



視座・視点・価値観をベースにした認知と認識

石 桁 正 士

概要 人は外界のことを五官で掴み、未知情報を受容する。すなわち認知である。さらに、前々から手に入れている既知情報を用いて知的作業をし、認知したことを認識にまで高めるが、そこには視座・視点・価値観という考え方が基本となっていることに気付くはずである。本論文は、それを中心に展開している。

キーワード 視座, 視点, 価値観, 認知と認識, KY

原稿受理日 2011年9月5日

Abstract In this paper, the author describes that the concept of “standpoint – viewpoint – value system” is necessary to cultivate mind in a cognition and a recognition.

The standpoint is a position or a place or a situation, etc. The viewpoint is a point of a notice or an attention or a concern or an interest, etc. In the value system, there are several ones. For example, there are a personal value system, a human value system, a social value system, a system of a priority, etc.

In the cognitive process and the recognitive process, we have to be aware of “standpoint – viewpoint – value system” in our social activities.

If you are not aware of “standpoint – viewpoint – value system”, then you may be the “KY”.

We must keep the followings in mind.

- @ We do put ourselves in an other's place.
- @ We do judge from many points of view.
- @ We do guess that there are many value systems.
- @ We do aware that we do not live alone.

Key words Standpoint, Viewpoint, Human value system, Social value system, Cognition, Recognition, KY

1. ま え が き

人物とか、事象（事物と現象）とか、状況や雰囲気とかを認知すること、認知する力を持つこと、認知から得たものを活用すること、活用する力を持つことなどは、学習をする上からも、教育をする上からも、社会生活の上からも、生産活動の上からも、人との交流の上からも、きわめて大切な活動であることは言うまでもない。

認知なんて誰でも簡単にできるように思われるが、実はそうでもない。この認知に関して、世俗的に「KY（空気が読めないこと、空気を読もうとしないこと、空気が読めない人）」が話題になっている。他人が認知できて本人だけができないというKYゆえに、悪口を言われたり、誤解されたり、不協和音を出す者と見なされたりしている例を聞く。

認知心理学の教えるところによれば⁽¹⁾、認知とは五官である受容器（目、耳、鼻、舌、皮膚や関節などの器官）を通じて、外界からの刺激を一時記憶装置（SM：Sensory Memory）で受け止め、それが作業記憶装置（WM：Working Memory、あるいは短期記憶装置のSTM：Short Term Memoryとも言う）に入るが、関心がなければすぐに忘れて去る。関心の有無が、意識に達する認知と達しない認知との分かれ目となる。もちろん、学問によれば、無意識的な認知というものもあるらしい。

もしも五官でキャッチしたものに関心があれば、受けた刺激は作業記憶装置（WM）に入り、必要に応じて言葉で（これがキーワードを付けることになる）、長期記憶装置（LTM：Long Term Memory）に新しい情報として格納したり、逆に長期記憶装置から既知の情報を取り出し、両者を対象として思考という処理をしたりする。

作業記憶装置内で思考した結果、何らかの反応をする必要がある場合は、効果器（口で言う、目で合図する、手や足や頭や身体全体などを動かす、顔に表情を出すなど）を通じて出力すなわち外界に働きかけをする。これは意識した認知が起き、適切な反応をしている場合である。

この意識した認知やそれに伴う認識には、ベースとなる基礎的な活動や基本的な考え方があるとわれわれは考えている。それは、人にはそれぞれ立場や役割といった目に見え難いもの（これを視座と呼ぼう）があり、また人にはそれぞれ注目点や着眼点や観点や視野といった関心事（これを視点、あるいは視点群と呼ぼう）がある。さらに、大切にしたいものや大事にしたいことがあり、その考え方を価値観といっている。それが私の持論である「視座・視点・価値観のセット」という考え方である。

2. テレビのあるシーンから

何気なく見ていたテレビの1シーンであるが、それを言葉で表現すれば、「朝、台所で、母親が、子どもに、たんぱく質を摂らせようと、卵を、目玉焼きにして、スプーンで、食べさせている」というものであった。私はこの1シーンを、9つの語で表現した。ただし、「たんぱく質を摂らせようと」というのは、私の推測である。

さて、言語情報処理には新聞記者用語の「5W1H」が取り上げられており⁽²⁾、WHO(だれが)→主体、WHAT(なにを)→客体、WHEN(いつ)→時間、WHERE(どこで)→場所、WHY(なぜ)→理由、HOW(いかに)→手段・方法とある。これは「主題分析」に関わる知識であろう。

また、経営工学の用語集には「5W1H」の項目があり⁽³⁾、それを見ると、なぜ(WHY)、何の目的で(WHAT)、どこで(WHERE)、いつ(WHEN)、誰が(WHO)、どんな方法で(HOW)として出ている。これは「改善」に関わる知識である。

このように分野によって、あるいは関心の持ち方で、「5W1H」の解釈には多少の違いはある。さらに「5W2H」や「5W3H」なども工夫されているが、本質は同じである。

5W1Hが取り上げている6つの項目(語)で、私が見たテレビのシーンを表そうとしたが、明らかに3つ不足するので、まずは9つの語を、疑問詞のWとHと動詞のDで表してみることにした。

上の文の例では、朝=WHEN(行為の時間)、台所で=WHERE(行為の場所)、母親が=WHO(行為の主体者)、子どもに=WHOM(行為の相手である客体者)、たんぱく質を摂らせようと=WHAT for/WHY(行為の目的あるいは理由)、卵を=WHAT(内容)、目玉焼きにして=in WHAT(構造)、スプーンで=HOW(方法や技法)、食べさせている=DO(主体者の行動や行為)となって、「7W1H1D」⁽⁴⁾に纏められる。

もちろん、いくつか問題点がある。「たんぱく質を摂らせること」は目的か理由か、「卵」を「内容」と呼んでよいか、「目玉焼き」を「構造」と呼んでよいかである。確かにテレビのシーンを見ても、母親の意図は読めない。あくまでも見る側の推測で、直接的な認知を超えている。卵を選ぶ理由も、安価で、安全で、入手しやすく、調理し易いからかもしれない。また、「卵」を内容と呼ぶよりも、食べさせるという行為や行動から対象と呼ぶほうがよいのではないかとも思われる。「目玉焼きにして」というのは、構造というよりも加工や調理ではないかとも考えられる。

こうした場合、別の文章でもってこの「7W1H1D」をチェックするべきであろう。学校ではよく見かけるワンシーンを取り上げてみた。それは「放課後 (WHEN), コンピュータルームで (WHERE), 数学の教員が (WHO), 数学のスローラーナーの生徒たちに = 数学を苦手とする生徒たちに (WHOM), 分数の計算を分からせるために (WHAT for), 練習問題を (WHAT), 易しいところから始めて難しいところへ向かうように = 難易度順に (in WHAT), コンピュータ (CAI = Computer Assisted Instruction) を使って (HOW), 学ばせている (DO)」というものであった。

学ばせる内容が練習問題なので、WHATは「内容」と呼んでもよさそうである。in WHATを「構造」として取り扱えるかどうかである。ここでは、in WHATとしているが、もともと私の提案⁵⁾は in WHAT Structureであった。加工も、料理も、順序も、展開も、すべて「構造」という抽象的な項目として表現したかったのである。HOWという括り(範疇)であるが、やり方や技(わざ)や道具や費用など多くのHOWがあるので、今は、「HOWs」としている。

この例で、私はこうした用語については、「5W1H」よりも、「7W1H1D」の方が記述に漏れ落ちは少ないと考えた。私が主張するこの「7W1H1D」を用いると、レポート作成も、情景の記述も、記事の送信も、企画の立案も、計画書の作成も、物語の記述も、スムーズに出来ることを教育の場で実践的に確かめてきている。

テレビの1シーンも、学校における1シーンも、関心を持たねば見過ごしていたであろう。しかし、敢えて直視すると、そこには人がいて、その人には立場や役割(これを「視座」と呼んでいる)があって、その人には何か目の付け所や着眼点や関心事(これを「視点」と呼んでいる)があり、さらに価値(大切にしたいことや好きなことなど)や価値判断(これを「価値観」と呼んでいる)に基づく行動や行為があると考えてよさそうである。

上の卵焼きの例では、母親には、わが子の成長を期待し、またわが子との交流の大切さを意識するという母親らしい価値観が推測できる。また、忙しい朝の時間に、成長には欠かせないたんぱく質を与えるために、価格が安定している卵に着目するという主婦らしい価値観も推測できる。

そして、子どもが喜ぶ目玉焼きを考え、子どもに怪我をさせないように、フォークではなくスプーンを選んでいるという配慮も考えられよう。ここには、母親、主婦、子どもという視座の存在が見える。また、育児、食事、たんぱく質、卵(安価、安全、保存のし易さ、調理のし易さ)、目玉焼き、スプーン(安全性)、食べさせるという行為や、それに伴

う視点がある。

学校の例では、数学の教員、スローラーナーという数学の苦手な生徒たちという視座があり、分数の学び、練習問題、難易度順、コンピュータ（CAI）などの視点がある。さらに、数学の教員には、何とか分数を分からせたいという教育における価値観が、また生徒たちにはCAIという学び易いシステムの活用という価値観も推測できる。

結論として、シーンを見ている側の人間は、こうした認知やそれに伴う思考において、「視座（立場、役割、地位、職位、任務など）」との関わりがあること（持っていること）、「視点（着眼点、注目点、関心事、留意点、視野、観点など）」を持っていること（意識していること）、自己の「価値観（大切にしたいこと、守りたいこと、侵されたくないこと、好きなことなど）」を意識して、判断や行動をしていると考えられる。

こうしたことを意識的に行なえば、単なる認知から認識へと移るのではないか。そのような思考を習慣付ければ、「KY」は多少防止できるはずであると考えた。

ただ、視座を説明している「立場」という1つの言葉を取り上げても、視座と言い換えてもよい場合と、哲学的に深い意味を持つので⁽⁵⁾、言い換えると誤解を生じさせる場合とがあることに注意すべきであると思っている。細かいことはともかく、この「視座・視点・価値観」の考え方を用いて、情報のチェック⁽⁴⁾もできることは確かである。

3. 視座・視点・価値観の確認

認知や認識において、見たり聞いたりしてほぼ分かる部分と、会話や対話（以下、コミュニケーションとする）で理解不足を補ったりできる部分と、さらに書物や書類で確認できる部分などもある。話者同士が理解し合うとか、誤解を避けるために確認し合うとか、ビジネスとして契約するとかでは、双方に「視座・視点・価値観」が入り込む可能性がある。それを深く意識するか意識しないかで、思わぬ問題が生じたりする。

私は、ここ20数年、「上級SE教育研究会（通称SE研）」に関わってきた。1985年（昭和60年）頃に、この上級SE教育研究会の前身である「情報処理教育研究会」を、情報処理学会の関西支部のシステム・ソルビング研究会（当時の主査は私）と、CAI学会（現在の教育システム情報学会）の関西支部（当時の支部長は私）の2つで立ち上げた。そして1988年（昭和63年）にスタートしたこのSE研では、ビジネスの場で生じる認知や認識のズレが起こるケースが多々あることを、定例の研究会での話題から知った。

私が耳にした1つの例を紹介しよう。「在庫管理システムの開発」を依頼した会社（あ

る製造販売会社で、A社としよう)と、そのシステムの開発を引き受けた会社(ベンダー企業で、B社としよう)との不十分なコミュニケーションの結果から生じた話であった。

A社側のシステム依頼者(仮に、A氏としよう)は、B社側の開発担当者(仮に、B氏としよう)に、「在庫管理システムをよろしく」と言った。B氏は、簡単に「在庫管理システムは、今までに手がけておりますから、十分分かっております」と応え、教科書にある在庫管理システムを想定して開発し、期日までに納入した。しかし、A氏は、「こんなシステム、わが社では使えない」と言って、やり直しを要求した。

依頼者であるA氏が期待した在庫管理システムでは、前日在庫量と当日入荷量と当日出荷量を基本とするのは教科書通りであるが、当日入荷量には製造部門から納品されるものと、返品されてくるものがあり、当日出荷量でも、倉庫から出たものと、予約量とがある。

さらに、返品でも、社内からの返品(社内返品)と社外からの返品(社外返品)とがあって、A社では区別して扱っているし、販売でも、社内販売と社外販売とを区別している。予約品に関しては、帳簿上では販売した量(出庫済み)となっているが、客先の都合で一時的に倉庫で預かっている(保管している)量である。在庫があるからといって、出荷してはならない商品である。

こうした細かい在庫の扱いは、業種や業界によって、いろいろとあることを、B氏は初めて知った。最も大切なことは、いかなる場合でも、A氏とB氏は、互いに相手の立場(視座)や相手の関心事(視点)に気を配り、A社の作業実態(視点)を把握することと、把握したことをA氏に伝え、確認するという念を入れたコミュニケーションの必要性であった。

A社の社内での在庫管理の常識は、B社が扱ってきた在庫管理に関する常識とはやや異なること、B社の仕事の実態(システム開発のあり様)とA社の期待とは異なっていることであった。私は、持論である「視座・視点・価値観」の考え方を、双方が持てば、互いにどう確認し合うかに関して、もっと関心を持ってくれたはずであると感じた。

4. 視座・視点・価値観の列挙

1970年代の後半、私は大阪電気通信大学の工学部の経営工学科で、卒業研究生(理系の4年生)たちと、毎週1回8時間、ブレインストーミングをして、視座を数多く挙げ、視座リスト⁽⁴⁾を作ったのを思い出す。それを視座図⁽⁴⁾に表し、問題解決に利用したり、連

想の訓練をしたりするのに活用しようとした。

視座を表す言葉には、例えば、「人」、「長」、「者」、「員」、「生」、「手」、「医」、「官」、「係」、「僚」、「師」、「士」、「婦」、「僧」、「男」、「女」、「子」、……の文字（漢字）で表されるものが多数ある。

具体的な例で言えば、「人」→「案内人」とか「仲買人」とか「支配人」とか、「長」→「部長」とか「工場長」とか「校長」とか、「者」→「学者」とか「保護者」とか「経営者」とか、「員」→「事務員」とか「研究員」とか「販売員」とか、「生」→「学生」とか「先生」とか「見習い生」とか、「手」→「運転手」とか「助手」とか「騎手」とか、「医」→「女医」とか「解剖医」とか「麻酔医」とか、「官」→「警察官」とか「事務官」とか「航空管制官」とか、「係」→「販売係」とか「事務係」とか「倉庫係」とか、「僚」→「同僚」とか「官僚」とか、「師」→「調教師」とか「看護師」とか「教師」とか、「士」→「弁護士」とか「司法書士」とか「気象予報士」とか、「婦」→「主婦」とか「家政婦」とか、「僧」→「禅僧」とか「修行僧」とか、「男」→「長男」とか「下男」とか、「女」→「熟女」とか「長女」とか、「子」→「養子」とか「幼子（おさなご）」とか「里子」とか、……のように、視座は多数挙げられる。こうした作業で、約 8,000 個の視座をリストアップした。

時代を反映して、カタカナの視座や略語視座も多く出て来た。SE（システム・エンジニア）、AD（アシスタント・ディレクター）、OL（オフィス・レディ）、GP（ゲーム・プレイヤー）、DJ（ディスク・ジョッキー）、KP（キー・バンチャー）、……と、知らず知らずのうちに使っている言葉が多数あった。作業の結果、約 1,000 個のカタカナ視座や略語視座をリストアップした。

その後、CO（コーポレート・オフィサー）の類も追加されていった。CEO（チーフ・イグゼクティブ・オフィサー）、CIO（チーフ・インフォメーション・オフィサー）、CAO（チーフ・アカウンティング・オフィサー）、CKO（チーフ・ナレッジ・オフィサー）、COO（チーフ・オペレーティング・オフィサー）、CFO（チーフ・ファイナンシャル・オフィサー）⁽⁶⁾などである。

この視座リストや視座図を用いて、発想したり、漏れ落ちをチェックしたり、企画したり、相手を思いやったり、会話を深めたり、いろいろと利用できることを指導してきた。当時、CAPSS というシステム⁽⁷⁾を開発し、そのシステムにこれらを格納しておき、必要に応じて表示し、発想や検討やブレインストーミングなどに用いたことを思い出す。

また、ブレインストーミングをして、ターゲットを決めて視点を数多く挙げ、視点リスト⁽⁴⁾を作ったことも思い出す。それを視点図⁽⁴⁾に表し、問題解決に利用したり、訓練をし

たりするのに活用した。

視点は、ただ漠然とは挙げることはできない。ターゲットを決めて（関心のある範囲を定めて）、限定した分野の中から列挙した。例えばシステムに関する視点としては、何冊かの専門書の索引を使って選び出しを行なったが、100個や200個は簡単に集められる。

研究室では、これを視点リストにしたり、視点図にしたりして、やはりCAPSSというシステムに格納し、検討したり、発想したり、漏れをチェックしたり、企画したり、気付かぬことに気付いたり、いろいろと利用できることを体験してきた。

価値観であるが、「価値のあるもの、価値のあること、大切にしたいこと、守りたいこと、侵されたくないこと、優先させたいこと」などの考え方や、「プライオリティ」という優先順位などであって、認知や認識したことから判断や決定などに大きな影響を及ぼすものである。

価値観として、人口に膾炙しているものとしては、A. H. マスローの5段階説⁸⁾や、労働の価値観としては、D. マクレガーのY理論⁹⁾などが有名であろう。もちろん、X理論やZ理論も。さらに、「教育の善さ」¹⁰⁾や「全人教育」¹¹⁾や「教育論」¹²⁾に関しては、価値をどのように追究するかも考えなければならない。

こうした価値や価値観に関する言葉は、研究室単位のゼミナールや、各種の研究会での討論などで、丹念に集め、検討することができる。当然、CAPSSのようなシステムに格納し、活用することになる。

5. 視座力・視点力・価値観力の理解と育成

仕事をする場合、仕事に関係する視座を認識する力、相手の視座を思いやる力、仕事に関連する視点を設定し、認識する力、視点をういて漏れ落ちのないチェックをする力、仕事の関係者の価値観を把握する力、価値観を働かせる力などを、それぞれ「視座力」、「視点力」、「価値観力」として展開しようと考えた。

5.1. 視座力

視座に関わる力である視座力としては、視座を理解する力である「視座理解力」、相手の視座を推測する力である「視座推測力」、自分の視座を意識する力である「視座意識力」、相手の視座と自分の視座を交換するような思考力である「視座交換力」、相手の視座を思いやる力である「視座対応力」、視座の背景を考える力である「視座思考力」、相手に

自分の視座を説明する力である「視座説明力」など、数多くの力がある。

こうした視座力を高めるためには、視座を意識すること、視座を分析すること、視座を交換すること、視座を列挙すること、視座を拡大したりすること、視座を縮小したりすること、視座を統合すること、視座を連想することなどを意識的に行なわねばならないと言える。

当然のことながら、場合によっては、プレゼンテーションの場やコミュニケーションの場で、視座図を描いたり、視座リストを作成したりして、会話を深めることをしなければならないとも言える。

5.2. 視点力

視点に関わる力である視点力としては、視点を理解する力である「視点理解力」、視点を展開する力である「視点展開力」、視点を選定する力である「視点選定力」、相手の視点と自分の視点とを表示して思考するような力である「視点交換力」、相手の視点に思い馳せる力である「視点対応力」、視点の背景を考える力である「視点思考力」、相手に自分の視点を説明する力である「視点説明力」、視点を分解する力である「視点分解力」、視点を結合する「視点結合力」、相手の視点を推測する「視点推測力」など、数多くの力がある。

こうした視点力を高めるためには、視点を意識すること、視点を分析すること、視点を交換すること、視点を列挙すること、視点を拡大したりすること（拡散思考）、視点を絞ったりすること（集中思考）、視点を統合すること、視点から連想すること、視点の巨視化をしたりすること、視点の微視化をしたりすることなど、意識的に行なわねばならないと言える。

視座と同様に、場合によっては、コミュニケーションの場で、視点図を描いたり、視点リストを作成し、視点をういて意見交換をしたりしなければならないとも言える。

この視点について、SE研究会のメンバーである綿田教授より、「視点の高め方」¹⁰⁾という一文をいただいている。視点は、学習によっても、指導によっても、経験によっても、討論によっても、読書によっても豊富になり、視点力として高められる。

5.3. 価値観力

価値観に関わる力である価値観力としては、価値観を理解する力である「価値観理解力」、相手の価値観を推測する力である「価値観推測力」、価値観を意識する力である「価値観意識力」、相手の価値観と自分の価値観を表現し合う力である「価値観表現力」、

相手の価値観を思いやる力である「価値観対応力」、価値観の背景を推測する力である「価値観思考力」、相手に自分の価値観を説明する力である「価値観説明力」、しっかりと価値観を保持する力である「価値観保持力」、価値観を止揚する力である「価値観止揚力」など、数多くの力がある。

こうした価値観力を高めるためには、自分の価値観を意識すること、相手の価値観を分析すること、広く価値観を理解すること、価値観についてフランクに意見交換をすることなどを意識的に行なわねばならないと言える。

一般に、フランクな意見交換が難しい場合があると言える。しかし、理解を深めるためのコミュニケーションの場で、意識的に価値観について言及したりしなければならぬ場合が起こるかもしれない。これは、日本人にとって不慣れなことであり、避けてきたことであるかもしれない。しかし、必要性は高まって来ている。

6. 認知から認識へをむすびとして

この一文で言いたかったことは、心理学者の言う科学的な「認知論」ではない。また、哲学者の言う厳密な「認識論」でもない。教育工学を専門として¹³⁾、長年育成してきた学生たちが社会に出て、例えば情報技術者として「SEの仕事」¹⁴⁾¹⁵⁾をやりとげるために役立つであろうとした考え方である。

また、20年以上も学び合ってきた「SE研究会」で、いかに手抜かりなく仕事をするかについて、少しでも役に立つ考え方を展開することでもある。¹⁶⁾¹⁷⁾¹⁸⁾

このような考え方が必要であると感じ出したのは、ひとつは「EQ」¹⁹⁾の考え方に触れたことである。SEの世界だけでなく、広く職場を見た時、「IQ重視」、「EQ軽視」を感じていた。その結果かもしれないが、「KY」と呼ばれる人が出て来て、そのような人たちは損をしていると思ったからである。ちょっとした思考訓練で、私は「KY」を減らせると信じている。

少なくとも大学を卒業して、実社会で仕事をこなしていくためには、「視座」という言葉が意味している「立場」（自他双方がどんな立場にあるのか）、「役割」（どんな役割を果たすべきなのか）、「職種」（どんな職種に就いているのか）、「地位」（組織上どんな地位にいるのか）、「任務」（どんな任務と責任を果たそうとしているのか）、「持ち場」（どんな持ち場にいるのか）などを理解することである。そして自分の視座のみならず、関係する人々の視座にも思いやることができる力が求められていることに、教育の場で気付かせ、

あたたかく指導するべきであると思う。

「視点」という言葉が意味している「着眼点」（関係者がどんなところに目を付けているのか）、「注目点」（どんなところに注意を払っているのか）、「関心事」（関心を持っているのはどこか）、「視野」（どのような視点群を持っているのか）、「ターゲット」（何を目指すべき目標にしているのか）、「問題点」（どんな問題を感じているのか）、「利点・欠点」（どんな利点や欠点を意識しているのか）などを理解することである。そして自分の視点のみならず、相手の視点にも思いを馳せることができる力が求められているので、いかに視点を意識し、視点を展開するかである。同時に「視野」を広げるべきである。

「価値観」という言葉が意味している「価値に対する考え方」（何を大切にしているのか）、「価値体系」（自分と関係者はどのような価値基準を持っているのか）、「好感規準」（自分はどのようなことを好ましいと思っているのか）、「嫌悪規準」（自分はどんなことを嫌っているのか）、「公序良俗」（公衆の守るべき秩序やよい風俗やよい習慣に対する態度はどうか）、「コンプライアンス」（組織に属し、社会に対してどのように責任を果たそうとしているのか）、「プライオリティ」（どのように優先順位を決めて、それを実行すること）などという言葉を理解することである。そして、自分の価値観だけでなく、相手の価値観も理解することである。さらに理解だけに留まるのではなく、自分が信じる価値観に基づいて、悔いのない判断をし、責任ある意思決定をすることである。

そこには、まず外界を把握するという基本的な認知に始まり、その認知からより深い認識へと進めなければならないので、基礎となる「視座力・視点力・価値観力」を、教育の場で高めなければならないと考えている。

長年、SE研究会で綿田教授といろいろと意見交換をしてきたが、多くの点で意見の一致を見てきた。この「視座力・視点力・価値観力」の必要性についても同じである。

参 考 文 献

- (1) 守 一雄著：「認知心理学」（現代心理学入門1），岩波書店，1995年。
- (2) 中村幸雄著：「情報処理Ⅰ—言語と概念—」，（情報科学講座C・11・1），共立出版，1968年。
- (3) 遠藤・千住・並木・村松編：「経営工学用語辞典」，日刊工業新聞社，1968年。
- (4) 石桁正士著：「情報処理的問題解決法」（情報科学シリーズ10），パワー社，1990年。
- (5) 竹田寿雄著：「現代哲学の基礎入門」，理想社，1960年。
- (6) B. ゲイツ著・大原 進訳：「思考スピードの経営」，（デジタル経営教本），日本経済新聞社，1999年。
- (7) 石桁ほか5名共著：「Computer Assisted Problem Solving System (CAPSS)」，情報処理学会誌論文，18巻，2号，1977年。

- (8) 東・大山・詫摩・藤永共編：「心理学の基礎知識」，有斐閣，1970年。
- (9) 村井 実著：「教育学入門（上），（下）」，講談社，1976年。
- (10) 小原国芳著：「全人教育論」，玉川大学出版会，1969年。
- (11) 朝日新聞社編：「ほんとうの教育者とは問われて」，朝日選書36，1975年。
- (12) 綿田 弘著：「視点の高め方」，（今は私信の形であるが，出版予定の「視座力・視点力・価値観力」の原稿として拝受），2010年。
- (13) 赤堀侃司著：「教育工学への招待」，教育の問題解決の方法論，ジャストシステム，2002年。
- (14) 石桁編・森・工藤・村松・岩藤共著：「SEをめざして」，（情報科学シリーズ5），パワー社，1985年。
- (15) 石桁編・有田ほか10名共著：「SEの世界」，（情報科学シリーズ7），パワー社，1987年。
- (16) 上級SE教育研究会編：「上級SE心得ノート」，日刊工業新聞社，1995年。
- (17) 石桁・綿田・竹野内・稲浦共著：「SEのための創造型提案心得ノート」，日刊工業新聞社，2003年。
- (18) 上級SE教育研究会編：「SEのための仕事術心得ノート」，日刊工業新聞社，2004年。
- (19) D. ゴールマン著，土屋京子訳：「EQ こころの知能指数」，講談社，1996年。