

見つける、広がる、私らしい働き方。



日研トータルソーシング株式会社

人的資本創造レポート

2026.3 Vol.2



当社は「見つける、広がる、私らしい働き方。」をブランドメッセージに、働く人と企業がともに成長できる社会の実現を目指しています。

その中心にあるのが、かねてより変わることのない教育・研修への投資です。全国51カ所の研修施設と研修実績(年間13,700名：2024年4月～2025年3月)を活用する育成スキームは、当社の人的資本経営の根幹です。

現在、日本のものづくり産業は大きな転換期を迎えています。少子高齢化による人手不足が深刻化する一方、AIやDXの進展が現場の在り方を変えつつあります。しかし、製品を形にし、品質を守り、設備を動かす現場の技術力は、自動化が進む時代だからこそ、高まっていくと考えています。

当社は、人材を労働力ではなく、未来を生み出す資本と捉えています。これまで、製造・保全・エンジニア・建設・医療介護など幅広い分野において、就業前研修による即戦力化と、就業後の継続的なキャリア支援を組み合わせた独自の育成スキームにより専門技術を習得した多くの人材を輩出してきました。

vol.2となる本レポートでは「ものづくり」領域に焦点を絞り、未経験者が確かな専門性を備えた技術者へと成長していく具体的なプロセスと人材育成への取り組みを可視化しました。

私たちが培ってきた人的資本への取り組みが、これからの時代の働き方、そしてものづくりの未来にどう貢献していくのか。本レポートを通じて深く知っていただければ幸いです。

日研トータルソーシング株式会社
代表取締役社長

清水 浩二



INDEX

- 04 ものづくりを支える日研トータルソーシングの技術者
- 05 日研トータルソーシングが向き合うべき社会課題
- 06 INTERVIEW — 営業本部 上席執行役員 鎌田 恒夫

第1章 日研技術者とは

- 08 ものづくりに携わる専門技術者
- 09 INTERVIEW — ものを開発・設計する人
- 10 CROSSTALK — ものを生産する人
- 11 INTERVIEW — 生産設備を守る人
- 12 CROSSTALK — 現場を管理する人

第2章 ものづくり人材を創造する

- 14 研修力が必要な理由
- 15 日研トータルソーシングにおける
人的資本の定義とソリューション
- 16 研修 × 教育 = 育成力
- 17 教育・研修体制
- 18 ものづくり人材を創造する環境
- 19 エンジニア研修センター概要
- 20 CROSSTALK — 研修講師 × 研修生
東京エンジニア研修センター
- 21 ものづくり技能センター 概要
- 22 CROSSTALK — 研修講師 × 派遣社員（研修受講者）
京阪ものづくり技能センター
- 23 保全テクノセンター 概要
- 24 CROSSTALK — 研修講師 × 研修生
豊田保全テクノセンター

第3章 人的資本創造企業としての考え方

- 26 MISSION
- 27 沿革
- 28 会社概要
- 30 TOPIX

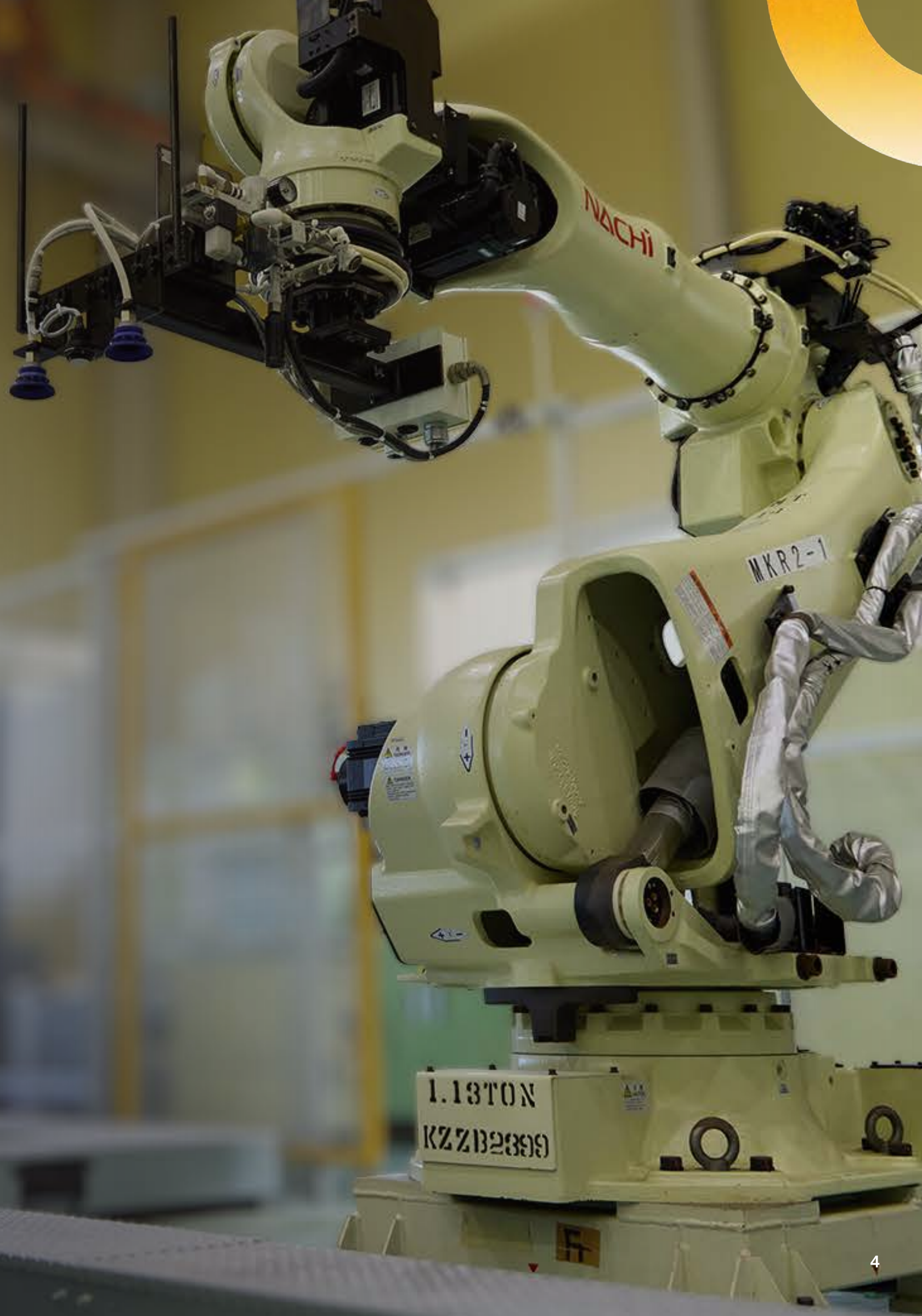
ものづくりを支える 日研トータルソーシングの技術者

創業以来、私たちは「人」を事業の中核に置き、日本の産業を支え続けてきました。とくにものづくりの分野では、開発・設計、生産、設備保全まで、あらゆる工程のプロフェッショナルを育成しています。これは単なる人材派遣ではありません。教育とキャリア支援を通じて一人ひとりの可能性を最大化する、人という資本への戦略的投資と位置づけています。

私たちは人材を未来を生み出す「資本」と捉えています。教育・研修によって磨かれた価値（スキル）は、企業と社会に還元され、そして再び投資する。この「成長の循環」を築くことこそが、持続的な成長を支える経営基盤であると考えています。

当社が掲げる「人的資本創造」とは、働く人の経験やスキルをしっかりと育て、「価値」として輝かせること。そして、その力を必要とされる場所へ届け、企業と社会の発展に貢献することを目指します。

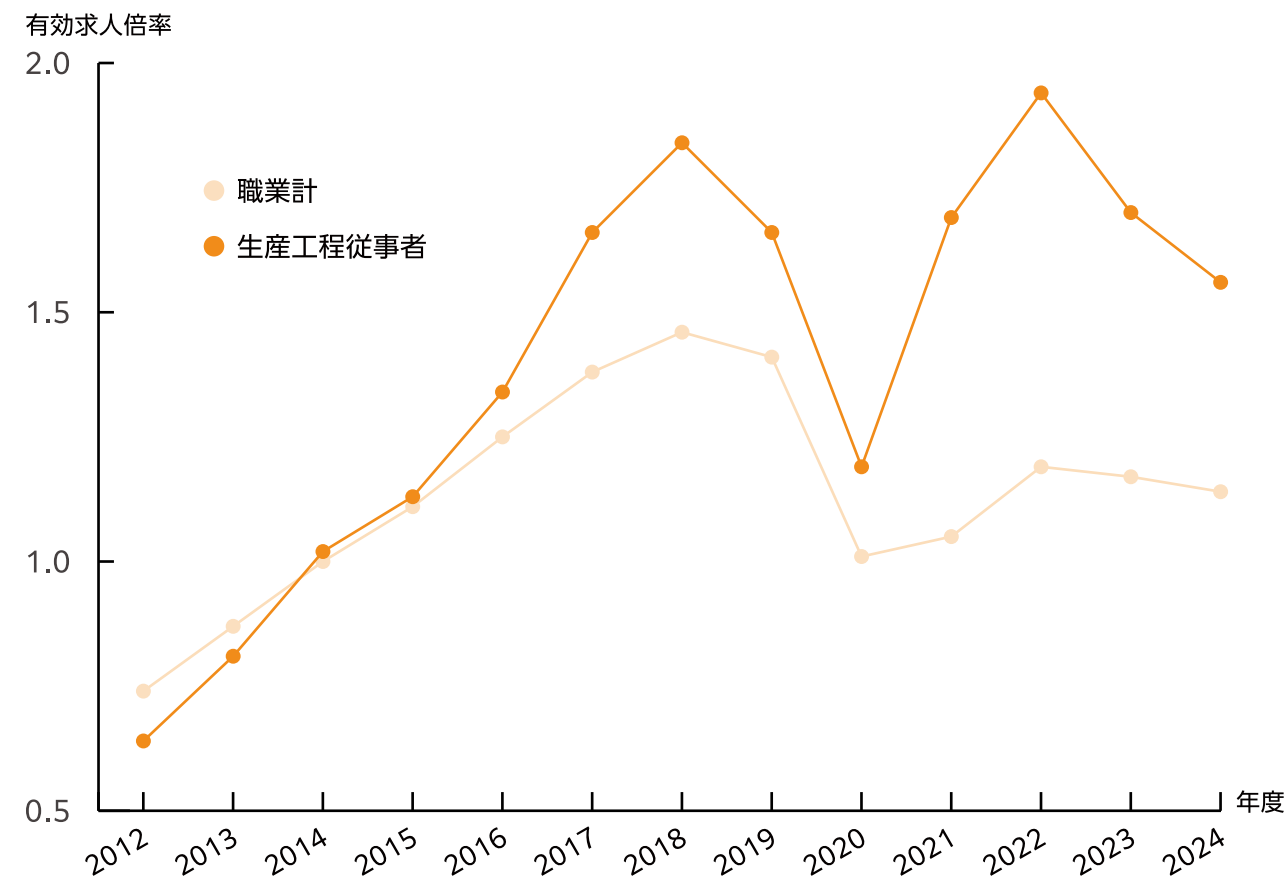
本レポートでは、ものづくりの現場で活躍する技術者たちが、どのように育ち、どんな価値を生み出しているのかをお伝えします。人を育てることは、未来を創る確かな道です。私たちはこれからも、人材育成を通じて、日本のものづくりの未来を支え続けていきます。



構造化する人手不足。 人材は“採る”ではなく“創造”する時代へ。

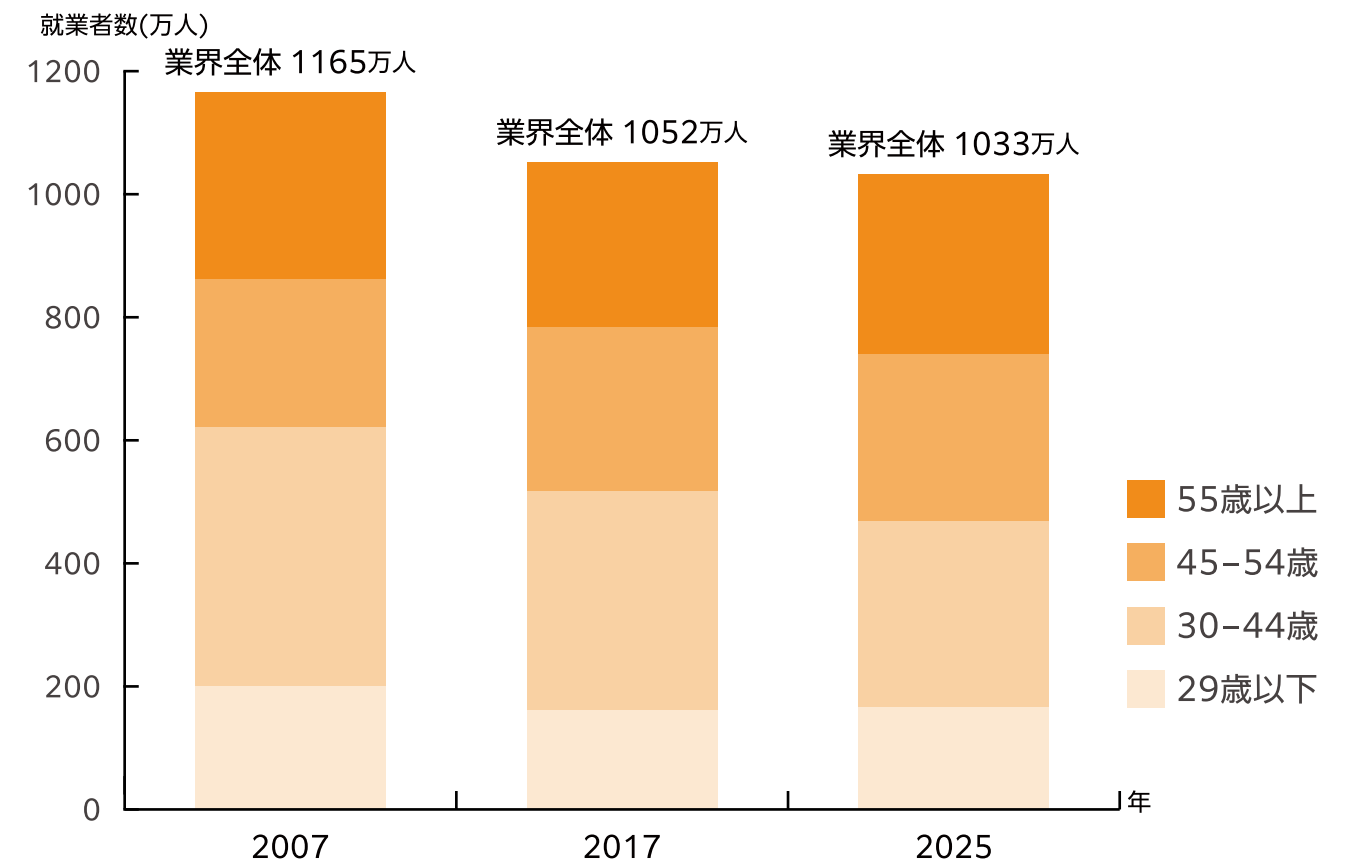
日本は今、少子高齢化により社会構造そのものが変わる大きな転換期にあります。
 労働人口の減少に伴い、多くの企業で人手不足が常態化しています。
 とくに製造業への影響は大きく、熟練技術者の高齢化と若手不足が重なり、技術継承の問題も進行しています。
 一方で、産業構造は高度化・複雑化になっています。製品の高性能化や品質・安全基準の厳格化により、現場では従来以上に高い専門性が求められるようになりました。
 その結果、「人手不足」に加え「求めるスキルを持つ人材がない」という「質」の課題が顕在化しています。
 この背景には、「労働人口の減少」「需要の回復」「専門性の高度化」という3つの波が重なっています。
 これは一時的な課題ではなく、恒常的な問題になりつつあります。
 こうした状況下で、従来の「採用中心」の戦略は限界を迎えました。今必要なのは、「採る」から「育てる」への発想の転換です。
 人材は、採用するものではなく、創り出すもの。
 教育・研修を企業活動の一つの機能とするのではなく、経営戦略の中核に位置づけて、人材育成を企業努力の範疇に留まらず、産業構造を支える社会インフラへと昇華させる。
 当社では、採用依存型から育成主導型へと舵を切り、人材を創り育てる仕組みを社会に実装しています。

有効求人倍率 製造業(生産工程)/全産業平均



出典:厚生労働省「一般職業紹介状況(職業別)」

製造業 就業者数(年齢別) 総務省統計局「労働力調査」



出典:総務省統計局「労働力調査」

「人手不足の時代」から、「人材を育て生かす時代」へ。 ものづくりの未来を支える人的資本経営

変化し続ける現場に応える 学び続けるキャリアの支援

日本のものづくりを取り巻く環境は、ここ数年で大きく変わりました。少子高齢化による労働人口の減少に加え、技術の高度化、品質要求の厳格化、安全基準の強化など、現場に求められる水準は年々上がっています。その結果、直面しているのは「労働力不足」の問題だけでなく、「必要なスキルを持つ人材が足りない」という「質」の問題が、より深刻になっています。

実際、製造現場では、開発・設計、生産、設備保全といった各工程において、専門性を持つ人材へのニーズが高まっています。一方で、そうした人材を採用だけで確保することは、構造的に困難になりつつあります。経験者採用に頼るだけでは、いずれ限界を迎える。これは多くの企業が実感していることではないでしょうか。

だからこそ今、重要になっているのが「人を育てる」という視点です。これからの時代、企業の競争力を左右するのは、どれだけ多くの人を採用できるかではなく、「どれだけの人材を育てることができるか」にかかっています。当社では、そうした考え方のもと、人材を採用するだけでなく、主体的に“創り出すもの”として捉え、事業の中核に育成の仕組みを据えてきました。

人材需要の中身も変化しています。かつては、特定の工程に特化した即戦力人材へのニーズが中心でしたが、現在は、未経験であっても知識や技術の習得意欲がある人材や、環境や技術の変化に合わせてスキルを更新できる人材への期待が高まっています。リスクリング(学び直し)という言葉が象徴するように、「一度身につけたスキルで一生働く」時代から「学び続けること」を前提としたキャリア形成へとシフトしているのです。しかし、現実には多くの生産現場において、十分な教育リソースを確保できていないのも事実です。生産計画はタイトになり、日々の業務に追われる中で、育成に時間や人手を割くことが難しい状況です。

「育てなければいけないと分かっている。でも、その時間と人手がない」そんなジレンマを抱える現場は、決して少なくありません。

産業の持続可能性を支える 「育成インフラ」の構築

当社が担っているのは、まさにこのギャップを埋める役割です。全国に展開する研修施設と、専門領域ごとに体系化された教育プログラムを通じて、未経験者であっても、現場で活躍できるレベルまで引き上げる。さらに、就業後も学び続けられる環境を整え、技術者としての成長を止めない仕組みをつくっています。

とくにものづくりの分野では、熟練技術者の高齢化に伴い、技術継承の問題も深刻化しています。長年の経験によって培われたノウハウや勘といった“暗黙知”は、放っておけば失われてしまう。だからこそ、技術を属人化させず、教育カリキュラムに落とし込み、次の世代へとつないでいくことが重要です。人材を育てることは、単に人手不足を補うためではなく、日本のものづくりそのものを持続可能にするための取り組みでもあります。

当社では、人材育成を自社だけの取り組みに留めず、ものづくり産業全体を支える「育成インフラ」として機能させていきたいと考えています。未経験からでも挑戦できる。学び直しによって、もう一度キャリアを築ける。

そうした機会を社会に提供し続けることで、個人が輝き、現場が強くなり、結果として日本の産業全体が強くなっていく。この循環こそが、社会全体の持続可能性を高める鍵となります。人が育つことで、社会が変わる。私たちは「人的資本創造企業」として、これからも人と技術の可能性を信じ、日本の未来を支える基盤づくりに邁進してまいります。



営業本部 上席執行役員

鎌田 恒夫

第1章

日研技術者とは

ものづくりの現場力

ものづくりには現場を支える技術者が不可欠です。

設計する人、生産する人、設備を守る人、現場を管理する人。

それぞれの現場に、それぞれの専門性があります。

日研トータルソーシングの技術者たちの仕事と想いから、
現場を支える「人の力」を見つめます。



幅広い製造領域で日本のものづくりを支える、日研の技術者

ものづくりの現場には、フェーズごとに異なる専門性を持った技術者の力が不可欠です。

日研トータルソーシングでは、開発・設計、生産、設備保全、管理の各領域において、現場の課題を自らの技術で解決し、価値を創造する「人的資本」を育成しています。

ここでは、単なる「労働力」としてではなく、日本のものづくりを最前線で支える「専門技術者」としての役割を領域ごとにご紹介します。

開発・設計	生産	設備保全	現場管理
<p>製品価値を具現化する 「創造力」</p> <p>開発・設計エンジニアは、単なるCAD操作のスキルに留まりません。素材知識や解析技術、そして市場のニーズを具体的な「カタチ」にする創造性と論理性。それらを兼ね備えた技術者が、開発現場のパートナーとして、次世代の製品価値を具現化します。</p>  <p>▶ P9「ものを開発・設計する人」</p> <p>技術者として学び、培った技術力を生かして製品を開発する醍醐味に迫ります。新卒で入社してから今日まで挑戦を続ける情熱、その軌跡を辿ります。</p>	<p>品質と安定供給を支える 「現場力」</p> <p>生産工程は、製品を作り出し、品質を担保する最前線です。ライン作業、検査、検品といった実務において、日研の技術者は高い安全意識と絶え間ない改善マインドを持っています。ルールを守り安定生産を支え、現場の生産性を最大化させる「生産のプロフェッショナル」を輩出し、生産の安定稼働を強力にバックアップします。</p>  <p>▶ P10「ものを生産する人」</p> <p>現場で活躍するスタッフとスタッフに寄り添うワークライフ・サポーター（職員）の対談を通じ、現場を支える「安心の仕組み」を紐解きます。</p>	<p>稼働率と投資価値を最大化する 「技術力」</p> <p>設備保全エンジニアの役割は、生産設備の保守、メンテナンスを通じて工場の安定稼働を支えることです。「直す」だけに留まらず、トラブルを未然に防ぐ予防保全や、設備の価値を高める改善提案を主導。経営効率に直結する高度な技術を提供し、現場のライフラインを守り抜きます。</p>  <p>▶ P11「生産設備を守る人」</p> <p>複雑化する最新設備と対峙し、工場の稼働を支え続ける。そこにある保全スタッフの揺るぎない誇りと、磨き抜かれた技術力、たゆまぬ向上心の原動力を探ります。</p>	<p>スタッフのポテンシャルを引き出し、付加価値を創出する 「現場改善力」</p> <p>請負現場において、技術者たちが最高のパフォーマンスを発揮できる環境を構築するのが常駐管理者の役割です。安全・品質・工程の徹底した管理はもちろん、現場の「改善活動」を主導し、生産性の向上を追求。スタッフ一人ひとりの成長を組織の成果へと繋げ、現場全体の価値を最大化させます。</p>  <p>▶ P12「現場を管理する人」</p> <p>スタッフと管理者が二人三脚で挑む「現場改善」の最前線。組織の力を引き出し、製造現場の未来をマネジメントする「管理の肝」を浮き彫りにします。</p>

一人ひとりの技術者が、現場の課題に向き合い、日本の未来を実装する。
私たちはこの「個の力」の創造を通じて、製造業の持続可能な発展に貢献し続けます。

INTERVIEW — 開発・設計エンジニア

ものを開発・設計する人

「まだ存在しないもの」を、製品として送り出す 地道な学びの先に、形になる喜びがある

開発が加速する次世代モビリティ領域において、重要性が増しているハイブリッド車に搭載されるバッテリー。その周辺部品の設計プロジェクトにおいてメーカーの技術者と共に開発の一翼を担っているのが、新卒で入社して12年になる中堅エンジニアの廣田である。彼は日研の技術者として、ハイブリッド車向けバッテリーを中心に、電池を保護・固定する板金部品や関連部品の設計に携わり、次世代モビリティの安全と進化を支えている。

0から1を創り出す、設計の醍醐味

設計の仕事は、単にCADで図面を描くだけではない。ボルトを締める荷重、走行時にかかる応力、板厚の妥当性。これらを解析や検証によって繰り返し確認し、「この設計で本当に大丈夫か」をデータと経験の両面から突き詰めていく。

「設計の仕事は実物がない状態からスタートします。どの程度のサイズにするのか、どんな構造なら成立するか。その形は本当に製品として世に出せるのか。0から1を思考し、図面に落とし込んでいくプロセスこそが、この仕事の一番の面白さです。そして、形として残るところにやりがいがあると思います。設計からテスト、組み立てまで、一つの部品に2年ほど費やすこともあります。最終テストをパスし、『これでいける』と確信した瞬間の達成感は格別です。」



現場での「学び」が、設計に命を吹き込む

彼のキャリアの原点は、自動車のメーターやオーディオ、電源など車体内のあらゆる電氣的接点を構築する車体ハーネス(配線)の設計だった。

その後、未知の領域であったハイブリッド車のバッテリー関連の設計プロジェクトに参画。当初は不安も大きかったと言うが、図面上の数値や設計が現場でどのように形になるのかを一つひとつ自分の目で確かめ、自分なりの確信を持つことでその壁を乗り越えてきた。

「大学では電気系を専攻していましたが、自動車部品のことはほとんど知りませんでした。だからこそ、良い設計をするためには、部品が実際にどう作られるのか、現場の感覚を肌で学ばなければ不可能だと痛感しました。配属当初は、配属先の担当者の方々やチームの先輩方に教えてもらいながら、現場で得た生きた知識を一つひとつ設計の根拠へと結びつけていきました。自分が引いた一本の線が、実物として形になる喜びは、そうした地道な学びを積み重ねた先にあります。」

一台の車を支える誇りと、 オールマイティな技術者への道

設計した部品は、完成車になれば外からは見えない場所の一部となることが多い。それでも、「今走っているあの車の中に、自分が関わった部品が入っている」という事実は、エンジニアとしての確かな誇りとなる。

「何年もかけて関わったものが世に出て、実際に街を走っている姿を見たときに『やってきてよかった』と心から感じられる。それこそが、この仕事の一番の醍醐味だと思っています。現在はバッテリー関連の設計に携わっていますが、将来的には板金や樹脂、ハーネスなど、より幅広い分野を扱えるようになりたいですね。一つの分野に留まるのではなく、IPU(電源ユニット)全体を見渡せるような、ものづくりをオールマイティに理解している技術者を目指しています。」

エンジニア事業部 派遣社員

廣田 崇

2013年入社。

新卒で入社後、自動車メーカーでメーターや車体ハーネスなどの設計を経て、現在はハイブリッド車向けバッテリーの設計業務に携わる。

現場の安心と将来のキャリア、 その両方に寄り添う日研の「伴走型」サポート

製造の最前線で日本のものづくりを支えているのは、ラインに立つスタッフ一人ひとりの力だ。その「個」の力が最大限に発揮されるよう、心理的安全性を提供し、キャリアの伴走者として日々寄り添い続けているのが「ワークライフ・サポーター（職員）」である。今回は、製造ラインの現場で活躍するスタッフの砂長と、自身もスタッフ経験を持ち、現場と人を繋ぐ役割を担う澤に、日々の仕事と、その先にある成長の物語について話を聞いた。

澤 私は現在、滋賀事業所で現場のパフォーマンスを引き上げるため、作業所で働くスタッフの労務管理や、作業所全体の運営サポートを担当しています。スタッフが安心して業務に集中できるよう、悩みを聞いたり、取引先企業と環境調整を行ったりして、現場のパフォーマンスを最大化させることが私の役割です。もともとは、私自身もスタッフとして日研に入社して、いくつかの現場を経験してきました。

砂長 僕は今、製造ラインの業務に従事しており、日研に入社して8カ月ほどになります。配属前に知立ものづくり技能センターで約2週間の研修を受けてから現場に入りました。製造現場での仕事はほぼ未経験だったので、最初に研修があったのはすごくありがたかったですね。あらかじめ「こういう仕事をするんだ」というイメージが

持ただけで、実際に現場に入ったときの“心の余裕”が全然違いました。

澤 最初に現場の全体像や基礎的な知識を知っているかどうかで、心理的な負担も大きく変わりますよね。現場に出てから「聞いていた話と違う」「作業についていけないかもしれない」と感じると、どうしても戸惑ってしまうことも多いのではと思います。

砂長 そうですね。僕が日研を選んだのも、仕事を探していた時に、担当の方が一番親身になって「僕という人間」を見て話を聞いてくれたことが決め手でした。未経験でもここなら挑戦できると思えたんです。

澤 日研は、いろいろなバックグラウンドを持つ方が集まります。だからこそ「何に躓いているのか、どうすれば能力を發揮できるのか」を考えながら、サポートすることを大事にしています。実際、現場の悩みで多いのは、作業内容が合わないとか、人間関係の悩みとか。取引先企業には直接言いづらいこともあります。そうした“声なき声”を拾い上げるのが私たちの仕事です。

砂長 僕も一度、人間関係で悩んだ時期があり

ました。その時、澤さんに相談したらすぐに対応してくれて、別の班への配置転換を調整してもらえました。月に1回の定期面談でも、今の仕事の話だけでなく、将来のキャリアやちょっとした雑談まで話せるので、すごく助かっています。

澤 無理に「ここで我慢しなさい」とは言いたくないんです。その人がやりたいことや、目指したい方向（キャリア）があるなら、そこに近づけるように一緒に考えるのが私の務めです。現場の窓口として取引先企業に環境改善をお願いすることもありますが、適材適所に合わせて配置転換などの調整に動くこともあります。スタッフが「自分らしく働ける場所」を作ることが、結果として現場の生産性向上にもつながると信じています。

砂長 配属先に聞きづらいことも、ワークライフ・サポーターの方になら本音で相談することもできます。担当者というより、ちょっと先輩みたいな感覚ですね。何かあったときに「この人に相談すればいい」という人がいるだけで、仕事にも前向きに取り組める気がします。

澤 私自身も、最初は何の経験もないところからスタッフとして日研に入って、いろいろな現場

を経験させてもらいました。正直、大変なこともありましたが、その分「次はこんなことに挑戦してみよう」と思える機会も多かった。だからこそ、スタッフにも「この経験が次につながるかもしれない」と感じてもらえるような関わり方をしたいと思っています。

砂長 僕も、今の仕事だけでキャリアを築きたいとは思ってなくて。実は、IT分野にも興味があり日研の資格取得支援制度やキャリアパスを活用しながら、勉強して次のステップに進みたいと考えています。日研は、「次に何をしたいか」を相談できて、それを応援してくれる仕組みがあるのが良いところだと思います。

澤 現場で働くことと、将来のキャリアを考えること。その両方を一人で抱え込まなくていいようにするのが、私たちの役割だと思っています。スタッフが安心して働いて、成長していける環境をつくるのが、結果的に現場の安定にもつながるものと考えています。

砂長 働く中で不安があっても、相談できる人がいて、ちゃんと話を聞いてもらえる。それだけで、「ここで頑張ってみよう」と前向きになれる。

澤 ものづくりの現場は、どうしても目の前の作業に意識が向きがちですが、その裏側で「人を育て、支える仕組み」があることで、持続可能な現場が築かれます。スタッフ一人ひとりが、自分のペースで成長していけるように、私たちは、これからも、現場の一番近くで、支え続けていきたいと思っています。

製造事業部 ワークライフ・サポーター（職員）

澤 由貴子

2012年入社。製造ライン業務や保全テクノセンターでの研修を経て、常駐管理者として現場運営に従事。現在は、自身の多様な歩みを生かし、スタッフの成長とキャリアに親身に寄り添う。



製造事業部 派遣社員

砂長 匠海

2024年入社。未経験から「ものづくり技能センター」での研修後、現場での就業を開始。現在は現場実務に励む傍ら、将来のキャリアアップを見据えて日々研鑽を積む。



INTERVIEW — 設備保全エンジニア

生産設備を守る人

「止まらないライン」を技術で守る 現場の微かなサインを察知し、工場の安定稼働を支える

車載用バッテリーを製造する工場。その生産ラインの裏側で、設備が「当たり前」に動き続ける状態を支えているのが、設備保全の仕事である。設備保全エンジニアの山崎は、日々稼働している設備と向き合い、ものづくりの現場を支え続けている。

現場を守る、保全の三つの役割

設備保全の役割は、トラブル復旧の「事後保全」、不具合を未然に防ぐ「定期保全」、そして設備の構造を見直し安定稼働を追求する「改良保全」の三つに大きく分かれる。いずれも共通しているのは、「ラインを止めないこと」にある。

「ラインが止まると、生産計画に直結するため現場には大きな緊張感が走ります。だからこそ、どれだけ早く、正確に復旧できるかを常に意識しています。ただ直せばいいということではありません。「なぜ起きたのか、次はど

う防ぐか」まで掘り下げて対策を考え、はじめて『現場を守った』と言えるのだと思っています。」

わずかな「異変」を察知し、未然に防ぐ

製造現場は日々刻々と変化する。生産量の変動や設備の更新に合わせ、機械の状態も少しずつ変化していく。その小さな予兆を逃さず、トラブルを未然に防ぐのが保全業務の真髄である。

「音がいつもと違う、動きが少し重い。そうした小さな変化にいち早く気づければ、大きな故障になる前に対処できます。私はもともと製造オペレーターを経験していたため、使う側の視点で『ここは負担がかかりやすい』といった設備の弱点を感覚的に捉えることができます。五感で察知した異変を、これまでの経験と照らし合わせて具体的な対策へ繋げる。それが、ラインを止めないための確かな結果に繋がるのです。」

経験の「引き出し」が、現場の信頼になる

保全の仕事は、悪い意味で目立たないのが理想とされる。何も起きずにラインが動いている状態こそが最大の成果だからだ。しかし、いざという時に「任せて大丈夫だ」と思ってもらえる存在であるために、山崎は日々経験を積み重ねている。

「経験を積むほどに原因の見立てが早くなり、対処の選択肢が広がってきます。以前はわからなかったことが、ある時ふと過去の事例と結びつく。自分の中の『引き出し』が増えていく感覚は、この仕事の大きな面白さですね。ものづくりは、製品をつくる人だけで成り立っているわけではありません。これからも現場の小さな変化を捉え、当たり前毎日の現場を守り続けていきたいと考えています。」



保全事業部 派遣社員

山崎 猛

2007年入社。

製造オペレーターを10年経験後、研修を経て設備保全エンジニアへ転身。半導体分野の設備保全を経て、現在は車載用バッテリーの事後・改良保全を担う。

「個」の力を、組織の「成果」へ 数字と人で動く現場をマネジメントし、製造の未来を最大化させる

請負現場において、生産計画の完遂とともに安全と品質を担保し、さらなる改善を積み重ねていく。その中心を担うのが、現場の司令塔である「常駐管理者」だ。

製造現場では、製品の性能を左右する加工工程や、人の手作業による細やかな判断が不可欠な選別工程など、さまざまな製造プロセスを経て製品が形作られていく。当社はこれら工程の一部を請負として担い、作業員には一日の生産目標を達成する習熟度と、不良品を出さない品質への徹底したこだわりが求められる。こうした一人ひとりの「手作業による積み上げ」こそが、組織の成果へと直結しているのだ。常駐管理者として現場のスタッフを統括する遥山と、現場を知り尽くしたスタッフから生産ラインの管理へとステップアップした上石。ともに「チームでのづくり」に挑む二人に話を聞いた。

現場の司令塔として、 変化を柔軟に乗りこなす

常駐管理者の役割は、スタッフの配置や安全管理、新人教育、さらには損益管理まで多岐にわた

る。マニュアル通りにはいかない日々変化する現場で、現場のポテンシャルをいかに引き出すかが問われる。

遥山 現場の管理は毎日に変化の連続です。生産数の変動やトラブルに対し、これまでの経験を頼りにどう最適に人員を組み直すかを考え続けます。不具合が起きてから直すのではなく、データを見て先回りして手を打つ。それが現場の安心につながります。

上石 ラインオペレーターとして業務に従事していた頃は『誰よりも多くつくる』ことに集中していましたが、今は生産ラインの管理スタッフとして『全体でどう目標を達成するか』を重視しています。どこに人を配置し、どの品目を優先すべきか。全体を見渡し、工程の詰まりを解消できた時に、チームを動かす面白さを実感します。

妥協のない「管理」と、 現場発の「改善」

2009年に入社し、16年かけて現場での経験を積み、成長してきた上石。遥山との間には、長年の信頼関係に基づく強固なパートナーシップがある。

上石 遥山さんは、安全や品質に関わることなら、たとえ言いにくいことでも真剣に叱ってくれます。その厳しさが現場を守ることだと分かっているからこそ、信頼して付いていくことができます。

遥山 厳しいことを言うのも、現場と本人のためを思っていることです。一方で、現場から生まれる意見も大切にしています。当社内の取り組みとして行っているQCサークルなどでの改善活動では、スタッフが自ら考えて台車を改良し、運搬効率を上げるなど、小さな積み重ねが現場を確実に進化させています。

数字に表れる手応え、チーム で掴む達成感

ものづくりの醍醐味は、努力の結果が「数字」として明確に表れることにある。日々の積み上げが可視化されるからこそ、そこには嘘のない手応えが宿る。

上石 一日の作業能率が目標を超えられた時は、素直に嬉しいです。手作業の工程だからこそ、集中力を切らさずやり遂げ、製品が綺麗に仕上がっていく姿を見ると『今日もやりきった』という確かな手応えを感じます。チームみんなで目標を達成できた時は、個人で数字を出すのとはまた違う喜びがあります。

遥山 作業する側には『自らの手で数字を積み上げる面白さ』があり、管理する側には『チーム全体で目標を達成する面白さ』があります。人が考え、工夫し、積み上げた結果が、数字や品質として返ってくる。立場は違っても、ものづくりを支えているという実感こそが、私たちの原動力です。

製造事業部 生産ライン管理スタッフ

上石 勝也

2009年入社。現場の最前線で研鑽を積み、現在は生産ラインの管理を主導。緻密なデータ分析と豊富な実務経験を掛け合わせ、チーム一丸となって「数字」に表れる成果を追求している。



製造事業部 常駐管理者

遥山 忍

2010年入社。現場での製造オペレーターを経て、現在は常駐管理者としてスタッフ配置や安全管理、新人教育まで幅広く統括する。妥協のない管理と誠実な対話を通じて、メンバーとの強固な信頼関係を築いている。

第2章

ものづくり人材 を創造する

現場での活躍を支える育成力

人材不足の時代に、
問われるのは「人を創る力」です。

「研修」で即戦力をつくり、「教育」で成長を止めない。
研修と教育を掛け合わせ、即戦力化と定着・成長の両立。
日研トータルソーシングが追求する育成力の全体像を紹介します。



人的資本は、戦略的に形成する時代へ

人的資本経営において重要なのは、「人を育てる仕組み」を事業基盤として組み込むこと。

人手不足が常態化する中、企業競争力を左右するのは「人を集める力」ではなく「育てる仕組み」です。

当社では、育成を事業基盤に組み込む人的資本経営を実践しています。

なぜ、「研修力」が必要とされるのか。そこには4つの背景があると考えます。

背景1

労働人口の減少という、変えられない現実

少子高齢化社会により、労働人口は年々減少しています。新卒採用においても「採用したくても採用できない」という状況が多く、多くの企業に広がっています。この状況は、単なる人手不足ではなく「人がいないことが当たり前になる社会」の入口に立っていることを意味します。採用だけに頼る経営は、すでに成立しにくい時代に入っているのです。



背景3

即戦力ニーズの高まりと、教育の空洞化

即戦力を渴望する製造現場では、「人を育てる時間が捻出できない」という声が増えています。タイトな生産計画の中で、現場には即戦力が求められる。育成の重要性を理解しつつも社内で育成に十分な時間や人材を割く体制を持っていない企業も少なくありません。その結果、「育てたいが、育てられない」というジレンマが生まれています。人材育成は「重要だ」とわかっていながら、現場に余裕がなく、対応しきれない環境が生まれているのです。



背景2

リスキングが「個人の努力」では追いつかない時代

テクノロジーの進化により、必要とされるスキルは急激に変化しています。かつての技術や知識が、数年後には陳腐化することも珍しくありません。

この変化に対して、「個人の努力」による学び直しだけで対応することは現実的ではありません。働きながらスキルを更新でき、未経験からでもプロフェッショナルを目指せる仕組みや体系化された教育プログラム、学び直しを支える制度。そうした“育成の仕組み”を持つ企業だけが、変化に適応し続けることができるのです。



背景4

技術者不足と、暗黙知の消失

熟練技術者の高齢化が進み、技術継承の問題も深刻化しています。長年の経験によって培われた「勘」や「コツ」、いわゆる暗黙知は、マニュアルだけでは継承できません。

もし、今この瞬間に技術継承が途切れてしまえば、企業は単に人手を失うだけでなく、「技術そのもの」を失うことになります。これは、競争力の喪失だけでなく、産業そのものの弱体化につながりかねません。



「育成」をインフラとして捉える時代へ

こうした背景は、「育成を個別企業の努力だけに任せる時代は終わり」ということを示しています。

教育・研修は、社会基盤=インフラとして整備されるべきフェーズに入っています。

当社が提供しているのは、単なる研修ではありません。誰もが、どこでも、成長し技術を身に付けられる“育成インフラ”です。

人的資本を創造するということ

日研トータルソーシングが掲げる「人的資本創造」。それは、人材を「育て、生かし、循環させる資本」として捉える視点を持つことです。これらは、企業が設備に投資するのと同様に、人を育成し、磨き、循環させることで価値を高めていく資産として投資することです。人が育てば、現場の品質が高まり、生産性が向上し、顧客満足度にもつながる。すなわち、人への投資は、「企業の未来への投資」にほかなりません。

「投資→成長→還元」という循環

人的資本創造の本質は、
投資 → 成長 → 成果(還元) → 再投資
という循環モデルにあります。



企業が人材に教育投資を行うことで、スキルが高まり、現場の価値創出力が向上し、その成果は企業へと還元され、次なる育成投資へとつながっていきます。この「成長の好循環(サイクル)」を回し続けることが、企業と社会の持続的発展を支えます。私たちは、この人材育成のサイクルを自社や特定の企業だけで完結させるのではなく、日本社会全体で大きな循環を生み出したいと考えています。働く人々に学びのチャンスを広げ、育てた人材を社会の様々な場所へ送り出すことで、日本の産業全体を底上げしていく。これこそが、「人的資本創造企業」としての私たちの使命です。

“働くこと=学ぶこと”を当たり前



私たちは、「働くこと」と「学ぶこと」を別々のものとは捉えていません。現場で経験を積みながら知識を深め、学んだ技術をすぐに仕事で生かす。この「実践」と「学習」のサイクルこそが、人を最も大きく成長させると確信しているからです。人は、成長の実感があるからこそ、意欲的に働き続けることができます。だからこそ私たちは、個人の努力のみに頼るのではなく、全国の研修施設や充実したサポート体制といった「仕組み」で、その成長を確実に支えます。私たちが目指すのは、「働くことで、育つ社会」。日々の仕事に取り組むことが、そのまま自身の確かなキャリアになり、誰もが自然と技術や自信を身につけていける。そんな、未来への希望が広がる社会の実現に取り組んでいます。

研修×教育=育成功力

研修で「即戦力」をつくり、教育で「成長」を止めない。

日研トータルソーシングは、人材の価値を今だけで測らず、5年後、10年後を見据えて育成します。その育成功力を支えているのが、研修(Training)と教育(Education)を掛け合わせた設計思想です。

研修

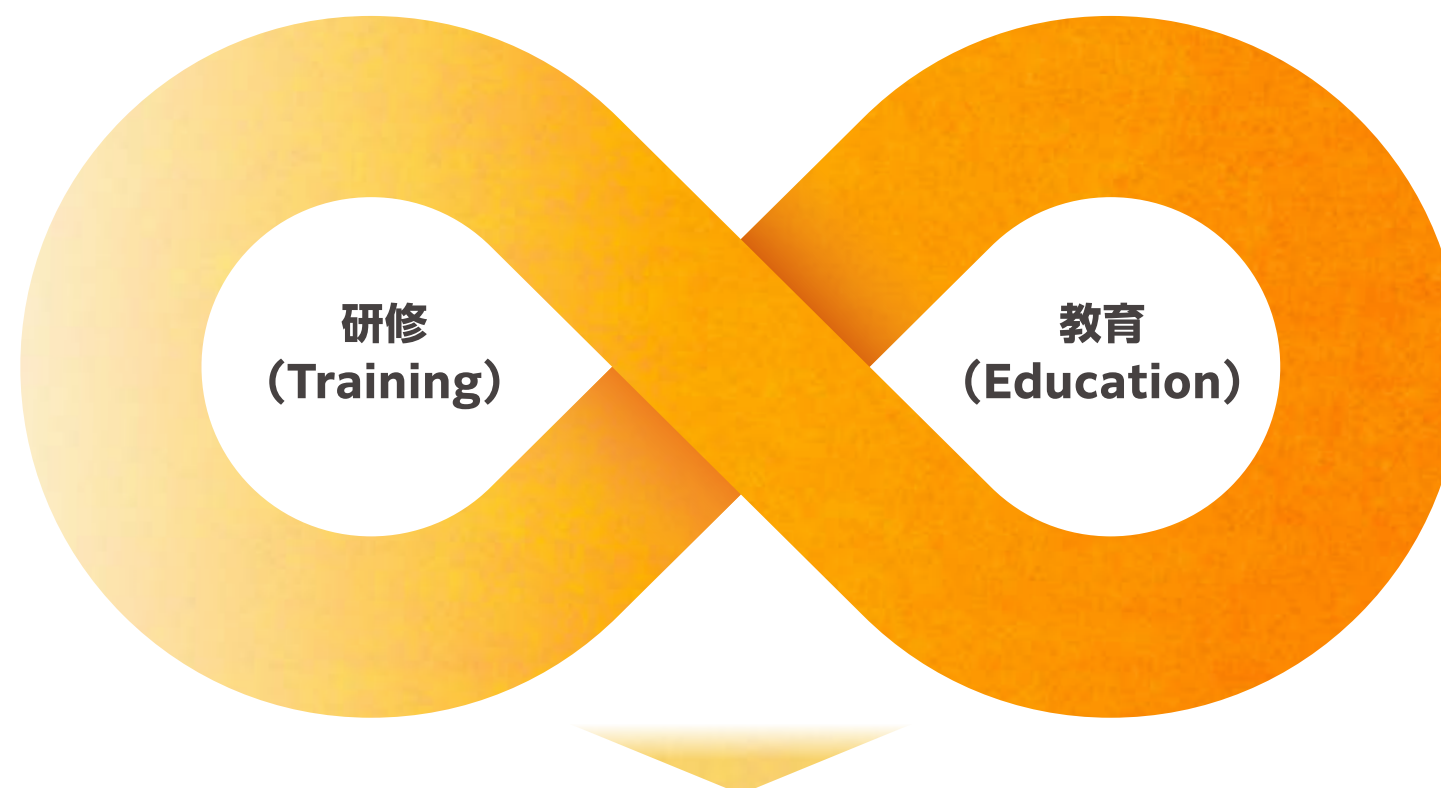
即戦力を生み出す
技術、資格、安全、品質。
そしてヒューマンスキル

研修は、短期間で実務力を身につけるための実践的プログラムです。
現場を想定したカリキュラムにより、
「わかる」ではなく「できる」状態をつくることを目的としています。
現場に必要な要素を集中的に身につけ、
即戦力として送り出しています。

教育

将来を
“考えられる”
力を育てる

一方、教育は、長期的な視点でキャリアを支える仕組みです。
専門スキルだけでなく、国家資格の取得支援、思考力、問題解決力、マネジメント力など、
「技術者として生きていく力」を育てていきます。
技術者を**“作業者”**で終わらせず、“**自ら考えるプロフェッショナル**”へと育てていきます。



現場で“できる”力をつくる

育成功力

「即戦力化」と「定着・成長」の両立

多くの育成が、「即戦力化」で終わってしまいます。しかし当社は、そこをゴールにしません。

研修で即戦力にする。教育で成長を止めない。

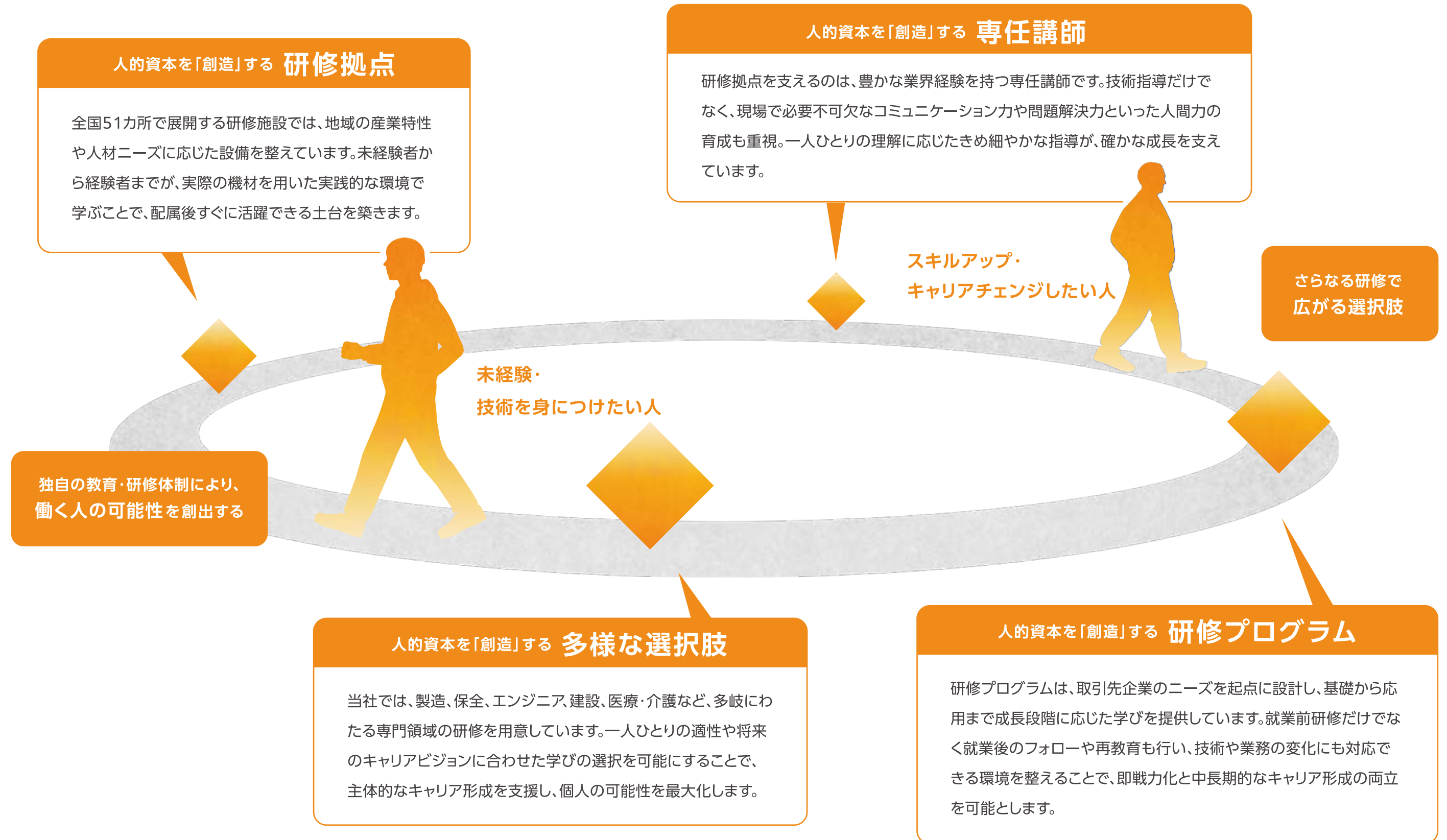
この二つを同時に回していくことで、「現場で活躍できる人材」を、「将来を担う人材」へと育てています。

育成功力とは、“短く戦える力”と“長く成長できる力”。

この両輪を回すことで5年後、10年後といった未来を担う人材を育てていきます。

人的資本創造を生み出す教育・研修体制

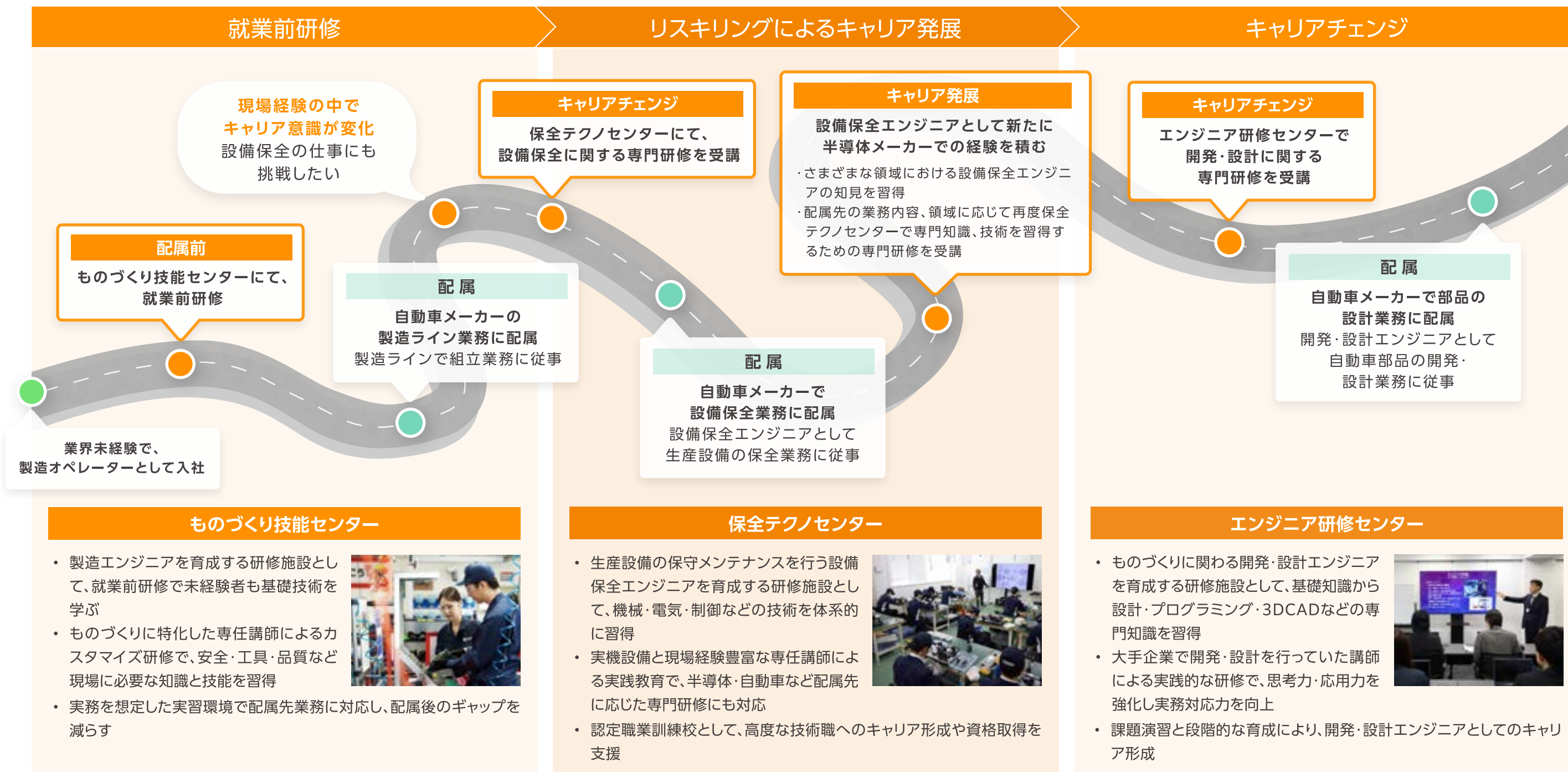
日研トータルソーシングの人的資本創造は、スキル習得にとどまらず、学びと現場経験を次の成長へつなげる循環を事業の仕組みとして実装することにあります。研修拠点、専任講師、研修プログラム、多様な選択肢の4本の柱からなる教育・研修体制により、「できる」と「考えられる」を両立した人材を継続的に育成しています。



独自の研修施設・教育体制が生み出すものづくり人材を創造する環境

日研トータルソーシングでは全国51拠点の研修施設を基盤に、未経験者から専門技術者までが実践的な技術を学べる教育環境を整えています。年間約13,700名が研修を受講し、製造、保全、開発・設計など専門領域によってそれぞれの研修センターで段階的に学ぶことで、多様なキャリア形成が可能です。さらに資格取得支援制度により約100種類超の資格取得が可能です。配属後は「ワークライフ・サポーター」が専任で伴走し、働き方やキャリア、生活面まで支援することで、多様なキャリア形成を支えています。

キャリア一例



ワークライフ・サポーター

当社では、専任の「ワークライフ・サポーター」がスタッフのキャリア形成と就業継続を支援します。働き方や待遇に関する相談、キャリア機会の提案に加え、健康面など生活面の相談にも対応し、一人ひとりが安心して長期的に活躍できる環境づくりを推進しています。

エンジニア研修センター概要

エンジニアとしての「思考の基礎工程」を構築する

全国4カ所に展開するエンジニア研修センターは、ものづくり分野における開発・設計エンジニアとして現場で活躍するために必要な基礎技術と基礎知識を体系的に学ぶ研修施設です。約40日間にわたる独自の研修プログラムを通じ、図面の理解や技術情報の扱い方、データ分析、CAD操作など、単にツールの操作を習得するだけでなく、エンジニアとしての「思考の土台」を築くことを目的としています。

「なぜ」を突き詰める論理的思考力の習得

開発・設計エンジニアの本質的な役割は、製品やシステムの仕組みを深く理解し、直面する課題に対して論理的な解決策を導き出すことにあります。そのため、研修プログラムでは技術スキルの習得と並行して、図面一枚から設計の意図を読み解く「思考力」や、データを根拠に判断する「問題解決力」の養成を重視しています。座学で理論を学び、演習で手を動かすサイクルを繰り返すことで、未経験でも「現場の共通言語」を理解できるレベルまで、段階的に技術を引き上げていきます。

実務の視座を直接伝授する、経験豊富な講師陣による指導

研修を担当する講師陣は、実際の開発・設計業務に携わってきた経験者です。教科書的な知識に留まらず、「現場ではどの数値が重要視されるのか」「図面一枚にどのような責任が伴うのか」といった実務で必要とされる感覚や視点を伝えます。研修生一人ひとりの理解度に合わせたフォロー体制により、研修生は疑問を放置することなく、確かな手応えと確実な基礎力を持って配属先での業務へとスタートを切れる環境を整えています。

専門性を広げ、自律的なキャリアを切り拓く

研修を修了したスタッフは、自動車、精密機器半導体など多岐にわたる専門領域の現場へ配属されます。設計補助やCADオペレーション、品質データ分析、プロセス開発などといった基礎工程の実務から経験を積み、徐々に専門性を深化させていきます。未経験からスタートしても、実務経験を重ねることでスペシャリストやプロジェクトリーダーへとステップアップし、自律的に自身のキャリアを描き続けることが可能です。

カリキュラム例

- CAD設計(3D/2D)研修
- Excel、PC基本操作研修
- 生産技術、品質管理研修
- 半導体技術研修



東京エンジニア研修センター

『図面の向こう側』まで考えられるエンジニアへ

東京エンジニア研修センター 講師

花井 善浩

2006年入社。製造現場や設計認証業務を経て、2015年より研修講師を担当。3DCAD、製図、品質管理まで研修全般の指導を担う。



研修生

尾関 花音

2026年入社。事務職を経て、現在は開発・設計エンジニアを目指して当センターにて基礎研修を受講中。



エンジニア研修センターで共通して掲げるのは、単なるツール操作の習得ではなく「なぜこの形になるのか」という背景まで理解する思考の土台づくりである。そして、東京エンジニア研修センターも新たな世界へ挑む人々を支える「入口」として、その役割を担っている。まさに今、技術者としての第一歩を踏み出そうとしている研修生の尾関さんと、その成長に寄り添う花井講師が「わからない」「面白い」に変わっていく研修現場の最前線を語り合った。

花井 ここに来る研修生のほとんどは、ものづくり未経験です。だからこそ、いきなり専門的な話をするのはなく設計図の読み方や、簡単な図面の作成、ねじや歯車、バネといった部品の考え方など、就業先で「何を言われているのかわからない」という孤独な状態にならないための土台づくりを最優先しています。

尾関 私は事務職などを経て、大学で学んでいた情報工学の知識を目に見える形で生かしたいと思い入社を決めました。約40日間の研修期間中、給与をいただきながら勉強に集中できる環境は、私のような未経験者にとって大きな安心感がありました。

花井 当センターの研修は、講師が一方向的に教えるのではなく、研修生が自ら課題に向き合う「演習」の時間を大切にしています。研修生一人ひとりがじっくりと図面やPCに向き合う時間をあえて多く設けるようにしています。

尾関 「自分で考える時間」があることで、試行錯誤しながら積み上げていくと、今まであやふやだった知識が「そうだったのか!」と繋がる瞬間があり、すごく面白いです。分からないときは、花井先生が「現場ではこういう視点で考えるんだよ」と、解決の糸口になるヒントをくださる。そこで納得して、また自分の力で課題をクリアにしていく工程が、着実な自信につながっています。

花井 設計の仕事は、最初の「なぜ?」を曖昧にすると、後々の工程で大きな壁にぶつかりますからね。だからこそ研修生が「どんなことでも聞ける環境」をつくることを意識しています。その上で、一人ひとりの理解度や、これから向かう配属先で求められるスキルに合わせて、個別にカリキュラムをカスタマイズしながら、スタートダッシュを切るための「伴走」をしています。

尾関 研修を通して「設計って、単にパソコンで図面を描くだけじゃないんだ」という本質を知ることができました。部品の強度や構造などをまだ実物がない状態の0から1への論理を組立てて考えていく。そのプロセスが想像していたよりずっと奥深いなと感じました。

花井 その「考える癖」こそが、これから現場に出たときの最大の武器になります。開発・設計の仕事は、作成されたデザインを、「どうすれば実現できるか」を考えることです。そして、ものづくりの魅力はただ作るだけではなく、最終的に形として残ること。何年も使われたり、次の世代にも引き継がれたりするものに、自分が関わっているという実感を持てる場所にあると思います。

尾関 私も、ものづくりに興味を持ったきっかけは、学生時代に3Dプリンターを使ってマジックの道具を自作したときに「自分で考えたものが形になるって、こんなに面白いんだ」と思ったことでした。研修を受けて、設計の考え方を知ってからは、「どうすれば、もっと正確につくれるか」「どうすれば、効率よくできるか」という視点も増えてきた気がします。

花井 研修を通して視点が広がったことは私も嬉しく思います。ものづくりは、個人プレーではなく、チームでつないでいく仕事です。前の工程があって、後ろの工程があって、その間を設計や技術がつないでいる。自分一人が目立つ仕事ではありませんが、自分の仕事で「誰かの生活を支える形」になって残る。そこに、この仕事ならではのやりがいと誇りがあると思っています。

尾関 まずは、研修で学んだことを活かしながら、現場でしっかり経験を積んで知識を増やしていきたいです。将来的には、チームリーダーのように全体をまとめられる立場にも挑戦してみたいと思っています。

花井 ここで身につけた基礎が、現場での成長につながっていく。その最初の一步を、安心して踏み出してもらえる環境を、これからも整えていきたいと思っています。

ものづくり技能センター概要

「知らない」を「できる」に変え、自信を持って現場の最前線へ

全国30カ所に展開するものづくり技能センターは、製造業の現場で必要となる基礎技能を体系的に習得するための研修施設です。機械や設備を扱う上で、安全かつ正確に作業を行うことは、ものづくりの基本であり最も重要な要素です。未経験から挑戦する一人ひとりが、現場での具体的な作業イメージを持った上で現場へと踏み出せるよう実践的なカリキュラムを構築しています。

実践形式で深く学ぶ、オーダーメイドの教育環境

ものづくり技能センターでの研修は、配属先企業の業務内容に応じてオーダーメイドでカリキュラムが設計される点も特徴です。これにより、各企業の安全ルールや作業手順、現場独自の注意点などに合わせて、入社前に必要な準備を整えることで、実際の配属先での戸惑いやミスマッチを減らし、早期戦力化と定着率の向上につなげています。研修は、座学による基礎知識の習得と、実際の工具などを使った実技訓練で構成しており、理論を学ぶだけでなく、実際に作業を行うことで理解を深めていきます。ボルト・ナットの締結や部品の組立、品質検査など、現場で日常的に行われる作業を実践形式で習得することで、作業の意味や安全性、品質への影響までを深く理解し、ものづくりに対する本質的な視点を養います。

安全意識を身体に刻む「危険体感教育」

徹底した安全衛生教育も重要な柱の一つです。製造現場において安全への意識は最も重要な要素であり、研修では部品落下や機械への巻き込まれなど、実際に起こりうる災害を疑似体験できる「危険体感教育」を実施しています。安全装備を着用した状態で危険を体感することで、安全対策の重要性を理解することができます。保護具の役割や正しい装着方法、危険予知や災害防止の考え方を学ぶことで、現場で安全に働くための基礎意識を身につけます。

現場経験をもつ講師による実践的な指導

研修を担当するのは、自動車や半導体、設備保全など、実際の製造現場で豊富な実務経験を積んできた専門講師です。作業手順を教えるだけでなく、現場で求められる品質意識や効率的な作業方法など、実務に即した視点から直接指導を行います。

スタッフ一人ひとりの希望に合わせたキャリア形成

現場配属後には、技術を磨くだけでなく、本人の適性や希望に応じて、チームをまとめる工程リーダーや現場を統括する常駐管理者を目指すことも可能です。さらに、現場で培った知見をベースに、より高度な技術が求められる設備保全エンジニアへとステップアップし、専門技術を極めていく道もあります。また、培った熟練の技を生かして研修講師として後進の育成に携わるなど、現場での経験を軸に、自分らしいキャリアを築いていける環境を整えています。



危険体感ブース



京阪ものづくり技能センター

CROSSTALK — 研修講師×派遣社員(研修受講者)

京阪ものづくり技能センター

「現場の日常」を予習した研修が自信をつくる

派遣社員(研修受講生)

中村 祐樹

趣味のプラモデル製作をきっかけに、未経験からものづくりの世界へ。研修を経てバッテリー製造現場へ配属後、1年でリーダーに抜擢される。現在は実務の傍ら、チーム運営にも携わる。



京阪ものづくり技能センター センター長(講師)

蔣池 実穂

2000年入社。バッテリー製造メーカーにて検査工程やリーダー職を歴任。その後、請負工程における常駐管理を経験し、現場運営の最前線を熟知する。2021年より研修講師を務め、現在はセンター長として人材の育成を統括する。

全国30カ所に展開するものづくり技能センターの一つ、京阪ものづくり技能センターでは、現場の環境に基づいた教育を通じて、未経験から挑戦するスタッフ一人ひとりの自信を育てている。本対談では、事務職からものづくりの世界に飛び込み、研修を経てわずか1年で現場リーダーに抜擢された中村と、その成長を「現場でつながる研修」で支え続ける蔣池講師が登場。研修での気づきがいかに現場での成長に結びついたのか、そして技術の先に広がるキャリアの可能性について語った。

蔣池 ここでは、製造がまったく初めての方でも安心して現場での就業を始められるように、まずは「知るところ」から始めてもらいます。安全衛生や工場のルールを学ぶ座学、実際に危険を体感する安全教育、そして配属先に合わせた実技訓練という3つのステップを軸にした研修を通して「思っていたのと違った」「体力的に合わなかった」といった就業後のミスマッチをできるだけ減らしたいと考えています。

中村 僕も入社前は、工場での仕事は「きつそう」といったイメージがありました。でも、入社前に業務の説明を受ける中で、一つひとつを順序立てて作業を行うことを知り、印象が変わりました。もともとプラモデルを組み立てるのが好きだったのもあり、自分に向いているかなと思えたのが、今の仕事に一步踏み出すきっかけでしたね。また、研修を受けて実務に近い環境を体験することで「やっていけそうだな」と思えた状態で現場でのスタートを切れたのは、安心にもつながりました。

蔣池 特に安全教育には、研修全体の約3分の1という多くの時間を割いています。座学だけでは頭に入りづらいことも、危険を実際に体感できる研修機材を使い、音や動きを身体で感じてもらうことで自分事として想像できるよう工夫しています。

中村 安全体感の研修は、印象に残っています。「知らないことが一番危ない」というのは、現場に入ってから思い出しました。事前に知識がある状態で現場に入れたことで、今のリーダー業務にもつながっていると感じます。

蔣池 ここに来たときは不安そうだった方が、研修を終えて配属される頃には、自信のある表情になっている。さらに、キャリアアップ研修などで再会したときに、「あのとき教えてもらったことを意識しています」と言われると、研修がしっかりと現場につながっていると実感します。中村さんは入社1年ほどで、バッテリー製造の現場でリーダーも任されているそうですね。

中村 最初は自分の作業をこなすので精一杯でしたが、慣れてくると作業効率や品質面への意識も強くなります。今は「何人配置してどれくらい作るか」を考える立場になり、視点も変わりました。自分が関わったものが形になって世の中に出ていく達成感はもちろんですが、年齢も経歴もバラバラな人たちとチームで目標を追いかけながら団結力が生まれたり、周りから信頼されていると感じられる瞬間があったりすることも大きなやりがいになっています。

蔣池 製造は一人で完結するものではなく、前後の工程が技術でつながるチームプレーで成り立っている仕事なんですよ。だからこそ「現場

にちゃんとつながる研修」にこだわっています。また、中村さんのようなリーダーや、常駐管理者へのキャリアアップなど、次のステップに進める流れを「見える化」したりと、より実践的な教育の場をさらに充実させていきたいと考えています。

中村 製造の仕事そのものも楽しいですが、僕は人と関わるのも好きなので、将来的には、常駐管理者やスタッフをサポートするワークライフ・サポーター(職員)にも機会があれば挑戦してみたいと思っています。そういうさまざまなキャリアへの道が見えるのも、日研のいいところだと思います。

蔣池 ものづくり技能センターは、「安心してスタートできて、何かあれば戻ってこられる場所」でありたいと思っています。ここでつくった土台のスキルと考え方が、現場での成長につながり、さらに次のキャリアにつながっていく。その循環を、ここ京阪ものづくり技能センターからつくってきたいです。

現場のライフラインを担う設備保全エンジニアを創造する環境

保全テクノセンターは、職業訓練校の認定を受けており、製造業の生産設備を維持・管理する設備保全エンジニアを育成する研修施設です。現代の製造現場において、設備保全は単なるメンテナンスに留まりません。生産設備の安定稼働を支え、品質や生産性を維持することは、製造業の競争力を左右する極めて重要なミッションです。「現場のライフライン」を担う人材を、日研トータルソーシングは独自の教育インフラを通じて創造しています。

全国に広がる産業別・高度専門教育のネットワーク

保全テクノセンターは全国10カ所に展開しており、基礎知識をはじめ機械、半導体、ファシリティ、自動車など、多岐にわたる産業分野の設備保全に対応したカリキュラムに加え、DX化が進む製造現場に応じたセンサー技術やデータ活用、ネットワーク構築などのDX・IoT関連の研修環境を用意。現場で活躍できる人材を体系的に育成しています。最大の特徴は、実際の製造現場に近い環境を再現した設備で実施する徹底した実技研修です。知識の習得だけでなく、現場特有の緊張感や機械の挙動を肌で理解することで、配属後の業務とのギャップを最小限に抑え、未経験からでも自信を持って設備保全エンジニアとしての第一歩を踏み出せる体制を構築しています。

「自律型技術者」を育む体系的カリキュラム

研修は「基礎研修(約26日)」、配属先企業のニーズにあわせて行う「専門研修」で構成されています。実機設備を用いた実習を中心に、設備の仕組みやトラブル対応、改善活動などを学びながら、手順をなぞる作業者ではなく、自ら考えて行動できる「自律型技術者」への成長を促します。

基礎研修では、製図や機械要素、電気理論、シーケンス制御といった、あらゆる設備に共通する技術の土台を築きます。その後、専門研修において、電動工具の正しい使用方法やPLCプログラム(ラダー回路)の解析による原因特定など、実践的なトラブル対応力(応用力)を養います。

また、配属先企業にあわせて、半導体設備、物流、ファシリティ、自動車など、多岐にわたる産業分野に対応した研修を実際の製造設備に近い環境で訓練を行うことで、現場に配属された際のギャップを減らすことでミスマッチを防ぐとともに、活躍できる技術者の育成を目指しています。

カリキュラム例

基礎研修

- ・ ビジネスマナー、QC教育、安全衛生教育、低圧電気取扱特別教育、フルハーネス型墜落制止用器具特別教育など
- ・ 機械系(製図、締結装置、軸・軸受装置など)
- ・ 電気系(電気理論、電気制御、シーケンス制御、PLC制御)

専門研修

- ・ 自動車・バッテリー研修(PLCユニットを用いた高度制御、システムや通信関係の理解実習、アーク溶接実習、産業用ロボットのティーチングなど)
- ・ 半導体研修(半導体製造装置の据付け・調整・保守点検、SEAJ研修など)
- ・ ファシリティ研修(受電設備・電気測定器研修、空調・給排水設備研修など)

講師が伝える、数字に表れない「生きた技術」

これらの研修を支えるのは、工作機械や、自動車、半導体などの領域で設備保全の実務経験を積んできた講師陣です。講師は実務に即した視点から、教科書には載っていないトラブル対応の機微や、徹底した安全意識、そして「なぜその作業が必要か」という思考のプロセスを伝えます。技術を教えるだけでなく、現場でのトラブル対応や安全意識、作業の考え方なども含めて指導します。また、配属後もさらなるスキルアップに繋げるための継続的な教育体制を整備。スタッフのキャリア形成を長期にわたり支援します。



豊田保全テクノセンター

現場で“生きる力”は、どう育つのか

研修生

高嶋 志龍

2022年新卒入社。製造現場で設備保全業務の経験を経て、自動車・バッテリーに関する専門知識を身につけるべく、豊田保全テクノセンターでの研修を受講。将来は講師として技術を伝える側になることを目指している。



豊田保全テクノセンター 講師

伊藤 公一

自動車業界で設備保全エンジニアとしての豊富な実務経験を経て、2025年入社。現在は豊田保全テクノセンターの講師として後進の育成に力を注ぐ。最新の現場ニーズを反映したカリキュラム開発にも携わり、技術とマインドの両面から研修生を支える。



保全テクノセンターの中でも、豊田保全テクノセンターは自動車・バッテリー領域の設備保全に特化した研修施設だ。急速に進むEVシフトや次世代モビリティの台頭により、製造現場の設備はより高度で複雑なものへと変化している。当センターでは、こうした産業構造の変化に対応し、次世代の製造現場を牽引する設備保全エンジニアを育成している。ここでは、研修生が自ら課題を発見し、解決する「思考の型」を身につけることに主眼を置いている。実際に研修生として日々研鑽を積む高嶋と、自身も設備保全エンジニアとして現場経験を持ち、現在は講師として育成を通して技術継承を行う伊藤の対話から、日研が追求する「人的資本創造」の真髄を探る。

伊藤 保全テクノセンターでは、自動車やバッテリー分野の設備保全を中心に、「現場で本当に使える技術」を身につけてもらうことを重視しています。現場のニーズや研修生の理解度、現場の動きに合わせて研修カリキュラムを見直し、調整しています。ここは学校ではなく、あくまで“仕事を学ぶ場所”。だからこそ、自分で考えて動ける技術者になってもらいたいですね。

高嶋 最初は、手取り足取り教えてもらえるものだと思っていました。でも、実際は「まず自分で考える」というプロセスをすごく求められます。今は、元々経験した保全業務の基礎知識の上に、より実践的で応用的なスキルを積み上げている感覚ですね。

伊藤 現場でまず大切なのは「観察と考察」です。先輩の動きを見て、「次は何の工具が必要か」「なぜその手順なのか」と想像する思考の習慣が変化の激しい現場には必要不可欠です。私たち講師も指導する際は、専門用語だけで説明するのではなく、できるだけ日常の事象に例えるなど、研修生の視座にあわせて腹落ちする伝え方を意識しています。

高嶋 身近な例え話を聞くと、難しい技術も身近なものとしてずっと頭に入ってきます。疑問点も解消しやすく、講師の方がこちらの理解度を見ながら、教え方を変えてくれるのはすごく助かっています。

伊藤 同じものをつくり続ける中でも、改善の積み重ねが製品の付加価値となり、社会の豊かさにつながる。どうすればもっと良くできるかを考え続けるプロセスこそが、技術者としての面白さであり、醍醐味だと思っています。

高嶋 自分たちの仕事が、確実に産業を支えていると思うと、責任とともに大きなやりがいを感じます。新しい技術に触れるたびに「学びには終わりが無い」と実感できるのも、この世界の魅力だと思います。

伊藤 技術は一度身につけて終わりではなく、更新し続けるものです。EVやバッテリーのように産業の中心が変わっていく中で、求められるスキルも変わっていきます。私たち講師も学び続け、現場で通用する「生きた技術」を磨き続ける必要があります。

高嶋 保全テクノセンターでの研修は、ものづくりの面白さや価値を、次の世代にちゃんと伝えられる技術者になるためのスタートラインに立たせてくれたと思います。いろいろな設備や分野に触れて、自分の技術の引き出しを増やしていき、将来的には講師として、技術者を目指す人を支える立場を目指したいです。

伊藤 日々の学習や現場で身につけた知識が将来にどうつながっているかを確認しながら進めていく。育成は、その場限りのスキル伝達だけではなく、長い目でみた「キャリア形成支援」として見ることが大切です。目指しているのは、ものづくりの現場で価値を生み続けられる人材を育て、その技術と経験を次の世代へつないでいく「知の循環拠点」であること。ものづくりを支えるのは、設備でも仕組みでもなく、やはり「人」です。その人を育て続けることで、日本のものづくりの土台を支えていきたいと考えています。

第3章

人的資本創造企業 としての考え方

人的資本創造企業としての考え方

人は、コストではなく、価値を生む資本です。

育てることは、未来への投資。

日研トータルソーシングは、製造現場とともに歩み、
次世代へ技術をつなぐ「学びの循環」を創造してきました。
当社が大切にしている価値観と具体的な歩みを紐解きます。



MISSION

働く人と企業がともに成長、幸せになれる社会の実現

「さまざまな企業で活躍できる」「自分らしさを見つける」「何度でもチャレンジできる」。
新しい時代の新しい働き方を広げて、働く人と企業がともに成長、ともに幸せになれる社会の実現を目指します。

人の可能性を“育成力”で創り出す。 人的資本創造企業としての使命

日研トータルソーシングは、あらゆる人材を「人的資本」として捉え、研修施設や教育カリキュラムをはじめとした人材育成にかかわる投資を行うことで、働く人の成長を支えてきました。

人々が活躍することで、企業や社会がともに成長し、新たな価値を創造する——これが私たちの使命です。
当社は、人材ソリューションを通じて、働く人々の成長を支援し、企業の発展と社会の持続的な発展に貢献していきます。

「人的資本創造企業」として、業種や職域の枠を超え、多様な領域で活躍する人材を育成し、最大限の可能性を引き出し、その人の未来を創造する企業であり続けます。



変わらない「人的資本創造」の理念

主な業界の流れ

1981

日本では自動車や半導体産業が成長し、工業製品の輸出が拡大。製造業の競争環境が変化。

1986

<労働者派遣法>の施行

2004

<改正労働者派遣法>の施行(製造業務の派遣解禁など)

2008

リーマン・ショックの影響で派遣労働者は減少傾向に。その後の需要回復に伴い、より安定した派遣労働力を求める傾向に変化。

2020

<改正労働契約法>(同一労働同一賃金の導入など)を踏まえ、派遣労働者の待遇改善の動きが広がる。

2021

労働人口の減少に伴い、人手不足は加速化。特に地方での人材不足がより顕著に。

2023

人的資本への意識の高まり

2023年3月期から上場企業に対して人的資本の開示が義務化。

2025

企業は、人材確保のためDX推進や外国人労働者の受け入れ、働き方改革を強化することが求められるように。

日研トータルソーシングの
“人的資本創造”への取り組み



派遣労働の需要拡大に向けて、人材派遣事業を本格的に開始。ものづくりの環境を支えるサービス提供を開始。

正社員型派遣の強化

正社員型派遣の強化、製造業・技術分野への対応、人材確保のための全国展開を進め、市場の変化に適應。



2025年度新設の研修センター

- ・介護・看護助手の育成を目指す
「立川メディカルケア研修センター」
「大阪メディカルケア研修センター」
- ・溶接の基礎から半自動溶接などの実践までを行う
専門研修施設「東海溶接技能センター」
- ・自転車・バッテリー研修を行う研修施設
「豊田保全テクノセンター」
- ・フォークリフト運転資格が取得可能な研修施設
「関東フォークリフト技能センター」



日研トータルソーシングの人材育成の取り組み

1980s

製造業の構内業務請負事業を開始。

即戦力の人材育成強化

製造現場で必要とされる即戦力の人材育成を強化するため、西尾トレーニングセンター(現:西尾技能センター)を開設。また、働く人に対してより高度な技術や育成機会を創出するため、東広島テクノセンターを開設。以後、技術者育成のための研修施設(テクノセンター)を順次立ち上げる。

2000s

専門領域における技術者育成強化

保全技術者育成強化のため全国にテクノセンターを拡充。また、多角的な事業展開により、製造業以外にも医療・介護・建設など多様な分野への進出を強化。あわせて専門技術者育成のための自社研修施設(ものづくり技能センター、エンジニア研修センター、建設技術センター、R&D研修センター、IT研修センターなど)を順次開設。未経験者の人材育成スキームを強化。



2020s

人材ソリューションのさらなる基盤強化

ブランドメッセージ「見つける、広がる、私らしい働き方。」を体現するための行動指針「ワークライフ・サポーター憲章」を策定。働く人へのサポートの充実を図る。さらに、2025年は、8カ所の研修施設を新設・拡張移転し、幅広い分野においての人材ソリューションの基盤強化を図り、働く人のサポートを推進。



「人的資本創造企業」としての企業文化

「育てる」が、組織の力になる——次世代へ技術を繋ぐ「成長の循環」

日研トータルソーシングは、充実した教育環境の構築に取り組み、未経験者であっても専門領域の技術者へと成長できる体制を整えています。

その姿勢は、特にものづくり現場での技術者育成に色濃く表れており、製造、保全、ロボット・FA、研究・開発・設計などをはじめとした領域におけるスキル習得を徹底的に支援しています。

そして、教育を受けた社員が次の世代を育てる管理者や、講師となることで「学びの循環」が企業文化として定着しています。

技術者・職人へのリスペクトが組織全体に根付いており「今度は自分が教育する立場となり、貢献したい」と考える社員が増え続けています。



人材育成・派遣のビジネスモデル

「人を育成し、高い技術力を還元する」育成型派遣モデル

日研トータルソーシングのビジネスモデルは、従来の人材を送り出す派遣の枠組みを超え、新たな価値を創出する「育成型派遣モデル」へと進化を遂げています。現場が直面する慢性的な人手不足やミスマッチ、人材の定着という課題に対し、当社は就業前から質の高い教育・研修で人材の育成を行うことで、未経験者を即戦力人材として送り出すとともに、就業後のギャップを減らし定着率の向上につなげています。

また、取引先企業においても、業務内容に合わせた研修を受けた人材が就業することで、円滑な就業環境と生産性向上が実現します。当社の人材育成・派遣を通じて、働く人だけでなく取引先企業・社会における人的資本創造においても価値還元を図っています。

主な対応領域

製造・保全

ロボット・FA

研究・開発・設計

化学・バイオ

建設・フィールドサービス

医療・介護・福祉

IT

企業・働く人への提供価値

企業

- ものづくり現場の人材不足・スキルミスマッチを解消
- 就業後の継続キャリアサポート
- 取引先企業の生産性向上に貢献

働く人

- 働く人の成長・スキルアップ
- 心理的安全性の確保
- 長期的なキャリア支援

社会へもたらす変化

人手不足等の
社会課題の解決

製造業の
即戦力確保

クライアント企業の
競争力強化

ものづくり人材の育成を支える新たな研修拠点と教育の取り組み

日研トータルソーシングでは、「人的資本創造企業」として、産業構造の変化や人材不足といった社会課題に対応するため、教育・研修体制の強化を進めています。2025年は、ものづくり人材の研修施設の新設をはじめ、IT、医療・介護など新たな分野へ教育の展開も進め、人材育成の取り組みを拡大しました。

ものづくり人材育成の基盤強化

自動車・バッテリーの生産設備のメンテナンス、ライン全般と溶接現場課題に直結する研修施設を複数新設

EV化や自動運転技術の進化により、現場の要求が複雑化し、製造現場ではライン全体を柔軟に担える人材育成が重要となっています。こうした背景から、2025年7月に当社初となる自動車・バッテリー生産設備のメンテナンス人材を育成する「豊田保全テクノセンター」、製造ライン工程を学ぶ「知立ものづくり技能センター」、当社初となる溶接研修施設「東海溶接技能センター」を開設しました。



当社初介護領域における研修施設を開設、医療・介護分野の早期離職を防ぐ

立川メディカルケア研修センター、大阪メディカルケア研修センターを新設

高齢化の進展により医療・介護分野では人材不足と離職率の高さが課題となっています。当社では未経験者が就業前に基礎知識と実技を学べる環境を整えるため、2025年4月に立川、7月に大阪で当社初となる「メディカルケア研修センター」を開設しました。座学と実技を組み合わせた研修により、介護・看護助手として必要な介助に関する知識などを習得し、定着率向上を目指しています。



建設業界の人材不足、技術者高齢化に対応

名古屋建設技術センター拡張移転新サービス「ドローン測量BPOサービス」を開始

建設業界では人材不足や熟練技術者の高齢化が課題となっています。当社では施工管理人材の育成を目的に2025年2月に「名古屋建設技術センター」を拡張し、測量実習や安全教育など実践的な研修環境を整備しました。さらにドローンを活用した測量BPOサービスを2025年12月より開始し、ICT施工の推進や現場の効率化を支援することで、建設業界の人材不足解消と生産性向上に取り組んでいます。



IT分野における人材育成の拡充

名古屋IT研修センターを新設

近年、日本ではIT人材不足が大きな課題となっています。当社はこの課題に対応するため、2025年6月に国内2拠点目となる「名古屋IT研修センター」を開設しました。未経験者でもITエンジニアとしてのキャリアをスタートできる教育体制を整え、東京拠点と連携しながら中部・関西エリアでIT人材の育成を推進し、地域産業のデジタル化を支える人材の創出を目指しています。



継続的な半導体人材の育成

熊本保全テクノセンターを拠点とした産官学連携、仙台に新たにエンジニア研修センターを開設

大手半導体企業の本格稼働に伴い、設備保全や製造技術を担う人材不足が深刻化しています。当社は2023年より「熊本保全テクノセンター」で半導体設備保全などの教育を実施し、2025年も熊本県教育庁と連携した高校教職員向け研修や高校生向け実習など産官学連携に継続して取り組んでいます。さらに同年2月には、半導体拠点として注目される仙台にもエンジニア研修センターを開設し、半導体人材育成体制の強化を進めています。



職業能力開発関係厚生労働大臣表彰

名古屋保全テクノセンターにおける認定職業訓練の取り組みが評価

実機を用いた実践的な教育により、未経験者でも段階的に技術を習得できる体制を構築したもののづくり人材への取り組みは、技能人材不足への対応にもつながります。当社は教育・研修を通じた人材育成の継続的な取り組みが評価され、2025年「職業能力開発関係厚生労働大臣表彰(認定職業訓練関係優良事業所)」を受賞しました。



見つける、広がる、私らしい働き方。



日研トータルソーシング株式会社

<https://www.nikken-totalsourcing.jp/>

