

情熱とやりがい

第14号

2023
Winter



特集

エンゲージメントを 高めるための 人材育成・組織づくり

情熱座談会

わたしたちが実践する、
エンゲージメント向上の取り組み

働く社員の笑顔
成長のキセキ



社員とOCが共に成長する エンゲージメントを高める組織づくり

OCは2023年を「人材育成・チームづくりのリスタートの年」とし、新たに「人材戦略の再構築」について検討を進めています。

社員一人ひとりが真に共感、協働し、活力ある企業文化を定着させるため、「人材」と「組織」に着目した戦略・施策を立案。

自律ある個の育成、自律ある個を支援する上司の育成、そして、エンゲージメントを高める組織づくりという3つの軸を定めました。

OCでは「エンゲージメント」を、会社のパーパスを社員が理解・共感し、その達成に向けて主体的に貢献しようという意思を持っていることと定めています。

今号の『情熱とやりがい』では、エンゲージメントを高め、「日本一のやりがいを感じる会社の実現」を目指すOCの取り組みを紹介します。

Contents

エンゲージメントを高めるための人材育成・組織づくり	03
『社員の自己実現』と『会社の理念実現』の両立を目指し、エンゲージメントを高める人材育成・組織づくりを推進 エンゲージメント調査結果から見るOCの現状	
情熱座談会	07
わたしたちが実践する、エンゲージメント向上の取り組み	
はたらく社員の笑顔	13
成長のキセキ	17
入社4年目で技術士試験に一発合格 勤務地域限定社員制度を利用した新しい働き方 育児休暇を利用し新生児育児に参加 内定者・新入社員研修を通して働き方を学ぶ	

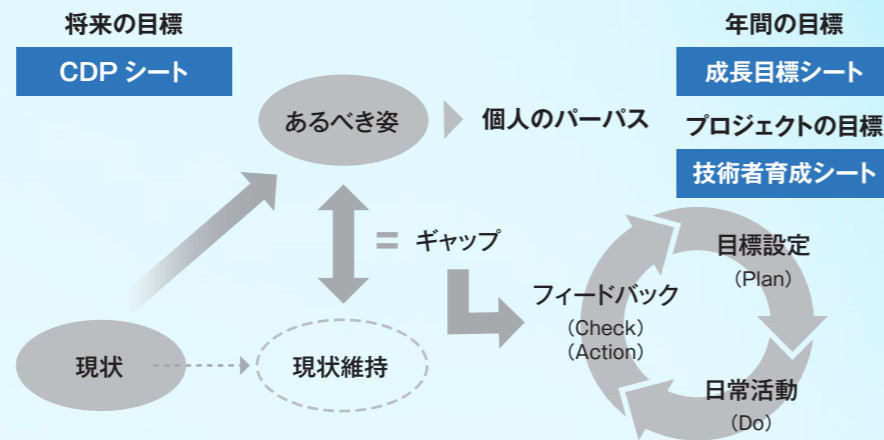
具体的な取り組み方法

「①自律ある個の育成」、「②自律ある個を支援する上司の育成」、「③エンゲージメントを高める組織づくり」の3つを軸に、エンゲージメントを高めるための人材育成・組織づくりに取り組む。

①自律ある個の育成

社員一人ひとりは、個人のパーパスを言語化し、CDP*シートや成長目標シート、技術者育成シートを有効活用しながら、効果的にPDCAサイクルを回し、自分自身の成長を推進する。
具体的には、チャレンジングな目標を自ら設定し、その目標達成に向けて自ら考え行動する。即ち、全員経営の当事者意識、自主自律の精神を持って行動する「自律自走人材」になる。

*CDP: career development program



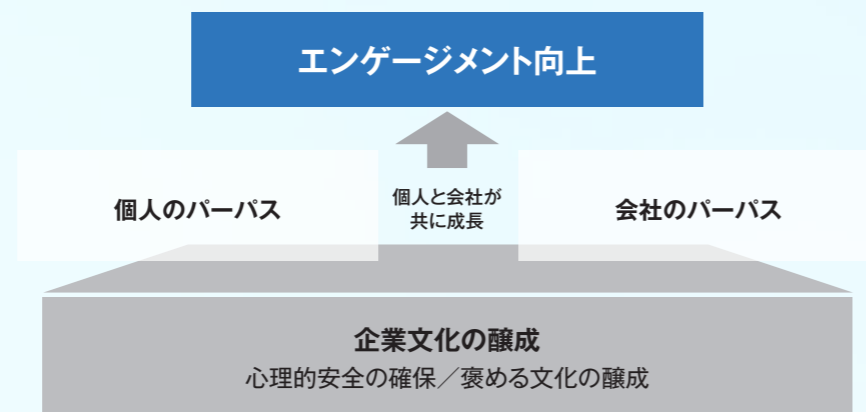
②自律ある個を支援する
上司の育成

自律ある個を支援する上司として、部下・後輩が描く個人のパーパスと、会社のパーパスの連動を考え、その目標に向けて効果的に働きかけ、育成支援する。
働きかけは、人材育成フィードバックや日常活動における場面において、部下・後輩の特性を考慮し、ティーチング・コーチングを駆使して実施する。



③エンゲージメントを高める
組織づくり

自律ある個の育成と、自律ある個を支援する上司の育成を支える基盤として、エンゲージメントを高める組織づくりを推進する。
具体的には、心理的安全性（組織やチーム全体の成果に向けて、率直な意見、素朴な質問、違和感の指摘などがいつでも、誰でも気兼ねなく言える）、褒める文化が根付いた、企業文化を醸成する。



目的

社員一人ひとりの自己実現（個人のパーパス）をもとに、「個の成長」→「企業の成長」→「豊かさの実感」の好循環を生み出し、真に魅力ある企業（社員満足、顧客満足、社会貢献）を実現（企業のパーパス）することであり、好循環を生み出す原動力である情熱とやりがい（エンゲージメント）を高める。

基本的な方針

「社員の約束」、「会社・仲間の約束」の両輪で「個の成長」→「企業の成長」→「豊かさの実感」の好循環を推進するとともに、その基盤としてエンゲージメントを高める組織づくりを行う。

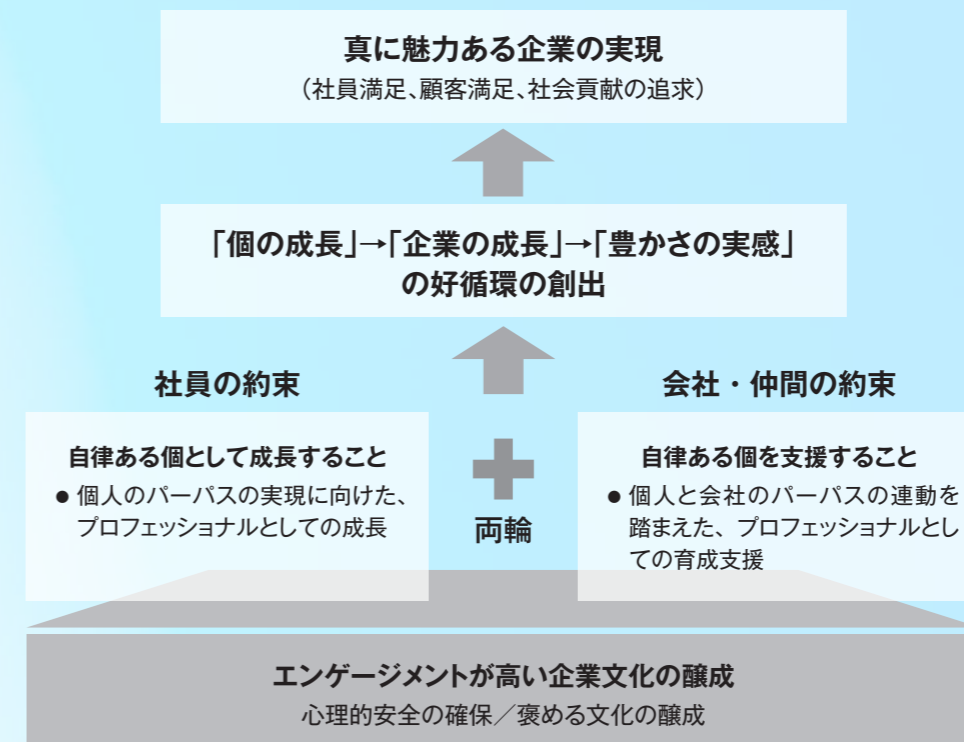
社員の約束

社員は、自律ある個として成長することを約束する。

会社・仲間の約束

会社・仲間は、自律ある個を尊重し、成長を支援することを約束する。

*「仲間」とは、上司・周囲メンバーと定義する。



用語の定義

- 個人のパーパスとは、「仕事の意味・意義、ビジョン・目標等」のこと。
- 会社のパーパスとは、「経営理念、ビジョン・目標、戦略等」のこと。
- エンゲージメントとは、「企業が目指す姿や方向性を、従業員が理解・共感し、その達成に向けて主体的に貢献しようという意欲を持っている状態(主体的貢献意欲)」のこと。

『社員の自己実現』と『会社の理念実現』の両立を目指し、エンゲージメントを高める人材育成・組織づくりを推進

当社のエンゲージメント状態は、他社平均に比べてすべてで上回っているものの、今後さらにエンゲージメントを高めるべきポイントが明確になってきました。

エンゲージメント状態 調査結果

全体傾向

エンゲージメントについて、うまくいっている点はあるものの、潜在的に課題がある点もあがるかがあります。



エンゲージメント 21 パラメーター



①事業の将来性

1.1 理念共感 4.9	1.2 将来性 5.1	1.3 将来キャリア 4.3
-----------------	----------------	-------------------

②仕事の意義・貢献

2.1 貢献実感 5.5	2.2 好きな仕事 5.2	2.3 強みの発揮 5.0
-----------------	------------------	------------------

③自己成長実感

3.1 成長実感 5.2	3.2 能力開発 5.3	3.3 フィードバック 4.8
-----------------	-----------------	--------------------

④上司の支援

4.1 信頼関係 5.4	4.2 役割期待 4.8	4.3 対話 5.2
-----------------	-----------------	---------------

⑤人間関係

5.1 相談相手 4.7	5.2 支援関係 5.3	5.3 心理的安全性 4.7
-----------------	-----------------	-------------------

⑥多様な働き方

6.1 安全衛生 5.0	6.2 勤務形態の柔軟性 4.8	6.3 福利厚生 4.1
-----------------	---------------------	-----------------

⑦処遇の公平感

7.1 評価の納得性 4.8	7.2 処遇の妥当性 4.8	7.3 収入の妥当性 4.5
-------------------	-------------------	-------------------

エンゲージメント 調査結果から見る OC の現状

OC の現状を正確に把握するため、全社員対象のエンゲージメント調査を実施。具体的な数値結果をもとに、人材育成や組織づくりなど、今後注力すべきポイントを明らかにしました。

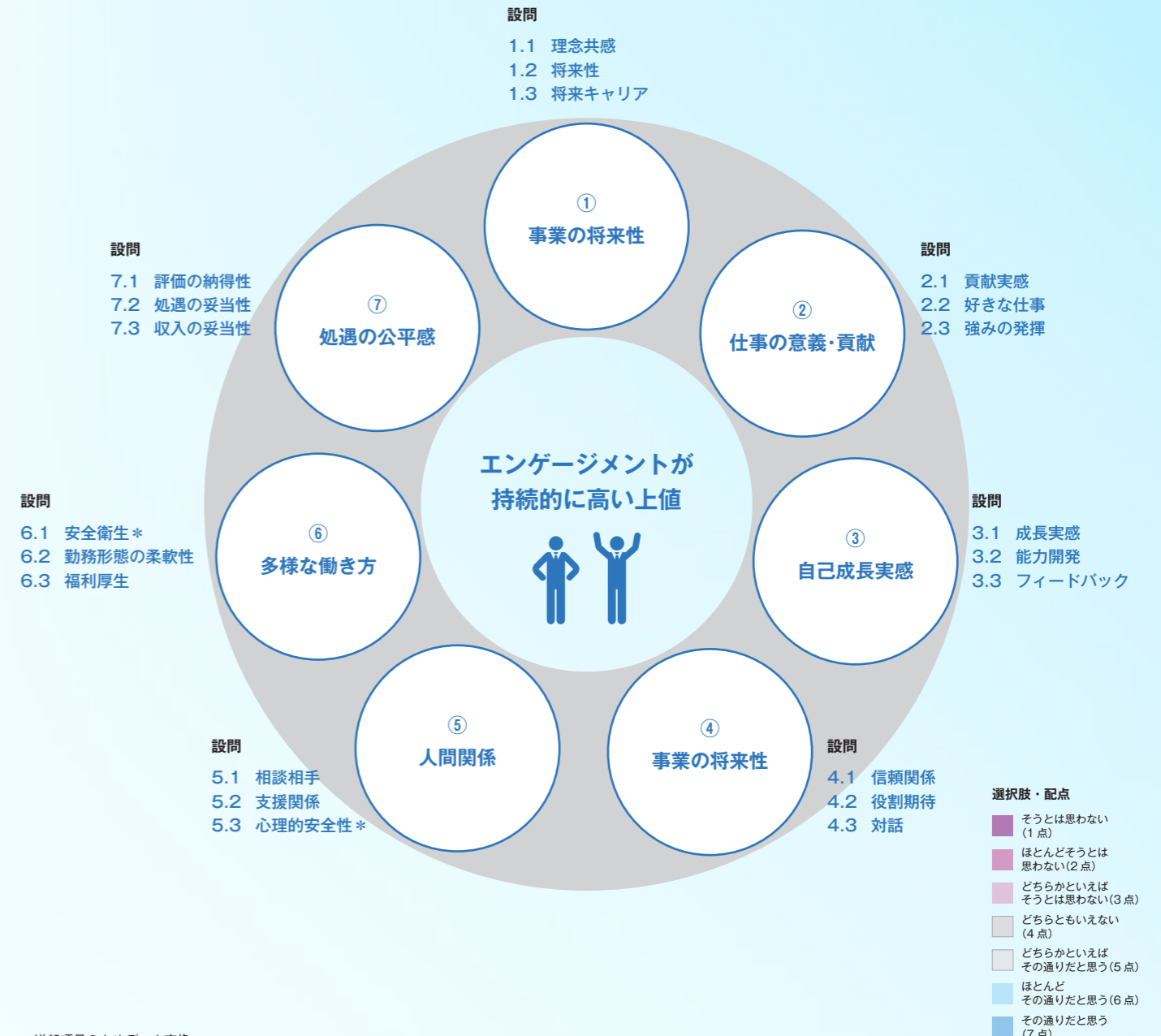
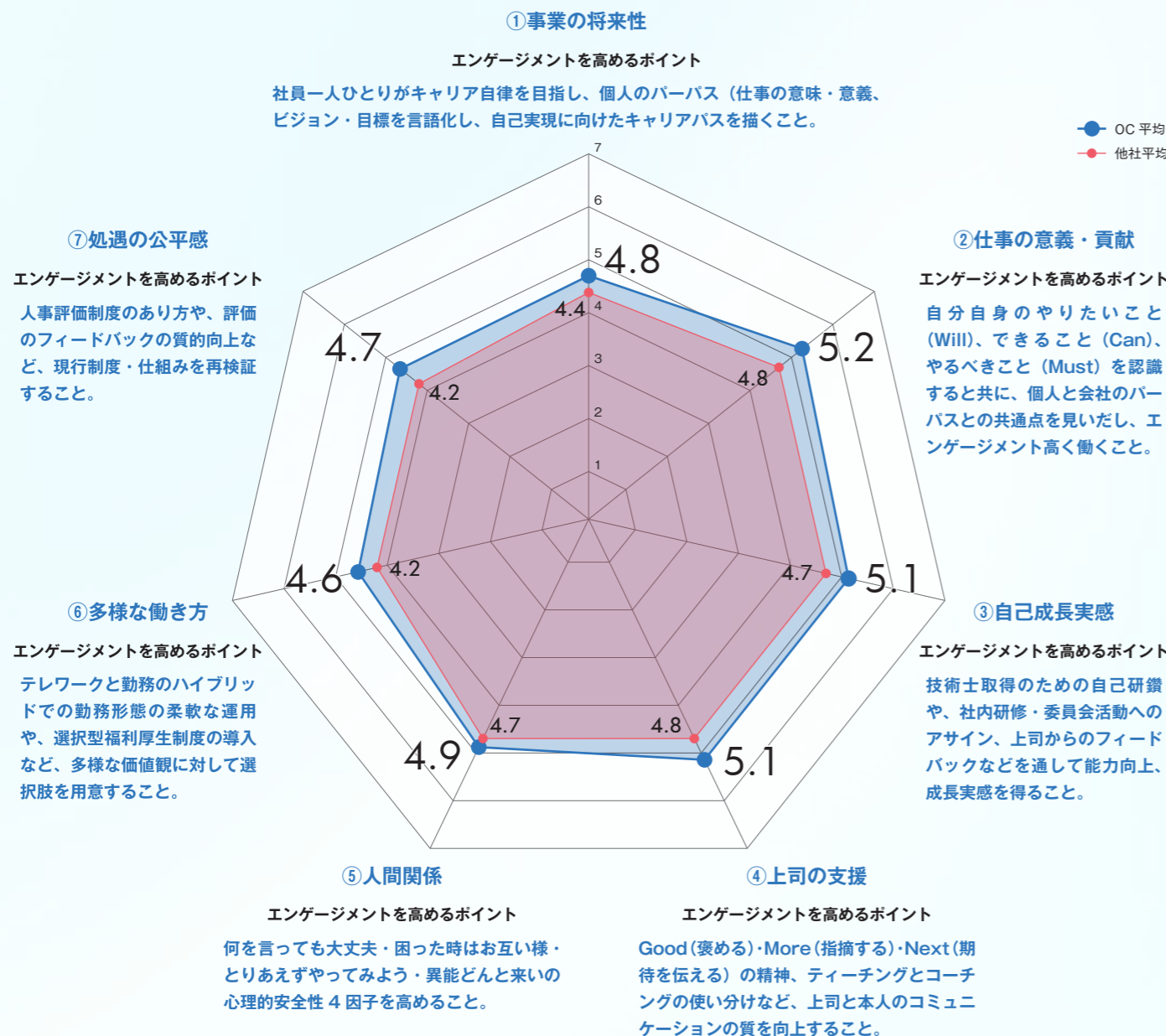
全社・支社・部署・チームのエンゲージメント状態について、全 7 指標 21 設問で、全方位的に計測しました。

エンゲージメント調査の設問

2023 年エンゲージメント調査 実施概要

実施期間：2023.5.8 ~ 2023.5.22

回答状況：1,037 名 / 1,119 名(回答率 92.7%)



*他社平均：2022 年度に実施した 90 組織(計約 38,000 人、業種業界問わず)

*逆転項目のためデータ変換：最大可能値 (7) + 最小可能値 (1) - データ値

わたしたちが実践する、エンゲージメント向上の取り組み

社員たちは、全社的な施策をどのように捉え、日常活動において実践しているのでしょうか。施策立案に関わる伊藤が、各部署・チームで管理職や中堅社員として活躍するメンバーから話を伺いました。

「自律ある個」として成長するために

伊藤 2020年以降、テレワークの急速な浸透や当社に対するサイバー攻撃などにより、OCを取り巻く事業活動は急速に変化し続けています。社員間のコミュニケーション不足や、各人が抱える負担の増加など、新たな課題が顕在化するなかで、会社として今一度、エンゲージメントを高めるための人材育成・組織づくりについて再考する必要があります。本座談会では皆さんから、全社的な方針をどのように実践的な行動へ落とし込んでいくのか、具体的な取り組みについて話を伺えればと思います。まずは会社の方針に対する率直なご感想をお聞きしたいのですがいかがでしょうか？

藤井 外部コンサルタントも招いての勉強会にてガイドラインの説明を受けて、これまで各部署や個人単位で行われてきたベストプラクティスによりわかりやすく整理・具体化されたなと感じました。一方で、会社

が推し進める施策に対し、一部ではありますが「やらされ感」を覚えた社員もいるようです。

渡邊 現場への浸透という意味では、私や花田さんのような部下を管理する立場の人間が、積極的に動く必要がありますよね。会社が掲げる言葉をもう一度、各部署や個人にとって馴染みある言葉に再翻訳するのが、管理職の役割だと思っています。

伊藤 OC全体で見たとときに、部下の育成やモチベーション向上に対して、それぞれが積極的に取り組んでいると感じますか？

渡邊 自分たちは技術者集団だという認識があるからこそ、一部では「技術は見て盗め」という文化も残っています。ただ、今後は管理職全員、ある一定の会話スキルやノウハウは持つておくべきですね。OCでは管理職を対象とした階層別研修もあるので、その機会も活かしつつ、部下とのコミュニケーションに必要なスキルを皆が身につけるべきだと思います。

伊藤 反対に、行田さんと藤井さん

にとって「自律ある個を育成する」というような存在ですか？

行田 私は配属して間もないころから主担当技術者を任せていただいて、そのおかげで自律的に動くという姿勢が身につきました。自分たちを信じて任せてくれる上司の存在が、部下の成長を促すのではないのでしょうか。

藤井 そうですね、自分一人では及び腰になってしまうような外部交渉や学会活動、管理技術者業務であっても、上司は「信頼している」「あなたならできる」という前向きな言葉で背中を押してくれました。自分たちを見守り、適宜バックアップしてくれる上司がいたからこそできた挑戦だったと感じます。

渡邊 宿題しない子どもを叱って、無理に取り組ませても仕方がないように、その人の根底にある意識から変えていかないと「自律ある個」は育ちません。「その仕事に取り組みメリット」が何かを伝えて、自ら積極的にやりがいを探しているような、ポジティブなマインドを醸成し

てあげることが大切だと思います。

花田 自律ある個を育成した先に、組織としての成長があります。例えばスポーツの団体戦において、選手それぞれが自分のすべきことをしっかりと認識しているように、OCという組織のなかで自分たちが果たすべき役割は何か、常に模索していかなくてははいけませんね。

「やりがいに気づくコミュニケーション」

伊藤 エンゲージメントを高めた先にある一つの景色として、「日本一のやりがいをを感じる会社の実現」があります。皆さんは業務を通し、やりがいを感ぜられていますか？

行田 希望している生活環境の業務に多く取り組んでいるので、その点でやりがいを感ぜています。しかし、社員の希望業務にあわせて受注をコントロールすることは難しいため、若手のなかには「やりたいことができていない」という人も出てきてしまっています。対策として、上司一人をゲストとして招き、社会人になっ

てから今までどのような仕事に携わってきたかを聞く「〇〇さんを囲む会」を定期的に開催しています。自身のキャリアパスを想像するのが難しい若手にとって、良い成長のヒントが得られる会になっているようです。藤井さんはどうですか？

藤井 私は入社時より「交通事故をなくしたい」という想いがあり、今も交通事故対策検討業務に従事しています。ただ、局所的な対策を検討するだけでは、真の意味で事故をなくすことはできません。例えば、渋滞の緩和や自動運転の実用化といった業務も、事故件数の削減に大きな影響を与えます。当該地域の交通ネットワーク全体を意識して、広い視点から施策を提案できるようなプロフェッショナルな人材を目指すことが、ひいては交通事故をなくすことにつながる。この考え方は、入社してすぐに上司から教えてもらいました。どの分野でも、視野を広げれば「やりがいを感ぜられる業務の幅も広がるのではないのでしょうか。

行田 部下はどのような仕事をした

伊藤 昌明

統括本部 人事企画室長 日本大学大学院

2001年入社。交通計画に従事した後、2011年統括本部へ異動しHR全般に従事。2017年にはグループ会社へ出向し、経営企画を担当。社外活動として建設コンサルタンツ協会若手の会発起人代表を務める。現在ビジネススクールMBAコースに通学中。

花田 浩一

関東支社 都市政策・デザイン部 副次長 慶應義塾大学卒

大学卒業後、都市計画コンサルタント事務所にてコンパクトシティのプランニング業務に30年間従事。その後、2020年にOCへ入社。都市政策・デザイン部で、都市計画の上位計画・構想を入口に、具体的な事業計画への展開に取り組む。

藤井 駿

関東支社 交通政策部 技術主査 茨城大学卒

2015年入社後、関東支社に配属される。入社当時より9年間、関東支社交通政策部に所属。現在に至るまで、都市高速道路や一般道における渋滞対策、また交通事故対策検討業務に従事している。

行田 文香

関東支社 環境部 技術主査 埼玉大学卒

2015年入社後、関東支社環境部に配属。主に騒音・振動・大気質等の生活環境系業務において、国・道路会社・自治体発注の業務に携わる。近年は、未経験だった動植物等の自然環境業務にも挑戦中。

渡邊 正

関東支社 道路部 次長 東海大学卒

2011年中途入社後、関東支社に配属。2017年まで道路保全部にて橋梁詳細・補修設計、道路防災業務を担当。2018年より道路部に異動となり、道路付属施設設計、道路土工構造物点検等にも従事。2022年に次長に就任する。





「コミュニケーションの希薄化」という課題に対して、各部署ではどのような取り組みを行っていますか？

行田 先に話した「〇〇さんを囲む会」のほかに、2年目の若手社員発信で、同フロアの地下構造部と共同のお茶会を開催しています。

藤井 コーヒーブレイクの時間を設けている部署は多いですね。交通

た業務へのアサインを行ったりしています。

伊藤 OCでは業務のアサイン時に、「なぜ、あなたにこの業務を任せたのか」を説明することを推奨しています。このあたりで、何か花田さんや渡邊さんが意識していることはありますか？

渡邊 どうしても受注産業の側面があるので、全員にマッチする業務が常に揃っていることは少なくて。業

政策部でも15分の休憩を利用して実施しています。

渡邊 うちも最近、派遣さんやアルバイトの方も交えた月1回のお茶会を始めました。

藤井 これまでは、何か理由があったら実施していませんでしたか？

渡邊 若手から「開催しましょう」と声を掛けられるまで待つていたんです。私からそういう提案すると、どうしても押し付けみたいになっ

社員が自分のキャリアと向き合う機会を、会社は積極的に提供すべきです。



私のパーパス

- 仕事の意味・意義
- 自分の周囲の人たちに、新しい生き方や働き方の可能性や選択肢を示し、自己実現をサポートできる人でありたい。
- ビジョン・目標
- HRの領域において理論と実務を架橋し、経営の質的向上を図っていききたい。

務の難易度や必要人数などの条件先行でアサインしないといけない場合も、もちろんあります。私自身、仕事を通してお客様に喜んでもらった

「良い仕事をしたね」と評価してもらった際にやりがいを感じるタイプなので、あまり業務のジャンルにはこだわりを持っていません。ただ、私みたいなタイプの人はあまり多くないですね。だからこそ、たとえ希望していない業務であっても新しいスキルや経験、やりがいを見つけるチャンスがあるということをしつかり説明してあげるべきだと感じています。

花田 どうしても受注の分野が偏るという話がありました。建設コンサルタントは、自らお客様に提案して、新しい仕事を創出できる数少ない仕事でもあります。また技術士の資格を持っていないような若手であっても、その機会自体が失われるわけではありません。私のようなおじさん(笑)の力をうまく使いながら、積極的に挑戦してもらえたらと思っています。特に重点化事業の仕組みは、ぜひとも活用してほしいですね。本来、銀行から資金を調達し、自ら事業を立ち上げることはかなりの困難が伴います。それがOCであれば、自分発信の業務に対し会社からお金を出してもらえるので、挑戦のハードルがグッと下がっていると思います。

「なぜ、あなたにこの業務を任せたのか」を説明することを推奨しています。このあたりで、何か花田さんや渡邊さんが意識していることはありますか？

渡邊 どうしても受注産業の側面があるので、全員にマッチする業務が常に揃っていることは少なくて。業

藤井 継続的に取り組んでいる業務だと、なかなか新たな学びや経験を

伊藤 部署の風土や上司のリーダーシップスタイル、各人のパーソナリティで対応も大きく変わりますよね。全社方針を定めてはいますが、具体的な施策に関しては各部の現況や文化などにフィットするように、柔軟に内容を変える必要があると感じて

部下とのコミュニケーションを通し、自分の新しいパーパスを見つけました。



私のパーパス

- 仕事の意味・意義
- 人にとって快適、居心地よく、安全・安心な空間づくりに貢献する。
- ビジョン・目標
- 計画立案から事業実施・運営まで一貫してコーディネートすることで新たな価値を提供する。
 - 自分自身の経験・知見を若い世代へ伝え、さらに発展してもらう。

—花田

渡邊 たしかに、その方が話題も選びやすそうですね。今度試してみます。花田さんの部署はどうですか？

花田 都市政策・デザイン部全体でいうと、出社日にPCとお客様だけ見て、誰とも話さずに帰るのはやめようという空気があります。特に幹部職の人は、積極的に若手のところへ行って「大丈夫？」と声をかけていますね。あとは月曜日のMTG

時には、必ず全員が出社するようルール付けています。この日は基本的に、可能な限り打ち合わせも入れないようにして、個人が出社とテレワークを自由に選択できる状況下においても、意識的に人と会話できるような機会を設定しています。

それぞれのパーパス 挑戦できる環境

伊藤 エンゲージメント向上のため

エンゲージメント

ビジネスにおいては、社員の会社に対する「愛社精神」「思い入れ」などを示す言葉とされている。OCにおいては、企業が目指す姿や方向性を、社員が理解・共感し、その達成に向けて主体的に貢献しようという意欲を持っていることと定義している。

パーパス

OCには、会社が掲げるパーパスと個人が策定するパーパスの2つが存在している。個人のパーパスは「仕事の意味・意義」と「ビジョン・目標」を、会社のパーパス（経営理念、ビジョン・目標、戦略）との連動も意識しながら言語化する。

の取り組みとして、皆さんに個人のパーパスを設定してもらっています。狙いの一つとしては、今までうまく言語化できていなかった自分の強みや弱み、目標を明らかにすることで、本人の内発的動機を高めるといいうのがあります。

と、モチベーション高く働くというのも難しいですよ。花田 さきほど渡邊さんが「お客様に喜んでもらえたら嬉しい」という話をしてたかと思うのですが、パーパスもそれくらいシンプルなものが良いと思っています。藤井 最初は、どうしてもきれいな文章を作ろうと気負ってしまっんですけど、でも、上司と会話するなか



私のパーパス

- 仕事の意味・意義
- 交通の分野でプロフェッショナル人材として成長し、交通事故という社会課題解決に貢献する。
- ビジョン・目標
- 得意分野を持ち、当該分野の案件を形成する。
 - 外部から声を掛けられる（学会活動や業務等）技術者になる。

どの分野であっても視野を広げれば、やりがいを感じられる業務の幅も広がります。

— 藤井

葉にしています。

で、自分が「やりがい」を感じていること、パーパスと乖離していることに気がついて、整った文章でなくてもいいから本当に私が挑戦したいことを素直に書こうと決めました。

花田 自分の想いを言語化する際にも、人との対話やコミュニケーションが重要になると思います。私が設定したパーパスの一つに、「自分の身の経験・知見を若い世代へ伝え、さらに発展してもらおう」というものがあります。これは、飲み会の席で部下から聞かれた「花田さんのパーパスは何ですか？」という問いに対して、「みんなのパーパスを実現さ



私のパーパス

- 仕事の意味・意義
- 幸せな生活を送るために必要な報酬を得ること
- ビジョン・目標
- 職責を果たしつつ、プライベートの時間も確保できるようにする。
 - 生産効率化による就業環境の改善を図る。

モチベーションを高めるためにはまず、働く意味や意義をはっきりさせねばなりません。

— 渡邊

渡邊 実際、私のパーパスって、全然かっこよくないんです。自分のスキルや経験を活かして、相応の評価や報酬を得たい。そんな自分のなかにある漠然とした想いを、素直に言

シオンを充実させて、自分の仕事や会社の取り組みに対する納得度を高める。これがひいてはエンゲージメントを高めることにつながるのではないのでしょうか。花田 建前ではなく、それぞれが本音で話し合えることが重要ですよ。OCは既に、社長との意見交換会をはじめとした、縦・横さまざまなコミュニケーションの機会があります。そういったインフラをうまく活用するために、やはり社員一人ひとりが「自律した個」へ成長していくのが、一つの理想の姿なのかなと思います。

せることだ」と答えたときに初めて、自分のなかにそういう想いがあることに気づきました。

渡邊 部下のパーパスを知ると、コミュニケーションの仕方も変わりますよね。

行田 私も後輩のパーパスを見て、改めて育成について考え直す必要があるなと気づかされました。

花田 部下へのフィードバックもしやすくなったと思います。若手の子たちも「自分はこの仕事に携わりたい」と上司に伝えやすくなったみたいで、以前よりもコミュニケーションが充実しました。

伊藤 パーパスを策定してすぐ、行動や意識に大きな変化が現れるわけではなく、また会社としてそれを強制するようなことはしたくないと思っています。皆さんのお話にもあった通り、まずは上司と部下のコミュニケーションを活性化させるきっかけとして、パーパスが役立てば何よりです。最後に、今後OC全体としてエンゲージメントを高めていくために必要だと思う取り組みがあれば

お聞かせください。

藤井 上司と当人が合意のうえ、パーパスに基づいた目標を着実に達成していけるような、ライフステージにあわせた働き方ができる環境を整える必要があると思います。社員それぞれが、会社の制度をうまく活用しながら技術力を高めていくことで、業務をより効率化していきたいですね。

行田 ワークライフバランスを重要

興味のある分野・仕事に携わるため、各人が自律した個へ成長する必要があります。

— 行田



私のパーパス

- 仕事の意味・意義
- 自身の興味のある分野・仕事に携わること
- ビジョン・目標
- 働きやすい環境で安定した仕事を続けること

伊藤 社員の自己実現と、会社の理念実現の両輪がこの取り組みのミッションです。2023年が、スタートの年。すぐに文化醸成されるようなものではないと理解しているのですが、3年、5年先を見据えて企業文化として定着していけるよう、これからも鋭意取り組んでいきます。本日はありがとうございました。

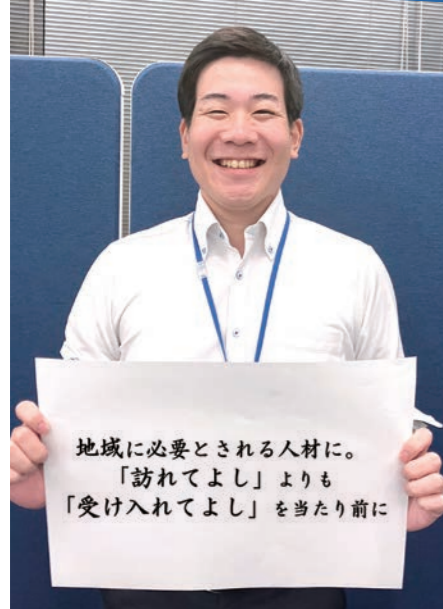
フィードバック

OCでは人材育成PDCAサイクルを1年間のループで運用。自らの将来像と各年代でのキャリアパスを設定する「CDP」や「成長目標」を設定し、OJTやOFF-JTを通し実行。360°評価の後、上司と1on1で成長度合いを振り返るフィードバックを行う。

階層別研修

人材育成プログラムの一環として、社員の早期成長・早期活躍を支援するために、一人ひとりのキャリアパスに応じた研修や制度を用意。具体的な例として「内定者研修」や「プロジェクトマネジメント研修」、「幹部職研修」が存在している。

【私のパーパス】入社3年目 新卒採用



山口 諄也

関東支社 地域活性化推進部
筑波大学大学院了

【私のパーパス】入社1年目 新卒採用



岡 由奈

東北支社 河川砂防・港湾部
茨城大学卒

【私のパーパス】入社2年目 新卒採用



末永 華奈子

関東支社 都市政策・デザイン部
名古屋大学大学院了

【私のパーパス】入社36年目 新卒採用



倉田 千尋

関東支社 交通政策部
専門学校お茶の水スクール・オブ・ビジネス卒

【私のパーパス】入社7年目 キャリア採用



鈴木 麻衣

海外事業部
サセックス大学大学院了

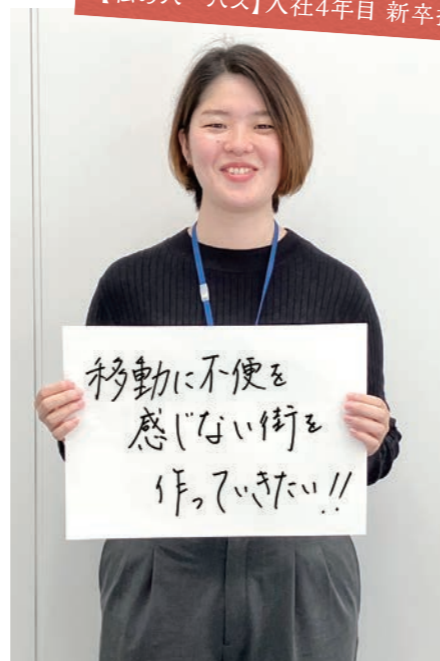
【私のパーパス】入社7年目 新卒採用



吉野 央人

東北支社 構造部
東北工業大学卒

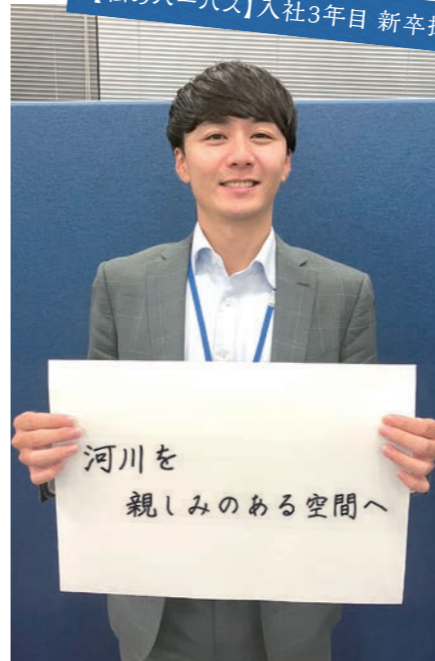
【私のパーパス】入社4年目 新卒採用



川口 真穂

関東支社 交通政策部
日本大学卒

【私のパーパス】入社3年目 新卒採用



海保 亨

関東支社 河川砂防・港湾部
日本大学卒

【私のパーパス】入社4年目 キャリア採用



大永 夕陽

関西支社 構造部
鳥取大学卒

【私のパーパス】入社5年目 キャリア採用



空 かおり

中部支社 河川砂防・港湾部
九州共立大学卒

【私のパーパス】入社7年目 新卒採用



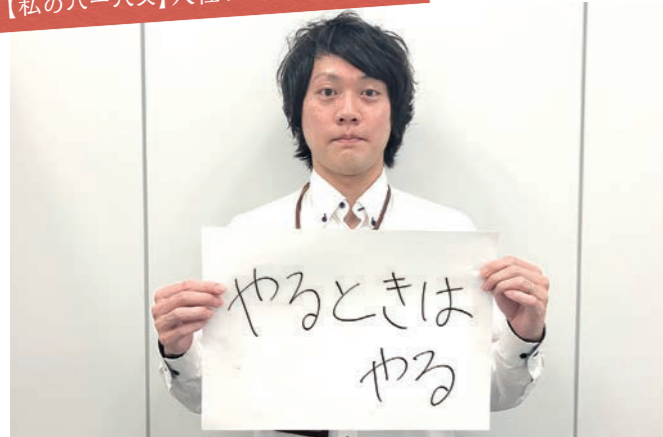
石田 悟士

九州支社 構造部
埼玉大学卒

はたらく社員の“笑顔”

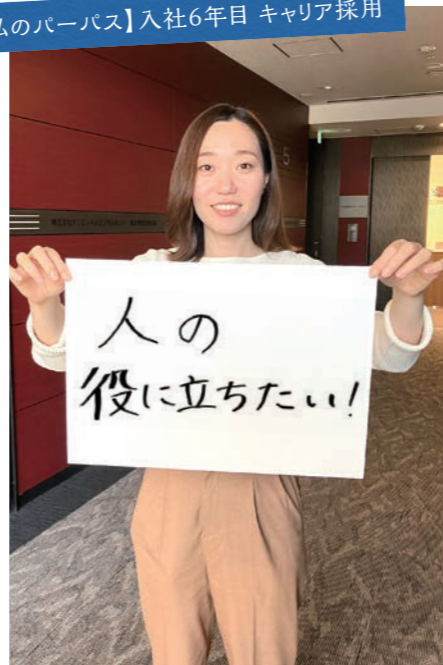
今回は「私のパーパス(人生の意味・意義)」をテーマに、
社員の笑顔をお届けします。それでは、一挙公開!!

【私のパーパス】入社15年目 新卒採用



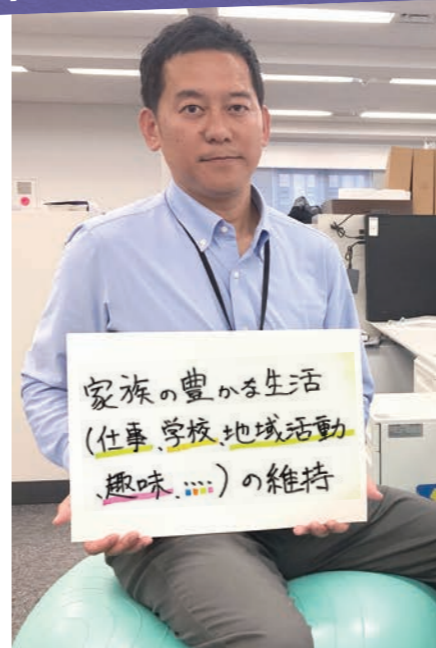
桐生 健志
関東支社 道路部
埼玉大学大学院了

【私のパーパス】入社6年目 キャリア採用



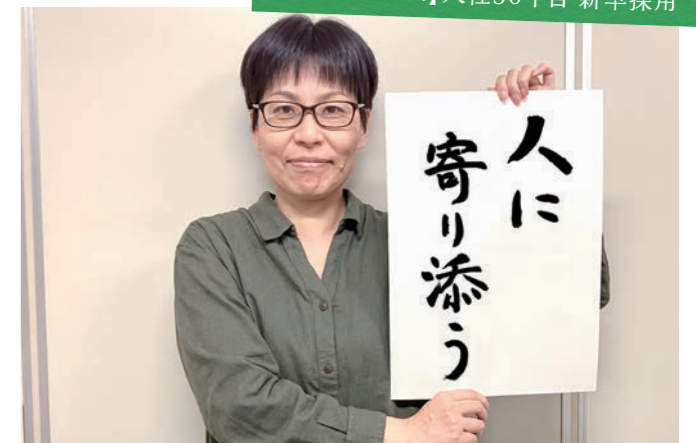
前崎 はなこ
本社 統括本部
名古屋外国語大学卒

【私のパーパス】入社11年目 キャリア採用



習田 義輝
関西支社 河川砂防・港湾部
金沢大学大学院了

【私のパーパス】入社30年目 新卒採用



貞國 祐子
中国支社 事業企画部
広島情報専門学校卒

【私のパーパス】入社26年目 新卒採用



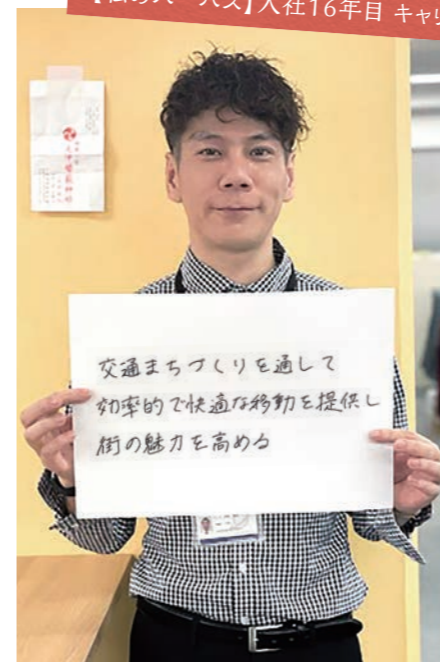
大森 貴行
海外事業部
熊本大学大学院了

【私のパーパス】入社25年目 新卒採用



安立 寛
中部支社 構造部
山口大学大学院了

【私のパーパス】入社16年目 キャリア採用



寺崎 健雄
関西支社 交通政策部
佐賀大学大学院了

【私のパーパス】入社4年目 キャリア採用



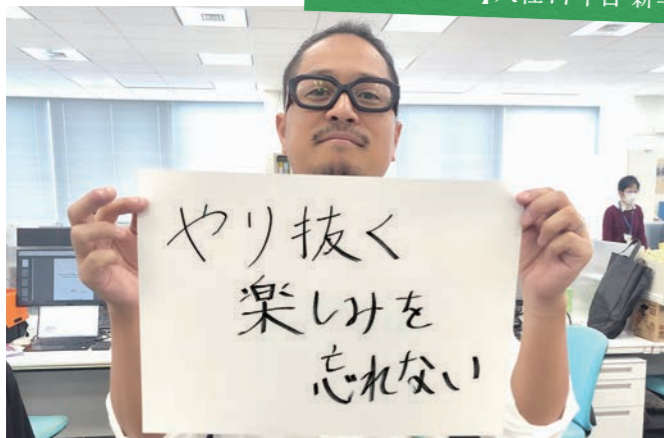
百瀬 俊光
中部支社 構造部
名古屋工業大学卒

【私のパーパス】入社9年目 キャリア採用



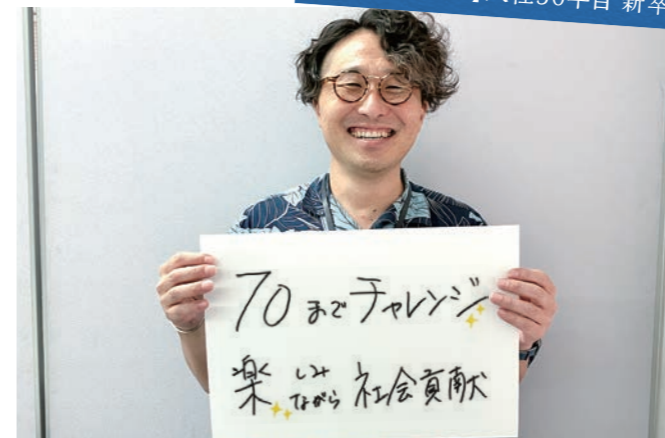
徳重 和美
九州支社 事業企画部
九州女子高等学校卒

【私のパーパス】入社17年目 新卒採用



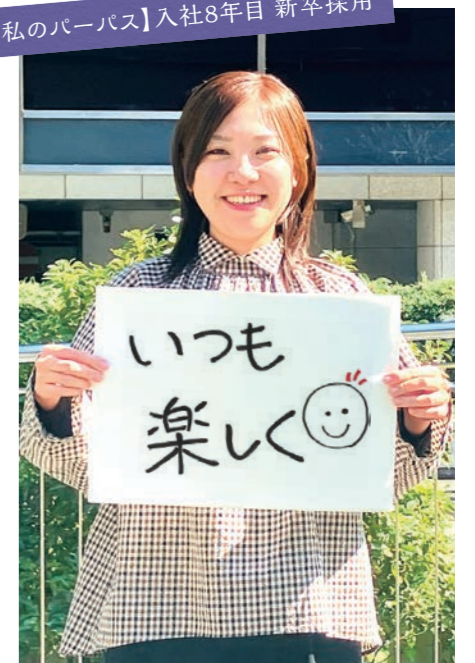
高橋 元太
関東支社 都市政策・デザイン部
日本大学大学院了

【私のパーパス】入社30年目 新卒採用



大西 康弘
沖縄支社 副支社長
近畿大学大学院了

【私のパーパス】入社8年目 新卒採用



大藤 愛子
九州支社 河川砂防・港湾部
金沢大学卒

育児休暇を利用し新生児育児に参加

育児の第一歩目を 2人で踏み出すために

杉本 勝哉
Katsuya Sugimoto
関東支社 構造部 技術主査
名古屋大学大学院了

入社後約7年間、橋梁の補修・補強設計業務を担当。その後、約2年間、施工管理員としてNEXCO東日本湯沢管理事務所に常駐し、施工管理や積算業務に従事。関東支社構造部に帰任後は新設橋梁の設計業務を担当。

妻と一緒に育児のスタートラインを切るため、1ヶ月の育児休暇を取得。出産予定日が分かった時点で上司に相談し、休暇に向けて業務調整を行いました。育児経験者の上司は「絶対に取った方がいい」と背中を押してくれて、部全体としても快く受け入れてもらいました。妻が退院して数日は子どもが心配で、夫婦揃ってほとんど眠れなかったため、育児を取得して正解だったと思います。OCでは本人の希望にあわせ、期間や育休中の出社頻度も自由にカスタマイズできます。私は業務状況を1ヶ月把握できないのが不安だったため、月曜のMTGにはリモートで顔を出しており、おかげで休暇明けはスムーズに職場復帰できました。また会社の制度として、時短勤務やテレワークも認められているので、育児がしやすい環境が整っています。私自身もワークライフバランスを意識し、家事育児に主体的に取り組んでいきたいです。



入社4年目で技術士試験に一発合格

管理技術者に必要な 「コンピテンシー」を知る

遠藤 梓
Azusa Endo
関東支社 環境部 技師
広島大学大学院了

入社から約5年間、関東支社環境部で、主に動植物調査や環境影響評価の業務に従事。魚類や植物、景観などの自然環境、騒音や振動、大気質などの生活環境の調査、予測・評価や条例に基づく配慮書から評価書までの図書作成、関係機関協議等を担当。

OCには、若手のうちから技術士を取得し、主体的に働けるような環境が整っています。例えば「重点受験者」制度を利用すると、業務時間内でも外部講師から指導を受けられます。私自身も制度を活用し、論文の評価ポイントや試験の出題傾向といった点数に直結する知識を、より効率的に学ぶことができました。また、上司が専門の指導者となり、論文の添削や模擬面接の実施など、試験本番まで二人三脚で支えてくれます。模擬面接では、利害対立の調整方法などの具体例をあげ、リーダーシップについて議論。本番の回答を考えるだけでなく、管理技術者としてマネジメントを行う際に重要となる「コンピテンシー」について理解を深めることができました。今後は幅広い業務に対応できる「オールマイティな技術者」になるため、会社の制度をうまく利用しながら、多分野の資格取得を目指していきたいです。



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。

内定者・新入社員研修を通して働き方を学ぶ

描く「技術者像」の実現へ スタートダッシュをきめる

小宮 岳
Gaku Komiya
関東支社 環境部 技師
東京農工大学卒

2023年4月にOCへ入社。関東支社環境部に配属される。騒音・振動・大気質の事後調査や動物・植物の調査業務、大気の常時監視業務を担当。騒音・振動などの生活環境と、動物・植物などの自然環境の両方に精通した技術者を目指す。

内定者研修や新入社員研修では、経費精算のような日常業務から、上司に仕事を任せられた際の具体的な対応方法まで、働くために必要な知識を広く学ぶことができます。また、研修後の飲み会には60人以上の同期が集まり、配属先が異なる人と親交を深めることができました。実際の業務が始まった後も、研修で培った人脈を頼りに、各部署の同期から力を借りています。もともと私は環境分野のなかでも、水・緑・生き物が持つ力を活用してインフラを整備するグリーンインフラに興味を持っていました。ただ、グループワークや社員座談会を通して、改めて自分がなりたい「技術者像」を考え直した際、もっと視野を広げるべきだと気づかされました。私にとって研修は、学生から社会人へ、気持ちと生活を切り替える良い機会となりました。これからは広く環境分野に携わり、一人前のコンサルタントへ成長していきたいです。

勤務地域限定社員制度を利用した新しい働き方

沖縄でしかできない 暮らし方と働き方がある

田中 枝里子
Eriko Tanaka
沖縄支社 技術部 技術主査
奈良女子大学卒

入社後、約8年間、道路計画・設計業務に携わり、その後、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。今年の4月に中部支社から沖縄支社へ異動し、現在は、観光に関わる都市開発の計画検討業務に従事。

「家族と過ごせる今の時間を大切にしたい」。そう思い立ち、家族との思い出が詰まった、自然豊かな沖縄へ移住を決めました。上司は私の決断を快く受け止め、「所属支社が変わらず、沖縄でテレワークをするのはどうか」とも勧められました。ただ、直接現場を見て、発注者と顔をあわせながら仕事をしたかった私は、勤務地域限定制度を利用して沖縄支社へ異動。最初は環境の変化に戸惑うこともありましたが、支社主催のアウトドア活動や週末センベロ部に参加するうちに、段々と「沖縄」との距離を縮めていきました。子どもは身体を動かして遊ぶ機会が増えたようで、毎日いきいきとした笑顔を見せてくれます。OCは個人の希望にも耳を傾け、多様な働き方を認めてくれる会社だと思っています。今後は、家族との時間も大切にしながら、中部支社で得た経験や人脈を活かし、新しいキャリアを積み上げていきます。



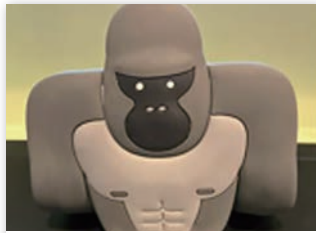
編集後記

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。



花田 浩一さん ▶07ページ

関東支社
都市政策・デザイン部 副次長
気分アゲアゲ、ポジティブモードでまちづくりに貢献します!



藤井 駿さん ▶07ページ

関東支社
交通政策部 技術主査
入社当時の目標はシルバーバックでした。初心を忘れず努力できたらと思います。



行田 文香さん ▶07ページ

関東支社
環境部 技術主査
楽しみながら引き続き仕事を頑張っていきたいと思います。



鈴木 麻衣さん ▶13ページ

海外事業部
技術主査
成長が著しい新興国の課題解決に貢献したいです。



海保 亨さん ▶13ページ

関東支社
河川砂防・港湾部 技師
河川には水災害等の危険性が確かにありますが、それを捕って余りある魅力があると感じています。



岡 由奈さん ▶14ページ

東北支社
河川砂防・港湾部 技師
1年目のやる気を大切に、これからも社会に貢献できるように日々精進します!



山口 諄也さん ▶14ページ

関東支社
地域活性化推進部 技師
地域との関わりを大切に、日々の鍛錬を重ねたいと思います!



吉野 央人さん ▶14ページ

東北支社
構造部 技師
健康第一、規則正しい生活をおくります。ダイエット頑張ります!!



川口 真穂さん ▶14ページ

関東支社
交通政策部 技師
健康を第一に日々笑顔で頑張ります!!



空 かおりさん ▶14ページ

中部支社
河川砂防・港湾部 副部長
世の中の動きが刻々と変わる中、楽しみながら常にチャレンジし続ける技術者でいたいと思っています。



習田 義輝さん ▶15ページ

関西支社
河川砂防・港湾部 主監
昨年ごろから新たな居場所(コミュニティ)を持つことができました。卓球です。既にマイラケット2本持ち。



大西 康弘さん ▶15ページ

沖縄支社
副支社長
仕事もプライベートも楽しんで! 週末は昼から呑みます!!



徳重 和美さん ▶16ページ

九州支社
事業企画部
仕事もプライベートも楽しんで、全国のお城巡りに挑戦中です!



高橋 元太さん ▶16ページ

関東支社
都市政策・デザイン部 副主幹
楽しい(?)単身赴任が終わわり、朝夕家族でお城巡りに挑戦中です!



遠藤 梓さん ▶17ページ

関東支社
環境部 技師
潜水士も持ってます。海に関する仕事(特に沖縄)募集中です!



小宮 岳さん ▶18ページ

関東支社
環境部 技師
何事も楽しみながら頑張ります!!

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 jyoyari@oriconsul.com