

5-4 業界の将来を担う若手技術者の主体的活動

近年の IT 技術の発展や働き方改革をはじめとする、業界を取り巻く外部環境の変化は激しくなっている中で、経験と実績と新しい発想による技術の組み合わせることが重要と考えられる。

協会では、新しい発想についてこれからの未来を担う若手技術者の意見が重要と考え、それを取り入れるための活動を実施している。これら活動を通じ、変化の激しい外部環境に対する新しい考え方を取り入れた持続可能な成長型社会の実現に必要な建設コンサルタント業界のあり方について検討している。

5-4-1 「業界展望を考える若手技術者の会」の設立経緯

「業界の将来を担う若手世代自らが、業界の明るい未来を描き、その実現に向けて行動する」
「業界展望を考える若手技術者の会」は協会内の各支部における若手組織、若手技術者をつなぐハブ的役割を担っている。

「業界の将来を考えているのは経営幹部ばかりだった。しかし、業界の将来を担うべき存在は誰なのか。我々若手世代ではないか。であれば、若手自らが業界の現状を憂い、明るい未来を描き、実現に向けて今から行動すべきでないか。」など問題認識を持った若手が協会に嘆願し設立された若手組織が、「業界展望を考える若手技術者の会（設立：2015年4月）」（以下「本部若手の会」という。）である。

（1）活動目的

ミッション：若手の力で業界活性化の一大ムーブメントを興す。

建設コンサルタントの若手技術者が一堂に会し、業界の諸問題や、将来像、改善行動について、若手ならではの既成概念にとらわれない大胆な議論を交わし、若手の力で業界を活性化させる一大ムーブメントを興す。

（2）活動目標

目標①：若手目線での建コン業界への問題提起

建コン企業で働く若手のリアルな声をアンケート調査やイベント、交流会等で収集し、その結果をとりまとめ、協会へ提案・要望する。

目標②：若手主体の企業変革アクションの実践

協会に提案・要望するだけでなく、若手自らが所属企業に対して変革アクションを提案して、自ら主体的に実践する。

先進的な取り組みをしている異業種企業と連携したイベント開催を通して、制度や風土、ツールなど最先端の知見を収集し、異業種企業とのイベントで得た知見について、若手メンバー間で情報共有するとともに、いかに業界や企業に転用できるかを検討・実践する。

5-4-2 本部若手の会の活動紹介

(1) 活動方針

若手の会は、ミッション達成のために、上記の4つを活動の軸とする。

- ・ゼロからイチをつくる（イノベーター）
- ・心に火をつける（モチベーター）
- ・人をつなぐ（コネクター）
- ・うねりを大きくする（インフルエンサー）

(2) これまでの主な活動実績

①委員会活動

- 2014.4：「若手有志組織の設立嘆願書」を協会本部へ提出
- 2015.4：「業界展望を考える若手技術者の会（通称：本部若手の会）」設立
- 2015.4：「若手が考える30年後の将来ビジョン」策定
- 2017.8：「建コン業界で働く若手のシゴト観アンケート調査」（1,199サンプル）
- 2018.4：「若手世代からの建コン業界へ10の提案と要望」を協会本部へ提出
- 2019.11：「業界eNPS調査（従業員エンゲージメント）」（1,564サンプル）

②各種イベント

- 2015.07～：全国各支部と「若手技術者交流会」（2018.8北陸、2018.12関東、2016.5九州、2016.10近畿、2017.6東北、2017.10中国、2018.5四国、2018.10中部）
- 2016.06：土木学会将来ビジョン特別小委員会「若手技術者交流会」
- 2016.12：味の素株式会社「働き方勉強会」
- 2017.04：全国各支部若手組織代表者会議「WILLSUMMIT」（2017.4、2018.6、2019.10）
- 2017.08～：経営者との対談会「建コンアカデミア」（2017.8長谷川伸一氏、2018.6村田和夫氏、2018.09永治泰司氏）
- 2018.10～12：サイボウズ株式会社「働き方アイデアソン」合計3回
- 2019.06：土木学生有志団体ツナガルドボク「JOBカフェ」
- 2019.10：Grow with Google「働き方アイデアソン」
- 2019.11：パソナグループ「働き方アイデアソン」
- 2019.11：リクルートキャリア「採用市場活性化アイデアソン」
- 2020.03：建コン業界志望学生との「オンライン就活セミナー」
- 2020.04：セルフコーチング「内発的モチベーション向上ウェビナー」
- 2020.06：チームの生産性最大化のための「コーチ型リーダーシップウェビナー」
- 2020.08：国土交通省中堅職員との「2040年道路新ビジョンを味わってみる会」

③広報活動

- 2015.7：Facebook「建コン4.01」。活動情報を随時配信中。
- 2017.1：メルマガ「魂のメルマガ」。月2回配信中。
- 2018.9：オリジナルソング「MOVEMENT」。プロレゲエミュージシャンとのコラボ。
- 2018.12：ウェブサイト「Kenconnect」

④メディア掲載

2015.5～：建設関連紙（多数掲載）

2017.7：日経コンストラクション「特集 若手を潰すな！（7.24号）」

2019.7：建設の匠「激務の建設コンサルタント業界を内から変える。建コン愛あふれる若手たちの決意」

2019.8～9：施工の神様「出すぎた杭は打たれない！建コン業界をざわつかせる若手リーダーの野望」、「建コン業界で働く若手のリアル～闇に切り込む～」、「建コン業界で働く若手のリアル～建設一辺倒のビジネスモデルから脱却せよ～」

2019.9：リクナビネクストジャーナル「前例という名の壁と戦い続け“若手”が声をあげる場を作る」

2020.3：日経コンストラクション「特集 新卒よ逃げないで！（3.9号）」

2017.7：施工の神様「コロナショックに負けない、新しいドボク就活のカタチ。建コン業界が「オンライン就活セミナー」を緊急開催！」

⑤表彰実績

2018.2：リクナビNEXT主催「グッドアクションアワード2017」受賞

2018.6：建設コンサルタンツ協会「功績賞」受賞

5-4-3 若手世代が考える業界のあるべき働き方

(1) 建コンで働く若手のシゴト観

建コン業界における将来のあるべき姿を考える上では、現在の若手世代がどのようなシゴト観を持っているのかを把握する必要がある。そこで、2017年（平成29年）8月に、建コン企業で働く20～30代の若手技術者約1,200人を対象としたシゴト観アンケートを行った。その結果から、把握された「現状のシゴト観」と「志向する働き方」は以下の通りであった。

1) 現状の働き方

建コン業界の若手は、『日常に忙殺されストレスを感じ、頑張っても報われないことにしばしば無気力感を感じたりしながらも、漠とだが技術者としての成長や仕事の社会的意義を感じ取り、なんとかモチベーションを保っている。また将来に対してははっきりした夢や希望を持たず、いつかは転職という選択肢も頭によぎりながら、日々悶々と仕事をしている。』という姿が浮き彫りになった。

質問：現状の働き方に対する満足度は？

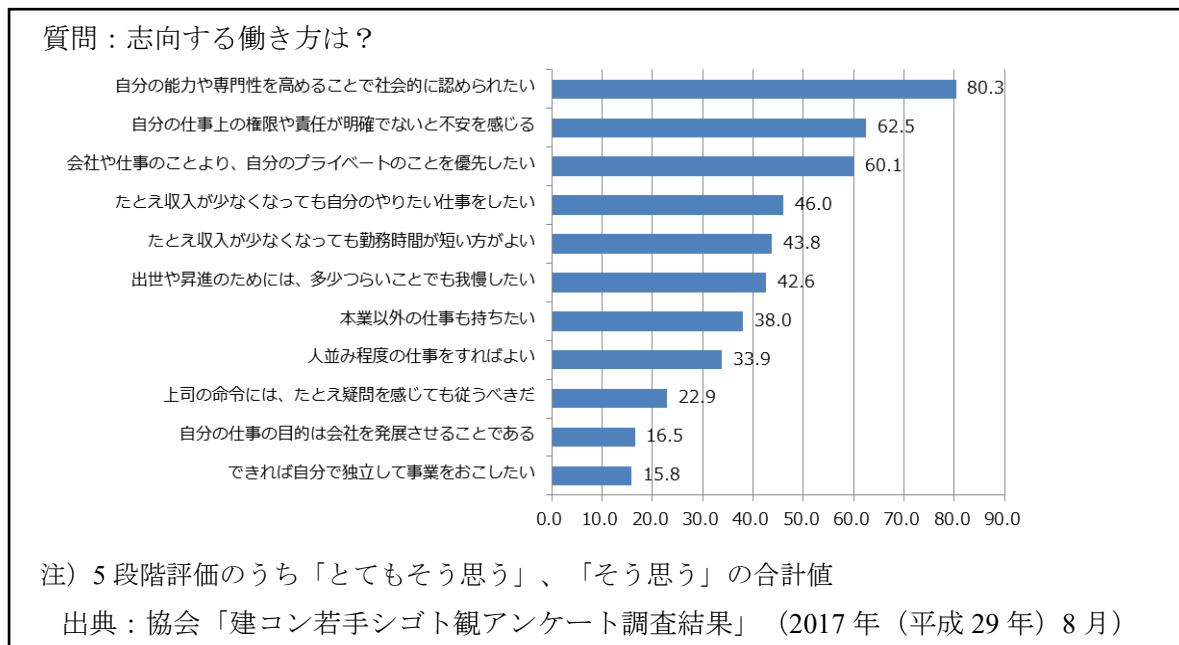
・ストレスを感じている	73%
・社会的使命感を感じている	69%
・無気力を感じたことがある	64%
・モチベーションを感じている	52%
・3年前に比べ成長している	52%
・周囲から感謝、評価されている	37%
・定年まで勤めたい	21%
・将来の夢を明確に持っている	5%

注) 5段階評価のうち「とてもそう思う」、「そう思う」の合計値

出典：協会「建コン若手シゴト観アンケート調査結果」（2017年（平成29年）8月）

2) 理想の働き方

建コン業界の若手は『たとえ収入が少なくなっても、仕事とプライベートのバランスを取りながら働きたい。また、会社への帰属意識よりも、1人の技術者としての自分がやりたいことや夢の実現、知的好奇心・興味関心ある仕事を通して成長することで、社会から認められる働き方』を志向している。



(2) エンゲージメントを高める処方箋

1) エンゲージメントが高い状態とは

建コンで働く個人にとって、エンゲージメント(=仕事の幸せ度)が高い状態とは、以下のよう
 な状態と考える。

- ①仕事のやりがいや自由裁量の実感など「個人」で幸せな働き方ができている状態(職務)
- ②チームで協力する働くことや、感謝・承認があること、チャレンジングの文化が定着しているなど、「チーム」で心理的安全性が確保されている状態(組織風土)
- ③ミッションやビジョンに共感でき、会社(経営陣)に対する信頼がある状態(理念戦略)

2) エンゲージメントを高めるための処方箋

建コン業界のエンゲージメントを高めるためには、働き方改革で取り組む就業環境改善に加えて、「従業員一人ひとりのウェルビーイングな働き方の実現」をビジョンに掲げることが必要である。具体的な処方箋としては、個人ではセルフコーチングや越境学習など、チームでは心理的安全性やコーチ型リーダーシップなど、会社ではミッション・ビジョンの共有や自由裁量の拡大などに取り組んでいく必要がある。

エンゲージメントを高める処方箋の体系を図5-4-1に示す

<参考：ウェルビーイングの効用>

ここで言うウェルビーイングとは、「個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること」と定義され、「幸福」と翻訳される場合も多い。幸福に関

する研究は、年に1,000件もの論文が発表されるほど注目されており、「幸福感の高い社員は、そうでない社員に比べ生産性が31%、売上が37%、創造性が3倍高い（出典：ハーバードビジネスレビュー（ダイヤモンド社）2012年5月号）」というような成果が実証されている。



図 5-4-1 建コン業界のエンゲージメントを高めるための処方箋の体系

5-4-4 若手世代のファーストアクション

本部若手の会は、上記のような問題意識を共有するとともに、「アクションなくしてリアクションなし」をスローガンに、業界をアップデートする（最新のものに更新）ためのアクションを積極的に展開している。

（1）先進的な異業種企業とのコラボ

業界をアップデートするには、業界内にとどまるのではなく、業界を越境し、積極的に業界外の先進的な異業種企業と交流することこそ、新たなアイデアや発想が生まれているのではないかと考える。「異業種企業の先進的な働き方・事例を学び、それを抽象化し、建コン業界に転用する。」ことの実践として、これまでサイボウズや Grow with Google、パナソニックグループ、リクルートキャリア等とのコラボを進めてきた。今後も、引き続き異業種企業の先進的な情報をキャッチアップし、業界をアップデートするための取組みを行っていく予定である。

（2）オンラインサロン「建コンアップデート研究所」

サイボウズとの働き方アイデアソンの期間中においては、グループウェアを使って、日常的な議論を展開していた。その中で、メンバーの一人が自分発意の働き方改革アクションを所属会社に提案し、それが採用され実現したという情報をグループウェアに書き込んだ。それをきっかけに、自分もやってみようという機運が高まり、他のメンバーが次から次へと自分の所属会社へアクションを提案するという現象が見られた。以下に若手が発案し、実現に至った取組みをいくつか紹介する。

A社：働き方改善アクションを提案し実現（リモートワーク、服装自由化、健康経営等）

B社：生産性向上を目的に、ワークフローの電子承認化を提案し、自社システムとして採用

C社：社内メンバーを募り、企業内に若手有志組織を設立し、活動を展開

D社：社内に働き方改革ワーキンググループを設立し、全社的な働き方改革に着手

こうしたアクションの連鎖現象をより大きなうねりにするために、本部若手の会が主導して、オンラインサロン「建コンアップデート研究所」を立ち上げた。本サロンは無料で、建コン企業で働く者であればだれもが入会できることとしている。

2020年6月現在、100名を超えるメンバーが参加しており、日常的にオンライン上でコミュニケーションし、時にオフラインでのイベントを開催している。



オンラインサロン
「建コンアップデート研究所」



ウェブサイト
「Ken connect」



図 5-4-2 本部若手の会の活動の様子