

Let's SDGs! 6 安全な水とトイレを世界中に ... 1

《連載寄稿》校園のファシリティについて ... 2

IV 建設プロセスと校園の役割

2021年度学校経営セミナーをふいかえて ... 4

学校法人における給与制度改革の手順と心得 ... 6

第6回 在籍者全員のシミュレーションを実施する

School Management Review ... 9

生産年齢人口、ピークの95年比13.9%減

2022年2月吉日

No.72

2022年2月

月	火	水	木	金	土	日
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

2022年3月

月	火	水	木	金	土	日
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			



Let's SDGs!

6 安全な水とトイレを世界中に



いつでも水が飲めること。いつでも手が洗えること。
そして、清潔なお手洗いが至るところに存在すること。
日本ではこれまで、当たり前すぎて気にも留めないこと、
だったかもしれません。がそれは持続可能なのでしょうか。

世界には、安全な飲み水にアクセスできない事例が多くあります。

日本で安価で清潔な水がいつでも手に入るのは上下水道の整備のおかげですが、
昨今水道管の劣化が進んでいるというニュースを耳にされたことがあるでしょう。
さらには気候変動により、洪水や渇水も起きやすくなっていることを実感します。
森林や河川の保護、あるいは節水など、誰しもの必要だと分かっていることを
先送りしてしまうことで、資源はどんどんと費消されてしまいます。

人は、できなくなって初めて不便さを知るものかもしれません。

ですが、水は失われてしまえば不便どころでなく、命にかかわる問題となります。
できなくなる前に、できることから始めたいものですね。

持続可能な開発目標（SDGs）は、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っています。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものです。弊社もこの理念を支持し、活動を推進しています。

校園のファシリティについて

工房アローン主宰 池田 恵次

1943年、大阪府生まれ。大学・工学部建築学科卒業後、大手建築設計事務所に入社。同社で設計部、企画部、役員を歴任ののち「工房アローン」を主宰、建築トータルコンサルタントとして活動中。専門的でありながら中立的な立場からクライアントのファシリティ関連のアドバイザーとして各校園からも大きな信頼を得ている。

VI 安全安心、防災、避難への備え

生徒、園児たちにとっては、“校園内は安全が保たれたところ”として、絶対的とも言える信頼と安心感を抱いています。当然、保護者にとっても同じ気持ちでしょう。

経営者、管理者の方々には大切な子どもたちをお預かりしている責任がありますから、安全管理には十二分の配慮をいただき、生徒、園児、保護者の負託に応えていただきたいと思います。

校園内での事故はファシリティとの関係性において生じていることが大半です。生徒、園児の自由活発な行動は、彼らの心身の成長を育みます。校園側としては、安易な規制で彼らを縛ることなく、事故を起こしにくいファシリティの維持管理に努めていただきたいと思います。

◇小さな事故と大きな事故

小さな事故については、ファシリティへの日常的な目配りにより、多くが予防的に回避できます。また、偶々生じた事例に対しては、原因究明を徹底して是正に繋げ、その結果を速やかに水平展開することにより再発防止に努めて下さい。

大きな事故は自然災害にまつわるものが大半で、「防災と避難」の観点から教職員全員での情報共有を図らねばなりません。

自然災害（台風、大水、火災、地震など）対策については、行政や関係機関からの指示、通達などに加え、地域のハザードマップの内容などが関係者間で周知されていることが前提となります。自然災害は校園側で防ぎきれものではなく、発生時を想定して如何に被害を少なくするかが重要と言えるでしょう。

防災避難計画書、消防計画書の作成と内容の習熟、防災避難訓練の徹底、反復などに加え、防災避難装置の健全性確認、劣化箇所の修復などに努め、日頃から被害の最小化を目指していただきたいと思います。

◇地域の防災拠点としての役割

校園は規模が大きく安全性の高い施設であり、地域の防災拠点として期待されています。この期待に応える面から、校園のファシリティは常に健全に保たれていることが必要とされます。

校園は地域との共存で成り立っているのですから、災害時には防災拠点としての役割を果たし、地域に貢献していただきたいと思います。

主には避難所としての施設（スペース）提供ですが、その上で、可能な限り、避難住民の生活環境面への配慮を意識したいものです。バリアフリー化、備蓄庫（スペース）、自家発電設備、トイレなどに非常時対応への備えと工夫が望まれています。

VI 安全安心、防災、避難への備え

～結びに代えて～

工房アローン 池田 恵次

今回の連載寄稿は本号をもって終了となります。これまでお読みいただきありがとうございました。

シリーズでは、貴校園のファシリティについて、その維持や更新の際に抑えておくべき事項を中心に述べてきましたが、紙面スペースの関係上、ポイントのみに絞った内容となってしまいました。実務対応的にはもう少し詳しい情報をお示ししなければならないと思っておりますので、具体的なお質問などがございましたらご一報ください。可能な範囲でお答えさせていただきます。



校園のファシリティは生徒、園児たちにとって、勉学の間、生活の間、育ちの間、遊びの間であり、卒業(園)生にとっては、人生の節々で拠り所となる原風景として、いつまでも思い出の間として残るものです。彼らの期待に応え得るファシリティづくり、維持に努めていただきたいと思います。

一方で、少子化の進行は既存ファシリティの余剰感に繋がる可能性があります。これを教育環境の充実機会と捉え、ハード、ソフト両面の工夫や仕掛けにより、従来の箱(もの)中心から場(こと)中心への切り替えチャンスにしていきたいと思います。

校園の経営者、管理者の方々は、ファシリティの果たす大きな役割、重要性に注視し、生徒、園児たちの勉学、情操教育の視点からファシリティがいかにあるべきかを考えていただきたいと思います。同時に、SDGs(持続可能な開発目標)への視点からも考えていただきたいと思います。

“荒んだ器は荒んだ人間を育む”と言われます。くれぐれも、校園のファシリティを荒んだ器としないよう、最善の管理・運営をお願い致します。



【編集からひとこと】

学校法人におけるファシリティの重要性は今さら言うまでもない。しかしながら、ファシリティの維持管理はどの学校法人でも後手に回ってはいないだろうか？事が起こってから、ではなく、予防的、計画的にできることがあるのではないかと…？

そんな疑問を感じ、専門家である池田先生にお声掛けして実現したこの連載記事、いかがでしたでしょうか。個別事案でのご相談がございましたら池田先生におつなぎいたしますので、弊社宛にご連絡ください(連絡先は本誌最終面末尾に記載)。貴校園のファシリティが効果的、効率的に維持発展されることを心から願っております。

2021年度学校経営セミナーをふりかえって

いよいよ2021年度も大詰め。昨年度に続き、コロナ禍に翻弄された感もある本年度ですが、これを機に得られたこともきっと多かったことでしょう。弊社主催・学校経営セミナーも本年度は初めてオンラインでの開催といたしました。これまでは参加が難しかった遠方の学校法人様にご参加いただく機会が増え、これもコロナ禍で得られたことのひとつと感じております。今回の情報誌では、本年度開催させていただいたセミナーをふりかえってみることにいたします。

【第1回セミナー（5月14日開催）】

ポストコロナ時代の学校経営 ～BCPをも含めた経営計画の立案と 実現に向けて～

おかげさまでご好評をいただいております弊社発行のブックレット。No.1「学校法人の決算書を読み解く」、No.2「学校における働き方改革」をいずれも2017年に発行して以来、次号はまだかとのお問合せもいただきながらなかなか第3弾を発刊できなかったのですが、2021年ようやくNo.3「なりたい学校になるための事業計画の作り方」を世に送り出すことができました。

この新刊をベースに、セミナーに仕立てたのが今回。2020年度、新型ウィルスの出現で大変革が起きた、いや起こさざるを得なかった学校での活動をふりかえったうえで、今後の学校経営のキーワードを並べ、学校経営をいかに設計するか、という内容でお届けいたしました。万一の事態に備えるための「事業継続計画（BCP）」をご紹介しつつ、平時における事業計画の策定手順についても改めて確認することができました。

アンケートのご回答には「多くの情報を得たので、自校に当てはめてみたい」「本来の事業計画策定が惰性傾向になってしまっていると感じ、再度原点に立ち戻り検討していくことが必要だと思いました」といったご感想をいただくとともに、「参加者同士話す時間がもっと欲しかった」と、弊社セミナーの特徴であるグループワークへのご期待の声も頂戴し、今後のオンラインセミナーの実施方法について貴重な気付きをいただくこともできました。改めてご参加いただいた皆様に感謝申し上げます。

見通しがつきにくい世の中だからこそ、ブックレットにも掲載した「バックキャストिंग」による計画策定をぜひ実現してくださいね。

【第2回セミナー（7月16日開催）】

採用難時代における 私学の労務構成を考える ～働き方改革と定年延長を念頭に置いて～

セミナータイトルの「採用難」は、各校園の大きな経営課題になっているのではないのでしょうか。マスコミ等の報道もあって、学校現場は労務環境が過酷、というイメージが根付いた？感もあり、もはや「働き方改革」は待ったなし。一方で近時政策的な「定年延長」の声も聞こえてくるなど、私学をめぐる労務のしくみは大きな変革を迎えようとしています。

今回のセミナーでは、労務構成という切り口から、関連性の高いこれらのテーマをまとめて扱いました。まずは私学の労務構成を考えるための変数を整理し、人口や教員数等の統計情報に触れつつ、特に中高ではポイントとなる教科別配置のシミュレーション方法にも言及いたしました。また、労務に関する各種行政施策やその見通し、さらにはここ10年ほどでの人件費の平均単価がどう変化してきたかを確認したうえで、今後を見据え検討しておくべき労務の課題を整理いたしました。

今回のテーマはやはり受講者各位の関心が高かったのか、前回の反省を踏まえて拡大したグループディスカッションの時間が大いに盛り上がりました。アンケートのご回答にも「他校の諸事情を垣間見ることができた」「他校の考えを聞くことができた」、さらには「様々な方々と意見交換できたのがよかった。Zoomでグループ分けされていると、ある意味逃れること、流すことはできないので、必然的に発言する機会が増えたので良かった」といったご意見まで頂戴し、オンラインセミナーだからこそそのメリットも実感することができました。

【第3回セミナー（9月10日開催）】

私学経営者のための法律講座AtoZ ～学校法人関連法令と判例から 経営の留意事項を知ろう～

私学のガバナンス強化に向けた議論が喧しい昨今ですが、ここ数年で私学をめぐる法令には大きな変化が起きました。このことについては弊社自身も強く意識しているところで、近年は毎年、学校経営セミナーの1講座として続けてテーマ設定してまいりました。

今回は文科省審議会で議論が進んでいたガバナンス関連の最新情報も盛り込みながら、私学の活動や経営において念頭に置いておくべき法令について概観いたしました。特に、私立学校法の改正については平成以降の改正事項についてポイントを整理し、今後の方向性を考える際のご参考にさせていただきました。また、今後の私学ガバナンス、特に組織の機関設計の中で評議員会の位置づけが高まる様相となっていることを共有したうえで、グループディスカッションにおいては、評議員会の構成上の課題、あるいは適任者の確保といった観点で意見交換をしていただき、国の議論を先取りした有意義な時間を過ごすことができました。

講師はおなじみ、えにし大阪法律事務所・津田裕行弁護士。法令の解説はとかく難解になりがちですが、例年同様、身近な言葉で分かりやすく説明していただきました。2時間のセミナーとは思えない資料のボリュームでしたが、セミナー後に保管いただく資料としても有用なものになっていましたので、きっとご活用いただけていることと思います。アンケートでも「法令等に関する情報だけでなく、理念や実際の状況に踏み込んだ講師のご意見を伺うことができました」「学校法人に対する行政の動向が良く分かった。また、私学として法的な対応がまだまだできていないことも理解できた」「評議員会の位置づけについての対応を準備する必要性がわかった」など、今回のセミナーの有用性を高く評価していただくことができました。

【第4回セミナー（11月19日開催）】

管理職が知っておくべき 学校法人会計の基礎知識

～財政状態と経営成績を知るためのポイントとは～

私学経営において有用な着眼点をくれる会計情報をぜひともご活用いただきたいとの考えのもと、弊社の学校経営セミナーでも定例的に学校法人会計を扱っております。

本年度のセミナーでは、最初に学校法人の決算書の構造と特徴に触れ、特に「発生主義」と「現金主義」の違いが決算書の表示にどのような影響を与えているのかを確認しました。その後、施設設備への投資を題材として、基本金の捉え方や考え方について整理し、最後に経営指標や財務分析についてのポイントとなる着眼点についてご説明いたしました。

会計・財務・収支といったテーマは弊社の強みのひとつであると自負していますが、今回のセミナーアンケートでは、「財政状況の把握の重要な視点が確認できました」「学校会計はわかりにくいですが、基本金等のポイントを教えてもらい、よく理解できた」「他の会計関係のセミナーは、用語の説明等が主で不十分だと感じていました。学校法人会計を勉強する上で、貴社のセミナーは理解しやすく、学ばれ側に寄り添っておられると感じています」など、涙が出そうなほど嬉しいお言葉を数多く頂戴することができました。しかしながら、「講師の説明からはとても多くのことを学ぶことができた一方で、個別のセッションの方は比較的長い時間が割り当てられていたものの、それに見合うだけの活発な話し合いが困難であった」「オンラインでのグループワークは、モデレーターなしでは上手く進まなかった」といった厳しいお言葉も。他方で「他の学校の方のお話が聞けたのはとても良かった」「ディスカッションの時間は少し短く感じた」といったご意見もあり、今後に向けてよりよい環境整備が課題であることを認識しました。

弊社発行小冊子「学校経営ブックレット」好評発売中

学校経営ブックレットNo.1

お申込みはinfo@ysmc.co.jpまたは06-6484-7513まで。

学校法人の決算書を読み解く ～新会計基準もこれでバッチリ！～

2017年6月刊行 A5版/全36ページ 定価275円(消費税込・送料別)

学校経営ブックレットNo.2

学校における働き方改革 ～長時間労働是正のポイント～

2017年11月刊行 A5版/全25ページ 定価275円(消費税込・送料別)

学校経営ブックレットNo.3

なりたい学校になるための事業計画の作り方

2021年1月刊行 A5版/全46ページ 定価300円(消費税込・送料別)



給与制度改革の手順と心得

第6回 在籍者全員のシミュレーションを実施する

新たな給与制度の設計もいよいよ大詰めです。本俸、諸手当、賞与といった給与の各要素についてルールを仮決めした後は、そのルールをあてはめて実際に数字を動かしてみることが重要です。標準モデルで具体的数値の確認を行っているとはいえ（標準モデルについては本連載第3回の記事をご確認ください）、全員が標準モデルにそのままあてはまるわけではありません。制度の対象となる既存の教職員の全員について、個別に月例給与と年収の金額シミュレーションを実施しましょう。本稿では、あまり触れられないことのないこのシミュレーションの実施について、技術的な内容を含めてそのコツをお伝えしたいと思います。

実際に弊社が作成した資料が右下図です。記載されている情報自体は架空のものですが、雰囲気だけ把握していただければ結構です。賃金シミュレーションにおいては数多くの変数が存在しますが、シミュレーション結果を確認した後に制度案を変更することは当然あり得ますので、全ての数値は制度を記した別紙からリンクさせるようにし、数字をベタ打ちしないようにするのが大きなコツです。例えば本俸は別紙の俸給表から年齢や号俸に従って自動連動するように（VLOOKUP関数などを使って）設定し、各種手当も別紙の手当表から年齢や役職名で自動的に計算されるようにする、といった工夫をすることによって、制度変更を反映させることが手軽にできるようになります。

そしてシミュレーションにおいてはこれらの情報を経年で変化させていくことになります。しかも、現行制度と新制度の金額対比も必要でしょうから、それぞれについてシートが必要となり、計算用のファイルはデータ量がかなり多くなります。性能の良いPC

であれば問題はないと思いますが、少し劣ったPCでは動作が遅くなったり、エラーが頻発したり、最悪の場合には保存したファイルが壊れたりすることがあります。本件に限ったことではありませんが、こまめな保存とバックアップを念入りにしておくことをお勧めします。

ちなみに弊社では現在、月例給与と年収を別シートで計算しています。月例給与の構成要素だけかなりの項目数になることから、ここ

に賞与の情報も加えてしまうと数字が確認しづらくなり、計算式も複雑になってしまうことがその理由です。もちろん、同一シートで計算することも十分可能ですが、情報過多にならないように気を付けていただければと思います。

その他、シミュレーションの実施と検証の際に留意すべき点として次頁の3つの項目を挙げるすることができます。

	C	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	CA	CB	CC	CI	CG	CH
1	シミュ														
2															
3		2021/4/1												2022/4/1	
4	職員	年齢	号俸	基本給	本俸	住手一律	移行措置	手当	月額	賞与	年収	年齢	号俸		
76	108	59	638	0	526,200	554,600	7,000	2,300	14,000	572,500	1,326,250	8,206,250	60	632	
77	109	63	642	0	530,200	558,700	7,000	34,600	23,500	616,800	2,036,758	9,438,258	64	644	
78	110	60	639	0	530,200	558,700	7,000	9,800	17,000	585,500	1,875,470	9,001,470	61	640	
79	111	61	640	0	530,200	558,700	7,000	19,600	64,500	642,800	2,040,018	9,753,618	62	644	
80	112	56	635	0	514,200	542,100	7,000	0	33,500	575,600	1,902,446	8,809,646	57	630	
81	113	61	640	0	530,200	558,700	7,000	19,600	11,000	589,300	1,987,858	9,059,458	62	644	
82	115	56	635	0	514,200	542,100	7,000	0	1,000	543,100	1,837,246	8,354,446	57	630	
83	116	56	635	0	514,200	542,100	7,000	0	0	542,100	1,837,246	8,342,446	57	630	
84	117	55	634	0	510,200	537,900	7,000	0	0	537,900	1,823,554	8,278,354	56	630	
85	118	56	635	0	514,200	542,100	7,000	0	21,500	563,600	1,837,246	8,600,446	57	630	
86	119	56	635	0	514,200	542,100	7,000	0	29,500	571,600	1,889,406	8,748,606	57	630	
87	120	52	631	0	483,200	509,900	7,000	0	38,000	547,900	1,764,874	8,339,674	53	630	
88	121	60	639	0	530,200	558,700	7,000	9,800	23,500	592,000	1,955,910	9,059,910	61	640	
89	122	57	636	0	518,200	546,300	7,000	0	26,000	572,300	1,850,338	8,718,538	58	630	
90	123	55	634	0	510,200	537,900	7,000	0	17,000	554,900	1,875,714	8,534,514	56	630	
91	124	57	636	0	518,200	546,300	7,000	0	0	546,300	1,850,338	8,406,538	58	630	
92	139	64	643	0	530,200	558,700	7,000	39,600	81,000	679,300	2,281,258	10,439,258	65	644	
93	145	64	643	0	530,200	558,700	7,000	39,600	0	598,300	2,020,458	9,200,058	65	644	
94	152	55	634	0	510,200	537,900	7,000	0	34,000	571,900	1,823,554	8,686,354	56	630	
95	357	41	619	0	365,200	387,100	7,000	0	0	387,100	1,331,946	5,977,146	42	620	
96	391	46	625	0	425,200	449,500	7,000	0	1,000	450,500	1,535,370	6,941,370	47	620	
97	423	43	622	0	395,200	418,300	7,000	0	26,000	444,300	1,433,658	6,765,258	44	620	
98	425	44	623	0	405,200	428,700	7,000	0	64,500	493,200	1,552,222	7,470,722	45	620	
99	432	40	619	0	365,200	387,100	7,000	0	97,500	484,600	1,416,706	7,231,906	41	620	
100	469	40	619	0	365,200	387,100	7,000	0	21,500	408,600	1,331,946	6,235,146	41	620	
101	471	51	630	0	474,200	500,600	7,000	0	64,000	564,500	1,825,510	8,599,510	52	630	
102	473	38	617	0	345,200	366,300	7,000	0	0	366,300	1,264,138	5,659,738	39	610	
103	506	48	627	0	445,200	470,300	7,000	0	35,000	505,300	1,635,778	7,699,378	49	620	
104	507	42	621	0	385,200	407,900	7,000	0	53,500	461,400	1,504,074	7,040,874	43	620	
105	509	42	621	0	385,200	407,900	7,000	0	13,500	421,400	1,399,754	6,456,554	43	620	
106	511	38	617	0	345,200	366,300	7,000	0	33,500	399,800	1,329,338	6,126,938	39	610	
107	551	50	629	0	465,200	491,100	7,000	0	34,000	525,100	1,670,986	7,972,186	51	630	
108	644	70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	71	0	
109	648	34	613	0	305,200	324,700	7,000	0	34,000	358,700	1,128,522	5,432,922	35	610	
110	689	38	617	0	345,200	366,300	7,000	0	72,500	438,800	1,348,938	6,614,498	39	610	
111	693	32	611	0	285,200	303,900	7,000	0	46,500	350,400	1,060,714	5,265,514	33	610	

① 移行措置手当の具体的検討

給与制度改革は処遇を上げる、いわゆるベースアップを目的としたものもありますが、昨今多くなっているのはその逆のパターンです。厳しい財政状態の中で、昇給幅を縮小する、あるいは賞与の支給率を下げるといった制度変更が増えていることを私自身、身をもって感じています。中でも月例給がこれまでよりも下がってしまう、といった制度改革は教職員各位の既得権の保護、あるいは生活保障の観点から、極力避けることが望ましいでしょう。

ただし、制度本体の設計としては現行水準を下回るものしか設定できないとしても、既存教職員の処遇を下げないで新制度に移行させる方法もあります。そのひとつが「(名称は様々ありますが)移行措置手当」の支給によって現状の月例給を保証するという方法です。この手当は、現状よりも月例給等が減少する教職員に対して、現状同水準を維持するために支給される手当を指しています。年数が経過するにしたがって新制度上の月例給が上昇し、この手当がなくなっても制度改革前の月例給を上回るようになれば手当支給は解消され、新制度をそのまま適用することができるようになります。

賃金シミュレーションは個人別に行うものですので、新制度の影響が個人ごとに少しずつ異なっていることが把握できます。影響が多少ばらつく程度であれば丁寧な説明を行い、許容いただくことも選択肢になりますが、そのばらつきが大きい時には、移行措置手当を活用することもあり得るでしょう。個々にどのくらいの移行措置手当が必要なのかを検討することもまた、シミュレーションの検討における重要課題と言えるでしょう。

② 中途採用者等の賃金推移確認

私学の場合、新卒採用よりも中途採用者が多数を占めていることも決して少なくないと思われませんが、例えば年齢給を採用していながら、中途採用の場合には年齢をそのまま俸給表にあてはめるのではなく、一定のルールに従って前歴を換算したうえであてはめる、といったケースが見られます。こういった場合、賃金シミュレーションにおいても単純に年齢とだけ対応させると実際の額と合わなくなってしまうので注意が必要です。

と同時に、運用されている中途採用者の前歴換算ルールについても検証が必要でしょう。例えば教員の前歴換算ルールが現行、「教員でなかった期間の前歴換算率50%」となっていたら、皆さんはどう感じられるでしょうか。教鞭をとっていたことの価値は尊重するとしても、他職の2年分が教職の1年分というのは少々差がありすぎるのでは、あるいはむしろ他職経験があった方が授業の質が上がる、といったご意見があっても不思議ではありませんよね。こういった観点から、中途採用者の賃金推移を確認し、前歴換算ルールそのものについてもご確認いただくのがよいのではないのでしょうか。

③ ルール適用除外の検討

新たに給与制度を整える場合、原則的にはすべての教職員が新ルールの適用を受けることを想定されるでしょう。一方で、現行ルールは教職員の全てに適用されているでしょうか。場合によってはルールの適用がなく、個別の雇用契約内容で処遇がなされている方もいらっしゃるかもしれません。プロジェクトチームでこの内容を議論することはなかなか難しいかもしれませんが、経営に責任を持つべき管理職や理事におかれてはこのような論点もしっかり議論しておかれるのがよいでしょう。

賛否両論あるとは思いますが、組織規模が一定以下であれば、そもそも賃金決定を一律のルールのもとに置くこと自体が適切かどうか、という検証もあって良いのではないかと私は考えています。そして、特命を帯びた人事配置がなされる場合などにおいても、一律のルールの適用が必須であるかどうかは一考の余地があるのではないかと、とも思っています。もちろん、社会保険等の諸条件から特例を設けられないケースはあるでしょう。が、例えば年齢給や経験給といった単一のルールで全員を処遇することのほうが不公平を生む、という事態は決してあり得ないように思うのです。

給与制度改革の手順と心得 第6回 在籍者全員のシミュレーションを実施する

重要なのは、もし新たなルールが適用されないケースがあり得るのであれば、制度設計上、そのことをきちんと明らかにしておくことではないでしょうか。賃金シミュレーションは、一定のルールにのっとって行われますが、私の経験上、時折そのルールに対応しない方が登場します。そのこと自体は悪いことではないと思うのですが、制度運用に責任を持つ立場にある方がそのことをご存知ないケースがあり驚かされることがあります。私学は補助金を受ける組織でもありますから、資金使途が明確であることは経営において大切にせねばならない条件です。新制度構築にあたっては、原則として全員が同一のルールで運用されること、例外がある場合にはしるべき審議と決裁がなされるべきことを明確にしておきましょう。

ちなみに、シミュレーションを実施しておくべき期間は少なくとも10年分、移行措置が継続される場合にはその継続期間分は必須でしょう。弊社がお手伝いさせていただく場合は、在籍教職員全員が定年を迎えるまで、年数にしていきたい30～35年分のシミュレーション資料を作成することにしています。在籍者については既得権の保護がなされているかを確認する必要がありますので、念のため在籍期間全部の数字を確認することになっている、というわけです。

なお、この資料は本来、個人情報満載の資料です。個人別の給与額が掲載されているという、特に取扱いに留意すべき書類となりますので、資料の保管に留意することはもちろんですが、極力個人との紐づけがなされないようにしておくことも重要です。弊社では掲載者全員について独自の通番管理を行っており、基礎データにはお名前を掲載しないようお願いしております。情報管理上この点は徹底して行うべきですが、それに加えて、この資料を見ながら議論する際に、個々の顔が思い浮かばないようにすることもまた大切なことです。入試などの採点を行う際にも解答者の名前を伏せて行うように、給与制度も特定の教職員と紐づけることは公平性の観点から控えるべきでしょう。その意味でも、シミュレーション資料には個人名が特定できる内容(氏名や生年月日、就職年月日等)を記載しないほうが、公正な議論ができるのではないかと思います。

2022年度学校経営セミナーのご案内 ☞お申込みはそれぞれのQRコードから弊社HP申込フォームへ

WEB開催 【第1回】 学校法人会計・基礎編 ～学校会計のしくみを知ろう～

【日時】 2022年 5月13日(金) 13:30～16:00

【講師】 吉田 俊也



【受講料】

1名様につき3,000円 (消費税込)

【実施方法】 オンライン

【定員】 30名 (先着順)

会場実施 【第2回】 学校・幼稚園現場のモチベーションを高めるためのコーチング入門

【日時】 2022年 8月5日(金) 13:30～16:30

【講師】 吉田 俊也



【受講料】

1名様につき5,000円 (消費税込)

【会場】 大阪私学会館 307号室

【定員】 20名 (先着順)

WEB開催 【第3回】 学校法人会計・応用編 ～私学経営のための管理会計・実践例～

【日時】 2022年11月18日(金) 13:30～16:00

【講師】 吉田 俊也



【受講料】

1名様につき3,000円 (消費税込)

【実施方法】 オンライン

【定員】 30名 (先着順)

School Management Review

生産年齢人口、ピークの95年比13.9%減

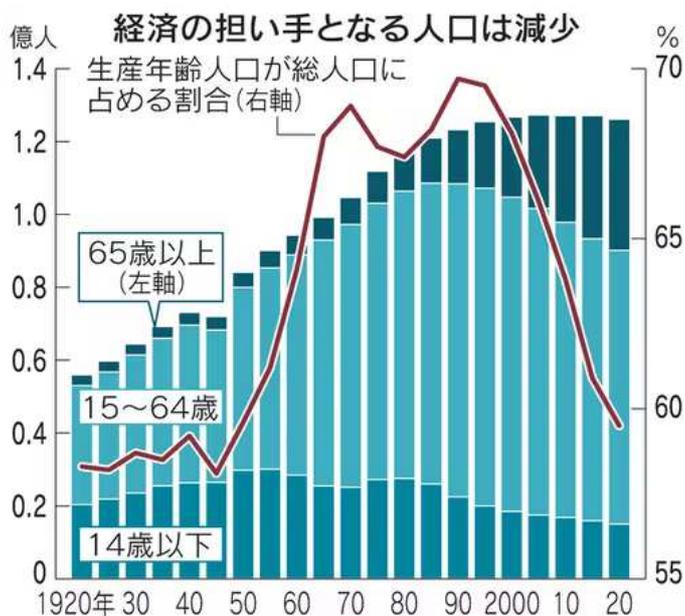
昨年11月末に、2020年国勢調査の確定値が出ました。結果はすでにご承知かと思いますが、この機会におさらいをしておきましょう。日経新聞より。

総務省は(11月)30日、2020年国勢調査の確定値を公表した。経済活動の主な担い手となる生産年齢人口(15~64歳)は7508万7865人となり、5年前の前回調査から226万6232人減った。ピークだった1995年の8716万4721人に比べ13.9%少ない。人口減時代の成長は一人ひとりの能力を高め、規制緩和にも取り組んで生産性をどう押し上げるかにかかる。

ちなみに、総人口は1億2614万6099人で5年前から94万8646人減。総人口が減少するのは2調査連続となっています。

私学においてはとにかく少子化に関する情報に興味関心が集中しがちですが、人口統計において同様に重要なのは生産年齢人口でしょう。生産年齢人口が減少すれば、働き手が減ることになります。現在の生産年齢人口は1975年を下回る水準となっているようで、総人口に占める割合も59.5%となっており、6割を割り込んだのは1950年以来70年ぶりとのこと。

生産年齢人口が減少する中で、働き手をどう確保するか。真っ先に候補に挙がるのは女性と高齢者、のようです。実際、2010年代は女性や高齢者の就労が増えたため、2020年の就業者数は6676万人で10年前より6.0%増となり、人口減を補う格好になりました。ただ、それも限界がある、と記事は指摘しています。



生産性を高めなければいずれ生産年齢人口の減少の影響を補いきれなくなる。

(中略)

20年時点で1時間あたりに生み出す付加価値は48.1ドルと主要7カ国(G7)で最も低い。経済協力開発機構(OECD)各国平均の54.0ドルも下回る。

内閣府の試算によると、働く人や労働時間が増えたことによる2010年代の平均的な経済成長率(潜在成長率、年平均0.7%)の押し上げ効果はゼロポイントにとどまる。1980年代には労働による押し上げは年平均で0.7ポイントあった。

人工知能(AI)など先端技術の活用やデジタルトランスフォーメーション(DX)を通じて生産性を上げなければ根本的な成長につながらない。

目の前の雇用継続を重視するあまり、標準化や外部委託、AI化等を躊躇していると、すぐに人手不足がやってきそうです。学校現場のオペレーションを維持、発展させるために、生産性向上という観点で業務を見直すことは重要なテーマだと感じます。ぜひ貴校園でもご確認を。

(弊社ブログ「寝ても覚めても学校のこと。」より2021年12月21日付記事を改編し掲載)

学校経営のコンサルティングサービス

事業計画

「なりたい学校になる」ための取組を支援します。

研修・人事制度

「一枚岩の組織に成長する」ための取組を支援します。

財務・会計

「学校財産を有効活用する」ための取組を支援します。



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: <https://www.ysmc.co.jp>(会社) <https://www.ystax.jp>(事務所)
Facebookページ: <https://www.facebook.com/ysconsult>

