

第2回「お取引先セミナー」

開始に当たり、同社の矢口敏和社長が挨拶。「グローバルシッ



セミナーの様様

様から欠くことのないビジネスパートナーと認められるような専門性と提案力のある会社になりたいという思いを込めた」と説明。そして「私たちが目指すブランドにふさわしい企業風土・企業文化を創り上げるために行動規範をより具体的な16項目に展開した『グローバルシップWAY』を作成し全社に徹底。社員の意識や行動を変えることに取り組んでおり、現在約270の現場と本社・支店を対象にこれまで2回の社内コンテストを開催し、全社レベルで『グローバルシップWAY』の浸透を図っている」と述べた。

そして会社は売上高が連結ベースで660億円、原子力の関連会社であるアトックス㈱も含めると約920億円、社員数もグループ全体で1万9000人

を超える規模となったが、矢口社長は「私たちの使命は規模の追求にあるのではなく、お客様に最高の品質と技術のサービスを提供することにある。その意味で、今日のセミナーでは私たちの考えを聴いていただき、その上で忌憚のないご意見ご感想を聞かせていただければと強く願っている」と、セミナー開催の趣旨を語った。

続いて、三菱UFJリサーチ&コンサルティング㈱執行役員兼政策研究事業本部副本部長兼共生社会部長の矢島洋子氏が「働き方改革に企業はどう対応すべきか」働き方改革の誤解と効果的な取り組み」と題して講演。



矢口社長

では私たちの考えを聴いていただき、その上で忌憚のないご意見、ご感想を聞かせていただければと強く願っている」と、セミナー開催の趣旨を語った。

まず①では、ダイ

まず①では、ダイバーシティ（多様性）推進と女性活躍とワークライフバランスと働き方改革に着目。働き方改革のカギは脱長時間労働と柔軟な働き方を実現する「マネジメント変革」にあるとし、ダイバーシティ推進において重要なことは、脱長時間労働と柔軟な働き方の他に管理職の理解・協力が不可欠と説いた。

②の誤解については働き方改革のターゲット



矢島氏による講演

有することが大切で、上司によるゴールイメージの指示が極めて重要」と強調した。

④のテレワークについては、従来型のテレワークはオフィス以外でも仕事ができるというだけで勤務状況と情報提供・作業の進捗は本社が管理・監視していると指摘。これに対し、裁量・協働型のテレワークは作業・スケジュールを共有し、場所・時間を超えた共同作業が可能で自在に

コミュニケーションをとることができる」と説明。そのカギは共有・協働と個の責任範囲の明確化にあるとした。

⑤の具体的な実践方法としては、①トップのコミットメント②コアメンバーの決定③現場の声を聞く④最初の取り組みを明確に⑤全員でトライ⑥オープンに共有⑦効果を検証という7つのステップでのアプローチを提示。

トライアルの段階では在宅勤務、会議の効率化、退社時間計画の3テーマに絞って、「ささやかなことから始め、社員が短期で効果を実感できることが大事」とし、前提として「期

間を決めて取り組む」とが大切」と述べた。

そして最後に、誤った「働き方改革」をしたくないためのポイントとして、①会社と社員はWin Winの関係に②管理職を当事者に③目的・ゴールイメー지를明確に——の3点を挙げ、矢島氏は講演を締め括った。

「就業環境」の付加価値向上が重要なIFM

第二部では、グローブシップ・ソデクソ・コーポレートサービス（GSS）（株）COOの河野圭太氏とグローブシップ（株）F推進部長の佐藤幸夫氏が講演。初めに『GSSのIFM（インテグレートッド・ファシリティマネジメント）統合型施設管理・運営）サービス』を紹介した河野氏は、GSSは主に日本で事業展開をする外資系グローバル企業に対して、フランスの大手FME会社ソデクソ流の先進的なFME手法や高



河野氏

度な品質管理を使ったサービスを展開していると業務内容を概説した。

F M業界の進化の流れを①インハウス（自社の社員によるサービ

ス提供) ② シングル・サービス(業務ごとに個別発注) ③ マネジング・エージェント(一つのエージェントが複数のFIMサービスを外注) ④ セルフ・デリバリーFIM(一つのIFMサービスフロバイダー自身による複数サービスの一括提供)の4段階に分けて説明IFMの特徴は「専門知識」と「人材」そして「システム」にあるとし、利点としては「新たな価値の創造」と「コストの最適化」を挙げた。

具体的にはビルや資産の管理だけでなく、エンドユーザーの活動



佐藤氏