

1面：きょうの紙面から／就業環境改善へ8施策実行

3面：オリコンサル 就業改善プロジェクト始動 毎年50人新卒採用

きょうの紙面から

②タイ、フィリピン地方空港支援

国土交通省は、タイとフィリピンの地方空港事業を照準に日本企業の進出支援に乗り出す。格安航空会社が普及し、国内線需要の拡大が見込めるのに対応。地方空港の容量不足・老朽化対策案件の発掘調査を始める。

③就業環境改善へ8施策実行



オリエンタルコンサルタンツが、就業環境問題の解決に向けて8施策で構成する「情熱とやりがいプロジェクト」を始動させる。長時間労働を減らして退職者を抑制。処遇改善策なども講じて社員の満足度を高める。

長時間労働を減らして退職者を抑制。処遇改善策なども講じて社員の満足度を高める。

④新国立競技場のコスト議論へ

2020年東京五輪のメインスタジアムとなる国立競技場（東京都新宿区）の建設をめぐり、工費削減や工期短縮に向けた検討が活発化する見通し。下村博文文部科学相も「縮小する方向で検討する必要がある」と説明。

⑦豊平川で導水トンネルを新設

札幌市水道局は、豊平川上流の取水堰と白川浄水場下流の放流調整池をつなぐ約9.5kmの導水トンネルを建設する。総事業費は約187億円。3工区に分けて発注する予定で、14年度に先行して2工区を発注する。

発注公告 ②④⑤



創刊85周年
これからも読者とともに

毎年50人新卒採用

就業改善プロジェクト始動

オリコンサル



会見する野崎社長（左）と森次長

野崎秀則オリエンタルコンサルタンツ社長は24日、東京の本社で記者会

見し、就業環境問題の解決に向け、八つの施策で構成する「情熱とやりがいプロジェクト」を始動させると発表した。新卒・キャリア採用を進めると同時に、手戻り作業をなくすことなどによって長時間労働を減らして退職者を抑制し、毎年50人の増員を目指す。人材育成や処遇改善といった施策も総合的に講じて社員の満足度を高め、企業としての魅力を持続的に向上させる。野崎社長は

「私が責任者を務める」と強調し、実行に強い意欲を見せた。プロジェクトは、森隆信S.C事業本部関東支店プロジェクト開発部次長ら30〜40代前半の社員を中心に検討してきた。顧客満足と社会貢献を履行し、「魅力ある企業」を目指す経営理念に基づく全社的な取り組み。施策は「長時間就業からの脱却」と「情熱とやりがい」の醸成を目的に▽社員増員▽就業環境の改善

「品質の確保▽業務処理の効率化▽やりがいづくり・見える化▽人材育成の強化▽チームづくり▽処遇の改善」の八つを導入・実行する。毎年新卒採用を国内外50人（国内外14年4月35人）、キャリア採用を新卒と同程度確保する。就業改善を目的に複数の建設コンサルが主催・賛同する「CEILOHASプロジェクト」に参画。さらに年末年始や夏季、5月の大型連休での長期

休暇の完全取得を強力で推進する。「手戻り作業が長時間労働の要因になっている」（野崎社長）として、基幹業務システムの見直しや作業のチェック体制を強化しながら、個人のノウハウの共有化やコミュニケーションの活性化を促す。特定の階層に限定していた研修は全階層に広

げ、人事評価には自己評価を導入。上司とその部下双方向から評価が行えるようにする。チームとして評価する措置も講じ、処遇改善を継続的に行う。施策の効果を確認したり、社員の意識を高揚させたりするため、「情熱とやりがい」と題した冊子を年2回発行。「数年後には全社員が発

行に関わる」（森次長）という。同業各社と同様に、就業環境を理由に退職する社員が毎年出ている。受注を断念するケースも生じており、プロジェクトによって「技術力で勝負し、社会に貢献している実感」（野崎社長）を社内に浸透させる方針だ。