

**** 2025 年度 熊谷組OBビジネス・ネットワーク OB・OG 会員訪問記 その1**

訪問日: 2025 年 7 月 9 日(水)

訪問者: 鎌田達夫、田島泰治、寺越健太郎、荻野智也、

訪問先: ケーアンドイー株式会社

代表取締役社長 川村 和彦(かわむら かずひこ)様

住 所 〒102-0071 東京都千代田区富士見 2-7-2

ステージビルディング 15 階



インタビューを受ける川村社長(ケーアンドイー株式会社 打合せ室にて)

< 1. 熊谷組入社の経緯について >

Q、熊谷組入社の経緯についてお聞かせください。

A、

私は 1961 年東京都東村山市の生まれですが、親元を離れたいと思い、北海道大学経済学部に入社しました。大学 4 年になって就職活動が始まり 30 社以上の色々な業種の会社を訪問しました。

会社訪問を重ねる中で、モノづくりの企業、それも出来上がる前に注文を受ける受注産業、それに加え、海外で仕事がしたかったので、プラント会社と建設会社に絞り

ました。

熊谷組に入社したのはチャレンジできる会社であると魅力を感じたこと、それに、大学の先輩社員の人柄でした。

< 2. 熊谷組時代に取り組んだ仕事について >

Q、熊谷組入社後の経歴をお聞かせ下さい。

A. (東京建築支店時代)

海外を希望したのですが、1985年9月、東京建築支店に配属。京葉線京橋トンネル立坑工事現場常駐、東誠ビルNo.11新築工事常駐その後、中央工事所事務、支店経理と幅広い業務に携わり、建設会社の仕事の基礎を身につけ7年を過ごしました。

A. (本社、ガイアート時代)

1991年の職務希望調査で「人事」を希望し、それが叶って、1992年に本社人材開発部に異動しました。人材開発は研修、人事評価、配置転換を軸に社員の能力開発を担う業務ですが、配置転換で年に2回200名～400名の異動をまとめるのは大変な仕事でした。ここでは新たな人事評価制度を構築、運用しました。その後、給与制度変更チームに加わり、年俸制をつくりあげました。

1998年にガイアートに出向し、給与制度を変更し、1999年に人事部に出向復帰して、退職金水準引き下げの制度設計に携わりました。その後も、早期退職促進のために導入していた制度の廃止、厚生年金基金の廃止と退職者に対してつらい制度変更を担当しました。

2003年に経営企画部部門に異動しました。

A. (ケーアンドイー時代から現在)

2012年にケーアンドイーへ出向しました。人事、経営企画部門では「乾きもの」に接していて、現場という「生もの」から遠ざかっていた自分が建設業の最前線に戻った気持ちになり、また、仕事が楽しくなりました。

2014年には熊谷組に出向復帰し、関西支店管理部、2016年には経営企画本部、そして、2021年に北海道支店長として、大学卒業以来36年ぶりで札幌へ異動しました。59歳で東京を離れることになるとは思ってもいませんでした。ただ、事務系の私が支店長を勤まるだろうかとも思いましたが、周囲の人から「支店長は土木職でも建築職でもなく経営者です」と言われ、思い切りやってみようと思いました。

北海道は現場も道内各地にありますし、お客様や取引先様など、対応する人々も広がり、北海道の良さを、学生時代すごした時よりも、この当時になって知ることができたと思っています。

Q. 一番の思い出深いことをお聞かせ下さい。

A.

土木の現場でのことですが、鉄骨を打ち、矢板で土留めをする時「キャンバー」を打ち

込みますが、自分は真っすぐだと思っていたのに、その当時の主任が「キャンバーが真っすぐに入っていない。」と協力会社に指示していた。打合せ資料も机に真っすぐ置いておく、事務所の什器も真っすぐにと、このような熊谷組の気質が印象にあり、今は自分自身の家庭でこのような気質が嫌われているかもしれません。

ほかにも、現場での竣工式はお施主様主催で開催されるので、お施主様の準備打合せに立ち会っていました。その関係で、存在を認めてもらい、竣工式でも出番ができ、お客様に感謝されたことが嬉しく大変印象に残っています。

もうひとつ、グループ会社を2社も経験でき、熊谷組を外から見られたことです、また、ガイアート出向は給与制度見直しの為というガイアート社員からすれば受け入れたくない事柄、カウンターパートの人たちと厳しい打合せを毎日続け、終業後には毎日のように飲みにケーション、この時が社会人生活で一番お酒を飲んだ一年で、また熊谷組に戻るときには盛大な送別会を開いていただき感謝いたしました。いまでもガイアートの皆さんとはお付き合いしております。



インタビュー風景

< 3. 現在のお仕事について >

Q. 活動拠点とメンバー構成についてお聞かせください。

A.

勤務地は飯田橋にある本社、本社の組織としては営業統括部、工事統轄部と管理統括部の3統括部体制です。全国に支社、支店があり社員380名の会社です。私と取締役である3人の統括部長の4人が一体となって経営しています。

Q.活動内容をお聞かせください。

A.

社長就任以来、3つの考え方を方針として言い続けています。まず、ひとつはプロセスを売ること。これは、すべてのプロセスをスピーディーに誠実に対応して満足いただくこと。次は「Let us get in there and Fight!」というスカンジナビア航空の経営を立て直す時に使われた言葉ですが、「みんなで現場に入り全力で戦おう!」と、もうひとつ「笑って勝ちに行く」これは笑顔を忘れずに知恵を出し合い笑って勝ちに行くということです。

Q.これから取り組んで行きたいことをお聞かせください。

A.

今までは個人商店的な会社であった。これは元施工物件と共に人材が転籍し、その物件の経年劣化に対する維持・補修・更新を実施していた。それにチームで付加価値を加えるバリューアップができるように施工力ばかりでなく、設計力・提案力を磨き、そのチームをまとめるマネジメント力も必要となる。人を磨き、人材を育成し、良い会社にしたい。

「建物の再生・バリューアップ」といえばケーアンドイーと言われる会社したいと考えています。

< 4. その他 >

Q. 最後に熊谷組OBビジネス・ネットワークに臨みたいことをお聞かせください。

A

ケーアンドイーの人材が限られている中で、OBビジネス・ネットワークを活用した協業や情報共有の重要性が増していると考えている。総会后等の懇親会などへ現役の力のある人材を例えば、工事、営業の取締役、支店長、工事部長クラスの人を参加させたいと思っています。また、意見交換会などで前向きな交流・コミュニケーションを図れるように情報を活かせるクラスを送り込むことで、ネットワークを構築し、価値を高めることを考えています。



インタビュー後にケーアンドイー取締役4名と記念撮影

< あとがき 田島 泰治 >

文科系ご出身で建設会社の支店長には、と迷われたことがあったとお聞きしましたが、お引き受けされて良かったのではないのでしょうか。マネジメント力・経営力が必要あるとご理解され、今は建設会社の社長となり、その力を発揮されているとお見受けします。是非、ケーアンドイーをますます、良い会社にされることに尽力いただければと思います。

本日の訪問記作成は田島 泰治です。

訪問者の感想

< 鎌田 達夫 >

川村さんが入社された当時、私は 8 年程の現場勤務から、内勤(土木支店建築工務課)務めになり、その半年後に土木・建築支店の統合が行われ、東京支店の建築工務課勤務に替わったのですが、当初は土木系と建築系の(特に事務方の)やり方の違いに結構な軋轢があったように記憶しています。その時、そんな軋轢も「どこ吹く風」で飄々と仕事をしていた工事所の事務屋さんとして最も私の印象に残っている一人が、川村さんであり、谷口さん(現熊谷組管理本部長)でした。でもその当時、まさかそのお二人が、(今の KG グループ内で)これだけの重要な役割を担って活躍されるとは、正直思ってもみなかったことでした。

しかし本日色々とお話を伺って、「やはりこういう人柄と明解なビジョンを持った人が人の上に立つんだな」ということを実感した今回のインタビューでした。ケーアンドイーを益々良い会社にしていただくよう頑張してほしいと思います。

< 寺越健太郎 >

話を伺いながら当時の熊谷組の良さも悪さもあったことを改めて思いだされましたが、熊谷組のよき風土の中で育ち成長されて今があるのかと感じました。

人事部やガイアートの出向当時の早期退職促進の立場での苦労とその反面での人との繋がりと経験がご自分の財産になっているのと、コミュニケーションを大切にしてその能力を発揮してい

ることに感心させられましたが、熱い思いを語ってくれた川村社長に刺激を受けて帰ってきました。

< 荻野 智也 >

物腰の柔らかい口調と、それとは対比的な熱い思いを伺うことが出来たインタビューでした。

熊谷組の経験のみならず K&E、ガイアートと熊谷組グループ会社 3 社を経験され、多くの方と接する経験をされた事を生き生きとお話されている姿はとてもキラキラしていました。

どのような状況でも自分が出来ることを考え、周りを巻き込みプロジェクトを進めるパワフルさを感じました。また会社の方向性をキャッチーな 3 つのキーワードに落とし込み全員で同じ方向を向き、チームとしてより大きな規模の仕事に取り組む次のステージの K&E の意気込みを教えてくださいました。

以 上