

# GSway

ともに歩み、ともに進む

22

Vol. DECEMBER 2024

特集

第8回

「グローバルシップ株式会社お取引先セミナー」



# 人手不足がもたらす「令和の転換点」

第一部では、リクルートワークス研究所 主任研究員である古屋星斗氏より、日本国内における人手不足の現状と今後の見通しとともに、その解決に向けた方策に関して様々な観点からご提言をいただきました。

## 日本社会で何が起きているのか

本日は、現在日本の社会で起きている人材の問題についてお話ししたいと思います。

日銀短観によれば、今、全産業の業況判断D.I.と雇用人員判断D.I.の間に大きなギャップが現れ始めています。一般的に両者は、景気が良くなれば人手不足になるというように、ほぼ連動して動くのが常識でしたが、いま日本では過去に類を見ない異常な事態が起きている。つまり、景気がさほど良くないにもかかわらず、人手不足感だけが上がり続けているという状況です。

日々のニュースを見ても、介護の現

場や運送業界における深刻な人手不足はもとより、飲食店従業員、社会インフラの技術者、教員、薬剤師、自衛官、警察官など、様々な業界で採用難の問題が噴出しています。

採用難に苦しむ大手企業では、即戦力となる人材の確保に大きく舵を切り、中途採用の人数を大幅に増やし始めています。中途採用者の割合が、年間で採用する人材の4割近くに達している企業もあります。

また、新卒採用の求人数もここ数年で急増しています。社員数が1000名以上の大手企業の大卒求人数を見ると、2025年卒の求人数が、直近の30年間でピークだった2009年を上回る21万人に達しています。高校卒求人倍率についても、過

去最高となる3.7倍に到達しました。

このように、過去になかったような人手不足の状況が続くと、どのようなことが起こるのでしょうか？リクルートワークス研究所では、2040年に向けた未来予測の中で、労働需給シミュレーションを行いました。以下のグラフがその結果です。

これによれば、労働需要が少しずつ増える一方で、供給可能な労働人口は急速に減少していき、2040年にはおよそ1,100万人の供給不足になるという深刻な状況が予想されています。

また、国立社会保障・人口問題研究所が令和5年に発表した「日本の将来推計人口」によると、85歳以上の人が全人口に占める割合は2040年に

## 人手不足社会への挑戦

### ～「第8回 グローブシップ株式会社お取引先セミナー」より～

2024年11月21日、第8回グローブシップお取引先セミナーを大手町サンケイプラザで開催しました。今年はゲストにリクルートワークス研究所の古屋星斗氏をお迎えし、昨今あらゆる企業で課題となっている人手不足の状況からその解決に向けた方策までを解説いただきました。さらに、グローブシップが推進している人手不足の解消に向けた様々な取り組みに関するご紹介させていただきました。本特集では、当日の講演内容のポイントをまとめ、ダイジェストでお届けします。

### 開会のご挨拶

少子化、高齢化が進むなか、労働規制の強化もあいまって、多くの分野で人手不足感が年を追って高まっています。様々な業界の皆さまがご苦労されていることと思いますが、労働集約的な事業が中心である私共においても、大変強い危機感を持っています。

また、私は現在、東京商工会議所と日本商工会議所の「多様な人材活躍委員会」の委員長を拝命していますが、そこでは女性や高齢者、外国人、障がい者対策などの調査研究を行うとともに、専門家からのご意見も頂戴しながら、厚生労働省や東京都に対して要望書を出す準備を行っています。

こうした状況を踏まえ、今回のセミナーは「人手不足社会への挑戦」をテーマとさせていただきます。第一部では、リクルートワークス研究所の古屋様にご講演をお願いいたしました。ご専門は労働市場分析、およびキャリア形成と若手育成研究であり、近年精力的に著作を出版されているほか、NHKの日曜討論にご出演されるなど、気鋭の若手研究者のおひとりです。

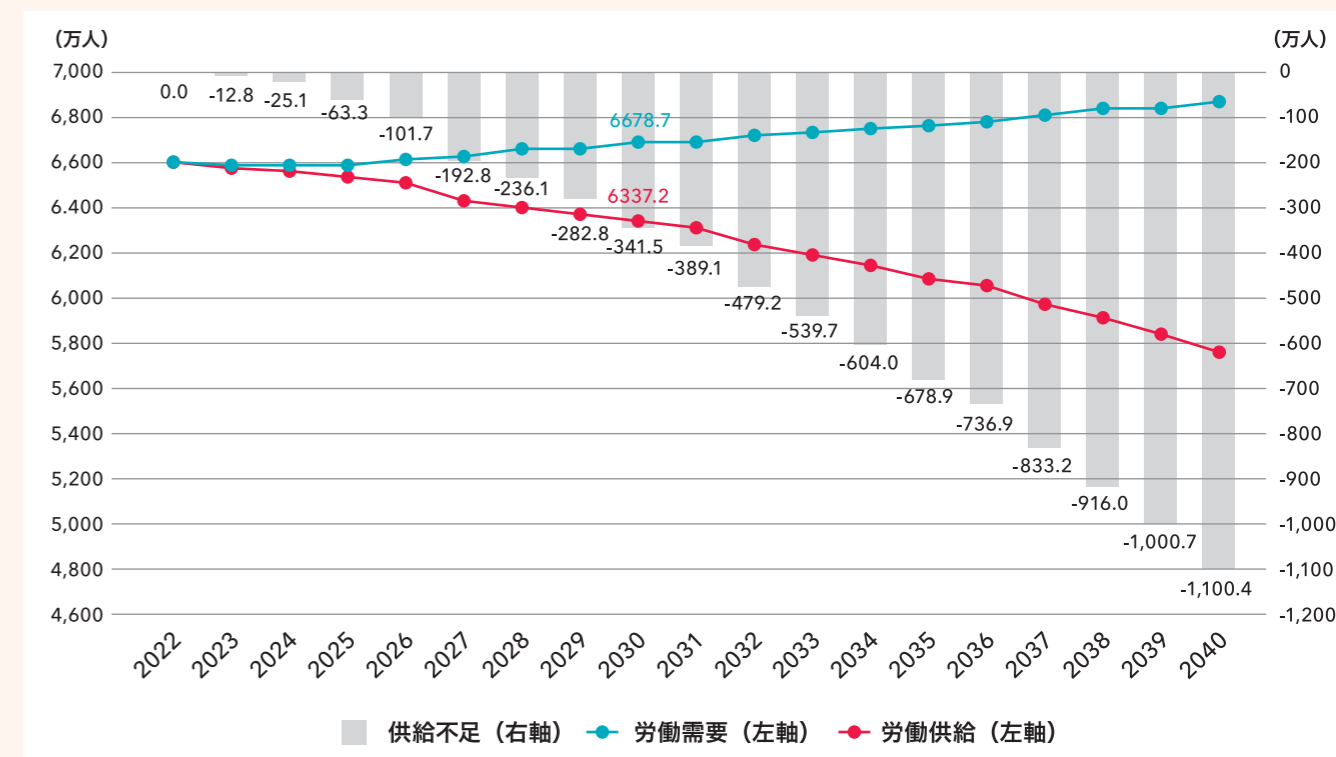
第二部では、当社が人手不足に対する施策として進めている、DXによる省力化、人材の採用と育成、外国人材の活用という3つの分野における具体的な取り組みについて紹介させていただきます。

皆様の会社の今後のご発展に貢献できれば幸いです。

代表取締役社長 矢口敏和



図1 2040年への労働需給シミュレーション



古屋星斗氏 セミナー資料より抜粋

8.9%になり、2000年の1.8%から大きく跳ね上がると見込まれています。さらに、人口が増える世代は唯一85歳以上だけになるということも指摘されています。全産業における人手不足の問題は、こうした人口の世代比率の急変の結果であると言えます。

つまり問題の核心は、単なる人手不足という一時的な現象ではなく、労働供給量の制約が必然的に拡大していくという構造的な原因にあるということです。

このまま行くと、私たちの生活そのものに支障が現れ始めます。

## 座して待てば問題はさらに深刻に

労働供給量の減少自体は、企業単位の努力で改善するものではありません。とは言え、何もせずに座して待っているだけでは問題はさらに深刻となり、エッセンシャルワークの担い手不足により、生活の様々な場面に悪影響を及ぼすこととなります。

例えば、近年大きくクローズアップされている物流現場におけるドライバー不足の問題です。すでに地方の一部では、ドライバーが十分に確保できないために荷物を届けられないという問題が起こり始めています。当社の調査では2040年にはドライバー職の不足率が24.2%になると予想されており、荷物が届かない地域には事実上住めないとなった場合に、日本の4分の1は居住不可能になる可能性さえあります。

また介護の現場でもスタッフ不足が深刻化し、欠員が常態化することが予想されています。週5日の訪問介護を希望していても、1~2日は介護スタッフが来られないとなった場合は家族が対応せざるを得ない状況になり、生活に破綻を来すことも考え

図2 供給制約、座して待つと起こる生活への著しい悪影響



古屋星斗氏 セミナー資料より内容抜粋

られます。

あるいは建設現場における人員が不足することで、生活に必要なインフラの維持が困難になることも起こり得ます。

他にも、医療現場や一般事務職における人手不足により、サービス水準が低下したり、サービスそのものが消滅したりという事態が連鎖的に発生し、これまで問題なく送っていた私たちの生活の流れが突如として寸断されるということも懸念されます。生活すること自体に手いっぱいとなれば、仕事どころではなくなります。

こうした悲観的な予測を前に、企業や公共機関には思い切った対応が求められています。

## 解決に向けた発想と方策

労働供給量の減少に着実に対応していくためには、従来とは異なる発想

の転換が必要になります。キーワードは、①自動化・機械化、②シニアの小さな活動、③ムダ改革、④ワーキッシュアクト、の4つです。

第1に、徹底的な自動化と機械化の推進によって、人間の力を拡張していくことが有効であると考えられます。

例えば建設業においては、測量、設計、検査、施工など、これまで人力によってアナログ的に行われていた作業に対し、ロボットやAIなど最新のテクノロジーを積極的に活用していくことが不可欠となります。要素技術としては、ドローン、衛星測位システム、3次元測量、無人搬送ロボット、塗装ロボット、重機の遠隔操作技術など様々な分野があり、着実に実用化へと近づいています。

また介護業界においては、介助者の作業負担を軽減するパワーアシスト機器や、施設利用者の適切な食事を自動算出するAIシステム、各種センサーにより利用者の動向を検知する

見守りシステムなど、多様なテクノロジーの開発と実用化が進められています。

第2に、多くのシニア人材が個々に小さな仕事をこなすことが重要になります。

預かり保育、受配電設備の点検、ドラッグストアの品出し、倉庫での軽作業、図書館の貸出業務、介護施設の送迎、障害のある児童の支援など、小さな仕事の領域は数えたら切りがありません。これにより現場の人手不足が少しずつ解消されるとともに、シニアの皆さんが高齢期の豊かな生活を実現する基盤づくりにも役立ちます。

第3に、ムダ改革です。これまで当たり前に行なっていた業務について、「その仕事は本当にやらなければならない仕事なのか?」という観点で、改めて見直していく必要があります。企業として付加価値があると信じて提供してきたサービスでも、実はユーザーがさほど必要と感じていないものも少なくありません。

当社の調査によれば、コンビニの24時間営業について回答者の69.8%が「必要ない」と答えている他、飲食店での飲み物のセルフサービスが「気にならない」と答えた方は実に90.3%にも上ります。こうしたサービスをムダな業務と捉えることで、現場の負荷は軽減し、労働需要の改善を図ることが可能になります。

そして第4に、ワーキッシュアクトです。ワーキッシュアクトとは、本業の労働・仕事以外で報酬を得るために誰かの労働ニーズを担う行為のことを指した私の造語です。

例を挙げると、マンホールや電柱をスマホで撮影するゲーム「TEKKON」は、市民参加型でインフラデータを収集することで、公共設備点検の初動対応を担う社会貢献型のアプリです。

また、福岡県宗像市のNPOが発



株式会社リクルート リクルートワークス研究所 主任研究員  
一般社団法人スクールトゥワーク 代表理事  
古屋 星斗 氏

案した「パトラン」は、ランニングやウォーキングを趣味とする人たちが、走りながらパトロールするという自主的な防犯活動です。この取り組みは今や全国に広がり、地域の犯罪抑制に貢献しています。

さらに、レジャーと地域の手助けを合体させた「おてつたび」の取り組みも、全国で少しずつ増えつつあります。こうしたワーキッシュアクトの様々な活動がムーブメントとして広がり、労働供給制約の突破口としての一役を担い始めています。

高齢者人口の増加に伴う労働量の長期的減少を背景として、私たちは、賃金上昇、設備投資増、物価上昇という三重増を伴う「令和の転換点」を迎

えようとしています。企業は速やかに発想の転換を図り、ビジネスモデルの再構築に取り組んでいかなければなりません。

人手不足に対処していくためには、前述したように自動化・機械化というテクノロジーの力が欠かせません。しかし、単にテクノロジーを導入すれば良いというものではありません。大切なのは、これから益々稀少になっていく「人の仕事のあり方」を変えていくことです。労働力を確保するために、経営戦略そのものを変革していくことも必要になるでしょう。

いま私たちには、この大きな「令和の転換点」に対処するための最初のチャンスが訪れているのです。

### Profile 古屋 星斗

株式会社リクルート リクルートワークス研究所 主任研究員  
一般社団法人スクールトゥワーク 代表理事  
岐阜県多治見市出身。2011年、経済産業省入省。産業人材政策、投資ファンド立上げ、福島復興、政府成長戦略立案に従事。2017年より現職。労働市場分析、キャリア形成・若手育成研究が専門。

- 経営行動科学学会、日本キャリア教育学会(研究推進委員)
- NHKラジオ「マイあさ!」コメンテーター
- 法政大学キャリアデザイン学部兼任教員
- 大阪商工会議所 若手社員キャリアデザイン塾 塾長
- 厚生労働省(2023年度)、文部科学省(2023,2024年度)検討会委員 等
- 主な著作「ゆるい職場-若者の不安の知られざる理由」「なぜ若手を育てるのは今、こんなに難しいのか」「働き手1100万人不足の衝撃-2040年の日本の危機と希望」、「会社はあなたを育ててくれない」(近刊予定)

# グローブシップの人手不足社会への挑戦

第二部では、現在の日本が直面する深刻な人手不足の課題に対しグローブシップが取り組んでいる、DXの活用、採用と育成、外国人材の活用という3つの領域で展開しているチャレンジについてご紹介しました。

## DXによる省力化

グローブシップでは、人手不足の課題に対する取り組みとして、ロボットを最大限に活用した現場作業の省人化・省力化を積極的に進めています。

これまで数多くのロボットについて検証を重ね、その結果をもとに現場で活用できる機種を選定を行ってきました。清掃ロボット「Whizシリーズ」は日本国内で約300台が導入され、現場で稼働しています。清掃ロボットの導入により、従来9名で行っていた作業を7名で実施することが可能になるなど、大きな成果も現れています。

また、今年の4月から取り扱いを始めた「PUDU CC1」は、バキューム清掃に加えて洗浄も行うことができる清掃ロボットで、外販を含めて既に18台が稼働しています。自動充電の機能が搭載されたことで、人手を借りずに広い面積の自動清掃が可能になりました。

さらに、設備管理業務のDX化としてサード社の「管理ロイド」の導入も

進めています。これは、スマホのカメラでメーターなどを撮影するだけで、点検表が完成するという非常に効率的なシステムです。

他にも将来的なサービスとして、生成AIを活用したチャットボットの導入も検討しています。エリア管理の効率化システムの開発や、大規模アップデート予定の警備ロボット「新型アイオロス」の実証実験など、様々な取り組みが進められていますので、ぜひご期待いただきたいと思います。

## 多様な人財採用と育成

人材不足を解消するためには、採用活動の活発化が不可欠です。

近年の新卒就職活動では、大型の就職ナビサイトに依存する傾向が薄れてきていることから、当社でも自社のターゲットに合った候補者に直接アプローチできるダイレクトリクルーティングサービスの利用や、LINEを活用したコミュニケーション、さらにはYouTubeでの採用動画の配信など、

様々なツールを活用し始めています。

また、採用活動が早期化する中、インターンシップの重要性の高まりに対応して、当社では、本社に加え研修センターも活用して多様なインターンシップの機会を提供するとともに、その実施内容を充実させるなど、より丁寧な採用活動を展開しています。

また、通年採用においては、職業訓練校や自衛隊などからの採用を強化している他、採用センターの活用により募集業務を効率化するなど、採用体制の多角化にも取り組んでいます。

そして、人材育成を確実に進めるための研修体系も構築しています。研修プログラムは「専門研修」と「階層別・マネジメント研修」の2つに大別されます。

専門研修は、清掃、設備、警備の職種ごとに行われ、入社時の基礎研修から、安全研修、作業品質向上のための研修、責任者を育成する上級研修まで、経験に応じて段階的に用意されています。動画や外国語での注意喚起ツールも活用し、理解促進に努めています。

階層別・マネジメント研修は、新入社員の入社時の研修に始まり、2～3年目のフォローアップ研修、中堅社員向け研修、さらには現場責任者や支店長などの管理者向け研修まで、トータルな研修体系を整えています。

さらに、リスキリングを推進するための通信教育も充実しており、資格取得やビジネススキルの向上、自己啓発など、170を超える教育プログラムをいつでも利用できる環境を提供しています。

## 外国人材の育成と定着

前項でご紹介したとおり、グローブシップでは多角的な人材採用戦略を推進していますが、中でもここ数年拡大しているのが外国人材の採用です。

日本人の労働人口が減少するのは対照的に、国内での外国人労働者数は、毎年その最高値を更新し続け、今後も増加することが見込まれています。当社では、外国人の雇用並びに登用を積極的に進めるとともに、更なる活躍を目指すキャリアプランを整備することにより、スキルの高度化にも取り組んでいます。

当社の外国人従業員の総数は現在282名で、合計16か国から人財を迎え入れている多様な構成となっています。2018年度にはミャンマーからの技能実習生を受け入れ始め、今年にはインドネシアからの実習生も加わりました。

こうした貴重な戦力を迎えるにあたっては、現地の送り出し機関などに一任するのではなく、当社の職員が現地に足を運び、丁寧な確認と説明を行なっています。

現地での採用体制について、ミャンマー出身のダ・メン・スン氏は次のように述べています。

「面接は個別に行われ、実際の仕事の写真を見てもらいながら、様々な質問に答えてもらいます。能力試験を経



業務人事部 国際人材開発課 課長代理  
ダ・メン・スン



業務人事部長 高橋晋(右)

て内定が決まりますが、実際の雇用契約締結の際には保護者の同意も求めています。子供を日本に送り出すにあたって、家族にも疑問や不安がないようにしてもらいたいという当社の配慮からです。その後も、現地での合宿訓練で日本語の勉強や、日本の慣習などについて一つ一つ学んでいきますので、安心して来日いただくことができます」

また、インドネシア出身のレディ・オルガディア・ソピアン氏は次のように述べています。

「当社は、初めて日本で暮らす本人や家族の不安を和らげるため、入国までのサポートをしっかりと行なっています。日本への留学経験を持つ先生に日本語を教えてもらったり、内定者が合宿所で昼夜を共にする中で、早寝早起きの生活を送り、ラジオ体操を行ったりしながら、日本式の集団行動を学びます。さらに、日本語での挨拶はもちろん、コミュニケーション能力の向上や、働くことの目的意識の確立など、様々な訓練を重ねていきます」

そして、技能実習生には、各人が持つ能力に応じて、更なる活躍を目指すためのキャリアプランが用意されています。

技能実習生は、まず5年間で当社の品質・安全手法を学ぶとともに、グローブシップイズムを身に付けていきます。実習期間中に退職する者はほとんどいませんが、その理由は、チューターを国別に配置し、業務上の

育成だけでなく日常生活におけるサポートも親身に行っている事と、会社側からキャリアプランを明確に示していることが挙げられます。ステップアップを目指す実習生が非常に多いということがその証左でもあります。

具体的には、5年間の技能実習を修了し、必要要件を満たして特定技能1号になった社員には、そのまま従事者として働くコースと、リーダー候補としてキャリアアップを目指すコースの2つのキャリアプランを用意しています。その後も更なるキャリアアップを望む者に対しては、現場のリーダーやチューターとして外国人材の世話役および指導役を経て、管理監督職として組織のマネージメントを担う道も開かれています。

今後は、日本語能力の一層の向上や、技術・マネージメント力を強化するための研修などを通じて、外国人材の活躍の場をより広げていく施策の実施を計画しています。

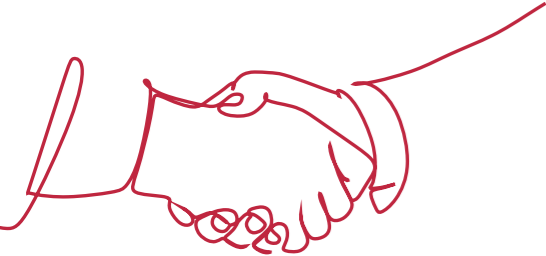


FMDX開発事業部 グローバル事業課 課長代理  
レディ・オルガディア・ソピアン



FMDX開発事業部長 佐々木靖(左)、人事部長 堀江鉄也(中央)、教育研修部長 渋谷昌和(右)

# お客様とともに歩む。Vol.13



## 「静嘉堂文庫美術館」



古代ギリシア風の列柱が印象的な明治生命館

### Building Profile

所在地  
東京都千代田区丸の内2-1-1 明治生命館1F  
開設:1992年4月(2022年10月 現在地へ移転)  
延床面積:1,805㎡  
主要用途:展示室、ミュージアムショップ他



照明やガラスにも気を配った重厚な雰囲気展示室

## 膨大な東洋古美術のコレクション 美術史に欠かせない名品の数々

かつて世田谷区岡本にギャラリーを構えていた静嘉堂文庫美術館は、2022年10月に丸の内の明治生命館1階に移転し、新たな歴史を刻み始めました。明治生命館は、古典主義様式の最高傑作と言われ、1997年にはその芸術性や歴史的価値が認められ、昭和の建造物としては初めて重要文化財に指定されました。竣工から90年が経過した現在も大切に保存されているこの貴重な建物の一角で、静嘉堂文庫美術館は今日も歴史を彩ってきた数多くの文化遺産を展示し、訪れる人々の目を楽しませています。

### 文庫の創設、 そして美術館を丸の内へ

三菱の第二代社長である岩崎彌之助氏は、事業のかたわら古典籍や東洋古美術品の収集・保存にも注力し、1892年には自宅内に静嘉堂文庫を創設します。その思いは長男である岩崎小彌太氏にも受け継がれ、1924年に世田谷に洋館を建設して文庫を移設。その後1940年には財団法人静嘉堂を設立し、膨大な古典籍の永続的な維持を図りました。

現在、静嘉堂には日本と中国の古典籍約20万冊、東洋の古美術品6500点が収蔵されています。そこには国宝7点、重要文化財84点が含まれており、東洋古美術のコレクションとしては質量ともに国内トップレベルを誇ります。

美術品については、70年代から世田谷の文庫に併設する展示館で一般公開を始めましたが、1992年、静嘉堂創設100周年の年に世田谷の敷地内に静嘉堂文庫美術館を新設し定期的に展覧会を始めます。

そして、彌之助氏が丸の内を単なるビジネス街でなく、文化の発信拠点としていきたいと願っていた夢が、創設から130年の時を経て「静嘉堂@丸の内」という形で結実することとなりました。



来場者を出迎える壮麗なホワイエ

同美術館が有する国宝や重要文化財の中でも衆目を集めるのが、南宋時代の中国で作られた陶磁の茶碗「曜変天目(ようへんてんもく)」です。世界で三点しか確認されていない名品ですが、静嘉堂の収蔵品は最も華やかと評価されていますので、公開される際には是非ご鑑賞されることをお勧めします。



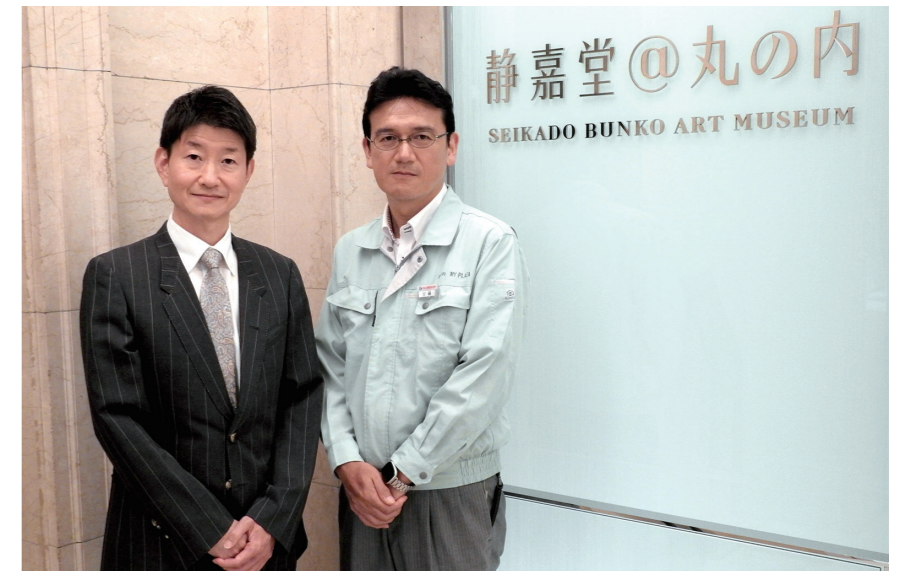
3代將軍徳川家光から春日局に下賜されたといわれる国宝「曜変天目」

### 温湿度管理が最重要

グローブシップは静嘉堂文庫美術館が丸の内に移転した2022年当初より、設備管理と清掃業務を同館より委託されています。美術品を展示する空間で最も重要となるのが、温度と湿度の管理です。通常は自動制御されていますが、来訪されるお客様の人数や外気温の変化などで基準値を超えないように、やはり人間が管理する必要があります。

静嘉堂文庫美術館の事務長、佐々木忠明様は、同館の温湿度管理の難しさについて次のように話します。

「美術館の温湿度管理は非常に重要な事項であると同時に、難しい課題でもあります。温度や湿度の変動は、展示されている美術品に大きな影響を与える可能性があります。例えば、絵画や彫刻は湿度の変化によって劣化したり、カビが生えたりといったことが懸念されます。そうした問題が起こらないよう日々の維持・管理を適切に行っていく上で、当館を長年管理しているグローブシップさんが持つ豊富な経験と専門的な知識が大いに役立っていると感じています」



静嘉堂文庫美術館 事務長 佐々木忠明 様(左)  
グローブシップ 明治安田生命ビル出張所 所長 安藤成剛(右)

### 清掃業務も繊細かつ慎重に

館内の清掃業務においても、グローブシップは繊細な作業を心掛けています。開館前と閉館後に行う清掃では、美術品を扱っている場所であることから、埃を舞い上げない特殊なフィルターを装着したクリンルーム用の掃除機を使用し、展示品に少しの衝撃も与えないよう注意深く作業を行います。

また静嘉堂文庫美術館では、美術品展示のために開発された高性能な低反射ガラスを採用しており、映り込みがほとんどないため、お客様が誤って額を付いたり、指を触れたりして跡が残ることが絶えません。そのためゴミ拾いも兼ねて頻りに巡回を行います。拭き掃除に使うクロスについても、何度も試行を重ねた結果、ガラスを傷つけない素材を選ぶなど慎重を期しています。

静嘉堂の佐々木様からは「私たちの使命は、お客様にベストな状態で美術品を鑑賞いただける環境を整えていくことにありますが、それ以上に、国宝や重要文化財という人類の宝とも言える名品を、完全な形で未来へ残していくことが最重要の仕事となります。そのパートナーとして、グローブシップさんには今後も最大限のサポートを期待しています」と嬉しい言葉をいただきました。

静嘉堂文庫美術館は、国宝級の美術品が揃う岩崎家の膨大なコレクションを、丸の内という身近な場所で鑑賞できる貴重な場を提供しています。佐々木様からは「コンパクトな空間に、厳選された名品を分かり易く展示しています。一つ一つご覧いただいても、比較的短い時間でご鑑賞いただけますので気軽にお越しください」とのこと。是非週末にでもふらっと立ち寄ってみませんか？

## グローブシップ 明治安田生命ビル出張所 所長 安藤成剛

静嘉堂文庫美術館様における設備管理の主要な業務は、空調管理と照明制御のサポートです。同館では、温度と湿度をバランスの良い最適状態に保つために再熱除湿方式の空調設備を利用していますが、私たちは美術品の価値が損なわれないよう、この設備の運用管理を徹底して行ない、制御システムに警告が出た際には、即座に動いて対処するよう努めています。

また、来館されるお客様に快適な環境でご鑑賞いただくため、清掃業務にも心を配っています。清掃の品質については、学芸員の皆さんに随時チェックしていただき、クオリティを日々上げていくことを目指しています。展示内容の入れ替えの際にはカーペットや石床の洗浄を行います。建物自体が重要文化財ですので、傷を付けないように細心の注意のもとで作業を行なっています。

配置人数:統括管理責任者 1名、設備管理員 21名、クリーンクルー18名、駐車場スタッフ10名  
(静嘉堂文庫美術館を含めた明治安田生命ビル出張所全体での人数)

管理対象:静嘉堂文庫美術館、明治生命館、明治安田生命ビル



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。



## グローブシップ総合管理株式会社

### 小規模なビルの管理を遠隔システムで実現 トータルなサービスをワンストップで提供

当社は、グローブシップ株式会社と同様に設備管理、清掃、警備などのビルメンテナンス業務をトータルに提供しています。ですが、管理対象となるビルの規模という点で両社には大きな違いがあります。グローブシップは比較的大規模な建物の管理業務を主としていますが、当社は常駐員が一人もしくは無人で管理されているような中小規模のビルに特化しているのが最大の特徴です。そして、それを支えているのが当社独自の建物遠隔管理システムです。

さらに、緊急対応が集中して一時的に人員が不足するような場合でも、同じくグローブシップのパートナー企業であるグローブシップ警備(株)とシステム上で相互監視を行い、業務をサポートし合う強力な連携体制を整えています。

の継承、さらには人材育成のための教育プログラムのアップデートなどを積極的に図っていく計画です。

さらに、かつてこの業界で働いていたシニア人材に週2-3回の勤務で働いてもらうなど、ワークライフバランスの観点で多様な生き方を選択してもらえ環境も整えつつあります。

今後も当社は、社員と共に成長し、お客様からより一層の信頼を得られる企業となるよう邁進してまいります。

また、上記のような定常業務に加え、電気、空調、給排水、通信といった各種設備の改修工事などや、清掃、防災、駐車場の管理、さらには総合的なファシリティマネジメントまで、ビルメンテナンスに関わるすべてのサービスをワンストップで提供しています。

遠隔システムでビル設備の運用状況を日々監視し、定期的な巡回によって現場の環境を隅々まで把握している管理センターのメンバーは、豊富な知識をもとに設備更新の最適なタイミングを提案できる能力を持っています。オーナーの皆様からも、日頃からビルの詳細な状況を把握している当社の社員には気軽に相談いただいています。

現在、当社でも人材の確保は重要な課題です。今後は、マニュアルの電子化などナレッジ共有を図るためのデジタル化の推進や、2名一組で活動することによるノウハウ



グローブシップ総合管理株式会社  
代表取締役社長 沼田敏夫

当社は設立時から中小規模のビルメンテナンスに注力し、管理業務を省力化したいというお客様のニーズに応えてきました。バブル期に建設された多くの中小ビルではさまざまな維持対策に加え、慢性的な人材不足への対処も迫られています。ビルの規模に合わせて効率的な設備管理を実現したいとお考えでしたら、是非当社までお声がけください。

東京都内2ヶ所(代々木、千代田)に設置された管理センターでは、遠隔管理システムを最大限に活用して対象となる建物を365日24時間体制で監視しているほか、遠隔による設備の状態監視、定期的な巡回、アラート発生時の緊急対応といった一連の管理業務をトータルに担っています。

当社の強みは緊急対応までの行動を迅速に図ることができる「機動力」にあります。その能力向上のため、様々な分野の知識を幅広く身に付けるトレーニングプログラムをグローブシップ研修センターにて受講しています。

#### 会社情報 グローブシップ総合管理株式会社

- 所在地: 東京都港区芝4-11-3 芝フロントビル 3F TEL 03-6630-0830
- 設立: 1973年7月(ビーエス保安サービス、日本ビル総合管理を経て現社名に変更)
- 事業内容: 電気・空調・給排水衛生設備運転保守管理、通信設備管理、清掃管理、保安警備、防災管理、駐車場管理、環境衛生管理、庭園管理、各種営繕工事、インテリアデザイン施工、ビルマネジメント運営計画、収支管理、テナント折衝、対外折衝 他
- 従業員数: 150名(2024年9月現在)
- 拠点: 千代田センター 東京都千代田区神田三崎町3-3-23 ニチレイ水道橋ビル3F  
代々木センター 東京都渋谷区元代々木町30-13 ONEST元代々木スクエアB2F

### 優秀出張所・部支店表彰式を開催

2023年度優秀出張所・部支店表彰式を7月24日に開催しました。本表彰式は、営業部門で優れた業績を残し、会社に大きく貢献した出張所および部支店を表彰する、当社にとって最も重要な行事のひとつです。授与式の最後に社長の矢口は「出張所や部支店を対象とした表彰は、単に結果だけを評価しているだけでなく、目標の達成に取り組んだプロセスを、客観的かつ公平に評価したものです。今期も人手不足などの課題はありますが、会社一丸となって乗り越えていきたいと思います。」と述べました。

出張所表彰の総合賞、および部支店表彰でそれぞれ1位に輝いたのは以下の出張所および部支店です。

- <出張所表彰 総合賞 総合管理部門 1位> 大阪支店 大和南森町ビル出張所
- <出張所表彰 総合賞 単一管理部門 1位> 営業四部 アトレ恵比寿西館出張所
- <本社部門表彰 1位(金賞)> 工部部
- <支店表彰 1位(金賞)> 仙台支店



### 第6期 技能実習生の入社式を実施



第6期 技能実習生の入社式を7月23日に行いました。当社では約280名の外国人材が働いていますが、今年は初めてインドネシアから6名を迎えることとなりました。社長の矢口からは「技能実習生の方々には、日本で働くこと、当社で働くことが人生の財産となるよう、会社としても強力にバックアップしていきたい」と励ましの言葉を送りました。

6名の技能実習生はいずれもスマトラ島西岸にあるブンクル州ケパピアンの出身で、多くの候補者の中から選抜された優秀な皆さんです。入社後1ヵ月におよぶトレーニングを経て、現在はすでに各現場に配属されています。

### 韓国のビルメンテナンス会社が入社

韓国のビルメンテナンス会社ASTA IBS社の40名が研修のため来日し、10月18日に当社を訪れました。今年で13回目の訪問となりました。午前には本社にて清掃ロボットやフリーアドレス制のオフィス、社内コンビニなどを見学。午後は千葉県柏市に移動し、アトックス技術開発センターで研究開発のショールームを見学した後に、グローブシップ研修センターで清掃教育の概要、清掃ロボットの紹介と実演、空調と電気設備に関する説明などを受けられました。



### 巨大地震を想定したBCP訓練を実施

万が一の事態に備えるための全社BCP訓練を10月20日に行い、123名の社員が参加しました。今年の訓練は、南海トラフで巨大地震が発生。名古屋支店と大阪支店が震度6弱の地震で大きな被害を受け、日本各地でインフラが停止しているという想定で実施しました。

営業本部では、現地対策本部を設置するとともに、オンラインで被災状況の情報を収集し、必要な対策を検討する訓練が行われました。また、管理本部からは社員の安否状況の確認と、家屋の倒壊や負傷者に関する報告がありました。初参加の方には歩行訓練にも参加してもらい、社員が自分ごととして災害対策を考える貴重な機会になりました。

# 春風亭昇吉の 耳寄ばなしと太ばなし



2006年、私は大学時代、落語研究会いわゆる落研に所属していました。地域の集会や、高齢者施設、医療少年院、ホスピスなど、いろんな施設で落語をやりました。その中に、八王子盲学校がありました。始まる前、担任の先生に「いろんな子どもたちがいるので、古典落語は難しいかもしれませんね」と言われました。しかし、蓋を開けてみると、予想外の大ウケ。子どもは、お世辞で笑いません！

落語では「カミシモを切る」と言って、話し手が顔を左右に向き分けることによって人物の演じ分けをするのですが、盲学校の子もたちは壁への音の反響の仕方によって、どっちを向いてしゃべっているか分かるそうです。公演後、子どもたちに感想を聞くと「おもしろかった」「声が聴きやすかった」と言われました。音を頼りに生きている子供たちに、声がいいと、言われたことが涙がでるほどうれしく、私にとって学生時代の忘れられない思い出となりました。

そんな体験を元に、今年の春に、落語のユニバーサルデザインの絵本を作りました。点字だけでなく、落語に登場するモノや、長屋などの建築物を、触って楽しめるよう3Dプリンターで立体化できるようにしました。

落語は、室町時代にお坊さんの説法から始まりました。幕末・明治には速記録が新聞連載されます。1903年三遊亭円遊が初のレコード録音をしました。いちばん古い音源ですね。関東大震災後の1925年にラジオ放送、1953年にテレビ放送が始まり、柔軟な落語家が重宝されました。2020年のコロナ禍では、落語のWEB配信が急速に進みました。このように社会と技術と共に、変化してきた落語ですが、さて新しい世の中ではどのようなのでしょうか。

技術の面では、例えばVRゴーグルをつけて、寄席に行かずに臨場感のある落語を楽しむことが可能ですし、体感機器(振動、匂い、温度)によって、没入感は想像以上のものになるでしょう。

リアルタイム文字起こしツールもできており、外国語への即時変換ソフトの精度が上がれば、海外でも聴覚障がい者の方が字幕で落語が楽しめるようになるかもしれません。また、AIの技術を使えば、美空ひばりの映像も歌声も生成できますし、ビートルズの新曲をリリースすることも出来ます。昭和の名人、古今亭志ん生に現代のコンプライアンスに適った新作落語を演じてもらうこともできるでしょう。

一方で、各個人の特性(そそっかしい、忘れっぽい、博打・飲酒中毒、認知機能)を笑いの対象にすること、性別による社会的役割を決めつけること、吉原での人身売買、などを禁止されると落語はできなくなってしまいます。障がいをもつ当事者から、放送禁止用語の出てくる、障がい者が登場する古典落語が聴きたい、という声をよく耳にしますので、行き過ぎた規制というのもありがたくないものですね。



## 社会と技術の変化と共に進む 落語のユニバーサルデザイン化



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。