

# 私の故郷と環境意識の変化

東日本設計株式会社／常務執行役員 伊勢辰朗



## 1. はじめに

私は岩手県陸前高田市の出身ですが、最初の就職先は札幌の建設会社でした。5年後縁あって東日本設計株式会社に転職し、以来40年余り主に水道関係の仕事に携わってきております。

寄稿文を書くにあたり多少悩みましたが、全く私事の記事になってしまいましたのでご容赦願います。私の原点はやはり岩手県陸前高田市であり、今後も故郷を想い、環境問題にも関心を持ち続けたいものです。今回は次の3点について思いつくままに書いてみたいと思います。

- ① 故郷“陸前高田市”について
- ② 気になる環境問題について
- ③ 最近のクマ出没・事故多発について

## 2. 故郷“陸前高田市”について

### (1) 故郷の思い出

陸前高田市は岩手県沿岸南部に位置し、海、山、川のある環境に恵まれ、気仙川の河口に広がる高田松原海岸を有した風光明媚なマチでした。小さい頃に気仙川や高田松原海岸で釣りや泳いで遊んだことが懐かしく思い出されます。

当地は陸前高田市・大船渡市・住田町を含む一帯を気仙地方と呼ばれております。その昔、陸前高田市の玉山・金山等の4大金山が有名で藤原一族、織田・豊臣・伊達家等を支える一大拠点でもあったようです。マルコポー

ロが「東方見聞録」で日本を「黄金の国ジパング」と伝えたゆかりの地域でもありました。そのため当地には「炭焼き藤太」のような民話も残されています。

また、当地方は「気仙スギ」の産地として知られていて、当時の繁栄を示すかのように「気仙大工」が腕を発揮した建物が多数残ってありました。江戸時代仙台藩領気仙郡を納めていた大肝入吉田家が当時の気仙大工により享和2年（1802）に建てられ、震災後令和7年に現在の気仙大工により再建されました。この「気仙大工」や親戚が出稼ぎで何人も北海道に住んでいたことも私が北海道に就職するきっかけとなりました。

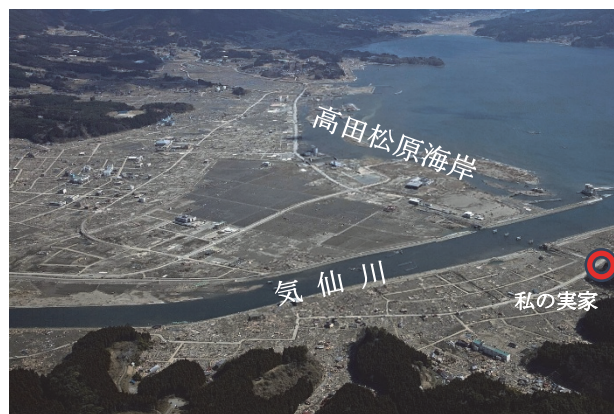
### (2) 東日本大震災

当地は2011年3月11日の未曾有の大地震と津波による東日本大震災で壊滅的な被害を受けました。私の実家は「奇跡の一本松」から数百m離れたところにありましたが、津波により流されてしまいました。幸いにも家族の命だけは助かりましたが、亡くなった親戚・友人、先輩・後輩などは両手でも数え切れません。

震災後、大規模な復興・盛土工事のためベルトコンベヤーが建ち並ぶ姿は故郷を一変させました。そんな中、高校時代の友人が復興に向けて尽力し『桜ライン311』の活動を続けていることを知り、復興の側面支援のため会社に視察旅行と寄付を提案しました。現在は盛土工事も1段落し、高所移転・復興計画が進んでいるようです。今は数年に一度帰省するかしないかとなってしまいましたが、いまだ復興途中の故郷にエールを送りたいという



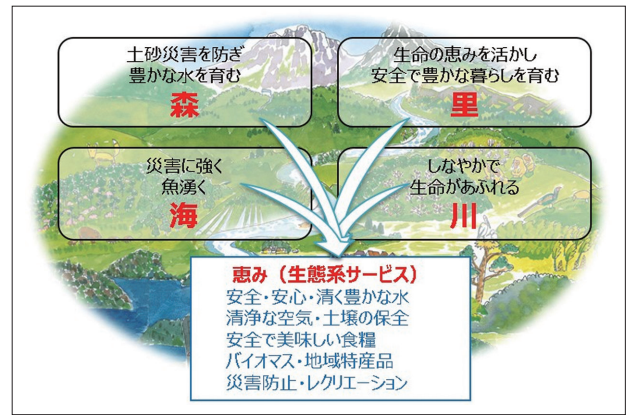
図－1 気仙地方の位置



写真－1 震災後の陸前高田市



写真－２ 復興途中の陸前高田市



図－２ 地域循環共生圏のイメージ

気持ちは変わりません。

気仙地方にはケセン語という言葉があり、故郷の復興と、これからの自分に。

「がんばっぺし!」「がんばっぺし!」

### ３．気になる環境問題について

私の実家は気仙川の河口部に位置していました。祖父や父は、季節になると本業の傍ら「カッコ船」という木船に乗って出かけ、よく仕掛けを使って気仙川に遡上するうなぎを採っていたものです。そしてことあるごとに、“海の資源を守るには山を大切にしなければならない”と聞かされていました。

そんな気仙川も、私が小学生の頃に「遊泳禁止」となり、近くの水田でも稲が育たなくなっていくのを目の当たりにしました。原因は下水道が未整備であったため、雑排水が直接気仙川や水田に垂れ流しされていたことにあります。私が中学や高校生だった頃の昭和40年代は環境問題が大きな話題になっていた時期でもあり、多感な私は環境問題に興味を持つようになり、いつしか上下水道の仕事に携わりたいという思いを強くした訳です。

現在、私は水道事業の仕事に携わっていますが、道内でもPFASが検出されたという自治体が増えており、健康被害が懸念されているところです。PFASは製造・輸入が原則禁止とされていることから、年々減少傾向となるだろうと予測されていますが、令和8年から水質基準に盛り込まれようとしています。小規模自治体にとって対策を講じるにも財政問題をかかえており、大幅な料金値上げをどこまで許容できるか、スピード感のある対策をどう選択するか頭の痛いところです。

また、最近「地域循環共生圏」構想のもと“森里川海”の連携が必要とされ、様々なプロジェクトが動き出していることに注目しています。祖父や父の言葉を思い出しつつ、それぞれの地域の生活を守りながら好循環を生み出そうという発想に共感しているところです。

## ４．最近のクマ出没・事故多発について

### (１) 私の趣味

現在、私は健康維持対策を兼ねて次の3つを続けているところです。

#### ① ソフトテニス：

中学校時代から続けており、今も月に4回程テニス仲間と集まって練習している。目指すは全国大会。

#### ② 北海道コンサドーレ札幌の応援：

今季、コンサドーレはJ2残留となってしまいましたが、J1昇格を目指して応援を続けるつもりです。早くホームスタジアムが建設されるのを待っています。

#### ③ 近隣の日帰り登山



写真－３ ニセコアンヌプリから見た羊蹄山

休日に家内と二人で主に旭岳、塩谷丸山、ニセコアンヌプリといった近隣の山に日帰りで登るようになりました。また、ちょっとした時間があれば練習がてら近場の低山に登っていました。

しかし、ニセコ地区は外国人観光客をターゲットの開発も進み、夏も冬も地元の人が行けないほど諸物価も高騰してしまい、水源地問題が生じる等考えさせられることが多い地域となっています。



## (2) 最近のクマ出没・事故多発について

最近はクマの出没が異常なほど多く、私の家から最も近い三角山は閉鎖され登山禁止となっています。とても山に行けない状況です。

今年は全国的にヒグマ、ツキノワグマの出没が多く、ドングリ、ヤマブドウ、コクワといった“山の幸”が凶作という共通問題があるようです。

これまでクマは本来臆病で人間には敏感な性格であると思われてきましたが、近年は人馴れして人間の居住地区に居座る「アーバンベア」の増加が問題になっています。以前、流行語にもなったほどであり、次のような原因が指摘されています。

- ・気候変動で植生が変わった。
- ・環境破壊や大規模植林で広葉樹が少なくなった。
- ・少子高齢化や後継者不足で里の荒廃が進んだ。
- ・住み分けやごみ管理が不徹底
- ・ハンター不足で捕獲や駆除が出来ない。



写真－4 札幌市西区のヒグマ出没分布状況

いずれも一朝一夕で解決できない問題ですが、次のような一人一人が出来ることを実行することが必要かと思っています。

- ・エサを与えない
- ・過度に近づいて刺激を与えない
- ・ベアジャム（車の渋滞）を作らない

特に人馴れクマの脅威が強調されていますが、人間の側にもクマ慣れ人間、ペット慣れ人間の行動が大きな事故にも繋がっているように感じています。

北海道ではキタキツネの牧場飼育、タンチョウツルの餌付けを観光の目玉としている事例がありますが、管理することが出来ない危険鳥獣に対する安易な観光やエサやりは厳に慎むべきと思います。

更に、図－2に示した「地域循環共生圏」における森と里、里とまち、各境界における危険鳥獣被害拡散を防止するための視点と施策をどうすべきか、じっくり考える必要があると思う今日この頃です。

## 5. おわりに

取り止めのないない寄稿文となってしまう、申し訳ありません。改めて思い返すと、若い頃には自分の故郷について随分知らないことが多かった。民話なんて遠野地方の話だと思っていたが、ちゃんと故郷にもあったんだとわかって急に懐かしくなっていました。

もう北海道で暮らした年月の方が遥かに長くなりました。これからは地元北海道の市町村、自然環境等のために自分が出れることは何かを探してみたいと思っていますところです。

# 新春に考える「働く」と 「生きる」の三十年

株式会社 中央設計技術研究所 山田雅美



## 1. はじめに

令和7年春に入社三十年を迎えることができました。たくさんの方々に教えていただき、励ましていただいた、感謝の一言に尽きる三十年です。

この節目に寄稿のお話をいただいたので、高市早苗氏の「私自身もワークライフバランスという言葉捨てます。働いて働いて働いて働いて働いて働いて参ります。」発言を機に、私自身の「働く」と「生きる」の変遷を振り返ることにいたしました。振り返れば悩み、立ち止まることもありましたが、その積み重ねが、今の私を形づくっています。

本稿では、私が入社してからの三十年間を「ワークライフバランス」というレンズを通して振り返り、そこで得た学びや成長、そして今後の決意について述べたいと思います。

## 2. キャリア初期：「精神的充実」がバランスを決めた時代

### (1) 中途入社で知ったやりがい

私は二十四歳の時、縁あって株式会社中央設計技術研究所に中途入社しました。前職ではほとんど残業はなく、人間関係にも恵まれていたものの、精神的な充実を得られない業務でした。ワークライフバランス（以下WLB）という観点では、「精神的な充実度」も重要な要素なため、全くバランスの取れていない状態だったと言えるでしょう。

異業種への転職でしたが、同世代も多く、そう時間は掛からずに会社にも仕事にも慣れることができました。営業事務として配属された本社では、見積書作成や契約書管理、入札関連資料の整備など、多岐にわたる業務を担当しました。初めのうちはわからないことばかりでしたが、先輩方の温かい指導のもと、とにかく作業を進める、そんな毎日でした。

数字の正確さ、資料の整合性、そして社内外との円滑なコミュニケーション。それらの積み重ねが営業活動の成果を支えると知ったとき、事務職としてのやりがい萌芽しました。

### (2) よく働き、よく遊ぶ

退職者の補充で引き継ぎ期間も短く、要領が悪かったこともあり、最初の1年は残業の多い日々でした。

しかし、同僚たちと21時を過ぎてからラーメンを食べに行ったり、終業後に出かけることもたびたびあり、忙しいけれど充実していました。この頃の私にとってのWLBは、「ワーク・インテンシブ（仕事集中型）」ではありましたが、精神的な充足が「ライフ」を飲み込む形で成立していたと言えます。

2年目には後輩指導が加わり、残業の多い生活は続きました。そんな中、結婚と転居が決まったこともあり、仕事・遊び・プライベート、とにかく忙しく楽しく慌ただしい毎日でした。

## 3. 出先事務所での転機：「WorkとChildLife」の綱渡り期

### (1) 新しい環境と役割

結婚を機に、私は出先事務所へ異動となり、新しい生活が始まりました。出先事務所は少人数体制で、営業事務に加え、経理補助や庶務業務を担うことになりました。慣れない業務に戸惑いながらも、与えられた仕事に取り組みました。

後輩からの問い合わせは引切り無しにあったものの、入社して初めて毎日ほぼ定時帰宅ができるようになり、新しい生活を前向きに楽しく過ごしておりました。

### (2) 育児という名の時間的制約との闘い

そんな中、第1子の妊娠が判明しました。つわりが始まり、出社しても正味2時間程度しか仕事ができない日々が続きました。今ならテレワークやフレックスタイムの活用で、もう少し体に優しく、周囲に迷惑を掛けずに仕事ができただろうと思いますが、当時は更衣室で横になるばかりでした。

この時点でWorkとMyLifeではなく、WorkとChildLifeの綱渡り生活が始まり、二度の産休と育休を挟み、長く続くことになります。

当時、当社では複数の先輩方が産休育休後に復職を果たしており、周囲も私もそれを当然のことと考えていま



したが、育休中に地元の乳児教室に参加した際に、まだまだ妊娠・出産を機に退職せざるを得なかったママさんがたくさんいることを知り、当社の制度と環境の充実と世の中のギャップに驚いたことは忘れられません。

そんな恵まれた環境で第1子が1歳になる前に復職を果たしましたが、世の中の働く母親の多くが通る、以下の三つの課題に直面しました。

- ・ 保育所入園問題：地方なのに第1希望に入れず、第2希望へ振り分けられた際はかなり驚きました。
- ・ お迎えに間に合うか問題：延長保育のある園を選んだものの、「3歳未満児はなるべく延長保育は無しで」という園の方針は毎日の大きなストレスでした。当地は積雪地、冬場は雪の中、滑り込みセーフかアウトか、毎日ヒヤヒヤしながらのお迎えでした。
- ・ 発熱呼び出し問題：病気のはやりやすい時期だったため、園からの呼び出しが多く、精神的に辛かったです。夫の帰宅後、夜中に出社し、急ぎの業務を片付けることもたびたび発生しました。テレワークできていたらどれだけ気持ちが楽だったかと、思います。

先般、当社のグループ内で土木女性技術者の講演会があり、働く母は「周りに負担を掛け、迷惑をかける」「借りを作っているだけの状態は嫌!」とひたすらに感じている、という話があり、当時をまざまざと思い出しました。周囲への申し訳なさばかりの中で、先輩社員に「しんどいのは今だけ。いつでも借りは返せるから、もう少しだけ頑張って。」と励ましていただき、その言葉にすがりながらの毎日でした。

今なら、これは個人の努力や能力の問題ではなく、WorkとChildLifeの緊張関係、そして多様な働き方を受け入れる組織のWLBが試される瞬間だと考えられますが、当時の私には「とにかくその日をみんな元気でやり過ごす」それだけで精一杯でした。WLBは「仕事時間」



写真-1 ある休日

と「育児・家庭時間」というシーソーゲームであり、常に緊張状態にあったのだと思います。

## 4. キャリアの成熟とWLBの再定義

### (1) 新しい業務での学び

勤続二十年の頃から、積算業務も担当することになりました。今までは契約の表面しか見えていませんでしたが、数字の裏にある現場の実情を読み取ることや、技術者の意図、地域特性を考慮した「生きた数字」を導き出すことの重要性を学び、非常におもしろいと感じましたし、今でもその思いは変わりません。

また、部下育成の役割も担うようになりました。教えることで自分自身の理解が深まり、部下の成長が自分の喜びへと変わっていきました。私自身、多くの失敗を経験してきたからこそ、「間違いを恐れず、まずはやってみること」は繰り返し伝えています。

### (2) PTA役員活動と「役割」のバランス

子どもたちが成長するにつれて、「小学校のPTA役員活動」も経験しましたが、稼働の多い係に割り振られ、会社での仕事並みに負担することに疑問を感じたものです。

これに懲りて、年に数度だけ少し面倒な係を継続して引き受ける代わりに、ほぼ稼働の無い係も引き受けるという提案を地区の方々に受け入れていただき、慣れた活動を行うことで精神的にも肉体的にも疲弊することからは逃れられました。

この経験から、WLBは単なる「時間配分」ではなく、「公的・私的な役割」をどうデザインし、バランスをとるかという、より多面的な視点が必要だと学びました。

## 5. DX化への挑戦とライフの復権

### (1) 変化を恐れず、学び続ける姿勢

時代の流れとともに、私たちの業務環境も大きく変化しました。紙中心からデジタルデータへの移行、リモートワークの導入など、DX（デジタルトランスフォーメーション）は避けて通れない課題でした。

新し物好きなことを買っていたのか、部内でDX推進室のメンバーになり、RPA導入や新システム検討などを始めて4年ほど経過します。

「まずは自分が先に動く」ことを心がけています。現場の理解を深める活動にも現在進行形で取り組んでおり、今後も業務効率が向上し、社員間の情報共有がスムーズになるよう努力しなければならないと考えています。

この経験から、「学び続けることをやめない限り、いつまでも成長できる」という確信を得ています。新しいことに挑戦し続ける気持ちこそが、仕事を通じた生きがいにつながるのだと実感しています。

## (2) 子育てからの卒業とLife再構築

2人の子どもは高校卒業を機に、それぞれ自宅外の大学生になりました。成長につれて徐々に減っていたChildLifeの時間はほぼゼロになりましたが、自身のプライベートな時間が充ちている実感はなく、「何だか仕事ばかり」としか感じられない状態が続きました。

そんな中、週末もほぼ出勤だった夫の勤務環境が変化し、在宅時間が増えました。これにより、それまで細々と一人で手掛けていた家庭菜園も共同作業に変わり、街歩きや旅行に出かける機会も増え、心身をリフレッシュすることの重要性を改めて感じています。

今後はこの「Life」が、仕事にどのような相乗効果をもたらすのか。状況に応じてバランスは変わっていくでしょうが、その変化そのものを楽しみにしているところです。

## 6. おわりに

私のWLBの変遷は、常に「働く」と「生きる」が混ざり合い、その時々的人生のフェーズに合わせて、「精神的・肉体的エネルギー」の配分を調整してきた歴史だと言えます。

高市氏の発言にあるように、誰しも人生の中で仕事に集中し、「働いて働いて働く」時期はあるでしょう。それはキャリアにおける必要な一時期ですが、決して美徳として掲げるべき唯一の価値観ではなく、人生の特定のフェーズにおいて「そうせざるを得ない」か「そう望んでいる」状態に過ぎません。

私のWLBに対する認識は、かつての「シーソーゲーム」（どちらかが上がれば、一方が下がる対立関係）から、「螺旋階段」のようなものへと変化したように感じま



写真-2 今年は伏見稲荷大社へ参拝し、山頂の一ノ峰までお参りました

す。ワークとライフが互いに影響を与え合い、相乗効果を生み出しながら、個人としての成長へと昇っていく融合関係です。

「このようにWorkとLifeを配分しよう」と意識して行動したことはありませんし、私自身、まだまだ未熟で成長過程にあります。しかし、これまでの道のりを振り返り、今後を見据えるとき、この「螺旋」という捉え方こそが、持続可能な働き方なのだと思えてなりません。

これからも感謝の気持ちを忘れず、毎日を大切にしながら、中央設計技術研究所の一員として、そして社会の一員として、力を尽くしていきたいと決意を新たにしております。



## 多角的な視点を持つ働き方

株式会社極東技工コンサルタント／大阪本社／営業部／係長 植田 壮祐



### 1. はじめに

今回、本誌への寄稿のお話をいただき、自身の働き方について改めて振り返る時間を取りました。私はこれまで、設計部、営業部、さらに併任として情報システム課・執行管理課と様々な部署に関わる働き方をしてきました。少し変わった立ち位置ということもあり、そのなかで感じていることを、肩の力を少し抜いて綴ってみたいと思います。

特に、部署を横断するなかで感じたのは、自分の視点の一つではなくなってきたことです。この多角的な視点を通して、仕事の全体像を捉えたいと考えています。

### 2. 設計部の視点：「現場の温度」

入社後は計画設計部に所属し、将来的な整備方針や採算性、段階整備などを含む「計画もの」に向き合う日々でした。最初のころは、資料と数字を整理するだけで精一杯でしたが、次第に「この計画はどんな未来の姿につながるのか」「市民の生活にどう影響するのか」と、計画の先にある実像を思い描くようになりました。

現場踏査に同行した際、普段は穏やかな先輩が、測量や確認作業になると一気に真剣な空気をまとい、その切り替わりに現場特有の緊張感を感じました。「現場には現場の温度がある」と実感し、机上の計画視点と、実務としての現場視点の両方を持つことの重要性を教えてもらった経験でした。



写真－1 現場の空気感と緊張感を知る経験



写真－2 株式会社極東技工コンサルタント大阪本社外観

計画を立てる仕事は、単なる数字や表の作業ではなく、人の暮らしにかかわる未来図を描く行為である。その感覚は今でも自分の基礎になっています。

### 3. 営業部の視点：「提案のストーリー」

営業部に移ってからは、業務への意識が大きく変わりました。受注を意識した情報整理や準備に加え、「どのような提案なら納得いただけるか」「第一案が通らない場合の代替案をどうするか」といった、“提案のストーリー作り”の大切さを痛感する日々でした。

ある案件では、先輩がお客様の話し方やトーンから、潜在的なニーズを的確に汲み取り、用意していた案を臨機応変に組み合わせて提案する瞬間がありました。まるで会話のハンドルを切るように、会議の空気がずっと変わるのを目の当たりにし、隣でメモを取りながら「これが営業の醍醐味か」と感心したことを覚えています。

また、別の場面では、ヒアリング中に想定外の質問を受け、その場でとっさに社内に確認を取り、必要に応じて資料を即座に修正提出するといった、臨機応変な対応を見たことがあります。

すべてが完璧である必要はなく、誠実さと柔軟さが信頼につながる。その姿勢を学びました。

そして現在、営業として学んだ誠実さを忘れず、日々の業務において常に最適な対応ができるよう意識しながら取り組んでいます。

#### 4. 情報システム課、執行管理課の視点

併任として携わっている情報システム課では、社内のデジタル化やツール導入の検討に関わっています。便利なものを導入すれば良いわけではなく、数多くあるサービスの中から最適解を精査し、さらに定着・運用されるまでのフォローアップが欠かせません。むしろ定着管理こそが最も泥臭く、時に地道な説明や調整が必要になる重要な部分だと感じています。

一方で、TV会議システムの採用や、近年の生成AIの試験導入など、適切な環境整備が業務効率を劇的に変える可能性も目の当たりにしてきました。

「環境が整うと、人の動きが変わる」という確かな実感があります。

また、執行管理課では営業の受注、設計の執行、総務の入金をつなぐツールとして営業データベースの改修などに関わっています。数字だけを見ていると気づかない、部署ごとの事情や思惑が交わる瞬間があり、その視点が会社全体の流れを理解することにつながっています。

#### 5. 資格と視野

こうした部署横断の仕事を支える一助となったのが資格でした。「応用情報技術者」「情報セキュリティマネジメント」、そして「技術士補（上下水道部門）」。これらを通じて得たのは、単なる知識ではなく、「対象をどのように捉え、判断するか」という思考の枠組みでした。

さらに昨年（2025年）は、宅地建物取引士試験に合格しました。不動産や法務という新しい分野に触れたことで、視点がまた一つ増えたと感じています。試験勉強を通じて自分の記憶力と静かに向き合う時間は、良い意味でのトレーニングになりました。

#### 6. 私生活からの視野の広がり

私生活でも好奇心を大切にしています。旅行が好きで、行き先は観光雑誌ではなく「自分が見たいもの」で決めます。以前、Google Mapで偶然見つけた宮古島の伊



写真－3 直感で訪問を決めた宮古島の伊良部大橋



写真－4 旅先で偶然触れた海底水道敷設の歴史

良部大橋は、「これは実際に見てみたい」と思い、気づけば飛行機を予約していました。この行動力、仕事でももう少し発揮できればと思うのですが。

また、軍艦島を訪れた際には、偶然にも水道敷設の展示に出会いました。「こんな場所で水道の歴史につながる」と驚きましたが、こうした予期せぬ出会いが、また一つ好奇心を広げてくれると感じています。

食事ひとつとっても、地域によって味の好みが違うことに気づくのが面白く、「いろんな人がいるなあ」と多様性を肌で感じられる大切な時間になっています。

#### 7. 働き方の考え方

働いていて思うのは、同じ会社でも部署が違うだけに見える景色が違うということです。私は最近、「部署は『壁』ではなく『通路』である」と考えるようになってきました。ただ、通路を自由に行き来するには苦労もあります。設計部は正確性を重視し、営業部は受注と対応速度を意識します。重視する基準が異なるため、時にはすれ違いも生じます。

それでも、それぞれの立場の視点や背景を理解しようとするのが、少しずつ橋渡しに近づく経験になっていると感じています。

働き方は一本の線ではなく、経験が面や立体となって重なっていくものです。視点が增えるほど、同じ景色が違って見える。その面白さが、いまの私にとっての働く喜びになっています。

#### 8. おわりに

今回の寄稿を通じて、自分の働き方を言葉にすることで、好奇心を大切に、経験を積み重ねることの意味を改めて感じました。このような貴重な機会をくださった協会関係者の皆様、そして日頃から多くの学びとご指導を与えてくださる上司の皆様、先輩方や同僚に深く感謝申し上げます。これからも視点を増やす意識を持ちながら、水インフラという社会基盤に関わる仕事に向き合っていきたいと考えています。



# 『未来につながる健康経営』 ～働き方改革との二刀流で目指す職場づくり～

株式会社異設計コンサルタント／本社／  
総務部主任 兼 健康経営事務局長

小薄真衣



## 1. はじめに

弊社は、2019年より『社員の健康は会社の財産』をスローガンに、健康経営の取り組みを開始しました。約6年が経過した現在、様々な効果を実感しています。

今回は、弊社の健康経営活動についてご紹介します。

## 2. 健康経営のはじまり

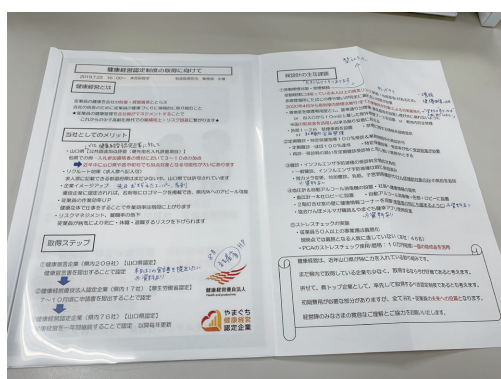
### (1) 弊社の紹介

弊社は、山口県内を中心に土木設計・測量・地質調査・補償業務・建築設計を手掛ける総合建設コンサルタントとして、今年で65期目を迎えました。

土木設計・建築設計の両方を行っている、全国でも少し珍しい営業形態ですが、設計のすべてを自社で行うことができる強みを生かして、お客様のニーズに寄り添った設計を提案しております。

### (2) 健康経営との出会い

商工会議所の健康経営セミナー資料を貰ったことがきっかけで、その頃会社にもっと貢献できる仕事ができないかと悩んでいた私は、超少子高齢化社会の中でも持続する会社となる一助になれるのではないかと、先輩に相談をしながら健康経営によって得られる様々なメリットをプレゼン資料にまとめ、役員会議において提案しました。私の拙い説明を否定せず、これからの会社のためになるだろうと納得してもらえ、社長をはじめ全役員の快諾を得て、無事スタートを切ることができました。



写真－1 役員へのプレゼン資料

## 3. 初認定までの道のり

### (1) 最初の挫折

会社をあげて健康経営を開始することを社員に周知し、活動の証として健康経営認定企業になることが当面の目標となりました。認定要件を読み込み、既にクリアできているもの・これから取り組むべきものの洗い出しから始めました。

弊社が申請できる健康経営認定制度には、経済産業省(国)が認定する「健康経営優良法人認定企業」と、山口県及び協会けんぽが認定する「やまぐち健康経営認定企業」の2種類があります。「やまぐち～」は申請するために最低1年間の取り組みが必要であるため、まずは国の認定を目指すべく情報収集に取り掛かりました。

そうして初めて実施した社員参加型の取り組みは「ヘルシー弁当提供」と「たつき歩数チャレンジ大会」でした。先輩と話し合い、社員に“健康経営ってなんだか楽しそう・会社が健康経営に取り組んでくれると嬉しい”と思ってもらえるものを目指しました。この2つの取り組みは今でも社員から好評で、ブラッシュアップしながら継続しています。

申請時期が迫っていたため、各所にアドバイスを貰いながらも自分なりに申請書をまとめ、意気揚々と提出しましたが、なんとあと1項目が足らず、認定には至りませんでした。ある項目について、要件を満たすと勘違いをしていたことが原因でした。

社長には「まだ始めたばかりだから」と励ましの言葉をかけてもらいましたが、私は大口を叩いて申請をしたにも関わらず、自分の認識不足によりあと一步のところで認定を落としてしまった事が大変悔しく、申し訳ない気持ちでいっぱいでした。

### (2) 認定を逃した後、2度目の挫折

せっかく始められた活動ですからこんなところで挫けている訳にもいかず、関係機関とも連携を取りながら、認定項目を満たしつつも、弊社に合ったオリジナルの活動を模索・実行する日々が続きました。

当然ですが、全員が“良かった!”と言ってくれる活動はなかなかありません。大多数が良いと思ってくれて

も、何かしらの改善点はありますし、刺さらない社員ももちろんいます。社員にしても、これまで聞いたこともなかった健康経営という取り組みが突如始まり、個人の事だと思っていた自分達の健康について会社が取り組み始めたのですから、当然反発や強い言葉も受けました。「こんな事をしなくて良いから、その分給料を上げてほしい」「会社が何かしたところで健康になれるはずがない」「認定を取って何になるんだ」などなど…

私は健康経営事務局の立場でありながら、いち社員でもありますので社員側の気持ちも良く分かります。ですが、ただクリアできそうな取り組みを行い認定取得することが目的ではなく、社員が健康づくりをしやすい環境を整え、その手助けとなる活動を行うことが健康経営の目的です。社員の気持ちを受け止めながらも、会社としてより良い方向に進めていくためにはどうすればいいのか、そもそも私は健康経営を続けていてもいいのか、悩む日々が続きました。

### (3) 働き方改革との“二刀流”！?

健康経営に取り組み始めた翌年、弊社は働き方改革の取り組みも開始しました。私はそちらの実行メンバーともなり、ただただ勉強の毎日でした。

弊社は設計コンサルタント業を行っており、その性質から残業は避けられず、働き方改革は弊社が目指す「100年企業」を実現するためにも必要なものでした。ただその頃、一部の社員からの声に疲弊していた私は、「健康経営だけでなく働き方改革も始めるの？無理だよ」と言われるのではないかとさえ考えていました。

ですが、社長は本気でした。顧問社労士契約をし、社長が信頼を寄せる人物を他社から招き入れ、なんと業務部（現：総務部）へ赴任してきたのです。のちに総務部長となる私の上司でした。ここから健康経営活動の流れも一気に変わりました。上司が健康経営について多大な理解を示してくれ、働き方改革をぐんぐん進めると同時に、社内外問わず健康経営の啓発やPRをしてもらえるようになったのです。もともと私では力不足でしたので、強力な味方を得たことで、この頃から活動が一気に波に乗ってきました。こうして弊社では、働き方改革と健康経営“二刀流”への挑戦が始まりました。

### (4) 県の認定取得&ブライツ500初認定

国の認定を逃してしまったことから、先に県の認定である「やまぐち健康経営優良認定企業」を取得することができました。今では1,000社近くある認定企業数も、その頃はまだまだ少なく（2020年認定時：207社）、特に設計業界ではほとんど浸透していない中での認定でした。

そして2度目の挑戦となる国の認定申請時期になり、その年から「ブライツ500」という、中小企業の認定企業のうち上位500社にのみ付与される、新たな称号が付

加されることが分かりました。これに認定されるといいなという気持ちはもちろんありましたが、前回の認定すら落としてしまった私は、その後認定を目指し活動してきたにも関わらず、どこか自信を持てずにいました。

そうして2021年2月下旬のある日の夕方、会社宛てに1通のメールが届きました。なんとそこには“ブライツ500内定”と書いてあったのです！すぐ上司に報告し、社長へ電話報告をすると、大変喜んでもらったことを今でも覚えています。私もそれまでの悔しさが一気に吹き飛ぶ思いでした。認定をもらうことがゴールではありませんが、まずは一区切りつき、国や県が認める活動を行っていることを社内外に示せる良いきっかけになったと感じています。



図ー1 健康経営認定マーク

## 4. 優良企業認定・ブライツ500連続認定へ

### (1) 悲願の「やまぐち健康経営優良認定企業」認定

「やまぐち健康経営優良認定企業」に認定された企業の中から選ばれる「やまぐち健康経営優良認定企業」という冠があります。総合部門・がん部門・歯科保健部門があり、特に優れた取り組みを行う企業が毎年3～5社程度しか認定されないという大変狭き門です。ですが私は取り組み開始当初からこれを目標にしていました。

取り組みを始めて約2年半後となる2022年、念願の「やまぐち健康経営優良認定企業 総合部門」の認定を受けられることになりました。私は出産直後だったこともあり、表彰式に参加することはできませんでしたが、その日のニュースで県庁にて行われた表彰式の模様を観た時、感動しました。会社としてまた一つ大きな認定を受けることができ、活動の自信にも繋がりました。



写真ー2 やまぐち健康経営優良認定企業 表彰式



## (2) ブライト500 5年連続認定

様々な取り組みが功を奏し、現在「健康経営優良認定企業 ブライト500」に5年連続認定をいただいています。2021年にブライト500が創設されて以降、5年連続認定を受けている企業は、全国でも101社のみ（※弊社調べ）となり、山口県内では弊社1社のみとなっております。

## 5. 新たなステージへ

### (1) 表れてきた効果

#### ①社員の再検査受診率向上

これまでは健康診断受診後、再検査をするかどうかは社員自身に任せていました。健康経営開始後、再検査受診案内及び勤務時間内の受診許可＆受診料補助を開始したことにより“各段に再検査に行きやすくなった”と、再検査受診率が向上しました。これにより大きな病気を早期発見できた社員も複数名おり、受診しやすい環境整備が重要であることを再認識しました。

#### ②社員の満足度向上＆離職防止

具体的な健康課題把握と健康経営活動への意見等を収集するため、定期的に社員アンケートを実施しています。直近3年間の食生活・運動・心の健康等への関心や行動傾向が毎年改善されており、継続的に取り組むことへの効果が表れたのではないかと感じています。また「会社が社員の健康づくりをサポートしてくれることは嬉しい」と回答した社員は96.1%にのぼり、これは間接的に離職防止にも繋がっているのではないかと考えています。社員からの活動への期待と必要性を実感するとともに、会社側の押し付けにならないよう、今後も社員の声や課題を収集しながら活動を続けていく必要があると感じています。

#### ③求人効果

開始当初から期待していた求人効果ですが、近年の傾向として福利厚生を重視する求職者が増加していることも相まって、就職説明会や面接時に「健康経営に取り組んでいることに興味を持った・決め手の一つとなった」と言ってもらえる機会が増加しました。ワーク・ライフ・バランスが重要視される昨今、健康経営を行っている企業は、そうでない企業と比べて選択してもらえやすいのではないかと感じています。

#### ④企業PR効果

「健康経営優良法人 ブライト500」に連続認定されたことでメディアからの取材を受ける機会が増え、企業認知度が向上しました。「この辺りで健康経営と言えば異だよな」と声をかけていただくこともあり、健康経営全体の認知度が増したことへの実感と、地域へ健康経営活動を広めていく立場としての責任を再認識しています。

## (2) 未来につながる活動へ

健康経営が企業活動として重要なものとなった今、弊社は新たなステージに立っています。

### ①健康経営関連施設の新設

今年10月、2度目の本社増改築工事を行いました。それに伴い以下2つの施設を新設しました。

「健康経営コーナー」はロビーに設置しており、血圧計・各種認定証・健康関連図書を展示しています。“来客者にも気軽に健康経営に触れてほしい”という社長の願いが込められています。

「健康経営ルーム」は本社1階に新設し、フィットネス器具や健康関連図書館「たつみ健康文庫」を設置し、健康づくりに取り組める部屋となっています。

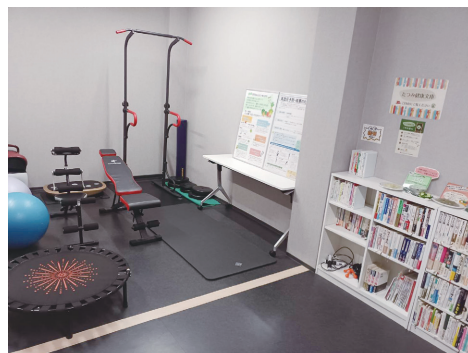


写真-3 健康経営ルーム

### ②講演会への登壇

近年、大変ありがたいことに講演会への登壇依頼をいただく機会が増えました。これは働き方改革を含む弊社の活動が社外に評価された部分が大きくあるのではないかと感じ、健康経営に関心を持つ企業や団体へ向けて、活動の意義やメリットを感じてもらおうきっかけになればとの思いでお受けしています。

### ③見学・相談希望者の増加

同じく、健康経営への取り組みを検討している企業や団体からの見学・相談希望が増加しました。私自身も活動開始当初、前例やノウハウがほとんどない中、手探りで行うしかない部分が多くなり、同じ目線で相談できるところがあればとよく感じていました。

健康経営活動の正解は1つではなく、その取り組みが合うかどうかは企業風土によるところが大きいものです。弊社の活動がこれから取り組みを開始される方々へのヒントになればという思いです。

## 6. おわりに

100年企業を目指し、健全な会社経営を行っていくためには健康経営が不可欠なものであると、会社をあげて実感しています。私個人としても自己研鑽を重ねながら、より良い活動になるようこれからも取り組みを継続していきたいと思っています。

# 自転車と歩き

株式会社NJS／九州総合事務所／営業部 森山 大



## 1. はじめに

私は2017年にNJSに営業職として入社、大阪総合事務所です5年間勤務し、2022年より九州総合事務所に配属となりました。今年度で九州は4年目となります。

寄稿のご依頼をいただいた際、何を書こうか大変迷いましたが、九州に赴任後、1年ほど前に始めた趣味の一つであるロードバイクと、10月に参加し記憶に新しい100キロウォークについて書かせていただこうと思います。

## 2. ロードバイク

### (1) 始めたきっかけ

もともと興味はあったものの、初期投資が高額なこともあり、なかなか始められずにいました。

上司の勧めもあり一度専門店を訪れたところ、以前から「乗るならこのメーカーがいい」と思っていたフレームが目立つ場所に飾られており、一目惚れして購入しました。

ロードバイクの購入にあたっては、フレームのデザインだけでなく、身体に合ったサイズ選びも重要です。そのため、高額で在庫が限られるものについては、巡り合わせの要素も大きいと感じます。

「買うなら入門用ではなく、最初から気に入ったものを選んだ方がいい」というアドバイスもあり、思い切って購入しましたが、まったく後悔はしていません。

最初は安価な入門用を買って練習しようと考えてる人も多いようですが、結果的に1年もたたずに買い替えたり、乗らなくなってしまったりするケースも少なくないようです。

### (2) 乗り初め

ロードバイクは普通の自転車と違い、購入してすぐに乗りこなせるようにはなりません。

まずハンドルが低く、サドルが高い前傾姿勢に慣れるところから始めます。さらに、ペダルと靴が固定されているため、外すタイミングを間違えると、停まったときに足が外れず、そのまま倒れてしまうこともあります。

ようやく乗りこなせるようになって、車道を走る際には恐怖心があり、2カ月ぐらい経ってようやく安心して遠出ができるようになりました。

### (3) ロングライド

ロードバイクは、私のような初心者でも時速25km程度で走ることができるため、想像以上に遠くへ行くことが出来ます。

最初は自宅から片道30km程の観光地まで往復したり、県境の峠まで走ってみたりと、4時間程度の距離を走っていましたが、次第に距離が伸び、気づけば100kmを超え、120km～150kmほど走れるようになっていました。

長距離を走る場合、サドルの硬さからお尻が痛くなる方も多いようですが、私の場合は痛みに悩まされることがなかったことも、距離を伸ばせた要因の一つだと思います。

最近ではロードバイクを車に積んで、阿蘇や島原など景色の良い場所へ出かけ、水源巡りや海沿いのサイクリングを楽しんでいます。



### (4) 自転車の勧め

ロードバイクは歩くより速く、車よりも小回りがきくため、ドライブでは通り過ぎてしまうような施設や路地にも気軽に立ち寄ることができ、訪れた土地をより深く知ることができます。

営業という仕事柄、地域を知ることとはとても大切だと思います。実際に走ってみることで、土地の雰囲気や人の温かさを感じられ、自然と地域への愛着もわいてきます。



また、自転車を通じて同じ趣味の仲間との交流も生まれ、飲み会などでいろいろな話を聞けることも、自分にとっては大切な時間となっています。

良い景色を眺め、気分転換をしながら運動ができるため、長く続ける趣味として、是非多くの方々にお勧めしたいと思います。

### 3. 行橋・別府100キロウォーク

#### (1) 大会概要

行橋・別府100キロウォークは、今年で27回目と歴史のある大会です。

文字通り福岡県の行橋市を出発し、温泉で有名な大分県の別府市まで100キロを26時間以内に歩くイベントで、参加者数は4,000人を超える規模となっています。

老若男女問わず80代～小学生の参加者がおり、一番早い人で13時間台、最終では26時間を過ぎても完歩として記録され、それぞれのペースで100キロ先のゴールを目指します。

#### (2) 参加の経緯

社内で、別の100キロウォークに参加した経験のある方から声をかけてもらい、「参加します」と即答しました。今思えば、あのときはずいぶん楽観的だったなと思います。

その後、仲間がどんどん増えて、最終的には8名で参加することになりました。

#### (3) 練習

申し込んだ当初は4カ月先の事にあまり実感もなく、同僚が次々にシューズを購入し、練習を始める中、焦りもせずに日々を過ごしていました。

一人ではなかなか練習する気が起きない私は、本番までの3カ月間、月1回のペースで30キロを歩く練習を企画し、参加者を募りました。

金曜日の退勤後、24時に会社に集合し、約7時間かけて目的の駅まで歩き、電車で帰ってくるという内容でしたが、各回とも5名～7名程度の参加があり、ワイワイと終始にぎやかで楽しい雰囲気の中、練習することができました。

月1回の練習ではあまり効果が出ないかも、という疑問はありましたが、2回目の30キロ、3回目の50キロと回数を重ねるにつれ、歩いた後のダメージや疲労感がだんだん軽くなっていくのを実感しました。本番に向けて少しずつ調子が上がっていくのが分かり、参加メンバーの間にも自然と“団結力”のようなものが芽生えていたような気がします。

そんな中、大会本番の週にまさかの台風発生 of ニュースが入り、皆で落胆しました。練習を積み重ねてきた分、

誰もが本番を楽しみにしていたのだと思います。

その後、台風はそれて、大会は無事に開催されることとなりました。

#### (4) 本番



2025年10月11日大会当日、各々に準備を整え、正午にスタートとなります。

本番ではチェックポイントが3箇所設けられ、それぞれのチェックポイントでタイム計測および休憩ができるようになっており、コンビニなども自由に立ち寄りが出来ます。

第1チェックポイントが36キロ地点、第2チェックポイントが61キロ地点、第3チェックポイントが87キロ地点にあり、第1チェックポイントの地点ですすでに練習で歩いてきた距離を超えることになります。

当初20時間以内でのゴールを目指していましたが、集団にのまれ、道の狭さに詰まり、第1チェックポイントに着くころには、予定より1時間ほどの遅れが出てしまいました。正午に出発してから、すでに8時間が経過しており、そこから20時間ペースに戻すべく、ペースの早い同僚とともにハイペースでゴールを目指しました。しかし、結果は21時間27分と、一歩も二歩もおよばない記録に終わりました。

かなりのハイペースで歩いたにも関わらず、思ったほど時間が縮まなかった理由が、歩いているうちにだんだんわかってきました。休憩を終えて歩き出すと、ずいぶん前に追い越したはずのゆっくり歩いている人たちをまた追い越す、ということが幾度もあったのです。私たちが休憩している間にも着実に歩みを進めているということに気付かされました。

仕事でも日々の積み重ねが大切のように、一歩一歩の着実な積み重ねが大きな成果につながるようです。

#### (5) 大会を終えて

ゴールの瞬間、私の場合、思ったほどの感動はありませんでした。それよりも「やっと終わった」「やっと休める」といった安堵の気持ちが大きく、感動する余裕はな

かったように思います。

歩行中は疲労のあまり、心の中で悪態ばかりついていました。

しかし、振り返ってみると、一緒に練習をしてくれた仲間や、最後まで一緒に歩いてくれた同僚の存在が思い出され、一人では最後までたどり着けたかどうかともあやしく、改めて仲間のありがたみを感じる経験となりました。

途中、大会に出場しなかった同僚が応援に来てくれたことも嬉しい出来事でした。

結果、参加者8名中6名が完歩し、疲労骨折や靴擦れなど、満身創痍でゴールした者もいましたが、来年のリベンジを誓う者や、絶対に出場しないことを誓う者もあり、感想は人それぞれです。

歩行中はもう二度と参加しないと思っていた私も、今となれば来年は20時間を切りたいと、なんとなく来年の目標を掲げています。

#### 4. おわりに

ロードバイクでの100kmと歩きでの100km、同じ100kmですが、一方は爽快で想像していた以上に速く、一方は想像以上に辛く長い道のりとなりました。

発明の歴史は“速さ”の追求とありますが、ロードバイクと100キロウォークの両方を経験したことで、その意味を身をもって実感しました。

歩行中は何度もロードバイクならすぐなのになあと思ったものです。

しかし、100キロウォークの大会中に学んだように、一歩一歩着実に積み重ねることではか得られないものもあるのではないかと感じた次第です。

最後までお読みいただきありがとうございました。