

GSway

ともに歩み、ともに進む

Vol. **26**

MARCH 2026

特集

ともに働く。
～多様性が切り拓く未来～

ともに働く。

多様性が切り拓く未来

2010年代に入ってから国内の企業でもダイバーシティ実現に向けた動きが活発化してきました。そして、あらゆる業界に人材不足の問題が影響を及ぼしている昨今、多様性受け入れの取り組みは、ビジネス成長に不可欠な基盤になるとともに、業務環境の質を向上させ、同時に働きがいを出していくという新たなステージへと向かい始めています。

本特集では、グローブシップにおけるダイバーシティ推進の取り組みについて、女性の活躍、障がい者の活躍、技能実習生の能力向上という3つの視点からご紹介します。



左から 営業五部 佐藤千尋、営業一部 白旗海弥、営業四部 劉琳

営業という職域で 自分のスキルを高めたい!

ダイバーシティ推進にあたっては、より多くの女性社員に様々な分野で能力を発揮してもらうことが重要になりますが、当社では、ビルメンテナンス業界においてはまだ数少ない女性の営業担当が活躍しています。

現場の最前線で生き生きと働く3人の女性社員に話を聞きました。

能力向上を目指して 未知のキャリアに挑戦

営業五部の佐藤千尋は、今から5年前に営業職への職種変更を勧められました。グローブシップには受付担当として入社し、その後は営業事務の仕事に携わっていましたが、新規現場が拡大するにあたって営業を増やしていくことになった際、声を掛けられたと言います。

営業一部の白旗海弥は、新卒社員としてグローブシップに入社し、現場での研修後、設備管理業務を経て、昨年4月に営業としてスタートを切りました。

当社では、新卒社員に本人の意向を確認しながら配属先を決めていく柔軟な制度がありますが、白旗も研修過程において様々な社員と情報交換を行い、最終的に営業職になることを決めました。

また、営業四部の劉琳も、白旗と同様に新卒社員の研修期間中に検討を重ね、自身が希望する形で営業職に挑戦した一人です。

お客様の評価が 大きなやりがい

では、営業という仕事に対し、彼女たちはどのような面白さを感じているのでしょうか?

「自分が準備し、提案、交渉というプロセスすべてに関わり、責任を持って仕事を進めていくことは大変である反面、お客様から発注いただくことで人とお金が動くという、目に見える大きな成果が現れる点にやりがいを感じ



営業という職種には、外部の様々な方と接する機会が多く、きっと難しい仕事なのだろうというイメージを抱いていました。しかし、当時コミュニケーションを取ることが苦手だった私自身にとっては、逆に弱い部分を克服する絶好のチャンスになるのではないかと考え、思い切ってチャレンジする道を選びました。今後も様々な経験を蓄えていくことで、さらに成長していきたいと思っています。

営業一部 白旗海弥

ています。さらに、時間をかけてお客様との信頼関係を築くことができた時には、本当に頑張った良かったと思えます」(佐藤)

「私は、比較的小規模な現場から、所長が常駐する大きな現場までいくつか担当させていただいていますが、現場業務を客観的に検証するインスペクション(現場検査)を通じて、お客様から高い評価をいただけた際に、営業として誇らしい気持ちになれますし、大きなやりがいも感じます」(白旗)

また、営業としてお客様に接する中で、女性ならではの強みはどんな点にあると考えているのでしょうか?

「最近プロパティマネジメント(PM)のご担当者が女性であるケースも増えていますが、ビルメンテナンス業界自体はまだ男性の方が多い印象があります。そうした環境にあって、女性の営業担当者としてきめ細やかな説明をしたり、現場に立ち会ったりする際に、その場の空気感が和やかになるように感じたことは少なくありません」(劉)

「私の場合、4年ほど現場で働いてきた経験を活かし、お客様とお話しす

る時にはなるべく専門用語は使わず、簡易な言葉に置き換え、分かりやすい表現でご説明やご提案を行うようにしています。そうした工夫のお陰なのか、最近は案件が短時間でまとまりやすくなってきているように感じています」(白旗)

このように、3名とも営業という新たなステージで、日々成長を果たしています。

今後の目標について、佐藤は次のように話します。

「現在は営業担当として販売の責任を全うできるよう努力していますが、将来的には売上だけでなく、損益に関する知識や、人員の配置を含めた現場の総合的なマネジメントスキルを身に付けて、自分自身のキャリアをさらに充実させていきたいと思っています」



難しい仕事ではないかと少し不安はあったものの、今となっては思い切って飛び込んでみて本当に良かったと思っています。ただ、始めは先輩の補佐のような形で仕事をするのだろうと勝手に思い込んでいたので、いきなり一人で表舞台に立たされた時は、かなり戸惑いました!

営業五部 佐藤千尋



私の場合は、日本語が母国語ではないということもあり、現場で働いていた時に、皆さんの雑談にうまく入れないことが時々ありました。現在は営業担当として、サポート業務を中心に多くの現場を回り、立ち会いなどを通じてたくさんの皆さんと接する機会をいただいています。お客様や現場の方と頻りにコミュニケーションを取ることには、新しい発見があると同時に、自分の能力を高められるという大きな魅力も感じています。

営業四部 劉琳

特性を“個性”と捉えて人間力を見抜く

グローブシップでは現在、100名超の障がい者の方々が働いています。所属する部門も様々で、社内事務をはじめ清掃作業や設備管理など、多くがお客様の現場の最前線で活躍しています。当社は、前身のひとつである(株)ビル代行の時代から、積極的に障がい者の採用を進めてきており、中にはすでに20年以上の経験を持つベテランの清掃スタッフもいます。そうした社員に、長年にわたる勤続を支えているものは何かと尋ねると、多くの方が「とても働きやすい会社だから」と答えてくれます。その背景を、障がい者雇用をバックアップしている人事部 ダイバーシティ推進室のメンバーに聞きました。

障がい者雇用は働きやすい職場づくりから

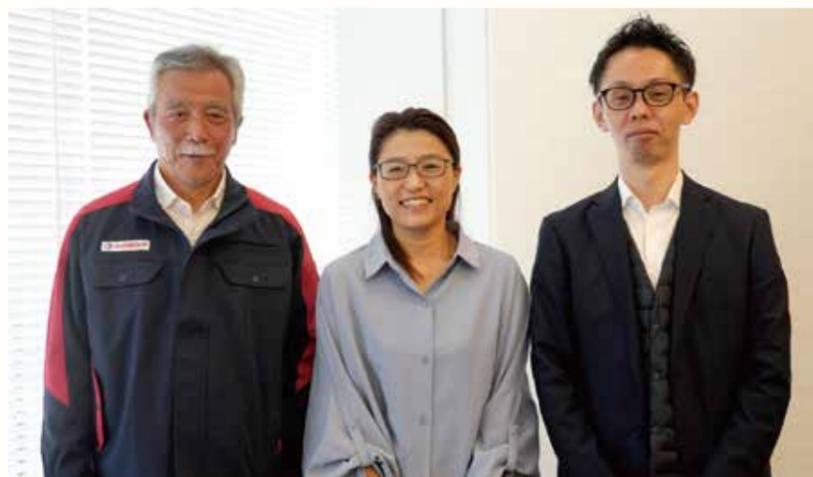
ビルメンテナンス業界は労働集約型の産業であるため、一人でも多くの労働の担い手が必要です。そこでグローブシップでは、早くからダイバーシティの推進に取り組んできました。その中核の一つが、障がい者の積極的な採用です。企業として着実に社会貢献を果たすだけでなく、多様な視点を活かしてサービスを充実させることも大きな目的の一つです。

では、なぜ多くの障がい者が「グローブシップは働きやすい会社」だと感じるのでしょうか？

人事部 ダイバーシティ推進室の室長を務める日名子有希乃は次のように話します。

「会社としては特に障がい者の皆さんが働きやすくなるような仕組みを用意できているわけではありません。それでも働きやすい環境だと感じてもらえるのは、各出張所の所長など、それぞれの現場を管理する責任者の力が大きいのだと思っています。現場ではまず、それぞれの障がいの度合いに応じて、できること、できないことを明確にして、能力に応じた業務を割り当てます。始めのうちはそうした見極めを行うためにある程度時間をかける必要がありますが、当社にはそれをいとわぬ文化が昔から根付いています」

配属された現場の業務手順を覚えるまでに長い時間がかかる社員もい



人事部 ダイバーシティ推進室長 日名子有希乃(中央)
人事部 ダイバーシティ推進室 畠山憲司(左)
人事部 ダイバーシティ推進室 山口秀一(右)

ますが、これは決して障がい者だけでなく、すべての新入社員に当てはまることでもあります。当社の現場では、朝礼時にその日に行うべき作業について記したメモを渡したり、清掃道具を持ちやすくするために工夫を凝らしたりなど、それぞれの障がい者に寄り添った、様々な対応を行なっています。

仕事で成果を実感できることがやりがいに

日々の業務にやりがいを見出し、仕事を通じて自己成長を果たしていくという点において、障がいを持った社員と一般の社員との間で、条件が大きく変わるものではありません。

人事部 ダイバーシティ推進室の畠山憲司は、多くの障がい者が携わって

いる清掃業務は、どちらかと言えば達成感を感じやすい仕事ではないかと指摘します。

「塵を取り除き、汚れを拭き取るという清掃の仕事は、作業を分解しやすく、自分のペースで進められるだけでなく“キレイになった!”と視覚的に成果を判断しやすい業務が中心ですので、障がいを持った社員にも適切な職種の一つだと思っています。現場によっては外部から来られる多くのお客様と接しなければならないため、うまく行動を制御できない方などは裏方の作業を担当してもらうこともあります。毎日の仕事の中で、自分の行った作業が社会に貢献していると実感できることが、会社と個人のWin-Winの関係を維持していく上でも非常に重要だと考えています」

このように、障がい者に仕事を通じて自己肯定感を持ってもらうことが大切になりますが、当社では、本人の希望も丁寧に確認していくようにしています。

当社では職場体験実習の受け入れも行っており、1回目は1週間、2回目は2週間を目処に、現場に入って実際の作業を体験してもらいます。もし1回目の環境が自分に合わないと感じた場合、2回目は全く別の環境で作業を行うなど、自分の特性にマッチした仕事を見つけてもらえるような機会を用意しています。

例えば過去には、1回目は大学のキャンパスの清掃業務を担当したものの、学内にあふれる賑やかな声が苦手と感じた方に、2回目は静かな環境で仕事をしてもらうということがあります。

人事部 ダイバーシティ推進室の山口秀一は、これからも障がい者それ

基本的には、障がい者ということで特別扱いはしていません。認めるべき能力は認め、誤った行動を取った時はしっかり注意して改善を促すという点は、一般の社員に対する意識と何も変わりません。大切なのは、それぞれの特性を“個性”と捉えて、それぞれの人間力を見抜いていくことです。現場の責任者たちが、このプロセスを高いレベルで実現できていることが、働きやすい環境を生み出している大きな要因なのだと思います。

人事部 ダイバーシティ推進室長 日名子有希乃



ぞれの特性を面談等を通じて把握するとともに、今後はそうした情報を全社で共有していく仕組みが必要だと話します。

「現場の数が拡大していくに従い、障がい者の採用もこれからますます増えていくことが予想されています。各人の適性に合った業務に就いてい

ただき、できる限り長期にわたって働いてもらうことが大きな目標となりますが、お客様の現場に出るためには、一定の厳しいレベルを満たす作業クオリティも求められます。訓練や指導を通じて、こうしたクオリティを継続的に維持していくことが重要になりますが、そのためには、それぞれの障がい者の特徴に関するデータを属人化させることなく、データベースのような形で共有し、会社全体として適材適所が実現されるようサポートしていく必要があります。今ある情報を整理しながら、なるべく早くこうした仕組みを構築していければと考えています」



障がい者が働く現場から ～「やりがい」が職場を明るくする～

東京ダイヤビル出張所 清掃責任者 岡部徹

当ビルでは、知的障がいを持つ2名の社員が清掃業務に携わっており、共用部の除塵やモップ掛けなどの日常清掃のほか、ポリッシャーなどを使った定期清掃まで、様々な業務をこなしています。1名は当社に入社して13年、もう1名は26年という超ベテラン社員ですが、彼らは、自分が社会の一員として働いているという明確な意識のもと、清掃という仕事にプライドを持って働いています。自分が担当する仕事に常に真面目に取り組むことはもちろん、休憩時間を守り、「ハウレンソウ」も的確に行うなど、ルールを遵守しながら責任感を持って業務を遂行しています。元気にハキハキと挨拶する彼らと接すると、他のスタッフも大いに刺激を受け、何よりも現場が明るくなります。最近では、彼らが障がい者だという認識もまったく無くなりました。今後も高いモチベーションを持って仕事を続けていってほしいと思います。

充実した学習カリキュラムで 技能実習生の能力を向上

本年1月27日の夕刻、グローブシップ本社会議室で、技能実習生および特定技能1号の方々を対象とした勉強会が開催されました。これは3年前から始まり、年に8回程度行われている自主参加型の勉強会で、技能実習生として来日された皆さんに、最終的に特定技能2号を取得していただくことを目標として開催されています。

特定技能2号の試験は難関と言われていて、ビルクリーニング分野の合格率は12%程度と極めて低いため、取得を目指す技能実習生としても、何をどう勉強して、どんな努力していけば良いのか分からないという方がほとんどです。

そこで当社では、業務人事部 国際人材開発課が主導して、彼女たち彼らの勉強をサポートするために本勉強会を企画しました。

現場の一翼を担う 海外からの実習生を

現在、グローブシップには71名の技能実習生と、技能実習生出身の特定技能1号が21名在籍しています。さらに今春には、ミャンマーからの技能実習生(9期生)12名が来日する予定の他、2月には当社担当者が10期生採用のためにインドネシアに出向いて13名の採用をしてきました。

技能実習生制度は本来、国際貢献としての技能移転を目的としていますが、労働集約産業である当業界においては、海外からの若い人財が大きな戦力となっているのも事実です。

在留資格を更新するためには、特定技能1号、2号などの技能検定受験が

必須です。技能検定による資格取得は同時に適切な清掃技術を身に付けることにも直結し、後輩の実習生が配属された際、先輩として指導係も務める場合にも有益な知識を得ることができるため、現場にも大きく貢献するものと言えます。

この勉強会の意義について、業務人事部部長代理 兼 国際人材開発課長の七尾圭亮は次のように説明します。

「技能実習生の皆さんにはこの勉強会を通じて、今後のライフプラン、ひいては自身の将来について真剣に考えていただきたいと思っています。技能実習制度で来日した彼女たちは、特定技能2号になれなければ、通算10年間で帰国することになります。限られた時間の中で給与の一部を

実家に仕送りし、同時に日本で得た様々な経験を母国に持ち帰って活かすことが出来るならば、それは間違いなく人生の中で大きな財産となるでしょう。

一方で、ミャンマー出身の方々は、特定技能2号になれなくても暫定的に在留することが認められています。

ミャンマーは未だに政情が不安定な状況にあるため、日本政府の人道的処置により、特定技能1号の在留資格終了後も、1年ごとの更新という不安定な身分ながら在留資格「特定活動」として日本に残ることができます。私は、特定技能2号の資格取得を目指して勉強することは、単にビルクリーニングに関する知識や技術を学ぶことだけが目的ではないと考えています。大切なのは、そうした学びを通じて、将来におけるライフプランを考え、積極的に行動に移すことなのではないでしょうか」

現在の人手不足の日本では、賄い付きで給料も良い飲食業などの仕事も多くあるため、短期的には当社を離れても困らない暮らしができるかもしれません。しかし、怪我をしたり、病気になったりしたときに、不安定な身分では大きな不安を抱えることになります。

七尾は、彼女たち彼らには、そうなった時のことに想いを巡らせ、正



社員として会社に雇用されることの大切さにぜひ気付いてほしいと思っています。

「多くの技能実習生は、20代前半、中には18歳で来日した方もいます。私も自分のことを振り返ると、20歳の頃に将来を左右する資格を得るための勉強に励もうとは思っていませんでした。難しいことであるのはよく理解できます。とは言え、彼女たち彼らには紛れもなく時間的な制約があります。仕事をしながら学ぶのは簡単ではありませんが、将来の夢が定まっていなければ、まずは目の前にある在留資格を目指してみることが有効だと思います。そして正社員雇用を勝ち取り、更に安定した立場を得た上で、その先にある新たな目標に向かってステップアップしてほしいと考えています」

特定技能2号取得で、 より求められる人財に

ビルクリーニングの特定技能2号資格を得ることで、彼女たち彼らには、現場責任者として美観品質を直接的に維持管理してもらう道が開けます。現場としてみれば、不足している人財を補う貴重な戦力となることは間違いありません。同時に、現場責任者として外国人が活躍すれば、それに続く後輩たちにとっても頼もしい

ロールモデルとなり、自分も頑張ってみようという気持ちが生まれることが期待されます。

また、2027年に施行が予定されている新たな育成就労制度が始まると、これまで技能実習生5年+特定技能5年の合計10年だった就労可能期間が、育成就労3年+技能実習生5年の合計8年に変わります。当社ではまだ具体的な移行計画を検討中の段階ですが、技能実習生には是非とも、特定技能2号合格を目指せる人財になってもらうべく、入社時点から、将来の資格取得を目標に置いた学習カリキュラムを用意していきたいと考えています。

優秀な人財が長く働きたいと思える環境を

現在、日本の多くの産業において、人財の奪い合いが加速しています。

グローブシップが特定2号人財を輩出することは、「社会的責務」とも感じています。同時に、会社としての目標と、実習生、特定技能1号人財、それぞれの現場が共有した目的を持って好影響の輪を広げてほしいと思っています。
業務人事部部長代理 兼 国際人材開発課長 七尾圭亮



勉強会の風景

お客様とともに歩む。Vol.17



「明治安田生命 さいたま新都心ビル」



開放感にあふれたエントランスの大空間

Building Profile

所在地: 埼玉県さいたま市中央区新都心11-2
 規模: 地上35階、地下3階
 延床面積: 82,061㎡
 主要用途: オフィス、小売店舗、医療機関、レストラン等

デザイン性の高さ 予防保全で 地域トップクラスの 人気を誇る高層ビル



さいたま新都心は、旧国鉄の大宮操車場跡地の有効活用と、東京の過密化の緩和を目的に、2000年に開業した大規模再開発都市です。関東財務局や関東法務局をはじめとする国や自治体の出先機関が多数移転したほか、大型商業施設「コクーンシティ」や世界最大級の多目的ホールである「さいたまスーパーアリーナ」も立地し、多くの人が行き交う街となっています。東北本線、京浜東北線、宇都宮線、高崎線が乗り入れるJRさいたま新都心駅の1日の乗降客数は今や10万人を超え、2031年を目処にさいたま市役所の新庁舎移転も計画されているなど、人の流れは今後もますます拡大していくことが見込まれています。

独自構造から生まれた 大きな開放空間

明治安田生命さいたま新都心ビルは、JRさいたま新都心駅の西側に位置し、駅から直結する屋根付きのデッキにより、雨の日も傘を差さずに行き来することが可能です。その特徴の一つが、巨大な4本の柱の上に地上35階の高層ビルを乗せるという特殊な門型構造です。これにより、2階のエントランスフロアに、柱が一切ない、開放感にあふれた大空間を創り出しています。同ビルにテナントとして入居されているお客様は、埼玉県内の企業が、経営機能を集約して同ビルに本社を移すケースと、別地域に本社のある企業が、北関東を統括する組織を再編し、同ビルに支店を設置するケースの、大きく2つの特徴があります。そうした企業の多くの皆さんが、同ビルには「ゆとり」が感じられると高く評価されています。その環境を作り出している大き

な要因が、ガラス張りを多用した構造にあります。同ビルの施設管理を担う、株式会社ザイマックス 明治安田生命さいたま新都心ビル管理事務所 所長の日下部祥 様は、次のように話します。「特殊な二重ガラスによる窓を大きく取ったことで、館内のあらゆる部屋に明るい光が差し込む構造になっています。これが、快適な業務環境の構築に役立っていると同時に、当ビルの大きな価値にもなっています。さらに、外観も含めたデザイン性の高さは、竣工から20年以上が経過した現在でもなお美しく、決して古びることがありません。これが市場における当ビルの競争力につながり、おかげさまで物件の契約状況も好調が続いています」

先手を打ってトラブルを 最小限に抑える

一方、そうした契約好調の陰では、経年変化に伴う設備機器のメンテナンスが非常

に重要となっています。さらに、明治安田生命さいたま新都心ビルは、オーナー企業が生命保険会社ということもあって「予防保全」に対する考え方をしっかり保持した運用が行われています。「例えば中小のビルなどでは、20~30年が経過すると設備のあちこちに問題が発生し始め、目の前の事象に追われるように対処するだけで精一杯になるケースも少なくありません。そうした状況が続くと、問題が爆発的に増えていくリスクも生まれます。そこで当ビルでは、壊れる前に先手を打って対処していくというスタンスのもと、かなり前倒しで予算をかけています。8万㎡を超える延べ床面積を持つ当ビルが、老朽化の問題を確実にクリアしてきたのは、こうした予防保全を基本理念にした運用をしっかりと続けてきたことによるものと思っています」(日下部様)

現在グローブシップでは、同ビルの設備管理と清掃業務を受託しています。日々の業務では、設備点検やテナント様からの要望への対処はもとより、上記のような定期的な設備の更新工事のご提案を行っているほか、テナント様に向けた利用ルールに関する周知徹底にも心を配っています。ビルへの入退去時には、工事を行う際の資材持ち込みや養生のルールを徹底していただくとともに、工事内容によってはビル



竣工時には消防庁長官賞を受賞



株式会社ザイマックス 明治安田生命さいたま新都心ビル管理事務所 所長 日下部祥 様(左)
 グローブシップ 明治安田生命さいたま新都心ビル 所長 前山裕太(右)

指定の工事業者に限定発注してもらうなど、さまざまな依頼要件が発生します。また、年に一度行われる、全館の停電を伴う定期点検への協力要請も行います。設備の不具合への対応においては、テナント様のオフィスに入室させていただくことも頻繁にあるため、グローブシップとしても、普段からコミュニケーションを密にして、信頼関係を醸成していけるよう心掛けています。

緊急事態にも 良好な関係で対応

しかし、予防保全に基づく設備の更新をしっかりと行なっても、予想外のトラブルは起こります。昨年の年末には、厨房関係の排水管が詰まるという事象が発生し、前山所長を含むグローブシップの設備

管理スタッフが対応に当たりました。「年の瀬の繁忙期にもかかわらず、グローブシップ様には迅速にご対応いただきました。即座に集結した専門業者の皆様を含め、全員が文字通り泥にまみれながら解決に至ったのは、優秀なスタッフの皆様のご尽力、そして日頃より協力会社様と築かれてきた強固な信頼関係の賜物と拝察いたします。今後とも管理をお任せしたいと、改めて強く実感いたしました」(日下部様)

明治安田生命さいたま新都心ビルでは現在、全館LED化のプロジェクトが進んでおり、2027年度にはすべての蛍光灯がLEDに置き換わる予定です。また、2030年以降にはエレベーターやエスカレーターの更新工事や、外壁塗装、防水工事も検討されています。より居住性を高め、快適なオフィス空間を創造していくための同ビルの取り組みを、グローブシップは今後も全力で応援してまいります。

グローブシップ 北関東支店 埼玉営業所 明治安田生命さいたま新都心ビル 所長 前山裕太

エントランスの広いスペースは、障害物が一切なく、来訪されるお客様が自由に歩くことができる素晴らしい空間である反面、清掃するスタッフ泣かせでもあります。現在は清掃ロボットも駆使しながら、常に快適な空間を維持できるよう努力を続けています。労働力不足の時代のため、当社も能力の高いメンバーの確保に苦勞していますが、オーナー様・ザイマックス様ならびにテナントの皆様にご提供させていただくサービス品質を向上していくため、スタッフのスキルを底上げするとともに、人員を拡充することで、更なる体制の強化を図っていきたくと考えています。

受託サービス: 設備保守管理業務、清掃業務
 配置人数: 設備管理12名、清掃6名



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。



TAG O&Mサービス株式会社

取り組みとしては、各サイトのマネージャーが、他のサイトを相互にインスペクション（調査）する仕組みを構築し、インスペクションシート（チェックリスト）に基づき、品質改善のための情報交換と議論を活発に行っています。

また近年では、草刈機やドローンを導入することで、整備業務や検査業務の大幅な効率化も図っています。

今後は、既に稼働している大型の太陽光発電所のセカンダリー案件（事業の売却・譲渡案件）などに対して積極的に営業活動を展開していくことに加え、FIPやPPAといった売電に関わる制度の活用拡大が見込まれる中で、蓄電所運用の市場においても商機を見出していきたいと考えています。

あらゆる業界で人手不足が課題となっていることから、有資格者の人材確保は益々厳しい状況となることが予想されますが、これからもグローブシップグループのネットワークを最大限に活用させていただきながら、目標実現に着実に取り組んでまいります。



(左から)取締役 高橋 勝悟、代表取締役 東条 正明、事業本部長 二山 賢

TAG O&Mサービス株式会社

代表取締役 東条 正明
取締役 高橋 勝悟
事業本部長 二山 賢

当社では現在、愛知県犬山市で建設が進んでいる新規の蓄電所で、工事期間中の電気主任技術者業務を受託し、蓄電事業の現場における経験とノウハウを蓄積しつつあります。今後は、蓄電所の運営におけるオペレーション業務の受託を視野に入れながら、臨時工事などの案件に対しても当社が元請けとなるよう建設業の資格取得も目指し、さらに総合的なO&M企業へと成長していきたいと考えています。

メガソーラー発電所の安定運用と保守点検を担う

当社は、3社による合併企業として2016年に設立されました。太陽光発電所の建設工事(EPC)を多数手掛けている東洋エンジニアリング株式会社の子会社であるテックプロジェクトサービス株式会社が、稼働開始後の運用管理業務サービスを安定的に提供していくにあたり、グローブシップとアトックスを事業パートナーとして評価いただいたことがきっかけでした。

第1号案件となった古川メガソーラー発電所(宮城県大崎市)では、電気主任技術者業務、設備保守点検、場内環境整備、遠隔監視など、施設のトータルな保守管理業務を委託され、現在に至るまで設備の安定的な運用に寄与しています。

設立当初は、グローブシップ仙台支店や協力会社の力を借りながら業務体制を構築していましたが、業界経験を持つ優秀なサイトマネージャーや、グローブシップ

グループを退職した電気主任技術者の積極的な採用によって人材の強化を図り、現在ではメガソーラー発電所のO&M業務を安定的に遂行することが可能になりました。

以来、今日まで、アトックスが培ってきた原子力施設における施設管理業務の豊富な経験と、オフィスビルや研究施設で多くの施設サービス実績を有するグローブシップのノウハウを基盤として、メガソーラーの現場に最適なサービスをワンストップで提供してまいりました。

とは言え地方の新規案件では、現地の協力会社やグローブシップグループの地方拠点の皆様引き続きご協力をお願いしています。

サービス品質向上の

会社情報 TAG O&M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

設立: 2016年2月

事業内容: 太陽光発電所の運転・維持管理、工事、保守点検、遠隔監視、環境整備、緊急対応等、適切な運営業務をトータルに提供

主要実績: 古川メガソーラー発電所(宮城県)、日光ソーラーパーク千本木、いわきメガソーラー発電所、千葉いすみグリーンエナジー発電所、君津亀山太陽光発電所、TH3川崎町メガソーラーパーク、新里太陽光発電所(栃木県)、茨城葛生太陽光発電所、泉佐野市日根野太陽光発電所、営農型あづま小富士第2発電所(福島県)、三沢太陽光発電所、豊石太陽光発電所、小松太陽光発電所、愛知犬山蓄電所

従業員数: 19名(2026年1月現在)

北日本ビル管理を子会社化

当社は、北海道札幌市に本社を置く北日本ビル管理株式会社の全株式を取得し、子会社化しました。同社は、2026年1月5日よりグローブシップのグループ会社として新たな体制で事業を開始しています。

北日本ビル管理は、創業から68年という長い歴史を持つ総合ビルメンテナンス会社です。北海道札幌市を中心としたネットワークを有し、百貨店、金融機関、空港、JA関連施設、マスコミ、官公庁関連施設といった大規模なビルのメンテナンス業務に強みを持ち、北海道全域エリアにおける強い営業力とともに、高品質なサービスを提供する伝統的な企業です。

北日本ビル管理が新たにグローブシップグループに加わるにより、その専門的な業務ノウハウの強みをグループ事業戦略の実現に活かしながら、両社が持つ経営資源のシナジー効果により新たな価値の創造を図ってまいります。

品質向上安全衛生大会を開催

昨年10月23日に、本社会議室において「2025年度グローブシップ品質向上・安全衛生大会」を開催しました。当日は役員をはじめ、部長・支店長、営業本部の課長以上、本社安全衛生委員およびグループ会社の代表など、リモートを含め140名が参加しました。

冒頭に挨拶した社長の矢口は「安全の問題は、これまで以上に重要になっています。良い時期が続いているからこそ、安全・品質を守り、事故を絶対に起こさないという心掛けを新たにし、マニュアルに基づく作業手順、作業手順に基づく作業前の指示など、原理原則に則って作業を行うことが大切です。本日のプログラムである『標語の表彰』『転落事故の再発防止』『労働災害の発生状況』『出張所品質向上事例紹介』を通じて、皆さんとともに安全についての意識を向上させていきましょう」とコメントしました。

続いて「労働災害発生状況」に関する報告や「高所作業における今後の順守事項について」など詳しく説明が行われました。

また、お客様より称賛された事例として、担当する出張所よりビルオーナー様の品質方針に則った業務のPDCAサイクルの継続的な改善に関する報告がありました。

そして、毎年社内で公募している「労働安全衛生標語」の優秀作の発表があり、応募数344点の中から最優秀賞受賞者への表彰状の授与も行われました。

最後に、全社総括安全衛生管理者である専務の瀬本から挨拶があり、「今後は、作業や業務遂行に関しての精度をどう高めるかが鍵となります。我々が『ご安全に』と言っている意味を理解し、今日ご参加いただいた幹部の皆さんから発信していただきたいと思っています。当社が真の意味で業界のリーダーになるためには、安全は最優先課題です。一緒にしっかりと精度を高めていきましょう。ご安全に」と締め括りました。



協力パートナー会 賀詞交歓会を開催

1月27日、「第8回本社GS協力パートナー会 賀詞交歓会」を開催いたしました。

当日は、会員企業44社より74名、当社からは役員をはじめ、現場の管理・運営を担う部門長・課長など61名、総勢135名が参加し、相互の交流を深めました。

冒頭の挨拶では社長の矢口が「当社はおかげさまで10周年を迎えることができました。これも会員企業の皆さまのご協力があったことです。誠にありがとうございます。依然として厳しい社会情勢が続いておりますが、今後も皆さまと共に取り組み、お客様の期待に応えられるよう努めてまいります」と述べ、更なる協働への意欲を示しました。



春風亭昇吉の 耳寄ばなし与太ばなし



落

語の歴史を語るうえで、昭和はまさに黄金期。志ん生、文楽、金馬、三木助、圓生、小さん……名を挙げれば枚挙に暇がありません。彼らは古典を継承しながらも、それぞれの時代性を背負い、自らの芸を磨き抜き、後進に大きな指針を残しました。

とりわけ私が衝撃を受けたのは、志ん生師匠の「替り目」や「火焰太鼓」です。学生時代に録音で聴いて、あまりの面白さに思わず笑い転げました。肩の力が抜けているようで、実は声の質やメロディー、リズムが絶妙で、自然と聴き手を引き込む。志ん生の芸は、自由自在の“間”を操りながら人情と滑稽を両立させる奇跡の芸でした。

金馬師匠の明瞭な語り口、圓生師匠の練り抜かれた品格ある高座も忘れられません。金馬は聴き手に「これが落語のうまみだ」とはっきり提示し、圓生は稽古を重ねた精緻な芸で、厚みと気品を感じさせました。録音や映像でこれほどの感動を与えるのですから、生で聴いたならどれほど圧倒されたことでしょうか。

私は新しい演目に挑むとき、必ず先人の録音に耳を傾けます。名人の名演が残されていること自体が宝であり、現代の落語家にとっての大きな支えです。ただし、昭和の噺家は実際に着物を日常で着て、古い風習を肌で感じていた世代。私たち令和の落語家は、それを想像で補いながら舞台に立たなければなりません。この違いは決して小さくありません。

戦後復興から高度成長期へ、社会がめまぐるしく変化した昭和。その激動を芸とともに生き抜いた人間的な厚みこそ、昭和の名人の真価だと思います。だからこそ彼らの芸を聴くと、ただの古典ではなく、その時代を生きた人間の声そのものが伝わってくるのです。

志ん生の音声や圓生の映像を、ぜひ一度楽しんでみてください。きっと「落語の深み」と同時に「時代の息づかい」までも感じられるでしょう。……ただし聴きすぎて、現代の寄席で「志ん生の方が面白かったな」なんてつぶやいたら、隣のお客ににらまれるかもしれません。



昭和の名人



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、東大で初の総長大賞に輝く。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。