安全・快適な環境づくりを志向して10年

グローブシップ　第9回「お取引先セミナー」開催

10周年を機に、さらなる社会貢献を―。総合ビル管理業大手のグローブシップ㈱（本社：東京都港区、矢口敏和社長）は11月20日、東京都千代田区の大手町サンケイプラザで、第9回「お取引先セミナー」を開催した。2017年の第1回以来、同社の時流に合った取り組みを紹介し、社外専門家による講演を行ってきたセミナー。創業10周年という節目の今回は、矢口社長が10年の歩みを振り返りつつ、今後の取り組みを展望した。

清掃に強みを持つ㈱ビル代行と、設備管理に強みを持つ日本ビルサービス㈱が統合したグローブシップの誕生は15年4月。「新しい時代に必要とされる総合的なファシリティマネジメントサービスを提供する新会社を」というコンセプトを具現化するための合併だった。新社名のグローブシップには、「地球環境（グローブ）にやさしく、お客さまの安全・快適な環境づくりを志向（シップ）する会社を目指すとともに、お客さまと社員が地球という船（シップ）に乗ってともに明るい未来を目指したい」というメッセージが込められている。

グローブシップ10年の歩みを振り返る矢口社長

策定した企業理念（ミッション）、目的（ビジョン）、価値観（バリュー）は、

●ミッション「地球にやさしく、お客さまの安全・快適な環境づくりに寄与し、社員の幸せと社会の発展に貢献する」

●ビジョン「創意工夫でチャレンジし、快適環境創造のリーディングカンパニーとなる」

●バリュー「信頼　誠実　挑戦　革新　技術貢献」

それを実現するために掲げた行動規範は、大きく次の3つ。

●お客さまに対する姿勢

(1)誠実を重んじ品格ある行動

(2)プロフェッショナルなサービスの提供

(3)品質・安全の追求と信頼構築

●社会に対する責任

(1)法令等の遵守と高い倫理観

(2)環境にやさしい行動

(3)社会への貢献

●職場における心構え

(1)創意工夫で挑戦し革新を起こす職場と自己実現

(2)人格の尊重とチームワークの発揮

(3)信頼と思いやりのある働きやすい職場

さらにこの規範を、具体的な行動指針として「GSWAY（グローブシップ・ウェイ）」という16項目にまとめている。毎年実施される「GSWAYコンテスト」は、各現場がどのように16項目を実施しているかを競い、表彰するもの。意識づけを強化するとともに、好事例の水平展開につなげている。その枠組みの中で、20年10月から導入したのがGS標準オペレーション（GSOP）だ。業務品質を標準化するため「朝礼・夕礼」「指差し確認」「職場内ミーティング」の実施を三本柱として業務のばらつきをなくし、より高品質のサービスの提供、かつ業務進行をスムーズにしようという取り組みだ。

社員はいわゆるエッセンシャルワーカーに当たるが、コロナ禍という厳しい環境でも、各自のマインドを強く発揮し、社会に大きく貢献。コロナ禍に加えて、国内市場の変化やIT化の進展といった厳しい経営環境下でも、統合前比で約30％増の売り上げを達成している（24年）。特に大規模修繕受注の増加など、工事部門の伸びが顕著で、設立時から比較して3・5倍の売り上げとなった。

統合のシナジー効果もさることながら、同社がそれだけ信頼を得ている証だ。さらにマーケット開拓と総合ファシリティマネジメント（IFM）の強化を行うなど、事業の拡大を図っていく。

未来を見すえ省人化、省力化と人材力の育成に注力

業界共通の人手不足という課題解決のために注力するのが、主に以下の3点だ。

❶DXの活用

日本ビルサービス時代の70年代からDXに積極的に取り組み、グローブシップではその流れをさらに加速。19年に「AI清掃ロボットWhiz」を、24年4月からは機能が大幅にアップした「CC1」も展開を始めた。現在はさらに、

●自らエレベーターで移動する警備ロボット「アイオロス」（本社ビルで巡回運転の検証中）

●清掃ロボットとエレベーターや自動扉との連携（省人化のため。実証実験中）

●ビル設備管理システム「管理ロイド」（検針や点検で活用し、効率化に寄与。異常発生時には担当者全員が同時に情報共有できる。ほかの作業員の状況も把握できるため効率的な対応が可能。26年の稼働に向け、現在検証中。

ほかにAIチャットボットで社内の電話、メールを削減するなど、社内業務でもDXが進み、効率的な業務運営を目指す。また脱炭素化に向けても、窓ガラス交換型の太陽光発電パネル、リチウムイオン蓄電池を使った自動デマンドコントロールの検証を進めている。

❷教育・育成

㈱ビル代行時代に千葉県柏市に開設した研修センターを、17年に大規模リニューアル。技能実習生はこの研修所で実機を用いた1カ月の集合研修を経て現場に配属される。ほかに実務担当者や責任者、管理職のマネジメントなど、職種や階層別に対応した教育プログラムを用意し、資格取得や語学などの通信教育プログラムも制度化している。

❸外国人材の活用

18年1月に技能実習生第1期生としてミャンマーから8名を迎え、現在はインドネシアからも受け入れている。高度人材としてフィリピンから設備職を受け入れ、技能実習終了後の定着にも腐心して多くの人材が活躍している。

矢口社長は「柱になるのはテクノロジーだけではなく、人による課題解決力です。単にロボットやシステムを導入するだけではなく、社員の技術の融合で他社の追随を許さないサービス、専門技術を有する企業とのアライアンスも進めつつ、とりわけ省力化、省人化に役立つサービスの提供を目指していきます。そのために重要なのは人材力。社員はブランドの体現者であり、かけがえのない資産ですから、高い意識を持って仕事に当たってもらうためには、最大限のサポートをしていきたい。コミュニケーションの促進、円滑な人間関係、だれもが気持ちよく働ける職場作り、そして何より処遇改善によって職場環境を整備していきます。それが、ひいては人手不足の克服と成長の加速につながる。お客様にかけがえのないビジネスパートナーとして選ばれ続ける存在を目指し、ファシリティマネジメントに関わるすべての業務で包括的、戦略的なサービスを提供するために未来を見すえ、新たな取り組みにチャレンジしていきます」と語った。

また第2部では、落語家で落語ユニバーサルデザイン化推進協会代表理事の春風亭昇吉さんの講演を開催。

会場が笑いに包まれた春風亭昇吉氏の講演

21年に真打ちに昇格した昇吉氏は、史上初の東京大学出身の落語家で、高座のみに留まらず気象予報士やテレビ番組の司会でも活躍し、同社の社外報「GSway」（年3回発行）ではコラムを連載するマルチな才能の持ち主で、今回は「落語をビジネスに活かす」というテーマで、軽妙な語り口に会場が笑いに包まれる中、「落語上達に欠かせないのは〝模倣〟〝録音〟〝ネタ帳〟。例えばプレゼンテーションをする時など、ビジネスでも同様じゃないでしょうか」という示唆に、参列者は深くうなずいていた。

春風亭昇吉氏