

1. School Management Review 大阪府私立高校への進学事情

2-3. 学校法人インタビュー 教えて、事務長先生! ～第2回 前編～

4. コミュニケーションのツボ ～第3回 相手に関心を持つ～

2017年6月吉日
No.39

School Management Review

大阪府私立高校への進学事情

皆さんご存知の通り、大阪府では平成23年度から私立高校の授業料無償化制度(私立高等学校等授業料支援補助金)を実施しています。

この制度により、世帯の所得に関わらず子ども自らの希望や能力に応じて自由に学校を選択できる機会が保証されるようになりました。子どもはもちろんのこと、保護者にとっても大変ありがたい制度です。

この無償化制度の効果検証の一環として、大阪府教育庁私学課が私立高校生の保護者を対象として高校選択に関する満足度調査を行い、結果を公表しました。

まず、「授業料無償化制度(授業料支援補助金)があったから、私立高校への進学を選択しましたか。」の問いに対して、年収590万円未満世帯は77.2%、年収800万円未満世帯は72.7%が「はい」と回答しており、当該制度が私立高校に進学する大きな動機となっていることがわかります。

また、「入学された私立高校はお子様の第一志望でしたか。」の問いに対しては、63.6%が「第一志望であり専願で受験した」と回答しています。

これらの結果から、私学にとっては少子化という厳しい状況にも関わらず生徒募集の点では追い風になっていることは確かであり、大阪府下の私立高校進学率が40%程度で推移していることを見ても明らかです。

次に、入学した私立高校を選んだ理由の上位は次のようになっています。

1. 進学指導に実績があること
2. 基礎学力が身に付く教育を行っていること
3. 希望する学科やコースがあること
4. 自宅からの通学の便がよいこと
5. 公立高校にはみられない独自の建学の精神があること

つまり、これらの項目が私立高校に対する保護者の主なニーズとも言えます。やはり、学校で子どもの学力を伸ばしてもらって、それなりの大学へ進学させたいという保護者の希望が見えますね。

いくら当該制度により生徒募集で追い風の状況にあったとしても、やはり学校自体に魅力がなければ生徒や保護者からは選んでもらえません。

保護者や生徒のニーズをしっかりと拾いながら、それらを自校の特色として反映させて広くアピールすることができるかが今後ますます重要になるのではないのでしょうか。



教えて、事務長先生！（第2回・前編）



大好評の大型連載企画「教えて、事務長先生！」。

第2回は学校法人城星学園にお邪魔して、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『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

—まず、学園の概要についてお聞かせ下さい。

昭和26年に玉造教会付属ガラシャ幼稚園をイタリアに本部のあるサレジアンシスターズが引き受けられて城星学園幼稚園に名称を変更し、その後の昭和28年に学校法人を設立したところから城星学園の歴史がスタートしました。創立者ドン・ボスコの教育理念に基づく城星学園の教育がここに始まり、幼稚園に続き、小学校、中学校、高校を順次設置して現在に至っています。

—昨年には大阪星光学院との連携協力がリリースされました。

はい、大阪星光学院の兄妹校として、昨年の11月に連携協力確認を行いました。これを機に城星学園の教育方針や教育体制などを広く知っていただくきっかけにしたいと考えています。中高では、今年度より大阪星光学院から副校長や教頭、非常勤講師を迎え、良い部分を取り入れて教育活動に生かしています。小学校では、大阪星光学院中学校への連携校特別選抜入学試験制度ができ、来年度の入学に向けて準備を進めているところです。

あと、教職員の交流についても計画をしていて、事務職員を対象として1泊2日の合同研修会の実施を予定しています。

—連携による相乗効果が期待できそうですね。

そうですね。先生方も非常に良い刺激を受けていますし今後はその効果をさらに大きくしていきたいですね。

■責任が仕事のやりがい

—河田さんは城星学園にいつ入職されたのですか。

平成13年に入職しました。それまでは医科大学の事務局に18年間勤務していました。医科大学は学校であり病院でもあるため、医師や教員、看護師、事務部門など、一つの法人の中でも多くの分野があって、それぞれの分野の力関係など複雑で独特なものがありました。そのような状況でしたので、現在とは比べ物にならないくらい労働時間は長かったですね(笑)

ただ、仕事の忙しさよりも、学校法人内の組織の強弱による軋轢なんかを感じる中で仕事に対するやりがいとは何かを考えることが多くなり、何か幸せに結びつくものを感じるが必要ではないかという思いが強くなりました。そこで、今一度仕事を改めてみたいと思い、城星学園に入職することにしました。



生徒達の憩いの場「マルゲリータ・ガーデン」

一城星学園に入職されてから、仕事のスタンスに変化はありましたか。

入職した時は本学園の創立50周年にあたる前年でしたので、50周年記念事業の準備から関わることができました。周年記念事業は医科大学時代にも経験がありましたので戸惑うことはなかったのですが、学園の歴史を一から知る貴重な経験となりました。

また、高等学校法人ですから組織の規模や人員はコンパクトですし、組織構造もシンプルということもあり、様々な点において職務に対する責任の所在が明確で自分自身の行動が直接結果として跳ね返ってくるという点では非常にやりがいを感じましたし仕事も面白く感じるようになりましたね。それに、ドン・ボスコの教育理念に強く魅かれるものがあり、シスターの支えのもと学園の温かみの中で仕事に励むことができることを嬉しく感じています。

■法人統括室は「何でも屋」！

一法人統括室という部門は他の学校法人ではあまり聞いたことがないのですが、どのような部門なのですか。

以前は他の学校法人と同様に「事務室」という名称だったのですが、平成25年9月1日に名称を現在の法人統括室に変更しました。これは理事長の考えなのですが、事務は事務だけをやっていけばいいといった、いわゆる事務屋ではいけないんだという意向なんです。経理や総務といった業務を行うことは当然ですが、各校種に事務室はありませんから、必要に応じて積極的に何でもやるのが法人統括室です。教学方の教育活動を除いた全ての部分が守備範囲ですね。

現在、法人統括室には私以外に10名の職員が在籍していますが、名称を変更してからは職員達の自覚も変わってきたように感じています。とにかく積極性が求められ



ますから、今後も学園全体を率先してまとめていけるように活動していきたいと考えています。

一法人統括室長として、特にどのようなことを意識されていますか。

意識していることはたくさんありますが、全てにおいて「結果を残す」ことは特に強く意識しています。例えば、発生している問題について、部下に対して指摘するだけでは意味がないんですよね。その問題をいかに解消するかが当然重要なんです。そのような場合、他校で成功事例があると聞けば、担当の職員を連れて話を聞きに行ったりもします。本当は私一人で行ってもいいんですけど、担当の職員を連れて行って、先方の話を実際に聞いてもらうことで他校の一生懸命な取り組みを実感してもらい、良い点はどんどん本学園にも取り入れていってほしいのです。

すぐに結果を残すことはなかなか難しいですが、このようなことを地道に積み重ねていっていることもあって授業料未納の解消など様々な面で少しずつ結果が出てきていることは嬉しいことです。

(次号・後編へつづく)

まだまだインタビュー慣れない私の質問に笑顔でお答えいただいた河田さんの気さくな人柄が印象的でした。また、結果を残すことを強く意識されており、そのための行動力は私も見習わなければいけないと感じました。次号後編では事務部門のあり方や学校を取り巻く環境についてお伺いしていますので、どうぞご期待下さい！

(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/>

☆4月の閲覧数No.1記事は「国立大学関係データについて」(2017年4月20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 3 回 相手に関心を持つ

第2回ではコミュニケーションの基本として挨拶の重要性について取り上げ、挨拶は相手の存在を認める行為であり毎日の継続が何より重要であるということをお伝えしました。ただ、挨拶だけでコミュニケーションが深まるかといえどももちろんそんなはずはありません。人間関係を深め、コミュニケーションをより効果的なものにするために絶対に欠かすことのできないのが「相手に関心を持つこと」です。「そんな当たり前のこと、何をいまさら・・・」と思われるかもしれませんが、職員同士のコミュニケーションが希薄な職場ではこれが意外とできていないものです。

●まずは自己開示から！

相手が自分に関心を示してくれなければ自分も相手に関心を示さないように、自分が相手に関心を示さなければ相手も自分に関心を示すことはありません。そこで、自分が相手に関心を持つことから始めなければいけないわけですが、相手のことを知ろうと思えば、まずは自分のことを相手に知ってもらうこと、つまり自己開示がコミュニケーションを深める上で重要になります。

自己開示とは、「自分自身に関する情報を、何の意図もなく、言語を介してありのままに伝えること」です。ありのままではなく、自分にとって望ましい印象を与えようとして意図的に伝えることは自己呈示と言いますが、この場合、後で言行不一致となり辻褄があわなくなってしまう、場合によっては信用を失ってしまうおそれがありますので、何よりありのままの自分を開示することが大切です。

ただし、いくらありのままの自分を開示するといっても、相当親しい友人や家族にしかないような深い話を突然しても相手はただただ戸惑うだけです。例えば趣味や出身地、血液型、好きな食べ物の話など、最初の段階では差し障りのない程度での開示にとどめておきましょう。

●自己開示には返報性が働く！

では、なぜ自己開示が重要なのでしょうか。それは、自己開示をされた相手も同程度の自己開示をしたくなるという、「自己開示の返報性」というルールが働くからです。つまり、こちらが自分の趣味について話をすれば、相手も趣味の話を返したくなるというような効果があるのです。

これを継続することで、最初は差し障りのない程度の話でも、徐々に深い話へと発展させることができ、コミュニケーションを深めることができるようになります。コミュニケーションの活性化には相互理解が欠かせません。そのため、まずは相手に対して関心を持つこと、そして自己開示をすることを意識的に行ってみてください。ただし、必要以上に深入りしないようにも気を付けてくださいね。



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>