

# (株)日本港湾コンサルタントにおける 担い手の確保・育成の取り組み

株式会社日本港湾コンサルタント企画本部業務企画室長  
飯尾 昌和

品確法の改正を受けて、社会資本整備における持続的な品質の確保、向上のため、企業においても担い手の確保・育成、技術の伝承が求められています。弊社においては、枠組みの確立、機会の創出及び意識の高揚を柱として取り組みを始めたところであり、その一部をご紹介します。

## 枠組みを作る

### ■まず、入社してもらうために

土木を専攻しても他業種へ就職する学生がいるなか、如何にしてこの業界を選び、当社に就職してもらうか、すなわちリクルートが重要です。弊社では、インターンシップやアルバイト経験者の就職率が高いことから、社員の母校からの要請をはじめ、大学や高専との連携の下、拠点毎に取り組みを強めています。また、出身校の恩師とのつながりを大切にしながら企業説明会へ参加させて頂くとともに、業務でお世話になった大学等への出前講座なども実施しています（写真1）。



写真1 学校法人誠和学院「日本工科大学校」での講義（兵庫県姫路市）

弊社の過去5年間の新規採用者のうち約35%は女性社員であり、女性の採用にも力を入れています。

担い手確保のため、土木専攻以外の学生の入社が多くなってきています。多様な分野の学生の受け皿として、新入社員研修の学習プログラムについては、計画、環境、水理、設計、施工、現地視察等、港湾整備に係る業務内容を網羅的に組み入れ、特定の業務に就く前にできるだけ幅広く見渡してもらうように努めています。

### ■イベントへの参画

昨今取り組みが強化されている地方整備局主催の防災訓練をはじめ、各種イベントへの参加を通じて、広く一般の方々に業界の役割や弊社の取り組みを積



写真2 東京湾大感謝祭2016出展状況

極的に紹介しています。昨年10月に開催された「東京湾大感謝祭2016」では、弊社の概要や保有技術を紹介するとともに、参加者の方々に折紙で船や海の生き物を折ってもらいながら港の役割、大切さや整備する意義を紹介しました。小さな子供さんにも多数来場して頂き、港の大切さを理解してもらえたのではないかと思います（写真2）。

### ■長くこの業界で役割を担ってもらうために

多様な生活環境にある社員の働く機会の喪失を防ぐため、テレワーク導入等、働き方の多様化へ向けた取り組みについても、現在、課題を整理し、検討を行っているところです。結婚や出産が女性社員の退職の原因にならないようにするとともに、親を介護しながら働かねばならない人もこれからますます増えていくことが想定され、様々なモデルを設定してその実現に向けて検討しているところです。一方、自分にもそのパイロットモデルとしての役割があることを自覚し、後輩のためにその道筋をつけていくことも大事になってくると考えています。

## 機会を創出する

先にご紹介した「東京湾大感謝祭」や港湾技術コンサルタント協会の会員として参画する各地の防災訓練等のイベントは、社員に対する担い手育成の機会となります。実施に際しては、若手社員、女性社員に自発的に参画してもらうよう企画しています。

### ■現場を知ること

「コンサルタントは現場を知らない」とよく言われます。このため、建設会社のご協力を得て、現場へ出向する機会をつくっています。出向を通じて、机上では実感することのできないことを体験する場を若手技術者に与えています（写真3）。これは、広い意味で港湾業界全体での人材育成に



写真3 建設現場出向 ((株)本間組様のご協力を得て実施)

つながるものであり、業界横断的な取り組みとして弊社独自で実施しているところです。

### ■夢のある仕事へ向かって

海外視察をはじめとする研修プログラムへの積極的参加を通して、港湾整備に関する視野を広げ、幅広い見識を身につける機会をつくっています(写真4)。一般財団法人みなと総合研究財団が主催したクルーズ研修には当社から女性社員4名が参加させて頂きました(写真5)。

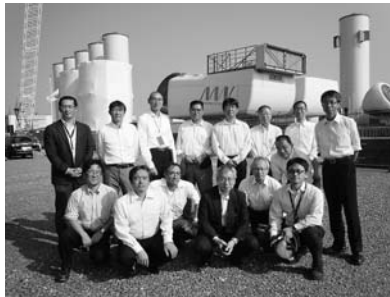


写真4 2016年欧州港湾動向調査 ((公社)日本港湾協会)



写真5 2016年クルーズ乗船研修 ((一財)みなと総合研究財団)

筆者自身は、欧州インフラ事情視察(一般財団法人みなと総合研究財団、一般社団法人建設コンサルタンツ協会主催)を通して、ヨーロッパの代表的な港湾を訪れ、現地の方の生の声を聞くことができ、港を中心とした文化に触れることができました。団長としてご指導頂いた中村英夫先生に語って頂いた数々の「夢のある仕事」が仕事の「糧」となっています。また、視察団において世代、立場を超えてテーマを共有できたこと、そこで得た人的ネットワークは技術者としての財産となると考えています。

### モチベーションを高める

#### ■建設コンサルタントという仕事とのつきあい方を自分なりに確立させる

新入社員研修では、まず、コンサルタントとして求められている資質(コミュニケーション能力、責

任感、リーダーシップなど)を自覚することを促しています。

本人にとっては少し大変だと思いますが、若いうちから第一線に出し、お客さんと話をするようにさせています。この方が「自分がやる」といった責任感が生まれ、真剣に考え、仕事をしっかり身につくと考えられます。成果を出せば、直接お客さんの信頼を勝ち取ることができ、これは技術者冥利につきることであり、次の仕事、自分自身のモチベーションにもつながっていきます。

#### ■先輩技術者とのコミュニケーションの場づくり

若手技術者と世代を超えて一緒にやるのが大事だと思います。その中で、現象の捉え方、技術的な視点など、本で勉強するだけではわからないことを先輩技術者から吸収することが大切です。社内では定期的に「技術懇話会」を開催し、技術的トピックスの共有の場を創出しています。また、先輩の方々の思いを学ぶ機会として過去の功績を「あゆみ」として編纂する取り組みも重要です。

#### ■モチベーションを維持するために

業務上の縦のつながりも重要ですが、仕事の悩みは別の部署の人の方が言い易い場合もあります。普段からのコミュニケーションは重要で、そのきっかけとしてサークル活動を通して社内の信頼関係、横のつながりを充実させ、社員が孤立しないような取り組みを行っており、これについては会社が活動費を一部助成し、活動の場を提供するようにしています(各種サークル活動として野球、釣り、フットサル、バドミントン他)(写真6)。



写真6 JPCフィッシングクラブ

### 最後に

夢のある仕事、夢を持てる会社であれば自然に人が集まるでしょう。担い手確保には、仕事を通じて夢をきちんと伝えていく、見えるようにしていくことが求められていると思います。人材育成で大事になるモチベーションは、自分の存在場所を見つけ、責任を果たしている実感できることでしょう。