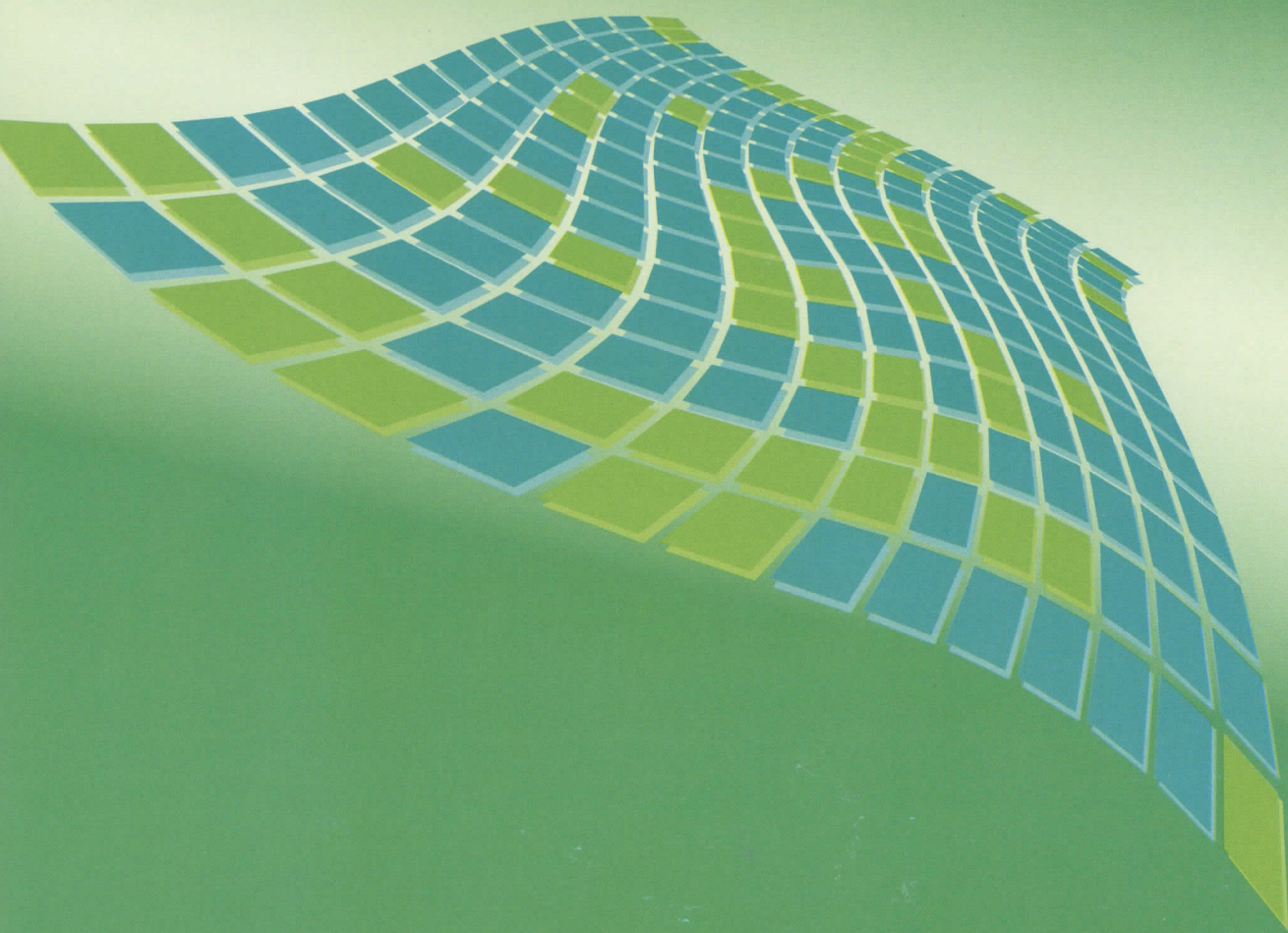


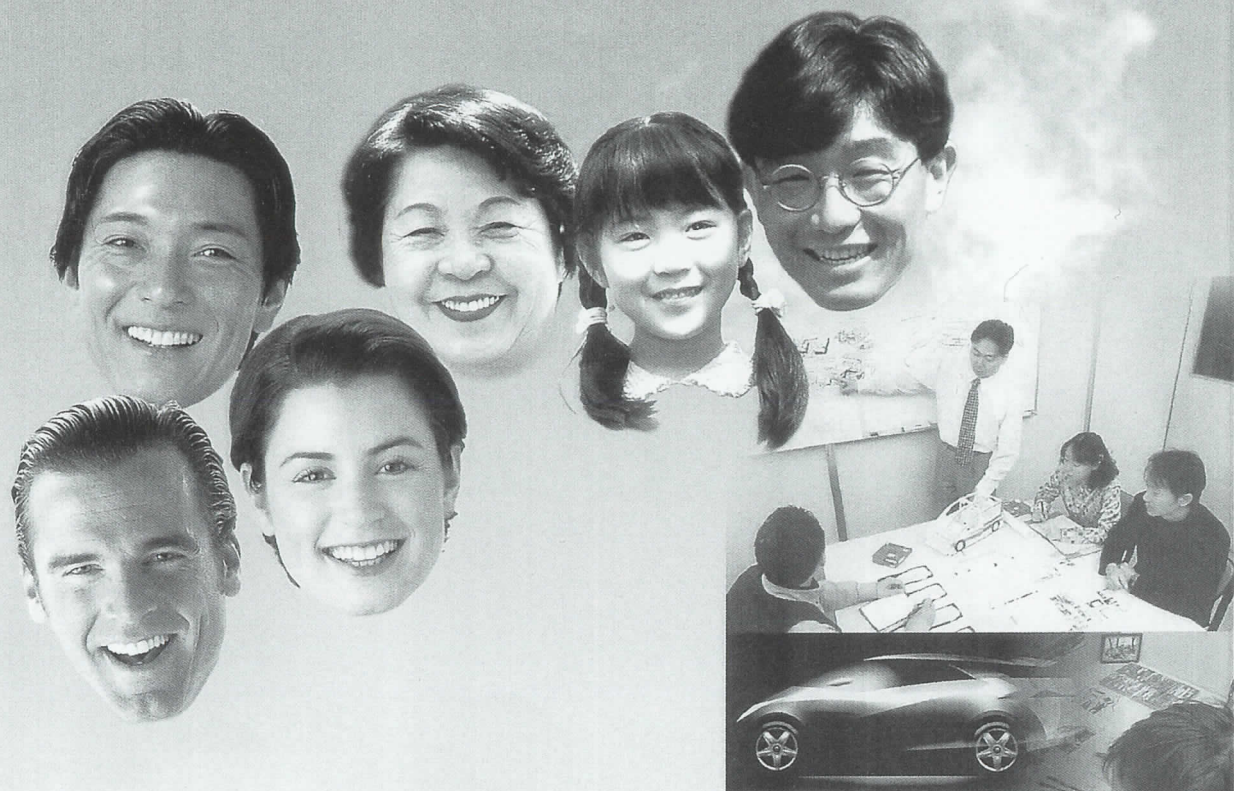
産 政 研 フォーラム

SPRING, 2003

No. 58

特集：メンタルヘルス





お客さまの笑顔が…私達のはげみです。

COROLLA
SPACIO



—— 主要製品 ——

センチュリー、クラウンセダン、ウィンダム、ソアラ、マークⅡ
ヴェロッサ、アルテッツァ、ジータ、セリカ、カローラ、スパシオ
クラウンコンフォート、各種特装车、アクセサリパーツ、トヨタホーム

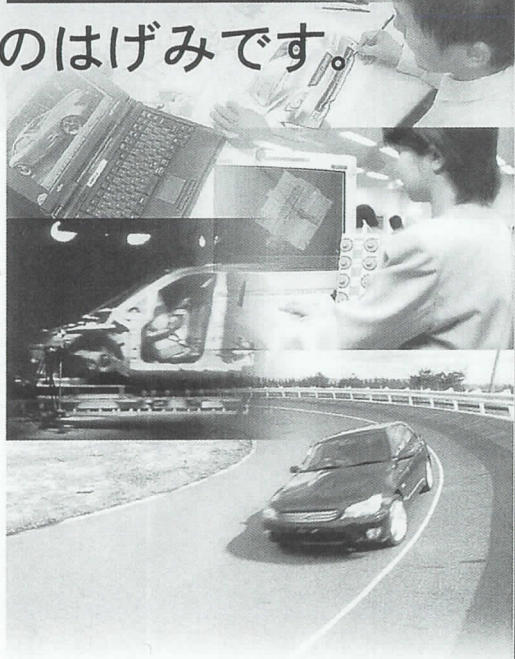
トヨタグループ



関東自動車工業株式会社

<http://www.kanto-aw.co.jp/>

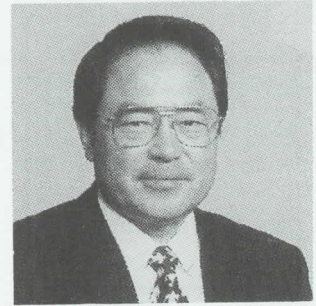
本社 〒237-8585 神奈川県横須賀市田浦港町
Tel. 046-861-5111(代) Fax. 046-862-2329



巻頭言	「変化」, 「挑戦」	小田桐勝巳 ……	2
特集	メンタルヘルス		
	メンタルヘルス改善の方策を考える		
	—長時間労働の是正と職場上長の余裕—	藤村 博之 ……	4
	トヨタ自動車のメンタルヘルス活動		
	～「コミュニケーションの良い明るい職場」		
	を目指して～	山崎 恭史 ……	9
	労働組合としてのメンタルヘルスの取り組み		
	～メンタルヘルスを労働組合としてどう捉え、		
	具体的な取り組みを進めていくか～	小島 秀治 ……	15
社会を見る眼			
	お金がない人を助けるには？	大竹 文雄 ……	20
時事	イラク共和国		…… 25
産政研だより			…… 29
産政塾報告	「パリ・ダカールラリーへの挑戦」		
	～ 砂漠と…人間と… ～	千種 徳充 ……	31
自動車の新しい販売戦略			
	トヨタ販売店の環境対応		…… 34
BOOK	コニー・グレーザー 著		
	「ボスを目ざすサメとリーダーを目ざすイルカ」		…… 36
	石川 秀樹 著 「これ以上やさしく書けない経済のしくみ」		
	大富 敬康 著 田中耕一の「自分を活かす」術		



「変化」，「挑戦」



中部産政研
理事長 小田桐 勝 巳

早いもので、先回発行しました産政研フォーラムから約3ヶ月が過ぎようとしています。この間、世界や日本では様々な出来事が起こり、また新たな展開がされています。その中から「変化」、「挑戦」をキーワードに取り上げて見たいと思います。

イラク

フセイン政権が実質的に崩壊し、この後どのようにして新しい政権が生まれるのか予想もつきませんが、できるだけ早期に情勢が安定することを願います。二十数年間にわたるフセイン大統領の独裁支配から、新たな政治体制ができることと思いますが、新しい「変化」に対してイラクの人々がどのように「挑戦」し結果を出して行くのかが、今後の世界の平和や世界経済の復興などの鍵を握ることとなると思います。また、その変化と挑戦に対しては、イラクはもとより、世界のそれぞれの国が必要とされる役割を果たしていくことが重要であると思います。今回の米国、英国の主導でのイラク戦争の開始には、国連での意見調整が結果として出来ず、国連決議なしのものとなり、論議をかもし出す結果となりました。とりわけ、国連の仕組みと役割について変革期に入ってきたような気がします。

‘03春闘（春の取り組み）

今年の春闘もほぼ終りに近づいて来ました。昨年の「雇用春闘」から今年は「デフレ春闘」と位置付けられ、労使交渉も徹底した話し合いの中から妥協点を見出したような気がします。思い起こせば1975年（昭和50年）、オイルショックによる狂乱物価、スタグフレーションの中での交渉となり、その時の全国平均賃上げは30%を超える結果となりました。しかしその後、政・労・使による物価安定のための話し合いが実現し、事態は鎮静化に向かいました。

その当時から比べると環境は様変わりをしました。今年の春闘の特徴点は、①デフレ ②グローバル化 ③景気停滞（不況）④先行き不透明 ⑤失業者の増加 等々、日本の労使にとって厳しく難しい取り組みとなったようです。

その中で、とりわけ焦点に挙げられていたのが、定期昇給（定昇）だったと思われます。新聞には、「○社定昇を取り止め」の記事が日々盛んに出ていました。昨年までは、ベア要求に対して「回答○円」という記事が大半でした。その中でも身近なところでは、トヨタ自動車労働組合においても、昨年とは異

なった形での要求となりました。結果として数字だけを見ると満額ともいえる内容でしたが、その金額の位置付けに対する認識の差が大きく現われたものだったと思います。

もう、ベア要求という形は古いのでしょうか。それとも、この不況から脱却すれば、また昨年までと同様な形になるのでしょうか。来年を見なければ分かりませんが、今年の春闘では賃金というものをどう捉えるか、大きな「変化」を投げかけたものであることに間違いはないと思います。その「変化」に対して、どう「挑戦」すべきかは各労働組合が各々で考える部分ではありますが、これまでの横並び春闘の仕組みから、変化を捉えて新たな春闘の仕組みを再構築する必要があるのかどうか、の議論が早急に必要とされていると思われます。

入社式

今年も多くの若者が夢と期待と不安を抱き、企業に入社しました。この入社式におけるトップの挨拶を新聞などで拝見すると、その企業の置かれている状況、代々継承されてきた事から「変える」、「挑戦」というメッセージが新入社員に期待する声として多くあったように思われます。学生から社会人へと、それまでの自分という殻を「変化」させることが当然求められる訳ですが、その変化には膨大なエネルギーが必要であると思われます。全てが「挑戦」です。また当然のことですが周囲への影響・効果も多大なものがあると思います。若い力による影響・効果こそが現在の企業のもつ殻（組織形態、仕組み、業務のあり方等）を変化させることができるのではとの期待がかけられていると思います。新しい段階への「挑戦」は様々な障害があることだと思われていますが、個人を磨き、仲間とのコミュニケーションを大切にして、いい仕事と充実した生活ができることを期待したいと思

います。

第2回産政塾

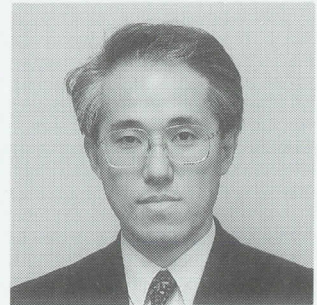
産政塾のテーマはずばり「殻をやぶる」です。3月25日、さなげアドベンチャーフィールドにて「パリ・ダカールラリー 出場チームを訪ねて」をテーマとして私も塾長としてと言うよりは、一人の塾生として参加し、体験学習しました。最初に、今年1月に開催されたパリ・ダカでトヨタ・チームアラコとして参戦したドライバーの浅賀敏則氏とナビゲーターの荒川大介氏から、その時の模様、闘いを聞きました。特にドライバーの浅賀氏は今年59歳、通算16回目の出場と聞いて驚きました。大変過酷なレースに何故「挑戦」し続けるのか。精神面、肉体をどう日頃鍛えているのかを大変興味深くお聞きしました。その後、会場内のコースを浅賀氏の運転で助手席に乗り、1周しましたが、そのテクニックの凄さに度肝を抜かされました。いつまでも、挑戦する者の眼の輝き、体力作り等、参加者の塾生にとって、「変化」の一端になったことで、これからの人生の中で必ず生かされていく良い体験の場だったと思います。また、私自身にとっても大変勇気づけられました。また、次回（第3回）の体験学習が楽しみです。

今回は、「変化」、「挑戦」をキーワードに取り上げてみたのですが、個人にしる組織にしる、変革を要求される状況下に置かれているのは間違いないと思われます。それが内からのものにしる、外からの圧力にしる、多様化する時代のなかで多面的な捉え方が要求されているのではないのでしょうか。産政研もいくつかのテーマを持って取り組みを進めていますが、「変化」、「挑戦」することの重要性を常々感じております。今後も、日々精進し頑張ってまいります。



メンタルヘルス改善の 方策を考える

—長時間労働の是正と職場上長の余裕—



法政大学経営学部

教授 藤村 博之

心の病と企業競争力

いま、日本企業の中で、心の病が増えている。社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所が2002年8月に発表した『産業人メンタルヘルス白書』によると、最近3年間の「心の病」の増加傾向をたずねた質問に対して、48.9%の企業が「増加傾向」にあるとした。その他の回答は、「横ばい」24.8%、「減少傾向」3.5%、「わからない」20.9%なので、心の病は確実に増加していることがわかる。しかも、増加傾向と答えた割合は、企業規模が大きくなるほど高くなっている(1,000人未満34.6%、1,000～2,999人55.1%、3,000人以上61.5%)。

「心の病」のうちどのような疾患が最も多いかについては、「うつ病」が圧倒的に高く(72.3%)、心身症(9.2%)や神経症(ノイローゼ; 8.5%)は一部にとどまっている。うつ病が最も多いとする割合は大企業になるほど高くなり、逆に、心身症や神経症は規模の小さい企業により多く見られる傾向がある。また、「心の病」のために1カ月以上休業して

いる従業員がいる企業の割合は全体で58.5%、規模別では、1,000人未満33.6%、1,000～2,999人59.6%、3,000人以上89.7%となっている。

メンタルヘルスを良好な状態に保つことは、いまやどの企業にとっても大きな課題である。それは、メンタルヘルスが悪化するとどのような影響があるかという質問への答えに現れている。「生産性の低下につながる」と回答した企業が最も多く(53.9%)、労災・事故等のリスク発生(27.3%)が第2位になった。メンタルヘルスが悪くなると、企業の競争力低下につながる危険性が高いと言える。

うつ病などに対する理解が不足していた頃は、「心の病になるようなヤツはたるんでいゝ。そんなヤツは排除してしまえばいい」という開き直りが大企業を中心に見られた。しかし、交通事故に遭う危険性が誰にでもあるように、精神的なバランスを崩してしまうことは誰にでも起こりえる。まず取り組むべきは、従業員がそのような状態にならないように、企業、労働組合、そして個人が適切な予防措置を講じることである。その上で、もし

心の病にかかった場合に、迅速かつ適切な治療が受けられる体制を準備することである。また、治療を受けた従業員が職場復帰するとともに再発しないように支援することも忘れてはならない。

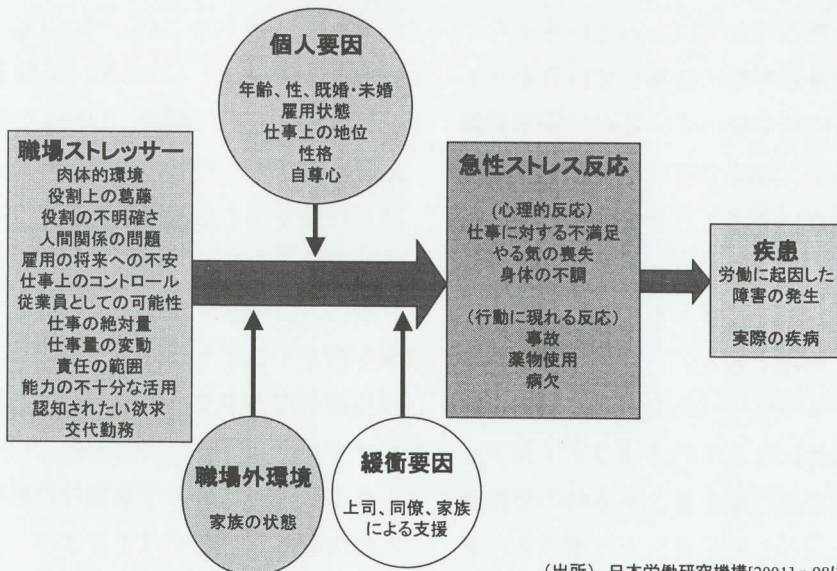
メンタルヘルス悪化の原因

メンタルヘルスが悪くなる原因として考えられるのは、ストレッサー（ストレスの原因となるもの）の増加、個人のストレス抵抗力の低下、ストレッサーの影響を和らげる機能（緩衝要因）の低下である。これらの要因をよりよく理解するために、図を用意した。この図は、アメリカ国立職業安全保健研究所（NIOSH）が職業性ストレスの内容分析に基づいて作成したモデルを示している。職場に関連したストレッサーが急性ストレス反応を引き起こすが、その程度は、個人要因、職場外環境、緩衝要因によって左右される。急

性ストレス反応自体は病気ではないが、その状態が長く続いたり、繰り返し発生したりすると、やがて身体的な病気になって現れる。

メンタルヘルスの状態を良くするには、①ストレッサーを減らす、②個人のストレス抵抗力を上げる、③職場外環境（家族の状態）を改善する、④緩衝要因を強化するという4つの方法が考えられる。厚生労働省が5年ごとに実施している労働者の健康状況調査によると、1997年調査において、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがある労働者は、男性64.9%、女性59.9%、男女計62.8%で、過去最高の値になった。また、家庭生活で大きな心配事や悩みを抱えている割合は、男性46.4%、女性41.4%、男女計44.6%に達している。日本企業のメンタルヘルスの状態は、決していいとは言えない。にもかかわらず、メンタルヘルスカケアに取り組んでいる事業所の割合は26.5%にとどまっている¹⁾。

図 NIOSH の職業性ストレスモデル



（出所）日本労働研究機構[2001] p.98による

（注）1）事業所規模別に見ると、5,000人以上96.6%、1,000—4,999人86.5%、300—999人63.4%、100—299人51.0%、50—99人39.4%、30—49人30.7%、10—29人21.9%となった。

メンタルヘルス対策の充実は、日本企業の大きな課題の一つである。

メンタルヘルス改善のためには、先に指摘した4つの方法を同時に進めていく必要がある。ただ、この小論でそれらすべてを論じることが到底不可能である。そこで、ストレッサーとしての長時間労働と緩衝要因としての職場上長の役割の2点に限って考察してみたい。これら2点に注目するのは、日本企業のメンタルヘルスを良くする上で速効性が高いと考えられるからである。

長時間労働の改善

2003年春闘の一つの目玉は、サービス残業の解消だった。統計を見る限り、日本の年間総実労働時間は着実に減少し、アメリカよりも短くなっている。しかし、この数値は製造業の現場労働者のものであって、ホワイトカラーは含まれていない。ホワイトカラーの労働時間の国際比較がないのは、アメリカやヨーロッパにおいて、大半のホワイトカラーが労働時間管理の対象外になっているからである。単純な事務労働に従事しているホワイトカラーは時間給で働いているが、大卒が就く仕事は、通常、時間で管理されるような性質のものではないと考えられている。それは、自分で労働強度をコントロールできるので、時間基準で賃金を支払うと不公平が発生する可能性が高いからである。

アメリカやヨーロッパの企業において、時間管理の対象外になっているホワイトカラーが仕事の配分を受けるとき、ある種の交渉が行われる。上司から提示された仕事の量と納期が適切でない場合、そのまま受けると長時間労働になるからである。「こんなに短い納期では無理だ」と言えるか否かはその人の交

渉力によるが、求められている仕上がり具合とそれに要する時間を計算せずに仕事を受けることはまずない。

日本の大半のホワイトカラーは、管理職になるまでは時間管理の対象者である。裁量労働制になれば時間管理されなくなるが、そのような働き方をしている人はまだごく一部である。時間管理の対象であり、時間外労働をしているのにその一部に対してしか残業手当が支払われないとき、サービス残業が発生する。サービス残業がいったい何時間あるのかを正確にとらえるのは難しいが、世帯調査である「労働力調査」と事業所調査である「賃金構造基本統計調査」で労働時間の差をとると、2001年で月あたり28.6時間になっている。また、「2002年連合生活アンケート」によると、1時間以上サービス残業した人の平均は月29.6時間になった。

連合の調査は、サービス残業をする理由もたずねている。最も多いのが「個人に課せられたノルマ達成」(44.1%)であり、「みんながサービス残業をしている」(22.4%)、「自分の能力の向上」(21.6%)、「残業手当を請求しにくい」(19.8%)といった項目が高い数値を示した。サービス残業の最大の原因は、適正な量を超えた仕事が割り当てられていることにあるらしい。

では、なぜ個々の従業員の仕事量が適正水準を超えてしまうのだろうか。バブル崩壊後の長期不況の中で、各企業は要員数をできるだけ少なくしてきたことが最大の原因だと言われる。確かに、希望退職等の募集によって人員削減をした企業はもとより、表立った形で人減らしをしていない企業でも、退職者の不補充などによって職場の人員はギリギリに抑えられている。人は減っても仕事は減らな

い。したがって、一人あたりの負荷は増えていく。「雇用が維持されるのだから長時間労働もしかたない」というあきらめ気分が蔓延し、強いストレッサーとなってメンタルヘルスの悪化につながっていく。

ここで私たちが考えなければならないのは、人が減ったのに仕事が減らない状態を当然のこととして受け入れてもいいのかという点である。人が減ったのなら仕事のやり方を変えて、仕事も減らすべきである。このように言う、「話としてはわかるが、現実には無理だ」と反論されそうである。しかし、職場の仕事をもう一度見直してほしい。無駄な会議や打ち合わせ、あるいは不要な書類作成が多すぎないだろうか。ブルーカラーの世界では、ムリ、ムダ、ムラを徹底的に排除して、生産性を上げる努力を日々重ねている。他方、ホワイトカラーの職場では、ムリ、ムダ、ムラが大手を振って歩いているのに、誰も止めようとしなない。日本の多くのホワイトカラーは、時間生産性を無視した働き方を平気でしているのである。

職場上長の役割

ホワイトカラーの長時間労働を改善するには、職場上長の役割が重要である。職場の管理職の最も大切な仕事は、職場の課題達成と部下の育成である。職場の課題達成のために、どの仕事を誰に任せるかを決めるのは管理職である。部下に仕事を配分する際、管理職は仕事に求められる精度を明確にしなければならない。と同時に、「しなくてもいいこと」を明らかにしておく必要がある。職場全体の仕事が見えていない部下は、しばしば余計なことに時間を費やす。これを放置しては、いつまでたっても長時間労働は解消されない。

「しなくてもいいこと」を的確に判断できるのは、職場の管理職において他にない。

職場上長が部下の仕事の進捗状況を把握し、適切なアドバイスをタイミング良く与えていくことは、職場の課題達成にとって重要なだけでなく、メンタルヘルスの改善にも寄与する。図にあるように、職場上長はストレッサーの緩衝要因としての役割を担っている。部下の様子がいづれと違ふと感じたとき、そのまま放置するのではなく、ちょっと声をかけてみる。その問いかけに対する反応を見て部下の状態を推測し、次にどうすべきかを考える。職場の管理職がこのような働きをしていると、仕事に起因するストレッサーがストレス状態を引き起こす確率はぐっと低くなる。

職場上長がこのような役割を果たすには、時間的・精神的な余裕が必要である。自分自身の目標達成に目を奪われているようでは、部下の話をじっくり聴く余裕などとても持てないだろう。「管理職はもっと自覚を持って仕事をせよ」と言ってみても、問題の解決にはならない。どうすれば職場の管理職が時間的・精神的余裕を持てるようになるのかを考えなければならない。

これまで、日本の企業は、管理職に求められる能力と資質を明確にすることなく、業績を上げた人を管理職にしてきた。仕事の上で成果を上げることと、職場の目標達成に向けて部下の力を結集していくことは、同じではない。管理職には、部下の能力や性格、健康状態などを見ながら、時にはなだめたりすかしたりして部下に力を出させる能力が必要とされている。そのような能力を十分に持っている上長の下で働く場合と、部下の状態などお構いなしに自分の論理で仕事を進めていく上長の下で働く場合とでは、メンタルヘルス

の面に違いが出てくるのは当然である。また、部下の能力育成においても差が出てくると考えられる。

管理職は非組合員であり、これまでは労働組合の交渉の対象外に置かれてきた。しかし、組合員のメンタルヘルスや能力育成を考えると、労組は職場上長の機能強化の領域に踏み込まざるを得ない。組合員は、自分の上長に面と向かって不満を言いづらい。「もう少し全体の流れを考えて指示を出してほしい」と思ったとしても、それを言うのは勇気がいる。結局は、居酒屋で上司の悪口を肴に酒を飲んで終わってしまう。

良好なメンタルヘルスを維持することが企業の生産向上につながる点は先に述べた。労働組合の強みは、現場で何が起きているかを正確に把握していることである。職場上長が本来の役割を果たせるように、労組は積極的に経営側に働きかける時期に来ていると言える。

〔筆者は中部産政研研究員〕

【参考文献】

日本労働研究機構 [2001]『メンタルヘルス対策に関する研究』（調査研究報告書No.144）

筆者紹介

藤村 博之（ふじむら ひろゆき）

〔略 歴〕

1956年 広島県生まれ
1979年 名古屋大学経済学部卒業
1984年 同大学大学院経済学研究科博士課程中退
1984年 京都大学経済研究所助手
1990年 滋賀大学経済学部助教授
1996年 同大学教授
1997年 法政大学経営学部教授
京都大学博士（経済学）

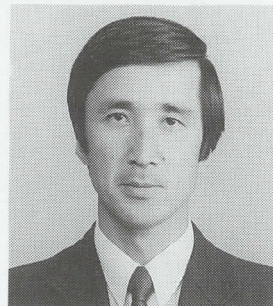
〔主な著書〕

- 『新しい人事労務管理〔新版〕』（佐藤・八代と共著）有斐閣，2003年
- 『マテリアル人事労務管理』（佐藤・八代と共著）有斐閣，2000年
- 『企業にとって中高年は不要か』生産性出版，1997年





トヨタ自動車のメンタルヘルス活動 ～「コミュニケーションの良い 明るい職場」を目指して～



トヨタ自動車(株)安全衛生推進部
健康開発グループ長
山崎 恭史

I. はじめに

産業構造・家庭環境等が急激に変化するなかで、悩みやストレスを持つ人が増加し、ここ数年自殺者は3万人を越え、その内労働者（含む管理者）は約8,000人で、全交通事故死に匹敵する数になっている。

労災申請と認定の件数もここ数年増加している。’96年には電通社員の過労自殺をめぐる裁判で、東京地裁は電通の責任を認める判断をした。その後この裁判は最高裁まで争われ、’00年に電通が約1億6千万円の賠償金を支払う事で和解が成立した。この事はメンタルヘルスに関心が高まるなかで、企業に対して「従業員の健康管理を確実に行わなければ、賠償金支払い・イメージダウン等、企業経営に重大な影響を与える」事を改めて認識させる警鐘となった。

メンタルの問題が大きく取り上げられるのは、発生すると本人の辛さ苦しさに加え、周囲の家族や職場へ非常に大きな影響を与えるからである。自殺は当然であるが、病気として発生した場合でもその休業日数は数ヶ月～

数年に及ぶこともあり、本人が力を発揮できない事はもちろん、治療や回復の為に家族や、上司・同僚が使う時間や精神的な負担は非常に大きい。

II. 厚生労働省の動向

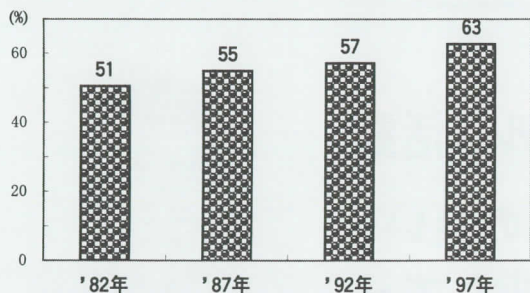
厚生労働省では自殺者の増加に加え、調査により職業生活でストレス等を感じる労働者の割合が増加し（図－1）、その原因は「職場の人間関係」「仕事の質・量の問題」が多い（図－2）等の結果を得た事を踏まえて、’00年（労働省当時）に「事業所における労働者の心の健康づくりのための指針（表－1参照）」を発表した。

III. トヨタの取り組み

上記を踏まえ、弊社では創業以来貫いてきた「人間尊重」の理念のもと、安全衛生の基本方針である「安全はマネジメントそのもの」に沿ってメンタルヘルス活動に取り組んでいる（表－1）。

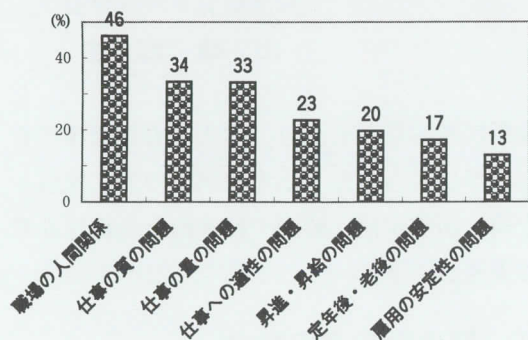
何事も問題の未然防止と早期発見・対応が大事だが、特にメンタルヘルス対策では職場

図ー１ ストレス等を感じる労働者の割合



＜厚生労働省「職場における心の健康づくり」より＞

図ー２ 職業生活におけるストレス等の原因



＜厚生労働省「職場における心の健康づくり」より＞

内の風通しを良くし、安定した精神状態で働くことができるようにして、問題の発生と拡大を防ぐ取り組みが重要である。この事はメンタルヘルスだけでなく、安全・品質等業務全体に良い影響を与えていると考えている。

今回は弊社の「コミュニケーションの良い明るい職場づくり」の取り組みについて紹介したい。

1. セルフケア

「自分の身は自分で守る」為に、先ず従業員にストレスやメンタルヘルスに対する基礎知識、対処方法、個人の気づき等を理解してもらう必要がある。弊社では新入社員教育、昇格前後の教育等のなかで説明しているが、この教育に加えて安全衛生に関する情報を伝える「あんえいニュース」、食堂の卓上資料

表ー１ メンタルヘルスの取り組み概要

厚生労働省の指針	取 り 組 み 概 要	
◇心の健康づくり 計画の策定	・方針の策定と対策の実施	
◇セルフケア	- メンタルヘルス教育 新入社員・昇格前後時の教育 等 - 啓発活動 あんえいニュース 社内ホームページ等を活用	メンタルタフネス 自発的相談
◇ラインケア	- 管理監督者教育 リスナー研修 他 - コミュニケーションの良い職場づくり 傾聴（リスニング）の実践 - 関係部署（職場・人事・安全衛生等）連携による対応 休養者・復職者フォロー等 - 職場の状況把握と必要な改善	未然防止 早期発見 早期対応 早期回復 円滑な復職
◇事業場内 スタッフ等 によるケア	- 情報の収集と提供 - 教育 - スクリーニング（問診 等） - 健康相談 - 休養者・復職者フォロー	早期対応 早期回復 円滑な復職
◇事業場外 資源による ケア	- リスナー研修・講演会の講師 - 専門医による治療 - 労働組合・健康保険組合では外部機関への委託による健康相談を実施	

（図ー３）等に機会ある毎にメンタルヘルスの内容を取り上げて啓発活動を行っている。職場の管理監督者が説明する為の平易なパンフレットも作成してミーティング等で活用している。

また社内イントラネットのなかにメンタルヘルスに関する資料を掲載し、何時でも気になることがあればアクセスして見ることができるようにした。安全衛生関係のコンテンツの中では最も多くのアクセスがあり、利用されている。このなかにストレスチェックシステムも入っており、疲れた時やストレスを感じた時などに自己チェックできるようにした。結果による対処方法も示し、特にストレス度の高い場合は相談窓口や専門医への相談を勧めるコメントがでるようにしている（図ー４）。

昇進・異動等による「心の風邪」に注意!

昇進・異動等、職場環境の変化が多いこの時期は、ストレスがたまりやすく、心の不調を招くことがよくあります。

ストレスにうまく対処し、1日も早く新しい環境に適応しましょう。



① ストレスサイン(症状)



- ① 何となく憂うつである
- ② 興味や意欲が低下する
- ③ 判断が鈍くなる
- ④ 不眠、いつもより早く目覚める
- ⑤ 夕方になると、気持ちが案になる

② ストレスコントロール(対処法)

- ① はじめから頑張りすぎない
- ② すべてにパーフェクトを求めない
- ③ 睡眠時間はしっかり確保する
- ④ 気分転換をはかる
- ⑤ 同僚や上司に相談する

ストレス対処法の詳細について

- ・ T-wave安全衛生推進部ホームページ
- ・ GENKI21



③ 健康相談窓口の活用

各工場安全衛生、または下記相談窓口まで、お気軽にご相談下さい。

社内窓口	(フリーダイヤル)	0077-78-
	(外 線)	0565-23-
	(内 線)	811-3-
	(FAX)	0565-23-
社外窓口	(E-mail)	@mail.toyota.co.jp
	(フリーダイヤル)	0120-73-
	(健保委託) 詳しくは「PoPo」を!	
	※トヨタ健保加入者であることを告げる。	
社外窓口	(フリーダイヤル)	0120-78-
	(組合委託) 詳しくは「評議会ニュース」を!	

※各事業所安全衛生で相談を受けています。連絡は「T-wave」または「GENKI21」を!

人事部厚生室承認済

健康づくり推進事務局
(健保組合・人事部・安推部)

図-4 ストレスチェック結果(例)

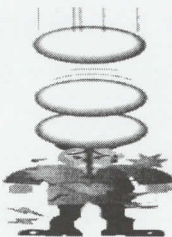
今回のチェックでは、あなたの心は

かなりのストレス状態にあるといえます。

このままの状態を放置していると、ストレスにより心身の病気(特に抑うつ状態)を起こす恐れが十分考えられます。眠れない、食欲がない、どうしてもなく身体がだるい、抑うつ感が続く等の症状が2週間以上続く場合は、必ず相談窓口にご相談下さい。

または、できるだけ早めに医療機関(心療内科、メンタルクリニック等)を受診することをお勧めします。

頑張りすぎるだけでなく、時にはリラックスすることも必要です。

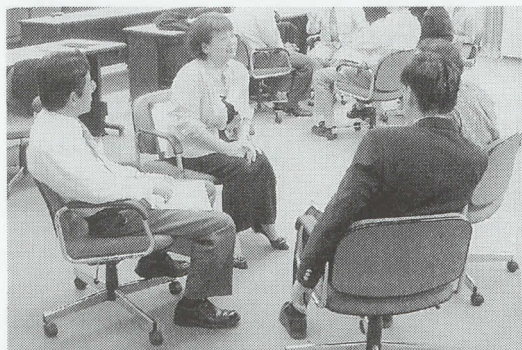


2. ラインケア

① リスナー研修(写真参照)

これまで新任管理監督者教育のなかでメンタルヘルスの知識教育を行ってきたが、「コミュニケーションの良い職場づくり」には知識だけではなく、部下との接し方や相談の受け方の実際を身に付ける必要があると考えた。これは「相手の話を聴く傾聴

(リスニング)が大切であり、傾聴は体験を通して考え、学ぶことにより本当に身につく」との思いからである。そこで受講者が実際に聴く側と話す側を体験するリスナー研修を'00年から一部の事業所で導入し、'02年からは全社的に実施している。この研修は管理者が8時間、監督者が4時間のコースで、'02年には管理者を対象とした研修を全社で約40回行い、約800名が受講した。アンケート結果では受講者の9割以上が「職場で活用できる」と答えており、職場で傾聴が実践される事を期待している。



リスナー研修

② 異動・昇格者のフォロー

メンタル疾患は異動・昇格等職場環境の変化を機に発生する事も多い。これは新しい職場・立場での緊張感による意欲の空回り、期待と実力のギャップに対する悩み、仕事の進め方を思うように具体化できない不安等により発生する。このようなことから弊社では1月の定期職制異動での異動・昇格者を対象に、直属上司がある程度の期間をあけて原則2回の面談を行なう仕組みをつくった。面談のなかで上司はチェックポイント（表-2）に基づいて健康状態を確認し、必要な場合は安全衛生の窓口へ相談する等のフォローを行っている。

表-2 健康状態のチェックポイント

- | |
|--|
| <p>①本人が以下のような自覚症状を訴えている。</p> <ul style="list-style-type: none">・眠れない・食欲がない・身体がだるい・意欲がでない・落ち着きがない・考えがまとまらない <p>②欠勤・遅刻・早退が多くなる。</p> <p>③仕事の能率が悪くなり、誤動作が多くなる。</p> <p>④以前に比べ口数が少なくなる。</p> <p>⑤自信が無くなり、とりこし苦労をする。</p> <p>⑥表情が乏しくなり、行動に生気がなく、睡眠も十分にたれていない。</p> <p>⑦始終何かを考え込んだり、セカセカしたりイライラしている。</p> <p>⑧気が大きくなってよく喋り、自分の能力以上のことを考え行おうとする。</p> <p>⑨普段はたいしたことはないが、不機嫌になるとささいなことで怒り易くなる。</p> <p>⑩同僚との付き合いが悪くなり、上司に反抗するようになった。</p> <p>⑪酒を飲むと性格・言動が変わったり、仕事でも酒の匂いがする。</p> <p>⑫服装がだらしくなったり、金遣いが荒くなったりなど生活の乱れを感じる。</p> <p>⑬身体の調子が悪い等の訴えが多くなったり、持病が悪化している様子がある。</p> |
|--|

(注)通常の「異常に気づく12のポイント」に
異動・昇格者の場合は①を追加

3. 健康相談の体制と状況

弊社では早期発見～対応をスムーズに行う為、職場・産業保健スタッフ・産業医・専門医が連携した健康相談体制（図-5）を構築している。

相談しやすいように電話やメールによる相談も実施している。社内電話は利用しづらいとの意見もあり、フリーダイヤル化し自宅や携帯電話からも相談できるようにした。また会社だけでなく健保組合や労働組合にも専門機関との契約による電話相談のシステムがあり、相談しやすいよう選択の幅を広げている。

早期に相談に来る事の周知については、「1. セルフケア」の取り組みに盛り込んでいるが、加えて従業員証と同じサイズで健康相談窓口の電話番号を記載したカード（図-6）を作成し、従業員証とともにケースに入れて、不安があれば直ぐに確認して電話ができるようにした。

しかし何れの方法にしても実施直後は健康相談が増加するが、時間が経過すると減少してしまうので、定期的な啓発活動を色々と工夫して実施していきたいと考えている。

また定期健康診断等の問診にメンタルに関する項目を入れ、必要と判断した場合は窓口への相談を勧めているが、マニュアル作成等によりこのスクリーニングのレベルアップにも取り組んでいる。

このような啓発活動の結果、健康相談件数は増加傾向にあり、特に「本人希望」「職場上司」による相談が増加している（図-7）。なかには職場関連の相談もあるので、内容によっては、本人へ説明の上、職場と連携して問題の早期解決に取り組んでいる。

図-5 健康相談体制

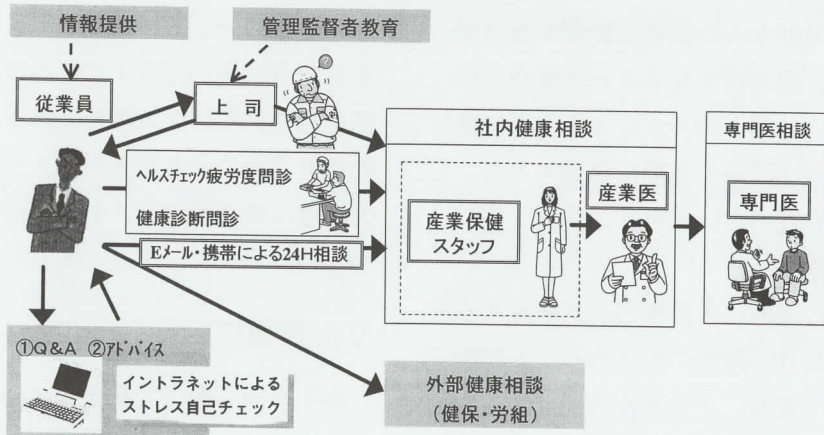


図-6 携帯カード

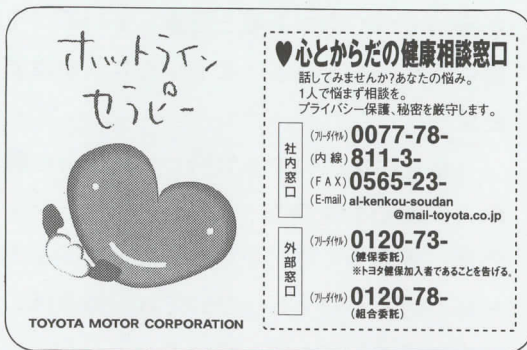
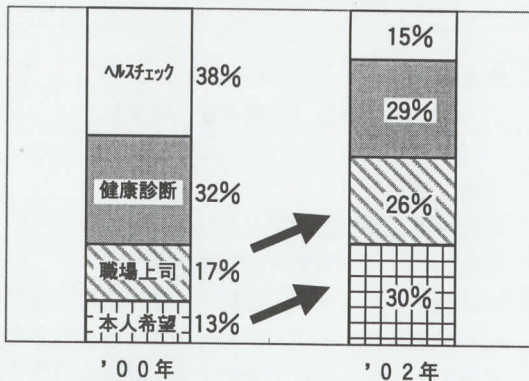


図-7 健康相談の経緯



Ⅳ. 現状認識と今後の取り組み

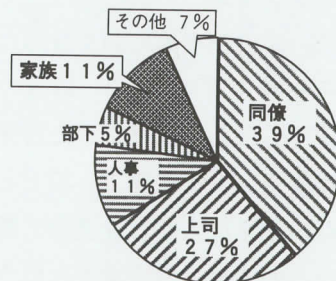
1. 未然防止・早期発見

昔現場では監督者が部下から「親父さん」と呼ばれ、仕事は厳しかったが、部下に声を掛け、色々な話を聴き、プライベートの面まで面倒をみるような事があった。事務技術系

の職場でも同様であったように思う。しかしながら現在では干渉されたくないという意識が若年層で強まるなかで職場の家族的な雰囲気が薄れ、また管理監督者は目先の業務に目が奪われて、「部下の精神的な変化、悩みやストレスの増大に気が付き難い。または気付いたとしても一声掛けて話を聴くことは少なくなったのではないかと懸念している。

'84年のメンタルヘルス研究会の調査では本人の悩みに気付くのは職場関係が約8割であった(図-8)。労働者は多くの時間を職場で過ごすので、職場で未然防止・早期発見ができるような取り組みが必要である。

図-8 悩みを持っている人に気づくのはどの人か



<メンタルヘルス研究会：精神衛生に関する意識と現状についての調査報告書>

『話す』は『放す』、話を聴いてもらえるだけで本人の気持ちは楽になる。また話を聴

くことにより本人の持っている悩みの本質を引き出す事及び本人の思考を整理する効果も期待できる。引き続きリスナー研修を行い、管理監督者に「部下のストレスを上手に発散させる力」と「問題を早期に発見する力」を身につけてもらいたいと思う。

2. 早期対応

メンタルの問題はまだまだタブー視する意識が残っており、問題の先送りによる問題の拡大が心配である。メンタルヘルス研究会が「現代産業人の10%強が神経症やうつ状態の範囲に属すると言ってよいほど」と述べているように、メンタルの問題は誰でもどこの職場でも発生する可能性がある。

うつ病は「心のカゼ」と言われている。これは誰でもなりえ、早く対応・治療すれば必ず治るが、放置すれば死もありうるので、確実な対応が必要である。この事を職場へ正しく伝え、理解してもらう活動を人事と連携して引き続き取り組んでいく。

また健康相談体制を更に充実させ、相談に対して早期に対応する事により、早期に問題の解消ができるようにしたい。その対応にあたってはプライバシーの保護にも十分配慮したい。

3. メンタルタフネス

「最近の若い人は精神的に弱くなったのでは？」との声を時々耳にする。「最近の若い者は…」は昔から言われ続けてきた言葉ではあるが、核家族化・少子化等で、相手と関わる経験が少ないまま成人し、社会で人間関係に悩む人がいるのも最近の事実だと思う。孫子の兵法に「敵を知り己を知れば百戦危うからず」がある。現代風に言えば「相手を知り、自分をわきまえていれば、上手に物事へ対応できる」だろうか。周囲の環境を含め、今の

自分をありのままに受け入れた上で、その人なりの努力をしていくことが大切だと思う。また自分にあったストレスへの対処・発散方法をみつける事も大事だと思う。セルフケアの啓発活動により本人へのストレス対処方法の浸透に取り組み、ストレス耐性の強化も行いたい。

V. 最後に

今、労使の間で人材育成について議論されている。これは「モノづくり」にこだわを持ち、職場体質を強化し、会社の明るい未来を築いていく為であると認識している。その為にはベースとなる「ヒトづくり」が重要だと思う。

「お互いを思いやる気持」と「自分の職場の人に関心」を持ち、「コミュニケーションの良い職場づくり」を行う事により、一人ひとりの活力が向上し、ひいては組織全体の活性化に繋がる事を願っている。

筆者紹介

山崎 恭史 (やまざき やすし)

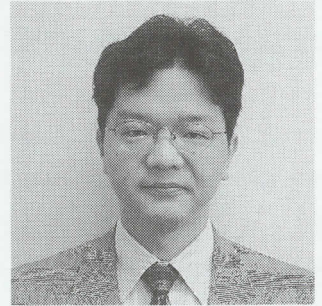
〔略 歴〕

昭和30年9月	静岡県生まれ
昭和53年3月	北里大学衛生学部卒業
昭和53年4月	トヨタ自動車工業株式会社入社
昭和57年7月	トヨタ自動車株式会社に社名変更
平成2年1月	同社 元町工場工務部安全衛生課担当員
平成10年1月	同社 名古屋総務部人事室安全衛生グループ スタッフリーダー
平成14年1月	同社 安全衛生推進部健康開発室健康開発グループ グループ長 現在に至る



労働組合としての メンタルヘルスの取り組み

～メンタルヘルスを労働組合としてどう捉え、
具体的な取り組みを進めていくか～



全トヨタ労働組合連合会
副事務局長 小島 秀治

1. はじめに

「メンタルヘルス」という言葉が巷に溢れるようになって久しく、企業としての取り組み事例も数多見られる。

では、労働組合としての取り組みはどうかとなると、意識、具体的活動ともに幅があり、とりわけ、「取り組みは必要と考えるが、具体的に、何を、どのように進めたらよいか」が難しく、十分に組み合せていない」という声を多く聞く。

われわれ全トヨタ労連においても、数年前から活動項目にメンタルヘルスを掲げてきたが、調査・研究が中心であり、本格的活動は、この2年ほどで具体化しつつあるのが実情である。

そこで、本稿では、労働組合の視点から、メンタルヘルスをどう捉え、今後、どのような具体的取り組みを行っていくのかについて、全トヨタ労連の状況を踏まえつつ述べていきたい。

2. 全トヨタ労連のこれまでの取り組み

(1) 労働環境、安全衛生の取り組み

そもそも、組合員が安全かつ適正な環境で健康的に働けるようにすることは、労働組合にとって極めて重要な取り組みである。全トヨタ労連も組織全体で、労働環境、安全衛生の取り組みとして、各労使による安全衛生協議会などを活用しつつ、生産部門で言えば、設備への安全対策、災害が発生した場合の原因究明と対策、職場の暑熱対策など様々な取り組みを進めてきた。

また、身体の健康に関しても、経営に対する過重労働の防止など労働法制遵守の働きかけや、健康保険組合などとも連携し、疾病時の対応だけでなく健康の維持・増進の取り組みを進め、今では健康診断の完全実施など施策の多くが定着している。更には、休職に到った場合の賃金保障など、労働条件の整備も合わせて行ってきた。

尚、これらは、労使で長年に渡って努力してきたが、「これで十分」というものではなく、これからも継続的に取り組んでいく必要がある。

(2) メンタルヘルスに関する取り組み

次に、メンタルヘルスについては、組合の具体的活動項目として取り上げ経営への働き

かけを強め、その結果、職場全体を対象とした幅広い施策が展開されているところや、経営への働きかけだけでなく、相談窓口の設置など組合独自の施策を展開しているところが出てきている。

一方で、具体的な取り組みに到っていない組合も少なからずあり、また全トヨタ労連本部としての支援の取り組みも始まったばかりであり、全般的には、これまでの労働環境、安全衛生の取り組みと比較すると十分とは到底言えない状況であると認識している。

3. メンタルヘルスの今後の取り組みに向けて ～メンタルヘルスをどう捉えるか～

取り組みの現状は前述の通りであるが、今後の取り組み充実に向けて何が求められるだろうか。様々な点が指摘されうるのであろうが、まずは、「メンタルヘルスとは何か、どう捉えるか」の整理を労働組合としてしっかり行うことが必要であると考え。そこで、以下、その点について述べたい。

(1) 「心の健康」の維持・増進として捉える

身体については、常日頃食べ物や運動に気を付け、定期健康診断でチェックがされ、また、何かおかしいと感じれば市販の薬などを飲み様子を見て、治らなければ医者に行って治療を受けるだろう。

しかし、「心」の場合、どう健康維持を行い、また異変をどのように自覚し対処するのか。「風邪の予防法は？風邪を引いたらどうする？」といった問いには一人ひとりが答えられるだろうが、「心の健康」に関して明確に対応できる人は多くはないのではないか。

心身ともに健康でありたいというのが人として当然な気持ちであり、人の率直な気持ちを大切にするのが労働組合である。メンタル

ヘルスを学術的にはなく、「心の健康の維持・増進」として捉えることが求められると考える。

(2) 職場の課題として捉える

個々人の処遇において成果重視の傾向が強まり、また働き方の質とその向上が問われる中で、先輩が後輩に仕事を教える、仲間同士で助け合う、公私問わず職場の上司・同僚に相談する、といった良き風土が失われつつあると言われる。

労働組合としては、個人を重視する価値観の広まりと相まって、一人ひとりの心の動きに気付きにくい職場環境になりつつあるという認識を持ち、心の健康の問題を、個々人の問題としてでなく、「自らの職場の課題」として捉えていく必要がある。

(3) 労使共通の課題と捉える

誰もが生き生きと働き、充実した生活を過ごせるようにする、即ち「組合員の幸せづくり」が労働組合の役割である。

一方、経営の視点で言えば、厳しい経営環境に立ち向かい、企業として競争力の一層の向上が求められているが、その源泉が「人」であることは多くの経営者が指摘している。

「人」が心身ともに健康で積極的に業務に取り組むことで、より生産性、効率の高い働き方が実現しうことは自明の理である。

大なり小なり「人」をその活動の拠りどころにしている点では労使違わず、人にかかわる大きな課題であるメンタルヘルスに対しては、労使の共通の課題として捉えるべきである。

4. 具体的取り組みに向けた観点

次に、前述のメンタルヘルスの捉え方を踏まえ、具体的取り組みの観点について述べた

い。それは、大きくは2つに分けられると考える。

(1) メンタルヘルスそのものの取り組み充実

一つ目は、メンタルヘルスを真正面から捉えた取り組みを行うことである。組合員への基礎知識の提供、個人としての気付きと対応法の説明、企業内での役割(役職)に応じた対処法の展開などを着実に進めることが求められる。

その際、労働組合としては、基本的には、経営に対するカウンターパート機能を発揮し、具体的取り組みを経営施策として確立させるべく活動することが必要である。

尚、前述の通り、メンタルヘルスというカタカナコトバでなく、労働環境・安全衛生の取り組みの一環として、各労使で「心の健康の取り組み」、とか「心のマネジメント運動」、といったような表現を検討することも考慮すべきである。

(2) 生き生きと働ける職場環境づくり

心の健康の問題は職場の課題と捉えるべきであると指摘したが、その要因は言うまでもなく様々である。しかし、働き方に関するルールが守られない、長時間労働が続く、職場の人間関係が悪くなった、といった場合、多くの人が大なり小なりストレスを感じ、場合によっては最悪の事態も起こりうる。その点で、「メンタルヘルス」と掲げた直接的な取り組みを進めるだけでなく、労働組合として職場のありのままをしっかりと把握し、経営に伝え具体的対応を引き出し生き生きと働ける職場環境づくりを進めること、言わば“間接的な”取り組みが回り道のようなが不可欠である。これは、労働組合として本来取り組むことが求められる活動をきっちりと行うこととも言える。

5. 具体的な取り組み

前項の観点を踏まえ、労働組合としての具体的な取り組みをいくつか挙げたい。

(1) 「メンタルヘルス」そのものの取り組み充実

メンタルヘルスとしての直接的な取り組みとして、「教育の実施」、「相談窓口の設置」、そして「心の健康度のチェック」の3つを経営施策として進めるよう、安全衛生協議会などで経営に働きかける。尚、全てを一斉に実施することを狙うのではなく、できるものから始めるというスタンスで臨めばよい。それぞれ具体的な内容は下記の通りである。

① 教育の実施

個々人の意識喚起、及び組織としての対応に向け、職場の管理者、組合員双方に対し教育を行う。

職場での役割により、求められる知識や対処は異なる。そのため、職場運営を中心とした管理者向け教育、基礎的な知識を中心とした組合員向け教育、といったようにいくつかのメニューがあれば望ましい。

企業として内容検討から実施までを独自で行う必要はなく、関連する外部団体を活用するなどしていくことで企業規模を問わず対応しうる。尚、散発的ではなく、仕組みとして確立し、継続していくことは言うまでもない。

② 各種相談窓口の設置

不安を感じた人自身だけでなく、周りで異変に気付いた人が相談できる窓口を設置する。気軽に相談できる電話などの相談窓口、本格的な対処を意図した専門家によるカウンセリングを行う相談室、という大きくは2つの設置が考えられるが、「教育」同様、どちらも企業内部で一から体制を整備するだけでなく、

関連する外部団体を活用できる。

尚、仕組みにもよるが、その後の取り組みにつなげるべく、自社の相談件数、傾向などの把握を進めることが望ましい。

③ 心の健康度のチェック

組合員がどのような状況になっているのかを知ることは取り組みを考える上で重要であり、アンケートなどで継続的に調査を行い、状況の把握を行っていく。

尚、こうしたアンケートは組織としての傾向把握と対応検討のみを目的とするのではなく、個々人が心の健康を自らのこととして考え、かつ行動できるような“気付き”も兼ねるため、設問内容、その後の活用方法を事前に十分に検討した上で実施することが肝要である。

(2) 生き生きと働ける職場環境づくり

次に、職場環境づくりについて述べたい。この点については、労働組合として行っている職場の課題への対応、あるいは、経営対策活動そのものとも言えるが、ここでは、経営への働きかけでなく、労働組合自体が主体となって取り組めるものとして、全トヨタ労連の取り組み例を紹介したい。

① 「あいさつ運動」

この取り組みは、「コミュニケーションの原点はあいさつであり、しっかりあいさつがし合える風土づくりを進め、あいさつをきっかけに更なるコミュニケーションの和を広げ、生き生きと働ける職場づくりを行う」ものである。

全トヨタ労連本部として、意識喚起のツールを作成・配布し、各加盟組合で職場へ展開するなどキャンペーン的な活動を進めた。

当初は、小学生であるまいし、なぜ組合が「あいさつ」の運動をするのか、といった声

も内外からあったが、取り組みを進めるうちに、多くの組合員から、また、経営からも、「職場の活性化に役立っている」など、前向きな評価を得ている。

② 「勤務時間管理の適正化」

勤務時間に関して、定められるべきルールが定められ、また、そのルールが適正に運用されているかを、とりわけ所定外労働を中心に、昨年秋から、職場実態を各加盟組合で把握し、ありのままを経営に伝え、是正すべき点について具体的な経営施策の実施を求めてきた。

取り組みは道半ばではあるが、職場が変わってきたという声も多く聞かれており、今後、長時間労働の是正、更には労働時間の長さだけでなく働き方に着目した取り組みを進めていきたいと考えている。

(3) 労働組合独自の取り組み推進

これまで述べてきた通り、メンタルヘルスの“直接的”な取り組みは経営への働きかけが中心であり、また、“間接的な”取り組みである職場環境づくりは組合活動そのものとも言える。しかし、もし、直接的な取り組みにおいて、経営の理解が得られず施策が十分に行われない場合、あるいは施策実施後残る課題にどう対処するか。

そのときは、「精一杯働きかけたが、経営の理解が得られず具体的進展がない」として終わらせることなく、経営への働きかけを粘り強く継続しつつ、労働組合単独で直接的な取り組みを進めていくことも必要と考える。

例えば、教育については、下記の通り、全トヨタ労連においても、組合執行部向けにセミナーを設定しているし、独自で職場役員向けに実施しようとしている加盟組合もある。

また、組合員への意識喚起に向け、機関紙

＜各労働団体、組合の取り組み概要＞

連合愛知	• 連合愛知・安全衛生センターと社団法人とで委託契約を結び、「電話相談」とカウンセラーによる「面接相談」ができる「心のサポーター・心助くん」を開設
全トヨタ労連	• 外部機関に委託した、メンタルヘルスに関する相談窓口を設置 • 「ストレス」に関する特集を機関紙で掲載 • 安全衛生セミナーの中でメンタルヘルスに関する講義を開催
全トヨタ労連 加盟組合(の例)	• 電話相談窓口の設置 • 専門知識を持った人に相談ができる場（相談室）の整備 など

で広報活動を行うことも決して難しいことではない。更には、相談窓口についても、上部団体の仕組みを積極的に活用することで対応しうる。

意識アンケートについても同様である。多くの組合では、これまでも生活実態など、様々な調査を行っている。その設問の中に、メンタルヘルスに関連する項目を設定することもできる。

労働組合としてできることはある。行動し、次につなげていくことで、経営施策の充実を促すことも求められるのではないか。

6. 終わりに

いろいろと労働組合の視点で述べてきたが、メンタルヘルスの取り組みに一つの正解はなく、各労使で「自らの取り組み」を考え、できることから一つずつ具体的な取り組みを始めることが必要である。

最後に、繰り返しになるが、「人」が労働組合、企業ともに最も大切なものであることに変わりはないはずである。組合員が生き生きと働き、充実した生活が過ごせるよう、「できない」、ではなく「できることは何か」、という視点で労使が取り組めるよう、われわれも継続的に取り組んでいくことを記して本稿を終えたい。

筆者紹介

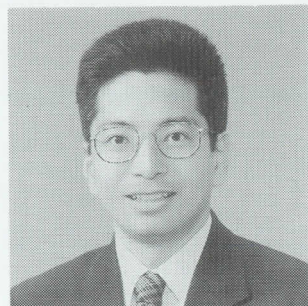
小島 秀治（こじま しゅうじ）

〔略 歴〕

昭和40年 愛知県生まれ
 平成元年3月 名古屋大学経済学部卒業
 平成元年4月 日本電装株式会社（現株式会社デンソー）入社
 （資材部に在籍し、素材・設備等の国際調達支援、成形用樹脂材料調達を担当）
 平成10年9月 デンソー労働組合専従
 （賃金・一時金、各種調査、海外支援を主に担当）
 平成12年9月 全トヨタ労働組合連合会派遣
 （労働政策局局長）
 平成14年9月 全トヨタ労働組合連合会派遣
 （副事務局長）
 現在に至る



お金がない人を助けるには？



大阪大学社会経済研究所
教授 大竹 文雄

1. 経済学者への質問

私の職業が経済学者であることを知った初対面の人は、たいてい「景気はこれからどうなるのでしょうか？」とか「どの株が儲かるのでしょうか？」ということを聞いてくる。経済学者とは、お金の儲け方とか、景気予測を研究している人だというのが世間の評価のようだ。もちろん、「景気がどうして変動するか」とか「株価はどうやって決まっているか」というのは経済学の大きなテーマである。しかし、景気予測や株価の予測とはかなり違う。世間の大人が経済学者に抱くイメージと経済学者が実際にしている仕事のギャップを説明するのはなかなか大変である。

近所の小学5年生が「総合学習で経済学者にインタビューをしたい」という申し出をしてきたとき、お金儲けの方法を質問されると困るな、というのが最初の印象だった。質問の大まかな内容を聞くと、「助ける」をテーマにして様々な人にインタビューをして、発表するのだという。「病気の人を助ける」ということで医者にインタビューをしたり、

「介護の必要な人を助ける」ということで介護ヘルパーにインタビューをしたり、「病気の動物を助ける」ということで動物病院の獣医にインタビューをしているとのことであった。「お金がない人を助ける」ということで経済学者にインタビューするという。これなら答えられそうだと、ということで、インタビューを引き受けた。

子供の質問は素朴なもので大人には簡単に答えられるものもあれば、本質を突いていて簡単には答えられないものも多い。実際、私の回答の中には、結構高度な経済学の考え方を使って答えなければならないものもあった。抽象度が少しでも高まるとあくびをし出す小学生のグループを前に、悪戦苦闘して答えたインタビューの記録である。

2. 小学5年生の質問

Q1 お金がない人を助けるときどうやって助けるのですか？

A1 お金がなくて困っている人はたくさんいますね。ホームレスと言われる家がなくて

公園でテントで生活している人たちも増えてきています。とても生活に困っている人がいたら助けてあげたいですね。お金がなくて困っている人が、家族や友達なら親戚みんなで助けたり、友達みんなで助けたりすることが多いと思います。では、みなさんが直接知らないけれども、お金がなくて困っている人はどうやって助けられればいいのでしょうか。みんながお金を出して困った人を助ける役割をしているのが「政府」や「NPO」と呼ばれる組織です。

政府がお金がない人を助ける方法には、直接お金をあげて助ける「社会保障」とお金を稼ぐことを助けるために「仕事を紹介」したり仕事に就けるように「訓練」したりする方法があります。そのためのお金は主に税金でまかなわれています。社会保障には、生活保護と社会保険（年金や失業保険）があります。生活保護は、貯金が少ないこと、所得が少ないことを条件にして、貧しい人にお金を政府が支払う制度です。そのお金は、日本に住んでいる人々が支払っている税金がもとになっています。お金を稼いでいる人は、所得税という税金を支払っています。小学生でも買い物をしたときに消費税という税金を払っています。消費税は買い物の金額の5%を支払うものです。

（社会保険・税金）

社会保険は、あらかじめ保険料を支払っておいた人が、仕事がなくなったり、65歳をすぎたりした時にお金をもらう制度です。会社がつぶれたり、仕事を辞めさせられたりしたときにもらう社会保険が失業保険です（正確には雇用保険の失業給付）。65歳以上になっ

て仕事を辞めた時にもらう保険が公的年金です。

税金そのものにも貧しい人を助ける意味があります。たくさんのお金を稼ぐ人の方が、少ないお金しか稼がない人よりも、高い税率で税金を払います。税を払うのは国民の義務ですが、豊かな人の方がより重い負担をしているのです。

（職業紹介・教育・訓練）

直接お金を渡して助ける方法の他にも貧しい人を助ける方法もあります。仕事が見つからなくてお金がない人には、仕事を紹介してあげたり、仕事につくことができるように教育や訓練をしてあげることです。無料で職業紹介をしているのがハローワークというところ です。この方法の方が、単にお金を渡してあげるよりも、貧しい人が自分で豊かになれる方法を教えてあげるという意味で優れています。

（NPO・NGO）

政府の他にも貧しい人を助ける組織もあります。さまざまな人の寄付やボランティアをもとにして貧しい人を助ける組織があります。NPO（非営利組織）という団体やNGO（非政府組織）という団体の中にはそういう活動を行っているものがあります。駅で募金活動をしている人をみたことがあると思います。そうやって集めた募金や寄付金をもとに貧しい人を助ける活動をしているのです。赤十字もNPOの一つです。

（お金がない人を助けることの難しさ）

「お金がない人をもっと助けられたいの

に」，とみなさんは思うかもしれません。ところが，誰が本当に貧しいのかを調べることはとても難しいのです。家族や友達なら簡単ですよね。でも，よく知らない人だとうでしょう。たとえば，「100万円より少ないお金しか稼ぐことができない人には，90万円あげましょう」，という制度を作ったとします。一生懸命働いて110万円稼いでいた人は，なにもしないで90万円もらうのとどっちがいいのか考えてしまうのではないのでしょうか。

「たくさんのお金を貧しい人にあげることにします」，と決めたとすれば，みんなが働くのをやめてしまうかもしれません。でも，あまりにも少ない金額しかあげないと，貧しい人のくらしはとてもひどくなって，人間らしい生き方ができなくなってしまいます。子供たちも学校にいけなくなってしまうかもしれません。「どのくらいの金額を貧しい人にあげればいいのか」「本当に貧しい人をどうやって見つけるのか」という問題は，なかなか難しい問題なのです。

Q 2 お金もちと貧しい人がどうしているんですか？

A 2 世の中には，生まれつきお金もちで家や資産もたくさんある人もいれば，貧しい家に生まれた人もいます。貧しい家に生まれた人でも，勉強ができたりスポーツができたり，商売が上手だったり，といった才能に恵まれた場合は，お金持ちになれるかもしれません。お金持ちの家に生まれても，無駄遣いばかりして仕事をしていないと貧しくなってしまうかもしれません。

(運と努力)

一生懸命仕事をしていても，会社が倒産してしまって，仕事がなくなって貧しくなることもあります。病気になって仕事ができなくなってしまうこともあります。お金を盗まれてしまうこともあるかもしれません。火事や地震でお金がなくなってしまうかもしれません。逆に，宝くじをかって一等があたってお金持ちになる人もあるかもしれません。

才能に恵まれて生まれるのか，病気になってしまうのか，会社が倒産してしまうのか，お金を盗まれてしまうのか，宝くじにあたるのか，といった運に左右される面はあります。一方で，まじめに働いたり，勉強を続ければお金持ちになれるのに，さぼってばかりいて貧しい人もいるかもしれません。

みなさんは，アフリカやアジアの貧しい国の人々よりも豊かな生活ができるという意味で運がよかったかもしれません。でも，しっかり勉強して技術や知識を身につける努力をしないと日本が貧しい国になってしまうかもしれません。努力して知識や技術を身につけることができるかどうかもお金持ちと貧しい人の差の原因の一つです。

(運と努力の区別は難しい)

まとめると，お金持ちになるか，貧しい人になるかは，運がよかったのかどうか，ということと，努力を続けてきたかどうか，という二つのことで決まってきます。ところが，自分以外の人にはもちろん自分自身でも，運が悪かったのが貧しくなったのか，さぼってばかりいたから貧しくなったのかを区別することはとても難しいのです。貧しい人がみんな運が悪かったから貧しくなったのであれば，

みんなで助けてあげるべきでしょう。貧しい人がみんなさぼっていたから貧しくなったのであれば、さぼらないような仕組みを作っていくべきでしょう。貧しい人の中には、運が悪かった人とさぼったから貧しくなった人の両方がいるのです。お金持ちも同じで、運がよかった人と努力を続けた人の両方があります。運がよかったとしても努力を続けることが必要です。

(本当に困っている人を見つけだす方法)

本当に運が悪くて困っている人だけをうまく見つけだす方法はあるのでしょうか。特別な場合には、困っている人だけを見つけだす方法があります。たとえば、学校で体育は嫌いだけれども、休み時間に校庭で走り回ることが大好きな小学生がいて、「お腹が痛い」という嘘を先生について体育を休もうとしたとします。この時には、先生がこの子供が嘘をついているかどうか確かめるいい方法があります。それは、「お腹が痛い人は体育を休んでいいけれども、休み時間に校庭で遊ぶことはできません」と子供に言うことです。本当にお腹が痛い子供だったら、校庭で遊べるはずがありません。貧しい人を助ける時には、このような方法がうまく使えればいいのですが、実際には難しいですね。

Q 3 なぜ同じ時間でもやることによって給料がちがうのですか？

A 3 この質問には、二つの意味があります。一つは、人によって一時間働いてもたくさんの給料をもらえる人と、少ししか給料をもらえない人がいることについての疑問です。も

う一つは、同じ人でも、違う仕事をしたら、給料が違ってくることについての疑問です。

仕事というのは、なにか物を作ったり、人にサービスをしてあげたりすることです。物を作った場合には、その物の価値から材料費を引いたものが給料になります。人にサービスをしてあげた場合には、そのサービスの価値が給料です。

(同じ仕事をして人もによって給料が違うのはどうしてか)

料理の値段を考えてみましょう。とてもおいしい料理を作るのが得意な人とまずい料理しか作れない人がいたとします。同じ材料を使って、同じ時間で作られた料理であっても、おいしい料理には高いお金を支払って食べたいと思う人が多いでしょう。しかし、まずい料理にはお金を支払いたい人はいないでしょう。高いお金を支払っても食べたいと多くの人に思わせるような料理を作った人は、高い給料をもらえますが、まずい料理しか作れなかった人の給料はとても低くなります。

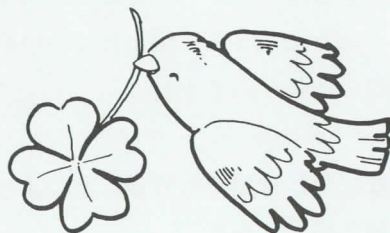
(同じ人でも違う仕事をすれば給料が違うのはなぜか)

同じ仕事をして人もによって給料が違うのは、これでわかったと思います。でも、料理が上手ではなくてもがっかりしないで下さい。世の中には、さまざまな仕事があります。皆さんもこれは得意だけれども、これは苦手だということがあると思います。勉強は得意だけれども、走るのは苦手とか、歌はうまいけれどもダンスは苦手とか。同じ人でも、得意なものと苦手なものがありますから、その人の一番得意なものをみつけて仕事をすれば、

その人にとっては一番給料が高くなります。
自分に向いた仕事を見つけることが大事です。

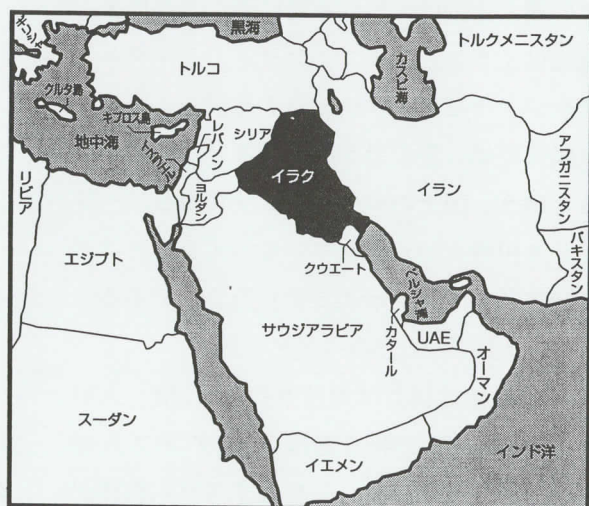
運悪く、今の時代で一番給料が高い仕事とみなさんが得意な仕事が違ってたとすれば、あまり高い給料がもらえないかもしれません。野球がとてもうまくてプロ野球の選手で高い給料をもらえる人も、プロ野球という職業が存在しない時代に生まれてた高い給料はもらえませんよね。パソコンのプログラムを書くのがとても上手な人も、パソコンがない時に生まれていたら、お金持ちになれなかったかもしれません。世界で一番のお金持ちは、ビル・ゲイツというパソコンのプログラムを作って売っている人ですが、パソコンがなかった100年前に生まれていたら、あんなにお金持ちになれなかったと思います。

やっぱり、運というものも高い給料がもらえるかどうかを決める要素の一つなのです。でも、運に恵まれたとしても、努力しないと知識や技術を身につけることはできません。運がよくて野球の才能があったとしても、練習しないとプロ野球選手にはなれませんよね。努力して得意なことをのばしていくことは、もっと大事なのです。





イラク共和国



4月9日の米国軍のバグダッド制圧によって、今回のイラク危機はある程度決着の方向に動き出した。報道によれば、さしたる抵抗もなく首都バグダッドに進攻できたようである。徹底抗戦を唱えていたイラク政府高官と共和国防衛隊の姿もなく、市内の一部では無秩序状態となっているという。フセイン政権は確実にそのガバナビリティーを失った。今後は大量破壊兵器の徹底的な探索、フセイン大統領一族の検索、武装解除とともに、暫定政権樹立の動きがアメリカ主導で進められていく情勢となっている。フセインの圧制に逆らえず面従腹背していたイラク国民は、アメリカ軍を解放軍として迎え入れているわけではなく、面従腹背の対象がアメリカ軍またはアメリカの手で作られる新政権となる恐れがある。戦後復興・処理を自前で行ないたいアメリカと今後の国際関係を重視し国連主導で進めるべきとするイギリスとの間で微妙な差が明らかになっている。アメリカの対イラク攻撃を支持した日本には、戦後復興のための支援要請（人的・財政的）がくるのは確実であろう。その影響は日本の社会・経済・国民生活にじわじわと及んでくる。

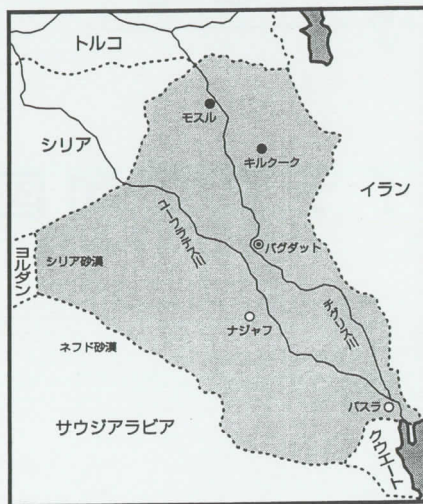
いったい、イラクってどんな国なのだろうか？

1. 地理

国土の北部は山岳地帯が広がり、西にシリア砂漠、南部はペルシャ湾に面した湿地帯、国境はイラン、トルコ、シリア、ヨルダン、サウジアラビア、クウェートと接している。気候は乾燥し夏の暑さは相当厳しいものがあるという。国土の中央をチグリス川とユーフラテス川の大河が流れている。イラクとはアラビア語で「メソポタミア」のことである。首都は人口約500万のバグダッド。

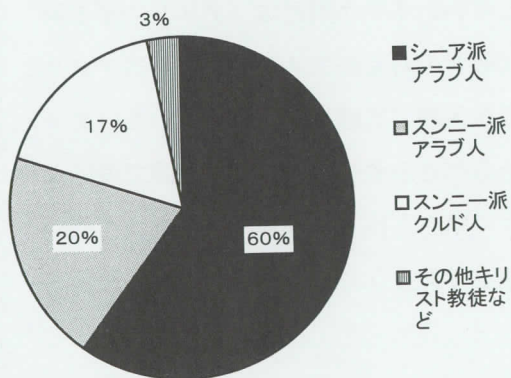
国土面積は44万km²で日本の約1.2倍、人口2,400万人（2002年国連推定）。アラブ人が80%、クルド人17%。宗教はイスラム教徒が圧倒的多数を占めており、シーア派アラブ人：60%、スンニー派アラブ人：20%、スンニー派クルド人17%となっている。彼等の居住区ははっきりと分かれており、国土は宗派と民族によって5つに層別される。南部はシーア派アラブ人、北部がスンニー派クルド人、中央部から西部地域がスンニー派アラブ人、そしてそれぞれのバッファ地域に両方が

(図1) 中東地域とイラク

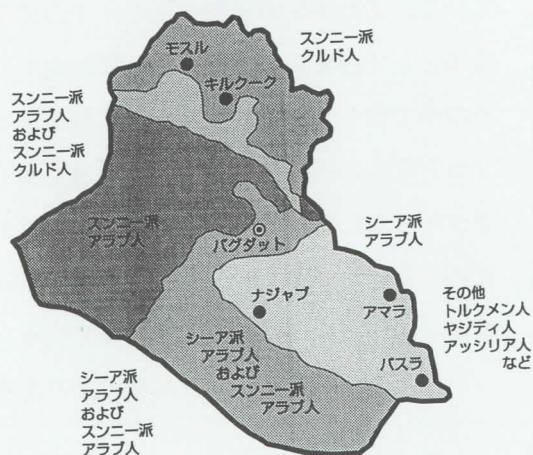


混在するといった構造になっている。また、オスマン・トルコ時代から、少数派のスンニー派アラブ人が多数派を支配するという構造が続いている点が様々な問題を内包していると言われている。またイラク国境沿いのイランおよびトルコにはクルド人が居住している地域があることも、事態を複雑化させている。この他、トルクメン人、ヤジディ人、アッシリア人などの少数民族もいる。

(図2) 宗教と民族



(図3) 居住地域



2. 歴史

紀元前6000年頃からシュメール人が世界で最初の都市文明を興し、その後バビロニア、アッシリアなど古代メソポタミア文明繁栄の地であった。その後アケメネス朝ペルシャ、パルティア王国、ササン朝ペルシャの支配を受けた。7世紀に入るとイスラム勢力が進出し、アッバース王朝がバグダッドを首都に定めてイスラム文化の中心地となった。その後、13世紀にモンゴルの侵入により崩壊、16世紀以降オスマン・トルコの支配下となった。第一次世界大戦後の1920年からはイギリスの委任統治を受けたが、1932年ファイサル国王のもとで独立した。これがはじめてのイラク統一国家であった。その後1958年のカセム將軍による軍事クーデターで共和制に移行。カセム政権も63年のバース党系軍部のクーデターで倒れ、68年以降はバース党右派の政権が続いている。バース党政権の初代大統領バクル將軍が引退した1979年以降はサダム・フセインが大統領に就任し、その政権が続いてきた。

3. フセイン政権

1979年の大統領就任以来、サダム・フセインは、治安機関、バース党、軍を基盤に長期独裁政権を維持してきた。彼はまた、大統領、革命評議会議長、バース党イラク地域指導部書記長、軍最高司令官、首相などを兼任し、国家権力を一手に集中した。そしてこの権力を最大限活用し、治安機関・諜報機関を使った国民への水も漏らさぬ諜報活動、バース党の全国ネットワークを利用した「大衆動員」「カリスマ性の演出」、政敵の追い落としな

どを通して、長期独裁政権を作り出した。

イスラム革命で誕生したイラン・ホメイニ政権との1980年から8年間にもおよぶ戦争（イラン・イラク戦争）では、イラクはアメリカの支援を受けていたことは有名な話である。イスラム原理主義によるイラン革命が中東諸国に飛び火してこの地域の軍事バランスや国際情勢への悪影響を恐れたアメリカが、牽制勢力とすべくイラクとアフガニスタンのタリバンを支援していたのである。またこの戦争末期には、北部のクルド人居住区で、神経ガスのサリン、タブン、VX、びらん性のマスタードなどを混合した特殊化学兵器を使用し、多くのクルド人を虐殺した。

1990年8月にはクウェートに侵攻した。現在のクウェートはオスマン・トルコ時代にはイラク領土であったというのがイラクの主張であった。91年1月から多国籍軍の攻撃が始まり（湾岸戦争）、イラク軍は2月末には撤退した。しかし湾岸戦争の終結に伴う国連決議にことごとく違反し、国連査察活動の妨害、生物・化学兵器の開発などを進めていたといわれている。

2度の戦争と91年からの国際的な経済制裁による物資流入の制限、物価高騰などにより、経済状況は91年以降急激に悪化した。その後、1996年の国連決議によるオイル・フォー・マネー計画（人道物資購入のための石油輸出再開）や輸出限度枠の撤廃（99年）、輸入対象品目の拡大などが実施された。これに伴う石油代金収入の増加が国民経済へ一定の効果をあげているといわれる。しかし国民の生活は湾岸戦争前の状況より厳しいものがある。

4. 石油資源

イラクの2001年末における原油埋蔵量は世界全体の約1割に相当する1125億バーレルで、サウジアラビアに次いで世界第二位を占める。イラクには大きな油田が数多くあり、クルド人が多く住んでいる北部にあるキルクーク油田は特に有名である。油質が良く国際市場では高値で取引されている。日本のイラクからの原油輸入は2002年で全輸入量の0.3%と非常に少ない。一方戦争当事国であるアメリカの2003年1月の原油輸入全体に占めるイラク原油は約13%で、ここ数ヶ月上昇していた。

(115万B/D輸入：BP統計) これから攻撃を仕掛けようとする国からの原油輸入が直前になって増えていたということは、非常に興味深い事実と言わざるを得ない。

(表1) 石油埋蔵量ベストテン (2001年末)

順位	国名	埋蔵量	シェア:%
1	サウジアラビア	2,618	24.9
2	イラク	1,125	10.7
3	アラブ首長国連邦	978	9.3
4	クウェート	965	9.2
5	イラン	897	8.5
6	ベネズエラ	777	7.4
7	ロシア	486	4.6
8	アメリカ	304	2.9
9	リビア	295	2.8
10	メキシコ	269	2.7
全世界合計		10,500	100.0
*単位:億バーレル、出所:BP統計			

(表2) 日本の原油輸入量 (2002年:千kl)

総合計	235,640	
イラクからの輸入	730	0.3%

5. 今後について

アメリカ軍はバグダッド制圧の後、政権が

樹立されるまで長期駐留することになるだろう。駐留軍による社会秩序の維持・国民生活の安定と同時に暫定政権をアメリカの庇護の下で設立、統一選挙などを実施して、イラク国民による親米政権を樹立する。アメリカが描くシナリオであろう。

フセイン政権への反体制派勢力は10以上もあり、民族・宗教・亡命者といった三重構造が事態を複雑にしている。親米派から米国の統治を拒否する派閥まで、その多くが地下に潜って活動してきた。また亡命先から急遽帰国して主導権をとろうとする動きに冷ややかな反応があるという。アフガニスタンのように、タリバン政権崩壊後に何とかして樹立されたカルザイ政権のような求心力のあるカリスマ性のある人物が存在していない。また、フセイン政権から長期にわたって弾圧を受けていた北部のクルド人の勢力が増大すると、隣国のトルコが自国内のクルド人の独立運動が刺激される恐れがあるとの考え方から、軍を派遣する構えを示しており、事態をさらに複雑化している。

シーア派アラブ人、スンニー派アラブ人、クルド人、その他数多くの部族があるなど、イラク国内のあらゆる勢力を調整して、国民の付託を受けた安定した政権ができるまでにはかなりの時間がかかると見られる。それまでに治安回復・維持、国民生活と経済活動の立て直し・支援、政治的な安定など、自前ですべてが可能になるまで、国際的な支援・援助が大きな役割りを担うことになってくる。今後、国連主導で国際的な協調体制でことが進められるのか、アメリカが独自にフリーハンドを振るうのか、その行方を大きく左右することになるであろう。

(担当:産政研事務局)

2003年 2月1日～2003年 4月30日までの主な活動

2003年

2月3日 オックスフォード大学 酒向真理先生 受け入れ

2月24日 NTT-COM 人事部門との意見交換

3月4日 厚生労働省による業務監査

3月8日 「社会人のための元気がでるセミナー」
矢辺憲二主任研究員 パネラー参加
豊田市社会福祉協議会主催

3月12日 公認会計士による会計監査

3月25日 産政塾 さなげアドベンチャーフィールド

4月16日 中部大学
願興寺事務局長 講演

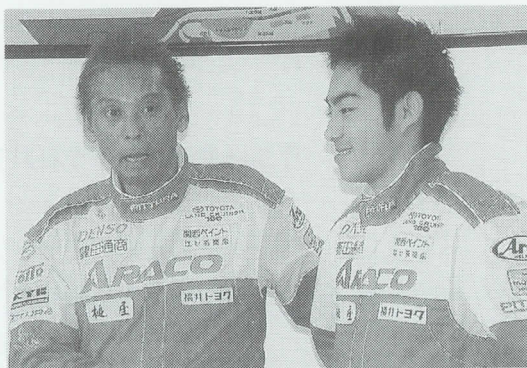
4月17日 産政塾 名古屋TV訪問

産政塾活動報告

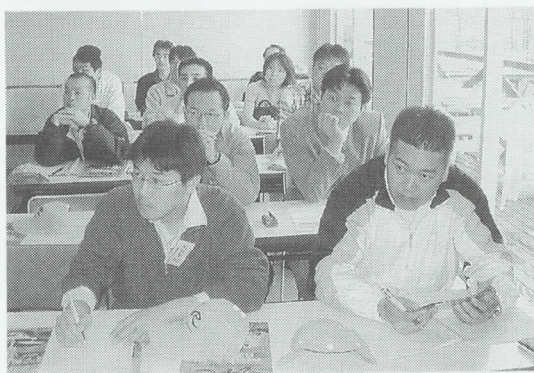
第14期産政塾は、去る3月25日（火）に第2回の会合を行いました。

今回は、豊田市内の「さなげアドベンチャーフィールド（SAF）」を訪ね、95年から8年連続でパリ・ダカールラリーに出場し、市販車無改造ディーゼルクラスで6連覇の「トヨタ・チームアラコ」から浅賀敏則ドライバー、荒川大介ナビゲーターのご両名を講師にお招きし、ラリーでのご経験を通して「挑戦することの大切さ・すばらしさ」をテーマにご講話いただきました。

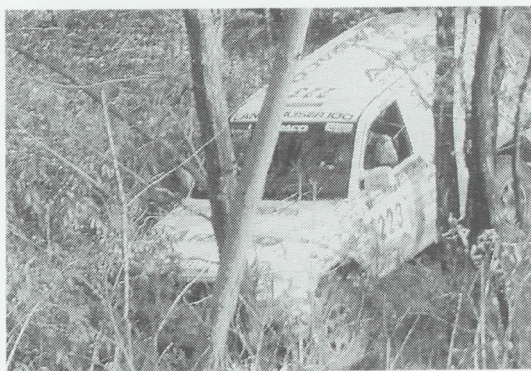
また当日は会場のSAFにて今年のラリーを走破した実車（ランクル）に乗り、塾生一人一人がプロドライバーの運転技術を目の当たりにし、大変貴重な体験をすることができました。



講師の浅賀さん（左）と荒川さん、チームワークの良さはまるで仲の良い親子のよう



挑戦意欲をかきたてられ、講話に聴き入る塾生のみなさん



プロドライバーのドライブテクニックを体感



ラリー車の前にて記念撮影

第2回会合担当：Dグループ
梶田 進（トヨタ車体株式会社）
山口 健（トヨタ自動車労働組合）
佐藤源信（アラコ株式会社）
千種徳充（トヨタ車体労働組合）

<敬称略>



「パリ・ダカールラリー への挑戦」

～ 砂漠と…人間と… ～



トヨタ車体労働組合
千 種 徳 充

◆はじめに

第14期産政塾の最初の企画。今回我々はさなげアドベンチャーフィールドに「トヨタ・チームアラコ（以下、TTAR）」を訪ねた。このTTARはパリ・ダカールラリー（以下、パリダカ）に9年連続出場し市販車無改造ディーゼлмаラソンクラスで6連覇を達成している。

まずパリダカについて簡単に紹介をしよう。パリを出発してアフリカの大地を約3週間かけて走破、雄大な自然を相手に自らの知力、体力、精神力のすべてを駆使して臨む世界一過酷なラリーである。全走行距離は約10,000 kmに及び、各日設定されている競技区間をいかに短時間で走り、その競技区間のタイムを合計して一番短かった車が優勝するという競技である。また側面的には、急速な砂漠化で埋もれてしまった道を300台以上のクルマやバイクが走ることによって昔のルートを甦らせ、ミシュランの地図にも道として明記される。アフリカの文化と先進国の文明が交流し、町の経済発展に寄与する。過去25回の開

催で40数名が亡くなっているにもかかわらず、この大会が中止にはならない理由はこんなところにもありそうだ。

◆講師の二人

さて今回、講師を務めてもらうのはTTARの浅賀敏則ドライバー（以下、浅賀D）と荒川大介ナビゲーター（以下、荒川N）のお二人である。今年の成績は市販車無改造ディーゼлмаラソンクラスで2位。

第1印象はというと、浅賀Dは…派手な親父であった（失礼）。真っ黒に日焼けした顔に茶髪である。聞けば来年還暦を迎えるという。とてもそうは見えない。

一方、荒川Nは…普通の青年であった（失礼）。アラコ（株）の社員である。トライアスロンでは日本トップクラスだったそうだ。やはりそうは見えない。

今回の企画は？から始まった。

◆パリダカを走る…大事な事は

パリダカは過酷な環境下での競技である。このレースは「勝った。」「負けた。」ではな

いと言う。ステージは砂漠。大自然に飲み込まれない様にすることがまず大事。強靱なランクル100もどんどん走れば簡単に壊れてしまう。だましだまし粘り強く走る。1ステージ毎にしっかり走る事が大事だそうだ。

また、ドライバーの能力による差はせいぜい1日で10分程だそうだ。F1が集中力のレースであり、レース中はドライバーにその大部分が任されると考えるならば、パリダカは長丁場のレースであり、ドライバー、ナビのみならずチームとしてのコミュニケーションが最も重要なレースである。相手を認めなければ、自分も認めてもらえない。大事な事はお互いを認め合う事と言う。

荒川Nは語る。「長い時間密室に二人きりですし、疲れがたまればギクシャクもします。コース取りなんかでも意見が対立するんですよ。基本的にドライバーとナビの関係ってドライバーが船長なんですよ。だからそういう場合は船長の指示に従います。間違っている事もあるんですよ、これが。その後は素直にナビの意見を聞いてくれますよ（笑）。でも、うまくいっている時の充実感は何物にも変え難いですね。」と。

ちなみにレース完走後、浅賀Dは「今回は荒川ナビが2年目で大きく成長してくれ、終始レースに集中することができました。おかげですっきりした気持ちでゴールを迎え、充実しています。」と言い、荒川Nは「去年の失敗を繰り返さないよう、自分なりに考えて臨み、自分としては100%現状の実力を出し切れたつもりです。」とコメントした。

ミスもあれば成功もある。誉めることもあれば、けなすこともある。互いに認め合い、努力しあった。だからうまくいった。両名の

充実した気持ちがよく現れている。親子ほど年の離れたこの二人、講演中はまるで掛け合い漫才をしているようだった。心の奥底でしっかり認め合っていることがよくわかる。

◆大自然の中…人間とは？

現地での生活はテントが主となる。当然日本と同じという訳にはいかない。生活自体が原始的＝シンプルになる。「大事な事は“快眠”“快食”“快便”ですね。ベストな状態でレースに臨む。そうした準備の積み上げが最高のパフォーマンスにつながる。」と荒川Nは言う。何もないからこそ、人間の一番大事な部分に戻っていくようだ。

一方、浅賀Dは言う。「砂漠（褐色）と空（青色）の間に人間の本質がみえる。人間の欲張った部分で砂丘に立ち向かうと良いタイムは出ない。」と。砂漠と接する事により“何か”が見える。「何故だかわからないが、自然に涙が出て、正しい人間でいたい。」と思うらしい。彼は「砂に洗われる。」と表現した。大自然の中では地位もお金も意味を持たない。問われるのはその人間性・人間力なのかもしれない。

◆これも挑戦…

浅賀Dはトレーニングもかねてテニスをしているという。このテニス自体も“挑戦”なのだそうだ。「夢見て好きな事ばかりやっている。」と言う彼にとって、数千万円かかるパリダカも、エントリー費400円の区民テニス大会も“挑戦”という意味では同じらしい。テニスの方はなかなか優勝できなくて悔しいそうだ。負けず嫌いの一面が垣間見える。ついでにTTARの同僚、片山右京氏にも負け

たくないらしい。レースでも…、女性にもてるかもてないかという部分でも…（笑）。

◆体験走行…

さて、今回の目玉でもあるランクル100による体験走行。しかも競技車両そのもの。ドライバーはもちろん浅賀Dである。さなげアドベンチャーフィールドを1周。聞けば普通の人ならば10分程度かかるらしい。…が、3分であった。これがプロの運転。不安はない。むしろ安心感があった。

車を降り際、浅賀Dから握手を求められた。「今日はどうもありがとうございました。」と。謙虚な人でもある。恐縮だ。世界の浅賀Dの運転、貴重な体験をさせていただいた。

◆熱…

取り留めのない話を書かせてもらったが、ここで私が感じたことを…。

この二人、非常に熱い。“人間”が熱い。“生き方”が熱い。“話し方”も熱い。浅賀Dはもうじき還暦を迎えるというのに熱い。荒川Nは見た目普通のサラリーマンなのに熱い。いい意味で脂ぎっている。ギラギラしている。好きな事への挑戦。チームの仲間との信頼関係。得られる充実感と感動。磨かれる人間性。逞しい人間力。

世の中いろいろな人がいる。“熱”を感じた。刺激をうけた。またひとつエネルギーを分けてもらったようだ。日々挑戦、日々修行。我々もまだまだ30代。負けてはいられない。

◆最後に

最後に、今回非常にお忙しい中、快く講師をひきうけていただいたTTARの浅賀敏則

ドライバー、荒川大介ナビゲーターをはじめ関係各位に心よりお礼申し上げる。来年もまたパリ・ダカールラリーでご活躍される事を祈念して…。

— 以 上 —

トヨタ販売店の環境対応

1. はじめに

トヨタとしての環境対応は、プリウスなどの環境対応車を世に送り出すだけでは不十分で、「開発→生産→販売→整備→廃棄」のそれぞれの段階で、適切な対応をしていかなければ、完結しません。しかし、98年当時、メーカーとして、「販売→整備→廃棄」の各分野において、全国308社の販売店（全国5000店舗）の環境対応は、どのレベルにあるかについて、十分把握しておりませんでした。一方、販売店からは、「お客様の環境意識の高揚の中、どのレベルまでやれば、トヨタ販売店として胸が張れるのか、明確化してほしい」との要望がありました。

2. トヨタ販売店環境ガイドラインとは

99年1月、トヨタ自動車販売店協会に、代表者7名からなる環境問題研究会及び、その下部機関として専門部会が設置され、約10ヶ月の審議を経て、「トヨタ販売店環境ガイドライン」（02年6月を最終期限とする3ヵ年アクションプラン）が策定されました。ガイドラインは、メーカーが策定したのではなく、販売店自らが策定し、これに基づき取り組むと宣言したものであり、「環境基準」「環境マネジメント」「メーカーへの実績報告」の3つから構成されます。

①環境基準	6分野（①廃油・廃部品 ②テクノショップ等排水処理等 ③使用済車処理 ④フロン回収 ⑤エアバッグ処理 ⑥事業系一般ごみ）58項目からなる、達成期限を明確化した基準。
②環境マネジメント	環境基準を、自販売店の全店舗において、達成、定着化されるため、経営トップへの報告、社内監査など、ISO14001に準拠した環境マネジメントを導入。
③メーカーへ実績報告	00年6月、01年6月、02年6月の3回、メーカーへ実績報告をし、02年6月をもって、全販売店、環境基準の全項目を達成することを規定。

3. 欧州環境対応視察

01年3月、環境問題研究会委員長を団長とする欧州視察を実施しました。欧州の実態を踏まえ、「ガイドラインは、今後、法規制の強化により見直ししていく必要はあるものの、基本的な考え方、骨子等については、10年は通用する」との自信を深めることができました。

4. 県単位オールトヨタ販売店相互確認

ガイドラインの基本的考え方は、「①現状把握→②経営トップへの報告→③経営トップの指示に基づく改善対応」ですが、「現状把握」において、各社の目線があっているのかとの問題提起が、01

これを受け、「油水分離槽の構造やメンテナンスは、どうあるべきか」など、環境基準の各項目をさらにブレークダウンした具体的な基準を作成し、これに基づき、同一県にある複数販売店が、お互いの店舗を確認しあうよう、トヨタ自動車販売店協会から案内がなされました。02年6～8月にかけ、全国600店舗で「相互確認」が実施され、一歩進んだ環境対応が定着したものと考えます。

メーカーとして、「販売店は、環境ガイドラインを確実に実践すれば十分である」と考えておりますが、各販売店の自主判断から、03年3月20日現在、36社のトヨタ販売店（含む、4社の部品共販店、1社のL&F店）が、ISO14001の認証を取得しています。

ある販売店の代表者が、次のことをおっしゃられておられました。地域に愛される企業でなければ商売ができないトヨタ販売店の環境対応についての基本的考え方が凝縮されていると思いますので、ご紹介いたします。

担当：トヨタ自動車(株)
国内マーケティング部企画室

ECO.



お近くのトヨタのお店まで、
エコの波が広がっています。

エコカーだけでなく 全国5,728*の トヨタのお店が 次々とエコ体制を 整えています。 ※2004年8月1日現在のお店のエコ体制整備数。	展示 工場	緑ダイヤ・緑鉛筆を もったエコサイン	※新車受渡後、緑ダイヤ・緑鉛筆の両方を車内・店内外に設置。お客様やご来店の方へお渡しするエコサインを、お客様がご来店された店舗に設置。	みんなて エコ。
	環境にやさしい テクノショップへ	※緑鉛筆とエコサインを 併せて設置。	※緑鉛筆とエコサインを併せて設置。	
	販売店	スクラップ車の 適正な処理委託	※緑鉛筆とエコサインを併せて設置。	
			※緑鉛筆とエコサインを併せて設置。	

あしたのために、いまやろう。

TOYOTA ECO-PROJECT

「TOYOTA ECO-PROJECT」は、トヨタ環境保護事業に基づく（※）での環境保全活動の総称。ECO・ECOLOGY（エコロジー）の略称です。
※環境省（トヨタ）に、エコサイン・エコサイン・エコサイン（※）の環境保全活動の総称。ECO・ECOLOGY（エコロジー）の略称です。

詳しくは！
www.toyota.co.jp/eco



「ボスを目ざすサメと リーダーを目ざすイルカ」

～上司・同僚・部下から評価される
イルカ型ビジネスのすすめ～

コニー・グレーザー（女流作家）著

真弓 敦子（ビジネス・コンサルタント）訳

実業之日本社 刊（2003年3月） 1700円（税別）



原題は SWIM WITH DOLPHINS：イルカと泳ごう，である。1970年代のアメリカでは「サメとともに泳ぎなさい」という本がベストセラーになったことがある。競争が非常に激しい弱肉強食のビジネス界で成功するには、サメの特徴をビジネスに取り入れる必要がある。サメの行動（無慈悲で傲慢，攻撃的で見知らぬ獲物を求めて海の中を泳ぐ）になぞらえて，ヒエラルキー型組織形態，指令・統制型アプローチ，情報を独占するやり方などが，ビジネスで成功する方法のひとつ，といった内容であった。

この本はこのような考え方に対するアンチテーゼでもある。筆者はアメリカのビジネスで成功している女性200人へのインタビューを行い，様々なエピソードを紹介しながら，具体的で示唆に富んだ考え方を示している。IT革命を中心とする技術革新，急成長するグローバル経済，労働生産性を極度に高めようとするうねりの一方で，新しいビジネスモデルが要請されてきており，その答えがイルカ型モデルである，と言う。

リーダーシップの新しいスタイルとして，社員個人と会社へのユニークな貢献を評価して包み込むようなイルカのスタイルのほうが，はるかに素晴らしいロール・モデル（人生のお手本）であり，またリーダーとして，部下が可能性を充分発揮できるようにモチベーションを高めることがイルカ型経営哲学の鍵であるというのが主な主張である。またイルカ型の行動を本源的に取るのが女性の本能であり特性であるからこそ，多くの女性成功者が出ているとも指摘している。

社会で働く人は，男女を問わず，サメ（海の殺し屋），グッピー（自己中心主義者），イルカ（高い知性を持って，和を大切にする人）に分けられるという。それぞれどのようなつきあえばよいのか。行動パターンと思考プロセスなどの類型化，およびそれぞれの特徴については，本書に譲りたい。働くすべての女性，上司が女性の人，部下に女性を持つ上司，必読の本と言える。



「これ以上やさしく 書けない経済のしくみ」

石川 秀樹 (国際金融コンサルタント) 著

PHP研究所 刊 (2003年4月) 1300円 (税別)

長引く景気低迷もあって、新聞記事やテレビ報道では、経済用語が氾濫している。不良債権、デフレ・スパイラル、インフレ・ターゲット、財政破綻……。普段なにげなく使っているこのような経済用語や耳にするニュース記事を、うまく説明できますか。ニュアンスはわかっているつもりでも、それらを分かりやすく他人に、例えば子供に説明しようとしてもなかなかできないのが現実ではないだろうか。

この本は、経済のしくみを、必要最低限の知識

に絞って語りかけるような文体で歯切れよく解説したものである。そもそも景気とはいったい何なのか、良いデフレと悪いデフレとは何で、今の日本はどちらなのか。財政破綻のシナリオとはどんなものなのか。このような一般読者が疑問に感じようような部分を分かりやすく解説している。

また断片的な知識を理解することも大切ではあるが、経済の仕組み・全体の流れが一目で分かるように、図解を多用するといった工夫がされている。さらに論争になっている経済問題については対立する意見を両方掲載・解説して、判断を読者にまかせている。

平易な文章なので、肩から力を抜いて自分のペースで読むことを勧めたい。

田中耕一の 「自分を活かす」術

大富 敬康 (経営アナリスト) 著

講談社 刊 (2003年3月) 1300円 (税別)



昨年の10月、国中がノーベル化学賞を受賞した田中耕一さんのことで賑わった。テレビのワイドショーで連日取り上げられ、週刊誌、経済・ビジネス誌、はては女性週刊誌まで、さまざまなメディアが田中さんの後を追った。まさに国民的アイドルといった状況であった。彼の言動やしぐさに多くの人が新鮮な思いを感じた。一夜で世界一の技術者の評価を得たのと同時に、実直で憎めない表情で語る田中さんの人柄とのギャップに喝采をあげたのではないかなと思う。

この本は田中さんの伝記でもないし、田中さんが人生訓を語ったものでもない。筆者のインタビューに答えた田中さんの言葉と田中さん自身が

気づいていないか、語りつくせていない点までを、経営アナリストの目で解説しながら整理した内容となっている。

幼いころの生活から大学時代、就職してからの研究活動、会社での仕事の進め方、大発見のいきさつ、などその時々でのエピソードと田中さんの考え方が聞き出され、「自分を資産運用」、「好奇心こそが一生の財産」、「首尾一貫した現場主義」など、サラリーマンへの愛情にあふれた応援歌が満載である。

編集後記

今回はメンタルヘルスを特集した。1988年10月号にて同様のテーマを特集し、職場におけるこうした問題への早期対応の必要を訴えて以来、すでに5年を経過している。この間、メンタルヘルス向上にむけた企業労使の真摯な努力にもかかわらず、問題は一層広くかつ深刻化の様相を呈しているかに見える。なぜこうした事態を招いたのか、その真因はどこに所在するのか。企業労使はどのようにこの新たな課題に立ち向かおうとしているのか。そうした取り組みの先にどのような「心の健康職場」を展望するのか。そうした視点から、学識経験者、企業労使からご寄稿をいただいた。今回特集が、今や企業労使にとって避けて通れないこの問題を考える上で、何がしかでも参考になれば幸である。

(願興寺皓之)

国立国語研究所がつい先日、和製英語を含む分かりにくい外来語の日本語による言い換えを63語発表した。発表された言葉の一覧を見ると、こなれておらず、意味が分かりにくくなってしまったものが多い含まれている。

例えば、「オピニオンリーダー」を「世論形成者」、地震や天災が起こった時によく耳にする「ライフライン」を「生活線」と言い換えている。確かに言い換えが間違っているわけではないが、ちょっと違和感を覚えるのは私だけであろうか。オピニオンリーダーとは、世論に影響力を与える個人や団体の意味であり、生活に欠かせない水道・電機・ガスなどを供給するネットワークがライフラインであろう。無理に言い換えしなくても、かなり定着しているカタカナ語ではないだろうか。また医者が患者に病状や治療方針を十分に説明し、その説明に同意して手術を受ける意味で使われる「インフォームド Consent」は「納得治療」「説明と同意」となっている。無理に言い換えすることによって、本来の意味合いが曖昧になってしまっている。これまで日本になかった概念なのだから、無理に言い換える必要はないのではないか。この10月には第2回目58語について発表の予定という。どんな言葉が収録されるのだろうか。

(矢辺憲二)

先月、4年に一度の統一地方選挙が行なわれた。しかし、投票率は前回より軒並み低下しており、市長選では3.88%低下の57.00%、市議選では4.02%低下の56.74%で過去最低を記録するなど、国民の政治離れがますます深刻になっている一面が浮き彫りとなった。

一方で、女性の躍進が目立った選挙でもあった。4年前と比較すると、道府県議では28人増の164人、一般市議では152人増の1236人が当選するなど、全ての議員選挙で女性当選者数が過去最高記録を更新したという。また、今回に限らずほとんどの選挙において、女性の投票率の方が男性のそれよりも高いのも事実であり、女性の意識の高さ、また政治を変えようという意欲のある女性が増えてきたことを表している。女性陣がこうした頑張りを見せているだけに、男性陣ももっと奮起せねばなるまい。もっとも、老若男女を問わず、我々の一人一人がより一層政治に対する参画意識を高めるべきであることを感じさせられた選挙であった。4年後は、いい記録だけを更新できる選挙になっているであろうか。

(古本伸一郎)

ある4月の日曜日、ふと最近、子供（5歳）に対して小言が多くなっている自分に気付き、ある文章を思い出した。『父は忘れる』、子を持つ父親や学校の先生に広く知られている不朽の名文だ。内容は子供に小言ばかり言っている自分の姿を、ある日、子供の愛情で気付かされ、猛烈に反省するといった父親の文章だ。内容は紙面の制約ですべて記載できないが、概ね次の通り。「(中略) お父さんが書斎で新聞を読んでいる時、お前は、悲しげな目つきをして、おずおずと部屋にはいつて来たね。うるさそうにわたしが目をあげると、お前は、入り口のところで、ためらった。「何の用だ」とわたしがどなると、お前は何もいわずに、さっとわたしのそばに駆け寄ってきた。両の手をわたしの首に巻きつけて、わたしに接吻した。お前の小さな両腕には、神さまがうえつけてくださった愛情がこもっていた。どんなにないがしろにされても、決して枯れることのない愛情だ。(略) お父さんは、まだ年端もゆかないお前に、無理なことを期待しすぎていたのだ。お前を大人と同列に考えていたのだ。(略) 明日からは、きっと、よいお父さんになってみせる。お前と仲よしになって、一緒に喜んだり悲しんだりしよう。小言をいいたくなったら舌をかもう。(略)」

連休中はこの文章の内容を何度も思い返し、何度も舌をかむことになった。

(竹川智雄)

医療タイプ日常の入院や通院を
しっかり保障

月々の掛金

1,600円

入院日額

6,000円

通院日額

2,000円

入院初期費用

24,000円

ママの
最近の不安4月からサラリーマンの
医療費自己負担が3割に
引き上げられるって…ママの
最近の不安子供が小学校に入学
いつも活発過ぎて
ケガが心配…**医療タイプ**2001年度は
掛金の**約40%**をお戻し
しました2001年度は
掛金の**約43%**をお戻し
しました**キッズタイプ**

月々の掛金

900円

骨折・脱臼

5万円

入院日額

5,000円

誤ってよその
家の物を壊した時

最高100万円

組み合わせることで保障がさらに手厚く

キッズタイプ + 医療タイプ元気なお子さまの
安心のために**キッズタイプ**

誕生して20年。これからもあなたの声で。

家族の数だけ**こくみん共済**

個人定期生命共済・こども定期生命共済・熟年定期生命共済・傷害共済

保障のことなら

全労済

全国労働者共済生活協同組合連合会

全労済は、営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、組合員の皆さまの安心とゆとりのある暮らしをめざしています。すでに組合員は全国で1,380万人。出資金をお支払いいただいで各都道府県生協の組合員になれば、各種共済をご利用いただけます。

全労済は、将来の支払に備えて厚生労働省令に定められている共済契約準備金をえる充分な積み立てを行っています。また資産運用のリスクを適切に管理し、健全な運営に努めていくとともに、情報開示を積極的にこなっています。

全労済愛知県本部

(愛知県労働者共済生活協同組合)

インフォメーションセンター

TEL052-683-6031

〒456-8530 名古屋市中区金山町1-12-7

<http://www.zenrosai.or.jp/>

あなたの嬉しさ。



トヨタ車体はTOYOTAの完成車メーカーとして、1945年の創業以来、開発と生産をし続けています。クルマ以外にも、オゾンやリニア事業など「水・空気・福祉」をテーマに領域を超えてチャレンジしています。

私たちの願いは、あなたの欲しいものと私たちが創るものが同じであること。そのためにひとつひとつを一步ずつ、心を込めて夢を現実にする。欲しいものを手に入れた時の、あなたの嬉しさが目標です。私たちは、実現力であなたにとって大切な何かを創り続けます。

夢には続きがある。

○ オゾン水脱臭除菌洗浄機、オゾンだっしゅハンディ^{エイト}8
★ 空気除菌・脱臭装置、クリンプロ

いいクルマ、いい暮らし。
for something grace

トヨタ車体

〒448-8666 愛知県刈谷市一里山町金山100番地
www.toyota-body.co.jp

季

刊

誌

産政研
フォーラム

編集・発行所

中部産政研

発行日 平成 15 年 5 月 20 日 発行人 小田桐 勝巳

財団法人 中部産業・労働政策研究会

〒 471-0833 愛知県豊田市山之手 8 丁目 131 番地 全労済豊田会館 3 階

TEL (0565) 27-2731 FAX (0565) 27-2259 ホームページ <http://www.sanseiken.com>