

運転者再教育をふりかえって

—現場での実践体験から—

清宮栄一*

事故多発運転者への再教育は、「お説教方式では百害あって一益なし」という言葉を心に銘ずることが出発点となる。それにはまず、彼らの持っている事故要因となる弱点を自ら能動的に認知するように仕向け、「それらを直さなければ」と動機付け、直す努力をするように援助、助言することが望まれる。その際、彼らに愛情を注ぎ、信頼感をもって接し、運転者と教育者とが水平関係を保ちつつ、両者が一体化するように努めなければならない。

Re-education for Accident-prone Drivers

Eiichi KIYOMIYA*

Starting point of re-education for accident-prone drivers is to bear in mind that rebuke or admonition is reasonless. It is important to let them recognize their driving defects and find accident factors by of their own accord. The educator is desired to lead them to amend their driving defects by themselves. I emphasize that the educator should have a feeling of benevolence and trustingness for them during talking. Furthermore, on equal stand point with them, both the educator and the accident-prone drivers should grope with their ways towards removing the accident factors.

1. はじめに

1946年以来、旧国鉄、自動車事故対策センターにおいて事故防止を目標として歩んできた中で、事故多発者であっても適切な方法を講ずれば、無事故者に変容する事例を数多く目の前にした。ここに、いわゆる再教育の可能性が存在する。

ここでは再教育を含め、真の教育とは何かに思いをめぐらし、ヒトに備わっている再教育が可能である素地と生理・心理的根拠を明らかにし、再教育の方法と再教育を行う場合の好ましい要件に触れていくことにする。

2. 再教育の目標

事故は、運転者と環境とが複雑にからみ合って発生する。職業運転者の中には、運転環境要因がほぼ等しいはずであるにもかかわらず、事故を多発する者が存在する。このような運転者は、どこか他と異なる要因を持っていることが予想されよう。かつて旧国鉄の鉄道労働科学研究所において、事故・災害の要因分析を行っているうちに、職場の物理的環境要因に基づく事故と同様、当事者特有の要因が潜んでいるケースに、しばしば出会っている。

その一つは、本人の持っている弱点、短所、くせなどの心理的要因であり、他の一つは家庭環境要因に基づく悩み事であった。事故者は、自分の弱点や短所を自己認知していない場合が圧倒的に多かった。今にして思えば当然のことであって、自己認知していれば、恐らく事故を起こさなかったであろう。然し、これらを自己認知させ、納得させるのは、容易なことではない。事故者の多くは、当方の指摘したそれらを素直に受容しない。また、一見、受容した

* 元東京国際大学教授
Ex-Professor,
Tokyo International University
原稿受理 1993年2月8日

ように見えても、内心では反発する者が多い。

そこで第一に、事故多発者の持っている弱点、短所、くせなどをどのようにして見出すか、第二にどのようにすれば相手がそれらを素直に受容、または自己認知するかが、再教育の大きな目標となる。他に、危険感受性を養う教育目標などもあるが、本稿では、主として弱点認知を主題として取り上げる。

3. 再教育可能性の素地

3-1 事例Ⅰ：知的能力の成長

まず、再教育が可能である素地について述べる。

ヒトの心理機能は、加齢とともに低下する。これは、一見紛れもない事実であろう。然し、次のような事例は何を物語っているのだろうか。

旧国鉄・労働科学研究所において、小瀬輝らが実施した調査によって、次のような事実が見出されている。

国鉄では事故防止を目的として、定期的に心理・生理機能のチェックと運転法規の考査が実施されていたが、心理機能の一領域として知能水準の測定が行われていた。1960年代であったと思うが、知能水準の加齢による変化を明らかにする目的で、10年前に実施した知能テストと全く同一のものを実施してみた。10年経過すれば練習効果は、無視してよいと考えられる。

10年前の測定値を年齢5歳段階きざみで平均値を算出し、上・中・下の3群に分類する。10年後の測定値をこの3群別に算出したところ、不可解な数値が得られたのである。10年前の上・中群の10年後の平均測定値は、各年齢段階とも10年前に比較して下降していた。これは、従来から言われている、加齢による知的機能の衰退と同じ傾向を示したのであるが、下群の年齢段階別平均測定値は、何れの年齢段階においても上昇していたのである。これをどう解釈するか、当時、全く不可能であった。

1970年、鉄道労働科学研究所から職業研究所に転職し、一時ハンディキャップを持った人びとの適応職業の研究に手を染めることになった。その時、養護学校で学んだ精神発達遅滞児が卒業後どのような状態にあるかを調べたことがあった。養護学校教諭の話では、30歳代になると職業生活によく適応し、新規採用者は彼が養護学校出身者であることに気付かないことがしばしばであるとのことであった。

知的機能に関するこれらの事実、どう解釈すればよいのであろうか。いみじくも、精神発達遅滞児

者という文字通り、彼らは精神薄弱児者ではなく、発達が遅れているのであって、職業生活における諸体験の刺激によって発達が促進された結果、正常な水準の方向へ上昇したのである。

ここで留意しなければならないのは、彼らは知能水準を高めようと意識して努力したのではなく、日常生活の刺激がおのずから知能水準を高めたのである。

人間の知的機能というものは、加齢とともに自然にある水準に収れんしていくものなのである。こう考えれば、前述の国鉄職員が、定年間際でも知能テストの測定値が上昇した理由が理解できよう。

しかも、知能テストの練習をしたわけでもないのに、日常業務の体験によって抽象的な知能テストの成績が向上したのである。ここに再教育可能性の素地が見出されよう。

3-2 事例Ⅱ：自己成長への意欲

1940年代の後半、浦和市の高齢者グループが、65歳以上の医療を無料化する運動を起こした。数多くの困難を乗り越えて、68歳以上を無料化する成果を獲得した。その際、当局との交渉場面で、自分達の知識や能力の不足を痛感したのである。戦時中の勤労動員のため、満足な教育を受けられなかったからだ、と気付いたグループは、「よし、今からでも遅くない、勉強する機会を設けよう」と意見が一致し、その活動を開始した。たまたま縁あってそのグループに接触していたので、お手伝いをするようになった。

半年余り、有志がひんばんに集まって自発的に、意欲的に、カリキュラムの編成、講師の選択、教室の確保などに取り組んで、1975年に浦和社会生活大学を創設した。第1期生は65名であったが、本年度、第18期を迎え、学生数は294名に達した。学生は浦和市在住者のみではなく、県内各地、遠くは東京都大田区から通学している者さえいる。

埼玉県や浦和市でも、相次いで老人大学を設置したが、何れも定員を上廻る応募者があり、埼玉県では増設したにもかかわらず、毎年入学できない高齢者が数多く存在している。

このような事実は、年を取っても勉強し、自己を高めていこうという意欲がいかに高いかを物語っている。しかも、講義中に私語、居眠りする者が全く見当たらないのは、驚嘆に値する。このような事実は、高齢者でさえ、再教育を受入れる素地を十分具え、自己成長への意欲十分であることを物語っている。

4. 再教育が可能である根拠

成人である事故多発運転者に対しての再教育も、この素地を活用すれば可能なはずである。

では、ヒトは、年を重ねてもなぜ自己成長が可能なのであろうか。

現代人類は、一生に大脳の神経細胞の半数しか使用していないといわれている。言い換えれば、ヒトは死ぬまで成長、発達する潜在可能性を持っていることになる。それを実現するには、内外からの刺激をつねに受容し、処理し、反応し続けて、自己成長するように自分で動機付け、努力する意志が必要である。とくに発達した前頭葉のニューロンがこれらを可能にする機能を持っている。

成人後、心身機能は衰退するという通説は、この意味では否定せざるを得ない。衰退の速度を低めたり、現状を維持したり、成長することさえ可能なのである。

われわれにとってこれらの事実は常識であるが、再教育を受ける事故運転者のほとんどは、知らないであろう。そこで、加齢してもヒトは成長、発達する潜在力を持っているのだ、ということをもまずよく理解するように話し合うことが、再教育の出発点となる。そして、成長、発達を志すよう動機付け、努力するように仕向けていくことが望まれる。

そうすれば、ほとんどの運転者は「よし、やろう、事故の要因であるおれの弱点を直して、無事故運転者へ向って自己成長していかなければ……。年を取っても大丈夫」との気持ちが湧き、直す決心を固め、直す努力をするようになり、事故多発運転者が無事故運転者へ向って自己成長を続け、ついには無事故運転者に変容するのである。

5. 再教育の方法

真の教育は、教え込むことではなく、本人の持っている潜在能力を引出すことでなければならない。ましてや、お説教は「百害あって一益なし」である。

事故多発運転者に悩んでいる管理者は、事故の要因である運転者の弱点や短所などを端的に指摘し、「あなたは、せっかちだから事故を起こすのだ。もっと落ち着かなければダメじゃないか」式のお説教に走ることが多い。これでは、その場では「ハイハイ」と言って、さも是認したような返事をして、一歩室外に出ると「何言ってるんだ。おれは、せっかちなんかじゃない」と舌を出すのが落ちであろう。こ

れでは、教育効果は、零である。ただ、管理者に反感を懐くだけで、次々と事故を起こすであろう。

さて、事故要因となる当人の弱点、短所、くせなどを自己認知するには、大別して4つの方法が考えられる。

第一は、自己反省である。これには、自己反省する自分とされる自分とが分凝していなければ不可能である。反省する自分を自我、される自分を自己と、私は呼んでいる。自我が確立していなければ、自己を対象として観察し評価し得ないであろう。事故多発運転者の多くはこの点不十分であって、自己への評価が甘く、時には自信過剰でさえある。

戦後教育が、自我の確立に力を入れていない現状では、自己反省を促すような教育は至難のわざであろう。然し全く不可能ではあるまい。弱点などを持った運転者が長年無事故、無違反を続けている場合があるが、話を聞いてみると、自己の弱点などを熟知し、それらを抑えて表に現われないように、更に直すように工夫し努力しているのを知り、ただただ驚嘆するのみという事例もある。

とくに、加齢に伴って、人生経験を積んで人間的に成長し自我が確立してくると、自己反省も可能になるようである。50歳代前半の職業運転者の事故件数が少ないという事実も、このことが一因となっているのではなかろうか。

第二は、第三者から弱点などを指摘してもらう方法であるが、可成り難しい方法である。この点については、後に触れることにする。

第三は、心理・生理テストの結果を見て、自己認知するか、然るべき人と話し合っただけ方法である。テスト結果という客観的資料に基づいて自己認知を促す方法は、第二の主観的判断による指摘よりも効果が大であることは、当然である。この方法によって、旧国鉄や前述の自動車事故対策センターでは、運転事故防止に多大の効果をあげたし、あげつつある。

第四は、「話し合い」である。「話し合い」こそ自己認知に最も効果のある方法である。上記の自己反省、弱点などの指摘、テストの活用を「話し合い」の場に上手に導入することも効果をあげる手段である。では、「話し合い」を成功させるための基本姿勢は、どうあるべきだろうか。

6. 「話し合い」の手法について

6-1 基本姿勢

事故多発運転者に対して、その原因である本人の持つ弱点や短所、くせなどを一方的に指摘して、お説教を繰り返しても効果はあがらないことは再教育の方法の項で述べた通りである。

また、仮に、本人が悩みを抱えていても、このような人間関係下では、手の出しようもない。

このような状態では、「話し合い」が成立するはずがない。そこで次のような基本姿勢を取ることによって「話し合い」の場の成立が可能となる。

- (1)相手に愛情を持って接する
- (2)教育者－被教育者、管理者－被管理者というような垂直方向の人間関係ではなく、同じ釜の飯を食べている仲間同志というような水平方向の人間関係を転換して係わり合う
- (3)相手に誠意を持って係わり合う
- (4)相手を尊重し、相手に信頼を抱いて係わり合う
- (5)相手に共感を抱いて係わり合う
- (6)胸襟を開いて、相手に心理的に接近する
- (7)相手に出来るだけ発言させ内容を肯定し受容する
- (8)このようにして、最終的にはお互いの間に円滑な「人間的疎通」を成立するように、理想的には両者が心理的に一体化するように努力する

6-2 導入過程

「話し合い」に際して、相手は不安感や緊張感を抱いており、防衛体制を取っていることが多い。これらを取り除くためには「話し合い」への導入過程が必要である。その際、前項の基本姿勢を保つことは言うまでもないが、次のような導入過程をとると「話し合い」は円滑に展開していくであろう。

- (1)簡単に自己紹介をする。その時、交通事故防止の研究や実践に従事していることに軽く触れることが望ましい
- (2)成果のあった「話し合い」の事例を簡単に紹介する
- (3)事前調査資料を参考にして、相手の興味、娯楽、関心事等に話を展開していく
- (4)事前調査資料や予め実施してある心理テストによって得られた相手の長所、美点を話題にして、ほめてあげる
- (5)生育歴や職歴をプライバシーを侵さない範囲で尋ね、話して貰う。その際、発言し易いように誘導する
- (6)相手が承諾すれば、家族や家庭生活、職場での人間関係などに話題を展開していく
- (7)必要に応じては、冗談を交えながら世間話をしたり、社会情勢などを話し合う

(8)その他、相手に応じて適当と思われる話題を取り上げて話し合う

(9)現在の仕事について尋ね、本題への導入とする

このようにして、できるだけ人間的疎通の成立を目指しながら、相手の言葉づかい、表情、態度などに気を配り、これならば大丈夫であろうと感じたら本題の「話し合い」に移る。

6-3 自己認知

「今日は、〇〇さんに、あなたの弱点や欠点を指摘して、それを直さなければいけません、直さないと、また事故を起こしますよ、というような、お説教はいたしません。〇〇さんが、起こした事故を一つ一つ思い出して、事故が起こるまでの成り行きを話していただきたいのです。その時の心の状態や動きも、ぜひ聞かせてください。ご自分で事故の原因を分析するつもりで、話してください」

というように、あくまで相手に主体性を持たせながら「話し合い」に入る。事故を多発しているのだから、話題に事欠かない。そのうち、本人は、どの事故にも共通した心の状態や動きがあることに気付きはじめる。

「あっそうだ。どの事故も大事な点を見落している。だから事故を起こしてしまったのです。明日から、見落しのないように、何かありそうな所へ気を配り、目を向けて確認をおろそかにしないように努力します。私は、うっかり者だったのです。これを直さなければだめですね」

導入過程がうまく運び、緊張がゆるんだ状態になっていると、案外容易に目的を達するものである。

自己認知がうまくできた後には、一般にヒトが持っている弱点、とくに視覚における弱点について具体的な例を用いて説明し、安全運転へ役立てるように仕向けることも望ましい。

6-4 基本姿勢の形成に影響を与えた事例

再教育は、第一に個人を対象とした「話し合い」法によるもの、第二に集団討議法（例えば、危険感受性訓練、職場内事故事例解析と防止対策樹立、実践）によるもの、第三に職場が一体となり、日常業務を通じて事故防止対策を樹立、実践する方法などがある。

第三の方法が最も効果的で望ましいと考えられるが、この成功事例を述べる。この方法を成功させた要因は、このまま「話し合い」の成功を導く要因ともなるからである。

鉄道労働科学研究所に在籍中、事故・災害の要因分析と並行して、事故、災害の防止に大きな成果を

あげた職場の実践行動をも事例調査した。この体験を踏まえて数多くの教訓を得たが、これが後に「話し合い」の場にもそのまま通用することを知った。

前述の「話し合い」の基本姿勢は、この事例調査に示唆され、負うところ大なのである。

1) 旧国鉄O駅・O駅長の事例

O駅では、長年、駅構内事故が多発していた。定年直前のO氏は、管内最高格の駅長に内定していたが、自ら進んでO駅長に発令して貰った。「自分の出身地に近いO駅がこのような状態では、心安く退職出来ない。何とか事故を絶滅しなければ」との固い決意を抱いて着任した。O駅長の行動を主要点について追跡してみよう。

(1)着任直後、本線に関係した大事故を起こしたら本人はどうなるのか、について問うたところ、誰も答えられない。そこでO駅長が、「そういう時は警察に逮捕され留置所行きになる。私は、この駅から、なわ付を出すことに耐えられないし、本人もどようにか……」という旨を話したところ、皆シュンとしてしまうと同時に、今度の駅長は、われわれを思ってくれているのかな、とピンと感じたようであった。

(2)事故が発生すると、その職場自体で原因を分析し対策を立てて駅長に報告させる。

(3)報告をプリントし、全員に配布し、職場ごとに検討会を開かせる。事故は多発しているので、材料に事欠かない。

(4)頃合いを見て、「悪習慣の打破」というテーマで作文を提出させた。ザラ紙表裏にぎっしり書かれたものが多数あった。

(5)悪習慣を抽出し、度数の多い順にリストを作成する。

(6)最高度数の悪習慣は、大声唱呼の不実行であった。総員の賛同を得て、その励行運動に入る。その日その日の実行度を記名した用紙に記入して提出、退所する。駅長は、これを人事考課には決して用いない旨を誓う。組合もこれを了承する。両者間に信頼関係が成立した証拠である。

(7)翌朝、平均実行度がグラフで掲示され、それが逐日的に上昇していく状況を見た駅員は、大声唱呼の実行を更に動機付けられる。

(8)このようにして次々と悪習慣を打破していった結果、O駅長着任後の2年目の事故件数は、月毎に減少し、ついに目的を達成したのである。

もちろん、この外にも各種きめの細かい対策を実

行したが、目的を達した主な理由は、第一に駅長を信頼し、駅長を中核として駅総員が一体化し対策を実践したこと、第二に上からの指令でなく、総員参加意識に燃え、意欲的、自発的、能動的に日常業務の中で実践活動を仕向けたことである。

別れぎわ、O駅長の、

「何はともあれ、駅員に対する愛情が大切です。愛情がなければ、何ごとにも成功しません」

という言葉が強く印象に残った。

2) 旧国鉄N鉄道管理局・K局長の事例

N鉄道管理局管内では、多年事故・災害が多発していた。K局長は、発令された瞬間に、まず第一に多発している事故・災害防止を目標にしなければならぬ、それには国鉄旧来の“なかなか改められない悪いならわし”から脱皮することが出発点だ、と決意された。

(1)着任直後、局員に対し、管理局意識の放棄、現場へ行く時の制服・制帽または作業服着用の厳守、電話応待にも現場への優しい丁寧な言葉の使用、などを実行するよう話し合い、局員も納得した。局と現場との心理的隔離を無くし、垂直関係を水平関係に転換しようとの試みである。

(2)自分でも、しばしば休憩中の現場を訪れ、第一線の職員との交流を深めようと優しい言葉をかける。

最初は、全く無反応であったが、回を重ねるうちに、職員の顔が局長の方へ向くようになり、会話を交すようになり、ついには、遠慮なく現場の問題点、苦情要望などを申し出るようになる。

(3)局長は、職員の要望を検討し、もともとだと判断した案件については、関係部課を通して、早急に実施に移す。

(4)現場職員は、長年要望し続けながら実現しなかった要望を局長に申し出たところ、早速実現されたので驚嘆すると同時に、局長に感謝し、信頼感を抱くようになる。

(5)局員の現場に対する態度変容に気付いた現場職員は、かつて遠い存在と思っていた管理局との距離感が縮小し、やがて親しみさえ感ずるようになる。

(6)防止対策実施の基礎が固まったと判断したK局長は、徐々に防止対策を実行に移す。

(7)K局長が着任して2年目、事故・災害は、月毎に減少して行く。このようにして、2年目には、年間の事故災害件数が急激に減少し、全国の局の中で、上位5指の範囲になる。

管理局という広範な職場でも、管理局長の方策如何によっては、多大な効果をあげた事例である。

目的を達成した主要因は、第一に管理局と現場との関係を上下から水平に変換したこと、第二にこれに加え両者の距離の縮小化に努力したこと、第三に両者の間に信頼感、親密感を形成しつつ、究極的には両者の心理的一体化を志向したことである。

なお、K局長は、防止対策実践には「職員に対する愛情と誠意」が不可欠だとつねづね言われていたとのことである。

3) E運輸会社・T運行管理者の事例

この事例は、本誌Vol.16、No.4(1990)の誌上シンポジウム「適性検査利用の現状と可能性をめぐって」のpp.64～65に概要が掲載されている。

(1)40歳を過ぎた運転者が、ちょっと当てるとか、こするとかいう小さな事故を多発していた。T運行管理者は、本人から事故時の状況を毎回聴取しているうちに、その原因が本人の短気、易怒性にあることに気付く。事故直前に必ず、例えば無理な割込みをされたとか、追越しを掛けられたとかいうようなちょっと気に障る事態に遭遇していたからである。

(2)仲間からも、彼が怒りっぽいという情報を得たので、確信を持つ。事故のたびに、彼の欠点を指摘し、直すように指導しても一向に直らず、T管理者はとうとう解雇してしまおうか、とも考えるようになる。

(3)相変わらず事故は後を絶たない。いくら話しても、彼は、自分が短気だということを納得できない。大きな人身事故でも起こされた時の会社の損害を考え、遂に解雇する決心をして、上司に相談する。

(4)上司は、T管理者の短慮をいましめ、ある方策を教示する。数日後、T管理者は、彼を呼んで「今日は、説教ではない。あなたの奥さんが、あなたの性質をどう思っているか、今夜聞いて、明朝話してくれないか」と言うと、彼は素直に承諾し、いそいそと帰宅する。

(5)翌朝、彼は、人間が変わったように真剣な顔付きで出勤し、次のように報告する。

「昨夜、家内にさんざん言われてしまった。私が短気で怒りっぽい人間で、すぐどなる、ひっぱたくということを結婚当時から例を引いて話されてみると、全くそうだった、と納得し、心から反省した。と同時に多発する事故の原因もここにある、ということも分った。明日からは、決して怒らないように努力しようと決心し眠りについた」と。

(6)奥さんの言葉によって、自己反省し、自己の弱

点を認知、納得して直す決心と努力を心に誓うようになったのである。つまり、自我が自己を制御できるように一夜にして人間が成長したのである。

(7)その成果は、6ヶ月後、1ヶ月間無事故、1年後にはほとんど無事故となって現われる。

(8)T管理者は、同じことを自分がいくら話しても聞き入れなかったのに、奥さんが話したら聞き入れただけでなく一夜にして人が変わった原因を探し求める。数日後、夫婦愛がそうさせたのだ、どなられ、なぐられても11年間同棲し子供を3人も儲けた夫婦愛がそうさせたのだ、それに反して自分は、彼を解雇しようと思っていた、彼は、それを察し、自分から離れてしまったのだ、と悟る。素晴らしい自己反省である。

更に、T管理者は、この反省結果を踏まえ、次のステップを試みた。

(1)相手に対して、暖い気持で接する、愛情を抱いて接することが、事故防止対策の基本姿勢ではあるまいか。自分は管理者であり、運転者は管理される者である、といった今までの考え方は、誤っていたのではあるまいか。今後、運転者に対して、夫婦愛には到底及ばないが、暖い気持で接していこう、と決心する。自分がこうして、室内で事務作業をして暮らしていけるのも、運転者が酷しい環境のもとで運転作業に従事してくれるおかげだ、感謝しなければならない、という気持で、先ず運転者に接するように姿勢を変える。しばらくすると運転者に対する感謝の気持が暖い気持に変化する。

(2)2～3ヶ月後、運転者の顔が自分の方へ向いてくる、そして自分の話を聞くようになる。従来全く経験しなかった状況である。半年も経つと、月間の事故件数が次第に減少し始める。1年間の事故件数を他の営業所と比較したところ、著しく減少している。

(3)T運行管理者は、事故防止効果をあげるには「何はともあれ、運転者に暖い気持で接することです」と言って体験談を結んだ。

この事例が示すように、運転者と一対一で「話し合う」方式以外に、集団的接近によって、広義のOJT方式を用いると効率的に効果があがるのに驚かされた。再教育の方法としては、これが最も望ましいものと思われる。

然し、個々の運転者に対するキメこまかい再教育も、ゆるがせにできない。3番目の事例の前半のよ

うに一夜にして人間が変容する事例もあり、「話し合い」によっても同様に変容する事例が数多くみられるからである。

この両方法を適切に組み合わせれば、防止効果は更に向上するであろう。繰返すが、何れの方法においても運転者に暖い心をもって接することが効果をあげる第一の基本姿勢であることに疑いはない。

更に、以上述べた事例から、第6章の基本姿勢の項で述べた他の7つの基本姿勢も、事故防止上大切であることが明らかであろう。

7. 「話し合い」におけるもう一つの主題

「話し合い」の主題には、自我による自己の弱さの認知と自己改造、自己成長への支援の外に、悩み事の解決への支援がある。とくに、事故の要因となる弱さ、短所、くせなどの持合わせがないのかかわらず、事故を多発し、または大事故を起こす事例がある。

いろいろ話し合っているうちに、心に大きな悩み事を持っていても打明けて相談する人もなく、ひとり悶々としていた、という事例にしばしば出会う。

Cバス会社の50歳近いN運転者の例である。N運転者は、20年以上無事故で何回も表彰を受けた模範運転者であった。ところがその年の7月から、続けて事故を起こすようになった。その事故は、車内人身事故であり、完全に乗客が乗りきらない、または降りきらない途中の時点で、ドアを閉めてしまうために、乗客に軽い怪我を負わせるというものである。

ところが遂に、70歳を過ぎた女性が片足がステップにあり他の片足が宙に浮いている時に、ドアを閉めたために、転倒して骨折したのである。

いくら管理者が指導教育しても全く効果がなく、ついにそのような人身事故を起こしてしまったので、管理者が自動車事故対策センター東京主管支所に連れて来たのである。センターでの適性診断の結果を見ると、一つの項目を除くとすべて優秀な成績であった。劣っていたのは、よく確認をしないうちに判断や動作が先走る、という点であり、この弱点が事故要因であることは明らかである。これを指摘しても恐らく効果は期待できない。

そこで「人間的疎通」が完全に形成された後、一つ一つの事故について、その時の状況を話して貰った。午後2時半頃、「あっ、そうだ、私の目で、ルームミラーでお客様の状態を確かめず、乗りきったろう、降りきったろうと早合点して、スイッチを操作したから事故を起こしてしまったのです。明日か

らは、しっかり確認してからドアを閉めるように努力します」と発言したのである。自我が自己の弱点を完全に認知したのである。

問題点は、模範運転者が急に事故を多発した原因である。その話に入ろうか、と思った瞬間、N運転者が自発的に、悩み事の話始めた。「人間的疎通」が形成されていたからである。悩み事を同時に2件も抱え、どうしてよいか分らない旨、くどくどと話し始めたのである。

事故を多発した原因が明らかになった。管理者は翌日直ちに第一の悩みの原因を除去し、第二の悩みについても万全の策をめぐらした。やがて、第二の悩みも解消し、以前の模範運転者に復帰したのである。

悩み事のなかった時期には、自我が自己弱点を抑制し得る余裕を持っていたので無事故を続けられたのだが、同時に二つの悩み事が生じては、抑制力を失い弱点が表に現われ、事故を多発してしまったのも無理はない。N運転者は、「運転中、悩み事は全く頭に浮かばなかったのですが」と言っていたが、無意識のうちに悩み事がストレスとなって自我の抑制力を弱め、または失わしめてしまった典型的な事例である。

「人間的疎通」が十分形成され、悩み事を抱いた運転者が進んで相談に来るような職場を築き上げることも、事故防止対策として重要な意味を持つゆえんである。

8. おわりに

事故防止対策には、自己反省、弱点の指摘、心理・生理テストの活用、「話し合い」のような対個人的な方法によるものと、日常作業の中で総員が参加しながらのOJT式・集団的な方法によるものがあるが、両者を時に応じて適切に統合して再教育を実施すれば、効率的な効果をあげ得るものと思われる。

その際、成人後もヒトは自己成長する素地と可能性を有していることを理解させた後、愛情を抱きながら係わり合いつつ、人間的疎通を成立させ、両者が心理的に一体化するよう努力することが成功への必須条件である。

再教育の目標は、個人的方法においても、集団的方法においても、究極において、個人個人が自我による自己の統御が可能になるようにすることであり、そのために、自発的に能動的に自己成長に努力するように支援し、援助し、促進することにある。要するに、人間的成長こそ安全運転の秘訣なのである。