

民間企業等派遣研修を終えて

大阪府教育委員会事務局市町村教育室
地域教育振興課社会教育グループ
社会教育主事 中谷 竜也
(派遣時：府立布施工科高等学校 教諭)

1 志望動機

教員生活 13 年目を迎えて振り返ると、11 年間は担任経験をしてきたことから学級経営や保護者への対応など自信と余裕をもって取り組むことができるようになり、子どもたちの成長を感じながら充実した教員生活を送って来た。学校組織の運営にも参画できるようになり、若手教員への指導・助言や、技術の伝達も行うようになった。そして、この 2 年間は学年主任というリーダーシップを担う役割を通して学年をまとめ、各分掌との調整などを経験し、組織運営にも積極的に関わることができた。また、企業や外部団体の方とお話をする機会も増え、人材育成や社会人基礎力というものの重要性についても考えることができるようになった。

しかし、そうした経験を踏まえ、組織運営に関心を抱くにつれて、学校の組織体制に対する疑問や違和感を持つことも多くなった。学校以外の組織はどのような体制で運営されているのか、また、自分自身を見つめ直したときに、私の「社会人基礎力」は通用するのかという疑問を抱くにいたり、教員としてステップアップを図りたいとの思いから、この研修を志望した。

2 研修内容

(1) 研修先

- ア 前期 大成機工株式会社
- イ 後期 近畿日本鉄道株式会社

(2) 研修概要

- ア 前期：大成機工株式会社
 - 新入社員研修（4月、5月：三田工場、三田第二工場）
 - ・入社式
 - ・導入研修
 - ・工場場・技術・工事・営業研修
 - 営業部研修（6月、7月：大阪駅前第3ビル19F 営業部）
 - ・営業同行
 - ・下水道展、日本水道協会関西支部総会参加
 - ・営業会議参加
 - 工事部研修（8月：枚方関西工事センター）
 - ・現場見学

- ・機材メンテナンス
- 総務部研修（9月：大阪駅前第3ビル27F 総務部）
 - ・就職セミナー、ハローワーク等見学
 - ・広報機関誌編集
 - ・工科高校へ技術指導
 - ・入社試験作成
 - ・社内報告会

イ 後期：近畿日本鉄道株式会社

- 流通事業研修（10月：近鉄リテールサービス株式会社（成城石井大和西大寺店））
 - ・会社概要説明
 - ・店舗実地研修：品出し、売り場メンテナンス、賞味期限チェック、レジ、商品発注
- ホテル・レジャー事業研修（11月：シェラトン都ホテル大阪）
 - ・客室整備、ベッドメイク
 - ・ベルボーイ
- 鉄道事業研修（12月～3月：本社、大阪上本町駅、技術部）
 - ・学科教習
 - ・駅改札業務
 - ・駅出札業務
 - ・研究会、新型車両見学会
 - ・泊まり勤務、終夜運転業務



大成機工株式会社（キッザニア甲子園）

大阪上本町駅（地上特急券売場）

3 研修を終えて

(1) 得たもの、考えたこと

ア 人材育成

人材育成については、どの研修先でも大きな課題となっていた。研修の中で多

くの方とお話をさせていただき「今までは仕事を教えてもらうのではなく、先輩の姿を見て身に付けていた。しかし、今は教えるというスタイルにしないと社員が育たない」という内容をよく伺った。

成城石井ではアルバイトの多くが大学生であり、長くても2年程度でやめてしまうので、人材を一から育てるという業務が日常的に行われていた。そして、マニュアルは即戦力を育てるための重要なアイテムであった。私自身、スーパーなどで働いた経験がなく初めての業務だったが、マニュアルのおかげで一通りの業務をこなすことができた。人を育てることと店舗での日常業務を滞りなく行うという条件を同時に満たすために、マニュアルを活用するという方法をとられていたが、社員の方が常に「お客様に満足していただく」そして、「親切な心で笑顔のおもてなし」を心がけてくださいと指導されており、「心を込めた対応ができる人材を育てる」という目的をもって指導されていたのが印象的であった。

このように「業務を遂行すること」にポイントを当てるだけでなく、「どういった人材を育てたいか」という明確なビジョンをもって研修を進めることが、人材育成のポイントであると改めて認識できた。

そして、学校現場においても育てたい「教員像」や「生徒像」を明確にして、校内研修や生徒指導に当たりたいと考えた。

イ 情報の共有化

大成機工株式会社の営業研修では、1日に何度も外出先からグループや上司にメールや電話で連絡を入れており、情報の共有化をされていた。漏水などの場合はマスコミに報道されることもあり、外部から連絡が入ったときに管理職が対応できるように報告を必ず入れるとのことであった。

また、他の研修先でも「お客様からの注文」や「クレーム対応」「事故対応」など、上司への連絡だけでなく社員やアルバイトどうしでも、しっかりと情報を共有しており、「今」「誰が」「何をしているのか」や、「いつ」「どこで」「何が起きているのか」など、5W1Hを職場でしっかりと情報共有することで、組織として問題に対応していくという考えを改めて認識した。

学校現場でも管理職への報告を「必ず」「早く」「確実に」行うように周知徹底するとともに、皆で情報共有ができるように情報が停滞しないような組織づくりが課題であると感じた。

ウ 組織力

大成機工では、個人目標設定の目的の一つとして、「上司と部下の意思疎通と相互理解を図るとともに、従業員のベクトルを合わせて経営環境の変化に迅速に対応できる組織に変革していくこと」とある。大成機工は「感謝と報恩への努力」を社是として水道事業の発展に取り組まれており、東日本大震災の際にもいち早く支援体制を整え、会社一丸となって24時間体制で支援を行われた。会社としての「めざす会社像」を明確に示すことで、目標を共有し組織の力を強化すると

いう手法を学んだ。

学校においても「めざす学校像」を共有して、教員が連携した取組みを図っていくことが課題だと感じた。

エ 誇りと愛着

今回研修させていただいた研修先では皆さんがプロ意識を持って働いておられた。シェラトン都ホテル大阪では、ベッドメイクのシーツの折り方や、ベル業務におけるフロントでの立姿など一つ一つにプロのこだわりと、仕事への誇りが感じられた。大阪上本町駅や、大成機工株式会社では公共性の高い仕事をしているという責任感と誇りが感じられた。

その中でもとりわけ驚いたのは、成城石井のパートとアルバイトのみなさんである。パートやアルバイトの方が成城石井で働くようになったきっかけは、「家から近いから」「通学路の途中だから」「時間の都合や時給など、条件が自分にあったから」などであり、「成城石井で働きたかったから」という理由は聞かなかった。その方たちが、食材の使い方や紅茶の入れ方、お酒に関する知識など、商品に関する知識を自ら進んで深めておられ、プロであるという誇りをもって、お客様に説明されていた。そして、「お店が好きだ」「みなさんにもっとお店を利用してもらいたい」という思いを持たれていた。長くても2年程度で辞めてしまうというサイクルの中で、なぜこれだけお店に対して「愛着」や仕事に対する「誇り」を持つことができるのか、研修中にこれだという理由が見つけられなかった。

高校入学時に「目的を持って高校を選んだわけではない生徒」が自分の通っている学校に対して、「愛校心」や「誇り」をもって学ぶことができる指導方法のヒントが、成城石井にあるのではないかと感じた。

(2) 職場での活用

ア 学校を離れて

4月から異動になり、大阪府教育委員会事務局市町村教育室地域教育振興課社会教育グループで勤務することになった。研修を受ける中で「学校」での活用を考えてきたが、異動した職場は生徒や教員と直に接する職場ではないのでどのように活用するか考えて業務に取り組んでいる。

イ 情報の共有化と組織力

教育委員会事務局では学校とは異なり命令系統が明確である。報告・連絡・相談を確実にし、上司の指示に従って業務を進めることが求められる。そして、相談する場合は自分の案をしっかりと持って相談することが重要である。企業で体験した情報の共有化や上司と部下の関係を活かし、担当業務に取り組んでいる。

(3) 現在の職場の課題及び課題解決に向けた対応策

ア 資料の整理と情報の共有化

多くの職場では、専門的な技能や知識を持った「その人」しかできない仕事と、

誰もが情報を共有して取り組むことができる仕事の両方が存在していた。そして、誰もができる仕事では、資料やマニュアルが整理されており「誰がやっても、同じことができる」ようになっていた。

現在の職場では単年で担当業務が変わることや、緊急時には担当外の仕事についても回答をしなければならないことがある。資料整理やマニュアル化できるものはマニュアル化を進め、引き継ぎや情報共有がスムーズに行えるように考えたい。

4 全体を振り返って

1年間という長期の研修であったが、多くの職場で様々な業務を経験させていただき毎日が充実した研修であり、終わってみればあっという間の1年間であった。

企業での上司と部下の関係や命令系統など、学校とは違った組織で仕事を経験できたことは、組織に対する考え方や運営方法について視野を広げることにつながった。

また、研修をさせていただいた両企業とも「公共性の高い」仕事をされており、「公共性」という学校に近い部分と、「営利企業」という学校では経験することのなかった部分を見ることができた。私たちの職場における「利益」とは何かを考えてみると、学校では「生徒の育ち」と、それを支える「教員の指導力向上」であると改めて認識した。このことを踏まえ、今後の教育活動に活かしたいと考えている。

また、この研修を通して多くの方々に出会えたことが、私にとってかけがえのない財産となった。皆さんとコミュニケーションを取る中で、仕事に対する考え方や思いを聞かせていただき、考えさせられることが多くあった。ある方の「人は騙せても、自分の心に嘘はつけない。だから、誠意を持って仕事に取り組んだ。口先だけで仕事をしてはいけない」という言葉はとても心に響きました。勤め始めたころは100%全力で取り組んでいた仕事が、50%の力でできるようになった。しかし、「今できている仕事に誠意はこもっているのか？そこそこの力でできる仕事だからといって、誠意までそこそこのようになっていないか？」と、自分自身を見つめ直す良い機会となった。そして、相手の立場で考え、表面的な問題解決に取り組むだけでなく、原因を深掘して私にできることを最大限に提供していくことが重要だと感じた。

この研修で学んだことや感じたこと、研修での出会いを大切に、今後の教育活動に取り組みたい。

5 教育課題解決に向け、研修成果を活用した取組み

(1) 解決しようとした教育課題

平成24年度現在の社会教育調査では、大阪府内の社会教育施設で行われている講座のうち、障がいのある人を対象とした講座は全体の約3%である。平成24年3月に策定された第4次大阪府障がい者計画の中にも「障がいのある人と障がいのない人の交流、主体的な社会参加」が謳われており、社会教育施設での「障がいのある人と障がいのない人の交流、主体的な社会参加」の推進に取り組んだ。

(2) 取組概要

- ・取組期間：平成 25 年 4 月～平成 26 年 3 月
- ・取組体制：大阪府教育委員会事務局市町村教育室地域教育振興課職員、府内社会教育施設職員、NPO 役員、大学教授で構成するプロジェクト委員会
- ・取組内容：共に生きる地域の“絆”プロジェクト

共に生きる地域の“絆”プロジェクトは、国の「子どもゆめ基金」の助成金を財源として、公民館等地域の社会教育施設で、障がいのある子どもをはじめ、地域の子どもたちが共に活動する場や、様々な年代の人たちと交流する場を提供し、地域での障がい及び障がい者理解を深める取組みである。

(3) 成果

- ・成果

共に生きる地域の“絆”プロジェクトは平成 24 年度に立ち上がったプロジェクトであり、初年度は府内 6 施設でプログラムを実施したが、今年度は実施施設が増え 9 施設で実施することができた。平成 26 年度はさらに実施施設が増え、11 施設でプログラムを行う予定である。

また、「社会教育施設で障がいのある子どもたちの交流の場を提供する」というビジョンを明確にすることで、それぞれの担当者が自主的にプログラムを考え、障がいのある子どもたちを対象にしてイベントを行ったことのある講師やボランティアとのつながりを広げることができた。

さらに、参加した社会教育施設職員同士のつながりも広がり、情報交換の場を持つことができた。このように、障がいのある子どもたちに交流の場を提供するためのネットワークが広がったことが今年度の成果である。

併せて、全てのプログラムに手話通訳を付けたり必要な場合に点訳資料を準備して障がいのある人が参加しやすいように取組みを行うことで、参加者やボランティアにも障がいのある人に対する情報保証の大切さを啓発することもできた。

そして、個人や単独の組織では出来ることが限られており、様々な人や組織とのつながりを広めるこ

共に生きる地域の“絆”プロジェクト 【平成25年度活動報告書】



とが課題解決のヒントであるであると改めて認識できた。

- ・ 今後の課題

まだまだ、障がいのある子どもたちの参加が少なく、どのようなサポート体制を整えれば参加しやすいと感じてもらえるのか。また、どのように情報発信すれば障がいのある子どもたちや、その保護者が参加しようと感じてくれるのか、次年度に向けてブラッシュアップしていく必要がある。

そのためには、障がいのある子どもたちやその保護者が参加者としてだけでなく、一緒になって「共に生きる地域の“絆”プロジェクト」を作っていけるような仕組み作りが課題であり、今後取り組みたいと考えている。

また、書類作成等の事務作業については繁雑な業務であり、今後はマニュアル化して誰もが作業しやすいようにしたいと考えている。

最後になりましたが、本研修でお世話になりました大成機工株式会社の皆様、近畿日本鉄道株式会社の皆様、大阪府教育委員会・大阪府教育センターの皆様、また一年間という長期の研修にもかかわらず快く送り出していただいた大阪府立布施工科高等学校の校長先生並びに教職員の皆様に心からお礼申しあげます。