

# 今日の教育問題に対する 実践的提言

平成20年1月  
教育問題研究会

## 要 旨

戦後60年を過ぎ、教育、とりわけ学校教育を見直す意見が多く出されている。

滋賀経済同友会として、教育は経済活動を支える人材確保のための重要な課題であるとともに持続可能な社会とその未来を実現するための大切な社会要素であるとの認識の基に、教育に対する一つの具体的な提言を発表した。

また、具体的な行動モデルを示し「教育のCSR診断評価シート」の提案も行った。



提言発表を行う  
中村喜和座長



オブザーバーの板倉安正氏  
(滋賀短期大学 学長)

## 基本指針

「教育は一定の体系のもとで行われる人間形成への意図的な営みである」という定義にある「人間形成への意図的な営み」を「個としての人間形成」、「他者との関係における人間形成」、「社会の中での人間形成」に分けて次のような具体的な指針を策定した。

- (1) 「個としての人間形成」は基本的な礼儀を身に付けることにある。
- (2) 「他者との関係における人間形成」はコミュニケーション能力の育成にある。
- (3) 「社会の中での人間形成」は「ふるさと教育」の実践にある。
- (4) 総合的な指針は、美しい日本語を身に付けることに集約される。

## 1. これまでの提言

われわれ滋賀経済同友会は、平成13年5月に「新しい時代における教育(中間まとめ)」として一つの見解をまとめた。ここでは、教育を「一定の体系のもとで行われる人間形成への意図的な営み」と定義し、教育の機会均等・中立、家庭・社会教育の充実のための新時代の教育のあり方として、戦後の教育と教育制度の改革の実社会への適用の不備を克服するために次の点を指摘した。

- (1) 高度経済成長と社会変革の下での日本の教育の現状：物質文明への偏重、学校教育と企業の乖離、環境への配慮の欠如。
- (2) 今日の教育への要望：学校、地域、企業、社会での教育連携、多様化への対応、地域文化への貢献。
- (3) 21世紀の日本の教育と教育制度の改革：社会奉仕活動、中高一貫教育、インターシップの導入、ベンチャービジネス教育。
- (4) 新時代の教育のあり方：家庭教育の重視、子どものための精神的ケアシステム、びわ湖環境教育、ベンチャービジネススクールの開設。

これを受けて、平成14年2月には「新しい時代における教育」として、教育問題を幅広く捉え、家庭・学校教育の狭義の人間教育の面と社会教育の立場から企業としての人材教育の面の両面からより具体的な次の提言を行った。

- (1) 地域内インターシップ制度の充実：児童・生徒の就業体験支援、大学生のインターシップ制度の充実・支援。
- (2) 企業家、後継者育成の地盤づくりの支援：企業家養成講座の創設、「三方よし研究所」への支援、滋賀経済同友会の事業活動の展開。

(3) 従業員能力開発のための体系的な研修制度の整備。

(4) 地域ボランティア活動、体験学習等への参加支援：びわ湖美化、工場見学の促進、PTA活動への積極的参加、講師派遣。

(5) 新しい人事制度から求める人材像の発信。

(6) 健全な青少年育成。

幸いにも多くの方々のご理解とご協力を得てこれらの多くは実践に移されている。

## 2. 新しい提言への姿勢

先の提言以降、教育改革を求める声が増え強くなってきている。

これは、一つには高度技術化・情報化・国際化に伴う産業構造・就業構造の変化による急激な社会の変化への対応、もう一つは注目を浴びている環境問題への対応、この二つが教育の場でも強く求められているからである。

この流れの中で、平成18年12月には、教育基本法が改正され、これまでの教育基本法の理念を尊重しながら、道徳心、自律心、公共心の涵養を図ることが定められた。

国の教育再生会議ではこれと並行して教育改革の基本的な議論がなされ、平成19年1月24日に第1次報告が、平成19年6月1日には第2次報告が発表され、さらに中央教育審議会ではこれらを受けて具体的な法改正の提案が続けられている。

われわれとしても、持続可能な社会とその未来を追求していくことを基調として、昨今の社会の変化に対応し、さらに、学問の世界的な水準を維持していくためのより充実した教育を求めて鋭意議論を重ねてきた。

教育の定義については平成13年の提言を尊重して、教育とは、「一定の体系のもとで行わ

れる人間形成への意図的な営みである」を踏襲し、教育を学校教育のみに任せるのではなく、社会全体の中で、すなわち、家庭、地域、企業、学校が互いに連携し、協力した取り組みが必要であるとの考えに至っている。

社会は持続可能な未来を求めている。われわれは同友会の基本理念の下に、企業の社会的責任を明確にし、その達成に取り組むとともに、持続可能な社会とその未来の実現に向けて、環境問題の重要性を認識し、LOHASな社会の実現を目指している。

これには教育の果たす役割が大きいことは言うまでもない。子どもは未来の担い手であることを再認識して、子どもから大人までが、それぞれに応じた人間力、社会力、文化力を高めることが要請されている。

とりわけ、昨今の社会現象から見て、大人が見本を示すことが何よりも大切であり、われわれ企業人が率先して凛とした態度で社会の模範となり、着実に目標に向けて実践していかなければならない。

そのためには、あらゆる場面であらゆる機会に教育にかかわり、模範的な社会人として常に研鑽努力を重ねていくことが求められている。

このような実践に取り組むに当たっては、上に述べた国の教育全般にかかわる深い議論とそこから出される体系的な方針を尊重し、その動きを見守りつつ、われわれ企業人としての教育にかかわる基本姿勢を明確にし、それに沿って身近なところから可能な取り組みを始めることが何よりも大切であると考え。

ここに、一つの実践的な提言を行い、いつでも、どこでも、できることから始めることを提唱する。

そして、それらの活動を常に反省し、見直すとともに、国の方針を見極めつつ、より次元の高い実践へと継続されていくことを期待する。

### 3. 新しい提言の基本指針

上に述べた「教育は一定の体系のもとで行われる人間形成への意図的な営みである」という定義にある「人間形成への意図的な営み」を「個としての人間形成」、「他者との関係における人間形成」、「社会の中での人間形成」に分けて具体的な指針を考えることにする。

もちろん、それらは互いに関連するものであるから、それらを総合する指針も常に必要である。

#### 1 「個としての人間形成」は基本的な礼儀を身に付けることにある

「大人が変われば、子どもが変わる」を合い言葉に、社会の規矩を確立して生活における共通の礼儀を身に付けるように行動することを呼びかける。より具体的には、「はしたない、みっともない、もったいない」運動を提唱し、まず大人が見本を示すことにより、基本的な人間としての礼儀を社会全体に周知徹底させる。

これは社会の規矩を確立することと言い直すことができる。

「求める社会の規矩とは、個人が欲望を開放する際に、自らその<sup>ほしいまま</sup>恣に開放に規制をかけるために、共同体の中で暗黙に共有されている枠組みであり、自分に対して則を課し、その則の下で行動できる力をつけることをいう。」(村上陽一郎著「やり直し教養講座」NTT出版2004、初版、2005第6版)という指摘に従えば、われわれが提

言する「はしたない、みっともない、もったいない」運動は自らを律する行為を指すことになる。

すなわち、「はしたない」は自分に対して自分を律すること、「みっともない」は相手に対して自分を律すること、「もったいない」は世間に対して自分を律することを意味する。「はしたない、みっともない、もったいない」は常に一体のものとして、自分を律していく規矩となることが大切なのである。

したがって、何が「はしたない、みっともない、もったいない」であるかを定義することが問題なのではない。それぞれのコミュニティの中で話し合いによって「はしたない、みっともない、もったいない」の規矩を定めていく過程が重要であり、それを定めて後は、そのコミュニティではそれを確実に行動に移すことが求められることになる。

ただ、すでに多くの先人の知恵として、次の点は共通の理解を得ているものと思われる。

- 命を大切にすること：自分の命も、人の命も。
- 人間としての尊厳を大切にすること：自分の人格と他人の人権を尊重する。より具体的には、嘘をつかない、騙さない、恥ずかしいことをしない。
- 互いに助け合うこと：物を大切にする、人の物を奪わない、あいさつ・奉仕の励行。

これらの先人の知恵に基づいて社会の規矩を確立することはこれからの全ての活動の基礎・基本となる。

## 2 「他者との関係における人間形成」はコミュニケーション能力の育成にある

コミュニケーション能力は人間関係を築いていく基礎として、今、最も求められている能力である。

これは、他者との意思疎通を図ることともいえるが、上に述べた自己形成過程の中で自尊心・自己肯定感を育み、その上に「聞く、話す、読む、書く」という基礎的な能力を育成していくことである。

すなわち、相手に協力する力、他人を理解する力、リーダーシップを発揮する力の育成とも相俟って、他者との絆を構築して、社会の創造的活力を育むことに繋がる。

コミュニケーション能力の育成には、いくつかの指摘があるように乳幼児期からの取り組みが求められる。

「乳幼児期は神経回路の土台を造る時期ですから特に大切です。知らないうちに学習している五感の基礎、そして睡眠の基本リズムなど、特に自然とのかかわりで学ぶ内容も明らかにしなければなりません。保育や教育においても自分のことだけしか考えない自分勝手な心ではなくて、相手の立場や痛みが感じられる心をどのように育てていくかが、教育の非常に重要な側面です。」（小泉英明：脳は出会いで育つ、青灯社、2005.8（初）、2006.6（3版））という指摘があるように、乳幼児期の人間のかかわり、特に、親のかかわりを重視し、豊かな自然と人間環境の中で子どもを乳幼児期から育てていく必要がある。

これには、家庭の役割とともに家庭を支える社会の役割が大きいと言える。企業としても、社員教育、社員の家庭教育に積極的に取り組むことによって、これに貢献していく。

### 3 「社会の中での人間形成」は「ふるさと教育」の実践にある

先の提言以来、われわれは「ふるさと教育」の大切さを提唱してきた。

「ふるさとを大切にし、ふるさとから発信する教育」を合言葉に、学校・家庭・地域・企業が互いに連携し、協力して、地域全体を学びの場とする教育活動を展開して地域から子どもを育てるためのさまざまな取り組みを推進してきた。子どもたちに地域で生きている実感を持たせるには、子どもたちに地域で生き生きとしている大人を見せることがまず大切であるとも指摘した。

この実践には、社会力が求められることになる。社会力は次のように語られている。

「社会の実体は生きた人間であり、複数の人間の集まりによる社会を形成する約束事は「文化」と呼ばれる。そのなかで、社会力とは、社会を作り、作った社会を運営しつつ、その社会を絶えず作り変えていくために必要な資質や能力を指す。社会力の下地としての他者認識、

社会力の動因としての他者への共感能力が求められる。」（門脇厚司著「子どもの社会力」岩波新書648、1999初版、2006第16版）

この指摘を参考にして、子どもと大人が協同して地域のさまざまな活動を繰り返し広げていき、その中から子どもは人とのかかわり方、地域文化の良さを学んでいくことになる。

### 4 総合的な指針は、美しい日本語を身に付けることに集約される

「人間力、社会力、文化力の根源は美しい日本語から」を合言葉に、学校とも協力しながら企業や地域のあらゆる場面であらゆる機会に学ぶ場を作って、子どもから大人までが日本語を聞き、伝え、読み、書くための基礎的な力を育てるようにする。子どもたちに日本語の美しさを感じさせる文化力が特に大切である。

ここで求められる文化力は、郷土と日本の文化を愛し、育む力と解釈できる。

「文化の語源 culture は農耕を意味し、一方、文明を意味する civilization は18世紀にヨーロッパで作られた造語であって、原意は自然の人為化である。したがって、文明は文化の一形態であり、文明は自然に対する、そして、他の文化に対する攻撃性を有する。文明とは、ブルドーザ効果を持つ文化であり、しかも支配欲は、他の文化に対して、また自然に対して、同様に発揮し得るもの、ということになる」、「文明は死を迎えるが、文化は死なない。文明は単元的になる傾向にあり、文化は本来多元的で私たちの未来への肯定的な期待となる。」（村上陽一郎著「文明の中の科学」青土社1994初版及び「文明の死、文化の再生」岩波書店2006初版）

この指摘に照らせば、昨今の世相は文明の危うさを浮き彫りにしているといえる。

したがって、子どもたちにはごく自然な形で地域の文化に触れさせることから始めて、日本文

化の核となる美しい日本語の習得を通して、人間力、社会力、文化力、そして、コミュニケーション能力の総合的な力を育てていくことが求められることになる。

人の能力を評価するとき、昨今では知能や学力偏差値が重視されることが多いが、上に述べた総合的な力を見る場合は、別の視点が求められる。その指標の一つに「社会的かしこさ」がある。

具体的には、「大局的発想、状況適合性、相対化の能力、内的世界の広がり、および、感情の抑制を備えることと分析されるが、端的には『実際に社会で生きていくための知恵』ともいえる。」（木下富雄著「社会的かしこさについて」、シリーズ・人間と性格、第5巻、ブレン出版2000）

この指標の意味するところは、子どもが素直に社会に入り込み、社会はそれをすんなりと受け入れて、社会全体で子どもを育てる健全な社会を造ることにほかならない。

そのためには、何よりもまず、われわれ企業人が企業活動の中で、また、地域社会でのさまざまな活動に積極的に参画する中で、常に見本を示し、模範とならねばならない。

## 4. 具体的行動モデルと「教育のCSR診断評価シート」の提案

上の基本指針を推進するために、われわれはいつでも、臨機応変に、あらゆる機会を利用して、積極的に次のような具体的な行動に参画することを推奨する。

(1) 企業理念の中に人を育てる視点を明確にし、社員教育や社員の家庭教育を通して積極的に教育に係わる。例えば、社員同士の信頼や道徳心向上のための研修、社員や家族との交流会の開催など。

(2) あらゆる機会を通して学校へ出向き児童生徒との交流を持つ。例えば、「産業の現状」、「企業の社会的取り組み」、「経営者の体験」などの講座開設、出前講義の講師派遣など。

(3) あらゆる機会を通して児童生徒及び教員を事業所へ招待し交流を深める。例えば、インターンシップや地域体験学習への積極的な協力と支援の推進、工場見学など。

(4) あらゆる機会を通して地域での教育活動に参加する。例えば、ボランティア活動、PTA活動への参加、企業内家庭教育の推進など。

(5) 環境問題解決に向けての教育に積極的に係わる。例えば、環境負荷低減対策、環境意識啓発など。

ここに示した具体的行動の例はほんの一例に過ぎない。その実践結果を常に反省し、見直して、次への多様な取り組みを提案し、実践していくことが求められている。

われわれは上に述べた提言を実践するための行動指針として「教育のCSR診断評価シート」を提案する。

このシートでは、評価をわかり易くするため評価項目を大きく6項目、企業の理念、社員及び社員教育、家庭教育、地域教育、環境教育、そして、未来への展望、に分けて、それぞれの評価の視点と評価のポイントを示している。

これらの実践と評価を通して、企業の活性化が進むとともに、未来を担う子どもたちの健やかな成長を願い、子どもの自ら伸びようとする力を支援することによって、子どもの働く意欲を喚起し、その学びが継続していくことを期待している。

われわれの小さな提言と行動が地域の大きなうねりとなって広がることを望んでいる。

# 教育のCSR診断評価シート

## I. 教育に対する企業理念、経営者の理念の高揚

I-1	自社の企業理念の中に人を育てる視点を持っているか 自社の企業理念や経営方針の中に人を育てる視点が明確に示されている
I-2	人に優しい経済活動に努めているか 経営活動を進める中で常に人間尊重の立場を採っている
I-3	社員の人間としての尊厳を尊重しているか 社員の人間としての尊厳を大切に、その人権を守っている
I-4	社員の人間としての成長を期待しているか 社員が社会人としての自尊心を持って成長しよう努めている
I-5	自社の企業倫理の育成に努めているか 企業としての倫理指針を明確に示し、その周知・実践に努めている
I-6	社員の道德心の向上に努めているか 社員の道德心の向上を図るため常に研修と啓発に努めている

## II. 社員および社員家族の尊重と積極的な人間関係の醸成

II-1	社員に人を敬う心を涵養しているか 社員に人を敬う心を育てる努力をしている
II-2	社員の人間としての礼儀の育成に努めているか 社会人としての社員の礼儀の育成とその実践励行に努めている
II-3	社員の人間関係において信頼を基本としているか 人間関係を円滑にするため、互いに信頼する心を育てている
II-4	社員のコミュニケーション能力の育成に努めているか コミュニケーション能力を育成するためあらゆる努力をしている
II-5	社員の相互扶助・相互協力の充実に努めているか 社員間の人間関係を築くため互いに助け合い、協力するように指導している
II-6	社員の家族を尊重し、交流に努めているか 社員が家族を大切にしよう家庭を築くために、家族との交流を促進している

## III. 家庭教育の重要性の認識と人の育ちへの積極的関与

III-1	親として子育てをする心構えを醸成しているか 子どもの心を見つめながら子育てする心構えを育てている
III-2	家庭での情操教育に心がけ、心の豊かさを育てているか 家庭の中で感性を磨き心の豊かさを育てるように支援している
III-3	家庭での相互信頼・相互協力を醸成しているか 家庭内で互いに尊重し信頼できる人間関係を育成するように支援している
III-4	働くことの大切さを伝え、働く意義の認識に努めているか 企業活動を通して働くことの意義と大切さを認識させる活動を展開している
III-5	健康・食育の重要性を認識してその推進に寄与しているか 心身共に健康な状態を保つよう食育の大切さを認識し、充実に努めている
III-6	社員の家庭教育を推進しているか 社員に家庭教育の大切さを理解させ、充実させるための取り組みをしている

## IV . 地域社会における教育に関する積極的な連携の推進

IV-1	自社の社会的役割の中に教育支援の視点を含んでいるか 社会的責任を果たす項目の中に教育支援の視点を明確に持っている
IV-2	自社の企業理念の中に健全な社会を育成する視点を持っているか 企業活動を通して健全な社会を形成する指針を明確に持っている
IV-3	地域社会において企業人としての自覚と誇りを持たせているか 社員に積極的に社会活動に参画させ、「社会的かじこさ」を習得させている
IV-4	職場体験、教員研修、出前講義等に積極的に取り組んでいるか 企業として職場体験、教員研修、出前講義等に積極的に取り組んでいる
IV-5	積極的に地域活動に参画し・地域社会の向上に努めているか 企業として積極的に地域活動に参画し・地域社会の向上に取り組んでいる
IV-6	地域社会と協力してメディア情報の倫理の涵養に努めているか 地域社会と協力してメディア情報の倫理の涵養に努めている

## V . 環境に対する重要性の認識、積極的な行動の推進と教育への展望

V-1	自社の企業理念に環境に対する意識付けはあるか 環境問題に取り組む意識付けを明確にし、経営方針の中に示している
V-2	地球にやさしい人づくりをしているか 人類の連帯感、「抱きしめて地球」意識の浸透に努めている
V-3	二酸化炭素排出量削減を目指す取り組みをしているか 自社の中で二酸化炭素排出量削減の方針を定め実行している
V-4	湖国にある企業として琵琶湖環境保全に努めている 身近な琵琶湖環境から水の大切さを啓発する活動に参画している
V-5	環境問題に対する教育に積極的に取り組んでいるか 環境問題に取り組む学校教育に積極的に協力している
V-6	環境問題を認識し、持続可能な未来を目指しているか 持続可能な未来を目指して、環境問題の啓発と教育に努めている

## VI . 教育・文化とのかかわりにおける未来への展望

VI-1	自社の志・哲学を踏まえた将来展望の中に教育の視点はああるか 自社の将来展望の中に明確な教育に関する視点を含んでいる
VI-2	自社の企業理念に文化の継承と発展の意識付けはあるか 伝統ある文化の継承と発展に貢献することを基本方針の中に示している
VI-3	次世代の育成を積極的に支援し、学習機会を提供しているか 次世代を育成するために積極的に支援し学習機会を提供している
VI-4	日本文化を支える日本語を大切にし、その向上に努めているか 日本文化を支える日本語の役割を理解させ、その能力の向上に努めている
VI-5	自然を愛する心を育てているか 自然を敬い、大切にすることを育てる努力をしている
VI-6	美しい街づくりに参画しているか 地域社会の未来を見つめて美しい街づくりに積極的に参画している