

## 躰と職場の活性化

札幌市消防局長

吉本朗生

### 1 躰と人間形成

「しつけ」とは、その字のとおり身を美しく保つことではないかと思う。

その意味を辞典で調べると、「礼儀作法を身につけさせること。また、身についた礼儀作法。」となっている。

両親の祝福を受けながらこの世に誕生し、いろいろな人生を経験し、そしてこの世を去っていくこととなるが、その間必ずどこかの組織体に身を置かなければ生きては行けないであろう。

人にとって一番始めの教育者は母親だといわれており、初めの躰も母親から身につけさせられる。

幼児に対しては、家庭生活の一員としての知識の養成を含め、躰を人間形成の第1段階として、優しく、また、時には厳しく行っていると思う。その後、近所の同世代との遊び、親戚縁者との関わり等を経て、段々と成長していく。

私は、子供会の育成者として子供と数年間付き合ったが、この段階ではもうそれぞれの子の性格が違うものであった。挨拶の出来る子、出来ない子、仲間との話し合いが出来る子、出来ない子、一人でもじもじしている子等十人十色であった。この年齢層の

子は、その付き合いは家庭及び家庭と延長の関係者等によるものが多いので、まず基本的なものとして挨拶から指導し、そして関係規律を教えたことを思い出す。

彼らは、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、短期大学、大学等及び専門学校並びに各種文化及び体育等のサークル或いは飲み仲間等いろいろな組織に入り、それぞれの中で礼儀等を含めコミュニケーションを図っていかなければならない。

私はバスケットボールの競技団体に属し、今までに小学生、中学生、高校生及び社会人の指導を行ってきたが、一貫して行ったのがスポーツ指導と共に、礼儀及び規律等を含めた人間形成並びにコミュニケーションの確保であった。特に、小学生には9褒め1怒り、社会人は1褒め9怒りというような行為で指導してきた。現在は、当該競技団体の全国組織の評議員、全国実業団組織のブロック長及び理事を、北海道単位では北海道協会と北海道実業団連盟の理事長を務めている。この職についた動機は、当該スポーツを通じて指導者、先輩及び同僚等から組織における人のあり方について有形、無形の指導(躰)を受けたからこそ今の自分があると認識し、その恩返し的な意味から就任したものである。

特に、理事長の立場では、関係役員に対してバスケットボール競技の普及及び強化はもとより、傘下選手に対しスポーツマンとして恥ずかしくない人間形成の養成に意を用いるよう指導している。このような礼儀、規律を含んだ人間形成の為の指導も、躰であると信じている。

学校でも一般教養、専門分野教育のほか、社会常識の醸成或いは人として必要な倫理的なものを養成しているものと理解している。

このように、家庭で、学校で、クラブで、付き合い等で知らず知らず、また意識的に躰がなされていくのだと思う。また、これらの体験等を経て一個人として社会に出ていく訳であるが、家庭環境、社会環境、個人の持つ性格、指導者の指導方法或いは価値観の違いから、人それぞれの個性、礼儀、体力、話術、仕事に対する姿勢等が千差万別となるのであろう。

いずれにしても、社会は歳相応の分別を持つ者を必要としており、その条件の第1は、種々の躰がなされているということであると思う。将来を担う若者に対し、社会に歓迎される資質を養成するためにも、早くから正しい躰を行わなければならないと思うのは私だけであろうか。

## 2 職場の活性化

我々がよく耳にする言葉に、職場の活性化、風通しの良い職場というものがある。

よく耳にするということはそれだけ重要なものか、またはそれが欠けていることだと思う。

札幌消防も時代とともに発展するにつれ、組織機構、職員数が増加しており、また、消

防職員の気質にも変化があるのは当然のことであるが、変わらないのは市民に対し消防行政を展開していることと当該消防行政の後退は許されないということであろう。組織論を時代の変遷順に見ると、①科学的管理法と古典的組織論の基本概念は、組織を構成する要素は職務であり、これを担当する職員ではなかった②しかし、人間はエンジンの部品ではないので設計者の期待通りには動かない。そこから人間関係論(HumanRelationsTheory)が構築された。これはエルトン・メイヨーが行ったホーソン工場の実験により、職場におけるインフォーマルな人間関係こそ作業能率に最も影響を及ぼしている要因であるというものであった。③これを踏み台として組織を人間行動のシステムとするチェスター・バーナードの組織理論が展開された。④更に、この現代組織論もハーバート・サイモンやジェームス・マーチにより飛躍的に展開され、今日ではこれに統計解析の手法を加味した計量的な学問へと発展してきている。

このように組織論も時代とともに変化してきているが、その「鍵概念」となっているのが、職員相互間の意思伝達(コミュニケーション)である。

私どもの職場を更に活性化するには、より以上の意思伝達が必要であると誰もが認めるところであろう。これを実践する方法はいろいろあると思うが、単にペーパーではなく、やはり機会を捕らえて言葉による伝達が必要である。

私は、常日頃から職場の中で話す機会を多く持つことが、職場の活性化に結びつくものと確信している。