

2023年6月

令和4年度
民間企業等
長期派遣型研修
成果報告書

「有徳の人づくり」を進めています
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	・45歳以下で静岡県の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(1人) 高等学校：12か月(3人) 特別支援学校：6か月(2人)

目次

◆研修の報告

所属 (R3年度)	研修生	研修先	ページ
県立藤枝北高等学校	伊東 鋭次	株式会社 長坂養蜂場	1
県立沼津工業高等学校	坂井 成仁	芝浦機械 株式会社	4
県立浜松東高等学校	辻 泰範	株式会社 リクルート	7
県立富士特別支援学校富士宮分校	長田 翔太	ジャトコ 株式会社	10
県立掛川特別支援学校	大塚 敦子	株式会社 静岡銀行	13
長泉町立長泉中学校	山本 祥太	株式会社 Z会	16
御殿場市立富士岡中学校	赤堀 勇太	株式会社 エスパルス	19
藤枝市立葉梨中学校	藪崎 翔太郎	はごろもフーズ 株式会社	22
焼津市立大井川東小学校	甲賀 翔太	株式会社 静岡銀行	25
◆企業担当者様御感想			28
◆民間企業等長期派遣型研修実施要綱			31

株式会社 長坂養蜂場

研修期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日

所属/氏名：静岡県立藤枝北高等学校 実習教諭 伊東 鋭次

研修の内容

1 養蜂業務

内検、給餌、採蜜、病虫害防除、継ぎかけ、合同、蜂割、移虫、イチゴポリネーション、餌づくり、越冬作業、建勢

2 工房業務

発送、ピッキング、ギフトラッピング、シュリンク、ギフトストック、倉庫整理、商品補充、ラベルシール、ハチミツ充填、商品製造

3 社内研修（ぬくもりの日）

地域・社会貢献、大自然の恵みに感謝、美しい場づくり、三方よし、大家族主義 など

4 地域貢献・イベント

市内清掃活動、浜松ビル屋上採蜜、こども採蜜体験教室、県外養蜂場視察、メディア取材対応、インターンシップ、キャンドルナイト、小中学生向け講演、はちみつマイスター研修

研修を終えて

1 はじめに

教員となって11年目に本研修のお話をいただいた。実習教諭という立場である以上、授業の中で重要かつ大きなウェイトを占める実習を通し、ただ参加するだけではない、生徒にとって生きる力を育む授業を展開していくにはどうすればよいか模索していた時期でもあった。教員になる前に民間企業で働いていた期間があったものの、かなりの時間が経っていたため、最新の民間企業の組織運営における先進的な手法を学び、業務の幅を広げるリスキングの機会を与えていただいたことに感謝し、大きな期待を胸に研修に臨んだ。

2 研修先の概要

株式会社長坂養蜂場は、初代長坂喜平氏が昭和10年に創業し、浜名湖の湖畔にてミツバチの飼育を開始した。身体の弱かった自身がはちみつの栄養により回復したのをきっかけに、周囲の健康も願い、起業したのがはじまりである。当初は転地式養蜂を行い、巣箱と共に日本全国をまわっていたが、現在は三ヶ日地域に根ざした定地養蜂を行っている。昭和60年に法人化し、より手軽にはちみつを食べられる



研修初日の集合写真。皆さんから歓迎されて。

ようにと、はちみつ飴、はちみつドリンクなどの加工食品を開発・販売している。「ぬくもりある会社をつくりましょう～ 強く 優しく 遅しく～」という経営理念のもと、社員同士の成長を願う人財育成にも大変注力されており、浜名湖畔の店舗は日々多くのお客様で賑わっている。

3 研修を終えての感想

(1) 地域とともに

長坂養蜂場は創業の精神「感謝 報恩 三方よし」を掲げ、経営理念「ぬくもりのある会社をつくりましょう」のもとに、自社の利益だけでなくお客様、お取引様の幸せ、地域の幸せの実現を目指している。そのために毎日30分の朝礼で個人の想いをスタッフの前で発表したり、毎月1～2回全体研修（ぬくもりの日）を行ってスタッフの行動指針への理解深堀り、経営理念の全体共有をしたりするなど、人財育成に非常に力を入れている。普段学校では授業やHR、教科といった小集団単位で物事を考えることが多く、こういったことはあまり意識されていないように感じていた。職員同士で理念を共有し受益者たる生徒や地域にどう貢献するかといった議論も十分になされてなかったため、非常に良い刺激になった。教育現場ではとかく教師と生徒という構図で考えがちであるが、「学校は地域あってこそそのものだ」ということを常に心にとめ、自分の指導や授業が生徒を通じ、どう地域貢献につながるのかをよく考えなければならぬ。地域に根ざした教育目標を具現化するためには、職員全体での理念の共有化が必要だと感じた。

(2) 大自然の恵みに感謝

養蜂業務ではセイヨウミツバチの飼育方法の基礎を教わった。ミツバチは多くの花や野菜の受粉を助け、食料生産においては、なくてはならない存在である。1年間という限られた期間でミツバチ飼育の技術を習得し、本校に持ち帰って教育活動に活用したいと考えて、日々仕事に取り組んだ。養蜂は地域の自然の恵みをはちみつという形で得られるものなので、生徒や地域の子供たちに食育と環境の体験的な授業としてカリキュラムに組み込み、文化祭等で販売することにより、地域への還元を図りたいと感じた。はちみつの収穫は喜びと感動を伴うものであり、我々の食生活を豊かにするものであるが、採蜜の際どうしてもミツバチの命が失われてしまう。豊かな食生活は多くの犠牲の上に得られるものだと伝えることを伝え、生徒たちへの食育に活かしていきたい。また、ミツバチの世界はとても不思議で、一般の方から馴染みがない分注目されることも多く、取材の対応も多々行った。学校での教育活動や新しい取組なども積極的に地域へ発信し、地域に寄り添う学校であることをPRし、理解を求めていくべきであると感じた。イベントでは実際にミツバチの巣箱を開けて巣板を取り出して採蜜してもらうなどした。ミツバチに間近で触れ、自分ではちみつを採る子供たちの顔はとても生き生きしており、とりたてのはちみつを食べると皆笑顔に溢れていた。こうした体験プログラムを地域の人向けに開催することは学校の教育活動を知ってもらう上でとても効果的なものである。それを生徒が主体となって行うことができれば生徒の資質向上も図れ、教育的意義が大きいと考える。こ

のようなプログラムを学校でやるとしたらどうやるべきか熟慮して授業内に落とし込めるようにしたいと感じた。



蜂場の様子。蜂がたくさん飛んでいます。



巣箱から蜜巢を取り出すところ。採蜜は大きな喜び。

(3) めくもりをお客様へ届ける

工房業務では発送商品のピッキングやラッピングを中心に行った。商品はただ送り届けばよいのではなく、「テープ資材を剥がしやすく貼る」「緩衝材のつなぎ目を見せない」「箱を受け取ったときにお客様側に重心がくるようにする」など、言われなければ気づかない様々な配慮がなされ、期待を超えたところに感動は発生するという意識しながら、めくもりを届けるという使命感の大切さを学んだ。実習でも生徒たちが作った野菜を日々販売しているが、売ることばかり気にするのではなく、授業内でも購入してくれる人への配慮や、育てた生徒の想いを届けるためにどんなことができるか模索していきたいと感じた。

4 おわりに

この度、研修を快く受け入れてくださった株式会社長坂養蜂場の皆様に感謝申し上げます。めくもりの波紋を社会へ広げていく「ぶんぶんファミリー」から学ぶことは大変多く、有意義な一年間を過ごすことができました。この一年間は私の教員人生においてとても大きな財産になったと感じています。この学びを無駄にしないよう自己研鑽を絶やさず、地域に根ざした学校づくり、人材育成に邁進していきます。ありがとうございました。

芝浦機械 株式会社

研修期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日

所属/氏名：静岡県立沼津工業高等学校 教諭 坂井 成仁

研修の内容

1 鋳物製造技能研修（4月～6月）

大物ラインの製造プロセスを経験（木型セット、砂込め作業、抜型・仕上げ、塗型、中子納め、被せ、段取り、注湯）

2 機械加工技能研修（7月～3月）

大物部品加工の機械加工プロセスを経験（成型機部品の加工図面把握、段取り図確認、NCプログラム確認、大型部品加工段取り、刃具セット、加工スタート、切粉清掃、CAD/CAM、段取り図作成、NCプログラム）

研修を終えて

1 はじめに

教員としてこれまでにたくさんの工業高校生と関わり、卒業生を社会に送り出してきた。多くの卒業生が様々な企業へ就職していったが、在学中はそれを見据えて生徒を指導してきた。しかし、「企業で働く」ということについて理解が浅いまま年数が経過してしまっていた。

今回、研修の機会をいただき、工業高校を卒業した方々がどのように働いているかをこの目でみたいという思いで参加した。私自身、社会人となってから学校の現場しか知らなかったの、視野を広げる貴重な機会になると考え臨んだ。

2 研修先の概要

芝浦機械株式会社は国内初の大型工作機械をつくるメーカーとして、1938年に創業した。「モノづくりを通じて社会に貢献する」をモットーとしており、「世界の“モノづくり”を支える企業」を目指している。東北から九州まで全国に13の拠点があり、アジアや欧米に多くの拠点があるグローバルな企業である。

<事業内容（グループ）>

射出成型機、ダイカストマシン、押出成形機、工作機械、精密加工機、微細転写装置、ガラス成形装置、産業用ロボット、電子制御装置、鋳物などの製造・販売



鑄造工場にて 注湯の様子

3 研修を終えての感想

(1) 卒業生の活躍

研修先を決めるにあたって、本校機械科の卒業生が就職している企業を希望した。今回研修を受け入れていただいた芝浦機械株式会社には大勢の卒業生が働いている。私が本校で関わった生徒の活躍がみられることを期待していた。

研修が始まり、本校の卒業生の多さに驚いた。本校が長年に渡り、お世話になっている企業であることを再確認した。私の知っている卒業生たちは立派に働いており、とても遅しく感じた。同じ建屋で研修を行うことが多く、間近で仕事ぶりを見ることができた。また、彼らと一緒に作業をさせてもらう機会があり、いろいろなことを教えてもらった。休憩の時間にわざわざ会いに来てくれる卒業生もいて、とても嬉しかった。

幅広い年齢層の大きな集団の中で、認められ、役割を果たしていくことは大変なことだと思うが、本校を卒業した生徒たちはそれぞれの場所で努力しているのだと痛感した。私たち教員は、本校の生徒を大切に育て、社会の中で活躍するための準備をさせることが一つの役割であると再確認した。

(2) 専門性の向上

私はこれまでに機械科教員としての経験が10年以上もある。ものづくりの経験が少ないまま教員になったため、専門科の研修には積極的に参加し、自主的にものづくりを行ってきた。そういった経験は、教科書の理論を学ぶにあたって理解を深める。今回の研修ではそんな経験をする場面がたくさんあった。教科書や本で勉強したことが実際の現場で活かされている場面を目の当たりにすることがいくつもあった。

今後、授業を行う際に、現場での経験を交えながら話ができることは私にとってとてもありがたく、専門性の向上につながったと思う。また、工業高校では学ぶことのできない、より高度な内容についても学ぶことができた。特に高精度のものづくりをする際には細かな事象を考慮しなければならず、そういったところまで教えてもらうことができた。



五面加工機

(3) 学校現場への還元について

まずは、授業改善としての還元を考えている。今回の研修を通して学んだ、鋳造と機械加工の技能について実習などの実技科目に落とし込みたい。特にNCプログラムによる加工は、専門の方に本校の実習で使用しているプログラムを点検・修正してもらう機会があり、すでに改善されている。また、安全面について企業内教育で指導していることを教えてもらったので、それを実践していきたい。

二つ目に、進路指導としての還元を考えている。今までも工場見学やインターンシップなどで研修先の企業には協力をしてもらってきた。今後も、企業との関わりを継続し、現場の方の話を聞くような機会を増やしていくことで、生徒の働くということへの理解を深めることに繋がっていききたいと思う。

4 おわりに

本研修を通じて、「企業で働く」ということを経験できたことは、自分にとって非常に良い経験となった。仕事の内容や取り組み方、職場の雰囲気や必要な知識・技能等多くのことを学ぶことができ、進路指導や自身の技術力向上に繋げることができると感じた。

最後に、一年間という研修を快く引き受け、温かくご指導くださった芝浦機械株式会社の皆様に心より感謝申し上げます。

株式会社 リクルート

研修期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日

所属/氏名：静岡県立浜松東高等学校 教諭 辻 泰範

研修の内容

1 キャリアガイダンスの企画に関する研修

スクール・ポリシー策定時に直面しがちな学校現場のモヤモヤ・困難をどうする？

プロセスが人の思いをつないでいくスクール・ポリシーの策定から運用までのロードマップ 等

2 キャリアガイダンス連載における企画・編集業務に関する研修

先進校に学ぶキャリア教育

グローバル探究ライフ トビタテ！ 先生たちの応援があったから「今できること」が広がった

3 キャリアガイダンス 新WEBサイトの要件定義に関する研修

企画立案会議

4 R&D各案件の企画・実行サポートに関する研修

藤代さん特別授業 高校生Ring 18の問い スタディサプリ10周年動画 未来事典

5 高校を取巻くマーケット動向の把握、先進事例収集に関する研修

文部科学省 中央審議会等 傍聴

6 編集・企画業務のキャッチアップに関する研修

入稿作業 責了作業

研修を終えて

1 はじめに

私は、商業教諭として10年以上教壇に立っている。進路指導にも多く携わり、生徒に指導していく上で、インターシップや企業見学などを企画することは多くあるが、私自身が仕事をしに企業に行く機会はほとんどない。企業研修を行うことにより、多くの生きた指導につなげたいと考えた。学校現場と民間企業との違いを知り、視野を広げ新しい観点から学校教育に関わりたいと考え研修に臨んだ。

2 研修先の概要

(株式会社リクルート)

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」として誕生。人材サービスにはじまり、時代とともに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）を解消すること。最終的には、誰もが自分らしい人生やライフスタイルを選び、歩んで行ける世の中に

なっていくこと。個人と企業という2つのお客様に「まだ、ここにはない、出会い。」を提供する。

(所属 プロダクト統括本部 キャリアガイダンス編集部)

高校生の主体的な進路選択を応援する、進路担当教員・校長・教頭・副校長、クラス担任、保護者のための専門誌。進路指導・キャリア教育に役立つ情報を届けている。年4回(4・7・10・1月)発行紙媒体では50年以上続いている専門誌でリクルートの中でも現存する最も歴史がある紙媒体だ。

3 研修を終えての感想

(1) キャリアガイダンスの取材から

キャリアガイダンスの連載で先進校に学ぶキャリア教育を任せて頂き、他の高校がどのような取組を行っているのかを知ることができた。まずは探究の視点では大きな課題を学校が示し、その中から生徒自身に問いを探させる。問いを探し解決するためにどのようなことができるのか、何をしなければならぬのかを考えさせる。その時、教員は生徒を導くのではなく、一緒に学び合える関係でいい。生徒が調べ、解決しようとするのが探究であり探究は学び方を学ぶ場だ。

探究を取り入れなければならぬ、新しいことをやらなければいけないのではなく、今あるものを少し変化させて探究に取り組むことで十分可能だということが分かった。私たち教員が今まで行ってきたことを全部変えるのではなく、探究の要素を強くさせてあげればよいことが分かった。いままでの教育が間違っていたわけではない。

(2) 高校生Ringの運営に携わって

リクルートは、「新しい価値の創造」を経営理念の一つに掲げ、社内の新規事業提案制度『Ring』を40年以上前から実施してきた。オンライン学習サービス『スタディサプリ』も新規事業提案制度『Ring』によって生まれたサービスの一つだ。現役高校生のアントレプレナーシップの育成に生かすことで学びの機会を提供したいという思いから、新たな教育プログラムとして『高校生Ring』が誕生した。今年度運営側として参加させて頂き、企業の企画力に驚かされた。毎週定例会として今抱えている問題の共有や伝えなければならない点などを話し合う。リモートで実施され、場所はどこからでも可能である。『高校生Ring Award』は、色々な方の協力で実施することができ、上位に選ばれた生徒はリクルート社員のメンターからアドバイスを頂き、一緒に企画案を練る。高校生にとってリクルートの社員と話ができることは大変貴重な経験だ。Awardが開催された後でもKPT(Keep・Problem・Try)考え、徹底的に話し合う姿があった(次頁写真)。関係したメンバーが集まって次回どのようにするのかまとめている姿は、やりっぱなしではなく、次の課題に向き合っている姿で素晴らしく、私たち教員も真似しなければならない事だと感じた。



高校生Ring AWARD 2022 アントレプレナーシップ・プログラム ドキュメンタリー動画 (右上・二次元コード)



「高校生Ring AWARD 2022」 KPT会（継続 問題 挑戦）の様子

(3) 卒業する君へ『#現在地点』 by スタディサプリ 制作

昨年からスタートした「18の問いプロジェクト」は、スタディサプリが3年間応援してきた高校3年生を、前向きな気持ちで次の進路へと送り出したいという想いで始まった。

昨年は「18の問い」と題し、正解のない18問のテストに自分だけの答えを出してもらった。

今年のテーマは「現在地点」。本校の生徒約320名がこのプロジェクトに参加させていただき、生徒たちに話を聞いていく中で、「高校生活が楽しかった」「思った高校生活ではなかった」など、多くの意見が聞けた。コロナ禍ならではの生活は、今この時しかできないからラッキーだったと前向きに考えてくれる生徒の声を聞き、感動した。コロナ禍であろうとなかろうといつでも高校生活はかけがえのない素晴らしいものだ気付かされた。



卒業する君へ『#現在地点』 by スタディサプリ (右上・二次元コード)

4 おわりに

本研修を通して「高校生らしい」の価値を再認識することができた。私たちがいつも見ている学生生活は尊いものだという事を、企業研修で再確認することができた。企業の方がアクションを起こし、必ずPDCAサイクルを回す取組も学ぶことができた。時間がないことを理由にせず、新しいことに取り組む姿勢を見ることができた。もう一度初心に戻り、学校現場で頑張っていきたい。

最後に、1年間という研修を快く引き受けてくださり株式会社リクルートの皆様、私の研修に携わってくださった皆様、本当にありがとうございました。心より感謝申し上げます。

ジャトコ 株式会社

研修期間：令和4年4月1日～令和4年9月30日

所属/氏名：静岡県立富士特別支援学校富士宮分校 教諭 長田 翔太

研修の内容

1 人事総務部に関する研修（4月・9月）

- ・新入社員教育に関する研修（教育の見学、各種工場への見学同行 など）
- ・採用に関する研修（会社説明会の見学、1dayインターンシップへの参加 など）
- ・障がい者雇用に関する研修（職場実習関係の調整、契約更新手続き、資料作成 など）

2 生産人事部に関する研修（5月～8月）

- ・社内教育に関する研修（教育センターの見学）
- ・障がい者雇用に関する研修（製造現場への訪問と面談、資料作成、関係機関との連携 など）

研修を終えて

1 はじめに

私は、生徒自身が自分で納得して卒業後の進路を決定してほしいと考えている。進路指導を担当する中で、学校から企業に生徒を送り出すという経験を多くしてきた。一方で受け入れる企業側の立場や、職場に入る生徒側の経験したことはなかった。そこで会社側がどのような準備をし、採用するまでにどのようなプロセスを踏んでいるのか、また生徒たちがどのような気持ちで社会に一步踏み出していくのかを身をもって体験したいと考えた。さらに、世界で活躍しているジャトコ株式会社における組織の運営や、それを担う人財の育成についても学びたいと考え、本研修に臨んだ。

2 研修先の概要

ジャトコ株式会社は、富士に本社を置き、自動車用自動変速機及び部品の開発・製造・販売を行う会社である。国内の拠点だけでなく、中国、タイ、メキシコなどの海外にも生産拠点がある。CVTのグローバルシェアはNo.1であり、2021年4月時点で累計5,200万台が生産されている。CVTが6秒に1台のペースで、日々生産されている計算になる。「お客さま・クルマ文化・社会への価値の提供」を軸に、「環境とクルマが共生できる社会」の実現に向けて挑戦を続けている会社である。

3 研修を終えての感想

(1) 送り出す側と受け入れる側

採用という観点では、学校の立場と企業の立場は真逆である。研修中に、障がい者雇用関係の業務に携わらせていただいた。1人が雇用されるために、社内ではたくさんの方々が関わっている。受け入れ現場はもちろん、現場との受け入れ交渉、予算に関する検討、人事手続き、教育など、そこには多くの人たちが関わっている。学校から多くの卒業生を会社に受け入れていただいているが、その裏側にはたくさんの方々の努力があるということを、改めて生徒たちに伝えていきたい。見えないところで支えてくださる方々がいることを想像し、感謝できるような人財を学校で育てていきたいと感じた。

(2) 「T-E-A-M」(社員として心掛けるべき4カ条の頭文字)と組織運営

- ・ T : Team leadership by everybody (全員によるリーダーシップ)
- ・ E : External mindset (外界志向・顧客志向)
- ・ A : Aspiration to win (勝利へのこだわり)
- ・ M : Monozukuri excellence (モノづくりの極み)

社員の方々とやり取りをする中で感じたことは、全員が同じ方向を向いて仕事をしていることだ。グローバルに成長を続けるためには、世界共通で大切にしている共通の価値観が必要であり、それが「T-E-A-M」である。学校にも教育目標や経営計画がある。それらと日々の業務とのつながりを意識することが、学校全体で同じ方向を向いて仕事をする上で大切であることを再認識することができた。

また、組織運営で印象的だったのは、情報共有や提案までの下準備の大切さである。大企業になると、1つの物事に携わる人数も非常に多くなる。担当者間の情報共有だけでなく、上司にも確実に内容を伝える工夫、メールや電話を使い分けていくことなどの大切さを感じた。また、物事を提案する際に、限られた時間の中で分かりやすく伝えることも大切になる。そのために客観的なデータをグラフや表にすること、伝えたい内容をコンパクトにまとめることが効果的である。今後は資料を作成して満足するのではなく、「相手にとって分かりやすい」という視点を忘れずに資料作成をしていきたい。

さらに業務の標準化という視点も印象に残っている。1つの業務を行うのに、その都度やり方を変えるのではなく、手順書を作成し、それをもとに誰がやっても同じ結果になるような工夫は効率化にもつながると感じる。学校でも様々な業務があるが、標準化できる部分はないかという視点で物事を見ていきたい。



就労定着支援の現場訪問

(3) 人財育成

社内では「人材」ではなく、「人財」という言葉が使われている。「人財」という言葉には会社にとって大切な人、社員は宝であるというメッセージが込められていると感じた。社内教育では、グループワークや、ロールプレイ等のコミュニケーションの能力を高めるための人財育成プログラムが多く取り入れられていた。学校においても生徒が他者と意見を交換し、それを調整する力を育てていくことは、求められていることであると感じる。そのような機会をこれから大切にしていきたい。また、これから生徒たちが社会に出てから経験するほとんどの仕事は、過去やったことのないことである。そんな未知の状況に、しっかりと向き合っていくための自己調整力を大事にしていきたいと感じた



パソコンで資料を共有しながらのミーティング

4 おわりに

本研修では、ジャトコ株式会社様にお世話になり、教員としてだけではなく自分の人生にとって貴重な体験をさせていただきました。やりがいや誇り、そしてこだわりをもって仕事をする皆様の姿を見習っていきたくて考えています。また、100年に一度の変革期を迎えている自動車業界において、それをチャンスと捉えて進んでいく会社全体の姿がとても印象に残っています。私も何事もポジティブに捉え、色々なことに挑戦していくことができるような教員になりたいです。

最後に本研修を快く受け入れてくださったジャトコ株式会社の皆様をはじめ、研修に送り出してくださったすべての皆様に厚く御礼申し上げます。ありがとうございました。

株式会社 静岡銀行

研修期間：令和4年4月1日～令和4年9月30日

所属/氏名：静岡県立掛川特別支援学校 教諭 大塚 敦子

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（しずおかキッズアカデミー・中学生対象職場体験等）

研修を終えて

1 はじめに

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等を身をもって学び、実践することで生徒の進路指導に活かすこと、本校の取り組み「コミュニティスクール」の必要性や在り方を再考できる機会としたいという想いで当研修に臨んだ。また、配属する静岡銀行様には、特例子会社「しずぎんハートフル株式会社」があり、変容が著しい社会の中、あるいは当社の中で、どのような役割、立場を担い、社会で活躍しているのかを知りたいという想いがあり、参加を決意した。

2 研修先の概要

「静岡銀行」…設立：1943年3月1日 経常収益：1,925億2百万円 従業員数：2,612名

店舗数：店舗208（県内171か所 県外32か所 海外5か所）

静岡県静岡市葵区に本店を置く地方銀行であり、「地域とともに夢と豊かさを広げます。」の基本理念のもと、地域社会の豊かな未来の創造に向けて、静岡銀行グループが一体となり、「地域のお客さまの夢の実現に寄り添う課題解決型企業グループへの変革」に取り組む。

2022年10月には「フィナンシャルグループ」を設立し、持株会社体制へ移行する。

「地方創生部」…設立：2015年

地域が抱える様々な課題解決に取り組むべく、産官学金労言士の多様なステークホルダーとの連携により地域と共に持続可能な成長の実現を目指した事業を展開。



地方創生部への出向者との集合写真（筆者最前列右）

3 研修を終えての感想

(1) 民間企業と教育との相違点から学ぶこと

研修初日、「前任(学校)との違いをなるべく早く把握し、周りに伝えていくこと」という言葉を受け、県内企業・地方創生研修生の受け入れの趣旨でもある活発な交流が求められた。銀行では、預金、貸出・為替業務のイメージが強かったが、所属する地方創生部では、「主役は地域」を第一に、人材育成、ビジネスマッチング、起業・創業支援など幅広い分野で、地域の方々と向き合っていることを実感した。学校との大きな違いは、「マネタイズ(収益化)」をずる点である。地域貢献に比重が大きい部署であるものの、企業であるため、収益の維持、向上をさせていくことが絶対である。計画的に進められる事業がある一方で、急な案件もあるため、よりスピード感をもった対応が求められる。繁忙である営業店や得意先である企業の状況を踏まえ、一早く必要な情報を得られるように対応する姿勢が大事にされていた。この対応が、信頼関係に大きく関わることも学んだ。この経験から、企業同様に学校現場でも、相手との信頼関係の構築が大事となり、児童生徒や保護者に、適切なタイミングで、適切な指導や支援をしていく責任と緊張感をもって関わる必要があると感じた。貪欲に進めていく姿勢を企業に見習いたい。

(2) 高いコンプライアンス意識とTPOに応じた柔軟な働き方の活用

お客さまや取引先の重要な情報を取り扱う銀行において、情報漏洩防止のため、外部へのデータ移動やメール送信時の二重チェック、社員のクリアバック使用、コンプライアンス研修や月1回程度のテスト受講等、社員一人ひとりが高い意識のもと徹底していた。最も印象的であったのが、フリーアドレスの推進もあり、退勤時には机上に一切書類、パソコンが置かれてないこと。教職員からすると想像が付かないが、情報漏洩防止のため、物理的安全対策に努めている。一人ひとりが自分事として捉え、周りから見られている意識を持つことが何より大事だと痛感する。

静岡銀行には、フルフレックスタイム制（業務の繁閑にあわせ、始業・終業時刻を自主的に設定できる制度）があり、始業・終業時刻の予定申告で出勤時間を調整できる。また、事前の申し出により、在宅勤務、テレワークも可能。休憩時間は、必ずデスクから離れ、食堂やカフェスペースの利用でメリハリを付けることを大事にしている。この働き方を実践できたことで、改めて、公私共に時間と心のゆとりを持って生活を送ることが、結果、子どもへの教育活動の充実に繋がると確信した。会議の在り方、休憩(空き時間)の確保、明確な役割分担を示すなど、業務改善できる余地があるように思う。個に任された業務一つとっても、目的を明確にし、共有して行うことで、業務を簡素化できるのではないか。

(3) 地域と共に生きる姿を目指して

本校が推進する障害者に優しい社会実現を目指したコミュニティスクールの取組と、他機関と繋がりを持つ地方創生部の取組が、まさに一致している。何事も初めの一步は勇気がいるが、地域課題を共有し、互いの立場を理解しながら進めることで、繋がりを深めることができる。

今回、県内の若年層流出、郷土愛の希薄化の解決に繋げるべく、「しずおかキッズアカデミー」の企画、調整、運営に一から携わった。その中で感じたことは、静岡銀行のみで成り立つ企画であってはならないこと。将来の地域社会を担う子供が主体であり、教育機関を始めとする行政や課題解決を目指す企業が、主催、協力、後援あらゆる立場に関わることで、企画が形となっていく。むしろ、地域の未来を考える上で、一者では微力である。多くの機関と連携し、温度感を確かめ合いながらの調整は難題も多いが、子供は地域全体で育てる必要があり、結果、当部が目指す「郷土愛をもった人材育成、将来的なUターン就職・定住人口の増加」に結び付いていく。今度は、教育機関の立場で積極的に地域、企業との交流を図りたい。

しずぎんハートフル株式会社の見学を通して、仕事内容を自信をもって自分の言葉で説明する姿、仲間で補い合おうと臨機応変に動く姿、分からないままにせず、周りを頼る姿等、地域の一員として働く姿を拝見した。高等部の生徒をはじめ、「誰かのために」と取り組む姿は、やりがいや自信に必ず繋がることを学校生活を通して実感してもらえるように支援していきたい。



「しずおかキッズアカデミー」 農業高校生徒、NEXCO中日本 様との共催イベント風景

4 おわりに

この度、静岡銀行様には、半年間という長期にわたる研修に伴い、快く受け入れてくださったことに心より感謝申し上げます。今回、主役は地域と掲げ、地域のあらゆるお客さまのためにと尽力する行員の方々の姿勢を目の当たりにし、我々教職員が常日頃から子供と向き合う姿と重なりました。小さな積み重ねが、大きな信頼を得ているのだと実感します。そして、何より、携わった企画、運営を通して出会った方々とのご縁をいただけたこと、繋がりを持てたことが大きな財産となり、今後の教育活動を実践する中で、活かしていきたいと思えます。そして、将来の地域社会を担う子供を育てたいという想いは静岡銀行様と同じであり、今後とも、一緒に地域を盛り上げていく手助けができれば幸いです。ありがとうございました。

株式会社 Z会

研修期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日

所属/氏名：長泉町立長泉中学校 教諭 山本 祥太

研修の内容

- 1 オンライン難関攻略ゼミ（各自治体の学力上位の公立高校を目指す生徒）での授業実践
 - (1) 数学授業（5月～3月）
 - (2) 東京都立日比谷高校・西高校特訓ゼミ数学授業（9月～2月）
- 2 オンライン難関攻略ゼミ授業の運営・サポート（5月～3月）
 - (1) 授業中のトラブルへの対応
 - (2) 教材作成・コーチへの連絡
- 3 コーチ（中学生へ学習指導をする大学生、大学院生）へのオンライン研修実施（6月～3月）
 - (1) 数学科模擬授業実施
 - (2) 教科研修実施
- 4 コーチへの授業評価・評価面談（2月・3月）
 - (1) 昨年度の評価ルーブリック見直し・修正
 - (2) 授業の録画を視聴しての評価
 - (3) 15分～30分程度の評価面談

研修を終えて

1 はじめに

社会に出てから教員しか経験したことがなく、学校で生徒へのキャリア教育などの際には自信をもって話をするのができなかった。本研修を通して、コスト意識や管理、組織体制や意思決定フロー、どのようにして利益を上げていくのか、教育を取り巻く外部環境と民間企業の動向についてなど、学校では学べないものを得たいと思い本研修に臨んだ。

2 研修先の概要

株式会社Z会は、1931年に東京淀橋（新宿）で「実力増進会」を前身として創業した。会員が“増進会”を“Z会”という愛称で呼んでいたことから、2006年より“Z会”を社名としている。現在では、教育に対する想いを同じくする様々な企業がグループの一員に加わり、総合教育グループに発展した。Z会の原点である通信教育事業をはじめ、教室事業、法人事業、語学・留学事業、療育・就労支援事業、海外事業など、様々な事業を展開している。本社を三島市文教町に置き、「最高の教育で、未来をひらく。」をグル



ープ理念として掲げている。

通信教育では、タブレットやiPadを活用したデジタル学習サービスも提供している。教室事業では、首都圏や関西圏の他に三島でも「Z会進学教室ラボラトリ三島」を展開している。

3 研修を終えての感想

(1) オンライン授業

年間を通してオンライン授業を担当した。本研修までは学校現場でオンライン授業をすることがなかったので、これから先実施することになった場合には、自分自身が率先して実施し、仲間に助言を送ることができるようになりたいと考えて実践を行った。行っていることは「授業」であるので、授業の形式が変わっても「生徒の見取り」や「学習内容の伝え方」、「発問の仕方」など、今まで大切にしてきたものは同じであるということが改めて実感できた。その中で、対面の授業よりも難しいと感じたのは「生徒の見取り」である。カメラの向きやカメラのオフなどで、生徒の姿が見えないようになってしまうと生徒の状態がどのようなものなのかが全くわからなくなってしまう。また、顔は映っていても手元が見えないことで生徒の取組を見取することに苦労した。コーチたちや他のスタッフの方と一緒に考えたり議論したりしながら実践を進めることができた。今日の教育では、不登校生徒が全国的に増えているなど、オンライン授業のニーズは高まってきていると思う。学校現場で取り組むことがあった際にはこの経験を活かし、他の先生方と協力して取り組んでいきたい。

(2) ICTを使った情報共有

ICTを使って積極的にコミュニケーションをとっていた。上で述べた授業だけでなく、会議もすべてオンラインで行い、三島にある本社と東京の事務所のメンバーが参加して行われていた。次第や資料もすべて共同編集できるファイルで行い、検討事項や相談事項に対する結論や回答などを互いに書き込みながら会議が進んでいた。オンライン会議ツールを用いて空間的な制約が解消され、共同編集することで資料の大量印刷、とじ込み、配布などの作業がなくなり、業務量やそれに伴う時間が解消されると感じた。また、会議をするほどでもない事柄はチャット機能を使うことで自分にも相手（個人またはグループ）にも都合の良いタイミングで相談を進めることができた。学校では、授業のタイミングが合わず、日中なかなか顔を合わせることが難しい先生もいるので、このような機能を使うことで業務の効率化をはかることができると感じた。GIGAスクール構想で学校のICT環境が整って生きている今であれば、従来の形にICTを加えることで教員の働き方改革をより進め



オンライン難関攻略ゼミの授業運営

ることができると思う。また、生徒のICT環境だけでなく、教員にとってのICT環境も大切だと考えることができた。

(3) リソースの配分

企業では、人数や物の数、時間やお金などをリソース（資源）として扱っている。限りあるリソースの中で利益を上げ、その利益をもとにサービスをブラッシュアップしてお客様に還元することでさらに利益を上げるというサイクルで成り立っている。学校には「利益を上げる」という過程はないが、限りあるリソースに対してどのようにアウトプットしていくか、ということは学校でも考える必要があると感じた。施策のねらいをもとにして「どこに時間をかけるのか」、「やった方が良くても今回は見送るのか」など、自分で判断するだけでなく上役から指示や方向性を示してもらえることがあった。学校では「子どものため」と思っている教員ほどやっていることを切りづらく、切るためにも勇気がある状況があると思う。すべてを自分で考えさせるのではなく、管理職や主任の先生から「一時的にでもやめてみたらどうか」と提案するなど、周りから見て声を掛けたり指示を出したりすることも働き方改革を進めるうえで大切であるように感じた。

(4) 企業の成長に対する姿勢

Z会では、毎週様々な会議が行われていた。どれも企業として成長していくための会議で、直近の話題から数年後を見据えた話題など数えきれないほどの議題があがっていた。前年、前々年のデータと比較したり、教育業界にある他社企業の分析や自社の強みの分析をしたりするなど次に動く方向性を決めるためのエビデンス（理由）がしっかりと示されているのが印象的だった。学校よりも担当ごとのすみわけがきちりとし、どの部門でも社員がスペシャリストとなり、Z会の理念にある最高の教育を目指していた。厳しい局面でも個々が成長することで、企業が成長していくということを感じ、自分も学校現場に戻った際には、より成長できる教員になりたいと感じた。

4 おわりに

本研修を通して、株式会社Z会の皆さまから、教員生活では得ることができない数多くの経験をさせていただいた。なかでも最も印象に残ったのは、学校の外に教育に対して本気で考えている人がこんなにたくさんいる、ということだった。企業として成長を目指すだけでなく、本気でお客様の合格をサポートし、応援している姿を感じ、それを見られたことは自分の世界の広がりを感じられる大きな経験となった。今後は学んだことを積極的に活用し、現場に還元していきたい。最後に、本研修を快く受け入れていただき、丁寧に指導して下さった祝部課長、中学指導課学習支援担当の皆さまをはじめ、株式会社Z会の皆さまに深く感謝申し上げます。ありがとうございました。

株式会社 エスパルス

研修期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日

所属/氏名：御殿場市立富士岡中学校 教諭 赤堀 勇太

研修の内容

1 ホームタウン事業部における研修

- ・ エスパルスの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事前授業の実施
- ・ Jリーグ試合運営補助（総合案内所、ボランティア対応）

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

3 育成部における研修

- ・ 清水エスパルスユース、Jrユース練習見学
- ・ 清水エスパルスJrユース三島指導補助

4 広報部における研修

- ・ トップチーム練習時のメディア対応



高校生コラボ企画 事前授業の様子（清水桜が丘高校）

研修を終えて

1 はじめに

教員として正式採用されて8年目を迎えるタイミングで本研修への参加が決まった。民間企業等長期派遣型研修に参加するにあたり、民間企業の新たな知見を得て、生徒たちへ還元していくことができるように、スポーツビジネスの最前線で働く社員の方々から、社会人として必要な資質や能力を学び、学校現場に戻った時にキャリア教育や進路指導に生かすこと、また、サッカークラブにおいての子どもたちへの技術指導やチームの運営について学び、教科や部活動時における指導の充実を図ることを目標として研修に臨んだ。

2 研修先の概要

株式会社エスパルスは、静岡市をホームタウンとするプロサッカークラブ清水エスパルスを管理運営する企業である。「わかちあう夢と感動と誇り」の理念のもと、スポーツを通じた地域発展とスポーツ文化の振興を目標に掲げ、サッカースクールやダンススクール、SDGsや地域貢献活動への取組など地域の活性化には欠かすことができない様々な事業を展開している地域密着型のクラブである。1992年に設立されたチームは今年30周年を迎え、今までにも多くのタイトルや日本代表選手を輩出しているJリーグにおいて歴史と伝統あるクラブの1つである。

3 研修を終えての感想

(1) キャリア教育や進路指導における外部人材の積極的な活用

学校や行政と連携を図りながら様々な地域貢献活動に取り組むホームタウン事業部での研修の中で感じたことは、様々な地域課題を解決していくためには、一人の社員や一つの会社が個々に取り組むのではなく、行政や企業、地域が連携していくことが必要不可欠ということである。研修中、エスパルス社員の方だけでなく、パートナー企業の方やJリーグ関係者、学校や行政の職員の方など様々な職種や年齢の方と連携しながら活動する場面が多く、大変勉強になった。それぞれの職種で経験を積まれてきていることもあり、連携して活動することで互いの強みが上手く合わさり大きな力となるように感じた。特に民間企業においてはSDGsの社会的な関心の高まりにより、学校教育に参画していくことで自社の価値や認知度を高めようと考えている企業も増えてきているため、企業との連携には大きな可能性があるように感じた。

これからの学校教育は学校の教員だけで行うのではなく、地域・企業と連携しながら生徒たちの成長を支えていく形へと変化していくことが望まれている。研修を通して、地域には様々な力を持った人材が数多く存在していることや多くの企業が様々な団体と連携しながら活動を行っていることを知ることができた。今後は、生徒たちの学習が学校内で留まることなく、実社会との繋がりを感じながら地域や社会の課題に関心を持てるように、できるだけ多くの方々と触れ合い、学びが得られるような環境づくりをしていきたいと考えている。

(2) スポーツ指導における指導者の姿勢について（教科・部活動について）

教育事業部と育成部では、サッカーを始めたばかりの3～4歳の子どもから、プロ選手を目指す高校生まで幅広い年代の指導方法について学んだ。エスパルスのコーチングスタッフの練習メニューの豊富さや選手たちへの前向きなコーチングなど勉強になることばかりだったが、最も印象に残ったことは、選手の考えや意見に対してしっかりと耳を傾けながら指導を行っていたことである。コーチングスタッフの方たちは、自身がプロとして活躍していた方も多く、様々な経験や豊富な知識を持つ方々ばかりである。教えたことや伝えたいことは山ほどあるはずだが、「答え」をすぐに選手たちに教えるのではなく、一人一人の個性を把握した中で、自分の強みとなる部分を伸ばし、弱みとなる部分を改善していくのかを選手と指導者が一緒に考えながら練習を行っていた。選手に指導者の考えを一方向的に押し付けることなく、選手の考えや意見にもしっかりと耳を傾けることで、納得感を持って選手が練習に取り組んでいた。指導者にとって選手の成長を待つことは「我慢」も必要となるが、選手の可能性を信じて支えていくことがとても大切である。ここ最近、部活動やスポーツ現場での暴力や暴言などが大きく報道されており、スポーツ指導の在り方が問い直されている。暴力・暴言については問題外であるが、監督・コーチが強いリーダーシップを発揮して、トップダウンの指導で子どもたちをコントロールするやり方は限界を迎えている。子どもたちを巡る環境が大きく変化してきた現在、指導者も考え方や関わり方を変化させながら、子どもたちの成長をサポートしていくことが大切だと改めて感じた。エスパルスのスタッフの方々の指導場面を見て感じたことを大切に、自身の指導スタイルの確立を図っていきたい。

4 おわりに

本研修に参加したことで、学校現場で体験することのできない貴重な経験を積むことができた。スポーツを通じた地域貢献や人材育成など、これから自分自身が学校現場で求められる課題について学ぶことができたことは大きな財産となった。誰もが参加できるわけではない研修に参加した意味を自覚し、責任をもって生徒たちへ自らの学びを還元していきたいと感じる。

最後にコロナ渦というプロスポーツビジネス界にとって難しい状況下においても、温かく研修を迎え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から感謝申し上げます。



エスパルス選手、スタッフとの集合写真

はごろもフーズ 株式会社

研修期間：令和4年4月1日～令和4年9月30日

所属/氏名：藤枝市立葉梨中学校 教諭 藪崎 翔太郎

研修の内容

人事厚生部に所属し、主に新入社員研修、採用関係・健康経営業務に携わった。

1 新入社員研修

- ・各部署講話参加
- ・各工場等への見学帯同
- ・提出レポートの内容確認と添削
- ・各部署のフォローアップ研修参加
- ・社会人としてのマナー等の講義
- ・レジリエンスについての講義 など

2 採用関係

- ・web面接への招待メール送付、採用面接（1次web、2次・最終面接受付対応）
- ・企業と学校の情報交換会参加 など

3 健康経営業務

- ・健康経営優良法人取得に向けての資料作成と取りまとめ
- ・改正育児介護休業についての研修参加
- ・若手社員に向けてのレジリエンスについての講義
- ・感染症対策啓発物作成 など

研修を終えて

1 はじめに

教師という職業しか経験したことのない私にとって、企業での研修は不安そのものであったが、受け入れてもらうならば何か企業のために残したいと考え、半年間研修させていただいた。また、企業における課題について、教育現場で実践されているような知識や技能を還元できるよう努めた。配属した人事厚生部は、採用や社員教育や健康経営・福利厚生など社員の勤務環境を整えたり改善したりする部署であるため、「働きやすい職場とは」という視点も入れて研修した。

2 研修先の概要

はごろもフーズ株式会社は静岡県に本社を置き、全国や海外に支店・営業所をもつ。連結従業員を含めると約800人規模の大企業である。シーチキンという商品を一度は耳にしたことがあるように、ツナ缶の全国シェアはかなり高い。また、コーン缶やフルーツ缶等の商品のシェアも高く、「人と地球に愛される企業」という企業理念のもと、環境に配慮した商品や経営を心掛けている。2031年5月には創業100周年を迎える。

3 研修を終えての感想

(1) 学び続けることの大切さ

今まで教師として社会に関わってきたが、いざ目の前に生徒がいないと自分は何もできないと痛感した。しかし、約半年の新入社員研修に帯同させてもらい、じっくりと会社や製品の知識や仕組みを学んでいくことで、良さが見え、その知識を伝えたいと思うようになった。そして、会社に対してどのようにアプローチ（貢献）ができるかを考えることができた。このことから、自分の置かれた状況で学び続けることはとても重要であると再認識した。また企業側も、市場の変化や製品の品質など、向上心を持って主体的に学んで追及するという点では、教員と同様であると考えた。

(2) 時代の変化に対応していく姿

変化の多い時代と言われるように、常に先を見て商品製作や業務を行っている姿から、企業ではその世情に対応できるよう情報をいち早く感知し順応していると感じた。また効率的かつ効果的なものと判断できればすぐに活用し、取り入れる点は学校も学ぶべき姿である。企業は、メディアはもちろん社会貢献や環境意識など、外に情報発信することで企業の価値を高めていると感じた。外部との関わりは子供たちや教員への効果も高いと考えられるので、令和版の開かれた学校を目指して、常に外部との関わりを模索し学校運営に携わっていきたい。また、変化の多い社会で活躍するには、他者と協働することができる人財が必要とされるとも感じた。

(3) 社員教育の最前線から

はごろもフーズでは中途採用を実施していないこともあり、人財育成に力を入れている。新入社員研修を含め、豊かな社員研修による人財育成は企業の成長・発展に直結していく。今後、経験も実力も備わったベテランが退職していく中で、スキルのノウハウを後進に伝えきれているかどうかは企業・学校ともに不十分であると考えられる。ベテランは若手の育成に、若手は常に学ぶ姿勢を大事にしながら教員を育成していくことが、生徒の育成に直結し、そして質の高い学校教育につながる。その中で育った生徒が、やがて人財となり企業や社会に貢献していく。その姿をイメージして日々の授業を行い、知識やスキルの伝達ができるよう、先輩から学び、後進に発信していきたい。



Webでの採用面接の様子

(4) 健康経営で心身共に働き続ける

昨今の多くの企業では、健康経営という視点を経営に取り入れている。従業員の健康を保持・増進することが生産性や組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や企業価値が高まる効果を期待できる。その中でメンタルヘルスに着目し、「レジリエンス」について講義を行った。理由としては2つあり、「レジリエンス」が、企業にまだ浸透していないように感じたのが一つ。もう一つは近年、物価や原料の高騰等もあり難しい対応を余儀なくされる営業パーソンも少なくないからである。講義後のアンケートの結果から、多くの社員で「レジリエンスを活用したい」という結果をいただき、少しでも会社に貢献できたと感じた。



新入社員に対する講義の様子

4 おわりに

半年間で様々な研修に参加させていただき、企業のモノの見方や考え方、社会への貢献について数多くの学びがありました。研修を重ねることで企業や商品についての理解が深まり、その中で自分のできることや貢献できることを次第に見出すことができました。そして、教師がこれからどのような生徒を育成し、社会に貢献していかなければならないかの手がかりが掴めたように感じます。また、健康経営のように従業員を大切にする考え方は、今後の学校運営のサポートやクラス経営に存分に発揮していきたいと思いました。レジリエンスという考え方を少しでも会社に浸透させることができ、微力ではあるが貢献することができたのではないかと思います。最後に、新型コロナウイルスの影響がいまだに収まらない中、忙しい中でも研修を受け入れてくださった、はごろもフーズ株式会社の皆様に厚く御礼申し上げますとともに、2031年の100周年に向けて更なる発展をお祈りいたします。

株式会社 静岡銀行

研修期間：令和4年4月1日～令和4年9月30日

所属/氏名：焼津市立大井川東小学校 教諭 甲賀 翔太

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、地方公共団体との面談、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（しずおかキッズアカデミー・商談会等）

研修を終えて

1 はじめに

我々は今、少子高齢化、人口減少、ICT化、コロナ禍と変化の激しい社会の中で生きている。子供たちには、未来に向かってそれらの多様な課題解決をする能力が求められている。それらに対し、地域に根ざした会社として真剣に取り組んでいるのが静岡銀行地方創生部である。地方創生とは、東京一極集中の是正、地方の人口減少に歯止めをかけ、日本全体の活力を上げることを目的とした政策である。そんな静岡県の地方創生への課題解決方法に強い興味をもち、静岡銀行への民間企業等長期派遣研修を希望した。

2 研修先の概要

「静岡銀行」 設立：1943年3月1日 経常収益：1,925億2百万円 従業員数：約2,600名
店舗数：208店舗（県内171か所 県外32か所 海外5か所）

地域の総合金融機関として【地域密着】と【健全経営】を掲げ課題解決に取り組んでいる。主な業務は預金業務、貸出業務、為替業務だが、多様化するニーズに応えるため、15の部署、13のグループ会社があり対応している。基本理念「地域とともに夢と豊かさを広げます。」のもと、地域との共存共栄を目指すとともに、地域の皆さまが描くビジョンの実現に向けた伴走支援に取り組んでいる。2022年10月3日、持ち株会社体制に移行し、新設する「しずおかフィナンシャルグループ」を頂点に、静岡銀行とグループ5社を同格の子会社とする。また、グループ5社を自立させ、銀行依存の組織体質からの脱却を図る。



地方創生部への出向者との集合写真（筆者最前列左）

「静岡銀行：地方創生部」 設立：2015年

地域が抱える様々な課題解決に取り組むべく、産官学金労言士の多様なステークホルダーとの連携により地域と共に持続可能な成長の実現を目指した事業を展開している。

3 研修を終えての感想

(1) 静岡県の地方創生～銀行のアプローチ～

初日にガイダンスを受けたとき、「非常に多岐にわたり事業を展開している」というのが率直な感想だった。しかし、誰がどのような事業をしているのか。その内容も、商談会、まちづくりビジネス、地方公共団体への交渉、スタートアップ企業と静岡県の企業をつなぐ「TECH BEAT」、大学と企業をつなぐ「Joint U Labo」、インスタグラムの活用での企業紹介、小学生向けのイベント「しずおかキッズアカデミー」など、最初の1か月は事業のつながりが全く見えなかった。しかし、少しずつではあるが全ては人口減少を食い止めて、静岡県の定住者を増やし、地域を活性化させるという、まさに「地方創生」という目的に一貫しているところが見えてきた。静岡の人口は主に大学入学時と大学卒業後の企業入社時に減少の幅が大きい。近年、民間企業や地方公共団体の努力により、移住者が増え、他世代では人口増加している。単純に考えれば魅力的な大学、企業があれば人口流出が防げる。そういう意味で商談会やまちづくりビジネス、「TECH BEAT」は静岡の商業が活性化するための潤滑油になるし、「Joint U Labo」も新たな大学の在り方を示すチャンスでもある。

また、地方創生部の約半数は地方公共団体や民間企業からの出向者である。地方公共団体とつながり、他の民間企業の知見を取り入れ、地方創生部は、なかなか成果は見えにくいが多様なアプローチで確実に地域に種まきを行っていることがわかった。

(2) 民間企業と教員の働き方

私自身、民間企業で就業経験はあるが、小さいころから知っている、地元静岡の大企業である静岡銀行で働く人たちに興味が沸いてきた。静岡銀行の行員の方々はコミュニケーション能力が高い。取引先からの話の引き出し方、部下への指示の仕方、電話対応等どれをとっても秀でてるように感じる。もちろん学歴に支えられた学力もあるが、それに甘んじず、外部の研修や勉強会に参加したり、本を読んだりして自己研鑽することでスキルアップし、静岡銀行を支えているのがわかった。以前、小学6年生のキャリア教育をしていて銀行は将来なくなるという記事を持ち出し、子供が発表していることがよくあった。もちろんAIにより業務が効率化して人員が整理されることはあるかもしれないが、人と人をつなぐ銀行員という仕事はなくなるのではないのかとの実感が一緒に働くことで沸いてきた。一方、教員も人と人をつなぐ仕事である。これからも自ら進んで自己研鑽する場を作り、教員としての資質・能力、コミュニケーション能力を磨きたい。

また、静岡銀行では働き方改革も進んでいる。日々の働く時間を適切に管理し、ライフイベントと仕事の両立を支援する「フルフレックス制度」や8月の早帰り、年休取得の促進である「#なつキャン」など様々な仕組みが整っている。教員の働き方改革がなかなか進まない今、

明確な上層部からの仕組みづくりと職員個々の働き方へのマインドがセットになってはじめて働き方改革が進むのではないかと思う。

(3) 地域の未来のためにできること

「しずおかキッズアカデミー」@稲取、@オクシズ、@三保、with農高と4回参加させていただいた。静岡県の一民間企業が子供たちのために考え、郷土愛の醸成や地場産業を学ぶ場の確保をしていることに驚いた。主に取引先の地場産業を子供たちに伝えたり、地域の材を利用して子供が体験したり、様々なステークホルダーが関わることで、自治体や企業、学校、他分野が一体となった取組となっている。決して、静岡銀行という名前を前面に出すことなく、地域貢献していることが素晴らしいと思った。地方の人口減少は教員にとっても重大な課題である。子供の数が減れば減るほど教員の数も減る。また、学校も廃校、統合ということになる。今回の研修を通して、地方創生という考えは学校を創る教員こそ、教育活動の中に取り入れていかなければならないのではないかと感じた。生活科や社会科、総合的な学習の時間等で静岡県、市町村、地域について学ぶが、知って紹介して終わりという場合が多い。もっと、地域の良さを知って、紹介して、「静岡にはこんな良いところがある」「静岡でこんなことできないかな」と自分で探求できるようになると、郷土愛の醸成に繋がってくる。静岡の良さを語る子が増えれば、例え関東圏、関西圏へ移住した人がいても、その人たちがそれぞれの地で伝えることで静岡の良さをを感じる人が増え、結果的に静岡への移住に繋がる可能性がある。微力ではあるが、今までの在り方よりも一歩踏み込んだ地方創生・子供の郷土愛の醸成に取り組んでいきたい。



キッズアカデミー@三保 清水区の広報キャラクターシズラと開会式の様子

4 おわりに

今回、研修を快く受け入れ丁寧にご指導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。静岡県という地域に根付く静岡銀行が将来の静岡を担う子供のため、地域発展のために働く姿は教員として子供と向き合う姿と重なり、今後の教員人生に新たな価値観を得ることができました。今回の経験や繋がりをいかした実践を行い、児童や職員、地域に伝えていきたいです。私自身の今回の研修を通し課題に感じた子供の郷土愛の醸成・地方創生に今後も取り組んでいきます。ありがとうございました。

企業担当者様 御感想

伊東先生はいつも前向きに仕事に取り組むのはもちろん、自らも本などを読み、期間中に少しでも何かを得て戻ってからの仕事に活かそうと、積極的にこの期間を過ごしてくれました。全体でのミーティングなどの場の中でも、伊東先生の今までの考えと、ここで得た気づきを融合させて、自らを進化させようとする発言は、社内にもいい影響を与えてくれました。戻ってからも養蜂のことはもちろん、弊社の理念を中心とした社内風土づくりや理念浸透、他社への関わり方など、研修に来た当初よりもさらに色々と吸収され一人の人間としても成長されたと思います。先生として戻った後も更なる活躍が楽しみになる、そんな研修期間を主体的に過ごしてくれたことに感謝いたします。

(株式会社長坂養蜂場 代表取締役 長坂善人 様)

坂井先生、1年間の研修お疲れ様でした。学校では機械科担当とのことでしたが、せっかく当社を研修先を選んでいただいたので国内有数の大型鋳物素材製造からスタートし、機械加工までの一貫生産を経験していただく研修プログラムとしました。

教育現場から工場の第一線である生産現場研修ということで不安もあったと思いますが、慣れない環境のなかで周囲と能動的にコミュニケーションを取り、謙虚な姿勢で作業を学び、最終的には作業マニュアルを作成するまでに成長していました。

その結果、標準作業を遵守し、ゼロ災で研修を終えるとともに、担当した機械の生産性向上に大きく寄与していただき大変感謝しております。また、先生の学ぶ姿勢は当社従業員にとっても大変勉強になりました。若手教育の参考にさせていただきます。

他社では絶対に経験できない研修をやり切っていただいたので、この経験を学校に持ち帰っていただき、教育現場で活かしていただくことを切に願います。

先生が当社で経験したモノづくりの楽しさや達成感を生徒たちに教えていただき、その生徒たちが将来進む道として当社のような製造業を選択する循環が生まれれば、今回の研修は大成功ですね。坂井先生の今後のご活躍、社員一同期待しております。

(芝浦機械株式会社 沼津本社生産センター工機生技部 部長 桧作秀文 様)

藪崎翔太郎先生には、弊社人事厚生部に所属いただき、採用・研修・健康経営に係る業務に携わっていただきました。いずれの業務も熱心に取り組んでいただき、大変感謝しております。

その中で弊社の現状や目指すべき方向性をご理解され、最終的な成果物として「レジリエンス研修の策定・実施」、「健康経営に係る具体的施策の提言」をいただくことが出来ました。いずれも現在・今後の弊社にとって、有用なものであり、また従業員にはない視点・考察によって策定されています。藪崎先生が残してくれた、これら成果物を今後弊社従業員がしっかりと引き継いで、運営し実現させていくことが、藪崎先生への恩返しになると考えています。もう一点付け加えさせていただくと、藪崎先生はサラリーマンとしての資質も持たれていたと思います。プレゼンスキル、全体最適、相手の立場を慮るというようなバランス感覚に長けていて、様々な場面で助けていただきました。藪崎先生の今後のご活躍をお祈りいたします。

(はごろもフーズ株式会社 人事厚生部 副部長 杉山裕紀 様)

長田先生には、何事にも臆することなく、非常に積極的に取り組んでいただきました。
また、指示に対しても、着実にこなすことができ、時に要望以上の結果を出す時もあり、非常に素晴らしいポテンシャルを持っていると思います。

Speedも早い方ではと思います。また、成果まとめについても、まとめ方が上手くジヤトコのポイントを付いたまとめ方をしており、社内で高評価を得ています。是非、学校という空間・環境になってもそれを発揮いただければ、活躍する先生の一人として認められるのではと思います。

(ジヤトコ株式会社 人事総務部主担 勝又哲史 様)

弊社では、新人からベテランに至るまで、以下の3つの要素を求められる場面が多く存在します。

- 1 圧倒的な当事者意識
- 2 自ら課題を発見し、課題によって自らを変えていく姿勢
- 3 具体と抽象をスピーディーに行き来し、アウトプットする力

辻氏においては、この3点を兼ね備えた非常にバランスの良い人物で、そのポテンシャルを活かして4月当初から即戦力として業務に当たっていただきました。私は以下2つの組織をマネジメントしています。

- ①キャリア教育雑誌の編集部 ②教育に関する新規事業開発組織

後者においては「ほぼ何も決まっていない」ことが非常に多く、指示を待っていたり、従うことに慣れている人物はすぐに去っていくことが多い環境です。そんな中、辻氏は「いま自分にできること」を日々考え、行動にうつし、リモートワーク中心の組織の中でも人を巻き込んでいくことで、非常に大きな貢献をいただきました。

最後に特筆すべき点をお伝えさせてください。辻氏の能力は上記に加え、「人を見る力」だと感じました。人間関係・いま弱っている人・相手の性格など、コミュニケーションを取る中で適切な把握を行なわれます。この能力は、学校現場において、特に「声にださない願い」をもった生徒にとって非常に心が救われる力になるのではないかと感動しました。1年間、辻氏にお越しいただいて本当によかったです。私たちの会社に良い風を運んでくれました。

(株式会社リクルート キャリアガイダンス編集部 編集長 赤土豪一 様)

6カ月間と短期間でしたが、派遣者である大塚先生、甲賀先生のお二人は、少しでも多くのものを教育現場に取り入れようと、何事にも意欲的に取り組んでおり、一緒に働く中で、そうしたお二人の姿が弊行職員にとっても大変刺激となりました。

弊行に在籍している他機関（地公体など）からの出向者ともに、互いの知見を持ち寄り、業務に取り組むことで双方に刺激を受けあっていました。

お二人が担当した地域の小学生の郷土愛醸成を目指した「キッズアカデミー」の企画では、それぞれが自ら先頭に立ち担当したほか、参加者に興味を抱かせ、考えさせるような工夫が随所に見られ、参加の皆さまに喜ばれる大変良い企画となりました。

(株式会社静岡銀行 地方創生部 課長 伊賀雄一 様)

山本祥太さんには首都圏中学生向けの「オンライン難関攻略ゼミ」の業務に従事いただきました。サービスへの意見だしや、企画立案から実行まで一連の流れを体験いただき、様々な視点でのご意見をいただけたこと、サービス設計の参考になりました。また、授業で用いる数学の問題の検討や講師の研修を行っていただき、学力上位の生徒向けの指導設計を行っていただきました。学校での授業構成と違う形となりましたが、積極的に、真摯に取り組んでいただきました。生徒ファーストでの立ち振舞など、参考にさせていただく点が多くありました。

(株式会社Z会 中高事業本部指導部中学指導課 課長 祝部憲孝 様)

今までの経験とは全く異なる環境の中で、1年間様々な分野に関与いただきました。競技面は学生時代のご経験から違和感なく関与いただけたのではと思う一方で、ホームタウンの皆様との事業など、ご苦勞も多かったと思います。しかしながら、年間を通じて連携させていただいた部門スタッフからはムードメーカーであったとの声あり、職場の雰囲気づくりにも大いに貢献いただき感謝しています。1年間のご苦勞を地域や教育行政にお役立ていただければ幸いです。また、将来エスパルスまたは日本サッカー界を背負う人材の育成にも期待しています。改めて、1年間お疲れ様でした。

(株式会社エスパルス 取締役管理本部長 杉山敏 様)

弊社への研修、ありがとうございました。農業高校かつ農業を専門とする伊東先生だったため、養蜂の仕事内容、職場環境にもすぐに慣れて繁忙期に入る採蜜時期には戦力になる程の成長を感じました。伊東先生からも養蜂への興味を感じるが増え、指導するこちらのモチベーションアップにも繋がりました。また、明るく、社内のみんなから慕われていたのも伊東先生の人柄の良さだと感じました。

本人の希望もあり養蜂の仕事がメインになってしまいましたが、色々な部署を周ってもらっても良かったとも感じました。しかし養蜂部は本当に一年を通して色々助かりました。

(株式会社長坂養蜂場 養蜂部 石川裕児 様)

農業の先生ということで、今後の農業で生かせる養蜂業の勉強に重点を置いた研修でした。

まず、1年の限られた中で養蜂の技術を確実に会得しようという強い意志があり、とても素晴らしかったです。自分の時間でも率先して学び、考え、積極的に質問をしてくれており、その学ぶ姿勢に感銘を受け、伊東さんを必ず1人前にしようという気持ちで関わらせていただきました。

始めはミツバチに対して少し怖い印象を抱いていたようですが、次第に慣れていき、採蜜（蜂蜜を採る作業）や普段のお世話なども楽しく学んでくれたのが印象的でした。

農業で、花粉交配用にミツバチは扱っていたそうですので、お互いの知見をそこで深め合うことができ、大変勉強になりました。

養蜂はきっと農業と同じで、1年というサイクルの中で、年によって蜂や自然の状況が違ったり、ここ三ヶ日町と伊東さんが養蜂を行う土地でも状況が違うこともあるため、これからもまだまだ勉強が必要かとは思いますが、私自身、今後ともサポートさせていただく所存です。

学校に帰り、養蜂を通じて生徒や地域の方などと繋がり、長坂養蜂場ともまた何かご縁がありましたら大変嬉しく思います。1年という短い間でしたが、伊東さんからたくさんのことを学ばせていただきました。ありがとうございました。

(株式会社長坂養蜂場 養蜂部 大野諒 様)

—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—

(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4年度 民間企業等長期派遣型研修報告書

発 行 令和5年6月

発行者 静岡県教育委員会

編 集 教育政策課

〒420-8601 静岡市葵区追手町9番6号

TEL 054-221-3133

富国 有徳の理想郷—しずおか



ふじのくに

Shizuoka Prefecture