

10<sup>th</sup>  
ANNIVERSARYグローブシップ  
誕生10周年記念インタビュー

GLOBESHIP

統合成功の  
原動力は社員の  
モチベーション

矢口 敏和 氏

(グローブシップ㈱代表取締役社長)

## 【矢口敏和氏略歴】

1953年、茨城県生まれ。一橋大学経済学部を卒業後、三菱銀行（現三菱東京UFJ銀行）に入行。支店、本部、海外勤務などを18年間経験し、40歳でビル代行㈱に総務部長として入社。2000年に代表取締役社長に就任した。2015年4月、グローブシップ㈱の代表取締役社長に就任し現在に至る。2024年7月、国土交通大臣表彰。

「グローブシップという会社がスタートしてから、今年の4月で10年になりましたが、この10年を振り返った感想からお伺いします。」

創業メンバーになるために  
必要だった新会社名

業界大手のグローブシップ㈱（本社：東京都港区）は今年4月、2015年4月の経営統合から丸10年の節目を迎えた。業界の老舗だった㈱ビル代行と日本ビルサービス㈱が統合して発足した裏には、どのような事情があったのか？ 新会社誕生のエピソードを含め、この10年間の足跡を同社の矢口敏和社長に振り返ってもらった。（聞き手／本社・松林善一）

矢口 この4月で丸10年になったが、前期の決算は売上、利益とも過去最高だった。グローブシップをスタートした（2015）年にM&Aで買収した日東グローブシップ・カストディアル・サービスも過去最高の売上と利益になった。当時7社によるコンペで我々が当初予定していた価格よりかなり高い金額での買収となったが、この10年でその時の価格以上の会社になったと感じている。もちろん、これは私だけの力だけでなく、それぞれの会

社の社員たちが頑張ってくれた結果で非常に喜んでいる。そうした成果とは逆に、10年たつて見えてきた課題は？ 矢口 M&Aを成功させる最大のポイントはグループ化した社員たちのモチベーションをいかに上げるかだと思う。グローブシップの前身であるビル代行は日本ビルサービスを買ったが、あくまでも統合という形を取った。どちらが上とか下ではなく、対等の関係で新しい会社の創業メンバーとして参画できるようにしたが、ビルメンの会社で働く人たちはどちらかというと自己肯定感が低い。我々は業者でお客様

には頭が上がらないという感じで必要以上に卑下している部分がある。安さを売りにするのではなく専門性があり立派な仕事だと、誇りが持てる社員をつくることが重要で、信頼と品質で選ばれる会社になるということが大事なポイントだと考えている。

——モチベーションというのは口で言うのは簡単ですが、なかなか難しいことですね。矢口 人間の心というのは難しく、こちらの思いが伝わっているかといえそうでない時もある。そこは永遠の課題だと思っている。ただ大事なことは、こうしたいという思いと価値観は絶対がないといけない。個人によって一人ひとり価値観も違えば、優先順位も違うので全員が全員、やる気が出るということは無理かもしれないが、私はいつも社員のモチベーションが最優先。これがないと会社は成長しないし、チャレンジもしなくなる。モチベーションこそ全ての原動力だと思っている。

——（株）ビル代行は20

05年に日本ビルサービス㈱の株式を取得して既に子会社化していました。なぜ、あえて新会社を設立したのでしょうか。

矢口 それは先ほど申し上げた通り、買われた会社の社員のモチベーション。要するに、俺たちは親会社に買われた会社という意識ではなく、もう一度新たな会社でチャレンジしてみようという意欲を引き出さないと価値がない。両社が対等という形で統合を実現させ、ビル代行の社員も日本ビルサービスの社員も等しく創業メンバーとなるために新会社が必要だった。そのために統合委員会をつくり、2年間かけて2社でミッション（企業理念）・ビジョン（中長期的目標）・バリュ（価値基準）を決め、社名も一切旧名を残さないというコンセプトだった。コンサルタンにも入ってもらったが、自分たちで設計した会社で創業メンバーに入るのだから上も下もない。そうしないと意欲というのはなかなか出てこない。

（続きは2面に掲載）



---