

## 「幸せ」と向き合う

荒井 英治郎 (信州大学学術研究院総合人間科学系)

### 1. はじめに

本稿は、2021年度に開講した教職科目(選択)「現代社会と教育問題」(2021年12月21日)の授業にオンラインゲストとしてご参加いただいたゲストティーチャー(澤田真由美氏:合同会社先生の幸せ研究所代表)の講演内容を再構成したものである。記録作成に当たっては、本学の学生である宮本祥隆さんに尽力いただいた。記して感謝を申し上げたい。

### 2. ゲストティーチャーの話

#### (1) 自己紹介

【ゲスト】皆さんと今回は「幸せ」について考えたいと思っています。元々、私は小学校で教員をしていました。10年ほどやっていたのですが、当時、自分自身がすごい長時間労働で、辞めたい、辞めたいと思うような働き方から、ガラッと変えて我が子のお迎えに間に合いながらすごく楽しく働けるようになったという変化がありました。自分自身がすごく変わったというのが大きかったですけど、その幸せな働き方を多くの人に知ってもらいたいなと思っています。先生もあきらめている方が多く、私自身も当時苦しかった時はあきらめていたのですが、道は開けると思ったことがあって、そうした経験を多くの先生に伝えていくことができれば社会の役に

立てるかなと少し大きなことを考えまして、独立をしました。独立して今7年経過しましたが、7年前は学校の働き方どころか世間でも働き方改革はあまり言われていませんでした。ですので、独立したはいけれども思っただけで独立し、何のコネも実績もなかったもので、周囲からは本当に変な人だと見られていたと思います。仕事になるのですかという感じで言われていました。実際、仕事もほとんどなく、教職員組合でタイムマネジメントについて話をしてくださいという程度のものでした。そんなところから徐々に世間の風も吹いてきて、今は全国の教育委員会、私立公立問わず学校を回らせていただいています。今年は、経済産業省の「未来の教室」事業を受託して先生たちがPBL型で自分たちの学校を幸せにしていくことの支援をして

います。また、本を書いたり雑誌に文章を載せていただいたり、メディアの取材を受けたりしています。

支援先の学校が文部科学大臣賞業務改善部門優秀教職員表彰に選ばれたり、教育委員会が文部科学省業務改善優良事例集トップに選ばれたりもしていて嬉しい限りです。

うちの会社は、コンサルティングをしています。コンサルティングというと、外からコンサルタントがやってきて悪いところを指摘して、がりがりっとブルドーザーのように進めていくことをイメージされやすいですが、私はもともと教員出身ということもあり、そうしたやり方では歪みが出るし、リバウンドするだろう、子ども達に詰め込んだことでしかないのと同じだと思っています。ですので、先生たちの中にきっと答えはあるはずだと信じて、先生たち自身が対話を通じて今まで言いたかったけど言えなかったことが言える、思っていたけど実現できなかったことが実現していくという体験を通じて、自分たちで学校を創っていると感じてもらう、そののち、私たちコンサルタントが抜けても自分たちで学校をよりよくしていける、幸せな場所にしていけるというお手伝いをさせていただいています。魚を取って与えることは簡単なのですが後が続かないので、魚の取り方を体験を通じて習得してもらうやり方を心掛けています。

## (2) 幸せ

【ゲスト】さて、そもそも「幸せ」とは何でしょうか。マズローの欲求5段階説とい

うものがあって、今自分がどこを満たすべきなのかを考えると、理解できると思います。家がままならないとか、食べ物もままならないとかは「生理的欲求」を満たす必要があるというような見方になります。先生たちの場合は、どこに位置づくかということ、多くの先生は子どもたちが将来的に成長欲求の方により近づいていけたら素敵だなと考えると思います。では、それを支える先生たちは一体どこにいるのか、いつも考えているところです。

次にご紹介したいものが「欲求リスト」で、59項目あります。「こうなりたい・やってみよう」という自分の純粋な欲求を満たすことで幸せになるという考え方もあれば、「こうなりたくない・避けたい」という不満や恐怖を取り除きたいという回避タイプの欲求もあります。回避タイプの欲求は満たした上で、純粋な欲求こそを満たせたらいいなと思います。また、幸せの要素、NVCというやり方だと108個になるとも言われています。細分化すると色々あると思いますが、自分の幸せと相手の幸せが同じとは限らないので、そこは難しいところです。そこで、自分と相手は違うという大前提を持ちながらも、学校組織として幸せになっていくことを考えています。

例えば、誰かにプレゼントしたいと思った時に素直に自分の欲求に従ってどうぞと渡せる人もいれば、断られたらどうしようと思ったり、渡したいのに渡せないという人もいます。なんでそうなったかを考えたときに、例えば、小学生とかは相手が喜ぶかは考えずに、自分が好きだから渡すことを選べるのですよね。それはすごい素敵なことだなと思っています。やりたい

と思ったことをやれる、喜びと共に行動できるということがあらゆる年代や組織で叶ったらいいと思っています。やりたいのにできない、失敗したらどうしよう、笑われたらどうしよう、怒られたらどうしよう、恥ずかしくなったら嫌だなというブレーキをかけてしまうことを歳と共に学習してしまうことはとても残念なことです。私自身もたくさんのブレーキを成長の段階で学んできたと思っていますが、そのブレーキに自ら気づき、一旦ブレーキを外して本当はこっちをやりたい、本当にやりたいことを選べるっていうマインド、個人のマインドもそうですし、組織としてもそうですが、そんなことができたらいいなと感じています。そしてこういう積み重ねが自分の人生を作ることなのではないかと思っています。自分の可能性に気づくことと思考が自由であるということの2つが揃って、やっと生まれたときの自然な状態になると思っています。

### (3) 思考と行動

【ゲスト】ここでいくつか例をお示しします。A先生とB先生という若い先生を想像してください。A先生とB先生は違う学校に勤めています。A先生は一人の大人が責任をもって関わってこそ教育だと、B先生は色々な大人が関わる方が子どもは良く育つと周りの先生から言われながら過ごしている。2人の中には当然違う価値観が作られます。できるだけ担任が一人で対応しなければいけないというものと、担任だけで抱えてはいけないのだという真逆のものですね。そして2人が中堅に

なったときに、同じ学校に勤めることになります。そして、また別の先生が、既存の学級の枠を超えて、みんなが担任という制度にしませんかと提案したとします。そうすると、2人の反応は当然違ってきますね。Aさんはそんなとんでもない。1人の大人が対応するのが教育でしょうと思うわけです。Bさんはナイスアイデア、皆で見られるからいいですねと捉えます。A先生とB先生、どちらが偉くて、どちらかがダメということではありません。それぞれ持っている価値観が違うのです。この反応が出てくる手前には価値観、思い込み、あんなったらこうなるものだ、普通はこうでしょ、「〇〇すべき」、「〇〇しなければならない」、「先生はこうあるべき」、「子どもはこうあるべき」、「学校はこうあるべき」、「男は、女はこうあるべき」という考え方は皆さん何百と持っているといわれています。もちろん私も持っています。ではなぜ、そのような考え方を人は持っているのでしょうか。生まれた瞬間、学校はこうあるべきとか、1人の大人が関わるべきとか思っている赤ちゃんはいませんね。その手前には背景やきっかけ、経験があります。その経験の中で積み上げてきた価値観を持って、それが出来事や刺激によって見える部分に出てくることになります。でもその手前には、見えない無自覚な部分が実はあって、生まれた瞬間から自分とはこういう人だからというものではないかもしれないということですね。ですので、今自分がこうあるべきだと思っていることは、実はあの時、親に言われた一言をずっと自分の価値観みたいに思っていたけれど、それはもしかして違うかもしれません。テレビ

で言っていたことを真に受けていただけ、もしかしたら違うかもしれません。このように、本当の自分、生まれた瞬間、キラキラしていた自分はどうかだっただろうかと考えられたら、より自然で幸せなのではないかということについていつも考えています。初めて体験することは影響力が大きいと言われていいますので、初任の時、先生になりたての第1校目で経験したことが、その後の教員生活数十年の価値観になっていきます。後は、6歳くらいまでに価値観の9割ぐらいが培われるということも言われています。その意味では、幼児教育は大事ですね。

#### (4) バイアス

【ゲスト】このように、考え方には背景や価値観があって、だから反応として出てくるんだということに自分自身が気づくことができれば、すごく自由に物事を考えることができるようになる、可能性が広がると考えています。組織について考える時にも、自分と同じように相手にも背景や価値観がある、それぞれの正義があるというように捉えることができればと思い、コンサルティング先の学校で対話をしていただく際に、この前提を共有した上で話し合っていたくようにしています。「べき論」だといつまでも話がまとまらないですよ。納得解にたどり着かないのですよね。こういう思い込みや価値観のことを「思考の偏り」ということで、「バイアス」という専門用語があります。このバイアスによって行動が変わってきます。自分の中にパソコンがあると考えてみてください。生ま

れた瞬間は何も書き込まれていない状態だとすると、生まれてから成長する、経験する、何かを見る、誰かに何か言われる、こういうことが全部書き込まれていきます。特に6歳くらいまではノージャッジで書き込まれていって、初めての経験は全部そういうものなのだという風に書き込まれて行って、自分の思考と行動が出てくることとなります。こういうことに自分で気づくことができたならば、パソコンで例えると、その部分をデリートするなり、書き換えるなり、または自分にとって可能性を開く価値観だったら大事に取っておくことで、本当に必要なこと、本当にやりたいこと、本当に幸せに向かうことを選んでいけるのではないかと考えています。

例えば、私自身もたくさんのバイアスを持っています。3つほど紹介します。

1つ目は、昔は、子育てと仕事の両立は自分には無理だ、自分は無力だと思っていました。似たものだと、自分は人前で話すことは苦手とか、自分は失敗しがちなど「自分は〇〇だ」バイアスがあります。

2つ目は、オンラインよりも対面がいつでも勝つという価値観を持っていました。決めつけのバイアスです。新しいもの、未知なるものへの恐怖のバイアスでもあります。でもオンラインも対面も、どちらも良さも悪さもどちらもあって、その時々に応じて使い分けていけたらいいのですよね。こういう風に書き換えられると、すごく物事を自由に考えられるようになると思います。

3つ目は、中間報告はあった方が良くというものです。これは私自身がコンサルタントとして、学校で秋ぐらいに、校内の中

間報告会をやって情報共有した方が残りの半年弾みがつくという経験があったので、そこからきていたバイアスです。これは「専門家バイアス」といいます。経験すればするほど強固になっていくものですね。ある学校で中間報告会を提案したときに、うちの学校ではそれはいらないと言われました。もし私が「バイアス」の概念を知らなかったら、他の学校でもうまくいっているからやりましようとして押し出した可能性があります。幸いにして、バイアスという概念を知っていたので、もしかしたら、この学校は今までと違う新しい学校として中間報告会をしない方がいい可能性もあるなと捉え、よくよく聞き取り、良い形を考えることができました。

このように私も日々バイアスに気付き、それを手放す作業をしています。バイアスに気付くと、自分の可能性も周囲の可能性も広がられますので、自由と可能性を持つことになります。

学校にも多くのバイアスがあります。例えば、みんなが年休を取らないのは仕事量が多すぎるからだと言った校長先生がいました。この校長先生は、先生たちに休みを取ってゆとりをもって働いてほしいという願いがありました。ところが私が先生方にヒアリングしたところ、仕事量は何とかやりくりできるけれども、休んだ後に周りの先生から何か言われるのではないかと、休むことを取ることができないという先生が多かったのです。校長先生は、仕事量のせいで年休を取れないのだとずっと思い込んでいた、バイアスのために真実を見ることができなくなっていたわけです。このように自分自身では気づけない

ことがあるため、対話を通して本当の声を聞き取り、真実が何かを見ていく、0 ベースで考えていく、それが幸せにつながっていく、そんな循環を作っていきたいと思っています。このうねうね道を進むしかないのか、この川をボートで渡っていけるのか、ヘリコプターで飛んでいけるかもしれない、または、うねうね道と思っていたけど真ん中を走っていけるかもしれない、こうした可能性が実は無限に広がっているということです。これしかないと思っていたら、幸せの幅も狭まっていくと思います。

「〇〇できない」というのも実はバイアスと関係していると思っています。世界中を探したら、できている事例があるかもしれないですね。できないと思いつながら見たらできない理由しか見つからないのですが、できる方法を探そうと思ったらできるかもしれない、そう思えるかどうか重要だと思います。

他には、意見が割れるものでもバイアスが関係していることがあります。例えば、通知表の所見をめぐって必要か必要じゃないか、やるべきかやらないべきか、いつまでたっても平行線なわけですが、なぜそう思うのか、何の価値観や経験がそう思わせているのかと質問の形を変えてテーブルに出してみると、納得解が見つかることがあります。

例えば、ある学校で働き方改革に取り組んだのですが、目標は「ほっと一息ついたときにまだ勤務時間中だと思いたい」というものでした。中学校で部活動があるので、ほっと一息ついて時計を見たら 18 時というのが当たり前だった学校だったので、週に一度はまだ勤務中だと喜びたいという目標

を設定していました。検討の過程では、毎日掃除はするべきか、昼休みは毎日確保するべきか、帰りの会は1日の最後に行うべきか、職員も全員で指導するべきか、生徒が家に帰るまでしっかり指導するべきか、大切なことは紙ベースで伝えるべきか、早帰りの日は家で勉強するべきか、こういう考えを出してもらい、バイアスに自ら気づき、本当に必要かを職員で議論してもらい手放したからこそ改革に繋がっていった事例などもあります。

### (5) 質疑応答

【ゲスト】自分でバイアスに気付くのが難しかったり、自分の欲求が何なのか気づきにくいという意見がありますが、その通りですね。ずっと自分の感情や欲求に蓋をすることが癖になってしまうと、気づきにくくなると感じています。私も苦しい時間を過ごしていた時は何も考えずに目の前のことをやるべきと思っていました。では、なぜ自分が変わったのか、一つ具体的な方法で言うと、自分がワクワクすることだけをやる「ワクワクデー」を作りました。やりたいことをして、見たいことを見て、行きたいところに行き、話したい人と話し、食べたいものを食べる。こうして五感を喜ばせて、ワクワクを大事にする日を意識して作るようにしました。こうして、少しずつ本当の自分を取り戻すことをやっています。やりたいのにやらなかった理由を考えてそれを取り除いていく、そこにバイアスが隠れていることもありますし、心地よさを選んでいくことからも見つけられます。例えば、駅から家に帰るときに同じ距

離で2パターンの道があったとしたら、今日はどっちのほうがワクワクするといったようなこともやりました。

自分の中にすでに答えはあって、人それぞれ幸せは違うから、個人の幸せを考えたときに、自分の心の声、自分の中のワクワクや違和感を羅針盤にして、本当にやりたいことを選択していく、人生とはこうしたことの連続だなと思います。

例えば、親が子どもに習い事をさせるとき、よくうちの子は続かないと相談されたりします。続かないことが良くないというバイアスがあります。もっとワクワクしていくことを見つけたら習い事を変えて、もっとワクワクすることを見つけていく。それを繰り返していけたら人生で本当にやりたいと思うところまで行けるのではないかと考えています。

バイアスの中で特に多いのは、「失敗・リスク」を異常に恐れるというものがあります。見通しの持てないものはやりませんとか、数%でも失敗の可能性があるとやりません、チャレンジしませんという方を選びがちであることに対して、数パーセントでも半歩でも試してみませんかと話して動き出すときもありますし、まず1週間やってみましょうということでも動くことがあります。学校だったら、学校全体ではなく学年でやってみるとか。学校は閉じた世界なので、そのようなところであるほど、バイアスやクリティカルシンキングを知っておくといいと思っています。

【参加者】「対話」という言葉が出てきましたが、何を指していますか。人によって価値観が異なるので対話をしようと言

出しても、皆が続けてくれるのかという難しさがあると思います。そのような場合に、自分自身を変えないといけないのでしょうか。自分も変わりたいと思える対話が理想だと思っているので、どうしたら実行できるか考えていきたいと思いました。対話したいと思っている人から徐々に巻き込んで、流れを作っていくことがいいのではないかと考えています。

【ゲスト】「対話」、「雑談」、「議論」と色々なコミュニケーションがあると思うのですが、「対話」よりも「議論」の方が難易度は高いと一般的には言われています。それは質の高い議論は難しいからということがあるからです。対話は価値観を共有することという語源からきています。ですから、何かが良い悪いとジャッジをしないで出してみる、どれかが正解でどれかが間違っているということではないということが重要だと思います。私がよく学校支援で目指している対話の場の例としては、カフェでの話、気軽に、でも、質の高い話ができることをイメージしてもらっています。飲み会の場だと、脱線しすぎてしまいますが、逆に会議の場だと予定調和になりすぎます。

飲み会と会議の間の気軽にまじめなことを話し合う「オフサイトミーティング」がおすすめです。オフサイトミーティングのような話し合いが、職員室の中で自然発生していく、そんな学校になると着実に変わっていくと感じています。そもそも先生たちが自由にものを言って次もまた話したいって思えるような話し合いが学校にはとても少ないと感じています。会議はす

でいっぱいあるのに、質の高い話し合いにはなっていないことが多く、私たちがコンサルティングに入るときも最初はいやいや参加していたベテランの先生とかがオフサイトミーティングを体験してみたら、こんな話し合いは今までやったことがなかったですと言ってくれました。学習指導要領の「主体的で対話的で深い学び」というスローガンに対して、先生たちがその対話の良さを体験していなかったらこの先が心配ですね。ですから、先生たちに対話の体験をしてもらいたいな、うちの会社がすべき使命、「べき」と言ってしまいましたが、使命なのかな、人生をかけて私がやりたいことだと思っています。

【参加者】「対話」は難しいことで、自分の話を聞いてほしいとか、自己承認してほしいとか、友達と話すときであれば、共感を求めたりと、自分の思いを伝えることとは別の欲求が入ってしまうこともあると思います。今日の話聞いて、対話のための環境を整えることが大事だと感じました。友達と話すときは共感が、上司と話すときは立場があって下の方が意見をすることは良くないことだと思われてしまうと思うので、前提として何を共感するか、誰が話すかといったルールを初めに確認することも大切だと思いました。

【ゲスト】個人同士、組織同士でもそのような視点をもってコーディネートしていくと、質の高い対話の場を作ることができると思います。

例えば、先日、教育委員会の方たちを集めて大阪でオフサイトミーティングをし

たのですが、私が言った「グランドルール」でその後好評だったのが、「今日は役職という鎧を脱いでください」というものでした。いつもはそれがあることで教育委員会の何々課長とかどここの学校の校長といった鎧を着ているのを一旦外してもらいました。鎧を着たままだとどここのだれだれさんがああ言っていたとかなってしまうと公式の発言になってしまう、責任取らないといけないから発言できない、下手なことを言えない、と守りに入ってしまいます。

人生が終わる瞬間に「めっちゃおもろい人生だった」って思えたら幸せですね。やりたいことができたとか。そう思って日々生きています。ですから、学校の先生になってみて、「違う」と思ったのに続けなければならないと思う必要はないと思います。自分なりの幸せを追求する人が増えていったらいいなと思っています。より良い学校を作っていく中で、リスクや失敗を恐れる視点は大事で、もちろんバランス感覚は必要なのですが、強すぎると何も変えることができないし、やりたいことができない、良いと思っているのにできない、ワクワクすることがあるのにできないとなったら勿体無いですね。

そもそも失敗などなくて、失敗は学びであり、次のヒントにしたらい、自分が進化するために必要なプロセスだと考えると、失敗も怖いこともなくて、やりたいことを自分のペースでやっていく、そんな大人が増えたら、きっとその大人を見た子どもたちも大人になることは楽しそうだなと、こういう循環が生まれたらいいなと思っています。今日はありがとうございます

した。