



ジーアンドエスエンジニアリング

T 812-0007 福岡県福岡市博多区東比治3-249

Tel.002-481-2800

http://www.gand.co.jp/



山王公園地下貯水施設(福岡市)



＝東京都建設局から2年連続で局長賞を受賞＝
次世代を担う人材育成に注力し
使命感を持って“変革”に挑戦する



伊和久 社長

九州と首都圏で事業展開する建設コンサルタントの地場大手、ジーアンドエスエンジニアリング(福岡市、伊和久社長)は都市インフラの道路や河川、橋梁などの構造物の設計を官公庁から直接請け負い、数多くの実績を残している。創業から43年を迎える同社は昨年、伊和久氏が新たに社長に就任。事業環境を取り巻く変化を受け入れ、若い世代を中心とした戦力で建設コンサルタントの潜在力を追求し、従来の枠組みにとられない発想で変革期を乗り切りたいとしている。

地場トップクラス誇る
圧倒的な受注力と実績

同社は1973(昭和48)年に建設コンサルタントとして設立され、都市インフラとごみ処理の道路、橋梁などの調査・設計・監理や上下水道、河川、砂防、海岸などの調査・設計、調査、地質調査など、元請け事業者として公共事業に注力し、さまざまな設計・調査を手掛けてきた。建設コンサルを中心とする地場トップクラスで、九州を中心に年間約300億円に

も上るプロジェクトを受注しており、こうした圧倒的な受注力により創業を突破する。例として、福岡市の山王公園雨水調整池の設計が上げられる。これは地神神社のような異空間がアツビにまたびたび話題になったのが、ゲリラ豪雨などによる水害の脅威から都市機能を守るために造られた調整池で、貯水量は約3万立方メートル。近年、福岡市内を流れる御笠川が氾濫し、博多駅周辺が水没するなど甚大な被害を受けた。2014年に新築された緊急浸水対策事業の画として発注された設計業務を受注し、この実績を受けて福岡県各市でも同規模の地下調整池の設計を受注している。

このほか、変わったところでは北九州市のJ小倉駅新幹線口にあるペダストリアンデッキ(空中回廊)の計画設計なども手掛けている。歩道の幅はなんと太陽光発電のパネルが設置されており、そこで発電した電力は、歩道の動力として使用されている。環境都市のイメージを具現化したアイデアだといえる。

また、同社もともと東京で精



大(倉)新幹線南口ホストリアンデッキ(2014年)設計



水産省長官庁舎(福岡市)設計



東京都建設局から局長賞を受賞した事例

福岡県で初の移動式
水素ステーション設計

業としており、その後福岡市に本社を移した関係で、九州以外にも首都圏に拠点を移しているが、13年度、14年度と連続して東京都建設局から優良工事表彰を受賞するなど、関東でもその技術力は高く評価されている。一方、今後の需要の広がりを見込んで、同社では橋梁などの点検・診断を行う「調査部」を立ち上げており、高度成長期以降に建設された社会インフラの老朽化が加速度的に進行しており、国も社会インフラの長寿命化計画を策定し、維持・管理を推進している。同社はこうした老朽化したインフラの長寿命化、補修・修繕計画に関する業務を事業化していく方針だ。

伊和社長は「九州のある地方に行くと、老朽化している橋梁があったり、維持・管理する自治体も良いアイデアを出さないということがある。当社の専門分野であり、使命感を持って受注した社会インフラの維持・管理のお手伝いをしたい」と話す。

そんな期待がいま取り巻いている新たな橋梁が、福岡県発注の「都市移動式水素ステーション整備設計業務委託」である。福岡県は理容官による「福岡水素ステーション」を立ち上げるなど、全国に先駆けて水素ステーションの整備や燃料電池自動車、バスなどの整備・商業育成を進めている。先ず福岡県で全国初となる移動式水素ステーションの整備が決まり、同社が受注した。実はこの仕事に応募する際、同社でも未経験であることから社内で賛否両論あったという。伊和社長は「誰もつたことがないことをやることに価値がある。建設コンサルという従来の枠組みから外れているのでは今後の成長はない」と話し、ダーウィンの進化論になぞらえて「将来も生き残っていくには変わる意識が中心」と力を込める。

積極的な技術継承で
経験と若手を融合する

要出身の経営トップである。建設コンサルの業界では技術者出身の社長が多く、その懸念は異色である。しかし、伊和出身の社長だからとがらみがないという強みとなり、社内の長年の蓄積改革をけん引する。そんな伊和社長を支えるのは強い危機感である。かつて公共事業が潤った影響などがある影響、経営に陥ったことがあり、この時、当時専務だった伊和氏はそれまで元請けとしての受注に加えて、下請けの受注にも取り組んで、その結果、「社内全体で危機意識を醸成することになったが、外注に出すのではなく内製化を進めたこと」や、業績が半回復するところまで来た(「鬼玉社長」といふ)。

また、この時には「明確、技術者のリストラをせずに乗り切った」として経験したことがある。伊和社長は「人材は会社の柱。社員は世代交代の時期であり、ベテランの技術者が持つ経験やノウハウを若手に継承させていかなくてはならない。若手も積極的に採用しよう若手の融合を成長の原動力としたいと考えて」。