

被災地支援、私たちにできること

熊本県、大分県を中心に発生した平成28年熊本地震では、多大な被害が生じ、現在も多くの方が自らの家で暮らすことのできない状況が続いている。

国の政策にも期待したいが、熊本や大分以外に住んでいる人が今できることは何があるだろうか。少しでも被災された方々の役に立ちたいという気持ちは大切だが、一方で、自粛ムードが広がるのは望ましくない。亡くなられた方や怪我をされた方が多数いることを考えるとつらい気持ちになるが、それでも自粛に走ることなく、支援する方法を考える必要がある。

東日本大震災が発生した当時、TDB 景気動向調査において、政府への提案・要望や応援メッセージなどを自由に記入していただいた。被災地所在企業からは「行き過ぎた自粛をしないでほしい」（建設）など、被災地以外では通常の経済活動を続けて欲しいという意見があった。多くのレジャー施設や花見での自粛、慶事の先延ばしなどが行われたが、逆に、そのような行動は被災地の経済活動に悪影響を及ぼし、被災地以外でも売上げの低迷が長引けば支援する力が弱まってしまう。また、国や自治体が行う施策の枠を狭めてしまうという指摘も多かった。

花見や慶事ならば一杯だけでも被災地のお酒を飲むことで支援する、レジャーならば義援金や支援金の呼びかけを同時に行うなど、小さなことでも目に見える形になっていれば、気持ちを消費に向かわせる助けにもなる。

また、ふるさと納税を行うことも一つの方法であろう。ふるさと納税は2008年から始まった制度であるが、2015年度からは寄付の上限額が2倍に引き上げられている。

東日本大震災の復興でも、ふるさと納税は非常に活用された。被災地では、当初は各種物品が不足するが、時間の経過とともに資金不足が深刻になってくるのが過去の経験からの教訓でもある。寄付者の居住する自治体にとっては想定外の出費（還付金）を強いられることもあるが、今回の熊本地震に対して、被災地にも被災地を支援したい人びとにも役立つであろう。

震災被害への影響を少しでも抑えるためには、被災していない企業や個人の日常の行動が、被災地への大きな支援になるのではないだろうか。

(撞球者)

適正な対価

Amazon.co.jp は4月6日に配送料を改定し、2000円未満の商品の通常配送料を無料から350円に引き上げた。ちょうどその前日にAmazon.co.jp から1500円ほどの商品が我が家に届いたばかりで、個人的にはタイムリーなニュースだった。もともとAmazon.co.jp が販売、発送する商品の配送料無料サービスは、期間限定のキャンペーンとして実施されていたが、2010年11月以降は期間限定ではなく正式なルールとして採用されていた。

誰もがインターネットで情報を入手できる今、ネット通販で家に居ながら好きな時間に安い価格の商品を検索し、購入することができるようになった。経済産業省の電子商取引実態調査によると、2014年の日本国内のBtoC-EC（消費者向け電子商取引）市場規模は12.8兆円（前年比14.6%増）まで拡大している。ネット通販の多くは「～円以上で送料無料」や「返品無料、返品送料も無料」という業者もあり、消費者としては至れり尽くせり、と感じ、それに慣れてしまっているのではないか。

送料無料とは言え、もちろん「運ぶ」というサービスは無料ではなく、人や資材、エネルギーをかけて行われるものである。ネット通販業者の企業努力だけで成り立っているのではなく、物流業者にもそのツケが回っていることは容易に想像がつく。消費者として「送料無料」に浮かれすぎず、「運ぶ」という労働に対する適正な対価を支払うべきであることを忘れてはいけない。

適正な対価と言え、保育士や介護職の低賃金が昨今注目されている。サービスの対象者が幼い子どもと高齢者で異なるが、ともに「人」をケアする職種であり、その重い責任と厳しい仕事内容や労働条件にもかかわらず、賃金は国が定めた公定価格で成り立っているため、事業者側で勝手に賃金を上げることができない。厚生労働省の平成27年賃金構造基本統計調査によると、賃金は保育士が21万9200円、ホームヘルパーが22万5100円、福祉施設介護員が22万3500円。それぞれの職種で平均年齢や勤続年数の差があるものの、全産業平均の33万3300円に対し、10万円以上の差がある。政府は4月26日に第7回一億総活躍国民会議を開き、保育士や介護士の賃金を2017年度から引き上げる方針を正式に決めたが、それでも全産業平均と比較して低水準ではないだろうか。労働に対する適正な対価が支払われ、労働環境の改善につながることを切に願う。

(C. K)

休めない日本!?

4月29日の「昭和の日」から始まった今年のゴールデンウィーク。5月2日に有休をとった人であれば7連休、さらに5月6日にもう1日有休をとった人であれば10連休など、休みに恵まれた人がいた一方、有休取得が難しく、カレンダー通りにしか休めなかったという人も多かったことだろう。厚生労働省が有給休暇の取得状況について調査した「就労条件総合調査」(2015年10月発表)によると、1人あたりの年次有給休暇の平均取得日数は8.8日、有休取得率は47.6%にとどまっており、取得率100%に近い欧州諸国に比べ日本企業における有休取得は極めて低いと言わざるを得ない。

労働政策研究・研修機構の調査(2015年7月発表)によると、労働者が年次有給休暇を取り残してしまう理由として、「業務量が多く休んでいる余裕がないから(休むと後で自分がきつくなるから)」が45.1%を占めトップ。以下、「職場の人に迷惑がかかるから」(41.9%)、「休みの間、代替してくれる人がいないから」(32.8%)、「病気や急用のために残しておいて結局、取り切れなかったから」(25.9%)、「上司や同僚が取らないから」(20.3%)と続き、職場環境による理由が上位を占めている。

政府は、2020年までに有休取得率を70%まで引き上げる目標を掲げている。現在、年10日以上年次有給休暇が付与される従業員に対し、年5日分の有給休暇を取得させる義務を企業側に課す方向で労働基準法の改正を進めており、経団連もこれに先駆けて今年3月、有休消化を年3日程度増やすよう会員企業に対して呼びかけている。

2014年にマーサーが発表した年間祝祭日数世界ランキングによると、日本の祝日は15日で第3位となっている。フランスやイタリアの11日、アメリカの10日、イギリスの8日などと比べて日本は祝日が多い。さらに今年からは8月11日が「山の日」となり、祝日は計16日。横並び意識が強い日本では、有給休暇よりも周囲に気兼ねなく休める祝日が多い方が効果的なのかも知れない。あるいは、“日にち”に込められた想いや意味合いは薄れるかも知れないが、連続休暇を消費喚起の起爆剤とすべく、「ハッピーマンデー制度」が適用される祝日を拡大することも一考ではないだろうか。

(TKTK)

企業不祥事とサイロ・エフェクト

なぜ組織で働く人びとは時として愚かとかいいようのない集団行動をとるのだろうか。また、なぜ我々は自分に何も見えていないことに気がつかないのだろうか。企業の不祥事や不正について、ニュースで取り上げられる場面が増えているのではないかと感じられる。

社会がますます複雑化するなかで効率的に対応するため、組織の細分化と専門化が進むことで、誰も自分のサイロ（所属組織・専門分野）以外で何が起きているか知らず、また知ろうとしなくなってくる。そして、そのような仕事のやり方を当たり前のものと捉え、別のやり方があるのではないかと考えることもしない。このような現象は“サイロ・エフェクト”と呼ばれる。

サイロは物理的な建物や組織（部署など）の中にも存在するが、我々の心の中や社会集団の中にも存在する。そして、サイロは縦割り主義を生むと同時に、視野を狭めることにもなる。

もちろん、複雑化する社会で効率的に仕事を遂行するためには、組織の専門化は不可欠である。そのうえで、サイロの弊害をどのように取り除いていくかが重要となるが、最新の研究によると次のような対応策が有効とされている。

- (1) 大規模な組織においては部門の境界を柔軟で流動的にしておくのが好ましい
- (2) 組織は報酬制度やインセンティブについて熟慮すべき
- (3) 情報の流れが重要
- (4) 組織が自分たちの世界を整理するのに使っている分類法を定期的に見直し、それを試してみる

つまり、組織のメンバーが内向きになったり、守りの姿勢になるのを防ぐには、部門間で交わる機会を増やす必要がある。そして、協調重視の報酬制度をある程度取り入れなければならない。全員がより多くのデータを共有し、誰もが自分なりに情報を解釈し、そうして生まれる多様な解釈に組織が耳を傾けるようにする。また、分類システムがパターン化し硬直化すると、企業は時代遅れになったり、感度が悪くなったり、あるいは社員が不正行為に走ったりする。分類の方法やシステムのパターンを変えるだけでイノベーションが生まれることもある。あるいは、少なくとも社員の視野は広がるはずである。

専門化したサイロで活動する方が短期的には効率的に進むが、往々にして、多くの組織では効率化を追求し過ぎるとかえってうまく機能しなくなることも考慮しなければならない。細分化されたスペシャリスト的行動パターンが支配する組織では、しばしばリスクやチャンスが見逃される。

このようなサイロにコントロールされるのか、あるいは自らコントロールするのかは、自分次第である。サイロを自らコントロールする第一歩は、自分が日々、無意識のうちに身の回りの世界をどのように区切

主観・客観 TDB 景気動向調査 (URL: <http://tdb-di.com/>)

っているのか、ぐらりと見回してみることである。つまり、組織や専門分野においてインサイダーとアウトサイダーの両方の視点で眺めることである。それから、想像力を働かせて、別の方法はないか考えてみる。これは小さな一歩であるかもしれないが、誰もが踏み出せる一歩でもあろう。

(撞球者)