

# GSway

ともに歩み、ともに進む

8  
Dec. 2019

02 | 特集

## 第3回「グローブシップ株式会社お取引先セミナー」



- 06 | お客様とともに歩む
- 08 | 支店へようこそ！（横浜支店）
- 09 | Information
- 10 | グローブシップナウ！
- 12 | 日本史の中のスーパーフード

第1部：守茂昭氏講演

# エリア全体で災害に備え 街の機能継続を図る取り組みを



11月27日、第3回となる「グローブシップ株式会社お取引先セミナー」を東京商工会議所グランドホール(東京都)にて開催いたしました。東日本大震災以降、企業として災害時の事業継続にどのように取り組み、かつ被災者支援をどう行っていくかが大きな関心事になっています。そこでセミナーの第1部では、このテーマに長年取り組んでこられた一般財団法人都市防災研究所理事の守茂昭氏を招き、ご講演いただきました。

## 移動する市民への 対応が求められている

従来の防災計画は、駅やビル、家といった拠点をどう守るかという考え方が中心で、街を移動中の市民の防災については、あまり真剣には考えられてきませんでした。

しかし今や「移動する市民」が形成する暫定的なコミュニティが、現在の社会の中核を担っています。

しかし、移動する市民への対応は非常に困難です。通常、建物管理者は緊急時において建物を閉鎖しますが、震災時には逆に市民を建物の中に受け入れる必要もあるほか、市民をどう適切に建物に誘導していくかも大きな課題です。

東日本大震災発生時、有楽町駅で構内に滞留していた人たちに対して、市民の受け入れを行っていたある近隣のビルへの移動を促すアナウンスが繰り返し流されました。するとそのビルに人々が集中。午前1時15分には受け入れを停止せざるを得なくなりました。

図1

### DCPという発想の誕生

防災に関する公共と民間のあるべき姿

ACP: Area Continuity Plan (地域防災計画)

BCP: Business Continuity Plan (防災業務計画)

CCP: Community Continuity Plan (地区防災計画)

DCP: District Continuity Plan (地区事業者の共助による地区継続計画)

実は近隣には、ほかにも受け入れを実施しているビルがありました。しかし情報が十分に行き渡らなかつたため、こうした事態になったのです。同様の現象は、有楽町以外の街でも起きていました。

## 近隣の企業が連携して DCPで街を守る

新たな防災コンセプトとして、DCP (District Continuity Plan) の考え方が出てきています(図1)。BCPが企業としての事業継続計画を策定するのに対して、DCPはエリア全体での機能継続を図っていくための取り組みです。

DCPの実現のためには、まず

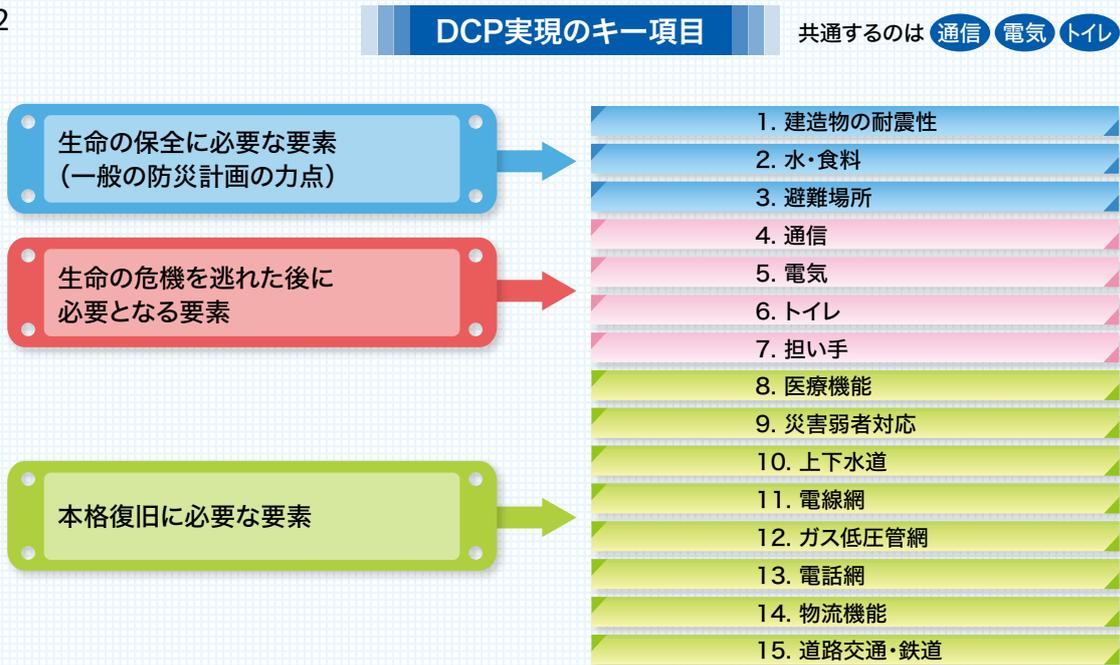
生命の保全に必要な「建造物の耐震性」「水・食料」「避難場所」の確保が前提となります。これらの整備は自治体が担うべきものであり、地域防災計画によって現在整備が



守茂昭氏 (もり・しげあき)

一般財団法人 都市防災研究所 理事、上席研究員、特定非営利活動法人 高度情報通信都市・計画シンクタンク会議 事務局長。東京駅周辺防災隣組を設立し、副代表 事務局長も務める。

図2



進められています。

また、東京駅周辺の企業の有志が集まり、防災について知見を出し合う「東京駅周辺防災隣組」というDCPを志向している組織もあります。東京駅周辺防災隣組では、生命の危機を逃れた後に必要となる「通信」「電気」「トイレ」、そしてこれをマネジメントする「担い手」を強固なものにしようとしています。これらが機能しているかどうか、「医療機能」や「災害弱者対応」といった本格復旧に向けた取り組みへのカギとなるからです(図2)。

**管理責任への対応を  
どのように行っていくか**

建物管理者が震災時に外部からの市民を受け入れる際には、管理責任についての意識を持つことも非常に重要です。善管注意義務<sup>\*</sup>では、「企業や個人が自主的な判

断で被災者の世話をしようとしたものの、何らかの過失を犯してしまった場合には、損害賠償請求される」とあります。これでは「何かあった場合」が怖くて人助けができなくなるため、この責任を緩和しようという動きもあります。

建物管理者としても、例えば建物の入口に「自然災害に由来する不測の事故等により生ずる一切の損害については、その責任は負わない」と言明した貼り紙をしたう

えで、避難者を受け入れる方策を講じておくと、責任緩和に有効です。善管注意義務を巡る近年の訴訟では、最善を尽くしたうえで起きた事故であると認められれば、責任を問わないとする判例が多く出されるようになってきました。

いざという時、困っている多くの人をスムーズに受け入れられるように、私たちは日頃から入念な準備を行っておくことが求められています。

**グローブシップより**

**お客様への支援体制の  
充実を図ります**

第1部では守氏の講演に続き、当社FMグローバル事業部長の諸橋勝悟から、当社のBCP対応についての説明を行いました。

当社では災害発生時にはお客様の事業継続のために、建物・施設の被害状況の調査、2次災害の防止等の各種支援を行っていきたく考えています。

また現在、お客様の災害対策体制に対して、当社としてきちんとした支援体制が組んでいるかどうかについて、お客様ごとに調査を実施しています。皆様にも危機管理体制の構築に、ぜひ弊社をご活用いただければと思います。



FMグローバル事業部長  
諸橋勝悟

<sup>\*</sup>善管注意義務……取引上において一般的・客観的に要求される程度の注意をしなければならぬ義務のこと

## 第2部：吉田健一氏・瀬本陽一郎講演

# AI 清掃ロボット「Whiz」の活用により 清掃業務を「人+ロボット」に変革する

グローバルでは、人手不足という大きな課題を解消しながらも、より高い品質でサービスを提供し続けたいという思いから、ソフトバンクロボティクス株式会社（本社東京、代表：冨澤文秀）とともにAI 清掃ロボット「Whiz」の導入を推進します。セミナーの第2部では、「Whiz」の概要と可能性について、ソフトバンクロボティクス社の常務執行役員吉田健一氏と、当社のプロジェクトリーダーである常務執行役員の瀬本陽一郎が登壇しお伝えしました。



吉田健一氏

(よしだ・けんいち)

ソフトバンクロボティクス株式会社常務執行役員兼 Chief Business Officer。人型ロボット Pepper を中心としたソフトバンクロボット事業の立ち上げを行う。ソフトバンクにて新規事業立ち上げに従事し、数多くの新規事業立ち上げを手がけている。

常務執行役員  
瀬本陽一郎

### 清掃業界こそ求められる ロボット導入

ソフトバンクロボティクス株式会社  
常務執行役員兼 Chief Business Officer  
吉田健一氏

ソフトバンクロボティクス株式会社は、各業界のAIロボットに関するニーズを把握したうえで、お客様に対して最適なソリューションの提供(Robot as a Service)を目指しています。日本では毎月5万人規模で労働人口が減る中で、私たちがロボットを通じてお客様の役に立つことは、きっとたくさんあるはずです。

私たちはロボットの開発を「顔・足・手」の3つのカテゴリに分けています。

「顔」とは、顧客と直接顔を合わせてのコミュニケーション業務に従事するロボット。私たちが人型ロボット「Pepper」をリリースしてこれに取り組んでいます。完成までにはあと10年かかると考えています。次に「足」ですが、今日のメインピックであるAI清掃ロボットがまさにこれにあたります。最後の「手」は、倉庫でのピッキングなど、人間の手の代わりに果たすロボットです。これも実用化までには10年、20年かかるとされています。

3つの中でも比較の実用化が容易なのが「足」であり、私たちは清掃ロボットが最も早く実用化が

可能であると判断しました。同じ「足」でも、芝刈りロボットなどと違い、清掃ロボットは室内稼働になるため、電磁波を壁に飛ばして自分の位置を確認しながら自走することが可能だからです。

清掃業界の現状を見ると、有効求人倍率が約3倍となっており、完全な人手不足です。また60歳以上の従事者が、60%に達しています。AIロボットに対するニーズが、非常に高い業界であると捉えています。

AI清掃ロボット「Whiz」は、清掃したいルートを手押しでティーチングすることで、2回目以降はそのルートを自動的に清掃します。

さらに、ルート上に障害物や人の動きを検知した際には、迂回や一時停止を自分で判断します。

特にこのロボットが強みを発揮するのが、カーペットの清掃です。カーペットは毎日丁寧な清掃を心がけても中に埃が溜まっていることが多いものです。けれども「Whiz」は設定されたルートを満遍なくバキュームするため、カーペット清掃において細かなゴミまで吸い取ることができます。

清掃現場全体で考えると、ロボットだけでは清掃が難しい場所が数多くあります。ロボットのほうが高い能力を発揮する場所はロボットに任せ、人の手が必要な場所に人員を割くといった住み分けが必要になります。

私たちが今回グローブシップ社と一緒に取り組むことにしたのは、お客様の課題解決のためには、単にこのロボットを売れば良いというわけではなく、これまで人がやっていた清掃を、人とロボットが一緒に行うものへと、清掃業務そのものを変える必要があったからです。そのためにはFM業界におけるNo.1企業であり、高い意識と清掃に関する多様な知見を持つグローブシップ社の協力が不可欠だと考えています。

今後両社で力を入れたいのは、「Whiz」を用いた新しい清掃オペレーションの構築です。さらに現場の清掃員に「Whiz」を使いこなすロボットオペレーターとしての教育も行っていきます。

実は清掃業界については、完全なロボット化は困難で、50年後



ティーチングが容易である「Whiz」

も人が担う部分が50%以上あるのではないかと考えています。だからこそ残りの50%のロボット化、AI化の推進が、業界の維持発展のために非常に重要になると考えています。

### 事業の継続性と 技術・サービス品質の 向上を高次元で具現化する

常務執行役員  
瀬本陽一郎

現在、当社における清掃業務は事業の柱の1つであり、グローブシップ単体の清掃従事者は約2,500人、清掃の売上比率は約3割を占めます。2015年4月にグローブシップ株式会社を設立して以来、ロボット技術の活用は中期経営計画の1つとして注力してきました。経営の視点からロボット技術の導入の意義を考えると2つあり、一方は「既存業務の継続性の担保」、もう一方は「技術とサービスの品質の向上」です。この2つを高次元で両立していく糸口として「Whiz」に可能性を見出しているのです。

業務の継続性には、人材不足が課題となります。「働き方改革」に取り組むなか、GSなら働いてみたい、働き続けたいと思っていただけるような会社にしていきたいのです。

そして、品質向上についての課題は「キレイになった、しっかり清掃した」という主観的な評価がまだ残っていること。これを定量的な数値化、見える化をすることで、現場やお客様にも分かりやすくしてご提案する必要性を感じていました。「Whiz」はこうした問題を解決できると考えたのです。

2019年夏より、2社協働の専任チームによって、およそ70台の現場導入を進めており、知見を積み重ね、年度内には100台の導入を目指しています。

AIロボットが清掃業務をサポートし、補完することができれば、現場にも“ゆとり”が生まれ、働き方改革の実現やサービスの向上にもつながります。

来年度からは、新しい清掃のあり方としてメニュー化し、ご提案していきたいと考えています。

# 時代に先駆けた高機能ビル

株式会社毎日ビルディング（東京都）

## 意匠・維持管理・BCP機能



先駆的な建築意匠や建物の維持管理などで数々の賞を受賞した「パレスサイドビル」。その施設管理について、株式会社毎日ビルディングの施設管理部長大塚達也様及び施設管理部副部長の杉浦則之様にお話をうかがい、グローブシップ・パレスサイドビル出張所・所長の門脇一行が業務についてご説明します。

### Building Profile

#### パレスサイドビル

- 所在地：東京都千代田区一ツ橋 1-1-1
- 敷地面積：11,275㎡  
地上9階・地下6階建て  
延床面積：119,625㎡
- 主要用途：毎日新聞東京本社及びテナントオフィス、ホール、物販・飲食店等



漏斗形の雨樋

### 先駆的な維持管理とBCP機能

白い円柱形の塔が印象的なパレスサイドビルは、皇居外苑の緑をのぞむ、都心の一等地にあります。1966年に毎日新聞東京本社などの共同社屋として、多くの著名なオフィスビルを手がけた日建設計の林昌二氏が設計しました。

東西2つの円柱形の塔には、エレベータや階段、トイレなどを集約しています。さらに、15mm厚の全面ガラスのカーテンウォールと日除けのルーバーを設けるなど、建設当時から画期的な建物として話題になりました。後に日本建築学会の「近代主義建築20選」に選

定されるなど、数々の賞を受賞しています。

同ビルでは、快適なオフィス環境を目指し、72系統ある空調ダクトを7～8年周期で清掃を行っているほか、空調機のフィルターや室内機・室外機も定期的に洗浄。また省エネルギー対策として、各階のメインダクトに温度センサーを設け、温度管理を徹底しています。こうした室内空気環境の適切な管理が評価され、2018年には日本空調システムクリーニング協会の「空気環境表彰」の大賞を受賞しました。

「“いかなる時も新聞発行をとめない”という新聞社としての理念

が設備設計に活かされ、維持管理体制にも反映されています」と語るのは毎日ビルディング施設管理部長の大塚達也氏。

かつて同ビルの地下には新聞の印刷工場があり、輪転機が稼働していました。そのため、竣工時から電気容量は50VA /㎡を基準に3000kVA型の非常用発電機も設置、IT化時代に対応した通信インフラの整備にも十分対応可能でした。

1995年の阪神淡路大震災後、すぐに地震対策マニュアルを策定し、同年11月には全館の窓ガラスに日照調整機能を併せ持つ飛散防止用のフィルムを取り入れ、翌年にはエレベータ設備や空調能力の向上、耐震強化などを図る大規模改修工事を実施しています。

さらに、2006年には新聞社で使用していた井戸水を利用し、飲料水として使用するシステムを導入するなど、BCPの観点からもオフィスビルとして、当ビルは先駆的な存在といえます。

### 予防保全を重視した環境づくり

各階のガラス・カーテンウォールの前面に設置した漏斗形の雨樋は、意匠性・機能性に優れています。「竣工以来、大きなメンテナンスはしていませんが、一度も詰まったことはありません」(施設管理部副部長の杉浦則之氏談)。

耐久性の高い部材を随所に使用して、建物の老朽化を防いでいますが、竣工から半世紀以上が経過



円形に並ぶエレベータ

株式会社毎日ビルディング施設管理部長 大塚達也様(左)と施設管理部副部長 杉浦則之様(右)、GSパレスサイドビル出張所所長 門脇一行(中央)



しているため、改修やメンテナンスは不可欠です。クレームが来る前に適切な対応をする「予防保全」を重視し、安心、安全、快適な環境づくりを心がけています。

毎朝のミーティングはグローブシップの担当者を含めた全員で行い、気になる点や疑問があれば、迅速に解決しています。

「グローブシップの担当者は、同じ会社の人間、同じビルの社員だと思っています」(大塚部長)

パレスサイドビル出張所の門脇所長は「さまざまな勉強会のほか、設備改修時などは検討の段階から設備員の意見も取り入れ、その後

のメンテナンスにも考慮した仕様となるよう配慮していただいております。また、打ち合わせや工場検査に同席するなど、知識や技術力の向上ができる最高の職場だと思います。今後もチームワークを大事に、利用の方が快適に過ごせるビル管理を行っていきたく」と語りました。長きにわたるお客様の信頼と、現場で培われた管理技術が、次世代に継承すべき建物を支えています。

### 出張所概要

#### パレスサイドビル出張所

- 受託内容：設備管理
- サービス体制：設備管理24名



## 支店へようこそ! 横浜支店

全国に広がるグローブシップグループのネットワークをご紹介します。

# 営業エリアは一大商業圏 全国の範となるけん引を



横浜支店  
支店長 武井信浩

県内一円、大変多くのお客様の建物・施設をお預かりしています。東日本エリアでリーダーシップがとれるよう、常に範となるようなサービスの在り方を支店全体で目指しています

グローブシップ(株)横浜支店の沿革は、1961年設立と歴史のある旧ビル代行京浜営業所が地域との絆を育む一方で、2007年設立の旧日本ビルサービス(横浜支店)との統合を経て2015年に新会社として始動し現在に至ります。

現在、横浜駅に隣接する超高層

ビルオフィス・商業施設である「スカイビル」に拠点を構え、約600人のスタッフで269の現場をお預かりしています。

営業エリアは、横浜市の臨海部に広がる「横浜みなとみらい21」地区を中心に県内全域と一部静岡市に及んでいます。受託業務の構成は、設備管理が約60%、次いで清掃30%、警備とその他サービス業務で10%となっており、横浜市の指定管理業者としての業務も受け持っています。

武井信浩支店長は「当社が国内トップクラスの独立系FMサービス提供会社であるとの自負を持ち、



- 業務2課長 武藤昭宏(右)  
「勤続23年目です。サービス品質と価格面でお客様にご納得いただける提案ができたときはやりがいを感じます」
- 工事課 榎本圭(左)  
「新しく工事課に着任したばかりです。これまでの現場の経験を活かし、積極的にチャレンジしていきたいです」

最高の品質・安心を持って、クリーンなご提案をさせていただきます」と笑顔で語っていました。

また、小林輝久副支店長は「毎日のお互いのコミュニケーションはもちろん、毎週の定例会議では、成功事例とともに、事故・トラブルが発生した際の検討や再発防止策の取り組みの共有を徹底しています」と、躍進の秘訣を話してくれました。今後もお客様にとってより良いご提案ができるようたゆまず努力を積み重ねます。



### 支店情報

グローブシップ株式会社 横浜支店

- 所在地：神奈川県横浜市西区高島2-19-12 スカイビル
- 現場数：269現場、取引数:517件(テナント含)
- 従業員：595人(パート含)

## “望まない喫煙”をなくす環境整備 「改正健康増進法」における確認事項

安全品質推進部 企画推進課

高齢化が進み、疾病構造の変化に伴い、国民の健康増進の重要性が増大しています。「健康増進法」は2003年の施行以来、これまでも改正が行われてきました。また現在、日本の受動喫煙による年間死者数は約1万5,000人と報告されています(厚生労働省発表/推計値)。2020年には東京五輪・パラリンピックの開催を控えていることから、大幅に見直された「改正健康増進法」が2018年7月に成立しました。今回の改正では、これまでの「分煙推進」という考え方ではなく、店舗や公共施設における受動喫煙の防止がさらに徹底されることになります。改正の趣旨は以下の通りです。

- ①望まない受動喫煙をなくす
- ②受動喫煙による健康影響が大きい子ども、患者等に特に配慮
- ③施設の類型・場所ごとに対策を実施

法改正は受動喫煙が他人に与える健康影響と、喫煙者が一定程度いる現状を踏まえ、「望まない受動喫煙」をなくすという観点から見直されたものです。例えば、学校や病院などは施設を利用する対象に子どもや患者が含まれることから「敷地内禁煙」。飲食店、事務所、工場などでは「原則屋内禁煙(喫煙を認める場合には喫煙専用室などの設置が必要)」と、施設の種別によって、対策が異なります。

2020年4月1日の全面施行以後、すべての人に課せられる義務として、①喫煙禁止場所における喫煙の禁止、②紛らわしい標識の掲示、標識の汚損等の禁止があります。これに加えて施設等の管理権限者等には、③喫煙禁止場所での喫煙器具、設備等の設置禁止 ④喫煙室内へ20歳未満の者を立ち入らせない事、が義務化されます。

以上のことから、事業主様には対象施設がどの種別に準ずるかをご理解いただき、適宜対策を取っていただく必要があります。法の施行については、各

自治体が管轄しており、未対策の施設には法的な罰則(過料)が科せられる場合があります。自治体によっては規制を厳しくする独自条例を制定している場合もあり、今一度のご確認をお勧めいたします。

喫煙所の環境整備を行う場合には助成金制度があり、例えば、東京都には「受動喫煙防止対策助成金」があります。中でも、港区・品川区では「喫煙所の利用料無料で一般に開放する」などの一定条件を満たした事業所に対しては100%の補助金が出る場合もあります。

全面施行を控え、これから対応を考えておられる事業主様や、既存施設の基準が規定を満たしているかなど、ご不明な点がございましたら、まずはグローブシップの担当営業部までお気軽にお問い合わせください。

### ■屋内喫煙室が満たすべき基準

- ①出入口において、室外から室内に流入する空気の気流が毎秒0.2m以上であること
- ②たばこの煙が室内から流出しないよう、壁や天井などによって区画されていること
- ③たばこの煙を屋外又は外部の場所に排気される機器を設置すること

出所：東京保健福祉局「東京都受動喫煙防止条例 よくあるお問合せ(対象施設)」

### ■施設出入口等に掲示する標識例(東京都)



デザイン詳細は自治体によって異なります

### 参考サイト

厚生労働省ホームページ「なくそう!望まない受動喫煙。」  
<https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp/>

# グローブシップナウ!

## 11回目となる日韓交流

### 韓国ビルメンテナンス企業から視察団が来訪

韓国のビルメンテナンス会社である株式会社ASTA IBS社(本社ソウル/資本金1億円/売上高78億円/社員数2,500人)から同社の本社や現場で選抜された優秀社員41名が、10月18日に日本視察団として当社を訪れました。

常務取締役の佐藤が歓迎の挨拶と当社の概要を説明した後、設備、警備、清掃・管理部門の3班に分かれて社屋を見学。昼食を挟み、グループ企業のアトックスの技術開発センターへ向かうバス内では日本のビルメンテナンス業界の状況や歴史などを紹介しました。

アトックスでは日本各地の原子力発電所で使用する除染機、ドローン等の各種機器類の紹介や説明をし、福島の原子力発電所の事故に対応するロボット等、実際の展示物も目にしていただきました。

GS研修センターに移動すると、上記の3班に分



かれ、担当スタッフによる実践研修の一部を紹介するとともに、意見交換を実施いたしました。

同社の来訪は11回目を迎え、「今後とも両社の相互交流、情報交換やノウハウの共有化等を図っていきましょう」と互いに握手を交わしました。

今後も日韓の民間交流の一環として、引き続き友好を深め、相互のスキルアップにつなげていきます。



## 品質の向上と安全意識を高める

### 2019年度グローブシップ品質向上・安全衛生大会

11月14日に「2019年度グローブシップ品質向上・安全衛生大会」を開催し、グループ会社含めて120人の社員が参加しました。開催の挨拶では社長の矢口が「GSでは、安全・品質という企業の根幹をなす項目を重視し、“ご安全に”を合言葉に、継続的に取り組んでいく」と抱負を語り、より一層の品質向上と安全への意

識を高めることを求めました。

大会では安全品質推進部より、年齢別や勤続年数別に労働災害の起こる「労働災害傾向」の割合などを提示。具体的な事例紹介を通じて、現場における注意喚起を行いました。また「労働安全衛生標語」には、グループ各社から985点の応募があり、入賞者の表彰を行いました。



## 国際色豊かな時代を生きる グローバル研修を行いました

11月20日に外国人社員に向けて「グローバル研修」を実施。今回は中国人7名、韓国人4名、ミャンマー人2名、ネパール人3名、インドネシア人1名、ベトナム人1名の合計18名が参加しました。

研修の冒頭には、常務取締役の佐藤より、「日本で活躍するための考え方と取り組み方」「研修を通じた外国人同士の相互理解と絆の深化」「GSグループでの外国人活用の拡大」などの目的が掲げられ、「GSでは多様性の尊重を重要と考えています。そのため、将来の幹部を想定した人材育成や、外国人が活躍する場を拓げるための研修です」との説明がありました。

続いて、グローブシップ関連会社で、統轄的ファシリティマネジメントサービス（IFM）を提供するグローブシップ・ソデクソ・コーポレートサービス株式会社河野COOより業務内容を、弊社海外開発事業を担当しているFMグローバル事業部長諸橋より現在の展開状況を説明しました。

また、参加者がお互いを良く知るために、苦勞話などについてグループディスカッションを行いました。

GSでは研修や資格取得の機会などを多数設けることで、数多の経験を通じてキャリアやマネジメントスキルを積んでもらいたいと考えています。やがてはグローバル関連部署や営業、管理部署などで活躍できる人材を育成していきます。



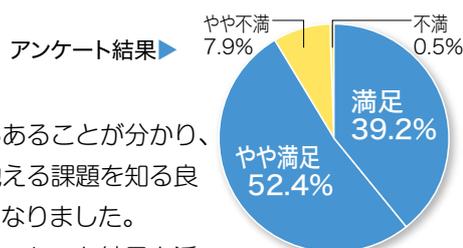
## お客様の期待に応える グローブシップCSアンケートを実施

2019年1～3月にかけて、グローブシップCSアンケートを実施し、本社および支店のお客様を対象に164カ所の出張所から回答をいただきました。

内容は「グローブシップ」や「GS WAY（グローブシップウェイ）」といった弊社全般に関する質問から、「清掃業務」や「設備管理業務」等の具体的な業務に対する質問を設け、4段階で評価していただきました。集計の結果、91.6%ものお客様から満足いただけていることが分かった一方で、不満に感じ

る部分もあることが分かり、弊社が抱える課題を知る良い機会となりました。

このアンケート結果を活かし、これまで以上に本社、部支店、各営業部、出張所が連携し実効性のある改善施策を実行することで、さらにお客様の期待に応える「戦略FMパートナー」としての役割を十分に果たすべく努力してまいります。



編集後記—— 10月3日東京商工会議所の第一号議員選挙が実施され、当社は5度目の当選をさせていただくことが出来ました。ご支援くださいました皆様には、心より御礼申し上げます。また11月18日に開催された同会議所の常議員会で、当社社長の矢口敏和が「教育・人材育成委員会」の委員長を委嘱されました。同委員会の検討課題としては①産業人材育成、生涯学習推進、②高等教育機関との連携推進、企業内人材育成の推進などが予定されております。企業の立場から商工業界発展のために貢献していく所存でございますので、今後ともご指導、ご鞭撻の程、お願い申し上げます。（管理本部長 佐藤武男）

GS way 8号 2019年12月27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

※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。

「人生100年」時代、**アクティブ・ハンドレッド**を目指そう！

## 其の八 毛利元就の精力食は イワシとタコ

永山久夫 食文化史研究家



### ◆老いてますます盛んな元就

戦国時代は、野望の時代である。

天下とりを目指すほどの武將は、行動がパワフルで精力も絶倫だ。知能的な合戦が得意であり、戦いごとに領地を拡大していく。

そのよい例が徳川家康で、ライバルたちを次々と倒し、最後に天下をとった。家康は側室も多く、最後の子作りは66歳のとき。

ところが、子作りにかけて家康の上をいったのが毛利元就(1497～1571年)で、71歳のときに九男の秀包ひでかねを生ませた。

平均寿命が40歳前後の時代だから、70歳といったら大老人。その老人が子をませたのだから、世間はびっくりした。

元就は安芸(広島県の西部)の山間の小領主から身をおこし、合戦ごとに領地を増やし、中国地方の11カ国を自領にってしまった。西国の堂々たる王者である。

生涯で200回以上も戦いをしていくが、負け戦は少ない。49歳で妻を亡くしたあとに、3人の側室を持ち、71歳のときの秀包を含めて12人の子を生ませている。

### ◆イワシとタコの若返り成分

老いて、ますます盛んな元就の生き方だ。学ぶところが大きいのではないだろうか。

運も強かったのだろうが、元就は健康には人一倍気を使っている。

親交のあった当時の名医・曲直瀬道三まなせどうざんは、彼に次のような養生歌を贈っている。「常の食、四時に順じ、

五味を和し、飽に及ばず、又は飢えざれ」。

意味は、「ふだんの食事は、季節ごとの旬のものを、バランスよく味付けして、偏らずに食べるのがよい。もちろん、食べ過ぎも、空腹になり過ぎるのもよくない」という意味。昔は、「五色五味」といって、いろんな色どりの食材を組み合わせ、バランスよく味付けして食べるのが、何にも勝る長寿法と考えられていた。

元就は、この養生訓のように、決して贅沢せず、バランスのよい食生活を心がけていた。副食物として、よく口にしたのが瀬戸内海で獲れるイワシのように、骨ごと食べられる小魚類。それに地元の野菜類が多かったようである。

好物はタコやアワビなどの貝類。タコやアワビは当時の武將たちの酒宴にも肴としてよく料理されており、酒味を引き立てるだけではなく、体力や精力を強化するパワーの出るところから好まれていた。

イワシにはビタミンB1も多く、頭の働きをよくする上に疲労回復にも効果が期待できる。

タコやアワビの精力強化成分はタウリンで、心臓を丈夫にして血管の若さを保ち、その上に視力の衰えを防ぐ働きもしている。このように見てくると、元就の食生活は生涯現役力を高める上で役に立っていたことが分かる。

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。

