

「翔鶴」に寄せて～リーダーとして大切にしたいこと④～

鶴居村教育委員会教育長 村上明寛

村内各校の教頭先生におかれては、日ごろから学校の管理運営の要としてご尽力いただき、感謝申し上げます。特に、この3年間は感染症対策と学びの保障の両立に向けて根気強くご対応いただき、そのご苦勞に改めて感謝申し上げます。また、校務多忙の合間をぬい、鶴居村教頭会として研究討議を重ねておられることに心から敬意を表します。

**「ふるさと・鶴居に誇りと愛着をもち、人間性豊かな『鶴居びと』を育成し、地域づくりの一翼を担うことが教育委員会の使命ととらえ、教育委員会職員が一丸となって、その使命を果たしてまいります」**

これは、毎年3月、鶴居村議会の第1回定例会の冒頭で教育長が表明する「教育行政執行方針」のむすびの言葉です。教育行政執行方針は、文字通り、次年度の教育行政の執行の基本方針で、予算に裏付けされた事務事業を、「何を目的に何をやる」あるいは、「何が求められているので何をやる」といったことを表明するものです。学校におきかえれば、校長の経営方針に相当するものです。

その結びの言葉として毎年使っているのが「職員が一丸となって使命を果たす」という意気込みです。鶴居村教育委員会のスタッフは、皆さんご存じのとおり、管理課の席に4人、社会教育課の席に4人（うち1人はタンチョウ専門員）です。「席に」という表現には訳があります。管理課の一般職2人は社会教育課に兼務発令をしていて、両課にまたがって仕事をしてきています。課や係の垣根を越え、できる人ができることをやっていく、まさに一丸の姿がそこに見られます。まったく、頭の下がる思いです。教育委員会は、両課長のリーダーシップの下で、この「一丸」の体制がとられていますが、そう簡単にできることではありません。

皆さんの学校は、私が見聞きするところでは、管理職のリーダーシップの下でまとまりのある組織となっているようですので、頼もしい限りです。しかし、学校は行政の組織とは違って、教職員個々の自律性が高いので、目標に向かって組織的に取り組むといった場面では、温度差が生じやすいらしく、教頭先生方は、職員室に一体感をもたせることに苦勞することもあるのではないのでしょうか。

組織が「一丸」となって前に進むためには、どうすればいいのでしょうか？できているかどうかは別として、私がこれまで心がけてきたことは、「何故（なぜ）」を伝えることです。何故このようなことをしたいのか、何故こうする必要のあるのかを伝えることが大事です。「何故」を理解しないと人は動かないものです。行政の職場では、ほとんどの仕事の「何故」が明白です。法令等で決まっているからです。法律・政令、条例・規則、それにぶら下がる要領・要項に沿って進める事務がほとんどだから、ほとんどの仕事はリーダーが黙っていても進みます。その分、プラスアルファを求めることは結構たいへんです。そのためには、プラスアルファが何故必要かを示さなくてはなりません。でも、リーダー自身が、その「何故」を理解したり整理したりすること自体も結構難しいことですよ。

皆さんは、こんな話を聞いたことがありますか？レンガ積みの話。

ある老人が散歩をしていると、道の途中でレンガ積みをしている青年と出会い、老人はその青年に「何をしていますのですか」と尋ねたところ、青年は不愛想に「レンガを積んでいるんです」と答えました。

しばらく歩くと、またレンガ積をしている別の青年に出会いました。老人はその青年にも「何をしていますのですか」と質問をしました。するとその青年は少し楽しそうに「壁を作っているんです」と答えました。

さらに老人が歩き続けると、また新たにレンガ積みをしている青年と出会いました。老人はその青年にも「何をしていますのですか」と質問したところ、その青年は、イキイキとした表情で「教会を作っているのです」と答えたそうです。

この話は、同じ仕事であっても、その先に見据えているものが違えば、まったく違うものになる、ということのたとえ話です。自分が何故、レンガを積んでいるかわからないまま仕事をしている青年は不愛想で、自分のしている仕事が、教会をつくることにつながっているとわかっている青年はイキイキと仕事をしている。教師は、もともと使命感や責任感が強い人たちですから、自分たちの取り組もうとしていることが、何につながっていくのかがわかれば、他のどのような集団にも負けない「一丸」となった取組を進めてくれるに違いありません。

またしても自分のことを棚に上げて、上から目線の巻頭言を書いてしまいました。皆様の益々のご活躍を期待しております。