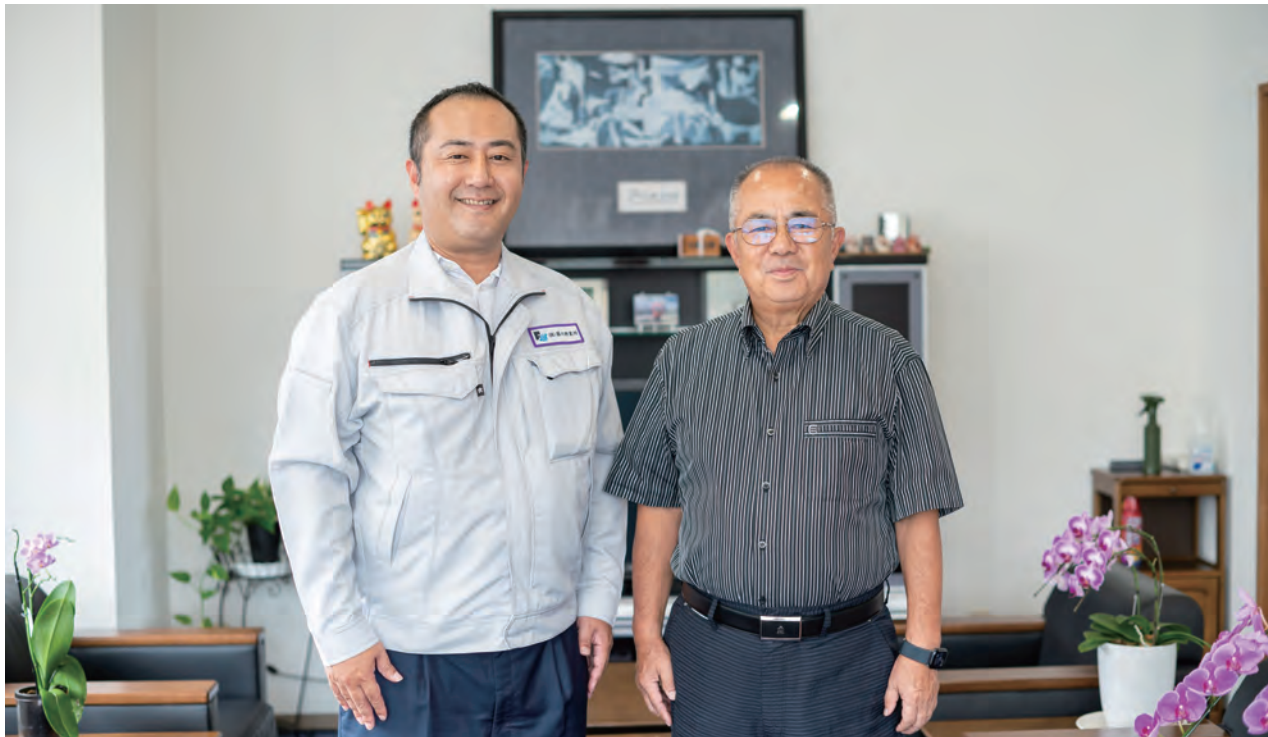


経営者インタビュー

土木工事、運送、廃棄物処理を自社グループ内で完結 岩国に根差した企業として、地域の発展に寄与

株式会社 TH ホールディングス 代表取締役 藤川 克己 氏



(株)藤川興業所 藤川偉大代表取締役

(株)THホールディングス 藤川克己代表取締役

今回の「経営者インタビュー」で紹介するのは、(株)藤川興業所を中軸とする(株)THホールディングスの藤川克己代表取締役です。インタビューでは(株)藤川興業所の藤川偉大代表取締役にもご同席いただき、土木工事を自社グループ内で完結させる経営方針や本社のある錦帯橋地域への思いなどをお聞きしました。(聞き手は(株)山口銀行 中嶋羊治執行役員岩国支店長)

●元請け工事比率を高め、運輸業に参入

(株)山口銀行 中嶋羊治執行役員岩国支店長 (以下、中嶋)：御社のこれまでの歩みを教えてください。

(株)THホールディングス 藤川克己代表取締役 (以下、藤川克己社長)：私が13歳の頃の1964年に、先代(藤川光夫氏)が個人事業で創業しました。当時は下請け工事が100%という会社でしたが、法人経営にしたほうがいいだろうということで、1970年に法人化し(株)藤

川興業所となりました。私はゼネコンに勤めたあと、24歳の時に入社しました。

元請け工事を行うようになったのは、岩国市から公園工事の仕事を請け負ったのがきっかけです。千歳児童公園(1976年開設)の遊具を設置したり、水飲み場を作ったりして公園を整備する工事でしたが、それから元請けの工事を少しずつ増やしていきました。現在は、元請け50%、下請け50%を目安として経営しています。

運輸業にも参入し、1988年に運輸部門を(株)藤川興業運輸として独立させ、その後社名を(株)カブセムに変更しました。

● 苦い経験を経て民間事業の比率を高める

中嶋：公共工事と民間工事の比率に変化はありますか。

藤川克己社長：近年、公共工事が削減されており、その流れは今後も変わらないと思います。公共工事に依存しすぎない体制づくりを進めることが重要だと考えています。

(株)藤川興業所 藤川偉大代表取締役（以下、藤川偉大社長）：弊社にとって苦い経験の一つが2010年前後の公共工事の削減です。ある時期に仕事が全くなり、車庫で社員がキャッチボールをしていました。彼らは遊んでいた訳ではなく、仕事が来たら直ぐに現場で動けるように運動していたのです。その時の光景は今でも脳裏に焼き付いて離れません。社員に二度とこのような経験はさせたくないという想いは今でも強く持ち続けています。

民間事業の割合を増やしており、建設業は公



共事業と民間事業が半々程度、運輸業と産業廃棄物処理業は大半が民間事業となっています。

● 「技術と信用」が社是

中嶋：「技術と信用」という社是に込められた思いについてお聞かせください。

藤川克己社長：ゼネコンさんから仕事を請け負って再下請けに出す事業者もいます。しかし、当社には長年蓄積した技術力があり、グループ内で仕事が完結できるので、ゼネコンさんからは安心して仕事をお任せいただいていると思います。発注者が発注しやすい体制の維持・強化で信用を高め、継続的な受注につながると考えており、継続的に取り組んでいます。

行政も、特に災害対応では信頼できる会社に発注します。この地域にある水路の系統などは、行政よりも我々の方がよく知っていますので、災害の発生時には早い時点で声を掛けられます。グループ内で多様な重機やトレーラーを保有し、電話一本で対応できる企業は限られますので、そこが当社の強みと言えます。

中嶋：御社の重機・車両を岩国市内で拝見することが多いのですが、清掃が行き届いているのに感心させられます。



藤川克己社長：有難うございます。自社所有だと社員が車両・重機を大切にしようとする想いが強くなるという考え方から、当社はリースではなく、100%自社保有にしています。清掃が行き届いていると、小さい亀裂や不具合に気づき易くなりますので、早期に修理することによって、長期的にはコストを抑えられます。加えて、清潔な重機・車両は運転する社員の「見られている」という意識が高まり安全運転にも効果が出てきます。ひいては会社の信用を高めることにもつながっていると考えています。

●大型工事で困難な納期目標を達成し、中国四国防衛局から感謝状

中嶋：工事関係では中国四国防衛局から感謝状を受けておられますね。

藤川偉大社長：感謝状をいただいたのは、2014年に実施した岩国基地に関する工事です。この頃、KC-130 空中給油機の普天間飛行場から岩国飛行場への移駐計画が動き出し、格納庫関係を早急に完成させる必要がありました。

当社が外構工事全般を担い、工事全体の調整を行うことになりましたが、大きな問題となったのが工期です。当初は10月を完工の目安と

考えていましたが、防衛省が移駐を急いでいたため、最終的には5月までの完成が目標となりました。ゼネコンさんからも中小企業でこれをやり遂げるのは無理だと言われていましたが、目標通りに完成できた時には皆さんから拍手をいただきました。私自身は社長に就く前で、まだ32歳でしたが、現場の責任者としてこの仕事を経験し、達成できたことは、大きな自信になりました。

●持ち株会社を設立し、動脈・静脈を併せ持つグループ企業へ成長

中嶋：2017年にTHホールディングスを設立された狙いについてお聞かせください。

藤川克己社長：目的はM&Aによる事業拡大です。ワイエムコンサルティングさんの提案もあり、持ち株会社のTHホールディングスを設立してM&Aで産業廃棄物処理の(有)巖原砂利をグループに加えました。このM&Aにより、(株)藤川興業所の重機で山を掘削し、(株)カブセムの車両で運ぶといったそれまでの事業に、(有)巖原砂利の中間処理と再利用の事業が加わりました。建設業、運送業という動脈に加えて、産業廃棄物処理という静脈に事業領域を拡大できたのです。

●事業領域の拡大・内製化に手応え、更なるM&Aも視野に

中嶋：お客様にとっては、土木業者、運搬業者、廃棄物処理業者と個別に依頼する必要はなく、御社に依頼すれば全て対応してもらえるのは有難いですね。

藤川偉大社長：お客様からはそう思っただけにいると思います。当社の経営としては、それ



中国四国防衛局からの感謝状

まで外注していた事業がグループ内で完結するようになり、資金が外部へ流出しなくなりました。

藤川克己社長：今は外注を伴う仕事よりも、グループ内で対応できる仕事を優先させています。将来的には、事業承継できない会社などをM&Aでグループに加えることも考えています。

●グループ会社間の柔軟な業務運営を実践

中嶋：グループ各社間で社員さんの配置や車両等の運用はどのようにされていますか。

藤川克己社長：(株)藤川興業所と(株)カブセムは産業廃棄物の収集運搬の許可を持っていることもあって、欠員が出た場合や多忙な時にグループ内で応援体制を組んでいます。他にも災害対応の際にはダンプカー運転手がスコップ等で作業することもありますし、運搬業務担当ではないけれども大型免許を持っている社員には、大型ダンプカーでの運搬業務に従事してもらうこともあります。

機材や車両はグループ会社間の互換性を考慮して同じタイプを導入しているため、相互に融通



山を掘削して道路を新設する工事

するなど柔軟かつ臨機応変に対応できています。

藤川偉大社長：人員配置については、恒久的な配置転換だけでなく、短期的な配置転換であっても、社員の理解を得ながら対応しています。未経験業務に従事させることはありませんので、社員が不満に思うようなことはなく、お客様からのご要望にも迅速に対応できる体制にしています。

●国の方向性に先んじた賃上げ、入社希望につながるホームページ等で人材確保

中嶋：ホームページは施工事例や社員インタビューを掲載されるなど工夫されていますね。

藤川偉大社長：ホームページは会社のアピールという目的もありますが、人材確保につなげたいという思いが強いですね。できるだけ毎月更新するようにしています。ホームページには、地域活動やボランティア活動の様子も掲載しています。入社希望者が、地域に貢献する社員の姿を見て応募したと履歴書に書いてくるケースもありますので、そういった活動も掲載して良かったと思います。

中嶋：人材確保については、どのような取り組みをされていますか。

藤川偉大社長：給与面に関しては、政府が賃金上昇を要請する前から賃金アップを始めています。会長(株)藤川興業所の会長である藤川克己社長からの教えでもありますが、国から言われる前にまずは民間である我が社が投資して、国を引っ張っていくくらいの心構えで経営しています。

人材確保のためには、給料だけでなく、社内のコミュニケーションや風通しの良さが重要です。社員とは粘り強くコミュニケーションを取

りながら仕事を覚えてもらうようにしています。

労働環境について一例をあげれば、この夏は非常に暑かったため、空調服、クーラーボックスなどを支給し、水分補給をルール化しました。飲料メーカーの講習で液体よりもゼリーの方が効果的と聞きましたので、冷蔵庫にはスポーツドリンクのゼリーを常備しています。

●若手社員の職種別育成プログラムを実施、親の気持ちになった人材育成の循環サイクル

中嶋：人材育成については、どのような取り組みをされていますか。

藤川偉大社長：経営者の指示に従うだけでは社員が育たないと考え、昨年からは重機オペレーター、現場監督など、同じ職種の社員を集めてチームを作りました。各チームには、10年以上の経験がある社員達が自ら若手をどう育成していくかというプログラムを作らせて、それを実行しています。その結果、意識改革の進展と離職率の低下につながっています。

中嶋：社員の平均年齢が若いと伺っています。

藤川偉大社長：平均年齢は非常に若く、35歳

くらいです。今の40代後半から50代前半の社員は、会長が社長をしていた時代に入社し、会長が育てたメンバーですが、私が社長になってからも変わらず会社を支え続けて来ています。私や先輩社員が親の気持ちになって一回り、二回り下の社員を育てるという人材育成がうまく循環していけばよいと思っています。

●錦帯橋地域の活性化に向けて民間も力を発揮すべき

中嶋：「地域と共に発展する」という経営理念を掲げておられますね。

藤川克己社長：錦帯橋地域では、地域の方々が老朽化したインフラの整備などを市役所に要望する前に当社へ相談にこられます。当社は地域の意見調整や行政との交渉等を行っています。岩国市内のどこでもできる訳ではないですが、当地域においては、地域とコミュニケーションを取りながら調整役を担うことで、地域の方々や行政のお役に立てていると思います。

中嶋：錦帯橋地域の活性化にも熱心に取り組まれていますね。

藤川克己社長：現在、市道の無電柱化計画を推進するなど錦帯橋周辺のインフラを再整備して景観を改善する動きが進んでいます。これは街が大きく変わるラストチャンスになると考えています。行政が主導してインフラは整っていくと思いますが、全てを行政に頼るのは良くないと考えています。インフラを活かした商売などで民間が力を発揮し、地域への投資もすべきだと思います。



藤川偉大社長：錦帯橋があるにもかかわらず観光客があまり回遊できていないのは、非常にもったいないと思います。当地域の活性化のためには、錦帯橋周辺の環境整備に向けて、行政と民間がそれぞれの役割を果たしていく必要があります。

●街と共に成長し、街のにぎわいを取り戻す
中嶋：最後に、今後の方針についてお聞かせください。

藤川克己社長：街と一緒に会社も成長していきたい、街のにぎわいを取り戻したい、というのが大きな願いです。錦帯橋のあるこの地域への思いは強く持ち続けています。

今後も、公共工事が抑制される流れは変わらないと思います。その流れの中で、特定の分野に依存しすぎることなく、元請け半分、下請け

半分の方針は維持していく考えです。

藤川偉大社長：公共工事と民間工事のバランスも取りながら、引き続き信用を大切にしていきたいですね。受注を確保して利益を出し、事業を継続することが、社員、家族、地域のためにもなります。先を見て必要であれば投資もしていきたいと思います。

中嶋：人と街への温かい思いを伺うことができました。本日はありがとうございました。

■会社概要

名称：株式会社 TH ホールディングス
設立：2017年（藤川興業所は1964年設立）
従業員数：42名（グループ内）
事業内容：土木工事、運送業、産業廃棄物処理等
本社：岩国市岩国3丁目7番7号
URL：<https://fujikawa3117.com/>



役職員の皆様と

前列左から3番目が(株)THホールディングス 藤川克己代表取締役、その右が(株)藤川興業所 藤川偉大代表取締役
前列左端が(株)カプセム 石井勇人代表取締役、右端が(有)巖原砂利 正木克典代表取締役
前列左から2番目が(株)山口銀行 中嶋羊治執行役員岩国支店長、右から2番目が(株)山口銀行 井川康秀錦帯橋支店長