

Heart

第111号

to

心から心へ

Heart

2026.6.10



今年もバラが満開!!

さいたま市見沼区
オープンガーデン

生涯青春!!



第34期スタートアップ研修会

2026年4月17日(金) 埼玉県県民活動総合センター



社員対談：ユニフォームPJ編



共創ラボカフェ SAYAMA CROSS



グランドオープン!!



新日本ビルサービス 第33期さわやかフォーラム

— 考働する集団を目指し 自律した現場を創っていこう! —



第33期さわやかフォーラム

2026年4月29日(水) あげお富士住建ホール



— ビルメンの先を見据えるプロ集団 —

新日本ビルサービス株式会社

老壮青二世代が揃った

青春企業へ！



新日本ビルサービス株式会社 社長 関根 一成

さわやか社員の皆さんこんにちは！
元気ですか！いつもありがとうございます！

お誕生祝いのハガキに「日々新たな、生涯青春！」という私たちの Motto を書き続けています。いくつになっても夢や希望をもち続けることが一番大切だと言いたいです。

「お世話になっております。誕生日の葉書ありがとうございます。福島の会



▲せんだう青柳北店事業所の川井正子さん(左)と山下久美子さん(右)。生涯青春！

津から11月に引っ越してきて12月に御社に入ったばかりの私に葉書がきて、本当にびっくりして感謝、感激でいっぱいです。働くことが生きる力のそのものです。働いているから元気になるのです。この言葉を胸に仕事を続けていきたいと思えます！

せんだう青柳北店 川井正子さん

日本は超高齢社会に入り、マスコミが連日のようにお年寄り、高齢者が増えることで、医療費や国の福祉制度に依存するようなマイナスイメージを発信し続けています。

しかし、わが社では定年制なんてものは撤廃し、多くのお客様から、さわやか社員の皆さんの仕事振りに大変高い評価を頂いております。

年齢を重ね、貴重な経験を積んだ皆さんの「感謝と利他」の心から自然に出るホスピタリティあふれるサービスがとても喜ばれています。

定年のない会社

前川製作所から学ぶ

前川製作所は「物を冷やす」技術を核にしながら、食品などの冷却に使われる産業用圧縮機の分野で国内トップ、世界の3分の1のシェアを誇り、冷凍、ヒートポンプ、化学、食品、ロボット、省エネ、超電導、バイオといった多方面に事業を拡大するグローバルカンパニーです。同社は市場環境の変化に合わせて自らの事業も変化させ、無競争の「棲み分け」に行きつくダントツに強い日本のものづくりを体現されています。

前川製作所(以下マエカワ)の生涯現役の共同体は私たちの生涯青春！そのものであり、前川正雄会長の著書「マエカワはなぜ『跳ぶ』のか」に分かり易く書かれています。

「欧米企業は、特定の目的を達成する

ために結成される組織(機能体)である。特定の仕事があって、その仕事を遂行させるために企業は人を雇う。不況になったり、製品が時代遅れになったりして仕事が無くなれば、その人も解雇される。

ところが日本企業は違う。企業が人を雇う段階ではどんな仕事をやらせるかは厳密には決まっていない。能力やスキルだけではなく、人柄、個性、人間との相性を見て配属する。いったん任された仕事や部署も永続的なものではなく、何年かごとに部署の異動がある。仕事があつて人がいるのではなく、人がいて仕事があるのだ。仕事が無くなつても、はい、辞めてください。とはならない。そうすると自然に雇用は長期になる。仕事の難易度によって給与が決まる欧米企業と比べ、基準を定めようがないから、地位も給与も、自然に年功的処遇となる。

こういうやり方でいくと、自然に組織は共同体化していく。機能体と共同体の最大の違いは、安易に人を切り捨てない、ということだろう。

なぜマエカワには定年がないのか。人間についての読みが深いからである。20代、30代、40代をマエカワでは「動」の時代、50代、60代、70代を「静」の時代とよんでいる。動は変化を好み、革新を喜び、成長をめざす。いっぽう

の静は安定のイメージがあり、伝統を尊重し、成熟を大切にしている。それぞれは人間や企業が生きていく、生きつづけていくために必要なものであり、優劣を論じるべきものではない。

最近の若者を見ると、私の勤の時代よりも、明らかに優秀な人間が増えてきている。ただ一点、問題がある。冒険をしないことだ。しかし、21世紀を迎えて、まったく新しい冒険をせざるを得なくなっている。こういう時代こそ静の知恵が求められる。静は、動に、静なくしては成し遂げられない世界をはっきり見せるのだ。説教をいくらやっても意味がない。つまり静自ら、冒険をするということだ。企業にあっては静の人たちがその役割を存分に果たしてこそ、人と社会のためにイノベーションをもたらすことができる」

老壮青三世代が揃った 青春企業へ！

老壮青三世代が揃った青春企業へ！
日本一のビルメンテナンス会社を目指す。

会社の規模ではなく、挨拶と礼儀・5Sを究め、人が集う会社、「ここで働きたい！」と熱望される会社、一人一人のかけがえのない命が輝く生涯青春を体現する会社になる。

そのためには労働集約型の仕事から人とロボットと防汚技術を最適に組み合わせた、持続可能な新しいビルメンテナンスへ進化向上しなければなりません。

ロボットが床を広い範囲で清掃し、人はトイレや立面、隅の汚れを清掃し、防汚技術を活用して人もロボットも効率的に清掃できるようにする。早朝・深夜の勤務、交通の悪い場所でもロボットはいつでもどこでも働いてくれます。

でも現状の清掃ロボットは沢山の課題があるのです。だから、さわやか社員の皆さんと担当マネジャーとDX推進部が一体となって新しいビルメンテナンスを創り上げることが必要です。清掃ロボット稼働台数が350台を超え、現場で実際に安定稼働させるための泥臭い知見を社内に蓄積し、過去の多くの成功・失敗事例を分析し、どのような面積、床材、什器配置を持つ物件にどのロボットが適しているかという適合判断ができるようになり、再現性の高い導入判断が可能になりつつあります。

不具合発生から平均2.3日に対応を完了させる体制や、遠隔監視によるサポート体制を整備し、自動完了率85%を超える水準に達しています。いよいよ群管理システムが34期に実装させる

目安がつき、さらに多くの複数ロボットの安定稼働につなげていきます。

ぜひ、一緒に取組んでいきましょ！

現場の状態を一番分かっているのはさわやか社員の皆さんです。日々の清掃業務の中で、警備保安業務の中で、設備保全業務の中で、不具合や不便なこと、危険な箇所、お客様のクレームやご要望を肌で感じておられると思います。皆さんが現場で気づいたことを担当マネジャーに上げて欲しいのです。お客様のイコールパートナー（同じ目的を達成しようとする同志）として当事者意識をもって報告し、より良くするために自分達で出来ることは主体的に行い、改善提案することで、どれほどお客様から喜ばれ、信頼されるでしょうか。お客様から特命で「ぜひ新日本さんに頼みたい！」とラブコールを頂けるダンツのビルメン会社を目指していきましょ！



▲CS(クリーンサービス)本部の埼玉・東京・横浜のすばらしい仲間が集い、創業以来のお客様である株式会社コーフ様のセナラ川口樹モールプラザ店で祝勝会!!さわやか社員さんと共に老壮青三世代が揃った青春企業へ躍動します!!

第33期 さわやかフォーラム開催!



2026年4月29日(水/祝) あげお富士住建ホール 小ホール

さわやかフォーラム実行委員長 縄野 智也



33期の締め括りとなる「さわやかフォーラム」を、今年も盛大に開催することができました。今年には原点に立ち返り、「さわやか社員の皆さんが取り組んだ活動を全体で共有する」をテーマに掲げ、社内メンバーを中心とした137名の皆さまとともに、優秀現場賞を受賞した5事業所による発表を聴きました。今年も、最前線でご活躍いただいている皆さまの大切さをあらためて感じる会となりました。

今回は、京王ブレッソイン日本橋茅場町事業所が初の最優秀現場賞を受賞されました。誠にありがとうございます!どの発表も甲乙つけ難い素晴らしい内容であり、優秀現場賞を受賞した5事業所すべてに最優秀現場賞を差し上げたいと思えるほど、レベルの高い発表でした。

今回で8回目を迎えた「さわやかフォーラム」ですが、34期もさらなるブラッシュアップを図りながら、皆さまとともに全社の5S清流化活動の活性化を目指してまいります。



▲5Sと言えば木村温彦先生。久し振りにお話を頂戴し、身が引き締まりました。



▲受賞現場の皆さま、おめでとうございます!本日の皆さまの発表を楽しみにしています!村瀬取締役による閉会の辞。



▲「働くことが喜びであり、生きる力そのものです」!今日も元気な関根社長。



▲私達も入社2年目となり、司会を任せていただきました!緊張しましたが、良い経験となりました!(左から芳賀、長谷川、三輪)



▲受賞現場は「組織としての理想形」。関根陽太郎取締役による閉会の辞。



▼飯能信用金庫金森専務理事様から温かい激励のお言葉を頂戴いたしました。



▲今年も参加者の皆さまの素晴らしい発表を聴き、笑顔を見ることができました!来場の皆さまと元気よく、生涯青春!!

最優秀現場賞 [京王プレッソイン日本橋茅場町]

「リブランディングで
更なる品質向上を目指して」

多国籍チームの優勝は他の
事業所にも大変刺激になっ
たことと思います。
素晴らしいチームワークで
す！



◀満面の笑みで生涯青春!!
(左より)石井さん、ナンさん、
ヴェインさん

リブランディングで行ったこと

- ・作業の見直し
- ・マニュアル作成



控え室に提示している
マニュアルです！

茅場町店の取り組み①：鍵の受け渡し

二者での受け渡し 貸出簿への記入



茅場町店の取り組み②：灯りとり管理



鍵と一緒に10枚
揃っているか
責任者と確認！

鍵、灯りとり、ドアストッパー



全てに番号を振ることで
管理がしやすくなりました！



新日本ビルサービス 第33期さわやかフォーラム

— 考働する集団を目指し 自律した現場を創っていきましょう！ —



▲優秀現場賞受賞事業所のさわやか社員さんと共に生涯青春!! 普段は会う機会の無い事業所間同志でコミュニケーションが
取れるのも「さわやかフォーラム」の楽しみのひとつ。

優秀現場賞



『安全安心を目指す
改善の積み重ね』

課題への意識変化

- ・車両誘導とカート回収
同時にできない×
- ・誰かを特別扱っても
得るものがない×

空室ためには人数が必要
時間を工夫すれば越えられる。
警備品質へのプライドから、
徹底して取り組んだ

貢献する行動が大事だという意識。
各種専用スペースへの誘導を
積極的に取り組んだ

意識と行動の変化を全員で！

8

取り組みの様子 1

■直進誘導強化



■カート定位置移動



10



『清掃作業の効率化・
見える化の徹底』

現場改善の工夫

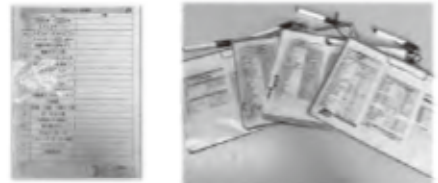
前が見えない状況



視界良好！



チェック体制による管理



『凡事徹底で清掃の
効率化を目指そう！』

清掃道具の整理整頓

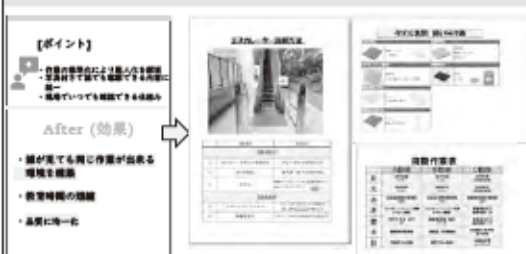


細かいところもこだわりポイント

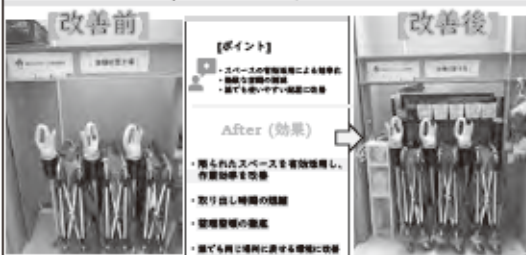


『ムダ発見からの創意工夫』

マニュアル整備(標準化による風人化の継続)



資材置き場の改善(スペースの有効活用)



スーパーマーケットARRA / 警備隊

開智所沢小学校・中等教育学校

のぞみリハビリテーション病院

ヤオコー武蔵浦和店

チャレンジ賞

京王プレッソイン池袋



優秀現場賞まで
あと一步!



おふるcaféうたたね

チャレンジしてよかった!!



京王プレッソイン
東京九段下



湖池屋関東工場



ウニクス秩父/警備隊



せんどうちはら台店



いなげや本社

日々の積み重ねが大切。
マネージャー陣も伴走します!!



社内行事は初めての新卒34期生。
来場の皆さまの案内役を担当!



▲受付はベテラン勢が担当。
手前から牛田課長、人見さん、ローリンさん。
▼発表をお聴きいただいたお客様。
本日はありがとうございました。



▲ご参加いただいた皆さまをお見送り。
是非来年もチャレンジしてくださいね!



創発棟竣工!! 多様な学生・研究者が集い新たなイノベーションの創出へ。



▲「デジタル」「グリーン」「well-being」を拡充する研究施設。地域に開かれた「地域健康増進センター」、体育館やe-スポーツ施設を整備しています。



▲創発棟前にも新たな芝生広場が誕生。

建物概要

名称	9号館(創発棟、Emergence Hub)
建設地	埼玉県さいたま市見沼区深作307
敷地面積	44,796.70㎡
構造	鉄筋コンクリート造、一部鉄骨造
階数	地上7階
延床面積	21,720.63㎡
基本設計・工事管理・監修	株式会社安井建築設計事務所
実施設計	KAJIMA DESIGN
施工	鹿島建設株式会社

2026年4月、芝浦工業大学大宮キャンパスの新校舎として「創発棟」が完成し、22日に竣工式とお披露目式が盛大に執り行われました。

創発棟の建設は2027年の芝浦工業大学創立100周年記念事業として大宮キャンパス再整備プロジェクト「LO-CAMP2027」の柱であり、「新たなアイデアやイノベーションを生み出す創発(Emergence)の場」をコンセプトにしております。

創発棟は大宮キャンパスにおいて最大、最高層の建物であり、オープンラボを備えたスポーツ工学、医学、化学系、情報系、環境系の研究施設、また新体育館、e-スポーツスタジオ、ラーニングコモンズなどの教育研究施設のほか、「地域健康増進センター」「産学官連携コナー」など地域と連携する拠点も整備されております。

写真のように建物外観、内装ともにとてもおしゃれであり、専用部、共用部も広くスペースが取られ、全てのフロアに利用者か心地よく過ごせるラウンジが設けられております。特に1階ラウンジには坂茂先生監修のもと学生さんが設計し組み立てまで行った「紙管パーティーション」が設置されております。

このたび幸いにも創発棟の清掃管理業務をエスアイテック様よりご用命賜り、改めて身の引き締まる思いでおります。清掃を行うさわやか社員さんはベテランの倉持さん、技能実習生のシュエさん、阿部さん、瀬川さんを専属として配置しております。頼りになるメンバーを揃えましたが、創発棟は広大な清掃範囲を有しているため特に共用部においては大型清掃ロボットを導入も進めております。将来的にはエレベーター連携による稼働も計画しており、工業大学にふさわしい先進的な清掃管理業務の事業所を目指しております。

創発棟は大宮キャンパスを代表する建物であり、既存棟とともに新日本ビルサービスの清掃管理業務を通じて、ご利用の皆さまに清潔で快適な環境をお届けし、安らぎと活力の場を提供してまいります。



埼玉業務部 田口 大悟



▲1階ラウンジ(坂茂先生監修のもと学生さんが設計、組み立てをした紙管パーティション)



▲e-スポーツスタジオ

▼ラーニングcommons(学習スペース)



◀新体育館

▼大教室



◀ナレッジストリート(廊下)



◀スポーツクラブのようなフィットネスルーム



▲便利な無人コンビニ「COOP-SMART」



▲大宮キャンパス再整備プロジェクトの一端で旧体育館跡地に建設予定のカフェテリア。



▲中央階段吹抜



◀4月22日は2号館において卒業生から寄贈されたダットサン211型セダンの除幕式も行われた。



▲AI清掃ロボット「ファンタス」

▼ロボットが苦手な壁際はヒトが清掃。



▲創発棟を担当するメンバー(左からシュエさん、阿部さん、瀬川さん、倉持さん、新たに副責任者になった渋谷さん)



Love God and Serve His People

聖学院大学

〒362-8585 埼玉県上尾市戸崎1-1
JR高崎線「宮原駅」/JR埼京線(川越線)「日進駅」徒歩15分

一人を愛し、一人を育む。



▶ 聖学院大学では「図書館実習」「図書館学演習」という科目を設置。これまで学んだ知識をもとに学内に設置されている実際の図書館現場で2週間の実習体験を行い実践力を養います。



▲ 聖学院大学の顔でもあるチャペルは2004年に完成。光に包まれた聖なる空間にはパイプオルガンが響きます。設計の香山壽夫氏は聖学院大学のチャペル設計で第62回日本芸術院賞受賞。

皆さんこんにちは。埼玉業務部第一課、塩崎陸斗です。聖学院大学様は2026年4月1日より建物清掃業務委託契約を締結させていただいております。聖学院大学様の「一人を愛し、一人を育む。」という理念のもと、学生一人ひとりを大切にした教育環境づくりに取り組まれている姿勢に、深く感銘を受けております。

今後も清潔で快適な空間づくりを通じて、学生・教職員の皆さまが安心して過ごせる環境を支えてまいります。私自身、清掃を単なる美観維持ではなく、「人が安心して過ごせる環境を支える仕事」であると考えており、そのような素晴らしい教育機関の環境維持に携わらせていただけることを、大変光栄に思っております。



埼玉業務部 第一課 塩崎 陸斗

▼利用者が多い大学では洗面所やトイレにも気を配ります。



聖学院大学では、安心して学べる快適なキャンパス環境づくりを大切にしています。
その環境は、多くの方々のお力によって支えられており、新日本ビルサービスの皆さまには日々ご尽力いただいております。感謝申し上げます。校舎内外はいつも丁寧に清掃されており、スタッフの皆さまの気持ちの良い挨拶は、学生や教職員にとって日常の安心感に繋がっています。また、皆さまの細やかな気配りや丁寧なご対応から、長年培われた力が現場で生かされていると感じております。
今後も本学の大切なパートナーとして、末永くお力添えいただければ幸いです。



聖学院大学

大学総務課
平井真知子様



◀座席や黒板もスッキリキレイな環境で授業を受けていただけるように作業。

◀後ろ向きの作業の時は安全に気を付けて作業を行います。



▲上段左から
小屋さん・遠藤さん・間部さん・榎本さん・草苺さん
下段左から 山崎さん・波谷さん・浅海さん・折茂副所長
(朝勤メンバーです)



◀校門の前で「生涯青春」
今日も頑張ります！
奥儀所長(右)と折茂副所長(左)

真の地産地消を実現し、「より豊かな食生活」をお届けするダントツ地場スーパーマーケットへ！

株式会社せんだう 代表取締役社長 小澤 三夫様



▲株式会社せんだう(本社:千葉県市原市) 代表取締役社長 小澤三夫様

小澤三夫様プロフィール

1989年株式会社ヤオコー入社。
入社後、店長として現場の営業を指揮。優れた実績により「第1回日本スーパーマーケット・ベスト店長大賞」を受賞。
人材育成では「店長塾」の塾長を務め、後輩店長の指導・育成に尽力。
経営幹部となり、店舗開発責任者、ミールソリューション部長、販売部長などを歴任し、2012年に取締役販売部長、2022年には取締役生鮮部長兼商品管掌という要職を務める。2024年3月付でヤオコーから「せんだう」へ出向し、同年6月に代表取締役社長に就任。現在に至る。

1 小澤社長の生い立ちについて

小澤社長の生い立ち、学生時代のエピソード、大きく影響を受けたこと、転機になったことなどがあればお聴かせください。

出身は茨城県で、中学までは特にスポーツの経験があったわけではないのですが、高校進学後に友人とサッカー部へ入部しました。入った学校は県内でもトップクラスの強豪校で、茨城のベスト4の常連でした。中学でキャプテンをやっていたような経験者ばかりという環境の中、未経験からのスタートでしたが、ちょっとだけ運動神経が良く、身長があったのと、ジャンプ力があったおかげで、厳しい練習に食らいつき、最終的にはフォワードでレギュラーになることができました。顧問の先生が茨城選抜の監督をされていて、強豪校4校くらいが集まって合宿をしたことがあったのですが、他校の生徒が「こんなにきつい練習はどこも

やっていないよ!!」というくらいに地獄の練習をしていたようです。自分たちはやれと言われたからやってきただけなので、きつい練習かどうか分かりませんでしたね(笑)。

大学でもサッカーを4年間続けて上下関係の厳しい環境の中で人間関係や組織の在り方を学びました。特に、努力を評価する文化や、上の立場の人間の振る舞いが組織に与える影響は大きな学びとなったと感じています。この経験から「やり抜く力」と「努力の継続」の重要性を学ぶことができました。

そして、これらの経験がその後の人材育成や組織運営の原点となりました。大学卒業後は百貨店への就職口もあったのですが、スーパーで働きたいという思いと東京を離れたくないという思いもあって、セイフーに入社しました。

セイフーでは入社1年ほどでグループ会社の関西スーパーから「改革マニア」とも言えるほどの生産性向上のプロジェクトのような方が社長となり、「定物定位」はもちろん、全ての改革が始まり多くのことを学ぶことができました。

2 「現場が変われば会社が変わる」ヤオコー入社と仕事の醍醐味

社会人、職業人としてヤオコー時

代の実体験から掴まれた大事なこと、特に、スーパー店長として当時の川野幸夫社長に「店長塾」の塾長を託され、日本一元気な食品スーパー・ヤオコー躍進の原動力になったことをお聴かせください。

セイフーでの様々な経験を経て、縁あってヤオコーに入社することになりました。

初めて配属されたのはヤオコー発祥の地である小川の店舗でした。当時のヤオコーは成長期どころか、どこのスーパーと比べても何の特色も無いという意味で「白いヤオコー」と呼ばれていました。

「狭山モデル」というお店ができたのは私が入社してから5、6年後だったのですが、同業他社から途中入社された方にアメリカで学んでくるように指示が出て、その結果アメリカのようなスーパーマーケットが日本に初めてやってきたということ、オープンキッチンやイートインスペースの導入で顧客からの支持を得た狭山店が始まったんです。

おかずバイキングとかサラダステーションといったアメリカ独自のバイキング方式やカットフルーツを取り入れたスーパーマーケットが日本ではまだ無かったため、あそこまでカラフルでオシャレなものは画期的だったと思

ます。

オープン前日に全店長が見学に来たのをはっきり覚えていません。赤や黄色を使った店舗を目の当たりにした店長たちは口をそろえて「自分たちの店舗も同じようにしてほしい」と言っていましたね。ただ、その1年後にはサラダバイキングの鮮度管理や残った物の処分など課題も色々出ていたものの、あの大改装がヤオコーの大きなターニングポイントになったのは事実でした。その後、狭山店の大改装から7〜8年は生産性も効率も悪化し、利益も出ない状況が続きましたが、その停滞期を経て再起を図るべく南古谷の店舗を立ち上げることにになり、店長を任せていただきました。

ありとあらゆることに挑戦することを許されてはいましたが、所詮は店長だったので、意見をまとめるのは大変でしたね。

特に、デリカだけが別会社になっていて、その社長さんとは何度も喧嘩をしました。ですが、おっしゃっていることに正しいことも沢山あって、おはぎや寿司のおにぎりが誕生したのもこの時でした。狭山店で失敗したおかげでバイキングもやり直しました。これまでのヤオコーは生鮮デリカ分離型だったのですが、南古谷の店舗が生鮮デリカ一体型の1号店になりました。



▲小澤社長が経験されてきたお話にくぎ付けの関根社長、加藤担当部長、川瀬社員、山岸部長

これは当時情報交換をしていた同業他社さんの手法を取り入れたのですが、生鮮とデリカが一体型になれば、お客様がそこに集まり、後から来たお客様にお店が賑わっているという印象を持ってもらうことが目的でした。

こうして南古谷の売り場がどんどん変化をしていく中、他店舗が変わらないのには何の差があるのだろうかという壁にぶち当たりました。当時店長が店長に教えるという文化が無く、店長会議と言っても参加しているだけでお互いがライバルという孤立した関係性だったのですが、「店長塾」を始めることになり、そこで売場の考え方、季節感の出し方、商品構成の工夫などを

体系的に共有する場を創設し、塾長を担うことになりました。

結果として、店長の意識とスキルが大きく向上し、ヤオコー躍進の土台づくりに貢献でき、店づくり・商品開発・組織づくりに深く関わり、「現場が変われば会社が変わる」ことを実感しましたね。

南古谷店での取り組みでは、惣菜・ベーカリー・生鮮を一体化した売場づくりや、新商品の開発など、現在のヤオコーの強みにつながる数多くの施策を実現し、「自由に挑戦し、成果で証明する」という環境が仕事の醍醐味だったと思います。

3 せんどう代表取締役社長への就任

「ヤオコーグループとなった株式会社せんどう様のトップに就任されました。」

ご就任後に取り組まれた経営革新の歩みと成果についてお聴かせください。

当時60歳になるところだったので、ヤオコーでやり残したこともありませんでしたし、他の会社の立ち上げとか色々やってみたいという思いはありました。ヘッドハンティングの会社からもお話はいただいたのですが

が、ヤオコーグループとなったせんどうを立て直せるかどうかは分かりませんでした。ヤオコーにも感謝の気持ちもありますし、ヤオコーでの経験からイメージがしやすかったこともあり、お引き受けすることにしました。せんどうを立て直すことができなかったとしてもヤオコーには戻らない覚悟で「ありがとございました」と最後言っ

てヤオコーを後にしました。せんどうの方とは話したことはありませんでしたが、千葉県にもヤオコーの店舗がありますので、ヤオコーに来た時にはせんどうの店舗にも立ち寄っていました。ヤオコーでは最後は生鮮部長だったこともあり、せんどうの鮮魚や精肉に以前の勢いが無くなっていることも感じていましたので、せんどうに来た時には何が足りなくて、何ができないのかということも分かっていたでしたね。

ヤオコー時代に経営企画部でチラシ販促、ネットスーパーも経験し、販売部だけではなく全部を経験してきたことで、せんどうを理解することに時間はかかりませんでした。ただ、ヤオコー流を一方的に押し付けるのではなく、せんどうが持つ「真面目な店長の良き」を活かすことは重視してきました。

副店長という時期があるヤオコーと違って、副店長がいなせんどうでは

精肉、鮮魚、青果、デリカに分科会を作って4年間で全部経験できるようにし、商品力の強化と店長・部門長のレベルアップを図る改革を推進しています。

また、社長自らが店長と1対1で直接対話をする目的で、日曜日には1日に3店舗を巡回しています。

4 せんだうプロジェクトの立ち上げについて

― 5年後を見据えた「せんだうプロジェクト」を立ち上げ、地産地消をテーマに千葉県地場スーパーの強味を最大限に生かし、大手スーパーに負けない地元スーパー大同団結を目指しているビジョンとお取組みについてお聴かせください。―

総務部 齊藤様：小澤社長がこられて、店長が一番変わったのだと思います。これまでのせんだうというのは、店長は雑用的なところがあったのですが、「それは違うよ。店長は何でも知っていて、お店のナンバーワンなんだから」と小澤社長が教えてくれたさり、そこから店長たちの意識に変化が起きたと思います。

小澤社長：何かを判断する責任者もいなかったんで、納得する人事制度を作る目的で、人事部にヘッドハンティング

グで優秀な人材を採用し、ヤオコーの人事の仕組みを学んだ上で、せんだう流の人事の仕組みを1年かけて作りました。それにより評価によってボーナスが出る仕組みもできました。

総務部も決断判断のできる人は誰か……といった時に店のことを全部分かっていて一発で問題解決ができる齊藤さんを専務と私で部長に抜擢しました。そして現在は財務系の管理本部の立て直しをしているところで、責任者の役割分担をはっきりさせようと取り組んでいるところです。

総務部 篠原様：総務として目指す方向、どういう業務をするのか見えていない部分が多かったのですが、小澤社長はこの二年間で総務としての在り方進むべき方向を示してくださったので、方向が見えてきた今はヤオコーさんの取り組みも参考にしながら前に進むことができています。その中でも総務の役目となった「レイアウト会議」では大切な事として第一に「目的を共有」して、どのようにしたら新しい売上を作り出せるかをみんな考えてるようになりました。

7月にオープンした青柳店のレイアウトはガラッと変わりますよ。

小澤社長：5年後を見据えた「せんだうプロジェクト」では、大手に勝てないせんだうをどう差別化するか考えた

▼「せんだうの総務としての役割が明確になりました。あとは前進あるのみです」と力強く語る篠原様。



▲総務部長に大抜擢されたよ。齊藤様はせんだうのお手本となる方。頼れる存在です。

時に、千葉に特化することしかないだろうということ、海に囲まれていることを利点として沢山ある漁港を全部生かすことにしました。

バイヤーも2名から3名に増やし、徹底的に漁港と連動しようと考え、豊洲の取引量が一番のヤオコーには絶対勝てませんので、豊洲に行かないと買えないもの以外は千葉の漁港とつながるようにしました。

魚の値段がヤオコーの半分くらいでびっくりしましたが、それが本当に強みです。

あとは地元の野菜や果物、卵ですね。千葉には養鶏場が沢山あって、小さな養鶏場を開拓していきました。小さい養鶏場は多くは作れませんが、全店に入れることができなくても良しとしています。今後日本で卵が高騰し、取れなくなっても千葉に小さな養鶏場を持っているせんだうは圧倒的に強くなると思います。

養鶏場がやっている洋菓子屋さんや和菓子屋さんとも少しずつつながってきて、バームクーヘンも売れるようになっていきますし、レモンや生姜の不良品を購入してお酒やシンジャーエールに加工したりと、せんだう商品を千葉のもので作る「地産地消」にこだわっています。

5 新日本ビルサービスの評価と期待すること

― 有難いご縁を得てせんだう様とお取引が拡がり、先達での店長会議でご挨拶の機会を設けていただき、小澤社長から「新日本さんは少し高いが、抜群の清掃品質を提供してくれる」と力強くバックアップ頂き、本当に嬉しく有難く、心から感謝申し上げます。

これからも切磋琢磨し、5S活動による職場改善、人の力とDXで進化向上するために、弊社のご提供する業務

品質の率直な評価と、新日本ビルサー
ビスに期待することをお聴かせくださ
い。

総務部 篠原様：新日本さんにまずは
どういったところから始めていたたご
うかと思ったときに、グリストラップ

の清掃から始めていただいたんですね
実際にグリストラップの清掃に入っ
てくださったって、どういった作業をさ
れたのかなと、作業後にすぐ見に行かせ

ていただきました。グリストの蓋をパ
カッと開けると、今までの業者さんで
すと、蓋の裏側にまだ汚れがついてい

たり、グリストの縁が汚れていたりし
ていたんですが、蓋の裏も縁も非常に
きれいにしてくださっていました。そ

れを拝見したときに、初めての取引
だったので、この会社さんだった
らこれから他の部分も任せていけるん

じゃないかと、これからも違う仕事を
お任せしたいという思いがありました。

最近ですと、省人化ということで青
柳北店で清掃ロボットを入れていただ
いた中で、実際なかなか機械も言うこ

とを聞かず、思うようにいかないとき
もあるんですけど、その中でも細かく
連絡をいただいて、「こうしたこと

ができるんじゃないか」と常にいろい
ろな情報を共有いただいたり、一緒に考
えたりできる環境が、非常に心強い
です。

6 仕事と人生において大事なこと

— 小澤社長の全力投球の生き方、ご
経験から、改めて仕事と人生において
大事なことをお聴かせください。—

多分私、スーパーマーケットが好き
なんだと思うんです。どこを見てても
飽きないんですよ。風邪で具合が悪い
時でもスーパーマーケットを見ると元

気になってくるんです。私は日本の
スーパーマーケットが全部良くなれば
いいと思っていて、ヤオコーだけが良

くなればいい、せんだうだけ良くなれ
ばいいというのが全くなくて。そうい
う気持ちを持っているからかどうか知

らないけど、業界で仲の良い人が沢
山いるんです。

日本全国のスーパーマーケットが良
くなってほしいし、そうすると結局お
客様が楽しくなるじゃないですか。本

当に美味しいものをみんなが食べられ
るようにスーパーマーケットが頑張っ
て元気になってくれたら、もうそれだけ

でいいなっていう想いがつくつくあって
日本は食文化で美味しいもの文化なん
で、みんなが美味しいものを今まで以

上に食べて育ててほしいなと思います。
小学1年生と2年生の孫がいるん
ですが、美味しいものを食べていると喜
んでいるので、とんどんそんな文化に

なっただけほしいなと思いますね。



▲「スーパーが大好き」と語る小澤社長のお人柄に虜になったSNBのメンバー達。これからも誰もが楽しくなるようなスーパー
マーケットを目指すせんだう様のお役に立てまいります！
(写真左から加藤担当部長、せんだう篠原様、齊藤様、小澤社長様、SNB川瀬、山岸、関根社長)

——変化は摩擦を生み 摩擦は進歩を生む——

第一生命の『変革の遺伝子』

第一生命保険株式会社 特別顧問 渡邊 光一郎様



ガキ大将だった幼少期、 母の言葉に改心する

1953年、静岡県に生を受けました。幼稚園の頃から、近所ではガキ大将として名が通っていましたね。ある時、私たち幼稚園児をからかひに来た中学生に、仲間を引き連れて棒きれ片手に立ち向かったことがあるほどです。しかし、そのことで園長先生に呼び出された母が、困った顔で私を諭した

「いじめはため。強い人は優しい人よ」という言葉が、幼心に突き刺さりしました。大好きな母を悲しませてしまった強い後悔から、小学校からは優等生路線にガラッと転換しました。

中学時代の恩師が剣道経験者だった影響で、高校では剣道部へ。鬼のような上級生に徹底的にしごかれました。心身ともに鍛えられました。二度と経験したくない苦しい思い出です。大

学は「杜の都」仙台の地に憧れて、東北大の経済学部に進学しました。しかし、授業料値上げに反対する学生運動によって、学内は大荒れ。授業どころではないありさまでした。入学早々暇になって、魔が差したのでしょうか。剣道はもう懲り懲り、と思っていたのに、結局空手道部に入ってしまったのでした。武道が身に染みついていたのでしょうね。

教職の道から一転、第一生命へ

学業はどうかというところ、2年生の後半になると学生運動も落ち着き、勉学に励む環境が整っていきました。他学部の講義も聴講する中で最も心惹かれたのは、教育学部の講義です。若者を育てる助けになるのは、やりがいもあるだろうし、奥深いだろう。一生の仕事に教師もいいな、と真剣に考えまし

た。必要な単位も取得し、教育実習も好評で終え、地元静岡県の教職試験に挑んで無事合格と、順風満帆でした。

しかし、ここで思わぬ壁にぶつかります。県の教育委員会から「1年待ってほしい」との通達——教員志望者が多すぎて、ポストに空きがないというのです。就職浪人は気が引けて、一般企業への就職に切り替えました。

さて、一般企業への就職活動は、同期たちと比べるとずっと出遅れていました。企業紹介の資料をばらばらとめくっていた時に、目に留まったのが第一生命でした。「最大たるより最良たれ」「非射利主義」といった創業者・矢野恒太の理念が、同じく非営利の教職を目指していた自分の心に刺さったのです。10月1日の内定式を間近に控えた9月に面接。受けたのは第一生命だけでした。

2軍採用？ 保険営業改革の最前線

いざ入社してみると、自分が2軍採用であることを思い知らされました。役員面接を経ていませんでしたし、配属も本社ではなく最前線の町田営業部だったからです。自分は幹部候補ではなく二等兵か……と働き始めたものの、3か月もすると、どうやらこの町田が第一生命にとって重要な戦略拠点らしい、ということがわかってきます。というのも、当時の生保業界は国から営業改革を求められ、社内ではそのための新制度を打ち立てる最中。そのモデル拠点として選ばれたのが、この町田営業部だったのです。

入社1年目ながら、本社から毎日のように届く改革に関する指示を徹夜同然で読み、総合職の立場として100名超の営業職員の質問に答え、適切な指示を与えなければなりません。それでも2年間やり抜きました。私は無骨な体育会系。ある意味適材適所の配属だったのです。

次に配属されたのは福島県の郡山支社。これはとてもうれしい異動でした。東北大学時代の土地勘があったことももちろんですが、福島県経済の中心に置かれた、シェアが伸び悩み立て直しの真っ最中の支社での「企画係」とい

うポジションに燃えたのも大きな理由です。

県の業界団体が公表している他社情報进行分析してリポートを作成したほか、幹部クラスを対象に社内公募されていた「創立75周年記念論文」に、入社3年目の若造が入社以来で気づいた経営に関することを論文にまとめて応募しました。「書きすぎた」との批判も一部あったようですが、社長表彰されました。これらの「徹底した情報分析」は、その後のサラリーマン人生で私の得意分野となりました。



▲皇居が見える荘厳な会議室であることを忘れさせる、渡邊特別顧問の飾らないお人柄と軽快なトークに、私たちはすぐに惹き込まれました。

バブル期の生保業界を俯瞰し、 生保危機に対峙した30代・40代

1986年から6年間、労働組合の執行部に選出され、第一生命本体から離れていた時期があります。生保労連の書記長として業界全体を俯瞰する立場として、バブル期の高成長の機運を過信し、無謀な配当戦略・保険商品を打ち立てる中堅生保のリスクを案じていました。そこでバブルの崩壊が生じ、予定利率に運用利回りが追いつかない「逆さや」状態に見舞われ、生保業界の経営は急激に悪化していききました。ちょうどそのころ、私は労働組合から会社に戻るようになるのです。

1997年、日産生命保険の倒産を起点に、生保危機は始まりました。業界団体の協会長職が輪番で当社に回ってきた1999年、私は調査部長として、破綻した生保の処理や、救済に向けた政治や金融当局との折衝に携わりました。その中で争点となった、生保各社が資金を拠出する生命保険契約者保護機構を拡充する施策は、生保各社が拠出金を増やすものでしたから、業界内でも議論が紛糾しました。ギリギリで業界一致を実現し、生保破綻に投入される税金をゼロで留めることができた、その労苦は忘れられません。

この短い期間で、7社もの生保が破

綻するのをこの目で見てきました。生保とは「見えない安心を売る」商売です。「安心を顧客に提供する生命保険会社は、絶対につぶれてはならない」との思いを一層強くした経験でした。

森田社長に学んだ弁証法経営—— 生保危機対応の傍ら、日本経営品質賞に挑戦する

この生保危機の時期は、帰宅もままならない日々を過ごしていました。並行していた取り組みもそれぞれが大きかったのです。保険業法の大改正に向けた議論や、日米保険協議の紛糾する議論に身を投じたり、日本経済全体を脅かした金融危機の突破のために、銀行・損保・外資と相次いで提携したりと、様々な摩擦の中で過ごしました。

極めつけは、日本経営品質賞への挑戦です。未曾有の生保危機の真っただ中、コスト構造を徹底的に改革しようというときに、私の2代前の森田社長が「日本経営品質賞を目指す」と言い出しました。とんでもないことに、私はその企画担当になってしまっただけ……(笑)。

コストと品質を同時に改善する——これは一般的には矛盾することです。しかし、森田社長は言います。「物事というのは常に『正・反・合』だ」と。

正反合とは、ヘーゲルの弁証法の考え方です。相反するものを、一方のみを正しいものとするのではなく、両者のバランスを取りながら進めていく。そうすることで、両者が統合した、より高次元の解決策や進化した状態が生まれる、という考え方です。矛盾する物事を同時に解決していくには、新しい取り組み、新しい発想を入れていくことが必要です。それがそが企業の理想の成長であり、それを行うのが経営だ——それが森田社長の考え方でした。

その正反の摩擦の中で生まれたのが、今でも第一生命のブランドとなっている「生涯設計」です。保障だけを提供する発想だったところを、お客様の生涯に寄り添っていこう、と考えを新たにしました。これを皮切りに、第一生命の経営を変える様々な新しい発想が生まれていきました。もちろん、3年後には日本経営品質賞も受賞に至りませんでした。一先を迫った成果です。私の長年の信念「変化は摩擦を生み、摩擦は進歩を生む」を強固に作り上げた、強烈な数年間でした。

第一生命 株式会社化への道のり

中堅幹部として、そして途中からは役員の一員として、生保危機の閉塞状態を打開する策に悩み続けました。そ

して、契約者同士の相互扶助に基づく「相互会社」から、株主の出資をもとにリスクある経営判断を行える「株式会社」へ転換する案に至りました。

2001年、森田社長に打診すると「大切な契約者に株式会社になるメリットは本当にあるのか。また証拠不十分だ」と、ノーの判断。しかし「証拠不十分」の言葉に「全否定ではないな。証拠を積み上げる作業が自分に課されたのだ」と心得ました。

中堅生保の大同生命保険が、日本の生保で初めて株式会社化したこと、同業の国際的な会合で日本の生保が国外での基盤構築に出遅れていることを肌で感じたこと、2005年から業界で表面化した保険金不払い問題により、株式会社然としたコーポレートガバナンス、ディスクロージャーが世間から求められるようになったこと——様々な要因が背中を押す形で、2007年に転機が訪れます。

私の1代前の斎藤社長が、会合に向かう私に静かに言いました。「相互会社はもはや限界だな。株式会社化を決定しようと思うが、君はどっか考えるか」私は即答しました。「絶対にやるべきです」忘れもしない、8月17日のことでした。

最終的に株式を受け取った契約者は137万人。当時のNTTを超える最大の

株主を抱える企業になりますから、証券会社や信託銀行など、様々な組織の力を借りた大仕事になりました。

株式会社化と同時に社長就任

上場審査中、斎藤社長から社長就任の指名を受けました。黒字に徹してきた私は抵抗しましたが、斎藤社長は「君は修羅場を知っている」と、譲りませんでした。

上場の朝、会社形態の抜本的な改革を前にしたセレモニー「全社員6万人の入社式」を開いたその足で東京証券取引所に向かい、斎藤社長から上場通知書と小槌を受け取って、東証の鐘を鳴らしました。

リーマンショック、欧州の債務危機——安定しない市場の中で、日々の株価で自身の経営の通信簿がつく世界は、新米社長として身が切られる思いでし

た。しかし、それらをも吹き飛ばすような災禍に、私たちは見舞われることになるのです。

東日本大震災 第一生命の遺伝子を継承する

2011年3月11日。その惨状にたじろぎました。松島、石巻、気仙沼——すべて青春の思い出が詰まった愛着の地です。しかし感傷に浸っている暇はありませんでした。やるべきことはわかっていましたから。

——ここで第一生命の歴史についてお話ししましょう。創業者の矢野は、契約者にとって理想の保険会社をつくらうとした人物です。その思いは事業だけにとどまらず、当時の国民病だった結核の撲滅に巨額の資金を投じるなど、人々の人生に寄り添おうと活動していました。最大たるより最良たれ

——事業の規模や儲けではなく徹底した契約者第一主義から生まれた第一生命の変革の遺伝子、そしてどんな時もお客様を守り抜く盾となろうとするその文化は、今日に至るまで脈々と受け継がれていきます。

1945年8月6日、原子爆弾が投下された広島で、広島支社長と職員たちは家族を失った中でも立ち上がりました。2週間もたたないうちに、保険金支払い所を被害地域に開設し、死亡証明書や保険証券がなくなると、保険金をお支払いしました。自らも被災者でありながら、強靱な精神力で多くの契約者たちに生きる希望を与えたのです。

過去の大地震——関東大震災、阪神・淡路大震災のときも「契約者第一主義」を歴代社長と職員たちで体現してきました。3・11のときもそうですが、こういう因果が、いずれの大震災のときも、第一生命が生命保険協会の代表を務め、業界全体の指揮をとっています。関東大震災では、保険料払い込み猶予期間中であっても保険金を支払うこと、地震免責・災害免責を適用せず、契約者を最大限庇護することを決めました。阪神・淡路大震災では、神戸支社の職員たちは自身も被害を受ける中、お客様を大切にしようと団結しました。全社を挙げて現地の支社に24時間体制で



▲当時の石坂社長が原爆投下後の広島支社の偉業を称えた表彰状や、GHQに本社ビルが接収された際のマッカーサールーム、上場の鐘を鳴らした小槌などをご案内した第一生命の重厚な歴史を感じました。

支援物資を送り、目の前の契約者を大切にしている現地の職員たちを励ました様子を、後に当時の櫻井社長は「八万人のチームワーク」と評しています。――

3・11発生時、私は当時の記録が記されている社内資料「相互」阪神・淡路大震災特集号」を手に「これに書いてあることを全部やろう」と号令を出しました。やるべきことは、第一生命の遺伝子を受け継いできた先代たちが、後世に残る道標として残してくれていたのです。

第一生命グループの 新たな旅立ちに向けて

明日、第一生命グループは「Daichi Lifeグループ」に生まれ変わります。「生命」から「ライフ」に変わる――これは人の人生や生活の可能性を広げ、幸せに貢献していく新たな挑戦の旅に出るということです。

新しいブランドロゴは、水平線に接する空と海の4色のブルーの旗を模しています。それを空高く掲げた船が「生涯のパートナー」という羅針盤を頼りに、あらゆる矛盾を乗り越えて、いくらか追いかけても遠ざかる「最良」の水平線に向かっていく――Daichi Lifeグループが、人や社会やお客様が生きる私たちの大切な世界

をいつまでも守り続けていくことを心から願っています。

新日本ビルサービスの評価と 期待すること

最後に、同じ日本経営品質賞を受賞した会社として、新日本ビルサービスの評価と読者へのメッセージをお聞かせください。――

第一生命の職員たちが、なぜ災害時に自律的に契約者第一で動けたのか。それはトップが示す理念が、どれだけ組織に浸透しているかだと考えます。新日本さんの社内報には、経営品質賞の申請書の中でも掲げられていたビジョン「ファシリティに集う人々が愛と笑顔に包まれた躍動する世界の実現」が随所に出てくるんですね。これは素晴らしいことだと思います。

また、お客様とイコールパートナーの関係でありたいという新日本さんの目指す姿。これは、読者の中心であるさわやか社員さんが鍵だと思いますね。第一生命では、職員一人一人がお客様と向き合う際に、次世代の経営につながる信用の苗を一本ずつ植えていこうの意で「信用の植林」という言葉を使っています。さわやか社員さんたちが日々現場でやっていることは、まさにこの「信用の植林」だと思つのです。



▲SNBも、次世代に向けた変革のとき。渡邊特別顧問のお話と第一生命保険様の歴史に力と勇気と信念が沸き上がりました!! 生涯青春!!

死ぬその日まで立ち働く 帯津良一先生の生涯青春!!

帯津三敬病院名誉院長・医師

帯津良一先生



1 「喋らなくていい仕事」から 始まった医師への道

関根…まず帯津先生の生い立ち、少年時代のエピソードをお聞かせください。
私は川越市で生まれ育って、実家はおもちゃ屋をやっていたんです。長男でしたから、当然跡を継ぐ予定でした。ただ、両親がお客さんとやり取りしているのを見ていてね、「これは自分には無理だな」と思ったんです。私はあまり喋るほうじゃないものですから(笑)。

それで、「喋らなくていい仕事はないか」と考えたときに、子どもの頃に通っていた耳鼻科を思い出しました。そこに「先生に話しかけないでください」と書いてあってね。今そんな看板出したら怒られちゃうと思うんですが、それを見て、「医者はいいな、喋らなくて済むな」と思ったんです(笑)。ですから、特別な志があったわけ

はないんですよ。中学生の頃も地元の高校に行けばいいかな、くらいに思っていました。

ところが母親に言われて塾のようなところに行くことになりましたね。先生が面白い人で、勉強だけでなく空手も教えてくれたんです。それが楽しくて、どちらかというとそちらに夢になっ

ていました。その先生に連れられて模擬試験を受けに行くと、思いのほか良い成績でね。「なんだ、お前できるじゃないか」と言われて、それで都立の小石川高校に行くことになりました。気がついたら東京に出ていた、という感じなんです。ですから、ただ流れに任せて進んできたという感じですね。

2 町医者を志し、スタートした 外科医の道

関根…高校に進まれてからは、どのように進まれたのでしょうか。

生徒の半分くらいが東大を受けるような環境でね。ですから、自分も自然とその流れに乗って受験することになりました。

なので周りの空気に引っ張られていた部分が多いですね。結果として東京大学の医学部に進むことになりました。関根…医学部に入られてからはいかが

でしたか。

それがね、入ってみたら医学の勉強がとても面白かったです。そこから一生懸命やるようになりました。

当時は医学部を卒業したあとに1年間インターンをやって、その間に将来の進路を決める仕組みでした。そのときに、私は研究者や教育者は向いていないと思って、町医者になろうと決めました。ひとりやるなら、いろいろなことができたほうがいい。それで外科を選んだんです。

ただ、これもまた流れでした。医局に入ると、1年目は基礎を学び、2年目は関連病院に出て臨床を経験するんですが、私は静岡の共立蒲原総合病院（現 蒲原総合病院）に行くことになりました。

3年目から東京大学に戻って研究グループに配属されるんですが、そこで食道がんのグループに入りました。当時、食道がんの手術というのは消化器外科の中でも最も難しい手術で、執刀するのは教授と決まっていたんです。開業を目指す身としては、正直「これは無用の長物だな」と思いましたね(笑)。

ただ、やるからにはと必死に取り組み、ハウプト(病室担当のチームリーダー)、その後は医局長に選出され忙しい日々を過ごしていました。

そんな中、昔お世話になった共立蒲原総合病院の院長先生がやってきて、

帯津良一先生プロフィール

1936年 埼玉県川越市生まれ

1961年 東京大学医学部卒業

東京大学第三外科、都立駒込病院などで外科医として勤務

20年にわたり食道がん手術の最前線で活躍

西洋医学の限界を感じる中、中国・北京のがんセンターを訪れ、「命を診る医療」への転機となる

1982年 帯津三敬病院を開業

西洋医学と中国医学を融合した「中西医结合」を実践

日本におけるホリスティック医学の第一人者であり、現在も診療・講演活動を継続している

外科医長を務めている人が欲しいと言われます。いろいろな医局の中を当たってみました。該当者がみつかりません。そこで私自身が行くことにしました。二度目の蒲原生活がはじまりました。

3 再び、東京へ。

東京都がんセンターでの日々

知り合いも多く、仕事も晩酌も楽しみなが「そろそろ蒲原で開業しようかなあ」と思っていたところに、東京大学の教授からの電話がありました。これまで感染症の病院であった都立駒込病院が、新たに東京都がんセンターとしてスタートすることになったということ。食道がん手術の専門として呼ばれることになりました。大恩ある医局の要請ですし、とにかく行ってみることにしました。

都立駒込病院には、日本一の設備・志の高い医師と看護師が集まっています。私は食道がんの手術を中心にやっていました。これがね、なかなか大変でしたね。朝9時に手術を始めて終わるのは大体午後3時頃。6時間くらい、ほとんど立ちっぱなしです。関根…かなり過酷な現場ですね。

ええ。ただ、その分やりがいもありました。1975年から7年間、駒込

の病院で手術に明け暮れていたんですが、その間に外科医としては随分鍛えられましたね。

手術後は患者さんをICUに運ぶんですが、看護師さんたちが本当に優秀でね。もう何も言わなくても、きちんと状態を整えてくれる。あのチームワークは見事でした。だからこそ手術後は、やり切ったという達成感があって、そのあとの酒がまたうまいんですよ(笑)。

ただ、そうして最前線で患者さんに向き合う中で、次第にある疑問を抱くようになっていきました。



▲帯津先生のお話に、思わず笑顔がこぼれる関根社長と浅見専務。

4 医師の仕事で感じた、西洋医学の限界

手術も術後の管理もうまくいって予定通りに退院していく患者さんがほとんどなのに、また戻ってくる患者さんが少なくない。西洋医学は病気の局所はしっかり観ているけれど、病気の局所と他の臓器との、あるいは人間全体との目に見えないつながり、「命」そのものを診ていないのではないかと感じるようになったのです。

関根…「命を診ていない」ということですか。

そうですね。もちろん、当時の西洋医学は科学的な根拠が重視されますから、目に見えないものにはなかなか手を出さない。でも、それでも医学である以上、命そのものを観ようとする姿勢は必要だと思ったんですね。仕事は充実していましたし、やりがいがあった。でも、このままでいいのかという思いが、だんだん強くなっていきました。

5 中国医学との出会い

体だけでなく、命を観ようとする医学はなんだろう、と考えたときに「あ、中国医学だ」と閃いたので。中国医学はエビデンスがないんで西洋医学からは結構悪口も言われてたんですけどね、でも4000年も前から命を観ようとしている中国医学をどうしても習いたいと思って。

東京都の衛生局に「北京のがんセンターにいかせてくれませんか、中国医学がどのようにがんの治療に貢献しているか、この目で確かめたいんです。」と訪ねました。内心、断られると思いましたが、「どうぞ行ってください。お金は全て東京都が出します。北京市のがんセンターの招聘も取り付けます」と来たもので、びっくりしちやいました(笑)。後で聞いたら北京と東京が姉妹都市で、北京の医療者が東京都の施設に勉強に来る一方で、東京から北京に行く人が誰もいなかったそうです。そこで私が名乗ったもんだから、こりゃ幸い、と送り出してもらいました。

6 中国・北京での学び

北京市がんセンターで漢方薬部門のヘッドをしていた李岩先生の病棟回診につき、本場のがんに対する漢方薬処方方に直に触れることができました。

世界的に有名な外科医の辛育令先生の案内で、肺がん研究所の病院で開胸手術も見学しました。そこでは患者さんは、麻酔針が外関と三陽絡に1本ずつ刺されているだけでした。それだけで麻酔がかかっているんですよ。



▲御年90歳とは思えないほどの滑らかな語り口の帯津先生。

私が入っていくと、手術中の医師が一斉に手を休めて歓迎の会釈をされたんです。

日本では患者さん第一なので医師は絶対そんなことしない、中国はのんびりしてるなと思ったら患者さんも会釈するんですよ。胸ががばっと開いているのにね、私もびっくりしました(笑)。

「針麻酔はだれにでも効くんですか?」と尋ねると「効く人と効かない人がいる。素直な人に効きます」と言っただけです。「全員が素直でないとして、素直にしてから針をやるんです。素直にするには手術前に気功を3週間やらせる」と。そこで気功を初めて見せてもらって、「ああ、これは呼吸法だ」と思いました。ちょうど八光流柔術を始めて、上達のために呼吸方法を学んだ方がいいと調和道の丹田呼吸法を始めたところだったんです。

中国から駒込病院に戻り、自分が手術した患者さんの再発防止のために気

功をやってもうらおうと実践しました。しかし、私が気功を見せても、皆さん見ているだけ。先進医療に酔いしれている患者さんは乗ってきませんでした。

7 人間をまるごと観る ホリスティック医学へ

それで駒込の病院はあきらめて、川越市に初めての病院を作りました。気功の道場があって、45床の小さな病院で、中国医学と西洋医学を合わせた「中西医結合」によるがん治療を旗印にして始めました。

関根:新しい医療での開業は大変でなかったでしょう。

最初は閉古鳥が鳴いていた気功道場も中国から李若岩先生がいらっしやって教えてくださったこともあり、徐々に賑わいを見せ始めました。職員一丸となって中西医結合に取り組んでいるところ、アメリカからホリスティック医学が入ってきました。

ホリスティック医学とはボディ・マインド・スピリットが一体となった人間まるごと、そっくりそのまま捉える医学です。すなわち「全体は部分の総和としては認識できず、全体それぞれ自身としての原理的考察が必要である」とする考え方です。

私はこれを聞いてすぐ乗り気になっ

ちゃってね。がんの患者さんと付き合っていて、「やっぱりがんという病気が体だけの病気じゃない。これは命が深くかかわっている」と思っている時にこの全体論が入ってきたものですから。そして同じ思いを持つ仲間を集めて1987年に日本ホリスティック医学協会を作りました。

当時ホリスティック医学はまだ固有の方法論を確立していませんでした。そこで「体に働きかける西洋医学」「患者さんと治療者が寄り添いあつて心を1つにする心への働きかけ」「中国医学・ホメオパシー・養生法」のそれぞれから、その患者さんに合った戦術を取り出して、それらを統合して個性的な戦略を組み立てることにしました。

8 患者と医療者が 寄り添いあう医療

今も大きな専門病院から結構患者さんが来るんですよ。「主治医と合わなくなつてこちらへ来ました」と患者さんは仰います。なぜかと聞くと多くの人が「抗がん剤を断つたら、もう来ないでくださいと言われた」と。それじゃあ治るものも治らない、何とかしなきゃと思つたんですね。

あるとき蕎麦屋さんで昼過ぎにサラリーマン風の人が一人で黙々と飲ん

100冊の著書を超え、多くをがごう姿が支えています。



▲帯津三敬病院の中にある気功道場「直心館」では帯津先生が直接気功を教えてください。



ていました。その姿をこちらでも観察してみると、肩のあたりに哀愁が漂っているのがわかつたんです。そして、「人間の本性は哀しみだな」と気づいて、色々な本を読み深めていくうちに山田太一さんの「生きるかなしみ」小林勇さんの「人はさびしき」の2冊に出会いました。

やっぱりお互いに人の悲しみを慰めあつて医療っていうものを作つていかなきゃならない。患者さんの悲しみを医者はちゃんと理解する。患者さんは医者の悲しみを理解する。お互いの生きる悲しみを敬いあう。そうして心をひとつにしていくことが大切で、心から寄り添いあうことが必要だと気づき、いろいろなところで喋りだしました。

そんな中、ある東京のお寺での講演で若いお坊さんが私を捕まえて「先生、寄り添いあうつてことは私も賛成ですけど、私が見るところではドクターやナースは体で寄り添ってるだけです。心で寄り添ってる人も少しはいますが、命で寄り添ってるひとはいませんね。」と言っています。私はそんなこと考えたことないから、「え、どういう意味？」と聞いたんです。

「大事なことなので言いますけど、医療者は先生にしても看護師さんにしても、死を命の終わりとしてみるから寄り添えない。死を命のプロセスの一つとしてみると、死の向こう側が見えてきます。そうすると寄り添いあえるんです。」と。なるほど、この世だけを見るだけではホリスティックではない、あの世もしっかり見ていこう。この世にいるときから、あの世に期待と展望をもっていると命で寄り添いあうことになる。とにかく命に寄り添おう、と一生懸命やりだしたんです。

9 生と死の結合 人生後半の生きかた

ホリスティック医学をはじめようになつて、患者さんと色々戦略を作るんですよ。途中で効果を確かめて、戦略の手直しをして、始終ひざを交えて

話すうちに患者さんとは戦友のような間柄と思うようになりまして。そして戦友が病魔の凶弾に倒れたときは、これは絶対に見送らないといけない。この帯津三敬病院は入院患者99ベッド、4分の3ががんの患者さんで週に1、2人亡くなる方がいるんです。亡くなる時は病棟を受け持つ先生が手続きをして、「ご家族に」「ご臨終です」と説明して死亡診断書を書きます。それが終わると、ナースステーションから私に「全て終わりましたからどうぞ。」と電話がかかってくるんですね。

そこで私が見送る意味で病室の枕元に座つて、黙つて患者さんの顔を見てみると、ある瞬間にすごい良い顔になるんです。早い人で1、2分で遅い人で1時間くらい。

そのお顔はどう見ても、この世のお勤めを終えて自分の故郷へ帰っていく表情でした。「よし。これで故郷(＝死後の世界)へ帰れるぞ」という顔を見て、死後の世界はあるなと思つたんです。それでこの世にいるうちから、あの世に対して期待と展望を持って生きることを「生と死の統合」と名付けたんです。もう私も生と死を自分でも結合できてると思うんでいつでも向こうへいくつもりではいるんです。70歳くらいのときは死が嫌でしょうがなかったけれど、90歳になつてもう死ぬのは本当に

嫌でなくなりまして。向こうに行けば、仲間がいっぱいいますからね。

10 新日本ビルサービスに期待すること・激動の時代に必要なこと

新日本ビルサービスさんのお仕事

「立ち働くこと」は養生の1番の基本です。とても素晴らしいと思います。私は立ち働いて飲む酒というのが大好きでね、正月が大嫌いで、仕事がある日が好きなんです。私は死ぬその日まで立ち働く・酒を飲む・女性をハグする、と決めてるんです(笑)。

私の中で、貝原益軒「養生訓」、白隠慧鶴「夜船閑話」、佐藤一斎「言志四録」この江戸時代の養生書3冊を座右の書としました。養生訓には「人生の幸せ

は後半にあり」「家業に励むのが養生の道」「酒は天之美禄なり。少しのめば陽気を助け、血気をやわらげ、食気をめくらし、愁いを去り、興を発して基た人に益あり」とあります。立ち働いて、酒を飲んで喜ぶ。こういう生き方が私はいいと思うんですよ。



▲若々しい帯津先生と関根事務長を囲んで生涯青春！人生の歓びは後半にあり。90歳(卒寿)を超え、死ぬその日まで立ち働き、女性をハグし、ときめいて生きる！

小谷野の剛 狭山市長 特別対談

2026年4月18日(土)



「共創ラボカフェ SAYAMA CROSS」 グラランドオープン!! 狭山市産業労働センター内

産業振興を「他人事」ではなく「自分事」として

関根：本日はお忙しい中ありがとうございます。さいます。市長は狭山で生まれ育ち、活気を失っていく地域事業者の課題を肌で感じられたからこそ、産業振興を「自分事」として捉え、伴走型支援の「Say a a B i z」を立ち上げられました。その姿勢に深く共鳴しています。小谷野市長：ありがとうございます。狭山市が県内で先駆けて取り組んできた中小企業支援拠点「Say a a B i z」は小林センター長のもと、販路拡大、創業支援、人材確保など多様な事業を営む事業者に対して、寄り添い、支援の実績を積み上げてきました。平成27年に市長になってから、地元事業者さんが戦っているお姿を見る中で、静岡県富士市でBizモデルの取り組みを知り、「これはうちでもやる

しかない」と立ちあげました。2019年4月から始まり、今年で8年目をむかえています。

かつての狭山市は大きな企業からの税収に恵まれていましたが、地域の祭りや自治会を支えているのは地元の小規模事業者の皆さんです。彼らが困った時に笑顔になり、元気をもらって何度でもチャレンジできる場所を作りたい。そんな思いで続けてきた「Say a a B i z」に、今回「SAYAMA CROSS」という強力な「仲間」が加わったことを本当に嬉しく思います。

「共創ラボ」& JCS SAYAMA CROSSの役割

関根：今回オープンした「SAYAMA CROSS」は、単なるカフェやスペースではありません。私たちが展開する「彩の国マルシェ」に集う1600近い事業者と連携し、新しいビジ

ネスが生まれる「共創ラボ」です。小谷野市長：今日、ここを見て驚きましたね(笑)。ここは今まで活用されていなかった部分もありましたが、市民の皆さんが「自分で何かを表現する場」に生まれ変わりました。

加藤：すでに「Say a a B i z」で相談した事業者が、ここでテストマーケティングを行い、そこから実際の店舗へと羽ばたいていくような「循環型のロードマップ」が見え始めています。佐々木：マルシェ参加をきっかけに、自分にもできるかもしれないと思ったら「SAYAMA CROSS」でチャレンジする。そこで事業性が見えてきたら、「Say a a B i z」で本格的に相談する。この流れが自然にできれば、本当に素晴らしい場になると思います。小嶋：コロナ以降、駅前から飲食店がどんどん減少していく様子に寂しさを



▲「狭山を元気にしたい！」と熱い思いを語ってくださった小谷野市長。



▲関係者が一同に会し、SAYAMA CROSSの未来像を語り合う貴重な時間となりました。

▲弊社との共同事業体の構成企業である株式会社コムユニティコム星野社長、協力企業の株式会社地域デザインラボさいたま小野田様、中嶋様(左よ

感じていました。ただ、地元にいる事業者の存在を知れば知るほど、繋げていきたいという思いが強くなりました。まずは知ること、そしてつなげていくこと。「SAYAMA CROSS」

を何としても成功させて、将来的な実店舗出店を目指して、頑張りたいです。小谷野市長・市ができる支援について、どうしても補助金や助成金という話になりがちです。でも一番の応援は、自ら商品を買って、口コミで広めること。それを実践していきます。新茶祭りや地域イベントについても、昭和から同じことを繰り返してきた部分がある。若い世代の視点が加わることで、地域イベントの雰囲気も変わる。そういう変化を一緒に起こしていきたいですね。

「人が集まる共創カフェ」から、明日の希望へ

関根・弊社のビジョンは「ファシリテイトに集う人々が愛と笑顔に包まれた躍動する世界の実現」です。この場所を市長がおっしゃったような「自分で何かを表現する場」にしたい。人が集まりそこでの雑談や交流から、また新しい挑戦が生まれます。

小谷野市長：市としても、皆さんのような前向きなエネルギーを持つ仲間を全力でバックアップしていきます。狭山市、そしてこの圏域を、一緒に明日への希望が持てる町にしていきたいでしょう。

関根：ありがとうございます。私たちも「伴走者」として、狭山市をさらに元気にするために全力で走り続けます！

地域連携推進部 NPO彩の国地域活性化協会 小嶋 伽和



現在は、毎週水曜日・木曜日を主な営業日として、少しずつ地域の皆さんにSAYAMA CROSSを知っていただくところから始めています。「ここに来れば、こだわりの良いものを作っている人から直接買える」「ここに来れば、何か新しいことをやってみたくなる」——SAYAMA CROSSが狭山の新しい日常の一部になる日を目指してまいります。

地域連携推進部 狭山市産業労働センター 加藤 邦宏



このたび、当センターのサテライトスペースを“人とモノとアイデアがやさしく交わる、駅前の交流スポット”にリニューアルし、創業支援と地域交流を目的とした「共創ラボカフェ SAYAMA CROSS」として大きく生まれ変わりました。地域を育てる“共創の循環モデル”を目指す新たな拠点として、今後の展開が期待されています。お近くにお越しの際は是非お立ち寄りください。



@SAYAMA_CROSS



元気はつらつな小谷野市長からの問いかけに、出店者の皆さまも笑顔がこぼれます。ぜひまたお立ち寄りください!!



▲新しいビジネスや商品が生まれる「共創ラボ」に生まれ変わったSAYAMA CROSSに集結した狭山市小谷野市長はじめ狭山市役所の皆さま、出店者の皆さまと。生涯青春!!

やってみたい! を話せる場所▶

埼玉県入間わかくさ高等特別支援学校様訪問

「私たちはもつと輝く。力強く社会へ」

2026年5月22日(金)

関根社長が学校運営協議会委員を務めさせていただいている埼玉県立入間わかくさ高等特別支援学校を訪問いたしました。

同校では技術本部の萩原本部長も月に1回メンテナンスの授業で清掃スキルの授業をさせていただいております。

今年4月に着任されたばかりの田中理子校長先生に特別支援学校の取り組みや、学校運営の課題などのお話を伺いました。



〒358-0026 埼玉県入間市小谷田745-1
<https://wakakusa-sh.spec.ed.jp/>

▼壁には昨年来校された
天皇陛下の写真。



▲子供たちから学ぶことがあまりにも多すぎて…と田中理子校長。

特別支援学校の道へ

当校は2024年に開校10周年を迎えた、普通科と職業学科(メンテナンスコースを含む)を併設する県内唯一の高等部専門の特別支援学校です。養護学校は平成19年の学校教育法の一部改正で特別支援学校となりました。

私は中学の数学の免許を持つていて、中学校の数学も教えることはできるんですけども、一番最初が養護学校だったんですね。すると、子どもから学ぶことがあまりにも多すぎて、どんどんこの面白さにはまって抜け出せなくなり41年目を迎えました。

開校10周年の節目に天皇陛下が御来校されるといふ名譽ある出来事があり、学校の認知度・倍率向上にもつながりました。

また、県立高校等に在籍する発達障害の特性を持つ生徒への支援も積極的に担い、昨年度は年間70回以上の出向支援を実施しています。

教育方針・理念

「適正就労」を重視しています。企業就労の数を増やすことが目的ではなく、「その子にふさわしい場所」で生き生きと働き続けること」を最終目標に掲げる「自己選択・自己決定」を大切に、生徒自身が就職先を選べるよ

う丁寧な支援をしています。現場実習を通じて適性を見極めながら進路を決定していきます。

のんき・こんき・げんき

焦らず気長に、しかし根気強く、元気に取り組む姿勢を教職員全体で共有し、仕事のスキルだけでなく休憩時間のコミュニケーション力・余暇の過ごし方・好きなことを持つことなど、「働き続ける力」を在学中に育てています。また、困ったときに「助けてください」と伝えられる力、雑談を楽しめる力などのスキルの育成も丁寧に取り組んでおります。

進路

卒業後1年以内の定着率は約90%という高い水準を維持しています。生徒たちは原石です。一度身につけたことは丁寧な確にこなして、素直で真面目なんです。磨きをかければダイヤモンドになります。

学校運営の課題

特別支援学校そのものへの社会的認知がまだ低く、入間わかくさ高等特別支援学校も広く知られていないのが現状です。

インスタグラムやブログ(校長日記)で発信を試みてはいるのですが、



▲自立と社会参加に向け、専門教科として接客サービスを学ぶ職業学科の生徒が運営するカフェわかくさにて。



▲限定10食の「たましゃもカレー」とっても美味しいです!!



◀食品衛生コースの生徒さんが手作りした焼きたてのパン。どれも100円!!



▲田中校長先生(中央)、淵上教頭先生(左から2番目)とともに生涯青春!! これからランチをいただきます!!



技術本部

本部長 萩原 義浩

2025年より、埼

玉県立入間わかくさ高

等特別支援学校の非常勤講師として携わらせていただいております。

職業学科の1年生から3年生の生徒の皆さんに、ビルメンテナンスの魅

力ややり甲斐をお伝えする場をいただいております、一人ひとりが興味を持っての授業となるよう取り組んでいます。月に1回程度の授業ではありませんが、生徒の皆さんが家庭に帰ったとき「こんなことをやったよ」と話してくれるような、印象に残る時間になることを心がけています。

反響はまだ限定的なため、情報発信のノウハウなんかがあれば教えていただきたいですね。

また、特別支援教育への偏見・誤解の払拭と「偏差値が高い学校にはそういう生徒はいない」という偏見が一部に根強く残っており、そのような認識の変革が必要です。通常の高校でも発達障害の特性を持つ生徒が増加しており、特別支援のノウハウを求める声は急増しています。地域・学校との連携協同をより進めることが課題です。

新日本ビルサービスが 貢献できること

昨年度に引き続き、月1回・午後2コマの授業に参加し、ガラス清掃・アビリンピックなどの実践的なビルメンテナンス指導を実施することで、「見せるお掃除」「かつこいいお掃除」というアプローチで生徒のみなさんの職業への興味・意欲を引き出せればと思います。

また、メンテナンス科の生徒が中学校へ出向き、ポリッシュャー・ワックスかけ等を実演することで、中学生が「かつこいい」と感じ、将来のメンテナンス職志望者・入学希望者が増えるように貢献できればと思います。

入間わかくさ高等特別支援学校は、障がいのある生徒が「自分らしく、働き続ける力」を育てる高い専門性と実績を持つ学校です。新日本ビルサービスは、職業指導・出前授業・PR支援・清掃スキルの伝承を通じて、学校・生徒・地域社会の三方にとって価値ある「応援団」として、貢献できればと思います。



SNB社員対談

～ユニフォームPJ編～



くわばら かずゆき
桑原 和之

2007年入社/業務管理部
生物学上2児の父



かとう しや
加藤 翔

2008年入社/技術本部
太れないことが悩み
目指せ標準体重!



やまざき みさき
山崎 実久

2024年入社/東京業務部
趣味で全国飛び回ってます!



こじま かなん
小嶋 加和

2024年入社/地域連携推進部
夏に向けてひんやりグッズ、
日焼け防止グッズを収集中



うらさわ たかこ
浦澤 貴子

2018年入社/埼玉業務部
5人の子育て奮闘中。
好きなものは酒とエイビレ



かまね ようたろう
関根 陽太郎

2021年入社/DX推進部
今年に右手中指、左足を負傷し
先日新たに左肩胛板を断裂

2025年2月のプロジェクト発足から約1年。新ユニフォームが完成いたしました。今回は、関根陽太郎取締役をはじめとしたプロジェクトの中心メンバーに、完成までの試行錯誤や現場を巻き込んだ開発の裏側を語り合ってもらいました。

①「一部門の要望」から「全社のブランディング」へ

浦澤：振り返ると、最初は2025年の2月頃でした。埼玉の拠点で「今のユニフォームを変えたい」という話が出たのがきっかけでしたね。

小嶋：そうそう。「部門で変えちゃえばいいんじゃない？」という空気もありましたが、そこに関根さんが「全社統一のユニフォームにして、ブランディングを再構築しよう」と舵を切られた。

関根：当時は拠点ごとに格好がバラバラで、お客様から見ても「誰が当社の社員なのか」が判別しにくい状態でした。プロフェッショナルな集団として、一目で信頼いただけるスタイルを作るべきだと考えたんです。

山崎：実際にアンケートを取ってみると、現場からは「動きにくい」「汚れが目立つ」「冬のアウトターがない」といった改善要望が次々と出てきました。それらをすべてクリアするのが私たちのミッションでしたね。

②現場の声を形にした「機能美」とパートナーの存在

山崎：メーカー選定では数社にプレゼンしていたいただきましたが、私たちの細かな要望に最も寄り添ってくれたのが「東京ユニフォーム」さんでした。

関根：既製品を入れるのではなく、カスタマイズの自由度を重視しました。例えば、ボタンを隠す「比翼仕立て」。見た目がスッキリするだけでなく、作業中に備品を傷つけないための配慮です。

浦澤：あとは肩の可動域を広げる「ラグラン袖」ですね。3Sから6Lまでサイズ展開を広げたので、どんな体格の人でも動きやすく、かつシルエットが崩れない。

小嶋：私たち女性陣からは、ポケットの配置についてもかなり意見を出しました。「スマホが落ちにくい二重構造」や「チャック付きのポケット」など、現場の動きを想定したこだわりを詰め込んでいます。



対談の様子。プロジェクトを通じて絆が生まれました!

③各部門の社員による「リアルな試着レビュー」

加藤：今回のプロジェクトで大きかったのは、設計図だけで進めるのではなく、実際にサンプルをいろんな部門の社員に着てもらったことですよね。

関根：そうですね。加藤さんたちには、現場での試着評価を丁寧に取りまとめていただきました。加藤：はい。清掃現場、設備点検、マネージャー職など、異なる動きをする社員に実際に着用してもらい、機能性のレビューを実施しました。

「この位置にポケットがあると屈んだときに中身が当たる」とか、「この素材だと通気性はいいけれど、タフな現場ではもう少し強度がほしい」といったリアルな意見を吸い上げました。

小嶋：確かに、そのレビューがあったからこそ、修正を重ねて「どの部署の人が着ても納得できる一着」に近づけられたんだと思います。

加藤：単にデザインがいいだけでなく、現場の



▲着用すると楽な「ラグラン袖」



▲マネージャー用・エンジニア用でパンツの品番を変えています。

ハードな動きに耐えうる「道具」としての完成度を高めるプロセスは、非常に重要だったと感じています。

④DXで刷新した申請フロー (Kintoneの活用)

浦澤：今回、管理体制も大きく変わりました。これまでは発注管理が曖昧な部分もありましたが、そこを桑原さんを中心にKintoneでシステム化しました。

関根：会社として「誰が、いつ、何を何着持っているか」を可視化したかったんです。今は現場から申請が上がると、上長の承認を経て自動で発注データが生成されるようになっていきます。山崎：窓口の東京ユニフォーム山内様への連携もスムーズになりましたし、無駄な在庫を抱えない効率的な運用ができるようになりました。これも一つのDXの形ですね。

⑤メンバーから社員へのメッセージ

加藤：現場の皆さんの意見を形にしたユニフォームです。ぜひ実際に動いてみて、その機能性を実感してほしいですね。

浦澤：部門を超えた議論を経て、ようやく統一感が生まれました。お客様からも



▶原田主任・国藤部長など誰でも着用できるように、様々な方に試していただきました！

「かっこよくなった」と言っていただけのことが増え、誇りを感じています。

小嶋：若い世代や女性社員も含め、みんなが「これを着て働きたい」と思えるものになった自信があります。

山崎：最初は試行錯誤でしたが、最終的には社員から好評なものができて嬉しいです。これからさらにブラッシュアップできればと思います。

関根：まずは、本プロジェクトにご尽力いただきました東京ユニフォームの竹守様・山内様には深く感謝申し上げます。ユニフォームは単なる「服」ではなく、私たちのプロ意識を体現する「装備」です。全員が正しく、綺麗に着こなすことで、お客様からの信頼はさらに強固になります。大切に扱い、誇りを持って袖を通してほしい。それが今回のプロジェクトの最終的なゴールです。



▲AITOZ様の展示会にて、東京ユニフォーム山内様と。大変お世話になりました、ありがとうございました！！

▶こだわりのストレッチチェック。問題なし！



社員紹介 Vol.10



▲▶
外でも中でも施設の安全を守っています！

Q.プライベートについて語って！

9歳の双子の女の子と、5歳の男の子の3人の孫がいます。男の子はプラレールが大好きで、テレビ電話ではお気に入りを見せながら色々説明してくれて、少しですが電車の種類の知識ができました。女の子たちはHIP-HOPダンススクールに通っているので定期的な発表会に行き会に行ける事が、今私の楽しみです。

Q.上司の磯部さんから見た小野さんってどんな人？

小野さんは、若いころ、実に過酷な訓練を乗り越え、国防という重要任務に従事された方で、桃太郎さんのような「気は優しくて力持ち」という警備にぴったりのお人柄です。(磯部参与)

小野 正吾(おのしょうご)

(BM事業部警備保安部・2025年入社)

Q.仕事内容は？

新任・在籍の隊員への教育や研修、マニュアルの作成・見直し、あわせて、勤務シフトや出勤状況、装備品の管理と点検。

施設の巡察による状況確認と指導、臨時警備の連絡・調整や欠員時の対応を行っております。

Q.仕事をする上でのこだわりは？

常に感謝の気持ちを持ち
敬意を払う行動を忘れない。



◀
双子の女の子と、男の子の孫がいます。成長を見るのが楽しみです。



▲FSエンジニア部の仲間と。(中央が上羽さん)

▶
高所作業では安全第一で!!



上羽 優斗(うえばゆうと)

(FSエンジニア部・2024年入社)

Q.仕事内容は？

- ①消防設備点検の実務
- ②非常発電機疑似負荷試験等の法定点検

Q.仕事をする上でのこだわりは？

私のこだわりは、常に改善を意識することです。一度やって終わりではなく、より良いやり方を考えながら取り組んでいます。



▲仕事を離れリフレッシュ。ストライクをイメージして集中している図…

Q.趣味orプライベートorマイブームについて語って！

趣味は野球で、マイブームはボウリングです。体を動かすことが好きで、休日はよくスポーツをしています。エンジニア部のメンバーとボウリングに行った時の写真です。

Q.先輩の長濱さんから見た上羽さんってどんな人？

仕事はスピーディー、明るく頼りになる先輩です。いわゆるフツ軽で、仕事終わりに一緒にご飯を食べたり、バイクを見に行ったりしています。



SNBファミリー



King Gnuライブ
会場にて!



ロボットの設定中です!

牧野 巧(まきのたくみ)
(DX推進部・2024年入社)

Q.仕事内容は?

主に清掃ロボットを活用した業務効率化の提案営業を行っております。社内の日常清掃物件への導入推進や、社外のお客様へのロボット提案により、よりよい環境を作りあげます。

Q.仕事をする上でのこだわりは?

営業色を出しすぎないよう心がけています。お客様が意見を出しやすい雰囲気づくりを大切に、強引にならないよう意識しています。

Q.趣味orプライベートorマイブームについて語って!

旅行が趣味で、アクセスが悪い場所や少し変わった所へ行くのが好きです。「なぜそこに?」とよく言われます。

ここ1~2年で最も大変だったのは台湾の阿里山という山です。埼玉から片道約16時間程度かかりました!右の写真は、阿里山にある樹齢約2700年とも言われている巨木です。

Q.先輩の吉田さん&高橋さんから見た牧野さんってどんな人?

吉田さん:見た目はシッカリですが中身はウッカリなので、いつも頭を悩まされています。僕の激オモ口話を笑ってくれる数少ない大切な仲間です。いつもありがとう。

高橋さん:細かく連絡や相談をいただき、とても助かっています。今後も頼らせてもらいます!一緒にロボットを盛り上げていきましょう!



森野 真(もりのまこと)
(管理本部・2025年入社)

Q.仕事内容は?

経理職として、会社で発生したあらゆるお金の動きを数字として記録し、整理した上で経営に役立つ形にまとめる役割を担っております。

Q.仕事をする上でのこだわりは?

- ・常に改善できる点を探しながら取り組む事。
- ・自分だけでなく周りの人も円滑に仕事を進められるように意識する事。



新入社員研修で講師を
させていただきました。

Q.趣味orプライベートorマイブームについて語って!

最近の趣味はクロスバイクでのポタリングです。ポタリングとは「目的地を定めずに自転車で気ままに散歩するように走ること」で、自分のペースで気軽に運動しながらカフェに行ったり景色を堪能したりできる点が魅力です。

Q.上司の樋田さんから見た森野さんってどんな人?

森野さんは、社歴は短いですが会社になじみ金庫番として活躍してくれています。

昨夏は猛暑の中で朝の水遣りチームに志願してくれました。今年も期待しています。



▲愛車に乗って国立競技場まで
行きました!(往復で30km位
です。)



憩いのコーナー さわやか広場



第14期5Sインストラクター修了式

2026年3月26日(木)



▲新たに10名の5Sインストラクターが育ち、5S伝道師として率先垂範し環境整備を経営の根幹にしていきます!!

新日本グループ 入社式

2026年4月1日(水)



▲若々しいやる気と希望に満ちた8名の新入社員を新日本グループの新たな仲間としてお迎えしました!!

桐蔭学園高等学校 全国大会祝賀会

2026年3月10日(火)



▲桐蔭学園ラグビー部 3連覇達成!! 元気ハツラツな選手の方々と生涯青春!! 最高の笑顔ですね!!

トーカイ会長 小野木孝二様 旭日小綬章 受章記念祝賀会

2026年3月19日(木)



▲医療・介護福祉業界への長年の貢献により受章された小野木孝二会長と民子夫人を囲んで生涯青春!! 誠におめでとうございます!!

アクア様 ご来社

2026年4月22日(水)



▲経営品質活動の同志・ビルクリーニングFCサービスを展開するアクアの皆さんと共に進化向上してまいります!!

ホームメックス様 ご来社

2026年4月15日(水)



▲20年以上交流を続けるビルメンテナンスの同志ホームメックス様と次世代も切磋琢磨します!!

発行日 2026年6月10日
発行所 新日本ビルサービス株式会社
〒337-0051 埼玉県さいたま市見沼区東大宮4-22-11
電話 048-667-3900 FAX 048-667-3663
ホームページアドレス <https://www.snb.co.jp/>
発行人 関根一成
編集者 SNB社内報委員会
印刷所 株式会社 藤秀飯舎 〒331-0058 埼玉県さいたま市西区飯田70番地

編集後記

本社前のパラが今年も見事に咲き誇り、多くの道行く方々から「きれいですね」とお声がけいただきました。このパラは社長の奥様が愛情を込めて育ててくださっているもので、その温かなお気持ちが多くの方々の心にも届いているようで嬉しい気持ちになりました。社内報第111号、楽しんでいただけたでしょうか? この社内報がお手元に届く頃、FIFAワールドカップが開催しているかと思えます。寝不足の日々が続く方もいらっしゃると思いますが、サッカー観戦を楽しみつつ、体調管理もしっかりと行い、これから到来する梅雨と猛暑と乗り切っていきましょう。 E.O.