

全体概要		現場改善 棒芯教育	マネージメント改善 管理者教育（プロセスを学ぶ）	
入国前 改善教育	1回目 (30分)	「棒芯」の役割を明確化し、行動指針と作業者の心得を整理します。 マルチタスクゲームで流れの重要性を体験し、改善の方向性を共有したうえで、評価と振り返りを行い、現場での定着と継続的改善につなげていく	/	
	2回目 (30分)			
入国後 改善教育	# 1	日本管理者：(60分) イントネーションコース：30分 【定着活動】 毎日、振り返りを行い定着させる。 主な質問は： ・今日の 最優先業務 は何か ・期限はいつか ・何人で取り組んでいるか ・ 残り時間（または日数） はどのくらいか ・ 人員を増やすとどう変わるか	改善を学ぶ1時間セミナー	
			主要プロセスを学習する	【優先順位を明らかにする】
				【非優先仕事の中断】
				【万全の準備】
				【中断仕事の再開】
	# 2		【優先順位を明らかにする】	
			【非優先仕事の中断】	
			【万全の準備】	
			【中断仕事の再開】	
			【マネージメント訓練】	
	# 3		各プロセスの実行と定着化のための訓練	
			【工期短縮とキャッシュフローの関係】 セミナー	
			【優先順位を明らかにする】	
			【非優先仕事の中断】	
			【万全の準備】	
	# 4		【優先順位を明らかにする】	
			【非優先仕事の中断】	
			【万全の準備】	
			【中断仕事の再開】	
			【マネージメント訓練】	

同時受入人数	基本給が24万円の場合		入国前 改善教育	入国後 改善教育 1回分(4 回想定)	入国後改善費用 の特典
	カンプ-ジャパン分 分割引率 (%)	カンプ-ジャパン分 1人当たりの手数料			
人			200,000	250,000	
1	0	180,000	200,000	750,000	4回目以降無料
2	50	90,000	200,000	500,000	3回目以降無料
3					
4					
5					
6	55	81,000	200,000	500,000	3回目以降無料
7					
8					
9					
10					
11	60	72,000	200,000	500,000	3回目以降無料
12					
13					
14					
15	62	68,400	200,000	250,000	2回目以降無料
16					
17					
18					
19					
20					
21以上					
特定技能紹介手数料 カンプ-ジャパン分のみ 総額は届出手数料表による			改善指導分		

# 1	現場改善 棒心教育		マネージメント改善 管理者教育（プロセスを学ぶ）						
入国前 改善教育	1回目 (30分)	日本造船業の現場課題を踏まえ、作業の流れを統率する「棒心」の役割を明確化します。 棒心の行動指針と作業者の心得を定義したうえで、マルチタスクゲームによる体験学習を実施し、チーム全体で改善の方向性を共有します。	① 日本造船業の問題 ② 棒心やるべきことの定義 ③ 作業者の心得 ④ 棒心の評価						
	2回目 (30分)	その後、棒心の評価と振り返りを行い、現場への定着と継続的な改善につなげます。	⑤ 体験学習（マルチタスクゲーム） ⑥ 振り返り						
入国後 改善教育	1日目	入国前の棒心教育を再度行い、大切であることと記憶を回復します。	① 日本造船業の問題 ② 棒心やるべきことの定義 ③ 作業者の心得 ④ 棒心の評価 ⑤ 体験学習（マルチタスクゲーム） ⑥ 振り返り	インドネシア人材の教育には日本側管理者の協力が不可欠で、目的を共有し支援体制を整えることが重要である。 マルチタスクゲームで「詰め込みがムダを生む」ことを理解し、現場での実践方法を共に考えます。 流れ改善に伴う工期短縮と協力会社の報酬減少というジレンマも事前に共有し、対応策を学びます。 最後に、成果を数値で計測・共有することで、信頼と継続的改善につなげます。	① 体験学習（マルチタスクゲーム） ② 工期短縮と生産性・収益性 ③ インドネシア人（棒心）が学んだこと ④ インドネシア人（棒心）が尋ねること ⑤ 生産性向上（工期短縮）が実現した時の造船所と協力会社のシレンマ ⑥ 結果の計測	日本側の支援は不可欠です。 この支援学習が実施できる環境を準備して下さい。 インドネシアリソースが配属されている組織（協力会社）の社長、マネージャー、造船所側の生産計画担当者を対象（5～7名程度目安）			
			① 本日の優先先仕事は何でしたか？ ② それはいつまでの仕事ですか？ ③ 何人で仕事をしましたか？ ④ あと何日（何時間）くらいかかりますか？ ⑤ 更に人を追加しても大丈夫ですか？ ⑥ 追加すると、あと何日（何時間）くらいかかりますか？				インドネシア人材の改善を定着させるには、日本人管理者の継続的な支援と管理の仕組みが不可欠です。 マルチタスク改善を実現するため、日本側管理者は仕事の優先順位を明確にし、不要な同時進行を減らす支援を行います。 具体的には、 ①成果を数値で計測・共有 ②中断指示の確実な実行確認 ③空いたリソースの再配分 ④中断作業の明示や急ぐ仕事の可視化 ⑤「作業をしないこと」を管理	【優先順位を明らかにする】 ①2週間分の仕事を整理、 ②着手中の業務と人数の把握、 ③優先度の低い仕事の一時中断、 ④空いた人員の重点業務への再配分を実施します。	① 計測結果の共有 ② 仕事の優先順位を整理してください（2週間後くらいまで） ③ 既に着手しているものは何ですか？ ④ 着手している仕事への投入人数を教えてください ⑤ 着手している仕事の優先順位が下位のものの約25%を中断して下さい。 ⑥ 中断した仕事で生まれるリソースの再配分
			① 計測結果の共有 ② 中断した仕事は確実に中断されたか？ ③ 中断した仕事のリソースは優先順位の高い仕事を優先に再配分されたか？ ④ 中断した仕事を明示する（トラロープを張る） ⑤ 急ぐ仕事を分かるようにする。（のぼりを立てる等） ⑥ 中断した仕事をしていないことを監視する管理への移行				【非優先仕事の中断】 ①責任者による、低優先度仕事の中断の宣言 ②中断仕事の明示化 ■トラロープを張って中断状態を分かるようにする ■掲示板に張り紙をして周知する ■優先仕事を明示（のぼり旗） 作業者に特別な色のヘルメットを着用させる	仕事で中断することで新しいリソースを内部から生み出す。 従来は、足りないリソースを外部的にスポット等で充足させていたが、内部のリソースなのでコストは掛からない	
			① 計測結果の共有 ② 仕事と準備作業を仕訳をする ③ 準備作業の専門担当者を決める ④ 準備作業を実行させる ⑤ 準備作業が完了したかを確認する ⑥ 開始の指示を待つ				【万全の準備】 中断した仕事を開始する前に準備を万全にする。 ①準備を定義する ②担当を決める ③準備が完了できたかを確認する ④開始の指示を待つ 準備が出来ないと開始させない、先行の仕事が終わっても開始させない。準備できていないことが最優先課題である。全員で対応させる	何事も段取り八分で上手くいく。	
			① 計測結果の共有 ② 先行タスクの負荷のピークを考える ③ 負荷が適切なタイミングを相談して決める ④ 準備作業が完了したかを確認する ⑤ 開始の指示を行う ⑥ 実行後は、感覚を見て微調整を行う。				【中断仕事の再開】 中断仕事の開始のタイミングを決める。 開始のタイミングで考えるべきことは、負荷を高めなことです。低すぎても生産の機会損失にもなるので丁度良いところを相談して決定する		
2日目	毎日の振り返りでは、仕事の優先度・進捗・リソース状況を確認します。主な質問は次の通りです。 ・今日の 最優先業務 は何か ・期限はいつか ・何人で取り組んでいるか ・ 残り時間（または日数）はどのくらいか ・ 人員を増やすとどう変わるか これにより、仕事の見直しを共有し、効率的な流れを保ちます。 掛かった時数など過去の問題に注力するのではなく、未来をどう変えるかというプロセスを学ぶ								
3日目	日本側管理者：（60分） インドネシアリソース：30分	「仕事を減らし、流れを良くする」支援型マネジメントを実施します。							
4日目		定着のためのフォローアップ（2日目と同じことをする） 繰り返されることは大切なことと理解を深める							
5日目									

# 2	現場改善 棒芯教育				マネージメント改善 管理者教育 (実行をする)			
入国後 改善教育	1日目	日本管理者：(60分) インドネシアリソース：30分	<p>毎日の振り返りでは、仕事の優先度・進捗・リソース状況を確認します。主な質問は次の通りです。</p> <ul style="list-style-type: none"> 今日の最優先業務は何か 期限はいつか 何人で取り組んでいるか 残り時間（または日数）はどのくらいか 人員を増やすとどう変わるか <p>これにより、仕事の見通しを共有し、効率的な流れを保ちます。 掛かった時数など過去の問題に注力するのではなく、未来をどう変えるかというプロセスを学ぶ</p>	<p>① 本日の優先仕事は何でしたか？</p> <p>② それはいつまでの仕事ですか？</p> <p>③ 何人で仕事をしましたか？</p> <p>④ あと何日（何時間）くらいかかりますか？</p> <p>⑤ 更に人を追加しても大丈夫ですか？</p> <p>⑥ 追加すると、あと何日（何時間）くらいかかりますか？</p>	<p>【優先順位を明らかにする】</p> <p>① 2週間分の仕事を整理、 ② 着手中の業務と人数の把握、 ③ 優先度の低い仕事の一時中断、 ④ 空いた人員の重点業務への再配分</p>	<p>① 計測結果の共有</p> <p>② 仕事の優先順位を整理してください。（2週間後くらいまで）</p> <p>③ 既に着手しているものは何ですか？</p> <p>④ 着手している仕事への投入人数を教えてください</p>		
	2日目						<p>① 計測結果の共有</p> <p>② 着手している仕事の優先順位が下位のもの約25%を中断してください。</p> <p>③ 中断した仕事で生まれるリソースの再配分</p>	
	3日目				<p>【非優先仕事の中断】</p> <p>① 責任者による、低優先度仕事の中断の宣言</p> <p>② 中断仕事の明示化</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ トラローブを張って中断状態を分かるようにする ■ 掲示板に張り紙をして周知する ■ 優先仕事を明示（のぼり旗） 作業者に特別な色のヘルメットを着用させる 	<p>① 計測結果の共有</p> <p>② 中断した仕事は確実に中断されたか？</p> <p>③ 中断した仕事のリソースは優先順位の高い仕事を優先に再配分されたか？</p>	<p>仕事を中断することで新しいリソースを内部から生み出す。</p> <p>従来は、足りないリソースを外部からスポット等で充足させていたが、内部のリソースなのでコストは掛からない</p>	
	4日目			<p>定着のためのフォローアップ（2日目と同じことをする） 繰り返されることは大切なこととの理解を深める</p>		<p>① 計測結果の共有</p> <p>② 中断した仕事を明示する（トラローブを張る）</p> <p>③ 急ぐ仕事を分かるようにする。（のぼりを立てる等）</p> <p>④ 中断した仕事をしていないことを監視する管理への移行</p>		
	5日目							

# 3	現場改善 棒芯教育				マネージメント改善 管理者教育 (実行をする)			
入国後 改善教育	1日目	日本管理者：(60分) インドネシアリソース：30分	<p>毎日の振り返りでは、仕事の優先度・進捗・リソース状況を確認します。主な質問は次の通りです。</p> <ul style="list-style-type: none"> 今日の最優先業務は何か 期限はいつか 何人で取り組んでいるか 残り時間（または日数）はどのくらいか 人員を増やすとどう変わるか <p>これにより、仕事の見通しを共有し、効率的な流れを保ちます。 掛かった時数など過去の問題に注力するのではなく、未来をどう変えるかというプロセスを学ぶ</p>	① 本日の優先仕事は何でしたか？	<p>【万全の準備】 中断した仕事を開始する前に準備を万全にする。</p> <p>①準備を定義する ②担当者を決める ③準備が完了できたかを確認する ④開始の指示を待つ</p> <p>準備が出来ないと開始をさせない、先行の仕事が終わっても開始をさせない。準備できていないことが最優先課題である。全員で対応させる</p>	① 計測結果の共有		
	2日目			② それはいつまでの仕事ですか？		② 仕事と準備作業を仕訳をする		
	3日目			③ 何人で仕事をしましたか？				
	4日目		<p>定着のためのフォローアップ（2日目と同じことをする） 繰り返されることは大切なこととの理解を深める</p>	④ あと何日（何時間）くらいかかりますか？				
	5日目			⑤ 更に人を追加しても大丈夫ですか？				
		⑥ 追加すると、あと何日（何時間）くらいかかりますか？	<p>【中断仕事の再開】 中断仕事の開始のタイミングを決める。</p> <p>開始のタイミングで考えるべきことは、負荷を高めないことである。低すぎても生産の機会損失にもなるので丁度良いところを相談して決定する</p>	① 計測結果の共有				
				② 準備作業の専門担当者を決める				
			③ 準備作業を実行させる					
			① 計測結果の共有					
			② 準備作業が完了したかを確認する					
			③ 開始の指示を待つ					
			① 計測結果の共有					
			② 先行タスクの負荷のピークを考える					
			③ 負荷が適切なタイミングを相談して決める					
			① 計測結果の共有					
			② 準備作業が完了したかを確認する					
			③ 開始の指示を行う					
			④ 実行後は、感覚を見て微調整を行う。					

