

新春にあたって

一般社団法人 全国上下水道コンサルタント協会
副会長、倫理委員長 亀田 宏
(株式会社 東京設計事務所／代表取締役会長)



■倫理綱領の改定

水コン協は、先の9月28日に行われた臨時社員総会で公益社団法人を目指すこととなった。

1985年4月の設立以来、われわれは公益のための業務を行ってきたが、公益社団法人化された暁には名実ともに協会活動の大部分が、公益を目的としたものになる。しかし、会員会社のための協会活動から、職業としての水コンサルタントのための活動に変わる以外は、現状とほとんど変わらないものと思われる。

公益化するための、定款・規程を整備するなかで、倫理綱領の改定も行った。設計・施工分離で主に計画と設計に携わっていた従来の状況から、施工・維持管理への関与、さらには施設等を資産と捉え管理するいわゆるアセットマネジメントやいろいろな官民協働などの新業務も行うようになり、われわれの業務は急激に変化している。このような変化に伴い、他業界企業やコンサルタント他社との関係が生じることから、より高次の倫理観を加味した倫理綱領に改定したのである。われわれの倫理の憲法ともいべき綱領の改定だけでなく「逐条解説版」も準備した。複雑な流れの新業務を受け持つ担当者は、この「逐条解説版」を公正な業務執行の参考にしていただきたい。

■コンサルタント企業とその役職員

水コン協の正会員は法人である。したがって協会の規程は正会員たる法人を縛るもので、その従

業員には直接は及ばない。しかしながら、業務を実際に行っているのは会員企業の役職員であるので、業務の従事者に規程を守らせることが大切である。

建設コンサルタントは公金に関与する仕事であるから、透明性を担保し、公正に業務を行う義務がある。大規模な事業の場合は金額も大きくなり違法な申し出を受ける恐れがあるが、担当者は毅然とした態度でコンプライアンスを守らねばならない。担当はグループで構成されることが多いと思われるが、個人的な精神的負担は大きなものであろう。水コン協は倫理に関する講習会を本部・支部で行っており、その参加者は会員の役職員であるので、協会は業務担当者にも目を向けた活動を行っている。

■コンサルタント企業の責務

倫理綱領は会員に対して呼びかける形式になっており、それを受けて、会員企業は、所属の役職員に倫理綱領を順守させる責任がある。

協会では、会員代表者向けに「倫理綱領の解説」を作成し、社内の実践的取り組みを要請している。しかしながら、協会は取り組みの方向性を示すことはできても、より具体的な実践的取り組みを示すことは難しい。それは会員間の規模の差、専業度、地域差などがあり、そして企業の経営方針に関わる部分も出て来るからである。

企業の取り組み例を、助言として挙げれば、
○ 役職員に法令順守を求めただけでは不十分で、

業務に関係する法律を学ぶべきことを教え、またその研修の機会を与えるべきであろう。

- 社内にはコンプライアンス相談窓口を設ける。
- 贈答品の受領について、官では職員が贈答品を送付された場合、申請させ対処するなどの自粛策を採っている。このことは広く知られており、われわれも官の業務を補完するのであれば、施工者、メーカー、下請など利害関係者からの贈答品がなくなるような方策を考えねばならない。

などが思いつく。

コンプライアンス度が上がれば、企業への信頼が増し企業価値が上がる。私は経営者として、コンプライアンス向上に真剣に取り組みたいと考えている。

■残業削減は改革的な業務効率化で

人口減社会において若くて優秀な人材の獲得は、水コン協の存続をかけた課題である。人材の絶対数が不足する社会全体で考えると、人材の効率的な活用が求められる。多くの業務をこなすコンサルタントは元来、効率的な職業であり、コンサルに人材が集まることは、社会にとり良いことである。

若い力を獲得するためには、まずコンサルタントという職業の魅力と可能性を広く世間に知らせることが第一であるが、学生間に広がっているコンサルは残業が多いという印象を残業削減の実現で払拭しなければならない。

高度成長期には、コンサル業界に限らずあらゆる業種で残業は多かったが、1999年をピークとして発注額が急激に減少し、水コンの経営環境が悪化した時期にも残業は減らなかった。むしろ価格競争が、残業増をもたらした。法的な残業規制が実質的にない状態での価格競争が、残業増をもたらしたと言える。

働きすぎによる弊害が問題となり過労防止のため、働きすぎを規制する罰則付きの法律が近く成立すると報じられている。われわれにも発注者にも厳しいものになると思われるが、これを受け入れ残業を削減するほか事態の改善はない。平等な

規制下での競争でしか残業増を防げないためである。

業務過多への対応は、必要にして十分な人員の配置が常道である。給与面での処遇を良くして若い力の獲得をはかっても、残業が多いという一面だけで人員確保が難しいのが現状である。これから施行される残業規制によって、われわれは間違いなく短い時間で業務を行わなければならない、業務の効率化が必須となる。

業務の効率化は欧米に大きく劣っているようだ。50年ほど前、わが国が手書き、謄写版だった時代に欧米では会議後、直ちにタイプされた議事録案が配られていた。われわれはワープロを経て、パソコンを駆使するようになったが、欧米はここ数十年で、さらに飛躍的な事務効率の改善を達成しているそうである。

欧米の業務の流れを分析すれば、われわれの業務も改革的に効率化できる可能性がある。これにより、‘労働時間は短縮し、給与はアップする’、このような新年にふさわしい夢を是非実現したいものである。

最後に弊社の残業削減策をご紹介します。

- 1 広い階層からなる委員会を設置
 - 2 若手主体のワーキンググループ
 - 3 職場文化の転換声明（家庭優先）
- 以下、
- 委員長（役員）主導で展開
 - 4 アンケート、意見募集
 - 5 できることから直ちに実行
 - 6 ボス研修（管理職研修）の充実、全員に実施
 - 7 管理会計の徹底的簡略化
 - 8 プロジェクト管理ツールの改善、入力自動化
 - 9 受注プレーキの権限と責任
 - 10 業務効率化した職場の表彰制度

9は、業務過多防止のため、手持ち予測で受注制限する責任者を決めた。業務配分変更、配置変更した上で、現場と協議して制限する。10は、現場からの提案、意識の向上を狙うもの、期首に公募、1年後に審査・表彰する制度である。