

## 企業が求める人物像に育てる教育の試み

## A Trial of Education for Shaping Students' Personalities to Meet Employers' Expectations

森井泉 仁

MORIIZUMI Hitoshi

## 【要約】

企業では CSR<sup>注1</sup>やコンプライアンスを背景とした倫理的な教育は、課題発見解決力、傾聴力などのスキルの教育とともに積極的に実施されているが、更に深い人格形成の教育は十分とは言えないのが現状であり、その根底には徳育という見えにくい心の領域を可視化しにくいという問題がある。

また、文部科学省でも、徳育の目的として、「徳育は、「社会が理想とする人間像を目指して行われる人格形成」の営みであり、(中略)知・徳・体の調和ある人格の完成を目指す教育の根幹を担うものである」と、その重要性を明記している一方、高等教育以降、徳育にあてられる時間は減少する。

そこで、本稿では、本学、経営情報学科、学生の就職先企業団体(過去3年分)の求めている人物像(人間性)を調査分析、明確化し、それを踏まえた上で何を教えるべきか(軸)と、その軸を教える手段、最後に現段階での効果(反響)についてまとめた。

【キーワード】 企業, 人間性, 教育, 徳育.

## 1. はじめに

今、ビジネス界では、スタートアップ<sup>注2</sup>を始め、AI<sup>注3</sup>やIoT<sup>注4</sup>技術をコアとした異業種提携など様々な事業形態が誕生している。また、経済産業省は「多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指す」ダイバーシティ 2.0<sup>注5</sup>を推進しており、多様な人材によるシナジー効果とそのような経営体制が期待されている。そして、多様な人材が互いに認め合い、協調し成果を出す近年のビジネス界では経済産業省が「人生100年時代の社会人基礎力」や図1に示すように「基礎学力」、「専門知識」、「社会人基礎力」、「人間性、基本的な生活習慣」のいずれもが高い次元で要望されており、高等教育機関や企業でも「基礎学力」、「専門知識」、「社会人基礎力」については様々な形態で連携し教育を実施している。

しかし、図1の「人間性、基本的な生活習慣」の“人間性”を育てる教育については現場で揉まれ、苦い経験などをしながら学ぶというスタイルが中心であり、積極的に人徳、

パーソナリティーを向上(養成)するという教育はなされていないケースが多い。それは、基礎学力や専門知識、礼儀マナー、課題解決能力、プレゼンテーション能力などのスキル教育と違って、いざ、人間性、人徳、パーソナリティーを育てるといっても“何を”“どうやって”教育すればよいのか、そして、例えば、今日(きょう)、社内教育として実施した教育内容は徳育領域という全体像のどこに位置するのか、偏りなくバランスのとれた教育となっているのか、などが把握できない、所謂、企業では当然とされている“見える化”“可視化”が困難なところに要因がある。

また、先行研究として、佐藤(2006)や宮坂(2012)など、企業と道徳を関連付けているものはあるが、例えば佐藤(2006)の「企業が自ら道徳的に行動することを期待する、という姿勢はいまだかなり一般的な傾向として見られるように思える。次々に起こる企業の不祥事は、我々がこのような混同に基づき、企業について従来寛容でありすぎたということを示しているのかもしれない」や、宮下(2012)の「企業は、それが独自の意思決定構造を有している限り、社会が要求する(新しい規範を含めた)社会規範をまもる道徳的主体としてみなされても仕方のない存在であるからである」など、企業における道徳という概念は、法令や社会規範を守ること、つまり不祥事を起こさないことを目的とするコンプライアンスの教育という側面が強い。更に両氏のような大学関係者だけでなく、企業でも同様のことがいえる。例えば、木村(2008)も「企業が安定的、長期的な成長を望むのであれば、「知識・技能」+「倫理観(道徳観)」のバランスのとれた人材の育成に努める必要がある。そのためにも社員教育にスキル教育、ノウハウ教育だけでなく、心の教育を取り入れること、すなわち倫理教育の導入を考慮すべきであろう」としながらも、「経営者にとっては、倫理観(道徳観)というものが個々の心の中に存在するものであるがゆえに、このような成果がすぐには見えない教育、活動はまるでっこしく、非魅力的に感じるかもしれない。また、企業において不祥事を起こすのは一部(たった一人かもしれない)の倫理観に問題のある人たちであるがゆえに、全ての社員に当てはめることの無駄を感じるかも知れない。しかしながら、ひとたび不祥事が生起すればその代償は企業にとっては、企業の存亡すら左右しかねないものとなる。心の教育・充実に費やす費用の何十倍、何百倍となるのである」と述べ、心の教育といっても、やはり不祥事のような企業倫理的な意味合いが強いようである。勿論、それも人間性を育てるのに非常に重要な要素ではあるが、しかし、それだけは不十分といえよう。

そこで、本稿では人間性を育てる教育という見えにくい分野につき、法令や社会規範の遵守だけではなく、それらも含めた上で、①何を教えるべきか、②手段(どうやって①を教えるのか)、③教育実施期間内における①のモレはないかの見える化、について調査、分析、考察を行った。

## &lt;能力の全体像&gt;

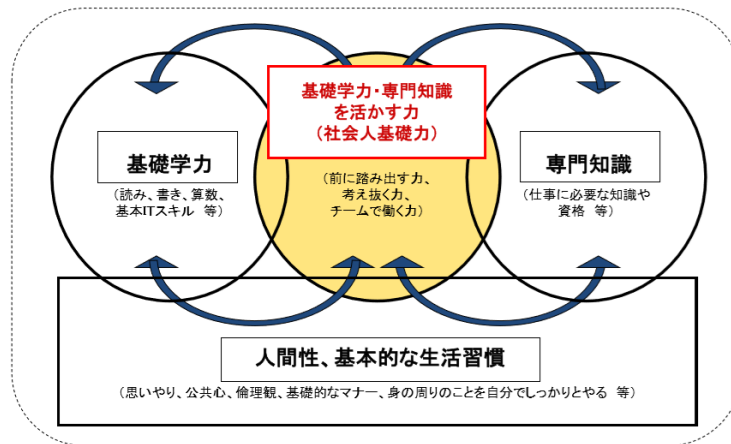


図 1. 経済産業省「社会人基礎力」

## 2. 企業が求める人物像の分析

企業で求められる人間性とは何か。今回は対象となる企業団体を限定して調査を行った。調査対象は本学、経営情報学科の過去3年以内(平成28年度から平成30年度)の就職先、企業団体数178とし、調査方法は会社案内(紙媒体)や会社ホームページの“企業理念”、“経営方針”、“ビジョン”、“採用情報欄の求める人物像”、また、本学就職支援センターによる企業団体訪問記録などから、その企業団体が求めている人間性の調査分析を行った。

尚、冒頭でも記載した通り今回は企業団体が求めているスキルのなもの(コミュニケーション力、課題解決力、計画力、傾聴力など)ではなく、それらのベースとなる人間性の部分を調査対象とした。また、求める人間性を複数記載している企業団体もあるため、1社、1項目とは限らず、複数項目を加算してまとめている。以下、表1に調査結果を記す。

(企業団体名は明記しないこととする)

次に、表1は降順であるが、これらの項目をもう少し大きな分類に分け、本実践教育の試み(人間性を育てる教育)の“軸”として定義する。当然、人間性の教育とはそのコアは心であり、その心の動きは口や体、表情といった言動(現象)により認知することしかできない。仮に電気信号により脳が活発に動いていることは確認できたとしても、その思考の中身(何を考えているか)は第三者からは知るよしもない。今、心を脳の働き(運動)とするのか、更に深い深層心理的な働き(運動)とするのかは議論しないが、いずれにしても心の働き(運動)は見えないエネルギーの活動(運動)である。同様に自然界におけるエネルギーもそれ自体は見えない。しかし、物質の動き(運動)を通してその存在を知ることができる。例えば、重力というエネルギーは、落ちるといった物質の運動を通して、磁力というエネルギーは磁石に引き寄せられる金属の運動を通して、電力というエネルギーは回るタイヤ(電気自動車)という運動を通して初めて我々の認識にのる。そこで逆に

認識にのる自然界の“物質の運動パターン”を切り口として、心という見えない運動を推察し人間性の教育の“軸”に落とし込むことはできないかと考えた。

まず、自然界の“物質の運動パターン”を考えると、一般的には、X 軸方向への前後運動、Y 軸方向の左右運動、Z 軸方向の上下運動、これらをまとめて並進運動ともいうが、勿論、今回の場合は X 軸、Y 軸、Z 軸が入れ替わっても差支えはない。その他、物質には回転運動や振動運動があり、まとめると凡そ 5 種の運動といえる。そこで、次に、この 5 種の運動を心の働き（運動）と関連付けてみる。勿論、全く異次元同士の関連付けであるため主観的、創造的なものであることは言うまでもない。

X 軸の前後運動＝前進＝努力、Y 軸の左右運動＝横のつながり＝和、Z 軸の上下運動＝深い・浅い＝信頼、XYZ 軸の座標系では、ほぼ同位置における、回転運動＝省みる（軸を中心に回る）＝自己を振り返る、同じく XYZ 軸の座標系では、ほぼ同位置における、振動運動＝エネルギーを蓄積した状態で微振動＝忍耐（こらえている状態）、と一応関連づけるとする。これら物質の運動は我々が生活する日常においては、ニュートン力学による運動方程式と捉えて何ら問題はないが、真実の姿（運動）ではないのもまた事実である。

例えば、原子サイズの非常に小さい粒子や、地球や太陽をはじめとする天体の天文学的サイズになると、その運動方程式は通用せず、量子論や相対論の出番となる。しかし、それらもまだ断片的理論でしかなく、超弦理論などにより将来全ての物質（＝エネルギー）の運動が網羅される理論が構築されるであろう。つまり、上記 5 つの物質の運動は我々が生活の中で認識できうる“ウラベ（表面的）”の運動の姿であり、“揺らぎや歪み”という概念を含んだ“本質（真理）”の運動が実は根底にあることを知っておかなければならない。よって、5 つの運動に加えて現時点では未知であるが“本質（真理）”という根源的運動を加え、この 6 つの運動を人間性の教育の“軸”と定めることとし、表 1 の項目を 6 軸に大分類したのが表 2 である。今回、調査対象は 178 の企業団体と限定された範囲であるが、仮に国内企業を調査対象とした場合は、表 1、及び表 2 の“求められている人間性”の項目は更に増えると予想される。しかし、その大分類は物質の運動が 6 つに分類できるように、この 6 軸に包括されるのではないかと考えている。勿論、今後の課題ではある。

表 1. 企業団体の求める“人間性”

求められている人間性	ポイント数
協調（和）	30
創意	28
信頼	25
誠実	24
誠実	21
行動力	17
向上心	15
利他（奉仕）	14
積極性	13
思いやり	13
継続力・根気	11
努力	9
堅実	9
明るく（笑顔・挨拶）	9
責任感	8
公正	6
柔軟性	6
迅速性	4
感謝	4
好奇心の追求	3
守る	3
謙虚	2
謙虚	2
先見性	2
合理性	2
初心を貫く	1
反省力	1
自己分析力	1
忍耐	1
洞察力	1

表 2. “人間性の教育”の“軸”別による大分類

軸	求められている人間性	ポイント数
前進軸	創意	28
	誠実	24
	行動力	17
	向上心	15
	積極性	13
	努力	9
和軸	協調性	4
	好奇心追求	3
	協調（和）	30
	利他（奉仕）	14
	思いやり	13
	利他（笑顔・挨拶）	9
深い・浅い軸	柔軟性	6
	感謝	4
	信頼	25
	誠実	21
	責任感	9
	公正	6
振り振り軸	守る	3
	謙虚	2
	謙虚	2
	初心を貫く	1
	反省力	1
	自己分析力	1
回転軸	継続力・根気	11
	堅実	9
	忍耐	1
	先見性	2
	合理性	2
	洞察力	1

### 3. 教育の手段とその評価

次に、上記 2 で定めた 6 つの軸をどう教育していくのか、親切は大事だよ、努力は大事だよ、と社内教育や授業でそのフレーズだけを繰り返していても、効果は極めて低いに決まっている。一方、新(2018)は、稲盛和夫氏や松下幸之助氏を例に「修羅場をくぐって人ははじめて人間力を手に入れる」と述べているように、様々な現場体験を通して、その重要性を知り、身に付けることは非常に有効であるが、時間的制約のあるビジネス現場や学校教育現場においては限界があるのも事実である。

そこで、企業等が安全教育で必ず実施する事故災害の事例教育が一つの参考になる。全国危険物安全協会(2018)には「このように、過去の事件事例から危険性(事故要因)を把握することが保安対策を進めるに当たっての基本的要件となることを理解することが必要である。特に、類似の原因による事故が、毎年繰り返されているという事実からもその把握が重要なものとなる」と記されて過去の事件事例から学ぶことの大切さを記している。

また、厚生労働省「労働安全衛生活動の実施」では、労働者の意識向上の方法例として「写真を示したりして実際にあった事例を紹介し、災害の恐さを知らしめ、労働者が災害を「自分ごと」として感じ、「恐さ」を実感できるようにしましょう」と推進している。

人生という舞台もしかり。過去の失敗事例を学ぶことで将来の人生トラブルを未然に防ぐこともあるだろう。また、デイビッド・ハミルトン(2018)は、朱に交われば赤くなるが科学的に正しい理由として実験を紹介し、「この結果は、子どもたちがいかにまわりに見えるものを感じとっているかを示している点でとても重要だ。私たちが親切な行動を見せたり、何らかの形で愛や親切を表現したりするだけで、赤ちゃんも含めた子どもの行動には影響が出るのだ」とし、よい環境に触れることの大切さを述べている。ケリー・マクゴニガル(2012)は「つまり、私たちは、仲間がやっていることは自分もやったほうが賢明だと判断します。しかし、人びとの行動に関する好ましい傾向など、めったに耳にしません。メディアがこぞって報道するのは、私たちがますます怠惰になり、道徳観念が弱まり、不健康になっているという恐ろしい話がほとんどです」と好ましい情報に触れることが道徳観念(人間力)の向上になるのだが、実情は不健康な情報にさらされていると、その危機を述べている。野田・金井(2017)は「リーダーシップの旅は人間力を磨く旅となる。人間力は、人類が築き上げてきた英知である教養を学び、人の営みに対する理解と尊敬の念をもつことによって、その土台が培われる。」と長い歴史を土台とした学びが如何に大切かを記している。また、木村(2012)は、「イギリスのある作家は、「人生は、稽古をする時間もなく舞台に上がらねばならない劇である」と言いました。確かに、毎日が、ぶっつけ本番です。しかし、この地球上には、何千年も前から人が生きています。いつの時代も、人間として悩むことに大差はありません。無数の先輩たちは、生涯かけて学び取った教訓を、諺、格言、寓話などにして、 私たちに残してくれました。これはお金では買えない宝物です。その時の自分にあったものを選び取れば、大きな指針になるでしょう」とし、歴史から人生を学ぶことの大切さを述べている。このように、より良い“環境”、

“情報”、“話”に触れること、そして、温故知新が重要であることは上記根拠を示さずとも全人類が多かれ少なかれ感じていることであろう。

そこで、実績を残した企業人が自らの体験を基に書いた随筆などの中から筆者が 2 で述べた 6 軸にリンクするものを選択し、それらに、より多く接してもらうことで限られた時間の中で豊かな人間性を築いてもらうことができるのではないかと考えた。

具体的には 2 で述べた 6 軸の“前進”、“和”、“信頼”、“振り返り”、“忍耐”、“本質”のいずれか、あるいは複数を教訓とするような教材（話）を定期的に音読し、その感想を書いてもらうことを今回の実践教育プログラム的手段とした。この手法については、新規性もなく、至って基本的でシンプル、初歩的な教育スタイルといってもよい。そして、ビジネス界においては、当然その客観的成果が問われるところだが、当面は受講者アンケートと感想から、本教育プログラムの有意性を評価することとした。評価結果については 5 で後述することとする。

#### 4. 教材例とモレをなくすための見える化

どんな教育にも時間的制約がある。社員教育にしても授業にしても決まった枠の中で教育を実施しなければならない。そこで、MECE<sup>注6</sup>の概念が必要となる。ダブリについては時間的制約さえ無視すれば今回はより効果的に機能する可能性が高いためさほど問題ではないが、モレについては無くすべく確認が必要となる。そこで、2 で記した 6 軸についてモレが発生しないよう見える化し管理運用しなければならない。企業ならば 1 回/月×12 回(1 年) = 1 プログラムの教育とするのであれば、この 1 プログラム内で“前進”×2 回、“和”×2 回、“信頼”×2 回、“振り返り”×2 回、“忍耐”×2 回、“本質”×2 回の教育が理想となる。参考までに管理表の例を表 3 に記す。大学ならば、30 回(前期 15 回+後期 15 回)を 1 プログラムとし、6 軸をバランスよく割り振るとすると、各軸をそれぞれ 5 回学ぶことになる。参考までに“前進”軸の大切さを伝えるための教材（話）を<参考資料>▽資料 1 に記す。これは、“前進”軸に分類される“努力”の大切さを伝える教材ではあるが、その話の中には、他にも学ぶべきことが多い。それらは、“顧客視点の商品開発”、“志の大切さ”などであるが、これらが 3 の後半で述べた“あるいは複数”という意味である。尚、今回、実施した具体的なプログラム内容(実施対象学生及び教材など)と評価結果は次章に記す。

表 3. 管理表の例 (1 プログラム=12 回とした場合)

軸 回	前進	和	信頼	振り返り	忍耐	本質
1 回目講義	○					
2 回						○
3 回				○		
4 回			○			
5 回		○				
6 回		○				
7 回						○
8 回					○	
9 回			○			
10 回					○	
11 回	○					
12 回				○		
モレの確認	無し	無し	無し	無し	無し	無し

## 5. 実施内容と評価結果

### 5.1 実施内容

以下、2つの対象学生につき実施した本プログラムの内容を記す。対象学生1については、ビジネス実務演習、対象学生2については、教養演習（1年生ゼミ）、専門演習（2年生ゼミ）、いずれも90分/回の授業において、筆者が選択した教材を最後の5分程度で1話/回を代表学生（持ち回り）に音読してもらい、各自感想を書くこととした。感想については書式、字数制限などは設けずフリースタイルとした。尚、実施対象学生1であるビジネス実務演習の受講対象学年は2年生（後期）で、半年後に就職を控えた学生であるため、主たる授業内容は労働基準法や給与明細の見方、PDCA、5Sなど入社後、比較的早期に必要な知識やスキルの習得を目的とした授業である。また、実施対象学生2の教養演習、専門演習については、まず、教養演習（受講対象学年：1年生）の主な授業内容は、職場で必要とされる企画書、報告書の作成スキルや上司への報告の仕方など、仕事力の習得及び向上を目的としたものである。次に、専門演習（受講対象学年：2年生）の主な授業内容は、卒業論文のテーマ選定から研究調査及び執筆（ワード作成）、発表資料の作成（パワーポイント作成）である。そして、今回、これら3つの各授業の最後5分程度に、本プログラムを実施した。

## &lt;対象学生 1&gt;

2 年生 (114 名)

1 プログラム (=15 回=15 話)

※使用教材とその狙い及び評価 (成果) は、5.2 にまとめて記す。

## &lt;対象学生 2&gt;

1 年生 15 名 + 2 年生 14 名 = 計 29 名

1 プログラム (=15 回=15 話)

※1 年生対象の教養演習と 2 年生対象の専門演習は別々の授業であるが、

本プログラム (最後 5 分) については、同じ教材資料を使用した。

※使用教材とその狙い及び評価 (成果) は、5.2 にまとめて記す。

**5.2 評価結果**

上記、2 つの対象につき、まず、その必要性について無記名アンケートを実施したので、その評価結果を記す。また、プログラム内で学生が記載した感想も数例、記す。

## &lt;対象学生 1&gt;

アンケート結果 (回収 : 108 名 対象 : 114 名)

- ・継続して学びたい : 105 名
- ・必要性を感じない : 3 名

必要性を感じない理由記載 1 名 : 授業でやらなくても、各自、時間がある時に読めばよいのではないか (他 2 名は理由の記載なし)

## ◇感想

( &lt;参考資料&gt; ▽資料 2 を読んでの感想)

- ・親切はめぐりめぐって自分にかえてくる、これはただの理屈ではなくて、相手に親切を返そうとする人の意思で成り立っていることが興味深いと思いました。これは私たち、心と知識を持つ人間だから起こりうる現象だと感じました。また、私も何か親切をされたら、人に返そうと思いますし、嫌なことをされたら、ぐっところえて悪循環を行わないようにしようと思いました。
- ・この話を読んで、温かい心で、人に接すれば、相手から感謝され、いつかその親切が巡り巡って、自分に戻ってくるんだなということが分かり、よく耳にする情けは人のためならずということわざはやはり本当なんだなと実感しました。自分も常日頃から、例えばバスや電車で妊婦やお年寄りの方を見かけたら進んで席を譲るなど、周囲で困っている人を見かけたら、優しく声をかけて、手助けをするよう心がけていきたいなと思いました。



- ・親切はした方は忘れてしまうことがあっても、親切された方が忘れてしまうことはないと思うため、親切は返ってくるのだと思った。親切は世界共通であり、色んな人と繋がることのできる手段であるため、困っている人があれば、積極的に力になりたいと思った。

#### <対象学生 2>

アンケート結果（回収：29名 対象：29名）

- ・継続して学びたい：28名
  - ・必要性を感じない：1名
- 必要性を感じない理由：毎授業でなくてもいいのではないか、2回に1回とか。

#### ◇感想

（<参考資料>▽資料3を読んだ感想）

- ・何気なく過ごしている日常も自分の向上心や様々なことに対する心構えによって自分の将来にとって意味ある時間を過ごすことができる。日々の過ごし方の意識を変えそれを積み重ねることによって昨日に比べ去年に比べ自分をよく変えることができる。一人の人間としてよい生き方をするには、向上心や心構えを持つことが大切である。そして継続することである。私も実践したい。
- ・私は一日を考えずに過ごしているほうが多いので、この信玄の学問に対する心構えはとても重く響いた。一日に一つだけでも、しっかり学んでいけば、一年たったときには自分を大きく変えられると知った。毎日の努力の積み重ねを継続し続け、信玄のように恥ずかしくない生き方をしたいと思った。
- ・今まで一日一つ何かを学んでいたかと言われたら学んでいなかったが、これを読んでみて自分より優れている人の話を聞いてみて勉強しようと思った。まずは簡単なことから始めてみようと思った。誰かに頭を下げて頼みごとをしたことがあまりなかったが、恥ずかしがらずに頭を下げて聞いてみようと思った。毎日少なくともよいから勉強に取り組み努力を積み重ねていこうと思った。

次に、各対象につき使用した教材とその狙い、及びその成果についてまとめたものを表4、表5に記す。狙いについては、前述した6軸の項目を、成果については、学生の感想に狙いとしている内容関連の重要性が記述されていれば○、そのような記載が無ければ△、逆に否定的なコメントがあれば×、として評価し、各回授業の対象学生数を分母、○の数を分子として、その割合をパーセント表示で示すこととした。つまり、成果の数字が高いほど狙いとしている事柄（軸）が学生に伝わっていると判断できる。

表 4. 使用教材の狙いと成果 (1)

対象授業：ビジネス実務演習

対象学年：2 年生 (後期)

履修人数：114 名

授業回数	使用教材	狙い(軸)	受講者数(全114名)	成果(%)	その他コメントなど
1回目	木村屋のあんパン 『こころの朝』(木村耕一著)	前進	114	86	・アイデアもすごい!
2回目	情けは人のためならずは本当だった! 『親切は脳に効く』(デイビット・ハミルトン著)	和	113	80	・少し上から目線では?
3回目	服部時計店、大飛躍の秘訣 『こころの朝』(木村耕一著)	信頼	114	85	・SEIKOにこんな裏話があるとは知らなかった
4回目	苦しみの原因を見誤ると、何の解決にもならない 『こころの朝』(木村耕一著)	振返	112	80	・でも原因を見極めるのは難しいのでは?
5回目	腹立ったときは、数をかぞえよ 『光に向かって』(高森顕徹著)	忍耐	110	90	・よく聞けるが、実践が難しい
6回目	坂本竜馬、日本初の新婚旅行へ 『こころの朝』(木村耕一著)	本質	111	74	・話が難しい
7回目	秀吉の心がけ一職を軽視する者は、どんな地位におかれても、不平をもつ 『光に向かって』(高森顕徹著)	前進	113	91	・秀吉も苦労した人なんだ
8回目	東京ディズニーランド お子様ランチ 『思いやりのこころ』(木村耕一著)	和	112	93	・感動して涙が出た
9回目	信頼と尊敬の残高を増やそう 『新得命の社長の教科書』(新得命著)	信頼	114	72	・話が難しい
10回目	事前の一策、事後の百策 『トヨタの口ぐせ』(㈱OJTソリューションズ 編著)	振返	114	84	・常にそう言えるのか?
11回目	4カ月の法則 『キリンビール高知支店の奇跡』(田村潤著)	忍耐	114	81	・自分にはできそうもない気がする
12回目	あらゆる成功が努力の結果です 『原因と結果の法則』(ジェームズ・アレン著)	本質	112	79	・納得できるが、そう思えない時もある
13回目	王貞治 三振王から、ホームラン王へ大飛躍 『まっすぐな生き方』(木村耕一著)	前進	113	92	・すごすぎて自分には真似できない気がする
14回目	ふらりと社員食堂でランチ 『YKKの流儀』(吉田忠裕著)	本質	112	78	・社長が来たならそれはそれでびっくりしてしまう
15回目	YKK・吉田忠雄 常に相手を思いやる優しさ 『思いやりのこころ』(木村耕一著)	和	114	88	・大事なことは分かるが、いざとなるとできるだろうか?

表 5. 使用教材の狙いと成果 (2)

対象授業：教養演習Ⅱ、及び専門演習Ⅱ

対象学年：1 年生 (教養演習Ⅱ)、2 年生 (専門演習Ⅱ)

履修人数：1 年生 15 名 (教養演習Ⅱ)、2 年生 14 名 (専門演習Ⅱ)、計 29 名

教材：木村 (2012) 『こころの道』より抜粋

授業回数	使用教材	狙い(軸)	受講者数(全29名)	成果(%)	その他コメントなど
1回目	信玄流学問のすすめ 一日に一つ学べば、一年で三百六十五も身につく	前進	27	92	・継続も大事だと思った
2回目	枕草子に学ぶ人間関係	和	29	93	・今も昔も基本は変わらない気がする
3回目	前田利家 心のこもった礼状の書き方	信頼	28	89	・昔の時代にすごい人
4回目	非難文を家宝にした堀秀政	振返	27	91	・分かっているけどなかなかできないこと
5回目	愚公、山を移すの決意	忍耐	29	90	・実践が難しい
6回目	他人のほめ言葉は、クモの巣のように軽い	本質	29	87	・心が軽くなった
7回目	寸暇を惜しんだガーフィールド	前進	29	91	・すごすぎるが自分には自信がない
8回目	ちょっと考え方を変えるだけで、仲良くなれる	和	28	95	・この方法、これから使えそう
9回目	失敗しても信用を得たリンカーン	信頼	29	94	・アメリカ人でもこんな人がいるのか!
10回目	あんなにしてやったの恩着せ心が、人間関係を損なっている	振返	29	87	・確かに自分もその通りである
11回目	若者を戒める小早川隆景の名言	忍耐	29	90	・心に刺さる話である
12回目	仕返しをしたら、その報いは自分が受けねばならない	本質	28	89	・初めて聞いた話、怖いことである
13回目	日本全国を測量した伊能忠敬	前進	29	97	・この人、そんな人だと初めて知った
14回目	せっかく幸せを手にしても、他と比べると、喜びが減ってしまう	本質	29	88	・そういう考え方もあるのかと感動した
15回目	毛利元就 三矢の教訓	和	29	94	・自分も部活で感じていた

表 4 のビジネス実務演習における本プログラムの成果としては、成果値の平均が 84%であり、約 8 割の学生が教材の狙いとしている事柄（軸）を受け止めている。勿論、感想として、その狙い（軸）をダイレクトに表記はしていないが、その大切さを認識したであろう上で、別の項目に重点を置き書いている学生もあった。しかし、今回は、本人の真意が分からないため成果値としてはカウントせず、△の扱いとした。また、否定的な感想もあったが、それらは、狙いの事柄（軸）に対して直接的な否定ではなく、“それは理解できるのだが現実問題として私にはできそうもない”とか、“理想と現実は違うのではないか”など、ある程度狙いを受け入れた上での否定的な感想となっている。

また、表 5 の教養演習、専門演習における成果値は平均が 91%であり、約 9 割の学生が教材の狙いとしている事柄（軸）を受け止めている。先の表 4 の成果値と比較して 1 割程度、良い結果になっていることが分かるが、これは、ゼミという少人数制であり、教養演習は 1 年生 15 名、専門演習は 2 年生 14 名の授業であるため学生から教材を音読後、感想を書く前や、書いている最中に、不明点の質問を受けることが多かった。つまり、教材への補足説明の差が成果値の約 10%の差になっている可能性がある。表 4 の 6 回目と 9 回目授業のその他のコメント欄に話が難しいと記載したが、具体的には感想の中に話の背景がよく理解できないや“銚”の意味が分からないなどストーリー自体を理解できていない学生もあったようだ。

一方、表 5 の対象学生は少人数制ゼミのため、不明点を筆者に直接質問ができ、その結果、話を確実に理解したものと考えられる。

同じ教材から狙いの他にも複数学び取ることに關しては、良い成果であるが反対に教材自体が理解できていない状態では当然、目的を達することは難しい。よって、使用する教材によっては音読をしてもらうだけではなく、理解を促すための補足説明が必要であったと反省する。

## 6. 課題

企業の CSR 教育や環境教育、安全教育など社員教育について常に問題となるのが、その費用対効果である。お金を生み出す“生産”や“サービス”の手を止めて実施する教育ではあるが、実施した教育の成果は何で測ればよいのか。

例えば無災害記録<sup>註7</sup>の連続日数はその教育の成果といえるのか。会社では出来ても家に帰り叱られてするゴミ分別はゴミの分別意識が根付いたといえるのか。省エネ活動のため、ある意味少し悪い室温環境（夏暑く、冬寒い）に耐えることに慣れたことが環境意識の高まり、成果といえるのか。教育自体は必要であり、その効果はゼロやマイナスでないことは明白であるが“どのくらい？”を数値化し見える化することは常に課題となる。そして、“今日”の教育の成果が時を経て 10 年、20 年後に企業文化という形でその芽を出すことも希ではない。こう考えると更に本プログラムの成果を数値化、見える化することが

難しいことになる。今回は暫定的にアンケートや感想という定性的な評価となったが、当然ながら定量値による結論付けも必要である。目標とすべきは受講者が将来、社会に出て 6 軸を中心に自己を確立し自他ともに幸せになることであるが、そういった意味では、5 年、10 年、20 年後の追跡調査が“今”の即席評価よりも重要かつ妥当性があるのではないかと考えられる。いずれにせよ 2018 年度からスタートした本プログラムであるが、今回の反省を踏まえた上で継続実施し、その有効性調査を長期スパンにおいてもすべきと考える。

## 7. まとめ

授業最後の 5 分程度と非常に短い時間、教材（話）に触れ、感想を書くというシンプルな本プログラムではあるが、5.2 のような具体的な感想の他にも“この話し好き”、“感動して涙が出てきた”、“この本好き”、“ためになる話が本当にためになる”など、本学の授業管理システム（Web シラバスシステム）のコメント欄にも別途、簡潔に書き込んでいる学生も多かった。

また、学生の気質もあるのだろうが、このプログラムに対する否定的な意見が非常に少なく、むしろ乾いた砂に水がしみ込んでいくがごとく、こうした教材（話）を望んでいる感さえも受けた。費用対効果、有効性評価は勿論大切ではあるが学生や社員が求めるものを提供していくことも教育の役割であり、水飲み場に連れていってもその水を飲まない教育よりも、希求するエネルギーの源を短時間でも提供する方がより効率的ではないだろうか。継続は力なり、微力ではあるが今後も地道に本プログラムを実施していこうと考える。

### 【注釈】

注 1 CSR(corporate social responsibility)

企業の社会的責任

注 2 スタートアップ

新しい技術やサービスで急成長を目指す未上場企業

注 3 AI

Artificial Intelligence 人工知能

注 4 IoT

Internet of Things あらゆる「モノ」を「インターネット」でつなぐこと

注 5 ダイバーシティ 2.0

経済産業省政策である「ダイバーシティ推進」施策の中の「ダイバーシティ経営」の取り組みの一環。

注 6 MECE

漏れなく、ダブリなく（日経 XTECH）

## 注 7 無災害記録

企業などで労働災害ゼロの日数がどれだけ継続されているかを示す記録

## 【参考資料】

## ▽資料 1

木村 (2014) 『こころの朝』

[木村屋のあんパン]

“失業した武士が研究開発した新商品 清水次郎長も、山岡鉄舟も、「あんパン」にほれこみ、全国へ宣伝”

明治維新は、多くの武士を失業に追い込んだ。日本で最初にパン屋を開いた木村安兵衛も、その一人であった。五十二歳でのリストラは大きな痛手だった。家族を養うには仕事を見つけねばならない。東京には、元武士の就職を斡旋する「職業訓練所」ができていた。安兵衛は、この訓練所で、初めて西洋人の主食“パン”と出会う。パン職人と語り合ううちに、「これから、日本にも広まるに違いない」と確信した安兵衛は、パン屋を開業する決意をする。また、元武士のプライドからいっても、今さら町人に雇われるより、新たな道を切り開きたいという気持ちが強かった。妻と息子・英三郎の協力を得て、パン作りを、一から学び始めたのである。明治二年、苦勞の末に、東京に「文英堂」をオープンさせる。しかし、パンは、まったく売れなかった。いくら文明開化といっても、米を食べ続けてきた日本人には、まだ、なじめない味であったのだ。西洋のパンに劣らぬものを作りたいというのは、あくまで自分の願望である。珍しいというだけで、お客さんが買ってくれるとは限らないのだ。安兵衛は、作る側の思いばかり優先させ、買ってくださるお客さんの心に立つことを忘れていたのであった。その後、火災で店は全焼する。不幸に見舞われたが、志を捨てなかった。店名を「木村屋」と改め、日本人に合ったパンの研究を続けていくのである。安兵衛、英三郎父子は、饅頭からヒントを得て、パンにあんを入れてみた。しかし、うまく焼き上がらない。そこで、西洋式にビール用の酵母を使うのをやめ、日本酒の酵母で焼いてみると、ふっくらとした“あんパン”ができ上がったのである。この和洋折衷のあんパンは、爆発的な人気を博した。木村屋のあんパンに惚れ込んだ元幕臣の山岡鉄舟や、“街道一の大親分”清水次郎長などが宣伝に一役かい、やがて日本全国へ、広がっていった。五十歳を過ぎてからの、ゼロからの挑戦は、新商品の開発によって、大成功を収めたのであった。

## ▽資料 2

デイビット・ハミルトン (2018) 『親切は脳に効く』

[情けは人のためならずは本当だった！]

親切がめぐりめぐって自分にもどってくるのはめずらしいことではない。単純に考えてみよう。あなたが何か自分の環境をよくする親切なことをすれば、その環境で生きている

あなたは当然得をする、ということだ。それを友人に話すと、こういう答えが返ってきた。

「プールでおしっこをしちゃったら、自分もその水で泳がなきゃならないみたいなこと？」

そうとも言えるかもしれない！ もっとも誰でも、「自分がしたことは自分に返ってくる」とか、「情けは人のためならず」という言葉は耳にしたことがあるだろう。人は他人を助ける人を助けようとするものだ。親切が、親切をしたあなたを助けにもどってきても意外ではないのだ。あるあたかな日、ハイキングをしていたハワード・ケリーという若者が、とある農家のドアをノックし、水を一杯いただけませんかと頼んだ。対応に出た若い女性は親切心で、水ではなく牛乳を出した。ハワードはとても感謝した。それから何年も経ち、一流の医者になっていた彼は、ある日、牛乳を出してくれたあの女性が、自分の働いている病院で治療を受けていることに気づいた。彼女には高額の治療費が払えそうにないことを知ると、彼は彼女への請求書を手に入れ、大きく手書きで「牛乳一杯により全額支払い済み」と書きこみ、サインした。ケリー博士はいろいろな親切をしたことで知られ、アメリカ初の医学研究大学であるジョンズ・ホプキンス医科大学の四人の創設メンバーの一人でもある。彼は高額の治療費を請求するのでも有名だったが、その収入の大半を治療費を払えない患者のために使っていた。

### ▽資料 3

木村 (2012) 『こころの道』

[一日に一つ学べば、一年で三百六十五も身につく 信玄流・学問のすすめ]

「人を木に例えるならば、学問は、その技葉にある。枝葉がよく茂った立派な木になるためには、大いに学問をしなければならない」戦国最強の武田信玄は、家臣との懇談の中で、このように学問の必要性を説いている。では、どんな心構えで学べばいいのか。信玄は語る。「なにも書物を読むことだけが学問ではない。それぞれの道を究めることを学問という。自分より優れている人に近づき、話を聞くのもよい。一日に、最低一つは学ぶように心がけなさい。そうすれば、一カ月で三十カ条学んだことになる。一年たてば三百六十余りも身についたことになる。去年の自分よりも、今年の自分のほうが、はるかに向上しているはずだ。頭を下げて、人の良いところを学び取るのは、少しも恥ずかしいことではない」戦国乱世を勝ち抜き、信長、家康に恐れられていた信玄自身が、若き日から実践してきた心得なのだろう。一人の人間として、生涯にどれだけ立派な枝葉を伸ばすことができるか。それは、一日一日の、たゆまぬ努力の積み重ねによるのである。

### 【参考文献】

文部科学省「1.徳育の意義・普遍性」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/053/gaiyou/attach/1286153.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/053/gaiyou/attach/1286153.htm)  
m. 情報取得 2019.2.20.

経済産業省

「社会人基礎力」

[https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou\\_wg/pdf/001\\_s01\\_00.pdf](https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou_wg/pdf/001_s01_00.pdf). 情報取得 2019.2.20.

「ダイバーシティ 2.0 の更なる深化に向けて」

<http://www.meti.go.jp/press/2018/06/20180608001/20180608001-1.pdf>.

情報取得 2019.2.20.

「人生 100 年時代の社会人基礎力」

[http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/kisoryoku\\_PR.pptx](http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/kisoryoku_PR.pptx). 情報取得 2019.2.20.

厚生労働省「労働安全衛生活動の実施」 p.26.

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/110329-1e.pdf>.

情報取得 2021.2.9.

(一財) 全国危険物安全協会 (2018) 『平成 30 年度版 危険物の保安全管理 (一般編)』 p.50.

佐藤暁 (2006) 「企業と道徳性」 『東京大学大学院人文社会系研究科・文学部哲学研究室応用倫理・哲学論集 (3)』 p.44-59.

宮坂純一 (2012) 「道徳的主体としての現代企業」の存在論的意味「再論：道徳的主体としての現代企業」 『奈良産業大学紀要第 28 集』 p.127-140.

木村啓 (2008) 「企業における社員教育についての提言」 『TRC EYE Vol.185』 東京海上日動リスクコンサルティング (株) .

デイビッド ハミルトン著・堀内久美子訳 (2018) 『親切は脳に効く』 サンマーク出版 p.214, p.229-230.

ケリー マクゴニガル著・神崎朗子訳 (2012) 『スタンフォードの自分を変える教室』 大和書房 p.290.

野田智義・金井壽宏 (2017) 『リーダーシップの旅』 光文社新書 p.233.

新将命 (2018) 『新将命の社長の教科書』 致知出版 p.98.

木村耕一 (2014) 『こころの朝』 一万年堂出版 pp.127-129.

木村耕一 (2012) 『こころの道』 一万年堂出版 pp.2-3, pp.18-19.