

2016 国際平和のための世界経済人会議実行委員会

Workshop2：平和と教育【未定稿】

《登壇者（敬称略）》

・モデレーター

鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

・パネリスト

井上 貴至（鹿児島県長島町 副町長）

長谷部 貴美（株式会社ホワイトシップ 代表取締役社長・アートプロデューサー）

松田 悠介（認定NPO 法人 Teach For Japan 代表理事）

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

平和と教育ですね。平和と教育セッションを始めたいと思います。モデレーターを務めさせていただきます鈴木です。よろしくお願ひします。このメンバーなので、乱入ありのゼミのような感じでざっくばらんに和やかにやっていきたいと思ひます。

最初に、少しだけアナウンスを申し上げますと、カタリバの今村久美さんが体調不良につきお休みをされています。今村さんの代わりを私が務めたいと思ひますので、カタリバのことは聞いてください。その代わりというわけでは全くないのですが、私が今一番注目している鹿児島県長島町の副町長の井上さんに来ていただきました。何をしているかは、ご本人から伺いたいと思ひます。そして、こちらからホワイトシップの長谷部貴美さん、そして Teach For Japan の松田さん。この3人のパネリストの皆さんと楽しいお話をさせていただければと思ひています。

まずは、それぞれもちろん皆さん素晴らしい活躍をされているので、オーディエンスの方はよくご存知だと思ひます。改めてご本人から、ウェブに載せられないことも含めて、やはり生セッションというのを書けないことをおっしゃっていただくところに意義があると思ひますので、貴美さんから、どんなことをどんな思ひでやっておられるのか、お伺ひしたいと思ひます。では、よろしくお願ひします。

○長谷部 貴美（株式会社ホワイトシップ 代表取締役社長・アートプロデューサー）

初めまして。ホワイトシップの長谷部と申します。よろしくお願ひします。皆様お疲れのところではないかというのもありつつ、プロフィールにあるようにアートの会社を16年前に起業して、アートで世の中を変えようということで、アーティストと一緒に会社を作っているのですが、皆さんのイメージのようなアートのマネジメントもやっているのですが、結果的に、うちのアーティストが美大で教えていて、持った疑問から作ったアートプログ

ラム、絵を描いていただくプログラムなのですが、子ども向けに作ったのですが、今、大手企業 120 社ぐらい、エグゼクティブか次世代のリーダーの方に導入するようなコンサルティングとか変革事業が大きくビジネスになっているということで、私の立場で今回お招きいただいたのは何の役割かなと思ったのですが、大人の学びの場というのは、かなりやっているんで、その中でいえばというところで紐付けられる部分もあるのかなと思っています。

少しだけ、私個人としては、実は 20 歳ぐらいまでは平和主義だったなと今思っているのですが、世の中おかしいと思っている子どもだったのですね。もう全てがおかしいみたい。それで社会派だったのですが、はたと大人になったときに、そんなこと言っても世の中良くならないよなということがあって、すごく悩みに悩んだ時に、フリチョフ・カプラさん、物理学者の『ターニングポイント』という本をある先生に渡されて、これを読んでみなよと言われて、それで世の中はこうやって変わっていくのだと思って、そこから救われて、世の中が変わっていく方向に何か貢献できればというのが私の社会人になってからのミッションというか考えだったので、今日は、封印していた平和というものをちょっと開放して、色々話せればと思っています。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

大人のエグゼクティブが、もうちょっとどんな感じでやっておられるのですか。それとビフォーアフターの感をシェアしていただいて。

○長谷部 貴美（株式会社ホワイトシップ 代表取締役社長・アートプロデューサー）

では、ここでちょっとお聞きしたいのですが、皆さん、絵を描くのが好きな方はどれくらいいらっしゃるんですか。今日はさすがですね。

だいたい企業に行くと、今から絵を描きますよと言うと騒然とした空気になるのです。皆怒って。そもそも中期経営計画の実行のための会議と聞いていたのに、なんだと。うちのアーティストも行ってたりするので、この雰囲気はいつもと違うぞというところから始まるのですが、3 時間後くらいには、俺らもちょっとクリエイティブかも、アーティストかもというような変化が起こるのです。学びとしては、簡単にいうと自己との対話。自分はそもそも何者で、なぜこんなに一生懸命働いているのかというところと、あとは他者の多様な価値観に触れるという、なかなかそのビジネスは言葉として…。それ以外のところの価値観というところと、あとは自分も作れるのだという感覚で、だいたい優秀な方は皆さん、お勉強は優秀なのですが、だいたい図工や技術が 2 だった、1 だった、あの先生に笑われて嫌な思いをしたと結構トラウマをお持ちなのですが、そのところが変わっていく。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

そもそも、2 とか付けているのがいけないのですよね。あれね。

○長谷部 貴美（株式会社ホワイトシップ 代表取締役社長・アートプロデューサー）

失礼ですよね。それ、誰ってよく…。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

文科省が悪いのですね。オーストラリアなどは付けませんよね。

○長谷部 貴美（株式会社ホワイトシップ 代表取締役社長・アートプロデューサー）

それが本当はあるべき姿だと…。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

僕は、実は2 を付けられたのですよ。それで音楽に行ったので良かったのですが。

○長谷部 貴美（株式会社ホワイトシップ 代表取締役社長・アートプロデューサー）

そうなのですよ。だから、かなり初期の段階で大嫌いになる人が多くて、それでいきなりイノベーションだ、新しいアイデアを出せと言われても思考停止になってしまうので、そのところの筋力を鍛えていただくような、そんな形でやっています。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

はい。ありがとうございます。本当は、今日絵を描けたら良かったのですが。

○長谷部 貴美（株式会社ホワイトシップ 代表取締役社長・アートプロデューサー）

そうですね。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

ありがとうございます。では、井上さん。

○井上 貴至（鹿児島県長島町 副町長）

皆様、お久しぶり。ぶりのまちの長島町の井上と申します。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

いちおう霞ヶ関出身なのですが。

○井上 貴至（鹿児島県長島町 副町長）

絵を描くのも好きなのですが、絵を描かれるのも結構描かれまして、太いゲジゲジ眉毛と唇を描くと、だいたい僕の似顔絵が書けるようですね。

人に会うのが本当に大好きで、毎週末全国を訪ね歩いて、やはり地域で活動する人は現場、ホームグラウンドが一番輝くなと思ひまして、井上貴至は平成の伊能忠敬になるぞということで、ずっと毎年100万ぐらいかけて全国を訪ね歩いていました。

面白い人はたくさんいるのですが、意外に地元の方は、業界のことや地元のことしか知らなくて、もっと僕が出会った人同士を繋げていくと新しいものが生まれてくるのではないかということで、地域のミツバチのような活動をずっと続けていますと、この地方創生という大きな流れの中で、やはり小さな市町村に足りないのは、お金ではなくて人材ですと。中と外をつなぐ人材が足りないということを提案させてもらって、地方創生人材支援制度という制度を、小さな市町村に、官僚や大学の先生や企業など、皆さんを派遣する制度を作って第1号として長島町で副町長をやらせていただいています。副町長の役割も、本当に中と外をつなげていくということに尽きるのではないかと思います。どうぞよろしくお願ひします。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

はい。今、Nセンター、教育の文脈で少しだけご紹介いただけますか。

○井上 貴至（鹿児島県長島町 副町長）

Nセンターというものを全国で初めて作って、長島にしながら、高校がなくなってしまったのですが、高校卒業資格も取ることができるし、逆に全国のN校生がシマテックということで、長島の漁師さんの所に泊まり込んで、逆にウェーブを作っていこうとか、色々なことをやっています。

Nセンターを拠点に今度は映画祭を開催しようとか、色々なことを起こしていく。そういった場も作っていますし、高校がないので都会の大学生が勉強のやり方だけでなく将来のキャリアデザインを伝えて、鹿児島は皆、先生になりたいというのですよ。別に先生はいい仕事なのですが、先生しか知らないのですね。

CMで「公務員」というCMがあつて、皆、公務員になりたがっている。それは何かもつたないなと思って、色々な可能性や選択肢を提供していくのが大人の役目ではないかと思って、そんなことをやったり。

あとは世界一のぶりのまちなので、ぶり奨学金というものを作りました。ぶりは出生魚で、

成長して戻ってきてねという願いを込めて、地元に戻れば返済を補填する奨学金。すごいのは、行政だけでなく信用金庫に超低金利の奨学ローンを作ってもらって、返すお金も行政だけのお金ではなくて、まちの皆さんですと。

ぶりが売れる地域とか、あとは居酒屋も 5,000 円出しますとか、アイスクリーム屋さんも 1 万円出しますということで、まちの皆さんの寄付だけで今年 700 万円も集まって、そうやって皆に応援されながら、長島町へ来るとぶり奨学金に寄付してくださいという旗、のぼりを配っていますので、結構それがたなびいていて、そののぼりを見ながら、子どもたちが一生懸命勉強しようという環境を作っています。

あとは、自治体の中を混ぜるということをやっていますので、色々な企業の方が来たり、大学生が来たり、そういうところで副町長室が大人の部室のようになっています。そこで色々なアイデアを出しながら、混ぜるところからイノベーションを生み出していきたいし、そういう背中、大人が頑張る姿を見せることが子どもたちの教育かなと思っています。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

今、鈴木ゼミの現役学生も、また OB のドイ君がもう 1 年ぐらい住み込んで、井上さんの元で色々なことをやっていて、どんどん、あとは京都大学の岩石博士など。東大を出て、しかしディー・エヌ・エーを辞めてキャリアを色々やるということ、どんどん井上さんが色々なところから面白い人材を引っ張ってきて、8 月にはうちのゼミ生が 20 人ぐらい行きましたね。

○井上 貴至（鹿児島県長島町 副町長）

ありがとうございます。エリアキャンプということで、動画、地元の人たちのドキュメンタリーを作って、それを公開しようということでやったり、地元の皆さんと一緒に力を合わせて何かをやったりしていくと。それも自分たちだけでなく、皆で混ぜるということ 키워ワードに、色々なことをやらせてもらっています。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

地方活性化には、よそ者、若者、馬鹿者。この 3 つを全部体現しているのが井上さんということで、鹿児島県長島町、ぶりが美味しいですね。本当にぶりが美味しいですから、ぜひ皆さん、機会を見つけて長島町へ行っていただけると。あとは、ぶりがネットで買えますから。ご家族のお誕生日とか、ぶりを 1 本。7,000 円、5,000 円ぐらいでしたっけ。

○井上 貴至（鹿児島県長島町 副町長）

夏場は5,000円で、冬場は7,800円ですね。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

ふるさと納税は。

○井上 貴至（鹿児島県長島町 副町長）

やっています。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

先々週は楽天の社員食堂、1万人でずっと長島フェアをやって、ひたすら、ぶりです。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

ぜひ、ぶりを買ってください。そうすると、その中からぶり奨学金になりますから。ちなみに私のゼミは、ゼミ合宿の時はぶりを送ってもらって、私がぶりをさばくと。

○井上 貴至（鹿児島県長島町 副町長）

ぶりさばきも、すごく力を入れていて、大阪の辻調理師専門学校という世界最大の調理師専門学校と、自治体の中で唯一協定を結んで、シェフの方が毎日のように来ています。生産現場に行って色々意見交換をする。シェフも単に安心安全、美味しいはもはや当たり前で、やはり、いかにストーリーを伝えるかが大事ですから、現場で意見交換をする。その中で地元のシェフのレベルを引き上げられればと思いますし、次の教科書改訂では、ぶりをさばけないと卒業できない…。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

東大の入試に入れようかと。もう慶應には入れようとしています。ということで、はい、ありがとうございます。では松田さん、よろしくお願いします。

○松田 悠介（認定NPO法人 Teach For Japan 代表理事）

不思議ですね。教育のセッションなのにぶり、ぶり、ぶり。奨学金とか教科書改訂とか、さすがです。Teach For Japanの松田です。私は昔、絵を描くのが大嫌いで、色が見えないのですよ。ですから今でも覚えているのですが、図工の時間に木を描くときに、私は本当に見ている世界を表現していただいただけなのですが、どうやら木の幹を赤く塗っていたらしく、その時に怒られたのですね。「これは茶色で塗るのでしょうか」と。美術の時間は、今考えてみると子どもにクリエイティビティを育まなければいけないのに、そこまで正解主義かという形で、そこから絵が大嫌いになって。

ただ、大人になってから光栄なことにホワイトシップのプログラムを受けさせていただいて、今でもその時に描いた絵は部屋に飾って、ちょっと美術や芸術に対する考えが変わって、これほどまでに、やはり教える人とか大人が変わると、教科や学ぶことに対する、生きることに対する感覚が変わるのだなど。

おそらく皆さんも幼少の頃に向き合ってくださった先生がいて、今の自分があると。そして別に生まれ持って英語嫌いな子どもはいないし、生まれ持って理科が嫌いな子どももないし。おそらく最初に教えてくださった先生が、自分と向き合ってくれて小さな成功体験を積み重ねてくれたのか、そうでないのかの違いだと思っています。

自分もそういう体験をしているので、今は仕事としては、生まれた環境にかかわらず子どもたちが公立学校に通ってれば、自分と向き合ってくれる大人がいると。そういった公教育を作りたいということで今、結構、教員は不人気の仕事になってきたり、教育の求められる課題も非常に複雑化していますし、より優秀な人材が必要な現場なのですが、今、実態としては教員免許を持っている学生であっても、就職できなかったときの保険になり始めていたりして、そういったところを私は教育の国づくりの根幹だと思っていますので、Best and the Brightest で一番思いを持った優秀な人材が教育現場に入っていくような派遣事業をやっています。

特に、対象としている課題が教育格差の問題で、非常に貧困率が高く、学力が厳しい公立学校、そういうところはだいたい教員志望であったとしても、そこでは教えたくないという構図になっているので、課題は山積みなのだけれども課題解決の担い手が全く集まらない構図になっています。赴任したとしても転出届を出して1年、2年で辞めていく、休職をしていくという構図ですね。

そういった学校に我々が選抜した人材、基本的には何かしら社会人経験を持っています。平均年齢は28歳の教員たちを、例えば伊藤忠商事を辞めてうちに来たり、元スペインのリーガエスパニョーラのプロサッカーリーグ、2部リーグで活躍したプロサッカー選手などを見つけてきたり、採用してトレーニングして、そして実際に教壇に立ってもらおうというプログラムをやっています。

我々の特徴としては、教員免許を持っていなくても特別免許状を実際に付与していただいています。あとは臨時免許状。これは文科省的には、あまり臨時免許状は使わないでほしい、臨時的なものなので、どちらかというと特別免許状を使って欲しい。しかし都道府県からすれば、特別免許状を使うのはリスクがあるので臨時免許状を活用といった実際に付与して頂いているのですが、そういった新しいもしくは既存のものであったとしても、既

存の仕組みで教員になれないような人たちに免許を付与して現場に入ってもらおうという活動をしています。だいたい赴任期間は 2 年間、担任を持ったり教科を担当したりということをやっています。

赴任先は今、福岡県を中心にやっております、昔炭鉱だったまちの筑豊地区、田川や飯塚、嘉麻、川崎、福智、そういったところの自治体は、就学援助率や生活保護率がだいたい 50%を超えてきます。母子家庭率も 50%を超えてくる。そして県の学力テストの平均が毎年 20 ポイントぐらいの自治体を支援させていただいています。

先ほど冒頭に申し上げた、大人が変われば教室が変わるというのは、手前味噌ですが、うちのプログラムで感じていて、実際うちのフェローが赴任した学校の子も達の学習意欲や学力は、明確に結果として 1 年か 2 年赴任していくと出てきています。例えば飯塚の中学校の英語の先生は、だいたい県の学力テストから、もちろん平均点がマイナスなのですね。

うちの先生が教えている学年は、県の平均からプラス 27 ポイントあります。彼も教員免許を持っていません。もともと青年海外協力隊や国境なき医師団など、グローバルな経験をしてから、今、子ども達と向き合って教室をグローバルにつなげることや、英語を使うことを通して学ぶ喜びを感じてもらおうようなことを日々やっています。

もちろん親の影響もすごく強いのですが、わかったことは、子どもを通して親も変えられるということですね。家に帰ってきたときに、自分の子どもがつまらなそうな表情をしているのか、今日も学校楽しかったよと言っているのかで、親の印象は全く変わるのですね。つまらなそうにしていれば、それは学校に殴り込みに行くと。子どもに対する愛情があるので。ただ楽しそうにしていると、学校、何かいいことをやってくれているようではないかということで保護者会の出席率が上がり、そこでワールドカフェをやって、また親御さんの意見を取り入れて改善に繋げて、親御さんとの信頼関係を築いていくみたいなことをやっています。

ということで我々は教育という中でも公教育、結構ど真ん中ですね。あまり今までチャレンジが避けられていたようなところで、スタンスとしても公教育がおかしいではなく、日本の公教育システムは素晴らしいので、その素晴らしさをなんとか外のつなぎ役を通して持続させていくと。

今でも世界は日本の教育システムを目指していますから。それが 21 世紀の社会においても、世界の希望となるような教育システムを作っていけるように、微力ながら引き続きサポー



トしていきたいと思っております。今日はよろしく申し上げます。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

ありがとうございました。皆さん、本当に素晴らしい活動をしていただいていることをご紹介いただいたのですが、今日は平和と教育ということなので、そちらに話題を寄せていきたいと思います。

どなたからでもいいですが、平和と教育といったときに、どんなことをこれから皆さんが考えているのか。あるいは、逆にいうと今日は各界の色々な方がいらっしゃいますので、ここに集まっていた皆さんとコラボレートしながら、こんなことができたらいいかなというヒントなりアイデアなど、皆さんがお互いにインスパイアして帰れたらいいかなというふうにしたいのですが、ちょっと考えていただいている間に、今、文部科学省の学習指導要領を10年ぶりに変えようとしていて、2020年からアクティブラーナー、どうやって人をアクティベートするか。それは、本当に松田さんがおっしゃるように教師が大事なのですね。

実は日本の15歳というのは、学力は34カ国中ナンバーワンに戻ったのですね。フィンランドより全部いいです。ただ一番残念なのは、学ぶ意欲がずっとワースト2で変わらない。それにもかかわらず1番というのは、いかに教員が頑張っているかということなのだけれども、しかしやはり我々、知識や技能を教えることで学ぶ喜び。

やはり、そうなれば学び続けるし、学校で学んだことなどすぐに陳腐化しますから、やはり学ぶ喜び。あるいは1人で学ぶよりも皆で学ぶ喜び。そういうことを感じてもらうことのほうがすごく大事だなと思っているのですが、なかなか私ももう若者ではありませんけれども、バカ者、よそ者でやっていると、既存のなんとか教育の先生とか、学者とか、今一番怒られているのか公立学校の校長先生に毎週のように全国呼び出されて、「とはいえ知識、技能が大事だろう」と。いやいや、だけどAIになると、先ほど公務員という話がありました。先日、マイケル・オズボーンさんというオックスフォード大学の准教授で、AIが入ってくるとどういう仕事が無くなって、どういう仕事が残るか。幸い教員は残る仕事なのですね。しかし公務員はなくなる仕事なのです。

ただ、その時の教員も多分、教員の労力や役割は相当、だからインスパイアする人であったりアクティベートする人であったり、けっして教えるティーチャーではなくなってくるかもしれないのですが、それはともかくとして。

結局、20世紀の教育は大量生産、大量消費、それが大量廃棄になってしまったのですが、

マニュアルを覚えて、それを正確に高速に再現できる力が、これは工業社会では生きる力だったのだけれども、もうそんなことは全部 AI やデジタルテクノロジーに取って代わられてしまったときに、AI でできない仕事はなんですかといったときに、やはり人と仲間何かやっていく力であったり、答えのない難問でも色々な哲学やアート、そういうところから。

僕は、板挟まれたときの、AI では解がありませんという時こそ人間の出番だと思っていて、そういうことをやりたいなということ。いや、それは駄目だということでまさに板挟まれている状況なのですが、そういう中で、ルーティンコーポレーティブレイバーから、僕は昔、MIT と共同研究していたテーマがクリエイティブコラボレーティブアートワーカー。

アートワークはもちろん、芸術もそうだけれども、教師の仕事はアートワークですよ。要するに、この世に唯一無二の存在である先生と生徒が、まさに一期一会で出会って、そして、そこで何か大事な時間やことを作っていくという意味でアートワークなのですが、それがまさにクリエイティブで、色々な人とコラボレーションしながら。

人間の仕事は、全部そうなるのです。ルーティンワークは全部 AI とデジタルテクノロジーに代わっていく。それを、クリエイティブコラボレーティブアートワーカーを育てるための、あるいは、そうした人が育っていくための環境作りですと言って、今応援しているのですが、そう、そう、そう、という人と、こんな顔で見られている人とやっているのですが。

やはり僕は、今一番頑張りたいのは芸術系の教員。アクティブラーナーとか、どうやっていいかわからないという質問が来るのですよ。そうした時に、いや、先生はいますよ。あなたの学校に美術の先生がいるでしょう。あなたの学校に音楽の先生はいるでしょう。実は、スポーツもアートですからね。松田先生、体育のあれだけれども。だから、やはりそういう人たちがもっと自信を持って、しかし本来の美術教員が…。

○長谷部 貴美（株式会社ホワイトシップ 代表取締役社長・アートプロデューサー）

とても残念なお知らせがありまして、やはり美術教育の弊害というものを。うちの一緒に起業したアーティストはずっと美大で教えていたのですが、美大に入りたい子達は、そういうことが好きだから入るのですが、皆さん、日本の美大の受験をご存知でしたら、これほど過酷なものではなくて、なぜ落ちたかわからない。

自由なはずのアートに、何かわからない評価軸があって、必死になって何浪もして入るのです。そうすると 1 年生がどうなっているかというと、やはり、どうプレゼンテーションして、どうよく見せて、よく見せるという基準がよくわからないのだけれども、どうや

らこの辺りだと。

武蔵野美大，多摩美，芸大という風になって，かなり学校というか，答えを出すということに終始してしまうということで，それに疑問を持ってこのプログラムを作るわけなのですが，ですから今，もともと子ども向けに作ったプログラムなので，小中高大，大学院生までは企業，プログラムでやるのですが，先生とやるときは，美術の先生が一番難しい。領域を荒らされると。自分は先生，教える。技術が上，子どもは下という，どうしてもテクニックを教えるというふうになるので，ちょっと一番難しいところがあるのですね。

それであれば，よほど仲良くなるのは，やはり研究者の方やサイエンスの人のほうが結構近いという感じがあるので，なぜ物理学者の人が一番アートに近いということがあるのかなど。残念ながら。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

残念ながら，どうすればいいのでしょうかね。

○長谷部 貴美（株式会社ホワイトシップ 代表取締役社長・アートプロデューサー）

うちのアーティストと話しているのは，普通の科目にアートのなものが入っていれば，いいのではないかという。国語をやる時にもイメージーションを巡らせて，ストーリーを作るのもそうですし，では，その国語でやったものを絵にしてみようとか。数字の世界，数式を絵にしてみようとか。もっと行き来するというか。

○松田 悠介（認定 NPO 法人 Teach For Japan 代表理事）

すごく重要な。私は教員の時にスポーツイングリッシュというカリキュラムを。私は体育の先生だったのですが，英語の先生と一緒に自分の体育のカリキュラムを考えたのですね。自分の授業では，私のインストラクションも全部英語。もちろん体育なので，危険なところはちゃんと日本語でやりますし，紙で用意して皆に見せるようにするのですが，基本的には英語を使います。

子どもたちにも英語しか使ってはいけないと。なるべくインタラクションの中では，前の週に単語帳で習ったものなどを意識的に使うようにして，子どもたちが先週暗記させられたものがこうやって使われているのだということを体験してもらうということをやって，そうすると日々，子どもたちも体を動かしながら英語を使っていくので，何か楽しいのですね。そこから少しずつ英語の壁を取っ払っていくと。

日本の英語教育は 10 年勉強しているにもかかわらず，勉強すればするほど嫌いになってい

くと。紙ではできるのだけれども外国人と喋ると、I can't speak English など、なってしまおうと。そういったところをどうにかしたいと思って英語のカリキュラムを作っていたのですが、最初、結構、私はこのままではダメだと。英語教育はおかしい、だから変えていかなければいけないというアプローチで英語の先生にアプローチをしたのです。

すると、そのときには「松田君、そんな偉そうなことを言って」とか結構、対立関係になって、それはもう英語の先生がプライドを傷つけられている感じになって、なかなかうまくいかなかった。

それでスタンスを少し変えたのですね。途中でアプリシエーションするところから始めていって、英語の先生は、とはいえ結構できている。うまく子どもたちに伝えられている語学力という面でいうと文法力とか単語、リーディング、ライティングなどは、子ども達はしっかり身につけていくので、そういうところはすごくいいと。アプリシエーションから会話をしていくと「お前、わかっているな」とか、関係性が築かれていくのですね。

その信頼関係、関係性ができてくると、初めて先生たちがチャレンジしてみようかと。「松田、お前の言っていることをちょっとサポートしてみるよ」みたいな形に繋がっていったら、最終的にスポーツイングリッシュというカリキュラムが実現したと。

その後、ずっと私は教員養成の仕事や、例えば教育委員会のサポートをさせていただいたときに、この構図がすごく今、世の中的に起こっているなと思うのは、世の中、世論は皆もう日本の教育はダメだ、おかしい、変えていくべきだという論調になる。こういった教育のセッションになると、だいたい日本の教育はおかしいとなる。

多分、論調や議論の進め方を変えていくだけで、その先の進み方が変わる気がしていて、例えば日本の教育はそれこそ学力最高レベルですよ。今でも、世界は日本の教育を目指している。こういったところが素晴らしいではないかというところを認識して、感謝の気持ちを伝えていくところから徐々に今、本当に現場で頑張っている先生たちが変わろうという気持ちになってくれるのではないかと思っていて、抽象的な話で申し訳ないのだけれども、このアプリエーショナル、これが最終的に日本の自己効力感の低さが出るのです。自分たちの良さをまったく認識していない。

日本の教育の良いところは、今ここでセッションをやっても、あまり出てこないと思うのですね。日本の教育の駄目なところは、たくさん出てくる。大人たちの今のその状況が子どもたちに全部行っているのですよ。全部行っていて、自分の良いところやアイデンティティなど、強みを全然認識できていない。

だから、子どもに対してそれを伝える以前に、まず大人達、社会がそれをちゃんと学校や先生に伝えていく。先生も、その成功体験を持っていく。それで初めて先生がアクティベートされてラーナーになるからこそ、子どもたちがラーニングできる環境を作れるのではないかということを思っていたりします。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

日本の教育の最大の問題はそこですよ。高校生に、自分は価値ある人間かという質問をすると日本は 40%です。アメリカ人の高校生は 80%で、受験勉強が日本より大変な中国、韓国は 85%なのですね。だから受験勉強のことではないのです。

かつ先生に自己肯定感がなければ子どもが育つわけもないので。しかし、やはり日本は本当に減点主義ですよ。小さな減点に目が行ってしまっって、これをどう変えていけばいいかが最大のポイントだと思います。

○井上 貴至（鹿児島県長島町 副町長）

僕は、教育で一番駄目な言葉は「差別をなくしましょう」ということを皆言うのですが、僕は、あれが一番よくないと思うのです。差別をなくしましょうではなくて、人は皆違うものなのだから差異を認めましょう、生かしましょうというふうにきちんと伝えないと、同調性圧力がすごく強いような日本という気がするのです。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

だからスタンダードがあるから、できないことをなんとかスタンダードに上げようかとなっちゃうということなのでしょう。

○松田 悠介（認定 NPO 法人 Teach For Japan 代表理事）

ある研究で、日本が英数国理社、英語が 70 点、数学が 30 点、他は 50 点だとすると、英語はいいねと。他は平均点で、数学は 30 点だから数学は上げていこうよという教育をしようのですね。これはあるアメリカの研究で見たのですが、それが教育の逆効果になる。

つまり、そもそも 2 つあって、1 つは今後の世の中で、アベレージ 50 点取っている人でチームを編成すると 50 点…。逆にいうと 70 点の英語を 100 点にしていく。数学が 100 点の人、理科が 100 点の人と組むからこそ 100 点以上のイノベーションが起こるとというのが 21 世紀の教育に求められていることであり、かつ、やはり 70 点のものを 100 点にしていくほうが楽しいのですよ。

学ぶことに対するポジティブな感覚がどんどん生まれてくるのです。結果として、30 点の数学が上がってくるのです。それを 30 点の数学だけをやろうと言っても、勉強が嫌いになってしまうのですね。70 点のものも低くなって他の平均も下がってくるという構図が生まれるので、やはりその良いところを徹底的に伸ばしてあげるような教育システムは、ただ単に個性を認めるのみならず、おそらく 21 世紀の社会にイノベーションを起こし続ける人材を育てていくには重要ですし、あとは自己効力感を保つときには重要ですし、それがやはり自己効力感がないと世界の平和に貢献しようという心のゆとりが生まれませんのですよ。

平和ということを考える上ですごく私が重要だと思うのは、まさしくアイデンティティの形成であり、自己発見のところ。それがまず国内どこでも出来るようになるからこそ、世界に出ていった時に貢献できることがあるのではないかと思います。

○長谷部 貴美（株式会社ホワイトシップ 代表取締役社長・アートプロデューサー）

うちのプログラムは結構、海外からも来てくださっているのですが、個人から始まったので、ほとんどの方がやはりいい大学を出られて、MBA ホルダーの方もすごく多いです。ですから日本の問題もあるのですが、結構グローバルも同じかなと感じているのですね。

どちらかという優秀な方の、私がそういう経緯でもないので余計に思ってしまうのかもしれないのですが、本当に皆さん優秀、日本も優秀ですし、グローバルで、やはりそれこそハーバードとかスタンフォードとかコロンビアとか皆さん本当に優秀なのですが、共通して感じるのは、正しいことがどこかにあるはずで、それを早いうちに出さなければ負けると。

いつも不安で常に価値を出さなければ意味がないというところにいるのは、実はあまり変わりがなくて、ただ出てくるのがすごく自信満々に出るタイプか、それとも日本は謙虚を美德としている部分が出るのかで、結局、内在していることは非常に似ていると思うのですね。

なぜかというアートワークで接すると、答えがないから、そこがすごく耐えられないとか、逆にそういうことを取り組んだのが初めてだから、ある種のエッジというか、すごく面白い。ここの領域はしたことがないみたいなこともあり、ですから実は、答えのないものに本当に果敢に取り組んでいくとか楽しむとか、そういうところが平和につながるとすると、実は日本国内だけの問題ではなくて、やはりリーダーとして優秀である人たちの 1 つのブレークスルーポイント。先ほども…本当に素晴らしかったのですが、スタックしている方がすごく多い印象があるので、国内だけではないかなと、ちょっと思っています。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

それは本当にそうで、今年 G7 の教育大臣会合をやったのですが、やはりもう競争力ではないと。まさにコークリエーションの競争力。コンペティティブではなくて。だから 100 点が 5 人集まった方が強くて、そのようなところに新しい教育の再定義を 7 カ国の大臣が集まってやったのですが、やはりそこで社会的包摂だとかコモンバリューなど、そういう中で、やはり命が大切だとか、共生するとか、そうでないと逆にいうと、本当に我々は毎日のようにテロの恐怖などにさらされているわけです。

ああしたテロがちょっとあつたら、僕はサッカー協会もやっているんで、スタンドに行くと皆が集まるところで、それで本当にサッカーの試合も出来なくなるし、コンサートも出来なくなるし、ものすごく皆がディプレストしてしまつたら元も子もないわけで。

しかも難民。今年の国連総会のパン・ギムンもオバマも皆、移民の話なのですね。これからなお一層グローバル化というか、モビリティが高くなってきた時に、本当に色々なバックグラウンドの人たちとどうやって共生し、コークリエーションでコラボレーションしていくかということが、本当にこれからの平和というか人材育成で。

どこでもやはりグローバルシチズンシップ教育をどうするのですかと。インターナショナルではなくて、みたいなことをあれしているのですが、やはりそういう中で、MBA などでは競争力を。コンペティティブネスを。

○長谷部 貴美（株式会社ホワイトシップ 代表取締役社長・アートプロデューサー）

そうですね。戦略自体がもう戦いですね。だから本当に今は企業でいっても、先ほどお坊様が、子どもからですとおっしゃって、まずは嘘をつかない。仲良くする。などとおっしゃったではないですか。本当に大企業のトップにそのまま、霞ヶ関にそのままという、大人がやらないのに子どもに正直になりなさいとか、仲良くしなさいとか。ですから、すごく皆さん恐れていると感じるのですね。

○松田 悠介（認定 NPO 法人 Teach For Japan 代表理事）

あとはグローバルシチズンとなった時に、日本人としての価値観であつたりアイデンティティのようなものの再認識であつたりがすごく重要な気がしていて、例えば私はハーバードで学んだ時に、チームが編成されるのですね。1 年間、そのチームで色々な学校のコンサルティングに入っていったりするのですよ。そこですごく気づいたことは、アメリカ人はめっちゃめっちゃ口が達者。ディベートが上手。そうすると私は、自分はチームに貢献できていないなという感覚になってしまう。そして日本に戻ってくると、やはりディベート教育だ、みたいになってくる。

私は、ちょっと自分の経験からも、その論調を聞いて違和感を覚えるのは、そもそもディベートに強くなるのがグローバルシチズンなのでしたっけ、ディベートに強くなるのがグローバルに貢献できるということなのでしたっけと、ちょっと？だったのですね。

彼らはディベートが強いのですが、言っている中身はたいしたことないですよ。伝え方がすごく雄弁というか、ではプロジェクトをやっていて、手を動かすかという、全然動かさないですよ。数字も全然できない。統計的なことも全然ダメ。

そういったところで、自分がそのチームの中に貢献できていたと思う部分が、そういう統計的な、自分は分析などをやっていたり統計的な知見であったり。あとは俯瞰して、ちょっとタイミングをもって、このポイントでこれと整理することであるとか、それが自分としての強みでしたし、もしかしたら日本の教育で培われたものかもしれない。

そういったものを認識しながら、グローバルなクリエーションをする場面になったときに、西洋のルールでコンプリートしたり、自分が劣っている、劣っていないを考えたりするのではなく、自分のバックグラウンド、自分の強みを認識した上で、そこにどう貢献できるのかという発想になってくると、真なるクリエーションやグローバルシチズンとしての貢献が可能になってくるのかなというのはすごく感じるのです。

日本の教育を考える際に、変にディベート教育とか英語とか、そういったもの以前にもう少し認識した方がいい我々の価値観、アイデンティティ、歴史のようなものがあるのではないかと、最近悶々と考えながら子どもたちに向き合っています。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

本当にまったくそうですよね。ただ、やはり僕は今 52 なのですが、我々のジェネレーションはアメリカコンプレックスがないのです。逆にいうとジャパンアズナンバーワンの時代だったから、日本はすごい。ちょっと上だと、これがすごいのですよね。

そういう議論をするのですが、結局メディアの論調になってしまうとディベートができないとか、何か劣っているみたいな話で、本当に言うように我々は計算を間違えないし、知識が全てではないけれども色々なことを知っているし、日本人は歴史など本当に知っていますよね。向こうだと、ある時代しか知らないから…。それはお互いに色々補い合えばいいのだけれども、そういう負のスパイラルの 3 乗のような状態の中、かつ先ほどのセッションでも申し上げただけけれども、どうやって大人がアンラーンしていくか。思い込みというか、ステレオタイプの思い込みをどうやって越えていくかみたいなこと。そういう小



さな成功体験を1つ1つ積み重ね。

外からの評価を気にしすぎるので、逆に絵が描けたら、それを周りがどう言おうと自分達がこれは絵が描けたとか、縄跳びが飛べたら、あるいはみんなでサッカーをやったら、すごく自分はいいいチームができたとか、ぶりが釣れたら、それだけで。

○井上 貴至（鹿児島県長島町 副町長）

自分の価値観，ルールはすごく大事だと思うのですね。僕も本気で今，東京オリンピックで柔道金メダル目指しているわけです。いや，本気なのですよ。次のオリンピックでなくて次の次ね。次の次，2020年の次は2100年かもしれませんが，その頃になると世界全体が高齢化しているはずですから100kg級ではなく100歳超級ができるはずなのです。

なければ作ればいいやと思っていますし，別に僕も投げられていいわけですね。負けていいわけです。でも自分の中でいい動きができたらいいなとか，そういう自分の中の基準とか価値観をもっと持てばいいと思うし，僕は客観的にはすごく駄目なのです。下手なのですが，先日ラップをして，平和の国日本のお茶の間に笑いを提供できたと思うのですが。自分たちで作っていくことが楽しいし，実はそれが争わないということだと思っ

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

長島町でやられている教育で，例えば今のコンセプトを意識しながら子どもたち，例えば長島町の良さ，地域の特性かもしれませんし，今のコンセプトを教育に落とし込んでいる部分はあるのでしょうか。

○井上 貴至（鹿児島県長島町 副町長）

Nセンターも始まったばかりですが，去年からずっと大学生が来て，地元の中学生を教えるだけでなく将来のキャリアデザインなどを伝える。大学生と仲良くなって，子どもから仲良くなって家に泊まるのです。それで色々なことを教わったり，じゃがいもを収穫したり，そうやって地域のことが逆にそういった大学生が入ることで好きになって，東大の学園祭に持って行ったり，そんなこともしています。ホンマさん，食べる通信とかうちも作って，単にぶり，養殖の餌をあげているだけでなく，色々な苦勞や努力があつたりするので，それをすごく格好良く写真にまとめて，それを地元で，ああ，お父さん，かっこのいいのだとか，そういう機会をちゃんと作っていきなと。そこをデザイン…。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

お父さんのもとに東大生がインターンしていますからね。ぶりをさばいたり，ぶりを養殖

したりしているお父さんのもとに。

○長谷部 貴美（株式会社ホワイトシップ 代表取締役社長・アートプロデューサー）  
個人的には、どうしたらこういうふうになるのかということに、すごく興味を持ってしま  
って。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）  
井上さんは、なぜそんな…。バカ者、若者、よそ者、変態になったのか…。

○井上 貴至（鹿児島県長島町 副町長）  
僕は、おそらく小さい頃、今でいう LD だったわけですよ。もうお豆腐屋さんへ行くと、お  
豆腐を突つきまるとか。障子に穴を開けまるとか。そういう子どもだったのですが、  
祖母や母がそれでも別に怒らなかったとか、それがすごく良かったですね。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）  
そこですよ。普通はそこで怒られますからね。服をドロドロにしても、外でそんなに一  
生懸命遊んで良かったねと言って喜んでくれるのですね。それが良かったですね。  
福山市出身のお母さんですね。やはり広島は素晴らしい。

○長谷部 貴美（株式会社ホワイトシップ 代表取締役社長・アートプロデューサー）  
徐々に組織変革をすると、霞ヶ関により近いところで仕事をするようになると、やはり出  
身の方と東大卒の方が多くて、すごく極端に振れるので、「こういう風になるには」みたい  
なことをちょっと。

今お話を聞いて、先ほどの女性の力のようなことを先生がおっしゃったので、女性云々  
というのはあまり好きではないのですが、企業へ行くとお母さんがいない。皆、男の人ばかり  
で争っていて、怒ってくれるお母さんもないし、励ましてくれるお母さんもない。

そういうふうにした時に認めてくれるというか、それがもうちょっと機能すると、ちょっ  
と今平和につながる話に持っていこうとしているのですが、女性活躍とは思わないのです  
が、男性でももちろん良いのですが、母的な今のお話につなげると…。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）  
すごく重要なのです。その母的な母性とか。しかし逆にいうと極めて残念ながら、今のお  
母さんだけでなく保護者がものすごく競争を意識し始めている。これは結局、テレビを見  
ても、雑誌を買っても、そういう不安ビジネスで 5 歳から英語をやっているのならばダメだ

とか、お友達と泥んこ遊びすることは、すごく肌の色が違う、子どもが強く、それは素晴らしいことだけれども、ものすごく不安症に駆られていて、逆にいうと、これからはクリエイティビティですとかいうと、一番反対するのは、もちろん公立の校長先生ですが、もっと反対するのは、その後ろにいるお母さんたちです。そんなことをして、うちの子は大丈夫でしょうか。だから不安のスパイラルをどうやって切ってあげるかが、すごく大事だと思う。

○井上 貴至（鹿児島県長島町 副町長）

だから視野を広げることがすごく大事だと思うのですね。東大生が家に入っているのは、東大生はたいしたことないのだなど。色々な意味で、生活力がないとか。それに気づくことで、実はぐっと広がって、ああ、いいじゃないと。うちの息子、いいじゃないとなるのではないかと。

○松田 悠介（認定 NPO 法人 Teach For Japan 代表理事）

今の男性、女性的とか、変な話、格差の話にもちょっと入ってくると思うのですが、平和と格差というところをちょっとつなげて考えてみたときに、平和でなくなる 1 つのきっかけは、やはり格差に対する怒りとか不満だと思うのですね。

それこそ今、アメリカでトランプもそうですし、あとはイギリスの EU 脱退もそうですが、やはりアメリカであれば白人の中流の人たちが、何かしらお金のある人たちはより良い教育、お金のある人たちがどんどん医療もそう、ヘルスケアもそう、集まっていて、自分たちは何もできない。そして仕事を奪われていると。

それに対する不安などで、本当に今までは考えられなかったような、どうやら昔の 1930 年代にも不安や大恐慌があった時に、そういった恐れがあったようなのですが、昔は希望があったと。でも今は不安、恐れがあり、かつ希望のないところで、それがトランプ支持に回っていくと。これが民主主義ですから。そこがマジョリティになると政権をとってしまうかもしれないと。そこからクレイジーな方になっていくということだと思うのですが。

日本は今そうでないにしろ、結構格差が広がってきている状態。男女格差だとか、あとは貧困の問題というのは、やはり今 6 人のうち 1 人の子どもが貧困と言われていて、我々は貧困、格差の問題に取り組んでいるので痛感しているのですが、アメリカには格差があっても日本にはないとよく言われるのです。

なぜかなと考えたときに、やはりアメリカの場合は地区に集中しているのですね。日本の

場合は分散しているのです。だから、どこの自治体、どこの学校もだいたい就学援助率が10%とか15%ぐらいあって、もちろん地区ごとに集まっているところはあるものの、なかなか感じにくいので、どんどん数字だけが上がっていく。

しかし体の感覚としては、なかなか持てない。それがすごく怖くて、アメリカの場合は格差がある。解決しなければいけないと思って動いて、お金と人が動くのですよ。日本の場合はどんどんゾンビ化していく感じですね。危機感がないので、いつの間にか取り返しのつかないことになる。

かつ日本の場合には少子化なので、子どもの貧困などというのは実は日本の未来を大きく左右されることなのだけれども、当事者意識がなかなか持てず、数字ではわかるのだけれども具体的な実質的なアクションにつながっていかないというところがあって、この平和を考えていく、かつ子どもの教育を考えていく際に、やはり子どもの貧困や格差の問題を考えなければいけないですし、これも先ほど申し上げたのですが、左寄りのなかわいそうな人を救いましょうキャンペーンではなくて、これは国づくりの根幹であり、戦略的に取り組むべきことなのだという前向きなパワフルなポジティブなメッセージで、どう取り組めるのかというところが、鍵になってくるのではないかと考えています。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

本当に今、実は相当ヤバイと思いますよね。これを本当にナショナルアジェンダとして、どう取り組むかが本当に大事だと思いますし、松田さんは素晴らしいことをされていると思うのですが、一方で、これは相当繰り返し言い続けないと、昭和60年に子どものいる家庭の世帯数は半分だったのですよ。今は2割なのです。子どもがいる家が。

そもそも教育というものが有権者からすると遠い話になってしまうので、我々は10倍声を大きくして言い続けていかなければいけないと思うし、本当に平和はそこからですよ。その絶望がテロにつながり、色々なことが悪循環のきっかけなので。

今日は、フロアに本当に素晴らしい活動をしておられる色々な方がいますので、ぜひ、皆さん、こういうことを言いたいとか、乱入していただきたいと思いますので、いかがでしょうか。

○ヤスダ（女子大学）

女子大学に勤めておりますヤスダと申します。よろしく申し上げます。ちょうどこの広島に学校があるので、まさに広島の子どもの教育をやっています。先ほど松田さんがおっしゃっていたところの、先生たちの自己肯定感が低いよねというのは、平和を考えていく上でも

大切だと思います。子どもたちの自己肯定感を上げていこうと思ったら、やはり親や先生が自己肯定感を上げなければいけないと思うので。

大学に勤めていて今直面する具体的な課題、それが Faculty Development という、FD という先生たちの教授法を鍛えていく。これが完全減点主義に近い形になってしまっているのですね。そうすると先生たちも、それほど自信を持って授業をしているわけでもない。そこでアクティブラーニングという話が出てきて、どういう教授法をやっているのだと。

そこで先生たちが授業公開して、見られてチェックされて、この辺が問題ですねと。字が汚い。声が小さい。わかりづらい。棒読みだ。色々なことを言われて、どんどん萎縮されてしまうというところがあって、まさにそこをひっくり返していく工夫が、実はミクロの部分ではすごく大事だと思っています。

個人的な経験では昔、別の大学に勤めていた時に、先生たちに FD をやってもらうのではなく、自分が試し授業的に学生に講座を開いたことがあります。それを先生たちに見てくださいと言ってアドバイスを。僕は先生ではないので、教育は素人なので、逆に先生たちの視点からアドバイスをくださいと言ったら、とりあえず先生たちは来て下さるのですね。

そうすると、実はこういうところを工夫して改善したほうがいいというところはアドバイスをいただくのですが、同時にこちらは意識的にアクティブラーニング、ワークショップのようなものやっていると双方に学びがあって、そうすると実は、そういう視点を先生は持たれているのですねという形でリフレクションしてあげると、先生たちも自らの教授法に自信を持ってもらったり、本当に先生というのは褒められることが少ない職種なのだなというのを感じたりしています。

その、まさにお互いが自己肯定感を下げているこのダウンスパイラルをいかにアップスパイラルしていくかというのは、実は平和にアプローチする教育のアプローチという大事なところかなと思っています。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

ありがとうございます。素晴らしいお話を。はい、どうぞ。

○ヤマモト ケイイチロウ（NEC）

色々、いいお話をありがとうございました。今日は NEC という会社から来たのですが、たくさん話したいことが、キーワードかいくつかあったので、どれを聞こうか迷っているのですが、前のセッションのところで鈴木さんがアンラーニングという大人のことをお話し

やっていて、私ども会社で組織開発をもともとやっていて、今オリンピックのプロジェクトをやっているのですが、チームメンバーのチームビルディングという話と、自分の子どもの教育は結構似ていて、どちらも難しくて出来なくて、石巻で鈴木さんをご存知のプロジェクトを立ち上げさせていただいて、他人の子どもたちのことをやって、今、水産加工業の方たちに関係しているのですが、そればかりやっていると、うちの奥さんから「何、他人の子どもばかりやっているの」と言われて、単身赴任していたので戻ってきて、東京で自分の地域を見たら、上の子が小学校に入って初めて地域のことを知って、学校の問題もやっとわかって、それでたまたま復興つながりで出会った方達を、おやじ隊を立ち上げて今やっているのですが、キーワードは2つあるとされていて、1つは、子どもも大人もリーダーシップという言葉の皆履き違えているのと、本当の意味でワークリレーションもそうなのですが、リーダーシップができない。

それで、どうやって育成するのか、気づいてもらうのか、自分は親の立場で、上司の立場で、部下の立場で、地域のおっちゃんの立場で何ができるのだろうと、すごくわからないなというところと、もう1つ、6年前から日経でコラムを書かせていただいているのですが、先ほどおっしゃっていた大人が子どもに対して、昼間のお父さんやお母さんの姿を自分の子どもに見せられますかとずっと思っていて、「ソーシャリーマン」という造語を作って活動しているのですが、会社人を社会人にするということで、会社に入ったら違う顔にならないでねということが日本企業の駄目なところの一端だと思ってやっているのですが、そんなところも全部自分事というか、リーダーシップというか、結構そういうキーワードが寄っていると思うのですが、どこから何をやればいいのかという、すごくシステムで解かなければいけないのだけれども構造が複雑すぎて、色々やっているのですが、とっちらかして行って、自分の足りなさとか、いうことをいつもダメだなといつも思っていて、何をどうすればいいのかという。そういうところは皆さん、何を選んで、どれを一旦捨てるのが多分大変だと。どういう観点でやられているのか、アドバイスがほしいと思います。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

大変いい質問だと思います。もうお一方、いらっしゃいますか。はいどうぞ。

○ヤマモト ケイタ

僕はヤマモト ケイタと申します。パブリコというNPO向けのコンサルティング会社をやっています。その中で、地域や町に入らせていただくことも多いので、お聞きしたいのは市民教育の部分なのですが、平和ということを含めていうと、いかに町や地域を自分事として捉えて、自分の力で考え、解決していくというような人材というか、人を作っていくか、市民を作っていくかが大事だと思うのですが、今実際に教育の現場で、そういった市民教

育は、どういったことをしているのか。これからどういうことをしていこうと国や行政では思われているのかということ。

あとは皆さん個人として、こういうことをしていくといいよねと思われていることが、もしあれば、教えていただきたいと思っています。可能であれば、アショカコミュニティのワタナベさんや、シーズのセキグチさんもいらっしゃるの、その辺りのお話を聞けたら贅沢に嬉しいと思っています。以上です。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

それでは、ただ今ご指名がありましたので。

○発言者不明

私たちは 21 世紀から 22 世紀にかけて活躍するリーダーの素質は何かということは、詳しく言えば 2 時間ぐらにかかるので、1 分でいうとすると、1 つがエンパシー、1 つがチェンジメーカーだと思います。

エンパシーは英語ですけれども、英語が母国語の 100 人にエンパシーとはなんですかと聞くと 100 の違う答えが返ってきますから、ではどうやって理解するかは、一応、私たちがエンパシーのデフィニションで使っているのはウェリー・ゴードン、心の教育の第一人者ですね。ウェリー・ゴードンの定義とダニエル・ピーク、ビジネスの、その 2 人が同じようなことを言っているのですが、自分の肺を他の人の肺に重ねる想像力。重ねて、その人の吸っている空気を感じる能力。これは変な表現だと言われるのですが、私はやってみるのですね。そうすると、練習するとちょっとずつ出来るようになってきます。

ですから、これはシンパシーではない。哀れみではないのですね。貧しい人はかわいそうだとか、お勉強ができなくてかわいそうだとか、それが大事ではなくて、その人の喜びも感じるわけです。そこに嫉妬がなく喜びを一緒に感じられるのですね。

かなりこれは大変なことです。それからもう 1 つのチェンジメイキングスキルというのは、何かおかしいなと思ったら、それを無視しないで、見てみないふりをしないで、フォーカスして、これは大人の仕事だろうと、先生の仕事でしょう、日本政府の仕事でしょうと思わないで、自分で変える。では、変えるにはどうするか。では今、気づきというのがそもそも全ての始まりですよ。それで変えたいというモチベーション。私たちは、それを Intrinsic Motivation, 内的なものとして、いい学校に入りたい、いい大学に、いい先生に、社会に認められているいい企業に就職したい。それは Extrinsic Motivation。そのために頑張る。これは疲れちゃうのですよ。Extrinsic Motivation。 Intrinsic Motivation

というのは、どんどんどんどん、ダニエル・ピンクの本で、そういう実験をしたものがあります。

それを読んでいただくとわかるけれども、Intrinsic の場合は、どんどん倍増していくのです。それがお金の場合は、お金をあげるから、これをやりましょうというとなつてくる。だから、そこがかなりキーだと思うのです。その Intrinsic Motivation を持ち込む。どうやって育成するかですよ。

そうするとエンパシーというのは、教えることはできない。メリー・ゴードンが言うには、「Empathy cannot be taught」、教えることはできない。「It can't be caught」、キャッチなのです。捉えるというのは、心で捉える。だから、これはとても難しいことなのだけれども、とにかく私たちは教えることは、もうやめたほうがいいですよ。

教えないで、それからもう 1 つ、何かちょっと苦勞になるかなって思うのは、アショカコミュニティで若い人が何かやっているのを見ますよね。色々な国で 100 人ぐらいインタビューしたのです。それで大人に何をしてほしいか。そうしたら信じてほしい。口を出さないでほしい。この 2 つですね。

だから私たちがやっているのは、まさに信じて口を出さないということです。だから、信じないで口を出すというのは最悪ですね。でも今、学校はそれをやっているのですよ。口を出すということは信じていないのですよ。この子、できないかなと思っているから、こうしたら、ああしたらと言うわけでしょう。そうではなくてやらせてみる。

それで失敗はオーケー。クリエイティブでビジョンのある人にとって失敗は糧ですよ。だから失敗は何度してもいい。立ち直るレジリエンス、これが私たちのキーワードというか、もとにある精神ですよ。

私はもう個人的に、まずこれしかないと思って、自分の子どもを見ても、自分の子ども時代を思っても、本当に口を出さないで信じていれば、どんどん伸びると思いますね。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

それは 2 点目の質問に少し繋がるというか、おそらく何をやればいいのか、リーダーシップというキーワードがありましたが、リーダーシップは人を導いていく力というよりは、まずは Lead yourself ですよ。

自分をまずドライブできなければ、絶対に他人はドライブできない。逆にいうと、自分が



ドライブして目指している世界観があれば、そこに共感者が集まって、いつのまにかチームになってくるということなのでしょうけれども。我々大人が出来ることは、見守って背中を押してあげるとともに、やはり自分が Lead yourself しているということなのではないかと思うのですね。

あまりにも日本は、否定するわけではないのですが、先生方はそれがなかつたりする。親もそれを持っていなかたりする。夢を持つことが大切だとか、志が大切だと、いつも子どもたちに言っているのは、そう言われたら聞き返してやれと言うのですよ。「あなたの夢はなんですか」と。大体の大人は答えられない。それぐらい難しいことなのですよ。

でも、我々が実践していかない限り、子どもたちにリーダーシップの本質であつたり、それこそエンパシーの本質であつたりとか、もしくは志を持つこと、夢を持つこと、本質では伝えられない気がするので、もし1つ選ぶとするならば、子どもの教育を考える以前に、ご自身のミッションや、やりたいこと、思っていることを1つずつ着実に実践して、そのカッコいい姿を子どもたちに見せることがすごく重要なのではないかと。

先生も、先生になることが目的ではなくて、どういう教育を実践したい人になるのか。だから、教員養成で絶対入れなければならないのは、志教育だと思うのです。教員に徹底的に教育ビジョンを作らせる。4年間。指導力ではなく教育ビジョンを作らせるみたいなことが、今すごい先生に求められているような気がしています。

#### ○発言者不明

あと先生で重要なことは、私だけでなく色々な人が言っているのは、自分の弱みを見せること。自分が傷ついた経験、それを見せる。そうすると子どもたちが、ああ、ここは、そういうことを言っているいい場だと思うのです。安全な場だと。そうするとリラックスして自分も心を開く。

#### ○井上 貴至（鹿児島県長島町 副町長）

僕自身の経験でいうと、公私一致がすごく大事な。働き方でいくと。自分のやりたいこと、できること、社会から求められることは一致するようにしたいし、一致した時に大きな力が出てくると思っています。

そこを信じて、いずれそういう時期が来るのではないかと信じていることが大事だと思いますし、市民社会にいますと、今長島町も色々なことを色々な事業者とやっています。それは徹底した依怙贖員が大事な。と思って、やりたい人をとことん応援する。

田舎社会でいうと、同調性圧力の中で30人31脚も難しいのですが、1万人1万1脚、皆同じで皆救えなかったということが往々にして起こりがちなので、やりたい人をとことん応援すると。もちろん門戸は皆開いているので、そうやっている、隣の人がやっているから、そのタイミングをうまく生かしてやっていく。

柔道でいうと崩しですね。自分の力だけで思い切り投げようとするのではなく、相手がちょっと崩れた時にぐっと力をかけると、いいタイミングで決まるのではないかという話と、最後の話でいうと、僕は人も地域もダイヤモンドだなど。そこは信じて、どんな人も色々なところで輝いてくるわけであって、そういうところを認めて伸ばしていく。そういうところが、人も地域もダイヤモンドと言い続けること、信じ続けることが大事な気がしています。

○長谷部 貴美（株式会社ホワイトシップ 代表取締役社長・アートプロデューサー）

本当におっしゃっていただいたことがすべてぐらいの感じなのですが、では、それをどうするのと言った時に、たぶん頭でわかっても結構大変なのだろうなど。それが、うちはもともと子ども向けにやったプログラムがたまたま企業のトップアジェンダに入ってしまったので、正直コンサルの人と組んでいるのですが、初めは言っている意味もわからないし、ビジネスってなんでこんなに仲が悪いのだろうとか、逆に仲が悪くて何をやっているのだろうとか、純粋に子どものような気持ちで企業や組織を見たときに、意味がわからないと思ったのですね。

でも、あと日本の組織は独特だなど。グローバルな企業でもやりますし、多国籍の方ともやるのですが、やはり日本はちょっと特殊だなどと思います。リーダーシップと言われてしまうとちょっとよくわからないという。逆に、それでなくてもやって来られた素晴らしさとか仕組みがあったり、そこはやはり認めていくところなのかなということ。

あとは、ちょっと話が戻ると、ワークショップ。ほとんど子どもにやっているワークショップとエグゼクティブにやっているワークショップのファシリテーションは変わらないのですね。それで「本当に大変でしょう。エグゼクティブ」と言われるのですが、「うん、だいたい小学校5、6年生位」と。ちょっとひねくれた感じは中3ぐらいとか、でも皆大人にならなきゃと思っているのだけれども、どこか成長できていないまま大人になっていて、とても優秀なこと、スキルはもちろん判断力もおありなのだけれども、何か心が育っていないところで、ある意味、子どもだからわかっていないとか、大人だから偉いのだというレベルではもうなくて、悩んでいる人同士でお互いどうしていくという感じで、子どもとやっていくのもありなのかなというのは…。

よく企業のトップが「イノベーションを起こせ」と言って、「お前らが考えろ」と。「いや、あんた考えてから言ってよ」という、だいたい「俺はもういいのだよ」と。「今までやって来たのだ。ここまでしたのは俺だ」と。「あとはお前らだ」と。「いや、自分ができなくなったら急に振ってくるか」みたいなことがあるじゃないですか。

この構図が親子にもあるなど。やはり一緒に考えようよと。経験がある側からすると、分かることも正直分からないことだってあるし、子どものほうが分かることだってあるかもしれないしという、共にこういう世の中を良くする仲間として考えていくというのでもいけるのではないかなというのが、企業でも思いますし、まちでもそうなのかなと思ったりしながら、異物として今企業に入っているのです。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

ありがとうございました。今日のキーワードはやはり「信じてまかせる」ということかと思えますね。やはりFDの話も、先生も評価されていますけれども、文科省も評価ばかりされているのですね。毎日のように国会、国会は株主総会を150人でやっているということなのです。

しかも記者会見が毎日ありますからね。それをやられたら、そこでどうやって怒られないかということで、全てですよ。しかしマスコミもかわいそうで、毎日のように視聴率で評価されているのですよね。

政治家も今、国政選挙は1年半に1回ありますからね。毎週のように支持率で評価されるのです。皆、まさに評価の犠牲者なのです。この負のスパイラル。本当は、評価というのは良いことも評価するものなのだけでも、日本はほとんどがネガティブ評価ですよ。

そこで僕がちょっと今やっていることは、なんでこうなってしまったのだろうと。ややとってつけた部分もあるのだけれども、僕は20年ぐらい前から考えている、これは1つポイントだなと思うのは、5者択一問題。これを1979年、共通一次導入以来、1990年になって私立を含めて今、55万人1学年の人が高校3年間ひたすら、場合によっては中学生から、場合によっては小学生の時から、日本の優秀であれば優秀であるほど、このマルチプルチョイスやマークシートのことをひたすらやらされるわけですよ。

これはどういうことかということ、人から与えられた選択肢の小さな間違いを見つけて、イチャモンを探して、そして消去法で答えるということのマスターになるわけです。その勝者が教員だったりするわけですね。あるいは役員なんてその典型例なのだけでも、ここでイノベティブなことが起こるわけがないので、だから本当に小さな傷を見つけるのが

得意ですよ。日本人は。それで大筋を全部外すみたい。

ここをやはり僕は今、色々な思いがありながら文部科学省にいるのは、そこだけできたら意味があるかなと。2020年から脱マルチプルチョイス延長入試で記述式に変えよう。これはグラフや絵も含めて。記述式は0点から始まって、何か書いたら10点、何か書いたら5点と積み上がるわけですよ。別に正解はないので、55万人受けたら55万通りの答案になりますよね。

逆にいうと、記述式をやっていないのは日本だけなのです。韓国もやっているのです。フランスとイギリスは記述式のみです。アメリカはもちろん両方ありますけれども。ここから、これはそんなと思うかもしれないけれども、案外そこが重要ではと思って、2020年からはこれを今採めているのです。公立校長会に毎週のように呼び出されて、しかし僕は断固頑張ってやろうかなと思っていますので、よろしくお願いします。

ということと、あとはシチズンシップ教育も、僕はドラえもんで政治のしくみという本を書いたので、宣伝で申し訳ないのですが、やはり小さな板挟みから始めることですよ。いきなり国政などわからないので、例えば高校生に今、慶應で作っているプログラムは、生徒会予算をどう配るか。

サッカー部に配るのか、野球部に配るのか、バレー部に配るのか。それをどういう基準で配るのか。部員の数なのか、それとも優勝した回数なのか、みたいな色々な考え方がありますよね。

とか、小学生もできるような、例えば、限られた運動場をどうやって皆で使いますかと。要するに稀少資源を皆でうまく使い合うということがシチズンというか公共の始まりなので、そこで身につけてしまうと、あとは複雑なことがだんだんスケールアップして行って、そういうところから始められるのではないかと。これは家庭でも始められますよね。稀少な限られた資源はたくさんある。

○発言者不明

シェアドエコノミーも。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

まさに。そういうところから始めていけばいいのかなと。いきなりモンテスキューの三権分立から始まる。これも高校から、高校の学習指導要領、入試を変えるというのも、高校の学習指導要領、公共というのが入るのですね。これも知識にならないように、それから

歴史総合とか地理総合。これは脱暗記科目。

今の高校生はかわいそうで 3500 覚えなければいけない。世界史も日本史も。僕らの頃は 2,500 でよかったです。これを学術会議の人に選んでもらって 2000 に減らしました。そのかわり深く、年号は覚えなくていいから、しかし物語は覚えないと。このことが起こって、このことが起こって、このことが起こって、そういう改革をしていこうとか。

あとは、高校の時から探求。理数探求と総合的な探求というのを始めようと。これも学校の先生から、そんなことができるのかと。それこそ Teach For Japan にならって大学院生などを大量に送っていくようなスキームをやろうかなと思っているのですが。総合的な探求を地域の人と一緒にやろうということで、そんなことを始めていこうかなと思っているのです。

そろそろ時間となってしまいました。特にまとめるという訳ではないのですが、やはり信じてまかせる。それから結局、なぜ日本の株主総会がああいう追求総会になってしまうかという、一般株主が見て見ぬふりをしているからなのですね。

あるいは、PTA でもそうですよね。どんな社会にだってモンスターペアレンツはいるのだけれども、アメリカだったら他の株主が、他の保護者が手を挙げて、あなたの言う通りのことをやったら結果として我々が損をすると。だからチェアマンあるいは執行部、教頭先生は指していればいいのですよ。

しかし日本は結局、モンスターペアレンツが誰か教頭を指し続けると、皆はしんと見ていますよね。これをやっている限りは、結局どんどん教頭先生、校長先生、文部科学大臣は脇が固くなって固くなって、ミスらないようにミスらないように、結局マイナスを最小化するという、そういうふうになってしまうので、やはりだから皆がその問題に気がついて、それぞれのご縁のあるところで、信じてまかせるということを始めれば、それが平和になるのかなと。

○発言者不明

それで失敗した場合は、許し合う。許し合うということが入ればいいのですよ。人間なのだから。

○鈴木 寛（東京大学・慶應義塾大学 教授）

そうそう。学校は安心して失敗して、許し合える場所なのです。本当は。しかし一番評価されている。マスコミからも上級官庁からも。まとまりになっていないまとめでしたが、

今日は、このメンバーですごくいい時間を過ごせたかなということを、今日はすべての皆さんに感謝して、このセッションを閉じたいと思います。皆さん、これから、それぞれのセッションそれぞれのところで頑張りましょう。ありがとうございました。

○一同

ありがとうございました。

(了)