

情熱とやりのあい

情熱座談会

二人三脚で歩む1年間 コーチャー制度の今後を問う



特集

働き方改革

テレワーク体制への移行とその後
刻一刻と変化する状況に対処

私とシゴト

成長のキセキ
OCラボ



情熱とやりのあい 第10号 2020年10月発行 株式会社オリエンタルコンサルタンツ 本社 〒151-0071 東京都渋谷区本町3丁目12番1号 住友不動産西新宿ビル6号館 TEL:03-6311-7551(代) FAX:03-6311-8011

編集後記 たくさんの方にご協力いただきました。ありがとうございました。



安江 悠里さん ▶ 02ページ
中部支社
総合計画部 技師
様々なことに興味、関心を持って、楽しみながら働いていきたいです!



上田 智也さん ▶ 02ページ
九州支社
構造部 技師
何事にも前向きに、楽しく業務に励むことが出来るよう、努めます。



根岸 和憲さん ▶ 02ページ
関西支社
河川砂防・港湾部 技師
毎日を大切に情熱を持って精進します。



森本健介さん ▶ 11ページ
関東支社
地域活性化推進部 技師
やりがいのある自慢の職場です!ぜひ瀬戸屋敷・瀬戸酒造に遊びに来てください!



西原 翔磨さん ▶ 12ページ
関西支社
地下構造部 技師
本業務のように、大型業務に携わるように今後とも自己研鑽に励みます。



田中 誠さん ▶ 13ページ
中部支社
構造部 技術主査
一緒にいいもの作りましょう!



若松 美弥さん ▶ 14ページ
関東支社
交通政策部 技術主査
みんなで知恵を絞り、斬新な発想力で暮らしやすい社会をつくりましょう!



大竹 司真さん ▶ 19ページ
九州支社
総合計画部 技師
皆さんと一緒に、やりがいと達成感を感じながら仕事ができるのを楽しみにしています!



武崎 啓太さん ▶ 19ページ
九州支社
構造部 技師
健康第一で日々精進します。



石橋 恵吾さん ▶ 21ページ
東北支社
河川砂防・港湾部 技師
失敗を恐れず何事にもチャレンジして自分を高め、少しでも早く一人前の技術者になれるように頑張ります!



北口 都由佳さん ▶ 21ページ
関東支社
河川砂防・港湾部 技師
失敗を恐れず日々精進します!



宮崎 耕平さん ▶ 21ページ
中部支社
総合計画部 技師
若手でも様々なことにチャレンジできる職場です!日々挑戦の姿勢をもって頑張ります!



狩野 リカさん ▶ 24ページ
東北支社
構造部 技師
人材育成制度が充実しており、若手でも積極的に様々なことのチャレンジできる環境だと感じています。



今野 育実さん ▶ 24ページ
関東支社
河川砂防・港湾部 技師
やりたいを支援してくれる会社です。インターン・OB訪問を活用して会社の雰囲気などを感じてみてください。



五島 寧人さん ▶ 25ページ
本社
社会・地域イノベーション推進室 副室長
次の30年に向けて、新たなことに取り組みたいと思っている皆さん、一緒に未知の領域にチャレンジしましょう!



小林 且典さん ▶ 25ページ
本社
社会・地域イノベーション推進室 副室長
イノベ室は少人数ですが、フットワークの軽さが売りです!皆さんと一緒に仕事ができるのを楽しみにしています。

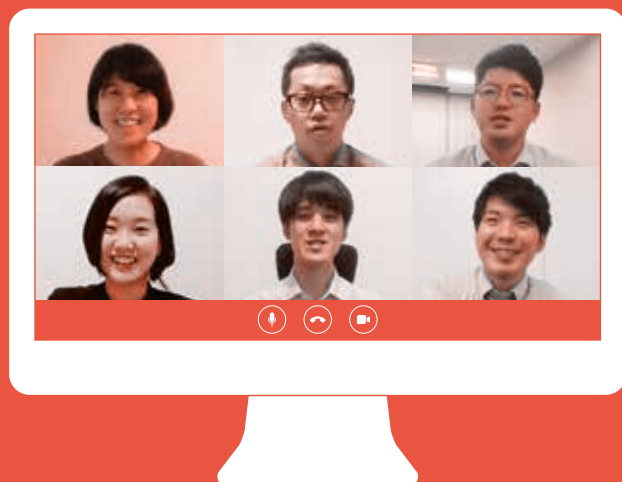
本誌掲載のプロジェクト及び社員へのお問い合わせは、下記までご連絡ください。

Tel 03-6311-7551(代) Fax 03-6311-8011 Mail jjoyari@oriconsul.com

情熱 座談会

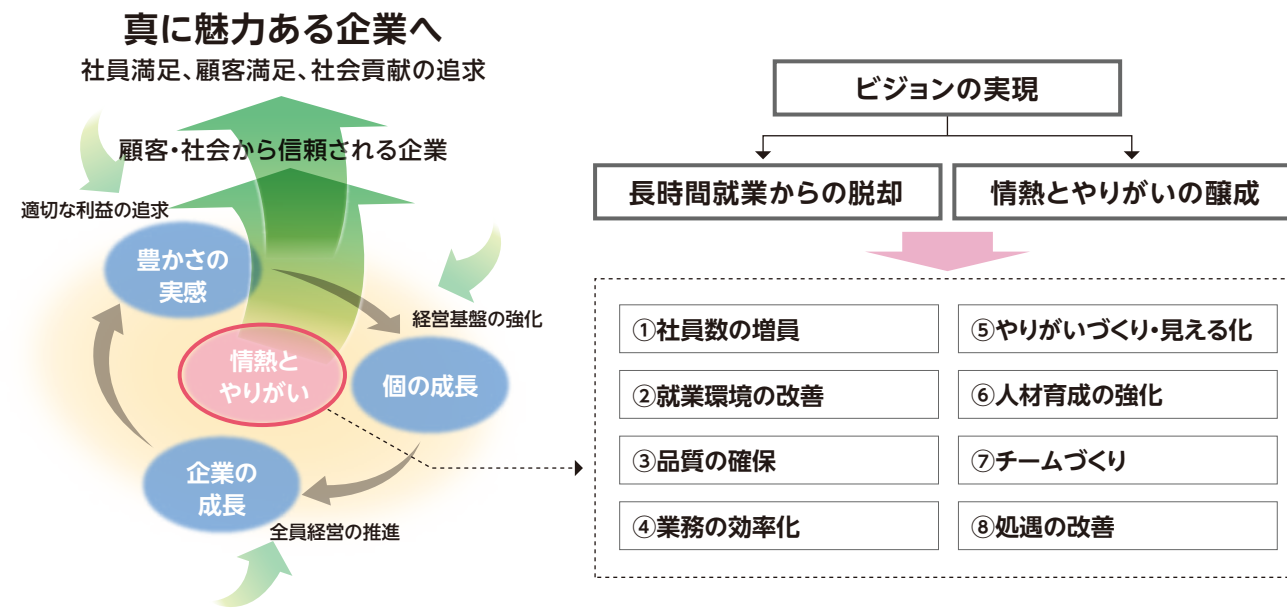
二人三脚で歩む1年間 コーチャー制度の今後を問う

OCでは、入社1年目の社員に対して先輩社員が「コーチャー」となり、
コンサルタントとして必要な基本スキルを取得できるようサポートする制度があります。
今回は、昨年コーチャー制度でペアを組んだ3組にお話を伺いました。



「情熱とやりがいプロジェクト」とは？

情熱とやりがいプロジェクトは、「長時間就業からの脱却」と「魅力とやりがいの醸成」を目的に、8つの経営施策を総合的に実践しています。

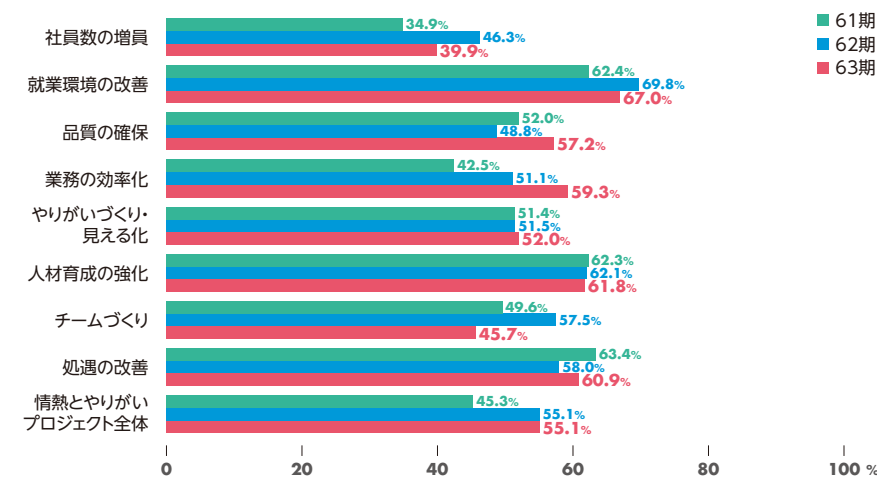


アンケート結果

情熱とやりがいプロジェクトによる効果

実感度合い
(大いに実感あり+ある程度実感あり)

- プロジェクト全体としての効果の実感度合いは55%と、前期とほぼ同等
- 8つの施策別にみると、「品質確保」「業務の効率化」「処遇の改善」について効果の実感度合いが向上しているものの、他の指標は同等もしくは減少



Contents

情熱座談会	02	はたらく社員の笑顔	21
二人三脚で歩む1年間		成長のキセキ	23
コーチャー制度の今後を問う		若手管理技術者として、計画分野で活躍	
私とシゴト	09	出向の後、若手幹部職として力を発揮	
1 地域交流拠点施設[atelier hacco]		3年目研修を通し、自身の課題を再認識	
2 名塩道路城山トンネル		入社3年目の初回受験で技術士試験に合格	
3 新名神高速道路菟野第二高架橋		OCラボ	25
4 中山間地域における自動運転サービス		本社本部編	
特集	15	企業活動の基盤を支えるIT環境を整備	
働き方改革		事業主体者となり地域活性化を推進	
テレワーク体制への移行とその後		PCDAサイクルに基づき業績状況を可視化	
刻一刻と変化する状況に対処		新型コロナウイルスに早期から対応	



入社1年目の
苦労とサポート

—お互いの第一印象を教えてください。

上田 私には、博多屋さんがコーチャーターとして付いてくださいました。初めてお会いした時、九州支社の構造部で一番優しい方だと感じました。他の先輩方からも「安心して仕事できるね」と言っていたので覚えています。

博多屋 上田さんと初めて話した印象は、「周りに気を遣える青年」。優しくだからこそ、質問できないタイプかもしれないと心配になりました。そこで、初めのうちはこちらから積極的に声掛けしようと思っていましたね。

安江 私のコーチャーターは（田中）枝里子さんです。中部支社に配属されるまでコーチャーターの性別も分からなかったのですが、お会いする前はとても緊張していました。枝里子さんは新入社員に対しても敬語で挨拶してくださったので、「どんな時も丁寧な方」というのが第

一印象です。私に対しても笑顔で話しかけてくださって、安心しました。

田中 安江さんは、「いつも笑顔で可愛い子」というのが第一印象でしたね。何事にも臆せず、前向きに学ぼうとする姿勢がありました。業務に対して「私がやります！」と積極的に取り組んでいて感心しました。

根岸 コーチャーターである中町さんの第一印象は、怖そうな人（笑）。私が関西弁に慣れておらず、初めての部会で他の先輩から怖い方だと紹介されたことも相まって、そんな印象を抱いていました。しかしその後声をかけていただき、お話する中で、とても優しく先輩想いの方なのですぐに気づきました。

中町 根岸さんと話した時は、頭の回転が速く、責任感が強そうという印象を持ちました。なんでもスマートにこなすタイプだと思っていましたし、実際にその通りでしたね。

安江 1年目の12月ごろ、愛知県豊川市の街区公園を担当した時のこと。街区公園とは住宅街にある公園で、

近くに住む住民の方の意見を取り入れながら設計します。話し合いの場としてワークショップを3回行いましたが、さまざまな要望が寄せられたため、まとめ方が分からず途方にくれてしまいました。

そんなとき、枝里子さんから「最近相談が少ないけど大丈夫？」と声をかけてくださいました。

田中 秋から冬にかけては業務が忙しくなり、チームのメンバーも慌ただしくしています。新入社員から見るとみんな大変そうなので、質問するのを遠慮してしまっていて、タイミングを逃してしまいがち。だからこそ、ベアの人にはこちらから声をかけるように意識していました。その時も安江さんには主

担当をお願いしていましたが、「困っていることはない？」と聞いてみたんです。

安江 当時は実際に皆さんが忙しそうに見えたので、声をかけてもらえたことで「相談していいんだ」と安心感が生まれました。早速、その時悩んでいた要望のまとめ方を枝里子さんに質問。とても

は、言葉で説明するよりも、状況を目で見てもらったほうが記憶として定着すると思ったからです。

安江 私も、枝里子さんが発注者にメールを送る時はCCに入れていただいで、実際にどんな文章を送っているのを見る機会も多くて、勉強になりました。

根岸 私はコーチャーターや周りの先輩だけではなく、協力会社の方と電話する際にもわからないことを質問していました。1年目から電話対応をやらせてもらえたのは良い経験になったと思っています。

—ベアを組んでいた社員が成長したと感じた瞬間について教えてください。

中町 私は河川分野、根岸くんは港湾分野の仕事をしているのですが、私が取り組んでいた案件の中で、港湾に関する基準を調べなければならぬ時がありました。そこで、試しに根岸くんに聞いてみたんです。結局その場では分からなかったのですが、30分が経ったころに根岸くんが自分で調べて教えてくれました。かなりしっかり

NEW EMPLOYEE

COACHHER



案件を自分の力で進めている姿を見た時に、成長を感じます。連絡橋の業務は、今は上田くんが一人で担当。嬉しい反面、少し寂しい気持ちがあります。

博多屋 智志
Satoshi Hakataya
九州支社 構造部 主任技師
長崎大学大学院了

入社以来、国道の橋梁点検や補修設計、耐震補強設計業務に携わる。その経験を活かし、九州北部豪雨の流失橋梁の架け替え設計業務に従事。現在も、最前線で豪雨災害対応に取り組む。



博多屋さんが電話で対応する姿を見て、大まかな目的を端的に伝えたくて業務内容を話すという方法を学びました。

上田 智也
Tomoya Ueda
九州支社 構造部 技師
熊本大学大学院了

入社後、九州支社構造部に配属。保全業務を担当し1年目に北九州の海上橋の点検業務、九州自動車道の耐震補強業務を担当。2年目も引き続き耐震、点検、補修業務に携わり、橋梁の保全に努める。

とした回答だったのでそのまま採用。業務を進める上で知らないことがあっても自分で乗り越える力を身につけていて、成長したと感じました。

根岸 あの時は、せっかく中町さんに質問されたのに答えられなかったのが悔しくて……。 「ここを調べればわかる」という目星はついたので、少しでも力になりたいと思い、資料にまとめました。お役に立ててよかったです。

博多屋 後輩社員から教わることはありますよね。私も仕事で使うソフトの設定方法を上田くん聞いたことがあります。

田中 確かに、新しいソフトに関しては、若手の社員のほうが使い方を覚えるのが早いですよね。私が安江さんの成長を感じた瞬間は、ミーティングの時です。終了時に作業を分担した後、最初のうちはすぐに着手していました。しかし、回数を重ねるにつれて「それはこういう理解で合っていますか？」と自分の言葉に置き換えて確認してくれるように。自分の中でかみ

砕いたうえで作業に取り組む姿を見て感心しました。

安江 当初は、自分なりの解釈で勘違いしたまま作業していたことがありました。その結果修正が発生し、大幅なタイムロスをしてしまいました。それ以降、作業に入る前には確認をすることを意識しています。良いものをよりスピーディーに作れるようになりました。

博多屋 案件を一人で進めている姿を見た時に、成長を感じます。例えば、上田くんが入社して半年経ったころに私が受け持っていた高速道路の耐震業務を手伝ってもらいました。後半になると、お願いした作業は自分で考えて進めてくれました。また、連絡橋の業務は、今は上田くんが一人で担当。発注者とのやり取りも全て対応していて、成長したと思えました。喜ばしい反面、少し寂しい気持ちがあります(笑)。

上田 それは、1年目の時に博多屋さんが本当に密に指導してくださったからです。「ここを見たほうがいいよ」「協会のこの人なら詳しい話が聞けるよ」など、いただいた

たアドバイスを思い出しながら業務を進めています。もうすぐ新しい案件が始まるので、その時はまたたくさん質問させていただくと思います。

—— コーチャーとして意識したこと ——

— コーチャーはどのようにして決まるのでしょうか？

中町 私の場合は、部長から指名されました。社会人としての常識を教えたり、会社のルールをしっかり伝える役目であることは言われましたが、それ以外の指示は特にありませんでした。

博多屋 私も部長からの任命で一言、「任せた」と。

田中 私がいるのは比較的新しいチームで、安江さんが入社する前はチームリーダーと私の2名体制。そのため、必然的に私がコーチャーになりました。会社からは、「コーチャーだけですべてを教えるのではなく、会社や他の人と新入社員を つなぐ」役割として意

識してほしい」と聞いています。 — コーチャーとして指導する上で、意識していたことはありますか？

中町 繁忙期や年度末といった忙しくなる時期は、根岸くんの上司が出張などで不在にしている、彼だけがオフィスに残っていることもありました。そんな時は、なるべく声をかけるように意識していました。それでも1、2回程度でしたが……。

根岸 中町さんは「1、2回」とおっしゃいますが、自分の中ではとても印象に残っています。帰り際に「大丈夫か」とか、「早く帰れるようにね」など声をかけていただいて、気持ちが楽になりました。

田中 声掛けは、私も毎日しようと心がけていましたね。今は家庭の都合で定時ごろには退動している、帰る前に進捗を確認したり、世間話をして、コミュニケーションを取っています。時間がない時でも、翌朝には話すようにしていました。

安江 丸1日話さない日があると、

どうしても心の距離を感じてしまいますが、枝里子さんはいつも声をかけてくださるので、何かあった時に話しかけやすくなりました。また、1日の中で細かな不ポイントが蓄積されてきたタイミングでもあり、その場で確認できたのも安心でした。

博多屋 私は、とにかく怒らないように意識していました。作業ができていない時でも怒鳴りつけるのではなく、二人で話し合いながら原因を探り、自ら考えることで同じミスをしないように促そうと思っていました。怒ってしまうとどうしても負の感情が前に出てしまい、話が頭に入らなくなります。だから怒らず、極力笑顔で話しかけることを心がけていました。

上田 博多屋さんは普段から優しく接してくださったので、こちらからも質問がしやすい雰囲気がありました。実際、何かあればすぐに博多屋さんに聞いていましたね。

— 他のコーチャーと情報交換することはあるのでしょうか？

田中 中部支社では半年に1回程度の頻度でコーチャー会議があり、新

入社員とコーチャーが集まって目標の進捗確認やアドバイスをを行っています。

中町 そうなんですか。私の場合は特にありませんでした。とはいえ、根岸くんを指導する上で困ったことは特になかった、他のコーチャーと情報交換はしていません。

博多屋 私も、上田くんとのやり取りで大きな問題はありませんでしたね。

— コーチャー制度の良いところはどんなところですか？

上田 何かあった時に頼りやすい先輩が近くにいるので安心感があり、良い制度だと思います。

田中 私が入社したころにはこの制度はありませんでした。その時と比べると、気軽に話せる立場の人がいるだけで相談しやすくなりますよね。

— それでは、課題としてはどんな点が挙げられますか？

中町 強いて言えば、もう少し長いスパンで目標の達成度を確認したほうがよいと思っています。現

港湾に関する基準を根岸くんに聞いたら、調べて教えてくれました。自分で乗り越える力を身につけていて、成長したと感じました。

中町さんが帰り際に「大丈夫か」とか、「早く帰れるようにね」など声をかけていただいて、気持ちが楽になりました。



中町 聡
Satoshi Nakamachi
関西支社 河川砂防・港湾部 技師
京都大学大学院了

OC入社後、6年にわたり、河道計画等の河川計画の業務に関する業務に携わる。河川改修に必要な平面・縦断・横断計画の策定や浸水被害の原因分析および対策の検討を担当している。



根岸 和憲
Kazunori Negishi
関西支社 河川砂防・港湾部 技師
金沢大学大学院了

昨年度発足した、関西支社の港湾チームに所属。港湾構造物や河川の船着場の設計業務、漁港・海岸構造物の維持管理業務に従事。現在は空港施設の護岸設計にも携わり、幅広い業務を遂行中。

在は、新入社員が立てた目標が達成できているか、毎月の振り返りシートで確認しています。ただ、1か月は意外と短く、劇的な変化は見られないことが多いです。

た、コミュニケーションも不足していると感じるので、週に1回程度は同じ空間で仕事ができるような環境があると良いと思います。

博多屋 振り返りシートには、「会社の経営理念を学ぶ」「業務上の専門知識を学ぶ」「マネジメントについて学ぶ」という3項目があり、それぞれに対して2〜3個ほど目標を立てますよね。

中町 私も、週に1〜2回は顔を合わせて話せると良いですね。OCのオフィスが難しければ、サテライトオフィスや喫茶店など、場所はどこでも良いと思います。実際に会ったうえで現状を把握したり、困っていることを共有する機会を設けたいです。

ヤーを担当しています。中町さんから教わったことを思い出しながら、会社のルールや社会人としてのマナーを伝えています。業務についての質問もありますが、私自身も2年目でまだまだ勉強中。一緒に学びつつ、「一番話しやすい人」という立ち位置で接するよう心がけています。

田中 特に、入社したばかりの時期はたくさん目標を掲げてくれるので、確認する項目がどうしても多くなりがち。お互いにしっかりとコミュニケーションが取れていれば、変化があった時でもすぐに気づけると思います。

博多屋 また、コーチャー側へのケアも必要ですよ。同じ空間に集まっていれば、コーチャー以外の先輩社員もフォローしやすかったのですが、今はそうではない。1人に対する負担が増えているのではないかと思います。

安江 枝里子さんのように毎日声をかけて、話しかけやすい上司になりたいと思います。「仕事が楽しい」と感じてもらえるよう、制度や事例を進んで教えたり、逆に知っていることは教わったりする関係になりたいですね。お互い、情報を伝えあえる間柄になれるよう、意識したいと思います。

—現在はテレワーク体制が続いていますが、その中での課題はありますか？

田中 今年もコーチャーを担当していますが、去年とは違って同じ空間にいないので、フォローが足りていないと痛感します。出社時に様子を確認すると、電話のかけ方や印刷の方法がわからない。ま

上田 私も根岸さん、安江さんと同じく、質問しやすいコーチャーを目指したいです。つらいと思っていること、仕事で納得できていないことでも話しやすい。そんな先輩像が目標です。

—2年目の皆さんが将来コーチャーとして指導する立場になった時、どんなことを意識したいですか？

根岸 実は今年、新入社員のコーチャーになるのが理想です。その目標に向けて取り組んでいるのが、資格の取得。例えば、住民の方に見せる資料を作成する際に配色にも気を配りたいと思います。カラーコーディネーターを取得しました。今は公園の勉強のため、造園施工管理技士という資格を取得できるよう、努力しています。今後さまざまなことに関心を持ち、楽しみながらも責任をもって業務に取り組みたいと思います。

中町 現在の担当分野は河川ですが、今後は下水道や災害関係など、広い範囲で携われるような技術者になるのが目標です。河川は、山や砂防、港湾とも関わり深い分野。視野を広げて、多彩な業務に携わりたいと思います。また、先輩社員と切磋琢磨しながら、楽しく仕事ができるとよいですね。

中町 OCにはいろいろなルールがありますが、それらを守りつつ自分ならではの考えや個性を大切にしたい。経験を積んでほしいと思います。

博多屋 九州支社の構造部には中堅がほとんどおらず、私が若手では一番上です。そのため、自分だけではなく、周りの社員の技術力も合わせて向上していきたいと思っています。例えば質問にはすぐに回答。私では答えられない場合は、協力会社の方に話して確認。これらの取り組みにより、チーム全体で成長していきたいと思っています。

上田 今後、部下ができた時に自発的に質問してもらえるような先輩社員になるのが目標です。現在はテレワーク体制なので懇親会は開催できませんが、休憩時間に声をかけることで、相談しやすい雰囲気をつくれるよう意識しています。また、現在取り組んでいる点検業務に加えて、耐震補強と補修設計の業務も主担当として任せてもらえるよう、技術力を磨いていきたいと思っています。

田中 安江さんはもともと明るい雰囲気がある。それは変えずに、さまざまなスキルを持つ頼れる先輩になってもらえたらいいですね。

根岸 まずは、最短で技術士を取得することを目指しています。また、昨年発足したばかりの港湾チームには、キャリア入社の方と新入社員が仲間に加わりました。チームワークを高めるために、コーチャーとして積極的にコミュニケーションを取る

田中 中堅社員として、自分だけではなくチームメンバー全員が良い仕事をできるよう、先輩のサポート役も積極的に担っていきたいと思います。そして、自ら案件を生み出せる管理技術者を目指します。そのために、今は技術士の取得に向けて、勉強に精を出して取り組んでいます。

安江 枝里子さんやチームリーダーのように、技術面でレベルアップをして、人として信頼される技

—本日はありがとうございました。

—本日はありがとうございました。



ミーティング後に業務の割り振りをすると、自分の言葉に置き換えて確認してくれるようになり、その姿勢に感心しました。



丸1日話さない日があると心の距離を感じますが、枝里子さんはいつも声をかけてくださるので話しかけやすくなりました。

田中 枝里子
Eriko Tanaka
中部支社 総合計画部
奈良女子大学卒

OC入社後は約8年間、道路計画・設計業務に従事。2回の産休・育休を経て、現在は道の駅や公園などの面整備に関わる計画・設計業務を担当している。

安江 悠里
Yuuri Yasue
中部支社 総合計画部 技師
名古屋工業大学卒

中部支社の地方創生チームに所属。1年目は、街区公園の基本計画～詳細設計に携わり、公園業務の基礎を学んだ。現在、道の駅改修検討や広域連携観光検討業務等さまざまな分野の業務に従事。



複合温泉リゾート施設からの景色



名古屋側から見た橋脚部



温泉側には目隠し板を設置



鉄道・国道との交差点で安全性を検証

※ 令和元年度土木学会田中賞（作品部門）

3 新名神高速道路菟野第二高架橋

菟野第二高架橋は観光地である湯の山温泉の近くにあり、周辺の景観への配慮が求められていました。そこで、この土地の植物である「マコモ」をモチーフに橋脚をデザインし、地域性を反映。特殊な形状であるため「FEM解析」を行い、安全性を検証しました。



開成町の景色



旬野菜のおくら



「atelier hacco」外観

1 地域交流拠点施設「atelier hacco」

「あしがり郷 瀬戸屋敷」では、新たに「atelier hacco」を2020年9月にオープンしました。農産物や発酵をキーワードに、さまざまな体験を提供。体験キッチン、発酵食品や季節の農産物を使ったソフトクリーム、旬の野菜を販売する直売所を設け、開成町の魅力を発信しています。



瀬戸屋敷釜戸体験の様子

私とシゴト

PROJECT STORY

OCが手がける数々のシゴト。その裏側には、ひと言では語りつくせないドラマ、そして、プロジェクト成功のために汗をかき奔走するコンサルタントの姿がありました。今回はその中から、4つのプロジェクトストーリーをご紹介します。

4 中山間地域における自動運転サービス

高齢化が進む中山間地域で、課題解決方法の一つとして期待されている自動運転サービス。現在、全国18か所で実証実験が行われており、そのうち3か所でOCが関わっています。道路構造や気象条件などによる影響を調査し、技術的な課題の発見、ビジネスモデルの検討を行っています。



関係者と入念にミーティング



配送も同時に行い、採算性を向上



実証実験中はさまざまな方が試乗

地域に合わせて車両を選定（複数台）

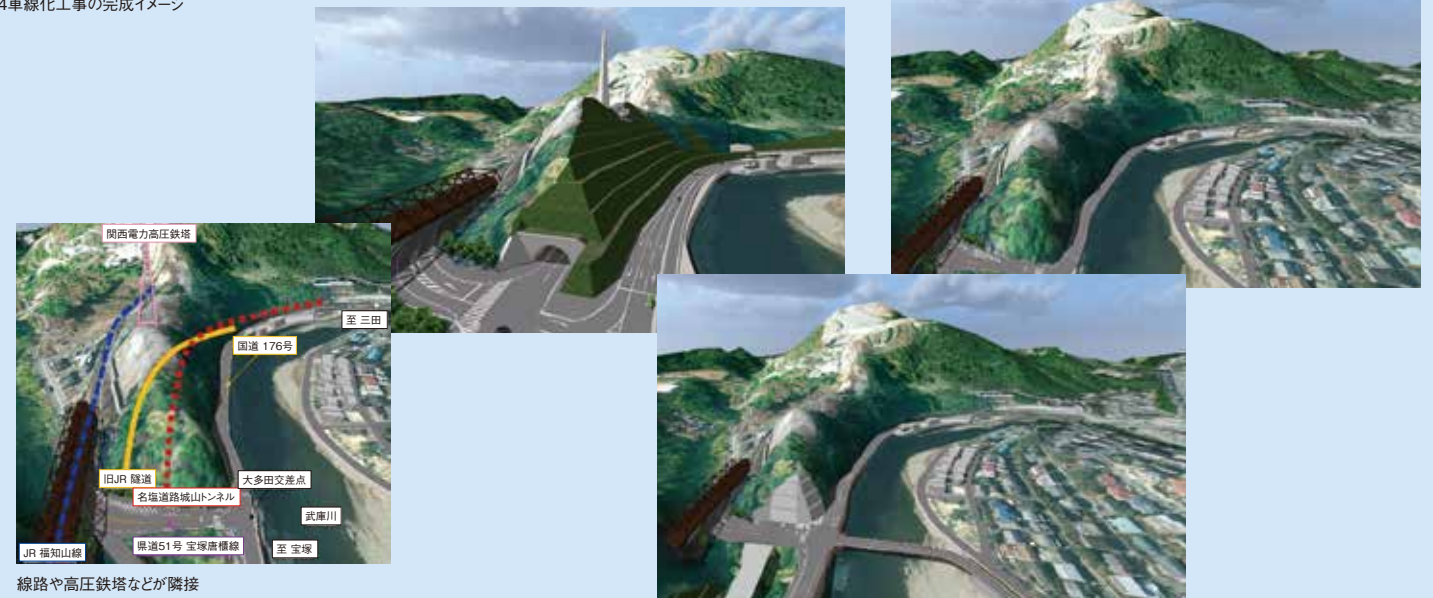


4車線化工事の完成イメージ

※ 令和元年度i-Construction大賞優秀賞

2 名塩道路城山トンネル

兵庫県西宮市と宝塚市を結ぶ名塩道路の近くにはJR福知山線、旧JR隧道、関西電力の高圧鉄塔があり、山岳トンネルを設計するには高度な技術が必要でした。そこで「技術提案・交渉方式（ECI）」が採用され、さらに「CIM」を積極的に活用することが決定。効率的な案件の進行を目指しました。



線路や高圧鉄塔などが隣接

本案件で制作した3次元モデル

「瀬戸屋敷」運営2期目にあたり
敷地内に地域交流施設を開設

神奈川県開成町の「あしがり郷瀬戸屋敷」は2020年4月に運営2期目を迎え、1期目で培ったノウハウや成果を活用し、さまざまな事業を展開している。

その1つが、地域交流拠点施設「atelier hacco」の立ち上げだ。瀬戸屋敷の敷地内に建てられ、体験加工施設や直売所、情報発信コーナーを設置。この施設の立ち上げから携わったのが森本だ。

「開成町は、東日本で一番小さな町。生産している農作物は少量多品種で、主軸となる特産品もありません。しかし品質はどれも高く、おいしい野菜がこの町に揃っています。この開成町の魅力をどうにかして発信したい。そんな想いで立ち上げました」

「atelier hacco」は本来、5月にオープンするはずだった。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響で延期。そのことが原因で野菜を卸してもらえなくなった農家との関係性が悪化し、出荷の予定を取り消される事態に発展した。

「農家の方には、5月から施設で販売すると伝えていました。しかしオープン日の変更になったことで、当初の予定通りには買い取れなくなりました。その結果、信頼関係が揺らいでしま

ました。ただ、私はその野菜がおいしいことを知っているのです。どうしても販売したいという強い思いがありました」

地道なコミュニケーションで
農家からの信頼を回復

森本は信用を取り戻すべく、粘り強く行動した。コミュニケーションを増やすための野菜の作り方や農業のことを教わり、朝5時の畑で収穫を手伝うこともあった。こうした努力の結果、再び出荷を約束してもらえるようになった。

「本当においしい野菜が収穫できたときには一番に連絡をくれたり、何千本と収穫する中で『これが一番うまいはずだ、食ってみろ』と言ってもらえたり。少しずつ関係が戻っていくのを感じながら、農家の方の想いに応えられる施設にしなければと使命感が高まりました」

最後に、森本に今後の目標を尋ねた。「地域を任せたいと思ってもらえるような、魅力的な人間を目指しています。コンサルタントとしてではなく、一緒にやって事業に取り組み、地方創生に貢献したいと思います」

現状は課題がまだまだ山積みだと語る姿は、チャレンジすることを楽しんでいるように見えた。開成町を盛り上げるため、森本の挑戦は続く。

私とシゴト
1

森本 健介

Kensuke Morimoto

関東支社 地域活性化推進部 兼
あしがり郷「瀬戸屋敷」管理所 兼(株)瀬戸酒造店出向
芝浦工業大学卒

地域交流拠点施設「atelier hacco」

開成町の魅力を伝えたい！
地域愛が生んだ新名所

2年目から「あしがり郷瀬戸屋敷」に駐在すると同時に、株式会社瀬戸酒造店へ出向。維持管理、イベント、広報担当を経て、現在は副館長として地域交流拠点施設の立ち上げを担当。

私とシゴト
2

西原 翔磨

Shoma Nisihara

関西支社 地下構造部 技師
関西大学工学卒

名塩道路城山トンネル

複雑な条件に対応すべく
ECI方式とCIMを導入

OC入社後、関西支社の地下構造部に配属となる。保全チームでトンネル点検業務、トンネル補修設計業務、トンネル詳細修正設計を経験。

初めて3次元モデルを制作
多くの苦難を乗り越えて完成

名塩道路とは、一般国道176号のうち兵庫県西宮市と宝塚市を結ぶ道路のこと。その区間にある城山トンネルの詳細設計を担当したのが西原だ。付近には旧JR隧道やJR福知山線、さらに関西電力の高圧鉄塔があり、複雑な条件が絡み合っている。そこで、設計段階から施工者の意見を取り入れる「技術提案・交渉方式（ECI）」を採用。現場での豊富な経験をもとにアドバイスを受け、旧トンネルの塞ぎ方や安全管理の方法などを決定した。また、発注者や施工者、そのほかの関係機関との合意形成を円滑にするために、「CIM※」も積極的に活用した。今回のような制約が多い構造だと、2次元の図面だけでは想像しにくい部分がある。そんな時、3次元モデルがあればイメージをつかみやすい。西原はこの案件で、3次元モデルの作成に初めて挑戦した。

「この案件を担当したのは、入社2年目の時。基本的な知識すらなかったのですが、説明したり指示を出したりするのも困難な状態でした。知識をなるべく早く習得するため、あらゆる人に手当たり次第に質問。すると、指示を出すまでの時間が徐々に短くなり、協力会社の方が話している内容もどんどんわかるようになってきました。また、OCの

グループ会社である株式会社アサノ大成基礎エンジニアリングに、モデルのうち地質に関わる部分の制作を依頼。他にも多くの方の協力をいただきながら完成させました」

さっそく関係者で共有すると、見目のインパクトと分かりやすさで、情報共有もスムーズに進めることができた。

発注者からは高評価、賞も獲得
将来は海外事業にもチャレンジしたい

国土交通省が発注する業務には全て「テクリス点」と呼ばれる評価付けがされる。平均が80点なのに対して、本案件は90点をマーク。さらに、国土交通省が表彰する令和元年度の「i-Construction大賞」優秀賞も受賞した。

「テクリス点で良い評価をいただいたこと。それが最も喜びを感じた瞬間でした。今後は技術力を高めて、高度な業務でも主軸となる存在を目指したいと思っています。そして将来は、海外業務にもチャレンジしたい。マニラやインドの鉄道業務にも選ばれるような、優秀な技術者になることが目標です」

ECI方式とCIM。今後主流となるであろう2つの手法を同時に学んだ西原は、これからの業務でも活躍するに違いない。

※CIM：Construction Information Modeling/Managementの略。3次元モデルを作成して関係者間で情報共有する取り組みのこと。

入社後、関西支社の内製化チーム(現・高度化推進室)でPC橋上部工詳細設計を経験。その後、中部支社に配属となり、橋梁の新設から耐震補強等の設計全般に従事している。



私とシゴト
3
田中 誠
Makoto Tanaka
中部支社 構造部 主査
関西大学卒

新名神高速道路孤野第二高架橋

過去に例のない特殊橋脚
主担当として調整に奔走

モチーフは地域で代表的な植物
FEM解析で安全性を確認

三重県三重郡孤野町にある、新名神高速道路孤野第二高架橋。観光地である湯の山温泉の入り口にあり、景観にも配慮した設計が求められていた。地域で親しまれる橋にするため、イネ科の植物であるマコモをモチーフとして取り入れることを決定した。マコモは地名の「孤野」の語源になっており、今回の橋梁に最適な題材であった。

しかし、上部にくぼみがある特殊な橋脚は他に事例がなく、割裂するおそれがあった。そこで「FEM解析」と呼ばれる手法を導入。割裂を防ぐための補強方法を検討し、安全性を証明することができた。

このプロジェクトに主担当として参加した田中は、あらゆる関係各所との調整に苦労したと語る。

「この案件には、私が3年目の時に関わりました。このころ所属する中部支社には若手が少なく、必然的に私のところに業務がまわってきたのです。自分から動かなければならぬ状況なので、次に取る行動や人に伝える内容を常に考えるよう意識していました。当時は分からないことだらけで大変でしたが、それでもがんばれたのは、仕事を覚えるたびにできることが増えて楽しかったから。設計した形が実際に出来上がっていく様子を見るのも、面白

仕事と家庭のバランスを重視し
新しい働き方を模索

この孤野第二高架橋は2019年2月に竣工し、令和元年度の田中賞を受賞した。そんな一大プロジェクトに携わった田中がやりがいを感じた瞬間は、いつだったのだろうか。

「現地で橋を使っている人たちの姿を見ると、やはりやりがいを感じます。家族で湯の山温泉を訪れた際に、子どもたちにも『あの橋はお父ちゃんが設計したんだよ』と教えました。それ以来、他の橋を見かけるたびに『これはお父ちゃん?』と聞いてくるんです(笑) 父親が橋を設計していることを理解してくれたみたいですね」

そんな田中に目標を聞くと、仕事と家庭を両立できるような新しい働き方を率先して行うことだと語ってくれた。「仕事という軸を持ちつつ、家族との時間も大切にしたいと考えています。今は新型コロナウイルスの影響でテレワークが基本となっているので、家にいる日が増え、子どもとの時間も確保できるようになりました。今後も新しい働き方を模索し続けます」

過去にない、新しい形の橋を設計した田中が次に挑戦するのは、新しい働き方。道を切り開いていく田中に、期待が寄せられている。

高齢化が進む中山間地域で
自動運転サービスを実証実験

日本の国土の7割を占める中山間地域では現在、高齢化が急速に進行している。移動の際は自家用車がメインで使われているが、高齢になれば運転が難しくなる。また、公共交通機関の担い手が減少しているのも課題だ。

人の移動手段や物流を維持するため、導入が前向きに検討されているのが自動運転サービス。実証実験が全国各地で実施されており、OCでは長野県伊那市、岐阜県郡上市、熊本県芦北町の3か所での実験に携わっている。若松はその中で、企画から実施、そして評価までを行う業務に従事した。

「まずは事業者の方と一緒に現地で状況を確認し、実証実験を安全に行うための施策を検討します。例えば看板を設置して道路利用者に実証実験のことを周知また、地域の方に向けた実験実施の広報を行い、実際に自動運転車両に乗車していただき、導入した場合の社会受容性も把握します。さらに、自動運転専用区間や地域では、運転席が無人で走行。システム開発の方と相談しながら、区間内の最適な道路環境を手探りで構築しました」

前例のない業務に取り組むうえで
大切なのは全ての関係者の合意

自動運転サービスの事例はまだまだ

少なく、前例のないことも多い。その際に大切なのは、全ての関係者の合意をはかることだ。

「国土交通省、システムの開発事業者の方だけでなく、警察や自治体、地域の方まで、関わる人たちは多岐にわたります。自動運転車両を安全に走行させる視点もさまざまなので、その調整を図るのが大変です。時間は限られていますが、その中でいろいろな方向性について進めるように協議をすることが大切だと思っています」

現在3か所の実証実験に携わる若松は、どんなところにやりがいを感じるのだろうか。

「自動運転は先進技術。時代の先端に関わっていることにやりがいを感じます。携わって3年が経ちますが、社会にとっての重要性がより高まっていることを実感します。今後は自動運転技術に限らずさまざまな新しい技術を活用して、地域の課題解決に貢献したいと思っています。そのために、全体を調整するのに不可欠なマネジメン ト力を身につけることが目標です」

そして現在、すでに社会実装目前の段階まで進んでいる地域もある。自動運転サービスの本格的な導入に向けて、若松の手腕が引き続き試される。

中部支社で交通分野、関東支社プロジェクト開発部で低炭素モビリティを活用した観光事業を経験。現在は高度技術による安全・円滑・快適な道路交通の実現や地域特性を踏まえたまちづくりに従事。



私とシゴト
4
若松 美弥
Miya Wakamatsu
関東支社 交通政策部 技術主査
静岡大学大学院了

中山間地域における自動運転サービス

課題解決の一つの切り札
自動運転サービスの挑戦

テレワーク体制への移行とその後 刻一刻と変化する状況に対処

世界中を騒がせる新型コロナウイルス。日本も例外ではなく、その名前を見ない日はありません。感染力が強く、陽性者数は増加し続けています。そして、終息の目途は立っていないのが現状です。

OCは、業界でもいち早く完全テレワーク体制へと移行。

今号では、コロナ禍におけるOCの状況を、あらゆる角度からお伝えします。

8-9月

動向注視期

- 8/5 テレワーク体制における柔軟な勤務形態(時差出勤による出社勤務時間帯)の運用(暫定措置)の新規追加
- 8/17 当社のテレワーク体制移行の判断基準(目安)と分科会(R2.8.7)のステージ判断指標の比較検討(案)について周知
- 9/23 テレワークに伴う光熱費精算等の今後の取り扱いについて周知

テレワーク体制と出社体制の両立

各支社が所在する都道府県の1日の新規感染者数、直近1週間の人口10万人当たりの新規感染者数のデータを基に、各支社でテレワーク者を増減させる仕組みを整えた。但し、再度の感染爆発や再度の緊急事態宣言の発令を考慮し、100%完全テレワーク体制への移行の目安も示すこととした。また、役職員の感染予防の観点から、オフピーク出勤による時差出勤の運用やテレワークに伴う光熱費等の今後の取り扱いを周知し、出社体制とテレワーク体制の両面を強化した。

6-7月

体制緩和期

- 6/22 テレワークに伴う経費精算等の取り扱いについて整理・周知
- 6/26 全役職員に対して、7月以降の対応として以下を周知
 - ・テレワーク体制の段階的緩和
 - ・「社内業務対応」、「顧客対応」における緩和
- 7/1 「テレワーク体制における人材育成GL(日常業務編)」の新規追加
- 7/17 テレワーク体制の段階的緩和策の移行判断基準の目安を再設定
- 7/27 全役職員に対して7月以降の基本方針と配慮事項を周知
- 7/30 当社における新型コロナウイルス陽性者(関東支社)の発生
- 7/31 陽性者について当社には濃厚接触者がいないことを周知

テレワーク体制の緩和に向けて準備

6月26日、7月以降に行うテレワーク体制の段階的緩和について周知された。出社する人数を状況に応じて4段階で増やし、最大50%の出社率を目指した。合わせて、通勤の際の手段や時間帯、出張や打ち合わせなど顧客対応に関する緩和内容も開示。7月27日にはこの時点の課題認識やテレワーク体制検討の基本方針、各段階へ移行する際の判断基準などを共有した。7月30日、関東支社で新型コロナウイルス陽性者が発生。ただちに関係者に連絡を取り、翌日には濃厚接触者がいないことを確認した。

4-5月

体制整備期

- 4/10 政府からの緊急事態宣言を受けて、さらなる感染拡大防止対策の強化について周知・徹底
- 4/17 100%完全テレワーク体制の構築とマネジメントの強化について周知・徹底
- 4/24 100%完全テレワーク体制に資する基盤強化・施策強化について開示
- 5/1 感染拡大防止対策実施期間を5月末まで延長することを周知
- 5/11 緊急事態宣言の5月末までの延長を受けて、当社でも5月末まで100%完全テレワークを延長することを再周知
- 5/29 全役職員に対して以下を周知
 - ・6月以降、「新しい生活様式」の実践例に基づく行動を推進すること
 - ・100%完全テレワーク体制を基本にして、顧客満足・社会貢献を念頭に「社内業務対応」と「顧客対応」の緩和を行うこと

緊急事態宣言により完全テレワーク体制へ

4月10日に政府より発令された緊急事態宣言を受け、100%完全テレワーク体制を構築。ハード・ソフトの整備やガイドラインなどの仕組みづくりを始める。クラウドストレージサービスも支社に展開し、自宅でも支障なく業務に取り組めるよう、次々と施策を行った。5月4日に緊急事態宣言が延長されたため、テレワーク体制も5月末まで継続。5月29日には全役職員に対して、6月以降は新しい生活様式に従った行動と、経営理念を念頭においた対応を行うことを周知した。

2-3月

対応検討期

- 2/26 「新型コロナウイルス感染症に対する当社の対応について」を開示
- 2/28 OCにおける緊急対応を議論
- 2/28 業務の一時中止、工期や履行期限延伸の措置の申し入れ開始
- 3/2 社長メッセージを開示し、テレワーク期間を3/2~3/13と定める
- 3/5 派遣社員・アルバイトの休業手当に関する方針を周知
- 3/11 新型コロナウイルス感染拡大防止対策本部の設置
- 3/17 「新型コロナウイルス感染拡大防止対策の基本行動」を開示
- 3/31 「新型コロナウイルス感染拡大防止対策の基本行動」ver2を開示

緊急対応に向けた議論を開始

2月28日、国土交通省からの文書を受けて、緊急対応について議論を開始した。3月2日、社長メッセージにて13日までテレワークを行うことを公表(のちに6月末まで延長)し、対外的にもプレスリリースを発信した。17日に開示した「新型コロナウイルス感染拡大防止対策の基本行動」は、それ以降の全役職員の対応方針となった。なお、31日のver2で、ガイドラインの設定やハード・ソフトの環境整備、効果的なマネジメントの推進等に取り組むことを表明。

新型コロナウイルス感染者数の推移(1~9月)

中国・武漢で2020年1月ごろから広がり始めた謎の肺炎。その元凶であり、のちに世界保健機構(WHO)により「COVID-19」と名付けられた新型コロナウイルスは瞬く間に世界中に広がり、パンデミックを引き起こしました。日本国内では緊急事態宣言が発令される事態にまで発展し、社会に影響を及ぼし続けています。

OCでは早い段階から、テレワークに向けた整備を進めました。まず、2月26日に「新型コロナウイルス感染症に対する当社の対応について」という文章を全社に向けて開示。その2日後には国土交通省からの文書を受けて、全支社・副支社長、全部長、海外事業部長、本社室長で緊急対応について議論を開始しました。そして3月2日、「新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた会社対応のお知らせ」をリリースし、全ての支社・事務所を対象に15日まで2週間、テレワーク勤務に移行しました(期間はのちに延長)。11日、社長を対策本部長とする「新型コロナウイルス感染拡大防止対策本部」を設置。17日には「新型コロナウイルス感染拡大防止対策の基本行動」を開示し、

刻一刻と変化する状況に合わせて随時改定しています。

4月7日、政府による緊急事態宣言の発令。それを受けて、OCでも感染拡大防止対策にさらに力を注ぎました。まずはテレワーク体制を維持するため、ハード面・ソフト面の整備を決定します。その後もクラウドストレージサービスの支社展開、各種ガイドラインの策定など、数々の対策に取り組んでいきました。最終的に、全社員のテレワークは6月まで継続。7月からは状況に応じて段階的に出社人数を増やし、体制の緩和を図りました。

7月30日、関東支社の社員1名が新型コロナウイルスに感染していることが発覚。ただちにコーポレートサイトに情報を開示し、関係者・役員に周知しました。その翌日には、濃厚接触者にあたる人物がいないことを通達しています。

現在は社員が2チームに分かれて交代で出社しつつ、テレワーク体制を続けています。また、発注者との面会や遠方への出張は再開。OCでは状況を冷静に注視し、懸念されている第2波・第3波の発生も想定しながら、引き続き対策に努めます。

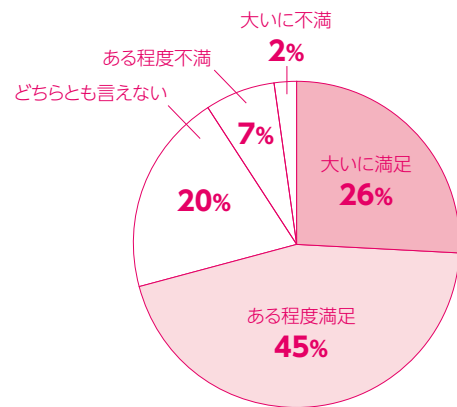
調査対象：全社員(正社員・社内契約社員)
調査期間：2020年6月3日～6月15日
調査方法：Googleフォームへの回答
回答数：962人

テレワーク体制への移行を受けて 調査から見た社員の意識

テレワーク体制への移行と同時に進められた、環境の整備やガイドラインの制定。
それについて、社員はどのように考えているでしょうか。社員意向調査の結果から読み解きます。

enquete5

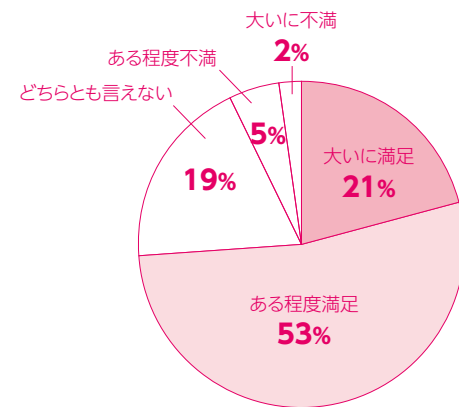
事態終息後のテレワーク導入について



「新型コロナウイルスの感染が治まった後も、テレワークを導入することで期待される「効果」があるか」という質問に、71%の社員が「ある」と答えた。

enquete3

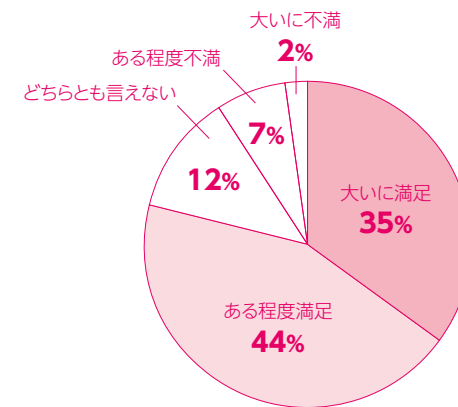
ガイドライン等施策の充実について



テレワークに対応できる仕組みを整備するために取り組んだガイドライン等の施策については、74%の社員が「大いに満足」「ある程度満足」と回答した。

enquete1

ハードの環境整備の充実について



パソコンの購入やルーターの配布など、ハードの環境整備の充実について聞いたところ、79%の社員が「大いに満足」「ある程度満足」と回答した。

enquete6

チームワークを維持するための工夫

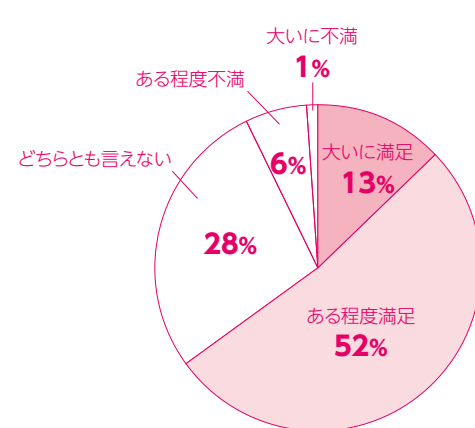
- 「ミーティングを週1回から週2回に変更」
- 「チームでひとつのスプレッドシートにタスクと退社時間を記入し、チーム内での作業の偏りを把握」
- 「チーム内で共通の予定表を作成」
- 「タスクに関するアンケートを毎日配信し、「忙しい」と答えた人に「手伝ってほしい」と回答した人を紹介」
- 「メールの言葉遣いを普段より丁寧にするよう意識」
- 「15時の休憩時間にメンバーが自由に使えるチャットルームを開設」
- 「電話で業務連絡をする際、雑談をする」
- 「週に1回、ランチミーティングを実施」
- 「食事をしながら会議」

自由回答抜粋

特に多かったのが「こまめなWebミーティング」や「Web上での飲み会開催」。他にもコミュニケーションの機会を増やすさまざまな工夫が寄せられた。

enquete4

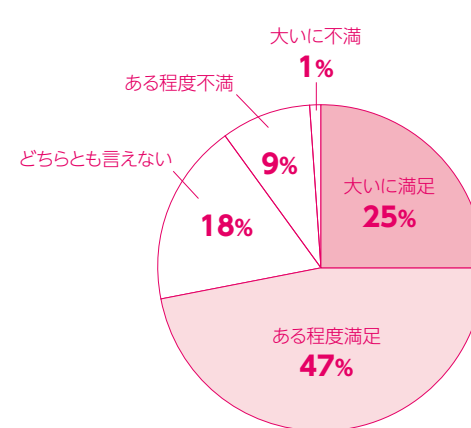
業務管理・組織のマネジメントについて



「ガイドラインに基づいた業務管理・組織のマネジメントが適切に行われているか」については、65%の社員が効果を実感していた。

enquete2

ソフトの環境整備の充実について



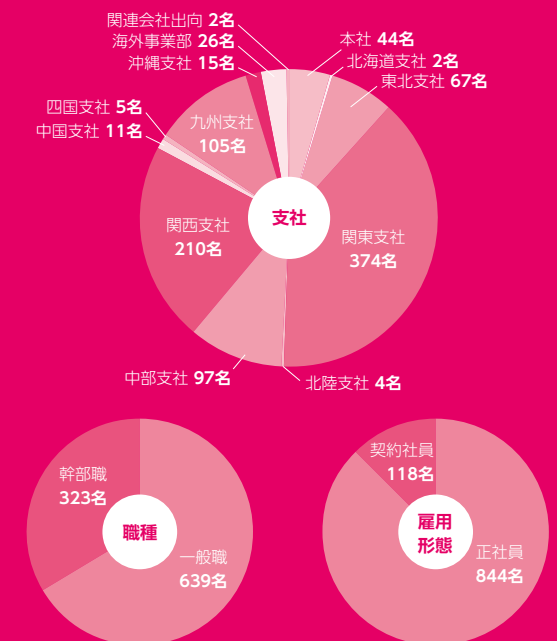
SSL-VPNの整備やPC暗号化など、ソフトの環境整備の充実について聞いたところ、72%の社員が「大いに満足」「ある程度満足」と回答した。

おおむね7割の社員が効果を実感 ただ、その中で新たに生まれる課題も

OCでは経営・組織・人事面における課題を把握するため、全社員を対象とした社員意向調査を毎年実施しています。今年度は例年の設問のほかに、「テレワーク対応」についての項目を追加。新型コロナウイルス感染拡大防止のために行ってきた施策に対する効果の実感度について、社員から意見を集めました。

今回調査したのは、「ハード・ソフト両面の環境整備の充実」「テレワーク下での仕組みの整備」「テレワーク体制における業務管理・組織のマネジメント」「新型コロナウイルス終息後のテレワーク体制への期待」の4点。また、自由回答で「コミュニケーションの確保やチームワーク維持のための事例」「テレワーク体制の充実に向けた提案や課題」を募集しました。効果の実感度については、業務管理・マネジメントに対する施策に対しては65%、その他の設問では70%を超える結果となりました。また、一般職と幹部職、さらに各支社の回答結果に大きな違いはありませんでした。この社員意向調査から浮かび上がった課題に対して、OCでは機器の追加・継続整備やストレージサービスの導入など、解決に向けて尽力。引き続き、実態に即した適切な対応を行います。

回答者属性



※962名/1,021名(回答率:94.2%)
※正社員・契約社員(特別職、社外契約社員、休職者を除く)

④ 新入社員研修講師



内藤 靖
Yasushi Naito
関東支社
構造部 副主幹
九州工業大学卒

入社後は関東支社構造部に配属され、道路橋の計画や設計に従事。鋼構造をコア技術としつつ、道路構造物・付属物などの計画や設計も経験。本社統括本部にて人材育成・採用活動・広報業務を経験したのち構造部に帰属。

**講師陣も手探りで進めた新入社員研修
入念なテストと情報共有でブラッシュアップ**

今年の新入社員研修は、初日以外すべてテレワークで行いました。私たちにとても初めての対応だったので、全てが手探り状態。何度もテストを行いながら、試行錯誤の中でプログラムを作っていました。特に悩んだのがグループワークの方法です。各グループに分かれてWeb会議を行うと、こちらからは状況が把握できません。そこで、別途で全体共有用の部屋も作り、新入社員には常に2つのWeb会議を立ち上げてもらうことにしました。問題が発生した場合は全体で連絡し、私たちがフォローに入ります。研修後、新入社員からの上がった意見はすぐに講師陣と共有。回を重ねるごとに、内容を少しずつブラッシュアップしていきました。

**テレワーク体制ならではの
新規顧客の開拓方法を模索**

事業企画部として、問題解決型提案営業を行っています。以前は顧客のところに週1~3回訪問し、状況の変化をいち早く把握することを心がけていました。しかし、テレワーク体制に移行したばかりの時期は訪問できなくなり、ニーズ調査や企画提案を行うスピードが落ちてしまいました。飛び込みでの営業も難しくなったため、新規顧客の開拓方法も再考する必要性がありました。現在は既存のお客様に他部署の方をご紹介いただき、メールでワンシートパンフレットや企画提案書などを送付するように工夫。以前ほどのスピード感を取り戻せていませんが、少しずつ近づいていると実感します。また、緊急事態宣言が発令された時期に比べると、お客様側からの問い合わせも増えてきており、安堵しています。

⑤ 外勤営業



高橋 真人
Manato Takahashi
関東支社 事業企画部
神奈川事務所 主任
日本大学卒

OC入社後は、神奈川県
の県央地区及び県西地区を
担当。外勤営業として主に
問題解決型提案営業に従事し、
受注拡大に向けて取り組んで
いる。また、厚木市・開成町の
拠点化も展開している。

**テレワーク体制で問い合わせが急増
チャットボットで双方効率化**

テレワーク体制に移行後、IT推進室への問い合わせが急増。以前から「システムの使い方や規約の内容がわかりにくい」という課題があり、周囲に質問できる機会が激減したことで増加したと考えています。過去の問い合わせ記録も残っておらず人が対応する必要があり、ロスタイムが生まれていました。そこで、チャットボットを導入することに。FAQ機能は業界で実績のあるOKWAVEを採用し、会話機能はゼロから開発しました。現在は育成段階ですが、1日20件のアクセスがあります。操作についての不明点はチャットボットがすぐに案内するので、効率化できていると感じます。これからもテレワーク体制下の業務効率化、そして安全なIT環境の整備に貢献します。

⑥ IT強化



小関 昌一
Shoichi Koseki
統括本部
IT推進室 副主幹
東洋大学卒

入社後、IT推進室にてRPAを活用した業務改善、IT基盤整備3か年計画のプロジェクトマネジメントに従事。テレワーク中のIT関連の問い合わせに対応するためチャットボットを導入。現在は電子サインの導入にも取り組む。

**新入社員から社内システム担当者まで、
それぞれの立場で見るテレワーク体制**

全社で一斉に始まったテレワーク体制ですが、それに対する受け止め方は社員それぞれです。
ここでは立場の異なる5名に話を聞き、今後に向けての課題を考えます。

⑦ 新入社員



大竹 司真
Tsukasa Otake
九州支社
総合計画部 技師
東北工業大学大学院了

高校では土木工学、大学・大学院では交通計画を専攻。2020年にOC入社後、九州支社で希望していた交通計画関連の業務に従事し、広域道路ネットワーク計画や交通渋滞対策に取り組む。

**「見て学ぶ」ができないテレワーク下で
Web会議越しに学んだ仕事のやり方**

テレワークで業務を行う中で、仕事のやり方を「見て学ぶ」機会がなく不安を感じていました。そこで先輩方と相談し、Web会議中に発注者から電話がきた場合はそのまま出してもらうことに。先輩が電話口で説明する姿を見ながら、自分が対応する際の参考にしています。また、視線の先を誘導するような言葉で話すことも大切。資料の中で見てほしいページ番号はもちろん、注目してほしい文字の色まで指定することで、確実に説明する方法を学びました。現在は入社と在宅を繰り返しながら業務を行っていますが、それぞれメリット・デメリットがあります。チームでブレインストーミングする際は会社、作業を進める時には自宅と、臨機応変に使い分けたいと思っています。

**大量のデータを扱う災害対応
アップロードをする際のスピードが課題**

今年の7月に発生した、熊本県南部の豪雨災害。氾濫した球磨川にかかる橋のうち被災規模の大きかった神瀬橋について、計測や外観変状調査、洗堀調査を行い、結果をまとめる業務に携わりました。テレワーク体制下で苦労したのは、サーバー上でのデータ整理です。調査結果の報告には、写真や動画など、容量の大きいデータを大量に扱う必要があります。それらをサーバーにアップロードする際、現状のVPNでは時間がかかってしまうのです。現在はクラウドストレージが導入されていますが、この時は外付けHDDに移したうえで、会社のデスクトップパソコンで作業するようにしました。ただ、遠方の人と連絡を取りやすくなったのは大きなメリット。被災地からでも上司と写真を見ながら打ち合わせができました。

⑧ 災害対応



武崎 啓太
Keita Takezaki
九州支社
構造部 主任技師
長崎大学大学院了

入社後は九州支社で橋梁の保全業務を中心に従事しつつ、新設詳細設計を経験。その後NEXCO中日本厚木工事事務所に施工管理員として出向し、新東名高速道路事業に従事。現在は九州支社構造部に帰属し、保全業務に携わる。



はたらく社員の“笑顔”

はたらく社員の“笑顔”の
コロナ禍の中オンラインで提供して
第4弾をお届けします。
もらいました。それでは、一挙公開!!



3年目研修を通し、自身の課題を再認識

同分野の同期との交流で 自身の向上心に火がついた

狩野 リカ

Rika Karino
東北支社 構造部 技師
東北学院大学卒

入社後、東北支社構造部に配属。入社1年目で災害復旧業務に従事し、建設コンサルタントとしてのやりがいを実感。現在は、主に新設の橋梁計画や橋梁設計を行っている。新設設計以外にも撤去設計業務や耐震設計業務、修正設計業務を様々な業務に従事。

3年目研修では、昨年を振り返り、今後の目標や課題を明確にするために討議を行いました。新型コロナウイルスの影響で、今年度はオンライン上で研修を実施。総勢約60名を6つに分け、班ごとに目標を決定し発表を行いました。今回、研修の主な議題となったのが「マネジメント力」。私の班では、知識や技術力がまだまだ足りていない中で、派遣やアルバイト、先輩に指示を出す難しさを全員が実感していることが可視化されました。私自身、2年目までは自身の業務で手一杯で、マネジメントにはまだまだ課題を感じました。今回、同期が自分と同じように悩み、努力をしていることが分かったのは大きな収穫でした。また、同じ班の中には主担当として責任ある立場で仕事をしている人もおり、良い刺激になりました。今後は自身も能動的に計画・設計を行い、業務マネジメントをしていきたいと思えます。



若手管理技術者として、計画分野で活躍

計画がカタチになる時まで、 責任を持って業務に取り組む

青木 秀史

Hidefumi Aoki
関東支社 都市政策デザイン部 技師
日本大学大学院了

関東支社の旧プロジェクト開発部に配属後、都市政策・デザイン部に所属。地区計画の策定や再開発事業等の面的整備計画の検討・地元合意形成の支援、官民連携によるPRE活用の検討に取り組む。最近道路空間の再配分や交通計画検討等の業務に従事。

昨年度、JR成田駅の西口市有地ににぎわいの拠点となる施設を整備するため、現状の課題や住民の声などを調査・整理し、民間業者の募集要項をまとめる業務を受託しました。はじめて管理技術者としてチームメンバーの労働量と予算を管理していく中で、責任のある立場で働くことの難しさを実感。特に、業務の完納まで二人三脚で仕事を進めていくことになる発注者、いかに信頼関係を築くかに注力しました。庁内の関係課との調整が多くある中、担当者が調整をする際に、先方へ伝えるべき方向性や根拠となる材料をあらかじめ共有することで、話し合いがより円滑に。その甲斐もあり、市として整理された募集要項を完成させ、無事に事業者の公募へつなげることができました。今後は管理技術者という自身の強みを活かし、上流の計画系から他業務へ派生したプロジェクトを生み出せるよう、継続的かつ戦略的にプロポーザルでの特定にチャレンジし続けたいと思えます。



成長のキセキ

自身がコンサルタントとして成長を実感した出来事や、後輩への指導で力を入れていることなど、このコーナーでは、社員の「成長」や「育成」に関するエピソードをご紹介します。

入社3年目の初回受験で技術士試験に合格

会社の制度を有効活用し 日々の勉強時間を確保

今野 育実

Narumi Konno
関東支社 河川砂防・港湾部 技師
東京海洋大学大学院了

関東支社の河川砂防・港湾部に配属後、防災チームに所属。地域防災計画の修正や災害時のマニュアルの策定、防災教育の支援等の業務に従事。

河川業務のうち、水害に関する防災教育の支援に携わっています。私は昨年、入社3年目で技術士を初回受験し、合格しました。短い時間の中で仕事と試験勉強を両立させるため、まずは自分の弱点と長所を把握。もともと論文を書くのは得意だったので、知識不足だった河川のハード面について過去問で出題傾向を掴み、勉強を進めました。会社の制度も活用し、午前休を取って会社の会議室で勉強していたほか、外部講師の方に論文を添削してもらうことで、良い論文を書くコツを学びました。そのおかげもあり、論文試験を突破。面接試験前は繁忙期と重なり、スケジュール管理に苦勞しましたが、会社の中で面接練習をする時間は確保できるよう調整してくださり助かりました。技術士を取得し、コンサルタントとしてスタートラインに立てたので、より品質の高いものを提供できるよう主導的に行動していきます。



出向の後、若手幹部職として力を発揮

トンネル設計業務を通して チームマネジメントを習得

河田 皓介

Kosuke Kawada
関西支社 地下構造部 副主幹
愛媛大学卒

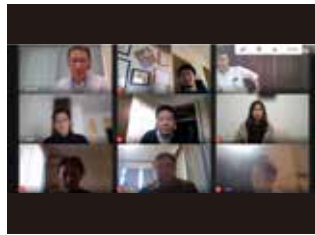
入社以来、関西支社の地下構造分野で主に山岳トンネルの詳細設計に従事。2012～2015年から土木研究所でトンネル設計・施工・維持管理・技術に研究を行う。近年は海外プロジェクトにも参画し、これまでの経験を生かして国内外で活躍。

4年間設計業務を経験した後、国土省の研究機関に出向しトンネルの耐震設計について3年間研究しました。戻ってきたから担当した「新長野トンネル詳細設計」では、本体の設計から、工事するためのアプローチや前後の擁壁の設計、隣接する橋梁を設計している業者とのやりとりを含め、すべてを担当する必要がありました。タイトな工期と慣れない状況に苦勞しながらも、同じチームのメンバーや、協力会社・事業管理会社と話し合いながら役割を分担。一人で仕事を抱え込まないよう、物事を順序だてて解決することを意識しました。その結果、チームでプロジェクトを進める姿勢を評価され、翌年には事務所長表彰をいただくことができました。OCは若いうちから何でもチャレンジできる風土があります。今後も、目の前のチャンスを見逃さず、「海外にOCの地下構造部の技術を広める」という目標のもと、挑戦し続けます。





技術士取得に向けた勉強会の様子



事業管理室のオンラインミーティングの様子

PCDAサイクルに基づき業績状況を可視化

事業管理室では、業績管理や、技術人材の育成支援等も行っています。これまでは受注を中心とした業績管理を行ってききましたが、業績管理に関するPCDAサイクルを高度化すべく新たに生産・利益状況などにも目を向けています。多角的な視点をとり入れることで、より正確なOCの経営状況の把握が可能に。今後も業績管理全体のブラッシュアップを行っていきます。また、人材育成に関しては、建設コンサルタントとして業務を遂行するために重要となる技術士の資格取得をサポート。外部から特別講師を招く、内部の支援体制を整えるなど、社員の合格率を1%でも上げられるよう尽力しています。事業管理室は本部機能であり、全社に影響を及ぼす業務に携わるため、プレッシャーもあります。今後も業績向上に貢献できるよう、OCらしい「真面目さ」をもって日々のタスクに誠実に取り組みます。

川端 宏明
Hiroaki Kawabata
事業管理本部
事業管理室 室長
同志社大学卒

2019年にOCに入社。配属された事業管理室において、全社の経営計画、及び業績管理に関する業務全般、定例会議の事務局等を担当。



スピード感のある仕事で OCの業績向上に尽力



ここでは国内外の支社や拠点が協力することで生まれたシナジーをご紹介します。今回はOCの利益向上のために、健康・経理・事業拡大などさまざまな角度から尽力を続ける本社の各室の事に注目！
緑の下で会社を支えている彼らが見据える未来をお伝えいたします。

本社本部編

社員に満足してもらうための
万全の健康管理体制を構築

新型コロナウイルスに早期から対応

健康管理室の受け持つ主な業務として、健康診断の結果管理や、社員の健康管理のサポートが挙げられます。加えて、社員のストレスチェックや健康管理のガイドライン改訂なども私たちの大切な仕事です。社員の健康を維持できるよう、所属する保健師の方と相談しながら、できる限り柔軟な対応を心掛けています。最近では、産業医や保健師とも協力しながら、新型コロナウイルスに関する文献を調査・分析。社員の皆様に正確な情報を早い段階で提供することができました。また、社員の意見を基に制度の改定を検討。支社の抱える健康問題を迅速に解決できるよう、定期的にブラッシュアップを行っています。今後は2025年ビジョン達成に向け、社員の健康診断の受診率100%を満たし、健康管理上問題のない状態を目指します。コンサルタントというハードワークの世界において、社員の方に十分に実力を発揮してもらおう。そのためにも、健康診断を問題なく受けられるよう、多少「過保護」になってしまっても、皆様に根気よく受診もお声がけをしていきます。ぜひご協力ください。



健康管理室メンバーとの週次のMtgの様子

倉田 就介
Shusuke Kurata
統括本部 総務・法務室長
慶応大学卒

2013年にキャリア採用にて入社。その後統括本部での勤務を開始し、総務・法務業務に従事。現在、総務・法務室長として勤務中。



迅速なテレワーク移行を支えた技術力と人脈

企業活動の基盤を支えるIT環境を整備

IT推進室ではセキュリティ強化・IT基盤整備業務を行っています。この度の新型コロナウイルス感染症拡大防止策に伴い、テレワーク環境の構築、システム導入を実施しました。世界的にPCやWi-Fiルータの需要が高まり機器が品薄になったため、コロナ禍でのIT機器整備は困難を極めました。OCで利用しているPCは一般的な仕様よりもスペックが高いものです。そのため、流通量が少なく、レンタルをすることができません。加えて、家電量販店で入手できるようなWi-Fiルータではデータ通信量が圧倒的に不足し、業務利用に耐えられないという問題も。しかし上司が今まで築き上げてきた人脈にも助けられ、高いセキュリティレベルを維持したテレワーク環境を構築することができました。企業活動にはITは重要な役割を担っています。生産性の向上や業務の効率化などを通して、組織や業務プロセス、事業モデルを変革させ企業の成長に貢献したい。そのために社員の意見や提案に耳を傾け、今後とも安全で安心して利用できるIT環境の構築を進めてまいります。

大槻 由佳子
Yukako Otsuki
統括本部
IT推進室 技術主査
獨協大学卒

2019年にキャリア採用で入社。IT推進室にて、新システムの導入、IT機器・モバイル機器の導入から運用管理、セキュリティ対策、インフラメンテナンスのプロジェクトマネジメント、テレワーク環境の構築に従事。



打ち合わせ風景



左上) キッキング作業中のPC
右下) 業務効率化を目的に導入したiPad

事業主体者となり地域活性化を推進

社会・地域イノベーション推進室は、5人の少数精鋭チーム。全国をフィールドとして支社の事業企画部や技術部と協力しながらPPP/PFI事業等の事業化に向けたプロジェクトを推進しています。例えば名産品であるオクラのブランド化・拡販していきたいという課題を抱える鹿児島県指宿市では、子会社であるオリエンタルアグリを立ち上げ、新規事業を推進。また、他社と連携して電線共同溝のPFI事業の公募に参加、2件の特定を受けました。この案件では、室も民間事業者の提案を一部サポート。アドバイザーとしても尽力しました。今後、人口減少や高齢化に伴い、公共事業の在り方はますます変化していくでしょう。次の30年を考えた時、我々は官民連携事業に踏み込み、事業領域を拡大していく必要があります。自分とは畑違いの分野に挑戦することをためらう方も少なくありません。しかし、「地域の活性化」といった社会価値を創造していくためには、継続的な仕組みを作り運営していくことが重要です。だからこそ我々が先陣を切り、支社の持つネットワークを通じて自治体や団体とより深い関係性を築き、地盤を固めていければと思います。



指宿市でスナップエンドウを栽培中



南紀白浜空港と連携した事業も検討中

次の30年の礎を築き OCの事業領域拡大に貢献

五島 寧人
Yasuhiro Goshima
事業推進本部
社会・地域イノベーション推進室 副室長
信州大学大学院卒

前職では、技術者として砂防のソフト対策に従事後、エネルギー部門、経営企画部門等に配属。入社以来、官民連携事業の推進役として、全国を対象とした総合事業の展開に向けて活動中。子会社であるオリエンタルアグリに配属され、官民連携に関連する事業の企画・事業推進等を担当している。



小林 且典
Katsunori Kobayashi
事業推進本部
社会・地域イノベーション推進室 副室長
駒澤大学卒

前職では営業に従事したのちに、再生可能エネルギーの事業開発や地域新電力会社設立を経験。2019年に入社し、官民連携事業推進室(現:社会・地域イノベーション推進室)に配属され、官民連携に関連する事業の企画・事業推進等を担当している。