



## School Management Review

### 男子ならではの深刻な問題

「学校で便意を催してもトイレに行けない・・・」

臭いし、汚いし、暗いし、何よりも友人に見つかれば間違いなくからかわれるし、さらにエスカレートしていじめられるかもしれない・・・という理由で、学校ではトイレに行きたくても行けなかったという経験を多くの男性がお持ちなのではないでしょうか。もちろん、私にもこのような経験があります。先日、私の小学6年の長男に聞いてみたところ、やはり上記のような理由で学校ではトイレに行かないとのことでした。当たり前の人間の生理現象なのですが、学校では今も昔も当たり前のことを当たり前でできない環境になってしまっているのは不思議なものです。

最近、このような話題がメディアでも取り上げられることが多いように感じます。大人にとっては懐かしい話ですが、今の男子生徒にとっては深刻な問題です。

このような男子生徒の長年の問題を解決しようと、神奈川県大和市では同市内の小中学校のトイレを改修する際に、校内に1カ所の男子トイレを「全て個室」にしたそうで、改修後はトイレットペーパーの使用量は増え、一定の成果が出ているようです。便意を我慢すれば当然体に良い訳はなく、我慢を続けることにより深刻な症状に進行するおそれもあるようです。設備を改修すれば全てが解決するわけではないですが、まずは生徒のことを考えてしっかりと環境を整備することも必要でしょう。

今後、校舎の老朽化に伴い建替えや改修を検討されている学校は、生徒の健康という観点からも、男子トイレの快適性や利便性の向上を検討材料に加えてみる必要があるそうですね。実は意外と忘れがちな視点かもしれませんよ。

(弊社ブログ「寝ても覚めても学校のこと。」2016年11月8日付記事を改編し掲載しています)

1

1 **School Management Review**  
男子ならではの深刻な問題

3 **学校経営トピックス**

師走

12

December

2-3 **《連載》事業計画を作ろう！**  
第9回 組織計画をつくる

4 **会費のコツをひとつまみ**  
少人数で話し合おう

2016

## 第9回 組織計画をつくる～組織と人事のちがい～

回を追うごとに事業計画の中身が煮詰まっていくのをお感じ頂けているのでしょうか。今回は「教育計画」から「募集・広報計画」の策定ポイントについて考えてみました。一般企業における事業の骨格が「誰に、何を売るか」というところにあると同様、学校においても「誰に、どんな教育内容を提供するのか」が計画の中核をなします。誰に、という点は募集・広報計画において明らかにし、どんな教育内容を、という点は教育計画において明らかにすることで、中期計画の骨子が出来上がります。まずはここまでの手順をしっかり進めましょう。

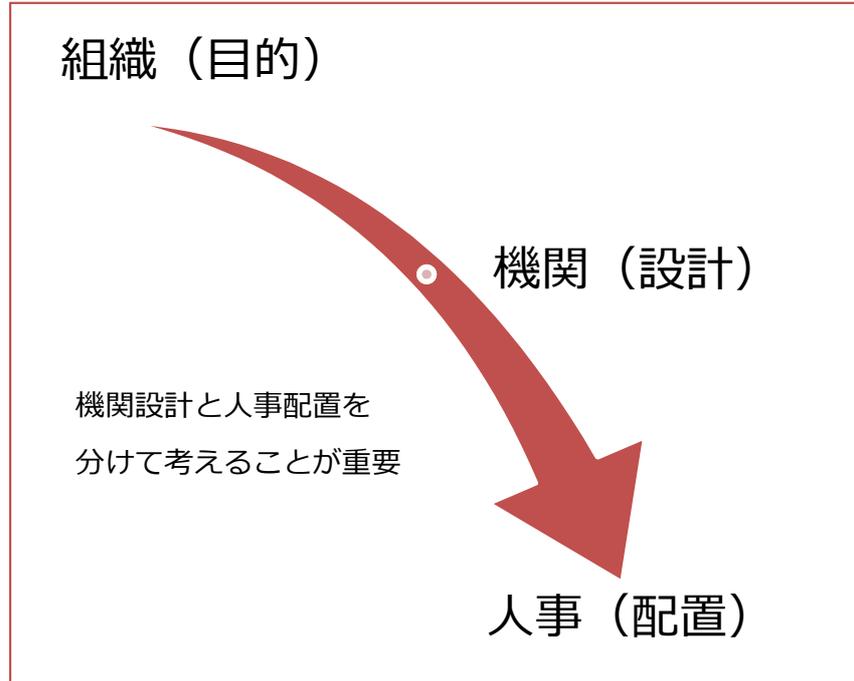
次に考えるべきは「誰がそれをするのか」ということです。どんなに素晴らしい教育内容であっても、それを提供する教員が存在しなければ意味がありません。アクティブ・ラーニングの重要性が叫ばれる昨今ですが、それを実現するのは現場の先生方ですから、先生方にその意識と力がなくてはせっかくのアクティブ・ラーニングも効果半減です。このように、「誰が」を決めることは計画の実効性を高めるために必須なのです。

とはいえ、教育計画で掲げた重点施策について、「これは〇〇先生に」「あれは◇◇先生に」…と単純に割り当てれば良いという話ではありません。今回のテーマである「組織計画」には、気付きにくいけれど留意すべきポイントがあります。

組織を形作っているのは「個人」です。ただし、それは人そのものに着眼したときのことであって、本来、組織というものは「機関」からできているものです。機関は「役割」あるいは「役職」と言い換えてもいいでしょう。例えば学校法人には「理事」「監事」「校長」「教頭」「学年主任」といった機関、役割が存在しています。これらの機関がなぜ存在するかと言えば、それは学校法人が自らの存在目的を達するため、と言えます。つまり、学校における活動をスムーズに進めるためには、これらの機関ごとに役割を与えて、その役割を果たすことを義務付けておくことが効率的だ、というわけです。ですから、それぞれの機関に任命された人はその機関が果たすべき役割を担うことが求められる—これが組織本来のあり方です。



ところが学校法人の場合、ともすると業務が「機関」ではなく「個人」に付いてしまい、先ほど申し上げたように「この仕事は〇〇先生のもの」といったことが起こりがちです。そして、そうなってしまっている組織は「個人」に業務遂行を頼らざるを得なくなり、組織力という観点ではどうしても脆弱になってしまいます。そして気が付けば、特定の先生を活躍させるための機関を新たに設置する、といった本末転倒の事態が起こってしまうのです。組織の目的があるからそのために必要な機関を設置する。その機関が必要だからそこには適切な人材を配置する。この順序で考えることが目標達成のために必要なのです。



ここまでのところで「組織計画」と「人事計画」のちがいはお分かりいただけたのではないのでしょうか。つまり、組織計画というのは、組織目的達成のために必要な機関を設計することを指すのに対し、人事計画はその機関に適切な人材を配置するための計画を指すのです。

特にここ最近では人材の採用が容易でなく、適切な人材を配置することの難しさは今さら言うまでもありません。しかし、そのことと組織計画とは切り離して考えるべきです。組織にとって必要な機関、役割とはいったい何なのか。それを突き詰めて考えたうえで、「これまでとは違った機関が必要である」とか、逆に「これまで設置していた機関は不要だ」といったことをまずはしっかりと考えてみましょう。それを組織計画、あるいは組織図で見える化し、その後に人事配置計画を考察する、というのが私のおすすめの手順です。ぜひともお試しください。

#### 学校経営トピックス ～10月掲載ブログより～

- 2016. 10. 27 日本シリーズの2チームをみて思うこと
- 2016. 10. 25 スマホリデー
- 2016. 10. 19 国立大学法人等の役職員の給与等の水準
- 2016. 10. 14 チェーンの強度はどこで決まる
- 2016. 10. 7 「受験うつ」の話

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



理事会、評議員会、各種の委員会、部会、そして職員会議…

ミーティングや打ち合わせなども含めると、人が集って話し合うことは日常茶飯事です。

そんな会議にちょこっと工夫を加えてみませんか。ほんの少しの隠し味が、生まれる成果を豊かにしてくれますよ。

## 少人数で話し合おう

「決めたいことがあるけどなかなか決まらない」「意見を出してほしいのになかなか出ない」

こんなふうに、会議の目的を果たせないときに考えてみていただきたいのが「会議の構成員」についてです。

会議を目的別に分類すると、「意思決定」「情報共有」「アイデア創出」の3つに大別できると考えられます。そして、それらの目的を達するために、それに必要なメンバーが集められ討議する。当然のことと言えばその通りです。ところが、冷静に考えてみるとそうなっていない会議も世の中にはたくさんあります。

例えば、その会議は相当古くからなされていて、構成員もまた当時から変化がない一方で、議論の中身は当時とはかなり変わった、というケース。「自分はなぜこの会議に出なくちゃいけないんだろう？」そんなふうに感じながら会議に出席しているメンバーがいるとすれば、それは会議の目的達成にとって望ましい状況ではありません。

まずは会議の目的を明確にすること。これはどんな会議であれ必須です。そのうえで、その目的を達するために誰を構成員とすべきなのかを考え、その意図をすべての構成員に伝え、納得を得ることが重要です。会議の実効性を高めるために、現状の会議についてこれらが満たしているか、もう一度ご確認ください。



その後には考慮していただきたいのが「議論する輪の大きさ」です。仮にかなりの大人数が会議に参加している場合、全員が等しくその議論に加わることはなかなか難しいものです。例えば15人が参加する会議において、各自にアイデアを出してもらいたいとき、15人すべてからアイデアを出してもらうことは至難の業のように感じるかもしれません。しかし、15人を5つのグループに分け、3人ずつで話し合ってもらった結果を代表者に発表してもらえばどうでしょうか。このようにすると、まんべんなく、しかも自由度の高い意見が集まるものです。

大勢の前では発言しにくくても、小さな輪の中なら自分らしさを出せる、そんな人は決して少なくありません。少人数のほうが発言の質も量も確保しやすい、ということを頭の片隅に置いておくといいでしょう。

学校経営のことなら…



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<sup>®</sup> -ジ: <https://www.facebook.com/ysconsult>