

大日コンサルタント株式会社

CLOSE UP
人づくり¹⁴

大日コンサルタント株式会社は、岐阜市に本社を構え、岐阜県内では常に業績トップにある総合建設コンサルタント。東京本社、名古屋支社、大阪支社など全国に二五の営業拠点を設け、東南アジアを中心に海外においても数多くの実績を残している。社員数は三三七名、うち技術社員は二五三名。経営理念に掲げる「安全で豊かな社会、づくりに貢献する真のプロフェッショナルコンサルタント」を目指し、人材育成にも熱心で、例年、当センターの研修には一〇名前後を派遣いただいている。

企業を目指しているところです。創業時は、岐阜県の測量が主体でしたが、道路公団から名神高速道路の測量を手がける機会を得て顧客を拡大していき、その後、設計業務を手がけるようになり今日の基礎を築いてきました。現在では国の業務に加えて各支社が地方自治体にも力を入れて、幅広い受注を心がけています。拠点別に見ると、本社が岐阜ですので、業務の六割強が中部圏、東日本、西日本がそれぞれ一五%程度となっています。事業別では、得意とするのは道路分野でコンサルタント業務の七割強を占めています。それと、もう一つの柱が施工管理

■御社のプロフィールからご紹介ください。
当社は昭和二十七年に岐阜県の職員であった創業者が県職を退職し「岐阜測量社」として創業しました。昨年、六五周年を迎え、その先にある一〇〇年

創業六五周年を迎えて



野口専務取締役

です。特にNEXCOからの受注が多く、受注全体の三割弱を占めていて、現場経験を積ませる意味でも社員を積極的に派遣しています。

■昨年十月、岐阜本社の新社屋が完成したと伺いました。

おかげさまで、六五周年にあわせて竣工させることができました。新社屋はラーメン構造フレームを演出したRC造三階建て、柱のない開放的な空間づくりが特徴です。一〇〇〇㎡を超えるワンフロアに、建設コンサルタント部門の約二〇名全員を配置し、各部署が積極的に交流して業務にあたるようにしました。新しい職場環境のもとで、部署の垣根を越えてミーティングをしたり、われわれも通りがかったときにはその仲間に入ったり、コミュニケーションの活発化が図られています。これらにより業務の高度化や高品質化、生産性の向上を願っています。

総合コンサルタントへ、新たな挑戦

■近年、社会資本を取り巻く環境が大きく変化しています。その対応はいかがですか。

今期からスタートする新中期経営計画では、新たなニーズに対応するため、これまでの「総合建設コンサルタント」



本社新社屋の外観と
広々としたオフィススペース



から、社会の多様なニーズに応えることができる「総合コンサルタント」を目指していこうとしています。

今までも社会政策系の業務には挑戦してきているのですが、まだまだ領域も狭く十分な提案力を備えているとは言えないのが現状で、「未来を拓く事業」として建設コンサルタント以外の領域にも挑戦していく方針です。わが社は早くから道路保全に力を注いできていて、今後はこれまでに培ってきたノウハウを生かして包括的な管理な

ど県下の自治体との官民連携も模索しています。それから、PFI・PPPにも目を向けていまして、これまでのアドバイザリー業務だけではなく事業者としての参画をも狙っています。

また昨年九月、外国人旅行者をメインターゲットとして、高山市に観光ガイドやセレクトショップなどを兼ねたカフェ（Traveller Coffee House）を直営でオープンしました。これは「高



「Traveller Coffee House」(高山市)

設計を担当した「鶴飼い大橋」
(岐阜市長良川)



山プロジェクト」と名付けて、飛騨高山エリアの情報発信しながら、今後の観光活性化や地方再生の可能性を探ろうというプロジェクトです。

そのほか、バイオマスや小風力などの再生可能エネルギー分野、農作物の栽培をコンピュータ管理でできるシステム開発など農業分野も視野に入れています。

人材育成と資格取得

■人材育成の取り組みをお聞かせください。

ここ数年、受注量の拡大に伴ってアウトソーシングが増えていることもあり、基礎をなす技術力の停滞が見受けられます。そこで、新中期経営計画では「仕事のやり方を変える」をスローガンに、受注量を抑えてでも、技術力の再構築を図っていく方針としています。例えば、これまでアウトソーシングしていた解析や作図等を内部生産することで、OJTをとおして若手技術者の教育を実践的に進めようとしています。それから、ここ三年ほど力を入れてるのがジョブ・ローテーションです。三〇歳ぐらいまでの若手を対象として、二、三年ごとに複数の部署を経験させ、幅広い業務に対応できる技術者を育てるのが狙いです。新社員の採

用面接でも、この制度に対する学生たちの評価は高く、われわれ経営側としても、本人の能力と適性を把握でき、本人の意向も反映できるので良い制度だと感じています。

■資格取得状況はいかがですか。

まず技術士については、課長クラスほぼ全員が取得しており、いまは二部門、三部門に挑戦する者が増えています。会社としても積極的に支援しており、先輩たちによる論文の指導は勿論ですが、筆記に受かった者には口頭試験の模擬面接を行っています。最終段階では、社長が面接官になるので本番よりも緊張するという声が聞かれます。そこでの勉強が生きているのか、口頭試験ではほぼ全員が合格しています。それから主だった資格ではRCCMは勿論ですが、保全技術者の育成に向けてコンクリート診断士を増加させていますし、施工管理への派遣のために一級施工管理技士も一〇〇名近くが取得しています。また、情報分野については、ITパスポートを事務系・技術系問わず計画的に取得させ、いま七十七名が合格しているといった状況です。

研修での学びをOJTで実践

■最後に、当センターの研修をどう評

価されていますか。

センターの研修は技術基準の考え方を体系的に学ぶことができましたし、計画や設計の基本的な手順を演習などを通して修得できるので、基礎技術や新たな知見を短期間に集中して勉強してほしいという狙いで、二、三年目の若手技術者を対象に派遣しています。

受講した社員の報告書を見ますと、ほぼ全員が「よく理解できた」「理解できた」という評価で、十分わかりやすく講義していただいているのだろうと、非常に喜ばしく思っています。また、受講者へのヒアリングに基づく上司の評価も「今後も参加すべき」という報告がほとんどで、一定以上の効果が見られますので引き続き参加させていきたいと考えています。

研修効果をより高めるためには、学んだことを業務に生かせるような場面が大切ですが、一応、関連分野の者を出しているのですけれども、この点がまだ十分とは言えません。学んだことをなるべく直近にOJTで実践させて、もう一回振り返りをさせる、今後はそうした機会を増やせるよう心がけていきたいと思っています。