

SRF-JRMC QUARTERLY COMMAND NEWSLETTER VOLUME 9, ISSUE 1



**Women in the
STEM workplace**

**Dually recognized!
SRF-JRMC twice awarded
by Chief of Naval Operations**

**Keep on keeping on:
2021 Strategic Plan update**



From the Commanding Officer

Good news in the mid-year



Greetings, SRF-JRMC! It is great to be writing you this message for the newsletter: the weather has warmed up, and I am cautiously optimistic about the encouraging trends in the public health condition. Many former restrictions on liberty and domestic travel have been lifted and should give our workers a chance to enjoy more areas of Japan. The ships and shore-based commands in Yokosuka and Sasebo have all been afforded the opportunity to receive the COVID vaccine. We fully support our MLC workforce in receiving the vaccine through U.S. Naval Hospital Yokosuka, as authorized by Government of Japan and U.S. Forces Japan.

SRF-JRMCの皆さん、こんにちは。ニュースレターにこのメッセージを書けることを素晴らしいと思います。気温が上がる中、私は公衆衛生状況が改善傾向にあることについて慎重ではありますが楽観的に考えています。リバティーと国内旅行に関する以前あった多くの制限が解除され、従業員の皆さんに日本のより多くの地域を楽しむ機会を与えるはずです。横須賀と佐世保のすべての艦船部隊と陸上部隊に新型コロナウイルスのワクチンを接種する機会が与えられています。また、日本政府及び在日米軍から許可を受けたことで、MLC従業員への

横須賀海軍病院でのワクチン接種を支援いたします。

The period of December through early March saw a very high workload for SRF-JRMC, particularly in Yokosuka with ten availabilities taking place at one time. While some of the maintenance periods were only a few weeks, each availability took tremendous effort to set up in our business system, to plan, and to execute in a safe and efficient manner. SRF-JRMC has a very good safety record and our safety metrics prove this when compared to Navy and industry standards. However, I know we all share the same expectation in constant improvement in our processes and work execution. I offer my sincere thanks for the effort everyone expended in the safety stand-downs throughout the year so far. I am extremely proud of the work each code and shop performs to achieve our mission—you all are true professionals.

12月から3月上旬にかけて、SRF-JRMCの作業負荷が非常に高くなりました。特に横須賀では、一度に10もの工期が発生しました。一部の工期に費やされたメンテナンス期間はわずか数週間でしたが、各工期は、ビジネスシステムでのセットアップ、プランニング、及び安全で効率的な方法で行うために多大な労力を要しました。SRF-JRMCは非常に優れた安全記録を持っており、海軍及び業界基準と比較した場合の当廠の安全指標がそれを証明しています。しかし、私たちはプロセスと作業を絶えず改善するという思いを皆で共有していることを知っています。今年これまでに実施した安全スタンドダウンに対する皆さんの尽力には心より感謝申し上げます。私は、各コードとショップが私たちの使命を達成するために行う作業を非常に誇りに思っています。皆さんは真のプロフェッショナルです。

One future improvement item that our Business and Strategic Planning Department (C1200) is working on is the next generation of IT business system to replace the Maritime Systems Environment (MSE) / Advanced Industrial Management (AIM) suite of applications. You may remember the term “NMMES-TR” (or Navy Maritime Maintenance Enterprise Solution) as the ship maintenance software suite to replace the AIM suite. The Navy found itself trying to modernize several systems at the same time and has decided to consolidate the effort, so that all depot maintenance activities (both ship and aircraft) use the same system. This should save development and sustainment costs in the long run. The new system is called “Naval Operational Business Logistics Enterprise (NOBLE) Family of Systems (FoM).” It will be the IT system each of us uses in the years to come, and will include the Navy maintenance, repair and overhaul program. To read more about this, please see the article on page 20.

当廠の経営戦略計画オフィス(C1200)が取り組んでいる将来の改善項目の1つは、マリタイム・システム・エンバロメント(MSE)/アドバンスド・インダストリアル・マネジメント(以下AIM)アプリケーション・スイートに代わる次世代のITビジネスシステムです。「NMMES-TR」(またはネイビー・マリタイム・エンタープライズ・ソリューション)という言葉は、AIMスイートに代わる艦船保守ソフトウェア・スイートとして覚えているかもしれません。海軍は、同時に複数のシステムを近代化しようとしていることに気づき、すべてのデポメンテナンス活動(艦船と航空機の両方)が同じシステムを使用するために、その取り組みを統合することを決定しました。これにより、長期

司令官室より

一年の半ばの良い便り

的には開発と維持コストの節約ができます。新しいシステムは、「ネイバル・オペレーション・ビジネス・ロジスティクス・エンタープライズ(NOBLE)システムファミリー(FoM)」と呼ばれます。これは、私たち一人一人が数年後に使用するITシステムであり、海軍のメンテナンス、修理、及びオーバーホールプログラムが含まれます。詳細については、20ページの記事を参照してください。

In closing, I'd like to recognize SRF-JRMC's Friendly Society, Chief's Mess, Ward Room and recreation committee for their donations to our community relations partner, Miura Shiratori-en. In total, the teams donated more than ¥385,000 last year—approximately \$3,700! Over the years, we have shared many events together and in 2020 we continued to show and lend our support through donation. Miura Shiratori-en's staff and residents expressed their deepest appreciation for the SRF-JRMC team, and together, we look forward to strengthening this wonderful, timeless relationship.

最後に、SRF-JRMCの親睦会、チーフメス(兵曹長会)、ワードルーム(上級士官室)、及びレクリエーション委員会がコミュニティ・リレーション・パートナーである三浦しらとり園に寄付を行ったことに感謝します。昨年、チームは合計で385,000円以上(約3,700ドル)寄付しました。長年にわたり、私たちは多くのイベントを共同で行い、2020年も寄付を通じて支援を継続しました。三浦しらとり園のスタッフと入所者は、SRF-JRMCチームに深い感謝の意を表し、この素晴らしい、時代を超えた関係を強化することを楽しみにしています。・


Capt. Neil Sexton
Commander,
SRF-JRMC
United States Navy

SRF-JRMC Command Newsletter
Volume 9, Issue 1

This newsletter was published by:

Corporate Communications, Code 1105

- Joyce Hairston
- Kelsey Aguirre

Admin. Services Division, Code 1130

- Fumitada Mizorogi
- Rie Hiraoka

SRF-JRMCコマンドニュースレター
9巻1号

ニュースレター発行部署:

コーポレート・コミュニケーションズ、

Code 1105

- ジョイス・ハリストン
- ケルシー・アギーレ

アドミンサービスディビジョン、Code 1130

- 溝呂木 文忠
- 平岡 理恵

In this issue... 今回の記事は.....

- 2 From the Commanding Officer
司令官室より
- 4 From the Deputy Commander
副司令官室より
- 5 From the Officer in Charge
分所長室より
- 6 From the Command Master Chief
部隊最上級兵曹長より
- 7 Dually recognized! SRF-JRMC twice awarded by Chief of Naval Operations
2度目の表彰を受けました!
SRF-JRMCは海軍作戦部長から2度目の表彰を受けました
- 8 Keep on keeping on:
Message from the Business and Strategic Planning Office, Code 1200
努力を続けます: Code 1200経営戦略計画オフィスからのメッセージ
- 12 On the waterfront...
ウォーターフロントでは...
- 19 Congratulations, FY20 Employees of the Year!
会計年度2020年年間従業員賞の受賞、おめでとうございます!
- 20 The future Navy maintenance business system...
Naval Maintenance Repair and Overhaul (N-MRO)
将来の海軍メンテナンス・ビジネス・システム...海軍メンテナンス・リペア&オーバーホール(N-MRO)
- 22 Women in the STEM workplace
STEM分野で働く女性たち
- 27 Disclaimer
おことわり

From the Deputy Commander

Farewell, SRF-JRMC!



I'd like start off by thanking everyone for continuing to follow hygienic and social distancing measures. Your compliance has been key to the extremely few cases we have had throughout the command. As we continue to co-exist with COVID-19, let's try to maintain our routines of keeping a close contact log, meeting no more than five close contacts within a week and avoiding crowded places.

まず、衛生対策及び社会的な距離を継続して順守していただいている皆さんに感謝いたします。皆さんのコンプライアンスのおかげで、部隊全体の感染数が非常に少なく保たれています。新型コロナウイルスとの共存が続く中で、緊密な濃厚接触記録を維持し、1週間の濃厚接触者を5人以下とし、混雑した場所を避けるという習慣を維持しましょう。

A positive outcome from the past few months is that we, as a regional maintenance center, have realized how to use new solutions to continue keeping the U.S. 7th Fleet operationally ready. Teleworking is one of these solutions. We've learned to use teleworking for an industry that didn't think it was possible. Even the Department of Defense and U.S. Navy have acknowledged the benefits of teleworking. We've also discovered the ability for SRF-JRMC to remain productive by holding virtual meetings. By using video conferencing

technology, we can share PowerPoint presentations for all to see and have been able to conduct meetings, trainings and even chats with our team members, local and stateside commands instead of being face-to-face. I would like to encourage everyone to consider using alternative means to meet with your groups.

過去数か月の良い結果としては、地区造修統括本部として、新しいソリューションを使用して第七艦隊の艦船を常に機能できる状態に保つ方法が見つかったことです。在宅勤務は、これらのソリューションの1つです。私たちは、それができるとは思われていなかった業界で、テレワークを活用することを学びました。国防総省と米海軍も在宅勤務の利点を認めています。また、仮想会議を開催することで、SRF-JRMCの生産性が維持できることも発見しました。ビデオ会議技術を活用することで、すべての人が見えるようにパワーポイントプレゼンテーションを共有し、顔を合わせることなく、会議や訓練ができ、さらにはチームメンバー、地域、及び米国本土の司令部とチャットを行うことができます。皆さんには、皆さんのグループと会うために代替手段を用いることの検討を勧めたいと思います。

With the weather becoming more and more pleasant each and every day, you are also encouraged to get out and be more sociable as COVID mitigations allow. However, I'd like everyone to err on the side of caution and continue to avoid popular places, since they'll likely be crowded. Instead, I'd like to offer the idea of having a picnic with your family members on base in Kosano Park near Green Bay Marina. You can also look into participating in outdoor activities that allow for social distancing, as authorized by the base commander. No matter what you do, please make sure

you continue to wash your hands regularly, wear your masks, and maintain social distancing measures to keep your contact list small!

天候が毎日ますます快適になるにつれて、新型コロナウイルスの緩和規定が許す限り、外に出て社会的になることも奨励されています。ただし、混雑する可能性が高いため、注意を怠らず、人気のある場所は避けてください。その代わりに、基地内のグリーンベイ・マリナ近くのコサノ・パークで家族と一緒にピクニックをするというアイデアを提案したいと思います。また、基地司令官に承認された社会的距離の維持を可能にする野外活動への参加を検討することもできます。ただし、何をするにしても、定期的に手を洗い、マスクを着用し、濃厚接触者リストを少なく保つために社会的距離を保つ手段を維持するようにしてください。

I want to conclude with another thank you. This one is for your service and dedication to SRF-JRMC and to the Navy. It has been almost three years since I reported to SRF-JRMC and it is time for me to transfer to another command. It has been my honor to work with such an outstanding group of people while accomplishing one of the hardest jobs in the U.S. Navy: keeping ships operationally ready. You all do that on a daily basis, and in these last 15 months, you have done it while managing to steer the command through a worldwide pandemic. I am proud of the work that you all do. I am proud of all that we accomplished to support the fleet. I am proud to tell people that I work at SRF-JRMC. Thank you, take care, and keep charging.

最後になりますが、皆さんありがとうございました。また、ここで皆さんと一緒に仕事をする機会を与えてくれた

副司令官室より SRF-JRMCの皆さん さようなら!

SRF-JRMC及び海軍にも感謝いたします。SRF-JRMCに赴任してからほぼ3年が経ち、別の部隊に移る時がきました。アメリカ海軍で最も困難な仕事の1つである、艦船を常に機能できる状態に保ちながら、このような優れた人々のグループと一緒に仕事ができたとを光栄に思います。皆さんは、毎日その仕事を行い、そして過去15ヶ月、世界がパンデミック状態にある中で部隊のかじ取り

を行ってきました。私は皆さんの仕事のすべてに誇りを持っています。そして艦隊を支援するために私たちが成し遂げたすべてのことを誇りに思っています。私はSRF-JRMCで働いていることを人々に伝えることを誇りに思います。ありがとうございました。体に気をつけて、頑張ってください。・



Cmdr. Ross Anderson
Deputy Commander,
Executive Officer
SRF-JRMC
United States Navy

From the Officer in Charge 分所長室より

A moment of reflection 過去を振り返ってみて



These past two-and-a-half years have gone by very quickly. Looking back on my time here at Det. Sasebo, it's been nothing like what I thought it would be. The detachment has accomplished so much while taking on a pandemic.

この2年半は、あっという間に過ぎ去りました。ここ佐世保分所で私の過ごした時間を振り返ると、思った通りではありませんでした。パンデミックの最中でありながら、分所は非常に多くのことを成し遂げました。

I also look at my girls and see the difference two-and-a-half years has made. They are growing up so quickly and learning so much every day. Like my girls, I look at the personnel within SRF-JRMC and see how each of them

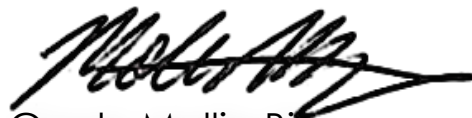
is also stretching, growing and learning every day. I have truly been blessed to be a part of this amazing family.

自分の娘たちを見て、2年半という歳月がもたらした違いを見ることができません。娘たちはとても早く成長し、毎日たくさんのことを学んでいます。娘たちと同じように、SRF-JRMCの従業員を見て、それぞれの皆さんが毎日どのような伸び、成長し、学習しているのかを確認しています。私はこの素晴らしい家族の一員であり、本当に恵まれています。

Moreover, we have finished every Chief of Naval Operations availability on time in Sasebo. This is such an impressive accomplishment for a regional maintenance center like ours. And while there is a proverbial saying, "if it isn't broken, don't fix it," I still see ways to make those on-time completions less painful along the way. I want to continue challenging everyone to keep improving. Little improvements here and there add up and can become large gains. I am also thankful to all those who have participated in the pilot programs along the way and have offered their recommended changes. It took great faith for

everyone to try, and the results were surprising and useful. I am looking forward to the rest of another successful year.

さらに、佐世保ではすべてのCNO工期を期日どおりに完了しました。これは、私たちのような地区造修統括本部にとって非常に素晴らしい成果です。「壊れていないのなら直さない」ということわざがありますが、それでも期日通りに完了するための苦難を軽減する手段があります。今後も改善に向けて、皆さんへの挑戦を継続したいと思います。あちこちでの小さな改善が積み、大きな利益となる可能性があります。また、パイロットプログラムに参加し、推奨される変更を提案してくれたすべての皆さんに感謝します。誰もが試してみるには大きな信念が必要であり、その結果は驚くべきものであり、有用でした。今年の残りも成功裡に過ごすことを楽しみにしています。・



Cmdr. Mollie Bily
SRF-JRMC Det. Sasebo
Officer in Charge
United States Navy

From the Command Master Chief

COVID drills on deck 新型コロナウイルス対策訓練が行われています



I'd like to start off by congratulating the newest chief petty officers for fiscal year 2021: Chief Cryptologic Technician (Technical) Peter Chappell, Chief Sonar Technician Surface Ryan Isaac, Chief Electronics Technician Robert Agresto and Chief Navy Diver Michael Laux. This has been a unique and challenging time for chief petty officers' initiation, but they made it! I'd like to give accolades to the team that trained and accepted them into the Chief's Mess. Our current COVID-19 situation has made things a bit tougher to execute, but I applaud their flexibility and innovative ideas, which made this season a successful one.

まず、会計年度2021年に新たに兵曹長となった方々を祝福したいと思います: 暗号技術員(技術)ピーター・チャペル兵曹長、ソナー技術員(海上)ライアン・アイザック兵曹長、電子技術員ロバート・アグレスト兵曹長、及び海軍ダイバー・マイケル・ロークス兵曹長。兵曹長になりたての人にとってユニークで課題の多い時期でしたが、見事に成し遂げることができました。トレーニングを実施し、チーフメス(兵曹長会)に受け入れてくれたチームに感謝したいと思います。現在の新型コロナウイルスの状況は、物事の実行を少し難しくしましたが、今シーズンを成功裏なものとした彼らの柔軟性と革新的なアイデアを評価します。

Even though we are still in a pandemic, things are getting

better. Overall active cases in Japan seem to be going down. Here at the command, people are ultimately trying their hardest to keep the workforce safe. I'd like to remind you of the importance of this during our COVID drills and also when the COVID-19 cleaning crew comes around to your workspaces. Even though, the drills are just that—a drill—we want to ensure that no one becomes lax in their processes when dealing with command mitigation measures. The more we practice, the better prepared we are if or when we have to execute in a real scenario. So, if you see the COVID-19 cleaning team in your workspace, treat them like an "on-call fire department" and avoid interfering with their process. If you cooperate with them as much as possible, we can ensure your areas are sanitized and allow you to return to work promptly.

未だにパンデミック状態にあります、状況は良くなっています。日本全体で感染件数が減少傾向にあるようです。部隊では、従業員の安全のために最大限の努力を重ねています。新型コロナウイルス対策訓練の最中、及び新型コロナウイルス清掃クルーが職場にやってくる時、これらの重要性を思い出してください。訓練はただの演習ですが、実際の部隊のコロナ対策手順では手を抜かないようにしてください。練習すればするほど、実際のシナリオで実行する必要がある場合の準備が整います。従って、職場で新型コロナウイルス清掃チームを見かけた場合は、「緊急で呼ばれた消防隊」のように扱い、清掃チームの作業を妨げないようにしてください。可能な限りご協力することで、職場の除菌が確実に進められ、迅速に仕事に戻ることができます。

It's imperative for us to remain positive and healthy so that we can continue resiliency in our fight against COVID-19. We can

all encourage continued safety throughout the command, by following the policies and rules, washing our hands, proper mask wearing and avoiding crowded places. Our frustration with the pandemic continues to be a key part of our daily lives. But be as it may, our resolve remains intact. I find this commendable and in keeping with our mantra of "nandemo dekimasu." Let's continue to stay safe to ensure an optimistic outcome for all of us!

新型コロナウイルスとの戦いで抵抗力が維持できるようにするためには、前向きで健康であることが不可欠です。ポリシーと規則に従い、手を洗い、適切にマスクを着用し、混雑した場所を避けることにより、部隊全体の安全を継続的に保つことができます。パンデミック状態に対する私たちの不満は、日常生活に大きな影響をあたえ続けています。しかし、それでも、私たちの決意は損なわれていません。これは称賛に値するものであり、私たちの「何でもできます」の精神に沿ったものだと思います。私たち全員のより良い結果のために、安全であり続けましょう。

CMDCM (SW/AW)
Dwight Clarke
SRF-JRMC
United States Navy

Dually recognized!

*SRF-JRMC twice awarded
by Chief of Naval Operations*

SRF-JRMCは海軍作戦部長から
2度目の表彰を受けました

Stories by Joyce Hairston, C1105
Corporate communications

文 ジョイス・ハリストン、C1105
コーポレート・コミュニケーションズ

2度目の表彰を受けました!



Dually recognized! 2度目の表彰を受けました!

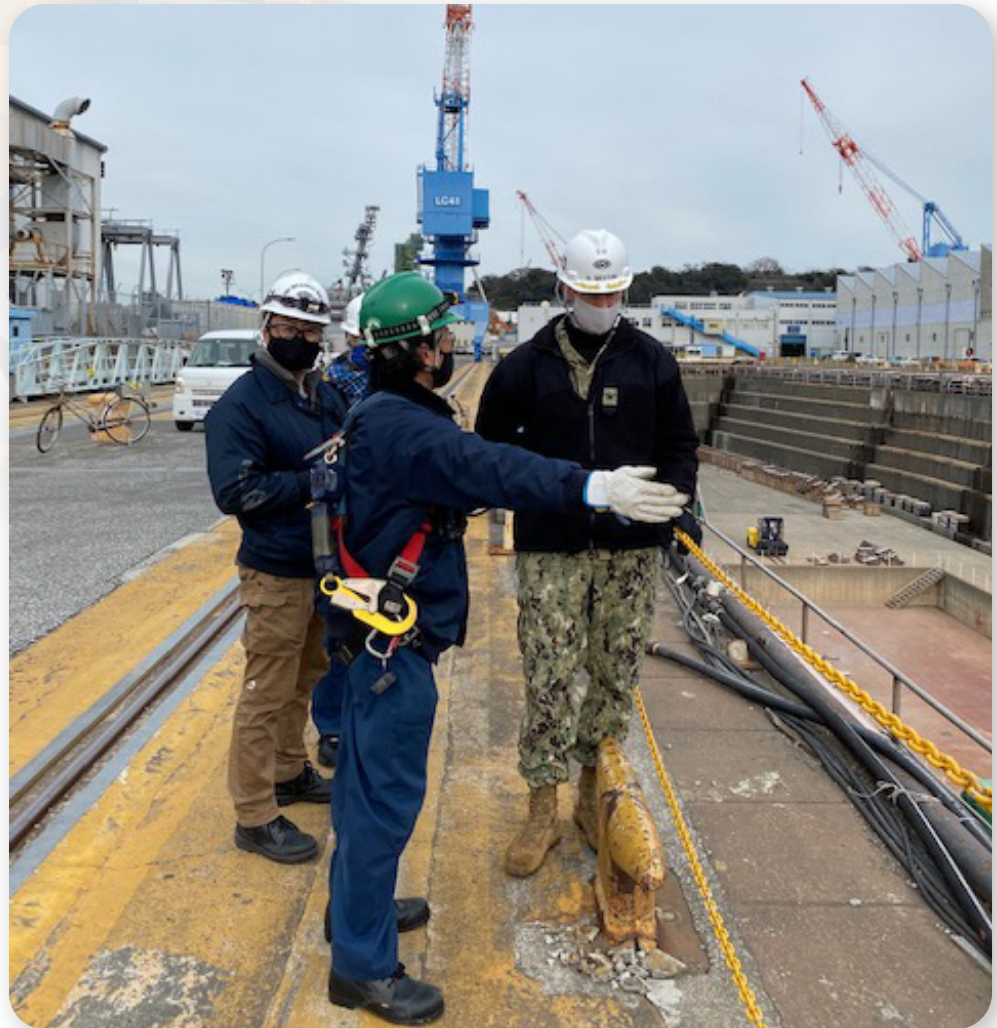
FY20 Shore Safety Award 会計年度2020年の 陸上施設安全賞

YOKOSUKA, Japan – SRF-JRMC was recently awarded with the Chief of Naval Operations' Shore Safety Award for fiscal year 2020, medium industrial category.

横須賀 – 最近、SRF-JRMCは会計年度2020年の中規模工業施設部門の海軍作戦部長陸上施設安全賞を受賞しました。

The annual award recognizes shore-based Naval activities with demonstrably excellent safety records while sustaining mission readiness. SRF-JRMC was one of three award recipients from the Naval Sea Systems Command (NAVSEA) enterprise, together with Puget Sound Naval Shipyard and Intermediate Maintenance Facility (PSNS & IMF) and Southeast Regional Maintenance Center (SERMC) for the large industrial and small industrial categories, respectively.

年に一度授与されるこの賞は、使命への備えを維持しながら、明らかに優れた安全記録をもつ陸上の海軍活動を表彰します。SRF-JRMCは大規模及び小規模工業施設賞をそれぞれ受賞したピュージェットサウンド海軍工廠及び中間保守施設(PSNS & IMF)と南東地区造修統括本部(SERMC)とともに海軍海洋システム司令部(NAVSEA)から選ばれた3つの施設のうちの1つでした。



“SRF-JRMC excelled in our implementation of the safety management system, achievements in high-velocity learning and other initiatives to reduce mishap trends and costs, and demonstrated strong safety leadership,” said Capt. Neil Sexton, SRF-JRMC commanding officer.

「SRF-JRMCは、安全管理システムの導入、事故の傾向とコストを削減す

るための高速学習及びその他のイニシアチブに優れ、安全に関するリーダーシップを強く示しました」と、SRF-JRMC司令官のニール・セクストン大佐は述べています。

The command's mission is to keep the U.S. 7th Fleet operationally ready by using advanced industrial techniques to maintain, modernize and repair 21 forward-deployed naval forces

(Above) YOKOSUKA, Japan (Jan. 13, 2021) – Yuuki Toya (C106.AE), center, safety technician and fall protection subject matter expert, discusses the fall protection requirements and issues working at the dry dock's edge with Capt. Neil Sexton, right, SRF-JRMC commanding officer. (Photo courtesy of Michael Walls, C106)

(写真上) 2021年1月13日 横須賀 – 安全技術者で転倒防止に関する専門家である戸谷祐樹さん(C106.AE)(写真中央)が、ドライドックの先端での転倒防止要件と課題について、SRF-JRMC司令官のニール・セクストン大佐(写真右)と話し合っています。(写真 マイケル・ウォルス、C106)

ships stationed in Yokosuka and Sasebo. SRF-JRMC also services visiting naval ships and submarines operating in or transiting through the U.S. 7th Fleet area of responsibility.

部隊の使命は高度な工業技術を使用して、横須賀と佐世保に配置されている21隻の海軍前方展開艦隊の維持、近代化、及び修理により、第七艦隊の艦船を常に機能できる状態に保つことです。また、SRF-JRMCは、第七艦隊の作戦区域で行動または通過する海軍艦艇や潜水艦が寄港した場合、サービスを提供します。

At SRF-JRMC, the safety and occupational health policy is to offer a safe, healthful work environment for all hands, whether it is at the deck plates, in the industrial shop areas, or in the office spaces.

SRF-JRMCの安全衛生方針は、甲板、工場、またはオフィススペースであるかに関わらず、すべての従業員に安

全で健康的な作業環境を提供することです。

“Safety permeates everything we do,” Sexton said, as written in SRF-JRMC’s official safety policy statement. “Our strategic plan incorporates safety into a number of our guiding principles and our safety committee exists, not because of regulation, but because we want it to be a part of all that you do—a way of life, both on and off the job.”

SRF-JRMCの公式の安全方針声明に記載されているように、「安全は私たちが行うすべてのことに浸透しています」とセクストン大佐は述べています。「私たちの戦略計画は、安全を多くの指針に組み込んでいます。そして安全委員会は、規制のためではなく、仕事の内外を問わず、安全を皆さんが行うすべての行動の一部にしたいと考えるために存在しています。」

In 2020, SRF-JRMC also renewed their focus and dedication

to ensuring safety with regards to fall protection, scaffolding, fire and confined spaces. The command established a “Dawn to Dusk Safety Coverage” program, which involves both SRF-JRMC’s and ships’ safety inspectors providing morning, afternoon and duty coverages, including Saturdays and after-hour fire prevention and response training for emergency response to ship’s crew. This program ensures that all ships in availability status continuously receive top-level safety coverage for both the ship

(continued on pg. 10)
(10ページに続く)



YOKOSUKA, Japan (May 11, 2021) – Safety specialist Nobuyuki Sawa (C106.12) explains how service lines should be routed through ship’s passage ways, to maintain a clear egress route at all times. (Photo by Joyce Hairston, C1105)

2021年5月11日 横須賀 – 安全スペシャリストの沢信幸さん (C106.12)が、明確な出口へのルートを常に維持するために艦船内の通路のサービスラインがどのように配置されているかを説明しています。(写真 ジョイス・ハリストン、C1105)

Dually recognized! 2度目の表彰を受けました!

and its crew. Another example comes from the Environmental, Safety, Health and Radiological Controls (ESHR) department's one-on-one scaffolding trainings, which are conducted once a week for five months with supervisors whose teams build scaffolds. As a result, the total lost time due to rework and re-inspections for certifying scaffolds as "safe for use" significantly decreased since fiscal year 2018.

2020年にSRF-JRMCでは落下防止、足場、火災、と閉鎖空間に関する安全性を確保するための焦点と取り組みも一新しました。部隊では、SRF-JRMCと艦船の安全検査官の双方が関与する「夜明けから夕暮れまでの安全確保」プログラムを確立しました。このプログラムでは、安全検査官が、土曜日、時間外の防火、及び艦船乗組員への緊急対応のための訓練を含む、朝と午後に安全確認を実施しています。また、このプログラムでは、工期ステータスにあるすべての艦船について、艦船とその乗組員の双方がトップレベルの安全確認を継続的に受けていることを確認しています。もう一つの例は、環境・安全衛生及び放射線管理部門による1対1の足場訓練です。この訓練は足場を作成するチームがその監督者とともに、週に1回5か月間実施されます。その結果、2018年度以降、足場が「安全に使用できる」と認定するための手直しや再検査による総損失時間は大幅に減少しました。

"We are all very proud in the ESHR Department" said Tamara Walker, the department's director. "The team has put a lot of effort into increased surveillance, better documentation of discrepancies and resolutions with the start of the Environmental, Safety and Health Deficiency Report. We are putting out more safety notices and alerts, updating the trainings to keep it

interesting, identifying hazards better [...] The command has worked hard and it has resulted in positive changes in the workforce."

「私たちは全員、ESHR部門を非常に誇りに思っています」と、部門ディレクターのタマラ・ウォーカーさんは述べています。「チームは、環境・安全衛生問題報告の開始に伴い、監視の強化、問題箇所の文書化、及び解決策に多大な努力を払ってきました。より多くの安全通知と警告を出し、飽きさせないために訓練内容を更新し、危険箇所の識別をより確実にしています[...]。そして、部隊が一生懸命努力した結果、従業員に前向きな変化をもたらしました。」

This story has also been published to Naval Sea System Command's (NAVSEA) official website at:

この話は、以下のNAVSEA公式ウェブサイトにも公開されています。



<https://www.navsea.navy.mil/Media/News/Article/2577198/srf-jrmc-awarded-10th-chief-of-naval-operations-shore-safety-award>

10th Meritorious Unit Commendation 第10回部隊勲功章

Chief of Naval Operations Adm. Michael Gilday recently awarded the Meritorious Unit Commendation to SRF-JRMC for expeditiously returning USS *John S. McCain* (DDG 56) to full mission capability following its tragic collision in August 2017.

海軍作戦部長のマイケル・ギルデイ大將は最近、USSジョン・S・マケイン (DDG 56)を2017年8月の悲劇的な衝突から、完全に任務が遂行できる状態に迅速に戻したことに對して、SRF-JRMCに部隊勲功章を授与しました。

Despite conducting the ship's emergent repairs, other operational units reliant on SRF-JRMC for operational and materiel readiness were still able to receive support without interruption. During this timeframe, SRF-JRMC completed three concurrently scheduled Chief of Naval Operations availabilities on time, two of which were finished early.

艦船の緊急修理を実施中にもかかわらず、常に機能できる状態を保つためにSRF-JRMCに依存している他の部隊は、既存の作業を中断させることなく支援を受けることができました。この期間中に、SRF-JRMCは、同時にスケジュールされた3つの海軍作戦部長工期を期日どおりに完了しました。また、そのうち2つは、期日より早く完了させました。

"By undertaking this massive effort overseas, SRF-JRMC saved the Navy more than 18 million dollars in transport and labor costs and reduced the strain on our domestic industrial base," Gilday said in the citation. "Most importantly, SRF-JRMC returned *McCain* to our fleet while sustaining 12 other forward-deployed ships at a high state of material readiness."

「この大規模な取り組みを海外で行うことにより、SRF-JRMCは海軍の輸送費と人件費を1,800万ドル以上節約し、国内の産業基盤への負担を軽減しました」とギルデイ大將は謝辞で述べています。「最も重要なことは、SRF-JRMCが他の12隻の前方展開艦船を常に機能できる状態に保ちながら、マケインを艦隊に戻したことです。」



(Above) YOKOSUKA, Japan (Nov. 19, 2019) – Project team members pose for a group photo, days after USS John S. McCain (DDG 56) departed for sea trials. (Photo by Kelsey Aguirre, C1105)

（上）2019年11月19日横須賀 – USSジョン・S・マケイン(DDG 56)を海上試運転に送り出した数日後、プロジェクトチームのメンバーが記念写真に納まっています。(写真 ケルシー・アギーレ、C1105)

The team scoped ship damage and ruled out unnecessary, high-cost repairs for functional combat systems, employing innovative techniques such as light detection and ranging technology from Space and Naval Warfare Systems Center Pacific's Reverse Engineering, Science, and Technology for Obsolescence, Repair and Evaluation Laboratory.

チームは艦船の損傷を調査し、不要な、コストの高い、機能する戦闘システムの修理を除外し、光検出、太平洋地区宇宙・海軍戦闘システムセンターのリバースエンジニアリング、科学、及び老朽修理・評価のための測距技術などの革新的な技術を採用しました。

Naval Supply Systems Command (NAVSUP) Fleet Logistics Center (FLC) Yokosuka and Puget Sound were also listed as participating

commands for the meritorious unit commendation.

米海軍補給センター(NAVSUP)艦隊補給センター(FLC)横須賀とピュージェットサウンドも部隊勲功章の関連司令部としてリストされました。

"The importance of returning John S. McCain to operational readiness was of the highest priority in the port as we completed these critical repairs," said Capt. Neil Sexton, SRF-JRMC commanding officer. "Working collaboratively, the SRF-JRMC team and the Sailors assigned to the ship completed this job with zero lost work days, while utilizing the in-house capacity and capabilities available to them."

「これらの重要な修理を完了しながら、ジョン・S・マケインを機能できる状態に戻すことの重要性は基地における最

優先事項でした」と、SRF-JRMC司令官のニール・セクストン大佐は述べています。「SRF-JRMCチームと艦船乗組員は協力して、内製力と他の力を活用しながら、作業日を1日も失うことなく、この仕事を成し遂げました。」

This story has also been published to Naval Sea System Command's official website at:

この話は、以下のNAVSEA公式ウェブサイトにも公開されています。



<https://www.navsea.navy.mil/Media/News/SavedNewsModule/Article/2538542/srf-jrmc-awarded-navy-meritorious-unit-commendation>

On the waterfront...

ウ
オ
ー
タ
ー
フ
ロ
ン
ト
で
は
。。

Yokosuka 横須賀

By Cmdr. Mark Schuchmann,
C300 Waterfront operations
officer

文 マーク・シャックマン中
佐、C300 ウォーターフロント
オペレーションズ オフィサー

The SRF-JRMC team had several big wins this winter and spring with two ships coming out of dry dock and the completion of multiple availabilities. The relatively short (90-day) USS *Blue Ridge* (LCC 19) selected restricted availability (SRA) completed in early December following emergent repairs to her 1B ship service turbine generator. USS *Milius* (DDG 69) safely exited dry dock 4 on Dec. 2 with an on-time undocking, followed by an on-time production completion date on Feb. 10. Exceptional teamwork and communications between SRF-JRMC, ship's force, and our operational stakeholders led to the safe completion of the *Milius* SRA with concurrent docking (SRA-d) four days early on April 9 while overcoming incredible odds and challenges during the COVID-19 pandemic.

SRF-JRMCチームはこの冬と春に、ドライドックから2隻の艦船を送り出し、複数の工期を完了させるといった、いくつもの大仕事を無事に終えました。USSブルー・リッジ(LCC 19)は、1B船舶用タービン発電機の緊急修理に続いて、比較的短い(90日間)定期集中工期を12月

初旬に完了しました。USSミリウス(DDG 69)は、12月2日に4号ドライドックを予定通り無事に出渠し、2月10日に予定されていたプロダクション完了日を迎えました。コロナ禍での通常と異なる状況や困難を乗り越え、SRF-JRMC、艦船乗組員、それにオペレーション関係者の素晴らしいチームワークとコミュニケーションにより、入渠定期集中工期(SRA-d)を含むミリウスの定期集中工期は、予定より4日早い4月9日に無事完了しました。

USS *Chancellorsville* (CG 62) safely undocked from dry dock 6 on Jan. 20. Her on-time undocking was unusual in that the ship did not actually exit the dry dock and move to the cruiser pier. Instead, she was repositioned to the side of dry dock 6 in a "wet berth" configuration to allow completion of her port sliding pad eye weight test. This was necessary since sliding pad eye weight tests can only be performed at dry dock 6 or berth 12 (the carrier pier), and berth 12 was occupied by USS *Ronald Reagan* (CVN 76), which began her annual SRA in December with an early-start CMAV. Because of current pier limitations in the harbor due to the loss of berths 2 and 3 while a new pier is constructed, *Chancellorsville* remained in dry dock 6 until April 9, allowing us to finish much of the production work with the ship at a dedicated berth, keeping other berths open for emergent repairs.

USSチャンセラズビル(CG 62)は、1月20日に6号ドライドックから無

事に出渠しました。予定通りに出渠したものの、通常と異なり、実際にはチャンセラズビルはドライドックを出て桟橋に移動しませんでした。代わりに、「ウェットバース」とし、6号ドライドックの脇に再配置され、右舷のスライディングパッドアイの重量試験を受けました。この対応が必要となった背景には、スライディングパッドアイの重量試験は6号ドライドックまたはバース12(空母の桟橋)でしか行えず、バース12は12月に始まったUSSロナルド・レーガン(CVN 76)の年1回の定期集中工期と早期の継続的メンテナンス工期(以下CMAV)により使用中だったという状況がありました。新しい桟橋の建設によりバース2と3が使用できず、桟橋の数が限られている現状により、チャンセラズビルは4月9日まで6号ドライドックに留まり、ここでプロダクション作業のほとんどを完了することで、他の桟橋を緊急対応のために空けておくことができました。

The beginning of the new year also brought two more cruisers into maintenance periods as USS *Shiloh* (CG 67) began an early-start CMAV that commenced on Jan. 25, followed by her surface incremental availability (SIA) that began on Feb. 15 and completed on time on April 26. USS *Antietam* (CG 54) began her docking selected restricted availability (DSRA) on Jan. 20 and docked in dry dock 5 on Feb. 3 and is on track to undock in late June.

今年の初めにはさらに2隻の巡洋艦が工期に入りました。USSシャイロー(CG 67)は、CMAVを1月25日に早期に開始し、続いて2月15日に開始した水上艦船の追加工

期(以下SIA)を期限内の4月26日に完了しました。USSアンティータム(CG 54)は、1月20日に入渠定期集中工期(DSRA)を開始して2月3日に25ドライドックに入渠し、6月下旬の出渠に向けて順調に進んでいます。

Late February and early March was an extremely busy time for the port as we had 11 of the 12 Yokosuka-based ships in port, all of which had maintenance in progress. In addition to the aforementioned CNO and SIA availabilities on *Ronald Reagan*, *Antietam*, *Chancellorsville*, *Milius*, and *Shiloh*, we also conducted emergent repairs to critical systems on *Blue Ridge*, USS *Barry* (DDG 52), USS *John S. McCain* (DDG 56), USS *Benfold* (DDG 65), USS *Mustin* (DDG 89), and USS *Rafael Peralta* (DDG 115). These unanticipated and urgent repairs added even more work to a period of high workload for SRF-JRMC, and the team performed extremely well in responding to the needs of the fleet.

2月下旬から3月上旬は、横須賀を拠点とする12隻の艦船のうち11隻が入港していて、すべて作業中だったために大変忙しい時期でした。前述のロナルドレーガン、アンティータム、チャンセラーズビル、ミリウス、及びシャイローのCNO工期及び追加工期に加え、ブルー・リ

ッジ、USSバリー(DDG 52)、USSジョン・S・マケイン、USSベンフォールド(DDG 56)、USSマスティン(DDG 89)、そしてUSSラファエル・ペラルタ(DDG 115)における重要システムの緊急修理を実施しました。予定外だったこれらの緊急修理は、繁忙期のSRF-JRMCにさらに仕事を追加することになりましたが、チームは非常に優れた働きにより艦隊のニーズに応えました。

As we transitioned to spring, multiple SIAs were in execution on the waterfront. April brought the successful completion of the *Shiloh* SIA as well as the start of *Benfold's* and *John S. McCain's* SIAs. This was followed with the start of the *Barry* SIA in mid-May. SIAs are becoming increasingly challenging due to the complexity of work integration over a relatively short maintenance period and the difficulty of coordinating unanticipated emergent repairs into the overall work package while meeting all ship and fire safety requirements. The SRF-JRMC team is doing a superb job in addressing these issues, and these efforts paid off with the on-time completion of the *Benfold* SIA on May 31. April also marked the return of

Blue Ridge to berth 9 with an early-start CMAV beginning in advance of her SRA, which started in late May. This waterborne maintenance period will give us the opportunity to conduct intrusive vent trunk structural repairs and also install upgrades to the CANES system on the ship.

春になり、ウォーターフロントではいくつものSIAが進行しています。4月には、USSシャイローのSIAが無事に完了し、ベンフォールドとジョン・S・マケインのSIAが始まりました。続いて5月中旬にはバリーのSIAが始まりました。SIAは、比較的短いメンテナンス期間での複雑な作業のとりまとめと、すべての艦船及び防火要件を満たしつつ、全体のワークパッケージに予期しない緊急修理を調整する難しさにより、ますます困難になっています。SRF-JRMCチームはこれらの

(continued on pg. 14)
(14ページに続く)



On the waterfront... ウォーターフロントでは...

問題に優れた対処をしており、こうした努力のおかげでベンフォールドのSIAは5月31日に予定通りに完了しました。4月はバース9にブルー・リッジが戻り、SRAに先駆け、5月下旬にCMAVを早期開始しました。この水上メンテナンス期間は、煩わしい通風路の構造修理を行い、艦船のCANESシステムにアップグレードをインストールするチャンスです。

In overcoming the challenges mentioned previously and meeting the workload demand across the waterfront, I've seen exceptional achievements in improving processes and working more efficiently, as well as significant improvement in our advanced planning efforts. Cmdr. Christopher Gahl, *Barry's* commanding officer, recognized SRF-JRMC's support with the following statement: "We are very thankful we are able to work with such a supportive RMC and maintenance team. *Barry* is an old ship and I acknowledge she will constantly need a great deal of work and repairs. But I take solace knowing we have a strong maintenance team looking after her. Please pass to your teams my sincere thanks on a job well done." Bravo Zulu to everyone and keep up the outstanding work!

前述の課題を克服しウォーターフロントでの作業の需要に対応するなかで、プロセスの改善と作業の効率化において素晴らしい成果が出ており、また事前計画の取り組みが大変改善されていると、私は実感しています。バリーの艦長であるクリストファー・ゲイル中佐は、SRF-JRMCの最近の仕事を次のように話していました。「協力的な地区造修統括本部やメンテナンスチームと組むことができ、非常に有難く思います。バリーは古い艦船でこれから頻繁に多くの作業や修理が必要になります。しかし、面倒を見てくれる心強いメンテナンスチームがいると思うと、安心できます。素晴らしい仕事をしてくれたチームに、私の心からの感謝を伝えてください。」皆さんお疲れさま、そして素晴らしい仕事を続けましょう!・



Sasebo 佐世保

By Lt. Cmdr. Jacob Russell,
S300/S900
Waterfront operations and
production officer

文 ジャコブ・ラッセル少佐、S300/
S900 ウォーターフロントオペレー
ョンズ・造修ディビジョンオフィサー

This year has been a very busy year for Det. Sasebo, and we are only halfway into it! Our successes include the on-time completion for the following availabilities: the USS *New Orleans* (LPD 18) surface incremental availability (SIA), the USS *Chief* (MCM 14) docking selected restricted availability (DSRA), the USS *America* (LHA 6) SIA, and nine continuous maintenance availabilities

(CMAVs) for various ships.

佐世保分所は今年非常に忙しいですが、まだ半分しか過ぎていません！これまでに成し遂げたのは、USSニューオーリンズ(LPD 18)の水上艦船の追加工期(以下SIA)、USSチーフ(MCM 14)の入渠定期集中工期(以下DSRA)、USSアメリカ(LHA 6)のSIA、それに様々な艦船の継続的メンテナンス工期(以下CMAV)の期限内の完了などです。

We are also on track for completion of the USS *Pioneer* (MCM 9) DSRA and the USS *Green Bay* (LPD 20) SIA. With all this work, Det. Sasebo also executed emergent repairs on USS *Patriot* (MCM 7) during the pre-availability shaft alignment assessment during the CMAV in January. The Machine Shop (S38) dedicated two teams to work both shafts concurrently, while fleet technical assistants worked to shorten the testing timeline. Emergent repairs to one of USS *Germantown's* (LSD 42) main propulsion diesel engine (MPDE) were also executed. This work required 24-hour shift work for a week to get the ship back out on mission. The actions by everyone at Det. Sasebo illustrated the flexibility to respond to emergent repairs and keep the U.S. 7th Fleet operational, while also following the technical documentation and ensuring the requirements are met.

また、USSパイオニア(MCM 9)のDSRAとUSSグリーン・ベイ(LPD 20)のSIAも順調に進んでいます。これらの作業に加えて佐世保分所では、1月のCMAV中に行われた工期前のシャフトアライメントアセスメント中に、USS パトリオット(MCM 7)で緊急修理が行われました。機械工場(S38)から2つのチームが参加して双方のシャフトを同時に作業する中、テスト期間の短縮のために艦隊技術支援員が作業を行いました。USS ジャーマンタウン(LSD 42)の主推進ディーゼルエンジン(MPDE)に対する緊急修理も実施されました。この作業では、艦船を任務に復帰させるために、24時間の交代勤務を1週間行わなければなりませんでした。佐世保分所の皆さんの行動には、技術文書に従い、要件を満

たしていることを確認しながら緊急修理に対応し、第七艦隊の艦船を常に機能できる状態に保つための柔軟性が表れていました。

During *America's* SIA, the Pro Shop (S910), planners (S200), and the maintenance team met with ship's force and the contractor to divide the scope of work and repair all discrepancies. Ship's force worked side by side inside the Pro Shop to preserve frames. The Lifting and Handling Waterfront Operations Division (C740) personnel fabricated multiple nets, while Fleet Logistics Center Yokosuka industrial support staff (C500 / S500) expeditiously shipped the nets between Sasebo and Yokosuka, and S910 rode small boats out to the ship daily for a week to finish installation while at anchorage.

USSアメリカのSIAの期間中、プロダクションショップ(S910)、プランナー(S200)、及びメンテナンスチームは、作業分担やすり合わせのために艦船の部隊や契約会社と打ち合わせを行いました。艦船乗組員はフレーム維持のためにプロダクションショップで共に作業しました。リフティング&ハンドリング・デパートメントのオペレーションディビジョン(C740)の担当者がネットを複数作成し、FLC 資材デパートメント(C500 / S500)のスタッフが佐世保と横須賀間で迅速にネットを輸送し、そしてS910が1週間毎日小型ボートで艦船に出向いて、停泊中に設置を完了しました。

S910 is bringing innovative technologies to the production floor. We received a demonstration of laser rust removal using a 100-watt handheld machine this past May, pictured left. There will be another demonstration in the middle of July with a 1,000-watt machine. In June, there was a demonstration of both a handheld and a tripod mounted 3D scanner. We saw the entire mast of USS *Pioneer* (MCM 9) modeled in less than an hour, all from the pier! The demonstration also included 3D-scanning a jig that was manufactured for the magnetic minesweeping gas turbine generator on USS *Warrior*

(MCM 10). This image is going to be printed using Yokosuka's metal printer as a proof of concept and to validate the measurements of the 3D scanner. Lastly, Det. Sasebo will be receiving two 3D printers in August. All this new technology will help our team grow our capabilities and accomplish more work in-house rather than waiting for parts to be shipped.

S910は現場に革新的なテクノロジーを導入しています。左の写真のとおり、今年5月に、100ワットのハンディタイプの機器を使用したレーザーによる錆除去作業のデモンストレーションがありました。7月中旬には1000ワットの機器を使用したデモンストレーションが行われる予定です。6月には、ハンディタイプと三脚取り付けタイプの3Dスキャナーのデモンストレーションがありました。USSパイオニア(MCM 9)のマスト全体の型が1時間足らずで、しかもすべて桟橋での作業で取られるのを見ました！デモンストレーションでは、USSウォーリア(MCM 10)の磁気掃海ガスタービン発電機用に製造されたジグの3Dスキャンも披露されました。スキャン画像は実証実験と3Dスキャナー測定の検証を兼ねて、横須賀基地の金属プリンターでプリントされます。最後に、佐世保分所では8月に3Dプリンター2台が導入される予定です。これらの新たなテクノロジーは私たちのチームの処理能力を上げ、部品が届くのを待つのではなく自前でより多くの作業を完了するのに役立つでしょう。

We have had several new people join the Det. Sasebo family in the last several months. When you see them please be sure to welcome them on board and show them why Det. Sasebo is so successful. (Hint: It's because of all of you!)

過去数ヶ月で何人かの新しい人たちが佐世保分所ファミリーの一員として加わりました。新しく入った人たちを見かけたときは、歓迎してあげてください。そして、佐世保分所がいつも成功裏に物事を成し遂げる理由を見せてあげてください。(ヒント:それは皆さんのおかげです。)

Keep on keeping on 努力を続けます

Message from the Business and Strategic Planning Department, Code 1200

Code 1200 経営戦略計画オフィスからのメッセージ

Authors' note: This message was originally written as of March 30, 2021. Additional updates were later incorporated into this message for newsworthiness.

筆者注記：このメッセージは、2021年3月30日の時点のものです。その後、ニュースバリューのためにアップデートが追加されました。

As we continue to move forward with the 2019–2025 strategic plan, the Executive Steering Committee (ESC) has outlined what SRF-JRMC's focus will be this year as distributed in the 2021 Strategic Plan booklet.

We will be sharing the ongoing efforts in each edition of the quarterly newsletter, or the monthly newsflash publication as needed. In this issue, we will focus on strategic goal (SG) 3, as the entire team continues focusing on the workforce and identifying which processes can be improved between the three tactical goal teams. We would also like to share a glimpse of SG 4's updates this quarter.

引き続き2019年～2025年の戦略計画を進めるなかで、2021年度戦略計画の小冊子にあるように、上級監督者委員会（ESC）はSRF-JRMCの今年度の焦点について概説しました。

実施されている取り組みについては四半期ごとのニュースレター各号、または月刊のニュースフラッシュで必要に応じてお知らせします。今回は、チーム全体で従業員に着目し、三つの実務ゴールチームのうち、どのプロセスに改善の余地があるかの特定に取り組んでいる戦略ゴール（SG）3に焦点を当てます。また、この四半期のSG4のアップデートについて、一部共有します。



“Strategic Goal 3: Expand existing and implement new methods to recruit, retain and equip the most talented workforce.”

“Recruit” 「採用」

This first team, the Recruit Team, continues improving our recruitment and marketing methods. One of the topics focuses on how prospective applicants seek for jobs at SRF-JRMC, as well as how they can better and more easily navigate our external website to find available job opportunities within their areas of interest or expertise. They are also working with Human Resources Office (HRO) to reduce the total lead time in the hiring and classification processes. To help cope with our current COVID situation, the team is looking into the possibility of utilizing information technology tools such as Microsoft Teams and Interview Maker for virtual job fairs and job interviews.

最初の「採用チーム」は、採用とマーケティングの方法の改善に引き続き取り組んでいます。トピックのひとつでは、応募希望者がどのようにSRF-JRMCでの仕事を探しているか、また、関心のある分野や専門分野での求人情報を、外部向けウェブサイトですしたらより適切に、かつ簡単に見つけられるかに焦点を当てています。現在のコロナ禍においてチームでは、バーチャルジョブフェアや採用面接にMicrosoft TeamsやInterview Makerといった情報技術ツールの活用を模索しています。

“Equip” 「育成」

The Equip Team has been focused on preparing SRF-JRMC personnel in supervisory and / or managerial positions with helpful tools, such as command-approved reading materials and trainings, that could help develop and expand their skills and competencies to effectively fulfill their leadership roles. This team has also coordinated with Fleet and Family Support Center (FFSC) to provide work-life



(Above) YOKOSUKA, Japan (June 10, 2021) – SRF-JRMC personnel participate in a Work-Life Balance Workshop facilitated by the Fleet and Family Support Center staff, on how to transform negative thinking into more productive, positive thoughts. (Photo by Joyce Hairston, C1105)

(写真上)2021年6月10日 横須賀 – SRF-JRMCの従業員がフリートファミリーサポートセンターのスタッフによるワークライフバランスのワークショップに参加し、ネガティブな思考をより生産的でポジティブな思考に換える方法を学んでいます。(写真 ジョイス・ハリストン、C1105)

balance training for the command's leaders. This training series provides knowledge on stress and anger management, as well as communication skills. Though this training is currently only for U.S. civil service (USCS) personnel, the team is looking into how this can also be available to our Master Labor Contractor (MLC) personnel as well.

育成チームは、監督者及び／またはマネージャーの立場にあるSRF-JRMCの従業員に対して、リーダーシップの役割を効果的に果たすためのスキルや能力を習得し伸ばすトレーニングや部隊公認の読み物などのツールを整えることに焦点を当てています。また、このチームは部隊の上層部にワークライフバランスのトレーニングを提供するべく、ファミリーサポート

(continued on pg. 18)
(18ページに続く)

(Left) YOKOSUKA, Japan (May 24, 2021) – SRF-JRMC's personnel await instructions for completing the MLC climate survey. (Photo by Kelsey Aguirre, C1105)

(写真左)2021年5月24日 横須賀 – SRF-JRMCのプロダクションショップの従業員がMLC従業員による匿名での風土調査に参加するため、指示を待っています。(写真 ケルシー・アギーレ、C1105)



「戦略ゴール3：有能な従業員を採用、維持、また育成するため、現状を発展させつつ新たな手法を導入する。」

Keep on keeping on 努力を続けます

センター（FFSC）と調整しています。一連のトレーニングを通して、ストレスやアンガーマネジメント、それにコミュニケーションスキルについての知識を提供します。現在、このトレーニングは軍属の従業員のみが対象ですが、チームでは基本労務契約（MLC）従業員も受けられるように方法を検討しています。

“Retain” 「維持」

The Retain Team is working on a work climate survey for SRF-JRMC's MLC personnel. Identifying and addressing organizational climate will help us in creating a better workplace that will help retain our valued personnel and also give us the opportunity to improve as a command.

維持チームは、SRF-JRMCのMLC従業員の風土調査に取り組んでいます。組織風土を明らかにして対応することによって大切な従業員が長く働くより良い職場をつくり、また部隊を改善する機会となります。

Over 700 employees from both SRF-JRMC Yokosuka and Det. Sasebo were recruited for their participation. From May 24–28 and June 22–24, respectively, these employees completed or will

complete the anonymous climate survey in socially distanced settings compliant with both Fleet Activities Yokosuka's and Sasebo's COVID preventive measures. An electronic version of the survey was also created to administer the surveys to the employees with computer access.

SRF-JRMC横須賀及び佐世保分所の700人以上の従業員に参加を呼びかけました。5月24日から28日、及び6月22日から24日の各期間、横須賀基地及び佐世保基地の新型コロナウイルス感染症対策に沿ってソーシャルディスタンスを保った会場で、従業員が匿名の風土調査に参加します。電子版の調査も作成され、パソコンアクセスのある従業員を対象に実施されます。

Glimpse into Strategic Goal 4... 戦略ゴール4について簡単に・・・

SG 4's tactical goal (TG) 1 focuses on introducing new innovative technology from the industry to share with the entire SRF-JRMC workforce. On March 12, the Continuous Improvement and Innovation Office (C100CI&I) planned, scheduled and executed

a technology showcase featuring a hydro-lance machine that Puget Sound Naval Shipyard and Intermediate Maintenance Facility (PSNS & IMF) engineers developed with industry, pictured left.

SG 4の実務ゴール(TG)1は、関連産業の新しい革新的なテクノロジーを導入し、SRF-JRMCの従業員と共有することです。上の写真のとおり、改善イノベーション推進部門(C100CI&I)は3月12日に、ピュージェットサウンド海軍工廠及び中間保守施設(PSNS&IMF)のエンジニアが業界とともに開発したハイドロランスマシンを披露する技術ショーケースを計画、設定、及び実行しました。

The capability of this technology increases productivity to 100 tubes per hour, up from 20 when manually cleaning tubes, as well as decreasing subsequent re-cleaning of tubes from 40% down to 2%. The PSNS & IMF team have primarily used this technology on aircraft carriers, with future testing to include smaller vessels such as Arleigh Burke-class

destroyers and Ticonderoga-class cruisers. SG 4, TG1 will continue to introduce various innovative opportunities to our workforce.

このテクノロジーの機能により、生産性は手動でチューブを洗浄する場合の1時間あたり20チューブから100チューブへと向上します。さらに、その後のチューブの再洗浄の割合が40%から2%に削減されます。PSNS&IMFチームはこのテクノロジーを主に空母で使用してきましたが、アーレイバーク級駆逐艦やタイコンデロガ級巡洋艦などの小型艦でも使用するためのテストを行っています。SG4のTG1では今後も、従業員に様々な革新的な機会を紹介していきます。

We will continue to share updates and progress as it is significant for everyone's participation and support to achieve our goals.

私たちのゴールを達成するためには皆さん一人ひとりの参加とサポートが重要なため、引き続きアップデートや進捗を共有していきます。

Congratulations, FY20 Employees of the Year!

会計年度2020年年間従業員賞の受賞、おめでとうございます!

年間民間人賞

Civilian of the Year

Michael Leon-Guerrero マイク・レオン・ゲレロさん
Fire Safety Officer 火災安全オフィサー Code 310
Mongmong, Guam グアム準州モンモン出身



Hospital Corpsman 1st Class

Garrett Castro

衛生員ギャレット・カストロ1等兵曹

Code S392

Boulder City, Nevada

ネバダ州ボルダーシティ出身

Senior Sailor of the Year

年間優秀上級下士官賞



Yeoman 2nd Class Ja'mez Cox

事務係ジャメズ・コックス2等兵曹 Code 1130

Tupelo, Mississippi ミシシッピ州チューペロ出身

Junior Sailor of the Year

年間優秀下級下士官賞



The future Navy maintenance business system...

将来の海軍 メンテナンス・ ビジネス・システム...

Naval Maintenance Repair and Overhaul (N-MRO) 海軍メンテナンス・リペア& オーバーホール(N-MRO)

Message and translation by
SRF-JRMC Business Innovation Center, C1250

C1250ビジネスイノベーションセンターからの
メッセージ&日本語訳

A long title, but it's the name for the Navy's future maintenance IT system platform. It will replace the many legacy and obsolete IT systems that Navy maintenance providers (e.g. shipyards, regional maintenance centers, including SRF-JRMC) use today to maintain ships worldwide.

長いタイトルですが、これは海軍における将来のメンテナンスITシステムプラットフォームの名前です。これは海軍のメンテナンスプロバイダー（SRF-JRMCを含むシップヤード、リージョナルメンテナンスセンター（RMC））が世界中の船舶をメンテナンスするために現在使用している多くの古く陳腐化したITシステムを置き換えるものです。

The Navy needs to consolidate numerous outdated and costly systems by using a sustainable, cloud-hosted, enterprise IT solution that uses commercial off-the-shelf technologies that support current best-business practices to support the shore maritime maintenance community.

海軍は現在のベストプラクティスをサポートする商用オフザシェルフ(COTS)技術を使用した持続可能なクラウドホスト型エ

ンタープライズITソリューションを使用して、多数の時代遅れで維持費のかかるシステムを統合し、沿岸海上メンテナンスコミュニティをサポートする必要があります。

So, in just a few years, after development and testing, N-MRO will transition to and replace most existing shore-based maritime maintenance IT systems and applications for Naval maintenance worldwide. Most of the current IT systems we use every day at SRF-JRMC for maintenance, repair and overhaul; project and portfolio management; and environment, safety and occupational health, will retire and be replaced by the N-MRO solution.

そのためN-MROは、開発とテストを経て、わずか数年後には世界各地の海軍メンテナンスで利用している既存するほとんどの沿岸海上メンテナンスITシステムとアプリケーションを移行し、置き換わっていくことになります。SRF-JRMCで日々使用しているメンテナンス・リペア&オーバーホール(MRO)、プロジェクト／ポートフォリオ管理、および環境／安全／労働衛生(ESOH)に使用される現在のITシステムのほとんどはN-MROソリューションに移行され置き換えられます。

So what are we doing to get ready? では、その準備のために何をすれば良いのでしょうか？

Naval Sea Systems Command (NAVSEA) Information Management Resources Division's (04) Program Executive Office Manpower, Logistics & Business Solution (PEO MLB) office is supporting U.S. Navy shipyards and regional maintenance centers. Community of Practice (CoP) representatives at each major maintenance shipyard and regional maintenance center have been established and funded to help acquire, develop, test, train and implement N-MRO.

NAVSEA 04IおよびPEO MLBはN-MROの取得、開発、テスト、トレーニング、実装をサポートするために、主要なメンテナンスシップヤードとRMCの各部隊に実践コミュニティ(CoP)の代表者を任命し資金を提供することで、シップヤードとRMCをサポートしています。

At SRF-JRMC, the Business Innovation Center (C1250), or BIC, was established and staffed with members representing both Yokosuka and Sasebo maintenance processes.

SRF-JRMCでは、C1250ビジネスイノベーションセンター(BIC)が設立され、横須賀と佐世保の両メンテナンスプロセスを代表するメンバーで構成されています。

Why is NAVSEA 04 going through all this trouble? NAVSEA 04はなぜそんな面倒なことを行うのでしょうか？

Because you, the SRF-JRMC employee, best understand our business processes that will be needed to help identify and adjudicate system defects correctly. Early SRF-JRMC involvement will provide the needed feedback in the early stages of development and testing, so corrections can be made more easily and at less cost during the early phases. SRF-JRMC will execute local testing of newly developed software, ensuring functionality of use by the SRF-JRMC workforce.

それは、SRF-JRMCの従業員である我々が、システムの不具合を正しく特定し解決するために必要となる自分たちのビジネスプロセスを最もよく理解しているからです。早期のSRF-JRMCの関わりは、開発とテストの初期段階で必要なフィードバックを提供することにより、修正をより簡単かつ安価に行うことができます。SRF-JRMCは新しく開発されたソフトウェアのローカルテストを実施し、SRF-JRMCの従業員が使用できる機能性を確かなものにします。

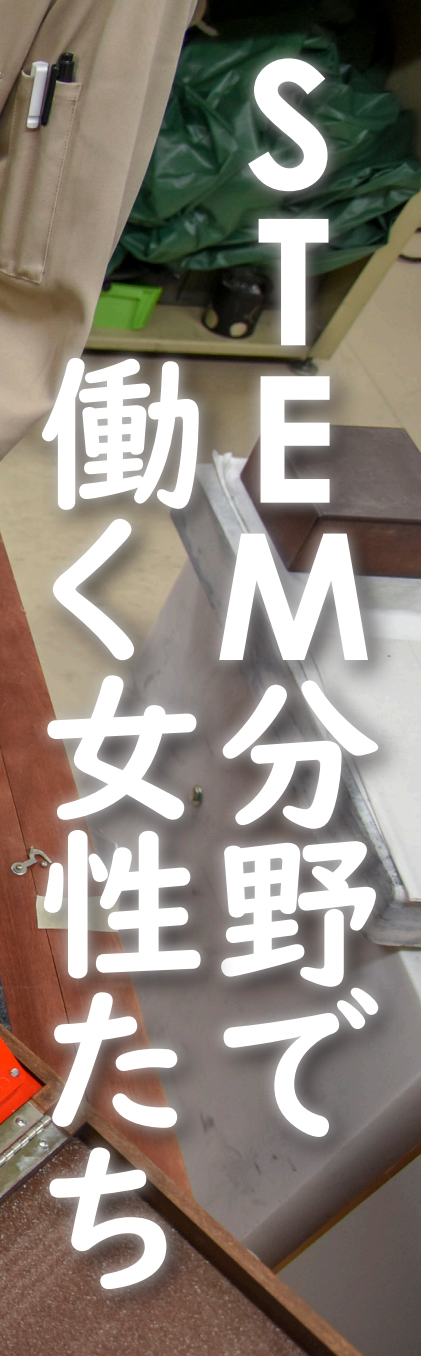
The BIC team is currently comprised of the following dedicated SRF-JRMC workforce, with additional team members joining in the coming months. For more information regarding N-MRO, its progress and impacts to you, please keep an eye on future newsletters.

BICチームは現在、以下の専任SRF-JRMC従業員で構成されており、今後数か月内に追加のチームメンバーが参加する予定です。N-MRO、その進捗状況およびSRF-JRMC従業員への影響に関するさらなる情報については、今後のニュースレターにてお知らせします。・

Ms. Yuuko Honma	本間祐子	CoP Lead (Acting) CoPリード補佐 (アクティング)
Ms. Sawako Nakamura	中村沢子	Organizational Change Manager ファンクショナル・アナリスト (ワークマネジメント&インテグレーション)
Mr. Junichi Yamaki	山本純一	Functional Analyst (Engineering) ファンクショナル・アナリスト (エンジニアリング)
Ms. Mutsumi Yamamoto	山本睦美	Functional Analyst (Data Management & Analytics) ファンクショナル・アナリスト (データマネジメント&アナリストティック)
Mr. Ko Ideshita	井手下晃	Functional Analyst (Test & Evaluation) ファンクショナル・アナリスト (テスト&エバリュエーション)



Women in the STEM workplace



"I also thought that through repairs I can learn about machines."

"I find it attractive to be able to be a part of professional technology."

"Since there is a training system which allows non-ship specialized people to take on the challenge, I chose to work at SRF-JRMC."

「修理作業を通して、機械について学べるとも思いました。」

「プロの技術に携わることができるのは、魅力的だと思います。」

「トレーニングプログラムがあることで、船の専門ではない人でも挑戦できるので、私はSRF-JRMCで働くことを選びました。」

**Feature story by
Kelsey Aguirre, C1105
Corporate
Communications**

ケルシー・アギーレによる
特集記事、C1105
コーポレート・
コミュニケーションズ

Vote: Refusing to be Silenced." This theme generally focused on the 19th Amendment in 1920, which gave American women the right to vote. Collectively, women wanted to be seen and treated as equals to men. Equality takes on an important focus of Women's History Month, because even today in 2021, working women are still trying to achieve this goal.

全米女性史同盟が決定した2021年のテーマは、「有権者の勇敢な女性：沈黙はしない」でした。このテーマはアメリカの女性に投票権を与えた1920年の改正第19条に焦点を当てました。概して、女性は男性と平等に見られ、扱われることを

(continued on pg. 24)
(24ページに続く)

(Left) YOKOSUKA, Japan (March 1, 2019) – Mechanical engineering technician Kazuko Inoue (X52.2) uses a granite surface plate and gage blocks to calibrate an outside micrometer to an accuracy of ± 0.0002 inches—about five times smaller than a human hair. (Photo by Katy Kirschner, C1105)

(左)2019年3月1日 横須賀 – エンジニアリング専門職(機械)の井上和子さん(X52.2)が精密石定盤とゲージブロックを使用して外側マイクロメータを ± 0.0002 インチ(人間の髪の毛の約 5 分の 1)の精度で校正しています。(写真 ケイティー・カーシュナー、C1105)

Since its origin in 1987, Women's History Month has been observed every March as a time to recognize significant achievements made by women in various fields. A presidential proclamation lead to a congressional petition, birthing the month-long recognition of women's history. In addition to recognizing strides made by women, gender and workplace equality are also acknowledged during the month of March.

1987年の制定以降、毎年3月は様々な分野で女性が成し遂げた重要な功績を称える女性史月間とされてきました。大統領の宣言に続いて議会に請願が出され、女性史を称える月間が生まれました。3月は、女性の歴史への理解に限らず、ジェンダーや職場での平等への認識を深める月です。

The 2021 theme determined by the National Women's History Alliance was "Valiant Women of the

Women in the STEM workplace

STEM分野で働く女性たち

望んできました。平等は女性史月間の重要な焦点です。というのも、2021年の今日でも、働く女性はいまだにこの目標を達成しようとしているからです。

Women have always been working somewhere, whether in the home or outside, in offices or even in shipyards. Professions and trades traditionally labeled as “men’s work,” or considered gender-specific in the past, have and presently continue to be occupied by women, eager, available and capable to fill certain jobs. From NASA scientist and mathematician Katherine Johnson, to award-winning computer scientist Frances Allen, women have always been breaking boundaries and excelling beyond assumed stereotypes.

家でも外でも、オフィスでも艦船修理廠でも、女性はどこかでいつも仕事をしてきました。古くから「男性の仕事」とされたり、特定のジェンダーのものと考えられてきた職業や業界でも、過去に、また現在も引き続いて、一部の仕事には意欲的で能力があり、対応可能な女性が就いてきました。NASAの科学者で数学者のキャサリン・ジョンソンから、受賞歴のあるコンピューター科学者のフランシス・アレンに至るまで、女性はいつも境界を打ち破り、世間のステレオタイプを乗り越えて優れた活動をしてきました。

Enter STEM: an acronym commonly used for the educational approach to four specific areas in science, technology, engineering and mathematics. Several departments at SRF-JRMC utilize STEM-based education and skills, in order to execute and improve ship repair work.

STEM分野へ：これは、科学・技術・工学・数学の4分野への教育アプローチとして一般的に使用される略語です。いくつかのSRF-JRMCのデパートメントでは、艦船修理業務の実施と改善のためにSTEMを基にした教育とスキルが使われています。

But how do women play a role in all of this?

しかし、STEM分野で女性はどうのような役割を担っているのでしょうか？

According to a 2019 U.S. Census report¹, less than 28% of positions in STEM fields are occupied by women. This percentage remains small, but is in fact a big leap from the 1970s when women only held 8% of that number. More recently, positions in STEM

fields are opening up to accepting more women who are eager to pursue careers in those areas. In Japan, these areas remain heavily occupied by men, but women are looking to break through the glass ceiling. Long hours and fluctuating schedules often make it difficult to manage a family and children in addition to work. Even in an ideal working environment, statistics still continue to prove that there just aren’t enough women in these fields.

2019年の米国国勢調査報告によると、STEM分野のポジションのうち、女性が占める割合は28パーセント未満に留まります。いまだに少ないですが、この割合が8パーセントだけだった

1970年代に比べれば、実際には大きな飛躍です。さらに最近では、これらの分野でキャリアを積み意欲のある女性を受け入れようと、STEM分野のポジションの求人が出されています。日本では、これらの分野は依然として男性が占めていますが、女性もそのガラス天井を破ろうとしています。長時間で変動的な労働スケジュールにより、仕事と家庭や子育てとの両立が難しいこともよくあります。統計によると、労働環境が理想的な場合でも、これらの分野で働く女性の人数はいまだに十分ではないことが明らかになっています。

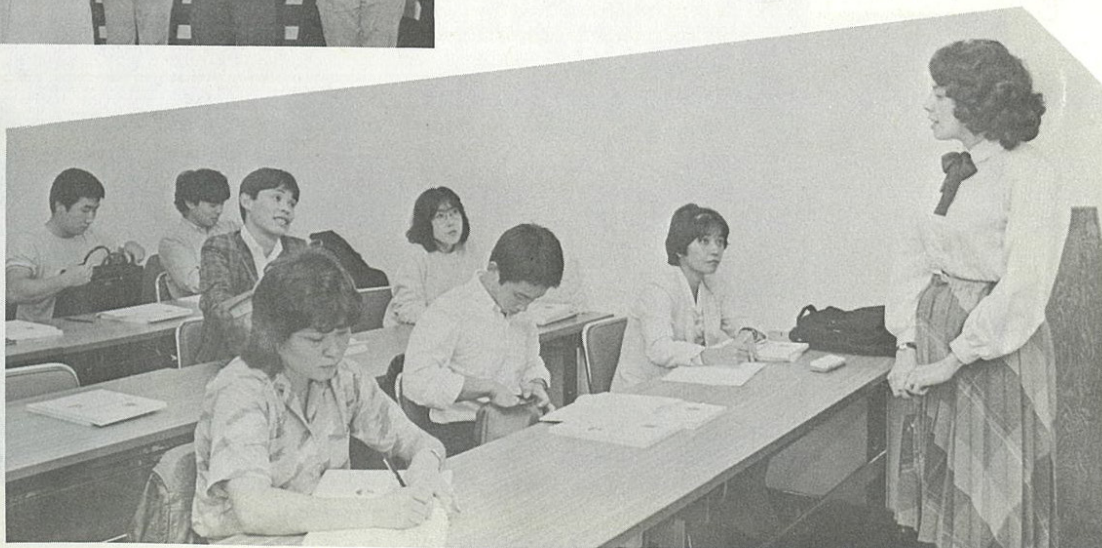


YOKOSUKA, Japan (circa 1997) – Ship sheetmetal worker Sanae Saito (X17) etches a line on an aluminum sheet for fabrication of a ventilation duct elbow for USS Blue Ridge (LCC 19). (Photo source: SRF Trade Development Program Class 9 Graduation Yearbook)

1997年頃 横須賀 - 艦船の板金作業員、斉藤佐奈枝さん(X17)がUSS ブルー・リッジ(LCC 19)の換気ダクトエルボの製作のために、アルミ板にけがき作業をしています。(写真出典:SRFトレードディベロップメントプログラム第9期卒業アルバム)

YOKOSUKA, Japan (circa 1989) – SRF's Trade Development Program Class 1 students participate in English language training in the classroom. (Photo source: SRF Apprentice Class 1 Graduate Yearbook)

1989年頃 横須賀 – SRFトレードディベロップメントプログラム第1期の生徒が教室での英語トレーニングを受けています。(写真出典:SRF技術訓練生プログラム第1期卒業アルバム)



“We should determine roles and professions based on the qualification and ability of an individual.”

「役割や職業は、個人の適性や能力によって決められるべきだと思います。」

Overall advancements for women seeking careers outside of “traditional” roles may take a while to significantly change, but there are a few places where women are breaking barriers. One of these places is the shipyard.

「伝統的」ではない職種のキャリアを求める女性にとって、社会全体の状況はまだしばらく変わらないかもしれません。しかし、なかには女性が障壁を打破している職場もあります。その一つが艦船修理廠です。

Pearl Harbor Naval Shipyard in Oahu, Hawaii can boast a long history of women filling non-traditional roles so far back as 1943, when Marie Kim became the shipyard's first female crane operator. Gender didn't play a role when it came to Kim's skills and ability in operating a 20-ton bridge crane. She was able to take direction from a veteran shipyard crane operator and is capable of doing the job.

ハワイのオアフ島にあるパールハーバー海軍艦船修理廠は、マリー・キムさんが1943年に艦船修理廠の最初の女性クレーンオペレーターになって以降、伝統的ではない役割を女性が担ってきた長い歴史を誇っています。20トンの橋形クレーンを操作するキムさんのスキルと能力に、ジェンダーは関係ありませんでした。彼女は艦船修理廠のベテランのクレーンオペレーターから指導を受け、その業務をこなしました。

A few years later, here at SRF-JRMC, Yasuko Yanagi became the first female employee hired in the Engineering and Design Division, C240, now known as C241. Since then, women have applied to these departments, and even the Engineering and Planning Development Program (EPDP), to join a predominately male workforce.

その数年後、ここSRF-JRMCで、ヤナギ・ヤスコさんは技術デザインディビジョンのC240（現在はC241）で採用された最初の女性従業員になりました。それ以来、これらの部門に女性が応募するようになり、参加者のほとんどが男性の艦船修理技術者育成プログラム(EPDP)にも女性が加わるようになりました。

Today, over 110 positions within the planning and production areas at SRF-JRMC Yokosuka and Det. Sasebo combined are occupied by women. When asked, current employees cited SRF-JRMC as having more benefits than private companies, for women wanting to work in these fields. Combined with the ease of being able to take annual and maternity leave, the general interest of working with the U.S. Navy and communicating in English in the workplace were all reasons women chose to work at SRF-JRMC over an “outside” company.

現在、佐世保分所も合わせたSRF-JRMCのプランニングとプロダクション分野では、110を超すポジションに女性が就いています。SRF-JRMCの従業員に尋ねると、これらの分野で働きたい女性にとって、SRF-JRMCには一般企業よりも多くの利点があるということでした。有休や産休を取りやすいことに加え、米国海軍での仕事に対する一般的な興味、英語を使う職場であることが、女性たちが「外の」会社よりもSRF-JRMCでの仕事を選んだ理由でした。

(continued on pg. 26)
(26ページに続く)

Women in the STEM workplace

STEM分野で働く女性たち

“I think it's important to avoid prejudice associated with gender to determine social roles and capability at home, school and in society.”

「社会的な役割や、家庭、学校、社会での能力を決めつけるジェンダーに関する偏見を避けることが重要だと思います」

Inspired by the spirit of further progression, one may ask: When will we see SRF-JRMC's first female shop head or group master?

さらなる進展への期待を込めて、こんな質問が出るかもしれません: SRF-JRMC初の女性のショップヘッドかグループマスターはいつ登場するでしょうか？

This might be a question where the answer seems simple but doesn't come easily. The number lies

not only within the amount of women interested in STEM-related fields, but also in the number of interested female applicants. Perhaps the answer isn't determining someone's ability based on their gender, but more so in a focus on their education, training and skills.

こういった質問は、答えが単純に思えても簡単には答えられません。これにはSTEM関連分野に興味を持つ女性の数だけではなく、興味のある女性の応募者がどれだけいるかが関係します。おそらくこの答えについては、ジェンダーによる能力ではなく、教育やトレーニング、スキルが焦点となるでしょう。

Removing gender stereotypes and societal pressures could possibly increase the number of women in these career fields and even at SRF-JRMC. There is also the path of more promotion of various training and employment opportunities, which could potentially result in more female applicants. In the end, the responsibility may also lie within society itself.

ジェンダーに関連するステレオタイプや社会的圧力をなくすことは、STEM分野で働く女性に限らず、SRF-JRMCの女

YOKOSUKA, Japan (March 1, 2019) – Mechanical engineering technician Kazuko Inoue (X52.2), left, performs a pressure gage calibration as the laboratory technical manager Ginger Montes (C970), right, observes for proficiency. The gages would be used by Sailors to test and align shipboard systems. (Photo by Katy Kirschner, C1105)



2019年3月1日 横須賀 – ラボのテクニカルマネージャーのジンジャー・モンテスさん(C970)が熟練の技術を見守るなか、写真左のエンジニアリング専門職(機械)の井上和子さん(X52.2)が圧力ゲージの校正を行っています。ゲージは、軍人が艦船上のシステムをテスト及び調整するために使用されます。(写真 ケイティー・カーシュナー、C1105)

性従業員の人数も増やすことにもなり得ます。さまざまなトレーニングや雇用の機会を推奨することで、女性の応募者が増える可能性もあります。結局、責任は社会全体にもあるのかもしれない。

Introducing STEM-related studies to girls at a young age and promoting related career choices may help to ensure that more women pursue a future in technology and engineering.

幼いうちから女子にもSTEM関連の学習をさせ、関連分野の仕事を進めることで、より多くの女性が将来、技術や工学の分野に進むようになるかもしれません。

The more women who take up these fields will add to the applicant pool and, in turn, may eventually be the real key to having even more talent and expertise in the workplace.

これらの分野に進む女性が将来の候補者に加わり、結果として職場により多彩な才能と専門性をもたらす本当の秘訣となるかもしれません。

References 出典:

¹ Martinez, A., & Christnacht, C. "Women making gains in STEM occupations but still underrepresented." United States Census Bureau. January 2021.
A・マルティネス、C・クリストナハト、「STEM の職業で女性は増加しているが、まだ割合は少ない」アメリカ合衆国国勢調査局、2021年1月 <https://www.census.gov/library/stories/2021/01/women-making-gains-in-stem-occupations-but-still-underrepresented.html>

² Landivir, L.C. "Disparities in STEM employment by sex, race, and Hispanic origin." United States Census Bureau. September 2013. L・C・ランディビル、「性別、人種、ヒスパニック系出自におけるSTEM雇用の格差」アメリカ合衆国国勢調査局、2013年 9月 <https://www.census.gov/library/publications/2013/acs/acs-24.html>

Other sources and further reading その他の参考文献及び情報:

K. Blackwood. "Gender gaps in STEM college majors emerge in high school." Cornell Chronical. July 2020.
K・ブラックウッド、「STEM系の大学専攻における男女差は高校で生じる」コーネル・クロニカル、2020年7月 <https://news.cornell.edu/stories/2020/07/gender-gaps-stem-college-majors-emerge-high-school>

[edu/stories/2020/07/gender-gaps-stem-college-majors-emerge-high-school](https://news.cornell.edu/stories/2020/07/gender-gaps-stem-college-majors-emerge-high-school)

Weeden, K.A., Gelbgiser, D., & Morgan, S.L. "Pipeline dreams: occupational plans and gender differences in STEM major persistence and completion." June 2020. K・A・ウィーデン、D・ゲルブガイザー、S・L・モーガン、「パイプラインの夢: STEM 専攻の継続と修学における職業計画と性別差」<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0038040720928484>

(Cover photo, front) YOKOSUKA, Japan (June 8, 2021) – Christina Fowler (C970), Calibration Division Technical Manager, pauses from reviewing local calibration procedures to pose for a photo. (Photo Kelsey Aguirre, C1105)

(表紙写真)2021年6月8日 横須賀 – 計測機器校正ディビジョンのテクニカルマネージャーであるクリスティーナ・ファウラーさん(C970)が、SRF-JRMCの校正手続きのレビュー作業の手を止めてカメラに笑顔を向けています。(写真:ケルシー・アギーレ、C1105)

(Cover photo, back) YOKOSUKA, Japan (May 19, 2021) – A contracted Project Execution and Deck Plate Performance Coach facilitates a Crucial Accountability training to SRF-JRMC personnel at Chief Petty Officer's Club on board Fleet Activities Yokosuka, in support of SRF-JRMC's 2021 Strategic Plan on equipping the command's leaders. (Photo by Joyce Hairston, C1105)

2021年5月19日 横須賀 – 外部契約講師のプロジェクト実施及びデッキプレートパフォーマンスコーチが、米海軍横須賀基地のCPOクラブで、SRF-JRMCの従業員を対象に、2021年度のSRF-JRMC戦略計画にある部隊のリーダー育成のために、重要な信頼関係トレーニングのファシリテーションをしています。(写真 ジョイス・ハリストン、C1105)

Need more information?
もっと情報がほしい方は?



facebook.com/srfjrmc



twitter.com/srfjrmc



srf.navy.mil

Disclaimer: This newsletter is a command-authorized publication for members of SRF-JRMC's workforce. Its contents do not necessarily reflect the official views of the U.S. Government, the Department of Defense or the U.S. Navy and do not imply endorsement thereof. This newsletter is produced in accordance with SECNAVINST 5720.44C, Department of the Navy Public Affairs Policy and Regulations. Editorial content is gathered, prepared, edited and provided by SRF-JRMC Corporate Communications, Code 1105. Submissions are welcome at any time. If you have any suggestions, submissions or questions, please email corpcomms@srf.navy.mil, or call us at 243-5801/7075. Japanese translations are provided for your information and as a courtesy to users of this newsletter. Though SRF-JRMC endeavors to ensure accuracy, users of the information are to act on such using their own judgment and at their own risk. Neither SRF-JRMC nor any holder of copyright to the information shall be held responsible in any way whatsoever for any loss or misunderstanding, either direct or indirect, that is incurred as a result of using the information.

おことわり: このニュースレターは、SRF-JRMCの従業員のために作成された、部隊の承認を得た刊行物です。内容は、アメリカ合衆国政府、国防総省またはアメリカ海軍の公式見解、もしくは賛同している見解を必ずしも表しているものではありません。このニュースレターはアメリカ海軍広報で定めたSECNAVINST 5720.44Cの規程に従って編集されています。このニュースレターはSRF-JRMC コーポレート・コミュニケーションズC1105が皆さんにお届けしています。寄稿は随時受け付けています。ご意見、ご質問または寄稿を希望する場合はcorpcomms@srf.navy.mil宛てにemailを送付するかDSN 243-5801/7075までお電話ください。尚、日本語の文章は利用者のご参考のための翻訳です。SRF-JRMCでは日本語への翻訳に最善の注意を払っておりますが、このニュースレターのご利用は利用者の責任において行っていただきます。また、ご利用にあたり、利用者の方に発生したあらゆる損害および誤解について、直接、間接を問わず、SRF-JRMCをはじめとする著作権者はいかなる責任も負いかねます。

PROBLEM People don't contribute
Pool of Shared Meaning when they feel unsafe.

SOLUTION Step out of the
conversation and safety.

