

Be a Person of Integrity !

PTM 長期経営ビジョン  
PTM 2030

2019年(令和元年)9月

パシコン技術管理株式会社 (PTM)

# PTM members

一人ひとりの姿  
～過去・現在・未来～

## 管理技術者

として十分な信頼を得ていた」「転職したばかりで苦  
勞した」「PCKK横浜支社上下水道部の一アルバイト」「工事現場監  
督員をしていて、仕事に疲れ、精神的にも疲れていた時期」「高校に入学した年  
」「大林組東京本店管内の契約・原価管理のチェックシステムを作成・指導していた」「担任の  
コラージュ画像をつくり、悪戯好きな中学生だった」「10年前も同じ職場だったので今と変わりあり  
ません」「あと10年もすると施工管理の仕事がなくなると考えていた」「本格的に当社へ移籍し、エンジニア社へ  
の協力業務を行っていた」「設計関係のCADオペ」「NEXCOへ来たばかりの頃で、CADも扱えませんでした」「退職  
して初めてのこの種の仕事(民間コンサルタンツ業)に従事した」「父の介護に全力を注ぎ、疲れ果てていた」「小学5年生で  
したが、マイケルジャクソン死亡には驚きました」「10年前は、グループ他会社の取締役であった。「家族と居るのがストレスで、当時全費  
制だった高等に入りた一心で毎日3時間くらい勉強していた」「高校卒業した年かな?」「技術支援でPCKK」部活に燃えていた」「  
三流の技術者」「中間の管理職の立場であった」「当時はものすごく残業をしていた」「現場監督としてやっていた体力的にきつ  
かった見合った報酬なし」「今と同じ施工管理業務を行っていた」「55歳、PCKK遠隔部から本社管理部門に異動し、技術から事務へと職域が  
変更」「はじめての転職をして新しい仕事を覚えるのにガムシヤラであった」「PCKKへの派遣3年目でまだ人を使う立場ではなく使われる立場でし  
た」「受注者から発注者への立場が変わって苦戦」「イケイケだった」「転職で現場の所長として頑張っていた」「通勤時間2時間よく  
頑張っていたと思う」「精神的に苦痛を生息ながらなしに業務を行っていた」「職種がわり戸惑っていた」「東京事務所人員削減のなか技術職として  
て従事していた」「若い」「また、上司の方からの指図を受け、業務に携わっていた部室であった」「設計者とヒトナー」「PCKKに派遣されていた  
「将来の事は特に考えていなかった」「建築設計の送球を踏まえて、橋梁維持管理の業務に切り始めた」「社員10名の会社で農業用施設の設  
計を行っていた」「仕事のある程度できるようにならら飽きてしまっていた」「前職の職場にもよく慣れ、やりがいを感じていた」「単身赴任で研究所に勤  
務していた」「河川課受注益大のために、残業ばかりして倒れた」「世の3次元が会社に所属していないと、ここ1年で1年後の仕事がなくなると感じたので暇な  
として、PTMに転職した」「元気があった」「自給は、中学生建設コンサルでも受けるようになった」「大学生で何にも考えていなかった」「前職でまちづくり  
に取り組んでいた」「学生で土木分野を学んでいたが、自分の仕事に誇りを持って深く考えていなかった」「新たな職場での新展開を推進していた」「アルジェリ  
アPCL COJALに一生懸命働いていた」「もともと勉強していた」「本来の自分が想像できなかった」「仕事ばかりしていた」「高校受験の年のた  
め、勉強を頑張っていた」「大学の課題とバイトをしていて、忙しくも充実していた」「管理職として後輩の指導にあっていた」「前会社を辞め同じ会社に  
再雇用された」「会社をけん引していた中間管理職」「夜間点検が続き、昼夜逆転生活現場で多くのことを教えていただき、今に繋がっている」「私生活で  
トラブルを抱え、仕事に打ち込めなかった」「また学生で自分の専門とどうなるかわからなかった」「先輩でとても楽しかったのびのびと仕事をしてい  
た」「フラフラしていた」「出向先で徹夜もかかっていた」「社会へ2年目で初現場派遣として右往左往している時期」「常識しらずな未  
熟な新人。「まだこの業界に入ることすら思もしてなかった」「5年目に入社し、施工管理業務を見よう見まねでおこなっていた」「畑違  
いの仕事をしていた。」「石狩川上流河川(河川事務所管)の高野川工事で、維持現場(再)の出来形確認に海舟のように現場確認に出かけていた。」「  
残業いっぱいしていたな。」「シールドの施工管理していた。」「仕事を行う上、まだ自信と云うものが備わってなかった  
と思われる。」「初めてのネクスコ施工管理業務をしていた。」「新たな業務分野に専念し始めていた。」「前職(農外団体)が解散になり、途中  
入社した時である。」「右も左もわからないままただ一生懸命言われたことをやっていた。」「前職から転職し、また施工管理の業務に対して不  
安いっぱいであった。」「結婚を目標にしていた。」「早く楽になりました。」「一度土木の仕事と離れ、この業界に戻  
るとは思っていない。」「PCKKにて電子入札の初期導入時対応で忙しかった。」「ちょうどPTMに契約社員となったときPTMとい  
う会社に少し不安があった。」「職場の不満がありつらい時期だった。」「前職の派遣会社で、営業部長として朝から晩  
まで奔走していた。」「出向にでていました。」「病気療養中で不安でした。」「学業が終わったばかりで、社会人として  
右も左もわかっていなかった。」「派遣先で設計をしていた。」「10年前は別のところで、それな  
りに働いていました。」「管理技術者として単身赴任生活をしていた。」「現場で施工管理業務に従事  
していた。」「長い間勤務した会社から、今までは異なる業界・仕事に転職した。」「現場の施  
工管理業務を行っていた。」「PCKKに出向中。」「仕事を覚えるために必死で作  
業しており、今より充実していた。」「入社前だった。」「

## 「自分の受け持

った現場は、無事故で、監督者からの評価が高  
いように出来ると思います。」「疲れ切ったサラリーマン」「与え  
られた課題はこなすことができますと思います。」「多量の仕事に追われな

ら仕事をしている。」「残業時間が減った。」「分かった事以上に分からない事も増え、技術屋職  
業にゴールは無い。」「仕事に慣れ始めてきました。」「右往左往。」「日々、勉強の毎日。」「忍耐  
力がない。」「身体の衰えがひどい特に老眼は仕事をすると致命傷です。」「後進の育成に重点を置いている。」「  
の成長を楽しみながら、夫婦で生活を楽しんでいます。」「施工管理の管理技術者として実績を重ねる。」「管理職  
質を持つよう心がけている。」「若干迷い有り。」「非常に難しい時代であり、今まで経験した事が経験値でなくなっ  
て。」「正社員になる、PCKKで働く、持ち家を持つ、などの夢が叶った。」「少し余裕もった。」「自分の得手不得手が  
に思う。」「迷っている。」「本社でのマネジメントと現場応援で忙しい仕事をしている。」「だいぶ楽になったかな。」「仕事  
できた。」「経験を積み、仕事の流れがある程度把握できるため業務が円滑に進められるようになっていく。」「会社の経営改善を通じた  
んでいく。」「PTM3年目、経験を活かしたPTMの成長支援が今のライフワーク。」「管理職になり、多少周りを見回せるようになってき  
して不足しすぎている今は自分のダメな面がイメージできない。」「まだ忙しい。」「単身赴任から自宅通勤になった。」「動き方変  
えられた時間で納期を守っていることは発注者の信頼が得られる。」「比較的楽な業務を行っている。」「新たな挑戦を始めている。  
しない。」「人生の第4コーナー(悔いのない走り)。」「家族と愛犬をこまめに養育する。」「責任感を持って考  
努力している。」「発注者からある程度の信頼を得て仕事を進めていると思う。」「仕事があって、家族がいて、趣味も出ると、ま  
十分信頼を得られている。」「自分の意見を持ち始め、頑固な部分が出始めていく時期。」「嫌で「自分」の姿を見るとき、「お前、また太つ  
太った。」「現在の業務では特に必要とされていないが、今後の業務に役立てられるように、CADを習得したい。」「発注者からの信用を得  
ると思う後の20%は健康上の理由で遅くまで仕事は不可能。」「歳もとってきたので、向かいスペシャリストになり、全社で自分が生き残  
65歳まで頑張って仕事をしたいと思えます。」「日進月歩、日々精進。」「後進は頑張り屋と思うので健康管理に努めようと思  
間とのコミュニケーションよし。」「引退まで頑張る。」「いつまでやる。」「ネクスコの仕事を初めてだったが、多少慣れた。」「  
もらっている。」「十分な実績と能力を兼ね備えていない未熟な技術者。」「生涯現役。」「PTMに個人の助けがなかったが、とにかく自分で  
」「新しい現場へ配属された。」「家庭を持ったことにより仕事と私生活を真剣に捉えるようになった。」「ただ生きているだけのよう  
順応できるくらいには、常識を身につけた。」「部署の変更からようやく作業に慣れてきた。」「まさかの沖縄転勤に納得している自分にピツ  
、これから、信頼を得ようと思えます。」「もっと自分で仕事をまかせ。」「現場で発注者の一定の信頼を得て勤務できていると思う。  
優秀な若手従業員達を新たな戦力として、将来の飛躍を期して。」「PTM本社勤務業務的には10年前と全く変化なし。」「イン  
「3次元CADを使い始めた。」「常に保っている。」「顧客の要望に対応した仕事で、顧客満足度を高める。」「注目を浴び、業務に對  
「管理職。」「事務的な作業だけでなく、全般的に作業(業務)に関与した。」「駆け出しの新人。」「結構慣れてくる。」「(年々)早  
ができた。」「設計からインフラ業務に移。」「人に対して少しやさしくなったかな?」「良く生きていると  
体力、気力が減少した感がある。」「発注者からの信頼を得て仕事をできたと思う。」「業務領域の新展開を見る。」「現在は絶  
いつまでも保障されている訳ではなく、また長期政権になるまえに自らが去らねばと考えている。」「二流の技術者。」「業務歴3年目と  
目の仕事内容をこなしている。」「PTMに戻つてくるとは思いませんでした。」「工事事務所所属に従  
識が身につけてきてと思う。」「現場で発注者からの信頼を得て仕事をできていると思う。」「会社に慣れてきた。」「河川業  
事している状況。」「若手のどの資格試験挑戦に役に立つように努めている。」「監理技術者となって受注者から信頼を得  
て業務をこなすことは少なくなったが、やらなければならないことが多く忙しい。」「平成21年と変わらず、現場の品質及び  
で、毎日のように現場確認に精を出している。」「主となる仕事内容や、CAD等の扱いに慣れてきた。」「頑張つて  
「発注者からは、技術的なサポートに際してそれなりに評価されていると思う。」「10年前と比べて、人に使われる  
から使う立場になりつつあります。」「発注者、受注者から信頼を得て仕事できるところ。」「悩みが多い  
スイッチを入れ直す必要がある。」「働き方改革により、仕事が暮らしの3割目くらいにきてい  
る。」「やっとPTMに戻れて、本来すべきだった人材・営業の仕事をしている。」「  
「定年後の人生計画を始めた。」「

## 「海外で仕事

がしたい」「ボケないようにしたい」「結

婚はしたい」「陰ながら見守る立場」「社内、社外含めて一

緒に仕事をしたいと思われる人間になりたい」「技術指導をしている

」「一流の技術者」「楽しいセカンドライフをおくる」「今とは全く違う生活環境の中

で、ゆったりとした気持ちで過ごしたい」「設計にAIを取り込んで、極力自動化できる技術を

身につけたい」「1人じゃないことを祈ります」「老後を優雅にすごしている」「管理技術者をやって

いたい」「仕事はしていないと思うまた生きているか分からない」「地元に戻って家族と暮らしている」「技

術士を取得して仕事をしていると思います」「名実とも背景を持ち客先から信頼される施工管理家族を大事にする

」「60歳を超えているため、健康であればよい」「会社にとって欠かせない存在になりたい」「管理技術者でマネジ

メントできるようになりたい」「家庭と仕事に充実感を感じる」「技術者として認められるための資格と知識を身につけたい

」「カンボジアの小学校用務員」「技術士の取得とともに、プロジェクトの中心に立つ人物」「働いていたい」「もっと業務の

範囲を増やし、責任感のある業務を担うこと」「夫婦で人生を楽しみたい」「自分で稼げる実力をもった人物」「何においても

一人前になりたい」「好きな仕事であり、何かしらの関わりを持っていたい」「魅力のある人に好かれる人間になる」「プロジ

ェクトの責任者として一人前になる」「契約切れと予想」「老後の生活にやや満足しているでしょう」「目に見える成果を出していきたい

」「自分の裁量で判断して仕事をしたい」「技術士取得」「早期退職」「責任のある立場で会社に貢献していきたい」「何かのスペシャ

リストになり、肩身の狭い思いをせずに楽しく勤務している」「若手社員から頼られる存在になりたい」「まだまだ働いて余暇をもっと楽し

めている」「退職している」「まだ仕事をしている」「年金生活してと思っています」「体に気をつけて元気で暮らしたい」「PTMにおける国内

業務の安定的な成長・飛躍と、海外プロジェクトとして世界各国で活躍する多様な人材を支援している」「取締役になりたい」「健康

でありたい」「本州で総括している」「引退して老後生活をしている」「一人前になる」「田舎暮らしをしたい」「一人前のエンジニア

」「仕事で疲れきらない」「計画GにいるがCADもある程度使いこなせるようになっていきたい事務作業を淡々とこなせるようになっていきたい

」「知識が豊富になり、仕事でも信頼される人材」「もっとスキルアップしていきたいです」「10年後は退職しているので、あまり考えたことは

無いボランティア活動(東北の植林活動、路面電車の計画立案等)をする」「一人前の技術者として働きたい」「現状維持」「元気に楽

しく幸せな生活を送ってほしい」「会社にはいない」「独立する能力はあるがPTMが好きでここにいる実感を得ている自分」「施工面で、

発注者から文句の出ない現場にしたい」「道路分野・構造分野を経験していて、施工管理に携わっている技術者」「家族と

幸せに暮らしたい」「出来れば悠々自適の年金生活を送りたい」「営業・採用の部署を立ち上げ、次の若い人に引き継ぎをしてい

る」「普通に仕事をこなしていきたい」「老後の生活を満喫したい」「どんな仕事でも仕事を継続していきたい」「なりたい自分

もイメージできていないがそれなりに楽しく生活していきたい」「知・体とも健康で達人であること。(自立自尊)」「生きて

いるかわからない」「現役で仕事をしたい」「自分の経験、技術を若い人に伝承できる人になりたい」「マネ

ジメント力や交渉力をもっと向上させたい」「高齢になるので退社している可能性が大きい、体力があれば仕

事を続けたいと考えている」「家族みんなが心身ともに健康で、お金の困らない生活をしてほしい」「健

康でありたい」「奇跡のアラフィフ女性技術士」「定年し趣味に興じて幸せに過ごしている」「

設計・施工のわかるエンジニア」「75歳、何よりもボケず元気に歩き回れる健康体で

社会貢献」「健康な生活を送ってほしい」「インフラ業務に在籍?」「健

康長寿」「人生100年とまではいかないまでも、75歳位まではエ

ンジニアとして働きたいと考えている」「定年まで

しっかり勤務を続けたい」

※「PTM 長期経営ビジョン 2030」全従業員アンケート

「過去(2009年)の自分の姿」「現在(2019年)の自分の姿」「未来(2030年)の自分の姿」  
に関する回答より作成しました(順不同)



# はじめに

当社は、今から5年前の2014年（平成26年）10月に中長期経営計画「PTM経営方針2020」を策定し、幸いにも順調な国内外の社会資本整備に伴う施工管理業務、計画・設計業務、それに維持管理業務を実施することで、ここまで堅実に成長することが出来た。

そのような状況を踏まえ、3年後の2017年（平成29年）9月には「PTM経営方針2020【追補版】」を策定し、主に目標「売上高」の更なる上乘せを計画した。

しかしながら、今期（第41期）（2018年（平成30年）10月1日～2019年（令和元年）9月30日）には、思いもかけない事件や予定していた大型案件の失注等があり、「PTM経営方針2020」の目標「売上高」はクリアしているものの、「PTM経営方針2020【追補版】」の目標値を上回ることが出来ない見込みである。

建設業界は来年2020年（令和2年）夏に開催される「東京オリンピック・パラリンピック」後の市場減少を睨み、アジアやアフリカ、また中南米に市場を拡げようとしている。

このような時代にあって、当社は施工管理業務を主体とするも、計画・設計業務、維持管理業務の3業務を主軸とし、パシフィックコンサルタンツグループ内の中核企業として成長し続ける使命がある。

そのため、前期（第40期）2018年（平成30年）8月には従業員有志による「PTMの将来像：あるべき姿&なるべき姿WG」を立ち上げるとともに、今期（第41期）2019年（令和元年）6月には全従業員アンケートを実施、また2019年（令和元年）7月には「全国管理職研修」にて本「PTM長期経営ビジョン2030」に関する「グループディスカッション」を実施した。

このようにして「集合知」を結集し、全社で取り纏めた「PTM長期経営ビジョン2030」であるが、正直に言って10年後の「売上高」を2倍にすることには思い切った戦略と戦術、また従業員一人ひとりの技術力向上が最重要課題だと認識している。

今後も、当社の理念である「Be a Person of Integrity!」のもとで、従業員とその家族、顧客、株主、そして社会に貢献する企業であり続けることを宣言して、「はじめに」の言葉とする。

2019年（令和元年）9月  
代表取締役社長 村上和史



# 「PTM長期経営ビジョン2030」全体像 ～ Be a Person of Integrity! ～

「PTM経営方針2020」  
「PTM経営方針2020【追補版】」  
2014 ～ 2020

「PTM長期経営ビジョン2030」  
2019 ～ 2030

「設計・施工のわかる建設  
エンジニア集団」の実現

「設計・施工のわかる建設エンジニア集団」  
として社会に貢献し続ける

施工管理／計画・設計／維持・保全

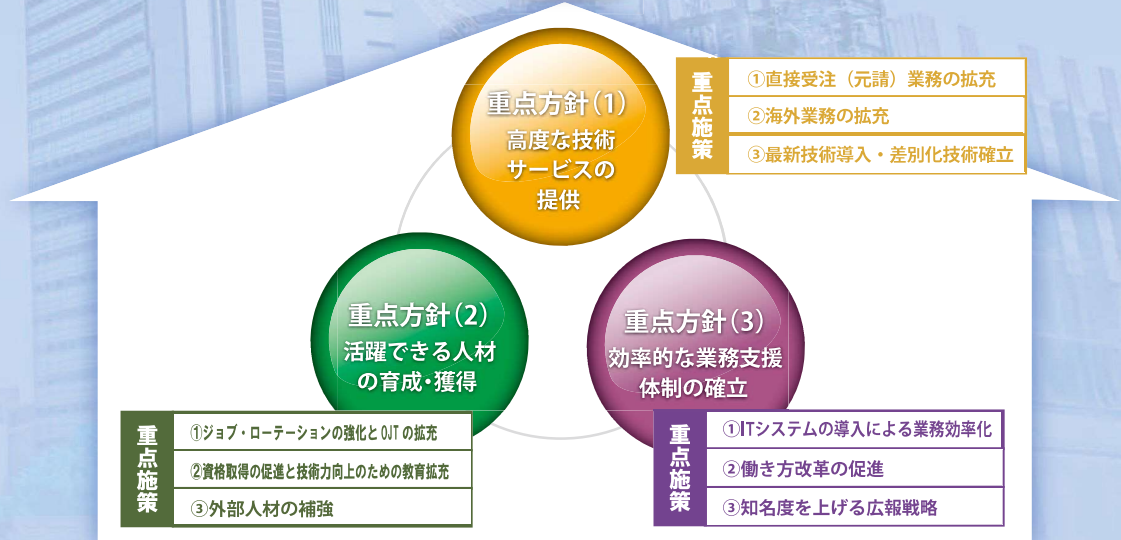
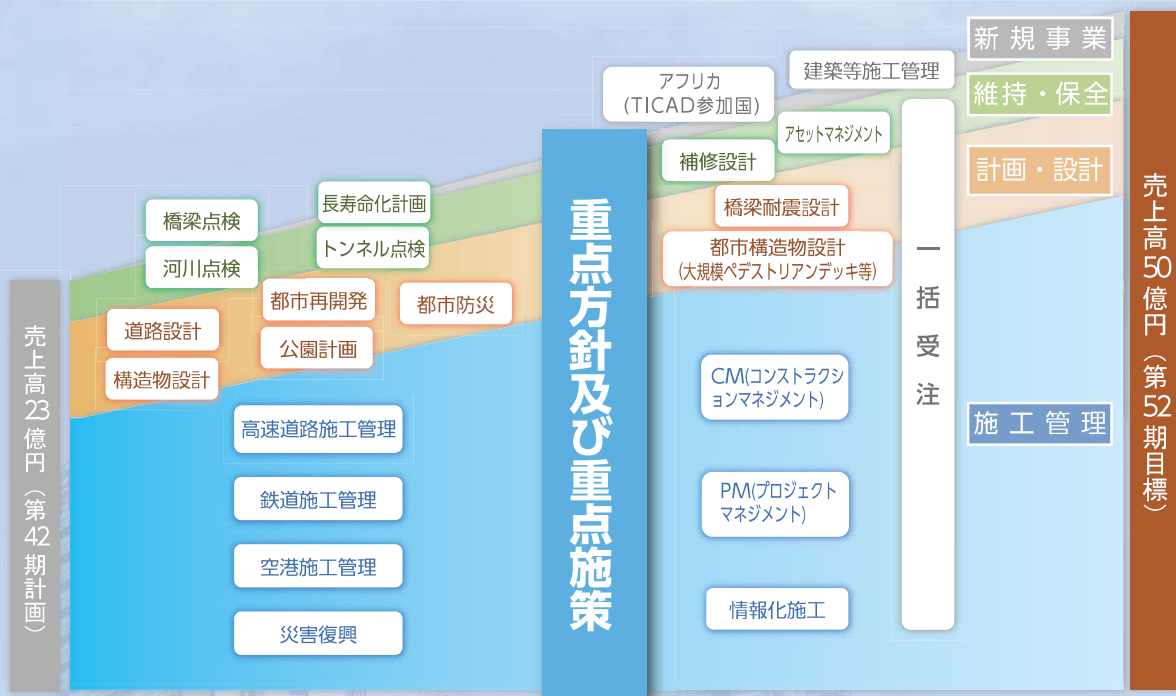
施工管理／計画・設計／維持・保全／新規事業

民間市場・海外市場への挑戦

民間市場・海外市場への展開拡充

アセットマネジメント・プロジェクトマネジメント

業務提携・M&A





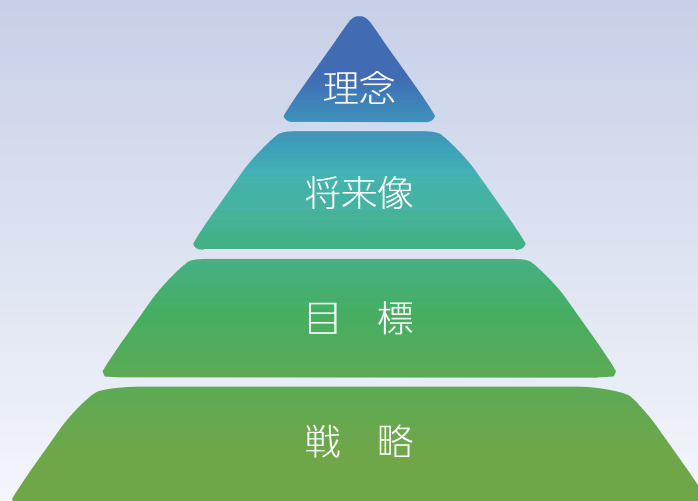
# Contents

1	本ビジョンの目的及び構成 .....	1
2	理 念 .....	1
3	将来像 .....	1
4	目 標 .....	2
4-1	目 標 .....	2
4-2	第 52 期（2030 年（令和 12 年）9 月期）数値目標 .....	3
5	戦 略 .....	4
5-1	持続的な成長に向けた重点方針及び重点施策 .....	4
5-2	事業分野別ビジョン .....	15

## 1 本ビジョンの目的及び構成

本ビジョンは、2030年（令和12年）を見据えた長期計画として、パシコン技術管理株式会社（以下、PTM）の目指す方向性（ビジョン）を示すことを目的とする。

本ビジョンは、PTMのすべての役員及び従業員で共有し、ともに実行するものである。



「PTM 長期経営ビジョン 2030」の構成

## 2 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！

## 3 将来像

### 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な会社



## 4 目 標

### 4-1. 目 標

# 会社と個人がともに成長を持続し 「設計・施工のわかる建設エンジニア集団」として 社会に貢献し続ける

「PTM 長期経営ビジョン 2030」では、同じ 2030 年を目標年として定められた国際目標「SDGs (Sustainable Development Goals ; 持続可能な開発目標)」への取り組みを推進し、PTM の「持続的な成長 Sustainable Growth」が社会全体の”Sustainability”を阻害することなく、ともに成長していくことを目指す

### SDGs (Sustainable Development Goals ; 持続可能な開発目標) とは？

2015 年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にて記載された 2016 年から 2030 年までの国際目標。持続可能な世界を実現するための 17 のゴール・169 のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さない (leave no one behind) ことを誓っている。

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

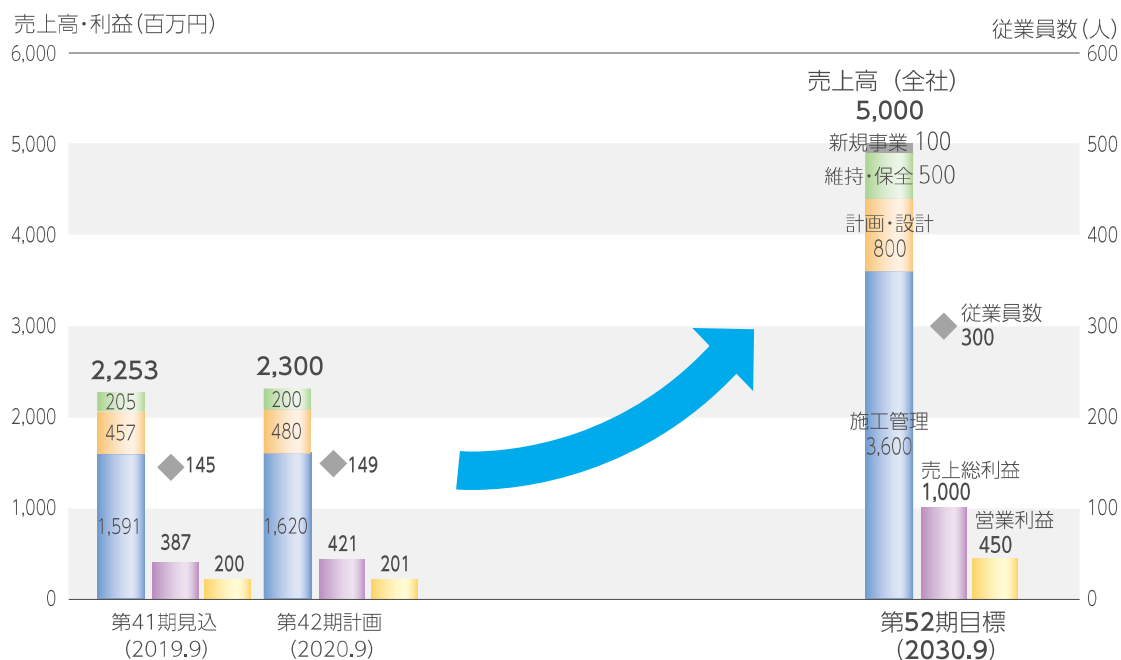
世界を変えるための 17 の目標



## 4-2. 第 52 期 (2030 年 (令和 12 年) 9 月期) 数值目標

売上高	5,000 百万円
売上総利益 (粗利益) ※ 1	1,000 百万円
営業利益	450 百万円
一人当売上高	17 百万円 / 人
従業員数	300 人

※ 1 売上高 - (直接原価 + 間接原価)



## 5 戦 略

### 5-1. 持続的な成長に向けた重点方針及び重点施策





# 重点方針 (1) 高度な技術サービスの提供

## ① 直接受注（元請）業務の拡充

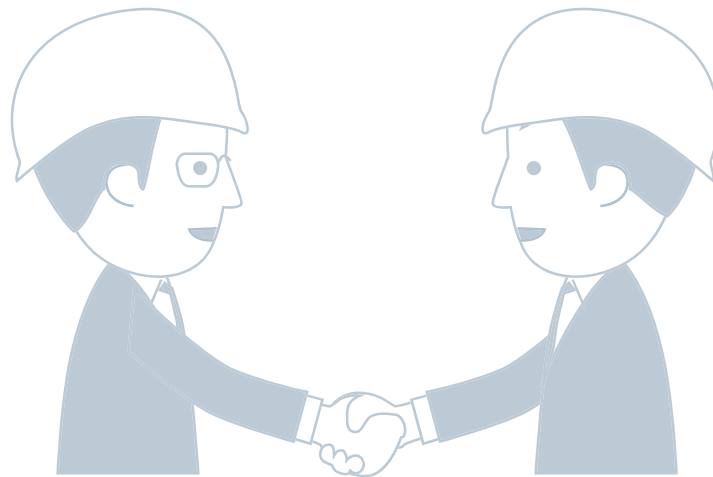
- 目 標**
- ▶ 施工管理分野での**直接受注（元請）業務の倍増**を目指す。特に、**NEXCO において現在受注していない地域での受注に努め、全国展開**を目指す。
  - ▶ 設計・インフラ維持管理分野での直接受注（元請）業務の大幅な受注拡大を目指す。**施工管理分野と一体的な連携が期待できる NEXCO からの直接受注（元請）獲得**を目指す。

- 現 状**
- ▶ 施工管理分野では、ここ数年 NEXCO からの直接受注（元請）に注力しており、全社の売上高増、利益増、原価率の向上に大きく貢献している。
  - ▶ 直接受注（元請）業務は、発注者とのコミュニケーションやトラブル処理を自ら行うことから、技術者にとっては確実な技術や能力、責任感が求められる半面、やりがいや成長につながる。会社にとっても、きめ細かなバックアップ体制整備やリスクへの対応が求められる一方、大きな売上高、利益が期待できる。
  - ▶ 今後、当ビジョンの売上高、利益目標を達成するためには、設計、インフラ維持管理分野を含めたさらなる直接受注（元請）業務の拡大が必要不可欠である。

- 課 題**
- ▶ 直接受注（元請）業務受注には、一定の資格・経験を持った管理技術者が不可欠である。現状では、そのような管理技術者が不足している。
  - ▶ 全国展開のためには、地方での営業活動や受注後のフォロー体制が必要であり、五反田本社のみでは対応が困難である。
  - ▶ 設計・インフラ維持管理分野での直接受注（元請）業務受注は現在入札案件のみであり、価格競争により売上高・利益の大幅増にはつなげていない。
  - ▶ 設計分野での直接受注（元請）業務の場合、設計ミスが生じた場合、損害賠償額が甚大となる。
  - ▶ 現在、下請業務の多くは、グループ会社であるパンフィックコンサルタンツ株式会社（以下、PCKK）からの受注であり、今後もグループ会社として一定程度の対応が求められる。

## 具体的な施策

- ▶ 管理技術者の育成のために、着実に実績を重ねるためのジョブ・ローテーションの制度化 (⇒ (2)-①ジョブ・ローテーションの強化と OJT の拡充) と、早期の資格取得促進 (⇒ (2)-②資格取得の促進と技術力向上のための教育拡充) を行う。
- ▶ 管理技術者の獲得に向けて、中途採用を強化するとともに、他会社との業務提携・経営統合等を進める (⇒ (2)-③外部人材の補強)。
- ▶ 地方事務所を開設する。まずは現在施工管理分野で直接受注（元請）業務の多い北海道・関西地区での開設を検討する。
- ▶ 総合評価方式、プロポーザル方式に対応するため、必要な資格取得、実績を積み重ねるとともに、担当役員や技術顧問等による指導体制を確立する。
- ▶ 設計業務において、設計ミスを未然に防ぐためのチェック体制を強化する。
- ▶ 当社のグループ内での役割について全社方針を決定するとともに、個別案件についてもそれに基づく全社として戦略的な対応を行う。
- ▶ NEXCO 直接受注（元請）業務の受注拡大及び事後のきめ細かな対応のため、グループ会社との連携による OB 活用を検討する。



## ②海外業務の拡充

**目 標** ▶ **海外事業部署を設立**し、海外業務の受注拡大と充実化を図る。

**現 状** ▶ 海外業務の受注額は経年変動が大きく、安定していない。  
▶ 海外業務は、今後縮小が予想される国内市場と比較し、市場拡大が見込まれる。また、業務単価が大きいいため、積極的な受注獲得が望まれる。

**課 題** ▶ 現状では海外業務に従事する技術者が限られており、新規で海外業務を希望する社内の中堅・若手技術者は、一部を除いてほとんどいない実情である。  
▶ 海外業務の拡大による国内業務の非効率化が懸念される。  
▶ 切れ目なく業務受注できるとは限らず、また契約等に時間がかかるため、待機期間が長期に渡る可能性など、業務が安定しない面がある。

### 具体的な施策

- ▶ 海外業務経験者の業務経験を次の世代へと継承する。
- ▶ 語学習得の支援を行うなど、社員の海外業務への意識・関心を高める。
- ▶ ここ数年の新卒採用においては海外希望者が微増している現状であり、採用の段階から海外業務希望者（海外人材または国内グローバル人材）を積極的に募集する（新卒採用・中途採用ともに）。
- ▶ 社内における海外人材の積極活用と、そのコネクション拡大による海外人材獲得を図る。
- ▶ 海外業務担当部署及び責任者を定め、各種施策を統括させるなど、海外業務を継続的に受注するための体制を早急に整える。
- ▶ 海外における協力会社の発掘及びパートナーシップ体制の構築を進める。
- ▶ アジア圏だけでなく、アフリカ開発会議（TICAD）参加国のインフラ整備に貢献する。
- ▶ グループ会社との連携により「ダイバーシティ&インクルージョン」（D&I）を推進する。





### ③最新技術導入・差別化技術確立

- 目 標**
- ▶ **最新技術を積極的に習得、導入**する気風を確立する。
  - ▶ PTM の強みを生かした**差別化技術**を確立する。

- 現 状**
- ▶ 近年、施工管理・設計・インフラ維持管理いずれの分野においても、IT 活用による効率化が進んでいる。
  - ▶ 技術革新のスピードは年々速くなっているが、技術者としては最新技術に精通し、それらを生かして顧客満足を得る必要がある。その結果、効率化や他社との差別化、やりがいにもつながる。
  - ▶ ここ数年では、i-Construction に対応するための 3 次元 CAD (CIM) 技術習得や認定アセットマネージャー国際検定資格 (CAMA 資格) 取得等を積極的に推進してきた。いまだ多くの業務受注にはつながっていないが、このような取り組みを数多く行うことが、他社との差別化技術の確立につながると考えられる。

- 課 題**
- ▶ 新たな取り組みを行うための人的資源、時間的余裕が不足している。
  - ▶ 最新技術導入実績、差別化技術の確立実績が少なく、将来像がつかみづらい。

#### 具体的な施策

- ▶ 設計・施工のわかる建設コンサルタントとしての強みを生かし、施工計画・工事積算業務等における技術導入・開発を進め、最新技術導入・差別化技術確立のイメージを共有する。
- ▶ 調査・計画・設計、施工管理、維持管理の各段階における 3 次元 CAD 技術 (CIM) の深度化を図り、グループ内外において i-Construction を活用・展開する。
- ▶ 新たな 3 次元 CAD ソフトである CATIA へのグループ会社と連携した先駆的取り組みにより、技術習得と深度化を図る。
- ▶ 専門雑誌・書籍の購入、勉強会・講習会への参加等を積極的に推進し、必要に応じて費用・人件費を間接費等で負担できるしくみを作る。
- ▶ 技術情報等に関する全社情報共有のしくみを作り、積極的に活用する (⇒ (3)-① IT システムの導入による業務効率化)。

#### (参考)これまでに PTM で導入を進めてきた技術事例

- ・ CIM ( Construction Information Modeling/ Management) : 2012 年に国交省によって提言された建設業務の効率化を目的とした取り組みで、3 次元モデルを中心に関係者間で情報共有することで一連の建設生産システムの効率化・高度化を実現する。
- ・ CATIA (Computer graphics Aided Three dimensional Interactive Application) : 3 次元 CAD ソフトの一つで、航空機・自動車メーカー用から土木分野へ普及しつつある。
- ・ 認定アセットマネージャー国際資格 (CAMA 資格) : アセットマネジメントの知識や理解を国際的に証明された資格であり、アセットマネジメントの国際規格 (ISO 55000 シリーズ) に準拠した試験内容となっている。

# 重点施策 (2) 活躍できる人材の育成・獲得

## ① ジョブ・ローテーションの強化と OJT の拡充

- 目 標**
- ▶ 部門間の**ジョブ・ローテーション**を強化する。
  - ▶ 計画的・戦略的な OJT を推進する。

- 現 状**
- ▶ 部門間のジョブ・ローテーションを強化することで、「設計・施工のわかる建設エンジニア」の育成につながる。
  - ▶ また、キャリアの早い段階で実績を積み、資格を取得することで、その後広い視座で業務遂行できるとともに、業務閑散期・繁忙期に部門をまたいだ柔軟な人員配置が可能になる。
  - ▶ ここ数年、計画・設計分野から施工管理分野への若手の異動実績はあるが、逆の事例が少なく、計画的なジョブ・ローテーションの実施が望まれる。
  - ▶ ジョブ・ローテーションは OJT (On-the-Job Training) の柱となるが、そのほかにも業務を通じた知識・技術獲得を計画的に推進し、人材育成に努めることが重要である。

- 課 題**
- ▶ ジョブ・ローテーションにより幅広く経験を積むことができるが、その分専門性を深めるには多くの時間が必要となる。
  - ▶ 設計・インフラ維持管理分野での NEXCO 直接受注（元請）業務があれば、施工管理分野との連携が円滑になるが、現状では受注できていない状況である。
  - ▶ 施工管理現場において、経験を積ませることのできる現場と指導者が限られている。
  - ▶ 母数となる従業員数が少ないとローテーションを回しにくい。

### 具体的な施策

- ▶ 新卒採用後のジョブ・ローテーションを強化する。
- ▶ ローテーションの受け入れ可能な直接受注（元請）現場を拡充する（⇒ (1)-①**直接受注（元請）業務の拡充**）。
- ▶ OJT として、まずは業務に必要な資格を確実に取得することを目標とし、上司は部下に必要な実務経験を積み、計画的な資格取得を推進する（⇒ (2)-②**資格取得の促進と技術力向上のための教育拡充**）。
- ▶ ローテーションが可能になる程度の新入社員を毎年確保する（⇒ (2)-③**外部人材の補強**）。

## ②資格取得の促進と技術力向上のための教育拡充

**目 標** ▶ 第 52 期 (2030 年 9 月期) に**技術士 30 名** (総監・建設延べ)、RCCM30 名、1 級土木施工管理技士 130 名  
(2019 年 4 月時点：技術士 13 名 (総監・建設延べ)、RCCM8 名、1 級土木施工管理技士 77 名)

**現 状** ▶ 今後、直接受注 (元請) 業務受注を拡大するためには、資格を持った技術者の育成が必要である。特に、プロポーザルなどでは管理技術者の育成が急務である。  
▶ 第 36 期より社長褒賞 (プライベート賞) をもって資格取得を推進しており、さらに第 40 期には資格手当を大幅に増額し、資格取得インセンティブを高めている。

**課 題** ▶ 資格取得が必須であるという認識が浸透しておらず、業務遂行を優先する傾向にある。  
▶ 本社内外での情報共有にタイムラグがあり、本社外への資格取得に向けた情報提供が本社内と比べて遅くなっているほか、本社外における勉強会等の実施が困難である。

### 具体的な施策

- ▶ 新卒採用後の OJT の一環として、上司との面談の上での「資格取得計画」作成を制度化する。
- ▶ 資格取得と昇級・昇格基準との連携を強化する。
- ▶ 全体を底上げする人材育成プランとして、標準キャリアモデルを例示すると共に、階層別研修制度を拡充する。(新入社員・2 年目、2 級・1 級・上級、管理職・GL・部門長等)
- ▶ 技術情報等に関する全社情報共有のしくみを作り、積極的に活用する (⇒ (3)-① IT システムの導入による業務効率化)。





### ③外部人材の補強

**目 標** ▶ 第 52 期 (2030 年 9 月期) **従業員数 300 人**

- 現 状**
- ▶ ここ数年、人手不足が続いているが、採用活動に力を入れており、毎年複数名の新入社員獲得に成功している。
  - ▶ 現状では、30 代の中堅社員が少なく、また施工管理部では 60 歳以上が 3 割以上を占めるなど、年齢構成に偏りがある。そのため、今後は新卒採用だけでなく、中途採用にも一層力を入れる必要がある。
  - ▶ 土木・建設業界全体で人手不足が課題であり、人材獲得は容易ではないが、小規模な建設コンサルタント・土木系派遣会社の中には後継者不足に課題を抱えているところもあり、経営統合の可能性について検討する余地があると考えられる。

- 課 題**
- ▶ 中途採用で即戦力となる人材をなかなか採用できない。
  - ▶ 人事専門部署がないため、人材獲得とその後の育成を組織的に行えていない。

#### 具体的な施策

- ▶ グループ企業内における機能統合などの機会を通じて、また組織及び個々人の人材ネットワークにて、人材を補強する。
- ▶ M&A 含め、協力会社等との業務提携・経営統合の可能性について検討をはじめ、早期の実現を目指す。
- ▶ 外国人、時短・地域限定正社員等、多様な人材が活躍できる環境を整備する (⇒ (3)-②働き方改革の促進)。
- ▶ 人事担当部署を設立し、ホームページを活用した採用活動の強化、充実化等を行う (⇒ (3)-③知名度を上げる広報戦略)。
- ▶ インターンシップの受入を推進するとともに、内定者への夏季実習やビジネスマナー研修について検討する。
- ▶ 定年延長を検討する。
- ▶ 人員増に対応するため、オフィス拡張またはオフィス移転を検討する。

# 重点方針 (3) 効率的な業務支援体制の確立

## ① IT システムの導入による業務効率化

- 目 標**
- ▶ **基幹 IT システムを全社導入**し、事務管理業務の効率化を図る。
  - ▶ 技術部門において適切な IT システムを導入し、IT 活用による新たな技術提案を行う。

- 現 状**
- ▶ IT システムを導入して業務効率化を進めることで、各従業員の長時間労働問題の解消、ワークライフバランスの実現、さらには創造的な発想や高品質な成果につながる。
  - ▶ 現状では、全社情報共有方法、勤怠管理、各種申請等の管理部門において、多くの非効率が存在しており、適切な IT システムの導入によって相当の効率化が期待できる。
  - ▶ また、技術部門においても、ルーティン作業の自動化など業務効率化の余地が多く存在する上、IT 活用による新たな技術提案の可能性も考えられる。

- 課 題**
- ▶ 施工管理現場事務所は、事務所ごとに厳しい情報セキュリティ管理が行われており、事務所 PC からクラウドサービスへのアクセスはできず、また自席でノート PC を使用することができない場合もある。
  - ▶ 現在、施工管理現場事務所に勤務している従業員は 60 歳以上が 3 割以上を占め、IT スキルが不足している場合が多い。
  - ▶ 図面に関しては、従来の紙ベースでの打ち合わせが適しており、技術部門において IT システムによる効果がどこまであるか疑問がある。
  - ▶ 社内に IT 人材が不足している。

### 具体的な施策

- ▶ 勤怠管理・経費精算・情報共有のための基幹 IT システムを全社導入する。
- ▶ 各施工管理現場事務所に情報端末（タブレット）を配布し、本社と共通の IT システムにより、勤怠管理・経費精算・情報共有等を実現する。
- ▶ 技術部門において導入可能な IT システム（AI 含む）を検討する。
- ▶ IT 担当部署を設立し、戦略的な施策の下で、IT 人材の確保、育成を進める。

## ②働き方改革の促進

**目 標** ▶ 全従業員のワークライフバランスを実現する。

**現 状**

- ▶ 従来、長時間労働が当たり前だった建設コンサルタント業界であるが、グループ会社である PCKK をはじめ、大手が労働時間削減に真剣に取り組み続けた結果、現在では状況が大きく改善している。
- ▶ 当社においては、第 37 期に五反田本社にて「ノー残業デー（毎週水曜日）」を導入、施工管理現場事務所においても発注者主導により徐々に労働時間削減の取り組みが進められているものの、いまだ道半ばである。
- ▶ 近年の人手不足の状況下で、長時間労働が常態化しているような企業には魅力ある人材が集まらない。業務を円滑に遂行し、高品質な成果を提供するためには、従業員それぞれが仕事とプライベートの調和を実現し、心身の健康を保持することが必要不可欠である。
- ▶ 2019 年の「働き方改革関連法」の施行に対応するためにも、当社における労働時間削減、ワークライフバランス推進は、喫緊の課題である。

**課 題**

- ▶ 五反田本社や施工管理現場事務所において「ノー残業デー」を実施しても、業務が終わらず帰れなかったり、翌日に負荷がかかるなど、円滑に機能していない場合がある。
- ▶ 現状では、年齢構成が若手と管理職に偏っており、業務分担がしにくい。
- ▶ 発注者都合により定時退社できない場合がある。ただし、近年は発注者側も働き方改革に配慮し、繁忙期の増員を認めるなどの施策がとられており、協議によって調整可能な場合もある。

### 具体的な施策

- ▶ 「ノー残業デー」の実効性を高めるための工夫を行う。ある施工管理現場事務所では、水曜日に限定せず週 1 日定時退社としている。また、月 1 日給料日に発注者ともども定時退社している事務所もある。PCKK ではノー残業デーには定時以降留守番電話設定としている。そういった各現場での工夫を情報共有しながら、各々の現場に適した方法を模索し、週 1 日以上の実効的な定時退社を実現する。
- ▶ 労働時間削減のためには、大幅な業務効率化が必要である。無駄な作業・会議をなくすのではなく、必要な作業・会議しかしない、という意識改革を進める。また IT システムの導入を進める（⇒ (3)-① IT システムの導入による業務効率化）。
- ▶ 特に管理職は、「規定以上の残業をさせることは法律違反であり、会社存続に関わる大きなリスクである」ことを認識し、労働時間管理及び業務調整、人員調整を確実に行う。
- ▶ 会社全体では、業務量に応じた人員確保に努め、売上高・利益目標や人事・組織評価制度を労働時間管理と合わせて適切に設定する。
- ▶ 「高度プロフェSSIONAL制度」「地域限定正社員」など、個々人の状況に合わせた多様な勤務体系の創設を検討する。

### ③知名度を上げる広報戦略

**目 標** ▶ 戦略的に広報活動を行い、**知名度を向上**させる。

**現 状**

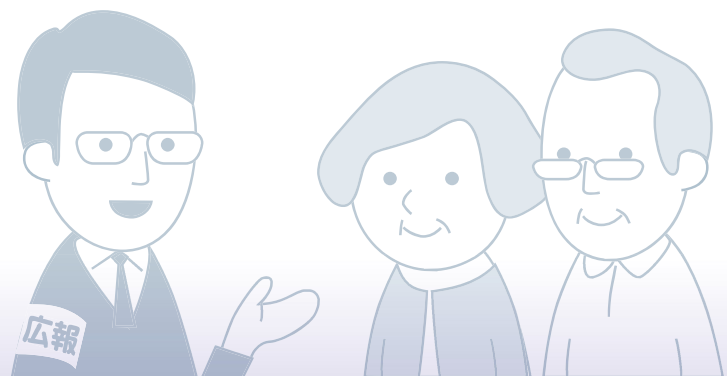
- ▶ 知名度は、公共事業を主軸とする現状ではそれほど受注に影響しないものの、採用活動や民間企業等新規営業活動においては重要になってくる。
- ▶ 「パシフィックコンサルタンツ」の知名度は高く、グループ会社であることは有利に働いている。「パシコン技術管理株式会社」という名称については、「パシコン」と「パソコン」とを間違えられることがあるという報告があるが、一方で地方自治体含め「パシコン」ブランドは有効である。
- ▶ 第 38 期にホームページをリニューアルし、スマートな印象になったものの、十分に活用されているとは言えない状況である。
- ▶ 現在、日経コンストラクションの建設コンサルタントランキングにおいて、施工管理分野第 5 位にランクインしているなど、知名度向上の素地は十分ある。

**課 題**

- ▶ これまでグループ会社の知名度に依存し、積極的に広報活動を行ってこなかったことから、社内に広報機能が不足している。
- ▶ 知名度の持つメリットを分析し、広報のターゲットや手段・方法を定めるなど広報戦略の検討が必要である。

#### 具体的な施策

- ▶ 「PTM」への社名変更、部門名変更を検討する。あわせてロゴ作成についても検討する。
- ▶ 広報戦略を検討し、ホームページ等での発信に注力するとともに、広告掲載等を検討する。特に第 50 期前後には、業界新聞（日刊建設工業新聞等）に一面広告を打つことを目指す。
- ▶ 入札への参加件数や参加地域を増やすことで、業界内での知名度向上を目指す（⇒(1)-①直接受注（元請）業務の拡充）。





## 5-2. 事業分野別ビジョン

### 施工管理分野

#### ● 将来像

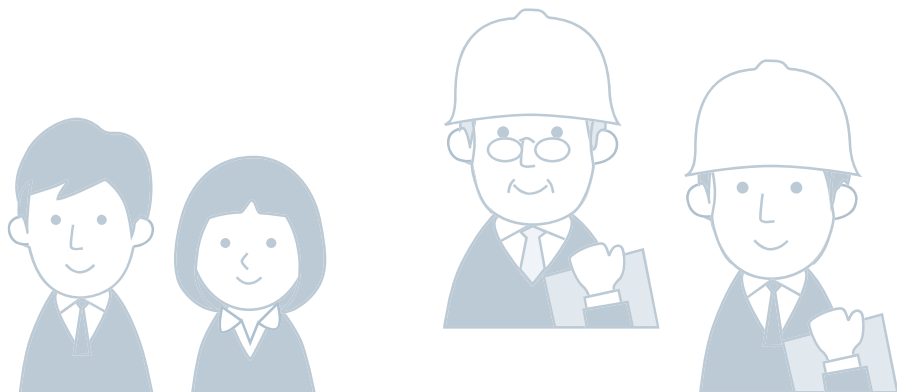
施工管理分野における PTM ブランドの確立

#### ● 目 標

- ・ PTM の基幹部門として、他部門と密接に連携しつつ、規模拡大と品質向上の両面を実現する。
- ・ 施工管理におけるマネジメント全般に長けたスペシャル集団となる。
- ・ NEXCO 業務に関しては、PTM がナンバーワンとなるべく、人材確保と品質向上を図る。

#### ● 戦 略 ～直接受注（元請）業務倍増と本社機能強化～

- ・ 直接受注（元請）業務の地域拡大（全国展開）に向けて、営業活動の積極的な実施と地方事務所の立ち上げを検討する。
- ・ 新規受注先の獲得に向けた営業活動を積極的に実施する。
- ・ 情報化施工に対応する。
- ・ 長期的な視野に立ち、計画的に管理技術者を育成する。
- ・ 自社の管理技術者の元での CM（コンストラクションマネジメント）PM（プロジェクトマネジメント）業務の獲得を目指す。
- ・ 中途採用の強化とともに、採用後の研修や適切なフォローアップによる技術力向上と離職防止を行う。
- ・ 人材確保のため、M&A 含めた協力会社や他会社との業務提携・経営統合を検討する。
- ・ 上記を確実に実行するため、本社管理・営業機能を強化する。



## 計画・設計分野

### ● 将来像

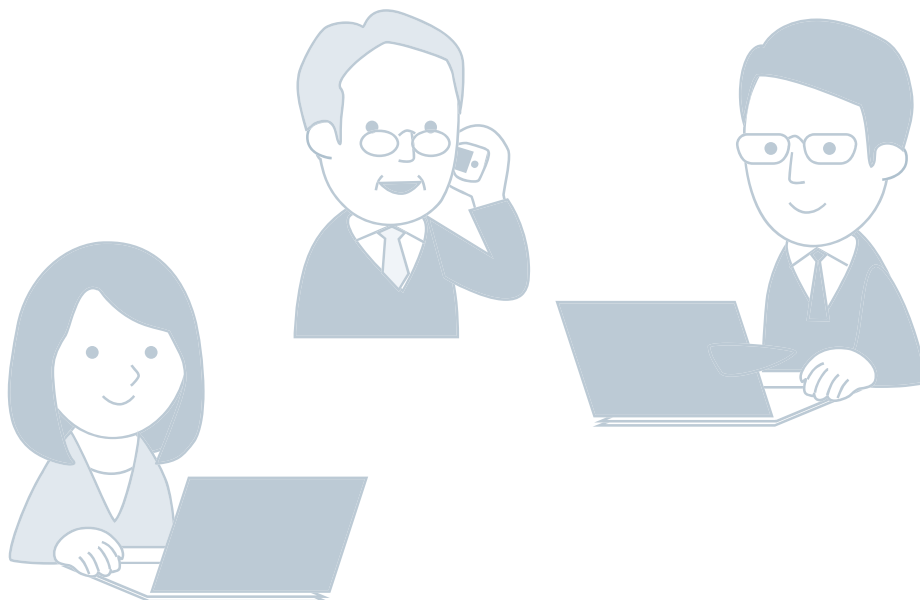
直接受注(元請)業務を安心して任せられる技術と実績を持つ計画・設計部門

### ● 目 標

- ・ 施工管理部門や PCKK との連携という強みを活かし、直接受注(元請)業務受注の拡大を図る。
- ・ 耐震設計、都市構造物設計等、高度な技術を要する設計業務の受注拡大を目指す。

### ● 戦 略 ～ NEXCO 等直接受注(元請)拡大と働き方改革～

- ・ 他部門やグループ会社(PCKK等)と密接に連携しつつ、NEXCO業務を中心とした直接受注(元請)獲得に注力する。
- ・ 施工管理のNEXCO直接受注(元請)現場事務所に計画・設計分野の若手社員をローテーション配置し、「施工のわかる計画・設計技術者」を育成する。
- ・ 民間が手がける都市内再開発に関して、これまでの業務提携と経験を活かしつつ、事業の計画段階から調査・設計・設計監理・施工管理までの一連の受注獲得を目指す。
- ・ グループ会社(PCKK等)との連携による中途採用の強化や出向受入を検討する。
- ・ 人材確保のため、M&A含めた協力会社や他会社との業務提携・経営統合を検討する。
- ・ 業務効率化や業務量コントロール、適切な実行体制の確立等により長時間労働の改善を進め、持続的かつ生産的な働き方を実現する。
- ・ 資格取得や新規技術獲得のための研修を積極的に受講するための適切な制度設計を行う(研修計画作成や費用補助拡大等)。



## インフラ維持管理分野

### ● 将来像

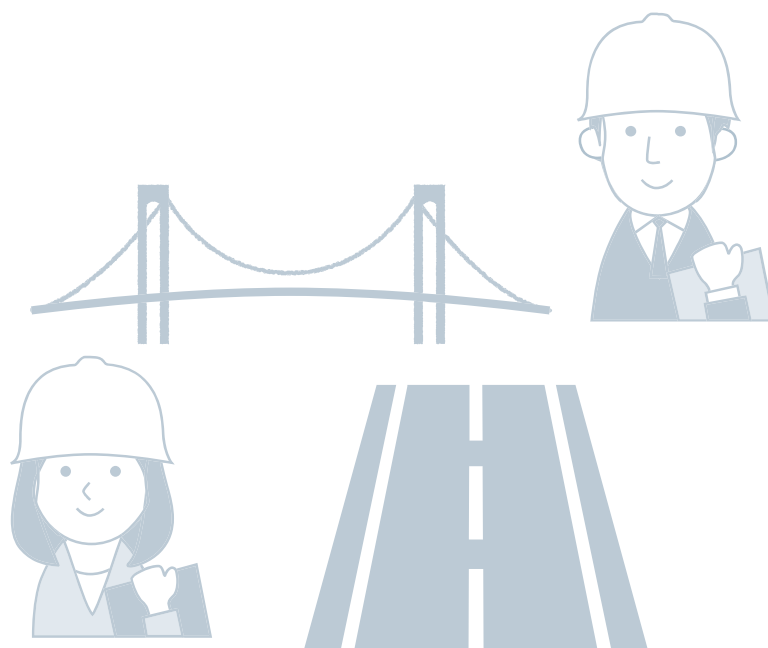
重要性を増すインフラ維持管理に貢献する PTM

### ● 目 標

- ・グループ会社との連携により着実に業務実績を積み重ね、個々人の技術力を強化し、受注を拡大する。
- ・アセットマネジメントにおけるスペシャル集団となる。

### ● 戦 略 ～受注拡大と人材・組織の成長～

- ・グループ企業内における機能統合による人材補強・組織拡充を行う。
- ・グループ会社（PCKK）と連携し、長寿命化計画、アセットマネジメント等の計画策定業務を拡充する。
- ・河川・砂防施設の点検、計画、設計業務を拡充する。
- ・他部門やグループ会社（PCKK）と連携し、補修設計業務を拡充する。
- ・民間鉄道会社における点検業務を拡充する。
- ・認定アセットマネージャー国際検定資格（CAMA 資格）を活かし海外業務への展開を図る。
- ・業務地域の拡大を図る（全国展開）。
- ・高品質な専門的・技術的調書を作成、発注者に的確な意見・提案のできる技術者を育成する。



## 新規事業分野

### ● 将来像

社会情勢やニーズの変化に合わせた新規事業を立ち上げ、グループの中核を担う「未来創造型企業」へ変革

### ● 目 標

- ・ 交通基盤系市場を主体とする専門コンサルタントから、多分野（環境・廃棄物処理関係分野、河川・港湾分野、土木以外の建築系分野ほか）への事業拡大とグループ内事業支援を順次拡充し、受注を拡大する。
- ・ その他、PTM の長期的な発展を見据え、新規事業への投資を積極的かつ戦略的に実施する。

### ● 戦 略 ～新規事業への投資を積極的に実施～

- ・ 建築施工管理、ファシリティマネジメント分野へのクライアント拡大と人材補強を行う。
- ・ 再生可能エネルギー、焼却施設設備関連分野の施工管理・CM 業務のクライアント拡大と人材補強を行う。
- ・ 機械設備・電気設備分野における施工管理・CM 業務のクライアント拡大と人材補強を行う。
- ・ アフリカ開発会議（TICAD）参加国のインフラ整備に挑戦する。
- ・ その他新規事業に関する投資予算制度を設立する。
- ・ その他新規事業に関する社内公募制度を設立する。
- ・ 社内表彰制度を拡充する。



## 編集後記

2014年（平成26年）10月に策定した「PTM経営方針2020」から早くも5年の歳月が経過した。

その間、幸いにも当社は順調に成長し続けることが出来、中でも施工管理業務においてNEXCOからの直接受注（元請）業務が2件から6件に増えたことは、当社の従業員が顧客に対して誠実に業務を遂行し続けたことによる大きな成果と言える。

また、ここ数年間に発生した大規模自然災害（東日本大震災、熊本地震、北海道胆振東部地震等）関連業務や、フィリピンマニラ地下鉄プロジェクト等に対し、グループ会社としてスピーディーかつ積極的な対応をしてきたことも成長に繋がったと認識している。

今後10年先を見据えた「長期経営ビジョン2030」策定にあたっては、今日までの約2年間の議論や、従業員アンケート、またグループディスカッションを実施し、従業員からの意見集約や意識改革にも努めた。

経営陣による率先垂範は必須であるが、従業員は「自由に意見を言え、それらが経営へと反映される会社」、「仕事するのが楽しい会社」、「入社するのが楽しみな会社」を望んでいる。

また、策定にあたって様々な「経営指標分析（収益性・生産性・安全性・成長性）」を実施しており、これらを今後とも安定した企業として成長し続けるためのチェック項目として分析を継続する。

この「長期経営ビジョン2030」が当社の道標として活用されんことを願って、編集後記とさせて頂く。

経営戦略室

Always Strive to Improve !

**PTM** パソ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: <https://www.ptm.co.jp>

パソ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。