

民間企業等派遣研修を終えて

吹田市立藤白台小学校

首席 坂本 健一

1 志望動機

私の職場の先生方はみな熱心だ。目の前にある課題にしっかり向き合い、全力で働いている。常に“全力”であり、“余裕”を感じさせない姿には鬼気迫るものがある。私も後輩からはそのように見られているのかもしれない。一生懸命取り組むことは悪いことではないが、物事に優先順位をつけ、目的や目標を明確にしなければこれから先の学校現場はどうなってしまうのだろう。

限りある時間を有効活用し、自分にできる最善の方法を見つけ、同時に職場全体の利益も考える。そのような発想をみんなが意識し、実行していくことができれば、もっと仕事が楽しくなるのではないか。日々そんなことを考えるようになっていった。

民間企業等派遣研修の制度には以前から興味があったが、これらの私の発想は企業ではどのように映るのか、企業ではコストを意識するなかでどのように人と物を活用しているのかということが頭をよぎってからは、外の世界が見てみたいとたまらなくなった。

民間企業で学んできたいと考えたことは以下の3点である。

一つ目は、“新しい価値観を知ること”である。子ども、保護者、地域、社会、弱者、強者。新たな経験を通じ、様々な立場があることを知らなければ、多面的に物事の価値をみつけることはできない。違う環境で育ち、生活する者が、理解しあったりコミュニケーションをうまくとりあったりするには、新しい価値観を知ることが不可欠だと考えた。

二つ目は、“カイゼン”を学ぶことだ。学校現場では“例年通り”という言葉をよく耳にする。世間の流れに目を向け、本当に必要なことに力を注ぎ、無駄は省く。それには“カイゼン”の視点がなければならない。企業の世の中の見極める力、それに対応していく様子を学びたい。

最後は、“教育”についてだ。様々なノウハウやスキルを身に付けても、働く人の資質とモチベーションが上がらなければ効果は薄いであろう。企業では人をどのように育て、従業員もそれをどのように感じながら働いているのか、双方向から学んできたい。

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 前期 株式会社 グルメ杵屋 本社 人材開発部 教育訓練課

① 新入社員研修 補助業務

新入社員に様々な教育(研修)を行い1年後に店長として店舗を任せられる人材に育成する。研修内容は多種多様で、様々な角度からの育成を試みている。

体験型 金剛山登山合宿

(BGW講師による2泊3日合宿。入社翌日から厳しい環境で過ごし、学生と社会人との違いを肌で感じることをねらいとしている。)

ヤングアメリカン (ミュージカル出演)

工場見学 (内外製粉、日清製粉、ヒガシマル醤油、アサヒビール他)

野外炊飯 (自社ログハウスで1泊2日の活動を企画・実施する)

株主総会 (会場設営、株主様接待、総会参加、関連企業との連携など)

講義型 各部署より (人材開発・総務・人事・営業・衛生管理・商品開発部門他)

学校教員 (読み書き計算・文章作成、一般教養、スピーチ指導)

外部講師 (英会話、経営学、ストレスマネジメント、コーチング他)

実習型 食博出店店舗スタッフ、ロールプレイング実習、うどん打ち調理、店舗実習

② 社員研修 補助業務

2年目社員、店長、マネージャー、部長など様々な立場の方に研修プログラムが組まれている。

資料準備、会場設営、講師補助等の業務を行なった。

研修内容 店舗経営 コーチング マインドアップ 調理実習
金剛山合宿 (BGW) 原田メソッド他

③ その他 高校・大学インターンシップ補助 (講義内容企画・実施、調理補助)

新入社員合同説明会案内補助 (関西地区 計3回)

イベント店舗販売員 (太陽が丘、楠南荘、婚活イベント他)



(グルメ枰屋 企業説明会)



(グルメ枰屋 サクスカード)



(京阪百貨店 らん展包装研修)



(京阪百貨店 進物包装研修)

イ 後期 株式会社 京阪百貨店 守口店

① 入店研修 (パート社員・アルバイト社員研修)

- * 研修目的 * 就業規則 * 出張規程 * 労働規約 * 懲戒規約
- * 安全衛生 * ストレスマネジメント * 企業理念
- * 身だしなみチェック表 * 良い印象について * 労働組合について
- * 5つのテーマ (①笑顔 ②挨拶 ③大きな声 ④返事 ⑤機敏な動作)
- * 顧客満足度 * 店内知識 * 金券優待券について * 外商とは
- * クレジットカード * 配送について * 包装知識
- * 進物知識 * 電話応対 * 金銭授受 * ロールプレイング実践他

- ② 販売業務（接客・案内・金銭授受・包装・配送・取引業者搬入補助・催事応援）
 （10月・12月）リビング宝飾品部 家庭用品グループ 食器台所用品担当
 （11月） お歳暮承り
 （ギフトシステム（コンピュータ）を使い、お客様の注文を承る。）
 （1－3月） 婦人ファッション部 婦人用品グループ シーズン雑貨担当
 （催事応援） お得意様商談会（守口市民体育館）外商様商談会（8F大催事場）
 らんフェスタ（8F大催事場）イトキン商事催事（イトキンマキシー館）
- ③ 社員研修受講 ベーシックスクール全17回
 （販売技術・進物の知識・カラーコーディネート・
 コンプライアンス他）
- ④ 店長会見学 5F全店店長会出席 内容 売り上げ報告、マスク着用について
 盗難カードの使用について クリスマスフェスタについて等

3 研修を終えて

(1) 得たもの、考えたこと

ア 企業の姿勢

入社時にはどちらの企業も経営理念を説明され、働くための自覚（新入社員においては社会人になる自覚）をしっかりと持たせることから始まる。働くものにとって様々な思想はあるだろうが、会社にとってふさわしい行動、態度、考えを持ってなくては社の一員として迎え入れることはできないということなのだろう。

経営理念の中には人間愛や社会貢献という言葉が入れられており、働く中にも人を大切にすること（ホスピタリティ精神）は忘れてはならないという思いが込められている。

また、世間の流れを常に意識し“進化・変化”が求められていることも強く打ち出している。

その考えを社員に浸透させるための仕組みには感銘を受けた。

小さな気づき、社員からの提案（ウォントスリップ）を積極的に経営に取り入れ、お客様にとって何が必要か会社全体で考えている。これらの取り組みから、従業員は課題意識を持つことの大切さを常日頃から意識しているように思えた。さらには従業員へのヒアリングも定期的に行われ、上司と話し合う場も持たれている。“気づきを促すこと”を教育ととらえ、自分に求められる仕事は何であることを理解させることを大切にしている。各企業の社員教育への情熱と研修制度の素晴らしさに驚かされた。

社員研修のお手伝いをさせていただいて知ったことは、企業では、研修を受ける人＝期待されている人、ということだ。研修といえば勉強させられると捉える人もいるかもしれないが、研修にも経費がかかることを考えると、効果が薄い者のために研修を組むことはありえない。そのため、参加者は常に熱心に受講されるし、自分のスキルアップを心から望んでおられる。背景には仕事を評価され、結果を残していかなければ企業では働いていけないという厳しさがあるからかもしれない。

イ 人材育成・資質向上・モチベーションUP

このように厳しい世の中で生きていかなければならない企業にとって、商品の充実や品質の向上が求められるのは当然であるが、お客様に自社を選んでいただくためには従業員の質を高めることは必須であろう。この項では企業での教育のあり方や従業員のモチベーションUPについて述べたい。

前項でもふれたが、企業では自分に求められることを理解し、結果を残して評価をしてもらうことが重要である。グルメ杵屋の新入社員は1年間の研修を終える頃には選定試験が実施され、3つのグループに分けられる仕組みとなっている。いずれのグループも現場に配属されるのだが、1. 店長として、2. 副店長として、3. 一般社員として、といった具合に給与も立場も違うところからのスタートとなる。新入社員は全員頑張っているから全員店長にしてあげよう、とは決してならない。一年の間に、自分の良さをアピールすることや苦手を克服すること、努力して結果を残すこと、など具体的な成長を感じてもらわなければならない。

現場で言われてきたことは「頑張ります。」「努力します。」の言葉はいらぬということだった。具体的に「私は、いついつまでに〇〇ができるようになります。」というように、期日を決めた目標を立て、そのためにはどのような努力が必要であるか自分で考えて実践させる、ということをして常に行われていた。

そのため、指導される講師（上司）の指示も非常に具体的でとてもわかりやすいものが多かった。

例を挙げると、挨拶の声について、元気な声で、大きな声で言うのではない、ドレミの“シ”の音で挨拶をしなさい、といった具合だ。講師の方がおっしゃるには、指示に対する返事も「わかりました。」と言わせることが目的になってはいけない。頭でわかっているけど心がわかっていなければ行動は変わらない。「わかりました。」ではなく、自分はどのように変えようと思ったのかを言えるように指導しているとおっしゃっていた。

具体的な目標を設定し、努力したことが形として現れたり、評価してもらえたりすることは、自分の成長を確かなものとして感じることになる。厳しさと競争心だけをかき立てる教育では、努力は長続きしないだろう。『気づきを促し、自分で課題を解決することを重視した教育』は、自己肯定感を高めるという視点でも有効だと感じた。

ウ わたしにとっての新しい価値観

これまでの私の価値観がいかにか自分の経験だけを頼りにしてきたものなのか痛感させられた。初めての経験、様々な立場の方とのお話は私に多くの衝撃を与えた。提携企業の方のお話から

ある方が、先生方には是非このような研修を受けていただきたい。周りを見ることが出来ない先生が多いように思うとおっしゃった。

お子さんの学校にPTAバレーで行かれた際に正門を閉めようとしていたら、仕事を終えた教職員が門の隙間を自転車ですり抜けて帰っていったという。「お辞儀もなければ自転車から降りもせずですよ。こんな先生には我が子を任せたくないと思いました。」とおっしゃっていた。

ある店長のお話から

店長・マネージャー対象の合宿研修では、更なるスキルアップをめざして厳しい研修が行われている。二日目の夜、課題をこなせず、チームにも迷惑をかけ、自分の不甲斐なさに涙を流しておられた店長さんがこんな言葉を漏らされた。「先生、私全然子どもの行事に行っていてやれてないんですよ。」「休みはなかなか取れないし、帰りも遅いし、ろくに話も聞いてやれてないんです。」「嫁さんにも迷惑かけっぱなしです。」「何とかこの研修で頑張っ上り上りたいと思って参加したんですけど、またみんなに迷惑をかけて。」「後輩にも先を越されるし、もう自分が不甲斐なくて……。」とまた涙を流された。

“できない” 自分を知って

京阪百貨店の半年間は私の人生の中で一番もがき苦しんだものだったかもしれない。

商品知識、陳列場所の把握、進物包装、配送、割引や優待コード入力など、一度に覚えなければならないことが多すぎて、日々失敗の連続だった。

精一杯やっているのに上手くできないことが続くと、よくないとわかっていても、人に当たったり指導者のせいにしてしまったりすることがあった。これまでに教える側では感じたことのなかった《教えられる側（子ども）の苦しさ、感情》を知ることとなった。

さらに出来ないことが続くと、自信を失い、自分の居場所がないように思えてきたり、周りの方から疎ましく思われているのではないかという《マイナスのスパイラルから抜け出せなくなる》。そのようなとき《声をかけてもらうことがどれだけ嬉しいか》、心が救われるかということも学んだ。また、自信のない者にとっては《どんな些細な成長でも嬉しい》ということも学んだ。「ふたつきのコップはどこですか？」と聞かれて「ご案内いたします。」と即座に答えられる、たったそれだけのことなのに、できない自分にとってはこんなに嬉しいものかと思った。

その他にも、《学校の先生は聖職者》、出来て当たり前、先生はこうあるべきだという思いを持つ方が非常に多いことや、年末年始に働いてみて、サービス業に従事する方々にとっては《お正月気分（里帰り、大掃除、家族団欒等）という概念はない方の方が多い》ことなど、様々な考え方やものごとのとらえ方を学んだ。

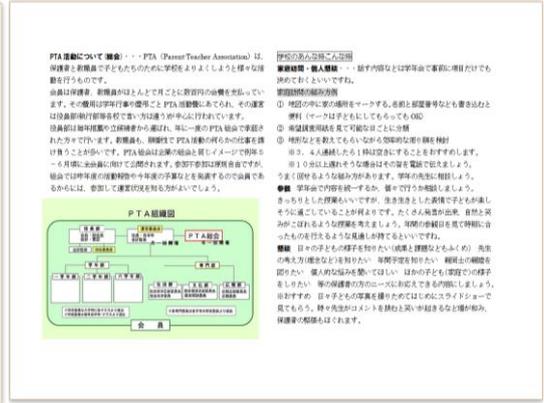
(2) 職場での活用

ア サンクスカード（小さな感謝状）

グルメ杵屋で行われていたサンクスカードを職場に取り入れた。ありがとうを伝え合う、素敵だと思ったことを称え合う。導入に際しては、反対意見もあったが徐々に浸透し、コミュニケーションツールとして一役をかつている。

イ マニュアル作成

京阪百貨店で入店前に受けた研修から、事前に知っておくことで防げるトラブルやお客様（学校では保護者や児童）への配慮ができることを知った。OJTも大切であるが、知識として知っておくべきことを冊子にまとめ、新転任者に配布できるように準備を整えている。



ウ 出前授業・保護者会等で伝達

6年生に対して、6年生の保護者に対して子どもたちの学ぶ目的、将来像（10年後のわたし）、必要な力、今をどう生きるか等をテーマに授業や講演を行っている。1年間で学んだことを書き留めた研修報告書は延べで100ページ近くになる。必要な部分を資料に起こし、15-45分の授業等を実施している。

エ 校内研修（新任研修・若手勉強会）

新任研修の講師として、働くということや自分の課題に気づく大切さについて講義を行ったり、6年目未満の若手教員の勉強会で企業の様子や世間の感覚について意見交流する場をもったりしている。

(3) 現在の学校の課題及び課題解決に向けた対応策

- 若手教員の増加に伴い、諸問題に対する対応力が弱くなってきている。
- 数値化しにくい教職員に対する評価

企業と学校との違いで感じたことの一つは評価についてである。上記の課題に共通しているのは教職員の資質向上であろう。毎年同じように一年を終えるのではなく、確実に経験を積み上げて力をつけるためにも、自分にはどういった力があるか何が必要かを知ることが必要であるように思う。

現状の評価育成システムの評価方法ではなかなか自分の状態がわかりにくい。児童への通知表のようにいくつか項目（生徒指導、授業力、保護者対応、学校運営、職員連携、事務処理等）を設け、自分の仕事が客観的にどのように見られているのか、学校長などから評価を受け、助言をもらいながら振り返るような機会が必要だと思う。

自分の長所短所を把握することで、取り組むべき具体的なアクションも見えてくるのではないだろうか。

現実的には学校単位で制度を変更することはできないので、まず校内で、成長のためにはそのような視点が必要であることを発信していきたい。

がむしゃらに頑張るのではなく、意味のある頑張り、価値のある頑張りをめざし、若手教員が学びの優先順位をつけていけるような指導をしなければならないと考えている。

4 全体を振り返って

志望動機に“新しい価値観を知ること”、“カイゼン”、“教育”について学びたいという三点をあげた。どんなことも学びに変えようと常に意識をはり巡らせて過ごした。

世の中の動き、企業の仕組み等様々なことを学ぶことができたのだが、自分自身のことでは、新しい価値観をたくさん知ることができたのが一番の成果である。

教員に対する世間の目、家族のために歯を食いしばって研修を受ける父の心情、改善・変化できなければ明日はないかもしれない企業やその従業員、研修を受けることができるありがたさ等々。これまで知っているつもりでいたことが実はそうではなかったことに気づくことができたのは本当に大きかった。

教員が、自分の浅い経験でしかものごとの価値を見いだそうとせず、子ども達に指導したり、保護者への対応をしているのであれば、それは罪深いことではないだろうか。様々な立場の人に共感でき、その人の心情に寄り添った対応を行えなければ、学校と家庭の信頼関係を築くことはできないだろう。

研修で感じた今の気持ちを忘れず、自分に奢ることなく、つねに新しいものや人に目を向け、カイゼンし続けていくことを誓いたい。

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

“思考力・表現力”向上をめざした授業改善

(2) 取組概要

理科の授業において、与えられた課題をグループで考察し、考えをボードに書いて発表・説明する。

- ・取組期間 年間を通して行う
- ・取組体制 第6学年児童全員
- ・取組内容

企業の研修現場ではグループワークを行う機会が多かった。学びや考えを話し合ったり、発信（表現）する機会を増やすことで思考を深め、課題を解決に導いていくことがねらいとされていた。

前述したように、社会で生きていくためには『気づきを促し、自分で課題を解決することを重視した教育』が不可欠である。

これまでの授業形態を見直し、より考え、人と交わることの出来る授業展開をめざすことで、コミュニケーション活動の中から、答えのない答えを探っていく力を身につけさせたいと考えた。

従来授業では、課題を解決に導くための検証実験では、実験方法や結果に対する考察はワークノートやプリントの流れに沿って進めていくことが多かった。

あらかじめ筋道がついているノートの流れに沿って実験をしたり、考察を重ねたりしても、それは児童一人ひとりの生きた発想とは言えない。

課題を解決に導くプロセスは自分で（仲間と意見を出し合い）見つけていくべきであるし、その過程を人と交わりながら探っていくことはコミュニケーション力を育てるための貴重な経験となる。

また、自分の力で答えに近づいたという実感を持つことは次も自分でやってみたいと思わせることにも繋がるはずである。

そこで、『課題を解決するためにはどのような実験が有効か、またその根拠は何か』といった課題をあたえ、班で協議し、言葉と図で説明させる実践を行った。

“てこの規則性”の単位では、知識を実践に結びつける思考を意識し、「てこの規則性の学びから、どんな釘でも抜けるようなパール（くぎ抜き）を考案しよう。」という課題を与えた。

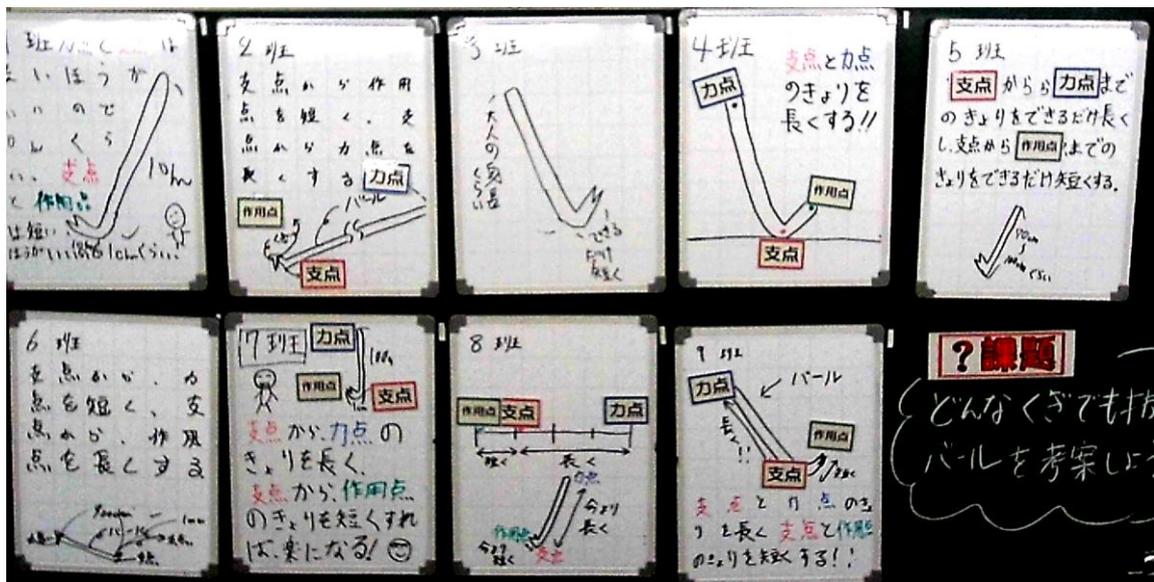
てこの働きの効果を高める条件は、支点と力点の距離が遠いこと、支点と作用点の距離が近いことをすでに学習している。

知識では分かっているが、その知識を用いて道具を考案するとなるとイメージを具体化する必要が出てくる。

力点と支点の距離を長くすれば良いことは理解しているので、持ち手部分を長くするという意見はどの班からもあがってきた。

次の段階として、それを実際に使う人の立場で想像して、適切な大きさを話し合う。はじめは3mとか5m、10mと言っている班もあったが、最終的には長さが150cmから190cm程度で直径が2～3cmが良いという意見にまとまった。

グループからは『長いのは良いが重すぎては持てない。』『身長160cmの人が手を伸ばしたらどれくらいまでとどくだろう。』といった会話が聞こえてきた。



(3) 成果と今後の課題

成果

習った知識を生活に生かすための課題を用意し、様々な意見を交換する場を与えることで、学ぶ意味が生まれてきた。また、グループで意見交流をする中で思わぬアイデアに巡り会い、興奮気味に話をする様子もみられた。

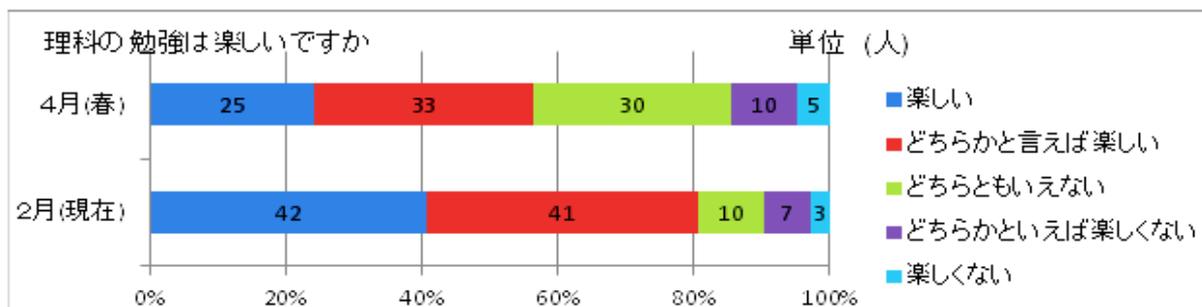
知識の習得にとどまらず、それを生活に結びつける活動を重ねることで、自身の思考を深め、課題解決する楽しさを体感したように思う。

グループで話し合う。考えを一つにまとめる。どのように表現する(ボードに書く)か考える。必要な資料やイラストを添付する。この一連の活動を日々の授業に取り入

れることで、考えることが楽しい、と答える児童が増加した。

次のグラフは、1年間の学習を終えて、理科に対する意識がどのように変化したかをあらわしている。

2月（年度末）の時点で、理科の授業が楽しい（楽しい、どちらかと言えば楽しい）と感じている児童は80%を超えた。楽しいと感じた理由に対しては、3.5人に1人が《ホワイトボードを活用した授業》をあげている。



調査日 H27.2.18 対象 第6学年児童 110人

文章表記の感想では、次のような理由が挙げられた。

- いろいろな人と意見を交流してまとめるのが楽しい。
- 友達と一緒に考えるのが楽しい。
- みんな明るくて話がはずんだから。
- いろんなアイデアが思いつくと楽しいし、自分が思いつかなかったものを他の人から聞くと「あ〜。」となるから。
- 書いたものを発表するのが楽しい。
- 遊び感覚で出来るから。
- 考えた実験方法でうまく出来たから。
- 班で協力して考えを書けたから。
- 他の班の人の考えを見るのが楽しいから。

今後の課題

話し合う価値のある課題づくり

推奨される実験方法と児童の発想との相違点の補填