

現場解析学習のすすめ	2
地域を建設する人間形成のあり方をさぐる.....	4
アンテナ「数学の授業のはじめに」.....	6
脳行動学講座 17「集中と繰り返し」.....	7
随想「仲間づくりを楽しむ セカンドライフ、私の場合」..	8

巻頭言

質の高い製造力を生み出すために

(財)能力開発工学センター 常務理事 矢口 哲郎

新春の朝日新聞に「グローバル化 日本の進むべき道は」と題して、歴史研究の視点で経済を読み解く東大大学院教授高山博氏とグローバルリーダーの育成を実践しているベルリッツ・インターナショナル最高経営責任者内永ゆか子氏との対談が掲載された。日本の課題として両者が指摘したのが教育の問題であった。特に中国など新興国の追い上げの激しい製造業において、今の水準を維持するには、「国際競争力のある人材を育成するしかない。厳しい教育を行い質の高い労働力を生み出す。それが日本の最優先の課題だ」と高山氏が述べている。しかし、製造業の現場で働く人々の教育に長年取り組んできたものとしては、この「厳しい教育を行い、質の高い労働力を生み出す」という考えには首をかしげる。

教育が最大の課題であるということについては、思いは同じである。しかし必要なのは、教育の「厳しさ」ではなく「質の転換」であると考え。従来の教育概念から脱した、仕事の中身と有機的に関連させた、新しい学習とそのあり方が必要であると考えるのである。

いま日本で求められているのは、他にない物、作れない物を、他にない方法で、いかに早く高い品質で作るかという『創造的製造力』である。そのために必要なのは、答の見えない中、目標を高く持って探究的に仕事をする、意欲のある人材の育成であろう。それは、これまで行われてきたような、「知識・技術を与え、覚えさせる受動的な学習」では成り立たないのである。

新しい教育(学習)のあり方のヒントは、実際の製造現場で働いている本当のベテランといわれる人々の行動の中にある。彼らは現場のさまざまな状況を読み取る力があり、その読み取った内容に応じて行動を生み出している。また、その経験の積み重ねを整理することによって、現場の課題を解決している。彼らの仕事への自信と意欲は、そうしたいくつもの課題を突破してきた経験からつくりだされているのである。

私どもは、そうしたベテランの行動や意欲の成立過程から、新しい学習は、あくまで現場に即した課題を解決するという場で、具体的な対象を教材として、自分で調べ実験するという学習でなければならないと考える。探究的姿勢を育て、仕事への自信・意欲を生み出すには、現実的な課題にぶつかって自分で突破していくという経験が不可欠だと考えるのである。

ささやかながら、私どもはいくつかの企業にそうした学習を提案し、その実現を支援してきた。その過程で、製造の現場で故障が目に見えて減り品質が格段に上がる、製造する人々の姿勢が変わってくる。技術の高度化にも対応できるようになり工夫も生み出される、という事実をいくつも見てきた。

国際競争力のある労働力、質の高い製造力を育てるには、教育の質を転換する必要がある。何よりも、仕事への意欲を高め、やる気を引き出す教育、その実現に産業界も教育界もあげて力をかけるときではないか。

現場解析学習のすすめ

意欲を生み出すには

自分の存在意義を感じることに、自分の力が伸びていくことに、人間の脳は喜びを感じ、喜びを感じることにに対して意欲的になります。ですから、意欲的な仕事人を育てようとするならば、人間の能力を育てる仕事のしかたの工夫や、学習のしかたを考えることが重要だということです。

1. 仕事をやりがいのあるものにする
2. 自分の力が伸びていくことを実感できる（見える、わかる、できるようになっていくなど）
3. 自分の仕事の結果が向上していることが実感できる（生産の向上、トラブルの減少など）

製造現場での仕事で言えば、他人に指図されたり、わけもわからずマニュアル通りに操作したりということでは、脳は意欲的になれません。瞬間瞬間における状況の変化に応じて、材料の状態、装置の構造や、製造のメカニズムを心得た上で、トラブルの原因解析をし、自分が主体的に判断して対応するとき、脳は最も意欲的に活動しています。現場システムを掌握することによって、「随所に主となる」状態になることができるのです。そしてまた、そういう存在に近づいていく自分を感じるとき、意欲が生まれます。

全体像の把握が主体的行動を生み出す

そのためにお勧めしたいのが、現場解析学習です。仕事とは、抽象的なものでなく、常に具体的な対象に対して脳を働かせるものです。ですから、教室で講義を聞くというようなことでは、その脳の働きは育ちま



JADEC 資料館 **教育支援**の記録から

学習設計のポイントは、「いかに現場と結びついたものにするか」

感光紙製造オペレータの設備保全教育 (株)リコー沼津事業所

沼津事業所はOA機器の消耗品の製造を担当する従業員1600人規模の工場(1979当時)。TQC導入により品質管理技術は向上したが、設備面での固有技術・技能が不十分で、故障復帰や設備保全は保全員に依存。オペレータの高齢化が進む一方、自動化・高速化が進行し業務は単純化の方向にあり、モラルダウンの危険性が心配されていた。このような状況から、オペレータに対する設備保全教育実施の方針が打ち出され、能開方式の教育導入の運びとなった。

現場装置のオペレーション行動の分析やオペレータのレディネスなどの調査の結果、学習目標は、自分の仕事の対象である装置や機器が、どのようなメカニズムで稼動し、その状態を生み出しているかを読み取れるようにすること、トラブルや故障がおきた場合、現象から原因を推測できるようにすることとした。

学習は、いかに現場のシステムに結びついた内容にするか、調べたいと思ったらすぐ現場に出かけられるような学習環境にするかをポイントとした。働く現場の一人ひとりのスキル・アップと、組織としての行動力向上の学習の仕組みをつくり、日々の実務のプロセスに組み込んだ。オペレータたちの学習は、仕事に入る前、もしくは仕事を終えた後の1~2時間、交代で「学習センター」にやってきては勉強をした。学習は、プログラムテキストをガイドとし、準備されたシミュレータ教材を使い主体的探究的に行うもので、2~3人グループで進めていく方式。教材開発の傍ら教育スタッフが学習を援助した。

せん。具体的な仕事の対象を用意して、仕事を成立させる要素とそれらの関連・構造を自分自身でつかむようにすることが大事です。現場を自分で調べて、自分で整理し総合する、そうすることが、システムの把握に大変効果的です。学習は、あくまで具体的に組み立てます。

- A．仕事の現場、実際の仕事を学習対象とする
- B．仕事の中核行動を中心に組立てる
- C．仕事の構造・関連をとらえさせる

学習の組み立て方にはいくつかのコツがあります。

仕事の中核となる行動，システムから学習する 単純化してとらえる
何段階かに分けて学習する 常に仕事・システムの全体像が描けるように組み立てる
こうしてとらえた現場システムの全体像が、働く人の主体的な行動を生み出します。

学びあう風土が、人を育てる

学習はグループで協同して進めていきます。「学びあう風土」をつくるために重要なポイントです。「学びあう風土」とは、年齢や役職を超えて学び合う習慣、互いに意見を忌憚なく言い合える雰囲気のことです。仕事の中で学び、学びながら仕事をする、そうした仕事の姿勢を育てることにつながります。これは私どもが、製造現場の姿勢として最も大事なことでと考えているもので、仕事のあり方を自身で工夫していけるような力を育てることこそ、これからの企業にぜひとも必要なことだと考えているからです。

この「学びあう風土作り」は難しいことではありますが、現場システムの解析・探究という学習活動を通じて実現させることができることを、いくつもの企業における実践の中で、私たちは実感してきているので、より多くの皆さまにチャレンジしていただきたいと思っています。

(研究開発部)

リコー教育スタッフの報告より

当初の設備保全学習により、オペレータたちのトラブルや故障への対応能力が上がり、ロスが半減、同時に仕事に対する意欲も高まった。学習内容もロボットなど現場装置の高度化に伴って拡充、6年後の1985年には「技能研修センター」と名前を変えてハイテク化に対応する社員研修を一手に担った。オペレータたちのやる気や意欲も向上、新しい技術をスムーズに育てることができた。



その後、製品の多品種化・短ライフ化が進み、業界の競争も激しくなったことから、生産体質の革新を図るため1987年にTPM（全員参加の設備保全）が導入されたが、TPM活動を支える上で技能教育はまさに車の両輪のごとき役割を果たすことになった。1989年には、研修センターは「TPM道場」と名前を変え、現場で必要とされる教材を次々に作ってニーズに応えた。

こうした活動の結果、“教育”“設備管理”の重要性の認識が製造現場に広がり、各製造課ごとに職場の一角に「保全道場」が誕生した。TPM道場は事業部全体を統括した教育の場で、そこで学習した知識や技能を基盤に、自課にマッチしたより現実的な教育さらには改善を実施するのが保全道場である。こうしてTPM道場における教育が現場の仕事とがっちり関連することで、内容もますます充実し、積極的な推進が行われている。二つの道場での教育がTPMの自主保全活動を支えているといっても過言ではない。

こうした活動の結果、“教育”“設備管理”の重要性の認識が製造現場に広がり、各製造課ごとに職場の一角に「保全道場」が誕生した。TPM道場は事業部全体を統括した教育の場で、そこで学習した知識や技能を基盤に、自課にマッチしたより現実的な教育さらには改善を実施するのが保全道場である。こうしてTPM道場における教育が現場の仕事とがっちり関連することで、内容もますます充実し、積極的な推進が行われている。二つの道場での教育がTPMの自主保全活動を支えているといっても過言ではない。

詳細は JADEC 資料館 <http://jadec.jp//> をご覧下さい。

地域を建設する人間育成のあり方を探る その3

富山県“総合教育開発計画”の指導 1951～68

全国に先駆けた富山県の総合開発計画

1950年（昭和25年）に制定された国土総合開発法に基づいて、各地（県）で地域総合開発計画の推進がなされたが、1952年、富山県は全国に先駆けて、教育計画を含んだ体系的で緻密かつ膨大な第一次計画を策定した。この教育計画は、学校教育と社会教育を総合させたばかりでなく、県政全般の行政施策と一体的・総合的に作成した画期的なもので、その策定の指導に当たったのが、当時国立教育研究所員であった矢口新*であった。矢口は、新しく建設していく社会は産業社会と位置づけ、産業社会の中で主体的に生きていく人間の能力を育てる教育のあり方を構想し、設計した。

今年度“矢口新の教育”研究班では、この富山県の総合開発計画における教育計画を検証するとともに、地域を建設する人間育成のあり方を探るため、関係者へのインタビュー調査と文献収集を行った。

第1回インタビュー：5月2日 盛野成信氏（元富山県立二上工業高等学校校長）
米島秀次氏（元富山県総合教育センター所長）

第2回インタビュー：8月6日 加賀谷新作氏（元富山県科学教育センター所長）
盛野成信氏，米島秀次氏同席

なお、盛野，米島両氏には文献収集においても多大な協力をいただいている。次ページは、現段階における“総合教育開発計画”に対する研究班の認識と、これからの調査の方向である。

* 矢口新（1913 - 90）（財）能力開発工学センター創始者



米島氏 盛野氏



加賀谷氏



総合開発計画 第一次の計画書 7冊
(教育計画は7冊目に)



総合開発に関する各種資料や矢口新の著作

富山県総合開発計画における教育計画について

県独自の総合開発計画 - 第一次計画

富山県では、国土総合開発法制定の前年の1949年11月、県政の指針となるべき総合的な計画の策定が副知事直属のプロジェクトとしてスタートしている。当時は敗戦からの復興期で、復員引揚者の援護処理や富山市の戦災復興、供米、水害復旧などに追われていたが、食糧自給や産業振興をはかり県民の生活のレベルを上げるためには、そうした対症療法的行政から脱し、行財政・農業・漁業・教育・労働などに関わる諸制度の改革や長期的展望をもった計画的対応が必要だと考えられたのである。

当時中央官庁は、総合開発計画策定に対しては何の指針も出さなければ、モデルも提示しなかったという。まさしく地域主体の創造的計画だったと考えてよいだろう。1952年第一次計画を国土総合開発法の府県計画として監督官庁に提出したときも、何の関心も示さなかったそうだが、府県レベルでは関心が高く、多くの県の担当者が富山に視察に来たという。

総合計画の中における教育計画

富山県の総合計画の特徴の一つは、教育計画が大きく位置づけられているということである。国の取り組みである全国総合開発計画の第1次計画が出たのは1962年であるが、これは物質的な国土造り計画で、雇用・教育・衛生・福祉などの对人的施策が含まれていないものであった。富山の総合開発計画は、その10年も前のことである。総合開発計画の以前から、教育の総合的長期計画を策定すべきではないかと議論していたという教育委員会が、優秀な人材を集めてチームをつくり、大いなる情熱とエネルギーをかけて計画の策定・実現に取り組み、第一次計画で策定された「産業教育館」（地域社会や学校に対して、地域の課題を調査研究しカリキュラム作成等のための資料を提供するサービスセンターであり、児童生徒が産業社会の実態に触れるための設備を備えた共同実習場でもある）は、早くも計画策定の翌年1953年4月から富山、高岡で発足させている。

教育計画の理念

この富山県の教育計画の土台作り・理念の構築に大きく関わったのが矢口新であった。当初、一介の調査員として招聘された矢口であったが、その考え方と方法論が教育委員会の人々の心をとらえ、やがて矢口の指導の下に本格的な調査が展開され、それに基づいた教育計画が策定されていった。矢口は第一次～第三次計画まで深く関わったが、特に注目すべきは、後の計画の土台ともなる第一次計画であると考えられる。

策定に携わった竹長敏夫氏（元富山県教育委員会企画調査室）は、一次計画を「産業社会を生き抜く人間の一生を考えた生涯教育計画」と位置づけている。矢口の基本思想は「人々が、働く場において自らが主体となって活動する能力を育てる」というところにある。農村社会の青少年や、都市部における勤労青少年の実態調査を手がけてきた矢口は、基本的に人間の存在を「働く人」「地域で生活する人」としてとらえており、「これからの社会は産業社会、全ての人々が産業社会の中で生活する。その中で仕事をする人としてのセンス（生産・流通・販売・消費に対する）を育てる機能を教育にもたせるべきだ」という理念のもとに、教育計画を策定したのである。

地域に生きる人材を、地域で育てる

- ・ 産業界との人事交流を重視すること
- ・ 産業教育のための教育を量・質の両面において確保するため、大学各部との連携を強化すること

教育計画には、上記のような条項がある。また事前に行った大学に対する調査には、「地域性」や「産業研究に必要な施設設備をもっているか」といった項目が見られ、産学協同をも視野に入れた、地域に生きる人材を地域で育てる大きな構想があったことが推測できる。後に、県財政の問題や、国の施策とのずれ、高度経済成長時代以降に生まれた「ホワイトカラー・普通科志向」の広がりによって、すこしずつ方向修正を余儀なくされたのであるが、この「教育の産業性」という矢口の視点に基づいた富山県総合教育計画は、人間が社会の中でいきいきと生きるための教育および教育行政のあり方を構想したものであり、人間尊重を基とした戦後教育改革の理念を最も体現していたものではなかったが、という思いを研究班一同は強くし、今後、計画の内容を詳細に分析し、検証していきたいと考えている。

（研究班：越川，金馬，小澤，榊，矢口_み 報告：矢口_み）

Antenna



「博士の愛した数式」 - 数学の授業のはじめに -

「博士の愛した数式」という映画をご覧になったことがあるだろうか。小川洋子氏が2003年に発表した同名の小説を2006年に映画化したものである。交通事故による脳の損傷で記憶が80分しか持続しなくなってしまった元数学者である「博士」と、博士の家政婦である「私」とその息子「ルート」の心のふれあいを、美しい数式と共に描いた作品。映画では、数学教師となった息子のルートが、高校での初めての授業で、自分

がなぜ数学を学ぶようになったかを生徒に話すという設定で描かれる。

「私」が初めて訪れた日、博士は「私」の靴のサイズを聞く。「24、それは実にいさぎよい数だ」と博士は喜ぶ。「24は、1・2・3・4・6・8・12・24で割れる。」記憶が80分しか持続しない博士とは毎日初対面のようなもので、この会話はしょっちゅう繰り返される。

ルート（ ）とは、博士が「私」の息子の頭の形からつけた愛称。「私」が小学生を抱えて働く親であると知った博士は、「子どもに一人で夕食を食べさせてはいけない」と、息子を毎日学校から博士の家に帰宅させ、一緒に夕食を食べるよう命令する。以来ルートと博士は親友となり、ルートは数の面白さを知っていくのだ。（ルート）は博愛主義、何でも受け入れる。そのままでは見えない数にも、居場所を与える。 $-n^2$ 乗して $-n$ になる数、虚数だ。そして、博士とルートがファンであるタイガースの江夏の背番号28は完全数。完全数とは、その数自身を除く約数の和が、その数自身と等しい自然数のことである。例えば6(=1+2+3)、28(=1+2+4+7+14)のように。

教師であるルート（吉岡秀隆が演じている）は、博士から学んだそうした数と数の関係を、本当に楽しみにしみじみとした語り口（熱弁ではなく）で生徒たちに語る。下記のような、数や数式が宝物であるかのように語られ、数学とは、数と数の関係の面白さを探求していく学問だと感じさせるのである。

自然数 素数 友愛数 ルート 虚数 階乗 双子素数 完全数 過剰数 不足数 三角関数 オイラーの公式 フェルマーの最終定理
--

私は思った。数学の最初の授業でこの映画を見ていたなら、自分は数学を嫌いにはならなかったのではないかと。そのことに興味を持つこと、それが学習を持続させる最も有効な要因だからである。

(M . SAKAKI)

(脳行動学講座続き)

集中と繰り返し 技術習得のポイント

この話、何も生卵に限ったことではない。どんな行動、技術の習得についても言えることである。

人間の脳は学習型の脳である。行動したときに働いた神経回路の興奮が残る。それが行動の記憶であり、それを蓄積していくことで様々なことができていくようになっている。脳は、初めて行動するときは大抵は行動がうまくいかないの、回路にその失敗の記憶が残る。その失敗回路の記憶を材料として、少しずつ行動を修正していくことで、成功回路ができていく。できないことができるようになっていく、何度も練習してできるようになっていく、というのはそういうことである。

うまく短時間で修正し、成功に近づけるには、失敗した記憶が残っているうちに、修正行動をする必要がある。そのことを忘れたころにやったのでは、意味がない。つまり、練習は集中して行う必要があるということである。また、記憶回路は何度も引き出すことで確実になる。その回路を何回も働かせるほど、その回路への信号はスムーズになり、記憶が強固になっていく。だから、行動が成功したら、その記憶(行動感覚)が残っているうちに、何度もその行動を繰り返し練習し、成功回路を強固な確実なものとしておく必要がある。繰り返し練習の意味はそこにある。



集中と繰り返し 技術を早く確実に身につけるためのポイント

研究開発部 矢口みどり

生卵が割れるようになるのは、平均 11 歳

ある教育研究所の調査結果では、生卵を割れるようになるのは平均年齢 11 歳であるという。11 歳といえは、5 年生か 6 年生である。生卵を割るといふ行動は、卵を茶碗のふちなどのような硬いものに軽くあてて殻にひびをいれ、ひびのところを両側に開き中身を出す、という単純な行動である。そんな簡単なことが、どうしてそんなに大きくなるまでできないのかと思われるかもしれないが、これが意外にも多く、小学校の修学旅行の説明会で、保護者から「割れないので朝ご飯に生卵は出さないでほしい」という要望が出ることは珍しくないという。

1 週間に 1 個では、割れるようにならない

生卵が割れない子どもたちは、卵割りをする機会はどれほどあったのか。ご飯に生卵をかけて食べるときだけ、それも自分の分だけというようなことではなかったか。卵かけご飯を毎日食べる場合でも、1 日 1 個である。小さな子どもが、自分の失敗行動の問題点を自覚して、翌日にその行動を修正するというようなことは、なかなか難しい。1 週間に 1 個、1 ヶ月に 1 個ではなおさらである。5 年たっても、卵割りはできるようになるとは言えない。

卵割りは 1 日でできる

我が家の子どもたちは、娘は 4 歳、息子は 6 歳で割れるようになった。それも 1 日で。5 年生 6 年生でもできない子もいるのに、どうして 1 日で、と思うかもしれないが、1 日だからできるのである。

「なのに」ではなく「だから」である。卵割りは、集中して 5 個ぐらい続けて割れば、たいていの子もができるようになる。多くてもせいぜい 10 個である。

練習のプロセス

まず、できる人が卵割を 1, 2 回ゆっくりやって見せ、卵割り行動を構成している要素をつかませる。硬いふちのようなものでたたき殻にひびを入れること、ひびのところを両側に広げること、そしてそれらのときの手の使い方など。練習をさせるときは、それぞれの行動の感覚をつかませることを心がける。

- ・ ひびをいれさせるときの強すぎず弱すぎずの力の強さの加減
- ・ たいた瞬間に止めるような力の入れ方の感覚
- ・ 十分なひびが入ったときのグシャツという抵抗感の変化の感覚

無論最初からはうまくいかない。失敗を修正していくことでできるようになっていくのである。うまく短時間で修正し成功に近づけるには、失敗した記憶が残っているうちに、修正行動をさせる必要がある。たたく力が弱くひびが入らなかったら「もう少し強くたたいてごらん」、逆に強すぎたら「もう少し弱く」、ひびが入ったときの感じを判断できない子には、割る前の卵を軽くふちに当てさせそのときの抵抗感を感じさせておき、たたいたときその感じが変わることを観察させる。「今のカシャツという感じわかった?」というように。成功した場合は、その行動の感覚が記憶に残っているうちに繰り返させる。確実にできるようになるまで繰り返させる。文章で書くと大変な行動のようであるが、前述したように、多くても 10 個もやってみればできるようになる。いくら割ってもいいよ、と 20 個ぐらい用意して気を楽にさせてやれば、効果も上がる。

(P . 6 下段に続く)

随想

仲間づくりを楽しむ セカンドライフ、私の場合



(財)能力開発工学センター理事 小澤 秀子

定年後の余暇が 6 万時間から 8 万時間（前号本欄）「余り」ではなくまさに「第二の人生」、愉快地に充実した暮らしでありたいものである。いささか気恥ずかしいが、私の場合を紹介しようと思う。

50 代までの私は典型的な仕事人間、首までどっぷり能開センターに浸かり、心はいつも仕事のことでいっぱいだった。50 代半ば頃からは両親の介護と二本立てになったが、それでも優先順位はセンターに置いていた。当時センターは大黒柱の前所長を失い経営の危機、収入の道を求めて腐心する重苦しい日々が続いた。

両親が亡くなった頃、大学の先輩から埼玉地区同窓会の活動を手伝って欲しいとの話があり、気乗りしないながら引き受けた。センターの仕事はまだ続けていたが、今から思えばそれが私のセカンドライフの始まりだった。それから 10 年の間、同窓会での活動は私の生活の大きな部分を占めている。

仲間づくり、ネットワークづくり

参加した埼玉支部は、「Service & Sacrifice：奉仕と犠牲」（大学創立者、新渡戸稲造の提唱する建学思想）に添って、地域社会への貢献を目的とし 13 年前に設立された。私が参加したのは設立 4 年目、運営のための体制がやっとできたという時期だった。会員は埼玉県内全域に 3000 人近くいるものの、活動メンバーは 100 人程、それを増やすことが課題だった。そこで努力したのが仲間づくり、ネットワークづくりだった。

活動は三つ。第一は広報活動。会員向け会報を年 3 回の定期刊行にすると同時に Web サイトを創設した。第二は、会員に呼びかけて小さな同好会風のサークルを作ったこと。会員の中には様々な人材がいる。そうした能力を生かし、お茶の会、手芸の会、折り紙の会、コンサート、パソコン勉強会、ミニ講座など十種余りの活動があっという間に誕生した。高齢会員が優先的に参加できる会もできて、老年生活の勉強はもちろん、フラワーアレンジメントや茶摘み体験などを楽しんで、アンチエイジングに励んでいる。

第三は、子育て中や介護中または自身の健康に不安のある人も参加しやすいように、各地にミニ支部会というものを立ち上げた。現在 5 つのミニ支部会があり、参加者も徐々に増えている。交流奉仕部という名のグループは、「介護者サポートプログラム」というものを試みている。家族の介護で外出もままならない会員の悩みを聞いたり、情報を提供したり、高齢者住宅の見学会、認知症への理解を広めるための講座を開いたりしている。楽しみながら、助けを必要とする仲間をサポートする、そんな人間関係がどんどん広がった。

共に挑戦する喜び

こうした人間関係が、地域に働きかける原動力となって、昨年は、初めて公開の映画会を行うことができた。大学の先輩であり視覚障害の粟津キヨ（1919-1988）をモデルにした「ふみ子の海」という映画で、盲目の少女ふみ子の逆境にめげない生き方が観る者の心に光を与える映画である。これを地域の人々、特に視覚障害の方々に見て欲しいと願っての映画会（副音声つき）であったが、視覚障害者約 20 名を含む 300 人近い観客を集めることができた。会場では、障害のある方々から喜びと感動の言葉が続いて、運営に当たった一同も大いに励まされた。現在、次の企画にとりかかっているところである。

今、人間関係をつくるのが難しい時代といわれる。しかし、仲間を作ること、それ自体が楽しいことだ。仲間ができれば、そこに必ず何かが生まれる。必要なのは仲間を作るパワー、それは間違いなく「第一の人生」で培っておかなければならない能力だと思う。

編集後記 トヨタ問題は、製造・販売の姿勢や組織のあり方について様々な視点を与えてくれた。自社の技術に対してはおごることなく謙虚に見直す姿勢を持つこと。クレームに対しては、相手の言い分を受け止め誠意を持って素早く対応すること。組織内のコミュニケーションをよくし風通しをよくすること等々。これらはどんな組織にも共通することから、他山の石としたいものだ。（M）

発行者 財団法人能力開発工学センター

〒203-0042 東京都東久留米市八幡町 1-1-12

TEL:042-473-1261 / FAX:042-473-1226

<http://www.jadec.or.jp/>

<http://.jadec.jp/>（資料館）

E-mail: info@jadec.or.jp