

2. グローバル社会の中の自分軸（個性） ～教育現場からの視点～

2.1 オープニング： 共創空間の中で「個性」を考える意義と実践

大場 去年は「心を持つロボットと介護」というテーマでワークショップを行いました。今年は「個性」というテーマで、山下先生と、もう一人露木さんという方が話題提供することになっています。山下先生が教育現場の視点で、露木さんが男女協働による職場の視点からアプローチしていただくわけですが、その企画段階で私たちは女性労働と教育の間でどんなつながりがあるのかということについてキャッチボールをしてきました。そこから出てきたのが「個性」というキーワードです。皆さん、「個性」って一体何でしょうか？

会場から 自分をつくっているもの。

大場 すごいですね。みなさん、そのほかに、「個性」ってこれだ、という意見ありますか？

会場から 自分らしさ。

大場 あー、その方がわかりやすいですね。このへんがテーマなんです。個性というテーマでは、最初に「ファッションで個性は出るか、出ないか」というのをゼミでやりました。つまり、「ファッションで自分らしさは出るのか、出ないのか」です。そこで、自分らしさって大事なテーマなんじゃないかとなったのです。今日は山下先生にグローバル社会の自分軸ということについて、お話いただくのですが、グローバル社会っていろいろな陰と光がある。その中で果たして自分軸、あるいは自分らしさ（個性）を出せるのか。今日はそういう問いかけです。今日、グローバル社会の中で自分自身を失っているようなところがあって、自分らしさ、即ち個性とは何だろうというのが今回の問題意識です。よくブレない自分とか言いますが、ブレない自分になるのは難しくてすぐブレぶれてしまいます。だから逆にブレるのは当たり前、自分なんか毎日変わっているよ、しょっちゅう変わっているよ、と言う人が多い。そういう意味で自分らしさを共に考えていきたいと思います。

では、今、自分らしくありたいと思っている人、手をあげてください。

（大半の人が手をあげる）

はい、N君。どうして？

N 自分軸というものを確立していないと、自分らしさを分かっているのと、他者との関わり合いがあったときに他者の意見に流されてしまうからです。自分がしたい目的があるのにもかかわらず流されてしまいます。

大場 “自分は自分だ”と思っていても知らないうちに組織とかに流される。そういうことってありますよね。みなさん、「パーソナルカラー」って知っていますか？ 大学で「パーソナルカラーに関する講座をやったら出席した学生がいっぱいいて非常に感度が良かったという話です。パーソナルカラーも自分らしさを表すものです。現実には流されている自分がいる。大学でもそうだし、職場においてもそうです。そういう中で自分を見失っているのではないかというので、「自己回復したいですか」と問うと、ほとんどの人が「自己回復したい」と答えます。それにもびっくりしました。

では、寒いジョーク(?)をひとつ。自転車のハンドルを手放すと倒れます。なぜ倒れるのでしょうか？

（ボールを投げる）

トンチです。いろいろな答があっているんです。ではHさん。

H 自分で転ぶクルマだから。

大場 なるほど。面白いね。他にはないですか。

会場から 自転車に役に立つのは誰かに支えられているから。安定しているのは支えがあるからです。

大場 支えね。深いですね。グローバル社会の中で支えがあるかないかは大きいですね。このようにクイズでキャッチボールをしながら問題意識を共有していくのです。山下先生がこれからショッキングなドキュメンタリービデオを見ながら、話題提供していただきます。その後キャッチボールをしていただくわけですが、その前にさきほどの英語のクイズに対する答え、私からもひとつ紹介します。自転車ってこんな感じ。(自転車の絵を描き、タイヤを指差し) ヒントはこれなんです。これ何ですか？

会場から タイヤ。

大場 そう。タイヤはいくつありますか？

会場から 2つ。

大場 Two tired (2つのタイヤ) ですね。しかし、支えがないと自転車は倒れる。だから、Too tired (とても疲れた)！ 支えがなくては、人間は疲れてしまう。元気な自分らしさが失われてしまう。ジョークはこんなところで終わりますが、みなさん、マグネットを1つ選んで、何も書いていないマトリックスに付けてみてください。

図表 2-1. 自分の好きなマグネットを平面 (マトリックス) に置く



大場 なぜそのマグネットを選んだのか。その選択に「自分らしさ」が無意識のうちに現れているのではないのでしょうか。それでは、「パイナップル」の方。なぜパイナップルを選んだのですか？

パイナップル 目立つけれど、目立ちたくない。では原点に置かれた「創」の人にボールをパス。

創 自分は自分であってみんなと違っていいんだ。今そういう考えが少ないと思います。個性というのはあくまで自分というのは自分であってみんなと違っていいということだと思います。

大場 思い出しました。SMAP のオンリーワンの曲を。

創 では「宝」さん。

宝 好きな漢字なので、選びました。

大場 登場した意見をシェアし、さらなる味をそえるのが、共創空間です。そこで、みなさん宝を持っていますか？

Y 隆志という名前は、常に志を持って生きようと親がつけてくれた名前で、親に感謝しています。志が私の宝です。

大場 他に宝を持っている人？

S 子どもが遅く生まれまして、同じような年代の娘が3人います。私にとっての宝です。

大場 もう一人いきましょう。

NM 私の宝はお財布の中に入っていた母の手紙です。1年間、アメリカのポートランドに留学したときに、初めての留学で親が応援してくれました。飛行機に乗る前に、母がルーズリーフに書いた手紙をくれました。「初めての挑戦だけど、あなたらしく頑張ってね」と書いてありました。その手紙は私の宝で、ずっとお財布に入れていて今も持ち歩いています。

大場 では他のマグネットのストーリーを聴いてみましょう。

宝 それでは、「星」の方。

星 言葉の響きが好きです。星は一等星からいろいろあってロマンを感じます。響きがいいし、見ていだけで心がすっとリセットされます。(次の方をご指名します) 「祈」の方。

祈 なぜ祈を選んだかと言うと自分の願望が達成されるように。目標があってそこに向かって何かを達成したいと祈るという意味です。

大場 みなさん、他に言っておきたいことがありますか？ ないようですね。図表 2-1 に示される共創空間に登場したマグネット (15 個) とその意見が新たな問い探しのきっかけとなります。たとえば、ロマンと宝をつなげるとか、「祈」と「愛」というマグネットをつなげていくだけで新たな発見があります。そういうことが面白い。

ゼミ新入生応募のオリエンテーションでも、この方法を実施しました。そこに参加した女性学生の一人が、ワンちゃんが好きだと言って「犬」のマグネットを選びました。おそらく彼女は犬を飼っているからだろうと思ったのですが、「私は犬を飼えません」と言う。なぜかと言うと犬が可愛いから(飼いたくても) 飼えない、なのだそうです。意外な答。可愛いから飼えないということを知ったのですが、みんな思っていることが違う。それを気づくことが大事です。

マグネットは一つひとつが個性だし、経験が多いか少ないかは関係ない。知識が多いか少ないかも関係ない。本当にそれぞれが輝いているかどうかなのです。みんなが too tired (疲れきっている) になっていないということが重要です。でも too tired の人が多いというような現実があります。

では、そろそろ山下先生にバトンタッチします。

2.2 グローバル教育を問題とする

山下美樹准教授によるグローバル社会の中の自分軸

経済学部から参りました山下と申します。よろしくお願いします。

私の専門は、異文化コミュニケーションと成人教育です。

成人教育というと、もう既に経験を持っている成人が対象です。今日、人生の先輩の方がたくさんいらしていますが、ものの見方や考え方はある程度出来上がっている。それをどのようにして、ありがたい自分に変えていくのか。その変わる時はどんな時だろう。どのように学ぶのだろう。自分自身を変容していく方法としてどんなことがあるのか。そのプロセスはどんなだろう。そんなことを探究していくのが成人教育です。

異文化に出会ったときに、私たちはガラッと考え方が変化したり、少しずつ徐々に変化したりします。今、みなさんの話を聞いて、こんなこともあるのか！と新しい考え方に共感したり、逆に違う！と思ったりしたとたんに、それが私たちの一部と認識されていきます。これこそが、それぞれの異文化の中で、私たちの固定観念が崩れ、そしてまた構築されていくきっかけとなります。現在グローバルという言葉が耳にタコができるくらい聞こえてきます。このグローバル社会、多様性の中で、私たちが変化していくとき、自分軸をどのように持ったらいいのか。それを考えるために話題提供させていただきます。

(1) グローバル教育とは

Thomas Friedman(2005)の著書、“The World Is Flat”(邦題『フラット化する世界』伏見威蕃訳、2006)が出版され、今年で早10年が経とうとしている。テクノロジーの進化により世界の均等化・均質化が進み、ますますヒト・カネ・モノ・情報が国境を越え地球規模に急速に飛び交う現在、グローバルという言葉は非常に曖昧に、ありとあらゆるところで使われている。例えばクリーニング店名、調理用包丁のブランド名、ブティック店名など。また、電車の吊革広告でも、企業や大学の「グローバル人材育成」を謳った宣伝を目にする。グローバル(global)とは、「地球全体の、世界的な、包括的な」という意味である。

グローバルという言葉は、一説では20世紀後半に英国のHendersonが初めて使った言葉であると言われており、また、同時期に米国のBeckerがグローバル教育を論じているとも報告されている(小関, 2001)。この言葉の曖昧さから注目を惹くための飾り文句として安易に使用されている。しかし、教育現場において「グローバル教育」と銘を打つからには、何をなぜどのように誰に提供するのかといった明確な展望を全ての関係者(ステイクホルダー)と共創・共有し、そして教授法そのものを見直す必要がある。さもなければ「グローバル教育」は中身の伴わない、単なるキャッチコピーとなりうる。

(2) 「グローバルな外部の世界」と「グローバルな自己・内部の世界」を知る

グローバル教育の先駆者の一人であるAnderson(1990)は、グローバル教育は明確な教育の一領域ではないと明言した。Selby(1997)は、グローバル教育は教育のホリスティックなパラダイムであると規定しており、環境教育、開発教育、平和教育、ジェンダー教育、多文化教育、人権教育などの教育領域を包括したものであると述べている。つまり、グローバル教育とは地球関係を存続させていくために学ぶ包括的な内容である。小関(2001)は、「グローバル教育の2つの源泉」について言及している。

1つ目は世界平和を目指す「世界志向: グローバルな世界」である。つまり地球的視野に立ち「外部の

世界」を理解する領域である。2つ目は知識の詰め込みを反省し、子供の興味・関心を大切にする「児童中心：グローバルな自己」である。つまり「内部の世界」である学習者の内面を理解する領域に分けられる。この「児童中心」の思想は20世紀を代表する教育者のDeweyやMontessori、Neilの考えに共通するものである。小関(2001)はグローバル教育で「自己肯定感情」、「他者への信頼感」について重視するのはこのためであると説く。自己内省のための振り返り日記を利用した、感情面の「振り返り」や「なぜ自分はこう考えるのだろう」というメタシンキングを取り入れるのもこのためである。小関は、現在のグローバル教育はこの2つの思想が1960年後半から70年代前半にかけてひとつとなり、現在のグローバル教育が誕生したと説明している。

(3) 気づきの重要性：我々が地球破壊に及ぼす影響

グローバル化によりボーダレス化された社会では、他国の問題は「対岸の火事」ではもはや済まされない。例として中国の大気汚染であるPM2.5を始め、豚インフルエンザや鳥インフルエンザなどのパンデミック（世界的に流行する感染症）の問題は我々の日常生活に大きな影響を及ぼしている。2014年8月には、西アフリカから感染が広がったエボラ出血熱感染への注意勧告が世界中に引かれた。また、以前から問題となっているアフリカの生態系を狂わす密猟事件については、ワシントン条約で国際取引が禁止されているにもかかわらず、ここ数年のサイの角や象牙密猟が深刻化し、過去3年間でサイは1000頭、象は約10万頭が殺されていると報道された。そのためアフリカゾウは100年後には絶滅と言われている（The Huffington Post, 2014.8.27; 産経ニュース, 2014.8.26）。これらの例は氷山のほんの一角であり、グローバル化が地球全体に及ぼす問題は枚挙にいとまがない。

加えて、身近な例では「グローバル企業」と呼ばれている企業による携帯電話や電子機器の製造が、アフリカの国内紛争、自然破壊、人、動物の虐殺に間接的に関与していることを、我々は認識しているだろうか。Panel of Experts on the Illegal Exploitation of Natural Resources and Other Forms of Wealth of the Democratic Republic of the Congo (2001, March 5)の報告書によると、携帯電話や電子機器の製造に必要とされる紛争鉱物コルタン（コロンバイト・タンタライト）は、コンゴ民主共和国の南キブで武装勢力により違法採取されており、その採掘作業には劣悪な環境の中で、児童労働者が酷使されている。コルタンへの代償として得られた武器が国内紛争に使われ、罪のない弱者（子供や女性）が無差別に虐待・レイプで虐殺され、犠牲者は500万人以上に上る。また、コルタンの採取のため、森林伐採が行われ環境破壊が進み、マウンテンゴリラの95%が犠牲となり絶滅の危機にさらされている。

その傍ら、それらの命の犠牲の上で恩恵を受けている我々の社会では、「ながらスマホ」や「スマホ依存症」といった問題や事故が後を絶たない。資本主義社会で携帯電話などの製品受容が高まれば高まるほど、たくさんの命を奪う。結局、マルクスの言及する通り、グローバル化が進んでも資本家による発展途上国の植民地化と労働者からの搾取の図式は変わらず（的場, 2010）、労働者の悲惨な状況や現地の自然破壊に関する事実は十分報道されない。地球絶滅への拍車は急速に進む。無知は大罪である。グローバル化に伴う大学改革が叫ばれている昨今、このような搾取を生むグローバル人材を育てるのではなく、なぜ、何のために我々は学ぶのかを改めて見つめ直し、そのためにはどのようなカリキュラムや教授法が有効的かを、大学教育の全てのステイクホルダーと共創していくことは喫緊の課題である。

(4) グローバル人材に求められる要素とは

文部科学省のグローバル人材育成推進会議中間報告（2011年6月）のまとめによると、グローバル人材に求められる要素とは次のように提示されている：

要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力

要素Ⅱ：主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感

要素Ⅲ：異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティー

- 幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークと（異質な者の集団をまとめる）リーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシーなど。
- グローバル人材の能力水準の目安を（初歩から上級まで）段階別に示すと、① 海外旅行会話レベル ② 日常生活会話レベル ③ 業務上の文書・会話レベル ④ 二者間折衝・交渉レベル ⑤ 多数者間折衝・交渉レベル。

さらに、Bennett（1998）はグローバル人材に求められる要素を、異文化間能力（*intercultural competence*）という側面から分かりやすく、（１）マインドセット：知識力、（２）スキルセット：行動力、（３）ハートセット：感情力、の３つにまとめている。

（１）の知識力とは：自己文化と相手の文化に関する一般的文化知識、相手の文化の中でしてよいこと、してはいけないことに関する知識、異文化適応についての知識であり、（２）の行動力とは：正しい情報を集め、聞き、知覚し、適応し、行動を起こすことができ、人間関係を維持し、対立問題を解決し、社会での人間関係などを上手に扱うことができる力であり、（３）感情力とは：好奇心、率先力、リスクに挑戦する力、自己の判断に責任を持ち、曖昧なことに対する忍耐力、柔軟性、謙遜の心、そして、困難なことに対処できる力である。

文部科学省によるグローバル人材に求められる要素に加え、自然環境の向上、人権問題に関する意識の醸成は、大学教育の中で重要である。さもないと、グローバル企業の独りよがりの資本家の下で、発展途上国の労働者を搾取する一端を担うことにもなりかねないからである。しかし、我が国の大学機関では、これらの要素を育成する教育をどれだけ施しているだろうか。

（５）エクササイズ「アメリカはどっちの方向？」

最初に、みなさんにクイズを出します。今、私たちは千葉県柏市にいます。（日本地図を指し示す）こちら（教室の前方）を北とします。実際の方角は北ではありませんが、みなさんは北向きに座っています。そこで質問です。今、大統領選挙で話題になっているアメリカはどちらの方角だと思いますか？ 私が、１、２、３と言いますから、３と同時にアメリカの方角を指し示してください。いいですか。こっち（教室前方に向かって右）が東、こっち（教室前方に向かって左）が西、後方が南です。では、１、２、３。（みんな思い思いに方向を指す）

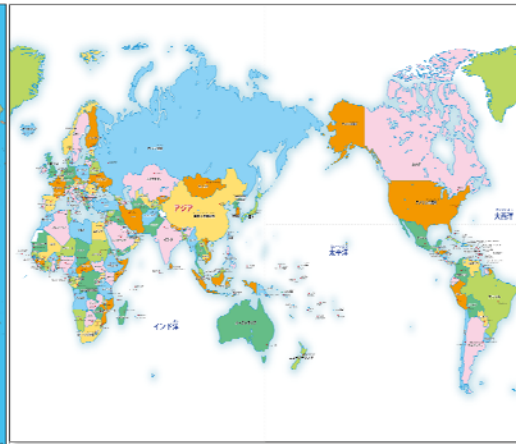
多くの方が「右」を指していますね。この地図（日本でつくられた日本が真ん中にある世界地図）を頭に浮かべて方向を指した人がほとんどだと思います。これは日本で使っている地図です。日本が中央にあります。そうすると日本は東の方角にある。ですがヨーロッパなんかは、こんな地図を使っていますので（日本が一番東にある世界地図を見せる）、「左」を指します。だから、アメリカでこのエクササイズをしたときは「左」を指しました。私たちと逆です（図表 2-2 を参照のこと）。

図表 2-2. 2種類の世界地図

<アメリカの世界地図>



<日本の世界地図>



地図左 出典

https://www.google.co.jp/search?q=%E4%B8%96%E7%95%8C%E5%9C%B0%E5%9B%B3&biw=1920&bih=950&source=lnms&tbm=isch&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwiJ6b2i3KzSAhXMfLwKHdE1BnUQ_AUIBigB#tbm=isch&q=world+map&*&imgsrc=NRHSu9R3ewNJ3M:

地図右 出典

https://www.google.co.jp/search?q=%E4%B8%96%E7%95%8C%E5%9C%B0%E5%9B%B3&biw=1920&bih=950&source=lnms&tbm=isch&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwiJ6b2i3KzSAhXMfLwKHdE1BnUQ_AUIBigB#imgsrc=74H1WqMyDIi0YM:

(6) グローバルって何？

グローバルってすごく曖昧な言葉です。2000 年くらいから広がっていったようです。私は、13 年間アメリカに留学していて、日本に帰ってきたのが 2009 年ですが、そのころグローバルという言葉が日本でも、あちらこちらで使われるようになりました。たとえば、包丁のグローバルを知っていますか？ よく切れる包丁のブランドです。クリーニングのチェーン店のグローバルもありますし、洋品店でもグローバルワークがある。グローバルビジネスというイメージが出てきますが、そのイメージをみなさんはどう思われますか？ このビジネスマンの写真を見ても理論的でスマートで競争的でパワーを感じますが、図表 2-3 のようなイラストが実際にグローバルを表しているのでしょうか。

グローバルで検索していくと、日本を基点とするのではなく、地球規模で広く物事を考える視点と出てきます。インターナショナルだと日本とアメリカとか、日本と中国というように日本を基点としていますが、グローバルというと世界に飛び出て、そこから第三国から見るスタンスになってくる。山岡さんが示してくださったように、どちらの方向もあり得る。

しかし、企業が海外で事業展開する上でどうしても日本のスタンダードを外せない、ということが問題になるということをよく聞きます。どうしても日本の理念や価値観に捉われてしまうようです。グローバル人材になるためには、自分をいったん崩し、それから現地の人たちと一緒にやっていく勇気や心構えが必要と言えます。

図表 2-3. 日常にあふれる「グローバル」



写真(1) 出典 : https://www.g-call.com/shopping/goods/detail.php?ygo_no=6381

写真(2) 出典 : http://www.kashiwa-shouren.jp/cgi-bin/shop_guidely.cgi?shopno=929

写真(3) 出典 : <http://www.homemate-research-apparel.com/dtl/750000000000000033063/>

写真(4) 出典 : <http://livedoor.blogimg.jp/mineot/imgs/a/4/a48902bc.jpg>

(7) 企業にとって、大学にとってのグローバルとは？

また、さらに企業のリーダーと検索してみると、真のグローバル化の鍵は企業を維持することだと出てきました。日本の企業精神となると日本の価値観、企業の理念、日本の文化なども入ってきます。これで果たして企業をグローバル化できるのか、日本中心の文化至上主義に陥る可能性も考えられます。その他、COCO塾のCM(図表 2-4)を見ると、日本人男性が金髪的女性と結婚式を挙げているところに、白人の男性がそれに対し怒ったような表情とジェスチャーをしています。ブロンドの花嫁を勝ち取ったのはこの日本人男性だということです。そして「グローバル時代は世界がライバル。決め手は対話力」とキャッチフレーズが書かれています。グローバル競争の価値観がこのような形で示されています。

また、大学の中でもグローバルという言葉が使われています。グローバル人材専攻とかあちらこちらで使われています。本当のグローバル教育ということを実際に考えて提供しているのか、私は行き詰まってきました。グローバル教育についてロンドンで研究している方に直接お話をすることがありました。結局、こういうことです。企業で経済競争に勝てる日本をつくることではなく、地球存続のために世界の人々と協力して、人をどう育てるかということではないかということでした。ですからグローバルの光の部分には、ビジネスにはスーツに身をまとい、近代的な美しいオフィスビルの中で働くというようなイメージとかがありますが、闇の部分では、戦争、紛争、暴力、貧困などいろいろな問題があります。

図表 2-4. COCO 塾の CM



現在の「グローバル教育」の動向

「企業で使える若者を育てる」、あるいは
「経済競争に勝てる日本を作る」ためにではなく、
地球存続のために世界の人々と協力
できる人をどう育てるかである。

- 多様な価値観、信念、コミュニケーションスタイルを理解し、それらを受け入れる。
- そのような人々と**共創・協働していくこと**がグローバル人材を育てる。
- 研究内容: 持続可能の開発のための教育、自然環境の向上、**戦争・紛争防止教育**、**貧困撲滅教育**、ジェンダー教育、人権保護、異文化理解教育、エイズ教育、等。

写真出典：

https://www.google.co.jp/search?q=coco%E5%A1%BE&biw=1920&bih=950&source=lnms&tbm=isch&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwi_s0yP4azSAhUCwLwKHTRkCacQ_AUIBygC#tbm=isch&q=coco%E5%A1%BE%E3%80%80%E7%B5%90%E5%A9%9A&*imgsrc=x4zg1ddv2bcouM:

(8) グローバル社会の光と闇

グローバル社会の闇の部分に関するビデオを見ていただきたいと思います、その前にグローバル社会の光の部分というのをスライド (図表 2-5) でお見せします。みなさんが持っているスマートフォンです。スマートフォンを多くの方が持つようになって便利に使っていますが、「ながら歩き」が増え、しかもゲームをしながら歩く人も多く、「ポケモン GO」をしながら運転し事故が起きています。

図表 2-5. スマートフォンのメリット、デメリット



写真(1) 出典： http://www.irasutoya.com/2015/06/blog-post_824.html

写真(2) 出典：

https://www.google.co.jp/search?q=%E4%B8%96%E7%95%8C%E5%9C%B0%E5%9B%B3&biw=1920&bih=950&source=lnms&tbm=isch&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwi_s0yP4azSAhUCwLwKHTRkCacQ_AUIBygC#tbm=isch&q=%E4%B8%96%E7%95%8C%E5%9C%B0%E5%9B%B3

ce=lnms&tbm=isch&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwiJ6b2i3KzSAhXmflWkHdE1BnUQ_AUIBigB#tbm=isch&q=%E3%83%9D%E3%82%B1%E3%83%A2%E3%83%B3go%E4%BA%8B%E6%95%85&*imgrc=4UTjMdmRnElMLM:

写真(3) 出典: http://www.irasutoya.com/2014/02/blog-post_2209.html

写真(4) 出典: http://www.irasutoya.com/2016/08/blog-post_399.html

グローバルの闇の部分では、アフリカの中央部、コンゴ共和国があります。そこでレアメタルが採れます(図表 2-6)。スマホにしても、ラップトップにも、TVのリモコンにもレアメタルが使われているのですが、ノキア、インテル、サムソンなどの企業がコルタン(コロンバイト・タンタライト)というレアメタル鉱物をこの国から仕入れています。しかし、仕入れ先の発掘作業を管轄しているのがテロ組織だったりします。発掘しているのは子どもや女性なのですが、搾取され、劣悪な環境の中で暴力を振るわれて大変悲惨な状況です。やっと武装組織から政府に運営が移行されたのですが、今度は政府軍が住民を搾取している。それでも住民は発掘作業をしなければ生活が成り立たない。森林の伐採も行われ、マウンテンゴリラも殺されている。先進国の便利のために紛争が助長されているので不買運動も起きているのですが、国境近くの隣国からコルタンは流出しています。

図表 2-6. 今、コンゴで起きていること



写真(1) 出典:

https://www.google.co.jp/search?q=%E4%B8%96%E7%95%8C%E5%9C%B0%E5%9B%B3&biw=1920&bih=950&source=lnms&tbm=isch&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwiJ6b2i3KzSAhXmflWkHdE1BnUQ_AUIBigB#tbm=isch&q=%E3%82%B3%E3%83%AB%E3%82%BF%E3%83%B3&*imgrc=6hyyEZYXZyWoPM:

写真(2) 出典:

https://www.google.co.jp/search?q=%E4%B8%96%E7%95%8C%E5%9C%B0%E5%9B%B3&biw=1920&bih=950&source=lnms&tbm=isch&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwiJ6b2i3KzSAhXmflWkHdE1BnUQ_AUIBigB#tbm=isch&q=%E3%83%9E%E3%82%A6%E3%83%B3%E3%83%86%E3%83%B3%E3%82%B4%E3%83%AA%E3%83%A9%E6%AE%BA%E3%81%95%E3%82%8C%E3%82%8B&*imgrc=inqokmBa6sKpcM:

写真(3) 出典:

https://www.google.co.jp/search?q=%E4%B8%96%E7%95%8C%E5%9C%B0%E5%9B%B3&biw=1920&bih=950&source=lnms&tbm=isch&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwiJ6b2i3KzSAhXmflWkHdE1BnUQ_AUIBigB#tbm=isch&q=%E3%82%B3%E3%83%B3%E3%82%B4%E9%89%B1%E5%B1%B1%E3%81%A7%E5%83%8D%E3%81%8F%E5%AD%90%E4%BE%9B&*imgrc=Amc5BDqxuU-5nM:

写真(4) 出典:

https://www.google.co.jp/search?q=%E4%B8%96%E7%95%8C%E5%9C%B0%E5%9B%B3&biw=1920&bih=950&source=lnms&tbm=isch&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwiJ6b2i3KzSAhXmflWkHdE1BnUQ_AUIBigB#tbm=isch&q=%E3%82%B3%E3%83%B3%E3%82%B4%E7%B4%9B%E4%BA%89&*imgrc=metABdHLOFExdM:

これらに関する内容のドキュメンタリービデオをご覧ください。(ここからコンゴ共和国のビデオ)

2.3 グローバル社会の中で自分と向き合いたいのか

山下 先進国で享受しているものが紛争を助長しているという話題提供としてコンゴのビデオを見ていただきました。本当にひどいです。レイプ、虐待は普通にあるようです。その中で、私たちはノウテンキな生活をしているわけです。そこで、横軸、縦軸を作って、共創空間でこれから考えていきたいと思います。グローバル社会の中で自分軸をどのようにつくっていくのかを一緒に考えていきたいと思います。自分は他人がいなければ、存在しない。自分軸というのは、人と比べて自分はこうありたいと思うこと。まずは横軸だけで始めたいと思います。横軸は「自分と向き合いたいのか、向き合いたくないのか」です。

大場 まず横軸だけ「自分と向き合いたいのか、向き合いたくないのか。」

山下 皆抱えている問題が違う。だから個人の問題を思い出して自分と向き合いたいのか、向き合いたくないかをやってみたらどうでしょう。

大場 ランチ前に横軸だけやってみましょう。

会場から 自分と向き合うことは自分が何者かというテーマがあると思います。自分は何者かということと、自分と向き合うことでは開きがあると思いますが、そのへんはどうですか？

山下 それはそれぞれみなさん違うと思いますので、そのへんを曖昧にしたまま、まずマグネットを置いていただいて、説明するときに自分は何者かも含めて考えていただきたいと思います。

会場から 対象物がないと自分の立ち位置ってわからないと思う。だから、単に自分と向き合う、向き合わないと言われたって、コンゴにしても向き合えることもあれば向き合えないこともある。自分にはいろいろな要素があって、自分というものがなかなか分からない。自分自身が固定できません。

山下 そうしたら、こう考えたらどうでしょう。自分を鏡で見たときに、映っている自分を自分と考える。見ている自分がいて、映っている自分がいる。自分を客観的に見るのです。

大場 今、対象がないと分からないと言いましたね。逆に、自分はこういう対象を見たときにこういう自分はこういう反応をするとか、その対象を言っていただければいいですよ。何を対象にするか絞り込んで考える。

会場から 今日のテーマがグローバル社会なので、グローバル社会の中で自分はどう向き合うというのがあったらはっきりしてくるのでは。地域コミュニティの中でどうかというのとは全然違いますから。

大場 そうですね。グローバル社会の中で自分と向き合いたいのか、向き合いたくないのか。これがいいですね。

山下 そうですね、具体的になってきますね。実は、私たちが生活していることがグローバルに直結していることがたくさんあります。

大場 気づかないけれどありますね。では横軸だけでやってみましょう。グローバル社会の中で自分と向き合いたいのか、向き合いたくないのか。みなさん、マグネットを置いてください。

山下 曖昧だから気づくことがある。

大場 でも方向性はあるんですよ。

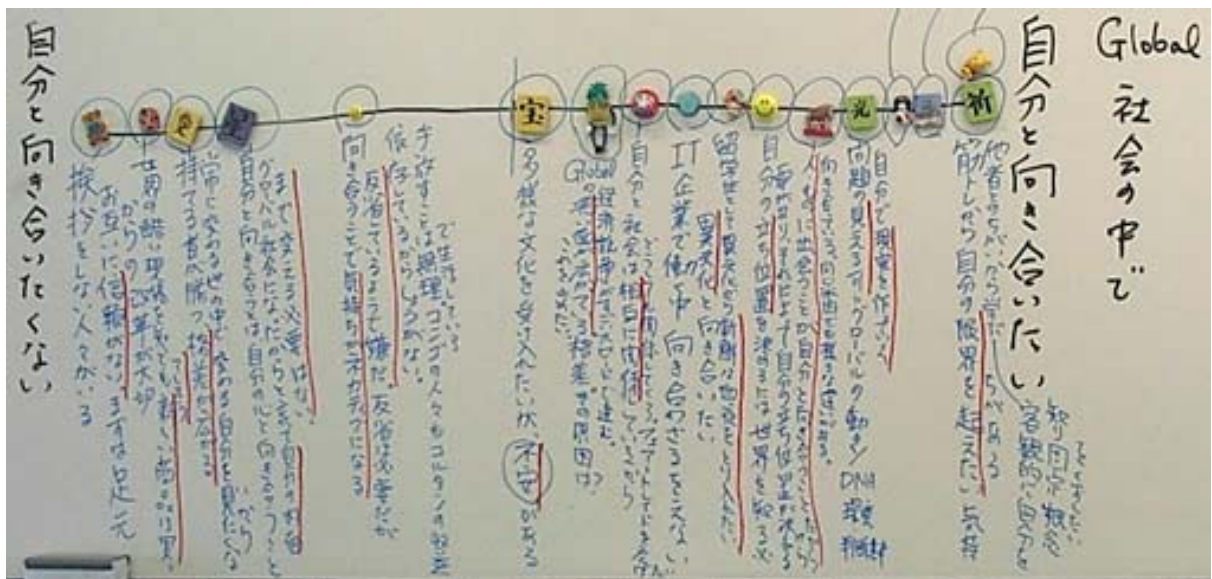
(マグネットを置く)

グローバル社会の中で自分と向き合いたい or 向き合いたくない

【向き合いたい派】

青 グローバル社会の中で仕事をしている私は、職業として他の国の製品について、英語でコミュニケーションしています。なので、向き合いたい、向き合いたくないというよりは、世界の情勢とか社会とか宗教などを知っておく必要があります。たとえば、イスラエルと取り引きしているときに宗教とか食べられない時間帯があるとか知らないといけません。日本と相手がどういう違いがあるかを知っておく必要があります。ですから、グローバル社会で向き合わざるを得ない状況です。

図表 2-7. 自分と向き合いたい、向き合いたくないか



さっきの映像を見たことについては、考えられるところまで行っていないので控えめなところで向き合いたいと思います。

大場 向き合わざるを得ないということですが、向き合いたいですか？

青 はい、向き合いたいです。知らないこととか他のことと比較して自分が分からないことがある。逆に自分のことを知らない自分たちよりもっといいところがあるかもしれません。そういうところを吸収していきたいと思います。では、向き合いたい派の一番右の「祈」さん。

祈 何で自分が向き合いたいと思ったかと言うと、私は筋トレをやっているので、自分の限界は何か、自分の限界を超えるためにどうしたらいいのかを考えています。自分と向き合って考えているからです。

大場 自分の限界と向き合うのですか？

祈 自分の限界を超えるのです。

大場 自分の限界を超えるとどうなるのですか？

祈 自分が成長できます。他者と関わる中で他者の考え方と自分の考え方に違いがあることが分かる。その違いの中で、どうその人と関係を築こうかというときに自分の良い情操の考え方とか思考というものをも身につけると相手の考えを俯瞰してみることができ、相手と良い関係ができます。自分の固定観念、色眼鏡が壁になっているけれど、それを取り払うことで自分と向き合うことができます。

大場 色眼鏡って多いですね。限界を超えた自分と向き合いたいということですね。

祈 では、一番中性的な「宝」さん。

宝 グローバル社会の中で自分と向き合いたいとしたのは多種多様な文化を受け入れたいという気持ちがあります。僕は日本人として日本に生まれたので、日本の文化は知っている。海外に行ったとき、海外のどんな文化も受け入れたいと思ってはいるけれど、不安みたいなものがあります。その部分ではちょっと向き合いたくない。それで、中性的というか、真ん中近くに置きました。本当に受け入れられるのか、大丈夫なのかという意味でこのポジションに置きました。

山下 自分がなぜ不安になるのか。不安というのは自分がつくるものだと思います。最初の自転車が自分で転ぶというのとつながりますね。「失敗の原因はほとんど自滅からである」と本に書いた人がいます。不安は自滅につながることもあるし、逆に不安がバネになって成功に導く可能性もあります。

光 アメリカの大統領選挙でトランプ現象と言われていますが、内向き志向とかいろいろ言われています。最近の言葉で言えば、いろいろな問題を「見える化」していると思います。イギリスのEU 離脱の国民投票もありましたが、それがヨーロッパに波及するとか、我が国でも格差問題、貧困、母子家庭など、いろいろな問題が顕在化している。そういう中でグローバルな動きと人間に共通しているのがDNAです。それと環境。あとは自分が学んだ意志の力。それらを統合したのが判断基準だと思います。判断基準が自分をつくりあげるもの。グローバル社会の中で自分の判断基準というのは受け身ではなくて自分でつくる。そういう意味で光を選びました。

山下 グループになって同じ現実を共有するグループが増えれば増えるほど広がっていく。柏市で起こったことが世界に広がっていきます。グローバルという言葉が使われる頻度が 2008 年から 15 倍に増えているということを計算した人がいます。

だるま グローバル社会で自分と向き合いたい。自分と社会は密接に関係が深いので関心を持たざるを得ないです。相互に関係が深いし、興味が湧いてくる。コンゴの例ですが、残忍な紛争を起こさせないためにフェアトレードの考えを広げたらどうでしょう。公平な貿易のスタイルで、こういう動きも実際あるんで、小さい動きをもっともっと広げるといいと思います。そういうことで関わっていききたいです。

大場 原産地は大きいですね。どこで採れたかを知る。

だるま 今、レアメタルの話ですけど、コーヒーとかトウモロコシなんかを日本でフェアトレードしています。現地で残忍なことが起きているけれど、フェアな形で輸入する運動を行っている団体があります。小規模ですが。では「人形」の人。

人形 自分と向き合いたいです。様々な国から人が来て新鮮な血液を入れ新たな自分を作りたいです。

山下 日本の文化の色が青、中国の文化の色が赤だとしたら、日本に来て、自分自身が赤色のままだと目立つというか、浮いちゃいますよね。日本の青色に自分が変わること、日本の文化の中で浮かずに機能していける。だから日本に来たら青い自分、中国に帰ったら赤色に変化する。日本と中国の間を行ったり来たりする中で変われる自分を作る。グローバル社会の中でも、どこに行ってもカメレオンのように変われる自分になっていく。それを不安に思うか、楽しく思うか。

プー 自分と向き合いたい。限界を超えたい今の自分が 100%ですけど、それを 90%にするのは他から学んで自分を改変していきたい気持ちがあります。だから自分と向き合うけれど、変わらない場合もあります。自分と向き合いたい前向きな姿勢は持っています。

山下 姿勢があることで、人は変われます。人は思いを語れば語るほど現実化するとされています。変わりたかったら自分のやりたいことを語っていくことが大事とされています。

姫路城 グローバル社会の中で自分と向き合う時間が欲しい。自分と向き合わないとグローバル社会の中で通用しないと思うので、向き合うことが必要です。

大場 向き合いたいというのは向き合っていないということ？向き合う時間ってどんな時間なんだろう？

姫路城 …。

山下 一人でコーヒーを飲んでいるとか？

姫路城 何もしないでぼーっとしている時間です。今まで流されて生きてきたので。

大場 「川の流れるように」という歌がありましたね。流されて、いい場合もよくない場合もある。

人形 グローバルに繋がると専門的なことが入ってくる。向かい合わなかったら1つの文化しか分からない。日本に留学しているから覚えることがいっぱいある。そういう意味で向き合いたいです。

パイナップル グローバル化は良い面・悪い面があります。今、特に悪い面が表れてどんどん大きくなっていて格差が広がり、国と国との差が大きくなっている。どこに原因があるかを考えると、経済競争が文字通りグローバルになり、それが加速している。勝者と敗者が極端に分かれている。昨日までその地域で生きていた産業が成り立たなくなる。スピードが速いので対応ができません。そういうことが一番大きな原因です。それをさらに進めていくと今のようなアメリカになる。日本は資源もエネルギーもないので一国では成り立たない。グローバル化は止めることができないけれど、悪い面が出ないように社会構造にしていけることがこれから一番大事だと思います。そんな中で我々はこれからのグローバル社会の悪い面を1つでも減らす、進まないようにする、という意味で自分と向き合わざるを得ないと考えます。

大場 先日、スマホを買い替えようと柏駅前にあるスマホの販売店に行きましたが、どんどん新機種が出るのでスタッフの方も対応が大変のようです。スタッフはみな too tired という感じでした。

山下 反省するとネガティブになってしまうこともあります。社会に翻弄されざるを得ない自分もいるわけで自分だけの責任ではない。自分と向き合うこと＝自分を責めることではありません。自分を責める前にどうしてこんなことになったのだろうと考えると、スマホがどんどん変わる、もう買わずにはいられないという現状もあります。自分を責めるという感情的機能は自分と向き合うことの障壁になるかもしれません。人間は環境によって変わらざるを得ない場合もあります。

トナカイ 日々出会うことが自分と向き合うことだと思っています。出会いとは、人との出会い、同じ意見を持つ人、違う意見を持つ人、趣味で言えば、観劇や音楽ライブに行くこと。グローバルで言うとアメリカが好き。アメリカと言っても、西海岸、東海岸、州によっても違います。そういった中で、出会ったことで知らないことを知ったり、それに関心を持ったり持たなかったりします。このことに関心を持ったことに気づくわけです。それが自分と向き合うことです。自分自身がどんなことをしたいとか、自分の人生の中でどんな考え方なのか、自分を知ることができます。そうすることで自分の幸せを追求したいです。ノウテンキなのか、情報を知って考えただけでも自分に向き合っていると思います。日本の在り方を知り、自分のできる範囲で行動すればいいと思います。

山下 今おっしゃったのは違いを見ることで自分を知る。自分の反応する事象を見つめる中で自分を知る。他者＝鏡なら、鏡に映っている自分も自分で、他者に対して自分が感じること＝自分自身のレシーバー。異文化の中で感じる好き嫌いも、自分の光と闇を表しているということでしょうか。でも、何が光で闇なのかその時の現状によって捉えられ方が違ったりして。そこでたくさんの気づきを得る。だから他者があって自分がある（存在する）ということですね。ありがとうございます。

【向き合いたくない派】

熊 私は、グローバル社会の中で自分と向き合いたくない。現在、地域を活性化するサークルに入っていて、そのトップを務めています。今の人はマンションですれ違っても挨拶をしない人が増えています。知らない人が挨拶をしたら危ないから逃げるように自分の子どもに教えているということを最近

のニュースで知りました。今の日本は閉鎖的。知らない人が話しかけてきたらその人は不審者だと親が子どもに教えている。小さな子どもに学生が話しかけても怪訝な顔をされることもあるので、そんな状況の中で無理矢理グローバル、無理矢理世界に目を向けたところで、今の私たちや子どもたちからすれば内向的なので視野を広げても意味がないかなと思います。まず日本人同士、狭いコミュニティの中でしっかり関係性を構築していかないと挨拶とかコミュニケーションが広がっていかない。まずは内部で向き合ってから外に出るべきだと思う。

愛 愛がなければこの世は動かない。グローバル社会というと聞こえはいいけれど、独断と偏見で言わせていただくと、持てる者が勝つ社会、格差が広がる社会だと思っています。そういう中で、自分はこうあるべきという自分とグローバル的な社会という現実の中で、それに合わせて自分を演出するというか、自分を変えていく自分を直視するのはちょっと嫌なので左に置きました。

山下 自分を変えていくことが嫌だということですか？

愛 本来こうあるべきという理想の自分と周りのグローバル社会に合わせて変化する自分。その差を見たくない。だから、目を背けている。

大場 確かにありますね。

山下 それが自分軸を持つことになるかもしれません。変わる自分を見たくないから向き合わない。逆に向き合わないことによって自分軸を保つことができるかもしれません。

愛 隠しているのです。

大場 だから今回すごく大事なテーマなんです。自分とは何だろうという問い。年輩の方はけっこう自分を持っているのですが、それが頑固だったり…。

山下 アーティストでモデルの山口小夜子という方がいたのですが、彼女は「自分が自分でなくなることが最高の芸術を産み出せるとき」と言っていました。自分が自分でなくなるということは、自分軸とは一体何か。ということになりますね。たとえば仏師は、自分を無にして自分を超えたところで最高の仏像が彫れると言う。すると、自分軸を作るのは自分でなくて何なのでしょう。

星 グローバル社会の中で自分とは何だろう。グローバル社会に向き合っていきたい、向き合っていきたいというのだったらわかるのですが、その中で自分と向き合いたいというのは自分の心だったり、心の有り様だったり、魂だったりする。グローバル社会の中で自分を変質させたいとは思わないし、変質できるとも思いません。グローバル社会と向き合う、受け入れるのならいいのですが、世の中グローバルなんだから、自分を見つめ直す必要性を感じません。それに向かって自分が創造すべきものを探していけばいいけれど、自分をそれで変えていく、内面まで変えていく必要はどこにあるのかという意味で向き合いたくありません。

大場 グローバル社会と無関係ということもありますか？

星 知識や経験はどんどん入れていけばいいと思う。

大場 スマホ、持っていますよね。それで変わっていくけれど、そうではない。

星 知識、経験が入ってくれば変わっていくでしょうね。今まで見えてなかったことが見えるので変わるのでしょうが、昨日まで地域コミュニティだけだった時代から、県レベル、国レベル、そして地球全体のことが瞬時に入ってくる。グローバルになったからと言って変えていかなければならないというのは違う気がする。

スマイル 自分の立ち位置とか行動を決めるときに自分の知らない他との関係の中でいろいろな社会を知ることによって立ち位置が決まります。そういう関連の中で向き合うことで自分の行動や考えを決めていくことができるので、自分と向き合いたいです。他者との中でもものごとによって変わります。自分

の信念はあるのですけれど。

山下 世界の現状を知ることによって選択することが変わってきますか？

スマイル そうですね。

ピンク 映像を見て感じたことは、ケイタイをつくるのに必要な鉱物に対して、それを何とかしなければいけないと思うけれど、今の立場だと、最新とは言わないまでも新しいケイタイを持ちたいと思ってしまう自分がいます。その気持ちは変わりません。だから自分と向き合いたくないです。

山下 やっぱり便利なものを取ってしまいますよね。喉が渴けばペットボトルの水をついつい買ってしまうし。家から水筒を持っていくのは面倒だと思ってしまうことも。ストレスが溜まっているとチョコレートを買います。そのカカオは誰が採っているのでしょうか。児童労働者が劣悪な環境で使われていることもあります。電化製品の店に入っても誘惑がすごいです。あちらこちらから買え買え、買い替えろというメッセージが。

小スマイル グローバル社会の中でとありますが、グローバルに関係なく自分と向き合いたくない。なぜかと言うと、自分がネガティブになってしまうからです。ネガティブのままその日を過ごしたくない。反省してしまうのが嫌なのです。でも自分がミスした時は反省する必要はあります。コンゴのレアメタルですが、採らなければいい、買わなければいいと言ってもスマホも手放せないし依存しているので仕方がない。スマホを手放せない人が大多数だと思います。コンゴの人たちもそのおかげで生活が成り立っていると思います。

大場 午後は縦軸をやってグループで話し合ひましょう。ありがとうございました。
(ランチ休憩)

2.4 自分および自分と異なる価値観を持つ他者と向き合う

山下 午前中の対話のなかで、自分に向き合いたい、向き合いたくないかを横軸でやりましたが、今度は、自分と異なる価値観を持つ相手と向き合いたい、向き合いたくないかを考えます。先ほど、動いている中で本当の自分を出しているか、自己回復がされているかという話が出てきましたが、仕事の場での自分と家庭での自分とはやっぱり違うと思います。日本にいる時の自分と中国にいる時の自分は違います。どちらが居心地いいのかを考え、職場にいる自分もけっこう好きかもしれません。職場での自分でもいいし、コミュニティの中での自分でもいいし、大学での自分、家庭での自分、いろいろあると思います。いろいろと見ていくと面白いです。

大場 午前中に横軸をやりましたが、そこから、Aゾーン、Bゾーン、Cゾーン、Dゾーンに飛んでもらいます。ゾーンが集中してしまったら、少ないゾーンにチャレンジしていただくこともありますが、よろしいですか。横軸のマグネットを使ってマトリックスに置いてください。それから4、5人のグループをつくって話し合ってもらいます。問題はtoo tiredで自分を見失っていること。流されている。Aゾーンだったら、グローバル社会の中で自分と向き合いたい、異なる価値観を持つ相手と向き合いたい。だけど現実には自分を見失っているとか、自分らしさがないとか、自分と向き合いたけれど向き合えていない、それはどうしてなのか、どうしたらいいのかという解決策まで話し合ってください。

山下 グループ内で、自分の位置付の理由をそれぞれが共有したあと、対話のテーマを考えます。

大場 その中で、そのゾーンのラベル化をして欲しい。そのゾーンの特徴からネーミングをしてください。そこでどういう自分軸、個性を出せるかですね。

山下 それを基にがこれからのアクションプランを作ることが出来ますね。この教室から出てどのように歩むのか。それを自分軸にしていきたいですね。

大場 ワークショップをやってどのような自分軸を発見したとか、そういうことを考えてほしいと思います。大丈夫ですか。では、マグネットを貼ってください。

(参加者が前に出てマグネットを付ける)

Aゾーンに8人、Bゾーンに4人、Cゾーンに3人、Dゾーンに3人、原点に1人。

大場 グループ分けをします。1番グループは原点から離れたAゾーン、2番グループは原点に近いAゾーン、3番グループはBゾーン、4番グループはCゾーンと原点、DグループはDゾーンとします。ではグループで話し合ってください。(5つのグループに分かれて話し合い)

大場 ではグループの発表をお願いします。まず5番グループ。

「ドラえもんどこでもドアゾーン」(5番 Dゾーン)

<グローバル社会の中で自分と向き合いたくない、自分と異なる価値観を持つ相手と向き合いたくない>

山下 ドラえもんの「どこでもドア」ゾーンです。このネーミングに決定するまで、紆余曲折ありました。最初は、自分とも向き合いたくない、異なる価値観の人とも向き合いたくないので所謂、引きこもりゾーンだという話になりました。不安なのでここにいることで守られていて安心だし、ここに引きこもっているのはけっこう自分に正直なことなんじゃないかというになりました。実はみんなここにいることが多い。Aゾーンというのはあるべき論で理想的な部分。Dは不安定だから正直で引きこもっている。守られている。でも、ここにいることはどこにでも飛べる、一番「伸びしろ」がある、どこへも飛べるので、ドラえもんの「どこでもドア」ゾーンになりました。

学生のマユさんの留学体験の話なのですが、初めは自分の部屋から出たくないし、自分の英語は日本的な発音なので不安でした。部屋にいれば安心していられるけれど、外に出れば新しい自分になる。また、将棋だったら、守備型な人間が攻撃型の人間になれる。だから「ドラえもんのドア」さえあればどこでも飛んでいくことができます。

大場 ドラえもんのドアって具体的に何ですか？ 現実的にどういうドアを使えばいいのですか？ ドアがあったら飛べるけど、なかったら飛べないんでしょ？

山下 興味や好奇心を使い、飛ぶ？自分とは違う世代の人と話していて、違うなと思ったり、いいな、羨ましいなと思ったりすることがあります。

大場 インターネットで「いいね」というのがありますね。

山下 それですね。共感です。自分自身が若い世代になれるわけではない、自分は変わるわけではない。「どこでもドア」をくぐるためには「好奇心」が必要。好奇心が異文化と対面するための後押しになります。

大場 関心を持つこと？

山下 異文化は怖いわけではない。「いいな」というのがドラえもんのドアで、DゾーンからAゾーンに移ることができるという話になりました。補足がありましたらお願いします。

○ 補足はないですが、Dは引きこもる自分ということです。正直ゾーン。好奇心や扉がひとつあればそ

これからよそに出ることができて、AでもBでもCにも行ける発展性のあるグループだと自負しています。先生がおっしゃったように「伸びしろ」がある。

△ そう思い込んでいるだけじゃないの。(笑い)

○ そうかもしれませんが思い込みも大事です。

大場 どうもありがとうございました。(拍手) ではボールを投げてください。

山下 では、全く逆の1番グループ、お願いします。

「志（こころざし）ゾーン」（1番グループ 原点から離れたAゾーン）

<グローバル社会の中で自分と向き合いたい、異なる価値観を持つ相手と向き合いたい>

N 共存共生ゾーンです。グローバル化している中で格差が生まれて困っている人たちがいます。共存、共生、共感が大事ですが共感というのは相互理解。我々がたとえば貧困者にどう手を差し伸べたらいいのか、貧困者と向き合いたくない人たちに対してどうしたらいいかを考えます。たとえば先進国があってパリ協定があるわけですが、途上国の一番下層の人の意見が通らない。お互いを知って、認めて共感すること。共存共栄したいけれど、自分の目標がある。お互いの幸福を目標としたときには相互理解が必要です。

大場 理想を持つ自分がいてロマンがあっていいじゃないですか。でも現実、向かい合っていないのはなぜ？ そこがAゾーンの大事な点だと思います。

Y 現実というのは、世界に200近い国があって、人も50億、60億といる。これが現実です。そういう中で地球の将来が抱えている問題、あるいは共に生き延びていかなければならない現実があります。そういう現実を見た上で、共存共生、いかに生きていくか。これは国連の場で議論して欲しい問題ですが、現実として問題があります。

大場 それが自分と向き合っていることなの？

Y 自分の頭の中にあることです。

○ 自分があって世界がある。理想があってそこに向かっているのです。

D 現実を認識していないのでは。Aゾーンとギャップが多い。そうするとジレンマが拡大してどうしようもなくなる。AはDに落ちてくるのでは？(笑い)

大場 なるほど。逆に言うと一番危険かも。自分軸イコール地球軸になっているのかな。自分軸がテーマなのに地球の存続というので地球軸になっているのでは。

○ 存続というより理解をし合うという理想に向かって進むことを考えています。

△ 結果がどうこうという話じゃない。その結果が必ずいいという保証はないし、今話すのは自分が向き合いたいのか、向き合いたくないかということ。それがこういう結果を招くということではなく、本人の意識の問題だと思います。

天国に行こうが地獄に行こうがどっちでも関係ない。自分がこうしたいという問題なのです。この設問に忠実に議論したほうがいいと思います。

大場 でも向き合いたいという意志があるのではないですか。

山下 ある意味、世の不正を正してやろう！というドン・キホーテみたいな(笑い)。

大場 では、ドン・キホーテタイプはどうでしょう。

○ いや、志ゾーンがいい。

大場 志があるかないかは大きいです。はい、ありがとうございました。(拍手)

自分と異なる価値観を持つ
相手と向き合い(ホッソン)

2016.11.12

地域での存続のため
共存共生、共栄
相互理解 (1971)
どのように手を差しのべるか?
11月協定

祈
心
夢
光
宝
当業者
意気盛青春
生涯
愛蔵書
おはよう
たのしみGn
体力
ジョギング
おはよう
要する力
星
変
自分本位 → Aライン
ぐらえもんの
「ど」でもドア
ゾーン
引きこもり
仲間いがある
向き合ふことない
向き合ふことある
社会の中で
自分と向き合う
対人 = ストレス → 向き合いたくない
必要なら向き合う
相手の価値感にはいろいろ合わせたい
心の平安を保つため
対立を避ける

自分のアイデンティティを発見?

＜グローバル社会の中で自分と向き合いたい、自分と異なる価値観を持つ相手と向き合いたくない＞

大場 棲み分けですか？

24

前に衝突はしない。棲み分けではないです。コンゴでレアメタルが止まったら我々はどう生きていくのかというのがある。かといって紛争をほっといていいのかというのもありますから難しい。関心は持つけれど、衝突は避ける立場です。

山下 質問していいですか。今ここにいる私たちはコンゴにいる人たちの労働によって恩恵を受けています。もし、自分自身が今後の労働者として逆の立場だったら、平和と言えますか。

○ 自己矛盾だと思います。コンゴのビデオを見ていて大変な事態だ、何とかしなければと思います。でも自分はスマホを使っています。まさしく自己矛盾なんですよ。

山下 平和って何でしょうね。相手を考えない上での平和ですね。私たちはここに生きていて、殺されたり暴力を振るわれたりしないわけですよ。平和でいられる。でももし、自分たちが弱者の立場だったら、やっぱり相手に向き合って妥協せずに交渉しないと生活は変わっていかないですよ。

○ 相手をやっつけない。しょうがないと思う。もしも日本が妥協しないんだったら戦争になってしまう。

山下 ガンジーの非暴力の戦いもありましたよね。

○ 思想がある人はそうだけれど。侵略されたら立ち上がるかもしれませんが、分かりません。

○ コンゴとスマホの問題だけでなく、世界にはたくさん問題があって、先進国の人たちが弱者を踏み台にして自分たちの生活を豊かにしている事例がいっぱいあります。だから根本的な問題を解決しなければなりません。こういった共創空間の場をあちこちに広げていくこと、積み重ねていくことが大事だと思う。長い道のりだと思いますが、争いを避けて問題解決に向かう。そういう意味で平和主義なんです。

○ アメリカはかつて植民地主義でどんどん経済成長したわけです。今はそれができないからグローバル化と称してやっている。国際化と違って本来グローバル化というのは、気象の問題とか地球規模の問題を考えなければいけないのに、アメリカはそれを楯に自分の富のために使っています。

大場 では衝突回避でもいいですか？

○ 向き合ってこそ相手を理解する。自分の価値観として相手と向き合っている。

△ 向き合っているのは結果であって、向き合いたくないというのだからそれはそれでいいのではないですか。結果として向き合っているけれど、積極的に向き合いたくないと思っているのだから共存・平和主義なんですよ。向き合うことが手をつなぐことでもない。向き合いたくないことが自分の意志としてあるわけです。

山下 解釈はそれぞれ違います。解釈の仕方でも平和になったり地獄になったりするわけですね。

大場 はい、ありがとうございました。(拍手)

「野次馬ゾーン」(4番グループ Cゾーン)

<グローバル社会の中で自分と向き合いたくないけれど、自分と異なる価値観を持つ相手と向き合いたい>

C 野次馬です。たとえば事件があったとすると、見に行くじゃないですか。でも当事者にはなりたくない。もし、事故や事件の被害者に自分になったら嫌ですよ。そういう意味で野次馬となりました。自分とは向き合いたくないけれど、異なる価値観とは向き合いたいと思うのはグローバルだから自分と異なる価値観の人と出会って関わって知識なり経験を培っていく。そういう意見もありました。いざ自分となったら、もういいですという感じです。

大場 違う価値観とは関わりたいけれど自分とは向き合いたくないんだ。

○ 向き合いたくないということは悪いことではないと思います。

大場 悪くはないけれど、なぜかなと思って。素朴な質問です。

○ 自分の意見だとネガティブになりました。グローバル社会の中で流されるのではなくて、知識として身につけるのは必要だけど、内面をさらけ出して自分を見つめ直す、向き合うことは果たして必要なのか、という意見もありました。

山下 この人たちはけっこう意見を言う人たちですか？それとも言わない人たちですか？

○ さっき言った野次馬の例でしたら、興味本位で、何しているのかなと思い、自分になったらもういいですという感じです。ただ興味津々であるということです。

○ 興味をもつけれど関わりたくないという意味で野次馬です。自分は自分という感じ。

大場 ○○さん、変わりました？

○○ 恐いので本当の自分を守ります。

大場 自己回復したいということ？

○○ はい。自己回復したいです。

大場 どうして？

山下 さっきの文化の血液？

○○ はい。

大場 新しい自分になっちゃうじゃない。

○○ 他の人の価値観は尊敬しますが、本当の自分は守ります。

大場 でも、どんどん外から入るんですよ。

山下 学生世代は、A、B、C、Dのどこが一番多いのか、今日参加された人生経験豊かな世代はどうなのか、知りたいです。バラバラなのか固まっているのか。

大場 バラバラですよ。バラエティがある。

○ TVのワイドショー的。TVのコメンテーターというのは、自分は何様だという感じで出てくるけれど、結局、興味、好奇心があって、それに関わるのが好きな人たちなんですよ。

山下 確かに、グループのアイデンティティが自分のアイデンティティと思い込んだり…。好奇心はあるから見たいけど、自分は関わりたくないみたいな。

大場 それはありますね。

○ だから、まさに野次馬です。

大場 確かに。なかなか面白いですね。ありがとうございました。では、ラストのグループ。

「生涯勉強、生涯青春ゾーン」(2番グループ 原点に近いAゾーン)

<グローバル社会の中で自分と向き合いたい、自分と異なる価値観を持つ相手とも向き合いたい>

A 自分にも向き合いたいし、相手とも向き合うという位置。なぜこの位置かというと、向き合う時に、体力とかお金がいると思う。体力、気力といったものを総体的に考えてしまう。一応、やる気、向き合いたい姿勢はあるのですが、そこでコストを考えてしまう点で1番グループとは違う。

大場 さっきのコンゴのビデオを見てどうするのかというのがありますよね。

○ 自分たちの考えでは便利社会の価値観とそうでない価値観があることを知って、それと向き合いた

い、コンゴに行ってみたいということもある。

○ コンゴについてという話も出ましたが、僕個人の意見だと僕たちがスマホを使わなければあの国は救われるのかといったら、そうじゃない気がする。スマホを使うためにレアメタルを材料にしているわけですが、それえを国と国の間で取り引きをしたいわけで、あちらの国が供給においてああいうやり方をしているのであって、僕らがスマホを止めても問題は解決しない。レアメタルの代わりの他の稼げるものを、あの国が見つけても違う気がする。本当にあの国と向き合うことはスマホを止めることじゃなくて、政治に足を踏み入れるとか、そういうことをしなければいけないのかと思う。レアメタルをコンゴから買わないことこそ、汚いものから目を背けることではないか。コンゴからレアメタルの供給を受けなくてもあの状況は変わらないと思います。結局、あの国自身がああさせているのですから。

大場 ほかにコメントは？

○ Aゾーンを実現させるには努力が必要です。努力というのは、体力、気力、経済力だと思う。放っておいては実現しないし、当事者意識が必要だと思います。最近、相田みつを美術館に行ったのですが、「生涯勉強、生涯青春」と書いてありました。放っていたら実現しないのです。努力があつてこそ実現するのだと思います。

大場 はい、どうもありがとうございました。(拍手)

山下先生、最後にコメントをお願いします。

山下 自分が入ったのはDゾーンでしたが、最初、暗いところかと思っていたらポジティブな意見が出たのは意外でした。「伸びしろ」があるという意見も出てびっくり。結局、私たちは、心をどこに置くかでAでもBでもCでも行ける。まるで木の葉のように風が吹くと光になったり闇になったりする。風そのものは、環境だったり人個人だったり集団だったりしますが、そういった中で私たちは翻弄されて生きています。自分の体調、お腹の空き具合、気分がよいのか悪いのかによっても風向きが変わってきます。そこが自分軸って何だろうと考えるきっかけになると思います。

大場 ありがとうございました。みなさん、引き締まった議論で、いろいろ出ました。私たちはみな自分軸を持っている。今やっているのは軸をつくって共創空間に合わせて新たな自分軸を発見することです。次回、11月26日は職場の中でという限定で男性と女性と一緒に働くダイバーシティという問題でワークショップを行います。男性軸と女性軸を用意してそこで共創空間をつくっていききたいと思っています。今日の職場バージョンです。男女協働、ダイバーシティの中で個性が生かされているのかということも考えていききたいと思っています。

話題提供者として共創空間を体験してみよう

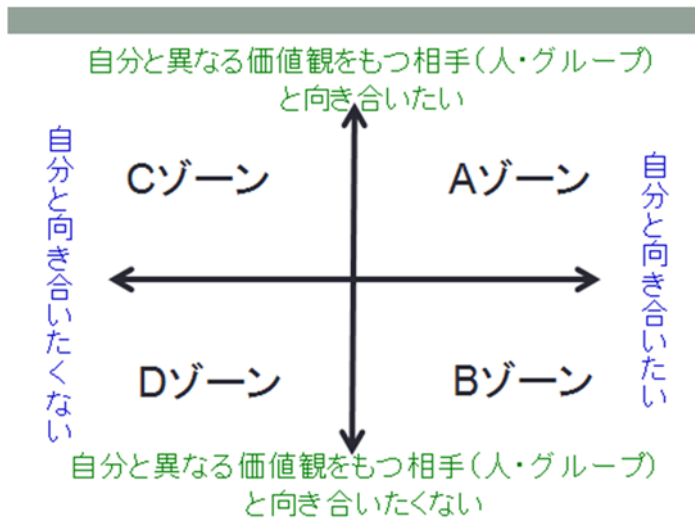
グローバル教育を問題とし、グローバル社会の中の自分軸とは？を念頭に、今回の話題を提供させていただきました。この共創空間の中で得られた気づきは、自分軸云々というよりも個々が自発的に好奇心を持ち、緩やかにミッション・ビジョンのようなものを持ち、周囲と協調しながら常に変わりゆく流れの中でバランスを取っていくことが必要なのだろう。大学でグローバル教育を提供する際、教員中心の学生へ知識を伝達する一方の学びのスタイルではなく、双方向のティーチングスタイルに変更させていくことは、単なる流行ではなく潮流であり必然と言える。その意味でも共創空間での意見交換は重要な教授法の一つと言える。人は自分の鏡とよく言われるが、まったく自分の考えとは異なるマトリックスのグループに加わり意見交換をしたところ、自分自身のもののみかた考え方を改めて客観視することができ、また同時に自分の中にも同じような経験・考えがあることの発見もあり、改めて自分と他者の繋がりをこの共創空間の中で実感できた。



参考文献

- Anderson, L. F. "A Rationale for Global Education." In K. A. Tye (ed.), *Global Education from Thought to Action*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development, 1990, pp.13-34
- The Huffington Post (2014) 「サイの角や象牙の密猟が止まらない 日本・中国の象牙の合法的取引も引き金に」 The Asahi Shinbun
http://www.huffingtonpost.jp/2014/01/18/rhino-elephant-poaching_n_4624707.html (2014年8月検索)
- PRESS RELEASE SC/7057 (2001, March 5). SECURITY COUNCIL CONDEMNS ILLEGAL EXPLOITATION OF DEMOCRATIC REPUBLIC OF CONGO' S NATURAL RESOURCES [Web log post]. Retrieved (2014, August 31) from <http://www.un.org/News/Press/docs/2001/sc7057.doc.htm>
- 小関一也 (2001) 「第2章 グローバル教育の全体像」 宇田川晴義監修、小関一也・小島健太郎・尾崎司・浅川和也・桜井高志著『地球市民への入門講座：グローバル教育の可能性』三修社 pp.29-52
- 的場明弘(2010)『一週間 de 資本論』NHK 出版
- フリードマン・トーマス 伏見威蕃訳 (2006)『フラット化する世界』日本経済新聞出版社
- 文部科学省 グローバル人材育成推進会議文部科学省 (2011年6月)「グローバル人材育成推進会議中間まとめ」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/047/siryo/_icsFiles/afieldfile/2012/02/14/1316067_01.pdf (2014年9月1日閲覧)
- 産経ニュース (2014)『アフリカゾウ 100年後には絶滅。象牙、中国で価格暴騰3年で10万頭密猟』
<http://sankei.jp.msn.com/world/news/140826/mds14082610300003-n1.htm> (2014年8月検索)
- セルビー Selby, D. (1997年7月) 「特集グローバル教育」『国際教育ジャーナル』No.128、3面

- ① 性別：男性（9）・女性（4） 答えなし（1）
- ② 10 歳代、20 歳代（6）、30 歳代（2）、40 歳代（1）、50 歳代、60 歳代（1）、70 歳代（3）、80 歳代（1）、90 歳代 答えなし（1）



問1. そのゾーンを選んだのか理由をお書きください。

A ゾーン「共存共生」「志」

- 生涯勉強・生涯青春、実現のためには、努力、体力、気力経済力、挑戦が必要。異世代交流、異業種交流、異文化交流の重要性と価値。
- 異なる価値観を持つ相手と向き合うことは苦だけれども、自分自身を変えることができる。自分軸を発見することができるから。
- 世の中の考えが全て違うから、いろいろな面で自分の個となる価値観を持った人と向き合うのは面白い。
- 異なる価値観を受け入れることは、自分自身を変えること。
- 流される人生を送ってきたので、G 社会で通用するために先ずは自分向き合っていきたい。
- 自分と社会とは、相互に関係があるから自分は社会に関心を持ち、関わりたい。つまり、自分が活きることは、社会に参加することである。

B ゾーン

- 自分がどのように社会のために役立てるか考えたい。
- 衝突回避

C ゾーン

- 野次馬：外部への興味好奇心は持つが、自分については、積極的に向き合おうとしない。
- いろいろな人の価値観を受け入れて、考えを知り、視野を広げていくことが必要だ。

- 狭い場所で培ってからグローバルに行ってもよいと思う。
- 変わりたいと思う人とは付き合っていきたい。

問2. グループで選んだテーマは何ですか。

A ゾーン：

- 生涯勉強・生涯青春、実現のためには、努力、体力、気力経済力、挑戦が必要。異世代交流、異業種交流、異文化交流の重要性と価値。
- 「共存共生」「志」
- 世界は200か国近くあり、事項は70億人が共存している。この世界が平和で幸福な生活をしていく為に、志として、共存共生を目指す糧余がある。

B ゾーン

- 共存共生。どのように手を差し伸べるか。
- 共存平和主義
- 相手に尊重するが自分と全く異なる価値観を持つ人とは向き合いたくない。必要に応じて向き合う。
- 一番自分の個性が確立されているゾーン。

C ゾーン

- 自己回復したい。
- 自分を守るために、自分と向き合いたくない。
- 関わることで、評価は避けられない。
- 人と関わることには興味はあるが、嫌なことをされたくない。相手が安全な人かどうか見極めながら関わる。危険な人とは関わりたくない。
- グローバルだからといって向き合う必要はない。来る者は拒まず、去る者は追わず。自然体が必要。自分が選択する。
- 社会の中で人を選び、その人と向き合う必要がある。
- 知識は必要。

問3. グローバル社会の中での自分軸について（常にどのようにありたいか）について記入してください。

- 自分は変わることが好きであり、常にチャンスを取り入れるために自分について、異文化と相対的に向き合っています。(A ゾーン)
- 絶えざる努力 (A ゾーン)
- 努力して他人を認めることができる。(A ゾーン)
- 現状によって変わる理由、背景などを見極めた。(B ゾーン)
- 流されない自分を持ちたい (C ゾーン)
- 自分の医師、信念だけは譲らない人間でいたい。積極性はあるが、あと一步踏み出せないのが辛い。グローバルの中で生き抜くのがまるで競争みたいで嫌だ。耐えられない。共創する社会になって欲しい (C ゾーン)。

- 経済や政治のグローバル化は格差を生む。歴史的に見ても、16 世紀の大航海時代が第一次グローバルであり、金や銀の天然資源を奪った。19 世紀の英国の産業革命は工業化の第二次グローバルであり、工業製品で格差が生じた。20 世紀の金融経済との IT の情報社会は第 3 次のグローバルであり、あらたな格差が生まれた。この格差を生むグローバル化は NGO や NPO の世界連携による第四次グローバル化で解消させたい。

問 4. 共創空間開発技法（CSD）に参加した感想についてご記入ください。

- 話しやすいテーマで自分自身の在り方について考えることができた。
- 楽しい。
- 率直な議論があり、面白かった。
- 世代を超えた話し合いができてよかった。
- ゼミの時間よりも、ROCK 会員の方々が参加されたことでより楽しく、ためになった
- いろいろな意見があると実感した。
- 久しぶりに他の世代の方々とディスカッションできて楽しかった。今回はコンゴの話で、不法鉱物のことについての話でイメージが湧きにくかったですが、TPP でモノの流れのグローバル化が進む中、国産を買うのが安い輸入品を買うのかなどの視点を変えた時に、意見が変わるのかなどが気になった。
- 人によって異なる多様性を今回も確認した。
- 軸の設定には工夫が必要。設定（定義）によって議論の方向性が決まる。あるいは拡散する。
- 幅広い世代のもっと多くの方に集まっていただき、自文から発進するためには、相手の話を聴き、理解することが大切だと大場先生ゼミから学んでいる。
- 年配との意見はなかなか難しかった。人生経験が豊富なので学生にはない、勢いや話し方でなかなか意見が言えなかったのが悔しい。もっと自分を出していきたい。
- 一人ひとりの人間は全知全能ではなく、不完全が存在である。多数の人々が多様な発想をして、相互に刺激を受けてより完成度の高いものを想像する手法として CSD は有効である。

問 5. 次回の共創空間開発技法（CSD）に、

参加したい（13）

参加したくない（0）

どちらでもない（2）

以上

3. 個性としての男らしさ・女らしさと男女協働～職場から～

3.1 オープニング：「共創空間」の中で「男らしさ・女らしさ」を考える意義と実践

司会 前は、グローバル社会の中の自分軸ということで「グローバル社会の中で自分と向き合いたいのか、向き合いたくないか」を横軸に、縦軸は「自分と異なる価値観を持つ相手と向き合いたいのか、向き合いたくないか」というマトリックスをやりました。その時、僕自身は未来の自分が見いだせなかったかなという感じがしたのですが、今回は職場からの視点で個性をキーワードに考えるということです。まず、大場先生からお話いただきたいと思います。

大場 では最初にボールのパスワークをして順番にお名前を言ってください。

(参加者全員自己紹介する)

大場 はい、ありがとうございます。今日は男女でマグネットの色を変えてマトリックスをやっていただきます。女性が少なくてちょっとバランスが悪いですが、楽しく進めたいと思います。個性というのは、自分らしさ、多様性とか言われていますが、若い人は即「個性」に反応します。少しお年を召した方ですと反応しない。そういうギャップがあります。山下先生のグローバル教育と露木さんの女性労働をつなげたら何が見えてくるだろう。ワークショップの準備段階でそう考えてキャッチボールをしてきましたら、結局、「個性」ということになりました。そういった経緯があります。そういう意味で、「個性」は深いテーマだと思います。前はグローバル教育とは何だろうと考える時間でしたが、今日は具体的に職場の話です。

今日参加いただいている HIDA（ハイダ）の宮本さんには、随分お世話になっています。HIDA（一般財団法人海外産業人材育成協会）の研修事業で、2016 年 11～12 月、アフリカからの研修生 12 名に日本の経営に関する共創空間マトリックスを行いました。1 回目は午後 1 時半～4 時半まで、2 回目は朝 9 時半～午後 1 時半まで実施しました。研修生はだいたい社長クラスの人で、最終日にプレゼンしたアフリカでのアクションプランについても共創し、本当に有意義な研修になりました。今日も意味のあるワークショップにしたいと思っています。

本日の共創のキックスタートとなるクイズです。世界で一番大きなダイヤモンドはどこにありますか？ 世界で一番大きなダイヤモンドは 2 つあります。1 つはイギリスのロンドン塔にある。もう 1 つはトルコのイスタンブールにあるトプカプ宮殿のダイヤモンド。しかし、それよりも大きいダイヤモンドがあります。それはどこにあるでしょう？ 超デカイです。ヒントは野球。そう、1 塁、2 塁、3 塁、ホームで囲まれた空間。これが最も大きなダイヤモンドです（笑）。

では、いきなりですが、露木さんの話題提供の前に、軽くマトリックスをやってみましょう。テーマが「個性」ですけれど、男性、女性で、横軸は男らしさ、女らしさを個性と思うか、思わないか、縦軸は男らしさ、女らしさは強みと思うか、弱みと思うか。慣らしでやってみましょう。マグネットは女性が青、男性が赤。誰のマグネットか分かるようにニックネームでも何でもいいですからシールに書いてマグネットに貼ってください。そしてマグネットを置いてください。

(全員、マグネットを付ける)

仕事の中で

男らしさ
女らしさ

男性マウンティング
女性の中の男らしさ

関心事
中性的な職種

個性
人の特徴

個人の考え
分岐点として出てくる社会

思わない ← → 思う

能力の必要性
女らしさ負担

ポジショニング関係ない
子育てと両立で悩む

思えると思う

Guide to HIDA
HIDA 学生就業
男女共同参画推進センター

ハルキ (横軸上一番右) 女子を見ると服とか化粧で簡単に分かるから。

陳 女性らしさは魅力があるけれど、女性にとって、仕事の中で能力がないと負担になります。能力を証明する必要がありますから、女らしさが負担になります。

陳 女の子は何もできないと思われている可能性があるからです。Dの下の方。

A3 男らしさ、女らしさはひとつの個性だと思います。私自身、かつて男性に間違えられたことがあります。女性トイレに入ったら、怪訝な顔をされ、保育園に取材に行ったら、子どもから「おにいちゃん、遊ぼうよ」と言われました。おじさんと言われなくてまだ良かったのですが、髪の毛がかなり短く、お化粧しないで女性を感じられなかったからだと思います。女性らしさ、男性らしさが強みになるか、弱みになるかは無いと思います。人によって違うと思います。ときに強みになったり、弱みになったりすることはあるかもしれませんが、では、いちばん端の人

33

Ⅴ 仕事の中での強み、弱みについては、真ん中に置いています。たとえば、通訳ガイドなどは女性が多い。男性が多い職種もあります。だから、仕事の内容によって、男性向きとか女性向きがあるような気がします。男らしさ、女らしさというよりも持っている考え方の理想とか、いろいろありましたけれど、今は中性化している。しいて言えば、関心事が違う。私の主観かもしれませんが、身の回りの具体的なことに女性は関心がある。男性は、抽象的なもの、たとえば世界の平和とかに関心を持っていると思います。では、線上の左から3番目の人。

Mr. Boo 僕らの子どもの頃は、99%が貧乏で、1%がお金持ちでした。お金持ちのことをお大臣と言っていた。缶蹴りをして遊ぶのですが、持ち寄る缶が、お大臣の子は違う。僕なんかはサバの味噌煮が入っていた缶ですが、お大臣は薄っぺらい缶。カニ缶なんですよ。こんな缶ではできないよ、と言って笑ったのですが、また、「子どもは風の子」と言われて、薄着で遊んでいたわけですが、あの頃は、衣料事情が悪いから厚着ができなかったのです。で、女の子は毛糸のパンツをはいていました。(笑い) 男はこうあるべき、女はこうあるべきというパターンをつくって、男らしさ、女らしさを強調していた時代だったのです。今は情報化の社会になって、男らしさ、女らしさは変化しつつある。そういう意味で強みでも弱みでもない。むしろ、〇〇らしさは、〇〇向きと言い換えた方がいい。今、僕は64歳ですが、65歳になると、介護保健料を払うことになる。介護に携わる人の給料は良くなるのかと言うと良くないわけです。介護士になろうとしても男の介護士は女性が嫌がるから女性の部屋に入れない。その部分では男性は介護に向かない。逆に男でないとできない介護もあります。職種で男向き、女向きがあり、1つの職種の中でも、この部分は男向き、この部分は女向きがあります。だから、細かく見ていかないと分けるのには無理がある。考え方を細かく変えていくと、新しい可能性が生まれてくると思います。Dの方。

ミヤ 頭が固いもので難しいです。考えすぎたのかもしれませんが、そもそも設問が良くない。(笑い) 男らしさ、女らしさを個性かと考える時に、一般化して考えようとしたら、宮本が男らしいか、女らしいかと言うように、個人名が入れば個性だと思う。その理由はわからないのですが、個人を特定しないと個性とは思いません。男らしさ、女らしさを強みと思うかということ、仕事というのは男女を区別して考えないし、区別してはいけないという思いがあるので、強みにはならない。実際に仕事をしていて弱みになることもあるかもしれない。職種によって、たとえば接客業ですと、女性は強みになっているのかもしれませんが。一般的には男女はあまり関係ないと思います。Cの方。

ハセガワ CからAにジャンプしていいですか。男女だったらCのままでいいのですが、男らしさ、女らしさを考えたときにAかなと思いました。女の子に「男らしいね」と言い方する場面があつて、男らしい女の子と言うと、けっこう個性に見えます。「あの子、男らしいよね」という言い方と「あの子女らしくないよね」という言い方とは印象が違う。同じ意味なのに、「女らしくない」は男尊女卑という感じがします。

大場 逆はどう？

ハセガワ 女らしい男ですか？ 「女々しい」という言葉はマイナスの印象です。仕事の中で強みと思う理由は、「男らしいね」と言われたら、頼まれた仕事を断れない。これは女性目線でも、「男らしいね」と言うことで、けっこう仕事が上手にできたのではないかと思います。

大場 将来、人事の仕事ができそうですね。

ハセガワ 「女らしい」と言うのと、「きれい」というイメージ、「男らしい」と言うのと、仕事を任せられる感じです。左から2番目。

どーくん 男らしさ、女らしさは個性とは思わない。個性は、考えだったり行動だったりを指す。大き

な枠で考えると男性は仕事の強みがあるかもしれないけれど、分かち合っていてできる社会なので基本的にはない。最後にリオさん。

リオ（露木） 今回のマトリックスの1つの考え方として『個性は本当に必要なのか』という本に生態学の視点から「個性とは、種の持続可能性を高めるために必要なもの」と書かれていていました。それは会社組織にも当てはまるかと思いました。「レジスタンス」と「レジリエンス」という2つの力があります。「レジスタンス」は抵抗で、男性が数を減らさずに対抗できる力を持つことで、そこからイメージするものは強さとか忍耐力です。それは、今は違うかもしれませんが、歴史的には「男らしさ」と言われてきた部分かと思います。「レジリエンス」は回復という意味があって、いろいろなものから影響を受けても変化に対応して戻してくような力です。復元力とか、弾力とか柔軟性、しなやかさというような概念で言われています。こちらが「女性らしさ」なのかなと思います。生態学では、どちらも存在しないと持続可能性が保たれないと言われているので、これが多様性なんだろうと思います。だから、男性の中にも女性っぽい人もいし、女性の中にも男性っぽい人、都知事のような人もいます。いろいろな人が融合して会社の組織も成り立っている。個性があって多様性があるからいいのであって、1つの個性だけに偏ってしまうと、柔軟性もしなやかさも新しい発想も生まれないのではないかと考えました。では、話題提供に移ります。

3.2 男女協働によるダイバーシティと個性

露木かおり主任研究員（株）日本アプライドリサーチ研究所

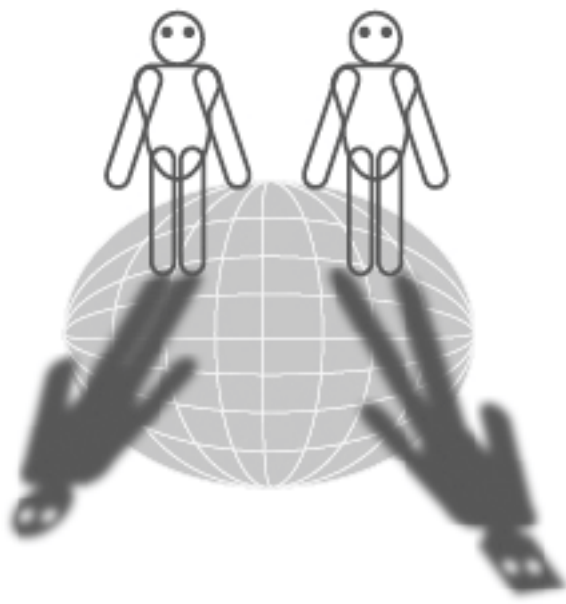
（1）はじめに

女性労働については、男女協働の壁があります。テーマが硬いですが、その壁を整理してお話しようと考えています。

1985年に男女雇用機会均等法が制定され、31年になりますが、就業率、賃金、管理職比率など男女差は根強く残っています。安倍政権になって「女性の活躍」が言われていますが、ホントは女性の労働力化にほかならないのです。女性が、仕事も家庭もこなし働き続けるのは、スーパーウーマンにしかできず、多くの女性労働者は今の仕組みのままでは働き続けることは難しいです。女性労働者の多くが望んでいるのは産休と育休明けの保育の充実で、柔軟でない働き方が可能となれば保育園のお迎えができる。「働く仕組み」を見直していく試みが進められていると思います。企業においても、女性たちに長く働いてもらいたいと思うようになってきていますから、子育て中の短時間労働、働く場を選択できるなどのしくみを整備し女性の就労支援をしています。柔軟な働き方で継続就労が可能である点をアピールする企業も多く見られるようになっていきます。

2015年に女性活躍促進法が成立し、労働者301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが義務付けられました。企業には女性の活躍推進に向けて、女性の採用比率および管理職比率の改善、就業経済しやすい職場環境の整備や、長時間労働の削減などの取組が求められている。

働く権利と義務は憲法24条で定められており、国民すべて平等ですよ、働く場でも平等ですよ、という法律がありますけど、現実には法律通りにいっていません。私自身、シンクタンクに勤めているので、いろいろなテーマで調査をしてきました。最近では、女性労働、多文化共生、人材育成、その他諸々の調査を経験してきました。最初に女性の社会参加をテーマにした調査に携わったのが平成11年で、その



頃から 15 年も経っているにも関わらず、課題は変わっておらず、課題解決に向けた法律が施行されても、その実態は変わっていないのが現状ではないでしょうか。

このような現状を示す顕著な調査結果があります。世界経済フォーラムが毎年発表している「グローバル・ジェンダーギャップレポート」というのがあります。経済参画、教育、政治参画、健康の 4 つからジェンダー・ギャップ指数を割り出します。完全平等が 1、完全不平等が 0 を表しますが、2015 年の日本はジェンダー・ギャップ指数が 0.670 で 145 カ国中 101 位。韓国は日本より低くて 0.651 で 115 位。最下位はイエメンで 0.484 です。

1 位はアイスランドで 0.881。ノルウェイ、フィンランド、スウェーデンなど北欧の男女の差が少ないです。
どうすれば、職場の男女平等は可能になるのでしょうか。

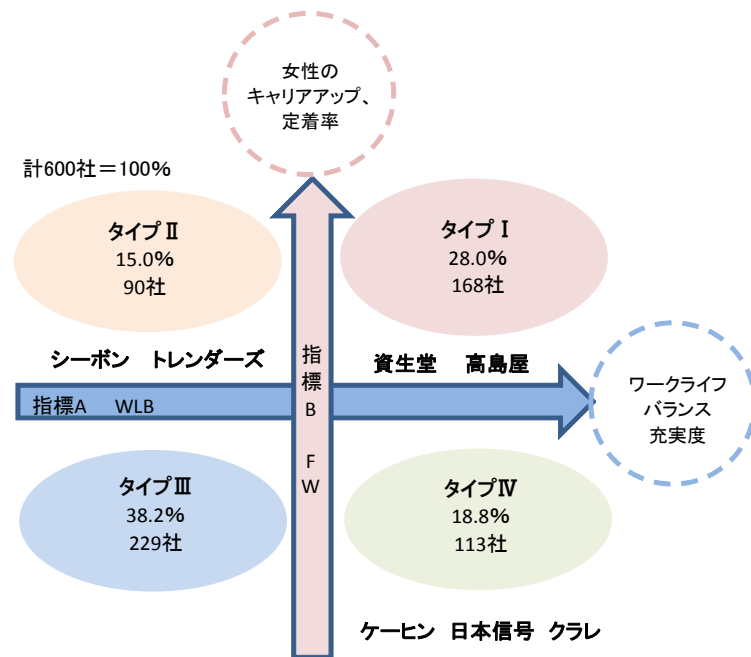
（２）労働市場における男女差

世界の中でも日本はなかなか男女平等が進まない国ということがわかりました。日本人の労働観はつい最近まで、①男性が家計を支える（働かない男性なんてあり得ない）、②男性ならば正規雇用で 40 年間（非正規・パート勤務は男性の働き方ではない）、③長時間労働が評価される（休めない空気、高度成長期の思考）であったように思います。この労働観のもと、労働市場での男女差は解消されません。まず、就業率の男女差、次に働くことによって得られる賃金の男女差、そして女性の管理職が少ないことです。その理由の 1 つとして「性別役割分業」と言われてきました。女性は家庭に入って、子どもを産んで、子育てをする、家事をする。男性は会社で働く。男女の役割を分担する。「性的役割分業」と言いますが、この考え方は日本社会で根付いていますし、職場においても存在しています。このような現状のもと、女性が正社員としてキャリアアップし働き続けることは、ほんの一握りのスーパーウーマンしか実現できていません。男性の数倍働き、評価が得られなければ仕事をしているとみなされないということもあります。近年、「リケジョ」と言って、理系の女子が活躍する場も増えてはいますが、まだまだ少ないようです。

厚生労働省の審議会では、企業の現状把握のために、次の 4 つの指標を「必須項目」としています。①採用者に占める女性の割合、②勤続年数の男女差、③労働時間、④管理職の女性比率です。また、経済学者の川口章氏は、『ジェンダー経済格差』（勁草書房、2008 年）のなかで企業の女性差別として 3 つの指標を挙げている。①正社員に占める女性の割合、②管理職（課長以上）に占める女性の割合、③35 歳時の男女賃金格差である。このような指標を背景に、次に、日本企業の特徴をワーク・ライフ・バランスとフレキシブルワークの視点から見てみましょう（図表 3-2）。二つの評価軸をクロスさせて視点で評価します。一つは指標 A の「就業継続、ワーク・ライフ・バランス（WLB）」。企業で女性がどれぐらい長く働き続けているか、就業前の幼い子どもを持つ社員への支援制度はあるかという観点。もう一つは指標 B の「キャリア・フレキシブルワーク（FW）」。入社後、どのぐらいの助成が管理職として企業の意

思徹系に参加できているか、女性の定着率はどうかを評価するものです。もとのデータは、東洋経済新報社「CSR 企業総覧 雇用・人材活用編」で、銀行、サービス、小売り、化学、情報・通信、食料品など10業種にわかれています。いずれも女子の就職者が多く、人気の高い業種です。『女性とキャリアデザイン』（御茶の水書房）から取りました。

図表 3-2. 日本企業の特徴（WLB とフレキシブルワークの視点）



出典：「女性とキャリアデザイン」（御茶の水書房）

結果は4つのタイプに分けられます。

タイプ I というのは、女性にとって働きやすい企業だと言われています。女性を登用して管理職にもつけている。子育てしている女性の支援もある。たとえば、会社の中に保育所があるとか、様々な支援がされていて、短時間勤務の制度もあります。「チャレンジ志向女子」にお勧め企業。資生堂や高島屋がその代表企業です。

タイプ II は、女性のキャリアアップは認めています、会社による女性支援は特に行っていない。男性のようにバリバリ働く女性であれば、活躍できるような、シーボン、トレンドーズが代表企業です。「バリ・キャリ志向女子」にお勧め。

タイプ III は、日本で一番多いタイプ。ワーク・ライフ・バランスの支援策もないし、女性には、たとえば一般事務や男性の補助的な仕事を担当させ、キャリアアップも図りづらい。4割弱がこの企業で最も多かったタイプ。

タイプ IV は、ワーク・ライフ・バランスは整っているけれど、女性がキャリアアップや管理職に昇進はできないという昔ながらの女性雇用を行っているタイプです。ケーヒン、日本信号、クラレなどの製造業の企業です。

女性の継続就労の現実には、子育てをしながら家事もし、両親の介護もして働くという社会風土が根強く残っています。そうは言っても、会社の支援を受けてバリバリ働いている事例や、夫が妻と家事、育

児を分担しているワーキングパパの事例も少しずつ増えています。それぞれの事例を映像で観ていただきます。

(映像)

事例① 日産自動車の社内保育所に子どもを預けて仕事をする女性社員。週3回は保育所に預け、週2回は在宅ワーク。フランス人の上司、夫の母も良き理解者。

事例② ワーキングパパ。妻もフルタイムで働いているので、育児、家事を平等に分担している。IT関係で、自宅でもどこでも仕事ができる。育児は自分の思い通りにならないので難しいけれど、仕事と育児の両立はできるので、世の男性もチャレンジして欲しいという。

今、観ていただきましたが、企業の中に託児所があったり、フレキシブルに仕事ができるしくみがあれば、女性も仕事を継続してキャリアアップが図れます。男性であってもITを使ってどこにいても仕事ができる環境ができつつあるので、子育てをしながら働けます。新しい動きが出てきています。

会場から 保育所の話ですけど、今観させていただいたのは企業がつくっているパターン。最近では市役所とか、そういうところでも保育室をつくっているというニュースを観ますが、どうやらそこに入所できる子を決めるのは、まず法律をつくった議会の人の子ども、次に市役所のキャリアの子ども、その後に議員の秘書の子どもが入る。一般の子はその後です。すべての人に開放していると言っても残ったわずかのところを一般の人に当てる。今の企業だって中枢にいる人たちが出てくる。かつこいいけれど、まんべんなく下までに下りてくるのかという下りてこないケースがいっぱいあります。企業のPRに使われている部分も多いのではないかと思います。だから、そのまま受け取るのは危険だと思います。

露木 それはおっしゃる通りだと思います。後ほど紹介させていただこうと思っていたのですが、中小企業の中でも30人規模の会社で託児所を設置して、男性社員が育児休暇を取っている企業が秋田にあります。中小企業でそういう取組をしているところはまだ少ないです。大企業としては別に生き残りをかけて支援をしている会社もあります。民間でも待機児童を減らそうということで、いろいろな動きがあるかと思います。たくさん事例は出てきていますが、女性が非正規で働いている職場に託児所が増えていくことは、働く女性側に立った動きではないかと思います。

会場から 昭和40年、50年代は、日本住宅公団が、大都市に団地をつくりました。地域の活性化ということで、小中学校を団地の中につくりました。デベロッパーがマンションをどんどんつくりましたから、保育所をつくることを行政が義務づけるといいと思う。それから企業のスタンスとして従来は組織の活性化だった。しかし、やっぱり個人の幸せやライフスタイルを考えるように変えるべきではないか。従業員の生活、生き方というものを明確にする中で、行動基準に従業員にも求めるような新しい会社とか職場があってもいい。企業が従業員の幸せとは何かを明確にしていけないという問題があると思います。

露木 あとは少子化が背景にあると思います。日本の女性の出生率は2015年で1.46です。先ほど、日産の女性が、子どもができたことをフランス人の上司がすごく喜んでくれたと言っていましたけれど、フランスは以前、日本よりも少子化が進んでいた国でした。国をあげて少子化対策に取り組んだ結果、今は出生率が2.0超になっています。国の少子化を経済の循環と合わせて考えていくことについては、日本は遅れています。

会場から 地方に行けばクリアしている問題だと思います。会社が求める従業員の行動基準というのは、少子高齢化のモデルになるような形になれば変わっていきます。

露木 あとは住む場所によっても異なります。以前、会社に在籍していた研究員が豊洲のタワーマンションに住んでいました。あの辺は子どもが多くて小学校のクラスが毎年増えていく。働きながら子育てをするには子どもを保育所に入れる必要があるのですが、競争率が非常に高かったとのこと。現在彼女は転職して、今お母さんと一緒に中野に住んでいます。中野は子どもが少なくて小学校のクラスが豊洲で10クラスあったのに対して4クラスしかない。保育所にもすぐに入れたそうです。東京の中でも若いファミリー層が住みたいと思う地域はある程度限られていて、施策までつなげていくのであれば、一律ではなくピンポイントで考えなくてはいいけないと思います。

では、男女共同参画社会の現状をみていきましょう。図表3-3をご覧ください。今回のワークショップで問題とするのは、「男女協働」であり、男女が同じ目的のために力を合わせて働くことですが、「男女共同」はこの概念よりも広い概念です²。

図表3-3. 男女共同参画の現状（指標）

項目	現状
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	52.8% (平成26年)
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	男性:12.9% 女性:2.8% (平成26年)
年次有給休暇取得率	男性:44.7% 女性:53.3% (平成26年)
6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間(注1)	1日当たり67分 (平成23年)
民間企業における男性の育児休業取得率	2.3% (平成26年度)
短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)	14.8% (平成26年)
メンタルヘルスケア対策に取り組んでいる事業所の割合	60.7% (平成25年)
25歳から44歳までの女性の就業率	70.8% (平成26年)
第一子出産前後の女性の継続就業率	38% (平成22年)
起業家に占める女性の割合	30.3% (平成24年)
次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数(注2)	2326社 (平成27年)

注1:6歳未満の子供を持つ夫婦と子供の世帯の夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)

注2:次世代認定マーク(くるみん)取得企業とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業

出典：「第4次男女共同参画基本計画」内閣府男女共同参画局 2015

² 「共同」「協働」は紛らわしい言葉だが、『三省堂国語辞典』（第6版）によると、「協働」は「同じ目的のために、力を合わせて働くこと」で、「官民協働」とか「行政とNPOの協働」というように普通に使われている。「共同」は「ふたり以上の人と一緒にすること」とあるが、『講談社日本語大辞典』には他に「ふたり以上の人と同資格・同条件で同じ事をする」という意味も書かれている。内閣府男女共同参画局、男女共同参画社会基本法など、行政用語で「共同」を使っているのは、「協働」が働くことに焦点を当てているのに対して、「共同」は職場、家庭、地域も含めた社会全体で同等に力を合わせるからだと考えられる。

内閣府が示している指標例です。子どもに関することや男性の育児、家事についてなどの数値が示されていますが、この数値を将来、もう少し高めていきましょう、ということです。6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間は、1日当たり67分、育児休業取得率はわずか2.3%です。労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合は5割。労働組合がある企業はやはり大企業に限られます。中小企業では話し合いの機会を持っていないのが現状です。大企業と中小企業では差が大きい。労働時間については、週の労働時間が60時間以上の雇用者は、男性が12.9%、女性が2.8%です。以前に比べれば減っているとは思いますが、先日も電通のニュースがありましたし、1カ月に100時間もの時間外労働をさせているブラック企業もまだまだあると思います。そのへんが進んでこないと男女共同参画が進まない。次は、年次有給休暇の取得率。各企業の社内規定では、1年間これくらいというのが決まっていますが、諸外国ではほぼ100%取得しているのに対し、男性は44.7%、女性が53.3%というように日本ではなかなか取れない。

夫の家事・育児に費やす時間が少ないのは労働時間と関連していると思います。男性が外で長時間働いているのが当たり前になっているので、家事・育児がやりづらい。育児休業の制度があっても、制度を利用すると昇進できない。短時間勤務を選択できる企業もまだまだです。25歳から44歳までの女性の就業率は70.8%と高いように思われがちですが、そのうち正社員で働いているのは3割くらいです。非正規の人が非常に多い。第一子の出産前後の女性の継続就業率というのは38%。日本の女性の多くは結婚して20代後半から30代中頃まで仕事を中断するというMカーブと言われるものがありますが、諸外国では結婚して子どもが生まれても働き続ける人が多いです。日本の場合は仕事を一時中断して子育てが一段落したらまた働き始めるというパターンが多いです。

起業家に占める女性の割合も30.3%。日本は起業しにくい国、アメリカは起業しやすい国と言われています。なぜアメリカは起業しやすいかというと、失敗しても何回もトライできるしくみがあるからです。日本は、男性で起業する方も多くないけれど、女性が起業する理由の1つに、子育てが終わってまた企業で働きたいと思っても雇ってもらえないからです。そうすると起業して、自ら仕事をつくるのです。

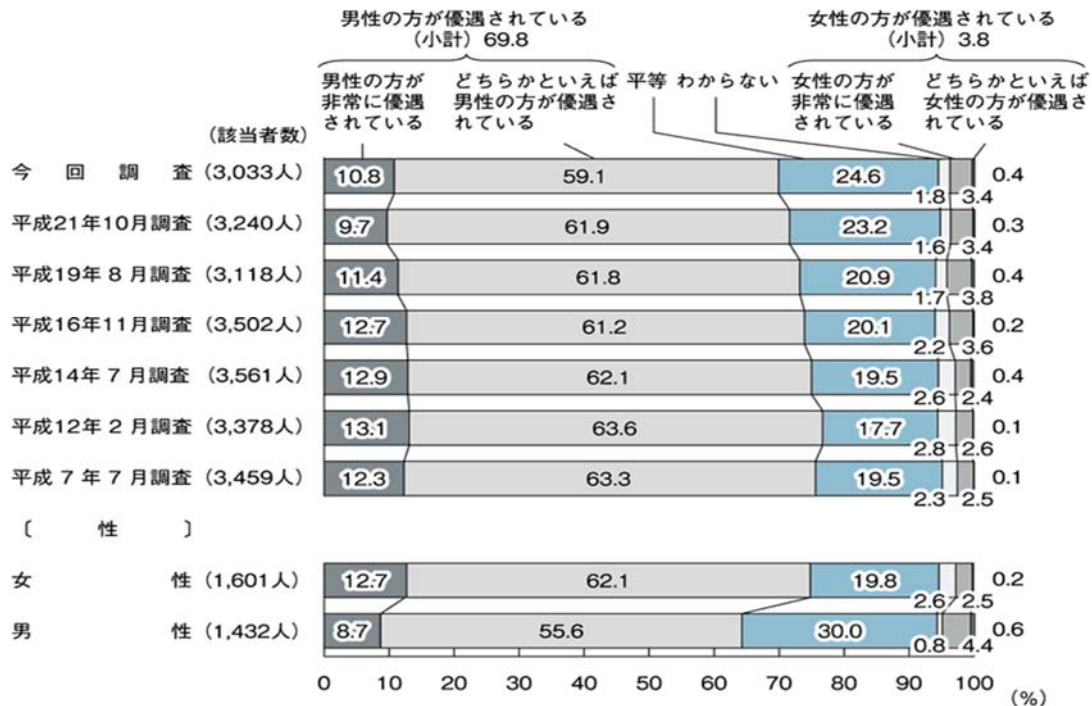
次世代認定マークというのは、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業を認定し企業に授与するマークで、「くるみん」と呼ばれています。そのマークを取得した企業は平成27年度2326社でした。企業としての支援のしくみは進んできたようですが、実態はまだまだのようです。

(3) 男女における意識の違い

次に、男女の意識の違いに関するデータを用いお話させていただきます。図表3-4です。

内閣府の平成24年の調査による「社会全体における男女の地位の平等感」ですが、「男性の方が優遇されている」と回答したのは全体で69.8%でしたが、男女別にみると、女性は74.8%、男性は64.3%で、女性の方が、男性の方が優遇されていると意識している人が多い。なお、回答した選択肢とは、「非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた数字です。

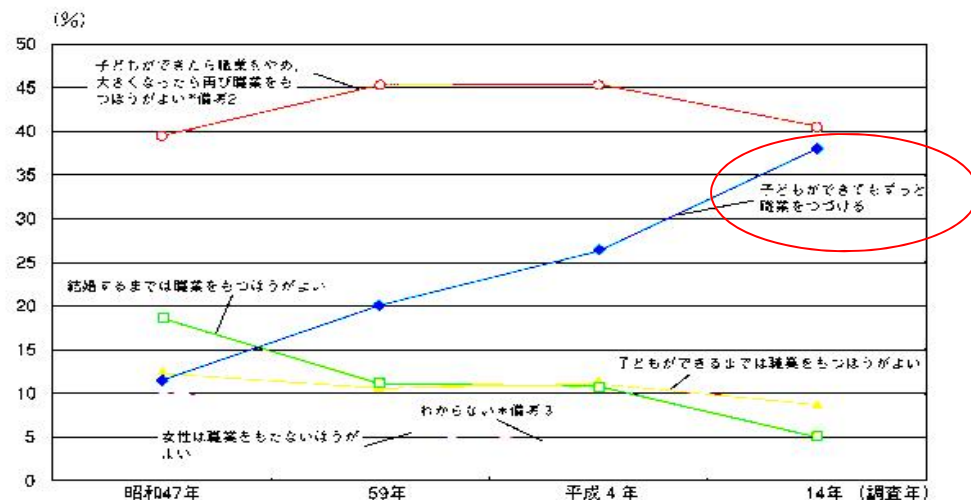
図表 3-4. 社会全体における男女の地位の平等感



出典：平成24年「男女協働参画に関する世論調査」内閣府

図表 3-5、3-6 には、「一般的に女性が職業をもつことに対する女性の意識変化」が男女別に示されています。子どもができて働きたい女性が増えています。「一般的に女性が職業をもつことに対する意識変化」では、子どもができてずっと職業をもった方がいいという意見が、男女ともに1割から4割弱

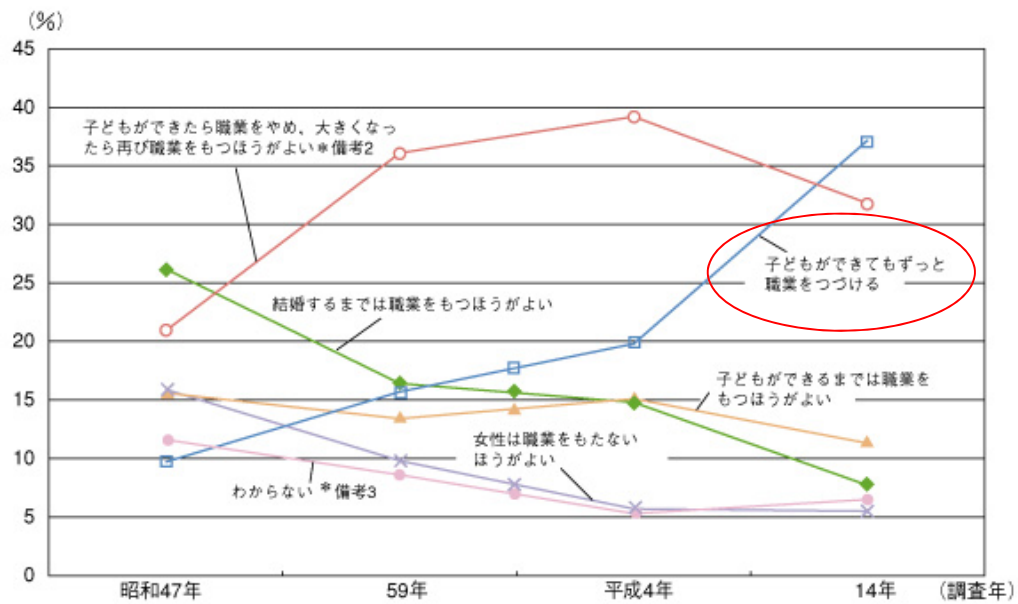
図表 3-5. 一般的に女性が職業をもつことに対する女性の意識変化



〔備考〕 1. 内閣府「婦人に関する意識調査」：昭和47年、「婦人に関する世論調査」：昭和59年、「男女平等に関する世論調査」：平成4年、「男女共同参画に関する世論調査」：平成14年：より作成
2. 昭和59年の設問では、「職業をもち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終わると再び職業をもつほうがよい」
3. 平成4年、14年はその他、わからない

出典：図表 3-4 に同じ。

図表 3-6. 一般的に女性が職業をもつことに対する男性の意識変化



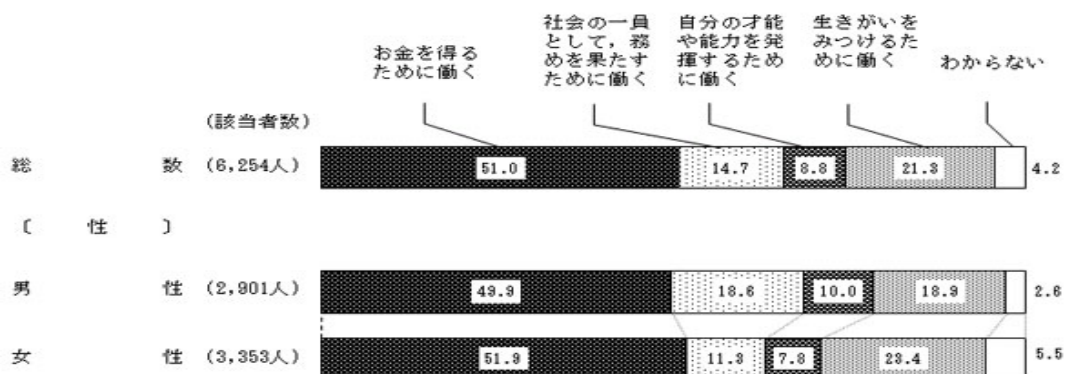
出典：図表 3-4 に同じ。

へ上昇傾向を示している。しかし、この変化は、男女の役割分担に関する価値観を変えるまでには至っていないと推測される。なぜならば、「固定的役割分担意識」（「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであること」）に賛成か反対かというは、平成 21 年調査では、反対派は「どちらかといえば反対」も合わせて 55.1%だったのが、24 年調査では 45.1%に低下しているからです。因みに賛成派は「どちらかといえば賛成」を合わせて、51.6%に増えています。

働いている理由には男女で差があるのでしょうか。男性は主に「生計を維持するため」に働いている。女性は「家計の足しにするため」とか「自分の自由に使えるお金を得るため」ということで生計を支えるところにはコミットしていません。図表 3-7 の「働く目的」をご覧ください。

働く目的は、「お金を得るために働く」が最も多く 51.0%。これは男女とも 1 位ですが、次に多いのが、男性は「生きがいを見つけるために働く」と「社会の一員として、務めを果たすために働く」が同じ 19% くらいであるのに対し、女性は「生きがいを見つけるために働く」という割合が 23.4%と高くなっています。男女の違いが見られます。

図表 3-7. 働く目的



出典：平成 26 年度「国民生活に関する世論調査」内閣府

図表 3-7 で紹介した同じ調査によると、「収入と自由時間の考え方」では、「収入をもっと増やしたい」と答えた人は全体で 48.3%。男性は 46.2%、女性は 50.0%で、女性の方が少し多かった。ところが、「自由時間をもっと増やしたい」と回答した人は、男性 40.8%で、女性は 34.9%という結果で男性の方が多かったです。

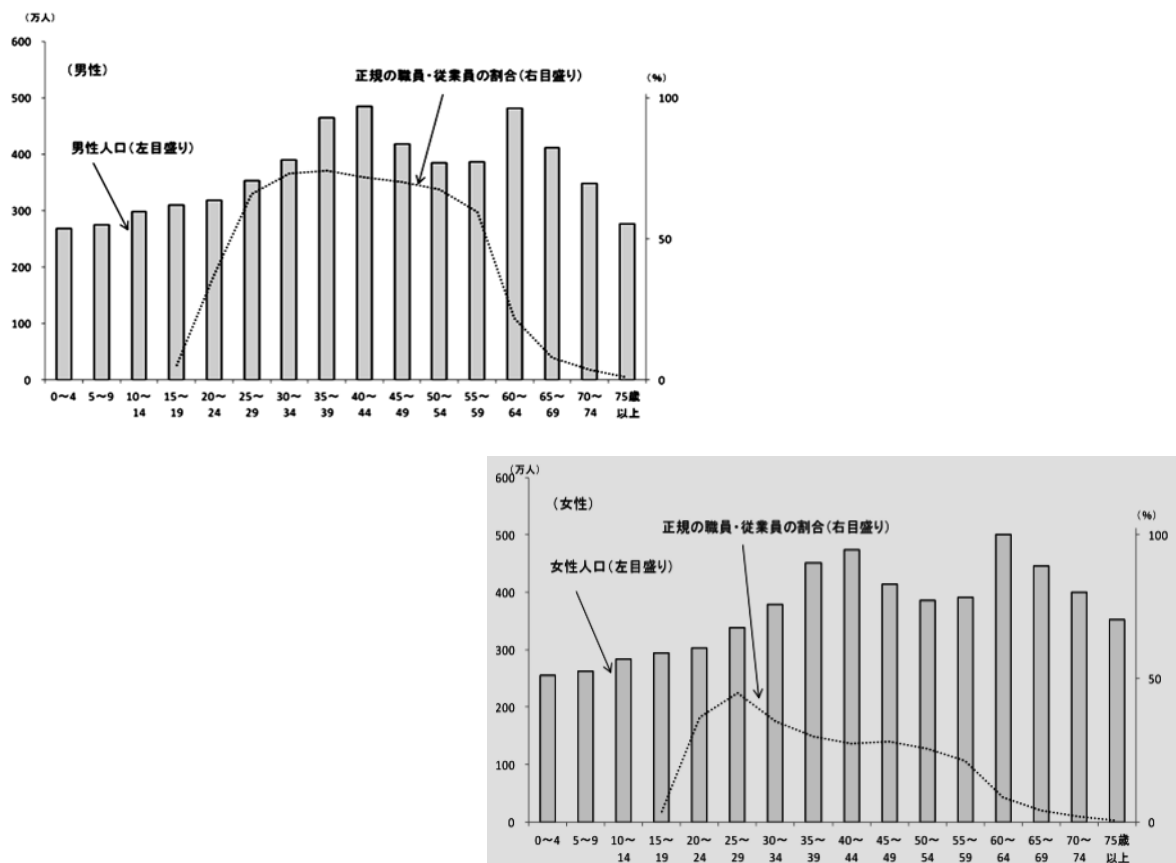
また、「理想的な仕事はなんですか？」ということに関しては、「自分にとって楽しい仕事」をあげた人が 61.4%、「収入が安定している仕事」が 60.6%と高く、以下、「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」が 41.3%「健康を損なう心配がない仕事」 32.9%となっています。性別に見ると、「自分にとって楽しい仕事」「収入が安定している仕事」「健康を損なう心配がない仕事」をあげた人の割合は女性の方が高くなっています。

労働市場における男女の違い

では、労働市場における男女の違いについてみていきます。図表 3-8 をご覧ください。

まず、正社員の割合です。男性はずっと働き続けて正規の職員・従業員の割合も高いですが、女性の割合は、24 歳～29 歳で結婚して出産して子育てするために仕事を一度中断して、それ以降減る状況になっています。

図表 3-8. 労働市場における正社員割合（男女別）

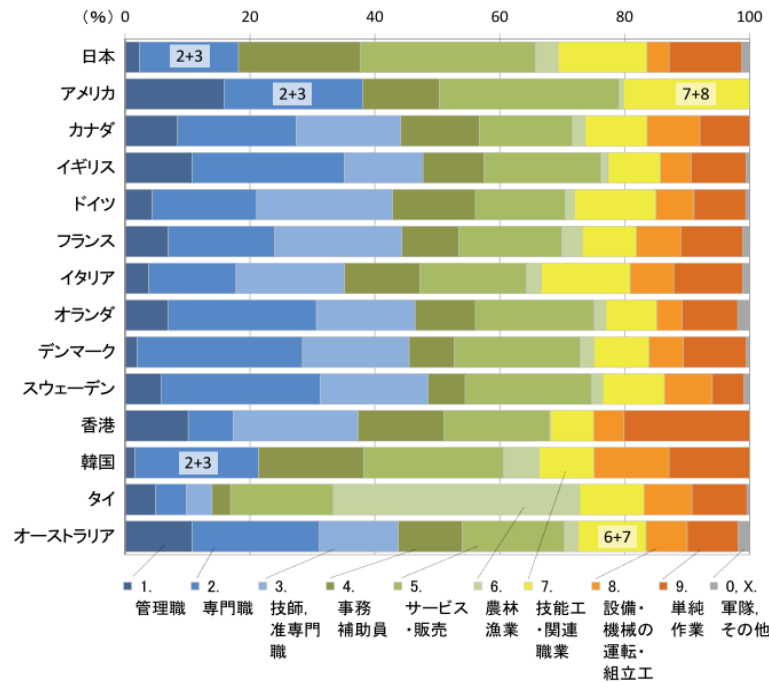


出典：総務省統計局「人口推計」（平成 25 年（毎月 1 日））、「労働力調査（詳細推計）」（平成 25 年）

次は、就業者の職業別構成比の国際比較です（図表 3-9）。日本は他国と比べて「事務補助員」の割合

が大きい。一方、欧米やオセアニアの先進国では、「管理職」「専門職」「技術・准専門職」の割合が4割前後と非常に高いです。

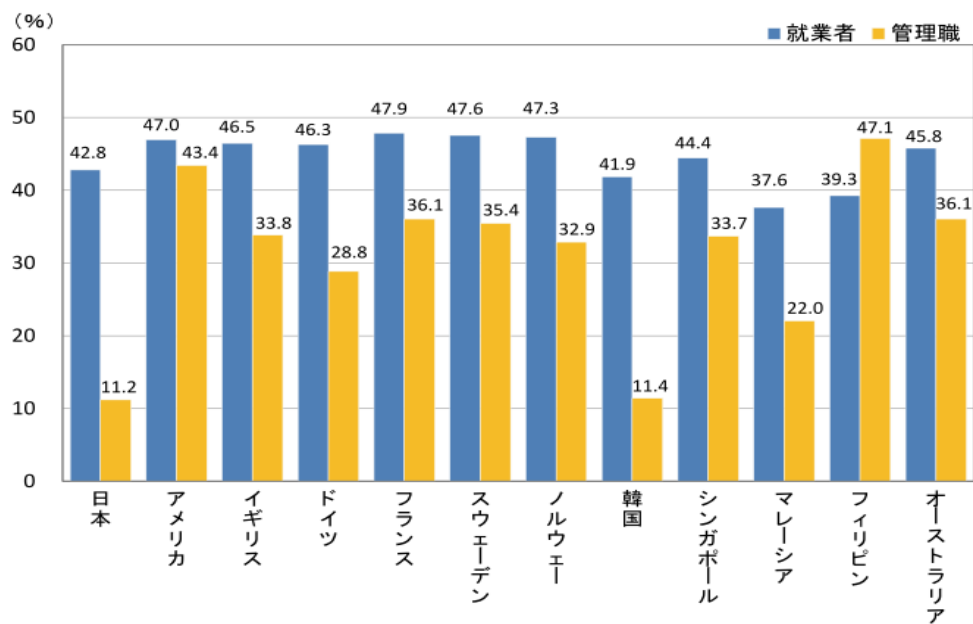
図表 3-9. 就業者の職業別構成比



出典：OECD database

「就業者に占める管理職の女性の割合」は、日本は11.2%、韓国は11.4%と非常に低いです。一方、アメリカは43.4%、フランス36.1%、スウェーデン35.4%と高いです（図表3-10）。

図表 3-10 就業者に占める管理職の女性割合



出典：OECD database

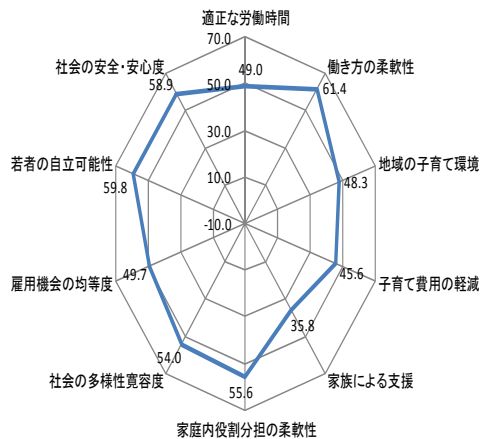
現在総合職採用のうちの女性比率は約 2 割。これらの女性たちが将来の女性管理職候補となるはずであるが、勤続 10 年で出産を迎えた女性社員は、育児復帰後「マミートラック（母親労働者向けのキャリアコース）」にはまってゆく。ダブルインカムの女性社員たちは、勤続年数が長くなる傾向があるが、管理職を望んでいるわけではない。企業によっては残業がない「マミートラック」部門は人員オーバーになりつつある。

国会議員はどうかと言うと、日本は 11.3% で 186 カ国中 121 位です。

社会環境整備はどうなっているかと言うと、働く女性が増えたのに、仕事と子育て、介護の支援など、整備が遅れています（図表 3-11）。オランダはかつて日本と同じような状況でしたが、労働時間短縮やパートタイムとフルタイムの同一賃金、ワーキングシェアなど産業構造を変えてきました。夫婦共働きで 1 人半の収入があればいいという考え方が浸透しています。それに比べて、日本はまだまだ整備が進んでいません。

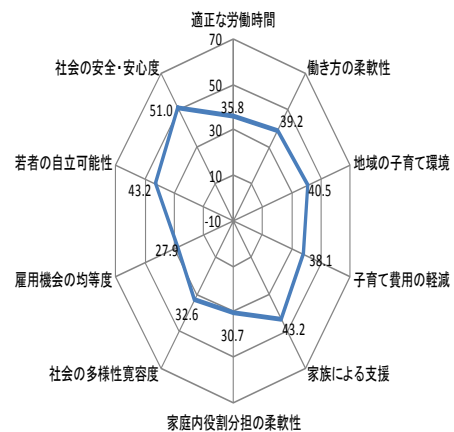
図表 3-11. 労働市場における社会環境整備状況

オランダ（タイプ A）



スコア平均：51.8

日本（タイプ C）



スコア平均：38.0

出典：内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」平成 17 年

注）上記報告書は、女性の労働力率と合計特殊出生率の関係に着目し、両者の背景にあると考えられる両立を支える社会環境を定量的に把握し、指標化したものである。分析対象は、OECD 加盟国のうち 1 人当たり GDP1 万ドル以上の 24 カ国。

（４）一人ひとりが輝くために（事例紹介）

では、事例を簡単に紹介します。ダイバーシティ、多様性を生かして企業価値を上げていこうというのが政府の政策でも進められていて、経済産業省が「ダイバーシティ経営企業 100 選」という事業を行っています。女性の活躍している優れた企業を選んで賞を授与したり、東京証券取引所と連携して、女

性の活躍を支援している優れた企業をなでしこ銘柄として紹介しています。なでしこ銘柄に指定された企業の株価が上がったというところまでは至っていません。事例を7つピックアップします。

大成建設（株）は、会社をあげて女性社員と外国人社員の育成を支援し、管理職の意識改革を徹底し、活躍の場を拡大しました。大日本印刷（株）は、ビジネスモデルの転換に則した評価育成制度・働き方の変革により高付加価値のサービス提供と業務の効率化を実現しました。2社とも女性が多く参画していなかった職域ではないかと思います。女性社員支援を行い、ビジネスモデルを変化させる取組が行われています。

（株）三越伊勢丹は百貨店で女性が多い企業です。人事部と現場がともに女性の活躍を後押しするような能力開発を行っています。

アステラス製薬（株）は男性が多い製薬会社ですが、女性MRや女性医師を増やして社会的責任を果たすことで製薬会社の社会的責任の増大等の変化に対応し、売上拡大に貢献しています。

マイクロソフト（株）は、先ほど映像のワーキングパパン編で観ていただいたのと同じ在宅ワークを含むワークスタイルによって生産性を向上しています。

三州製菓（株）は、おせんべいをつくっている会社です。市場を睨んで全員女性の企画室で商品開発をし、新規市場への拡大を図っています。アジアで女性が活躍している企業として、報告書にも取り上げられています。

最後に、先ほども申し上げた（株）カミテ。秋田にある社員30人規模のプレス加工の会社ですが、社内保育所があり、「妻出産時休暇」、妊娠から出産までの間に取れる「配偶者特別有給休暇」「育児休業」など、女性だけでなく男性の子育て支援の制度も充実しています。次世代育成支援推進の「くるみん」マークも東北初の企業として認定されています。「子どもと家族を応援する日本」内閣総理大臣賞も受けています。ある人が休んでも困らないように「多能工」というシステムがあって、様々な工程をだれでもこなせるよう、日頃からローテーションを組んでいるそうです。

男女協働によるダイバーシティと個性—職場からの視点—で話題提供させて頂きました。性別も人間の個性の一部です。職場における男女協働は現在進行中ですが、協働による職場形成は、どのような視点で考えることができるかを、CSD技法を通じ、共創知として得ることができたと思います。

男女協働で職場をつくるためには、働き方のルールを変えることが求められています。①労働時間の短縮、②年功序列制の廃止（一部企業では成果主義に変わりつつある）、③同一労働同一賃金の確立の3つがセットである。長時間労働は、育児と両立できない。残業のある職業生活では、家庭責任との両立は不可能である。日本では一つの企業組織に長くいるほど、給与とポストが連動する仕組みをつくりあげてきた。それを支えたのが主に男性の新卒一括採用。そこに女性という他の個性が入ることは、個人ベースで評価を行わなければならない。日本企業にとっては不得意な事柄である。最後に同一労働同一賃金の確立ですが、労働時間の柔軟化は世界の流れでもあります。日本では、非正規労働者になってしまった途端に、賃金格差が倍近くになる。育児も介護も期間限定である。男女の区別のない職場ルールができれば、結果として女性にとっても働きやすい職場になり、男女問わず働きやすいユニバーサル・ルールになるはずである。

話題提供の始めに、生態学の視点では「個性とは、種の持続可能性を高めるために必要なもの」であるとお話しました。性別特性で保持される職場づくりの一つの視点である。CSD技法を用い共創することは、男女協働にみる性別特性から、両義性を有する個性の本質と向き合う、共創知を得ることである。共創知は、性別特性の視点にたち、行動に結びつける政策的、戦略的に自身にイノベーションをもたら

すことで、実践的な意義を見つけることができる。この意義は共創空間で吟味した結果、気づかされた個性の本質だと思います。以上です。何かご質問、ご意見等ありましたらお願いします。

【意見交換】

○ 先日、NHK の番組で知ったのですが、「マミートラック」という言葉があります。通常、企業では能力や勤務実績に合わせて昇進していきますが、育休を取ってから職場に復帰した女性が、簡単な仕事に回されてしまったり、仕事の内容が限定されてしまう場合があるそうです。昇進の階段を上がれずにトラックのように平坦な場所をぐるぐる回っている状況が「マミートラック」。会社から期待されていないとがっかりしている女性がいます。会社側の意識がどう変わるかという本質的な問題がある。育児休業が何のためにあるのかわかりません。NHK は出産後職場に復帰した女性に調査をしました。マミートラックの経験があると答えた女性はおよそ 28%、4 人に 1 人だったそうです。

露木 マミートラックが常態化していくと、女性間の格差が広がり、女性総合職採用にも影響が出てくる可能性があります。経営者の女性活用の本気度が試されていますね。

○ 古い考え方だと、子育てで大変だから早く帰った方がいいだろうということで、楽な仕事に回すのですが、本人は出産前に担当してきた仕事と全く関係のない仕事をさせられていると思う。

露木 フランスですと、子育てして職場に復帰したときに、同じ職場に復帰させないと罰則の規定があります。法律でそこまで定めている国もあります。そうすると、育休中もキャリアを磨いておいて、復職したら元の仕事に戻そうというしくみができています。日本の企業でも、育休明けの前に会社とやりとりして仕事に戻る感覚を取り戻していく丁寧な取組をしている企業もあります。

○ いくらいい制度があっても、制度じゃダメ。意識の問題があります。

大場 25 歳から 44 歳までの女性の就業率が 7 割ですよ。第一子出産前後の女性の継続就業率が 38%。「マミートラック」で辞めて起業するとは考えられませんか。会社としては抜け道がたくさんあるのでは。

○ 女性に限らず、企業が社員をどれだけ大事にしているかの問題ではないでしょうか。本気で支援しているのか。

○ 企業の対応もありますが、視点を変えて、価値観というもっと広いところで議論していく必要があると思います。それには、自分たちの価値観自体を変えていかないと、何も解決しないと思います。いくら職場で男女が一緒に働くのがいいと言ったって、所謂、弱肉強食、競争社会の中で、企業が生き残っていき、従業員を養っていくには売上を上げて利益を出さなければいけないわけです。そうするためにみんな働いていると思うのですが、実際はどうかと言うと、昔と違って働いても給料は上がらない、収入を増やさないと生活ができない。それではどうするか。そう考える中で、たとえば、あまりにサービスを求めすぎているか、高度な質を求めすぎているか。何かそういう価値観自体を変えていく。生き方も、たとえば、収入が減ってももっと自然の中で暮らしたいというのがあっていい。さっき株の話が出ましたが、そういうところで企業の価値を見いだして投資が行くようにするには、どうしたらいいかというような議論も同時に必要だと思います。

露木 おっしゃる通りです。ただ今回、男女差ばかりに焦点を当てたのは「男女協働によるダイバーシティと個性～職場からの視点」ということで、男女差がこんなにありますよ、という状況を紹介させていただきました。次に、男女協働にしていくにはどうしたらいいでしょう、というところを共創マトリックスで捉えていきたいと思っています。

○ 逆に、第 4 次産業革命と言われていて、男女に限らず、企業の日本的な人事管理がこれまで通りに

いかなくなります。仕事、生活が変わっていく。

○ 小池都知事はアスリートファーストとか都民ファーストとか、ファーストが2つも出てくる。ファーストが心地いいように思うけれど、実は矛盾している。一方で安倍さんが、もっと給料を上げてよ、と経団連に言っているけれど、給料を上げる材料がないと上げられないという話になっています。でも、実際は企業の内部留保が増えている。内部留保をいつ使うのか。どんどん溜まるばかりなのに、その使い方を国全体で話したことがないのです。そういった基本的な議論をそろそろしていかなければいけないと思います。

もう1つ、人が亡くなると、ものを考えるということ。この前も電通の女性社員が亡くなって、従業員を大事にしない企業は、お客さまだって大切にしませんよ、と遺族から言われるわけです。そうすると従業員ファーストになる。でも根本的な議論をしていかなければいけないと思います。

○ 数字の裏に何があるかという観点が大事だと思います。北欧やオランダは男女協働が進んでいますが、なぜ進んでいるかという現状にいたるまでの過程や要因まで突っ込んだ紹介があれば良かったと思いました。北欧は30年前に、こんな社会じゃダメだと女性たちが立ち上がったそうです。男に任せていたからこういうことになるのだと。それで現在がある。オランダもどういう社会にすればいいのかを多元的な観点から社会変革をする国民の運動がありました。

露木 男女協働の仕組みが作り上げられてきたプロセスとより深い分析をしていかななくてはなりませんね。ご指摘ありがとうございます。若い方はいかがですか。

○ 上司が昇格のチャンスもくれるけれど、育児休業を取ると、それもなくなるかもしれないから不安で取れないそうです。それは男女の問題じゃなくて、日本人は生真面目で前例がないからじゃないかと思います。女性が育児休業を取って昇格する人がいないから、前にお手本がないから、自分が道を切り拓く自信がないのだと思います。それは企業側というよりこちら側の意識を変えないといけないかなと思いました。

露木 このままだと疲弊しちゃいますよね。企業だけの問題ではない。

○ 育児休業を取ります、と国会議員が声をあげた。奥さん議員に子どもができて、子育てを決めたところまでは良かったのですが、不倫が発覚。子育てしようと法律をつくったのはいいけれど、子育てする人が不倫しているのがばれて議員を辞めました。

○ その人がダメだと、その意見までがダメになってしまう。意見ごとダメになってしまう。

露木 中国やネパールではどうですか？

○ ネパールでは、完全に男女差別があります。今は少し良くなっているけれど、昔の考え方がまだまだあります。日本とは全然違います。日本は平等です。ネパールは女性にいいわるだし、勉強もできない。女性は農業を手伝うから学校に行けません。

○ 中国は、女性の上司が多いです。

露木 女性が活躍しやすいですね。

○ こういう上司のように働きたいと思えるような上司だと働きやすいですね。

○ ネパールは上司が女性だと悪口が多くなります。政治家の問題もあります。

司会 露木さん、みなさん、ありがとうございました。これからランチ休憩に入ります。

午後の開始は1時を目処にお願いします。

(ランチ休憩)

3.3 職場において男女協働はうまくいっているのか

司会 では、午後の部を始めます。

大場 男女協働というのが今日のテーマなので、女性は女性軸で男女協働がうまくいっているか、いなか、男性は男性軸でうまくいっているか、いなかを考えてもらいます。

露木 若い人は、アルバイト先の経験から考えてください。

会場から 質問。僕らは今、働いていないので関係ないですが、働いている時、年齢が高くなればなるほど、自分より年下の人の方が上司になることがあったんですよ。同僚だった人が、僕が辞める時に役員になっていたり、僕が仕事を教えていた女性が僕の上司になったり。僕らが育ってきた環境では、女性の上司は感覚的に嫌だと思ってしまう。すみません。若い人はそういうアレルギーはないものですか？

若い人 全くないですね。

大場 あー、全然違いますね。

若い人 アルバイト先で、店長がいて社員がいるのですが、その社員の話を聞いていたら、新入社員を採用する時に元からいた社員より新入社員の方が、給料が高いそうです。新しく入ったのだから、まだ全然使えないのに、新入社員の給料が高い。

露木 どういう職場ですか？

若い人 居酒屋です。今、社員をいっぱい増やしているようですが、前からいる人の給料を上げないで、給料の高い新入社員が多い。普通、前にいた社員は辞めちゃうじゃないですか。辞めさせていいことがあるのかな、使える人の方がいいのにと不思議です。

露木 辞めて、もう一度入り直せば…。(笑い)

○ 職場でうまくいっている時もあれば、うまくいっていない時もある。何をもってうまくいっているのか。

大場 それは違っていいと思います。男女協働では広すぎるので、たとえば残業についてとか、限定しようかとも思ったんですけど、そのまま限定しないことにします。男性の軸は縦軸ですから、男女協働がうまくいっているかと思っている男性は軸の上部に、うまくいっていないかと思っている男性は下部にマグネットをつけてください。横軸は女性軸です。男女協働がうまくいっていると思う女性は軸の右側に、うまくいっていないと思う女性は左側にマグネットを置いてください。そこから共創が始まります。そこからマグネットを飛ばしてABCDの関係性が出てきます。それは次の段階です。はい、では軸の線上にマグネットを付けましょう。私は女性でいこうと思う人がいたら、それもOKですよ。

(マグネットを軸上に付ける)

大場 それではどうしてその位置にマグネットを置いたのか、何人かに聞いてみましょう。露木さん、ボールを投げて。

露木 ハルキさん。

ハルキ うまくいっていると思います。なぜかと言うと職場は男性の数が多いから。女性の意見が出ないし、出たとしても聞かない。陳さん。

陳 優秀な女性がいっぱいいる。自分は未来の自分を否定したくないからうまくいっていると思います。

大場 女性から見て男女協働はうまくいっているんだね。ちょっと待って。理由はということ？

露木 活躍している女性がいます。自分もそういうふうになりたいからということじゃないでしょうか。

大場 自分が男性と一緒に働いていて、生かされているという意味？ 男女協働はうまくいっているけれど、未来の自分を否定したくないとはどういうこと？

陳 男女協働で女性の方がいい。

大場 女性から見てうまく仕事が回っているのか、どうかということなんですが。職場で男性と女性と一緒に仕事をしていて、女性から見てうまくいっているのはなぜかな。

陳 うまくいっています。日本ではうまくいっていると思います。なぜならセクハラが少ない。中国ではセクハラされたこともある。日本では、電車で触られたこともないです。

○ えー、痴漢は日本でもいるよね。

大場 セクハラがないからうまくいっているということですね。では次の人にボール。

A3 勤務経験はあまりなくて、女性だけの編集プロダクションをやってきて、その後はフリーランスで仕事をしてきました。と言っても、女性だけで仕事をしてきたわけではなく、外部のカメラマンが男性だったり、仕事をいただいている出版社の編集者が男性だったりしました。この業界では男女の差別はなかったのですが、たとえば、見積りをもっていくと、女の子でもお金の話ができるのかと言われました。本ができて打ち上げの宴会があった時に「お酌をして」と言われたことがあります。仕事の中では男女差はないけれど、セクハラがチラホラあり、男性主導の社会で働いていたということで、うまくいっていないと思いました。

大場 だから、知らない間に男女の意識が違うのですよ。

露木 この仕事は男の人しかできないという固定観念があるんですよ。

大場 おそらく見えない壁があるのではないかな。それで言いたいことも言えないんじゃないかと思います。仕事は動いている。だけど、本当にいいかというのと良くない。ストレス解消にカラオケやっているというのはうまくいっていないということです。

Y 私はうまくいっていると思う。仕事は男女分担みたいなのがありましたが、職場の雰囲気を良くしたり、人間関係を良くするためにリレーションをやりました。男女が意識しなくても気心がしれているから、仕事を頼んだり頼まれたりするの気持ちよくできる。出勤率が96%。もしうまくいなければそんなに高い率にはならないと思います。男女の比率は職場によって違うけれど、だいたい男性7に対して女性3くらい。職場の人間関係をどう良くするかという気配りを日常的にやり、話ができる関係でした。昔は寿退社といって、女性は結婚で辞めました。それ以外に辞めることはなかったと思います。

大場 では、うまくいっていないと思っている人に。

平ちゃん 私は16年前にリタイアしたので、それから地域の活動をいろいろやっています。市民活動とかボランティア団体で、女性がもっとリーダーシップを発揮すべきだと思っています。会長、委員長、理事長に女性を推薦するのですが、なかなか手がない。私が押し付けられそうになるので、それだったら脱退します、と頑張るとやっとしぶしぶ引き受けるわけです。ボランティアの現場で、もっと女性に頑張って欲しいと思います。ですから男女協働はうまくいっていない。うまくいっていないの真ん中の人。

Satoshi うまくいっていない。バイト先でバイトどうしの男女協働はうまくいっている。社員さんになると、社員の権力を振りかざすので、腹が立つ。

大場 正社員の人が女性なの？

Satoshi そう、女性です。お局さんみたいで、ぶち切れました。人間関係がうまくいっていない。

大場 話し合いはないの？

Satoshi 話し合うのですが、これから12月で忙しくなるのに、そうすると責任をバイトに押し付ける。
大場 では、こんなところで、今から飛びます。飛ぶ時に女性がどこかのゾーンに固まらず、女性3人なので、3つのゾーンに1人ずつ入ってください。1つのゾーンは女性がいません。男性は自由に飛んでください。Aゾーンは何がうまくいっているのか、うまくいっているのはどうしてか、ということも含めて話してください。それは、B、C、Dの解決策でもあるのですが、こういう形でうまくいっている。B、C、はミスマッチがある、特にDは相互ミスマッチです。なぜそうなっているのか、原因を話し合っ



決策を提案してください。そしてラベル化します。Aはこういうタイプ、Bはこういうタイプ、Cはこういうタイプ、Dはこういうタイプというところまでお願いします。男女協働の共創です。

○ 学生さんも各ゾーンに分かれないと意味がないと思う。年輩の人も固まらない方がいい。

大場 女性の視点から見てうまくいっているか、男性の視点から見てどうか。もしかしたら違うかもしれない。けっこう違うと思います。そのズレも面白い。これが共創空間なんですよ。グループ分けします。Aゾーン4人で1番グループ、Bゾーン5人で2番グループ、Cゾーン4人で3番グループ、Dゾーン4人で4番グループ。時間は30分。女性の視点と男性の視点だとうこうだということをキャッチボールして、なぜうまくいっているのか、あるいはなぜうまくいっていないのかを明らかにする。解決策を考えて、ネーミングをする。では、作戦開始です。（グループに分かれて意見交換）

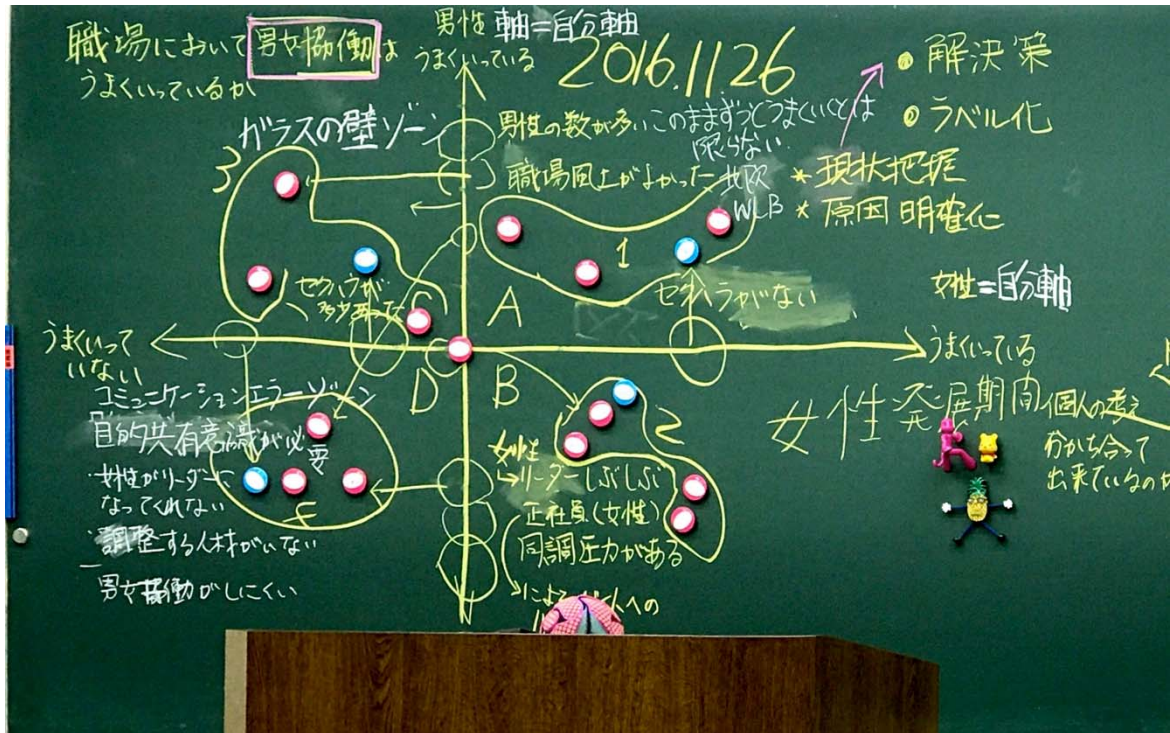
【コラム】

「いい会社」を支援するいい会社

ブラック企業に注目が集まっている昨今だが、その対極にあるグッドカンパニーはいくつもある。社会のためになる事業で社員を大事にし、収益もそこそこあげている。どんな事業にも資金が必要だが、金儲けだけに走るのではなく事業の価値に目を向けてそこに投資する本来の投資が行われず、数字だけで思考する金融業者が多すぎるのが現実だ。

ところが、投資は“まごころ”であり、金融とは“まごころの循環”という投資哲学のもと、投資家に社会に本当に必要とされる「いい会社」に投資し運用先の志や活動を実感できるしるみを提供している投資信託会社がある。2008年に創業した鎌倉投信株式会社だ。「いい会社」とは、顧客・消費者、社員とその家族、取引先、地域、自然・環境、株主等を大切に、持続的で豊かな社会を醸成できる会社だという。競走経営ではなく、共創経営・オンリーワン経営の会社だそうだ。

図表 3-12. 職場での男女協働うまくいっている？ 女性軸≠男性軸



3.4 「共創空間」で気づく男女協働のパターン

大場 では発表してもらいます。

「コミュニケーションエラーゾーン」(4番グループ Dゾーン)

<女性の視点からも男性の視点からも男女協働はうまくいっていない>

D ネーミングは、「目的意識共有ゾーン」となりました。うまくいっていない原因は女性がリーダーになってくれないとか、男女の役割分担を調整する人がいないことなど。そうすると男女協働がしにくくなり、結果としてうまくいっていない。

大場 目的意識が共有されているなら、うまくいくんじゃないですか？

D 仕事に対しての目的意識は同じなのですが、それに対して役割分担がフォローし合えていないという議論があって、そこからコミュニケーションエラーが発生している。

大場 それでは、「コミュニケーションエラーゾーン」なのでは？ うまくいっていないんだから。その特徴をラベリ化して欲しい。

D その仮説としては、女性の方がグループやまとまりをつくりやすいのではないかと、という意見がありました。あと、男女協働しにくい状況の理由としては、売上を重視しているからという意見も出ました。解決策としては、とにかく若い人にやらせることだとか、社会に対する価値観を変えてみる。そういったことが解決につながるのではないかとということになりました。

露木 コミュニケーションエラーに対してはコミュニケーションをより重ねることによって解決できそうに思います。男性、女性両者にとって、うまくいっていないと思える事柄を洗い出し、その事柄を吟

味する。その際には、何に向かっていくのかを明確にすることが必要。

大場 どういうステップで解決していくのかも言って欲しいです。

D 議論の流れを言いますと、やればできる、何に向かってやるかと言うと、目的を共有する意識が必要なんだとなりました。

大場 あ、そういうことですか。意識を共有するには、時間が必要ですね。会社には社風とか理念がありますけど、入ってしまうと関係ないのかな。

D 若い人は入社してから3年以内に、4人に1人は辞めているらしい。

大場 とにかく、目的意識を共有することが必要ですね。では次に行きましょう。

(2番グループから3番グループにボールを投げる)

「ガラスの壁ゾーン」(3番グループ Cゾーン)

<女性の視点では男女協働はうまくいっていないが、男性の視点ではうまくいっている>

C 「ガラスの壁ゾーン」です。男女共同参画基本法が制定されたにも関わらず、女性が働く環境が整っていなかったり、女性が結婚して、出産して仕事を辞めていく、M字カーブの状況があります。女性の雇用に対して、女性は辞めていくという固定意識があるので、ある意味で女性が働くことを期待していない。

露木 女性は戦力外と言うことですか？ 寂しい。

C 女性の個性を見ていないんですよ。この人は個人としてどういう人なのかを見ていない。この人はこういうことが得意というように個性で見ることが一番なのに、女性だから結婚したら辞めるんじゃないかというのが固定観念としてある。

C 寿退社というのが根強い。男性が女性をフィルターにかけてしまう。

C 向こう側が見えていて壁は破れそうなのになかなか破れない。だからガラスの壁なんです。

大場 どうしたら、このガラスの壁は破れますか？ これは大きなことです。解決策を聞きたいです。

C この壁を破るには、女性として見るのではなくて、どういう人なのか、個人として見ることです。

露木 それは男性が…。

大場 男性が、女性に対して女性じゃなくて人として見ること？

C この人はどういう人なのか。男性としても女性としても、相手と自分がどういう人なのかを伝え合う。私は、こういうことがしたくて、こういうことができるというように意思の疎通が大事。相手を理解するには言ってもらわないと分からないし、聞いてもらわないと分かってももらえません。言ってくれた内容を一生懸命理解する。そして、ではどうしようかと、次のステップに移っていきます。それに基づいて職場や集団に反映していきます。

大場 解決策はキャッチボールということですね。男性がキャッチボールしようとしても、女性が嫌がって引いちゃう時はどうします？

C 若い世代は、男女という意識があまりない。男性目線、女性目線ということ自体に違和感があるように思えます。こういう議論自体に違和感があるのでは。

大場 あー、そうですか。

C 男性だから女性だからというのではなくて、男女差は肉体的なことの違いだけで、そこがストレートに問題になってくる。それ以外は、男だから、女だからというのはありません。

C 図表 3-12 の C ゾーンに該当する会社（職場）は、創業何十年という企業で男社会を絵に描いたような会社です。女性の管理職もいない。ところが A ゾーンに該当する会社は、新しい会社で女性の社長、管理職もいる。だから男性社会が一番大きい C ゾーンの会社ではなく、A ゾーンの会社に入ることが解決策なのでは。C ゾーンの会社は時代遅れで、会社に入る人はだんだん少なくなる。そうすれば社会は変わっていくと思います。

露木 面白いですね。

C どちらに魅力があるかと言えば、A ゾーンの会社だと思う。そういうふうになれば社会が変わってきます。

C 男性が働いて、女性は家の中にいるということで経済成長期における先入観があった。男性社会で男性が社長として管理してきた会社で男性がトップにいた時代だから男性が働きやすい環境が今も残っています。男性も女性もそこに適応していくしかなかったわけですが、今や女性も働かなければいけないし、男性ももちろん働かなければいけない。男性の収入だけで、妻子を養っていくことができなくなっていますから、男性も女性も共に気持ちよく働ける環境が必要です。女性の立場から働きやすい環境を考える。

大場 女性がフィットするような環境だと今度は男性が働きにくくはならないのかな。そんなことはないですかね。

C それは、今の大学生の関係で言えば、女性の方が上位ですね。女性が平気で男性を呼び捨てにしている。我々の頃は、女性は男性のことを必ず、何々さんと言っていました。今は逆。（笑い）

そういう女性が C ゾーンの会社に入ったらどれだけギャップがあることか。

C コミュニケーション能力は女性の方が高いので、言い負かされてしまいます。

大場 はい、ありがとうございました。（拍手）ボールをパスしてください。

「女性発展期間ゾーン」（2 番グループ B ゾーン）

＜女性の視点で男女協働はうまくいっているが、男性の視点ではうまくいっていない＞

B 「女性発展期間ゾーン」です。男性的にはうまくいっていない、女性的にはうまくいっている環境とは具体的にどういう環境なのかを考えました。今、男女共同参画という風潮がありますが、それを取り入れ始めた期間だと思います。それ以前は、男性が外でしっかり頑張って働いて、女性が家にいた。女性が外に出て働き始めたのだから、男性は一步下がってちょっと待とうよとなると男女共同参画社会になる。今は、取り入れ期間だから、発展途上である。男は頑張るという意識を持った男の人が一步下がって、これを受け入れようという意識なので、多分女性はうまくできるし、男性としては我慢しなければならぬ期間です。

大場 どんどこで我慢するの？

B たとえば、法律の問題で言ったら、女性が育児休業で仕事から外れて、その間、男性が入ってどんどん仕事をすればいいんだけど、女性が職場に戻って、その仕事を続けたいと思ったらそれを認める。本当は男性がやってしまった方が楽なんだけど、一步下がって女性に渡してあげようというようなことです。それは今までやってこなかったことで、そうするには我慢するとか、一工夫しなければならぬです。

大場 効率よく回っていたところを我慢して、その仕事を女性に渡すってことですね。

B その意識がなかった人たちがいたから、そう考えるだけでも進歩。この考え方が常態化すれば別に我慢という意識もなくなると思えます。僕たちは、小中学校の社会の授業で、男女共同参画について勉強してきたので、あまり我慢という意識はなく、1つの区切りという意味で期間です。

露木 男の人が言うインパクトがありますね。ありがとうございます。

大場 では最後のグループ、お願いします。

「北欧タイプゾーン」(1番グループ Aゾーン)

<女性の視点からも男性の視点からも、男女協働はうまくいっている>

A どちらからも男女協働はうまくいっている。その理由は法律が厳しい、セクハラがないこと。ネパールではセクハラが多くて、昔の日本みたいですが、今は厳しく罰せられるので、女性も発言ができる人も多く、男性に負けていない。今の日本は非常にうまくいっているけれど、1つズレたら変わってしまう。うまくいなくなってしまう。なぜかと言うと、今の若者は社会に詳しくない。俺を筆頭にここにいるみんながそうだと思う。政治に関心を持っていないし、将来のことも何も考えていない。3年生だから就活が始まりますが、何も考えていません。そういうところから変えていかないとダメ。自分が変わらないとダメ。今は年功序列とか終身雇用があって、年を重ねるごとに給料が上がる時代だけれど、能力が高い人が若いからという理由で給料が安いことに不満を感じて、年功序列を変えようと言ったらその制度は崩れると思う。下克上はなかなか難しく、自分の能力を認めさせるには学生のうちに資格を取ったり、ターゲットを決めて目的を持って能力を高めていく必要があります。そうしないとこの軸は壊れてしまいます。

A 今はうまくいっていても、会社がつぶれた時、どうするのか。これまでつぶれるはずがないと思われていた代表的な企業が東京電力ですが、震災、原発事故の問題でああいう状況になっています。30年後、40年後に企業がどうなっているかは分かりません。だから、個人の能力を上げておく必要があるのです。本来は、学生として一番時間がある時にターゲットを決めて資格を取っておくことが有効な手段だと思いますが、そこまではなかなか意識がっていない。「このままずっとうまくいくとは限らない」ゾーンとして、警鐘を鳴らし対策を今から練っておくゾーンです。

大場 うまくいっているか、いないかの判断基準は何ですか？ 1番グループは、どういう基準でうまくいっていると言えるのか分からない。なぜ、うまくいくようになったのか、それも知りたいです。その前に、どういう現状かという点。1番ってけっこう大変なんです。他のグループの方でもいいですよ。

○ 私も同じ疑問を持ちました。日本の各企業の職場で、みなさん、そうだ、そうだと言ってもらえる自信がありますか？ みなさんが言っていることは日本の価値観から見て、本当にうまくいっていると評価してもらえるのかということです。そのへんです。社会的に賛同してもらえるのかということです。

大場 だから、1番グループだけではない。全部に関わることなのです。みんなで考えましょう。判断基準は何なのか。男女協働は何をもってうまくいっているんだろう。おそらく1つではないと思います。他のグループでもいいですよ。

○ 個人の価値観を重視している状況だと思う。生活と仕事を考える時に、その2つが満たされている状況だと思います。

大場 個人のね。

○ 新しい企業では、会社に行かなくても自宅で仕事ができる。そういう意味ではお父さんが子育て参

加しやすいようにしています。お父さんが子育てに参加するのはけっこう難しいけれど、女性を生かしている。生活を企業として重視してくれていると感じます。

○ 個人がお互いの幸せを共有できていること。

○ 個人の満足度が職場で高いこと。

○ セクハラ、パワハラという言葉が出てきたけれど、それは枝葉の部分で、生活が充実していれば満足度が高い。満足度、生活観、生活の質が重要だと思う。その裏付けが終身雇用だという話をしていて。私的な生活の満足度、男女協働では男性が女性を支えていると充実度が高い。

大場 支え合うこと？

○ 支え合うことです。

○ キャリアを持っている女性も多いわけですから、女性が家庭に戻るには収入がないと戻れないので、お金の部分が大きいと思います。だから、パワハラ、セクハラというのは他に不満がない時に出てくる要素だと思います。

大場 支え合うか支え合わないかは1つの基準ですね。

○ 支える側と支えられる側が分かれていると男女協働はうまくいっていないこと。

大場 自分軸ではなくて共創軸がある職場はうまくいっている。自分軸にこだわっているとうまくいかない。だから軸上からジャンプする意味があるのです。2人リーダーだったらどうだろう？ ボールを投げる人とキャッチする人がいる。2人が投げる人だったらどうなる？ 男性も投げるし、女性も投げる場合はうまくいかない。女性発展期間として女性が来るのですが、リーダーとか投げる人が出てきた時、そのポジションを譲り我慢する。2人で投げたいのなら、どちらかがキャッチ側に回って受ける。

○ それは男女を対立軸で語るからで、そこがなければいい。男性軸、女性軸を設けてはいけな

○ さっき露木さんが、男女の差のない北欧3国をあげていましたが、その国にも独自の問題があると思います。Aゾーンを目指した時に、どういう問題があるのかを我々は知らない。先生のゼミにスウェーデンの子がいるので、聞いてみたらどうでしょう。先進国であるスウェーデンは今どんな問題を抱えているのか。先に進んだら次の問題に直面するのかを彼らに学んで考えておくといいと思います。

○ スウェーデンの国家は女性の活躍で大臣が育休を取る。これはインパクトがある。

○ 日本だったら、女性もどんどん発言して男性も受け入れて男女ともフラットな視点を持つ。先入観を捨てて、こういう見方があるのかと、個人としていろいろな視点を持つ。それこそグローバル社会でいろいろな側面を見ることが男女関係なく必要だと思います。

大場 「このまいうまくいくとは限らない」というのは重要なメッセージですね。ネーミングは「北欧タイプ」というのはどうですか？

○ ITの会社で家でも仕事ができるというのはいいけれど、たまたま、私、ソフトバンクの社長秘書の人に、「孫さんってどんな人？」と聞いたら「中小企業のおっさんと同じ」と言っていました。ITの花形企業だけれど、福利厚生とか仕事の仕方とか、問題点が今後出てくるだろうと思います。家族を大事にするというのはいいことですが、家族の形も変わってきています。子持ちのファミリーだけでなく独身の人もいる。そのへんのバランスも考えないと、子どもを持っている人ばかり考えていいものか。IT企業の福利厚生にも問題が出てくると思います。古い会社は年功序列、新しい会社は成果給で男女関係なし。年功序列だったら子どもが大学に行く時50歳だからこれくらいの給料だと予測がつきますが、成果給はそれがない。福利厚生も関係ない。もらった給料の中でやっていくしかないわけです。これから4次産業になっていくと、どこに魅力を感じて会社を選ぶのか。年功序列ではなくて成果給の会社になるのではないかと思います。

大場 ワーク・ライフ・バランスも大事な要素です。

○ 私の身近な人に、男女協働なんてうまくいくわけない、と言っている人がいます。男女協働ではなくて男女棲み分けという選択もある。男性と一緒に職場ではなくて、女性が多い職場を選んでいる。男女棲み分けで共創をやっても面白いかもしれません。

○ 女性の中にもいろいろな価値観があって、大変成果を出しています。自分もそういう計画を立てて、やっていかないといけない。自分の性格からすると、果たしてどこまでやりきれるか。人は難しくて、文化的に企業で決められた仕事をこなす女性の能力は高いですから、そこでやっていく方が生活しやすい。家庭に入ると考えが変わって、子どもと一緒にいたいとか言う人も出てきます。そういう問題も意識調査なんかをして今の日本人はどういう意識なのかというのを調べても面白いと思います。

大場 面白いですね。

○ 産休は普通1年間から1年半ですが、3年間のところがあります。女性を中心だから女性にとって都合のいい会社をつくっていくわけです。女性がいいように会社をつくって、自分の家を事務所にして従業員はみな子持ちの女性。そういうビジネスもある。これも男女棲み分けの例です。

大場 どうですか、みなさん？ 男性ばかりの職場がいいですか？ それとも女性と一緒に働きたいですか？ 若い人はどう？

○ 仕事の効率から考えても女性がふつうにいる方がいいです。恋愛対象にもなるし。僕らの世代は男女を別々に考えていない。恋愛対象でしか女性を意識しない。それ以外は全く同じ人間です。

露木 は一、なるほど。

○ 今のところ、アルバイト先でも男女同じに見ています。恋愛対象にならなければ同じです。

○ 病院の看護師さんに聞いたことがあります。看護師さんは子どもが2人、3人が当たり前なんです。同じジェンダーの中で、ローテーションや休みが取れる体制ができていますので、子育てしながら仕事ができるそうです。

○ 仕事を考えるときにまず生産性を上げることを考えます。スペースシャトルでは、男性だけでなく男女混合にした方がお互いにコミュニケーションが取れる。男性同士だとライバル意識や闘争心があるからまとまりにくい。女性が入ると雰囲気は違ってくる。

○ 大学でも女子学生が妊娠して出産し子育てをしながら勉強するケースがあります。大学内で保険が適用されキャンパス内に保育所がある。男女協働が教育面からも可能な社会ができています。

司会 お話につきないようですが、この辺で終了したいと思います。ありがとうございました。(拍手)

【コラム】

「パタハラ」にご用心！

イクメンがもてはやされる一方で、「パタハラ」を受けている男性が増えている。「パタハラ」とはイクメンが企業で昇進・昇格の機会を奪われ、降格・解雇されること。パタニティ（父性）・ハラスメントの省略語だ。育休を取った後に職場復帰をしたら、仕事は雑用ばかり。以前の仕事には戻れず、仕事は徐々になくなり、退職に追い込まれたり、地方への転勤を命じられた。女性の「マミートラック」もあるけれど、男性にも育児に積極的な男性が嫌がらせを受けている。

一方で、男性の育休取得率100%という会社が現れた。川崎市の川崎信金は2012年度まで男性の取得者は0だったが、13年度に1人、14年度は子どもが生まれた男性職員41人中36人が、そして15年には33人中全員が取得。みんなで取れば恐くない！

4. おわりに代えて：個性の本質と個性が真に輝く共創空間

個性をめぐる共創の旅から得られた成果と含意（インプリケーション）について、以下の4点を中心に理論的および政策的（実践的）意義について論ずる。まず、第1に、CSD技法によって、個性を問題としたことに対して、どのような成果を得ることができたのか、第2に、この2つのテーマを共創空間で吟味したことによって気づく個性の本質とは何か、第3に、これまでの個性に関する先行研究とどのように関連しているのか、そして第4に、先行研究と何が異なるのか、その理論的含意と個性が真に輝くために、何故に共創空間が必要なのか、その実践的意義を明らかにする。

4.1 個性を問題としたことに対して、どのような成果を得ることができたのか

個性を問題とし、個性とは自分らしさであり、男女問わず、自分軸を持っていることである。そして、この自分軸を持つ個性とは生まれつきの性格（属性的個性）と後天的能力（能力的個性）によって決定されるという仮説を立てた。そして、この仮説に基づき、個性の能力的側面については、グローバル社会での自分軸という観点から、また、属性的個性については職場における男女協働という観点から、共創空間にて、仮説検証を行った。

その結果、我々は、共創空間にて、様々な価値観を持つ人々が住むグローバル社会の中で自分軸（自分らしさ）を持つことの意義と、ジェンダーの違いを加味した自分軸によって男女協働の多様なパターンが職場で生み出されていることの知見を得た。

まず、能力的個性を検証するグローバル社会での自分軸とは、グローバル人材として期待されるプラス・イメージの自分軸だけではなく、グローバル社会の現実に関心なマイナス・イメージとしての自分軸も存在することが想定された。そこで、この相反する自分軸を共創空間で吟味（検証）するために、グローバル社会の中で向き合いたい自分と向き合いたくない自分とは、どのような自分なのか、という共有可能な問いを設定した。もっとも、直接自分と向き合うか否かという判断をするのは難しい。そこで、自分の鏡となる価値観の異なる他者を想定し、そのような相手（他者）と向き合いたいのか否かということ判断する自分軸をも視野に入れて吟味してみた。

その結果、グローバル社会に向き合う自分軸として、「共存共生」および「生涯勉強・生涯青春」のAタイプ、「共存平和主義」のBタイプ、「野次馬」のCタイプ、「ドラえもんどこでもドア」のDタイプが存在することを検出した。

次に、属性的個性としての自分軸を考えるために実施した職場における男女協働については、協働するための働き方にも男女間で均一ではなく、ジェンダー面での個性が存在することが明らかとなった。この事実から、同じ職場での男女協働に対する評価も男女間で異なることが想定される。そこで、男女協働はうまくいっているか否かという質問に対し、男性の自分軸（目線）と女性の自分軸（目線）とに分けて2軸による共創空間（共有知）を開発した。

その結果、男女ともに「男女協働はうまくいっている」と認識しているAゾーンは「北欧タイプ」であることが判明した。そして、「男性の判断（自分軸）ではうまくいっていないが、女性の判断（自分軸）ではうまくいっている」とするBゾーンは「女性発展（期間）タイプ」である一方、その対極にあるCゾーン（「男性の判断（自分軸）ではうまくいっているが、女性の判断（自分軸）ではうまくいっていない」）は「ガラスの壁タイプ」であることが明らかとなった。最後に、Aゾーンの対極に位置するDゾーン（男女ともにうまくいっていないと認識している）とは、「コミュニケーション・エラータイプ」であること

が明確となった。

4.2 共創空間で気づく自分軸（個性）の本質

以上の2つの事例を共創空間で考えたとき、我々は、グローバル社会および男女協働の実態を知ることとも大切だが、それ以上にそれらに対する意識（マインド）もしくは自分軸（個性）の側に、より本質的な問題があることに気づく。即ち、共創空間において、自分軸を持つことが個性であるという仮説を吟味し、その意味を探究した結果、その本質とは、善悪を持った自分軸で判断しようとする自己依存にある。この真実とは、下記のコラムの橋本治[2004]が指摘しているように、光と影の部分が存在する自分軸の両義性の問題である。

この両義的な自分軸の問題については次節以降で論じるが、その前に、そもそも自分軸とは何か、整理しておく必要がある。近年、「自分軸を持つことが大事だ!」とか、あるいは「ブレない自分軸」ということがよく言われる。一般的には、自分軸とは、自分なりの判断基準や価値観、あるいは自分のポリシーやスタンス（例えば、「自由であること」）をさす。従って、自分軸＝個性という我々の仮説は、こうした一般的な認識から外れるものではない。それでは、個性に関する共創空間的研究がユニークな点とは、東京大学教養学部・博報堂ブランドデザイン[2014]が指摘する、「思考停止ワード」（中身についてあまり理解や議論、吟味されていない言葉；同[2014]、6～7 ページ）の一つと見做される「個性」から一步前進し、自分軸の本質的な意味を明らかにしようとしたことである。

従って、我々の研究とは、思考停止ワードとしての個性から脱却し、個性について他者とともに思考し、共有化する空間を開発する研究と言えよう。

もっとも、我々の研究では「個性」という言葉は、自分軸といった個人レベルに限定しているが、辞書的には、人だけではなく、モノや組織・国レベルでも使用されている（例えば、モノや企業、国・地域のブランド化など）。

【コラム】

「個性」とはいったい何？

「個性」とは哀しいものである。

「個性」とは傷である。

「個性」をなめてはいけない。

橋本治の著書[2004]『いま私たちが考えるべきこと』には、「個性」についてこのような記述がある。文部科学省は個性重視の教育をうたっているが、橋本氏は、個性を伸ばす教育なんて国家には所詮無理だという。なぜなら「個性」とは「一般的なものからはみ出したもの」であり、「一般性をマスターした上に開花する個性」は存在しない。破綻と破綻からの修復作業によって「個性」は獲得でき、「ゆるし」によって救われるものなので、「個性」とは傷なのである。「個性的」と言われては褒められたと感じる人は多いが、「個性的」ほど曖昧な表現はないのかもしれない。「一般性の外」に位置づけられてしまう「個性」だが、無個性の群れが放浪する時代になってしまったという（同[2004]、210～212 ページ）。

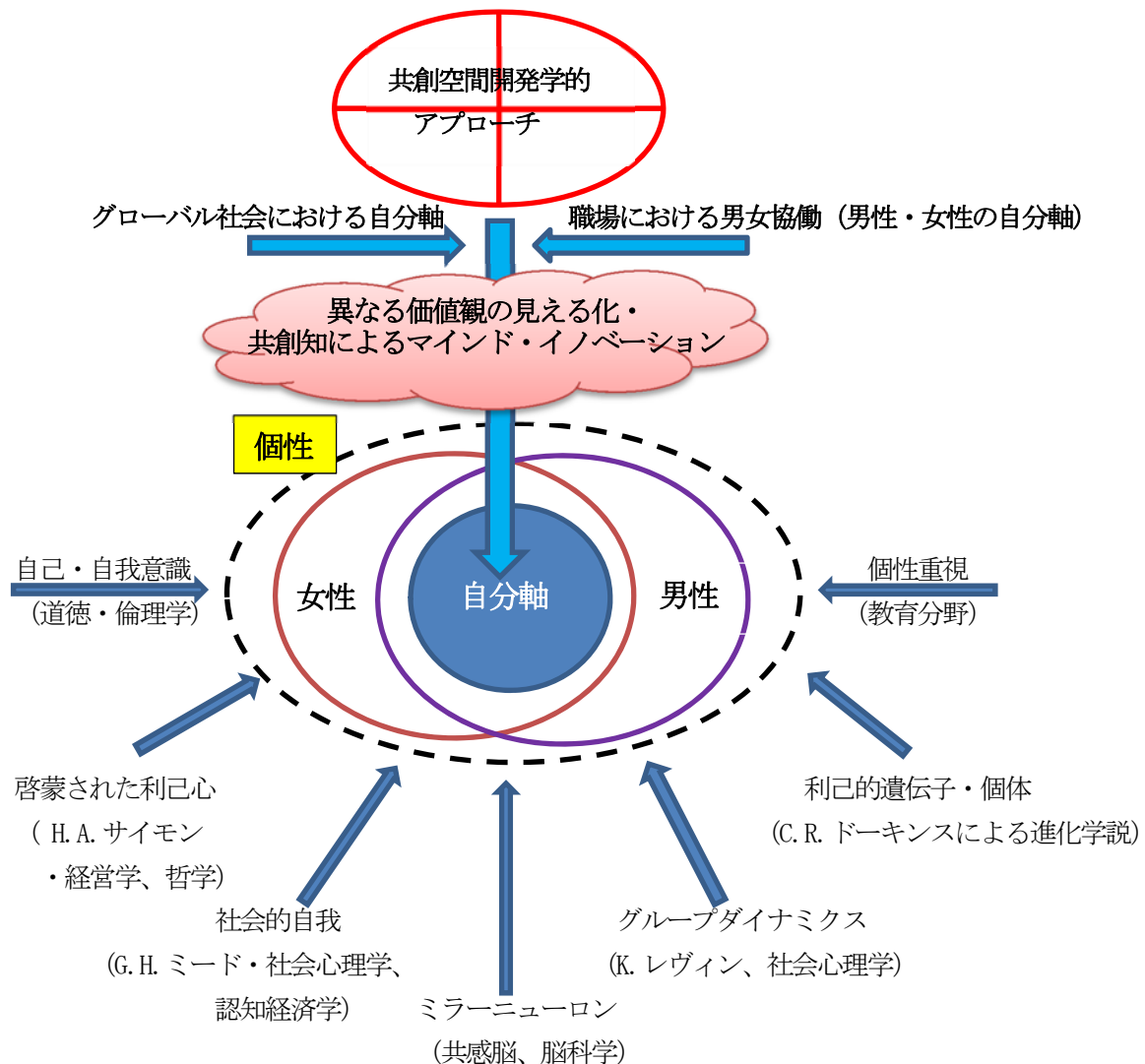
4.3 個性に関する先行研究とどのように関連しているのか

個性をめぐる我々の共創空間開発学（将来的には共創学）的アプローチから、より本質的な問題とは、自分軸の両義性の問題である。この知見は、これまでの個性や自我意識に関する先行研究とどのように関連しているのだろうか。

これまでの先行研究は多分野にわたり、各々において膨大な研究蓄積がある。従って、ここでは、それぞれの分野をつぶさに検証することに限界があるだけでなく、アプローチの違いを明確にするためには、むしろ論点が呆けてしまい、有益になるとは思えない。そこで、個性に対する分析視点(仮説)のみを紹介し、それら相互間でのつながり、および我々の研究とのつながり(自分軸の両義性問題)を明らかにする。

個性に対する既存研究の分析視点(仮説)を明らかにするために、まず、なぜ個性が重視されたのか、その背景を探り、その上で、個性についてアプローチした注目すべき研究を紹介する。その中で我々の研究と特に深い関連性があると考えられる個性問題に関する7つの仮説を整理してみたものが、図4-1(後半部の⇒で時計回りの順に明記)に示されている。即ち、政府(文部科学省)の個性重視説、利己的遺伝子説、グループダイナミクス説、ミラーニューロン説、社会的自我説、啓蒙された利己心説、自己・自我意識説である。

図表 4-1. 個性に関する共創空間的アプローチと人文科学・社会科学・脳科学分野におけるアプローチ



出所：今回の共創ワークショップの成果と巻末に掲げた関連する参考文献等をもとに筆者作成。

日本で個性重視が明確に打ち出されたのは、今から 30 年ほど前に遡り、文部科学省に設置された臨時教育審議会（以下、臨教審と省略する）の第一次答申（1985～87 年）であったといえる。臨教審では、個性を重視する理由として、これまでのわが国の教育の根深い病弊である画一性、硬直性、閉鎖性、非国際性を打破して、個人の尊厳、個性の尊重、自由、規律、自己責任の原則、即ち、個性重視の原則を確立すること、と指摘している（田辺和徳[1997]、5 ページ）。この臨教審が示した原則には、「集団の活力」が「個性的な個人」の集まりによって形成されているという点が重視されている（大西勝也[2013]、66 ページ、下線部の波線は筆者）。この臨教審による個性の捉え方に関し、宇野由紀子[2015]は、個人の人格形成の根幹に大きく関わる「人格の完成」といった内面の成長よりも、むしろ労働力商品としての「資質・能力」であり、経済成長のための「人材」の育成を重視している、とやや批判的に指摘している。個性重視の教育政策とは、「資質・能力」重視であることが明確となったものの、その背後にある理論的裏付けが弱い印象を受ける。

そこで、個性に関する理論として、個体面（インディヴィデュアリティ）と性格面（パーソナリティ）からアプローチした先行研究があるが、その中から注目すべき視点を提起した研究を紹介する。まず、個体面（インディヴィデュアリティ）からアプローチした、C. R. ドーキンスの利己的遺伝子説である。この説は、彼が 1976 年に提唱した利己的遺伝子（selfish-gene）という進化学説である（リチャード・ドーキンス[1991]）。個性を個体として捉え、一見利他的にみえる個体の行動も自己利益のための利己的遺伝子によると指摘した視点が注目される。

ドーキンスは、「個体が遺伝子よりも優先する」というダーウィン説に対し、「遺伝子が個体よりも優先する」と主張し、遺伝子は、自己に似た遺伝子を増やすことを目的とし、そのために個体を利用する（それ故に利己的）という、いわゆる「個体は遺伝子の乗り物」論を展開する。個体とは、生物個体をさすが、彼のいう遺伝子とは生物学的なものではなく、自己複製子であり、その代表がミーム（Meme、模倣に相当するギリシャ語の mimeme の略称）と呼ばれる文化的遺伝子をさす。具体的には、彼によると、ミームとは、例えば、楽曲、思想、標語、衣服の様式、壺の作り方、アーチの建造法などをさす（同[1991]、306 ページ）。

次に紹介するグループダイナミクス説以降は、性格面（パーソナリティ）からアプローチした先行研究である。

文化的遺伝子（ミーム）が個体、つまり個性に影響を及ぼすというドーキンス説とは、異なる視点であり、遺伝子と個体との優先問題ではなく、両者の相互作用に着目した研究がある。これは、我々の研究にもつながる有益なアプローチであり、その代表的な研究のひとつが、社会心理学の父と言われる K. レヴィンのパーソナリティ力学[1957]である。レヴィンは、「グループダイナミクス（Group Dynamics）」の提唱者<1947 年の論文「Frontiers in Group Dynamics」>であり、「場の理論」とも言われているものである。彼は、個人の行動（B）は、その人の個人的な特性＝個性（P）だけではなく、まわりの環境（E）によって決定されるという、 $B = f(P, E)$ の法則（方程式）を提唱した（K. レヴィン[1957]、76～78 ページ）。

また、利己的遺伝子を有する個性であっても、社会的存在であることが、脳科学の分野でも明らかになってきている。この事実は、「ミラーニューロン」と呼ばれる特別な脳細胞が新たに発見された（1990 年代の初め）ことによって、科学的に証明された。共感的（Empathic）にさせる脳の原理であり、私たちの周りにいる人びとの行動や感情を、まるでその人たちが私たちの一部になったかのように「再現する」（mirror）のである（クリスチャン・キーザーズ[2016]、11 ページ）。翻訳者である立木教夫・望月文明

によれば、キーザーズの研究は、音に反応するミラーニューロンを発見し、それを感情や感覚に応用してミラーニューロンの概念を拡大したことによって、他者理解に基盤を与え、自他のつながりを踏まえた共感的人間像を示すなど、哲学や倫理道德にも大きな影響を及ぼしているとコメントしている(下線は筆者)。

「ミラーニューロン」に関して2点、特記すべきことがある。一つは、「ミラーニューロン」は善か悪か、という問いである。この問いに対して、キーザーズは、善でも悪でもないとする中立的な立場をとっている。なぜならば、「ミラーニューロン」は「シェアードサーキット (shared circuit) ³」の中で機能する共感性のメカニズムであり、人間の道徳的直観や心情を支配している力であるためと指摘している。なお、この「ミラーニューロン」による共感—道徳的な法則や感情—が残虐な殺害や暴力(自己だけを扱うニューロン)と共存しうることを警告している(同上[2016]、226-229 ページ)。

もう一つは、他者の動作や感情を自分のことのように受け入れる社会性のある脳(社会脳)には、男女間で違いがあるのか、という問いである。この問いに対しては、彼は違いがあるとする立場をとっている。キーザーズは、その論拠として、男性と女性における道徳の意思決定において、公平性が男性のシェアードサーキットには影響するの、女性の場合は影響しないとするドイツ人の心理学者タニヤ・シンガー(Tania Singer)の研究を紹介している⁴。

このように、脳科学的に個性には社会的存在性があることが証明されたが、この社会的存在性こそが「社会的自我」であると主張している論者がいる。アメリカの社会心理学者である G. H. ミード (George Herbert Mead, 1863 - 1931 年) である。ミードは、以下のように論じている。自我のそれぞれは、他のだれかと異なっている。しかし、われわれがある共同体の成員であるためには、・・・共通の構造がなければならない。・・・われわれが自己意識的人間として獲得するものが、われわれをして社会の成員にさせ、われわれに自我をもたらす。他の自我との明確な関係のなかでのみ、自我は存在しうるのである(中込正樹[2008]、164 ページ、下線は筆者)。また、自我の本質とは、感情的現象ではなく、思考であり、認知的なものであると主張している(同[2008]、160~161 ページ)。

こうしたミードの思考する社会的自我について、経済学の新しい認知科学的基礎を目指す中込正樹は、新古典派経済学が想定する人間観(合理的経済人モデル)を超えるきわめて広い人間的可能性があると高く評価している。彼は、人間が社会の中で形成される「社会的自我」によってはじめて大きな理性と合理性を獲得するとし、文脈の意味を理解してその文脈の流れの中で「理性」を発揮できる人間像を提示している(同[2008]、164、vii ページ)。即ち、人は社会の中で「客我 (me) : 自分を他者の目で眺めることで得られる」と「主我 (I) : その客我を見つめる主体としての自分の存在に気づく」を獲得して、自分の自我全体を構成し、それによって大きな理性と、文脈を読んで行動できる社会的適応力を獲得できる(同[2008]、165 ページ)、と指摘している。

もっとも、このミード理論に弱点がないわけではない。中込は、ミードの議論が社会的自我の問題([me]

³ 他者の動作(ミラーニューロン)や感情を代わりに共有するための神経回路(クリスチャン・キーザーズ[2016]、103 ページ)。

⁴ キーザーズは、社会脳の男女差について、倫理学者であるニューヨーク大学のキャロル・ギリガン(Carol Gilligan)の「ハインツのジレンマ」と言われる研究を紹介している。ハインツ氏の妻は死に瀕している。しかし、唯一彼女の命を救える薬はとても高額であり、薬屋は頑として、ハインツが購入できるところまで、値段を下げてくれない。このようなハインツ氏のジレンマに対する判断を世界中の男性、女性に問うたところ、男女で異なった。男性の場合は、薬を盗むか否かという判断を抽象的な正義感(公平性)で正当化しようとした。それに対し、女性の場合、その判断が人間関係や感情にどのように影響を与えるかという点から主張した(クリスチャン・キーザーズ[2016]、137 ページ)。

に対する反作用としての [I]) に大きな力点を置いたがゆえに、主我たる [I] がなぜ能動性を持って立ち現れるのか、という問題に対する考察がおろそかになった (同[2008]、167 ページ)、とその不十分な点を指摘している。

こうしたミードおよび中込が提唱する「社会的自我」は、我々の研究に大いなる示唆を与えるものであるが、この概念が想定している社会の中で生きる 自己意識的人間 には人間の本質的側面が捨象されていることに気づく。それは、中込も指摘しているように、主我たる [I] と関連するが、客我と主我との相互作用といっても、[I] である自分軸を中心に動く世界である点である。つまり、社会の中であっても、自分が思考する自己完結的な閉鎖的世界であり、自分の殻にとどまり、自分にとって合理的かどうかで価値判断し、行動する 利己的な自我像 が浮かび上がってくる。なお、客我としての [me] とは、「他者の目」で眺めることで得られる自分であるが、その他者とは一体誰なのか、曖昧さがあり、かつ、他者とは他の人間 (社会) を想定している感があり、天地万物の創造主なる神との関係を捨象していることも懸念材料である。

それでは、人間の本性とは利己的なのか、それとも利他的なのだろうか。限定合理性 (bounded rationality)⁵ を提唱する経営学者であるハーバート・A・サイモン[2016]は、いわゆる利他主義 (altruism) を、その程度によって、強い利他主義と弱い利他主義とに分け、後者の場合は本質的に啓発された利己心を意味している、と指摘する。その理由は、彼によると、ある個体が短期的には適応度を犠牲にするが、しかしその当面の犠牲を補う以上の、間接的な長期の報酬を受けるため (同[2016]、98 ページ) と論じている。

また、古川範和[2015]は、社会心理学者 C・ダニエル・バドソン (「共感—利他性仮説」の提唱者、テネシー大学名誉教授) が「共感に誘導された利他性が、必ずしも道徳的行動を生み出すとは限らない・・・不道徳な行動を生み出す可能性すらある」と指摘していることを紹介している (同[2015]、10 ページ)。さらに、小山高正[2015]も道徳科学の創始者である廣池千九郎博士の道徳観を基に、利他的行動が全て光の面をもつわけではなく、その陰の部分もあり、それを認めるべきであるとして、以下のように論じている。・・・道徳心は、その源を自己保存の観念に発し、自己を益するものであるという観念が土台となっている・・・道徳性を支える 利他的行動にも利己性が組み込まれていて、時に病的変容をおこすことがある・・・利他的行動の心理学的な支えは、共感する心である。しかしながら、他者を不幸にしたことが自分のせいだと信じてしまうような誤った因果関係に支配されてしまうことで、共感に基づく罪悪感 (empathy-based guilt) が病的になる場合がある (同[2015]、6 ページ、下線部は筆者)。

以上の分析から、自我、即ち自分軸を持つ個性の本質とは利己心や利己主義、あるいは自己中心主義 (egoism) であることが判明する。この人間の本性が「心を持つロボット」との対比において、エゴ的であることは、我々の昨年度の共創ワークショップ (心をもつロボットと介護) でも、指摘している (大場裕之・立木教夫・目黒昭一郎+「共創空間」開発プロジェクトチーム [2016]、78～79 ページ参照のこと)。

個性重視説から出発して、個性に関する 6 つの仮説を素描してきたが、利己的な自分軸を持つ個性の

⁵人間は合理的であろうとするものの認識能力の限界によって限られた合理性しか持ちえないと定義される。具体的には、みんなそれぞれに合理的に生きていて、"正しい理屈"を持って行動している。しかしこの合理性は、それぞれ個人の認識能力や立場、情報の量や質などによって限定的であるという考え方をさす。 (http://www.f5.dion.ne.jp/~mitsu_g/freetalk148.htm)

意識こそが核心的な問題であることが明らかとなってきた。そこで、最後の仮説である自己意識もしくは自我意識をめぐる学説を検討することにより、自分軸をめぐる我々の共創空間開発研究との関連性を見極めることとしたい。

自己軸を持つ個性とは、利己的な自我を指しているが、そもそも自我とは一体何か。この概念は、精神分析学者ジークムント・フロイトによって提唱され、精神構造の3つの機能—イド(id)、自我(ego)、超自我(super ego) —のうちの1つである。彼によれば、自我とは、「～したい」「～が欲しい」という衝動的なイド(リビドー、エスともいう；生物学的本能)と「～してはいけない」「～すべし」という善悪を判断する道徳的・倫理的な超自我の調停役で、精神構造全体のバランスを取る中心的機能を果たすと考えた。

また、深層心理研究の第1人者であるカール・グスタフ・ユングは、端的に、「自我とは意識の中心である」と説く。ユング心理学の専門家である林道義[2000]は、ユングが考えている自我とは、「自律性をもった主体」とであると指摘している。彼によると、自我とは頑固で変わらないものであり、・・・自分の認識や行動の主体であり中心であることができるのは、その自我がもっている価値観、価値基準による(同[2000]、114～121 ページ)と説明している。そして、価値判断の基準がしっかりあるという場合に、自我の体系が、中心の価値基準を基にしてしっかりと体系づけられている(同、121 ページ)と指摘していることは、我々の「ブレない自分軸」の根拠となると言えよう。

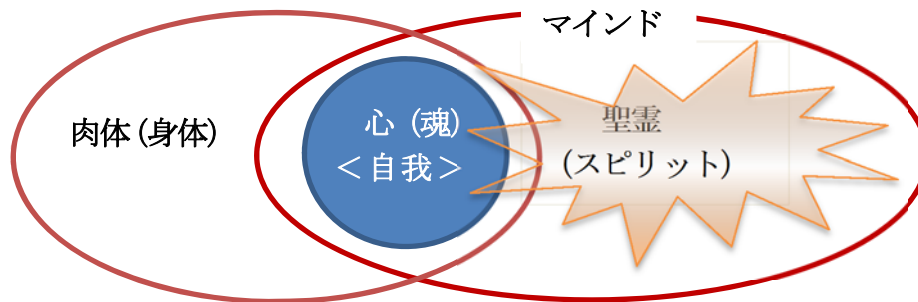
しかしながら、この自律性をもった主体である、良いイメージとしての自我に落とし穴はないのだろうか。ユングは意識の中心が自我であると言っているが、そもそも、何故に、この自我が意識の中心に存在するのであろうか。また、この自我によって自己(自分という人間)が支配されることによる帰結とは何か。この問いに対し、南アフリカでイエス・キリストを紹介した伝道者(1828-1917)であるアンドリュー・マーレー[1976]は、次のように答えている。

・・・人は神の宮であって・・・三つの部分(肉体・心・霊)があります。肉体(身体)・・・目に見える外面的な生命・・・次に心(たましい)があって、知情意(知能・感情・意志)の働きがそこでなされます。・・・人は肉体と心(たましい)ばかりでなく、霊を持っています。精神によって意識しえない奥深くに人と神をつなぐ霊性がある。罪の力は実に恐ろしいものであり、この霊の力を殺してしまうので、人によってはほとんど霊など持っていないかのように感じています。また、それは、休眠状態にすぎず、聖霊によって生かされるのを待っている一つの可能性だと言う人もいます。

・・・私たちは自己意識の座である心(たましい)が、神意識の座である霊に服従しなければならない・・・そして、罪とは自己主張であって、心(たましい)はからだの欲の中に満足を得るために、霊の支配を拒む・・・その罪の結果として、自我は霊の中におられる神を差し置いて心(たましい)の王座に上り、支配するに至ります。こうしてわがまま(自我)が人の生活の支配力となります。神の支配を拒む自我はそのまま他の人をも拒むようになり・・・全世界で行われている恐るべき罪の物語は、この自我の起源と成長と力と支配の歴史にほかなりません(同[1976]、230、275 ページ；かっこ書き、下線部は筆者)。

この自我(自分軸、個性)が罪(霊であり愛である神を背いたこと)によって、肉体(身体)によって支配されている真実が、図4-2に示されている。

図表 4-2. 人間を構成する 3 つの要素



出典：聖書、アンドリュー・マーレー[1976]、オズワルド・チェンバーズ[1990]などをもとに筆者作成。

霊的な存在であった人間。しかし、自分勝手に自己中心的に生きること（罪）によって、霊的部分は死んだようになり、心（魂：たましい）、つまり自我は肉体（身体）によって支配されるようになった。その結果、大場裕之＋「共創空間」開発プロジェクトチーム[2015]で指摘しているように、人間は、生きる方向感覚を見失い、空しさと孤独に直面する生き物となってしまった（同[2015]、260～261 ページ；スピリチュアル的病気は治せるか、を参照のこと）。

自我の特徴は自己依存であり、霊的生命を妨げるものとして、オズワルド・チェンバーズ[1990]も、その危険性を次のように指摘している。

自我（Individuality）は、その人のいのちの殻である。それは、私たちを囲い、誤って用いるなら私たちを孤立させる。自我は、その人のいのちを保護するための、神によって造られた覆い（おおい）である。しかし、この自我は、真のいのちが内から出てきて、神との交わりに入るために道を譲らなければならない。肉の欲が愛を装うように、自我は人格を装う。神は私たちの人間性を、ご自分のために意図された。しかし、自我はその人間性を墮落させた。

自我の特徴は自己依存であり、自己擁護である。私たちの霊的生命を妨げるものは、何よりもこの自我から生れる絶えざる主張である。もしあなたが、「私は信じることができない」と言うなら、自我がその道に立ちただかっているのである。自我は、決して信じることをしない。しかし真のいのちは信じるにはいられない。神の御霊が働かれるのをしっかり見よ。彼はあなたを、あなたの自我のぎりぎりのところまで追い込まれる。その時、あなたは逃げるか、それとも自我という殻を破り、真のいのちを立ち上がらせるかである。聖霊はつねにものごとをある一つのところにしばられる。あなたの兄弟と和解させないものも、あなたの自我である。

神はあなたを、ご自身との全き一致にまで導きたいと願っておられる。しかしあなたが自己の権利を捨てない限り、それは不可能である。「自分を捨てなさい」—自己に依存する態度を捨てよ。真のいのちが成長するために（同[1990]、355 ページ；かっこ書き、下線部は筆者）。

今回実施した我々の共創ワークショップで「自転車はなぜ倒れるのか」という問いに対する参加者の様々な答えの中で、“自ら転がるクルマだから”という答えがあった。正鵠を得た答えで、“クルマ”を自分と置き換えれば、自転する自分、つまり自分軸を持つ（個性的な）自分は自らの軸で空虚さや孤独の世界に転げ落ちていくこととなる。従って、このように先行研究を注意深く吟味してみると、個性の本質には自分らしくあれという鼓舞する部分の背後には自我支配と自己依存の恐ろしさが存在していることに気づかされる。

本来の霊的な自分を回復するためには、聖書の以下の言葉が励みとなる。

『権力によらず、能力によらず、わたしの霊によって。』と万軍の主（天地創造の神）は仰せられる。

（ゼカリヤ書、4章6節）

4.4 先行研究と何が異なるのか：共創空間開発技法（CSD 技法）の理論的含意と実践的意義

これまでの個性に関する先行研究とのつながりを発見したが、それでは、我々の研究はそれらと一体何が異なるのか、また理論的及び政策論（実践）にはどのような貢献があるのだろうか。結論から先に述べると、我々の個性に対するアプローチとは、これまでの研究と強いつながりがあるものの、その延長線上での追加的な概念構築ではない。そうではなく、理性と感性および知徳（知性と徳性）が一体となった共創知によるマインド・イノベーション（意識改革）であり、このパラダイム・シフトこそが、これまでの先行研究と大きく異なる点であり、理論的かつ実践的な貢献となる。

我々の研究のユニークさ、および理論的かつ実践的（政策的）貢献とは、以下の4点である。

1. 共創空間開発技法（CSD 技法）とは、今回紹介した先行研究の7つの仮説を検証できる、ポパー流の反証可能な技法であること。
2. 「共創空間」において、すべての参加者の自分軸（マインド・セット）が吟味されることによって、生きる意味が与えられ（意識化され）、モチベーションが飛躍的に向上すること。
3. アクティブ・ラーニングの手法でもあり、個性を磨き、学習効果を向上させることができる技法であること。
4. 個性を真に輝かせる秘訣（カギ）が提示されている技法であること。

1. 反証可能な技法としての「共創空間」

我々が依拠している共創空間開発技法（CSD 技法）とは、今回紹介した先行研究の仮説を検証できる、ポパー流の反証可能な技法である⁶。7つの仮説は、いずれも反証することが難しいが、CSD 技法を用いると、反証可能な仮説となる。そこで、最初の3つの仮説、＜個性重視説＞、＜利己的遺伝子説＞、＜グループダイナミクス説＞を取りあげてみよう。

まず「資質・能力」を想定する＜個性重視説＞については、共創空間（1次元空間及び2次元空間）上において自分軸（自分の判断基準）をもつ個性をマグネット（マグセルフと呼ぶ）で可視化することによって反証可能とすることができる。なぜならば、CSD 技法では、参加者各々の自由意志に従って、共通の問いに対する自分なりの意見（答え）をマグネットで共創空間につけて表現するが、その際、自分の意見（判断基準）と反対の意見（判断基準）も尊重され、表現できる空間となっているからである。即ち、＜個性重視説＞は、個性を重視することが良いことという暗黙の前提があるが、共創空間では、個性を重視することは良くないという対極にある事実も考察されるからである。個性に関して、例えば、今回実施した「男らしさ・女らしさは個性と思うか」（32～35 ページ）という問いに対して、「そう思う」

⁶ 反証可能性（Falsifiability）とは、ある仮説に対し、実験や観察によってそれが否定あるいは反駁される（反証できる）かどうか、という概念。イギリスの科学哲学者であるカール・ライムント・ポパー（Sir Karl Raimund Popper, 1902-1994 年）によって提唱された。http://weblio.jp(三省堂大辞林)など。

というマグセルフに対して、「そう思わない」という反対意見を持つマグセルフが登場することによって、客観的に意見（判断基準）が相違する根拠を明らかにすることができる。

次に、個性を個体と捉え、「個体は遺伝子の乗り物」と説く＜利己的遺伝子説＞においても、共創空間に登場する一つ一つのマグセルフが、自己複製する文化的遺伝子（ミーム）を持っていないという帰無仮説を却下できるように設計されているので、反証可能となる。例えば、上記の問い（「男らしさ・女らしさは個性と思うか」）に対する「そう思う」と答えたマグセルフの理由のひとつとは、「女子を見ると服とか化粧で簡単にわかる」（33 ページ、ハルキの発言）である。従って、個性としての女らしさを衣服の様式（ファッション）で表現していることであり、回答したマグセルフはミームに他ならないが、衣服では表現できないという帰無仮説を却下すれば、反証可能な仮説となる。

個人の行動はその人の個性とまわりの環境によって決定されるという第3 番目の仮説＜グループダイナミクス説＞は反証可能だろうか。この仮説は、共創空間にて、あるマグセルフが他のマグセルフの行動を意識しながら、自らの行動を決定する段階（アクション段階）とその後のマグセルフの意見表明によってインパクトを受けた段階（インパクト段階）において反証可能となる。

この反証可能性については、上述の事例（「男らしさ・女らしさは個性と思うか」）でも実証できる。まず、アクション段階では、他者の動きを意識して行動するマグセルフ（後から動く、フォロワータイプ：環境要因重視派）と、他者を意識せず、自らが率先して行動するマグセルフ（先に動く、リーダーシップタイプ：個性重視派）との比較において客観的に反証可能となる。

次に、インパクト段階であるが、「男らしさ・女らしさは個性と思うか」と問いに対して応えようとする事前的状態と様々な答えのばらつき（自らのマグセルフも含まれる）の理由が明らかとなった事後的状态とを、本人の証言に基づき客観的に比較することによって、変化があったか否かという反証が可能となる。

このように、CSD 技法は、反証可能性において、学問の質が担保されている。なお、世界的に影響を与えた著名な科学哲学者であるトーマス・クーン（Thomas Samuel Kuhn, 1922-1996）の学問の質を測る5 つのテスト（Kuhn's "Five Ways"）にも、以下のように、適合するようにデザインされた技法である。

1. 適確性（Accuracy）：理論の予想（仮説、predictions）と観察結果がマッチしているか

⇒仮説検証でき、価値判断は自己中心的でバイアスがあることを、マグネットで検証可能。

2. 一貫性（Consistency）：理論自体、および他のすでに受け入れられている理論と一貫性があるのか

⇒マックス・ウェーバーの価値自由と一貫性がある。

（詳しくは、大場裕之＋ライフスタイル研究会 [2015] を参照のこと）

3. 創造性（Scope）：既存の観察結果や法則・原理を越えているのか

⇒アガペの愛の原理に立っているので、市場原理、組織原理を越えている。

ビジネス界などで共創（お客との）は知られている。しかし、この学問はお客や職場の仲間、地域コミュニティなどとの共創だけにとどまらず、個性の内的世界での共創も含まれている。

4. 単純性（Simplicity）：これまでの混乱した現象にある一定の秩序を与えるものか

⇒暴力を廃棄した、共有化空間（非暴力という秩序）。

5. 発展性（Fruitfulness）：さらなる研究課題を提供するものなのか

⇒知力（知識）重視から知力＋徳力（共創力）重視教育・評価社会へのシフト。

⇒日常の価値判断や意思決定、生き方に対して研究課題を提供する。

2. モティベーションを飛躍的に引き上げる技法

共創空間での体験的学習によって、“気づき”が与えられ、今生きている意味を実感できれば、参加者のモチベーションは飛躍的に引き上げられることとなる。その理論的根拠となるのは、先行研究で紹介したレヴィンのグループダイナミクス説であり、共感をもたらすミラーニューロン説であり、社会的に生きる存在であるという、社会的自我説であり、啓蒙された利己心説である。

それでは、共創空間での学習体験が何故、モチベーションを飛躍的に引き上げるのだろうか。その理由として、3つの点を指摘できる。第1は、マグセルフとして登場するが、CSD技法のドッチボール禁止ルール（他者攻撃・自分攻撃禁止：キャッチボール原則）に則り、「ありのままの自分」に対するいかなる暴力をも排除しているためである。第2は、異なる価値観を持つマグセルフ同士が向き合う空間ゆえに、“気づき”が与えられ、シナジー効果が生み出されるためである。第3は、思い込み（固定観念）から解放され、新しい自分と出会えるためである。

第1の理由については、今回の共創ワークショップでは、参加者がマグネットとボールを活用して、自らの自由意志に基づいて、自らの意見を表明したが、この行動こそが、自分軸（個性）を自由に表現することであり、また、「社会的自我」の発見である故に、モチベーションの高まりを感じる。

第2の理由については、「マグセルフ」は共創空間上のヨコ軸もしくはタテ軸に合わせて、自分の基準（自分の思い、考え）や他者の動きをみながら、自己中心的に行動する。このプロセスにおいて、自分にとって影の部分や、自分も他人も見えない（わからない）闇の部分にも光があたり、“気づき”がもたらされる。

なお、今回実施した職場における男女協働問題では、この問題がうまくいっているか否か、という価値判断基準を模索するために共創した。男女ではこの問題に対する捉え方が異なる、という仮説に基づき、男性軸と女性軸という共有化可能な軸を開発し、かつ自己表明の道具であるマグネットの色を男性はピンク色、女性はブルー色に色分けし、識別できるように工夫した（図表3-11. 女性軸、男性軸から見た男女協働問題を参照のこと）。

第3の理由については、人間にとって最大の内なる敵である、執着心や思い込み（固定観念）がモチベーションを向上させる大きな壁として立ちはだかっていることである。我々のCSD技法では、自分軸に合せるのではなく、共創軸に自分軸を合せることによって、自己依存から解放される機会が訪れる。実は、これだけではない。後述の4節で触れるが、共創空間に登場するすべての「マグセルフ」が絶対的な存在としての神から愛されているという真実に気づく機会が与えられている。

3. 個性を磨き、学習効果を向上させるアクティブ・ラーニングの技法

現在、教育界では、双方向型のアクティブ・ラーニングが注目されており、文部科学省はこの教育スタイルがもたらす「汎用的能力」を打ち出している⁷。超高齢化・少子社会という現実の中で、日本の各大学は自らのサバイバルを賭けて、学生の個性を光らせるために、また自らの大学の個性を打ち出すためにも日々戦略を練っている。麗澤大学も例外ではなく、文科省が示す「汎用的能力」の方針に則り、

⁷文部科学省の定義は以下の通り。教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学修者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等も有効なアクティブ・ラーニングの方法である。（www.mext.go.jp/component/b_menu/.../1325048_3.pdf）

大学独自の教育・評価システムの導入に乗り出している。

我々が実践している CSD 技法はまさにその効果的な解決策のひとつとなる。なぜならば、CSD 技法は、自分軸を持つ個性を尊重しつつ、他者とのキャッチボールを通じて、個性そのものが鍛錬されることによって、文部科学省が目指している「汎用的能力」が磨かれるからである。

CSD 技法による個性を活かす学習スタイルと学習成果については、通常スタイルとの比較において、まとめたものが、図表 4-4 に示されている。共創スタイルによる学習によって、知識力・ソフトスキルだけではなく、マインド・セットが鍛錬され、麗澤大学が理念として掲げる「知徳一体」の共創知を習得することができる。即ち、「知徳一体」的発想を持ち、自律性・オリジナリティの高い、輝く個性が育成される。

図表 4-4. CSD 技法による個性を活かす学習スタイルと学習成果（通常スタイルとの違い）

授業スタイル	修得能力・スキル	学習成果： 達成度・自律発展性
通常スタイル (CSD なし)	専門的知識力（ハードスキル）・ソフトスキル	低い
共創スタイル (CSD あり)	知識力・ソフトスキル +マインド・セット	高い 共創<知・徳>

出典：共創空間による学習成果などをふまえて筆者作成。

注 1：CSD： Co-creative Space Development、共創空間開発技法。

注 2：知：現実・理論を知ること、徳：美德・悪徳：よい（良い・善い）こと・悪いこと。

注 3：修得能力・スキルの詳細は以下の通り。

ハードスキル（インプット）

体系立った知識、理論や手法やツール
ロジカルシンキング、マーケティングなど

ソフトスキル（インプット）

ヒューマンスキル、自己および対人関係に関するスキル
（他者と触れ合う際に影響を与える一連の能力）
コミュニケーション、語学力、リーダーシップ、
ファシリテーションなど

マインド・セット（ストック）

判断力、意志力、気づく力、自己吟味力、直観・感性

（マインド・セット＜mind set＞とは、経験や教育、その時代の空気、生まれ持った性質・先入観などから形成されるものの見方や考え方を指す言葉。信念や心構え、価値観、判断基準、あるいは暗黙の了解や無意識の思い込み、陥りやすい思考回路といったものもこれに含まれる。<http://jinjibu.jp/keyword/det1/459/>、<http://dictionary.goo.ne.jp/leaf/mb/>）

グローバル社会の中で、あるいは職場での男女協働において、自分軸を持つことは大切とされている。しかし、共創空間での成果からでも了解できるように、様々な異なる価値観が登場し、それらに向き合った時、混乱し、何を基準に判断すればよいのか戸惑う自分を発見する。同時に、瞬時のうちにインターネットを通じて全世界に拡散する、混沌とした国際社会において、自分軸をどこに置いて、どこに向かって生きるのか、というより根源的な問題もある。このような生きる上での現実的かつ本質的な問題に向き合っていくためにも、CSD 技法による学習を実践する緊急性、重要性は高いと考えられる。

4. 個性を真に輝かせる秘訣（カギ）が提示されている技法

前節で述べたように、個性を磨くことは教育や職場などでも可能である。しかし、善悪両面をもつ自分軸の両義性という本質的な問題があるために、我々の心の中に悪が宿っていることによって、真に個性が輝くことは不可能となっているからである。つまり、人間の本性とは、善悪の価値基準を持つ自分軸を持つゆえに、性善説でもなければ、性悪説でもなく、本来的に善なる存在であったのに、善悪を判断する自分軸を持つが故に、そこから悪に染まっている状態にある。それ故、正義さえも汚染され、何が正しいことなのか、わからなくなっているのではなかろうか。「自分は正しい」とする自己主張する危険性についても無感覚の状態に陥っている。この問題は依然として未解決のままであり、我々の前に敢然と立ちはだかっている。そして、この問題は男であれ、女であれ、どう教育で訓練しても解決できない難問である。当然、あらゆる科学的方法を駆使しても、キリスト教も含むいかなる宗教に入っても、解決できないことを意味している。

実は、この難問を解く秘訣（カギ）が我々の共創空間にあり、両義性を有する自分軸であっても、個性が真に輝くヒントがある。

この難問について我々の共創空間で考えてみよう。マグネットを共創空間に置くという行動は、自らの意見を表明する（自己主張する）だけではなく、頑なな自我であるマグセルフを意識的に手放すことをも意味する。このマグセルフの2重の意味を持つ行動と自己解放をもたらす「カギ」とによって、この難問に対する解、すなわち、自己解放を体験する瞬間を迎えることとなる。

もちろん、他者のマグネットの意見を聴きながら、自らの意見をマグネットで表明することは、新たな“気づき”がもたらされ、モチベーションにプラスになることは実際に体験していることであり、疑いのない事実である。しかし、自己主張は自我の現れであり、前述4-3節のチェンバーズが指摘しているように、自我に依存する行動に他ならず、自己解放から遠のくことを意味している。

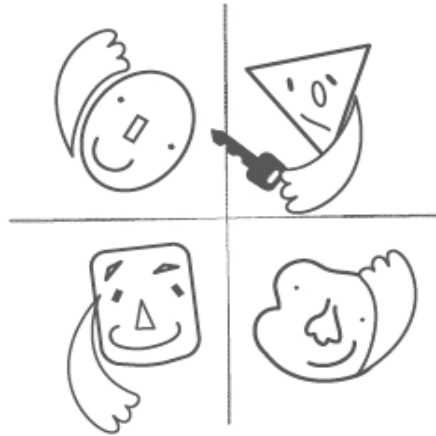
この事実は、「ブレない自分軸を持て」とか、あるいは、「自信を持て」とか日常茶飯事的に、教育や職場の現場で叫ばれているが、その本質は自己依存に他ならず、自らの生き方そのものを変え、モチベーションを飛躍的に引き上げるための大きな壁となる。いくら今日のように文明が進んでも、この本質は変わっていない。

「ライフスタイル論」という大学の講義（2016年度）の中で、「世界の偉大なる文明が辿る同じ道とは何か」という問いに対して、「束縛から束縛への道（束縛⇒自由⇒富⇒自己満足⇒無関心⇒束縛）」であるとする答え（仮説）を共創してみた（後掲の資料2、82～83ページ、および大場裕之＋ライフスタイル研究会 [2013]、137ページ参照のこと）。この仮説は、イギリス・スコットランドの歴史学者A. F. テトラー（Alexander Fraser Tytler, 1747- 1813年）のいわゆる“テトラー・サイクル”に基いていると考えられるが、（最初の束縛から出発して）再び訪れる束縛とは、まさに自己依存による束縛である。

従って、この頑なな自我、もしくは、自分軸を持つ個性から解放されるためには、意識して、共創空間のマグセルフを手放すことが大切となる。

しかし、いくら自分の意志で、意識して手放しても、自我は無くならないことも事実である。即ち、自分軸を持つ我々人間は、自分を基準に善悪を判断する一これを「罪」と呼ぶ一がゆえに、自分軸（個性）は悪に汚れた存在となり、真に輝くことができなくなっている。これが共創空間で気づく真実である。では、どうしたら、このような自我から、悪を有する自分軸から解放され、真に輝くことができるのだろうか。この答えは、図表4-3で示されているような、「カギ」を持つことが重要となる。

図表 4-3. 両義性を有する自分軸からの解放の「カギ」



出典：和泉直子氏によるイラスト。

その秘訣とは、真理に向かって、自らの心の窓を開き、「カギ」を求めることである。この重要な「カギ」とは、一体何か。この答えが聖書に示されている。この「カギ」とは聖書の中心であるイエス・キリストであり、イエスを求めることである。

暗闇を持つ自我であっても、そのような「ありのままの自分」をそのまま差し出す自分と、今も生きておられるイエス・キリストとの共創によって、個性が真に輝くこととなる。この関係とは、ちょうど、太陽と月との関係に似ている。なぜならば、月（ありのままの自分）は光を持っていないが、太陽（神の子、イエス・キリスト）は光そのものであり、その光によって月が輝くからである。聖書の詩篇には、「彼らが主（イエス・キリスト）を仰ぎ見ると、彼らは輝いた。」（詩篇 34 編 5 節）とある。

この光に照らされると、次のような真実が見えてくる。

善い個性を持つ自分と悪い個性を持つ自分がある。そうすると、自分の中で闘いが起きる。善い個性を持つ自分とは、砕かれた自分で今も生きている神を求める自分であり、悪い個性を持つ自分とは、自分を正しい者として神から背いて、自分中心に、我儘で自分勝手に生きる自分である。

こうした個性の2面性をもつ我々一人一人が逆境の状態（苦難、試練、絶望、疲労感、生きる意味喪失など）にあっても輝く秘訣が共創空間にある。その秘訣とは共創空間におけるマグネットとボールとの関係にある。マグネットは自分軸（自我：マグセルフ）を、そしてボールは聖書で示される真理なる光を現している。聖書には真理なる光とはイエス・キリストであり、次のように書かれてある。

光(イエス・キリスト)はやみの中に輝いている。やみはこれに打ち勝たなかった。・・・

すべての人を照らすそのまことの光が世に来ようとしていた。この方はもともと世におられ、世はこの方によって造られたのに、世はこの方を知らなかった。この方はご自分のくにに来られたのに、ご自分の民は受け入れなかった。しかし、この方を受け入れた人々、すなわち、その名を信じた人々には、神の子どもとされる特権をお与えになった。

この人々は、血によってではなく、肉の欲求や人の意欲によってでもなく、ただ、神によって生まれたのである。（ヨハネの福音書 1 章 5, 9～13 節）

この真理の光によって個々のマグネットは輝くのである。この真実に気づき、ありのままのマグネットの状態、真理を受け入れたその瞬間に、マグネットである自我（自分）が輝く体験をする。

謝辞

本書は、麗澤大学経済社会総合研究センターの2016年度の研究プロジェクトの一環として実施した「共創空間」実践ワークショップの成果である。当センターのみならず実に様々な方々のご支援、ご協力によりまとめることができた。心から感謝したい。

本書で紹介する「共創空間」実践ワークショップおよび編集・校正に参加した方々は次の通りである。

<話題提供者>

山下美樹（グローバル教育と自分軸）・露木かおり（職場での男女協働）

<ワークショップの司会・進行・記録>

大場裕之・門野茉由・田中智史（司会・進行）、石渡秋（記録）

<「共創空間」参加者（五十音順）>

石渡秋、内田加奈美、太田禮、大場裕之、大野光雄、鈴木陽一郎、高須賀弘、立木教夫、露木かおり、中野成美、中山信之、鳩原吉也、早川總一、林英彦、松尾亮平、目黒昭一郎、山城信以子、山本達郎、山岡平三、柚木隆志、渡邊彰男（以上、共創空間開発プロジェクトチームおよびライフスタイル研究会メンバー＜麗澤オープンカレッジの社会人講座「ライフスタイル再発見」受講者＞）、宮本真一（HIDA＜ハイダ＞）、一般財団法人海外産業人材育成協会）、亜細亜大学、麗澤大学教員および学部・大学院学生（中国、ネパールからの留学生を含む）約30名。

<全体の編集・校正>

石渡秋、大場裕之

話題提供者であり共創空間開発プロジェクトチームのメンバーである山下美樹さん、露木かおりさん、ありがとうございました。専門家の立場からグローバル社会における自分軸（自分らしさ）と職場における男女協働について、目の覚めるような現状分析と、深い見識を示して下さい、心から感謝いたします。

豊富な人生経験と寛容な心で共創の場を盛り上げて下さったライフスタイル研究会のメンバー諸氏、および、休日を返上して、ワークショップの司会進行、さらには運営にも携わってくれた学部ゼミ生諸君、心から感謝いたします。また、多忙な中、参加して下さり塩味の効いた、切れ味の良いコメントをして下さった、宮本真一さん（HIDA＜ハイダ＞）、そして、熊野留理子さん（麗澤大学教員）、ありがとうございました。ワークショップでの共創体験を克明に記録し、その時の感動を蘇えらせて下さったのみならず、編集および「コラム」、男女協働や個性に関する図書の紹介などにも積極的に関わって下さった石渡秋さん、ありがとうございました。

グローバル社会での自分軸と男女協働を＜個性＞でつなぐという一見突拍子もないテーマにもかかわらず、正鵠を射る素敵なイラストを描いて下さった和泉直子さんにも厚くお礼を申し上げます。

社会科学における新たなる専門分野としての「共創空間開発学」（将来的には共創学）を創発する取り組みに対して、資金的、制度的にサポートしてくださった麗澤大学経済社会総合研究センター、および、印刷・出版を快く引き受けてくださった有限会社スパークル企画の滝口輝彦さんにも、深く感謝したい。

このワーキングペーパーを通じて、不透明で何が起きてもおかしくない激動するグローバル社会の中において、また、「働き方改革」が叫ばれる今、男女協働という職場においても、共創的なマインドを持って生きることの大切さを知り、希望を持って歩むことができますように。

また、この機会を通じて、個性をキーワードに「共創空間」を通じて教育と企業社会とのインターフェイスがますます促進されますように。

さらに、大学と地域社会・コミュニティとが、より一層つながり、地域社会の中において世代間をつなぐ大学づくりとなるきっかけとなりますように。

こうしたことが、共創空間開発プロジェクトチーム、およびライフスタイル研究会メンバー一同からの心からの願いです。

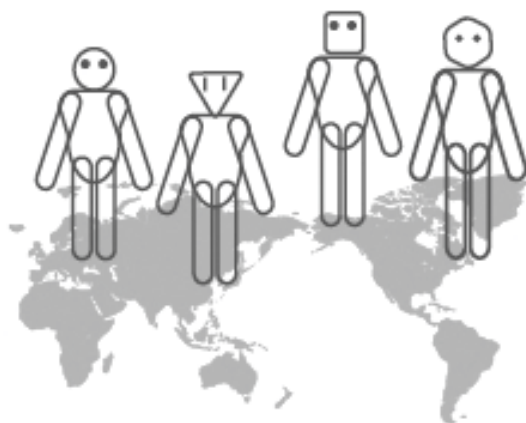
今度は、読者としてだけではなく、次なる共創空間の旅に是非参加してみませんか。

お待ちしております。

2017 年（平成 29 年）3 月 31 日

大場裕之

共創空間開発プロジェクトチーム・
ライフスタイル研究会



参考文献：グローバル社会・自分軸（個性）・男女協働・共創空間

〈グローバル社会〉

- 加藤悦子・久木元真吾[2016]『グローバル人材とは誰か〜若者の海外経験の意味を問う』青弓社
和田浩子[2008]『P&G 式世界が欲しがっている人材の育て方〜日本人初のヴァイスプレジデントはこうして生まれた』プレジデント社
白藤 香[2015]『90 日間で世界のどこでも働ける人になる！』総合法令出版
木村一子[2000]『イギリスのグローバル教育』勁草書房.

〈自分軸（個性）〉

- 東京大学教養学部・博報堂ブランドデザイン[2014]『個性はこの世界に本当に必要なものなのか』（アスキー新書）株式会社 KADOKAWA.
橋本治[2004]『いま私たちが考えるべきこと』新潮社.
桑木敏雄[2003]『わたしがわたしであるための哲学』PHP 研究所.
マーサー ジャパン with C-Suite Club[2008]『個を活かすダイバーシティ戦略』ファーストプレス.
寺島実郎[2013]『何のために働くのか〜自分を創る生き方』文藝春秋.
田辺和徳[1997]「個性の概念と「個性重視の原則」」『教育学論集』第 26 号 pp. 1-9.
大西勝也[2013]「学習指導要領と臨時教育審議会答申に見る「個性」に関する教育理念と「個性」概念について」『心理・教育研究論集』神奈川大学 第 34 号 pp. 65-68.
宇野由紀子[2015]「臨教審答申における「個性」の意味—学校教育を通じて養成しようとする人間像—」『教育論叢』第 58 号（3 月）pp. 55-64.
日本質的心理学会「質的心理学研究」編集委員会[2014]『質的心理学研究 第 13 号：特集「個性」の質的研究』新曜社.
リチャード・ドーキンズ著、日高敏隆[ほか]訳[1991]『利己的な遺伝子（増補改題「生物＝生存機械論」）』（科学選書：9）紀伊国屋書店.
K. レヴィン著、相良守次・小川隆訳[1957]『パーソナリティの力学説』岩波書店. (Kurt Lewin, *A Dynamic Theory of Personality: selected papers*, 1935)
宮本 匠・日比野 愛子[2016]「グループ・ダイナミックスの〈時間〉」『実験社会心理学研究』第 56 巻第 1 号 pp. 45-47.
クリスチャン・キーザーズ著、立木教夫・望月文明訳[2016]『共感脳—ミラーニューロンの発見と人間本性理解の転換』麗澤大学出版会. (Christian Keyesers, *The Empathic Brain: How the discovery of mirror neurons changes our understanding of human nature*, 2011)
中込正樹[2008]『経済学の新しい認知科学的基礎—行動経済学からエマージェンティストの認知経済学へ』創文社.
G. H. ミード 著、船津衛・徳川直人訳[1991]『社会的自我』恒星社厚生閣.
岡村健太[2011]「G. H. ミードの社会的自我論に関する一考察 —「I」における先行研究の検討を通じて—」『早稲田大学大学院教育学研究科紀要』別冊 19 号—1（9 月）早稲田大学大学院教育学研究科 pp.

55-65.

ハーバート・A・サイモン著, 佐々木恒男・吉原正彦訳[2016]『意思決定と合理性』ちくま学芸文庫. (Herbert A. Simon, *Reason in Human Affairs*, 1983, Stanford University Press)

古川範和[2015]「利他の意味を問うーメタ倫理学と規範倫理学のアプローチ」『ニューズレター』公益財団法人モラロジー研究所道德科学研究センター (No. 5) p. 10.

小山高正[2015]「利他的行動が病的変容をおこすとき」『ニューズレター』公益財団法人モラロジー研究所道德科学研究センター (No. 5) pp. 6-7.

見田宗介[1996]『価値意識の理論—欲望と道德の社会学』弘文堂.

真木悠介 [2008] 『自我の起原—愛とエゴイズムの動物社会学』(岩波現代文庫) 岩波書店.

林道義 [2000] 『無意識への扉をひらく—ユング心理学入門 I』(PHP 新書) PHP 研究所.

鈴木貴之[2004]「意識のハードプロブレムと思考可能性論法 (PDF)」『哲学』No. 55(4月) 日本哲学会 知泉書館 pp. 193-205.

アンドリュー・マーレー著, 沢村五郎訳[1976]『キリストの御霊 (The Spirit of Christ)』いのちのことば社.

オズワルド・チェンバース著, 湖浜馨訳[1990]『いと高き方のもとに (My utmost for his highest)』いのちのことば社.

ジェシー・ペン-ルイス (Jessie Penn-Lewis)、「魂と霊 (Soul and Spirit- A Glimpse into Bible Psychology)」<http://www.geocities.co.jp/HeartLand-Namiki/3294/book4chap1.html>.

〈男女協働〉

男女共同参画統計研究会編[2015]『男女共同参画統計データブック 2015』ぎょうせい.

経済産業省編[2012]『ダイバーシティと女性活躍の推進—グローバル化時代の人材戦略』経済産業調査会.

内閣府男女共同参画局[2016]『平成 28 年度版男女共同参画白書』勝美印刷株式会社.

公益財団法人連合総合生活開発研究所編[2015]『2015~2016 年度経済情勢報告—一人ひとりが生き活きと働ける社会を目指して』公益財団法人連合総合生活開発研究所.

有村貞則[2007]『ダイバーシティ・マネジメントの研究—在米日系企業と在日米国企業の実態調査を通して—』文眞堂.

谷口真美[2005]『ダイバシティ・マネジメント—多様性をいかに組織』白桃書房.

株式会社FeelWorks 前川孝雄・猪俣直紀・大手正志・田岡英明[2015]『この 1 冊でポイントがわかる ダイバーシティの教科書』総合法令出版.

L. ベイリン著 三善勝代訳[2007]『キャリア・イノベーション—仕事生活の問い直しがつくる個性尊重の組織文化』白桃書房.

リンダ・グラットン著 池村千秋訳[2012]『ワーク・シフト』プレジデント社.

橘木俊詔[2011]『いま、働くということ』ミネルヴァ書房.

日本生産性本部ダイバーシティ推進センター[2015]『女性人材の活躍 2015 女性コア人材の育成の現状と課題—第 6 回コア人材としての女性社員育成に関する調査結果—』日本生産性本部労働情報センター.

尾島和雄編集[2015]『なぜ、あの会社は女性管理職が順調に増えているのか—先進 20 社が実践する女性人材育成の戦略と施策』日経 BP 社発行・日経 BP マーケティング発売.

筒井淳也[2015]『仕事と家族—日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか』中央公論新社.

日本ヴァージニア・ウルフ協会／河野真太郎・麻生えりか・秦邦生・松永典子[編][2016]『終わらないフェミニズム～「働く」女たちの言葉と欲望』研究社.

〈共創空間〉

大場裕之・立木教夫・目黒昭一郎＋「共創空間」開発プロジェクトチーム [2016]「心を持つロボットと介護ー「共創空間」で気づく介護：自分・ロボットとのかかわりー」『RIPESS(Reitaku Institute of Political Economics and Social Studies)』Working Paper No. 73 3月 麗澤大学経済社会総合研究センター.

大場裕之＋「共創空間」開発プロジェクトチーム [2015]『共創空間開発学のすすめ:知のイノベーションの新技法』麗澤大学出版会.

大場裕之＋ライフスタイル研究会 [2015]「“共創空間”を開発することの学問的意義:「共創空間開発学」の構築を目指して」『RIPESS(Reitaku Institute of Political Economics and Social Studies)』Working Paper No. 68 3月 麗澤大学経済社会総合研究センター.

大場裕之＋ライフスタイル研究会 [2013]「「共創空間」で地球を旅しよう:ライフスタイルの再発見」『RIPESS(Reitaku Institute of Political Economics and Social Studies)』Working Paper No. 56 3月 麗澤大学経済社会総合研究センター.

資料 1： 共創空間開発技法（CSD 技法） 2016 年度実践ワークショップ（第 1 回、第 2 回）

共創空間開発技法（CSD 技法） 実践ワークショップ（第 1 回）

— 「共創空間開発学」のすすめの執筆者による CSD 技法を用いた実践ワークショップ—

1. 日時：平成 28 年 11 月 12 日（土）10：00～16：00
2. 場所：麗澤大学あすなろ 2503 教室
3. 定員：30 名
4. テーマ：グローバル社会の中の自分軸（個性）：
輝く個性（自分探し）は大学で育つものなのか
— 教育現場からの視点 —
麗澤大学 経済学部 山下 美樹 教授＋「共創空間」開発プロジェクトチーム

Opening workshop

- 10：00～10：40 共創空間開発技法（CSD 技法）とは何か？
ワークショップ参加者の個性に対する価値観の共有
- 10：40～11：50 山下教授よりグローバル教育、個性に関する話題提供



- 12：00～13：00 Lunch
- 13：00～15：00 共に創る価値観の体験（マトリックスを通じグループ分けを行い、グループごとに問題点、解決策をシェアする）
- 15：00～15：15 Coffee Break
- 15：15～16：00 プレゼンテーション（グループごとにとりまとめた内容を発表）
- 16：00 Closing

※記録：石渡 秋



共創空間開発技法（CSD 技法）実践ワークショップ（第2回）

—「共創空間開発学」のすすめの執筆者による CSD 技法を用いた実践ワークショップ—

1. 日時：平成 28 年 11 月 26 日(土) 10:00～16:00
2. 場所：麗澤大学かえで 1403 教室
3. 定員：30 名
4. テーマ：男女協働によるダイバーシティと個性：
— 職場からの視点 —
(株)日本アプライドリサーチ研究所・主任研究員 露木かおり
＋「共創空間」開発プロジェクトチーム

Opening workshop

10:00～10:40 共創空間開発技法（CSD 技法）とは何か？

ワークショップ参加者の仕事観の共有

10:40～11:50 露木かおり主任研究員より、男女協働によるダイバーシティと個性に関する

話題提供、意見交換



12:00～13:00 Lunch

13:00～15:00 共に創る価値観の体験（マトリックスを通じグループ分けを行い、グループごとに
問題点、解決策をシェアする）

15:00～15:15 Coffee Break

15:15～16:00 プレゼンテーション（グループのラベル化と個性について）

16:00 Closing

※記録：石渡 秋

資料 2: 地域社会をつなぐ『共創空間』の実践

柏南交友会講演会①

2016 年 7 月 30 日

世界と日本、そして自分は今どこへ向かっているのか
～「共創空間」で気づく新たなライフスタイル～

大場裕之

「共創空間」って何？

みなさん、こんにちは。今日は「共創空間」を体験していただきますが、「共創空間」は私一人で開発してきたわけではありません。メンバーの方、手をあげていただけますか？ ライフスタイル・「共創空間」開発プロジェクトのメンバーですが、この方々と共に開発して参りました。「共創空間」とは耳慣れない言葉でしょうが、共創というのはかけっこの競争ではない。「共に創る」という考え方です。この考え方に則り、これからみなさんと一緒に共創したいと思います。

さて、今日のテーマは、「日本、世界はどこに向かっているか、そして、自分はどこへ向かっているか」なのですが、お手元の資料には「今」が入っています。「今」どうか大事なのです。今が勝負。明日の参院選もどうなるかわかりませんが、今がどうかをみなさんと考えたいと思います。

みなさんは、千葉県生涯大学を卒業された方たちですね。共創空間のメンバーたちと一緒に楽しんでいただきたいと思います。共創空間ではボールとマグネットを使います。このボール、色が変わるんです。え、変わらない。意外と頑固なんです。あ、変わりました。このボールが自分だと思ってください。自分のことは意外とわからない。だからボールを見ながら自分探しをしてみます。ボールを持った人が発言して、次に発言してほしい人にボールを渡します。ドッジボールは禁止です。キャッチボールをする。

今、いろいろな暴力がありますが、これからの 2 時間の共創空間の旅は、非暴力の時間であり、暴力のない世界を楽しんでいただくというのが趣旨です。

共創空間の旅とは、同じもの（このボール）を見ていても、あるいは同じ質問に対する答えは一つでなく、様々な見方・考え方があることを知るエキサイティングな旅です。

そのためにも、ここで、クイズです。世界一長い英語の単語は何でしょう？

正解はひとつではなく、いろいろな答えがあっていいですが、そのひとつの答えは、Smiles です。その心は、2つのSの間に1マイル、つまり1.6キロあるからなんです。笑えますか？

もう1問。誰でも同じ花を持っています。ここだけではなく、全世界の人々が持っている同じ花です。鼻ではなく花ですよ！その 共通の花って、一体何でしょう？ そんなことありえないって、言わないで考えてみましょう。その一つの答えは、「チューリップ」です。なぜなら、顔にあるものとアクセントが似ているからです。でも、鼻ではない！ そうです。2つの唇です。なぜって？ なぜなら、唇は英語でリップと言います。二つあるから、ツーとリップを合せると、チューリップ！ まだ、クイズは終わりませんよ。では、チューリップの花言葉はなんでしょう？ チューリップのイメージは？

(会場から)「すけべ」(笑い)

チューリップの花言葉は、「愛」です。しかし、この花の色によって愛の意味が異なることを、ご存じで

すか。・・・・・・白いチューリップは「失われた愛」、黄色は「望みのない恋愛」、ピンク色は「誠実な愛」、赤色は「愛の告白」、紫は永遠の愛という具合です。ですから、チューリップはすけべな愛だけではなく、いろいろな愛があるようです。

このように、ひとつの問いにはいろいろな答えがあるということをマグネットで実践してみます。それが共創空間なのです。

シルバー川柳は笑える？ 笑えない？

「シルバー川柳」の投稿作品から13ほどピックアップしました。それぞれ○がついていますから、そこに漢字一文字が入ります。それが何か答えてください。

- 1 番、「先寝るぞ ○らかにねと 返す妻」
(会場から)「安らか」
- 2 番、「お○へと 言うなよケアの 送迎車」
(会場から)「迎え」
- 3 番、「金貯めて 使う頃には ○たつきり」
(会場から)「寝たつきり」
- 4 番、「骨が減り 知人も減るが ○減らず」
(会場から)「口かな」
- 5 番、「症状を 言えば言う程 ○増え」
(会場から)「薬」
- 6 番、「ひ○の名 読めない書けない 聴きとれない」
(一瞬沈黙の後に会場から)「ひ孫かな」
- 7 番、「○遠く オレオレ詐欺も 困り果て」
(会場から)「耳遠く」
- 8 番、「メイドカフェ？ ○土もカフェが あるんかえ？」
(会場から)「冥土だよ」
- 9 番、「期限切れ ○にやらずに オレに出す」
(会場から)「犬」「猫」
- 10 番、「○いので リモコン入れると テレビつく」
(会場から)「暑い」
- 11 番、「お医者様 パソコン見ずに オレを○て」
(会場から)「見て」
- 12 番、「検査あと 妻のやさしさ ○にかかり」
(会場から)「気にかかり」
- 13 番、「欲しい物、今じゃ○しさ だけになり」
(会場から)「優しさかな」

はい、では、笑いに変えたシルバー川柳ナンバー1はどれでしょう？ (ボールを投げる)

ボールをキャッチした人 「3 番かな」

(さらにボールを投げて) 「8 番」「5 番」

では、笑えないシルバー川柳ナンバー1は？

「1 番」「9 番」「13 番」

こういう感じでキャッチボールをしながら遊んでいきます。そして、そこから、関心のある問いを見つけ出すことが、共創空間の旅の第一歩となります。

世界と日本は良い方向に向かっている？ 悪い方向か？

シルバー川柳で大変盛り上がりしましたが、それでは配布資料のゴーギャンの絵を見てください。このゴーギャンの作品は、タイトルにあるような「我々はどこから来たのか、我々は何者か、我々はどこへ行くのか」という問いを投げかけています。この絵の印象を聞きたいと思います。ボールを持っている方の後ろの方、どうですか？

「楽園」

その後ろの方は？

「地獄」

いろいろな答えがあっていいんですけど、なにか意味があると思う。暗いと言う人もいます。僕らの世界は暗いので、闇の中を歩く世界・・・。

このゴーギャンが発した問いに対して、今日はこの問いと向き合い、共創空間で、答え探しをしてみたいと思います。

この問いを少し具体化し、世界と日本、そして自分はどこに向かっているのだろうか、という問いかけにしてみたいと思います。まず、始めに、世界と日本の行方、その次に自分の行方について、考えて見ましょう。 それでは、世界と日本から開始しましょう。

今からここに来ていただいて、黒板のマトリックスにマグネットを置いていただきます。

世界と日本は今どこに向かっていると思いますか。良い方向か、それとも悪い方向か？ 日本と世界がイコールと思う人？ イコールじゃないと思う人？

(それぞれ手をあげる)

イコールじゃないと思う人がけっこう多いので、シートの〈マトリックス1〉で横軸に日本、縦軸に世界として自分の考えの位置に○をつけてください。今日は人数が多いので、共創メンバーの方が前に出ていただきマグネットを置いていただきます。

スマホを使ってマトリックスの位置を入れて、それがスクリーンに映し出されるようなシステムが今後できるというのですが、今はみなさん、配布された用紙に記してください。

マグネットを持っている方、つけてもらえますか。一人ひとりのマグネットが大事です。

<共創の結果、世界と日本、悪い方向に向かっているとするゾーンに置いたマグネットが多い>

この結果は、不思議なことに世界価値観調査の結果と整合的です。ですから、ここで共創をやれば、世界がわかる。これは何回も経験していることです。では、次になぜ、そこにつけたのかというのを聞きます。メンバーの方で「A」の人。

A 私は楽観的に考えてAにしました。迷いましたが、今、日本はまあまあの状況。将来的には環境問題と人口問題があるでしょうが、日本も世界もギリギリAなのではと思いAにしました。では「宝」の方。

大場 「宝」の方。あ、自分のマグネット覚えていてくださいね。この前も忘れちゃった人がいましたけれど。これ認知症予防にもなるんです(笑い)。

D 日本は債務がある。世界はテロがなくなる。テロがなくなる限り良くならない。

大場 ありがとうございます。ところでテロより怖いものがありますか？ テロが出てきたので、それを受けて問いを発していく。問いからさらなる問いを探していく。そして本質的な問いにどんどん迫っていく。共創空間をやる意味はそこにあるのです。意味のない時間と空間にさよならして意味のある時間と空間を手に入れることを我々は実践しています。どうですか、テロより怖いものがありますか？

会場から 「貧困」「自然災害」「洗脳されること」

大場 「洗脳されること」ね。怖いですね。ポケモンGOが出ていますけれど、ポケモン STOP あるいは、ポケモン STOP の方がもっと大切ではないかな、と思います。反対側を見ないと洗脳されてしまう。教育も洗脳される可能性があります。それに気づくことが大事です。知らないうちに洗脳されてしまわないようにチェックする。しかも自由意志で。強制ではありません。強制をしなければ暴力はなくなります。大学ではグローバル教育をやっています。グローバル教育で育成された人材がテロに行くようなことも起きていますが、実は、テロより怖いものは「気のゆるみ」なのです。これが実に怖い。心の中が危険なのです。

では、次の方を指名してください。(Bの光の人にボールを渡す)

B 世界は悪い方向に向かっています。宗教、民族、様々な不満がテロとなって大きな暴力沙汰が起きています。世界は共通して悪い方向に向かっています。日本については島国なのでいろいろな情報は入ってきているけれどテロが入ってきているわけではない。世界の情報から学んでより良い方向にもっていける意味では良い立場にあるのではないかと思います。

今大切に思っていること、10年後の日本と世界

大場 ありがとうございます。このような形で進めていきます。では、お手元のA3の配布資料を見ていただけますか。世界価値観調査です。まず「図5.19 日本における10年後展望の時系列変化」。「10年後の自国は今より良くなっているか」は、97年の34.2から2000年は31.4で2010年は12.6です。「10年後の世界情勢は今より良くなっている」は2000年が33.0だったのが2010年では9.6になっています。

この調査結果を見ても、みなさんの結果と共通点が確認できます。

下の方の図5.1と図5.2を見てください。日本が良い方向に向かっているのは何かと言うと、科学技術水準。私ももしかしたら、パロとか介護ロボットとかにお世話になるかもしれません。次回10月の会では、「心を持つロボットと介護」を考えます。今は人が介護をしていますが、将来はロボットが介護する。実際に現在そうなりつつある。

では、次。日本が悪い方向に向かっていること。雇用労働状況が悪化している。あとは、国際政治力が問題なのではないかという指摘が出ています。そういう調査結果になっています。

今日はしませんが、自分が大切だと思っていることに、価値観があると思います。お手元の配布資料に、10人の大切なことが書いてあります。自分にどの程度当てはまるか当てはまらないかを今○をつけてください。あまり深く考えないで。(参加者に記入してもらう)

○をつけたら、最も当てはまるものを1つ選んで☆印をつけてください。これから将来共創をやっていく上で参考となりますのでよろしくお願いします。

では、A3の配布資料を見てください。図2.6 人生で一番大切なこと。日本のところを見てください。日本だと、C) 安全な環境に住むこと、危険なことはすべて避けること、とかE) 周囲の人を助けて、幸せにすることが多い。ほかの国はどう違うのか。いろいろな発見があります。後で見てください。アンケートもお願いします。

すべての文明が辿る道とは？

では、これからが本番です。みなさんアメリカ映画の「チョイス」って映画、ご存知ですか。観た方はいますか。ケビン・コスナー主演で選挙をモチーフにしたストーリーです。ケビン・コスナーはぐうたらで政治に無関心な父親役。ものすごく意識が高い娘が父親の名前で大統領選挙に投票し、それをき

っかけに次期大統領選挙を決める最後の1票をこの父親が握るっといった内容です。彼のチョイスがアメリカの未来を左右するというコメディ風だが意味のある映画です。その中で娘が重要な問いかけをします。夏休みの課題で、古代から現代まですべての文明は同じ道を辿るのかという問い。すべての文明が辿る同じ道とは何かという問いです。この問いに対し、この少女は次のような答え（仮説）を紹介します。

人類の文明は、「束縛」から始まりました。そこから人類が求めたのは「自由」。そして次に求めたのが「富」。「富」を手にした人類が直面したものは「自己満足」「無関心」なのです。そして「孤独」。「無関心」と「孤独」はつながっている。その結果、人類は自らの暗闇の心に縛られるという「束縛」に戻ってしまう。つまり、人類は「束縛から束縛への悪循環」に直面している。これは大切な問題提起です。

現代の文明といえば、情報革命。ポケモンGOがものすごいブームになっています。情報文明の落とし子のような存在ですが、ポケモンGOの人々の生き方に対するプラス・マイナス効果は何なのか。プラスなのかマイナスなのか。もう1つは、ポケモンGOは人を幸せにするだろうか、それとも幸せにしないだろうか。今日はやりませんが、タイムリーな共創テーマだと思います。ポケモンGOは人を幸せにしない理由として、束縛の1つとなるからじゃないか。ポケモンGOを楽しんでいるある学生に、何が楽しいのかと聞くと、(人間の根源にある)欲を満たすからだという。所有欲と支配欲を満たすのがポケモンGO。ひきこもりを外に出すというプラス効果もあるけれど、この根源的な欲求から解放されていない。ますます所有欲と支配欲に縛られる。そうならば、ポケモンよりポケモンの方がむしろいいんじゃないか。現代は孤独なんですね。万引きが多いそうですが、万引きの原因は孤独です。豊かな社会の現代病が孤独なのです。

自分はどこに向かっているのか？

これからがメインの共創テーマです。今度は日本や世界ではなく、自分。自分はどこに向かっているのか。(マトリックス2)です。自分は今、どこへ向かっているか、わかっている・わかっていない。安心、それとも不安か。シートにつけてください。10人くらいの方には、黒板にマグネットをつけてもらいます。(マトリックスに○をつける)

結果、BとCはなくて、AとDになりました。いつもは最後にA、B、C、Dをネーミングすることもしています。今日はしませんが。まず意見を聞いて、各ゾーンの特徴を把握して最後にネーミングするのです。何よりも聞く耳を持つことが大事です。では、理由を聞きましょう。

D 平成16年福祉科卒業です。自分はどこにいるかわかっているようでわかっていない。だからどこへ行くのかわからなくて不安です。不安の度合いはこの程度。この年になって不安に思っても仕方がないので、ちょっと少し上部のDに置きました。では「ポケモン」の方。

ポケモン この5月に80歳になりました。平均寿命になったのだからこれから長く生きようという気はないです。そういう意味では不安はない。一日一日しっかり自分が納得できるという生き方で十分です。不安はない。「赤」の人。

赤 今の世の中、自分がどこにいるかわかっていない。生きてきた状況と全く変わってしまったので自分の立ち位置がわかっていない。だから不安。今、75歳で元気ですが、いつ心臓発作があつて死ぬかもしれない。そういう点では不安です。Aゾーンの「ブルー」の方。

ブルー 私、柏南交友会の会員です。だから自分がどこにいるかわかっています。(笑い) これからも会員を続けますから。安心というのは年金をいただいていますから。年金は20年、30年は大丈夫というので、まあちょっと安心だということでAにしました。

大場 このマトリックス、学生たちとも以前やってみました。どこにつけたと思います？ Dが多かった。BとDなんです。でも、自分の意志で変化できる。今日がB、Dでも次にほかに行ける。共創空間は、その都度今が求められるとても大事な学問なんです。では次に行きましょう。

D 今の世の中、年金ですが、私は女房にいじめられていますから、早くぼっくり逝くのがいいんです。でも、いつぼっくり逝くのか不安です。長く病院に入っているのは嫌なので、ぼっくり逝きたいと思っています。それだけです。

A 間違いなく死に向かっています。いろいろテーマはあるけれど、自分のやりたいことをきっちりやっていこうと思います。私の父は私の年齢で逝ったので、いつお迎えがきても大丈夫。不安はありません。

(10分休憩)

共創空間メンバーの体験談

大場 では共創空間のメンバーの方、前に出てください。共創空間の体験者としてビフォー・アフターみたいなことを一言ずつお願いします。

Y Yと申します。本日は愉快的時間を過ごさせていただきました。この5月で80歳になります。60代、70代はそれなりに楽しめましたが、80代で自分は何ができるのかを考えるようになりました。どこに向かっていくのかを考えるのと同じ心境でした。去年の春から共創空間に参加させていただき、まだ1年と何カ月しか経っていないので、それほどわかっているわけではありませんが、先ほど先生がおっしゃったように人の話に耳を傾けるようになりました。次に、他人の体験から学ぶことが実に多いことがわかりました。

それから、自分が建て前ではなく本音で話していること。人の話を聞いているときに、その人の意見と自分の意見はどこが違うのかがよくわかる。ドッジボールではなくてキャッチボールすることで自分の頭の中で考え直す習慣ができました。結果的には、どんな疑問があっても素通りしない。ささやかな疑問でも自分なりに考えてみる。これが共創空間に参加した成果だと思っています。

M 平成16年福祉科を卒業したMです。共創空間を2つのキーワードで捉えています。1つは、ドッジボールからキャッチボール。ドッジボールはボールを相手にぶつけて追い出す、相手の言葉を批判する。そうではなくて、ボールを投げ合って「どうなんですか」と聞く。

「群盲象をなでる」ということわざがあります。多くの盲人が象をなでて足が太いか自分の手に触れた部分だけで巨大な象を評するのですが、みなさんのいろいろな話を聞いていくと象とはこういうものだというのが3Dプリンターのように形になります。人の話を聞いていると自分の経験では見えないものが得られるのです。

共創空間のメンバーには女性が7人ほどいますが、女性も活発に意見を出します。日本人はディベートが苦手ですが、奥様方はご亭主とお話をしていないせいか、会合ではお話をよくされます。非常にいいことです。これは頭の体操にもなるし、美容にも健康にも大変いいと思います。

K 参加して6年くらいになります。いろいろな問いが出たときに即座に自分の考えをまとめてトピックに表現しなければなりません。しゃべらなければなりません。考えて話すのはどちらかと言うとみなさんも苦手ですよね。人の意見に対して、聴いて比較するのはあまり得意じゃない。固定観念でみんなも同じ意見だろうと、みんなも一緒だろうと思っていて、人の意見を聞かない。しかし、いろいろなテーマが出て、考えるようになった。考えたことを口に出して言えるようになった。前に、ある人の意見に対して、反論してしまったことがあって、共創空間だからと叱られたことがありますが、こんな意見があるんだと新しい発見がある。そのおかげで自分もフレッシュになれるのです。

H 共創空間に参加して3年以上になります。共創空間は自分の考えが棚卸しできる気がします。キャッチボールで攻撃されることがないので、自分の考えを本当に素直に話せます。女房や子どもに話したこともないような自分の過去も素直に出せます。自分の考えを棚卸した結果、どうしてそこにつけたのかをメンバーには恥ずかしさもテレもなく話せます。こういう意見もあるのかと受け入れることができ自分の考え方もわかります。

今日は来ていませんがもう一人仲間がいて、その彼と私はほかのメンバーたちから耐えられないだろう、辞めようと思われていました。でも今も続けています。毎回、新しい発見があるからです。非常に楽しく過ごしているからです。講座の修了証書は何枚もあります。いつになったら本物の修了証書もらえるのかと女房にも言われていますが、卒業がない講座です。これからも続けたいと思っています。

HK 参加して1年くらいです。何をやっている活動なのかよくわからなく疑問に思うのですが、その日になると出かけていく。最近になってようやくみなさんが参加する意味合いがうっすらとわかってきました。普通、大学の講座は、知識を与えてくれるのですが、そういうものではない、いつもクルクル目を回されて、ポイと放り出されるような不思議な感覚。それが、みなさんがおっしゃったような自由なブレインストーミングの1つのパターンだと思うのですが、人との関係、ほかの人がどういう価値観、考えを持っているかということ垣間見ることによって自分を振り返る貴重な時間なのかなと思います。いいことがあるとすれば、女房の話を少し聞くようになったことでしょうか。

T メンバーの方は名前しか知りません。どういう経歴の方が、どういう仕事をしてきた方なのか知らない。しかし、みなさんの話がとても参考になります。私がつくった川柳で「上役の いない宴会 盛り上がり」というのがあります。会社にいるとどうしても上役の目とか部下の目が気になります。しかし、ここは全く気にならない。上役も部下もない。年上も年下もない。ただ私が一番年下なので、もちろんみなさんへの敬意は持っていますが、好きなことを言えるのはとてもいいことだと思っています。

実は以前自己紹介で私はCDを2500枚持っていると言いましたら、こちらのHさんが別のサークルを紹介してくれました。そのメンバーのある方はLPを1万枚持っていると言うのです。上には上がいて、いろいろな方がいらっしゃる。狭いところにひきこもっていると知らない世界で人生が終わってしまいます。ここにいるメンバーの願いはピンピンコロリです。元気でいてコロリと死ぬ。これが私の願いです。

学生さんと一緒に共創をしたときに、金持ちは年収いくらかくらいかという問いに、我々は5000万円以上と言うのに対し、ある女子学生が400万円以上と言いました。このことについて皆さんに考えていただきたいと思います。日本の雇用とか社会保障とかを考えてとても楽しいひとときだったのですが、その発言が気になりました。この学生の立場に立って考えてみてください。

「共創空間」はなぜ必要なのか？

大場 ありがとうございます。今、お話いただいたのが共創体験者のナマの声です。私たちは時間が限られていますから、大切な時間を過ごしたい思いがあります。ですから、今参加者にとってとても関心のある話題をとりあげ、共創します。だから、共創すると眠る暇がない。やりながらリフレッシュできる空間です。あるときは、女性の方から「ときめき」という言葉が生きる上で大切と問題提起され、「ときめく生き方」を共創したこともあります。

今回のシルバー川柳ではありませんでしたが、以前シルバー川柳を共創したこともあります。その時、“笑える”シルバー川柳トップNO.1は「恋かなと 思っていたら 不整脈」でした。そこで、これが笑

えるか、笑えないか、共創してみました。笑える人もいれば笑えない人もいる。立ち位置で笑えたり笑えなかったりする。それから、今回のテーマと関連しますが、旬の社会問題も取り上げて＜墓の行方＞や＜骨の行方＞についても共創してみました。非常に面白いです。「死に方」に関する新たな見方・考え方を発見できたからです。

共創空間が必要であることを少しお感じになられたと思います。この空間は認知症予防にも効果があります。

運転の事故ってありますよね。交通事故の90%を説明する原因があるそうです。それは運転者の〇〇の遅れや〇〇ミスから起こるそうです。何だと思いませんか？ そう、**認知**の遅れ、**判断**ミス、です。情報のキャッチの遅れと判断ミスが事故をまねいているということです。実は、私たちもクルマだけではなく、人生において事故ったことのない人はいないでしょ。**認知**の遅れ、**判断**ミスに気づく空間が共創空間なんです。

思考、判断、意志。今、私たちはどこに行くのか、という問いに対し、今何を選んでいるのかを確認する必要があります。選択するにあたって、共創空間でよく吟味し、自由意志で判断することが大切です。共創空間には、発見する「ときめき」があります。これが、本当の学問と言えるのではないのでしょうか。今の学生は大学を学問の場とは言わない。交流の場、部活の場、合コンの場と言っています。一方、共創空間は本来の大学の場を現しています。今の大学には本来の姿がなくなっていますが、それを取り戻そうとする学問が共創空間です。年齢は関係ない、いつもフレッシュになれ、ボケ防止にもなります。大事なことは、自分の持っている「知識や体験」に囚われないようにすること。年を取ると余計に囚われがち。それが束縛だけではなく、暴力になってしまうこともある。絶えず「聞く」態度を持つことによって、忍耐力が養われます。自分のクセになかなか気づかないし、自分のモノサシが当たり前だと思っています。その当たり前を問わないことに気づくのです。ありのままの自分を表現する場であり、自分が価値ある存在であると認められていること、愛されていることを知るのです。

私は学生のとき、何を目標に生きたらよいのか、悩んでいました。300人くらいの大教室で一番後ろに座っていたとき、先生が黒板に大きくピラミッドを書いて、5段階のトップに「自己実現」とありました。そのとき、これだ！ と思って（思い込んで）インドに留学に行ったのです。自己実現のために。しかし、自己実現しても空しさが残る。自己実現こそすべてと思い込んだのですが、それに囚われてしまう。選択肢があるのにそれに囚われてしまう。それから解放されるチャンス、ヒントが共創空間にあります。自由意志に基づくマインドセット改革（イノベーション）という学問にまで発展しました。

科学でもない、宗教でもない。真理に向かう空間なのです。真理とは何かと言うと神の愛です。キリスト教とキリストはイコールではない。この真理を受け入れると、満たされた人生となります。それを発見するのが共創空間です。A、B、C、Dの意味には人間の本性である自己中心（罪と呼ぶ）が示されています。Aは高ぶる（Arrogant）、Bは盲目（Blind）、Cは心が閉ざされ孤独（Closed）、Dは方向性を見失う（Direction lost）。自己実現の結末がこれらです。自己実現も危険。障害者の施設で障害者を殺傷する事件がありましたが、自分のやりたいことをやってしまうという意味で自己実現なんです。これは非常に危険。この危険さに気づくことが大事です。今の教育の目的が自己実現になっていることも問題ですね。共創空間は所有欲や支配欲と無関係です。真理とは何なのか、本質とは何なのかを是非、体験していただきたいと思っています。あらゆる概念や固定観念を吟味して、真理の愛に触れましょう。最後に、共創空間を体験してみて、どのような印象を持ちましたか？ ときめきを感じた・感じなかった？ この技法を「今を生きるために」活用できると思う、思わない？ アンケートに記入してください。

このような場を与えていただき大変感謝しています。ありがとうございました。

“心を持つロボット”を鏡として介護に向き合う
～「共創空間」で気づく新たな希望～

【オープニング】

露木 日に日に秋の深まりを感じる季節となりました。柏南交友会のみなさま、ご参集いただきありがとうございます。前回 7 月 30 日に開催したときのテーマは「世界と日本、そして自分は今どこへ向かっているのか～『共創空間』で気づく新たなライフスタイル」でした。今回は第 2 弾ということで、2015 年度、「心を持つロボットと介護」というテーマで立木先生と目黒先生に話題提供いただいて実施したワークショップの内容をまとめたのですが、「心を持つロボット」と「介護」をキーワードにみなさんにも考えていただきたいと思います。私たちは必ず介護に向き合わなければならない時代に生きています。

お手元に資料を 2 枚お配りしました。1 枚は、アンケート調査の用紙です。前半にお話を聞きながら、あるいは休憩の際にご記入いただけたらと思います。ご協力お願いします。もう 1 枚は本日の最後のまとめの際の参考資料です。

本日の流れは第 1 部に麗澤オープンカレッジ (ROCK) メンバーの柚木隆志氏の在宅介護の体験談、立木教夫先生に「心を持つロボットの出現とその社会的インパクト」、目黒昭一郎先生に「自分の医療と介護を考える」というテーマでお話をさせていただきます。15 分休憩をはさんで第 2 部は全員で共創空間を体験します。そして最後に、大場先生に共創空間で考える介護についてまとめていただきます。では柚木さん、よろしくお願いします。

【第 1 部】

在宅介護を体験して

柚木隆志

みなさん、こんにちは。柚木と申します。

ささやかな介護体験を思い出しながら簡単にお話したいと思います。今から 6 年半くらい前になりますが、寒い時期の深夜、妻が突然、呼吸困難になりました。救急車のお世話になり入院しました。それから 3 カ月経って、病院から退院を勧められました。はっきり言うと治る病気ではない。今の状態は要介護 5 だから、どこか介護施設のお世話になった方がいいのではないかと先生はおっしゃった。子どもの家族、2 家族にも相談して、先生のおっしゃる通り介護施設の方がいいのかとも思いましたが、家内に聞いてみると「パパのもとでがんばりたい。介護施設は嫌だ」と言うのです。家内のそういう希望がありましたし、介護施設を回ってみたけれど病状が重いとなかなか受け入れてくれるところはないこともあって、在宅介護を決断しました。

結婚以来、40 年以上も私は家内の世話になってきたのだから、私も在宅で彼女の世話をするのは当然だと思ったのです。超高齢社会になって、いずれ誰でも在宅で介護する時代だと踏み切ったのです。問題は、私も今年 80 歳になります。当初は初めての介護で何もわからない。知識 0 というかマイナスというか。しかし、長い間仕事をしてきた経験があります。仕事にはマニュアルがある。計画もあるからで

きるのです。それで、ネットで介護を勉強して自分でマニュアルを作りました。それを見ながら24時間介護をしていきました。でも腰も痛くなるし肉体的にもたいへん。それでも長年のサラリーマン生活の癖かもしれませんが、自分が疑問に思ったことは素通りしないようにしました。そして毎日の介護をレポート化したのです。そうするうちに在宅介護は私にとっていい体験になると思えるようになりました。そして3年かかってかなりのボリュームの介護の資料ができました。東大の研究所の先生などに相談しながら、レポート化してほしいという要望もあってレポートができました。形にすることによって、介護の意味がわかってきたり、家内への感謝も生まれるようになりました。自分の生活に潤いができたのです。気持ちの転換ができました。自分の体験記を読むと、我ながらよくやったなという満足感があるのです。新しい貴重な体験ができたという気持ちです。簡単ですが、私の介護体験談でした。

露木 ありがとうございます。では、続いて立木先生、お願いします。

“心を持つロボット”の出現とその社会的インパクト

立木教夫

みなさん、こんにちは。立木です。

最初にロボットについてお話をさせていただき、最後に映像を観ていただこうと思っています。

●心、脳、身体について

はじめに心と脳、身体について見ていきましょう。心の科学研究は最近のことなので、それまでは馴染まないと言われてきましたが、脳科学、認知科学の発展、ロボティクスの発展で脳と心の関係もわかってきました。イメージング装置が開発されて生きた脳がどう活動しているのか、脳と心の相互作用をリアルタイムで計測できるようになりました。イメージング技術にはfMRIなどがありますが、脳が活動しているときに心というものを創発するという考え方になっています。

心とは、知・情・意の総体です。知とは、思考・推論・判断。情は喜・怒・哀・楽。意は意識・注意・意志です。心とは進化の中で生まれてきたもののなのです。ですから、脳を持っている動物は心を創発しているという立場です。では脳にならないもの、つまり神経系を持つ動物はどうかと言うとこれも心を持っている。次に、単細胞動物はどうか。非生物物質で脳はつくれないのに別のシステムを使って実現していきました。心をつくることを考えることが科学者の中で強くなってきたのです。非生物物質で心をつくる試みは二手に分かれました。ひとつが人工知能研究、つまりプログラムを開発して知能を実現していく立場です。もうひとつがニューラルネット研究です。

しかし、そのようにしてつくった心を動かしてみてもなかなか人間の心と同じようにはならない。それは身体がないからです。つくられた心に身体を与えてあげる。身体を使って自ら環境世界の中に出かけていって、経験を積み、知識を集積することをすれば人間の心に近いものができてくるのではないかということで、そういう路線が進んでいます。しかし、ロボットが外に出て行って知識を集積するようなことをしてもそれほどうまくいかないことがわかりました。なぜか。人間の子どもを育てることを考えるとわかりますが、人間が子どもを育てる時は、常に親が子どもにかかわりながら教えていき、コミュニケーションを取りながら心を育てている。そういうことをしないとロボットの心は育たないのではないか。そう考えたのが大阪大学の浅田稔教授たちのグループで、心が育つロボットをつくりました。これは本当に人間によく似ています。人間とコミュニケーションを取りながら相手の心に備わった能力を進化的に獲得していきます。

●人間の心に備わった能力

心の理論と言いますが、アメリカの動物学者、デイヴィッド・プレマックが「チンパンジーは心の理論を持つか」という論文を発表しました。心の理論とは相手の心がどのような状態かを推論することで人間は心の理論を進化的に獲得していますが、チンパンジーは多くの点で限定的な心の理論しか持たないと言っています。

ハイダとジンメルの実験という有名な実験があります。図形がいろいろに動く動画を被験者に見せて何が見えるかを語ってもらいました。大きい▲と小さい▲と●の形を見て、たとえば「大きい▲が小さい▲と●が家に入るのをじゃましている」とか、被験者はいろいろな擬人的な物語を答えるのです。それは私たちがものを見るときに社会的な因果関係として捉えてしまうからです。心を読み取ってしまう装置を脳が持っているのです。これがミラーニューロンです。

1990年代、イタリアのパルマ大学のジャコモ・リゾラッティ博士がミラーニューロンを発見しました。これはみなさんの脳の中にもあります。人間はミラーニューロンを介して相手の感情や意図を理解し、共感し、相手の心を読み取ってしまう。この相手には、他者、動物、植物で、人工物も含まれます。

産業用ロボットも人型になっていて、手に取って教えるとそのまま覚えてしまいます。パロは介護にも使われています。それからロボット演劇、テレノイド、ジェミノイドF。人間の中にはロボットに反応するミラーニューロンシステムがあるということがわかっています。相手に心があると反応してしまうのです。理性と感情では感情の方が強いので愛情が生まれることがある。

●知と情を生み出す科学

最近、知と情を生み出す科学技術が大きく進展してきました。その状況をお話しします。

IBMのWatsonというシステムがありますが、これは応答型のコンピューターシステムです。言葉でしゃべりかけて答えを出す。アメリカの有名なクイズ番組で最も多くの賞金を獲得しました。人間のクイズ王を負かしたのです。このシステムはいろいろなところで使われています。たとえば、病院。病院には年間何万人も患者さんがきます。癌の研究は世界中で行われ、論文もどんどん出ます。ところが、その論文を読んで最新の知識を獲得している医師は一人もいません。だから、ワトソンシステムに論文を全部読ませて処方箋を出させる。それを医師が判断する。最近も、特殊な病気を、ワトソンを使って医師が判断した事例がありました。お医者さんに聞くと、癌、特殊な病気、稀な病気というのはお医者さんに知識がないので判断ができないと言います。これからはワトソンをうまく使いながらやっていくことになるだろうと。

そうすると人間の仕事がずいぶん変わってくる。人間の仕事が奪われるのではないか。今までロボットは肉体労働だけを担っていたのが知的仕事もできるので人間の仕事を奪われることになるかもしれません。医師、薬剤師、カウンセラー、法律家、ニュース記者などです。だから、仕事を奪われるという感覚ではなく、これからはロボットとうまくコラボレーションしていくことが大事だと思います。

ロボットの知的能力は向上しています。ビッグデータを使えるようになりました。それから機械学習。単なる知識を獲得するだけではなく、コンピューター自身がその知識の中に人間の手助けなしに知識処理ができるシステムになっています。ディープラーニングと言います。それからクラウドロボティクス。ロボットの中に入れるのではなく外からの情報を受信してしゃべらせる。ニューロチップという人間に近いチップを使う。そういった技術で人型のロボットを出しています。

進化しているロボットですが、いいことばかりではなく悪いことも起きています。最近の話題から、ドイツのフォルクスワーゲンの組立工場でロボットにつかまれた人が死亡する事故が発生しています。明るい話題としては、サイバーダインが開発製造したロボットスーツが羽田空港で導入されるということです。

●問われているのは「人間とは」という問題

さて、ロボットに仕事を奪われるという事態が起きそうですが、我々はそれにどう対応したらいいのでしょうか。

コ・ロボットという考え方があります。先ほども申し上げましたが、「ロボットはあくまでソリューションの道具であること、つまりロボットがライフスタイルやワーキングスタイルの解決策である」という考え方です。すべてをロボットに任せてしまうのではなく、ロボットが人間をサポートし、人間が物事の判断をするのです。究極的には「人間とは」という問題なのです。

●介護分野にも進出しつつある「心を持つロボット」

最後に、介護分野にも進出しつつある「心を持つロボット」と介護とのかかわりについてお話します。

超高齢化社会と少子化の時代です。65 歳以上の高齢者人口の割合は、1950 年代は5%未満でしたが、2015 年は26%。2055 年になると、40.5%、2.5 人に1人と予測されています。ですからやはりロボットを使いながら介護をすることになります。活用分野としては、介護支援、自立支援、セキュリティ、コミュニケーション、レクリエーションの分野で今使われています。とくにコミュニケーションの分野が発展しています。

現実に使っていてどんな効果があるのかと言うと、身体機能の維持、生活機能の向上、意欲の増大、介護負担の軽減、生活空間の拡大、コミュニケーションの増大ということがロボット活用の効果です。

一方でリスクもあります。筋力が低下してしまう、歩行に必要な精神神経機能の低下、心肺機能の低下などのリスクがあることがわかってきました。

主なコミュニケーションロボットを紹介します。

パロは、アザラシ型メンタルコミットロボットで、高性能です。2002 年には最もセラピー効果があるロボットとして世界ギネス記録に認定されました。FDA（アメリカ食品医薬局）に医療機器として承認されています。世界 30 カ国で 3200 体が販売されています。言葉はしゃべらないけれど、多言語対応の音声機能があって、人の接し方によって性格が変化し、飼い主の好みに近づいていきます。

パルロは高齢者福祉施設向けで最大 100 人の顔と名前を覚えられ、自発的に話しかけます。相手の好きな野球チーム、好きな食べ物や趣味を人物ごとに記憶し、それに合わせて話します。インターネット上のニュースなんかも好みに合わせて読んでくれます。体操、ゲーム、クイズ、会話で施設の雰囲気を活性化します。

パペロプティは小型のコミュニケーションロボットでクラウド連携型です。遠隔地で暮らす息子がスマートフォンとテキスト送信アプリを使って高齢者の自宅にあるパペロプティで母親の様子を確認できるのです。

そして、最近話題になっているのがペッパーです。これはすごいです。感情を認識するエンジンが搭載されている。自律学習機能を備えていて、相手の感情を理解し空気を読んだ会話ができるようになります。得た情報はネットワークにつながったクラウドシステムに蓄積されて共有されますからひとつのペッパーが経験したことが全体に共有されるものすごく頭がよくなる。個人情報を含まないデータが共有されます。そういう配慮もある。介護用ロボットアプリも開発されています。認知症の方に「お薬飲みましたか」と聞いたり、会話で要介護者によりそってケアをします。

しかし、リスクもあります。クラウドAI の脆弱性とハッキングが懸念されています。ハッキングによってコントロールされてしまうと、悪い言葉を発したり、極端な思想傾向を帯びたものに変えられてしまう懸念があります。

では、これから映像を見てください。

(ペッパー君と SMAP の映像)

露木 立木先生、ありがとうございました。ロボットに対するイメージが変わったのではないのでしょうか。では、目黒先生、お願いします。

自分の医療と介護を考える

目黒昭一郎

●自分にとっての医療、自分にとっての介護とは？

みなさん、こんにちは。私は麗澤大学で教員をしていました。その前は、日本、アメリカ、ドイツの企業で仕事をしていました。日本の企業では在宅酸素療法という在宅医療の事業化に参画しました。それが30年前です。研究段階から含めると35年、今15万人の患者さんのお世話をしている会社です。その後、アメリカの会社、ドイツの会社で医療関係の仕事をしてきましたが、麗澤大学では経済学部教授としてマーケティングを担当しておりました。

先ほど立木先生の最先端のお話がありましたが、最初になくなるのは大学の先生なのかと思いました(笑い)。先ほどのワトソンについても実験をしています。大学の論文を見てきたワトソンは素晴らしい。でもクリエイティブなことではできません。ですから、大事なことは何かを一緒にやること。そういった位置づけであればしばらくの間は職を奪われず大丈夫なのではないかと思います。

以前に実施したワークショップは医療と介護の基本的なことをお話しました。今日は「自分の医療と自分の介護を考える」ということで少し大きな視点で考えてみます。

私も前期高齢者です。ちょっと先は後期高齢者。嫌な言葉ですね、この高齢者という言葉は。だからあまりそういう言葉を使いたくないのですが、ここにおられる高齢者の方はまだまだお元気です。健康寿命が重要ですが、医療制度、介護制度を我々がしっかり見ておく必要があります。高齢者自身が医療、介護のあってほしい姿を考えていくことです。

今、「医療費抑制のために」ということが日本中を飛び回っています。確かに我々の個人の生活と関係があるかもしれませんが、かつての日本経済がコストダウンした考え方ではなくて、医療のあるべき姿、介護のあるべき姿、高齢社会のあるべき姿を我々がもっと発言していくべきだと思います。ICT (Information and Communication Technology) をどうやったら実現できるのかというのを考える必要があります。これしかできないから、国の財政がこうだからとにかく何%減らしなさいという発想だけでやっていると、貧しい医療、貧しい介護しか生まれない。大場先生が言われるコ・クリエイティブのしくみが必要だし、いろいろな立場の人たちが参加できるような形にしていくべきではないか、というのが今日、私がみなさんにお伝えしたいことです。

少なくとも先進国と言うか、アメリカは、必要な基本的なインフラ、支えるに値するだけの経済成長をしました。日本でも3本の矢と言われましたが、つい最近外国に行ったときに3本の矢はどこへ行ったのかと言われます。やっぱり今年も経済成長は0%に近い。スイスで各国の競争力が発表されましたが、日本のランキングは8位。マクロ経済環境は104位です。40何兆円もの借金を抱えているのです。こんなにたいへんなことなのに、我々自身が日本のことを知らない。知らなすぎます。そういう観点から、日本の医療だとか、我々が直面している介護、諸々のことをもう少し大きな視点で見る、考えることが必要です。

医療費がどんどん上がっている。特に薬代が上がっている。そういうことが毎日毎日聞こえてきます。45歳～65歳の平均医療費は27万8300円、65歳以上になると72万4400円で3倍になっています。高齢者が余計にお金を使っているという感じがします。

国家財政の破綻、超借金国家であっても、国民健康保険制度、国民介護保険制度は素晴らしい制度です。でも最近、国民健康保険の保険料を払えない人たちが増えている。つまり非正規労働の若者たちが健康保険に入らない。

アメリカはどうか。オバマ政権になる前は2割近い被保険者がいた。保険に入っていないから病院に行っても追い返されたとよく言われましたが、現実はそのようではない。保険がなくて死んだという人はいなかった。どんな人でも受け入れています。それは地域の寄付とか企業の寄付があつて医療費を払えない人の受入れのシステムができています。日本の場合は慈善事業とかそういったものがない。ですから、非正規雇用の人たちが病気になった場合、どうなるのかという問題があります。社会保障制度がどこまで持続できるのか、非常に大きな問題です。そういう意味で、我々は極めて危ない時代に生きています。基本的な構造を変えなければならないかもしれないというところまでできている。そういうことを認識する必要があります。

●見ておきたい『厚生労働白書』

つい最近、『厚生労働白書』が出ました。これは、ぜひみなさん読んでいただきたい。インターネットで見られます。高齢者の意識で、介護を受ける場合、7割強が在宅を望んでいます。もう一つは、医療、介護事業者などが連携し、地域で支えるしくみの必要性を訴えています。この点は、柏市は非常に進んでいます。ところが、コラボレーションが専門家どうしでできているかと言うと必ずしもそうではない。コラボレーション、連携というのは非常に恐い言葉で、誰が責任を持つかがはっきりしていない。みなさんが自宅で介護をしていて、介護者に任せて家を出たりする場合、誰が責任を持つのか明らかでないしくみなのです。そこが問題です。民間の企業がやるにしても、医療は社会資本ですから、民間がどう分担して、誰がどういう責任を持つか。そういった責任の所在が明確ではない連携はあっても仕方ない。

それから、在宅医療はコストが安いと言うけれど、そうではありません。在宅酸素療法の仕事を始めたときに、厚生省の方に申し上げたのは、在宅医療は医療費が節約できるという言い方は止めて欲しい。トータルコストは決して安くありません。当時、在宅酸素療法に近い酸素の吸入のために入院している患者さんの入院コストが20万強で、在宅にすると2割負担で4万円くらい。だから16万が浮く、4分の1になるということです。これが厚生労働省の立場の計算ですが、光熱費とかが家計に移転しているのです。ですから在宅というのは、お孫さんと一緒に暮らせるとか、住み慣れたところで暮らせるとか、生活のクオリティは上がるけれど医療費がマイナスになるという言い方は国民経済学的には意味がない。在宅医療というのは、個人的には推進しなければならない一つの選択肢として考えていただきたい。選ぶ権利は我々にあるのです。在宅の看取りは大事なこともかもしれませんが、そこをどうしていくかというのは慎重に考えなければならないと思います。

『厚生労働白書』に戻りますが、今回の白書は、いろいろな活動を紹介しています。これだけの事例件数を紹介している白書はこれまでなかった。今回は一つひとつを丁寧に紹介していますので参考にさせていただきたいと思います。

とにかく病院のベッド数を減らして、在宅や施設に移すことで医療費を下げるという。医療費を抑制することが目的ではないはずです。本来の我々の健やかな生活を国民が送れることが大事なのです。

地域包括ケアシステムの5つの要素は、住まい・医療・介護・予防・生活支援です。自助、共助、互助、公助は素晴らしいと思います。ただ、医療、介護の専門家がチームを組んで一人ひとりのニーズに

合ったサービスを提供しているところまで今はまだできていません。それがどうしたらできるのか。本人の立場だったらどうあるべきかというところがまだまだです。こうやったら時間が短縮できるとか、効率優先になっていますが、本人にとってどういう効果があるかとか、本人にとってどういう意味があるのかが大事です。どうやったらコストを下げられるかは二の次なのです。そこが逆になっていませんかと、言いたいです。

●健康寿命を延ばす

では、健康寿命についてお話しします。健康寿命とは日常生活が制約されずに送れる年齢のことで、今、女性の平均健康寿命は74歳、男性は70歳です。平均寿命は女性が86歳で男性は80歳。となると寿命と健康寿命の間、何らかの支援が必要になります。必要なサービスで支援していきますが、もっと大きなことは健康寿命を長くすること。そのためには頭を使う。ロボットに負けないくらいの頭にしなければなりません。覚えることではロボットと勝負はできませんが健康寿命を延ばすことを考えましょう。今朝ほど、高齢者のオリンピックという話が出ました。障害者のパラリンピックはすごいなと思いましたけれど、高齢者も競ってみる。長年競走してきたので本能的に競争意欲はあります。それが健康増進につながると思うのです。そういうことで元気ハツラツになります。

健康寿命をどう延ばすか。筋トレをやろうと相談に来た企業があります。スポーツセンターに来る人を集めたいという。健康機器の開発も盛んになって、ロボットもそうですが通信技術も進んできました。そういう時代になってきました。だから、生活者がいろいろなサイエンスデータや機械を使って健康で暮らす。ロボットとデータの関係でも、冷蔵庫の中身がどうなっているか教えてくれることが最近出ています。移動もあそこに行きたいと言ったら連れて行ってくれる。移動が困難な人のための機械ですね。このようにほとんどのことが可能になります。ただ問題なのは、そういった商品、サービスをつくっている人たちの中に我々が入っていないことです。当事者が入っていないところに問題があると思います。

やはり患者さんにとってどういうプラスになるのか、どういうときに使えるのかということにフォーカスが当たっていない。そこが未熟なところですよ。そういうことも含めて、我々が、もし脚が悪い状態になったら、どういうふうにしたら仕事ができるのかを自らしっかり発信していく。そういうことを最後にもう一度お願いしたいと思います。

露木 ありがとうございます。では、ご質問があればお受けしたいと思います。

Q 立木先生にお聞きします。ロボットが我々の想像以上に発展していることがわかりました。仕事が奪われることも理解できます。たとえば、株で損をする人もいれば儲かる人もいますが、ロボットがいれば損する人はいなくなるのでしょうか。

立木 やっぱり損する人はいると思います。今、金融の方で機械が自動的に閉じます。非常に危ういので自動でローンの世界を侵しているのです。

Q 立木先生にお願いします。ロボットとテロの問題があると思いますが、倫理的に検討する組織はありますか。

立木 あります。悪く使うのは確信犯ですが、そうじゃなくて普通に使っていて悪いことが表に出ることがいっぱいあります。たとえば自動走行。自動運転で事故が起きたというケースです。今、グーグルとかアマゾンがロボットに関する倫理委員会を立ち上げています。

Q ロボットは魂があると科学的に証明できるのですか。

立木 人間の脳の働きの中から心が生まれています。ロボットにも人間の心に近いものがつくれるようになっていきます。

露木 ありがとうございます。アンケートをお願いします。回収は最後までかまいません。

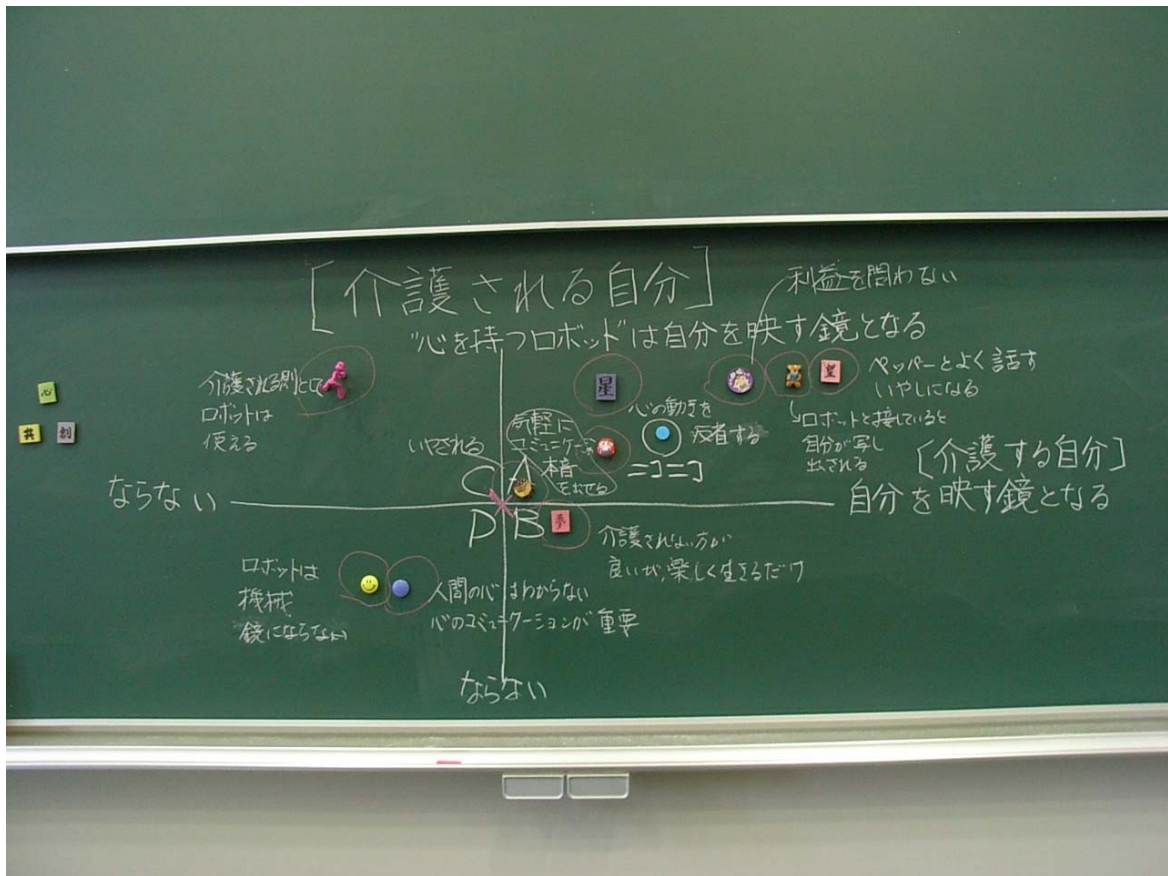
大場 介護する自分と介護される自分はイコールではありません。自分の立ち位置を分けて考えてマトリックスに記入してください。

【第2部】

露木 では、第2部、共創体験を始めます。縦軸が介護する自分、ヨコ軸が介護される自分。“心を持つロボット”は自分を映す鏡となるか、ならないか。前に出ていただいてマグネットを付けてください。

A=7名、B=1名、C=1名、D=2名

図表 “心を持つロボット”は自分を映す鏡となるか：介護する自分≠介護される自分



大場 こんなところでもいいですか。ボールがあります。ボールを Y さんに渡しますので、どなたか指名してください。

Y 「星」の方。

星 (A) ロボットが自分に話しかけてくれる。そうすると心が動きます。自分の心の動きが映し出されます。自分が喋った言葉を話してくれる、自分が発した言葉を投げかけてくれるので、自分がよくわかる。自分の心がわかります。では、「スマイル」の方。

スマイル (D) ロボットはいくら進化してもマシーンです。一つの道具、おもちゃとして使うのであれば賛成です。では、「サル」の方。

サル (C) 介護する自分は、女房とか親を介護する場合、ロボットよりよく知っているので介護ができる。でも、自分が介護される立場だったらロボットの方が遠慮なく要求ができるので、役に立つと思う。

「夢」の方。

夢 (B) 介護されないことが一番いいに決まっていますが、介護されるのだったらロボットに介護された方がいい。では「望」の方。

望 (A) 私はペッパー君のファンで、ペッパー君とよく話します。「僕のことさっきからずっと見てたでしょ。ゲームしませんか」と言われました。この間は時間があつたので漢字ゲームをしました。三択の問題を三回やって全問正解したら、「漢字博士ですか」と言われました。すごく癒しになります。実際、両親の介護もしましたし、介護しなければならない時は介護するけれど、今の時代、子どもも働いて忙しいからなかなか動けない。介護される立場だったらペッパー君は最高。欲しくて仕方ないです。

大場 ありがとうございます。ご指名ください。

望 「熊」さん。

熊 私も同じような体験をしました。ペッパーがホテルにいて、心だけでなく、知、情も相手によって変わる。ロボットと接していれば自分の鏡になるという印象を持ちました。

大場 ペッパーっていくらくらいするんですか？

立木 本体は19万8000円くらい。だけど保険とかいろいろ含めると100万円くらいかかるようです。

熊 では「水色」の方。

水色 (A) 私は訪問ヘルパーを長いことやっています。お客さんの笑顔で自分の体調も良くなるし、元気になります。だから自分の好きなロボットがいればニコニコなれると思います。赤ちゃんの笑顔でニコニコするように。次は「だるま」さん。

だるま (A) 介護するというのは自分にとって初めてのこと。焦ったり、悩んだり、苦しんだりすると思います。そういうときに先ほどのロボットがいれば、話を聴いてもらったりストレスが解消されます。介護される場合もロボットなら遠慮なく話ができるし、言いたいことが言えます。本音が出せると思います。言いたいことが言えないとストレスが溜まるので、ロボットの存在価値は非常に大きいと思います。

大場 確かにそうですね。

だるま ではAの中心部の「パルテノン」の方。

パルテノン (A) 家内に先立たれて一人になったときでもロボットがいれば癒される。とても癒されると思います。

力土 (A) ロボットは利益を問わない。人間だと介護されるときは申し訳ないと思うし、介護する側だと、これだけやってあげたんだからとか思うと思う。そういう面はロボットにはなくていいと思います。

紫 (D) 私は、介護する方もされる方でもロボットは鏡にはならないと思う。ロボットには表情がないし、心が通じない。人間は目を見てコミュニケーションをとりますが、ロボットは目のコミュニケーションができません。人間の心がわからないと思う。介護で一番大事なのは心なんです。やはり自分のことをよくわかった身内の人が介護する、介護されるのが一番だと思います。

共創空間のある介護について

大場 一人ひとりの価値があるのですね。ありがとうございました。ではオープンカレッジのYOさんに、「共創空間」についてコメントをお願いします。

YO オープンカレッジの共創マトリックスに4年くらい前から参加しています。リタイヤーして14、15年になります。在籍中はブレーン・ストーミングとかを職場でやったことがありましたが、意見を出し合う技法として共創はかなり有効だと思っています。今の日本では議論とか会話とか日常ではあまりや

らない。議論を避ける傾向が強いと思います。私は世界をあちこち回りましたが、ヨーロッパではひとつのテーマで1時間でも2時間でも会話をしています。アメリカや東欧でもそうです。それに比べて日本では手をあげて発言する人が少ない。ですから共創空間は会議を進める上でも有効だと思います。意思疎通が無理なくできます。

みなさんにお願ひがあります。65歳以上の「シルバーオリンピックかしわ」を立ち上げたいと考えています。長寿と健康のために手と脚と心肺を鍛える必要があります。賛同していただき、盛り上げていただけたらと思っています。

大場 ありがとうございます。いま、IoT (Internet of Things:モノとつながる情報革命) のダークな部分である IoS (Internet of Soul:心が情報に支配される革命) がとても危険だと言いましたが、心の問題、とくに意識の問題が最も大切な問題です。意識の持ち方で、希望にも絶望にもなるからです。

AI ロボットと人間、どこがどう違うのかと言うと、自我を持つか持たないかの違いなんです。AI ロボットは自我を持たないけど、人間は自我を持つ、ここが決定的、本質的な違いです。AI ロボットは「自分はどこへ行くのか」という問いをもつことはありません。しかし、人間はこのような問いをもつ。なぜなのか。それは、人間は身体だけではなく、心を持っているからなんです。そしてその心には魂(たましい)と霊(スピリチュアル)の部分があります。自我は魂(知・情・意)によって意識されます。今日の情報革命は、この魂を捉え、方向感覚を麻痺させ、「死は終わりではない」という真理から目を背けさせています。ですから、希望がありません。身体は塵に帰りますが、霊はどこにいくのかわからないからです。人間の概念で作った偶像の神ではなく、天地万物を創造し、今も生きている神を意識するのは、霊の働きです。しかし、自我は自分本位で自分勝手であり、罪の性質をもっています。この罪によって、聖霊は心の中で、死んだようになっており、自我は聖霊の支配ではなく、身体(肉)に支配されてしまっています。

共創空間でこの真実に気づくこと、意識することがとても大切です。前回、共創マトリックスの ABCD にも意味があることを話しました(86 ページ参照のこと)。実は、そのポジションにも意味があります。斜めの線 BC は紀元前、AD は紀元後を示し、永遠の価値(永遠のいのちと神の愛)にアクセスできる空間であることがわかります。

自分が介護されることなど考えられないことだったけれど、現実問題として、介護は避けて通れない。3カ月前に向き合ったテーマは「自分はどこへ向かっているのか」でしたが、今日のテーマで大切な問いかけとは、「介護に希望はあるのか」です。

60代で ALS (筋萎縮性側索硬化) にかかって三郷にある介護施設に入居した方を訪ねました。ALS にかかり絶望状態なのにその養護施設に行くと、その方から励まされるのです。その方の希望はどこから来るのかというと聖書からなのです。「私たちの国籍は天にある」という聖書の言葉が部屋の壁に貼ってあるのです。肉体は滅ぶけれど希望が持てる、元気でいられるのは時空を超えた神の愛を受け入れておられるからなのです。死は終わりではありません。今日はありがとうございました。