『人間関係研究』第21号の発行にあたって

今年度（2021年度）は、コロナ禍２年目となりました。読者の皆さまの多くは、仕事の仕方や他の人たちとの関わりの様子が、コロナ禍前に比べて大きく様変わりしたのではないでしょうか？　当センターの活動も大きく様変わりしました。公開講座はすべてオンラインで行われ、Ｔグループなどの合宿講座は中止せざるを得ませんでした。当センターの会議もすべてオンラインで行われました。本号には、「コロナ禍と私」というテーマで当センター研究員から寄せられたエッセイが９編掲載されています。新型コロナウイルス感染拡大が私たちの人間関係にどのような影響を及ぼしたのかについて、皆さまが思い巡らす機会になれば幸いです。

2021年度は当センターにとって悲しい出来事がありました。かねてから闘病されていた、センター研究員の坂中正義さんが2021年８月にご逝去されました。本号には、当センターでの坂中さんの活動や業績を掲載するとともに、センター員より寄せられた、坂中さんを偲ぶメッセージが６編掲載されています。在りし日の坂中さんを思い出していただき、ともに偲び、坂中さんのありようからともに学ぶことができればと思っています。

2022年１月には、元センター長の津村俊充さんがご逝去されました。津村俊充さんは、2004年４月から2014年３月までの10年間、センター長として本センターの活動を推進し、多大な貢献をされました。ここに記してご冥福をお祈りいたします。

本号には、投稿論文として、Ｔグループに関する実践報告が掲載されています。コロナ禍での合宿型Ｔグループ実施は困難で、このような時期に、通い型Ｔグループに関する実践報告を投稿いただけたこと、大変ありがたく、また、意味深く感じています。コロナ禍の中で、そして、新型コロナウイルス終息後において、日本におけるＴグループをどのように存続し展開していくのかは、諸先輩から受け継いだＴグループを実践する私たちにとって大きな課題です。Ｔグループを推進する実践者たちが分断されることなく、「人間性豊かな社会を創り出す」ことをともに目指しながら、今後の日本でのＴグループやラボラトリー方式の体験学習の実践について対話し探究することが大切だと感じています。その意味でも、当センター以外の組織（大阪女学院大学）でのＴグループ実践について本号に掲載させていただくことができたことは、分断ではなく、つながりや連携の象徴だと感じています。

ちなみに、本号（21号）は３月末に発行していますが、年度末の事務局負担の軽減を目指して、次号（22号）からは秋に発行することになりました。発行時期が変わりますが、「人間関係研究」の発行を継続していきますので、今後も引き続きお読みいただけると幸いです。

最後に、私は2022年３月をもって、４期８年のセンター長の役目が終わり、2022年４月からは新しいセンター長にバトンタッチすることになりました。８年間、人間関係研究センターを支えてくださった事務局の皆さん、研究員の皆さん、当センターをご支援いただいた皆さんに感謝申し上げます。

南山大学人間関係研究センター長　**中　村　和　彦**

人 間 関 係 研 究 vol.21 (2022)

巻頭言

『人間関係研究』第21号の発行にあたって …………………………… 中村和彦

特集「コロナ時代を生きる」

特集エッセイ「コロナ禍と私」

オンライン授業と格闘した2年間 …………………………………… 宇田　光…（ 1）

コロナ禍と私 ……………………………………………………… 土屋耕治…（ 2）

「あいまいな喪失」と暮らす ………………………………………… 大塚弥生…（ 3）

コロナ禍の体験学習 ………………………………………………… 中尾陽子…（ 4）

オンラインでの関わりや学びの探究 ………………………………… 中村和彦…（ 5）

画面の中の「わたし」とのつきあい方 ……………………………… 森泉　哲…（ 6）

コロナ禍において私が大事にしたいと思ったこと ………………… 楠本和彦…（ 7）

コロナ禍にある創造性 ……………………………………………… 伊東留美…（ 8）

コロナ禍を通して気づいたこと ……………………………………… 青木　剛…（ 9）

実践報告

通い型Tグループを用いたリーダーシップトレーニングの実践報告 ……… 中西美和…（ 11）

研究ノート

テレワークの推進における未来の組織のありようと組織開発 ……… 中村和彦…（ 25）

公開講演会

縁を愉しむ～artとしての人間関係～ ……………………………… 藤田一照…（ 31）

小さな学校の大きな挑戦～箕面こどもの森学園の理念と実践～ …… 辻　正矩…（ 73）

坂中先生を偲ぶ

坂中正義先生センターでの研究活動 …………………………………………（ 107）

坂中先生を偲んで …………………………………………………… 青木　剛…（ 108）

坂中さんと取り組みたかったと今、思うこと ……………………… 楠本和彦…（ 109）

坂中さんが人間関係研究センターに遺してくれたもの …………… 中村和彦…（ 110）

楽しさと厳しさと …………………………………………………… 中尾陽子…（ 111）

坂中先生を偲んで …………………………………………………… 土屋耕治…（ 112）

坂中先生と「水の宇宙船」 …………………………………………… 宇田　光…（ 113）

南山大学人間関係研究センター規程・編集規程 ……………………………（ 115）

The Nanzan Journal of Human Relations vol.21 (2022)

Commentary ····· Kazuhiko NAKAMURA

Special Issue : Living in the time of Covid-19
Special essay "The Covid-19 pandemic and I"

Two years of struggling with online classes ····· Hikaru UDA··· (1)

Corona disaster and me ····· Koji TSUCHIYA··· (2)

Living with "Ambiguous Loss" ····· Yayoi OTSUKA··· (3)

Experiential Learning under the situation of Covid-19 pandemic ···· Yoko NAKAO··· (4)

Starting my journey of online interactions and learning ···· Kazuhiko NAKAMURA··· (5)

How to get used to myself on screen ····· Satoshi MORIIZUMI··· (6)

My concerns about things important in the Covid pandemic
····· Kazuhiko KUSUMOTO··· (7)

Covid-19 and Creativity ····· Rumi ITO··· (8)

Noticing through the situation of Covid-19 pandemic ····· Tsuyoshi AOKI··· (9)

Practice Report
Practical report on leadership training using commuting version of T-group method
····· Miwa NAKANISHI··· (11)

Research Note
Four types of organizing and managing telework people in future: The possibilities of organization development toward each type ····· Kazuhiko NAKAMURA··· (25)

Lectures
Wonderful encounters: The art of human relations ····· Issho FUJITA··· (31)

The big challenge of a small school: The philosophy and practice of Minoh Kodomo no Mori Gakuen ····· Masanori TSUJI··· (73)

In memory of Dr. Sakanaka
Dr. Sakanaka's research activities at the CSHR ····· (107)

In memory of Dr. Sakanaka ····· Tsuyoshi AOKI··· (108)

I would work together with Dr. Sakanaka all the more at this time
····· Kazuhiko KUSUMOTO··· (109)

The gifts from Dr. Sakanaka to CSHR ····· Kazuhiko NAKAMURA··· (110)

Two images−Joyful heart and dignified strength− ····· Yoko NAKAO··· (111)

In memory of Sakanaka Sensei ····· Koji TSUCHIYA··· (112)

Dr. Sakanaka and the "Water Spaceship" ····· Hikaru UDA··· (113)

Regulations and editorial regulations of the Center for the Study of Human Relations in Nanzan University ····· (115)

オンライン授業と格闘した２年間

南山大学教職センター　**宇　田　　光**

2020年は新学期に入る前から、オンライン授業への対応に追われた。とにかく遠隔での授業が成立するように、短期間での準備を余儀なくされる。オンライン授業に必須の様々な仕組みを学び、ICT機器を揃え、失敗もしながら慣れていった。Zoomも最初はなかなか思うようには使えず、情報センターに度々サポートを受けた。

継続は力なりである。2021年になると、慣れて自信もつき落ち着いてきた。手書きとワープロが混在するレポートも、ウエブ上の窓口から受け取って採点できる。「コロナのおかげで何かと不便なこともあるし、不自由だけれど悪いことばかりでもないな」と思える余裕が生まれた。オンラインでの活動が普及したおかげで、良かったと思えることは少なくない。

①　遠方で開催される学会､ウエビナーなどでも､オンラインやハイブリッドの形態に変わったため、ハードルが低い。わずかな時間を活用して、気軽に参加するようになった。

②　オンライン会議が定着し、資料がPDFファイルに置き換わって机まわりがすっきりした。しかも、場所を選ばず参加できるようになった。

③　オンライン授業の経験を生かして、これを機に遠隔授業の関連でいろいろ調べたりもしたため、論文も２本書けた（バーチャルスクールの現状と課題：(1)「米国のVSはなぜ失速したのか」､(2)「にわかバーチャルユニバーシティは次世代大学に脱皮できるか」､教職センター紀要６号、７号)。

④　せめて密にならない空間に行こうと、近所の公園を家族で散策できた。これまで公園を利用する機会は少なかったが、意外に楽しめることがわかった。

本学は通信制大学ではないので、対面授業が今後も基本となるだろう。それでも、受講生からは「オンライン授業を増やして欲しい」という声もある。確かに、朝寝坊ができるのは、多くの学生には嬉しい所だろう。本当にキャンパスまで足を運ぶ意味があると納得できる大学にしていかなくてはならない。

コロナ禍と私

南山大学人文学部心理人間学科　**土　屋　耕　治**

コロナ禍と呼ばれるこの時に感じたいくつかのことを書き留めておきたいと思う。

第一に向き合わざるを得なかったのは、私たちが自然環境の変化に対して本質的に受動的な存在であったということだ。「主体性・自律性」という言葉、また、ポジティブな意味づけというような言葉は、能動的な存在としての人間と関連が強い言葉たちであると思う。前のめりとでも言おうか。科学、メカニズムの理解、支配といったことも関連して思い浮かぶ。「疫病は過去のものであり、科学がそれを克服していく」といったある種の近代的な捉え方であったり、予測とかコントロールとか、そういう考え方も馴染み深い。

しかし、コロナが突きつけたものは、大きなインパクトによって、「あの頃の未来」（『夜空ノムコウ』より）がたやすく失われ、それを生きるしかないという現実である。コントロールできていると思ったり、自然環境とうまく付き合えていると思っていたことが、そうではないことを知ることになる。

一方で、コロナ禍によって見えてきたこともある、…ということを書きたくなるのが常であるが、今はそれを書きたくはない。

私の好きな思想家に、シモーヌ・ヴェーユという人がいる。彼女の言葉の中に、「純粋さは、穢れを観想する力である」（シモーヌ・ヴェーユ著作集５『重力と恩寵』p. 216）というものがある（前に作成した日めくりカレンダーでは、「純粋さとは、汚れをじっと見つめうる力のことです」と紹介している）。この言葉の意味を考えている。

見たくないものから目を背けるでもなく、反動としてポジティブな意味づけをするでもない。また、手に入らなかったものの価値を下げ、手に入らなかった辛さを和らげる、いわゆる「酸っぱい葡萄」という防衛機制でもない。

こうした時にできることは、そこに新たな意味合いを見出すことではなく、また、ネガティブに明け暮れるでもなく、今を今として見つめていくことでしかないのだろうと、それが生であろうと、思っている。

とまあ、これもまた一つの意味づけなのかもしれないが、嫌なものは嫌だ、とそう思う自分がそこにいることを認めたいと思う。

引用文献

シモーヌ・ヴェーユ　橋本一明・渡辺一民（編）(1968). 重力と恩寵: 救われたヴェネチア（シモーヌ・ヴェーユ著作集３）春秋社

「あいまいな喪失」と暮らす

南山大学教職センター　**大　塚　弥　生**

元来が出不精の私にとっては、外出や会合の制限があっても生活に特段の変化はなく、外出の際に求められるマスク着用も、生活の大半を過ごす自分の部屋では外すことが可能という、とても恵まれた環境に身を置くことができている。もちろん、授業や研修がオンラインで行われるようになり、そのための対応が求められるようになったことや、感染防止のための対策を取るようになったことなどの、物理的で具体的な行動の変化は生じてきた。SNSに疎い私も、必要に迫られて新しい技術を学び、今ではその便利さに馴染み始めているし、マスクや手指消毒も生活の一部になってきて、コロナ禍生活に適応しているのだなと思う。

しかしその一方で、仕事や健康や大切な人を奪われ、会いたい人に会うことがままならず、楽しみを消され、生活を大きく変えられてしまった人たちを生み出したコロナ禍は、目には見えないところで私に影響を与えているようにも思う。これまで当たり前のものとしてそこにあったもの、自分の価値観や判断の基準を生み出だし、生活の前提となっていたディスコースが、少しずつ、でも確実に変わっているのを感じながら、それが何なのかがはっきりとしないでいる。

ボス（2015）は、「さようならのない別れ」と「別れのないさようなら」という、二つのタイプの「あいまいな喪失」があることを指摘している。前者は、「さようなら」を言うことができないままに大切な存在を失う経験であり、後者は物理的には存在しているものの、その対象との関係性が損なわれてしまった喪失を言う。

コロナ禍の今、私たちははっきりとした喪失だけではなく、「あいまいな喪失」を体験させられているのではないかと思う。私は何を失ったのだろう、何かかが変わったのだろうか、これはもう取り戻せないことなのだろうか、頑張れば元に戻せるのだろうか。答えのない問いが身の回りにあふれ、自分の心の奥底にもへばりついているような気がする。

問題解決型のアプローチであれば、喪失した事柄を明確にし、きちんと別れていけるようになることを目指すのだろう。しかし、ボスが指摘するように、人間は、「あいまいな喪失」とともに生きるというレジリエンスも持っている。「あいまいな喪失」は、私たちがそこに意味を見つけながら自分の物語を再構成しようとするときの試練であり、重要なプロットなのだと思う。

ボス, P. 中島聡美・石井千賀子　監訳（2015）あいまいな喪失とトラウマからの回復　家族とコミュニティのレジリエンス　誠信書房（Pauline Boss（2006）Loss, Trauma and Resilience : Therapeutic Work with Ambiguous Loss）

コロナ禍の体験学習

南山大学経営学部経営学科　**中　尾　陽　子**

コロナ禍では色々なチャレンジを迫られているが、中でも授業に関しては、結構チャレンジをしてきたと感じる。筆者の担当する授業では、メンバーとの関りを通して学ぶことに力を注いでいる。ゼミのような演習科目はもちろん、知識の伝達中心になりがちな大人数科目でも意識的に取り組んできた。ところが、2020年２月頃から国内でもCOVIT-19の影響が本格化し、３月には全国一斉休校が始まってしまった。その頃から、「来年度の大学の授業はどうなるのだろう…？」という不安も高まっていった。とはいえ、未知のウィルスが相手では、今後の方針もなかなか決まらなかった。例年は学生さんたちの様子を思い浮かべながら楽しく準備するのに、あの時は全くやる気が起きず、突然の長い春休みで暇を持て余す息子と、毎日ひたすら散歩ばかりしていたことを思い出す。

そして、2020年度の授業は全面的にオンラインでスタートすると決まってしまった時、とにかくまずは３年生のゼミをどうしようかと悩んだ。なぜならこのメンバー達は、2019年秋、世がこんな状況になるとはつゆ知らず、ラボラトリー方式の体験学習を通して人間関係を学ぶこのゼミを選んでくれた人達だったから。そんな彼らに、オンラインであっても体験を通して学ぶ場を創ることは、何としてでもやらねばならない、そして、この事態になってしまったからこそできるチャレンジだと考えた。

ただ、オンラインで実施できる体験学習プログラムは少なく、既存のプログラムの改変や新たな実習の検討に追われた。また、実際にオンライン体験学習を実施してみると、どうにもプロセスを捉えにくく、メンバーの内面やお互いの関わりの中で何が起きているのだろうか？メンバー達は楽しく学べているのだろうか？ という不安が常につきまとった。オンラインでは、授業前後の雑談もしにくくて、余計に困っていたと感じる。この時支えになったのは、メンバーが授業後に書いてくれるジャーナルだった。「不安だったけど、こんな関わりができて安心した」「相手のことや、まだ関われていないメンバーのことをもっと知りたい」というような、予想以上に前向きな言葉が満ちていたことに、大きな勇気をもらった。

また、秋学期に入って初めて対面でゼミをした日の光景は忘れられない。隣と１m以上距離をとり、向き合わない座り方を求められる中、メンバー達は、「もっと離れて～！」と何度お願いしても、話しているうちにどんどん近づいていってしまった。そのような彼らの姿を目の当たりにして、人は直に関われない中でも、相手をもっと知りたいという思いや、つながりを求める気持ちが生まれることを、本当に信じることができたように感じる。

このように、コロナ禍の体験学習は、コンテントだけでなく、プロセスを捉え働きかける上でもチャレンジの連続だ。筆者自身、この体験から多くのことを学んでいると感じる。いよいよこのメンバーが卒業する時期となった今、オンラインでの関わりを含むラボラトリー方式の体験学習は彼らの学びをどのように支えることができたのか、改めてふりかえっておく必要があると考えている。

オンラインでの関わりや学びの探究

南山大学人文学部心理人間学科　**中　村　和　彦**

新型コロナウイルスの感染拡大により、2020年４月より、南山大学でもオンライン授業が開始された。人間関係研究センターの公開講座も、2020年度と2021年度はオンラインで開催されている。この間、ラボラトリー方式の体験学習のオンライン化を推進し、大学外で行う組織開発の講座や対話の場をオンラインで行ってきた。同僚（特に池田先生）とともにオンライン化をした実習は、オンラインで実施がしやすいコンセンサス実習のほか、「匠の里」、「持ち寄りホームパーティ」、「名画鑑賞」、オンライン用に新たに開発した実習が「ラリー選手権」、「ラーメンストリート」、「オンライン・タングラム」である。また、組織開発の手法として、「アプリシエイティブ・インクワイアリー」、「ワールドカフェ」、「オープン・スペース・テクノロジー」、「フィードバック・ミーティング」などをオンラインで実施してきた。くわえて、2021年度の学生向けのＴグループでは、緊急事態宣言下で自宅から参加したいと希望した学生とともに（私が積極的に設計したのではなく、他の選択肢がなかったために）、５日間のオンラインでのセッションも経験した。

授業や社会人向けの講座だけではなく、多くの打ち合わせや会議がオンラインで行われるようになった。大学外の方々との打ち合わせはほぼオンラインとなり、打ち合わせのための出張はなくなり、新幹線に乗る回数が減った。ちなみに、社会人対象のオンラインによる講座は、全国から、場合によっては海外から参加される方もいて、物理的な距離が講座への参加の足かせにならないというメリットを感じた。2020年度に開催した組織開発ラボラトリーでは、講師のブッシュ先生がカナダからオンラインでファシリテートすることで、クリアー・リーダーシップについて体験から学ぶ場を提供してくれた。このように、コロナ禍はオンラインでの関わりや学びの設計とファシリテーションに私の幅を広げてくれた。

企業の方々と関わることを通して感じているのは、新型コロナウイルス終息後も、社会人を対象とした研修や打ち合わせのすべてが対面に戻ることはないだろうという予感だ。IT系、教育・コンサルティング・人材サービス系、営業系、開発系ではテレワークがかなり進んでおり、これらの業界・業種はオンラインによる会議や研修が継続されていくと予想している。

そうなると、コロナ禍あるいは新型コロナウイルス終息以降の人間関係で重要になってくることの１つが、オンラインでの会議や研修、そして、ハイブリッド（対面とオンラインの混在）での会議や研修における、効果的な話し合いや学習を目指した場づくりやファシリテーションだろう。オンラインでの自己組織化を実践している田原正人氏は、オンラインがリアル（対面）の劣化版ではない、共通するところと異なるところがある、と主張しているように、オンラインやハイブリッドでの人と人との関わりや学習、そして、それらの促進（ファシリテーション）には、対面とは異なる力やスキルが必要とされるだろう。そのため、オンラインでの体験学習の実施、オンライン会議のファシリテーション、オンラインでの組織開発の進め方について今後も探究していきたいと考えている。

画面の中の「わたし」とのつきあい方

南山大学国際教養学部国際教養学科　**森　泉　　哲**

対面ではなくオンラインで授業しなければならないという情報が飛び交った2020年４月。私の悩みは、画面の中のもう一人の「わたし」の顔、声、話しぶりを実際の「わたし」が絶えず確認しなければならないということであった。対面状況では相手の反応や講義メモを確認しながら授業できるので、それほど自己に対して注意が向くことはない。しかし、オンライン会議ないしオンライン授業では、もう一人の画面の「わたし」と文字通り向き合うことになる。録画型の授業であれば、なおのこと自分の姿や話しぶりを何度も確認する羽目になる。オンライン授業初期では危ない橋を渡る時のように心臓が波打ち、授業が終了する度に相当な疲労を感じていた。オンライン授業が当たり前となった現在、多少慣れはしたものの、身構えてしまう自分が未だいる。

オンライン授業や会議において自己像に過度に注目してしまうことは、「ズーム疲れ（zoom fatigue）」または「ビデオ会議疲れ（videoconference fatigue）」の一因だと報告されている。理論的にズーム疲れの４要因を指摘したBailenson（2021）は、この他に画面上で参加者との近距離での視線凝視、非言語情報の発信と受信プロセス、動きまわれないこと、を挙げており、対面状況とは異なる対処が求められる。一方、Bennet（2021）らの研究では、自己注視は疲れの要因ではないという結果も見出されたようであるが、55名の社会人に対してアメリカで行われた調査結果でもあるので、他の文脈で当てはまるのかは今後の研究成果が待たれるところである。

過度の自己注視を防止する方法として、ズーム機能で、「セルフビューの非表示」を選択する方法があることを最近知った。この機能を使い始めてから気分的には随分楽になったが、オンライン会議や授業は今後も継続されるとすると、画面の中の「わたし」とうまくつきあっていくしかない。

自己に注目が集まる場面はなにもオンライン授業だけではない。また否定的な反応を必ずしも引き起こすとは限らない。スポーツの世界では自分のフォームをビデオや写真で確認することは当たり前であり、授業研究においても、教師と学生の相互作用の様子をビデオで録画し、リフレクションを通して、多くの気づきを得られる。今後もこの形態が続くことを考えると、過度に身構えすぎず、画面の中の「わたし」を嫌いにならず、あるがままの自己を認め、時には労わってあげながら、新たな状況に対して対応していくしかないと感じている。

Bailenson, J. N. (2021). Nonverbal overload: A theoretical argument for the causes of Zoom fatigue. *Technology, Mind, and Behavior, 2*(1). https://doi.org/10.1037/tmb0000030

Bennett, A. A., Campion, E. D., Keeler, K. R., & Keener, S. K. (2021). Videoconference fatigue? Exploring changes in fatigue after videoconference meetings during COVID-19. *Journal of Applied Psychology, 106*(3), 330-344. http://dx.doi.org/10.1037/apl0000906

コロナ禍において私が大事にしたいと思ったこと

南山大学人文学部心理人間学科　**楠　本　和　彦**

新型コロナウィルス感染症拡大の影響で生活や生き方を変更せざるをえない事態となった。その影響のありようや生き方の変容の程度には個人差がかなり大きいと、周りの人々とのやり取りを通して見えてきた。そのため本文はあくまで私の個人的感覚に基づいたものであり、多様性の一つとして読んでいただきたい。

１）対面での体験学習を大事にする

私は、ラボラトリー方式の体験学習はできる限り対面で行いたいと考えた。授業など事前に契約が成立していて、それを行わないことが契約違反になるような場合には、オンラインによる体験学習を実施した。しかし、事前契約が成立していない場合、ラボラトリー方式の体験学習をオンラインで行うことは慎重に判断されねばならず、実施しないことも選択肢の重要な一つとする方がよいと考えた。その主な理由は以下のようなことである。

ラボラトリー方式の体験学習では参加者が個人の全体性（全人性）をもって学習の場に存在していて、かつ共にあるというお互いの関係性が築かれるように志向することは非常に重要であると考える。しかし現在のオンライン技術で体験学習を実施すると、全人性やそれを基礎にした関係性など失われるものが大きい。そのためオンラインによる体験学習を実施する場合、限界を十分に認識した上で、やむを得ない状況で限定的に実施する方がよいと考えた。これは私のファシリテーターとしての矜持であると、コロナ禍の中で考えた。コロナ禍において言行不一致を起こさず、ラボラトリー方式の体験学習において、全人性やそれを基礎にした共にある関係性を重視・尊重するという自分の矜持をきちんと守りたいと願った。

２）苦悩を受けとめ、生き抜く

コロナ禍は私にとって心理的に大きな苦痛を伴うものであった。例えば、人間関係トレーニング（Ｔグループ）など自分が大切にしているにもかかわらず、計画を破棄しなければならない経験が相次ぎ、心を痛めた。また、日常の中で人との自然で、さりげないやりとりやふれあいも制限されたり、失われたりした。

この苦悩の中を生きる上で、私の恩師である東山紘久先生の、セラピストは狂いの世界に対する感受性をもち、半分狂って半分は狂わないでおれることが大切になる（東山、1982、p.211）という意の言葉が、私の支えになった。この苦悩から目をそらさず、苦悩を受けとめて生き抜くことが類似の苦悩の中にある人々への共感性を保てる姿勢なのだ、カウンセラーとしての自分を成長させる大事な姿勢なのだと自分を鼓舞しつつ生きた。その中で自分にとって大事な気づきもあった。例えば、日常での人との自然で、さりげないやりとりやふれあいは、自分が愛されていて、生きていてもいいんだということをとてもさりげなく感じさせ、その感覚や自分の存在を支えてくれる大事なことでもあるのだと、より明確に認識した。

引用文献：東山紘久（1982）. 遊戯療法の世界－子どもの内的世界を読む－　創元社

コロナ禍にある創造性

南山大学人文学部心理人間学科　**伊　東　留　美**

コロナ禍で今の私が考えていることを書き始めたが、言葉と一緒に様々な記憶が浮かんできて的をえない有様になった。そこで、からだの感覚に委ねて図のようなイメージで表してみた。このイメージからコロナ禍での私のからだの語りを言葉にしていきたい（この作品をご覧になった方には、それぞれの感性で意味を見出してもらえたら嬉しい）。

先ずこの制作過程を記したい。初めに、鉛色で上から下へと何度もゆっくりと曲がった線を描いた：流れる線は重なりながらグレーから黒に近いグレーへと深みを増した。そして、息を吐きながら中央に黄色の線を上から下へとまっすぐに引いた。その黄色の線に赤色を重ね、そして周りの曲線に寄り添うかのように赤色を少しだけ付け加えた。その後、黄色と青色もグレーの曲線にブレンドするかのように付け足した。

この作品から私は、「重」「動」「静」という言葉を連想した。ふりかえるとこの２年間、自分なりに「持ちこたえている」と感じている。そういう感覚を大なり小なり感じる人も少なくないだろう。「会いたい人に自由に会えない」「行きたいところに自由に行けない」など、重苦しい感覚や不安や不満、焦りや怒りという感情もあるだろう。「喪失感」のような負の感情体験をしながらも、私たちは工夫し新しい楽しみを創り出し、今できる日々の生活を営み、揺れ動く心のバランスを持ちこたえようとしている。

コロナ禍で私は何とか自分を見失わず持ちこたえようと、自分の中にある「ぶれない」中心を探していた気がする。どうしてもぶれていく自分を助けてくれたことの一つが芸術活動であったと感じている。『ケアの時代「負の感情」との付き合い方』（鎌田東二、2021）で鎌田は、負の感情とうまく付き合うための「解放のいとぐちや処方」として宗教や芸術を捉えている。私もまた芸術はこころの調整役だと考える。創作活動は心の開放（カタルシス）を可能にするだけでなく、負の感情をプラスにするほどの力を持ちえる。芸術は負の感情をほぐし、それを「美」に向かって調和していく。フロイドならこれを「昇華」というのだろうか。表現活動をする時、私の中にある負の感情はまとまりのある形となり、自らの生きる力（レジリアンス）へと変わっていくようだ。そう考えると、イメージの中心にある線は誰もが持つ「創造性」と言えるだろう。

コロナ禍を通して気づいたこと

南山大学人文学部心理人間学科　**青　木　　剛**

コロナ禍でまず感じたことは、対面で気兼ねなく食事をしながら話すことができないもどかしさ・寂しさであった。この体験を通して、元々食べたり飲んだりすることが好きな私にとって、食べること・飲むこと自体ももちろん好きなのだが、私が好きな食べたり・飲んだりという中には、その場に一緒にいる他者が必要で、むしろ他者と一緒に楽しく食べたり・飲んだりすることが好きなのだということが分かった。この時には、人との距離が遠ざかったように思い、会いたいし会える距離にいるのに会えないことにもどかしさを感じた。

とはいえ、そうした状況に加え、授業や会議等でオンラインにも慣れてくると、オンラインで会いたい人と顔を合わすことができるようになってきた。そうすると、逆に会えない距離にいる人にも簡単に顔を合わせて声を聴けたり、さまざまな理由から近くにいてもコロナ禍では会うことがかなわない人とも顔を合わせたりと、物理的空間を超えて距離が近くなったようにも感じることもあった。もちろん、オンラインで顔を合わせられたからと言って、やっぱり同じ空間にその人がいることを感じつつ、その場を楽しむことには替え難いが、それでも会えない人と顔を合わせられる体験ができたのであった。

ただ、どんな人とでもオンラインで会えば少しでも距離を近く感じることができたかというと、そうではなかった。むしろ、授業では学生の反応がわかりづらく、手ごたえとして実感できにくく、むしろ遠さを実感した。あるいは、仕事上の打合せであまり知らない人とオンラインで会うという場合は、実際に対面で会うほどの緊張感はなく、むしろその距離感の遠さが緊張感の低さに繋がったのではないかとも思えた。

このように、一概にコロナ禍とは言え、私は人との距離の遠さ・近さを様々に感じていた。コロナ禍の特殊な状況がそうした実感を生起させていたのだろうと思われる。私が専門とするフォーカシングあるいは体験過程理論では、人はその時々の状況の影響を受け刻々と変化する実感が起こっていると考え、同じような状況でも感じ方は必ず変化しており、感じ方が変わることで状況の理解も変化し、状況の理解が変化することでその状況で起こる行動や思考も変化するというように、常々変化が起こりうることを前提としている。今回のコロナ禍でも、同じコロナ禍と言ってもその時々での感じが生じ、その時の感じが新たな行動（オンラインを活用するなど）を生起させ、その行動により状況が変化し、また新たな実感を得るというような循環、あるいは螺旋状のような変化のプロセスが起こっていた。このようなプロセスは、何気ない日常の中にも頻繁に起こっているのだろうが、こうした有事の際により明確に浮かび上がってくるのだろう。私の卒業論文のテーマであった「生きがい」は、普段意識されることはあまりなく、生きがいが脅かされたり喪失したりした時に強く自覚されるのだという。私にとっての人との距離というのは、生きがいというほど大げさなものでなくても、おそらく、私が生きるという中では重要なものなのだろうと自覚した。このように考えると、コロナ禍というのは失うことばかりでもなかったのだなと思う。

■　実践報告

通い型Tグループを用いた リーダーシップトレーニングの実践報告

中　西　美　和
（大阪女学院大学）

要　旨

本研究では、2021年３月に実施した通い型Tグループの実践報告を行い、その特徴を概観することで、通い型Tグループの意義を検討し、通い型Tグループを実施するうえでの示唆を得ることを試みた。スタッフのふりかえり、スタッフミーティングでの発言より、今回実施した通い型Tグループの主な特徴として、欠席によるリタイアが生じやすいこと、プロセスレベルの関わりが生じるまでに時間がかかり、プロセスレベルの関わりが継続しにくいこと、日常の関係性に支えられることが多いこと、グループ外でケアされる機会が乏しいこと、一日ごとに体験を納めることを促す介入が必要であること、グループ外の様子から、グループでの体験や介入の影響を捉えることが難しいことなどが挙げられることがわかった。また、参加者のふりかえりからは、参加者はプログラムを通して、話すこと、他者との関わり、そして気持ちのやりとりなどに関する気づきや学びを得たと推察された。よって、通い型Tグループは、合宿型Tグループと同等で代替可能なものではないものの、通い型Tグループの特徴を考慮ながら、プログラムを構成して、介入を選択しながら実施すれば、Tグループのねらいに繋がる自分、他者、そしてグループへの気づきや学びが得られる可能性が示唆された。

キーワード

Tグループ、通い、リーダーシップトレーニング、共起ネットワーク図

１．はじめに

ブラッドフォードらは、教育における２つの技術革新として、Tグループ（T-group：Tはトレーニングの頭文字）と、トレーニング・ラボラトリ（training

laboratory）を挙げている（Bradford et al., 1964）。トレーニング・ラボラトリの中核部分をなすとされるTグループでは、参加者は、“今、ここ”で起こっていることを学習の素材とし、他者との関わり方や、グループメンバーのお互いの影響関係などに気づき、吟味し、新しい行動を試みることで、参加者個人と集団の変容を目指す。Tグループは、社会的な感受性の養成、コミュニケーションスキルの開発、リーダーシップトレーニング、組織開発などの様々な領域で応用されている。しかしながら、Tグループに参加することの負荷を鑑みて、その参加条件として、ある一定の社会経験と健康なメンタリティを備えていることが挙げられている。さらに、Tグループは、主に合宿形式で行われることが多い。その理由は、日常生活から離れてTグループに参加することが、前述の人間関係のプロセスへの気づきや、その体験からの学びを促進するための一助となるからである。すなわち、日常生活から離れることにより、日常生活での固定化した役割、地位、そして“～しなければならない”や“こうあるべき”などの、日頃の枠組みから解放されることで、参加者自身の本来の欲求や価値観に基づく他者への関わり方に目を向けることができ（津村, 2002）、さらにそれらを吟味し、新しい行動を試みるか否か、どのような行動を試みるかなどの選択が可能となる。よって、同じ学校に属する学生を対象としたTグループでは、特に、日常から離れるために合宿形式にすることの意味合いが大きいように思われる。日常的に関わりのある者同士で実施されるTグループでは、参加者は日常生活での自分の役割や在り方から離れることが難しく、本来の自分の欲求や価値観に基づき、いつもと違う他者への関わりを試みるためには、それなりの勇気が必要であると思われる。そのうえ、登校するという形で、通い慣れた学校内でTグループを実施するとしたら、より日常感が増し、参加者がいつもの自分の役割や在り方から自身を開放してくことは、さらに難しいように思われる。以上のような理由から、同じ学校に属する学生を対象としたTグループでは、参加者の気づきや、体験からの学びを促進するためにも、非日常という環境を提供することの重要性が共有され、合宿形式が選択されていると考えられる。実際に、南山大学でのTグループを中心とした人間関係トレーニング（津村, 2002）や、大阪女学院でのTグループを用いたリーダーシップトレーニング（中西, 2017）においても合宿形式で実施されている。

ところで、2020年１月以降、世界中でCOVID-19が猛威を振るい、我々の生活を一変させた。手指消毒、マスク着用、黙食が半ば強制され、人との接触が禁じられた。人間でありながら人間らしさを奪われるような生活が強いられた。筆者は、所属する大学のプログラムであるTグループを用いたリーダーシップトレーニング（以下、リートレと略す）のスタッフとして関わっているが、当然、COVID-19の煽りを受けた。リートレは、毎年３月中旬頃に実施されるプログラムである。しかし、2020年３月に実施予定であったリートレは、COVID-19の感染状況を鑑み、中止となった。さらに、2021年３月実施予定であったリー

トレも、合宿形式での実施は断念せざるを得なかった。我々スタッフは、何とかして２年連続リートレを中止することを避けたいと望み、新たな実施形式を模索する必要に迫られた。議論を尽くした結果、集中講義のように、リートレの期間中、大学に通いながらプログラムに参加し、１日のプログラム終了後は自宅に帰宅するという、通い型のTグループを用いたリーダーシップトレーニングを実施した。従来の合宿型Tグループとは異なる形であり、リスクや限界はあったものの、通い型Tグループにおいても参加者やスタッフの学ぶところは多く、その可能性を見出すことができた。そこで、本稿では、今回実施した通い型Tグループを用いたリーダーシップトレーニングについての実践報告を行い、その特徴をまとめることで、通い型Tグループの意義を検討し、今後の示唆を得ることを試みた。

２．2021年３月実施のリートレについて

２．１　プログラム

リートレは、新入生の大学生活のサポートや、学内行事のスタッフとして活躍するBig Sister（以下BSと記す）になるためのトレーニングとして位置づけられている。これまでは、２日間の通学による学内レクチャープログラムと、Tグループを実施する３泊４日の学外での合宿プログラムから構成されていた。2021年３月に実施した通い型プログラムでは、６日間、全て通学による学内実施であった。

レクチャープログラムとTグループプログラムの内容を、それぞれFigure1とFigure2に示した。レクチャープログラムでは、リートレの学内スタッフが中心となり、合宿への参加目的を意識化させる実習をいくつか行った。それに続くTグループプログラムは、レクチャープログラムの３日後から開始され、Figure2に示したように、全９回のTグループとそのふりかえりのセッション（Figure2中および以後の文中では、T1～T9と表記）、参加者全員で集まる全体会（Figure2中ではG1～G6と表記）、および集いから構成されていた。リートレでのTグループは、10名の参加者と１名のファシリテーターからなる小グループで、何もないところからグループが動いていく過程にかかわる中で、受容・共感、自分や他者への気づき、お互いの影響関係などを体験し、新しい行動を試みるというものであった。全体会は、Tグループとは異なる場面で自分や他者、グループの動きに気づくための実習や、全セッションのふりかえり、そしてリートレを通しての気づきや学びを記述する時間が含まれていた。集いは、１日の終わりの短い全体会であり、スタッフの提供する話や詩を、聖書朗読と共に味わいながら、参加者が１日をふりかえり、自らと対話するひとときとなることを願って設定した。なお、Tグループのメンバーおよびファシリテーターは、日常生活で関わり合いが少ないもの同士が同じグループとなるように分けられた。例年実施している合宿型Tグループプログラムとの主な違いは、

全体会のプログラム内容と順番が変更された点と、プログラムの総時間が短縮されたことに伴い、全体会が２セッション減り、休憩時間が少なくなった点であった。

第1日目 3/16

時間	プログラム
10:00	集合・点呼 スタッフ紹介
10:15	導入
10:30～12:20 10:50～11:10 11:15～11:35 11:40～12:00	おたがいを知ろう グループ毎で自己紹介 204 206 AB CD AC BD AD BC
12:20～13:25	昼食
13:25～13:40	学長メッセージ
13:40～16:35	1年間のふりかえり 私の作りたい人間関係
16:35	1分間スピーチについて 終了

第2日目 3/17

時間	プログラム
10:00	集合・点呼
10:15～11:15	1分間スピーチ（前半）
11:15～11:25	休憩
11:25～12:30	1分間スピーチ（後半）
12:30～13:30	昼食
13:30～14:30	リーダーシップの意義
14:30～15:00	伝達事項 役割分担と作業 集い ※集い係以外は204・206の復元作業
15:00～	役割別打ち合わせ 流れ解散

Figure1　レクチャープログラムの詳細（2021年3/16～17）

第1日目 3/20(土)	第2日目 3/21(日)	第3日目 3/22(月)	第4日目 3/23(火)
9:00 集合／点呼 9:15 オープニング 9:30 小講義『体験学習の学び方』	9:00 Session 5 T4	9:00 Session 9 T7	9:00 Session 13 G4『メディテーション』
10:30 Session 1 G1『ブロックモデル』	10:30 休憩	10:30 休憩	
	11:00 Session 6 T5	11:00 Session 10 T8	
12:30 昼食（お弁当&黙食）	12:30 昼食（お弁当&黙食）	12:30 昼食（お弁当&黙食）	12:00 昼食（お弁当&黙食）
13:30 Session 2 T1	13:30 Session 7 G2『いまの私とグループ』	13:30 Session 11 T9	13:00 Session 14 G5『ふりかえり-感想文』
14:30 休憩			14:00 Session 15 G6『BSへのお誘い』
15:00 Session 3 T2		15:00 休憩	15:00 クロージング
16:00 休憩	15:30 休憩	15:30 Session 12（各グループ室） G3『セッションのふりかえり』	15:30 解散
16:30 Session 4 T3	16:00 Session 8 T6	16:30 グループでシェアリング	スタッフミーティング
18:15 集い アナウンス	17:45 集い アナウンス	18:00 集い アナウンス	
19:00 解散	18:30 解散	19:00 解散	
夕食後 スタッフミーティング	夕食後 スタッフミーティング	夕食後 スタッフミーティング	

Figure2　通い型Tグループプログラムの詳細（2021年3/20～23）

２．２　参加者

募集時に学生には、具体的なリートレの内容は伝えず、BSになるためのトレーニングであることと、リートレの全プログラムに出席することが参加条件であることを伝えた。希望者が募集人数を超過したため、抽選により決定した、短大９名（同大学への編入学が決定している現２年生２名、現１年生７名）、大学51名（現２年生11名、現１年生40名）の計60名の学生が参加した。今回は、例年になく短大生が極端に少なかったことと、前年度のリートレが中止であったため、現２年生の参加者が多かったことが特徴的であった。

参加者60名のうち、Tグループプログラム１日目に２名（共に大学現１年生）、２日目に１名（大学現１年生）、３日目に１名（短大現１年生）の計４名のリタイア者が出た。従来リートレでは、原則として参加者には全日程の出席

を求め、欠席となった場合は、その参加者のプログラム継続参加の可否を、スタッフミーティングにて個別に検討するようにしている。本年度の通い型Tグループにおいては、原則に従いながら、さらにCOVID-19の感染拡大予防対策に準じた対応をとった。例えば、体調不良時は無理をせず欠席すること、発熱がある場合は欠席すること、プログラム途中で発熱があった時はすぐに帰宅することを、参加者に周知した。Tグループプログラム１日目にリタイアとなった２名は、体調不良（発熱なし）が理由であった。この２名からは、１日目のプログラム開始前に事務局に連絡が入り、体調が回復したら参加したいとの希望があったが、終日欠席であった。Tグループプログラム１日目プログラム終了後のスタッフミーティングにて、１日目を欠席した２名が属するグループのファシリテーターより、各グループの状況が報告され、２日目からの参加は難しいとの判断となり、リタイアが決定された。Tグループプログラム２日目にリタイアとなった１名も体調不良（発熱なし）が理由であった。２日目のプログラム開始前に当該学生より欠席の連絡が入った。２日目プログラム終了後のスタッフミーティングにて、当該学生の状況が共有され、当該学生の意向もあり、リタイアが決定された。３日目にリタイアとなった１名は、昼休み中に、グループメンバーの１名のみに、リタイアをする旨を告げて、スタッフには何の連絡もせずに帰宅するという形でのリタイアであった。３日目のプログラム終了後のスタッフミーティングにて、当該学生の状況が共有され、リタイアが決定された。さらに、当該学生への対応も検討され、事務局から当該学生に様子を伺う連絡を入れることが決定された。また、この学生に対しては、プログラム終了後に当該学生が属していたグループのファシリテーターより連絡をとり、メールによるやりとりでフォローを行なった。今回リタイアとなった４名に対しては、プログラム終了後に、プログラム責任者と対面での個別面接を行いフォローした。リタイヤした全ての学生が、リタイヤとなったことを彼女たちなりに納得した形でフォローを終えた。

２．３　リートレスタッフ

スタッフは、筆者を含めたTグループのファシリテーター６名（学内スタッフ３名、学外スタッフ３名）、事務局スタッフ１名、看護師１名、オブザーバー（学内スタッフ）１名から構成されていた。

３．今回実施した通い型Tグループの特徴について

３．１　今回実施した通い型Tグループに影響を与えたと考えられる諸要因

今回実施した通い型Tグループは、年齢も所属も異なる多種多様な人々を参加者とする集団での通い型Tグループではなく、比較的共通項の多い学生を参加者とする集団で実施したため、特殊なケースの報告と言えるかもしれない。そこで、今後も継続して通い型Tグループについて検討していく上で、考慮する必要があると思われる要因を、Figure3に示した。Figure3は、スタッフミー

ティングの中でのスタッフの発言、リートレ終了後に３名のスタッフから共有されたふりかえり、および学生の様子を観察して筆者が感じたことに基づき、今回実施の通い型Tグループに影響を与えたと考えられる要因を示したものである。

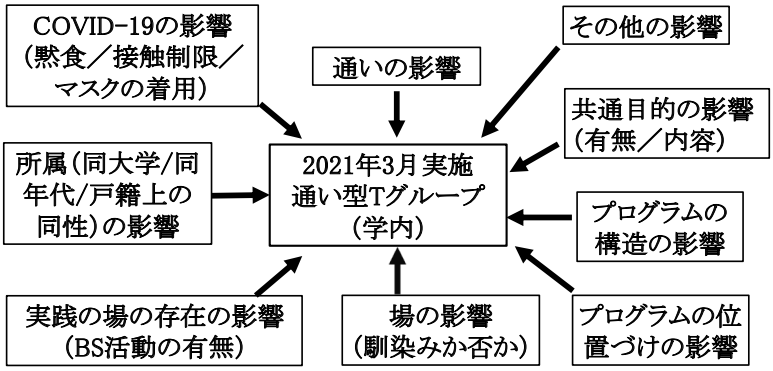


Figure3　今回実施した通い型Tグループに影響を与えたと考えられる諸要因

今回は、宿泊を共にしない形で大学に通うということの影響の他に、COVID-19の影響も大きかったと考えられる。参加者たちには、手指消毒と検温の徹底、セッション内外を問わず、全プログラム期間中はマスクの着用を義務づけ、セッション外では可能な限り他者との会話や接触を避けること、食事は対面にならずに隣り合って着席し、一人で黙食すること、帰宅時に寄り道をしないようにと指示をした。表情を観察することの妨げとなるマスク着用や、他者との接触の制限により、他者との関わりは量的にも減少し、質的にも平時とは異なるものであったと思われる。そして、COVID-19の感染拡大予防の観点からも、全体会では身体接触や物品共有を伴わない課題を実施した。また、今回実施した通い型Tグループは、リーダーシップトレーニングという学内プログラムであったため、比較的均質な参加者集団であったと言える。同じ大学に所属する同年代の女性（戸籍上）が、BSになるという共通目的のもとプログラムに参加し、プログラム後はBS活動を行うという実践の場が用意されていた。さらに、プログラム実施場所は、通い慣れた大学であり、人も場所も馴染みになっている程度が高い。よって、今回実施した通い型Tグループは、特殊ケースと言えるのかもしれない。しかしながら、通い型Tグループに通底するような要素もまた含まれている可能性も否めない。そこで、今回実施した通い型Tグループの特殊性を示した上で、その特徴をまとめ考察することを試みた。本実践報告をまとめるにあたり、スタッフに対しては、スタッフミーティングでの発言を研究に使用することへの同意を口頭で得た。また、参加者に対しては、リートレ終了後に、研究の概要、個人情報の取り扱い、学会等で研究結果を公表する旨の説明を行い、ふりかえりなどを研究に使用することの同意を書面にて得た。

３．２　スタッフから観た今回実施の通い型Tグループの特徴とその考察

スタッフミーティングの中でのスタッフの発言や、リートレ終了後に３名のスタッフから共有されたふりかえりより、今回実施した通い型Tグループの特徴について言及していると思われたものをピックアップしTable1にまとめた。Table1より、参加者の特徴は、「プログラム参加への姿勢や態度に関すること」、「Tグループでの体験に関すること」、および「プログラム中のセルフコントロールに関すること」に現れていると考えられた。

Table1　スタッフのふりかえりをもとにして分類した今回実施の通い型Tグループの特徴

参加者の特徴	
プログラム参加への姿勢や態度に関すること	・日常がセッションに入り込みやすく、自分やグループに集中しにくい ・プログラム途中での欠席によるリタイアが生じやすい
Tグループでの体験に関すること	・グループの凝集性が高まるまでに時間がかかる ・プロセスレベルの関わりが生じるまでに時間がかかり、その関わりが持続しにくい（終盤のセッションでもゲームをすることがあった）
プログラム中のセルフコントロールに関すること	・日常生活にあるサポート源（家族など）を利用しやすい ・プログラム全体を通して、日常性に頼る動きが生じやすい（日常で繋がりのある他者との関係性に助けを求める、慣れた場所に行き安心を求めるなど） ・他のTグループ・メンバーと関わるチャンスが少ない ・『グループのことはグループで』というルールが守られやすい ・プログラム外の関わりの中で、ケアされるチャンスが少ない（自分でなんとかしなければならない、1人で悩む者も多い） ・休憩場所の確保が難しく気分転換がしにくい
スタッフの特徴	
スタッフの介入や参加者の観察や把握に関するもの	・学内教員は職場にいるため、日常業務が入り込みやすく、プログラムに集中しにくい。日常に時間が割かれ、スタッフ間の密なコミュニケーションがとりにくい。 ・その日のプログラム終了後、自宅に帰ることを念頭において、1日をスパンとした働きかけへの意識が強くなる ・毎日その日の終わりに、日常に戻るための作業が行われる ・参加者全員の様子をとらえることが難しい ・メンバーがグループ以外の人たちとどのように関わっているのかを観察することが難しい ・今ここへの介入が一人一人にどのような影響を及ぼしているか十分目配りできない（食事、睡眠などの生活面に及ぼしている影響は把握しにくい）

「プログラム参加への姿勢や態度に関すること」として、今回実施した通い型Tグループでは、日常がセッションに入り込みやすい、そしてプログラム途中での欠席によるリタイアが生じやすいという特徴が指摘された。今回は通い慣れた大学での実施であったため、日常の場で日常とは違う非日常的活動を行うことや、日常と非日常を切り換えることに、多大なエネルギーが必要であったと推察される。今回は、プログラム途中での体調不良による欠席のために、リタイヤとなった学生が３名いた。これまでの筆者の経験では、合宿型Tグルー

プで同プログラムを実施した際にも、今回と同様に、体調不良によってプログラムを部分的に欠席する学生は珍しくはなかった。しかし、そのような学生は、宿泊施設内に設置した保健室で休養し（長くとも半日程度）、プログラムに戻っていくケースが大半であり、合宿型Tグループにおいては、体調不良による欠席が原因でリタイアとなるケースはほとんどなかった。合宿型Tグループでは、プログラム会場に向かうための準備やその移動にかかる時間がないため、体調が改善すればすぐにプログラムに参加することが可能である。一方、通い型Tグループでは、体調が回復したとしても、そこからプログラム会場に向かうための準備を整え、会場に到着するまでに時間を要する。合宿型Tグループでは半日の欠席で足りたことも、通い型Tグループでは、終日欠席するしかなく、やむを得ずリタイアとなるケースも想定される。今回体調不良によってリタイアとなった者の中には、このような理由による者もいたのではないかと考えられる。また今回は、セッションの途中で帰宅してリタイアとなった参加者が1名いた。スタッフに連絡をせずに帰宅してリタイアするケースは、少なくとも筆者がリートレに関わってから初めての体験であった。おそらく、当該学生にとっては、リタイアを決意するだけの負荷のかかる体験があったと思われる。さらに、今回の通い型Tグループでは、物理的に帰りたくなったらいつでも帰ることが出来る実施場所であったため、参加者は帰宅という形でリタイアするという選択肢を有し、このような形でのリタイアに繋がったと推測された。以上のような特徴より、通い型Tグループでは、体調不良者は長時間の欠席となりやすいことを想定し、プログラムへの参加継続の可否基準を考慮しておく必要があると思われる。そして、通い慣れた場所で、さらに送迎の必要のないような場所での実施となると、参加者は、プログラム途中での帰宅を選択することもあり得る。よって、参加者の心身の安全を守るためにも、プログラム途中で帰宅したくなったら、必ずスタッフに一声かけるようにと意識的にアナウンスしておくことも重要と思われる。

「Tグループ内での体験に関すること」として、今回実施した通い型Tグループでは、グループの凝集性が高まるまでに時間がかかるという特徴が指摘された。またグループメンバーが、今ここで感じていることや考えていることを開示したり、関わりの中でグループメンバーから受けた影響について語るなどの、プロセスレベルの関わりが生じるまでにも時間がかかり、プロセスレベルの関わりが生じてもそれが持続しにくいという特徴が指摘された。終盤のセッションであっても、プロセスレベルの関わりで関係を深化させるのではなく、楽しい雰囲気にするためにゲームを行うことが複数のグループに観られたのも、今回実施した通い型Tグループの特徴であった。これは、普段の大学生活では表面的に関わり、楽しく過ごしている場で、普段は見せないその人の感情や本音を伝え合い、聴き合うという非日常的なプロセスレベルの関わりが行われていることのバランスをとるためだったのかもしれない。日常の馴染みの場で生じ

る非日常性をホールドするための方略、あるいは、いつもの場では、いつものように居たいという一種のホメオスタシスが機能したようにも考えられる。また、今回実施した通い型Tグループ内での体験の特徴は、場の影響に寄るところが大きいように思われるが、今回はCOVID-19の感染拡大防止のため、プログラム中のマスク着用を求めた。それによって、相手の表情が読みとりにくい状況で、コミュニケーションが行われたことも、プロセスレベルのやりとりの生じ方に影響を与えたと考えられる。さらに、通い型プログラムの構成上、休憩時間も場所も十分でなかったこともあり、休憩中に楽しく騒いでエネルギーの発散と補充を行うことがうまく出来ずに、それがグループに持ち込まれたのかもしれない。以上のような特徴より、慣れた場所での通い型Tグループでは、ファシリテーターは、日常の中で非日常的活動を行うことの意味を考えながら、参加者やグループの動きを観る視点が必要であると思われる。また、通い型Tグループを実施する際には、時間的制限がある中でも、休憩時間が十分に確保できるプログラム構成が重要であるように思われる。

「プログラム中のセルフコントロールに関すること」として、今回実施した通い型Tグループでは、1日のプログラムが終わると日常生活の場に戻るため、日常生活にあるサポート源（家族など）を利用しやすく、また今回は通い慣れた学校という場での実施であったため、プログラム全体を通して、日常性に頼る動きが生じやすい（日常で繋がりのある他者との関係性に助けを求める、慣れた場所に行き安心を求めるなど）ことが考えられた。今回はCOVID-19の感染拡大防止のため、食事も黙食や孤食を求めたため、他のTグループメンバーと関わるチャンスが少なく、プログラム終了後も寄り道をせずに帰宅することとを求めたため、「グループのことはグループで扱う」というルールがよく守られていた。その反面、プログラム外の関わりの中で、ケアされるチャンスが少なく、自分でなんとかしなければならず、1人で悩む者も多かった。また今回は、大学内であったため、横になって身体を休めたり、一人になって静かに過ごしたりする休憩場所の確保も難しく、気分も転換しにくかったことが指摘された。以上のような特徴より、通い型Tグループでは、通いであるがゆえの負担を鑑みた参加者のフォローやサポートのあり方について、考えておく必要があると思われる。

Table1より、スタッフの特徴は、「スタッフの介入や参加者の観察や把握に関すること」として現れていると考えられた。今回実施した通い型Tグループでは、学内の教員でもあるスタッフは、職場にいるため日常業務が入り込むことでプログラムに集中しにくくなり、日常に時間が割かれることがあるため、スタッフ間の密なコミュニケーションがとりにくいことが指摘された。またスタッフは、参加者が自宅に帰ることを念頭において、1日をスパンとした働きかけへの意識が強かった。例えば、セッション中グループ内で葛藤や対決が生じた場合、その日のうちにそれらが解決するか、あるいは解決に至らない時に

は、少なくともメンバーが、その葛藤や対決を抱えながら日常に戻れる形にして１日を閉じることが求められる。さらにスタッフは、参加者と生活を共にしないため、メンバーのグループ外での他者との関わりや生活の様子を観察する機会が少なく、スタッフの介入やグループの動きが、どのようにメンバーに影響を及ぼしているのかを考えるための手がかりが乏しいことが指摘された。以上のような特徴より、通い型Tグループでは、参加者やグループの状況に応じて、1日の終わり方を工夫すること、スタッフ同士が意識してコミュニケーションをとり、参加者の情報を共有しあうこと、またスタッフ同士でサポートし合うことがより重要であると思われる。

３．３　参加者のふりかえりから観た今回実施した通い型Tグループの特徴とその考察

Figure2中の「G5ふりかえり－感想文」は、リートレ全体を通しての感想を記述する時間であった。そこでは、「感想文」というタイトルと罫線が印刷された用紙を参加者に配布した後、スタッフから、リートレで気づいたこと、学んだことなどを自由に書くことと、感想文の用紙は回収するため氏名を書くことを伝え、50分程度の記入時間を設けた。

この時間に記述されたリートレのふりかえりに対して、筆者の担当したグループメンバー８名が得た気づきや学びの全体像を把握するために、KHCoder3（樋口2014, 2021）を用いて共起ネットワーク図を描き分析を行った。共起ネットワーク図とは、テキストマイニングの分析方法の一つであり、語と語のつながり関係、段落または文における語の出現パターンの類似性をもとに、文中におけるそれらの語のつながり関係をネットワーク図として可視化したものである。強い共起関係ほど太い線で、出現回数の多い語句ほど大きい円で表示される（樋口, 2014）。共起ネットワーク図の作成手順は以下の通りであった。全文に出現した語の出現頻度を確認したところ、別の言葉で同じ内容を表現していると思われるものがあったため、語の統一を行った。「リートレ」と「リーダーシップトレーニング」を「リーダーシップトレーニング」へ統一、「先生」と「中西先生」を「先生」へ統一、そして「子」と「人」を「人」へ統一した。また、「リーダーシップトレーニング」、「人間関係」はそれぞれ一語として抽出するように設定した。そして、共起ネットワーク図を描く上で使用される語句のうち、出現頻度が０である品詞を除き、必要と考えた６品詞（名詞、サ変名詞、形容動詞、動詞、形容詞、副詞）を対象に、５回以上出現し、１文（句点から句点まで）の中で共起している71語のみを抽出した。次に、描写する共起関係（edge）の選択を上位60に指定し、モジュラリティによるサブグラフ検出を行なった。その結果、描かれた共起ネットワーク図をFigure4に示した。Figure4中に示された数値は、共起の程度（Jaccard係数）を表し、共起が強いほど数値が高くなる。なお本稿では、全てのサブグラフを分析するのではなく、頻度の多い語を含むサブグラフや分析者が特徴的だと判断したサブグラフを中

心に検討していくこととした。以下、参加者が記述したふりかえりの一部を引用しながら、サブグラフを検討していくが、文章表現としては不適切と思われる表現であっても、できる限り原文のまま引用することとした。

「自分」、「思う」、「言う」、「話す」、「考える」、「帰る」、「決める」、「良い」、「参加」、などが共起の線で結ばれているサブグラフ02について、それらの語がどのような文脈で使用されているのかを調べた。「自分」、「思う」、「言う」、「話す」については、「帰りたい、行きたくないなど思ったことがなく、次は何が話せるだろう、自分の言いたいことが正直に言えるのかな…（以下同様に…は略を示す）」、「自分のことを表現する大切さを改めて知ったなと思いました」、「自分のことを話すのが…」、「私たちを信頼してくれているからこそ勇気を出して言ってくれた…」、「どうぞご自由に」とだけ言われた瞬間…」など、自分が思ったこと、話したこと、言ったこと、他者が言ったこと、他者から言われたことなどを表現するために使用されていた。「話す」、「考える」については、「話さなくても別に無理して話すことは全然ないと考えていました。」など、話すことに対する自分の考えを述べるために使用されていた。「帰る」、「決める」については、「その人が決めたことだし本人が納得して帰ったことだから…」など、実際にグループメンバーの一人がプログラムの途中で帰ってしまった（リタイアした）ことに関する文脈で使用されていた。「良い」、「参加」については、「今回のリーダーシップトレーニングに参加して本当に良かったと思っている。」など、リートレ参加が良い体験となったことを表現するため使用されていた。つまり、サブグラフ02より、参加者のふりかえりには、自分の体験（思う、言う、話す、考える）が記述されていたことがわかった。

「グループ」、「セッション」、「メンバー」、「話」、「聞く」、「辛い」、「伝える」、「先生」、「感謝」などが共起の線で結ばれているサブグラフ01について、それらの語がどのような文脈で記述されているのかを調べた。「グループ」、「メンバー」、「話」、「聞く」、「辛い」については、「他のメンバーの話を聞いてみんなそれぞれ辛い思いをしながらも頑張ってこの４日間を通した…」、「グループのメンバーの辛い話を聞いて…」など、グループのメンバーが辛い内容の話をしたことや、リートレ自体が辛いプログラムだったことを表現するために使用されていた。「グループ」、「セッション」、「伝える」については、「最初の２個のセッションはグループセッションだった。１回目のセッションで、前日の振り返りを読んだ感想を率直に伝えたけども…」など、グループセッションでそれぞれの思いや考えを伝えたことを表現するために使用されていた。「グループ」、「メンバー」、「先生」、「感謝」については、「先生には本当に感謝してます。もちろんグループのメンバーにも感謝しているし…」など、グループのメンバーやグループファシリテーターであった先生に対する感謝を表現するために使用されていた。つまり、サブグラフ01より、参加者のふりかえりには、グループメンバーとの関わり（話を聞く、伝える）が記述されていたことがわかった。

「気持ち」や「相手」などが共起の線で結ばれているサブグラフ04について、それらの語がどのような文脈で記述されているのかを調べた。「特に自分の気持ちと相手の気持ちがコミュニケーションの上で大事だということを体験を通して学べて財産になりました。」、「今まで関わろうとしなかった人たちの思いや気持ちを聞き…」、「自分のことをあまり話したくないという気持ちもすごくわかりました。」など、参加者のふりかえりには、気持ちのやりとりについて記述されていたことが、サブグラフ04よりわかった。

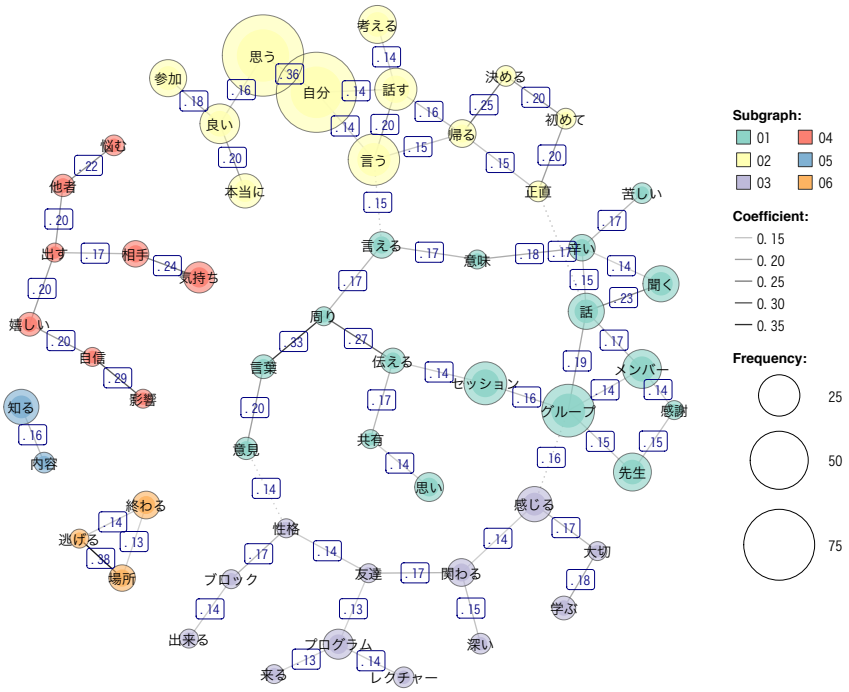


Figure4　参加者のふりかえりから得られた共起ネットワーク

以上より、参加者のふりかえりからわかることは、参加者はプログラムを通して、話すこと、他者との関わり、そして気持ちのやりとりなどに関する気づきや学びを得たと推察される。川島(2003)は、若者を対象とした合宿型Tグループの経験を通して、参加者は、「感情の交流・好感を軸にしたコミュニケーションへの気づき」、「自己開示やフィードバックについての気づき」、「他者とのかかわり方への気づき」などの気づきや学びを得たことを報告している。また中西（2017）は、今回と同様に学内リーダーシップトレーニングという位置づけで実施された過去の合宿型Tグループにおいて、「気持ちを伝えること、受けとることへの気づき」、「言葉による他者との関わりへの気づき」、「自己受容と自己への気づき」が得られたことを報告している。よって、今回の通い型Tグループにおいても、合宿型Tグループと類似したものが得られたと考えられる。Tグループは、合宿型で実施することがスタンダードであるが、十分ではない

にせよ、通い型での実施であっても、Tグループのねらいに繋がる自己への気づき、他者への気づき、グループへの気づきが得られる可能性が示唆された。

４．まとめ

COVID-19の影響を受け、2021年３月に通い型Tグループを実施した。通い型Tグループの実施は珍しく、またこのプログラムを担ったスタッフにとっては、タフでチャレンジングなミッションであった。今回のプログラムは、通いなれた学内という場で、同じ属性で、同じ目標を持つ集団で行われたものであり、通い型Tグループの中でも特殊なケースと思われる。しかし、それでも今回の実践を形にしておく意義があると考え、本稿では、スタッフと参加者の両視点から、今回実施した通い型Tグループの特徴をまとめることで、その意義を検討し、通い型Tグループを実施する上での示唆を得ることを試みた。

今回実施した通い型Tグループの特徴から考えられたことは、通い型Tグループでは、１）体調不良者は長時間の欠席となりやすいことを想定し、プログラム継続可否の基準を考慮しておくこと、２）参加者の心身の安全を守るためにも、プログラム途中の帰宅に関するアナウンスを意識的にしておくこと、３）ファシリテーターは、日常の中で非日常的活動を行うことの意味を考えながら、参加者やグループの動きを観る視点が必要であること、４）時間的制限がある中でも、休憩時間が十分に確保できるプログラム構成をすること、５）参加者やグループの状況に応じて、１日の終わり方を工夫すること、６）参加者のフォローやサポートのあり方を考慮しておくこと、７）スタッフ同士が意識してコミュニケーションをとり情報を共有しあうこと、８）スタッフ同士でサポートし合うこと、などが重要であると考えられた。

また、今回の参加者のふりかえりの分析より、通い型Tグループであっても、参加者は話を聞き伝えること、他者と関わること、そして気持ちをやりとりすることなどに関する気づきや学びを得たことが示唆された。これらは、Tグループがねらいとする自分、他者、そしてグループへの気づきや学びに繋がっているように思われる。また、通い型Tグループでは、スタッフにかかる負担もさることながら、参加者にかかる負担も大きかったと思われた。それでも参加者は、使えるサポート資源を活用し、セルフコントロールをしながら、プログラムを全うしようとしていた。今回実施したような通い型Tグループであっても、Tグループのねらいに繋がる気づきや学びが得られることが示唆されたのは、参加者がBSになるという目標を持ち、さらにBSになるという共通目標を持つ仲間と共にプログラムと向き合っていたことが、支えとなっていたのではだろうか。

今回の報告では、スタッフミーティングでの記録、スタッフのふりかえり、そして参加者のふりかえりから、今回実施した通い型Tグループの特徴をまとめた。しかし、これらの中には現れていないことも、多分にあると思われる。

例えば、通いであるからこそ、気持ちの切り替えが出来る、自宅に帰ることで安心と安らぎを得ることが出来るなどである。また、今回の報告では、今回実施した通い型Tグループの特徴が、どのような要因の影響を受けて出現したのかは明らかにできていない。引き続き、通い型Tグループの可能性と限界を探るために、さらなる検討が必要である。

Covid-19をはじめ、新たな感染症との戦いも想定されている中、今後も通い型Tグループを実施せざるを得ない可能性は十分に考えられる。通い型Tグループは、合宿型Tグループと同等で代替可能ではないものの、本研究で得られた示唆が、通い型Tグループを担うスタッフと参加者にとって、役立つものになれば幸いである。

５．引用文献

Bradford, L. P., Gibb, J. R., & Benne, K.D.（1964）. Two Educational Innovations. In L. P.Bradford, J. R. Gibb, & K.D. Benne（Eds.）, *T-group theory and laboratory method*. John Wiley & Sons. pp.1-14.（三隅二十二訳 （1971）.「教育における２つの技術革新」 三隅二十二訳 『感受性訓練』 日本生産性本部 pp.1-19.

樋口耕一 （2014）.『社会調査のための計量テキスト分析－内容分析の継承と発展を目指して』 ナカニシヤ出版

樋口耕一 （2021）.『KH Coder自動設定ソフトウェア（Mac用3.Beta.03i）』（2021年10月22日取得） https://khcoder.stores.jp

川島恵美 （2003）.「援助者養成の方法－集中的グループトレーニング（Tグループ）における学びを通して－」『関西学院大学社会学部紀要』 **95**, 133-143.

中西美和 （2017）.「Tグループを用いたリーダーシップトレーニング－参加学生は何を掴んだか－」『大阪女学院大学紀要』 13, pp.17-30.

津村俊充 （2002）.「Tグループを中心としたトレーニング・ラボラトリ」 伊藤義美（編）『ヒューマニスティック・グループ・アプローチ』 ナカニシヤ出版 第６章, 79-98.

■　研究ノート

テレワークの推進における未来の組織のありようと組織開発

中　村　和　彦
（南山大学人文学部心理人間学科）

新型コロナウイルス感染拡大により、2020年３月頃から企業におけるテレワーク化が加速した。本稿では、テレワークの推進によって働き方が多様になる今後、組織開発がどのような意味をもつのかを論じていく。なお本稿は、研究ノートとして現時点での筆者の試論を記したものである。

１．テレワークと組織のありよう

テレワーク化の推進は業界によって異なっている。パーソル総合研究所（2020）によると、2020年５月下旬における業種別での従業員のテレワーク実施率が低い業種は順に、「医療、介護、福祉」（4.3%）、「運輸業、郵便業」（9.7%）、「宿泊業、飲食サービス業」（11.8%）であった。一方で、「情報通信業」が63.9%、「学術研究、専門・技術サービス業」が52.0%と５割を超えており、会社以外の場所での業務が可能な業界においてテレワーク実施率が高まっている。新型コロナウイルス終息後も、テレワークが可能な業種では、テレワークによる働き方が今後も継続されるだろう。

テレワークによる働き方と相性がよいとされているのがジョブ型雇用とされている。ジョブ型とは、メンバーシップ型と対比される雇用形態である。メンバーシップ型は、日本企業で従来からなされてきた雇用形態であり、職務を明確にせずに採用し、企業内の異動を繰り返してジェネラリストを育成することを目指す。ジョブ型は欧米の企業で行われている雇用形態であり、職務を定めたうえでスペシャリストとして採用し、職務に対する給与を支払う。ジョブ型では中途採用も多くなり、人材の流動化も促進される。

さらに、テレワークに向いているのは個業、すなわち、業務を１人ひとりに分けて、１つの業務を１人の社員が担う分業の仕方である。仕事の個業化は、バブル経済崩壊以降に、個人に対する成果主義導入や業務効率化の流れの中で

推進された（中村, 2015）。今後、仕事の個業化が一層進行する企業と、チームでの協働を重視する企業という、分業－協業の二極化がさらに起こる可能性がある。

ところで、未来の働き方について、PwCはイギリスのオックスフォード大学との共同調査の結果、４つの世界を提唱している。それは、個人主義と集団主義という軸、および、組織の細分化と統合化という軸、という２軸をかけあわせ、未来の働き方の４つの世界を描き出したものである（PwCコンサルティング合同会社, 2017）。この調査では働き方に関する４つのシナリオを提唱している。本稿では、PwCの２軸というアイデアを基に、筆者なりの修正をしたうえで、外資系を含めた日本の企業における組織のありようの未来像について４つのタイプを想定した（図１参照）[1]。

横軸は個人主義（個人戦）－集団主義（団体戦）である。個人主義（個人戦）は、ジョブ型雇用を進め、業務の個業化をより一層推進することを目指す組織の形である。もう一方の集団主義（団体戦）は、可能かつ必要な限り社員間の協働を促進することを目指す組織のありようだ。すべての業務を協業することには無理があるが、他のメンバーをサポートする、情報共有や対話を通して業務の推進や改善、ノウハウの蓄積を行う、などを重視する。

縦軸は細分化（権限委譲）－統合化（上位権限）である。PwCが提唱した細分化－統合化の定義とは異なり、本稿では以下のように定義する。すなわち、細分化（権限委譲）は、業務をマネジメントする単位を細分化し、その業務を担う人やチームに権限委譲をする体制である。一方の統合化は、業務の進捗をマネジメントする単位を組織化して統合し、上位者に権限を付与する体制である。

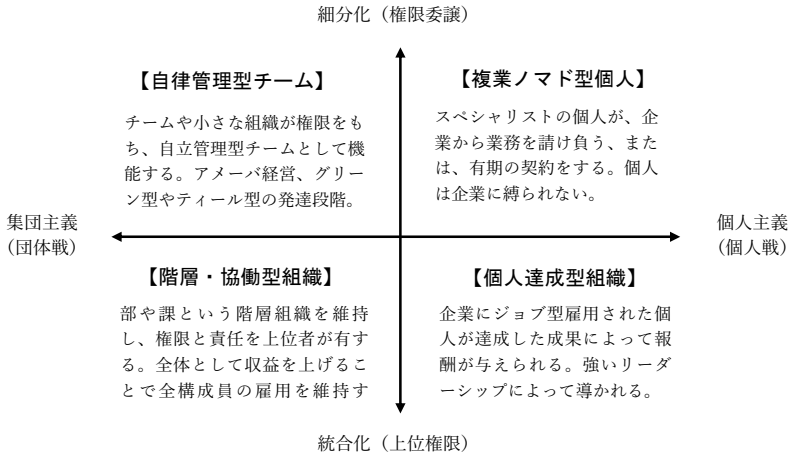


図１. 未来の組織のありようの４タイプ

[1] 図１の基本的な考え方は、本郷崇氏、深井幹雄氏、谷江博昭氏、吉田洋介氏とのディスカッションから着想を得た。ここに感謝の意を表する。

新型コロナウイルス終息後も業界によってはテレワークが維持されるとともに、日本の企業がジョブ型雇用をより進めると想定した場合、日本の企業における組織のありようは図１の４つのタイプに分かれていく可能性がある。そして、それぞれのタイプで必要とされるマネジメントや組織開発のアプローチは異なると考えられる。以下では、テレワークにおけるマネジメントと組織開発について検討していく。

２．テレワークにおけるマネジメントと組織開発

新型コロナウイルス感染拡大により、テレワークを導入する日本の企業が増えた当時、テレワークのマネジメントの仕方が図２に示したような二極化が起こっていたと筆者は考えている。すなわち、放任または統制・監視である。

放任の例は、テレワークにおいて業務の遂行や勤怠管理を部下に任す、オンライン会議において効果的な話し合いになるような工夫をしない（その結果、ビデオオフと音声ミュートによる参加者が増える）、などである。これは、課やチームのメンバーが個々の目標やニーズ、それぞれの働き方や行動に個人差が生じやすく、遠心力が強化されていく。一方の統制・監視の例は、業務の遂行や勤怠管理をパソコンに管理ソフトを導入することで行う、業務の進捗報告を逐一求める、細かな指示を上司が行う、などである。コントロールによる対処は、部下の見せかけの行動を生み、仕事に対する部下の内発的動機づけが高まる可能性は低いと考えられる。ちなみにWang et al.（2020）は、テレワークにおける監視が従業員の精神的疲労に影響することを示しており、テレワークにおいて過度の監視や統制によって求心力を高め、秩序を保とうとするマネジメントには弊害があると言える。

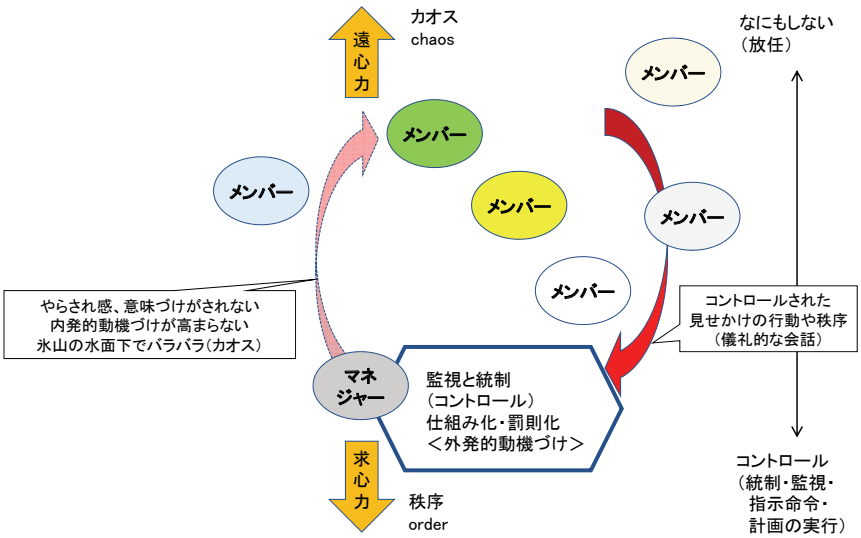


図２．コントロールによる対処

組織開発では、対話を通して課やチームの目的や目標の明確化と協働の高まりを目指す。そのためにマネジャーに必要とされる関わりは、コントロールをある程度手放して、課やチームの中での対話の場を設け、対話をファシリテートすることである（図３参照）。

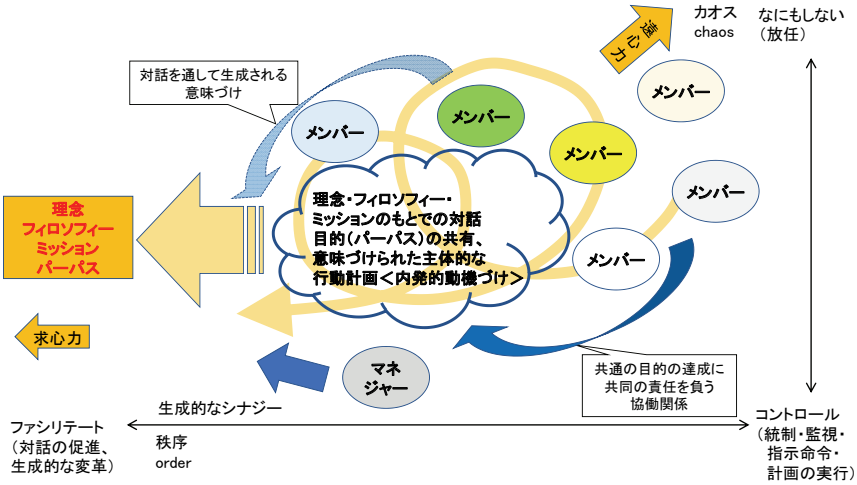


図３．対話の促進による対処

企業の理念やフィロソフィー、ミッションのもとで、課やチームの共通の目的（パーパス）について対話を通して共有し、共通の目的の達成に向けて全メンバーが共同の責任を負う協働関係を育んでいく。Bushe（2021）は、生成的な変革におけるパーパスの重要性を指摘し、それが生成的イメージとなることを示唆している。テレワークでは業務の個業化が推進される環境であるため、協働関係を構築していくためには、業務の分け方や手順化に関して、ある程度の協業が可能となる工夫が必要となる。図２と図３の違い、すなわち、統制と監視によるマネジメントと、対話を通しての組織開発的なマネジメントの本質的な違いは、マネジャーが部下の行動をコントロールしようとするのか、対話を通してファシリテートしようとするのかという点である。

組織開発のアプローチによる対処は、図１に示した、組織が目指すありようと関連する。以下では、図１のタイプ別に、組織開発のアプローチの可能性について検討していく。

「複業ノマド型個人」を目指す組織においては、個人が業務を遂行し、業務の手順や時間管理も個人に任せるため、基本的には組織開発の必要性がない。唯一、必要とされる場面は、業務内容がITプログラムの開発などのようなチームで行うものであり、働く場所が離れた人々がともにプロジェクトに携わる場合、チームの立ち上げ時にオンラインでチーム・ビルディングを行うことであろう。

「個人達成型組織」では、業務は個業化され、個人が業務を遂行してその達

成を目指す。必要とされる組織開発のアプローチは、上司－部下の１対１の関係に焦点づけるものであろう。具体的には、個人の効果的な業務遂行と個人の成長に向けた１on１を推進していく可能性が考えられる。Singer-Velush et al.（2020）は、コロナ禍でテレワークが行われたマイクロソフト社において、1on1ミーティングの時間が長い従業員（平均：週30分）は、短い従業員（平均：週15分）に比べて、労働時間の抑制がよりできていたことを報告している。テレワークにおける１on１が部下の業務遂行に効果があることが示されており、「個人達成型組織」におけるテレワークでの組織開発の１つの可能性と言える。

「階層・協働型組織」は、現在の日本企業に多い組織のありようである。階層が上になるに従って多くの権限を有することになる。この組織のありようにおいては、マネジャーがどれくらいの権限を有してマネジャーが決定し指示していくことと、部下の内発的動機づけを高めるための、および、チームの協働性を高めるための権限委譲のバランスが重要であろう。個業化とならないための、テレワークにおける情報やノウハウの共有、上司やメンバー間での相互のサポートのための取り組みが必要となる。また、組織が維持され成長していくためには、長期的な視点からの人材育成や組織文化の醸成も課題となるだろう。個人の成長、課やチームでの協働関係の構築、組織文化の醸成などの、人材開発や組織開発の取り組みをテレワークにおいても推進する必要があると言える。

「自律管理型チーム」では、チームの目的や目標の明確化、業務の役割や手順の明確化、チームの活性化に向けた取り組みなど、さまざまな組織開発の取り組みが必要とされる。テレワークにおいてチームをマネジメントしていくために、マネジャーはファシリテーター型リーダーとしてコントロールを手放し、メンバーとともにオンラインでの生成的な対話を行っていくことが重要になってくる。

以上、本稿では、組織のありようとテレワークにおける組織開発の可能性について試論を述べてきた。本稿で主張する仮説は以下の２点である。１点目は、コロナ禍が終息した以降も、一定の割合でテレワークが維持されるという前提のもと、働き方や雇用形態の多様化によって、組織のありようが各社で異なってくることである。また本稿では、未来の組織のありようとして４つのタイプを示唆した。２点目は、組織のありようによって組織開発の取り組み方が異なることである。本稿は現時点での試論であり、読者の皆様のご意見やコメントを是非お聞かせいただきたい。

引用文献

Bushe, G.（2021）. The generative change model: Creating the agile organization while dealing with a complex problem. *The Journal of Applied Behavioral Science, 57*(4), 530-533.

中村 和彦（2015）. 入門 組織開発――活き活きと働ける組織をつくる―― 光文社

パーソル総合研究所（2020）. 第三回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査 パーソル総合研究所 Retrieved from https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/telework-survey3.pdf（2022年2月7日）

Singer-Velush, N., Sherman, K., & Anderson, E.（2020）. Microsoft analyzed data on its newly remote workforce. *Harvard Business Review*, 2020, July 15. Retrieved from https://hbr.org/2020/07/microsoft-analyzed-data-on-its-newly-remote-workforce

（シンガー=ベルシュ, N.・シャーマン, K.・アンダーソン, E.（2020）. 仕事の進め方をどう変えるべきか――マイクロソフトのデータが示す在宅勤務の課題―― Diamond Harvard Business Review, 2020年11月号, 44-51.）

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K.（2020）. Achieving effective remote working during the COVID-19 pan-demic: A work design perspective. *Applied Psychology: An International Review*, *70*（1）, 16-59. doi.10.1111/apps.12290

■　南山大学　人間関係研究センター　公開講演会

縁を愉しむ

～artとしての人間関係～

日時：2021年７月８日（木）18:00～20:00
場所：オンライン（Zoom）開催
講師：**藤　田　一　照　氏**
（曹洞宗僧侶）

司会（伊東）：

南山大学人間関係研究センター2021年度第１回公開講演会を始めさせていただきます。本日、司会を務めさせていただきます伊東と申します。よろしくお願いいたします。

開催するに当たりまして、まずお願い事がございますので、ご連絡させてください。

まず、本講演は、リアルタイム配信のみで行われます。後日の録画配信はございません。しかし、逐語録をセンターの紀要に掲載予定でございます。

次に、講演中は基本的に、音声をミュートにお願いいたします。講演中はスピーカービューで設定をしていただくと、話をしている方の画面が大きく映ります。

次に、講師のご意向により、可能な方はビデオオンでご参加ください。ただし、逐語録作成のため録画をしておりますので、その旨ご了承の上、各自でご判断ください。また、インターネット環境によっては、ビデオオンが不安に感じる方もいるかと思いますので、ご無理のないようお願いいたします。

最後に、講演中の録音や録画、スクリーンショット、携帯電話での画像撮影など、そういったことはご遠慮いただくようお願いいたします。

では、講演に先立って、本研究センターのセンター長であられる中村先生から、まずお言葉をいただきます。中村先生、お願いいたします。

中村センター長：

参加者の皆さま、今日はご参加いただき、ありがとうございます。そして、藤田先生、大変お忙しい中、ご講演をお受けいただきまして、このようにたくさんの方が申し込んでいただき、ご講演を楽しみにしております。どうぞよろしくお願いします。

皆さん、藤田先生のお話を楽しみにしていらっしゃると思うので、私は本当に短く、人間関係研究センターの紹介をさせていただこうと思っております。

人間関係研究センターは、「体験学習を通して人間関係を学ぶ」ということで、公開講座を実施していたり、人間関係に関する研究を「人間関係研究」という形でまとめたりしています。そのような幾つかの活動の中の一つがこの講演会の実施で、年２回、公開講演会をこのように実施させていただいているという形です。

昨年度は、それまでずっと対面でやってきましたので、２回とも中止になってしまいましたが、今年度はこのようにオンラインという形で、久々に開催できるということで、開催できてよかったなと思っています。

皆さん、藤田先生のお話を大変楽しみになさっているだろうと思いますので、バトンタッチをしていきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

司会：

中村先生、ありがとうございました。

ここでは「いっしょうさん」と呼ばせていただきますが、バトンを一照さんに渡す前に、もう一つ私のほうから皆さんに一照さんの紹介をさせていただきます。

一照さんは、愛媛県のお生まれです。20代で禅道場に入り、そこで出家得度をされ、曹洞宗の僧侶になられました。その後、17年以上にわたり、アメリカのマサチューセッツ州の禅堂にお住まいになられ、2005年に帰国ののち、2010年から2018年まで曹洞宗国際センターの所長として世界各地の禅センターやお寺で坐禅の指導や講義をされました。

また、今お住まいの神奈川県の葉山からは、インターネットを介して全国、さらには世界に向けてネットワークをつくられて、講義を発信されたり、坐禅の会を開催されたりと、大変に活発なご活動をされておられます。

また、著書も多数ありまして、その中に『アップデートする仏教』という対談本があるのですが、それに触発された方たちが主催する「『アップデートする仏教』を体感しよう！」という名前の交流の場が開かれて、ライブ感いっぱいなお話し合いがなされております。

今日の講演は300名近くの方が参加されて、中村先生がおっしゃっていたように、センター初めてのオンライン講演会ということと、日本全国いろいろな場所から、また海外からも参加者がおられるということを伺っております。

では、一照さん、よろしくお願いいたします。

講師（藤田）：

はい、ご紹介ありがとうございます。

皆さん、こんばんは。今こちら（三浦半島葉山町）はだいぶ暗くなってきました。

どのような方たちが僕の話をお聞きになっているのか皆目分からないまま、

こうやって話し始めているんですが、このZoomの１枚目の画面には何人か知っている人の顔が見えているのでちょっとホッとしております。この１年ちょっとの間、コロナ禍のおかげで、これまでずっとやってきた対面でやるワークショップとか、膝を突き合わせてのお話がほとんどできなくなってしまいました。最初の頃は私のこれまでのやり方だとどうしたって３密状態になるから、そういう活動がみんなキャンセルになったりするのは仕方がないとあきらめていたのです。けれども、コロナ状況がどうもずっと続きそうなので、じゃあオンラインでやってみようかということで、自分みたいな古い人間がうまくできるのかなと思いながら、おずおずとオンラインでの坐禅会や講義をやり始めるようになりました。

皆さんの中にもこういうオンラインでの学びの経験をお持ちの方が多いのではないかと思います。まあ、視聴するのはテレビを見るような感じでいいかもしれないですが、話をするほうはなかなか大変で、こちらの話がうまく届いているんだろうか、ちゃんと聞いてくれているんだろうかということが対面に比べるとよくわかりません。人間関係において大事な双方向のフィードバックというのがどうもあるようでないみたいな頼りない感じがして、つながっている感が、私の場合はまだあまりないんです。それでも、まったくやらないよりはましだろうというぐらいの感じでやっているというのが今の正直なところです。そういうわけで、今日はどうぞよろしくお願いします。

私には南山大学を卒業した友人が何人かおりますし、南山大学から出ている本をけっこう読んできています。京都学派の西田幾多郎先生や西谷啓治先生の系統の思想を論じた本とか、宗教哲学的な本を、英語の本ですけれども読ませていただいて、ずいぶん学ばせていただきました。そういう意味で南山大学には学恩を被っているという感じがしています。このたびは、私が京都で主催した仏教塾に学びに来られたこのセンターにお勤めの方のご縁で、ここでお話しさせていただくことになりました。人間関係研究センター主催のイベントですので、人間関係に関わる話をするほうがいいだろうなと思って、これまであまり話したことがないテーマなのですが、今日は人間関係に関わる問題について、私が考えたことをお話しさせていただきたいと思います。

タイトルを「縁を愉しむ」、副題を「artとしての人間関係」としました。今日お話ししようと思ったことが、時間の関係で全部言えるかどうか分からないので、はじめに結論からと言いますか、この題にこめた思いから話を始めたいと思います。

でもその前に、私はいつも、まず皆さんに何か身体的なワークをやってもらうことから講演を始めることにしていますので、オンラインではありますが、これから「ウォーミングアップのワーク」をやっていただきたいと思います。対面ですと、みんなで一緒に同じことをすることで、場がまとまって話しやすくなるんです。オンラインでも少しはそういう効果があるんじゃないかと思っ

ています。

ワークは３種類ありまして、「邪気吐出法」、「正気吸入法」、「脊椎行気法」という名前がそれぞれ付いています。これは私が付けたのではなくて、私がこういう名前で習ったので、そのまま使わせてもらっています。

今、「コロナ禍」と言われるような難儀な時代をわれわれは生きています。この先、状況がどうなっていくのかなかなか見えてこないので、いやでも不安を感じないわけにはいきません。この３つのワークは、そんな状況の中でも気魄を持って自分らしく生き抜いていくための「和製ソマティックワーク３点セット」じゃないかと私は思っているんです。それで今、いろいろなところでこの３つのワークを紹介しているところです。私が見つけたやり方ではなくて、すでにある方法を習ったのですが、自分でやってみた経験から、今の時代を乗り切っていくのにとても有効なんじゃないかなと思っています。ぜひ皆さんにも試していただいて、よかったら練習して、身に付けて、自分のものにしていただければと思います。きっと一生の財産になるはずです。

最初にざっとやり方を説明してから、一緒にやっていきたいと思います。

それぞれのワークの狙いを言います。本当はこれは終わってから言えばいいのですけれども、時間の関係で最初に何を狙ってやるのかということを言っておきますと、まず「邪気吐出法」というのは、みぞおちを緩めることを狙っています。日本語の表現の中には、体のパーツを含む「からだ言葉」と言われる定型表現がたくさんあります。たとえば、「胸がむかむかする」とか「胸がふさがった感じがする」「胸くそが悪い」といった表現が指している「胸」は、肺のあたりというよりもみぞおちのあたりである場合が多いのです。みぞおちは心が緊張していると固まってくるのです。うそをついているときにも固まってくるとも言われています。つまり、何か居心地の悪さを感じているときにはみぞおちに緊張が生まれてくるようになっているんですね。ですから、ここをまず緩めようということです。みぞおちを緩めて胸の通りをよくするというのが、この邪気吐出法の狙いだと思います。

次の「正気吸入法」は、「邪気吐出法」でつかえている胸の通りをよくしたら、今度はエネルギーに満ちた新鮮な空気を下腹の中心である丹田（たんでん）にたっぷりと入れてそこを充実させるのが狙いになっています。みぞおちも丹田も、生きている人間にとって非常に大事な場所になっています。みぞおちが緩み、丹田は充実しているという状態は、東洋の伝統では「上虚下実」と言われている体の状態です。みぞおちを中心とする上半身が虚、つまりリラックスできていて、丹田を中心とする下半身が、力んでいるのではなくて、充実している。なんとなく力がこもっている、力を入れるのではなくて、力がこもっているというあり方のことです。「上が軽く下が重い」でもいいと思いますが、そういう状態が、人間が一番安心して、自分の持っているポテンシャル、潜在能力をのびのび発揮できるような体の状態であるというふうに言われています。そう

いうのが、「うん、大丈夫」という感じなんです。自分の本領をフルに発揮できる状態です。

ですから、今のようなコロナ状況では、往々にしてそれとは逆の上実下虚（上半身が緊張して力んでいて、下半身が手薄になって足が地につかない、フワフワした状態になっている）になっていて、びくびくかじかんだようなあり方をしている。そういうときは、みぞおちが硬くなって、胸がつかえたような感じになって、地に足が着かない状態、下腹から力が抜けて元気がないという感じ、落ち着かない感じというのが私たちの在り方になっています。もちろん、このコロナの状況が一刻も早く収束することを祈っていますが、それを待っていてはいつのことになるのかわからないので、まず自分の体を大丈夫な状態にする、つまりまずはなにはともあれ、からだを上虚下実の状態にしてしまおうというのがこの２つのワークなのです。

正坐の姿勢でやるのが正式なやり方なのですが、今は椅子に坐っておられる方が多いと思いますので、椅子に坐ってやってみましょう。まずみぞおちを見つけて、そこを両手の中指で押さえて、はーっと体の奥から思い切り息を吐きながら、上半身を前に倒し、吐ききります。吐ききったらちょっと待ってふっと体を緩めます。そのときに、みぞおちを押さえている指もふっと力を緩めて抜きます。このとき、引っ込んでいたみぞおちがぽっとはじかれるように外に出てくるのです。これでみぞおちがふっと緩むというのを狙っているわけです。これを３回やります。

その後にするのが、正気吸入法です。これは口から思い切り空気を吸い込んで、胸から下腹に空気を下ろしながら「うー、むっ」というふうに声を出して少し息を漏らします。その後、ゆっくり鼻から息を吐きますが、下腹の充実感は失わないようにします。

では、この２つのワークを一緒にやってみたいと思います。

椅子に坐って、前に上体を倒しても机とか何かにおでこをごっつんこしないように、自分の前に十分スペースを開けてください。まず、みぞおちを見つけます。みぞおちというのは、肋骨の下端を外側から内側にたどっていくと、そのラインがぶつかるところがあります。そこから指を横にして、３本分真下に下がって４本目が来る辺りが、みぞおちの大体の位置です。ちょっとそこに左右の中指を当てて、軽く奥に押さえてみてください。みぞおちだと独特の感覚があります。そこから少し上を押してみたり、下を押してみたりして、何か特別な感覚があるなというところを探してください。そこが今のあなたのみぞおちの位置です。みぞおちというのはいつも同じ場所に固定的にあるのではなくて、体調に応じて微妙に動いていますから、そのつど自分の感覚を手がかりに見つける必要があります。

ここにこうやって左右の中指を当てます。残りの指と親指はこのあたりに置きます。まず息を吐きます。はーっとため息をつくような感じです。それから、

鼻から大きく息を吸います。からだをそらすように動かしながら、もうこれ以上吸えないというぐらいギリギリまで吸っておいてから、口をぱかっと開けて、はーっと喉の奥から思い切り息を吐きながら上半身を前に倒していきます。吐けるだけ吐いたら、ちょっと待って、ふっと体の力を抜きながら、みぞおちを押さえている指も緩めて、ふっと脱力します。息が吸いたくなったらまた鼻からすーっと吸いながら上半身を起こし、吸えるだけ吸います。では２回目。また口をぱかーっと開けて、思い切り体の奥から、体にたまっている空気を全部吐き出しながら、上半身を前に倒します。はーっ。倒し切った時と吐き切った時が一致するようにします。それからくたーっと、リラックスします。また、鼻から息を吸って、３回目。はーっ。思い切り吐いてください。ぱっと抜く。ここが大事なところです。はーっと吐き切った後に、ぽっとみぞおちから指を離して、みぞおちがぽっと外に出てくる感じ。それから、息を吸って戻ってください。

さあ、３回やってみてどんな感じでしょうか。頭がなんだかもやもやしているときにこれをやると、その効果がよく分かると思います。胸のつかえが取れて頭がすっきりしているといいんですけど、どうですか。３回か４回すればいいと言われています。これをやってため息が出たりあくびが出たら、それはいいサインです。効果があった証拠です。大体、ため息とかあくびは、体がそれを必要とするときに自然に出てくるものです。身体の自然が催して出てくるあくびやため息は、みぞおちを緩めたいから体が自発的に起こしている運動だというふうに言ってもいいと思います。「邪気吐出法」はそれを誘発するために自覚的、意識的にやる運動だと思ってください。

次が「正気吸入法」です。これは１回やればけっこうです。

自分が最大限吸うことができる息の量を100だと思ってください。そのうちの50をまず下腹に吸ってください。口をすぼめて下腹に50の空気を入れます。次に口を閉じたまま、その50を胸に吸い上げてください。下腹がへこんで、胸が膨らみます。この状態を保持したまま、残りの50を胸に吸い込みます。また、口を閉じます。そうすると、100の空気が胸をぱんぱんにふくらませていることになります。この状態を味わいます。

つばを一飲みします。ごくっ。つばが下に降りていくのと一緒に胸に入った空気をゆっくりと下腹に下ろしていきながら「うー、むっ」という声を出して、最後の「むっ」で、下腹に100の空気をずんと収めてください。下腹の充実感を味わいながら、鼻からゆっくり息を吐いていきますが、その充実感は失わないようにします。

さあ、どうですか。初めてやった方は、要領が分からないので、僕のインストラクションに付いてくるのに精いっぱいだったかもしれませんね。シンプルな運動なのですが、やり込んでいけばいくほど効果的にできるように上達していきます。今ちょっと、どんな感じがしているかを味わってみてください。上

虚下実ってこんな感じかなと。上のほうがふわーっと広がってのびのびしていて、下がぐっと充実している感覚がもしちょっとでもやる前に比べるとあるようなら、効果があったということです。この効果をポジティブなフィードバックにして興味を持っていただき、やりこんでだんだん自分のものにしていただけると、一生の宝になると私は思っています。

この後に仕上げの「脊椎行気法」をやります。「脊椎行気法」というのは読んで字のごとしですが、背骨に息を通すということです。こんな感じでやります。これは椅子に坐って行う一種の瞑想法だというふうにも言えると思います。まず、椅子に楽に坐ってください。両足を自然に床につけて、息を通しやすいような背骨の形を自分で工夫してみてください。頭のてっぺんから息を吸うイメージで、ゆっくり頭のてっぺんから息を吸いながら、頸椎、胸椎、腰椎、仙骨、尾骨の真ん中辺りに息を通していくような感じで、ゆっくり下へと吸っていきます。最初から尾てい骨の先まで一気に通すのはなかなか難しいので、無理をしないで結構ですので、吸えるところまで吸ってみてください。吐く息は普通に鼻から吐いてください。

はい、要領がわかったところで、もう１回やってみましょう。２回目のほうがもう少し深いところまで届けばいいなと思います。はい、吐きます。できるできないということをあまり気にしないで、どんな感覚が生まれるかな、どんな感じになるかなと興味を持って、楽しく実験するようなつもりでやってみてください。好奇心と優しさを持って試してみる。何か目的を達成しようというような頑張る感じではなく、面白そうだから試してみる感じで。

はい、３回目の吸う息。・・・・。はい、４回目の吸う息

はい、最後の５回目の吸う息。先をせかせかと急がないで丁寧に、ゆっくり無理なく、気持ちよくやってください。こういうソマティックなワークというのは、それをやる態度というのが大事です。どのぐらいできたかという結果じゃなくて、どんな態度で取り組むかというプロセスが大事なポイントになります。

最初は練習として、目を閉じて集中してやるといいと思いますけれども、慣れてくると目を開けて、歩きながらでも横になっても、どんな姿勢でもできるようになると思います。これをやると、「だるいとき、疲れたとき、体に異常があるとき、心が不安定なとき、気がまとまらないとき、静かに背骨で息をする。腰まで吸い込んで、吐くはただ吐く。特別に意識しない。この背骨で息をすることを５回繰り返せば、心機一転、身体整然とする」というふうにこれを広めた人が言っておりますので、それが本当かどうかを試すつもりでだるいとき、疲れたとき、体に異常があるとき、こういうときはしょっちゅうありますから、今のようなコロナ状況ではそういうことが多いと思いますので、ぜひやってみてください。いきなりこれをやるのではなくて、邪気を吐出し、正気を吸入した後、仕上げにこの脊椎行気法をやるとやりやすいんじゃないかということで、３点セットとして紹介しました。どうか試していただければと思います。

今、どんな感じですか。やる前と比べて何か変化を感じられましたか。シンプルなワークですが、とても役に立つものだと思っておりますので、この場を借りて紹介させていただきました。上虚下実で背骨が調っていれば、人間関係の場面でも円滑に事が運ぶのではないかと思っていますので、まんざら今日のテーマと無関係でもないのです。

では、ここから本題なのですが、まず演題についての話です。どうしてこの題を付けたかということからお話ししたいと思います。

人間関係の話として、何をテーマにすればいいかなあと思っていろいろ考えたのですが、「縁を愉しむ」にしました。「縁」というのは仏教用語の「縁起」から来ているのですが、日常語にもなっています。しばしば、「ご」を付けて「ご縁」と言います。それはたぶん、縁というのはありがたいことなんだという思いがあって、単なる縁ではなくて、ご縁というふうに丁寧に言い表しているのだと思います。どこでどんな人と出会うかというのは、もちろんこちらから選んで会う人もいるわけですが、最終的には私たちの手に負えない、コントロールできない何か大きなもの、それこそ「ご縁」としか言いようのない働きによって用意されるものです。基本的に人間関係というのはご縁でどんな人に会うかが決まっているわけですね。それで、会いたくない人にも会わないといけないし、会いたい人にはなかなか会えなかったりということも、ご縁次第としか言いようがないわけです。それで、いろいろな人間ドラマが自分の周りやいろいろなところで起きて、人生というものが展開していくわけです。人間関係というのはそういう思い通りにならないあり方をしているのです。そういうご縁の働きの中で生じてくるのが人間関係ですから、誰もが例外なく否が応でもそういう人間関係の中に入っていかざるを得ないのです。人間関係の網の目の中に「投げ込まれる」と言ってもいいかもしれません。それがどうせ避けられないのなら、それをできるだけ愉しむことができるような関係の持ち方を見つけることができるといいんじゃないかなと思っています。「たのしむ」も「音楽」の「楽」ではなくて、「愉快」の「愉」という漢字にしてあります。これは、好ましい縁も好ましくない縁も、人生を愉快に生きるための糧に転じる、そういうニュアンスを込めて「縁を愉しむ」というふうにしたわけです。

ご縁によって生まれる人間関係のことは昔からいろいろな言い方がされていて、私はよく「この出会いは天の配剤だね」と言います。この出会いはお天道さんがうまくアレンジしてくれたから起きたんだという意味です。たまたま偶然に出会ったようだけど、後から考えると天の配剤としか言いようのないありがたいご縁だったねというようなときに、「天の配剤」という言い方をします。一神教の文化なら「神の計らい」とか、仏教なら「仏の計らい」というような言い方をしますが、いずれにしても、私の好き嫌いとか私の好き勝手とかの「私の計らい」でない、何かそれを超えた大きな力が、そこに働いているというニュアンスは伝わってくると思います。人間関係をこういうふうに捉えるというの

は、なんだか素敵な感性じゃないかと思うんです。

ある人との人間関係を嫌がったり、それで苦しんだりするんじゃなくて、それを天の配剤として受け取って、ネガティブなことさえしみじみ愉しんでいけるような道がないものでしょうか。否が応でも天の配剤によって、私たちはいろいろな人と出会いながら生きていくわけですから、それを愉しむすべというのを見つけたらいいんじゃないかという思いでこういう題にしました。

副題の「アートとしての人間関係」というのは、今も言ったように、複雑に絡み合った人間関係の中で私たちは暮らしているわけですが、それを愉しむには、こちらの思い通りに人間関係をよくする単なるテクニックでは届かないところがあるのです。一つは人間関係というものが、天の配剤とか仏の計らいだと感じられるぐらい、私たちのコントロールが効かない広さや深さ、複雑さを持った出来事だからです。今日の話の一つのテーマは、人間の在り方として二つの厳粛な事実があるんじゃないかというお話をしようと思っています。

一つは、孤独というとどうしても寂しいとか孤立感みたいな感情的なニュアンスが加わってしまうので、「独在」、孤独の「独」に存在の「在」と書いて「独在」という表現をすることにします。独りで在ることですが、英語で言うと「being alone」ということになると思います。たった一人でここに在る。一人で生まれて、一人で死ぬ、独生独死、というような言い方で言われているような、ほかの人に絶対代わってもらうことができないような在り方をした、つまり独在的な在り方をした自分がなぜか分からないけど確かにいるということです。これはセンチメンタルな話ではなくて、厳粛な事実で、このことをちゃんと受け止める必要があるということです。それを引き受ける覚悟といってもいいかもしれません。このことを呪ったり、憂いたり、不平を言ったり、忘れようとしたり、見ないふりをしたりするというところに、私たちのいろいろな余計な苦しみというのが生まれているのではないか。だから、この事実をまずしっかり受け止めるということが大事になります。この上なく不思議で、なぜそうなのかも分からないけれども、そういう在り方をして私が確かに存在しているというのが、独在性ということです。英語では「being alone」と表現します。

ところが同時に、being aloneとして独在している私が生きる意味は、人との関係の中でしか生まれてこないという事実がもう一方にあるのです。そういうbeing aloneの人生の意味は、人との関係の中でしか見いだせない。これは「being with」、他と共にあるということです。人生の意味が明らかになるのは、他者との関係を通してであるという、これもまたbeing aloneと同じぐらいの厳粛な事実だと思います。つまり、being aloneとbeing withの二極の中で、この二つの事実の緊張関係の中で人生が生まれてくるわけです。

そういう二つの緊張関係の中で、aloneのほうに重心がかかっている人もいれば、being withの方に重心がかかっている人もいます。あるいは、一人の人生を見ても、aloneのほうに重心がかかっている時期もあれば、being withのほ

うに重心がかかっているような時期もある。一人一人を見ると、alone型の人もいれば、with型の人もいるかもしれないけれども、どっちか一方だけを取るというわけにはいかないのです。二つとも人間が生きていく上での厳粛な事実として受け止めていかなければなりません。この緊張関係の中で自分のbeing aloneとbeing withをミックスすると、「living alone together」ということになると思いますが、このliving alone together、他者と一緒に一人を生きていく「living alone with others」というふうに言ってもいいと思いますが、この一人であることと他者とともに生きていくということの兼ね合いというか、どういうふうにミックスして自分の人間関係を構築していくかというのは、テクニックではなくて「アート」と言うしかないと思います。できることなら人まねではない、クリエイティブなアートとして洗練する努力をして、縁が生み出す人間関係を愉しんでいけたら面白いんじゃないか。人生が愉快なんじゃないかなというのが、私が「一照さんは人間関係をどう考える？」と言われたときの大まかな答えなんです。それをメインタイトルとサブタイトルにして並べさせていただきました。そういうことを大まかなフレームとしてお話ししていきたいと思います。

最後に30分ほど質疑応答の時間を設けますので、聴きながら質問があったらメモをしておいてください。

最初に英語をちょっと見ていただきます。そんなに難しい英語ではありません。「The problems that exist in the world today can not be solved by the level of thinking that create them.」ちょっと英語の授業っぽくなりますけれども、「the problems」というのは「問題」ですね。頭の痛い困ったことというのがproblemです。英語でよく、「That's a big problem」とか「Issho, you have a big problem」と、人々が使っている英語を実際の文脈の中で聞いていると、ああ、problemってそういう感じの言葉なのかというふうに、私たちが辞書で引いて頭で意味を覚えているのとは違う、身体感覚を伴った語のニュアンスというものが伝わってくるのです。これは複数になっていますので、あれやこれやの難題ですよね。無理難題みたいなのが私たちに降りかかってくるわけです。そういうのをproblemsと言うのです。

「that exist in the world today」と書いてありますけれども、「今日世界の中に存在しているあれやこれやの問題は」という意味です。これは、今まさにそういう状況が起きていますね。大きな問題、その中に含まれるいろいろ細かな問題、それから身近な問題から縁遠い問題までいろいろな問題があると思います。実際のところ、問題のない瞬間というのはないわけです。そういうのがproblemsです。皆さんも、自分にとっての「The problems that exist in the world today」を具体的に思い起こしてみてください。世界といっても自分の周りもありますし、日本の問題とか世界の問題とか、規模にも大小がありますけれども、あれやこれやいっぱいあるわけです。気候変動の問題とか異常気象

の問題とか、そういうグローバルなものから、隣家の騒音問題といったローカルなものまでいろいろあるわけです。

そういう問題をじゃあどうするのかということになります。毎日毎日そういう問題が勃発して、私たちは解決を迫られているわけです。それが主語です。

「can not be solved」、これは受動態ですが、「解決され得ない」という意味です。byですから、何によってか。「level of thinking that create them」と書いてあります。「thinking」は「思考」ですが、「考え方」でもいいです。「them」というのは何を指すかというと、「problems」を指すわけです。「create」は「つくり出す」ですので、「問題そのものをつくり出しているような思考のレベルによっては、今日世界にあるさまざまな問題を解決することはできない」と言っているわけです。なんか悲観的というか、ネガティブな主張なのです。今日世界に存在する諸問題は、それをつくり出した考えと同じレベルの考えでは解決できない。

じゃあ、それなら解決をあきらめるのかという話です。これは誰が言った言葉か分かりますか。顔を見せれば分かると思いますが、この写真の人が言っているらしいです。この３枚は同じ人のものですが、そう、おなじみのアインシュタインさんです。20世紀の最高の知性の一人だと思います。この言葉はアインシュタインさんの名言集みたいなものに載っているので、よく引用されているので知ったのですが、これは非常に大事なポイントだなと私は常々思っています。というのは、仏教は、問題そのものをつくり出した思考と同じレベルではないアプローチによって問題を解決しようとしているのが仏教じゃないかと、私は考えているからです。仏教を学ぶことによって、問題そのものをつくり出した思考とは違うレベルのアプローチというものがあるということに思い至るのではないかというふうに思っています。そこに現代における仏教の意味というのがあるんじゃないかと思います。

人間関係研究センターのこのイベントのチラシにも「われわれの悩みの多くは人間関係に由来するものが多い」と書きました。人間関係から派生してくるいろいろな悩みを解決しようとして、人間関係のごたごたそのものをつくり出しているのと同じ考え方で人間関係の問題を解決しようとしても、それはできないんじゃないか、ということが、今の引用から示唆されているのではないかと思います。

そのことをお伝えするのに役に立つと思うトルコのとんち話を紹介してみようと思います。

笑い話なんですが、結構人生の機微を突いているような、一休さんのとんち話、あるいは吉四六さんという人が主人公のいろいろな面白い話がありますけれども、それに似ているようなお話しです。トルコのとんち話で、モッラー・ナスレッディンという人が主人公の小噺がいっぱい残っています。最初のお話はこうです。

ある日、友達がモッラー・ナスレッディンの家に行くと、ナスレッディンは汗を流しながら涙を流しながら、青唐辛子を１つ食べては、「違うなあ」と言いながら、次から次へと食べていった。友達が「ナスレッディン、おまえは何をしているんだ」と聞いたら、ナスレッディンは「いつか甘いやつに当たると思って」と答えた。以上終わり。皆さんにクスッとでも笑っていただけると嬉しいんですが。以前、別のところでこの小話をしたら、あまりうけなかったんでがっかりしたことがあります。もうちょっと話し方を工夫して、落語家さんみたいにうまく話ができたらいいんですけど。

青唐辛子は辛いに決まっているので、いくら食べても甘いやつには当たらないのですが、いつか当たるだろうと思って辛さに耐えて食べ続けているわけです。これを私たちは笑えないんじゃないかなと思うのです。うまくいかないやり方を、これまではうまくいかなかったけど、次こそはうまくいくんじゃないかと根拠のない期待をして、うまくいかないやり方を飽きずに繰り返している場合が多くないでしょうか。現状維持の好きな官僚さんなんかはそういうケースが多いんじゃないですかね。現状維持型の人というのは、ほかでもうまくいったから、これもうまくいくだろう、あるいは、去年うまくいったから今年もうまくいくだろうみたいなワンパターンに陥りがちです。しかし今やもうそういう時代ではないのです。未曾有の時代、ニューノーマルと言われています。別に、コロナだからニューノーマルになったわけじゃなくて、世界はその始まりからもうすでに毎日毎日ニューノーマルなのです。仏教的な考え方で言うと、諸行無常というのは昨日の答えは今日の答えじゃないということです。毎日がニューノーマル。今日のテーマの人間関係に関しても、われわれはこの青唐辛子を食べ続けるモッラー・ナスレッディンのような過ちを繰り返していないかどうか。

もう一つの小噺はこうです。あるとき、ナスレッディンは明るい街灯の下で、腹ばいになって、家の鍵を必死になって探していた。そこへ通りかかった友達が「鍵をどこで落としたか覚えているか」と聞いたら、ナスレッディンは「家で落としたんだけど、家は暗いから、明るいところを探せば見つかると思う」と言った。以上おしまい。これも笑えますよね。これは私たちが問題の解決を、全く見当外れのところで探していないかということのたとえ話だと解釈できます。私たちは暗いところを探したがらないんですよね。見えないところとか見たくないところからは目をそらして、明るくて安全なところで解答を探したがる傾向があるのです。こういうこともよくやりがちです。

この二つの小噺のナスレッディンのようなおろかなアプローチを私たちは繰り返しているのかもしれません。一つも解決をもたらさないような無益なやり方を飽きもせず繰り返していないか、あるいは答えを探す場所を根本的に間違えていないかということを、この小噺は教えてくれていると思います。

この話は平凡社の東洋文庫の『ナスレッディン・ホジャ物語―トルコの知恵

ばなし』という本に載っていますので、今は古本でしか手に入らないと思いますけれども、興味のある方は読んでみてください。身につまされるような失敗話がたくさんあります。

大事なのは、解決を焦ってよく考えもせず、とにかく明るいところで探そうとか、やっていればいつか当たるだろう、甘い唐辛子に当たるだろうみたいな、愚かでレイジーなアプローチではなくて、問題の捉え方それ自体とか、取り組み方そのものをラジカルに、ラジカルとは根源的なという意味なのですけれども、再吟味することです。人間関係の問題に関しても同じことが言えると思うのです。

仏教というのはそういうラディカルで革新的な人生の問題へのアプローチ法だったのではないかというのが、私の理解なのです。2600年以上前のインドの常識を徹底的に再吟味したのが、ゴータマ・ブッダだったのではないでしょうか。

私たちは大体、人間関係の悩みにぶつかると、当面の悩みと闘うか、それから逃げるかの二つをとっさに取りがちなのです。「fight or flight」と言います。闘争か逃走、これはサバイバルモードと言われているものなのです。闘うタイプの人もいれば、逃げるタイプの人もいるんですが、実はもう一つあると思います。フリーズ、つまり凍りつきですね。この３タイプあると思うのです。悩みの原因と思う人を敵に回してやっつけるか（たとえば、相手を攻撃して謝らせる）、その人から逃げ出そうとするか（たとえば、文字通りその人から距離を置いて、付き合いをやめる）、あるいは手も足も出なくて殻に閉じこもる（たとえば、無反応になって機械的な応答に終始する）か。

この３タイプで大体私たちは何とかしようとしているわけですけれども、それだけしか対処の方法がないのかというとそうではなくて、ゴータマ・ブッダがやったのは、この悩みそのものがどこからどうやって生まれて来たのか、悩みの由来をとことん理解しようというアプローチだったのだと思います。悩み、それ自体がそもそもどこからやってきたのか。悩みというのは結果であって、それをもたらした因縁。因というのは直接的な原因、縁というのは間接的な条件ということです。因も縁のうちなのです。だから、一つにして縁と言ってもいいのです。どういう縁によって今、自分が直面している悩みが生まれてきたのかということを、この悩みそのものと闘ってやっつけるのでもないし、悩みをよく見ずに背中を向けて逃げるのでもないし、フリーズするのでもなくて、その悩みの中に、内に向かって、悩みはどこから来たのかというふうに深く問うていくわけです。悩みの正体を深く観る。そして、その原因を自覚するという第４のアプローチをゴータマ・ブッダは見出したのです。苦悩は外から来るのではなく、苦悩する心自身から縁起してくるというのがブッダの洞察です。それは苦悩の中に苦悩がない道を開くというアプローチです。それをみんなにシェアしたことの結果が仏教になったのです。逃げるのでもなく、闘うのでも

ない、フリーズでもないやり方があって、それが実際にも有効だということ、苦悩を本当に知ることで、苦悩を乗り越えられるということを証明したということです。

先ほどのアインシュタインが、こういうことも言っているのです。これもなかなかの洞察です。「常識とは、18歳までに積み重なった偏見の累積でしかない」。私たちはほとんど常識を吟味することをしないのです。だからこそそれが常識になっているのです。でも、いざ問題にぶち当たったときは、常識を前提にして考えると、それはさっき紹介したナスレッディン的な誤りを犯すことになりがちです。うまくいく場合ももちろんありますが、うまくいかないときは、私の努力が足りないとか、自分に能力が足りないとか、そういうのではなくて、もしかしたらその常識そのものが問題をつくり出しているのかもしれないなというふうに、後ろ向きに、そもそもの前提に向かって考えていく、そういうことも選択肢の中に入れておくべきではないかと思うのです。アインシュタインさんによれば「常識とは偏見の累積でしかない」のですから。偏見をもとに適切な解決法を見出すというのは、例のナスレッディンがやっていたように、局面を打開する可能性はとても低いのです。

常識の特徴ということを、ちょっと話してみたいと思います。常識の根本的な特徴は分別するということです。私たちは、分別があるというのはいいことだというような意味で使っていますけれども、仏教では分別というのは「虚妄（こもう）分別」と言って、みだりに、つまり確かな根拠もなく分別したものというふうに批判的な言葉として使うのです。仏教では分別を批判し、乗り越えることを説いているのです。一番根本的な分別は、自と他を区別することです。そのほかの区別は自他の区別から派生して出てくるもので、もっと細かく細かく区別していくのですが、一番最初の区別は自他の区別です。これは、私たちにとってはそれこそノーマルで、当たり前のことなのです。どう見ても自他の区別があるように見えますし、周りのみんなも自他を区別して生きているので、誰もこれに対して疑問を持ちません。疑問なくそういうものだと思っているのですけれども、仏教はそこを問題にし、批判しているのです。その点を、私はラジカルだと言うのです。誰も疑問に思わない根源的なことを問題にする、という意味ですね。

さらに、自他を区別したらそれだけでは済まないで、それに付随してくるというか、それとセットになっていることがあります。自他を区別したら当然のように「他」は、自分の利益のために利用する対象になるということです。自分がそのことに気付いていようが気付いていまいが、自然の帰結としてそういう態度になってしまうということです。ですから、自他を区別したら、他者の自己中心的利用ということが「込み」として必ずそこにあるということです。

人間関係ということに関して、われわれの悩みというか問題は、個人のレベル、それから集団レベルでも同じだと思いますけれども、この自他の分別とい

う大前提のことにまったく気が付いていないということです。それぞれが自他を分別して、自分は自分、他人は他人というのが本当にそうだと思い込んで生きている。私もそう思っていますし、相手の人もそう思っている。そして、お互いが自分が一番大事で、そのために他人を自分のために利用する対象として、意識的にも無意識的にも見ている。これが自然になっていて、そのことへの自覚がありません。これは私だけがそうなのではなくて、周りじゅうの全員がそうなのですから、かなり大変な状況になってくるわけです。いわば周り中が、自分を食い物にしようとしている敵になってくるからです。しかし、人と人の関係はそういうあり方しかないのかと問うのが仏教なのです。そうではない人間関係のあり方も可能だよというのがゴータマ・ブッダの教えたことです。

仏教では自他の区別というのは実は迷いであるというふうに言われているわけです。認識上の間違い、いわば錯覚なんです。この迷いの心は自分中心のわがままな心であり、その心は、それが出合っている現実に対していつも不平不満を持っているのです。あれがない・これがない、多い・少ない、きれい・汚い、長い・短い、・・・。自他を分別するこのわがままの心は、現実をそのまま受け取ることが基本的にできなくて、のべつまくなしにああだこうだと大なり小なりの不平や愚痴ばかり言っているのです。そして、いつも自分勝手な注文をつけています。結果的にそのことで自分自身や周りを苦しめているというのが、「凡夫」と言われているわれわれのあり方です。

多くの場合、その前提のあり方を変えないで、何とか上手いやり方で問題を解決しようとしています。確かに一時的には解決することがあるかもしれないけれども、そういう心でいる限りは、その心は常に注文をつけ、不平不満を言う心ですので、遅かれ早かれ必ず問題を見つけてまたすったもんだを繰り返すわけです。このままだとそういうことを延々繰り返して一生を終わるということになるわけですが、別なあり方に切り替える道があるよという「善き知らせ」が仏教なのです。

私たちにとっては、それは「counter intuitive」に聞こえるかもしれません。「counter intuitive」というのは、経験にそぐわない、直感に反するという意味です。「counter」というのは「反する」、「intuitive」というのは「直感的な」という意味です。

counter intuitiveなものの一例は、地動説です。地動説というのは、私たちにとってはとてもcounter intuitiveです。私たちの住む大地は動かない。どう見たって太陽が動いているように見えますけど、実際は私たちの立っている地球のほうが太陽の周りを回っているわけです。ですから、地動説は私たちにとってはcounter intuitiveです。

自と他を区別して、かちっとした殻を持った輪郭のある固いクルミのようなころっとした私がいて、周りには同じようにころっとしたAさん、Bさん、Cさんが私の周りにいる。そして、山や川もみんなころっとしたものとして存在

していて、あれが富士山、これが利根川みたいな感じで名前を付けて、そういうものが実体的に、ユニットとしてあると思っているわけです。これはいわば個体物理学の世界だと言ってもいいと思います。輪郭があって、ころっと固体的にあるという見方ですから。だから、その意味で自他を区別する心というのは個体物理学の方程式で全部、問題を解決しようとしているわけです。

でも、どうしてもその方程式では解けない問題、難問が出てくるわけです。仏教はそれを固体物理学ではなく液体物理学の方程式で解こうというようなもので、それぐらい常識と前提が違うものなのです。個体物理学の世界観とは全く違う液体物理学の世界観でなら、その固体物理学の難問はもう問題ですらないかもしれないし、あるいはすぐ解ける簡単な問題になってしまうかもしれません。人間関係の問題も、常識的な個体物理学ではなくて、仏教的な液体物理学で見直してみたらどうだろうというのが私の提案なんです。

仏教の基本的前提を一言で言うと縁起ということになります。縁起と聞いても、何を言っているのか、ちょっと分からないという人がいるかもしれないので、ある打楽器奏者とやった雑談の話をしたいと思います。

あるイベントでその方とお話しする機会が東京でありまして、打ち合わせのために早めに行って、その方が音合わせをしているところに立ち会いました。その方は打楽器奏者なので、いろいろな楽器を自分の周りに並べているのですけれども、この写真のようなコンガという楽器もそこにありました。それを床の上に置いて叩きながら、「ああ、このホールの床は柔らかいから、音が響かないなあ」とつぶやきました。そうして、太鼓の張りや叩き方の調整をしているのです。

私はそれを横で聞いていて、何かふっと思いつくことがあって、その方は佐藤さんと言うのですけれども、「じゃあ、佐藤さんにとっては、床もコンガの一部なんですね」と言ったのです。佐藤さんは「一照さんは、面白いことを言うね。そうそう、床次第で音が違ってきちゃうんだよ。だから、その場で微妙に調整しないといけないんですよ」と言いました。「じゃあ、壁はどうです」と私。「壁ももちろん影響するね」と佐藤さん。「じゃあ天井は」「天井もそうだね」というふうに、私はどんどん聞いていったのです。「じゃあ、その部屋の空気の湿度や温度も楽器の一部ですね」と。それを聞いて佐藤さんは「そんなこと言うんだったら、観客が何を着てるかも影響するんだよ。冬に厚い毛皮のコー

トなんかを着た人が前にずらっといると、音が吸い込まれちゃって響かないないんだよ。だから、それを計算して鳴らさなきゃいけないんだよ」と言っていました。これはすごく面白い話だなと思ったのです。縁起ということを言うのにぴったりの話だなと。

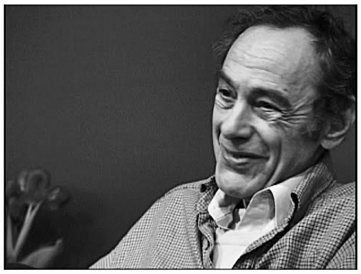
「コンガってなあに？」と聞いたら、普通はさっきのような写真を見せて「こんな楽器だよ」といえば話はすみます。コンガとコンガでないものがはっきり区別されていて、コンガはコンガの輪郭の内側にあるころっとした楽器であり、それ以外はコンガではないということになっています。しかし、実際に生きて鳴っているコンガというのは、佐藤さんが言ったように、床も天井も周りの空気も、それを聴いている観客も、もちろん叩いている人もそれら全部を含んだのがコンガであるという道理があるのです。実際に鳴って働いている生きたコンガというのはそういうものです。これを理解するのは別に神秘体験みたいなものが必要なのではなくて、論理を追っていけば無理なく分かりますよね。

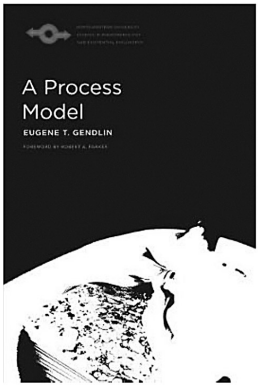
ですから、ここで２種類のコンガを区別できるのではないかと思うのです。概念としての死んだコンガと生きて働いている生のコンガです。概念としてのコンガはさっきの写真を見せればいいのですけれども、生きて鳴っているコンガというのは写真では示せません。その二つを区別するために、かぎかっこ「」と山かっこ＜＞で区別します。かぎかっこの「コンガ」は概念のコンガでそれはユニット・モデルのコンガです。ユニットというのは単位という意味で、輪郭がはっきりしていて、その内側にあるのがコンガというもので、きちんと定義付けられて、コンガとはこういうものでできていてみたいなものがあらかじめあるわけです。輪郭の内側がコンガで、その外はコンガではないものというように、自他の区別がきちんとついているのです。

これは私たちの常識の理解の仕方で、普通はこれでいいわけです。世間ではこれでまったく問題ない。でも仏教的な縁起の見方では、さっきの話の生きて働いている生のコンガは、壁や天井や床や観客、つまりコンガ以外のもの全てをうちに含んでいて、例えばそのホールの外側の状態もなんらか影響しているから、そうなると生きて働いているコンガの境界は、どこに引いたらいいか分からなくなります。コンガの境界が無限に拡張されていくわけです。こういうのが山かぎの＜コンガ＞です。生きて働いているプロセスとして見ていくから、ユニット・モデルに対してこれをプロセス・モデルと言います。

コンガをユニットとしてみるか、プロセスとして見るかという全然違う立場で見ているのです。この問題は、フォーカシング（focusing）という心理療法の技法を開発したユージン・ジェンドリン（Eugene T. Gendlin）さんの、非常に難しいけれどもすごく面白い『プロセス・モデル（A Process Model)』という本で論じられています。これがジェンドリンさんとその本です。

この中に面白いことがいろいろ書いてあって、たとえば、肺と空気というのは私たちは別々なものとして考えているのですけれども、プロセス・モデルで





は、皆さんはさっき「正気吸入法」でやりましたけれども、入ってくる空気と広がる肺は実際には切り離せないですよね。どちらか一方だけではなくて、空気が入ってくるから肺が広がるのだけれども、広がらないと空気は入ってこないので、これは一つの現象の表裏と言うべきです。入ってくる空気と広がる肺は切り離せない。

それから、歩くことに注目すると、足が大地を押す圧力と大地が足を押す圧力は切り離せません。足が押すから大地から支えが返ってくるわけです。生き物が生きているという現象は有機体と環境の間でこういうプロセスが無数に起きてはじめて成立しているのですけれども、私たちはそれを別々にユニットとして切り離して考えがちなのです。

歩行と関係なく、客観的に存在すると考えられている空気や大地をジェンドリンさんは「environment-1」と言っています。でも、大地の圧力というのは確かにあるのだけれども、それは歩行がないと生まれてこないのです。歩行がなければ大地の圧力はないのです。こういう環境のことを「environment-2」と呼んでいるのです。environment-1というのは、さっきのかぎかっこの「コンガ」みたいな概念の考え方での環境です。ユニット・モデル的「環境」。それに対して、environment-2はプロセス・モデルでの環境、山かぎの〈環境〉です。

この考え方を私自身に適用してみると、ユニット・モデルでの私というのはこういうかぎかっこの「私」です。プロセス・モデルの私はこういう山かぎの〈私〉です。同じ私と言っても、全く違います。プロセス・モデルでは〈コンガ〉がそうであったように、自他の区別というのは、ここではできないのです。生きて働いている私には境界線を引くことができないのです。「尽一切自己」というのは道元禅師の言葉ですが、尽く一切が自己の中身だと言っているのです。

ですから、コンガとは何かというとき、プロセス・モデルではコンガを取り囲んでいる環境ぐるみが生の生きたコンガだと言うのと同じで、生きて働いている私というのは、実は私を取り巻いている、今の場合で言うと、たとえオンラインであってもこうして私とつながっている皆さんが生の私の中身になっているのです。実際、皆さんがいないと、私の今のこの話は出てこないし、今の私の状態というのは成立しないわけです。皆さんあっての今の私なんです。そ

れは今だけではなくて、常にいつでもそうなのです。

こういう縁起的考え方で私というものをもう１回ラジカルに見直してみると、当然のことながら人間関係というものもずいぶん違ってきます。「出会うところわが生命」というのは、「私の生命というのはこの皮膚の内側に閉じられているのではなくて、今自分が出会っている全てが私の生命なのだ」という意味の言葉で、これは内山興正という、私の師匠の師匠に当たる方が言った言葉です。

「出会うところわが生命」、これを実際に味わうのが坐禅です。先ほど言った歩行と大地の圧力というのは、否が応でもつながっているのです。歩行が大地の圧力を生み出していると同時に、大地の圧力に支えられて歩行が可能になっているわけです。それは単に歩行だけではなくて、私たちが息を吸ったり、こうやって今、坐ったりしているのも同じことです。刻々に無量無辺のつながりの中で生かされて生きているのが生（なま）の自己です。概念で加工してユニットにまとめてしまう前の生のプロセスとしての私です。

坐禅

つながりの中で生かされて生きているナマの自己を
今ここで味わい愉しむこと

appreciate my life/LIFE

そういう生の自己のあり方を今、ここで味わい愉しむ営みが坐禅なのだと思います。英語で言うと、「appreciate」という言葉がすごく便利な言葉なのです。appreciateとは、感謝するという意味と、深く理解するという二つの意味を持つ動詞です。よく理解したら、必ず感謝が起きてくるというような意味合いが込められているのかもしれないのですが、「Appreciate my life/LIFE」というのは、私がどうやって生きているかを本当に理解するということと、私が生きていることに感謝するという二つの、認知的なものと情的なものが一つのこの動詞の中にあるので、私はよくこの動詞を使うのです。しかもその「life」というのは、小文字のlifeはこの私のユニークなlifeなのですけれども、それを底支えしている宇宙全体の命というものがあるというような意味で大文字にしてLIFEとし、その二つが二重になっているという意味でlife/LIFEという変な表現をしているのです。

そこで、ちょっと皆さんにこの坐禅を実際に味わっていただこうと思うのですけれども、坐禅と言うと、坐って精神集中することだというのが通俗的な理解なので、それで坐られると困るので、ちょっと説明させてください。

坐禅は姿勢と呼吸と心を調えるというふうに言われているのですけれども、私の今までの話の流れで言うと、調身というのは、自分だけではできないのです。床の支え、私はポエティックに「大地」と言っていますけれども、大地と

のつながりの調いを味わい愉しむのが調身です。やはり、味わい愉しむというところがないと、調えてそれで終わりでは駄目なのです。それではもったいない。せっかく調理された料理でも、「できた」で終わりではなくて、できた後に食べて楽しまないと駄目じゃないですか。坐禅もやはり姿勢を調えて終わりではなくて、調った姿勢を味わい愉しむというところまでいかないといけないので、このごろ私はこれを付け足しているのです。以前は大地とのつながりが調うことというふうに、そこで終わっていたのですけれども、今は味わい愉しむということを必ず付け加えるようにしています。

調息、呼吸は大気、空気とのつながりの調いを味わい愉しむ。坐禅は心の問題、精神の話だと思われていることが多いのですが、そうではないのです。心だけでなくて息と体、生の自己は、この三つで動いているわけですので、息と姿勢も切り離せないのです。

心というのは思考だけではなくて六感全部の問題です。これは、光、音、匂い、味、身体感覚、そして思考、これで六つの異なる感覚刺激があります。経験はこの六つのもので成り立っているとするのが仏教の思想です。仏教では思考も感覚扱いします。普段であれば思考にやたらウエートをかけて、ほかの感覚を無視したりしているのですけれども、坐禅では六感全部に自分を均等に開いて、それらとの調ったつながり方を探究するというのが調心だと思うのです。ですから、坐禅のときは目を閉じたりしないのです。感覚器官を解放し、緩めて、やってくる感覚をありのままに迎え入れるということになります。そうすると見知ったはずの世界が新鮮な相貌を帯びて現れてきますから、それを味わい愉しみます。

こういった調身、調息、調心をちょっと実際にやっていただきたいのですが、まずやらなければいけないことが二つあります。一つは、自分を開かないといけないので、身心から緊張や収縮を手放すことです。これは、道元禅師が書いていることを、私なりに解釈したものです。これは道元禅師が『正法眼蔵』の「生死（しょうじ）」という巻の中に書いていることです。

> 調の基本原則
>
> ① ただ、わが身をも心をもはなちわすれて、
> 仏のいへになげいれて、
> ② 仏のかたよりおこなはれて、
> これにしたがひもてゆくとき、
> ③ ちからをもいれず、こころをもつひやさずして、
> 生死をはなれ、仏となる。
>
> 道元『正法眼蔵　生死』

自他を区別したら何が起こるかというと、さっきは他人を自分の利益のために利用するということを言いましたけれども、もう一つあります。自分が緊張してしまうということです。

なぜかというと、自分はここまでというふうに境界線を引いて、自分をその内側に閉じ込めることになります。そうすると境界の内側を維持して、それを

守らなければいけなくなりますから、必ず緊張や収縮が起きます。坐禅ではまずこれを手放すということです。つまり、緊張・収縮を手放して、自分をオープンに開くということです。これはなかなか難しいです。これが①。

①身心から緊張・収縮を手放す

② いのちの働きとして自ずから起ってくる変化を迎え入れる

③ ①と②の円環プロセスを味わい愉しむ

「坐禅は習禅にはあらず。安楽の法門なり」
道元

それから次に②。これもまた難しいです。いのちの働きとして、おのずから起こってくることを迎え入れるということです。私たちは迎え入れないために閉じているわけですから、それをやめて開いてやってくるものをレシーブする。「Let go」というのが手放す。それから、レシーブという迎え入れ、この二つをやらないといけないということです。坐禅はこれを純粋に稽古することだというのが、私の理解です。

では、これからちょっとやってみますので、さっきみたいに椅子に坐ってみてください。もうすでに皆さんやっていることを自覚的にやるのです。今から改めて大地とつながるというのではありません。もうすでに大地とつながって坐っているのですが、私たちはいい加減なつながり方をしているのです。そういう反省に基づいて、調和のとれたつながり方はどんなものかを、今、ここでフレッシュに探究するというのが坐禅です。だから、もうやっているからやんなくていいよ、でもないのです。やってないことをこれからぼちぼちやるのでもないし、もうやっているからやらなくてもいいよでもないのです。すでにやっていることをあらためて自覚的にやるんですね。

調身　体重を大地に全託する下への接地性と大地からの支えを迎え入れる上への垂直性

調息　捧げ物としての出息と贈り物としての入息

調心　六つの感覚器官をくつろがせて開き、やってくる感覚をありのままに迎え入れる

まず調身です。自分の体にちょっと注意を向けてみてください。床と接しているところ、椅子と接しているところ、そこを通して、自分の体重をここでは「全託」と書いていますが、全て預けるのです。下へ向かって、もっとポエティックに言うと、「Mother Earth」、母なる地球の中心に向かって、へその緒じゃないですが、自分の重さで母なる地球へしっかりつながっていこうとしているということです。

目玉を緩めます。いつも緊張しているところです。奥歯をかみしめていないですか。あごの関節を緩めて下顎をぶら下げます。鎖骨、肩甲骨、腕を緩めます。腕の重さはひざに預けます。両手はひざの上に、手のひらは上でも下でもいいし、坐禅のような手の構えをしてもかまいません。みぞおちが緩むという

のは、実は内臓、横隔膜の緩みを表しているのです。

体重を預けると、床から今度はそれと同じ強さで上向きの支えが入ってきます。入ってきますというか、もうすでに入っているのです。これをうまく体の中に通して、上に向かう垂直性に変えて、背骨の前側辺りで体の軸を真っすぐ重力の方向にそろえます。前に傾きすぎるのは攻撃姿勢、後ろに仰ぐのは逃避の姿勢、それからねじれる、これはフリーズかもしれないです。そういう偏りを極力少なくして、重力とフレンドリーな関係を探します。坐禅の姿勢というのは、「正身端坐」と言いますが、体軸と重力とがぴたっとアライメントが取れているのがポイントです。体軸が鉛直線とピタッと揃っている。これは、現実に闘いを挑むのでもなく、それから逃げるのでもなく、フリーズするでもなく、きちんと向かい合って、それに生き生きと柔らかく触れて、今起きていることを深く理解していく、そのための身体的な条件です。人と向かい合う時もこういう状態が理想だと思います。いわゆる自然体ですね。

呼吸。これは生まれたときからやっていますが、ないがしろにやってきてはいないでしょうか。そういう反省から、今、改めて大気との調和の取れたつながりとはどんなものかを探究していくのが調息です。調息における手放していく側面は、吐く息です。捧げ物として出ていく息。大自然に自分の息を捧げる。捧げ方のエチケットを改めて学んでいる。そして、捧げ終わった後にやってくるしーんとした呼吸と呼吸の間（ま）というのを大事にします。誰かにものをあげたとき、相手がどんなふうに受け取ったかをよく見ますよね。ぽんと投げて終わりではないのです。捧げ物として出ていく息を丁寧に見守っていきます。捧げ終わった後の様子も見てください。何も期待せずに待っていると、その呼吸の間から贈り物としての入ってくる息がどこからともなくやってきます。これは調息の受け取る側面です。遠慮せずに、なおかつ、もっともっとと貪らず、与えられるものをそのまま受け取る。受け取り終わった後にまた呼吸の間が生まれますから、それを大切にしてください。その間から次の捧げ物としての出ていく息が始まります。こういう呼吸との丁寧な関係の質は人間関係においてもとても大事です。いわば、与える一方でもないし、もらう一方でもなく、与えつつもらい、もらいつつ与えるというのが生き生きとした人間関係なのですから。

そして調心。今は、目を閉じていてくださいね。まず音からいきます。今、どんな音がやってきていますか。聞こえてくる音に名前を付けないこと。名前を付けると、自分の記憶の中に貯蔵されていることと照合してそれに結びつけることになって、「ああ、あれね」とすでに知ったものになってしまうからです。坐禅の時はそういうことをしません。ザーという音が聞こえたら、ザーのまま聞きます。匂いはどうでしょう。味は？身体感覚はどうですか。呼吸という運動がつくるいろいろな身体感覚があると思います。足の裏の圧力とか、坐骨の辺りの圧力とか、衣類に触れている皮膚感覚など。それから、思考も何かのきっ

かけで、ぽっと雲が青空に浮かぶように現れると思います。それは止めなくてもいいです。やってくるまま、去るままにします。最後にゆっくり目を開けて、目にやってくる光もそのまま受け取ります。

この坐禅の状態が生（なま）の自己のあり方だというのが、禅の考え方なのです。ここが自分の原点です。あるいは、「本来の家」という言い方をします。ここから仕事に出て行き、仕事が終わったらここに帰ってくるという、そういう意味の家、マイホームなのです。これがないとホームレスになります。建物のハウスがあっても精神的にはホームレスということも十分にあり得ます。今よく言われる「ステイホーム」は深い意味ではここにステイするということではないでしょうか。自己本来のあり方という意味でのホームを自覚できなければ、人間はなかなか落ち着いてステイホームできないということが、今回のコロナでよく見えてきた気がします。人間関係においても、これは大事なことです。

「ゲストハウス」

人間という存在は、みなゲストハウス
毎朝、新しい客がやって来る
喜び、憂鬱、卑しさ、そして一瞬の気づきも 思いがけない訪問者としてやって来る
訪れるものすべてを歓迎し、もてなしなさい
たとえ、それが悲しみの一団だとしても
できるかぎり立派なもてなしをしなさい
たとえ、それが家具のない家を
荒々しく駆け抜けたとしても
もしかすると訪問者は、
あなたの気分を一新し、新しい喜びが
入って来られるようにしているのかもしれない
暗い気持ちや、ごまかし、ときには悪意がやって来ても
扉のところで笑いながら出迎え、中へと招き入れなさい
どんなものがやって来ても、感謝しなさい
どれも、はるか彼方から案内人として
あなたの人生へと、送られてきたのだから

一三世紀のイスラーム教神秘主義(スーフィ ズム)詩人のルーミー(1207-1273)

時間がないので、先にいきます。

これは、ルーミーという詩人の「ゲストハウス（The Guest House)」という詩です。やってくるものを迎え入れるという態度について考えているときに見つけた詩です。人間という存在は、みんなゲストハウスであると言われています。そのゲストのもてなしについて書いてありますが、坐禅のときの態度としてもとても参考になるのでここで紹介しておきます。天の配剤によってやってくる人との出会いもこういう態度で迎え入れることができたらと思うのです。

これは禅僧が坐禅している時の写真ですが、隣の写真は生後11ヶ月の赤ちゃんが普通に坐っている時の姿勢です。共通なものがありますね。赤ちゃんだから自然にこういう姿勢ができているんですが、私たちは物心がついていつの間にかこういう素直な坐りができなくなっていってしまうようです。修行を通して、ここに帰っていくというふうになっているんじゃないかなと思います。

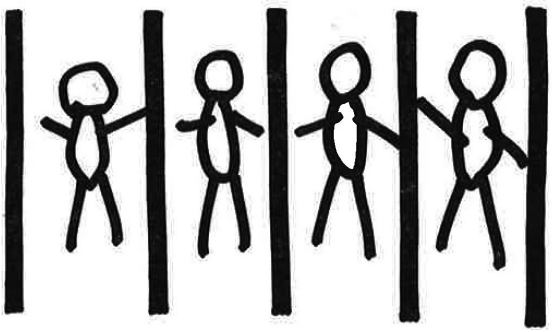
坐禅している時の状態のことを、禅では「自受用三昧」と言います。自分が自分を受け、レシーブし、自由自在に用いているという意味です。これが本来の自己の姿であると言われます。このときは生きて鳴っている生のコンガと同じように、生きている私です。私の藤田一照という名前は社会的に通用する世間の上での名前でしかないので、自受用三昧のところではもうそういう名前は必要ありません。「自己ぎりの自己」としてたった一人しかいないので、名前を付ける必要がないのです。この生（なま）に生命体験される世界と、生に生命体験する自己というものが一つになっている。この全体が生きている私ということになります。先ほども言った「鳴っている生のコンガ」の喩えで、理解していただければいいと思います。

この自己というのはたった一つしかないのです。唯一の独在する私。この世界を現に端的に本当の意味で体験しているのはこの私しかいません。皆さんも多分私と同じように世界を体験しているのだろうと思いますが、不思議なことに、世界を本当の本当に生で現に体験している体はこれ（自分の体を指して）しかないのです。みんな同じような人間の体をしているわけですが、殴られて実際に痛い体はこれしかないのです。ほかの人が殴られていると痛そうだけれども、私が痛いわけではありません。誰かに叩かれて実際に痛いと感じる体はこの私の体だけです。

それから、みんなが同じ世界の中に生きていると思っていますが、実際にはなぜか知らないけれども、世界はこの私の目からしか開かれていないのです。実際に音が聞こえているのは、この耳だけなのです。そういう意味では、ちょっと尾籠（びろう）な話だけれども、へ一発でも貸し借り、やり取りできぬのが、自己の生命の独在的あり方なのです。へ一発でさえも貸し借りできぬというのは、俺忙しいからおまえ代わりにへをこいておいてくれと言うことはできないのです。もうちょっと上品な言い方をすると、今忙しくて息をする暇もないから、君、僕の代わりに息しておいてというのはできない話です。自分の息は自分がするしかないということです。そして、今の息は今するしかない。これは別にそんな難しい話ではないですよね。その事実をどれだけ切実に受けとめるかが問題です。

第一図

屁一発でも貸し借り、ヤリトリできぬ自己の生命



先ほど話に出てきた内山興正老師が「自己曼画」という言い方で、六つイラストの図を描いているのです。この第一図で描かれているような自分の独在性という事実をよく

見つめなさいというのが、仏教の大事なところなのです。坐禅はまさに、独在性に浸り込むというのがポイントです。さっき言ったbeing aloneということ。犀（サイ）の角、一本の角だけしかない犀の角のように独り歩めとブッダは言っているのです。厳粛なこの独在の事実を引き受けることの強調というのが、こういう表現になっているんじゃないかなと思うのです。この独在性をまず忘れないことが大事です。ところが、これを忘れさせるために、学校の教育というのは行われているんじゃないかなと思うときがあります。学校の教育で、この独在性のことを習ったことはないでしょう。むしろ、多くの働きかけは独在性を忘れて、先ほど言った概念としての私、山かぎではなく、かぎかっこの私、たくさんの私の中にいる「私」をしっかり確立しろという方向で、教育は行われているんじゃないかなと思ったりするのです。

私は10歳のとき、夜空に瞬く星を見たときにこの独在する私に気づく体験をしました。そのときはこういう理屈のことは全く分かりませんでしたけれども、直覚的にこの厳粛なbeing aloneの事実がわかったのです。だいぶ後になって、この独在する自己を探究する道である禅とたまたま遭遇したので、必然的にその道に入ることになったのです。

でも、これで終わりではないのです。独在性だけがわかればいいというのではなくて、もう一つの厳粛な事実があるのです。それが人間関係です。独在性をしっかり自覚するところで立ち上がってくる人間関係というのが大事なことなんじゃないかなと思います。独在性を忘れて人間関係の中に溺れると、それは大きな落とし穴になってくると、私は思っているのです。もちろん、人間関係を忘れて独在性に溺れることも大きな落とし穴です。

独在する私がいるというのはものすごく不思議なことですが、さらに不思議なことは、自分と同じように独在する他者がなぜかいるということです。私が独在するということは本来他者に伝わるはずがないのに、私が言っていることを皆さんは一応聞いてうなずいたりしていて、通じているように見えます。自分がいるのも不思議ですけれども、自分と似たような他者がいて、交流できているというのも、これまた同じように不思議なことなのです。

これは内山老師の「自己曼画」の中の第三図です。頭の中に言葉によって通じ合う世界が生まれるという、ここに人間関係というのが出てくるわけです。

ですから、われわれ人間がこの世に生きるというのは、他者との関わりにおいて自己として生きるということが課題になってくるのです。自己だけで閉じていても駄目なのです。自己陶酔、独善主義、ナルシシズムになってしまっても幸せにはなれません。かといって、他者との関わりの中で自己を見失ってもいけない。最初に言ったように、aloneとtogetherという緊張関係にある両極を踏まえながら、どういうふうに自分の人生を描いていくか、自分の人生というアート作品をつくっていくかというところが一人一人の課題になってくるのです。二つの極に対してはいろいろな言い方がありますけれども、独在と連帯とか、英語で言うときは、私はcenterednessとconnectednessと言うことがあります。中心軸を持ちながら、どうやって他とコネクトするかという課題。どちらか一方に偏らない。偏ると行き詰まってしまうのです。自己に内閉するか、関係に溺れてしまうか。どっちもありがちな行き詰まり方です。仏教は、そういうふうに偏らない中道のあり方を説くのです。中道という決まった一本道があるのではなくて、両極の間をダイナミックに揺らぎながら、しかも、そのときそのときクリエイティブに、その都度の最適解を見つけながら一歩一歩歩んでいくというダイナミックな道なのです。中道とはこれだとあらかじめ決めていったら、それはもう偏りになってしまうのです。仏教で言う中道とは、動的平衡みたいなイメージです。だから、メソッドとかテクニックではなくアートと言うしかないのです。最初に言いました、「art of being alone with others」ということなのです。

そのいい喩えになるのが綱渡りです。右にも落ちず左にも落ちず、綱の上を歩くのですが、まったく揺れないで歩くことはできないのです。揺れながら歩いていくのです。揺れることから情報を引き出して、落ちない歩き方を探っていきます。綱の端っこのほうの歩き方と真ん中の歩き方は全然違います。同じように歩いているのですけれども、体の中のバランスの取り方は、全く違うのです。というのは、綱から来るサポートの力が場所によって違うからです。だから、その都度新しい一歩をクリエイティブに見つけながら歩いていくのです。そうやって歩けるようになるまでは、何度も落ちますが、落ちたらまた上がるを繰り返しながら、歩き方を習得していけばいいのです。アートの洗練も同じようなプロセスをたどります。

仏教は「独り犀の角のように歩け」と言うと同時に、「善き友との交わり」というのをすごく大事にするのです。これはtogether、with othersというもう

一方の極の話です。坐禅はあくまでも独りで自分の坐禅を坐っているのですけれども、それを善き友との交わりという文脈の中でやりなさいというのが、ブッダの教えです。sitting alone togetherです。「夜明けは太陽が登ってくる先駆けである。それと同じく、善き友とのまじわりこそが聖なる八つの道（八聖道）を起こすにあたっての先駆けなのだ。」とブッダは言い、善き友がいることは修行の半ばではなく、その全てなのだとまで言っています。そのぐらい重要性が置かれているのです。善き友の集まりを仏教では「サンガ」と言います。仏道修行者の共同体のことです。これはaloneの修行を共同でやるための集団なのです。自立した独立者の集まりなのです。

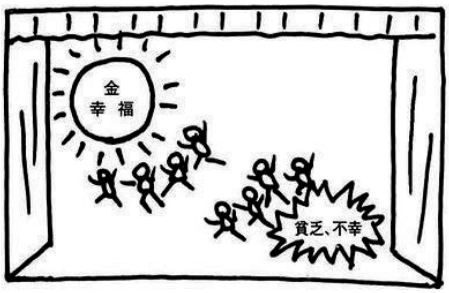
ここでも「善き友」と表現されているように、仏教における人間関係の基本形態は、夫婦関係とか家族関係じゃなくて、「友人関係」なのです。ここが面白いところで、友人関係ですからお互いに対等の関係なのです。だから、これを基盤にしてその上に、夫婦関係や職場の関係や、師弟関係を考えていくとどういうことになるでしょうか。「善き友」はサンスクリット語で「カリヤーナミトラ」というのです。これを持たなければ、修行が正しい方向に長続きしないよというのが、ブッダのアドバイスです。ですから、仏教の中ではサンガ・ビルディング、サンガをつくっていくことそのものが、修行の中心的な眼目になるわけです。昔からその都度その都度の時代や文化に適合するようなサンガのあり方が模索されてきているわけです。

今のような時代、現代におけるサンガというのはどういうものであるべきなのかを、これまでのサンガをもちろん参考にはするけれども、それを因襲的に踏襲するのではなくて、新しい時代に即応したサンガを新たに構築していくということが、私たちの課題になると思うのです。だから、家族のこともサンガとして考えてみることができると思いますし、職場についてもそれが可能でしょう。ところが、往々にして「グループぼけ」ということが起きてしまうのです。個人的なエゴイズムの集団版みたいなものです。群集心理に踊らされて個人として深く考えることをやめるとそういうことが起きます。ですから、ただ人が集まっただけでは駄目で、これまで言ってきた独在

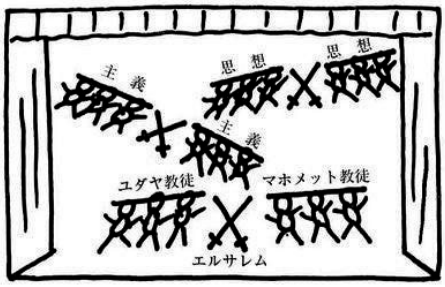
第四図

アタマが展開した世界の中に住む人間

(A) 逃げたり追ったり



(B) グループ呆け



性と連帯性の両立を問題意識として持った人たちが、自覚的にグループをつくっていかないと、単なる徒党を組む結果になってしまう。これが内山老師の第四図の意味するところです。

他者というのはもともと思いどおりにならない存在なのですが、それをなんとか思いどおりにしようとするのがテクニックだとすると、アートというのは、先ほど言った独在性と連帯性の二つの極の間に張りめぐらされている緊張を保ちながら、あるときは独在性のほうに接近するけれども、連帯のほうからの引力も同時に受けている。どちらか一方に決して偏らないで、両極からの引力を受けながら楕円軌道を描いていく。これはやはりテクニックではなくアートといった方がいいだろうと思います。思い通りにならない他者との出会いを縁として、思い通りにならないままの他者といかに善きネットワークを築いていくか、そういうアートの洗練のプロセスを愉しむ。

そのアート、最初はつたないから、もちろん失敗する、その失敗から学んでさらに腕を磨いていく。それを持続することによって自分のアートを洗練していくわけです。独在性と連帯性、centeredness とconnectedness の間の緊張の中で自分にしかできないどんな軌道が描けるか。それをお互いにサポートし合うのがサンガのあり方だと思っています。

まだ話すことはありますけれども、時間ですので、私の話は一応これで終わりましょう。

司会：

一照さん、ありがとうございます。

まだまだ続きを聞きたいんですけれども、今、時間が残り22～23分というところになっておりまして、質疑応答に移りたいと思っています。

もう手を挙げてくださっている方もみえます。ご自分でミュートを外していただいて、もしよろしければお名前と質問をお願いいたします。

質問者１：

質問者１と申します。

他者の痛みを自分の痛みとして感じるとか、他者の喜びを自分として感じる、といったことは、おそらく属性だけの自己、社会的な自己というだけでは出てこないと思うんです。唯一無二の独在する自己というものを味わい楽しむから出てくるかなと。

たまたま私は社会学をやっているので、媒介変数としてやはり社会もあるんじゃないかと。例えば、日米の小学校の比較という分野がありますけれども、日本では班活動があって、給食当番とか掃除当番をやっていると、勉強ではあいつは要領がいいけど、掃除のときには何かぐだぐだしているなとか、違った側面が出てくるのですよね。そうすると、ある意味でフラットになるというか、多角的にいろいろなものが見えてくる。

アメリカの場合は、業者が入って掃除をしたりカフェテリアをやったりする。

先生と生徒のやや直線的な関係、悪く言えばオウムのときのグルと弟子たちのようなそういう関係が強くて、そうすると生徒はいつも先生の自分に対する評価を気にして、ほかの生徒が先生にもっと評価されると、人間ですから悔しくなってしまうと。

そういうときに、学校なら学校という組織でそういうかぎかっこ付きの「自己」、これを無効化するというか弱体化するような装置がある組織とそうじゃないのとは違うんじゃないかと。

職場で言えば、日本的経営というのは悪く言われていましたけれども、アメリカ的に、よく言えば労働市場の流動化というのが、実際は朝行ってみたら「おまえはもうクビだ」と言われるような厳しい現実もありますよね。

そういう競争社会に対して、日本の場合は能力を発揮させないという批判もありましたけれども、年功序列とか手当とか、あるいは終身雇用というものが過剰なかぎかっこ付きの自己ではなくて、もしかしたら方向性として、このもう一つの唯一無二の自己にいくんじゃないかと。社会的な要因も入れてみると、もっとダイナミックなものが描けてくるかなと思って。

自分に引き寄せた話で申し訳ないのですが、感想を聞かせていただければありがたいです。

講師：

コメントありがとうございます。この後に少し言おうかなと思っていたことなんですが、いろいろな集団に私たちは同時に属しています。私が一応属しているのは、藤田家に属しているという小さいものから、曹洞宗に属したり、日本国民の一人でもあるといった具合です。

皆さんも一つや二つはいろいろな集団に所属していると思いますけれども、仏教で言うサンガというのは、利益集団でもないし、地縁とか血縁によるものでもなくて、求道心（ぐどうしん）、独在性と連帯性の間の中道を生きるといういわば宗教的な課題を引き受けた人たちが、自覚的に志を持って集まるような、そういう非常にユニークな集団、共同体だなと私は思うのです。

社会の中にサンガのような集団が、離島のようにぽつんぽつんとあって、その離島同士がコネクトしていくというようなイメージを、私は今、現代におけるサンガ・ビルディングの一つのビジョンとして持っているのです。それは必ずしも私がそこだけに属してほかとのコネクションを断ち切るという意味ではなくて、サンガだけでなく自由に複数の所属集団を持つというようなイメージなのです。だから、別に家族から出るわけでもないし、会社に勤めている人に会社を辞めろという意味ではないのです。だから、この集団に入りたければ私有財産を全部出せなんて言うことはないのです。

一人の人がいろいろな利益集団にも属しているし、地縁の地域共同体にも属しているが、そうではないthird placeというのか、個人がそれこそ縁で出会って、対面でもオンラインでもいいけれども、そういうstudying alone together

ですよね。修行は一人でやるのだけれども、それを一緒にやるという、それ自体が連帯と独在の二極の楕円の軌道上で、それぞれが自分の座標を捜していくような、そういう共同作業のグループができたらいいなと思うのです。

一つだけの人間関係、一種類の人間関係で身動きが取れなくなるというのは、何か息苦しいんじゃないかと思います。だから、そこから外れても、別の人間関係があれば、そう深刻に悲観しなくてもいいような気もします。本来出家集団は、そういうふうな働きがあったのかもしれないです。病者同士の集まりみたいなものがあってもいいかもしれないですし、あるいは、災害共同体ということも言われていますね。

何かを共有しているような人のつながり、苦しみを共有しているとか。そのつながりのきっかけ、契機はいろいろ考えられると思いますけれども、サンガは求道心というか宗教心というか、何かそういう共通の問題意識でのつながりを、２人ではやはりダイナミズムが起きにくいので，３人以上必要と言われているところが面白いと思いますけれども、自覚的に、それこそインターネットでも何でも利用してつくっていけば、面白い社会実験になるんじゃないかと思うのです。

はい、ほかの方はどうですか。

司会：

いかがでしょうか。

チャットでも受け付けますので、もしよろしければ、ちょっと声を出すのはという方は、ぜひチャットで。あるいはぜひこの場で。

講師：

「現在の参加者182」って今画面に書いてありますが、そんなたくさんの人が聞いているようには全然思えないですね。目の前に実際182人の人間がいたらすごいプレッシャーなんですけれども（笑）。

司会：

誰が手を挙げているかが皆さん全員が映らないのでちょっと分からないのですが、ミュートを外してお話しいただけるといいかなと思いますが、いかがでしょうか。

講師：

テクノロジーが発達すると、ここに参加している人のアバター（分身）みたいなものが、私が今いる部屋の空間に小さく縮小されて投影されて、一人一人の姿がばーっと現れるようになったらすごいと思いますね。プロジェクターで182人がこう目の前にいるように現れる。

司会：

そのうち3Dで。

講師：

そうそう、3Dでね。

司会：

出てくるかもしれないです。

今日ご参加されている方は、おそらくさまざまなバックグラウンドを持っておられるかなと思いますので、皆さまのバックグラウンドで質問をしていただいてかまいませんので、いかがでしょう。

講師：

あらかじめ正しい答えが存在しないというのがartの特徴で、テクニックだったらこうやればいいですよと言えるけれども、アートはそういうふうにマニュアル化したら別物になってしまいます。テクニックで人間関係を操作することになってしまう。artというのは、その人なりに素手で素材に取り組んでいくというニュアンスがあるのです。だから、私の答えは、皆さんの答えではない。先ほどの独在性の世界のところから言うと、私の答えは皆さんの答えではないので、それぞれがクリエイティブに取り組んでいくしかないのです。

司会：

今、一人手を挙げてくださった方がおられますね。どうぞ。

質問者２：

ありがとうございます。質問者２でございます。

私はサラリーマンでございまして、思うところがあって、得度も藤田さんがご存知の伊万里のお寺でさせていただきました。

私はサラリーマンとして、会社員として生きているのですけれども、うまくいかないやり方を繰り返しているとか、やはり見たくないところから目を反らすとか、じゃあ会社がうまくいかないと、例えば人事制度をちょっと変えてみたりとか、何か新しい横文字を使った役職をつくってみたりとか、そういうことって常に、見たくないところ、本質的にはそこじゃないんじゃないかということ、見たくないところは見ないとかがあるのですけれども、でもそこを言ってしまう、何か言ってしまうと何かいろいろな関係がよろしくないというか、そういうことがよく起こるのですけれども、藤田様のほうでそういううまくいかないやり方を繰り返しているとか、見たくもないところから目を反らしているとか、何かこういうようなアプローチだといいんじゃないかというような、そんなご示唆みたいなものをいただければと。

講師：

それこそ、質問者２さんが現実に直面しているそういう人間関係の現場のところに行かないとどうすればいいのか分からないですよね。

質問者２：

そうですよね。

講師：

だから、現実ってものすごくきめの細かいものでして、縁起というのは観察力が鋭くないと、単純な因果関係で雑に見てしまうんです。あいつがこう言っ

たから俺はこう言ったと見るのですけれども、実はあいつがこう言うのにはしかじかの事情があったみたいな感じで、精度というのか、解像度を上げて、あと時間軸も入れて繊細に正確に見ないといけないんです。そこまで広げて考えると、人間関係の解決の糸口というのはその特定の状況を深く観ることを通してしか生まれてこないんですよ。

ですから、私が言えるのは、その人がそういうふうな行いをする事情というものを例えばそいつが欲張りだからああいうことを言ったんだと決めつけてしまうんだけど、欲張りに見える行動をせざるを得なかった背景の事情みたいなものが、過去にあったかもしれないし、現在にもあるかもしれない。面白いもので、無限大に広げても分からないけれども、自分が普段見ているよりもうちょっと空間的、時間的に広げて見ると、案外違う眺めが立ち上がってくるかもしれません。

質問者２：

なるほど、なるほど。

講師：

そういう眺めが見えたら、答えは自ずから、例えば、雨が降っているのが見えたらああだこうだと考えなくても傘をさすとか窓を閉めるという対応がすんなり出るように、割とすっと出てくるんじゃないですかね。

質問者２：

はい。

講師：

その時、たまたま傘がなかったら、その代わりになるものを探すとかもできますよね。だから、雨が降っているという状況をちゃんと見るというのがまずは大事なことだと思いますね。

質問者２：

なるほど、はい。

講師：

状況をきちんと観るということはそれなりに練習しないとできないんですよ。名経営者みたいな人は、そういうことのスキルがない人に比べると、たぶん時間や空間の展望のスパンが広いから、大きな眺めが見えて、どうするべきかということのチョイスもたくさん出てきて、そこから適切な手立てが選べるんでしょう。たぶん数多くの経験の中で練習を積んでいるような人なのではないかなと思いますね。

質問者２：

なるほど。

講師：

普通の人が気づかないような思いがけないところに着目して、適切な手を見つけ出せる人がいますからね。

質問者２：

はあはあ。なるほど、なるほど。

講師：

たとえば、私の鍼灸の先生なんか、「ええっ、そんな場所は症状と全然関係ないのに？」と思っていたところに鍼を打って患者さんが劇的に改善を見せるというのを目撃したことがあります。見ているものの範囲とか解像度が全然違うんでしょうね。

質問者２：

なるほど。ありがとうございます。

講師：

今の痛みは、たぶん10年前の打撲の後遺症が出ているんですよと言われたこともあります。10年前のことなんてまず考えないじゃないですか。そういう時間的スパンで物事が起きているケースもあるわけです。ですから、あまり短兵急なというか、時間的にも空間的にも近視眼的な見方のまま、その狭い範囲の中だけで解答を見出そうとすると、あまり適切なアプローチはできない可能性が高いと思っているんです。それは人間関係の問題でもそういうことが言えるんじゃないでしょうか。

質問者２：

ありがとうございます。

講師：

焦ってすぐ問題解決に手を出すんじゃなくて、始めにやったようなワークでもやっていったん自分をリセットしてからあらためて取り掛かるようにするといいんじゃないですかね。前のめりになっていると、どうしても視野が狭くなるでしょう。息も浅いので、短気になって、早く早くと解決を急いてしまうとあまりいいことはありません。何はともあれ、まずニュートラルになってみる、のぼせが下がってみるとたぶん視野も広がり、眺めが違ってくるから、情報量やリソースもきっと増えて、いい手が浮かんでくると思いますよ。

質問者２：

はい。

講師：

せいぜいそのぐらいのことしか言えないですね。具体的な状況にいないので。

質問者２：

でも、ありがとうございます。観察というその言葉の捉え方が今ちょっと変わった気がしましたので、大変ありがとうございます。

講師：

観察するには、観察者の状態、あり方が大事です。上虚下実で観察するのか、上実下虚で観察するのかでは、見えるものが違ってきますから。

質問者２：

はい。どうもありがとうございました。

講師：

いえいえ。

司会：

質問者２さん、ありがとうございました。

すみません、続々と手が挙がったり、チャットに入っているのですが、次に質問者３さんから手を挙げていただきまして、はい、そうです。

質問者３：

藤田先生、こんにちは。ありがとうございました。

講師：

ああ、はいはい。

質問者３：

京大で一度、一緒にお仕事をさせていただきました。

講師：

はい、その節はお世話になりました。

質問者３：

ありがとうございます。

私、スピリチュアル・ペインとかスピリチュアル・ケアとか、そういうことを研究している者なのですけれども、結局生きる意味って何なんだろうかとか、なぜ生まれてきたんだろうかとか、自己の存在の意味というものを問うたときに、結局自己の中で完結したところには全く見えてこないんだけれども、他者との関係性、この「間性」といいますか、あわいというか、間にこそ自分の生きる意味とか、生まれてきた意味とかというのは、そこにしか見えないのですね。私はですよ。修行が足りないんですけど。

講師：

私もそういうふうに思います。

質問者３：

自己の中でがーっと内省をしても、私というものは存在が見えるというか感じることはできないけれども、他者との関係性の中で初めて私の意味とか私の存在が立ち上がってくるという、その瞬間を何度か経験するのですけれども、そうすると、やはり生きる意味とかあなたが生まれてきた意味はどういうことですかと問われたって、答えられる人はこの宇宙にそんなにいるとは思えないんですけど。そうすると、他者性というか、自他間にこそいろいろなものが集約されているような気がしてならないんだけど、それは私がちょっと思い込みが激しいのですかね。

講師：

いやいや、まさにそうだと思いますよ。だって、私たちは、体を見ても、こ

の体は両親の存在を前提にしていますよね。言葉というのも、これは私がつくったものではなくて、誰かがつくったものを、主に両親を通して学んでいるし、言葉というのは当然大前提として、話す相手を前提にしていますよね。ですから、私たちは体をもって言葉を使う存在であるというところを見ても、これは他者の存在が当たり前の前提になっているのです。

質問者３：

そうですね。だから、ものを考えたり、内省したり内観したりするときも、無になることはできず、やはりものを考えているんだけど、考えているときって、使っているものって言葉ですよね。そうすると、その言葉って人から入ってきた、誰かがいつかどこかで使っていた、人のものを勝手に使い回して考えたりしゃべったりしているので、そうすると私っていったいどこにいるのかというのは、そもそも言語ということを考え始めても、非常にあやふやになってしまって。

講師：

そうです、そうです。

質問者３：

だから、誰かと生きているというそのtogetherが、ほとんどじゃないかなと思ったんですね。

講師：

はいはい。そうです、そうです。

質問者３：

はい。

講師：

誰かと一緒に生きているってどんな感じという、その「どんな」を感じているのは、でも私しかいないというのは分かりますよね。

質問者３：

はいはい、分かります。

講師：

ちょっと考えるとすごく変なあり方で私は存在しているんだけど、私たちはその変なところを変だと感じないように、言葉で私は私、あなたはあなたと言って、分けてしまって巧妙に整理してそれですましている。要するに先ほどの解像度を上げていって、細かく見ていったら、私の境界ってすごく曖昧なのに、解像度が粗いレベルで、私とあなたがぶっつり切れているという前提で動いているのが世間です。たとえば、法律の上では、私とあなたが切り離せないなんて言うと、責任主体が誰なのか分からなくなってしまいます。

でも、実際は、解像度のレベルをずっと上げて、もっと細かいところまでいくと、私とあなたははっきり分かれているわけではなくて、まさにliving alone togetherみたいな矛盾したあり方で、全ての人がそういうふうにつながっ

て生きているというところが見えてくるわけです。ここを忘れないようにして生きる、あるいは忘れがちだけどちょくちょく思い出すとかして、独在性と連帯性の両極をちゃんと押さえておくということが、私はすごく大事ではないかなと思います。

質問者３：

はい。

講師：

制度とか、世間の常識では独在するいびつな私の問題は等閑視されます。そんな問題はまるでないかのように動いています。ですが、それだと私が私であるという最も本質的な点が抜け落ちてしまうので、そこにこだわり続けるというのは、すごく大事だと思います。ですから、my true home、自分の本当の家を忘れるなという言い方をするわけです。

質問者３：

先生のおっしゃるhomeというのは、いわゆる自他未分化な状態の底辺のところ。

講師：

先ほど言った、本来の自己ということです。

質問者３：

はい、なるほど。

講師：

そこにはちゃんと他者もいるんですよ。自分の正体が踏まえられてこそ、本当の他者が現れるんだと思います。自己と他者は相互に支え合っている。

質問者３：

うーん。それがおそらく、精神医学の世界で言うところの、例えば離人症とかとなってくると、自他未分化のところがよく分からないから、あるいはもうちょっと解像度を上げたところの、そこのところの世界みたいなものも分かりにくくなって、人が入ってくるとか、私が外に出ていくとかという、そういう離人症的な症状とかも。ああ、ごめんなさい、精神分析の研究をしているものですから。

講師：

ある面では似ているけれども、たぶんどこかで違うところが出てくるんじゃないですかね。病理的なものと宗教的体験としてのそれとは、似ているところはあるけれども、かといって同じということではないはずです。

質問者３：

ああ、なるほど、はい。分かりました。ありがとうございました。

講師：

ありがとうございます。

質問者３：

私ばかり長くなってしまって。

司会：

ありがとうございます。

あと２～３分なのですけれども、皆さんがお許しいただければ、今手を挙げてくださった方がいて、あとチャットに２つ質問が入っているので、そちらのほうをせっかくですので、お答えいただくというふうでもよろしいでしょうか。

まず、手を挙げてくださった方、先によろしいですか。質問者４さん、手を挙げてくださったかと思うのですが。はい、お願いします。

質問者４：

一照さん、ありがとうございます。質問者４です。

講師：

質問者４さん、はいはい。

質問者４：

お世話になります。

今、初めて聞いたというか、びっくりしたのですけれども、人とつながるところの話の中で、ブッダが、つながり方の基本は対等の友人関係だという話をされて、初めて聞いた言葉でびっくりしているのですが、サンガの中では、ブッダは師匠ですよね、弟子からすれば。

講師：

私の理解では、最初は、先ほどのところにも書いてあったように、こう言っているのです。「良き友がいることは、修行の半ばではなくその全てなのですよ」というふうに答えて、予想外の答えに唖然としたアーナンダにお釈迦さんはこう答えた。「アーナンダ、それはこのことからも分るでしょう。皆が私を善き友とすることによって、仏の教えを学び、そして共に仏の道を歩んでいるということからも」と書いてありますよね。だから、この段階では、お釈迦さんはグルとかそういうものではなくて、せいぜい先輩ぐらいでしょう。私はそれがいいなあと思っているのですけれども、後になって教団が形成されてくると、善友の関係ではなくてグルと弟子という上下の関係になってきたのです。それはたぶん、その当時のインドとか中国の社会構造とかそういうものの影響というか反映だったのだと思います。だから、そのときはそれでよかったかもしれませんが、それが唯一のモデルではないのではないかと私は思っているのです。だから私はもう少しデモクラティックなというか、それこそ初期仏教的な、ブッダですら対等の友人であって、ただ少し先輩というか、そのくらいの横のつながりの集団というのが、これからの未来のサンガのモデルになるべきではないかなと思っているのです。権力関係ではなくて、修行を通して自ずから備わっていく権威というものはあるかもしれないです。だけどそれは、ヒエラルキーみたいになっている上下関係ではないと私は考えているので、そこを強調する

話をしたんですよ。

質問者４：

それがすごく、今、感動していて。私はお寺に生まれてという話をいつもするのですけれども、そのときにやはりブッダというのは特別な人だというふうに、小さいときから親から教え込まれてきたので。いわゆるブッダが亡くなってからも阿羅漢（あらかん）、五百羅漢（ごひゃくらかん）たちが集まって、その後の集団をつくってきた。その中で見るブッダが、いわゆる師匠という、弟子という関係で仏教が広がってきたというふうに感じていたのだけれども、今、一照さんの話の中で。

講師：

いや、これはあくまで私の個人的見解なので、文献的に見たら間違っているかもしれません。

質問者４：

でもブッダからアーナンダがこんなふうに聞きましたというので、文献で残っているわけですよね、初期文献で。

講師：

うん。でも、編纂するときに、もちろん変わっているかもしれません。

質問者４：

でも、少なくともブッダが生きているとき、ブッダは自分の弟子を仲間として見て、共に研鑽をしたというような捉え方をしても、大きな間違いではない。

講師：

そうですね。はい。私はそう思っています。私の読み方では。

質問者４：

はい。ありがとうございました。

司会：

ありがとうございました。

じゃあ、チャットのほうの質問に。

講師：

質問者５さんの質問ですが、＜山かぎ＞と「かぎかっこ」の使い方に関しては、永井均先生の本をどれでもいいから読んでいただければと思います。独在する本当の第一人称の私に関わることが＜山かぎ＞です。私にとってのコロナ、私というのは他の私ではなく「この」私ですね。独在する私にとってのコロナというのは、＜コロナ＞と表記できます。それから、客観的な第三人称的な、誰にとってものコロナを論じるときは「コロナ」と書く。もちろんだぶっていますが、観点が全然違うのです。

コロナに関して２つの記号を使って区別するのは初めて見ましたが、できないことはないと思います。この区別というのは、私にはすごく大事なポイントです。永井先生的な用語ですと、ヨコ問題とタテ問題という区別があります。

タテ問題とは誰に関しても同じように言えることで、たとえば脳の働きが心をつくっているというような理屈は誰に対しても言えるわけです。私はその中の一例ということになります。だから科学なんかが問題にしているのは典型的にタテ問題です。でも、その中で一つだけ、リアルに、現に、端的に世界を意識して存在しているのはこの自分だけだから、たくさんある意識の中に一つだけ特別な意識があるということを問題にするのがヨコ問題です。横並びの中に特別なものが一つだけ、特別なものがいびつに存在している。だから、山かぎはヨコ問題の観点で、かぎかっこはタテ問題の観点というふうに私は理解しているので、コロナに関しても同じように区別しているのは面白いと思いました。

それと、一照さんと山下良道さんが目指すところは同じですか、という質問ですが、ある程度は似ていると僕は思っていますね。ただ僕と彼とでは取り組みのスタイルが異なると言ってもいいと思います。良道さんは、ここでそんな大雑把な話をしていいのかどうか分からないですけれども、苦しみというのがキーワードかもしれません。それに対して、私の場合は、面白さというのが、キーワードと言えるでしょうか。良道さんは、生きるのは苦しみであるというところから出発している。大体、彼が仏教に入ってくるきっかけがそうだったらしいです。僕は、悩みがなかったわけではありませんが、むしろ仏教は人生を面白くしてくれるんじゃないか、大学の研究よりこっちの修行の方が楽しそうだというのがきっかけでした。だからずいぶんそこは違っていますね。

でも、そこから仏教に入って、どちらもそれなりに真剣に仏教に取り組んだ結果、似たようなところに来ているのかもしれません。あくまでも僕の個人的な意見ですけど。このくらいでいいですか。

司会：

ありがとうございます。

今、２つのチャットの質問も答えてくださってありがとうございました。

コロナのかぎかっこ「コロナ」と山かぎ＜コロナ＞の考え方というのは、私がどう考えるかということの違いという。

講師：

いや、どうも山かぎの話というのは、本来は通じない、通じてはいけない話なのです。通じない話をしているのですけれども、不思議なことにある程度まで通じてしまうのです。だから、私だけにしか当てはまらないことを言っているのに、そうしたらみなさんが、「いえ、実は私もそうなんですよ」と言ってしまう。その途端に、ヨコ問題がタテ問題になってしまいます。どうやってヨコ問題をヨコ問題として確保するかというところが難しいところなのです。宗教的とかスピリチュアルというのは、そういうヨコ問題という問題が確かにあることに気がつくことに関わっていると思うんです。これをどういうふうに言ったら伝わるのかという側面と、いや、伝わったらもうその途端に問題がすり替わってしまうという側面との両方があるんです。ある意味、伝わったら私

の言いたいことが伝わっていないのです。そういう不思議な構造になっていて、禅の問答なんかもそういうパラドックスに関わっていると思います。

司会：

これだけでまた別の時間が。

講師：

そうですね。危険な領域に入り込みそうですね（笑）。

司会：

その問題で別な講演会ができそうなので、このあたりで。ありがとうございます。

講師：

はい。人間関係の問題に、こういう観点を入れたらだいぶ展望が変わってくるのではないかというのが、私が今日言いたかったことのポイントなのですけれども、なかなか難しいですね。私の力量不足でどうも分からない話になってしまいました。申し訳ありません。

司会：

10分延長させていただきまして、皆さんもありがとうございます。また、一照さんも本当にありがとうございました。

今日お話を聞きながら、サンガビルディングという、人間関係を作っていくということにこのサンガの考え方というのも、私個人の感想になってしまうのですけれども、このセンターでの人間関係講座の中にもこのヒントを入れていきたいななんて思って聞かせていただきました。皆さんも、本当に今日参加くださった方、それぞれの背景がバラエティーに富んでいて、きっといろいろな思いで今日聞かれておられたのかなと思います。また、先週末は大雨で、各地で洪水警報だとかいろいろなことが起こっていて、実は一照さんともこの講演会が無事にできるといいですねという話を打ち合わせでもしていたところでした。今日、きっとそういった関係で、参加したくてもできなかったという方もおられるのではないかなと思います。本当に今日はありがとうございました。こうしたご縁をいただけて、感謝しております。

じゃあ、最後に皆さんで拍手というか、パチパチとするボタンもありますので、拍手でもいいですし、このリアクションボタンのパチパチというボタンを押していただいてもいいですので、アプリシエーションの気持ちで、感謝で終わりたいと思います。

じゃあ、ありがとうございました。

講師：

どうも、長い間聴いていただき、ありがとうございました。

司会：

皆さん、ありがとうございました。至らぬ司会で申し訳ありません。

講師：

　みなさん、ご縁がありましたらまたどこかでお会いしましょう。どうぞお元気で。

司会：

　ありがとうございます。

講師：

　失礼します。

■　南山大学　人間関係研究センター　公開講演会

小さな学校の大きな挑戦

～箕面こどもの森学園の理念と実践～

日時：2021年10月12日（火）18:00～20:00
場所：オンライン（Zoom）開催
講師：**辻　　正　矩　氏**
（認定NPO法人コクレオの森 代表理事）

司会（土屋）：

時間になりましたので、始めさせていただきます。本日、司会を務めさせていただきます土屋と申します。よろしくお願いいたします。まずは、当センター長の中村からご挨拶させていただきます。

中村センター長：

研究センターのセンター長をしております中村と申します。

辻先生、本日はご多忙の中ご講演を賜ること、本当にありがとうございます。

私は２～３分で、人間関係研究センターの紹介を、皆さまにさせていただきたいと思っております。ホームページの一つのページを画面共有させていただきながら説明させていただきます。

人間関係研究センターは、使命として多様なあり方を尊重する、人間性豊かな社会を創り出すためにということで、下にありますように、公開講座としてラボラトリー方式の体験学習と呼ばれている人間関係の体験学習の講座を実施しているということ、それから、人間関係に関する研究を推進する、そして、今日のこちらが公開講演会の開催という形で年２回、市民の皆さまに多様なあり方を尊重する、人間性豊かな社会を創り出すための取り組みをご紹介するということをさせていただいています。今回の辻先生も、子どもたちの多様なありようということを「共に学ぶ学校づくり」ということで推進をしてくださっていて、私たちの使命、ミッションにぴったりな講師の先生に来ていただけたかなと思っております。

では、短いですが、人間関係研究センターの紹介はこれで終了させていただきます。今日は皆さま、ご講演をお楽しみください。

司会：

ありがとうございます。

それでは講演に入りたいと思いますが、最初に私のほうから、ごく簡単ではございますが、辻先生のご紹介をさせていただきます。

辻先生は1943年、福岡市にお生まれになりました。建築設計事務所に勤務された後、大阪大学、大阪工業大学などで、建築計画と建築設計を教えていらっしゃいました。大学生の学習意欲の低さに直面されたことで、小学校からの日本の公教育のあり方に疑問を持ち、自ら学校を立ち上げ、箕面こどもの森学園園長として、オルタナティブ教育に携わっていらっしゃいます。ご著書も複数ございまして、『小さな学校の時代がやってくる』『みんなで創るミライの学校』などのご本があります。

今回の概要として書いていただいたところを少し紹介しますと、今、さまざまな問題がある中で、学校が子どもたちにとって安心して学べる場所になっているのでしょうか、学校は一人ひとりの子どもの個性、よいところを伸ばすことをやっているのでしょうかという中で、日本の学校教育の多様なあり方を模索されており、その中でオルタナティブスクールの実践をされていらっしゃいます。

本の中でも出てくるのが「民主的で小さな学校」というものでした。また、講演の資料の中でも、今日も出てくるかと思いますが、「対話」とか「協働」とか「主体的」ということがキーワードになっていると見させていただいています。先ほど中村のほうからご挨拶もありましたが、南山大学の人間関係研究センターでも、民主的価値の大切さとか対話とか、そういったことはとても大事にしていることですので、その辺りもかなり共通の認識を持ちながら聞けるのではないかなと思っています。

また辻先生は、そうした理念的なところだけではなくて、実際に実践をされていらっしゃって、さまざまな制度の中で、じゃあどのようにそういったことを実現していくのかということも、今日はお話が聞けるのではないかなと思っています。

私からの紹介はこれぐらいにいたしまして、先生からお話をいただければと思います。

この後の時間の進め方ですけれども、およそ１時間ぐらいという予定をしていますが、先生からご講演をいただきまして、その後に質疑の時間を取りまして、20時まで過ごしていくというふうに考えております。そのときには、チャットを使いまして皆さまから聞きたいこととかそういったものを投げていただきながら、その中で私がピックアップをし辻先生に投げかけて、それにお答えをしていただきながら過ごしていくということを考えております。さまざま、いろいろな観点から質問を投げかけていただければと思っております。

それでは辻先生、準備はよろしいでしょうか。

講師（辻）：

皆さん、こんばんは。

私は、認定NPO法人コクレオの森の箕面こどもの森学園という学園を経営しておりまして、そこの学園長をしております辻と申します。これから２時間、皆さま方と子どもの教育、あるいはそれを取り巻く社会の状況、それから、今後、私たちは教育に対してどのように取り組み、あるいはどういう方向を目指していったらいいかというようなお話をさせていただこうと思っております。

では、今からスライドでお見せしますので、画面共有させていただきます。

今回は「小さな学校の大きな挑戦～箕面こどもの森学園の理念と実践～」、こういうタイトルを付けさせていただきました。箕面こどもの森学園ができたのが18年ぐらい前です。最初は小学校でスタートしたのですけれども、今は中学生もいるという状況です。

今日のお話の内容を、ここに掲げさせていただいています。幾つかあるのですけれども、まず最初に、なぜ私がこういう小さな学校をつくったかというお話。それから、小さな学校の設立からこれまでの経緯、子どもたちの生活の様子、そういうもののご紹介をさせていただきます。それから、今の時代には多様な教育の選択肢が必要であるということで、これは先ほどご紹介いただいた本の中に書いたことを中心にお話をするのですけれども、さまざまな教育のニーズとか、21世紀にふさわしい教育とか、そういう話題も本の中には書いておりますが、21世紀にふさわしい教育というのは、時間があればお話したいと思うのですが、なければご質問等の中でお答えしようと思っています。

「これから小さな学校をつくっていくには、どうしたらよいか」ということなのですけれども、制度の壁、ステークホルダーの壁、社会通念の壁、そういった壁があって、私たちがそういう小さな学校をつくったり運営していくのが難しいという状況があるので、そういうことを知っていただきたいなと思っています。そういうのを知ってもらうにはどうしたらいいかということも考えているのですけれども、それもまたお話しできればと思っています。最後には、よい教育、よい学校というのはどういうものだろうかというお話で締めくくらせていただこうと思っています。

大学で建築学を教えていた私がちょうど60歳のとき、オルタナティブスクールという無認可の学校を立ち上げたわけです。教育学部の先生がそういう学校をつくるというのなら分かるけれども、建築をやっていた工学部の先生が、なぜそんな学校を立ち上げたかと皆さんからよく聞かれます。

それには幾つか理由があるのですけれども、最たる理由は、私はもともと民間の設計事務所で働いておりまして、それから大学に入って、助手をやって、助教授をやって、教授をやるという形で大学教員生活を送ったわけです。その中で痛感したのは、学生さん、大学生の方たちと授業とかゼミとか、いろいろな場面でお話をするのですが、そのときに学習意欲というのが乏しいのではないかということを感じました。

というのは、講義をしたときに、なかなか皆さん私語が多いんですね。私の

勤めていた大学は多人数用の教室があって、そこで200人近い生徒が一緒に学んでいる場面もあったので、やはり200人の人を１カ所に集めて話を聞くというのはなかなかこれは難しい技なのです。よそ見したり、隣の人とおしゃべりをしたり、そういう状況がずっと続いていました。これは私だけではなくて、同僚の人の話を聞いても、やはり授業に集中しない人たちが多い、困ったものだという話をしていたのです。

そういう状況で、だんだん出席する人数が少なくなるのですけれども、試験日直前になると人数がうわっと増えてすごい数になってきて、そのときは一生懸命聞いてくれているのですけれども、試験が終わった後、評価というか成績を付けると、やはり不合格になった人が出てくるのです。そうすると、その後、不合格の人が私の研究室に訪ねてきて、「先生、何とか合格させてもらえませんでしょうか、レポートでも何でも書きますから」と、嘆願に来るのです。じゃあもっと早くからちゃんと勉強していればいいのにと思うのですが。そういうことをずっと繰り返していまして、学生の意欲が低いのはなぜかということが分からなかったのですけれども、考えてみれば、以前からの教育といいますか、高校、あるいは中学校、さらに小学校時代にさかのぼって、受け身の教育を子どもたちが受けてきたというか、自分でやりたいと思ってもなかなかできなかった。先生の言うことを一生懸命に聞いて、それをそのとおりに、試験のときに答案用紙に書くことが重要だと考えられてきたわけです。小学生であれば中学校へ進学する、中学生であれば高校に進学する、高校生であれば大学に進学すると、そういう当面の目標というか、目的は進学のためだというよう

学園概要

所在地　：　大阪府箕面市小野原西
在学年齢　：　６歳～１５歳
生徒人数　：　６４名（小学部・中学部）
クラス編成：　３学年混合クラス
（低学年・高学年・中学部）

これまでの歩み

2004年　学園設立（わくわく子ども学校）
2009年　小野原校舎へ移転（箕面こどもの森学園に改称
2015年　中学部開設。ユネスコスクールに認証
2016年　認定NPO法人に認定
2019年　ハッピースクールに認証
法人名をコクレオの森に変更

図１　箕面こどもの森学園の歩み

な教育を受けてきた。その結果、自らこうしたいとかこう考えていますというようなことが、なかなか言えなくなってしまっている。そこらへんが問題ではないかというふうに思ったのです。

ですから、学生さんのせいというよりはそういう制度、あるいは学校のあり方そのものが問題なのではないかと考えまして、じゃあ高校生がいいのか、中学生がいいのか、小学生がいいのかと考えたのですけれども、最初の段階というか小学生の段階の子どもの教育から始めようということで、新しい学校、オルタナティブスクールを始めました。

ここに書いてありますように、学校の所在地は大阪府の箕面市小野原というところで、大都市近郊の市街地です。最初は小学生だけだったのですが、今は中学生も通っています。生徒人数は現在64名、小学部、中学部合わせてそれぐらいの人数が来ています。それから、クラス編成が、３学年混合クラスというのに特徴があります。小学部の低学年は１年生から３年生、高学年が４年生から６年生、それから中学生が１年生から３年生、これが大体二十数名のクラス編成になっています。

これまでの歩みということで年表を掲げていますが、2004年に学園を設立しました。この当時は「わくわく子ども学校」という名前でしたが、2009年に小野原という現在地に校舎を建設して移転しました。そのときに「箕面こどもの森学園」という名称に変えました。2015年に中学部をつくりまして、その年に「ユネスコスクール」という、ユネスコが認定したESD教育を推進する学校の一つに選ばれたということがあります。2016年に認定NPO法人という認証を受けました。これによって、寄付控除とかそういうことができるようになったということで、社会的な認知度が高くなったと思います。

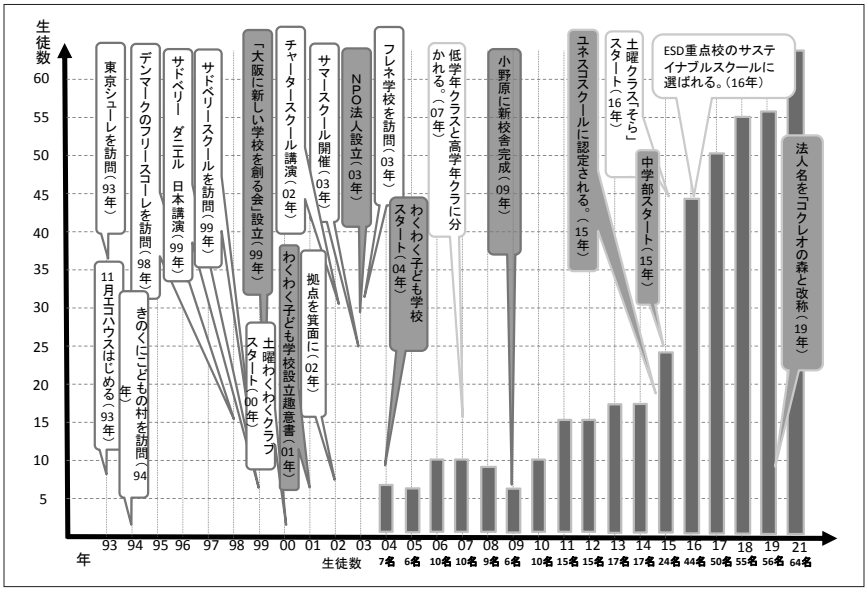


図２　学園の年表と生徒数の推移

それを年表風に書いてみました。学校をつくったのが2004年なのですけれども、その10年ぐらい前からいろいろな試行錯誤というか、始める前の準備期間がありました。1999年、「大阪に新しい学校を創る会」という任意団体を設立いたしました。それが基本になって、2003年にNPO法人になりまして、2004年に「わくわく子ども学校」としてスタートすることになりました。

この棒グラフは何を意味しているかというと、生徒数を示しています。2004年に開校した当時は、７名の子どもさんが入ってきました。このときはまだ小学生だけだったのです。開校から７年間は、10人ぐらいの人数で推移をしています。校舎も民家を借りていましたので、そんなにスペースが広くないので、これではなかなか生徒の数も増えないだろうなと思って、2009年に思い切って小野原というところに新校舎を建てたのです。

ところが、建てた年の新学期の生徒数が６名ということで、校舎はできたのですけれども、生徒数が少ないということで大ピンチに陥りまして、ああ、これで学校がつぶれたらどうしようと、ちょっと青くなった経験もあります。それから徐々に生徒の数も増えてきたのですけれども、図の下のほうに生徒数が書いてあります。大体20人の手前ぐらいでなかなか生徒数が増えなかったのですが、2015年に中学部をスタートし、中学生も入ってきたということもあって、24名になりました。それ以後、生徒数が伸び出して、2016年辺りから、生徒数が50名近くになってきました。それからどんどん生徒数が増えまして、今年、2021年には小学生と中学生を合わせて64名の生徒が通っています。

ざっと学校の推移を紹介いたしましたけれども、ここで、学園の子どもたちの日常生活をビデオにしてありますので、それをご覧になって、またそれから、実際のどういう学校かということの説明をしたいと思いますので、いったん共有を停止いたしますので、よろしくお願いします。

司会：

では、私のほうから動画のシェアをしたいと思います。

では、スタートします。

（00:19:17～00:27:10　ビデオ上映）

講師：

一応日常生活を見ていただきましたので、これから学園の実際をご説明します。

まずここに掲げていますのは、私たちは「オルタナティブスクール」と称しているのですけれども、ほかに「フリースクール」という名称もあったりして、ちょっと皆さん方、ご理解が難しいのじゃないかなと思って、こういう図をつくりました 。

我々はふつうに「学校」と言っていますが、学校教育法という国の法律では、

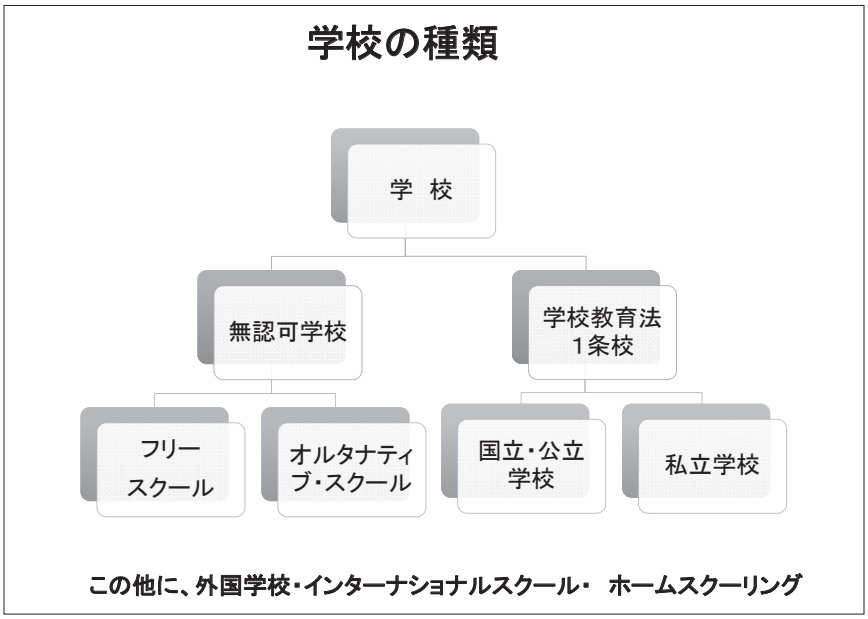


図３　学校の種類

学校教育法第１条に書いてある学校、いわゆる一条校というのがありまして、小学校、中学校、幼稚園も入りますが、高等学校とか大学とか、そういう正規の学校というものがあるのです。国立の学校とか公立の学校、もう一つは私立の学校、こういう学校は「学校」として認められているわけです。ですから、高校を卒業すると、何々高等学校の教育課程を修了したので、卒業資格が得られるわけです。ところが、私たちのほうは左側にある無認可の学校なので、高校を卒業しても卒業資格が得られないのです。

フリースクールとオルタナティブスクールというのは、正規の学校ではありません。フリースクールは英語で言うと、もうちょっと広い意味で使われるのですが、日本でフリースクールというと、不登校の人たちが行く学校という認識が広がっているので、ちょっとそれとは違う、やはりある理念に基づいてやっている学校という意味で「オルタナティブスクール」という言い方をしております。

オルタナティブスクールは、大体カリキュラムがあったり、それから時間割があったり、何時に来て何時に帰ると、そういうふうな普通の学校と似たようなシステムを取っているところが多いです。

一方、フリースクールというのは、これは日本では不登校の人たちがなかなか学校に通いづらいという場合にここにやってくる。自分の体と心を休める場、居場所としての機能が一つあります。もう一つは、もちろん学習を子どもがやりたいということであれば学習指導もするわけですけれども、やはり福祉的な意味が強いです。まずは不登校になって傷ついた子どもたちの気力を回復するような場、「居場所」ということもあって、何時に来て何時に帰るということ

もなくて、休んでもいいし、休まなくてもいいと、そういうふうな割と自由な形態をとっているのです。そこらへんが違うということをご理解いただきたいと思います。

私たちの教育理念として掲げていますのは、「民主的で共生的な生き方を身に付けた、自立した人を育む」と。いろいろな言い方をしているのですが、基本的には「民主的」というのが一つのキーワードです。それから「共生的」という、みんな一人ひとりの多様な個性を大事にしようという生き方です。そういうふうな自立をした人、あるいは自立した市民を育てたいというのが私たちの理念であります。

従来の教育と私たちの目指すものとはちょっと違うということでここに掲げています。従来の教育、もちろん建前は人格の形成とか、あるいは社会に有用な人材を育成するとか、そういうことを掲げているのですが、学校の一つの機能として、いわゆる職業のための選抜機能であるとか、そういうふうに言われています。産業社会に適応できる人材を育成するための教育、高等教育になればなるほど、そういう面が強いわけです。また、画一的で集団的な学びがあります。それから、どうしても受験のための学びということがあります。その結果、受け身な学びになってしまうということになります。

私たちが目指す教育というのは、人間の全人的な発達・成長、それを支援する、そういう教育を目指しています。形態としては個別的・共同的な学び、それから、興味・関心から生まれる学びとか、あるいは主体的な学び、そういうものを目指しているわけです。

目標として幾つかのことを掲げています。

「自分も人も大切にする」。これは一番基本だと考えていまして、さっきビデオでスタッフの一人が言っていましたが、「人を大切にする」というのはよく言われるのですけれども、「自分を大切にする」というのはあまり言われていないのです。基本はやはり自分を大切にしなければいけない、あるいは、自分も大切にされていなければ、人も大切にすることができないということなので、これが一番大事かなと思っています。

「自分を表現する」。自分の思っていることとか感じていることを、ほかの人にも表現できるようにする。例えば、そのことについて、先生がこうしなさいと言われたことに対して、自分があんまり乗り気ではない、したくない場合は、やはりそれは自分はそういうことをしたくないということは、それも表現できるような環境が望ましいなと思っています。

「自立して学習する」。受け身の教育ではなくて自分の興味・関心からやっていく学習、自立した学習というのが大切だと思っています。

「ちょっと難しいことにもチャレンジしよう」。要するに、失敗を恐れてなかなかチャレンジしにくいわけですけれども、失敗してもいいんだと。その結果、また新しいことを学べる一つのチャンスであると考えています。

それから、いろいろな場面で子ども同士、あるいは大人と子どもが協力をして活動しましょうということです。

中学生ぐらいになると、いろいろな視点で物事を考えるようになると。自分の視点も大切だけど、人がどう考えているか、それもちゃんと考慮できると、そういうことが大切だと思っています。

その中で、ここでは三つのことを挙げてみます。「主体的に学ぶ」「協働する」「対話する」。日々の日常生活の中ではこういうことを、いろいろなカリキュラムあるいは行事を通して、子どもたちには学んでほしいなと思っています。

「異年齢クラス」。これは先ほど説明した３学年が一緒なのです。ですから、一斉教育になじまないというか、それぞれやっていることが違うのですけれども、それも一つの良いところかなと思っています。私たちが参考にしているフレネ教育というのがあるのですが、フレネ教育というのは、この３学年ごとのクラス編成になっています。お互いに上の子が下の子の面倒を見たり、下の子は上の子のやっていることを見習っています。ということで、自然に次にどういうふうにやっていったらいいかということが分かってきます。先生がいちいち指示をしなくてもいいというメリットがあります。助けたり助けられたり、頼られたり頼ったりということです。

「みんなで学んでいく」。朝、ハッピータイムという時間があります。これは20分間ほどあるのですけれども、それぞれクラスごとに丸く輪になって、一人ひとりが約１分間ほどスピーチをします。身の回りであった出来事、通学途中で見たこと・聞いたこと、週末にどこかへ行く計画がある、何でもいいのですけれども、それを聞いた人がまた質問をしたりとかそういうことで、それぞれ

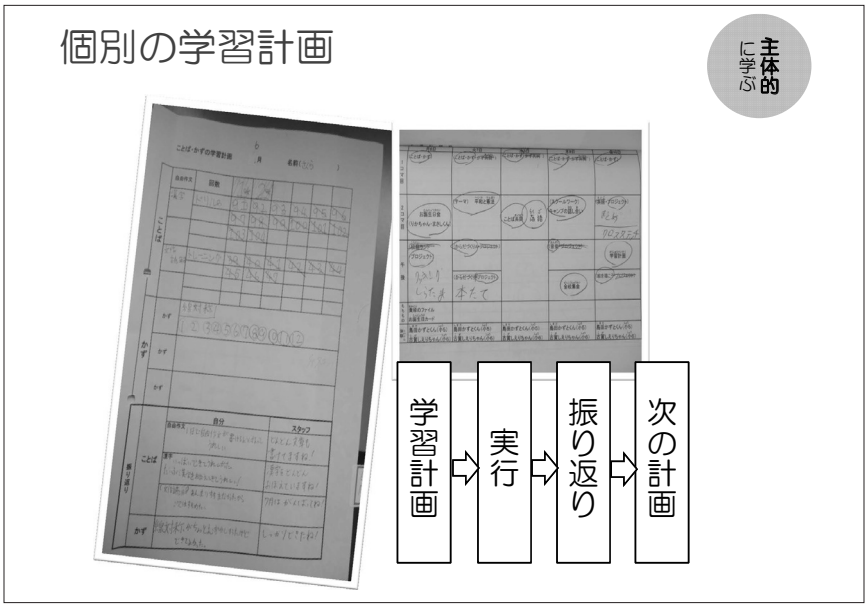


図４　学習計画表

の子どもが今どういう気持ちでいるかとかどういう生活をしているかということを、ここでお互いにシェアし合います。このハッピータイムは朝やりますけれども、帰りがけには帰りのミーティングがあって、１日の振り返りを一人ひとりやります。

「個別学習」。自立して学習するということで、この学習計画表というのに基づいて個別の学習が行われます。右側が１週間の学習表です。それから、１カ月の学習表というのが左側にあります。１週間の学習表で、プロジェクトと選択プログラムという学習スタイルがあるのですけれども、自分は何をやるかということを記入するものです。１カ月の学習計画表のほうは、基礎学習と言っているのですけれども､国語と算数を自習するテキストがあるのですけれども、そのテキストの何ページから何ページまでを自分でやるということを書き入れて、それに沿って自分も毎日の学習をしていくというふうになっています。それで学習計画を立てて、それを実行して、１週間なり１カ月経った後に、それが計画どおりにいけたかどうか、いけなかったとすればどういうところに問題があったか、そういうことを振り返ります。そして、次の１週間あるいは次の１カ月の計画を立てる、そういうサイクルでやっています。

このほかに「プロジェクト」という時間がありまして、これは基本的には、一人ひとり、自分がやりたいことをプロジェクトとして決めるのです。決めたらそれを自分の計画に基づいて、例えば１週間でこのプロジェクトは終わる、２週間で終わる、１カ月かけてやる、期間は自分で決めることができます。今やりたいことあるいは興味があることを、自分で選んでやります。低学年の場合は木工、手芸、工作、クッキングなどをやります。高学年になりますと創作

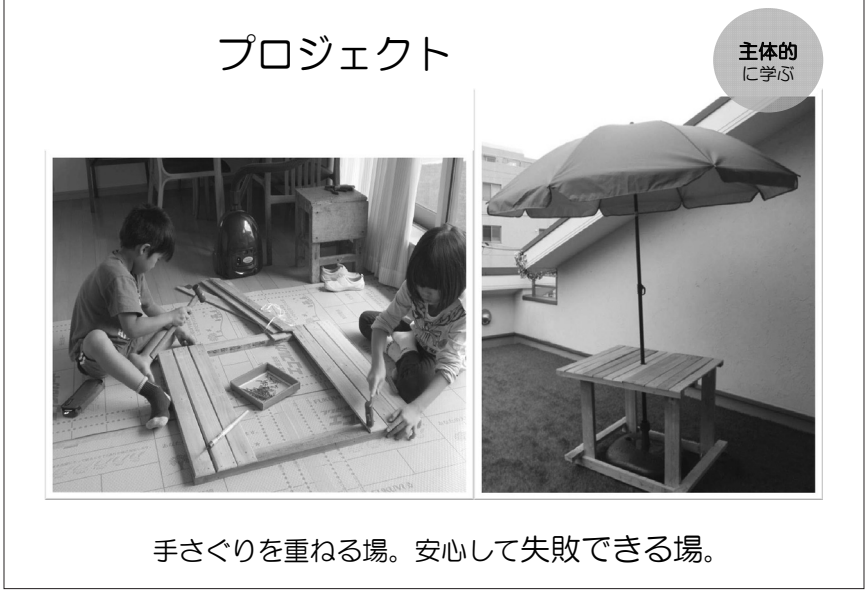


図５　プロジェクト

活動といいますか、詩を書いたり、小説を書いたり、絵を描いて作品集をつくったり、その人がやりたいこと、得意なことをやっています。これをやった後、研究発表会があって、みんなの前でその自分のやったことを紹介する、そういう時間も取っています。

これはプロジェクトにどんなものがあるかという紹介です。基本は一人ひとり違うのですけれども、ここは子どもたちが共同でやっています。これは人工芝なのですけれども、こういう芝生を敷いた屋上庭園があるのです。そこで自分たちがお昼ご飯を食べるときにテーブルが必要だということで、この二人の子どもが木工でテーブルをつくりました。こういう日傘を立てて、ここにいすを持ってきて、お昼ご飯を食べるということをやったりしました。

それを、今度はプロジェクト発表会というのがあって、自分のやったことを発表するわけです。毎回数人の子どもが発表します。

これはプレゼンテーションと言っているのですけれども、自分のことを表現することになります。それに対して、みんなから質問とか意見があって、フィードバックしてもらいます。そして、コメント用紙があるので、その子に対してその作品についてのコメントを書いてもらいます。みんなからコメントをいただくと、その子が手ごたえを感じるわけです。

この学校には行事がたくさんあります。１カ月に１回ぐらい行事があるのです 。

例えば、体育祭は大体５月にやります。その行事は毎年やっているのですけれども、毎年やるかどうかも子どもたちが決めるのです。子どもたちがやりたくないということであれば、別段体育祭は開かない。あるいは、夏祭というの

図６　学校行事

も７月にやるのですけれども、それも子どもたちがやりたければ開くということで、スタッフから何の行事をやりましょうということは言わないのです。子どもたちが毎年、実行委員を募って、これをやりたいという人たちが中心に行事を企画し、運営をしています。

行事の中に修学旅行があります。この修学旅行というのは高学年の人がやるのですけれども、４年生、５年生、６年生と、３回修学旅行に行けます。その行き先とかスケジュール、どこに泊まるかということも子どもたちが決めます。例えば、旅館とかホテルに泊まるのですけれども、そこに交渉するのも子どもたちが電話をかけて、旅館の人と値段の交渉とか人数の交渉とか、いろいろなことをやっています。費用はどうするかというと、子どもたちがフリーマーケットを開いたり、あるいは手づくりの作品を売ったりして、半分ぐらいは自分たちで稼ぐということが恒例になっています。そして、半分ぐらいは親御さんから出してもらっています。それで１泊ないし２泊の旅行を楽しんでいます。

「テーマ学習」というものがあるのですけれども、これは総合学習です。１学期に一つの大きなテーマがあります。例えば、差別・違い、メディアリテラシー、気候変動、人権、市民性、環境、そういう大きなテーマを設定して、その中から一つ選んだものがここに掲げてあるものです 。

一番右側の写真は、ビニールの袋に子どもが入っているのですけれども、これは地球温暖化ということが問題になって、大気というのがあってそこがだんだん熱くなっていると。炭酸ガスが増えると熱くなるということで、地球はちょっと熱くて苦しくなっているというようなことを体感するために、こういうことをやってみたというようなこともあります。

私たちは、いろいろなことを本物から学ぶということを大切にしています。

図７　テーマ学習

ここにありますように、コロナウイルスということが起こったので、これについて子どもたちは真剣に調べたりしています。

それから「農」です。農業の農なのですけれども、畑に物を植えたり、実際につくってみたりということをしています。

そういう実際の体験、本物から学ぶ、あるいは自分なりに探求していくと。それで、私たちはどんな世界を望んでいるんだろうかと、そういうことを子どもたちには考えてほしいなと思っています。

全校集会というものがあるのですけれども、学校のルールや行事を話し合うということなのですが、ここでは多数決では決めないということが一つの特徴かと思います。というのは、やはり少数の人の意見を尊重したいということなのです。このミーティングの進め方ですが、司会とかボード係というのがいるのですけれども、子どもたちが担当します。子どもたちとスタッフがそこに参加しますけれども、対等の立場で話し合おうということにしています。「大人だから皆さんこの意見に従ってください」というようなことではなくて、やはり子どもも大人も対等であると。それから、多数決ではなく話し合いで決めるということを大切にしています。

話し合うとき少数派と多数派というのはどうしても出てくるのですけれども、多数決でやると多数派の意見は通るのですが、少数派の意見は没になってしまいます。ということで、決められても少数意見の人が納得していればいいのですけれども、なかなか納得していない場合はそのルールを守らないということもあり得るわけです。俺はそれに反対したんだけどということになるわけです。

我々はどうしているかというと、やはりこの少数派の意見も考えると、多数決で決めるのではなくて、多数派の人もほかの意見を出すわけです。それで、少数派の人が納得できるような方法を考えるということをしています。最終的には、少数派の人もその意見に同意するか、あるいは同意ではないんだけれども反対しないというようなことまで持っていって決めるということをしております。どうしても決着がつかない場合、期限が迫っている場合は、とりあえずそれでやってみるということをして、それで困ることがあれば、またもう一度提案をしてもらって、それを変更することも可能であるというようなことをやっています。したがって、決まるまで時間がかかります。民主主義というのはちょっと時間がかかる制度だということはありますね。

対話ということが非常に大事でして、そういう集会でいろいろな人の意見を表現するということも大切ですし、普段の生活の中、学習あるいは行事のことを決めるときとか、そういう話し合いの中で、人の意見をちゃんと聞ける。また、相手が納得するように説得するとか、あるいは対案を出すとか、そういうことが大切だと思っています。そういう対立した場合に、その問題をみんなで考えていくと。そういうことが、これから社会に出たときに、一番大切なこと

ではないかと思っています。

幾つか子どもたちの声を掲げています。小学部の人の意見ですけれども、「前は違う意見を言う人がいたら、その子のことを嫌いになっていた。だけど、話し合いをするうちに、ああ、その人の意見ももっともだろうなということで、その意見は意見として尊重できるようになった」ということなのです。

これは中学生の人で、今までいろいろなルールがあるのですけれども、このルールを減らして、大切にしたいことに沿って自分たちで考えたいということで、このルールを少し考えたいという意見もあって、それについて全校で考えるということもやりました。

卒業生の人の話では、自分の意見が尊重され、その結果に反映されるという経験ができたということが、中学校・高校に入って、大切な経験であったという意見も聞いています。

大人の関わり方ですけれども、先ほど言いましたように、子どもも大人も対等であると。お互いを一人の人間として尊重し合うというスタンス、これが大切だと思っています。学校の大人は「スタッフ」と呼ばれているのですけれども、スタッフは教える人というよりは、コーディネーター的な役割が大切だと考えています。いろいろな場面でいろいろな意見がぶつかり合ったときに、それをどういうふうに調整していくか、あるいはどういう支援の仕方があるか、そういうことが考えられなければいけないということです。

大人同士の話し合いの機会として、保護者とスタッフが一緒に意見交換をする場として、「おとなの会」というのが１学期に１回ないし２回ぐらい開かれています。

大体今、私たちの箕面こどもの森学園でやってきた内容のお話をいたしました。ここからはお話を社会的な問題に絡めてしていこうと思っています。

『小さな学校の時代がやってくる－スモールスクール構想』というのを書いた本を、私は２月に出版したのですけれども、これは二部構成になっていまして、第１部は「小さな学校は素晴らしい」ということ、第２部は「小さな学校は可能である」ということで、第１章から第５章まで書いています。

第１章では「小さな学校ではみんな生き生きしている」ということで、そういう小さな学校の生活なり理念を紹介しています。

第２章では「一人ひとりの学びを大切にする教育」というテーマで、実は今の学校制度というのは明治時代にできた制度で、150年ほどのものなのですけれども、それ以前、江戸時代にさかのぼると、寺子屋あるいは手習い塾というのがあって、そこでは個別教育、一人ひとり違った教育をやっていたと、そういう実は長い歴史があるんだということです。大正時代に大正デモクラシーという社会運動があり、自由学校がたくさんつくられました。自由学園、成城学園など、残っている学校もありますけれども、そういう自由教育の子どもを中心とした学びの歴史もあったんだということを書いています。

築地書館　2021年2月発刊

第1部　小さな学校は素晴らしい

第1章　小さな学校ではみんな生き生きしている
デンマークの小さな学校/小さな学校の子どもたちは主体的である/小さな学校の学習は効果的である/小さな学校は自立的で協働的な人を育てる/小さな学校もいろいろある

第2章　一人ひとりの学びを大切にする教育
日本にも個別教育の長い歴史がある/21世紀に求められる教育

第2部　小さな学校は可能である

第3章　教育に多様な選択肢を持とう
多様な学校が必要な理由/多様な学校ができない理由/学校のサイズが問題/民主的な学校運営が大切

第4章　もう一つの学校制度を構想する
海外の多様な学校制度/学校を変える二つの方略/公立でも私立でもない新しいタイプの学校を構想する/もう一つの学校制度「スモールスクール」の提案

第5章　構想の実現に向かって

図８　「小さな学校の時代がやってくる」

第２部では、実際に小さな学校というのはメリットもあるんだけれども、それをどういうふうにつくっていったらいいだろうという意識で書いております。

第３章では、「教育に多様な選択肢を持とう」ということで、諸外国ではこういう学校というのがたくさんあって、正規の学校として認められているのですけれども、日本の中ではそういう学校というのはなかなかできにくい。その理由と、どうしてそういう学校が必要かということを、今からお話ししたいと思っています。そして、その中で学校のサイズとか、民主的な学校運営というのが大切だということです。

第４章では、「もう一つの学校制度を構想する」ということで、私の考えているスモールスクール制度というのを紹介しています。それから、この構想を実現するに当たって、どういうことをしたらいいかということを書いております。

第１章の「小さな学校ではみんな生き生きしている」ということなのですけれども、私は学校をつくる前に国内･国外のいろいろな学校を見て回りました。その中で、最初に外国に行ったのがデンマークです。デンマークというのは、福祉だけでなくて、自由教育も盛んなところです。そこの小さな学校の校長先生に、『民主的な教育における教師の役割とは何ですか』という質問をしました。そうしましたら校長先生は、『まず子どもたちが幸福であることが大切である。子どもが常にそのような状態であるように、教師が配慮しなければならない』ということをおっしゃいました。それから、人格の形成とか基礎教育を授けるとか、いろいろそういうのはあるのですけれども、『その子どもが学校に来て幸せな気持ちになれる、安全である、そういうことがまず一番大事です』と言

われまして、私もそのとおりだなと思って、ずっとその教えを守っています。

多様な学校が必要な理由をいくつか挙げています。

１番目は、「すべての子どもの学ぶ権利を保障する」ということで、これは憲法に書いてあるのです。「すべての国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する」ということが書いてありますけれども、学校教育法という法律で学校をつくる条件を厳しく定めているのです。

2016年に「教育機会確保法」という新しい法律ができまして、その基本理念の中に、「義務教育の段階における、普通教育に相当する教育を十分に受けていない人に対しては、そういう人たちの受けられる機会を確保する必要がある」ということが定められました。そこでは、「社会において自立的に生きる基礎を培い、豊かな人生を送れるようにする、その教育水準の維持・向上が図られるようにすることが大切である」ということが述べられています。要するに民間で行われている教育も大切にしようと、そういう支援をしていくということがうたわれるようになったのですけれども、現実問題として、私たちのような市民が学校をつくるということにはなかなか高いハードルがあります。

実はその「ニーズ」というものの中に、これから小学校に入ろうとしている就学前の子どもの保護者から、こういう学校が必要だと思われているようです。

例えば、自然保育とか自由保育などの幼稚園・保育所、あるいは「森の幼稚園」などに通わせている親御さんは、幼稚園時代は非常にのびのびしている。だけど、これが小学校に入って、みんな型にはめられてというか、机にじっと座っていて静かに先生の話を聞いているというような授業が合わないのではないかということを心配されて、私たちの学校を訪ねてこられる方が増えています。

それから、「グローバル化する社会に適応できる人材のニーズがある」ということです。これは最近、多言語教育とか国際理解教育というようなこと、あるいは経済のグローバル化に適応できる人材の育成を求めるというのが、産業界のほうが盛んに言っていることです。

そのほかに、過疎地域で小規模学校を存続させたいというニーズがあります。これはご存じのように、限界集落とか消滅都市とか言われたりするのですけれども、そういう地域が増えています。少子化によって年々学校数が減っています。そうなると小規模校が統廃合をしようということになって、だんだん学校の数が減っていますし、地域の学校がなくなってしまうということが大きな問題になっています。それにしたがって、地域コミュニティの崩壊にもつながるということです。

それから、教育には民主的で自立した市民を育てるという、本来の使命があるということです。これは教育基本法に書かれていることでもあります。

しかし現行の学校制度では、いろいろな法律上の縛りがあって、学校運営もトップダウンの管理方式が取られています。いろいろな規則があったり、学習

指導要領があったり、検定教科書とかがあり、それを使って教えなければいけないということになっています。

民主的で自立した市民を育てるには、フィンランドなどでは学校現場の裁量権というのが非常に重んじられているわけです。そういうことが日本にも必要だなと考えています。

そのほか、多様な学校ができない理由というのも、いくつか挙げております。

これには「制度の壁」というのがあるのですけれども、学校教育法の中に「学校設置者は国または地方自治体あるいは学校法人でなければいけない」と書かれています。ですから、市民が学校をつくろうとすれば、学校法人、いわゆる私立学校をつくる法人にならないといけないのです。ところが、これには非常に高い壁があります。お金がたくさんないとできないとか、広い土地がなければできない、そういうことがあります。それから、学校設置基準というのがあって、その設置基準もかなりいろいろな要件が盛り込まれているので、なかなか乗り越えるのが難しい問題があります。

「ステークホルダーの壁」というのがありまして、公立学校の場合の関係者は、義務教育は公立学校でやるべきだということで、民間の団体に義務教育を任せるのはあまり好ましくないというふうに思われています。私立学校は私立学校で、そういう学校ができると、人数が減っている時代ですから生徒の取り合いになってしまう。そういう競合が起こるので認めたくないということがあります。教育委員会、教育庁、文部科学省は法律的な縛りというのが必要だというふうに考えていますから、やはり何か法的な縛りがないと、そういうところが勝手に学校をつくっては困るということを言っています。政治家は政治家で、そういう学校を認めると、不登校を助長するのではないかとか、今ある学

多様な学校ができない理由

（1）制度の壁
- ・学校教育法　→学校設置者（国、地方自治体、学校法人）
- ・学校設置基準　→施設規模、施設内容、教員資格など
- ・学習指導要領　→学習内容、学習時間、学習評価方法など

（2）ステークホルダーの壁
- ・公立学校　→　義務教育の推進機関という自負
- ・私立学校　→　競合者の参入（私立学校審議会）
- ・教育委員会・教育庁・文部科学省　→ 法的支配（許認可権・監督権）が及ばない
- ・政治家　→不登校を助長する、学校制度が崩れる心配

（3）社会通念の壁
- ・少人数教育であることへの不安、社会性が育つか心配
- ・自分たちが受けたことがない教育に対する不安
- ・宿題やテストがないことへの不安

図９　多様な学校ができない理由

校制度が潰れるのではないかと、そういう心配をしております。

「社会通念の壁」というのがありまして、少人数教育というのは、子どもの数が少ないと社会性が育たないのではないかという心配をされています。自分たちが受けたことがない教育に対する不安です。そういう自由な教育をすると、どういう子どもに育つんだろうと、将来、社会適応できるだろうかというような心配があります。宿題とかテストがないところが多いのですけれども、そんなことで子どもが本当に勉強するだろうかという心配もあるわけです。

そこで、私が提案しているもう一つの学校制度ということなのですが、その中で一つ、学校サイズが問題だと考えています。社会通念として小さいものより大きいもののほうがいいんだと、安全なんだと、立派なんだという通念があります。これは工場製品、あるいは病院の制度にしても、大きな病院のほうが安心できるとかそういうことがありますし、教育についても、やはり大きなところのほうが先生の数も多いし授業も充実していると、そういうふうに思われがちです。

では、小さな学校はメリットがないかというと、それなりの教育的なメリットがあります。これは人類学者のダンバーという人が、150人程度の集団というのが全員顔見知りであり、コミュニケーションが取りやすい人数だと言っています。過去からのいろいろな集団を抽出して、最大200人ぐらい、200人から100人ぐらいの間のコミュニティが効率がいいというか、維持するのがいいと言っています。実際に子ども中心の教育をする学校というのは、そんな大きい学校は少ないのです。大体150人前後の学校が多いのです。それぐらいだとみんな顔見知りですし、校則もそんなに多くなくて済みます。

また、１クラスの人数も問題でして、今度、文科省が小学校は上限を35人にしようということを言っていますが、欧米とかほかの諸外国の例を見ますと、大体20人前後なのです。ですから、最大25人ぐらいの生徒数が望ましいと思っています。

そして、小さな学校であっても、基本はやはり民主的な学校運営が必要だということです。ところが、今の学校システムは、上下関係とか慣習というのが大切にされています。したがって、急激に今、変化をしています。情報化が進んだり、グローバル化が進んだり、あるいはコロナという究極の状況が起こったときに、すぐには対応できないということがあります。そのためには、組織をもうちょっと身軽にする、非常にフレキシブルにする必要があると思っています。そのために、学校内の風通しをよくしたいなということです。フランクに問題を話し合える職場環境づくりが大切だと思っています。そして、教育のビジョンとか理念を教職員全体で共有することが大切です。もちろん学校の理念、ミッションというのは掲げてありますけれども、それを実際的にみんなでじゃあどういうことで、どういうふうに考えたらいいかというようなことも、やはりちゃんと共有しておいたほうがいいなと思っています。

それから、教職員の方が今までやっているやり方、慣習的なものを、現状にふさわしいものに変えていく必要があると思います。話し合う時間がやはり取れないと思うのです。けれども、それは何としてでも話し合いの時間を定期的に設ける必要があると思っています。そのことによって、教員間の情報共有とか連帯感が生まれると思います。

管理職の人は子どもといつも接している教師や職員の専門知識と自主的な判断になるべく慣れてほしいなと思っています。そのための研修会等も開いていいと思います。

海外の事例を紹介しようと思ったのですが、時間がないので、ここらへんは簡単にいきます。韓国の例を挙げています。

韓国では日本以上に田舎のほうで少子化が進んでいて、政府はどんどん統廃合を進めてきたのですけれども、ある山間にある学校は、それに対して住民とか教師とかが一体になって学校を存続するための方法を考えまして、地域の特性を生かした学校づくりに励んだわけです。従来の慣習とかそういうものをどんどん取っ払って、生徒が中心に活動できるようにというビジョンで、情報発信をして周辺の子どもたちが来るようになった。これが「小さな学校運動」というほうに発展をしていきまして、これが国の政策にも取り入れられるようになって、小さな学校を尊重しようというような空気ができているということであります。

日本の学校を変えるためにどうしたらいいか、二つの方略を私は考えました。

まず、短期的な方略ですが、これは学校教育法の下で可能な方法を探るということなのですが、ざっと三つ挙げました。

特例校制度というのを文科省が設けているのです。例えば、不登校特例校や小規模特認校といった制度があるのですけれども、そういうものを活用するのもいいでしょう。学校設置基準を国が定めているのですけれども、地域によってそれは緩和できるということになっているので、そういう緩和を進めたらいいと思います。

今はフリースクール等、学校外の学び場がたくさんできているのですけれども、そこが一番困っているのは、経済的な支援がないということです。不登校とか、あるいはフリースクールやオルタナティブスクールに行かせている親御さんの経済的な負担を軽減することが、大切かなと思っています。

長期的な方略としては、公立でも私立でもない新しいタイプの学校、学び場をつくるということで、二つの類型を挙げています。非学校形態の学び場と学校形態の学び場、この二つのタイプです。

台湾の学校制度では、「実験教育」という名でオルタナティブ教育が公的に認められています。新しく学校をつくるときに、非学校形態の学校と学校形態の学校、「非学校形態の学校」というのはおかしな言い方ですけれども。二つの学び場のタイプをつくって、そこを公的に認めようということをやっている

（1）短期的な方略：学校教育法の下で可能な方法を探る

①特例校制度を活用する

教育課程特例校：学習指導要領を弾力的に運用して、特色あるカリキュラムが作れる。

小中一貫校、義務教育学校：小学校と中学校を一体的に運用して、これまでできなかった新しい教育法を試すことができる。

小規模特認校：僻地や過疎地域の小中学校を、豊かな自然環境や里山の歴史や文化を体験的に学べる学校として通学区域を拡大し、都会の子どもを通学させることができる。

②学校設置基準を緩和する

不登校特例校：不登校の子どもたちを対象とした学校で、弾力的にカリキュラムを編成できる。しかし、不登校の子どもしか通学できないという問題がある。

③フリースクール等に経済的支援をする

学校外で学ぶ個人または団体に対して、公的助成をする。

図10　小さな学校をつくる短期的な方略

のです。

そこからヒントを得まして、第１類型として非学校形態の学び場、これは「ラーニングセンター」という名称を私が勝手につくりました。

第２類型として「学校形態の学び場」ということで、これは「スモールスクール」と名付けたのですけれども、この二つの形態があるというふうに思っています。

第１類型というのはそこに掲げてあるようなことなのですが、これも時間がありませんので、もしご質問があればご説明いたします。

第２類型のほうですけれども、目的は「子どもの学習権に基づいて、従来の学校では行えない多様な教育のニーズに答える教育を提供する」というものです。根拠になる法律がないといけないので、小規模実験学校法とか、小規模実験学校助成法、都道府県または政令都市が、小規模実験学校推進条例みたいなのをつくって、それを根拠にやっていくということです。

認可者と審査機関ですが、認可者は都道府県知事とか政令指定都市の市長になります。

学校設置者は学校法人でなくてもいいというのがここのミソなのです。ですから、非営利団体であればいいということです。もう一つは、公立学校とか私立学校がこういう学校に転換することもできると。小規模の学校はこういうことをやると、非常に運営がしやすくなるということがあります。

学校設置の認可と取り消しなのですけれども、これは県知事とか政令指定都市の市長へ学校設置者が、教育計画というものを提出するのですが、それの達成度や生徒の学力向上についての報告に関する契約を結んで、成果が上がっていない場合は認可は取り消されます。特例を認めてもらうのですから、そのた

（2）長期的な方略：
公立でも私立でもない新しいタイプの学びの場をつくる

第1類型：非学校形態の学びの場（ラーニングセンター）

フリースクール等の民間教育施設での教育を普通教育として認める。
ただし、地元の学校に所属する必要がある。

①民間学習支援センターとして登録する

基本定期な施設情報、教育の方法と教育内容、遵守すべき事項など。

②民間学習支援センターの運営費の一部を公費で補助する

登録された民間教育施設には、補助金をだす。

③社会的処遇の不平等を是正する

実習用定期券や施設利用料の学生割引を適用する。
高校受験の際にの内申点に替わる評価方式を導入する。

図11　長期的な方略：第１類型

第2類型：学校形態の学びの場（スモールスクール）

①スモールスクール制度の仕組み

1）目的

子どもの学習権にもとづいて、従来の学校では行えない多様な教育のニーズに応える教育を提供する。

1）根拠となる法令

小規模実験学校法（スモールスクール法）、小規模実験学校助成法。
都道府県または政令指定都市の小規模実験学校推進条例

2）認可者と審査機関

認可者は都道府県知事政令指定都市の首長

3）学校設置者

非営利団体。公立学校や私立学校からの転換も可能

4）学校設置の認可と取り消し

認可者と設置者の間で、教育計画の達成度や生徒の学力向上に関する契約を結び、成果が上がっていない場合は認可が取り消される。

5）特例措置

教育の方法：一般の学校と異なる教育方針、教育方法で教育ができる。
教員の資格：教員免許状を持たなくとも教員になれる。
校舎校地の面積：生徒数に合わせて必要面積が変わる。

図12　長期的な方略：第２類型

めにはちゃんとしたことをやりますよという契約をするのです。契約したことがもし守れなければ許可が取り消されてしまうという大変厳しいことになります。

そのほかの特例措置としては、教育の方法が一般の学校とは違ってもいいということがあります。

たとえば、教員免許状を持たない人も教員になれます。

校地・校舎の面積も、生徒数に合わせて必要面積が変わっていますというこ

とです。具体的にどういう感じかなというのでスモールスケールの特徴を挙げますと、学校の規模が小さい、単独校は100人以下、小中一貫校あるいは中高一貫校としては150人以下ぐらいの学校規模です。クラスの規模は20人から25人ぐらいになります。

柔軟なカリキュラムと民主的な学校運営ということで、子どもが主体的に学ぶ態度を身に付けるようにということです。

教員間の対等な関係性、あるいは保護者の学校運営の参画も大切です。

子どもの意見表明権。子どもの権利条約には子どもの意見表明権というのがうたわれています。そういうこともちゃんと取り入れる必要があると思っています。

教員免許を持たない教員の採用が可能。普通の学校ですと全員が教員免許を持っている必要があるのですけれども、場合によっては半分ぐらいは教員免許を持たない方で、教科の知識あるいはプロジェクトを担当するような知識を持っていらっしゃる方が参画できるようにということです。そういう外部人材の積極的活用、あるいは非常勤みたいな形で来てもらうと、そういうことによって人件費も安くなります。

それから、緩やかな設置基準です。今の私立学校とか公立学校の基準というのは非常に厳しい条件が課されているので、もうちょっと基準を下げてほしいということです。

地方自治体や学校法人が運営する学校も設置可能です。要するに公立とか私立の学校でもスモールスクールになれるということです。

ここでモデルケースがあって、公設公営のスモールスクールの例を挙げています。

学校の種類は、小中一貫校です。

教育のタイプはインクルーシブ教育です。障害者、不登校気味な子どもたち、外国籍の子どもたちとか、そういう人たちも含めるような、インクルーシブな教育をします。

立地条件が田舎ということなので、自然体験型の教育を考えています。立地場所は過疎化が進む中山間地ということです。

設置者は公設公営という形で、自治体がなります。

校舎面積は、今の学校は設置基準を満たしていると思うのですけれども、それを利用すればいいわけです。要するに、統廃合で廃校になりそうな公立学校というイメージです。

生徒数は135人。小学生が90人、中学生が45人ということで、１学年が15人ぐらいのイメージです。低学年、高学年それぞれ３学年が合同のクラスを２クラスずつ設けます。そうすると、22～23人ぐらいになります。それから、中学校も３学年合同の２クラスです。

カリキュラムはここに書いてあるようなことです。特色ある教育として、３

学年混合クラス、個別学習と共同学習の組み合わせ。里山プログラムみたいなものをつくって、自然や農林業体験など、触れ合う経験を大切にするということです。自然とともに生きていく感性や粘り強さを養うということを、ここでは特色として挙げています。

学習評価の方法ですけれども、一つは子どもが自己評価するということです。自分の学んできたことは、どんなふうに学んだかと。それから、点数評価ではなくて、人数が少ないですから、教員が一人ひとりの学習態度、生活態度を文章で記述してあげると、そういうことを考えています。

この構想を実現するために必要なことをそこに６つほど挙げていますが、これも時間の関係で割愛させていただきます。

最後、まとめに入ります。

よい教育とは、あるいはよい学校とはどんなものか、私なりの考えを述べさせていただいています。

「小規模学校がいい」と言っているのですけれども、ただ学校の規模が小さいというだけでは十分ではありません。そこでよい教育が行われる必要があります。よい教育というのは、一人ひとりの子どもが持つ独自の「良さ」、これを発見する。子ども自身が発見すれば一番いいのですけれども、やはり周りの人がそれを見出してあげるということも大切かと思います。それを育てながら、生きていくために必要な力を身に付けるように、周りの大人が支援していくという教育です。それにはそれぞれの人に備わっている、考える力、感じる力、人と関わる力、自制する力、創造する力などがあります。考える力あるいは「認知力」というのが学力の中心的なものだと言われていましたけれども、やはり情動教育とか感情教育と言われている非認知的な力を育てることも大事だと思っています。

よい学校とは、よい教育をすると同時に、ハッピーな学校でなければなりません。子どもたちが自分も人も大切にされている、安心して過ごせるとか、みんなが幸せな気持ちでいられる、みんなが自由であると感じられる、そういった場所のことをよい学校と私は思っています。

もう一つ付け加えますと、学校はこれまで人類が何万年もかけて獲得してきた知識とか文化、こういうものを受け継ぐ場所でもあるということです。そして、自然環境を保全して、社会を持続可能に発展させていくのが自分たちの務めであることを認識するような場所、社会をより人間的で幸福なものにしていくという使命感を育む場所としても大切ではないかなと思っています。

時間が少しオーバーしてしまいましたけれども、いったん私の話はここで終わりにして、また皆さんからご質問等あれば、お答えしたいと思います。

司会：

ありがとうございます。辻先生、どうもありがとうございました。

それでは今からの時間は、まだ８時までお時間ありますので、質疑の時間等

にしていきたいと思います。

チャットのほうにご質問等おありでしたら挙げていただければと思います。感想も含めまして、とてもたくさん記入してくださってありがとうございます。時間の関係もあって、全てを取り上げてお答えいただくというのはちょっと難しいかなというふうに思ってはおりますが、せっかくの機会ですので、時間の限り辻先生にお聞きしながら、ここでも対話のような時間が持てればと思っております。

ではまず、最初のほうから感想のところとかも含めまして、ご紹介をしていきながら伺おうかと思います。

動画のところで、「一人ひとり生き生きしていていい笑顔をしていますね」「大事なことは何かを考えさせられるVTRでした」といった声もあがっています。「学校指導要領に縛られないと、ダイナミックで実に楽しそうな実践ができそうですね」といった話があがっていたりします。

この辺りになると、ご質問とかにもなってくるかと思いますが、なぜ民主的な教育には子どもの幸福が大事なのでしょうか。もう少し具体的なお話をお伺いしたいですということが出たりしています。

まずはこの辺りからお聞きしましょうか。民主的な教育には子どもの幸福が大事なのかというところを、どういうふうにつなげて考えればいいだろうかというご質問です。いかがでしょうか。

講師：

学校という場所は、子どもたちが幸福に過ごせる場所であるというのが本来の姿だと思うのです。

では、そういう環境をつくるためにはどうしたらいいかというと、やはり民主的な環境でないと、なかなかそういう場所をつくりづらいということがあるのです。

最初のほうで言いましたように、子どもの学ぶ権利というのが基本的にあるわけなのですけれども、その権利の主体である子どもが、今の学校教育の中では、どうしても受け身になってしまいます。本来はすごく生き生きして、やりたいことをいっぱい持っていて、これもやりたい、あれもやりたいと思って小学校に入学してくるのです。ところが学校に入ると、先生がそれは今は無理で、今日はこれをやるんですよというようなことで、どんどん、どんどん先延ばしにされるうちに、自分のやりたいことが分からなくなってしまうのです。そういうことがあるので、やはり子どもがちゃんと学ぶ権利を、あるいは子どもの人権を尊重するには、学校そのものが民主的でなければいけない。要するに、子どもが意見を表明できる、「私たちは本当はこういう学びがやりたいんだ」ということが言える環境、それが大切だということです。

司会：

ありがとうございます。

続いて、教育が多様性を求めているので、いろいろな学校があってもよいと思います。ですが、例えば戸塚ヨットスクールのような学校が出てきたときに、どのようにそれを見守っていけるのかという、そんな感想がありますね。

講師：

多様な学びを認めようということになると、例えばデンマークなんかは、それが保障されているわけです。デンマークは、例えばネオナチというような右翼団体が学校をつくりたいと言っても、それは一応認めようということにはなっているらしいのです。実際あるかどうかは知りませんけれども、理念的にはそれは認めようと。しかし、もし法に触れるようなことをすれば、その法律で罰するということらしいのです。ですから、その学校の中の教育で、法に触れるようなことがあればそれは罰せられるけれども、一応そういう権利は持っているというようなことなのです。

日本の場合、なかなかそこまで割り切って考えることができないので、やはりある程度の基準というか、体罰はいけないとかいろいろな教育をする方法についての基準も必要だとは思いますけれども、それは必要最小限のものにして、やはり子どもの人権が守られないような教育は認めるべきではないというふうには思っています。そこらへんはこれから、実際に法律をつくるときにはそういうこともある程度は考えて、全てが自由にできるわけではないと思っています。

司会：

ありがとうございます。

続いては19時11分辺りのご質問ですけれども、「教師も成長、大人と子どもが対等というのは、とても不可欠な考え方だと思います。一方で、教える・教えられるという関係性からなかなか脱却できない教師もいるんじゃないかというふうに想像します。このような教師に対して、どのような支援・教育を行っているんでしょうか」。まさにスタッフの方に対する研修だとか、採用も含まれるかもしれないのですけれども、その辺りのことをどのようにつくっていらっしゃるのかというふうなご質問ですね。この辺りはいかがでしょうか。

講師：

やはりそういう風土がないとなかなか難しいと思うのです。現在の学校制度の下では、やはり慣習があるので、なかなかそれを打ち破ってやるというのは難しいと思うのですけれども、徐々にそれを変えていく必要があると思っています。

それにはやはりトップの考え方が一番大事だと思うのです。校長先生が自分で仕切るんだというふうな場合には、下の人たちもそれに従わざるを得ないので、トップの人がなるべくその現場の人たちと一緒に、フラットな関係性をもって議論をしていくという風土をこれからつくっていかないと、なかなか一人ひとりの子どもに対応するということもできにくいと思うのです。

私たちの学校では、スタッフ研修というのが月に１回ありまして、２時間か３時間かけて、スタッフの誰かがテーマを考えてプレゼンテーションをするのです。ワークショップみたいな形でそのことについてやっていきます。子どもと大人の関係性をどういうふうにしたらいいかということも話し合います。

１週間に１回スタッフ会議というのがあるのですけれども、その中でケース会議みたいなこともやります。今、こういう子どものことで困っているとかというようなことを、みんなで議論し合う場があるのです。ですから、やはりそういう議論をみんなでしていかないと、なかなか本当の姿というのは見えてこないので、それが必要かなと思います。

そのときに校長先生が偉いからといって、校長先生の話を「はいはい」と聞いていたら、下の人の現場の声がなかなか通りにくいものですから、校長先生もちゃんとわきまえていただいて、現場でこういうことが起こっている、ほかの方々の経験を聞かせてほしいとか、そういうふうな議論を進めていくことによって、少しずつ学校の環境も変わってくるし、先生方もやる気が出てくると思うのです。自分の意見がみんなに聞いてもらえるとか、自分の困りごとをみんなで考えてもらえるとか、そういう環境づくりがまず大事かなと思います。制度自体も変えていかなければいけないのですけれども。

司会：

ありがとうございます。

本当に皆さん、いろいろ聞いてくださって。

小規模ゆえの大変さというものもあるのではないかというお声がありました。この辺りも、それこそコメントをくださった方のお子さんが通っていたけれども、その中でもいじめというふうなこともあった。それが小規模であっても、やっぱり行き届かないというところもあるかもしれないというか、そういったときに、どんなふうにこういったことに対応していけるんだろうかというふうな、何かもしお考えがありましたらお願いいたします。

講師：

人数が多ければ、合わない子がいてもその子とはあんまり付き合わないで済むということはあります。しかし、人数が少ないと、自分が嫌だと思っている子とも、どうしても場面を共有することが多くなってしまいます。そうすると、やはり嫌だと思っていることを、誰かに伝えないと分からないこともあります。あるいは、誰かが目撃して、あの子がこの子にこういうことをしていたというようなことがスタッフなりほかの人に共有されれば、それに対しての対応策というのが考えられると思います。

私たちの学校でも、いじめと言えるかどうか分かりませんけれども、上の子が下の子に対して高圧的であったとか、態度が荒かったとか、暴言をはいたとか、そういうことも時々あります。そういうときにはやはり、被害を受けた子どもの話をよく聞いて、それが一方的に被害を与えた子が悪いかというと、そ

れもまだ分からないのです。一見、加害者だった子が、実はその前にその子から何かやられていたというような事情があったりするので、その場面だけを見て、この子が加害者でこの子が被害者だとは言えないことがあります。

もう一つは、学校外で起こる出来事があるのです。スタッフがいる場合にはそういうことは起こらないのですけれども、放課後学校の外で、例えばお店に寄って何か買い食いをしたりするときに、小さな子がお金を持っていると、大きな子が「俺の分も買ってくれ」と言って、要するにねだるのです。そういうことも過去にあったりしました。

ですから、やはりそういう問題が起こったときに、子ども同士の話をよく聞いて、その被害者的な子どもが、被害を与えた子に対して何か意見を言いたいといったような場合は、ちゃんとその場を設定して話し合いを持たせたりします。それが言えない場合は、スタッフが代弁して、その子の意見を伝えたりします。そういう積み重ねをやっています。

また、保護者にもそういうことをお伝えして、家庭の状況も聞いたりしています。そういうこともありますし、それが複数に及ぶ場合は、全校集会というのがあるので、その全校集会、あるいは学級集会で持ち出して話し合いをする、そういうこともやっています。いろいろ、ケースバイケースでやっています。

司会：

ありがとうございます。

それでは、保護者の方の話が出たので、ちょっと関連したところでいきますと、19時17分辺りのところです。感想としては、まさに子どもの幸せのために、親がいろいろ子どもの学びを取り巻く環境について学んでいく必要があるなという感想をいただきました。

もう一つは、保護者の方と学校との付き合いといいますか、その辺りのことも質問として出てきています。いわゆるモンスターペアレント、例えばすごく理不尽な意見や態度に見えるような、そういったものを学校にぶつけてくるようなことも、それこそいろいろなニュースではあったりもしていると思います。そうしたときに、入学されるお子さんの保護者の方は、理念に共感しながらいらっしゃるからなのか、それとも保護者の方同士でも、いろいろな価値観とか考え方が違ったりする中で、たぶん希望とか要望とかが違うところもあると思うのですけれども、その辺りはどんなふうに、まさに「おとなの会」を頻繁に実施されたり、そういうところで解決していくものなのですか。いかがでしょうか。

講師：

保護者には、この学校に入学のときに、一応理念に賛同して来ていただくというふうに、ここはオルタナティブスクールなので、こういった理念でこういうやり方でやっていますので、それに賛同いただける方に来てくださいと言っているので、一応そのやり方とかそういうものは、よっぽどのことがない限り

は、こちらのやり方を優先してくださいと申し上げています。

個別のケースでは、子ども同士の関係がこじれて対立するケースがあったりするのですけれども、そういう場合はやはりさっき言いましたように、どういう状況であるかをしっかり把握しないと、片方の意見だけでやると間違った判断をしてしまうので、状況をしっかり伝えるようにしています。

親御さんというのは、子どもからの情報を信じるわけです。うちの子は被害者だと思い込んでしまうので、実はそうではなくて、おたくのお子さんもそういうきっかけをつくっていますということも、そこはきちんと伝えないと、一方的な情報だけで判断されると困るので、そういうことは丁寧に伝えるようにしています。

そういう問題を感じられたときはいつでもお電話くださいとか、あるいは放課後に来ていただいて話を聞きますよとか、そういうことをしております。そういうことが分かった段階で手を打つようにしないと、こじれてしまうとなかなか解決が難しいです。

司会：

ありがとうございます。

辻先生のお話を聞きながら、私の質問になるのですけれども、１日の時間をご紹介いただく中で、最初のハッピータイムのところであるとか、毎日１日の振り返りというのをして、それで終わっていくというようなところも印象に残ってお聞きしていました。ご質問であったのは、ハッピータイムを設けることで、子どもたちにどんな変化があるのかというようなことが肌感としてもう少しお聞きできたらいいなという質問がありましたが、その点はいかがでしょうか。

講師：

ハッピータイムというのは、大体一人１分ぐらいで、順繰りに回していきます。そのときに、トーキング・オブジェクトというか、何かものを用意して、しゃべる人はそれを持つのです。それを持ってお話をして、次の人へ渡します。そして、バトンタッチされたらその人がしゃべると、そういう仕組みがあります。これはパスすることもできます。「今日は何も話すことはありません」ということでバトンタッチする人もいます。そういうことで、無理やりしゃべらせるわけではありません。

しかし、一人の子が長々と、２分も３分もしゃべると困るので、実は砂時計がありまして、１分間、司会の子が見ているわけです。１分経ったらそのことを言って、長くしゃべる子はそこでストップをします。それから、質問が出た場合はちょっと長めになります。「それ、どういうこと？」というのがあれば。そういう感じでしゃべっています。

たぶん途中から入ってきた子とか、あるいは入学初めとかはやはり様子が分からなくて、なかなかしゃべり出しにくいので、その子は最初のうちはパスし

ているのですけれども、ある程度様子が分かってくると、スタッフが「何かない？」と言うとしゃべったりすることがありますので、その子の状態を見ながらやっています。

大体時が経ってくると慣れてきて、しゃべったり「今日はなし」と言ったりします。月曜日などは話題が割と豊富なのですが、週末になってくると話題が少なくなるので、短くなったりすることはあります。

司会：

ありがとうございます。

１日の終わりの振り返りというのは、どんなことを、どんなふうにそれぞれが話されていらっしゃるのでしょうか。

講師：

振り返りのほうは、今日はこういうことをやったということですね。例えば、こういう作品をつくったと。プロジェクトでこんなものをつくりましたというのをみんなに見せるというのは結構あります。

それから、こんなことをやって楽しかったとか誰々と遊んで楽しかったとか、そういうことを言っています。今日はこういうことをして失敗したとか困ったというようなこともたまにありますけれども、大体ハッピーな話が多いです。

司会：

ありがとうございます。

この辺りはまさに自分が経験したことや体験したことをどう言語化するかとか、そういったことが日常的に行われているというのは、先ほどのことじゃないですけれども、いろいろな関係に関することの予防というか、そういったところにもつながっているんじゃないかなと、お聞きしていてちょっと感じました。

講師：

そうですね。スタッフも子どもたちの話を聞くことによって、今日はこの子はこういうことをやったんだなとかこういうことを感じたんだなというのが分かるのです。普通、それを聞き出すのはなかなか難しいですが、子ども同士の話だからそういう言葉がぽろりと出てくるのです。だから、今日はこんなつらいことがあったんやなということも分かりますしね。

司会：

ありがとうございます。

ほかにもまだたくさんあるのですが、ちょっとまた違うところで言いますと、最後の19時40分辺りのところですが、実際にこういった実践に関心をお持ちで今回参加されている方もすごく多いなと思っていて、そうするとより現実的な話でお聞きしていきたいというところになるかと思うのですけれども、学園の学費というのはどのぐらいでいらっしゃるのかというところですね。具体的に教えていただきたいというよりは、収入がすごく多くはない家庭でもアクセス

できるのか、そのような工夫がされているのかということがお伺いしたいですということでした。いかがでしょうか。

講師：

学費は大体１カ月４万円ぐらいです。中学部はそれよりちょっと高いのですが、４カ月分を前納していただくことになっています。前納が難しい場合は、一月ごとにお支払いしてもらっています。ほかに、年間５万円、施設費みたいなものがあります。大体それぐらいです。教科書代とかそういうのは実費でもらっていますし、旅行へ行くとかそういうのも実費でもらっています。

皆さんが裕福な家庭というわけではなくて、お母さん一人でお子さんを育てていらっしゃるというところもあります。最近はコロナの影響で、ちょっと暮らしが苦しいという家庭もあるので、払えないような状況になったという方については、そういう家庭を支援する基金をいただいたものですから、その基金がある間はそういう方には学費を減免をする措置をとっています。基金がなくなればどうなるか分からないですけれども。

司会：

ありがとうございます。

それでは続いてまた質問にいきます。19時28分辺りのところですが、子どもたちが幸福である、自分を大切にしているというのは、どういうところからお感じになりましたかということです。自分を大切にしていくとか自尊心にそういうことが影響しているだとか、そういったことというのは、どんなところからお感じになっていらっしゃいますかという質問でした。この辺りはいかがでしょうか。

講師：

そうですね、なかなかそれは難しいです。ふだんスタッフにそういうことを子どもが言うわけではないのでね。でも、子どもたちの声を聞いていると分かることもあります。いろいろな発言の中でそういうことがあるし。

逆に、今、この子はちょっとハッピーではないということも分かるのです。それは、表情とか最近ちょっと元気がないみたいだとか友達と離れて食事をしているとかそういうこともあったりするので、それは常にスタッフが見ているという状況です。

基本的にみんなが機嫌よくしていれば、幸福かなというふうに思っています。ただ、見えない部分もありますので、本当に家庭で幸福かどうかは分かりません。やはり家庭での状況というのは私たちにはつかめないですけれども、それはまた別の形で私たちに伝わってきたりします。常にハッピーであるかどうかというのを、なるべく把握するようにはしています。

司会：

ありがとうございます。

そういうふうにずっと常にハッピーであるかというよりは、そういったいろ

いろな状態にいることをスタッフの方々が気にしながらその場で過ごしているという、そういう場があることが安心感につながるのかなと感想として感じました。

講師：

それと、作品をつくるとか何かやり遂げたとか。例えば修学旅行に行って、これは大体６年生が修学旅行のメイン担当です。いろいろなことを決めるのは６年生なのですが、これは結構ハードな仕事です。６年生がいろいろなことを任されてやって、その経験というのを卒業式のときに一人ずつコメントをするのですが、そのときに何が一番思い出に残ったかというと、やはり修学旅行を自分たちでやり遂げたということが、大変だったけどやってよかったということがあります。卒業生からもそういう体験をいっぱいしたことが今に活きているというような話を聞くので、大変だったけど達成した、しかも、みんなでやったということは、非常に自分を支えるものになっていると思っています。

司会：

ありがとうございます。

あと最後のほうの方、19時48分のところですが、対話の場、全校集会において、司会や書記などの役割を務めた子どもたちが、会が終わった後で進行や起こったことを振り返ったりする場はありますか、もしそのような場があれば、どのような変化が子どもたちにあったか、具体例をお聞きしたいですということでした。まさに場をつくったりする人たちのところですね。

講師：

司会、記録係、ボード係という三つの役があります。議題で出た発言をホワイトボードに書いていく人がボード係、それを記録に取っていく人が記録係です。

司会というのは、必ずしも年長者がやるとは限っていないのです。１年生は無理かもしれませんが、２年生ぐらいになると「やりたい」と言い出す子がいます。それを「あなたはまだ若すぎる」と言って止めないので、そのときはその子より年上の子、高学年の子とか中学生とかがサポートに入って、その子を支援するというような形でやっています。ですから、その時々で組み合わせがいろいろ変わったりするので、そういう体験の場として大事かなと思っています。

それをみんなで振り返るという、そこまでまだ余裕がないので、集会の前に進行する人たちが集まって、どういうふうに進めていくかということの話し合いをしています。

司会：

ありがとうございます。

そろそろ時間も迫ってまいりましたが、私がお聞きしたいところを少し、すみません、司会者特権としてお聞きしたいと思います。

辻先生が建築を専門にされていらっしゃったことと学校という場をつくっていくということは、何か関連があったのかなとちょっと思ったのですけれども、人が集まる場所とか集う場所とか、それに線を引いてゼロからつくっていくというような、まさに建築でいらっしゃることと、こうした学校に人が集いながらやっていくというのは、そこの何か関連とかつながりというのは、先生はどんなふうにお感じになっていらっしゃいますか。

講師：

私は、大学で学生さんには教えていたけれども、小さい子どもに教えるというのは、そんなに私は得意なわけでもないのです。むしろ私は、建築というのは設計をしますが、企画を立てるのです。プランナーというか計画者というか、そういう目線は私はあると思うのです。

この校舎の基本計画は私が立てたのですけれども、やはりそういうシステムをつくるときに、建築家の知識というか経験というのは役に立ったように思います。建築というのはハードウエアですが、やはりソフトウエアというか、組織をつくるのも、そういう経験や知識が少しは役に立ったんじゃないかなというふうに思っています。

あとは、人間関係の環境づくりです。それは、あまりリーダーシップが強すぎるとやはり下の人が育たないというふうに思っていますので、なるべくトップの人は下の人たちが働きやすいように。それをよく考えて、なるべく現場というかその人たちの声を聞くようにというか、そういうふうにしてきたことがあるので、そういう意味では建築家というのはお施主さんという、建物を建てたい人の要求をまず聞かないといけないのです。私がこういうのをつくりたいということよりは、お客さんがどういうニーズを持っているかというのを把握して、それが実現するようにするのが建築家の大きな役割なので、そういう意味ではよかったんじゃないかなと思います。

司会：

ありがとうございます。ご講演をしていただいた後も間髪入れず、さまざまな質問に答えていただきました。本当にありがとうございます。

それでは最後のクロージング、会を閉じていきたいと思っております。

最後に少し私からですが、ご本の中で、読ませていただきながら印象的だったところです。『みんなで創るミライの学校』のところでしたけれども、死の床に就くときに、人生において何を学んだかというようなことが問われるんじゃないか。そういった意味で、人生というのは学校なんだというようなことが話されていました。そういった中でまさに大人も子どもも一緒に学び合う場をつくっていらっしゃるという、そういうことなんだなということがいろいろ自分の中でつながっていました。

あと、今日お話をお聞きしながら、自分が受けた以外のものの形を提供していくことというか、そういったことの大変さ、だけど、それにチャレンジして

いくということの意味合いの大きさというか、そういったことを感じました。

最後に、小さなことの価値というのもすごく印象に残っています。いろいろ企業なんかだとスケールしようというか、それをどう大きくしていこうかという話になりがちなのですけれども、先生のお話はやはり小さいことがいいんじゃないのというような話が根底にあるような気がしていました。自分があるとき小さいコミュニティに行ったときに、小さいことはいいことだよと言ってくれた方がいました。「小さいことはいいことだよ。だって、宝石というのは小さな箱に入っているでしょう」と言われて、なるほどと思ったことがあるのですが、まさに小さいことの価値というのを今日改めて感じたことでした。

では、２時間ほどがあっという間に過ぎていきました。本当にありがとうございました。参加された皆さまも本当にありがとうございました。いろいろお聞きしたいこともあったかと思いますが、全ては取り上げられなくてすみませんでした。

今日は長くお付き合いいただいた辻先生に、もう一度拍手を送りながら終わりたいと思います。どうもありがとうございました。

講師：

ありがとうございます。

（反訳終了）

■　坂中正義先生センターでの研究活動

故 坂中 正義 南山大学人文学部心理人間学科・教授

南山大学人文学部心理人間学科教授 坂中正義（さかなか・まさよし）氏は、2021年８月24日（火）に病気のため死去いたしました。享年50歳。人間関係研究センターには2013年４月から在籍しておりました。以下、センター員としての研究活動です。

＜紀要：「人間関係研究」掲載＞

2014年　第13号　資料：日本における「来談者中心療法」及び「体験過程療法」に関する文献リスト（2013）

2015年　第14号　資料：日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト（2014）

2016年　第15号　資料：日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト（2015）

2017年　第16号　資料：日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト（2016）

2018年　第17号　特集「グループによる学び」：
初学者向けパーソンセンタード・アプローチ・ワークショップの試み－自身との対話をベースとした中核３条件と傾聴の体験的理解をめざして－
資料：日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト（2017）

2019年　第18号　特集「人間関係研究センター40年をふりかえる」：
人間関係研究センター「公開講座」のあゆみ
資料：日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト（2018）

2020年　第19号　資料：日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト（2019）

2021年　第20号　特集「パーソンセンタード・アプローチとの出会い」：
公開講演会　～PCAの道：源流をたどる～（講演会の司会、及び校正）
日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関わる出来事
実践報告：オンライン授業に対応したワークの開発：私をあらわすオブジェ作り（青木剛・市川紗里奈・山崎綾介　共著）
資料：日本におけるパーソンセンタード・アプローチに関する文献リスト（2020）

＜公開講座担当＞

2013年度　第26回 Ｔグループ〔人間関係トレーニング〕
担当：楠本・中村・津村・坂中

2014年度　第92回 人間関係講座（グループ）　担当：坂中・土屋
第27回 Ｔグループ〔人間関係トレーニング〕
担当：楠本・中村・津村・坂中

2016年度　第103回 人間関係講座（コミュニケーション）　担当：森泉・坂中

2019年度　第１回 パーソンセンタード・アプローチ・ワークショップ〈ベーシック〉
担当：坂中・青木・大島

坂中先生を偲んで

南山大学人文学部心理人間学科　**青　木　　剛**

坂中先生が休職なさっている間、携帯電話のメールでよくやり取りしていた。その中には、もっと伝えたいのにそれがかなわないもどかしさや、時にはあと数本の書籍を書こうと考えているという意欲など、その時々の気持ちを知らせてもらったこともあった。その中で、坂中先生ご自身が人間関係研究センターで実現できて嬉しく思われていたこともあった。その１つは、パーソンセンタードアプローチ（PCA）に関する文献リストを途切れることなく毎年紀要で執筆できたことだと話されていた。この文献リストは、PCAに関する研究や書籍、記述を辿ったり、その時々の研究動向を知ったりする上で大変貴重な情報である。元々好きな物の収集を趣味とされていた坂中先生が、PCAに貢献したいという思いと相まって楽しんで取り組まれていたであろう、ライフワークの一つだったのだと思う。この文献リストについては、田中秀男氏と私に引き継がれた。余談だが、この田中氏もまた、ライブリアン気質の研究者で、坂中先生と田中氏が初めて顔を合わせた食事の席で意気投合し、その食事後にお二人と私と共通の研究者と4人でカラオケに行った思い出がある。その時に、坂中先生が銀河鉄道の夜の挿入歌やミュージカルの歌などを歌われていたことを懐かしく思う。

また、もう１つは、PCAの講座を実現できたことだと話されていた。この講座については、私が南山大学に着任した2018年に坂中先生よりぜひ講座をしたいが、協力してほしいと話を持ち掛けていただき、私もぜひにとご一緒させてもらったものであった。実際に坂中先生と一緒に実現できたのは、2019年に実施した＜ベーシック＞のみであったが、受講者の方々の協力もあり、坂中先生がPCAの中で大切にしたいこと・伝えたいことについてワークを通して少しでも受講者の方々に体験してもらえた様子が見られ、＜アドバンス＞や＜ベーシックエンカウンター＞についても実施したいと意気込んでおられた。その後、コロナ禍に入り、それらは実現できなかったが、ワークショップの内容については坂中先生と共に考え、構成することができた。

文献リストも講座も、坂中先生には私自身はとても及ばないと思う。また、坂中先生自身も、坂中先生のように私にやってほしいとは思っていらっしゃらず、私らしくやってほしいと思われているのだと思う。とはいえ、坂中先生らしさや坂中イズムに少しでも触れられた者として、そうしたことも大切に続けていけたらと思う。

人間関係研究センターがあったからこそ、文献リストの継続的執筆も講座実施も実現できたことだと坂中先生ご自身が嬉しく思われていたこと、実現に至れたことについてセンターやセンターに関わる方々、受講者の方々に感謝されていたことをみなさんに共有できたらと思い、執筆させていただきました。このような機会を頂戴できましたこと、私自身も嬉しく、ありがたく思います。

坂中さんと取り組みたかったと今、思うこと

南山大学人文学部心理人間学科　**楠　本　和　彦**

坂中さんと取り組みたかったと私が今、思うことについて記す。その背景についてまず簡潔に記す。ベーシック・エンカウンター・グループや東山紘久先生がファシリテーターチームの中心であった原始エンカウンター・グループ（東山、1992）などのエンカウンター・グループは、私にとってグループアプローチへの入口であった。その後、南山短期大学人間関係科に赴任し、ラボラトリー方式の体験学習の実践を始めた。私にとって、ラボラトリー方式の体験学習は守り、次世代に引き継いでいきたい大事なものである。

１）ラボラトリー方式の体験をPCA、学習者中心の教育の観点から再吟味する

人間関係科はラボラトリー方式の体験学習を学習者中心の教育と位置づけ、「人間の尊厳」（山口、2005）が教育観の基盤として尊重されていた。その教育観は現在も引き継がれている。それを踏まえた上で、坂中さん達と共に、ラボラトリー方式の体験学習の教育観や構造など全般についてPCAの観点から再吟味し、ラボラトリー方式の体験学習の中核をより明確にしつつ、学習者を尊重する教育としての質をさらに高める取り組みをしたかったと思う。

ラボラトリー方式の体験学習はその名の通り、人間関係に関する学習という側面がある。一方で、成長といった方がよりしっくりくる人の変化にも関わっている。例えば、EIAHE'は意識化できている自己の言動や関わりについて、意図的に変化させる学習モデルとして適用可能だと考える。しかし、「時が熟するのを待つ」というような変容や、無意識も含めた、意図を超えた全人的な変容などに、EIAHE'を当てはめようとするには無理があるように思う。PCAとラボラトリー方式の体験学習の対話を坂中さん達と共に行い、人の変化や成長について、より包括的な考え方を目指して再検討したかったと残念に思う。

２）新たなワークショップの創案

私は人間関係トレーニング（Tグループ）をラボラトリー方式の体験学習の中核としてその価値観や形を尊重したいと思っている。一方で、より自由に、クリエイティブな新しい展開を坂中さん達と模索してみたかったとも思う。人間関係科では様々なワークショップが実施されていた。原始エンカウンター・グループもユニークなワークショップであった。それらのエッセンスを生かした上で、自由な発想から自分たちが大事にしたい価値観や形を実現する新しいワークショップを創案できれば、おもしろかったと夢想する。

引用文献：

東山紘久（1992）. 愛・孤独・出会い ―エンカウンター・グループと集団技法― 福村出版

山口真人（2005）.Tグループとは 南山短期大学人間関係科（監修）津村俊充・山口真人（編）人間関係トレーニング第２版 ―私を育てる教育への人間学的アプローチ― ナカニシヤ出版 pp.12-16.

坂中さんが人間関係研究センターに遺してくれたもの

南山大学人文学部心理人間学科　**中　村　和　彦**

今から10年前、坂中さんが福岡教育大学に所属していて、南山大学に移籍する人事が決定した頃、私は坂中さんと話す機会がありました。坂中さん「エンカウンターグループの私でいいんですかねぇ」、私「去年（2011年）に逝去された山口先生がよく、Tグループとエンカウンターグループはカステラのようなものだと言っていたんです。○○屋と□□堂のどちらが美味しいと争っても意味がない、どちらも美味しいし、どこのお店のカステラも基本的な材料は同じだと」、坂中さん「あ～、なるほど、どちらも同じグループアプローチですからね～」。

2013年３月末、坂中さんが名古屋に引っ越してきて、松阪で行われた心理人間学科の教員合宿に参加してくれました。その時、お土産として長崎のカステラを持ってきてくれました。坂中さん「私が来たことの象徴としてカステラを持ってきました～」、そして2013年４月に、南山大学教授、および、人間関係研究センター員としての坂中さんの日々がスタートしました。坂中さんが南山大学に来てくれたのは大きな喜びでした。

2013年度と2014年度には、スタッフとしてともにTグループ合宿を運営しました。坂中さんは、ねらいの設定や夜の集い、全体会での学びの記入などについて素朴に疑問を言ってくれて、私が今までTグループで当たり前だと思っていたことを再考するきっかけを与えてくれました。あの頃の私は、間もなく坂中さんが病気と闘うことになろうとは、そして、あまりに早く逝去されることになるなんて、想像もしていませんでした。

坂中さんの闘病中は、ご自身のアイデンティティがPCA（パーソンセンタード・アプローチ）であると明言し、ラボラトリー方式の体験学習についての人間関係研究センターでの議論でも明確に主張していた、印象的な場面が２つありました。

１つ目は、センターのミッションを検討する話し合いで、「多様なあり方を尊重する」という言葉を入れたいと発言したことです。日頃は強く主張することは少なく、会議中でも聴くことが多い坂中さんでしたが、この時ははっきりと「その人がその人らしく存在することができる、『多様なあり方を尊重する』という言葉を入れたい」と主張していました。グループの中でもその人がその人らしく存在することを大事にしていた、坂中さんらしい想いです。そして、坂中さんらしさを受け継いでいるのが、人間関係研究センターのミッション「多様なあり方を尊重する、人間性豊かな社会を創り出すために」という言葉です。

もう１つのエピソードは、各センター員が１つは人間関係講座を担当することが検討されていた頃のことです。坂中さんは「多様なあり方を尊重するセンターでは、センター員はやりたい講座をやることが大事なのでは」と強く主張しました。

その後、当センターとしては、全センター員が人間関係講座を１つは担当するという前提としないこと、多様なセンター員がいて、それぞれのやりたいことが実現できるセンターであることが大切、ということが2019年度に決定されました。この方針も坂中さんが私たちに遺してくれた、「多様なあり方を尊重する」姿勢なのです。

楽しさと厳しさと

南山大学経営学部経営学科　**中　尾　陽　子**

坂中先生のイメージは？　と問われたら、私の中には『楽しい』と『厳しい』の２つの言葉が浮かんできます。先生とは所属する学部・学科が違い、授業や講座をご一緒する機会にも恵まれなかったため、関わりの機会は決して多いものではありませんでした。それでも、私の中には坂中先生のイメージが確かにあることに、とても不思議な感じがしています。今回、このイメージはどこから生まれたのだろう？と思いを巡らせてみました。

まず、『楽しい』については、日本体験学習研究会の運営をご一緒させていただいた体験が大きいと気づきました。運営委員のミーティングで話が煮詰まると、坂中先生は、「僕はラボラトリー（方式の体験学習）の人ではないので、よくわかりませんが…、」と前置きをしながら、誰もが思いついていなかった楽しい意見をぽーんと投げかけてくださったことを思い出します。その意見の楽しさはもちろんなのですが、極めて楽し気に語られる坂中先生のご様子がとても印象に残っています。また、懇親会ではいつも司会をお引き受けくださり、それはそれは楽しい進行で盛りあげてくださいました。決して、一生懸命楽しませようというような振る舞いではなく、ありのままに、無邪気に、とても人懐っこくその場を楽しむ姿がただただ面白くて、周りはどんどん魅せられていったのではないかと感じます。

それとは随分異なるイメージである『厳しい』は、この人間関係研究センターの活動、特にミーティングの場面を通じて、度々感じてきました。坂中先生のご発言は、私にとって、「このセンターはどのような場なのか？」「このセンターのミッションは、我々センター員の関係の中で実現できているのか？」と問いかけられているように感じ、いつも身の引き締まる思いでした。この場でも先生は、「私はPCAの人で、ラボラトリーの人ではない。どうもこのセンターは、ラボラトリーが中心にある、という感じがするので、なんとなく生きづらい。そうではなくなると、ラボラトリー以外の私みたいな人も、もうちょっと生きやすくなるんだけどなあ。」というような発言を通して、明確にご自身の思いを伝えてくださいました。

坂中先生のものすごさは、このような一見批判的な発言をされる際にも、必ず共にいようとしてくださる姿勢が明確に伝わってきたところだと感じています。その上で、ご自身の大切にしている思い・立ち位置をはっきりと示してくださるので、私はいつも、「坂中先生と共にお仕事をしていくには、どのような可能性があるかな？」と、前向きに考える体験をしていました。大袈裟な、と思われるかもしれませんが、私にとって坂中先生を交えたミーティングは、ダイバーシティ＆インクルージョンをリアルに実感・実践する場になっていたこと、間違いありません。

坂中先生には、まだまだ教えていただきたいことが沢山ありましたし、これからも一緒にお仕事させていただけると信じていました。しかし、こんなに早くお別れすることとなり、残念でなりません。心より、ご冥福をお祈り申し上げます。これまで本当にありがとうございました。

坂中先生を偲んで

南山大学人文学部心理人間学科　**土　屋　耕　治**

坂中正義先生を偲んで、彼との出会いで私が受けた影響について書き留めておきたいと思う。

傾聴という言葉を見ると先生を思い出すとか、赤のApple製品がお好きだったなとか、そうしたことはたくさんあるが、改めてふりかえってみて、最後の方で坂中先生との間で起こった内省的な対話について紹介したいと思う。

先生の休職が決まり、人間性心理学ゼミが最後に歩ききるまでサポートをさせていただく機会を得た。最後に文集を作ることになり、坂中先生に１ページ書いてもらえないかとお願いしてメール上でいくつかのやりとりをした。

今思えば、集中して詰めて考えるということが難しいというご事情もあったのかもしれないが、先生が「連想したこと」として、心に浮かんだことを紹介してくださったり、私についても言葉をかけてくださった。私も言葉を受けながら、思い出したこと、先生から受けた影響、一緒に過ごした時間などを思い出し、記して返していった。

このときのことを思い出すと、坂中先生と、またその言葉に触れ、自分の中で起こってきたことを響かせるようなとても豊かなやりとりであったと、その感触を覚えている。

日常で私たちは「共通の理解をしたい」と思いすぎているのかも知れない。今、話を聞いて関連して考えたこと、連想して考えたこと、思い浮かんだことをただ自分のなかに響かせ、言葉になるものがあれば言葉にしてみる。そういうことで十分なのではないか。ふと注意が向いたこと、思い出した断片、引っ掛かりとして目が止まったこと、そうしたことの中に、今までの生きてきたこと、出会ってきたことは全て現れ含まれるのだから変に取り繕わずに、そうしたことをふと相手に紹介するということでよいのではないか。

それは、坂中先生が『傾聴の心理学』（2017）で書かれていた「相手への〈肯定的関心〉〈共感的理解〉を自分自身にも向けていくことが〈一致〉である」ということも思い出させる。沈黙のなかに、実現傾向を信じ、耳を傾けていく。そうした態度を自分自身に対しても持つことなのだろう。

聖書のなかで、聖母マリアに関する記述は多くはないが、その人物を知るのに次のような一節がある。

「マリアはこれらのことをことごとく心に留め、思い巡らしていた（ルカ 2・19）」

起こってくることを心に留め、自身のなかに響かせていく。坂中先生を偲んで、心に浮かんだことであった。

引用文献

坂中正義（編）(2017). 傾聴の心理学: PCAを学ぶ カウセリング・フォーカシング・エンカウンター・グループ　創元社

坂中先生と「水の宇宙船」

南山大学教職センター　**宇　田　　光**

本学には教職員で作る「スタートレック研究会」があって、定期的に会合している。スタートレック（ST）とは米国のSFで、公民権運動の盛んだった1960年代にTV放映が始まっている。未来の宇宙船を舞台に、様々な人種（そして異星人）が協力しながら、宇宙を探索していく。今日でも、新しいドラマシリーズや映画、アニメなどが続々と製作、発表されている。そしてそれらの膨大な作品群の多くは、Netflixなどで視聴できる。

さて名古屋、栄にはオアシス21という複合施設がある。ここには、巨大な構造物があって、広場空間の屋根になっている。見上げるとまるで宇宙船で実際、名前は「水の宇宙船」という。上部は、一周200mほどの空中回廊になっている。

坂中先生は名古屋に来られて初めてこれをご覧になった時、「ヴォイジャーだ」と驚かれたという。ヴォイジャーとは、STに登場する24世紀の惑星連邦宇宙船の名称である。「スタートレック：ヴォイジャー」は、ST作品群の人気投票では常に上位に上がるシリーズでもある。

坂中先生はSTの熱烈なファンで、赴任されてすぐにさっそく研究会にお誘いし、発表をして頂いた。研究発表の当日は、ご自分で描かれたイラストを用いられたのだが、これが秀逸であった。ST愛とすごい才能に満ちた方が南山大学に来られた。これからST研究会も楽しみだと思っていたのだが、結局ご発表はこの時の１回限りで終わってしまった。誠に残念である。ご冥福をお祈りいたします。

南山大学人間関係研究センター規程

第１条　本学に南山大学人間関係研究センター［Center for the Study of Human Relations］（以下「センター」という）を置く。

（目　的）

第２条　センターは、広く学際的視野にたった人間関係研究を行い、その成果を積極的に公表するとともに、公開講座などの実践を通して、人間性豊かな社会の実現に貢献することを目的とする。

（事　業）

第３条　前条の目的を達成するために、次の各号の事業を行う。

１　本学における人間関係研究の推進と調整

２　本学における人間関係研究分野の教育の推進

３　センターと目的を共通する学外の研究機関ならびに研究者・実務家との協力

４　研究会、公開講座、公開講演会等の開催

５　文献、資料の収集と利用

６　研究成果等の編集と刊行

７　その他センターの目的を達成するために必要と認める事業

（組　織）

第４条　センターに研究員を置き、そのうち１名をセンター長とする。

②　センター長は、研究員のうちから学長の推薦する候補者について、大学評議会の議を経て、学長が委嘱する。

③　研究員は、本学専任教育職員のうちから、学長が推薦する候補者について、大学評議会の議を経て、学長が委嘱する。その任期は２年とし、再任を妨げない。

④　必要に応じて、客員研究員を置くことができる。この採用については、別に定める。

第５条　センター長は、センターの事業を掌理し、センターを代表する。

（センター会議）

第６条　センターにセンター会議を設け、センターの運営に関する重要事項を協議決定する。

第７条　センター会議は、次の者をもって組織する。

１　センター長

２　研究員のうちからセンター長の指名する者若干名

第８条　センター会議は、センター長が招集する。

②　センター会議は、構成員の３分の２以上の出席がなければ議事を行うことができない。

③　議事は、出席者の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

（事　務）

第９条　センターに事務職員を置く。事務職員は、センター長の指示をうけてセンターの事務を担当する。

（規程の改廃）

第10条　この規程の改廃は、センター会議および大学評議会の議を経て、学長の承認を得なければならない。

附　　則

この規程は、平成12年４月１日から施行する。

附　　則

この規程の改正は、2006年４月１日から施行する。

附　　則

この規程の改正は、2015年４月１日から施行する。

附　　則

この規程の改正は、2016年10月１日から施行する。

附　　則

この規程の改正は、2021年４月１日から施行する。

編集規程

1．本誌「人間関係研究」は、南山大学人間関係研究センター（以下、本センターと略記する）が編集し刊行する紀要であり、当面の間、１年に１号を発行する。本誌の英文表記は、“The Nanzan Journal of Human Relations”とする。

2．本誌は、本センターの研究成果等を広く一般に紹介することを目的とする。

3．本誌には、特集論文、Article、研究ノート、実践報告、実習集、資料の他、研究会・講演会等の報告などを掲載する。

4．特集論文、Article、研究ノート、実践報告、実習集、資料は、本センターから寄稿を依頼する依頼論文と、本センター研究員からの投稿論文から構成される。Article、研究ノート、実践報告に関しては、本センター研究員以外の国内外の大学、公的機関または民間の組織に所属する研究者（大学院生も含む）も投稿することができる。

5．本センター研究員以外の者が本誌に投稿する場合は、本センターの依頼した審査者２名による審査を経て掲載の可否を決定する。ただし、依頼論文はこの限りではない。

6．本センター研究員からの特集論文及びArticleに対する投稿論文に、「査読あり」と「査読なし」の２つのカテゴリーを設ける。投稿の際にいずれかを選択し、「査読あり」の論文は査読対象とし、本センターの依頼した審査者２名による審査を経て掲載の可否を決定する。

7．審査が必要な投稿論文は発行年度の10月末日を締め切りとする。提出は本センター事務局とする。依頼論文ならびに査読を行わない論文は発行年度の１月15日を締め切りとする。

8．審査が必要な投稿論文の筆頭著者としての投稿数は、原則として１号に対し１人１件とする。ただし、本センター研究員はこの限りではない。

9．本誌に掲載する論文等は、原則として未公刊のものとする。

10. 社会通念としての倫理に抵触するような内容、表現を含むものは、これの掲載を認めない。

11. 本誌に掲載された論文等の著作権は、本センターに帰属する。

12. この規程の改正は、センター会議の議を経て行う。

附則
　この規程は、2009年10月14日から施行する。
附則
　この規程の改正は、2015年４月１日から施行する。
附則
　この規程の改正は、2016年７月21日から施行する。
附則
　この規程の改正は、2018年10月18日から施行する。

編 集 委 員　大塚弥生・森泉　哲・池田　満
表紙デザイン　濱本博司

人間関係研究　第21号
2022年３月31日　発行

発 行 所　南山大学人間関係研究センター
代表者　中 村 和 彦
〒466-8673 名古屋市昭和区山里町18番地
電　話（052）832―5002
ＦＡＸ（052）832―3202
印 刷 所　ウサミ印刷株式会社
名古屋市西区児玉一丁目10番7号
電　話（052）522―2361（代表）