株式会社ワイズコンサルティング

# Ys学校経営情報

目次／連月カレンダー／偉人のことば … 1

教えて、先生! … 2
「学校職員として、どんな心がまえが必要でしょうか？」
小林聖心女子学院小学校・中学校・高等学校　前田充稔さん

Y's NEWS … 4 ／ 夏季休暇のご案内 … 5

小規模法人における望ましいマネジメントシステム … 6
第3回　業務の標準化

School Management Review … 8
定員管理厳格化と「一点刻み入試」

2019年8月吉日
No.57

## 2019年8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 | |

## 2019年9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 | | | | | | |

## 偉人のことば

### 成功は窮苦の間に芽生えており、失敗は得意満面の間に宿る

（越後正一）

越後正一(えちごしょういち)は伊藤忠商事の元社長・会長。
ちょうど日本が高度経済成長期のころに社長の任にありました。
15年程の彼の社長任期中に、伊藤忠商事は大きな発展を遂げています。

今回の言葉は1971年のニクソン・ショック時、不安の広がる社内に向けて
送られたメッセージであると言われており、中国の古書にある
「成名毎在窮苦日敗事多因得意時」
（名を成すは常に窮苦の日にあり。事に敗るるは多くは得意の時にある。）
を言い換えたものとされています。

全社員に向けたメッセージは、この言葉に続けて
「黒雲のうしろには、太陽が輝いている」
とあったそうです。

目に見えることだけに左右されるのではなく、
その向こうにある「本質」を見据え、行動していきたいものですね。

# 教えて、先生！

## 「学校職員として、どんな心がまえが必要でしょうか？」

Obayashi Sacred Heart School
小林聖心女子学院
高等学校・中学校・小学校

事務　　前田　充稔さん

このコーナーではこれまで多くの管理職の方々にご登場いただきました。しかしながら、学校現場で頑張っておられるのは現場教職員の皆さんも同じです。今回は、中堅職員として多くの役割を担っておられる、小林聖心女子学院の前田さんにお話を伺いました。私自身、管財担当というイメージの強かった前田さんですが、実はとても多くの役割を担いながら事務室を支えておられる事が分かりました。

### ●「ふりかえり」を大切にする

―前田さんはこちらにお勤めになって何年くらいになるんですか？

もうかれこれ22年ですね。ここで勤める前はバルブの営業をしてたんですけど、ご縁があってここにきたんです。そこからはあっという間に時間が経ったような気がします。

―この学校に就職されたころの思い出はありますか？

当時は若い職員がいなかったので、自分が場違いなところにいるような気分になったことを覚えています。ただ、校内にシスターがたくさんいらっしゃったので、独特の温かみを感じましたね。仕事で遅くなって徹夜していたら、シスターが「しょうがないわね」と言いながら布団を持ってきてくれたり、修道院で朝ごはんを食べていきなさいと言われたりもしました。働き方改革とは相容れない状態ではありましたが(苦笑)、それが苦痛だと思ったことはありませんでしたね。

―前田さんにとってのこの学校の魅力は何でしょう？

それはものすごくたくさんありますので挙げだすときりがありませんが、日ごろいいなあ、と思っているのは「祈り」の時間があることです。この学校は祈りをとても大切にしています。児童生徒はもちろんですが、教職員にも祈りの時間があって、例えば毎朝8時20分ごろに鐘が鳴り、祈りを捧げます。どんなに手元が忙しくても、その時間は仕事の手を止めて祈ります。私はクリスチャンではありませんし、自らそういう時間をとることはまずありませんから、この祈りは自分をふりかえる時間としてとても貴重ですし、不思議と落ち着くことができます。

―日々、ふりかえりを行うのは本当に大切なことですよね。私自身、少し耳が痛いです(苦笑)。

私学には必ず建学の精神がありますが、私は本校の建学の精神(※下記参照)が大好きなんです。聖心女子学院のルーツは1800年にフランスで創立されたカトリック女子修道会「聖心会」です。その精神が世界各国に広がっていき、1908年に東京に聖心女子学院が設立され、1923年には兵庫県に本校の前身が誕生しました。本校ではその教えを守って活動しています。創立者の言葉を直接聞いてみたいという気持ちに駆られることがあります。それはもちろんできないのですが(笑)、創立者であれば目の前の児童生徒達に建学の精神をどんな言葉で伝えてくれるのだろうかと思いながら、建学の精神を噛みしめています。

―本当にこの学校がお好きなんですね。

そうなんでしょうね。この学校を日本一の学校にしたい、と本気で思っています。少子化が進む昨今、本校でも児童生徒数は減少傾向ですし、在籍者が多いに越したことはないと思ってはいますが、この学校が誇れるのは何よりも建学の精神であって、それが皆さんに伝わってよりよい学校になっていけたら、と思っています。

※建学の精神
子どもたちが、本当の礼拝の精神に生きる人に育っていくよう教育すること、そのために私たちは生涯を捧げたい。

## ●建学の精神を実現するための教育と環境

―最初から熱いお話をいただいて感動しております。在籍している子どもたちも同じように思ってくれるといいですね。

満足度は高い気がしますが、そこで甘えてはいけないと思います。やはり私立に通わせるご家庭、特に小学校からとなると経済的な負担が大きくなりますから、それに見合う価値を提供する必要がありますよね。建学の精神はその中でも大切なものだと思いますが、本校が提供できる価値としては、学校生活を通じて子供たち自身が自らをふりかえり、それを周囲と分かち合い、定着させていく、というサイクルがすべての活動で意識され、カリキュラム化されていることが挙げられると思います。

―先ほどご紹介いただいた「祈り」だけでなく、いろんな活動でそのような機会が確保されているんですね。

はい、そうなんです。この学校の子どもたちはみんなとても仲がいいんですが、特徴的なのはその仲の良さが学年を越えて展開されている点ですね。上下関係が甘くなる、という見方もあるかもしれませんが、卒業後の社会人生活においてはむしろ年代や世代を超えて交流できる力の方が大切だと思います。この学校は幸いなことに小中高が同じ敷地にありますから、学校種を超えたつながりがとても作りやすい環境にあります。教育システムとして4-4-4制、すなわち12年一貫の体制を作り上げられているからこそ、このような良い環境を作れたのだろうと自負しています。

―小中高が同じ敷地、というのは4-4-4制の実現にとっては大きな要素なのかもしれませんね。それにしても、こちらの学校に来させていただくたび、そのたたずまいにほれぼれします。

そうですよね、私もいつも思います。最寄駅から徒歩でアクセスできる学校でありながら、周囲を森に囲まれていて、春にはタケノコも生えてくるような校地はなかなかないと思います。自然と静寂に包まれるこの学校の雰囲気は唯一無二のものかもしれませんね。

豊かな自然に囲まれて、子どもたちも楽しそうです

―立地はもちろんですが、校舎の中にもとても貴重なものがあるとか。

この学校の本館と呼ばれている建物は国の登録有形文化財に指定されています。1927年築ですのですでに90年以上が経過していますが、本当にしっかりとした建物で、阪神淡路大震災のときにもびくともしませんでした。携帯電話の電波も入らないくらい(笑)、頑丈な建物です。

―小学校舎はとても新しい建物ですが、それ以外の校舎はかなり年季が入っていますよね。

そうですね、ほとんどが築年数の深い建物です。今いるこの校舎も1967年にできた建物ですから50年以上経っていますが、呼び名は「新館」です(笑)。

## ●現場の声を拾い「反応する」

―歴史を感じる建物は確かに多いですが、古びている印象を受けないのが不思議です。前田さんは管財のご担当と聞いていますが、日常の整備や施設管理にはずいぶん気を遣われているのではないですか。

ものすごく気を遣っていますよ。ここにある建物はそれぞれに特徴があり、数もそれなりにありますから、普段からあちこちを見回してしまう癖がついてしまいました。特に近年はゲリラ豪雨に見舞われることも多いので、何か不具合が出ないかと気をもむことも増えました。

―しかも学校ですから修繕のタイミングも難しいですよね。

そうなんですよ。例えば教室で雨漏りが発生すると、当然その修繕が必要になりますが、その教室を使わないときにしか修理できませんから、土日に工事をやる、ということになってしまいます。また、大規模修繕は長期休暇中の工事になりますが、お盆だから私は休みますので工事も休んでね、というわけにはいきませんので、お盆だろうが正月だろうが出勤することになります。振替休日は無理にでも取るようにしますが、休日はどうしても不規則になってしまいますね。

―ここのところ建築費が高騰しているとも聞いています。工事費用も結構高くつくのではないですか。

確かにそうですね。小さな工事であれば本校の事情をよく理解されている業者さんに特命発注することもあるのですが、大きな工事となればなるべく早めに相見積を依頼して、工費を抑えるようにしています。ただ、工費の大前提となるのは、年間の修繕計画や中長期の投資修繕計画です。

（次頁へ続く）

そもそもどの工事をやるのか、実施するならいつやるのか、あるいは設備や備品の購入の必要性などは予算編成の際に査定することになりますから、予算が重要な役割を果たしているのは間違いありません。が、ここでは担当である私が実施している「ひと工夫」もあるんですよ。

―そういうのをぜひ聞きたいんですが。教えてもらえませんか？

ではお教えしましょう(笑)。だいたいいつも3～4社に見積をお願いするんですが、出そろった見積をひと通り確認した後、それぞれの担当者さんをもう一度呼ぶんです。そしてこう言うんです。「で、どこまで頑張れますか？」と。

―見積提出後、もうワンチャンスある、ということですか？

そうです。もちろん、他社からどんな見積もりが出ているのかは一切明かしませんし、ヒントになるようなことも伝えないのですが、採否を最終決定する前に、最新の見積情報を引き出すため、そのワンチャンスをつくるようにしています。ここでさらなるコストダウンができることもあります。

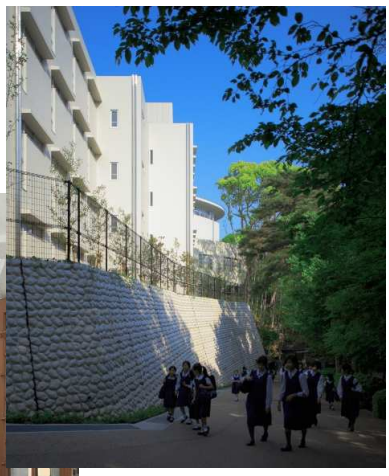
―なるほど、それは確かにひと工夫ですね。工事費用は財政上、かなり大きなインパクトがありますしね。

本当にそうですね。ですから、自分でできることは極力外注せず、自分でやるようにもしています。トイレの詰まりは日常茶飯事で私が直しますし、スズメバチの退治も喜んでさせていただいています(笑)。以前はアライグマを38頭退治して、地元の猟友会の方々からお褒めの言葉をいただきました。

―なんとたくましい！怖いもの知らずなんですね。

そんなわけありません、最初はものすごく怖かったですよ。でも学校には子どもたちがいて、その子たちに何かあってはいけないという気持ちがありますから何とか頑張りました。そして何度かそんな場面に出くわすうち、退治方法が身に付いていくんでしょうね。今は スズメバチを見ても全く怖くありません。

子どもたちの登校風景▶



◀登録有形文化財である本館校舎の通用口

**●知識を惜しまず与えていく**

―ちなみに前田さんは管財が主なお仕事なんですよね？

いや、他にもいろいろやってますよ。例えば補助金とか、奨学金とか。

# Y's NEWS

**～学校経営セミナー開催のお知らせ～**

## 学校における未来型人事制度　～「100人100通り」は実現できるのか～

学校における給与制度はまだまだ多い「年齢給」。年齢給では、年齢という単一の基準で処遇がなされるわけですが、これからの時代、「年齢」かつ「単一」でいいのでしょうか？
採用難の今だからこそ、多様性を実現する未来型人事制度について考えてみませんか。
お申込みは弊社HP、同封のチラシからどうぞ。

今回のセミナーページはこのQRコードから

<講師>吉田俊也（㈱ワイズコンサルティング代表／学校経営ディレクター／税理士・中小企業診断士）
<日時>2019年9月20日(金)14:00～17:00
<場所>ＮＳＥリアルエステート梅田店
（〒530-0057 大阪市北区曽根崎2-5-10 梅田パシフィックビル6階／ＪＲ大阪駅・地下鉄梅田駅より徒歩5～6分）
<受講料>お1人様5,000円(消費税込)

**プレミアムパスポート対象講座です！**
パスポートの詳細とお申込みはこちらから☞

―そうなんですか？！てっきり管財専門なのかと…

事務室の体制を考えると、管財だけやって済むはずないじゃないですか(笑)。小中高合わせて8名の事務職員しかいませんから、あれもこれも、ということになってしまいます。ただ、この学校でいうなら私は一番実務の幅が広いかもしれませんね。

―それはご自身が望んでそうなられたんですか？

望んで、というと正確ではないかもしれませんが、若い頃は何でも「私がやります」と手を挙げていたような気がします。他にはそんなタイプの職員がいなかったからか、結果的にいろんな仕事をすることになってしまったような…。でも、いろいろやって知識が付いたので、結果的によかったです。

―でも多くの役割があると時間が足りなくなるのではないですか？

はい、だからこそ効率化が必要ですよね。世の中ではIT化が進んできていますが、学校ではまだまだ手書き、紙ベース、といったことが多いように思います。事務室でもいろんな書類が回覧されてくるのですが、回覧の必要性があるのか、回覧以外の方法はないのか、など工夫の余地はいっぱいあると思うんです。人の時間を奪わないようにするためにも、そういうことをひとつずつ改善していかないといけないんだ…ということを御社のセミナーではおっしゃってましたよね。

―あ、はい、そうです。よく覚えていらっしゃいましたね。前田さんって見かけによらず…じゃなかった、見かけよりも勉強熱心ですよね。

結構勉強してるんですよ、こう見えても(笑)。仕事に役立ちそうな資格があればどんどん取ってきましたしね。今はボイラー1級、危険物取扱者、宅地建物取引士、衛生管理者、簿記3級などを持ってます。実務で必要性を感じて、勉強を進めて取った資格ばかりです。ちなみに、全部独学ですよ。

―それはすごいですね！そういうノウハウをぜひ後輩の皆さんにも伝えていってあげてくださいね。

そう思っています。これからの学校のことを考えると、私が持っている知識や経験を次にバトンタッチしていくことがとにかく重要だと思っています。自分の知識を守るのではなく、できることは惜しまず伝えていくべきですよね。これも御社のセミナーで聞きました。

―はい、恐れ入りました！その調子で貴校の人材育成が今後どんどん進んでいくことを期待しております。

**前田さんは明るさや面白さを持ち味にされつつも、勤務先であるこの学校に対してこの上ない愛情をもってお仕事をされていることがよく分かりました。学校事務力を高める取組み、特に学外の人脈形成や知識習得への積極性、さらにそれを惜しげもなく他の職員さんと共有する姿勢はどの学校園でもご参考にしていただけるのではないでしょうか。貴重なお話をいただいた前田さん、本当にありがとうございました。**

**（取材・文：吉田俊也）**

（インタビュー日：2019年5月30日）

# ～夏季休暇のご案内～

暑中お見舞い申し上げます。
子どもたちが夏休みに入り、各校園ではほんの少し、余裕のある日々をお過ごしいただけておりますでしょうか。

弊社では以下の通り夏季休暇を予定しております。
ご了承のほど、よろしくお願いいたします。

夏季休暇：8月10日(土)～8月18日(日)

例年、夏休みと冬休みは思い切って長めの休暇とさせていただいております。
皆様におかれましても、心身ともに休息、充電の期間となりますことを願っております。
暑さ厳しき折、皆様くれぐれもご自愛ください。

# 第３回　業務の標準化

経営資源の中でも「ひと・もの・かね」の3種が重要だと言われますが、前回は経営資源のうち「お金」、つまり資金や収支をコントロールするためのマネジメントシステムとして予算制度を採り上げました。限られた「お金」をどう使うか、という点は学校経営において非常に重要なテーマであることは間違いありません。

そして、学校法人においてそれ以上に重要といえる経営資源が「人」、すなわち教職員を中心とした人材です。ここで、規模別の教職員数について統計値を確認しておきましょう。

表3　高等学校法人1法人あたりの生徒数・専任教職員数（2017年度値）　（単位：人）

| 在籍者数規模 | ～0.6千人 | 0.6～1.2千人 | 1.2～1.8千人 | 1.8～2.4千人 | 2.4千人～ |
|---|---|---|---|---|---|
| 1法人あたり生徒数 | 330 | 880 | 1,455 | 2,048 | 3,267 |
| 〃　専任教員数 | 37 | 63 | 89 | 118 | 194 |
| 〃　専任職員数 | 9 | 14 | 17 | 21 | 42 |

表4　高等学校法人　専任教職員1人あたりの生徒数（2017年度値）　（単位：人）

| 在籍者数規模 | ～0.6千人 | 0.6～1.2千人 | 1.2～1.8千人 | 1.8～2.4千人 | 2.4千人～ |
|---|---|---|---|---|---|
| 生徒数/専任教員数 | 9 | 14 | 16 | 17 | 17 |
| **生徒数/専任職員数** | **36** | **63** | **85** | **96** | **77** |

学校規模が大きくなるほど生徒数や教職員数が増えることは自然なことですが、教職員1人当たりの生徒数についてはどのような印象があるでしょうか。表４を見ると、生徒数1,200名以上の学校法人においては、それ未満の規模の法人と比較すると明らかに専任教員数に対する生徒数が大きくなっていることが分かります。専任職員数については規模ごとの差異がより大きくなっており、おそらくここには学校特有の事情が深くかかわっているのだろうと推測されます。すなわち、教学面では学年・クラス編成の制約上、生徒数が少ないからといって学校全体を1クラスにまとめるわけにいかないため、各クラスに最低1名必要となる担任教員が生徒数に比して相対的に大きくなるものと考えられます。また、教科指導や校務分掌においても最低限の機能を果たすために一定の人員数が必要であることからも、小規模法人における教員数が大きくなっているのでしょう。

しかしながらひとつ気を付けねばならないことがあります。ご覧いただいた表に登場するのは専任教職員数であり、非常勤等の契約形態は含まれていません。学級担任はともかくとして、他の機能についてそのすべてを専任教員が担う必要があるのでしょうか。

**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！～

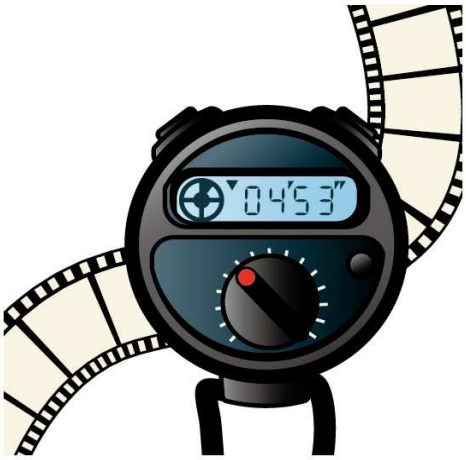
2017年6月刊行　Ａ５版／全36ページ　定価250円（税別・送料別）

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250円（税別・送料別）

現状、専任教員や専任職員が担う業務の中に、責任が大きい等の理由で専任以外に任せることができていないものはないでしょうか。それらの校務が専任にしか担えない理由は果たして妥当なのでしょうか。代替案を検討せぬまま、できない理由を先行させていることはないでしょうか。こうやって考えていけば、専任教職員が担っている業務のいくつかは、さまざまな契約形態の人員が代替できるかもしれない、という結論に至ることも多いものです。働き方が多様化する中で、「教員経験の長さ」「フルタイム勤務」といった条件にこだわらずとも、分担変更できる業務があるはずです。



組織内での分担変更を阻んでいるのは「業務が人に付いている」という現象であることは決して珍しくありません。その結果、仕事の手順や方法は担当者任せになっていることも多いものです。そのような状況を打破し、限られた人員で業務を円滑に遂行するためのポイントは「標準化」です。

## 小規模法人におけるマネジメントシステムのポイント
## （２）業務の標準化

教職員数を生徒数との比較でみれば、確かに大規模法人よりも小規模法人のほうが余裕があると言えるかもしれませんが、規模の大小にかかわらず学校固有の業務は多く存在しています。また教職員の絶対数は当然小規模法人のほうが少ないために、特に事務組織においては、特定の業務について1名の担当者しか把握しておらず、その担当者が欠勤すると業務が止まってしまう、といったことが起きがちです。逆に、教員組織においては担当する学年や分掌が毎年のように変化し、時間割の設計や進路情報の整理など、本来ならそのノウハウを長期に渡って活かせるはずなのに、担当者の変更によって1年限りのものになってしまうことが多いように感じます。特定の担当者しか業務ノウハウを有していない事務組織と、ノウハウが継承されない教員組織。事象は異なりますが、あるひとつの対処法によって両方の問題を打開することができます。それが「標準化」なのです。

標準化とはその名の通り、業務の標準を定めることを言います。業務のポイントや手順を明らかにし、標準書（マニュアル）によって見える化することが標準化の肝となります。例えば事務組織であれば、マニュアルの存在によってその業務が特定の担当者だけでなく、他の職員も遂行できるための教科書の役割を果たします。また、マニュアルは引継書の役割も果たしますから、ノウハウが引き継がれにくい教員組織においてもその存在が業務の継承に大いに役立ちます。

ちなみに標準化には「標準が存在する」「標準が徹底されている」「新たな標準をつくる」の3段階がありますが、学校現場はまず第1段階にあたる「標準が存在する」という状態を作り出す必要があります。

標準化が進めば、業務の代替可能性が高まり、「職務と資質のミスマッチ」をも防ぐことが可能になります。また、標準が示されることでひとつずつの業務効率が高まり、時間短縮はもちろん、ミスの縮減にも役立つのです。

# School Management Review

## 定員管理厳格化と「一点刻み入試」

首都圏の私大を中心に、近時定員管理が厳格化され、入試が難化したとの話題はすでにお聞き及びでしょう。

ところがその一方で、一点刻み入試は避けるべし、との方向性も打ち出されている現状は矛盾している、との指摘が先日の日本経済新聞紙上でなされておりました。

**中央教育審議会は2014年12月22日付の「高大接続答申」で、「知識の再生を一点刻みで問う」大学入試からの脱却を主要な柱として打ち出した。「知識の再生」という日本語の使い方には違和感を覚えるものの、理念自体は決して間違っているわけではない。**

**一方、文部科学省は三大都市圏への学生集中を是正するため、ここ数年、大学の入学定員管理の厳格化を進めている。国立・私立の別や規模によって数字は若干異なるが、たとえば定員8千人以上の私立大学の場合、18年度は原則、入学者が1.1倍を超える学部については助成金が不交付となる。19年度以降は1.0倍を超えた分の学生経費相当額を減額する一方、0.95倍以上1.0倍以下の場合は助成金を上乗せする方針だったが、今年度は当面、上乗せ（インセンティブ方式）のみの実施となった。**

大学に限らず、入学定員、収容定員が規定される各校園においては、教員の配置基準や面積基準等により、定員を厳格に守ることが求められることはやむを得ないでしょう。これまで大学においてその基準に対する運用が緩かったことについては確かに是正が必要である、とも感じます。

ただ、そうなると「誰を入学させ、誰を入学させないか」という基準も当然厳格にならざるを得ません。そして、そこに明確な根拠も必要になるでしょう。これこそが、1点刻み入試の根底に存在する考え方である、とこの記事の筆者は指摘しています。確かにそうですね。

**だからもし本当に点数至上主義からの脱却を目指すのであれば、大学の入学定員を大幅に弾力化しなければならない。ところが前述した通り、事態は真逆の方向に進んでいる。同じ文科省の管轄事項であるにもかかわらず、一方で一点刻みの入試は良くないと言い、他方で入学定員を厳密に守れと言う。根本的な矛盾としか言いようがない。**

**私立大学の助成金が不交付となる入学定員充足率の基準**

| 年度 | 収容定員規模 | | |
|---|---|---|---|
| | 8000人以上 | 4000人～8000人 | 4000人未満 |
| 2015まで | 1.20倍以上 | 1.30倍以上 | 1.30倍以上 |
| 16 | 1.17倍以上 | 1.27倍以上 | |
| 17 | 1.14倍以上 | 1.24倍以上 | |
| 18 | 1.10倍以上 | 1.20倍以上 | |
| 19以降 | 18年度基準に加え、インセンティブのみ実施 | | |

何かを点数化する、ということには大きな危険が伴います。それは、単にそのジャンルでの優劣を競うだけのものであるはずなのに、まるで人間性そのものを序列化するもののように扱われることすらあります。そんなリスクはすでに現代社会でも顕在化しているはずですが、反省を活かすような制度はなかなか構築されずにいます。

私学の場合には特に定員管理に気を使われていることと思います。貴校園の理念に沿った入学試験のあり方を模索していただければと願っております。

（弊社ブログ「寝ても覚めても学校のこと。」より2019年6月12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ﾍﾟｰｼﾞ： https://www.facebook.com/ysconsult