

Anniversary

10th

グローブシップ株式会社

2015-2024



グローブシップ株式会社
10 周年記念誌
2015-2024



グローブシップの基本方針



「グローブ (GLOBE)」は、「地球」とともに「地球環境」を表しており、「地球環境に優しく」そして「新たな事業フィールドでグローバルに発展していきたい」というチャレンジの夢も込めています。

「シップ (SHIP)」は「志 (こころざし)」そして「船」の二つの意味。地球に優しい環境志向の会社であるとともに、お客様と社員が同じ船 (地球号) に乗って共に前進する意味も込めています。

ロゴマークは、地球を乗せた帆船が未来に向けて進むイメージをモチーフにしています。

基本方針

ミッション (企業理念)	地球にやさしく、 お客様の安全・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 (中長期的目標)	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 (価値基準)	信頼	誠実	挑戦	革新	技術	貢献

GLOBESHIPの行動規範

お客様に 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

行動指針 / GS WAY 全16項目

お客様に 対する姿勢	GS WAY 01 グローブシップの誇り GS WAY 02 当事者意識 GS WAY 03 顧客本位の提案 GS WAY 04 約束厳守 GS WAY 05 サービス品質 GS WAY 06 安全 GS WAY 07 協力パートナー
社会に 対する責任	GS WAY 08 ルール遵守 GS WAY 09 情報管理 GS WAY 10 環境配慮 GS WAY 11 快適空間の創造
職場における 心構え	GS WAY 12 チャレンジと自己実現 GS WAY 13 仲間との協働 GS WAY 14 良好なコミュニケーション GS WAY 15 多様性の尊重 GS WAY 16 NO ハラスメント

発刊に寄せて



かけがえのないパートナーとして お客様に寄り添い、さらなる飛躍を

グローブシップを支え 見守っていただいた皆様に感謝

ビル代行と日本ビルサービスが統合し、2015年に新たなスタートを切ったグローブシップは、おかげさまで2025年4月に設立10周年を迎えました。統合前のビル代行は清掃に、日本ビルサービスは設備管理において大きな強みを持

ち、業界の草分け的存在として共に創業60年を超える歴史がありました。両社が手を携えることで、新しい時代に必要とされる総合的なFM（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つくりたい——。設立時に掲げたコンセプトを、10年にわたり具現化し続けられたのは、社員の皆さんの尽力はもちろん、お客様や協力パー

トナーのご理解とご支援のおかげであると心より感謝しております。

全社員が「創業メンバー」 課題を乗り越え、成長した 10 年

同じビルメンテナンス業界ではあるものの、二社が一つの組織体となるわけですから、全てが順風満帆だったわけではありません。最初の大きな課題は、社員の意識改革でした。所属していた会社にとらわれず、いかに一人ひとりが新会社「グローブシップ」の創業メンバーの一員として、チャレンジできるか。自分たちのあらゆる行動の指針となるように、策定したのが 16 項目にまとめた「GS WAY」です。私たちはこれを共有し、日々の判断の軸として何度も立ち返るようにしました。

また 2016 年からは、全社を挙げて 3 つの中期経営計画に取り組んできました。国内市場の変化や IT 化の進展、新型コロナウイルス感染症の流行など、取り巻く経営環境は厳しい中、単純比較になりますが、売上は統合前の約 30% 増となりました。とりわけ工事部門の躍進はめざましく、外壁改修や空調設備の入れ替えなど大規模工事の受注が増加しました。工事部門だけに絞ると設立時から

約 3.5 倍の売上を達成しています。これは私どもが、お客様にとって信頼に足るパートナーであることを認知され始めた証左であり、一歩踏み出したからこそ得られたシナジーであると感じています。

最大の課題は人手不足 教育体制の拡充と業務の標準化

人手不足は多くの業界が抱える課題です。当社ではこの解決に向けて採用方法の多様化を図っており、外国人材の採用なども積極的に行なっています。しかし、人材の流動化がますます進んでいる状況です。

すべての出張所で、社員一人ひとりが職場に愛着をもち、充実感をもって働くことができるなら、どれだけ良いでしょうか。私たちは人材定着の決め手は職場環境の整備にあると考え、職場環境の改善と教育研修制度の拡充に取り組んできました。これには実務担当者や出張所責任者、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たほか、資格取得や語学などの通信教育プログラムで制度の充実を図りました。今後、出張所責任者を目指す人のための教育研修にも注力していく方針です。

また職場環境の改善を目指して、2020年10月から導入したのが「GS 標準オペレーション (GSOP)」です。これは出張所の業務すべてを標準化するための、いわゆるプラットフォームです。具体的には朝礼時の確認事項や作業前ミーティングの内容、点検時の指差し確認などに共通したチェックシートを使用しています。出張所ごとの業務のバラつきをなくすことで、より高い品質のサービスの提供を可能にし、かつ業務遂行もスムーズになりました。全国的に GSOP が浸透した後は、さらに枠組みを生かすことを考えています。職場で働く人にとって、仕事に行くのが楽しいと思えるような、そんな職場を実現するには何が必要か。出



張所のリーダー役 (GSOP オペレーター) を中心に、社員同士のコミュニケーションの促進や職場での円滑な人間関係の構築など、誰もが気持ちよく働ける仕組みづくりにも重点的に取り組んでいきます。

先進技術を FM に取り入れ 品質向上と業務効率化を進める

2022 年 4 月には、「GS VISION 2030」を公表しました。2030 年を節目とし、他社とは一線を画す企業になろうという思いをこめて「FM 業界のゲームチェンジャーになろう」「オンリーワン企業を目指そう」というスローガンを掲げました。この目標に向けて大きな柱となるのは、IT や DX、ロボットなどの技術と人による課題解決力を組み合わせた FMDX です。

当社はこれまでソフトバンクロボティクス社等、他社とのアライアンスを意欲的に実施し、多くの現場に清掃ロボットを導入してきました。先進技術を FM 業務に取り入れた先駆者的存在として他業界からも注目を集めています。

今後は、警備業務やビル遠隔集中管理業務などへの導入に適合できるよう、さらなる深化を進めてまいります。



グローブシップの未来 共に成長し続けるために

私たちはファシリティマネジメントに関わるすべての業務において、包括的かつ戦略的なサービスをご提供する企業です。お客様にとって、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、新会社を設立して10年の間にグループ全体で約5,400棟をお預かりするようになりました。

私たちをご提供しているサービスは、ご利用者の方々の安心と安全をお守りするもので、業務遂行には高い専門性を伴います。一人ひとりが担う仕事の範囲は限られたものになりますが、社員の皆さんには決して業務の一面だけをとらえず、グローブシップの一員であることに誇りを感じていただきたい。なぜならそこで働く人こそが、私たちのブランドの

体現者であるからです。このため高い意識をもって仕事にあたる社員に対しては、最大限にサポートし、常に一人ひとりの成長の機会を大切にする会社でありたいと考えています。

今後も、グローブシップは未来を見据え、新事業にチャレンジしていきます。「地球にやさしく安全で快適な環境づくりを目指す」という理念のもと、総力を挙げて取り組んでまいりますので、どうぞご期待ください。

矢口 敏和（やぐち としかず）略歴

1953（昭和28）年12月22日生	
1976（昭和51）年3月	一橋大学経済学部卒業
1976（昭和51）年4月	株式会社三菱銀行入社
1994（平成6）年6月	同行退職
1994（平成6）年7月	株式会社ビル代行入社、取締役
2000（平成12）年11月	同社代表取締役社長
2005（平成17）年12月	日本ビルサービス株式会社代表取締役社長
2015（平成27）年4月	グローブシップ株式会社代表取締役社長
2024（令和6）年7月	国土交通大臣表彰受賞



祝 辞

東京商工会議所 常務理事

小林 治彦 様



このたびは、グローブシップ株式会社が設立 10 周年を迎えられましたことを心からお祝い申し上げます。

貴社は、半世紀以上にわたってビル管理業界を牽引してきた株式会社ビル代行と日本ビルサービス株式会社の統合により、2015 年に設立されました。新型コロナウイルス感染症の流行やエネルギー価格の高騰、深刻さを増す人手不足など、この 10 年間で企業を取り巻く環境は大きく変化してまいりましたが、この間、貴社は多くの困難を弛まぬ努力で乗り越えるとともに、これまで培ってきた技術とノウハウに裏付けられた質の高いサービスの提供により、社会に多大なる貢献を果たしてこられました。改めてそのご功績ならびに関係者の皆様のご尽力に深く敬意を表する次第でございます。

私ども東京商工会議所は、「近代日本資本主義の父」と呼ばれた渋沢栄一翁によって 1878 年に創立されました。以来、「民の繁栄が、国の繁栄につながる」という渋沢翁の信念のもと、「会員企業の繁栄」「首都・東京の発展」「わが国経済社会の発展」をミッションとし、商工業の発展に寄与するため、経営支援、政策提言、地域振興を柱として活動を展開しております。

貴社には、日本ビルサービス株式会社時代の 1959 年より本商工会議所の活動に会員としてご参画いただき、1982 年からは本商工会議所の議員として、重要事項に関する審議のほか、事業・活動の運営について中心的な役割を担っていただいております。また、長らく東京商工会議所本部ビルの運営にもご尽力を賜り、我々事務局員が快適に安心して働くことができる職場環境を維持・管理いただいております。

矢口社長におかれましては、2016 年から本商工会議所の役員である常議員として、また、個別の政策テーマを取り扱う委員会活動においても、労働、教育・人材育成など多岐にわたる分野でご活躍いただいております。特に、多様な人材活躍委員会では、委員長として女性、外国人材、シニア、障害者など「働き手の多様化」に向けた要望を取りまとめるなど、ダイバーシティに先進的に取り組まれてきた貴社の知見を活かし、国や東京都への働きかけを強力に推進していただいております。

こうした本商工会議所での活動を含めまして、貴社のこれまでのご経験と実績は、快適環境創造のリーディングカンパニーとして業界の範となるだけでなく、東京、そして日本の発展に寄与するものと確信しております。

最後に、貴社におかれましては、このたびの設立 10 周年を契機として、今後とも一層、地域経済社会の発展のために寄与されるとともに、この先の 50 年、あるいは 100 年に向け、従来にも増して活発な事業活動を展開されますよう心からご期待申し上げます。





祝 辞

一般社団法人 建築設備総合協会 会長
芝浦工業大学 建築学部建築学科 教授

村上 公哉 様



ビルデータの利活用でビルの付加価値向上を期待

グローブシップ株式会社様が会社設立 10 周年を迎えますこと誠におめでとうございます。私の専門分野は建築の環境設備計画や環境エネルギーマネジメントです。特にマネジメントは私の博士論文の主要テーマであり、研究では御社前身の一つである日本ビルサービス株式会社様には多くのご支援を賜りました。この場をお借りして重ねて御礼を申し上げます。

さて、私がビルの環境エネルギーマネジメントの研究に取り組み始めました 30 数年前頃に比べ、ビルの居住環境およびエネルギーのマネジメントの重要性はより一層増してきています。例えば、居住環境ではウェルネスなど建物利用者の空間環境に対する満足度向上が、エネルギーでは脱炭素社会の実現に向けてビルの省エネルギー化や省 CO₂ 化が不可欠であり、まさにビルマネジメント業界はそれらを実現する重要な役割を担っておられます。そして、大事なポイントはそれらが既存ビルの付加価値に大きく影響していることです。

現在、多くの新しいビルが建設される中で、今後ビル間競争は激化すると考えられ、この競争を勝ち抜く上でビルオーナーやデベロッパーなどにとっては既存ビルの付加価値を如何に向上できるかが重要な課題となっています。したがって、この課題解決ニーズに応えられるビジネスプレイヤーが必要であり、ビルメンテナンスサービスや FM ソリューションサービスなど、ビルの付加価値向上全般に関わっている御社がますますご活躍される時代になって来ていると感じています。

そして、ビルの環境エネルギーマネジメント分野がより一層発展する上で、ビルのデータ利活用が今後の重要な鍵と考えます。ビルはファシリティに関するデータや運用段階のオペレーショナルデータ等、大変多くのデータ、いわゆるビッグデータを保有していますが、それらがまだ十分に付加価値向上に利活用されていません。是非、ビルマネジメント業界が IoT や AI、ビッグデータ解析などの先進テクノロジー活用をより一層促進され、社会の課題解決や付加価値向上に、さらに政府が目指す Society 5.0 の実現に寄与されることを期待しております。

2025 年は、十干十二支でいうと「乙巳（きのとみ）」に当たります。「乙」は十干の 2 番目で、しなやかに伸び広がっていく様子を表し、「巳」は再生しながら成長していく状態を意味するため乙巳の年は、再生や変化を繰り返しながら柔軟に発展していく年といわれています。吉兆の年に 10 周年を迎えられ、御社が今後とも益々発展をされ、引き続きビルマネジメント業界を牽引されることを祈念しております。





グローブシップ本社

2015 年 4 月、
東京都港区芝の新社屋で事業開始
芝フロントビル

所在地	東京都港区芝 4 丁目 11-3
竣工	2014 年 6 月
高さ	地上 9 階／地下 1 階
延べ床面積	8710.88㎡
設計	三菱地所設計
施工	大林組



2015 年 4 月、新社屋で執り行われた「合同入社式」



2015 年 4 月、5 月「統合記念式典」を東京（ロイヤルパークホテル：写真上）、大阪（帝国ホテル大阪：写真右）の 2 会場に分け、それぞれ開催した





2015年5月、日東カストディアル・サービス株式会社を子会社化

Lưu hành nội bộ

Những giả thích nội dung, quy tắc trong công ty Globeship

GS WAY

2017年4月、行動指針となる「GS WAY」を制定（中国語、ミャンマー語、英語、ベトナム語など多言語に対応）

基本方針	
MISSION (企业理念)	保护地球，为客户创造安全舒适的环境，对社员的幸福和社会的发展做出贡献。
VISION (中长期目标)	富有创意，不断挑战，让企业成为行业的领头者。
VALUE (价值基准)	信赖 诚实 挑战 革新 技术 贡献
GLOBESHIPの行为规范	
1. 对客户的态度	1. 注重诚实的品格行为 2. 提供专业的服务 3. 追求品质安全，建立信赖
2. 对社会的责任	1. 遵守法令和伦理观 2. 保护环境 3. 对社会的贡献
3. 职场的思想觉悟	1. 富有创意，不断挑战与革新，实现自我价值 2. 尊重人格，发扬团队精神 3. 创造具有信赖与关怀的工作环境



新会社スタートにあたり一新されたユニフォーム（左から、設備職、警備職、クリーンクルー）



グローブシップグループ従業員に向けた社内報「らしんばん」（創刊 2015 年 6 月）と、ステークホルダーに向けた社外報「GS way」（創刊 2017 年 6 月）を発行



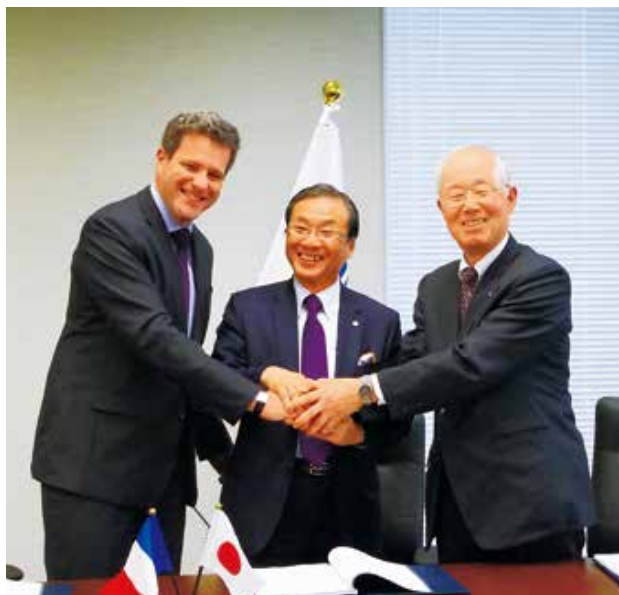
統合前から交流を続けている韓国ビルメンテナンス会社（ASTA IBS 社）の視察団。新型コロナ禍の時期を除いて毎年グローブシップ本社を視察（写真は 2024 年の視察団）



2017 年 3 月、上海環月物業管理有限公司（当初、グローブシップ 30%出資）が創立 10 周年を迎えた（写真向かって右が、同社が設備管理を担っている SWFC ビル）



2016年2月、グローブシップ株式会社、株式会社アトックス、テックプロジェクトサービス株式会社の3社合同出資により、TAG O&M サービス株式会社を設立



2016年3月、仏ソデクソ社との合併会社、グローブシップ・ソデクソ・コーポレートサービス株式会社を設立し、IFM事業に本格参入



柏研修センター（現・グローブシップ研修センター／千葉県）



企業ロゴに、「戦略FMパートナー」の表記を追加（2017年7月～）



研修棟



訓練棟

柏研修センター（施設内部）



（写真上）2017年7月、ビルメンテナンス業界の現状とトレンドをテーマとする第1回「お取引先セミナー」を開催
（写真左）2024年11月、第8回の同セミナーでは、DXによる省力化をお伝えした



2018年1月、グローブシップ、アトックス、日東カストディアル・サービスの3社合同で行われた新年会での鏡割り（写真、左よりGS専務伊藤、アトックス専務上田、GS社長矢口、GS相談役鈴木、日東カストディアル・サービス社長嶋立）



2019年、共友会で開催されたボウリング大会の入賞者



2018年2月、各出張所での企業理念の具現化について評価する「第1回GS WAY コンテスト」を開催。右写真は、第1回の授賞者



2019年10月、管理職以上の社員を対象とした「BCP訓練」を実施



2018年12月、コーポレートサイトの訴求力向上を目的として大幅に刷新



2017 年 12 月、ミャンマーからの「第 1 期外国人技能実習生」を受け入れ



2018 年 2 月、優秀出張所表彰制度の褒賞として贈られた上海視察研修旅行に参加した面々



2021 年 9 月、「働き方改革」推進により本社 5 ～ 7 階では職場環境を新レイアウトに。フリースペース導入



第 3 次中期経営計画では、さらに AI・ロボットテクノロジーを活用、成長軌道を目指した



2020 年 2 月頃から猛威を奮った「新型コロナウイルス感染症」対策に全社を挙げて取り組んだ



2023 年 3 月、清掃受託 10 施設で「清掃サービスエコマーク」認定を取得（認定番号：22 510 004）



2024 年 3 月、「エコチューニング事業者」に認定

グローブシップの 基本方針

基本方針／行動規範／行動指針 2

発刊に寄せて

かけがえのないパートナーとしてお客様に寄り添い、さらなる飛躍を
グローブシップ株式会社 代表取締役社長 矢口 敏和 4

祝 辞

東京商工会議所 常務理事 小林 治彦 様 8

一般社団法人 建築設備総合協会 会長
芝浦工業大学 建築学部建築学科 教授 村上 公哉 様 9

写真でふりかえる 10 年 10

第 1 章 統合前のあゆみ

二社による価値創造の軌跡 20

株式会社ビル代行（1953～2014 年）／日本ビルサービス株式会社（1952～2009 年）

統合に向けた動き（2005～2014 年） 23

新しい時代の企業成長を自分たちの手でつかみとりたい

第 2 章 グローブシップ 10 年のあゆみ

2015 [平成 27 年] 新生グローブシップ 新しい価値を創造 26

2016 [平成 28 年] GS ブランドを構築しビジョンの実現を目指す 30

2017 [平成 29 年] さらなる高みを目指して始動した「GS WAY」 32

2018 [平成 30 年] 第 1 次中計、最終年度でレベルアップを図る 34

2019 [平成 31 年 / 令和元年] 第 2 次中計、革新的な発想を持って挑戦 36

2020 [令和 2 年] 社員の活性化を企業成長の源と再認識 38

2021 [令和 3 年] アフターコロナを展望 攻めの経営に転じる 40

2022 [令和 4 年] イノベーティブな攻めの経営で未来を拓く 42

2023 [令和 5 年] FMDX の推進と人財の進化で飛躍を図る 44

2024 [令和 6 年] 協業を加速、ビジネスモデルの省人化を徹底 46

[COLUMN] GS と仏ソデクソ社 合併会社「GSS」の想い

グローブシップ・ソデクソ・コーポレートサービス株式会社 代表取締役・CEO 服部 幸一 48

第3章 未来へつなぐ

寄稿 新たなる挑戦に向けて

お客様の思いはどこにあるのか コミュニケーションから糸口を
代表取締役副社長 伊藤 克己 50

新会社・グローブシップ発足時の思い出とその後の発展
顧問 佐藤 武男 52

座談会 その先を見据えて

大切なのは挑戦し続けること 失敗を恐れず行動できる人に 54

矢口 敏和	代表取締役社長
流 香織	営業企画管理部部長代理
林 貴志	営業五部部長代理
竹花 浩司	総務部部長代理
櫻井 健太郎	FMDX 開発事業部プロジェクト推進課課長
今井 裕月	名古屋支店大名古屋ビルヂング出張所副責任者

第4章 資料編

企業情報 60

会社概要／役員／主要加盟団体／事業登録／主要資格保有者数／
支店／研修所／保養所／グループ・関連会社

現職役員 64

役員在任期間 66

数字で見る事業ハイライト 68

組織図 70

年表（統合前／統合後） 72

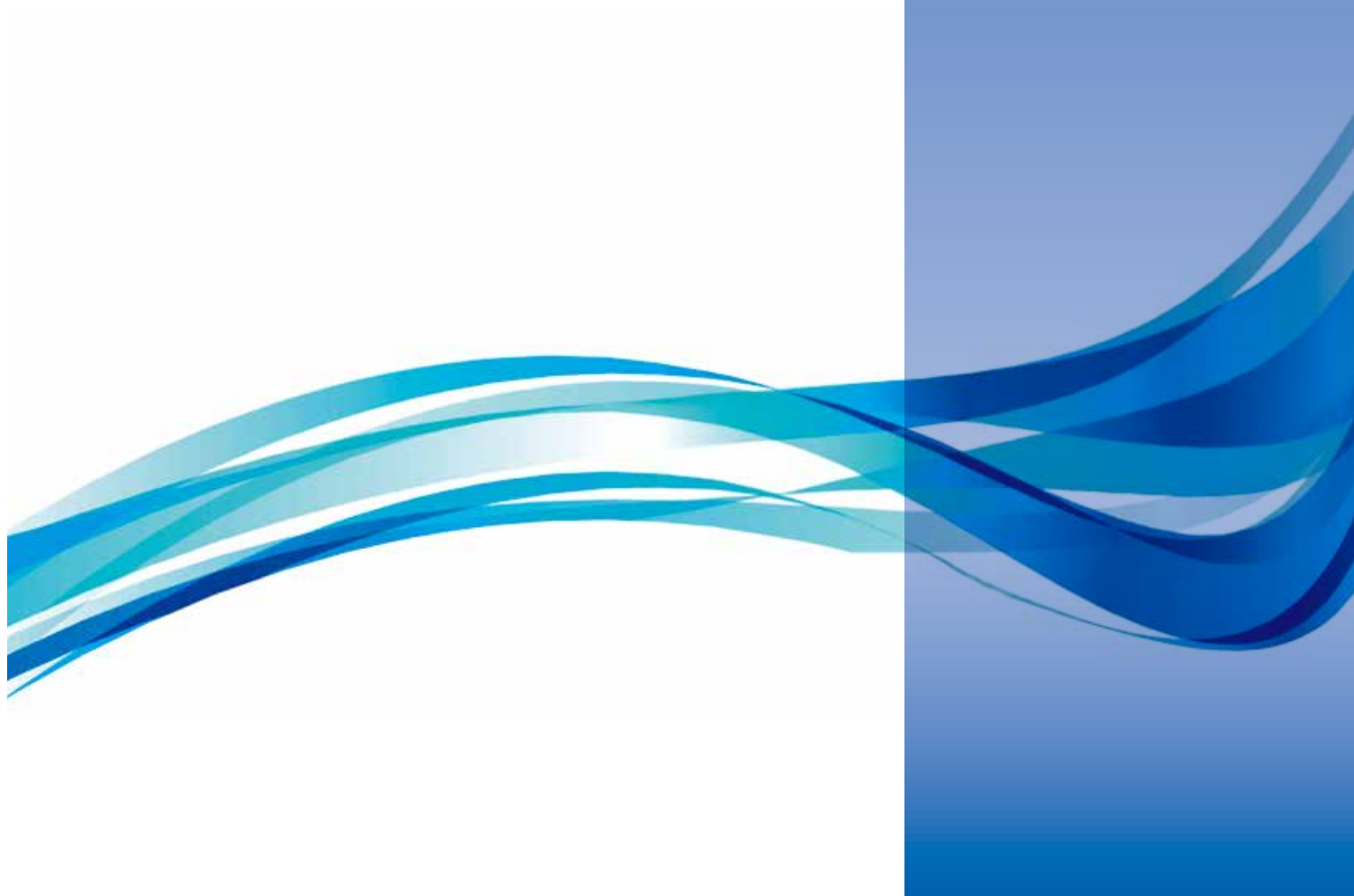
編集後記

グローブシップ 10 周年記念誌発行委員会 事務局長 式場 隆 79

凡例

1. 本誌の記述は、原則として 2024（令和 6）年 12 月までを対象とし、重要事項を一部記載しました。
2. 用字用語は原則として常用漢字、現代仮名遣いを使用しましたが、固有名詞、慣用語、専門用語等は必ずしもこれによりませんでした。
3. 人名は原則として敬称を省略しました。所属肩書・役職名は記載当時のものとしました。
4. 年号は、西暦を基準とし、適宜和暦を併記しました。
5. 法人名、団体名は、当時のものとしました。設立時など正式名称を記述する必要がある場合を除き、原則として初出はフルネームとし、以降は略称を用いた場合もあります。

第1章 統合前のあゆみ



二社による価値創造の軌跡

グローブシップの前身であった、「株式会社ビル代行」と「日本ビルサービス株式会社」。二社はどちらも1950年代をはじめとするビルメンテナンス業界の草創期を築いた独立系企業でした。ここでは設立時に遡り、統合までのあゆみをまとめてご紹介いたします。

1953 〈昭和28年〉

ビル代行の前身、株式会社ビル清掃設立

1955 〈昭和30年〉

東京電力本店ビル受託

1957 〈昭和32年〉

明治生命館（元：アメリカ極東空軍司令部、現：重要文化財）受託

1962 〈昭和37年〉

商号をビル管理代行株式会社に改める

1964 〈昭和39年〉

商号を株式会社ビル代行に改める、社員数2,000名



1967 〈昭和42年〉

原子力関連作業部を設置

1968 〈昭和43年〉

年間作業高10億円

ビルメンテナンス業界の黎明

高度経済成長・ビル建設ラッシュ

1952 〈昭和27年〉

日本ビルサービスの前身、日本不動産管理株式会社発足、アメリカ大使館の総合管理業務を受託

1952



1957 〈昭和32年〉

日本ビルサービス株式会社設立、建物管理面積33万㎡・社員数1,000名

1962 〈昭和37年〉

ダストコントロールシステム導入、建物管理面積70万㎡・社員数2,000名

1977



1970 〈昭和45年〉

窓清掃作業にアメリカ製ウィンドウ・スクイジーを導入

1973 〈昭和48年〉

中小ビル遠隔管理システムB・Sパックを開発

1977 〈昭和52年〉

NBSビル管理センター（広域集中管理システムFABCON）が始動、建物管理面積300万㎡・社員数3,500名

1980 〈昭和 55 年〉

原子力本部を分離し株式会社原子力代行（現：株式会社アトックス）を設立、技術開発部とエム・エンジニアリングが清掃用ロボット VASS を共同開発

1983 〈昭和 58 年〉

資本金を 1 億円に増資

1989 〈平成元年〉

群管理センター BN1 開設



1992 〈平成 4 年〉

リフォームテクノショー 92 に壁面清掃ロボット出展



1994

1994 〈平成 6 年〉

新東京国際空港の管制塔ガラス外壁面清掃に自走清掃ロボット「VASS」を導入

1996 〈平成 8 年〉

本社を中央区新富二丁目に移転、初の自社ビル取得

1998 〈平成 10 年〉

ISO9001 認証取得



設備の高度化・技術開発の推進

1983 〈昭和 58 年〉

清掃ロボット試作第一号機 NBS CR-1 を開発



1983

1987 〈昭和 62 年〉

清掃ロボット実用化実験を実施

業界全体のマイナス成長時代

1990 〈平成 2 年〉

広域集中管理システム FABCON-NET 完成

1992 〈平成 4 年〉

サイバーワークス社（カナダ）と清掃ロボットを共同開発

1997 〈平成 9 年〉

業界で初の ISO14001 認証取得

1999 〈平成 11 年〉

BSCAI（Building Service Contractors Association International）より環境アワード受賞

2001 <平成 13 年>

ISO14001 認証取得、ホームページを開設

2005 <平成 17 年>

日本ビルサービスを完全子会社化



2009

2009 <平成 21 年>

千葉県柏市に柏研修センター（現グローバルシップ研修センター）がオープン

2014



2014 <平成 26 年>

本社を港区芝に移転、ISO/IEC 27001 認証取得



専門性追求と市場規模拡大

2000 <平成 12 年>

情報系社内ネットワーク NBS-LAN スタート

2002 <平成 14 年>

創業 50 周年、ISO9001 認証取得

2005 <平成 17 年>

ビル代行のグループ会社となる

2009



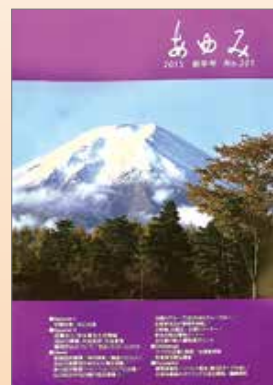
2009 <平成 21 年>

NBS グループビル管理システム（広域集中管理システム）を新たに展開、FM 事業室と環境事業室を開設

2015 年 1 月
両社の社内報最終号
が発行された

写真上：
ビル代行「いずみ」
（新春号／135 号）

写真下：
日本ビルサービス「あゆみ」
（新年号／201 号）



統合に向けた動き（2005～2014年）

新しい時代の企業成長を自分たちの手でつかみとりたい

バブル景気後の1990～2000年は社会経済が低迷しており、ビルメンテナンス業界の地位は今ほど高くありませんでした。ビル代行と日本ビルサービスは長きにわたって培った信頼を礎に、ともに盤石な顧客基盤を築いてきました。生い立ちの似た2つの企業が、新会社を築くまでを振り返ります。

動き出した 統合プロジェクト

当時のビル代行は清掃業務に強みがあり、顧客先は主に生命保険会社や金融機関、電力会社が多く、一方日本ビルサービス（NBS）は設備管理を強みとし、主に総合ディベロッパーやガス会社、金融機関の顧客先が多くありました。2社は、「会社から従業員に無理強いをしない」ことや「営業のゴリ押しはしない」ことなど、互いの企業風土や売上規模も似た存在として認識しあっていました。

2005（平成17）年秋、ビル代行側には取引銀行からNBSにM&Aを行う話が持ち込まれました。この時、既にビル代行の代表取締役社長を務めていた矢口は「大きな縁」を感じて話を進めていく選択をしました。両社の契約は滞りなく進行し、同年12月にはビル代行がNBSの

株式を100%取得して子会社化。同社社長を矢口が兼任し、前社長として30年間務めた浅地正一は顧問となりました。

NBSがビル代行のグループ会社になり、矢口新体制となって数年経った頃、ビル代行グループはさらなる全体の発展を見据え、子会社のNBSとの合併を決意します。単なる合併ではなく当初から2社が一つになって、新会社を作ることをコンセプトにしました。2012（平成24）年11月には新会社設立の3つの基本方針を決定。設立日は2015（平成27）年4月1日と決めました。

準備期間は2年 統合の効果を最大限に発揮

社内に向けた情報公開は、2013（平成25）年1月4日、年頭訓示で行われました。ビル代行人本社大会議室（中央区・新富町ビル）で、同社の課長職以上とNBSの室長職以上が一堂に会し、社長の矢口より新会社設立の意義と目的が伝えられました。

新会社設立の準備期間は2年とされました。これは「統合の効果を最大限に発揮するには、十分な準備作業を通して両社の社員とお客様に統合の意味をご納得いただくことが不可欠」という社長の矢口の考えからでした。実際の作業は両社共同で統合委員会を設置し、委員を選出して行われました。委員会は8部門、テーマ別に検討が進められ、コンサルティング会社（三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社）とも提携しながら、新会社にふさわしい青写真が描かれました。

——新会社設立の基本方針——

- 1 お客様に対して、知恵と創意工夫により、品質やサービスの向上を図り、ベストパートナーとして高く評価される「お客様満足 No.1」の会社を目指す。
- 2 社員の創造性と能力開発を高めるために人材育成や教育に力を入れ、社員の活躍の場を広げ、全員参加の経営意識で夢と希望に溢れた会社を目指し、発展成長する会社にする。
- 3 ビルメンテナンス業務のトップクラスとしてさらなる進化と拡大を図るとともに、新たな事業領域に積極的に取り組み挑戦し、将来のビジネスの柱を育て上げる。



統合キャンペーン用リーフレット

両社の最終年度には、共同で「統合キャンペーン」に取り組みました。お客様には長年のご愛顧への感謝をお伝えするとともに、新会社のご案内を行いました。本キャンペーンでは、新会社に生まれ変わる認識を社員一人ひとりが深め、機運醸成をしていきました。



企業広告で新生グローブシップを告知
(日本経済新聞／2015年4月1日付)

最初に取りかかったのは、会社の存在意義となる企業理念（ミッション）、目的（ビジョン）、価値観（バリュー）の策定です。続いて骨格となる経営戦略、社名変更によるコーポレート・アイデンティティ（CI）の実施、人事制度、予算制度、現場管理制度を作っていました。

人事等各種制度やビジネスプロセス、運営管理等の構築、システムの統合には細心の配慮が必要でした。どちらかのやり方に偏ることなく、「新会社がより良くなるためにはどうあるべきか」という観点から、一本化。機能強化と効率化に向けて両社の拠点、子会社についても統合、再編成をしていきました。

皆が創業メンバーとして一丸となり、より高度な営業やサービスにつながるよう、ベクトルを合わせて準備を進めました。

社名決定までの経緯 熟考を何度も重ねた検討会

新会社の本社オフィスは、芝フロントビル（港区）に決定し、機能を集約させました。準備が着々と進む中、2014年7月には一足早く、ビル代行の本社を新社屋へ移転。新オフィスは、区分所有での購入と賃貸部分を併用し、レイアウトなどはビル代行側で実施しました。

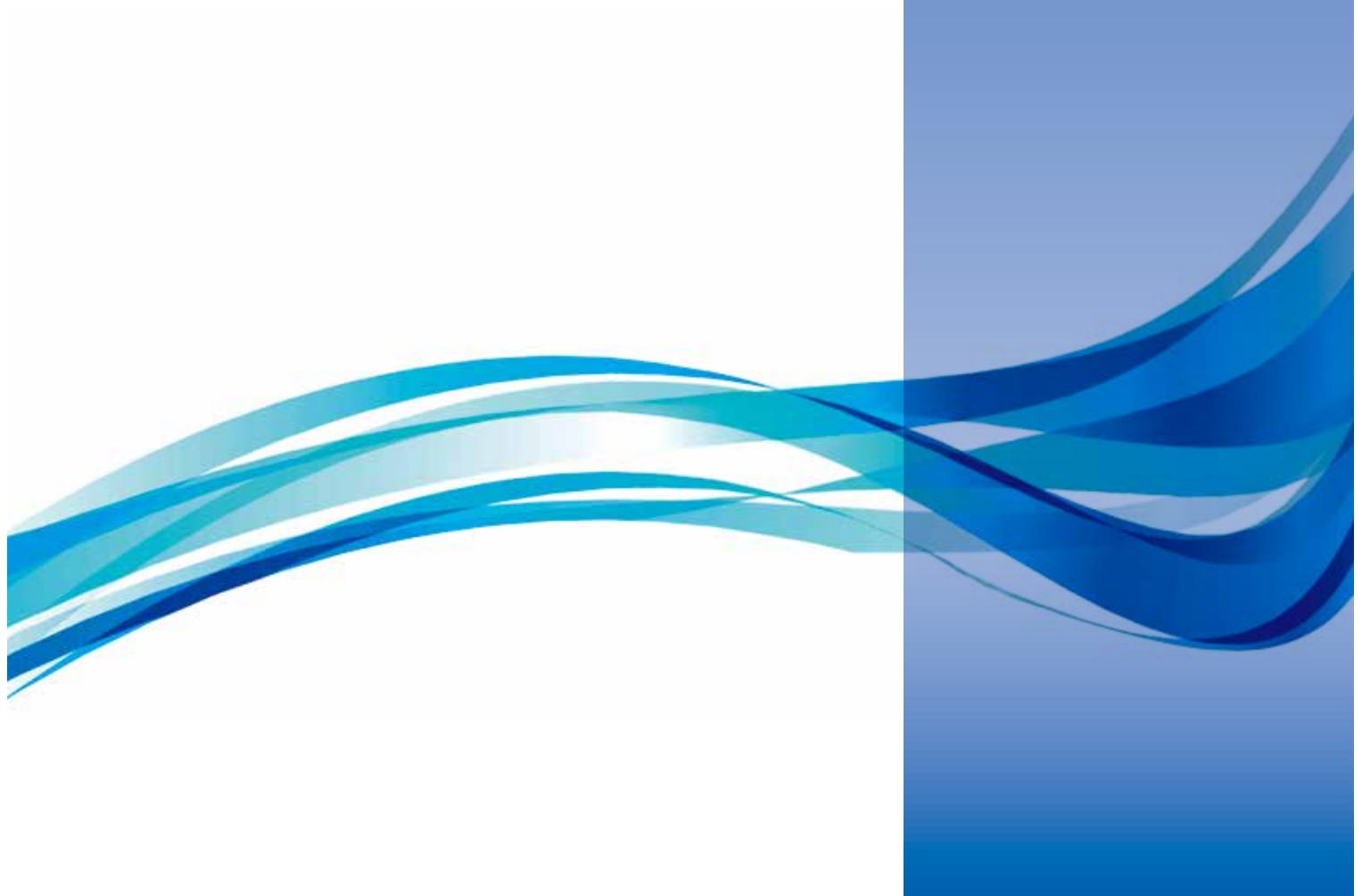
新社名の決定には2013年3月に設立されたCIワークショップが重要な役割を果たしました。メンバーは両社から選出された女性10名と事務局4名で、それぞれの会社の強みや価値観を分析。社員アンケートで収集した新社名1,570案と、社名に求める声の分析により「未来志向、顧客・社会と一緒に、信頼」をキーワードに抽出しました。

6月には策定されたミッション、ビジョン、バリューに基づき社名案が決まりましたが、社長指示により再検討となりました。

7月には、「快適、地球環境、発展、心・やすらぎ」の視点を加え幅広く再検討が進められ、400案を候補として持ち寄りました。ここでは「ビル+α（新しい積極的な意味）」になっているか、地球環境や未来の方向に適っているかが討議されました。さらにキーワードに「積極性、前向き、環境、信頼、快適、未来」を加え、また「将来のビジネスの発展を考慮するもの」とし、続く8月に10案、10月に6案を社長に答申。

ようやく2案にまで絞り込まれ、役員やCIメンバーに意見を求めました。11月、社長とCIメンバーの会議で、社名「グローブシップ」が確認され、同月29日に設立委員会で正式に決定されました。新会社スタートの約4カ月前のことでした。

第2章 グローブシップ 10年のあゆみ



2015

新生グローブシップ 新しい価値を創造
平成 27 年



北陸新幹線開通

4月1日、13日（式典／東京）、5月14日（式典／大阪）

本社

「グローブシップ株式会社」、スタート 第二の創業、新たなブランドと歴史を作る



新会社ロゴデザイン

ビルメンテナンスのパイオニアとして半世紀以上業界をリードしてきた2つの老舗企業、ビル代行と日本ビルサービスが経営統合。社名を「グローブシップ株式会社」とし、新たなスタートを切りました。社名には、「地球環境（グローブ）に優しく、お客様の安全・快適な環境作りを志向（シップ）する会社を目指すとともに、お客様と社員が地球という船（シップ）に乗って共に歩み明るい未来を目指したい」というメッセージが込められました。この統合を記念して、東京と大阪でそれぞれ記念式典が開催されました。



大阪会場には、大阪・名古屋・広島支店のお得意様、協力パートナーの皆様など160名余りの方々にご来賓いただきました（大阪会場／帝国ホテル大阪）



記念式典にはお得意様、協力パートナーの皆様など850名余りの方々にご来賓いただきました（東京会場／日本橋・ロイヤルパークホテル）

主な出来事

北陸新幹線開通。東京～金沢約2時間半に／日本ラグビーW杯3勝歴史的快挙／マイナンバー制度開始／パリ同時多発テロ事件／安全保障関連法成立／TPP交渉大筋合意／COP21パリ協定採択／映画「妖怪ウォッチ」「バケモノの子」ヒット

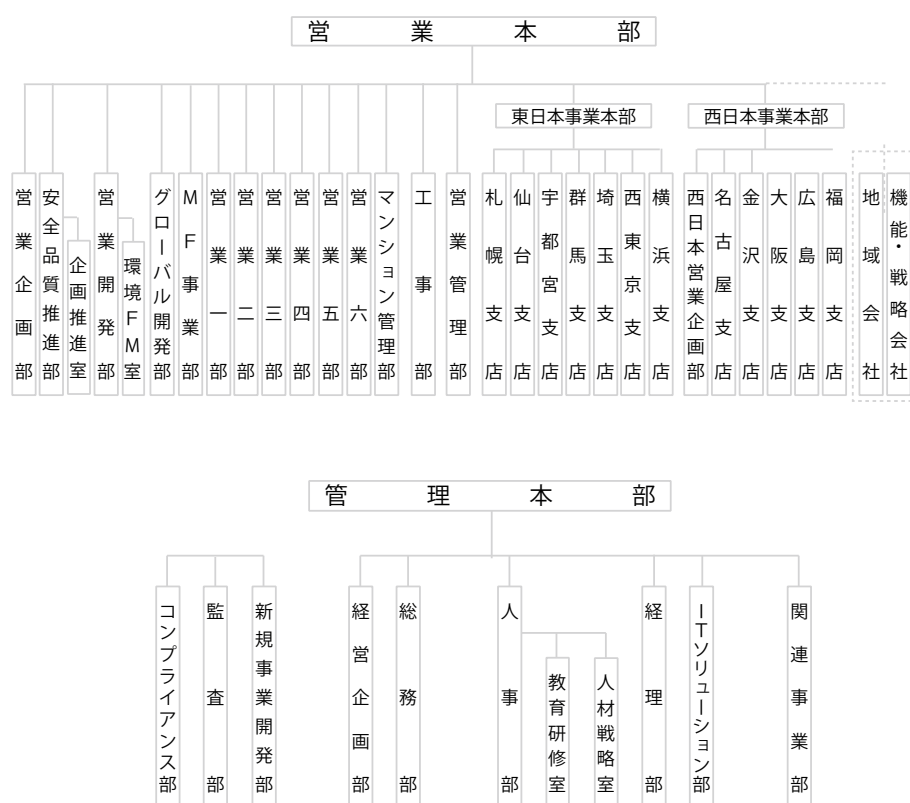
本社組織は「営業」「管理」の2本部制 ニーズの変化に適応し、専門性を強化

組織づくりは「人材づくり」とし、新会社の本社組織は地方強化やグローバル化などに重点を置きました。そこでまず責任、権限の明確化とガバナンスを強化するため、本部は「営業本部」と「管理本部」の2本部制としました。

営業本部は当初、東日本・西日本事業部をはじめ、14部・2室・12支店で構成されました（図参照／2024年現在、16部・4室・9支店）。特に全国ネットワークを活かした地方強化を目指して、支店への権限移譲を進め、機動性を活かした組織体制としました。初年度、営業本部では4つの基本方針が共有されました。①顧客基盤の拡大を図ること、②統合による規模の利益拡大を活かし、採算性の向上を図ること、③安全と品質をグローブシップのブランドに高め、顧客の信頼を獲得していくこと、④子会社を含むグループ力を強化し、収益力の拡大を図ること。さらに基本方針の実現に向けて重点施策が立てられました。

一方、管理本部は、総務部内に広報課を新設して情報の一元化を図るなど、専門性強化に重きを置きました。これに加え独立組織として、コンプライアンス部と監査部を新設しました。

2015年グローブシップ発足時の組織図



COLUMN

一体感醸成のために 「共友会」の 大きな役割

「共友会」は、社員相互の親睦増進を図ることを目的とした福利厚生組織です。この組織では、社員が毎月一定額を積み立て、その同額を会社が補助しています。「共友会」の活動は、社員が自発的に企画して旅行やスポーツ大会を開催しています。活動には社員だけでなく、社長や役員も参加し組織や立場の垣根を越えて全員が直接触れ合う機会を生み出しています。これまで、バス旅行やクルージングをはじめ、ボウリング大会、各種クラブ活動（野球、テニス、ゴルフ、ランニング部等）新年会・忘年会などのイベントを開催しました。それぞれの活動や交流の様子は、定期発行される社内報「らしんばん」で共有されています。



旧ビル代行野球部を継承して新たに立ち上げられた、GLOBESHIP SAILORS'（グローブシップセラーズ）

4月1日

本社

2015 年度合同入社式 グローブシップ第一期生 34 名が入社

グローブシップとアトックスは、新本社ビルで初めて合同入社式を開催しました。第一期生 34 名が新たな仲間となりました。当日は、社長の矢口より辞令交付と訓示があり、新入社員はこの後、約 1 カ月半にわたってマナー研修や合宿研修、パソコン研修などを受講し、各出張所等へ配属されました。

4月1日

本社

新人事制度スタート。新会社として各種規定などを統一しました。また、グローバル開発部、広島支店などを新設しました。

4月27日

全社

お客様のこれまでのご愛顧への感謝と新会社の認知拡大を目的に、1 年をかけて取り組んだ「統合キャンペーン」。4 月 27 日の 2015 年度上期全社会議にて、キャンペーンでの優秀成績を挙げた各部門を表彰しました。



5月1日

グループ会社

日東カストディアル・サービス株式会社を M & A により、100%子会社化

日東カストディアル・サービス株式会社（本社：東京都板橋区／代表取締役社長：小西章夫／設立：1963 年 2 月 28 日、以下日東 CS）を M&A により 100%子会社化。グループのシナジー効果を期待し、連携を強化しました。代表取締役会長に就任した矢口敏和からは日東 CS 社員に対し、雇用と会社の信用を守り、さらに発展させていくことを約束しました。



10月

本社

韓国のビルメン会社からの 視察団を受け入れ

韓国のビルメンテナンス会社、ASTA IBS 社（アスタ アイビーエス／本社ソウル／資本金 1 億円／売上高 70 億円／社員数 2,180 人）の日本視察団（41 名）が本社ビルに来訪。同社の訪問は統合前から継続されていたもので、7 度目となります。統合記念式典の際に制作した映像資料「新たな挑戦の始まり」（韓国語版）や、新会社の概要



（写真は 2018 年の訪問時のもの）

など動画を交えて紹介。また本社ビル施設の紹介などを行いました。
日韓の民間外交の一環として友好関係に寄与しています。

10月20日

本社

「品質向上安全衛生大会」を開催

現場と本社・支店、グループ会社が一体となって**業務品質の向上と安全衛生活動を推進**することを目的に開催した「2015年度グローブシップ品質向上安全衛生大会」。第1回目には、役員をはじめ部長・支店長、グループ会社の代表および各営業部の安全衛生委員など約100名が出席しました。大会では「労働安全衛生標語」の表彰があり、労働災害の傾向や防止策について発表がありました。また2つの現場より「魅せる業務」の取り組み内容が発表されました。さらにセクハラ、パワハラについて動画を交えて注意喚起が行われました。

全社総括安全衛生管理者である副社長石田藤照（故人）からは「品質向上と安全衛生は常に両立させることが重要。ぜひ大会内容を現場に持ち帰り活用してもらいたい」との閉会の辞がありました。



COLUMN

社内報「らしんばん」創刊



（＝羅針）によって方位、特に船や航空機の針路を測る道具」のことで、社内報がグローブシップの進路を測り、正しい進路を指し示すものになるようにとの願いが込められています。

〔写真左が創刊号（2015年6月）、右が最新の第30号（2025年1月）〕

グローブシップでは、企業理念の浸透とコミュニケーションの活性化、情報の共有を目的にグループ社員を対象とした社内報を2015年6月に創刊。年間に3回発行・配布しており、2025年1月までに第30号を制作しました。媒体名「らしんばん」は、社内公募により決定したものです。当時の応募総数は100件を超え、最終選考には「きずな／輝（かがやき）／未来／ふなで（船出）／びるる（ビルル）／オアシス」などが残りました。そして協議の結果、「らしんばん」に決定しました。「らしんばん（＝羅針盤）」は「針



GS ブランドを構築しビジョンの実現を目指す

平成 28 年



米国オバマ大統領、初の広島訪問
(写真提供：広島市広報課)

2月5日

グループ会社

太陽光発電所の運転・保守管理を目的に 合併会社「TAG O&M」を設立

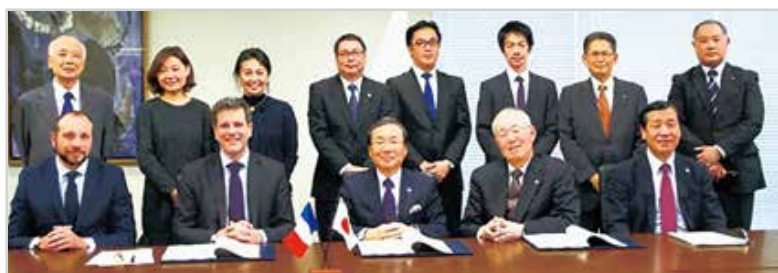
グローブシップをはじめ、アトックス、テックプロジェクトサービス（東洋エンジニアリング株式会社の系列会社）の3社共同出資による「TAG O&M サービス株式会社」が2月に設立されました。同社では、自然エネルギー（太陽光・風力等）の発電所等の運転・保守管理業務を主体としています。新会社の最初の業務には、同年12月完成の57メガワットクラスの太陽光発電所（宮城県大崎市のゴルフ場跡地）のO&M業務が決定しました。

3月1日

本社

仏上場企業ソデクソ社と合併会社を設立 IFM 事業を本格展開

当社はフランスの上場企業ソデクソ社と共に合併会社を設立しました。新会社の名称は「グローブシップ・ソデクソ・コーポレートサービス株式会社（GSS）」です。合併相手であるソデクソ社は従業員数42万人、世界有数のIFM（統合ファシリティマネジメント）サービスを提供する企業で、設立にあたってはグローブシップが51%を出資し子会社化しました。これによって両社のノウハウやネットワークを生かし、主に日本における外資系企業及び日系グローバル企業を対象としてIFM事業の本格展開を開始しました。



4月1日

全社

第1次中期経営計画がスタート (2016年4月1日～2019年3月31日)

グローブシップ設立2期目には、高い成長軌道に乗せ、大きな飛躍



【会社概要】

グローブシップ・ソデクソ・
コーポレートサービス株式会社
(Globeship Sodexo Corporate Services K.K.)
代表取締役・CEO 枝川 裕一郎
(当社常務取締役)
代表取締役 Aurélien Sonet
(ソデクソ・アジア太平洋地区代表)
本社 東京都港区芝 4-11-3
芝フロントビル 7 階
資本金 100 百万円
当社 51 % (51 百万円)・Sodexo
Japan K.K.49% (49 百万円)
従業員数 250 名 (2025 年 2 月末現在)

主な出来事

日銀マイナス金利初導入／熊本地震
M7.3／オバマ米大統領、広島初訪問
／英国民投票でEU 離脱決定／ポケモン
GO／イチロー選手メジャー通算
3,000 本安打／リオ五輪／インスタグ
ラム／神ってる／映画「君の名は。」「シ
ン・ゴジラ」

につなげていくために「第1次中期経営計画」を実施。全社スローガンには①「GSブランドを確立させ、高度なFMサービスを提供する企業になる」②「グループ売上高1,000億円を目指し、社会に貢献する」を掲げました。また、「グループ力を結集して、お客様に総合FMサービスを提供し、信頼されるパートナーとなる」ことをあるべき姿として目指しました。第1次中期経営計画では、5つの基本戦略を軸に6部会を立ち上げ、各部会が実行・指導・フォローに取り組みました。この年の主だった組織改編としては、営業本部内に「営業七部」を新設し、マンション管理部内に「総務課」を新設しました。

4月1日

全社

2016年度合同入社式開催

日東CSを加えた初の3社合同入社式が開催されました。グローブシップ31名、アトックス38名、日東CS9名がそれぞれ入社しました。

5月

全社

女性の活躍を継続支援

2015年8月施行の「女性活躍推進法」を受け、「女性の活躍に関する情報」を公表。現状と課題、さらに行動計画を社内報（第4号／5月発行）で改めて共有しました。

7月1日

グループ会社

日東カストディアル・サービスと日本ホテルサービスが合併

GSグループの事業再編の一環として、日東カストディアル・サービスと日本ホテルサービス（以下、「NHS」）が合併しました。合併では同様の業務を一本化することによって専門性を磨き、増大するホテル客室業務需要への対応強化、整備が打ち出されました。これに伴いNHS側による各契約上の地位、業務、および権利義務の一切については、日東CSが包括継承しました。

10月1日

グループ会社

GSグループとしての連携強化 地域会社4社の社名を変更

GSグループとしての連携強化とグループ力結集のため、地域会社4社の社名を変更しました。

- 千葉グローブシップ株式会社（旧・千葉ビル代行株式会社）
- 茨城グローブシップ株式会社（旧・茨城ビル代行株式会社）
- 山梨グローブシップ株式会社（旧・山梨ビル代行株式会社）
- 石川グローブシップ株式会社（旧・石川ビルサービス株式会社）



COLUMN

大学生対象の 東商の研修会で 矢口社長が開会挨拶

2月3日、東京商工会議所において、東商リレーションプログラムの「第2回事前研修会」が開催されました（主催／東商若者・産業人材育成委員会）。本プログラムは主に大学・専門学校等の学生に対し、会員企業が実施する職場体験・インターンシップ等の機会を提供することで、中小企業の魅力を学生に発信するとともに、学生の職業観の醸成を図るものです。当日は対象となった大学1年次の学生87名をはじめ大学関係者16名の計103名の参加がありました。当社からは、同委員会の共同委員長を務める社長の矢口が開会の挨拶を行いました。

2017

さらなる高みを目指して始動した「GS WAY」
平成 29 年



4 月

全社

行動指針「GS WAY」制定 全社員の意識・行動改革

グローブシップの志、夢、理想、あるべき姿を示した行動指針「グローブシップウェイ（以下、GS WAY）」。「作成に当たっては、第 1 次中期経営計画のブランド戦略部会の下に立ち上げたインナーブランド分科会を中心に、多くの中堅・若手社員が参画して 16 項目にまとめました。さらに一人ひとりが「GS WAY」を通じて、仕事に取り組む姿勢や進め方などの改善を行えるよう、ガイドブック「グローブシップウェイ（GS WAY）～解説・事例集～」を発行し、全社で共有しました。



当事者意識をもって現場で実践できるよう共有された「グローブシップウェイ (GS WAY) ～解説・事例集～」

4 月 1 日

本社

組織変更で、職務分掌を明確化 営業面を集中的に強化

グローブシップ設立 3 期目を迎えた 2017 年度は、**本社営業部の再編により職務分掌を明確化。部門横断的な調整や機能を強化**しました。具体的には、①営業八、九部を新設、② MF 事業部を営業一部に移管、MF 事業室を新設、③西日本営業企画部を本社営業企画部に併合、営業九部は「営業一課、営業二課」の 2 課制に、④営業開発部を 2 課制から 3 課制に、などの変更を実施しました。また、工事部組織も見直され、安全・購買課を「工事企画課」に名称変更。建物診断、修繕計画の策定と提案、新商品、新業務の開発に関する事項を職務として追加しました。

6 月末

全社

社外報「GSway」創刊

ステークホルダーを対象とした当社の社外報は、この年の 6 月末に創刊されました。本誌はブランド戦略の一環として位置づけており、誌名は社内公募により「GSway」に決定しました。お客様には誌面を通じてグローブシップをより身近に感じていただき、アウトソーシングのプロ集団として認知いただけるような誌面づくりを目指しています。

主な出来事

インスタ映え／付度／衆院選自民大勝、民進分裂／森友・加計・日報、政権揺るがす／トランプ米大統領就任 Twitter 政治／国内クラウドファンディング市場急成長／Nintendo Switch／レコ大、乃木坂 46・インフルエンサー／電子タバコ

7月

本社

教育訓練を重点的に強化 柏研修センターを改修

柏研修センター（設立：2009年4月／現在のグローブシップ研修センター）は、電気・空調・給排水をはじめ、施設設備に関する総合的な実務研修施設です。ビル施設管理の専門教育、総合管理責任者育成など幅広い教育を行うほか、実際に使用されている実機を使いながら確かな現場力を養うことができます。7月の改修では**新たな専門訓練**などを追加、**教育訓練の強化と充実**を図りました。

7月24日

本社

第1回お取引先セミナー開催

当社は、「戦略FMパートナーのグローブシップ」を目指し具体的なブランド構築の取り組みを開始しました。その一つが7月24日に開催した「お取引先セミナー」です。セミナーには46社85名の方にご参加いただきました。日本オフィス学会会長で日本ファシリティマネジメント協会理事の松岡利昌様から、最新のFM市場の動きをはじめ、最先端のロボット・AIを活用した施設管理についてお話しいただきました。当社からは、GSSのStrategy & Marketing Director、Mark Peter Hillとブランド委員会委員長・常務の神部達郎が登壇しました。



10月1日

グループ会社

シナジー効果とブランド浸透を目指して グループ2社の社名を変更

グループのシナジー効果とブランドの浸透を図るため、10月1日にグループ2社の社名を変更しました。「グローブシップ総合管理株式会社」は遠隔監視システムを活用したビルの集中管理で施設の安心安全の確保に努めています。また「グローブシップクリーンサービス株式会社」は清掃業務を主とした機能会社で、40年にわたり高い評価をいただいています。両社ともグローブシップブランドとしてお客様のさらなるご満足を目指しています。

●グローブシップ総合管理株式会社（旧・日本ビル総合管理株式会社）

●グローブシップクリーンサービス株式会社（旧・日本ビルクリーニング株式会社）

COLUMN

「戦略FMパートナー」 実現に向けた行動指針 GS WAYの位置づけ

グローブシップでは、会社の基本方針としてミッション（企業理念）、ビジョン（中長期的目標）、バリュー（価値基準）を掲げ新たな価値創造やブランド構築を目指しています。またGS全社員の行動規範として、「お客様に対する姿勢」「社会に対する責任」「職場における心構え」を定めました。2016年度からスタートした第1次中期経営計画では、ブランドイメージを表すキャッチコピー「戦略FMパートナーのグローブシップ」を打ち出しました。これはお客様の大切な経営資源を任される「かけがえのないパートナー」になりたいという強い思いが込められています。この実現に向け、先に定めた行動規範をよりわかりやすく、具体的な仕事の取り組み方や考え方を、行動指針として表したものが16項目で構成された「GS WAY」です。

ミッション
ビジョン
バリュー
スローガン

会社として目指す方向性

▼
【キャッチコピー】
「戦略FMパートナーの
グローブシップ」

行動規範

目指す方向性への到達に向けて、全社員が目指す理想的な行動原則

GS WAY

行動規範を全社員が理解し、
体現できるようになるための
具体的な行動指針

行動規範の
解説書としての位置づけ

就業規則
コンプライアンスマニュアル
営業行動心得
業務基準書など

全社員が順守すべき
社内ルールおよび所属部門や
職種特性等に応じて
徹底されるべき行動基準

2018

第1次中計、最終年度でレベルアップを図る 平成30年



1月22日

全社

外国人技能実習生第1期生 ミャンマーからの8名、入社式を実施



外国人技能実習生第1期生の入社式が本社・役員会議室で1月22日に行われました。社長の矢口よりミャンマーから来日した8名の実習生に向けて「日本での生活と仕事を通じてさまざまなことを学び、何かを自国に持ち帰って欲しい」との祝辞が贈られました。技能実習生たちは日本に対する期待や仕事の抱負をそれぞれ語りました。当社では現場配属の前に、安全品質推進部による研修を2週間かけて柏研修センターで実施しており、実習生たちは清掃業務の従事者研修を受講後、各配属先へと向かいました。

2月28日（第1回）・9月14日（第2回）

全社

「GS WAY コンテスト」開催 行動指針の具現化、現場の取り組みと浸透を評価



第2回「出張所の部（金賞）」は金山総合ビル出張所（名古屋支店）、「部支店の部（金賞）」は大阪支店が受賞しました。

当社グループ全社員が遵守すべき行動指針「GS WAY」。その目的はお客様により高い品質でサービスを提供することにあります。全社レベルでの浸透については、各部署のメンバーで構成された「GS WAY 専門委員会」の主導のもとに推進しています。「GS WAY コンテスト」はこうした取り組みの一環で、現場での優れた事例を表彰するとともに、グループ全体で共有を図るものです。第1回を2月に、第2回を9月に本社大会議室で開催いたしました。

4月1日、11月1日

全社

第1次中期経営計画の最終年度 組織変更でさらに体制を強化

グローブシップ設立4期は、第1次中期経営計画の最終年度。さらなる体制の強化を目指し、組織変更が行われました。主なものとして、①教育研修部の新設、②FM推進部の新設、③人事部ダイバーシティ推進室の新設、④営業企画部新規事業推進課の新設が挙げられます。さらに、11月1日にはFMグローバル事業部と、営業企画部業務人事課が新設されるなど、組織の機能充実が図られました。

主な出来事

東京タワー開業 60 周年／史上初の米朝首脳会談が開催／大坂なおみがテニス全米オープン初優勝／米大リーグ投打二刀流で大谷翔平が新人王に／第100回全国高校野球選手権大会／本庶佑さんノーベル医学・生理学賞を受賞

4月9日

本社

東京商工会議所より 外国人材雇用についてヒアリングを受ける

東京商工会議所、日本商工会議所から7名の方々が外国人の
人材雇用について、ヒアリングと視察のため4月9日に来社さ
れました。当社からは、社長の矢口をはじめ常務の佐藤、人事
部の伊藤部長、辺見室長より「GSの外国人活用について」「外
国人社員の活用状況、技能実習生受け入れの経緯と現状」をテー
マにご説明をいたしました。その後、技能実習生の清掃現場・
東京国際会議場へと移動し、視察いただきました。



10月1日

グループ会社

グローブシップクリーンサービス株式会社と 株式会社ビル代行サービスが合併

当社の100%子会社グローブシップクリーンサービス株式会社と、
株式会社ビル代行サービスが10月1日に合併しました。両社はとも
に清掃業務に特化した機能子会社。合併により、清掃業務を総合的に
受託できるだけでなく、さらに高い専門性の発揮が可能となりました。

〔会社概要〕
グローブシップクリーン
サービス株式会社
年間売上高 約20億円
従業員 約700名
(合併時点)

10月11日

本社

グローバル研修を開催 ダイバーシティの考え方について共有

10月11日、初めての「グローバル研修」を本社で
開催しました。この研修は教育研修部の企画立案によ
るもので、加速するグローバル化についての理解を深
めることを目的として開催されました。具体的には、
外国籍社員のモチベーションアップ、活躍支援と外国
人を部下に持つ日本人社員への心構えなどの講義が行
われました。当日は、外国人社員20名と外国人社員
の在籍部門、出張所の管理・監督者27名、計47名が
参加しました(日東CSからも外国人社員3名が参加)。



11月5日

本社

第2回お取引先セミナー開催

「第2回お取引先セミナー」を11月5日、東海大学校友会館(霞
が関ビル35階)で開催しました。当日は81社151名のお取引先企
業の皆様にご参加いただきました。セミナーの第一部では矢島洋子様
(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社政策研究事業本部執
行役員)のご講演、第二部ではGSSのCOO河野圭太、FM推進部部
長佐藤幸夫が講演、その後懇親会を行いました。



IFMについて講演するGSSの
COO 河野圭太

第2次中計、革新的な発想を持って挑戦

平成31年 / 令和元年



2月19日

本社

「営業型作り研修」の成果共有 営業プロセスの標準化を生み出す



「属人的な営業からの脱却」と「GS 流営業スタイルの確立」を目指して、2018年度からスタートした「営業型作り研修」。1期生は営業本部、首都圏の支店、出張所責任者から30名を選抜、ソフトブレイン・サービス株式会社に講師を依頼し、5月から10カ月をかけ「GS 営業マニュアル」の原型を作成しました。そして2月19日には成果発表会が開催されました。GS 営業マニュアルの作成には、当社の行動基準を落とし込んだ営業活動方式（GS セールスシステム）を構築し、営業プロセスを標準化しています。本研修は、実際の営業活動に沿ったマニュアル改訂と現場での実践、浸透を目的に次年度まで継続されました。

4月1日

全社

第2次中期経営計画がスタート (2019年4月1日～2022年3月31日)



グローブシップ設立5期は、第2次中期経営計画の初年度に当たりました。スローガンには、①社員が生き生きと働ける職場を実践する ②「戦略FMパートナーのグローブシップ」を実現するの2点を打ち出し、全社で共有しました。

中計で最優先に取り組む項目として、①働きがいのある会社づくり ②収益確保と向上 ③現場力強化とサービス向上 ④ブランド力の発揮 ⑤テクノロジー活用 ⑥シナジー効果の発揮、を6本柱とし、この実現に向けた6部会を部門横断的に立ち上げました。

とりわけ、現場における人手不足が深刻さを増したため、体制の立て直しに取り組み、人材定着や退職防止、社員のモチベーション向上に重点を置きました。この一環として、まず4月に実施したのが、非管理職の処遇改善です。このため全社を挙げて、お客様に料金や仕様の見直しをお願いしてきた経緯があります。価格根拠の説明にとどまらず、お客様との良好な関係性や現場担当者による誠心誠意のご提案が結果的に多くの皆様にご理解をいただきました。処遇改善の実現はこのご協力の賜物です。しかしながら人手不足の課題は根が深く、引き続き現場での欠員補充や、人材定着の必要性を認識した年でもありました。

主な出来事

新元号「令和」／ラグビーワールドカップ日本大会／消費税10％／企業のSDGs取り組み急増／香港大規模デモ／ノーベル化学賞吉野彰氏／老後2000万円問題／タピオカドリンク／サブスクリプション／プログラミング教育／こども六法

4月1日

全社

- 営業企画部営業推進室を廃止。同室の機能は同部営業企画課、安全品質推進部及びFM グローバル事業部へ移管
- 営業企画部業務人事課を格上げ、「業務人事室」に
- 安全品質推進部企画推進室を、「企画推進課」に

6月3日

全社

「第3回GS WAY コンテスト」開催。対象となる247出張所から部門推薦及び自薦で18出張所を選出。さらにGSWAY 専門委員がヒアリングに赴いた中で、7出張所がGS WAYの取り組み内容の発表を行いました。

11月12日

営業本部

AI 清掃ロボット Whiz を使った 新清掃サービスパッケージを展開

当社はソフトバンクロボティクス株式会社と協力し、同社が提供するAI 清掃ロボット「Whiz」を使った、新しい清掃サービスパッケージを展開しました。「Whiz」には、人手不足や清掃員の高齢化、清掃品質の維持など課題解決のアプローチとして、大きな期待が寄せられています。当社では、契約期間と契約解除料をなくすことにより、導入判断が容易で負担を軽減できるパッケージを開発、一部の施設で試験的に同パッケージの提供を開始しました。



清掃ロボットに走行ルートや作業内容を教えこむ、ティーチング作業

11月27日

全社

第3回お取引先セミナー開催

11月27日、103社210名のお取引先企業の皆様をお招きし、「第3回お取引先セミナー」を東京商工会議所グランドホール（現・渋沢ホール）で開催しました。講師には、一般財団法人都市防災研究所の守 茂昭理事、上席研究員を迎え、「エリア全体で災害に備え、街の機能継続を図る取り組み」についてお話いただきました。

11月

本社

ミャンマー現地法人設立 政情不安により約1年で撤退

国内ディベロッパーのお客様が建物施設を海外展開される際、施設の管理事業を提供するため、当社では、東南アジア市場での足場を固める第一歩として、11月にヤンゴン市に現地法人（出資金9百万円）を立ち上げました。当時のミャンマーは2016年の民主化以降、日系企業が増加し400社近く進出していました。しかし後に、政情が不安定な状態に陥ったため、ミャンマーでの事業は約1年で撤退となりました。

2020

社員の活性化を企業成長の源と再認識
令和 2 年



新型コロナ猛威、緊急事態宣言発令

1月7日

本社

第3期外国人技能実習生入社式（ミャンマー 14 名）

3月～

全社

新型コロナウイルスの感染対策

新型コロナウイルスの感染対策には3月から取り組みました。4月7日には緊急事態宣言が発令され、さらに感染予防対策を強化。5月には本社の在宅勤務比率が約6割に。ほかにも時差出勤対応、通信ネットワーク整備、テレワーク指針策定、ノート PC500 台の配布などを進めました。ところが清掃業務は、エッセンシャルワーカーとして現場出勤が必須であり、在宅勤務ができません。そうした出張所の社員に対しては慰労金を支給。コロナ禍でも社員の雇用を守りました。

4月～

全社

人手不足の対応と、働きがいのある職場づくりを目指す

グローブシップ設立6期目がスタートした2020年は、多くの企業が最優先課題にコロナウイルス対策を挙げました。社会環境や個人の行動が大きく変わる中、当社では「人手不足の対応と、働きがいのある職場づくり」に重きを置き、人材の定着化と退職防止の施策を推し進めました。特に、多様な人材を束ねる所長のリーダーシップ、マネジメント力の向上について重要視し、教育研修制度の強化（マネジメント、専門スキル、通信教育、現場責任者研修）に取り組みしました。

7月14日

本社

管理職を対象とした「マインドセット研修」

本社管理職21名を対象にした第1回「マインドセット研修」が7月14日に開催されました。この研修はコーチング研修の専門家を講師に招き、参加者が自分の人生における会社の位置づけを再考し、行動を見直すことを目的としています。初回は自身の人生経験を振り返り、行動や判断の指針を考察しました。研修は全4回行われ、参加者の意識改革につなげました。

主な出来事

新型コロナ猛威、緊急事態宣言／東京五輪延期／第99代首相菅義偉／香港統制強める中国／劇場版「鬼滅の刃」無限列車編／映画「パラサイト半地下の家族」／今年の漢字「密」／TVドラマ半沢直樹／3密／ソーシャルディスタンス

10 月

全社

GS 標準オペレーション (GSOP) スタート

「GS 標準オペレーション (GSOP)」を 10 月から全社に展開しました。各出張所では、GSOP オペレーターと呼ばれるリーダー役の主導により、「朝・夕礼、指差し確認、職場内ミーティング」を実施するほか、職場内コミュニケーションの促進や情報共有を徹底し、**業務品質の標準化**に努めています。GSOP には、現場力の強化と同時に、次世代の出張所長候補となる GSOP オペレーターの現場責任者としての資質を育成する目的もあります。今後も全国レベルでの浸透を図ってまいります。

10 月 25 日

本社

首都直下型地震を想定した BCP 訓練を実施

10 月 25 日、本社、指定の出張所・支店を対象にした BCP 訓練をオンラインで開催、約 200 名が参加しました。訓練は在宅時に首都圏直下型の地震に被災したという想定で行われました。徒歩訓練者は交通機関を使わずに、各勤務先（出張所）に向かいました。当社では各人が出張所責任者に到着を報告し、取りまとめを営業担当者へ。さらに部門長が「被災状況報告書」の形で緊急対策本部（本社設置）へ報告しました。当日はこの一連の流れをリモート実演しましたが、訓練を通じてあらためて気づくことも多く、有意義なものとなりました。

COLUMN

安心・安全を最優先に

当社では、2 社の統合前より 70 年以上にわたりお客様の施設管理を担ってきました。大切な資産をお預かりするには、何よりもお客様の安心と安全を最優先に考え、全社を挙げてサービス品質の向上に努めています。法令改正には迅速に対応し、社内でのリスクアセスメントや情報共有はもちろん、**品質向上委員会**や**危機管理委員会**を設置して常に安全基準の見直しを実施しています。万が一、労働災害発生時には原因分析と、再発防止策を策定し情報共有を徹底。「**労災速報**」での社内報告や月次の「**業務品質ニュース**」で社員への周知を図る体制を整えています。



11 月 5 日

本社

矢口社長が学生向けに講演

亜細亜大学（武蔵野市）の経営学部による「トップマネジメント特別講義」に社長の矢口が登壇。同学部 3 年生約 400 名に向けて「快適環境創造のリーディングカンパニーを目指して」というテーマで講義をしました。コロナ禍のためオンラインでの開催となりましたが、大勢の学生が熱心に授業に臨みました。



亜細亜大学「トップマネジメント特別講義」

11 月 16 ～ 30 日

全社

第 4 回 お取引先セミナーを WEB セミナー形式で開催。テーマは「新型コロナウイルス感染症、職場における感染症対策」。講師は、内田賢様（明治安田生命健診センター所長）。

2021

アフターコロナを展望 攻めの経営に転じる 令和3年



東京五輪・パラ、1年延期で開催

3月26日、12月23日

支店

横浜支店が横浜市より認証を受ける

横浜支店が、横浜市から「横浜健康経営認証」を3月26日に受けました。これは従業員などの健康づくりを、経営的な視点から戦略的に実践する「健康経営」の取り組みを評価されたものです。また12月23日には、SDGs未来都市の推進に貢献し、SDGs達成に向けた取り組みを積極的に進めていることも認められ、同市より「Y-SDGs認証」を受けました。

4月1日

全社

営業部門の再編成、組織改編で攻めの営業へ

グローブシップ設立7期目に入り、営業部門を大幅に再編しました。主な内容は、①営業部門を九部門から七部門とし、各部3課制に ②営業二部（旧営業九部）に千葉海浜事業部を設置、③営業企画部新規事業開発課を廃止 ④安全品質推進部の総合受付業務をFMグローバル事業部に移管 ⑤安全品質推進部の研修機能を教育研修部に移管。さらに設備教育課、清掃教育課を新設し、現行の教育研修課と合わせ3課体制にする、などが挙げられます。各部門の役割を見直して組織を集約することで、お客様との関係強化と業務運営の効率化を目指しました。

5月6日

グループ会社

GSグループ4社が本社ビル3階に移転しました。移転したのは、①グローブシップ総合管理株式会社 ②グローブシップクリーンサービス株式会社 ③グローブシップ警備株式会社 ④ディー・エイチ・シー・サービス株式会社の4社。

9月

全社

ペーパーレス化と社内DX推進を加速させる

前年から進めていた、ワークスタイルについての社内DX推進を加速させました。まず先行して9月から導入したのが、電子契約システムのクラウドサインです。契約手続きの迅速化、印紙税の削減や捺印の手間削減を可能にし、契約締結から管理までクラウド上で完結できるようになりました。さらに10月からは給与明細、稟議書、経費



主な出来事

東京2020五輪開催／第100代首相岸田文雄／リアルニ刀流／MLB大谷翔平MVP／バイデン米大統領就任／新型コロナウイルス世界で死者500万人超／藤井聡太棋士最年少4冠／映画「シン・エヴァンゲリオン劇場版」／TikTok売れ／昭和、平成レトロブーム

精算処理などを次々と電子化。本社・支店の事務効率化と生産性向上の側面から、ペーパーレス化が一気に進みました。

9月

全社

働き方改革、本格的にスタートさせる

第2次中期経営計画のスローガン「社員が生き生きと働ける職場の実現」を目指して、働き方改革が本格的にスタートしました。この改革は「働き方改革分科会」が主導して、アフターコロナを見据えた基本方針「創造性の発揮と生産性の向上ができる職場」「ワクワクする職場」を打ち出しました。9月には、本社5～7階の職場環境を新レイアウトに改装し、フリーアドレス制を導入しました。ワークスタイル改革の一環として最適な場所で働くABW（activity based working）の考えかたを取り入れたのもこの年からでした。



10月19日～

本社

現場力包括強化分科会の現場モチベーションチームによる施策で、「社長・役員とのランチミーティング」が実施されました。このランチミーティングは全11回開催され、全国100出張所の所長とGSOPオペレーターが参加しました。

11月1～30日

全社

第5回お取引先セミナーをWEBセミナー形式で開催。テーマは、「働き方改革とニューオフィス」。講師は山下正太郎様（コクヨ株式会社ワークスタイル研究所、WORKSIGHT編集長）。

12月

本社

議論を重ねて 生み出した 「GS VISION 2030」

当社では12月、第3次中期経営計画の骨子検討と並行して、未来志向の議論が役員会で実施されました。その中で2030年にグローブシップのあるべき姿を「GS VISION 2030」として策定。最終的には「FM業界のゲームチェンジャーになろう」「オンリーワン企業をめざそう」という思いが全役員の合意のもと集約されました。

COLUMN

「ロボット+人」の協業を追求 自社開発を経てFMDXへ

人手不足の深刻化を背景に、清掃現場におけるロボット技術導入が将来的に一般化することを想定し、当社では経年課題と認識しています。第1次中計では技術ノウハウ部会が主導し、既存の小型清掃用ロボットを大規模現場に導入する実証実験を行いました。



続く第2次中計では、同部会と千葉工業大学による「階段清掃ロボット」の共同研究を実施。短期間で一定の進展を上げました。同じ時期、ロボットFM開発部が主体となり、ソフトバンクロボティクス社の清掃ロボット「Whizシリーズ」を組み入れた、清掃パッケージを展開。新型コロナウイルスの感染拡大をきっかけとした衛生面でのニーズの高まりを追い風に、2023年末までに全国で281台のWhizシリーズが導入されました。

2022年からは除菌作業に加え警備、巡回の機能を併せ持ったヒューマノイドロボット「警備ロボット アイオロス」を採用。

第3次中計で未来志向の部門として立ち上げられたFMDX開発事業部が主導する形で、より多くの現場でロボット・DXの導入を推進しています。

続く第2次中計では、同部会と千葉工業大学による「階段清掃ロボット」の共同研究を実施。短期間で一定の進展を上げました。同じ時期、ロボットFM開発部が主体となり、ソフトバンクロボティクス社の清掃ロボット「Whizシリーズ」を組み入れた、清掃パッケージを展開。新型コロナウイルスの感染拡大をきっかけとした衛生面でのニーズの高まりを追い風に、2023年末までに全国で281台のWhizシリーズが導入されました。



©ソフトバンクロボティクス

2022

イノベーティブな攻めの経営で未来を拓く
令和 4 年



スカイツリー開業 10 周年

2 月

本社

管理者層のマインドを醸成 「GS マネジメントスクール」



お客様に対して、高度なサービスや提案を続けていくためには人材の確保と育成が不可欠です。第 2 次中計では一人ひとりの成長とそれぞれの持ち場で役割が発揮できるよう、**教育制度を抜本的に見直しました**。中でも現場の士気の醸成に欠かせない管理者層に注目し、新たな教育研修制度「GS マネジメントスクール」を順次開始。2 月から各出張所の所長および副所長など約 150 名を対象とした計 30 時間（各 5 時間／全 6 回）の研修が実施されました。「GS マネジメントスクール」は階層別に研修「レベル 1 ～ 5」まであり、初任管理者から経営幹部に至るマネージャー全体の教育の体系化を目指しました。



源泉掛け流しの温泉施設が人気だった伊東寮

3 月

GS グループ

統合前のビル代行の頃から保養所として利用継続してきた「伊東寮」（静岡県伊東市）が老朽化により休館しました。



3 月 23 日、7 月 27 日

本社

AI 搭載ロボットで業界の課題解決を 丸文株式会社とセールスパートナー契約締結

3 月 23 日にはエレクトロニクス商社の丸文株式会社と、「警備ロボット アイオロス」に関する契約を締結し、本社ビルに先行導入しました。同機種はエレベーターの乗降が可能な AI 搭載ロボットで、当初は介護支援ロボットとして展開されており、オフィスビルへの導入は初の試みでした。当社では同機種がビルメンテナンス業界の課題である労働力不足の解消や生産性向上につながると見通して検証を実施。除菌作業や夜間巡視作業など、設備管理や清掃、警備の現場での展開を確信しました。そこであらためて丸文社と国内市場のセールスパートナー契約を 7 月 27 日に締結しました。これにより、**日本各地にサポート体制を有する同社とともに販売ネットワークの構築が可能となり**、当社がもつビルメンテナンスの知見と AI 先端技術を用いた新たなファシリティサービスの提案が可能になりました。

主な出来事

安倍首相銃撃死亡／スカイツリー開業 10 周年／露、ウクライナ侵攻／英エリザベス女王死去／政界揺るがす旧統一教会との関係／円安・資源高で相次ぐ値上／習近平政権 3 期目に／映画「トップガンマヴェリック」／村上様

4月

全社

「GS VISION 2030」さらなる革新と挑戦

第3次中期経営計画（2022年4月1日～2025年3月31日）

グローブシップは設立8期目を迎えました。当社では経営環境を踏まえ2030年を着地点に新たに目指す姿として「GS VISION 2030」を策定しました。新ビジョンは、当社の価値基準「革新」「挑戦」を現在の姿勢に捉え直したものです。その実現に向けて4月から「第3次中期経営計画」をスタートし3本柱を掲げました。一つ目の「成長戦略」ではビジネスモデルの革新と新領域への挑戦によって成長ステージへつなげます。次に「基盤戦略」では会社の仕組みを改善し、現場と経営基盤の強化により社員の幸せを実現します。さらに「サステナビリティ戦略」では、SDGsと脱炭素の持続的な実践により社会の発展に貢献します。

【組織変更】8期目には3つの大きな組織変更を行いました。まず企画機能の拡充と業務の効率化を目的に営業企画部と営業管理部を統合し、「営業企画管理部」を設置しました。同部は営業企画課、営業事務課、購買管理課の3課体制としました。次に、営業部門のFM及びDXの専門部署としてロボットFM開発部とFMグローバル事業部を統合し、「FMDX開発事業部」を設置しました。同部はFM課、プロジェクト推進課、グローバル事業課の3課体制とし、お客様への新たな手法の提案と、他社との優位性を発揮できる体制づくりをしました。さらに、新規市場の発掘のため、西日本事業部に「西日本営業開発部」を新設しました。これにより東西エリアのPPP（Public Private Partnership）事業の強化を目的としています。これに伴い、大阪支店の営業開発課は廃止されました。

GS VISION 2030

FM業界のゲームチェンジャー

オンリーワン企業

2030年まで8年間をかけて目指すグローブシップのありたい姿。人手不足やDX等の環境変化とビルメン業務の変化を展望し策定。



6月17日、11月

本社

6月17日、第4期外国人技能実習生（ミャンマー17名）入社式を実施。11月には、2018年に入社した第1期生8名のうち、7名が在留資格を「特定技能」に移行しました。



第4期外国人技能実習生入社式

10月

本社

当社では女性社員の積極的な採用、管理職登用の増加などを行い**女性の活躍とダイバーシティを推進**しています。女性管理職比率は、4.4%（全管理職383名うち、女性17名／2024年3月31日現在）ですが、2026年には5%とする目標数値を掲げました。この達成に向けて、2021年実施された実情分析をもとにコース等級の見直しや、研修対象者の絞り込みなどを10月から検討しました。



ダイバーシティ推進室とのランチミーティング

11月1～30日

全社

第6回お取引先セミナーをWEBセミナー形式で開催しました。テーマは、「人間中心DXの考え方とDX推進のポイントについて」。講師は、河合一憲様（三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社デジタルトランスフォーメーション推進部長・プリンシパル）。

2023

FMDX の推進と人財の進化で飛躍を図る
令和 5 年



2月5日

グループ会社

2月5日、石川グローブシップ株式会社が50周年を迎えました。

2月24日

本社

2月24日、会社を代表して社長の矢口が東京商工会議所議員総会にて「永年在職議員表彰」の栄誉を受けました。これは15年にわたり常議員、教育育成委員長など要職を歴任し、同所の発展と国内経済の振興に寄与した功により授与されたものです。

4月

全社

処遇改善に着手 FMDX 推進と人財の進化でさらなる成長を

グローブシップ設立9年目には、給与のベースアップに着手し、定期昇給分を含め平均3%弱の引き上げなどを実施しました。他にも各種手当の見直しを進めるなど、**処遇改善**を行いました。また第3次中計の成長戦略に基づき **FMDX の推進**を加速させました。当社では今後も他社とのアライアンスによる高付加価値サービスの共同開発を積極的に進めていく方針です。さらに基盤戦略に基づいた人事制度の改革にも着手。人財の確保のために専門的な技術力や知識を有する外国籍人材を対象とした「**高度人材制度**」の導入を始めました。



5月8日

全社

相互親睦を図る、第1回GSOB会開催

グローブシップOBの相互親睦を図ることを目的とした「グローブシップOB会」を4月に発足させました。正社員で定年年齢に達した人であれば、希望者全員が入会できます。活動内容は、年1回の総会や懇親会を予定しています。5月8日には社長の矢口、相談役の鈴木及び役員参加のもと、第1回GSOB総会及び懇親会を開催し、旧交を深め合いました（2024年末現在の会員は32名）。

5月

全社

他社との連携で エネルギーマネジメントを推進

2023年度からはSDGsの脱炭素や省エネの一環として、大手建設会社

主な出来事

WBC 14年ぶり優勝／イスラエル、ガザ侵攻／コロナ緊急事態WHOが解除／藤井聡太棋士史上初八冠／阪神38年ぶり日本一／ジャニーズ性加害問題／ChatGPT／「アイドル」YOASOBI／映画「君たちはどう生きるか」／今年の漢字「税」

と提携し、エネルギーマネジメントを推進しました。主業務となるのはビル・工場の設計施工、O&M（オペレーション＆マネジメント）業務です。対象とする施設・設備には、ZEB（ゼロ・エネルギー・ビル）をはじめ、スマートシティや、CEMS（※）基準の高度エネルギー設備の管理が含まれます。なお業務を専門的に取り扱う部署として営業本部に「グリーン・エンジニアリング事業室」を新設しました。今後も業務を通じてSDGsに取り組み、存在意義のある会社を目指していきます。

※ Community Energy Management System 地域やコミュニティのエネルギーを管理するシステム

6月9日

全社



サプライチェーンや事業者の皆様との連携により、さらなる共存共栄を目指していくことを目的とした「パートナーシップ構築宣言」(※)に賛同し、5月25日に公表。今後もサプライチェーン全体として、法令遵守、コンプライアンスの徹底、人権尊重に努めます。

※経団連会長、日商会頭、連合会長及び関係大臣をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設。サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを企業の代表者が宣言するもの。

7月2日、12日

グループ会社

7月2日には山梨グローブシップ株式会社が、続く7月12日にはグローブシップ総合管理株式会社がともに創立50周年を迎えました。

8月28日

本社

日々の業績を集約した上での確に把握して次の活動に生かすため、生産性のある見える化を目的とした**新販売管理システム**の使用が8月28日よりスタート。このシステムの刷新は、第3次中計の中核開発として進められてきたもので、開発には約1年を要しました。運用を通じて活動成果の評価が量的、質的に可能となり、経営管理の高度化につながっているかを検証していきます。また他システムとの連携も含めて、活用の度合いもあわせて継続的に検証していくこととなりました。



主要プロジェクトメンバー

10月2日

本社

グローブシップの前身ビル代行が 創立70周年を迎える（創業1953年）

11月20日

本社

第7回お取引先セミナー、4年ぶりの対面開催

「お取引先セミナー」が、4年ぶりに対面で開催されました。7回目となる開催テーマは、「SDGsの取り組みと経営活用」。2030年までに達成すべき目標として国連総会で採択されたSDGsについて、第一部は三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社コンサルティング事業本部サステナビリティ戦略部マネージャーの深山裕一郎様を招聘して企業におけるSDGsの進め方とポイントを講演いただき、第二部では当社の取り組みについてお話しいたしました。会場の大手町サンケイプラザには約180名のお客様にご参加いただき、講演後の懇親会ではお客様との交流を深めることができました。



2024

協業を加速、ビジネスモデルの省人化を徹底 令和 6 年



2024 年 1 月、清掃受託 43 施設で「清掃サービスエコマーク」認定を取得（認定番号：22510004）



エコチューニング事業者認定マーク

1 月、3 月 1 日

全社

脱酸素社会の実現に向けて邁進 サステナビリティ戦略としての SDGs

当社では業務を通じ、環境負荷低減に注力しています。清掃業務分野では、公益財団法人日本環境協会が認定する「エコマーク（清掃サービスエコマーク）」の取得を積極的に進めており、1 月現在全国 43 の施設で認定を受けました。エコマークは製品・サービスのライフサイクル全体を通して、環境への配慮が客観的に認められた商品に付けられる環境ラベルです。「清掃サービスエコマーク」は、清掃事業者の取り組みを対象として建築物所有者等に環境配慮型の清掃業務が選択されることを目指して策定されたものです。

また 3 月 1 日、「エコチューニング事業者」として公益財団法人全国ビルメンテナンス協会より認定を受けました。これはエコチューニングの実施能力（技術力・提案力）に加え、経営状況・法令順守体制、エコチューニング技術管理者の選任状況等、第三者から客観的な評価が得られたことによるものです。これらの認定を受けたことで、業務品質や信頼性をお客様にご理解いただきやすい形となり、ご提案につなげることができます。当社は今後もお客様の SDGs への取り組みを全力でサポートする方針です。

2 月 22 日

全社

第 5 期外国人技能実習生、入社式を実施（ミャンマー 26 名）

4 月 1 日

全社

組織変更により 3 支店を統合。提案企画課の新設も

グローブシップ設立 10 期、第 3 次中計の最終年度は、4 月 1 日付で組織変更を行いました。まず北関東における営業体制の強化を目的に宇都宮、群馬、埼玉の 3 支店を統合し、北関東支店として新たな一歩を踏み出しました。これまで支店ごとに対象とした 3 商圏から、北関東エリア一帯を大商圏として柔軟に捉えた管理体制を再構築します。これに伴い同支店内には宇都宮営業所、群馬営業所、埼玉営業所を新設し、戦略的に活用するとともに総務・庶務業務の効率化を実現します。次に、営業開発部には提案企画課を新設しました。営業開発部では、地方案件、建物用途の多様化による新規案件が増加傾向であることから、これに

主な出来事

石川・能登で震度 7、津波被害／新紙幣発行 20 年ぶり／第 102・103 代首相石破茂／名目 GDP 世界 4 位転落／大谷翔平選手 50-50／新 NISA／今年の漢字「金」／ドラマ・不適切にもほどがある！／日経平均 3 万 8,915 円で史上最高値更新

迅速かつ機動的に対応することを目的としたものです。同課新設により FMDX・IFM 案件や高度エネルギー管理案件ならびに関連会社を営業支援する際の機能拡充等を実現していきます。

7月10日

本社

多年にわたり不動産事業の振興に尽力し、公共福祉の増進に多大な貢献をしたとして、社長の矢口が7月10日、「令和6年建設事業関係功労者等国土交通大臣表彰」を受けました。



7月23日

全社

「目覚めよ JAPAN」特別セミナーに登壇 人手不足解消の鍵は企業、経営者の自己変革

読売新聞創刊150周年プロジェクト「目覚めよ JAPAN」の特別セミナーが、読売新聞本社で開催されました。「従業員の資産形成と向き合う」をテーマに、将来のお金の不安を取り除き、安心して働ける職場づくりなどについて経営者たちが意見を交わしました。当社からは、社長の矢口が日本商工会議所多様な人材活躍専門委員長として登壇。転職サイト大手ビズリーチの社長酒井哲也様と、長引く人手不足の解消に向けた柔軟な採用や、人材確保策、従業員から求められる企業像について対談しました。

9月2日

グループ会社

茨城グローブシップ株式会社が設立50周年を迎えました。

10月25日、26日

GSグループ

ビジョンの実現に向け 役員研修で意識を新たに

GSグループの役員を対象とした研修が修善寺にて開催され、65名が参加しました。2日にわたる研修では、「GS VISION 2030」実現に向けた中長期での事業の捉え方や課題を共有するなか、今役員に求められる役割を再認識しました。

11月21日

全社

第8回お取引先セミナーを開催。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の古屋星斗様に人手不足がもたらす「令和の転換点」についてお話いただきました。

COLUMN

伝えたい、業界の現状と未来 「お取引先セミナー」に込める思い

未来志向の取り組みや事業に込める思い、FM業界の現状について理解を深めていただきたいという思いから始めた「お取引先セミナー」。会社設立3期目の2017年の第1回以来、8回開催しました（うち、第4～6回はWebセミナー）。

社会情勢や業界のニーズから毎年異なるテーマに応じて専門家を招聘し、最新情報を講演いただきました。また当社の事業の方向性をお伝えする貴重な機会として、担当者より当社の取り組みを紹介しています。

初回テーマ「FMの戦略的アウトソーシング」に始まり、働き方改革、IFM、SFM（※）、BCP、ロボットFM、コロナ禍の感染症対策、ニューオフィス、DX導入、SDGsなど、その時々業界共通の課題や関心事を選定しており、11月21日に開催した第8回では、「人手不足社会への挑戦」をテーマとしました。

※「戦略FMパートナー」SFM®

Strategic Facility Management の略。当社独自の総合FM事業を意味し、商標登録済み。

グループ会社

日東カストディアル・サービス株式会社が、2025年4月1日付にて、名称変更。日東グローブシップ・カストディアル・サービス株式会社に。

GS と仏ソデクソ社 合併会社「GSS」の想い

グローブシップ・ソデクソ・コーポレートサービス株式会社
代表取締役・CEO 服部 幸一



手本は世界 50 カ国余で IFM 事業を展開する業界の巨人

グローブシップ・ソデクソ・コーポレートサービス株式会社（通称 GSS）は、2016 年 3 月に設立されました。本誌にも合併設立署名時の記事が掲載されています（30 ページ）。矢口社長、伊藤副社長始め今でも現役でご活躍の皆さんや OB の方々の多大な努力と情熱により、GSS は船出したと聞いています。私自身は 2018 年 4 月 GS 入社ですので、筆をとることに躊躇しましたが、最後は GSS の CEO なので宿命と諦めました。

前任 CEO の枝川（前）顧問から、Integrated Facilities Management（=IFM）の日本での先駆者を目指すとの設立理念を聞かされました。IFM の手本は合併相手の SODEXO SA です。

同社は南仏の港町マルセイユで、主にアフリカ航路の船員相手の給食事業に端を発し、今では全世界 50 カ国余で IFM 事業を展開する業界の巨人。主にフードサービス事業、FM サービス事業、福利厚生サービス事業の 3 本柱を One Stop かつ世界規模で顧客に提供するモデルです。SODEXO の顧客層は世界規模の民間コングロマリット企業、開発型巨大鉱山企業、学校や病院等多岐にわたります。

GSS の成長と新たな事業の柱

合併会社が発足した時点での GSS の顧客群は、日本に事業拠点を有する数社の民間コングロマリット企業でした。今でも継続いただいている顧客企業には P&G 社やファイザー社があります。設立後には Johnson & Johnson 社、サノフィ社、GSK 社といった製薬会社を中心とした外資系顧客群が増えていきました。

当初から基本のビジネスモデルでは SODEXO Global による入札の結果、受・失注が決まります。GSS は見積やプレゼンへの部分的協力なのでその都度てんやわんやすると

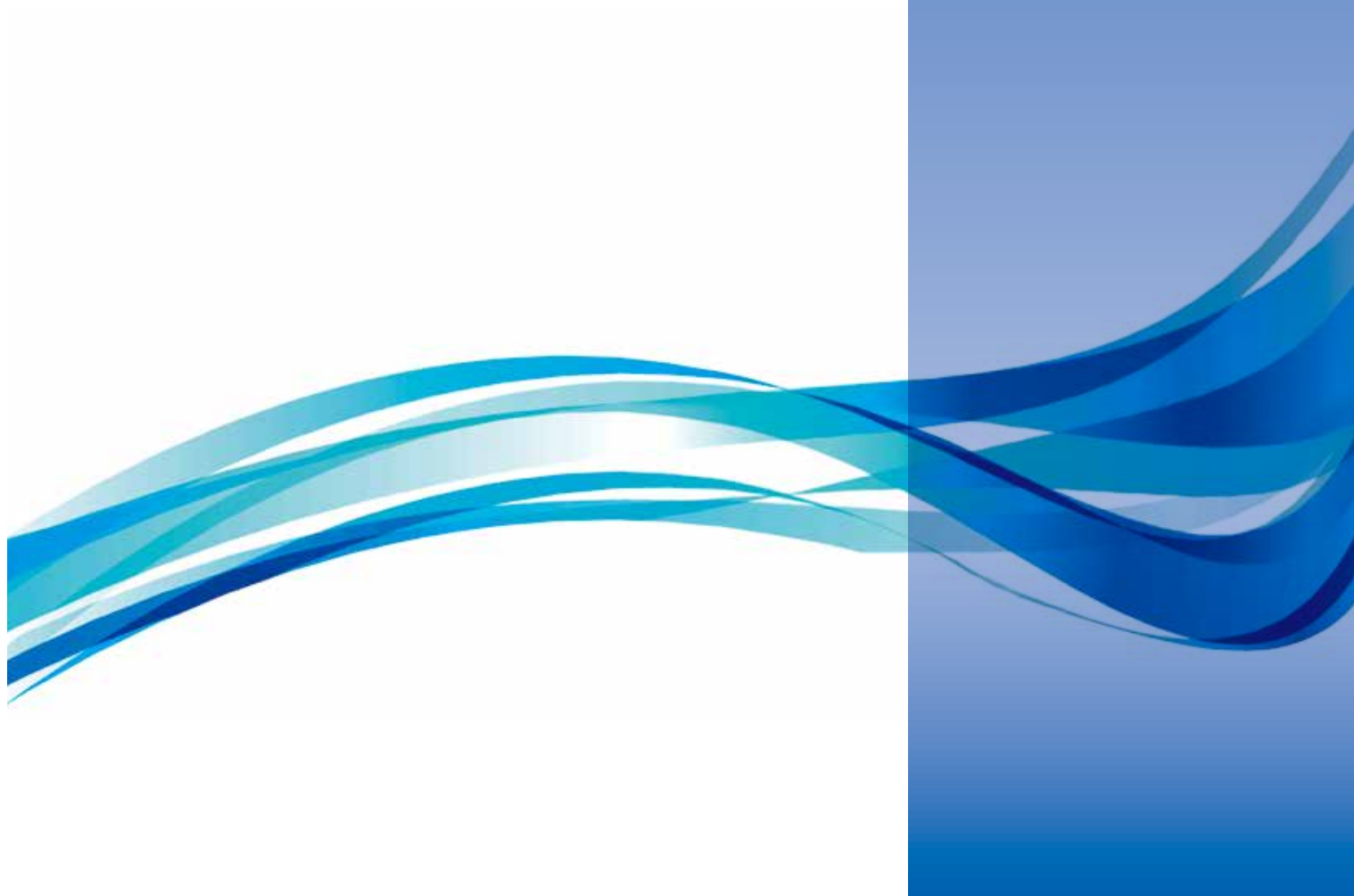
いう場面にも遭遇してきました。

数年間にわたり社員全員の奮闘と、外資系顧客が顧客を呼ぶ好循環相まって、SODEXO Global を通さないローカル契約も増加しました。全体売上も設立年 9 億円強に比べ現在では 40 億円規模になり、GSS 独自のローカル契約比率も 2023 年から全体の 40% 近くに育っています。今では 30 を超える現場の一つひとつが「金は現場に埋まっている」の精神で臨時案件の掘り起こしに邁進、頼もしい限りです。SODEXO の IFM 契約特性上、長期契約が前提となる一方で、毎年 FM コストの削減を約束します。従って、当初の契約額は年々漸減する運命にあります。ゆえに、原契約のパフォーマンス精度を上げつつ、次の飯のタネを自ら創造する必要があるのです。

そんな GSS では、FM に続くビジネスの第二の柱づくりにも挑戦を開始しました。フードサービス事業です。我々のフードサービス事業の挑戦には SODEXO 側は極めて慎重でした。事業の違いを知り抜いているからです。しかし今日では、特に外資系の顧客からの引き合いの過半がフード関連となっています。多少無謀との批判は真摯に受け入れつつ、「これをやらずにどうするか」の精神で果敢に挑戦していきます。

GSS では、多くの原契約は英語です。外国人相手には英語が必要で、要求レベルが高く面くらうことも多々あります。でもそれは日本の顧客でも同じで、よく話し合えば工夫はできます。また、「IFM はいろんなことをやらねばならないでしょう？」という声もいただきます。確かにそうですが、自分たちの知恵がいろいろ生かして楽しいです。GSS はそんな会社です。挑戦を続けることが楽しくて仕方ない会社になりたい。日本中がそうあるといいのに、それが GSS の想いです。

第3章 未来へつなぐ



お客様の思いはどこにあるのか コミュニケーションから糸口を

代表取締役副社長 伊藤 克己



1983 年 株式会社ビル代行入社
2009 年 株式会社ビル代行 広域営業部長
2010 年 株式会社ビル代行 執行役員
2015 年 グローブシップ株式会社（株式会社ビル代进行商号変更）
常務執行役員
2016 年 グローブシップ株式会社 常務取締役営業本部長
2017 年 グローブシップ株式会社 専務取締役営業本部長
2021 年 グローブシップ株式会社 代表取締役副社長

大切なことはすべて現場で体得した

ビル代行に 1983 年に入社して以来、今年で 42 年となりました。最初の配属先は工事部で、江東区森下にあった約 20 人の事務所でした。工事部といっても、今のような大型案件ではなく、受託した建物の補修や定期点検、工事の立ち会いなどが業務の中心でした。新人の頃は、まず三井生命保険（現・大樹生命保険）本社ビルを受け持ち、その後博報堂本社、東京電力本社、臨海地区（江東区）など主に現場を担当してきました。当時の労働時間を振り返ると 6 時半～20 時半と長かったのですが、先輩たちに教わることも多く、一日の終わりが早かったことを記憶しています。まだ残業文化が日本の経済成長を支えていた時代でした。早朝・夜間清掃の現場には年配者が多く、共に仕事をしました。現場ではコミュニケーションの取り方の良し悪しが、業務の進捗にも直接影響します。現場に入り込んでいるうち、日毎に仕事の全体像が分かってきます。私は自分の仕事をはじめ、清掃・設備業務、人員配置、臨機応変な対応など、大切なことのすべてを現場で体得しました。そうして人と接しながら働くことが、自分の性に合っていたから長く続けてこられたのだと思っています。

統合した翌年の 2016 年には営業本部長を拝命しました。そして続く年の 1 月に石田藤照副社長が亡くなりました。石田副社長はビル代行の先輩で、精神的にも大きな支えを失いました。一気に拡大した営業部隊にはまだ不安定な部分もありました。しかしこの状況を引っ張る役割は自分なのだと改めて気づき、これまでの延長ではだめだ、と気持ちを新たにしました。「自分なら何ができるだろうー」そう考えるうち、ある思いに辿りついたのです。私の仕事の先には、多くの現場とそこで業務に従事する皆さんがいる。それなら自分の使命は、すべての人に気持ちよく仕事をしてもらう場作りだ、ということでした。強みといえば、とことん人と話すことくらいでしたが、自分なら矢口社長への橋渡し役もできます。どんな立場の方とも分け隔てなく接し、自分から話しかけることを意識しました。性急な売上拡大よりも、営業部内の融和によって結束を固め、成長に向けた盤石な組織作りを進めてきました。

お客様の気持ちになって考える

特に大切にしてきたのは、「お客様の気持ちになって考える」ことです。今のお困りごとは

何か、当社に何を求めておられるのか、本音をお聞きするためには何をすればよいのかを常に考えてきました。これにはお客様との普段からのコミュニケーション抜きには成し得ないことです。今なら何をして差し上げられるのか。お客様の建物が、オフィスが、どのようであればもっと喜んでいただけるのか。グローブシップだからこそできる、先を見据えた提案を積極的にご案内することこそが私たちの役割です。

一方、お客様にもグローブシップを仕事のパートナーとしてご理解いただき、私たちは高い品質をお届けできる作業環境を確保していかなければなりません。さまざまな工夫は現場ごとにできると思います。そのためにはやはりお客様とのコミュニケーションが重要です。お客様の気持ちに寄り添うなかで、糸口が見えてくるものです。

なぜ私たちが仕事をできているのか

統合時に実施した外部コンサルティング機関による自社分析によると、私たちは「真面目で愚直」だという特徴が結果として共有されました。しかしその言葉の裏には、「積極的ではない」点が指摘されていました。このあたりがグローブシップらしさにつながっていることは否めません。

統合して10年。会社の中では、先輩から若手社員へと新陳代謝が進むわけですから、そろそろ脱皮をする時期に来ていると実感しています。この10年間は企業文化を融和させ、ブランディングを強化して認知度を向上してきました。これからは今までの「らしさ」の良い面を出しながら、もっと積極的に前に出ていただきたいです。

当社では、多くのお客様とご縁をいただいています。その多くは、先輩OBが丁寧に関係性を築き、つないでもらったお客様方です。ありがたいことに、お客様からも長く信頼し続けていただき、日々のお仕事はそうした背景の上にあります。どうか、このことをいつの瞬間も意識してほしい。自分が携わる仕事なぜ今あるのか。お客様側も自然と世代交代が進みますので、いつでもご説明できるようにしておいてほしいです。

これからのグローブシップを担う方へ

私の入社当時は、何でも最初から最後まで任せてもらい、いろいろな経験をさせてもらいました。所長としてお客様から依頼を受けたなら、すべて自分がやるしかない、という思いで乗り越えてきた経験が今に生きています。そんな私が言えるのは、「失敗してもよいからいろいろと悩み、考え、どうしたらできるのかを探して、自らやってみる」ということです。「自分はこう考えるから、ぜひやらせてほしい」という姿勢が大切なのです。上司は、親切心や成果を急ぐあまりに最初から答えを伝えるのではなく、そのサポートが部下の成長につながるものかどうかを見極める判断力が求められます。

これからの時代は、私たちの業界にとって正念場です。労働集約型産業である当社にとって、人口減少による労働力不足は死活問題といえます。さらに業界としての自然淘汰も考えられます。外国人やシニアの活用、新規ビジネスなど色々な角度から皆で考えて、生き抜いていかなければなりません。会社の未来は、限られた一部の人が考えるのではなく、「オールG S」とし取り組む必要があります。そのためには、これからを担う若い人が中心となって活発な議論を重ね、20年後、30年後のグローブシップを作り上げていただきたいと思います。

新会社・グローブシップ発足時の思い出とその後の発展

顧問 佐藤 武男



2009年 株式会社三菱東京UFJ銀行を経て株式会社ビル代行入社 常務取締役
2010年 株式会社ビル代行 常務取締役・管理本部長
2015年 グローブシップ株式会社（社名変更）常務取締役・管理本部長
日東カストディアル・サービス株式会社 取締役・管理本部長兼務
2016年 グローブシップ・ソデクソ・コーポレートサービス株式会社 取締役兼務
2021年 グローブシップ株式会社 専務取締役管理本部長
2023年 グローブシップ株式会社 顧問

共に働く社員が、夢と希望に溢れる会社に

2015年4月1日にビル代行と日本ビルサービスは経営統合しました。その経営統合に深く関与していた当事者の一人としてその興奮がつい昨日のように思い出されます。

経営統合をする基本方針はグループシナジー効果を高め、グループ全体の営業力や収益力を高め、お客様満足 No.1 になり、社員が夢と希望にあふれ、新たな事業領域に挑戦していくことでした。

両社の統合作業は、2年前の2013年から始まっていました。新会社では、旧両社の社名やコーポレートカラーは一切使わず、本社も両社の本社から移転し、田町に新本社を建てました。

さかのぼれば日本ビルサービスは2005年のM&Aでビル代行のグループに入り、100%子会社になっていましたが、お客様を不安にさせないため、会社は別々に経営してきました。しかしさらなるシナジー効果や効率化を目指して一本化することになりました。

統合の中でも重要な要素である、経営戦略、新社名・CI、新人事制度などは、プロジェクトを作り、コンサルタントも入って、社長と一緒に熱い議論を交わして作り上げました。

また多くの業務分野での統合委員会が作られ、本業のほかに統合作業を連日夜遅くまで検討し、新会社としてのあるべき姿を議論し、時には飲み会にまで喧々譁々の議論をし、両社で火花が散ることが多々ありました。しかし最終的にはお互いが納得し、まとまりましたので良い思い出になっています。

新会社「GLOBESHIP」としての新たな船出

私たちは新会社の創業メンバーであり、パイオニアであるという高揚した気持ちで新たな幕開けに臨みました。

「GLOBESHIP」という新社名については、地球環境（Globe）にやさしく、安全・快適な環境作りを志向（Ship）する会社という意味です。Shipの名前から当初は船会社みたいだと皆に言われましたが、リーダーシップのようにシップには志向や意思の意味もあり、また地球号という船に乗って共に前進するという意味も込めています。

新会社の理念である、ミッション、ビジョン、バリューにも、熱い思いが込められています。企業の社会的存在意義や使命を表す「ミッション」は、「地球にやさしく、お客様の安全・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」としましたが、社員の幸せと社会への貢献を同列にした点は重要なポイントです。

次に中長期目標である「ビジョン」は、「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」と定め、私たちの夢を高らかに具現化しました。

続いて、新会社や社員が発信すべき価値基準である「バリュー」は、両社で大事にしてきた「信頼」、「誠実」は維持しつつ、新しく脱皮するために「挑戦」、「革新」、「技術」をより強化する必要があるとの認識から加え、社会への「貢献」も入れて、6つとしました。

2015年4月の取引先へのお披露目パーティーでは約1,000人のお客様が集まり、社長が新会社への熱い思いや力強い経営方針を宣言されました。沢山のお祝いや激励の言葉をいただき、文字通り希望の船出となりました。

その後の10年を契機に益々の発展を

その後の10年間は、矢口社長のさらなるリーダーシップで、目を見張る発展ぶりとなりました。同じ2015年5月には、同業の日東カストディアル・サービスとのM&Aが成功し、GSグループの大事な一員になりその後の発展は素晴らしく、大きく成長しました。

また翌2016年には、フランス企業でグローバルにIFM展開をしているソデクソ社と合併会社（GSS）を日本で設立し、在日外資企業のIFM拡大につながりました。ソデクソからIFMのノウハウや手法を吸収できたことは大きな発展のステップになりました。

2017年には、社員の行動規範である「GS WAY」を16項目に亘って定め、社員の品格や意識改革を徹底し、社員の道標としました。中でも会社や自分自身に誇りを持つこと、当事者意識を持って仕事に臨むこと、高い目標へのチャレンジ精神と自己実現を図ること、多様性の尊重などは大事な項目として認識しています。

「戦略FMパートナー」のスローガンも定め、推進しました。戦略FMパートナーとは、お客様にとって大事な施設などの経営資源をより付加価値を高め、合理化やライフサイクルコストの最適化、ノンコア業務のアウトソーシング、環境保護など様々なRMソリューション提案を行い、一緒に課題を解決し、下請けではなく、対等で信頼できる関係性を意味しています。

その後も時代の変化に機敏に対応し、業績の発展は大きく拡充しました。加えて、GS標準オペレーション（GSOP）の導入、広島支店の開設、大阪など関西ビジネスの拡大、太陽光発電の運転管理、原子力施設管理や放射線技術応用のアトックス、清掃専門会社、設備専門会社、警備専門会社、地域冷暖房専門会社、地域子会社などとのシナジーやグループ総合力の拡充、ミャンマーやインドネシアからの技能実習生の受け入れと戦力化、教育研修制度改革、本社等の「働き方改革」、2030年の姿を描いた「GS VISION 2030」制定、ロボット等のFMDXの推進など、大きく成長を遂げました。

この10年の節目を契機に、グローブシップは、業界のリーダーとして社会的責任を果たし、またお客様のパートナーとして共に成長し、社員の幸せと社会への貢献が益々大きくなっていくことを深く信じております。

大切なのは挑戦し続けること 失敗を恐れず行動できる人に

グローブシップはこの先どうあるべきか。現在の業務の中で見えている課題は何か。またそれを解決するには何をすべきか。会社を代表する5人の社員に参加いただき、矢口社長を囲んで座談会のスタイルで話し合いました。



矢口 敏和
代表取締役社長

流 香織
営業企画管理部部長代理

林 貴志
営業五部部長代理

竹花 浩司
総務部部長代理

櫻井 健太郎
FMDX 開発事業部プロジェクト推進課課長

今井 裕月 (リモート参加)
名古屋支店名古屋ビルディング出張所副責任者

グローブシップの一員として 培ってきた経験とキャリア

矢口 敏和社長（以下、矢口社長） 本日はさまざまな部署で当社を支え、未来を担う皆さんに集まっていただきました。これまでの経験やこの10年で成し遂げられたことを踏まえ、グローブシップの未来についてどのように考えているか、皆さんの気概や意見を忌憚なくお聞かせいただきたいと思います。

—入社から現在の仕事まで

流 香織（以下、流） 1997年に入社し、現場での清掃業務のほか、新規現場の立ち上げやビルクリーニング研修の責任者を経験しました。現在は、営業企画管理部で会議や表彰関連の運営、予算策定などに携わり営業本部をサポートする役割です。



竹花 浩司（以下、竹花） 就職氷河期の1995年にビル代行に入社しました。当時の三菱銀行本館、小田急電鉄の清掃現場などを経験しました。1998年に総務部に異動して26年、現在は株主総会や役員会の事務局、BCP関連業務などを担当しています。

櫻井 健太朗（以下、櫻井） 私は2008年に入社、駒澤大学の設備・工事業務を約8年間経験した後、社内公募に手を挙げて営業開発部に異動。2020年からロボットFM開発部、2022年からFMDX開発事業部に所属しています。

今井 裕月（以下、今井） 人材派遣業からパートタイムでビル清掃の経験を経て、自分らしく働ける職場を探すなか、2018年に入社しました。大名古屋ビルディングなどの副責任者を担当し、現在は育休中ですが2025年4月に復帰予定です。

林 貴志（以下、林） 1997年に技術職として入社しました。配属された現場を22年間に渡り担

当するなか、所長職として業務を総合的に経験。2019年に本社営業部に異動しました。

——仕事で大切にしていること

竹花 「総務部の顧客は社員である」という考えに基づき、常に相手の立場になってみて、どうすれば役に立てるかを念頭に行動しています。例えば、2022年、働き方改革の一環で本社の一部にフリーアドレス制の導入が決まった時、レイアウト変更を急がず、まず社内アンケートを実施しました。これにより会社の変革に対する危惧や不安視する声などをデータ化。具体的な課題が可視化され、ロッカーの配備や書類整理のルール化などの対策を講じることができ、快適環境の整備につなげました。

流 私は「仕事に対する誠実さ」を心掛けています。日々の業務は社内に向けた発信が多いので、特に資料作成はわかりやすさを意識しています。また表

彰関連の採点業務は、公平性を期すよう細心の注意を払います。部署内で扱うデータ量が膨大なため、業務の効率化も重視しています。

櫻井 部署には若手社員が多いので、「失敗を恐れずに、まずはやってみよう」と声かけをしています。お客様とのコミュニケーションが普段から良好であれば、業務中の失敗は大きな問題にまで発展しにくいと思います。ですので、お客様との信頼関係を築くことも重要だと考えています。

今井 私は「チームワーク」を大切にしています。23年度の「GS WAY コンテスト」で発表しましたが、清掃業務はチームワークの強化でムリ・ムダ・ムラを排除できます。互いに協力して作業時間を短縮できれば、休暇も取りやすくなり、結果的にスタッフの定着率が向上するのではないかと考えています。

林 チームワークやコミュニケーションは確かに大切です。お客様とのコミュニケーション構築のために、普段から現場に足を運ぶようにしています。私のこだわりは「まず自分から率先して実行し、その姿を見せる」こと。懸命にもがいて取り組む姿から、何かを感じ取って欲しいと思っています。

矢口 社長 失敗を恐れず、挑戦することは大切です。もちろん、全ての現場で実現できるわけではありませんが、失敗を恐れて本来動くべき時に何も

できないと、結果として会社としての損失につながります。挑戦によって学び、指導はすれど失敗によって咎めない。こうした会社でありたいと思います。

働きやすい職場を支える チームの連携と協力体制

——グローバルシップの社風、風土について

櫻井 営業開発部にいた頃は、無理のない範囲で仕事が進められて、働きやすい職場だと感じました。休日出勤もあったなか、チームメンバーの協力と連携でまとまった休暇をいただけた時は、この会社で働いていてよかったと感謝しました。おかげでその年、甲子園に出場する息子の勇姿を応援することができました。

流 働きやすいというのは、私も同意見です。社員それぞれの事情に合わせた働き方ができて、共に働き続けられる。そうした社風が当社にはあります。

竹花 働きやすい社風という意見がでましたが、当社が個人主義ではなくチームワークを大切にしている業務に従事することや、互いに協力し合う習慣が根付いているからではないかと思っています。

林 私は「共友会（※）」の理事をしています、



矢口 敏和
代表取締役社長



流 香織（1997年入社）
営業企画管理部部長代理／女性が活躍できる総合職を希望し入社。東京電力の現場を担当後は教育部へ。さらに旧古河千代田ビルで現場責任者を経験。産休育休後には経営企画部へ。新会社設立時に新設された現職に。



林 貴志（1997年入社）
営業五部部長代理／技術職として現場採用。最初の配属先にて22年間従事。そのなかで所長職を経験する。総合現場で警備・設備・清掃・受付業務をすべて網羅的に担当し、2019年より現職。

バス旅行やボーリング大会などの企画に多くの人が参加してくれます。こうしたことも組織風土の醸成につながりますし、社員の家族に向けた福利厚生が充実している点も良いところだといえます。

※「共友会」は社員相互の親睦増進を図ることを目的とした福利厚生組織

今井 名古屋支店では、現場に職人気質の管理者がいて、古き良き社風が残っているなど感じます。また性別や年齢に関わりなく、意見を言い合える職場であるところが良いな、と思っています。

矢口 社長 人手不足が業界を超えて大きな課題となる中、「この会社なら働けそうだ」「この人となら一緒に働きたい」という気持ちにさせる社風は、理想的だと言えます。働く理由はさまざまですが、多くの人が「入社してよかった」と思える会社にしていきたいですね。

ロールモデルとキャリアプラン それぞれが活躍できる場を

——仕事を通じ認識している課題について

竹花 仕事を続ける理由は決して給与だけではありませんが、当社にとって給与水準を上げていくことは大きな課題だと感じています。

櫻井 そこは同感です。また当社には現場採用の人が多く、どうしても同じ職場で働き続けるケースが多くなります。こうした人に向けて、わかりやすいキャリアプランの提示も課題だと感じています。

林 櫻井さんが指摘された、わかりやすいキャリアプランをつくったり、ロールモデルを示したりすることは本当に重要です。私も現場採用でしたが本社勤務となり、多くの経験を積むことで会社への貢献の度合いが高まったと実感しています。

今井 例えば 30 代に現場責任者を任せるなど、活躍の機会が若手にもあることを示せば、人手不足の解消にもつながるのではないのでしょうか。職場では、ミャンマーの技能実習生たちを受け入れています。また、個人的な希望としては、全社的に意見交換ができる同世代のコミュニティがあれば、と思っています。

流 現場に女性スタッフはたくさんいますが、責任者会議には女性がほばいないのが現状です。女性が活躍する場が数々あれば、現場で働く女性のモチベーション向上につながるのではないのでしょうか。

矢口 社長 意見に出たように、給与水準については業界としても、当社にとっても大きな課題だと認識しています。責任ある仕事の人にはそれ相応の



竹花 浩司 (1995 年入社)

総務部部長代理／初配属は旧三菱銀行本館で清掃業務を担当。さらに現場経験を経て、1998 年から総務部に配属され 26 年。現在は主に、株主総会や役員会の事務局、不動産管理業務に従事している。



櫻井 健太郎 (2008 年入社)

FMDX 開発事業部プロジェクト推進課課長／不動産業界から転職。駒澤大学の設備・工事業務担当から、2016 年社内公募で営業開発部に異動して新規現場立上げに従事。ロボット FM 開発部を経て 2022 年から現職。



今井 裕月 (2018 年入社)

名古屋支店大名古屋ビルディング出張所副責任者／人材派遣業から転職。2020 年にビルクリーニング技能士 1 級取得。金山総合ビルで副責任者を経験し、現在 2 度目の育休中。2025 年 4 月、復職後は仕事と子育ての両立を目指す。

(リモート参加)

処遇を与えてあげたい。ただ労務費はコストに直結する側面もありますので、慎重に検討していきます。キャリアプランについても、皆さんと同じ考えです。基本的に5年に1回の所属変更または本社異動を前提にしていますが、全員に適用できないのが実情です。今後は、本人の意思を尊重しつつ最適なキャリアが築けるよう人事面の調整をしていく方針です。

先進技術導入や若手育成で 課題解決の糸口を模索

——仕事で取り組みたいことや、自身の将来像

櫻井 私の部署では人手不足の対応策ともなりうるロボットやAIなど先進技術の活用を推進しており、将来を担う部門として大きな責任を感じています。今後は、さらに専門分野の知識やスキルを高めながら、社内外に情報発信したいと思います。

林 ちょうど今、櫻井課長にも協力いただきながら、現場でのAIやロボット導入を積極的に進めています。ただ必要性を認識しながらも未導入の現場も少なくありません。今後は細やかなフォローで意識を合わせていきます。また、現場責任者のレベルアップを図り、裁量を広げて現場での問題発生時には今よりも迅速に対応できる体制を構築したいと考えています。

流 本社でも人手不足は深刻な課題です。部署内に欠員が生じた時、減った人数でいかに業務を遂行できるかを検討してきました。今後も業務効率化を進めるとともに、自分の経験を活かしながら、組織の成長に貢献していきたいと思います。

今井 来春の職場復帰後は、主に現場の環境改善に取り組み「名古屋エリアは働きやすい」と言われるよう、現場をサポートできる役割をこなしたい。また他エリアでの仕事にも挑戦してみたいです。

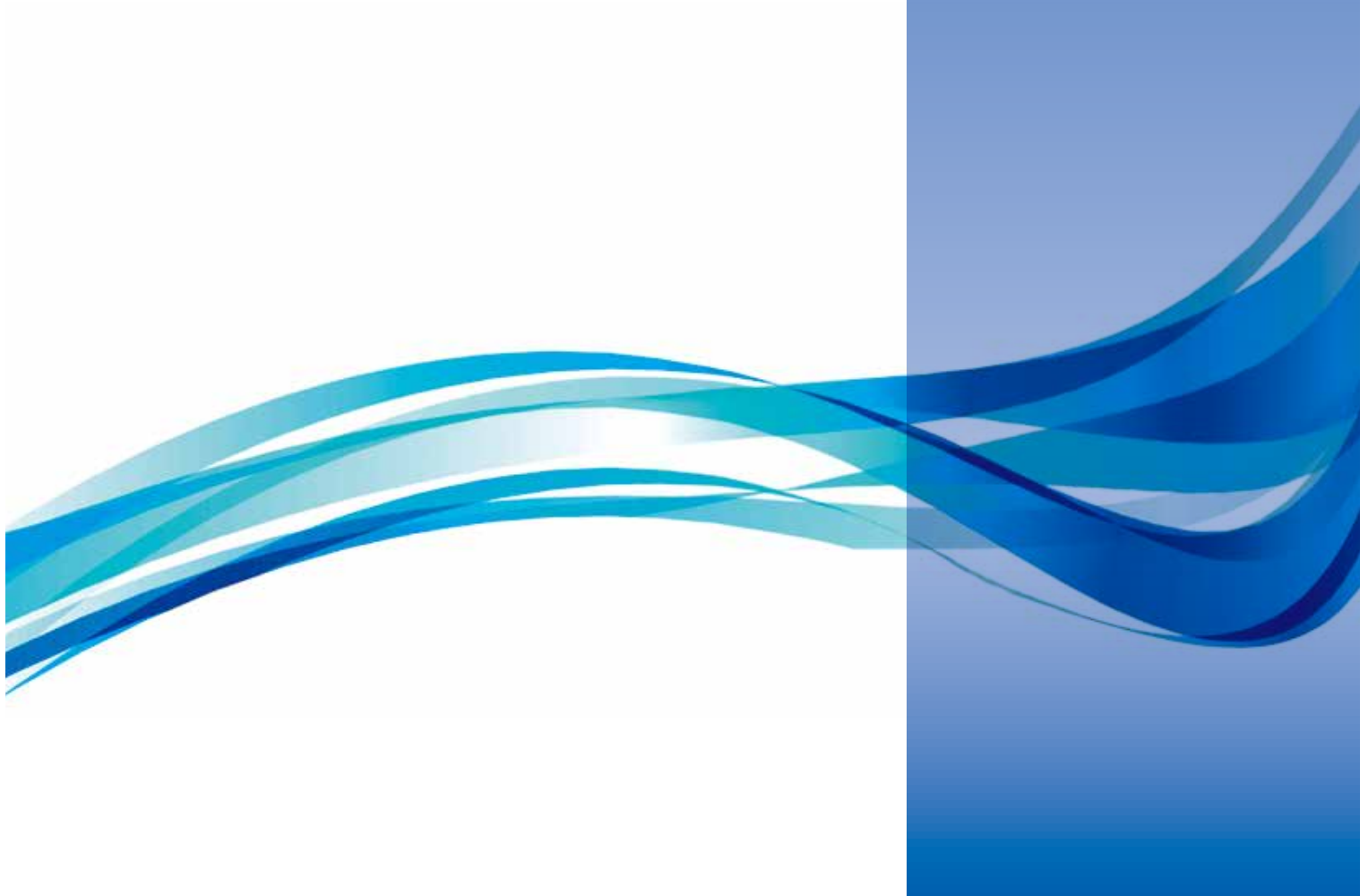
竹花 今後の目標は、チーム内の教育や指導に積極的に取り組んで、チーム全体のパフォーマンスを向上させること。またビジョンや戦略に基づいた業務改善やプロジェクトの提案を行うことです。そのために業務プロセスの改善やデジタルツールの積極的な活用で業務の効率化を図っていきます。

矢口 社長 2022年に発表した「GS VISION 2030」では、「FM業界のゲームチェンジャー・オンリーワン企業（カンパニー）になろう」というスローガンを掲げました。残された数年でこれを実現していきたい。そのためには、課題として挙げた人手不足の解消が一つの鍵になります。私たちの目指すオンリーワンカンパニーは、他社とは一線を画す素晴らしい企業風土を持つ会社であること。また一人ひとりのライフステージを尊重しながら、各職場で技術や経験を積み、キャリアを築き続けられる会社であること。そうした柔軟な仕組みと環境が整備されていることも、オンリーワンカンパニーの要素の一つです。皆さんは、すでに多くの知見を持ち、課題解決への提言ができる立場にある方々です。これからはグローブシップの未来、またご自身の将来を見つめて、何をすべきか、またどうすれば実現に結び付くのかをぜひ提案していただきたい。私もそうした場を積極的につくりたいと考えています。

(2024年11月28日)



第 4 章 資料編



会社概要

商号	グローブシップ株式会社（英語名：GLOBESHIP Corporation）
本社	〒108-0014 東京都港区芝四丁目11番3号 芝フロントビル
設立年月日	2015（平成27）年4月1日
創業	1953（昭和28）年10月2日
資本金	1億円
業種	ビル総合管理・設備管理・保安警備・防災設備管理・清掃管理・環境衛生管理・マンション管理・庭園管理・各種営繕工事・省エネ関連・地域冷暖房運転管理・ビル管理コンサルティング・ファシリティマネジメント・プロパティマネジメント
売上高	約440億円（単体）／約800億円（連結）／約1,100億円（グループ全体）
従業員数	約5,400名（単体）／約17,000名（連結）／約19,000名（グループ全体）
管理棟数	約2,000棟（単体）／約4,300棟（連結）／約5,400棟（グループ全体）

役員

代表取締役社長 矢口 敏和

代表取締役副社長 伊藤 克己

常務取締役 瀬本 陽一郎

常務取締役 佐久間 伸行

常務取締役 辰巳 裕一郎

常務取締役 三浦 洋揮

取締役 服部 幸一

取締役 東条 正明

取締役 三宅 勲

取締役 小野 徹哉

取締役 矢口 悠介

取締役（社外） 斎藤 一志

常務執行役員 諸橋 勝悟

常務執行役員 神原 敦

執行役員 宇賀神 宏

執行役員 橋本 政広

執行役員 長尾 聡

執行役員 武田 吉孝

執行役員 森本 浩一

執行役員 河野 圭太

執行役員 若林 健司

執行役員 武井 信浩

執行役員 元澤 弘幸

監査役 土堂 広一

相談役 鈴木 貞一郎

主要加盟団体

(五十音順)

一般社団法人 東京都警備業協会	公益社団法人 日本ファシリティマネジメント推進協会
一般社団法人 東京ビルディング協会	公益社団法人 日本冷凍空調学会
一般社団法人 日本建築学会	公益社団法人 ロングライフビル推進協会
一般社団法人 日本産業訓練協会	中央労働災害防止協会
一般社団法人 日本ビルエネルギー総合管理技術協会	東京商工会議所
一般社団法人 マンション管理業協会	東京都建築士事務所協会
公益財団法人 日本生産性本部	東京ビル廃棄物処理協会
公益社団法人 経済同友会	日本電気工事士協会
公益社団法人 東京ビルメンテナンス協会	

事業登録

建築物環境衛生総合管理業登録	東京都 17 総第 121 号
建築物環境衛生総合管理業登録	横浜市 R6 総 41 号
建築物環境衛生総合管理業登録	愛知県 26 総第 2 号
建築物環境衛生総合管理業登録	大阪府 5 総第 2-3 号
建築物環境衛生総合管理業登録	群馬県 18 総 7 号
建築物飲料水貯水槽清掃業登録	東京都 56 貯第 315 号
建築物飲料水貯水槽清掃業登録	横浜市 R6 貯第 222 号
建築物ねずみ昆虫等防除業登録	東京都 27 ね第 650 号
建築物ねずみ昆虫等防除業登録	札幌市 106 ね第 2 号
建築物清掃業登録	宇都宮市 17 清第 9-5 号
建築物空気環境測定業登録	宇都宮市 17 空第 10-4 号
特定建設業許可 国土交通大臣許可	(特-4) 第 19202 号
一般建設業許可 国土交通大臣許可	(般-4) 第 19202 号
電気工事業届出	経済産業大臣届出第 14001 号
一級建築士事務所登録	東京都知事登録第 42662 号
警備業認定	東京都公安委員会第 30000441 号
労働者派遣事業許可	厚生労働大臣 派 13-311379
宅地建物取引業登録	国土交通大臣 (2) 第 9694 号
マンション管理業登録	国土交通大臣 (5) 第 030629 号
消防設備業届出	東京消防庁届出芝消防署予防課第 2 号
医療関連サービスマーク認定	財団法人医療関連サービス振興会 G (9) 2210130961
第一種貨物利用運送事業登録	関白貨第 418 号

主要資格保有者数

(2024 年 4 月 1 日現在)

一級建築士	18 名	マンション管理士	7 名
二級建築士	13 名	区分所有管理士	1 名
1 級建築施工管理技士	20 名	冷凍機械責任者 (第一種・第二種・第三種)	914 名
2 級建築施工管理技士	13 名	公害防止主任者	3 名
1 級管工事施工管理技士	24 名	公害防止管理者	14 名
2 級管工事施工管理技士	24 名	衛生管理者	343 名
1 級電気工事施工管理技士	28 名	防火管理者 (甲・乙)	259 名
2 級電気工事施工管理技士	19 名	危険物取扱者 (甲・乙・丙)	1,496 名
1 級土木施工管理技士	9 名	消防設備士	920 名
第一種電気主任技術者	3 名	消防設備点検資格者 (第一種・第二種)	200 名
第二種電気主任技術者	44 名	ボイラー技士 (特級・一級・二級)	1,450 名
第三種電気主任技術者	194 名	ボイラー整備士	65 名
エネルギー管理士	72 名	第一種冷媒フロン類取扱技術者	46 名
建築物環境衛生管理技術者	519 名	ビルクリーニング技能士	371 名
建築設備検査資格者	25 名	職業訓練指導員 (建築物衛生管理科)	11 名
建築設備士	4 名	警備員指導教育責任者	71 名
宅地建物取引士	57 名	機械警備業務管理者	12 名
管理業務主任者	47 名	認定ファシリティマネジャー	45 名

支店

札幌支店	〒 060-0005 北海道札幌市中央区北五条西 6-2-2 札幌センタービル	TEL : 011-205-5637
仙台支店	〒 980-0811 宮城県仙台市青葉区一番町 2-8-15 太陽生命仙台ビル	TEL : 022-224-5717
北関東支店	〒 330-0843 埼玉県さいたま市大宮区吉敷町 1-75 太陽生命大宮吉敷町ビル	TEL : 048-643-2311
埼玉営業所	〒 330-0843 埼玉県さいたま市大宮区吉敷町 1-75 太陽生命大宮吉敷町ビル	TEL : 048-643-2311
宇都宮営業所	〒 320-0811 栃木県宇都宮市大通り 2-1-5 明治安田生命宇都宮大通りビル	TEL : 028-638-0770
群馬営業所	〒 371-0024 群馬県前橋市表町 2-9-9 明治安田生命前橋表町ビル	TEL : 027-221-7288
西東京支店	〒 186-0002 東京都国立市東 1-4-13 COI 国立ビル	TEL : 042-571-2100
横浜支店	〒 220-0011 神奈川県横浜市西区高島 2-19-12 スカイビル	TEL : 045-442-0408
名古屋支店	〒 450-6419 愛知県名古屋市中村区名駅 3-28-12 大名古屋ビルヂング	TEL : 052-485-7566
大阪支店	〒 530-6004 大阪府大阪市北区天満橋 1-8-30 OAP タワー	TEL : 06-6357-1460
広島支店	〒 732-0826 広島県広島市南区松川町 1-19 太陽生命広島松川町ビル	TEL : 082-262-5025
福岡支店	〒 812-0011 福岡県福岡市博多区博多駅前 3-26-23 太陽生命博多ビル	TEL : 092-481-0885

研修所

グローブシップ 研修センター	〒 277-0861 千葉県柏市高田 1408	TEL : 04-7141-6545
-------------------	----------------------------	--------------------

保養所

伊東寮（休業中）	〒 414-0038 静岡県伊東市広野 1-1-18	
千ヶ滝山荘	〒 389-0111 長野県北佐久郡軽井沢町大字 長倉 4533-163	TEL：0267-46-6230

グループ・関連会社

株式会社アトックス	〒 108-0014 東京都港区芝 4-11-3 芝フロントビル	TEL：03-6758-9000
日東カストディアル・サービス株式会社	〒 173-0026 東京都板橋区中丸町 14-1 池袋北ビル	TEL：03-3530-1341
山梨グローブシップ株式会社	〒 400-0856 山梨県甲府市伊勢 3-5-24	TEL：0552-35-2758
茨城グローブシップ株式会社	〒 310-0026 茨城県水戸市泉町 3-1-28 第2 中央ビル	TEL：0292-24-2238
千葉グローブシップ株式会社	〒 260-0013 千葉県千葉市中央区中央 3-9-16	TEL：043-225-4744
石川グローブシップ株式会社	〒 920-0855 石川県金沢市武蔵町 5-36 浅地ビル	TEL：076-263-8308
グローブシップ総合管理株式会社	〒 108-0014 東京都港区芝 4-11-3 芝フロントビル	TEL：03-6630-0830
グローブシップクリーンサービス株式会社	〒 108-0014 東京都港区芝 4-11-3 芝フロントビル	TEL：03-6630-0840
グローブシップ警備株式会社	〒 108-0014 東京都港区芝 4-11-3 芝フロントビル	TEL：03-6630-0850
ディー・エイチ・シー・サービス株式会社	〒 108-0014 東京都港区芝 4-11-3 芝フロントビル	TEL：03-6630-0882
グローブシップ・ソデクソ・コーポレートサービス株式会社	〒 108-0014 東京都港区芝 4-11-3 芝フロントビル	TEL：03-6362-9891
TAG O&M サービス株式会社	〒 108-0014 東京都港区芝 4-11-3 芝フロントビル	TEL：03-6362-9867
上海環月物業管理有限公司	〒 200120 中国上海市浦東新区世紀大通 100 上海環球金融中心	
株式会社 保全エージェンシー	〒 108-0014 東京都港区芝 4-11-3 芝フロントビル	TEL：03-6362-9790
株式会社 エフ・ティ・サービス	〒 108-0014 東京都港区芝 4-11-3 芝フロントビル	TEL：03-6362-9930
株式会社 エフ・ティ販売	〒 108-0014 東京都港区芝 4-11-3 芝フロントビル	TEL：03-6758-9007

編集後記

当時、創業 60 年を超えるビル管理業界の草分け「ビル代行」と「日本ビルサービス」が経営統合し、グローブシップが誕生してから 2025 年 4 月 1 日で 10 周年を迎えました。これもひとえに関係者のご支援と社員や OB の皆様一人ひとりの努力の結果であり、心より感謝申し上げます。

本誌では、「統合前のあゆみ」や「グローブシップ 10 年のあゆみ」でそれぞれの出来事やイベントのハイライト、そして「未来へつなぐ」で未来にバトンをつなぐためのそれぞれのビジョンを紹介しています。特に、矢口社長と社員の皆さんの座談会では、いくつかの思い出を共有するなかで我々の成長と変革の証をつかみ、未来への希望を胸にした熱意を感じました。

この 10 周年記念誌の発行については、2024 年 8 月の役員会で発行を決議しスタートしたのですが、それからの作業が大変でした。何と言っても「ビル代行」も「日本ビルサービス」も 50 年史を発行して以来 22 年以上も社史を発行しておらず、資料を保管しておりません。また、グローブシップになってからもフリーアドレスやペーパーレス化等により、本誌作成に必要な資料が保管されていたわけではありませんでした。そのため、社内報や社外報、ホームページなどを参考にし、またそれらの制作会社からデータを返却してもらったり、個人のパソコンやスマートフォンに保管されていたデータなどをかき集めて、やっと作り上げたものです。時間も限られており拙速だったかもしれず、力不足な点が多々あるかと思いますが、何卒ご容赦ください。

この 10 年間グローブシップは、矢口社長の強力なリーダーシップのもと、多くの挑戦と成長を経験してきました。日東カストディアル・サービスの買収、仏ソデクソ社と合併会社を立ち上げ IMF 事業に本格参入、太陽光 O&M 会社の設立等、これらの新規プロジェクトを立ち上げるたびに関係者が力を合わせて努力したことが、今日の成功につながっていると思います。

第 3 章は「未来につなぐ」というサブタイトルにしましたが、これまでの 10 年のみならずこれからの 10 年、いや 20 年、30 年と多くの困難を乗り越え、新しい技術や市場に挑戦していくことが、業界のリーダーとしての地位を確立し、未来の飛躍につながると確信しています。

最後に限られた制作日程の中でご協力をいただいた多くの皆様、特に企画・取材・編集等にご協力いただいた森友紀氏、デザイン全体を担当された知玄舎小堀英一氏、さまざまな資料をご提供いただいた佐藤顧問には心から謝意を申し上げます。

グローブシップ 10 周年記念誌発行委員会
事務局長 式場 隆

グローブシップ株式会社 10 周年記念誌発行委員会

委員長 矢口 敏和
事務局長 式場 隆
委員 羽原 精一
高野 啓
流 香織
竹花 浩司
稲垣 真市
岡田 玉規



グローブシップ株式会社 10 周年記念誌
(2015 ～ 2024 年)

2025（令和 7）年 4 月 25 日 初版発行
編著者 グローブシップ株式会社
発行人 矢口 敏和
発行所 グローブシップ株式会社
東京都港区芝 4-11-3 芝フロントビル（〒 108-0014）
TEL：03-6362-9701 FAX：03-3452-5630
URL：https://www.globeship.co.jp/

編集顧問 佐藤 武雄
編集統括（責任者）岡田 玉規
編集・企画 森 友紀
デザイン DTP 小堀 英一（知玄舎）
印刷・製本 株式会社 三協

© 2025 GLOBESHIP Corporation

写真画像：PIXTA（p26 tarousite /p32 zon/p34 K@zuTa/p38 Rhetorica）、
Shutterstock（p36 StreetVJ/p40 A.RICARDO/p42 lydiarei/p46 beauty-box）
※本誌記事・写真の無断転載・転用・複写複製（コピー）を禁じます。

