



協会だより 第4号  
令和3年2月2日  
会長 鈴木 勇悦

発行 岩手県公立高等学校事務職員協会

## 全国公立高等学校事務職員協会 事務職員研修会

令和3年1月20日（水） リモート研修

昨年11月に desknet'sNEO インフォメーションでお知らせしておりました標記研修会について、当協会からの推薦により受講していただきましたお二人よりレポートが届いておりますのでお知らせします。

年が明けて間もない1月の大変お忙しいところ受講いただき、また、受講後早々にご報告いただき、心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

不来方高等学校 主任主査 高橋 和子さん

例年11月に国立オリンピック記念青年総合センターで開催されていた事務職員研修会ですが、今年度は新型コロナウイルスの関係により Zoom を利用した「リモート研修」として開催されました。

今回受講した内容等について簡単ですが報告いたします。

### 【講義】「職場を活性化する人材育成」

～チームの能力を引き出すコミュニケーションスキルを学ぼう～

講師：総合教育コンサルティング 前田 京子 氏

- (1) 講義1 コミュニケーションスキルを学ぶ前に 一部下育成と部下指導の違いを知る一
- コーチング法を身に付ける上で、指示的指導（部下指導）…「こうしたらできるよ」と支援的指導（部下育成）…「どうしたらできる？」の違い及びメリットデメリットを認識し使い分けることが大事。
    - ・指示的指導法（部下指導）は、一見時短であり、何も分からない人に対して有効だが、自主性、主体性を奪い、指示しないと動かないという状況になる。
    - ・支援的指導法（部下育成）は、自主性、主体性をはぐくみ自ら考えて動く人が育つが、一見時間がとられ、何も分からない人に対しては「よく分からない」という状況になる。
  - 世代間のギャップを埋めるためには次の3つが大切
    - ① 「価値観が違って当然」という前提を持つ。→ 育った時代、環境の違い、仕事の経験からくる意識の差
    - ② 各世代が持つ「悲しさ」を知る。→ 相手（人生の背景）への理解
    - ③ 相手に通じるところから始める。→ 相手の状況、心理を汲む
  - 違いやギャップをネガティブに捉えるのではなくポジティブに捉えることが大事。「なぜ？」ではなく、人間として尊重し、愛を持って育成していくことが自分の成長にもつながる（相手を育てているつもりが育てられている）。組織の繁栄の機会、拡がり捉える。

(2) 講義2 人を育てるコミュニケーション — 傾聴とは —

- ▶ コミュニケーションを図るには、自身のメンタルブロックを外しクリアな状態にする。
  - 相手軸になり、人と一緒にいるのが可能となる。
  - 相手の防衛本能を緩め信頼関係を築くことに繋がる。ただ一緒にいる、まず受け止めることで感情の鎮静化や共感ある人間関係等…様々なことが引き出される。
- ▶ 相手の思考を理解するには、会話からその人の考え（背景）を聴くことが大切。その人の根っこに何があるのかを聴く。悩みは、その人の価値観、大事にしていることが分かる。（人間関係で悩んでいる場合は、人間関係を大事にしている人ということ。）

(3) 講義3 人を育てるコミュニケーション — 質問と共感育成 —

- ▶ 「質問」は自己開発や人材育成には必要不可欠だが、効果的でない質問（限定、過去、否定）は、状況、環境、誰かのせい、何かのせいと言いつながり、自分の能力のなさ、意志が弱いなどの結論になることが多い。また、そのような形のないもの（みえない世界）は改善しにくい。
  - 効果的な質問（拡大、未来、肯定）は、誰かのせい、何かのせいにするのではなく、思考の壁を越えて行動のアイデアが出たり、やる気や可能性が見えてくる。
- ▶ 傾聴の際の共感 → 聞き入れることができないとしても受け止める。
  - 話す際に共感を得るには → 後輩がミスした時、「どうして〇〇したんだ！（youメッセージ）」ではなく「私は、〇〇してくれるとうれしい（Iメッセージ）」で伝えると効果的。
- ▶ 相手を承認する。→ 他者と比べた評価ではなく、存在そのもの、行動、成果を認める。
  - 相手のモチベーションを上げ、行動を継続させる。

(感想)

年齢的に後輩職員に指導するような場面が多くなってきましたが、私の言動で後輩職員を傷つけていないか、分からない事など聞きづらい雰囲気になっていないか等、非常に不安になることがあります。今回の研修ではそのような悩みを解決するヒントがたくさんあり、大変有意義な研修でした。

普段の私は指示的指導に留まることが多いため、今後は支援的指導を意識して指導にあたるなど、今回学んだ内容を是非実践していきたいと思います。

また、リモート研修は初めての経験でしたが、事務局のみなさんの丁寧な対応のおかげで無事受講できました。参加者の発言機会はありませんでしたが、カメラで参加者のリアクションを確認しながら研修を進めたため、講師を身近に感じることができました。新しい研修の形態として有効なのではないかと思いました。

最後になりましたが、今回このような研修の機会を与えていただいた関係者のみなさんと今更ですが今まで御指導いただいた先輩職員の方々に感謝して報告を終えたいと思います。ありがとうございました。



## 盛岡視覚支援学校 主事 蔦谷 優里さん

初めてリモート研修を受講しました。通常私が職場で利用している県職員用パソコンでは、「ZOOM」は利用制限があり接続できませんでしたので、自宅で自分のスマートフォンで研修を受講しました。ライブ配信では、開始時に主催者側の機材トラブルにより音声聞こえないなどの不具合もありましたが、90%以上は落ち着いて講師の話聞くことが出来ました。

講師の先生の声がよくハキハキしていたのが、聞き取りやすいポイントだと思いました。

講義の内容は、苦手だと感じる相手とどう協働していくか、人を育てる質問（声掛け）の仕方、信頼関係を築く方法など、具体的で活用できる内容ばかりでしたので、参加してよかったです。

特に声掛けの仕方について勉強になったのは、遅刻した後輩への声掛けの仕方、「もう遅刻しないで」と「遅刻」が頭に残りまた遅刻をしてしまうが、「明日から時間どおりきてね」という声掛けだと「時間どおり」が頭に残り遅刻しなくなるということで、仕事上のコミュニケーションだけではなく、子育てにも活用できるなと思いましたので早速使っていきたいと思います。

今後ますます増えるであろうリモート研修について、メリット（気軽に参加できる、時間的制約が少なく済む）デメリット（目的意識がないと受け身の研修となり頭に入らない、参加者同士の意見交換や講師への質問がしにくい）も分かりましたので、それを踏まえて今後の研修の受け方も変えていかなければいけないと思いました。

参加させていただきありがとうございました。



令和2年度末退職者懇談会は、開催を断念することとなりましたので、この紙面をもってご退職者（定年退職予定）を紹介いたします。

ご退職される方々の長年のご功績、ご指導に感謝申し上げます。

ご退職される皆様

盛岡第三高等学校	館ヶ沢 寛 様	水沢高等学校	高橋 正美 様
杜陵高等学校	佐藤 理 様	一関工業高等学校	西村 明美 様
盛岡農業高等学校	浅沼 卓雄 様	釜石高等学校	鈴木 勇悦 様
盛岡青松支援学校	千葉 直喜 様	宮古高等学校	佐藤 正裕 様
盛岡ひがし支援学校	小原 仁生 様	宮古水産高等学校	菊池 利和 様
黒沢尻北高等学校	筒井 信弘 様	福岡高等学校	小菅 浩一 様



### 【今後の予定】

令和3年2月19日（金） 第4回理事会、第2回役員会

つながろう今、つなげよう未来に～