

# SEA新春教育フォーラム2011実施報告書

## － 社会的障害への教育のチャレンジ －

2011年2月

実行委員長 君島 浩(筑波大学付属病院)

報告書編集 米島 博司(NEC ネットエスアイ株式会社)

### 1. 概要

ソフトウェア技術者協会は、ソフトウェアの実務者あるいは研究者が、組織の壁を越えて、各自の実践技術や研究成果を自由に交流しあうための場として、1985年12月に設立されました。

SEAの教育分科会(SIGEDU)は、ソフトウェア技術者教育を主なテーマとして、教育方法の実践技術と研究成果の移転に、長年取り組み続けています。

バブル経済崩壊後の「空白の10年」に続いて、2007年団塊世代大量定年退職を埋める新入社員教育特需、そしてリーマンショック・ギリシャショックによる雇用の冷え込みと、社会は障害だらけの状態に置かれています。人事・教育の分野は、瑣末な応急処置に夢中になって、従業員や経営者が抱えている社会的障害やそれに対する解決策を見逃しているのではないのでしょうか。

本行事では、社会的障害への教育のチャレンジを基調テーマとして、基調講演者及びパネリストに多彩な専門家が登壇され、フロアを交えて新春にふさわしい新鮮な議論が展開されました。

### 2. 開催日時・場所

キャンパス・イノベーションセンター東京 5階リエゾンコーナー

〒108-0023 東京都港区芝浦3丁目3番6号

最寄駅：JR山手線・京浜東北線 田町駅 芝浦口(東口) 徒歩1分

都営三田線・浅草線三田駅 徒歩5分

<http://www.isl.or.jp/campusinnovation.html>

### 3. プログラム

13:00 開場・受付開始

13:30 開会挨拶・講師紹介 実行委員長 君島 浩(筑波大学付属病院)

13:40 ■ 基調講演「心に悪い仕事とその対策—教育の前に考えておきたい現場事情」



飯箸 泰宏

株式会社サイエンスハウスサイエンスハウス代表取締役、

松戸中央自動車学校代表取締役、

慶応大学・法政大学・明治大学非常勤講師

2010年3月に長妻厚生労働大臣に提出した報告書の紹介です。IT業界での経験を踏まえています。

講演者本人による内容紹介

<http://shyosei.cocolog-nifty.com/shyoseilog/2011/02/--58-a84d.html>

< 飯箸氏の基調講演 >

14:30 ■ セミナー 司会 鈴木 克明(熊本大学)

● 「未来から逆算した大学経営」



宇野 令一郎(ビジネス・ブレイクスルー大学)

オンライン大学の事務局長としての、インストラクショナルデザインに基づく学校経営の紹介。

< 宇野氏(右)と司会の鈴木教授(左) >

15:20 ■ チュートリアル 司会 鈴木 克明(熊本大学)

● 「米国軍の医療チーム作業技法」



君島 浩(筑波大学附属病院)

附属病院へ導入した米国軍の医療チーム作業の教材 TeamSTEPPS による教育を紹介します。

上司による指揮の方法と、部下からの反論の方法を含み、強烈なストレスを克服する強烈な対人能力やチームワークを生みます。

< 君島氏の講演 >

6:50 終了挨拶 ソフトウェア技術者協会幹事 篠崎 直二郎(NECソフト)

#### 4. フォーラムの要約 (実行委員長 君島 浩 筑波大学附属病院)

##### 4.1 テーマ選定の背景について

- (1) 「メンタルヘルス教育とはストレス・うつ症回避策教育である」というのが日本の常識になっている。我が病院の教育もそうになっている。しかし、本来のメンタルヘルス教育は、精神症全体をカバーすべきである。回避策を実施したとしても、2百人に一人程度の職員が精神症を持っているのは普通のことであり、それはうつ症に限らないからである。特に経営者・管理職に教育して、部下に適材適所の仕事をさせるべきだ。
- (2) 健常者にも態度成績の偏りがあるので、性格検査をすることが必要である。
- (3) 精神症教育や性格検査は、病院職員が患者を理解するのに不可欠である。患者が主症状以外に持っている性格・精神症や、家族が持っている性格・精神症を識別できる。患者や家族も2百人に一人程度が精神症を持っている確率がある。

- (4) 私が始めた医療チーム作業技法 TeamSTEPPS 科目は、基本的に必要なだけでなく、ストレスを理解し、それを克服する教育としても役立つ。全職員に教育すべきである。

#### 4.2 基調講演「心に悪い仕事とその対策」飯箸 泰宏氏(株式会社サイエンスハウス)

(君島の視聴記録なので、飯箸氏の講演の忠実な紹介ではない。)

講演者本人による内容紹介は以下を参照してください。

<http://shyosei.cocolog-nifty.com/shyoseilog/2011/02/--58-a84d.html>

- (1) 飯箸(いはし)氏の略歴:私と同じ年の飲み仲間で、武術家の育ちであり、東大理学部化学科を卒業し、理学部情報科学科の研究生もした。ソフト会社を経営しつつ、大学でIT講師をしながら、IT人材の就職・雇用に苦勞してきた。自動車工学の研究・開発の経験があり、その関係で地元の松戸中央自動車教習所の経営建て直しのため社長を引き受けている。ボランティアで精神障害者の就労支援、失業者の企業支援、町おこし支援なども行っている。
- (2) 無名のソフト会社には、適性のない若者が就職することが多い。かなりの確率で、精神症の若者が入社したり、入社後に発症したりした。大学講師として就職相談をする時にも、適性のない学生にはほかの職業を勧めている。



< 飯箸氏の講演 >

- (3) 最近、厚生労働省の精神障害者就労に関する部会委員をして、すべての種類の精神症について教育や検査をする施策を提案した。しかし、本流の「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」は、広範なメンタルヘルス対策については合意形成ができずに、健康診断の一環としてストレス検査するという施策に止まった。

(注:議事録によれば、主に精神科医や労働組合の委員は広範な対策を主張したが、産業医や法律専門家が狭い対策を主張したと思われる。厚生労働省の労働安全部門が検討会の事務局であり、看板と趣旨が違って、障害者雇用は想定していなかったのである。)

- (4) 22年12月末に各種の施策群の一つとしてストレス検査をニュースリリースした。年末のためか、マスコミの批判を浴びることがなかった。同じ時期に、同種の検討をしてきた東京都教育庁が公立学校の全教職員の健康診断に、問診票によるストレス検査を組み入れると公表した。日教組等の反対は格別ない。(注:日教組の加入率は低下している。)

- (5) これらの検査をスクリーニングに用いて、その中から産業医や臨床心理士などの専門家の介助を必要とする教職員を特定して、介助してもらうことができる。(注:ただし、特定できるのはうつ症だけ。)
- (6) 北海道浦河町にあるベテルの家という授産施設では、統合失調症等の精神症を本人に告知し、本人も同僚に告知することを、キャッチフレーズ等によって推進している。
- 半数ぐらいは精神症が直る。
  - 就職活動において精神障害者の側から自分の得意なことと苦手なことを告白することにより、就職に成功する例が多い。
- 例えば、精神障害者が自己紹介として、次のように病名を告知することを推進している。
- M氏:私は統合失調症幻聴型です。
  - I氏:私は統合失調症全力疾走型です。
  - Y嬢:私は統合失調症サトラレ型です。
- (7) ガン告知が普及して、前向きな効果があることが理解されている。精神病については告知しない医師が多く、うつ症や自律神経失調症という無難な診断にして、医師も本人も効果的でない処方をしがちである。(注:精神病の告知は少ないのは確かだが、2~3割という有意な比率まで増えている。リスボン宣言の効果で、今後も増えていこう。)
- (8) (注:検討会の議事録を読むと、残念ながら広範なメンタルヘルス対策に躊躇しているのは主に産業医である。精神病に対する偏見が心配である、という意見を発言しているばかりで、偏見をなくそうという態度が乏しい。健康診断というPDCAのCheckのテリトリーから一歩も出ようとしない。頼りになるのは精神科医である。我が病院は、PDCAを回すことを必要不可欠とするISO9001や病院機能評価などのマネジメントシステムをモデルにして、職場のリスクや職員の健康の問題を広範にかつ、簡潔に扱うことを堅持して、ストレス検査でお茶を濁すことは避けたい。)
- (9) 勤労者の精神症の統計データは見つけるのが難しい。しかし、休業補償給付金制度の申告などの数少ない統計データで実態が分かる。(注:労働政策研究機構が仕分けの対象になったので、この種の研究は難しくなる。)
- (10) 勤労者の精神症の申告の実態
- 特に多い三大業種は、金融業、運輸業、IT業である。
  - 少し離れて医療業が続く。
  - 最も申告が少ない業種は、教育・学習塾業である。
  - 申告が多い業種は、「心に悪い仕事」「きつい仕事」であり、申告が少ない業種は「心に悪くない仕事」「楽な仕事」と言える。
- (11) 金融業は、生命保険や医療保険の外交員がきつい仕事である。
- ほかの業種でも営業員がきつい仕事であることには代わりがない。
  - しかし、保険業は一生で何回も契約するものではなく、ほとんどの大人が契約済である。
  - 住宅建築も一生で何回も契約するものではないが、現在住んでいる住居を見れば潜在顧客かどうか分かるし、住宅展示場へ足を運んでくれる潜在顧客も多い。
  - 金融業はそうではないので、商談で成約する確率が極めて低い。足を運んでも非成約ばかりで体が疲れ、心もがっかりし、上司と部下のノルマ論争もきつい。
- (12) 運輸業は、危険、汚い、きついという3Kの傾向がある。
- 運輸を専攻した人が就職するわけではないので、「人や物を運ぶ」という仕事に適性のない人が入りやすい。
  - ほかに就職できないからと、運転免許があるだけで就職する人がいる。

- (13) IT業は、(残業が多くて)帰れない、(客の要求やソフトのバグが)きりが無い、給料が安いという3Kの傾向がある。
- 情報学科を専攻した人だけではなく、文科系の人でも就職しやすい。文科系は顧客のニーズを考えることは得意だが、ソフトを開発する工学部的な仕事には、適性がないことが多い。
  - IT業をコンピュータに向かう孤独な作業だと誤解する人がいる。就職してみるとチーム作業や顧客を相手にする作業なので、適性がないことになる。
  - 最近ではリストラの際に再就職しやすい営業員(経営学部や商学部)を選ぶ若者が増えた。すべり止めとして情報学科を併願して、コンピュータの利用スキルを身につけるだけでも儲け物という考えの若者が増えている。これも適性がない。
- (14) 教師・学習塾・学者などの教育業は、「きつくない仕事」である。
- 定型的な仕事である。
  - 客(児童、生徒、学生)は営業しなくても来る。
  - 同僚・部下・上司との関係が希薄な仕事である。
  - しかし、最近になって精神症を申告する教員が格段に増えている。三大業種に比べれば絶対数が少ないので、急速に増える。
  - 教育作業の中でも、科目の企画や指導要領作りという部分は、定型的ではないので苦手とする教員がいる。
  - 最近の教育施策は、総合的学習の時間、企業人や有名人を招く学外連携教育などが増えて、標準指導要領なしで教員が企画したり、対人折衝をしたりという非定常的なタスクが増えている。
  - 教員側も児童生徒側やそれらの親も世代が変わって、大家族や遊びによって対人能力を磨いた人が減りつつある。モンスターペアレントが登場した。
  - 精神症の教員はもっと多いのかも知れないが、人間関係が希薄な個人的な職業なので、本人も周囲も気づかないだけかも知れない。
  - 教育組織には、仕事のきつい業種のような精神症対策の経験が乏しい。また、精神症対策の体制を構築するという非定型的な作業が苦手である。
- ほかの業種では「きつい仕事」は当たり前なので、教育業もようやく当たり前近づきつつあるとも言える。
- (15) 医療業はきつい仕事ではあるが、三大業種よりも発症申告率が低いのは、次のような理由が考えられる。
- きつい仕事であるのは昔から有名であり、適性のある人が進学・就職することが多い。
  - 学校での教育が職場に密着した内容なので、就職するまでには相当にストレス克服成績が向上している。
  - 職場の上司や同僚に適性のある人が多いので、職員間のストレスが少ないか、又は対処策を心得ている。
  - ただし、次のような変化には対処が必要である。
  - 医療職員も患者も家族も世代が変わっている。モンスター患者が登場した。
  - 1975年ごろからの医療者や医療系学部や医療施設の増設により、適性のない人が進学・就職しやすい。また、歴史の浅い病院が増えている。
  - 経済不況やリストラの進展で、安定している公務員や医療職を目指す人が増えている。
  - きつい仕事を厭わず、意欲が高く、対人成績が高い集団という医療文化は、昔に比べて、劣化しているという指摘がある。
- (16) (注: 上述のような変化に対応することは大切であるが、当たり前のことを、ばかばかしく思わずに、ちゃんとやるというABC思考が必要である。新しい変化というのは難問だし慣れない部分である。基本がしっかりとっていないと対策が迷走してしまう。)

#### 4.3 セミナー「未来から逆算した大学経営」 宇野 令一郎(ビジネス・ブレイクスルー大学)



「100%オンラインのみで大卒資格を取得できる、日本唯一の大学」として、様々な新しい取り組みや、事務局としての運営の苦労話が紹介された。創設者の大前研一氏の意図は、同大学の紹介に以下のようにある。

「偏差値教育の最大の問題点は、それがあたかも人間の能力や価値を規定しているかのような錯覚を与えることです。偏差値教育の結果、日本の多くの若者は、身の丈に合った夢しか見られなくなり、手の届く可能性にしかチャレンジしなくなりました。(下段に続く)

##### < 宇野氏の講演 >

(続き)これでは、かつてその名を世界中に轟かせた松下幸之助(松下電器(現パナソニック)創業者)、本田宗一郎(ホンダ創業者)といった世界に通用する人材は日本から育たないでしょう。彼らがなぜ世界に通用することができたのか、それは彼らが偏差値のない時代に育ち、自分の能力には限界がないと思えたことが大きいのです。つまり、自分の可能性が、自分のアンビションだったのです。新たに設置する大学は、『グローバルリーダーとして活躍する人材』の育成を教育理念とし、学生一人ひとりの個に応じたアンビションと能力を創り、伸ばしていく大学です。人間の能力に限界はありません。当大学は、あなたと共に、あなたのアンビションを創っていく大学です。」

#### 4.4 チュートリアル「米国軍の医療チーム作業技法」 君島 浩(筑波大学付属病院)

- (1) 筑波大学附属病院で始めたチーム作業技法科目 (TeamSTEPS)を1時間 20分ほどに圧縮して紹介した。その反応は次のとおりである。
- (2) ソフトウェア分野は医療分野とは異なり、管理職教育やプロジェクト管理教育が盛んである。教育フォーラムの参加者は、チーム作業技法科目をそれらと対比して視聴していた。



##### < 君島氏の講演 >

- 部下から上司へ提言・主張するテクニックには関心を持ってくれた。自衛隊の教育課程の終業式で、式辞を述べていた将官が、あくびをした部下に退場命令を出して、それに対して部下が反対の主張をした、という事例はとても印象的だったようである。絶対服従だと誤解されがちな自衛隊や軍隊が、反論を徹底していることを、事実として理解してもらえた。
- 心肺蘇生の推進を仕事にしている個人会社タローコーポレーションの青木太郎氏は、とても興味を持ってくれた。青木氏は日本 BLS 協会の運営事務局をしている。武術の継承者でもあり、スポーツチームと医療チームとの類似性にも関心を持ってくれたはずだ。

- 教育の専門家が多い会合だったので、TeamSTEPPS の基本となるモデルについては異論が出た。私も英語の原典を解釈していて、確信が持てなかったのも、さらに調査して修正した。事例ビデオの日本語字幕もできたそうなので入手する予定である。
- 若い職員を教育しても、職場の上司が古いままだと、改善されないのではないか、という意見があった。次第に改善されると思う。
- 教育によってチーム作業が改善されたとしても、チーム成績の向上をどう評価するのか、評価できないとこの教育を挫折するのではないか、との意見があった。「後輩が下手なら、先輩は教えるのが仕事。上手になるまで教えるので、その中に評価が入っている。TeamSTEPPS は職級が上がるたびに、ケースを反復する。評価よりも反復が大切だ」というのがスポーツ指導の私の感覚だが、これではだめだろうか。



< 参加者の皆さん >

#### 5. 編集者あとがき(米島 博司 NEC ネットズエスアイ株式会社)

毎年恒例の新春教育フォーラムも回を重ね、次回2012年で20回目を迎えることとなります。今年は、基調講演の飯箸氏によるメンタルヘルスの話題が提起されましたが、折しも、IT系企業を初め産業界では、この問題に真剣に取り組んでいるところも多く、今後の対応の指針を見出すきっかけになったのでは感じました。

開催に当たって、会場の提供と運営に全面的にご協力をいただきました熊本大学大学院教授システム学専攻の鈴木克明教授を初め、スタッフの皆様にも心より御礼を申し上げます。有難うございました。

次回の第20回は、記念すべき節目でもありますので、また、魅力のある企画にしたいと思っております。来年も是非お集まりください。

以上