

民間企業派遣研修を終えて～新しいステージで求められること～

能勢町教育委員会

学校教育課学校指導係

主任 田口 順一

(派遣時：能勢町立天王小学校 教諭)

1 志望動機

「御役所仕事」という言葉がある。広辞苑では、「役所の時間と手数ばかりかかって融通のきかない仕事のやり方を皮肉る」という意味である。

この言葉が当てはまるか否かはさておき、教員に対してそのような見方や思いをもっておられる保護者、町民、府民がいる現実を受け止める必要がある。それに対し、微力であるが何かできることはないかと自らに問い続けていた。また「自らをブラッシュアップする手立てはないか」とも考えていた。打開策を模索している最中に、この「民間企業等派遣研修」のお話を頂いた。

この研修を通して、これまでの自分を一新できればと考えた。物事は多面的に捉えなければ、固定観念を持ち、視野が狭くなる。「確固たる自己を持ち、周囲の声に流されずぶれない教育方針がある」と言えば聞こえはいいが、一方では「変化に対応できず一点突破しかできない教員」とも捉えかねない。子どもの前に立ち支え導いていくためには、経験豊富で多岐に渡り精通しておくことが重要である。この研修が教員として人間としての厚みが増し、幅を広げられる機会となりうると思い志望した。

2 研修内容

(1) 研修先

ア 前期 株式会社グルメ杵屋

イ 後期 株式会社京阪百貨店

(2) 研修概要

ア 株式会社グルメ杵屋 人材開発部 教育訓練課

(ア) 社員研修

- ・学卒新入社員研修【企画・準備・運営・指導・受講】
- ・店長、マネージャー、管理職社員研修【準備・運営・受講】

(イ) 店舗実習

- ・金剛山「香南荘」の夏休みイベントの営業業務
- ・山城総合運動公園レストラン太陽の営業業務

(ウ) 企業の社会的責任

(CSR【corporate social responsibility】)

- ・府内高校生対象のインターンシップ研修
【準備・運営・指導】
- ・大学インターンシップ研修【立案・準備・運営・指導】



- ・手打ちうどん教室（府内中学校 PTA, 留学生）【準備・運営】

(エ) 採用活動

- ・社外合同企業説明会
- ・次年度採用予定者の一次選考見学

(オ) その他

- ・8分間スピーチ（大阪本社・東京支社合同の全体朝礼）
- ・社内での電話対応、来客対応
- ・店舗視察
- ・主要事業先の見学【航空機内食や介護食の製造工程の見学など】
- ・お取引先企業の見学

【株式会社アサヒビール、株式会社日清製粉、株式会社福島鯉、サントリーホールディング株式会社山崎蒸留所工場】

- ・株主総会【お客様の誘導、会食時の食事補助】
- ・人材開発部内経営会議

イ 株式会社京阪百貨店

(ア) パート社員研修

- ・京阪百貨店の概要について
- ・勤務心得、販売員心得、販売の知識、

(イ) 実地研修

- ・婦人用品部婦人靴に配属
→ ・接客販売 ・お客様から依頼を受けた商品の発注
・レジ操作 ・包装 ・配送 ・商品管理 ・施設管理など

(ウ) その他

- ・取引先が開催する靴の展示会を見学
- ・8F催事場での婦人靴や婦人用品の販売



3 研修を終えて

(1) 得たもの、考えたこと

ア 前期 株式会社グルメ杵屋

◇ 株式会社グルメ杵屋創業者の思い

- ①まずは挨拶 ②仕事は最後までする ③部署ごとを壁で隔てない
- ④来客者は分け隔てなく持て成す ⑤隠し事はしない

多くの社員に創業者の思いが脈々と受け継がれている。どのようなお客様でも玄関まで同行し、姿が見えなくなるまで、お見送りをする。隠し事が多くなれば、社内で猜疑心が生じ、チームワークに悪影響を及ぼすことになるため、創業者自身も必ず応接室を開放し、接客されていたと教わった。また、個々が他部署の状況にも意識をもち、情報を共有しようと心がけることで助け合いの精神が生まれ、社員一丸となって課題に向き合えるのである。

◇ 学卒新入社員研修より ～その1～

多くの研修の中で特に「行動の3原則」の説明が印象に残っている。自らを高めていくためには、現実に向き合い、それを受け止め、変えていくための行動が必要である。なお、3原則は以下のとおりである。

(ア) 100%の決意

・・・99%でも不十分あり、必ずやりきるという決意をもって仕事に取り組む。

(イ) 24時間以内の行動

・・・決意をすればすぐに実行できるかどうかが決め手である。明日以降とと思っているうちはできない。

(ウ) 行動の習慣化

・・・自らを変革していくため、まず日々の行動を見直す。その行動ができるための環境をつくり、必要な条件を整える。

◇ 学卒新入社員研修より ～その2～

研修の冒頭、「皆さんは何人(なにじん)ですか」と受講生に投げかけられた。「社会人である」という回答に対し間髪入れずに、「社会とは何かについて簡潔に述べなさい」とさらに質問された。

一般的に言えば、「社会に精通するもの」を指す。政治、経済、時事に至るまで、一定の知識を持ち合わせ、状況に応じて活用できる者こそ社会人であると示されていた。「社会人」になるためには、己の無知を知り、謙虚に学び続けることであると説かれた。

数年後、上司として意思決定、命令、指示をパートナー（従業員）や部下にするためには、多くの情報を持ち、豊富な話題で説得力のある会話が求められる。

具体事例として60分の商談の場合、最後の5分が勝負である。前半の55分間をどれだけ有意義な雑談で会話を弾ませることができるかが商談成立の決め手となる。

◇ 挨拶のもつ力

挨拶は『心を開いて相手に迫る』という意味がある。グルメ杵屋の方々は、出社されると、すべての課に挨拶をして回られている。その様子を目の当たりにした際、驚きを隠すことができなかった。学校現場で例えるならば、すべての学年の先生たちに挨拶をして回ることになる。出勤時に元気に明るく職員室や職場に入ること、その場にいる誰もが元気になれる。朝の元気な挨拶は、「今日も元気に来ましたよ」ということを周知する意味も込められている。誰もが実践できることだが、簡単な故に継続することが難しいのである。

◇ 「学ぶことは変わる事」

「勉強になりました」という言葉は、よく口にしたり、耳にしたりする。研修や指導を受けた後に「何を勉強したのか」が明確になっているか否かがポイント

である。ただ学んだことをインプットするだけでは、学びとは言えない。アウトプットが如何にできるかである。グルメ杵屋での指導として、「インプット、アウトプットの量は同等でなくてはならない」「今、頑張れ、今頑張らなくて、いつ頑張る」ということを新入社員に向けて指導されていた。よりよい研修にするか否かは自分自身に委ねられる。そして指導を生かした証としては、「変わり続ける自分を見せること」である。昨日より今日、今日より明日がよりよくなるために、日々の小さな積み重ねを大切に、自己革新に努めることが社会人として求められる資質である。

◇ QSCA の重要性

新入社員研修時に、Quality (品質) Service (サービス) Cleanliness (清潔) Atmosphere (雰囲気) は店舗運営の基本である指導を受けた。

- (ア) **Q** (品質) うどんの温かさ、硬さ、天麩羅の揚げの鮮度、適切な盛り付け、食器に汚れがないかなど。
- (イ) **S** (サービス) お客様に丁寧な言葉遣いができているか。商品提供をタイミングよくしているか。
- (ウ) **C** (清潔) 商品ディスプレイがきれいか。店内外の清掃ができているか。レジ周辺の整理整頓ができているか。長い髪を留め、髭が処理されているか。
- (エ) **A** (雰囲気) 季節感が感じられるか。スタッフの動きに無駄がなかったか。BGMと雰囲気が合っていたか。

店舗運営を推し進めるためには、日々の業務に追われることなく、定期的にこの視点を見直すことが求められた。

◇ 杵屋の看板商品 「手打ちうどん」

小麦粉、水、塩の3つの素材で構成されているうどん。このシンプルな食べ物こそ、作り手によって仕上がりに大きな差が生じる。手順を簡単に明記すると、小麦粉に塩水を加え、生地をつくり、寝かせ、伸ばし、そして切り揃える。この一つひとつに遵守しなければならない作業工程がある。仮に1つでも一定基準に満たない場合には、例えば「麺体が風邪をひく(伸ばす作業工程時に時間がかかり過ぎ、表面のしっとり感が無くなり、かさかさになる状態)」ということが起こる。私自身、何度もグルメ杵屋うどん打ちコンテストチャンピオンから指導していただいたが、一長一短では体得できるものではなかった。何度も何度も練習し、そして、繰り返し指導を受けた者だからこそできるものだと改めて感じさせられた。実演手打ちうどん杵屋の店舗では、毎日うどんを打っている。そのうどんは、どの店舗でも同じで品質でなければならないと聞いている。なぜなら、「杵屋のうどんと言えばこれである」というスタンダードがあるからである。日本全国のどの杵屋でもお客様においしいうどんに出会っていただけるために、杵屋の店舗で従事する社員は日夜うどん打ちのスキルを高めようと努めている。

イ 後期 株式会社京阪百貨店

◇ お客様の気持ちを察する力や寄り添うことの重要性

京阪百貨店 平成 23 年度第 3 四半期スローガン

” 私たち販売員から『お客様の声』を伺いましょう”

京阪百貨店では、お客様の気持ちを大切にされており、販売員としての心構えに「お代金には、『商品＋1人ひとりのお客様に対応したサービス』が含まれていると指導を受けた。そして、販売員は京阪百貨店の代表者としての自覚を持ち、多くのファン(慕って来てくださるお客様)をつくることを求められた。

開店前の全体朝礼では、上司から「お客様は来店されると、気持ちが 10 歳以上若返られる。だからこそパートナー(従業員のことを指す)もそれ以上に明るく元気に接客することが必要である」と指示を受けた。お客様にとって、百貨店は特別かつ非日常的な空間であり、主役になれる場所である。お客様がどのような商品をお求め、また悩まれているのかを察する力、聞き取る力が求められる。多くのパートナーは、お客様の気持ちにまず寄り添うことから始め、お客様に不快感を与えぬように接客に努めていた。

多くのお客様は、現在履かれている靴に何らかの愛着をもっておられる。できることならこの靴を末永く履きたいと思われている。その視点に立ち接客できるかが重要である。どんなに高級な天然皮革の靴であっても、購入当時と全く同じ履き心地を維持することはできない。踵が擦り減ったり、足に馴染む一方で革が少し伸び、サイズが少しずつ合わなくなってくる。メガネと同様、靴にも調整や矯正が求められることを意外と認知されていない。そのため、サイズが合わない靴を履いておられるお客様が来店された際には、「いかがですか。靴の履き心地などは変わりございませんか」などと投げかけることもあった。そのようなお客様からは、「履きにくくなってきてます」と回答されることも多くあった。新たに靴の購入には、数万円の費用がかかるが、靴の中敷きやパッキングのみであれば、数千円で済ますことができる。気に入った靴を何年も履き続けたいというお客様の愛着心を尊重し、その思いを受け留め、商品の購入に至らなくてもまた来店したいと感じてもらえることが肝要である。それこそが「お客様の声を聞き、お客様第一主義を貫く」ことにつながるのである。

◇ お客様を大切にし、固定客を増やすために

(ア) 「動的待機」でお迎えする

売り場では、活気が出るように、常に体を動かすことが大切である。商品の整理整頓、清掃しながらディスプレイの手直しなど、動きのある売り場をお客様に感じていただく。

(イ) お客様を観察し、お探しの靴を推測する

お客様が店内に入られたら、どんな仕事をしていても一度手を止め、明るい挨拶でお迎えをする。お客様を観察し、靴はもちろん、年齢、雰囲気、服装、髪型、持ち物などから好みや似合う商品をイメージして適切な商品をすすめる。声をかける際は、真正面や真後ろからではなく、ななめ前方から行う。「パー

ソナル・スペース」と呼ばれる 120 cmほどの距離を保つ。

(ウ) お客様が話したくなる会話を

自分がお客様だったらという視点を持ち、お客様の思いや要望など様々なことに関心を持って聴く。会話を通して、お客様はどのような靴が必要なのか、再認識することにつながる。

(エ) 取扱商品をしっかりと把握する

ニーズに合う靴を選び出すために、会話から多くの情報を引き出す中で、例えばお客様が「軽くて柔らかい靴を」と言われた場合、普段から商品の特徴等を把握しておけば、様々な選択肢から商品を提供することができる。お客様の要望に応え、プラスαの対応もすることができる。

(オ) “買い物”の3つの喜び”を提案する

- ・ 欲しいものにお金を払う喜び
- ・ 購入したものを使い始めてからの満足・喜び
- ・ 人から褒められることへの喜び

(カ) スタッフ全員でお店のファンを増やす

お客様のお見送りはできるだけ多くのスタッフで行う。個人よりもお店のファンになっていただくことを目標にする。

(キ) クレームのお客様を大切に扱う

クレームを伺う上での基本は、お客様が困った状況を思い浮かべ、その気持ちに寄り添う。クレームは無いほうがよいが、クレームのお客様ほど大切なものはない。それによって、店や商品の改善すべき点に気付くことができる。店に期待しているからこそクレームを述べられると肝に銘じて働くことが求められる。

(ク) 情報はスタッフ全員で共有する

一人のお客様はスタッフ全員のお客様であると考え。前回担当したスタッフが不在の時でも、前回同様にご満足いただくために、スタッフ全員で情報を共有しておく必要がある。趣味や好きなブランドなど、会話での情報をメモなどに書き留めておく。

(2) 職場での活用

平成 24 年 4 月から学校現場を離れ、教育行政職へ移り、子どもたちだけではなく町全体のことを考える立場となった。まず活用したことは、以下の通りである。

ア 挨拶の徹底

様々な方が訪れるのが役所であり、その対応一つで町行政のイメージが決まると言っても過言ではない。来庁された住民の方が心地よく過ごしていただくためには、まず挨拶である。気持ちの良い元気な声で挨拶されると、それだけで元気になれる。また、同じ町職員と庁舎内ですれ違った際には、軽く会釈をするなども心掛けている。挨拶を通して、人間関係を構築できるように努めている。

イ 初任者及び5年目までの若手の教職員に向けて研修

4月当初に初任者研修及び5年目までの若手教職員対象に研修講師をさせて頂いた。「教師として磨きをかけるには」というテーマで、企業での新入社員研修のようす、心構え、モチベーションの保ち方などを伝えた。普段の身近な立ち居振る舞いが仕事に反映され、例えば、「みなさん、離席した際に椅子を入れますか」という問いに対して、多くの方が「最後まできっちりとは入れない」と回答された。私は、その机と椅子の間にできた空間こそ、その人が持つ「隙(すき)」であると伝えた。たかが椅子を入れる入れないだけで断定するわけではないが、そのような日々の何気ない一つ一つの行動が仕事に影響にするため、様々なことに気遣いができるようになってほしいことを伝えた。

ウ 無駄な業務はない

与えられた課題や職務を遂行することは当然である。その際、自分なりに気づいたことや課題点、改善点について考えたり示したりするようにしている。発案したことの採用の有無に関わらず「よりよい方法はないか」と考えることが、仕事の質を向上させることにつながる。グルメ杵屋での研修時に「無駄な研修などはない。何か学び取ることが必要である」と指導を受けた。眼前にある仕事に無駄なことはなく、すべて誰かのために必要であると捉え、真摯にとりくんでいる。

エ 上司の指示に従い、課内のスタッフを気遣う。

学校現場とは異なり、縦社会がはっきりとしている。教育長、教育次長、課長からの指示には迅速に対応し、報告・連絡・相談が求められる。私の立ち居振る舞いの一つ一つが学校指導課として対応したことになる。常にそのことを意識し、当たり前ではあるが、わからないことは絶対に自分勝手に判断しないことである。

一方で課内のスタッフへの気遣いを忘れてはならない。それぞれが職務を分担し一生懸命に取り組んでいる。その仕事を支援し、自分の利益のみだけでなく課全体が活性化することをめざしている。また管理職と一般職員は責任や業務内容が当然異なり、管理職でなければ担うことができないことがある。まずは自らの置かれている位置や立場で最高のパフォーマンスを発揮できるように力を注ぐことこそ必要である。

(3) 現在の課題と、それに対する対応策

ア 学校や教員とのかかわり方

教育委員会学校指導課に配属され、学校や教員に依頼したり、改善を求めたりすることになった。立場上、相手が不快に感じることでさえ伝えなければならない。そのようなときに、「厳しく伝える」ことも時に求められるが、何より現場に変化を促すことのほうが重要である。クッション言葉(言葉の前につける言葉でビジネスにおいては様々な場所や場面で使われている。「恐れ入りますが、」などがその代表的な用例である。)を用いたり、相手を気遣う言葉をかけたりし、互いに子どもたちにとってよりよい教育をめざすことを念頭に置き取り組むことを忘れてはならないと考えて

いる。

イ コストを意識する

平成 24 年 4 月から大阪府の教職員ではなく、町職員となった。我々、町職員は、住民の方々の納税のおかげで生活することができている。コピー用紙一枚からすべてが税金である。その住民の方々から頂いた税金があるからこそ、生計を立てることができることを意識しなければならない。「面倒だから、ごみの分別をしない」という職員がいた場合、どのようにすれば、ごみの分別に協力してもらえるかを考える。張り紙をすることも一つである。また、ごみ箱に、分別されず入れてあるならば、それを自らが率先して分別し直し、あるべき状態を常に維持できるように努めることである。周囲に声をかけて、変わっていただくより、自らのやり方を変え、変わるように促していく方が近道であると考えている。

4 全体を振り返って

この研修は、私にとって学ぶべきことが多くあり大変実りのあるものとなった。教育現場での経験をもとに、今まで得たことを検証し、生き方、考え方を見直すきっかけとなった。仕事に対する思い、姿勢など、襟を正すことが何度もあった。そのような経験が得られたことを幸せに感じている。

昨年度末の報告会のときに、「研修の終わりは新しい研修の始まりである」と指導を受けたことを憶えている。新しいステージで求められることは、研修を生かし実践することである。画餅で終わらぬよう研鑽と修養に努めなければならないと自覚し職務にあたっている。今後も変わり続けることを恐れず、貪欲かつ何事にも挑戦していきたい。

最後に、本研修の指導・助言を下された株式会社グルメ杵屋の皆様、株式会社京阪百貨店の皆様、研修を円滑に進められるようサポートしてくださった大阪府教育センター、能勢町教育委員会の関係の皆様、快く長期の研修に送り出してくださった能勢町立天王小学校の校長先生を始め職員の皆様、関係するすべての皆様に心よりお礼申し上げます。

自己を見つめ磨き直す貴重な機会を与えてくださり、ありがとうございました。

5 教育課題解決に向け、研修成果を活用した取組

(1) 解決しようとした(教育)課題

※今年度、教諭の立場ではないため、教育以外の視点からも課題を見出す。

- ア 能勢町教育委員会学校指導課が関係する機関との連携について
- イ 市町村教育委員会から学校等へのアプローチについて
- ウ 組織内の連携の在り方について

(2) 取組概要

- ア 取組期間 通年
- イ 取組体制 能勢町教育委員会学校指導課
- ウ 取組内容

(ア) 主に私自身がかかわった学校指導課が管轄する取組みについて

* 予算について

- ・給食会計や学年会計程度しか扱ったことがなかったが、学校指導課全体を考慮ようになる。

* 関係機関との連携や前年度からの引き継ぎ

- ・虐待問題関係では福祉部と連携する。

* 求められる即効性のある手だて

- ・重篤な生徒指導事案に至る前に、予防的な指導を行う。

* 研修の立案、調整、運営について

- ・教職員研修などを立案し、教員にとって有意義な研修になるようにする。

* 本町の財政や議会への説明責任

- ・住民代表である能勢町議員に対して、議会等で資料を提示したり、回答したりする。

(イ) 学校へのアプローチ

* 大阪府教育委員会からの連絡事項の伝達

- ・校長会、教頭会を連絡会と位置づけて伝達する。

* 生徒指導や支援教育の充実

- ・学校からの希望を受け、支援教育にかかる巡回相談をすすめる。

* 各種の依頼や調整について

- ・学校や大阪府教育委員会事務局から依頼を受けた書類等を割り振ったり、調整したりする。

(ウ) 組織内の連携

* 言葉かけや話し方のルール

- ・多くの電話がかかるため、明るく元気な対応を心がけ、住民との良好な関係を築けるようにする。

* 人材の生かし方

- ・学校指導課の部下へ、業務についての指示を的確に行う。

* 「オール能勢」を意識した行動について

- ・学校のことを考えつつ、町全体が活性化する手だてを考える。

(3) 成果と課題

ア 成果

(ア) 学校や各種事業に関係する方々へのアプローチについて

年度当初は、右も左もわからない中で、スタートした。知識や経験が不足しているため、補うべき術として、可能な限り学校訪問を行った。多くの授業を参観し、教職員の声に耳を傾け、地域の各種事業担当者とはできるだけ電話ではなく、直接お会いして情報交換するように努めた。顔見知りでない相手とは円滑に物事を進めることなどできない。仕事のみならず、思いを分かってもらうためには、自らのことをまず理解してもらうことが先決である。

京阪百貨店では、商圈を意識し、「名顔一致」を目標にされていた。名前と顔を一致させ、よりお客様との距離を縮めることで、よりニーズに合ったサービスが実現できる。来庁される住民の皆様の顔を覚え、こちらからお名前で話しかけることができるようにした。

(イ) 組織内の連携、そして活性化について

グルメ杵屋本社は、課を区切るつい立てなどを設置せず、どの課も見渡せるようにされておられた。仕事は連携しなければ目標達成できないという考えを社員一同で意思統一をされているからだと思われる。

学校指導課は、課長、参事、主事2名（内1人が田口）、児童館指導員3名（嘱託員）で構成し、教育委員会には、こども未来課、生涯学習課があり3課で運営している。

所属する学校指導課が円滑に機能するために必要なことを考え行動した。まず学校指導課内では、児童館指導員との協働、連携が求められた。

本町には4児童館（^{しもだ}下田・^{しゅつの}出野・^{じおう}地黄・^{すぎはら}杉原）が存在し、その運営にあたっている。4児童館の活動は、週1回ずつであるが、学校や地域等の連携が必要不可欠であるため、年度当初はその調整に奔走した。そのような中で、児童館指導員が、安心し心置きなく業務にあたることができるように、情報を集約し、相談し、よりよい方法を模索していった。成果検証を十分にしたわけではないが、3名の児童館指導員が協力し業務にあたることのできたのではないかと感じている。

教育委員会内の3課の連携については、基本として課長の了承を得てからでなければ、業務をすすめることはできない。ただ、教育委員会は1つであるため、情報漏えいに配慮しつつも、情報の共有ができるように心がけた。こども未来課は町営保育所を所管し、生涯学習課は、図書室や各種住民向け講座を所管している。隣の課が何をしているのかを知ることから始め、かかわりを持とうとし、とにもできることがないかと考えた。ただし学校指導課の職員であるため、課として決定を求められる際には、必ず上司の指示を仰ぐようにした。組織の連携には、常に課の代表として言動に気をつけるとともに、判断できる事案であるかどうかを見極めるようにした。自らの立ち位置を把握し、決定事案等で越権行為をせず、与えられたポジションで最高のパフォーマンスを発揮できるよう心がけることで、

組織の活性化につながると信じ取り組んだ。とりわけ、幼稚園及び保育所と小学校との連携については、昨年度よりも推進できたと感じている。

イ 今後の課題

(ア) 事業について

企業は利潤追求が求められ、利益を上げなければ社員の生活を守ることはできない。それ故に、しっかりと考え予算を組むことが求められる。我々が予算を組む際は、能勢町の皆様のお金を預かり限られた予算内で、学校(子ども・教職員)、住民、各種組織団体、行政(能勢町教育委員会)が満足のいく執行が求められる。今年度、仕事をする上で常に念頭においたことに「お金」がある。予算の執行状況、支出の在り方など、限られた予算内で最大限の効果をあげることが求められたが、今年度は合格点に至っていない。見通しを持った予算執行に向けて取り組むことが課題である。

その打開策としては、この予算の財源の多くは、能勢町民の皆様から頂いたものであるため、「5W(何に、いつ、どこで、誰に、なぜ)1H(どんなふう)」をより意識したい。したがって、支出については、「いくら学校のために」という視点であっても、客観的な視点からも妥当か否かを精査した上で執行し、必要などころに必要な分だけ、予算配当できるよう心がけ、誰にとっても、公正かつ公平な事業執行できるようにしていきたい。

(イ) 担当する業務を円滑にすすめるために

各種教科について、生徒指導、支援教育、識字・日本語指導、学校支援地域本部事業、法令など・・・、様々な業務を担うことになった。担当させていただけることはありがたい限りである。しかし、それらの担当する業務への専門知識等が伴わない現実と何度も向き合うことがあった。その度に、「専門性を高め、その分野について広い見識を身につけなければ」と思った。当然のことながら、すぐに身に付けることはできるはずもないが、毎日、少しずつでも理解を深めていった。1日5分ずつでも、その分野の知識を深めようと努力すれば、単純計算として約30時間(1,825分)も勉強したことになる。つまり毎日6時間ずつの学習を5日間続けたことに相当する。このようにまとめて時間確保することは現実として難しい。日々、多くの業務に追われている中で、時間の余裕などはほとんどないが、その現実に悲観することなく、「どうすれば、時間を捻出できるか」を考え、まとめて時間が取れないのであれば、考え方を転換する。最終の目標は、「指導する立場として必要なスキルを身に付ける」ことである。常に「ゴールは何か」を見定め、上記のように時には、合理化し、自らのモチベーションを維持できるようにしていきたい。

(ウ) 学校への伝達やアプローチ

大阪府教育委員会事務局から市町村に対して、多くの通知や依頼がある。次年度は学校への負担を少しでも軽減できるよう努めたい。いじめ、体罰など、児童・

生徒の健全育成のために向き合うことを余儀なくされることも多々存在する。ただ、業務の多さに対して、追い込まれることなく、スピーディーかつ的確に情報伝達できるようにしたい。

また、研修等については、教職員のニーズに応えつつも、能勢町教育委員会として、必要なことを提案していきたいと考えている。支援教育の充実に向けては、各校の「個別の指導計画」の見直し、府立支援学校教員による「支援学校支援教育にかかる巡回相談」を依頼する教職員の意識の向上などがある。即効性のある研修ばかりを提案することは難しいが、教職員が元気になり、児童生徒への指導をより意欲的に取組める支援できればと考えている。

教職員へのアプローチを充実させることで、その目の前にいる児童・生徒に効果的な指導を生み出すことにつながるだろう。一人ひとりの児童生徒が成長することで、結果的には能勢町全体が高まると感じている。「能勢町が活性化するためには」という視点に基づき、そのために必要なことは何かを考え、学校教育に事業や研修を落とし込み、指導する立場としての力量を高めていきたい。