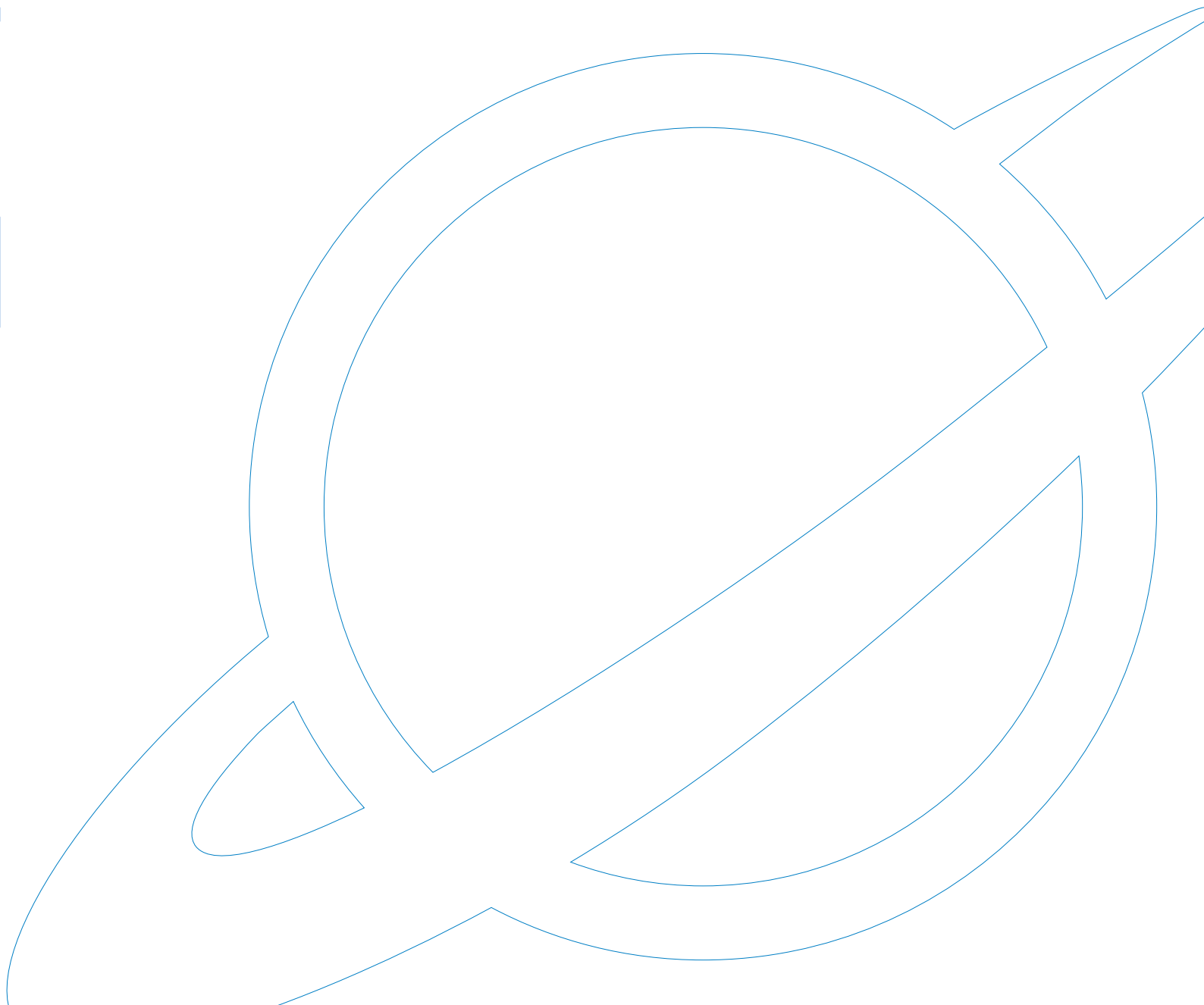




建設
コンサル
タントを
超える。



建設コンサルタントのその先へ。

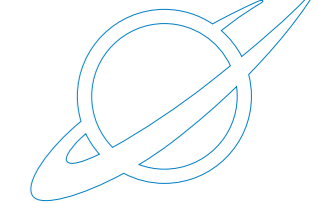
オリエンタルコンサルタンツは、“社会価値創造企業”を
ビジョンに掲げる建設コンサルタントです。

60年以上にわたり、道路や橋を始めとする数々のインフラに携わってきた経験と、
その中で得られた知見をフルに活かしながら
建設コンサルタントという“枠”にとられない事業展開を続けています。



佐藤 真理子

2004年入社
九州大学大学院了



仕事も育児も諦めない、新しい働き方を実現。

地域の声を取り入れた、街づくりがしたい

自分の身近な友人や家族をはじめ、誰もが住みやすい街をつくりたいという思いから、土を志すようになりました。大学院では、地域住民の方と共同で行う道づくりの研究に奮励。当時は行政のみで計画を立てるのが一般的だったため、参考になる事例等が載った文献も少なかったのですが、その中の1冊にOC社員の名前を見つけました。「この会社だったら、自分が思い描く街づくりができるかも」。地域の課題を住民と共に考え、自らプランを作り、提案できることに魅力を感じ、OCへの入社を決めました。

第一子の出産、時短勤務を経験

入社10年目で第一子を出産し、はじめて産休と育休を取得しました。夫婦共に実家が遠く、サポートを受けるのが困難。そういった事情もあり、所属していた交通部署に戻ってすぐは、サポート役に回らせていただき、業務量を調整していました。時短勤務をするなかで、当時の制度の課題や改善点を発見することも。たとえば、子供が3歳になる誕生日の前日というのが、法律で定められた時短勤務が可能な期間で、当時のOCの制度でもありました。実際は、保育園に入る時期は誕生日に左右されません。そこで、年度末まで期間を伸ばしてもらうなど、後に続く人のためにも、制度の細かい部分を改善いただきました。

女性であり母であることは、私の強み

職場復帰後、翌年に第二子を出産し、2回目の育休・産休を取得。再復帰後に観光チームへ異動、遠方での業務も多くあるなかで、周囲の協力もあり、関東近辺のお仕事を担当させていただきました。青梅市の地域ブランディングに取り組んだ際は、自身が女性であり、2児の母でもあることを活かし、ママ友から、情報を得るために使っている媒体やニーズ等を確認。「自然の資源が豊富で、家族でも楽しめる」という魅力を、プロモーションの視点にも役立てることができました。

入社2年目

結婚して1年目。家族との時間のために、地域限定制度を利用する。このころから、ワークライフバランスを意識するようになる。

入社7年目

特命研修にて「政策研究大学院大学」に進学。観光分野について学び、知識や視野、人脈を広げることに成功。

入社16年目

コロナ禍でテレワークへ移行。ライフサポートフレックス制度も活用しながらフルタイム勤務に復帰し、仕事へ取り組む。

入社17年目

幹部職へ昇進。責任ある仕事に取り組む活躍する女性のモデルとして、課題改善のために「新たな働き方」を模索する。

ライフサポートフレックス制度とテレワークの活用

子どもが成長し、時短勤務の対象外となった後も、保育園や子供の習い事の送迎のため、完全フルタイム勤務は難しい状況でした。そこで、始業時間の調整や中抜けが可能になるライフサポートフレックス制度を使用しています。新型コロナウイルスの流行に伴い、テレワークがはじまってからは、通勤や保育園の送迎に使っていた時間も大幅に短縮。育児も仕事も、より効率的に進められるようになりました。

定着から活躍へ、働き方を考える

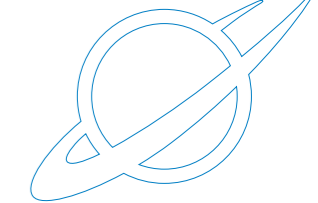
OCが推進する「smile-3s活動」では、活動当初は、女性社員の「定着」が中心でした。最近では、そこから一歩、先の段階へ歩を進め、女性が責任ある仕事に取り組み、やりがいを感じて働けるような「活躍」を目指しています。また、男性も、育児と仕事の両立が求められる時代になった今、多様な働き方や、それを受け入れる風土が必要とされています。コロナで学校が一斉休校になり、子どもを預ける場所がなくなり、困っていたときも、OCは制度の柔軟な運用など迅速に対応してくれました。時代や環境の変化で仕事を諦める人が出ないように、今後も、課題把握と改善に、自身も貢献していければと思います。

女性幹部職として、自らがモデルケースに

今期から幹部職に昇進しました。これからは、幹部職における子育てと仕事の両立モデルを模索。新たな働き方を実現するために、自らがモデルケースとなり、「smile-3s活動」を通じて発信していきたいです。入社した皆さんが後に続いてくれるのを、楽しみにしています。

五島 寧人

2019年入社(キャリア採用)
信州大学院了



「異端児」として、会社に革命を起こす。

社会貢献の幅を広めるべく、転職を決意

「行政支援から直接目に見える形での貢献」へ。
そんな意識の変化から、OCへの転職を決意。
受託業務としてのコンサルのみならず、
自らがプレイヤーとなって社会へ貢献できる道に
挑戦してみようと思うようになりました。
また、前職でグループの子会社社長や、
戦略型リーダー養成プログラム研修(ISL)を経験。
そこで学んだ、事業経営に必要なビジョンを
OCは持っていたので、思い切って飛び込むことができました。

グループの業務発展に尽力

入社後、鹿児島県指宿市が検討中の地熱を活用した事業について、
グループ会社である㈱アサノ大成基礎エンジニアリング(ATK)と
共に話し合う機会がありました。
「OCHDグループとしてできることを、殻に閉じこもらずやろう」
というトップからの言葉もあり、社内に限らず連携を模索。
さまざまなことを考えたいうえで、さらに事業を発展させるべく、
㈱オリエンタルアグリを立ち上げました。

子会社社長として挑む、地域活性化事業

㈱オリエンタルアグリの社長として、指宿産農産物の
付加価値向上プロジェクトに取り組んでいます。
日本ナンバーワンの生産量を誇る指宿産のオクラや、
スナックエンドウなどの付加価値をいかに打ち出していくか。
農業分野(特産品の加工流通)から地域活性化を見出す事業は、
OCとしてもはじめてのチャレンジです。
その実現に向けて活動することに、やりがいを感じています。
ときには、オリエンタル群馬、瀬戸酒造店、フーディアなど、
OC子会社の先進的な取り組みを先導した方々にも話を聞き、
少しでも知識を吸収するようにしています。

ラストマンとして、「一人称」で語る

「三人称」ではなく「一人称」で語る。
そのことを、子会社社長に就任してから、
特に意識するようになりました。
ラストマンとして、後ろを振り返れないからこそ、
決断や判断を誰かに任せるわけにはいきません。
どんな壁にぶち当たっても、できない理由ではなく、
「どうしたらできるか」を考えるようにしています。
「自分はこうしたい」という情熱や熱意こそが、
物事を生み、動かしていく力になると考えています。

キャリアとしての強みを活かす

キャリア採用メンバーとの交流は、多くあります。
コロナ前には懇親会もあったほどです。
キャリアは、会社にとって良い意味での「異端児」。
長くいる社員だとなかなか気づけない部分を見つけ、
補強し、一歩先へ押し出す。
それができるのが、キャリアの強みです。
OCには、これまでの経歴を活かし
キャリアという立場で経験できる環境が整っています。

「転んでもタダでは起きない」心意気

まずは今の地方創生事業を軌道に乗せ、
成功体験を作り、社内で共有していきたいです。
建設コンサルタントという仕事は、大変なときもあります。
ただ、「転んでもタダで起きない」という信念を持ち、
常に前を向いて行動すれば、必ず光は見えてきます。
OCは、新卒・キャリア関係なく、
新しい挑戦を許し、支えてくれる会社です。
ぜひ一緒に、これからの世の中を変えていきましょう。

入社1年目(前半)

自らがプレイヤーとなり社会に貢献したい
という意識の変化から、OCへ転職。キャリア
研修を通し、社内での人脈形成に努める。

入社1年目(後半)

社内外を含め連携を模索した働き方を実
践。その中で、ATKが指宿市で行っている
既存事業の体制を、彼らと共に再考する機
会を得る。

入社2年目

事業のさらなる発展を目指し、ATKから株
式を譲受。子会社として㈱オリエンタルア
グリを立ち上げ、社長に就任する。

入社3年目

指宿市が公募した事業において、8月に優
先交渉権者に選定。地熱の恵みを活かした
地域活性化の成功に向け、活動を続ける。

吉永 亜鐘

2019年入社
福岡大学卒



羽賀 拓人

2019年入社
中央大学大学院了

ゼロからでも「成長」できる、環境がある。

自分の目指す、働き方ができる

吉永 学生の時OCのインターンシップに行った際に、担当の方が現場まで連れて行ってくださいました。そこで、建設コンサルタントでも現場を見れること、自分が設計したものが作られていくことに魅力を感じ、興味があった橋梁分野にも強い、OCへの入社を決めました。また、女性社員が多いというのも、安心感につながりました。

羽賀 高校生のときに、東日本大震災を経験し、防災・減災の仕事を志すようになりました。大学と院で土木工学や都市環境学を学ぶ傍ら、いくつかの建設コンサルタントでアルバイトをしていました。その中でOCは特に、人材育成に力が入っているなど感じたのです。若手のうちからの資格取得を会社全体でバックアップしてもらえたり、成長するための仕組みや制度が、OJTとOff-JTの両面で整っていたことが、入社決め手です。

コーチャーから「社会人」を知る

吉永 コーチャーに経費精算など初歩的なことから設計に関する専門知識まですべてのことを教えていただきました。現在は出向されていて、社内にはいないのですが分からないことがあると電話で聞いて教えていただいています。

羽賀 私も社会人の基礎から教えてもらいました。特に、コミュニケーション面は根本的なことから指導してもらいました。「こう質問すれば、こう返事をくれるよ」など、文章で表しにくいことも具体的にアドバイスをもらい、業務でも活かせる経験があります。

同期がいるから、頑張れた

吉永 はじめての繁忙期で、心が折れそうになったとき、「飲みに行かない?」と誘うと付き合ってくれる同期の存在が、私の心の支えになりました。

羽賀 技術士の試験直前には、「この問題、絶対出るよ」など、同期で使っているチャットが大盛り上がりしています。普段の業務も、資格取得も、同期の姿を見て、自分も頑張ろうと力を入れ直しています。コロナ前は、プライベートでも一緒に旅行に行ったり、現在は、全国の同期とWeb飲み会をしたりしています。

吉永 現在はコロナの関係で行けませんが、毎年冬は同期とのスノーボードが楽しみでした。ちょうど繁忙期と重なっているのも、怪我をしないよう、安全第一ですべてしています。

主担当として、1年目から最前線で学ぶ

吉永 1年目の6月、上司から「吉永さんのために取ってきたよ」と、勉強のために橋梁の架け替え業務を担当させていただきました。主担当として一連の橋梁設計を経験するのは、勉強になりました。

羽賀 私は1年目のときに、高齢者や障がいのある方の、避難行動支援方を検討する国土交通省の業務に携わりました。そのなかで、タイムライン作成や避難訓練実施を支援した高齢者施設の方たちから、「羽賀さんと関わっていい物ができた、ありがとう」と直接感謝の言葉をもらい、やりがいを感じました。

吉永 羽賀さんと違って、人と関わる機会は多くありませんでした。ただ、感謝の言葉はなくとも、成果が頑張りに応じてくれます。初めて自分で行った業務が、現場で動いているのを見たときは、全ての鉄筋やコンクリートがかわいく思えてきました。

年齢も立場も、意識しなくていい

吉永 OCは役職名で呼ばないフラットな会社です。部長やチームリーダーなど上司の方へも気軽に冗談が言える環境です。

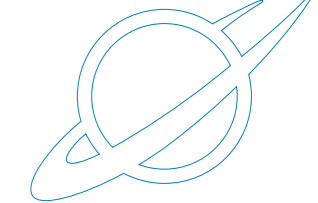
羽賀 1年目からお世話になっている60歳を過ぎた理事の方と、プライベートでも仲良くさせていただき、将来展望の相談もさせていただいています。上司や先輩が、積極的に話しかけてきてくださるので、助かっています。

誰しも、最初のスタートは同じ

羽賀 直近の目標は技術士を取得し一人前の技術者となることです。その後は専門分野の幅を広げ、災害に係る社会問題に対して、総合的・複合的な視点から解決・マネジメントができる技術者になれたらと思います。

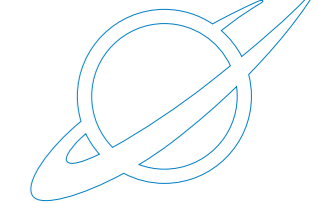
吉永 私は学卒なので、2年後に技術士の試験に挑みます。いずれは、レインボーブリッジや瀬戸大橋のような、誰もが知っている橋梁の設計に携われたらいいなと思っています。私は大学で基礎知識は学んだものの、専門の内容は勉強をしていなかったのも、会社に入社後、イチからスタートしました。でも、勉強してないからダメ、というのは全くありませんでした。

羽賀 私は大学院を修了後、OCに入社しましたが、ゼロからのスタートというのは皆一緒だと思っています。OCは、なりたい姿に向けて成長できるような環境が整っているので、ぜひ、安心して入社してきてください!



上野 淳人

2008年入社(キャリア採用)
埼玉大学卒



定年後にはじめて、自分なりの延長戦。

ルーチンワークが通じない、再生業務を担当

橋梁専門の建設コンサルタントとして、25年ほど働いたのちに、2008年に知人の紹介でOCに転職しました。入社後には、120年前に架橋されたトラス橋の再生業務を担当。通常の新設橋では、決められた基準に沿って、ある程度ルーチンワーク的に設計できます。しかし、再生業務ではそうはいきません。このときも、作業員や大学教授とも話し合いながら、一つひとつ手探りで、設計と検証を進めていきました。ここでの経験やつながりが、自分を大きく成長させたと思います。

会社組織だからこそ、ビジョンがある

前職は少人数の設計事務所でしたが、OCは大きな会社組織。はじめはそのギャップに驚かされることもありましたが、仕事を続けていくなかで見つけた会社組織ならではの良さは、「ビジョン」があること。全員が同じ方向を向き、アイデアが足りないときに相談できる仲間がいるのが、組織としての強みです。

土木は「大人の砂遊び」

2014年に「出島表門橋」のコンペに参加。江戸町の対岸にある「出島和蘭商館跡」は国指定史跡のため、構造物の設置ができませんでした。私たちは橋を架ける際に課題と直面したら、まずは一生懸命、プログラムを回して設計していました。ところが、このとき協業していた海外コンサルタントは違いました。手元でさっと橋の設計をスケッチし、「そんなに難しく考えなくてもいい」と言うのです。科学技術が発展しても、土木がすることは変わりません。土やセメントを練る、「大人の砂遊び」のようなものです。想像力を働かせ、課題を解決するという、設計の面白さを改めて実感することができました。

説明ができる、建設コンサルタントに

自分が20代のころ、解析結果がどうにも腑に落ちず、上司に相談をしたことがありました。そのときに、簡単なモデルで検証したらどうかと言われ、後日、大学の教科書にかじりつきながら計算。そこで出た結果の妥当性について推論し、上司に説明すると、「なるほどね」と感心されました。実は上司も、答えは分かっていたのです。建設コンサルタントで重要なのは、自分の言葉で説明し、理解してもらうことだと思います。だからこそ、日ごろから後輩にも「どうして?」と尋ね、自分の言葉で答えるようにしてもらっています。

定年延長ではじめる「新しい働き方」

設計の仕事を、もう少し続けたい。そんな思いから、定年延長制度を利用しました。ちょうどテレワークの移行と重なったこともあり、つつい長い時間仕事に没頭してしまうことも。出社とテレワークを使い分ける「新しい働き方」で、家族との団らんやサイクリングなどの余暇の時間と、仕事とのバランスを整えていければと思います。

若い人が「考える」時間を作る

第一線から退いた自分の次の仕事は、若い子たちに「どうしてだろう」を考える重要性を伝えること。私生活と仕事のバランスを考えたとき、昔のような、深夜残業で時間を確保する方法は最適ではありません。若い人たちが「考える」時間を作ってあげるための、サポートをする役目を担っていくのが、我々の務めですね。

入社1年目

前職からOCへ転職。設計を生産と呼ぶなど、はじめは文化の違いに戸惑うも、徐々に会社組織としての強みを知る。

入社4年目

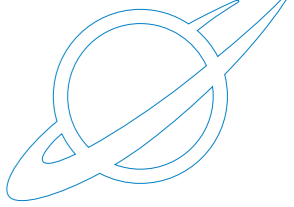
明治中期に架橋されたトラス橋の再生業務を通じ、ルーチンワークではない設計の面白さや、やりがいを実感。

入社6年目

海外コンサルタントと一緒に、出島表門橋の業務に参加。想像力を働かせ、手を動かすことの重要性を再認識する。

入社12年目

定年延長制度を利用し、自ら技師長として活躍。後進の育成や趣味の時間の確保のため、働き方を模索中。



中長期ビジョンを定め、全社で共有。

私たちは1957年(昭和32年)に創業して以来、高い技術力とチャレンジ精神で邁進し続けてきました。目指しているのは、受動的に業務を行うだけでなく自らも社会を創造する「社会価値創造企業」です。会社を成長させるエンジンとなるのは、社員一人ひとりの情熱とやりがい。それを生み出すために、全社を挙げてやりがいの醸成や就業環境の改善にも取り組んでいます。

守りのビジョンじゃ、枠組みは超えられない。

ビジョン

長期ビジョン

日本一、世界に伍して戦えるコンサルタント企業

日本一	世界に伍して戦える
コンサルタント業界において、“個の成長”、“企業の成長”、“豊かさの実感”そして“情熱とやりがい”について、総合的にナンバーワンのコンサルタント企業になる。	企業の成長による技術開発、優秀な人材の確保・育成、就業環境の改善、処遇の改善等への投資を行うことで、社員と家族が豊かさや幸せを実感し、さらに成長へのモチベーションを高める。

中期ビジョン(2030年)

**日本トップブランドの技術により、社会価値創造企業になる
～「全員経営」と「情熱とやりがい」により、社会価値を創造する担い手になる～**

イノベーション 革新	チャレンジ 挑戦	チェンジ 変革
事業の上流から下流までを実施する垂直統合と複数の事業の複合化による“総合事業”や、先進技術の導入に向けた“研究開発”の推進により、新たな社会価値を創造します。また、“総合事業”においては、インフラの整備から維持管理までの垂直統合を行うライフサイクルマネジメントや、地域・行政区域などの所定のエリアにおいて実施するエリアマネジメントなどのインフラマネジメントの基盤を構築します。	自らが投資し、事業者としてビジネスを行う“事業経営”を推進するとともに、官と民が持てるリソースを最大限に有効活用する“官民連携”に積極的に取り組みます。これにより、“総合事業”において、より主体的に、効率的なインフラのライフサイクルマネジメントや持続可能なエリアマネジメントの展開に挑戦します。	受動型ビジネスから“主導型ビジネス”へ転換を促進するとともに、“DXの推進”により、事業モデルと業務プロセスを変革します。事業モデルの変革では、インフラの整備から維持管理までの効率化するライフサイクルマネジメントの最適化を実現するとともに、地域のデータプラットフォームを整備・活用し、施策展開の総合化・効率化に資するエリアマネジメントの最適化を実現します。また、業務プロセスの変革では、先進技術(AI, IoT等)の導入により、生産性改革と働き方改革を推進します。

経営姿勢(大切にすべき考え方)

真に魅力ある企業へ
(社員満足、顧客満足、社会貢献の追求)

個の成長

社員一人ひとりが自律した個として、そしてプロフェッショナルとして、ナンバーワン、オンリーワンの技術・サービスを追求し続け、より高いレベルへと成長する。そして、上司・仲間がその成長を支援する。

企業の成長

個の成長をもとに、提供する成果における価値の成長、安定した活動のための事業規模の成長、顧客・社会からの信頼を表すブランドの成長により、企業の成長につなげる。

豊かさの実感

企業の成長による技術開発、優秀な人材の確保・育成、就業環境の改善、処遇の改善等への投資を行うことで、社員と家族が豊かさや幸せを実感し、さらに成長へのモチベーションを高める。

情熱とやりがい

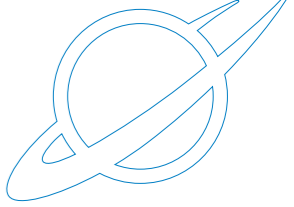
こうした好循環を生み出す原動力こそが、社員一人ひとりの“情熱とやりがい”である。

行動指針(全員経営の心)

社員一人ひとりは、“真に魅力ある企業の実現”に向けて「全員経営の心」を持ち、行動しています。

- 当事者意識を持つ
- チームワークをもって協働する
- 自主・自律の精神をもって最善を尽くす

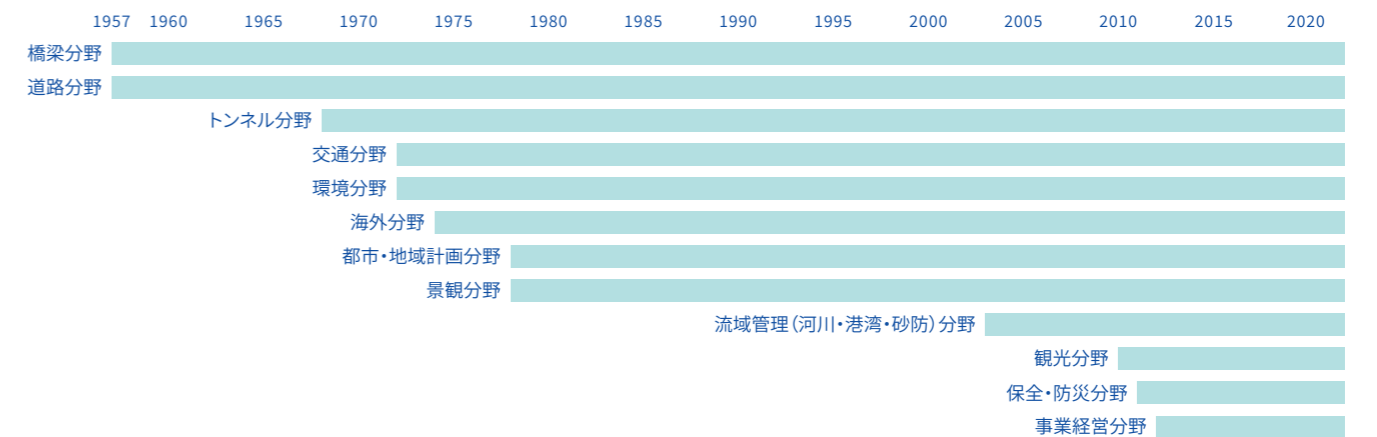
拡大を続けてきた事業領域。



現状維持でとどまれば、衰退していただくだけだ。

事業の多様化

私たちのルーツは橋梁と道路分野。それからトンネル・交通・環境分野などが発展。更に、流域管理（河川・港湾・砂防）分野を拡大し、近年では、観光・防災・事業経営分野を拡大するなど、社会価値の創造に積極的に取り組んできました。そして多様化するニーズに応えられるよう、これからも拡大し続けます。



事業と分野

現在の事業領域は、6つの注力する事業と20にわたる分野で構成されています。また、政策立案から企画、調査、設計、施工、維持管理まで手がける垂直統合や、複数の事業を組み合わせる複合化して提供する複合化にも積極的にチャレンジしています。

道路整備・保全事業	流域管理・保全事業	防災事業
橋梁 道路/道路施設 トンネル/地下構造物 アセットマネジメント	河川 港湾 砂防 下水道	道路防災 水防災 都市防災
交通運輸事業	地方創生事業	海外事業
交通技術 交通政策	都市・地域計画 景観・ランドスケープ 建築/歴史・文化 事業経営 観光 環境・エネルギー	海外

子会社とグループ会社

現在、12社の子会社・グループ会社とともに事業を行っています。そのうち4社は、社員がアイデアを発表し承認を得て起業する「社内ベンチャー制度」を活用して設立された会社。これまでにない事業を自ら考案し、展開しています。

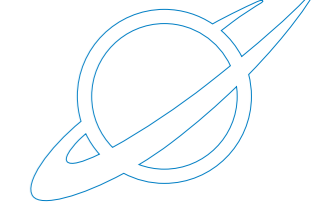
[子会社]

株式会社中央設計技術研究所
株式会社ジェーエステック
株式会社オリエンタル群馬
株式会社南アルプスゲートウェイ
株式会社フーディア

一般社団法人未知倶楽部
株式会社瀬戸酒造店
株式会社オリエンタルアグリ

[グループ会社]

株式会社オリエンタルコンサルタンツホールディングス
株式会社オリエンタルコンサルタンツグローバル
株式会社アサノ大成基礎エンジニアリング
株式会社エイテック
株式会社リサーチアンドソリューション



自分らしく働くための制度が充実。

社員一人ひとりが自分らしく経験を積むために、さまざまな人材育成制度や働き方支援制度を用意しています。あらゆる制度を活用し、優秀な人材へと成長した社員が、変革と挑戦に取り組むこと。それこそが、オリエンタルコンサルタンツが真に魅力ある企業へ発展するのに必要不可欠なことだと考えています。

人材育成制度の概要

入社年数や一人ひとりの成長ステップに応じて受けることができる、多彩な研修や制度を用意しています。社員それぞれが目指すキャリアの形成を強力に後押しすることで、プロフェッショナル人材への成長をサポートします。

新入社員研修 2・3年目研修	プロフェッショナル人材の育成	●約1ヶ月間の新入社員研修 ●入社2・3年目の時点で、1年間の成長を振り返るフォローアップ研修
階層別研修	マネジメント力の向上	●昇格者を対象に、業務マネジメント力向上に資する研修制度(概ね3～5年間隔で全員が受講)
分野別研修	専門スキルの向上	●ナンバーワン・オンリーワン技術の確立を目的とした各分野の研修制度
資格取得	技術士等の取得を支援	●技術士等の資格取得に向けた指導支援を行い、手当等を支給する制度
新入社員 コーチャー制度	若手社員の活躍	●入社1年目は、先輩社員がコーチャーとなり、コンサルタントに必要な基本スキル習得をサポートする制度
選抜型教育	次世代経営層の育成	●経営マインドの醸成を目的に、30～40代社員を対象とした選抜型の教育制度
海外・国内研修	グローバル人材の育成	●国内・海外双方での業務経験を蓄積し、グローバル人材を育成するための研修制度
社外経験	多様なキャリアの蓄積	●大学留学、グループ企業、民間企業、財団等への出向、博士号・修士号取得等のキャリア支援制度
社内ベンチャー	新事業へのチャレンジ	●新たな事業へのチャレンジとして、子会社ベンチャー企業の立ち上げ(企画提案者の社長抜擢あり)
キャリア研修	早期の活躍・成長を支援	●キャリア入社の人材を対象に経営姿勢や業務遂行に必要な情報を共有する研修制度

多様な働き方支援制度

社員一人ひとりが生き生きと働くために、価値観やワークライフスタイルに応じた働き方をサポートする制度を設けています。社員が思い描くライフプランを実現することは、企業の成長にとっても重要であると考えています。当社では新しい働き方の導入あたっての移行期間として、週の一定日数のテレワーク勤務を可能とすることで、社員の多様な働き方の要望に応える制度を取り入れています。

新たな働き方勤務制度	●週の一定日数をテレワーク勤務を可能とすることで、社員の多様な働き方に応える制度を設けています。	
職務選択制度	●自らの価値観、ワークライフスタイルに応じて職務を選択することができます。また、成長に対するモチベーション向上や、各ライフステージに応じて働き方を選択できる制度も用意しています。	
	幹部職	管理者として、プロジェクトや組織のリーダーとしての役割を担う社員
	総合一般職	勤務地域、勤務時間、職種を問わず、将来的には幹部職を目指して総合的に活躍する社員 ・一定期間(数年程度)、勤務地域や勤務時間、職種を限定できる制度を用意しています。 ・出産育児、介護、健康問題等、地域や時間の制約がある期間は、一般職に職務を変更することができます。
一般職	勤務地域、勤務時間、職種を限定でき、自己のワークライフスタイルに応じて活躍する社員 ・希望する勤務地で働くことができ、原則転勤はありません。	
勤務地域限定社員制度	●社員一人ひとりのライフスタイルをサポートするため、勤務地(国内)を指定できる制度を用意しています。	
短時間勤務制度	●個人の多様なライフスタイルの実現と活性化を図ることを目的に、短時間勤務制度を用意しています。	
ライフサポートフレックス・育児休業	●産前・産後休暇や育児休業に加え、短時間勤務制度やライフサポートフレックス(育児・介護の事由により活用)等の制度を用意しています。勤務地域限定社員制度等との組み合わせにより、結婚・出産・介護等のライフイベントにも対応しながら働き続けることができる環境を整備しています。	
定年延長・再雇用制度	定年延長制度	定年60歳を70歳まで延長できる制度です。 ・当社規定で定めるところの幹部職相当の社員に対して、定年を70歳まで延長し、長くプロフェッショナルとして活躍する環境づくりに努めています。
	再雇用制度	定年または定年延長終了後に再雇用契約をして勤務できる制度です。 ・この他に、育児・介護に携わる社員を支援するための離職期間を設けた再雇用制度も用意しています。

人材育成に本気じゃない会社が、社会を変えられるか。

SDGsに向けた活動を念頭に取り組み、CSRとCSV。

私たちは、2030年ビジョンにおいて「社会価値創造企業」を掲げ、魅力ある社会づくり、持続可能な社会づくりを進めています。これは、2015年9月に国連サミットにおいて2030年に向けた「持続可能な開発のための目標 (Sustainable Development Goals :SDGs)」の活動に符合するものと捉えています。また、SDGsの取り組みは、企業としての社会的責任 (CSR) であり、また社会と

社会的責任としてのCSR

私たちは、社会価値創造企業をビジョンとして掲げています。これは、2015年9月に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための目標 (Sustainable Development Goals:SDGs)」にも通じる考え方で、企業の果たすべき社会的責任であるCSR。私たちは働き方改革

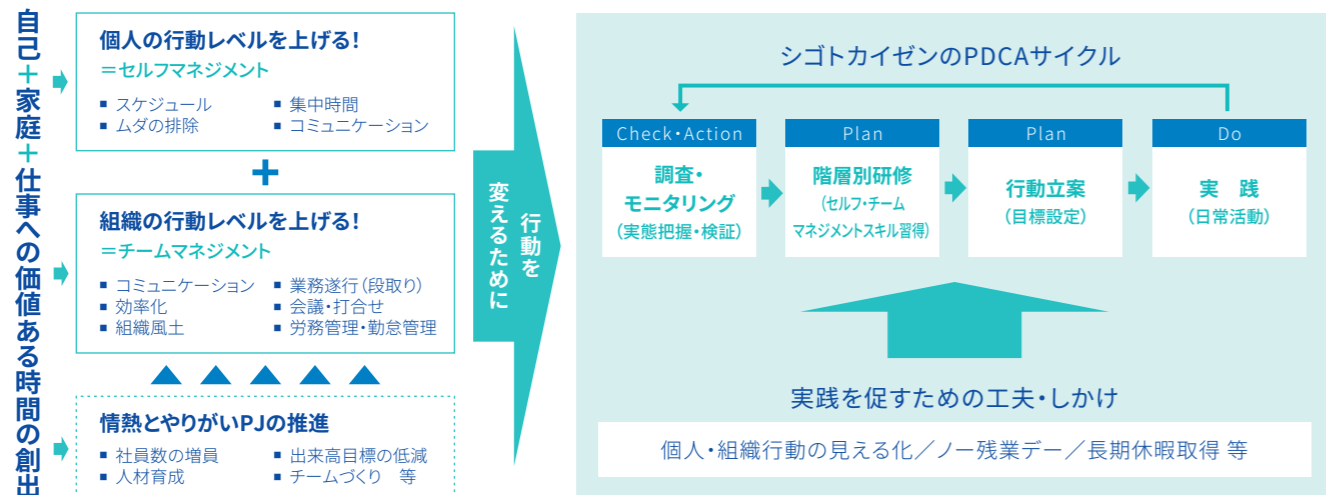
ワークライフバランス

私たちが働き方改革として取り組んでいるのが「シゴトカイゼン活動～私が変われば会社が変わる～」です。この活動は、自分自身や組織の行動を変えることで、仕事や自分、そして家庭に対する価値ある時間を創出することを目標としています。また、次世代育成支援認定マーク(くるみんマーク)に関連するさまざまな施策も実施しています。



上) 全社員が受講するセルフ・チームマネジメントスキル講習。下左) 個人・組織の改善行動を提案した階層別研修。下右) オンライン会議を活用した打ち合わせの様子。

『シゴトカイゼン活動』の施策体系



の共通価値創造 (CSV) の取り組みであると考えます。このため、私たちは、「社会価値創造企業」として社会に貢献するために、SDGsに向けた活動を念頭に、次のようなCSR活動やCSV活動の取り組みを進めています。私たちは「すべての人々に安全な生活環境の形成」「安全・安心・快適で活力あるまちづくり」「持続可能な地球環境の保全への貢献」「ダイバーシティの実現」を推進しています。

や女性の活躍を後押しする活動を積極的にを行い、CSR活動を進めています。

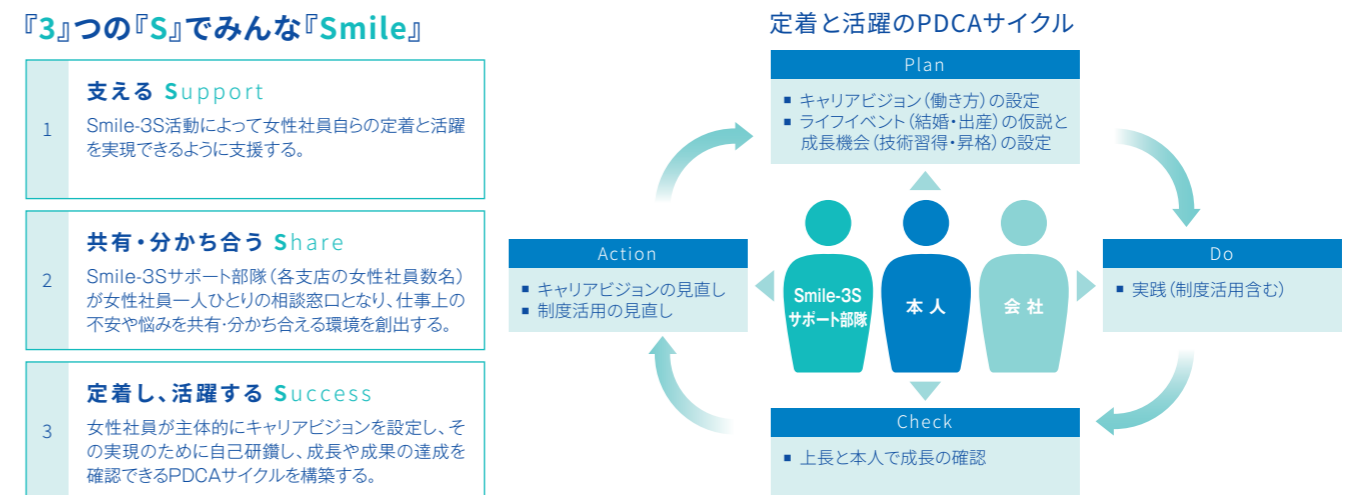
女性の活躍推進

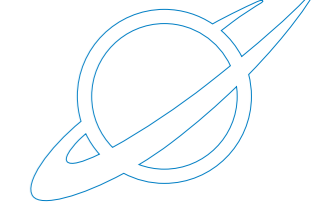
「女性社員自らが成長し、会社がそれをサポートする」ことを目的に、女性社員の定着と活躍を推進する「Smile-3S活動」を実践。この活動を通して、最終的に多様な人材が働きやすく活躍できる職場環境づくりを目指します。また、女性活躍推進法に基づいて一般事業主行動計画を策定し、さまざまな施策を実施しています。



上) 技術、営業から総務など多岐に渡る立場の社員が集まる。下左) 外部講師の講義を踏まえ、参加した全員が自らの将来キャリアを立案。下右) コロナ禍はオンラインで開催。

『Smile-3S活動』の基本方針





共通価値創造としてのCSV

社会課題を解決し、それを企業の成長に繋げること。これは、2011年にマイケル・ポーター教授が提唱した“CSV(Creating Shared Value)経営”の考えです。私たちはこの考え方を事業に取り入れ、全国各地で実践しています。持続可能な社会の整備や魅力ある地域づくり、

酒蔵の再生と環境配慮への取り組み

神奈川県開成町で、地域産業(酒蔵)の再生や歴史的資源(古民家)の運営などにより、地域の活性化や魅力ある地域づくりを進めています。また、グリーンインフラの取り組みの一環としてホテルの生育場所の整備や、地域の子供たちへの環境学習の支援など、環境に配慮した地域づくりに取り組んでいます。



酒蔵の再生

こだわりの酒造り



古民家の運営

地域住民が開発した商品の販売所

グリーンインフラの整備

農業振興と環境配慮への取り組み

環境に配慮した米づくりである「冬みずたんぼ」の整備や、地産米の販売により、環境保全、農業振興に取り組んでいます。また、「明日の都市農地を考える」をテーマにしたセミナーを企画・運営するなど、地方自治体、民間企業、地権者の皆様とともに、みどり豊かで魅力的なまちづくりに取り組んでいます。



冬みずたんぼ

冬みずたんぼプロジェクトの活動の様子

地産米の販売



かまどでご飯を炊いて食べるイベント(瀬戸屋敷で開催)

田植えイベント

都市農地セミナー

地域の防災・復興に向けての取り組みなど、企業・社会のどちらにも価値あることの取り組みに挑戦しています。

地域と連携した再生可能エネルギーへの取り組み

再生可能エネルギーの活用に取り組んでいます。岐阜県中津川の小水力発電事業では、明治時代から使用してきた農業用水路を改修・更新し、機能向上を図り、また山梨県南アルプス市や昭和町の太陽光発電事業では、非常用電源として地域の方々が無償で利用できる仕組みを導入しました。



中津川小水力発電事業

安曇野小水力発電事業



米沢大平小水力発電事業

昭和町太陽光発電事業

南アルプス市太陽光発電事業

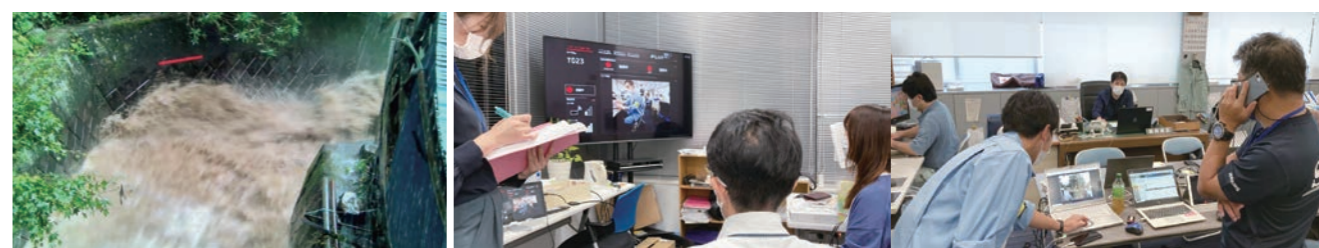
地域の防災・復興に向けての取り組み

私たちは、地域の防災力向上を目指し、行政と地域と協働する社会実験としての防災訓練の企画・実施や、防災対策のあり方を考えるシンポジウムの企画・運営に取り組んでいます。また、災害が発生した際には直ちに現地に駆けつけて、地域の復旧・復興に貢献しています。



防災訓練

防災シンポジウムの実施



AI付簡易監視カメラの設置

令和3年台風第16号における災害対応の行政支援

さあ、あなたも社会から求められる人に。

オリエンタルコンサルタンツが担うのは、人々の暮らしを守り、
よりよい社会を実現するためのお手伝いです。
建設コンサルタントという枠を超えて、自らが積極的に働きかけ、
社会にとって価値あるものを生み出すことを目標としています。
さあ、あなたも一緒に“社会価値創造企業”を目指してみませんか。



お問い合わせ(採用担当)

TEL:03-6311-7551(代表) FAX:03-6311-8011
E-Mail:saiyo@oriconsul.com

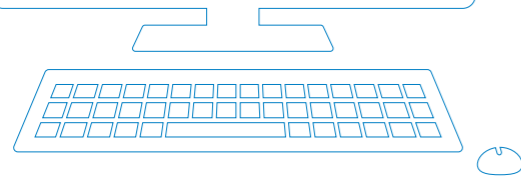
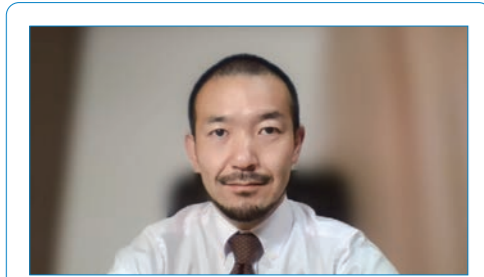
<https://www.oriconsul.com/recruit/>



テレワークを取り入れ、柔軟な働き方を実現する。

社員一人ひとりが情熱とやりがいを発揮して働ける環境を整えたい。
社会情勢やそれぞれのライフステージが変われば、「最適な働き方」も変化します。
テレワークと出社をいかにして使い分け、ポストコロナの時代に通じる
「新しい働き方」を実践しているのか、最前線で働く人の声をお伝えします。

メリハリある働き方



東北支社 構造部 | 2009年入社
高橋 昭裕 | 山口大学大学院了

テレワーク導入後の働き方の変化

出向中に感染が拡大、帰任後すでに「テレワークのベテラン」になっていた同僚や部下の力を借りて移行しました。テレワークだと、部下や派遣社員の作業状況が見えづらく、指示内容通り資料を作成できているか小まめにすり合わせる必要がありました。一方で会社や打ち合わせ先への移動時間は短縮。子供達と遊んだり、学校行事に参加したりするなど家族と過ごす時間は前より増えたと思います。

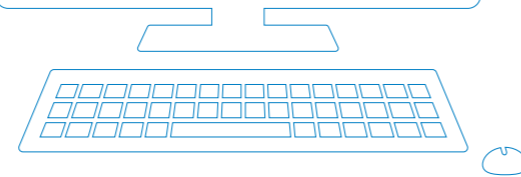
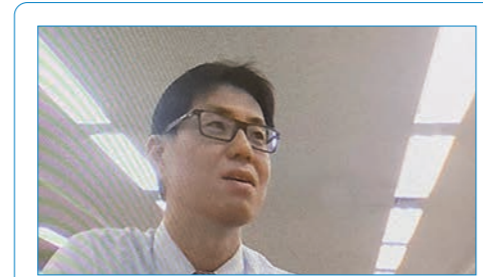
円滑なスケジュール管理

毎朝チームメンバー全員でミーティングを行い、コミュニケーションを図ると同時に各自の仕事状況を把握しています。あわせてGoogleのスプレッドシートを使い全体のスケジュールを見える化。作業の進捗状況を確認し、手詰まりの人やフォローが必要そうな人を把握し、チームで助け合いながら仕事を進めています。対面での打ち合わせが必要な際も、スプレッドシートを活用することでスムーズな日程調整が可能です。

「新しい働き方」を実現

私の目標は、大きな橋に自身の名前を刻むことです。それには、自分だけではなく皆が業務を通して成長できるチームを作る必要があります。テレワークを活用すれば、東北にいながら関西や九州の業務に携わり、経験や実績を積むことが可能です。親の介護などによる転勤で今の仕事を諦める必要もありません。幹部職の立場から、人生とキャリアの両方を豊かにする「新しい働き方」を実現します。

出社とテレワーク



関西支社 事業企画部 | 2000年入社
村田 雅利 | 青山学院大学卒

OCの感染症対策

関西支社では2フロアある社内オフィスとサテライトオフィスをうまく活用し、それぞれに社員を分散させることで感染症対策に取り組んでいます。事業企画部内でもグループ分けを行い、出社人数を調整。営業に伺う際は、事前にOCの感染症への取り組みをお客様にお伝えしています。対策を徹底している事実があるからこそ、お客様との信頼関係が生まれ、互いに安心感を持って打ち合わせを進められています。

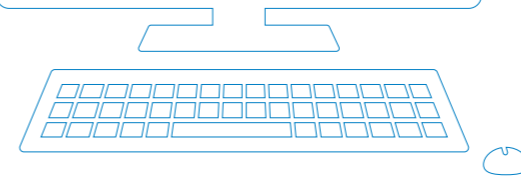
出社とテレワークの使い分け

外勤がメインのため、在宅日数は他部署に比べると少ないですが、Webでの参加等が多い日にはテレワークを活用しています。最近では、Web会議により、関東や九州支社の方にも営業に参加頂くこともありました。容易に参加いただくことができるようになったことも大きなメリットですね。

「新しい働き方」を実現

テレワークの実施やフリーアドレス導入の検討が進み、個人の生活スタイルが変化。働き方もますます多様化しています。個人が尊重される今日だからこそ、今度は社員間のつながりを意識しなくてはなりません。事業企画部においては、担当エリアごとに毎年の受注目標があります。達成するためには周囲の方々のご協力が必要不可欠。Web会議やチャットアプリなどツールも活用し、個人と全体、両方の「働き方」を最適化できればと思います。

テレワークのコツ



九州支社 河川砂防・港湾部 | 2017年入社
有間 航 | 九州大学大学院了

テレワークへの移行と日々の工夫

ワンルームの中にワークスペースとプライベート空間が混在しており、生活にメリハリをつけるのに苦心しました。そこで、仕事モードに入るために在宅でもスーツに着替える。逆に、終業後には、テレビやスマートフォンを見てリラックスしていました。また、Web会議用の資料は、画面上でも齟齬なく伝えることを意識し作成。相談事が報告なのか意図別に枠で囲むなど細かな部分も文章化しています。

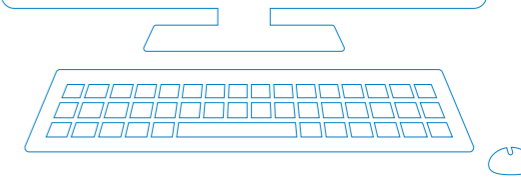
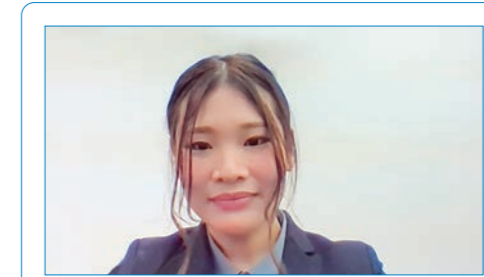
自身の成長と後輩の育成

テレワーク中に新入社員を指導するコーチャーを担当したのですが、自分も砂防チームに異動したばかりで基礎的なところが分からず……。上司に相談して週に1回、砂防の基本的な知識を学ぶ時間を確保することに。施設の外観など、口頭でイメージし辛いことはWeb会議のホワイトボード機能で視覚的に説明してもらいました。後輩とも積極的に連絡を取り、互いの「分からない」をそのままにしないよう心掛けています。

「新しい働き方」を実現

知識豊富な社員から直接学び、砂防の考え方をより深く理解するために、出社中心の働き方をしています。会社の方が自宅よりもワークスペースが広く、仕事に集中できるというのが一つの理由です。ただ、もし自分が結婚したら、家族との時間を確保するためにテレワークを選択すると思います。環境の変化へ柔軟に対応できるように、既存の考えにとらわれない自分なりの「新しい働き方」を模索していきたいです。

若手の働き方



関西支社 構造部 | 2020年入社
沼田 あずさ | 室蘭工業大学大学院了

テレワーク中の教育サポート

入社してすぐ、1カ月間オンラインで研修を受けました。Web会議のチャットを活用し、皆が積極的に講師へ質問。対面より堅苦しさがなく、肩肘張らずに参加できました。支社配属後、感染者が減ってからは、対面での打ち合わせを増やすことで手戻りの回数を減らすことができました。発注者との協議前には、上司へ急な出社をお願いしたときも、二つ返事で予定を合わせてくれたのが印象に残っています。

建設業界とテレワーク

緊急事態宣言の発令後、業界内に「人が集まらないと仕事にならない」と躊躇する会社が多く存在したなかで、OCは迅速にテレワークへ移行しました。感染防止策を上世代が率先して守っているおかげで、私のような若手も無理な出社をすることなく働けています。また、テレワーク中でも定期的にヒアリングを実施しており、部内のコミュニケーション不足を相談した際には、オンライン飲み会の費用を負担してもらいました。

「新しい働き方」を実現

現在、建設コンサルタンツ協会の近畿支部内にある「働き方研究委員会」に参加しています。そこで問題視されているのが、パートナーの転勤や産休・育休にともなう女性の離職。私自身、この1年半を通し十分テレワークでも仕事ができることを知りました。テレワークを活用し、勤務地にとらわれない「新しい働き方」を実現することが、男女関係なく活躍できる業界への第一歩だと思います。

ポストコロナの時代へ挑め。

オリエンタルコンサルタンツが実践するコロナと共存した新しい働き方

新型コロナウイルスの感染拡大で社会的に混乱が続いているなか、いち早くテレワーク導入に踏み切ったオリエンタルコンサルタンツ。それから数年が経ち、感染者数が減少した今、これまでにないまったく新しい働き方が定着しはじめました。

テレワーク開始前後でどのように変化したのか、そして「これから」の働き方がどうなっていくのか、6つのカテゴリーに分けてご紹介いたします。

before

current

future

コミュニケーション

電話とメールが主体、対面とは違うやり取り

日本全国に支社があるオリエンタルコンサルタンツ。遠方の社員同士は電話やメールでコミュニケーションを取ることがほとんどでした。ただ、音声や文字だけだと、対面とは違い資料を指さしながら説明することができないため、意図を伝えるのに時間がかかる場合も。また、相手の顔が見えないので、理解しているか確認しつつ話を進める必要がありました。

ライフスタイル

仕事の比重が大きく個人時間の確保が困難

仕事との兼ね合いで昼夜共に外食をすることが多く、栄養のバランスが崩れ気味に。また、出勤や客先訪問の際にはスーツの着用が必須。複数セットを用意する必要があり、社員の負担になっていました。平日は通勤、出張など移動時間が長く、プライベートタイムの確保が困難になるという問題が。家事は週末にまとめて片づけるという社員も少なくありませんでした。

コミュニケーション

Webを活用し、円滑なやり取りが可能に

テレワーク開始に伴い、Web会議に必要な機材が社員全員にいきわたったため、社内でビデオ通話ができる環境が整いました。社員同士、相手の表情を見ながら話せるので、さらに円滑なやり取りが可能に。また、画面を共有しながら説明をすることで、細かい部分の指示も出しやすくなり、以前よりの確に意図を汲み取ってもらえるようになりました。

ライフスタイル

休憩時間を有効活用し、自分の時間を確保

テレワークで自宅にいる日は自炊するようになり、生活が前より経済的で健康的になったという社員が多くいます。また、毎日スーツを着用する必要がなく、客先訪問時に着ていく分だけ用意すればいいので負担が軽減。家事も、まとめて週末に行うのではなく、休憩時間にこまめにこなすことができます。疲れている時は昼休みに仮眠をとり、毎回リフレッシュして仕事に臨むことができます。

コミュニケーション

Web会議やメールなど場面ごとにやり取りを選択

Web会議やビデオ通話などのIT環境が整備され、社員同士の円滑な意思疎通が可能になりました。今後も自宅やサテライトオフィス、会社など出勤場所が限定されない働き方を推進します。社内ミーティングや会議は、対面とWeb、どちらの参加スタイルも個人個人の都合に合わせて選択が可能に。参加場所が限定されないからこそ、効率的にコミュニケーションをとることができます。

ライフスタイル

テレワークと出社で、オンオフを切り替える

テレワークは休み時間を自由に活用でき、通勤ストレスからも解放されます。その一方で、オンオフの切り替えが曖昧なせいで就業時間が長くなる、外出機会の減少により運動不足になるなどのデメリットもありました。そこでテレワークと出社を組み合わせた「新たな働き方勤務体制への移行」を実施。これまで以上に社員のライフスタイルを重視した、メリハリある働き方を実現します。

採用活動

長距離移動がネック、感染リスクも高い

会社説明会やインターンシップは、遠方から参加する学生も多く、長距離の移動や慣れないホテル生活がストレスにつながっていました。何日も宿泊する必要がある場合、スケジュールの確保も難しく、説明会やインターンシップへの参加を断念する学生も。また、バスや新幹線、飛行機などの公共交通機関を使用することに伴う感染リスクの拡大も不安要素の一つでした。

社内ミーティング

会議に取られる時間が長く、改善の余地有り

会議前に資料を人数分印刷する、人数が多い際は会議室を借りる……こういった事前の準備に時間を取られることが多々ありました。また、直接集合しての会議では、雑談や、その場では議論する必要のない話題が出ることも。コミュニケーションを取れるという点では良かったものの、各自がバラバラに会話をしており、会議が長引く原因の一つになっていました。

採用活動

オンライン開催で学生の負担を軽減

会社説明会やインターンをオンラインで開催したことにより、移動の必要がなくなりました。学生は自宅の快適な環境で、ストレスなく参加できます。夏季インターンシップでは、別途オンライン懇親会を開催し、学生同士のコミュニケーションも充実。公共交通機関の使用もなくなり、感染リスクが大幅に低減しました。

社内ミーティング

会議時間が短縮、コストや環境面でもメリット

パソコンを繋ぐだけで会議を始めることができるため、会議室を用意する必要がなくなりました。また、資料はデータ共有で各々のパソコンで閲覧すればよいので、準備の手間が減っただけではなく、コストや環境への負荷も改善。Webでの会議では、必要な人が必要なだけ説明・発言をするため、会議の合間の雑談など余分な会話が減少し、時間の短縮につながりました。

採用活動

オンラインと対面のハイブリッドで、接点を増やす

新型コロナウイルスの感染者数が減少後も、オンラインで会社説明会を実施。地域を問わず、学生が気軽に参加できる採用活動を続けていきます。また、オンラインだけではなく対面でのOnedayインターンシップも全国で開催。当社の雰囲気や魅力を、Face to Faceで知ってもらえる機会も用意しています。オンラインと対面の両形態を、それぞれの活動状況に合わせて使い分けられます。

社内ミーティング

Web会議の活用で、発言しやすい活気ある場に

Web会議をはじめとしたコミュニケーションツールが増加。会議室に集まらずとも社内ミーティングができるようになり、資料印刷や場所の確保など事前準備の時間が大幅に減りました。さらに、Web会議中は対面だと言にくい意見も発言しやすく、会議が以前より活性化しました。また、各チーム単位でのチャットアプリや表計算ソフトを活用した情報共有もスムーズに行われています。

移動時間とストレス

移動時間が長く、仕事時間が減る

満員電車で疲れをためながら通勤していた社員も少なくありません。また、発注者との打ち合せでは、片道3時間以上も車を運転しなくてはいけないことも。出張の際は、場合によってはホテルへの宿泊が必要になり、その分経費もかかります。通勤や長距離移動で作業時間が確保できず、残業時間がのび、その結果終電を逃してしまうという悪循環に陥ってしまうこともありました。

就業環境

他の社員に気をつかう場面が多い

社員が大勢いる中で仕事をしていると、暑さや寒さを感じた時に自分の意思だけで室温を調整できず、温度に対してストレスを感じることも。また、毎日同じオフィスの景色を見ながら仕事をしているため代わり映えがなく、気分転換が難しい環境でした。集団生活の中で、仕事以外のことでも他人に合わせなくてはいけない場面があり、不安を感じる社員もいました。

移動時間とストレス

移動のストレスゼロ、快適に仕事を進められる

Webでの打ち合わせが可能になったことで、先方へ訪問する必要がなくなり、長距離移動の回数も大幅に減りました。加えて、出張の頻度が減ることで、交通費や宿泊費などのコストも削減。今まで移動にかかっていた時間を、プライベートに充てられるようになり、社員のストレスも軽減されました。そのおかげで、社員全員がベストな状態で仕事に取り組んでいます。

就業環境

就業環境を自分の好みにあわせてアレンジ

特に、夏場、冬場などには、周囲の人を気にせずいつでも温度を調整できるので、快適な環境で仕事を行えるようになりました。また、1日中オフィスにいるのではなく、近所の公園を散歩して季節の移ろいを感じたり、自宅にあるバランスポールでストレッチしたりできるようになったので、気持ちもリフレッシュさせながら仕事に取り組んでいます。

移動時間とストレス

移動時間を抑え、より効率の良い就業スタイルへ

感染リスクを抑え公共交通機関の混雑を回避するために、時差出勤を導入。自身の働き方や生活環境に合わせ、柔軟に調整が可能なストレスフリーの通勤スタイルを実現しました。また、「テレワークの日は通勤時間がない分、もう少し仕事に取り組もう」、「出社の日は限られた時間の中で仕事を効率よく終わらせよう!」など、メリハリつけた働き方ができます。

就業環境

1日の予定に合わせて、自分らしく整備

お客様との重要な対面会議や現地調査などの予定があるときは出社。資料作りや社内ミーティングの日にはテレワーク。午前中は子どもの授業参観があるから午後からテレワークにするなど、仕事のスケジュールやプライベートの予定に合わせて柔軟な勤務形態をとることができます。通勤時間を減らしプライベート時間を確保することで、体調管理がしやすい就業環境づくりを進めます。

ポストコロナの時代へ挑め。