GSway

ともに歩み、ともに進む

4
Aug. 2018

02 | 特集
人材教育の要、「柏研修センター」

06 | 技術・品質マイスターへの道④
07 | Information
08 | グループ会社紹介
10 | NEWS&TOPICS
12 | 日本史の中のスーパーフード

戦略FMパートナー
GLOBESHIP

現場力の向上と次世代型の専門技術者を育成
～人材教育の要、「柏研修センター」～

私どもの使命はお客様のビル建物・施設を、FMの面からお守りすること。そのためには、現場をお預かりする社員一人ひとりの技術はもちろん、安全品質への正しい理解が求められます。当社では以前より、社員教育の拠点として「柏研修センター」を充実させてまいりましたが、この4月さらなる機能向上を図るべくリニューアル。そのうえで、2018年を「人材育成強化年」と定めました。設備を刷新し、稼働を始めた当施設を人材教育の在り方ともにご紹介します。

グローブシップ柏研修センター

所在地：千葉県柏市高田1408
敷地面積：4,251㎡（研修棟、訓練棟、他）
年間研修人数：3,100人（2017年実績）

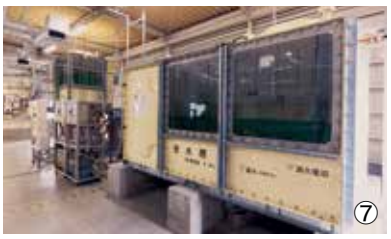
職種別専門研修の拠点
柏研修センター

グローブシップでは、現場を安心してお任せいただけるよう、独自の人材教育プログラムを実施しています。具体的には階層別研修、職種別専門研修、通信教育の3つの柱に分かれており、階層別研修と通信教育は本年度より部として昇格した教育研修部が、職種別専門研修は安全品質推進部が担当。清掃・設備・警備といった現場業務と現場支援に携わる人材を育成しています。この専門研修の要となるのが、千葉県柏市にある「グローブシップ柏研修センター」です。研修棟・訓練棟をはじめとする施設で構成されており、旧ビル代行研修センターとして2009年から継続して活用してきました。しかしながら、建物は1988年の

① 研修棟には非常時の警報発報に対応する模擬コントロールセンターを導入。② 清掃研修ゾーンではさまざまな床材やカーペット、資器材が用意されている

③ ビル建物に多く設置されている、受変電設備として「キュービクル高圧受電設備」を新設

④ ⑤ 配管漏水の訓練設備を新設。災害時、エリア一帯で多くの配管漏水の発生が考えられるため、応急措置対応を身に着けることで、お客様のBCPをバックアップ



⑥ トイレの清掃や配管の修理が訓練できる
⑦ 実際のビル給水設備を設置し、保守上の問題を実機で体験

竣工で約30年経過しているため、経年劣化等による施設の老朽化が進み、改修時期を迎えていました。そこで、当該施設を今後も教育拠点として活用するため、GSブランドにふさわしい最新施設へとリニューアル、教育プログラムも合わせて見直すこととしました。

実際のリニューアルについては、安全品質推進部が中心となって指揮を執り、教育研修部と連携して教育プログラムの内容を検討。2017年5月に基本的な方向性となる3つのフェーズ「新（しん）・進（しん）・真（しん）」を打ち出し、工事部とともに改修を進めました。

3つのフェーズに分けて リニューアルを実施

最初のフェーズ「新」では、研修棟を対象とし、建物の内装を修繕。あわせて、旧型照明器具を省エネタイプのLED照明に交換し、新しく生まれ変わりました。

安全品質推進部長の諸橋勝悟は、「今回のリニューアルの目的の一つとして、“お客様にもお見せできるような施設にしたい”、ということがありましたので、改装に当たってはグループ会社のアトックスの協力も得ながら進行しました。その中で、私どもも環境負荷の低減を推進する一企業として、照明器具のLED化等を行いました」と経緯を話します。

続くフェーズ「進」では、訓練棟を対象とし、最新設備へのバージョンアップ（進化）を進めました。例えば、天井のスケルトン化もその一つです。全熱交換器などの付属設備に至るまで、すべて実機で見える形にし、受講者が研修の際に直接見て触れられることにこだわりました。

加えて、電気の受変電設備には新型のキュービクル高圧受電設備を導入。これにより、リレー（継電器）試験時に、従前のアナログ式に加えてデジタル式試験及び取扱い操作の両方ができるようになりました。また漏水対応訓練が可能な設備を追加導入し、新教育プログラムを増設するなど充実化を図りました。

安全品質推進部主事の川島章政は、「訓練設備さえあれば良いという考え方ではなく、各設備の訓練目的をいかに研修生に伝え、理解を深めるかについても力を入れ

安全品質推進部長　諸橋勝悟

安全品質推進部主事　川島章政

教育研修部長　渋谷昌和

ています。お客様先では一つとして同じ現場はありません。そのため、いかに応用の効く判断ができるかを考え、実態に即した機器で、最新の研修内容にする必要があるのです」とリニューアルの重要性を語ります。

当社では、新入社員は40日間かけて基礎となる部分を研修センターで教育し、通年期採用の未経験者も現場配属前にはここで実践的な内容の教育をしています。

「専門教育に加えて、特に重要視しているのは安全面です。例えば脚立の持ち方や昇り方、作業時の安全装備、2名体制の実施等、安全面での基礎を身に付けます。外国人従業員も例外なくここでの研修を受講しています」（諸橋）

そのうえで、「ビル建物の運用管理だけをしている時代はやがて終わります。私どもは安全品質をお届けしていますが、普段は目に見えない部分のサービスです。今後は、災害時などの緊急対応（漏水の緊急対応、電気系統の異常対応、天井落下対応）も強化しながら、即戦力となる人材育成を努めていきます」（川島）と、お役立ちの範囲拡大を見据えています。

戦略FMパートナーとしてお任せいただくために

こうして新しい人材教育プログラムがスタートしました。リニューアルした柏研修センターでは、複数等級となった「ビルクリーニング技能士」の新資格制度にも対応できるようにもなりました。

教育研修部長の渋谷昌和は、「FMを提供する私どもには、幅広い知識と提案力が求められます。そのため資格取得も含めた専門能力、マネジメント能力、説明能力を総合的に向上させ、当社に安心してお任せいただけるような人づ

⑧ 総合管理研修ゾーンではAV機器をリニューアル。視聴覚面の強化により効率的に理解を深める。⑨ ⑩ 防災監視機器を現場に沿って離れた場所に設置。消火器、消火栓、スプリンクラー作動などによる防災総合訓練も可能

くりをしております。今後は今まで以上に営業本部とも連携を深め、グローバル人材も含めた総合対応力の高い人材育成を図ります。そして、お客様にとっての戦略FMパートナーを目指します」と責務と思いを語ります。

最終フェーズとなる「真」については現在進行形となっており、GSグループ全体への教育・情報を発信する改修案を進めています。

「例えばグローブシップ版の技術認定制度の導入も検討中です。詳細はこれからですが、『電気／空調／給排水』の総合的な専門知識とトラブル時の対処を問う実技と技能の試験を当施設を利用して行う予定です。他にも太陽光パネルや蓄電装置の設置、またIT、IoTの活用なども計画しています」（諸橋）。人材育成の重要拠点としてますます重要視される研修センターにぜひご注目ください。

⑪ ⑫ キュービクルでは、停電時の緊急対応について体得することができる。⑬ 第二種電気工事士の資格取得に向けて研修を受ける新入社員。⑭ 訓練棟の壁面に設置されたスプリンクラー。⑮ 空調用ダクトが張り巡らされた訓練棟。据置型パッケージ空調設備の実機と、全熱交換器も設置。⑯ 設備機器の移設等も柔軟に行えることがメリットの「システム天井」を新設。強い地震に弱く、落下しやすいため、緊急時にかけつけ対応ができるよう、仕組みを学ぶ

●改修項目

監視用コントロールセンターの新設／防災盤の移設工事／電気工事／受変電設備にキュービクル新設／キュービクル用のリフター改造／空調機の増設、空調ダクト+ロスナイ／衛生設備の凍結防止／衛生設備の床部のカーペット化／衛生設備の床下配管の照明工事／衛生設備の上部スポット照明追加／照明のLED改修（専用部／共用部）／天井ボードの一部交換補修／システム天井の新設／警報の移設工事／配管漏水の訓練設備の新設、他

施設見学につきまして

各種施設見学コースをご用意しております。ご希望の企業様は担当営業部までお気軽にお問合せください。

気候風土によって異なる清掃文化

韓国ビルメンテナンス企業の研修を通じて

安全品質推進部
清掃品質課課長
鈴木 悟

2013年「ビルクリーニング科」（技能士コース）教科書を執筆。2016年厚生労働大臣感謝状（職業能力開発関係）受賞。現在、全国ビルメンテナンス協会専任講師・検定委員兼務。

千葉県柏市にある「柏研修センター」に、昨年の10月20日、韓国のビルメンテナンス会社ASTA　IBS（アスタ アイビーエス：本社ソウル）から40名の社員の皆様が来訪されました。これまでの訪問では施設見学を主体としてご案内してきましたが、今回は初めて清掃研修を受講いただきました。

講義内容は「日本と韓国の清掃の相違点」をテーマとし、両国での用具の使い方や清掃意識の相違点について意見交換をしました。

実は同じ道具であっても、その使い方は万国さまざまです。興味深い例を挙げると、清掃用具に限らず、使用時の違いとして「手前に引く文化」と「押す文化」に大きく分類できます。

例えば、大工道具の「のこぎり」ですと、日本は引きながら切る方法ですが、西洋では押しながら切ります。韓国では日本と同じ引く文化が主流のようです。同様に食事に使う「スプーン」も清掃用具の「ほうき」も使用方法に違いがあります。

では日常の清掃業務に欠かせない「モップ」はどうかということで、講義ではビデオを使って、皆様に米国式と日本式の清掃の仕方についてご覧いただきました。現在使われている日本のモップは、諸説ありますが、大正時代に西洋から輸入された物ともいわれ、その使い方といえば独自のスタイルです。といいますのも、米国式の清掃では、モップには多くの水を含ませて床に塗布することが求められます。しっかりと絞る必要がないため、モップ製品は床に接する房糸（ラーグ）部分が長く、日本のように房糸を束ねて固定するゲタの部分はありません。

日本では昔から、拭き掃除には雑巾を使用しており、硬く絞った布で床を拭いて汚れを取るスタイルが共通した掃除の仕方でした。これが、雑巾に代わってモップへと移行していったと思われます。

講義では、ASTA社の方々に普段の「モップがけ」を披露していただいたところ、米国式に近いものでした。これは韓国では清掃に効率が求められているからのようです。いかに早く広範囲の作業を完了させるかに重点が置かれていることが分かりました。

日本式の清掃は、雑巾がけで対象物を拭く（こする）のが基本です。床については、できるだけ汚れが付きにくくすることが求められるため、雑巾がけ後に使用するワックスも硬いタイプが普及しました。

現在、私どもが使用しているモップ製品は、ゲタと房糸の長さがほぼ同じです。これは他国にも見当たらない独自の形式のようです。床をゴシゴシとこする、雑巾の使い方に近い製品へと変化したのではないでしょうか。このように清掃用具もより使い勝手の良いように進化をしています。

研修生の皆さまからは「日本のビルはどこもきれいだ」という評価もありましたが、韓国も戦後、米国のビルメンテナンスの考え方に影響を受けていてビル清掃については高い意識がうかがえます。研修では、両国の清掃文化を理解し合う貴重な時間となりました。

6月1日総務省消防庁告示

「自家発電設備」の点検基準(告示)及び点検要領が改正

非常時に確実な作動を確保するために

主に非常用電源として建物施設に備えられている「自家発電設備」。これまでの総合点検では、商用電源を停電させて実施する必要があったため、点検自体に困難をともなうことが指摘されていました。また設置場所によっては、点検のための疑似負荷装置を配置できないケースもありました。今回の改正はこれらを考慮し、従来の点検方法について新たに科学的に検証、大幅な見直しが行われています。

改正点として、まず、総合点検における運転性能の確認方法が、負荷運転に代えて内部観察等でも認められることになりました(①)。この「内部観察等」とは、過給器コンプレッサ翼及びタービン翼並びに排気管等の内部観察、熱量噴射弁等の動作確認、シリンダ摺動面の内部観察、潤滑油・冷却水の成分分析を指します。これにより、負荷運転以外にも運転性能の確認が可能となりました。また、点検期間も年1回から、運転性能の維持に係る予防的な保全策が講じられている場合に限り6年に1回にまで延長されています(②)。

なお、自家発電設備の負荷運転について、「ガスタービン発電機」では不要となりました(③)。ガスタービンを用いる自家発電設備では、排気系統等における未燃燃料の蓄積等がほとんど発生しないことなどが、今回新たにデータから確認できたからです。その他、換気性能点検についても、負荷運転時ではなく、無負荷運転時等に実施するよう変更されています(④)。

以上、改正について簡単にまとめましたが、自家発電設備の点検は実施後に所轄の消防署への届け出が義務づけられており、罰則規定も定められています。ご不明な点がございましたら、まずは担当営業部までお気軽にお問い合わせください。

営業企画部
営業推進室 室長
五十里屋 勝治

改正点 4 つのポイント

①総合点検における運転性能の確認方法
負荷運転以外の点検方法として、内部観察等を追加

②負荷運転の実施周期
予防的な保全策が講じられている場合、負荷運転及び内部観察等の点検周期は 6 年に 1 回に延長

③負荷運転が不要となった自家発電設備
原動機にガスタービンを用いる自家発電設備の負荷運転は不要

④換気性能の点検
換気性能点検は負荷運転時ではなく、無負荷運転時等に実施するように変更

点検の実施工程

お問い合わせ
↓
お打ち合わせ
(担当営業部・営業推進室・工事資格担当者)
↓
お見積り
↓
工程策定
↓
点検
↓
報告書作成
↓
所轄の消防署へ報告

参考サイト

総務省消防庁ホームページ
http://www.fdma.go.jp/neuter/topics/fieldList4_20.html

▶▶▶ 株式会社アトックス

放射線技術とアライアンスで加速中 事業の最優先課題は“福島復興”

国内の原子力産業の草創期より、原子力関連施設のメンテナンスで事業を成長させてきた株式会社アトックス。独自の専門知識、技術・ノウハウと実績で、原子力・放射線の安全な活用を通じた社会への貢献を目指しています。企画部課長の松隈より、同社の事業概要と今後の方針について説明いたします。

Corporate Profile

株式会社アトックス
代表取締役社長：矢口敏和
所 在 地：東京都港区芝4-11-3　芝フロントビル
従業員数：1,691名（2018年5月末現在 役員・パート除く）
売 上 高：263億円（2017年3月期）
拠点数：36カ所（事務所・作業所含む）

企画部 課長
松隈　勇

60年間培った専門知識とノウハウ

私どもアトックスは、現在、全国すべての原子力発電所に事業所・作業所を設置して、放射線管理、汚染防護、除染・洗浄や廃棄物処理など、放射性物質に関わる多くの業務に安全かつ効率的に取り組んでいます。

当社が原子力産業に携わるようになって約60年。そのルーツは茨城県東海村の日本原子力研究所（現在の独立行政法人日本原子力研究開発機構）において、わが国で初めてとなる「原子力の火」が灯った1957年にまでさかのぼります。当初は研究施設での清掃業務が中心でしたが、次第に機器類の保守管理などに業務範囲を拡げ、商業用原子力発電所の運転開始後は放射性物質の除染業務や定期検査業務等も手掛けるようになりました。

当初は、グローブシップの前身であった株式会社ビル代行の原子力部門として事業活動を進めてきました。その後、国内の原子力産業の発展に並走する形で事業が拡大したため、80年に株式会社原子力代行として独立し、93年に株式会社アトックス（ATOX）に商号変更しました。ATOXという社名には、始まりを意味する「A」から未知の可能性を意味する「X」へと、挑戦を続ける私たちの情熱を込めました。

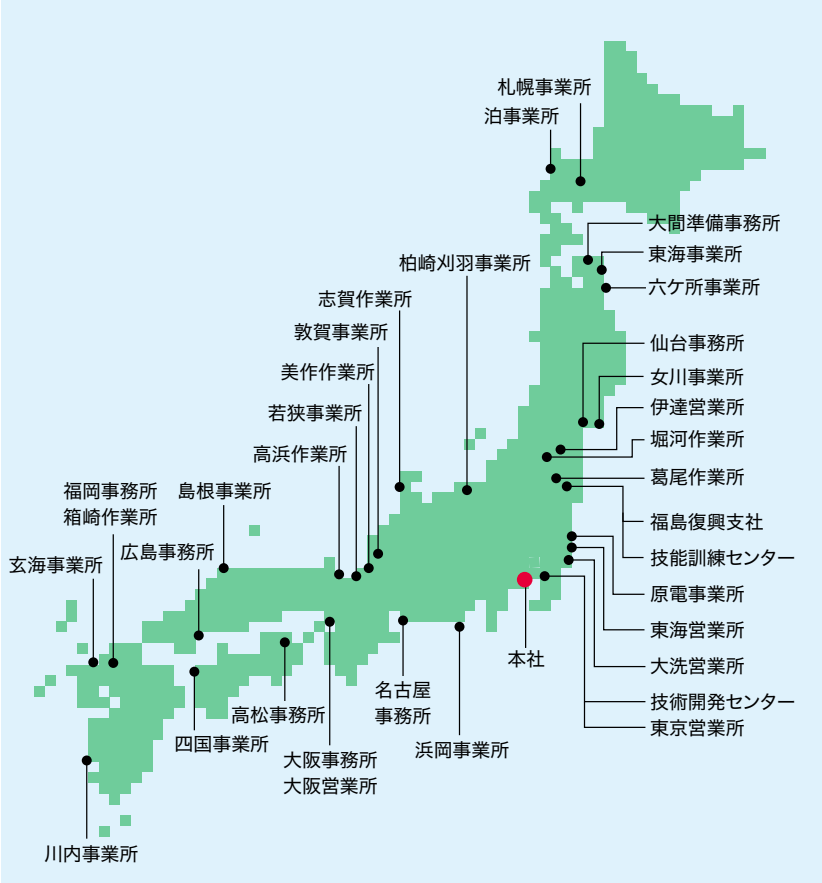
福島にリソースを集中 最優先課題に位置付ける「復興」

2011年3月の東日本大震災では、未曽有の原子力事故が発生しました。

私どもは、震災直後に福島第一原子力発電所の現場に集結、その後も全国の拠点から数百人単位でエキスパートを配置、事態の全容把握に努めました。そして、「原子力産業の信頼回復、再生には福島復興が最優先課題である」と考え、事業の舵を切りました。

今もなお、大きな課題となっている汚染水処理設備の運転管理を一手に担うなど、事故の収束・安定化、廃炉に向けて全力を挙げて取り組んでいます。作業現場には、

株式会社アトックス　国内拠点一覧



最優先課題の福島復興に向け、2015年に構えた「福島復興支社」。福島第一原子力発電所から直線距離で13kmの位置にあり、技能訓練センターを併設している（写真上）。
福島第一原子力発電所用に独自に開発した小型遠隔除染装置「RACCOON Ⅱ」。第6回ロボット大賞（経済産業省）の優秀賞を受賞（写真下）

放射線量の高いエリアもあるため、独自開発したロボットによる除染や、ドローンを用いた構内調査など、遠隔技術もフル活用しています。

事故自体が未知の領域であるため、あらゆる知見を求めて国内外の企業とのアライアンスも積極的に進めています。14年7月には世界的な原子力企業である仏ORANO社（旧AREVA社）との合弁会社としてANADECを設立。海外の先進技術を活かして安全な廃炉への貢献を追求しています。

翌15年には、現地拠点を拡張移転、福島復興支社を構えました。同時に、全国の原子力発電所でもお客様のニーズに適したソリューション提案を行い、エンジニアリング力を高めつつ、一層お役に立ちたいと考えています。

新技術の開発や改良には、「技術開発センター（千葉県柏市）」を活用しており、そこでの成果を全国各地で水平展開しています。また、現場では放射線への正しい知識が求められるため、「放射線取扱主任者」の資格取得を推奨。現在685名の資格保持者が在籍し、業務に従事しています。

放射線取扱のノウハウを活かし医療分野へ事業展開

放射線は医療分野でも活用されています。当社では、がんの転移状況の正確な把握や治療、アルツハイマー病の原因物質の画像化など、最先端の放射線医療技術の開発・実用化にも取り組んでいます。医療分野へはこれからの事業開拓となりますが、国立研究開発法人の放射線医学総合研究所や理化学研究所、各大学等と連携して進めてまいります。

当社は新しいスローガンとして「人×技術でNext Stageへ」を掲げました。当社のコアは「人と技術」にあり、この2つの掛け算によって新しい分野を切り拓いて行こう、という意思表示です。全社員が思いを共有し、従来業務を大切にしながらも、技術・ノウハウと実践力をフル活用してお客様に最適な提案をして新たな事業領域を切り拓く方針です。

1 新しい力が加わりさらにパワー強化

2018年度「三社合同入社式」開催

2018年4月2日、グローブシップと株式会社アトックス、日東カストディアル・サービス株式会社（以下、日東CS）の三社で合同入社式をグローブシップ本社にて開催しました。今年度はグローブシップ35名、アトックス21名、日東CS9名の合計65名の社員を新しく迎えることができました。

最初に、三社の代表を務める矢口敏和より新入社員一人ひとりに辞令が交付されました。そして、今日からGSグループの一員となる新入社員に向けて訓示が伝えられました。

「心から皆さんを歓迎いたします。私たちの考え方、価値観はGS WAYの行動規範に表れています。その中で特に大切な３つの規範についてお伝えします。まず、『誇り』です。会社の仕事を通じて社会に貢献しようという使命感と誇りを常に持っていただきたい。次は『当事者意識』ですが、主体的に責任を持って取り組む人であってほしいのです。最後の『チャレンジと自己実現』は、過去の延長線上で物事を考えず、新たな発想で改革に取り組むようにしてほしい。これから先、会社も皆さんもいつも順風満帆というわけにはいきません。大事なのは、逃げずに立ち向かう準備を普段からしていることです。その時、今述べた３つの考え方は必ず役に立ちます。今日入社し、私たちと同じ船に乗り込んだ皆さんには、そうした気概と覚悟を共有していただき、私たちと共に帆をいっぱいに張って、大海原を目指していただきたいと思います」（一部抜粋）。

これを受け、新入社員代表による「誓いの言葉」が力強く述べられました。また先輩社員を代表して棟方功子（日東CS社／ 2017年度入社）が「歓迎の言葉」を伝えました。

新入社員は、所定の研修期間を経て、すでに現場に配属されています。当社のフレッシュパワーにぜひご注目ください。

グローブシップには35名のニューフェースが入社（写真上下）

三社代表の矢口による訓示（写真上）
新入社員一人ひとりに辞令交付（写真下）

2 業務遂行の機動性を高め、意思決定を迅速化

本社組織の変更

当社では、お客様にとっての戦略ＦＭパートナーを目指すため、本社組織の変更を４月１日付にて行いました。これにより、経営活動においての業務遂行の機動性を高めて意思決定を迅速化し、より強固な組織運営を可能とします。

概要としては、まず「教育研修部」を新設いたしました。これまで人事部の部内室となっていた「教育研修室」を部に格上げし、より大きな責任と権限を持って会社全体の人材の教育研修や研修プログラムの強化を図ることを目的としています。

次に、「FM推進部」を新設いたしました。FMは会社経営資源の有効活用を含め、管理対象範囲も広く高い専門性が要求されることから、環境法令や省エネルギー関連業務を兼務する等、通常のビル管理業務の一環として取り組むだけでは難しい面が社内でも指摘されていました。そこで、「戦略FMパートナーのグローブシップ」を目指す当社として、FMを積極的に取り組むことを明確にするため、「営業企画部環境FM室」を改組、独立させたものです。なお、部内に「FM推進課」を設置し、先を見据えたFMの事業展開を模索してまいります。新しくなった「FM推進部」では今後、ICT技術を反映した革新的な施策の検討と展開を図ってまいります。同部では、経営基盤となる独自の強みを活かしたSFM（Strategic Facility Management）業務の企画開発や顧客本位に基づく提案力の強化などをより一層進めてまいります。

今回の本社組織の変更にはこれらに加えて、働き方改革に合わせた多様な社員の働き方等、実際の施策と策定・遂行する部署として「人事部ダイバーシティ推進室」を新設しました。また、当社グループ会社で太陽光発電所の最適な運営をご提案するTAG O&Mサービス株式会社の営業推進活動に特化した「営業企画部新規事業推進課」の新設も行いました。

今後のグローブシップにぜひご期待ください。

3 業務効率を高めた新オフィスでさらなるお役立ちを

グローブシップ千代田オフィス開設

グローブシップの新たなサテライトオフィスとして「千代田オフィス」（東京）を４月に開設しました。JR有楽町駅の目の前という好立地にある有楽町ビルの６階です。開設の目的は、お客様からお預かりする多くの建物の近くに拠点を構えることで、一層の顧客サービスの充実を図ることです。

千代田オフィスでは、本社と同様の機能を有します。例えば、内線電話の仕様やPCネットワークに関し、ストレスのない通信環境を整備。業務効率を高めることで、緊急時などにもお客様にタイムラグのないサービスのお届けが可能です。また、ペーパーレス化の推進や、フリーアドレス制の導入で効率化を進めています。

オフィスには解錠にスマートフォンを使用するスマートロックの設置や清掃ロボットの導入などの新機能を取り入れました。さらに、居心地の良い空間にするため、BGMを導入しカフェコーナーも設置しました。

営業三部の拠点となるこのオフィスは、今秋に開設を控えている「丸の内二重橋ビル」の開設準備室としての役割も兼ねています。

現場の近くに拠点があるため、営業と現場とのコミュニケーションが活発で情報共有が素早く行われるなど、良い効果が表れ始めています。

●グローブシップ千代田オフィス

東京都千代田区有楽町1-10-1有楽町ビル6F

編集後記――現在、当社では業務の効率化と生産性向上のために、RPA（Robotic Process Automation）プロジェクトを進めています。これは人がパソコンを使って行っていた事務や事務プロセスをロボットが記憶し、人間に代わって自動実行し、人間の業務を補完するもので、業務の効率化、事務ミスの防止、業務の「見える化」等が可能になります。コンサルタントと一緒に検討しており、40業務が候補に上がってきました。現在導入に向けて検討し、テスト段階を経て秋からできるものからRPAを開始していきます。発想を柔軟にして、仕事に取り組んでいくことの重要性を改めて痛感しています。（管理本部長　佐藤武男）

GS way 4号　2018年8月10日発行
発行：グローブシップ株式会社　総務部
東京都港区芝4-11-3　芝フロントビル
TEL.03-6362-9701

©Alamy Stock Photo/amanaimages
※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。

其の四

『好色一代男』世之介の若さを保つ長寿食

永山久夫 食文化史研究家

◆老い知らずの世之介

世之介は、色の道を追求してやまない一途な男である。しかも、その情熱は60歳になっても衰えない。江戸時代の60歳は、現在でいったら80歳以上だ。立派な老人である。しかし、世之介はさらなる好色の世界を求め、冒険の旅に出る。

世之介とは、ご存知の通り『好色一代男』の主人公。井原西鶴（1642-1693）の41歳の時の作品であり、その奇想天外な展開でたちまち大ベストセラーとなった。江戸時代という、武家社会の中で親の財産をバックに欲望のままに行動した反社会的で、アンモラルな、だけど痛快な男の物語である。

父は夢介といい、但馬国（現在の兵庫県北部）に銀山を持った大金持ち。夢介と遊女の間に生まれたのが世之介。彼も色ごと好きな父の血筋を受け、子どもの頃から女性を惑わす色気があったというから恐ろしい。7歳のときに性の世界を知った世之介は、そのあと本能のままに従姉妹、人妻、遊女と色狂いの人生を進む。

◆ごぼうと山芋、生卵

19歳の時に家の金を無断で持ち出すなどしたために勘当になってしまった世之介。以来、34歳で勘当が解けるまで、世之介は貧苦にあえぎながらも、色狂いはやめなかった。

35歳、父の死により、巨万の富を相続した世之介は、あとは何の心配もないと、全国の遊女街を歩き、好色にありったけの情熱をかたむける。

7歳で始めた性の遍歴も、還暦となって相方の数をあげてみると、女色が3742人で男色が725人となり、合計4467人にのぼる。それで満足する世之介ではない。

すでに老境だというのに、さらに色道にはげもうとする。心身ともに老化がおそいのだ。その秘密は巧妙な食べ方にあった。

『好色一代男』に登場する料理をみると、世之介の不老長寿食が分かる。タコやアワビ、鶏肉、山芋、鯖、クルミ、ミカンなどだ。アミノ酸バランスのよいタンパク質、それに脳と血管の若さを保つ成分が多い。

60歳になって、気の合う仲間をさそい、女護が島へ船出する。その時に船に山積みしたのが、ドジョウ、ゴボウ、山芋、そして生卵。いずれも強精作用の強いアルギニンというアミノ酸を含んでいるものばかり。60歳で生涯現役だけでも立派なのに、さらに冒険を求め、伊豆国から船出する。

世之介の大冒険であったが、その船、好色丸は行方不明となってしまう。

永山久夫 食文化史研究家　1932年生まれ。古代から明治時代までの食事復元研究の第一人者。長寿食や健脳食の研究者でもあり、長寿村の食生活を長年にわたり調査している。『「和の食」全史』ほか著書多数。