

電気設備工事業は創業時より続く基幹事業。集合住宅やオフィスビル、老健施設、ホテル、学校など様々な場所で丁寧なサブコンとして新築工事や改修工事に参画し、光を灯してきた。

工事では設計積算から施工管理までを担い、竣工した後も「つくって終わりにせず、提案を認めていただければ保安業務による定期的な点検業務に引き継ぎます」と鯉渕代表は言う。「携わった建物には、10年、20年後も実りある事業活動や生活の場所であって欲しい。お客様と共に未来を見据え、見守って行きたい」

リニール工事業は、「美を宿す」と銘打つが、見た目を綺麗にするだけの提案に留まらない。「外観は勿論、建物を人間で例えるなら、その心臓や血管にあたる空調・環境衛生設備、電気設備、外壁の裏側まで

建物をつくり活かし続ける 各事業の密な連携による四位一体の体制で建築から運用まで対応する

株式会社アキテムは、光を灯す「電気設備工事業」、美を宿す「リニール工事業」、力を注ぎ込む「総合ビル管理事業」、心で接する「プロパティマネジメント事業（PM事業）」の4つの事業を生業としている。同社の企業理念は、「価値ある建物を技術をもつてつくり活かし続け、そこに関わる全ての人をゆたかにすること」。鯉渕健太郎代表取締役社長は「当初の理念から、人にフォーカスした理念として2017年に見直しを図りました」と企業理念について語る。

「目指すのは、当社の事業が起点となり顧客や社員、協力会社の社員やテナントの方々など、その建物や仕事に関わる人全てが豊かになること。その実現のためにも建物を「つくる」だけでなく、「活かし続ける」領域にも関わっていきたいです」

4つの事業が織り成す四位一体の体制で建物と人に向き合い続ける鯉渕代表。その社員や経営と事業への想いに迫る。

四位一体の事業体制により 建物に関わる全ての人をゆたかにする

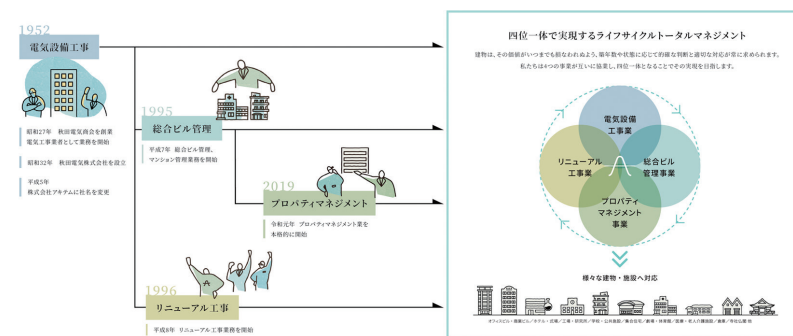
見えないところまで美しい建物を造り、管理し活かし続ける



携わった建物には、10年、20年後も実りある事業活動や生活の場所であって欲しい。お客様と共に未来を見据え、見守って行きたい

株式会社アキテム

代表取締役社長 鯉渕 健太郎



四位一体の体制を構築することで、建物に関わる全ての人々に豊かさを提供している

目を向け、見えない部分まで提案を行います。これも将来にわたって資産価値が損なわれず魅力的な建物で在り続けさせると言うポリシーに基づいています」

このポリシーの延長として建物のLCC（ライフ・サイクル・コスト）も意識し、同社ビル管理物件を主としながら建物診断や中期修繕計画を展開。これらの取り組みは、他3事業と連携した動きが必須となる、4事業の連携を体現した象徴的な取り組みだ。

総合ビル管理事業では、建物ごとに専任の担当者や配置。緊急対応も365日24時間可能な体制を整え、顧客の財産である建物を守っている。経済産業省から電気保安法人の認可も受けており、高圧受変電設備の点検業務まで一貫した対応が可能だ。加えて、ビルの管理や点検業務だけでなく、中長期的に建物を守る提案を行っている。「よくメンテナンスされた建物は稼働率も安定し、ビル経営も安定しやすい。コストと品質のバランスを考えつつ、建物それぞれの個性に合わせた管理を行います」

不動産オーナーに変わりテナント管理や運営を行うプロパティマネジメント（PM）事業は、鯉淵代表が代表に就任した翌年の2019年に本格的にスタートした。以前より取り組んで来た建物の形を作る事業とは違い、建物で過ごす企業の事業活動に直結する。プロパティマネジメントは、所有と経営の分離という考え方をベースに、ビル経営の一端をプロパティマネージャーが担い、不動産の資産価値を高め運用していく手法だ。一般的なプロパティマネジメ

ントでは、賃借契約の仲介業務やテナント対応などの実務だけでなく、収支計画・予算管理・エンジニアリングレポート、LCCの策定など、様々なサービスを総合して提供する。

どの業務も重要だが、トータルサポートは費用もかさみ、ビルのオーナーにとっては固定経費を割高に感じる場合もある。そのため同社は、「今、必要な部分」に特化したサービスを提案。顧客が委託を希望する部分だけに限定させることで、要望に沿ったコストパフォーマンスの高いサービス提供を実現している。

同社はこれらの4つの事業が密に連携を取り合い、四位一体の体制を構築。ワンストップのサービスにより建物に関わる全ての人々に豊かさを提供している。

四位一体の体制で対応したオフィスビルの実績

工事・管理・運用のトータルパフォーマンスで更に長期的なビルの保全を可能にする

四位一体を体現した実績としては、2018年から取り組んでいる江東区にあるオフィスビルが挙げられる。

1991年竣工のこのビルは、延床約23,000平米。地下1階、地上5階で、当初データセンターを想定し設計されたため、特に電気設備などが同規模のオフィスビルとは異なり、特別高圧で受電する特殊な建物だ。当時、別の管理会社と長期修繕計画を検討していたオーナーは「10年、20年後を見据えて、より技術に強い企業に管理を任せたい」と思案していた。そこで出会ったのがアキテムである。

「お客様のニーズを汲み取る営業の尽力が奏功し、2018年から総合ビル管理を任せていただくことになりました。そして、ビル管理事業部の本社及び現場事業所の社員たちによる一生懸命な対応が、後の仕事へ繋がりました」

同社は中長期的な建物の維持保全計画について様々な提案を行った。この丁寧な提案により「単なるビル



生業は電気設備工事業、リニューアル工事業、総合ビル管理事業、プロパティマネジメント事業（PM事業）の4つの事業

管理会社以上の期待ができる」という評価を得て、改修工事やPM業務を任されることとなる。

改修工事では、共用部の美装化、照明のLED化など一般的に目に触れる部分だけでなく、利用者からは意識されにくいが未来にわたって重要な工事も提案している。特に、当初10億円以上掛かると言われた特別高圧受変電設備の更新計画は、「実現に向けて様々なスキームを考え、最終的に数億円以上の大幅なコストダウンができました。これは工事と管理の両面を持つからこそ提供できた価値だと思っています」と言う。

「この建物でのお仕事は、当社としては四位一体を体現させていただいた貴重な経験です。ただ我々だけの提案や技術力だけでは物事は動かきません。何よりも大切な、『自社の資産である建物を将来にわたって大切にしていきたい』という、クライアント様の考えがあつてこそです。今後も目に見えない部分まで目を配った提案を心掛け、事業連携による相乗効果を生み出し続け、前進して行きたいと思っています」

信頼できる社員の成長がアキテムの資産に

ロングライフビル推進協会への入会で社内に価値観の浸透を図る

従来は案件単位でのオペレーションマネジメントも時には行っていた鯉淵代表。しかし現在は自ら関与す

ることは減り、各事業部の社員のみでも高い品質の対応ができています。

「マネジメント層を始めとして組織が確実にレベルアップしています。そして一人ひとりの社員たちの頑張りににより、『アキテムが言うのなら』と提案を受け入れていただけることもあります。社員が自ら行動し結果を出していることによって、単なる数字という業績の成長以上の資産が形成されつつあります。社員一人ひとりの成長のお陰で今の当社があるのです」

そんな社員たちへ鯉淵代表は、「モノを見る」で終わらず「人を見る」ことの重要性を伝え続けている。「当社のビジネスは主に建物という『モノ』を扱う商売。そのための施工管理でありビルメンテナンスなどがあるわけですが、重要なのは『建物』の先にある『お客様』人がどう感じているか、だと思っています」

このような考えを社内ですべて一にするには、「企業理念など、当社が大切にしている価値観を社内に浸透させることが鍵だと考えています」と鯉淵代表。そのために、創業70周年を迎えた2022年に実施したビジョンプロジェクトを始め多くの取り組みを行っているが、最近では2024年7月の公益社団法人ロングライフビル推進協会（BELCA）への入会が挙げられる。

「30年以上にわたり活動が続けているBELCAは、中長期的な目線で建物を維持保全する活動を通して環境保全に寄与することを目的とした団体です。趣旨への共感は勿論ですが、『協会の理念が当社の価値観と合致しているので入会した』という事実により、アキテムが大切にしている『建物の中長期保全』が社会的にも確かな価値があることを、社員に改めて認識してもらいたいという意図もありました」

アキテムの一体感を高めるために様々な施策を実施する鯉淵代表。その積極的な姿勢が、同社を牽引している。

「採用・育成・定着」を重視した人事

文理、男女、国内外問わない採用が人材の幅を広げる

鯉淵代表が、人事の面で重視するのが、採用・育成・定着だ。

「会社は良い人材を採用し、育て、定着することで成長します。採用面は信頼できるメンバーが中心となり結果を出してくれていますが、相対的に『育成・定着』の部分にまだ相当ののびしろがあると感じています」
業界的には理系出身で且つ男性の在籍比率が圧倒的に多いが、同社はその「一般的な」型にこだわらない採用にチャレンジしている。加えて、外国籍の人材も活躍できる環境整備を前提として、ネパールなどへも面接に向かい海外の人材採用も進めている。

「女性も活躍できる環境ができていれば、極端ですが優秀な人材との出会いは2倍になります。海外の人材も育てる環境があれば、更に何十倍にも幅が広がります」

現在同社の人材は概ね充足しているが、少子化・労働人口の減少・人材の獲得の競争激化という未来を見据えれば、人材の幅を広げることは必然だ。

「同質の人間が多い環境にいる方が安心感があります。しかし、異質な要素、異文化を受容できる会社になることが、幅を広げて受け入れた社員が安心して成長し活躍、そして定着するためには必要不可欠です」

今夏から来日し入社する予定の海外人材の受入れと定着に向けては、毎月30分程度オンラインで、採用予定の人材と配属先の社員が雑談する機会を設けるという取り組みを行っている。「中堅から若年層の社員が入社前から出合い会話することで、互いに心理的安全を感じ、自然となじむ土壌を作っています」

更に人材の定着の面では、2024年末にホワイト財団によるホワイト企業認定シルバーを取得した。ホワイト企業認定は労働環境、経営の指標など7つの基準から企業を評価し、その達成度に応じてランクが決定する。

「およそ70の評価項目は私たちが目指す企業像と合致するものが多く、当社がより良い企業になるための指針の1つになると思いました。今回の更新に向けて1つでもクリアできる項目を増やせるように取り組んでいます」

以前から、情報セキュリティポリシーの整備、定期的なハラスメント研修やダイバーシティ・インクルー

ジョン（D&I）研修も実施してきた鯉淵代表。これからもより多様な人材が活躍できる環境づくりに邁進して行く。

属人的でない組織作りで持続的に成長する企業を作る 独自のポジションを構築し顧客にとってオンリーワンの存在に

「思考し、行動し、そして感動する」をポリシーとする鯉淵代表。「結果を出すためには行動が必要。成功する行動のためには確かな思考が必要です。また、感動がなければ仕事も人生も充実感を感じられないと思います。そのため、社員も共に感動できる状態が必要だと考えています。経営者として、このポリシーからブレずに進みたいですね」

そんな鯉淵代表は「持続的な成長ができる会社にする」という目標を掲げ、その重要性を社員に伝え続けている。持続的な成長とは、「単に売上や利益を伸ばし続けるだけでなく、環境の変化に適応しながら、長期的に価値を生み出し続けられる会社だと思っています。そのためには属人的ではない仕組みを作ること。そして、縁あって入社した社員が、それぞれの理由で、『この会社に入って良かった』と思える会社であること」だと鯉淵代表は言う。

特定個人に依存した業務では、その個人が退職すると、成長するどころか仕事が停滞、場合によっては事業が後退してしまう。

「個人頼みの組織は続きません。代表という立場も同様で、私にしかできないことも減らしていきます。ただ、属人的な部分を排除することは行き過ぎると没個性と捉えられ、内発的な動機や自発的な行動を阻害してしまいます。このバランスは常に考えていきたいです」

個人に頼らない強い組織作りに向けて、「部署間のローテーションも取り入れていきたい」と鯉淵代表は

PROFILE

鯉淵 健太郎 (こいぶち・けんたろう)

1976 年生まれ、東京都出身。
 2000 年 横浜国立大学工学部建設学科卒業
 2002 年 横浜国立大学大学院都市イノベーション学府修了
 デロイトトーマツコンサルティング（現・アビームコンサルティング）入社
 2005 年 株式会社アキテム入社
 2012 年 専務取締役就任
 2018 年 代表取締役社長就任

INFORMATION

株式会社アキテム



<https://www.akitem.co.jp>

所在地	〈本社〉 〒153-0043 東京都目黒区東山 1-1-2 東山ビル TEL 03-3760-7701 FAX 03-3760-7709
	〈秋葉原オフィス〉 〒101-0041 東京都千代田区神田須田町 2-23-1 天翔秋葉原万世ビル TEL 03-5256-1545
創立	1952 年 11 月 1 日
資本金	8,100 万円
従業員数	237 名 (2025 年 3 月 31 日現在)
事業内容	電気設備工事、総合ビル管理、リニューアル工事、プロパティマネジメント
理念	価値ある建物を技術をもってつくり活かし続け、そこに関わる全ての人を ゆたかにすること

て求められる会社を目指していきます」
 そう力強く宣言する鯉淵代表。これからも社員や顧客、協力会社の社員やテナントの人々など、その建物
 や仕事に関わる人全てを豊かにするために、アキテムの事業を牽引し続けていく。



経営計画中間発表会では四位一体を全員で考えるワークショップを開催

言う。他部署へ移動することで、他部門理解を育み部署間の交流を行おう促す。四事業の更なる連携強化という意味でも、他部署を理解し慮れる意識が醸成できるローテーションは必要な取り組みだ。「ただ、現状の会社規模でのローテーションは、未来と全体最適を優先するあまり部門によっては過度な負担を強いることとなります。組織が更に成長したら本格的に始動し、社員に会社の中での自らの立ち位置を理解してもらうきっかけとしたいです」

また社内だけに限らず「持続可能な社会と多様社会への対応」として、社会貢献も行っている。その一環であるSDGsは、自社の事業に沿った提案をすると自然に繋がるという。

「中長期的に建物の資産価値を守るといふ当社の業務は、社会的な意義のあるものだ」と社内へ広めていきたいです。それによって、社員に自らの仕事、そして会社への誇りをもってもらいたい。そのためにも、更に持続可能な社会づくりに貢献できる会社にしていきます」

100年企業を目指して成長し続けるアキテム。その今後の経営方針は「既存の業界に捉われないポジショニング」だ。「建設業界や不動産業界といった既存の業界に捉われない、アキテムという独自のポジションを位置付けたい。他社の代用ではなく、アキテムとし