

中川商事株式会社

本社 茨城県土浦市真鍋1-16-11
 創立 1948年5月5日
 社員数 2025年3月31日現在 70名
 事業概要 建築・土木資材販売、情報通信システムのハードウェア販売およびソフトウェア開発など



中川商事株式会社
常務取締役
経営企画本部 本部長
中川 弘一郎 氏

中川商事株式会社
代表取締役社長
中川 清 氏

筑波総研株式会社
代表取締役社長 瀬尾 達朗

株式会社筑波銀行
本店営業部長 白澤 航洋

企業価値を高める革新への挑戦

1922年(大正11年)、中川商事さんの前身である中川延四郎商店が創立されました。当初はどのような事業をされていたのでしょうか。

中川延四郎商店は、わたしの父である中川延四郎が旧新治郡真鍋町、現在の土浦市真鍋で創業しました。5人兄弟の4男だった父は、高校卒業後に実家から独立し、商売を始めたと聞いています。商売が好きで、セメントや鉄、肥料などを自転車の荷台に載せて売り歩いていたそうです。

延四郎は、メーカーが製造する商品を販売するだけでなく、「ものづくり」にも取り組みました。中川グループの中核企業、中川ヒューム管工業株式会社の前身である中川工業所でコンクリートの2次製品の製造を始め、当時近くにあった霞ヶ浦海軍航空隊に納めていました。

その後、昭和初期から鉄筋コンクリート製の管材である「ヒューム管」の製造を開始しました。ヒューム管は遠心力を利用して製造され、高い強度と耐久性が特徴です。

最初の用途は農業用水でした。水のあるところから、水のないところへ水を運ぶ。国土開発の時代、農業に限らず、工業にも人の暮らしにも水は必要でした。日本社会の近代化にともない、用途は下水管などに広がっていきました。

ヒューム管の需要は拡大し、増産のために福島県郡山市、愛知県岡崎市、滋賀県甲賀郡石部町(現・湖南市)、宮崎県宮崎郡佐土原町(現・宮崎市)など各地に工場を建設していきました。



茨城県土浦市にある本社外観

「販売」と「ものづくり」の両輪で発展



創業の経緯について語る
中川社長

中川延四郎商店も建築・土木資材の商社として成長を続け、1948年(昭和23年)に法人化、中川商事株式会社として営業を続け、創業103年の企業となりました。

国の発展のために 高校生に給付型の奨学金を支給

1961年(昭和36年)に「中川育英会」を設立、奨学金の給付などを行っているとのことですが、設立のきっかけや目的、これまでの実績についてお聞かせください。

中川育英会の創設者は、中川商事、中川ヒューム管工業の社長や土浦南ロータリークラブの初代会長を務めた父、延四郎です。設立以来、これまでに70年近い歴史を重ねています。

当時日本は、戦後の復興を経て「工業立国」を国家目標に掲げ、鉄鋼・造船・自動車産業を支える人材育成が急務でした。一方、経済的理由で進学を断念せざるを得ない若者が多くいました。

延四郎は当時の心情を表す言葉を残しています。「国家の興隆は、次代を担う若者たちの双肩にかかっている」と。

延四郎は保有していた中川ヒューム管工業の株式217万株、当時の額面で1億850万円(現在約13億円相当)を寄付し、その株式配当金を奨学金原資とする持続的な支援モデルを築きました。



事業の中心は建築・土木資材の販売と情報通信関連

奨学金は、高校生40人に月額2000円を支給することからスタートしました。対象は、中川ヒューム管工業の工場が立地する県の工業高校の生徒でした。ラーメン50円、映画200円、授業料600円という当時の物価を考えると、大きな金額だったことがわかります。現在では月額2万円を支給しています。

この奨学金制度が先駆的だったのは、当初から返済不要の「給付型」を採用したことです。貸与型が主流だった昭和30年代において、奨学生にとっては大きな支援だったと思います。

その後支援は対象地域を広げ、大学生にも支給するようになりました。2016年の熊本地震を契機に、工場のなかった熊本県の高中生や大学生にも奨学金を支給するようになりました。

育英会は、2024年度までに高校生6335人と大学生565人、合計6900人へ奨学金を給付し、総額は5億6500万円に達しています。現在も総資産約3億7000万円を維持し、株式配当金を原資に運営を続けています。

8年前には元奨学生の一人から「恩返しをしたい」と150万円の寄付が届き、奨学金の原資に充てさせていただきました。かつて支えられた若者が支える側になって、支援のバトンは確かに引き継がれています。



中川育英会奨学生による報告会の様子

延四郎は、地元土浦でも地域の産業人材を育成するための拠点づくりに貢献しました。その一環として、茨城県立土浦工業高等学校を真鍋6丁目に誘致する活動に尽力しました。

地元愛が強く、教育熱心だった延四郎には、学校にまつわるエピソードが数多く残っています。真鍋地区を校区とする土浦市立第二中学校の設立にも深く関わりました。同校は、正面眼下に土浦の町並みが一望でき、その先に霞ヶ浦が望めるとも眺めのよい高台にあります。背後には筑波山が控え、子どもたちにも大志を抱いてほしいとの思いから延四郎が中心になって選定しました。わたしがまだ中学校に上がる前から同校のPTA会長を務めていたのも地元では有名な話です。

オイルショックの年に入社 鹿島開発の土木資材で活況

社長が中川商事さんに入社されたのはいつ頃でしょうか。その頃の事業はどのようなものだったのでしょうか。

わたしは大学卒業後、名古屋市での商社勤務を経て、1973年(昭和48年)4月に中川商事株式会社に入社しました。当時、父の延四郎は中川ヒューム管工業の経営に専念していました。わたしは中川商事の社業を継ぐことになるとの決意を大学時代から持っていたので、いよいよという感じでした。

ところが、入社して半年後の10月に第一次オイルショックが起きました。その影響を象徴する出来事として、トイレトペーパーを求めてお客さんがスーパーに殺到するという事態も発生しました。



人材を企業の最も重要な資産と考え、社員一人ひとりの長期的なキャリア形成をサポート

急激なインフレにより貨幣価値が低下したことで、当社は前年から大幅に売り上げを伸ばしたものの、物価が上昇し資材価格も急騰、従業員の給料も一気に上がりました。土浦に帰ってきた途端のこの事態に、大変慌てたことを覚えています。

一方、当時は国家プロジェクトである鹿島開発の最盛期でもありました。当社でも神栖市に鹿島営業所を設置して土木用資材を手がけ、売り上げを伸ばしました。

最高の商品は社員

1975年(昭和50年)に建設業許可を取得、1997年(平成9年)には情報通信システム部門を設置、数度の増資を経て事業を拡大してきましたが、現在の主な事業と強みについてお聞かせください。

多角的な事業展開を図るなか、現在の事業の中心は建築・土木資材の販売と情報通信関連の事業となっています。当社は創業以来、快適で心豊かに暮らせる環境の整備を目指し、常に時代の変化に対応しながら地域社会に貢献してきました。

当社が選ばれる理由は、豊富な実績と共に多様な価値観、視点、能力を有した質の高い人材を活用していることにあります。専門分野の知識や技術力は当然ですが、状況の変化にも柔軟に対応できる創造力豊かなスタッフが、創業以来当社の各事業を支えてきました。わたしたちはハード面だけでなく人材への投資を決して欠かしません。こうして培ってきた社員一人ひとりのなかに息づく品質への意識と誇りこそが、中川商事の強さだと考えています。

わたしは常々、当社の最高の商品は、社員の「マインド・スキル・チャレンジ」だと言っています。

社員一人ひとりの「マインド・スキル・チャレンジ」を育成

社員が最高の商品ということですが、人材の育成はどのようにされているのでしょうか。また、多くの業種で人手不足が問題になっていますが、中川商事さんの人材の確保対策についてお聞かせください。

人材の育成については、社員一人ひとりの「マインド・スキル・チャレンジ」の育成を重視しています。具体的には、能力や適性に合わせた研修プログラムや資格取得支援、自己啓発の制度を整え、社員の自主的なスキルアップを促進しています。なかでも、再教育・再スキル習得などのリスクを非常に重要な要素と位置づけ、社員の成長を全面的に支援しています。人事制度も、職位者を職能型から職務型へ移行し、ジョブ型人事制度として運用し人材確保にもつなげています。

また、年に2回、上期と下期に人事評価面接を行っています。社員一人ひとりの目標や課題を共有し、社員が長期的なキャリアビジョンを描きやすくするために、キャリアマップをベースとした長期的なキャリア形成も推進しています。社員が自ら学び続け、新たなチャレンジに挑戦し続けることで、常に新しい価値を創造し続ける企業づくりに取り組んでいます。

さらに、当社では半年に一度、全体会議を開催し、会社の計画目標や基本方針、重点施策などを社員全員で共有しています。この会議では、経営陣からの説明だけでなく、社員からの意見や提案も積極的に受け入れ、双方向のコミュニケーションを図っています。

部門や課ごとに定期ミーティングも実施しています。営業状況や進捗報告、課題解決策の検討などを行って情報の透明性を高めるとともに、社員同士の意見交

換を促進し、チームワークやコミュニケーション能力の向上に努めています。

会社全体では、提案制度「アイデアボックス」を活用し、業務改善や経費削減、健康経営など、これから取り組みたいさまざまなテーマについて、社員から自由にアイデアを募っています。募ったアイデアは、社員と共有し、実現可能なものから優先的に具体的な施策として推進していくことで、会社としての成長や働きやすい環境づくりに役立てています。

当社は人材を企業の最も重要な資産と考えています。包括的な施策により、常に時代の変化に対応した組織づくりを進め、企業の持続的な成長と発展を実現したいと考えています。

人材の確保対策については、優秀な人材を確保するために、魅力的な企業ブランドの構築と積極的な採用活動を進めています。新卒採用や中途採用では多様な採用チャネルを活用し、求人サイトや大学との連携、企業説明会への参加などを通じて、幅広く候補者を募集しています。特に、今年度からはインターンシップや職場見学を積極的に実施し、直接会社の雰囲気や仕事の内容を体験してもらうことで、採用後のミスマッチを防ぎ、長く活躍できる人材の確保に努めています。

また、今後の少子高齢化や労働力人口の減少を見据え、定年に達した社員がこれまでの豊富な経験を活かしながらかつ働き続けられる仕組みを整えています。具体的には、選択型勤務制度を導入し、週休3日制や短時間勤務制度など、多様な働き方を推進しています。こうした制度を通じて、多様なライフスタイルや働き方の変化に柔軟に対応できる職場環境づくりを進めています。

さらに、社員の健康管理や心身の健康、社会的なつながりを重視した「健康経営」にも力を入れています。定期的な健康診断やストレスチェック、メンタルヘルスケアの取り組みに加え、グループ会社が運営するスポーツクラブの利用促進などを通じて、社員が健康で長く



社員による清掃活動

働き続けられる環境づくりに努めています。

今後も、当社の魅力を発信し続け、多様な人材が活躍できる環境を整えることで、持続的な成長を目指します。

最大の企業よりも 最良の企業を目指して

経営理念として「顧客・仕入先を大切にする心」「地域・社会を大切にする心」「従業員とその家族を大切にする心」を掲げられています。この経営理念はいつ頃、どのような想いで決められたのでしょうか。

当社の経営理念は、創業者である中川延四郎の理念であり、中川グループの理念でもある「最大の企業たらずとも最良の企業たるを期す」をベースとしています。

3つの経営理念のうち、「顧客・仕入先を大切にする心」は、環境変化に伴う多様な価値観・ニーズにマッチしたソリューションの提供を通じて顧客・仕入先と共に発展できる企業を目指すこと。「地域・社会を大切にする心」は、持続的に成長できる経営基盤を構築し、環境問題・社会課題解決への積極的な取り組みを通じて地域社会への貢献を目指すこと。「社員とその家族を大切にする心」は、会社は人間を高める場所とする経営を通じて、すべての社員とその家族が、豊かで健康な人生を育める企業を目指すことを表現しています。

特に社員に対しては、企業経営にとって最も重要な考え方の一つである「健康経営」の取り組みとして、健康管理を戦略的に実践しています。具体的には福利厚生として「健康増進に役立つ食品（飲むヨーグルト）」を提供し、「健康促進手当」を支給しています。社員への健康投資を行うことで、従業員の活力向上や生産性向上など組織の活性化を目指しています。

経営理念に基づき当社が「中長期ビジョン」に掲げる経営ビジョンは、「企業価値を高める革新への挑戦」がテーマです。経営方針である「社会的視点での企業経営」の具体的実践として「SDGsへの取り組み」を中川商事アクションプラン3項目として取り組んでいます。

1つ目は、都市と暮らしを支えるサポーターとして、より質の高い環境整備を通して地域社会に貢献すること。2つ目は事業環境の変化に対応するITソリューションを通じたDXの推進により、地域企業の発展に貢献すること。3つ目は、地球環境に配慮したエネルギー事業の推進により、カーボンニュートラル社会へ対応できる企業を目指すことです。特にエネルギー事業においては、

太陽光発電事業や系統用蓄電事業にも参入するなど積極的に推進するとともに、子会社の水製造プラントはCO₂排出ゼロで運営しています。

環境や食料安全保障などの課題解決に向けて

創業からすでに100年を超えていますが、200年企業に向けては、どのようなことが重要とお考えでしょうか。

日本はいま、大きな転換期を迎えていると思っています。環境問題や社会課題も山積しています。次の100年に向けては、事業を通じた社会貢献が重要と考え、



創業者が確保していた農地で農業生産を本格化

新たな事業に取り組み始めています。

環境問題については、先にお話した系統用蓄電事業などのエネルギー事業の拡大を図っています。社会課題については、食料安全保障に関連して農業法人「株式会社中川ファーム」を設立し、コメ作りを始めました。今後同法人を本格稼働させることで、大規模かつスマート農業による持続可能な農業生産の実現を目指します。

また、現在の経営ビジョンである「企業価値を高める革新への挑戦」を軸に、社会的・環境的な影響を貨幣価値に換算して企業価値を可視化する「インパクト会計」を意識した「新SDGsへの取り組み」として、パーパスやESGに注力した事業展開を図っていきたいと考えています。



インタビュー日 2025年8月6日
 (聞き手：筑波総研株式会社 代表取締役社長 瀬尾達朗)
 取引支店：株式会社筑波銀行 本店営業部

中川グループのネットワーク

