

2025年9月

令和6年度 民間企業等 長期派遣型研修 成果報告書

静岡県教育委員会

事業概要

目 的	教育職員が民間企業等の最新かつ実践的な技術、技能、システム並びに組織運営及び人材育成のノウハウ等を学ぶことにより、教員の授業力、生徒指導力、教育業務遂行力、組織運営力等の伸長による児童生徒への指導力の向上、視野の拡大と発想の転換等による意識の改革、時代の変化に対応できる学校づくりの推進等に資する。
対 象	<ul style="list-style-type: none"> ・ 45歳以下で静岡県教育職員としての職務経験が5年以上の者 ・ 小中学校、義務教育学校、高等学校の普通科、専門教科（農・工・商）、特別支援学校の教員等の中から選考
期 間 (人数)	小中学校、義務教育学校：6か月(2人)、12か月(3人) 高等学校：12か月(4人) 特別支援学校：6か月(2人)

目 次

◆研修の報告

所属（R6年度）	研修生	研修先	ページ
県立田方農業高等学校	櫻井 正剛	一般財団法人 アグリオープンイノベーション機構（沼津市西野）	1
県立浜松城北工業高等学校	美馬 正和	ヤマハ発動機 株式会社 ロボティクス事業部（浜松市中央区）	4
県立浜松商業高等学校	岩下 大祐	静岡鉄道 株式会社 鉄道部（静岡市葵区）	7
県立榛原高等学校	楠木 翔	株式会社 リクルート（東京都千代田区）	11
県立清水特別支援学校	伊藤 省吾	静岡鉄道 株式会社 人事部（静岡市葵区）	14
県立静岡南部特別支援学校	峯山 博明	株式会社 中島屋ホテルズ（静岡市葵区）	18
三島市立北中学校	横山 慎也	株式会社 静岡新聞社・静岡放送 株式会社（静岡市駿河区）	21
沼津市立金岡中学校	大河 紗弓	株式会社 エスパルス（静岡市清水区）	25
御前崎市立第一小学校	松村 元太	公益社団法人 ふじのくに地域・大学コンソーシアム（静岡市葵区）	28
藤枝市立広幡小学校	黒川 真仁	株式会社 静岡銀行（静岡市清水区）	32
御殿場市立御殿場中学校	山田 兼世	伊藤ハム米久ホールディングス株式会社（沼津市）	36
◆企業担当者様御感想			39
◆民間企業等長期派遣型研修実施要綱			43

一般財団法人 アグリオープンイノベーション機構

研修期間：令和6年4月1日～令和7年3月31日

所属/氏名：静岡県立田方農業高等学校 教諭 櫻井 正剛

研修の内容

1年間を通してAOI機構の事業内容とコーディネーターの役割を認識して、現在の農業と食に関わる現状と今後の展望について学んだ。また、今後の農業と食に関わる教育について考えるため、主に以下の事項について現場に出張し、コーディネーターの仕事を通して学んだ。

1 高校生がAOI機構及び行政を知るための活動を通じた学び

高校生への出張講座及び農業高校生のリーダー育成の場で先進的農家のコーディネート及び講座。

2 高校生がスマート農業を知るための活動を通じた学び

現場の想い、問題解決方法を学びスマート農業教育推進事業等の活用による農業高校への取り入れ。

3 特別支援学校の生徒が農福連携の機会を知るための活動

農業インターンシップへの支援及び農福連携希望企業と特別支援学校とのコーディネート。

研修を終えて

1 はじめに

農業教育に携わってきて感じることの一つは自分も含めて教育方法の変化があまりないことであった。Society5.0が進み、新たな産業革新が起こっている現代で、農業教育も変化をしていかなければならないと感じていた。しかし、学校の教育から外の現場を観る機会がないため現実的にどのような教育の推進が良いのか、わからずにいた。そのような時に今回の話を頂き、国や静岡県の農業政策を基に農業イノベーションを推進しているAOI機構への長期派遣研修の機会を得ることができた。

2 研修先の概要

農林水産業及び関連産業分野における革新的な技術開発及び事業化などの新たな価値の創造を複数の主体の協働（オープンイノベーション）により実現することで、科学技術・産業の振興及び人材育成による地域経済の発展に寄与することを目的に、農林水産・食分野に関する最新技術や市場動向などの情報収集・分析を行い、関係者へ提供し、企業（産）、大学・研究機関（学）、金融機関（金）、行政機関（官）間の交流や連携を促進するための様々な機会を提供する。具体的には、セミナーや交流イベントの開催、ビジネスマッチングの支援などを行う機構である。また、先端的な科学技術を活用した革新的な栽培技術の開発や、それらを活用

したビジネス展開を支援する。

3 研修を終えての感想

AOI 機構では、農業の現状とコーディネートについての学びを得ると共に教員として教育に還元できることを考え研修を行ってきた。

(1) 高校生がAOI機構及び行政を知るための活動を通した学び

革新的技術の開発支援や新たな農業技術の速やかな普及を静岡県の農業戦略の柱としており、AOI 機構で上記の達成を目指してコーディネート活動が行われている。AOI 機構でのコーディネート活動の中で、静岡県の農業政策について学ぶことができた。多くの農業事業者とのつながりを持つと共に行政の農業政策との連携が静岡県の農業教育には大事なことであると感じた。そのために、まずは学校や農業関係高校生等、次世代を担う人材が AOI 機構や農業政策について知ることが大事であると感じ、いくつかの高校へ出張授業を行った。農業事業の後継者不足の理由の一つに農業事業を行う事への不安があると考えている。しかし、静岡県には農業事業の伴走支援をしてくれる AOI 機構が存在していることを学生時から知ることによって将来の農業事業への希望を持って学ぶことができるのではないかと考える。



高校生への農業政策講義

(2) 高校生がスマート農業を知るための活動を通した学び

農林水産省が出している農業教育高度化事業で農業教育にもスマート農業導入など農業教育のイノベーションを推進している。そこで、実社会の農業や食に関わる事業者が進めているスマート化について知るための研修を行った。植物工場や栽培環境センシング機器を導入した農業事業など多くの農業イノベーションを進めている事業者を見学することができた。植物工場では、環境を制御する中で作物の栽培だけでなく、計画的な栽培と経営を行うことの必要性を学ぶ機会となった。植物工場では、光熱費や人件費などの把握によって農業経営を計画的に行うことができる。また、環境センシング機器等を導入することによって、今まで感覚であった栽培技術の見える化を行うことができ、これからの農業に必要な気候変動に対応した栽培技術の確立や減収時の理由を知るなど状況に合わせた対応を行うことが出来るようになる。



植物工場での作業様子

今までの農業は作物の栽培だけを行い出荷する仕事であった。スマート農業によって、農業作業を農業経営に変化することができ、今まで、長い年月をかけて修得する技術であった作物栽培を短期間で栽培可能にする技術を知ることができた。これは、農業を作業として考えるのではなく経営として考えるこれからの農業事業のあり方であると

強く感じた。

実際に、農業関係高校にスマート農業機器の導入や栽培環境センシングデータの活用など、これからの農業教育に必要であると感じ、AOI 機構のコーディネーターに協力していただき、取り入れるための活動を行ってきた。その中で感じたことは、学校の中だけでは現在行っている教育が実社会にマッチしているのか考えることが難しい。その為、教育をイノベーションするためには外部の支援組織が必要であると強く感じた。今後、AOI 機構での研修で培った人材の活用を積極的に行っていき、より現実的で深い学びを実践していこうと考えている。

4 おわりに

今回記述したことは、学びの中で感じた内の1つでしかなく多くの学びを得ることができた。AOI 機構での研修で静岡県が進める農業政策や実際に儲かっている農業事業と現在行われている農業教育にズレを感じた。そのため、今年度、成功されている農業事業者やデータ活用を取り入れた事業者などの地域人材を講師として招き、対話や先哲の考え方を手掛かりに考えること等を通じ、自己の考えを広げ深める「対話的な学び」の実現によって、学ぶことに興味や関心を持ち、自己のキャリア形成の方向性との関連付けを行っていく教育研究を行っていく計画をしている。

この1年間で多くの学びや気づきを得ることができました。その中でも一番大事なことは AOI 機構のみなさんとのつながりができたことであると感じています。お忙しい中にも関わらず研修にご協力いただき心から御礼申し上げます。

ヤマハ発動機株式会社 ロボティクス事業部

研修期間: 令和6年4月1日～令和7年3月31日

所属/氏名: 静岡県浜松城北工業高等学校 教諭 美馬 正和

研修の内容

- 1 人事データ分析
- 2 製造研修
 - ・ 小型単軸ロボットのエイジング
 - ・ 直交ロボット、スカラロボット組立
 - ・ 協働ロボットを用いた部品組立
- 3 スカラロボット教示訓練
- 4 リペアセンター、メンテサポート、営業支援研修

研修を終えて

1 はじめに

本校は令和4年度よりマイスターハイスクール事業の指定校となり、ロボットを作れる、ロボットを使える、ロボットを使って課題解決ができるロボティクス人材の育成に取り組んできた。また、産業界では昨今の少子高齢化に伴う人手不足を補うため産業用ロボットの導入が積極的に行われており、ロボット関連の求人が増加している。

一方で私は電子機械科に所属しており制御を中心とした教科指導を行っているが産業用ロボットについての知識は薄い。そこで、産業用ロボットに関する知見を広げ、ロボティクス人材育成に貢献できる知識・技術の習得を目指しヤマハ発動機ロボティクス事業部にて研修を行った。

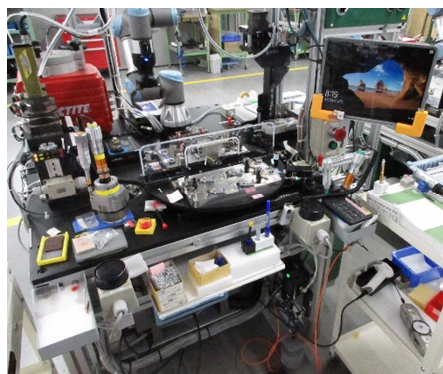
2 研修先の概要

ヤマハ発動機株式会社は1955年に日本楽器製造株式会社（現ヤマハ株式会社）から独立した輸送用機器メーカーである。感動創造企業を目的に掲げ、製品やサービスを通じて世界の人々の喜びや驚き、そして豊かさや幸福感の実現に取り組んでいる。今回研修先となるロボティクス事業部は1981年からロボットやSMTを製造し、リニアコンベアコンベアモジュールでは国内シェア1位を誇る伝統と実績のある事業部である。

3 研修を終えての感想

製造研修では小型単軸や直交、スカラロボットの製造に携わる中でロボットの仕組みや製造過程を学ぶことができた。スカラロボットの長所は動作速度が速いということは知識とし

て持っていたが、実際の動作を見るとその速さに改めて驚いた。協働ロボットを用いた製造にも携わったが、スカラロボットよりも速度が遅く油断して事故につながらないように指導が必要となる。また、ロボットを作れる人材育成という視点で見るとスカラロボットは高校数学で学ぶ以上の知識が必要となることから、単軸もしくは直交ロボットが適している。



協働ロボットによる製造環境



協働ロボットを用いた製造の様子

リペアセンター、メンテサポート、営業支援ではお客様対応について学んだ。リペアセンターでは様々な機種 of 分解や部品交換を行うことで製造研修中に見ることができなかった部位についても理解を深め、メンテサポートでお客様が躓いたことについて対応することでトラブルの対応方法やロボット操作について知識を深めた。また、営業支援ではロボットやビジョンシステムが現場でどう使われているか、どのような設定を行えば適切に判定できるかなどを知ることができた。これらの体験を通してロボットを使える人材育成に必要な操作方法やトラブル対応方法などについての知識と技術を身につけることができた。

製造業では、安全性を高め効率よく製造を行うことが大事であることは理解していたが、安全性向上や効率化を進める変化の速さには驚くばかりであった。従業員は改善方法が降りてくるのを待つのではなく日頃から周囲の問題点を注意深く観察し課題の抽出から改善の提案まで積極的に行っており、数ヶ月の間に環境が激しく変化していった。製造現場の意見を会社として取り上げ、現場に携わる方々が「よくなった・楽になった」「自分の改善提案が採用された」と実感することで、モチベーションを高めながら主体的に課題や改善案を適切にまとめられる環境ができていた。この体験から学校では解決された環境を提供しすぎているのではないかと感じる。大人が検討し尽くし最適化されたものを提供しているため、生徒が主体的に問題に向き合い試行錯誤する機会が奪われてしまう。主体的に取り組ませるには完成された環境を提供するのではなく、あえて不完全な状態を提供し改善に向けて主体的に行動でき、教員もそれを認め評価するといった環境作りが必要であると感じた。また、研修のはじめに伺った「現状維持は後退と同意義である」という言葉が現場レベルにも浸透していることに衝撃を受けると同時に、中堅教諭等資質向上研修で言われた「生徒と祖父母とで会話が成り立つのは学校環境についてののみ」という言葉を思い出し、学校現場の変化の遅さと民間企業の変化の速さとのギャップに危機感を覚えた。安全指導についても今までは事故や失敗が起こらないようにどこに注意するかに焦点を合わせた安全教育が主であったが、民間企業ではこういった教育に依存した方法ではなく、そもそも起こらないような環境作りに注力して環境を改善しており、民間企業との違いに考えを改める必要性を強く感じた。学校現場に戻った際には指導体制を見直し、問題に気づき課題の解決を図り続ける力の育成に励んで

いきたい。

研修を通して強く感じたのが、社内全体で心理的安全性がしっかりと確保されている点であった。製造工程で発生しうるミスについて解決方法が確立しており、実際にミスをしてしまってもほとんどのものが簡単に解決され、ミスした人の心理的負担感や罪悪感が軽減される仕組みとなっている。また、研修中によく言われたのが、研修中にロボットや部品を壊したか。という質問であった。そして必ず続くのが、自分たちのものならいくらでも直せるから客先でミスしないように今はしっかり力をつけるように。という言葉であった。これによって、安心して理解を深めることに集中でき、ミスがあったときも正直に報告しやすくヒヤリハットの段階でトラブルを収束させることができているのだと衝撃をうけた。今まで生徒や後輩教員に対して、どうすれば失敗しないかに焦点を合わせて指導してきたが、これからはどうすると失敗するかに焦点を合わせ、失敗を恐れず成長を追求できる環境づくりに力を入れていきたい。

4 おわりに

ロボットに関する知識や技術を身につけるという目的で研修に入ったが、産業用ロボットに関する知識や技術以外にも企業における計画的な社員の育成、働きやすい環境作りなど、組織運営から教科に至るまで非常に多くを学ばせていただいた。ここで学んだことを学校現場に持ち帰り学校の変化を進め、現代社会に適した生徒育成に力を入れていきたい。

末筆ながら外部の人間である私を快く受け入れ、惜しみなく学ぶ機会を与えてくださったヤマハ発動機株式会社の皆様に心より感謝を申し上げます。

静岡鉄道株式会社 鉄道部

研修期間:令和6年4月1日～令和7年3月31日

所属/氏名:静岡県浜松商業高等学校 教諭 岩下 大祐

研修の内容

1 安全推進課での業務研修（4月～7月）

会議参加（鉄道・索道安全衛生会議、鉄道現場会議、業務会議、安全マネジメント会議）
資料作成（安全報告書、安全ニュース、ヒヤリハットEラーニング教材、鉄道利用人員調査）

活動参加（デザイン専門学校とのコラボ、小学校マナー啓発活動、部内表彰、踏切啓発、トレインフェスタ、現場視察、沿線巡視、各種訓練）ほか

2 運輸営業課での業務研修（8月～3月）

会議参加（鉄道営業会議）

資料作成（鉄道利用者アンケート、アプリを使ったプロモーションの効果測定、鉄道利用人員調査、ダイヤ改正に向けた各種資料、自動運転の検討、バンダイとのコラボ）

企画作成（サックス電車、2025鉄道カレンダー、外国人観光客向け1日フリーきっぷ）

活動参加（電車まつり、ビール電車、遠鉄イベント、万博鉄道まつり）ほか

研修を終えて

1 はじめに

私が教科「商業」の教員として静岡県に採用いただき、長い年月が過ぎた。この間、常に最新の「商業」に関する知識を身に付けることを心がけながら生徒と向かい合ってきた。私が考える商業の教員としての生命線は、これから社会に飛び出す生徒に対して如何にビジネスに関する新しく有用な情報を提供できるかであると考えている。今回、このような機会をいただくことになった際、私が今まで取り組めていなかったことのひとつに最先端を走る企業での就労体験があるということに気が付いた。私は、本研修に参加することで、商業の各分野に関する実社会で取り組まれている最新の知識を身に付けるのはもちろんのこと、公務員と民間企業の違い、組織マネジメントの在り方などあらゆることを身に付け、勤務校を始め、静岡県の商業教育全体に還元していくことができるように取り組んでいきたいと考えた。

2 研修先の概要

静岡鉄道株式会社は、1919年創立の静岡市有数の企業である。祖業である鉄道のほかにも索道、不動産、ビジネスホテル、介護、カード、広告、ゴルフ場経営などを手掛けている。さらにグループ会社も県内で多岐に渡っている。私が勤務した本社には、500名超の人

が勤務しており、総務・人事・経営管理・鉄道・未来事業創造・シニア事業・ホテル事業・グループ営業推進・不動産ソリューション事業・不動産住まい事業の部署がある。経営理念は、「安全・安心・快適のあくなき追求」である。お客様に安全・安心を提供することは、鉄道事業だけでなく、すべての事業における共通理念なのである。今回の研修では、鉄道部に配属していただいた。鉄道部は、総延長11kmの「静岡清水線」と日本平と久能山を結ぶ「日本平ロープウェイ」を業務対象としている。いち早くワンマン運転を行ったり、最新の車両に更新したりするなど常に先進的な取り組みを行っている部署である。



鉄道部の皆さん（鉄道営業所で指差確認）

3 研修を終えての感想

(1) 「安全・安心・快適のあくなき追求」

鉄道事業は、多くのお客様を運ぶことからこの考えが徹底されている。週に1回の朝礼では、「安全の綱領」と「安全方針」の確認を行う。特に印象に残っているのは、「安全行動規範」にある、「疑義のある時は最も安全と思われる取り扱いをする」「情報は漏れなく迅速、正確に伝え、透明性を確保する」「常に問題意識を持ち、必要な変革を行う」といった内容である。当たり前のことであるかもしれないが、従業員全員がこれらの考えに則って行動するからこそ安全や安心を当たり前のように提供できているのであろう。多数の生徒を抱える学校においても「安全」や「安心」であることは大切な要件である。これを実現していくためには、各学校で意識して行動していくのはもちろんのこと、先生方一人ひとりが当事者意識を持ってこのような取り組みをしていくことが大切なのであろうと考えることができた。

(2) 労働環境と組織マネジメント

本研修の目的に「民間企業の最新かつ実践的な技術、技能、システム並びに組織運営及び人材育成のノウハウを学ぶ」とある。私は、研修初日からこれらの視点を大いに学ぶことができた。研修初日に業務用のPCとスマートフォンが支給され、常に会社内のコミュニケーションが取れる環境を用意された。これらのツールを用いることで、スケジュールや各人の業務進捗、他部署の動きなどは常に共有され、いつでもどこでもその情報を確認することができた。また、従業員のスキルアップや企業としての価値を高めていくための活動も複数展開され、各従業員のスキルや希望に合わせて自由に取り組める環境もあった。状況によってリモートワークに取り組んだり、オンラインでの打ち合わせや会議をしたりすることは特に珍しいことでは無かった。会議の資料はすべてデータで格納され、自分が担当になっていない会議も後日映像で視聴することができ、大きな組織ではあるものの、意欲があれば会社のあらゆることに対して当事者意識をもつことができる環境となっていた。

教科「商業」の学習指導要領を紐解いていくとCS（顧客満足）という言葉を目にする。静岡鉄道株式会社も営利企業であるからこの考えが前提にあることは間違いないが、本研修ではESという新しい言葉を知った。これは「従業員満足」の意味で、企業で働く従業員が満足していないとお客様に満足していただけるような取り組みはできないという考えから来ているようだ。私は、この話を聞いた際の納得感が大きくあった。お客様を生徒、従業員を教員と捉えなおすと、学校で働く先生方が満足して働いていないと生徒も満足して学校生活を送ることはできない。生徒が満足した学校生活を送れないことは、やがて不満として堆積し、次にその風評を世間に伝えることになる。これが、学校では定員充足などさまざまな学校経営の面につながってくる。学校という組織のマネジメントを考えるのであれば、このような生徒・教員・学校というスパイラルを考え、この3者が満足できるような環境をなるべく整えていくことが大事になってくるのではないかと考えた。

また、今回の研修では、人事評価やそれに類する取り組みを知ることができたことも大いなる成果だと考えている。学校でも職員の人事評価を行っているが、営利企業である静岡鉄道では、会社の売りに貢献するための各人の自己目標をどのように作り上げていくかという段階から丁寧に対応をしていた。評価を決めるための面談を課長といきなり行うのではなく、目標を課長と共に作り、その目標に対する評価軸も共に作り上げていくone-on-oneミーティングと呼ばれる活動が行われていた。その上で人事評価がなされ、この評価が各人の昇給や昇格などにつながっていた。これらすべての取り組みを学校組織で取り入れることはできないかもしれないが、このような取り組みの一部でも取り入れることができれば、確実に先生方のモチベーションも上がり、前述のようなより良い学校組織作りにもつなげていくことができるのではないかと感じる事ができた。

(3) 働くということ

民間企業も学校も働いて成果を出すということは、共通している。しかし、その成果の出し方がやや異なっているように感じた。残業をされている方も多く、何かに縛られているということは一切感じなかったが、ミーティング等を通じて、コスト意識や時間管理、業務の成果報告に対する考え方等がとても勉強になった。打ち合わせは頻繁に行われたが、時間がしっかりと管理されていた。また、自分の担当した業務は、課長・部長さらに必要に応じて役員の方々へと順を追って報告し、必要に応じてその都度修正を重ねて仕上げていく。私自身も多数の業務に携わらせていただいたが、資料作成ひとつを取っても、提出する資料の量が増え過ぎてしまったり、作成に時間がかかってしまったりとたくさんの失敗を経験した。この1



1年間の研修期間中に作成した資料の一部

年間で学んだことは、目の前の業務の必要性を常に考え、必要のないものは徹底的に排除していくといった業務の効率化である。今まで学校でやってきたようなやり方は、時に社

会では失敗だと判断されることもあると気づくことができたこと自体が本研修の成果であるのかもしれない。学校にいる時にこれらを全く意識していなかったわけではないが、ここまで考えて取り組んだことはなかったため、意識の変革を迫られたように感じた。この民間企業での当たり前の感覚を忘れずに、これからの学校での業務にも取り組んでいきたいと感じることができるようになった。

4 おわりに

この1年間、経験のない中途採用のような人間に根気強く関わって下さり、様々な働くということについてのノウハウを教えていただいた鉄道部の皆様には大変感謝している。経験を積むという意味で、各種資料作成やイベントの企画、社内他部署や外部機関との打ち合わせにも多数関わらせていただいた。また、私が教科「商業」の指導において「観光」分野にも関わってきたことから、清水港へ寄港するクルーズ船対応など観光分野の業務にも携わらせていただいた。今までにない視点を見つけることができ、これからさらに視野の広い教員人生を送ることができるようになるためのきっかけを与えていただいたと感じている。

この場を借りて、静岡鉄道株式会社鉄道部の皆様には感謝申し上げます。また、このような機会を与えていただいた静岡県教育委員会の皆様、私を気持ちよく送り出していただいた浜松商業高校の皆様にも感謝申し上げます。この経験を勤務校はもとより静岡県の教育活動全体に活かしていけるように引き続き研鑽を積んでいきたいと考えています。ありがとうございました。

株式会社リクルート

研修期間:令和6年4月1日～令和7年3月31日

所属/氏名:静岡県立榛原高等学校 教諭 楠木 翔

研修の内容

- 1 キャリア教育専門誌「Carer Guidance」の編集業務（企画・取材・入稿等）
Vol.451「今、探究をどう進めるか?」、Vol.452「AIとどう向き合うか」、
Vol.453「私を創っていく機会と選択」、Vol.454「イメージを超える職業観」
高校生の保護者のためのCareer Guidance2025「親子で一緒に未来探究」
- 2 進学総研ホームページの管理・更新
連載記事、本誌特集ページ、キャリアガイダンス本誌（刊行物ページ）等の更新・運用管理、メールマガジンの配信（月2回）、留学日記の作成（月1回）
- 3 アントレプレナーシップ・プログラム高校生 Ring
最終審査会である「高校生RingAWARD2024」の企画・運営

研修を終えて

1 はじめに

私は、キャリア教育と次世代の働き方に興味があり、民間企業研修の機会をいただいた。研修目的である「最新かつ実践的な技術、技能、システム並びに組織運営及び人材育成のノウハウ等を学ぶことにより、指導力の向上と発想の転換等による意識の改革、時代の変化に対応できる学校づくりの推進」を目指し、自分自身の職業観のアップデートと効果的なICTツールの利活用方法、および内発的動機付けを大切にする授業づくりとこれからの変化に対応する学校運営をテーマとして、研修に臨んだ。

2 研修先の概要

リクルートの原点は1960年に創業した「大学新聞専門の広告代理店」。人材サービスにはじまり、時代とともに進学、結婚、住まい、旅行、飲食など、さまざまな分野へと広がっている。世の中に溢れる「情報」を、よりよいカタチで必要とする人々のもとへ届け、社会の「不」（不満・不便・不安）を解消し、誰もが自分らしい人生やライフスタイルを選び、歩んでいける世の中になっていくことを目指している。個人と企業という2つの顧客に「まだ、ここにはない、出会い。」を提供している。

今回の研修で配属された部署はキャリアガイダンス編集部。発行開始から50年を超え、リクルートの中でも歴史のある紙媒体『キャリアガイダンス』シリーズを企画、編集する部署である。主に校長・副校長・教頭・進路担当教員等を対象に進路指導やキャリア教育に役立

つ情報を届けながら、クラス担任や保護者に向けても進路等に関する情報を発信している。

3 研修を終えての感想

(1) 新しい事への挑戦

私はこれまで、ルーティン化された仕事に慣れすぎていたと感じる。業務効率化のために、何事もルーティン化し、先を見通すことで安心感を得ていたのかもしれない。言い換えれば、新しい取組への挑戦ができていなかった。高校生RingAWARDの運営チームに携わらせていただく中で、前例のない（もしくは前例を超える）取組が求められた。その中で学んだことは、「情報共有」と「タスク管理」である。



フリーアドレスなオフィス

リクルートでは、ペーパーレス化が進み、情報共有はチャットツールを利用する。会議はオンラインで実施されるなど、学校とは異なる働き方に当初は戸惑った。ただ、資料はクラウド上で保存され、会議は録画されているため、どこで働いていても情報はすぐに共有できる。新規事業を考える際は、部署外の社員や外部パートナーと協業することも多く、全体での目線合わせを行う上で、情報共有の大切さを改めて痛感した。

また、一つの事業を進めていく上で、タスク管理の重要性を学んだ。一つのタスクを属人化することなく、仕事を切り分けていく。このタスク管理もクラウド上で共有されたデータで、全員で共同編集しながら作業できるなど、作業効率を高めるための工夫が見られた。さらに、お互いの時間を無駄にしない準備の必要性を学んだ。会議は時間厳守。限られた時間の中で、議論するために、資料作りの重要性を改めて実感した。また、次年度に向けてのKPT（Keep・Problem・Try）を共有しながら、作業を進めた。どの段階でも資料等は共有されているため、進捗管理も把握でき、多くの仕事を助けていただいた。

学校に置き換えると、私はこれまで生徒会活動や学校行事など任された役割を一人で行うことが多かった。前年度のマニュアルを参考に、前年踏襲を続け、役割が属人化していたと感じる。また、振り返りアンケートも行事後に実施するなど、リアルタイムでの対応ができていなかったと痛感した。今後、学校行事を企画・運営する際は、タスクなどの進捗状況をクラウド管理し、現在進行形で運営しながらもKPTを整理する中で、変えるべきところはすぐ変えるなどの新しい挑戦をしたい。

(2) 圧倒的当事者意識

リクルートで大切にしている言葉の一つに、「圧倒的当事者意識」がある。自分は何がしたいのかを問われ続けた一年だった。キャリアガイダンスの特集企画を考える編集会議では、読者に何を伝えたいのかを徹底的に議論する。「学校をどう変えたいのか?」「子どもたちにどうなってほしいか?」など、一人の教員として問われた。

一方で、高校生Ringに参加した高校生のビジネスプランを拝見すると、高校生たちは自分たちの未来のために、何を変えるべきなのかという当事者意識を持ちながら、「半径5m」の「不」を解決すべく、社会的課題を自分事化して取り組んでいた姿が印象的であっ

た。学校を変えるのは管理職ではなく私自身である、という圧倒的当事者意識を持ち続けたい。

(3) 自分のありたい姿の言語化

キャリアガイダンスの取材では、たくさんの方々の取組を聞かせていただく機会があった。取材をさせていただいた先生方や企業の方々は、「自分はこれをやりたい」「自分はこうありたい」といった明確なビジョンを持っていた。

一方で、私はこれまで、自分がやってきた教育実践を振り返る（言語化する）機会が少なかったため、「自分は何ができたのか?」「自分はどうしたいのか?」と疑問や不安を感じる機会も多かった。研修中は、編集会議や留学日記の作成やスタディサプリのプロダクトヒアリングを通じて、自分自身の取組を言語化する機会をたくさんいただいた。また、編集会議での議論や留学日記等をWEBで公開することにより、たくさんのフィードバックを得られたことが、私の大きな財産となった。自分の気づきを言語化し、発信することにより多くの学びを得ることができた。今後、これらの気づきを、校内研修等を通じて職員間で共有し、学校や指導方法に対する未来のビジョンを議論する時間を設定したい。



編集に携わった4冊

(4) 内発的動機付けを高める探究学習

地域との連携や探究型インターンシップなどの先進的な取組を取材させていただく中で、子供たちの「学びたい」という内発的動機付けを高めるための一つのきっかけが探究学習にあると感じた。わかりやすい授業も大切であるが、「学びたい」と思える体験・機会をどのように演出するのか、キーワードは「連携」である。教室や学校という空間を飛び越えて、子供たちが面白いと思えることを追究できる環境づくりに尽力したい。

4 おわりに

1年間、温かく受け入れてくださったキャリアガイダンス編集部の皆様、およびスタディサプリをはじめとするまなび領域の皆様、またキャリアガイダンスの取材や編集、高校生Ringの運営で、ご一緒させていただいた皆様に、厚く感謝申し上げます。また、このような機会をいただいた静岡県教育委員会の皆様や、企業研修への後押しをしてくださった所属校の皆様に改めて感謝申し上げます。研修での気づきや学びを、今後、子どもたちに還元できるよう、「ありたい姿」を問い続けることを、ここに決意します。

静岡鉄道株式会社人事部

研修期間:令和6年4月1日～令和6年9月31日

所属/氏名:静岡県立清水特別支援学校 教諭 伊藤 省吾

研修の内容

1 「人財」育成に関する研修

- ・各研修の運営、参加（新入社員研修、新任管理職研修、越境型課題解決研修等）
- ・企業との人事に関する情報交換会、会社見学会

2 DE&I（ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン）の推進

- ・障害者の支援体制づくり（担当者勉強会、社内向けセミナー、静岡視覚特別支援学校生徒による「あん摩マッサージ指圧」体験会の開催）
- ・シニア事業部における推進（障害者の職場適応指導、介護相談サービスセミナー）

3 健康経営に関する研修

- ・「お茶と健康イベント」の開催
- ・「ボディケア体験会」の開催
- ・「血管年齢&握力測定会」の開催
- ・「ランニングセミナー」の打合せ

4 新規事業提案制度「みらいろ」への参加

- ・新規事業「障害者が主役のアウトソーシングサービス」の事業提案

5 「人財」採用に関する研修

- ・インターンシップ、内々定者研修への参加

研修を終えて

1 はじめに

本校では、学校経営計画の取り組み目標に対する評価と課題として、教育活動の計画的で円滑な業務の遂行やマネジメント、児童生徒がわかりやすい教育課程の見直し、教職員の業務の効率化が挙げられていた。そこで、静岡鉄道株式会社でのウェルビーイング経営による個人の幸福の追求が会社の繁栄に寄与している戦略について学ぶことで、児童生徒、教職員が生き生きと主体的に学んだり、指導に従事したりする仕組みづくりに活かせると考えた。また、企業が求める「人財」や社員の育成方針を学ぶことで、児童生徒の目標達成に向けた適切な手段や方法、教職員の組織づくりに活かすため、静岡鉄道株式会社での研修を希望した。

2 研修先の概要

静岡鉄道株式会社は、1919年鉄道事業者として創立した。現在、静鉄グループは交通、流通、自動車販売、不動産、レジャー・サービス、建設の各事業を展開する25社のグルー

プ会社である。「安全・安心・快適のあくなき追及」を経営理念とし、地域のみなさまの暮らしに寄り添い多彩な事業を通じて、「いろどり」ゆたかで「ときめき」あふれる社会の実現に挑戦しています。

所属した人事部は、ウェルビーイング経営達成のために「個の成長」を人事戦略としており、人事労務課、人財採用課、人財育成課の3課で“Flat&Borderless”（3課がフラットかつ境界がない関係、国籍関係なく、役職関係なく）の方針で、各部・各社のビジョン達成のためのひとつづくりをしている。

3 研修を終えての感想

(1) 「挑戦なくして成長なし」

まず実感したことは、静岡鉄道株式会社の勢いである。社是にもあるように“挑戦なくして成長なし”という組織風土があり、社会情勢や地域の最新情報を収集し、新たな施策をスピーディーに対応している。PDCA（計画、実行、評価、改善）サイクルの前に、スモールdをつけてdPDCAと表し、まずは小さく試してみることを大切にしている。私自身も企画提案をした際には快く賛同してくださり、挑戦させていただいたことに感謝している。

(2) ウェルビーイング経営

ウェルビーイング経営については、「個の成長」を促す人事戦略を学んだ。所属した人財育成課では、自ら学び成長し続ける組織風土づくりに向けて、「圧倒的に自分たちが成長し、多様性を体現するチーム」を目指している。

課のミーティングでは、互いの「個性」や「考え」を尊重して「イイね」という言葉が多く聞かれ、相手を否定せずにさらに良くなる方法を提案する対話が繰り返されている。これは、心理的安全性が担保されている環境の中で、メンバーが同じ目標を描いているからできるものだと感じた。また、働きやすく、働きがいを感じられる会社にするため、エンゲージメントサーベイ（組織と従業員の双方の繋がりを測定するもの）を実施し、チームの状態を可視化している。チームで数値を共有する際、「弱いところ」だけではなく「強いところ」にも着目することや、状況から施策を考えたり変化から理由を考えたりと、みんなで対話を深めている。大切なのは、エンゲージメントの数値を上げることでなく、チームのミッションを軸に考えることを知り、エンゲージメントサーベイを活用したチームづくりは大変参考になった。

(3) 「人財」育成

企業が求める「人財」や社員の育成方針について、「育成体系図」で各年次や役職、等級で求められる「マインド」「スキル」「知識」が具体化されており、その目標に合わせた研修の内容が設定されている。中でも、4年次の越境型課題解決研修では、一次産業から三次産業が「越境」し、地域の企業の課題に対して「圧倒的当事者意識」で一緒に施策を考え、ファクハク（静岡工場博覧会）に参加している。このように、地域社会とともに既成概念にとらわれず、新たな価値観に触れていくことで、新しい視点や能力が得られるた

め、教職員の研修としても深い学びになると考える。また、静岡鉄道では「圧倒的当事者意識」という言葉をよく用いており、研修を通して目指す姿や自身のキャリア形成への意識が高い。この意識の持ち方を見習う児童生徒や教職員も学べるような組織づくりを目指したい。

(4) 私の挑戦

会社の評価制度に基づき、自身の三つの成果目標と行動方針（チームへの貢献）を設定し研修を行った。

ア 成果目標「障害者の理解啓発を図り、障害者雇用に関する制度や支援機関の役割等の情報提供」については、障害に関する勉強会、セミナー、静岡視覚特別支援学校高等部生徒による「あん摩マッサージ指圧」の体験会等を企画し開催したことで社内への障害者に対する理解が広がり、障害者雇用についても前向きに検討してくださるようになった。また、支援機関との関係を構築したり、「個別の支援計画」や「所見表」を作成したりして、社内のサポート体制づくりを進めることができた。



障害に関するセミナーの開催



あん摩マッサージ指圧体験会

イ 成果目標「DE&Iの推進にあたり、シニア事業部での業務改善のアクションプランを提案」については、アクションプランを2つに絞ることができた。人事部の役割として資格取得制度等の周知やキャリアコンサルタントとの面談機会の提供、妊娠中の時短勤務や不妊治療の休暇制度等の見直しを検討するという案を考えることができた。

ウ 成果目標「新入社員の状況を把握し、助言をしたり対処法を考えたりする」ことについては、面談やヒアリングをとおして本人と上長との評価のギャップに気付き、正しい自己理解や自分から発信することの必要性について助言をすることができた。

エ 行動方針（チームへの貢献）については、職域の異なる立場からの疑問や気づきを伝えたり、知識や人脈を活かしてDE&Iの推進に力添えしたりすることができた。

4 おわりに

静岡鉄道の人事部人財育成課の一員として所属させていただき、半年間発見と学びの連続となり大変有意義な研修となった。研修では、心理的安全性やエンゲージメントを活用した組織づくりの施策や実際に新入社員と関わりながら「人財」の育成方法を学ばせていただいた。また、障害者の支援体制づくりでは、セミナーや体験会の実施、静岡鉄道と特別支援学校や障害者を支援する機関とを繋ぐことができ、少しでも障害者への理解啓発ができたのでは

ないかを感じている。

そして、研修を通して静岡鉄道との繋がりを持てたことは財産である。今後、学校教育活動において特別支援学校の児童生徒が地域での作業製品の販売会や作品展示等をする際には、静岡鉄道と繋がりが持てると幸いである。

研修を通して自身の知見や物事への見方、考え方の幅が広がり、挑戦することの大切さを教えていただいた。今後、所属校において、心理的安全性が担保され、児童生徒、職員が主体的に学ぶ仕組みをつくり、学部経営に活かすことで、本校の学校教育目標を達成していくよう挑戦を続けていきたい。最後になりますが、今回の研修に携わっていただいた皆様、そして研修を受け入れていただいた静岡鉄道の皆様に心より感謝申し上げます。

株式会社 中島屋ホテルズ

研修期間:令和6年4月1日~令和6年9月31日

所属/氏名:静岡県立静岡南部特別支援学校 教諭 峯山 博明

研修の内容

- 1 レストラン業務 接客、バッシング（お皿を下げる）
- 2 客室清掃業務 ルーム清掃、ベットメイキング
- 3 購買・総務業務 納品された食材の検品及び各レストランへの配達 派遣社員制服整備など
- 4 業務改革業務 自己紹介カード作り、各部署整理棚の整理整頓
- 5 各会議への参加 朝礼、業務改革会議、バックヤード改革会議、地域貢献委員会、パーレス会議 など

研修を終えて

1 はじめに

近年、目まぐるしく変わる社会の中で特別支援学校の児童生徒も地域と関わり、地域の中で生活していく意識が広がり、様々な場面で人や施設、企業と関わる機会が多くなっている。職場実習に向けての指導や企業と関わる際のマナーについてなど、生徒に指導する必要があるが、私は民間企業で働いた経験がなくそれらの指導に自信が持てなかった。株式会社中島屋ホテルズ（以後、中島屋ホテルズ）は創業100年を超える静岡の老舗ホテルである。静岡の地に密着した企業で働くことにより地域社会や現在の民間企業の考え方などの知識を得て、今後の指導に生かしたいと思い、中島屋ホテルズで働くことを希望した。また、お客様に接するサービス業のノウハウを学ぶことで保護者や児童生徒、同僚との接し方の参考にしたいと考えた。

2 研修先の概要

中島屋ホテルズは静岡市の紺屋町に本社をおき、静岡グランドホテル中島屋を運営している。ホテル内には直営の静岡四川飯店、CROSSROADS、テラスレストラン、日本料理四季、ARBORラウンジなどのレストランを運営している。系列店舗として静岡ガーデンホテル、焼津グランドホテル、藤枝四川飯店ガーデンズ、焼津四川飯店ガーデンズなどを展開している。また、不動産業としてニューヨークにサービスアパートメントを4棟所有している。2016年には創業100周年を迎え、次の200年に向かって「心をこめる中島屋」をスロ

ーガンに定めた。企業理念である「信用・和・堅実」の元、最強のローカルホテルを目指してお客様に小さな感動を届けるべく一つ一つの仕事に心をこめ営業している。

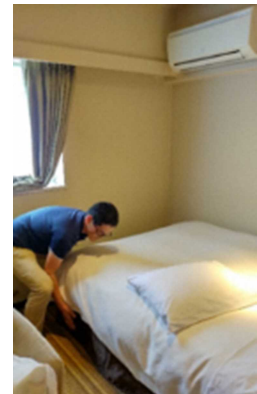
3 研修を終えての感想

(1) 社会人としての姿勢

研修の始めとして、今年度、中島屋ホテルズに入社した新入社員の方々と研修を受けた。声の出し方、お辞儀の仕方、髪型、服装、メイクの仕方、社会人としての考え方など様々なことを研修した。社会人として基本となることは自分ではなく「他人基準」での物の考え方、見方が必要であると分かった。例えば、無精ひげや、寝癖、服装など自分自身は良くても他人が不快に感じる可能性があるれば直さなければならないとのことだった。私たち教師に置き換えてみると、児童生徒、保護者や世間一般の方々からどう思われるのかが大切である。通勤時の服装、髪型、身だしなみなど自分自身ではなく他人からどう思われるのかもう一度、立ち戻る必要があると感じた。

(2) 現場研修から学んだこと

ホテル業というとフロント業務のイメージが強かったが現場研修としてレストランでのサービス業務と客室清掃業務、また、購買業務を行った。レストラン研修では、お客様への水つぎ、バッシング（お皿下げ）、テーブルセッティング、食器の拭き上げなどを行った。レストラン業務で学んだことは、笑顔での対応と先回りしてサービスを行うことの2点だ。お客様が来店時、笑顔でお出迎えすることでお店の第一印象が決まる。その後の注文取り、料理を出すタイミング、お皿を下げるタイミング、グラスの減り具合を見て水をつぐなどお客様の様子から察し、お声がなくてもサービスを行うことのお客様の満足度に繋がることわかった。笑顔で接することは、児童生徒、保護者はもちろんの事、同僚に対しても良好な関係作りにつながると思う。また、特別支援学校の中では言葉での気持ちの表出が難しい児童生徒も多い。レストランでのお客様の要望を察するサービススキルは、表出が少ない児童生徒の気持ちを察することに繋がっていると感じた。



客室清掃業務
(バットメイキング)



購買業務
(清掃備品の搬入)

客室清掃業務はレストラン業務と違い直接お客様と接することはほとんどない。しかし、お客様がホテルで初めに訪れる場所であり、ホテルの印象がそこで決まってしまうことから、責任や、やりがいのある仕事であることを学んだ。常に清潔感は大切にし、水場に水滴1滴でもないように、ベッドや床に髪の毛1本もないように、シーツにしわがないように気を付けて客室を作らなければならなかった。ホテル業にはお客様と接する仕事もあるが同時に清掃や、備品や食材などをお取引企業に発注・搬入する購買など裏方の仕事も多くあることが分かった。そのどちらも欠けることができないもので学校に置き換えてみると教師という仕事の他に、技能員や事務職員の業務など児童生徒と直接接しない仕事もある。しかし、学校の予算、施設整備など学校を運営するのに欠か

せない仕事であり児童生徒の教育目標を達成するために学校全体でチームとなる必要があることを感じた。

(3) ユニバーサルデザインの考え方

中島屋ホテルズは近年、外国籍の方や障害者の方、派遣・パートの方など様々な人が働くようになった。そういった人たちに対する支援方法を課題として会社からいただいた。そのため全ての人にとって働きやすい環境を目指した業務改革を推進する社員の方と2人で担当した。分かりやすい掲示物の作成、棚の整理整頓・整備、客室清掃課への備品搬入・整備、社員トイレ備品整備・清掃計画などを行った。ユニバーサルデザインと特別支援学校で行っている構造化を意識して取り組んだ。掲示物にはルビを振ったり、イラスト、写真などをつけたりした。整理棚には物品の置き場所の掲示を行った。また、働いている仲間を知ることが目標に各系列店舗を含めた全社員の自己紹介カードの作成を行った。業務改革を行って感じたことは、一般の企業の中でも構造化やユニバーサルデザインの考え方は有効な手段であるということだ。分かりやすい掲示、構造化された棚など誰が見ても分かる、できる環境作りは今後、様々な場面で必要になると感じた。特別支援学校の役割にセンター的機能があり近隣の小・中高等学校を支援する立場にある。あらためて特別支援学校の専門性が様々な方面で役立つことが分かった。

(4) 目標に対するこだわり

学校と民間企業の違いに、売り上げ目標がある。中島屋ホテルズでは1期の初めに各セクションで1年間の売り上げ目標を掲げる。その目標を細分化させて1か月、1日の売り上げ目標を掲げていた。毎日の朝礼ではその日までの売り上げが確認され、月の目標が達成できそうか、どのように達成させるかなどが話し合われていた。また、会議でも各セクション長から報告があり全体で情報共有と目標の確認が行われていた。総支配人からは「目標にこだわり」を持ち、年度の途中で目標の下降修正はせず、どのように目標を達成するか考えるというお話を伺った。売り上げ目標を妥協せず、達成するために努力する姿を見て民間企業の厳しさを肌で感じる事ができた。学校は当然、売り上げ目標などはない。しかし、個々の児童生徒に対して学習の目標はある。教師の主たる仕事は授業である。授業の中でどのように児童生徒に目標を達成させるか妥協せずに考える必要があることを感じた。

4 おわりに

今回、中島屋グランドホテルズで研修させていただき、学校では経験できない様々な体験や経験をさせていただきました。半年間という長い間受け入れてくださった中島屋ホテルズの皆様には厚く御礼申し上げます。今回、学ばせていただいた社会人としての姿勢や目標を達成するために努力する姿勢、お客様に対する丁寧な接客などを、児童生徒を指導する場面ではもちろんの事、周囲の教師にも還元していきたいと思っております。また、特別支援学校卒業生が働いている姿も見学することができ、元気のよいあいさつ、報告の大切さなど、生徒の進路指導に役立てていきたいと思っております。ありがとうございました。

株式会社静岡新聞社・静岡放送株式会社

研修期間:令和6年4月1日～令和7年3月31日

所属/氏名:三島市立北中学校 教諭 横山 慎也

研修の内容

1 主に関わったイベント業務

- ・静岡県夏の読書感想画コンクール ・社会人ゴルフ選手権大会
- ・三島市ウェルビーイング
- ・Team Buddy ・女子チャンピオンシップゴルフ選手権大会
- ・企業対抗ゴルフ選手権大会
- ・日本平ウォーク ・女子アマチュアゴルフ選手権大会
- ・メットライフ生命マネーセミナー

2 準備に携わったイベント業務（ロケハンや告知物等）

- ・エコパ謎解き ・SBS カップ国際ユースサッカー ・しずぎんユーフォニア
- ・木乃華サクヤミュージックビデオ ・久能山東照宮竹あかり
- ・けやき IRODORI フェス ・エコパキッチンカーフェス

3 運営に携わったイベント業務

- ・駿府城夏まつり ・頂フェス ・13代目市川團十郎巡業 ・藤枝順心高校表敬訪問
- ・チームパラスポしずおかパリ凱旋報告会&交流会 ・マニュアル生命マネーセミナー

研修を終えて

1 はじめに

私は、「教員の仕事は、未来を創る仕事」という想いをもって子供たちと共に成長してきた。しかし、昨今は先を見通すことができないほど、目まぐるしく変化する社会に、現在の自身の指導力では未来を逞しく生き抜く子供を育成できていないと感ずることが年を重ねるごとに増える一方だった。そんな折に企業研修の話をいただいた。企業に身を置くことで、民間企業の考え方や組織マネジメント、スキル、人脈を得るとともに、企業の視点やノウハウを学校現場に活かし、教育活動の幅を広げたり、新たな取り組みや価値を創造したりすること、また自身の視野を広げ仕事観や教員としての資質を向上することを目標に本研修に臨んだ。

2 研修先の概要

県内6紙が統合して、1941年に創立した株式会社静岡新聞社は49.8万部の販売部数を誇り、静岡新聞は「県紙」と呼ばれる地方紙の中で、常にトップクラスに位置し、県内シェアは6割を超えている。1952年、県内初の民間放送としてスタートした静岡放送株式会社は

静岡のニュースやエンターテインメント、スポーツなどの多彩な情報を自社制作番組で取り上げている。静岡新聞・静岡放送は新聞・テレビ・ラジオ・ウェブの4媒体を扱い、長年にわたり地域に根差すマスメディアである。「確かな情報を届けることで静岡に生きる人々を幸せにする、その幸せを静岡だけに留めることなく日本、さらには世界に広げていく」ことをミッションに掲げ、多彩な企業をグループに抱えメディア×イベント×グループ企業の「総合力」で「静新SBSグループにしかできない」地域への貢献を続けている企業である。

3 研修を終えての感想

イベント研修では主にイベントの準備と運営に携わった。イベントと聞くと華やかなイメージだが、実際は地道な準備の積み重ねが不可欠である。イベントの種類は実に多岐にわたり、スポーツ大会、コンクール、セミナー、フェス、講演、コンサートなど、それぞれの特性に応じた細やかな対応が求められた。また関係企業との調整は常に複雑で、自分のペースで仕事を進めることは到底できない。むしろ密接に連携しながら業務を遂行することが、イベント運営の根幹であることを学ぶことができた。

(1) 顧客満足度の追求

民間企業として利益を生み出すことは大切だが、それ以上に重要なのは、イベントに関わるすべての人の満足度を高めることだと学んだ。単なる経済的な成功だけでなく、人々の心に響く価値を提供することの重要性をイベント終了後の報告会に参加し強く感じた。

担当者は常に利益とコストのバランスを綿密に分析し、業務の効率化や合理化を進めながら無駄を徹底的に省いていた。同時に、透明でオープンな対話を心がけ、相手の立場を徹底的に理解し、共感を持って接することを最も大切にしていた。問題を適切に捉え、状況に応じて柔軟に対応する姿勢からは、強い使命感をもって業務に取り組んでいると感じた。

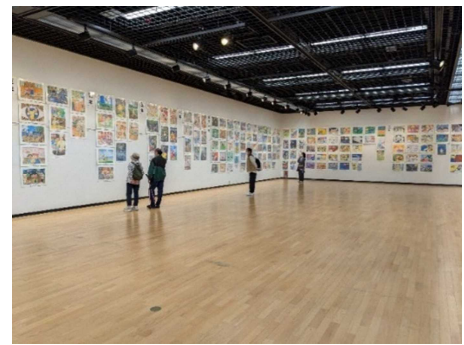
静岡新聞・静岡放送の基本姿勢は「相手の利益を守らなければ、自分たちの利益を守ることができない」というものだった。この経験を通じて、「利益を生み出すこと」と「人々の満足度を高めること」は決して相反するものではなく、むしろ相互に深く関連していることを実感した。顧客、クライアント、演者、スタッフ一人ひとりが心から満足できる環境を丁寧に築くことで、企業の信頼は確実に深まり、新たなビジネスチャンスやリピーターを自然と生み出すことができるのだと思った。また地元で愛される企業として成長するためには、関わるすべての人々の幸福感や満足感が不可欠であり、それこそが真の企業価値であることを学んだ。学校は利益を意識する場面が少ないが、コスト、リスクに対する意識は高い。そのため慣習を重視する傾向にあり、時代の変化に対応できない現状がある。学校現場に戻ったら学校全体で「満足度向上」の視点から見直し、教職員間で共有していきたい。

(2) 情報共有とチームマネジメント

情報共有は業務の効率化とスムーズな運営に欠かせない要素であり、その重要性を身をもって体験した。静岡新聞社・静岡放送では、Google カレンダーやスプレッドシートを駆使し、業務の進捗状況をリアルタイムで全員が把握できる仕組みを構築していた。

この情報共有システムにより、担当者以外でも必要なタイミングで適切かつ迅速な対応

が可能になっていた。また業務の負担を可視化することで、各メンバーの負担状況を正確に把握し、組織全体の効率を徹底的に高めていた。チーム内での情報の透明性は、業務を円滑に進める上で決定的に重要な要素であることを強く実感した。特に印象的だったのは、成果を上げた社員をシンプルかつ率直に称賛する企業文化だった。社員の努力や貢献を真摯に認めることで、驚くほどモチベーションが向上し、チーム内の連帯感や協力意識が目に見えて高まっていった。このような雰囲気が組織力を高めることにつながると感じた。



(読書感想画コンクール作品展示)

そして情報共有とチームマネジメントは、単に業務を効率的に進めるだけでなく、社員一人ひとりが安心して働ける環境を丁寧に提供し、企業全体の成果向上に影響することを学んだ。また強い組織となるためには、個々の能力を最大限に引き出す仕組みが重要であると感じた。

(3) 人材育成とデザイン思考

静岡新聞社・静岡放送の人材育成の取り組みは、驚くほど多岐にわたり、本人が望めば最新の情報を学ぶ機会が設定されている。シリコンバレーへの研修をはじめ、定期的に外部講師を招いた勉強会、最新の便利なツールを紹介するセッションなど、常に学びと成長を重視する教育プログラムが提供されていた。これらは単なる知識の伝達ではなく、社員の創造的思考と革新的アプローチを促進するためのマインドセットができる仕組みになっていた。

特に注目したのは、デザイン思考の組織的な導入だ。これは組織全体で革新的なアイデアを生み出すための重要な枠組として位置づけられていた。「自分たちは良い記事を作っている」という内向きの意識から、ユーザーのニーズを徹底的に分析し、そこを基盤としたアイデア創出へとアプローチを根本的に変える動きがあった。その結果、組織全体が一貫したビジョンを持ち、ニーズに応じた価値提供をしようとする動きがあった。



(社内研修スキルアップ)

このような現状から進化し続けようとする姿勢が改めて大事だと感じた。学校現場における働き方改革の課題を考えると、このデザイン思考のアプローチは非常に有効だと感じた。学校が抱える問題を創造的かつ効果的に解決することで、生徒、保護者、地域、学校が一体となって成長できる環境を積極的に作り上げていきたい。

4 おわりに

今回の研修を通じて、学校とは根本的に異なる環境での貴重な経験を積むことができた。情報共有の重要性、業務の効率化、組織運営の視点、リスク管理、外部リソースの活用、変化への適応力など、教育現場でも十分に活かせる多くの知見を得ることができた。これらの学

びを今後の教育活動に還元するため、勉強会や研修会での知識共有、地域の企業や団体と連携した革新的な教育プログラムの開発、他校の教職員や異業種の人々との積極的な意見交換、ICTを活用して教育に関する情報発信などを積極的に進めていきたいと考えている。

変化の激しい現代社会において、教育の役割はますます重要になると考えている。今回の研修で得た学びを最大限に活用していくことが1年間お世話になった静岡新聞社・静岡放送の皆様への恩返しになると思っている。

1年間にわたる温かい受け入れに対し、静岡新聞社・静岡放送の皆様に心より感謝申し上げます。

株式会社エスパルス

研修期間:令和6年4月1日~令和7年3月31日

所属/氏名:沼津市立金岡中学校 教諭 大河 紗弓

研修の内容

1 ホームタウン事業における研修

- ・ホームタウン及びファミリータウンの小中学校でのキャリア教育授業の実施
- ・高校生コラボ企画運営及び授業の実施 ・Jリーグ試合運営補助
- ・ホームタウン・ファミリータウンとのさまざまな事業の企画調整実施

2 教育事業部における研修

- ・サッカースクール指導補助 ・シニア運動教室、未就学児運動教室指導補助
- ・巡回教室補助 ・キャンプ、夏祭り等イベント補助

3 育成部における研修

- ・清水エスパルスユース、Jrユース指導見学（補助） ・ユース試合運営補助
- ・Jリーグ研修 講話、運営補助

4 広報部における研修

- ・トップチーム冬季強化 鹿児島キャンプ同行
- （トップチーム練習時のメディア対応 SNSライブ配信、クラブコンテンツ作成補助）

研修を終えて

1 はじめに

今回、清水エスパルスでの「民間企業等長期派遣型研修」の話をいただき、自分の知らない世界で、自分ができることがあるのか不安に感じると同時に、新しいことを吸収し、研修の趣旨である、企業の組織運営及び人材育成、地域発信力や課題解決力に必要なノウハウを学ぶことに期待感を持って研修に臨んだ。また、体育教員として、同じ「スポーツを教える」という分野の仕事であることに興味をもち、その共通点や違い、スポーツのビジネスの側面にも着目して研修を進めていくこととした。

2 研修先の概要

株式会社エスパルスは、静岡県静岡市をホームタウンとする日本プロサッカーリーグ所属『清水エスパルス』の管理運営を行う企業である。清水エスパルスは「わかちあう夢と感動と誇り」の理念のもと、市民が作り育て、地域の発展とスポーツ文化の振興に貢献しサッカーを愛する子供たちに夢を与える、世界レベルのプロサッカーチームを目標に活動してい

る。また、スポーツを通じた地域の発展とスポーツ文化の振興を目標に掲げ、環境保全活動や教育活動などさまざまな分野の地域課題の解決に取り組む地域密着型のスポーツクラブである。

3 研修を終えての感想

(1) 新しいことを生み出していく力・スピード感

学校現場は変化に弱い一面がある。そこには時間的・人数的な余裕がないなどさまざまな理由が考えられるが、私自身教員生活をしていて、他の先生の授業を見に行ったり、他校や地域の取り組みを積極的に調べたり、何か新しいものを取り入れようとする視点が少なかったと思う。しかし、エスパルスでは、日々なにかしらの会議が行われる。月2回程度開催されるホームゲーム時には、サッカーの試合だけではなく、来場したサポーターの方に喜んでもらうために、さまざまなイベントが打ち出される。ホームタウン事業部でも、行政や学校と行うイベントは前回よりも良いものにしようと会議が行われる。その時に多くの方は、他のクラブや他のイベントの情報をチェックし、良いものはエスパルスにも取り入れられないかと積極的に提案し議論していく。そのスピード感に一年を通して驚かされ、見習わなければならない姿であると思った。また社内だけの仕事ではなく、社外の人たちと行う仕事が多いため、限られた時間の中でやらなければいけない仕事も多く、教員の働き方よりも効率が求められるものが多いと感じた。

(2) 地域とのつながり

サッカークラブの業務は、地域に根付いたものが多い。地域の方や行政、地域の企業などと仕事をする機会が多い。その部分は学校と似たコミュニティの中にあるため、日々の業務を教育現場とつなげて考えやすく、たくさんの発想を得ることもできた。

ホームタウン事業部では、地元企業、行政、エスパルスの三者で連携して、地域の課題解決や地域への愛着醸成などを目的として、地域の学校へのキャリア教育授業や環境教育授業などの出前授業や、地域のお祭りや啓発イベントへのクラブマスコットの出演など、地域の方々と交流のあるさまざまな活動を行っている。

教育事業部では、幅広い世代に運動教室を実施している。運動をすることで心身の健康を保つことであったり、自身の生きがいとしてスポーツに取り組んだりすることはもちろん、エスパルスドリームフィールド（以下 SDF）で行う運動教室が、未就学児と親子の触れ合いの場であったり、主婦やシニアの憩いの場や会話の場になったりしていることを体感することができた。SDF がひとつのコミュニティとなり、さまざまな繋がりをつくっていることが感じられた。

現代は、地域社会のつながりや支え合いの希薄化等による地域社会の教育力の低下が指摘されている。学校が抱える問題は多く、教員だけではなく、地域全体を「学びの場」として捉え、地域全体で子どもを見ていく環境を整えていく必要がある。開かれた学校をつく



静岡市内の学校でのキャリア教育授業

っていくことも必要であるが、我々教員も、地域に目を向けて手を取り合っていく必要があると感じた。教育事業部での研修は一例ではあるが、研修をとおして、地元企業や地域コミュニティに目を向けるという視点をもつことができた。

(3) 「スポーツ指導」という視点

スポーツ指導の部分では、学校では、生涯にわたってスポーツに親しむ資質や能力、健康の保持増進を目的とした指導。クラブは、勝敗のある世界で競技として、プロとして行うことを目的としたスポーツの指導を行う。そこは明確な違いがあるので、トップチームはもちろんアカデミーの下部組織でも、学校レベルではない分析班やメディカルのサポートがついていて、勝ちにこだわって日々の指導が行われている。ただ共通点として、エスパルス（Ｊリーグの本質）は勝てばよいという偏った考えでは決してなく、選手生命が短いサッカー選手が、引退しても人として成長できるよう、プロ選手としての自覚を促すことを目的とする社会人教育やブランド意識の講義、キャリアデザイン支援など、さまざまなサポートプログラムがあり実践されていた。また、育成期の段階でも、エスパルスでは、早いうちに本場のサッカーのレベルに触れ、文化を感じることを目的とした海外遠征のプログラムを取り入れていたり、適切な“キャリア感”の醸成、地域で活躍・貢献できる人材の育成を目的とした「Ｊリーグ版よのなか科」などの座学の時間を取り入れていたり、いろいろな仕掛けを設け、教育の視点をしっかりと取り入れてスポーツを教えていることを学ぶことができた。

4 おわりに

今回、研修を快く受け入れてくださった株式会社エスパルスの皆様、本研修の機会を与えてくださった教育委員会の皆様に心より感謝申し上げます。この一年間の研修を通して、教員生活では経験できないたくさんの学びを得ることができました。また業務を通してたくさんの出会いやご縁をいただけたこと、繋がりを持てたことが、私にとって大きな財産となったと感じています。さらにＪ２リーグ優勝の瞬間に、スタッフとして立ち会うことができたことも、おそらく今後二度とない経験であり、選手・クラブスタッフ全員で「感動と夢と誇り」を分かち合えた瞬間だったと感じました。一年間本当にありがとうございました。



2025 シーズン新体制 選手・スタッフ集合写真

公益社団法人 ふじのくに地域・大学コンソーシアム

研修期間:令和6年4月1日～令和7年3月31日

所属/氏名:御前崎市立第一小学校 教諭 松村 元太

研修の内容

1 小中高大連携推進事業に関する研修

小・中・高校生に大学の学問や大学生活を知る機会を提供し、進学意欲や目的意識の向上を図るため、大学と小・中・高校が連携し、大学生によるワークショップや探究授業への支援、大学等の教員による高校への出張講義を行う事業

2 短期集中単位互換授業に関する研修

学生が他大学の科目を履修し、在籍大学の単位として認定する授業

3 合同SD研修会に関する研修

大学職員の資質向上を目的に開催している事業

4 大学フォーラムに関する研修

「ゼミ・研究室等地域貢献推進事業」の研究成果や高校生の活動紹介などの合同発表会を行う事業

5 海外における日本留学フェアに関する研修

県内大学等への留学生受入促進を図るため、県内大学等の進学・生活情報等を発信する事業

研修を終えて

1 はじめに

5年目の教職員生活が終了する段階で当研修の話をいただいた。社会や人のために貢献することを基本理念の1つに掲げている職業に身を置いている私だが、民間企業等に勤めた経験はない。そのため、学校外即ち社会のことについてほとんど無知であった。そんな私にとって今後の教育活動における視野の拡大や業務遂行力の向上を促す上で大変有益な研修になると考え当研修へ臨んだ。

2 研修先の概要

静岡県内の高等教育機関相互の連携を深め、行政、産業界、非営利活動法人などと広範なネットワークを形成し、教育力・研究力の一層の向上を図るとともに、地域社会の発展に寄与していくことを目的として、平成26年3月に設立し、平成27年4月に公益社団法人となった。令和6年6月末現在、21の大学等高等教育機関、23の自治体及び2つの公共的団体

が正会員となっている。教育連携事業を始めとする7つの柱で事業を推進している。

3 研修を終えての感想

(1) 費用対効果の向上に向けて

小中高大連携推進事業において採択する学校や件数を検討していく業務を行った。当事業において使用できる予算は限られているため、応募のあった学校全てを採択することは難しい。応募内容を参照したり実施に関わる費用を算出したりし、できる限り多くの学校で事業が実施できるように努めた。特に費用の算出においては細かい部分まで費用の概算を算出することで予算を無駄なく有効活用しようと努めた。その際に感じたことが費用対効果の重要性である。学校現場においても学年費やその他の費用の活用について今一度考えるべきだと感じた。特に学年費（積立金含め）は保護者の方が負担するものである。そのため、教材等を購入する際、購入することによる効果や期待される学習への影響をもっと吟味していくべきだと感じる。前年度の教材の反省や過去の実体験、その学年の子供たちの状況等多くの要素を踏まえて使用する教材等を判断していく必要があると感じる。昨今の物価高騰に加え、ICT機器の使用に伴う保険料の負担も重なり、使いたい教材が多いからという理由だけで学年費を多く徴収することは難しくなっている。どのお金にしても使用者は説明責任を果たす義務がある。学校現場においても各教材や支出の費用対効果をしっかり検討した上で予算を活用していくべきだと感じた。

(2) 充実した教育活動の実施に向けて

大学や学生に関連する教育活動にも数多く携わらせていただいた。短期集中単位互換授業においてもいくつかの授業を担当させていただいた。先生や講師との日程調整や受講生への連絡等、授業の準備から当日の引率及び事後対応までを行った。その際に考慮したことが安全を第一に考えたスケジュールにすることである。学校現場でも同様だが、タイトなスケジュールは当日慌ただしくなるだけでなく、参加者の安全面を脅かす可能性がある。実際今年度の授業実施当日、悪天候による公共交通機関の乱れから参加者の安全に配慮し、実施方法を変更したこともあった。当日はオンラインでの実施となり受講生にとっては残念に感じたかもしれないが、翌日以降の授業においては対面で実施し全員が無事に授業へ参加することができた。学校現場でも天候やその他の状況により実施が危ぶまれる事態は起こり得る。その際にも子供たちの安全を第一に考えた判断を常に意識していこうと感じた。また、インドネシアで実施された日本留学フェアにも同行させていただいた。インドネシアの方々に日本への留学を勧めたり、紹介したりするイベントである。そこで驚いたことが現地の方々が日本についてとても詳しいということである。また自国のことについてもたくさん説明していた。対照的に日本人はどうだろうと考えた。インドネシアの方々のように自国について説明できる力はあるだろうか。学校現場において身の回りだけでなく、県外や世界へ視野を広げていくことは大切だが、それと同時に自分たちの住む町や地域、国についてもより理解を深めるべきだと感じた。まずは様々な教育活動を通して、自分たちの住む町や地域、国について触れる機会を増やしていくようにしたい。



短期集中単位互換授業において受講生へ説明



ジャカルタでの日本留学フェアにおいてブース出展

(3) 円滑な業務遂行に向けて

ICTの活用が円滑な業務遂行に向けて大きな役割を担っていると感じた。本研修が始まった4月に驚いたことが職員同士のやり取りの際にICTが多く用いられていたことである。ICTを用いてやり取りをすることで相手にとっては自分のタイミングで返信することができるため仕事の妨げにならなかったり、私にとっても記録として残るため後から見返したりすることができる。私は学校現場において対面で他職員とコミュニケーションを図る機会が多かった。全ての会話を直接するとその分だけ時間を要することになる。ただ、直接でしか話せない内容もある。そのため、内容の緊急性や重要性に応じて対面の必要があるのか、それともICTを用いて伝えるのかを判断していきたい。規模の大きい学校ほどICTを用いてのコミュニケーションを図ることで学年や学校全体での情報共有がより円滑に実施できると考える。また、会議での配布資料も電子媒体と用紙での配布とを使い分けていた。電子媒体での配付のメリットとしては用紙を印刷する手間を省ける点だと考える。対照的に用紙で配付することのメリットとしては細かい部分の修正等を見つけやすい点だと考える。電子媒体と用紙媒体についてそれぞれの利点を活用していくことで会議や業務の円滑な進行や遂行につながると考える。

(4) 学校内外から信頼される教師に向けて

事業の打合せ等を通じて、様々な自治体や企業と関わる機会を持つことができた。そこからいかに私自身が社会の流れに対して鈍いかを痛感した。企業は常日頃より社会情勢等に目を向け、今できる最善策を模索し、利益や成果を上げるために奮闘している。今回の学びから今まで以上に社会に目を向け、社会の流れに対して敏感になっていく必要があると感じる。そこで得た情報は子供たちと関わる上で生かせるものがあると考え。時代の流れの変化に対応できる人材を育成していくためにまずは教職員自身が常に時代の流れに対応していく必要があると考える。日々の教育活動のみにベクトルを向けるのではなく、外の世界にも視野を広げていくことで教育の幅をさらに広げていこうと思う。

4 おわりに

1年間の研修を通して、教職員にはない業務を数多く経験させていただいた。私の力不足を感じることも多々あったが、それ以上に学び多き1年間となった。何より教職員では味わ

うこのできない仕事へのやりがいを感じられたことが私にとって当研修の一番の収穫である
と考える。今回の経験を活かし、教職員としての指導力の幅を広げると同時に学校や子供
たちへもこの経験を還元していきたい。

最後に1年間という長期に渡り研修を引き受けてくださった公益社団法人ふじのくに地
域・大学コンソーシアム様、そしてその機会を与えていただいた静岡県教育委員会様に心よ
り感謝申し上げます。今後の学校教育の更なる充実及び発展への貢献をもって皆様への恩返
しをしていけたらと存じます。

株式会社 静岡銀行

研修期間:令和6年4月1日～令和6年9月31日

所属/氏名:藤枝市立広幡小学校 黒川 真仁

研修の内容

- 1 事業案の提案、企画、打合せ、資料作成
- 2 取引先、自治体との面談、商談会の企画、準備、運営
- 3 支店支援業務補助（通達出状、補助金等データベースの更新）など支店向け情報発信
- 4 地域活性化に向けたイベントの開催、運営、参加（しずおかキッズアカデミー）

研修を終えて

1 はじめに

「静岡銀行」は、地域とのつながりが強く、知名度も高い地方銀行である。全国の地方銀行の中でも、その企業価値は非常に高く評価されている。それは、静岡県内外に多くの支店があるという規模感に加え、その支店に関わる地域のステークホルダーと、長年にわたり信頼関係を築き上げ、市民のウェルビーイングを支えたり、企業に寄り添いながら課題解決したりした実績があるからだと考える。

研修を通して、地域と共に歩み、静岡県を代表する民間企業として、どのように地域のステークホルダーに寄り添っているのか、直接学ばせていただく機会をいただいた。

また昨今、金融という分野は、家庭科教育においてもキャッシュレス支払いや資産形成が取り入れられる等、教員にとっても学ぶ必要感が高まっている。銀行という、金融の最前線で研修を行い、実際の現場を体験することで子供達への学びに活かせることができると感じ、参加を決意した。

2 研修先の概要

静岡銀行は、2015年に「地方創生部」を新設し、静岡県全体の地域活性化のために様々な施策を行っている。地域社会の健全な成長や産業発展と金融イノベーション等の5つのマテリアリティを掲げ、それに対する地域資源を活用した地域活性化や地域イノベーションエコシステムの構築等の12の取り組みテーマをもつ「地域共創戦略」を推進している。地方創生部で主に取り組んでいることには、県と共同で行うスタートアップ企業と地元企業・自治体のマッチングを目的とした「TECH BEAT SHIZUOKA」や地域資源の魅力を活かした観光事業、支店の地域共創戦略の支援や提携銀行との大規模商談会、地域の子供たちの郷土愛醸成のための「しずおかキッズアカデミー」等がある。

3 研修を終えての感想

(1) 集団の質を高めていくために必要な力

研修を半年間行って常にしたのは、限られた時間の中で企画を行ったり、業務を理解し進めたりするには行員の方々との積極的なコミュニケーションが必要であるということだ。研修が始まってまず感じたことは、「分からないことが分からない」ということである。何を、誰と、どのようにいつまでに、進めればよいのか不安に感じ、同僚の方に何度も聞いたが、それでも抜け落ちてしまうことがあり、その都度、上席・同僚の方々にフォローしていただいた。普段と異なる環境で仕事をするのが想像以上に大変だと痛感した。仕事を覚えつつ、ミスなく進めていくためには、遂行している仕事の不明点を明確にし、進捗状況を細かく共有することが重要だと感じた。ひとつの仕事に多くの方が関わっている以上、仕事が滞らないよう「どうすれば部内やチームで、スムーズに仕事が行うことができるか」ということを考える機会となった。また、部内では行員の方々が仕事の内容についてよりよい方法を提案しあい、集団の質を高めていく姿を何度も目にした。

私は、職員室や教室で、前例踏襲や日々の効率化が第一という意識で仕事を行っていたことがあった。だから、職員同士の打合せでも時間を優先し意思が伝え切れず仕事のアイデアが生まれにくいことや、学級経営でも子供達の意見や思いに必要以上に教師の意図で干渉することもあった。しかし、率直に仕事の意見を出し合う職場で研修を重ねる中で、誰とも当たり障りのない会話ができる、という表面的なコミュニケーションでなく、相手の意思や意図を汲み取ったり、忖度せず意思を明確に伝えたりすることが、業務遂行に不可欠であると感じた。

(2) 支店や様々な企業・団体と協働するということ

今回、大きく関わったのが「しずおかキッズアカデミー」である。このプロジェクトは、「未来世代」と呼ばれる地域の子供たちに、歴史や文化、地場産業の体験を通じて郷土愛を育み、地域人材を育成することを目的としている。そして、将来的なＵターン就職や定住人口の増加につなげ、地域の活性化に繋げている。立案した企画は焼津市を舞台にし、海をテーマとしたものだった。焼津市は古くから漁業が盛んで、水産加工業の会社や工場、市場が多く存在する。特に焼津港は８年連続で水揚げ金額日本一を誇り、日本初のツナ缶製造を行い、アメリカに輸出するなど、多くの地域的強みを持つと感じた。この、魅力を是非地域の子供たちに感じてもらいたいと思い、企画をした。

郷土愛の醸成につながるよう、単に楽しいだけで終わらないように、さまざまな方に協力をお願いした。海の生物という子供たちの興味を引きやすい内容を系口に、海的环境について講話をいただいた。身近な海も地球温暖化やごみ問題によって大きく影響を受けているということを感じてもらうよい機会となった。ツナ缶製造を行う取引先企業の方には講話に加え、実際の商品となるものと同じ原料を使わせてもらいながらツナ作りを行う体験を通じ、企業ならではの視点で子供達たちに焼津におけるツナ缶の歴史や強みについて知ってもらうことができた。また、会場をお借りし、部員の動員をお願いした焼津水産高校の生徒の皆さんには、子供たちと年齢が近いことを活かして、部活動の一環として活発にサポートをしてもらった。キッズアカデミーを通じて企画を成立させるためには、地元企業、

学校、地域人材など、多くの方々の強みが発揮されることが重要だと感じた。また、地方創生に対し、強い思いをもつ多くの方々の協力が不可欠であるとも感じた。特に、地域の強みをよく知る支店と連携し、支店ならではのアイデアを提案していただき、企画をサポートしてもらうことで細部まで詰めることができた。また、今回、自治体やメディアの方々からの多大なる御協力があったからこそ、企画の厚みを増すことができた。

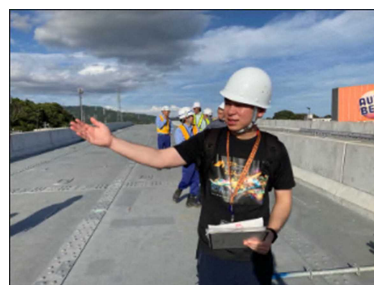
今、メディアでは教育分野に関してネガティブ面が取り上げられることも多いが、企画に積極的に協力して下さる方々と触れ合い、地域や企業が想像以上に子供たちを支えたいと願っていることを実感することができた。自校に戻っても、地域人材や企業との連携を図る際には、企画で培ったノウハウを生かしながら、子供たちに貴重な経験を提供できるよう、協力していきたいと感じた。

(3) 子供たちが過ごす地域と学校が歩んでいく未来

顧客・地域のもつマテリアリティの解決のため、常にお客様に寄り添った営業を心掛ける静岡銀行の姿勢から多くを学んだ。顧客の方々のニーズを理解するためには、積極的に信頼関係の構築に努め、課題解決と地域の発展につながるよう様々な手段を考え、提案していくことが必要だと感じた。子供たち・保護者との関係構築においても同様で、教師として第一に、子供理解を深めることが重要だ。その子にとって何が一番大切かを考えていきたい。家庭も多様化し、ニーズも複雑化している。そのニーズに応えられるよう、様々な関係機関と連携し、対話を大切にする姿勢をもちたい。また、「開かれた学校」を目指していくために、地域との連携も不可欠だと感じた。普段、総合的な学習の時間や家庭科などでも地域の方を学校にお招きし、子供たちの学習の支援をしていただくことが多かった。教師とはまた違った距離感で関わってくださる地域の方に、子供たちも普段とは違う意識で学んでいたように感じる。また地域の方にも、子供たちの様子や、どのような学習をしているのか、知ってもらいたい機会にもなっている。研修を受けるまでは、それに対し深く考えることはできなかったが、こうして静岡銀行で研修をさせていただく中で、つながりを大切に、皆で子供を育てていくことがどれだけ重要なことか、身をもって学ばせていただいた。これからの社会を担う子供達が夢や希望をもち、世の中へ羽ばたいていけるように、たくましい人材を育てるため、教師としてまだまだできることがあると気づかされた。



しずおかキッズアカデミー@焼津



しずおかキッズアカデミー@静岡バイパス

4 おわりに

本研修を行うにあたり、研修企画や事前指導、事後の支援を行ってくださった県教育委員会の皆様、人手不足の中、私の未来のためと快く研修に送り出し、支えてくださった広幡小学

校、そしてなにより、半年間の長期にわたる研修を快く受け入れてくださり、多様な面で御指導・支援をしてくださった静岡銀行地方創生部の皆様に、心より感謝申し上げます。地域のステークホルダーの方々に寄り添い、課題解決に向けて積極的にコミュニケーションをとり、信頼関係を築かれている行員の方を見て、教職員として子供や保護者、地域の方々と関わる上で大切なことを再認識することができました。企画・運営を通して出会った方々とのつながりを大切にし、これからの社会を担う子供たちが、それぞれの地域で強みを活かしながら働き、ウェルビーイングを実現できるよう、教育現場から支援を行っていきたいと思います。これからもよろしくお願いします。ありがとうございました。

伊藤ハム米久ホールディングス株式会社

研修期間:令和6年4月1日～令和6年9月31日

所属/氏名:御殿場市立御殿場中学校 山田 兼世

研修の内容

1 地域貢献活動

富士山こどもの国森林整備活動、本社地区周辺清掃

2 高校生インターンシップ

沼津商業高校、裾野高校、沼津特別支援学校愛鷹分校インターンシップ受け入れ

3 高卒採用

高校訪問、職場見学会企画運営、採用面接

4 催事・安全衛生・防災

供養祭、防災訓練、安全衛生委員会

5 障がいをもつ従業員のフォロー

障がいをもつ従業員の特性を踏まえた業務フォロー、モチベーションアップを企図した関わり

6 人材開発セミナー受講

企業におけるキャリア教育の考え方、エンゲージメント向上のための施策の理解

研修を終えて

1 はじめに

半年間の研修を有意義なものにするためには、教員が企業に間借りして来ている意識ではなく、そこで働く社員と同じ意識で同じ目的、目標を目指して働くことが必要であると考えた。本気で会社に貢献したいと考えるからこそ得られる企業と学校の違いを言葉にして持ち帰りたいと志し、企業で過ごす毎日を新たな視座で物事を見るためのよい機会にしようと期待感をもって研修に臨んだ。

2 研修先の概要

伊藤ハム米久ホールディングスは、2016年に伊藤ハムと米久が経営統合し、食肉、食肉加工品、調理加工食品、惣菜類等で多様なブランドを展開している企業である。配属先のHD人事部（沼津人事労務室）は、主に従業員の採用や教育、労働条件を整備する人事の

業務と、社内の安全・衛生管理、従業員に関連する事務手続きや環境整備を行う労務の業務を担う、組織作りの根幹となる重要な部署である。

3 研修を終えての感想

(1) コスト意識が生む、時間への意識

学校現場が企業の働き方から学ぶことは大いにあると考える。その中で、コスト意識は教員が企業人に比べて不足している部分であると感じる。学校の仕事は授業準備にはじまり正解の見えない仕事が多く、その不透明さが仕事に際限なく時間を投資してしまう原因につながっているとも考えられる。一方で利益を目的とする企業では、長時間労働はコストとなる。目的や本質を無視し、ディティールにとらわれることで生まれる無駄なコストを、学校以上にシビアに減らそうと考えている。一人で仕事を行うことは、非効率を生む可能性があり、また属人的な仕事のもち方ではいずれ担当者がいなくなった時に周りが苦勞することにもつながる。時間は有限であることを意識し、目的の是非を問い、チームでの対応、全員のスケジュールの見える化による仕事の分配、ジョブローテーションによる能力の均等化、働き方改革を意識改革で終わらせないためのヒントはいくらでも転がっている。働き方改革を意識の変化にとどめることなく、本気で残業を減らすためのシステムチックな改革にしていくことが求められると感じた半年であった。

(2) 影響力を前提とできる教育か否かの違い

人事の部署に配属され教育の色の強い仕事を担当したが、教員は影響力を頼りに日々過ごしてしまっている可能性があることを知った。子供に対して行う授業と、大人に対して行う講義とでは、その性質が異なることを理解する必要がある。大人への講義が、学校教育における授業と異なる点は、教員と生徒という関係性や立場から来る影響力を前提にできない点、加えて、意義や目的を言葉で語らなくてはならない点にある。普段生徒に授業をする際には、関係性から来る甘えや子供相手がゆえの曖昧さを残してしまいがちであるが、対象が大人であるとその活動にどんな意義、目的があるのかの明瞭性、また目的と提示した方法に整合性が取れないと納得感をもって協力してはもらえない。目の肥えた大人は納得感のある目的をもとに主体的な働きを生むと学んだ半年であったが、子供が相手であっても丁寧な準備が必要であることを忘れてはいけない。



高校生インターンの様子



富士山子どもの国森林整備活動

4 おわりに

半年間、企業視点からのキャリアについて探究することができた経験は今後の自身の教員としての強みとなると信じている。また、学校しか知らない自分が、教育の色の強い仕事をさせていただく中で、たくさんの方に「先生はすごいね」と言っていたけりことがあり、学校で育ってきた教員としての自分に自信をもつこともできた。企業人の働きに大きな学びを得ながらも、外に出て初めて気づいた教員の価値を共に働く人たちに伝えることも使命だと感じている。半年間本研修を充実したものにしようとしてくださった伊藤ハム米久ホールディングスのみなさまに感謝申し上げます。ありがとうございました。

企業担当者様 御感想

櫻井先生、一年間の研修、本当にお疲れ様でした。駆け足のOJT研修ではありましたが、その中での成長ぶりは目を見張るものがありました。社会人としてのマナーやモラル、職場でのルールに始まり、最先端技術や業界のトレンドに至るまで、幅広い分野にわたって積極的に学んでいただけたことを、私たちも大変嬉しく思っております。

限られた時間の中で、企業や行政、外郭団体との連携にも積極的にに関わり、常に前向きな姿勢で取り組まれていました。また、圃場での現場見学や生産者へのヒアリングにも参加され、多くのご意見やご提案、率直なご感想を共有いただき、私たちにとっても非常に参考になりました。

特に、教育現場で培われた「伝える力」や「気づき」、「対話的な学び」の力は非常に優れており、私たちも多くのことを学ばせていただきました。

さらに、企業と農業高校とのマッチングを通じて共同研究開発へとつながるなど、実際の成果も得られました。今後、この連携の輪がさらに広がり、教育現場と産業界との橋渡し役として、より多くの価値を生み出していただけることを期待しております。

今回の研修で得られた経験や知見が、今後の教育活動や生徒指導において、少しでもお役に立てれば幸いです。櫻井先生の今後のご活躍とご健康を、心よりお祈り申し上げます。

(一般財団法人アグリオープンイノベーション機構 コーディネーター 和田 仁 様)

美馬先生には、人事、CS、製造、生産技術の4つの職場を体験してもらいました。人事の領域では、人材獲得と離職率の低減に関連したデータ分析を依頼しました。美馬先生のExcel力を活かして新たに新卒・中途別在籍年数毎の離職傾向を分析したところ、特定の勤務年数で離職者が増加することが分かりました。また美馬先生の力で、今後も使える集計フォームが出来ました。他にも中途入社者の交流会、部長たちとの1on1、後継者育成のためのタレントレビュー会議などの人事施策にも同席してもらいました。中途入社者の成長や苦勞について話を聞く交流会では、受入教育段階での多くの課題を知り、その改善に活かすことができました。

美馬先生との月例の1on1では、これらの人事施策に触れる度に、学校教育にどう活かすかについて考えていることを知りました。1on1でのエッセンスは、簡単な質問と傾聴、後継者育成のそれは、コンピテンシーの特定と社員への動機付け、さらに第3者からのフィードバックなどです。これらのロボティクスの取組が教員のマネジメントや生徒の教育の両面に通じる可能性を、美馬先生は感じてくれたと思います。

(ヤマハ発動機株式会社 ロボティクス事業部 戦略人事マネージャ 陰山 治久 様)

横山慎也先生には地域ビジネス推進局ビジネスプランニングセンターで約1年間イベントに関わる業務を学んでいただきました。配属当初から民間企業のビジネスに興味を持ち、積極的に学ぶ姿勢を持っていました。当初は民間企業の考え方やイベントの運営方法、PCツールなどに戸惑うことも多かったようですが、周囲とコミュニケーションを取ることで徐々にノウハウを習得し、いかに学校現場にフィードバックしていくかを貪欲に学んでいるようでした。

ぜひ、民間で学んだことを教育現場にも生かしていただきたいと思います。

(静岡新聞社・静岡放送

地域ビジネス推進局ビジネスプランニングセンター長 森 太真子様)

所属部門ではダイバーシティの推進をしており、その中の一つのテーマである「障がいのある方の活躍」においては、ご自身の知識や経験を大いに活かし、担当者のフォローをしていただきました。具体的には障がい者に関する社内勉強会の開催や支援機関との関係性づくりなどを進めてくださり、これまで取り組むことができなかった当テーマについて前進することができました。

これ以外にも新入社員の研修や配属後面談を担当したため、新入社員から慕われ信頼も厚かったです。また、人事部内の活動にとどまらず、他部署主催の新規事業提案プログラムにも参加いただきました。

普段一緒に仕事をする中では、チームの目標やスタンスを理解した上で、気づいた点も遠慮なく伝えてくださり、チームとして成果を出すことに貢献いただきました。

受入れ体制に至らぬ点もあったかと存じますが、当社で多くのことを経験し、研修後もその学びを大いに活かしていただけますと幸いです。

(静岡鉄道株式会社 人事部人財育成課 課長 剣持 瑞恵 様)

まずは、令和6年度の1年間、弊社に研修として参画いただいた大河先生と、本制度の運営に関与された教育委員会の皆様に心より感謝申し上げます。

大河先生は4年連続の第4代として活動いただきましたが、その積極姿勢と活動成果から弊社社員をはじめ関係した方々に大きな刺激をいただきました。

学校を始めとした地域との連携活動においては、とかく前年踏襲になりがちな活動に自らの想いを加えて、より良い内容で実行いただきました。

加えて、本年度初めての取り組みである研修講師につきましては、子の健全育成において当社に求められる部分を明確にいただき、今後の事業活動に大いなる参考をいただきました。

(株式会社エスパルス 取締役管理本部長 杉山 敏 様)

楠木先生には、わたしたちスタディサプリ（教育）事業において取り組んでいる、高校教員向けキャリア教育雑誌「キャリアガイダンス」の企画・取材・編集や、アントレプレナーシッププログラム「高校生Ring」の運営に携わっていただきました。どちらの業務も前例や正解のないケースが多く、当初は少し戸惑われたかもしれません。また弊社は出社も任意のため、原則オンラインベースのコミュニケーションです。そのような慣れない環境下においても楠木先生は、「今自分ができること」を精一杯取り組んでくださるだけでなく、「どうすればここでの体験を、静岡県の教育に還元できるか？」という問いを常に持ち続けられていました。1年間という長いような短い期間でしたが、リクルートでの学びを活かし、ぜひ目の前のことを次々とワクワクする方へと変革していく“アントレプレナー”として、より活躍いただけるととても嬉しいです。今後ともよろしくお願い致します。

(株式会社リクルート リクルート「キャリアガイダンス」編集長 赤土 豪一 様)

岩下先生は2024年4月に鉄道部に配属され、部内の安全推進課と運輸営業課で研修に参加いただきました。

前半の安全推進課では、民間企業ならではの仕事の進め方を感じていただいたうえで、交通事業を運営する弊社にとって最も重要な価値観である「安全」に係る業務に従事いただきました。また、教員という本業を活かして、沿線小学校へのマナー教室に講師という立場で参加いただきました。

後半の運輸営業課では鉄道事業の運営をはじめ、様々な業務のお手伝いをして頂き、自社イベント等の施策を企画から運営まで携わっていただきました。

サックス電車の運営では、出演者や飲食業者、列車の運行などの調整を行うと同時に、告知や安全な運営計画の作成など様々なタスクを処理いただきました。慣れない仕事の中、気苦労が多かったことと思いますが、確実に実施いただきました。

また「外国人向け1日フリー乗車券」の作成時には、マーケティング能力を生かし、ニーズの分析やプロモーションのなどを実施いただきました。

その他の業務に対しても熱心に取り組んでいただき、仕事一つひとつに対するスキルの高さや、それを今後の学校業務へどう生かしていくかを考えている姿には、こちらとしても勉強になることばかりでした。

一年間という短い期間でしたがご協力ありがとうございました。今後の岩下先生の活躍に期待しております。

(静岡鉄道株式会社 鉄道部 運輸営業課長 杉本 潤 様)

短期間の研修でしたが、長く一緒に働いていたような感覚になるほど、会社には溶け込んでいましたね！研修が修了したあと、多くの社員が「山田ロス」状態だったのはいうまでもありません。

いつの間にか多くの社員から声を掛けられるようになったのは、明るく誰とでも分け隔てなく接することができる山田さんの人柄もさることながら、「研修に来た人」ではなく、社員の一人として「どっぷり」「とことん」業務に取り組んでいただいたからこそだと思います。

山田さんはきっと、管理者になる人なのだろうとお見受けしています。管理者の役割は「自部署のリソースを最大限に活かした成果創出」と「成果創出のプロセスでの人材育成」です。この研修では「そもそも（目的）思考」「大人に曖昧さは通じない」「チームで業務を進めるコツ」「本人の価値観と仕事を紐づけて渡す・関わる」など、管理者として使える教訓も得られたと思います。ぜひ教訓を実践して、さらに磨き上げて、管理者として大活躍してください！「教育の現場で個に向き合ったキャリア教育をどのように実現するか？」山田さんの答えを楽しみにしています。

(伊藤ハム米久ホールディングス株式会社 管理本部人事部沼津人事労務室 栗原 尚志様)

小学校の教育現場からコンソーシアムの職員として赴任され、まずは環境（職場の文化）の違いに戸惑われたこともあったかと思います。しかし、徐々に業務に習熟されていき、期間の中盤以降は積極的に仕事を進めていただきました。

コンソーシアムでは、主担当として「小中高大連携出張講座事業」、単位互換授業ふじのくに学のうち「お茶」・「観光学」を受け持ってもらいました。いずれも業務内容を理解して外部の関係者（前者は小・中・高・大それぞれの担当教員、後者は単位互換の科目担当校や外部講師）との連絡調整を行い、事業の実施に尽力していただきました。また、主担当以外の補助的な業務についても、当方が「松村さんに入ってもらえば大丈夫」と思えるほどしっかり対応してくれました。

1年間教員とは違った経験をされ、新たな知見を得られたことと思います。今後日々の教育活動、ひいては静岡県教育のさらなる改善などに活用いただくことを願っております。

（公益社団法人ふじのくに地域・大学コンソーシアム 事務局次長 秋山 嘉孝 様）

本年度についても、預貸金などの直接的な銀行業務ではなく、地域の活性化、地域共創をテーマとした取り組みを企画・実施する地方創生部で研修いただきました。主担当者として「しずおかキッズアカデミー」を担当。地域の小学校高学年を対象に、地域の魅力について学んでもらい、シビックプライドの醸成、人口増加につなげることを目指し、0から企画を開始。社内外の調整、当日の運営などをすべて中心となって活動していただきました。特に、本年度は1人で2つの企画を同時に走らせながらの活動となりましたが、共に参加者に大変満足される企画を作り上げました。当初は、学校現場と銀行との環境や風土の違いなどに戸惑い、悩んだこともあったと思いますが、何事に対しても前向きに意欲的に向き合い、最後は自らのスタイルを見出し、業務に取り組まれていました。

（静岡銀行地方創生部 課長 伊賀 雄一 様）

ホテル業の業務は多種多様で全く未経験の中、戸惑うことも多かったと推測しますが、臆することなく全ての業務に積極的に取り組んでいただきました。

一番感心したことは、弊社の業務、取り組み、組織運営等をまず冷静に受け止め理解し、その次に学校での業務、取り組み、組織運営に置き換えて考えていたことです。現在学校に戻られ、置き換えた成果がなにかしらの行動に移っていればうれしい限りです。

今まで様々な研修を受入れてきましたが業務研修が主で、組織運営に関わることはそれほど研修内容に取り入れず、今回が初めての試みでした。弊社にとっても異なる経験をもった方の意見も聞くことができ、有意義な研修になりました。

今後研修だけでなく、インターンシップ等採用活動にも取り入れていきたいと考えております。ありがとうございました。

（中島屋グランドホテル 取締役総務部長 増井 徹 様）

ー受入企業の皆様、貴重な経験を誠にありがとうございましたー

(目的)

第1条 この要綱は、教育職員が民間企業等の最新かつ実践的な技術、技能、システム並びに組織運営及び人材育成のノウハウ等を学ぶことにより、教員の授業力、生徒指導力、教育業務遂行力、組織運営力等の伸長による児童生徒への指導力の向上、視野の拡大と発想の転換等による意識の改革、時代の変化に対応できる学校づくりの推進等に資するために、教育職員を長期にわたり民間企業等において研修させる派遣型研修（以下「研修」という。）について、必要な事項を定めることを目的とする。

(研修期間)

第2条 研修期間は、原則として1年とする。ただし、研修先等の事情により、1か月以上1年未満とすることも可能とする。

(研修対象者)

第3条 研修対象者は、原則として以下の条件を満たす者とする。

- (1) 市町（地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の19第1項の指定都市を除き、同法第284条第22項の一部事務組合を含む。）立の小学校、中学校若しくは義務教育学校又は県立学校に勤務する教諭、養護教諭、栄養教諭又は実習助手（以下「教諭等」という。）
- (2) 研修を実施する年度の4月1日において、45歳以下で静岡県内において前号の教諭等としての職務経験が5年以上の者
- (3) 研修を実施する年度に、「中堅教諭等資質向上研修」又は「教員免許更新講習」の対象でない者

(研修先)

第4条 研修先は、研修の目的を達成するためにふさわしい民間企業等とする。

(研修生の決定等)

第5条 県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）は、研修対象者の中から研修生を決定し、所属長を通じて、研修対象者にその旨通知する。

(研修先及び研修期間の決定)

第6条 研修先及び研修期間については、研修生の特性等を考慮し、所属長と協議の上、教育長が決定する。

(研修生の身分等)

第7条 研修生の所属校は、派遣前の在籍校とする。

- 2 研修期間は、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第22条第3項（教育公務員特例法施行令（昭和24年政令第6号）第9条第2項の規定により準用する場合を含む。）の規定による長期研修のための出張扱いとする。

(研修生の服務等)

第8条 研修生は、研修期間中、研修先の服務規程に従い、研修に専念する。

- 2 研修生は、研修期間中に研修先において知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(給与等の支給)

第9条 派遣期間中は、通常の給与のほか、静岡県職員の旅費に関する条例に基づく旅費を支給する。

(研修の報告)

第10条 研修生は、研修期間中、毎月、実績簿（様式第1号）及び月別報告書（様式第2号）を作成し、翌月の5日（週休日の場合は翌日以降の週休日でない日）までに所属長に提出し、所属長はその写しを別に定める手順に従い県教育委員会に提出する。

2 研修生は、研修終了日の翌月の20日までに、研修報告書（様式第3号）を所属長に提出し、所属長はその写しを別に定める手順に従い県教育委員会に提出する。

(災害に対する措置等)

第11条 研修中の災害及び研修先への通勤による災害については、県の公務上の災害又は通勤による災害として取り扱う。

(研修の中止等)

第12条 教育長は、次の各号のいずれかに該当する場合は、研修を中止又は中断することができる。

- (1) 研修生の研修実績が著しく不良である場合
- (2) 研修命令に違反する行為、非行その他の理由により、研修生として適格性に欠けると認められる場合
- (3) 研修生の心身の故障のため、研修の継続が困難になった場合
- (4) 研修先を取り巻く状況の変化により、研修の継続が困難になった場合
- (5) 研修先が重大な法令違反行為を行ったと認められる場合
- (6) その他やむを得ない理由により、教育長が研修を中止又は中断する必要があると認めた場合

(協定の締結)

第13条 教育長は、研修に関する協定を研修先と締結するものとする。

(事務主管)

第14条 この要綱に定める研修に関する事務は、教育政策課において行うものとする。

(委任)

第15条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は教育長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

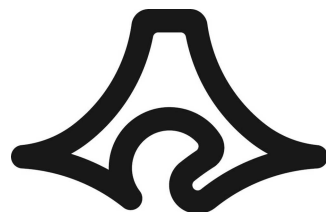
この改正は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、令和4年4月1日から施行する。



令和6年度 民間企業等長期派遣型研修報告書

発 行 令和7年9月

発行者 静岡県教育委員会

編 集 教育政策課

住 所 〒420-8601

静岡市葵区追手町9番6号

電話番号 054-221-3133