

02 | 特集

新教育研修制度で組織の成長を



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

1

マネジメント力と現場力の向上で 頼れる戦略FMパートナーになる

グローブシップがお客様に対して、高度なサービスや提案をし続けていくためには、人材育成と人材確保が不可欠であり、働く社員が幸せであることが極めて大事だと考えています。そこで一人ひとりの成長のために、それぞれの求められる役割が発揮できるよう、教育制度を抜本的に見直しました。当社では教育研修を「コストでなく将来に向けた成長のための投資」と考え、推進しています。今号ではその内容をご紹介します。

社員の意欲を高める教育で 業務の安全性と生産性を向上

2022年4月、グローブシップは経営統合してから8年目を迎えます。お客様に対しては、より一層の業務効率化につながるようなイノベティブな価値提案をしていく方針です。

「それを達成するには、あらゆる階層の社員が判断力と実行力を高め、業務速度をアップさせなければなりません。そこで当社は近年、『教育は“コスト”ではなく“投資”』との認識に立ち、お客様へのサービス向上、提案力強化、人材定着化のために、以前にも増し

て社員研修や業務改善に注力し、マネジメント研修と専門スキルについては特に力をいれるようになりました」と専務取締役・管理本部長の佐藤武男は話します。

2022年度には、職種ごとの各階層に求められる役割と能力を明確にするとともに、各種研修プログラムの内容を刷新。教育制度の抜本的な改革を行うこととしました。

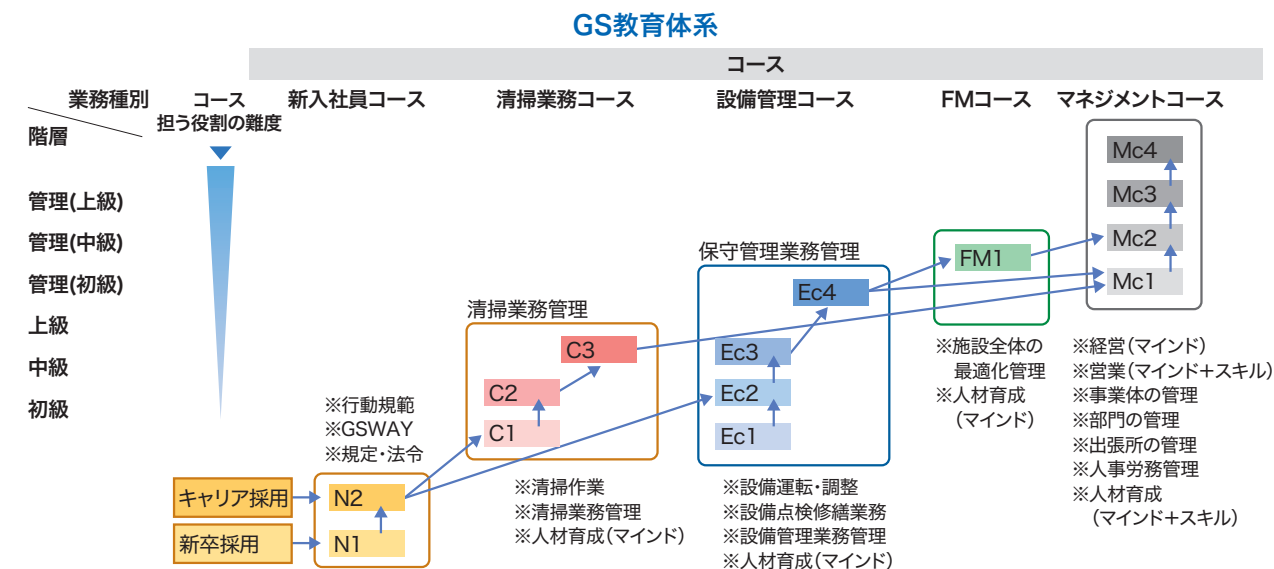
最近是一部業務のロボット化なども進められていますが、業務の「人の力」に負う部分を少しでも減らしたい。人手不足が深刻な昨今の状況下では、社員の定着率を高めることも重要な課題です。

「離職の主な要因は処遇への不満よりも、自身の将来像のイメージのしにくさや、職場での円滑な人間関係の築きづらさなどにあります。それを踏まえ、新たな教育制度では社員が個々のステージにおいてどんな知識やスキルを習得すべきか可視化し、次のステップに向かう意欲を引き出せるように

配慮しました。今後は管理職向けのマネジメント教育も充実させ、誰もが快適に働ける職場づくりを推進していきます」(佐藤専務取締役・管理本部長)

こうして社員が高いモチベーションで働くようになり、各出張所の“現場力”が引き上げられることで、業務の生産性と品質が向上。その結果として、戦略FMパートナーとしての信頼性をますます高めることが、新しい教育制度の大きな狙いです。

2020年10月から展開されている「GS標準オペレーション(GSOP)」では、各現場のGSオペレーターと呼ばれるリーダー役が、職場内コミュニケーションの促進を主導しながら情報共有を徹底し、業務品質の標準化に努めています。GSOPには、現場力を強化すると同時に、次代の出張所長候補であるGSオペレーターの、現場責任者としての資質を育成する目的もあります。



各職種の業務レベルに応じた 育成要件の明示で成長を促す

当社はこれまで、クリーンクルー職や設備職などの専門研修を安全品質推進部が、新人研修や課長研修などの階層別研修、コンプライアンス研修や人事考課研修といった専門研修を教育研修部が個別に担ってきました。しかし、教育を施す部門は単一である方が社員にとってカリキュラムの全体像を把握しやすく合理的との観点から、2021年度に教育を行う部門を一元化。専門性の高い警備に関連する研修のみ安全品質推進部で行われ、それ以外のすべての研修が教育研修部によって実施されるようになりました。

「社員の教育成果は総合的に評価されるので、技能や知識の習得状況を教育研修部が一元的に把握することで、よりの確かな考課を行えます。また、教育に関するさまざまな意思決定が早くなりましたし、研修の日程調整なども以前よ

りスムーズになりました」と、教育研修部長の渋谷昌和は教育を行う部門を統一したことのメリットを説明します。

前述したように、2022年度からは各職種の各階層で必要とされる知識やスキルが細かく設定される方針で、教育研修部ではまず、多数の社員が従事するクリーンクルー職と設備職の教育体系を再整備。業務の難易度や責任の重さに応じ、クリーンクルー職を3段階、設備職を4段階に分類し、レベルごとに求められる要件を具体的に示しました(図参照)。

「各レベルに、知識・技能・判断力(考える力)・意欲等の基準を設け、その基準をクリアするための研修カリキュラムを実施します。これはビル管理業にとって最も重要な事故防止の徹底と、お客様への高品質なサービスの提供に寄与するものです。また、新卒や中途で入社した新入社員は、細かな目標が示されることで自身のレベル

アップに対するモチベーションが高まり、定着率の向上につながることも期待されます」(渋谷教育研修部長)

社員が自らの現在レベルを客観的に確認し、常に成長を実感できるようにするのがこの教育改革の主眼の一つで、階層のレベルアップは上長との面談を通じて本人が納得した上で実施されます。年間の目標や、さらに長期のキャリアパスを見据えた目標を立てることで、より確実なステップアップを図れるようにすることも、新しい教育体系の特長です。



専務取締役・管理本部長 佐藤武男



教育研修部長 渋谷昌和

2

管理者層の能力を高めるためのGSマネジメントスクールを開設

管理者層を対象とする新たな教育研修制度「GSマネジメントスクール」が2022年2月にいよいよスタートしました。スピード感を持ちながら、当社のマネージャー全体の教育を体系化していきます。

自律的に問題解決できるマネージャーを養成

現場で各種業務を担う社員のスキルやモチベーションを引き上げるためには、その社員をマネジメントする管理職の能力と意識も高めなければなりません。

そこで当社は、管理者層を対象とする新たな教育研修制度「GSマネジメントスクール」を開設。2022年2月に、各出張所の所長および副所長を対象とする研修をスタートさせることとなりました。

「将来的にはすべての管理職にプログラムを提供しますが、まずは当社のおよそ9割の社員を管理

している出張所長と、いずれ所長になる副所長に管理者教育を施すことで、現場力の底上げを図るつもりです」と、管理本部顧問の柳田繁は話します。

出張所所長・副所長向け研修は5時間×6回の計30時間が予定され、対象者約150名を5～6クラスに分け、比較的少人数の集合研修形式で行われます。

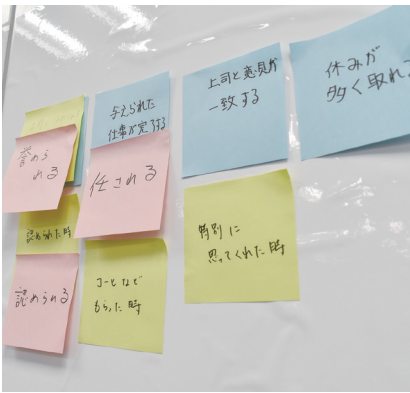
その内容は基本的にグループワークとし、クラスをさらに数名のグループに分け、柳田顧問をはじめとする担当講師が、現場で実際に起こり得るさまざまな問題を課題として出題。その問題が起きた要因をグループディスカッションによって分析し、有効な対応策を立案して発表します。

「ファシリテーター、書記、プレゼンターなどの役割は持ち回りなので、いろいろな立場でディスカッションに参加することになります。テキストに沿って講師が一方的に講義をするのではなかなか内容が身につきませんが、業

務管理上の具体的な課題についてグループで考察するという実践的な作業を経験することで、現場で直面する多様な課題に対処する力が養われるはずです」（柳田管理本部顧問）

講師は基本的に、グループワークの課題となるテーマを提示する以外に受講者に指示をしたり教えることはなく、受講者一人ひとりが「自ら考えること」が求められるのがこの研修の最大の特長です。

「グループで時間をかけて話し合えば、たいていは教科書に記載されているような模範的な答えに行き着くものです。しかし、ただ教科書を読んで学ぶのとは違い、グループワークを通じて自分たちの仮説検証が間違っていなかったのだと確信すれば、大きな自信を持つことができるでしょう。そうした訓練を通じて、自律的に問題解決できるマネージャーを養成することがこの研修の目的です」と柳田顧問は話し、このようなトレ



柳田顧問（写真下段・中）を講師に迎えた「所長マネジメント研修」には首都圏の各出張所長27名が参加。グループワークではKJ法を用いて意見を集約、思考を整理しました。研修初回となるこの日は、「管理とは何か」にまで立ち返り、認識を新たにしました。

ーニングを積み重ねた管理者は、「直接的なビル管理業務上の課題のみならず、例えば部下が退職を願い出た際、本社に欠員の補充を依頼する前に『なぜその社員が辞めたくなったのか』の原因を掘り下げ、その職場の雰囲気の改善に努めるといった抜本的な対策が打てる能力が醸成されることになる」といいます。

当社は「ダイバーシティ推進室」を開設し、多様な社員が力を発揮できる職場の創造にも注力していますが、自律的な問題解決ができる能力を備えた現場管理者は、「その社員がどうすればもっと活躍できるか」を広い視野で考え、例えば希望する女性社員には、より責

任の重い業務を担ってもらうなど、部下の意欲を高めることにも意識が向くようになるだろうと柳田顧問は考えています。

マネージャー全体の教育を体系化

「この研修を受けて『管理』能力を高めた出張所長・副所長が、単にお客様から委託された業務を遂行するだけではなく、お客様の施設に関して修繕や改善すべき点を自発的に見出して、より快適なビル環境にするための提案ができるようになります。『管理』とは作業指示書に書かれていることを実施するだけではなく、お客様のために仕様の

最適化も担うことになります。こちらからの積極的な提案活動が加われば、お客様は私どもの業務に満足を感じ、それまで以上に信頼してくださるようになります」（柳田管理本部顧問）

「GSマネジメントスクール」では、ここにご紹介した出張所長・副所長を対象とする研修を「レベル1」と位置づけており、今後、本支店課長向けの「レベル2」、本部部長・支店長向けの「レベル3」、執行役員向けの「レベル4」、取締役向けの「レベル5」の研修を漸次導入していく計画で、初任管理者から経営幹部に至るマネージャー全体の教育を体系化していくことになります。



管理本部顧問 柳田繁

3

お客様にも提供されている 研修センターの充実した施設と講習

多彩な実機を兼ね備えるグローブシップ研修センターでは、安全管理に関する知識を実務に即した形で習得することが可能です。研修施設や講習などでも、お客様に貢献しています。

研修メニューの さらなる拡充を見据える

当社はビル管理業務の基本を理論と実践の両面から学べるよう、研修棟と訓練棟からなるグローブシップ研修センター（千葉県柏市）を設置。基本研修、清掃技術研修、設備技術研修、警備保安研修、消防設備研修をはじめとする多彩な教育研修を実施しています。その訓練棟は、ビルなどで実際に使われている電気、衛生、空調設備等を備え、機器の扱いや安全管理に関する知識を実務に即した形で習得することが可能です。

「実際の設備の種類は建物ごと

にまちまちですが、ここで主な設備を一通り学んだ社員は、どの現場に配属されてもすぐに戦力となり得るスキルを身につけられます」と、教育研修部部長の佐藤幸夫は研修センターの特長を説明します。

実機が設置されたこのような訓練施設は、他にあまり例がありません。そのため、当社のお客様が研修センターを利用して社員にビル管理の初期教育や安全教育を施すこともあり、ニーズは年々増えています。

当社は、ビル管理に関する法制度の改正にもいち早く対応。必要



教育研修部部長 佐藤幸夫

に応じて研修内容を見直したり、新たな教育メニューを採り入れたりしています。例えば、厚生労働省は高所作業で使われる安全帯の規格を変更し、2019年2月より墜落制止用器具の装着を義務化。



フルハーネス型墜落制止用器具の取扱い作業特別講習の様子。東宝ファシリティーズ様からは、「社内メンバーだけの開催でリラックスして受講できました」との声をいただきました。



準備期間を経て2022年1月2日に完全施行され、事業者が当該労働者に特別教育を行うことが義務づけられました。それを受けてグローブシップ研修センターでは、「フルハーネス型墜落制止用器具の取扱い作業特別講習」（1日コース）を開設。同月19日には、お客様である東宝ファシリティーズ株式会社の9名の現場ご担当者様が同講習を受講され、「参加者の多い一般的な外部講習と異なり、

少人数で効果的に学習することができました」とのコメントをいただいています。

このように当社では、研修施設や講習といった学習機会をご提供することでも、お客様に貢献しています。

「自然災害の頻発やコロナ禍などの影響で、多くのお客様から不測の事態への対応力を問われるようになりました。そこで、総合防災訓練や感染症対策などの研修も

強化しています」と、佐藤部長は研修メニューのさらなる拡充を実行しています。

専門教育の達成基準

グリーンカラー	レベル1	行動力、実行力の養成
グリーンカラー	レベル2	専門知識・能力の向上
グリーンカラー	レベル3	現場全体の管理
設備	レベル1	行動力・実行力の養成
設備	レベル2	専門知識・能力の向上
設備	レベル3	高度な業務の遂行
設備	レベル4	施設管理の最適化

通年採用者研修

スキルを均質化し即戦力として現場へ配属

当社では現在、毎月15名程度を通年採用枠として受け入れています。4月からは、この通年採用者を対象とした研修を強化。現場への配属前に、基礎知識と技術習得を目的とした研修を実施します。

最近では、経験者だけでなく業界未経験者にも採用の門戸を広げているため、入社段階では技術力や知識の理解度が一人ひとり異なります。これまでは現場への配属をいち早く対応し、OJTを推進してきた部分が多かったのですが、「より多くの現場に適應できる技術をもった人材を」

という出張所からの声に応えるべく、現場業務に即した研修を、グローブシップ研修センターで実施します。配属先では即戦力として活躍できるよう、カリキュラムを見直し、研修期間を長くしました。

さらに、これに続く設備業務・清掃業務などの専門研修も大きく見直しました。従来の階層（初級・中級・上級）で求められるスキルを可視化。各階層で必要な基準を明確化しています。自分に不足している項目を補い、現場でいっそうの安全品質の向上を目指します。

eラーニング研修

独自のコンテンツで自発的な学習を後押し

当社ではこれまで、ビル管理業務など技術面での教育研修についてはグローブシップ研修センターを活用し、理論と実践に分けて実施してきました。実効性の高い研修にするには、研修に充てる期間も重要となりますが、研修中は自身の持ち場を離れることになります。そこで改めて研修の在り方を見直し、理論（座学）については「eラーニング」を強化。研修時間をスリム化できるため、業務への影響をより少なくします。

「eラーニング」は独自の内容で、社内ポータルサイトに

130程の動画コンテンツを用意しています。社員は自発的に学ぶことができますが、業務の性質によってはPCを持たない社員もいるため、現場でのミーティング時にも使えるよう2022年度中にはコンテンツをクラウドにUPする予定です。動画を最後まで見ると、理解度を判定するためのテストが表れます。これを全問クリアできた場合のみ、次の過程に進む仕組みとする予定です。また今後は、一人ひとりの理解度や感想、受講結果を分析し、分析結果から対応に至るまで一元管理することを検討しています。

歴史的建物と先進施設が共存する大学キャンパス

駒澤大学（東京都）



駒沢キャンパス（種月館／ルーフテラス）

歴史ある建物と環境に配慮した最新設備やBCP機能を合わせ持つ講義・厚生棟など、さまざまな教育施設を有する「駒澤大学」の施設管理について、総務局長の土合一夫様及び管財部長の川合竜一様に話をおうかがいし、グローブシップ・駒澤大学出張所所長の石井宏樹が業務について説明していきます。

BCPの拠点となる講義・厚生棟

2022年に開校140周年を迎える駒澤大学は、長い歴史と伝統の中で、時代に応じた学問・研究の場を提供してきました。現在は、7学部17学科と大学院9研究科15専攻を擁し、総学生数は1万4,000名を数えます。

世田谷区内に、駒沢・深沢・玉川の3つのキャンパスを設置し、近隣には駒澤大学高等学校もあります。

全学部生が学ぶ駒沢キャンパスには、教室棟や講堂、図書館、本部棟などがあり、伝統的な建物と新たな大学のシンボルとなる最新

鋭の校舎が共存しています。

「禅文化歴史博物館」は、1928（昭和3）年に図書館「耕雲館」として建設され、東京都の歴史的建造物に選定された趣のある建物。一般の人が来館する他、学生たちのイベントなどにも利用されます。

2018年に供用を開始した「開校130年記念棟（種月館）」は、地下1階・地上9階建てです。最大400人を収容できる大教室やゼミ・グループワークに使用する小教室、多目的ホール、学生食堂などを設置。学生たちが授業の合間に憩うスペースも設けられています。

また、種月館は駒沢キャンパス

内で最も安全な建物として、災害時には事業継続と復旧の拠点とすることを目的に免震構造を導入。1階には災害時に対策本部を配置する部屋を設け、向かい合う低層棟には災害用備蓄倉庫を整備しています。

「種月館の大教室は、災害時に帰宅が困難になった学生の宿泊場所となることを想定しています」（総務局長 土合一夫様）

さらに、自然エネルギーを活用した省CO₂対策の他、自律型水冷式空調制御システムやBEMS*の導入といったエネルギー管理の最適化が評価され、国土交通省の「平成26年度住宅・建築物省CO₂先導事業」に採択されました。

深沢キャンパスには大学院の講義室や研究室、公開講座などを開催するホールを、玉川キャンパスにはグラウンドや体育館などのスポーツ関連施設を設置しています。

駒澤大学は箱根駅伝や大学サッカーでの活躍でも知られますが、こうしたクラブ活動や学部生の体育の授業も玉川キャンパスで行われています。

日々、多くの学生が行き来する各キャンパスでは、安全を重視した施設管理を目指して設備管理や清掃業務が行われています。「目視による巡回を徹底し、校舎やグラウンドに潜む異常を早期発見することで、学生の安全を守ることが心掛けています」と話すのは、複数の大学で施設管理の経験を持つグローブシップ駒澤大学出張所



自然通風・自然換気などの省CO₂対策が施され、環境にも優しい学生の憩いの場（種月館／ラウンジ）

所長の石井宏樹。大学入学者選抜期間には、通常時と異なる配慮も必要となります。受験生からの多様な要望に、入学者選抜本部と連携して迅速に対処します。「入学者選抜日に

雪が降った際には、グローブシップのスタッフが自発的に除雪作業をしてくれていました」（土合様）こうした臨機応変な対応は、お客様との信頼関係に基づいた業務連携から生まれます。管財部には、グローブシップ社員が出向しており、部内の定例会議に参加する他、他大学の施設見学に同行することもあります。

「スタッフには2022年6月竣工、同年10月の供用を目指して建設中の、新図書館の施工打ち合わせにも参加してもらい、設備管理者の立場から助言をもらっています」（管財部長 川合竜一様）

新図書館は、「智の蔵」をコンセプトに、建物の中央部に書架を集中配置し、図書の開架率を向上さ



管財部長 川合竜一様（左）と、総務局長の土合一夫様（左から2番目）と、総務部長 浜門真吾様（右から2番目）と、出張所所長 石井宏樹（右）

せます。また、階層ごとに学修、調査、研究などの概念を設け、上層階にいくほど、図書の専門性を高める構成とします。

「大学の施設管理で最も重要なのは学生の安全。これからも建物の安全性を踏まえ、新しい時代に即した教育環境を整備する必要があるでしょう」（川合様）今後も大学施設を利用する学生、教員、職員の皆様の声を聞き、安全で利用しやすい環境整備を目指したサービスを継続していきます。

出張所概要

駒澤大学出張所

- 受託サービス：設備管理、清掃管理、警備
- 配置人数：設備管理12名、清掃管理50名、警備15名、事務1名

マルチスキル人材を育成し 幅広いご相談に対応する



うちの自慢の
スタッフです

■主任 中野渡 至
仙台支店スタートからのメンバーで、管轄エリア内にあるビル建物は、2011年の震災の際は1棟ずつ建物の状態を確認して回った。現在、大型工事関連を担当。お客様からの信頼も厚く、支店内でも頼りにされるベテラン。



杜の都、仙台に拠点を構えるグローブシップ(株)仙台支店。その成り立ちは、(株)ビル代行の仙台営業所を原点とします。2010年に大手ビルメーカーの工場清掃業務を受託したことに伴い、人材と業務機能を拡充。2015年にはグローブシップの仙台支店に昇格し、今に至ります。

同支店の管轄エリアは、東北地域経済圏の要衝である宮城県を中心に、福島県を除いた東北5県が対象です。

現在62名の従業員が所属しており、約70件の管理物件に対して設備管理をはじめ、各種工事、清掃の業務を担っています。

特に、受注割合が高い設備管理では、BCPの観点から現場同士での連携体制を構築。有事の際の対応にも備えています。これに加え青森・秋田といった遠隔地のお客様に対しては、各地域の協力パートナーとのフォロー体制を強化しています。

「東北エリアでは、当社の認知度はまだ低いので、支店が一丸となって今後も積極的にアピールをしていく必要があります」と語るのは、着任2年目の高橋修支店長。

2016年より順次受託させていただいた、JR仙台駅に隣接するエスパル仙台、ホテルメトロポリタン、イーストゲートビル等の複合施設の設備管理は、築年数の大きく異なる施設を1つの出張所で管理するため、サービス品質の均質化を常に心がけています。

支店長の高橋は「コロナ禍の業務で特に気づいたのは、フェイストゥフェイスでのコミュニケーションの大切さです。同じ思いを共有していくためには、お客様や現場に向いて直接伝えるようにしています」と、その重要性を語ります。

今後は、複数業務や作業を担っていけるマルチスキルを持った人材の育成に力を注ぐ方針です。

支店情報

グローブシップ株式会社 仙台支店

- 所在地：宮城県仙台市青葉区一番町2-8-15 太陽生命仙台ビル
- 管理物件：70件
- 従業員：62名（パート含む）



仙台支店
支店長 高橋 修

何事にもチャレンジ精神をもって取り組んでいます。建物管理に関わらず、日常の些細なことでもお気軽にご相談ください。支店一同、コアビジネスを支えるためのお手伝いをいたします。

グローブシップナウ!

労災防止と安全衛生への意識をますます高める 2021年度グローブシップ品質向上・安全衛生大会

2021年10月、本社にて「2021年度グローブシップ品質向上・安全衛生大会」を開催しました。

当日は役員をはじめ部長・支店長、営業本部の課長以上、本社安全衛生委員及びグループ会社の代表など、約124名（リモートでの参加者を含む）が参加。大会では、社長の矢口が開会の辞を述べた後、安全品質推進部から、「環境負荷低減におけるGSの取り組み」「電気設備管理の『重要性』『やりがい』」をテーマにした話がありました。

なかでも、昨今のビル施設では24時間365日無停電が当たり前になっている現状を踏まえ、停電事故によるリスクの大きさを共有。停電点検作業など具体的な技能の必要性を再確認しています。

参加した社員の代表者からは、労働安全宣言が読み上げられ、労働災害防止と安全衛生活動を今後も



自主的かつ積極的に取り組むことを誓いました。

また、「労働安全衛生標語」の表彰式も行いました。今年度はエントリーされた1,062作品の中から、最優秀賞を3作品、優秀賞3作品、佳作4作品を選定。大会の最後に取り締めの東条より「今回の標語を胸に刻み、全員で災害ゼロを目指していきたい」と閉会の辞が述べられました。

横浜市が推進するSDGs

「第5回Y-SDGs認証事業者」に認定

当社横浜支店は、2021年12月に横浜市から「Y-SDGs認証事業者」として認証されました。これは、同市の「ヨコハマSDGsデザインセンター」と連携し、SDGsの達成に向けた取り組みを積極的に進めている事業者に対して、横浜市から贈られたものです。

Y-SDGsには、「安全衛生管理、健康経営」「多様な人材の活躍」「女性の活躍促進」などの対象となる項目があります。これに対し、それぞれ「安全衛生優良企業公表制度認定を取得」「外国語対応や障がい者、高齢者向けバリアフリー設備を設置」など、当社の実践内容が評価されました。

グローブシップ横浜支店では、環境にも配慮した取り組みを持続させることで、多くのビルオーナー様に新しい価値を提供し続けてまいります。

環境に配慮した洗剤を

環境負荷低減を軸とした洗剤の使用基準

グローブシップでは、行動規範「GSWAY」の活動目標として「環境配慮」を掲げています。この考えに基づき、使用する洗剤などについて禁止及び推奨するものを選定し、2022年3月から全社で実施しております。

具体的には、人体・建材にとってリスクのある塩酸を含んだ洗剤の使用を停止し、有機酸や無機酸入りの洗剤を推奨。業務品質向上に効果的な洗剤を選定しました。

主に水回りの清掃に使用される洗剤の使用基準を明確にすることで、グローブシップが目指す環境負荷低減に取り組んでいます。今後も、「脱炭素社会の実現」や「3Rの推進」に貢献していく所存です。

編集後記——弊社では「働き方改革」の一環としてフリーアドレス制を本社に導入しました。①コミュニケーションの拡大 ②アイデアの湧くオフィス ③最適な場所で働く(ABW)をコンセプトとして「一人ひとりの創造性の発揮と生産性の向上」を目指しています。フロア毎にイメージカラーを選定し、ミーティングスペースやコミュニケーションエリアを大幅に増やすとともに、集中作業用の1人用ブース、Web会議用の防音ブースなどさまざまな高機能アスクを導入しました。新しくなったオフィスを活用するにあたっては「同じ席に二日続けて着席しない」「居場所を在籍アプリで登録する」など新しい働き方のルールも決めました。コロナ禍で社会が大きく変化しており、新しいオフィスを通して意識改革も行い、「働き方改革」の中身を深めていきたいと思っています。

GS way 14号 2022年3月18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

写真：WESTEND61 / アフロ
※本誌記事・写真の無断転載・転用・複製を禁じます。

(管理本部長 佐藤 武男)

「人生100年」時代、**アクティブ・ハンドレッド**を目指そう！

其の十四

将軍の妻・北条政子の 烈女食

永山久夫 食文化史研究家



◆夫の愛人の家を打ち壊す

NHK大河ドラマで活躍中の北条政子(1157-1225)は、鎌倉幕府の初代将軍となった源頼朝の正室。彼女は美女であったが気性が激しく、頼朝もかなり手を焼き頭が上らない。

当時は一夫多妻も珍しくなかったが、彼女は夫の浮気を許すことはなかった。頼朝が政子の眼を盗んでひそかに愛人をつくったことがあった。結果はもう大変！政子は男共を引き連れて夫の浮気相手の屋敷を襲撃し、家を叩き壊してしまったのである。

これも夫への愛情が深かったからで、頼朝も彼女を深く好ましく思っていた。

荒々しい政子のエネルギー源は、武士と同じ山盛りの玄米飯が中心。玄米だからビタミンB₁が豊富にとれ炭水化物の利用効率を上げ、強固な行動のエネルギー源となった。

玄米飯に味噌汁と梅干し、肉や魚料理がつく。肉は夫が巻狩で仕留めたイノシシやシカ、野鳥などで、武士のタンパク質の供給源として欠かせない。魚貝は鎌倉の海でとれたものだ。

◆好物はそば粉でつくった「かい餅」

タンパク質をしっかりとらないと、敵を倒すパワー源である筋肉は増えない。政子も夫と共にジビエ(野生の獣肉)を食べて、筋肉を鍛えていたようだ。

夫の頼朝と共に強気と度胸で、幕府の発展に尽力してきた政子に、大きなピンチが襲いかかってきた。頼朝の死去である。

夫の死によって幕府体制に隙が生じると、朝廷軍が

政権奪還のチャンスとばかりに、討幕の兵をあげた。これを見て、東国の御家人たちは動揺した。

この大ピンチを收拾したのが、烈女の政子である。幕府の武士たちを集め、仁王立ちした政子は涙ながら声を上げて訴えた。

「よく聞くがよい。わが夫の頼朝の恩を忘れて、宮方につくならそれでもよい。敵となるか、鎌倉にとどまるか、今この場ではつきりせよ！」

この演説に武士たちは感動し、涙を流しながら一緒に戦

うことを誓った。幕府軍は京都に攻め上り、討幕軍を破って鎌倉幕府の力はいつそう強固になり、武士の時代となった。これが承久の乱(1221)。

政子の好物は「かい餅」と呼ばれるそば餅で、これに味噌をつけて食べていた。そばには不老成分のルチンが多く、政子は当時としては長命で69歳で頼朝のもとへ旅立った。



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。