

日本メンテナンス工業協会会報

IAMSEC

Japan Association of Maintenance and Service Contractors

第 **115** 号

Vol. 36, No. 2 2026.3

Maintenances for the Future

目 次

[巻頭言]

人財不足の時代、コミュニケーションの重要性 島田 強… 1

[JAMSEC News]

2026年 賀詞交歓会開催… 2

「メンテナンス・レジリエンスTOKYO2025」 出展報告… 7

会員各社の動静… 8

[特別記事]

「メンテナンス・レジリエンスTOKYO2025」プラントメンテナンスショー 出展企業紹介… 9

・JFEプラントエンジニアリング株式会社… 9

・株式会社明電エンジニアリング… 12

・株式会社ウィズソル… 18

・株式会社高田工業所… 23

・愛知産業株式会社… 28

・JGC Digital株式会社（日揮グループ）… 32

・山九株式会社… 36

・日鉄テックスエンジ株式会社… 42

・富士ファーマナイト… 48

・レイズネクスト株式会社… 52

・横河ソリューションサービス株式会社… 58

・株式会社エム・ソフト… 62

・関電プラント株式会社… 66

・ワコオ工業株式会社… 72

[特別記事・技術紹介]

「プラントメンテナンスショー」～JAMSECブース【技術紹介・製品紹介】出展企業紹介… 76

・協和機工株式会社… 76

・株式会社竹中製作所… 79

・尼崎電機株式会社… 83

・一般財団法人 日本環境衛生センター… 85

[トピックス]

福島第一原子力発電所見学・研修会 教育研修委員会… 88

法令・規格委員会 2025年度研修報告 法令・規格委員会… 91

[随筆]

挑戦と癒し——私を支える二つの力 日鉄テックスエンジ株式会社 入江 哲也… 94

[特集・プラント業界で活躍するリケジョ]

現場から主管部所へ「リケジョ」の歩み 株式会社中部プラントサービス 鵜飼 実咲… 96

[Coffee Break]

富士山を見て思いめぐらす 千代田エクスワンエンジニアリング株式会社 荒木 幸治… 98

[ものづくりメンテナンス余話]

システムエンジニアとして歩んだ現場との接点と思い出 アズビル株式会社 伊東 忠義… 100

[特集・技術紹介]

次世代の現地機械加工 お客様に最適解を届ける新たな施工方法 株式会社エスト 塩崎 強… 102

[特集・人材育成]

JAMSECフランジ締結技能講習制度の運用状況（続報）—もうすぐ5年の更新時期を迎えます—
フランジ締結認定講師連絡会リーダー 近藤 康治… 104

[新規会員のご紹介]

株式会社エム・ソフト／株式会社新星工業… 107

[調査統計]

会員企業概要【1年調査：2024年度データ】、【長時間労働について】 調査統計委員会… 108

[事務局より]

「会報」掲載原稿の公募について ほか… 124

日本メンテナンス工業会 頒布資料申込書

日本メンテナンス工業会 会員名簿

■ 巻頭言 ■



人財不足の時代、 コミュニケーションの重要性

島田 強

横河ソリューションサービス株式会社
執行役員 ライフサイクルビジネス本部

現在、日本の製造業は、設備の老朽化による突発故障や生産性の低下、保全コストの増加など、現場では多くの課題が顕在化している。現場作業や設備管理のDX化は進む一方で、依然として人手に頼る業務も多く、作業者の人数や技量が生産性に直結する状況は変わっていない。更に、製造業における就業者の減少と高齢化により、慢性的な人財不足が現場力の低下を招いている。

最新の統計によると、2025年3月時点で日本の製造業の就業者数は1,046万人で、全就業者数6,881万人の15.4%を占めている（独立行政法人労働政策研究・研修機構総務省統計局 労働力調査より）。ピークは1992年の1,600万人超であり、全体として緩やかに減少傾向で、現場の人財不足はますます深刻化している。また、製造業の事業所数は22万3,391社（2023年）で、前年より621社増加。メーカーが製造して出荷した金額「製造品出荷額」は2022年で361兆7,749億円、前年の330兆円から9.6%増加となっており、年々右肩上がりの傾向にある。（総務省・経済産業省 製造業事業所調査より）

このように、就業者数は減少傾向にある一方で、事業所数や出荷額は微増しており、国内製造業は、国内市場における人財問題の課題解決（自動化・効率化など）が、今後の成長の鍵となりそうだ。

人財不足の解消には、採用を強化するだけでなく、既存人財の育成と定着が不可欠である。そのために、特に重要なのはコミュニケーションではないだろうか。現在でも組織の活動のほとんどは、人とのコミュニケーションによって成り立っている。これまでの上意下達のコミュニケーションではなく、双方向の

対話を通じて、個々の価値観や意見を尊重し合う文化が不可欠となっている。そのため、信頼関係を築く場を増やし、日頃の声かけ、1on1ミーティング、育成プログラムなどによるフィードバックの言語化等、組織全体の活性化とモチベーションの維持等、人財の定着につなげていくコミュニケーションの基盤が必要となっている。

また、現場のDX推進は単なる技術導入にとどまらず、OT（運用技術）とITの融合が進んでおり、クラウド、IoT、AI、エッジコンピューティング、ロボットなどの新技術が現場に浸透しつつある。IT / OT コンバージェンスは、技術だけでなく組織構造や人財育成にも影響を及ぼす。そのため、部門間の壁を越えた人財交流やプロセス改革でのコミュニケーションを変化させないと、組織全体の効率と生産性を高めることができない状況にきている。

加えて、リーダーの言動は想像以上に職場の雰囲気やメンバーの行動に影響を与える。傾聴姿勢、建設的フィードバック、オープン（WH）クエッション、情報オープン姿勢、失敗を学びの機会とする姿勢等が求められていこう。

変化の激しい時代だからこそ、指示待ち人間ではなく主体的に考え行動できる人財育成が必要であり、自分自身まだ道半ばであるが、人財育成のためコミュニケーションを変革し、現場力を高めていきたい。