

SACE

仙台経済同友会報

Sendai Association of Corporate Executives News



平成29年度通常総会(5月23日 仙台勝山館)

6・7

2017 No.385



目 次

■ 平成29年度通常総会報告	1
■ 平成29年度通常総会 講演要旨	3
「壁はある。でも乗り越えられる」 海洋冒険家 白石 康次郎 氏	
■ 平成29年6月例会 講演要旨	
1. 伸びる企業のキーワード「健康経営について」	7
～生産性が高く、打たれ強い人材と職場を造るヒント～ 講師：株式会社健康企業 代表・医師 亀田 高志 氏	
2. 「生産性の向上」につながるストレスチェックの効果的な活用法とは？	11
講師：ソーシャルアドバンス株式会社 代表取締役 伴 裕美 氏	
■ 6月幹事会報告	13
■ 会員異動	13
■ 仙台経済同友会 5・6月活動日誌	14
■ 今後の予定	15



通常総会

平成29年度事業計画などを決定

仙台経済同友会の平成29年度通常総会が5月23日、仙台勝山館で開催された。会員131名が参加し、28年度の事業、収支決算の各報告の承認に続き、本年度の活動方針、年度事業計画、収支予算などを決定した。また新たに5名を幹事に選任。記念講演では、2006年にヨットで単独無寄港海世界一周を果たして以降も挑戦を続ける洋冒険家の白石康次郎氏が「壁はある。でも乗り越えられる」と題して記念講演した。白石氏は好きなことを、失敗を恐れず、楽しむように自ら取り組んでいくことの大切さを強調した。

29年度の活動方針は、復興と地方創生は道半ばで政府の政策にも大きな変化がないことを踏まえ、一昨年度から政府の「まち・ひと・しごと」に対応した九つの委員会活動を継続。従来のような講師による講演会、勉強会スタイルから、会員相互の意見交換を中心に転換し、全常任幹事と幹事が、委員長や副委員長として主導的に委員会運営を行う。

また(公社)経済同友会が昨年、創立70周年記念プロジェクトとして立ち上げた「みんなで描くみんなの未来プロジェクト」とも連携し、具体的な政策提言に結び付けていくよう取り組む。

新規事業は二つ。まず、正副代表幹事会を新設して9委員会での議論を受けた提言項目や、2020年の東京オリンピック・パラリンピック後の仙台のあるべき姿、若手起業家や女性経営者など多様化する会員交流のあり方などを議論する場として、年3回程度会合を設ける。また、これまで6次にわたる震災復興提言を発表し、国の出先機関や県、市に手交してきた。今後も政策の具体化には立法府への働き掛けが必要不可欠であるため、

地元国会議員を中心に、各種政策に関する意見交換会を設けたい。

継続事業の一つ目として、インバウンド誘客促進を目的に、昨年9月に発表した広域観光分科会の提言を具体化するため、東北ブロック7県の経済同友会と広域観光に関する意見交換会を実施する。二つ目は、第1回目のリーダーシップ・プログラムは参加者に好評だったため、第2回目を実施する。新たに参加者を募集し、第1回目参加者に支援協力を依頼するとともに第1回目参加者にもフォローアップ・プログラムを継続する。

<平成29年度 新任幹事> 五十音順、敬称略

- ・阿部 賀寿男 株式会社阿部蒲鉾店 代表取締役社長
- ・後藤 隆博 株式会社江陽グランドホテル 代表取締役社長
- ・田中 善一 株式会社タゼン 代表取締役
- ・橋浦 隆一 今野印刷株式会社 代表取締役
- ・深松 努 株式会社深松組 代表取締役社長

平成29年度主要事業計画総括表

区分	事業名	担当	1/四			2/四			3/四			4/四				
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
全 国	代表幹事円卓会議									○						
	全国セミナー	仙台	20・21													
	セミナー企画委員会		21 仙台		30	○			○							
	IPPO IPPO NIPPON 運営委員会				○											
	事務局長会議	三重							7・8							
東北ブロック会議		山形			8・9 事務局長会議	13・14										
東北ブロック広域観光情報交換会								○						○		
札仙広福・四極円卓会議		札幌							14							
南3県連携会議		山形														
他同友会との交流																
仙 台 独 自 事 業	通常総会・例会		27 ①	23 総会	9 ②	27 ③			8 ④	⑤	⑥	⑦		⑧	⑨	
	日韓・歓迎会・新年会・海外ミッション				27 日韓						28 歓迎会		25 新年会			
	音楽ホール建設基金造成					○								○		
	第2期リーダーシップ・プログラム								○			○			○	
	正副代表幹事会								8 ①	②					③	
	正副委員長会議								①			②				
	委 員 会	ま ち	まちづくり							①		②			③	
			中枢都市形成								①		②			③
			広域文化・観光								①		②			③
		ひ と	人材育成								①		②			③
少子高齢社会対応										①		②			③	
ダイバーシティ								①			②				③	
し ご と	産業競争力強化								①			②		③		
	ものづくり									①				②		
	起業支援									①		②		③		
幹事会			27 ①	23 臨時	9 ②	27 ③			8 ④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
会報発行				①		②		③			④		⑤		⑥	

凡例 21(数字) = 実施日または予定の暦日
 ①(丸数字) = 回数
 ○(丸印) = 月内開催予定

平成29年度通常総会 講演要旨

「壁はある。でも乗り越えられる」

海洋冒険家 白石 康次郎 氏



■自分の道は自分で決める

今までヨットで世界を3周しました。「なぜ、一人で挑戦するのか」と聞かれますが、「やりたかっただけ」です。何かを得るためではありません。前回(2006年)の「VELUX 5 OCEANS」では2位で200万円の賞金を得ましたが、エントリー費用だけで300万円かかっています。僕の仕事はハイリスクノーリターンで、企業人としては失格です。男のロマンです。

人類最小単位のたった1人で、このでかい地球を相手にするのはこの競技しかないです。たった1人です。フランスでは国技です。ユーロサッカーの次に有名なのが「ヴァンデ・グローブ」です。その次がツールドフランス、全仏オープン。「ヴァンデ・グローブ」はアメリカ大陸を回って、赤道、喜望峰、下は南極 オーストラリア、ニュージーランドの下を通過して、マゼラン海峡から北上して赤道を越えてフランスに戻る80日位の航程。1万5千人の町にお客さんが150万人ぐらい来ます。

「ヴァンデ・グローブ」は単独無寄港、無補給で世界一周する、世界で最も過酷なヨットレースで、2016年11月、僕はアジア人初出場で結果は、メインマストが折れてリタイアしました。29艇が参加し、半分しか成功しませんでした。悔しいけれど、海が顔を洗って出直して来い、ということだと思ふ。見事な負けっぷりを見せるしかない。

愚痴らず、ふさがず、恐れず、チャレンジし続けて自分に負けない。

ヨットのきっかけは、父が資産家でヨットを持っていた、ということでもありません。僕は普通のサラリーマン家庭に生まれました。子どもの頃に鎌倉に引っ越して海を見た時に、きらきら輝く水平線の向こうには何があるのだろう、と好奇心がわいたのを覚えています。大きくなったらこの海を越えて世界1周を果たそう、というのが動機でしょうね。

今の僕を作ったのは親の教育です。小学1年の時に母が亡くなり、祖母と親父に育てられました。親父はおっかなかった。躰が厳しい。子どもたちのやることに反対も賛成もせず、「お前自身で決めろ」としか言いませんでした。

学校は好きでした。でも成績は「アヒルの合唱」状態でした。アヒルのように「2」が一行に並んでいるんですね。でも、親父は「勉強しなくてもいいが、将来困っても、絶対に人のせいにするな」としか言いませんでした。それから本気で遊びましたけどね。

親は「好きにきなさいと」口では言いますが、好きにすると怒ります。また、親は子供のことを心配しますが、心配は愛情ではありません。疑いんです。子供にしてみれば、「お前を信用していない」と言われているのと同じです。僕の親父は、子

もたちを信頼してくれたのでしょう。その結果、僕ら兄弟は思いのまま生きて、みんな夢を叶えました。

■無事は厳しい訓練のたまもの

普段はお婆ちゃんだけでしたので、本当に欲しいものは自分で取ってくるしかありません。お腹がすいたら、自分で作らなければお腹は充たされません。「海に出たい」という思いも、自分で水産高校を探してきて叶えました。水産高校は3年の時に実習でハワイに行きますから。高校受験の時に先生から「うちの学校(横浜国立大学附属中)から水産高校に行った例はない」と言われましたが、「先生が行くのではなく、僕が行くのです」と答えましたよ。

水産高校の先生には元船乗りが多くて、指導が厳しかったですね。でも、厳しい訓練を受けたおかげで今まで無事でこられたと感謝しています。船に乗っていると、自分のミスで、他の人の命まで奪ってしまうことがよくあります。海は人間がつくり出したものではなく、そこに人間の常識を持ち込んでも通用しません。僕はラクをしに学校に通っているわけではなく、僕は海を渡る技術を身に付けたかったのです。厳しいのは当然と思っていました。

■楽しさを教えてくれた師匠

でも、厳しさだけでは海は乗り越えられません。楽しさを教えてくれたのが師匠の多田雄幸です。師匠は、「ヴァンデ・グローブ」の前身である「BOC 世界ヨットレース」で優勝していました。東京のタクシーの運転手が自分でヨットを造って世界的なレースで優勝したのです。その本を読んで私の血が騒ぎましたね。すぐに電車に乗って会

いに行って弟子入りしました。高校生の時です。

ヨットに乗る最初の日、静岡の清水港で待っていると、師匠がのんびりやって来て「おはよう、ビール」と。完全に酔っていました。しかも、訪ねてきたヨットマンと飲んでばかりで、ヨットが岸壁からいっこうに離れません。それが何日も続きました。

さすがに師匠も悪いと思ったんでしょうね。やっと「ヨットを出そうか」という日が来ました。でも、操縦法など一切教えてくれません。「好きなようにやりなさい」と言って自分は飲み始めました。僕は必死で操縦しましたよ。突然、突風が吹いて、あっという間に横倒れ。もうパニックです。そこへ師匠がすたすたと歩いてきて、セールをぼんとセットし、舵をぎゅっと握って操作すると、ヨットはすっと立ち直って、すっーと走りだしました。そして、席に戻ってお酒を飲み始めました。それを見た瞬間、「参りました」と頭を下げましたね。水産高校の厳しい訓練は大切な基礎です。一方、航海で壁を乗り越えるには、あらゆる状況に対応できる発想力が必要で、それが師匠はすごかったですね。でも、残念なことにレースの途中で命を絶ってしまいました。

■3回目で世界一周、挑戦が大切

その後、師匠の形見のヨットで世界一周を試みようとしたのですが、お金がなく、修理もままならない状態でした。そこで、水産高校時代にお世話になった造船所の親方のところに行き「タダで修理をしてください」とお願いしました。そうしたら、住み込みで工具は使い放題、しかも飯付きで引き受けてくれたんです。有難かったですね。

そうして、意気揚々と世界1周に挑戦しました。しかし、1回目も2回目も失敗です。2回失敗す

るとさすがにこたえますね。気持はズタズタです。

もうスポンサーもないので、また、親方に「もう一回チャンスをください」とお願いに行きました。1年間アルバイトで船に乗って300~400万円稼いだ。親方は「康ちゃん、生きてさえいれば、何度でもチャレンジできるぞ。分かったかな」と言ってくれたのです。親方は、僕の「3回目失敗したら死んだ方が楽だ」という思いを知っていたのでしょね。

3回目に176日かけて単独無寄港世界一周に成功してから各種レースで入賞し、「ヴァンデ・グローブ」の出場権を獲得できました。夢を実現するのに30年かかりました。なぜ30年もかかったかといいますと、僕には才能も実力もありませんでした。でも、最初はだれでもそうでしょ。よく会社の上司が若い人に「挑戦しろ」と言いますが、失敗すると怒りますね。怒るべき相手は、挑戦しない人、です。失敗して怒られたら若者は成功するもの以外は絶対に手を出しません。マザーテレサは「神様は成功することは望んでない。挑戦を望んでいるだけ」と話しています。僕は失敗しました。初めてだからです。2回目、3回目にどうして成功できたか。それは実力が付いたからです。若いころを思い出してください。いきなり実力は付きません。実力が付くまで待てませんか。

■人のせいにならない、愚痴らない

「ヴァンデ・グローブ」から帰ってくると「テレビ朝日スポーツ大賞」授賞の知らせが届きました。失敗して帰ってきたこともあり、最初は断るつもりでした。しかし、失敗して元気のない姿を見せたら、今の若者は委縮するだろうと思い、授賞式に出ました。そして、「泣いて帰ってきました。次は必ず成功します。みなさん応援してください」

と宣言したのです。

レースに失敗したことで、僕は非難を受けませんでした。失敗を人のせいにしたたり、愚痴ったりしていたら、ダメ。勝っても威張らない、負けたら愚痴らない、人はそんな態度を見ているのです。「真っすぐ伸びなさい」というのを、若者たちに見せたかった。実る前に首を垂れたら曲がっちゃう。若者は天高く伸びればいい。実った時には自然と首をたれるから。私はまだ51歳。この世界ではルーキーです。1、2回失敗して泣いているようでは置いていかれます。今回優勝した選手も12年間かかっています。それぐらい精神的にタフでないと戦えません、常に笑顔で、前向きが大切です。

■計算した「いい決断」をするな

僕は、子どもたちへ「心のコンパスを見失うな」と話しています。自分がどっちの方向に行きたいか、何がやりたいか。頭で考えると計算しますので、それをハートでとらえて好きな方向に舵を切ることの大切さを教えています。僕はいつも好きな道を選んできました。ですから、たとえ歩む道がどんなに困難であろうとも、自分の好きな方向に必ず帰ってきます。だから生まれてこれまでずっと幸せです。

僕は船酔いが激しく、30年間治らない。最初、克服するつもりでしたが、できませんでした。ある日、「自分は船酔いをするものだ」と認め、「どうしたら楽しく吐けるか」を考えたのです。100円のオレンジジュースが200円分楽しめる。受け入れることで、主導権を握ったのです。

僕らの仕事は1人で同時に二つのことができます。決断の連続です。舵を握りながら眠れないし、眠りながら飯は食べられません。舵を握るか、眠るか、ナビゲーションをするのか、その都度決

断しなければなりません。こんな時には、いい決断をしようと考えてはいけません。決断をするときは、誰もがいい決断をしようと思うし、悪い決断をしようとは思っていません。詐欺にあう人は、いい決断をしようと思っている。「高利回りで元金を保証します」と言われれば、良く聞こえます。皆さん良かれと思って投資をします。何が違うかというと、決断をする時の状態が、幸せであるか、不幸であるか。前向きか、ネガティブかで決まります。

だから、ヨットの中では努めて幸せにしています。そうすると決断に間違いがありません。ネガティブで、落ち込んでいて、調子が悪い時は決断をしません。よかろうと思っても、結果的に悪い決断になるからです。そんな時は、コンピュータの指示に従います。今まで、それが良かったのではないかと思います。簡単に言うと、いつも笑顔で前向きに、つまり平常心でいることです。

■好きなことのために笑顔で

子どもたちには「好きなことをしなさい」と言いたいですね。そうすれば人生間違えることはないし、よこしまな考えを持つこともないでしょう。失敗もすることも、悔しいことも、泣きたくなることもあるでしょう。でも、しょうがない。失敗して笑顔になんかなれないけれど、笑いなさい、頬っぺたの筋肉を動かさな、と。部屋が暗かったら明りを点けますね。心が暗くなった時は、笑えばぽっと明かりがつかます。

僕も、2020年の「ヴァンデ・グローブ」で日本人初の完走を成し遂げ、フィニッシュで多くの子どもたちと祝うことを目指します。

【講師略歴】

1967年5月8日 東京生まれ鎌倉育ち。横浜国立大学教育学部附属鎌倉小・中学校、神奈川県立三崎水産高等学校（現・神奈川県立海洋科学）卒。

少年時代に船で海を渡るという夢を抱き、三崎水産高等学校在学中に単独世界一周ヨットレースで優勝した故・多田雄幸氏に弟子入り。レースをサポートしながら修行を積む。1994年、当時26歳で、ヨットによる単独無寄港無補給世界一周の史上最年少記録(当時)を樹立。その他数々のヨットレースやアドベンチャーレースでも活躍した。

2006年、念願の単独世界一周ヨットレース「ファイブ・オーシャンズ」クラスI(60フィート)に参戦し、歴史的快挙となる2位でゴール。更に2008年、フランスの双胴船「ギターナ13」号にクルーとして乗船し、サンフランシスコ～横浜間の世界最速横断記録を更新した。

2016年11月には最も過酷な単独世界一周ヨットレース「ヴァンデ・グローブ」にアジア人として初出場を果たすもマストトラブルにより無念のリタイア。次回2020年大会で初完走を目指している。

ヨットレーサーとしての活動以外にも、子供達と海や森で自然を学習する体験プログラム「リビエラ海洋塾」の開催や、「小学生のための世界自然遺産プロジェクト(ユネスコキッズ)」のプロジェクトリーダーを歴任。今年、2017年夏にはヴァンデ・グローブに出場したヨット「Spirit of yukoh」で日本各地の港を回り、教育プログラムを実施予定。

また、児童養護施設への支援活動にも長年従事しており、2014、2015年と高校生たちと共にヨットを学び、逗子-伊豆大島間を1泊2日で往復航海するプログラム「大島チャレンジ!」を実現するなど、子供達に自然の尊さと「夢」の大切さを伝える活動に積極的に取り組んでいる。

平成29年6月例会 講演要旨

平成29年6月例会が6月9日、江陽グランドホテルで開かれた。講師には、職場のメンタルヘルス実務の第一人者で、株式会社健康企業の代表・医師を務める亀田高志氏と、メンタルヘルス専門コンサルタントとして13万件の支援実績があるソーシャルアドバンス株式会社代表取締役の伴裕美氏をお招きした。平成27年12月から50名以上の企業を対象にストレスチェック義務化が施行されるなど、働く者へのきめ細かな対応が求められている中、健康に支えられる経営や生産性向上、そのための対策などについて、実務事例を交えた取り組みを紹介していただいた。

講演1

伸びる企業のキーワード「健康経営について」 ～生産性が高く、打たれ強い人材と 職場を造るヒント～

株式会社健康企業 代表・医師 亀田 高志 氏



■健康投資を通じ業績を向上させる

皆さんの中には、部下や従業員を見て、生産性が高いとは思えない、打たれ弱く感じる方が少なくないのではないのでしょうか。「俺の若いころはもっと働いていたのだが…」と考える方もおられるでしょうが、変動が大きく不確実で複雑で曖昧なこの“VUCA世界”では、業務密度が高くなる一方で、リフレッシュする機会がない現状があります。

たくさんの仕事のために夜遅くまで働き、帰宅後には酒を飲むしかストレスの発散ができず、疲労が蓄積し、元気のないコンディションで翌朝出勤する。そうすると仕事がたくさん待っているという、まさに負のスパイラルに働く人は置かれています。厚生労働省の調査では、働く人の50～

60%が「強いストレスや悩みを抱えている」と答えています。

欧米では日本と違って、ストレスはメンタルヘルス不調による長期休業の発生以外に、離職率の増加や職務満足度と意欲の低下、忠誠心の劣化、事故の増加など、事業活動にさまざまな悪影響を及ぼすものと捉えられています。つまり、ストレスは企業にとっても良くないという見方が専門家の中で主流なのです。

過去に私自身が行なった調査でも、働く人はストレスを感じれば感じるほど仕事に集中しない、というデータが出ています。経営者の方は、職場のストレスについて真面目に考えるべき時期にきているのです。

現在、人材資源への健康投資を行なうことで従

業員が活性化し、業績が向上するという考え方、いわゆる“健康経営”が経済産業省により展開されつつあります。その背景には少子高齢化や医療費の増大があります。我々は長く元気に働くことができる人を産み出さなければならないのです。

■メンタルヘルス面から経営管理

経産省では、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を東証1部上場企業から業種ごとに「健康経営銘柄」として、現在24社を選定しています。環境問題に取り組む企業に投資する流れがあるように、従業員等への健康投資は、結果的に業績向上や株価向上につながるものと期待されます。経産省は、これを大規模法人やより小さな中小企業にも広げようとしています。大規模法人への認定は進んでいるものの、中小企業には未だハードルが高く、2020年までの目標としている1万社に対して、まだ95社しか選定できていません。

経産省の主導する健康経営は、経営管理的な方法で健康管理を実践する手法と見ることができます。例えば求められる枠組みでは、経営者として、従業員の健康管理に対する明確な方針を公表する必要があります。また、健康に関するリスク管理を行ない、ストレスチェックなどの法律を順守することも含まれます。けれども、それだけで働く人が元気を取り戻し、職場に活気があふれることにはなりません。

これからの経営者としては、より深く“健康経営”について思考していただきたいと思います。この健康経営の原典である、米国心理学者ロバート・ローゼン博士がその著書で表現したポイントは、経営者が従業員に敬意を払い、フォローし、

変化や変革への対応において意思決定とその理由を社員に自らの言葉で説明し、失敗を学習と考える環境を提供し、心身の健康管理を促進し、ブラックな職場を無くし、多様性を尊重し、ワークライフバランスを重視するということでした。

これを日本に持ち込んだ宗像恒次博士の訳本では、産業心理から見た人的資源管理と職場ストレスの課題を次のように挙げています。業績や人事管理への影響、企業文化との関係、人間関係への影響を意識し、キャリア開発を重視し、不明確な仕事の役割や葛藤を解決し、不適切な組織変更やリストラを避けて、あるいは経営者として説明する必要があるということ。また、多様性を受け入れた職場づくりが大切です。

そして、メンタルヘルス対策を経営者として推進する理由をはっきりと内外に示す必要があります。その際には、自殺等やそれに伴う裁判や労災申請への対応といったリスクを低減し、厚生労働省によって求められるコンプライアンスを順守し、不調による休業、退職といった損失を減らし、生産性を向上することを掲げるとよいと思います。

■ストレス理論を活用する

働く人の生産性を高め、ストレスに打たれ強くするには、様々な「ストレス理論」を応用することができます。その理論を具体的に活かす例としては、業務負荷が強い場合には自由裁量を与えることができます。また、職場内の絆を豊かにして、一体感を持つように仕向けていくこともできます。また、努力に対して有形無形の報酬、つまりご褒美を与えて報いることができます。また、公正な運営、経営を行なうことはストレスを減じて、生産性を高めることに有効であることが分かって

います。例えば、依怙臆をせず、誠実で正直な人間を尊重し、非公式な人間関係にも注目することができます。

生産性の要求が限らない現代では、経営者として、一つひとつの作業をなぜ行っているのか(Why)、どんなふうにするのが一番いいのか(How)、最終的に何をすればいいのか(What)の順番で考える習慣を職場に浸透させることができます。この反対に陥らないように注意しましょう。

また、生産性が下がる、いわゆる燃え尽きた人は、モチベーションが低く、体調を崩し、組織にマイナスの影響を及ぼします。反対に燃え尽きない人に着目し、研究を行ったのが、オランダ、ユトレヒト大学のシャウフェリ博士です。

この理論をワーク・エンゲイジメントと呼びますが、身体面と精神面の活力が満ちていて、コンディションが良く、熱意にあふれていて、仕事に没頭します。そうした人や職場は生産性が高く、自発的で利他的で「もうひと頑張り」でき、ミスが少なく、事故も起こしにくい心身の不調が少なく、ストレスに強く、打たれ強いことが分かっているのです。まさに生産性が高く、打たれ強い状態であることが分かります。

■コンディション整え、仕事を説く

経営者として働く人のワーク・エンゲイジメントを高めるためにできることは、仕事の資源、つまり学習機会や豊かな人間関係と、挑戦的な仕事を与えることです。さらに、ポジティブな感情を示し、そのためには社内でポジティブな表現を心がけることができます。

ワーク・エンゲイジメントに直結するエネル

ギー、つまり活力をもっと高めるためにできることは、身体コンディションを整えやすくすることです。そうすることで精神面のコンディションも改善するのです。その結果、日ごろ使わない頭を使い、創造性を発揮でき、いろんなアイデアが出やすくなります。

また、経営者として、働く人に各々の仕事に興味があると感じさせてあげてください。どうしてこの会社にいるか、なぜその仕事をしているかをきちんと説明してあげることです。少しずつ仕事の要求を高めて、ストレッチさせ、能力を高め、自信に満ちあふれた社員を作るのです。日常的にポジティブなフィードバックを行い、質の高い人間関係に恵まれていると感じさせてあげるので、つまり、皆さんご自身の魅力を社員の方が感じているかに敏感になりましょう。

■自らの感情に気を配り、時には遊ぶ

さて、普段、皆さんはどんな顔で会社におられますか。人は人に影響されやすい動物です。「あはは」と笑っている人がいると周りは明るくなり、暗い顔をしている人がいるとネガティブな感情が伝染していきます。

皆さんご自身の感情は従業員の方々に伝染し、影響を及ぼします。ですから、経営者としてコンディションを大事にしなければいけません。身体を鍛えることも大切ですし、ご自分が幸せを感じることでも大事です。経営者の方が機嫌良くしていると働く人の気持ちも安らぎます。人間はリラックスしている時にアイデアが出ます。ですから、従業員の方をリラックスさせましょう。そのためにはご自身が機嫌よく過ごすのです。

また、現代社会ではストレス解消として飲酒や

ギャンブルなどの消費行動が目立ちます。実は、これらの消費行動はコンディションを回復させてはくれないのです。そうではなくて、身体的、心理的な状態を良くするには、時には遊ぶことを奨励してください。

遊ぶと人間は確実に機嫌がよくなります。ですから、遊びを計画的に挟んでいくことがご自身や社員の方にとって大事です。

■仕事が楽しみと言う社員を増やす

さて、打たれ強い人になるために本当に必要なのは、人との触れあいです。人と触れあうことで人間は心理的に回復するように出来ています。

臨機応変さも大切で、頑固一徹はダメです。また、働く人たちが人目を気にしながら行動しているのか、自分たちがやりたいと思って行動しているかに注目しましょう。打たれ強いのは後者です。

打たれ強い人には自信や達成感があります。働く人には大成功を一発狙いするのではなく、日々、小さな成功を積み重ねられるように仕事をデザインしてあげることです。

また、打たれ強い職場には他者への信頼があります。成果主義を強いて、競争させることは得策ではありません。相互に信頼しながら仕事を進める手法を経営者として考案し、展開することをお勧めします。

そして、皆さんが従業員の方と話しをする時には、正しいことを正しく言うのではなく、相手はどのような気持ちなのか、何に困っているかといった感情に目を向けるようにしましょう。言葉を発する際には、相手が理解できるように、その人が前向きになることができる言葉を選んで伝えることです。経営者が感情を従業員にぶつけても何も

生まれません。

さらに、危機はいつ起きるか分かりません。突然の危機に見舞われた時に皆さんは経営者としてどんな言葉を発しますか。

口にすることは、誰かを責めたり、誰かのせいにしたりにするものであってはなりません。そうではなく、“これは学ぶチャンスである”と口にしてください。例えば、“自然災害に負けないサプライチェーンを考えよう”、“商機だと捉えて商品開発のアイデアを考えよう”と職場で呼びかけてください。東日本大震災のように壊滅的な危機に陥った時は、「できることからやろうや」と声をかけましょう。そうすると、働く人は第一歩を踏み出すことができます。そして徐々に回復に向かい、復旧も進んでいきます。

最後に、健康経営ができていのかどうかを推し計る言葉があります。「会社に来るのが、毎日、楽しみです」と従業員の方が口にできるようになったら大成功です。挑戦的な仕事を与えて、良いコンディションを保ち、熱意にあふれる状態にしてあげると、働く人はこのような言葉を発するようになっていくのです。

【講師略歴】

1991年産業医科大学医学部卒。専門産業医、産業医科大学講師を経て、2006年母校が設立したベンチャー会社の創業社長を2016年まで務めた後、現職専従。メンタルヘルス実務対応等とその事業を専門とし、手掛けた研修、講演は1000回以上、参加者は延べ3万人を超える。実務対応と具体的な検証を繰り返してきた、職場のメンタルヘルス実務の第一人者。

*健康経営®はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

講演2

「生産性の向上」につながる ストレスチェックの効果的な活用法とは？

ソーシャルアドバンス株式会社 代表取締役 伴 裕美 氏



■損害賠償などのリスクも

企業の活性化に必要なメンタルヘルス対策の指針が、平成18年3月に策定されました。内容は、会社として社長がリードして健康づくりの策定を行い、具体的に働きやすい職場作りに取り組むこと、としています。そして、事業場内外のスタッフと組んで、メンタルヘルスケアを継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない、とされています。

メンタルヘルスとは、一人ひとりが可能性を感じて日常的なストレスに対処でき、生産性において実り多く働いて組織に貢献できる健全な状態である、と定めています。

その流れから、第12次労働災害防止計画で、平成30年3月までにメンタルヘルス対策を日本の企業の80%に取り組みさせるなどの目標を掲げ、目標達成のために厚生労働省はストレスチェックを義務化させました。50名以上の事業場が対象で、1年に1回以上実施し、チェック結果に応じた個人対応、集団分析に基づく職場環境改善を行い、労働基準監督局への報告を義務づけています。

これが行われなかったことのリスクは、メンタルの不調による生産性の低下と労災・民事損害賠償の請求です。ストレスチェックが行われず、何かあつ

た時に民事裁判で適用されるのは労働契約法の安全配慮義務違反で時効が10年です。過去に起きた労災案件が後々民事訴訟へ移るリスクが高まっています。

■やりっ放しにならないこと

ストレスチェックのポイントは二つあります。まず、チェックを実施した後は、必要な個人対応を行い、全体としては集団分析から職場改善を行うことです。しかし、やりっ放しの状態がほとんどです。対応しなければリスク誘発の恐れがあります。社員の「私たちは単なる駒にすぎない」などという心の状態が、大きなリスクの種を蒔くこととなります。不本意な配置転換や職場の人間関係がうまくいかない時などに、不調者になったり、また、労災から民事訴訟が起きたりしてしまうことがあります。

では、集団分析をどのように職場改善につなげればいいのでしょうか。ストレスチェックでは、職場のコントロール、仕事の量的負担、上司・同僚の支援、サポート環境の四つの尺度から改善に取り組むことを指示しています。しかし、企業の労務担当者は、集団分析結果をどうすればいいのか。具体的に何に取り組むのか分からないのが実

情です。

弊社のクライアントデータでは、初年度のストレスチェックで、「同僚の支援が少ない」「横のつながりが乏しい」という特徴が見られました。また、全体の12%が高ストレス者、12%隠れストレス者という結果です。一般的にも、不調者になりやすい素因を持った人は、組織集団の中で常に1～2割存在し、その数も増えているとみられています。

ある会社では、モチベーションに最も影響していると出たのが対人関係で、次に同僚の支援でした。プレイングマネージャーに個人面談を行った結果、多くで「本音で相談できる相手がいない」「何か起きた時にすぐに相談できる環境でない」との声が聞かれました。

行動改善がなされた結果、自ら相談をしない環境を作っている、気になる部下に対して行動を起こしていないことなどに気が付き、半数の方が自らの行動を変えています。

その後、同僚とコミュニケーションをすることがなかった人が、交流を重ねるようになったそうです。そして、同じクライアントを持ちながら対立していた部署が、力を合わせて問題を解決した、との話を聞かされました。

他の会社の経営者が、自分が家族のようにしてきた幹部が、職場の配置転換を望んでいることを知ってショックを受けたと、相談にきました。当社の心理テストを行った結果、社長自身が、今までのコミュニケーションの取り方が良くなかったことに気が付きました。社長自身が変化するきっかけになったわけです。

■体制づくりで早期発見、早期対応

重要なことの一つは、このようにきっちりと職場環境改善に取り組むことです。形だけストレスチェックを実施するのではなく、コンプライアンスに則って、職場環境改善に取り組んで、会社を良くしようという姿勢を従業員の方にパフォーマンスすることです。

二つ目は、生産性の低下、労災・民事損害賠償のリスクの回避です。不調者になる素因を持った人は常にいて、リスクは常にあり、そのリスクを回避する対策が必須になります。まず、問題を整理し、不調者が出たときは担当者、上司、産業医、事業場の専門家が役割を明確にして、生産性を下げない体制を作ることです。この体制作りは早期発見、早期対応が叶うだけではなく、何かがあって訴訟等が起きた時の唯一の過失相殺となります。

まとめますと、ストレスチェックをやりっ放しにしないこと。そして、リスクを回避するための体制づくりを、健康管理として行うのではなく、労務管理として行うことが大切である、ということです。

【講師略歴】

支援実績13万件のメンタルヘルス専門コンサルタントとして、個人と組織の活性化支援を全国11拠点で展開する。企業組織と労働者および産業保健スタッフのリスクヘッジ支援と、組織のメンタルヘルス活性化支援において、現実的で具体的な唯一無二のコンサルティング支援として定評がある。また、不登校支援分野においても各官公庁よりリーディングカンパニーとの定評を得ている。

6月幹事会報告

日時：平成29年6月9日(金)
15:00～16:30

場所：江陽グランドホテル
出席者：20名

◇審議事項

(1) 会員異動について

事務局から退会6名、交替2名の報告を受け承認した。(別掲)

(2) 「第2期・経営リーダーシップ・プログラム案」について、事務局案を提案し、承認した。

〈目的〉

地方創生を見据えて現役の若手経営者育成のためのプログラムとする。

〈委員長(塾長)〉

大山健太郎代表幹事

〈募集対象・人数〉

原則、会員である地元企業の現役経営者・地元で起業された経営者。または幹事所属企業の社長後継者や役員(非会員も可)。20名(1社1名)。

〈テーマ〉

「自らのリーダーシップを考える」

〈実施期間・活動内容〉

平成29年9月～30年3月(4月)まで月1回、講師による講演、質疑応答、グループ討論、発表などを行う。最後の会議で、現役経営者の方は「我が社の経営戦略の発表(仮)」、後継者の方は「社長就任演説」を発表する

(3) 講演名義使用申請について

2件の後援名義使用を承認した。

・「学都『仙台・宮城』サイエンス・デイ2017」

・「第20回みちのくYOSAKOIまつり」

◇報告事項

(1) オフィス移転について

予定通り7月8日(土)に移転作業、10日(月)から新事務局で業務を開始。27日の例会開催後に、参加者にお披露目会を開催。

(2) 今後の予定について(別掲)

会員異動(敬称略)

◇退会(6名)

〈会員〉

資生堂販売株式会社

東北支社長 井上 栄治 氏

株式会社 GRA

代表取締役CEO 岩佐 大輝 氏

株式会社トーキン

代表取締役社長 小山 茂典 氏

株式会社菊長コーポレーション

代表取締役 菊地 耕治 氏

株式会社エフエム仙台

代表取締役会長 剣持 文仁 氏

株式会社アクアクララ東北

代表取締役社長 鈴木 辰雄 氏

◇交替(2名)

〈幹事〉

鹿島建設株式会社

(新) 常務執行役員東北支店長 勝治 博 氏

(旧) 東北支店常任顧問 赤沼 聖吾 氏

〈会員〉

株式会社伊達の牛たん本舗

(新) 代表取締役 吉田絵美子 氏

(旧) 取締役副社長 徳江 将人 氏

【現在会員 289名】

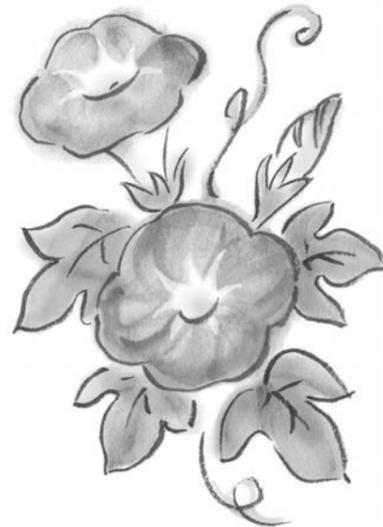
仙台経済同友会 5・6月活動日誌

月日(曜)	例会・幹事会・全国・東北ブロック等
5月15日(月)	拡大ダイバーシティ委員会 13:00～14:00 「『人財』輝く日本をつくる」 講師：衆議院議員 野田聖子 氏 (ホテルメトロポリタン仙台)
5月23日(火)	平成29年度通常総会 16:00～19:30 総会・臨時幹事会 16:00～17:00 記念講演 17:00～18:00 「壁はある。でも乗り越えられる」 講師：海洋冒険家 白石康次郎 氏 懇親会 18:00～19:30 (仙台勝山館)
6月8日(木)	東北ブロック事務局長会議 (事務局 山形市)
6月9日(金)	幹事会 15:00～16:30
	例会 16:30～18:00 講演① 「伸びる企業のキーワード『健康経営について』 ～生産性が高く、打たれ強い人材と職場を造るヒント～」 講師：(株)健康企業 代表・医師 亀田高志 氏 講演② 「『生産性の向上』につながる ストレスチェックの効果的な活用とは？」 講師：ソーシャルアドバンス(株) 代表取締役 伴 裕美 氏
	交流会 18:00～19:00 (96名 江陽グランドホテル)



今後の予定

月日(曜)	例会・幹事会・全国・東北ブロック等
8月24日(木)	ダイバーシティ委員会 16:00～17:30 テーマ 「働き方改革を実現するイクボス式マネジメント」 講師:NPO コジカラ・ニッポン代表 川島 高之 氏 (仙台第一生命タワービル11階会議室)
9月 8日(金)	幹事会 15:00～16:30
	例会 16:30～18:00 テーマ 「子どもの貧困 -経済格差が招く悲劇を防ぐために」 講師:特定非営利活動法人キッズドア理事長 渡辺由美子 氏
	交流会 18:00～19:00 (仙台勝山館)
9月14日(木)	第17回 札仙広福・四極円卓会議 15:00～20:00 テーマ ※設定せず 基調講演 15:10～16:30 「北極海航路の発展戦略」 「札幌西山ラーメンの海外展開」(予定) 各地同友会報告(16:40～18:20) 懇親会(18:30～20:00) (ロイトン札幌)



発行所 仙台経済同友会
 〒980-0811
 仙台市青葉区一番町四丁目6番1号
 仙台第一生命タワービルディング11階
 電話(022)223-8555
 F A X (022)262-2650
 E-mail: sendaikd@nifty.com

発行人 大山 健太郎

一力 雅彦

編集人 川嶋 輝彦

ホームページ: <http://sendai-doyukai.org/>