立命館大学稲盛経営哲学研究センター 教育実践研究誌
ISSN2432-9800

RITA

利他の心で 教育を変える 仕事がおもしろくなる

vol. 18

利他の心と創造的実践

利他のDNAを
世界へ、
そして未来へ

リタラボ
RITA LABO

RITSUMEIKAN

RITA × ACTION

利他の心と創造的実践

稲盛経営哲学研究センターの現在 研究部門＆教育部門

青山敦
立命館大学
稲盛経営哲学研究センター
センター長

金井文宏
立命館大学
稲盛経営哲学研究センター
客員教授
教育部門利他ラボ担当

金井　今号をもって、冊子RITAは休刊となります。稲盛名誉センター長がご存命中、この冊子を持参して紹介した際に、立命館附属校における稲盛哲学の授業や、鹿児島市内各地区で続く「郷中教育」の取材については関心を持っていただきました。

本日は先ず、稲盛経営哲学研究センターにおける研究部門の成果や教育部門との関係について、センター長の青山先生にお聞きしたいと思います。

青山　研究部門については、稲盛氏が経営トップとして直接関わられた京セラ、KDDI、JAL3社の経営の成果や盛和塾で指導された中小企業の経営者の成功事例など、稲盛経営哲学の実績は数多くあり、それをベースに研究してきました。稲盛経営哲学を経営学や心理学、哲学といった複数の専門分野から研究し、その一般化・普遍化を行うことが目的です。本研究センターの国際的な研究チームでは稲盛経営哲学を経営史上に位置付ける書籍を海外の出版社から発刊したり、国内チームの方も11の分野からの成果を取りまとめて2022年に研究成果報告書を出しています。また、哲学、経済学等の教員や金融の専門家、メディア関係者による研究会によって、東京大学出版会から『人の資本主義』も発刊されました。

一方、教育、特に学校教育の分野では、稲盛経営哲学で経営された学校の事例というのは数少なく、研究論文についても殆どありません。この状況にどう対応してきたのでしょうか。

金井　教育部門では、附属校の先生方や私が稲盛哲学を教材とした授業を行いましたし、フィロソフィによる学校経営については、立命館附属校5校の教員グループ（約20名が参加）が取り組んだ学校フィロソフィ創りとそれによる実践があります（RITA17号特集）。

企業研究部門では、稲盛氏による数多くの企業の成功事例をもとに研究できると思いますが、教育部門では稲盛哲学による授業づくり、学校におけるフィロソフィ経営を試行するなど、実践事例を作り出すところから始まりました。

その後、本センターの倉石寛先生とともに高校の新必修科目「公共」の教科書づくりのサポートを始め、2021年に完成しました。現在全国で約7万3000人を越える高校生がこの教科書で学んでいます。

この「公共」という科目では、「利他の心」と「人間としての正しさ」を基調として社会の仕組みや在り方を考え、「公共」的な社会づくりに高校生や市民が、どう参画していくのか、皆で対話して学びます。フィールドワークをしたり、社会づくりのプロジェクトに参加している学校もあります。

この科目では、1つの「正解」にたどり着くことが目的ではなく、自分たちの体験や知見を出し合って「公共」の在り方、作り方についての考えを発展させていくプロセスを重視しています。

青山　教育の分野では、多様な取り組みが試行されて実践事例を作っていますね。企業研究の分野においては、稲盛経営哲学は「利他の心」と「高い目標をもつ」などフィロソフィを社員間で共有して「全員経営」を実践するとともに、「アメーバ経営」で社員の現場チームが職場の収益に積極的にコミットすることを求めており、これらによる多くの成功事例に裏打ちされて、研究調査をしています。また、稲盛経営哲学で作られたモノや提供されるサービスは質が高く、お客さまを満足させるとともに、社員の物心両面の幸福を実現しました。

一方、教育分野では、稲盛経営哲学

で教育すれば「よくなる」とはまだ言い切れません。成功事例も研究もまだ数少ないからです。「利他の心」で正しいことを実践する教育を唱えても、「自分たちだけ利他でやっていても、周りが利己のままだと損をする」のような意見が出てくるかもしれません。この辺りはどう考えていますか。

金井　先ずは授業やホームルーム、放課後の課外活動など、高校生たちが自分の考え方や思っていることを自己開示できて、互いに話し合えるような場が必要だと思います。スキルや部分的な知見をワンウェイで学ぶ授業ではなく、「主体的で対話的な深い学び」が起きる授業や場を創るために、話し合える仲間やコミュニティを学校の内外に創出することが重要なのではないでしょうか。

青山　稲盛経営哲学を共有し、実践している京セラやJALなどの社員、盛和塾で学びソウルメイトと呼び合う経営者には、「利他の心」を有する「同志」的な人たちが、生き方や働き方を語り合える場があったと思います。

金井　学校でも企業でも「利他の心」で心理的安全性のある場を創出することで自己の強みを発揮し、他と対話することにより、現場チームに創造的実践が生まれるというイメージです。

今日はありがとうございました。

高校の新科目「公共」で目指すもの

RITA LABO　倉石寛　金井文宏

教育部門では、2022年4月よりスタートした高等学校の新たな必修科目「公共」教科書の制作支援を行ってきました。

「公共」とは、異なる考え方や価値観を持つ人たちが、どのように合意を作り、社会を築いていくかを学ぶ科目です。先ずは、現代社会についての知識を学び、知見や考え方を深めます。知識の習得後は、現実社会の課題（テーマ学習）について、互いに考え方や感じ方を話し合い、共感と論理性を持って誰もが納得できる方向で解決を目指していきます。この話し合いが実りあるものとなるためには、教員と生徒、生徒同志に「心理的安全性」がある場を作ることが重要だと考えています。

生徒が関心をもつテーマを新鮮な切り口で取り上げることにより、生徒に問いかけが生まれます。この問いかけは、他の生徒や教員と意見を交換することにより深まり、解決の方向性が少しずつ見えてきます。

「問い」は喫緊の社会課題や、生徒にとって身近でリアルな悩みまで、「あちらを立てれば、こちらが立たず」のいずれも難問ばかりですが、この意見の食い違いこそが対話的な深い学びへの入り口と考えました。この食い違いを恐れることなく、安心して話し合うことのできる雰囲気のもと、互いに共感し合うことを重視しながら、知識と議論の往復を経てテーマを探究していきます。現場をフィールドワークして、大人たちの考えを聞くこともあります。

2022年度高等学校「公共」教科書（教育図書）

テーマの新鮮な切り口をマンガで出す（P68-69）

リタラボ機関誌RITA最終号の特集テーマは、「利他の心と創造的実践」です。
これまでの号で紹介した企業や学校で中心となって活動されているような方々に、
今現場で実践されていることについて取材・執筆を依頼しました。
自らのフィロソフィや持論を持ってそれぞれの現場で個性的に取り組まれている姿から、
私たちが学ぶことは多いと思います。

PRACTICE

利他の心と創造的実践 1

航空機廃材部品を再活用した商品の創造「空を飛んだそのあと」

日本航空株式会社
人財本部
意識改革推進部 部長
清水かおりさん

新型コロナウイルス感染症の広がりにより、日本航空株式会社（以下JAL）は感染拡大前に比べて大幅に運航便数が減るという、これまでに経験したことがない状況に陥りました。その中で、JAL社員はそれぞれにできることを探し、懸命に取り組んでいました。

今回は整備部門での事例を、前整備部門総務部所属、現人財本部意識改革推進部長の清水かおりさんにお話をお伺いしました。

廃材からできたオリジナルグッズがデパートに並ぶ

航空機の廃材を活用して製作された商品が、2022年6月、横浜髙島屋で販売されました。2021年10月より、JALグループでは廃棄される航空機部品を活用した商品の販売を始めていますが、今回が初の本格的な対面販売です。

整備士発案によるオリジナルデザインの「シートベルトキーホルダー」

国内線シートカバーの廃材を使用して製作された「コインパース」と「サコッシュ」

エンジン部品から作られたキーホルダー。整備士の金属加工技術を生かしつつ、部品の質感をそのまま楽しむことができる

店頭に並んだのは、「シートカバーコインパース」、「シートベルトキーホルダー」、「747ブレードキーホルダー」など、7種類。本物の航空機部品ならではの質感に加え、整備士のアイデア、高い技術がふんだんに使われたものです。

開催期間中、航空機ファンの間では大変な話題となり、品切れになる商品も出るなど売れ行きも大変好調でした。

きっかけはコロナ感染症が引き出した社員の利他の実践

新型コロナウイルス感染症の影響で業務が激減した客室乗務員やカウンタースタッフが、民間企業や、地方自治体などに出向したことについては、ニュースなどで大きく取り上げられました。

整備士の手作りパーティションは、空港のラウンジなどに設置されています

整備部門に関しては、業務が減った部門がある一方で、以前にも増して多忙になる部門もありました。実は航空機整備というのは2種類あります。飛ばなくても時間の経過とともに定期的（1～2年毎、12年に一度大きな整備）に実施する、車でいうところの車検のような整備（「重整備」と言う）と、飛んだ分だけ実施する飛行回数による整備です。前者つまり車検整備をする部門は、コロナ禍で海外事業者への業務委託を一切取り止めて、自分たちで実施することにしたことから、これまで以上に忙しくなりました。一方、後者つまり飛んだ回数などに応じて整備をする部門は減便により業務量が著しく減る状況が発生しました。

この両者は保有する資格面、スキルが異なることもあり、簡単には人事交流ができません。業務量の減った部門の整備士は当初航空教室動画の制作・配信などをしていましたが、コロナ禍で欠かせずニーズが増大したフェースシールドや遮蔽板を廃棄材料で作り始めました。これらを最も必要とした近隣の病院に寄付したり、チェックインカウンターなどに設置しました。

これらの一連の活動について、「少しでも社会貢献をしたい」という社員の利他の心での行動だったと考えています。

触れたときに怪我をしないよう、断面の面取りをしています

整備士の想いを形にする。

この段階では整備士中心の無償ボランティア活動であったため、当時総務部所属の私は、整備士が制服を社外で着用することの承認や、製作物の運搬手配などをサポートしました。

3カ月ほど経つと廃棄材料が少なくなり、整備士のボランティア活動の継続が難しい状況になりました。すると、整備士たちからは一部材料を購入して自分達の人件費と物流費用を足して外部へ販売させてくれないかという話が持ち込まれました。コロナ禍で収入の減った会社に貢献したいという気持ちからでした。

こうなると、整備士だけで活動することは難しくなります。というのも、こうした収益活動をするためには、会社の了承を得ることからはじまり、材料を買う、原価計算をする、値段を決める、注文を取る、見積書、請求書を作る、契約書をつくる……といったことから会計処理まで、膨大な事務作業が発生するからです。

その頃整備部門は、JALグループの航空機整備を行うだけではなく、JALグループ外からの収入比率も高めていきたいという長期的な展望も持っていたため、「廃棄航空機部品を再利用した物販に挑戦しよう」となり、さまざまな方向に展開していきました。それが、冒頭で紹介した横浜高島屋での物品販売を始め、ガチャマシーンを活用した「整備のお仕事ガチャ」の販売、JAL創立70周年に合わせた整備製作物品販売などです。

整備士たちは自発的な提案なので前向きにどんどん活動していきます。しかしサポートする私たち整備部門

「整備のお仕事ガチャ」の767発動機ピストン

の事務方チームは、新型コロナウイルス感染症拡大により、部内の社員4300人を相手に緊急、かつこれまで経験したことのない業務に追われ忙しい日々を送っていました。コロナ禍での標準報酬月額の見直し、事業計画変更に伴う対応など、次々と変わる環境の変化に都度対応することに迫られたからです。

しかし、整備士たちの活動はとても魅力的に映り、目の回る忙しさの中で、整備士のアイデアを形にするために、マーケティングを勉強し、本社の法務、経理部門との調整を行うなど、実現に向けて走り出します。

整備士たちが商品化したものは、廃棄となる航空機部品を主な材料とすることから、「空を飛んだそのあとプロジェクト」と名付けられ、2022年の秋からは整備部門に専任の担当チームも発足し、本格的な事業化を目指すことになりました。

約3000人が在籍する整備現場部門と事務方が協力し合い、本社の各部とも連携して縦割りではできない事業を立ち上げて、自発的な行動から始まった取り組みが専任を配置する事業にまで展開したという事例です。「航空の安全を守ってくれた部品たちが空を飛ぶという役割を終えた後、航空ファンの皆さまの下で第二の人生を歩む」、そんな事業が本格化したのです。

機内エンターテイメントとしても活躍

JALフィロソフィを学んだ10年とこれから

私は2022年4月から意識改革推進部部長に就任し、現在JALグループの意識改革に関わる取り組みを取りまとめる役割となりました。その立場から、整備部門で起きた行動について、「JALフィロソフィを学んだからこその行動だったのだろう」と、意識改革推進部に異動してから考えました。整備部門に限らず同様の事例は別の部門やグループ会社

JALフィロソフィ

第1部：すばらしい人生を送るために

第1章　成功方程式（人生・仕事の方程式）
- 人生・仕事の結果＝考え方×熱意×能力

第2章　正しい考え方をもつ
- 人間として何が正しいかで判断する
- 美しい心をもつ
- 常に謙虚に素直な心で
- 常に明るく前向きに
- 小善は大悪に似たり、大善は非情に似たり
- 土俵の真ん中で相撲をとる
- ものごとをシンプルにとらえる
- 対極をあわせもつ

第3章　熱意をもって地味な努力を続ける
- 真面目に一生懸命仕事に打ち込む
- 地味な努力を積み重ねる
- 有意注意で仕事にあたる
- 自ら燃える
- パーフェクトを目指す

第4章　能力は必ず進歩する
- 能力は必ず進歩する

第2部：すばらしいJALとなるために

第1章　一人ひとりがJAL
- 一人ひとりがJAL
- 本音でぶつかれ
- 率先垂範する
- 渦の中心になれ
- 尊い命をお預かりする仕事
- 感謝の気持ちをもつ
- お客さま視点を貫く

第2章　採算意識を高める
- 売上を最大に、経費を最小に
- 採算意識を高める
- 公明正大に利益を追求する
- 正しい数字をもとに経営を行う

第3章　心をひとつにする
- 最高のバトンタッチ
- ベクトルを合わせる
- 現場主義に徹する
- 実力主義に徹する

第4章　燃える集団になる
- 強い持続した願望をもつ
- 成功するまであきらめない
- 有言実行でことにあたる
- 真の勇気をもつ

第5章　常に創造する
- 昨日よりは今日、今日よりは明日
- 楽観的に構想し、悲観的に計画し、楽観的に実行する
- 見えてくるまで考え抜く
- スピード感をもって決断し行動する
- 果敢に挑戦する
- 高い目標をもつ

JALグループ全社員がもつ
「JALフィロソフィ手帳」

で起きていて、がむしゃらに取り組んでいる時には気が付かないけれど、後から振り返ると大切にすることの軸が自然と仲間の中で共有できているケースが多数発生していると感じています。

JALフィロソフィを学び始めて10年を越え、「何が正しいかで判断してよいのだ」「お客さまのためにやりたいことを提案してよいのだ」という雰囲気が会社の中に出てきていることを感じながら、JALフィロソフィの学びの今後の方向性について部内で議論を重ねています。

これまでのJALフィロソフィの学びは破綻から立ち上がるためのものでした。フィロソフィは企業理念を全社員で実現していくためのベースとなる考え方ではありますが、今後は会社の経営方針に合わせて、より現場での実践に結びつける学びにしていきたいと考えています。

全グループ社員が、職階や部門を越えたフィロソフィ勉強会を年3回実施するという、画期的な意識改革を進めてきたJAL。フィロソフィ教育も進化し続けています。

JALフィロソフィ勉強会について

清水かおりさんの思い

JALフィロソフィの価値を知る

現代はデジタルソーシャルの時代であり、この技術の広がりが社会と個人のつながり方に変化をもたらしている。

企業においても、販売するもの（こと）や顧客のみならず社会とつながることが重要で、その姿勢が問われるようになった（SDGs、ESGなど）。このような時代に社員が大量生産時代そのままに上からの指示を待っているだけでは企業は成り立たず、自律的な行動が必要となる。日本航空株式会社には、稲盛和夫氏の会長就任後社員が作った「JALフィロソフィ」があり、これが自律型社員の行動の基盤となっている。

JALフィロソフィの根底にあるのが利他の心と挑戦（成功方程式）であり、繰り返し学ぶ場を設けていることは、社員にとって大変価値のあることだと考えている。

勉強会を通じて現場で行動に移すことを意識する

今の日本における教育の問題点は「正解を一つだと考えてしまうこと」に大きな要因があると感じている。机上で勉強したこと（狭義の学び）の中に正解があると考えてしまい、経験を重ねて自ら考え、さらに人と話すことにより自分のものにしていく過程が不足しているのだと思う。

「上司からの指示を待つ」「自分の意に反するコメントをする部下は疎ましい」といった考え方にも通じる。これらの組織の問題を解決していく要素を織り交ぜて、現場で行動を起こせるようなJALフィロソフィ勉強会にしていくことが課題である。

仲間の仕事と自分とのつながりを知る

航空事業というのは多くの専門職で成り立つ事業で、それぞれの専門分野を超えて業務を渡り合うことは一部の社員を除きほとんどなかった。JALフィロソフィ勉強会では部門・分野を超えたグループワークを重視している。JAL社員が互いの仕事を理解し、信頼しあうことは安全を守る意味でも大変重要なことであり、JALフィロソフィ勉強会が果たす大きな役割である。

利他の心と創造的実践 2

立命館教職員のフィロソフィ創りとJAL共同研修

学校法人立命館
一貫教育部 副部長
小笹大道さん

小笹さんは学校法人立命館一貫教育部に所属し、2019年度から3年に渡り、附属校教員の参加する「新しい時代の学校経営研究会」の主宰者の一人となり、フィロソフィの学び、実践を共有されました（詳細はRITA17号に掲載）。今号ではその研究会で学んだことをベースに自身のフィロソフィや考え方、実践についてご紹介いただきました。

フィロソフィ創りとその活用

図「私のフィロソフィ～学級経営版～」は、私が学級経営や学年経営をしているときに大切にしていたものを整理したものです。

教育現場にいる際に常に意識したのは、自分自身の「心のコップが上を向いているか」でした。特に困難に出くわした際は、矢印が人に向かいそうになります。「〇〇のせい」と愚痴をこぼし、不平・不満が口に出てしまいます。そんなときにはすぐに、「心のコップが上を向いているか」と自分自身に問いかけるようにしています。この考え方は、児童生徒にも伝えたいものであり、ことある度に「心のコップ」のことを話していました。それは自身が「率先垂範」できているか、「動機善なりか、私心なかりしか」を問う機会でもあり、このフィロソフィが自分の心の支え・拠り所となっています。

このフィロソフィが特に活きたのが2020年度でした。この年、立命

経営版～

(6) 〇〇と思うな 人生と思え
① パフォーマンスの方程式＝「何を」×「どんな気持ちで」
② どど真剣に生きる
③ 人はイメージ以上にはなれない
④ ビジョンを描く
⑤ お詫びとお礼
⑥ 継続は力なり

2. 学級経営のこころ
① 心が育つ学級経営をする
② マインドセットを大切にする
③ 守・破・離の守
④ ルール（時・場・礼）
⑤ かかわり（ストロークと自己肯定感）
⑥ ABC理論で経営する
⑦ エピソードを重視する
⑧ 全員の長所発揮を意識する
⑨ ガラス張りで経営する
⑩ 生徒のアイデアを重んじる
⑪ クラス目標（自己決定）を大切にする

3. 一人ひとりが主役
① 一人一人で経営する
② 渡り鳥経営
③ リーダーシップとフォロワーシップ
④ 一目置かれるものを創り出す
⑤ 仲間の本気を全力で応援する
⑥ 渦の中心になれ
⑦ あなたが誰かの夢になる
⑧ 全員が主役であり、伴走者である

4. 日々の生活を気持ちよく過ごす上で
① 時を守る
② 場を清める
③ 礼を正す
④ いじめは許さん
⑤ 足引っ張り禁止
⑥ 問題を後回しにしない
⑦ 苦しむ声に耳を傾ける
⑧ シンプルにわかりやすく相手に伝える
⑨「ありがとう」と笑顔
⑩「ごめんなさい」と受容

館学園と連携協定を結んでいる佐賀県の東明館中学校・高等学校の教育支援をするために新型コロナウイルス感染症拡大の中、家族と離れ、全く知らない環境の中に身を置くこととになりました。しかも、先方にすれば急に違った法人から教員がやってくるわけですから、「どんな教員がくるんだ？　何をしようとしているんだ？」と警戒心を持っているようでした。

生徒寮に住むことで信頼関係を築く

稲盛氏のフィロソフィには、より良い仕事をするには、「仲間のために尽くす」「信頼関係を築く」「知識より体得を重視する」などが挙げられています。私が最初にしたのは、生徒寮に住むことでした。学校の外に住む場所も用意いただけたのですが、お断りし、生徒の寮の空いている部屋を1室お借りしました。寮の空き部屋を活用した方が経営的にも貢献できると考えたのです。そのことで反響があったのが、先生方でした。生徒の寮ですから、部屋にテレビはない、wi-fiもない、当然お酒は飲めない状態です。そんな状況をみて、先生方からたくさん声をかけていただくこととなり、授業や生徒のことからプライベートまで話せるきっかけになりました。寝食を共にするので、生徒たちと心を開いて話し合えるようになりました（寮から職員室まで徒歩1分です）。

一方、貢献できたのは緊急時の出勤です。九州ですから、台風や大雨による警報発令が多くあり、停電が起こったこともあります。学校では朝早くから、管理職の先生方が出勤し、対応されるのですが、手が足りません。交通機関の状況を調べ、休校などの判断、先生方との連携、保護者への連絡とその後の動きなど今後の流れを決めて迅速に行動する必要があります。寮に住んでいたおかげで、このような困難時を一緒に何度も乗り越えたことで、信頼関係を築き、学校を改革していく仲間となることができました。

学び場づくり

フィロソフィは現場にあります。声高に唱えたところで、現場での実践につながらねば意味がないものです。その実践には仲間、同志が必要で、そういった同志が集まるコミュニティの場を設ける活動を行っています。具体的には、原田隆史先生を塾頭とする「京都教師塾（教師の学びと実践発表の会）」、鍵山秀三郎相談役の考えに基づいた「京都山城便教会（トイレ掃

教員が集まるコミュニティの運営、
セミナー活動に力を入れる小笹さん

私のフィロソフィ ～学級

1. 生き方を考える

(1) 心のコップを上に向ける

① すべてを喜んで受け入れる
② 喜ぶにも覚悟がいる（主体変容）
③ 率先垂範
④ ハンズオン
⑤ 本気の荒み除去
⑥ 4Kの志（謙虚・向上心・協力・感謝）

(2) より良い役割を果たす

① 仲間のことを理解し、仲間のために尽くす
② 真面目・本気・真剣に打ち込む
③ 見えない努力を積み重ねる
④ 自ら燃える
⑤ クラスを好きになる
⑥ 常に工夫をする

(3) 正しい判断をする

① 目的目標の4観点を描く
② 常に「何のために」を問う
③ 常に有意注意で状況を把握する
④ 全員の個別最適化を目指す
⑤ 動機善なりか、私心なかりしか
⑥ 公私のけじめを大切にする

(4) 不易と流行

① 「やりたい」を形にする
② イノベーションは既存値の組合せ
③ 迷ったときは前に出ろ
④ コンフォートゾーンを飛び出せ
⑤ 信念を貫く
⑥ 最低最悪を予測し、最高の準備を行い、楽観的に実行する

(5) 困難は自分を成長させる出来事

① 頼まれごとは試されごと
② 同志は困難を乗り切る大切な仲間
③ 最後は自分～自立型人間～
④ 長所で勝負、短所で不勝負
⑤ 青写真をカラーで描く
⑥ Never never never
never nvere never ギブアップ

除の会)」、故・井口潔先生の生物学的人間教育論に基づいた「みらいっこ(子育てを考える会)」を運営を担い、他にも全国各地でセミナー活動をしています。セミナー活動では、教育情勢や心理学の観点など日常の教育現場ではなかなか触れられないマクロの視点を話題にしながら、対話を通してマクロな教育観とミクロな実践の往還を行っています。まさに「渦の中心になれ」という気持ちで行っており、この場に多くの附属校教員も参加してくれています。

この活動を「自ら燃えて」できるのには、教師としての原体験があります。私は大学卒業後、公立中学校の教師として教員生活をスタートさせました。最初の3年は(初任であったために様々な配慮をいただき)スムーズに学級経営や授業運営ができたこともあり、その翌年は学年の生活指導の担当を任されました。その期待に応えようとしたのですが、気がつけば、生徒を叱り、従わせようとし、その反動で生徒からの反抗が増加していく毎日でした。壁には「おざさ、死ね」という文字も書かれました。気持ちは荒んでいき、「〇〇がいなければ」や「□□がもっとちゃんとやらないから」など矢印は人に向き、完全に意気消沈していた状態でした。そんな中、藁をもすがる思いで通ったのが原田隆史先生の実施されていた大阪教師塾

共同研修・交流会

でした。そのとき「自分が変われ」というメッセージと共に、「主体変容」、「心のコップを上に向ける」という言葉を教えていただきました。そのときの衝撃は今でも覚えています。それから毎月、大阪教師塾に通う中で、たくさんの同志の先生方ともつながりができました。同志のおかげで「しんどいのは自分だけではない、まだまだできる」と思えるようになり、「もうダメだという時が仕事のはじまり」であることを体感できました。この経験が教師としての私を生き返らせ、今に至るわけです。

恩送りが自分自身を磨くことに

今でもたくさんの苦悩を抱えている教員は多くいます。私自身が原田先生や同志の方々に救ってもらったように、今度は自身がそのような力になりたい、恩送りをしたいという思いで、前述のような活動を行っています。実際にどれだけ力になれているかわかりませんが、今の私が大切にしているのが「willingness」という言葉です。willingnessは、不快な思考や感情があっても、価値づけされた人生の方向に進みながら受け入れていくことであり、まさに自分自身が本当に役立っているか不安に思いながらも価値のあることだと思って実行しています。そういう意味では、「利他」ということに価値を置きながらも、結局は自分自身を磨いてくれているものなのだと感じています。そして、これからも学びの場が充実できるように尽力したいと思います。

新しい時代の学校経営研究会のその後

新しい時代の学校経営研究会で作成したフィロソフィをもとに、各校ではそれをいかに全体のものにしようかと試行錯誤しています。そのフィロソフィはあくまで有志で考えた一案であり、他の人はどのように感じるか意見を聴く場を設定したり、必要に応じてミドルリーダーや新しく来られた先生に、大切にしたいこととして伝えたりしています。それぞれの先生方も各校でのコミュニティ作りを大切にしていて、このフィロソフィが対話するきっかけとなり、先生方の各々の価値が見えない糸でつながっていく感じを受けています。このフィロソフィづくりを通して、教育の価値を再認識しつつ、常に創造的な姿勢と、バランスのとれた人間性が磨かれ、人としての成長を感じています。

立命館附属校教員×JAL社員、

立命館附属校×JAL共同研修

新しい時代の学校経営研究会の延長で、2022年12月にはJALの方と附属校教員とのフィロソフィ交流会を行いました。会では、意識改革推進部清水かおり部長、片桐潔志調査役機長、運航本部吉田全機長からお話を聴くと共に、5つのグループに分かれてディスカッションを行いました。私は、片桐機長と同じグループでしたが、片桐機長からたくさんの学びを得ました。

次のページでその学びを紹介します。

片桐・小笹グループのワークにおける、片桐機長の質疑応答

日本企業に求められているイノベーションとは何でしょうか？

・既存の活動の掛け算で、新しいものを生み出すこと。掛け算をして「自他ともに幸せな状態」を生み出していくように取り組んでいる。

・「持続的イノベーション」と「破壊的イノベーション」があり、「破壊的イノベーション」が起こることが大切。

どのような新しいことを始められましたか？

・パイロットの育成や訓練の質を上げるために、個々の機長・副操縦士の育成・訓練の過去データを蓄積し分析した。データを取るということを始めた際には、同志の何人かで欧米に行って先進事例を調べたりしながら、既存のソフトを使ってデータベースを作った。それをもとに育成や訓練を機長・副操縦士のニーズに即した合理的なものに変えることができ、国土交通省からも承認された。

・その時に大切にしたのが「JALOODA（ジャル ウーダ）」の考え方。みんなが困っていた（育成や訓練が指導教官の個人的な正しさに任されていた）ので、なんとかしようと思ってトライした。VUCAの時代においては「これをやればOK」というのはない。「やってみる」ということが大切。「これをやったら良い世界になる」と信じて、データベース作りに取り組んだ。やっている時は大変ではあったが、楽しかった。やりたいことを夢中になってやる、というのが大事だと思う。

・成果が上がらない間は批判する人もいるかもしれないが、それを敵視するのではなく味方にする。自分がやったことが返ってくるという法則であり、「プラスを出せばプラスが返ってくる」。だから勝手にプラスと思うことをやっていき、（楽しんでいるところを）周りに見せていくと、私も加わろうという人が増える。批判されることもプラスと捉えて、楽しんでやり続けていく。

どうやって一人で乗り越えていけるか？

・「みんなが困っている状況を救うために自分がいるんだ」という考えを持ち、プラスで続けていくのが大事。自分が出したマイナスは必ずマイナスとして返ってくるので、プラス思考で進める。

・（一人）ぼっち作戦。＋αの仕事だからみんなは嫌がるけど、楽しそうに「ぼっち」でやる。そうすると誰か声をかけてくれる。そして声をかけてきた人を大切にする。幸せに働いている人にはついていく。だから最初の渦を作るにはエネルギーがいるが、周り出したら止まらない（「渦の中心になれ」というフィロソフィ）。初めは一人でも、笑顔で続ける、諦めない。

大企業の部門の壁をどう超えていきますか？

・JAL OODAに関する面白い動画を沢山作った。人は面白い人、憧れている人の話は聞く。だから人気者になろうと思った。客室乗務員は数が多いから、まずはその人たちの人気者になるのが一番良いと考えて、YouTube的な動画を作っていった。「楽しくなければ正しくない」が私の座右の銘です。

どうやって自律型人財を育成しますか？

・メンタリングはすごく大切。JALメンタリングの唯一のルールは「他人を批判しない」。メンタリングの極意は引き出すことであり、人をコントロールすることではない。教育すべきことはあるが、基本は支援し、やる気を引き出すようにする。

・そして評価、評定なども変えていくことが必要。企業でもそうで、みんなを信頼して、みんなが助け合う。たくさん助けた人は信頼される。そういう人がリーダーになっていくようにする。

「管理職としてどう思うか？」と言われることはないですか？

・管理職は何を管理するのか考え直した。成績・業績・不祥事などは社員の行動の結果を管理しているだけだから、うまくいかないことは必ず出てくる。そのような管理を強めると、組織は硬直化し、現場は疲弊し、上司に不信感を持つようになる。マイナスの事象は増え、管理する側も現場への不信感が増す。悪循環により職場では対立が起き、結果不祥事なども増え、崩壊することもある。

・なので、行動の結果だけを管理するのではなく、行動の源となる社員の心のエネルギーを管理する。モチベーションを高める、やる気を出させる、充実感を感じさせる、幸福を実感させる。これを「メンタリング・マネジメント」といい、この考え方を共有する。これは愛と信頼によるマネジメントであり、恐怖によるコントロールではない。

現場でのメンタリングでどのように変えたらいいのでしょうか？

・分かっている＝教師、分かっていない＝生徒、でその差（課題）を埋めないといけないというのが教育の見方。でも、それは教師が感じる課題。メンタリングは自分軸、能動性、内発的動機を育てることなので、まずは生徒にとって教師が憧れの存在になることが重要。そうなれば、自分自身の中に課題（憧れの人財像と自分との差）が生まれる。そうなった時に、教師は生徒と同じ目線で一緒に課題解決を支援していく。これをするためには先ず信頼関係を構築していくことが前提となる。

生徒への接し方が甘いと他の先生から批判される場合はどうすればいいでしょうか？

・コントロール型で生きてきた人からしたらメンタリング型は甘やかしているように見えるかもしれない。しかし実際にやってみるとメンタリング型の方が時間がかかるし、深い人間関係が必要となり、お互いに労力も要る。でも結果大きなものを得られるし、楽しいし、充実している。実はコントロール型の方が遥かに楽なのです。なので諦めずにメンタリングを続ける。最後は必ず「愛」が勝つので（笑）。

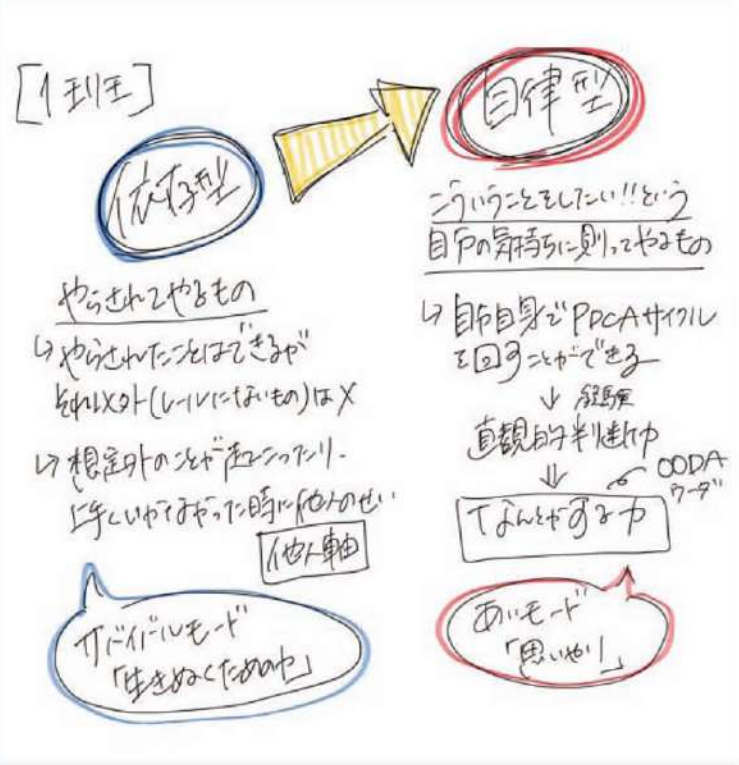
・本来、学校の先生はメンタリングが得意だったはず。メンター（Mentor）の派生語がメンタリング（Mentoring）。プラスのエネルギーを与える。すぐにでもできるのは、いつもニコニコしていること。

身の回りのことはOODAで大体いける。

・OODAでやるとみんながバラバラになる、という人もいるが、「上位概念」「上位理念」を皆で共有できていれば大きな問題は起きない（上位理念は愛に基づいていること）。

・どうやって上位理念を共有するかというと、本気でやるモノなんだということを、リーダーが行動で示していく。自己犠牲は必要ない。自分が幸せになること（誰かにしてもらうモノではなく）で、溢れる幸せを他人に渡していける（自利利他）。

・立命館中学校・高校学校であれば、「平和と民主主義」、「自由と清新」という理念に向かっていればいい。トップがそれらを本当に理解することがまず大事で、次にそれをどれだけ現場でできるかだ、もちろん愛モードで。



立命館附属校教員のメモ

利他の心と創造的実践 3

JAL片桐機長インタビュー サバイバルモードから愛モードの組織文化へ

日本航空株式会社運航本部
767乗員部　機長
片桐潔志さん
聞き手：立命館大学
稲盛経営哲学研究センター
客員教授　金井文宏

日本航空株式会社（以下JAL）の社員の自律性を高める取り組み「JAL OODA」（詳細はRITA 16号を参照）を意識改革推進部で展開し、運航本部に戻った現在も社員のメンタリング・コミュニティの運営にも携わる片桐潔志さん。片桐さんは立命館附属校教員とJAL社員の共同研修や奈良女子大学主催の教員・生徒の集うラウンドテーブルへの参画、奈良県高等学校長協会での講演等、学校教育の世界との交流を深められてきました。

今回は、JALのフィロソフィ教育やメンタリングを推進してきた片桐さんから、片桐さんが教育現場の先生と対話する中で考えられた学校教育における自律性の育成、そして自律性が発揮できる社会の展望についてお聞きしました。

みんな心に自律性をもっている

金井　立命館附属校教員研修では、片桐さんはじめJALの意識改革を担うリーダーお二方に講演をしてもらい、その後グループワークで教員の皆さんと交流していただきました。どんなことを感じられましたか？

片桐　教員の方々は、日々の活動などに疑問や悩みなどを抱えて研修に集まられていて、みなさん、「本当はこういうことをやりたい、こうありたい」ことがどこかにあって、だけどそれがなかなかうまくいかないというジレンマを日々感じられているんだなと率直に思いました。

自分の心の奥の方では「こうなりたい」というものをみんな持っているんだけれども、自信がなくて言い出せなかったり、言ってもしょうがないと思ったりされている。そんな中で、JAL OODAやメンタリングの話を聞くことによって、「自分の内面で起こっていることはいいことだったんだ」と共感される先生方が多かったと感じました。

金井　研修は学校でも企業でもそうかと思うんですが、スキルや機能的な研修とかが多く、人間性を開示して語り合うところまでは行かないと思います。JALのメンタリング研修ではそうではなくて、心理的安全性が担保された場で、自分は「本当はどうしたいのか」という心の中にあることを話し合えるのが大前提なのですね。

片桐　そうなんです。面白いのが、メンタリング研修が進んでいくと「自分が今やっていることが自律的な行動なのか」といった現場のテクニカルな課題に直面するようになるということです。自律型の考えはわかるんだけれども、実際にやろうとするとこういうハードルがあるとか、より現実的・具体的なところにフォーカスが当たってきます。

例えば、「自分がいくら自律的に生きていこうと思ってもそうはできない。なぜならば上司に理解がないから」とか、「周りに理解がないから」とかいうようなことがどうしても起こってしまいます。

実際に上司である部長に話を聞いたのですが、「僕も本当は自律型とか好きなんですけれども、立場上できないんです」と言うんです。

本当はみんな、「自分が生きたいように生きたい」という動機を持っています。ところが長年の企業風土とか、今まで作りあげてきた仕組みというのがコントロール型でできているので、やはり、上司や管理職の立場では、なかなかそこを踏み出せないというのはどうしてもあります。そこのハードルが大企業であればあるほど高いし、おそらくそういうコントロール構造になっているんじゃないかなと思います。

サバイバルモードから愛モードへ

金井　コントロール型というのは、近代以降の日本の組織文化そのものなんだと思います。明治以降の学校制度、徴兵制による軍隊、そして大企業の組織等も「欧米に追いつこう」という時代だったので、速やかに上から下へと指令が実行されるコントロール型でした。

片桐　もちろんそれは必要だったことで悪いことではないんです。しかし、テクノロジーが進化し、地球環境や人権・ダイバーシティが尊重される社会へと変化する中で、コントロール型の社会構造も変化していかなければならない。そうしないとサステナブルになれないんですね。

自律型の基本的な考え方は「他人と環境は変えられないので、先ずは自分の考え方を変えましょう」というものです。考え方を変えるだけでアウトプットが全然変わってくるわけですよね。コントロール型の組織というのは、恐怖に基づいているのです。恐怖でコントロールされている、脅かされている。なので、自分の自律性を発揮すると、たたかれるとか、怖いことになると思っているので、依存型になります。

これは実態としてしょうがないんですけれども、恐怖で成り立っている限り、コントロール型はなくならないと思うんです。そうすると競争するし、競争に負けることが恐怖だし、弱肉強食のこの世界で勝っていかなければならないという感覚で企業もやってきたわけです。なので、その弱肉強食は当たり前だという感覚がそもそもの恐怖の根源にあって。それを「サバイバルモード」と私たちは呼んでいます。

ＪＡＬ ＯＯＤＡが目指している世界というのはその反対で、恐怖で管理されている組織ではなくて、愛と信頼で結束する組織です。私たちは世界をよくしようと思って、みんなで幸せになろうと思ってやっているんですから。恐れるものなんて何もないという感覚でいられるとどんどん自律性が出てきます。

ただ、同じ自律性が高い人でも、サバイバルモードの自律性が高い人もいるんですよ。サバイバルモードというのはエゴですから、エゴがものすごく強い状態で自律している人たちがいる。

私たちはサバイバルモードで自律する人たちを育成しようとしているのではなくて、愛モードで自律する人たち、他人の幸せのためにとか、国民のためにとかいうことを純粋に動機にしている人たちを育てようとしているということです。

目標達成へ向けた心の持ち方

金井　企業では利益を上げて株主に還元するというのが第一になりますよね。

片桐　組織の目的は何かということがありますよね。企業の場合は採算というか、収益ですよね。いかに収益を上げるかというのが、経営の最優先課題だと思います。

学校は収益ではないにしても、例えば何人の人をどういう偏差値の学校に入れなければならないとか、いろいろ学校ごとに、「こうしないといけない」という目標や課題があると思うんです。その目標としている課題はもちろん重要なんですけれども、それを達成するまでの考え方が、ＪＡＬ ＯＯＤＡやメンタリングでは違っています。

例えば企業だったら、これだけ儲けて1年間で絶対に黒字化させなきゃいけないという数値目標を、「熱い思いを持って必ず成し遂げるんだ」というのがあります。

メンタリングでは人々の心のエネルギーが先なんです。それが高まれば高まるほど、後から収益がついてくる。なので、先に収益を上げなければならないとなると、サバイバルモードになってしまうんです。「〜なければならない」はサバイバルモードなので、それが達成できなければとんでもないことになるという恐怖が待っているんです。そこがポイントで、同じ目標をもつにしても、いかに愛モードでできるかということが大切で、とんでもないことになるという恐怖を払拭しないといけないのです。

目標値を見据えてそこに到達するために努力をしろ、努力を続けろというのが「昭和型」なんですよね。メンタリングというのは、目標値が高いほどいかに楽しんで夢中になれるかなんです。「努力」よりも「夢中」の方がはるかに成果が上がります。つらいこともあるけれどもやりがいがあると思いながらエネルギーを発揮できると、初めてそれだけの収益向上につながります。今の上司になる人たちってコントロールの仕組みの中で上がってきている人なので、コントロールに長けていないとその仕事が成り立たない。でもメンタリングのリーダーと言うのは、みんなの心に灯をともせる、みんなから尊敬されて、「あの人はすごい、あの人みたいになりたい」と思われている人です。なので、仕組みを変えないと、その人たちがリーダーになれないんです。

金井　現状はコントロール型の組織文化で運営されているから、学校も企業もそれで人を評価しています。心に灯をともせるような人がリーダーになるように仕組みを変えないといけないんですね。

今日はどうもありがとうございました。

利他の心と創造的実践 4

利他の心で社員が働き共創・共感し合う職場づくり

株式会社宮田運輸
代表取締役社長
宮田博文さん

株式会社宮田運輸（以下宮田運輸）では、現場社員の「利他の心」をベースとした行動を「宮田のフィロソフィ」として動画で共有し、全社員に加え社外からの参加もOKの経営会議「みらい会議」を開催するなど、大変ユニークな取り組みをしています。

その背景には、社員がもつ「利他の心」を存分に引き出し、生き生きと働くことのできる場を会社にたくさん作っていきたいという宮田博文社長の考えがあります。

フィロソフィは現場にある！

宮田運輸では、毎月、全国の各事業所の若手が集まるフィロソフィ制作委員会が開かれます。メンバーは現場社員の「利他の心」が現れた行動をもちより、その中から月に1本、「宮田のフィロソフィ」として動画を作成して共有する取り組みをしています。

その狙いと製作プロセスについて、宮田さんは次のように話します。「職業柄、トラックドライバーは事業所から出て行くと帰ってこない、勤務時間はみんなバラバラなので、フィロソフィを唱和して輪読会をするというのは難しいんですね。そこで、どうフィロソフィを共有していくかを考えた時に、動画にすること、しかも社長が作ったものを成文化して共有するということではなくて、『フィロソフィは現場にある』という観点で作ろうと考えました。現場で起こっている『利他の心』を見つけて、なぜそれを行動に移すことができたのかということを本人にインタビューする。その行動に対して私が、何がよかったのかをコメントして、『これが宮田のフィロソフィなんだよ』ということを確認していく。それを動画にして従業員やその家族がいつでも見られるようにすれば、宮田運輸はこういうことを大事にしているんだということが、動画を見

「宮田のフィロソフィ」動画

ることでわかってもらえます。しかも毎月1本ずつ、ずっと増え続けるわけです。永遠に。それがいいんじゃないかなと思っています。」

現場社員の「利他」行動にスポットライトを当て、社員や家族で共有する

動画を作るプロセス自体も、職場にプラスの影響を与えています。フィロソフィとして取り上げる行動を見つけるために、管理職は社員の良いところを見るようになるので、現場があたたかい雰囲気に変わりました。また、普段なかなか注目されにくい現場のエピソードにスポットライトが当たることになり、能動的に仕事に携わる社員が多くなりました。取り上げられた人は「主役」になり、「あんた無口であんまりしゃべらへんけど、そんな想いでやってたんやね」とみんなから声をかけられるようになります。

「物流って時間通りに正確に届けて当たり前なので、何かあったら減点で見られてしまうんですね。『ありがとう』って言ってもらいにくい職種ですので、そこに『ありがとう』とか『感謝』とか『誇り』とか、そういったものを見い出せたら、もっと職場で生き生きと人が働けるような環境になる。」と宮田さんは続けます。「フィロソフィ動画を作成し、社員が共有することを通して、社員のモチベーションが上がるとともに、社内に『利他の心』への共感が広がるようになりました。」

経営の数字を、従業員が主体的に動く〝活きる数字〟にする「みらい会議」

稲盛経営哲学で「フィロソフィ」と両輪とされる「アメーバ経営」。宮田運輸では10年ほど前から「経営のコックピット」という名前で、自社の数字目標管理的な部門別管理に取り組んでいます。そして、事業所の部門別の数字をまとめ、「みらい会議」という名称の会議を始めました。

それまでは幹部だけの会議をしていましたが、現場社員の主体性がどんどん消えていくことが気になった宮田さんは、会議の名称を「みらい会議」に変え、全従業員が自主参加できるようになり、パート、アルバイト、さらには一般市民の参加も認めることにしました。宮田さんは経営の数字を〝詰める〟数字ではなく、〝人が活きる〟数字として使いたいと考えていると、次のように語ってくれました。

「パレットを清掃する部署があるんですが、これまでは幹部会議で所長

「みらい会議」には社外の人でも参加可能

資料の持ち帰りも自由

毎月1回日曜日 朝9時から夜7時まで（懇親会含む）開催

からの『お客さまから毎月3万枚という要求がありますが、それに対処できません』という発言に対して、僕がそれに対する指示を出して終わっていました。それを全従業員参加のみらい会議で議題にあげたら、そこに来たパートの方が手を挙げて『社長、そんなの簡単や。私明日現場に行って言ってあげるから大丈夫』と。それで3万枚クリアなんですよ。次のみらい会議には現場の従業員を10人ぐらい連れてきて、『10万枚やります』って言ったんです。みんなやりたい気持ちはあって、上から部分的な数字を下されて、目標を決められてもなかなかやる気が出ないんですけれども、自分たちのやっていることがどう経営に繋がっているのかということがわかれば、みんなやりたい気持ちがある、そんな感覚があります。」

そこまでオープンにして経営会議を行う理由は、現場の社員の主体性を育みたいからだと宮田さんは考えるからです。「そこで大事にしているのは、上から数字が部分的に下りてきてやらされるということではなくて、自分たちがやっている仕事がどう経営に繋がっているかということをシェアすること。主体性というものを育んでいきたいと思っています。開始以来毎月1回、日曜日の朝9時から、懇親会も含めて夜の7時まで。全国の事業所から5～60人の他、社外から最年長82歳、最年少中学2年生。主婦、学生、金融機関の重役、大学教員、そして同業者まで参加します。会議の他にも、資料の持ち帰りも可能な会議にしています。自社のことを社内だけの人間が考えるのではなく、多様な人が参加して、そこで出される意見を大切にすることが大事だと考えるからです。」

社員の純粋な思いが発揮できる場を作る

2007年11月に、取引先の社長の紹介で盛和塾〈大阪〉（当時）に入塾した宮田さん。稲盛哲学の中で、非常に腑に落ちているのが、「心をベースに経営する」だと話してくれました。

「『心をベースに経営をしよう』と決めたその大きな判断が、稲盛哲学の中で私自身にとって大事なところではないのかなと思います。それは『人間として何が正しいか』という判断基準に沿ってその時、その時に、自分の心に向き合って判断していくということ。経営の常識とか、旧態にとらわれる、方法論にとらわれるんじゃなくて、心をベースに経営をしていきたい。そして、自分の心の中には真善美という芯や『利他の心』があって、それを思う存分、会社で経営者として発揮していきたいと思うようになりました」。そのためには従業員がもつ「利他の心」を信じて、それを思う存分発揮できる環境をつくることが、経営者としての自分の役割であると考えています。その社長の想いを現場での行動で表した社員の事例があります。

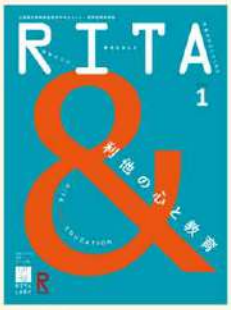
「納品先でフォークリフトを使って荷物を移動する時、宮田運輸の順番の一つ前の他社の年配のドライバーの操作がおぼつかない。その時に宮田運輸の社員が『おっちゃん、僕が乗ってあげるから』と操作をしてあげたんです。そうするとお客さんから怒られるわけですよ。『担当でない荷物を移動して破損させたら、責任とれるんか』と。でも『やります』と言って、彼はやったそうなんです。後日その運送会社の社長さんから『うちのドライバーが（操作が）苦手だったところ、御社のドライバーに助けられた』とお礼の電話をいただいたんです。これって、何もしないでずっと待っててても済むんだけど、でも見ていられないという自分の良心が働く、『利他の心』が行動になってるって素晴らしいと。私はその社員に『それで破損させたって全部うちが面倒見るわ』と言って称賛しました。」

社員が「利他」の心を存分に発揮できる環境をつくる

宮田さんは、社員とその家族の幸せを願えば願うほど、よりよい社会に、よりよい未来にしていきたいとの思いが強くなり、夢は、社員だけでなく、社会全体が幸せで安心して暮らせる未来を作ること。その実現のために、さまざまな取り組みを進めています。

RITA

Vol.1～Vol.18
2016－2023



Vol.1 2016.2.17
利他の心と教育①

Vol.2 2016.3.30
利他の心と教育②

Vol.3 2016.8.31
「レジリエンス」教育への挑戦

Vol.4 2016.11.25
立命館学園
「利他」の心と教育

Vol.5 2017.3.10
JAL フィロソフィ教育、
再生への推進力

Vol.6 2017.6.30
哲学が"働き方"を変える。
盛和塾 塾生企業の挑戦

Vol.7 2018.1.31
「利他」から「ソーシャル」へ。

Vol.8 2018.3.31
スクール・フィロソフィの
実践

Vol.9 2018.10.31
地域が次世代を育て、
地域を自治する。

Vol.10 2019.3.31
グローカルな学びと利他

Vol.11 2019.12.15
地域探求学習

Vol.12 2020.3.31
学校を社会に開く

Vol.13 2020.9.30
稲盛哲学による学校教育

Vol.14 2021.3.31
海外留学のレシピ

Vol.15 2021.9.30
高校生の社会参画と
キャリア・デザイン

Vol.16 2022.3.30
進化するJALの意識改革

Vol.17 2022.9.30
フィロソフィで
学校を経営する試み

Vol.18 2023.3.31
利他の心と創造的実践

RITAは「稲盛経営哲学研究センター」のホームページでご覧いただくことが出来ます。https://www.ritsumei.ac.jp/research/riprc/

Person VOL.16

私の稲盛哲学

京セラ、KDDI、JALグループをフィロソフィ経営で率い、盛和塾塾長として中小企業経営者を育ててきた稲盛和夫氏。経営者や社員のみなさんが稲盛哲学をどのように咀嚼し、自分のものとしているのか、仕事での実践に基づいたお話を伺うこのシリーズ。今回は「新しい時代の学校研究会」で稲盛さんの哲学に学びフィロソフィ創りに参加された白井先生の、スクール・フィロソフィと教育現場での実践事例「サタデーボックスの挑戦」をご紹介します。

スクール・フィロソフィ

「自由と清新」

立命館中学校・高等学校　副校長
白井有紀

ものごとを成し遂げていくもとは、才能や能力よりも、熱意や情熱です。失敗することに寛容である文化と、粘って粘って最後まであきらめずにやり抜く気概こそが立命館の「自由と清新」を推し進める原動力です。

2021年にカリキュラム改訂による土曜日授業の廃止が決定し、この日をどう活用するかを議論するワーキンググループが立ち上がった。その中で、「教員がやってみたい講座を開講し、それにわくわくする生徒が集う学びの場」である「サタデーボックス」が誕生した。

この講座は間違いなく生徒たちの「わくわく」感を喚起することのできる創造的・探究的な旅が詰まった宝箱になるという思いが名前の由来となっている。そのような場所には、義務、強制、制限、管理、評価といった考えは似つかわしくない。このプロジェクトは、「自由と清新」を校訓とし、生徒の自治活動に絶対的な価値を見出し、探究的な教育へ力強くシフトした本校を体現するものともいえる。

サタデーボックスは中学生・高校生の壁もなく、自分の興味・関心のあること、チャレンジしたいことを、自分で選び参加する年間12回の土曜講座である。開講する時間に部活動をしないと決めたのは、どちらも頑張りたいと考える生徒に諦める決断を強いる必要をなくすためである。また参加するために何らかの条件を満たすことを求めて制限をしないのは、すべての生徒が何度でも思う存分、好奇心を満足させる自由を約束された場所にしたかったからである。

サタデーボックスは生徒にも教員にも公平に探究や成長の機会が与えられる自由を追求する場所なのである。サタデーボックスは全ての意思決定が生徒に委ねられる。どのボックスに参加するか、またはサタデーボックス自体に参加しないで土曜日を活用するということさえ、生徒たちに決定権がある。ある意味では、「面白そう」「知りたい」「やってみたい」という純粋な学びのモチベーションによってしか、生徒たちは集まらないということである。

にもかかわらず、これだけ多くの生徒たちがこのサタデーボックスに意義を見出し、毎回せっせと登録をするという状態は、まさにオートノミーの高まりの兆しではないかと考える。テストや成績を含む、あらゆる外発的動機付けが機能しない領域で、学びへの意思決定が行われる文化が生徒たちの中で醸成され拡大していくことは、今後、探究型の学習スタイルが核となっていく本校の教育に後押しをしてくれる。自分の学びに責任を持ち、自分で選択・決定をすることができる自律した生徒たちの成長を今後も支える意味でも、このサタデーボックスは息の長いものにしていきたい。生徒と教員の「わくわく」を原動力として。

サタデーボックス講座例
「泥団子研究所」「建築に挑戦する実験室」「天体望遠鏡を使ってみよう！」「議会へ請願提出を目指す」「小畑川で魚とり」「世界一美しいビスマス結晶の作り方」など

編集後記｜冊子RITAは本号で休刊となります。RITAでは組織のフィロソフィが教育や経営に果たす役割を、企業・学校・地域の3分野で実践紹介・研究してきました。RITA1～18号まで8年間（2016～2023年）にわたり教育分野の実践・研究の成果を紹介し、昨年には制作支援した「公共」教科書の高校での使用、立命館附属校教員とJAL社員との共同研修も実施できました。冊子RITAを精神的に財務的にも支えていただいた故稲盛和夫名誉センター長に深く感謝するとともに、ご冥福をお祈りしたいと思います。そして、取材や寄稿でお世話になった皆さん、読むことによって支えていただいた読者の皆さん、稲盛経営哲学研究センターの教職員の皆さん、本当にありがとうございました。
金井文宏

RITA LABOは、稲盛経営哲学研究センターの教育実践研究部門として、利他の心を軸に、教育の未来を切り拓きます。

利他ラボ
RITA LABO

http://www.ritalabo.jp

https://www.ritsumei.ac.jp/research/riprc/（2023年4月以降）

発行：立命館大学 OIC総合研究機構 稲盛経営哲学研究センター RITA LABO（リタラボ）　大阪府茨木市岩倉町2-150　立命館大学 大阪いばらきキャンパス
編集人：金井文宏　制作：青木雅幸　編集・取材：谷口悦子　デザイン：坂本佳子、吉澤七海　印刷：アート印刷株式会社　2023年3月31日発行