

論 説

人が人を育てる

——時が経過しても、人が人に教え人は育つ——

郡山商工会議所 県中地域・地域産業復興に向けたモデル事業 推進員
兼谷 正男

1. 御礼、福島県民は復興に向け元気に頑張っています。

福島県は、今般の東日本大震災で、原発事故を含めて大きな被害を受けた。その中で、皆様の御支援を受け、県民全員が自分達で立ち上がらねばと復興に向け頑張っている。現在、私は福島県郡山商工会議所で、地域産業復興に向けたモデル事業の推進員として、雇用問題も含めた一日も早い震災復興（含む、福島原発問題）のために活動している。このたび、工業教育資料に「将来を担うものづくり教育と人材（財）育成」の視点で執筆依頼があり、企業人としての立場からの思いや感じたことを述べたい。

2. 企業が望む人材（財）

「人材」という言葉があるが、人は材料ではなく財産であり「人財」とであると私は思う。企業人としては、ただいるだけの「人在」は必要なく、またもっと悪いのは、罪を犯す「人罪」とであると考える。

現在、企業が望むのは一般的に、「即戦力」の人材（財）である。だが、最近では、当たり前のことを当たり前でできない人が多く、「マナー」さえも守られない。それでは、企業が望む

人材（財）の育成にはどのような教育を行えばよいのだろうか。

求める人材（財）

1. 挨拶のできる人。（人の心を変える。）
2. 自己主張のできる人。（安心して仕事を頼める。）
3. マナーを守れる人。（会社の士気が高まる。）
4. 休みの少ない人。（協力・信頼UP）
5. 時間を守れる人。（チームプレイ・団結）
6. 一生懸命な人。（やりとげる心・責任）
7. 夢のある人。（人間成長）

3. 企業選択のミスマッチ防止のために

最近、「採用してもすぐ辞めてしまう。」と嘆く企業の社長が増えている。口から出る言葉は、「最近の若者は我慢ができません、すぐ辞めてしまうので怒ることもできないよ。」である。なぜだろうか。これは、勤めたい企業の業務内容も知らずに、企業規模の大小だけで選択してしまう傾向に問題があるからではないだろうか。これは早期退職の大きな原因にもなる。生徒の就活での企業選択は、企業を大きさだけで決めて

しまう企業選択(就社)ではなく、生徒の特技、性格などを見極めて決める「就職」にしてほしい。今、企業の変化は非常に速い。先生方も企業(会社)を訪問・調査し、企業の状況を知って指導してほしいと思う。

また、インターンシップ(企業実習)を全員に体験してもらいたいと考える。

「働く」とは、人が動くと書くが、それでは機械と同じである。人は一人で生きていくことはできず、何らかのかたちで自分以外の方々の世話になっている。やはり「働く」とは、「ハタをラクにする(周りの人を楽にする)」ことであるということをおぼえてはいけない。インターンシップでは、働く意義、大切さ、喜び、厳しさなどを知ることができ、みんなで協力、努力し、頑張る体験をすることができる。これは、就活時の企業選択や社会人になってから非常に役立つのではないだろうか。また、同時に、企業選択のミスマッチを防ぎ、辞めずに長く勤めることにつながっていくのではないだろうか。

採用時に企業が見る一般的な着眼点の例
応募書類

1. 資格取得
2. 休み
3. 部活
4. 成績
5. ボランティア
6. 志望動機

面接

1. 元気(やる気)
2. 礼儀
3. 自己主張
4. 夢) など

*最近、中途の採用では、経験・資格が必須になってきている。

4. 外国語のマスター

日本の企業はなぜ海外へ進出するのだろうか。日本は、品質・納期の面については世界No.1であるが、人件費が非常に高いという問題があ

る。このため、東南アジアなどの人件費の安い地域に拠点を作るなど、海外へ進出するようになったのである。海外へ進出すること自体は問題ない。日本で開発した技術(ノウハウ)まで利用させることが問題なのである。これは、今後、非常に大きな問題として考えなければならない。

これからの日本が世界との競争で打ち勝つには、外国語を身につけることが大切であると思う。来日する外国人は、既に日本語を話せる(母国においてマスターしている)ことが多く、話せないときの覚える努力は並大抵のものではない。グローバル時代において、他国と比較したとき、日本人は外国語のマスター不足が大きな障害である。原材料の乏しい日本にとって、資源となるのは「人」なのである。是非、学校では、外国語(特に英語)の強化をしてほしいと思う。強化の手段や方法は、学校の中にたくさんある。日本の学校は、環境やあらゆる条件で恵まれているはずだ。

5. 挨拶はコミュニケーションの始まり

挨拶は、人の心を変えることができる。大きな、明るい「おはようございます」の一言で、朝出がけに何か嫌なことがあったとしても、嫌な思いを切り替えて「よし、今日も頑張るぞ!」という気持ちになる。しかし、挨拶や御礼の動作で、誠意を込め、精一杯相手に向かい頭を下げているつもりであっても、大半の日本人は「床」に御礼をしている。まず相手の目を見て言葉を述べ、2、3秒後に頭を下げることで、相手に対するマナーであると思う。

マナーを学ぶには、姿勢なくして身を美しくできるものではない。挨拶、感謝の気持ち、態度などは、家庭において幼い時から、当たり前教育のはずであるが、最近では「おはようございます」「ありがとうございます」と自分から挨拶

捗できる子が少なくなっている。しかし、できないままで終わらせてはいけないし、このままではその子は大人になっても、礼儀作法のできない人間で終わってしまう。そのような大人が増加したら日本は大変な国になってしまう。気付いた時に、気付いた人がその場で教えるべきである。「注意しても、駄目なのだ」で見過ごすことは「しなくとも良い」と認めたことと同じである。あたらず、さわらずいて皆に好かれる人間が多いが、できるまで指導すべきである。

挨拶にしても、小学校に入学するころまでは、親が自分の子に対して色々な教育をしているはずであるが、その後、継続した教育がなされていないのが現実である。これは、親にも問題があると考えられる。幼い時から親は、子と共に、「横断歩道は、右を見て、左を見たら手をあげて渡る」、人が来たら「おはようございます」と声を掛けると教えたはずである。中学・高校生になると、なかなかできる（する）学生がいなくなっている。これは、継続した教育がなされていないからではないか。

学ぶためには「学ぶ姿勢なくして、身に入るものではない」

「マナー教育の一貫性」

「躰」＝身を美しくする。

6S＝整理・整頓・清掃・清潔・躰・安全（仕事の効率を上げる。）

* 今や改善は、「KAIZEN」として世界語になりつつある。

6. 継続の重要性

高校においては、高校だけの校長会を実施されておられることと思うが、小学校+中学校+

高校で連携した定期校長会や打ち合わせ会（現場での生徒の実状を知っておられる方ならば、必ずしも校長でなくとも良いと思う）が改善策となるのではないか。小学校でできた子が、中学・高校でできないということはないはずで、小学校でできたことを継続できれば、先生方の本分である、小・中・高校の専門教育を重視することができ、学力も向上すると思う。（それでなくとも、先生方は専門教育の他にやらねばいけないことが多すぎる。）

具体的にはどうすればよいだろうか。学校では、毎日出席をとられていると思う。その時が躰の時間であり、呼ばれても返事がない、声が小さい、など服装、態度を含めた悪い点を直させる時間である。ただし、その時になぜいけないのかを教えてあげる必要がある。

また、服装などは地域によって非常に違いがある。時々、東京都内の電車で気付かされることがある。学生の服装を見ると、学生服を正しく着用し、スラックスもプレスが「ピシッ」としてあり、靴も「ピカ、ピカ」と光っているのである。そのことを福島県内の高校の講演等で「カッコ良い姿」の例にあげ、生徒に向けて話をさせて頂いている。全員ではないが、地方では、通学時の電車で、男女の服装のだらしなさや、女学生が通路に座りこみ、他のお客が遠慮がちによけて通る姿を見て、なぜこれほどの違いがあるのだろうかと思ってしまう。授業を受ける姿勢も同じである。机の上にたくさんの私物を置き、横を向いて先生の話聞いていない。

アメリカの友人に、「礼儀・作法を学ぶなら日本に行け、日本人は人を労わる、まずは人をたてる、礼儀正しいと言われていたが、最近は日本人に学ぶことがなくなった。」と言われ「ハッ」とした。確かに、昔と比べて今は、上述のような作法は無く、道路や公園では空き缶・ゴミくず等を平気で捨てたり、スカート姿の女子高校生がコンビニの前で座り込み、カップラー

メンをさも当然のように食べているのを見る
ことが多い。

入学時などに親も同行されておられると思う
が、何事もスタートが肝心と言うように、その
際に学校の規則を守るように注意をし、違反し
た際は、退学をさせる旨の説明をすることも有
効である。各学校にはそれぞれ規則や校訓があ
り、全員が守るためのものであると思う。

日々、先生方は教えるべき専門教科以外に、
一般指導に多くの時間を費やされているのが現
実と思われる。その時間を専門教科にあてるこ
とが、学力向上につながり、資格を取得できる
学生が増加していくと思う。(社会人になって
なかなか取れない資格取得は、仕事でも、また
本人の将来のためでもある。)

7. 学校とは、世の中を担う若者を育てる 場である

入学とは、学ぶために入ると書く。学校とは、
家庭であり、家族である。「学」の下には、子
供がいて、「校」には、支える木の傍に父がいる。
一方、「親」は木の上に立ち、「先生、今日もお
願ひします」と見ておられる。

学校においては、先生は生徒へ知らない事を
教えて「知識」を身につけさせ、生徒が「知恵」
を出し、一日も早く成長して立派な社会人とな
ることを願って日々生徒へ指導されている。生
徒は、先生の後ろ姿を見て育つ(子供は親の後
ろ姿を見て育つ)。先生が元気でやる気(意欲)
があれば生徒も元気である。生徒に寄り添うこ
との多い先生ほど、生徒に信頼されるとともに、
生徒の中味がわかる。教育実践の基本姿勢は、
一人一人を大切に、生徒と同じ目線で接するこ
とである。(先生がたとえそのことを知ってい
たとしても、場合によっては、知らない振り
をして生徒に教えて貰うことも大事であると思
う。人間は、教えた動物であり、教えたことによ
り先生と生徒の距離が近づくものである。) 堅

苦しくない、話しやすい雰囲気での、教師と生
徒の定期個人面談も有効である。また、保護者、
地域、企業の「声を取り入れる」ことも忘れて
はいけない。

次の結びつきが大切 (人間関係)

- *先生 + 生徒
- *先生 + 生徒 + 親
- *先生 + 生徒 + 親 + 企業

教師が変われば生徒も変わる。育つ教師が学
校を変える。時には生徒の言葉で自分を変える
ことも必要である。例えば、ある学校で次のよ
うな生徒の言葉が聞こえてきた。

「先生だって、普段言っていることとやって
いることが違うことがあるよね。時間を守れと
生徒に言っているのに、自分はチャイムがなっ
てすぐに教室に来ないことがあるじゃないか？
おかげで授業時間が延びて休み時間がなくなる
よ。」

「先生の7つの行動」(家庭では親父の行動)

1. 生徒(子供)に「敬」を教える。
2. 生徒(子供)に「忍」を体得させる。
3. 生徒(子供)に「愛」を育てる。
4. 生徒(子供)に「憤」を起こさせる。
5. 生徒(子供)に「個」「団」を学ばせる。
6. 生徒(子供)に「志」を目覚めさせる。
7. 生徒(子供)に「喜」「怒」「哀」「楽」を表現させる。

- (1) 生徒達の姿から
 - ① 生徒達の輝き
 - ② 行事で仲間と作り上げる喜び，感動
 - ③ ボランティアの笑顔
 - ④ 部活動で自分の特性を鍛える
 - ⑤ 読書のすすめは，生涯学習の大切な第一歩
- (2) 生徒の心配のあらわれ
 - ① 感情がコントロール出来ない。
 - ② 社会生活（校内規則）のルールが守れない。
 - ③ 先生（親）を無視する。
 - ④ 学習から逃避する。
- (3) 保護者や地域の声を取り入れる。家庭との連携を図る。地域との交流・協力を深める。
- (4) 学習の楽しさを味わわせる。（一方的な教育・説明は問題がある。）

8. 問題の解決実施 (二度と同じ失敗を繰り返さない)

校内でたくさんの問題を抱え，日々職務に専念されておられる先生方の姿を拝見していると，問題の解決方法に苦勞されておられると思う。企業では，問題解決方法の一つとして，何事もすぐに現場に行き，すぐに現物を見て，人のせい（他人の責任）にせず，全員で解決をする方法を取っている。これを「三直三現主義」と言い，QC（Quality Control）サークル活動にて解決を実施している。この活動では，管理・監督者も含めて全員参加で，他の人の責任にせず，問題を繰り返さないことなどを考え，自由に発言（自己主張）して問題解決をする。是非，学校でもこの活動を導入し，「先生同士」「生徒同士」「先生と生徒」で実施してほしい。（「先生と生徒」の活動では，先生は権限を出さないこと）

*現在，福島県内の高校で導入されはじめており，特に福島県立郡山北工業高校の大勢の学生がチャレンジしている。（財団法人 日本科学技術連盟）

また，企業では問題解決方法としてPDCA管理（Plan・Do・Check・Action）のサイクルを回すという方法も取っている。「計画」をたて，「実施」したことを「チェック」し，問題なければ「行動」に移す。問題が出た時は，再度「PDCA管理のサイクル」を回す。その際，「歯止め」をすること，再度問題がおきない対策をとることが重要である。

9. 結び

日本人は，豊かになっているが，幸せにはなっていない。これからの世の中を担うのは若者であり，その基礎作りは先生方に託されている。是非，「夢」「感動」「笑顔」を与える教育を実現してほしい。そして，日本や世界の産業を支える人財となる素晴らしい生徒を育ててほしい。