

オリエンタルコンサルタンツの
60年のあゆみ
情熱座談会
過去に学び、未来を創造し、今を行動する
〜真に魅力ある企業の実現に向けて〜
次なる成長に向けて

情熱と やりがい

〇〇人生〇〇日
入社当時から今までを振り返って
〇〇を語る
写真で見る〇〇の事業

60周年記念号

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。



取締役
専務役員

青木 滋さん ▶09ページ

まだまだ。これからもチャレンジ。



関西支店
事業企画部

宮田 智恵さん ▶15ページ

健康を第一に、日々笑顔で!



東北支店
事業企画部

佐藤 みゆきさん ▶15ページ

〇〇の歴史の半分に自分が携わっていることを実感し、年取るはずだし、太るはずだわ..



中国支店
事業企画部 担当次長

寺田 芳弘さん ▶15ページ

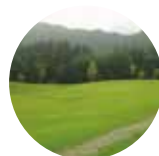
日々老体を癒してくれるかわゆいやつ。仕事の活力。



中部支店
事業企画部

高原 健志さん ▶16ページ

今日に至るまで多くの方々に支えられてきたことに感謝致します。



関東支店
地域活性化推進部 技術主査

蒲田 直子さん ▶16ページ

創業60年。これまで〇〇を創ってきた方々に感謝です。いろいろな実績を見て周りいたいな。



九州支店
技術一部 副主幹

石井 健太郎さん ▶16ページ

いつまでも、入社した時の気持ちと会社への感謝を忘れずに頑張ります!



中部支店
技術二部 副主幹

安立 寛さん ▶16ページ

情熱と好奇心を持って日々新しいことにチャレンジ。



九州支店
技術一部 副主幹

緒方 剛さん ▶16ページ

これからも体に気付けて頑張ります。



関東支店
プロジェクト開発部 技師

大城 美由紀さん ▶17ページ

今日のこの日もコツコツとにかく前進!



中部支店
技術二部 技師

井橋 宙さん ▶18ページ

諸行無常を忘れずに日々を過ごしていきたいと思います。



関西支店
国土技術部 技師

池田 唯順さん ▶18ページ

橋の魅力を発信していきたいです。



九州支店
技術二部 技師

木原 三四郎さん ▶18ページ

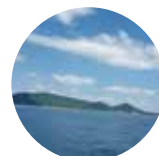
情熱をもって日々精進します。



関東支店
構造部 技師

秋葉 美雪さん ▶18ページ

その日を3Dにしました。...精進致します。



四国支店
事業企画部

工藤 絵美さん ▶18ページ

多くの方々に支えられて今の自分があることに感謝しながら日々精進致します。



取締役
常務役員

三百田 敏夫さん ▶19ページ

祝60周年。その半分の30年以上で様々な経験と成長。〇〇に感謝。



代表取締役社長

野崎 秀則さん ▶21ページ

Never Give up. 成功するまであきらめない。



関東支店
地下構造部長

出本 剛史さん ▶21ページ

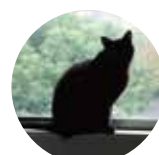
「全員経営」言うは易し、行方は難し...。日々反省の毎日です。



関東支店
地域活性化推進部 副主幹

中村 慶之介さん ▶27ページ

マエバン。いく? くるん?



関東支店
都市デザイン部 担当次長

浅野 清さん ▶27ページ

「何気ない日常が大切」だと教えられる毎日です。



関西支店
国土技術部 次長

高根 努さん ▶28ページ

人の命を直接守る避難施設の設計に携り、また、この仕事・会社が好きになりました。



東北支店
技術部 技術主査

大畑 長さん ▶28ページ

いやあ、道路って本当にいいもんですね!



東北支店
技術部 次長

松戸 努さん ▶29ページ

小さなゴトカイゼンの積み重ねが、みんなの豊かさや幸せの実感に繋がると信じています。



関東支店
社会政策部 技師

本間 雄太さん ▶29ページ

上司、同期、後輩、本当に良い仲間 に恵まれています。



関西支店
国土技術部 技術主査

河田 皓介さん ▶30ページ

情熱とやりがいを持って目の前の事に一所懸命に頑張ります!



株式会社 オリエンタルコンサルタンツ

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

※組織名、所属、役職は2016年11月時点のものです。

オリエンタルコンサルタンツの

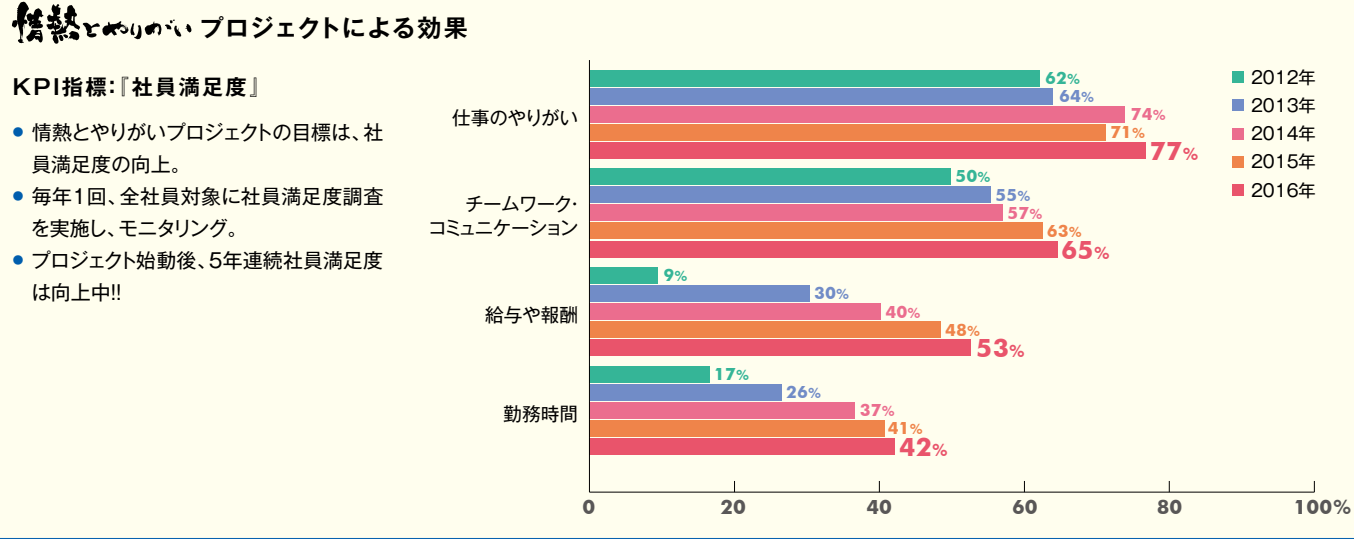
60年のあゆみ

1957年に創業してから今年で60年。その間には事業の変遷や会社存続の危機など、現在のOCを形作る様々な出来事がありました。

ここでは10年ごとに、社会に合わせて変化を続けながらも着実に歩んできた道のりをご紹介。これまでOCのために情熱を傾けてきた人々の「ドラマ」を見ていきたいと思います。

2016 1957

アンケート結果



Contents 60周年記念号

- 02

オリエンタルコンサルタンツの60年のあゆみ

1957..... 2016
- 09

OCを語る Part.1

事業内容 (ハード) 編
- 10

写真で見るOCの事業①
- 11

OCを語る Part.2

事業内容 (ソフト) 編
- 12

写真で見るOCの事業②
- 13

OC人生“OO”日

～入社当時から今までを振り返って～
- 19

OCを語る Part.3

会社規模・組織編
- 20

情熱座談会

過去に学び、未来を創造し、今を行動する

～真に魅力ある企業の実現に向けて～
- 25

OCを語る Part.4

制度・風土編
- 26

次なる成長に向けて

1976...1967

成長期

第3代社長佐藤寛三の指揮の下、高度成長期にさしかかった我が社の業容は、道路や架橋の計画のみならず、大阪万国博の関連事業や山岳トンネル、団地造成計画にまで拡大した。

1971年には環境庁が発足し、騒音や日照、景観、低周波空気振動といった環境関連の業務を受注するようになった。また、生活レベルの向上に伴って住み良い生活環境が求められるようになり、都市計画業務も増大した。

第4代社長に有江義晴が就任して迎えた1973年、現在でいえば中期経営計画に当たる「我が社の将来目標」を定め、コンサルタントとして目指すべき方向を示した。ビジョンを策定するのは創業以来のことであった。



我が社初の会社ビジョン「我が社の将来目標」で、コンサルタントが目指すべき方向を示した(1973年)。

足を図り
精神的充
の安定と
員の生活
に、全社

この中では、コンサルタント像を二つに分けて定義している。一つは、設計方法等がある程度定まったものに対して、技術者が実施設計をし納品する「技能提供型コンサルタント」。もう一つは、保有している高度な技術や情報を駆使し、発注者が必要とする調査や計画などを提供する「技術提供型コンサルタント」である。そして、これらのコンサルタント像を踏まえ、我が社の将来目標と経営理念を以下のように掲げた。『我社は建設コンサルタントとして、優れた技術、情報および設備等を持ち、これらを提供することによって、社会に貢献するとともに、我が社の将来目標と経営理念を以下のように掲げた。』

一方、業容としては国内だけにとどまらず、国際部門を設置し、海外進出へも積極的挑戦した。順調に成長していくと思われた矢先に起きた石油ショックによる日本経済の停滞は、我が社においても大きな影響を及ぼした。第17期の受注量が伸び悩み、第18期にはついに前期より減少した。そこで



当時の幹部会議の様子(1967~1976年)。

1975年、受注対策本部を設置し、技術員7名をセールスエンジニアとして営業部に配置転換することで営業を強化した。さらに営業本部や仙台出張所を開設するなど改革を行い、適切な経営施策を打ち出した。これらの効果が徐々に現れ、第20期(1976年)の受注は順調に増加した。この時、社員数は224人、売上高は14億8100万円にまで達していた。

創立15周年を機に会社として初めて経営計画を策定。
技術提供、技能提供の調和がとれたコンサルタント企業を目指す。

1966...1957

創生期

PC構造物設計のパイオニアとして誕生。
総合コンサルタント企業へ向けて急成長を遂げる。

(株)オリエンタルコンサルタンツは、1957年12月24日、本社を千代田区丸の内に、事業所を文京区に置き、創立した。

同年5月には技術士法が制定され、公共事業はこれまでの官公庁等の技術者自身による設計から、欧米に倣いコンサルタント企業へ外注する動きがはじまっていた。このことをいち早く感受した、当時のオリエンタルコンクリート(株)(I.O.K.K.)の専務であった木村又左衛門は、コンサルタント企業の分社独立を発案し、O.K.K.の子会社として我が社を創立した。初代社長は、当人が就任した。創立時、社員数は29人、初年度の売上高は100万円からのスタートであった。

我が社は、先端技術であるPC構造物の設計技術を特性にして、PC・RC構造物設計の



PC斜材付n型ラーメン形式跨高速道路橋(名神高速道路)は、我が社の高い技術力を示した(1960年)。

専門コンサルタント会社としてスタートした。創立初年度は、準備期間で一部受託業務はあったが、2期目直前に大阪事務所を開設し、実質的には同年末に日本道路公団滋賀建設所から名神高速道路瀬田川橋梁取付高架橋及び擁壁や横断ボックスカルバートの設計を受注し、本格的に業務を開始した。

その後、東京オリンピックに

向け公共事業が急ピッチで進む中、我が社の業務量も急増した。技術者たちは、若さとパイオニア精神で、関係者と一丸となつて仕事にあたった。その成果は社会から高い信頼を得、その後の発展の強い基盤を築いた。

一方で当初の我が社は、中立・独立的立場の保持の点で問題を抱えていた。親会社であるO.K.K.は我が社との支配関係を保持したいところだが、当時の実質的責任者があつた、木村公道常務がO.K.K.と粘り強く交渉した。独立の第一歩として、社員出向制度を1961年に廃止し、社員は我が社独自で採用することにした。このことは、創立間もない我が社にとって経営的支援が得られなくなる厳しい決

断であつた。しかし、それを含めて真に独立したコンサルタント企業への道を歩むことを決断した。

1960年に2代目社長として岩沢忠恭が就任し、1962年4月には本社を渋谷へ移転した。1966年には名古屋、1967年には福岡に出張所を開設し、全国的な企業活動を展開できる体制を整えた。その当時、第10期(1966年)には、社員数143人、売上高は2億8000万円となった。また、創業当初は構造物設計を主体にしていたが、鋼構造はもちろんのこと、道路設計、施工管理業務などへと業務領域を拡大し、順次総合的な業務が可能となる体制を確立した。我が社は、PC・RC設計専門から総合コンサルタント企業へと、新たな一歩を踏み出したのである。

1996...1987

高度成長期

1990年代に入るとバブル経済が崩壊し、経済成長が停滞し、公共事業費も増加基調に陰りが見え始めた。さらには建設市場の外国企業への開放や、入札・契約における公平性・透明性が一層求められるようになった。このように、この時期は建設コンサルタントを取り巻く環境が大きく変わった、激動の時代であったが、我が社は第6代社長清野茂次の指揮の下、着実に成果を上げ、成長を遂げた。

我が社では1992年に、「[ACT-21]」と呼ばれる将来目標を策定した。ACTは、『向上心に燃え(Ambitious)、創造的な(Creative)、技術者集団(Technological group)』の意であり、「全員が21世紀に向かって経営していく」という決意を言葉にしたものであった。経



「ACT-21」では、21世紀に向けて一流の建設コンサルタントとして成長することを目指した(1992年)。

営理念や建設コンサルタントとしての将来を再定義し、業務活動を進める上での行動規範となるオリエンタルスピリッツとして、プロ意識を持つて行動する。より高い目標にチャレンジする。魅力あふれる個性を磨く。相手の人格を尊重し本音で議論する。仕事を楽しくむを新たに策定した。また、オリエンタルコンサルタンツを核としたグループ企業の組織化が始まり、1988年には(株)オリエスセンターを、1989年には(株)オリエス総合研究所と(株)オリエス西日本を関連会社として設立し、グループシナジーの

発揮を目指した。さらに、東京事業所を開設したり、広島支所を支社として昇格するなど、徐々に組織を拡充していった。資本金と株主について、本格的な検討を行ったのもこの時期であった。「コンサルタント会社は社員株主を主体にすべきである」という考えのもと社員持株会を設置した。徐々に親会社の株式保有率を減らし、社員株主による保有を増加させる努力を行った。このような準備を行うことで、上場への布石を打ったのであった。

順調に会社が成長していた矢先の1995年1月17日、阪神・淡路大震災が発生した。我が社は震災復興企画本部を設置し、構造物の点検や道路の交通確保のために関係官庁に人材を派遣することで、建設コンサルタントとしての役割を果たした。



首都高速道路の交通管制システムは、世界有数である(1988~2002年)。

た。この震災の教訓を受けて全国で補強工事が始められ、我が社も積極的に参画した。この震災によって日本の「安全神話」が崩壊し、高度過密都市における都市と道路のあり方、そしてコンサルタントとしての姿勢を考え直すきっかけとなった。

その後、我が社は第40期(1996年)を迎え、社員数は628人、売上高は142億8000万円にのびた。

1986...1977

安定成長期

外部環境に左右されながらも、常に時代の要請に応じて、迅速に企業体質を改善することで、成長を遂げる。

1980年初頭、国家の緊縮財政方針のもと公共事業費は抑制され、さらに入札談合問題なども顕在化し、建設コンサルタント業界は厳しい外部環境の中にあつた。我が社においても、業績面で苦しい局面を迎え、第25期(1981年)には前期に比べて業績が低迷することになった。また、時代の流れの中で指名業者数は従来の約2倍にまで膨れ上がり、競争も激化した。社内では、営業部員のみならず全社員で入札対応等を行うなど、全社一丸でこの厳しい状況に向かっていた。

細井昌晴が第5代社長に就任し、1983年には、「我が社の将来目標(5年毎に定期



コンクリート中路式バランスドアーチ橋。土木学会田中賞、PC技術協会賞受賞(1981年~1984年)。

的見直し」の見直しが行われた。その中ではコンサルタント業を「知識提供型の技術サービス業として、今後大きな成長が期待される第三次産業の中でも特に大きく発展し続ける業種」と位置づけ、「発注者の意図を上回るような業務処理が行える

コンサルタントとして経営する」ことを基本理念とした。また、技術の保有と情報提供のために、業務完成高の5%を研究開発投資に活用する明確な方針を定めた。さらに、時代の要請に応じた企業体質を構築するため、社内手続きの合理化や各種制度の見直し、営業・業務・人事情報等のシステム開発を即座に行い、経営改善を図った。

1984年頃には、日本経済も内需拡大方針へ転換し、公共事業費を柱とした経済再建が行われた。こうした外部環境もあり、我が社の受注量も順調に拡大し、また、海外業務もこの頃より本格稼働し、台湾の沈埋トンネルやタイへの専門家派遣など一定の成果を上げた。



一級建築士事務所として登録するとともに、本社を渋谷地下鉄ビルに移転(1983~1984年)。

第30期(1986年)には第6代社長に清野茂次が就任し、我が社は創立30周年を迎え、社員数は278人、売上高は42億3500万円となった。創立30周年記念式典は、につぼん丸船上にて開催した。

2016.....2007

革命期



創立50周年記念式典・祝賀会を東京ディズニーランドとユニバーサルスタジオジャパンで開催(2007年)。

2007年、真に魅力ある企業への成長を目標に経営理念「Plan」策定した。真に魅力ある企業の実現を目指し、社員満足・顧客満足・社会貢献の3つの満足を追求することを経営の根幹に置いた。また、2008年には、課題のあった(株)パシフィックコンサルタンツインターナショナルの事業を引き受けた。それを契機に国内

社員満足・顧客満足・社会貢献の3つの満足を追求する一方で、真に魅力ある企業をめざし、未来に向けて進み続ける。

(SC事業本部)、海外(GC事業本部)の2大生産体制を確立し、国内・海外の両方でトッポクラスの規模を誇る企業へと成長した。しかし、2008年のリーマンショック、2009年の道路特定財源の一般財源化や政権交代等の影響により、建設業界は冬の時代に入ってしまった。さらに、こうした状況は価格競争の激化を招き、我が社にとって非常に厳しい環境になった。

そのような環境の中、第53期(2009年)に、第8代社長野崎秀則が就任した。2011年には未曾有の大惨事となった東日本大震災が発生し、さらに翌2012年には笹子トンネル崩落事故が発生し、社会資本の安全性に対する国民の関心が急速に高まった。

我が社においては、震災直後の施設調査や三陸沿岸道路の整備、陸前高田市のまちづくりなど、復旧復興に対して多面的な貢献を果たしてきた。また、構造物の維持管理や点検業務の効率化などの技術開発を進め、さらなるインフラの安全性向上を目指しているところである。

一方、2011年に中期経営計画である「再生計画」を策定し、日本トップブランドの技術の確立を目指した。さらに、2012年には2020年ビジョン「社会インフラ創造企業、自らが社会を創造する担い手となる」を掲げた。そして実現に向け、インフラ保全、防災、地方創生分野を中心に、事業・技術開発投資を行ってきた。その間、2013年に(株)オリエンタル群馬、2014年に(株)オータルフリートサービス、

2016年に(株)玉川・オリエンタルコンサルタンツ総合研究所、(株)フーディア、(株)南アルプスゲートウェイといった地域子会社、専門子会社を次々に設立し、事業を拡大した。一方、海外事業における迅速な経営判断を行うための措置として、2014年にGC事業本部を(株)オリエンタルコンサルタンツグローバルとして分社・独立させた。2015年には中期経営計画「新成長計画」を策定し、さらなる成長スピードの加速化と技術競争力の強化を図ることとした。

そして創立60周年を迎える今期、我が社の経営の考え方を再構築し、OCウェイ(経営理念・経営姿勢・行動指針)を策定した。我が社は、次なる成長に向けて経営を進めているところである。

2006.....1997

停滞期

JASDAQ上場。我が社を基幹企業とした純粋持株会社を設立。常に、時代をリードする建設コンサルタント企業へ。

2000年9月、ついにJASDAQ上場を果たし、社会の公器として開かれた会社となった。社会的知名度の向上や経営基盤の充実、採用力の強化などを目的とした、我が社にとっての20世紀最大の重要な施策であった。

この当時は、景気低迷や混沌とした将来への不安、物の豊かさから質の豊かさへの意識変化など、社会情勢の大きな転換期であった。発注者側の技術者不足も相まって、コンサルタント業務はますます複雑化し、それまで一般的だった、価格で判断する「競争入札方式」では期待した結果が得られなくなってきた。そんな中、質の向上を実現するために注目されたのが、価格ではなく技術提案力を評価する「プロポーザル方式」であった。我が社でも発注方法の変化

に合わせ、業務実績検索や手持ち業務情報等の把握ができる「プロポーザル管理システム」を即座に構築するなど、技術競争に対する早期対応で受注拡大を図った。

それ以外にも、会社のさらなる拡大・強化のため、1999年には北陸地域の営業補強と下水道部門の強化を狙って(株)中央設計技術研究所を、2001年には山陰地域の営業強化とGPSなどの航空測量分野への



JASDAQに上場し、開かれた会社となる(2000年)。

進出を目的に(株)ワールドをグループ会社の一員として迎えた。これにより、保有していなかった技術とこれまで培ってきた建設コンサルタントとしてのノウハウを融合させ、複雑化・多様化した案件に対し、総合的な提案が可能となった。次に社内改革として、全社統一型の統合システムTMSを構築した。グループ各社が保有する新技術を中心に営業を行い、グループの相乗効果による受注拡大と、品質確保による競争力向上を図った。第45期(2001年)には、第7代社長に廣谷彰彦が就任した。

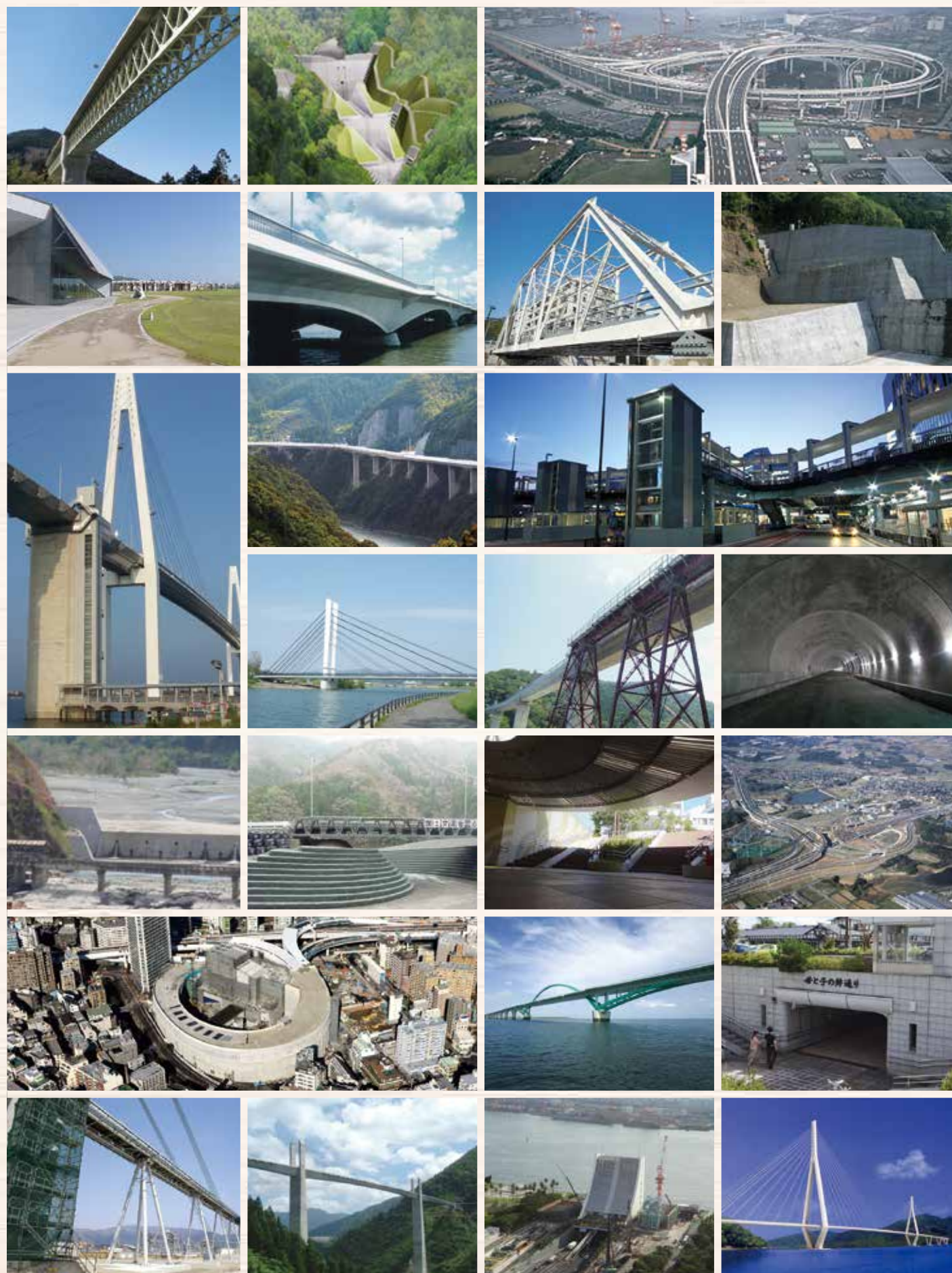
そして50年間の集大成として、(株)オリエンタルコンサルタンツを基幹企業とした純粋持株会社、(株)ACKグループを設立した。これは、企業価値の向上やグル



ワールドカップ橋国際設計コンペでモニュメント性や韓国の歴史文化をイメージし提案、1位を獲得(2000年)。

ープの強化、事業拡大などが目的であった。(株)オリエンタルコンサルタンツは(株)ACKグループの基幹企業として、業務の中核を担う存在となり、行政支援や施設保全、交通関連、防災関連等、マネジメント分野のさらなる拡大を行い、グループ化のメリットを生かしてワンストップサービスに向けた新規事業の開拓を積極的に推し進めていった。この時、我が社の社員数は763人、売上高は153億4800万円であった。

写真で見るOCの事業①



取締役 専務役員

青木 滋
Aoki Shigeru

株式会社オリエンタルコンサルタンツ

OCを語る

Part.1

事業内容(ハード)編

新設から維持管理の時代へ。 技術力と付加価値を向上。

大規模災害に備えた国土強靱化や、インフラの維持管理が注目されています。
事業本部長の青木役員から、今後のビジネスの変化や展望についてお話を伺いました。

我が社はPCのパイオニアとして創業を開始し、高度経済成長期から橋梁を中心として、本州四国連絡橋、高速道路、新幹線、万国博など社会への貢献度の大きいプロジェクトに関わってきました。その後は道路

やトンネルの設計、そして施工管理分野にも進出。さらに交通・都市計画や環境など分野を拡大し、総合コンサルタントとしての地位を築いてきました。つまり設計などハード系の

技術力は、我が社のビジネスの根幹となるものです。

一方、世の中はこの10年ほど、大規模震災の経験や想定をふまえた国土強靱化、笹子トンネル天井板崩落事故などによるインフラメンテナンス時代の到来と、新設から維持管理に大きく変化しています。特に予算の限られている自治体では、インフラ単体の設

計ではなく、地域全体で優先順位をつけ、どのようにコストを平準化していくかなど、広い見識に基づいた計画が重視されています。自治体ごとに課題は異なる上、これには1年単位ではなく5年、10年という長期的な視野が必要。また、計画～設計～施工管理～点検までを含め、1つのサイクルでの包括的な維持管理にも期待が寄せられています。

かつてのように、行政の方が現場をよく知る時代ではありません。我々が主導的に現場の課題を理解し提案していかないと、事業そのものが動かない。将来的には、我々が自治体のアドバイザーのような存在で関わっていくべきだと思います。そのためには技術力の高さは大前提。構造物の考え方や仕様が理解できないと、維持管理はできません。その信頼を構築した上で、マネジメントの仕方やコストダウンの方法を提案する。あるいは地域住民に的確に伝えるなどの付加価値が求められます。

かつて我が社は設計から施工に、そして計画へと事業を拡大してきました。そして現在、メンテナンスはもちろん、指定管理やコンセッションなど新たな可能性を追求しています。挑戦する力や気持ちを忘れず、ニーズに合った地域貢献を目指したいと思います。

青木 滋(あおき・しげる)

取締役 専務役員 事業本部長 東京理科大学卒

入社後は環境影響評価など、交通計画を中心とした業務を担当する。中部支店では計画系の業務拡大に寄与。万博関連を含め、交通・都市計画から道路の設計まで幅広い業務に従事する。環境部長、営業部長を担当後、現職となる。



執行役員

宮内 和則
Miyauchi Kazunori

株式会社オリエンタルコンサルタンツ

OCを語る

== Part.2 ==

事業内容(ソフト)編

地域密着でニーズを把握し、自治体を中心に分野を拡大。

建築士から転身し、OCでは自治体の総合計画業務等で鍛えられたという宮内役員に、ソフト系事業の醍醐味や、事業領域拡大に対する目標などを伺いました。

我が社は構造物の設計からスタートした会社ですが、交通・景観・環境などの計画分野は歴史が古く、私の入社時にはすでに多くの実績がありました。さらに最近ではソフト分野が大幅に増加し、様々な業務を手がけています。ただ、ハード・ソフトと明確に分けることには違和感があります。例えば河川では堤防を造るハードもあれば、災害時の避難計画のようなソフトもある。境界を意識しない方が、的確な提案ができると考えるからです。

数値化できる部分の多い設計とちがいで、計画は受ける側で判断が異なる場合があります。また、提案が正しいかどうか判断しづらいため、プロセスを含めロジカルで簡潔に説明できる能力が求められます。

これまでの担当業務に自治体の総合計画があります。これは総務省によって定められた自治体に必須の最上位の計画。この下に個別の計画を作り、そこに予算がつく。つまり自治体の経営計画を策定するような仕事です。具体的には地域の現状を把握し、地区ごとに意見交換やワークショップを行い、地元住民と合意形成します。いろんな視点から調整する必要があり、大いに鍛えられました。地域のニーズや課題を捉え、論理的に物事を進めて計画を作り上げる。これは、今後のコンサルタントに必須の能力です。

また、国営あづみの公園の包括管理業務につながる、前段階での仕事にも従事しました。新しい分野には実績が必要。その後の事業経営や指定管理業務の受注増加へのきっかけになりました。公園だけでなく、道の駅にも注目しています。

地場物産を売る、ドライバーが休憩するだけでなく、新たな産業の創出などポテンシャルは大きい。道の駅的设计だけでなく、運営も視野に入れ取り組みたいと考えています。

A photograph of a man in a dark suit and white shirt, seated and gesturing with both hands while speaking. He is positioned on the right side of the frame, with his hands raised and fingers spread. The background is a plain, light-colored wall.

ソフト系事業は自治体を中心に、まだまだ拡大の余地があるため、営業や事業企画の方々と市場開拓を推進しています。そのために異業種とのアライアンスも含め、いろんなことにチャレンジできる組織へと成長したいと思います。

宮内 和則(みやうち・かずのり)

執行役員 統括本部 副本部長 兼 人事企画室長 法政大学卒(取材当時:執行役員 事業本部 副本部長 兼 地方創生事業部長)

大学を卒業後、建築設計事務所で実績・経験を積み、30代半ばにキャリア採用でOC入社。建築の設計と都市計画を担当し、都市地域部長として活動する。関東支店、関西支店の支店長を経て事業本部副本部長、現在は統括本部の副本部長として従事。

情熱とやりがい宣言! 60周年への思いを語る

2017年で60周年という節目を迎えるオリエンタルコンサルタンツを支えるのは、日本全国で、そして海外で地域社会に貢献する社員一人ひとりの思いです。そこで、多くの社員みなさんにご協力いただき、60周年に向けた言葉を集めてみました。まさしく「情熱とやりがい宣言」。次代の我が社を担う、社員たちのメッセージをお読みください。



[illegible]

として2年目の成長、未知への飛びつきに過ぎない。適度な日々が成長につながるように、前職と異なる分野での不慣れなことも多く経験し乗り越えていくのです。日々変化するCIM-3D分野の発展に努めたいと思います。	前社主として会社代表としての、OCJの大きな志とプロの人間に託された役割を覚えています。毎日ドタバタ仕事していますが、ドボジョの一人として日々成長しています。	99年4月に新卒で入社し、2005年に一度退社し、中絶して戻った。時の流れは早くもついでに間に合った。振り返ると2008年かまだOCJのお世話になっています。トータルでは約20年、お世話になった皆さんに感謝です。	入社以来「達成感」を何度も味わうことが出来て苦痛や多様な経験が過ぎました。振り返ると同じようなおかげで人生がやっとなりました。感謝です。	入社してからは前回の半年（もしくは）振り替えて2年と（あるいは）2年。体力の低下や年齢のおかげで14年目、失敗が頻りにして、周りの方々のおかげで人生がやっとなりました。感謝です。
入社して約21年、旧や若輩、公衆の設計や管理、多様な経験を積み重ねてきました。たくさん学びたい。若者の流れに、自分もついていけることを学ぶことが、大変感謝しています。	21世紀の暮れに社内に入社。当時、トヨタ、ジーンズ、多様な経験を積み重ねてきました。たくさん学びたい。若者の流れに、自分もついていけることを学ぶことが、大変感謝しています。	入社後、中部一本として関西・九州（四国）から一度入社。経験や年齢が過ぎました。振り返ると同じようなおかげで人生がやっとなりました。感謝です。	入社して約21年、旧や若輩、公衆の設計や管理、多様な経験を積み重ねてきました。たくさん学びたい。若者の流れに、自分もついていけることを学ぶことが、大変感謝しています。	この間に、入社したと想ったのに、あついている間に23年の経験が過ぎました。振り返ると同じようなおかげで人生がやっとなりました。感謝です。
「前職に比べ、僕の場合は20年」前職も旧や若輩、公衆の設計や管理、多様な経験を積み重ねてきました。たくさん学びたい。若者の流れに、自分もついていけることを学ぶことが、大変感謝しています。	入社して約21年、旧や若輩、公衆の設計や管理、多様な経験を積み重ねてきました。たくさん学びたい。若者の流れに、自分もついていけることを学ぶことが、大変感謝しています。	入社して約21年、旧や若輩、公衆の設計や管理、多様な経験を積み重ねてきました。たくさん学びたい。若者の流れに、自分もついていけることを学ぶことが、大変感謝しています。	入社して約21年、旧や若輩、公衆の設計や管理、多様な経験を積み重ねてきました。たくさん学びたい。若者の流れに、自分もついていけることを学ぶことが、大変感謝しています。	入社して約21年、旧や若輩、公衆の設計や管理、多様な経験を積み重ねてきました。たくさん学びたい。若者の流れに、自分もついていけることを学ぶことが、大変感謝しています。

して年が経ちていってませんが、ほとんど経験
 を得た人間から刺激を受け、充実した日々を過
 してきています。今月の到着が、私の成長に繋がっ
 ていて感じます。今に臨みます。これからも日々精
 進していきます。

[illegible]

社に半々、または右の方が多いかもしれませんが、言われたことを一つ一つ確実に実行できるように頑張りたいです。	多くの方々に助けられながら私自身も学びたい。感謝の気持ちを忘れずに仕事に取り組もうと思います。	6年目です。いろいろな仕事で楽しくなってきました!! 感謝を込めて書いたのは、建設コンサルタント企業に未経験の分野でしたので、大変に感謝です。支えていたいろいろな先輩の皆様には大変感謝しております。	6年目です。いろいろな仕事で楽しくなってきました!! 感謝を込めて書いたのは、建設コンサルタント企業に未経験の分野でしたので、大変に感謝です。支えていたいろいろな先輩の皆様には大変感謝しております。	入社して35年、建設業一筋でした。東京、施工管理、広報、企画、生産、土木と東京と、様々な現場で、様々なことと仕事をすることが、技術としての糧となりました。
色々と学びたい。新しいことに挑戦したい。今の自分を見つめ直し、成長したい。22年間、会社で過ごして、いろいろな経験ができた。これからも、新しいことに挑戦したい。今の自分を見つめ直し、成長したい。22年間、会社で過ごして、いろいろな経験ができた。これからも、新しいことに挑戦したい。	色々と学びたい。新しいことに挑戦したい。今の自分を見つめ直し、成長したい。22年間、会社で過ごして、いろいろな経験ができた。これからも、新しいことに挑戦したい。今の自分を見つめ直し、成長したい。22年間、会社で過ごして、いろいろな経験ができた。これからも、新しいことに挑戦したい。	色々と学びたい。新しいことに挑戦したい。今の自分を見つめ直し、成長したい。22年間、会社で過ごして、いろいろな経験ができた。これからも、新しいことに挑戦したい。今の自分を見つめ直し、成長したい。22年間、会社で過ごして、いろいろな経験ができた。これからも、新しいことに挑戦したい。	色々と学びたい。新しいことに挑戦したい。今の自分を見つめ直し、成長したい。22年間、会社で過ごして、いろいろな経験ができた。これからも、新しいことに挑戦したい。今の自分を見つめ直し、成長したい。22年間、会社で過ごして、いろいろな経験ができた。これからも、新しいことに挑戦したい。	色々と学びたい。新しいことに挑戦したい。今の自分を見つめ直し、成長したい。22年間、会社で過ごして、いろいろな経験ができた。これからも、新しいことに挑戦したい。今の自分を見つめ直し、成長したい。22年間、会社で過ごして、いろいろな経験ができた。これからも、新しいことに挑戦したい。

[illegible]

情熱座談会

過去に学び、 未来を創造し、 今を行動する

～真に魅力ある企業の実現に向けて～

OCウェイなどを通じてすでに周知されつつある、我が社の新たな「経営理念・経営姿勢・行動指針」。この素案はどのようなプロセスを経て、どんな思いで策定されたのでしょうか。現経営陣を代表して野崎社長、さらに3名の次世代経営層に対してお話を伺ってみました。



取締役 常務役員

三百田 敏夫
Sanbyakuda Toshio

株式会社オリエンタルコンサルタンツ

OCを語る

Part.3

会社規模・組織編

財団への出向をチャンスと捉え 技術畑からマネジメントへ。

設計・施工管理に従事した10年間を経て、独自のキャリアを構築した三百田役員より
社員、そして企業の成長に欠かせない組織づくりについてお話を伺いました。

神戸市と淡路島を結ぶ明石海峡大橋は、中央径間が世界最長の吊り橋です。入社直後から約10年間、そのビッグプロジェクトの設計・施工管理に従事。開通時に家族と共に橋の上を歩いた時は、まさに夢のある仕事だと実感しました。

そこで得た経験を活かし、本社に戻って技術を磨こうと思っていた矢先のこと。国交省(当時は建設省)の

外郭団体である財団法人への出向を命じられたのです。ここでの仕事は、工事積算を改革するための体系と情報システム構築。当時は「なぜ自分が!?」と戸惑いもありましたが、OC代表

として全力で関わろうと奮起し、約2年半全力で取り組みました。その後、積算の体系化とシステム化により劇的に合理化が進んだことを考えると、業界全体に

貢献できる素晴らしい機会だったと思います。この実績により、当時のITによる経営改新を目的に営業や経理など業務管理システムを構築するIT推進室長を拝命。その後41歳という若さで、子会社の代表取締役を担うなど、新たな道が開けたきっかけとなりました。

これまでの経験から、現場でも管理部門でも「人・モノ・金・情報」をどう使うかが重要。何が求められていて、どうすれば有効な成果を出せるか。社会貢献とはいえ、どう利益を出すかを熟考すること。また、人脈づくりにも力を注ぐべきです。単に知り合うのではなく、仕事で信頼を勝ち取る。私自身、明石海峡大橋のプロジェクトや財団法人への出向という機会を通じてできた、国交省・関係団体や他社の方々との関係は今でも続いています。信頼関係があれば、業務の遂行においてはもちろん、新たな情報収集にも有効です。

ここ数年、売上や社員数など会社規模が拡大しています。スケールメリットは出るものの、成長スピードに組織の仕組みが追いつかないと管理が難しい。社員一人ひとりが自由な発想で日々の業務に取り組むには、経営基盤の強化が不可欠です。2020年には社員1,000名、売上1.5倍という会社の成長に向け、全力で取り組みたいと思います。

三百田 敏夫(さんびゃくだ・としお)

取締役 常務役員 統括本部長 横浜国立大学卒

入社後は各種構造物の調査・設計業務に従事。約10年間、明石海峡大橋の下部工設計・施工管理業務に携わる。財団法人への出向、子会社のオリエス総合研究所で代表取締役社長を経験。OCで執行役員、取締役などを経て現職となる。

過去に学び、未来を創造し、今を行動する

～真に魅力ある企業の実現に向けて～

**次世代経営層育成WGと
現経営層との本音の議論で
経営理念などを再構築**

——はじめに野崎社長から、
今回の取り組みの背景や思い
について伺えますか。

野崎 大きく2つあります。
1つは技術・サービスの品質
が重要だということを再確認
する必要があったこと。10年
ほど前に設計成果におけるミ
スが増え、品質を疎かにした
という大きな反省がありました。
その後反省をふまえ、55
期から再生計画を作り経営を
立て直してきたのですが、再
びここ1、2年、気の緩みを
感じていたことがきっかけで
す。もう1つは、真に魅力あ
る企業になるには、役職員一
人ひとりのレベルアップが必
要だということ。いま
2020年に向けた新成長計
画に基づき経営を進めていま
すが、これを達成するための
核となるものが必要だと感じ
てきました。そこで、経営理
念と経営姿勢、さらに役職員
にとつての原理原則となる行
動指針の再構築が必要だとい
う結論に至りました。

出本 合同合宿は参加者総勢
40名、本社2階の会議室で丸
2日間、缶詰状態というシチ
ュエーション。工藤さんが言
うように、WGでは議論の土
台作りに時間がかかり、十分
に掘り下げ切れていない反省
もありました。結局現経営陣
から経営を教わる場のように
なっていました(笑)。
野崎 私がファシリテーター
となり、現経営層からの発表
の後、次世代経営層に発表し
てもらいました。丸2日間の
議論で、それぞれの論点が明
確になったと思います。

**新たに策定した行動指針の
理解浸透を深めながら、
全員経営を推進**

——経営理念、経営姿勢、行
動指針を検討する中で、着目
したポイントについて伺えま
すか。

工藤 我が社の現状課題に対
して必要だと思ったのは行動
指針。なかでも社員一人ひと
りが能動的に動くという、率
先行動を重視しました。いく
ら技術に長けていても「発言
する」「計画する」までで、
「行動する」前で止まってし

——通常、理念やビジョンは
トップダウンで決めるもので
す。しかも、次世代経営層の
メンバー選定から意見のとり
まとめまで、多大な努力がか
かります。そこにはどんな意
図があるのですか。

野崎 私一人が原案を作成し
て、果たして真に役立つもの
になるのだろうか。そう考え
た時、次世代経営層育成WG
を作り、検討を促す方法を採
用しました。つまり現経営層
と次世代経営層がそれぞれ考
えをまとめ、意見をぶつけあ
って議論する手法です。

役職員が内容を理解するだけ
でなく、行動するには共感が
必要です。そのためには参画
するプロセスが大切。結果と
して意識が高まり、密度の濃
い議論ができました。また全
社員にも参画意識を持つても
らうため、意見照会を実施し
ました。作成過程を見える
化、タタキ台に対する意見を
集約します。また私自身が全
社を回ってキャラバンを行
い、そこで出た意見をもとに
加筆修正。最終的には
2017年に予定している60
周年記念事業の一つとして確
定するという、約1年半の取

まっては社会のニーズには応
えられない。自らの積極的な
行動が求められていることを
強調したかったのです。

出本 全員経営を意識しまし
た。最近、若くして管理技術
者になる人や、我が社でのキ
ャリアの浅い方が会社の顔と
してお客様の窓口を担当する
機会が増えていきます。社員全
員に同じ判断基準が求められ
る時、行動指針がないと意識
の統一ができません。行動指
針を作ることで全員経営につ
ながると思います。

今村 これまでも経営理念は
ありましたが、与えられたも
のという印象。今回は「経営
理念」「経営姿勢」「行動指
針」の3つを一気通貫で議論
することができました。なぜ
その行動をするべきかという
理由も含め、会社として一枚
岩にすべきことが明確になり
ました。

野崎 バリユーはリーダーシ
ップとかコミュニケーション
などに言及していて、行動指
針も含まれています。ところ
が、実際に体现できているか
という点と疑わしい。その意味
では、今回の行動指針はバリ
ユーを発展させたものと言え

り組みとなります。

——WGへの参加メンバー決
定から、現在にいたるまでの
活動内容についてお聞かせく
ださい。

工藤 最初に行ったのは、我
が社の過去をふり返ること。
我々3人は入社20年ほどで
すが、OCの歴史は約60年
です。時代ごとのニーズや課題
に取り組んできた結果、今の
会社がある。目の前の課題を
議論する前に、なぜ現状があ
るのかを共有することからス
タートしました。1つの言葉
でも、メンバーにより解釈が
異なります。認識のギャップ
を埋めることに時間を費やす
こととなり、議論の土台を作
るのに時間を要しました。

今村 WGのメンバーだけで
2、3週間に一度の会議で議
論を重ねてきました。これだ
けのメンバーが参加した経営
方針に関する議論は初めて
で、それぞれの主張を共有す
るのに時間がかかりました。
TV会議やメールでは、みん
なの思いが1つになりませ
ん。現経営陣との合同合宿前
には全国から本社に集合し
て、顔を合わせての意見交換
を実施しました。

るかも知れません。

——行動指針に盛り込まれた
キーワードについてはいかが
ですか？

出本 1つはプロフェッショ
ナル。これにはお客様に対し
て、価値ある技術やサービス
を提供し続けるという意味を
込めました。

今村 全員経営に必要な言葉
として、コミュニケーション
とチームワークです。世代や
環境が異なれば考え方も違
う。お互いの思いを隠さず主
張し、お互いの理解を深める
ことが大事だと思います。

工藤 創意工夫、スピード、
粘り強さですね。これらは顧
客への価値に関する言葉で
す。組織として健全に経営し
て生き残っていくには、品質
や受注において競争に勝つこ
とが大前提。他社も走ってい
るわけで、のんびり走ってい
れば負けてしまいます。競争
意識を高めていきたいという
期待を込めました。

——WGに参加して苦勞され
たことは何ですか？

今村 この3名は同じくらい
の年代で、皆が同じような思
考だと思っていました。そこ
ろが、平日は時間が限られる

工藤 誠(くどう・まこと)

関東支店 プロジェクト開発部長 兼
都市デザイン部長
地方創生事業部副事業部長 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了

1997年入社、東京事業本部環境
文化部に配属される。2005年には
景観分野の責任リーダーを拝
命。2011年に低炭素・エネルギー
部長を担当する。現在は地方創生
など幅広い業務に従事している。

野崎 秀則(のざき・ひでのり)

代表取締役社長 立命館大学卒

1982年入社。構造・景観など幅広い分野に従事す
る。31歳の時、当時の社内最年少で技術士を取得。
中央設計技術研究所の代表取締役、OC取締役など
を経て2009年に代表取締役に就任。

出本 剛史(いずもと・たけし)

関東支店 地下構造部長 山口大学卒

1997年入社以来、トンネルや道路分野を
中心に活動する。国交省・沖縄総合事務局
から受賞した表彰は20件を超える。九州
支店技術部長、ACKグループ統括副本部
長を経て現職。

今村 博行(いまむら・ひろゆき)

事業本部 主幹 名城大学卒

入社後は中部支店、関西支店に勤務。施
工管理において山岳トンネルの関連業務
などを担当後、本社・関東支店でマネジメ
ントに従事。現在はOC事業本部とACK
グループ統括本部を兼務。

ものを作って行動指針を評価に活用できないでしょうか。社員同士のコミュニケーションツールの一助になればと思います。

野崎 行動指針だけで経営はできません。目標を立てて利益を出し続けるためには、経営計画が必要です。経営理念、経営姿勢、行動指針、さらに経営計画が一貫通貫となれば、目標達成が加速すると思います。会社の経営ともリンクし、社員の目標ともリンクする。今回策定したものは、いろんな仕組みの中で活用していきたいと考えています。

野崎 秀則

会社の経営と社員の目標にリンク。
経営計画と一貫通貫した取り組みで、
新成長計画の目標達成を加速。

って入社した時は、社会貢献への熱意が大きい。キャリアを積み家族ができれば、豊かになりたいと考えます。また、仕事で評価されればお客様を大事にしたいと思うはずですよ。よく考えれば同じことを伝えているわけです。

野崎 さすがは次世代経営層。素晴らしい意見だと思います（笑）。

行動指針を普段の業務に活かし、
今回策定したものを原動力に
各自のモチベーションを向上。

を含む6人で議論の方向性を調整し、リーダーがそれぞれの班に議題を落とし込むのですが、徐々に論点がずれていくことが多々ありました。熟考を重ねたつもりでしたが、深掘りしたい論点が話し合われていない。その延長線上で、理解浸透の大切さや困難さを実感しました。

として成長し続けることができないからです。

工藤 社員満足を追求すると、顧客満足や社会貢献がないがしろになるという意見もありますが、これは議論が未熟であり、もう少し詰めて考えたいとわかってくると思います。

野崎 社員満足だけを重視して、目標が実現できるほど甘くはありません。社員満足を向上させるなら、同時に顧客満足と社会貢献を向上させる必要があります。

今村 表現の違いであって、ある年齢になれば、

市場で勝ち、社員が幸せを感じる
「全員経営」を確立し、
組織力強化に貢献したい。

社員個人の成長や目標、
会社の経営計画ともリンクし
社内ベクトルの統一を実感
——議論を深める中で感じた
ことはありますか。

出本 合同合宿で現経営層と
意見をぶつけ合うなかでは、
内容に関して大きな矛盾やキ
ャップは感じませんでした。
ただし、行動指針の表現方法
には隔たりがありました。

野崎 当初、現経営層が考え

たものには多くの解説がしてありました。これは、行動の前に考え方を理解してほしいという思いが強かったからです。一方、WGの意見は「短いセンテンスにしてほしい」。要するにキャッチコピーのような短いステートメントの方が、インパクトがあり社員も受け入れやすいという考え方でした。最終的に30の行動指針が完成したのですが、WGが作ったものが行動指針となり、次のページから

今村博行

今村博行

A portrait of Hirofumi Imanaka, a middle-aged man with glasses, wearing a dark suit, white shirt, and a striped tie. He is seated and looking slightly to the left of the camera. His hands are clasped in front of him. A watch is visible on his left wrist. The background is plain white.

出本剛史

顧客に提供する価値を高め、一人ひとりが能動的に活躍。「率先行動」で意識改革を。

——最後にひと言ずつ今後の
意気込みをお聞かせください。
い。

今村 今回策定したものが原動力として各自のモチベーションアップのきっかけとなり、新成長計画の達成につながると期待しています。

出本 市場で勝ち続けること。そして社員みんなが幸せを感じる。そのために、全員経営に向け組織を強化したいですね。

工藤 全員経営の達成には、

ずです。

野崎　くり返しになります
が、真の魅力ある企業になる
には、社員満足・顧客満足・
社会貢献を全員が実感できる
ことが大切です。60期を迎え
る我が社にとって、今回の取
り組みはスタートライン。社
員全員が成長するきっかけと
なれば、心から嬉しく思いま
す。

——本日はありがとうございました。

まず個の強化です。力を出し惜しみすることなく率先行動する。一人ひとりの目標達成が、結果と

～真に魅力ある企業の実現に向けて～

ものを作って行動指針を評価に活用できないでしょうか。社員同士のコミュニケーションツールの一助になればと思います。

野崎 行動指針だけで経営はできません。目標を立てて利益を出し続けるためには、経営計画が必要です。経営理念、経営姿勢、行動指針、さらに経営計画が一貫貫となれば、目標達成が加速すると思います。会社の経営ともリンクし、社員の目標ともリンクする。今回策定したものは、いろんな仕組みの中で活用していきたいと考えています。

工藤誠

次なる成長に向けて

「重点化プロジェクト」と「情熱とやりがいプロジェクト」。
そのどちらも、企業文化として浸透しつつあります。
ここではそれぞれにスポットを当て、現状を見つめることで
“OCのこれから”について考えていきます。





執行役員
藪内 一彦
Yabuuchi Kazuhiko

株式会社オリエンタルコンサルタンツ

OCを語る

— Part.4 —

制度・風土編

挑戦する風土を大切にしつつ PDCAの仕組みづくりを推進。

営業の主体的活動支援や事務作業のガイドライン化など、我が社の成長に向けた新たな取り組みを推進する藪内役員に、社風や制度についての考えを伺いました。

もともとOCは、橋梁メーカーから出発したベンチャー企業です。そのため、新しいことに挑戦したい社員には「ノー」と言わない会社。やる気のある方にとって働きやすい社風だと思います。

私が入社した頃は、橋梁・道路の設計が中心で、交通・都市計画や環境などソフト系の仕事をやり始めた時期。配属された九州支店には、計画系の仕事ができる人はいませんでした。専門は道路の設計で、しかも新人にも関わらず「計画系の仕事にぜひ挑戦したい」と手を挙げたのですが、「やってみなよ」というひと言（笑）。ところが設計と計画は、まったく異なる仕事です。身近に指導者がいない中、関東支店の諸先輩方に教えを乞う、最新の論文を収集して読み漁るなど苦労もありましたが、区画整理事業やまちづくり計画など徐々に理解を深めて自治体に提案。北九州市全域の道路計画を策定したプロジェクトでは、日本道路協会から優秀賞を授与されました。その後、この論文を使って33歳で技術士を取得。成長のきっかけとなる思い出深い出来事でした。

現在は人材育成に向けた、研修の企画運営に携わっています。例えば、これまで事業計画（外勤）の営業の役割は限定的でした。顧客と直接の接点を持つ営

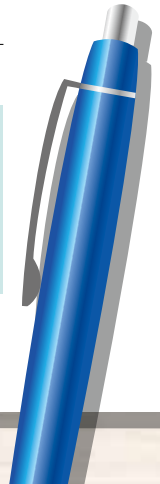
業が主体的に動けるよう、自ら担当エリアの市場調査をし、戦略を作って行動する。その結果を見直すことでPDCAサイクルを構築。まだこの活動は2年目ですが、「事業拡大の主役」として成果をあげ、受注が大幅に増加しています。これは、地域に根ざした活動が評価されている証です。

また、情熱とやりがいPJの一環として、事務作業のガイドライン化を推進。ルーティンは派遣の方にお願いして、社員が付加価値の高い仕事に集中することがねらいです。当初10～20のガイドラインを想定していたものが300以上に増加。WGでさらに議論を深めているところです。今後はこれらの仕組みや成果を、いかに更新しながら伝承していくかが大事。今後、私自身支店に異動になりますが、成功事例を共有するなど、効果を全社に発信していきたいと思います。



藪内 一彦（やぶうち・かずひこ）
執行役員 事業本部 九州支店長 兼 沖縄支店長 鳥取大学卒（取材当時：執行役員 統括本部 副本部長 兼 人事企画室長）

入社後、東京での研修を経て九州支店に配属。道路の設計や都市計画、交通計画などを中心に約20年間を過ごす。その後は単身赴任で関東、関西、四国の各支店へ異動し、総合マネジメント事業部長、統括本部で副本部長を経て九州支店長。



防災

最大レベルの津波に対しても生命を確実に守る

国内初の津波避難シェルターを設計。

高知県室戸市に計画された津波避難シェルターの実設計を行いました。建設位置は地表踏査、地質調査を踏まえて決定。耐震構造、止水構造とし、入り口には漂流物の衝突に備えて衝突防止柱を設計しました。今回は崖地型ですが、海岸線に平地が広がる地域で望まれるのは地下型や半地下型。完全密閉型となり、安全性とコストの両立が求められるため難易度は高いですが、いずれ実現させたいです。



高根 努 (たかね つとむ)

関西支店 国土技術部 次長
近畿大学卒

OC入社後は、関西支店において地下構造に関する業務に従事。その後、建設省土木研究所への出向を経て、現在では斜面防災・設備防災関連の業務も担当する。

再生可能エネルギー・スマートコミュニティ

起伏の多い中山間地形を生かした小水力発電で

再生可能エネルギーによる環境配慮と地域貢献を両立。

「中津川市落合平石地区小水力発電事業」では、大正時代に整備された既存の農業用水路の落差を利用し、発電施設を整備するとともに、老朽化した水路を改修整備しました。地域の方と協議を重ね、農業用水路としての利便性も向上。固有の資源を生かして地域活性化に結びつける事業は、全国の様々な地域で求められています。今後は国内だけでなく、海外への展開にもチャレンジしたいと考えています。



工藤 誠 (くどう まこと)

関東支店 プロジェクト開発部長 兼 都市デザイン部長
地方創生事業部副事業部長 兼 株式会社南アルプスグレートウェイ 代表取締役
東京工業大学大学院

1997年入社、東京事業本部環境文化部に配属される。2005年には景観分野の責任リーダーを拝命。2011年に低炭素・エネルギー部長を担当する。現在は地方創生など幅広い業務に従事している。

交通(高度化・総合化)

避難計画の策定・評価する際に活用できる、

大規模地震時特有の交通現象シミュレーションモデルを開発。

東北大学の桑原研究室と民間企業7社による共同研究体「DOMINGO」に参加し、ビッグデータを活用した減災計画の立案や技術・システム開発を行っています。その中で各メンバーが持っている技術ノウハウやデータを融合し、広域道路網交通流シミュレータ SOUND®をベースとする災害時避難交通シミュレーションモデルを開発しました。今後は、豪雨・豪雪における交通障害予測や原発避難計画策定への適用など、活用シーンを拡大させるつもりです。

※東京大学生産技術研究所、(株)アイトランスポートラボが開発



大畑 長 (おおは たかねし)

東北支店 技術部 技術主査
北海道大学大学院

2006年入社後、東北支店で主に交通・計画分野を担当。東日本大震災が発生した2011年に東北大学桑原研究室へ出向。2014年より東北支店に復職し、現在は主に交通分野からまちづくり業務に携わる。

東松島市

淀川

石巻市

インフラ保全・運営管理

地下駐車場の長寿命化とサービスレベル向上を目指し

3Dデータを用いてわかりやすく管理。

多くの地下駐車場では、施設の長寿命化とサービスレベルの向上が求められています。そこで、利用者、所有者、管理者ともに満足する施設管理方法を検討。3次元レーザースキャナー(FOCUS)による3Dカルテにより容易に損傷の確認ができるなど、わかりやすい管理方法を考えています。今後、設計施工で用いられる3次元データとの組み合わせにより、設計・施工・管理にいたるまで、理想的な空間データ活用による施設計画・管理支援ができればと思っています。



倉田 雅人 (くらた まさと)

関東支店 地下構造部 次長
日本大学卒

構造設計を中心に景観・環境グループ、地下構造物の設計・維持管理などの業務に携わる。景観業務に刺激を受け、「地下構造だからできること」をモットーにトンネル設計や駐車場管理業務を担当。

地域活性化

公共施設の指定管理者の枠を超え

地域と連携した様々な施策を通じて地域活性化を実現。

「前橋市中央児童遊園(るなばあく)」の指定管理者として、地域と連携した様々な企画・イベントの実施やメディアミックスによる広報・PRの実施。その結果、運営管理初年度の平成27年度は年間利用者数131万人を超え、過去最高*を達成しました。今後は、投資による休憩施設整備と飲食・物販事業を展開する予定です。また、指定管理事業と地域活性化や観光振興事業等を組合せ、地域ブランディングに取り組んでいきたいと思っています。

※管理運営が民間に移行後



中村 慶之介 (なかむら けいのすけ)

関東支店 地域活性化推進部 副主任 兼 株式会社オリエンタル群馬 ディレクター
事業構想大学院大学卒

関西支店で橋梁設計、関東支店では景観デザインに関する業務に従事。2012年より包括管理事業及び地域活性化マシメント事業に携わる。現在は、群馬県前橋市に設立した(株)オリエンタル群馬と兼任。

海外新規開拓

アフリカでのニーズと我が国の技術のマッチングで

日本企業と現地企業の架け橋となる。

「第6回アフリカ開発会議(TITADVI)」のサイドイベント「日・アフリカ官民インフラ会議」の事務局として会議の運営を行いました。また、日本企業が現地へ進出する際の課題抽出・分析や解決策の提案にも取り組んでいます。「質の高いインフラ投資」は政府も推進しており、官民一体となって日本企業の進出支援を実施することが重要。今後は、他の地域にも展開していく予定です。



中嶋 一雄 (なかしま かずお)

事業本部 海外事業部 副事業部長
国土建設学院卒

前職ではコンサルタントとして道路設計や施工管理に従事し、OC入社後は高速道路や交差点などの設計を担当。海外事業戦略室を経て、現在は海外事業部の副事業部長として海外業務に携わる。

都市再生/民間開発

分断されていた町と町を結んだことで、

中心市街地が再び盛り上がるきっかけに。

3年ほど前に策定した「(仮称)三日町六日町街区にぎわい拠点整備基本構想」が評価され、「江陽閣ガーデンテラス」の設計と工事監理を任されました。最大の特徴は、ビルを貫く公共用通路。これまでは迂回していた三日町側と六日町側が結ばれ、中心市街地の利便性・回遊性が大幅に改善しました。これからは地元の方々とともに、エリア全体のまちづくりに携わりたいと考えています。



浅野 清 (あさの きよし)

関東支店 都市デザイン部 担当次長 兼 事業企画部
名古屋大学大学院

景観デザイングループにて主に都市空間や道路空間のデザイン業務に携わる。その後は民間や自治体からの業務を中心に、民間開発プロジェクトや道の駅など建築分野へ業務領域を拡大している。

撮影者 八木浩榮

事業経営

全国展開できる観光ビジネスモデル確立を目指し、

地元企業の一員として事業を推進。

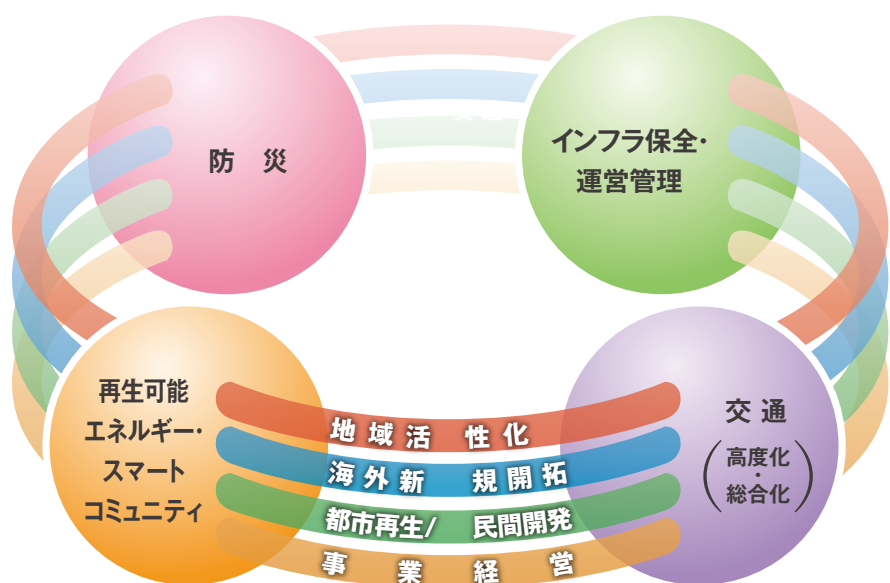
南アルプス市の豊富な地域資源を活用した観光商品の開発や、鉄道駅が無い市内における移動手段としての超小型モビリティレンタルサービスなど、南アルプス市の着地型観光事業を展開しています。平成28年3月には新会社として、株式会社南アルプスグレートウェイを設立。南アルプス市の観光地域づくりを推進する舵取り役となり、地方創生の事業モデルを形成・確立したいと思っています。



二村 達 (ふたむら とおる)

関東支店 プロジェクト開発部 副主任
名古屋大学大学院

関東・関西支店で交通に関する業務に従事。2010年より低炭素・エネルギーに関する業務を経て、現在は再生可能エネルギー事業や着地型観光事業の事業経営に携わる。(株)南アルプスグレートウェイと兼任。





人材育成の強化 + チームづくり

スキルアップ講義+階層別研修

スキルアップ講義+階層別研修出席率

83%

我が社の人材育成の基本方針は、「自律した個であること(社員の約束)」、「個を育成・支援すること(会社・仲間の約束)」の両輪で行うこととしています。わが社では、プロフェッショナル人材としての成長を後押しするため、毎年1回、全社員を対象としたスキルアップ講義を開催するほか、概ね3年程度で全社員が参加する選抜型の階層別研修を実施しています。



河田 皓介(かわた-こうすけ)

関西支店 国土技術部 技術主査
愛媛大学大学院
2008年入社。関西支店に配属され、主に山岳トンネルの詳細設計に携わる。2012年7月より(独)土木研究所にてトンネル設計・維持管理に関する研究に参加。2015年7月復職。

「役職員と家族が豊かさを実感し、個が成長し、企業が成長する」という好循環を生み出すのは、情熱とやりがいであるとして、2012年12月に開始した「情熱とやりがいプロジェクト」。「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。このプロジェクトの効果判定基準は「社員満足度」。アンケート調査では「仕事のやりがい」「チームワーク・コミュニケーション」「給与や報酬」「勤務時間」の項目で2016年が過去最高の数値となりました。今後もより高い満足度を目指し、取り組みを強化していきます。ここでは主な施策と、それに携わる社員の皆さんをご紹介します。

実践後の感想

会社の向かう方向を知り

どう行動すべきかを考えるきっかけに。

私が参加した「外部コンサル講義及び階層別研修」では、会社について支店や年齢が違う方と議論することができ、非常に有意義な機会でした。コンサルタントにとっては人材が資源なので、人材育成は非常に重要だと思います。しかし、会社の施策はあくまでモチベーションアップや気づきを得るための呼び水。個人の成長しようとする意識が必要です。その上でこの制度を活用すれば、大きくレベルアップし、立派な技術者や経営者になれるのではないのでしょうか。

処遇の改善

Smile-3S活動

過去2年の女性社員の割合

13% → 20%

Smile-3S活動は、女性社員の定着と活躍に向けて、「女性社員が主体的に自身の成長を推進する」、「女性社員の主体的な成長をサポートする」ことを目的に推進しています。支える(Support)、共有・分かち合う(Share)、定着し活躍する(Success)の3つのSでみんなSmileをキャッチコピーに、活動しています。



実践後の感想

様々な取り組みを通してみんなが働きやすい職場環境を構築。

女性社員の定着と活躍のための課題・対策の検討やガイドラインの作成、意見交換会、相談窓口など、様々な取り組みを行っています。近年では女性社員の入社も増え、定着が進んでいます。しかし、活動内容はまだまだ浸透していないのが現状。相談窓口や意見交換会の場を有効活用してもらうために、理解を促すことが必要だと感じます。育児や介護と仕事の両立はOCでは無理だと決め付けず、困ったときにはSmile-3Sサポート部隊も頼りにいただければと思います。

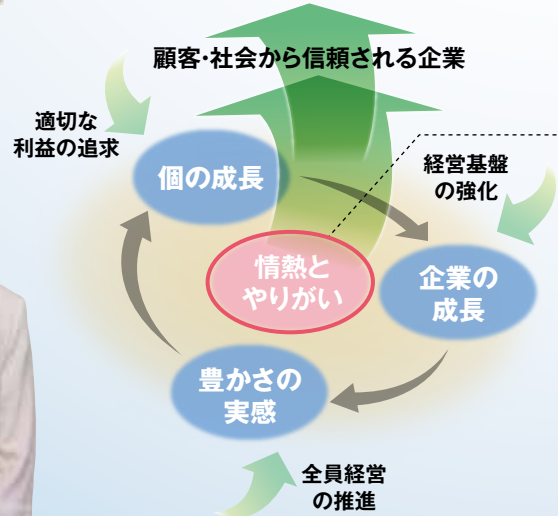
国生 昌美(こくしょう-まさみ)

九州支店 技術一部 九州大学卒

入社後は環境分野(生活環境)の業務に従事。夫の転勤に伴い、2013年に九州支店に異動。現在は制度を活用しつつ3人息子の育児をしながら、主に交通分野の業務を担当している。



真に魅力ある企業へ 社員満足、顧客満足、社会貢献の追求



情熱とやりがいこそ、成長の原動力!!

2020年ビジョン『社会インフラ創造企業』へ

情熱とやりがいプロジェクトの現在

就業環境の改善 + 業務の効率化

シゴトカイゼン活動

全社員の実践度

77%

シゴトカイゼン活動は、「自分+家庭+仕事への価値ある時間の創出」を目的に、「セルフマネジメントルール=個人の行動レベル向上」と「チームマネジメントルール=組織の行動レベル向上」を全役職員が実践することで、業務や作業の生産性の向上を図る取り組みを推進しています。



実践後の感想

「こんな風に成長してほしい」という思いを込めて指導。

我が社では若手技術者の減少が深刻。そのため、これまでの指導方法とは異なる人材育成への取り組みが必要だと感じていました。この制度では新入社員の行動1つ1つがコーチャーの写し鏡となるため、教える側も自身の改善点が把握しやすく成長に繋がります。新人だけではなく2年目以降の育成にも活用することで、層が薄い若手世代全体を支援できるはず。新入社員とコーチャーがいかに成長できるかが、この制度を続けていくカギになると考えています。



やりがいづくり・見える化

情熱とやりがい冊子／LEGACY

冊子への社員掲載率

75%

情熱とやりがい冊子は、社員の仕事へのやりがいや会社の魅力が見える化し、全社員で共有化することを目的に発行しています。また、LEGACYは、現代に生きた技術者の証として、我が社が従事してきた社会インフラを作品集としてまとめ、発行しています。



実践後の感想

活動に独自の工夫を加え、活動の定着へつなげる。

PBメンバーかつ業務効率化WG長として、支店内のシゴトカイゼン活動の推進やモニタリングなどに取り組んでいます。東北支店では、断捨離タイムの実施率向上を狙った衛生委員会による巡視等、独自に様々な取り組みを進めてきました。活動を推進するためには、各自が受身になるのではなく、自発的に考え行動することが必要です。シゴトカイゼン活動はまだまだスタートしたばかり。“オリコンスタイル”として定着するように、みんなで明るく楽しく取り組んでいきたいです。



松戸 努(まつど-つとむ)

東北支店 技術部 次長
法政大学卒

入社後は東北支店に配属され、主に道路分野を担当。関東支店・中部支店を経て、2009年より再び東北支店に勤務。現在は主に、交通の円滑化や安全対策など交通分野の業務に携わる。

人材育成の強化 + チームづくり

新入社員コーチャー制度

社員満足度

5年連続向上

新入社員コーチャー制度は、「新入社員のプロフェッショナルとしての成長と定着を図る(自律した人材の育成)」、「若手社員(コーチャー)自身が育成する立場から成長の気づきを得る(人材育成力の向上)」ことを目的に、人材育成の一環として取り組みを推進しています。

本間 雄太(ほんま-ゆうた)

関東支店 社会政策部 技師 中部大学卒

入社後、関東支店に7年勤務。現在は「道の駅」や防災関連のプロジェクトに従事。また、建設コンサルタンツ協会の若手技術者委員、労働組合の支部代表も経験している。

実践後の感想

情熱が詰まった作品集で熱い思いを社外にもアピール。

LEGACY発行の際に考えていたのは、「我が社の先輩方が情熱を傾けて築いてきた作品への思いが伝わるようにしたい」ということ。「情熱とやりがい」もそうですが、「我々がどこに誇りを持って仕事をしているか」がわかりやすく表現されていると思います。その結果、学生など社外の方にも我々の情熱が伝わり、我々の仲間になりたいという方も増えました。ただ、これで満足せず、途切れないようにすることが重要。これからも定期的に発行していきたいです。

熊坂 徹也(くまさか-てつや)

東北支店長 東京都立大学卒

ゼネコン設計部勤務を経て2003年入社。関東支店にて橋梁設計に携わる。2008年に着任した東北支店技術部長として東日本大震災を乗り越えた後、関東支店構造部長を経て2016年10月より現職。

