

# 1. School Management Review 数字で見る少子化

## 2-3. 学校法人インタビュー 教えて、事務長先生! ～第2回 後編～

## 4. コミュニケーションのツボ ～第4回 信頼関係を築く～

2017年7月吉日  
No.40

School Management Review

## 数字で見る少子化

急速な少子化の進行により、私学にとって生徒の安定的な獲得は今後の経営を大きく左右する深刻な問題となっています。

総務省統計局は5月5日の「こどもの日」にちなんで、平成29年4月1日現在におけるこどもの数(15歳未満人口)の推計を公表しました。

この推計によると、平成29年4月1日現在におけるこどもの数は、前年に比べ17万人少ない1,571万人で、昭和57年から36年連続の減少となり、過去最低を記録したとのことです。

また、こどもの数を年齢3歳階級別にみると、以下のようになっています。

- ・12～14歳 335万人(総人口に占める割合2.6%)
- ・9～11歳 321万人(同2.5%)
- ・6～8歳 317万人(同2.5%)
- ・3～5歳 304万人(同2.4%)
- ・0～2歳 294万人(同2.3%)

少子化が進んでいることは周知の事実ですが、このように数字で見ると想像以上にそのスピードが速いことを改めて実感します。

特に、12～14歳が335万人であるのに対して0～2歳は294万人となっており、約40万人も少なくなっていることに大変驚きます。

成り行きで考えると、私学の受験者数および入学者数は減少の傾向をたどることは間違いなさそうですが、全ての私学がまんべんなく減少していくのではなく、コンスタントに生徒が集まる魅力的な学校とそうでない学校の二極化に向かうことが予想されます。

また、都道府県や市町村によっても少子化のスピードには偏りがありますので、特に地方部に立地する私学にとってはより早く厳しい状況を迎えることになるでしょう。

少子化の加速は数字が明確に示しており、このような状況における足踏み(＝現状維持)はすなわち後退を意味します。そのため、対策を先延ばしにするのではなく、「学校を永續させるためには今すぐ何とかしなければいけない！」といった強い危機感を全ての教職員が共有し、学校全体がまさに一枚岩となって立ち向かっていけるような体制の整備が急がれます。



# 教えて、事務長先生！（第2回・後編）



大好評の大型連載企画「教えて、事務長先生！」。

6月号に続き、学校法人城星学園・法人統括室長の河田信之さんにお話を伺いました。

学校法人城星学園  
法人統括室長 河田 信之 さん



## <Profile>

学校法人城星学園(1953年創立)



### ◆建学の精神

カトリック精神に基づき、創立者聖ヨハネ・ボスコの教育理念である道理と信仰と愛に根ざした教育法によって、園児、児童、生徒の全人間教育に励み、神を敬い、人を愛し、自然を大切にする『良心的な人間、よき社会人』を育成する。

- ✓大阪市中央区に幼稚園、小学校、中学校、高等学校を持つキリスト教(カトリック)の学校法人
- ✓全ての校種が合同で行う「城星フェスタ」は学園最大のイベント
- ✓平成28年に大阪星光学院と連携協力確認書を締結

一法人統括室長として、苦労されたことや嬉しかったことはありますか。

法人統括室長に就任したのが2015年ですので、それほど年数は長くないのですが、苦労したと思うようなことはほとんどありません。それは本学園に入職してからも含めてですが、むしろ嬉しく思うことの方が多いです。

というのも、先生方をはじめ、後援会の保護者役員の方々など、多くの方から様々な相談を持ち掛けていただいているからなんです。頼りにされているのかどうかは自分ではわかりませんが、少なくとも私に対して期待していただいていることの裏返しであると思っていますので、そのことが何よりも励みになっています。

一では、法人統括室長として、難しいとお感じになられていることはありますか。

本学園は、幼稚園、小学校、中学校、高等学校と4つの校種がありますが、学園全体の中でバランスをとることは難しいと感じています。

例えば、学校としては防犯や防災等の安全管理には万全の体制を整えることが何よりも重要になりますので、法人統括室としては、学園全体を横串にして、校種の枠を越えて進めていかなければいけません。ところが、校種ごとに子どもや保護者の年齢層は違いますし、教育活動の内容も異なりますから、一律に取り扱いにくい事項も多く、さらに本学園は全ての校種が同じ敷地に立地しているがゆえの難しさも加わります。ただ、そこをうまくまとめていくことが法人統括室の使命ですので、各校

種との連携を密にとりながらバランスをとることを心がけています。

一近年、急速な少子化により、私学を取り巻く環境は大変難しくなっています。

そうですね。以前のように子どもの人口が多かった時代と同じような発想でこれからの学校を経営していくことは難しいでしょうね。将来を見据えた上で学校の適正な規模を見出し、それに見合った形で組織をスリム化することが求められるでしょうし、その上で質の高い教育を提供できるような仕組み作りが必要になってくると思っています。

組織をスリム化するという観点では、ただ教職員の人員を生徒数に見合った人数に削減するといったような単純なことではなく、より効率的かつ効果的に教育活動を行えるように教学方と事務方が臨機応変にお互いの仕事



の垣根を越えて助け合いながら仕事を進めていくことができるかどうか大きなポイントになるのではないかと考えています。

## ■職種、校種の垣根を越えたチームプレイ

—学校全体がいかにチームとしてまとまっていくことができるかということですね。

はい。特に本学園は複数の校種を擁していますから、教学方と事務方だけでなく、校種の垣根を越えたチームプレイが求められます。総合学園として、各校種いずれも欠くことはできません。校種同士が密接に関わっていく中で、教育効果の観点から、一人の先生が校種を跨いで授業を担当することも今後は増えてくると思います。教職員一人ひとりが総合学園の一員として果たすべき役割や価値を見出せるようにしたいものです。

ただ、教職員は日々の業務に追われていると、どうしても視野が狭くなりがちで、全体を俯瞰することはなかなか難しいです。ですから、その点は管理職が目的意識を全体で共有できるようにしながら業務分担等についてしっかりと調整することが必要になります。

また、人材育成という観点では、将来、学園の舵取りができる広い視野と見識を兼ね備えた教職員を計画的に育成しなければいけないと考えています。

今後、他業種での知見も参考にしながら人材育成に取り組んでいくとともに、業務の効率化や最近大きな問題となっている学校教職員の長時間労働の是正にも対応していきたいと思っています。

—その他、これからの学校にはどのようなことが求められるとお考えですか。

やはり事務部門が良い意味でもっと存在感を増していかなければいけないと感じています。例えば、法人内での情報共有を図る上では事務部門が大いに力を発揮することができるのではないかと考えています。

私が医科大学に勤務していた当時、学事に関する重要な情報は、いずれの大学も事務部門を中心にして学内共有していたと記憶しています。一方、高等学校法人等で



(インタビュー終了後。河田さんの穏やかさに和んでおります。)

は、関係団体である都道府県単位の連合会が情報伝達の重要な役割を担っており、主に校長や園長がその場に出席し、得た情報の共有化を図っていますが、そのような立場の方が必ずしも情報の活用に長けておられる方ばかりとは限りません。

その点、事務部門の職員がそのような場に参加していれば、事務という職務の特性上、情報の管理や周知の術は心得ており、法人組織全体への情報共有も容易に行えるはずで、また、事務部門からの提案も可能になりますので、情報共有以外の面においても大きなメリットがあるのではないかと感じています。

今後、学校における教学方と事務方の垣根は良い意味で不明確になっていくのではないかと思います。私たち自身の学校においては、総合学園として一体的に、より質の高い教育活動が行えるように、学園全体の機動性や柔軟性を高めていくことが求められるのではないかと考えています。

—ありがとうございました。では、最後に他校の皆様へメッセージをお願いします。

我々の活動は全てが直接的に教育に結びついており、極めて公益性の高い活動ですので、責任とともに誇りを持って携わることができる仕事だと思います。そこに喜びを感じながら、これからも同じ「学校人」として、他校の皆様と切磋琢磨しながら、私学の発展のために共に頑張っていきたいと思いますので、これからもどうぞよろしく願いいたします。

**職種や校種の垣根を越えたチームプレイは今後の学校経営では欠かすことのできない視点ですね。河田さんの豊富な経験に裏打ちされた様々なアイデアをお伺いすることができ、大変勉強になりました。河田さん、お忙しい中インタビューにご協力いただき、本当にありがとうございました。(取材:木村 滋)**

学校経営に関連する情報を好評発信中!

学校経営ブログ「寝ても覚めても学校のこと。」 <http://ysconsult.hatenablog.com/>

☆5月の閲覧数No.1記事は「5月、6月は要注意!」(2017年5月22日掲載)



組織の活性化を図る上で欠かすことのできないコミュニケーション。

そんなコミュニケーションをより効果的なものにするためのちょっとしたツボをご紹介します。

## 第 4 回 信 頼 関 係 を 築 く

第3回では相手に関心を持つことの重要性について取り上げ、そのためにはまず自分自身に関する情報をありのまま相手に伝えること、つまり自己開示が重要であり、自己開示には返報性が働くことをお伝えしました。

ただし、相手が信頼できない人の場合はどうでしょうか。おそらく自分自身に関する情報について話すことをためらってしまうのではないのでしょうか。立場が逆の場合にも同じことが言えるでしょう。つまり、効果的なコミュニケーションを図る上で信頼関係を築くことは欠かすことのできないことなのです。

### ●「信用」と「信頼」の違い

今回のタイトルにもある「信頼」とよく似た言葉で「信用」がありますが、意味はやや異なります。それぞれの意味について、goo辞典には次のように記載されています。

「信用」・・・確かなものと信じて受け入れること。それまでの行為・業績などから、信頼できると判断すること。  
「信頼」・・・信じて頼りにすること。頼りになると信じること。また、その気持ち。

どうやら、「信用」が過去の行為や業績に基づいた期待であることに対して、「信頼」は未来への積極的な期待という意味合いが強いことがわかりますね。また、どちらの意味にも「信じる」という言葉がありますが、「信頼」の方がより強く相手を信じているというニュアンスが含まれています。

相手に自分のことを「信頼」してもらうことができればより良い人間関係を構築することができ、コミュニケーションをより活性化させることができます。では、相手に「信頼」してもらうためには、どのようなことに気を付ければよいのでしょうか。

### ●信頼関係を築くためには？

周囲からの信頼を一度勝ち得たとしても、それが無条件に維持されるとは限りません。自分勝手な行動をとってしまった、あるいは、約束を守らなかった場合などには、その信頼は一瞬のうちに崩れてしまうでしょう。

信頼を築くには時間がかかりますが、崩れてしまうのは簡単であっけないものです。そして、再び信頼を取り戻すには、最初に信頼を勝ち得た時よりも多大な時間を要することでしょう。信頼関係を構築し、維持するためには次のようなことに気を付けることが必要です。

- ・約束を必ず守る
- ・人のために行動する
- ・状況に応じた適度な自己開示を行う
- ・仕事を正確に確実にこなし、失敗から学ぶ
- ・横柄な態度をとらない
- ・他者を敬う

円滑なコミュニケーションの土台には必ず信頼関係があります。上辺のコミュニケーションではなく、職員同士でしっかりと信頼関係を築いて組織の活性化を図りましょう！



未来へつなぐ、夢がある。

株式会社ワイズコンサルティング／ワイズ税理士・診断士事務所

TEL (06) 6484-7513 FAX (06) 6484-7518 E-mail: info@ysmc.co.jp

URL: <http://www.ysmc.co.jp>(会社) <http://www.ystax.jp>(事務所)

Facebookページ: <https://www.facebook.com/ysconsult>