

# 明日への学び

2013年 3月 15日 発行  
 発行：福井県教育委員会  
 福井県学力向上センター  
 TEL：0776-20-0295  
 メール：[gakukyousei@pref.fukui.lg.jp](mailto:gakukyousei@pref.fukui.lg.jp)

## —若手を伸ばす—

「〇〇さん姉さん、おおきに。」「すんまへん。」「おたのもうします。」

政府主催の国際会議のレセプションなどでも優美な舞を披露する京都の舞妓たちは、15歳から17歳程度で全国各地からこの世界に飛び込み、約1年間の修業を経て1人前としてお座敷に出ていきます。しかし、この世界で生きていくためには、「京ことば」をマスターし、長唄や三味線、茶道や華道等をたしなみ、顧客の嗜好や要望を見極め、満足度の高いサービスを提供する「おもてなしのプロ」として育つことが必要となります。中学出立での少女たちは、どのようにしてノウハウを身につけるのでしょうか。

舞妓たちのキャリア形成などを研究する経営学者の西尾久美子氏によれば、彼女たちは、高度技能専門職として、どのようなメンバーでお座敷に上がっても、一定レベル以上の高付加価値サービスを提供することが求められます。このため、舞妓は、先輩芸舞妓、お茶屋などたくさんの人々からフォローしてもらい、技能を磨くのに役立つ言葉がけを多数受けます。舞妓は、これらの言葉を母親代わりである置屋の責任者に必ず報告し、またアドバイスをもらいます。こうした舞妓が仕事を進めるために、最初に覚えなければならないのが冒頭の3つの言葉だそうです。

この言葉は、舞妓に、「この世界で生きるためには、先輩のアドバイスを真剣に聞くことが大事なのだ。」ということ意識させ、常に謙虚さを持たせる意味があります。また、一方で、舞妓の質を維持し、この世界のビジネスや文化を将来に引き継いでいくため、あらゆる芸舞妓たちが積極的に若手育成に関わっていくという育てる側の決意を示すものでもあります。舞妓を一人前にするために、早くからお座敷に出すなどし、若さゆえに失敗すれば、お茶屋さん、先輩芸舞妓が全員で対応し、大きな問題になる前に解決していくのです。

先輩教員の皆さんは、若手教員に意識的に声かけをしていますか。「最近の若者は、聞く耳を持たない。」という意見もあるかも知れません。しかし、舞妓の世界を見ると、先輩の助言を聞くことの大切さを“3つの言葉”で教えているように、若者がアドバイスを受け入れられるようにするのも先輩の仕事のように思えます。学校もチーム・プレーが大事。日ごろの風通しの悪さで若手が問題を抱えたままですと、学校全体の信用を落とすことにもなりかねません。若手に仕事を任せないというのではなく、チャンスを与えて、その失敗は学校全体でフォローする。そうすることで、教員全体の資質向上を図っていくことができるのではないのでしょうか。今回は「若手を伸ばす」について考察します。

(参考文献等) 西尾久美子「舞妓の言葉—京都花街人育ての極意—」東洋経済新報社、2012年  
 西尾久美子「京都花街の経営学」東洋経済新報社、2007年  
 京都伝統伎芸振興財団ホームページ

### <目次>

○“若手に任せるしかない環境”を逆にとる	P 2	○若手教員のメンタルヘルスについて考える	P 11
○失敗を糧に育つ社員づくり	P 4	○若手を伸ばす(清川委員長)	P 13
○若手に理念や方針を徹底する戦略	P 6	○お知らせ	P 16
○若手は外部とのネットワークをつくれ	P 9		

## 全教員向け

## “若手に任せるしかない環境”を逆手にとる

## —若狭高校の若手教員育成—

若狭高等学校全日制は、教諭62人中、20代が17人で、うち6人が新採用という、若手教員が数多く在籍する高校です。裏返せばベテランの教員が少ないということ。若狭高校は、今年度から文理探究科（理数探究科・国際探究科）が始動し、来年度は海洋科学科、平成27年度には普通科に商業系大学進学コースが誕生するなど大きな学校再編の時期を迎えています。ベテラン教員が少ない中で、若狭高校はどのように学校全体を運営しているのでしょうか。

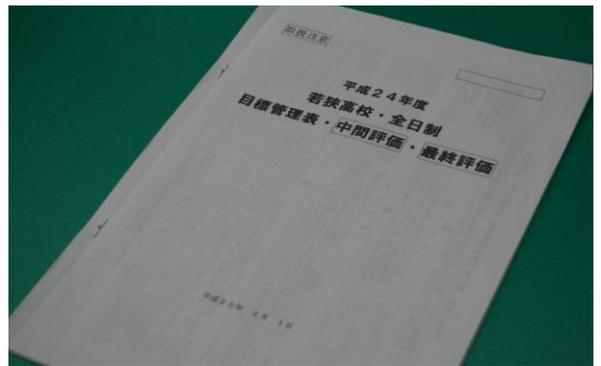
## ○若手の授業力を早期に高める ⇒ 教員相互の理解と意識共有につなげる

若狭高校では、新採用職員を含めて若手が多いため、これらの教員の授業力を早期に引き上げることが必要です。そこで同校では、ベテラン教員による指導に加え、スーパーサイエンスハイスクール事業における生徒の探究活動の指導を通じ、教員自身が専門性を高める活動などを進めています。そして、これらのほかに、次の3つの活動を実施しています。

第一は、退職校長の活用です。若狭高校には、国語、社会、数学、理科、英語、芸術を専攻する新採用教員がいます。このうち、英語、芸術、社会の3教科については、適任者がいたこともあって、退職校長を新採用教員育成のための非常勤講師として採用しています。ティーム・ティーチングのような形で新採用教員の授業に入り、個別に指導・助言をしたり、授業外では学習指導要領の輪読会を行うなどスタートアップを支援しています。

第二は、教員指導力向上奨励事業を活用した活動です。校内の中堅教員と若手教員が参画し、学識経験者を招いた授業研究会の開催や、全国大学国語教育学会といった学会に参加したり、県外の進学校へ研修に向いたりしています。若狭地区の進学校として、若手主体という弱点を克服して授業力を高めていくため、教員が危機感を持ち、団結して自主的に活動を進めています。

そして、第三は、全教員の自己評価の共有です。スクールプランとともに、全教員が行った自己評価を集約して印刷し、全員に配布しています。「年度当初の目標、中間、最終の自己評価をそれぞれの段階ごとに全員で共有するのです。これにより、若手の教員は、先輩はどのように目標を設定し、どのような手立てをし、どのように反省しているのかが分かります。」と大原おおはらりょうじりょうじ陵路教頭は語っています。自己評価を他人に見せると



教員全体で共有する自己評価表

いうことに、ためらいを感じる教員もいるかと思いま

す。しかし、若手の力量を早期に高めていくために有効なことは全てやるという姿勢が、このような活動につながっています。これらの活動は、若手主体ということもあって同校が独自に取り入れている活動ですが、一方で、校内の教員間の相互理解と意識共有を生み、学校全体の一体感につながっています。

## ○有り余る若手のパワーを開放させる ⇒若手が新しい“知”を校内にもたらす

また、若手の熱意を授業に活かすため、様々な新しい活動を迅速に取り入れられる環境をつくっています。例えば、朝学習をやろうとすると、通常の学校では、少なくとも学年横並びで実施すべ

きということになり、担任の教員全員の合意が得られなければ始めることは困難です。しかしながら、同校では、若手が思い立つことで、こうした活動をスタートすることが比較的容易な環境にあります。「組織的な動きを優先すると、ベテラン教員の意見に押されてどうしても若手は歯車に陥ります。しかし、若狭高校では、自分たちが馬力を発揮すれば、意外と何でもやれる雰囲気があります。こうした文化は大事にしつつ、一方で行き過ぎて大きな失敗につながらないよう、管理職もバランスや状況を見ながらフォローしています。」と大原教頭は話します。

「“思いつき” でやっても効果はない」という意見もあるかも知れません。しかし、思い切った様々な活動にチャレンジすることで、想定通りの効果だけでなく“当初は意図しなかった効果”が得られる場合もあります。この効果が、新しい“知”を生み出し、さらに大きな効果につながることもあります。若手の自由な意思をできるだけ尊重する若狭高校の活動は、創造性に富み、大きな授業改革を導く可能性を秘めているのです。

### ○学校経営に若手を参画させる ⇒ 個人の伸長と自由闊達に議論する風土をつくる

例えば、国際探究科の科長に当たる主任は20代の教員です。若手が担任するクラスに、副担任として初任者を入れている例もあります。

また、同校は、来年度から、いわば経営戦略機能を担う“研究部”を校務分掌に加えます。先に述べたとおり、若狭高校は、来年度、再編の動きがようやく一段落し、平成27年度に普通科に商業系大学進学コースを設置する部分は残りますが、普通科、文理探究科、海洋科学科で構成された新若狭高校がスタートします。この高校の今後の方向性を定め、特色ある学校づくりのための具体的方策を練っていくのが研究部なのです。この部には、若手・ベテランに関係なく、希望する者を校務として所属させていく予定です。「学科横断的に自由闊達に議論を行い、特色ある若狭高校のビジョンを作りあげることで、若手もさらに能力を伸ばしてほしい」と大原教頭は考えています。

### ○【考察】「若手には無理」という意識に捕われない —仕事を任せてみよう—

こうしてみると、若狭高校では、若手が多いゆえにこうした教員の育成や重要ポストへの配置を進めています。しかし、そうすることが、若手のモチベーション、充実感、有能感を高めるとともに、組織の意思疎通の円滑化につながります。

右の表は、福井県の学校教員の年齢構成について、平成元年と平成22年を比較したものです。

今の40代後半～50代前半の教員が20代だった時、30歳未満の教員は20%以上を占めてい

	小学校				中学校				高等学校			
	30歳未満	40歳代	50歳代	50歳以上	30歳未満	40歳代	50歳代	50歳以上	30歳未満	40歳代	50歳代	50歳以上
平成元年	23.7	33.9	19.2	23.2	31.4	32.3	19.2	17.1	21.5	27.1	26.5	24.9
平成22年	6.7	19.7	32.6	41.0	10.5	28.8	39.9	20.8	6.0	26.3	38.0	29.7

福井県教員の年齢構成比較（学校教員統計調査）

ました。そして、40代以上の教員は、最も多い高校でも半分程度だったのです。このような年齢構成だった時代には、今はベテランの教員たちも、若手の時に一つの大きな仕事を任せてもらったのではないのでしょうか。しかし、今の若手教員は、ややもすると、そうした経験を十分に積まないまま、年齢を重ねてしまう可能性があります。

“失敗は成功のもと”と言うように、若いうちに軽い失敗を積み重ね、ベテランになってから大きな成果を上げることができると思います。若狭高校の国際探究科の主任のように、福井の子どもの未来に責任を持つ若手を敢えて責任あるポストに据え、ベテランはそれをフォローしていくという体制を講じることも大切です。管理職やベテラン教員にとっては大変なこともありますが、教育界の将来を見据えれば、それは決して不必要なことではないはずです。

全教員向け

## (企業研究) 失敗を糧に育つ社員づくり

### —江守商事株式会社の商社マン育成—

商社マンと教員。全く違うタイプの職業だと思いがちです。しかし、商社マンは、ただ単に商品売  
るのではありません。様々な業界の人々を結びつけ、商品を創り上げ、付加価値を高めていく活動を行  
うなど人との関わり方がビジネスの成果に影響を与える職種です。そうした意味では、子どもたちや保  
護者、地域、就職や進学先の民間企業や大学等との関わり方が学校運営に影響する教員とも類似点があ  
るように思います。福井を代表する商社の一つ、江守商事株式会社に若手社員の人材育成についてお話  
を伺いました。

#### ○商社は激しい環境変化の中で常に生き残りを模索している

商社が取り扱う品目やビジネスモデルは、基本的に際限はありません。ビジネスになるもの全て  
が取引材料になり、原材料調達から消費者への販売まであらゆる商流で仕事をすることとなります。  
江守商事(株)は、中国、タイ、シンガポール、インドネシアなど国内外において、スマートフォン等  
向け電子部品・材料や化学品、情報機器、機械設備などを中心に世界規模で販売を行っていますが、  
世界経済の情勢、原油などエネルギー需給、世界各国の政治要因などで、売込み先や仕入れ先など  
の交渉相手、商品価格などが大きく動く環境変化が激しい分野で事業を行っています。このため、  
「新卒の学生向け会社説明会では、当社の人材として、次の3つの資質を持つことが必要だと説明  
します。」と酒井宏政<sup>さかいひろまさ</sup>管理本部人事グループリーダーは語ります。

#### ○商社マンに必要な資質 — “理屈抜きの人間的魅力”、“自立自律の精神”、“タフさ” —

第一は、“理屈抜きの人間的魅力”です。商社は、利害の一致しない複数の企業を結び付ける仕  
事をします。これらの企業を仲介する人間として、「この人となら一緒に仕事をしてみたい。」「あ  
の人の言うことなら聞いてあげたい。」「一生懸命やっている。だから聞いてやろう。」など、尊敬  
される、可愛がられる、かまってもらえるなど何でもいいですが、理屈抜きで人を引き付ける魅力  
が必要です。

第二は、“自立と自律の精神”です。同社の仕事は、細々とした指示を出すとマニュアルに基  
づくといったものよりも、顧客の都合に応じて臨機応変に動けることが重要視されます。このため、  
自分で考えて動くことが大切です。企業によっては、組織がしっかりしていて、どのような人材が  
入ってもシステムの的に仕事を進めることができる場所もありますが、商社は、個人の能力が重要  
視されます。このため、自立と自律の精神が絶対に必要です。

第三は、精神的にも、肉体的にも“タフ”であることです。「多少なりとも、例えば親と喧嘩し  
て家を飛び出したとか、友達付き合いの中で仲良しクラブでなく真剣勝負の経験があるとか、人間  
関係の軋轢を乗り越えた経験をしていることが大事なのです。」と酒井リーダーは述べています。

#### ○小さな成功体験よりも“失敗体験”を重視

酒井リーダーは、自分で考えて自分で動ける人間が少なくなっているように感じています。  
そこで、新入社員には意図的な失敗をさせていくそうです。「人間は失敗しないと、本当の意味で  
身に付かないというところがあります。今の若手育成については、『若手は失敗をすると落ち込む  
から、小さい成功体験を繰り返し経験させて、自信をつけさせるべきだ』という風潮を感じますが、

それでは“自立”“自律”した人間は育ちにくいのではないのでしょうか。「先輩は遠くで見ている、失敗させて、叱り、励まし、またさせてみる」というサイクルが若手を伸ばす上では必要だと思います。同社では、1年目は、新入社員を先輩社員のサブにつけて、様々なビジネスのルールや情報の取り方、他の情報と結び付けて有益なものにするノウハウなどを学ばせていきますが、仕事を与える際には、100のうち50程度を教えて、後はやらせてみます。新入社員は初めよく分からず、価格の設定が甘かったり、納期を守れないような仕事の進め方を行ったりすることがあります。また、情報を抱えたまま1日経過することで、顧客への対応が遅れるといったこともあります。先輩たちは、『このままいって失敗するな』と感じながらも新入社員を見守り、失敗したら取り返しのつく時点で注意を与え、要因を考えさせて、二度と繰り返さないよう身体に染みつけていくのです。」



### ○育成期間は1年間、2年目からは独り立ち

江守商事(株)の若手育成は、この採用後の1年間に凝縮されています。最初は雑用から入り、先輩社員の仕事を少しずつ任せてもらいながら経験を積んでいきます。この時期には、先輩社員が新入社員の教育担当者となり、教員と生徒の間の“生活ノート”のような形でやりとりします。そして、2年目からは担当を持たせ、自分で仕事を進め、新しい取引先を開拓し、最後まで自分でやりきり、結果を出すことが求められるのです。「この間に自分のスタイルを創っていくことが求められます。商品知識で勝負するのか、仕入先などとの人間関係をより重視した仕事をするのか、自分に合った仕事のスタイルを築くのです。先輩、上司、みなスタイルは違います。自分で考えていくことが必要なのです。」と酒井リーダーは話します。こうした状況の中で、社員は、やはりプレッシャーや不安を感じるそうです。このため、半年後、1年後、3年後に集合研修を行い、自ら客観的に振り返り、レポートを書かせる時間と同期と語り合う時間を設けます。そして3～4年目からは、より大きな顧客を担当させたり、違う仕事を体験させるといった中堅社員としての育成ステージが始まるのです。

### ○【考察】仕事を任せ、人間的魅力にあふれ適切な意思決定ができる人材を育てる

先に、「商社マンは、人との関わり方がビジネスの成果に影響する職種」だと述べました。そして、酒井リーダーは、その成功の条件として「理屈抜きの人間的魅力が必要」と話します。教員も、保護者に、例えば“あの先生は、不器用けどうちの子どもを真剣に考えてくれる”などと感じてもらえるようになるためには、個人からにじみ出る人間的魅力が大切です。

そのためには、江守商事(株)のように、新採用の時から仕事を与えることが一つの方法になります。例えば、ベテランより若手の方が得意なことや今の50代教員が20代の時に任されていた業務を思い出し、若手に任せていくことはできないのでしょうか。ICTの責任者や子ども全体を動かすような生徒会や児童会の担当、小学校の体育主任などが考えられます。そして、若狭高校の事例(P2～3)のように、2～3年目が経過し、少し学校全体の状況が理解できた若手については、さらに学校運営で大きな仕事を持たせていくのです。

また、こうした経験は、その人の判断力に深みを与えます。若手に多くの経験を積ませ、できるだけ合理的な意思決定ができるように育てる。そのためには、今いる教員たちが若手指導にもっと関わっていくことが必要になりますが、そのことはベテランの授業力や学校運営力を深める機会にもつながります。ミドル・ステップアップ研修などで若手の育成強化をテーマにすることも、一つの方法として有効でしょう。

## 全教員向け

**（企業研究）若手に理念や方針を徹底する戦略****－株式会社ユー・エス・ジェイが行う人材育成－**

各学校では、スクールプランをつくり、独自の学校づくりを目指しています。このプランは、学校運営の基本的方向性を示すもの。職員全体が意味を等しく理解することが必要ですが、内容は往々にして抽象的です。重要なのは、管理職や教務主任が、一般教職員との距離を自ら詰め、常に自らの言葉でその内容を語りかけディスカッションしていくことではないでしょうか。そうでなければ若手は、進むべき方向性を見失いかねません。日本最大級のテーマパーク、ユニバーサル・スタジオ・ジャパンを経営する株式会社ユー・エス・ジェイは、まさにそうした活動を行い、全社員に企業マインドを徹底しています。同社に話を伺いました。



ユニバーサル・スタジオ・ジャパン

**○縦と横の繋がりを強化し、働く姿勢や価値観を醸成する －“USJマインド研修”－**

企業などの組織が、成果を挙げていくためには、社員が同じ方向を向いて行動していくことが必要です。そのための規範や基準となるのは、理念やビジョン、行動規範といったものです。株式会社ユー・エス・ジェイは、「私たちは、ゲストの期待を上回る「感動とサービス」を提供することにより、エンターテインメント&レジャー業界におけるアジアのリーディングカンパニーを目指します。」というビジョンを持ち、ゲストや取引先、クルーに対して、また、企業市民としての行動規範を定めています。一方、こうした行動規範を遵守するために、社員の行動の方向性を示すのが、“Everything is possible. Swing the bat! Decide now. Do it now.”というスローガンです。

しかし、これだけでは、具体的な行動について様々な解釈が可能となり、社員が一つの方向を向き、(株)ユー・エス・ジェイとして成果を挙げていくのは難しいように思います。「当社では、企業風土づくりや社員の働く姿勢、上司・部下の関係について理解を深めるため、(株)ユー・エス・ジェイの頭文字をとって名付けた“USJマインド研修”を行っています。社員同士の横のつながりを活性化させ、また経営者層と社員が経営方針等について直接話し合う活動と位置付けています。」と同社人事部キャリアディベロップメントチームの梅原千草<sup>うめはらちぐさ</sup>マネージャーは語ります。この“USJマインド研修”は、“ガンペル・アカデミー”“GMセッション”“ユニバーサル・カフェ”で構成されています。

**○経営層と社員の共感を生む“GMセッション”**

同社が最初に始めたのは“GMセッション”です。15人の部門長が、90分の時間の中で、最初の45分で“自分の生い立ち”、“これまでのキャリアとその中で大切にしてきたもの”など個人的なことを話し、残り45分で、担当部門の中長期戦略や仕事に関する話を話します。また近年は、同社の経営環境や中長期戦略を自分のことに落とし込むワークショップをしています。「経営層には、社員に会社の経営方針や経営層としての考え方、社員への期待値等を自分の言葉で語り、社員に理解、共感させ、先導する役割が求められます。そこで、経営層に、この活動を通して会社内での自分の認知度を高め、フォロワーを増やしてもらうことにしました。社員も、『経営層は普段厳しいが、自分たちと同じようなキャリアを積んできて今の地位があるのだ。』と理解し、経営層を身近に感じ、尊敬し、目標とするようになりました。」と梅原マネージャーは話します。

## ○同じ会社で働き、同じ目標を掲げる社員としての一体感を作る“ユニバーサル・カフェ”

次に設置したのは“ユニバーサル・カフェ”です。様々な仕事のプロ同士が横のつながりを作る場を提供することで、日頃の身近な人以外の仕事内容や考え方を知り、視野を広げ、仕事にも良い影響を及ぼすことができると考えています。「入社動機」「今の状況」「今後の意気込み」などをリラックスした環境で語り合い、①初心に返り元気を出す、②愚痴を全て吐き出す、③ポジティブに会社と自分をどのようにしていくかを考える、この3つを通して繋がりを作ったり、気軽に参加できるものとして、毎日訪れるランチタイムに知らない人と食べる Uni-Gohan を開催しています。

## ○社長と社員が経営や真のリーダーについて意見を戦わす“ガンペル・アカデミー”

そして、最後に設置されたのが“ガンペル・アカデミー”です。社長と社員が1：10でセッションします。全社員から参加者を募集して選考し、選ばれた10名が3か月かけて、グレン・ガンペル社長とディスカッションをします。期間中、セッションは4回で、当社のビジネス課題や社長が行った困難な経営判断事例などがテーマとなります。「このプログラムでは真のリーダーとして必要な“ビジネス視点”“発信力”“決断力”を身につける目的で、その場で社長と対等にディスカッションすることが求められます。しかし、実際に経営者として手腕をふるっている社長に対し、社員は同じ知識や視点で発言するのは非常に困難で、誰もがすぐに対応できません。それでも、セッション内での社長との厳しいやり取り、セッションがない間の勉強や高い視点意識での仕事への取り組みをすることで徐々に目線が上がり、最後には社長の鋭い指摘にも対応できるようになります。参加者には20代の社員もいますが、『会社経営とは?』『これからの経営者に求められるものとは?』『スローガンの真意は?』といったことを体験しながら学んでいくのです。自信を持って体現できるようになれば、どんな場面でも役職や性別や経験年数に関係なく同社として活躍できる人材となります。このプログラムは、そうした人材を創ることが目的です。」と話します。

このようなUSJマインド研修ですが、実は社員必須の研修ではなく自由参加です。その意味について、梅原マネージャーは、「USJマインド研修の受講を強制でなく自主的にすることで、その参加率そのものがUSJマインドの浸透として理解できます。そこで、当社はこの研修の参加率を目標値として設定しています。」と述べています。

## ○USJマインドを徹底する新卒者向け育成プログラム

一方、新卒者については、最初にUSJマインドを徹底的にたたき込みます。「新卒者に関しては、3年間で一人前にすることにしていますが、うち1年間は内定者研修で、採用後2年で育成プログラムは終了し、人事部のフォローからは外れます。」と梅原マネージャーは語ります。

まず、内定期間中は、梅原マネージャーが疑似上司となり、ビジネスパーソンとしての基礎知識やスキルを身に付けさせます。そして、同社が求める人材像というものを体現させるため、採用までに一度PDCAサイクルを回させるのです。「本年度の例で言えば、10月実施の内定式直後に次年度新卒者向け（現学生）に(株)ユー・エス・ジェイを真に理解させる会社説明会を企画し、半年後に実現するよう指示をします。1か月に1度は集合研修を行い、必要な知識やスキルを提供しながら、ディスカッションや承認プロセスにおいて通常業務で発生するような上司や部下のやり取り、同期同士の意見衝突などを体験することになります。集合研修以外の間は、個別に会ったりメールや電話でコミュニケーションを取ります。内定者の企画に妥協はしないので、何度もやり直しが発生、提案が成功する根拠を付き詰めることを通して、会社の理念やスローガンから導かれるロジックが必要であることを徹底的に教え込みます。社会人としての最初の困難を経験しますが、それにより、企画した案が実現した当日は、今まで経験したことのない「達成感」を味わうことができま

す。この経験が「困難なことでも最大限の努力でチャレンジすれば自分にも達成することができる」という自信になり、入社後の積極的な姿勢への繋がっていくのです。」とのことでした。

## ○“感情のPDCA”を回し、内定者のメンタル面も把握

一方で、こうした内定者研修の時期を使い、新卒者の素養を見抜き、その後のメンタル面での指導に活かす工夫をしています。例えば、先に見たとおり、同社は内定者研修中に何度か内定者が困難にぶつかる機会を設けています。一人ひとりがどのレベルで、またどのような分野で精神的につらくなるかを見極めているのです。「言わば“感情のPDCAサイクル”です。ある人材は、すぐ愚痴を言いますが、芯は強く簡単にはへこたれず、自分で乗り越える力があります。そのことを確認できたら、その後の相談に対して、「それは自分で考えてみる」と突き放します。内定期間は、内定者も社会人といった意識はまだ低く、学生として等身大の自分を見せてくれる時期です。したがって、一人ひとりの忍耐力、職務遂行能力といったものを把握するのには適しています。」と梅原マネージャーは語ります。また、同社はメンター制度を設けていませんが、入社前から入社後にわたり、様々な先輩社員と交流し、人脈を広げられる機会を公私ともに提供しています。

## ○ユー・エス・ジェイ社員は、世界で通用する人材たれ

また、ユニバーサル・カフェでは、異業種交流会を実施しています。様々な業界の企業に参加してもらい、合同で研修を行うのです。梅原マネージャーは、「テーマパークという領域だけでなく、広くビジネス視点での情報や考え方、人材と触れることで、高く広い視点で物事を考え、より戦略的に仕事を進めていくことに繋がるのではと考えています。広く社外でも通用する人材、本当の意味で力のある人材が育つ会社でありたいと思います。井の中の蛙になってしまうと成長が止まります。業態も仕事も価値観も風土も全然違う人との交流は、自分の今の立ち位置を振り返るきっかけにもなりますね。教員のみなさんとの交流もぜひさせていただきたいです。」と語っていました。

## ○【考察】学校でもスクールプランを使って組織全体のベクトル合わせを

学校でも、組織として一つの目標に向けて進んでいくためには、ビジョンやミッション、計画が必要です。学校で言えば、それはスクールプランですが、各学校ではこのプランに対し、どの程度共通理解が図られているでしょうか。校長が「学校の経営に関しては若手の意見を聞いても意味がない。」と思い、若手が「学校の経営は管理職の仕事だ。私たちは授業をきちんとすればよい。」と考えているとすれば、日々の活動の方向性が散漫になることを意味します。経営に関する最終意思決定者は管理職ですが、学校に所属する教職員全体が関心を持つようにすることが重要なのです。そこで、例えば、“経営セッション”と称し、定期的に校長室に若手など希望者を集め、建設的な思いを互いにぶつけてみるのはどうでしょうか。(株)ユー・エス・ジェイのように、最初は若手の考えは視点が低かったとしても、繰り返し行うことによって管理職の視点に近づくようになります。管理職が考える学校経営を深く理解できるようになれば、一般教員の行動もそれを体現できるようになります。また、このセッションを使って、管理職が自分の経歴を現場教員に語り、成功例、失敗例を包み隠さず話し、現場教員に管理職の価値観や判断基準を知ってもらうことも有効です。

横のつながりについては、職員室や空き教室の一角、あるいはかつての宿直室のように、若手教員がこぞって集まれるスペースを設け、互いに教員としての自分の心構えや今後やっていきたいことを定期的に話せる機会をつくるという方法があります。縦横双方のディスカッションを増やし、スクールプランについて教員全体が話す機会を増やしていく。管理職も一般教員も、そうした活動を通じ、組織全体のベクトルを合わせていくことが大切でしょう。

## 若手教員向け

## 若手は外部とのネットワークをつくれ

— 20～30代のうちに仕事をエクセレントにこなせる技術を身につけよう —

学校が若手教員の育成に向けて様々な配慮をしていく一方で、若手も自ら伸びようとするために努力することが求められます。日々の仕事をこなす中で、悩みがあれば、校長や教頭、同僚教員等に相談し解決につなげていくことも重要ですが、さらに学校の外部の人たちとの交流を行うことで、新たな気づきを得ることができます。ここでは、理科系教員養成拠点構築事業を例に、活動の内容を見ていきます。

## ○学校現場を活用した自己啓発型プログラム

独立行政法人科学技術振興機構の採択を受けて、福井大学と県が共同で実施している理数系教員養成拠点構築事業（CST：コア・サイエンス・ティーチャー）は、2009年の採択から数えて本年度が4年目となります。この制度は、同大学と県教委が、理科教員の指導力向上のための研修会や教材開発の場を提供し、力をつけたい教員がこのプログラムに参加し、認定資格を得るというものです。基本は自己啓発ですが、認定されるための要件の一つに、勤務校で公開授業を行うことなどが含まれており、言わば公私融合的な活動プログラムです。

## ○3つのプログラムのうち上級プログラムは実務経験7年以上の教員が対象

CSTのプログラムは、初級、中級、上級の3つのプログラムがあり、このうち教員を対象とするものは上級プログラムです。実務経験7年以上の教員を対象としており、上級CSTとして認定された後は、地域ブロックごとに開催される公開授業や研究会、教育研究所の講座で助言者や講師を務めるなど、指導的な役割を果たしていくことが期待されます。

## ○理科教員としての実力養成と有識者とのネットワーク形成が利点

このプログラムでは、学会での発表または参加、福井県立大学や福井工業大学、県立恐竜博物館や市立博物館などが実施しているセミナーへの出席、理科の公開授業の開催や参加などを行うことが認定の条件になります。公開授業は平日の昼間ですが、その他のプログラムは平日午後や土曜・日曜日を中心に、月20程度のプログラムが組まれています。それぞれのプログラムに参加することにより所定のポイントが与えられ、基準のポイント以上を獲得すると上級CSTとして認定されるのです。

日時	件名	会場	講師
5月20日(日) 5月21日(月)	CST自然観察合宿研修	知多半島 名古屋科学館	福井大学 山本教授ほか
5月30日(水) 9:00～16:00	中学校理科 第2分野「遺伝の規則性と遺伝子の充実指導(セミナー)	福井県教育研究所	福井大学 大山教授
6月1日(金) 9:40～10:30	第47回教育研究会 研究授業 I (授業研究)	福井大学附属 中学校	上級CST受講者 永廣教諭
8月4日(土) 9:00～12:00	大学の基礎物理実験にチャレンジしてみよう(セミナー)	福井大学	
8月11日(土) 8月12日(日)	日本理科教育学会第62回全国大会 鹿児島大会	鹿児島大学	大学関係者 教員
8月13日(月) 9:30～	「夏休みアドバンス理科講座」(授業研究)	芦原中学校	上級CST受講者 横山教諭
10月2日(火) 18:30～	福井で生まれた科学技術(リチウムイオン電池)	アオッサ	福井大学 荻原教授
10月9日(火) 18:30～	福井で生まれた科学技術(航空宇宙技術)	アオッサ	サカセ・アドテック㈱ 酒井専務
11月1日(木) 11月2日(金)	第45回全国小学校理科研究大会 神奈川大会	関内ホール	大学関係者 教員
2月16日(土) 13:00～18:00	第2回福井CSTシンポジウム	福井大学	20以上の県外大学・小中学校等

平成24年度 上級CSTプログラム (一部抜粋)

こうした活動を通じて、理科教員としての実力を高めていきますが、併せて効果があるのは、右表のように、民間企業、全国の大学の有識者、関連機関の専門家、全国各地の教員等と知り合う機会が多数設定されていることです。こうした人々のネットワークをつくり、意見交換をしていく中で、必ず自分だけでは気付かなかった視点もたらされます。また、授業にゲストティーチャーとして参加していただくなどコラボレーションの可能性も生まれてきます。普段の仕事に加え、こう

した外部とのつながりを増やしていくことで、新しい改善の道が開けてくるのではないのでしょうか。

## ○さらに参加者を増やしたい

現在、このプログラムには、9市町21小中学校と教育研究所に所属する23名の理科教員が参加しています。しかし、理科教員全体数からすると大変少ない状況です。来年度以降も引き続き、このプログラムは実施されます。多くの理科教員の参画をお願いします。

### 上級CSTプログラムに参加して

春江西小学校 よしざわか よこ 吉澤佳代子 教諭

上級CSTプログラムに参加したきっかけは、理科を専門としない春江西小学校の教員の皆さんが、少しでも実験・観察を中心とした授業をしやすいようにサポートしたいという気持ちからでした。これまでの私は、自分の仕事を優先し、学校の



レベルアップという視点で自分の役割を考えたことは少なかったように思います。しかし、中堅教員の段階になって、同僚教員も、特に小学6年生の理科実験の方法について私に助言を求めることが増えました。この学年では、調合した薬品や専門的器具を扱う実験があり、それなりの専門性が求められるからです。私は、これまで小学校の低学年を担当することが多かったこともあり、高学年の理科実験に対し十分な助言を行う自信がありませんでした。そこで、このプログラムを受講し、レベルアップしたいと考えたのです。理科が専門の黒田芳江校長も、私の気持ちを後押ししてくださいました。

CSTプログラムでは、教育研究所の講座に参加したほか、授業研究を行いました。教育研究所の理科実験講座の際は、内容を自分のものにして学校で他の教員にうまく伝えたいという一心で、教材の作り方や使い方について、終了後に何度も何度も質問しました。また、中級CSTの大学院の学生が本校でインターンシップを行うことになり、私が学生を指導することにもなりました。先輩として後輩にアドバイスしていく初めての経験を得ることもできたように思います。

CSTプログラムに初めて参加した時は、先輩教員も多く気遅れしましたが、同じ年代の仲間がいることも分かり、今は励まし合いながら参加することができています。このプログラムへの参加の一つのメリットは、県内外の大学等の教員や教員、関係機関の方々とつながりを作れることだと思います。同プログラムの受講の際も、「参加している講師や教員と名刺交換をください。いただいた名刺はあなたの財産となります。」という助言をいただきました。CSTプログラムへの参加は、自分のネットワークを大きく広げる可能性があるのは間違いありません。

私は、まだまだ理科教員としての力不足を感じています。本年度は、6年生を担当し、10年経験者研修と並行しながらCSTプログラムにも参加することができました。「他の教員をサポートし、学校運営に協力したい。」という気持ちが自分の中で明確な目的意識となり、頑張ることができたように思います。CSTプログラムは、理科教員としての力量形成や後輩への育成指導力につながり、何よりもプロの教員としての責任感を持つことができるようになります。理科教員としての力量を高めることも大事ですが、学校運営などでも私たちが果たすべき役割があります。私たちの世代も頑張って、一緒に福井の子どもたちの理科力アップにつなげられればよいと考えています。ぜひ同世代の皆さんも参加しませんか。

## 若手教員のメンタルヘルスについて考える

もとなが たくろう  
**元永 拓郎**

学校メンタルヘルス学会 理事長

帝京大学准教授 (<http://www.e-campus.gr.jp/staffinfo/public/staff/detail/233>)

うつや適応障害を起こしてしまう教員をみると、授業を適切にできないことや学校の様々な業務に対応できない苦しさ、教育を預かる者としての使命感の過剰さ、子どもたちに休まず学校に来ることを指導している立場上、簡単に休むことのできない自己の状況、同僚に迷惑をかけないとする責任感や保護者への配慮、忙しくても要領よく仕事をこなしていく他の教員の姿を見ての焦りなど、様々なものが複合的に重なって、健康状態を悪くしていつているように思います。

心身の健康や不調の教員には、早めに適切に休むよう働きかける必要があると思います。休むことのみを奨励する訳ではないのですが、適切な休みを取ることで調子を取り戻し、休職せずすむ人たちがいることも事実です。しかし、管理職がいきなり「休んでいいよ。」と声をかけても、その真意が伝わらない可能性があります。なぜなら、近年の若者は、友達同士のように横につながり気遣いあうことは長けていますが、目上の者など世代を越えたやりとりは大変苦手です。若手教員が「つらい」と思っても、管理職にはまず相談しないと考えた方がよいかもしれません。したがって、若手教員の相談相手には、まず年齢の近い教員が担うという体制を考える手もあります。しかし、同じ学校に同年代の教員が多数いるわけではありませんから、管理職以外の教員が話の分かる仲間だと感じられる風土を創り上げていくことも必要になります。もちろん管理職が上手に若手目線までおりて、ご自分の昔の失敗などをざっくばらんに話せる雰囲気も粘り強く作っていくならば、管理職であっても十分に若手の気持ちを聴くことができると思います。

さて、若手のメンタルヘルスにかかわっていく上で大切なのは、普段から「子どもたちの指導方法については、正解はないのだ」ということを伝えることです。新任の教員は、ただでさえ、自分に教える力があるかと自問して肩に力が入っています。しかし、本当の教員の指導力というのは、自分たちが子どもに教えるだけではなく、子どもたちから学び、その結果を踏まえて、子どもたちにまた教えるという循環の中で高まっていくものではないでしょうか。「教えたけどうまいかなかった」ではなく、「うまいかない」という反応を得たことを次につなげる。同僚は、授業とはそういうものだということを若手に伝え、肩の力をほぐしていくことが必要です。そして、子どもたちの対応は千差万別、答えはなかなかでないものだという認識をお互いに確認し、困難が発生した場合は、同僚たちがチームとして対応することを伝えておくのです。

その上で、同僚たちは、若手教員が抱えるケースについて、指導するのではなく、誰にとっても初めての事例だと捉えて、一緒に考える姿勢を示すことが重要です。指導という気持ちで接すると、若手の教員は、その指導に基づいてできたかできないかという評価軸をつくってしまい、失敗することを恐れてまわりに相談できなくなります。そして指導に基づいて実践してみた結果できなかった場合にさらに委縮してしまうおそれがあります。

また管理職は、「休む」という行動に、理解を示すことが重要です。近年、いじめや体罰などの問題に管理職はエネルギーを割かなければならない状況となっています。もちろんこうした問題に適切に対応していくことは重要ですが、管理職が行わなければならない管理はこれだけではありません。上司は、部下が健康であることに対して一定の責任を持つ時代が到来しています。子どもたちがいきいきと学べるように、教員が失敗を恐れず動けることを支え、子どもたちと学び合う働きやすい環境をつくっていくことも管理職の重要な仕事です。

また、教員に対する評価については、教員個人の力で「できた」、「できない」を評価するよりも、自分で抱え込まずに他人の力を借りることができたかどうかということの一つの評価軸にしていくべきでしょう。つまりチームとして動く力を評価するということです。教員個人の“できた”“できない”のみを評価とすると、どうしても困難を抱えている教員は、困難の内容を打ち明けにくくなります。“問題を解決できなかつたら、それは教師集団全体の責任だ。”と言えるくらいの気持ちを管理職には持ってほしいと思います。

このように、まず、若手教員への対応は、同僚教員がチームで対応すること、そして若手が抱える困難に対しては、指導するのではなくて、一緒に考えていく雰囲気を作ることが重要でしょう。管理職は、若手に対し、困難が生じた場合は、同僚に相談することこそが教員のありべき姿であることをきちんと伝えていくことが大事です。

チームで対応すること、みんなで考えて解を出していく力というのは、子どもたちにも身に付けてほしい力なのではないでしょうか。しかし、そうした力は、企業など実社会でも求められている力でもあります。教員の世界も例外ではありません。若手が問題を抱えた時、その問題を乗り越えることができれば、その若手は大きな財産を得たこととなります。ぜひ学校で、若手のメンタルヘルスについて一度話し合ってもらいたいと思っています。

ところで、働く人たちのメンタルヘルスについては、“セルフケア”、“ラインケア”、“事業所内専門スタッフケア（産業医、保健士など）”、“事業所外専門スタッフケア（病院）”の4つの視点があります。教員の場合、現状はセルフケアとラインケアが中心で、事業所内専門スタッフケアと事業所外専門スタッフケアについては、あまり取組みが行われていません。

東京都では、教職員互助会の三楽病院が、事業所内専門スタッフケアを始めており、電話相談を行ったり、心理士と退職校長が学校訪問をして、困難を抱えた教員への相談や、こうした教員への負担軽減の方法などについて校長へのアドバイスなどを行っています。私どもの学会誌（学校メンタルヘルス）においてもその活動が詳しく報告されています。

また、この病院では、全国に先駆けて、教員の「リワークプログラム」というものも実施しています。休職していた教員が復職しても、職場に慣れずにまた休職してしまうこともあるため、昼間にそうした教員が病院に集まり、“模擬授業”や“模擬職員会議”を行ったりしています。未然予防の充実に加え、さらなる長期休職を避けるための二次予防、三次予防の手立てを構築していくことも重要ではないでしょうか。

（3月11日 ご本人にインタビュー）

## 若手を伸ばす

きよかわ はじめ  
清川 肇

福井県教育委員会 委員長

清川メッキ工業株式会社 代表取締役社長



3月も半ばとなり、まもなく新学期が始まります。多くの学校で、新採用教員の方を、あるいは異動に伴う若手教員の転任者の方を迎えるものと思います。

そこで、私が企業の経営を通じ、人材育成についてこれまでに学び、考えてきたことをお伝えできればと思います。管理者の方の学校運営、特に若手教員育成に当たっての参考となれば幸いです。

### ●「校風」を大切にしてください。

企業には「企業理念」というものがあります。創業者の考え方、社風といえるもので、社員が目的を共有し、協力して業務を遂行していく上で大変重要なものとなります。学校にも、これと同じような「校風」というものがあろうかと思えます。地域の伝統を踏まえ良いものを残し、改善を重ねながら、洗練されたものになっていようかと思えます。

学校が一つの目的に向けて、力を合わせて進んでいくためには、管理職が「校風」を先ず理解し、若手教員の方にも十分に理解していただくことが大切かと思えます。

### ●「753現象」

ものづくりの現場に、「753」と呼ばれる現象が続いています。

就職してから3年以内の離職率が、「高校卒で7割、専門学校・短大卒で5割、大学卒で3割」というものです。企業経営にとって、入社後の短い期間に育ててきた人材が流出してしまうのは、由々しき問題です。

この理由の一つに、卒業して社会に一通り慣れ、違う世界を見たくなる時期に当たるからといわれていますが、私は、その他にも、一生懸命に勤めてきて少し落ち着き、孤立感を深める時期にも当たっているのではないかと思います。そのような時期に辞めたいと思わないようにするため、私は新入社員が一人になり、話し相手がいないという状況を作らないようにしています。出来るだけ同年代の仲間が集まり、悩みや苦労などを共有できる場を設け、孤立感を持つことがないように心がけています。同年代が難しいのであれば、年の近い先輩をメンターとしておいて、相談しやすい雰囲気作りに努めることが大切だと思えます。

社員が企業に長く勤め、活躍できるかどうかは、学歴や専門によるものではなく、入社してから3年以内に出会う上司に影響されるといわれています。よい上司にめぐり合えれば、長く会社で活躍してもらえる人材となることが期待出来ます。

新入社員にはいかに接していくかで、その人の人生は変わってしまいます。社員が短期間で辞

めてしまうのは、良い方向に導くことが出来なかった、良い仲間・先輩と接する機会を与えなかった管理職の責任でもあると考えます。既に教育現場でもこのメンター制度の導入がなされているようですので、管理職の方、また、メンターの方には改めて、このことの大切さを認識していただきたいと思います。

## ●新入社員に望むこと

私は、自社の新入社員には、次のようなことを望んでいます。

- ① 知らない人とコミュニケーションをとるには、先ず第一印象が大切です。第一印象は後々まで尾を引きます。ことさらに良く見せようという必要はありませんが、良く練った挨拶をすることや、大きな声で対応すること、きちんとした格好で対応することなどを心がけて欲しいと考えています。
- ② なんでも最初から、うまく出来る者はいません。常に失敗を恐れず、チャレンジする気持ちを持ってもらいたいと思います。
- ③ 初めての仕事はどうしても時間がかかります。上司から仕事を命じられ長い時間をかけて中途半端な成果を見せるのは、あまりよくありません。  
スピードが大切です。上司に相談し、適切なアドバイスを得ることにより、仕事がグレードアップすると思います。仕事は、総力戦です。企業はチームで仕事をしています。言葉は悪いですが、先輩、上司をうまく使ってコミュニケーションを取りながら仕事を進めていく気持ちを持って欲しいのです。
- ④ 部下に求められる大切な資質は、素直さです。上司が変わると新たな上司は、何かしら前とは違った新しいことをしたがるものです。従来と違った考えが示されても、その時は否定せず、素直に受け止めて取り入れていく、柔軟な姿勢を持って欲しいと思います。
- ⑤ 悪い情報は、早く上司に伝えることが大切です。機会を見てからとか、自分の責任で何とかしたいからとか、悪い情報を自分のところで止めておくと、さらに伝えるにくくなる可能性があります。責任は最後に管理者が取ることとなります。管理者とは、ピンチのときに働くものであると考えてください。上司は、長い経験を積み、たくさんの知識を蓄えています。これまでに幾多のトラブルを解決してきた人なのですから、素直に相談することが大切です。

## ●10,000時間の法則

トップレベルの専門技術者はどのようにして生まれるか。あるドイツの音楽学校で、一流バイオリニストになった者、音楽教師になった者、辞めてしまった者について、何故、そのように道が分かれたのか調査したそうです。要因はいろいろありますが、一流になった者に共通する点は、誰もがそこに至るまでに10,000時間以上の練習をしていたとのこと。10,000時

間と簡単に言いますが、一日当たり3時間の練習で、およそ10年かかります。

私はこの話を聞いて、授業名人の方のことを思い出しました。授業名人も天賦の才能によるのではなく、日々授業を改善するために努力をし、常に工夫してブラッシュアップに努めています。毎年改善して、より良い授業をすることに心がけています。これらの方は、もともと優れた才能を持ち合わせているのでなく、「努力を続ける」という才能を持っている人です。新採用の方、若手教員の方には、是非、こうした才能を見習っていただきたいと思います。

### ●モチベーションを保つ

最後に、上司は、部下には常に高いモチベーションを持ち続けて欲しいと思っています。そのために、上司として先ずほめることが大切です。新入社員に難しい仕事を与えても、完成までに時間がかかるばかりですので、どうしても簡単な仕事を与えられることとなります。しかし、簡単な仕事でも手を抜かずにやれば、より難しい仕事を与えられますし、難しい仕事を苦勞してやりとげれば、成功体験を積むことができます。そこを上司がすかさずほめる。ということを繰り返していると、部下には「根拠の無い自信」が生まれてきます。根拠のない自信は危うそうで、実は無敵なほど力強いものです。そして、困難を乗り越える力を持ったプロフェッショナルが育成されます。

若手教員の方には、困難な仕事でも、逃げずに取り組んで欲しいと思います。逃げの姿勢を持てば、子どもの信頼は得られません。

以上、雑駁な話となりましたが、もうすぐ新しい年度が始まります。

福井型18年教育を一層進めていくためには、教員の授業力、指導力を今まで以上に向上していただく必要があると思っています。管理者の方におかれましても、教育力をさらに高めるために、引き続きご尽力いただきますようお願い申し上げます。

## 参考図書



## ■塩野七生「ローマ人の物語(1)～(43)」新潮文庫(採用内定者研修図書)

ローマ人の物語ローマ誕生、王政から共和政へ。前753年、一人の若者ロムルスと彼に従う3千人のラテン人によりローマは建国された。7代続く王政の下で国家としての形態をローマは整えてゆくが、前509年、共和政へ移行。その後、成文法制定のために先進国ギリシアへ視察団を派遣する。ローマ人は絶頂期のギリシアに何をみたのか。比類なき大帝國を築きあげた古代ローマ。その一千年にわたる興亡の物語がいま幕を開ける。(Amazonウェブサイトより)



## ■内村鑑三著ほか『代表的日本人』岩波文庫、1995年7月(採用内定者研修図書)

新渡戸稲造『武士道』、岡倉天心『茶の本』と並ぶ、日本人が英語で日本の文化・思想を西欧社会に紹介した代表的な著作。内村鑑三(1861-1930)が、奔流のように押し寄せる西欧文化の中で、どのような日本人として生きるべきかを模索した書。(Amazonウェブサイトより)



## ■「教職課程4月号」(協同出版) —福井の教員が全国に授業づくりを提言—

教員志望者向け雑誌「教職課程」では、福井県の教員が「模擬授業対策 わかる、できる、チカラがつく 授業のつくり方、進め方」というテーマで1年間にわたり、連載を行っています。4月号は、小学校家庭、中学校技術・家庭科、高校生物がテーマです。是非ご覧ください。

## 芦泉荘からのお知らせ

## 芦泉荘からのお知らせ

～ ご家族での旅行・ご入学のお祝い・ご退職後の旅行に是非ご利用ください ～

- ★温泉は24時間いつでもご入浴
- ★お食事はお部屋でごゆっくり
- ★各種用途にあわせたプランをご用意
- ★GWお部屋の空きございます！



ご宿泊の他、各種ご宴会(歓送迎会、パーティ、女子会)ご法要等、常時承っております。

詳しいお問合せについては TEL:0776-77-3200 までご連絡ください。



## バックナンバーをホームページに掲載しています。

福井県のウェブサイト「学習・教育」のページに教育情報誌「明日への学び」のバックナンバーを掲載しています。

(<http://www.pref.fukui.lg.jp/doc/gakukyousei/asuhenomanabi.html>)

明日への学び で検索してください。

## ご意見をお寄せください。

連絡先：福井県学校教育政策課

住所：福井市大手3-17-1

TEL：0776-20-0295

FAX：0776-20-0668

Mail：[gakukyousei@pref.fukui.lg.jp](mailto:gakukyousei@pref.fukui.lg.jp)