

榎橋健氏

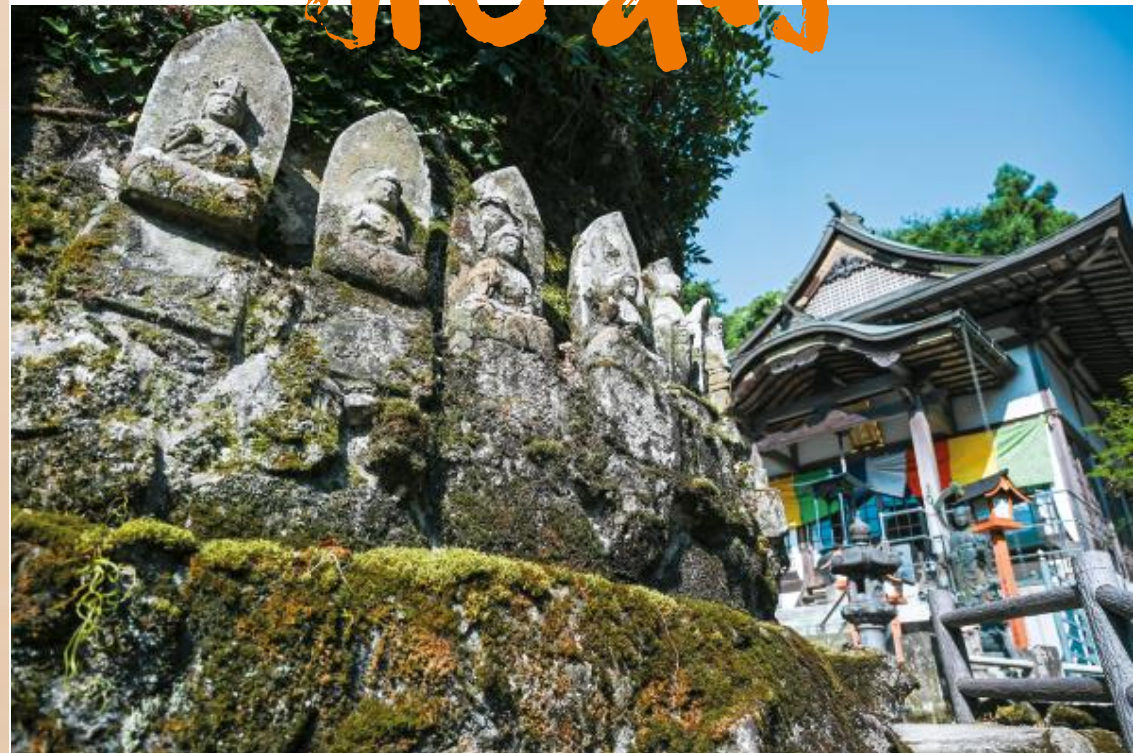
西日本コントラクト株式会社代表取締役

トップ
対談

聞き手／井野誠司
(株)NCBリサーチ&コンサルティング代表取締役社長

安全・安心を 未来へつなぐ

私たちの命と生活、財産を守り、未来をプロデュースする
土木業界のスペシャリスト集団・西日本コントラクト。
主力事業は、道路や河川などの公共インフラ整備や維持管理等に係る業務について
国や県、地方自治体等（発注者）を補佐し業務を請け負う「発注者支援業務」。
この仕事には、技術力はもちろん、高いモラルとコミュニケーション能力が求められる。
同社は上流（事業調査）から中流（積算、工事監督）
下流（公物管理）までの全行程に対応できるトータルマネジメントが強み。
その品質は高い信頼を得ている。
土木・建設技術者が不足している現在
いかにして人を育て、業績を伸ばしていこうとしているのか。
10月に就任したばかりの榎橋社長にお話を伺う。



飛翔

2025

10

2025.10.15 vol.385

トップ対談

安全・安心を 未来へつなぐ

西日本コントラクト 株式会社
代表取締役 榎橋 健氏

グローバル経済の「いま」を読む

金利と財政

東京大学名誉教授 伊藤元重

中小企業が大躍進する「孫子の経営」

奇襲攻撃とAIの活用

ハマモト経営代表／中小企業診断士 濱本克哉

中小企業の法律講座

セクハラ対策の新常識

フリーランスや就活生も保護される時代です

近江法律事務所／弁護士 古賀純子



西日本フィナンシャルホールディングス

株式会社

NCBリサーチ&コンサルティング

人材確保のための工夫

井野 ●社長ご就任おめでとうございます。次期社長のお話はいつごろあったのですか。

植橋 ●ありがとうございます。10年ほど前、西日本コントラクトの創業者である当時の黒瀬社長から「会社を牽引してほしい」とお声がけいただいたのが始まりです。当時、私は国土交通省発注の事業管理業務を一人で行っており、その取り組みに黒瀬社長が高い関心を寄せられておりました。

私が目指していたのは、効率的で、関わるすべての人が幸せになれるマネジメントの実現でした。九州全体に広げたいという夢を抱いていたところ、「会社という組織で取り組みれば、より早く夢が叶うのでは」と背中を押され、西日本コントラクトに加わる決意をいたしました。

井野 ●御社の主力事業「発注者支援業務」について教えてください。

植橋 ●はい。国土交通省や地方自治体、民間ではNEXCOなどが行う公共インフラ整備に対して、技術的な支援を行うのが私たちの業務です。2006年に発注者支援業務の一部が民間に委託されて以降、私たちは「調査・設計」段階から「工事・維持管理」段階まで、道路や河川事業の全工程に関わる支援を一貫して担ってまいりました。

たとえば、「調査・設計」段階では、測量・設計業務の発注手続きや地元説明資料の作成、関係機関との協議などを行います。「工事・維持管理」段階では、工事発注のための積算や手続きの資料作成、現場監督の補助や完成後の維持管理、さらには全工程をマネジメントするPM（事業管理）まで幅広く

対応しています。

地域の安全・安心を守るという使命のもと、発注者の立場に立った技術支援を現場の最前線で行っています。

井野 ●国や地方自治体といった発注者の立場でお仕事をされるので、社員には高いモラルや職業意識が求められます。だから御社は、人材確保と育成に相当力を入れておられるのですね。

まず、採用に関する工夫や努力についてお聞かせください。

植橋 ●業務の特性上、専門資格が必要です。たとえば「一級土木施工管理技士」は現場経験がないと受験資格が得られません。そのため、以前は資格保有者を中心に中途採用していました。

しかし近年は資格保有者が減少傾向にあり、土木未経験者の採用にも力を入れています。重視しているのは、他業種で培ったスキルです。コミュニケーション能力やPCスキル、デザインなど、得意分野を活かせる方を採用しています。

そうした方々を積極的に採用し、入社後に土木の専門知識を指導しています。私たちは、地元住民への説明会や関係機関との協議など、対外的なコミュニケーションの機会が多くあります。そのため、専門的な知識をわかりやすく、柔らかに伝える力が非常に重要であり、異業種で培った表現力や対話力が大きな強みとなります。

井野 ●ということは、経験はないけれど挑戦してみようという気持ちになる募集をしなればいけませんね。そこはどんな工夫をされているのですか。

植橋 ●その通りです。まずは「入社したくなる会社づくり」に力を入れています。福利厚生の実実や、

うことですね。

植橋 ●はい、その通りです。異業種の方が持つ視点や発想は、既存の土木技術者にも良い刺激になります。たとえば、デザインひとつとっても発想や言い回しなどがまったく異なりますし、コミュニケーションが得意な方は、お客様とのやり取りにおいても大きな力を発揮してくれます。

中途入社する方は若い人だけではなくありません。40代・50代の方も多くいらっしゃいます。長年にわたって培われた経験を活かしていただくことで、会社に新たな価値が生まれます。経験値を尊重する企業風土は、今後ますます重要になると考えています。今では70代・80代でも元気に働ける時代です。だからこそ、人生経験を大切にする職場環境を築いていくことが、企業の持続的な成長につながると信じています。

井野 ●経験の豊富さを面接時に見抜くのは難しいそうですね。

植橋 ●正直なところ、簡単ではありません。ですが、前職を辞めた理由や、その際に会社にとどのような対応を望んでいたのか、またご本人がどのように対応されたのか、あるいはどうすべきだったと考えているのか、そうした点を丁寧に伺うことで、その方の価値観や特長が見えてきます。同時に、私たち自身が学ぶべき対応や姿勢にも気づかされることがあります。

また、社員からの紹介など、人とのつながりを活かした採用も非常に重視しています。性格や人柄を把握したうえで採用できるため、社内では紹介制度などを設けています。

さらに近年では、新卒採用にも力を入れており、

社内の風通しの良さを整えることで、社外から「西日本コントラクトは良い会社だ」と感じていただけるよう努めています。

そうした評価が人を介して広がることで、自然と入社希望者が集まってくるのです。そのためにも、社内の組織力をさらに高め、魅力ある職場環境を築いていくことが重要だと考えています。

また、ホームページにも力を入れており、若手社員のインタビューを掲載するなど、柔らかに温かみのある雰囲気発信しています。

井野 ●異業種でも何か強みや得意分野をもっていれば、覚えるべきことは入ってから覚えればいいとい

企業説明会にはその学校の卒業生社員を同行させるなど、安心感を持っていただけるよう工夫しています。

徹底した教育で人を育てる

井野 ●入社した人たちのよいところを活かしつつ、技術や資格・知識を身につけてもらうためには教育に工夫が必要です。

植橋 ●はい。当社では、ほぼ九州各県に業務拠点があり、業務は発注業務ごとのブロックという単位で行っています。新入社員はまず本社にて新入社員研修を受け、その後、発注業務ごとのブロックに配属され、教育担当者を決めてマンツーマンで指導を行います。国土交通省や地方自治体の施設内に設けられたブースで業務を行うため、現場での実践的な教育が中心になります。

ただし、教育のスタイルは人によって異なります。教え方にばらつきが出ないよう、周囲のメンバーにも気を配ってもらいながら、チーム全体で育成に取り組んでいます。中には「この仕事に向いていないのでは」と感じる方もいますが、そうした場合は、私たちの考え方を柔軟に見直したり、辞めずに続けられる方法を周囲と一緒に考えたりすることで、改善されるケースも多くあります。

どんな場合でも、お互いに話ができるようにしていかないとけません。やはり、教育の根底にあるのは「会話」だと考えています。自分が言いたいことを一方的に伝えるのではなく、相手の立場に立つて相手のことを話すことで、対話は広がり、信頼関係が築かれていきます。

また、資格取得のための教育については、社内



右が植橋社長、左は弊社代表・井野(西日本コントラクト本社にて)



ドローンを用いた業務の効率化



IT 技術への挑戦



活発な意見交換が行われている研修



技術的な視野を広げる研修

井野 ● 発注者や各関係機関との調整では、高いコミットメントを感じています。

井野 ● 発注者や各関係機関との調整では、高いコミットメントを感じています。

井野 ● 発注者や各関係機関との調整では、高いコミットメントを感じています。

井野 ● お仕事は競争入札で受注されるのですか。

榎橋 ● その通りです。毎年入札があります。

井野 ● そこで選ばれるポイントは何でしょう。

榎橋 ● 基本的には、提案書の内容と価格によって決まります。しかし、企業の持続的な成長を考慮すると、私が最も重要だと考えているのは、担当する技術者、つまり「人」です。土木技術も大切な要素ですが、やはり、人となりが良ければ、仕事は自然とうまく進みます。コミュニケーションが取れるか、伝わる表現にできるか、笑顔で感謝を伝えられるか、そうした人間力が備わっていないと、どれほど技術力が高くて、業務は円滑に進みません。また、業務のマネジメントにおいては、項目の多さよりも「どう進めるか」というやり方のほうが重要だと考えています。

求められる コミュニケーション能力

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。

井野 ● 戦わずして勝つ」ことを理想としています。無理な競争を避け、適正な利益を確保し、それを社員に還元することで、社員のモチベーションが高まり、さらに良い仕事につながる。そんな好循環を生み出したいのです。



榎橋健(ならはし・たける)
代表取締役

1979年生まれ。福岡県出身。佐賀大学卒業後、舗装会社に勤務。2012年に西日本コントラクト入社。2019年に取締役統括部長に就任後、2025年10月から現職。

概要

名 称 西日本コントラクト株式会社
本 社 福岡県糟屋郡篠栗町大字尾仲1丁目8番31号
https://nishicon.company/
設 立 1983年3月1日
事業内容 建築・エンジニアリング業及び関連技術コンサルタント業
支 店 福岡、熊本、佐賀
関連会社 株式会社いきがいパレット

沿革

1983年 西日本コントラクト株式会社設立
2006年 発注者支援業務の民間開放
2010年 発注者支援業務を初受注。遠賀川河川事務所管内工事監督支援業務において、国土交通省九州地方整備局長より初受賞。以降、現在まで局長表彰を5度受賞
2012年 長崎管内道路事業管理調査業務において初の国土交通省事務所長表彰。以降、現在まで事務所長表彰を11度受賞
2013年 建設弘済会より発注者支援業務のうち公物管理補助業務の事業譲渡を受ける
2016年 熊本地震災害復旧支援に対し国土交通省九州地方整備局長より感謝状授与。熊本震災橋梁等現場監視業務に対し、西日本高速エンジニアリング九州株式会社代表取締役社長より感謝状授与
2023年 退職した高齢者の雇用の受け皿となる株式会社いきがいパレットを設立
2025年 新社屋完成

これは、国が新しく導入した取り組みや新技術などは、次に県、市へと広がっていきます。その流れを私たちがつなぎ、地域に還元していくことも大切な役割です。最終的には九州全体の事業を担えるようになることを目指していますが、まずは県ごとの事業をしっかりとつなぎ、「西日本コントラクトに任せたい」と言っていただけ存在になりたいと考えています。

井野 ● 今後は、社長のコミュニケーション能力がよくなると思います。ありがとうございます。

榎橋 ● 私たち西日本コントラクトが目指しているのは、社員が暮らす地域の安全・安心を守り、道路や河川といった社会インフラを未来へつなぐということです。そのためには、支えてくれる社員やそのご家族、大切な人たちが幸せを実感できる会社でありたいと考えています。幸せの形は人それぞれですが、経済的な安定や仕事のやりがいといったものを、社員一人ひとりが感じられる環境をつくっていききたいと思っています。

域を明確に分けていく必要があります。そうすると、人が行う仕事は減っていくかもしれませんが、しかし、人にしかできないことがあります。それは、コミュニケーションや人と人、組織と組織をつなぐことです。人がつながることで信頼や共感が生まれ、課題解決の具体的な方法や新しいアイデアが生まれます。そうした力を活かせば、成果は必ずついてくると確信しています。成果は社員一人ひとりの価値を高め、社員とご家族、大切な人の幸福につながります。その幸福を会社の持続的な成長へと結びつける仕組みを築くこと、それが、これからの私の使命です。そのためには、AIやITをはじめとする新しい技術に果敢に挑戦し、効率と質を両立させる経営を進めていきます。それが実現できれば、西日本コントラクトの存在意義や希少性はさらに高まると確信しています。これからも人と人をつなぐ力を大切にしながら、地域社会に貢献してまいります。

井野 ● 今日、社長のコミュニケーション能力がよくなると思います。ありがとうございます。

*対談を終えて

井野誠司

「〇〇がはじける」と聞いて悪い浮かぶのは、長いこと「パブル」でした。しかし、今は「笑顔」です。西日本コントラクト新社屋の内覧にこゝろでさせていただいた時の社員、特に女性社員さんたちの笑顔がとても印象的だったからです。

旧社屋には、各地の国交省・地方自治体の施設や現場で働く社員が会えるだけの十分なスペースがありませんでした。建物が新しくなるだけでも嬉しいのに、社員の交流を深めるための広々とした部屋やテラスを目の当たりにした社員さんたちは、「ニコニコ顔で喜んでいました。それを見た榎橋社長も、もう一つ、皆が説明を聞いて笑顔になったのが、玄関を入つてすぐの壁。左半分が土壁で右半分が板壁という対比的なデザインは、単なる奇抜さ狙いではありません。」「土木」を表現しているのです。どうやら、西コンはコンクリートもお得意のようです。



多数の表彰状



年に1度の全体研修

段階から、工事の完成後の維持管理まで、一貫して対応できる体制を整えています。同業他社では、河川に強い会社、道路に特化している会社、計画や現場を得意としている会社など、それぞれ専門分野に分かれています。当社は「上流から下流まで」すべてを担える点が大きな特徴です。

これからは全体をマネジメントできる体制をさらに活かし、九州で唯一無二の存在としての価値を高めていきたいと考えています。この「トータルマネジメント力」は、私たちの誇りであり、これからの社会においてますます求められるのだと確信しています。

これからの時代は、人口減少に伴い、業務の分業化や専門化だけでは立ち行かなくなる場面も増えてくると想定しています。だからこそ、すべての工程を担える体制を持つことが、企業としての存在感を高める鍵になると考えています。

新社屋に込めた思い

井野 ● 今月、社長ご就任と同時に新社屋が竣工しました。どのような思いを込められましたか。

榎橋 ● 大きく分けて、2つの思いがあります。

まず1つ目は、社員のモチベーションと帰属意識を高めたいということです。これまで、社員がそれぞれの現場で働いており、全員が集まるのは年に1度の全体研修のときだけでした。そのため「会社」という存在を実感する機会が少なかったのです。そこで新社屋には、研修やイベント、食事会など、社員が集まり交流できる場を設けました。本社に足を運ぶ機会を増やすことで、「会社はひとつ」という意識を共有し、チームワークをさらに高めていきたいと思います。

2つ目は、福岡での業務拡大に向けた拠点づくりです。現在、売上約8割以上は国土交通省の仕事ですが、実際には道路ひとつをつくるにも県や市との調整が欠かせません。そこを私たちが「つなぐ」ことで、より効率的に事業を進めることができると思っています。

私は、社員を仕事のためにあちこち異動させるのではなく、できる限り「社員が住んでいる地域の仕事をすること」を基本にしたいと考えています。もちろん、お客様が困っている事業や災害対応などで遠方に行かざるを得ない場合もありますが、理想は地元で働き、地元を守ることです。そのためには、地域に根ざした仕事を獲得できる体制を整えていきたいと思います。

現在も福岡県の仕事に携わっていますが、今後は市の仕事とも連携し、トータルマネジメントの「県版」を構築できればと考えています。その第一歩として、福岡にしっかりとした拠点を築くことが重要だと捉えています。

井野 ● とても今月社長になられたばかりとは思えません。会社の経営をずっと考えてこられたのだと感じました。

榎橋 ● 私一人の力ではなく、お客様からのご指導や社員の皆さんが支えてくれたり、現場の課題を教えてくださいましたおかげです。現場を見なければ何も語れないと思っていますので、できる限り足を運ぶようにしています。お客様のもとにも直接伺い、顔を合わせて話すことを大切にしています。

井野 ● 最後に、新社長としての抱負を聞かせてください。