



太陽管財株式会社

安心と快適な環境を届けて ビルメンテナンスのオンリーワン企業へ



おかげさまで50周年



太陽管財株式会社 代表取締役社長

さいとう としお
齊藤 敏雄 氏

清掃や設備管理などを行うビルメンテナンスの市場規模は、年間約4兆円と言われる。東京オリンピック・パラリンピックの開催を見据えたホテル用のビルの新築が相次いで需要が高まったことから、一頃深刻な問題となっていた人件費の高騰を受注単価のアップで吸収できるようになった。しかし、中小規模のビルメンテナンス会社が大半を占め、新規の顧客開拓に鎬を削る厳しい状況に変わりはない。そうしたなか、さいたま市北区日進町に本社を構える太陽管財は、創業50周年を迎えた。これまで存続してこられた源は、目の前にある仕事を一生懸命に行う、社是に定められた「誠意」ある姿勢なのだ。それが数多くの顧客との取り引き継続につながってきた。同社の具体的な事業内容や人材育成の取り組み、そして将来の会社の姿などについて齊藤敏雄社長に話を聞く。

LEADER'S PROFILE

1969年7月、埼玉県生まれ。青山学院大学経済学部卒業後の就職先として旅行会社を希望していたものの、父で創業者の照夫氏の説得に応じて、家業を継ぐことを決意。ただし、1年間のオーストラリアへの語学留学を条件にしたことから、太陽管財に入社したのは1993年4月になった。当初1年間は修業の狙いで同業他社での仕事に就き、戻ってからは3年ほど川越営業所でお客やスタッフの管理、新規のお客開拓の仕事に携わる。その後、本社勤務となり、2001年4月に現職の社長に就任する。趣味は野球で、高校時代に所属した野球部ではファーストを守る一方、ホームランを期待されるスラッガーだった。座右の銘は「神は、乗り越えられる困難のみ与える」であり、大きな壁が目の前に立ちただかっても乗り越えていく気概を持ち続けている。

細部に生まれる違いがお金をいただく価値

— 国は、毎日歯磨きをしながら80歳で20本の自分の歯を残そうという運動をしています。そうした人間の体と同じように、ビルも日々のメンテナンスによって良好な状態を保ち、寿命を延ばすことができるのでしょうか。

その通りです。メンテナンスを怠っていると、汚れが原因で床や壁の建材が劣化するスピードが速くなります。そして、法定耐用年数が50年と決まっている鉄筋鉄骨コンクリート造りのオフィスビルであっても、そこまで持たなくなる可能性が高まるのです。逆に、きちんとメンテナンスを行ってれば、

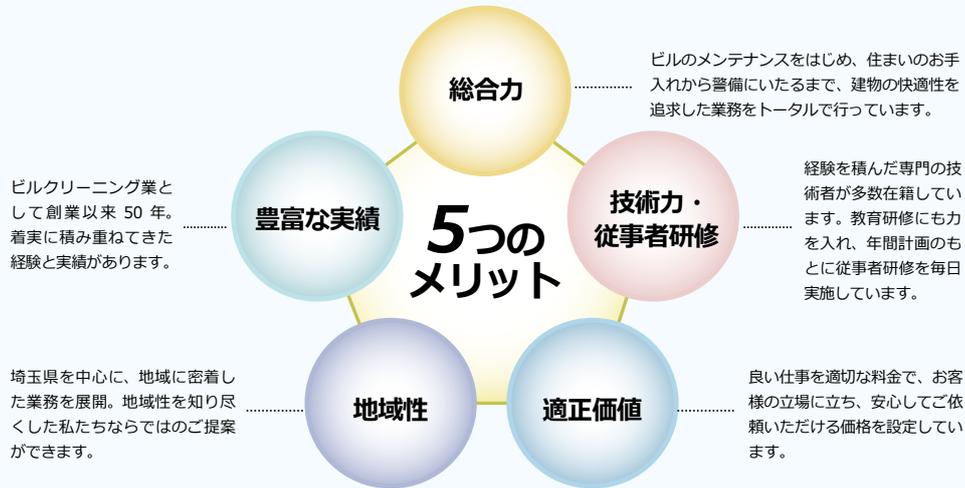
50年以上使用することだってできるようになります。その結果、お客様のビルの資産価値も高まります。また、メンテナンスが行き届いて綺麗なビルであれば、テナントさんに喜んで入居し続けていただけるようになるでしょう。

— ビルメンテナンスの現場は様々であり、清掃もそれらの状況に合わせて、順を踏みながら進めていけるのですね。

ビルの清掃には5つのステップがあります。1つ目は、建物の建材の化学的性質や耐水性、硬度などを見極めます。次に、汚れの原因や種類、付着している状態の判断。3つ目が、使用する洗剤の性質や働きと使用上の注意点の確認。そして、それらを総合してどのような作業方法を行うのかを決定しま



創業から50年間。地域の皆様に、 安心と快適な環境をお届けしています。



す。最後の5つ目が、防汚剤などを活用した建材保護です。単に床をモップで拭き掃除しているように見えるかもしれませんが、現場のスタッフはこれらのステップを踏みながら、状況に合わせた的確な清掃を行っているのです。

——ビルメンテナンスのプロフェッショナルでいらっしゃる齊藤社長が現場に立ったとき、最初に目が向く所はどこですか。

オフィスのフロアであれば、その四方の隅々です。誰でもすぐに目が向くのが中心部であり、そこだけワックス掛けしてごまかそうとするのでは、「素人仕事」の域を出ません。あまり目の向かない隅々の細部までしっかりと磨き上げるのがプロの仕事なのです。埼玉県の川口高等技術専門学校のビル管理科で、私は4月と7月に5日間ずつ、ビル清掃の集中講座の非常勤講師を務めています。そして、毎回30人ほどいる学生の皆さんに「四方の隅々までしっかり清掃することで、初めてお客様からお金をいただく価値が生まれるのですよ」と教えています。

以前その講師役は、当社の会長でもある父が30年近く務めていました。そして、私が引き継ぐ形でお手伝いをさせていただいています。父はビルクリーニング技能士資格の技能検定委員を長年務めていたことで、「ぜひ講師に」と白羽の矢が立てられた

そうです。長年、建物環境衛生の向上発展に貢献したことが認められ、父は1997年と2004年の2回に亘って厚生労働大臣から表彰を受けております。

——その齊藤照夫会長が1970年4月に創業されたのが、御社の前身である「齊藤興業」だったのですね。

東京都内のビルメンテナンス会社に勤める親戚がいた父は、その伝を頼ってこの世界での修業を始めたそうです。そして、住んでいた旧大宮市（現さいたま市）を中心に、新しく建設されたビルをオーナーに引き渡す前の清掃を引き受ける事業で独立しました。そして、2年後の72年7月に株式会社へ法人化し、社名を現在の「太陽管財」に変更します。その社名は当時10人ほどいた従業員全員で相談して決めたそうです。

77年2月に現在の場所に移転するまでは、自宅が事務所代わりになっていました。69年生まれの私は小学校に入学した頃まで、大勢の人が家に入り出して賑やかだったことを、今でもよく覚えています。人手があって初めて成り立つ事業だけに、父は従業員の皆さんを家族同様に大切に、食卓を一緒に囲むことがよくありました。また、年に1回は皆で休みをとって温泉へ慰安旅行に出かけたりもしていました。そうしたなかから、現在の総合ビルメンテナンス会社としての礎を築き上げてきたのです。

業務のご案内

当社オリジナルマニュアル技術を身につけた専門スタッフがご訪問いたします。



ビル クリーニング

個人のお住まいからオフィスまで、プロの技術で磨き上げます。



セキュリティ システム

最新機器と機動力で、地域の安全を見守ります。



ブラインド クリーニング

超音波洗浄で頑固な汚れを綺麗に落とします。



貯水槽・排水管・ 給水管洗浄

建物の水回りを衛生的に管理し、安全でおいしい水を確保します。

施設保守管理

管理の行き届いた設備機器が、建物本来の機能を十分に発揮させます。当社の設備管理員がビルの中央監視室において、設備の稼働状況を監視します。

ダクト クリーニング

きれいな空気を送り出し、オフィス環境を快適に保ちます。

受付・電話 交換業務

経験を積んだベテランスタッフが、的確に対応します。施設窓口の受付、及び電話交換業務を行います。

2つに分かれる営業のルート

— ビルが存在する限りメンテナンスは必要であり、「ビルメンテナンスは不況に強い業種」と言われています。御社の現状と、それを支える事業の柱について教えてください。

総合メンテナンス会社の「3本柱」である、「清掃」「警備」「施設管理」によって収益をあげています。それらの割合は、清掃が7割、警備は2割、そして施設管理が1割です。お客様を民間と官公庁に分けると、前者が8割で、後者は2割になります。具体

的な案件としては、埼玉県内を中心にオフィスビルや商業施設、病院などの清掃を請け負っているほか、駐車場の警備や、県立高校の施設管理などを行っています。

— 新規のお客様の開拓はどのように進めていらっしゃるのですか。

大きく分けて2つあります。飛び込み営業と既存のお客様からのご紹介です。新規のお客様を開拓する専門部隊である「新規開発チーム」に3名のスタッフがいて、エリアや業種を予め決めて、集中的に飛び込み営業を行っています。それと大切なのが、新しく建設が始まった現場に掲示されている「建築業の許可証」のチェックです。そこには建築を請け負った大手不動産デベロッパーなど業者の名前が記載されていて、竣工後のメンテナンスについても一括して管理することが多いのです。そこで、そうした不動産デベロッパーに2次請負でのアプローチをかけていきます。

一方、病院のように決定権を持つ院長先生や事務局長との面談が難しいようなお客様の場合、同業の既存のお客様からのご紹介が重要なポイントになります。「信頼しているあの先生からの紹介であるのなら、安心して任せられるだろう」との判断につながりやすくなるからです。病院内の清掃を行うのには、厚生労働省が省令で定める基準に適合していることが必要になります。その要件を満たしている業者であることを示す「医療関連サービスマーク」を取得し、お客様の安心感を得ることで、営業の側面支援も行っています。

— 大宮、久喜、川越、熊谷、そして埼玉県外では東京、高崎、成田に支店があり、広いエリアを網羅されるようになった御社は、創業50周年を迎えられました。これまでの歩みは、順調でしたか？

そうではありません。私が社長に就任してから5年目の2006年に、設備管理を請け負っていた埼玉県内の施設で大事故が起きました。請負業者としての責任を重く受け止め、厳しい処分を受けました。その結果、官公庁の入札への参加が停止され、官公庁向けの仕事は一時ゼロになったのです。自社の責任とはいえ、大きな痛手でした。



LEADER'S INTERVIEW
COLUMN

充実した社内教育システム

教育部による日常清掃員、定期清掃班従事者へ技術面（マナー）向上のため、定期的な研修を行っています。

<p>日常清掃員向け研修 (週 1 回)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● トイレ清掃やPタイル、カーペット清掃など実際作業仕様に合わせた指導研修を行い、技術力アップを図っています。 ● 清掃作業以外での挨拶、身だしなみなどのマナーの教育も徹底して指導研修しております。 		
<p>定期清掃班向け研修 (年 2 回)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 床洗浄清掃（ワックス塗布）業務、カーペット清掃業務、ガラス清掃業務などの清掃技術向上のための訓練研修。 		
<p>新任（人）研修 (基本教育・業務別教育各 2 日)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務別教育 2 日実技訓練後、現場配置による実地訓練。 ● 総合的な判断（=合格基準）により、業務作業スタートとなる。 	<p>従事者（全従業員）研修 (年 1 回)</p>	

そこで、父が定めた社訓である「誠意」に立ち戻り、お客様との信頼関係の回復・強化に努めました。その過程では、安全は初心者もベテランも区別がないことの確認や、慣れた作業に潜む危険を察知するための気持ちの締め直しなどを行いました。すると、1,000社ほどあった民間のお客様のなかで、事故をきっかけにご縁のなくなったのは2社にとどまったのです。大勢のお客様から「いつも心のこもった作業をしてくれてありがとう。信頼しているから今後も継続してお願いしますよ」と言われたときには、涙が出る思いで聞いておりました。

充実した教育システムで技能をアップ

—— 日ごろからスタッフの皆様がお仕事で留意されているのは、どのようなことなのでしょう。

いま正社員約 100 人に加えて、契約社員・パート・アルバイトのスタッフが 500 人ほどいて、様々な現場に赴いて仕事をしています。そして、目先の金儲けは考えず、いまある仕事を一生懸命に行い、お客様に喜んでもらえることに専念するよう心がけています。お客様の目の届かないところで手間を省けば、自ずと利益もアップするでしょう。しかし、それではお客様の利につながりません。たとえ薄利であっても仕事の手は一切抜かず、ビルメンテナンスでお客様にとってのトータルなサービスを提供す

る「オンリーワン企業」であり続けたいと全スタッフが願っております。その結果、創業当初からのお客様が少なくないのです。

—— 600 人もスタッフの方々がいらっしゃると、日々のマネジメントが一苦労のことと思われる。

通常、1つの現場は 3 人前後のチームで担当します。そして、原則「直行・直帰」で現場に出向き、作業日程に穴が空かないようにローテーションを組むのですが、現場の責任者である主任職の契約社員に任せています。現場の作業がきちんと行われているかどうかは、本社の営業管理部のスタッフが出向いてきめ細かくチェックを行います。また、新型コロナウイルスの影響でここ 1 年ほどできていないものの、毎月 1 回、30 人ほどいる主任を本社に集めて、現場での困りごとをヒアリングしたり、私や会社としての考えを伝えたりしてきました。

—— 現場の作業を担うスタッフの育成も重要になってきますね。

新人の研修に関しては、業務についての知識を習得する基本教育を 2 日間行った後、2 日間の実技訓練や現場研修に移ります。たとえば、クリーニングの実技訓練なら、自在ほうきの柄の最上部を右手で握り、左手は自分のヘソの高さに位置する柄の部分を持ち、左側から右側へゴミやホコリを寄せるといった動作をはじめ、作業のイロハから教え込みます。しかし、現場に出てしばらくすると、教えたことを

強固なグループ内連携



忘れて我流の作業を始めてしまうことがあります。そこで半年後に再訓練を行うのです。

また、「日常清掃」を担当するスタッフ向けの研修を毎週1回行い、トイレ清掃やカーペット清掃など、実際の作業仕様に合わせた指導で技術力のアップにつなげています。一方、「定期清掃」を担当するスタッフ向けには、ワックス塗布業務、ガラス清掃業務などでの技術向上に向けた研修を年に2回行っています。いずれの研修でも、挨拶や身だしなみなどマナー教育も施し、お客様に好感を持ってもらえるように心がけています。

——社員のモチベーションアップについては、どのような取り組みをされているのでしょうか。

資格の取得を奨励しています。対象となる資格試験の1つが、「ビルクリーニング技能検定」です。新人は初級クラスの3級に挑戦するわけですが、前回の検定では高卒で入社してきた3人の女性スタッフが全員合格しました。技能士の資格を取得すれば自信が付き、さらに上級の技能士の資格取得を目指そうという意欲がわき、日ごろの現場での作業にも力が入ります。仕事が終わった後や休日を利用して、本社の4階にあるトレーニングスペースで、ワックスがけなどの訓練にいそしむ、スタッフの姿をよく見かけます。

強固なグループ内の連携

——2016年1月に企業統合会社としての「齊藤興業ホールディングス」を設立されましたが、グループ内の連携についてお聞かせください。

弟の齊藤将一が社長に就き、給排水の衛生管理を行っているのが「さいたまプリロ」で、太陽管財が請け負った給排水関係のメンテナンスについては同社へ全て委託しています。排水口から挿入した先端ノズルから高圧水を噴射し、その高圧水が巡回洗浄することによって排水管の内部に付着した油分などをくまなく洗浄できる工法に特徴があります。そして、お客様から高い評価を受け、2年に1回行われるマンションでの定期洗浄などで利用されています。

また、女性スタッフのみで運営しているのが「サンラット」で、定期的なハウスクリーニング業務を「モーリーメイド」というブランドで展開しています。大宮、川越、久喜の各営業所に10人ほどの女性スタッフがいて、キッチンや浴槽などのお掃除を、プロのテクニックを活用しながら代行します。太陽管財にそうした依頼がお客様からあった場合は、すべて同社に委託することになります。

そのほか、川口や東京の世田谷など6拠点でデイ



サービスの介護事業所を展開する「あいむデイサービス」と、同じデイサービスの介護事業所を世田谷で運営する「玉川ケアサービス」があります。ビルメンテナンスの作業現場で高齢者のスタッフが数多く活躍しており、そこで培った高齢者向けのマネジメントやケアを応用できると判断した事業です。

また、後継者問題に直面したビルメンテナンスの同業他社である「三誠」と「サイシンサービス」をM&A(買収・合併)して、グループ傘下に収めました。三誠が請け負う現場では数多くの外国人労働者がいて、彼らをマネジメントするノウハウを太陽管財で吸収できるという相乗効果も生まれています。それと「令和建物管理」がありますが、前に触れた新規開発チームの3人は同社に所属し、グループ全体の営業を担う会社になっています。

—— 齊藤社長が現職に就かれて20年目になります。お父様からどのようなことを教わったのでしょうか。

まだ31歳だった01年4月に社長に就任しました。その当時のビルメンテナンス業界では最年少の社長だったと思います。父から常々言われたのは「人より苦勞をなさい」「人の嫌がる仕事を自ら率先してやりなさい」ということでした。そして本社勤務になって間もない頃、大宮駅前にあるパレスホテル大宮での夜間の清掃作業を毎月10日ほど自ら買って出ました。

それから土日も関係のない仕事が続き、今でも変わりません。1年・365日、1日・24時間、現場で何かトラブルがあると、私が出向いて解決するようにしています。そうした小回りの利いたサービスを行うことでお客様との信頼関係がより強化され、同時に問題解決の方法をOJTの形で現場スタッフに指導することもできるようになるからなのです。

——最後に太陽管財という会社の将来の姿をどのように描いているのかを教えてください。

総勢で600人ほどいるスタッフ向けに、生命保険や損害保険の代理店を営んだらどうかという打診を受けたことがあります。しかし、当社はあくまでもビルメンテナンスの会社であり、その本業でこれからも頑張っていきます。そこで、全スタッフが今まで以上にイキイキと活躍してもらう必要があります。

取材後記

武蔵野銀行 宮原西口支店
内山 力也 支店長



太陽管財株式会社様は、ビルメンテナンス業として、さいたま市北区日進町に本社を構える地域の優良企業で、創業50周年を迎えられました。

創業以来、社員お一人お一人が社是に定められた「誠意」を持って、常にお客様が求める品質を追求し、きめ細かいサービスの提供、安心と快適な環境をお届けし、お客様との厚い信頼関係を築きあげて来られました。また最近では、品質の高いサービスの提供として介護事業を手掛ける等、地域貢献事業も積極的に展開されています。

今後もビルメンテナンスのオンリーワン企業として更なる発展を目指す太陽管財株式会社様・社員様の皆様方のお役にたてるよう尽力して参る所存です。

社長として彼らの意見に耳を傾けて、より一層風通しのよい組織にしていく所存しております。また、昨年からはスタートした3カ年の事業計画のなかでは、営業のクオリティをさらに高め、1社でも多くの新規のお客様の開拓を進めているところなのです。

■太陽管財株式会社 概要



設 立	1970年4月
資 本 金	5,000万円
従 業 員	600人(2021年4月現在)
本 社	〒331-0823 さいたま市北区日進町3-8
取 引 店	宮原西口支店