

特集

「人口減少」と「地域経済縮小」の克服に向けた取り組み

私とシゴト

成長のキセキ／チーム力向上委員会

中央設計技術研究所／ジェーエステックの情熱とやりがい

情熱とやりがい

情熱座談会

モチベーションアップの秘訣

その気にさせる上司×やる気になる部下

緊急ルポ

平成28年度熊本地震におけるOCの初動対応について



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。



OCグローバル プランニング事業部 農業・水資源部 技師

竹内 夏希さん ▶表紙

震災復興@ネパールで、現地の方々には熊本の心配をしていただき、感謝でいっぱいです。



OC 関西支店 国土技術部 技師

北村 佳世さん ▶表紙

気づけばアラサー。。。女子力上げつつ頑張ります。



OCグローバル 総合開発事業部 建築開発部 技師

石川 祥平さん ▶表紙

インドネシアマカッサル市での生活が5年目になりました。笑顔を大切に、現地の人々に喜ばれる仕事を目指します。



OC 東北支店 技術部 技術主査

宮内 健さん ▶表紙

少しでも社会貢献できればいいな。



OC 中部支店 技術部 技師

浅野 公明さん ▶表紙

自分の技術で社会貢献できるよう頑張ってます！



OC 関東支店 副支店長

船越 博行さん ▶表紙

何も無い日を大事にしたいです。



OC 九州支店 技術部 担当次長

工藤 徹郎さん ▶05ページ

自宅のある熊本でまさかの震災が…。がんばれ熊本！



OC 関東支店 構造部 担当次長

高城 勇一さん ▶05ページ

未来ある子供達のために誇れる仕事です！



OCグローバル 営業本部 営業部 課長

中澤 優子さん ▶05ページ

現場の皆さんに更なるご活躍をしていただけるよう、がんばってまいります！



OC 関西支店 総合計画部 技術主査

谷本 和久さん ▶13ページ

色々な仕事を楽しくできるような頑張ります。



OCグローバル プランニング事業部 都市地域開発部 技師

古田 明広さん ▶17ページ

一人の力は本当に限られたもの。仲間を大切に、新しい出会いを大切にしていきたいと思っています。



OC 中部支店 技術部 副主査

渡部 数樹さん ▶25ページ

闘わなければ男は、負け犬にすらなれやしないw



OC 関東支店 事業企画部

志村 真紀さん ▶25ページ

みんなの癒やしの場を作れるようにがんばる☆



OC 中国支店 事業企画部 副支店長

後藤 忠博さん ▶25ページ

世界は広い、一人は小さい、広い世界に向かって、皆で楽しく行きましょうか。



OCグローバル 総合開発事業部 建築開発部 課長

松岡 建一郎さん ▶25ページ

どこに行っても子供はかわいい。世界はせまくない。



OCグローバル 事務管理部

衣川 文子さん ▶25ページ

カラオケの鬼です。そのへんうろろしとりますので、気軽にお声がけくださいませ〜。



OC 九州支店 技術部 技師

国生 昌美さん ▶26ページ

私のパワーの源です。圧倒される毎日ですが…。



OC 関東支店 プロジェクト開発部 担当次長

篠原 雅和さん ▶26ページ

家族の笑顔のためにがんばる！



OC 本社 健康管理室

糸井 香織さん ▶26ページ

職場の方達や家族に支えられ、毎日頑張っています。



OC 本社 統括本部

笠木 美那子さん ▶26ページ

日々皆様に感謝しつつ、今後も精進していきます。



OC 関東支店 道路保全部 技術主査

坂口 浩昭さん ▶26ページ

初心忘れるべからず、可能性は無限大！



OCグローバル 業務支援室

今福 萌さん ▶28ページ

日々の仕事を地道に丁寧にやっていきたいです。



OC 東北支店 震災復興推進部 次長

山本 和幸さん ▶29ページ

日本がんばる！



CSE 施設部 部長

山崎 隆二郎さん ▶32ページ

気が付けば24年。まだまだ未熟者です。



JST 春日部支社 技術部

木村 雅憲さん ▶34ページ

JST生抜き第1号、気が付けば30代最後の歳になりました。近年は優秀な新入社員が入社しているので、プレッシャーを感じています(汗)。

コンサルタントとしてお客様の要求を超える成果を生み出すためには、チームの力を最大限に引き出すリーダーの存在が欠かせません。今号の座談会に参加していただくのは、中堅リーダーとして活躍する6名の社員たち。ご自身が「部下」「上司」の立場から実践した経験から、我が社に必要なリーダーシップや、チームに求められるモチベーション向上についてお話を伺いました。

モチベーションアップの秘訣

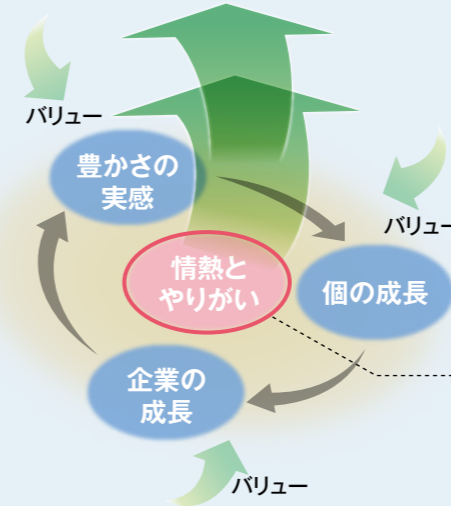
その気にさせる上司 × やる気になる部下



「情熱とやりがいプロジェクト」とは？

我が社では、真に魅力ある企業へ成長するための原動力である従業員一人一人の“情熱とやりがい”をさらに高めるために、「情熱とやりがいプロジェクト」として、8つの経営施策を総合的に実践しています。

真に魅力ある企業へ
【さらなる社員満足、顧客満足、社会貢献】



8つの経営施策

- ① 社員数の増員
- ② 就業環境の改善
- ③ 品質の確保
- ④ 業務処理の効率化
- ⑤ やりがいづくり・見える化
- ⑥ 人材育成の強化
- ⑦ チームづくり
- ⑧ 処遇の改善

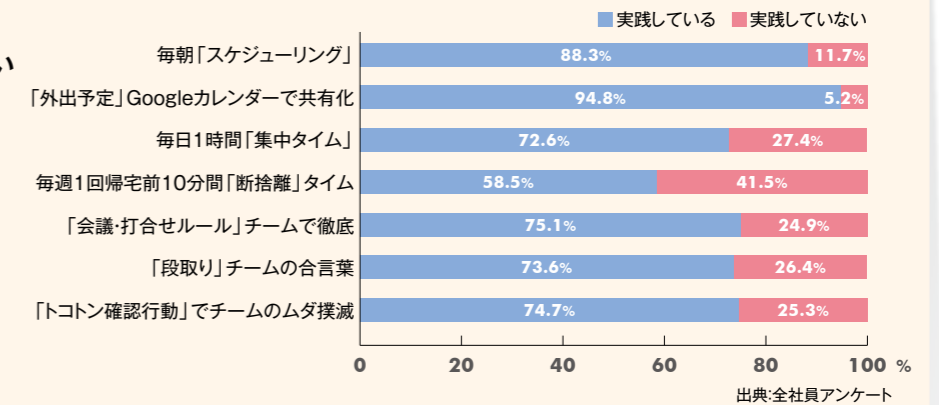
アンケート結果

平成28年4月調査

就業環境改善のための

「シゴトハセ活動」の実践度合い

- ノー残業デーや有給休暇取得促進などを推進するためにも、個人やチームの行動変容が必要です。
- わが社では、2015年10月から全社員が守るべき7つの「シゴトカイゼンルール」を設定し、実践してきました。
- 本アンケート調査結果を受けて、今後もさらなるカイゼンを進め、行動の定着、習慣化を目指していきます。



Contents

情熱座談会

- 02 モチベーションアップの秘訣 ～その気にさせる上司×やる気になる部下～
- 09 私とシゴト
- 11 ①【防災】陸前高田市震災復興事業 (CMR) [岩手県]
- 12 ②【都市地域計画】地方創生拠点となる「道の駅」を核とした地域活性化
- 13 ③【環境】エネルギー地産地消実証モデル創出事業業務委託 [長崎県]
- 14 ④【交通】延岡管内道路渋滞対策検討業務 [宮崎県]
- 15 ⑤【空港】レイ市ナザブ空港の改修拡張事業 [バブアニューギニア国]
- 16 ⑥【軌道】ジャカルタ都市高速鉄道 施工監理フェーズ1 [インドネシア国]
- 17 ⑦【防災・震災復興】カトマンズ盆地における地震災害リスクアセスメント [ネパール国]
- 18 ⑧【物流】北部地域穀物輸送網整備に関する情報収集・確認調査 [ブラジル国]

特集

- 19 コンサルタントの新たな可能性の追求 ～「人口減少」と「地域経済縮小」の克服に向けた取り組み～
- 24 緊急ルポ 平成28年度熊本地震におけるOCの初動対応について
- 25 OC/OCグローバルの社員 「はたらく社員の“笑顔”第2弾」

成長のキセキ

- 27 ①公園の指定管理を通じて地域活性化を展開
- ②大規模商業施設の開発に伴う資料を作成
- ③関西国際空港の困難な構造物を設計
- 28 ④ひと回り以上先輩にも考えを積極的に主張
- ⑤アドミ担当として国内から海外案件を支援
- ⑥上司や家族の理解と支援に感謝する日々

チーム力向上委員会

- 29 震災復興への仲間意識を高めるため「ツールド・三陸」に3年連続参加
- 毎年開催し大好評のBBQ大会は社員の家族や派遣社員を含む交流の場
- 30 コンプライアンス遵守への理解を深めるため委員会を設けて、問題点を積極的に共有
- 週一度、全員が参加するMTGを行い担当業務の確認だけでなく、悩みや課題を共有

子会社の紹介

- 31 中央設計技術研究所の情熱とやりがい
- 33 ジェーエステックの情熱とやりがい

本冊子中の略語の解説

ACKG: 純粋持ち株会社の株式会社ACKグループの略。当社はACKグループの基幹企業。
OC : 株式会社オリエンタルコンサルタンツの略。

OCグローバル: 株式会社オリエンタルコンサルタンツグローバルの略。

Type 03

統率力のあるリーダー

使命感を持ち、自らのカリスマ性で力強くリードする力があるタイプです。部下に目標を与えて指導し、チームの先頭に立って統率していきます。メンバー全員の統一した目標を掲げることもあれば、メンバー一人ひとりに目標を設定することもあります。



Type 04

バランスがとれたリーダー

4つのタイプそれぞれの“良いところ取り”をして、うまくバランスをとるタイプです。チームを引っ張りつつも協調性を持ち、部下と議論しながらゴールに導きます。「指導する側」「指導される側」の一線を引きつつ、部下との信頼関係を構築します。



Type 01

協調性の高いリーダー

「俺についてこい!」とグイグイ引っ張るわけではなく、さり気なく部下を支えます。仕事の大部分を任せ、部下からの提案を頭ごなしに否定したりしません。自分から話をするよりも人の話を聞くことが得意で、親身になって部下からの相談に乗り、一緒に解決方法を考えます。



Type 02

きめ細かなリーダー

このタイプのリーダーは、とにかく細かいところに目が届きます。緻密で我慢強い人が多く、効率的な仕事の仕組みづくりや部下のメンタルを含め、あらゆる面に気を配ります。働きやすい環境を整えることで部下を下から支え、モチベーションアップを図ります。



OC・OCグローバル社員に見た

これからの時代に求められる

リーダー像 4タイプ

これからの時代に求められるリーダーとは!?

タイプ別理想のリーダー像

時代の変化とともに、求められるリーダー像も少しずつ変わってきています。

「俺の若い頃は…」そんな根性論だけで、部下のモチベーションを引き出すのは難しくなりました。

チームを率いる上司として、目指すリーダー像を見直す必要があるのかも知れません。

「これまでは「上司のための部下」という考えが常識とされてきましたが、

昨今では「部下を支える上司」という、新たなリーダーシップの形もあります。

今号では座談会での対談から見えてきた、これからの時代に求められるリーダー像として、4つのタイプを紹介します。



一人ひとりの成長とともに
チーム力を最大限に発揮。
世界一流のコンサルを目指す。



加藤 宏承 (かとうひろつぐ)
OCグローバル
プランニング事業部 地球環境部
日本大学大学院了

入社後は建築開発部に配属、その後ITグループを経て現職。建築・ICTの知見を活かし、エネルギー・水・廃棄物・交通・通信などの連携による、低炭素社会を目指したスマートコミュニティプロジェクトに取り組む。

type:統率力のあるリーダー

「部下」の立場のエンロード
上司からのひと言で、
やる気に火が点いた瞬間。

まずは自己紹介をお願いします。

加藤 OCグローバルの地球環境部に所属し、スマートコミュニティプロジェクトに取り組んでいます。CO2削減という観点から、太陽光発電などの再生可能エネルギー、水の浄化や廃棄物の再利用、地上デジタル放送を活用した渋滞情報配信システムなどにも従事してきました。

中澤 同じく営業部で、プロポーザルの作成から契約までの業務に携わっています。和文・英文チームがあり、和文チームは主にJICAに向けた日本語での提案書を、英文チームは主に円借款（現地政府）、世銀、アジア開発銀行等に向けた英語での提案書を作成してきました。

高城 前職は小さな会社だったこともあり、1年目に仕事を覚えて2年目には一人前くらいの勢い（笑）。自分の仕事の責任や怖さを感じつつ無我夢中で目の前の仕事をこなしてきました。上司は私に仕事を任せながらも、状況確認や相談にのるなど、何かあればフォローしてくれました。OCは人材育成という面では恵まれた環境だと思います。反面、責任感が育ちにくいのかも知れません。

志村 河川グループ立ち上げからのリーダーとして、早いうちから責任ある立場を任せられることに抵抗を感じていました。上司から言われた「立場が人を育てる」ことを今は強く実感しています。人手が足りずすべて任せられたことで、自分の成長につながったと思います。当時は組織という意識はありませんでしたが、現在は大きな所帯

成しています。メンバー6名のうち、日本人は私を含む2名。インド、オーストラリア、ミャンマーなど多国籍なのが特徴です。

中村 九州支店で橋梁を担当しています。新設、保全・維持管理の部門があるのですが、私は主に新設の設計が中心。下部工の位置を定めて橋種を検討し、細かな構造寸法を決めるなど新設の全般に関わっています。

高城 関東支店で新設橋梁の設計に従事しています。私は2011年にキャリア採用で入社しました。前職は100名ほどの小規模なコンサルタン

ト会社。橋梁一筋20年の経験をふまえて、現在はニーズが多くなってきた更新・補修・補強設計にも積極的に取り組んでいるところです。

志村 関東支店の河川港湾部に所属し、河川構造物や砂防施設の設計、維持管理の業務を担当しています。もと

部下のモチベーション向上には
上司自身が仕事を楽しむこと。
チームで成果を高めたい。

部下の成長を促すため、
適度な負荷を与える厳しさが
上司として必要な資質。



中村 実 (なかむらみののり)
OC 関東支店
社会政策部 次長 兼 事業本部 防災事業部
九州大学大学院了 / 東京大学大学院了

OCに入社以来、交通計画や地域計画などに従事する。大学で学んだ建築学・都市工学などの専門分野をベースに、建築・防災関連事業を推進。近年は横浜駅周辺など拠点開発など活動の幅を広げる。

type:協調性の高いリーダー



工藤 徹郎 (くどうてつろう)
OC 九州支店
技術二部 担当次長
高知工科大学卒

入社後は中国支店に配属される。子会社への出向、本社および四国支店勤務を経て、2009年より九州支店へ異動となる。現在は主に、新設橋梁の設計に携わっている。

type:バランスがとれたリーダー

していましたが、入社4年目に河川グループ立ち上げの際、異動を命じられ現在に至ります。3名でスタートし、現在では、今年の新社員を含めて60名を超える部門に成長しました。

中村 同じく関東支店の社会政策部に所属し、様々なプロジェクトに関わってきました。交通計画を基盤に業務を拡大しているところです。最近では拠点開発、例えば横浜駅の大改造ではプロジェクトリーダーを拝命し、業務を推進しています。

——ご自身が部下の立場だった頃の、上司とのエピソードについてお聞かせください。

加藤 スマートコミュニティなど環境技術を扱う分野は、当社としても新しい取り組み。現在所属する地球環境部の上司から「ぜひうちの部署に来てほしい」と誘われたのが、私にとって転機となりました。当初はまだ実績が乏しいため何度かお断りしていたのです

が、自分を必要としてくれる上司の熱意に心を動かされました。新たな分野でもあり、最初の頃は利益に貢献できる状況ではありませんでした。しかし努力の甲斐あって、ここ2年くらい前から受注が増加。現在は6名体制へと成長しました。

中澤 転職して入社した頃の上司には大変お世話になりました。提案書は過去に作成したサンプルを参考に作って行くのですが、「なぜこういうアウトプットが相応しいのか」など基本的なことでも、質問をすれば考え方から細かく指導してくださいました。この経験が、私の上司としての土台になっているのかも知れません。

工藤 橋梁の設計をしていた入社6年目に、上司から「橋の形は自分で決めろ」と。主担当として信頼された実感しました。橋の施工が始まってから上司と2人で徳島まで見に行ったのですが、自分が設計を手がけた現場を見

ノウハウ共有の基盤を作り
勝てる。仕組みを構築。
部下の成長をサポート。



中澤 優子 (なかざわ ゆうこ)
OCグローバル
営業部 課長
東京外国語大学卒

営業部で英文プロポーザル作成チームに所属。6名5国籍の多国籍チームで全世界の案件プロポーザルと契約書に対応する。入社前にエジプトにてドナー側としてODAに参与した経験を活かし、中東案件を担当。

type:きめ細かなリーダー

部下が力を発揮しやすい環境づくりというお話がありました。これにはきめ細かさが必要。チームづくりを下から支えるようなイメージです。

加藤 私は統率力を挙げました。やはり上司たるもの、教師のような立場で部下に接するべきだと。もちろん、相手は大人なのですが(笑)。部下にもいろんな性格があり、目標設定や育ててきた環境も異なります。周りから見ると、「なぜあの部下には優しくして、この部下には厳しいんだろう?」と思うかも知れませんが、タイプや状況によって対応を変えています。同じ部下でも、謙虚なら自信を持たせようとか、逆に過信していたらガツンと叱ります。

最後に、上司と部下の立場を含め、チーム力を向上するために考えていることを伺えますか。

志村 モチベーションを高めることは大事ですが、モチベーションが低くても成果を出すことを目標としたチーム力向上への取り組み。

高城 部下が問題や悩みを抱えている時には相談に乗る、そして解決できるまで面倒を見るのがリーダーの役目だと思います。部下一人を抱え込んでいてはストレスがたまるし、話すことで不安が解消されることもあります。もし課題が解決されなくても、チームで共有できれば関係性も深まる。協調性は欠かせない資質だと思います。

中村 私が普段意識しているのは、部下のモチベーションが高まり力を発揮しやすい環境づくり。これがなかなか難しい(笑)。自分の過去をふり返ると、仕事を任された時に仕事への意欲が高まりました。部下に仕事を任せてみて、これを否定するのではなく、できるだけ議論する時間を作るようにしています。

工藤 リーダーにはバランス感覚が必要だと思います。設計だけでなくコンサルの仕事全般に言えると思うのですが、自分で決められないと仕事が面白くなりません。

高城 10名ほどのチームですが、普段は業務もバラバラでメンバーの課題が共有しにくい。そのため、個々の業務や課題を紹介するチーム全体レビューを実施していたことがあります。忙しい時期は難しいですが、また再開したいと考えています。

工藤 上司である自分自身が楽しんで仕事をしているか。それを見て、部下がモチベーションを高めるきっかけになればと思います。話を聞くと一緒に飲みに行くことも大事ですが、仕事そのものに喜びを見つけられるチームづくりを目指したいです。

中澤 プロポーザルの仕事は、単純に自分が担当した案件が受注できればモチベーションが上がる。だから勝てる仕組みづくりに力を注ぎたい。私自身は見えないところでチームをサポートし、部下一人ひとりの成長を支援したいと思っています。

中村 ラグビーのコーチをしている友人に聞いた話です。ラグビーはチームスポーツの典型ですが、結局は個人の能力向上が重要なのだそうです。「協調性」とは矛盾するように聞こえますが、部下個人の成長を優先すべき。昨年より難しい課題を与える、アドバイスなしにやらせてみるなど、適度な負荷を与える厳しさは上司に必要な資質だと思います。

加藤 目指すのは世界で一流のコンサルタント会社。目標設定は上司にしかできない重要な仕事だと思います。一方で、お互いの能力を知る機会がなければ、チームシナジーは発揮できません。私のチームでは毎週月曜日、ランチミーティングを実施して他愛もないおしゃべりしながら、業務の状況、各自の課題などを共有しています。先日、私が出張の際にも部下だけでやってくれて、チームが成長していると感じています。

当社は優秀な人材の集まりだと思おうので、一人ひとりの成長と同時にチーム力を最大限発揮し、会社全体のレベルを高めていきたいですね。

本日はありがとうございました。

上司・部下は関係なく、モチベーションが低くても結果を出すのがプロ。



志村 猛志 (しむら たけし)
OC 関東支店
河川港湾部 担当次長
山梨大学卒

家業を継ぐことを目的に、地元の大学で橋梁設計を専攻。OCに入社後、関西支店道路グループに配属。その後、入社4年目に社内で河川分野の立ち上げとともに、河川グループの一員となり現在に至る。

type:バランスのとれたリーダー

部下の悩みや課題を共有。チームの関係性を深め、チームと個の技術力を伸ばす。



高城 勇一 (たかじょう ゆういち)
OC 関東支店
構造部 担当次長
宮崎大学卒

橋梁設計一筋20年。コンサルタント会社を経て、2011年OCに入社。関東支店では構造部に配属され、主に橋梁など構造分野の設計に従事する。新設だけでなく補修・補強・更新など幅広い実績を持つ。

type:協調性の高いリーダー

上司の立場となった今、部下との関わりについて伺います。事前にアンケートをお配りし、ご自身のタイプを回答していただきました。高城さんと中村さんは「協調性」、工藤さんと志村さんは「バランス」、中澤さんは「きめ細かさ」、そして加藤さんから「統率力」という回答をいただきました。これをふまえ、リーダーとしてのお考えをお聞かせください。

「上司」の立場でのヒント
成果を出すことを目標としたチーム力向上への取り組み。

部下が力を発揮しやすい環境づくりというお話がありました。これにはきめ細かさが必要。チームづくりを下から支えるようなイメージです。

加藤 私は統率力を挙げました。やはり上司たるもの、教師のような立場で部下に接するべきだと。もちろん、相手は大人なのですが(笑)。部下にもいろんな性格があり、目標設定や育ててきた環境も異なります。周りから見ると、「なぜあの部下には優しくして、この部下には厳しいんだろう?」と思うかも知れませんが、タイプや状況によって対応を変えています。同じ部下でも、謙虚なら自信を持たせようとか、逆に過信していたらガツンと叱ります。

最後に、上司と部下の立場を含め、チーム力を向上するために考えていることを伺えますか。

志村 モチベーションを高めることは大事ですが、モチベーションが低くても成果を出すことを目標としたチーム力向上への取り組み。

高城 部下が問題や悩みを抱えている時には相談に乗る、そして解決できるまで面倒を見るのがリーダーの役目だと思います。部下一人を抱え込んでいてはストレスがたまるし、話すことで不安が解消されることもあります。もし課題が解決されなくても、チームで共有できれば関係性も深まる。協調性は欠かせない資質だと思います。

中村 私が普段意識しているのは、部下のモチベーションが高まり力を発揮しやすい環境づくり。これがなかなか難しい(笑)。自分の過去をふり返ると、仕事を任された時に仕事への意欲が高まりました。部下に仕事を任せてみて、これを否定するのではなく、できるだけ議論する時間を作るようにしています。

工藤 リーダーにはバランス感覚が必要だと思います。設計だけでなくコンサルの仕事全般に言えると思うのですが、自分で決められないと仕事が面白くなりません。

高城 10名ほどのチームですが、普段は業務もバラバラでメンバーの課題が共有しにくい。そのため、個々の業務や課題を紹介するチーム全体レビューを実施していたことがあります。忙しい時期は難しいですが、また再開したいと考えています。

工藤 上司である自分自身が楽しんで仕事をしているか。それを見て、部下がモチベーションを高めるきっかけになればと思います。話を聞くと一緒に飲みに行くことも大事ですが、仕事そのものに喜びを見つけられるチームづくりを目指したいです。

中澤 プロポーザルの仕事は、単純に自分が担当した案件が受注できればモチベーションが上がる。だから勝てる仕組みづくりに力を注ぎたい。私自身は見えないところでチームをサポートし、部下一人ひとりの成長を支援したいと思っています。

中村 ラグビーのコーチをしている友人に聞いた話です。ラグビーはチームスポーツの典型ですが、結局は個人の能力向上が重要なのだそうです。「協調性」とは矛盾するように聞こえますが、部下個人の成長を優先すべき。昨年より難しい課題を与える、アドバイスなしにやらせてみるなど、適度な負荷を与える厳しさは上司に必要な資質だと思います。

加藤 目指すのは世界で一流のコンサルタント会社。目標設定は上司にしかできない重要な仕事だと思います。一方で、お互いの能力を知る機会がなければ、チームシナジーは発揮できません。私のチームでは毎週月曜日、ランチミーティングを実施して他愛もないおしゃべりしながら、業務の状況、各自の課題などを共有しています。先日、私が出張の際にも部下だけでやってくれて、チームが成長していると感じています。

当社は優秀な人材の集まりだと思おうので、一人ひとりの成長と同時にチーム力を最大限発揮し、会社全体のレベルを高めていきたいですね。

本日はありがとうございました。





道の駅FANサイト
未知倶楽部
★ auスマートパス会員特典

未知倶楽部発行
全国の道の駅で使える「みちクーポン」

全国約1000箇所の道の駅から、選りすぐりの商品を揃えました。お出かけの際に、スマホで簡単に表示が可能です！ご当地グルメから温泉などの体験施設まで、様々なクーポンを追加していきます。お見逃しなく！

クーポンを表示する

auスマートパストップへ戻る

Copyright © Mishi Club, All Rights Reserved. MCCI Corporation. All Rights Reserved.



Project Story

私とシゴト

国内・海外で活躍するコンサルタントには、それぞれプロジェクトの中で達成感を感じた瞬間があります。ここでは8つのプロジェクト・ストーリーを紹介し、社員の“情熱”と仕事の“やりがい”に迫ります。

- 1 【防災】陸前高田市震災復興事業 (CMR) [岩手県] 11p
- 2 【都市地域計画】地方創生拠点となる「道の駅」を核とした地域活性化 12p
- 3 【環境】エネルギー地産地消実証モデル創出事業業務委託 [長崎県] 13p
- 4 【交通】延岡管内道路渋滞対策検討業務 [宮崎県] 14p

- 5 【空港】レイ市ナザブ空港の改修拡張事業 [バブアニューギニア国] 15p
- 6 【軌道】ジャカルタ都市高速鉄道 施工監理フェーズ1 [インドネシア国] 16p
- 7 【防災・震災復興】カトマンズ盆地における地震災害リスクアセスメント [ネパール国] 17p
- 8 【物流】北部地域穀物輸送網整備に関する情報収集・確認調査 [ブラジル国] 18p



宅地の高台移転や商業地の計画を含む、復興支援に貢献。CMRという新たな手法で、陸前高田市のまちづくりに挑む。



盛土による高台の造成には、長い期間を要した。

盛土が終わり、区画整理事業が進行。いよいよ本格的な街並みの整備へ。

岩手県最南端の陸前高田市は、震災の被害が最も大きかった自治体のひとつ。迅速な復旧・復興を実現するため、市からUR都市機構に工事施工の一体的業務が委託された。プロポーザルにより、清水建設が代表者となるOCを含めた5社JVで進められている。

「津波被害が甚大だった陸前高田市では、宅地の高台移転が検討されてきました。今泉地区の山を切り崩して、その土を高田地区にコンベアで運んで盛土。すでに区画整理事業は進み、津波で被災した地権者に土地を渡し始めているところ。なるべく早く街並みを整備するため、土地を渡した数年以内に建築するという条件が付いています。同時に商業地の環境整備も進んでいます。ここは小さな商店が集まってコミュニティを作るイメージ。商店街にはスロープを誘致する予定もあるので、道路や駐車



場などを含めた計画が検討されています」

震災復興に長く関わってきた島田は、街の変化を実感していた。しかし平成30年を目標とするまちづくりには、課題が山積し

ているという。
発注者の立場でコンサルをマネジメント。業務密度の濃いファストラック方式。

これまでの案件との最も大きな違いは、CMR*という業態。これまで受注者側だったのが、発注者側の立場になる。「発注先となるコンサルを指導する形になるので、責任は重大です。私にとつての品質基準はOCですが、他社では物足りないと感じることもあります。私自身が答えを出すのではなく、最終的な解答を出すコンサルに対しアドバイスする役目。この貴重な経験をj経て、発注者側の考えが深く理解できるようになりました。一番の課題は、短期間で莫大な量の業務があること。ファストラック方式*といって、詳細設計が完了するのを待たずに、基本設計の成果をもとに、施工工事の発注を行います。再工事のリスクが大きく、気の抜けない状態が続きました。地元企業に発注するのが基本ですが、会社により品質が異なります。初期

段階では設計を進めながら、仕様書やマニュアルを整備していきました」

短期間に1つの街を作るといふ壮大な事業。最後に今後の目標を伺ってみた。「震災前、陸前高田は観光で賑わった街。これを再生することが目標です。街を作ったものが住まなかつた。そんなことがあつてはなりません。街づくりの面ではゼネコンよりも、OCの担う役割が大きいと思います。復興公園やインフラを作るなどハードだけでなく、ソフトも含めたコミュニティとして機能するまちづくりを目指していきたいです」

島田が現地に赴任して丸4年。たしかな復興へ、春の足音が聞こえている。

島田 智浩
(しまだ・ともひろ)
OC 東北支店
震災復興推進部
陸前高田管理所
攻玉社工科短期大学卒
関東支店では道路・造成設計業務に従事し、高速道路の施工管理を約4年間経験。その後、東北支店において都市計画や営業などの業務に携わる。震災発生後より現職。



「未知倶楽部」には、全国459の「道の駅」が会員として登録。

2 都市地域計画 地方創生拠点となる「道の駅」を核とした地域活性化

道の駅ポータルサイトの運営や自主事業を通じて地域課題の解決に貢献。

地域課題解決の場として
「道の駅」に着目し、地域活性化を推進。

1993年の制度創設から20年以上を経て、全国で1093ヶ所の「道の駅」が登録。道路利用者のための休憩施設からスタートし、観光、産業振興、防災などの多様な機能を備えた地域課題解決の場として進化してきた。道の駅に関する事業の可能性について伺った。

「『道の駅』が注目されるようになった理由のひとつとして、『道の駅』に備わる機能のうち地域連携機能に自由度が与えら

れ、地域の实情に応じた創意工夫が可能であることが挙げられます。また、地域連携機能の中には、農産物直売施設や飲食施設のような商業的な機能が含まれるため、公共施設でありながら民間の経営ノウハウが期待されるといふ特徴があります。一方で、多くの駅では、利用者数の向上や品揃えの充実、人材育成などの課題を抱えているのが現状です」

そう話す萬代は、「道の駅」新設に関するコンサルティングを行うとともに、全国「道の駅」が登録するポータルサイト「未知倶楽部」を運営し、既存の「道の駅」のプロモーション等に取り組んでいる。

「当社では指定管理者として約3年間、『道の駅しんぐう』を運営した実績があります。地元企業が代表者のJVでしたが、各地において主導型ビジネスを展開する上で、従来のコンサルティングにとどまらず、自ら運営に参画する意義は大きいと認識しています。また、「未知倶楽部」において最新情報やクーポンを配信すること

を通じて「道の駅」との関係構築することとは、具体的な事業を実践する上で欠かせないと考えています」

まだ実績の少ない「道の駅」の事業だが、「未知倶楽部」の運営等を足掛かりに、新たな事業展開を見据えている。

「道の駅」における
自主事業の実践を通じて、関係性を強化。

「商社系列のシステムベンダーと連携し、デジタルサイネージの設置を実証的に行いました。これは、公民館や福祉施設などで、タッチパネルにより「道の駅」の商品を購入できるしくみを導入することにより、交通弱者の買い物支援や「道の駅」の販路拡大を期待するものでした。この実証事業を通じて「道の駅」運営者との関係を構築することができ、新たな事業提案を検討する際には、ニーズを伺う相談先となっています」

事業には2つの方向性があるという。今後の展開について伺って見た。

「道の駅は地域課題解決の場であり、地域のニーズをくみ取るのに最適な施設。OCが事業経営や地域活性化に取り組む上で2つのケースが考えられます。一つは、自らの道の駅の運営者として、地域資源を活かしたサービス提供を行うケース。もう一つは、運営者と連携して販路拡大や商品開発等を行うケース。コンサルティングだけでは、業務が終われば地域との関係性が切れず、しまいかねません。いずれのケースも、我々も自ら投資して事業を実践し、関係を強化していくことが大切だと考えます」

地方創生の拠点として、道の駅への期待はますます高まっている。地域課題解決に向け、萬代のあくなき探求は続く。

萬代 祐介
(まんだい・ゆうすけ)
OC 関東支店
プロジェクト開発部
北海道大学大学院

前職では官公庁の立場で、官庁施設の整備・保全や地域づくり支援施策の企画などに従事。OC転職後、道の駅など小さな拠点を核とした事業経営や地域活性化に取り組む。

*CMR…コンストラクション・マネージャー。本来の発注者となる行政に代わり、技術的な中立性を保ちつつ発注者の立場になって、設計や工事発注方式の検討、工程管理、コスト管理など各種マネジメント業務を行うもの。スピード感のある執行が可能となる。

3 環境

エネルギー地産地消実証モデル創出事業業務委託「長崎県」

再生可能エネルギーを活用した産業振興など、スマートシティをテーマとした前例のない事業に挑戦。

情報収集や他企業へのアプローチ
ゼロからスタートした実証実験。

米国でオバマ大統領がグリーンニュー DEAL 政策を打ち出したことから、国内でも再生可能エネルギーを活用した産業振興が目ざされた。長崎県では、スマートシティをテーマとした5つの実証プランがスタートした。

「当時、五島列島で関東支店のメンバーが、電気自動車を活用したレンタカーの試



験的なプロジェクトに参加していて、その経緯でプロポーザルの指名が入りました。ほぼ同時進行で5つの地域で実証プランを開始。私のほか環境で3名、関東支店からヘルプで3名のチームを組み、私は実務の責任者として全体を調整する立場でした。すべてがほぼ前例のない事業。谷本は複数の事業を、どのように組み立てていったのだろうか。

「スマートシティに関するセミナーへの参加、経済紙の関連記事を読むなど幅広く情報収集しました。また、一緒に実証実験に参加してみませんかと他の企業に声をかけてみるとか。エネルギー関連のベンチャーなど、何十社という数の企業にアプローチしました」

その奮闘の甲斐もあり、それぞれの実証プランは軌道に乗ることとなる。

問題解決のフレームを活用し、お客様が共感できるストーリーを展開。地域もテーマもさまざま。具体的なプラ

ンの内容を伺ってみました。

「対馬のスマートグリッド構想では、まず現場を訪問。バイオマス、太陽光発電、海中での温度差発電など、すでに個々にはいろんな試みがなされていました。そこで、バラバラで動いていたものを一体化するよう整理しました。また、間伐した木材をバイオマス発電所に持って行くとポイントがもたえて、商店街で利用できる仕組みを提案。つまり、環境に良いことをするインセンティブという発想です。小浜温泉では、資源を活かしたエコツアーなど観光をコンセプトとした地域活性化を提案しました。セプトとした地域活性化を提案しました。地熱発電をPRして、旅行商品に活かす。地熱を旅館で暖房の代わりに使う。海水を含んだ温泉には癒し効果があることに着目し、タラソテラピーとしてエステ好きなセラブを呼ぶためのブランディングなど、大胆に視点を変えました。他にも、大島ではBEMSというビルの省エネシステムを提案。ハウスステブスでは、電力会社に頼らず自立できるスマートシティ化を検討しま

谷本 和久
(たにもと・かずひさ)
OC 関西支店
総合計画部 技術主査
大阪府立大学大学院

入社後は関東支店・関西支店において、環境関連の業務に従事する。近年では従来の環境業務のほか、再生可能エネルギー関連のプロジェクトも担当。

した」

コンサルの問題解決フレームが役立つたと話す谷本。今後の目標を伺った。

「この経験で分かったのは、ストーリーづくりの重要性。お客様が『これならやれる』と共感できる提案を心がけたことが、成功につながったと思います。これからも、誰もやったことのない仕事に挑戦したい。責任は大きいですが、自分の考えた提案がそのまま進むことが多く、大きな達成感が味わえます」

未知の仕事にこそ、成長のチャンスがある。そう語る谷本の目は、新たな目的地を見据えていた。



左)対馬のスマートグリッド基本構想。ひと目で分かる提案を心がけた。右)小浜温泉と島原半島のランドデザインをイラストで表現。

4 交通

延岡管内道路渋滞対策検討業務「宮崎県」

同じ管内の渋滞対策・事故対策の検討業務を一括受注。2つの部署の調整役となり、継続的な信頼関係を構築。

担当部署の垣根を越え、同時に
調査業務を行うなど効率化を支援。

渋滞対策は全国的に実施されており、各県で主要渋滞箇所が決められている。宮崎河川国道事務所業務で渋滞対策を検討した経験のある荒井が、管理技術者として延岡管内の業務を担当することとなる。

「延岡南地区は片側1車線の2車線区間。道路は狭く、車が右折する際に後ろが詰まり渋滞する問題がありました。渋滞すれば、うっかり衝突する事故につながります。そこで、渋滞と事故の両面から問題を解消するという提案で、2つの業務を受注しました。両方とも私が管理技術者となり、若手社員を中心としたメンバーで対応しました」

同時に2つの業務を併行して行うメリットとは何だろうか。

「渋滞は調査一課、事故は道路管理課が窓口。延岡河川国道事務所の中でも管轄が異なり、連携が不十分な問題がありました。

例えば、事故の方では危険な挙動を動画で撮影して分析するのですが、渋滞の方では走行調査や渋滞調査を撮影しています。これらをまとめて効率的に撮影する提案をしました。事故と渋滞の検討を、同時にやっ

てしまおうという試みです。所内では調整が難しかったため、当社が間に入る形で進めました。結果的に事故と渋滞とも効率的に減少できる提案ができたと思います。事務所の方からはとても感謝されました」

この業務で信頼関係を築いた荒井には、新たな展開が待っていた。

所長・副所長への対応も怠らず、
道路だけでなく他業務へと幅広く展開。

延岡は九州支店から決して近くはない。しかし荒井は、現場に足を運ぶことの重要性を強調する。

「何度も現場を訪れるのは大変です。宮崎で他の業務の打合せがある日を重ねられて、できるだけ現場に向かうようにしました。やはり現場が大切だという思いと、お客様



との信頼関係を構築する目的もあります。実際にこの案件依頼、相談依頼が多くなりました。東九州自動車道ができ、他県から来て道の駅に立ち寄るなど、道路に慣れない利用者が増えると道路事情も変わります。そこで新たなプロポーザルの機会があります。他にも道路の冠水対策や、他社で行った歩道設計の照査とか。トンネルの開



トンネル開通の整備効果のとりまとめや道の駅の駐車マスの改良計画など、さまざまな検討を実施。

通式の2週間前に、当日配布する資料を作成してほしいとか(笑)。OCなら気軽に相談できるという雰囲気、継続した仕事につながっています」

最後にこれからの目標を伺った。

「他社のエース級コンサルタントに負けたくない。自分の顔と名前前で仕事が取れるレベルに成長したいですね。支店は限られたメンバーで、幅広い業務に対応しなければなりません。今後は観光や地域活性化など、交通分野以外にも事業領域を広げたい」と考えています」

管理技術者となった今も、さらなる高みを目指すという荒井。優しい瞳の中に意志がみなぎっていた。

荒井 知久
(あらいともひさ)
OC 九州支店
技術一部 担当次長
横浜国立大学大学院

東北支店に配属後、関東支店に異動してからは交通分野に携わる。2009年より九州支店へ。現在は交通円滑化や交通安全のほか、地域活性化など重点化事業にも関わる。

旅客数増加によるターミナルや滑走路の改善に伴い、自然環境や社会環境に配慮した環境管理計画を検討。

空港の処理能力や機能の向上により
産業・物流の拠点としてリニューアル。

首都を含む主要都市が位置するニューギニア島は、山岳部以外を熱帯雨林に覆われ、険しい地形条件から航空輸送は重要な役割を担う。年率6%もの高い経済成長に伴い、旅客数は急速に拡大。ナザブ空港の国内線旅客数は年間30万人を超え、2025年には90万人に増加すると推定されている。

「国内最大の貨物取扱量を誇るレイ港を有すレイ市は、農作物の一大集積地で、数多くの天然資源の開発拠点。ナザブ空港は市の郊外に位置します。1970年代の建設から40年以上経過し、設備の劣化による頻繁な停電、外壁が剥がれ落ちるなど施設は老朽化。手荷物や保安検査を人力で処理するため、サービスレベルの低下も懸念されます。さらに、滑走路の問題もあります。国際線の就航が望まれるものの、航空機の大型化や国際基準に満たない滑走路幅や舗

装強度など、安全面での改善も喫緊の課題となっていました」

そう語るのは現地で活躍する森永だ。具体的な担当業務を伺ってみた。

「現状調査の段階から関わっています。自然環境では、空港を作る場所に保全地域があるのか。社会環境では、用地拡張や住民移転に係る補償の範囲および規模などを検



討します。また、騒音の問題もあります。解析ソフトを用いて、航空機騒音の影響範囲の変化を予測します」

空港事業は周辺への影響が大きく、幅広い視点からの調査が必要となる。

物流の活性化による地域貢献を目指し、カウンターパートとドナーの意向を調整。

業務進行上で課題はあったのだろうか。

「カウンターパートは現地の航空局、ドナーはJICAです。前者は開発規模を大きくしたい気持ちが高く、後者は適正な円借款を実現するため規模を必要最低限にとどめたい。それぞれの意向を調整するのに苦労しました。地下資源の豊富な国としてポテンシャルが高まる一方、住民の生活レベルはほとんど進歩がない。空港の整備により物流を活性化し、地域の発展に貢献したいと思います」

最後に、森永が考える空港事業の可能性についてお話を伺った。

「調査・計画・設計・施工だけでなく、完



開発事業域の管制塔からの眺望。駐機場やターミナルエリア、駐車場が見える。

成後のオペレーションに注目が集まっています。空港は商業的な収益が見込める場所。今後は空港の運営、つまり事業経営まで考えた企画提案が求められます。近年、民間事業者と協働でPPP案件に参画する機会が増えてきています。他方、中国が主体となるアジアインフラ投資銀行の設立で、ドナー間の競争激化が予想されます。私自身、日本の高度な環境技術が強みになると思いますので、差別化を図る努力を続けたいと思います」

海外案件では、相手国の自主性および多様性を尊重することが重要と語る森永。日本の特性を活かしたインフラ輸出の未来を切り拓く。

森永 友貴
(もりなが ゆうき)

OCグローバル
総合開発事業部
空港部 次長
横浜国立大学卒

OC入社後、橋梁構造設計や沿道環境整備に従事。モンゴルへの1年間の海外研修を経て、現在はOCグローバルで空港開発案件に携わる。

インドネシア初、待望の地下鉄プロジェクト。2019年の開業に向け、渋滞緩和と経済発展に貢献。

QSとして支払などの業務を担当し、PMを補助する役として案件に従事。

インドネシアの首都ジャカルタは同国最大の都市。その都市圏人口は約3000万人と、東京に次ぐ世界第2位を誇る東南アジア有数のメガシティだ。現在、行政が頭を抱える問題のひとつに交通渋滞がある。その緩和や輸送力増強を目指し、インドネシア初のメトロ「ジャカルタ都市高速鉄道」に大きな期待が寄せられている。

「ジャカルタ都市高速鉄道南北線の第1期



区間は、全長約15.7km。2013年に着工、2019年の開業が予定されています。私はQS (Quantity Surveyor) として途中参加し、主に支払などの業務を担当しています。施工業者への中間払い請求の確認や出来高ベースの現場工事の進捗確認、工期延長や変更要求に伴う数量・コストの管理、施主の予算管理やサポートなど、幅広い仕事があります。通常、予算はあらかじめ決められています。ところが土地収用、地下埋設物の移設、設計変更などの問題により、予算の上限を超えることが予想される場合があります。その際、施主に対して状況を説明し、新たな予算の確保、あるいは予算内でできるような業務を除外する提案を行います」

そう語る朝倉に、どんな苦労があったのだろうか。

「調達方法として、本案件ではデザインビルトを採用しています。この調達方法は詳細設計を施工業者が実施するので、従来の方法（コンサルの詳細設計完了後、施工業

者の入札が開始する方法）と比較して工期を短縮でき、施主およびコンサルの労力を軽減できるのが長所です。その反面、短所としては施工業者選定後に変更が生じた場合、コスト増やそれに伴う作業が大幅に増加します。

本案件では、先述の土地収用等の問題により、デザインビルドの長所を最大限に活かすことができない上、コンサルは当初の少ないマンパワーで様々な対応をすることになり、本案件に関わった皆さんには大変な苦勞を掛けることになりました。PMと比べて私の苦勞は微々たるものですが、問題山積の中で一団員として日々様々な決断に直面するPMを間近に支えられることで学ぶことが多い毎日でした」

インフラ整備に貢献できるのは誇り。
調達・契約管理など活動の幅を広げたい。

地下鉄の開業は、渋滞緩和に大きく寄与することになるはずだ。最後に今後の目標を伺ってみた。

「ジャカルタの渋滞は本当にひどく、夕方には車の速度が歩くスピードよりも遅いこともあります。微力ながら、自分の携わる仕事が地域の課題解決に貢献できるのは大きな誇りです。本鉄道案件以外に、私は下水道整備の施工監理案件も経験させて頂きました。先述の土地収用等の共通した問題があります。このような問題は、施工業者が落札する前に、リスクマネジメントの観点で、調達方法や契約内容等で一工夫を加えることで、施主・施工会社・コンサル等すべての関係者の苦勞を少しでも軽減できると信じ、いままでの経験を活かし、活動の場を広げたいですね」

世界のインフラ整備に献したい。そう断言する朝倉の目には、新たな目標が宿っていた。

朝倉 安佳
(あさくら あんけい)

OCグローバル
軌道交通事業部
軌道交通技術部 課長
東京都立大学大学院了
UCEM大学院在学中

入社から10年間は、海外の上下水道の上流から下流(MP/FS/BD/DD/SV)の案件に従事。その後、家族を帯同できる長期赴任が比較的多い軌道部へ。2014年末より1年間インドネシアのメトロ案件を担当。



地下鉄の完成予想図。路線は、地上駅と地下駅を経由する。

7 防災・震災復興

カトマンズ盆地における地震災害リスクアセスメント「ネパール国」

プロジェクト開始直前に発生した死者8千人超の大地震。リスクアセスメントに加え、震災復旧復興を全力で支援。

ジオインフォマティクスの技術を活かし
震災後の観測データから被害状況を分析。

ネパールは日本と同様、プレート型地震のリスクが高い国。2002年に日本の支援で実施された地震被害推定調査から約13年が経過し、その間にカトマンズ盆地では、急激な人口増加など社会経済状況が大きく変化した。これに対し、地震リスクアセスメントの再実施や、実効性のある地域防災計画の策定が検討されていた。そんな矢先の2015年4月25日、グルカ地震が首都カトマンズ市を襲った。

「マグニチュード7.8、死者8千人超、負傷者2万人以上という甚大な被害となりました。本来の業務はリスクアセスメントについて、シナリオ地震を設定して地震が発生する範囲や規模を想定し、被害状況を分析。地域の脆弱性を評価し、防災計画を策定するというプロセスでした。ところが予期せぬ大地震が発生し、業務にプラスされる形で復旧復興支援が優先されることに。JICAの支援



左)震災直後の被災状況。市街地にはレンガ造りの古い建物が多く、被害は甚大だ。
右)再建に向けた耐震モデルハウスが住民に周知された。

チームが組織され、当社からも3名が震災直後に現地入りしました」

震災後の混乱のなか、古田は土地勘のない国で活動を始める。

「私の専門はジオインフォマティクスとい、地理・地形など空間情報に加え、人口・インフラ整備状況など経済・社会データを総合的に分析し、地域ごとの災害リスクを検討することが仕事です。震災後すぐに観測された人工衛星の画像から被害状況を確認。建物被災状況の調査などから着手

しました。現地スタッフの雇用、スケジュール調整、現地要人との協議など膨大な業務をメンバー一丸となって進めました」

震災復旧は緊急を要する。スピーディーな判断力や調整力が求められるのだ。

「ビルド・バック・ベター」をコンセプトに
パイロット地域の復旧復興計画策定を開始。

現在、大規模な復興支援が実施されている。その状況について質問をぶつけてみた。

「現在、ネパールでは災害に強い国土を作ること目標とした『Build Back Better』に基づいた復興」を掲げ、日本による支援が継続されています。災害直後は、阪神淡路・東日本大震災の経験を活かし、まずは耐震モデルハウスの展示や、コミュニティを対象とした防災啓発活動、建物の被害を詳細に調べる現地状況調査を実施しました。パイロット地域の復旧復興計画に反映できる情報の収集も並行して取り組んでいます」

世界で注目される日本の防災技術だが、

古田の考えは少し違った。

「ネパールの大地震が起きる直前、2015年3月に第3回国連世界防災会議が仙台で開催され、日本は世界の防災活動のイニシアチブをとっていく方針を打ち出しました。日本の防災技術を世界に発信する機会となったわけです。たしかに技術や実績は重要ですが、押し売りの防災対策としてはだめ。国や地域により地形や気象、起きる自然災害の種類、文化や生活スタイルも異なります。それらを十分にふまえた防災・復興に取り組むことが必要です」

ジオインフォマティクスは、途上国で大きな需要があるという古田。その技術に期待が高まっている。

古田 明広

(ふるた あきひろ)

OCグローバル
プランニング事業部
都市地域開発部
防災・観光開発グループ
東京理科大学大学院

OCから異動後、ジオインフォマティクスに関わる技術と経験を活かし、農業・水資源・防災など多様な業務に従事。現在はハザード分析や災害リスクアセスメントを主に担当する。

8 物流

北部地域穀物輸送網整備に関する情報収集・確認調査「ブラジル国」

南部と比べ脆弱なブラジル北部地域の輸送網を調査し、穀物の安定供給を目的とした日本の支援策を検討。

イタキ港に到る穀物輸送網を整備し、
食糧安全保障や日系企業の参入を支援。

ブラジル北部は、日本の食糧安全保障の観点で重要な地域だ。ところが現在、穀物の輸送ルートは中西部から南部、南東部に集中しており、北部地域は輸送網が脆弱だという問題が指摘されてきた。大豆やとうもろこしなど穀物の安定供給に向け、北部地域への日本の支援方策の検討を行うための基礎情報の収集・調査が実施された。

「2014年8月、安倍首相がブラジルを訪問し穀物輸送日伯合同会議が設立され、

ブラジル政府から3つの北部穀物輸送ネットワークが提示されました。調査の目的は、この輸送網の整備による日本への裨益効果を図り、日系企業の参入支援策を検討すること。また、イタキ港の重要性を確認することでした」

イタキ港は北東部に位置し、大豆を中心とした農業地帯や鉄鉱石など天然資源の産地とは、カラジャス鉄道や主要な幹線道路で接続。港湾立地上の地理的優位性がある。大和田はイタキ港を中心とした調査業務を開始した。

「陸上輸送計画の担当者として、穀物輸送における鉄道・道路の現状を調査し、計画の整理と日本政府の支援方策の提案を支援する仕事です。イタキ港および港に接続する鉄道や道路など輸送網の地勢的・経済的重要性を確認。日本企業への直接的な裨益効果を検証しました。また、輸送コストの削減による世界の穀物市場に与える影響

や、ブラジルの穀物生産競争力を試算しました」

約半年に及んだ調査で、大和田はたしかに手応えをつかんだ。

円借款以外のスキームを検討するなど
開発途上国だけでなく中進国へ拡大。

OCグローバルでは中南米の実績が多くない。苦労はなかったのだろうか。

「新たな市場に参入できたことは大きな経験となりましたが、その一方、特に交通分野において中南米での経験が少なく、ローカルパートナーとの関係づくりや情報不足に苦労しました。また、ブラジルは円借款卒業国で、いわゆる中進国です。これまで経験してきた開発途上国とは案件形成の仕方が異なりました。開発途上国の場合は資金不足が最大の課題であり、インフラ整備には円借款などの融資を受けることが不可欠です。ところがブラジルは経済規模が小さくないため、円借款だけでなく自国予算や民間資金が検討されます。そこで、多様

なファイナンススキームを提案する必要があると思いました」

中進国を含め、今後の取り組みについて意見を伺った。

「JICAの案件は安定的な資金回収の面で魅力的ですが、ドナー間の価格競争激化や予算縮小の傾向にあります。従来のODAを通じた開発途上国への支援に軸足を置きつつ、中長期的には中進国での現地政府案件や民間資金案件に参画したい。環境の変化に合わせて、新たな業務にチャレンジできればと思います」

従来の業務範囲にとらわれてはいけなさと強調する大和田。今後の新たな展開が期待されている。

大和田 学

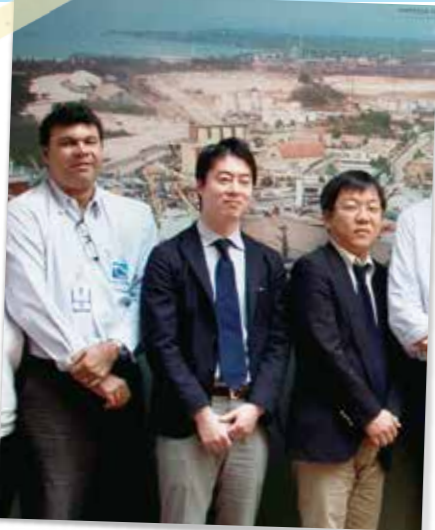
(おおわだ まなぶ)

OCグローバル
道路交通事業部
交通計画部
埼玉大学大学院

都市・地域計画グループを経て交通計画グループへ異動し、交通マスタープランやF/S(事業実現調査)などを担当。現在は、主に鉄道など交通インフラの需要予測に携わる。



物流の重要拠点となるイタキ港。カラジャス鉄道や道路の整備により、輸出力の拡大が望まれている。

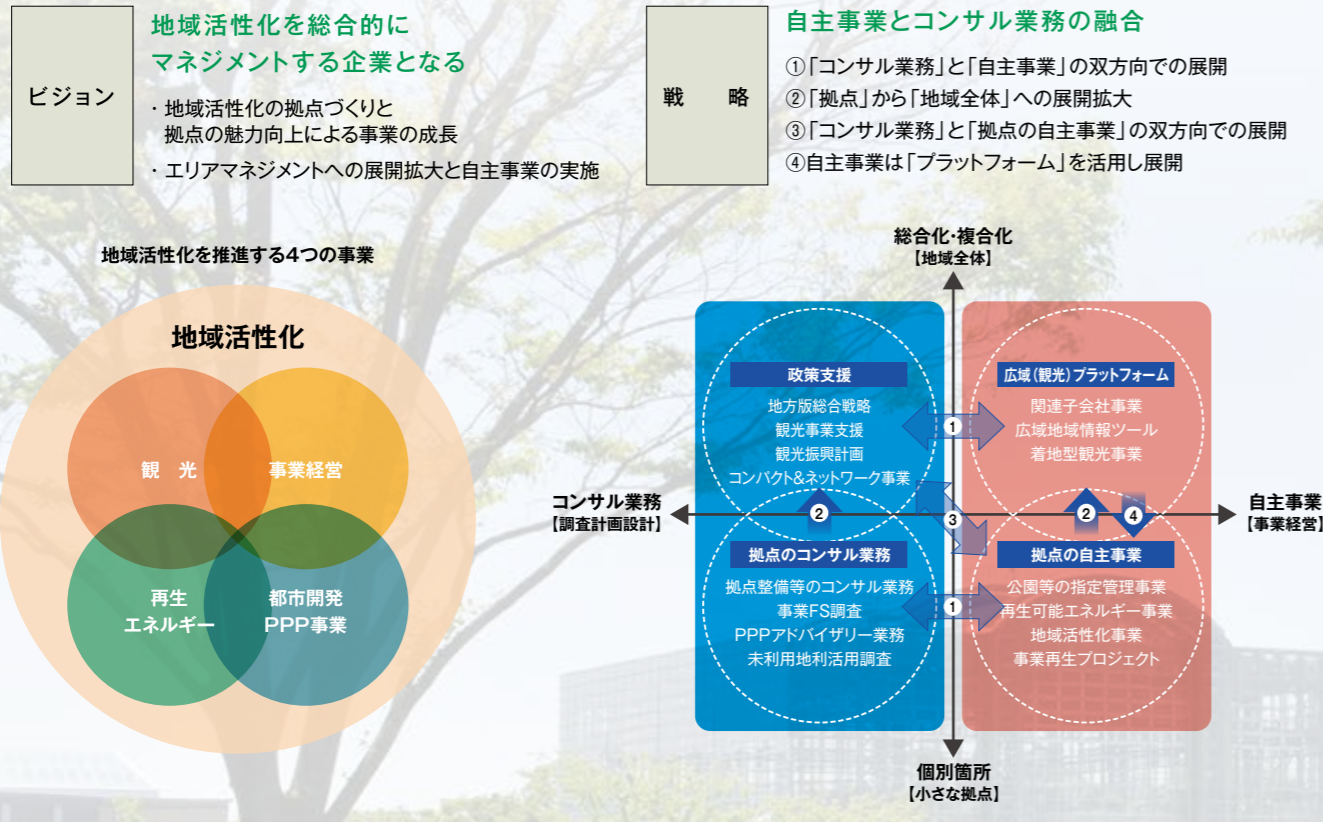


中央が大和田

コンサルタントの新たな可能性の追求

～「人口減少」と「地域経済縮小」の克服に向けた取り組み～

■ オリエンタルコンサルタンツが目指す地域活性化



■ 地方創生に向けた政策5原則

自立性(自立を支援する施策)

地方・地域・企業・個人の自立に資するものであること。この中で、外部人材の活用や人づくりにつながる施策を優先課題とする。

将来性(夢を持つ前向きな施策)

地方が主体となり行う、夢を持つ前向きな取り組みに対する支援に重点をおくこと。

地域性(地域の実情等を踏まえた施策)

国の施策の「縦割り」を排除し、客観的なデータにより各地域の実情や将来性を十分に踏まえた、持続可能な施策を支援するものであること。

直接性(直接の支援効果のある施策)

ひとしごとの移転・創出を図り、これを支えるまちづくりを直接的に支援するものであること。

結果重視(結果を追求する施策)

プロセスよりも結果を重視する支援であること。このため、目指すべき成果が具体的に想定され、検証等がなされるものであること。

地域活性化から“地方創生”に挑む

我が社ではいち早く「地域活性化」を重点化事業の1つに掲げ、地方創生の推進を支援してきました。これをさらに促進するため、「地域活性化を総合的にマネジメントする企業となる」をビジョンとし、地域活性化の拠点づくりとその魅力向上に努め、エリアマネジメントへの展開や自主事業の拡大を推進します。具体的には、①観光②再生エネルギー③事業経営④都市開発・PPP事業という4つのテーマが中心となります。

事業の総合化や複合化には、自主事業とコンサル業務との融合がカギ。社内の連携だけでなく社外とのネットワークを活かし、マネジメント力を強化することが重要です。地域の課題や特性に合わせた地方創生を支援していきます。

自主事業とコンサル業務の融合により、地域活性化を総合的にマネジメント。

「切れ目」のない施策を展開するとしています。

一方、5か年の総合戦略として、各地域の人口動向や産業実態などをふまえた2015～2019年度の政策目標・施策が検討されました。安定した雇用の創出を目標として、農林水産業の成長産業化、訪日外国人増加に伴う雇用拡大、地方の中核企業(候補を含む)への雇用支援などが見込まれます。また、地方移住の推進や企業拠点の誘致など、地方への新たな人の流れを創出。さらに、若い世代の結婚・出産・子育ての支援やワークライフバランス実現など、成果目標を数値化した検討が図られています。また、国から地方に対しては情報・人的・財政面から支援を行い、「切れ目」のない施策を展開するとしています。

か年の総合戦略が示されています。国の長期ビジョンでは、2060年に1億人程度の人口を確保するという「人口減少問題の克服」。さらに、2050年代に実質GDP成長率1.5～2%程度維持するという「成長力の確保」という、2つの展望が掲げられました。

「人口減少問題の克服」と「成長力の確保」へ。長期ビジョン実現に向けた総合戦略を推進。

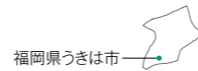
人々が安心して生活し、子どもを産み育てられる社会環境を作り出すことで、活力のある地方を創生する。そのためには、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立し、新たな人の流れを生み出すことが必要です。その好循環を支えるのが「まち」。地域活性化は、「まち」に活力を取り戻す起爆剤となります。この観点から、①自立性 ②将来性 ③地域性 ④直接性 ⑤結果重視 という5つの原則に即した政策の整備が図られています。地方創生は日本の創生。地方と東京圏がそれぞれの強みを活かし、日本全体を引っ張っていくというビジョンが提示されました。

「まち・ひと・しごと創生」では、国・地方それぞれに長期ビジョンと5

少

子高齢化に加え、2008年に始まった我が国の人口減少は加速度的に進行しています。さらに、東京圏への一極集中により、地方の人口減少や経済縮小は深刻な課題となつていきます。そんななか、政府は「まち・ひと・しごと創生」をテーマとした長期ビジョンと総合戦略を発表。東京一極集中の是正や地域特性に即した課題の解決、さらに若い世代の就労・結婚・子育ての希望を実現するという、3つの基本的視点が掲げられました。今号では地方創生に向けた「地域活性化」への我が社の取り組みをご紹介します。

福岡県 うきは市観光教育プログラム



困難な合意形成を乗り越え、新たなサービスを提案。
観光アプリ開発と小学生を対象とした観光教育を実施。

教育 + 観光 + 地域活性化

大西 康弘 (おおにしやすひろ)
OC 関東支店 プロジェクト開発部 次長 兼 株式会社トータルフリーサービス 代表取締役 兼 株式会社玉川・オリエンタルコンサルタンツ総合研究所 (TOC総研) 取締役 近畿大学大学院

入社以来、交通関連業務に従事。転籍した総合マネジメント部では、観光など新規事業を開拓。業務で得た人脈から民間向け交通安全支援プログラムを開発し、(株)トータルフリーサービスの代表取締役に就任。今年4月に(株)TOC総研を立ち上げ取締役に就任。

お客様の声
回を重ねるごとに、普段は無口な生徒が積極的に発言するなど、これまでにないほど真剣に取り組んでくれました。担任や父兄の方々からも好評で、来年以降もぜひ継続したい。

答えてくれたヒト
吉井小学校 校長 三善 眞由美様

当初、観光教育については半信半疑でしたが、観光振興の気運を高めるのに効果があると実感。アプリ開発とともに地域の取り組みがメディアで紹介されたのは嬉しかったですね。

答えてくれたヒト
うきは市 ブランド推進課長 田籠 正規様

うきは市の地域活性化に向けた、リサーチアンドソリューションとの協働プロジェクトです。伝統的建造物群保存地区を中心とした観光スポットや、飲食店などを紹介する観光アプリを開発。スマホやタブレット端末を使って街を散策できる仕組みを提案しました。地域の観光名所や店舗にピコセンサーと呼ばれる通信機器を設置し、歴史などの詳細情報や店舗のクーポンなどを配信。サービス品質の向上、消費の促進によって地域活性化につながっています。

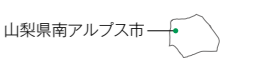
また、吉井小学校を対象に、総合学習の時間を利用した観光教育プログラムを実施。座学による授業、街歩きを中心としたフィールドワーク、発表、表彰を経て、小学生目線の観光ルートマップを作成しました。これは、小学校における観光教育の先進的な取り組みとして、新聞やTVなどのメディアに幅広く取り上げられました。小学生の父兄からも好評で、観光に取り組み機運が生まれ、クーポン発行など新たなサービスにもつながりました。

地域活性化事業は、いかに地域の目線で考えられるかが重要。また、長期的な観点から地元の利益につながることは何かを考える姿勢が求められます。アイデアを実現するためのアプリや協力者との合意形成は、決して簡単ではありません。実際、観光教育というアイデアを提案し、受け入れてもらうには困難もありました。しかし苦労が多い分、大きな達成感が得られる仕事だと思います。



① フィールドワークでは街を歩きながら観光スポットを巡る。② 収集したデータや情報をもとに、活発な意見交換が行われた。③ 真剣な表情で、作成した観光ルートマップを発表する。④ 優秀作品は審査の上で表彰。小学生が作成した観光ルートマップは、うきは市の観光アプリにも掲載された。

山梨県 株式会社南アルプスゲートウェイ



地域と連携した着地型観光事業を中心に、
小規模事業を複数組み合わせせた「マルチ活性化」。

地域活性化 + 観光

工藤 誠 (くどうまこと)
OC 関東支店 プロジェクト開発部長 兼 都市デザイン部長 兼 株式会社南アルプスゲートウェイ 代表取締役 東京工業大学大学院

1997年入社後、東京事業本部環境文化部に配属され、主に景観・環境分野の業務に携わる。その後2005年には、景観分野の責任リーダーを担当。2011年に、低炭素・エネルギー部長として幅広い業務に関わり現職となる。

協力農園の声
昨年は、南アルプスゲートウェイとの連携企画で農作業体験とフルーツ狩りを実施させていただきました。体験したお客さんには満足いただいていたと聞いて嬉しく思っております。今後においても昨年と引き続き、来ていただいたお客さんに更に満足いただけるように、フルーツの加工などもセットとした企画など引き続き連携していきたいと思っております。超小型モビリティの新たな活用なども含め、今後の活躍に期待したいです。

答えてくれたヒト
川手フルーツ農園 川手悟様

南アルプスはフルーツやその加工品、美しい眺望・自然景観など魅力にあふれた地域です。OCが運営する「南アルプスゲートウェイ」では、これらの観光資源を活かし、地域と連携した着地型観光事業を展開しています。具体的には、農業体験やトレッキングツアー、モビリティレンタルなど体験型商品を開発。観光プランやイベントカレンダー、観光地・お店マップなどのコンテンツを、Webサイトやスマホアプリなどを通じて発信しています。

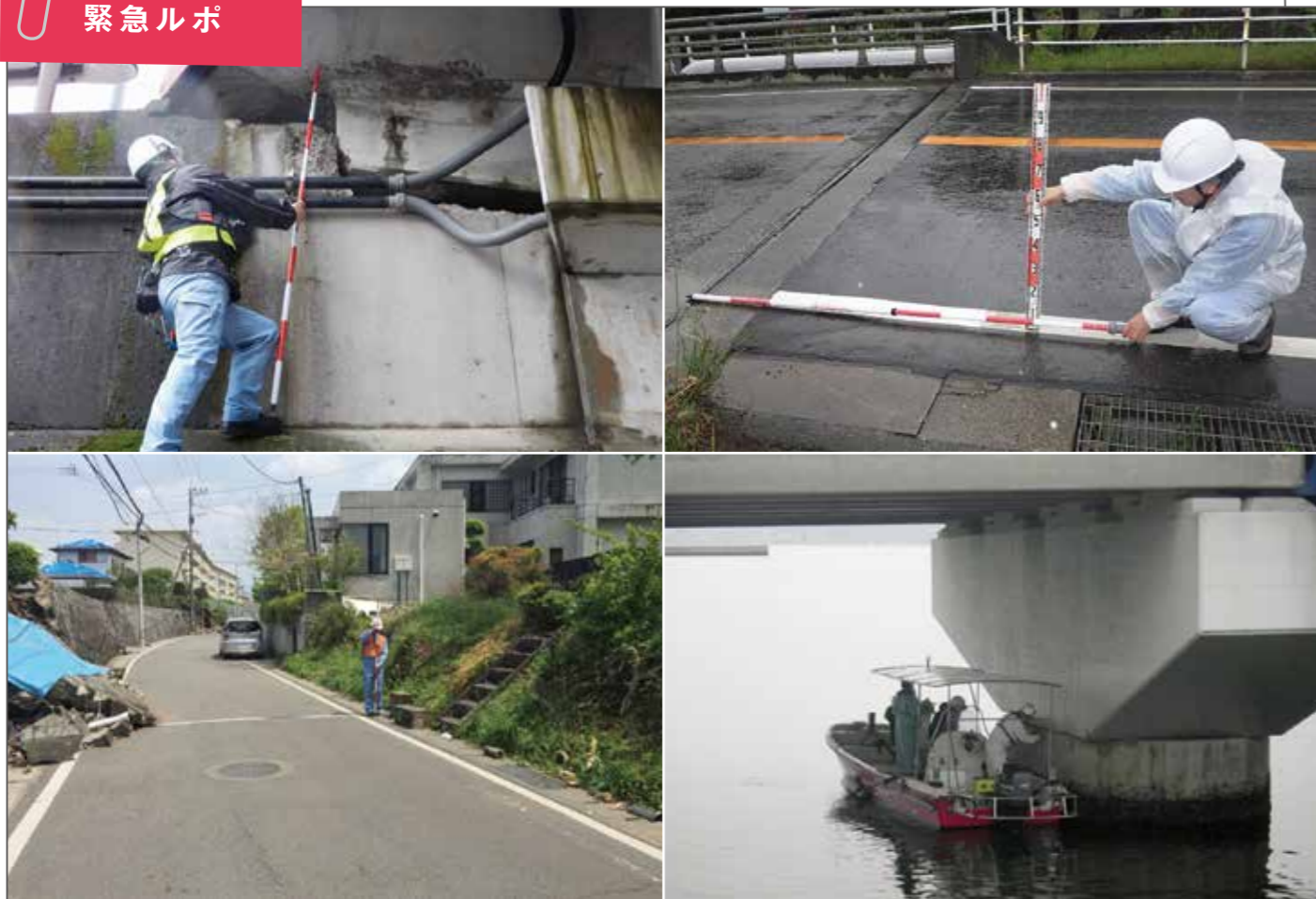
自主事業には、従来のコンサルタント業務とは全く違う厳しさや自由度があります。地域の資源や魅力を活用した観光交流を図るということを継続させるために、自分たち自身も「経営」を成り立たせていかなければなりません。「善意」だけでは続かない。一方で、自分たちが責任を負う以上、やることや時間の使い方の制約は少なく、経営が成り立つ限りは何度でも挑戦ができる魅力があります。

観光振興の取り組みは徐々に成果が出始めているものの、変化と改善の日々。地域への貢献には時間がかかります。そのなかで地域内に会社を置くことは大きなインパクトがあり、外部から支援するのと主体的に事業を行うのでは雲泥の差。同じ立場でまっすぐに参加することで地域の方々への説得力が発揮できます。

OCでは再生可能エネルギー、観光、モビリティなどの切り口から地域活性化事業に参画していますが、単体事業で出せる成果は小さく限られるかもしれません。今後の目標は、小規模事業を複数組み合わせ「マルチ活性化」。農業6次化や教育サービスなどとも連携し、循環の輪ができればと思います。



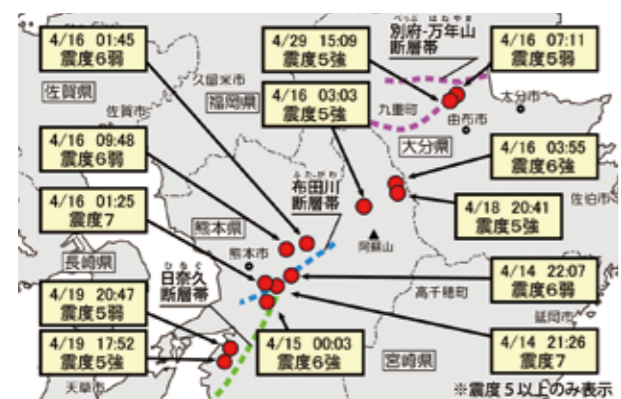
① 楡形山へのトレッキングツアーを企画・実施。四季折々の自然を満喫できる。② 1人乗り電気自動車のレンタルサービスを利用可能。他にも電動アシスト自転車もあり、エコな乗り物で南アルプスの魅力を体感。③ 富士山や南アルプスの眺望は最高の瞬間! ④ 紅葉の季節は特に人気。ジャンボタクシーで送迎されるため、年配の参加者でも手軽に登山を楽しめる。



平成28年度熊本地震におけるOCの初動対応について

地震発生状況と被災状況

平成28年4月14日21時26分、日奈久断層帯と布田川断層帯の境界付近で発生した前震はM6.5、深度11kmで最大震度7を観測した。その約28時間後の4月16日1時25分には、布田川断層帯で本震となるM7.3、深度12km、最大震度7を観測。いずれも横ずれ断層が発生の原因とされた。前震および本震の震源地となる益城町付近では家屋の倒壊、地面のひび割れなどが発生。また、阿蘇山週変位において地震動による土砂崩れが起き、橋梁を含む道路が大きな被害を受けた。一連の地震により住宅の下敷きや土砂崩れに巻き込まれるなど、合わせて49名の死亡が確認されている(平成28年4月25日現在)。



直後の安否確認から、翌日には対策本部を設置。今後の復興に向けた調査、設計に取り組み。

熊本地震によりお亡くなりになった方々、そのご遺族の皆様に対して謹んでお悔やみを申し上げますとともに、被災された皆様には心よりお見舞い申し上げます。

OCでは前震および本震の発生直後、被災の可能性がある社員・契約社員およびその家族に対して安否確認を実施し、全員の無事を確認しました。その後、BCPマニュアルに従い、前震翌日となる4月15日には九州支店に対策本部を設置。連絡体制、グループ会社を含む全社支援体制、作業用品や支援物資などを整備しました。被災した会社関係者を中心に、水をはじめとする支援物資を定期的に支給しています。

現地では道路管理者の要請を受け、緊急輸送路確保のため、道路の被害状況確認やその後の巡視点検を実施。強い余震の継続と降雨の影響があるため、現場対応者自身の安全を確保しながら、輸送路の安全管理に貢献しています。今後は地域の復興に向けた調査や設計など、現地の協力会社とともに支援してまいります。

群馬県 株式会社オリエンタル群馬

群馬県前橋市

施設管理・まちづくりの両輪で各種事業を展開。主体性を発揮して積極的に投資し、雇用創出を目指す。

施設管理 + 地域活性化



中笠 智親(なかのともちか)
OC 関東支店 プロジェクト開発部 次長 兼 株式会社オリエンタル群馬 代表取締役社長
東京大学大学院

景観分野を担当後、ACKグループへ異動。同時に東京大学大学院(まちづくり大学院)にて、まちづくりの専門知識を習得する。その後、震災復興業務に従事し社会的使命を意識するようになり、子会社を設立。地域に根ざした幅広い活動を実践する。

協力会社の声

まちづくりや地域活性化に対して、当社の社員が興味を持つようになりました。協働で事業を進めるため定期的にお会いするのですが、アイデアや発想力、事業の進め方など大変勉強になります。今後の活動に期待しています。

答えてくれたヒト

双和電業株式会社
代表取締役社長
渡邊 辰吾様



①スタジアムキャンプは、地元企業との協働事業。社長とともに活発な意見交換がなされた。②若手育成のため、多様な人材が自由な発想で意見を交わすことができる、オリエンタル群馬の社内。



オリエンタル群馬の設立から3年が経過。その間、さまざまな事業を展開してきました。敷島公園など施設管理事業では、集客を促進し収益性を高める取り組みを推進。新たな投資により、さらなる好循環を目指しています。また、まちづくり事業は、行政との協働でまちの活性化を目標に、地元企業の経営者との連携を進めてきました。例えば、2015年夏に開催したスタジアムキャンプ。ラ ジオ出演がきっかけとなり、地元企業や農業生産者など多様な方々との出会いが、イベントの成功につながったと思います。ただし、いくつか課題もありません。その1つは地元で働きたい若者を中心とした雇用創出。人材の受け皿を確保するには、事業の拡大が不可欠です。事業経営は自由度が高い反面、責任の所在は事業者にあるため、決断力とスピード感、主体性が求められます。

福岡県 響灘緑地(グリーンパーク)

福岡県北九州市

来園者数の増加や顧客満足度アップに向け、施設の有効活用や農産物を使った商品開発を推進。

公園指定管理 + 地域活性化



波多腰 太(はたこしふとし)
関東支店 プロジェクト開発部 プロジェクトマネージャー 兼
株式会社フーディア 統括プロデューサー 長野県私立松本第一高校卒

包括-指定管理業務である都市公園等の企画・広報業務を担当。前職ではフードコーディネーターとして、道の駅の管理やポータルサイトの運営管理などの経験を活かして、公園をハブとした地域活性化をすすめる。現在福岡県六次産業化プランナー、食の六次産業化プロデューサーとして地元食材を活用した商品開発にも携わる。

行政担当者の声

春や秋には来園者が多かったのですが、平成26年度よりOCを主とする指定管理に移行し、年中通して楽しめる公園へと変化しました。初年度は5%増、第2年度には12%増と来園数が増加。今後の展開が楽しみです。

答えてくれたヒト

北九州市役所
建設局公園緑地部
公園管理課長
菊山 修一様



①1日に2,400人の動員となり、盛り上がりを見せた「キッズダンス」。他にも地域活性化事業として、ご当地ヒーロー「キタキウマン」の支援、NPOとの連携によるフリーマーケットの開催など、幅広い活動をしている。②地元産トマトを使った「若松トマトアイスコロツケ」を開発。移動販売車では1個250円で販売され、「これまで味わったことのない食感」などの感想をいただいた。



北九州市最大の公園「響灘緑地」の運営管理を通じて、集客増加や満足度が向上する企画広報を展開しています。私どもの指定管理後、15年ぶりに年間来園者数が45万人を突破。人気回復したとメディアで伝えられたことは、励みになりました。また、地域との連携にも力を注いできました。地域の資源である農産物に着目し、地元農家やJAとの協働で、農産物を使った商品開発を行い、6次産業を支援しています。計画や設計などの業務は、打合せを除くとデスクワークが中心。しかし運営管理は、現場でのコミュニケーションが大切です。アイデアが現場で実現されると反応がすぐ返ってくるため、成功のやりがいは大いにあります。良好な人間関係づくりと利害関係を調整し、最適なシナリオを描けるかどうかコンサルタントの見せ所だと思います。



はたらく社員の“笑顔”

第2弾

前回好評だった、はたらく社員の“笑顔”の第2弾をお届けします。
今回もすてきな笑顔がたくさん集まりました。それでは、一挙公開!!



**1 公園の指定管理を通じて地域活性化を展開
農家など地元住民とコラボし、地域活性化に貢献。**

北九州市響灘緑地の運営管理は、当社が代表の3社JVで2014年に特定されました。それまで、入園者が減るなど厳しい状況でした。バラ園が有名で春・秋はバラが咲くので一定の来園者は見込めるものの、夏・冬の来園者増加が課題となっていました。そこで冬でも楽しく遊べるよう、室内の遊具を充実させるなど工夫し、指定管理者制度始まって以来、1月の来園者が初めて1万人を突破しました。その結果、15年ぶりに年間入園者が45万人を達成しました。こうした取り組みは夕方のニュース番組の8分間の特別番組として取り上げられ、いろんなメディアにも取材を受けました。また、周辺農家の協力により、「若松トマト」を使ったトマトアイスロッケを商品開発。園内で販売し、人気商品となっています。地域に人が来てお金を使い、さらに雇用を生み出す。それが私にとって、地域活性化の目標です。



左)カラフルな色合いのバラ園。
右)人気商品のトマトアイスロッケ。



川本 卓史(かわもと たかし)
OC 関東支店
プロジェクト開発部 次長 兼
株式会社フーディア 代表取締役
立命館大学大学院了

入社後は、公園など都市施設の計画・設計に従事する。現在は公園の運営管理を通じて、地域活性化を目標とする指定管理業務に携わっている。

**2 大規模商業施設の開発に伴う資料を作成
培ってきた行政での技術・ノウハウを民間企業に展開。**

民間企業への営業強化を推進するため、ニーズの調査やゼネコンなど開発部門への訪問を行ってきました。そんな時、ある企業からの紹介で、イオンモール四條畷の開発計画に携わることになりました。大規模商業施設の開発では、行政への開発申請が必要で、当社が請け負った業務は用地調査、用地測量、四條畷・寝屋川の両市への開発申請に伴う資料づくりです。例えば、造成や周辺道路の設計図面、警察との協議に必要な書類。ここでは行政で培ってきた技術・ノウハウが活かされました。ショッピングモールは2015年秋に完成し、お客様からも評価をいただくことができました。客先が行政・民間といううちがだけで、当社の強みを活用できる案件は決して少なくありません。行政との信頼関係をアピールし、さらに民間企業の案件を増やしたいと思います。



左)地権者説明会の様子。
下)イオンモール外観。オープン前日のもの。



飯田 滋雄(いいたしげお)
OC 中部支店
事業企画部 副主幹
拓殖大学卒

入社後は営業職として中部支店、東京事業本部、北陸支店、九州支店と赴任し、古巣の中部支店に配属される。現在は主に民間企業への新規開拓に力を注ぐ。

**3 関西国際空港の困難な構造物を設計
液状化対策により、阪神淡路大震災の影響を阻止。**

関西国際空港の業務は、私にとって感慨深いプロジェクトでした。関空は空港島なので海の中にあります。1期島ではアクセス道路の概略・詳細設計を担当。2期島の業務を含めそれぞれ1年半ほど携わりました。飛行機や車が行き来する道路を、半地下構造で計画。空港は普通の断面構造ではなく特殊な形状のため、発注者の意向をくみつつも、沈埋トンネルの実績を参考にして耐震設計の考え方を活用するなど、設計は困難を極めました。そんな苦労の甲斐あって開港を迎えた時は、感無量でした。ところが開港の2年後、阪神淡路大震災が発生。関空のターミナルビル周辺では液状化の影響がありました。が、アンダーパスの構造物には一切影響がありませんでした。技術者としてコストをかけても耐震対策をすべきと主張したことは、いい結果につながったと思います。



関西国際空港2期空港島のイメージ図。



美島 和生(みしま かずき)
OC 関西支店
保全技術部 副主幹
愛媛大学卒

1988年の入社以来、関西支店一筋。約1年間、機オリエス西日本への出向を経験。橋梁や地下構造、最近では仮設から構造物点検、工事積算へと幅広い分野で活動する。



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。

**4 ひと回り以上先輩にも考えを積極的に主張
技術的専門性とマネジメント力の向上が課題。**

海外鉄道分野において、計画・設計・施工管理などを担当しています。現在はミャンマー国の大型鉄道改修事業に従事し、業務調整という役目でPMの補佐としてマネジメントの基礎を学んでいます。現場では、事務所の運営や現地スタッフの教育、調査のコーディネート、顧客との調整等、様々な業務に取り組んでいます。これらのプロジェクト運営の経験が別の案件での提案書作成の際にも役に立ったときにはうれしかったです。鉄道は大規模なプロジェクトとなることが多く、車両、駅舎、地下構造、電気設備、信号機器など、さまざまなプロフェッショナルが集まる技術屋集団です。自分の軸として専門性を深めるだけにとどまらず、あらゆる分野を学ぶ姿勢や、多くのメンバーをまとめるマネジメント力も必要。これらを身につけることが現在の課題です。



左)昨年、提案書作りで訪れたインドネシアジャカルタの地下鉄の現場。
右)ミャンマーで同行した調査。炎天下の中、橋梁の健全度を調べている様子。



西尾 陽平(にしお ようへい)
OCグローバル 軌道交通事業部
軌道交通計画部 技師
東京大学大学院了

2014年に入社後、軌道交通計画部に配属される。入社以来、継続してミャンマー国の大型鉄道改修事業を担当。業務調整兼軌道計画補助として従事している。

**5 アドミ担当として国内から海外案件を支援
業務調整の経験を活かし、コンサルにも挑戦したい。**

円借款やJICAの無償案件において、契約金額の確認、銀行保証手配、請求・入金管理、JVとのやりとりなど金銭面の処理や、銀行口座開設時の書類準備など幅広くサポートしています。一般に円借款は金額も大きく、長期に及びます。プロジェクトの途中で起こるいろいろな課題に対し、PMなどメンバーが収集した現地の情報を受けて、他部署との協議など調整する役目も担います。本社や現場、外部を含めたやり取りが多く、異なる意見を調整する能力が鍛えられました。支援業務以外では、自分の専門が活かせる平和構築の案件で、コートジボワールに2ヶ月間滞在し、社会調査やワークショップの進行などの貴重な経験ができました。今後は専門の国際政治学の知識を活かし、コンサルの立場で関わる仕事も徐々に増やしていこうと思っています。



コートジボワールの紛争影響地域で社会的調和を目指すプロジェクトにて、市役所職員によって開催された住民説明会の様子。



今福 萌(いまふく まゆ)
OCグローバル
業務支援室
神戸大学大学院了
ブラッドフォード大学大学院了

2007年入社。経理やアドミ担当として海外案件を国内から支援。また、プロジェクトの団員として、国内での情報収集や分析補助、現地での業務調整なども担当。

**6 上司や家族の理解と支援に感謝する日々
出産を機に残業時間を短縮し、仕事の効率化を推進。**

2013年春に第一子を出産。それまでは残業を厭わず仕事優先の生活でしたが、これを機に育児と仕事の両立を目指し、時間の使い方を意識するようになりました。就業時間の長短に関係なく確実に成果を上げるため、二手三手先を見越して業務を組み立てるなど、これまで以上に仕事の効率を考え動くようになりました。また、自身で成果を検証し、品質向上に努めています。このような試みを理解し支援してくださる上司、同僚、家族等周りの方々には、日々感謝しています。私たちの使命は、地域住民の生活を豊かにすること。この使命を担うコンサルタント自身の生活が豊かであれば、真の社会貢献はできないのでは、と感じています。出産・育児・介護などライフステージの変化に応じて柔軟に勤務できるよう、労働環境の改善にも力を注ぎたいです。



左)バン格拉公施設局と打ち合わせ。
右)コンゴ民職業訓練案件にてマイクロファイナンス協定締結。



澤下 理恵(さわした りえ)
OCグローバル 総合開発事業部
建築開発部 課長
早稲田大学大学院了

大学では数学と建築を学ぶ。社会人となってからは一貫してコンサルタントとして国際開発に携わり、ハードからソフトまで幅広く担当。2013年に出産、現在は一児の母。

チーム力向上委員会

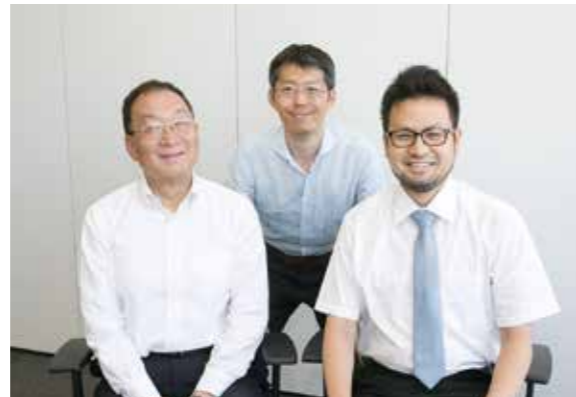
国内外の支店や拠点、そして有志のグループでは、チームワークを高める、あるいは知見の共有のため、さまざまな取り組みを行っています。ここではいくつかの事例をお伝えします。

コンプライアンス遵守への理解を深めるため
委員会を設けて、問題点を積極的に共有

外国人公務員への便宜供与など、企業存続のリスクを防止。

海外業務を円滑に進めるため、外国人の政府関係者など公務員が来日されるケースは少なくありません。その際、宿泊・観光・食事などを含め、当社の社員がアテンドすることがあります。便宜供与が発生すると予測される時には、スケジュールや予算などを事前に申請いただき、誤解を招かないよう1件1件すべて厳正にチェックしています。何よりも信頼が優先されるコンサルタント業務において、社会の信頼を失うことは致命的。コンプライアンス遵守は非常に重要なテーマです。月1回の委員会では、各部門から選出された委員で問題を共有。また、通報社内窓口を設置し、全社員が電話・メールで直接相談できる仕組みを構築しています。

3名のコンプライアンス室メンバー、社内の啓蒙活動に力を注ぐ。



鈴木 靖四郎 (すずき せいしろう)
OCグローバル
コンプライアンス室 室長
東京農工大学卒

流域管理や水文、水資源開発など農業関連の業務、大学教育強化事業、津波被害緊急復旧など幅広い業務に携わる。ベトナム事務所長、OCグローバル副本部長を経て現職。

震災復興への仲間意識を高めるため
「ツール・ド・三陸」に3年連続参加

陸前高田市での地域貢献をPRし、チームワークを醸成。

ツール・ド・三陸は、東日本大震災の翌年からスタートした自転車ロードレースです。OCでは2013年から参加し初年度は9名、翌年は17名、2015年には26名と参加者が増加しています。本格的なロードバイクでなくても大丈夫で、多くの方が現地でママチャリをレンタルして参加。勾配のある50kmほどのコースを走るのは大変だったようですが、全員完走できました。復興の現状を知り、地域住民とふれ合うことで仲間意識が高まります。またOCの企業ロゴをゼッケンにつけて走り、横断幕を掲示するなど、地域へPRすることもできました。復興事業は今後も継続します。未来に向けた想いを共有する機会となり、大いに士気が上がりました。



左) 18.5kmのファミリーコース、49kmの健脚コースから選べます。風を切って走る気分は最高!
右) 横断幕にはOCのロゴ。しっかりと地域住民にPR。
右下) 2015年には、関東支店からもご参加いただきました。



山本 和幸 (やまもと かずゆき)
OC 東北支店
震災復興推進部 次長
鹿児島大学卒

九州支店では都市計画・交通計画・環境保全など幅広く担当。陸前高田震災復興支援作業所の所長として復興に携わり、現在も引き続き復興関連業務に従事する。

週一度、全員が参加するMTGを行い
担当業務の確認だけでなく、悩みや課題を共有

リーダーという立場で、メンバーが発言しやすい環境づくりを推進。

海外案件の受注に向け、今後発生するプロジェクトの情報収集、参加への意思表示、海外政府やアジア開発銀行・世界銀行などに提出する英文でのプロポーザル作成などを担当。受注後のネゴシエーションやJV・現地コンサルとのやりとりも行います。営業部6名のメンバーがいて、米国・インド・ミャンマー・オーストラリア・日本と多国籍。毎週水曜日に全員が集まる機会を設け、仕事の偏りはないか、問題や悩みを抱えていないかなどを確認し、チームの生産性向上を図っています。今後の課題は業務効率化のため、プロジェクトやCV*のDBを標準化すること。チーム力を引き出すため、風通しの良い職場づくりを目指しています。



多国籍なメンバーたち。英語でのコミュニケーションが多い。



Murugaboopathi Chellasamy
(ムルガブパティチェラサミ)
OCグローバル 営業部 次長
インドタミルナード農業大学卒/
アジア工科大学大学院・東京大学大学院

インドでは州政府農業技術省に入省。インド、タイ、米国で学んだ経験を活かし、国内コンサルタント会社を経て入社。案件受注に向け、プロポーザル作成業務などを担当する。

*CV… Curriculum Vitaeの略。履歴書のこと。職歴や実績などが記載される。

毎年開催し大好評のBBQ大会は
社員の家族や派遣社員を含む交流の場

新入社員の配属に合わせた屋外イベントで、気分もリフレッシュ!

中部支店は60名と中規模の所帯ですが、所属チーム以外のメンバーと交流する機会が多くはありません。そこで、家族参加OKのBBQ、週末に開催する旅行などのレクリエーションを実施しています。BBQはここ3年連続で開催しており、2015年は新入社員が配属されるタイミングに合わせて6月に行いました。交通アクセスの良い名古屋の大高緑地公園に、40名以上の参加者が集合。スイカ割り子どもたちにも好評で、奥様同士の交流の場にもなっています。通常の飲み会ではどうしても仕事の話になりがちですが、外に出ることで気分も変わりリフレッシュできます。BBQは活動予算内での満足度が高く、今後も継続していく予定です。



新入社員との親交も深まったBBQには、家族や派遣社員を含む約40名が参加。



内山 真人 (うちやま まさと)
OC 中部支店
技術部 副主幹
愛知工業大学大学院

中途入社後、中部支店に配属され、補修・補強を中心に橋梁の設計業務を担当する。現在は仕事の幅を広げ、防災関連や総合管理計画業務にもチャレンジしている。

成長のキセキ

社員の「成長」や「育成」に関するエピソードをご紹介します。



部内ミーティングの様子。

当社が一貫して設計に携わっている下水処理施設。



山崎 隆二郎 (やまざき りゅうじろう)
施設部 部長
金沢大学卒

1992年入社後、本社にて下水道管渠や下水道処理場などの計画や施設設計を担当。その後、富山事務所勤務を経て、再び本社で上下水道の施設設計に従事する。

常に「お客様の立場に立つ」ことを意識
技術職だからこそ、コミュニケーションの重要性を実感。
所属チームでは主に、上下水道の処理場施設やポンプ場施設の設計を行っています。工種としては土木・建築から機械や電気まで多岐に及ぶため、技術への幅広い理解が必要です。コンサルタントは技術職ですが、だからこそお客様とのコミュニケーションが欠かせません。実際、常にお客様の立場で考えることを意識しながら、業務に取り組んできました。ある下水道長寿命化計画の途中変更において、書式など決められたルールがありませんでした。そこで、承認側（県および国）が理解しやすいように、これまでの経緯から自分なりにお客様の意向を判断して申請したところ、想定以上のスピードで承認されたというケースがあります。報告書や協議資料の作成では、お客様からレベルの低い指摘を受ける前に、気付いた時点で自主的に修正するよう心がけています。

チーム力向上委員会

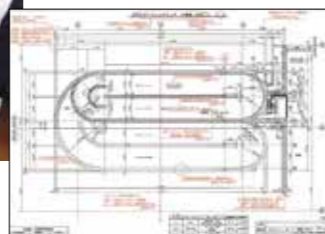
チームワークを高める、あるいは知見の共有のための取り組みを紹介します。

業務処理の効率化や品質向上に向けた取り組みを推進。

グループ内のコミュニケーション不足を解消するため、毎週の週初めにグループ会議を実施。ここで各メンバーの課題点の報告や人員の配置調整などを行い、全員で情報を共有しています。的確な人員調整により、業務処理の効率化や生産性の向上につながっています。また、さらなる品質向上に向け、図面の統一化を徹底。文字の大きさ、線の太さ、寸法などを揃えて図面の見やすさを追求しています。これにより修正指示が減少し、お客様からお褒めの言葉をいただくことが多くなりました。生産目標が上昇するなか、今後の課題はスピード化です。そのためには業務の標準化やマニュアル化の推進が不可欠。創意工夫しながらグループの生産性を高めたいと思います。



左) 毎週行われるグループ会議では、率直な意見交換がなされる。
下) 標準図面作図規定の一部。更なる標準化の推進を図る。



坂本 信弘 (さかもとのぶひろ)
施設部 課長
金沢工業大学卒

入社後は、主に下水道終末処理場の設計に従事する。土木分野を中心に業務を担当し、近年では耐震設計などに携わっている。

週初めのグループ会議で情報や課題を共有
生産性を高めるため図面の統一化を徹底

私とシゴト

プロジェクト・ストーリーを通じて、社員の「情熱」と仕事の「やりがい」を紹介します。



下水道事業における経営の健全化を目指し、効率的な維持管理を図るための戦略を提案。

資産調査・評価マニュアルの活用など
膨大な業務に対して効率的に対応。

富山県滑川市では、下水道事業の地方公営企業法適用に係る業務が検討されてきた。基本計画策定、資産調査・評価、システム導入、移行事務支援など一連のプロジェクがスタートした。

「単に下水道施設の維持管理ではなく、財政状況の明確化や経営の健全化が求められました。対象施設は処理場3ヶ所、ポンプ場3ヶ所、マンホールポンプ場22ヶ所、

管路約280kmと膨大。そこで工事図書を確認し、全工事をリスト化しました。また、精緻で効率的な検討を実施するため、当社の資産調査・評価マニュアルを活用。さらに、①簡易手法 ②標準・詳細手法という2ステップ方式でとり、基礎条件の早期確定を促しました」

「客先へのヒアリングや過去の実績から、『課題と解決策』という観点で整理し、新たな技術提案書としてまとめました。財政健全化に向け円滑に着手できるよう、事務的な移行支援に留めることなく、中長期経営戦略の策定を提案しま

した。また、市職員と当社の一体的な取り組みを強化するため、3段階の職員研修を実施。さらに、円滑な合意形成を目的として、協議会の発足から運営までをトータル支援するという独自提案を行いました」

プロジェクトが評価され、下水道台帳システムを他社からの入替にも成功。今後はシステムを活かしたアセットマネジメントの提案も可能となる。

「ISO55001認証取得に参画しています。これにより持続的な上下水道事業への貢献として、今後チャレンジしたいことについて、石黒に伺ってみました。



プロジェクトに関わったメンバーたちと。

石黒 浩一 (いしくろひろかず)
営業本部 企画管理室 室長
東洋大学卒

本社で下水道計画、実施設計業務に従事した後、出先事務所の設計を経て営業本部へ異動。現在はプロポーザル責任者、戦略的商品開発および企画提案と計画業務を担当。

アセットマネジメントや事業経営戦略計画など新たな業務につなげたいと考えています。地方公営企業法の適用で財務規定など範囲が拡大し、人的・財政的支援が求められています。コンサルタントとして専門知識を持つだけでなく、官民連携による管理運営の役割分担など、ソフト面を含めた提案力が勝負になると感じています」

事業の上流・下流まで幅広い興味と探究心を持ってほしい。若手社員にそんな言葉を贈る石黒の挑戦は続く。

成長のキセキ

社員の「成長」や「育成」に関するエピソードをご紹介します。



左)仕事が多忙でも、大好物の甘いものには目がありません。
下)狭い施工環境において採用した沈理工法。



木村 雅憲(きむら・まさのり)
春日部支社 技術部 主任
明星大学卒

新卒でジェーエステックに入社。数年間は下水道管渠設計業務や、砂防基礎調査業務などを担当する。現在は主に、下水道計画や管渠設計などに携わっている。

**真剣勝負でぶつかり合う発注者との打合せ
設計業務が完成した時、共に一体感を味わえる喜び。**

下水道および上水道の管渠詳細設計を担当しています。お客様は主に埼玉県内の下水道事務所や市町村が中心ですが、近年では茨城県や千葉県、千葉県内の市町村の仕事も手がけるようになりました。コンサルとして成長できたと感じるのは、設計業務が終わり、発注担当者と共に喜びを分かち合う瞬間です。仕事を進めるにあたり、発注担当者とは何度も打合せを行います。毎日が真剣勝負で、意見がぶつかり合うことも多いのですが、1つの目標に向かう一体感が生まれます。それだけに、設計したものが完成した時には、改めて喜びを実感できます。今後の目標は、下水道施設の長寿命化の推進に向けた維持管理調査、施設の耐震化や管更生に関する設計にチャレンジすること。時代のニーズをキャッチし、技術とサービスで地域に貢献したいと思っています。

私とシゴト

プロジェクト・ストーリーを通じて、社員の「情熱」と仕事の「やりがい」を紹介します。

厳しい用地条件を考慮し、施工計画を立案。 限られた工期で希望どおりの「堰」が完成。

**地下河川への適切な流量配分を確保し
水位を極力下げる設計を検討。**

東川は、埼玉県所沢市を流れる柳瀬川の支流で、荒川水系の一級河川だ。市街地を流れる流域はほぼ護岸されているものの、大雨による被害が懸念されてきた。地下河川への流量を考慮しつつ、水位を下げるための工夫が必要となる、河川改修工事の主担当として横井が行動を開始した。



「堰の詳細設計全般を担当しました。アパートや民家が近接しており、施工ヤードが狭小。さらに、地盤が固いなど現場条件が非常に悪いなか、どのような方法・手順で構造物を施工すればよいか。限られた工期に対応するため、現地状況をふまえた詳細設計が求められました」

条件・工期とも厳しい状況で、課題を克服するためにどんな対策を練ったのだろうか。
「まずは、東川地下河川事業に関する既往資料を読み、これまでの状況を把握しました。複数回行った現地調査では、厳しい用地条件

を確認できたので、施工計画がネックになると判断。流入立坑施工時に課題であった、家屋が隣接している箇所へのゲート施設の設置に対して、土留鋼矢板を残置させることで対応しました」
施工に関して新たな工法の存在を知ったことで、他業務で施工計画を策定する際、検討の幅が広がったという。

現場での整合性の高さなどが評価され、埼玉県から表彰状を授与。

横井が担当したプロジェクトは、埼玉県県土づくり優秀設計委託業務表彰として、優秀賞・奨励賞が授与される。

「対象施設の設置目的や、現地状況をふまえた施工計画との整合性の高さなどが評価されたよう



左)堰に設置されたゲート施設。
右)狭小な施工ヤードという悪条件を、新たな技術で克服した。

す。打合せ協議では、想定される質問への回答を準備してのぞいたので、的確に答えられたと思います。厳しい条件下の設計・施工だった分、表彰を受けた事は技術者として大きな喜びです。これまで河川・砂防など水工関連で培った実績をもとに、今後は海岸や海洋、港湾など仕事の幅を広げたい。水工なら横井と言われるような存在を目指したいですね」
横井の技術者としての想いは、さらに大きく飛躍しつつある。

横井 憲 (よこいけん)

春日部支社
技術部
新潟大学卒

新卒でコンサルタント会社に入社し、約13年間勤務した後、ジェーエステックへ。一貫して河川構造物の設計業務を中心に活動している。



江原 敬一(えはらけいいち)

本社
営業部 次長
水城高等学校卒

コンピュータソフト会社、中堅コンサルタント、橋梁メーカーで経験を積み、ジェーエステックに入社。営業部で国交省・東京都・茨城県などを担当。

TV会議は2016年からスタート。少しずつ成果が出始めている。



全社員の自覚を促し、部署間の情報や課題を共有化。

営業部と技術部の部署間において、これまでコミュニケーションをとる機会が少なく、情報や課題の共有化が徹底されていませんでした。そこで、現在の会社や業界を取り巻く状況を理解し、社員一人ひとりが自覚を持ち全社のチーム力を高めることを目的として、週に一度の「TV会議」を実施しています。ここでは技術部と営業部のメンバーが率直に意見交換し、互いの情報・課題などを把握する機会となっています。取り組んだこととして、新たに「河川維持管理技術者・河川点検士」の資格を取得したこと、PRのためのパンフレットを協議作成し営業に活用しているところ。まだスタートしたばかりですが、社内全体に前向きな空気が生まれつつあります。

チーム力向上委員会

チームワークを高める、あるいは知見の共有のための取り組みを紹介します。

週1回の「TV会議」を行い、
営業部・技術部合同で情報・課題・意見を交換

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す。



OCグローバル プランニング事業部
農業・水資源部 技師

竹内 夏希さん ▶表紙

震災復興@ネパールで、現地の方々から熊本の心配をいただき、感謝でいっぱいです。



OC 関西支店
国土技術部 技師

北村 佳世さん ▶表紙

気づけばアラサー。。。女子力上げつつ頑張ります。



OCグローバル 総合開発事業部
建築開発部 技師

石川 祥平さん ▶表紙

インドネシア国マカッサル市での生活が5年目になりました。笑顔を大切に、現地の人々に喜ばれる仕事を目指します。



OC 東北支店
技術部 技術主査

宮内 健さん ▶表紙

少しでも社会貢献できればいいな。



OC 中部支店
技術部 技師

浅野 公明さん ▶表紙

自分の技術で社会貢献できるよう頑張ってます！



OC 関東支店
副支店長

船越 博行さん ▶表紙

何もない日を大事にしたいです。



OC 九州支店
技術二部 担当次長

工藤 徹郎さん ▶05ページ

自宅のある熊本でまさかの震災が…。がんばれ熊本！



OC 関東支店
構造部 担当次長

高城 勇一さん ▶05ページ

未来ある子供達のために誇れる仕事を！



OCグローバル 営業本部
営業部 課長

中澤 優子さん ▶05ページ

現場の皆さんに更なるご活躍をさせていただけるよう、がんばっていきます！



OC 関西支店
総合計画部 技術主査

谷本 和久さん ▶13ページ

色々な仕事を楽しめるよう頑張ります。



OCグローバル プランニング事業部
都市地域開発部 技師

古田 明広さん ▶17ページ

一人の力は本当に限られたもの。仲間を大切に、新しい出会いを大切にしていきたいと思っています。



OC 中部支店
技術部 副主幹

渡部 数樹さん ▶25ページ

闘わなければ男は、負け犬にすらなれやしないw



OC 関東支店
事業企画部

志村 真紀さん ▶25ページ

みんなの癒やしの場を作れるようにがんばる☆



OC 中国支店
事業企画部 副支店長

後藤 忠博さん ▶25ページ

世界は広い、一人は小さい、広い世界に向かって、皆で楽しい行きましようか。



OCグローバル 総合開発事業部
建築開発部 課長

松岡 建一郎さん ▶25ページ

どこに行っても子供はかわいい。世界はせまくない。



OCグローバル
事務管理部

衣川 文子さん ▶25ページ

カラオケの鬼です。そのへんうろろしとりますので、気軽にお声がけくださいませ〜。



OC 九州支店
技術一部 技師

国生 昌美さん ▶26ページ

私のパワーの源です。圧倒される毎日ですが…。



OC 関東支店
プロジェクト開発部 担当次長

篠原 雅和さん ▶26ページ

家族の笑顔のためにがんばる！



OC 本社
健康管理室

糸井 香織さん ▶26ページ

職場の方達や家族に支えられ、毎日頑張っています。



OC 本社
統括本部

笠木 美那子さん ▶26ページ

日々皆様に感謝しつつ、今後も精進していきます。



OC 関東支店
道路保全部 技術主査

坂口 浩昭さん ▶26ページ

初心忘れるべからず、可能性は無限大！



OCグローバル
業務支援室

今福 蘭さん ▶28ページ

日々の仕事を地道に丁寧にやっていきたいです。



OC 東北支店
震災復興推進部 次長

山本 和幸さん ▶29ページ

日本がんばる！



CSE
施設部 部長

山崎 隆二郎さん ▶32ページ

気が付けば24年。まだまだ未熟者です。



JST 春日部支社
技術部

木村 雅憲さん ▶34ページ

JST生抜き第1号、気が付けば30代最後の歳になりました。近年は優秀な新入社員が入社しているので、プレッシャーを感じています(汗)。



インドネシア現地法人
(PT. Oriental Consultants Indonesia)

ミャンマー現地法人
(Oriental Consultants Japan Co., Ltd.)

インド現地法人
(Oriental Consultants India Private Limited)

カタール現地法人
(Oriental Consultants Gulf W.L.L.)

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

TEL.03-6311-7551(代)

FAX.03-6311-8011

mail.jyoyari@oriconsul.com

※組織名、所属、役職は2016年5月時点のものです。