

SRF-JRMC QUARTERLY COMMAND NEWSLETTER

VOLUME 10, ISSUE 2



SRF Women's Conference

**PlasmaBlast® Hands on
Training at SRF-JRMC**

**Mezzanine Reveal Onboard
the USS Ronald Reagan**

Get Real Get Better UPDATE

CONTENTS

1

From the Commanding Officer
司令官室より

3

From the Executive Officer
副司令官室より

5

From the Officer in Charge SASEBO
佐世保分所長より

7

From the Officer in Charge SINGAPORE
シンガポール分所長より

9

From the Command Master Chief
部隊最上級兵曹長より

33

Employee Spotlight
従業員スポットライト

11

Meet the Code 106.3 Env
コード106.3環境チームの

13

On the Waterfront
ウォーターフロントの状況

15

Completion of Avail
工期の完了

16

Mezzanine Reveal on the
USSロナルド・レーガンの

18

PlasmaBlast® Hands on
SRF-JRMCにおける、プラズマ

35

Talent Corner
タレントコーナー

39

SRF-JRMC Command Newsletter
Volume 10, Issue 2

This newsletter was published by:

Corporate Communications, Code 1150

- Randall Baucom
- Aya Stewart
- Erin Reyes

Admin. Services Division, Code 1130

- Fumitada Mizorogi

SRF-JRMCコマンドニュースレター
10巻2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、C1150

- ランドール・バッカム
- アヤ・スチュアート
- エリン・レイズ

アドミンサービスディビジョン、Code 1130

- 溝呂木 文忠



Environmental Team
の紹介

兄

USS Ronald Reagan
の中二階の公開

Training at SRF-JRMC
グラスコのハンズオン・トレーニング

Tips from C1150 Corporate Communications
C1150 コーポレート・コミュニケーションズからのお知らせ

21

Get Real Get Better UPDATE
ゲットリアル・ゲットベター 最新状況

23

Improve your American Language Course
Placement Test (ALCPT) Score
アメリカン・ランゲージ・コース・プレイズメント・テスト
(ALCPT) の点数を向上

25

SRF-JRMC Women's Conference
SRF-JRMC女性カンファレンス

27

WAVES | Nisei Women of WWII
ウェーブズ | 第二次世界大戦の二世女性

31

Vaccinations and the U.S. Navy
ワクチン接種と米海軍

40

Disclaimer
おことわり



Photos by:

Corporate Communications, Code 1150
(Front) Aya Stewart
(Contents) Erin Reyes
(Back) Randall Baucom

写真:

コーポレート・コミュニケーションズ、C1150
(表紙) アヤ・スチュアート
(目次) エリン・レイズ
(裏表紙) ランドール・バウカム



司令官室より From the Commanding Officer

Focusing on People, Process, and Infrastructure
「人材、プロセス、インフラストラクチャーを重視する」

SRF Family,

In my last article, I discussed all the incredible accomplishments that you have had over the course of my time in Command. For this one, my focus will be on the future of SRF-JRMC and how we can continue to make our organization better. I reached out to one of my mentors and former Commanding Officer of SRF-JRMC, Ms. Stephanie Douglas, for advice. We had a good discussion and she reminded me that the focus should always be on People, Processes, and Infrastructure.

SRFファミリーの皆さん、

前回の記事では、私が`部隊にいる間に皆さんが成し遂げた素晴らしい業績についてお話ししました。今回は、SRF-JRMCの将来と、どうすれば私たちの組織をより良くし続けることができるかに焦点を当てたいと思います。私は、私のメンターの一人であり、SRF-JRMCの元司令官であるステファニー・ダグラスさんにアドバイスを求めました。私たちは良い議論を交わし、ダグラスさんは常に「人」、「プロセス」、「インフラ」に焦点を当てるべきだと私に教えてくれました。

People- I always go back to my time as Junior Officer here at SRF-JRMC. One of the things that always stood out to me was the ownership that Japanese MLC workforce had for the ships in Yokosuka and how they were empowered to make decisions. I always look for opportunities to give the decision making back to the MLC workforce. That feeling of ownership should also resonate to all the employees across the command. From my perspective, if you have a feeling of ownership, you are more likely to be invested in being the best version of yourself in the workplace.

人 - 私はいつも、ここSRF-JRMCでジュニア・オフィサーとして勤務していた頃のことを思い出します。特に印象に残っているのは、日本のMLCの従業員が横須賀の艦船に対してオーナーシップを持ち、意思決定をする権限を与えられていたことです。私は常に、意思決定をMLCの従業員に返す機会を探しています。そのオーナーシップの感覚は、部隊全体の全従業員にも響くはずで、私の考えでは、オーナーシップがあれば、職場で最高の自分になるために（自分に）投資する可能性が高くなります。

Processes- I have challenged the department heads to find a way to streamline how we develop better technical work documents, find ways to bring engineering resources back to the waterfront to make timelier changes to ensure that production is not stopped, and find innovative ways to integrate technology through use of 3D printing and drones. We have collected inputs from the Get Real Get Better initiative and look forward to implementing your comments to make SRF-JRMC even better than it is now.

プロセス - 私は、より良いテクニカル・ワーク・ドキュメントの作成方法を見つけること、プロダクションが止まらないように、よりタイムリーな変更を行うためのエンジニアリング・リソースをウォーターフロントに戻す方法を見つけること、3次元印刷やドローンの使用を通じて技術を統合する革新的な方法を見つけることをデパートメントヘッドに課しました。私たちは、ゲットリアル・ゲットベター・イニシアチブからのインプットを収集し、SRF-JRMCを今よりもさらに良いものにするために、皆さんのコメントを実施することを楽しみにしています。

Infrastructure- There are discussions among Navy Senior Leaders, taking place now, concerning the types of ships that will be in the region in the future and the infrastructure changes required to support them. By making these determinations early, SRF-JRMC will be better resourced when the time comes to continue to provide the same world-class service.

インフラ - 現在、海軍上層部の間で、将来この地域に配備される艦船の種類と、それらをサポートするために必要なインフラの変更に関する議論が行われています。このような決定を早期に行うことで、SRF-JRMCは、同じ世界クラスのサービスを提供し続けるために、その時が来たときに、より良いリソースを確保することができます。

Change is inevitable and soon both the OICs in Sasebo and Singapore will have a change of charge. I cannot tell you how proud I am to have served with both CDR Brian Ryglowski and CDR David Armandt. Both are incredible leaders, and both will continue to shape the Navy as Senior Leaders in the Maintenance Community. CDR Jason McClintic and CDR Elliott Von Weller will be taking over, and I am excited to see how they continue to evolve their organizations toward meeting our mission.

変化は避けられないもので、佐世保とシンガポールの分所長はまもなく交代します。ブライアン・ライグロウスキー中佐とデイビッド・アーマント中佐の両名と一緒に仕事できたことを、どれだけ誇りに思うことか。二人とも素晴らしいリーダーであり、今後も整備部門のシニアリーダーとして海軍を形作っていくでしょう。後任にはジェイソン・マクリンティック中佐とエリオット・フォンウェラー中佐が就任しますが、2人が我々の使命達成に向けてどのように組織を進化させ続けるのか、とても楽しみです。

In closing, my message to you is and continues to be, everything you do matters, and there is no better place for you to contribute to the Navy's mission than here at SRF-JRMC. For me, it has always been about connections, relationships, a commitment to the ships and sailors of Sailors of Seventh Fleet, and a commitment to one another.

最後に、皆さんへのメッセージは、皆さんの行動すべてが重要であり、ここSRF-JRMCほど海軍の使命に貢献できる場所はないということです。私にとって、SRF-JRMCは常に人とのつながり、人間関係、第七艦隊の艦船と乗組員への献身、そして互いへの献身でした。

I am proud to serve with all of you because you are the ones that make the difference.

皆さんと一緒に仕事ができることを誇りに思います。何故なら、違いを生み出すのは皆さんだからです。



Capt. Zaldy Valenzuela
Commander
SRF-JRMC
United States Navy

From the Executive Officer

The Importance of Your Health and Well-being



Greetings SRF team!
We've reached a lot of major milestones so far this 2024 calendar year. USS Ronald Reagan completed her CMAV, both USS MILLIUS and USS BENFOLD completed their successful undockings, and repairs on the USS RUSHMORE are almost completed and she will be going back out to sea for her sea trials soon.

SRFチームの皆さん、こんにちは。暦年2024年では、これまで多くの大きな節目を迎えました。USSロナルド・レーガンは継続的メンテナンス工期（CMAV）を完了し、USSミリウスとUSSベンフォールドはともに成功裏に出渠しました。USSラッシュモアの修理もほぼ完了し、海上試験のために出航する予定です。

I would like to take the time to reiterate that the Gas Free Program exists for a reason. It is there to prevent loss of life, period. Please adhere to all instructions and requirements prior to entering a void or a tank. Please check the Gas Free Certification before entering

the space to ensure it has been cleared as "safe to enter." Nothing in our organization is so time-pressing that we will allow you to risk your life and not follow prudent safety procedures. What we do here at SRF is inherently dangerous. If you take shortcuts or take things for granted, it will absolutely kill you or, at a minimum, greatly affect your well-being. We want every one of you to return home to your families safe and sound at the end of your daily shift.

有害ガス防止プログラムには理由があります。それは人命の損失を防ぐことです。空洞やタンクに入る前に、すべての指示と要件を遵守してください。その場所に入る前にガスフリー証明書を確認し、「入っても安全」であることを確認してください。私たちの組織では、命を危険にさらし、慎重な安全手順に従わないことを許すほど、時間に追われていることはありません。SRFで行っていることは、本質的に危険なことです。近道をしたり、決め込んだりしたりすれば、命を落とすか、落とさなくても健康に大きな影響を与えます。私たちは、皆さん一人ひとりが毎日のシフトを終えて、無事に家族のもとに帰れることを願っています。

Our next command event is Employee Recognition Day (ERD), scheduled to be observed on 17 MAY 2024. This is a day that we would like to recognize all your hard work and dedication to making SRF-JRMC successful in meeting all our ship repair on-time deliveries.

次の部隊ベントは、2024年5月17日に予定されている従業員感謝デー（ERD）です。この日は、皆さんの努力と献身を称え、SRF-JRMCがすべての艦船修理の納期を守ることができるようにする日です。

There is a lot of great work and initiatives that are currently ongoing in our command. Our Get Real Get Better Middle Manager Forum is coming up! Please be on the lookout for the next training event.

私たちの部隊には、現在進行中の素晴らしい仕事と取り組みがたくさんあります。私たちのゲットリアル・ゲットベター・ミドル・マネージャー・フォーラムは間もなくです。次回の訓練イベントにご期待ください。

Another key initiative is the ability to have Wi-Fi in our different buildings and shops. There is currently a beta test for StarShield at SRF. Once the glitches have been identified and fixed, including where to place them to have coverage, it will increase our capacity for better communication. Our code 109 team is hard at work to make this happen in the very near future.

もうひとつの重要な取り組みは、様々な建物やショップでWi-Fiを利用できるようにすることです。現在、SRFではスターシールドのベータテストが行われています。どこに設置すればカバレッジを確保できるかなど、不具合が特定され、修正されれば、より良いコミュニケーションのためのキャパシティが増えます。コード109チームは、ごく近い将来にこれを実現するために懸命に取り組んでいます。

We have started a monthly "brown bag" working lunch with the QUAD (CO, ED, XO, CMC) where you can have unfettered access to our time. All are invited. We do ask that your questions be limited to advice or topics related to career, leadership challenges, management styles— you get the point. This venue is not for you to air out grievances, ongoing Equal Opportunity cases, NAV IG cases, or anything against the UCMJ. If those questions are asked, I will politely remind you that this is not the venue to do so.

月に一度、クアッド(4大幹部: CO、ED、XO、CMC)と一緒に「ブラウン・バッグ(ランチ持参の)」ワーキング・ランチを始めました。どなたでも参加いただけます。質問は、キャリア、リーダーシップの課題、マネジメント・スタイルなどに関するアドバイスやトピックに限定してください。この場は、不平不満や、現在進行中の機会均等案件、部隊監査室案件、あるいは軍事裁判(UCMJ)に反することを話す場ではありません。もしそのような質問をされた場合は、ここはそのようなことをする場ではないことを丁重にお伝えします。

Coffee with the Triad, CO suggestion box (SharePoint), GRGB inputs (SharePoint) are all initiatives to better communicate with you. If you do decide to use these communication paths, please be specific with what you are asking and what your issues are. The CO and the rest of us will do our due diligence to ensure we answer your question appropriately.

トライアド(3大幹部: CO、

XO、CMC)とのコーヒー、「CO提案箱(シェアポイント)」、「GRGBインプット(シェアポイント)」はすべて、皆さんとのコミュニケーションを深めるための取り組みです。これらのコミュニケーション手段を利用する場合は、質問内容と問題点を具体的に書いてください。COをはじめとする私たちは、皆さんの質問に適切にお答えできるよう、最善の注意を払います。

We have also started an SRF-JRMC Women's Support group led by Ms. Bell Pyrus. They need your participation, so please contact her if interested. In addition, we also have ramped up our mental health counselors' visits to SRF. Finally, we have made the base Chaplain available to service those who need their spiritual renewals. Please be on the lookout in our POW for the dates of their visits.

また、ベル・パイラスさんが中心となってSRF-JRMC女性サポートグループを始めました。皆さんの参加を必要としていますので、興味のある方はパイラスさんに連絡してください。さらに、メンタルヘルス・カウンセラーによるSRFへの訪問も強化しています。最後に、精神的なリフレッシュが必要な人たちのために、基地の牧師に相談できるようにしました。基地牧師の訪問日については、週間予定表(POW: プラン・オフ・ザ・ウィーク)を確認してください。

Our beloved EDO's, LCDR Sponseller, LT Torchia, LT Torosyan and LT Carter, earned their Engineering Duty Officer Qualifications! Congratulations shipmates on a job well done.

私たちの愛すべき技術士官(EDO)、スポンセラー少佐、トーチア大尉、トロシアン大尉、カーター大尉が、エンジニアリング・デューティー・オフィサーの資格を取得しました。

おめでとうございます。

We are working diligently to make the working environment here at SRF safe and free of harassment, racial discrimination, and minimization. We have counselors and Chaplains available for you to have an outlet for your stress.

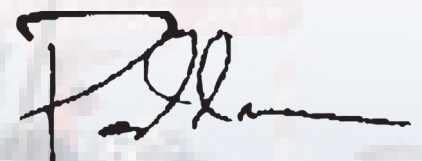
SRFでは、ハラスメントや人種差別のない、安全な職場環境づくりに努めています。ストレスを和らげるために、カウンセラーや牧師に相談することもできます。

I encourage you to make healthy choices for yourself. Take a minute to exercise, eat the right foods and drinks, sleep, and rest. On your days off, explore the different attractions of Japan.

自分自身のために健康的な選択をすることをお勧めします。適度な運動、適切な食べ物や飲み物、睡眠、休養を心がけてください。休日には、日本の様々な魅力を探索しましょう。

If you have ideas on how to improve our lives here at SRF, please submit your suggestions through our above communications pipelines. See you out on the deck plates!

SRFでの生活をより良くするためのアイデアをお持ちの方は、上記のコミュニケーション・パイプラインを通じて提案してください。また、近くで会いましょう。



Cmdr. Art K. Palalay
Executive Officer
SRF-JRMC
United States Navy

From the Officer in Charge

Conquering Challenges in the Pursuit of Readiness



Over the past few months, Sasebo has pressed forward on some of the toughest challenges the Fleet is facing. Everyone should be proud of their effort to return USS RUSHMORE (LSD 47) to an operational status since being removed from the FY23 decommissioned ship's list in October 2022. While nearly complete, USS Rushmore (LSD 47) continues to offer new and unexpected challenges each week. The spotlight is shifting to USS New Orleans (LPD 18) as we are entering the production phase for the repair of NR1 Main Reduction Gear after six months of detailed planning and strategizing for this first-time LPD-class emergent repair. USS America (LHA 6) and USS Green Bay (LPD 20) have returned from their winter patrol and are entering their maintenance availabilities prior to their summer patrol cycle. Also, April will be a significant month for our Mine Countermeasures (MCM) vessels as the USS Patriot (MCM 7) completes an intrusive Selected Incremental Availability that began in January, and the USS Chief (MCM 14) will begin a long-awaited SRA with a first-in class CANES modernization upgrade.

この数カ月間、佐世保は艦隊が直面している最も困難な課題のいくつかに進捗してきました。USSラッシュモア (LSD 47) が2022年10月に会計年度23年の退役艦リストから除外されて以来、機能できる状態に戻したことを、全員、誇りに思っています。尚、ほぼ完成したとはいえ、USSラッシュモア (LSD 47) は毎週、新たな予期せぬ課題を提供し続けています。スポットライトをUSSニューオーリンズ (LPD 18) に移し、ドック型輸送揚陸艦 (LPD) クラス初の緊急修理となるNR1メイン・リダクション・ギアの修理は、6ヶ月に及ぶ綿密な計画と戦略を経て、修理のプロダクション段階に入ろうとしています。USSアメリカ (LHA 6) とUSSグリーン・ベイ (LPD 20) は冬期パトロールから帰投し、夏期パトロールのサイクルに先立ち、メンテナンス工期に入っています。また、USSパトリオット (MCM 7) が1月に開始された押し付け気味の追加定期集中工期 (SRA) を完了し、USSチーフ (MCM 14) がクラス初の総合洋上ネットワーク (CANES) の近代化更新を伴う待望のSRAを開始することから、4月は掃海艦 (MCM) にとって重要な月となります。

At higher levels in the Navy, there has been a recent commitment from senior leadership to renew the focus on improving Amphibious Ship readiness, while applying the basics of 'Get Real, Get Better' principles to better prepare the fleet for the future. The Sasebo Detachment will follow in-kind, and I am appreciative for all of the support that our Yokosuka counterparts have provided since the start of 2024. It's amazing what can be accomplished when we're 'All-In' to support the ships and, more importantly, the Sailors who serve aboard.

最近、海軍の上層部では、強襲揚陸艦の即応性を向上させることに再び重点を置くこと、並びに「ゲットリアル・ゲットベター」原則の基本を適用し、艦隊の将来への備えを強化することに対し、シニア・リーダーからのコミットメントがありました。佐世保分所はこれに従います。また2024年の開始以来、横須賀のカウンターパートが提供してくれたすべての支援に感謝しています。私たちが全員一丸となって艦船を支援することで、さらに重要なこととして、艦船に従事する乗組員を支援することで、成し遂げられることは驚くべきことです。

Looking ahead to this summer, Sasebo will experience some changes. In mid-summer, the USS San Diego (LPD 22) will change homeport from San Diego, CA to Sasebo and will replace USS Green Bay by the end of 2024. Additionally, Navy stakeholders will be taking an interest in the readiness of the port to prepare for the arrival of another new class of ship in the future. And lastly, there will be a significant rotation of military and civilian personnel between the months of May through August. Despite the changes on the waterfront and within the organization, Sasebo remains poised to execute our strategic plan and will maintain alignment with current command initiatives for crisis response, wartime readiness, and internal initiatives (i.e., going 'paperless' in select processes) while revitalizing our people's workspaces and facilities.

佐世保分所長より

即応性の追求における課題の克服



この夏、佐世保ではいくつかの変化を迎えます。真夏にUSSサンディエゴ (LPD22) がカリフォルニア州サンディエゴから佐世保に配置換えとなり、2024年末までにUSSグリーン・ベイと交代します。さらに、海軍のステークホルダーは、将来別の新しいクラスの艦船の入港に備えて、施設の即応性に関心を寄せることが考えられます。そして最後に、5月から8月にかけて、軍人と民間人の大幅なローテーションが行われます。佐世保は、ウォーターフロントや組織内の変化にもかかわらず、戦略計画を実行する態勢を維持しています。また、危機対応、戦時即応性、内部イニシアティブ（一部のプロセスにおける「ペーパーレス化」など）のための現在の部隊イニシアティブとの整合性を維持し、従業員のワークスペースや施設を再活性化する予定です。

There is much more to do as we continue through this year - and I look forward to seeing the phenomenal results our people will produce. Nan Demo Dekimasu!

今年も引き続き、やるべきことはたくさんあります。そして、従業員の皆さんが生み出す驚異的な結果を楽しみにしています。何でもできます。

Cmdr. Brian Ryglowski
Officer in Charge
SRF-JRMC Det. Sasebo
United States Navy

From the Officer in Charge

Gratitude and Welcoming New Beginnings



Exciting times in Singapore! We started off the year accomplishing a significant Repair Availability (RAV) on USS MOBILE, which included the replacement of 10 powerpacks on their Main Propulsion Diesel Engine, first-of-a-kind job on LCS. We then had back-to-back-to-back avails in Subic Bay, Philippines on USS KIDD, USS MANCHESTER, and USS HOPPER. In March, the team executed a highly successful avail on USS GABRIELLE GIFFORDS in Singapore, and we're currently working the USS MANCHESTER RAV.

シンガポールではエキサイティングな時を過ごしています。今年はUSSモバイルの重要な修理工期(RAV)の達成から始まりました。その中には、沿海域戦闘艦(LCS)では初めてとなる主推進ディーゼルエンジンの10個のパワーパック交換も含まれています。その後、フィリピンのスービック湾で、USSキッド、USSマンチェスター、USSホッパーの3隻を、続けて修理しました。3月には、シンガポールでUSSガブリエル・ギフォードスの工期を大成功させ、現在はUSSマンチェスターの修理工期(RAV)に取り組んでいます。

One interesting event was the USS SOMERSET "Expeditionary Repair Availability" or ExRAV, in Subic. This avail was a combined effort between SRF Yokosuka, SRF Det Singapore, and Southwest Regional Maintenance Center (SWRMC). The intent was to practice how we operate in a crisis/contingency scenario, part of an effort that NAVSEA is calling Ship Wartime Repair and Maintenance (SWARM). I expect more of these types of events in the future, as we "hope for the best, but plan for the worst."

スービックで行われたUSSサマセットの遠征修理工期(ExRAV)は興味深い出来事の一つでした。この工期はSRF横須賀、SRFシンガポール分所、南西地区造修統括本部(SWRMC)の共同作業でした。これは、NAVSEAが戦時艦船修理整備(SWARM)と呼んでいる取り組みの一環で、危機や不測の事態のシナリオでどのように活動するかを実践することが目的でした。「最善を望みつつも、最悪の事態に備える」ために、今後もこの種のイベントが増えると考えています。

On the personnel front, we welcomed 2 new team members, Ken Wilson and Chris McLeieer, who are in the process of establishing two new departments in the Detachment, SG 106 - Safety and SG 109 - IT. We're quickly transforming into a maintenance activity framework that the rest of the Navy recognizes.

人事面では、ケン・ウィルソンさんとクリス・マクリーアさんという2人の新メンバーを迎え、分所隊にSG106 - 安全とSG109 - ITという2つの新しいデパートメントを設立しました。私たちは、海軍全体が認識する整備活動フレームワークへと急速に変貌を遂げつつあります。

Along with the personnel and organizational changes, we're making physical changes too! Previously, the detachment was split in two locations, Sembawang Naval Installation and Changi Naval Base, which are on opposite sides of the country! Not as bad as it sounds, it's only a 30-45 minute drive between the two. However, we worked a deal with Destroyer Squadron SEVEN to "swap seats", so now SRF Det Singapore will all be under one roof at Changi Naval Base.

人事や組織の変更とともに、物理的な変更も行っています。これまで分所隊は、国の反対側にあるセンバワン海軍施設とチャンギ海軍基地の2カ所に分かれていました。車で30~45分かからないので、それほどひどいものではありません。しかし、私たちは第七駆逐隊と「場所替え」を交渉し、SRFシンガポール分所はチャンギ海軍基地でひとつ屋根の下に収まることになりました。

Finally, this will be my last newsletter, as I will be turning over with CDR Elliott VonWeller in May. Many thanks to the whole SRF family for all your help and support over the past 3 years. I will be heading to Commander, Navy Regional Maintenance Center (CNRMC) in Norfolk, VA, as the

シンガポール分所長より

感謝の気持ちで新たな始まりを歓迎する

Warfighting Readiness Lead. It's a small Navy, so I'm looking forward to our paths crossing in the future!

最後になりますが、5月にエリオット・フォンウェラー中佐と交代するため、これが私の最後のニュースレターとなります。この3年間、SRFファミリーの皆さんには大変お世話になりました。私は、バージニア州ノーフォークの地区造修統括本部 (CNRMC) に戦闘即応性主幹として赴任します。小さな海軍ですから、将来、皆さんとお会いすることを楽しみにしています。



CDR David Armandt
SRF-JRMC Det. Singapore
Officer in Charge
United States Navy



From the Command Master Chief

Harnessing a Warrior Mindset



Team SRF,

As the Sakura turn green, the rainy season commences, and the birds start chirping in the morning, we know that it is indeed Springtime in Yokosuka. Over the last 24 years, I've witnessed the change of Seasons here in Japan from winter to spring in various places. From my years in Sasebo where the bitter winter abruptly changes to the heat and humidity of spring, then summer; to Atsugi where the brisk winter mornings give way to the sunny afternoons of spring; to Misawa where the snow is nearly melted away as the Sakura begin to bloom; and of course, here in Yokosuka where the rainy days of spring are interrupted occasionally by incredibly

beautiful days.

As spring comes each year I'm filled with a renewed sense of purpose and determination. As with the seasons, our focus and drive are renewed each year as we move forward. The same is true of our efforts and of our team here at SRF. We have accomplished so much since the last newsletter, but the tasks ahead are just as substantial.

I do want to take a moment to discuss the CNO's newest initiative named "Culture of Excellence 2.0." While there is nothing new in this document, it has collated many of the core programs that we use to lead in the Navy and here at SRF. Specifically, I want to discuss the Warrior Toughness program.

Warrior Toughness is the Navy's approach to targeting today's stress and preparing us for combat – to take a hit and keep fighting; optimizing our performance, performing under pressure, recovering, and excelling. Foundational to Warrior Toughness is the deliberate strengthening of one's Mind, Body, and Spirit.

Warrior Toughness trains us to approach evolutions using a Warrior Mindset – a continuous cycle of commitment, preparation, execution, and reflection.

This method of continuous evaluation is something that I have noticed in the Japanese culture for many years. And so, I hope that it will resonate not only with our U.S. Navy teammates, but with our MLC workforce as well. We must all take daily action to best prepare ourselves for any eventuality; and we must all have a Warrior Mindset. If we do, we will continue to truly embody our motto of "Nan Demo Dekimasu" regardless of the challenges ahead.

Thank you for all you do for SRF, for the Fleet, for the Navy, for Japan, and for the United States of America!



部隊最上級兵曹長より

戦士のマインドセットを活用する

SRFの皆さん、

桜の木が緑の葉に染まり、梅雨入りし、朝に鳥のさえずりが聞こえ始めると、横須賀が本当に春であることを実感します。この24年間、私は様々な場所で冬から春への季節の移り変わりを目の当たりにしてきました。厳しい冬から春の蒸し暑さ、そして夏へと突然変わる佐世保での日々、肌寒い冬の朝から春の日差しが降り注ぐ午後へと変わる厚木、桜の開花とともに雪がほとんど溶けてしまう三沢、そしてここ横須賀では、春の雨の日が時折途切れ、信じられないほどの美しい日となります。

毎年春が訪れると、私は新たな目的と決意に満たされます。季節の移り変わりと同じように、私たちの集中力と意欲も私たちの前進とともに、毎年新たに更新されます。SRFの取り組みやチームも同じです。前回のニュースレター以来、私たちは多くのことを成し遂げてきましたが、これからの課題も同様に大変です。

ここで、「卓越の文化2.0 (カルチャー・オブ・エクセレンス)」と名づけられたCNOの最新のイニシアチブについて少し触れたいと思います。この中に目新しいものはありませんが、私たちが海軍やここSRFで役立てている中核的なプログラムの多くが集約されています。その中の特に、戦士の強靱性 (ウォリアー・タフネス) プログラムについてお話ししたいと思います。

戦士の強靱性とは、今日のストレスに対処し、戦闘に備えるための海軍のアプローチです。戦士の強靱性の基本は、考え方、肉体、精神を意図的に強化することです。

戦士の強靱性では、コミットメント、準備、実行、反省の継続的なサイクルである戦士の考え方をを用いて進化に取り組むように私たちを訓練します。

このような継続的な評価方法は、私が長年日本の文化の中で注目してきたものです。そして、それがアメリカ海軍のチームメイトだけでなく、MLC従業員にも反響することを願っています。私たちは皆、あらゆる事態に備え、最善の準備をするために日々行動を起こさなければなりません。そうすることで、どんな困難が待ち受けていようと、私たちのモットーである「何でもできます」を体現し続けることができるでしょう。

SRFのため、艦隊のため、海軍のため、日本のため、そして米国のために尽くしてくれてありがとうございます。



CMDCM (SW/AW)
Thomas D. Howell
SRF-JRMC
United States Navy



コード106.3環境チームの紹介 Meet the Code 106.3 Environmental Team

By Ross Hammer, C106.3, Environmental Programs Branch Head
ロス・ハマー、C106.3 環境プログラム・ブランチヘッド

Code 106.3, Environmental Division may have recently reached out to you for an "EMS" interview to answer a series of environmental questions. This was not a random act, but preparation for upcoming Environmental Management System (EMS) audits.

コード106.3、環境ディビジョンでは最近、一連の環境に関する質問に答えていただく「EMS」インタビューのために、一部の皆さんに連絡を取らせていただいたかもしれません。これは無作為の行為ではなく、来るべき環境マネジメントシステム（以下EMS）監査のための準備となります。

EMS is a structured framework for organizations to address their environmental impacts and operates on the Plan-Do-Check-Act cycle. It aims to improve environmental performance through consistent review and management of its environmental aspects. For example, a shop's environmental aspect is hazardous materials usage. Environmental impacts of this aspect (hazardous materials usage) may include air emissions, potential spills, and waste generation and disposal.

EMSは、組織が環境への影響に対処するための構造化された枠組みであり、Plan（計画）-Do（実行）-Check（評価）-Act（改善）のサイクルで運用されます。環境側面の一貫した見直しと管理を通じて、環境パフォーマンスを向上させることを目的としています。例えば、あるショップの環境側面は危険物の使用とします。この側面（危険物の使用）が環境に与える影響には、大気放出、流出の可能性、廃棄物の発生と処理などが含まれます。

The EMS Program Manager, Ms. Rei Isobe, has set an ambitious target of interviewing 10% of the command for this initiative. Interviews conducted across the command include, office staff, technical codes, senior leadership, apprentices, and even members of Code 106 outside the environmental division. "The command's support has been great, and we have received great input regarding the command's level of environmental awareness." Ms. Isobe emphasized how valuable the gathered information is for improving the division's support capabilities.

EMSプログラムマネージャーの磯部礼さんは、この取り組みのために、部隊全体の10%にインタビューを行うという野心的な目標を設定しました。この部隊の全体のインタビューには、事務スタッフ、技術コード、上級監督者、技能訓練生、そして環境ディビジョン以外のコード106のメンバーも含まれています。「部隊からの支援は素晴らしく、また部隊の環境意識のレベルについて素晴らしい見解を得ることができました」と磯部さんは集められた情報が貴重で、ディビジョンのサポート能力を向上させるものであることを強調しました。



Of course, EMS is not the environmental division's only focus, they are also in the process of revamping the Air Emissions Program to include more frequent environmental oversight inspections and team member engagement, alongside developing training for operators of equipment that could potentially pollute the air. Mr. Takashi Masuda, the Air Emissions Program Manager noted, "This is a way to ensure that we are not complacent in our air program and that we stay in compliance with Japan Environmental Governing Standards (JEGS) here at SRF-JRMC and prevent something bad from happening."

もちろん、EMSだけが環境ディビジョンの焦点ではありません。大気を汚染する可能性のある機器オペレーターのためのトレーニング開発とともに、より頻繁な環境管理検査とチームメンバーの参加を含む大気排出プログラムの改良を進めています。SRF-JRMCの大気排出プログラムマネージャーである増田崇さんは、「これは、私たちが大気プログラムについて満足することなく、ここSRF-JRMCにおいて日本環境管理基準 (JEGS) を遵守し、何か悪いことが起こらないようにするための方法です」と述べています。

Currently, the Code 106.3 team consists of eleven personnel, one USCS, one US contractor, and nine MLC employees that manage a wide range of environmental programs. These include spill prevention and response planning, environmental quality sampling, recycling, pollution prevention, and hazardous waste, among others. The division plays a crucial role in ensuring environmental compliance during ship maintenance activities, providing guidance, and conducting environmental surveillances to mitigate potential environmental impacts.

現在、コード106.3チームは11名の従業員、うち軍属1名、米国人協力社員1名、MLC9名で構成され、幅広い環境プログラムを管理しています。これには、流出防止と対応計画、環境品質サンプリング、リサイクル、汚染防止、有害廃棄物などが含まれます。当ディビジョンは、艦船のメンテナンス活動における環境コンプライアンスを確保し、指導を行い、潜在的な環境影響を緩和するための環境調査を実施する上で重要な役割を果たしています。

As SRF-JRMC continues to strengthen its commitment to environmental stewardship, the ongoing efforts of Code 106.3's Environmental Division stand as evidence to the command's dedication to sustainability and regulatory compliance.

SRF-JRMCが環境管理へのコミットメントを強化し続ける中、コード106.3の環境ディビジョンの継続的な努力は、持続可能性と規制遵守に対する部隊の献身を証明するものです。



ON THE WATERFRONT

By CDR Tim Emge, C300, Waterfront Operations Officer

The last few weeks at SRF Yokosuka have been quite eventful. The USS Milius (DDG 69) DSRA and USS Benfold (DDG 65) SRA(d) teams have certified multiple key events and milestones as they drive towards completion. They both achieved Aegis Light Off (ALO/CI00) marking the start of combat systems testing and Production Completion Date (PCD/PW00) marking the start of ship's force training leading to hot plant testing and certification.

In addition, USS Shoup (DDG 86) SRA team continues to work through challenges to maintain work execution on pace to deliver on-time. And USS John Finn (DDG 113) SRA team just commenced their availability to include dry docking and execution of an 8010 validation exercise fire drill to get off to a very productive start.

The Dive Locker has also been in high demand recently. SRF Divers have been able to maintain the workload here in Yokosuka for multiple ships including the aircraft carrier as well as support fly-away teams to Guam, Subic Bay, and Singapore.

We are only successful on the waterfront by the full SRF team effort of the Production Shops, Project Teams, and Support Codes. All of you make an impact and your continued efforts to keep 7th Fleet Operationally Ready are greatly appreciated!

ウォーターフロントの状況

文 C300
ティム・エムジ中佐
ウォーターフロント・オペレーションズ・オフィサー



SRF横須賀でのここ数週間は、非常に多くの出来事がありました。USSミリウス（DDG 69）入渠定期集中工期（DSRA）チームとUSSベンフォールド（DDG 65）定期集中工期（入渠）[SRA（d）]チームは、作業完了に向けて複数の重要なイベントとマイルストーンを達成しました。両艦は、戦闘システム試験の開始を示すイーグリス・ライトオフ（ALO／CI00）と、ホットプラント試験と認証につながる艦船部隊訓練の開始を示すプロダクション完了日（PCD／PW00）を達成しました。

さらに、USSシャープ（DDG 86）定期集中工期（SRA）チームは、期日通りに作業を遂行するペースを維持するため、課題を克服し続けています。また、USSジョン・フィン（DDG 113）定期集中工期（SRA）チームは、入渠と8010検証実習の火災訓練を含む工期を開始し、非常に生産的なスタートを切りました。

ダイブロッカーへの要望も最近が高くなっています。SRFの潜水士は、ここ横須賀で、空母を含む複数の艦船の作業量を維持しながら、グアム、スービック湾、シンガポールへのフライ・アウェイ・チームをサポートしています。

プロダクションショップ、プロジェクトチーム、サポートコードなど、SRFチームの総力を結集してこそ、私たちはウォーターフロントで成功を収めることができます。第七艦隊の艦船を常に機能できる状態に保つための皆さんの継続的な努力は、非常に高く評価されています。



工期の完了

COMPLETION of the AVAIL

By Jo Murphy, C312 Deputy Carrier Program Manager
文, ジョー・マーフィー、C312、デビュティー・プログラム・マネージャー

The USS Ronald Reagan is ready to complete her last Forward Deployed Naval Forces (FDNF) Selected Restricted Availability (SRA) on May 8th, 2024. Overall, the availability was one of the largest executed in recent years at approximately 95,000 man-days. Some accomplishments of note are the installation of a new mezzanine in the hanger bay and preservation of over 20 tanks. During execution, SRF-JRMC overhauled several platforms, catwalks, life rafts, water brakes and pistons, and nose gear launch valves. Additional successfully executed tasks were flight deck non-skid application, jet blast deflector preservation, aircraft elevator (ACE) guide roller replacement, and multiple unplanned repairs to ACE structures. Due to the outstanding teamwork of the entire command, the team was able to overcome significant obstacles and successfully complete the 16th CVN SRA at SRF-JRMC.

USSロナルド・レーガンは、2024年5月8日に最後の海軍前方展開艦隊（FDNF）定期集中工期（SRA）を完了する予定です。全体として、工期は近年最大級の約95,000人日となりました。特筆すべき成果としては、ハンガーベイに新しい中二階を設置したこと、20基以上のタンクの塗装をしたことなどが挙げられます。作業中、SRF-JRMCはいくつかのプラットフォーム、キャットウォーク、救命いかだ、ウォーターブレーキとピストン、ノーズギア発射バルブのオーバーホールを行いました。また、飛行甲板の滑り止め、ジェットブラストディフレクターの塗装、航空機エレベーター（以下ACE）のガイドローラーの交換、ACE構造物の複数の予定外の修理も成功裏に完了しました。部隊全体の卓越したチームワークにより、チームは大きな障害を乗り越え、SRF-JRMCで16回目となる空母のSRAを成功裏に完了することができました。



USSロナルド・レーガンの中二階の公開 MEZZANINE REVEAL ONBOARD THE USS RONALD REAGAN

Photo (写真) by Aya Stewart/アヤ・スチュアート, C1150

By Aya Stewart, C1150 Corporate Communications & Jill Malley, C312 Zone Manager
文, C1150 アヤ・スチュアート コーポレート・コミュニケーションズ & ジル・マレー、C312、ゾーン・マネージャー

YOKOSUKA, Japan— U.S. Naval Ship Repair Facility and Japan Regional Maintenance Center accomplished a major Ship Change Document (SCD) by extending the mezzanine onboard the USS Ronald Reagan (CVN 76). This tremendous project was part of the modernization effort to increase storage space to accommodate a new class of airplanes that the USS Ronald Reagan would be receiving. The exemplary work ethic and teamwork demonstrated by our workforce resulted in accomplishing 33,388 man-days worth of work to support the installation of the new mezzanine.

横須賀 - 米海軍横須賀艦船修理廠及び日本地区造修統括本部は、USSロナルド・レーガン (CVN 76) の中二階を拡張することにより、主要なシップ・チェンジ・ドキュメント (SCD) を達成しました。このものすごいプロジェクトは、USSロナルド・レーガンが収容することになる新しいクラスの航空機に対応するため、保管スペースを拡大する近代化作業の一環でした。作業員が示した模範的な作業倫理とチームワークの結果、新しい中二階の設置支援として33,388人日分の作業を達成しました。

Installation of 30,000 lbs. of new steel structure
30,000ポンド (約13,600キロ) の新しい鉄骨構造の設置

FCU overhaul
FCUオーバーホール

Aqueous Film Forming Foam (AFFF) station
overhaul with over a thousand feet of new piping
1,000フィート (約305m) 以上の新しい配管を含む、発泡
水性フィルム (AFFF) ステーションのオーバーホール

52 new lights with associated cabling and
interference
52個の新しい照明と関連するケーブル配線と干渉

High / low pressure air
高圧 / 低圧空気

Installation and testing of 15 new valves
15個の新しいバルブの設置とテスト

Service steam
サービス蒸気

Decking
デッキ作業

Chill water system modifications
冷水システムの改造

Lagging removals/installations
断熱材の取り外し / 取り付け

New bulkhead
新しい隔壁

Painting/deck removal and installation in 25
different spaces
25の異なるスペースにおける塗装 / デッキ撤去と設置

Expanded metal panel installation
拡張メタルパネルの設置

"The project was successful due to the great leadership of X11 FC Watanabe-san and the other trade FC/FB, their ability to coordinate with each other, and all the hard work of the mechanics on the deck plates," expressed Jill Malley, C312 Zone Manager. "The trouble desk and engineering also did a fantastic job of quickly providing DF solutions. Additionally, C910H translator Mike Jackson was a major factor in helping me understand the shops plans

and needs."

「このプロジェクトの成功は、X11 FCの渡辺さんをはじめとするショップのFC/FBの素晴らしいリーダーシップと、互いの調整能力、そしてデッキプレート上のメカニックたちの努力のおかげです」とC312ゾーン・マネージャーのジル・マレーさんは語っています。「トラブルデスクとエンジニアリングも、問題の解決策を素早く提供する素晴らしい仕事をしてくれました。さらに、C910Hの通訳・翻訳職のマイク・ジャクソンさんは、ショップの計画やニーズを理解する上で大きな助けとなりました。」

SRF's mission is to keep the U.S. 7th Fleet operationally ready, using advanced industrial techniques to maintain, modernize and repair forward-deployed naval forces ships. We would like to recognize all those who were part of this major accomplishment:

SRFの使命は、第七艦隊の艦船を常に機能できる状態に保つことであり、先進的な工業技術を駆使して前方に展開する海軍艦船を整備、近代化、修理することです。私たちは、この大きな仕事の達成に携わったすべての人々を称えたいと思います：

- | | |
|--|--|
| ◇ X11 FC WATANABE-SAN, FB ITO-SAN and their team
X11 FC渡辺さん、FB伊東さんとそのチーム | ◇ X57 FC TAKAMI-SAN, FB HARA-SAN and their team
X57 FC高見さん、FB原さんとそのチーム |
| ◇ X17 FC ENDO-SAN, FB ITO-SAN and their team
X17 FC遠藤さん、FB伊藤さんとそのチーム | ◇ X68 |
| ◇ X26 FC AKAGI-SAN and all of X26 welding teams
X26 FC赤木さんとX26溶接チーム全員 | ◇ X71 FC YAMADA-SAN, FC KOJIMA-SAN, FB KASAI-SAN, FB HIRATA-SAN and their teams
X71 FC山田さん、FC小島さん、FB葛西さん、FB平田さんとそのチーム |
| ◇ X31/X37 SUZUKI-SAN and his team
X31/X37 鈴木さんとそのチーム | ◇ C740 FC MATSUDA-SAN, FB SUDO-SAN and their team
C740 FC松田さん、FB須藤さんとそのチーム |
| ◇ X38 FC KAWASAKI-SAN and his team
X38 FC川崎さんとそのチーム | ◇ X99E |
| ◇ X51 FC AOKI-SAN, FB MIYAZAWA-SAN and their team
X51 FC青木さん、FB宮澤さんとそのチーム | ◇ X99P |
| ◇ X56 FC NISHINA-SAN, FB MITANI-SAN, FB KUBO-SAN and their teams
X56 FC仁科さん、FB三谷さん、FB久保さんとそのチーム | ◇ X99M |
| | ◇ X99V |
| | ◇ C910H Translator Mike Jackson
C910H 通訳・翻訳職、マイク・ジャクソンさん |

Photo (写真) by Aya Stewart/アヤ・スチュアート, C1150





PlasmaBlast® Hands-On Training at SRF-JRMC

SRF-JRMCにおけるプラズマブラスト®の ハンズオン・トレーニング

Story and photos by Erin Reyes
C1150 Corporate Communications

From April 22 to April 26, 2024, U.S. Naval Ship Repair Facility and Japan Regional Maintenance Center (SRF-JRMC) personnel participated in a hands-on training on board Fleet Activities Yokosuka, Japan to learn and operate the Naval Sea Systems Command (NAVSEA)-approved PlasmaBlast® PB-7000-M mobile coating removal system, developed by North Carolina-based Atmospheric Plasma Solutions (APS). The training was administered by APS Founder and Chief Technology Officer, Peter Yancey, and Pearl Harbor Naval Shipyard (PHNSY) Plasma and Laser Ablation Lead, Larin Masuoka.

2024年4月22日から4月26日まで、米海軍横須賀艦船修理廠及び日本地区造修統括本部（SRF-JRMC）の従業員が、ノースカロライナ州に本拠を置くアトモスフェリック・プラズマ・ソリューションズ（以下APS）が開発した、海軍海洋システム司令部（NAVSEA）承認のプラズマブラスト® PB-7000-M移動式コーティング除去システムを学び、操作するため、横須賀基地でハンズオン・トレーニングに参加しました。このトレーニングは、APSの創設者である最高技術責任者のピーター・ヤンシーさんと、パールハーバー海軍工廠（以下PHNSY）のプラズマ・レーザーアブレーション主幹であるラリン・マスオカさんによって実施されました。

The PlasmaBlast® PB-7000-M is a plasma removal system that combines compressed air and electricity to remove organic-compound coatings from surfaces such as metals and ceramics. It boasts a lightweight and packable build, making it easy to carry through hatches in ships and carriers. As opposed to Laser Coating Ablation, which involves thermal plasma, the PlasmaBlast® uses non-thermal plasma through Atmospheric Plasma Coating Removal (APCR) to clean metals of coatings and surface rust.

プラズマブラスト® PB-7000-Mは、圧縮空気と電気を組み合わせて、金属やセラミックなどの表面から有機化合物コーティングを除去するプラズマ除去システムです。軽量で梱包可能なため、艦船や空母のハッチから簡単に持ち運ぶことができます。熱プラズマを伴うレーザーコーティング・アブレーションとは対照的に、プラズマブラスト®は大気圧プラズマコーティング除去（APCR）を通じて非熱プラズマを使用し、コーティングや表面の錆を除去します。

Information on the SRF-JRMC PlasmaBlast® training was introduced during the command's "Get Real, Get Better" Exhibition held on March 29. The week-long training is the product of a collaboration between APS, PHNSY Communities of Practice (COP), Code 100CI Innovation Lab, and Code 900 Production Department. This is their first joint project.

SRF-JRMCプラズマブラスト®トレーニングの情報は、3月29日に開催された部隊の「ゲットリアル・ゲットベター」展示会で紹介されました。この1週間のトレーニングは、APS、PHNSYコミュニティ・オブ・プラクティス（COP）、Code 100CIイノベーションラボ、Code 900プロダクション部門のコラボレーションによるものです。これはこれらのメンバーによる初の共同プロジェクトでした。

"We wanted to spend the week learning about the PlasmaBlast® to minimize risk," said C106.1E Safety Engineering Branch Supervisory Safety Specialist Nicholas Gott.

「私たちはこの1週間でリスクを最小限に抑えるためにプラズマブラスト®について学びたかったのです」と、C106.1E安全工学ブランチのスーパーバイザーリー安全スペシャリストのニコラス・ゴットさんは語っています。

On Monday, SRF-JRMC Group Masters and Shop Heads were invited to observe a PlasmaBlast® unit demonstration by Yancey and Masuoka. The demonstration was closely monitored by Code 106 Environmental, Safety and Occupational Health and Radiological Controls Department personnel to ensure proper safety procedures were being followed.

月曜日にSRF-JRMCグループマスターとショップヘッドは、ヤンシーさんとマスオカさんによるプラズマブラスト®ユニットのデモンストレーションを見学しました。デモは、適切な安全手順が守られていることを確認するため、コード106環境・安全衛生及び放射線管理



部門の担当者が注意深く監視しました。

Group Masters and Shop Heads asked questions about the PlasmaBlast® PB-7000-M system during the demonstration. Discussions on ventilation and the environmental conditions needed to accommodate the system raised reflections on the spaces where SRF-JRMC personnel currently work.

プラズマブラスト®PB-7000-Mシステムのデモンストレーションでは、グループマスターとショップヘッドから質問がありました。換気やシステムに対応するために必要な環境条件についての議論では、SRF-JRMCの従業員が現在働いているスペースについての考察がなされました。



“The best application of the system is offboard,” explained Masuoka. “Eventually, Industrial Hygiene (IH) can send these models to the ships, but for now, without improvements to ventilations, we can control them in the shops. That’s what we’re thinking at Pearl Harbor, at least.”

「このシステムの最適な用途は艦船外となります」とマスオカさんは説明しました。「最終的には、産業衛生（IH）がこれらのモデルを艦船で使えるようにすることができ、今のところ、換気の改善がなくても、ショップ内ではコントロールすることができます。少なくともパールハーバーではそう考えています」。

Lectures were held on April 23 and 24 to instruct SRF-JRMC personnel on operating the PlasmaBlast® system. They applied their classroom knowledge to the systems on April 25, supervised by Yancey, Masuoka, and Code 106.

4月23日と24日に、SRF-JRMCの従業員にプラズマブラスト®システムの操作を指導するための講義が行われました。4月25日にヤンシーさん、マスオカさん、コード106の指導の下、教室で学んだ知識をシステムに適用しました。

The week-long training ended on Friday with a presentation by Masuoka on the innovative equipment, tools, and gadgets currently in use and are aimed to be used at PHNSY.

一週間のトレーニングは金曜日に終了し、マスオカさんが現在PHNSYで使用されている、そして使用することを目的としている革新的な機器、ツール、ガジェットについてプレゼンテーションを行いました。

“NAVSEA provided two PlasmaBlast® units to the Innovation Lab for the purpose of upgrading the technology level of Yokosuka, as well as improving the modernization of machines and equipment in Yokosuka,” said C100CI Innovation Lab Assistant Technology Insertion Manager Miyoko Imai. “Introducing the PlasmaBlast® Unit to SRF-JRMC is just the first step.”

C100CIイノベーションラボのアシスタント・テクノロジー・インサージョン・マネージャーの今井美代子さんは、「NAVSEAは、横須賀の技術レベルを向上させ、横須賀の機械設備の近代化を改善する目的で、イノベーションラボに2台のプラズマブラスト®ユニットを提供しました。SRF-JRMCへのプラズマブラスト®ユニットの導入は、その第一歩に過ぎません」と語っています。

“The training was very thorough. I enjoyed watching how excited the shop personnel were as they began to brainstorm the value this new capability could bring to their field of work,” commented the previous PlasmaBlast® Yokosuka Team Leader, Code 310 USS Howard (DDG 83) Project Superintendent Lieutenant Brandon Carter.

「トレーニングは非常に徹底したものでした。この新しい手段が仕事にもたらす価値をブレインストーミングし始めたとき、ショップの従業員がどれほど興奮していたかを見るのは楽しかったです」と、前回のプラズマブラスト®に関する横須賀のチームリーダーであるコード310、USSハワード（DDG 83）プロジェクトサプトのブランドン・カーター中尉がコメントしました。





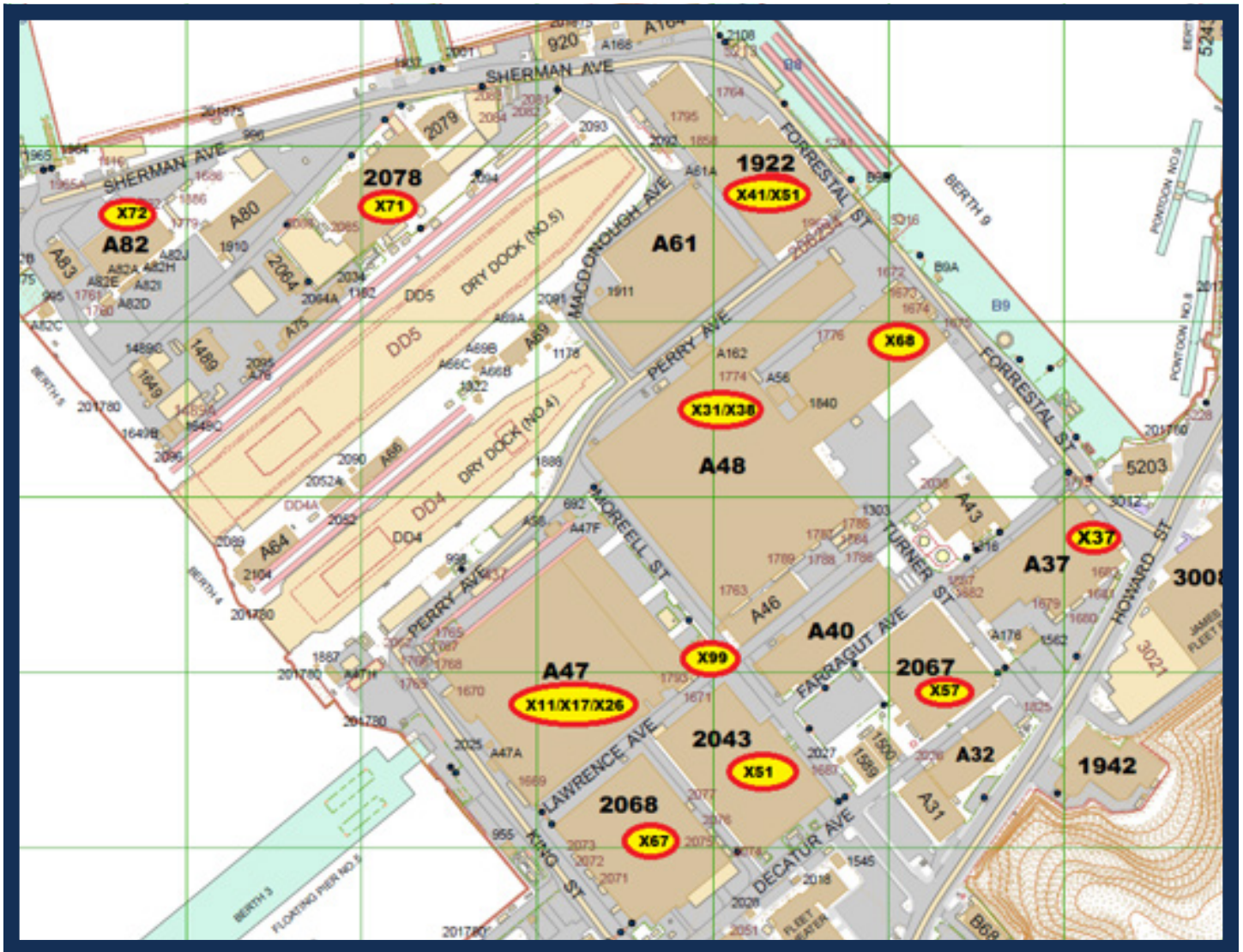
Get Real Get Better Update

ゲットリアル・ゲットベター 最新状況

The **Get Real Get Better Task Force** has been busy planning the next phase of our project. In the coming weeks middle managers across the command will be meeting to learn how to use the tools associated with our **GRGB** effort. There will be monthly sessions focused on continuous learning and discussion to ensure we can use the tools effectively. The task force is also finalizing the availability of **GRGB Suggestion Boxes** across the command to collect comments from those members of the workforce that don't have access to computers. Please note that these boxes are not designed to replace the existing formal complaint process. Formal complaints should be forwarded through normal channels.

ゲット・リアル・ゲット・ベター・タスクフォースは、プロジェクトの次の段階を計画する忙しい日々を送っています。今後数週間のうちに、**GRGB**の取り組みに関連するツールの使い方を学ぶために、部隊全体の中間管理職が会合を持つことになります。ツールを効果的に使用するために、継続的な学習と議論に焦点を当てたセッションが毎月開催される予定です。タスクフォースはまた、コンピュータにアクセスできない従業員から改善のためのアイデアを集めるために、部隊全体に**GRGB提案箱**を設置することを最終決定しました。ただし、これらの提案箱は苦情を集めるためのものではないことに注意してください。正式な苦情は、既存の正式な苦情プロセスを使用して提出してください。

投書箱の場所 SUGGESTION BOX LOCATIONS



Do you want to improve your American Language Course Placement Test (ALCPT) Score?

Ask these students how they did it!

By Doug Tyler and Yuuichi Ishikawa, C1143 English instructors

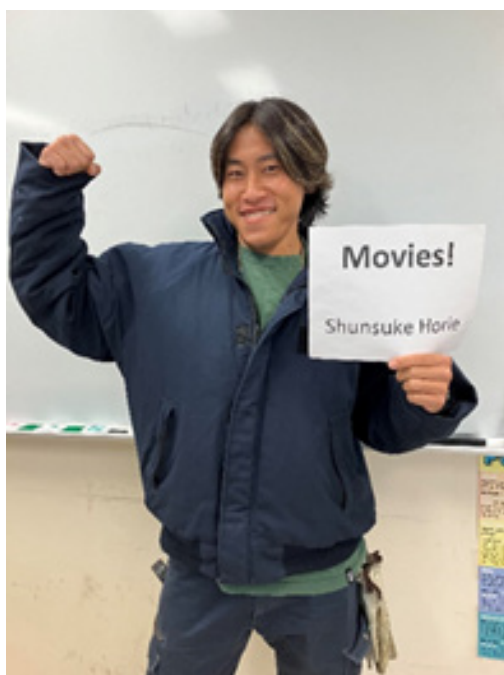
24 students from AP43 and EPDP in Semi-Intensive English Training took their mid-program ALCPT in September 2023. Ten of these students improved their score from their placement ALCPT score by more than ten points. We wanted to know what these students did outside of their regular classroom activities and homework assignments. We also asked them for their advice.

The results of a survey found that the most common method was to use smartphone apps, including Instagram and X (formerly known as Twitter). Reo Kayama (X31M), whose score improved by 20 points, said he changed his Instagram language to English. Other students used apps specifically for English language learning. Riku Ishiwata (X67) used the Word Up app to learn vocabulary. This helped him to improve his score by 14 points. Rio Takeda (X11) uses Hello Talk to talk to people around the world.

Seven of the ten students enjoyed watching movies or videos in English. Sorato Sato (X99) said that movies help him to get used to hearing the sounds of English. Shunsuke Horie (X37) also likes to watch his favorite movies in English. Many students have fun watching online videos about things they are interested in. Arata Yamamoto (X99) watches UFC on YouTube and Reo Kayama watches skateboard videos on Instagram.

Rio Takeda's advice is, "Even if [you] can't speak English, [you] must have guts. [You] can do it."

Rio Kayama does this when he speaks with Americans he meets at the skate park. One thing is the same among all ten of these students: they all do something to improve their English ability away from the classroom and apart from their textbook. So, if you want to improve your ALCPT score, you may want to follow their examples and find something you enjoy doing in English!



アメリカン・ランゲージ・コース・プレイスメント・テスト (ALCPT) の点数を向上したいですか？

受講生に取り組みを聞きました！

文，ダグラス・タイラー、石川 唯一，C1143 英語インストラクター



半集中英語トレーニングに参加したAP43期生及びEPDP8期生の24名が2023年9月にプログラム中間のALCPTを受験しました。受講生のうち10名がプログラム開始前のALCPTスコアと比較して10点以上もスコアを伸ばしました。これらの受講生がクラスでの通常の学習活動や宿題に加えて、クラス外でどのような取り組みをしたのか知るべく、彼らにアドバイスを聞きました。

調査の結果、最も多く用いられた学習方法は、InstagramやX(旧ツイッター)を含むスマートフォンのアプリでした。20点以上もスコアを伸ばした嘉山

玲央さん(X31M)は、Instagramの言語を英語に変更したといいます。他の受講生は、英語学習専用のアプリを用いていました。石渡 陸さん(X67)は、Word Upというアプリで語彙を学習し、スコアを14点も伸ばしました。武田 史生(X11)さんは、Hello Talkで世界中の人と会話をしました。

10名のうち7名が映画や動画を英語で楽しんで視聴していました。佐藤 颯人(X99)さんは、映画は英語の音に耳を慣らすのに役立ったといいます。堀江 俊介(X37)さんも同様に好きな映画を英語で見るとしました。受講生の多くが興味のあることに関する動画をインターネットで視聴することを楽しみました。山本 新(X99)はUFCについてYouTubeで、嘉山 玲央さんはスケートボードの動画をInstagramで視聴しました。

武田 史生さんは「たとえ英語が話せなかったとしても、勇気を持つべきだ。絶対できる」と助言します。嘉山 玲央さんは、まさにこれを実践しており、スケートパークで出会ったアメリカ人に話しかけています。これら10名の受講生すべてに共通して言えることは、彼らは皆、英語力を伸ばすために、教科書だけでなく、教室外でも何かしらの取り組みをしているということです。ですから、ALCPTのスコアを伸ばしたいと思ったら、彼らの成功事例に学び、英語で楽しめることを見つけてみてはいかがでしょうか！





SRF-JRMC WOMEN'S CONFERENCE SRF-JRMC女性カンファレンス

By Aya Stewart, C1150 Corporate Communications
文, C1150 アヤ・スチュアート コーポレート・コミュニケーションズ

Annually observed in March, Women's History Month is dedicated to honoring and celebrating the contributions of women past and present. It originated as a local celebration known as Women's History Week in 1978 in Santa Rosa, California. Come February 1980, President Jimmy Carter issued the first Presidential Proclamation officially designating the week of March 2-8, 1980, as National Women's History Week which propelled Congress in 1987 to officially declare March as National Women's History Month.

毎年3月に開催される「女性史月間」は、過去と現在の女性の貢献を称え、祝うことを目的としています。女性史月間は、1978年にカリフォルニア州サンタローザで開催された「女性史週間」として知られる地域の祭典に端を発しています。1980年2月になると、ジミー・カーター大統領が1980年3月2日から8日までの1週間を「全米女性史週間」と正式に指定する最初の大統領宣言を発表し、1987年には連邦議会が3月を「全米女性史月間」と正式に宣言しました。

2024 marks the year SRF-JRMC hosted its first Women's Conference. Spearheaded by Belline Pyrus and Ipek Taffe, the two-day conference marked the command's dedication to recognizing the contributions of the women in the SRF-JRMC workforce. A commitment to the future, the conference provided an open platform for the women of SRF-JRMC to seek guidance, inquire about potential mentorship and leadership opportunities, empowerment, and more. Keynote speakers included JMSDF

representatives Commander Mio Hojo and Senior Manager Sakiko Kambayashi, Lieutenant Commander Branden Carter, and Ayako Konno shared their experiences navigating imbalance in their work and personal lives, indicated stressors, and how to maintain better mental health.

2024年は、SRF-JRMCが初の女性カンファレンスを開催した年です。ベレイン・パイラスさんとイペック・タフィーさんが中心となって開催されたこの2日間のカンファレンスは、SRF-JRMCの女性従業員の貢献を認める部隊の献身的な姿勢を示すものでした。将来へのコミットメントとして、カンファレンスはSRF-JRMCの女性たちが指導を求めたり、メンターシップやリーダーシップの可能性について問い合わせたり、エンパワーメントを図ったりするための開かれた場を提供しました。基調講演では、海上自衛隊の北条美代2等海佐、防衛事務官の上林佐紀子総務科長、ブランデン・カーター少佐、及び今野綾子さんが、仕事と私生活のアンバランスを克服した経験や、ストレス要因の指摘、メンタルヘルスを維持する方法などについて話しました。





When asked about the future of the Women's Initiative at SRF, Ms. Taffe replied, "The conference generated excitement and energy. With discussions, four focus areas emerged: leadership and professional development, English language skill building, work-life balance, health and wellbeing. Building on the momentum and building the strategy is next."

SRFにおける女性のイニシアチブの将来について尋ねられると、タフィーさんは次のように答えました。「カンファレンスでは興奮と活気を生み出しました。話し合いの結果、リーダーシップと専門能力の育成

能力の育成、英語力の向上、ワークライフバランス、及び健康とウェルビーイングの4つの重点分野が浮かび上がりました。この勢いをさらに加速させ、戦略を構築することが次の課題です」

Sawako Nakamura, who is the only female MLC supervisor in Sasebo expressed her reason on why she encouraged the women in Sasebo to also participate, "I feel responsible to be the bridge between Yokosuka and Sasebo so that we become the part of this initiative."

佐世保で唯一の女性MLC監督者である中村沢子さんは、佐世保の女性たちにも参加を呼びかけた理由について、「横須賀と佐世保の架け橋となり、私たちがこの取り組みの一部になれるよう、責任を感じています」と語りました。

Ms. Pyrus expressed her hopes for the Women's Initiative in Sasebo, "My aspiration for SRF Women in Sasebo is to create a SRF Women community and program locally. I believe this will allow them to build a network and community that celebrates women's contribution at SRF Detachment. The Sasebo workforce is always encouraged and welcome to participate in all activities hosted by SRF Women in Yokosuka. I would like to thank SRF Senior leadership, USCS, Military and MLCs for supporting the Women Initiative and conference."



パイラスさんは、佐世保における女性イニシアティブへの期待を次のように述べました。「SRF佐世保の女性に対する私の願いは、SRFの女性のコミュニティーとプログラムを地元で作ることです。そうすることで、SRF分所における女性の貢献を称えるネットワークとコミュニティーを築くことができると思います。佐世保の従業員は、SRF横須賀の女性が主催するすべての活動に参加することが奨励され、歓迎されています。SRFのシニアリーダー、軍属、軍人、MLCが女性イニシアチブとカンファレンスを支援してくれたことに感謝したいと思います」

The Women's Initiative is working to improve accessibility by developing materials tailored to our Japanese workforce. They also provide resources such as books on leadership and self-development that can be found in the C1140 library which is available in both English and Japanese for anyone to check out. Additionally, there will be opportunities for seminars, team-building activities, leadership training, and more to come.

女性イニシアティブでは、日本人の従業員に合わせた資料を開発し、可能な限り多くの人々が利用できるように努めています。また、C1140の図書室では英語と日本語の両方でリーダーシップや自己啓発に関する本などの資料も提供しており、誰でも借りることができます。また、セミナー、チームビルディング活動、リーダーシップ・トレーニングなどの機会も提供する予定です。



Each step forward is a step toward positive change. The members of the Women's Initiative aim to inspire and uplift the voices of the few.

一歩一歩前進することが、前向きな変化への一歩となります。女性イニシアティブのメンバーは、少数の人々の声を鼓舞し、高揚させることを目指しています。



Shoring up America Amidst the Chaos 混沌の中でアメリカを支える

By Aya Stewart, C1150 Corporate Communications
文, C1150 アヤ・スチュアート コーポレート・コミュニケーションズ

With turmoil brewing in Europe, the U.S. faced challenges in fortifying its defense on both the Pacific and Atlantic fronts in 1939. As public support for the United States to join the war surged, so did calls for women to join the fight, asserting their right to serve alongside the men in their country as many recognized the invaluable support women had provided during WWI. The debate over whether American women should have the right to enlist in the military was put to rest in 1942 with the enactment of Public Law 554: To establish a Women's Army Auxiliary Corps for service with the Army of the United States, and the Public Law 689: To expedite the war effort by releasing officers and their replacement by women in the shore establishment of the Navy.

ヨーロッパで混乱が勃発する中、1939年、米国は太平洋と大西洋の両戦線で防衛を強化するという難題に直面した。米国が戦争に参加することへの世論の支持が高まるにつれ、女性も戦いに参加するよう求める声が高まり、第一次世界大戦中に女性が提供したかけがえのない支援を多くの人々が認識する中、自国の男性とともに兵役に就く権利を主張した。アメリカ人の女性が軍に入隊する権利を持つべきかどうかをめぐる議論は、1942年に制定された公法第554号：「合衆国陸軍に従軍する女性陸軍補助部隊を設置する件」と公法第689号：「海軍の陸上施設における将校を解放しその後任を女性にすること」により戦局を好転させることで収束した。

(above) "WAVE air station control tower crew", Naval History and Heritage Command.

WAVES | ウェーブズ

The Women Accepted for Volunteer Emergency Service (WAVES) was established on July 21, 1942, aimed at relieving men for sea duty and replace jobs in shore establishments. Approximately 100,000 women joined WAVES throughout the war, though recruitment was selective. Propaganda posters and recruitment efforts often made their way to college campuses and nearby college towns emphasizing gender equality. To qualify for Officer Candidate School, women ages ranging 20 to 40 years old were required to have a college degree or have two years of college plus two years of professional experience. While officers had no command authority beyond WAVES, they played vital roles within the organization.

1942年7月21日、男性兵士の海上勤務を軽減し、陸上施設の仕事を代替する目的で、女性志願兵（以下WAVES）が設立された。戦争中、約10万人の女性がWAVESに参加したが、募集は選択的だった。男女平等を強調する宣伝ポスターや勧誘活動は、しばしば大学のキャンパスや近隣の大学のある都市に掲示された。士官候補生学校に入る資格を得るには、20歳から40歳までの女性は大卒であるか、大学2年と職業経験2年が必要だった。士官にはWAVES以上の指揮権はなかったが、組織内では重要な役割を果たした。

With 38 ratings available, many served in clerical, healthcare, or storekeeper billets; 14,000 served as yeoman, 13,000 served as hospital corpsmen, and around 23,000 served in aviation. They were also restricted to duty in the continental United States and prohibited from serving overseas or onboard aircraft.

38の職種があり、その多くが事務職、医療職、倉庫番などに就いていたが、1万4,000人が事務係、1万3,000人が衛生員、約2万3,000人が航空兵と



して従事した。また、米国本土での任務に限定され、海外勤務や航空機への搭乗は禁止されていた。

Following the war, naval leaders, female officers, and former WAVES lobbied to establish permanent status for women in the Navy. In June 1948, President Truman signed the Women's Armed Service Integration Act, disbanding WAVES and granting women regular permanent status in the armed forces. Through perseverance, women became a cornerstone of support for the U.S. military and ignited change in American Society.

戦後、海軍リーダー、女性将校、そして元WAVESは、海軍における女性の永続的地位を確立しよう働きかけた。1948年6月、トルーマン大統領は女性兵役統合法に署名し、WAVESを解散させ、女性に軍隊における正規の永続的地位を与えた。忍耐によって、女性は米軍を支える礎石となり、アメリカ社会に変化をもたらした。

WAC | WACにおける二世たち

Nisei, the second-generation Japanese born in the United States, were shouldered with heavy burdens. Executive Order 9066, signed by President Roosevelt on February 19, 1942, forcibly relocated Japanese Americans residing in the West Coast and into internment camps. Along with their lives being completely upended, the order barred anyone of Japanese descent from military service. As the demand for additional manpower to support the war increased, the Army extended eligibility for Nisei men in January 1943 and the women to the Women's Army Corps in November since neither the Navy nor the Army Air Force accepted Japanese Americans to serve. While the Nisei men were placed in exclusively Japanese American units, Nisei women, due to their low numbers, were not subject to segregation.

アメリカで生まれた日系二世は、大きな重荷を背負わされた。1942年2月19日にルーズベルト大統領が署名した大統領令9066号は、西海岸に住む日系アメリカ人を強制的に収容所に移した。日系二世らの生活が完全に覆されるとともに、この命令は日系人の兵役を禁じた。戦争を支援するための追加人員の需要が高まるにつれ、海軍も陸軍航空隊も日系アメリカ人の兵役を受け入れていなかったため、陸軍は1943年1月に二世男性の兵役資格を拡大し、11月には二世女性の陸軍婦人部隊への入隊を認めた。二世の男性は日系アメリカ人だけの部隊に配属されたが、二世の女性は人数が少なかったため、隔離対象にならなかった。

Nisei women faced tremendous difficulty in justifying their decision to join the military to their families and community. The complexity of the situation intertwined with the emotions and confusions they faced were rooted in the intangible, humanity. Many felt compelled to prove to those caught in the hysteria that they deserved to be treated just as any other American, after all, they were born on the same soil.

二世の女性たちは、軍隊に入るという決断を家族や地域社会に正当化するために、大変な困難に直面した。状況の複雑さと、彼女たちが直面した感情や葛藤は、人間性という無形なものに根ざしていた。結局、同じ土の上で生まれたの同士であることから、多くの人々は、興奮状態に巻き込まれた人々に、自分たちは他のアメリカ人と同じように扱われて当然であることを証明しなければならないと感じていた。



WAC Detachment personnel at the Military Intelligence Service Language School, Fort Snelling, Minnesota, in 1945. Capt. Marion Nestor is standing on the far right. (Photo courtesy of Seattle Nisei Veterans Committee) (courtesy photo)

Another catalyst for Nisei women to volunteer was fueled by the men in their community-- brothers, friends, loved ones, many of them had gone to join the fight. Despite the opposition from their community, they felt strongly compelled to bring them back home as soon as possible. On the other side of the barbed wire fences were women with the resolve of steel, wanting to support their community and country for the fight in the Pacific Theatre.

二世の女性たちがボランティアに参加するもう一つのきっかけは、彼女たちのコミュニティーにいた男性たち - 兄弟、友人、愛する人たち、のその多くが戦いに参加していたことだった。地域社会からの反対にもかかわらず、彼女たちは彼らを一刻も早く故郷に連れ戻さなければならぬと強く感じていた。有刺鉄線のフェンスの向こう側には、太平洋戦争での戦いのために地域社会と国を支えようとする、鋼鉄の決意を持った女性たちがいた。



Members of the Women's Army Corps (WAC) receiving a briefing. Japanese American Veterans Association.

The Military Intelligence Service Language School (MISLS) 軍事諜報部語学学校 (MISLS)

Nisei women were restricted to joining the Women's Army Corps (WAC), Army Nurse Corps (ANC), and the Cadet Nurse Corps (CNC). Many of these women were originally recruited to become military translators under the assumption that they were proficient in Japanese. Unbeknownst to recruiters, many were not fluent.

二世の女性たちは、陸軍婦人部隊 (WAC)、陸軍看護部隊 (ANC)、看護士官候補生部隊 (CNC) への参加が制限されていた。これらの女性の多くは、当初、日本語が堪能であることを前提に、軍の通訳になるために採用された。採用担当者は知らなかったが、多くは流暢ではなかった。

A total of 48 Nisei women were assigned to the Military Intelligence Service Language School (MISLS), enduring six months of rigorous studying as they learned Japanese military language alongside Japan's history, geography, military structure, and political and cultural dynamics. Following their graduation, their duties included translating Japanese military documents, plans, and strategic information.

合計48人の二世女性は、軍事諜報部語学学校 (MISLS) に配属され、日本の歴史、地理、軍事構造、政治的／文化的力学とともに、日本の軍事用語を学びながら、6ヶ月間の厳しい勉強に耐えた。卒業後、彼女らの任務は日本の軍事文書、計画、戦略情報の翻訳であった。

There were 142 Japanese American women who volunteered for WAC during a period of uncertainty in America. They were expected to be the epitome of a patriotic American woman while maintaining their Japanese heritage to accomplish their mission. Each woman, driven by her own convictions, bravely stepped forward to contribute to a cause that often reminded them that it wasn't their place. Their resilience reshaped history and saved countless lives as they held onto their heritage with pride while simultaneously embracing the identity of being American.

アメリカ情勢が不安定な時期にWACに志願した日系アメリカ人女性は142人。彼女たちは、日本人の血を受け継ぎながらも、愛国的なアメリカ人女性の典型として使命を果たすことを期待された。それぞれの女性は、自らの信念に突き動かされ、しばしば自分たちの居場所ではないと思い知らされる大義に貢献するために、勇敢にも一歩を踏み出した。彼女たちの逞しさが歴史を塗り替え、数え切れないほどの命を救った。



Members of the Women's Army Corps (WAC) at Hamilton Army Airfield, before deployment to Tokyo, January 23, 1946. At front, L-R: Atsuko Mori, Miwako Yanomoto, Chito Isonaga, Edith Kodama, Fumiko Segawa, and Shizuko Shinagawa. Back Row, L-R: Mary Nakamura, Matsuko Kido, Hisako Hirakawa, Toyoma Nakanishi, Marie Minata, Sgt. Rhoda Knudten and Technician Fifth Grade Bertha Chin. Anne T. Kent California Room Collection.

Sources

The Women's Reserve (WAVES), Naval History and Heritage Command

The WAVES of World War II, National Women's History Museum

Japanese American Women in Military, Densho Encyclopedia

Japanese American Women in World War II, Japanese American Veterans Association

Vaccinations and the U.S. Navy

ワクチン接種と米海軍

By Erin Reyes, C1150 Corporate Communications
文 C1150コーポレート・コミュニケーションズ、エリン・レイズ

In September 2023, the Centers for Disease Control and Prevention (CDC) approved the use of updated COVID-19 vaccines from Pfizer-BioNTech and Moderna. The vaccines are formulated to fight against the more recent variants of COVID-19, particularly the highly transmissible XBB lineage of the Omicron variant.

2023年9月に米国疾病予防管理センター(CDC)は、ファイザー・バイオンテック社とモデルナ社による最新の新型コロナウイルスのワクチンの使用を承認しました。このワクチンは、新型コロナウイルスの最近の変異型、特に感染力の強いXBB系統のオミクロン変異型に効果があるように開発されています。

The vaccine has come far from its first iteration, and it is worth mentioning that one of the first military installations ever to receive that original COVID-19 vaccine was Naval Medical Center San Diego in December 2020. This, among many other instances in history since the Revolutionary War, demonstrates the significance of immunizations in the U.S. Navy.

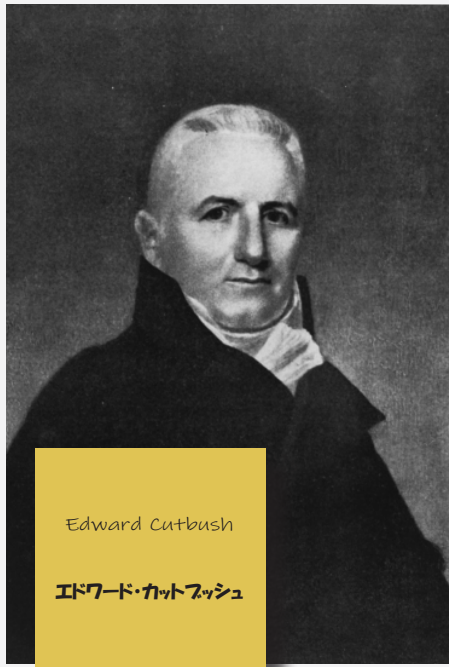
新型コロナウイルスの最初のワクチン接種を受けた最初の軍事施設のひとつが、2020年12月のサンディエゴ海軍医療センターであったことは特筆に値します。これは独立戦争以来の歴史における他の多くの例の中でも、米海軍における予防接種の重要性を示しています。

Let's look at two other vaccines and their histories within the U.S. Navy!

米海軍における他の2つのワクチンとその歴史を見てみましょう!

Sources 参考文献:

- Centers for Disease Control and Prevention (CDC)
- Naval History and Heritage Command
- Annals of Internal Medicine



Edward Cutbush

エドワード・カットブッシュ

Photo source 写真出典: Naval History and Heritage Command

Smallpox 天然痘

In 1798, the first vaccinations in the U.S. Navy were recorded. Prior to "vaccinations," immunizations were administered by means of inoculations, or the introduction of weak forms of certain diseases into the body. Smallpox inoculations were administered to twelve sailors by Edward Cutbush, an officer and surgeon on USS United States. Fifty years later, smallpox vaccinations were made mandatory for recruits at the time of enlistment. This lasted until 1972, and smallpox was declared eradicated in 1980 by the World Health Organization (WHO).

1798年に米海軍における最初のワクチン接種が記録されています。「ワクチン接種」以前は、予防接種、つまり特定の病気の弱い型を体内に取り込むことによって免疫をつけていました。天然痘の予防接種は、USSユナイテッド・ステーツの士官兼外科医であったエドワード・カットブッシュが12人の海軍兵に行いました。それから50年後、入隊時に天然痘の予防接種が義務づけられました。これは1972年まで続き、天然痘は1980年に世界保健機関(WHO)によって根絶が宣言されました。

Tetanus 破傷風

In 1934, research on the effects of tetanus toxoid, a tetanus vaccine, was conducted on USS Relief. With participants including USS Relief volunteers and midshipmen from the United States Naval Academy, it was the largest study on the vaccine. The study proved the effectiveness of tetanus toxoid over what was typically administered during that period, antitoxin. The findings paved way for the mass acceptance of tetanus toxoid to combat tetanus, a disease which claimed the lives of more than ten thousand soldiers at the time of the study.

1934年には破傷風ワクチンである破傷風トキソイドの効果に関する研究がUSSリリーフで行われました。USSリリーフのボランティアやアメリカ海軍兵学校の中等兵が参加したこの研究は、ワクチンに関する最大の研究でありました。この研究では、当時一般的に投与されていた抗毒素よりも破傷風トキソイドの方が有効であることが証明されました。この研究結果は、当時1万人以上の兵士の命を奪った破傷風と闘うために破傷風トキソイドを大量に受け入れる道を開きました。

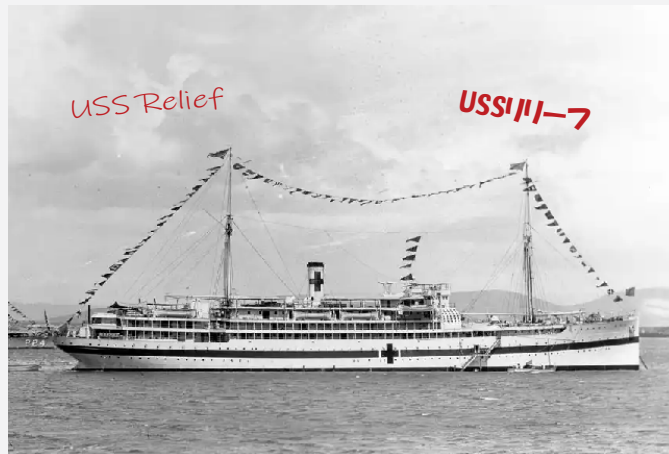


Photo source 写真出典: NavSource Naval History



Employee Spotlight

従業員スポットライト

Felicia Shadle and Mioko Konno シェイドル・フリーシアさん、今野澪子さん
Code 1220.2 Workload Forecasting Branch コード1220.2ワークロード・フォー
キャスティング・ブランチ

**For this spotlight, you were nominated as a pair by Naomi Watanabe (C1202).
Can I ask why you two were recommended together?**

今回のスポットライトでは、渡邊直美さん（C1202）からお二人がペアで推薦されました。何故、ペアで推薦されたと思いますか？

SHADLE: I guess it's because we are fairly new to the branch. Konno-san came in about a year ago, and I came in about 3 months after that. We've been working together on a lot of projects, so I think they wanted to recognize the both of us for what we do.

シェイドル: 私たちがこのブランチに来てまだ日が浅いからだと思います。今野さんは1年ほど前に入り、私はその3か月後くらいに入りました。私たちは多くのプロジェクトで一緒に仕事をしてきましたが、私たち2人と2人で行っている仕事を評価していただいたのだと思います。

Can you describe your job to me?

あなたの仕事について教えていただけますか？

SHADLE: We're the Workload and Resource Report (WARR) branch, which we publish monthly. We look at the command's future for the next 10 or so years. We look at the schedule and workload throughout those 10+ years and recommend ways to balance out that workload.

シェイドル: 私たちは毎月のワークロード&リソース・レポート(WARR)を発行しているブランチです。私たちは、今後10年ほどの部隊の将来を見据えています。私たちは、その10年以上にわたるスケジュールとワークロードを見て、ワークロードのバランスを取る方法を提案しています。

What do you like most about your job?

この仕事で一番気に入っていることは何ですか？

SHADLE: I would say the analyzing part is the most interesting part of our job. For ongoing avails, we have reports that go out every week, but those are ongoing and involve more monitoring than analyzing. Like sometimes if what we're focusing on isn't aligning with what's actually going on, we make changes to the information.

But for long term data, we analyze more than we track and input data, so the actual analysis part is the most interesting part because you have to look at how everything is balancing out.

シェイドル: 私たちの仕事で最も興味深いのは、分析に携わる部分だと考えています。継続中の工期については、毎週出されるレポートがありますが、それは継続中のものであることから、分析よりもモニタリングが中心となります。私たちが注目していることが実際に起こっていることと一致していない場合は、情報を変更することもあります。

しかし、長期的なデータの場合は、データを追跡したり入力したりすることより、分析することの方が多くなります。全体の中のバランスを保つ必要があることから、分析作業が最も興味深い作業となります。

Is there anything about your code or branch that you think not many people know about?

あなたのコードやブランチについて、あまり知られていないと思うことはありますか？

SHADLE: A lot of people might not know about WARR, but maybe the shop people are familiar with it. I came from the manpower office, and I knew SRF sent out a brief every month, but I didn't know what it actually was. People might not know that we publish how our workload and workforce balance is every month. At least I wasn't too familiar with it! I just knew the name.

シェイドル: 多くの人がWARRのことを知らない可能性があります。ショップの人たちなら知っているかもしれませんが。私はマンパワー・オフィス出身で、SRFが毎月概要を配信していることは知っていましたが、それが実際にどのようなものかは知りませんでした。毎月、ワークロードとリソースのバランスがどうなっているかを公表していることを、皆さんは知らないかもしれません。少なくとも私はあまりよく知りませんでした。ただ、名前だけは知っていました。

Is there any club or event you would want at SRF?

SRFに欲しいクラブやイベントはありますか？

SHADLE: I know there's an English book club, but maybe a Japanese book club would be fun. I like books!

KONNO: A cooking club! Or maybe a club where you recommend each other different places to eat at. I don't know what you would call that!

シェイドル: 英語のブッククラブがあるのは知っていますが、日本語のブッククラブも面白いかもしれません。私は本が好きなんです。

今野: 料理クラブ。あるいは、何と呼んだらよいのか分かりませんが、お互いにいろいろな飲食店を紹介し合うクラブなんかいかがでしょうか。

Do you have someone in mind for the next Employee Spotlight? Please e-mail srf-jrmc-corpcomm@us.navy.mil to send in your nominations.

今回の従業員スポットライトに相応しい人はいませんか？ 推薦する場合は srf-jrmc-corpcomm@us.navy.mil 宛てでメールを願います。



DEW S137

Portrait (silicone dummy head)

私の名前は山口隆介。

My name is Ryusuke Yamaguchi.

佐世保でS137(QA/ Level 1 surveyor)として、艦船のtank/void,他のcompartmentのアセスをdaily taskとして勤務しています。8年在籍して、以前は業者として基地内で仕事をしていたので、それを合わせると18年、米海軍艦船に携わっています。

I am working in Sasebo as a S137 (QA/Level 1 surveyor) with assessments of tank/void and other compartments of naval vessels to be my daily task. This is my 8th year here. In the past I have worked in this base as a contractor, which would total my engagement with US Navy ships to 18 years.

大学卒業後、渡米し4~5年滞在し、語学学校、特殊メイクの学校を卒業し、低予算映画・学生映画を数多くこなしたが、それで生活する為のお金を稼ぐほどの技量・業界の人との関係を築く事が出来ず、帰国した。

After graduating from college, I went to the US and stayed there for 4-5 years, graduated from language school and SFX makeup school, and was engaged with a lot of low-budget and student films but was unable to build enough skills and relationships with people in the industry to make enough money to make a living and returned back to Japan.

仕事をしながら、作品を作って、自分なりに作品を貯めて個展でも出来たら良いな一っと常に思っていました、今回SRF内で自分の作品が共有出来るならいい機会と思い。応募させて頂きました。

I have always thought it would be nice if I could create a number of art works in my own way while working and have a solo exhibition. This time, I thought it would be a good opportunity to share my art work in SRF, and have decided to apply.



作品は全てLife Sizeで粘土彫刻・型取り・目、歯の作成・ペイント・髪の毛植え込みが大体の作品工程です、今の自分の生活のバランスで、1作品に約3か月要します。

All of my works are life size, with sculpting clay, molding, creation of eyes and teeth, painting, and hair implanting to be the rough process. With my current life balance, it takes about 3 months to complete an art work.

全ての工程に"Passion"を注いでいますが、こういう地道な作業は"Patient"の方が必要と常に感じて楽しんで作成しています。

I put "passion" in every step of the process, but I always feel that "patience" is more required for this kind of steady work, and I enjoy creating them.

多くの人に、自分の作品を見て貰うのを感謝します。

I am thankful for this opportunity to have many people to see my art work.

NARUKI EMI なるき えみ S500

レイラとハピハピ鳥 Layla and the Happiness bird

イギリス人の妻と子供をベースに絵本を制作しました。

I created a picture book based on an English wife and a child.

日本語と英語両方を楽しみながら学ぶことができる仕組みにしてい、子供たちが英語や日本語に興味を持ったり、言語の壁を少しでも感じないように…という思いで作りました。

I created a structure with hopes that children can learn both Japanese and English while having fun, and would have interest in English and Japanese, with less sense of a language barrier.

主人公のレイラがママと一緒に歩くと、その気分に合わせてさまざまな鳥が現れます。

When the main character, Leila, walks with her mom, various birds appear according to her mood.

ページをめくるたびに、レイラの表情がくると変わる様子（楽しんでいる表情、怒っている表情、はっと気がついた表情など）を個性豊かに表現をしました。

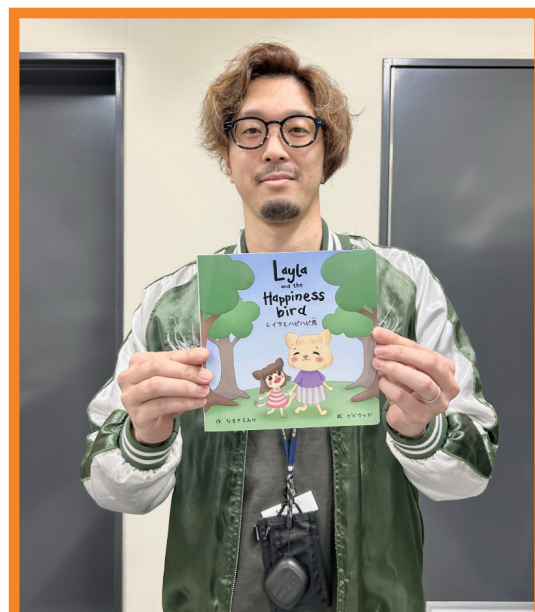
The expression on Layla's face changes with each turn of the page (happy face, angry face, surprised face, etc.), and is expressed with great individuality.

さらに、「ワクワク」「イライラ」「シクシク」といった声に出してみたくなる言葉や、可愛いイラスト、四季や感情に合わせて色も変化します。

In addition, there are words you will want to say out loud, such as "exciting," "irritating," and "weeping", cute illustrations, and colors which change by seasons and emotions.

老若男女を問わず、幅広い層が楽しめる作品に仕上がりました。

This book can be enjoyed by a wide range of people, regardless of age or sex.



Dakata

LT Bradon Carter

C310

Elemental Essentials

Sunshine with a breeze
Sakuras blooming gently
Provoking growth-
Inspiring common goals
And unifying cultures

基本的に必要なもの

そよ風のある日差し
優しく咲く桜
成長の促し
感動的な共通の目標
および文化の統一

3x4=12

C130

ふらふらと

夜の散歩は気分が良い。空気は澄んでおり、静けさが身体を包んでくれる。この時間に出歩いている人間は私だけ。不思議と世界には私しかない感覚に陥る。無意識に、口が音を奏でた。たまに車が通り過ぎると、私の身体は風を感じる。それは何と心地が良いのだろうか。

地球は丸かったと、誰かが言っていた。その通りである。私の視界に映るこの景色は、丸みに帯びていた。天変地異でも起きたのだろうか。その丸みは次第と回転していき、空と道が逆転する。とても不思議な感覚であった。

さっきのは気のせいだったのか。気が付けば空は天にあり、道は地にある。当たり前の光景であった。と思えば、今度は目の前がうねりだし、曲線のような風景が広がる。私はその曲線に飲み込まれぬよう、交互に足を運んでは陽気に歌ってみせた。

今日の散歩はとても不思議で、奇妙な出来事が私に幾つも舞い降りてきた。ただ初めての感覚でない。前にもこの感覚に近いものを、私は感じたことがあった。それがなんだったのか。私の思いとは裏腹に、脳は考えることを拒否している。

私は大きなあくびをすると、そのまま目を閉じた。

・
・
・

「ママー。見て見て」

小鳥のさえずりと共に、小さな女の子が何かを指差していた。母親はすぐにそれをやめさせ、小声で言う。「しー。やめなさい」

母親は娘の手を引き、早足でその場から去っていく。私は目を覚まし、軽く伸びをしてから辺りを見回した。周りにはゴミ袋がいくつもあり、その臭いから思わず顔を歪める。

昨日はどこで飲んでいたのか。その答えはポケットの中にあった。私は一枚の名刺を見て、すべてを思い出す。何とも最悪な朝を迎えたのだろうか。それと同時に、妻への言い訳を考えるのであった。

Wandering Around

A walk at night feels good. The air is clear and I get surrounded by silence.. I am the only person out at this time of night. Strangely, I feel as if I am the only one in the world. Unconsciously, my mouth plays a sound. Every once in a while, when a car passes by, I can feel the wind. How pleasant it is.

Someone once said that the earth was round. That is true. The view I see appears to be rounded in shape. Was there some kind of extraordinary natural phenomenon? The roundness gradually turned around, reversing the sky and the road. I felt very strange.

Was it just a fancy? Now I see the sky in the sky and the road on the ground. It was a normal scenery. Then, the landscape began to undulate in front of my eyes, revealing a curved landscape. I moved my feet in turns and sang merrily so as not to be swallowed up by the curves.

Walk today was very strange and several strange happenings fell upon me. This is not the first time I had this sensation. I had felt something similar to this sensation before. What was it? Contrary to my thoughts, my brain refuses to think.

I yawned loudly and closed my eyes.

"Mommy. Look, look."

With birds chirping, a little girl was pointing at something. Her mother quickly stopped her and whispered.

"Shhh. Stop it."

The mother pulls her daughter's hand and leaves the place at a quick pace. I woke up and stretch lightly before looking around. There were several garbage bags around me, and my face contorted due to the smell.

Where did I drink yesterday? The answer was in my pocket. I looked at one business card and remembered everything. What a terrible morning. At the same time, I was thinking of an excuse to my wife.

Maki SHIINA C910S



The Moonlight

月夜。
moonlight

SAKASA

bgm :
SAKURAドロップス
by 宇多田ヒカル

bgm :
SAKURA drops
by UTADA HIKARU





C1150 Corporate Communications, how do I... C1150 コーポレート・コミュニケーションズ、どうすれば・・・



Photo & News
Coverage Request
Form

[Request photo coverage?](#) 写真撮影の依頼

If you require photographers at your event, please click on the 'Coverage Req' button on the SRF SharePoint page and fill in the form.

カメラマンにイベントに来てほしい場合は、SRFシェアポイントページから「Coverage Req（撮影依頼）」ボタンを押し、表示されたフォームに記入してください。



Public Release
Request Form

[Get my media approved?](#) メディアの承認

If you plan to post photos, videos, graphics, and other media related to SRF-JRMC, they must first be approved for public release. For approval, please click on the 'Public Release Req' button on the SRF SharePoint page and fill in the form.

SRF-JRMCに関連する写真、ビデオ、グラフィック、その他のメディアを掲載する場合は、まず公開の承認を得る必要があります。SRFシェアポイントページから「Public Release Req（公開承認依頼）」ボタンを押し、表示されたフォームに記入してください。

[See our photos?](#) 公開が承認された写真

If your photos are approved for public release, you can find them on our Facebook page (facebook.com/srfjrmc). You can also go to our SharePoint page, click on 'C1150' in the 'Global Navigation' section, and select the 'Photos' tab on the left-hand side. Otherwise, please e-mail us for more information.

公開が承認された写真は、SRFのフェイスブック（facebook.com/srfjrmc）、または、シェアポイントから「Global Navigation」セクションの「C1150」をクリックし、左側の「Photos」タブを選択することで確認することができます。それ以外の場合は、Eメールにて問い合わせください。

Quick Links

[Command Headline News](#)
[Command Bulletin Board](#)
[Photos](#)
[Shared Documents](#)

[Reach you?](#) 問い合わせ先

If you have any questions, concerns, or inquiries, please e-mail us on Flank Speed:

Display Name: USN CFA Yokosuka SRF YOKOSUKA Mailbox Corporate Communications
E-mail ID: usn.yokosuka.srf-yokosuka.mbx.corporate-communications@us.navy.mil or
srf-jrmc-corpcomm@us.navy.mil

質問、不明点、および問い合わせは、Flank Speedメールでご連絡ください！

表示名: USN CFA Yokosuka SRF YOKOSUKA Mailbox Corporate Communications
Email ID: usn.yokosuka.srf-yokosuka.mbx.corporate-communications@us.navy.mil
または srf-jrmc-corpcomm@us.navy.mil

Calling all creative minds at SRF-JRMC!

talent corner

Thank you to everyone who submitted their wonderful work to the spring edition of the Talent Corner! We hope this becomes an inspiration for others to get creative. Submit anytime to our corporate comms email located down below. We're looking forward to seeing your entries for this upcoming summer edition!

タレント・コーナー春号に素晴らしい作品を応募してくださった皆さん、ありがとうございました。このコーナーが他の方々の創作意欲をかき立てるきっかけになれば幸いです。応募はいつでも下記のコーポレートコミュニケーションズ宛てにメールで可能です。夏号への応募もお待ちしております!

—C1150☺

look out for emails from srf-jrmc-corpcomm@us.navy.mil

Need more information?
もっと情報がほしい方は?



facebook.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 1150. Submissions are welcome at any time. If you have any suggestions, submissions or questions, please email srf-jrmc-corpcomm@us.navy.mil, or call us at 243-7277 / 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C1150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srf-jrmc-corpcomm@us.navy.mil宛てにemailを送付するかDSN 243-7277/7075までお電話くださいますようお願いいたします。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。

