

# 人事戦略2011

## 建設コンサルタント

②

建設コンサルタントが売上高の8、9割を依存している公共事業費の削減は、依然として歯止めがかからない。市場の縮小に加え、競争激化による低価格受注も続いているため、各社とも売上高の落ち込みを、人件費などコスト削減でカバーするよ

う努めているのが現状だ。2011年4月の新卒採用者数は17社合計で296人、前年と比べ12・2%の減少となっている。政権交代の影響で、経営環境が一段と悪化していることを考えれば、前年より減っているものの、採用はそれほど抑制していかないといえる。10年度の

建設コンサルタントの人材採用状況

|               | 2010    |    | 2011    |       | 2012       |
|---------------|---------|----|---------|-------|------------|
|               | 新卒      | 中途 | 新卒      | 中途    | 新卒         |
| 日本工営          | 49 (45) | 23 | 45 (43) | 未     | 52 (48)    |
| パンフィックコンサルタンツ | 41 (39) | 8  | 28 (25) | 未     | 40 (未)     |
| 建設技術研究所       | 38 (38) | 15 | 35 (33) | 並     | 40 (40)    |
| オリエンタルコンサルタンツ | 36 (35) | 9  | 22 (22) | 10-15 | 30 (29)    |
| 八千代エンジニアリング   | 23 (21) | 48 | 33 (30) | 未     | 31 (28)    |
| エイト日本技術開発     | 14 (14) | 9  | 6 (6)   | 未     | 約10 (約10)  |
| 日水コン          | 14 (12) | 6  | 11 (8)  | 未     | 10-15 (10) |
| いであ           | 5 (3)   | 14 | 14 (13) | 未     | 未 (未)      |
| 日本上下水道設計      | 11 (11) | 5  | 10 (8)  | 5     | 10 (10)    |
| 大日本コンサルタント    | 9 (9)   | 15 | 11 (9)  | 未     | 12 (10)    |
| 国際航業          | 25 (16) | 35 | 14 (10) | 未     | 未 (未)      |
| 長オバ           | 13 (13) | 24 | 8 (8)   | 未     | 15 (15)    |
| オオバ           | 7 (7)   | 11 | 8 (7)   | 10    | 10 (9)     |
| 応用地質          | 21 (20) | 7  | 13 (13) | 未     | 10 (未)     |
| 中央コンサルタンツ     | 19 (11) | 0  | 27 (20) | 未     | 30 (未)     |
| 復建調査設計        | 7 (7)   | 3  | 4 (4)   | 5     | 10 (10)    |
| JR西日本コンサルタンツ  | 5 (5)   | 3  | 7 (7)   | 未     | 10 (10)    |

単位は人数。新卒は該当年4月採用で、カッコ内は技術系。中途は該当年度で、技術系と事務系の総数。「未」は未定、「並」は前年度と同数程度。

# 未来開くに投資惜しまず

中途採用者数は235人で9・3%減、即戦力となるため新卒よりも減少幅が小さかった。人口減少や財政悪化などで、国内の既存市場は期待できない状況にあり、海外事業や民間市場などへの進出を各社とも急いでいる。こうした背景を踏まえ、新卒採用時に考慮している事項を聞いた。複数回答で海外展開が9社、新事業・新市場展開が

11社に対し、既存事業強化が12社で最も多い結果となった。新たな市場に打って出るには、経営の基盤となる既存市場でまずは足元を固める必要がある、という方針がうかがえる。**意思疎通の能力重視** 新卒採用時に重視する資質は、コミュニケーション能力が7社が挙げ最多だった。若い世

代にこの能力が不足していることを表している。原因の一つに、パソコンの普及で周りとの関係が薄れているという指摘がある。次いで多かったのは、語学力と柔軟性がともに4社だった。このほか、主体性や意欲を求める意見も目立った。建設コンサルタントが抱える課題に長時間労働がある。改善のための取り組みを聞いたところ、

「している」が16社、「検討中」が1社で、「していない」はゼロだった。各社ともこの問題を重視している。建設コンサルタント協会の調べによると、発注の平準化は改善されつつあるが、3月末の納期設定が全体の約5割を占めている。年度末に集中することで、納期に間に合わせるため12月から翌3月までは繁忙期となり、残業や休日出勤の主因となっている。長時間労働の対応策として多いのが「残業デー」で、5社が採用していた。残業や休日出勤の際の事前申請、上司による

# 12年新卒者は約1割増加

指導、時間管理の徹底など各社各様の対応を講じている。裏を返せば、実行が上がる方法がなかなか見つからず、手探り状態といえる。

**途中退社に懸念の声** 採用を通じて感じたことを率直に述べてもらったところ、「新卒・中途を問わず」当社で何をやりたいのか」が明確でない応募者が多く、主体性に不満を感じることは多い」ことを指摘する意見が2社からあった。公務員転職への準備段階と位置付ける応募者もみられ、「入社後の人材流出を懸念」する声も聞かれた。コンサルで能力と経験を培ったあと、地元の地方自治体にUターンするケースがあるためだ。

12年4月の新卒採用は、未定が2社あるが、15社合計で320人程度を計画、11年4月よりも約1割増となる。海外や新市場を開拓するには人材がかぎとなるため、将来をにらんで対応を強化する姿勢が鮮明になってきた。均等縮小から抜け出し、新たな未来を切り開くための投資は惜しまないようだ。

〒113-0033

東京都文京区本郷一丁目五番十七号  
三洋ビル三階三〇号  
建設コンサルタント協同組合