

# 明日への学び

2013年 5月 15日 発行  
 発行：福井県教育委員会  
 福井県学力向上センター  
 TEL：0776-20-0295  
 メール：[gakuyousei@pref.fukui.lg.jp](mailto:gakuyousei@pref.fukui.lg.jp)

## 人材を育てる

人には、年齢に応じて衰えていく力があります。一般に、記憶力のピークは10歳半ばから後半頃だといわれていますが、アメリカ・バージニア大学が2009年に発表した研究によると、知能は22歳でピークを迎え、27歳から低下していくことが明らかになりました。27歳になると推理力、思考速度、空間の具現化の3つの項目で、著しく低下しているそうです。その一方で、語彙力や一般的な情報量は60歳まで蓄積されていることもわかりました。このことから、60歳までは社会に出た後の豊富な社会経験と、視野の広がりから、洞察力や判断力は年齢を重ねても十分に発揮できると考えられます。

今回はIT関連企業大手の日本電気株式会社とパナソニック株式会社におうかがいしました。どちらの会社も、社員研修の支援を行う別会社があり、ここではIT関連スキルだけでなく、様々な「力」をつけるあるいは維持するためのプログラムが用意されています。組織マネジメント力を育成するプログラムもあれば、発想力や創造力をつけるプログラムもあります。大企業ではこれらのことが広く一般的に行われており、大企業ならではの組織的な「人材育成」が行われています。

さて、教師にはどのような力が必要でしょうか。今年2月に発刊された「教師力ピラミッド」(明治図書)で著者の堀裕嗣氏は、教師力とは「生活力やモラル」をベースとし、「指導力」「事務力」さらには「先見性・創造性」の4つの力であると定めています。この中で「指導力」については様々な力が考えられますが、「教科指導力」と「生徒指導力」という分類もできるでしょう。

さらにこれからの教師にとって必要なのが、保護者や地域住民への対応力です。西武デパートで長年にわたりお客様相談室長を務めていた関根眞一氏に、保護者・地域住民対応の基本について話をうかがっています。

学校組織では、大企業のような組織的な人材育成ができないでしょうか。学校組織でもできる人材育成の方策を考えていきます。

また、本号より「希望学」の連載がスタートします。「希望学」についての理解を深め、生徒指導の一助としてください。

### <目次>

○大手IT関連企業の社員教育に学ぶ	P 2	○連載「希望学」①	
○保護者・地域住民の声に耳を傾けよう		玄田有史氏インタビュー(1)	P 8
関根眞一氏 インタビュー	P 6	○三屋裕子氏 インタビュー	P 10
		○お知らせ	P 13

全教員向け

# 大手 I T 関連企業の社員教育に学ぶ

年間数百人の新入社員を採用し、何万人もの社員を抱える大企業では、はたしてどのような社員教育や人材登用を行っているのでしょうか。また I T 関連企業の社員は、技術スキルの専門性の高さが要求され、さらには組織力アップのためのマネージメント力も必要になります。教科指導の専門性と学校組織の一員としての実行力の両面を必要とする教員と、類似しています。

NEC（日本電気株式会社）とパナソニック株式会社の社員教育について各社の担当者に話をうかがってきました。

## ～NEC（日本電気株式会社）～

### ○組織的な人材開発体制

社員数は約 2 万 4 千人で、毎年 3 5 0 人前後の新入社員を採用している NEC（日本電気株式会社）は、組織的な人材開発体制に特徴があります。NEC 本社人事部の人材開発グループは、新入社員研修をはじめとした全社員を対象とする階層別研修や全社横断研修を行っています。さらにその人材開発グループで、将来の役員候補者の選定や研修も行っています。

しかし事業分野が多岐にわたっており、より細かな研修体系の構築が必要となるため、全社を事業領域に応じて 1 0 のビジネスユニット（BU）に分けています。それぞれの BU には企画本部があり、その配下に人事部があります。この BU ごとの人事部で、それぞれの BU に応じた社員研修を実施しています。

さらに「NECラーニング（株）」という研修業務を専門に行っている会社が、全社横断研修や各 BU の研修を支援しています。

このような組織的な社員研修を行っている NEC の社員教育について、本社人事部人材開発グループの方と NECラーニング営業本部の方にお話をうかがいました。

### ○入社後の 1 0 年間

人材育成戦略として、社員が入社してから 3 0 年間で、1 0 年ごとに目指す人材像を規定しています。とくに最初の 1 0 年は人材育成戦略の重要期間で、専門領域の確立と実行力を養うステップと位置付けています。入社後 3 年間で新入社員育成期間として必須研修を行っており、そのプログラムの中には生産拠点での体験実習や、営業部門での営業実習、さらには自らの成果を同期とのベンチマークで振り返るような研修も含まれています。並行して、右上表の「NEC グループパ

#### <NECグループ企業理念>

NECはC&Cをとおして、世界の人々が相互に理解を深め、人間性を十分に発揮する豊かな社会に貢献します。

#### <2017年に向けNEC社員として、目指すべき企業像>

NECグループビジョン 2017  
人と地球にやさしい情報社会をイノベーションで実現するグローバルリーディングカンパニー

#### <NEC社員として、私たちが大切にしている価値観・行動原理>

NECグループバリュー	【行動の原動力】 イノベーションへの情熱	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物事の本質を追究する</li> <li>・従来の常識を創造的に破壊する</li> <li>・世界中の知恵を新結合する</li> </ul>
	【個人一人ひとりとして】 自励	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スピードをもって動く</li> <li>・最後までやり抜く</li> <li>・枠を超えて挑戦する</li> </ul>
	【チームの一員として】 共創	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個性を尊重する</li> <li>・オープンに意見を学ぶ</li> <li>・枠を超えて協働する</li> </ul>
	【お客様に対して】 ベタープロダクツ・ベターサービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活者視点で考える</li> <li>・お客様の喜びを創造する</li> <li>・世界のベストを追求する</li> </ul>

リユー」に基づいた社員に求められる期待行動や資格取得を規定した「プラクティスファイル」の到達度により、3級、2級、1級というステップを定め、昇格していくことになります。1級で主任（係長クラス）の職になります。

## ○「プロフェッショナル」か「マネージメント」か

次の10年の途中では、「プロフェッショナル」としての道を進むのか「マネージメント」としての道を進むのか、2つの道に分かれます。「マネージメント」は部長や事業部長などの組織の長を目指す道です。「プロフェッショナル」とは、専門領域などで部長と同じような働きをしている者を「プロ」として社内で認定をする制度で、認定されれば、部長などと同等の処遇をしています。

最初の関門は「MCC (manager candidate course) アセスメント」(管理職登用アセスメント)で、アセスメントをクリアすれば、「マネージメント」に進んだ者は、リーダーシップアセスメントなどを通過して、部長、事業部長などに昇格していきます。「プロフェッショナル」に進んだ者は、「NCP (NEC Certified professional)」の認定を受けることにより、「プロ」や「上席プロ」を取得していきます。

つまり、「MCCアセスメント」以降は、マネージャーとしての道を歩むのか専門領域のプロとしての道を歩むのかが分かれ、管理職の道を選択しなくても、「プロ」として同じ処遇が用意されていることになり、NECの人材登用システムの特徴となっています。

## ～パナソニック株式会社～

### ○創業者 松下幸之助の経営理念を基本とした人材育成

パナソニックグループは日本最大の総合家電メーカーです。そのパナソニックグループの社員教育を行っている系列会社「人材開発カンパニー」の社長さんと研修グループ経営研修総括参事の方にお話をうかがいました。パナソニックの社員教育が創業者松下幸之助の経営理念に基づいていることを、社長さんは情熱的に説明してくださいました。

綱領  
 産業人たる本分ニ徹シ  
 社会生活ヲ改善ト向上ヲ圖リ  
 世界文化ノ進展ニ  
 寄與センコトヲ期ス

日本をはじめとし、全世界にあるパナソニックの会社は、松下幸之助の提唱した「綱領」(右上参照)を毎朝必ず唱えることになっているそうです。そのことにより、社員に経営理念が浸透しており、どの国のパナソニックの社員に対しても、同じ経営理念に基づく人材育成が行われています。

綱領について人材開発カンパニーの社長さんは次のようにおっしゃっています。

「ビジネスで、儲けるだけではいけない。ビジネスを通じて社会に貢献しなければならない。赤字では国に税金を納められないから、絶対黒字にしなくてはならない。しかし自分たちだけが儲けるのではなく、儲けたらそれを社会に還元しなければならない。」

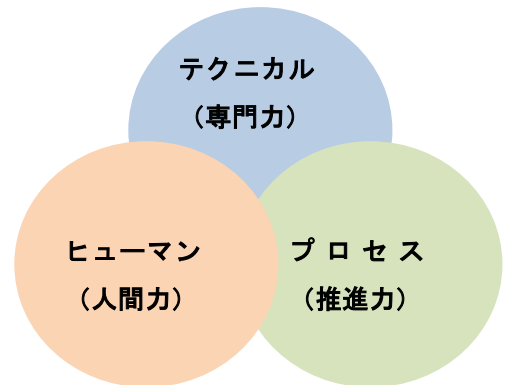
「大切にしなければならないのはお客様であり、お客様が何を望んでいるかをしっかり聞かなければならない。お客様に喜んでいただくことが社会への貢献になる。」

つまり、「社会に貢献すること」「お客様に喜んでいただくこと」の2つがパナソニックの経営理念の根幹だということです。

## ○経営の根幹は「人」にあり、モノを作る前に「人」をつくる

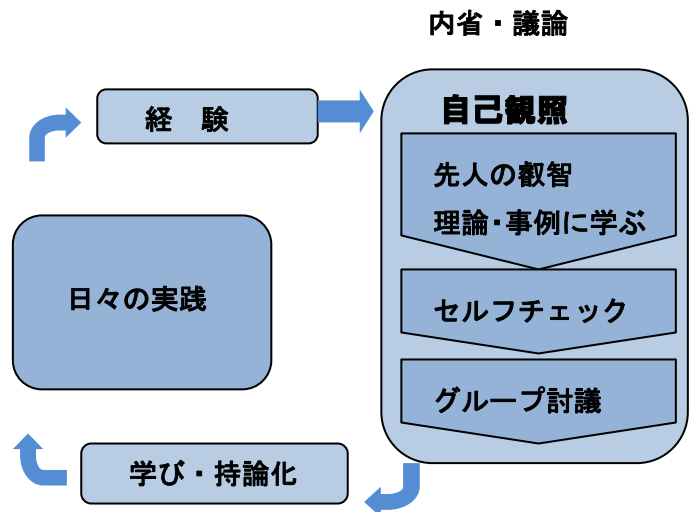
バランスのとれた強い企業人を育成するために、右下のような3つの軸でスキルの向上を目指しています。とくにヒューマン（人間力）の向上に力を入れており、『経営の根幹は「人」にあり』の言葉に基づき、高いヒューマンスキルを持つメンバーで組織間のつながりを強くし、衆知を集めた全員経営を目指しています。

人材開発プログラムの研修体系は「経営理念・マネージメント」「技術開発」「ものづくり」「マーケティング」の大きく4つに分かれています。それぞれの研修も、「経営幹部」「リーダー」「中堅社員」「一般社員」の4つの階層に分けて行っています。



## ○研修は自己観照を中心としたサイクルで

パナソニックにおける経営理念の学び合いの中で一般的に行われている手法は「自己観照」を中心とした右のようなサイクルです。「自己観照」をするためには、自分の心をついたん自分の身体から取り出して、遠くに離れて眺める必要があります。外から改めて自分を見直すことにより、セルフチェックを行います。その結果を情報交換することにより今後の実践の方向性を模索していきます。



## 教員組織の課題

### ○管理職以外で昇格制度のない教員だからこそ「自己研鑽」が大切

NECのような昇格制度は、システムに差はあるかも知れませんが、民間の大企業なら広く一般的に行われています。

ところが、教育公務員に当てはめてみると、主幹教員制度を導入している都道府県はあるものの、民間企業のような昇格制度はほとんどありません。年齢や経験の差があるにもかかわらず、日常業務に大きな差はなく、管理職になる年代までに、他者による強制的なレベルアップを要求されることがないということになります。

そこで必要になってくるのは、紛れもなく「自己研鑽」です。民間企業のように具体的に求められる人材像は確立されていませんが、経験年数や年齢に応じた力を持った「教員像」が存在するはずで、ただそれを画一的に示すのが難しいため、それぞれの目指すべき「教員像」は個々の中に存在すると考える方が妥当でしょう。つまり、自分はどのような教員像を目指して教員になったの

か、あるいは〇年後までにどんな教員でいたいのか、そのためには今年度はどんな力をつけたいのか、と突きつめていくことはできるはずですが。自己を振り返り、常に目標を掲げ自己研鑽をしていく姿勢が、昇格制度がない教員だからこそ必要不可欠なのです。

### ○中堅教員は現状に甘んじてはいけない

新採用教員なら、まず当面の目標は授業力の向上です。さらに担任として学級経営ができる力をつけていかなければなりません。若手教員が自己研鑽だけで力量を上げるのには限界があり、新採用指導教員や周囲の先輩教員の、経験年数に応じた立場での助言が必要になります。

中堅教員はどうでしょうか。授業も担任もそれなりにできれば、逆に怖いのは現状に甘んじてしまい進歩することを怠ることです。若手教員に対して積極的にアドバイスをして、自分のやっていることを若手教員にも（授業を含めて）見せていくようでない、年齢とともに柔軟性を失い、教員としての力量向上を止めることになってしまいます。

管理職は言うまでもなく、このような学校組織になっているかに気を配り、全体でレベルアップできる体制を確立させるのが務めとなります。

### ○専門分野の「プロ」と「マネージメント」の選択

年齢と経験が増すに従って、教員としての力量はある程度整ってきます。その一方で、自分のつきたい力や自分の得意な力も感じるようになってきます。現状に甘んじることなく今後の自分を模索するうえで、「プロ」なのか「マネージメント」なのかの選択も視野に入れるべきです。「授業名人」のような専門分野の「プロ」を目指すのか、組織を統括する「マネージメント」を目指すのかは、大企業の世界だけではなく学校組織でも十分に考えられる選択です。

### ○「経営理念」に代わるものは「スクールプラン」×「管理職のリーダーシップ」

パナソニックでは松下幸之助の教えに基づいた経営理念を、社員に徹底的にたたきこんでいます。「松下幸之助の教えを毎日唱えていると、初めはその言葉の表面的な意味を理解していただけだったが、日がたつに従って、その言葉の深みを感じるようになってきます」と人材開発カンパニーの社長さんはおっしゃっていました。こういった経営理念は、学校でいえばスクールプランや教育目標、あるいは校訓に当たるものでしょう。各学校には現在まで受け継がれてきた良き伝統や、地域風土により醸成されてきた校風があり、それがスクールプランなどに生かされている場合が多く、管理職が変わっても、大きく校風が変わることなく受け継がれています。それが民間でいう「経営理念」に代わるものです。

ところがその受け継がれてきた伝統や校風をベースにしたスクールプランも、具体的なアクションに欠け、看板を掲げているだけになっている場合も少なくありません。それを打破するために必要なのは「管理職のリーダーシップ」です。管理職が組織力の推進を常に意識し、「経営理念」を徹底的にたたきこむことにより、相乗効果が生み出されます。スクールプランを教師がよく理解し、子どもたちに常に提示することによって、「経営理念」をベースとした会社作り同様、各校の伝統や校風を生かした学校作りにつながっていきます。

全教員向け

## 「保護者・地域住民の声に耳を傾けよう」

### ～関根眞一氏インタビュー～

学校現場で保護者や地域の意見への対応力がクローズアップされるようになってきたのは、ここ十数年のことです。教員経験が豊富でも、保護者や地域住民への対応経験が少ない教員が多く、その対応のまずさが、さまざまな問題を引き起こしています。

民間の大型百貨店で長年「お客様相談室長」を務め、現在も多くの苦情・クレーム対応にあたっている関根眞一氏に、教員として必要な保護者・地域住民対応の基本についてお話をうかがいました。

## 関根 眞一（せきね・しんいち）

メデュケーション(株)代表取締役。苦情・クレーム対応アドバイザー。埼玉県出身。  
元西武百貨店お客様相談室長(4店舗)。  
著書に「日本苦情白書」「となりのクレマー」「苦情学」  
「モンスタークレマー対策の実務と法」「医療安全（歯科版）」など多数。  
文部科学省 新・学校保護者関係科研 委員。



### ○学校問題のおもな原因は

#### 保護者との「コミュニケーション不足」

保護者と学校のコミュニケーションギャップの実態に関する調査<sup>(1)</sup>で、「保護者と学校はコミュニケーションがとれているか」の設問で否定的な回答をした割合は右下表のようになっています。つまり保護者は、教師が感じているよりも何倍も「学校とコミュニケーションがとれていない」と実感していることが分かります。教師側から保護者への素早い連絡、報告、家庭訪問等を通した双方向でのコミュニケーションで、子どもについての情報共有、信頼関係づくりが大切であることを、このデータは物語っています。

	教師	保護者
小学校	14%	82%
中学校	24%	91%

保護者と学校のコミュニケーション  
がとれていないと感じる割合

### ○保護者の声に対する対応

問題を大きくする原因の一つに、初期対応のまずさが挙げられます。保護者の声を「怖いもの」であるとか、保護者を「モンスターペアレンツ」であるなどという先入観を捨てなければなりません。保護者の声は「学校を良くするための意見」だととらえてください。保護者は「少しでも自分の子どものためになるように」と考えて、話に来ています。保護者の立場に立ち、苦情の真意を見極めながら、感情を抑えて、最後まででいねいに話を聞くことが大切です。

また、「救われるべき対象者は会話者ではなく子どもたちである」ことを見失わないようにしなければなりません。話をしているうちに感情が高ぶり、やり合ってしまうことがあります。保護者と教師の戦いではなく、両者が同じ側に立って子どもを救えるよう考えていかなければなりません。

さらに、電話での対応は注意が必要です。相手の顔が見えず、誤解を生む場合が多くなります。普段よりも、でいねいな言葉を使うように心がけましょう。こちらから電話をかけた時には、「急にお電話をし、心配をおかけして申し訳ありません」などの一言をかけることで、保護者の受け取

り方も変わることがあります。事例によってはすべて伝える必要はなく、会って相談したいという姿勢が大切です。

### ○若手教師へのアドバイス

若手教師の場合、経験のある教師と同様の対応をとるのは難しいです。

保護者会などで話をする場合、「人生の先輩である保護者から学ぶ」という姿勢が大切です。未熟であるにもかかわらず、がんばりすぎるほうが、問題を大きくします。保護者に注意されるのは学びの一つであり、そのような経験の積み重ねが教員としての成長につながります。

また、様々な人と話することも大切です。起こった事例について、同じ大学で学んだ同窓生などと意見交換するのもいいでしょう。学校内で信頼できる先生を見つけて、相談することも大切です。さらに、卒業生の保護者から在学時の情報をいただくことも参考になります。いろいろな人と話をするにより、教師としての幅を広げ、生涯の宝物となる人間関係を手に入れることができます。

### ○地域住民の声に対する対応

学校問題の苦情は、保護者だけではなく、地域住民によるものがあります。校庭の砂ぼこりや落ち葉の被害、体育祭をはじめとした学校行事における騒音など、学校近辺の住民にとっては、耐えがたい事例もあります。こういう場合は管理職などの立場の教員が、必ず事前にあいさつに出向くことが大切です。常に対話に出向くことで、信頼関係を築きましょう。生徒の通学マナーなどの苦情に対しては、生徒に注意喚起するだけではなく、実際に教員が注意に出向くことが大切です。できれば、2人以上の教員で、学校の腕章をつけて、生徒の指導に当たるのが効果的です。

### ○先生はもっと「苦情学」を学ぶべきである

東日本大震災の直後は、日本全体がたいへんであるという認識が国民にあり、苦情は大きく減っていました。ところが1年後からは例年並みに戻っています。最近では「アベノミクス」の効果で景気が上昇傾向ですが、物価の上昇の割には給与水準が思うように上がっていません。この状態が続けばこれから苦情が増える傾向にあるはずです。

こういった「苦情」に関することが考えられてきたのはここ十数年のことであり、「教師」が崇められてきた時代を知っているベテラン教師にとっては、教師としての経験の長さの割には「苦情対応」の経験が少ないといえます。つまり、学校現場の場合、「苦情対応」の経験の少なさが、大きな問題を引き起こしているのです。

福井は他の地域に比べれば、穏やかだと思います。学校問題では「事前に打てる手を打つ」ことが重要ですが、このことと同様、学校問題が大きくなる時期が来る前に、「苦情対応」をしっかり学ぶべきです。そのことが、福井という地域の学校問題を大きくしないポイントとなります。

学校や教育委員会では、これまでに起こった事例とその解決方法をまとめた事例集の作成が大切です。学校問題は150ほどの事例を挙げればほとんどの問題への対応が可能で、私の著書を参考にいただければ幸いです。

(1)は住宅関連会社ネクストが2007年に、教員850人、保護者850人に対して行った調査である

原稿作成にあたっては、新・学校保護者関係研究会学校経営グループ(古川治代表)が作成した「保護者にキレられる先生・キレられない先生」を参考にさせていただいた。

(平成25年5月9日 ご本人にインタビュー)

## 連載

## 「希望学」① ～玄田有史氏インタビュー(1)～

「希望学」については、福井新聞に2012年の約1年間連載された「希望 あしたの向こうに」でご存知の方も多いでしょう。東京大学の玄田有史教授を中心としたグループによって、2009年から4年弱の間、福井で調査が行われ、その成果がまとめられたものです。

福井県は現在も「希望学プロジェクト」を継続中で、一部の調査メンバーによって引き続き調査・研究が行われています。今月号から隔月で6回にわたり、この「希望学」について連載します。

## 玄田 有史（げんだ・ゆうじ）

東京大学社会科学研究所教授。島根県出身。経済学博士。専攻は労働経済学。

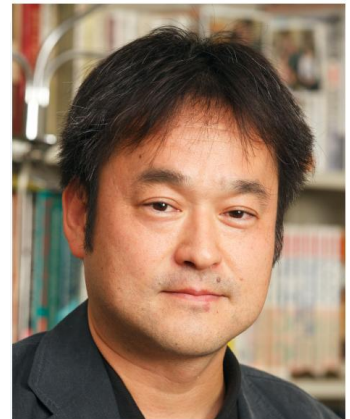
東京大学経済学部卒。東京大学大学院研究科博士課程退学。

学習院大学経済学部教授などを経て現職。

著書に「仕事のなかの曖昧な不安」「希望のつくり方」

「14歳からの仕事道」など。編著に「希望学」(1)～(4)。

ふくいブランド大使。



## ○「希望学」を考えるに至った経緯

2004年1月、「かつて希望は前提だった」という言葉が突然浮かびました。高度成長期くらいまでは、新車がほしいとか、カラーテレビがほしいとか、希望は当たり前がありました。そんな時代には、希望は努力すれば、いつかは手に入られると、多くは信じることもできました。

ところが現代は、誰にとっても希望が与えられている時代ではなくなってきました。仕事がないとか、お金がないとか、病気がちであるなど、希望を持ってない原因は様々ですが、自分の将来に希望を持ってない人が間違いなく増えています。国民が希望を持ってないこと—このことが、現在だけでなく将来の日本にとって、最も深刻な問題です。希望とは単に「個人の心の持ちよう」なのでしょう。そう考えると心理学上の言葉のように聞こえます。しかし私たちは、希望とは個人の心だけの問題ではない、社会のあり方が希望を左右すると考えて「希望学」という研究をしてきました。

## ○希望を考える上での4つの柱

「希望が持てない高校生に、希望が持てるような話をしてほしい」と、先生からご依頼をいただくことがあります。ただ「希望がない」といっても、希望を持つことを最初から諦めていたわけではなく、本当はどこかで希望を必要としていることも多いようです。しかし、私はそんな高校生に「希望を持て」という話はしていません。かわりに希望を持つためのヒントを紹介します。

最初に“Hope is a Wish for Something to Come True by Action” という英文で希望の四つの柱の話をしします。第一に“wish”（気持ち）です。勉強でもスポーツでも強い「気持ち」は大切です。第二は“something”（何か）です。自分にとって大切な「何か」を見定めることです。第三に“come true”（実現）です。どうすれば実現に近づくのか考えていくのも大切です。第四が“action”（行動）です。行動を起こさない限り状況は変わりません。高校生には、「この四つの柱が見つかれば、自分で自分の希望はつくれるんだよ」と話します。



### ○福井での調査について

福井県は、2008年の全国学力調査で、「あなたは将来の夢や希望がありますか」という質問に肯定的な回答をした割合が、全国43位だったそうです。そのことに知事や教育関係者の方が危機感を感じられて、「希望」について一緒に考えようという話になりました。

福井ではいろいろな場所に出向いて、話をうかがいました。困難を切り抜けてきた人の話は、さすががしくて前向きです。自慢話を嫌う土地柄なのか、福井はそういうことを積極的に話してくれる方が多くはありません。しかし何度も顔を合わせ、信頼関係が築けると、堰を切ったように次々と話が出てくることもあったようです。そうした中で、その人にしか語ることでできない「希望」を伺うことができました。話を伺うことで、かえって私たちが励まされることも数多くありました。

調査を始めるまでは「福井のお年寄り元気だけれど若者はおとなしい」という印象が正直ありました。しかしそうでもないようです。嶺北と嶺南で様々な文化の違いがあるように、地域によって文化の違いが大きい県であることも分かってきました。これまでは、福井市に行ったことがない嶺南の若者がいたり、嶺南のことを何も知らない嶺北の若者がいたりということも多かったようですが、最近では交流も進んできているようです。交流すれば、気づいていなかった魅力が発見され、新しい発展の可能性が生まれてきます。福井県では、そういった若者を応援する事業（「若チャレ」ーふくい若者チャレンジクラブ）を始めているようです。期待しています。

### ○「希望」とは？「希望学」とは？

先ほどの四つの柱に基づけば、希望とは「行動によって何かを実現しようとする気持ち」ということになります。「そもそも希望とは何ですか？」とよく聞かれますが「希望とはこういうものだ」と決めつけてしまうことがよいとは思っていません。希望学が提案した「希望」の定義は四つの柱から成り立っていますが、100人いれば100通りの「希望」があつていいと思います。そもそも「希望とは何か」を一人ひとりが考えることこそ、「希望学」なのです。

### ○福井の先生にお願いしたいこと

夢とは、無意識に見るものだったり、現状に飽き足りない気持ちから次々と生まれるものです。一方で希望とは、苦しい状況だったり、なくなりそうだからこそ、あえて意識して探そうとしたりするものです。先生方が持っているのは、夢というよりは希望が多いのではないのでしょうか。先生を取り巻く環境は本当に大変になってきています。その苦しい経験を乗り越えてきた先生だからこそ、生徒にいろいろな希望を「語って」ほしいと思います。

作家の村上龍さんがインタビューで「先生にはまず自分の人生を充実させてほしい」と話されたことがあります。著書『13歳のハローワーク』が評判だった頃です。苦しいことの多い現代だからこそ、希望を求めている子どもたちは大勢います。苦悩と葛藤の毎日の中でも充実した教員生活を送ろうとしている先生がご自身にとっての希望を語ることで、生徒たちが希望を考えることにつながっていくと思います。

現代の子どもたちが希望を持っていないのは、自分の将来像をイメージできないからです。様々な経験を積んできた大人が、言葉や態度でその経験を伝えていくことは、子どもたちのイメージーションをかき立てるきっかけになります。「こうしなさい」と押しつけることはよくないですが、先生方も大人の一人として自分たちの経験を子どもたちに伝え、若い世代に考えるきっかけを与えていくことが大切です。福井の先生方には、きっとそれができると信じています。

(平成25年5月1日 ご本人にインタビュー)

## 人生を変えてくれた先生

### 三屋 裕子

スポーツプロデューサー。勝山市出身。

バレーボールロサンゼルスオリンピック銅メダリスト。

2008年からは三屋スポーツラボを主宰し、健康を運動・栄養・休養と多面的に捉え、活動のフィールドをさらに広げている。教員や会社社長の経験もあり、多方面からの委員の要請がある。バレーボール教室、講演会のほか、テレビやラジオなどでも活躍している。

筑波スポーツ科学研究所副所長。(公財)日本バレーボール協会理事。

健康日本21推進フォーラム理事。福井ふるさと大使。



### ○人生をかえてくれた先生の言葉「一番嫌いなものが財産になる」

小学校の頃の私は、体が弱く、とてもチームスポーツをするような子どもではありませんでした。小学6年生の時には、既に身長が170cmに達していましたが、特に得意なことがあるわけでもなく、背の高さばかりが目立つことが、嫌でたまりませんでした。

中学校に入学すると、バレーボール部の顧問の先生に入部の勧誘を受けました。「背が高いことは、一生おまえから切り離すことはできない。自分の背の高さを嫌っている限り、それは欠点となるが、何とか上手に付き合おうと考えれば、それは財産となる。そんな風に物事を考える。バレーボールには、おまえが一番嫌っているものを財産に変える力がある。」先生のこの言葉で、私はバレーボールを始める決心を固めました。

当時は「サインはV」や「アタックNO.1」という漫画が流行しており、また、ミュンヘンオリンピックで男子が金メダルを獲得したこともあり、バレーボールはかなりの人気スポーツでした。部員は100人を超え、一部の3年生を除いて、ほとんどの部員が球拾い中心の練習を行う中、私は1年生ながらコートで練習するメンバーに抜擢されました。しかし、もともとスポーツが得意ではなかった私は、他の部員に比べて取り分けバレーボールが上手いという訳でもありません。他の1、2年生たちは、自分たちより未熟な私がコート練習のメンバーであることに納得できず、私を無視するようになりました。いたたまれなくなった私は、意を決し、顧問の先生に相談しました。ところが、先生は私を庇うどころか、「そんなことを考える暇があるのなら、コートに入って、サッサとうまくなれ。」と、冷たく突き放したのです。

結局私は、自分の思いを同級生に伝え、理解してもらうことができましたが、今振り返ってみると、私の訴えの後、先生は私を注意深く見守ってくれていたようでした。あの時、先生が部員に指導していたとしたら、表面的には問題はなくなったかもしれませんが、しかしそれは、根本的な解決にはつながらなかったでしょう。先生はそのことを見通した上で、「サッサとうまくなれ」という言葉を私に投げかけて、鼓舞してくれたのだと思います。

それからの私は、より一層練習に力が入りました。通学には歩いて20分くらいかかりましたが、アタックのステップを練習しながら早朝に登校し、誰よりも早く体育館で練習に取り組んでいました。「サッサとうまくなれ」。先生のその一言が、私の心に火をつけたのでした。

## ○「思いやり」と「感謝」

先生の指導方針で印象に残っていることが2つあります。

1つ目は、「バレーボールが上手になりたかったら思いやりを持って」と言われたことです。先生はよくこんなことを言っていました。「バレーボールは、人からボールをもらうスポーツだ。みんながいいボールを欲しいと思っている間はうまくならない。人に要求する前に、自分が人のことを思ってボールを出しなさい。自分のためにプレーするのではなく、人のためにプレーする。それがチームプレーであり、バレーボールだ。」と。

2つ目は、3年生の中にただ1人私だけ2年生でレギュラーとして参加した練習試合での話です。試合後、ボールを片付けていると、「おまえが一番活躍して勝ったのに、なぜ、ボール運びをしているのだ。3年生の補欠に運ばせればいい。」と先生に言われました。「2年生の私の仕事です」と答えた私に、先生はこんな言葉をかけてくれました。「そういう気持ちは常に持っている。おまえがスパイクを打てたのはちゃんと拾ってくれる人がいて、ちゃんとトスをあげてくれる人がいたからだ。おまえが活躍できたのは、みんながお膳立てしてくれたからだ。一番活躍したおまえがボールを運ぶというのはとてもいいことだ。常に感謝の気持ちを持ってバレーボールをきなさい。」

先生は技術指導も含めて、それほど「型」にこだわる人ではありませんでしたが、バレーボールに向き合う姿勢をしっかりと教えてくれました。

## ○母との約束

中学校での生活は、バレーボールのおかげでいろいろな事に前向きに取り組めるようになりました。陸上の大会で活躍できたほか、バレーボールでも3年生の夏に全国大会に出場することができました。私はいつの頃からか「オリンピックに行きたい」と思うようになり、そのためにもバレーボールが日本一の高校に行かなければならないと考えるようになりました。両親は私がバレーボールを頑張ることに反対しませんでした。地元の高校に進学し、大学を目指すよう勧めました。そんなとき、先生は「この子は勉強で全国の10本の指には入れないが、バレーボールなら全国で10本の指に入れるようになる。」と言って両親を説得してくれました。

高校での生活は、私の想像をはるかに超える厳しさでしたが、私はチームの中心選手として活躍し、インターハイや国体等で優勝した先輩方ほどの成績は残せなかったものの、順調に高校3年間を終えることができました。

当時の有力選手は、ほぼ全員と言っていいほど大学に進学せずに、実業団入りをしていました。私は母と「高校卒業後は大学に行って教員になる」という約束をしていたこともあり、高校卒業後は大学に進学して、バレーボールよりも学業のウエートが高い大学生活になるだろうと考えていました。ところがある実業団チームの監督に、「大学に行くということはオリンピックをあきらめるということだよ」と言われ、それがかえって私のやる気を引き出しました。

筑波大学に進学すると、入学直後のリーグ戦から猛アピールを行い、その甲斐あって、1年生の時からユニバーシアード代表に選ばれました。日本代表としての初めての試合は世界9位と惨敗でした。「日の丸」を背負ったことは、大きなプレッシャーとなりましたが、とてもいい経験になりました。3年のユニバーシアードでは、強豪キューバを破り、決勝でソ連に負けたものの銀メダルを獲得することができました。その活躍が認められたのか、モスクワオリンピックの代表に選ばれました。(日本はモスクワオリンピックを辞退)

代表に選ばれ、喜ぶ私とは対照的に、母は「日本代表は辞退できるのか」「代表合宿に参加しても大学を卒業できるのか」という反応を示しました。しかし、3、4年の時、代表の合宿所と大学を往復するための交通費を出費してくれたのは母でした。

大学卒業後は、全日本メンバーであったこともあり、期間限定で日立に入社しましたが、2年後に、母との約束を果たすべく、東京都の教員採用試験を受験しました。代表としての不確かな身分であったこともあり、B採用での合格をいただきましたが、ブラジル世界選手権で4位とメダルに届かず、このままやめて後悔したくないという思いから、バレーを続ける道を選択しました。

2年後、ロサンゼルスオリンピックの代表に選ばれ、銅メダルを獲得することができました。その際は、「オリンピックがどんな結果で終わろうと、東京の私立高校教員になる」と、決意してオリンピックに臨んでいました。

## ○信念を持って

私立高校の教員になったとき、新任研修で教頭先生から言われたことが2つ印象に残っています。1つは「生徒にとってみれば、ベテランの教員も新人の教員も同じ教員だから、堂々と指導してほしい」ということで、もう1つは「学校のことを知りたければ、用務員さんや購買のおばちゃんと仲良くなれ」ということでした。縁の下で働いている人のほうが、なかなか表には出てこない学校や教員の細かなことを本当によく知っているとのことでした。この教えは、さまざまな場面で、私の人生にプラスに働いた言葉でした。

私は企業の社長も経験しました。はじめは「私には絶対できない」と思っていました。やらなければいつまでたってもできません。やってみないと少しでも思うのなら、多少リスクがあってもやってみるべきだと思います。

現在の教員は様々な問題を抱えています。体罰をはじめとした不祥事などのコンプライアンス問題、結果を求められることの外圧、保護者の対応、情報ツールの発達など、たくさんのアンテナを張らないと対処できないことが多くなっています。

しかし、そんな時代であるからこそ、自分は子どもたちをどう育て、何を伝えたいのかという「信念」を大切にしてほしいと思います。教育は、人の人生に関わる素敵な仕事です。信念さえ揺らがないければ必ず人に伝わると思います。

## ○5年後の国体を契機に

現在、私は2つの大学の経営にかかわりながら、日本バレーボール協会の理事などの役職を務めています。またスポーツをプロデュースする仕事もしていて、普段スポーツと関わりが少ない人にも参加しやすいようお寺をお借りして、「健康寺子屋」というところとからだが健やかになる体操プログラムを実施しています。さらに、全日本経験者等のコーチを各地の高校に派遣し、春高バレー県予選に向けて強化していく「コーチングキャラバン」という企画のプロデュースにも関わってきました。

福井は5年後に国体が開催されます。国体は、競技力向上と同時に、県民のスポーツ活動の発展の良い機会です。「健康になるための環境が整っているから、福井に移住したい。」と思ってもらえるような「福井県」を体現できるきっかけとなることを望んでいます。

(平成25年4月16日 ご本人にインタビュー)

## 教員指導力向上奨励事業（追加募集）のお知らせ

### 教員指導力向上奨励事業

福井県の教育水準の維持・向上を目的として、  
個人やグループによる自発的な研究、実践活動を支援しています。

すでに、1次募集は終了しましたが、募集枠にまだ若干の余裕がありますので、追加募集を行う予定です。

「教材・教具の開発」「出版活動」「授業名人等を含めた授業実践研究」などを考えている方は、ぜひご活用ください。

詳細については、各校に送付されている文書で確認をしてください。

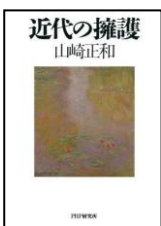
お問い合わせは、学校教育政策課（0776-20-0295）まで

## 参考図書



#### ■丸山真男「日本の思想」岩波新書(採用内定者研修図書)

現代日本の思想が当面する問題は何か。その日本的特質はどこにあり、何に由来するものなのか。日本人の内面生活における思想の入りこみかた、それらの相互関係を構造的な視角から追求していくことによって、新しい時代の思想を創造するために、いかなる方法意識が必要であるかを問う。日本の思想のありかたを浮き彫りにした文明論的考察。(岩波書店ウェブサイトより)



#### ■山崎正和「近代の擁護」PHP研究所(採用内定者研修図書)

文化的民族主義、自然保護、雇用労働、余暇、教育、メディア、アメリカの衰退、新しい東西対決など、現代の流行思想を鳥瞰し、21世紀の社会を展望した「山崎文明論」の新たな集大成です。(Amazonウェブサイトより)



#### ■関根眞一「となりのクレイマー」中公新書ラクレ

苦情処理のプロが、1300件以上を対応した体験とそこから得た知見から、相手心理の奥底まで読んで対応する術を一挙に伝授する。イチャモン、無理難題、「誠意を見せる!」、「ふざけるな!」、詐欺師、ヤクザ...次々登場するクレイマーとのバトルの実例が余りにリアルだ。こわい、異常だ、はらはらする.....でもかなり面白い「人間ドラマ」の数々。「苦情社会」の到来で、どこにでもいる、誰もがなりうるコマッタ人への対処法を一冊にした話題作。(Amazonウェブサイトより)



#### ■「教職課程6月号」(協同出版) —福井の教員が全国に授業づくりを提言—

教員志望者向け雑誌「教職課程」では、福井県の教員が「模擬授業対策 わかる、できる、チカラがつく 授業のつくり方、進め方」というテーマで1年間にわたり、連載を行っています。6月号は、小学校外国語、中学校英語、高等学校美術がテーマです。是非ご覧ください。

## 中高授業改善交流研究会

### 中高授業改善交流研究会に今年も参加してください

昨年度は、中学校（5教科の先生）142名 — 全体の13%

高校（5教科の先生）80名 — 全体の9%

に出席していただきました

今年も各地区の公開授業をご案内します

他校種の授業研究会に参加して、授業改善に役立ててください

## 芦泉荘からのお知らせ

～ ご家族での旅行・ご退職後の旅行に是非ご利用ください～

● 選べる3プランをご用意いたしました ●

☆「青葉」1泊2食付 平日 8,100円

☆「袖山」1泊2食付 平日 9,900円

☆「文殊」1泊2食付 平日 11,500円

☆「足羽」1泊2食付 平日 14,500円

★ヘルシー美食プラン1泊2食付 平日 10,000円



ご宿泊の他、各種ご宴会（歓送迎会、パーティ、女子会）ご法要等、常時承っております。

詳しいお問合せについては TEL:0776-77-3200 までご連絡ください。

## バックナンバーをホームページに掲載しています。

福井県のウェブサイト「学習・教育」のページに教育情報誌「明日への学び」のバックナンバーを掲載しています。

(<http://www.pref.fukui.lg.jp/doc/gakukyousei/asuhenomanabi.html>)

明日への学び

で検索してください。

## ご意見をお寄せください。

住所：福井市大手 3-17-1

**連絡先：福井県学校教育政策課**

TEL：0776-20-0295

FAX：0776-20-0668

Mail：[gakukyousei@pref.fukui.lg.jp](mailto:gakukyousei@pref.fukui.lg.jp)