

2026年6月12日

日研トータルソーシング株式会社

【日研トータルソーシング】

【展示会レポート】「第2回 製造業 人手不足対策EXPO（大阪）」に出展

～人手不足に悩む製造現場へ、採用から育成・定着支援まで

ワンストップソリューションの「仕組み」を展示～

多様な人材を人的資本と捉え、人材ソリューションで可能性を創造する「人的資本創造企業」の日研トータルソーシング株式会社（本社：東京都大田区）は、5月13日（水）～15日（金）にインテックス大阪で開催された「第2回 製造業 人手不足対策EXPO（大阪）」に出展しました。当日の様子に加え、来場者アンケートから見てきた「現場の課題やニーズ」についてご紹介します。



■ 展示内容について

当社の強みである「研修・育成」に焦点を当て、未経験から現場で活躍する人材を育成する体系的な研修カリキュラムや独自の研修機材を公開し、多くの来場者に実際の研修環境を体感いただきました。

・保全エンジニア研修

機械・電気・制御の基礎知識から、IoT・データに基づいた予知保全といった最新のDXスキルまでを網羅したカリキュラムを紹介。ブースでは実際に研修で使用している装置を展示し、属人化しない高いトラブル対応力を備えた人材の育成手法を公開しました。

・実感を伴う安全教育

VRゴーグルを用いた現場のリスク（転倒・挟まれ・感電など）の疑似体験コーナーを設置。単なる知識の習得にとどまらず、実感を伴う「気づき」から安全を習慣化させる独自の教育体制は、多くの来場者から高い関心を集めました。

・トータル人材ワンストップソリューション

当社の強みである「採用力」「研修力」「管理力」「定着力」について、パネルや大型モニターで詳しく紹介しました。

■ 来場者から伺った製造現場の課題

会期中に実施した来場者アンケートからは、製造現場が抱える課題の傾向と、派遣サービス活用状況が明確になりました。

・ベテラン層の退職による技術継承の断絶

熟練技能者の定年退職が相次ぎ、暗黙知や特殊な技能が、次世代へ引き継がれずに消失してしまうことへの強い危機感が寄せられました。

・管理職・リーダー層の不足と負担増

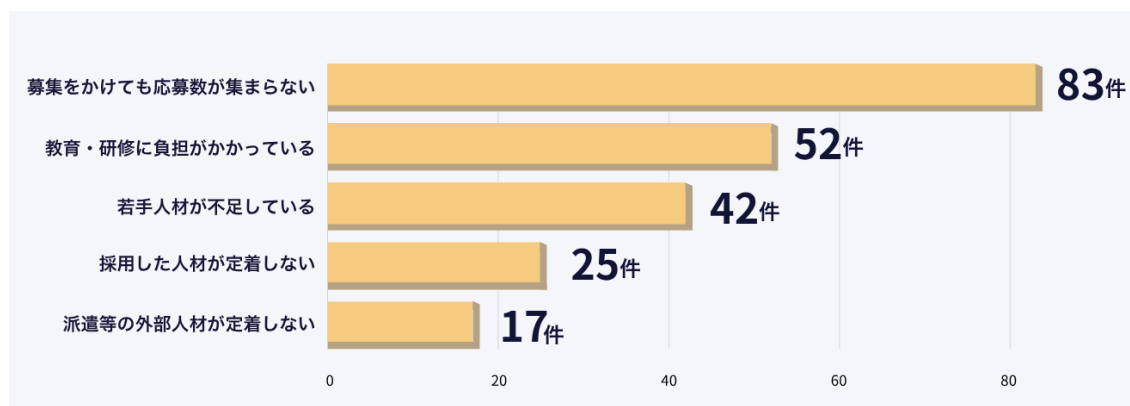
チームをまとめる職長やリーダー候補の不足が深刻化しています。既存の管理職に過度な業務負担が集中している現状がうかがえました。

・教育工数の不足に伴う、定着率低下への懸念

「せっかく採用しても教育に手が回らず、結果として新人が定着しない」という悪循環への懸念が多く聞かれました。

■ 来場者アンケートから見た“現場の課題”と“研修ニーズ”

Q. 現在、貴社が抱えている人材に関する課題をお聞かせください。



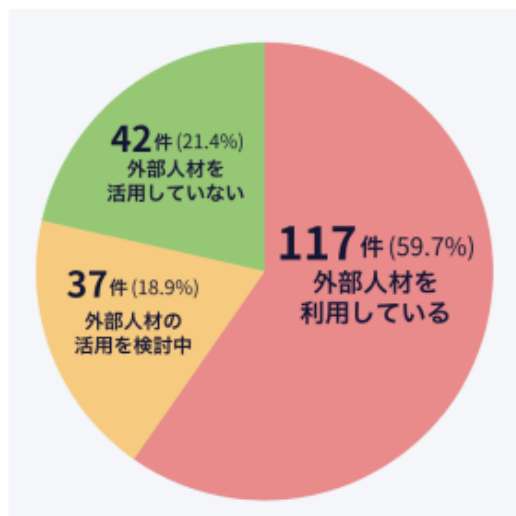
アンケート結果では、「募集をかけても応募数が集まらない」という“採用面”の課題に加え、「教育・研修に負担がかかっている」、「採用した人材が定着しない」や「派遣等の外部人材が定着しない」といった、“入社後・配属後の定着”に関する課題も見られました。

これらの結果から、製造現場では人材の確保だけでなく、配属前後の教育や定着支援にも大きな負担がかかっていることがうかがえます。特に、ベテラン層の退職による技術継承の課題や、未経験者を受け入れる際の初期教育の負担は、現場の生産性や人材定着にも影響する可能性があります。

そのため、今後は採用数の確保だけでなく、現場配属前の基礎教育や安全教育、業務に応じた研修体制の整備が、安定した人材活用において重要になると考えられます。

派遣活用の検討状況

Q.「派遣サービス」の活用について、
現在どの程度お考えですか？



社内のベテラン社員への技術依存が進み、若手の育成がうまくいかないことに危機感を抱いていました。

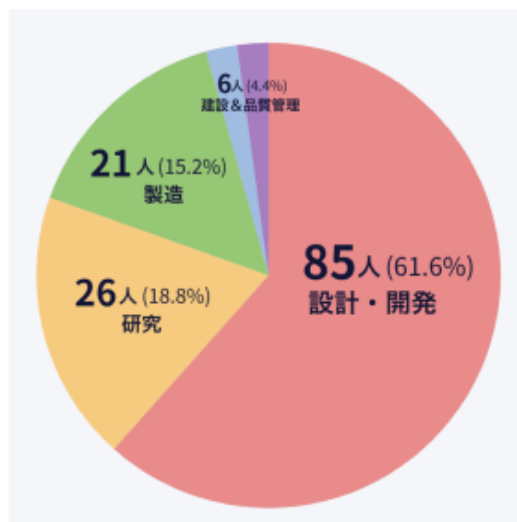
今回の展示で実習や安全教育のプロセスを拝見し、「育てる仕組み」のイメージが掴めました。



製造業（部長）
男性（50代）

外部人材の活用について

Q.「派遣サービス」を活用している
職種・人数をお聞かせください。



人材定着に課題を感じていますが、今回の展示を見て『ここまで準備してから現場に配属されるんだ』と驚きました。

外部活用による体制強化の重要性を再認識しました。



製造業（総務）
女性（40代）

アンケートでは、「外部人材を利用している」と回答した企業が117件（59.7%）を占め、すでに多くの企業で外部人材の活用が進んでいることが分かりました。また、「外部人材の活用を検討中」と回答した企業も37件（18.9%）あり、人材確保や体制強化に向けた選択肢として、外部人材への関心が高まっている様子がうかがえます。

一方で、来場者の声からは「採用した人材が定着しない」「派遣等の外部人材が定着しない」「教育・研修に負担がかかっている」といった課題も見られました。人材を確保するだけでなく、配属前の教育や受け入れ後のフォローまで含めた体制づくりが、安定した人材活用において重要になっていると考えられます。

当社では、全国の研修施設を活用し、安全教育や基礎研修を実施した上で、各現場のニーズに応じた人材を配属しています。未経験者や若手人材を受け入れる際の初期教育の負担軽減につながるだけでなく、現場の社員が本来注力すべき業務や技術継承に取り組みやすい環境づくりを支援します。

外部人材の活用は、単なる人手不足への対応にとどまらず、教育体制の整備や技術継承を見据えた現場づくりの一つの手段になり得ると考えております。

■ 研修・育成を核とした日研の人材ソリューション

・実践型研修で「活躍できる人材」を輩出する、多領域の研修センター

全国 62 カ所に展開する研修センターでは、製造・保全・エンジニア・建設など、多様な専門分野に応じた実践的な研修を行っています。各センターには専任講師が在籍し、実機や専用設備を用いたトレーニングを通して、基礎知識から応用スキルまで段階的に習得できる環境を整えています。

また、各企業の業務特性に合わせた「カスタマイズ研修」も提供しており、新人から中堅層まで、短期間で現場力を備えた人材へと育成し、企業の教育工数削減に大きく貢献します。

・実体験から学ぶ、安全意識を高める研修プログラム

座学では伝わりづらい、現場の危険が体験できる安全教育を VR 技術や実機を用いて実施しています。現場で発生しうる転倒・挟まれ・感電などの高リスクな状況を可視化することで、状況判断力や危険予知能力（KY）の向上につなげます。全職種・全スキルレベルに対応したこのプログラムは、事故予防に直結する実践的な手法として、多くの導入企業から高い信頼を得ています。

・採用から育成までをワンストップで支援するサポート体制

当社は、以下の 3 つの柱で企業の人的資本経営を強力にバックアップします。

1. 全国ネットワークによる機動力：国内最大級のネットワークと自社求人メディアを駆使し、地域ごとの採用ニーズへ迅速に対応。製造から医療・IT まで、あらゆる領域で最適なマッチングを実現します。
2. 充実した技術習得環境：認定職業訓練校を含む高度な施設環境で、常に最新の技術ニーズに即した人材を育成し続けます。
3. 専門性とキャリア支援：独自の研修に加え、資格取得支援や「ワークライフ・サポーター」によるフォロー体制を構築。技術力と定着率を両立させます。

展示会レポート詳細は「Nikken Tsunagu」サイトで公開中です。

<https://www.nikken-totalsourcing.jp/business/tsunagu/event/3920>

■ 日研トータルソーシングについて

「人的資本創造企業」として業種や職域の枠組みを超え、様々な領域で活躍する人材を「人的資本」と捉え、人材ソリューションを通じて働く人・企業・社会の可能性を創造していきます。

【当社求人サイト】

- ・工場・製造業の求人サイト「e仕事」：<https://1145.jp/>
- ・地域密着の求人サイト「e仕事マイタウン」：<https://mytown.1145.jp/>
- ・製造業エンジニア向け求人サイト「e仕事エンジニア」：<https://engineer.1145.jp/>
- ・新卒採用サイト：<https://nikken-totalsourcing.jp/work/newgraduate/special/>

【会社概要】

設立	1981年4月
本社所在地	東京都大田区西蒲田
代表者	清水 浩二
事業内容	総合人材サービス（業務請負事業／人材派遣事業／人材紹介事業）