

「ようやく辿り着くべき形が見えてきた？」

先日もお話ししましたが、私立小学校や中学校に対する東京都の人件費補助は、軒並み 400 万円以上。それに対し、幼稚園教諭は 180 万円！？

労力が半分？価値が半分？今更のお話ですが、世相が幼児教育に対し、どう価値評価をしているかの、「ひとつの」現われ。これが現実なんです。

悔しいと思いませんか？現場で感ずる価値、将来を支える役割、そして、その労力。現状、その業界の一人として、何をすべきであるのか、社会人的認識の下、全ての職員がこの業界構造を深く理解をしているとは、まだ足りない部分があるかと思いますが、日々希望に向かい仕事を頑張る幼稚園教諭誰しもが納得できぬ、理解できない現状であることは間違いないことと思います。

「業界の力の無さを露呈」「もっと出来る事はある」

さて、声を大にして訴えかけますか？

私は、法や制度は、そう変えられるものではないと。民意を変え、制度を変え、この先向かう国家的財政難の時代に大幅な予算確保も必要。

大変ですよ。団体活動には莫大な労力や資金も必要。結局は大きな社会の小さな騒ぎ。変革には何十年、何百年かかるものです。

だとすると、法制度に準じ利用し「独自の経営路線」を突き進むしかないんです。

【事業基盤の構築】【社内構造の改革】→【法制度に則した誘致と展開】→【合理化・効率化の実現】→【収支の改善】。
それが実現してこそ、業界から離脱した【待遇の向上・環境の向上・内容の向上】が行えます。
それができないなら、業界に準じた環境しか得られません。

「各部署の意識・構造改革の意味」

さて、おかげさまで、我が業界の中で可能な、収支の向上に向けた大きな布陣、保育所の併設による、維持管理対比の軽減、合理化効率化の可能性を広げた他施設へのアドバンテージ、他施設には無い環境向上への第一歩を無事に形にすることができました。その全体を支えるために、現場での個々の努力は園の大きな力になっています。さらに、その業界内の枠を乗り越え、可能性を可能な限り広げ、当園独自の構造を造るためには、有能な会社並みの内部職員の大きな意識改革が必要かと思われまます。

先日、各部署をひとつの企業に置き換えた階層構造を作ってみました…

この先も、園の収支向上に向けた大幅な施設構造改革には、園内での実務とはかけ離れた、計画誘致や業界の現状理解への広報といった、各行政・民間に対する「計画案の作成・提出」や「計画誘致活動」、つまり、現場での範囲での仕事を包み込んでいる大きい部分での進化をなくしては、結局は現状の幼稚園業界の範疇からは脱することが出来ず、それはまた、待遇改善の限界をも意味するものであり、根本的な財務・構造・環境改革には繋がらないものがあります。また、長き先々に向けた現場発信とする制度への提言（過去、業界が力不足だったところ）なども、積極的・独自に行うべき価値が残されているかと思えます。

そこには、法制度を睨みつつの計画や外交が必須となり、過去築いた計画や実績、人脈が宝となり、現状、学園長である私以外には出来ない仕事かと思えます。

「力なき業界からの離脱」のために、学法には「もっと出来る事はある」

…と、就職以来ずっと思っています。

■Ps.能力ある部下とは？社員とは？

仕事が出来る人間、では無く、上の言うことを聞ける、聞かなくても上が期待する以上に実行できる人材。

「上が言うなら、絶対成功させてやろうじゃないの！」

納得できなくても、欠点があることでさえも、無理のあることでも、それを無事に成功させることのできる人材です。

そこで… 「社長の仕事」(各責任者の仕事)とは？

例えば、学園長である私が現場の細かい指示や業務に追われると、私にしか出来ない仕事に支障がきたされてしまうんです。過去、園児の父親たちとの飲み会の席で言われたことですが、「園長なら、他にやることあるでしょ?」。現場で他の職員でもできる事を私がしていたと言われました。

「やっぱり皆わかっているよね」と。ダメなんです。そんな状態じゃ。

現場での仕事を重ね、多岐にわたる知識を蓄積した者が、先輩となり、主任となり、幹部となり、管理職となっていきます。たとえ私がない現場でも、私と同じような指示判断のできる人材はいて、それを生かしてこそ「有能な役割構造」が構築されます。逆を言うと、そういう人材が足りないとすると、企業全体の歯車を大きく支える経験者が育っていないということであり、構造をフルに運用できる機能的な組織運営が出来ていないという事になります。それが何をもたらすかは、適材適所での、すべき仕事、やらなければならない仕事が滞り、園内改革は雑務で終わり、園長も、これでいいやと園内の仕事で妥協や満足してしまう結果を招き、今の幼稚園業界という社会的にも存在評価の薄い業種にとどまることに繋がるんです。

事業全体の繁栄を目指し、構築し、その役割をフルに発揮するためには、適材適所で見合った仕事を遂行できる環境を作り出す必要があります。そこで現場では、ベテラン、主任、部長、といった、残された現場の人間の能力に委ねられます。私が私にしか切り開くことのできない仕事に従事している間でも、私が居ようが居まいが、むさしの進む方向性に対し理念を一致させた職員が居れば、現場は滞りなく進むことができます。

ピラミッド構造で大切なのが、上司が居ない場合、その時点でのトップが責任者となります。しかし、能力が無ければ、自信の無さに責任転嫁が起こり、現場での業務遂行ができません。帰ってきた上司に委ね、上司の仕事は中断されます。しかし、全てを潤滑に遂行することができる各部所長が居れば、その上に立つもの、主任も部長も店長も施設長も、その立場での仕事、その先の大きなものへ影響する仕事にますます従事することができます。

「これは上に上げる必要は無いでしょ。」「主任・部長・支店長決裁でOK。」全ての仕事に対し、より下の段階で判断し、処理してしまえることが多い職場こそ、高い能力集団なんです。

未だ、私の手元に届けられた書類や伝言や相談事を見ると、「こんなことも上に回すの?」「こんなことも処理できないの?」見たのか見ないのか私の仕事じゃないからか? 構造的な下層の段階・人材で、処理ができるものがたくさんあると感じます。電話の対応もそう。用件を聞けば、その場で別の人間が判断できることや、再度の電話で終了できることもあります。また、下のミスの後片付けを、上の者がする場面も多々…。

できない部下が多いと上司は苦勞します。本来は、部下が出来るはずの仕事の片付け的な雑務も増えます。ただし、できないならば仕方の無いこと。能力が育っていないということであり、何とかしなきゃなりません。

「これは私に、この部署に、できることでしょ?」「上へ回すなんて恥ずかしい。」というプライドさえも持って、各人のポジションと役職の役割を理解し、能力を育てて欲しいと思います。

「本来は、責任レベルを判断し、遂行できる人材が、各部署の長として任命されるもの」

教育保育の現場で経験を重ね、次は、さらに、その能力を広める立場、その全体の指揮を取る主任として広く能力を発揮し、新たな事業計画や合理効率化を生む構造改革を立案する立場へと、階段を上がっていくのが普通。

上は、上の立場になったときにも能力発揮ができるよう下を育て…
下は上の立場に立ったときを想像しつつ上の仕事を盗み、順次皆が育つもの。

実は、「社長の仕事」と書きましたが、それは階層ピラミッドの中の、小さなピラミッドの長にとっても全く同じことです。その辺のしっかりした構造を築くとともに、各立場での責任意識や仕事へのやりがいを育てるため、能力あるものは昇格させ、年功序列・保有資格の体型を脱し、実務における能力体型に報酬も順次見直したいと。

今やらなければならない仕事だけでは、今までの幼稚園の枠で、この業界の常識枠から脱する独自の勝ち組企業体は皆無だということは気付きませんか? しかも、そこには内容も収支も絡みます。

「施設には空きもある。こういう事業をすれば保護者子どもも有益であり、資本や人材的な支出に対し収益はこのくらいの上、環境向上や収支にもこれだけの効果が生じます。」早くそういった面からも学園の将来へ貢献のできる人材が多々出てくることを願っています。

