日本産業教育学会
第４７回 関東地区部会・企業内教育部会
合同部会

報告集

2016 年　7 月 30 日(土)
於　大東文化大学・大東文化会館（東京都板橋区）

研究会プログラム

テーマ：　技能・技術教育以外の企業内教育について
丸善石油学院の人間教育（マインド・心身教育）をトリガーとして

片山勝己	私と丸善石油学院との出会い～その研究動機とこだわり～	1
沼口博	トヨタ生産方式はなぜ海外では効果が上がらないのか？ 『ハーバードで一番人気の国・日本』をヒントとして	－
島内高太	企業内訓練校における心身教育と組織社会化 ～鉄鋼メーカーG社技術学園の事例研究～	5
久井勲	丸善石油学院の人間教育	18
片山勝己	ミニ公開座談会 「私と丸善石油学院～同行での人間教育を中心に」	－
新井吾朗	指定コメント 「マインド学習への公共からのアプローチ」	26
濱田勇	指定質問：「丸善石油学院卒業生と他の教育訓練機関 卒業生の能力の違いをどのように自覚するか」	－

私と丸善石油学院との出会い
～その研究動機とこだわり

発表時間：4分+
一言QA：1分
30秒/スライド目安

マツダ㈱勤務・放送大学学生　片山勝己
K23_ssm(アットマーク)ms14.megaegg.ne.jp

- 産業教育学会
  - 関東地区部会/企業内教育部会・合同研究会
  - 2016/7/30(土)　大東文化会館　K404教室
- テーマ：
  - 技能・技術教育以外の企業内教育について
    - ～丸善石油学院の人間教育（マインド・心身教育）を
      トリガーとして

0.2　0.2　①

私と丸善石油学院の出会い　(1/3)

- 2010年４月　放送大学大学院入学（労働経済学）
  - 研究テーマ：　マツダ工業技術短期大学校のような、
    現存する企業内学校の展開課題の究明
- 企業内学校/企業系学校の過去事例収集・分類
- 2011年3月　偶然、Webで丸善石油学院を発見
  - 同校同窓会が資料を箕面市郷土資料館に寄贈
  - 4月に特別展をする
  - 同窓会サイトのコンテンツ充実に感銘
    - 50年前に閉鎖された学校なのに盛んな同窓会活動：
      何かある！
  - 同サイト管理者（1回生SMさん）に連絡：返事あり。

0.7　0.9　②

私と丸善石油学院の出会い （2/3）

- 同校同窓会から紹介いただいた皆さん（時系列記述）
  - 1回生： SMさん（北海道在住：同窓会HP管理者）
  - 1回生： EKさん（奈良県在住：当初片山窓口）
  - 3回生： MTさん（埼玉県在住：片山のゼミ地）
    - MTさん談： *（2011年に初めて聞いたとき、片山理解できず…、最近やっと理解）*
      - 1・2回生は学院フロンティアとして苦労
      - 5・6回生は丸善石油㈱入社不可の大苦難
      - 中の3・4回生（＝私たち）が一番いい思いをさせていただきました。

0.6 1.5 ③

私と丸善石油学院の出会い （3/3）

兄
- 1回生： NIさん（広島県在住：片山宅近隣/数回片山自宅訪問）
  - 兄→弟：「片山を面倒見てやってくれ。よう分からん奴だが…」

弟
- 5回生： NHさん（兵庫県在住：成本勇さんの実弟）
  - 5、6回生リーダー
    - 同校資料を50年私費保存→箕面市寄贈
  - 「おい、片山君、まずは会って飲もうや！」 ：男気満載
    - 大阪で5，6回生納涼会
  - 5、6回生のたくましさ/逆境克服力
    - 片山感銘
      →新たな研究動機

0.8 2.3 ④

変容した片山の「丸善石油学院研究」視座（本学会との関連）

- **5、6回生のたくましさ/逆境克服力：　すごい！**
- **片山感銘→新たな研究動機**
  - 今の若者にこの力ありや？いや、多分無い ☹
  - この力を次世代に語り継ぐことが大切だ！
    - 純粋な産業教育学・企業内教育学ではないかもしれないが・・・
    - 技術・技能教育に先立つ、人間教育・マインド教育に意味があるのかも？
  - 「今」、何とかしないと、文献に残さないと！→焦り
- 産業教育学会・企業内教育部会理事に相談
  - 丸善石油学院について部会しよう（2015年10月和歌山大）
  - 再度部会で取り上げよう（＝今日の部会　人間教育に着目）

0.7　3.0　⑤

「丸善石油学院研究」の注意点（1/2）

- 丸善石油学院は企業内学校としては特殊
  - 技能者養成所：×　当初から人間教育：〇
    - 学院長＝社長、和田完二のポリシー・愛　→　経営哲学
  - 偏差値70クラスの超優秀な入学者
- 丸善石油学院は学校としては失敗？
  - 学校としては超短命（6期、7年）
  - 和田完二社長のワンマン性（＝和田先進性の周囲不理解）
  - 5、6回生の丸善石油㈱不就職
    - 片山解釈：　当時の経済界による丸善石油㈱和田色排除の象徴

0.3　3.3　⑥

「丸善石油学院研究」の注意点(2/2)

- 丸善石油学院は企業内学校としては特殊
  - 技能者養成所:× 当初から人間教育:〇
    - 学院長＝社長、和田完二のポリシー・愛 → 経営哲学
  - 偏差値70クラスの超優秀な入学者
- 丸善石油学院の学校としての失敗
  - 学校としては超短命(6期、7年)
  - 和田完二社長のワンマン性(＝和田先進性の周囲不理解)
  - 5、6回生の丸善石油㈱不就職
    - 片山解釈: 当時の経済界による丸善石油㈱和田色排除の象徴

- でも、それでも！ 丸善石油学院をキーに、企業内教育における人間教育を今語りたい！

0.2 3.5 ⑦

「丸善石油学院研究」の今後(片山の夢)

- 丸善石油学院のきちんとした学術論文を書きたい！
  - 片山にその力あり？
  - 誰か共著してくれませんか！
- 丸善石油学院5、6回生のたくましさを今の若者に、伝えたい。
  - 中学校、高校での講演 *話しても今の子にわかるかな？？*
  - 中高生・その保護者向けの本
    - 本出版は大変、お金掛かる(コスト)
    - 正しくい伝えきれなかった時の批判・誤解(リスク)
    - 丸善石油学院OBの理解・協力得られるや？ (微妙な感情の方も…)
    - 学会の支援得られるや？
- 正直今、悩んでいます。

ご清聴、
ありがとうございました。

0.5 4.0 ⑧

日本産業教育学会 関東部会・企業内教育部会 合同研究会
2016年7月30日
於：大東文化会館（大東文化大学）

企業内訓練校における 心身教育と組織社会化

― 鉄鋼メーカーG社技術学園の事例研究 ―

拓殖大学 島内高太

1

1 はじめに

（1） 問題意識、分析視角、研究課題

★本研究
大手鉄鋼メーカーG社の企業内訓練校が展開する心身教育の事例研究

- 心身教育とは？＜本研究での定義＞

従業員に企業の一員（あるいは製造現場の中核層）として必要な考え方・行動パターンを身に付けさせる教育訓練

↓

問題意識
企業にとってなぜ重要か？ → 労働能力と自律性の関係
日本企業にとってなぜ重要か？ → 日本的雇用慣行との関係
今日、取り上げられるべき理由 → 日本企業のグローバル展開
不祥事の頻発と職業倫理、、、、、

2

（1） つづき

分析視角

組織社会化（Organizational Socialization）

＝ 個人が学習を通じて組織に適応するプロセス

→ 訓練校は、新入社員が訓練を通じて企業に適応するプロセスを支援している。

⇒ 訓練校＝組織社会化の促進策

☛ 「組織社会化の成立要件」（①成員性の獲得、②学習のプロセス、③他者との相互作用を通じた役割の認識）に注目して事例研究。

研究課題

① 心身教育の目的 ・・・ 成員性
② 心身教育の方法 ・・・ 学習プロセス
③ 心身教育を促す組織的工夫 ・・・ 他社との相互作用など

3

（2） 結論

- G学園における心身教育の事例研究のまとめ

①目的

若手従業員に対して、主にチームワークと帰属意識の重要性を内面化させることを目的としている。

②方法

多様な施策が駆使されているが、伝統的な手法が多い。
（野外訓練・行事、朝礼時の規律訓練・スピーチ等々）

③組織的工夫

・「ロールモデルとしての先輩」を活用した指導体制
・心身教育と評価制度の結びつけ

→ 今日の製造業における心身教育のひとつのパターンか？
・・・今後の研究課題

4

（3）もくじ

1　はじめに （問題意識、分析視角、研究課題）

2　企業内訓練校における心身教育の展開
　（1） 企業内訓練校における心身教育
　（2） 企業内訓練校の心身教育に関する先行研究

3 「組織社会化」としての心身教育ー分析視角ー

4　企業内訓練校における心身教育ーG学園の事例ー
　（1） G社の概要と経営方針・経営戦略
　（2） G学園の概要と教育目的
　（3） 教育訓練の概要
　（4） 指導体制の特徴
　（5） 心身教育の実態
　　① 心身教育の目的
　　② 心身教育の内容と効果　a 野外訓練・行事
　　b 朝礼における規律訓練とスピーチ
　　③ 訓練生の行動評価

5　まとめ

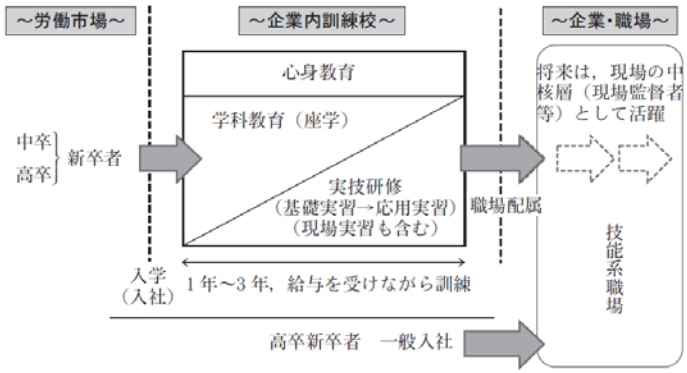
発表スライドと配布冊子の章立ては対応しています！！

5

2　企業内訓練校における心身教育の展開
（1） 企業内訓練校における心身教育

- 企業内訓練校

本研究では、製造現場の中核層として活躍できる人材を育成するために、新卒者などの若手従業員を一定期間職場から離して集中的に教育訓練する企業内訓練機関と定義する。



出所）　実態調査及び関連する文献をベースに筆者作成。

図1　企業内訓練校のイメージ

6

（1） つづき

- 企業ごとに異なる内容 ／ 企業を超えて共通する構成
- 教育訓練三本柱＝学科教育、実技訓練、心身教育
- 心身教育とは？
  従業員に企業の一員（あるいは製造現場の中核層）として必要な考え方・行動パターンを身に付けさせる教育訓練
- 時間的比重
  狭義（カリキュラム）
  ↓
  ・総訓練時間の2～3割
  ・実技訓練に次いで多くの時間を割く
  ↓
  広義（含、日常生活指導）
  ・より多くの時間が割かれる

表１ カリキュラムの３本柱と心身教育の位置付け

名　称	課　程	総訓練時間	心身教育時間	心身教育割合
トヨタ工業学園	中卒３年 工業高校課程	5,100 時間	1,900 時間	38.00%
デンソー学園	中卒３年 工業高校課程	4,773 時間	1,568 時間	32.90%
トヨタ紡織学園	高卒１年 課程	1,800 時間	384 時間	21.33%
マツダ工業技術短期大学校	高卒２年 短大課程	3,864 時間	378 時間	9.80%

（出所） トヨタ，デンソー，トヨタ紡織，およびマツダの各訓練校については，各校ウェブサイトにて最新のデータを確認した（アクセス確認：2015 年 5 月 30 日）。

7

（2） 企業内訓練校の心身教育に関する先行研究

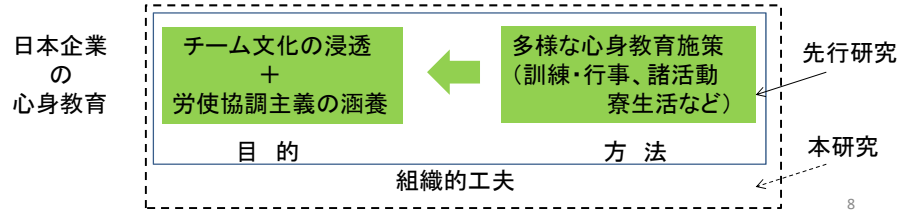
- 心身教育はどのように捉えられてきたか？

→ トヨタを取り上げた研究群のうち、訓練校の重要性を指摘する研究に注目。

★2つの代表的な理解

①協調的労使関係の構築・・・野村正實（1993）、日本人文科学会（1963）
企業発展における労使協調の重要性、養成工出身者が果たした歴史的役割とその育成方法への注目

②チーム文化の継承・・・岡村徹也（2014）
トヨタ生産方式に必要不可欠な組織文化（チーム・集団・組織の力を引き出す文化）を継承するためのチームワーク、リーダーシップ教育を重視

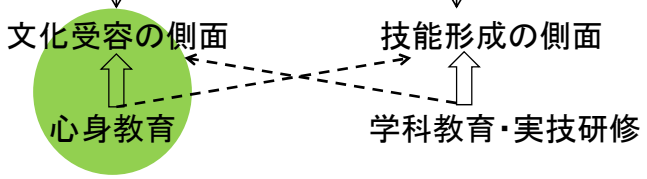


8

３ 「組織社会化」としての心身教育ー分析視角ー

- 組織社会化とは

「 組織への参入者が組織の一員となるために、組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を修得し、組織に適応していく過程 」･･･高橋弘司（1993）



※ 若手従業員が、訓練校の心身教育を受けることで企業が求める考え方と行動パターンを内面化し、企業の一員として認められ、中核層として成長していく

→ 訓練校の心身教育を、組織社会化における文化受容の側面と捉える

⇒ 組織社会化研究のフレームワークを応用できる

9

３ つづき

- 組織社会化の成立要件

組織において他者とのかかわりのなかで、仕事や組織について学び、自分の役割を認識し、組織の一員として認められるようになる

① 成員性の獲得
② 学習のプロセス
③ 他者との相互作用を通じた役割の認識

- 訓練校の実践・研究への示唆

※ 組織社会化を促すには？
企業は、若手従業員が自らの役割を認識し成員性の獲得に向けて努力できるように、あるいは周囲が若手従業員の役割認識と成員性獲得をサポートできるように、企業が求める考え方・行動パターンを明示し、その習得に向けた学習プロセスを構築し、その効果を高めるための組織的な工夫をする必要がある。

⇒ 事例研究でのポイント ： 心身教育の目的／方法／組織的工夫

10

4　企業内訓練校における心身教育ーG学園の事例ー

- 本章の事例研究は、以下のデータに基づく。

① 筆者のヒアリング調査（2012年8月28日）

② ヒアリング時に提供を受けたG学園資料
（G学園パンフ、カリキュラム関連資料、記念誌など）

③ G社　ウェブサイト掲載情報

11

（1） G社の概要と経営方針・経営戦略

- 愛知県、従業員数約3,000名の特殊鋼メーカー
- 事業＝特殊鋼鋼材、機能材料・磁性材料、
  自動車・産業機械部品

自動車のエンジン部品、足回り部品、駆動部品など広く利用される

※ 3事業で売上高9割 ／ 売上高の6割は自動車産業向け

- 特定の企業系列には参加していない
- 戦略展開
  「ものづくり力の更なる強化」（技術、品質、コスト）
  「市場との関係性強化」（新興国、環境関連）　「人づくりの強化」

12

（2） G学園の概要と教育目的

- G技術学園：養成工制度をルーツとする企業内訓練校
- 教育目的

「技術技能の専門知識の吸収はもちろん、良き社会人として、良きG社員としてバイタリティー溢れる人材の育成」

↓

高卒技能系従業員は全員、入社1年目は全寮制のG学園に在籍し、鉄鋼の製造技術と電気・機械の保全技術を学ぶ。

※ 在籍者数 2012年度 63名
2008～2012年度 平均47.8名
内訳（出身） → ほとんど工業校卒業者
ー（地域） → 中部地方45%、九州地方23%・・・
配属先 鋼材・部品の生産職場、品質検査や設備保全の職場、製品開発の職場

13

（3）教育訓練の概要

- 総訓練時間
  1692時間
- 特殊鋼メーカーの製造現場で働くための基本的内容が網羅されている。
- 心身教育は、訓練日数全体（211.5日）のうちの41日分が割り当てられている。

表3 G学園のカリキュラム（概要）

分類	項目・科目	科目内容	時間配分	
資格一般教育	文化・体育	サッカー，野球，バレー，絵画，写真など	15%	即戦力としての技術技能
	資格取得	クレーン運転士，玉掛け，砥石など		
	生産管理	品質管理，生産実習，安全講話など		
専門教育	生産技術	金属材料，製鋼，圧延，鍛造など	64%	
	機械保全	機械工学，機械要素，アーク溶接など		
	電気保全	電気工学，シーケンス，パソコンなど		
	技能検査	普通職業訓練認定試験（期間族材料系熱処理科）		
	配属先実習・見学	自職場実習等		
	定期テスト	前期・後期定期テスト		
心身教育	導入教育	8泊9日合宿	21%	良き社会人，良きG社員としての正しい判断・行動
	野外訓練	登山，ウォーキング，ボランティアなど		
	行事	体験発表会，県事業内行事など		

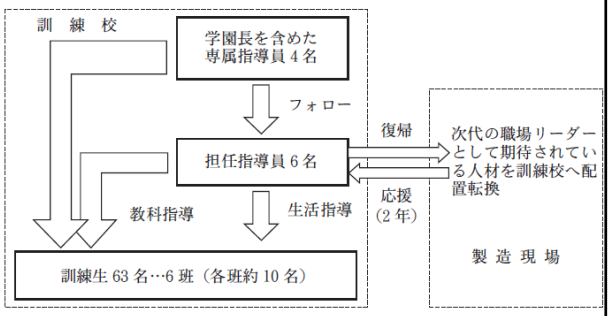
（出所） 学園パンフレット及びG学園提供資料より筆者作成。

14

（4） 指導体制の特徴

- 訓練生のグループ編成（約10名の班を基礎に集団活動）
  → 訓練生の交流 ／ 全員が交替で班長を担当
- 指導員の活用方法（指導員は10名）
  → 6名の指導員が班の担任となり、生活指導を含む心身教育を担当

★「担任指導員」
現場からの「応援」
↓
①現場最新情報を訓練に反映させる
②「親、兄貴という感覚」で教える。先輩として、良き社会人、G社員のあり方を伝える。
＝ ロールモデルとしての先輩の活用



（出所） G 学園へのヒアリング及び大饗健児（2010）より筆者作成。

図 2 G 学園における班編成と指導員調達・活用

15

（5） 心身教育の実態

① 心身教育の目的

- 「良き社会人」
  「良きG社員」
  「社会人として正しい判断・行動を身に付ける」
  ↓
  “正しさ”とは？
  “良さ”とは？
  ↓
  G学園では職場の人材ニーズに基づいて右のような育成目標＝成長目標を掲げている。

表 4 G 学園「学園生成長の 5 ヵ条」

ポイント	目 標	具体的内容
素 直 さ	失敗や注意を前向きに受け取ろう	・「オアシス」を率先して行う。 ・相手に不快を与えない。 ・指示されたことに素早く行動する。
遵法性・礼儀	自分の行動や生活に責任を持とう	・学園ルールを順守する。 ・KY, 実習手順を守り作業をする。 ・良識ある行動を身に付ける。
コミュニケーション力	自分がして欲しいことを相手にしよう	・相手を尊重して話を聞く。 ・自分の意見を要約し相手に伝える。 ・報告書文で内容を正確に伝える。 ・友達の輪を広げる。
向 上 心	積極的な心構えとプラス思考を持ち続けよう	・授業で学んだことを習得する。 ・毎日の学園生活に目標を持つ。 ・作業に改善と改良を考える。
やり抜く力	できない理由よりどうしたらできるのかを考えよう	・目標を明確にし達成計画を立てる。 ・作業を時間内で完了させる。 ・失敗しても諦めず役割・責任を果たす。

（出所） G 学園提供資料に基づき筆者作成。

16

② 心身教育の内容と効果

総訓練時間の21%が割かれる心身教育カリキュラム（＝狭義の心身教育）

表５　Ｇ学園における心身教育カリキュラム

項　目		日数	内　容
導入教育		11.0	入社式，健康診断，講話，会社概要，KYT，グループトレーニング，走歩ラリー等
ホームルーム		—	（166.5 日）
野外訓練	登　山	7.5	強歩訓練，Ａ山，富士山，準備
	ウォーキング	3.0	オリエンテーリング，準備
	ボランティア	3.5	身障者養護施設でのボランティア，秋の祭典，準備
	競　技　等	1.0	競技大会
	小計（日）	15.0	
行事	体験発表会	2.0	体験発表
	県事業内行事	5.0	体育大会，促進大会，体験発表，駅伝大会
	転　寮	1.0	荷物発送等
	修了研修	4.0	海外研修
	修　了　式	3.0	集合研修，修了式準備，修了式，上長懇談会
	小計（日）	15.0	
合計（日）		41.0	

（出所）Ｇ学園提供資料に基づき筆者作成。

17

a　野外訓練・行事

- 事例　富士登山　ー 毎年7月実施の2泊3日行事

→ キャンプ地での宿泊をはさみながら班ごとに頂上を目指す。

「グループで達成感を味わうことで，メンバーシップの重要性や責任感が生まれることでしょう」。　（学園パンフレットより）

「私の１年間の技術学園生活は，辛い事や厳しい事が多かったです。その事で，助け合う事の出来る仲間が出来ました。日本一の富士山登山などの行事では，苦しくても同じ思いをしている仲間のことを思うと，自分も頑張ろうと勇気がわいてきて，無事登頂する事が出来ました。仲間の大切さを実感し，仲間に感謝の気持ちを持てる行事となりました」。　（大饗健児（2010）34 頁）

チームワーク
仲間意識

- 事例　県事業内行事
  ー　認定職業訓練校20校の体育大会
  →　他社の訓練生との交流と対抗競技を行う。

愛社精神
帰属意識

18

b　朝礼における規律訓練とスピーチ

- 毎朝8時の朝礼

  訓練生集合 → 指導員による列・服装のチェック → 団体規律訓練 → 点呼 ⇒ スピーチ → 指導員コメント ⇒ ミーティング ⇒ 退場

ルール遵守の重要性
（職場特性が背景に）
組織としての一体感
責任感

「皆さん，尊敬する人はいますか？　私は父を尊敬しています。父の仕事ぶりを見ていて尊敬するようになりました。苦労しながらも，周りに笑顔を絶やさず接する父。そんな父に近づきたい。皆さんも尊敬する人を見付け，その人に近づく努力をしましょう」。

（当日の担当者）

「特に印象に残っているのが朝礼時，…工場のグランドで演台に立っての 3 分間スピーチ。…声が小さければ，指導員から『やり直し』の指示。…発表内容は自由でしたが皆，自己紹介から始まり故郷のことや自分の趣味・特技など。おかげで朝礼を通じて同期の様々な一面に出会うことができました。…今思うとこの団体訓練が今の G 社を築き上げている原点の様な気がしてなりません」。

（『記念誌』67 頁。一部の中略・修正は筆者による）

コミュニケーション
（聞くこと、伝えることを両方鍛える）

仲間意識
（仲間を知る）

19

③　訓練生の行動評価

- 求める人材像・評価基準の明確化
- 全プログラムについて、成長5カ条に対応する行動目標と評価基準を明確化する。

  ↓

  G社・G学園のニーズ
  指導員の評価ポイント
  訓練生の行動目標

＜ どう育てたいのか、
　どう成長すべきかが明確 ＞

↓

何事にも目標を設定し、
自分の役割を明確化し、
ルールを守り、
G社の一員として自覚をもち、
チームとして全力を尽くす。

表 6　心身教育の行事目標と担任による評価基準

行事名	スローガン	行事目標	担任評価基準
富士登山	前期成長の集大成「挑戦・全員登頂！」	1.　全行程をやり遂げ自信に繋げる。	辛いことがあっても成長の機会だとポジティブに捉え対応できたか。
		2.　苦しい中で励まし助け合い学園性全員で頂上を目指す。	全員登頂に向かってみんなを動かしたか。
		3.　心・技・体の項目をワンランクアップさせる。	自ら目的を持って参加できたか。
		4.　社会，交通ルールを守り事故や怪我をしないさせない。	怪我事故に繋がるような自分勝手な行動がなかったか。
		5.　G グループの一員としての自覚を持ち行動する。	G グループの一員としての自覚を持ち行動したか。
県体育大会	G 学園の総力発揮「目指せ・優勝！」	1.　大会に向けて目標を設定する。	自分の役割を把握して目標設定したか。
		2.　目標達成のためのプロセスを考え計画を立てる。	目標達成の計画に根拠があるか。
		3.　目標達成のための役割を実行する。	目標達成のために自分で役割を見つけ果たしたか。
		4.　G グループの一員としての自覚を持ち行動する。	G グループの一員としての自覚を持ち行動したか。
		5.　練習，大会を含め，声を掛け合いチームの士気を高める。	チームに対してマイナスになる言動や行動をしなかったか。

（出所）　G 学園提供資料に基づき筆者作成。

20

③ つづき（1）

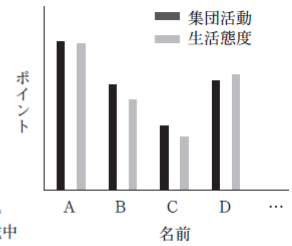
- 評価の公開（見える化）
- 訓練生の資格取得状況
  集団生活・生活態度の個人評価状況

こうした評価を、ロールモデルとしての先輩が行う

（生活の様子やスピーチを評価する。自己採点と指導員採点を行い
ギャップを認識させ、G社員としての判断・行動の正しさを理解させる）

名前	クレーン	玉掛	フォークリフト	…
A	●	●	●	
B	●	●	●	
C	●	●	○	
D	●	●	●	
E	●	●	●	
F	●	●	●	
G	●	○	●	
H	●	○	●	
…				

●取得
○挑戦中



（出所） G 学園視察時の筆者のメモから作成。

図 3　集団活動・生活態度の個人評価状況の「見える化」（掲示物のイメージ）

21

③ つづき（2）

- 育成すべき人材像と評価基準の明確化
  評価結果の公開

↓

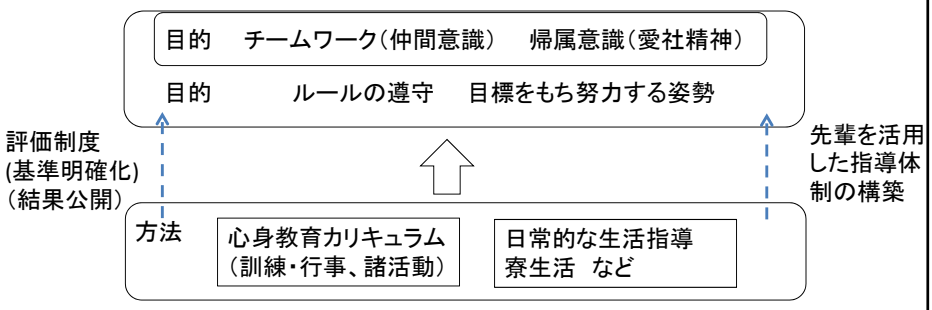
多様な効果
→ 良き社会人、良きG社員としての判断・行動の正しさを理解させる
→ 訓練生同士の切磋琢磨（競争の組織化）
→ 定期的な目標の見直し
→ 指導員の指導のばらつきを抑制する
→ 指導員の成果の比較評価

↓

心身教育を促進する重要な仕組み

22

５　まとめ



６　課題　研究上の課題／G学園の実践上の課題

★　参考文献リストは配布する冊子体をご覧ください。

23

拓殖大学経営経理研究所
経営経理研究第 104 号
2015 年 9 月 27 日　発行

企業内訓練校における心身教育と組織社会化
－鉄鋼メーカーG 社技術学園の事例研究－

島内高太

http://journal.takushoku-u.ac.jp/bri/bri_104.pdf

丸善石油学院の人間教育

防大の寮生活の体験から思うこと

2016年7月30日

於:大東文化大学会館

久井　　勲

英国パブリックスクール(池田　潔著、自由と規律)

↑

防衛大学校 (吉田茂→小泉信三→槇智雄)

↑

丸善石油学院 (和田完二　重松武臣)

建学の精神・理念、教育目的は
異なれど

人格陶冶の3要素は共通

1．学業（知育）
識能の根幹
2．課外スポーツ（体育）
肉体と精神鍛錬の根幹
3．寮生活（徳育）
多感な時期の人間形成の根幹

寮生活
人間形成の最適の道場で
あると思う

1. 日課時限（規律の根源）
2. 寮の編成
3. 寮の運営
4. 個人の自律
5. 連帯感、誇りと愛校心
6. 寮生活で得るもの

日課時限			
	防大		丸善学院
6:00	起床（ラッパ）舎前集合	6:30	起床(太鼓)ベッド整理、舎前集合
6:10	点呼、号令調整 乾布摩擦、体操	6:40	点呼、乾布摩擦、駆け足、洗面
6:15	清掃(トイレ、廊下、洗面所)	7:00	寮内外清掃(トイレ、洗面所、、廊下)
6:45	洗面、ベッド、私物、整理整頓	7:25	居室清掃、整理整頓
7:00	朝食（大食堂2000名一斉）	7:30	朝食(各自)
7:30	授業準備、服装着替え身支度	8:00	授業準備
8:00	朝礼(国旗掲揚)会報、容儀点検	8:30	朝礼(チャイム)、連絡事項
8:15	登校（隊伍行進）	8:40	１～２時限(1時限50分休憩5分)
8:30	１時限	10:30	３～４時限（同上）
10:15	２時限	12:20	昼食（各自）
12:00	昼食（大食堂2000名一斉）	13:00	５～７時限（1時限50分休憩5分）
13:00	３時限	15:40	校舎清掃
14:45	４時限	16:10	クラブ活動スポーツ
16:15	クラブ活動スポーツ	18:00	夕食(鐘) ～19:00
17:00	国旗降下		入浴(17:40 ～19:40)
18:00	夕食(～19:00)入浴(～19:40)	19:50	点呼、報告、示達、連絡事項
20:00	自習時間（自室）	20:00	自習時間(自室)
21:50	点呼、報告、命令、会報	22:00	就寝準備、入浴可
22:00	消灯(自習室で延灯可)	22:30	消灯

１．日課時限

①超多忙、分単位で行動
②時間管理と合理化の精神→創意工夫が生まれる
③集団行動、団体精神、協力と助け合いの精神
→ 利己主義は通用しない

丸善石油学院の日課は防大に類似しており、多くの面で参考にしたと思われる。

2. 寮の編成

部屋の構成は全学年混成が人格陶冶の源泉

（学院）

北寮
（専門部）

南寮
（高等部）
200名

1個棟
（3階建）
寮監制度
日体大
ラグビー部OB
2名

部屋の構成
1室4名
各学年2名

（防大）

学生隊
2000名

5個大隊
（5個棟）

4個中隊
（4階建）

3個小隊
1個小隊約32名

部屋の構成
1室8名
各学年2名

丸善石油学院南寮（高等部）

3. 寮の運営→規律と自律

全学年を同室にする意義

◎上級生のマインド

プライドかけて信頼と尊敬を得る努力、自己規制

リーダーシップ、率先垂範 「やいさほ人」

自己修養

◎下級生のマインド

尊敬と目標の対象として評価、反面教師

フォロアーシップ、不当なことでない限り上級生には服従

自己修養

◎規律の維持

当直勤務(週番) 取締、確認、伝達、報告

当番勤務 トイレ、洗面所、浴室清掃、食事当番

責任と義務遂行の場

自己修養 (3K下働き)

4. 個人の自律

学生相互の切磋琢磨

◎規律の維持と自律

自制耐乏の訓練 (寮生活は他人の釜の飯を食うこと)

服従の精神、利己的行動が許されぬ自己規制

監視のない中でも規律を守る勇気、服従は自律の一歩

(他人の規律違反に接しても、守る自分は損だとは思わない)

規律は自由の前提、自由を裏付けるのが規律。放銃には規律がない。 ◎

他人の人格尊重

他人の意見を尊重、自分に非あれば潔く認める勇気

他人のプライバシーの尊重、下級生や弱い者虐めはしない

◎自己責任と自立

健康管理、金銭、物品管理

自己管理 (掃除、洗濯、アイロン、靴磨き、裁縫、整理整頓)

◎礼節を知り、**礼儀**をわきまえる

5. 連帯感、誇りと愛校心

◎対抗競技会,個を捨て全体の目的に奉仕する喜び

全てチーム競技　母校の名誉をかけて戦う

◎コンクール　個の表現、運動の苦手者

弁論大会、演劇大会

◎四季の行事　家族を思う、童心にかえる

誕生会、節分、節句、七夕、寮カーニバル、グループ遠足、クリスマス

◎学院の部外講師、来校者に誇り

中曽根康弘、石原慎太郎、浅利慶太、今東光、山岡荘八、佐藤正忠
松下幸之助、石丸梧平(哲学)、山田耕作(音楽)、宗像氏(美術)
志保見道運(座禅)、ロバートケネディ夫妻、ライシャワー夫妻

招くなら各界の超一流の人物を！(人間教育に金を惜しまない)

◎マスコミ報道

好意的な報道は自負心、誇り、愛校心を高める＝広報活動も重要

6.寮生活で得るもの

- 友情を育み
  生涯の友、同期の桜
- 自律した個人
  人間力

結論

廃校により突然進路を失った5回生、6回生の多感な学院生が
各人新しい生き方を模索する中、その源動力になったのは
学院の寮生活で培った「友情」と「人間力」にあったのでは
というのが私の結論である。

「人生に夢を持て　若人よ開拓者たれ」和田完二

終りに、経営者にして、教育者であられた和田完二学院長、
そして教育者にして我が恩師の重松武臣先生に
深甚なる敬意を表し、心からの感謝を捧げます。

終

参考(1)

企業の向かうべき教育活動の一例

経済情勢に左右される企業の社立学校ではなく、

企業の社会貢献活動としての経済的、人的、物的支援による私立の全寮制の中等教育学校の設立であろうと考えている。

愛知県蒲郡市にトヨタ、JR東海、中部電力が支援して英国イートン校をモデルに設立された全寮制で中高一貫の海陽中等教育学校がある。ハウス（寮）マスターは学校が定めた教師であるが、各フロアマスターは企業から派遣された社員で生徒との交流が行われている。しかし将来入社いう関係では全くない。（見返りをもとめない）

なお、時代の流れとはいえハウスは個室で私の主張と矛盾する。

上下級生同室による濃密な切磋琢磨に限界があると思われその成果に注目している。

参考（2）

規律違反と罰則

◎重大違反→校則

退学、停学

◎日常の軽微な違反や失敗→不文律、自己申告

外出禁止

腕立て伏せ50回、グランド1周、トイレ等清掃当番

◎連帯責任 →不文律

本人は申し訳ない思いで辛いが仲間は別に恨まない

◎印は寮生活で生まれた生活の知恵 ？

◎私的制裁

自分に自信のない者の行為

日本産業教育学会
関東地区部会/企業内教育部会
2016.07.30

マインド学習への公共からのアプローチ

職業能力開発総合大学校　新井吾朗

1.　企業内学校(認定職業訓練)での教育訓練を見てきた経験

デンソー工業学園、豊田自動織機　技能専修学園、トヨタ工業学園
日野工業高等学園、住友林業建築技術専門校、エプソン工科短期大学校、
日産テクニカルカレッジ、日本電気技能専修学校
消防大学校、職業訓練大学校(職業能力開発総合大学校)

2.　企業内学校の利点/欠点

利点：業務に直結した学習、基本的価値観の共有、組織内のコミュニケーションの円滑化
欠点：学閥による支配、新たな価値観に対する不寛容(誤った価値観の醸成、顧客/従業員/法への不誠実を正せない体質、新商材/技術/効率手法への対応の遅れ)

3.　公共が提供する社会人マインド学習の機会

価値観＝何を大切なものと判断するか　優先順位の体系

立ち位置に応じた(役割・権利・義務・方法)
　職業人(自営・企業)、労働者(雇用者)、メンバー(国/県/市/地域・グループ)、家庭人、個人
普遍的な価値観(人類の進歩に応じた)、多様な価値観(階層・広がり)、価値観の選択基準の確立
価値観の選択方法
新たな価値観を生む方法、価値観を現実に結び付ける方法

4.　教育・学習の語の使い方

教育	企業マインド教育	公共が提供する社会人マインド学習機会
為政者	企業(組織)	社会 職業,労働者,国/県/市/地域,家庭,グループ,個人
・教え育てる ・ある人間を望ましい状態にさせるために心と体に意図的に働きかける ・能力を引き出す？		・社会とかかわる態度 ・社会とかかわる方法 ・社会とのかかわりを選択する能力
学習者	従業員	個人 (職業人/社会人/家庭人/個人)

5.　企業が求めるマインド

（1）丸善石油化学株式会社　　企業使命→行動基準→経営方針

（2）TOYOTA

グローバルビジョン：

人々を安全・安心に運び、心までも動かす。
そして、世界中の生活を、社会を、豊かにしていく。
それが、未来のモビリティ社会をリードする、私たちの想いです。
一人ひとりが高い品質を造りこむこと。
常に時代の一歩先のイノベーションを追い求めること。
地球環境に寄り添う意識を持ち続けること。
その先に、期待を常に超え、お客様そして地域の笑顔と幸せにつながるトヨタがあると信じています。
「今よりもっとよい方法がある」その改善の精神とともに、トヨタを支えてくださる皆様の声に真摯に耳を傾け、常に自らを改革しながら、高い目標を実現していきます。

企業理念

1.内外の法およびその精神を遵守し、オープンでフェアな企業活動を通じて、国際社会から信頼される企業市民をめざす
2.各国、各地域の文化、慣習を尊重し、地域に根ざした企業活動を通じて、経済・社会の発展に貢献する
3.クリーンで安全な商品の提供を使命とし、あらゆる企業活動を通じて、住みよい地球と豊かな社会づくりに取り組む
4.様々な分野での最先端技術の研究と開発に努め、世界中のお客様のご要望にお応えする魅力あふれる商品・サービスを提供する
5.労使相互信頼・責任を基本に、個人の創造力とチームワークの強みを最大限に高める企業風土をつくる
6.グローバルで革新的な経営により、社会との調和ある成長をめざす
7.開かれた取引関係を基本に、互いに研究と創造に努め、長期安定的な成長と共存共栄を実現する

豊田綱領

豊田佐吉翁の遺志を体し

一、上下一致、至誠業務に服し、産業報国の実を挙ぐべし。
一、研究と創造に心を致し、常に時流に先んずべし。
一、華美を戒め、質実剛健たるべし。
一、温情友愛の精神を発揮し、家庭的美風を作興すべし。
一、神仏を尊崇し、報恩感謝の生活を為すべし。

（3）マツダ

Be a Driver、zoom-zoom

コーポレートビジョン: 私たちはクルマをこよなく愛しています。人々と共に、クルマを通じて豊かな人生を過ごしていきたい。未来においても地球や社会とクルマが共存している姿を思い描き、どんな困難にも独創的な発想で挑戦し続けています。 1.　カーライフを通じて人生の輝きを人々に提供します。 2.　地球や社会と永続的に共存するクルマをより多くの人々に提供します。 3.　挑戦することを真剣に楽しみ、独創的な“道（どう）”を極め続けます。 ブランドエッセンス「走る歓び」

（4）audi

Audi
Vorsprung durch Technik

技術による先進

（5）BMW

Freude am Fahren

駆け抜ける歓び

（6）Mercedes　Benz

Mercedes-Benz
Das Beste oder nichts.

最良か、無か

（7）デンソー

会社の使命	経営の方針	社員の行動
世界と未来をみつめ 新しい価値の創造を通じて 人々の幸福に貢献する	魅力ある製品で　お客様に満足を提供する 変化を先取りし　世界の市場で発展する 自然を大切にし　社会と共生する 個性を尊重し　活力ある企業をつくる	大きく発想し　着実に実行する 互いに協力し　明日に挑戦する 自己を磨き　信頼に応える

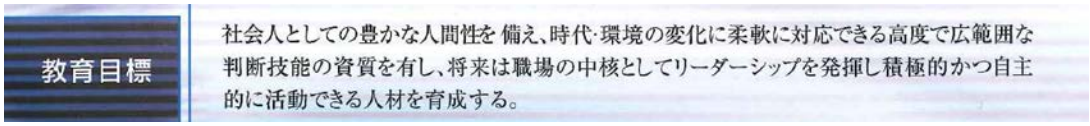
デンソースピリッツ：

先進（先取・創造・挑戦）

信頼（品質第一・現地現物・カイゼン）

総智・総力（コミュニケーション・チームワーク・人材育成）

デンソー工業学園



6.　公共が考える価値観の例

（１）教育基本法：

前文：　我々日本国民は、たゆまぬ努力によって築いてきた民主的で文化的な国家を更に発展させるとともに、世界の平和と人類の福祉の向上に貢献することを願うものである。
我々は、この理想を実現するため、個人の尊厳を重んじ、真理と正義を希求し、公共の精神を尊び、豊かな人間性と創造性を備えた人間の育成を期するとともに、伝統を継承し、新しい文化の創造を目指す教育を推進する。
教育の目的：
教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。
教育の目標：
一　幅広い知識と教養を身に付け、真理を求める態度を養い、豊かな情操と道徳心を培うとともに、健やかな身体を養うこと。
二　個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと。
三　正義と責任、男女の平等、自他の敬愛と協力を重んずるとともに、公共の精神に基づき、主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと。
四　生命を尊び、自然を大切にし、環境の保全に寄与する態度を養うこと。
五　伝統と文化を尊重し、それらをはぐくんできた我が国と郷土を愛するとともに、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する態度を養うこと。

（２）学校教育法：

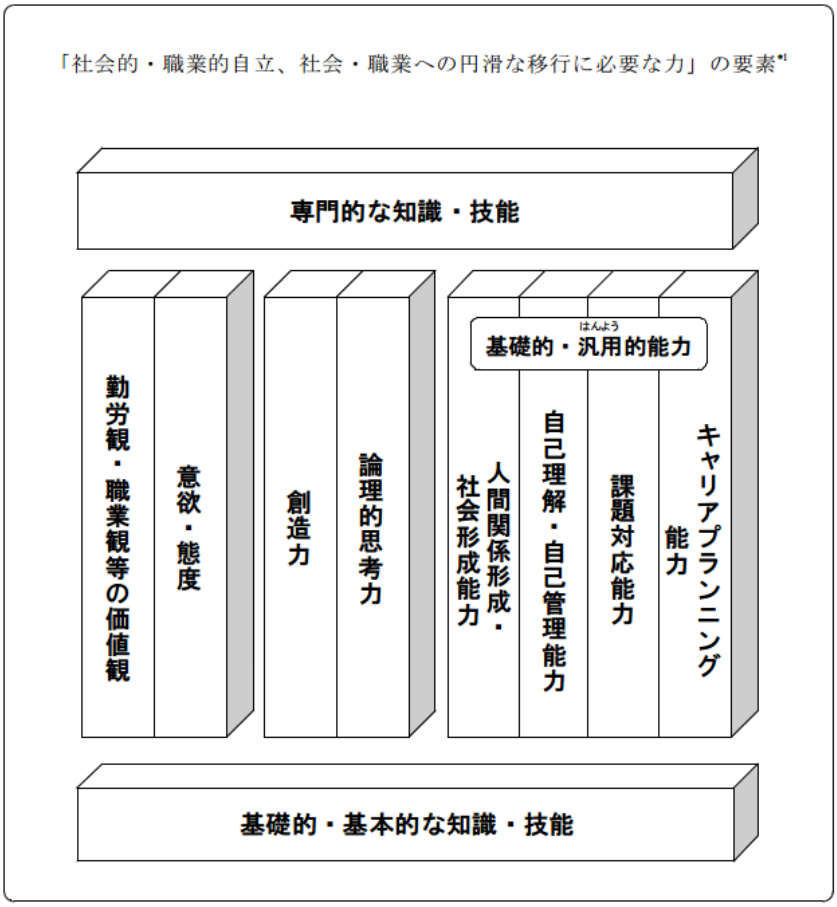
■普通教育の目標：
一　学校内外における社会的活動を促進し、自主、自律及び協同の精神、規範意識、公正な判断力並びに公共の精神に基づき主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと。
二　学校内外における自然体験活動を促進し、生命及び自然を尊重する精神並びに環境の保全に寄与する態度を養うこと。
三　我が国と郷土の現状と歴史について、正しい理解に導き、伝統と文化を尊重し、それらをはぐくんできた我が国と郷土を愛する態度を養うとともに、進んで外国の文化の理解を通じて、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する態度を養うこと。
四　家族と家庭の役割、生活に必要な衣、食、住、情報、産業その他の事項について基礎的な理解と技能を養うこと。
五　読書に親しませ、生活に必要な国語を正しく理解し、使用する基礎的な能力を養うこと。
六　生活に必要な数量的な関係を正しく理解し、処理する基礎的な能力を養うこと。
七　生活にかかわる自然現象について、観察及び実験を通じて、科学的に理解し、処理する基礎的な能力を養うこと。
八　健康、安全で幸福な生活のために必要な習慣を養うとともに、運動を通じて体力を養い、心身の調和的発達を図ること。
九　生活を明るく豊かにする音楽、美術、文芸その他の芸術について基礎的な理解と技能を養うこと。
十　職業についての基礎的な知識と技能、勤労を重んずる態度及び個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと。
■高等教育の目標：
一　義務教育として行われる普通教育の成果を更に発展拡充させて、豊かな人間性、創造性及び健やかな身体を養い、国家及び社会の形成者として必要な資質を養うこと。
二　社会において果たさなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な知識、技術及び技能を習得させること。
三　個性の確立に努めるとともに、社会について、広く深い理解と健全な批判力を養い、社会の発展に寄与する態度を養うこと。
■大学：
大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。

（３）社会人基礎力：2006.1

（４）学士力：　学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）2008.3

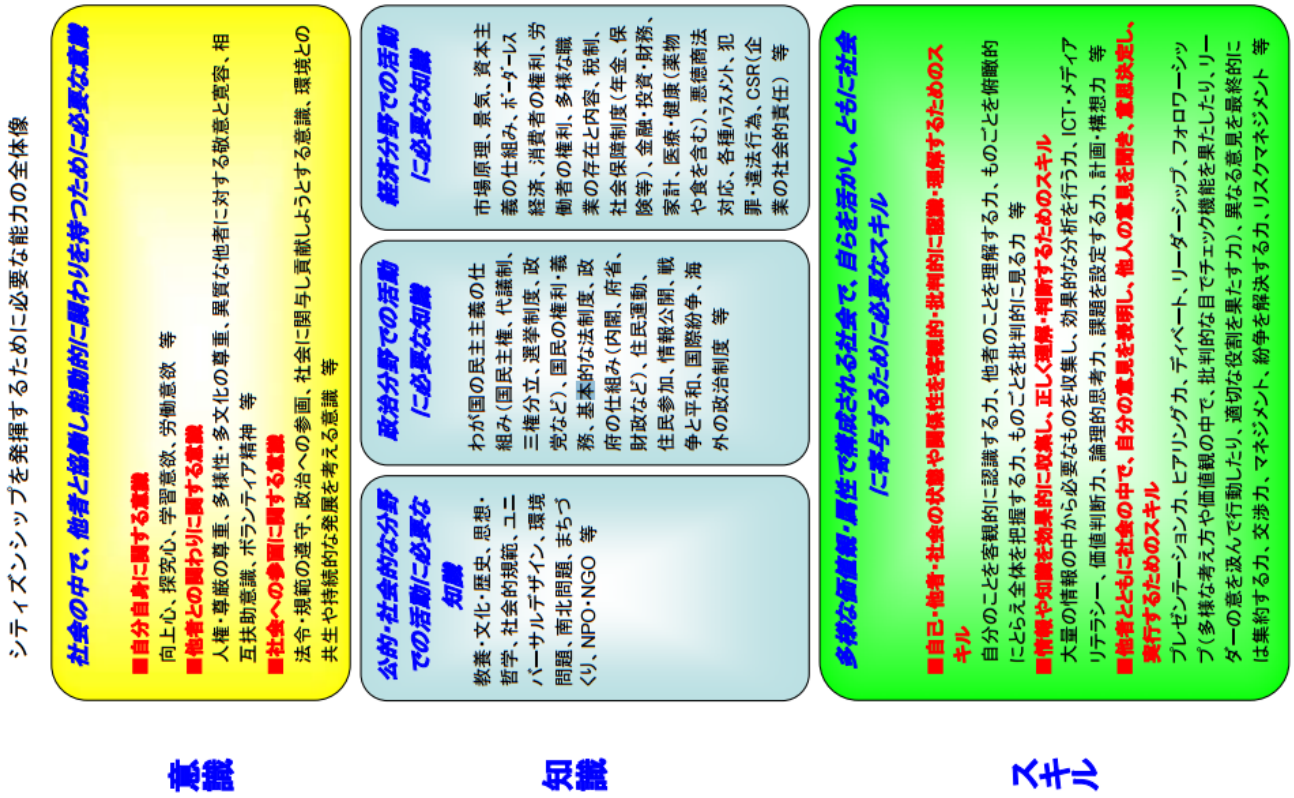
1. 知識・理解
（1）多文化・異文化に関する知識の理解
（2）人類の文化、社会と自然に関する知識の理解
2. 汎用的技能
（1）コミュニケーション・スキル
（2）数量的スキル
（3）情報リテラシー
（4）論理的思考力
（5）問題解決力
3. 態度・志向性
（1）自己管理力、（2）チームワーク、リーダーシップ、
（3）倫理観、（4）市民としての社会的責任、（5）生涯学習力
4. 統合的な学習経験と創造的思考力

（5）今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申) 2009.3



（6）シティズンシップ：

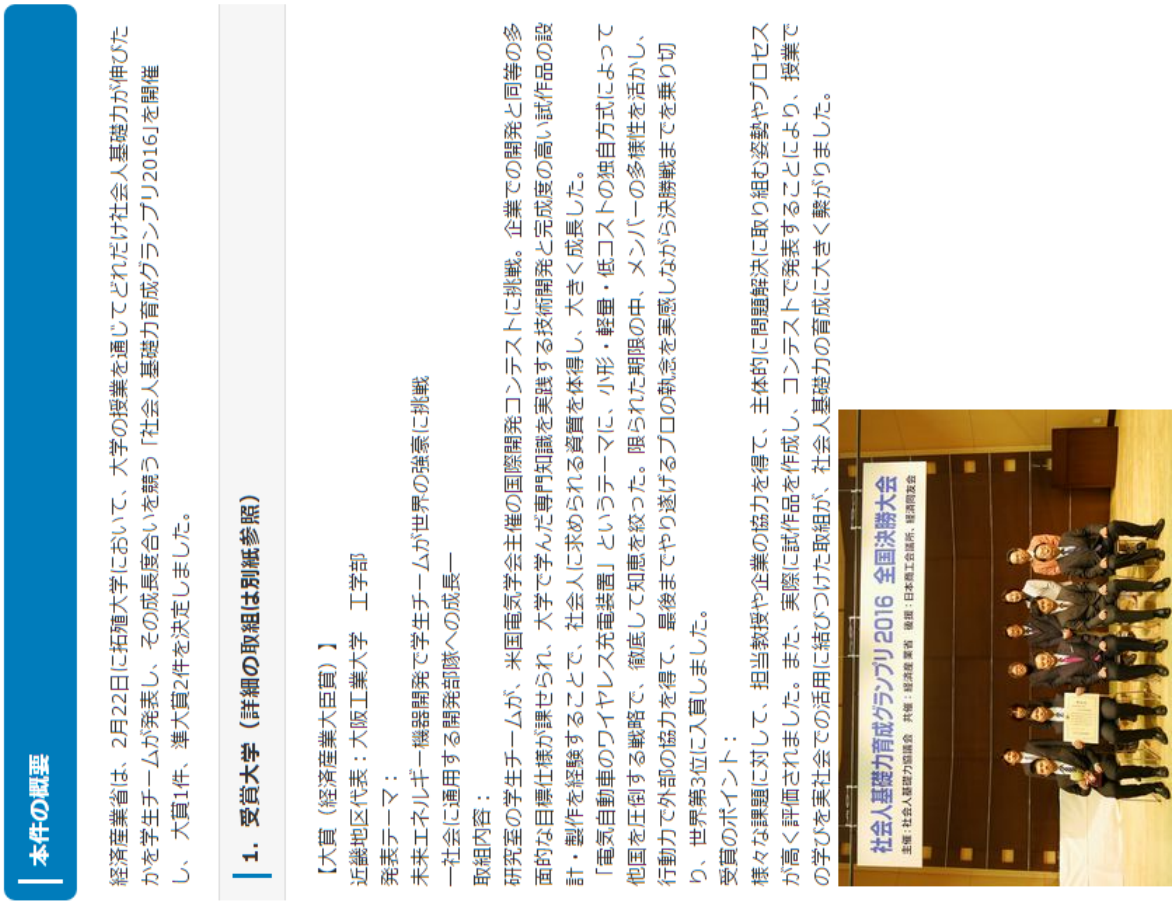
シティズンシップ教育と経済社会での人々の活躍についての研究会　報告書 2006. 3



7.　マインド学習の方法

（1）全日本学生フォーミュラー大会

（2）社会人基礎力育成グランプリ　経済産業省



本件の概要

経済産業省は、2月22日に拓殖大学において、大学の授業を通じてどれだけ社会人基礎力が伸びたかを学生チームが発表し、その成長度合いを競う「社会人基礎力育成グランプリ2016」を開催し、大賞1件、準大賞2件を決定しました。

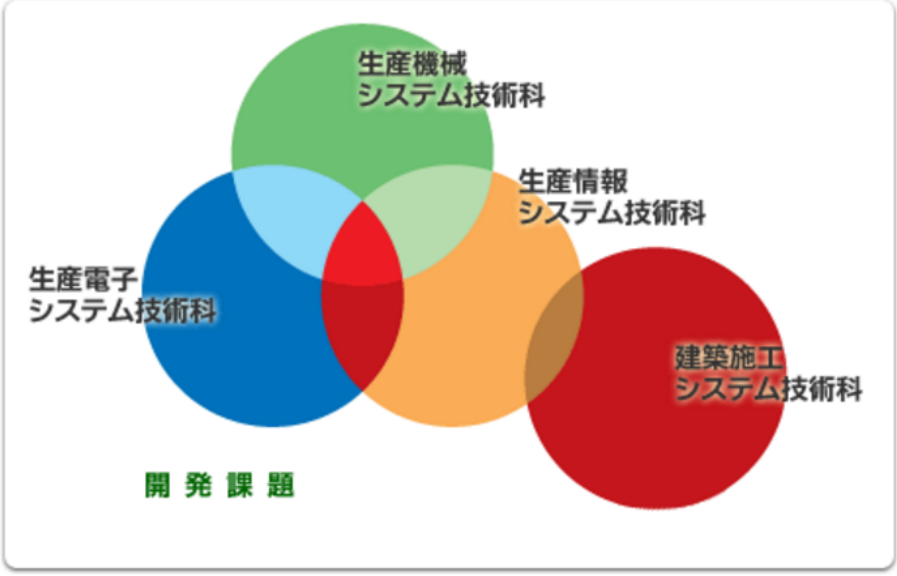
1. 受賞大学（詳細の取組は別紙参照）

【大賞（経済産業大臣賞）】
近畿地区代表：大阪工業大学　工学部
発表テーマ：
未来エネルギー機器開発で学生チームが世界の強豪に挑戦
―社会に通用する開発部隊への成長―
取組内容：
研究室の学生チームが、米国電気学会主催の国際開発コンテストに挑戦。企業での開発と同等の多面的な目標仕様が課せられ、大学で学んだ専門知識を実践する技術開発と完成度の高い試作品の設計・製作を経験することで、社会人に求められる資質を体得し、大きく成長した。
「電気自動車のワイヤレス充電装置」というテーマに、小形・軽量・低コストの独自方式によって他国を圧倒する戦略で、徹底して知恵を絞った。限られた期限の中、メンバーの多様性を活かし、行動力で外部の協力を得て、最後までやり遂げるプロの執念を実感しながら決勝戦までを乗り切り、世界第3位に入賞しました。
受賞のポイント：
様々な課題に対して、担当教授や企業の協力を得て、主体的に問題解決に取り組む姿勢やプロセスが高く評価されました。また、実際に試作品を作成し、コンテストで発表することにより、授業での学びを実社会での活用に結びつけた取組が、社会人基礎力の育成に大きく繋がりました。

（３）関東職業能力開発大学校　応用課程

■ ワーキンググループ事例

科を乗り越えたグループ構成で、企画開発から製作まで取り組みます。



■ 長ナス自動皮むき装置の開発

栃木県下にあるナスの漬物を製造販売している企業から開発を依頼され取り組みました。依頼内容は長ナスの皮を縦方向に一部残した5箇所むきにする装置の開発です。企業では手作業でこの加工を行っており、生産効率の向上・コスト削減を目的とし装置の開発を行いました。大根や人参と違いナスの皮は硬く、7回試作を行うなど困難を極めました。結局、5個のピーラを3段に配置し板バネの弾性力を利用し、個々に形が異なるナスの形状に添ってむくように工夫し、長ナスの皮を2本同時に28秒でむく装置が完成しました。また使用現場に合わせ防水・防錆対策を施しました。
開発した装置は「ポリテックビジョンin栃木」で最優秀発表賞を受賞したほか、テレビ番組「こんにちは　いっと6けん」(NHK)、下野新聞「開発課題に取り組む学生たち」、ラジオ放送「RADIO BERRY」(エフエム栃木)で紹介されました。

応用課程で育成する能力

(1)専門的知識及び工学的理論体系を実務に適用する能力
(2)品質,コスト,納期をバランスよく調和させることのできる能力
(3)独自性を持って,創意工夫できる能力
(4)技能・技術の複合に対応することのできる能力
(5)職業人に必要な基礎能力(5S など)
(6)ヒューマンスキル・コンセプチュアルスキル
　①課題発見・分析能力
　　a)課題発見力　b)調査･分析力　c)課題解決提案力
　②計画推進力
　　a)マネジメント力　b)実践力　c)リーダーシップ力
　③組織力
　　a)チームワーク力　b)コミュニケーション力
　　c)プレゼンテーション力