

リーダーの為の研究誌

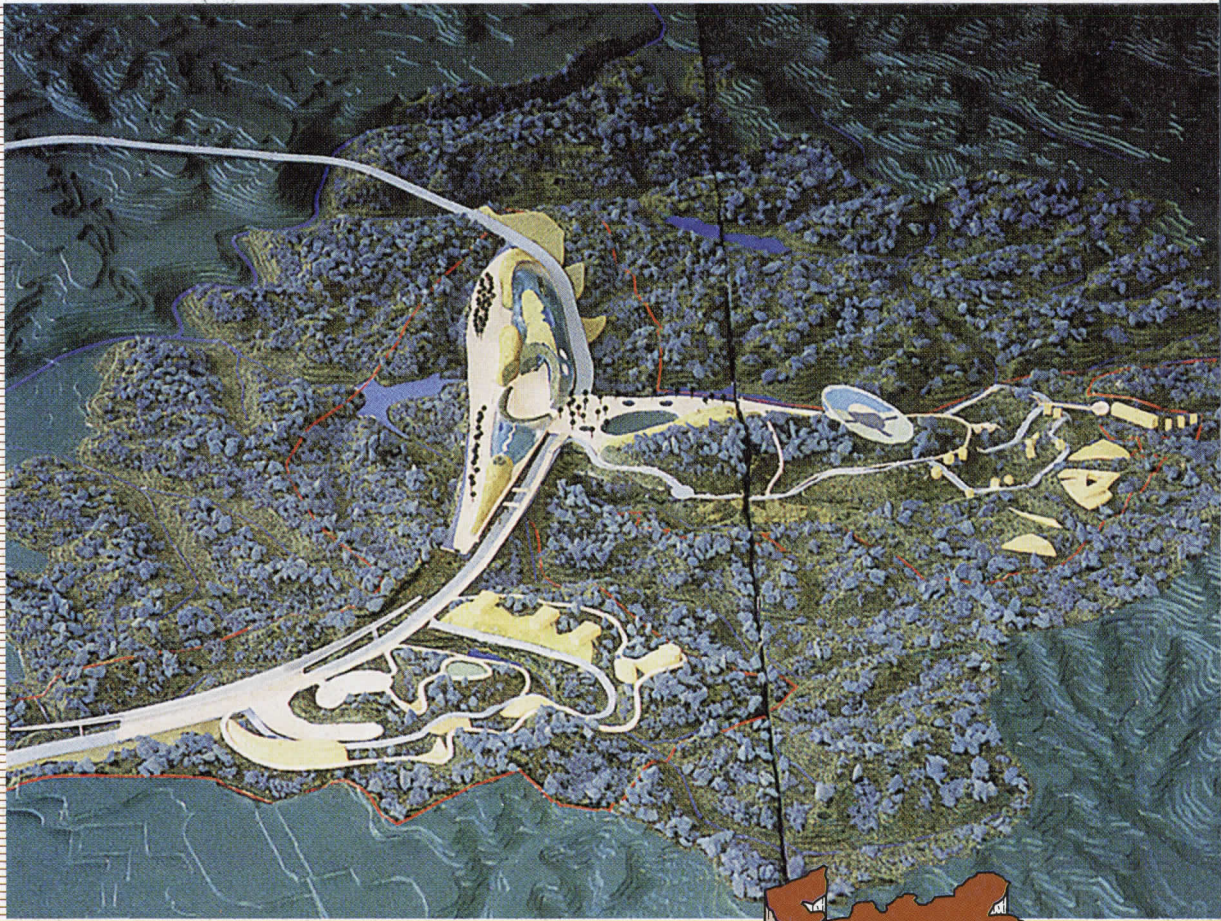
産政研

1997

WINTER

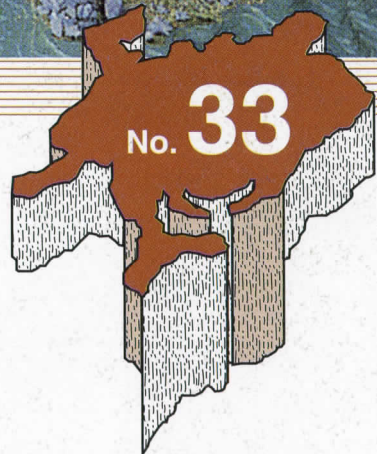
財団法人 中部産業・労働政策研究会

〔特集〕「ライフビジョン」

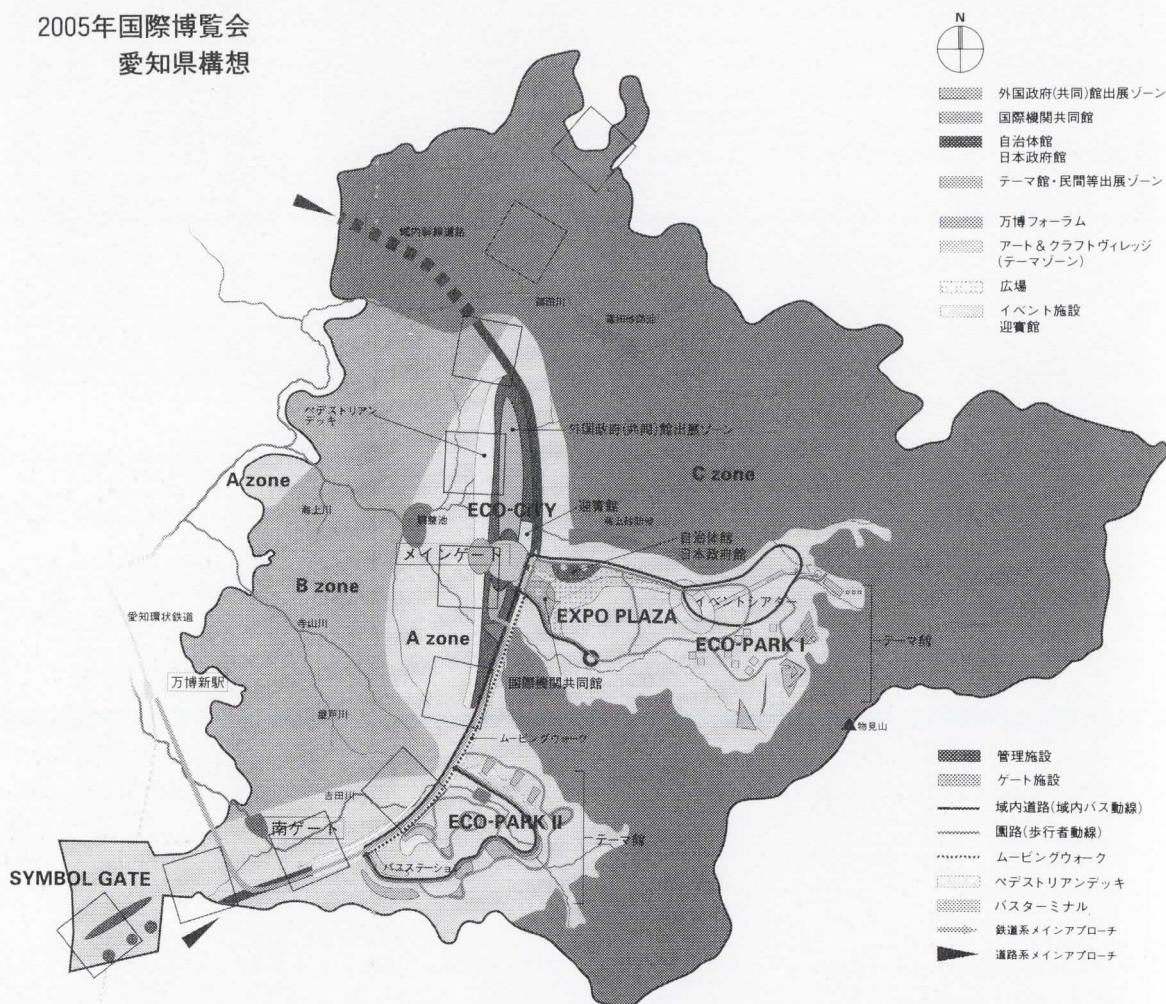


「万国博のイメージ」

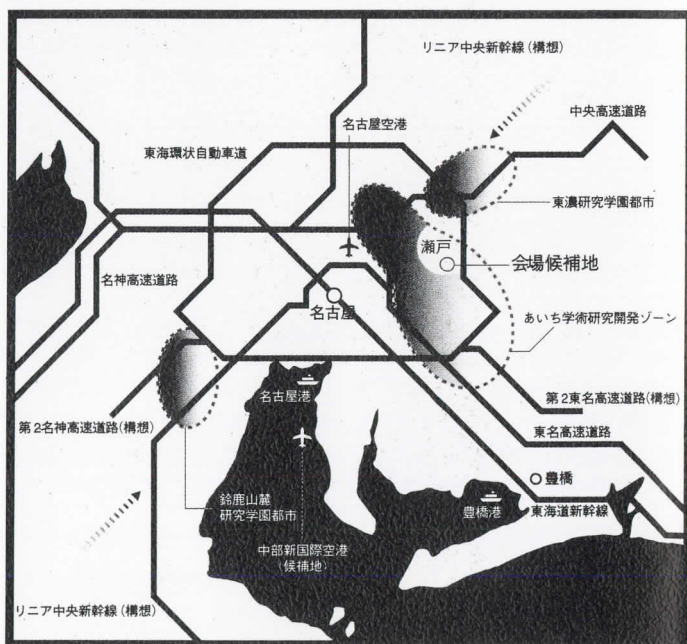
〔模型写真提供〕 愛知県



2005年国際博覧会
愛知県構想



中部：主要交通網



(構想の詳細についてはP 39～P 42に紹介)

発言	東南アジアの発展	小池 和男		2
視点	正月餅と異文化体験	足達 広紀		4
特集「ライフビジョン」				
	「退屈な日々にサヨナラを」			
	これがライフビジョンの根性	奥井 礼喜		6
	アイシン精機の考えるライフビジョンとは	勝見寿美子		12
	組合員のためのライフサポート機能の充実	山岸 俊哉		16
	個人の生活を重視する生涯福祉に向けて	鈴木 勝弘		20
	元気なうちに海外旅行			
	年をとったら温泉めぐり	鈴木 寛治		24
	わたしのライフビジョン	三浦 良男		26
時事	第二期クリントン政権における			
	「対日自動車対策」	ウィリアム C. ダンカン		28
	規制緩和をめぐる様々な側面	四方田康博		33
連載	(私とコンピューター) 自宅ユーザーの平均像	藤原 秀人		37
資料	2005年国際博覧会 愛知県構想			39
読者の広場				43
産政研だより				45



東南アジアの発展



法政大学経営学部
教授 小 池 和 男

このごろ東南アジアへの関心が急速に高まってきた。霞ヶ関もようやく動きだし、たとえば大蔵省の研究所で東南アジア関係の研究会がここ2、3年あいついで開かれている。10余年まえはそぼそとタイ、マレーシアの地元企業の職場を何回もたずねたものとしては、文句なしにうれしいことだ。

ただし、そこで盛んな議論はいささか心許ない。それはしばしば東南アジア独特の「文化」や政府の大きな介入を強調する。たとえば、世評高いかの世界銀行のレポートですら、大きな政府介入を成長の当然の前提と想定している。さまざまな文化の多様性は当然だが、東南アジア文化が欧米とちがいの市場経済の文化とはかなり異なるというなら、そこに危険を感じる。それでは東南アジア経済の将来の見通しを誤りはしまいか、という危惧である。

東南アジアはむしろまっとうな経済発展の途を堂々と進んできている。ここでまっとうな発展とは、繊維産業など軽工業で対外競争

力を高め、世界市場で競争に勝って輸出をのばし、その外貨でしだいに他の産業の競争力を高めていく、という方式である。

こういえば、戦前日本の方式ではないか、とおもわれよう。まさにそうであって、日本は1890年代から繊維産業で世界市場で勝ちすみ、その競争力を他の産業にひろめてきた。昨今はやりの議論、戦時期に政府が大いに介入したからではない。繊維の競争力は政府の介入のずっとまえに高まった。ずっと昔をとっても、幕府や大藩、さらには明治政府のつくった繊維工場は、短期間に例外なくきえさった。競争力をもつのはそのあとできた東洋紡以下の民間工場であった。きえさった政府工場は19世紀に全盛のミュールというやや旧型の機械を用いたのにたいし、東洋紡以下の民間工場は当時としては新鋭のリング機をもちい、発明されたばかりの電灯をつけた。新鋭機械装置をそなえていた。

しかも人の配置などに工夫をかさねた。職務の分け方を工夫し若い女性をこれほど雇用

した方式は、おそらく日本繊維産業の独創であろう。英国紡績はふるいミュール機のせいもあり、大工のような職人的な熟練男子労働者を基幹としていた。米国の紡績も男性中心であった。低賃金だけではなく、こうした機械、ソフトの工夫が、ながく繁栄した英国紡績に世界市場で勝った根拠であった。

時代も形も違うが、タイの繊維産業も根本は上述の日本と共通しよう。発展度のひくい国では、資金は比較的乏しく、それゆえ高度な機械を買うのはむづかしい。他方、賃金はひくい。比較優位の労働力をいかし、高価な機械を大量につかわない産業で対外競争力を高めるほかない。すなわち軽工業である。まずは繊維であって、鉄鋼や化学などではない。タイをみればまさに繊維が経済をひっぱってきた。繊維産業が国内で急激に成長しただけでなく、輸出ののびがめざましく黒字を生みだしてきた。

ときに日本など外国投資工場がその発展を牽引した、という議論がある。繊維をみれば、たしかに初期日本からの繊維産業の投資はなかなかの比重をしめていた。だが、タイの繊維産業が急速にのびるなかで、日系の繊維企業の雇用量は絶対的にも減少した。1970年代なかば日系繊維企業はタイでざっと3万3千人を雇用していた。それが年々減り、1990年代はじめには2万6千にさがった。タイ地元企業が外国企業をおしのける競争力をもつにいたった、と解釈するのが自然であろう。いまタイはつぎの段階に移りつつある。繊維の成長率が、依然高率だが、いささか鈍化し、一段と高度な産業にその競争力の中核が移りつつある。

いいたいのは、すぐさま「文化」をもちだ

すと、あるいは「文化」に過度に依存すると、しばしば事実の究明がおくれる、ということだ。同時にタイの経済の将来に確かなものがある、ということである。

といえば、すぐさま空洞化の議論がでてこよう。しかし、空洞化するかどうかは、タイとの競争よりも、むしろ先進国間の高度な機械生産の競争力にかかるだろう。タイのすばらしい成長は、高度の機械を先進国から輸入する必要をつよめる。まさしく、かつての韓国と日本経済がそうであったように、機械類輸入の対日赤字が急増しつつある。1975年4億ドルの対日赤字が、85年15億ドル、93年76億ドルと急増した。日本からの輸入にしめる機械類の割合はしだいに高まり、93年7割に達した。しかも、そのなかで完成品の自動車の割合はすくなく、93年2%をきっている。まさに生産のための機械類が中心である。

ただし、日本が高度な分野での競争力をうしなえば、その需要は西欧、米など他の先進国にうばわれていく。空洞化するかどうかは、高度な分野での日本の競争力、他の先進国に対する競争力にむしろかかるだろう。

(中部産政研 顧問)

〔筆者紹介〕…小池 和男

(こいけ かずお)

略 歴

1932年新潟市に生まれる。

法政大学経営学部教授。東京大学教養学部卒業、同大学院経済学研究科卒業、経済学博士。東京大学助手、法政大学助教授、名古屋大学教授、京都大学教授、同経済研究所所長をへて現職。中央職業能力開発審議会会長。



正月餅と異文化体験

財中部産業・労働政策研究会
理事長 足 達 広 紀

私は熊本で生まれ育ち、11歳の時に初めて東京へ移住した。その時の動揺は、人生最初の「カルチャーショック」であった。クラスメート達は皆NHKのラジオのようにしゃべり、言うことなすこと、自分より10歳も年長に思えた。一番の衝撃は、「お正月のおモチ」のかたちであった。お餅はお月様のように「丸い」に決まっているのに、なんと東京の餅は豆腐のように四角ではないか！カドカドしているモチなど餅ではない、こんな不埒な事が許されていいものか！私は激怒し抗議したが、取り合ってくれる人もない。ところが正月を迎え、祖母自慢の長崎風雑煮を食べてみると、お椀の中で具に混じった餅の形は判別不能で、味も感触も変わらない。三が日が過ぎたら、もう餅の形など三角でもドーナツ型でもなんでもよくなって、私はあっけなくモチの呪縛から解放された。

以来、私は異文化に対面するのがどちらかというと好きになり、その心構えもできたように思った。しかし、トヨタの工販合併の時の異文化体験は、東京移住の時に劣らぬ大ショックで、私の異文化抵抗度（適応度）も大したものではないことを思い知らされた。

なにしろ、売るために「金を使うことばかりを考えている」文化と、良くて安いものを

造るために「ケチることばかりを考えている」文化だから容易に馴染まない。旧販出身の私が、見るからに汚くなった応接セットの椅子を買い替えるよう提案しても、「これ、まだ使えますよ」といって旧工出身の係長さんは相手にしてくれなかった。クラシック音楽は、百年も二百年も楽器を「改善」せずに使っているから面白くないのだ、と断言する人もいた。調度品であろうが楽器であろうが、工場の機械と区別しない考え方に私は圧倒されてしまった。旧工職場から旧販職場に異動した人達も、多くの人が毎日職場で同様の悪夢を経験したと聞いた。

さて、通算13年間の米国生活で、四角いモチを見た時のようなカルチャーショックを経験したかという点、それはなかった。他の日本人駐在員も同様だと思う。米国は極めて日本に近い国だし、外国だから多少の文化の違いは覚悟の上、というより、むしろそれをエンジョイしようという気持ちがあるからかも知れない。個人の自由を貴ぶオープンな風土には、どんな日本人もすぐに適応してしまう。卑近な話、冠婚葬祭、贈答、挨拶、横並びのお付き合いからの解放、それがどれほどの快感か、皆この国で初めて実感する。

日本人にはどうしても苦手な事がある。そ

れは、何事も白か黒か、yesかnoかを、たちどころに選んでゆく二者択一の思考パターンである。「真剣に受けとめ」て「慎重に見極めめた」あげく、それは「灰色だ」という日本人のアプローチとは往々にしてギャップが生じてしまう。

多少の戸惑いを禁じ得なかった事もあった。ある時職場で、同僚の机に色とりどりのゴム風船が飾られ、何か祝い事の様子。彼女の誕生日はもう終わっているはずなのに、と訝って聞いて見ると、「昨日ようやく離婚が成立したの！」離婚、それは私から見ると家庭の破滅、人生の挫折である。何と言って良いのか自信がないまま、「それはおめでとう」と言って見たら、「ありがとう！」と屈託のないうれしそうな返事が返って来た。私の観るところ、彼ら米国人にとって幸福の追求は義務でもある。彼女のように、苦しい選択から逃げることをせずに生きてゆこうとする誠実さに共感を覚えつつも、なにかついてゆけないものを感じたのも事実であった。

昨春10年ぶりに日本へ帰ってきた。そこに「カルチャー・ショック」が待ち受けていた。これは帰国する前に米人の友人達から警告されていた事であった。彼らは皆日本で生活したことがある人達で、故国のアメリカに帰ったら一様に「悪性」のカルチャー・ショックに見舞われたのだという。その一人などは、アメリカに帰ったら、見るもの聞くもの何かも気に入らず、人と顔を合わせるのもイヤになって、半年の間外出しなかったというから重症である。これはどういうことなのだろう？異文化体験でいったん解放された固定観念や価値基準と再び対峙する段になって、一種のアレルギー症状が起きるのだろうか。

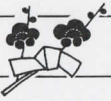
私のアレルギーも予想していたよりひどい

ようだ。なぜ外国に通用しない「平成年号」を無神経に使ってられるのか、なぜテレビを買うとNHK受信料を強制的に払わされるのか、なぜ署名以外にハンコが必要なのか、どうしてすぐ「…との共生」とか「調和ある…」という言い方をするのか、ささいな事だが気になって仕方がない。

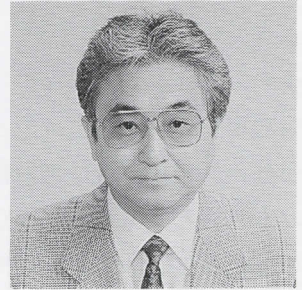
ショックを受けたのは、戸籍・住民登録の制度である。帰国当初、免許証書き換え、銀行口座開設、住宅融資、不動産登記等、何かというとこれらの書類が要求され、今更ながら、日本という社会がいかに「戸籍」で仕切られているか、又いかに「大きな政府」が個人を支配しているかを知った。こんな制度があるのは日本だけであろう。アメリカでは、誰の子としていつどこで生まれたというだけの「出生証明」があるだけで、提出が必要になることは減多にない。日本の戸籍は本籍、出生、結婚、離婚、出産、死亡、家族親戚、過去の居住地等々、プライベートな情報が一括大量、克明に記録、更新され、しっかり社会の枠組み作りの基礎をなしている。なぜこんなものが必要なのか。日本の社会では「個人」は存在せず「身分」があるだけだ。何より、これを皆当然のように受け入れているのは、近代自由社会として異常なことである。

規制まみれの現状は、官僚や政治家の責任だけでなく、そもそも日本文化の所産ではないのかという気がしてならない。なぜなら、「規制」の問題は基本的には個人と自由の問題であるのに、その議論は一向におこらないし、その土壌があるようにも見えないからだ。

今度のカルチャーショックは四角い餅の時と違い、一過性でなくベトベトしているので困っている。



「退屈な日々にサヨナラを」 これがライフビジョンの根性



労働評論家

奥井 礼喜

職業生涯の意義

組織は個人が作っている。だから職場の元気は勤め人の元気程度の総和ということになります。

そこで第一に勤め人は『なんのために働いているのだろうか』と考える。そりゃあ暮らしを維持するためでしょう。でも暮らしを維持するという程度の気合いで人生の半分を元気に過ごせるだろうか。そもそも生涯賃金はせいぜい三億円以下。結婚して、子供を育て、家を建てて、適当につきあいして…定年までに一千万円残すならば上出来なんです。ではもっと馬力かけて稼ごう。なんで稼ぐか。残業か。残業で稼ぐとなれば、みみっちい。パチンコ、麻雀じゃ、まず稼げない。サイドビジネスやるか。中途半端なことやってしまうと、本業すらおろそかになってしまう。

そうすると、第二に本業（仕事）を楽しむ

のが大事だということ気づく。もし仕事を楽しくめるようになったら、お金をいただきつつ楽しくめるのだから『趣味と実益』を兼ねることになってまさに最高。ブツブツ言いつつ暮らしを維持する程度の志で働くのと比べればおおいに元気じゃないでしょうか。

第三には余暇を楽しむのも元気に通じます。もっとも現実には、これがなかなか難しいらしい。本来なら勤め人諸君から『もっと時間短縮をしよう』という声が出そうなものですが、それほどでもない。有給休暇を長期連続的に活用したいというような声も出ない。

もしかすると仕事でなんとなくブツブツ、余暇もパーッとしないなんてところに今の勤め人の『(非) 元気状態』があるのじゃないでしょうか。煎じ詰めれば、今の暮らしにさしたる不満があるのじゃないが、さりとて満足しているわけでもない。つまり退屈。かくして退屈勤め人が集まった職場もまた非元気状

態というわけなんでありませう。

満足をいかに作るか

昔は、みんな貧しく、暮らしを維持するのが精一杯。今は本気で暮らし向きを心配している人はいない。家計簿をつけて暮らしを計画的に展開している家庭は、もう20%を切っているでしょう。要するに暮らしの切実感などは過去の話なのであります。

ところで人生とはなんだろうか。人生とはお金だろうか。人はパンのみに生きるに非ずというのはキリスト教の専売特許ではない。もちろん、人はパンがなければ生きられない。にもかかわらずパンのために生きるのではない。『パンを食べた後に充実した人生とはなにかを求めて生きるものだ』というわけでしょう。その伝えでいけば、昔はパンを必死で求めるような貧乏状態だった。今は充実した人生とはなにかが見えてこないという貧乏なんでしょう。

『充実した人生』が見えたら、それが『人生目標』となる。意識していないかもしれない。もし、それを明確に意識できたら、もっと元気を感ずるにちがいない。そして、それを追いかけるとなれば元気が出る。元気を追いかけて生きるから満足するんです。人生設計とはこれであります。『自己の生き方を考える』作業なんです。

元気とは病氣していないことではない。少々のお金があることでもない。事実、病氣すると早く直そうとして猛然と元気エネルギーが沸く。ところが病氣していないから夜な夜な飲み歩いて限りなく病氣に近付いてい

る。お金が足りなければ、なんとか作ろうとして頑張るから元気。要するに現代勤め人の状態は追いかけるべき『人生目標』、こだわりたい『生き方』が見えない、だから元気がないんじゃないでしょうか。

元気人はなにかにこだわっています。たとえば長時間粘って小魚を釣る。「やったあ」と一人ご満悦。元気とは『自己満足』なんであります。中国の列子という思想家は、若いとき壺丘子林先生に師事していました。列子は大好きな旅ばかりしています。先生「おまえはどうして旅ばかりしているのか。」列子「珍しいものを見て、美味を味わう。こんな楽しいことがあるでしょうか。」先生「お前はまだまだだね。本当の楽しみとは自分の内部に求めるものなんだよ。」やがて列子は部屋の中かで端座して楽しめるようになった。まさに『自己満足』の極地であります。

さりながら「あいつの釣りはたいしたもんだぜ」などと他人に評価されるようになったらさらに元気。『他人による認知』はおおいに元気に貢献するのです。さらに、人は結局一人では生きられない存在ですから、他人に頼り頼られて生きているんですが、他人に頼られ、他人の役に立ったと感ずるとき、これは最上等の元気なんです。つまり『相互依存』による元気というわけです。ボランティアで元気が出ている人なんてのはその典型です。

連帯の元気

最近では『連帯』という言葉が死語になったみたいです。『連帯』とは、つまり『相互依

存』なんです。このように考えてくると、勤め人が退屈しているから職場の元気がない。それは勤め人が『目標』を意識して生きていないからである。勤め人が『人生目標』を意識するようになれば、元気になる。元気は元気を呼ぶ。高い課題に挑戦するには一人ではやれない。『自己満足』の元気ではなく『相互依存』の元気が発生する。かくして『連帯』が作られる。

最近、職場では盛んに『実力主義』『成果主義』などがにぎやかに聞こえます。しかし大事なことは、どんなに優秀でも一人の能力にはしゅせん限界があるわけです。皆が協力・協働するから偉業を達成できるんだという喜びを創造する『連帯主義』こそが本当は問われているんじゃないかと思うんです。

かつてアムンゼンはエスキモー犬に橇を引かせて世界初の南極点到達をなし遂げたのですが、犬を並列ではなく直列につなぎました。もし並列であれば、犬のベクトルを合わせるのにずいぶん苦労したにちがいありません。競争させればすべてうまく運ぶという昨今の風潮には、いささかムッとするのであります。

60年代には『黒部第四発電所…黒部の太陽』『富士山頂気象レーダー…富士山頂』などの難工事を描いた映画が、石原祐次郎主演で製作配給され、人々は勤め人の活躍ぶりをチケットを勝って映画館へ大挙観賞しに行ったものです。職業生涯においては、よい仕事、壮大な事業にかかわることは最大の人生設計なんであります。

そうなんです、人はあらかじめ『連帯』する存在なのではなくて、元気な『人生目標』

をもったときに『連帯』の必要性を感じるんでしょう。そこで職場リーダーの役割とはなんでしょうか。勤め人が『熱中して生きる』ように、なにかと仕掛けを考える『熱中仕掛け人』なんであります。

はたまた『人生は無為である』というシニカルそのものの表現をする哲学者がいます。たしかに人生ははかなく、個人の能力なんてたいしたものじゃないかもしれない。しかし、よしんば人生が無為なんであればこそ『人生は充実した無駄ごとである』と喝破しつつ生きるなんてのは粋なんじゃないでしょうか。『意志はすべての生命を駆り立てるがそれ自体を果てしなく更新する以外になんの目的ももたぬ。それがなければ倦怠となる』（ショーペンハウエル）…いい言葉じゃありませんか。今の退屈な日常は要するに倦怠を倦怠と感じていないんでしょう。しかし、一度、倦怠を感じたならば、倦怠のままで生きるの耐えられない苦痛なんであります。

今、勤め人は給料が安いから、分配が不公平だから非元気なんじゃありません。むしろ元気の発露の対象が明確じゃないから非元気なんであります。だから、自分の人生をじっくり考えてもらうことを出発点として、やがて、個々の元気エネルギーを引きだし、組織の元気につなごうとするのが人生設計の最大の課題などです。組織において、個人が人生を考えるために人生設計研修のサービスをするというような半端なことではないのです。

世の中の変化と価値観

世の中のシステムは『要素の集合』と『シ

システムの構造』の二面から分析できます。要素は、人、物、金、設備、時間etcです。たとえば人ですが、ほんの30年前の日本人の学歴は高校へ行くのすら大変でした。まして大学卒などは初めからエリートとしての人生を歩いていたのであります。

しかし今は大学を出た程度で直ちにエリートにはなれません。物はおおかたの家庭に氾濫しています。マイカーは当然になりました。そうしたさまざまな要素にからんで社会を分析してみれば、いろんな発見があるでしょう。システムの構造では、著しいのが人生60年から80年になったことでしょう。あるいは勤労第一といわれた時代は過去のものとなり余暇時代が開幕しています。

ところで世の中のシステムが変化する場合、人は価値観の動揺を引き起こします。たとえば技術革新は歓迎すべき状況であります。が、もし、それを受容しなければ、人は確実にアイデンティティ・クライシスを起こすにちがいありません。つまり社会変化が発生しているとき、人は『生活の質・仕事の質・余暇の質』などを問われるのです。

いっぽう、人は実に保守的な存在でもあります。社会の変化にたいして唯々諾々と受容するよりも、一種の抵抗感を有することが多いかもしれません。変化を受容するのは、要するに変化したほうが自分にとって魅力的であると判断するからであります。つまり、たとえば『楽しい・面白い・ためになる・力を感じる』のであれば、人は変化を歓迎するのであります。そして習慣化している日常を変化させるときに人は元気を感ずるわけです。

ライフスタイルに注目

いったい、勤め人はどんなライフスタイルの渦中にあるのでしょうか。私が長年継続しているライフスタイルを探る方法『ぜいたく度分析』によれば、現在の生活に不満をもっているとか、もっとこんな暮らしをしたいとかいうような、不満あるいはあらましき目標が強く出てこないのです。

バブル前からバブル時期には、たしかに『見栄のぜいたく』、いささか華美に流れるような生活態度が現れておりましたが、さすがに今は華美な雰囲気は姿を隠しています。さりとして、たとえば結婚式に700万円も使う…それも本人たちが出すのではなくて、だいぶぶんは親がかりである…というような見栄は相変わらず残っていて、時代を超えた惰性のようなものを感じます。

そして、せめてこういう暮らし方だけはやるぞというような『こだわり』がないのもまた特徴であります。つまり、あえて不満はないのだが、さりとして満足しているわけではない。あたかもニュートラル状態にふわふわしているという感じです。おそらく今の勤め人、社会の元気のなさは、この辺りに理由があるのではないのでしょうか。

人生に刺激を与える

ここで人生を公式化してみれば、
『人生＝くう＋ねる＋はたらく＋あそぶ＋まなぶ＋倦怠…』
という公式になりましょう。

されば、

『元気人生＝刺激（くう＋ねる＋はたらく＋あそぶ＋まなぶ＋倦怠…）』
ということになります。

ここで現状の『くう＋ねる＋はたらく＋あそぶ＋まなぶ＋倦怠…』が、どのようになっているのかを研究しなくちゃなりません。現状の人生がわかれば、それにたいしていかなる刺激を与えればいいか、いかなる刺激が現状を動かすかを知ることができます。

昼のチャイムが鳴ると、格別空腹でもないのに、お昼にしなくちゃいけないと反応する人が少なくありません。これはいわゆる『パブロフの犬』的反応、反射神経で行動しているのであって、お昼のチャイムでマインド・コントロール。こうなると食べる行為が、その人の人生にさしたる意味を与えていないことがうかがわれるのであります。

食べる行為は極めて日常的行為であるゆえに、単純にただ食餌の食事をくりかえしているようであれば、食事から元気が出ることはありますまい。これは格段、食い意地の張ったグルメごっこをしようというのではありません。日常生活にこだわりをなくする分、元気は日々失われているのだということを理解していただきたいのであります。

はたらく行為にしても同じです。ひたすら生活の維持のために会社に来て帰ることのくりかえしを40年以上にわたってくりかえす人生において、果たして元気が沸くでありますか。だから人事異動や、職制変更がおこなわれるのであります。

これはいわば小春日和に座布団上でぬくぬくしている猫は元気がないが、熱く焼けたト

タン屋根上に放り投げられた猫はとんだりはねたりするという例え話でおわかりいただけるのではないのでしょうか。もちろん、そのように受け身におこなわれる元気よりも、自分から主体的に求めていく元気が一層元気であることは当然であります。

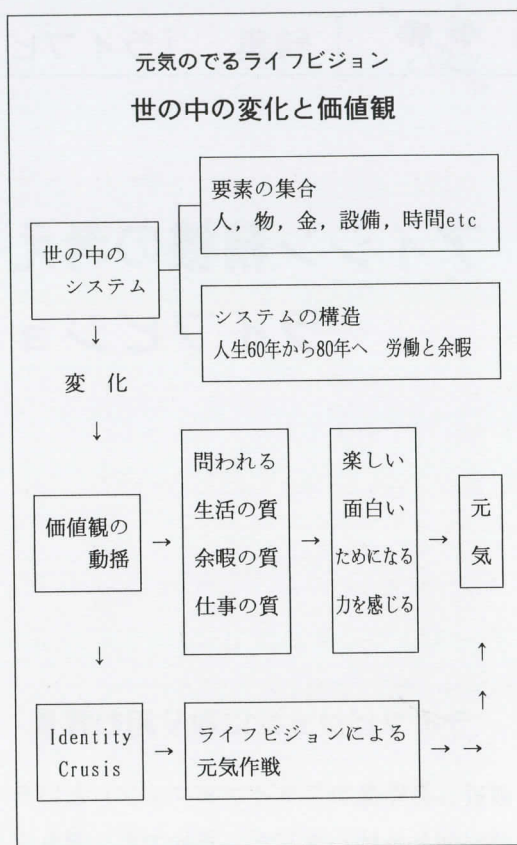
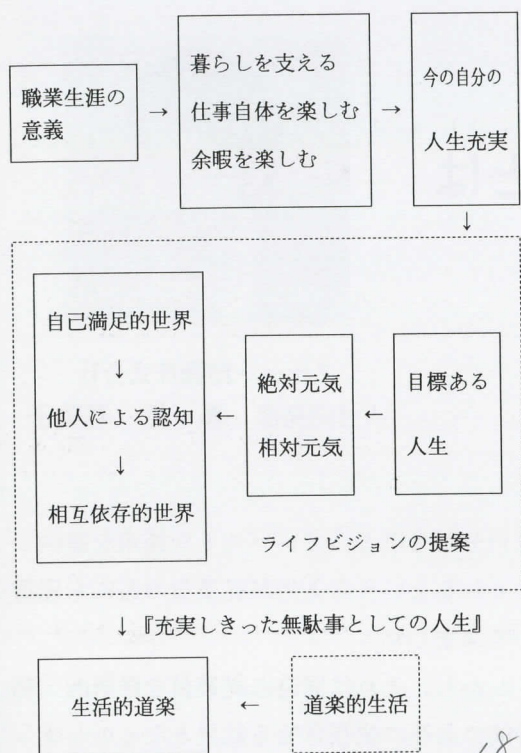
あるいは今、多くの人々は日々退屈しており、倦怠の真ただ中にあるということすらわかっていないのかもしれませんが。元気とは意志であります。元気がないのは、意志がないということになるのではないのでしょうか。そして心配なのは、倦怠真ただ中であることにすら気づかぬ状態にあるのではないかということであります。

かくして『くう＋ねる＋はたらく＋あそぶ＋まなぶ＋倦怠…』のいずれに刺激を与えて、いずれが変化するとしても、その人の人生は明らかに元気が出るということがわかるのであります。

今、世間にはさまざまな人生設計が溢れています。私が展開しているのは『ライフビジョン』（登録商標）。元気人生のためにはビジョンが必要です。ところで世間では「高齢化社会は大変だ、あんた老後の経済は大丈夫ですか」「健康のためになんかいいことしますか」などの不安型問いかけがあまりに多い。不安を先行させて行動させる。「テンション民族」の日本人を意識してのことかもしれませんが、不安が解消すれば安心するだけのことで、安心だけでは元気は出ません。

『退屈な日々にはサヨナラを』…これが、わが『ライフビジョン』の根性なんであります。

ライフビジョンの世界
『個人と人生設計の関係』考察



〔筆者紹介〕…奥井 礼喜

(おくい れいき)

略 歴

1944年島根県生まれ。三菱電機労組中執時代に現在の人生設計ブームの火付け役となった『シルバープラン』を開発。1982年同社を退職、独立し、1986年有限会社 IFG ラボ設立。シルバープランを発展させたライフビジョン理論で、個人の老後問題から余暇、自由時間、政治、社会を論じ、月刊誌『LOOK CHINA』発行を通じて国際交流に乗り出す。93年『連帯する自我』をキーワードにライフビジョン学会を組織、1995年(株)ライフビジョンに社名変更、現在に至る。



アイシン精機の考える ライフビジョンとは



アイシン精機株式会社
人材開発部 勝見 寿美子

1. ライフビジョンに取り組む背景

最近、各企業で「ライフビジョン」という言葉が使われ始めました。当社でも、遅ればせながら「ライフビジョン」ということについて取り組み始めました。まずは、当社が「ライフビジョン」に取り組む背景を二つの点からご説明します。

一つめに、福利厚生に対する考え方が変化してきたということです。これまでの福利厚生というのは、従業員が欲しいと思われるものを「施策」として提供をしてきました。その当時の従業員は生活に物質的・経済的な豊かさを求めています。個人と会社の関係を見た時に個人を会社に属したものと考え、会社は雇用の安定と物理的・金銭的な労働条件の安定や向上を約束し、個人の活力を高揚させる方式をとってきました。経済成長の著しかった当時は、従業員の価値観がある程度、均一化していたため、会社として従業員が満足するツボもおさえやすかったのです。会社

は自分たちにとって、ベストな施策を提供してくれるという考え方が従業員の方にも浸透してきました。

しかし、それは同時に従業員を経済的・精神的に会社に依存させる結果となってしまったようです。これまでは、会社の下に個人があったわけですが、個人と会社の関係をこのようなアンバランスのものでなく、「イーブンな関係」にしていくことを人事システムのベースにすべきであると考えます。例えば、従業員は自らの能力をより磨いていける努力をし、その代わりに会社は達成感のある仕事を用意します。どちらかが、その努力を怠るとその関係が消えてしまうという「緊張感のある大人の関係」を目指していきます。従業員は、企業に属するのではなく、パートナーであるという観念に立ち、従業員はパートナーとして企業の発展を考えると共にパートナーとして従業員の自己実現を考える、という関係を築く必要があります。「人を大切に」ということに代わりはないのですが、

「大切にする」＝「雇用を守る」のではなく、個人が創造性を発揮してもらうための環境づくりに力を注いでいこうと考えました。したがって、会社が用意するものも均一なものではなく、それぞれの従業員の自己実現を満足すべく、さまざまな価値観をできる限り満足する、多種多様な切り口で考えていくことが必要になってきました。

そして、もう一つのきっかけとなったのは、前記のように会社と個人をイーブンな関係にもっていくという前提で、人事の業務を抜本的に見直しをしました。これまでは、業務改革というとスタッフの仕事であってもいかに効率を追求できるかを突き詰めてきました。しかし、スタッフの業務とは、仕事の効率の追求ではなく、仕事の質を追求することであり、仕事の質とは業務の目的をいかに満足したかということです。例えば、仕事をしたということは、会議を開いたということではなく、対象がめざす状態になるということなのです。

仕事の質を追求するステップは、組織目的から業務の目的を再度設計し直し、業務目的に合ったアウトプットを設計し、最後にそのアウトプットを生み出すためのゼロベースから業務の処理方法を検討するというものでした。

そこで福利厚生として行っている業務それぞれについて、「どういう目的でやっているのか」を何回も繰り返し、最終の業務目的を洗い出しました。そうすると、いわゆる福利厚生として行っている業務は、全て「個人のライフビジョンを達成する」ためのサポートというところに帰結しました。そこで、各人のライフビジョンを達成するためには会社と

してどんなサポートができるのかを検討し始めました。

2. 現在、当社が考える ライフビジョンとは

当社が求める人材とは、自分で問題を見つけ、行動できる人材、事業を切り開いていくことができる「改革型人材」です。ここでいう、改革型人材とは会社の中だけにとどまらず、生活のあらゆる場で、各人のライフビジョンを着実に行動に落とし、達成していくことができる人を意味します。

自ら、ライフビジョンを描き、めざす姿に向けて、行動をおこしていける人をつくるために二つのステップに分け、そのしくみを考えました。その一つでは「自分の大切にする価値観をベースに自分のライフスタイルに気づき、将来のめざす姿を描ける人」をつくることです。そして二つめにそれを受けて「めざす状態を実現するために自分の欲しいものを判断・選択し、自己実現に向けて、行動をおこせる人」をつくることです。

前者の自分のめざす状態を描けるようにするためのしくみを価値観の気づきということで、「気づきシステム」と名付け、後者の具体的な行動に落としていくためのしくみを自己実現の「実現システム」と名付けました。この両システムとも導入して間もないパソコンを一つの手段として利用してみようということでスタートしました。

「気づきシステム」では、あらゆる場で自分の価値観に気づいてもらい、それを具体的な行動に落とせるような風土・雰囲気をつくるしかけとして捉えました。例えば、お祭りという雰囲気は、各家に飾られている提灯、山

車、皆が来ているはっぴ等から醸しだされます。お祭りの雰囲気は、例え自分がはっぴを着ていなくても味わうことができます。このように自分で自分の価値観というものが、まだ見えない人もまわりの人、あるいは全体的な雰囲気によって、自分が大切にしたいもの・価値観に気づくということが、大事なことで、また当たり前のことと受けとめられるような空気をつくっていきたいと考えます。あらゆる場、あらゆる手段で、はっぴ・提灯・山車を散りばめていこうと検討しています。

その手段の一つとして、ゲーム感覚でとりくんでもらうために先程記した、パソコンを利用しようと考えています。まず、過去を振り返り、物心がついてからこれまでに気分が高揚していた時期、低迷していた時期を自由に描いてもらいます。そしてもう一つ健康、仕事、資金、余暇、家庭、地域という側面で見たと、現在の自分の生活をチェックシートによって振り返り、そのバランスを認識します。そうした中で自分は仕事に対し、重きを置いていたければ、家庭は全然、顧みなかったなあということに気づいてもらいます。

その一方で、先程の山車・はっぴにあたる手段を出していきます。時には組合の機関誌であったり、研修であったり、講演会であったり、図書の斡旋であったりします。「生き様情報」と呼んでいます。いろいろな人の生きた体験を読んだり、聞いたりすることでその中から自分のライフスタイルを発見してもらおうとしています。例えば、これまで自分は仕事人間であったけれども今後もこれで行くぞというのか、もう少しは子供のことも考えるかといった具合にです。

そして「実現システム」では、気づきシス

テムで何を大切に、どんなふうになりたいかを描いた人に対し、具体的な行動に移していくための情報を与えていきます。ジャンルは、大きく仕事、健康、資金等六つに分ける予定でいます。その内容は、自分にあったものを判断・選択できるようになるため、社内の情報に限らず、社外の情報も併せて提供していきます。選択肢の中より自分にあった情報を選んでいくことで、自分のライフスタイルをつくりあげていくのです。こうして、これまで、ある価値観のもとで、この施策が誰にとってもベストと勧められ、何の迷いもなく、それを選んでいた従業員から、選択肢を用意しなくても、自らライフビジョンを実現していく従業員になってもらうのです。その過渡期として、実現システムを提供していきます。もちろん、今現在でも、自分のめざす姿を実現するためにどういう情報が必要で、どこにあるかを知っている人にとっては大きなお世話なシステムであるということはありません。

この実現システムのもう一つの特徴的なことは、福利厚生 の範囲に止まらず、仕事で将来、めざす姿を描き、実現していってもらうためのお手伝いもしていこうと考えているところです。現在の業務に追われ、将来自分がどんな機能のキーマンになりたいのか、あまりゆっくり考えることもせず、時期がきて、自分が何をしたのかわからないという人が、意外に多いのではないのでしょうか。そうしたことから、仕事という観点も加え、ライフビジョンの中のキャリアビジョンという点で情報提供をしようと考えています。

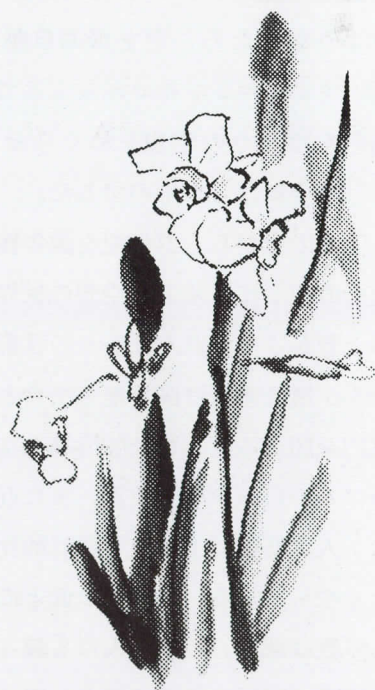
3. 今後の課題

「実現システム」として余暇の情報提供がスタートし始めました。パソコンという目新しさも手伝ってか、利用者は当初の予想よりも多くなっています。しかし、情報が活用されていればいいとするのではなく、自分にとって大切なもの（価値観）に気づいた人が情報を使ってもらおうということを前提にしているため、情報を引き出す前にいかにそれを皆さんに気づいてもらうかが大きな課題となります。それが先程、記した様々なしかけとなる訳ですが、現在、組合と一緒に進めています。仕事、余暇、資金等それぞれのジャンルごとに人生のどういう節目に何が必要で、対象者の意識によってどういう手段を使うか等を整理しています。そしてそれぞれのライフステージごとにいろいろな手段によって各人が自分の価値観に気づいてもらうための働きかけをし、その上で自分に必要な情報を選択・判断してくれるようになればと考えています。

数年後には従業員がこのようなサポートがなくても自分のライフビジョンを実現できるように行動をおこせる人材になってもらうことを願っております。

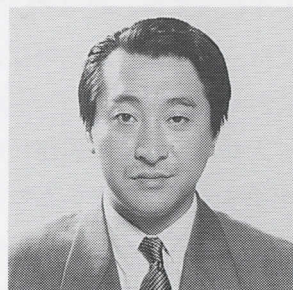
26

209





組合員のための ライフサポート機能の充実



全トヨタ労働組合連合会
副会長 山 岸 俊 哉

1. 21世紀を目前に控えて

私たちが子供の頃、21世紀といえば「夢」と「希望」に満ちあふれた、素晴らしい世界を誰もが想像しました。21世紀の絵でも描かせようものなら、空を飛ぶ自動車や宇宙旅行、タイムマシンやロボットまで登場させ、あらんばかりの空想をめぐらせて、文字通り、夢中になったものでした。

しかしながら、21世紀を数年後に控えて現実を直視してみると、空想の世界のような笑顔と豊かさが溢れんばかりの状態ではありません。財政事情は国と地方を合わせると440兆円を超える莫大な公的債務を抱え、その返済の為に自転車操業予算、また近い将来4人に1人は65歳以上という超高齢社会が間違いなくやってくる。出生率の低下により子供たちの数は減り、いずれ人口も減っていく、その結果、国民の負担は増大し続け、税金・健

康保険料・厚生年金負担が大きくなるのしかかってくる・・・他にもあげればきりがありますが、これだけでも十分に将来を悲観的に考えざるをえない条件は揃っています。おそらく、こんな不安を多くの組合員が抱えているのではないのでしょうか？

「自分の将来に夢が持てない、不安である」という状態では、当然のように将来に備える意識が先行し、どうしても財布のヒモは堅めになり、過剰に内需が縮んでしまう—いわゆる縮小均衡の状態に陥ってしまう恐れすらあります。

しかしながら、労働組合として最も重視すべき視点は購買意欲や内需といった経済の視点ではなく、組合員の不安を少しでも取り除き、安心して充実した生活を送っていただくために、いかなる支援ができるかという「組合員の幸福」という視点であります。

将来の不安の為に現在がゆとり・豊かさの

実感できないものになってしまっただけではいけませんし、人々の活力や明るささえも失われてしまうようでは、そのこと自体が将来に対して禍根を残し、悪影響を及ぼすことになってしまいます。

2. 将来ビジョンを描くことは安心を形にすること

「自分の将来を描く」—このようなことは誰にもできるはずはありませんし、予測できる人生などおもしろくもおかしくもありません。人の生き方、生きざまは人それぞれであり、波瀾万丈、千差万別であるからこそ、人生の楽しさもあるはずです。

しかしながら、「自分の将来を考える」ことは可能ですし、「自分の将来に指針を持つ」ことは大切なことです。すなわち「自分自身の将来ビジョンを描く」ということは、何が実現可能であるかを再認識することであり、これからの自分の人生において何が大切であるのかを考え、気付くということです。そしてそこに夢や目標を織り込むことにより、幸福や豊かさを感じることができるようになります。

さらに将来に対して不安になりがちな現在のような状況下に決して忘れてはならない観点は、「自分自身の将来ビジョンを描く」ということが、おのずと安心感を醸成する、不安を払拭するということにつながるという観点です。言い換えれば、ビジョンが描けると自体が安心・幸福であり、今日を精一杯生きるという自信や活力にもつながるということです。

人生設計、ライフビジョン、ライフプランといった取り組みは労働組合の運動としては決して目新しいものではありませんが、これからの時代を考察してみると、現在ほど必要性を痛感した時はありませんでしたし、今後ますます重要な取り組みとなってくると感じています。

以上のような認識のもと、全トヨタ労連における活動内容と考え方を紙面の許す限り、ご紹介いたします。

3. 全トヨタ労連における ライフサポート活動

私ども全トヨタ労連では、従来から組合員の福祉・サービス機能として、共済活動や余暇支援活動をはじめとした比較的幅広い活動を実施してきました。しかしながら、前述した時代背景により、将来への不安感を払拭するためには、組合員に対する支援活動を体系的に整え、発展させる必要があるという意識が高まりを見せ、95年10月に「ライフサポート委員会」を発足させました。

ライフサポート委員会では、全トヨタ労連28万4千人のスケールメリットをフル活用し、組合員の生活の質的向上を目指すために、ライフステージや現在までの活動を考慮した上で以下の5つの分野で検討を進め、96年7月に答申を報告いたしました。

28

ライフサポート委員会 答申

活 動 分 野	従来からの活動	検 討 内 容 , 結 果
①自由時間活用	・相互利用施設 ・ホテル等割り引き ・各種優待券 ・免許取得	▷加盟組織に対するアンケート結果からも最も要望が強い分野であり、その充実に努めていくべきである。取り組みとしてはアイテム・バリエーションの拡大が活動の中心となるが拡大にあたっては全トヨタ労連としての管理と責任のおよぶ範囲での活動とすべき。
②日常生活支障	・法律相談 ・くらしの相談 ・貴金属割引紹介	▷今後、組合員の家計収入の伸び悩みが長期化することが想定される中、日常生活のコストを引き下げるための活動として充実させていく必要がある。 ▷各種の相談活動は組合員の不安を解消する意味で極めて重要であり、要望も強く、充実が必要である。
③生活点検活動	・実施していない	▷組合員一人ひとりが「自らの生活を見つめなおす中で、生活の質を維持・向上させつつ、くらしのコスト低減」を図っていくという視点が即効性という観点からも重要であり、組合員個人への啓発を中心に活動を展開していくべきである。 ▷くらしの保障については、自分自身を含めた家族の将来設計を構築した上で、必要な保障及び保障額を最小のコストで得る方法を検討し実行していくことが望ましい姿ではあるが将来設計が明確でなく、コストパフォーマンスの高い方法がわからない場合も多く、組合員個人に対する啓発活動が重要である。

活 動 分 野	従来からの活動	検 討 内 容 , 結 果
④生涯学習 人生設計研修	・生涯学習 トレーナー 研修の実施	・各加盟組合における生涯学習の実施状況は、大手組合が中心であり、決して十分とは言えない。その要因を把握するなか、加盟組合が主体的に「生涯学習セミナー」を開催できるよう支援していく必要がある。 ▷各組合において大きな負荷をかけることなく生涯学習が実施できるよう、生涯学習プログラムのマニュアル化やテキストの作成など、支援策を検討していく。
⑤共済活動	・ゆうゆう共済	▷ゆうゆう共済については、制度発足後もその充実に努めてきており、優位性を確保しているが、今後も加入促進活動を展開する一方で組合員ニーズや世間の動向等も踏まえ、制度の充実に向けて取り組んでいく。 ▷97年度は、生命共済の最高限度額の引き上げ、リビングニーズ（生前給付）特約新設、医療共済におけるガン特約等、制度の充実をはかる。

以上の答申に基づき、現在は各分野別に具現化に取り組んでいます。すでに、プレイガイドサービス機能の充実やレンタル用品業との提携は実現しつつあります。今後、さらにひとつひとつ、前進させていくつもりでいます。

4. 今後の活動と課題

わたしたち日本人は、今までに戦後の焼け野原からの復興をはじめとして、幾多の困難に持ち前の勤勉さと、一体感を大切にしたチームワークで乗り切って新たな時代を切り開いてきました。そして現在において将来を

展望してみたときも、21世紀は決して容易に幸福が飛び込んでくる時代であるとはいえない状況です。

このような時代であればこそ、組合員一人ひとりが自分自身の将来をしっかりと見据えながら夢と希望をもって力強く乗り切らなければなりません。

私ども全トヨタ労連としても、組合員の自主性、主体性を喚起するために、ライフステージ毎に支援体制を整備し、ゆとり・豊かさを追求すると同時に、明るい将来を切り開く働く仲間の活力・元気を組合員と一緒にあって創りあげていきたいと考えています。



個人の生活を重視する 生涯福祉に向けて



中部電力労働組合本部
書記長 鈴木 勝弘

福祉とは

日本語で言う「福祉」とは、どうも暗く、弱者救済というイメージがあります。

しかし、企業レベルにおける福祉の定説は、「経済的にも、健康的にも精神的にも、また安定した活力のある総合生活を退職後も含めて、実現しようとする従業員とその家族の自主努力が、より早く、より充実した成果を上げるよう基本的労働条件に付加して、企業または企業の労使が協力して組織的・総合的支援・サービスの総称」と言われています。本来、福祉とは、明るく、そして全員が参加できるという制度です。

そして、これら制度は、その時々時代背景をぬきにしては考えられないように、時代とともに内容も変化をしています。しかし、問題は変化するというより、変えていこうという意識がそれを運営あるいはチェックする側になくしてはなりません。

社会状況が絶えず変貌する新しい時代に向け、常に先見性のある施策の立案とその実現への取り組みが必要であるし、「画龍点睛を

欠く」ではこまります。このように考えると、福祉というのはまさに「ビジョン」に帰結するものかもしれません。

福祉は欲求の把握が大切

それでは、この福祉というビジョンをどう構築するのかと考えてみると、行き着くところは、「入社から定年退職後の生活を通じた生涯にわたり『豊かで生きがいと安らぎのある安心した生活』を確保することであろう。そのためには、多様化するニーズの中でゆとりを感じずる要因の一つである選択性のある諸制度を確立する」ということになる。しかし、構築した福祉ビジョンを固定的なものとはせず、たえずチェックを行い必要な見直しを行っていくことが必要である。

最近の組合員の欲求は、

- 賃金とならんで自由時間を
- 所得とならんで持ち家を
- 物質的な豊かさとならんで心の豊かさを
- 長生きとならんで老後の福祉を

・・等に代表されるように、それぞれの比重は急速に高まっており、これら要求の多様

化、さらには高度化・幅転化にも対応した施策の展開がなければなりません。

これらの状況、ニーズを的確に労働組合が把握し、先見性をもって運動を展開し、その実現に向け取り組むことが求められています。

企業内福祉の重要性

次に考えなければならないのは、その施策をどういった枠組みで考えるかであります。

現在日本は、世界に例を見ないスピードで高齢化社会へ移行しています。

このような状況の中で、私たちが生涯を通じて豊かで充実した人生を送るには、私たち一人ひとりの自助努力が必要ですが、国家レベルの施策、企業内福祉を通じての従業員へのバックアップも必要不可欠です。

特に、今後期待が大きくなるのは企業内福祉ではないでしょうか。

福祉施策の基本は国の対応が原則ですが、公的年金を中心としたわが国の社会保障制度は先行き不透明であるし、個人で行う自助努力には限界があるからです。これらを背景に企業内福祉の概念も在職中のみを対象とした制度の充実から、従業員の退職後の生活をも加味した「生涯総合福祉プラン」へと移行しつつあり昨今その傾向は強まる一方です。

また、プラン策定にあたっては、急速に進む高齢化社会、労働時間の短縮、住宅・教育への負担増、価値観の多様化といった、社会環境の変化を視野に入れ具体的には、

- 安全で快適な職場の確立（安全衛生）
- 躍動と活力ある健康作り（心身の健康）
- 喜びと安らかさを求めて（生活支援）
- 安らぎと潤いのある住環境をめざして（住宅施策）

○安心して暮らせる生涯をめざして（生涯福祉）を基本に、諸施策全体が、精神的にも、肉体的にも、社会的にも、また、家庭的にも豊かでゆとりある形で営めるよう積極的に支援でき、自主福祉、企業内福祉、労使共同福祉を三位一体として、相互に補完できることが必要であると考えています。

制度の具現化に向けて

策定した制度を具現化するには、賃金のように、「取った、取られた」といったものではなく、組合員の自助努力と相互扶助を基本に、労使の英知を結集し作り上げるものではないかと考えています。

それは、組合からみれば、「労働条件の向上」と「組合に対する求心力の強化」であるし、会社としては、「従業員施策の向上（帰属意識・勤労意欲の向上）」と労使の共通の課題になるからです。

また、合わせて、「制度の公平性」と「各々の制度の濃淡」が論議的になりますが、これらはその制度の性格を見極め考える必要がありますし、会社責任と福祉施策の関係は明確にしておく必要があります。

働き方と制度の関係

私たちを取り巻く社会・経済環境は、戦後の混乱期からインフレ、高度成長、二度にわたるオイルショック、安定成長と推移し、過去に類のない劇的な成長を遂げました。

賃金の歴史もこのような経済環境の中で、
○食べるための生活重視型賃金「マーケットバスケット方式」

○仕事・ポストに給与を結び付けた職務給

制度

○能力要素を重視した職能級制度

○個々の能力を専門的に引き出す職能資格制度

・・等と大きく変遷を遂げてきました。これからの賃金の位置付けは、「豊かさを実感」するために、月例賃金重視はもちろんのこと、年間所得、生涯所得などトータルの発想へと転換していく必要もあります。

特に高学歴化の進展や超高齢化を迎える社会環境にあっては、ライフステージに沿ったフローとストックをどう整合させるかが大きな比重を持つことになります。

一方、国際経済は、冷戦の終結と経済の相互依存関係の深まりの中で、メガコンペティション時代といわれるような貿易と資本が国境を越えて競争し合う時代になり、国際化の進展からくる均衡のとれた、「労働」のあり方の追及、そして地球に優しい経済成長のあり方などマクロ的な課題が求められています。これらの状況も踏まえる中で私たちが考える、豊かさを生み出すこれからの経営を、今後どうとらえるかで施策の展開も変わってくると思います。新しい時代に対応した高い生産性の追及と効率性、そして質の高い労働力を提供し、それに見合う労働条件の確保という関係を福祉施策とどう関連づけていけばいいのか考える必要があります。

今後の福祉施策への期待

生きがいのある人生の創造のためには、自由時間・余暇の増大…（ゆとり）…だけでなく、それをどのように使うか…（うるおい）…が重要となってきます。

マズローズの人間欲求5段階説の中にもあ

るように、雇用の安定や実質賃金の維持・向上、労働時間の短縮といった物質的欲求がある程度充足されると、次に人間が求めるのは、精神的欲求と言われています。いいかえれば、Freedom From（何から解放されて自由になりたい）という消極的な欲求から、Freedom To（何かをしたい）という積極的な欲求への変革です。

これを余暇開発にあてはめると

自由な時間が欲しい

→自由な時間を何かに使いたい

→自由な時間を○○○のために使いたい

というように、欲求の変化に追従したメニュー作りが必要になってくるということです。

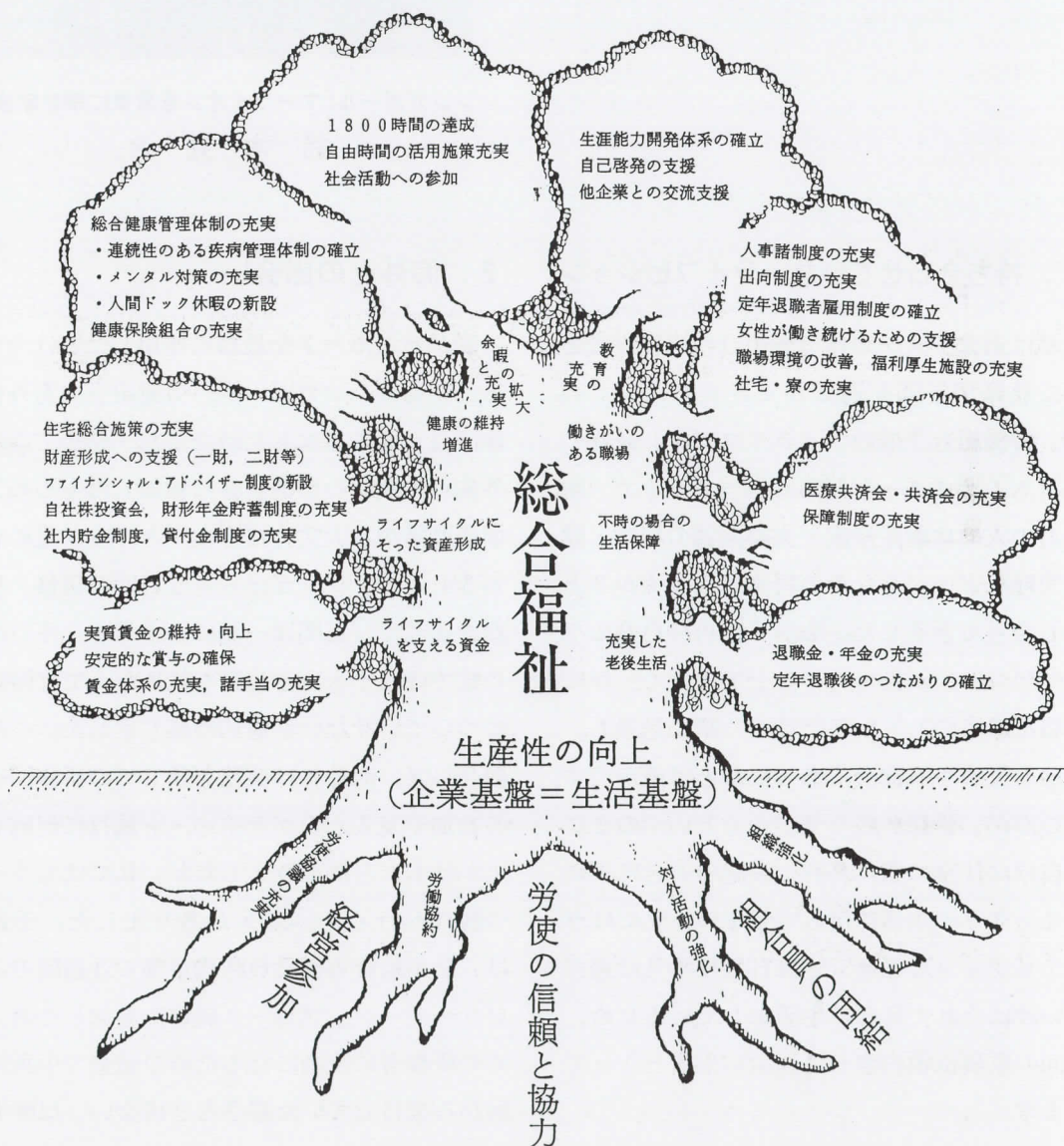
今後は、自由時間・余暇の一層の有効活用のための施策を福祉施策の柱に据えてもいいのではないかと考えています。

最近、企業で取り入れられているものに「ライフアップセミナー」という生涯教育があります。教育については、「組合」「会社」「社会」「家族」「個人」といった幅広いフィールドの中で、入社から定年までのいろいろな節目をとらえた長期的・系統的な生涯能力体系の確立をめざしていく必要があります。しかし、「妄りに人の師となるべからざる、妄りに人を師とすべからず」（吉田松陰）にあるように、教育はおしつけではなく、自ら学びたいという者に対してカリキュラムを提供するといった手法が効果的ではないかと考えます。

また、「悩みがないのが悩み」という幸せな人、「人生に悩みはつきもの」と人それぞれですが、組合員とその家族を含めたパーソナルライフが充実できるよう、人生の終着駅

検討すべきであると考えます。最後に、当労組がU I 活動の一環としてまとめた、「イキイキプラン」の概要を紹介し、まとまりのない話を終わりたいと思います。

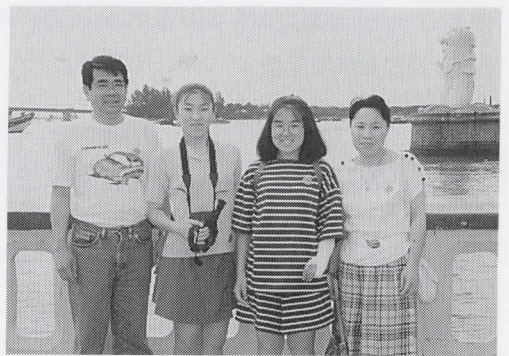
人間性豊かで安定感と充実感のある生涯生活を求めて



『相互理解と相互信頼』



元気なうちに海外旅行 年をとったら温泉めぐり



シンガポール「マーライオンを背景に幸せ家族」

鈴木寛治

4

1. 持ち合わせていないライフビジョン

私は過去トヨタ車体労働組合の専従役員として通算16年間で過ごしてきました。この間、労働組合主催のマイライフプラン研修のインストラクターを何回も担当する中で、組合員の人には財産形成・夫婦共通の趣味・健康管理など……あなたの将来は大丈夫か？と話し合ってきました。しかし、自分自身のライフビジョンがあつてのことではなく、単に資料を参考にしているだけで一緒に勉強し、自らも反省する機会であったことは確かです。ところが、研修が終り気がつくといつのまにか自分は仕事に明け暮れ、家庭のことは妻に任せっきりの生活に戻ってしまい、私にはライフビジョンなど無く、毎日毎日平凡に過ぎていけばそれで良しの生活をしているため、今回の原稿依頼内容とは程遠い生活となっています。

19

2. 海外との出会い

私がパスポートを最初に使用したのは今から19年前でシンガポールへ労働組合の海外研修団員として参加した時でした。初めての海外旅行は数回の事前研修に参加したものの、準備段階から大丈夫だろうかと不安が先に立ちましたが、シンガポール5日間の研修・視察を通じて『百聞は一見にしかず』、井の中の蛙ではなくもっと視野を拡めなくては時代についていけないと痛切に感じました。この機会以来、海外へは業務を通じての研修団への参加や友人とのプライベート旅行に何回も出かけることになりましたが、私にはもう一つ海外へ行くキッカケがありました。それは、私が組合専従役員時代京都で3週間のJCIリーダーシップコース研修に参加した時、その研修所に牧師になるための勉強で中華民国から来日していた羅さんと出会い、以降も手紙の交換を続けるとともに、自分の国へいつ来るのか？と招待合戦になり、私が中華民

2

国に行ったり、彼が来日したときには夫婦で会いにも行ったりしました。このようなことから、'85年には彼の家庭を夫婦で訪問することになりましたが、この旅行が妻との海外旅行の最初でもあります。

3. 感謝の気持ちが夫婦の海外旅行へ

組合役員専従になった頃は、朝出かけたら何時帰るのかわからない上に年休も殆ど取れない毎日が続き、さらに会社休日には行事も多く開催されていたため、我が家では母子家庭と言われていました。確かに、2人の子供の授業参観は年1回としても14回のチャンスがあったことにはなりますが、記憶では3回の参加しかありません。如何に家庭を無視していたか誰もが理解できる数字となって表れています。また、ライフビジョンも無く、ただ黙々と仕事をしていたあの頃、濡れ落ち葉とか定年後離婚などの言葉を耳にし、もっと家庭を大切にしなければ近い将来自分にも当てはまるのではないかと心配が頭をよぎるようになりました。幸い2人の子供たちも含め、家族の会話は絶やすことが無く幸せそう^{せう}な家庭ですが、自分自身がこのまま忙しさに負けるのではなく、多忙の中から自らの努力で家庭に向ける時間を作り出さなければ、1人だけはじき出されてしまうことになる。かと言ってなかなか時間は作れず、家庭サービスなど縁がない日々が続きました。

いつも家庭を守り苦勞を掛けている妻に感謝の気持ちで、やっとの思いで計画出来たのが先にも述べた妻との最初の海外旅行でした。偶然にもその翌年には友人夫妻と一緒に4人でシンガポール・香港を旅行し、2年連続の海外旅行となり、夫婦の海外旅行が始まりま

した。今回改めて古いパスポートを開いてみると、19年間で25回の出国をしていたことに私自身ビックリしているところですが、その内7回は夫婦を中心にした家族を含めた旅行でした。

【家族旅行実績】

年 月	期 間	参 加 者	訪 問 国
85/8	4日間	夫婦	中華民国
86/9	4日間	夫婦	シンガポール・香港
89/8	4日間	夫婦	中華民国
90/8	15日間	夫婦	イギリス・フランス・イタリア・オーストリア・スペイン・スイス
92/7	5日間	親子4人	シンガポール・中華民国
96/6	6日間	夫婦	オーストラリア
96/8	6日間	親子2人	オーストラリア

4. 海外旅行は元気なうちに

ある日本の金持ち老夫婦が看護婦を引率しながら海外旅行をしている姿を見たとき、なぜもっと健康な時に海外旅行が出来なかったのか？折角の旅行の楽しみが半減してしまうのではないだろうかと人ごとながらに心配をしたことがあります。その時から、私は家族に対して「健康で元気のある時には金が無い時期かもしれないが旅行に行くなら海外旅行を楽しみ、年をとったら国内の温泉めぐりに徹すること」と言い聞かせるとともに自分自身としても実行するよう努力しています。合わせてライフビジョンが乏しい私にとっても夫婦円満な家庭を継続するために、当分の間は夫婦での海外旅行に目を向け、杖が必要になったらお手手つないで温泉めぐりをして行こうと思う今日この頃です。

(トヨタ車体株式会社)



わたしのライフビジョン



三 浦 良 男

2

1. はじめに

「わたしのライフビジョン」というテーマで執筆依頼があり、自分が立派なライフビジョンを持っているわけではありませんが、今年でちょうど40歳の節目を迎えるのを契機に自分の考え方を整理しながら述べていきたいと思います。

2. ライフサイクル

今までの私のライフサイクルを簡単に紹介しますと、3人兄弟の末っ子として生まれ、5歳の時に父が病死し、母の「長男は高校を卒業して家業を継ぐ、長女は嫁ぐ、次男は大学を卒業して自立する」という考えで、私は大学へ進み、現在の会社へ就職しました。その後、26歳で結婚、28歳で第一子（長女）、31歳で第二子（長男）誕生とほぼ平均的なライフサイクルを歩んでいます。

3. 家庭生活について

家庭生活のビジョンは自分の考え方だけではなく、女房の考え方との合意のもと成り立つわけですが、「外で働いて収入を得るのは亭主、子育てをはじめ家庭内をきりもりするのは女房」「母親は子供の傍にいた方がいい」という考えで、第一子誕生後は、女房は専業主婦をしています。

普通と違うだろうと思うのは、子供たちに対しては稼いでくるのは父親という威厳を見せるため？私が給料・ボーナスから定額の生活費を子供たちの前で女房に渡す方法をとっていることです。また、子供たちの小遣いも私が直接渡します。

また、必要なことは、お互いある程度の「へそくり」を認めあうことだと思います。だから私は給料・ボーナスから自分で貯金とへそくりをしていますし、女房にもボーナス時には小遣いを渡していますし、毎月の生活費の使い途にもタッチしていません。

家事についても、「男子厨房に入るをいさぎよしとせず、洗濯掃除も一切関知せず」と

しています。一方、家族・地域とのつきあいがおろそかになっている面もあります。

これからの家庭生活のライフビジョンを考えた場合、定年後「粗大ゴミ」とか「ぬれ落ち葉族」とかいわれないうに、家庭・地域のことにもっとタッチしていかねばと思っています。

4. 仕事について

私は入社以来現在の労働組合という職場は5つ目ですが、担当業務あるいは職場の中でどの得意分野を持つか（頼られる存在になるか）、また自分として何を残していくかを2～4年のスパンで考えるようにしています。

サラリーマンですから、自分の希望通りの職場、仕事につけるとは限りませんが、仕事におけるライフビジョンを考えた場合、自分のタイプが①スペシャリストかジェネラリストか②大将タイプか参謀タイプかを考え、その能力を活かしていくようにする。また、どの職場・業務でも①「この分野なら得意だぞ」という物を持つ②新しいことや珍しいものに好奇心・興味・関心を持ち意欲的に行動するというを常に心掛けながら、当面の目標・将来の目標を持ち、自分自身を過信もせず卑屈にもならずに見つめ直し、自己啓発をしていかなければならないと考えます。

5. 趣味について

私の趣味は主としては旅・読書・麻雀です。趣味は自分のためにあるわけですから、それを行うことにより、自由時間が楽しく過ごせ、ストレス解消にもなり、自己満足できればいいと思っています。

ただし、自由時間が拡大したり、定年後を

考えると、健康や生きがいにつながる趣味をもう少し増やさなければと考えています。

6. 住まいについて

自分としては、家は持ちたいが住宅ローンのためあまり生活費（自分の小遣いを含め）を切りつめるのは避けたい。また、定年をメドに借金が返し終わる範囲で購入するしかないと考えていました。そして32歳の平成元年に狭いですが駅から徒歩圏内の新築マンションを購入、その時は、5～10年後に（長女が中学に入る）その時の住み心地・地価・持ち金・考え方により転居を考えればよいと思っていました。そして昨年、バブルの崩壊で相場も下がってきたので、中古・地域の面で若干妥協しましたが、マンションよりは広い一戸建てに住みかえることができました。

住まいに対する判断規準・価値観の違いはありますが、ゆとりある生活をするためには、収入の伸び・残業・各種手当をあまりあてにせず、その分住まいの考え方のどこかで妥協し、無理のないローンを組んだ方がよいと考えています。

7. おわりに

いろいろ述べてきましたが、私個人のものとまとまりもなく、皆さんが考える場合の糧となるか反面教師となるか分かりません。

また、ライフビジョンを考える項目としてはもっと広く深く、また、その他健康・財産形成等もあるでしょうが、皆さんもそれぞれに見つめ直してはいかがでしょうか。

（関東自動車労働組合 書記長）



第二期クリントン政権 における「対日自動車政策」



JAMA ワシントン事務所長
ウィリアム C. ダンカン

暗雲が立ち込める曇り空から晴れ空へ

4年前、クリントンが第一次政権の閣僚を組織しはじめた時、日本及び日本の自動車産業が政治的攻撃の的になるのは間違いないとされていた。クリントンは自動車産業を抱かえる州の支援及び日本製ミニバンへの25%関税賦課を約束し、1992年の選挙を勝利した。間もなく、1993年1月6日にはクリントンは出身州のアーカンソー州で米ビッグ3(GM, フォード, クライスラー)のトップ及びUAW(全米自動車労働組合)と個別会談を持ち、ミニバン関税の約束について念押しをされた。

新任の大統領は、ビッグ3の関税要求を拒否したブッシュ前大統領を激しく避難、自分はデトロイトへの約束を守ると明言した。そして、冷戦は終了したとした上で政権は極東における米国の最大の同盟国を「疎遠な」国であるとした。4月上旬のロシア・エリツィン大統領との最初の首脳会談でクリントンは「日本は信頼出来ない」と漏らした。

カンター USTR 代表とブラウン商務長官(故人)が一方的に日本の米国製自動車部品購入額の自主計画を「約束」であると決め付け、日本メーカーの見込みが達成されることを期待するようになると、保護主義者の「辞書」では「結果主義的」通商政策は「管理貿易」政策に成り代わるようになった。それまで既に半導体購入目標額をめぐって制裁措置が検討され、5月にはニューヨーク・タイムズ紙は、米国が通商ルールを破り、貿易相手国を脅かすようなことを続けると、貿易戦争にも発展しかねないと警鐘をならした。暗雲が立ち込める中、風と雨もやって来た。クリントン政権初期の硬直的な外交政策はその後2年間エスカレートし、危険な対立を生むまでに至った。

対照的に、第二期クリントン政権がスタートする今、日米の自動車における通商関係の見通しは明るい様に見える。見解の違いは依然あるものの、日本との関係を再構築しようとする努力の跡が伺われる。政権は一年以上、日米通商関係、とりわけ自動車分野での改善を唱え続けている。日本は「疎遠」であ

る国、という発言は消え、日本はアジア戦略上、重要であるという意識が高まって来た。

しかし、この様に空が晴れたままではどうか、デトロイトの政治的圧力の有効性、経済ナショナリズムが再度台頭するか否か、2000年大統領へ向けた政治的作戦、日米貿易収支、米国の景気、企業収入、そして失業率等様々な要因に左右される。1997年初めの時点では、「予測」と単純な「推測」との間に差は殆ど存在しない。

「エクスペクテーション(期待値)・ギャップ」 とその1997年通商政策の中での役割

昨年選挙前に日米自動車合意についてクリントン政権が美辞麗句を並べたことは、彼らにとって弱みとなりかねない。政権が期待するものと、自由市場の下での競争による結果との間にギャップが生じる可能性があるからだ。それに日本企業による競争激化と、ビッグ3及びその味方となる部品メーカーからの政治的圧力を加えると、近々また空には雲が立ち込めてくることが十分考えられる。

デトロイトの政治的圧力を米国の自動車政策と切り離して考えるのは、空気から酸素を抽出する作業にいくらか似ている。可能だが、あまり実用的な意味はない、と言うことだ。クリントンの対日自動車政策は任期開始当初から中西部の工業地域という大票田と、大統領のNAFTA支持で人気を落とした労働組合への政治的対策であったと言える。さらに政権が約束したミニバン関税賦課の失敗は、合意を日本と結び、数値目標を設定し、ビッグ3及び自動車部品業界を満足させることをことさら重要にした。政権はこれらの目

的は一方的制裁をひけらかすことで達成できると考えていたが、これは計算違いであった。95年6月に危機が訪れ、政権は日本側と数値目標も自主計画も含まれない合意を結ばざるを得ない状況を作り出してしまった。

ミニバン関税と数値目標合意の失敗は政治的に弱みをつくり、これが大統領選と経済ナショナリズムの台頭と合わさった。そのため、政権は合意が正式に署名される前に「1998年に67億ドルの日系メーカー現地生産拠点による米製部品購入」「60億ドル分の米製部品の対日輸出」「2000年までに日本市場での30万台の米国車販売」「96年末までに米国車取り扱い拠点数200店増加、2000年までにさらに800店増加」を含む一方的な「期待値」をまず発表した。この発表は明らかに政権が数値目標を日本に合意させるのに成功したという印象を米国民に与えるために行われたものである。

政権の次の対応はこの期待値に沿い、産業データをモニターするというメカニズムを作り上げることだった。このモニタリングチームによる96月4月、そして10月のレポートは好意的であり、これは大統領選の相手であるドール議員が自動車合意を「完全なる後退」であると激しく攻撃したことを考えると当然である。4月のモニタリングレポートは米国が世界一の自動車生産国に返り咲いたことの立役者はクリントン政権であるとしている。日本車の対米輸出の21%減少、日系メーカーの米国生産36%増加、米国車の対日輸出の22.5%増加、そして米製部品対日輸出の60%増などについての「成果」を自らのものであるとレポートはしている。どちらのレポート

でも大統領は「進捗状況に概ね満足している」旨を表明し、「合意は目的を達成している」と明確に述べている。

これらは次の二つを招いた。一つは過去の脅迫行為によってもたらされた傷を癒したことである。第二には日米通商問題を選挙論争にする、というドール陣営の保護主義寄りアドバイザーの進言をドールが無視する様、仕向けるのに成功したことである。そして1997年を見通すにあたり、クリントンが勝利し、再選されるプレッシャーがない今、問題は「さて、どうなる？」ということである。春に発表される予定の次のモニタリングレポートはそれを知る重要な指標となる。

第二期クリントン政権が直面する可能性のある問題の一つに、期待値と現実の差というものがある。問題は次の様なものである。政権は1980年代初期ー日系メーカーが対米投資を開始し、欧州メーカーが日本市場において販売網の構築を行いはじめた頃ーの経営判断が実を結び、結果となって表われているデータを選挙前のレポート等で使用している。この点はレポートでは強調されていない。クリントンの政策を成果のあったものと位置づけるため、好意的であったデータは、10年もの投資と協力によってもたらされたものではなく、プロセスの始まりであるという位置づけがなされた。

例えば、政権の10月のレポートでは、政権は日本メーカーによる米製部品購入額の減速を「今後注視する」と約束した。レポートでは5%という1995年と部品購入額の伸びと、1992年から1994年までの23%という伸びとを

比較している。しかし、レポートが述べていないのは、1986年から1992年までの平均伸び率は30%であったということであり、今では210億ドルを超える部品購入額の伸び率の減少は、部品購入のパターンが変わっていることを示すのではなく、現地生産活動が成熟していることを示しているということである。明らかに今後の購入額の変動は、ここ10年以上に景気やその他市場要因によって影響されよう。日本企業の米製部品購入が年平均で9%伸びていくという米側の勝手な期待は、非現実的であったと証明される可能性が十分有り、その場合不必要に緊張が高まることになりかねない。

1997年には、日本市場におけるデータについても同様の「期待値ギャップ」が拡大していくことになる可能性が高い。輸入車は確かに増えているが、その大部分は欧州メーカーによるものであり、又それは自動車合意がなされるはるか以前に欧州メーカーが日本市場へコミットしたことが実を結んだのである。クリントン政権はこの着実な伸びを大きなものであると評価している。にもかかわらず一方で政権はレポートで「合意の完全にして正しい実行は、米国及び他の外国メーカーの販売の伸びにつながるはずである…(中略)…どうみても日本市場における輸入車販売は低すぎる状態にある。」とも述べている。さらに政権は輸入車メーカーは日本の軽自動車市場には参入していないことと、とりわけビッグ3が力を注いでいる日本のラージ・セグメントでは輸入車は30%以上のシェアを握っている、という分析上重要な事実を全く無視している。

39

明らかに競争と市場セグメントは総市場シェアでは写しだされない制約を生み出している。これら選挙用の期待値はいずれ何らかの形で日米関係に影を落とすことになると思われる。

まとめると、日本自動車産業のグローバル化の進展や、日本市場における輸入車の伸長があるものの、拡大する「期待値ギャップ」は政治的緊張を招くことになるだろう。そして、それは日米自動車関係の失敗ということに起因するのではなく、むしろその過去の成功が緊張を生み出す要因となってしまうのである。

ビッグ3の政治的圧力

米自動車業界が期待値からのどんな逸脱も見逃さず、それを利用するのは明らかであると思われる。ビッグ3は既に米側の一方的な期待値が満たされなかった場合、さらなる政治的行動を起こせる様、日本の自動車産業を監視リストに乗せるよう米政府に要求している。

米メーカーは日本市場で前進を続けているにもかかわらず、彼らは1996年末までに200拠点追加という目標を達成しなかったことについて相変わらず不平をもらし続けている。また最近では日本政府が為替操作を行い、ビッグ3の対日販売努力を邪魔していると日本政府を責めている。このレトリックは今年中ビッグ3及び一部の部品メーカーから続けられる見通しで、議会、政権もしくは双方で何らかの政治的論議につながると思われている。

この論議が貿易政策上の行動につながるか

どうかは現時点では推測しか出来ない。つながらないと考えられるいくつかの要素はある。一つは数値目標はこの合意で交渉されなかったことが明確であり、この目標に達しなかったことで行動を起こすことは多角的な場においては正当であると見なされないことである。第二に、制裁を武器にすれば日本政府は市場介入を行うことに合意する、という保証がないことを政権は先の危機で学んだということである。さらに今回の選挙ではクリントンは1992年にミニバンについて行った様な約束をビッグ3にしていない。三期目に再選されることは出来ない為、これまでの様な自動車業界の支援は必要なくなっているのである。そして最後に、米自動車メーカーは本年販売増を見込んでおり、増産も行う計画であるということだ。

景気・経済

一重要だが見通しの立て難い要因

景気は自動車摩擦の大きさとタイミングを決定する重要な要因となるだろう。多くの経済学者は1997年について楽観的である。実際、楽観論は支配的で、何人かのエコノミストは景気循環はなくなったとさえ述べている。今多く聞かれるコンセプトは米国が競争と技術発展をベースとした「新しい経済」へのリストラクチャリングに成功したというもので、それは今後しばらくの間、安定した成長と低インフレをもたらすというものだ。ウォール・ストリート・ジャーナルによれば「このパーティ（好景気）が終わると考えている者は少ない」とのこと。又、ビジネス・ウィーク誌は年末調査で1997年の50名のトップ・エコノミストによる予想をまとめ、2.1%の実質GDP伸び率3%のインフレ、そし

て5.4%の失業率が見込まれると報道しており、これは今回の好況期が戦後の景気の平均寿命を一年以上上回っていることを考えると、大変楽観的な見通しであることがわかる。この1997年の予想は基本的に1996年に行われたものと同様のものである。

これはもしかしたら、分からない時は状況は変わらないと予測するのが安全であるということかも知れない。しかし歴史的に見れば景気は常に循環している。景気減速や、さらに悪いことに不況に陥り、世帯収入が伸び悩んだ場合、自動車の需要は弱まる。逆に景気の過熱はインフレと利上げを招く。これは利率と値上げに敏感な自動車の需要にまず間違いなく悪影響を及ぼす。消費者債務、とりわけ自動車におけるそれが記録的な高さにある今、利上げは自動車業界にさらなるダメージを与える。景気の減速は、それが起きる時、確実に「期待値ギャップ」問題を悪化させるだろう。

経済ファンダメンタルが変わるにつれ、議会と政権は自動車業界からの政治的圧力に敏感になるものと思われる。特に1998年の選挙が近づくとつれ、その傾向は強まるだろう。経済ナショナリスト達はこの「新しい経済」が外国への依存度を高め、恩恵を受けていることについて不安をかきたてようと、悪いニュースを更に利用するだろう。緊張は又高まる。

結 論

1997年が幕を開け、日米自動車関係のシーズンは、中心にある状態で上にも下にも振れておらず、移行期間にある。風ぎ潮の様に、

潮流は水面に浮上せず、全ては静まり返っている様に見える。しかし潮の流れは変わる。この先、政権が自動車合意に好意的で有り続ける政治的理由はない。まず政権には政治的便宜によって生み出された「期待値ギャップ」を説明するよう、圧力がかかる。この時、ビッグ3の努力不足でも分析ミスを理由にするのではなく、日本市場を責める可能性が高いのは目に見えている。これは日本とその自動車産業が再び注目を集めることになる結果を招くだろう。また経済ファンダメンタルが変わるにつれ、ワシントンは自動車業界からの政治的圧力に再び耳を貸す様になると思われる。問題は自動車における日米間の緊張が再度高まるか否かでなく、その緊張がいつ、そしてどの程度のものになるかということである。その答えはいくつかの予想だにしない展開を伴い、1997年が与えてくれるだろう。

〔筆者紹介〕…ウィリアム C. ダンカン

(William C. Duncan)

JAMA ワシントン事務所長

(Japan Automobile Manufacturers Association)

略 歴

ペンシルバニア大学卒。国際関係論、経済学専攻。法学、外交学博士。

1966～68年 2年間 慶応義塾大学にて日本通商政策、産業論研究。

1973年 モービル石油社入社

1976年 JAMA に就職、現職に至る。





規制緩和をめぐる 様々な側面



行政改革委員会事務局
四方田 康 博

95年1月から2年間、連合から政府の行政改革委員会事務局に派遣され、規制緩和を具体的に進める仕事に携わった。行政改革委員会は、94年12月から3年間の期限付きで設けられた審議会であり、規制緩和や政府の情報公開について検討し、首相に意見書を提出することが役割とされている。また、首相は、行政改革委員会の意見を尊重しなければならないことが法律に明記されている。

規制緩和について検討するために、行政改革委員会の下に18人のメンバーで構成される規制緩和小委員会が設置された。また、規制緩和を担当する事務局が設けられ、私もその一員として連合から出向することとなった。規制緩和の事務局には、各省庁から9人が出向し、民間は、経団連経由で企業から3人、連合から2名（私はそのうちの1人）が出向した。規制緩和小委員会の仕事の進め方は、小委員会のメンバー及び事務局が数人ずつチームを組み、それぞれの分野の規制緩和について、関係省庁や業界団体などと何度も徹

底的に議論する方式である。私は、医療・福祉分野と雇用・労働分野を2年間担当した。

規制緩和がなかなか進まないと言われ続けている。新聞には「官僚の抵抗により」と書かれることが多い。なぜ、官僚は規制緩和に抵抗するのか。本稿では、規制緩和について官僚と何度も議論した中で、彼らが規制緩和に消極的な理由について、私なりに感じたことを述べてみたい。

役所が規制緩和に抵抗する理由として、①役所の民間不信、②役所の過剰な責任意識とその背景にある国民の自己責任意識の希薄さ、③役所の組織の雇用問題、④役所と業界との持ちつ持たれつの関係（行政の「保護者」的役割）の4つが挙げられるのではないだろうか。

〈役所の民間不信〉

規制緩和とは、新規参入の許認可や価格規制などの形で、役所が民間の事業活動に介入

するのをやめることである。しかし、役所と規制緩和を議論する際に、彼らがすぐ言う言葉は、「民間に自由にやらせておいたら、何をするか分からない」である。民間は企業と言い換えてもいいが、企業は利潤追求が行動原理であり、企業に完全な行動の自由を与えた場合、社会的な問題を引き起こしたり、消費者に被害を与えたりむることがあるという理屈である。従って、役所が事業に参入しようとする企業の適性をチェックしたり、企業が価格を不当に高く設定しないように価格を規制したりすることが、消費者の利益を守ることにつながるという主張である。

これは、統制経済の発想であり、企業と消費者を信用していないということでもある。規制緩和の発想はこれと対極にあるものであり、企業の競争原理によって消費者の利益を高めようとするものである。私も、企業に悪いものはいないと言うつもりはない。利潤追求を優先しすぎ、問題を起こす企業も現実には存在している。しかし、そのような企業は、市場における競争により排除すべきであり、役所が規制という形でコントロールすべきものではない。実際に役所が事業の免許を与えた企業が問題を起こさないという保証はどこにもない。(例えば、金融機関は全て大蔵大臣の免許制であるが、バブル時代からその崩壊後の金融機関の問題をみても、それは明らかである。) 良い企業か悪い企業かを判断するのは役所ではなく、消費者であるべきである。役所のこれからの役割は、新規参入という入り口を監督することではなく、問題を起こした企業を厳しく取り締まること、厳しい罰則を課すことである。

〈役所の過剰な責任意識とその背景にある国民の自己責任意識の希薄さ〉

役所は、自らの行政範囲における責任意識が非常に強いということは事実である。それは、既に述べた民間不信の裏返しでもあるが、自分勝手な企業や無責任な消費者に任せすることはできず、役所が全ての要素を考えた上で、公正な立場から世の中を治めていくべきという意識である。確かに、何か問題が起きたときに、マスコミが真っ先に叩くのは、監督官庁の行政責任である。役所はこれを非常に恐れる。従って、問題が起きないように民間の事業活動を厳しく規制しなければならないという意識に駆られる。自分らがやらなければ誰がやるのかという過剰な責任意識であるが、問題が起きて役所は責任を負うことはできない。被害を被った消費者や国民が残されるだけである。役所ができることは、従来よりもより一層厳しい規制を敷くことくらいである。このようなことの積み重ねが、今日のように許認可の件数が一万一千件を超えるという規制社会に日本をしてしまったのである。

また、マスコミだけではなく、国民の側にも問題はあると思う。私たちが何らかの被害を被った場合、自分の選択や判断に誤りはなかったかと発想するであろうか。そうではなく、すぐに、企業が悪い、そのような企業を許していた行政が悪いというように、責任の所在を自分以外のところに求めがちではないだろうか。規制緩和が進んだ社会というのは、企業の自由競争の社会であり、商品やサービスの選択には消費者が自己責任を負わなければならない社会である。これは、消費

者から見れば楽な社会ではない。役所からお墨付きをもらった企業だけが活動する社会であれば、消費者の側も自己責任で選択する必要はなく、問題が起きたときには役所を突き上げていけば済む。しかしそれは、企業間の競争がないために、高コストを消費者が負担する社会でもある。低コストを享受する代わりに自己責任を負うか、自己責任を負わずに楽をする代わりに高コストを甘受するかは、我々国民の選択の問題ということもできる。

〈役所の組織の雇用問題〉

役所が規制緩和に抵抗する3つ目の理由は、比較的単純である。規制が緩和されると役所は自らの権限が減るので強く抵抗するとよく新聞にも書かれる。このような要素があるのかどうか、役所に2年間在籍したが、実は私にはよくわからない。しかし、役所にとってそれ以上に深刻なのは、規制緩和を進めることにより、役所の組織に不要な人員が発生するという事ではないかと思う。例えば、規制緩和によりこれまで役所が行ってきた検査が不要ということになれば、検査のために擁していた人員は不要となるし、これまで国が行っていた事業が民営化されれば、その事業を行っていた組織は人員の合理化が避けられない。組織の雇用問題は、民間企業と同様、役所にとっても大問題なのである。しかし、役所と規制緩和について議論する際、この点は役所は主張してこない。理由は、当然といえば当然であろう。

〈役所と業界との持ちつ持たれつ 関係(行政の「保護者」的役割)〉

これまで、日本の役所は、担当する業界の

育成策を講ずることが大きな役割であった。役所と業界がタッグマッチを組むことにより、業界を発展されることに力を注いできたわけである。これが、戦後以降の日本の役所と業界の伝統的な関係である。また、役所には「行政責任」なるものがあり、担当する業界が事故や問題を起こさないように監督するのである。あたかも子供の行動に責任を持つ保護者のような感覚なのである。子供にはできのいい子もいるが、放っておくと何をしてかすかわからない子もいる。従って、親としては放任主義の立場をとるわけにはいかず、規制を行うことにより、指導・監督することになるのである。この役所と業界の関係は、様々な問題を含んでいる。行政のスタンスとしては、どうしても消費者重視よりも業界利益重視になりがちである。また、業界の側も、いろいろなメリットを期待して、役所からの天下りを受け入れる。このような役所と業界の親子のような関係は、非常に危険な状況を作り出す。先頃のエイズ被害問題にしても、役所と業界の緊密すぎる関係、もっとストレートに言えば歪んだ関係がもたらした側面が強い。

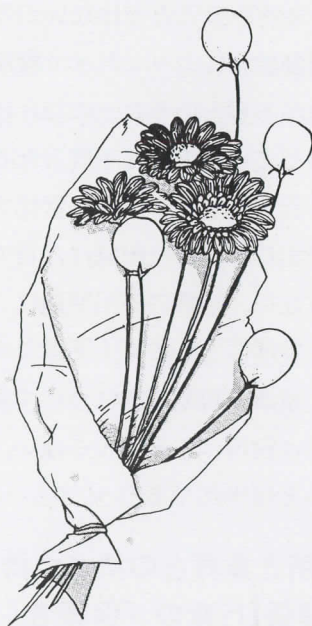
この役所と業界の関係の根拠となっているのが規制である。規制があるが故に、役所は業界を指導・監督することが可能となり、業界は規制により過当競争から守られることを役所に期待する。しかし、冷戦崩壊後、世界が大競争時代に突入している状況の中では、役所による業界の保護は、逆に業界の弱体化を招く。競争のない環境で育った子供が弱いのは当然のことである。これからの役所の業界行政に期待されるのは、これまでの業界との親子関係を解き放ち、業界を競争の中で鍛

えるべく、競争環境を整えることであり、それが即ち規制緩和である。

〈これからの日本〉

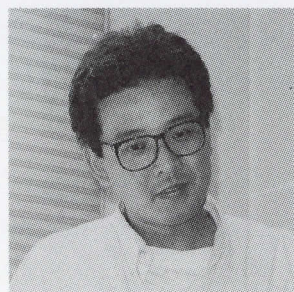
日本の国民の生活状況は、今現在は、世界的に見て決して悪くはない。むしろかなりの高得点を修めていると言えるだろう。この状況が、21世紀以降も保証されるのであれば、何も目くじら立てて、規制緩和だの構造改革だのと叫ぶ必要もない。しかし、急速に進む高齢化、アジア等の新興経済の追い上げ、世界的な大競争など、環境が変化する中で、これまでのようなお上依存、もたれ合い、横並びといった意識が強い社会のままで、21世紀以降も対応していけるかどうかを考えると心もとなく感じる。規制緩和を行えば、全てうまくいくというわけではないが、規制緩和もできずに21世紀の明るい活力ある日本が迎えられるとも思わない。既に述べたように、規制が緩和された社会というものは、国民や消費者から見ても楽な社会ではない。選択に自己責任を問われる厳しい社会である。しかし、その厳しさを克服し、国民一人一人が自立した個人として、行政や企業にもたれかかることなく生きていく姿勢こそが今求められていると感ずる。

(筆者は97/1月、トヨタ自動車㈱海外営業3部へ復帰)



28 ✱

自宅ユーザーの平均像



人材開発部第1人事室
 藤原 秀人

「中部産政研の機関紙に何か書いてほしいって話を依頼されたんだけど、君、家にパソコンあるだろう？書いてもらえない？何でも個人としてコンピューターとどんな関わりを持っているのかという事例を紹介したいらしいんだ。それに記念品ももらえるらしいよ」職場の上司からこんな話があったのは昨年暮れのことでした。確かに自宅にパソコンを持ってはいますが、人に自慢出来るほどの使い方をしているわけありませんし、何か新しい提案ができる程、パソコンに対して深い造詣があるわけでもありません。私がお話をお引き受けしたのは、その「記念品」とやらに惹かれたからといっても言い過ぎではありません。現にこうして書き出しながらもどうしようかという迷いを捨て去ることができません。産政研事務局の「まあ、楽に書いてください。とりあえず内容は一切お任せしますから」との言葉を信じて、まだこのシリーズも私が2回目ですし、これからもっとコンピューターとの素敵な関係をもっ

た方が登場する筈だ、と勝手に自分を納得させながらこうして筆を進めております。

さて、まず私とコンピューターとがどんな形でつきあいを始めたのか、簡単にご紹介したいと思います。多分にもれず、私とコンピューターとの出会いは、仕事を通じてのものでありましたが、それはパソコンの世界ではなく、オフィスコンピューターとの付合いでした。私が配属された人事部では、新しい勤務形態・時間制度に対応できる工場への勤務管理のシステムの見直しを計画しており、何の因果か私とその担当を務めることになりました。さまざまな検討の結果、このシステムは、将来性や性能の優位性等からオフコンによって構築されることとなり、そのために大規模な投資が行われ、システムの定着とトラブル対応に忙殺される日々が暫くの間続くことになりました。投資に見合うパフォーマンスを引き出すこと、とにかく様々な場面でシステムが活用されることを願ってがむしゃ

らに勉強しましたが、ただただ定まった手順をおぼえることに終始して、コンピューターを使いこなすという意識もありませんでしたし、いろんなことができる便利なツールといったような感覚は残念ながらあまりなかったように思います。それでもようやくオフコンのしくみが少しずつ理解でき、使えそうだなと思えるころには、こうした巨艦システムもはやらなくなり、ダウンサイジング、分散型のコンピューターシステムが主流等と言われはじめるようになっていましたが、コンピューター＝事務処理の為の機械、使えてもゲームかワープロ程度のものだとは思っていませんでした。

仕事の場面での付き合いはその程度でした。そんな中でもやはりウインドウズ95が登場した95年の秋はさすがに時代がここまで変わったのかと感じざるを得ませんでした。「日本が変わる」なんて言い回しのパソコンのCMが流れ、ニュースでは手に入れようと行列をつくるなかのパソコンとは無縁だと思える世代のサラリーマン姿を映し出し、今まさにパソコン元年。今を逃すと大変な事になる、そんな気分させるほど強烈な印象を受けました。パソコンで何ができるかは解らないけれども、きっとパソコンさえあればいろんなことができるようになる、そんな訳のわからない説得で妻からパソコン購入の同意を得ると、さっそく冬のボーナスをはたいて1台のパソコンを手にすることができました。

かくして手にいれた新しい道具ですが、「ゲーム」以外に家庭でいったい何に使えるのか、使うべきかについては明確なアイデア

はありませんでした。でも仕事を自宅に持ち帰って行なうための機械にはしたくありませんから、私なりの使い方をあれやこれやと考えているところです。冒頭お断りしましたように、まだこれといって自慢ができるような用途は正直いってありませんが、最近では遅ればせながら比較的電子メールやネットサーフィン等、通信に使う機会が多くなってきました。去年は妻の出産を控えており、研修事務局業務で家を空けがちだった私は自宅とのやり取りにメールを使っていました。時間を気にせずに手の空いた時に確認できますし、普段なかなかいたわる言葉等かけにくいのですが、文章にするとそれなりに格好がついたようです。それ以降、時には自宅にもメールを送るようにしています。

今一番時間をかけているのが、子供の写真をパソコンに取り込んであれやこれやと編集しては文章をつけ加えたりしたオリジナルのアルバムをすることです。極々平凡な楽しみ方ではありますが、最近では会社ではほぼ1日パソコンのキーボードをたたいて仕事をするのがむしろ日常のこととなってきています。たまにはボーっと好きなことをするためのやさしいツールが、我が家のコンピューターであって欲しいなどと思うこの頃です。

jb



THE 2005 WORLD EXPOSITION, JAPAN

2005年国際博覧会

—— 21世紀地球 EXPO ——

テーマ Beyond Development:
Rediscovering Nature's Wisdom
新しい地球創造：自然の叡智^{えいち}

●基本理念

自然は人間に惜しみなく、その富を与え続けてくれた。

生み出す力を持った自然は人間に叡智を与え、

技術の力を使って、自分の中から、エネルギーや資源を取り出すことを、許してきた。

しかし、人間はその恩恵に対して、十分にむくいることがなかった。

そのために、自然は人間への愛を、失いはじめている。

だから、21世紀に、私たち人間が取り戻さなければならないものは、

自然と生命への共感にみちた、叡智のふるまいなのである。

技術は、いたずらに自然を制圧し、

とりかえしのつかない改造をもたらすものとして、人間に与えられた能力ではない。

それは、自然の中に隠されている、自然自身の本質を、あらわにし、

輝きださせるための技なのだ。

それは、生命を抑圧したり、管理するのではなく、

生命の中から、そこにおさめこまれている無限の情報を取り出して、

この世界に豊かな意味をもたらす通路を、つくりだすこともできるのだ。

私たちは自然と生命の語りかけるものに耳を傾け、

お互いの呼びかけの中から、

そこに叡智にみちた新しいインターフェースをつくりださなければならない。

技術がリードする文明に、もういちど失われた叡智を注ぎ込み、

私たちの心に、つつましさと謙虚さをとりもどし、

人間と自然との、人間と人間との、壊れかけた関係に、豊かな回復をもたらしたい、と願うのだ。

その試みが、日本の小さな森ではじまろうとしている。

そこには、21世紀の人間にとって必要なもののすべてがある。

この森で行われる実験は、人類に共通の課題に、ひとつの魅力的な回答をもたらすにちがいない。

地球上の人間が現在手にしている、技術と芸術と精神文化の可能性のすべてを結集して、

この森を、自然と生命への叡智の限りをつくした、

来るべき時代の地球文明のひな型として、創造してみようと、私たちは提案する。

サブテーマ: Eco-communities

●Eco-communities: 自然と生命への繊細な知恵にみちたエコ・コミュニティの実験

現代の技術は、環境に対する繊細さを持ちあわせた、新エネルギーの開発や、省エネルギーやリサイクルのための新しい方法を生み出しつつあります。私たちは、この里山の森に、こうした世界の先端技術を結集して、実験的なエコ・コミュニティをつくりあげてみようと思います。この地域の中に、モノもエネルギーも、すべてが効率よく循環し、自然環境を再生・創造していく、一つの理想的なシステムがつくられます。そして、それに見合った居住空間やライフスタイルの形が、考えられることになります。まわりの自然と、そこに住む人々の生命の健康とを配慮した、新しいコミュニティのひな形を、つくりだしてみようと思います。

《参加様式・展開例》

- ・太陽光発電やゴミ発電などの新エネルギー技術。省エネルギーやリサイクル・システムについての新しい技術。廃棄物の減量・処理等の高度なエコ・サイクルを実現する斬新な発想や構想。
- ・21世紀にふさわしい、人間と自然の共生を考えた、新しい楽しさに満ちた居住空間やライフスタイルの創造。
- ・高齢者や障害者に優しい、思いやりにみちた心豊かな生活の追求。(バリアフリーシステム等)
- ・生態系のバランスを保全しつつ、新しい自然環境をつくりだすための、さまざまな楽しいアイデア。

新しい国際博覧会のあり方

条約に基づく「国際博覧会」は、一般には「万博」ともいわれ、その150年近い歴史の中で、それぞれの時代の夢を提供しながら、そのあり方を変化させてきました。私たちは、これまでの国際博覧会の歴史と意義を改めて検証するとともに、我が国の経験と実績を十分に活かして、21世紀最初の新たな時代にふさわしい博覧会のあり方を提示します。

《私たちの提案するもの》

●問題提起型の知のEXPOを提案します

環境・資源エネルギー、人口、食糧等の人類共通の課題について、世界中の一人一人が考える機会を提供します。また、実現のために、企画段階からの多様な参加形態、国際会議・フォーラム等会期の前後を通じた展開、ネットワークの活用、周辺諸施設の活用など、会期・場所を越えた継続的展開などの新しい運営手法をも提案します。

●来るべき時代への実験場としてのEXPOを提案します

一過性のイベントにはせず、長期的なまちづくりと一体となった取り組みを行うことにより、「環境創造型のまちづくり」や「人と自然の新たな関係」について世界の英知を集め、実験し、その成果を恒久的に継承します。

●アジアの視座(Asian Perspectives)からのEXPOを提案します

21世紀の成長するマーケットプレイスとしてのアジアを舞台に、環境と調和した地球全体のバランスを考え、また、世界の多様なところ、くらし、伝統、歴史、文化、芸術の多面的な交流を展開します。

我が国は限られた土地、天然資源、過密な人口の中で世界にも類を見ない急速な経済成長を実現してきました。その我が国こそが、その明暗両面の経験と自覚と未来への思いを託しながら、経済成長と生活の向上と同時に地球環境に多大な影響を与えてきた今世紀の「開発」に代わって、人類と地球の共生の道を世界に提示する一つの実験場を提供できるものと考えています。陶芸をはじめ芸術・文化・生活の知恵を育んできた森において、その伝統の知恵を未来に活かし、循環型コミュニティと豊かな人間関係を目指したまちづくりを行い、世界の英知の交流を演出します。これによりアジアの将来や地球環境問題にも一つの解決策を与えることにもなるでしょう。EXPOは、世界と未来の窓であり、新しい歴史の出発点です。来るべき時代にふさわしい新たなパラダイムの提示と、経済活動の新たなフロンティアの開拓へも寄与できると考えています。

サブテーマ: Art of Life

●Art of Life: 自然と生命の輝きを引き出す「暮らしのわざ」

この森のまわりには、1300年の歴史を持つ陶芸と、それをとりまくさまざまな芸術と生活の文化が発展してきました。それは、自然と生命が本来持ちあわせている輝きを豊かな創造性をもって引き出す、「暮らしのわざ」として、練り上げられてきたものです。私たちは、そういう森の中に、世界中からそれぞれの風土や伝統の中で育て上げられてきた、さまざまな「暮らしのわざ」「生命のわざ」を招待して、おたがいの交流を実現してみたい、と思います。それぞれの文化が、自分の固有性を失うことなく、人類の共通の課題のために、自分に一番ふさわしいやり方で、貢献を図ることができると思うのです。どうすれば、もっと人間の生命を、そして自然を、内側から輝かすことができるか。伝統と知恵と先端の技術を結合することによって、また、自然と生命に対する豊かな共感の能力と創造力を育むことによって、その課題に取り組んでみようと思うのです。

《参加様式・展開例》

- ・自然と生命を輝かす「わざ」としての、ArtとCraftの再発見と創造。(工芸、演芸、美術、音楽等)
- ・歴史と伝統に培われた衣食住等の生活様式。
- ・豊かな共感の能力と創造力を育む芸術と学びの機会。(エコ・ミュージアム、チルドレンズ・ビレッジ)
- ・先端の技術が、伝統の知恵と結合することによって生み出される、新しい生活の文化。
- ・生命と自然の未知の領域に、新しいコミュニケーションの回路を開く試み。
(情報化ネットワークとコミュニケーション、新しい生命観・人間観)

会場構想

●基本コンセプト

本博覧会で私たちが提案する会場構想は、大量の仮設物を解体撤去するような従来型の博覧会を見直し、恒久施設としての後々の利用を念頭に置き、長期的な地域整備と一体となった取り組みを行うことにより、効率的な開催を図ることとしています。

狭い国土の中で人と自然の共生をどのような形で実現できるかは、人口密度の高い日本において特に重要な課題ですが、世界の人口が急増する中、このことは一国や一地域の問題にとどまらず、世界全体に共通する課題であると考えます。

そのためにこそ、「問題提起型の博覧会」であり、「来るべき時代への実験場」として行うこの博覧会では、通常の博覧会場にはみられない起伏に富んだ自然地形を有する場所での会場づくりを、世界の知恵と技術を結集して挑戦することにしたのです。

具体的には、自然環境と基盤整備のための土木計画・ランドスケープデザイン及び建築計画の一体化を図るための環境創造型の計画手法を確立し、会場構想、まちづくりの内容、機能などを踏まえ、実行します。

さらに、高密集約型の都市が、人工的構造物の中にいかに新たな自然環境を創造し得るかというテーマに取り組んでいく一方、現況の自然環境を極力保全・管理した低密分散型の整備にも取り組みます。このようにして人と自然の係わりの中で、いかに新しい人工的構造物のあり方を創造できるかというテーマに取り組み、全体をエコミュージアムとして位置づけ、人工物と自然環境の新しい関係の追求やゼロ・エミッション型のクリーンエネルギーシステムなど新しい高いレベルの技術の構築されたインフラの構築、環境保全への新しいテクノロジーの貢献等様々な角度から博覧会の理念を会場構想そのものの中で表現することとしています。

●会場の中心となるAゾーンの計画概要

- ・主会場(Aゾーン)の中央部の道路に隣接するエリア約10haを高密集約型として、その下部には、ゼロ・エミッション型のエネルギー供給処理システム、水系や排気ガスの浄化システム及びバスターミナル、ゲート施設、倉庫、警護施設、消防・救急施設等のサポート機能の配置を検討します。上部は周辺とも調和するよう計画し、内部空間は、約9万㎡の各国政府出展施設として利用されるよう考慮します。この地区には、将来、隣接する東側エリアとともに都市中核として整備することを想定し、自然と共生する技術を駆使した新しい循環型エコ・コミュニティの実験モデルに挑戦します。

- ・高密集約型のエリアの東側には、国際機関共同館、日本政府館、地方自治体館を約2万㎡と、サービスステーションを配置し、その東側には、様々な行事、催事が行われるイベントシアター、テーマ館2万㎡、アート・アンド・クラフト・ヴィレッジ2万㎡、小規模交流施設等を配置します。ここでは、世界の職人、芸術家などが滞在し、交流しながら森の中で創造活動を行うことができる「世界陶芸村」の整備をはじめとして、未来を担う子供たちの創造的学習と交流の場である「世界子供村」など、国際的なArts&Crafts拠点としての展開を考えます。この地区は、将来住居系を中心とした施設機能の拡充を想定します。

- ・南ゲートによって、城内幹線道と結節された南側のエリアには、テーマ館や民間などの共同出展パビリオン3万㎡、バスターミナル、サービスステーション等を地形になじむ形で配置します。ここでは、将来、学術研究開発拠点にふさわしい施設整備を考えます。

- ・また、域内の道路については、世界中の知恵と最先端の技術を結集した建築物とエネルギー施設、通信システムなどが一体となった新しい社会インフラのあり方を検討します。

特集「日本の職場における女性の登用」についてを読んで

トヨタ自動車九州労働組合 執行委員長 牟田 哲 治

毎回、季刊誌「産政研」を読ませていただき、組合活動の指針とさせていただいております。No.32号での特集「日本の職場における女性の登用」は、各界の方々の様々な視点からの見解が載せられており、大変多くの事を学ぶことができました。

また、「自動車産業における女性労働の実態」として、私どもトヨタ自動車九州の職場を紹介していただき、大変恐縮しているところであります。

『女性でも働ける魅力ある職場づくり』が、労働組合の活動のもとに実現してきた事を知ると、組合役員として、諸先輩の活動の重さと現役役員としての責任の重大さを感じるしだいです。

物づくりの現場しか知らない私ではありますが、常々この世は男女共同社会であり家庭においても、夫婦という共同体がお互い信頼しあい、助け合って子供を成長させ、自分達夫婦も成長していくことが自然だと思っています。（自分の生い立ちを基準に）古今東西、世の中の全ての社会生活において、老若男女がそれぞれ役割をもって生き活きと生活し、働いているものと同様に物作りの現場においても、男女が助けあって働くのは、自然な姿ではないかと思えます。

働きたい人が、何かの制約によって働けない職場は、これからの日本を支える若い人達を職場から遠ざけてしまうのではないだろうか。

トヨタ自動車九州は、女性も生産現場で活躍できています。生産現場で働く男女には体力の差こそあれ、能力的には差は無いというのが、女性スタッフを指導している職場の方々の談であることを申し述べて、これまでのお礼並びにまとめとします。

前月号特集「日本の職場における女性の登用」を読んで

1年程前になりますが、育児休暇期間の賃金補償を会社への要求項目として、論議されたことがありました。その際の意見として、この項目は福祉厚生制度として取り組む組合員の優先順位は相対的に低く、育児休暇期間が経過すると退職してしまうといった一部の实態も大きな課題でありました。これは他の企業の事例ではありますが、これまでは多くの女性は出産を機に退職し、子育てや主婦に専念といったパターンが、実態としては何も変わらずに、育児休暇期間の優遇制度（退職金・社会補償・年休等）だけをそっくり活用し、1年経過するとやはり退職するといったケースであります。決して女性の職場での活躍を否定するものではありませんが、一括りでこれらの制度を更に充実していくことはかなり難しい状況であると考えます。一括りにしない制度は日本の文化の中では難しい制度ではありますが、慎重な対応が求められていると思えます。（T. H）

「アイドルOL」－これが私の生きる道？

蒲郡海洋開発㈱ 企画部 鈴木 誠

「職業欄に“OL”と記入するのが私の夢だった」「部長さんの秘書になり、きれいに化粧して職場の花になりたい（〇〇の仕事をしたい——ではない）」……

以前私が勤めていた会社に入社したころ（20数年前）、同期入社の女性がこんな話をしていたように記憶しています。

以来、女性の高学歴化の進展・均等法の施行など環境も変化し、“自立する女性”“総合職”といった言葉が頻繁に使われるようになったものの、基本的には女性の意識はさほど変わっていないように思われます。

それは、男性の女性に対する意識が実態として変わっていない（＝職場の花のままでよい）ことや、残業・深夜勤務の制限などの制約による影響が少なからずあるのも事実です。

しかし、今後女性がもっともっと活躍できる（活躍してもらう）ためには、女性自信の一層の意識改革はもちろんのこと、法的な保護政策の撤廃をする一方、実態面では各企業各職場が、男女対等な仕事の与え方・異動・転勤等を少しずつでもよいから目に見える形で実行していく事ではないかと思えます。

前号の特集にアメリカでの例が採り上げられていたように、この種の問題は一朝一夕に解決するはずはなく、一つずつ積み重ねることにより、知らず知らずのうちに職場における男女の区分はなくなっていくものと思えます。

18

前月号特集「日本の職場における女性の登用」を読んで

季刊誌「産政研」の存在は存じておりましたが、今までページを開いたのは一度もありませんでした。しかし、今回は主人が持ちかえった季刊誌の表紙の「日本の企業における女性の登用」の文字が目にとまり、興味を持って拝読いたしました。首を縦に振り相づちを打ちながら、また、私はこう考えるのに、とひとりで反論してみたり……。私自身も職に就いており、いろいろ思うことがありました。

女性の社会進出にスポットライトが当てられ、良き時代になったとも思いますが、まだまだ改善していかなければならない課題が数多く残されていると思います。

こういったことが社会の論議の場に就きました。一層の活力へ導くためには継続したスポットライトと女性の更なる論議への参加を切望いたします。また、様々な課題に対して、社会の指針として貴団体の一層のご活躍を期待申し上げます。（N．N）

— 産政研だより —

第8期「産政塾」がスタート

各会員労使から塾生を募り第8期「産政塾」が96年12月19日スタートしました。

「産政塾」は異なった業種から塾生を募り、1年間に様々な体験や人との出会い、塾生相互の本音の議論を交わすなかで、切磋琢磨し自らを磨いていく現代道場です。

今期のテーマは「殻の外に踏み出そう」と問題提起し、それに応えるべく意欲溢れる22名の若者が集まりました。

第1回の会合は「塾長足達広紀の講話」と塾生の自己紹介に加え、本音の論議をすべく懇親の場を持ちました。各塾生の所属団体の皆様からも、この1年間、塾生がどう成長したかを厳しくチェックしていただきますようお願いいたします。

中部産政研 若手セミナー

産政塾 第8期 塾生募集



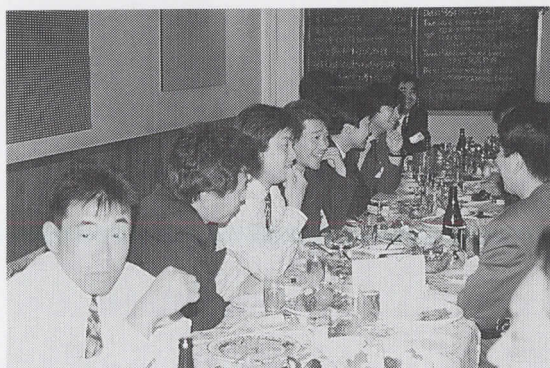
来たれ、意欲満々の若者たち！
時代を担う若者のロマンと情熱を
育む現代の道場開設！
異業種人財交流
財団法人 中部産業・労働政策研究会

第8期「産政塾生」名簿

有賀 文昭	中部電力労働組合	所 秀樹	関東自動車工業㈱
伊藤 賢一	トヨタ車体㈱	丹羽 広志	豊田合成労働組合
伊藤 友博	松坂屋労働組合	根本 恵司	トヨタ自動車㈱
岩城 史憲	名古屋鉄道㈱	服部 健司	デンソー労働組合
植松 良太	全トヨタ労働組合連合会	早川 範一	㈱松坂屋
粕谷 浩二	豊田市役所	廣瀬 登	㈱東海銀行
川村 淳一	豊田工機労働組合	船戸 正己	アラコ㈱
栗栖 秀人	㈱東海理化電機製作	前田 孝広	丸栄労働組合
佐野 弘忠	中部電力㈱	前田 直人	トヨタ車体労働組合
杉浦 公紀	アイシン労働組合	百瀬 和典	トヨタ自動車労働組合
中篠 喜之	株式会社デンソー	森本 浩二	アイシン精機㈱



ほとんどが初顔合せのメンバーが自己紹介を



夕食の懇親会では、すっかりとうち解けて活発な論議がされました

塾生の感想 — 産政塾に参加して —

第1回会合を終え、多くの方々と出会い有意義な時間を過ごすことができたことに感謝しています。

今後の会合については塾生自らが企画していくわけですが、非常にやる気が沸き上がってくる反面、第8期が実り多きものになるか否かは、我々塾生にかかっていることを痛感しています。第8期成功のため、皆さん頑張りましょう。

関東自動車工業㈱ 人事部人材開発室 所 秀樹

「産政塾って何の塾？」最初に聞いた時の正直な気持ちです。

募集概要を読むと難しいことが書いてあり、余計に分からなくなったので先輩に聞きました。先輩曰く「自分の好きな事をやる塾だ。」そんな事いったって見ず知らずの人達と何をするの、さらに大きくなる疑問符。

そして、大きくなる不安と高まる緊張を胸に出席した第1回産政塾で分かりました。本当に自分の好きな事ができる塾です。

これを読んでいるあなたも機会があれば是非参加することをお勧めします。

中部電力労働組合 有賀 文昭

’96年10月末～’97年1月31日までの主な活動

1996年

10月31日

第18回 理事会・評議会

第8期事業報告と決算を報告し了承を得る。

第9期事業計画と評議員改選、顧問推薦について提案し、審議決定

第9期第1回産政研公開セミナー開催

「国際社会における日本企業の行動と役割」張 富士夫 氏

11月1日付け 顧問、研究員委嘱

新任顧問 小川英次氏

名古屋大会名誉教授、中京大学経営学部教授

新任研究員 山田基成氏

名古屋大学経済学部助教授

11月28日

平成8年度調査研究 第6回事務局会議

課題の抽出と提言内容審議

12月12日～

平成9年度研究テーマ構想について、顧問・研究員へのヒアリング開始

12月12日

全トヨタ労連からの受託テーマについてのプレゼンテーションを実施

12月13日

「女性と労働」をテーマに、椙山女学園大学で講演

(願興寺事務局長が担当)

12月19日

第8期「産政塾」がスタート

1997年

1月7日

全トヨタ労連からの受託テーマ第1回事務局会議

調査計画の確認と進め方の検討

1月8日

平成8年度調査研究 第7回事務局会議

提言内容と最終報告書構成の確認

1月17日～

平成9年度研究テーマ企画細部および研究体制づくりに向けての調整開始

1月23日

平成8年度調査研究 第5回専門委員会

調査研究要旨と提言を審議確認

松永先生のご逝去をいたむ



当研究会の顧問として、ご指導をいただいていた松永嘉夫先生が、昨年の11月3日病気のためご逝去された。

先生には、中部産業・労働政策研究会設立以来8年にわたり顧問をお願いし、その間、国際経済とくに貿易と為替の視点からさまざまなご助言をいただいた。また、当研究会創立5周年に際しては、研究会の役割とめざすべき方向について有意義なご示唆をいただくなど、当研究会の発展にも多大なご尽力をいただいた。

改めて先生のご支援に深く感謝するとともに、ご冥福を心からお祈りする。

— 編集後記 —

特集「ライフビジョン」はまあまあのテーマと自己満足している。しかし、私個人からみるとんでもないテーマであり、いままでの人生では登場しなかったワードである。人生で一般的に成すべき事柄として、就職し、結婚し、子供を生み・育て、マイホームに住み、生計を建てるが挙げられるが、全て（ほぼ）終わった。今日一日が楽しければハッピーの毎日である。せいぜい今日より明日が、次の休日がどうすれば楽しくなるかが精一杯の私の「ライフビジョン」である。勿論そのための努力もない。今回のテーマに携わって「ライフビジョン」を考え直したと言えば格好がつくが、残念ながら仕事と個人とは別であった。まあ、当面は毎日を元気に過ごすことに専念することになりそうである。ただ、今も将来（たぶん）もやりたいことはたくさんありそうだ。（丹羽 研次）

今回はライフビジョンのテーマでまとめて見ました。従来、個人的な問題ではないかと思っていましたが、これが日本的な労働慣行なのか、お節介というか、日本的な良さなのかも知れません。多少関係してくるかと思いますが、最近のニュースで、松下電器産業㈱が退職金を止めて相当額を月額給与に上乗せ支給する制度の希望者を調べるというのがありました。どのくらいの人が応募するのか興味あります。退職金でまとめて貰う楽しみがなくなるし、毎月消費して仕舞って残らないとか、金利分とか金額計算はどうなるのかとか、考えてしまいます。そして、自分だったら計画性が無いので、やはり、退職金で貰った方が安全でいいかと考えます。しかし、若い人で将来転職する可能性が大きいとか、運用に自信のある人は給与上乗せの方がいいし、結構、迷う人がいるかも知れません。いづれにしても会社との関係が能力、成果主義、年俸制に加えて退職金まで無くなってしまうと長期雇用、年功序列制度が古き良き時代の遺物になってしまいそうで寂しい感があります。（福田 浩輔）

今回は「ライフビジョン」をテーマとした。人が生まれてから死ぬまでの間に経験する一連の出来事を「ライフサイクル」として見るとき、その後半の長さにいまさらながら驚く。

定年退職後の20年近く、子育て後の25年近く、人生の四分の一を優に越えるこの期間を「余生」と割り切るには余りに長い。「高齢化」と言う言葉の響きも余りに暗い。

人は生を受けてから様々な人生経験を経ながら常に成長していく。その成長は、定年年齢とか子供の独立によってとどまることはない。とすれば、完熟の人生にむけて「ビジョン」を描き、その実現にむけて前向きに生きていきたいものだと思う。（願興寺 皓之）

季刊誌産政研についてのご意見、内容についての所感や「読者の広場」への投稿をお寄せ下さい。

あて先

（財）中部産業・労働政策研究会 主任研究員 丹羽あて

〒471 豊田市山之手8丁目131番地 愛知労済豊田会館

TEL 0565-27-2731 FAX 0565-27-2259

全労済



今年も「環境」と「高齢者」のための、
活動・研究を応援します。

—— 6年目を迎えた助成活動 ——

「地球の環境と生態系を守る」「高齢者が住み良い社会づくりをすすめる」こうした目的で活動・研究をしている民間団体やボランティアグループに対して、全労済では、今年も総額8,000万円の助成事業をいたします。

共済事業による成果の一部を広く社会に役立てたい。そんな思いを込めて、全労済は一生懸命な活動・研究を応援します。

資料・申込書ご希望の方は、はがきでどうぞ



官製はがきに団体・グループ名および代表者名、所在地、電話番号を明記の上、必ず「環境問題」か「高齢社会問題」の応募のご案内希望と明記して、愛知労済までお送りください。

(愛知県以外の方はもよりの全労済へ)

審査のうえ1団体上限100万円の助成を決定します。

●ご応募先 … ☎456 名古屋市熱田区金山町一丁目14番18号

愛知労済経営企画課「助成活動窓口」宛 TEL (052) 681-7747

●応募締切り…97年3月10日(月)

〈冠婚葬祭インフォメーション〉

愛知労済

ブライダルin・福祉センター

—— ご結婚・ご葬儀に割引優待がうけられます ——

ブライダルin・福祉センターは、福祉活動の一環として、県下の勤労者の創意で設立された冠婚葬祭センターです。

お金のかかる冠婚葬祭を、安心かつ経済的に行えるよう、指定業者のご理解とご協力のもと、割引優待を行っています。

昨年1年間に利用者に還元して総額は5億円にも達しています。

ご結婚

ホテル、総合結婚式場から海外、高原教会、少人数、レストラン、急な挙式、さらにはハネムーン、新生活グッズなどお二人をしっかりサポート！

式場さがしを始める前に、まずお電話ください。

ブライダルin専用ダイヤル
0120-881561

ご葬儀

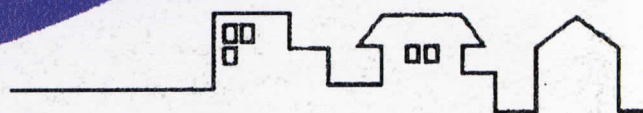
いざというとき…

お近くの指定葬儀社をご紹介いたします。

最近では、事前の相談も増えてきています。事前に会場、費用、宗派などをご相談されますと、葬儀が円滑にとり行なえます。

福祉センター専用ダイヤル
(052) 671-7221





**どなたでも
住まいのことなら
何なりと
ご相談下さい。**

- 注文住宅／分譲住宅
- 輸入住宅
- マンション販売
- 中古住宅仲介
- 住まいのリフォーム／樹木せん定
- 土地活用（定期借地権・アパート）



0120-81-2727

トヨタ住宅(株)

〒471 豊田市トヨタ町2番地

季刊誌産政研

編集・発行所

財団法人中部産業・労働政策研究会

〒471 愛知県豊田市山之手8丁目131番地 愛知労済豊田会館3F

TEL 0565-27-2731 FAX 0565-27-2259

発行日 平成9年2月1日

発行人 足達広紀

印刷所 (有) 第一プリント社 〒444 岡崎市八帖北町16-1 TEL 0564-24-1881 FAX 0564-24-3925