

1. School Management Review 管理職の本音

2-3. 冬休み特別企画！ 2017年度学校経営セミナー 後半フレイバック

4. コミュニケーションのツボ ～第10回 座る位置はどこがいい？～

2018年1月吉日
No.46

School Management Review

管理職の本音

政府が主導する「働き方改革」は、企業だけでなく学校にも求められています。改革の推進に向けて、企業では様々な取り組みが行われているようですが、実態はどうなっているのでしょうか。

NPO法人ファザーリング・ジャパンが、従業員50名以上の企業に勤める中間管理職(課長と部長)1,044名を対象に働き方改革推進に対する意識、および、推進における課題を明らかにすることを目的として、「管理職の本音(ボスジレンマ)調査」を行い、結果を公表しました。

まずは結果の概要です。

- ・職場全体で行っている「働き方改革」が労働時間削減や休暇取得促進に特化してしまっている傾向がある。
- ・部長より課長のほうが「業務削減」など働き方改革の推進の難しさを感じている。
- ・三年前と比べて、約半数が部署全体や管理職自身の「業務量の増加」と回答
- ・会社から管理職へのサポートが不十分であり、職場全体の働き方改革は現場に丸投げされている傾向。
- ・管理職が求める会社のサポートは「業務量の削減」など、より具体的かつ実務レベルのサポートである。

以上のように、この調査結果によると状況はあまり芳しくないようです。

調査結果の詳細を見てみると、会社からのサポートが「十分にある」と感じている管理職はわずか1割に留まっており、ほとんどの管理職は会社のサポートが不十分だと認識しているようです。会社としては労働時間の削減や有休休暇の取得促進などの目標を掲げているものの、その具体策については管理職に一任(=丸投げ)されているのが現状と言えるかもしれません。

会社が掲げる働き方改革の目標を達成するために管理職の業務がさらに増えている、という本末転倒で残念な状況になっているケースもありそうですね。このようなケースは何も会社に限ったことではなく、どの職場にも起こり得ることではないでしょうか。

これまでの慣習を打ち破るためには相当な時間と労力は必要であることは明白であり、管理職だけが頑張れば何とかなるはずはありません。

働き方改革だけに限ったことではありませんが、難題に立ち向かう際には、まずは組織が一枚岩になることが必要です。そこで、特に経営層の方々には自組織が一枚岩となるような体制作りを努めていただくことを切願します。





2017年度学校経営セミナー 後半プレイバック

弊社では、2017年度は「ひとを活かし、「しくみ」を活かす」をテーマとして、4月から10月にかけて全6回の学校経営セミナーを開催いたしました。8月号では4月から6月に開催した前半3回を振り返りましたが、今月号では8月以降に開催した後半3回のセミナーの様子を振り返ってみたいと思います。

◆2017年8月4日開催

学校経営を取り巻く課題の総点検

私学の経営環境は年々厳しさを増しています。この厳しい状況を乗り越えるためには外部経営環境をしっかりと把握しておく必要がありますが、その情報は枚挙に暇がありません。また、昨今はフェイクニュースと呼ばれる情報の存在が話題になることも多く、その真偽を確認しながら日常業務に活かすのは非常に骨の折れることです。

そこで、事実ベースの統計資料を中心に、根拠の確かな情報を幅広くお届けすることを主眼に置き、少しでも今後の学校経営にお役立ていただきたいという思いでこのセミナーを開催いたしました。

セミナーの開催時間が2時間ということもあり、「奥行がやや物足りない」とのご意見も頂戴した一方で、次のような嬉しいご感想も頂戴いたしました。

- ・ 広範囲に渡ってまとまった資料と説明が参考になった
- ・ 広い視点で課題を確認することができた
- ・ 直近の行政、経済、市場についてよく理解でき、本校の課題とリンクすることが多いことがわかった

次年度も皆様に最新の外部経営環境を提供するべく、同様のセミナーの開催を予定しております。よりご満足していただけるよう内容を充実させてまいりますので、どうぞご期待下さい!



みなさん、自校を取り巻く課題を総点検中です

◆2017年9月8日開催

家庭や地域から信頼される 教員・職員のための接遇・ビジネスマナー研修

4月にも開催したセミナーですが、大変ご好評をいただきましたので、アンコール開催となりました。

一般企業と同様に、学校や幼稚園においても教職員の方々の接遇やビジネスマナーはブランディングをする上で非常に大きな要素であると弊社では考えています。

そこで、本セミナーでは総論だけで終わるのではなく「明日からすぐに使えるビジネスマナーを体得してもらう」ことにフォーカスし、挨拶やお辞儀、名刺交換などを実際に体を動かしながら学んでいただきました。



参加者全員で名刺交換の練習中です

社会人経験の比較的浅い教職員の方々を対象とした内容のセミナーではありましたが、中堅の教職員の方々にも多くご参加いただき、次のようなご意見を頂戴いたしました。

- ・ 初心に戻り学ぶことができた。名刺交換の方法が良くわかった
- ・ 基本を復習、再確認できて良かった

接遇やビジネスマナーについては、「実は基本を学んだことがない」という方も多ようです。また、臨機応変な対応も求められるため、このセミナーを通じて、基本の重要性を改めて認識していただいたのではないかと感じております。

◆2017年10月6日開催

学校法人改革！ 人事考課・学校評価・事業計画活用法

選ばれ続ける学校・幼稚園になるためには経営力を最大限に向上させることが必要ですが、そのためには人事考課や学校評価、事業計画を形骸化させることなく、最大限に活用することが不可欠です。

本セミナーでは、これらのテーマについて具体例を交えながら、その重要性をお伝えいたしました。ご参加いただいた方々の関心が特に高かったテーマは人事考課だったようです。頂戴したアンケートをいくつかご紹介いたします。

- ・人事考課制度は今後の大きな課題だったので、資料を含めとても勉強になった
- ・人事考課の新しい仕組み等、知らない情報が多く、それについて学べたことが良かった
- ・他のセミナーでも聞いたこともある内容だったが、今回のセミナーですっきり整理できた

学校や幼稚園には人事考課制度は馴染まないといった意見も多いかと思いますが、ご参加いただいた方々の反応を考えると、人事考課制度の導入を検討しておられるケースが確実に増えているようです。

また、年齢給の給与制度はそろそろ限界を迎えつつあり、今後は評価を一部取り入れた業績給の検討も進むのではないかと感じています。

新たな制度の導入に向けては様々な高いハードルを乗り越えなければいけない場合もあるとは思いますが、急速な少子化の波が押し寄せる中、学校法人改革は待ったなしの状況です。本セミナーがご参加いただいた方々のお役に立てばと願っております。



「難しいテーマをわかりやすく」がモットーです！

なお、本セミナーはタイトルのとおり、3つの大きなテーマを一気に扱う、かなり欲張った内容でしたが、そのこともあり、「盛りだくさんすぎた」、「時間がもう少し欲しかった」といったご意見も頂戴いたしました。

普段はグループワークやディスカッションを数多く取り入れて進行することが弊社セミナーの大きな特徴ではあるのですが、内容を欲張り過ぎたこともありディスカッションは1度しか実施できませんでした。

ただ、その1度のディスカッションは非常に盛り上がり、これらのテーマに対する皆様のご関心の高さをうかがい知ることができました。

次年度もセミナーの内容を充実させることは当然として、ご参加いただく皆様方どうしのつながりができる場としてもご満足いただけるよう努めてまいります。



ディスカッションが盛り上がっています♪

☆☆☆小冊子のご案内☆☆☆

学校経営ブックレットNo.1

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～

全36ページ・A5版・定価250円（消費税別途）

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～

全25ページ・A5版・定価250円（消費税別途）

ご希望の方は弊社までお問合せ下さい！

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/>

☆11月の閲覧数No.1記事は「公立中制服「安くできる」」（2017年11月30日掲載）



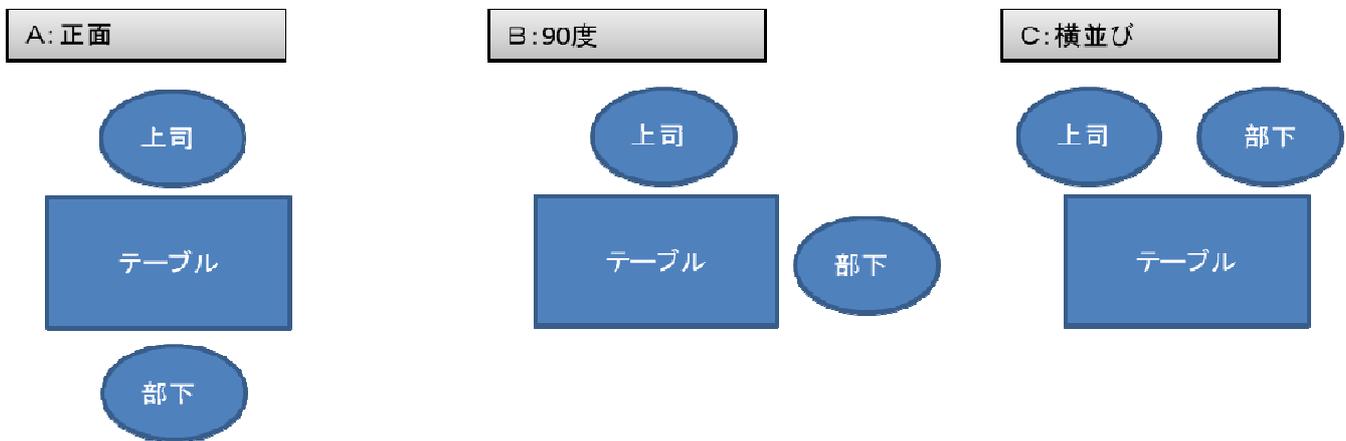
組織の活性化を図る上で欠かすことのできないコミュニケーション。
そんなコミュニケーションをより効果的なものにするためのちょっとしたツボをご紹介します。

第10回 座る位置はどこがいい？

管理職の方々にとって、部下とのコミュニケーションの充実を図るうえで面談を行うことはとても重要ですが、定期的実施されているでしょうか。今回は、面談を実施する際に知っておきたい「座る位置」についてお伝えします。座る位置によって面談の内容が大きく変わる可能性があるんです。

●突然ですが問題です！

次の3つのうち、部下との面談を行う場合に最も適切な座り方はどれだと思いますか？



●正解は…

正解はB(90度)です。この場合に両者が最もリラックスした状態で話をする事ができるとされています。面談のような場合には、部下が安心感を持って話をする事ができる環境を作ってあげることが大切です。

では、他の座り方の場合、どこに問題があるのでしょうか。

まず、A(正面)の場合にはリラックスとは真逆の緊張状態になってしまい、部下に対して威圧感を与えてしまいかねません。机の形状によっては正面にしか座ることのできない場合もありますが、その際には斜めの位置に座ることで緊張感は緩和されます。

また、C(横並び)の場合ですが、正面のような威圧感を与えることはありませんが、距離が近すぎる印象を与えてしまうことがあります。

些細なことですが、座り方次第で部下の心理状態は変化しますので、面談などの際には意識してみてください。



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>