



1. School Management Review

校長「引っ張る」系、教員は長時間労働に

2-3. 学校法人インタビュー 教えて、事務長先生!

～第4回 後編～

4. コミュニケーションのツボ

～第9回 ゴールデンルールとフランチルール～

School Management Review

校長「引っ張る」系、教員は長時間労働に

校長が自ら教職員を引っ張るタイプだと、教員の勤務時間が長くなる――。

こんな傾向が、早稲田大学の菊地栄治教授(教育社会学)の調査で明らかになっています。調査結果の概要は以下の通りです。

校長が「自ら教職員を引っ張っていくタイプかどうか」という質問について、校長自身に「とても当てはまる」「やや当てはまる」「あまり当てはまらない」「まったく当てはまらない」の4択で聞いたところ、「とても」「やや」の合計は60%で、これらの学校では教員の平日の平均勤務時間が11時間30分でした。一方、「あまり」「まったく」と答えた校長の学校は11時間11分となり、19分短い調査結果となっています。

上記の結果を踏まえ、菊地教授は「校長のリーダーシップ発揮は、教育改革で進められてきた方向だ。文科省は教員の働き方改革に取り組んでいるが、教育改革の方向も検討する必要がある」とコメントされています。皆様の印象はいかがでしょう。

学校にマネジメントはむしろ有害である、という結論にたどり着きそうな調査結果ですが、果たしてそうでしょうか。

学校でリーダーシップを発揮しようとする場合、必ずしもトップダウン型を志向するのではなく、いわゆる「サーバントリーダーシップ」、すなわち下から支えるリーダーシップという形がしっくりくるように感じます。

近時、経営課題が多様化する中では、支配型のリーダーシップが功を奏することはむしろ少なく、一般企業においてもサーバントリーダーシップが有効であるとの議論が有力になってきています。

マネジメントとは「現場に活力を与えるもの」であり、職務環境を整えるためになされることであるはずですが。学校経営にはリーダーシップやマネジメントも必要です。ただ、その理想形は学校ごとにしっかりと考える必要があります。

リーダーシップのあるべき姿について、マネジメントのあるべき姿について、御校なりの答えが見つかることを願っております。



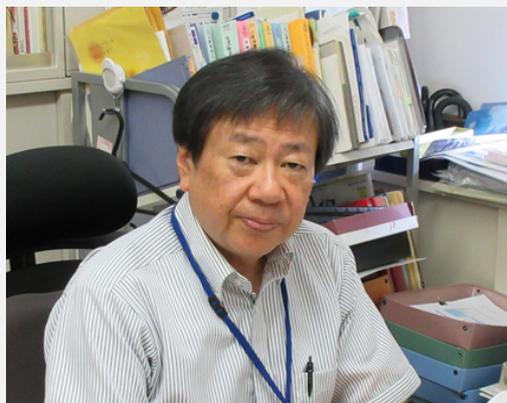
教えて、事務長先生！（第4回・後編）



大好評の大型連載企画「教えて、事務長先生！」。

11月号に続き、神戸女学院中学部・高等学部事務長の門田誠さんにお話を伺いました。

神戸女学院中学部・高等学部
事務長 門田 誠 さん



<Profile>

学校法人神戸女学院(1875年創立)



◆永久標語

「愛神愛隣」

◆主な特色

- ✓兵庫県西宮市に中学校、高等学校、大学を持つ、伝統あるキリスト教主義の学校法人
- ✓一人ひとりの個性と自主性を尊重する自由な校風
- ✓キャンパスのウィリアム・メレル・ヴォーリズ設計による校舎群は国の重要文化財に指定

一少子化の影響で学校法人の経営は厳しい状況を迎えています。

2005年4月に私が中高事務長に着任した頃は、あまり積極的な広報活動は行われておりませんでした。ただ、少子化という時代の流れもありますので、本学の魅力や特色、教育内容等をより多くの方々に知っていただくため、各種学校説明会へのブース出展や講演会への参加等の回数を徐々に増やし、現在は積極的に広報活動を行っています。

本学は、入試制度や学校のスタイル等を長年に渡って大きく変えていないこと自体も、戦略の一つになっているのかもしれませんが、そのことによって、伝統ある学校としての重みや安心感を多くの方々に持っていただけているように思います。

これからも、時代の波を敏感に感じながら、変えるべきものは変える、しかし、守るべき伝統は頑固に守る、という方向性を堅持して運営することが重要だと考えています。本学に興味を持っていただく保護者、受験生の方々にそのことを理解していただける限り、その方向性は維持したいと私も思っています。

一なるほど。時代の変化に対応しながら、私立学校としての独自性をアピールするということでしょうか。

そうですね。建学の精神を大切にすることは当然ですが、本学を選んで下さる保護者や受験生の方々のニーズにも敏感であるべきだと思っています。今は、急速な少子化によって、私立学校全体が生き残りを賭けた画一的

な競争に陥ってしまっているように感じています。子供達の考え方や個性に合った学校を自由に選ぶことができ、特色ある教育をのびのびと受けられるというコンセプトは私立学校ならではのものですから、これからもその部分は大切にしていかなければいけないと思っています。

●事務職員は学校経営の「プロ」であれ！

一私学は厳しい状況に置かれていますが、そのような中で、事務方の役割についてお聞かせください。

私立学校は、大きくは教員組織と事務組織の二つの組織から成り立っており、これまでは、学校教育の主体は教員であるとの観点から、教員主導の学校運営がなされてきたかと思えます。ところが、昨今は教員組



大人気の中高部オリジナルキャラクター「ケーシーちゃん」

この人気キャラクター誕生の立役者は門田さん！

織と事務組織が車の両輪のように一体的に運営すべきである、との考え方が大きくなってきているように感じます。事務組織に属している私も、長年の現場経験から、そのようにあるべきだと以前から思っていました。

学校経営という観点から見ると、教員組織と事務組織は、互いにそれぞれの役割において、相互理解を深めながら建設的な議論を交わし合い経営するのが望ましいことだと考えています。

そのためにも、教員組織のことにもある程度精通した学校全体を見渡すことのできる事務職員、つまり学校経営のプロと呼べる「学校人」の育成がとても重要だと考えています。本当の「学校人」を育成することが、将来の学校経営を支える大きな力になると確信しています。これは、どの私立学校にも当てはまることではないでしょうか。

事務職員も教育活動に対して真摯に向き合い、スケジュールファーストである教員の教育活動を惜しまずバックアップしていくことが、今後はますます重要になると思いますし、そうでなければならぬとも考えています。

一ということは、今後、事務方にとっては教員との連携がますます重要になりますね。

新卒、中途採用を問わず、学校法人の事務職員であるということは教育機関で働くプロでなければいけませんから、「学校人」としての高い意識と幅広い知識を習得



美術館を思わせる、格調高い中高部の校舎



中高事務室にて、執務中の門田さんをパチリ

するための絶え間ない努力が必要です。そのうえで、質の高い教育活動を実現するための教員との連携が重要になります。

一貴重なお話をありがとうございました。最後に、他校の皆さんにメッセージをお願いいたします。

私は、縁あって大学卒業と同時にこの学校法人に入職することとなり、これまで長い間勤務させていただいております。思い返せば、若い頃は数えきれないほどの苦労も経験しましたが、何事も惜しまずに頑張ってきたことが今の糧になっていると感じています。

それぞれの年代でやるべきことがあると若い頃に教わったこともあり、与えられた仕事だけではなく、いろいろなことにも精力的に取り組んできたつもりです。若い頃に経験した苦労は年齢を重ねたときに自分の財産になることはもちろん、組織の財産にもなると信じています。

若い職員の方々には、勤務されている学校のために、そして未来の社会の宝である子ども達の健全な育成のために、良き「学校人」として、ぜひ頑張ってくださいと心より願っております。

**門田さんの学校に対する熱い思いに圧倒され、インタビューはなんと2時間半にも及びました！
教育活動に対して真摯に向き合うことのできる「学校人」の育成はどの学校法人でも急務ですね。
門田さん、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。**

(取材日:2017年8月8日 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/>

☆10月の閲覧数No.1記事は「教員の退職を考える」(2017年10月17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8回 ゴールデンルールとプラチナルール

「相手のためによかれと思ってやったのに迷惑そうな顔をされてしまった・・・」といったご経験はありませんか？特に、職場でそのようなことがあれば、その後の人間関係にも悪い影響を及ぼしかねません。そこで、このような悲しい出来事が起きないように、今回はゴールデンルールとプラチナルールについて取り上げてみたいと思います。

●ゴールデンルールとは？

「自分がしてほしいことは、相手にもしない」または「自分がしてほしいと思うやり方で相手に接する」ことをゴールデンルールといいます。

このルールを守っていると相手には十分喜んでもらえそうですが、そうとは限りません。この場合に喜んでもらえるのは、自分と相手の望むことが同じときだけです。自分が望むことを相手も常に同じように望んでいるとは限りませんから、状況によっては善意の押し売りになってしまい、ただのお節介になってしまうことも考えられます。

つまり、ゴールデンルールはあくまで自分中心の考え方ということができません。

●プラチナルールとは？

「相手がしてほしいことは、相手にしない」または「相手がしてほしいと思うやり方で相手に接する」ことをプラチナルールといいます。

自分中心の考え方であるゴールデンルールとは異なり、プラチナルールは相手の気持ちに合わせた考え方です。プラチナルールを実践することができれば、お節介やありがた迷惑になるようなことはなく、相手はきっとうれしい気持ちになってくれるはずです。

と簡単に書いてしまいましたが、相手の気持ちなんて目に見えるものではありませんし、望むことは十人十色ですから、いざ実践しようとしてもなかなか難しいものです。

では、どのようなことを心掛ければよいのでしょうか？

●プラチナルール実践のポイントは観察！

相手が望むこと、望まないことを把握するためには、日頃から相手をしっかりと観察することが必要です。観察といってもジューっと見るのではなく、相手のことに関心を持ち、適度なコミュニケーションを継続することが重要です。

観察を行えば、相手の性格、価値観、好みなどを正しく理解することができ、一人ひとりに最も適切な対応をすることができるようになります。

時間はかかるかもしれませんが、プラチナルールを実践することができれば人間関係は飛躍的に良好になりますので、ぜひ意識的に取り組んでみてください！



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>