

技術連邦経営のご紹介

事業承継の取り組み

マイスターエンジニアリンググループで 共に日本のインフラ・ものづくりを支え続ける

インフラ・ものづくりを支える 技術者・企業不足という日本の危機

維持改修せねばならないインフラは膨大に存在する一方、インフラを支える技術者は労働人口の減少以上に少なくなっていくと予測されています。同様に日本の基幹産業であるものづくり領域においても技術者不足が叫ばれ続けています。

加えて日本のインフラやものづくりを支えてきた小規模な技術サービス会社は、その事業継続自体が難しくなることが少なくありません。オーナーの高齢化など様々な要因がありますが、事業継続が滞ることによる熟練技術者の流出は大きな損失となります。

今後テクノロジーがどれだけ発達しても、インフラやものづくりの現場で最後の砦を守る技術サービスの需要はなくなることはなく、ここに大きな社会的要請が存在しています。

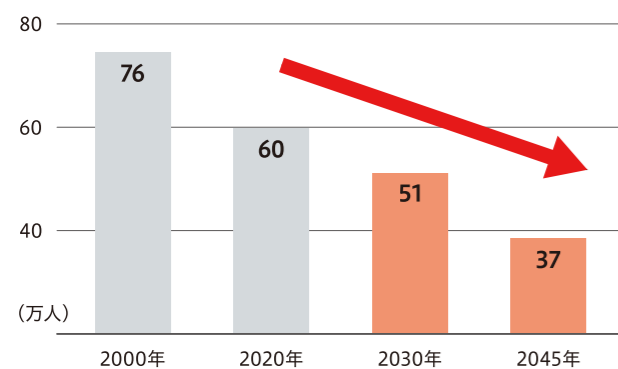
マイスターエンジニアリンググループでは、優れた技術を持つ会社にM&Aを通じてグループの仲間として参画いただき、グループ各社の自立性を担保しつつも互いを支え合う「技術連邦経営」を進めています。グループ全体で事業運営の最適化と技術者の採用・育成に取り組むことで、インフラとものづくりを支える技術者不足という日本の国難に立ち向かって参ります。



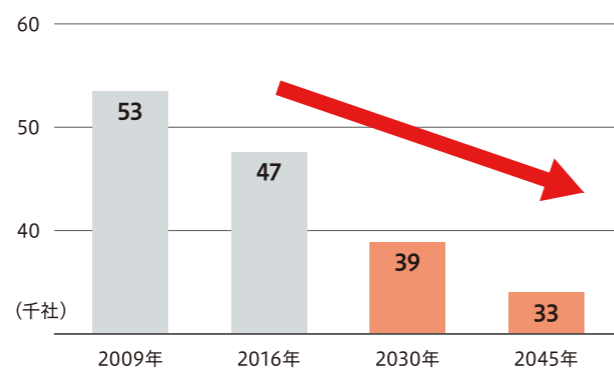
グループ代表
平野 大介



メンテナンス技術者数の 将来予測*



メンテナンス業を主とする企業数の 将来予測*



※経済センサス過去実績推移を基に、マイスターエンジニアリング推計

マイスターエンジニアリンググループの「技術連邦経営」の特徴



共に成長しつづける

グループ会社それぞれが社業の発展を目指しつつ、日本のインフラ・ものづくり産業を守るという共通目標のもとグループ全体で支え合う「技術連邦」として活動します。



自立的経営の維持

親会社-子会社という上下の関係ではなく、グループ会社それぞれの優れた技術力・ブランドを尊重し、各事業領域における自立した会社運営を委任します。



実績に裏打ちされた経営支援

採用・教育、経理・総務・財務などの管理業務、営業・調達などの各種機能について、グループとして保有するアセットをグループ各社に機能提供し、承継と成長を支援します。

「一人一人の主体性」を基盤とした経営を目指す我々の思いが、社名「マイスター(MYSTAR)」と経営理念に込められています

経営理念 MANAGEMENT PHILOSOPHY

至る処に主体となり、企業が担う使命に応え、善き家庭をつくり、善き会社をつくり、善き社会をつくる。

経営の基本は「人間主義」。
企業人である前に、一人の人間であれ。

「明德を天下に明らかにせんと欲する者は、先ずその国を治む。その国を治めんと欲する者は、先ずその家を斉う。その家を斉えんと欲する者は、先ずその身を修む。」
これは、当社において経営の哲学としている「大学」の冒頭の一節です。ものごとの根源を修身に置き、家庭の幸福も会社や国家の繁栄も、まずは我が身を修めることから出発する、言い換えれば、自らの主体性(パーソナルアイデンティティ)の確立こそが、すべての原点であることを示唆しています。
続いて「大学」には、「その身を修めんと欲する者は、先ずその心を正す。その心を正さんと欲する者は、先ずその意を誠にす。」と説かれ、素晴らしい自己を実現するための心の持ち方が示されています。
当社の社名にある「マイスター」には、“人生という舞台においては主役も脇役もない。すべて己がスター、各々が主役であれ”との社員への強い期待がこめられています。これは、人間としての生き方を互いに磨き、マイスターエンジニアリング(ME)の企業人、そして社会人として輝かしき人生を送ろうとの高らかな理想を意図しています。
人間の人間らしさは、単なる知識や知性の優劣にあるのではなく、誠実さ、明朗さ、勇気や義侠心、そして反省する謙虚さや同情、忍耐などのいわゆる人間としての徳性にあるのです。理想に対する現実との矛盾や、また物理的、社会的な様々な障害や抵抗に立ち向かう、いわゆる苦難の修練を経ずして人格は磨かれず、人間としての成長も期待できません。
MEの会社づくりとは、日々の生活を支えるための場づくりであると共に「人が鍛えられ成長するまたとない人間形成の場づくりであり、社会正義に反しない企業人づくり」これこそがMEコーポレートアイデンティティづくりの“礎”なのです。
いかなるときもパーソナルアイデンティティの実現に努め、人生を「善く」生きようとする、そんな自らの口マンに共感し、自らに喝采を贈れる清々しい人々に、MEは人間くさい「人間主義経営」の実践により、力強く応えていきます。



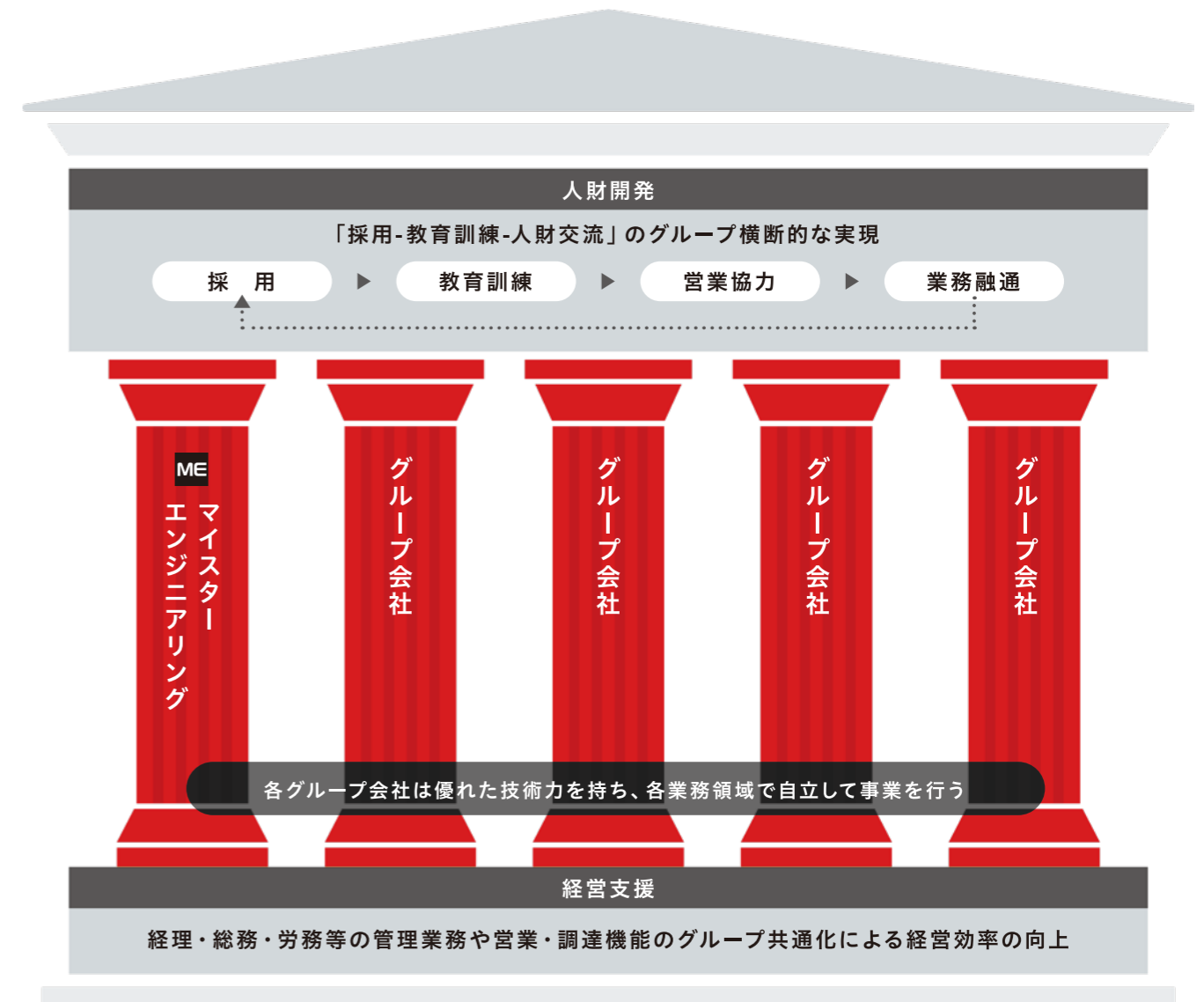
創業者

平野茂夫

グループ経営方針 GROUP MANAGEMENT POLICY

技術連邦として
自立し協働する

マイスターエンジニアリンググループでは、技術サービスに従事する各グループ会社が互いに自立して事業を展開しながらも、技術協力や技術者の融通を行う他、採用、教育、経理、財務、営業や調達など様々な面で助け合う技術連邦経営を推進しています



人財開発 —技術者の採用と育成—

技術サービスを営む会社にとって事業の生命線は「人財」です。
人財不足が続く中で個社で採用を実現することや継続的な育成のためのプログラム開発を行うことには大変な労力がかかります。グループとして拡大し、規模のメリットがあるマイスターエンジニアリンググループだからこそ可能な採用・研修面での支援をグループ各社に提供しています。

採用支援機能

年間数百名規模で採用を行う技術パートナー事業で培った採用力を活かし、グループ会社各社にマッチする人財の供給機能を果たします。

エージェント活用支援

グループで数十社抱える人財紹介会社網を最大活用

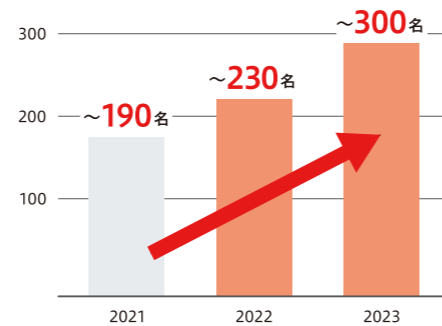
選考活動支援

人財の見極めや惹きこみのための選考/面接プロセス構築

コンテンツ制作支援

採用HPや記事等動機づけに必要なコンテンツの制作支援

■ グループ全体の採用数



研修支援機能

従来の「背中を見て学べ」型の教育から脱却し、着実なスキル定着を実現する体系的プログラムに基づいた教育を施すことで、事業を支える技術者の育成を加速させます。

ME技術センター

大規模研修・宿泊施設を備えた、ME技術センターをちばリサーチパーク内に設けています。
研修用の実機を多数設置しており、実践的な訓練プログラムの提供が可能です。



各種研修プログラムを継続的に立ち上げ

新入社員研修	中途入社時研修	リーダーマネジメント研修
電気技術者養成プログラム	設計者養成プログラム	画像技術者養成プログラム

経営支援 —事業継続と各機能の強化—

各グループ会社が自立的に事業を展開していくためには、後継者の確保と事業の下支えとなる各機能の強化が重要となります。
マイスターエンジニアリンググループでは経営引継ぎ支援と共にグループ経営の中で培った各会社の事業承継と成長を支えて参ります。

経営引継ぎ支援

長年の経験で培ったオーナーの皆様の経営ノウハウを継承することは非常に難しいことです。
グループ会社と長年歩みを進めてきた弊社だからこそ、各グループ会社に合わせた後継経営者の支援や、既存幹部社員の経営者としての育成・引継ぎ支援が可能です。

後継経営者支援

現経営者の想いを引継ぐことができる経営人財を提供します。

Case1	Case2
電気技術者×経営企画 経験人財の 代表取締役就任	経営管理・企画人財の 取締役(管理部門管掌) 就任

次期経営者育成

経営基盤を構築しつつ、既存社員の方を経営者として引き上げる支援をします。

Case1	Case2
経営体制刷新と 創業者子息の 代表取締役就任支援	既存管理職社員の 経営教育支援

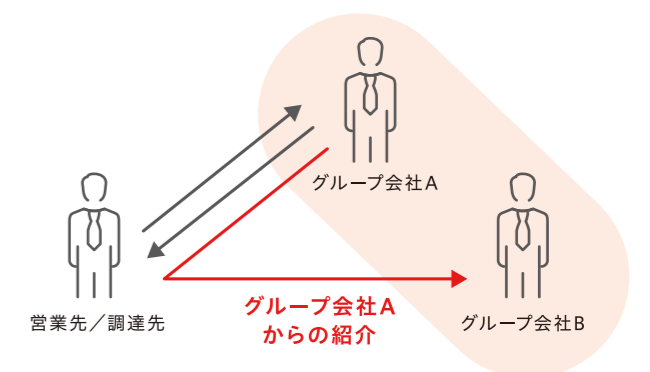
バックオフィス支援

事業に集中していただくために、経理、法務、総務、情報システム、人事など各部門の機能強化・運営を支援します。
各グループ会社それぞれのご要望に合わせたバックオフィス機能を提供し、業務効率化に貢献します。



営業・購買機能支援

営業先や調達先などをグループ会社間で情報共有・融通することで、事業拡大やコスト削減の支援を行います。



社員にも会社にも経営にも メリットしかなかった

株式会社電研エンジニアリング

受変電設備の定期点検・精密点検、
各種試験・診断、施工

代表取締役社長
春名 顕さん

一M&Aを検討されるまでの経緯を教えてください。

そもそも、M&Aといえば引退間近で後継者不在に困っている方が行うイメージがありました。48歳という自分の年齢からすると、あと10年から15年は現役として頑張れると考えており、M&Aをすることは選択肢にもありませんでした。しかし、大学や工業高校で、電気科が減り、専攻する学生も少なくなっていることもあり、「人が採用できない」という課題に直面しました。採用コンテンツの数を増やし、募集対象も広くしたのですが、それでも応募が来るのはわずかな人数で、せっかく応募いただいても選考が進まない人も少なからずいました。そんな中でM&A仲介会社から連絡をいただくことも増え、「自分の会社の価値を知りたい」という気持ちも相まって、関心を抱くようになりました。

そして、M&A相手先候補のリスト見て、「候補がこんなにあるんだ」と感じ、「将来的に良いところがあればM&Aをしていいかもしれない」と考えるようになっていきました。電研エンジニアリングの将来を考えたとき、「後継者に事業承継する」「M&Aをする」「廃業する」という3つの選択肢がありました。あくまで、「自分が60歳くらいになる頃に良い相手が見つければ」くらいの気持ちでいました。今の時代、バックアップがないまま零細企業の経営者をするのは非常に困難だと感じています。実際、私自身も父から引き継いで大変な思いをしました。将来的に後継者が引き継ぐケースを考えても、バックアップとなればという思いでM&Aに舵を切っていました。

一複数あった候補からマイスターエンジニアリンググループに決められた理由を教えてください。

過去に電研エンジニアリングのような受変電設備点検の会社のM&Aを経験されており、業務内容を熟知されていたことが大きなポイントでした。我々の業務内容を知らない会社もあったのですが、マイスターエンジニアリンググループは、我々の会社の中身や事業を理解した上で、明確に「電研エンジニアリングに仲間に加わっていただきたい」と伝えてくれました。また、上場企業であったりオーナー企業ではなかったりする場合ですと、トップの方針が変わったときに組織体制などが大きく変わることがありますが、オーナー企業であるマイスターエンジニアリンググループはその点安心できました。

一トップ面談の時まで悩まれたとのことですが、何がM&Aの決め手になりましたか？

もともとM&Aは将来の選択肢として考えたこともあり、社員に相談もできず最後まで判子を押しすことに迷っていました。そんな中で、最終的にM&Aをする決断に至ることができたのは、マイスターエンジニアリンググループのM&A時の基本方針がグループ

加入後も各社の自立性を尊重するものであり、当社の希望するM&Aの形と合致していたことによります。加えて重視したのは「従業員の今後の生活の安定」と、「人手不足の解消」でした。社員の待遇を維持すること、社名を残すことなどの当社側の希望は、マイスターエンジニアリンググループではM&A時の基本方針に掲げられており、当然のこととして受け入れていただけました。

一M&Aの後、変化はありましたか？

このM&Aで電研エンジニアリングにとってメリットが多い一方、マイスターエンジニアリンググループにとってどの程度のメリットがあるのか、正直なところ心配になるくらい、M&A後はガラッと変化しました。人手不足に関しては、マイスターエンジニアリンググループから出向してもらっていますし、中途採用も進んでいます。新しいメンバーが増えたことで既存社員の刺激になっているとも感じます。また人数が増えたことで、お客様に対しても余裕をもって対応できるようになりました。その他、技術研修でのエンジニア交流、経理のシステム化やホームページの改修でもサポートをしてもらっています。個人的には、平野さんはじめ、コンサルタント出身のいわば“経営のプロ”がバックアップしてくださっているの、分からないことがあれば相談できる点も助かっています。

一M&Aで悩まれている方へメッセージをお願いします。

マイスターエンジニアリンググループと平野さんに出会えたことを、とても運が良かったと感じています。M&Aにはネガティブなイメージや、高齢な経営者にしか関係がないという印象を持っている方もいらっしゃるかもしれませんが、実際は非常にポジティブなものであり、すべての経営者にとって身近なことです。このことはM&Aを検討する多くの人にお伝えしたいです。



夢はグループ全体で仕事を共有 できる土木カンパニーを築くこと

株式会社とだか建設

公共土木工事、無電柱化工事、
電力・通信インフラ工事

代表取締役社長
富田 俊介さん

一元々、M&Aについてはネガティブなイメージを持たれていたそうですね。

建設業界には、一族経営の企業も少なくありません。M&Aを前向きに検討することは、オーナーの価値観から逃れることとも捉えられるし、会社にとっての裏切り行為のようなイメージを抱いてしまう方も多いですよ。興味はあったものの、具体的に行動に移すことにはなんとなく後ろめたさのようなものがありました。

一良いイメージを持たれていなかったM&Aを検討するようになったきっかけはありますか？

会社の事業承継問題に直面したことです。事業承継には、大きく分けて「経営の承継」と「所有する株の承継」の2つがあります。私たちの場合、すでに創業会長から私への経営の承継は完了していましたが、株の承継についての課題は残ったままだったんです。さまざまな選択肢を検討するなかで、最終的にはM&Aが我々にとっての最適解なのではないかという結論に至りました。もし我々が今M&Aを選択しなかったとしても、次の世代がM&Aを選ぶ可能性は十分にあります。その際、どんな企業に売るべきかという基準を会長が健在のうちに明確にしておきたいと思い、まずは行動してみることにしました。

一実際に会社を売りに出した際の市場の反応はいかがでしたか？

すぐに30社以上からオファーがありました。なかには大手ゼネコンの名前もありましたね。しかし、ほとんどの企業はすぐにお断りしたんです。建設会社が一番欲しいのは、おそらく人です。人財、施工力を補う目的で買われるのであれば、成約後に我々の自由が効かなくなることは明白ですよ。そのため、建設会社への売却は避けました。そのほか、本業で安定的な経営を継続しつつ、他業種の企業を傘下に収めているような企業からもオファーをいただきました。提示された条件は魅力的ではあったものの、このようなタイプの企業と契約を結ぶことにもやはりリスクがあると考えました。例えば、業績悪化や社長交代などにより経営方針転換の動きがあれば、会社を他に売られてしまうことだってあり得ます。その可能性を考慮すると、成約には踏み切れませんでした。

一多くのオファーが届いたなかで、最終的にマイスターエンジニアリンググループへの加入を選んだ決め手はありますか？

理由はいくつかあります。1つはマイスターエンジニアリンググループがプライベートカンパニーだからです。社長の平野さんは年齢が若く、少なくとも私が代替わりまでは同じ方向を見て一緒に走っていけると思いました。2つ目の理由は、マイスターエンジニアリンググループが志の高い企業だと感じたことです。成約前、平野さんに「なぜ当社と

M&Aを結びたいのでしょうか」と尋ねたことがあるんです。その時に語ってくださったのは、「大きな技術者集団を作って、彼らの真面目で地道な仕事の重要性がもっと世間に知られるようになっていきたい」というビジョンだったんです。それを聞いて「この人の会社なら大丈夫」だと思いましたね。最後の決め手となったのは、当社の会長とマイスターエンジニアリンググループの会長が面談のなかで意気投合している様子でした。「これから一緒に楽しく会社のことを見ていこうよ」と2人が楽しそうに会話している姿を見て、こしかかないなと思いました。

一グループ加入後、業務面でどのようなメリットを感じられていますか？

経理業務に関するサポートをしていただけるのは本当に助かっています。会長も私も経理についての知識を一切持ち合わせておらず、とにかく利益を上げることしか考えてきませんでした。これまでの経理は会長夫人や会長の次女が顧問税理士と一緒に手探りで作り上げてきたものだったんですよ。グループに加わったことで、マイスターエンジニアリンググループで経理のプロフェッショナルとして活躍されている方からさまざまなアドバイスをいただけるようになりました。心強いサポートのおかげで、決算業務もスムーズに終わることができましたよ。

一そのほか、マイスターエンジニアリンググループに期待していることはありますか？

人財採用力の強化です。マイスターエンジニアリンググループ加入後、エージェントから紹介いただける人財の数は間違いなく増えています。マイスターエンジニアリンググループと取引しているエージェント経由で人財をご紹介いただけたケースもありますし、こちらから気になる方にアプローチをする場合も、マイスターエンジニアリンググループを経由すると良い反応が返ってくるんです。ただし、いくら採用力を強化したとしても、その社員たちが定着してくれなくては意味がありません。そのため、人材育成の強化にも同時に取り組む必要があると考えます。また、これからグループとしてより成長していくためには、まず我々がグループの一員として上手く機能していることを外へ発信していくことも重要です。今後はマイスターエンジニアリンググループと組むからこそ生まれるシナジーを皆さんに感じてもらえるような広報活動に力を入れていきたいですね。

一今後、グループで挑戦したいことはありますか？

関東圏の1都3県をカバーする、建設会社の地域連合のような土木カンパニーを築いていきたいです。社員1人1人が自らの能力をさらに発揮できる連合体づくりを実現すれば、防災分野も強化していけますし、グループ全体で仕事を共有できるようにもなると考えています。



取締役
出口 一さん

グループに加入することで 人が残る組織への改革を推進

エコー防災株式会社

消防用設備設計・施工・保守・管理、
各種消化設備の機器販売

代表取締役社長
熊坂 勇輝さん

取締役
米澤 淳さん

―2018年にグループ入りをされましたがどのような背景だったのでしょうか？

熊坂 弊社は私の父を含む3名の創業者によって設立されましたが、皆さん高齢化が進む中でご勇退を望む役員の方もいらっしゃいました。そのため株式の移譲を進める必要がありました。従業員に移譲することは経済的に難しく、M&Aによる事業承継を検討し始めました。その中でマイスターエンジニアリンググループと出会いました。

―グループ加入後、変化を感じた点はありますか？

熊坂 一つは経営体制の見直しが迅速に進み、後述する「人」面の改革を推進する土台ができたことが挙げられると思います。グループ加入後、当時代表を務めていた私の父が退き新しい代表が社内から昇格しました。新代表は大変パワフルで推進力もある方ではあったのですが、トップダウン傾向が強く組織が委縮する部分もありました。当時私は工事部門の部長をしておりましたが、「人」が資本の我々のような会社において組織が疲弊してしまうことは好ましくなく、強い危機意識を持っていました。一方上記のような状況はグループとしてしっかり把握されていたようで、翌年にはマイスターエンジニアリンググループの役員が新代表として就任するとともに、私を含む現場をよく知る社内人財(熊坂、出口)に加え、企画/管理力に優れたマイスターエンジニアリンググループの人財(米澤)が転籍し役員として任命され、新たな経営体制に生まれ変わりました。こうした経営体制の刷新は個社のみでの力では難しかったと思います。

―新しくなった経営体制でどのような変革を推進されたのでしょうか？

熊坂 前述の通り我々は「人」が資本の会社です。しかしながら当時は「人を採っても同数辞めてしまう」という危機的状態でした。その中で米澤が人事・育成面での変革をリードしてくれました。**米澤** 当時の危機的状況の要因は様々なものがありました。一つ目は採用面で、とにかく良いことだけを面接で説明して採用するという風潮があり、入社後のミスマッチが発生していましたが、これを「不利になるところを含めて全てさらけ出す」採用に変更しました。

また働き方面でも大きな問題がありました。点検という性質上夜勤も発生しうるのですが、昼勤・夜勤を連続する過酷なシフトが許容されていたり、業務が完了しても定時まで必ず残らなければいけない勤務形態となっているなど、非合理的な仕組みが放置

されていた部分がありました。これらを持続可能で納得感のある働き方に変えつつ、就業規則など目に見えるものに明確化していきました。

更に育成/人事評価制度面でも課題がありました。端的に言えば、自身の成長や大きな役割を担うことが評価や報酬に直接的に繋がらず、むしろマイナスに働くこともあるような体系となっていました。このままではチャレンジをしようとする人財が生まれてこないため、スキルマップに基づく「評価の見える化」を行うとともに等級・報酬制度の見直しを進め、活躍できる人が適切に評価/処遇される土台を整備していきました。

これらの活動は一部ですが、こうした地道な取り組みを積み重ねることで「今年は何人社員が辞めていった」という会話が、「今年は何人増えた」という会話に変わりました。

―変革は大変だったと思いますが、なぜできたのでしょうか？

出口 経営陣の相性がよく「チーム」としてしっかり機能したということが挙げられると思います。歳も近かったこともあり互いの信頼関係を築くことができ、熊坂と私は技術・営業領域を監督し事業がしっかり回り続けられるようにしつつ米澤が様々な改革を推進する、という役割分担をすることで、「チーム」として互いの強みを活かせたと感じています。

―今後の展望について教えてください

熊坂 実は私自身は会社をとにかく大きくしたい、という気持ちが強い訳ではありません。一方で強く想っていることは「弊社を選んでくれた社員たちが満足感を持って働き続けてほしい」ということで、その結果として人員が拡大し事業自体が大きくなっていく、そのような順番で考えたいと思っています。マイスターエンジニアリンググループの経営陣もその点を尊重してくれていると感じており、無理に介入してくることはありません。一方、経営報告など一定の規律は当然求められますが、その点は持続的に経営をしていく上でプラスに働くものと考えています。マイスターエンジニアリングから出向形式で人財を受け入れる活動も既に4年目を迎えています。こうした自社採用外でも新たな人財を受け入れつつ、人が残る組織を作り、消防点検・工事という領域での価値提供の幅を広げられるように邁進したいと思っています。



『人』を大事にしてくれるから 同じ方向を見て一緒に歩いていける

代表取締役社長
大谷 博昭さん

株式会社テクノ・スタッフ

石油精製、石油化学、一般工場設備の設備診断業務、
コンサルティング業務、評価・解析業務

―M&Aを意識するようになったきっかけや経緯について教えてください。

共同経営という形を採用している当社では、株式が複数の従業員やOB、創業者家族に分散している状況でした。株主の高齢化が進んだこと、そして事業成長によって株価が社員に譲渡できる水準ではなくなったことから、資本継承の手段を模索し始めたんです。そんななか、今回の契約を仲介してくださった企業と出会い、M&Aを検討するようになりました。

―マイスターエンジニアリンググループとのM&Aを選択したのはなぜですか？

まず、社員の平均年齢が若く、役員も40代の方が中心なので、とてもエネルギーのある会社だと思いました。加えて、対等な立場でお話しをしてくださる姿勢も好印象でした。最終的には、当社を非常に高く評価してくれたこと、理念や社風が当社に近かったことが契約の決め手となりました。会長と面談した際に「人を大事にする」という価値観が当社と一致していると感じたんです。お話しをしているうちに、同じ方向を向いて一緒に歩いていけるイメージができました。

―M&Aを実施することについて不安はありましたか？

グループ会社化することで、社員のモチベーション低下や離職に繋がってしまうのではないかと懸念はありました。実は、マイスターエンジニアリンググループ・仲介会社の2社との対話を始めてから契約締結を決断するまで、1年半ほどの長い時間を要したんです。その間、両社とも決して決断を急かすことなく、我々が不安に感じている点について話し合いや説明の場を設けてくださいました。そのなかで、少しずつ懸念点をクリアにすることができたと考えています。また、先にグループ加入した東日本エンジニアリング株式会社の社長との面談の場も設けていただきました。そこで、グループ加入当時に辞めた社員がいなかどうかなど、不安に思っていることを質問させていただいたんです。「辞めた社員は1人もいなかった」という話を伺い、ホッとしましたのを覚えています。

―グループ加入後、変化を感じたことはありますか？

会社の運営については今までと大きく変わったとは感じていません。マイスターエンジニアリンググループの管理体制は他とは少し違うんですよ。「管理」を英語で表すと“Control”ですよ。この言葉には、上から押さえつけられているようなイメージがあります。しかし、マイスターエンジニアリンググループの管理は、リスペクトの気持ちを持ちながら社員の活動をサポートする“Take care”なんです。

我々の企業運営に関しても、さまざまなサポートをいただいております。ありがたく思っています。

また、社員は物事をスピーディーに推し進めていくマイスターエンジニアリンググループのカルチャーから良い刺激を受けているようです。グループ企業の社員との交流から「こんな考え方もあったのか」という新たな発見に繋がることもあると思います。

―グループ入りしたことで、どのようなメリットがありましたか？

採用力の強化が望める点は大きなメリットだと感じています。技術サービスを売る当社にとって、一番の財産はやはり「人」です。しかし、これまでは思うように人を集められないという課題を抱えていました。今後は、毎年多くの人財を採用しているマイスターエンジニアリンググループの力で、新たなご縁が生まれることを期待しています。また、社員教育の充実化に向けたサポートをいただけることもありがたいですね。現在、千葉県佐倉市にあるマイスターエンジニアリング社が保有する技術センター内に、新たな研修設備を導入する計画を立てています。実際に現場で使われていた機械を施設内に設置して、よりリアルな環境で技術的な訓練を行える場にできればと考えております。このような計画も、我々単独ではとても実行できるものではありませんでした。しかも、研修設備の話がここまで具体化するのに掛かった時間は、わずか3か月。マイスターエンジニアリンググループとはとにかく行動が早いんですよ。

―今後の展望について教えてください。

まずは「業界技術力世界No.1」です。国内ですでにトップレベルの技術力の提供ができていると自負しておりますが、これからは、世界を視野に業界No.1を目指します。もう一つは、総合的な診断・メンテナンスサービスの提供です。テクノ・スタッフでは、主に静機器の診断を行っていますが、プラントの安全な稼働には他にもさまざまなプロの力が必要です。マイスターエンジニアリンググループには、回転機器、電気、計装、機械点検や工事などのあらゆる専門家がいます。グループ全体が力を合わせれば、今まで我々単独では成し得なかった総合的なメンテナンスサービスの提供が可能になると信じています。