



パシフィックコンサルタンツ(株)  
東北支社長 上野 次男

## － 魅力ある建設コンサルタントに向けて －

### 1. はじめに

平成 26 年 10 月にパシフィックコンサルタンツ(株)東北支社に赴任してまいりました。杜の都仙台は初めての土地ですが、お酒が好きなこともあって、東北各地の地酒を機会ある毎に美味しく頂き、その味に堪能しています。

編集委員の松崎様から「みちのく Web 版」への寄稿依頼に際し、テーマは①協会活動に参加しての感想、震災に関する活動の紹介等、②日常の上下水道活動の思い入れ、東北圏文化・伝統の紹介等、とのご指示がありました。しかし、小生は協会活動歴も浅く東北圏出身でもなく、専門が道路構造であることなどから、ご依頼のテーマでの執筆は少々ハードルが高く、広義な協会活動を通じての感想ということに読み替え、標題のテーマにて寄稿させて頂きました。先ずもって、お詫びいたします。

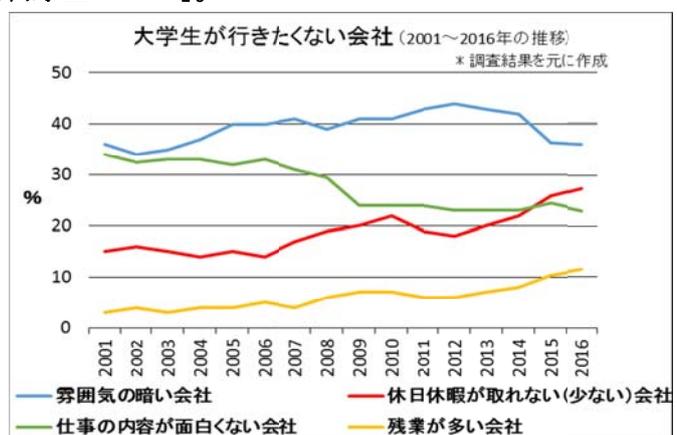
### 2. 最近の就職事情

10 月 15 日の朝日新聞朝刊に「長時間労働の呪縛」と題して、以下のような記事が載っていました。

(以下、記事要旨を抜粋)

「～入りたいのは休める会社～就職で自分のやりたいことを第一に考えるのはごく一部だけ。大半の学生が重視するのは福利厚生・・・」。

また、2016 年卒の大学生就職意識調査<sup>1)</sup>では、行きたくない会社は「休日・休暇がとれない(少ない)会社」が 27%、「残業が多い会社」が 11%・・・。学生の就職観の 1 位は前年同様「楽しく働きたい (32%)」で、ここ十数年変わらず。2 位も前年同様「個人の生活と仕事を両立させたい (24%)」で、特に文系女子では 3 年連続上昇



しており、少子化問題が深刻化する中、育児と仕事の両立などについて考える機会が増加しているのではと推測される。

このような就職に対する意識は、いわゆるゆとり教育の中で育った世代（1987年4月から2004年3月生まれ）という環境の他、少子化や豊かな時代背景などがあるのではないのでしょうか。

コンサルタント業界も魅力ある業界とするため、長時間労働の削減をはじめとする様々な取り組みを行っていることは周知のとおりです。リゲインの商業に代表される企業戦士やモーレツ時代に生きた世代としては、若干複雑な思いでもあります。しかし、これだけメンタルや過労死がクローズアップされている時代背景の中で、不退転な覚悟と柔軟な発想で、魅力ある業界への変革を推し進めることが、我々（私）の世代に求められています。

### 3. 魅力ある業界への変貌に向けて

改正品確法の制定で、土木業界には追い風が吹いていますが、甘い果実が落ちてくるのを黙って口を空けて待っているだけでよいわけではありません。平成8年以降、年々公共事業（一般政府固定資本形成）が減少する状況下で、社員の待遇を下げ、企業として生き抜く選択を業界各社が経験してきました。当時、もうこれからの建設業界は厳しい冬の時代に入り、二度と明るい未来は来ない等と厭世的な感情が蔓延する中、一方で春待ち症候群では未来は無いと、必死にもがいていました。

改正品確法では建設業界に対し行政の責任が明示されましたが、その結果、今、自らがその大切な思いを忘れかけているのではないのでしょうか。自ら置かれた環境を受け止め、魅力ある業界に向けた体質改善を進めてゆくことが何よりも必要です。

コンサルタント業界は、つい少し前まで人材流出が顕著でした。優秀な30歳台の中堅社員が、より安定を求め転勤の少ない地方公共団体等へ転職するケースが多く発生していました（最近はやや落ち着いてきた？）。原因の一つとして、そこにはコンサルタントでしか経験できない仕事のやりがいや面白みを与えることができなかつた、言い換えればそのような人たちに夢を語るができなかつた企業側の責任もあると思います。

社内的には社員に対してもっと高優遇を、社会的（対外的）には技術者に対する高評価を、と思っても、その実現は今の社会システムの中で一朝一夕には厳しいものがあります。社員にとっては、業界や会社が安心して人生設計できる安定感があってこそ、腰をすえて業務に取り組むことができることも、また事実であると思います。

弊社に入社してくる若い世代の人たちの中には、発展的で国際感覚にあふれ、海外業務を夢見ている社員が大勢います。希望を持ち実社会に羽ばたいて来た若者の夢を何としても実現する、その後押しをする責任を果たしてゆかなければなりません。

日本の財政問題や少子高齢化に関連する課題、成熟化社会等から、コンサルタント業界

も変革が求められています。これまでの体質と決別し、高い技術力や提案力、地域に密着した肌理細やかなサービス等を提供できるコンサルタントが成長し、そうでないコンサルタントは淘汰されてゆく時代に、もうすでに突入していると思います。業界として、切磋琢磨し選び抜かれた地域コンサルタントと広域コンサルタントが、それぞれの立場で相互補完しながら、コンサルタント自らが行政や地域、民間への提案力を武器に技術競争する姿を実現させなければなりません。そのためには、業界として現在取り組んでいる各種施策を、強い意思で一層押し進めることが必要です。決して“甘え”や“待ち”の姿勢では、約束された未来は無いと思います。

そして同時に、健全で強靱な経営基盤を持ち労働環境の整備や柔軟な勤務形態、多様な雇用形態等を促進し、若い世代や社会のニーズに合った魅力ある業界に発展させてゆくことが必要です。

#### 4. コンサルタントの若手技術者へ

最近話題になっていますラグビー日本代表のエディー・ジョーンズ 元ヘッドコーチが4年後に日本で開催されるワールドカップに向けて、日本ラグビー界に対し以下の厳しい指摘をしています。

「日本の強み(国民性)はまじめで忍耐力があり、どんなに厳しい練習にも耐え、向上心を持ち続けることである。それが先のワールドカップでの躍進につながった。しかし、4年後のワールドカップを見据えると、若手で素質のある選手に対して、日本のラグビー会は規律を守らせ、従順にさせるために練習しているだけでは勝てない。」

更に躍進するためには、個性を伸ばす練習、個人の想像力や判断力の向上が不可欠であるとの指摘のようです。指摘自体は、殊更目新しいものではありませんが、日本ラグビー界大躍進の立役者の一言、重みを感じると共に、企業にも同じことが言えると思います。

これまでの従順さやまじめさを善とした評価は集団結束型の組織につながり、その弊害として「会社の常識は世間の非常識」いわゆるモラルハザードにつながり、様々な企業不祥事を起こしています。

こうした制度疲労から脱却するためには、組織として個人の創造や工夫を大切にしてくることが求められています。そのためには、技術者個々が思考停止に陥らないことが重要で、ダイバーシティー（多様性）とそれを受け入れるトレランス（寛容さ）も、これから大切になってくると思います。

そのような観点から、これからの業界を支えてゆく若い技術者に向けた言葉として、小生が考えるいくつか大切なことがあります。

##### ①エンジニアリングジャッジメント

コンサルタントエンジニアとして思考停止するなかれ。自分の頭で考え、理解することの大切さを実感してほしい。いろいろな基準が乱立する中で、その基準の背景を知ることによって応用編が可能となり技術の信頼度が増大します。

## ②夢、目的を持つ

確固たる夢や目的があれば、そのための一時的な困難や苦難は乗り越えることができます。達成のためのマイルストーンをきちんと定め、歩んでほしい。その過程では、所属する会社の評価がすべてではありません。幸いにも社会や発注者等が評価してくれる環境にあることを気づくことが大切です。

## ③ 物事の順序を大切に

忙しいという文字は、心を亡くすると書きます。忙しいときほど、物事の重要度と緊急度等から優先順位を決め処理してゆく、決してあせらずに、が大切です。

## ④人間力を高める

最後に、専門馬鹿にならないように、肉体、精神、知性、情緒などバランス良く、信頼される人間になっていただきたい。

## 5. おわりに

「東北魂」や絆に代表される「他人を思いやる心」は、東北地方にいまも脈々と生き続けています。そうしたDNAを持つ東北の皆さんと共に、これから東北の発展のためにお役に立つことができればとの強い思いを込めつつ、寄稿文とさせていただきます。

浅学ゆえに本文中に独断的或いは稚拙な思考、不適切な表現等がございましたら、この場をお借りして陳謝いたします。

### 【参考文献】

1) 2016年卒マイナビ大学生就職意識調査

[http://saponet.mynavi.jp/enq\\_gakusei/ishiki/index.html](http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/ishiki/index.html)