

ともに歩み、ともに進む

GSway

Vol. **24**

JULY 2025



特集

グローブシップ 第4次中期経営計画

GS VISION 2030

ゲームチェンジャー & オンリーワンカンパニー

グローブシップ 第4次中期経営計画

GS VISION 2030

お客様から評価される独自の存在に

第4次中期経営計画の策定にあたって

当社ではこのたびの「第4次中期経営計画」の策定にあたり、様々な観点から現状分析を行い、将来に向けた課題を整理しました。

貿易摩擦や各地での紛争をはじめとする予測不能な社会情勢の中にあつて、今や企業には、市場の変化にスピーディに対応できる柔軟な適応力と、強い組織構造が求められています。そこで、当社の3カ年に渡る経営計画の取りまとめにあたっては、そうした機動力を備えた組織へと強化を図ることを目指し、幅広い世代の多様なアイデアを集約することから始めました。これまでの中期経営計画では、主に各部門の責任者を中心にプロジェクトチームを編成していましたが、今回の第4次中期経営計画では、マネジメント層に加え、将来を担っていく30代、40代という若い世代にもワーキンググループに参画してもらうなど、従来にはない新鮮な体制を組みました。

また、人手不足の克服は、全ての企業にとって最大限の努力をもって取り組むべき課題となっています。とは言え、即効性のある解決策がある訳ではないため、効果が期待できる施策を一つ一つ着実に進めていくことが重要になります。

例えば、私たちが現在強力に進めているITやロボットの導入による作業の効率化は、今後の事業拡大の大きな柱の一つとなっていくでしょう。さらにセンサーやカメラなどを活用して管理業務を自動化し、省人化を図れば、お客様の組織の成長にも大



きく貢献できるものと考えています。また採用面においては、外国人労働者および高齢のベテランスタッフの積極的な現場投入など、多様な人材活用が当面の重要な施策となるのは間違いありません。

さらに、人材の積極採用と並んで、在籍する社員の定着率向上も大きな課題の一つです。

その点において“社員満足の向上”はこれからの社会環境の中で絶対に外せない取り組みとなります。現場で働くことに大きな達成感と喜びを感じてもらえることが、高いモチベーションを維持していくためには必要不可欠であり、ひいてはお客様に提供するサービスの品質向上に繋がっていく原動力ともなります。ワーキンググループに若い世代の社員を多く

登用した背景には、こうした理由があります。

加えて、社員のスキルの底上げを図っていくために、さらに多くの学びの機会も用意していきたいと考えています。

第4次中期経営計画は、当社が掲げている長期経営ビジョン「GS VISION 2030」を実現するための具体的な施策であり、未来に向けた成長の礎となるものです。その目標を確実に達成し、サービス品質のブラッシュアップでお客様から高い評価を得ることで、業界における独自の存在感を示していきたいと考えています。

グローブシップ株式会社
代表取締役社長 矢口敏和

GS VISION 2030の実現に向けて

当社は、2025年度からの3年間をターゲットとする「第4次中期経営計画」を発表しました。2015年にビル代行と日本ビルサービスが統合する形で誕生したグローブシップは、創業以来多くのお客様からのご支援を頂きながら、10年に渡る歴史の中でビルメンテナンスを中核とした事業展開により着実な発展を遂げることができました。しかし、現在の日本の経済環境は、少子高齢化、物価上昇、グローバル競争力の低下といった課題が山積し、決して将来を楽観できるような状況にはありません。そうした現状において当社では、企業として目指すべき姿を描いた「GS VISION 2030」の実現に向け、新たな事業戦略である第4次中期経営計画をスタートさせました。本特集では、これまでの第1次中計から第3次中計までの成果と、今後3年間で挑む第4次中計のポイントについてご紹介いたします。



常務取締役 社長室長 矢口悠介(右)
執行役員 経営企画部長 兼 新規事業開発部長 森本浩一(左)

GS VISION 2030

業界を牽引するオンリーワン企業に

当社では、新たなスタートを切った翌年の2016年に、第1次中期経営計画を発表しました。その後も3年ごとに中期経営計画を策定し、時代の要請やお客様のニーズに合わせた経営戦略に基づき、業務を遂行してきました。そして、第3次中期経営計画の初年度である2022年には、企業として目指す姿を明示した長期的経営ビジョンである「GS VISION 2030」を発表。この中で掲げたスローガンは、ファシリティマネジメント業界における『ゲームチェンジャーになる』こと、および業界内での『オンリーワン企業を目指す』ことでした。このコンセプトは今年度からスタートした第4次中期経営計画にも引き継がれ、具体的な施策作りの基本理念となっています。

創業からの10年で取り組んだ課題

2016年度から3年にわたって取り組んだ第1次中期経営計画においては、ビル代行と日本ビルサービスの統合後の組織再編を経て、第2の創業期にある当社の事業を軌道に乗せると共にGSブランドを確立することが主眼となりました。子会社化した日東カストディアル・サービス(現日東グローブシップ・カストディアル・サービス)も含め、グループ内の連携を強化し、各社が一体となってスムーズな経営を図ることを目標とし、統合のシナジーを最大限に発揮

していくために、全ての社員の行動指針となる全16項目の「GS WAY」を策定。社員の意識改革を進めるとともに、積極的にチャレンジできる社内環境を整えてきたことで、業績は順調に拡大していきました。

続いて2019年からは第2次中期経営計画がスタートし、社員が生き生きと働ける職場の実現を目指して人手不足対策や現場力強化に向けた改革に取り組みましたが、折しも世界に拡大したコロナウィルス感染症により経済は停滞し、売上は横ばいにとどまります。そうした中であっても、全社の業務を標準化するための取り組みとして2020年10月か

ら導入したGS標準オペレーション(GSOP)により、組織運営を再構築するという大きな目標を達成。出張所ごとの品質のバラつきをなくすことで、より高品質なサービスの提供とスムーズな業務遂行を実現することができました。

また、コロナ禍への対応と生産性の向上を目指して、フリーアドレス化、ペーパーレス化など、働き方改革への様々な取り組みが進みました。

2022年から始まった第3次中期経営計画では、社会活動が正常に戻りつつある中で、持続的な経営を目指して、長期的経営ビジョンである「GS VISION 2030」が掲げられ、



Profile
常務取締役 社長室長 矢口悠介
 第4次中期経営計画を統括

2009年に慶應義塾大学大学院理工学研究科を修了。日揮株式会社に入社した後、海外プラント建設プロジェクトに従事。2020年にグローブシップに入社した後、2025年から常務取締役・社長室室長に就任。2023年に同大学院経営管理研究科(EMBA)を修了。

2030年に向けたグループ全体での成長戦略を打ち出すとともに、サステナビリティへの取り組みも始まりました。第2次中計で社内体制の再構築を図っていたことが功を奏し、成長戦略は着実に進んでいきました。

GS VISION 2030は、当社がFM業界のゲームチェンジャーとなり、オンリーワン企業を目指すことで、業界内において“他社とは一線を画す企業になる”ための展望を明示したものです。そして、このコンセプトは、今年から始まった第4次中期経営計画においても中心的な概念としてプロジェクト全体を牽引しています。

ワーキンググループにおける分析と計画策定

第4次中期経営計画にはより幅広くリアルな社員の声を反映させたいと考えました。そこで、各部門の責任者およびリーダークラスの若い世代によって構成された4つのワーキンググループ(WG)において、分析と検討を行うことからスタートしました。4つのグループはそれぞれ、ゲームチェンジ、構造改革、人的資本、サステナビリティというテーマを掲げ、3ヵ年計画の中で私たちがどのような課題に取り組んでいけばよいか、将来のビジネスを成功させるには何を解決しなければならないかといっ

た議論を深めていきました。

ゲームチェンジWGでは、既存の延長線に囚われずに、当社が持つ付加価値を最大限に伸ばして企業成長を目指すことを目的としていました。人口減少が避けられない中で、サービスの品質を損なわずに成長し続けるには、現場オペレーションとバックオフィスのDX化が必須になることが明確になりました。

構造改革WGでは、当社における長年の課題である負のループを生み出している根本原因の解消について話し合われました。負のループとは、人手不足に端を発して、社員満足と収益性が負の相乗効果を産み出してしまふことです。具体的には、人手不足～負担増大～社員満足低下～離職発生～人手不足～品質低下～収益性低下～人材定着および採用のコスト負担増～人手不足、という一連の因果関係のことです。WGのメンバーは、ループの構造を分析した上で、それを打開する方向性を定め、戦略へと落とし込んでいきました。

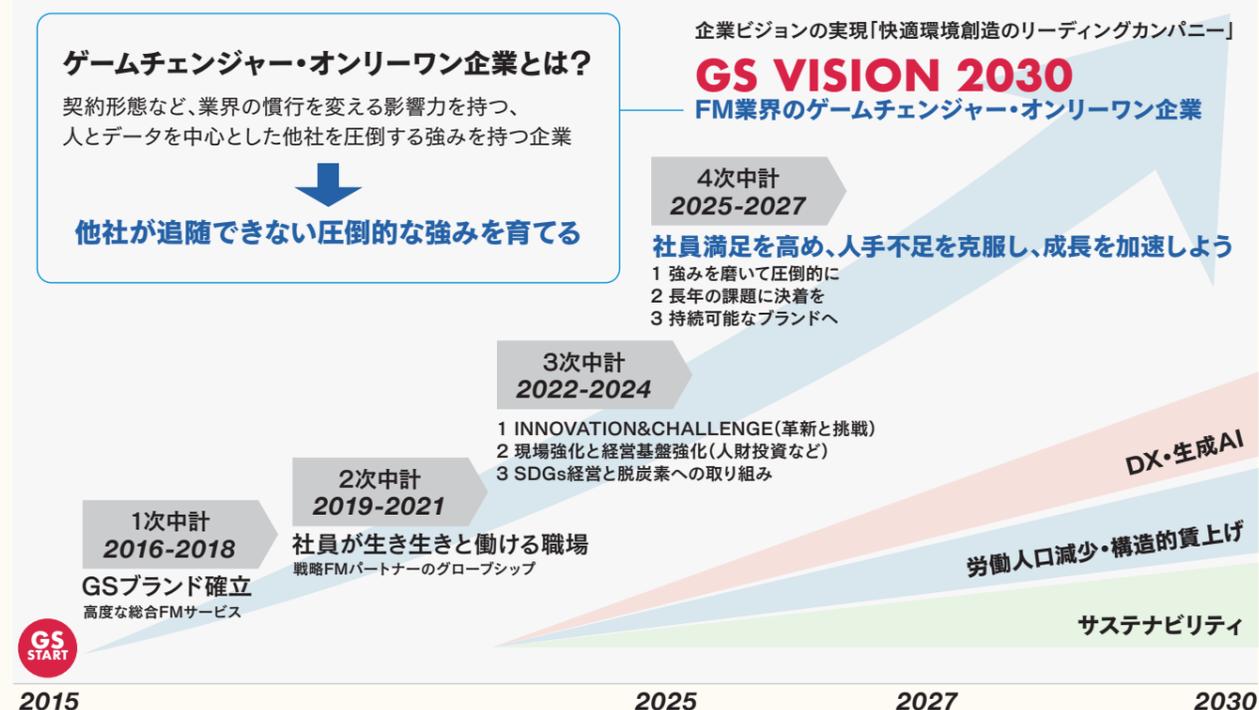
人的資本WGでは、人事制度や評価制度、給与制度といった社員のモチベーションや満足度を向上させていくための施策について話し合われました。ビルメンテナンス業界は労働力に大きく依存しており、当社の事業も労働集約型のサービスが中心となっているため“人材が全て”という

考えを経営の基本方針に盛り込んでいます。WGでは当社の事業戦略と人事戦略をリンクさせるにはどうすれば良いか、という根本的な視点に立ち返って議論を進めました。

サステナビリティWGでは、既に第3次中計から取り組んできたSDGsと脱炭素の施策を継続的に進めながら、さらに社会と企業が持続的に共存するための経営戦略について検討が行われました。これまでもエコマーク取得を積極的に行うとともに、部支店や出張所での日々の業務におけるSDGs対応を強化してきました。今後はそのような取り組みを継続しつつ、より積極的に発信することで、当社のブランドと事業の持続可能性を高めていきたいと考えています。

これら4つのワーキンググループでの分析・検討作業はおよそ1年前から始められ、グローブシップが今後さらに前進していくための成長戦略、基盤戦略、そしてそれらを包含するサステナビリティのコンセプトが着実にまとめ上げられていきました。さらに、策定された第4次中期経営計画を統括的に推進していく社長直轄の組織として、新たに「社長室」が設置されました。

次ページでは、第4次中計のポイントについてご紹介していきます。



第4次中期経営計画スローガン

社員満足高め、人手不足を克服し、成長を加速する

当社では第4次中期経営計画の策定にあたり、ワーキンググループでの検討を踏まえた現状分析を行い、当社の強みと弱み、脅威となる外部要因、チャンスとなる事業機会を洗い出した上で、「社員満足」、「人手不足克服」、「企業成長」という3つのスローガンを掲げました。そして、それぞれの目標を達成するために必要な項目について協議し、現状とのギャップを埋めていくための現実的な取り組みテーマを明確にしていきました。その中で浮かび上がってきたのが、DX推進、離職防止、PR強化によるブランド向上、生産性向上といった実行目標です。

中核となる3つのスローガン

第4次中期経営計画で定義した3つのスローガンのうち、特に当社がフォーカスしているのが「社員満足」の実現です。ビルメンテナンスを主要事業とする当社にとっては人材こそがサービスの源泉であり、現場で働く社員の日々の達成感や充実感を高めることは、すべての経営戦略の起点ともなる最重要な要素です。

社員満足度の向上は、社員のモチベーションを高め、職場が活性化していくだけでなく、離職率の低下や採用人数の拡大にも繋がります。その結果として、お客様に提供するサービスの品質を向上させることも可能になるなど、あらゆる面にプラスの影響が及び

ます。スローガンの2つ目に据えた「人手不足克服」も不可避の課題です。労働市場の流動化に伴い、当社の人材定着の取り組みの重要性はかつてないほどに高まっています。売上拡大とサービス維持を持続的に達成するには、採用を増やすとともに、離職率を下げる大きな命題です。そのためには、上述した社員満足維持・向上も絶対条件となります。

現在その対策の一つとして、離職防止を目的とした、あらゆる年代の社員を対象とした現場ヒアリングを行っています。現場ごとの離職傾向を分析して、違いが生まれる原因をヒアリングで特定して、効果的な施策を展開する狙いがあります。その中で上がっている課題は、職場の人間関係、業務

負荷など様々な領域に及びます。こうした課題に対して、現場と連携を図り、お客様との情報交換も含めて、スピーディな改善を目指します。

また、現場においてボトムアップで進められる改善活動も推進しています。現場を対象として毎年開催している社内表彰イベントである「GSWAYコンテスト」において、今年取り組みテーマを「職場環境の改善」に絞り込んだのもその一つです。現場におけるコミュニケーションを全社規模で活性化させることで、社員満足度を着実に高めようという試みです。

加えて、採用強化を目的とした当社ブランドの向上にも、力を入れます。当社の魅力を採用市場に届けるために、若手社員を含めたプロジェクトを立ち上げて検討を進めています。ベテラン社員では気づきにくい当社の魅力を若手社員が指摘するなど、世代を超えた議論の場としても機能しています。採用強化だけでなく、社員がワクワクする活動につながることを期待しています。

そして、3つ目のスローガンである「企業成長」を加速するという課題に対しては「DX推進」と「生産性向上」の2つの施策を中心に進めていきます。

“DX推進”では、まずITサービスプロバイダーとの提携により、ロボット、センサー、カメラ、データ、AIをフル活用した現場作業の効率化、省人化、品質向上を拡大していくことを目指します。これまで当たり前だとされてきた

ことをデータによって見える化する中で、現場の責任者から作業員に至るまで、業務の最適化が図れると考えています。当社が長年にわたり蓄積してきた現場オペレーションのノウハウと、ITサービスプロバイダーがもつテクノロジーを掛け合わせることで、コスト競争力を上げるだけでなく、お客様に付加価値がある提案が出来ることを目指しております。

また、社員の頭の中の知識や既に文書として蓄積されたマニュアルや規程類をデータ化し、すべての情報が統合されたナレッジマネジメント・システムを構築した上で、社内からの各種の質問に対してAIが回答することを可能にする“社内AI”の導入についても、現在、社内での実証実験を進めている最中です。

さらに今後は、弊社グループ会社であるグローブシップ総合管理も交えて、現場の遠隔管理業務を進化させて、1人で複数棟の管理が行える省人化体制への変革も進めます。

企業成長において非常に重要となるもうひとつの施策が“生産性向上”です。この施策のために社内プロジェクトを立ち上げて、取締役を総合リーダーとして20代から40代のメンバーによる検討活動を始めています。サービス品質と社員満足度を落とさずに、従来業務の効率化、最適化、脱属人化によって、全体の生産性を向上させる狙いがあります。

ギャップを埋める課題への取り組み

第4次中期経営計画における具体的な施策実行に向け、当社では以下の3つの方針を打ち出しました。

一つ目は“強みを磨く”ことです。



第4次中期経営計画を推進する 執行役員 経営企画部長 兼 新規事業開発部長 森本浩一

当社には、長年の歴史において作り上げてきたお客様との強固な基盤があります。互いの良好な関係の中で「グローブシップだからこそ、これまで安心して任せてこられた」という高いご評価も頂いています。これは、当社の社員の作業品質の高さがお客から認められた証であると自負しています。

また、当社はここ数年、工事案件が増えてきており、収益の大きな柱の一つになっています。人手不足と建設費の高騰を受けて、当社に対する工事の需要は今後も増加すると考えており、組織改編を含めた工事部門の強化を行っています。また、今後は、当社がこれまで築いてきたSFM(戦略的ファシリティマネジメント)のプロセスを再定義することで、こうした工事案件の上流にある設計・マネジメント業務やコンサルティング業務を、サービスの一環として付加していくことを検討しています。

今後は、社員一人一人が持つ能力に一層の磨きをかけて、サービス価値をさらに高めていくことで、ビルメンテナンス業界において並ぶ者のない圧倒的な組織力を極めていきたいと考えています。

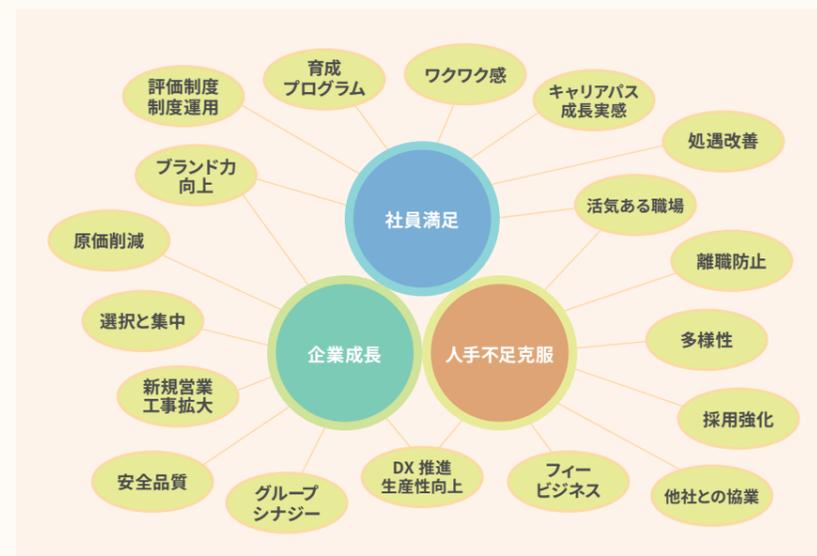
2つ目は“長年の課題を決着することです。”

私たちは今後3年間をかけて、人手不足が原因となって起こる利益減少の負のループを断ち切り、企業価値を高めていくことで、組織を成長させていくという正のスパイラルへと導くための取り組みに注力していきます。グローブシップでなければ出来ないという価値観をさらに追求することができれば、私たちが目指す業界におけるオンリーワンの存在として、社員だけでなく、お客様にもワクワクしていただけるような企業に成長することができると考えています。

そして3つ目が“持続可能なブランドを構築する”ことです。

当社の企業ブランドは、お客様からは一定の評価を得ていますが、対個人など一般的な認知はまだ十分ではありません。今後は、SNSなどネットを活用したブランド戦略を進め、これまでリーチできていなかったターゲットに対しての認知拡大を図ることで、採用者の増加や離職率の低下に繋げていくことを検討しています。

今後のグローブシップのさらなる革新にご期待いただきたいと思います。



第4次中期経営計画の3つのスローガン「社員満足高め、人手不足を克服し、成長を加速しよう」

お客様と ともに 歩む。vol.15



有楽町 ブ ロ ッ ク



新国際ビル EVホールから外の様子

Building Profile

所在地: 東京都千代田区丸の内三丁目
竣工: 新東京ビル 1963年6月
新国際ビル 1965年9月
新日石ビル 1981年7月
延床面積: 新東京ビル 約106,004m²
新国際ビル 約77,484m²
新日石ビル 約26,565m²
構造: 鉄骨鉄筋コンクリート造



新東京ビル ELVホール

訪れるすべての人が楽しめる オープンなビル群を目指して

丸の内を象徴する場所の一つである“丸の内仲通り”。そこに、三菱地所プロパティマネジメント株式会社が一括管理を行っているビル群、通称「有楽町ブロック」があります。丸の内地区は、三菱の第二代社長である岩崎彌之助氏がオフィス街として発展させてきた歴史を持ち、昭和以降も三菱地所が中心となって大規模な開発が進められてきました。その中でも、有楽町ブロックのように複数棟一括管理方式で運営されているケースは極めて稀だといえます。有楽町ブロックの運営にあたるご担当者の皆様に、施設管理上の特徴やポイントについて伺いました。

3棟を一括管理する コントロールセンター

有楽町の駅前から大手町へとつながる“丸の内仲通り”は、美しい石畳と街路樹が続く洗練された街並みが印象的です。両サイドにはラグジュアリーブランドなどの店舗が並び、昼間は歩行者がくつろげる場所としても開放されるなど、多くの人々が行き交う場所として人気を集めています。

三菱地所プロパティマネジメント株式会社が運営・管理を担っている大手町・丸の内・有楽町エリアのビル群の中でも、複数棟一括管理を行っている「有楽町ブロック」は、丸の内仲通りの有楽町駅りに位置し、新東京ビル、新国際ビル、新日石ビルの3棟が管理対象となっています。有楽町ブロックでは、同社においても稀少な複数棟一括管理が行われています。管理対象の一つである新国際ビルには「コ

ントロールセンター」が設置され、全てのビルの運用状況が24時間・365日体制でリアルタイムに監視されています。他のビルには警備担当者のみが常駐していますが、設備面でシステムが異常を検知した場合には、グローブシップの社員が2名一組で現場に駆けつけ、適切な対処を施します。これにより、限られた人数でより幅広いエリアを効率的にカバーすることが出来ると同時に、各ビルで行われる計画停電や防災訓練等の情報を一括して管理することで、必要な対応を迅速に行うことが可能となっています。

経年劣化対策と ビル閉館に伴う作業

有楽町ブロックの3棟は、新東京ビルが竣工から60年以上、新国際ビルと新日石ビルも数十年以上が経過し、経年劣化によって生じる様々な問題が表面化してい

ます。求められる対策は各ビルの構造やテナントによっても異なりますが、築年数の長いビルに共通した課題として、衛生管理面における不具合への対応が必須となります。

こうした事象が発生した際には、応急処置に次いで、原因の特定が最優先課題となります。例えば天井からの漏水の場合は、三菱地所プロパティマネジメント株式会社の営繕チームと連携し、原因となっている配管等を突き止め、補修あるいは更新工事を行います。異臭の場合も同様に、通気管のチェックなど発生源排除のための対応をスピーディに進めます。

そして、こうした被害の拡大を防ぐためには、グローブシップが日々担っている清掃業務や設備管理業務の中で、壁や天井に現れた小さなじみ等の変化を見逃さず、早期発見することが非常に重要な仕事となります。

また、以前は有楽町ブロックの管理対象に有楽町ビル、新有楽町ビル、国際ビルの3棟が含まれていましたが、前2棟は2023年10月に、国際ビルは2025年3月に閉館となりました。グローブシップでは、これら閉館するビルの手続きや対応のプロセスにおいても様々なお手伝いをさせていただきましました。例えば、官公庁への届出書類の作成や、電気・ガスの停止に伴う立会い作業、館内に残された残置物の片付け、および他の現場でも流用できる設備部品の選別作業など、引き渡しに向けた最終作業を短い時間の中で進めていきました。

当たり前の日常を 維持するために

近年は、いわゆるゲリラ豪雨と呼ばれる



(左から)三菱地所プロパティマネジメント株式会社 有楽町営業管理部 常勤アドバイザー 板垣秀則様、有楽町営業管理部 参事 石毛豪様、施設管理部 鹿又理沙様、有楽町営業管理部 技術主幹 松崎辰也様、グローブシップ 有楽町ブロック 統括管理責任者 島村賢治

集中的な降水が日本各地を襲っていますが、築年数が経過した都心のビルにおいては、浸水被害などの想定と対策を入念に準備しておく必要があります。また、地震などの災害時の対応マニュアルの完備と訓練も不可欠です。

グローブシップでは、お客様のビルの運営・管理業務を怠りなく遂行するために、あらゆるケースにおける指揮命令系統の明確化を図っています。東日本大震災の際には、事前に準備していた巡回点検表に基づいてビル内の各所を限なくチェックし、異常箇所の洗い出しを行いました。また、日常の清掃業務においても、お客様から指示を受けた箇所の作業を確実に遂行するために、綿密な作業計画を立て、一つ一つ対応するよう心掛けています。三菱地所プロパティマネジメント株式会社 有楽町営業管理部 参事の石毛豪様は

グローブシップの業務対応について次のように話します。

「グローブシップのスタッフの皆さんは、当社が依頼した仕事を確実に遂行することはもちろん、当社の意図をしっかりと理解して万全の対策を図っていただけます。ビル管理業務では何も起こらないことが当たり前だと思われがちですが、それを当然のことのように受け止め、まさに大きな船が安定的に航行できるように、細心の注意を払い、全力で仕事に向き合っていただけるので、安心して任せられます」

三菱地所プロパティマネジメント株式会社では、ビジネスパーソンだけでなくあらゆる人々が集ってくるオープンなビル作りを目指すと共に、訪れる全てのお客様が心から楽しめる場所となるよう、今後も有楽町ブロックの環境整備を進めていく考えです。

グローブシップ 有楽町ブロック 統括管理責任者 島村賢治

当社は、有楽町ブロックの清掃業務、設備管理業務および法令に基づく点検等の保守業務を受託しています。お陰様で三菱地所プロパティマネジメント様からは、経営に貢献したパートナー企業として2年連続で表彰いただくことができました。

人材の確保と維持は当社でも大きな課題ですが、社員一人一人に声掛けしてモチベーション向上を図ると共に、これまで培ってきたノウハウの継承にも取り組んでいます。今後も、省エネ対策をはじめとする効率的なビル管理を行い、「ひとまちアンバサダー」の名に恥じない付加価値のあるサービスを提供していくことで、丸の内の地域活性化の一助になりたいと思っています。

配置人数: 所長1名、副所長2名、設備22名、保守2名、清掃41名(新東京ビル)
管理対象: 新東京ビル、新国際ビル、新日石ビル



WELCOME!

グループ会社へようこそ!

全国に広がるグローブシップグループのネットワークをご紹介します。



ディー・エイチ・シー・サービス株式会社

地域冷暖房の運転管理で 都市のエネルギー供給を支える

当社の事業は、日本初の地域冷暖房サービスが開始された翌年の1971年に、地下鉄日本橋駅への冷熱供給設備の運転管理業務を日本ビルサービスが受託した事から始まりました。その後、同社の子会社である日本システム計装が母体となって赤坂や東銀座などの地域冷暖房施設の運転管理に従事。そして1987年4月、日本システム計装から事業を継承する形で現在のディー・エイチ・シー・サービス株式会社が設立されました。

当社名のディー・エイチ・シー(DHC)は、地域冷暖房の英語表記である「District Heating & Cooling」の頭文字をとったものであり、当社は日本で唯一の地域冷暖房運転管理の専門企業として、首都圏を中心に事業を展開してまいりました。

地域冷暖房とは、エネルギープラントにおいて都市ガスや電力を熱源として冷水・蒸気・温水などを製造し、配管を通して複数のビルに対して供給するシステムであり、快適な都市生活を365日、24時間にわたって支え続けるインフラサービスです。

ビルごとに個別の熱源設備や冷却塔を設置する方式に比べ、運用効率性に優れるだけでなく、設備投資が不要で、必要なだけ購入できるという大きなコストメリットも享受できる点が地域冷暖房の最大の特徴となっています。

地域冷暖房のオペレーション業務において最も重要なのは、エネルギー供給を安定的かつ安全に維持していくことです。供給先には企業、商業施設、住宅以外にも、病院などの重要施設も多く含まれます。故障等によりエネルギー供給が止まるというトラブルは絶対に許されません。

当社が運転管理を担っている現場では、中央監視室で運転状況を常時監視し、施設の需要に応じた機器の発停作業を遠隔で行っている他、こまめな定期点検によって設備の状態維持にも最大限の配慮を行っています。さらに安全供給を人材面で支えていくため、危険予知訓練(KYT)や定期的な保安教育を実施するなど、トレーニングや情報共有によるスキルアップにも取り組んでいます。

当社の主要事業は、首都圏を中心とした地域冷暖房エリアの運転管理業務ですが、他にも設備機器や配管等の更新工事や、発電施設など特定電気事業設備の運転管理、さらにはテーマパークの空調設備の管理業務など、幅広い業務を行なっています。今後も、人材の確保と育成に注力しながら、従来の業務の枠を超えたより付加価値の高いサービスを提供していくことで、企業としての成長を目指していきたいと考えています。



ディー・エイチ・シー・サービス株式会社
代表取締役社長 堀江 整

これから数年間、都心の様々なエリアで大規模なビル建設や商業施設の開発が計画されています。当社が50年以上に渡って蓄積してきた知識とノウハウは、そうした施設の地域冷暖房管理に必ず貢献できるものです。これからも、経験豊富な人材が持つスキルを有効に活用しながら、高品質なサービスを提供し続けていきたいと考えております。

会社情報 ディー・エイチ・シー・サービス株式会社

所在地: 東京都港区芝4-11-3 芝フロントビル 3F
 設立: 1987年4月
 事業内容: 地域冷暖房の保守・運転管理/設備工事 他
 主要取引先: アークヒルズ熱供給、渋谷熱供給、城山熱供給、第一ビルディング、ディーエイチシー銀座、東京ガスエンジニアリングソリューションズ、東京熱供給、東京臨海熱供給、三井不動産TGスマートエナジー、六本木エネルギーサービス 他(敬称略)
 社員数: 219名(2025年6月10日現在)

GSWAYコンテストを開催

6月11日に第9回GSWAYコンテストを開催しました。本社会議室にはオンラインも含め160名の社員が参加し、全国から選抜された8カ所の出張所におけるGSWAYについての取り組みがそれぞれの出張所から発表されました。

開会にあたって社長の矢口より挨拶があり「GSWAYコンテストは当社の最も重要なGSWAYについての発表の場です。今日ここで発表された貴重な情報を他の出張所にも横展開し、活用してほしいと思います」とコメントしました。

金銀銅賞は参加した社員による投票により以下のとおり決定しました。その他5出張所には優秀賞が授与されました。

- <金賞> 北海道医療大学当別キャンパス出張所
- <銀賞> パレスサイド出張所
- <銅賞> 千葉商科大学出張所



グループ3社の合同入社式を実施

4月1日に、グローブシップグループ3社(グローブシップ、アトックス、日東グローブシップ・カスタディアル・サービス)の合同入社式が実施されました。3社を合わせた新入社員数は、男性48名、女性14名の計62名で、うち3名は外国籍の方です。出身学校も高校、専門学校、高等専門学校、大学、大学院と様々で、特別支援学校出身の方も2名います。グローブシップには、文化系、理工系を問わず様々な分野で学業を積んできた19名の仲間が加わりました。

社長の矢口からは「社会人としてのスタートは、学びの連続です。会社は様々な研修の機会を提供しますが、大事なことは自ら学ぶ姿勢を身に付けることです。そして、失敗を恐れず、果敢に挑戦する精神を大切にしてください。皆さんが自らの力で困難、課題を乗り越え、新たな道を切り開いていくことで、会社のみならず社会にも貢献し、個人の生活においても豊かで充実した人生を送られることを強く祈念しています」との言葉を送りました。



技能実習生が高度人材としての在留資格を取得



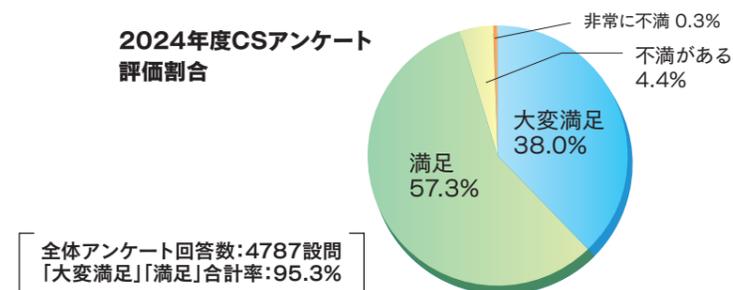
当社の技能実習生であるミャンマー出身の社員2名が、このたび自由が丘産能短期大学を卒業し、高度人材として認定される在留資格「技術・人文知識・国際業務」を取得しました。仕事と学業を両立しながら資格を得た両名には、今後幅広い分野で活躍していただくことを期待しています。

左から、ポイターチン、産業能率大学 鬼木学長、ティンティントウエ

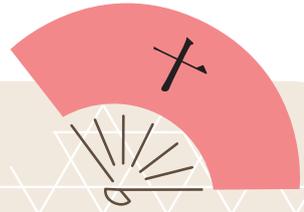
CSアンケートを実施

本年1月～3月に、本社および支店のお客様を対象とした2024年度CS(顧客満足度)アンケートを実施しました。グローブシップの業務品質や従業員の行動に対して「満足」「大変満足」と回答された割合は95.3%と非常に高いご評価を頂きました。

2024年度CSアンケート 評価割合



春風亭昇吉の 耳寄ばなし与太ばなし



落語家にとって稽古は命です。落語家は「脚本家」「監督」「俳優」の三役を一人でこなす職人。その中でも稽古は「俳優」としての腕を磨く大切な時間です。ピアニストやアスリートのように、地道な練習を重ねるのが必須。昭和の名人・三遊亭圓生師匠も「稽古の鬼」として知られています。

昔は録音機器なんて便利なものはなく、師匠が目の前で三度嘶をしてくださるのを覚える「三遍稽古」が主流でした。たった三回で覚えるなんて、今なら「ちょっと待って、もう一回言ってください!」と叫びたくなるところですね。現在では、録音機を使用して、自分で繰り返し稽古することが可能です。そして、嘶を覚えたら今度は「アゲの稽古」といって、師匠の前で披露する稽古があります。ここでダメ出しをしていただき、ようやく高座デビューとなるわけです。

初心者の頃は、とにかく「真似る」のが鉄則。自分の録音を聞き直すと、自分の癖や嫌なところに気づきます。「あれ?こんなに鼻声だったっけ?」とか、「なんで語尾がこんなに伸びるんだ?」など、自己嫌悪の嵐。でもそこを乗り越え、やがて自分なりの工夫を加えられるようになると、晴れてプロの第一歩です。

落語家の稽古は、座布団に正座して行うだけではありません。カラオケボックスで大声練習、駅のホームでブツブツつぶやく「ながら稽古」も日常茶飯事。他人の目線?気にしません。落語家にとって、世間の冷たい目線も「いい練習素材」なのです。

稽古で最も大事なものは「間」と「リズム」。小三治師匠の「間で笑わせる」技術や、談志師匠のドラムロールのようなテンポは、落語界の教科書です。このリズムを身につけるには、聞いて聞いて聞きまくるのみ。ちなみに、私も談志師匠の若い頃の音源を聞きすぎて、夢に出てきたことがあります。少し怖かったです。

ネタの数は人それぞれですが、立川流では前座が50席、二つ目が100席を目標に稽古します。一番多いのが、故・三遊亭圓窓師匠で、なんと500席以上のネタを持っていました。一つひとつのネタに真剣に取り組むことで、芸人としての厚みが増し、他のネタをやるときの説得力も増すのです。



稽古の基本は「壁に向かってネタを繰り返し反復すること」。野球の素振りのようなものですね。地道な努力が必ず成果に直結します。私も、この文章を書いているうちに稽古がしたくなってきました。それでは筆を置いて、稽古をしてきます。「おあとがよろしいようで」

落語家の稽古法



春風亭昇吉 / 落語家

1979年岡山県生まれ。史上初の東大出身落語家。在学中に全日本学生落語選手権・策伝大賞で優勝し、東京大学総長大賞を受賞。2007年に春風亭昇太師匠に弟子入り。厳しい修行時代を経て、2021年に真打昇進。気象予報士やテレビ番組の司会等、広範に活動を展開しています。