

## 名城大学 Day 創設記念シンポジウム 「大学・学校づくりのビジョンと展望」\*

パネルディスカッション

「組織マネジメントによる学校改革の可能性」

—現場からの改革—

日時：平成 18 年 9 月 17 日

場所：名城大学天白キャンパス

### ●コーディネーター：早川信夫氏（NHK 解説員）

今回はこちらの名城大学に「大学・学校づくり研究科」ができ、教育制度の壁を越えた体系的な教育実践を掲げて、特に、プロフェッショナル人材の育成への取り組み、目標としては「中部地域の大学・学校づくりに関する専門職教育の拠点へ」ということのようにです。さて、そこで本シンポジウムは「大学・学校づくりのビジョンと展望」ということで、なかでも「組織マネジメントによる学校改革の可能性」ということがテーマになります。この点について、果たして「大学は何をなするか」ということについて話し合っていきたいと思います。

### ●小山徹氏（岐阜県教育委員会教育次長）

私は以前、岐阜県における教育改革の一環として新設されたばかりの、3部制の定時制課程と通信制課程とを並置する華陽フロンティア高等学校の校長を務めました。新しいタイプの学校を創りあげていく過程をマネジメントしていくことには、教員出身の身として大変苦勞しました。ただ、同時に楽しかったという思いも強く残っています。教員として学校づくりに携わるときの夢と、同時にそこに横たわる問題についてお話しできればと思っています。

### ●岸本和行氏（愛知県高浜市教育長）

今年でこの職は5年目になります。愛知県は市町村合併で、今は全部で34市くらいですが、その中で行政出身の教育長は三河では私一人です。尾張では犬山だけで、愛知県では2人です。教育現場出身ではない、違う観点から見てきたこと、感じたことを合わせて、この4年間何をしてきたのかをお話しをしたいと思います。

### ●伊豆山建夫氏（海陽中等教育学校長）

私は、戦争中に疎開先的那須野が原、大田原中学2年のとき敗戦の玉音放送を聴きました。2、3日前にある生徒から「先生の夢は何だったんですか？」と聞かれ、「小学校の時に科学者になりたいという夢は持っていたが、そんな時代だったから大変だったんだよ」と答えました。そうした体験もあって、今の子どもが立派な大人になって、あんな事のないよい国を作ってもらいたいという思いを持っています。

### ●木岡一明氏（名城大学大学院大学・学校づくり研究科教授）

昨年度までは国の研究機関、国立教育政策研究所で、学校づくりに関して研究をしていたんですが、「研究と実践の交流を深めたい」と思っていたところ、ちょうどそのときにこちらの創設のお話をいただき、高浜の岸本さんから誘われて、

\*本稿は『学校事務』2007年8月号(学事出版)に掲載されたものを転載したものである。

愛知に来ました。是非、今日のお話の中から新たな課題を見出せたらと思っています。

今日の趣旨についてですが、組織マネジメントブームが高まっている一方で、こういった試みの形だけ真似され、それだけやっていたらいいといった誤った動きや、ある1つのテーマが絶対化されていくようなこともしばしば見られます。それではいけない。今、ここで皆さんにどんな課題があるのかということを出していただき、大学、研究がどういう関わりをできるのかということを考えていきたいわけです。そして、新たな展望を開いていきたいと考えております。

### 実現困難な新しい学校

早川：今、何が学校づくりにおいて課題になっているか。それに対して学校や教委はどう動いていけばいいのかを話し合うということが今日のテーマです。まず、私立の中高一貫校が根づかないと言われてきた中部地方で、新たに開校した海陽中等教育学校の場合での、学校づくりの課題とは何だったのでしょうか。

伊豆山：学校づくりの中の課題ということですが、それは端的には、新しい学校を作るという試みはほとんど成功しないということです。例として、愛知県の名誉のために申し上げますが、今回の私どもの件ではすべて好意的にやっていただきました。中学協会も好意的でした、多少は入り組んだことは確かにありましたが、全体の流れの中での問題はなかったわけです。

私学の分野におりませんとこの苦労はわかりません。私も長期におよぶ東大在職中、このようなことは考えてもみませんでした。定年後、東京の私立中高一貫校での校長時代に、いろいろな知り合いができ、その中で、特に全寮制の中高一貫校について、どんな苦労があったかをお聞きしたわけです。ある学校が中高一貫を作ろうとしたのですが、新設校の場合は認可が得られるまで募集も

宣伝もできないと言われたそうです。それでは許可はどれくらい前に得られるかと言うと、開校のほんの10日ほど前ということです。そこから生徒募集をして…という、そんな苦労話です。

この苦労は、中等教育の学校に限りません。東大時代の物理の仲間から、ある新しい私立大学を作る際の苦労話も聞きました。やはり募集ができないし、宣伝もできないという苦労です。これは何も行政側が悪いとここで言いたいわけではありません。そもそも新設に関しては行政側が必ず諮問委員会に諮りますが、そこは既成の私立学校が作っているところですから、この少子化という私学にとって深刻な時代にいろいろ策を巡らすな、というのはそもそも難しいことは確かです。したがって、現在の仕組みの中で、学校づくりはほとんど不可能に近いほど難しいということになってしまうわけです。たまたま私どもの学校は、理事の方々の社会的人望によって何とかなりましたが、そうでなければとてもこんな学校はできなかったらと思います。

学校が始まって、今のところ教育委員会との関係で苦労していることはありませんが、新しいことを始めるのに、大きな戦略の方針がなければ成功はしないということは確かにあると思います。

### 「教師」「子ども」「学校」三者の力不足

早川：次に、高浜市は福祉の町として知られていますが、一方で、「高浜子ども市民憲章」を作るなど、その他にも魅力的ないろいろな活動をしているわけですが、そこに秘密、秘訣があるのでしょうか。

岸本：まず、今の学校づくりの課題ですが、3つほど、立場の違うものについて話したいと思います。1つは、「教える」という教師側、そして、「学ぶ」という子ども側、最後に「学校」という3つです。この視点で考えてみると、それぞれで共通しているのは「力不足」ということです。

まず「教える」では、マスコミでも言われているように、「指導力不足」の側面があります。あるいは、そこには急激な教育改革で、教員が多忙に、あるいは多忙感を感じるようになったという、意識やモラルの面で力が発揮できにくくなってきたという面もあるかと思います。次に、学ぶ側の子どもの方では、このところのいろいろな事件を見ていますと、耐える力が非常に弱くなっているんだろうと思います。もう1つは、ルールや規範を守っていこうという力が欠けてきているということでしょうか。それに一方では、学力低下も言われています。

そして学校自身としては「開く力」ですね。一概に「教育とはそんな外向けにアピールをすとか、そういう世界ではない」とみるような捉え方もあるかと思いますが、そういう時代ではなくなってきたということですし、情報をしっかりと伝えていくことができていなかったことが、一方ではいじめとか不登校とかにしても事態を大きくしてしまったということもあるかもしれないわけです。そして、人々が学校はそんなところなのかという感じになり、さらにそういったもろもろの不信感が重なり、学校はすぐいろいろなものを隠す、という受け止めになっているんじゃないでしょうか。それで、学校は閉鎖的だと言われてしまっているのだと思います。

学校というのはこういった問題を組織としてきちんと対応していくことに馴れていなかった。平たく言ってしまうと、先生は今まで自分のクラスや生徒のことだけ考えていけばよくて、まさに組織マネジメントという部分について意識することもなかった。つまり、学校はこういったスタンスの考え方は非常に弱いんだろうなということを実感しています。

## 学校組織マネジメントの時代、ミドルリーダーの必要性

岸本：では、そういった、不足している力に対して、我々教育委員会サイドでは何をすればいいのか、どう取り組めばいいのか、ということですが、改革には「外からの圧力」と「内からの圧力」という2つのやり方があると思います。外からの例として一番分かりやすいのが民間人校長の導入ですね。高浜市でも8年前に初めて行政出身の教育長が就いて、その下で、民間人校長のこともめました。そこで私の登場となったわけですが(笑)。そのときに私が思ったのは、「外部からのものを強引に押し付けたやり方では変えられないんだな」ということです。それでは、「内からいこう！」ということを考えました。

早川：さて、岐阜県教育次長の小山さん。情報化への積極的な取り組み、ユニークな高校改革といったことが知られていますが、岐阜のケースで学校づくりの課題というところはどうでしょうか。

小山：あまり大上段に構えず、まず自分自身がどうだったのかということを考えてみます。結局、校長になったときに、一番問題だったのは組織を運営する能力でした。一般に、新任校長が何を基盤にして学校経営をしていくかというところ、自分が教員や教頭時代の校長の動きを思い出して、あの時あの校長はこう判断しこう動いていたのだなという個人的な経験しかないわけです。確かに教員研修は採用からずっとあるわけですが、そこでの研修内容は教科指導、生徒指導、学級経営などが主であり、学校という組織を経営していくことや経営に参画していくことについて、きちんと体系立てて学ぶ機会がないということです。校長として華陽フロンティア高校でいろいろな改革に挑戦してきましたが、今から考えれば運が良かったとしか言いようがないです。

その後、私は岐阜県総合教育センター長として教員の指導と研修を統括する部署に移りました。

そこでまず必要だと考えたのは、学校マネジメントに関する研修でした。それも校長になってから研修したのでは遅い。「なる前に」ということです。昨年度、やっと教頭の学校マネジメント講座を開設できたのですが、受講者は課題意識を持って自分から手を上げた教頭のみで、ここがミソです。

もう1つ、校内研修のリーダーを育てていく必要があるだろうということです。かつて学校には校内研修という極めて实际的で有効な学習の場があったのですが、この機能が弱くなってきてしまっている。そこで、校内研修のリーダーをまず育てていく必要があるのではないかと考えています。今、岐阜県が考えているのは、先生方に学校組織についてきちんと勉強する機会を提供すること、まずこれから始めたいと思っています。

早川：学校づくりの大変さと、組織としてどう物事を変えていくかといったこと、つまり、組織のあり方という話が出ましたが、大学としてどうするのか、何をなし得るのかということについてここから進めていきたいと思っています。

こちらの研究科の創設について、大学と中学校の壁、それから経営学と教育学の垣根を超えることが理念にあるということをお聞きしました。さらに分析だけでなく、実際に解決できるプロを育てるといようなお話もありました。ただ、これは「言うは易く、行なうは…」ということではないかと私は感じてしまうんですが、そうしたテーマで皆さん方にお聞きしましょう。

木岡：難しいですね（笑）。ただ先ほどの岸本さんのお話に出てきた「外発的動機づけでは変えられないから内発的に」、まさにその手法としてのマネジメントが問われるんだと考えてきました。私は国の機関にいて、そういう意味ではそこは外圧的なものという存在になるわけですが、そこでどうしたらいいのか、ということ考えた1つの結論が、学校組織マネジメントの考え方だったわけです。そしてこちらの大学に来たわけですが、

その大きな意図としては、自分の研究フィールドを持ちながら、現実とフィットしながら、「これが学校づくりだ」というある種のモデルを作っていきたい、あるいはその手法を開発していききたいということでした。

それ以上に、ここに移った大きな要因は、それまでの初等中等学校の問題と高等学校の問題を繋げようというコンセプトにありました。実は私は国立教育政策研究所にいたとき、高等教育関係の研究部に所属していて、テーマは初等中等教育と高等教育を繋いでいくことだったんです。ただ、現実には1人ではその壁に立ち向かえなかったということです。こちらには研究科長として池田輝政先生がいらっしゃいますので、高等教育に関するマネジメントの考え方と、私の初等・中等の捉え方とうまくぶつけながら、融合させたり、あるいは新しいものに変えていったりすることができたら、というイメージを持っていたからです。しかもまさにプロフェッショナルな人材を育成するというその観点から、しかも管理職相当の年齢を対象としてではなく、これからの学校、大学を担っていく人の養成をターゲットにした、まさにミドルリーダー育成に向かって動くという現実に対するリアルな展望こそ、これからの日本の教育に必要なことだと思っていたということです。

最初の伊豆山さんのお話で興味深く聞いていたのは、最初の生徒募集のときに結局は社会的人望のある理事がいたからうまくいったのだというエピソードでした。私はもはやそういった属人的なマネジメントの時代は終わったと思っています。ある限られた方々の存在と、それに応じた戦略や具体的な手法で全体がうまくいくというよりも、むしろ組織の力で、しかもそれを支えることができるリーダーの力が必要になっていくのだと思います。そして、そのためにそのリーダーを育成するための手法を現実の中から見出していくことが必要だと思うんです。

ところが、これまでの学校経営研究はともすれば初等中等にのみに偏り、しかも規範的な考え方をベースにして、必ずしも学校の現実を基本としてこなかったという反省があります。むしろ、現実と応答的な態度で、自分の意見がどう反応されて、受け止められ、どういう動きを生み、しかもそれをどう解釈して…といった、この繰り返しを通じてこそ、学校、大学の現実に生きる責任を果たすことができるのではないのでしょうか。

早川：現場実践との応答的な研究の確立ということ、やはり「事件は会議室で起きてるんじゃない…」という例のフレーズのことだと思います。そしてこれは極めて重要なテーマではないかと思っています。

### ミドルリーダーの役割とは？

早川：木岡さんの言葉を受けて、それぞれの現場がどういった期待を大学に対して持っているのか、何ができるのかということですが、伊豆山さんは、重層的なさまざまな経験をされてきたと思われませんが、「大学は何をなし得るのか」ということについてもですが、木岡さんの挙げられたことをどう受け止めますか。

伊豆山：外務相の麻生さんが何かの機会に、「日本の景気をもっとよくなるはずだ。情報関係への投資が少ないのでは」と言われたのですが、これは確かにそのとおりだと思います。しかしながら日本の企業の反応が鈍かったのは、そもそもそこでの人事のあり方に問題があるからだと思います。専門的な視点で、人を採用するということはまずなくて、人事部が担当しているわけです。現場でも社長でもありません。

ミドルリーダーということが一番危険だと思うのが、かつての日本の陸海軍のようになるのでは、という心配です。そこでは危機にあって情報を的確に判断して、即決できる者がいなかった。つねに合議制によって手遅れになっていた。かつて日

本を無謀な戦争に追い込んだのも、悲惨な敗戦をみたのも、陸海軍のミドルリーダーに手がつけられなかったからです。日本の企業がそういった方向に向かうとすれば、これからのIT化の時代に、立ち後れるのではないのでしょうか。実体験のない方が、耳学問だけで、ITに設備投資の企画をしても、無駄な浪費になると思います。そういった点でも、私は大学というのは、もう少し専門性のある人を育て、企業がほしいと思う人を育ててほしいと思うわけです。

いまの日本においてミドルリーダーとかの話をするのはどうなのでしょう。国際化時代に立ち向かうための策は必要と私も思っています。しかし、合議制や会議がやたらに多い今のやり方がそのままでは通用しなくなる時代が必ず来るということをお忘れしてはならないでしょう。これは中等教育だけでどうなるものではありません。やはり大学の中での教育が必要です。

木岡：ポイントは最終的な意思決定をどうするかという問題だと理解しました。その意思決定にいくプロセスをどう設定するかということ、そこが戦略的に重要で、メンバーがそこにどう関与できたか、そしてその手応えを持ちながら、落としどころに落とし込んでいけるようなリーダーシップが問われているということでしょう。そういう仕組みを作るには、有能なミドルがトップを支え、そのトップのために動けるミドルの存在が不可欠であると思います。

とりわけ、学校ということを考えると、トップダウンではうまくいかないと思います。学校人というのは命令されるのが大嫌いです。ただ、それではボトムアップかということ、「出る杭は…」と育ってきた人たちですから、なかなかそれもない。だからこそミドルなんです。全体の意志を探りながら、そこから提案をし、それをトップが受けて大きな提案をし、そしてミドルが具体的なシナリオを作って現場に下ろしていく。このミドルアッ

プダウン・マネジメントこそ、学校という特殊な組織に応じた考え方だと言えます。しかし、これはもしかしたら一般の企業ではまた違うかもしれないですが、学校経営を展開する際に、そういうことを念頭においていただきたいのです。ただ、多分伊豆山さんとは、捉える角度が違うだけで、問題としているところは同じではないかと思って聞いていました。

小山：“ミドル”の捉え方が、今までは単なる校長、教頭、主任といった位置づけの並びのようなものと思っていたのですが、いま木岡先生のお話を聞かせていただいて、そうじゃないということが分かりました。現実には学校の中でできる、その気になって立ち上がってくださる先生もいっぱいいるという理解でいいのですね。

小山：単に企業の組織マネジメントを学校に持って行っても通用しないでしょうし、拒否感もあると思います。学校の組織形態は、いわゆる“ナベブタ”型ですし、教員の特性は、現実には生徒に向かっていて、自分は教育の実践者だという自負です。確かに学年団とか、教師集団とかいろいろ言われますけど、つまるところ教員は自分“1人”の個人企業なのです。

もう1つ、教員仲間では、例えば、教科指導について皆で議論できます。生徒指導や進路指導、学級経営に関しても十分議論できます。ところが、校長会などで、自校の学校経営課題を話して、「何かいい解決方法がありませんか？」と問題提起しても、「大変に面白い取り組みですね」とか「よい報告ですね」と言われておしまいです。議論が深まらない。これは“共通語”がないためだと思います。教員（校長）に学校経営に関して議論する際の共通語をどこまで広げられるのか、これがもちろんこの名城大学に限らずですが、大学全体の大きな使命というか、期待するものと考えています。

早川：共通語が無いということですが。これをや

ることを大学の研究課題として受け止めることはできますか。

木岡：行政と経営の考え方、さらに教育と経営の関係をどう結んでいくか、というときに、翻訳という考えは大事です。したがって、小山さんのお話にあった「共通語が必要」というのは、一面で私もそう思います。つまり、同じ土俵に乗っているんだという意識がまずあって、そこから先は特殊に、それぞれの分野で特殊な文法に取り組んでもらって、また語られていくものであろうと考えています。したがって、そういった点が大学の研究開発していく課題であると私は受け止めています。

#### ファシリテーター（先導者）の必要性

早川：学校づくりへの展望をテーマに話していきたいと思いますが、やはり現場がどう変わっていくかということになるかと思います。高浜では「大きな壁」にぶつかり、「外圧では動かない」という課題の中で、船出をして経験されてきたわけですが、それをどうプラスに変えていくかというところが気になるのですが、その辺りの取り組むコツのようなものを少しご紹介していただけますか。

岸本：先ほど、大きな壁にぶつかったという話をしましたが、誰しもですが、外圧というのはなかなか素直に受け入れがたいものですよ。私どもの町では行政出身の教育長が誕生したということが、ある意味では逆に、教育現場にとってはプラスに作用したかなということです。皆が行政出身者に対して絶対的に期待することでもあるわけですが、それは何かと言うと、何と言っても予算ですね。確かにそれが行政マンの一番強いところです。私もそうですが（笑）。

もう1つは、その内部にずっといなかったことによる、“しがらみ”がないということです。“しがらみ”がないということとして、よく言われる言葉で“不易不流”と言うことがあるときに、文

科省もそして現場も含めて、不易の部分がおそらく9割以上だろうと。心の中ではですが、「流用の方はちょっと…」というところがある。そんなことがある中で、壁を乗り越えていくのは、難しいことでもあります。学校組織というのは“ナベブタ組織”とよく言われますよね。校長がいて、後は同じようなものだよという。だけど、組織マネジメントという考えでは、やはり縦の組織ということを持っていかないといけないということでしょう。

では、どうすれば？と考えたとき、私が木岡さんと話して考えてしたのは、“ミドル”というより、ファシリテーターを作ることが大事で、それを用いていかに変えていくか、ということなんです。そのファシリテーターというのは、本当はどこにでもいるものなんです。校長がファシリテーターである場合もあるし、教員である場合もあるでしょうし、そういった人々が壁を乗り越えていく1つの地道な努力や作業で、そこは辛抱と努力しかないですね。

早川：さて、そこでファシリテーターの役割ということですが、木岡さん、もう少し分かり易く、具体的にどういう役割と言えればいいのでしょうか。

木岡：「“ちょっと一歩前に踏み出そうよ”という気にさせる人」と言えればいいでしょうか。その前提にあるのはあくまで「変わろうよ」という気持ちです。それに加え、「教育っていいよね」という感覚、そしてしゃべりがうまい、という3つさえそろえれば誰でもファシリテーターになれると思います。

ただ「育てる」というときの問題としては、人をその気にさせるというところにあって、だから、まず人と違った発想ができるように思考を鍛えることが大事です。何か1つのものをみて、何通りに見えるかといった、そういったトレーニングです。さらにパッと見たときにどう問題を捉えるこ

とができるか、問題整理の仕方です。さらにコミュニケーション能力ももちろんですから、ディベートやカウンセリング手法を身につけるとかです。但し、厄介なものが1つあって、「マグネティズム」と私は呼んでいます、つまり磁石のように、人を惹きつけられる魅力のことです。これはなかなか難しく、”本物”から盗むしかないわけですよ。

### これからの学校づくり

早川：学校づくりへの展望という大テーマですが、次に岐阜県はこれからどうでしょうか。

小山：まず岐阜県の先生方に「先生方がちゃんとやっているということは、しっかり見ています」というエールを送りたいと思います。本当に先生方は一生懸命ですよ。ただ、一生懸命であるが故に、学校教育に関して何か問題が起こるとそれまでの実践を支えてきた自信が一挙に失われてしまう。そこに何か少しだけ足りないものがあるとすれば、どんどん変わってきている時代の変化への対応であり、そこで求められているものをキャッチする力であるのではないのでしょうか。つまり、ちょっとした“何か”です。

学校と先生方は実践している教育の姿を発信していこうじゃないか、発信できるようになるのではないか、こんなことが展望かと思います。

早川：経営の視点が足りないという指摘がありましたが、岐阜県の方ではこれからどう経営学を発展させていこうとか、そういうものはありますか。

小山：校長会などでお互いが語り合えるような状況を作り上げたい。教頭会でも同じでしょう。今我々が目指しているのは、学校マネジメントをはじめとしてさまざまな課題解決に、各教員が必要なものを自分で掴んでくれれば、必要と思う課題意識こそが大事で、それに対して我々が必要な研修メニューを提示できればと思っています。

早川：伊豆山さんは、かつては荒川区で教育委員

をされていたということですが、その経験から、今出ている学校づくりの展望でも、荒川ではいろいろ難しい問題を抱えてきたと思われます。そこで、これからの学校づくりを、ちょっと引いた視点から見たときに、何が鍵になると思われますか？

伊豆山：今日の話で失望したのは、トップダウンが悪いとか、ミドルリーダー育成とかの話ばかりで、教育の主役である子どもの姿がさっぱり見えてこなかったことです。子どもに接するのは個々の教員であって、法的に責任を負わない小姑的ミドルリーダーではありません。この人は本当に教え方がいぞ、とか、子どもからの人気もいぞ、といった教師は必ずしも校長からの評価がいいわけではありませんし、同僚や先輩教師との付き合いもよくない場合が多い。これも人間として学んでいってほしい事ではありますが、やはり大事なのは、子どもとの関係です。子どもたちをしっかり引っ張っていける教師は、貴重な存在ですから誰かが保護しないとイケないわけです。

校長の役割というのはそこにあると思います。先生がたに「あれをやれ、これをやれ」と上から押しつけたとしても、結局、実際子どもたちに接している最後の所で先生が動かなければどうしようもないことです。例えば、知事さんや教育長さんが「学校が悪い」と言っても、それは現場の教室に実際において、そうおっしゃっているわけではないわけです。

とにかく、今の教育改革には報告書ばかりが多過ぎるという気がしています。教育は、結局は子

どもと、親と教師、あとはそこに関わっている人の問題になってきます。「教育改革」と言うだけで人を変えることはできません。多くの立派な方々がこれほど会議や報告書に時間を取られるのはもったいないことだと私は思います。

早川：最後に、パネリスト1人ひとりに一言ずつ、今日ここに集まった方たちに、「これを持ち帰れば…」というものをお願いします。

岸本：一言ですので、「学校の品格を取り戻す」。これに尽きると思っています。素晴らしい人材がいっぱいいるところを引き立つようにしていかななくてはならないのではないかと思っています。

小山：先生方に、「今できることを、できる範囲で、休まずに」と。

伊豆山：「学ぶということが品格を得るということ」。その一言です。

木岡：いつもなら「共・創・考・開！」とずばり答えるのですが、伊豆山さんの話を聞き、「学校を問うのは、学校が大事だからではない、そこで行われている教育が大事だからである」という、我が師吉本二郎の教えにします。教育のために一歩を踏み出したいということですから。

早川：皆さん、ありがとうございました。政治家にしても皆が「教育改革！」と言っています。だけど、先ほども言いましたが、「事件は会議室で起きてるんじゃない…」なのです。だから現場が改革をリードしていかないと、会議室から命令が降りてくるかもしれない。その意味でも現場からの改革が必要ではないか、ということです。今日の一歩がその1つの助けになればと思います。