

日本メンテナンス工業協会会報

JAMSEC

Japan Association of Maintenance and Service Contractors

第**106**号

Vol. 32, No. 1 2021.7

Maintenances for the Future

目次

| | | | |
|--|-------------------|---------------|----|
| [巻頭言] | | | |
| アフターコロナに向け | 菅尾 浩之 | 1 | |
| [JAMSEC News] | | | |
| 2021年度 理事会役員 | | 2 | |
| 2021年度 事業計画 | | 3 | |
| 委員会活動状況 | | 4 | |
| 会員各社の動静/「メンテナンス・レジリエンスOSAKA2021」結果報告 | | 10 | |
| [特集・人材育成] メンテナンスマイスター賞受賞者 紹介 | | | |
| ・JFEプラントエンジニアリング株式会社 | 是永 俊仁氏 | 大角 明 | 11 |
| ・株式会社中部プラントサービス | 宮原 由至氏 | 入山 英司 | 14 |
| ・株式会社西島製作所 | 高田三喜男氏 | 前田 賢二 | 17 |
| [特集・人材育成] メンテナンス奨励・普及受賞者 紹介 | | | |
| ・株式会社ウィズソル | 田中 隆氏 | 田中 隆 | 21 |
| ・山九株式会社 | 原田日出男氏 | 技術開発本部 技術・開発部 | 22 |
| ・横河ソリューションサービス株式会社 | 安原 喜一氏他 | 安原 喜一 | 25 |
| [特集・技術報告] メンテナンス技術受賞者 紹介 | | | |
| ・JFEプラントエンジニアリング株式会社 | 池田 匡男氏 | 池田 匡男 | 30 |
| [特集・人材育成] | | | |
| プラントメンテナンス業界ガイドブックによる認知度向上 | 評価提案委員会 | 福島 宗次 | 35 |
| フランチ締結技能講習について | フランチ締結技能講習推進WG | 近藤 康治 | 36 |
| [随筆] | | | |
| 若手の育成 | 株式会社明電エンジニアリング | 後藤 研吾 | 38 |
| [特集・プラント業界で活躍するリケジョ] | | | |
| 国内外で奔走するフィールドエンジニア | 富士電機株式会社 | 山際 成美 | 40 |
| [メンテナンスの進化を支える者達] | | | |
| 施工管理者としての心がけ | 玉機プラントテックス株式会社 | 高橋 弘紀 | 42 |
| 「感謝と安堵」の笑顔に達成感 | 株式会社スミエイ | 前田 佳輝 | 43 |
| ボルトにとってかけがえのない存在に | トルクシステム株式会社 | 三富 圭祐 | 44 |
| メンテナンス業界の営業として | ワコオ工業株式会社 | 松辻 隼也 | 45 |
| [Coffee Break] | | | |
| イカ統括会議と少年時の記憶 | 横河ソリューションサービス株式会社 | 片橋 一浩 | 46 |
| [会員会社紹介] | | | |
| 旭化成エンジニアリング株式会社/関電プラント株式会社/ | | | |
| 株式会社神鋼エンジニアリング&メンテナンス/株式会社スガテック/高田プラント建設株式会社/ | | | |
| テックプロジェクトサービス株式会社/東芝インフラシステムズ株式会社/株式会社日新メンテナンス | | | 48 |
| [事務局より] | | | |
| 「会報」掲載原稿の公募について ほか | | | 53 |
| 日本メンテナンス工業会 頒布資料申込書 | | | 54 |
| 日本メンテナンス工業会 会員名簿 | | | 55 |

■ 巻頭言 ■



アフターコロナに向け

菅尾 浩之
旭国際テクネイオン株式会社
取締役 TSS 事業本部長

コロナ禍となり、2度目の夏を迎えた。そして、7月末には東京オリンピックが開幕した。2020年～2021年にかけては、企業や個人を取り巻く環境がガラリと変わったこともあり、例年に比べて月日の流れを早く感じている。

コロナ禍は、世界秩序やグローバル経済の枠組みだけでなく、働き方、人と人との関わり、生活、価値観までも変えてしまうほど大きなインパクトを与えた。一方で、テレワークの急速な拡大に見られるように、社会や生活、仕事など、さまざまな場面へのデジタルテクノロジーの実装を急激に進めざるを得ない事態も招いた。我々は、アフターコロナに向け、コロナ前の価値観や思考を見直し、社会の変化に適應できるよう柔軟に変化しなくてはならない。

コロナ禍において、以前より解決すべき議論として挙がっていたものの、なかなか進まなかった働き方改革が急速に進んだ。テレワークの導入など、本来であれば数年かけて社会に浸透していくはずが、最初の緊急事態宣言が発令されたことにより、多くの企業で一気に導入された。当初、テレワークの導入によって生産性は下がると思われていた。しかし、導入するにあたり現状の業務で不便に感じていたアナログな業務をデジタル化する必要があり、改めて業務フローを可視化する事で業務内容が精査され、かえって生産性を高めることとなった。

一方で、テレワークの継続により、同じ空間で直接顔を合わせてコミュニケーションをとる機会が少なくなるため、「組織で働いている」という感覚や職場の一体感・協調性が生まれにくいという問題が

生じた。また、進捗管理やスケジュール管理がしづらという問題も生じた。

特に、指示待ちの者に対して事前にはっきりとタスクを与えたり、スケジュール管理や進捗管理のルールを利用したりして、生産性を注視するなどのマネジメントの工夫が必要となるのではないだろうか。

それら解決に役立つのがデジタルテクノロジー（VR = Virtual Reality: 仮想現実、AR = Augmented Reality: 拡張現実、MR = Mixed Reality: 複合現実、SR = Substitutional Reality: 代替現実）の活用であるのではないだろうか。人との距離をできるだけ保ちつつ、しかし心理的な距離を近づけることが、デジタルテクノロジーにはできる。現実には会えないからこそ、遠隔会議のシステムを使って飲み会や映画の上映会を企画したり、ゲームの中に集って、そこで卒業式や入学式、結婚式を催して祝ったりと、バーチャルな空間を現実の代替として用いる動きは、このコロナ禍において社会実装が急速に進んだ。弊社においても新人社員教育にVR・MR・ICTなどを取り入れる試みをしている。コロナ禍以前は、リアルな体験をさせて教育をすることができていたが、コロナ禍においてはリアルに触れることができないため、VR・MRを用いて、新人社員に体感してもらおうというものだ。

数年前までの当たり前が通用しなくなる中で、アフターコロナに向け、社会の変化に企業として、個人として柔軟に変化できるよう、今から環境を整えていかなくてはならない。