

Be a Person of Integrity!

PTM

Pacicon
Technical
Management

経営方針
2020

2014年(平成26年)10月

パシコン技術管理株式会社

はじめに

本年（2014年（平成26年））4月14日に、『最後の警告』-今すぐ本格的なメンテナンスに舵を切れ』という衝撃的な文言から始まる「道路の老朽化対策の本格実施に関する提言」が、国土交通省の諮問機関である「社会資本整備審議会・道路分科会」からなされた。

頻発する大規模自然災害への対応とあわせて、安全・安心な社会基盤の整備及び維持・保全の必要性が一層強まっている。

当社においては、2010年（平成22年）8月に、PCIG「グループ成長戦略」（2010年（平成22年）2月策定）を踏まえたPTM「成長戦略（暫定版）ver.2」を策定し、経営にあたってきた。

親会社である「パシフィックコンサルタンツグループ株式会社（PCIG）」では、2013年（平成25年）10月に「グループ成長戦略」を刷新し、2020年（平成32年）グループ連結売上高目標として500億円を掲げ、外部環境の変化を踏まえつつグループ内の各社がそれぞれの特質を生かし成長していくことを目指している。

この目標を達成するためには、グループの中で最大の売上を計上しているPCKKの更なる発展に協力するとともに、当社もグループ内第2位の「事業運営会社」として更に成長し今まで以上の売上や利益を計上することが求められている。

このような状況を踏まえ、当社としての「中長期経営計画」である「PTM経営方針2020」を策定した。策定にあたっては、「ワーキンググループ」を立ち上げて検討を進めるとともに、「全社アンケート」を実施し、PTMで働く一人ひとりの思いを反映するよう努めた。

会社の経営にあたっては、毎期の「事業計画」を策定することは勿論のこと、「中長期経営計画」としての「経営方針」を策定する必要がある。ここでは、数値目標のみにとらわれず「経営の目論み、はかりごと、企て」を定めることが肝要である。

「PTM経営方針2020」により、PTMの目指す方向性（ビジョン）と実現に向けた道筋（ロードマップ）を定め、従業員一人ひとりの心を一つにする必要がある。

我社に在籍する従業員が、将来に夢と希望を抱き、生き生きと元気に、プライドを持って社会人生活を送るためにはどう行動すべきか！

この「PTM経営方針2020」がそのMilestone（道標）となり、従業員が一丸となって成長することを望むばかりである。

2014年（平成26年）10月1日
代表取締役社長 村上 和史

Contents

1. 「PTM 経営方針 2020」の目的	1
2. 経営理念及び目標	1
2-1. 経営理念	1
2-2. 目標とする企業像	1
2-3. 第 42 期の到達目標（5 年後）	2
2-4. 第 39 期の到達目標（2 年後）	2
3. 現状認識	3
3-1. 社会環境	3
3-2. 市場環境及び事業の現状分析	3
(1) 売上高の推移	3
(2) 客先別売上高割合（第 36 期見込）	4
(3) SWOT 分析	5
3-3. PTM のポジション	6
4. 目標達成に向けた事業展開の方法	7
4-1. 事業展開（守る部分、攻める部分）	7
(1) 全社	7
(2) 施工管理分野	8
(3) 計画・設計分野	9
(4) 維持・保全分野	10
4-2. 人材基盤（求める人材像、育成・新規雇用）	11
4-3. 内部統制基盤	13
4-4. 財務基盤（内部留保と投資余力）	14
4-5. 社会的プレゼンス（顧客拡大に向けた広報活動）	14
5. 「PTM 経営方針 2020」ロードマップ	15

1. 「PTM 経営方針 2020」の目的

「グループ成長戦略」（2013年（平成25年）10月策定）を踏まえ、概ね5年後を見据えた中長期計画として、PTMの目指す方向性（ビジョン）と実現に向けた道筋（ロードマップ）を示す。

すべてのPTM社員で「ビジョン」を共有し、経営への参加意識を醸成する。

2. 経営理念及び目標

2-1. 経営理念

「Be a Person of Integrity！」

一人ひとりが、誠実であれ、清廉であれ、真摯であれ、愉快であれ、
そして、技術者集団として誇り高いPTM社員たれ！

2-2. 目標とする企業像

「設計・施工のわかる建設エンジニア集団」

信頼

1. 「施工のわかる設計エンジニア」「設計のわかる施工管理技術者・点検技術者」など、PTMらしさを生かした高い技術力と確かな業務遂行力により、任せて安心、発注者に信頼される会社

誇り

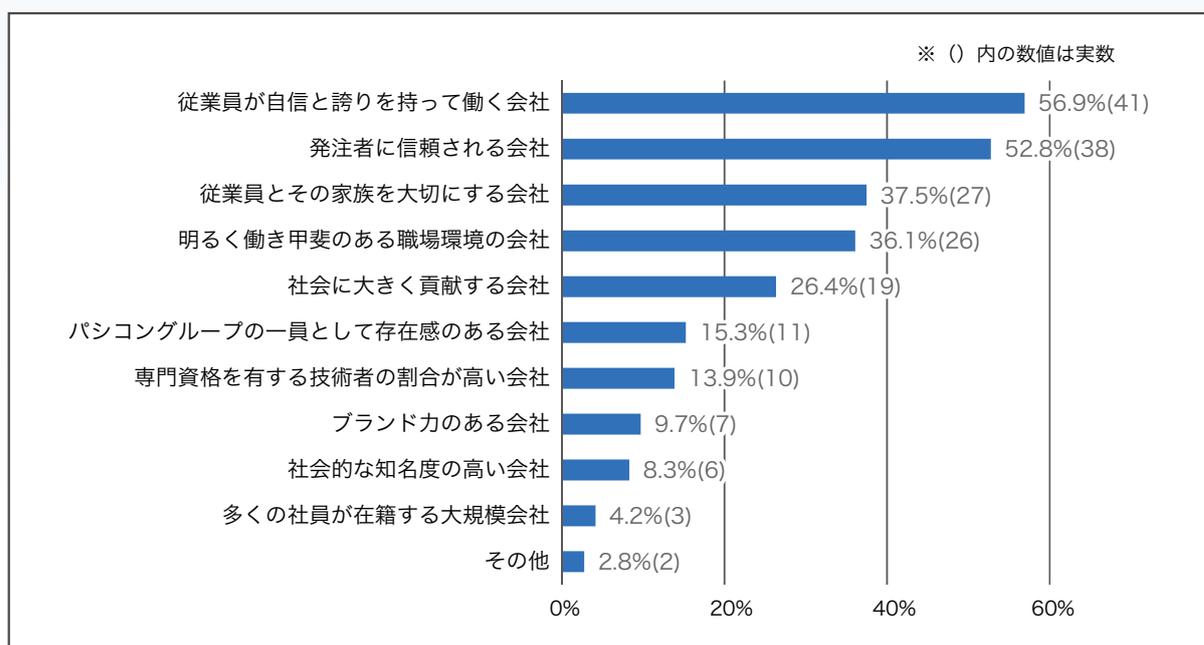
2. 業務を通じた社会貢献を意識し、一人ひとりが自信と誇りを持って働く会社

働きがい

3. PTMで働く一人ひとりとその家族を大切に、明るく働きがいのある元気のいい会社

※ 上記の3つの「目標とする企業像」は、従業員アンケート結果（資料編参照）及び公募メンバーによる経営方針ワーキンググループ（以下「経営方針WG」）での議論を元に設定した。

※ 「目標とする企業像」を一言で表現するときは、「設計・施工のわかる建設エンジニア集団」とする。



【図 2-1 目標とする企業像に関する従業員アンケート結果】

2-3. 第42期の到達目標（5年後）

東京オリンピック・パラリンピック開催年である2020年（平成32年）9月末には、目標とする企業像「設計・施工のわかる建設エンジニア集団」が達成されていることを目指す。また、定量目標を以下の通りとする。

<定量目標>

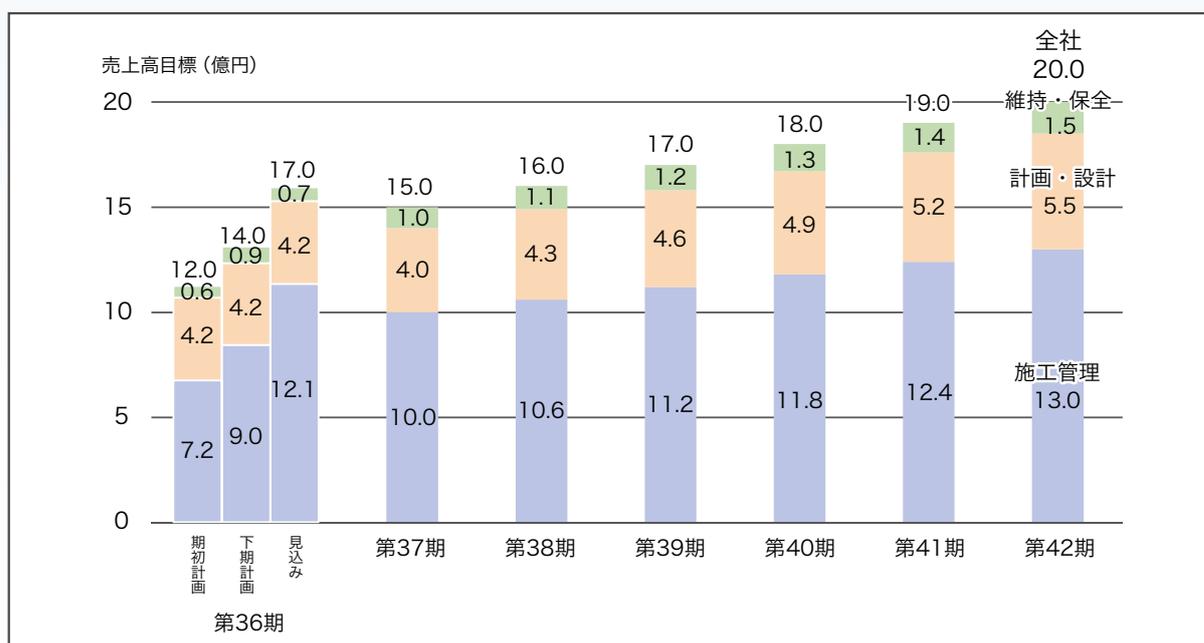
第42期（2019年（平成31年）10月1日～2020年（平成32年）9月30日）
 売上高（全社）：20.0億円
 （内訳） 施工管理：13.0億円
 計画・設計：5.5億円
 維持・保全：1.5億円
 従業員数：150名程度（従業員一人当たり売上高 13百万円程度）

2-4. 第39期の到達目標（2年後）

2-3の実現のために、2017年（平成29年）9月末には、目標とする企業像「設計・施工のわかる建設エンジニア集団」が概ね達成されていることを目指す。また、定量目標を以下の通りとする。

<定量目標>

第39期（2016年（平成28年）10月1日～2017年（平成29年）9月30日）
 売上高（全社）：17.0億円
 （内訳） 施工管理：11.2億円
 計画・設計：4.6億円
 維持・保全：1.2億円
 従業員数：140名程度（従業員一人当たり売上高 12百万円程度）



【図2-2 売上高目標】

3. 現状認識

3-1. 社会環境

2011年（平成23年）3月11日に起きた「東日本大震災」からの復興事業は4年目に入り、除染業務等継続が見込まれる業務が存在するものの、今後は次第に減少することが予想される。

一方、1964年（昭和39）年の東京オリンピックを契機とした高度成長期に一齐に建設された道路・橋梁等の老朽化が深刻化している。2014年（平成26年）4月14日に「社会資本整備審議会道路分科会」によりとりまとめられた「道路の老朽化対策の本格実施に関する提言」では、『最後の警告』としてメンテナンス体制の確立等の老朽化対策の本格実施を強く訴えており、国交省は提言の具体化に向けて検討をはじめた。今後、維持管理・保全分野での業務が多く発生することが見込まれる。

また、2020年（平成32年）東京で、「オリンピック・パラリンピック」が開催されることが決定した（2013年（平成25年）9月）。多くの競技関係者及び観客を迎えるため、道路・鉄道等の修繕・新設業務等の発生が見込まれる。特に「東京外かく環状道路（外環道）」については、ネクスコ東日本とネクスコ中日本から4JVへの工事発注がなされており、今後の急速施工に対する施工管理業務が期待される。

さらに、経済活性化政策の目玉として、「羽田～成田間アクセス鉄道」や「ベイエリアIR構想」などが提案されている。

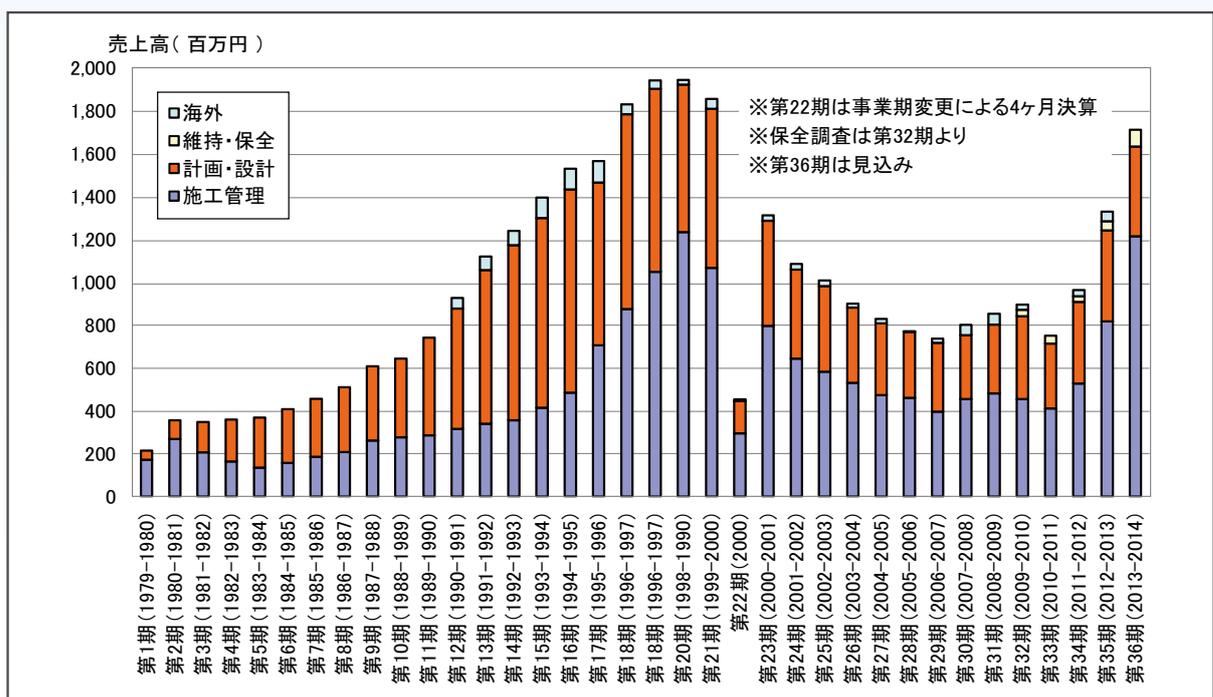
このように、削減が続いていた公共事業が、安倍政権発足以降復活に転じ、景気が回復傾向にあるが、建設業界における人材不足が顕在化しており、当社においても優秀な人材の確保が喫緊の課題となっている。

3-2. 市場環境及び事業の現状分析

(1) 売上高の推移

売上高は第20期（1998年（平成10年）6月1日～1999年（平成11年）5月31日）をピークに減少したものの、第29期（2006年（平成18年）10月1日～2007年（平成19年）9月30日）以降増加に転じている。

特に、東日本大震災の起きた第33期（2010年10月1日～2011年（平成23年）9月30日）以降、震災復旧事業等により急増している。

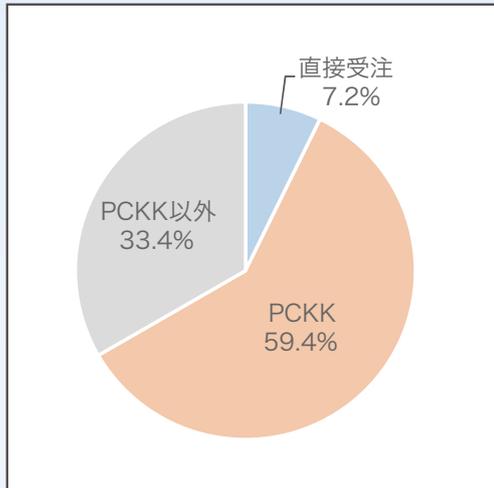


【図3-1 分野別売上高推移（創業～第36期）】

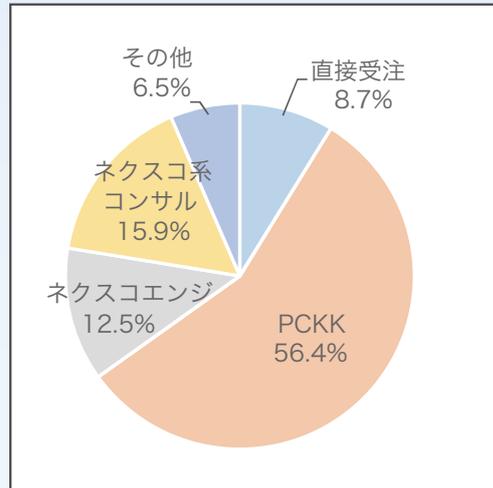
(2) 客先別売上高割合（第36期見込）

客先別では全社の売上高のうち兄弟会社である「パシフィックコンサルタンツ株式会社」（以下PCKK）からの受注が6割近くを占める（第36期見込み；以下同様）。

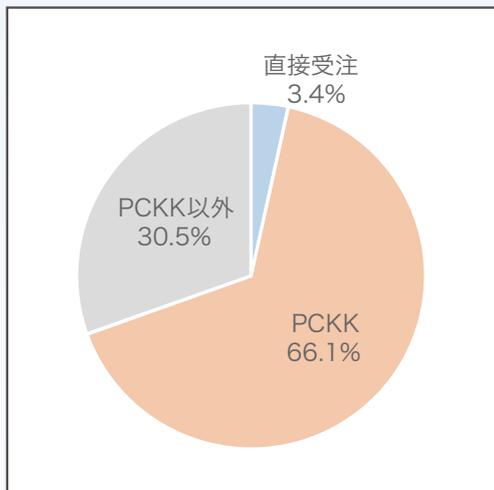
直接受注は全社の売上高のうち7%程度である。



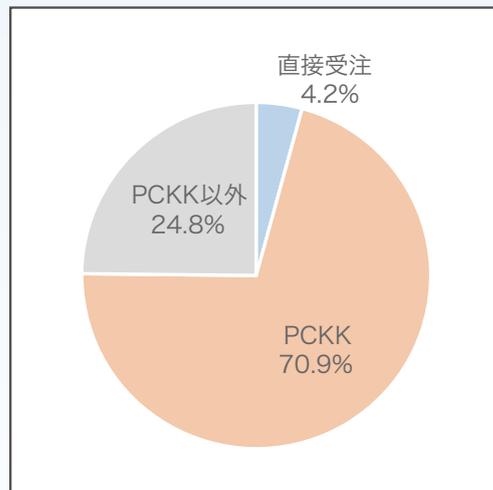
【図3-2 客先別売上高割合（全社）】



【図3-3 客先別売上高割合（施工管理）】



【図3-4 客先別売上高割合（計画・設計）】



【図3-5 客先別売上高割合（維持・保全）】

(3) SWOT 分析

今後の目標及びその達成に向けた事業展開の方法を検討するため、外部環境や内部環境を「強み (Strengths)」、「弱み (Weaknesses)」、「機会 (Opportunities)」、「脅威 (Threats)」の4つのカテゴリーから要因分析した (SWOT 分析)。

【表 3-1 SWOT 分析結果 (全社)】

① 強み (Strengths)	② 弱み (Weaknesses)
<p>【共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パシコングループの一員として高い知名度がある。 ・企業としての歴史が古く、多様な業務経験・知識の蓄積がある。 ・中小規模の組織として柔軟な対応が可能であり、機動力が高い。 ・施工管理・計画設計・維持保全の分野間連携により、事業(業務)対応領域が広く、複合分野の専門技術者が育成できる (施工のわかる設計エンジニア、設計のわかる施工管理技術者・点検技術者など)。 <p>【施工管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社外ネットワークを含めて経験豊富な人材が多数揃っている。 <p>【計画・設計】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・構造・トンネル・鉄道・計画等の多岐に渡る技術者連携が日常的に可能である。 ・発注者対応含む上流系対応が可能である。 <p>【維持・保全】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・PCKKの保有技術、専門技術者を当社の業務展開に活用することが可能である。 ・PCKK、テクノ東北などのグループ会社の専門部署に社員を派遣することにより、専門技術者を育成することができる (ただし、それなりの時間が必要)。 	<p>【共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・間接受注業務が多いため、PTMとしての業務実績が少ない。 ・パシコングループの一員のため他のコンサルから受注し難い傾向。 <p>【施工管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手が少ない。年齢差による発注単価の差がないため、高齢化により利益率が低くなる可能性がある。 ・社外の人材への依存度が高い。優秀な人材でも複数の業務に従事できないため、多くの人材が必要となる。 ・本社一括管理のため、社員同士の横連携が薄く、地方でのスピード対応に不安がある。また業務地域に偏りがある。 <p>【計画・設計】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分野や技術者に偏りがある (推計、便益計算等は実績無)。 ・受注時期に偏りがあり、人員配置の対応ができていない。 ・作業効率向上・原価抑制のためのルーチン化が図れていない。 ・他社 (個人経営等) との価格競争で劣勢。 <p>【維持・保全】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・差別化できる技術がまだない。現地調査業務が主となっており、コンサルタント業務の分野が弱い。 ・まだ経験・実績不足であり、人材や体制の整備もこれからの状態である。
③ 機会 (Opportunities)	④ 脅威 (Threats)
<p>【共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当面復興支援業務の継続が見込まれる。 ・道路・橋梁等の老朽化が深刻化し、建替え、大規模改修、維持点検等の業務急増が見込まれる。 ・2020年東京オリンピック・パラリンピックの開催に向けて、インフラ整備 (首都高大規模改良工事等) が見込まれる。 ・景気回復に伴う人材不足で業務増加・単価上昇が見込まれる。 ・パシコングループからの間接受注業務の一括した受け皿となりうる (グループ内調整が必要)。 <p>【施工管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施工管理に特化した企業が少ない。 ・確実な売上につながる業務分野である。 <p>【計画・設計】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市区町村からの直接受注業務が増加傾向にある。 <p>【維持・保全】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国すべてのトンネルと延長2m以上の橋梁は、近接目視で5年ごとに点検を義務付ける省令が施行された。 ・河川維持管理技士 (仮称) の資格が設置される予定である。 ・自治体及び管理区分別に発注されるため、裾野が広い業務分野である。 ・PCKKが維持・保全分野での積極受注を行っており、間接受注業務増加が期待されるとともに、連携した業務受注が可能である。 	<p>【共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材の流出と高齢化。 ・景気回復と少子化が相まって人材確保が困難に。 ・同業他社との価格競争の激化による受注減。 ・2020年東京オリンピック・パラリンピック以降の業務減少。 ・一人の反社会的な行為により信用を一気に失う。 ・労務問題 (残業、メンタルヘルス等)。 <p>【施工管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部協力会社との協力関係解消 (競争相手になる等)。 ・派遣・出向に関する法令基準の見直しや厳格な行政指導が行われる可能性がある。 <p>【計画・設計】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・設計ミスによる多額の損害賠償請求。 <p>【維持・保全】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同業他社、特に新技術に対応した企業の参入。

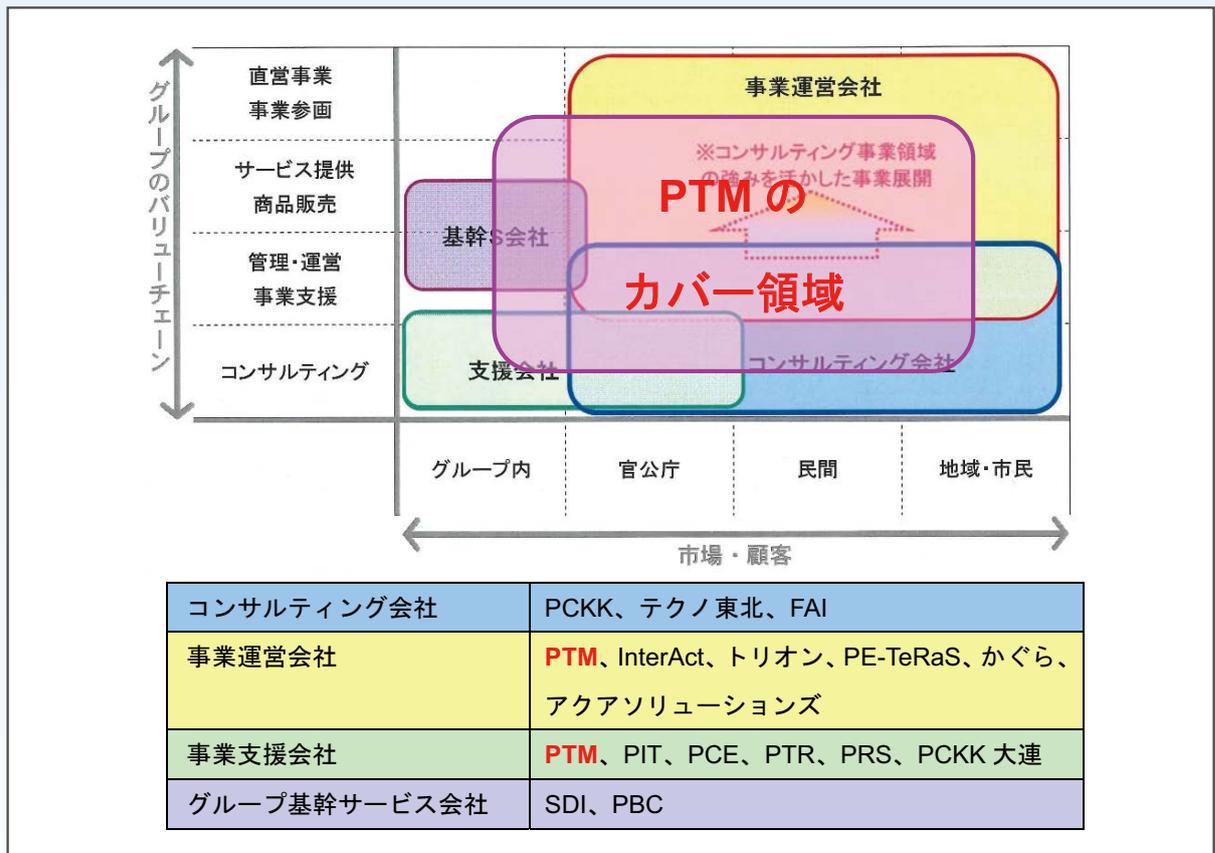
3-3. PTM のポジション

【社会的ポジション】

「施工管理」「計画・設計」「維持・保全」の3分野の技術でもって、安全・安心な社会基盤を支える。

【グループ内のポジション】

- ・ PTM は、PCKK に次いでグループ第 2 位の売上を計上している。
- ・ 主に事業運営会社として、事業の性格に応じた適切なリスク管理を図りながら、グループのバリューチェーンの拡大を担い、機動的な展開を進めることが求められている。



【 図 3-6 グループ内での PTM の位置づけ 】

4. 目標達成に向けた事業展開の方法

4-1. 事業展開（守る部分、攻める部分）

(1) 全社

目標を達成するためには、従業員の心が一つになり、会社の将来に安心感を持てるようにする必要があります。

従業員 130 人程度というまとまりの良い企業において、部門間の壁を設けることなく、「施工管理、計画・設計、維持・保全」分野の連携を密にし、事業展開を図ることが重要である。

2020 年（平成 32 年）を見据えた事業展開（守る部分、攻める部分）として、次頁（p.8）以降に「施工管理分野」、「計画・設計分野」、「維持・保全分野」の 3 分野毎に整理しているが、全社としては以下の事業にターゲットを絞る。

- ① 「NEXCO 東日本」「NEXCO 中日本」「NEXCO 西日本」「ネクスコ・エンジニアリング」等での信頼される施工管理直接受注
- ② 「外環道（東京外かく環状道路（中央 JCT～東名 JCT）」等のビックプロジェクトに対する、スーパーゼネコンからの施工管理直接受注
- ③ 「2020 年東京オリンピック・パラリンピック」に向けたインフラ整備に対する、東京都および東京 23 区からの施工管理直接受注
- ④ PCKK からの PPP 業務（国土交通省関東地整等）への積極的参画
- ⑤ 兄弟会社である PCKK からの受託設計業務の高品質成果対応
- ⑥ 同業他社からの詳細設計業務直接受注および高品質成果対応
- ⑦ 「CIM（Construction Information Modeling）」を用いた設計業務の高度化と、設計の見える化（3 次元）
- ⑧ 「橋梁点検、トンネル点検、河川・港湾施設点検、長寿命化対策」等、「維持・保全」に関するノウハウの蓄積と高度化
- ⑨ 「走行型計測車両（MIMM-R）」関連業務に関する PCKK への協力受注
- ⑩ 「ミャンマー、ベトナム、モンゴル」等、今後社会インフラの整備が期待される海外業務への挑戦
- ⑪ PTM として独自に、新事業への挑戦と新規顧客の開拓
- ⑫ 第 37 期期初（2014 年（平成 26 年）10 月 1 日）より「(社) 建設コンサルタンツ協会（JCCA）」に加盟することによる、PTM の存在感の確立と最新技術動向の修得

上記の全社事業展開を念頭に置いて、目標達成を図るものとする。

(2) 施工管理分野

施工管理分野において、直接受注及び主な顧客別の間接受注それぞれについて、既存事業の強化方針及び周辺領域への展開方針を整理した。

【表 4-1 施工管理分野における事業展開の方針】

事業分野		既存事業の強化方針	周辺領域への展開方針
直接受注	① NEXCO 施工管理業務の受注	<ul style="list-style-type: none"> 工事事務所の直接受注：契約の延長（随意契約）及び増員を目的とした事務所内営業の強化また、若手社員の育成を目的とした配置転換 	<ul style="list-style-type: none"> 管理事務所の直接受注：既存の東名高速の全線改修若しくは補修工事が現実化された場合の直接受注
	② 品川区及び品川区以外での区市役所での監督補助業務の随意契約	<ul style="list-style-type: none"> 2020年オリンピック・パラリンピックに向けた街路整備等監督補助業務 	<ul style="list-style-type: none"> 長期的な区市役所の街路整備等監督補助業務
間接受注 (PCK)	① PPP 業務のバックアップ体制の定着化	<ul style="list-style-type: none"> 国交省発注工事は今後 PPP 契約が主となるため、グループ会社内での施工管理業務に特化技術者を派遣し、定期的な売り上げを見込む 	
	② 沖縄防衛省関連の業務のバックアップ体制の定着化	<ul style="list-style-type: none"> 上記同様、グループ会社内での施工管理業務に特化技術者を派遣し、定期的な売り上げを見込む 	
	③ 中央リニア新幹線建設管理業務への参入		<ul style="list-style-type: none"> 新規開拓として、JR 東日本で現在計画されている、中央リニア新幹線建設現場での施工管理業務
間接受注 (ネクストエンジ)	① 中日本高速道路管轄の中日本エンジへの定着的な人員配置及び拡大	<ul style="list-style-type: none"> 第二東名全通後、既存の東名高速を全線改修若しくは補修工事が予想されるため、対象路線を管轄している中日本エンジへの技術者派遣を増やす 	<ul style="list-style-type: none"> 既存の東名高速の全線改修若しくは補修工事が現実化された場合のエンジ社員としての業務遂行
	② エンジ各社との包括協定に伴う施工管理業務拡大	<ul style="list-style-type: none"> 保全業務の実質的な独占受注であることから、エンジとの包括協定が現実化されれば、定期的な売り上げが見込まれる 	
間接受注 (その他)	① 間接受注業務の縮小化	<ul style="list-style-type: none"> 常勤嘱託社員を軸とした業務履行を行なう 	

(3) 計画・設計分野

計画・設計分野においては、直接受注・間接受注それぞれについて特に攻勢をかけるべき事業分野を設定し、既存事業の強化方針及び周辺領域への展開方針を整理した。

【表 4-2 計画・設計分野における事業展開の方針（特に攻勢をかけるべき分野）】

事業分野		既存事業の強化方針	周辺領域への展開方針
直接受注	① 首都高大规模改良	・特殊線形に関する専門技術者の確保及び技術の継承	・調査、点検、環境等の複合業務
	② 環境系	・自治体における環境分野に関わる地域計画策定業務	・土木設計に付随する建築・設備設計等の一括受注（クライアント：ディベロッパー、都市計画設計会社等）
	③ 補修・補強設計	・専門技術者の確保及び技術の継承	・点検から補修・補強設計までの一括受注（クライアント：国際技術研究所等）
	④ 工事積算	・専門技術者の確保及び技術の継承	・設計と合わせた施工計画・工事積算業務
	⑤ その他	・23区内道路設計業務（五輪特需）の積極受注	・自治体における福祉施設の設計 ・新規クライアントの発掘（JAXA、東京都公園協会、松戸都市整備気機構、UR都市機構、教育機関、港湾管理組合、私鉄等）
間接受注	① 各種設計	・間接受注に特化（「上流」支援は行わない）	・複合業務（橋梁、構造、施行計画、工事積算、環境等）
	② 海外	・若手の積極的な参加	・将来的には直接受注へと展開

(4) 維持・保全分野

維持・保全分野において、重点対策分野を定め、既存事業の強化方針及び周辺領域への展開方針を整理した。

【表 4-3 維持・保全分野における事業展開の方針】

事業分野		既存事業の強化方針	周辺領域への展開方針
直接受注・間接受注	① 橋梁点検	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成と組織強化（増員） ・道路橋点検士の資格取得 ・直接受注を増やすため、資格者の育成（技術士、RCCM、コンクリート診断士、鋼構造物診断士等）の資格取得：第39期までに各資格2～3名以上増加 ・協力業者の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ・道路施設（附属物等） ・鉄道関連施設 ・新技術の導入と活用による収益性改善 ・NEXCO「スマートメンテナンスハイウェイ構想」に対応した体制づくり
	② 河川施設点検及び補修設計	<ul style="list-style-type: none"> ・上記同様 ・補修設計の業務実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・データ解析
	③ アセットマネジメント関連分野	<ul style="list-style-type: none"> ・PCKK（行政マネジメント部）との連携による業務の実施 ・同業他社との協力による業務 	<ul style="list-style-type: none"> ・関東全域への直接受注の展開 ・同業他社への営業による受注拡大
	④ トンネル他構造物点検及び補修設計	<ul style="list-style-type: none"> ・トンネル技術者の育成 ・MIMM-Rの有効活用とデータ分析 ・点検業務に付随する補修・補強設計への対応 ・部門間での連携強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・トンネル部との連携 ・人員ローテーション

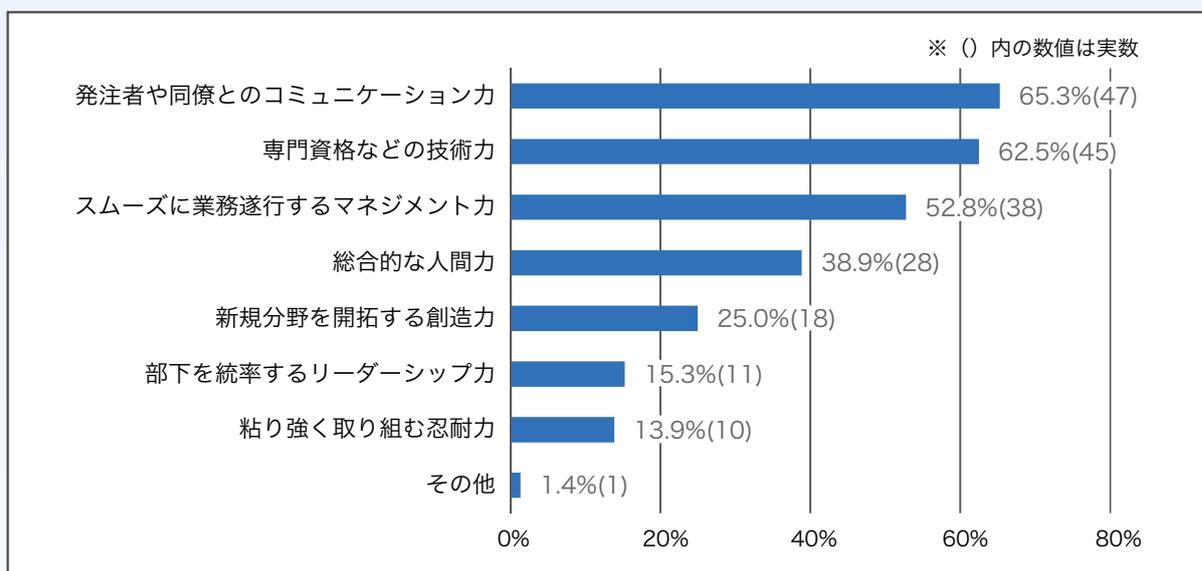
4-2. 人材基盤（求める人材像、育成・新規雇用）

「人材」は、PTMのもっとも重要な財産である。現在の優秀な人材を守り育てるとともに、新たな人材を継続的に発掘する努力を抜きにして、PTMの発展はありえない。

PTMが求める人材像は、経営理念として掲げた「Be a Person of Integrity」に他ならない。目の前の業務をただこなすだけでなく、常に高い目的意識を持ち、誠実・真摯に業務に向かう姿勢が求められる。

従業員アンケート結果からも、技術力はもちろん重要であるが、今後は更に「コミュニケーション力・マネジメント力の向上」が欠かせないという認識がうかがわれる。社内交流に加え、社外活動を通じていっそうの能力向上を図る必要がある。

また、「施工のわかる設計エンジニア」「設計のわかる施工管理技術者・点検技術者」など、分野横断的な技術と視野を持つ技術者は、特にPTMの誇る人材であり、今後さらに強化を図る必要がある。



【図 4-1 PTM 従業員にとって重要な能力に関する従業員アンケート結果】

上記のような人材を育成・新規雇用するために、下記の施策を着実に実行する。

【表 4-4 人材基盤関連施策】

分野		具体的な施策
①	戦略的な 人材配置・キャリア戦略・OJT	・(新) 施工管理部・総合技術部の枠を越えた戦略的な配置・異動
		・(新) 特に若手について、資格受験に必要な現場経験を積めるよう配慮した配置・異動
		・(継) 自己申告書制度を活用した一人ひとりのキャリア戦略立案
②	戦略的なリクルート活動	・(継) マイナビ・ホームページによる積極的なリクルート活動
		・(継) 学生インターンの積極的な受け入れ
		・(新) OB・OG 訪問の積極的な受け入れ
		・(新) 資格保有者の積極的な中途採用
		・(新) 外国人の採用
③	資格取得支援	・(新) 資格手当の拡充検討
		・(新) 資格試験受験料・講習受講料補助の拡充検討
		・(新) 社長褒章の制度化検討
④	社内技術交流・社内連携	・(継) 技術報告会の開催（1～2年に1回）
		・(継) PTM ニュースの発行（毎月）
⑤	社内交流・情報交換	・(継) 派遣社員懇談会の開催（年1～2回）
		・(継) 部活動の支援
		・(継) 社内交流イベント（マラソン大会等）の開催
		・(新) 従業員全員メーリングリストの作成
⑥	社外活動を通じた人間力向上	・(継) イノクラセミナーの積極的な活用
		・(新) ボランティア活動の支援策検討
⑦	長く働き続けられる職場環境整備	・(新) ノー残業デー等残業時間抑制に関する検討
		・(継) 快適なオフィス環境の整備

※（新）：新規施策（継）：従来からの継続施策

4-3. 内部統制基盤

PTMが今後も企業活動を継続し、成長するためには、内部統制基盤を整備し、顧客をはじめ社会一般から信頼される会社となる必要がある。

また、建設業界の慣行等に流されず、「ならぬものはならぬ」という姿勢こそが会社の中長期的な発展に欠かせないとの意識を、PTMで働く一人ひとりが身につける必要がある。

そのため、グループ会社と協力し、下記の施策を着実に実行する。

【表 4-5 内部統制基盤関連施策】

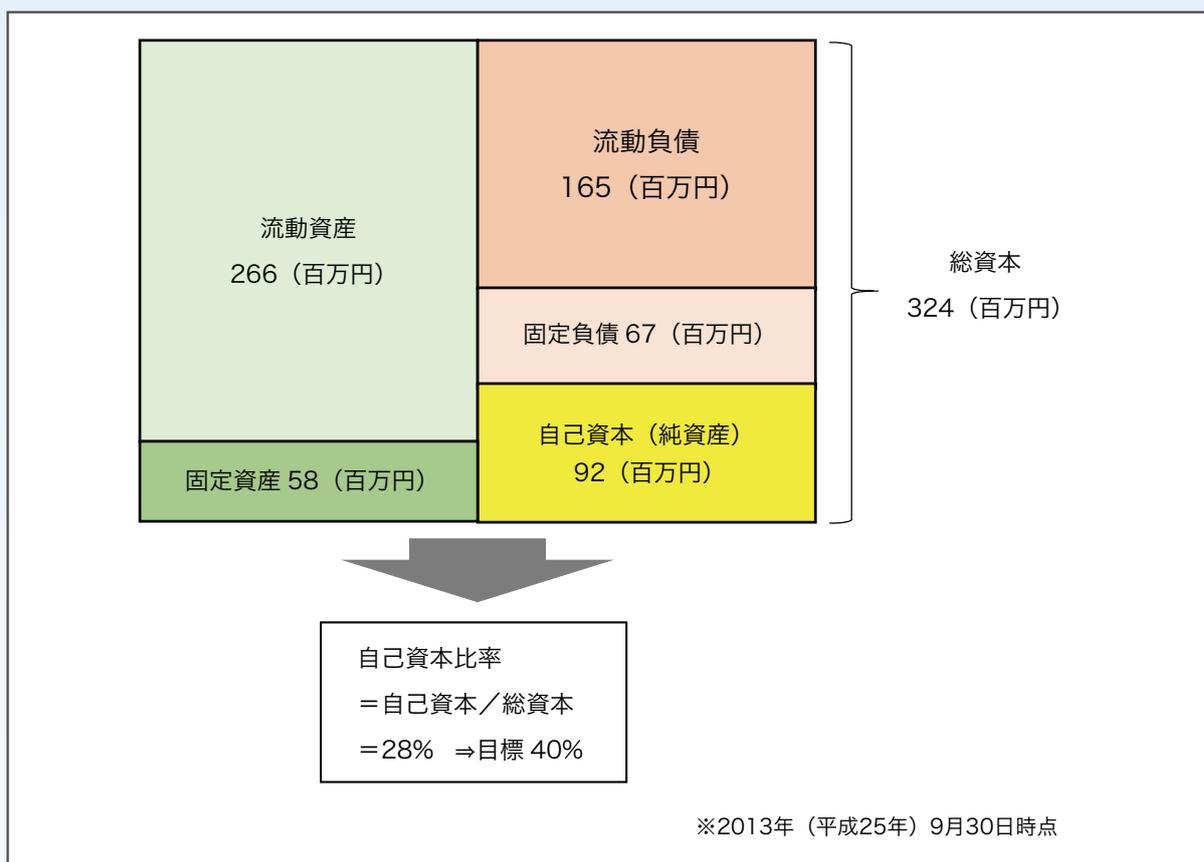
分野		具体的な施策
①	リスクの管理	・(継) グループ会社と連携したリスクマネジメントの着実な実施
		・(新) グループ会社と連携したデータバックアップシステムの構築
②	IT環境整備	・(継) 安全で使いやすいIT環境の整備
		・(新) 派遣従業員を含めた社内連絡メール体制の整備
		・(新) グループ会社と連携したIT専属担当者の設置
③	ホームページの整備	・(継) 業務実績の定期的な更新
		・(新) 学生や他社の従業員、発注者等から見て魅力的なホームページの整備と定期的な更新
		・(新) 従業員の家族が自慢に感じることのできるホームページの整備と定期的な更新
④	モニタリング体制の確立	・(継) 社長レビューの実施

※ (新)：新規施策 (継)：従来からの継続施策

4-4. 財務基盤（内部留保と投資余力）

2020年度末（第43期）における自己資本比率を40%とすることを目指し、内部留保の拡大に努める。（参考：2012年度末（第35期）28%）

PTMが今後も継続的に成長していくため、特に人材育成・雇用、新規事業開拓を中心に、積極的に投資を行う。



【図 4-2 PTM 貸借対照表及び自己資本比率（第 35 期）】

4-5. 社会的プレゼンス（顧客拡大に向けた広報活動）

企業価値を高め、顧客拡大を図るため、グループ会社と連携して戦略的な広報活動を行う。

第37期期初（2014年（平成26年）10月）より、「一般社団法人 建設コンサルタンツ協会（JCCA）」に加盟し、技術部会等で活躍すると共に、当社を積極的にアピールする。

また、業界紙である「日刊建設工業新聞」「日刊建設通信新聞」「日経コンストラクション」等に業務成果や会社の取組みを積極的に広報し、業界内での知名度を高めるよう努める。

会社ホームページを刷新するとともに、会社リーフレットをリニューアルし、広報活動を行う。

また、既存業務の地域・発注者に限らず、幅広く積極的な営業活動を行う。

5. 「PTM 経営方針 2020」 ロードマップ

課 題	内 容	経過年数	0	1
		事業期	第 37 期	第 38 期
		西 暦	2014.10-2015.9	2015.10-2016.9
外部およびグループ状況			<ul style="list-style-type: none"> 東日本大震災復興事業の漸減 社会インフラの老朽化対策が本格スタート 東京オリンピック・パラリンピックに向けた公共事業増 安倍政権の経済活性化政策等による公共事業増 景気回復とそれに伴う人材不足 	
事業規模	売上高 (百万円)	内 訳	<p>維持・補修 100 計画・設計 400 施工管理等 1,000</p>	
		合 計	1,500 (百万円)	
	従業員数 (人)		130 (人)	
	一人当たり売上高 (百万円/人)		11.5 (百万円/人)	
事業展開	全 社	全体マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 3分野のマネジメントを開始 	
	施工管理	直接受注	<ul style="list-style-type: none"> 直接受注拡大に向けた営業活動 街路整備等監督補助業務の直接受注継続 (品川区) 	
		間接受注 (PCKK)	<ul style="list-style-type: none"> グループ会社内施工管理業務への技術者派遣 	
		間接受注 (ネクスコエンジ)	<ul style="list-style-type: none"> 中日本エンジへの技術者派遣 	
	計画・設計	間接受注 (その他)	<ul style="list-style-type: none"> 間接受注から直接受注への移行 	
		直接受注	<ul style="list-style-type: none"> 直接受注拡大に向けた専門技術者の確保及び技術の継承 (首都高大規模改良、補修・補強設計、工事積算等) 自治体における環境分野に関わる地域計画策定業務の直接受注 東京 23 区内道路設計業務 (五輪特需) の積極受注 	
	維持・保全	間接受注	<ul style="list-style-type: none"> 収益性の高い業務の受注と確実な遂行 海外業務の受注に向けた営業活動 	
		橋梁点検	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成と組織強化 道路橋点検士の資格取得 資格者の育成 協力業者の拡大 	
		河川施設点検及び補修設計	<ul style="list-style-type: none"> 上記同様 補修設計の業務実績 	
		アセットマネジメント関連分野	<ul style="list-style-type: none"> PCKK との連携による業務の実施 同業他社との協力による業務の実施 	
トンネル他構造物点検調査及び補修設計	トンネル他構造物点検調査及び補修設計	<ul style="list-style-type: none"> トンネル技術者の育成 MIMM-R の有効活用とデータ分析 点検業務に付随する補修・補強設計への対応 部門間での連携強化 		
	人材基盤	<ul style="list-style-type: none"> 自己申告書制度を活用したキャリア戦略 積極的なリクルート活動 資格取得支援 技術報告会の定期開催 社内交流イベントの実施 社外活動支援 		
		内部統制基盤	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメントの着実な実施 IT 環境整備 ホームページ刷新 社長レビューの継続実施 	
		財務基盤	<ul style="list-style-type: none"> 自己資本比率 30% 	
全社マネジメント	社会的プレゼンス	<ul style="list-style-type: none"> 建設コンサルタンツ協会加盟 会社リーフレットリニューアル 積極的な営業活動 		
	その他	<ul style="list-style-type: none"> 「PTM 経営方針 2020」の策定 		

2	3	4	5
第 39 期	第 40 期	第 41 期	第 42 期
2016.10-2017.9	2017.10-2018.9	2018.10-2019.9	2019.10-2020.9
<ul style="list-style-type: none"> 東日本大震災復興事業の終息 社会インフラの老朽化対策の本格実施 東京オリンピック・パラリンピックに向けた公共事業増 			<ul style="list-style-type: none"> 東京オリンピック・パラリンピック開催年 グループ全体売上 500 億円
1,700 (百万円)			2,000 (百万円)
140 (人)			150 (人)
12.1 (百万円/人)			13.3 (百万円/人)
<ul style="list-style-type: none"> 3 分野のマネジメントの成熟 ネクスコ中日本・管理事務所保全工事の直接受注 街路整備等監督補助業務の直接受注継続・拡大 グループ会社内施工管理業務への技術者派遣体制の強化 中日本エンジへの技術者派遣体制の強化 エンジ各社との包括協定の締結 間接受注から直接受注への移行 直接受注拡大 (首都高大規模改良、補修・補強設計、工事積算等) 環境分野の直接受注拡大 収益性の高い業務の受注と確実な遂行 海外業務の受注 (モンゴル・ミャンマー等) 直接受注拡大 人材育成と組織強化 道路橋点検士の資格取得 資格者の育成 協力業者の拡大 上記同様 補修設計の業務実績 PCKK との連携による業務の実施 同業他社との協力による業務の実施 トンネル技術者の育成 MIMM-R の有効活用とデータ分析 点検業務に付随する補修・補強設計への対応 部門間での連携強化 戦略的な配置・異動 中途採用の拡大 残業時間抑制施策の検討 快適なオフィス環境の整備 データバックアップシステムの構築 自己資本比率 35% 建設コンサルタンツ協会技術部会等での活動 業界紙での広報活動 積極的な営業活動 「PTM 経営方針 2020」のフィードバック 			<ul style="list-style-type: none"> 3 分野の全体マネジメントの最適化 直接受注拡大 グループ会社内施工管理業務への技術者派遣体制の定着化 中央リニア新幹線の施工管理業務への参入 中日本エンジへの技術者派遣体制の定着化 エンジ各社との包括協定に基づく施工管理業務拡大 常勤嘱託社員を軸とした業務履行 直接受注定着 (首都高大規模改良、補修・補強設計、工事積算等) 環境分野周辺領域での直接受注拡大 (土木設計に付随する建築・設備設計等) 新規分野の発掘 (自治体における福祉施設設計等) 新規クライアントの発掘 収益性の高い業務の受注と確実な遂行 海外業務の受注拡大 (一部直接受注へ展開) 道路施設 (付属物等)、鉄道関連施設等への展開 新技術の導入と活用による収益性改善 NEXCO「スマートメンテナンスハイウェイ」構想に対応した体制づくり データ解析分野への展開 関東全域への直接受注の展開 同業他社への営業による受注拡大 トンネル部との連携強化 人員ローテーション 施工・設計のわかる建設エンジニア 多様な人材が長く働き続けられる職場環境 リスク管理体制の確立 IT 環境整備 魅力的なホームページの整備・更新 モニタリング体制の確立 自己資本比率 40% 企業価値の向上、顧客拡大 「PTM 経営方針 2020」の実現

PTM 経営方針 2020

資 料 集

<目次>

資料 1 策定体制及び策定スケジュール	資-1
資料 2 従業員アンケート結果.....	資-3
資料 3 検討ワーキンググループにおける検討結果	資-23
資料 3-1. WG-1（施工管理）検討結果.....	資-23
資料 3-2. WG-2（計画・設計）検討結果	資-29
資料 3-3. WG-3（維持・保全）検討結果	資-37
資料 4 「損益分岐点」分析（第 36 期・第 35 期）	資-47
資料 5 主要「経営指標」を用いた総合評価（売上高経常利 益率、総資本回転率、流動比率、自己資本比率等）	資-49

※内部資料につき掲載しておりません。

編集後記

本「PTM 経営方針 2020」は、2014年（平成26年）6月2日の「幹部ミーティング（「第1回策定本会議」の位置付け）にて構想を発表、2014年（平成26年）6月25日の取締役会決議をもって検討をスタートし、4ヶ月に渡って議論を積み重ね、策定しました。

広く従業員の意見を反映するため、アンケート（2014年（平成26年）7月15日～7月24日）を実施するとともに、公募メンバーにより3つのWG（施工管理、計画・設計、維持・保全）を立ち上げ議論しました。WGにおいては、SWOT分析や市場分析、今後の事業展開等に関して、昼休みや勤務時間外においても活発に議論がなされました。

また、事務局においては「トーマツイノベーション株式会社」主催の「イノベーションクラブセミナー」に参加し、「経営方針」策定の意義や戦略の立て方等を学んだ上で本冊子を取りまとめました。

このように多くの方の参画の下に策定されたこの「PTM 経営方針 2020」が、我社とそこで働く従業員一人ひとりの向かうべき指標となり、2020年（平成32年）までの方向性が示されているものと確信します。

最後に、策定にご尽力頂いた「策定本会議メンバー」、「WGメンバー」、そしてアンケートに御協力いただいた従業員の皆様に心から感謝申し上げ、編集後記とさせていただきます。

2014年(平成26年)10月1日
事務局（木村理恵 記）



パシコン技術管理株式会社
PTM (Pacicon Technical Management)

〒141-0031 東京都品川区西五反田1-31-1
日本生命五反田ビル
Tel:03-5759-8150(代表) Fax:03-5759-8190
URL:<http://www.ptm.co.jp>

パシコン技術管理株式会社は  パシフィックコンサルタンツグループの一員です。