



株式会社フィールドプロテクト

快適な生活に必要なサービスをワンストップで 問題解決型、提案型のサービス事業を拡大



株式会社フィールドプロテクト
代表取締役社長

おおさわ
大澤 希 氏

日常生活を営んでいくのに必要不可欠となる事業の一つが、ゴミや廃棄物の処理事業である。まさに「縁の下の力持ち」のようなインフラ事業なのだ。狭山市を中心に廃棄物処理事業を行っているフィールドプロテクトも、そうした事業の一角を担っている。そのフィールドプロテクトの3代目社長である大澤希氏は、本業の廃棄物処理事業の他、介護、教育・研修などへ事業領域を拡大している。一見してつながりはないように思えるが、「社員やパートのスタッフが、自分の力を思う存分に発揮して活躍できる場」としてつながりを持っているのだという。その一方で、主力の廃棄物処理事業の領域には、「SDGs（持続可能な開発目標）」によって、大変革の波が押し寄せようとしている。そこに、どういったチャンスを見出そうとしているのだろう。そして、全スタッフをどうリードしているのか。大澤社長にお話を伺う。

LEADER'S PROFILE

1971年、埼玉県生まれ。明治大学卒業後、入社した東芝府中で社会人野球の選手として活躍。96年、フィールドプロテクトに入社。古紙の回収業務やビルメンテナンスなど、現場の仕事覚えることからスタート。父で2代目社長である譲司氏の片腕として会社を支える。16年4月、現職の代表取締役に就任。趣味の一つが3年ほど前から始めたスキューバダイビング。「一番大切なのが呼吸で、うまくコントロールできないとパニックに陥ります。そのことを正しく恐れ、自分の状態を整えておくことが大切で、経営者のあり方に通じるところがあります」と話す。座右の銘は自身のモットーである「今の自分で勝負する」に通じる「This is me!」。愛読書は小説の『イリュージョン』だという。

外部環境の変化に合わせて事業を転換

—まず、創業の経緯から教えていただけないでしょうか。

1979年10月に株式会社大澤衛生社として法人化された当社ですが、祖父の清一がいつどのような形で出生地である狭山で創業したのか、はっきりとしたことは分かっていません。ただし、太平洋戦争後、し尿を畑作などの肥料にリサイクルする事業を行っていたことだけは間違いのないようです。GHQ（連合国軍最高司令官総司令部）の指導によって許可制となったし尿回収の事業者になる一方で、個々の家庭の浄化槽のメンテナンスも手掛けるようになりました。

そうしたなか、もともと家業を継ぐ気はなかった父の譲司は学校を卒業して就職したものの、病気で倒れた祖父を助けるために、戻ることを決意します。そして、祖父と父の二人三脚で事業を継続してきたのですが、取り巻く環境は大きく変わってきました。その最たるものが下水道の普及です。特に狭山市では他の自治体に先駆けて下水道工事を積極的に進め、2018年度末の普及率は96.5%に達しています。これは全国平均の79.3%、そして埼玉県平均の81.2%を大きく上回ります。

—そうしますと事業に対するニーズが減少していくことになりそうですね。

はい。実際にそうした行政の施策によって、同業他社を含めた私たち民間業者の仕事はどんどん減っていきました。そこで救済措置として75年5月に



**人を創る！
幸せを創る！
感動を創る！**

フィールドプロテクトは、地域（local）の必要に応え、未来につながる満足（satisfaction）を創る企業です。
暮らし・環境・人生のフィールドにおいて、人と地域の成長に貢献します。

環境事業部 お客様の課題を解決するパートナー

環境・リサイクル・ゼロエミッションに関わるコンサルタントとして、お客様の課題を解決するパートナーとなることを目指します！

■主な事業内容

事業系廃棄物収集運搬 / 産業廃棄物収集運搬 / 排水施設維持管理清掃 / 厨房グリストラップ清掃 / 浄化槽維持管理・清掃 / エアコンクリーニング / ハウスクリーニング

タスくるサービス
狭山・入間周辺で不用品回収
などのお困りごとはお任せください



環境サービス



排水サービス

ウェルネス事業部 一人ひとりの Be Better を実現する

笑顔の明日を！ウェルネスサービス、介護予防サービスを通じて一人ひとりの『Be Better』を実現するパートナーを目指します。

■主な事業内容

介護予防のためのリハビリ施設「ジョイリハ」の運営
自治体や事業主さまと連携した地域支援事業の実施



西口トイレ清掃



介護予防事業

ジョイリハ事業
デイサービス（通所介護）ジョイリハは、平成16年の開業以来、介護予防に特化した、1日3時間のリハビリ施設の運営を行っております。
ジョイリハは、介護予防事業のパイオニアであるノウハウを最大限に生かし、ますます地域における「元気」のハブとしてご利用者さまの暮らしに貢献してまいります。

教育事業部 グローバル社会で自分を発揮する！

■個人の可能性開発、生産性向上を実現する企業向け研修事業

- ・経営者・幹部向け研修の実施「消極的な部下」を「実行を伴った提案ができる人」へ変える研修【ENAZEED】
- ・個人の力を組織の力に変える研修【エマジェネティックス】
- ・新人を即戦力に変えるチェックリストシステム【アニー】

■働き方改革・生産性向上を実現するコンサルティング事業



■次世代に求められる資質・能力を育む一般向け教育

- ・未来を自分の手で切り拓くこどもに育つ「さやまシュタイナーこども園」の運営
- ・小中学生向けプログラミング教室「プロスタキッズ」の運営
- ・学べる学童保育「キッズフィールド 入間校」の運営

期間限定で施行されたのが「下水道の整備等に伴う一般廃棄物処理業等の合理化に関する特別措置法」でした。それを受けて祖父と父は同業他社と組合を結成し、狭山市との交渉を重ね、補償協定の締結を勝ち取ります。廃業を決めた同業者には、事業で使っていた車両の廃棄にともなって数千万円の補償金が支払われたといいます。

その一方で、事業継続の意思を固めていた祖父と父は、新聞や雑誌などの古紙回収の委託業務を狭山市から請け負ったり、公共施設の管理を受託するこ

とで、経営基盤の再構築を図りました。それが、現在の事業の3本柱の1つである「環境事業部」につながっているわけです。15台ほどの回収車両を保有し、狭山市内だけでなく隣接する入間市で、一般廃棄物の回収処理を、そして離れたところでは、さいたま市の一部地域で、産業廃棄物の回収処理を行っています。また、公共施設だけでなく民間施設の清掃を主体としたビルメンテナンス業務を展開しています。

努力を続ければ必ず残る可能性

——大澤社長がご入社されたのは96年でいらっしゃいますね。

明治大学を卒業後、小学4年生のときに始めた野球を続けたくて東芝府中に入社し、同社の野球部所属の社会人野球の選手になりました。そして社会人3年目のとき、92年に祖父から社長の座を譲り受けた父から、「大きな仕事が取れたので、手伝ってほしい」といわれ、転身を決めました。その大きな仕事は何かといいますと、先ほど触れた特措法による救済措置の一環として、西武池袋線・稲荷山公園駅前で98年に正式オープンする狭山市のふれあい健康センター「サピオ稲荷山」の施設管理を受託する仕事だったのです。

なにしろ温水プールにトレーニングルーム、それと浴場と大広間を備えた大規模な施設で、社員5人とパート10人体制だった当社は、社員3人とパート50人を新規に雇い入れることになりました。そのスタッフたちのマネジメントを父一人で行うのは無理で、私に声がかかったわけです。受託費は年間約1億円で、当時1億5,000万円弱の年商であった当社にとって、まさに「慈雨」のような仕事でした。——しかし、大澤社長がおっしゃられるように特措法はもともと期限が決まっています。それが過ぎると、事業を取り巻く環境が大きく変化してきます。

サピオ稲荷山の施設管理の契約は7年間でした。その後は入札に移行し、8年目は落札できたのですが、9年目以降は「指定管理者制度」が導入され、大手のスポーツセンター運営事業者などがこぞって参入してきました。その結果、受託は難しくなり、売上が激減していきます。そこで課題になったのが、公共事業に頼ることがなくて済むように、新しい事業を立ち上げることでした。

——そうした逆境のなかで、お父様の片腕でいらっしゃった大澤社長を支えた思いとは、どのようなものだったのでしょうか。

小学4年生から東芝府中での社会人野球の時代まで、通算16年間の野球人生のなかで行きついた、「諦

めずに努力を続けていれば、可能性はたとえ0.1%でも必ず残る。努力を完全に絶ってしまった途端に、その可能性はゼロになる」という思いでした。私よりも上手な野球仲間は何人もいました。しかし、ちょっとした壁にぶつかっただけで、「自分には才能がない」「もう自分の限界だ」と言って諦めてしまう仲間が少なからずいたのです。

「成功とは成功するまでやり続けることで、失敗とは成功するまで続けないことだ」という言葉もありますが、足元に残った一般廃棄物の回収処理やビルメンテナンスの事業を続けながら、父と一緒に第2の事業の柱となるビジネスシーズを探す努力を続けました。そうするなかで、地元の小学4年生と5年生を対象に2007年からスタートした「100km徒歩の旅」というボランティア活動が、次なる転機をもたらしてくれたのです。

リハビリ専門デイサービスへの進出

——事業とはまったく関係ないように思われます。どうしてそれが新規事業につながっていくのですか。

夏休み中に4泊5日で100kmを歩きながら、小学生の自主性や生きる力を育む活動で、40人ほどの小学生の引率をするために、大学生にボランティアで参加してもらっていました。ゴールデンウィークの時期から準備を進め、そのなかで大学生たちがリーダーシップを身に付け、たくましくなっていく姿を目の当たりにするようになったのです。そして、社会人になっても自律しながら活躍できるだろうと頼もしく思っていました。

しかし、2年目の08年にリーマンショックが起きて以降、彼ら大学生たちの社会人としての進路が狭まってしまいます。そして、前途有為な人材をなんとか活かす手立てはないものかと考えているうちに、「当社のなかでイキイキと働ける場を新規事業として提供したらどうか」と考え始め、父に相談をもちかけました。そうしたなかで出会ったのが、介護保険が適用されるリハビリ専門のデイサービスである「ジョイリハ」のフランチャイズ事業だったのです。——どのような点が特に魅力的だったのでしょうか。



誰もが「寝たきりにはなりたくない」と思いますよね。そうならないためにも必要不可欠なのがリハビリであり、高齢の方が自立した生活を営むための「最後の砦」となる大切な事業であったのと、若い人材がインストラクターとしてイキイキと働いていることでした。運営会社であるウエルネスフロンティアの担当者と折衝し、11年に「ジョイリハ狭山ヶ丘」を、翌12年には「ジョイリハ東久留米」を開設しました。

そして、新卒で採用したスタッフを中心に運営を任せるところ狙いは的中し、特に東久留米はピーク時の利用者数が約270名を数え、60拠点ほどあったすべてのジョイリハのなかでトップの成績に躍り出るようになりました。14年には明治大学野球部時代の後輩との縁で、与野市内にある日本通運が運営するテナントビル内に3店目の「ジョイリハさいたま与野」を新たにオープンし、いまでは第2の事業の柱となっています。

——その成功の要因をどのように分析されていますか。

理学療法士や作業療法士などの有資格者は中途採用ですが、その他は先ほどいきました新卒のスタッフたちです。そしてサブマネージャーについては、入社3年以内の若手に自薦でチャンスを与えてきました。自らチャレンジし、また自らリスクを取ろうとする人材に活躍の機会を与え、その後の成果をみながらマネージャーに引き上げてきたのです。そうしたなかで積極的に業務の改革・改善に取り組む風土が生まれ、新規の利用者を惹きつけるようになったのだと思います。

社名の「フィールド」に託す思い

——16年4月に社長に就任されて以降、新規事業の開拓にさらに拍車がかかっているように思われます。

そのことに触れる前にお話ししたいことがあります。父から「ゆくゆくは会社を任せる」といわれ、少しずつ権限も移譲してもらってきました。そして、父が代表取締役会長に、私が代表取締役社長に就任したのが16年4月27日で、翌28日には全株式を

フィールドプロテクトの取り組み



お知らせボード
見えなかった問題を見えるようにすることで、常により良い方法、工夫を考え、継続的改善を行っています。見えない問題に気づくことができると、改善に向けて考え、行動ができるようになります。



経営計画発表会
毎年5月、お得意先様を招いて今年度の会社方針等についての共有を行います。また、従業員に対しては、社長の方針(考え方)を『立派な会社を作る為の道具として活用している「経営計画書」』に魂を込める儀式、一致団結の場としています。



早朝勉強会
毎週火曜日、朝7時15分からの1時間を使って実施。講師は社長、テキストは経営計画書、仕事ができる人の心得です。この時間で「価値観の統一」を行っています。会社の目指すべき方向、考え方など社長の解説や体験、小話などを挟みながら学んでいます。社長が毎週、本社と店舗を巡回しライブ中継しながら開催しています。



社内 BBQ
社員のみならず家族も参加できるので小さなお子さんもみんなで見守り、より楽しいイベントとなっています。

持ち株会社へ移行しました。しかし、その父が5月1日に心筋梗塞で急逝してしまったのです。それから私の前には大きな壁が立ちました。

何をやっても「亡くなったお父さんだったらこうしたはず」と比較されるようになったのです。すると次第に、面と向かってそう言われなくても、「どこかで父と比較されているのではないか」と無意識のうち思うようになり始めました。その結果、「いま目の前にあるものを守ろう」という内向な気持ちが芽生えるようになってしまったのです。

しかし、たとえば顧客を現状と同じ100人キープしようとしても、自然と離れていく顧客の分を新規に獲得していく必要があります。それでやっと現状維持ができるわけで、守りだけでチャレンジしな

野球で積み重ねた成功体験 "冷静さ"と"決断力"が経営に活かされている

小学4年生から野球を始めた大澤希社長は、「野球を続けるなかで小さな成功体験を積み重ねてきたことが、自分にとって大きな財産になっています」と語る。その一つが小学生のときに関東大会に一塁手として出場したこと。その後、中学校で捕手に転じ、川越商業高等学校（現・川越市立川越高等学校）の野球部時代には、1989年の第71回全国高等学校野球選手権大会に出場し、憧れだった甲子園のグラウンドに立ったことも、成功体験の一つであった。

その甲子園での初戦の相手は滋賀県の八幡商業高等学校。試合の途中で雨が降り始めてピッチャーの手が滑り、サインで指示したカーブがすっぽ抜けて暴投にな



ってしまう。それに動揺した大澤社長はカーブのサインを出しづらくなってしまい、単調になった配球を捉えられてホームランを浴び、敗退してしまっ。「それからはどんなピンチにも動じない精神力を身に付けようと努力を重ねてきました」と大澤社長は話す。当然、そのことは経営者として冷静な判断を下す際に活かされ、やはり貴重な財産になっているのだ。



進学した明治大学野球部にて（写真左）

ければ、あとはジリ貧になるだけです。チャレンジなくして、何事も守ることはできません。ましてや会社の拡大・成長を目指すのなら、さらなるチャレンジを続ける必要があります。実はそのことに気づかせてくれたのが、様々な事業に挑戦し、現在のフィールドプロテクトの礎を築き上げた祖父の生きざまだったのです

——そして、教育・研修事業を第3の柱に育てようとされているのですね。

2年前から知人がスタートした子ども向けのプログラミング教室「プロスタキッズ」のフランチャイジーとなり、このほど別形態で行ってきた学童保育の「キッズフィールド」のなかにプログラミング教室を取り込むことで、付加価値を高めるようにしました。また、昨年9月には狭山市内にある両親が暮らしていた家を改装して、シュタイナー教育を取り入れた定員12人の保育園を開設しました。その一方で、個々人の思考や行動のスタイルを分析し、チーム力を高めるために活用する企業向けの研修事業なども行っています。

環境と介護、そして教育・研修というと、何のつながりもない事業のように思えるかもしれませんが。しかし、私の頭のなかではしっかりとつながって

います。いずれもが、「社員やパートのスタッフが、自分の力を思う存分に発揮して活躍できる場である」ということです。父は社長に就任した92年に現在の社名へ変更しました。その際に「自分を生かしてくれた地域を守る」という意味で、「フィールド」という言葉を選んだようです。いま私は、その「フィールド」を「活躍の場」に置き換えて、事業展開を考えるようになりました。

SDGsで新たな商機を見出す

——20年4月期の業況はいかがでしたか。

環境事業については底堅く順調に推移してきましたが、介護については新型コロナウイルスの影響が響き、今年の2月から稼働率が半分に落ち込みました。また、教育・研修事業で保育所の開設という先行投資があったこともあり、前期比で増収は確保できたものの、減益は避けられませんでした。

21年4月期については、引き続き介護事業で新型コロナウイルスの影響がどうなるか判然とせず、先が見通しづらくなっている状況が続いています。それだけに新たなチャレンジに力を入れていく所存でおります。



——主力の環境事業部ではどんなことに取り組んでいらっしゃるのですか。

この関連では「SDGs（持続可能な開発目標）」が新たなキーワードとなって、業界地図が大きく塗り替わっていくでしょう。たとえば「海洋プラスチック」が世界的な環境問題となり、廃プラスチックを海外で処分できなくなりました。そして国内での処分が問題になってきたのですが、廃プラスチックを新しい部材に転換する技術を持った異なる業界の素材メーカーが現れるようになりました。そうしたなかにおける当社の強みが何かというと、分別や収集など、これまで培ってきたノウハウがあることです。それらを最新情報と一緒に提供し、廃棄物処理で困っている事業所に対するきめの細かい、小回りの利いた問題解決型のコンサルティングができないか、社内で研究を進めています

——とても興味深い新規事業の創造ですね。しかし、いくら事業の器をつくっても、「私がやります」という社員のチャレンジ精神なくして事業としての前進はあり得ません。

その通りです。「自分の能力が足りないから」などと「やれない理由」ばかり考えていたら、一歩たりとも前進しません。どんな困難なことであっても、「今の自分ならどうしたらできるのか」を考え、そして実行することが何よりも大切なのです。毎年作成する経営計画のなかに、現状の2倍という実現困難な5年後の売り上げ目標をあえて掲げるのも、全員に立ち向かっていく気概を持ってほしいからなのです。

介護事業は新型コロナウイルスという想定外の事態

取材後記

武蔵野銀行 狭山西支店
須田 一成 支店長



株式会社フィールドプロテクト様は、狭山市柏原に本社を構え本業の廃棄物処理業の他、介護・教育・研修などの新しい分野へ積極的に進出し、業容を拡大しております。

また、同社は社員教育にも力を入れており、私が訪問した際には、大澤希社長を筆頭に従業員全員が椅子から立ち上がり、満面の笑顔で迎えてくれます。この様な「お客様を大切にする姿勢」は当行も見習わなければならないと痛感させられております。

当行としては、新しい分野への進出など目まぐるしい活躍が期待される株式会社フィールドプロテクト様の益々のご発展に少しでもお役に立てるよう、これからも尽力していく所存です。

に見舞われ、大きな痛手を受けているのは事実です。しかし、そうしたなかにおいて「いま、自分たちに出来ることは何か」を考え、オンラインによる自宅でのリハビリを利用者に提案し、少しずつ実績をあげています。コロナウイルスが収束した後、たとえ利用者が7割程度にとどまるようなことが常態化したとしても、そうした努力が大きな実を結んでいく可能性は十分にあり、とても心強く思っています。

そして、そうした意識転換をした社員がさらに力を発揮できるフィールドを拡大していきたいと考えています。



■株式会社 フィールドプロテクト 概要

設立 1979年9月
資本金 1,000万円
従業員 130人（パート含む）
本社 〒350-1335 狭山市柏原 2683 番地
取引店 狭山西支店