



「研修の成果を実務に展開できていると実感しています。」

(株)日建技術コンサルタント

代表取締役社長 山口 伸明 氏

CLOSE UP  
人づくり⑫

(株)日建技術コンサルタントは、「新たな技術領域の開拓と拡大」をモットーに全国展開する総合建設コンサルタント。社員数は三二四名、うち技術社員は二八四名で幅広い分野の技術者が在籍している。同社からは、今年度十月時点で、すでに八七名の社員を当センターの研修に派遣いただいております。人材育成に熱心な企業であることが分かる。そこで、昨年十一月十八日に大阪市中央区の本社を訪ね、山口社長にお話を伺った。

### 直営で幅広い業態に対応

■まずは御社のプロフィールをご紹介します。

もともとは測量業からですが、昭和三三年に設立し、高度成長期の時代に総合建設コンサルタントに変わりました。従来は下水道が中心だったのですが、この一〇年ぐらいで一般土木にもかなり力を入れて、いまは上下水道、道路・橋梁、河川、あとは環境といわれる廃棄物、この四つが同じぐらいの業務割合となっています。受注高では近畿二府四県で常にトップスリーに入り、また上

下水道、廃棄物は全国でトップテンに入っています。

■設立当初からこの場所ですか。

もとは東大阪が本社です。いまままだ東大阪は支社として空間情報と環境調査の現地部隊がいて、大阪市中央区は設計部隊という色分けになっています。東大阪に現地部隊を置いているのは、東大阪ジャンクションに近く、神戸方面に行くのも、京都や奈良方面に行くのもすごく便利がいいわけです。東大阪のほかに支社は全国の主要都市に五か所あり、今年から東京もスタッフがそろったので東京本社としました。

■業績も伸びていますね。

おかげさまで。公共事業削減が続いた時代は大変でしたが、当社はすべて直営で幅広い業態をやっているため、下水道が落ちたらほかでカバーするという形で時代変化に合わせていくことができたのと、大変なときでも社員数を減らすことなくがんばって、上昇傾向にうまく乗れたと思っています。

実際、今期などは仕事を取ろうと思えばまだまだいけたのですが、業務量が飽和状態になれば品質が疎か

になりかねませんので、少しプレーキをかけるような状況でした。ですので、いままでの直営体質から、若干、協力会社への依存度を高める方向に変えていく時期にきたのかなと考えているところです。

■現在、建設現場の生産性向上をはかるため、アイ・コンストラクションの施策が進められています。ITC（情報通信技術）の活用など新しい技術にどう対応されていますか。

当社は以前から新技術の導入には積極的で、まだまだ他社がドローファードで描いていた時代から、PCC・CADを全国に先駆けて入れていました。アイ・コンストラクションにしても、そういう時代が来るのは確実なので、MMS（モバイルマップングシステム）を導入して三次元の点群データは自社で取得できるようにしていますし、地上型のレーザー扫描仪なども導入しています。また、大学の研究グループに入って、発注者とメーカー、ゼネコンと一緒にセンサー技術についての勉強会にも参加しています。時代のニーズについていく、絶えずアンテナを張ってやっているとこころです。

いまはコンサルも設備の時代だと思います。その延長上でいえば、これも自社の社屋ですし、東大阪・中国・四国支社もそうです。東京本社もセキュリティのしっかりしたビルに入り、そういう意味ではBCPといわれる事業継続性についても対応できる体制を整えています。

### 若手社員教育を社外研修に大きくシフト

■御社の教育・研修体制についてお聞かせください。

大きく分けて、新入社員教育と資格取得対策の二つが柱になっています。新入社員教育については、配属先の所属長が三カ年の教育計画を立て、その達成度の評価を半期ごとに行っています。この中には、全国建設研修センターを主体とした社外研修会への参加も含まれています。

それと教育計画を念頭に置きながら、新入社員のOJTに取り組んでもらう教育係を設けています。新入社員の場合、最初は戸惑いやわからないことも多く、また悩みを自分の中に抱え込んでしまう者もいます。



日建技術コンサルタントが担当した  
道頓堀川水辺遊歩道整備（大黒橋～新戎橋）の設計業務と  
東京都・ふじみ衛生組合ごみ焼却施設の施工監理業務

ですから、教育係という名前にはしていますが、聞きにくいことでも気軽に相談できる窓口の役割も担ってもらっています。

資格取得対策については、特に技術士の資格取得拡大に向けて、合格してほしい中堅、若手を抽出し、社内技術士が採点・添削・指導する受験対策強化研修会を行っています。これは受けるほうはもちろん指導するほうも大変なんです。それが会社の自力になっていきますので、毎年取得目標を定めて取り組んでいます。

■例年、当センターの研修には十数名をコンスタントに派遣いただいています。今年度はすでに八七名で大幅に増えました。その理由は何ですか。

昨年度まで若手社員の教育は、幹部社員が講師となって社内研修で行っていました。独自のテキストをつくり、主に土曜日を使ってやっていたのですが、社内ですとどうしても時間的制約もあって行き届いた指導ができなかったり、緊張感の維持も難しい面がありました。そこで、今



年度はもう一気に研修センターにお世話になることにしたわけです。

あと、平成三二年度からRCCM資格における更新登録に必要なCPD単位数が、登録前月までの四年間で一〇〇単位から二〇〇単位に倍増されますので、若手だけでなく中堅でも単位数の足りない者は行かせることにしました。

■今年度は「構造計算の基礎」、「土質設計計算」、「土木技術のポイントA（計画・設計コース）」などの研修に一〇名程度を派遣いただきました。察するに、そこには御社の方針や意図があるのではないですか。

調べたところ、現在、土木工学科のある大学は六校だけで、学科名に

「土木」が含まれている大学も十五校に限られるらしいです。一九八〇年代に建設業界が典型的な3K職場に見られて土木のイメージが低下

し、受験者数が減少して優秀な学生を確保できなくなりました。その結果、「環境」「社会」「都市」等の言葉を組み合わせた学科に改称する動きが広がったわけです。こうした影響もあって、われわれの世代では当然学んでいた構造力学や水理学を大

学時に履修していない者がいるというのが一つの理由です。

それからここ数年、土木系の学生は売り手市場になっています。そのため、理系の基礎学力のある学生を幅広く採用して、入社してから建設

コンサルタントに必要な基礎知識を学ばせ戦力にしています。幸いにも優秀な学生に来てもらっています。全国建設研修センターの三日間程度の研修を受講すれば基礎知識を十分修得できることがわかりましたので、それらの研修に多くの若手を参加させています。

### 技術動向にスピーディーな対応を

■当センターの研修をどう評価されていますか。

社員の受講報告を見ると、「基礎的な知識を再確認するとともに、理解しているのか曖昧な部分について、体系立てて教えていただくことにより、理解度を明確にすることができた」「構造計算等は専門ソフトで行っているが、手計算でのやり方を再確認することで、ソフトウェアを発見できるように検算する意識がついた」「実地研修を取り入れた研修は、現地の方を詳細に理解できたことと、あらためて現地調査の重要性を再確認できた」という感想があります。私どもとしても、特に新

入社員が基礎知識を体系的に学ぶことで技術基準の理解力が早まるなど、研修の成果を実務に展開できていると実感しています。

■最後に当センターの研修に対する要望をお聞かせください。

「時代の要請にスピーディーに対応する」という方針が、センターの『研修計画』に書かれています。まさにこの点で、今までなら技術基準書の改定は年度当初ではほぼ固定していましたが、期の半ばでもどんどん改定され、新基準もいろいろと導入されています。こうした動きにスピーディーに対応していただけるとありがたいですね。

これだけ技術基準が改定されますと、「何が変わったの」と発注者から問い合わせが来るのですけれども、それを難しい専門書で示して説明するよりも、センターのわかりやすい研修資料で説明したほうが理解していただけます。ですので、繰り返しとなりますが、今後も新たな技術動向をスピーディーに盛り込んでいただければ、社内でも推薦できますし、発注者との協議もスムーズにいくようになります。私どもも思います。



本社ビル（大阪市中央区谷町六丁目4番3号）