

オンリーワン技術を開発しながら 幸福創造道場を実践する



代表取締役社長

松原光好氏

株式会社マツバラ

- 創 立：1950年（昭和25年）
- 所 在 地：（関工場）関市迫間字天下1-1
T E L：0575-24-5657
F A X：0575-21-0012
（本 社）各務原市那加浜見町1-10
T E L：0583-82-1171
F A X：0583-80-0020
- U R L：http://k-matsubara.co.jp/
- 事業内容：自動車部品、コンプレッサー部品、
油圧部品、産業機械部品
- 従業員数：120名
- 会社略歴：昭和25年 個人経営松原铸造所を設立。
昭和60年 関工場操業開始。社名を株式会社マツバラに変更。平成10年 ISO9002・平成13年 ISO9001認証取得。平成14年 ISO14001認証取得。平成17年 大平工場完成（関工場西地）。平成18年 三重県主催第四回日本環境経営大賞（優秀賞）受賞。財団法人素形材センターより環境優良工場経済産業省製造産業局長賞を受賞。

【環境を優先した工場づくり】

中島部長：はじめに貴社発展の礎となった転換期についてお聞かせ下さい。

松原社長：1985年（昭和60年）に創業の地である各務原市から、社運を賭して現在の関工場へ移転したことが大きな転換となりました。技術開発による生産性の大幅な向上、加えて環境を優先し公害を出さない職場環境の改革をコンセプトとして工場を建設いたしました。生産性は、各務原時代ピーク750トン／人／月の生産量が、新工場移転後3年で1,500トン／人／月にまで向上しました。また、工場背後の川は有数の蛍の生息地ですが、完全に浄化された工場排水を流しているため、現在何の問題も起きておりません。毎年6月のシーズンには明々と蛍光を発しております。ここは多数の見物者が参りますので、工場の駐車場を開放しており好評を得ております。

当社では、産業廃棄物はリサイクルで再使用しておりますので、埋め立てをする廃棄物の発生はゼロです。職場環境についても、後述するような諸々の対策を講じておりますが、汚れる作業を追放するという経営の意思を示すために作業服を白色としております。クリーンな職場環境が、高い生産性と高品質を生み出す基となると確信しております。

中島部長：貴社は環境・安全について、外部から高い評価を得ているとお聞きしておりますが、業界での活動も含めてお聞かせ下さい。

松原社長：当社は1998年（平成10年）に「ISO9000」を取得し、環境・品質に厳しい欧州との取引に貢献しております。また、三重県から「日本環境経営大賞 優秀賞」を鋳物業界として初めて受賞いたしました。更に財団法人素形材センターより「環境優良工場製造産業局長賞」を受賞しております。このような受賞は、環境問題に対する当社の取り組みが社会的に評価されたのだと思います。今後企業経営にとって益々重要度が高くなる環境問題については、より気を引き締めて取り組んで参ります。

現在私は、岐阜県鋳物工業協同組合理事長、日本鋳造協会安全環境委員長を仰せつかっております。昨年は鋳物業界で労働災害死亡事故で12名の尊い命が奪われております。リスクアセスメント講習の全国展開を行い成果を出せるように努力いたしております。

【オンリーワン技術の開発】

中島部長：技術開発はもとより環境対策や職場環境にしっかりとのお考えをお持ちの上で実践されておられるということですね。これらを実践するためのベースとなる事業展開についてお聞かせ下さい。

松原社長：当社製品の30%は、世界中で当社しか出来ない製品です。更に最近その比率が増えております。他では出来ない技術・品質に特化していくことは重要課題です。大量生産することで価格競争をする方法では生き残ることは至難です。

技術開発は超とか新とかと呼称されるものを目指して海外も含めて探索いたしております。そういうものでないと、すぐ類似品が出来ます。例えば、自動車エンジンに使うちょっ

とした部品の受注が最近増加しております。これは薄物の鋳物一体成型で当社でしか出来ないものです。また成型に使用する砂も、砂に各種の添加剤を混ぜることによって品質を確立する訳ですが、配合は重要なノウハウとなっております。超・新の技術開発は、経営の意思、それを実践する人材がうまくマッチしないと出来ないと思います。他社との競合品は、当然受注変動により減少するリスクが発生いたします。当社ではリスクを最小限にするために、1社当りの生産量は全生産量の10%を上限としております。鋳物先進国であるドイツの生産性は120トン/人/年で、日本の約2倍といわれておりますが、当社は200トン/人/年体制が確立できました。世界でも勝てる体制は出来たと自負いたしております。

【 職場環境 】

中島部長：関工場建設に際しては、職場環境の改革もコンセプトのひとつだったと先程お伺いいたしましたが、具体的な方策についてお聞かせ下さい。

松原社長：鋳物の生産現場は、その生産工程から暑い・ホコリが多い・大騒音といわれておりました。このような環境を解消するために、以下のような方策を講じました。

- ①人の居る暑い全ての場所にスポットクーラーを設置した。
- ②煙は発生箇所毎に排煙設備を設け、1箇所に集約した上でクリーンな状態に戻してから大気に排出している。
- ③ほこり発生箇所に集塵機を設け、集約してリサイクルしている。

工場使用電力量の約30%が集塵機に使用されていることから、集塵機の多用水準をご理解いただけたと思います。成型の必需品である砂は、延べ1,200トン/日 場内で動いております。こぼれる砂はセントラルクリーニング方式で1箇所に集約し再使用しております。これだけの大量の砂を使いながら場内に散乱することはありません。このような諸策を実施した結果、作業現場は当初の目論見通り清潔で働きやすい職場になったと思います。

2005年（平成17年）関工場隣接地に建設した大平工場は、更に進化した職場環境を実践いたしました。“夏は涼しく、冬は暖かく”をコンセプトにし、マスク・ヘルメットの着用をやめ、重量物の持ち運びは機械化し、女子でも仕事の出来る生産現場を実現いたしました。まるで生産現場であることを忘れるような雰囲気で行っております。近年若い女性の応募も多く、採用には何の苦勞もしていません。

中島部長：社は「精研」の意味をお聞かせ下さい。

松原社長：精研の意味は ①精神を磨く道場 ②精いた（みがいた）ものを更に磨く という意味ですが、当社では精神として

- ①ナンバーワンを目指し成し遂げる
- ②人に親切にする
- ③ありがとうと助け合いの心を大切に
- ④真実と公平を貫く

という言葉で社員に徹底しております。

【 人づくり 】

中島部長：企業理念達成のためには、人づくりは不可欠であると思いますが、貴社のお考えをお聞かせ下さい。

松原社長：社員が同一目標に向かって心一つにすることが、仕事がうまくいくベースになると思います。また、各々の社員を陰で下支えするその家族の方も会社の現状を知ることによって、社員である自分の家族を理解する心が醸成されると思います。

毎月A4用紙2枚程度にまとめた「社員の皆様とご家族の皆様へ」という社長の手紙を給与明細書に同封しております。



総務部長
中島住雄
氏

◆聞き手【広報部会委員】関信用金庫

例えば、4月の手紙には「激動の時代の中で善循環の風が来る」「グローバル展開で好調な大企業に不安の陰」「日本の鋳物工場とドイツ鋳物工場のもの作り基盤の比較」「全員参加の勝てる戦略と目標を持つ事の重要性」「書いた目標の意義」等の項目にそれぞれコメント・データを付けております。

中島部長：社長自ら毎月全社員宛に手紙を書くことは大変なことだと思いますが、社員の皆さんはどのように受け取っておられますか。

松原社長：具体的にどう受け止めているかは承知していませんが、仕事のあらゆる分野に積極的に努力していると理解しております。会社幹部による毎週月曜日6時50分からの早朝会議・始業10分前の朝礼・全社員の感動カードの作成、保持など当たり前のこととして実行しております。感動カードには、各々の目標・願望・テーマ・安全・品質方針等を記入し保持しております。このカードは3ヶ月毎に更新されます。

当社の前会長松原忠康がナポレオンヒル著「成功哲学」を研究し、その本を教科書に「あなたを成功に導く心の習慣」という本を出版いたしております。当社では、心の習慣の実践を社員に周知しております。成功するために心をどのように使うのか、心の使い方が全てを決めるといった教を意味しております。

中島部長：最後になりましたが経営者協会に対するご要望をお聞かせ下さい。

松原社長：直接的には労務関連の各種資料を参考にさせていただいております。総合的には主催する各種行事の参加者を増やしていくことが、経営者が学ぶための場をつくること、また、世代を超えて伝承していくためにも必要なことだと思います。鋳物組合の総会には30社程度の加盟社数ですが70～80人来場されます。事前に講師紹介や講演内容を冊子にまとめて配布するなど、参加者にとって何らかのメリットがあることが分かるように工夫しております。経営者協会でもいろいろ知恵を出し、工夫されておられることは思いますが、今後その活動が社会的存在価値を高めることを期待いたしております。

中島部長：本日は大変貴重なお話をいただき、ありがとうございました。

【2006年度 過労自殺 最多の66人】

厚生労働省のまとめによると、過労や仕事のストレスが原因で自殺（未遂も含む）したとして、2006年度に労災認定された人は、前年より24人多い66人で、過去最多となったことが分かりました。過労自殺を含む精神障害の認定者数も大幅に増加し、年代別では働き盛りの30代が40%を占めています。

精神障害の労災補償請求者数は、前年度比24.8%増の819人で認定者数は同61.4%増の205人となっています。

【精神障害等の労災補償状況】 (件)

区分	年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
精神障害等	請求件数	341	447	524	656	819
	決定件数	296	340	425	449	607
	うち支給決定件数	100	108	130	127	205
(未遂を含む) うち自殺	請求件数	112	122	121	147	176
	決定件数	124	113	135	106	156
	うち支給決定件数	43	40	45	42	66

資料出所：厚生労働省

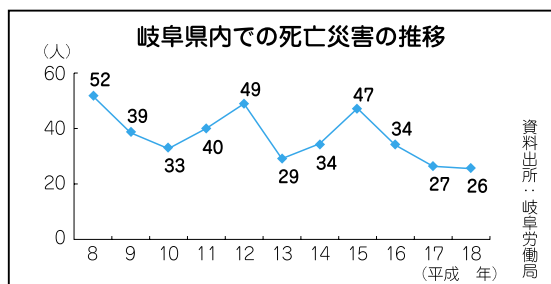
【2006年 製造業、建設業での死亡災害、重大災害が増加】

～岐阜県の労災死亡者は過去最少の26人～

厚生労働省が発表した06年の死亡災害・重大災害発生状況によると、労働災害による死亡者数は前年より42人少ない1,472人と初めて1,500人を下回ったことが分かりました。一方、一度に3人以上の労働者が被災する「重大災害」は前年より53件増の318件のほり、1974年以降では最多となっています。（製造業、建設業では、死亡災害、重大災害とも増加）

岐阜労働局によると、06年1年間（1月～12月）の岐阜県内における労働災害死亡者は、前年に比べ1人減少の26件となり、過去最少となったことが分かりました。しかし、休業4日以上を伴う労働災害は前年に比べ61人増加し、2,579人となっています。

また、今年で80回目を迎える「安全週間」が7月1日から7日の期間で実施されます。今回のスローガンは“組織で進めるリスクの低減 今一度確認しよう安全職場”です。岐阜労働局より、各事業主への、職場の安全活動の着実な実施について要請がありました。



【次世代育成支援に積極的な企業128社を認定】

～岐阜県内では7社が「認定」～

厚生労働省は、次世代育成支援対策推進法に基づく仕事と家庭の両立支援に関する計画に対し、一定の基準を満たした企業として、4月末現在で128社を認定したと発表しました。認定を受けた事業主は、次世代育成支援を積極的に進めていることを示すマーク（愛称くるみん）を広告、商品、求人広告などに掲載することができます。

岐阜県では7事業所、うち当協会会員企業では6事業所が、県労働局長より「次世代育成支援対策推進法」に基づく基準適合一般事業主の認定を受けています。（平成19年5月9日現在）

<認定企業>

(株)大垣共立銀行、岐阜信用金庫

(株)十六銀行、(株)トーカイ

たんぼぼ薬局(株)、(株)パロー



（ 行動計画の策定、認定等に関するお問合せは
岐阜労働局雇用均等室 Tel：058-263-1220 まで。）

(株)文溪堂では、子育て支援について、以下のような両立支援に関する具体的な計画を作成し、待遇改善に取り組んでいます。

- ① 妊娠中の配慮
暦月に1回妊娠休暇を付与する。また32週を経過した時点より、別途2週間に1回の半日休暇を付与する。
- ② ノー残業デー
1週間に1日各部署にてノー残業デーを設定し、全員が一斉に退社する。
- ③ 育児休業制度
原則として、子が1歳に達するまでを限度として育児休業を取ることができる。但し、特別の事情がある場合は、1歳6ヶ月に達するまで育児休業を取ることができる。（過去5年間：女性の制度の利用率…100%、男性の制度利用…今年1名が利用（3日間））
- ④ 子の看護休暇
小学校就業前の子の看護のために、有給休暇とは別に、1年に5日まで看護休暇を取ることができる。
- ⑤ 勤務時間の短縮
子が3歳に達するまでを限度として所定労働時間を30分短縮できる。
- ⑥ 扶養手当の増額
一子から三子まで、扶養手当が増額される。
- ⑦ 「子ども参観日」の設定
子ども（園児から高校生まで）が親の働く現場を見学し、広く社会を知る体験活動の場とし、併せて職業観や父母の仕事に対する理解を深める機会とする。

《午前》

会社の仕事の説明と社内見学・父母の職場でのお手伝いなど

《午後》

半日有給をとってもらい、親子で一緒に退社それぞれの家族に対し、1人当たり1,000円の食事代を支給する。

労働行政レーダー ヘッドライン

【東証一部上場企業3割が初任給引き上げ】

財団法人労働行政研究所が東証一部上場企業を対象に実施した「2007年度新入社員の初任給調査」(有効回答数217社)によると、初任給を引き上げた企業は29.5%と約3割に上ることが分かりました。一方、初任給を据え置いた企業は70.5%と前年度を約10ポイント下回りました。

初任給の水準額は大学卒が20万2,410円(前年度比+0.5%)、高校卒が16万1,139円(同+0.4%)となっています。

2007年度決定初任給の据え置き状況 (社数、%)

区分	合計	据え置き	引き上げ
全産業計	(217) 100.0	70.5	29.5
製造業	(130) 100.0	61.5	38.5
非製造業	(87) 100.0	83.9	16.1

資料出所：財団法人労働行政研究所「2007年度新入社員の初任給調査」

【労働審判制度2月末までに1,000件突破】

昨年4月に始まった労働審判制度で、全国の地裁への申立件数が19年2月末までに1,055件と1,000件を突破したことが最高裁の集計で分かりました。申立のうち約7割にあたる778件で審理を終えており、平均審理期間は73日と、目標の3ヶ月以内をクリアし、早期救済という制度の趣旨が機能していることがわかりました。主な申立理由は解雇無効など「地位確認」関連が393件(51%)と半数を占めました。金銭関係のトラブルでは「賃金など」が187件(24%)、「退職金」が63件(8%)でした。

【高齢者雇用98%が対策】

～定年の廃止、引き上げなど～

労働政策研究・研修機構の調査によると、60歳以降の雇用確保が事業主に義務付けられた2006年4月以降、98%の企業が再雇用、定年の引き上げなどの措置を講じていることが分かりました。

調査は06年10月1日時点の状況で、従業員300人以上の民間企業1,105社から回答を得たものです。調査では、定年後の再雇用制度を導入している企業が91.3%に上り、勤務延長制度(7.7%)や定年の引き上げ(2.4%)などを取り入れた企業と合わせると98.4%が、何らかの対策を取っています。

今回の調査で継続雇用をする対象者について質問したところ、72.2%が「健康や働く意欲、勤務態度などで基準に適合する者」と条件付きで、「希望者全員」は24.6%にとどまりました。

新入社員「転職希望せず」が46%

新入社員教育プログラム参加者を対象にした調査によると(有効回答数2,574人)、「今の会社に一生勤めたい」とする回答が45.9%と過去最高を記録。2000年の20.5%から7年間で2倍以上に増加。

財団法人社会経済生産性本部「2007年度新入社員意識調査」より

06年の人口動態38道府県で転出超過

06年の住民の転出者数が転入者数を上回ったのは38道府県に上る。転入超過は9都県。東海三県をみると、愛知県(+0.29)、三重県(+0.03)では転入超過、岐阜県(-0.18)は転出超過となる。

総務省「2006年の人口移動報告」より

今春大卒者の就職率96.3%、前年比1ポイント改善

06年度大学卒業者の就職率(平成19年4月1日現在)は、96.3%で前年同期を1.0ポイント上回る。

厚生労働省、文部科学省

「平成18年度大学等卒業生就職状況調査について」より

高校新卒者の就職内定率96.7%に改善

06年度高校・中学新卒者の就職内定率(平成19年3月末日現在)は、96.7%で前年同期を0.9ポイント上回る。求人倍率は前年同期を0.18ポイント上回る1.79倍に改善。

厚生労働省

「平成18年度高校・中学新卒者の就職内定状況等について」より

中小企業の賃上げ、4,388円、1.71%

従業員500人未満を対象とした調査で、平均妥結額(加重平均)は4,388円、賃上げ率は1.71%となる(総数298社)。同一企業の前年実績と比べ、額で209円、率で0.08ポイント高い。

日本経団連「2007年春季労使交渉・中小企業業種別回答一覧」より

【第24回商業統計調査】が行われます

—経済産業省・都道府県・市区町村—

商業統計調査は、我が国の卸売業、小売業を営むすべての事業所(店舗)の販売活動の実態や分布状況及び商品の全国的な流通状況などを明らかにすることを目的とした、統計調査です。

調査員が担当地域の事業所を訪問し、商業調査票等を配布して、6月1日現在の活動状況を記入していただくよう依頼します。

みなさまのご理解とご協力をお願いします。

調査結果は、インターネットでも公表しています。

経済産業省ホームページ「統計」

<http://www.meti.go.jp/statistics/index.html>

…物忘れは年のせい？…

“脳は刺激で若返る！”



医学博士・作家 **米山公啓** 氏

1952 年山梨県生まれ。作家、医学博士。専門は神経内科。聖マリアンナ医科大学第 2 内科助教授を 1998 年 2 月に退職。米山医院での診療を続けながら、医療エッセイ、医学ミステリー、医学実用書など、医療・医学に関する幅広いジャンルで精力的な活動をし、その著書は 180 冊を超える。

本当の意味で若さを保つためには、からだの若さだけでなく、脳の若さも維持する必要があります。いまの脳科学では、脳が若さを保つには、常に新しい何かで刺激し続けることがもっとも効果的といわれています。そのためには、楽しみながら脳を刺激していきける環境をつくりあげていくことが何よりも重要です。

「大人の脳も成長する」が実験で証明された！

これまで脳神経細胞は減るばかりと信じられていました。ところがここ数年、脳が大人になっても成長することを証明する研究結果が次々と発表されています。

2001 年 5 月 16 日の朝日新聞に、東京大学の久垣辰博教授らが、サルの大脳皮質で脳神経細胞が成長している様子を、特殊な染色によって証明しました。また、MRI で 19 歳から 76 歳までの健康な人の脳を調べ、脳は 48 歳まで発達すると報告しています。さらに、米国民間研究機関のソーク生物学研究所（カリフォルニア州）とスウェーデンのサールグレンスカ大学の共同研究グループによって、米科学誌「ネイチャー・メディシン」に、大人の脳の中でも神経細胞が生まれていることが発表されました。

この実験では、新しくできた細胞にだけ結合する物質を、50 歳から 70 歳代のガン患者 5 人に投与しました。彼らが死亡したあと、脳を解剖して調べたところ、海馬からこの物質が検出されました。つまり、大人の脳の中でも脳神経細胞が新しく生まれていることが証明されたのです。

ボケやすい人は、どんな生活をしているか？

60 歳定年をむかえると、それこそ想像以上に環境が変わってしまいます。

会社に行くだけで、どれほど情報が入ってきていたのか、会社をやめてみれば、実感できるでしょう。私も大学病院をやめてすぐの頃は、今まで気づかずにいろいろな情報ももらっていたことに気づきました。何気ない雑談でも、それがいい刺激になっていたのです。しかし会社をやめるなどして第一線を退くと、自分の環境を変えておかなければ、何も刺激のない生活になってしまいます。

ボケやすいという意味には 2 つあります。

ひとつは、生活習慣病になりやすい環境にあるということです。つまり高血圧症、高脂血症、糖尿病などの脳卒中を起こしやすくなるリスクがあること、他にも肥満や喫煙習慣があるとこれもボケのリスクになります。だからまず、生活習慣病の予防こそがもっとも効果的なボケ防止です。

もうひとつは、新奇的な追求をしているかどうかです。つまり常に新しいことに興味を持って挑戦していく生活態度かということです。脳をトレーニングすることで、ボケ防止をしようということが、ここ数年話題になってブームを起しましたが、それはあくまでもひとつの方法であり、もっともいいのは、やはり実体験のある新しいことです。

日常生活がいかにも同じことの繰り返しになりやすいか、考えてみてください。定年になれば、それをいやというほど感じるはずですが、それを違和感なく受け入れてしまうと、そのまま脳を刺激できない生活になっていっても、まったくそれに気が付かないことになります。物忘れがひどくなったとしたら、それはあなたの脳を刺激する環境が十分ではないという警報ととらえるべきなのです。

1 日 20 分の早歩きを実行しよう

運動と脳とは関係ないように思いますが、重要な結びつきがあります。なにせ、脳から筋肉を動かせという命令がでなければ、走ることもできませんし、歩くことも無理なのですから。

運動神経の中樞は大脳の前頭葉にあります。運動の命令はそこからだされます。脳の血液の流れ具合を見る器械を使うと、手足を動かせという命令がでる前に、大脳の運動神経の中樞部分では、すでに脳の血流が増えていることがわかります。

腹六分目が寿命を延ばす！

もっとも確実に健康で長生きできる方法は、食事の量を6割に減らすことです。過食の問題点は、肥満につながり、それが生活習慣病の危険因子になることだと思われている人が多いと思いますが、それだけではありません。

食べることは、食べたものをからだの中でエネルギーに変えるということ。その時、過酸化物質ができてしまうことに問題があるのです。つまり食べることは、栄養を摂取するというと同時に、細胞毒を作り出す危険を冒す行為なのです。食事の過剰摂取は、肥満がもたらす問題だけでなく、細胞、遺伝子にまで影響しているのです。

1935年マッケイはネズミの実験で満腹群と腹6分目(40%制限食)群で、寿命を比較しました。すると腹6分目群のほうは満腹群の約2倍寿命が伸びたのです。

アメリカ国立衛生研究所ではサルで同様の実験を行いました。その結果、15年後の死亡率は腹6分目群のサルが、満腹群のサルの半分だったのです。

少食にすると、加齢によって減る副腎皮質ホルモンのひとつであるDHEA(デヒドロエピアンドロステロン)が減りません。そのため若さや免疫力が保たれることになります。

脳が若返る方法

以下にご紹介するトレーニングは、日常の動作・行動にちょっとした工夫を加えれば実行できるものです。いまの脳科学では、脳が若さを保つには、常に新しい何かで刺激し続けることがもっとも効果的といわれています。

『五感を呼びさます』

脳は使うほどよくなっていくことが、最近の脳科学の研究によって証明されてきています。日常生活の中で実践する手段として、目、鼻、舌、耳、皮膚などを工夫して使うと、脳を刺激し活性化させることができるのです。

(例)・目を閉じて食事する…視覚情報をカットすることで空間把握、嗅覚、味覚、触覚を刺激できます。

- ・耳栓をして階段を上り降りする…普段、ほとんど使わない足の指先の感覚ですが、強く意識することで感覚がどんどん鋭くなります。

『脳は「刺激」を食べて元気になる』

刺激は、脳を変化させるうえでとても大切です。脳は同じことの繰り返しを嫌います。新しいことでないと、脳を変化させていくことはできません。

(例)・月に1回、高い買い物をする…緊張感で脳内のアドレナリンが増加し、脳は全力投球モードに入ります。

- ・いつもと違う方法で音楽を聴いてみる…メロディーと歌詞両方に注意して聴けば、右脳にも左脳にも効きます。

『「右脳・左脳」を鍛える』

一時期、右脳ブームということが起こりました。これは大脳の機能が左右半分ずつに分かれているという発見に端を発したものでした。しかし、最近、どうもそれほど左右の脳は分かれて機能しているわけではない、ということがわかってきました。

(例)・最寄りの駅の反対側に降りて散歩してみる…知らない世界に触れ、驚きや感動を感じることで、脳を新鮮な状態に保つことができます。

- ・行き慣れないスーパーで食材をそろえ、料理をつくる…道に迷っているのと同じ効果が得られ、空間把握力、イメージ力が鍛えられます。

『強い脳をつくる「食生活」』

脳もからだの臓器ですから、エネルギーが必要です。一番大切なものは、ブドウ糖と酸素ですが、それ以外にもさまざまな栄養素が脳の元気の源になります。

(例)・仕事の間食は、ピーナツチョコレートで…ブドウ糖でエネルギーを補給し、エンジンオイルの役目を果たすレシチンで動きをスムーズに。

- ・食事のときの噛む回数をいまの2倍にしてみよう…噛めば噛むほど、脳の血流量は増加します。いまの倍噛む気持ちで食事を楽しみましょう。

『脳を元気にする「体操」』

最近の研究で、からだを動かすことが、認知症の予防につながるということがわかってきました。運動することは想像以上に脳にいい影響があるのです。

(例)・1日20分の早歩きを実行しよう…散歩は、脳内の血液を増やすだけでなく、複数の感覚を同時に使うので、脳には強力な刺激となります。

- ・指の間にボールペンを入れて文字を書いてみる…慣れたら新しい動作、また慣れたら新しい動作、と、新しい動作をどんどん増やしていくことで、小脳はどんどん活性化していきます。

『アイデアを生みだせるかは「心」次第』

脳をやる気にさせるには、何かを達成したときの記憶が必要です。成功したときの記憶が必要です。成功したときの記憶こそ、「新しいことをやろう！」という意欲になります。「達成」といっても、それは大きな成功である必要はありません。小さな成功の積み重ねが、脳を活性化してくれるのです。

(例)・毎日必ず1つ、達成感を味わえる目標を設定する…「できた！」という気持ちがドーパミンの分泌を促し、やる気の持続につながります。

- ・目標は、常に口にだし、かつ文字にすること…口にだし、文字にして書く、といった行為によって、「意識」を強く持つことができます。そのことが、脳を動かす出発点になるのです。

参考文献『脳が若返る30の方法』『もの忘れをしない30の方法』(中経出版)

『お医者さんが教える 医者いらずの健康法』(大和書房) 米山公啓 著

※本稿は、さる5月9日に大垣フォーラムホテルで開催された総務懇談会5月例会における、ご講演の概要(事務局文責)です。