

ビルクリーニング

特集

【シリーズ】業界の未来を考える「人材編」
新時代を担う若手たち

記事目次

50年の歴史
本物売手/買手/買手職

現場責任者のための
スキルUP/オト
現場職

最新インフォメーション

KÄRCHERのマシン/化学
バッテリー編01

7

2021
July



次世代が思い描く ビルクリーニングのこれから

出席者 (発言順)

(株)イーグルメンテナンス

主任・業務運用 **井上智就**さん (33歳)

三幸(株)

営業部 **福岡賢祐**さん (34歳)

(株)サン・クリーンサービス

取締役 **金山俊則**さん (33歳)

司会 編集部 (比地岡貴世)

ロボットやDXが当たり前の中になったとき、その中核を担うのが、現在の若手である。最近、この業界に就業する若い人も増えているようだが、彼らが将来もこの業界で活躍するためにも、その人材育成には未来の技術を前提にする必要があるのではないか。そこで、ITに明るく、かつ企業や業界の明日に担い手として期待される3名に集まっていただき、業界の現状、ロボットやITの活用、業界の未来について語り合っていた。

ITギャップ、世代間ギャップ

司会 井上さんは前職がシステムエンジニアで、それからこの業界に入られたと伺っていますが、ギャップを感じたことはありませんでしたか？

井上 ITとはほど遠く、電話で済む業務が多いと感じました。会社の規模にもよるとは思いますが、連絡体制がしっかりしてる会社はシステム化して記録を残し、業務もスムーズに行っていると思いますが、われわれの規模の会社は個人で起業した会社が多く、協力会社とのやり取りも電話で済ますことのほうが多いですね。

司会 福岡さんは大手ビルメンで営業を担当されていますが、世代間ギャップのようなものは感じていますか？

福岡 大学を卒業してからずっといまの会社で働いてるので、世代間ギャップはあまり感じていません。入社当時から息子のように接してくれて、仕事も丁寧に教えていただいたので、感謝しかないです。とはいえ、現場のなかには、長年培ってきた考えを曲げず、新しい資器材を勧めても、抵抗されるようなこともなかったわけではありません。そう意味でも、積極的にコミュニケーションを取ることが大事だと思っています。

司会 金山さんは二代目ということで、お二人とは少し立場が違いますが、どうですか？

金山 私も自分の会社しか知らないので何とも言えませんが、この業界は比較的高齢の方を中心に現場が回っ

ているため、ITを使えば普通に記録が残って何の問題のないことが、そういうツールを導入すると途端に拒否反応が起こります。ゆっくり説明すればご理解いただけるのですが、やはり時間を要します。若手人材の少ない業界の“あるある、なのかな”と思います。

司会 何かを変えるとき、経営者には気力も体力も必要で、現場の理解も必要という状況なんですね。

金山 やはり現場が一番なので、現場を立てながらも、効率化できるところは丁寧に説明することが大事だと思います。そこがギャップに感じるころでしょうか。

司会 現在進めている最新の取り組みは何ですか？

井上 コロナ禍の状況なので、一部の事務作業をテレワーク化しています。とはいえ、まったく出社しないというわけではなく、時間を決めて、日常清掃現場との連絡のピークが過ぎた午後に帰宅して残りをテレワークとして作業するようにしています。

福岡 弊社では、管理部門のテレワークと時差出退勤を推奨していますが、業務部門に関しては、清掃ロボットの導入や、最新の薬剤の情報収集、いままで曖昧だった業務の見える化などを進めており、効果的かつ効果的な手法を模索している最中ですね。

金山 弊社は職人が多い会社ですので、直行直帰できるよう、出退勤の打刻、給与明細、社内チャットツール、お客様の情報など、すべてスマートフォンで仕事ができるように環境を整えています。拘束時間が長くなるのは

外でもメールを見れるようにしています。最近、web会議室を新設して、備品を購入したり、テレビ会議を行ったりしているのと、2012年からBEMS（ベムス）導入し、本社ビルをデマンド制御してスマートビルディング化を進めています。

司会 IT化を進めるうえで課題は何でしょう？

福岡 個人的な意見ですけど、ビルメンテナンスでは、いままで良くも悪くも人に頼った管理運営を行っていたと思うんですね。そのために、資機材やシステムにお金をかけてこなかったのが一番の原因だと思うので、そこを一新するとなると、導入コスト、ランニングコストなどを1から検討する必要があり、導入までにかかり時間がかかると思います。

金山 ITツールを入れることが目的化してしまうことだと思いますね。あくまで導入は手段であって、目的は何かを社内でしっかり理解し、共有する必要があります。それと使い方です。弊社ではZoomや動画を活用して使い方の説明をしています、全員が使いこなすところまで行って、ようやく目的に到達すると思います。

井上 新しいことを始めると、どうしても世代間ギャップの問題にぶつかるので、お互いに歩み寄って、50：50の感じにうまく変えていくのが大事だと思いますね。われわれのような規模の会社は、変え過ぎてしまうと逆に追いつかないところがあるので、徐々にやっていくかなと思いますね。

業界動向をどう見る？ ③ コロナの影響

司会 コロナ禍を契機に業界もがらっと変わりつつあると思うのですが、みなさんの印象はどうでしょう？

福岡 間違いなく衛生の意識が上がったと思います。施設にもよりますが、「美観と衛生」重視になって業務量が増しているところもあれば、輪番（交代勤務）で集団感染リスクを回避した施設もあります。会社全体としては、会議室やオフィス、現場の控室にアクリル板を設置したり、日々の検温、ダストカート使用箇所の除菌徹底、

うがいや手指消毒の徹底、休憩時間をずらすなど、社内外の感染防止対策を徹底しています。

金山 web会議を使う機会が増えましたが、現地調査はweb会議ではできないので、最大限注意しながら訪問しています。コロナ後は、美観・清潔意識がいつまで続くのかよくわかりませんが、われわれはお客様に最適な提案をするまでだと考えています。

井上 私もお客様の美観と衛生の意識が高くなって、要求も高くなってきていると感じています。一方で、自分たちが使っている資機材が汚れていたりして、このままでは現場に行けないと思うこともあります。定期的きれいにするルールづくりも必要かと思ったりします。

若い人材を集めるために必要なこと

司会 金山さんは若い人材がもっと業界に来るために必要なことって、どんなことだと思いますか？

金山 私個人のテーマでもあるのですが、業界らしくない会社というところを目指しています。ミスマッチのところは唯一、価値観、付加価値になるのではないのかと思うんです。例えば、IT企業みたいなオフィスだとミスマッチになる。でもそれくらい尖っていないと、人が集まらない時代に突入していますので、特徴のない会社よりも、好きな人は好き、嫌いな人は嫌いな会社がいい。

福岡 私も金山さんがおっしゃるように、魅力的な会社にしていくことだと思います。挑戦を続けて、働く人たちが輝けば自然と人が集まり、成長する会社になると思っていますし、そのためには多様性を尊重すること、意見に対して真摯に向き合うこと、忖度のない意見交換、風通しの良い企業風土をつくることができれば、従業員も生き生きとして、若い人材に魅力的な会社になっていくのではないかと思います。この業界は若手の育成が苦手なので、そこも変えていきたいですね。

井上 若い人材が来るためには、若い人材を一人でも多く増やすことしょうね。若い人が増えないと、全体の印象で年配が多いと見られてしまいます。そのためにも、



三幸株式会社 営業部 福岡 賢祐さん（34歳）

「老若男女問わず働けるのが清掃の良いところ
その良さを維持しながら新しいことにチャレンジしたい」

1986年9月17日生まれ、業界歴は12年目。大学時代に、スポーツを通じた社会貢献できる企業を探し、指定管理者として地域密着型スポーツ施設の管理運営にも携わっている三幸に入社。清掃をメインとした営業活動に注力している