

# 「私立幼稚園経営塾」

久留米あかつき幼稚園  
園長 藤田 喜一郎

## 第一章 若き園長先生への手紙

第1節 新人教諭の中途退職	2
第2節 P T A 役員さん	6
第3節 退勤時間と行事の準備	10
第4節 マンネリ化防止策	16
第5節 ベテランの先生への対応	20
第6節 園児募集 その①	24
第7節 園児募集 その②	28
第8節 読書のすすめ	32

第9節	先代とのつき合い方							
「先生たちの声①」								
第10節	言葉を大切に							
「先生たちの声②」								
第11節	対話・討論・会議							
第12節	理念の再構築							
第1節 合う人を入れる								
第2節 合う人に巡り合う①								
68	64	63	56	50	49	44	43	38

## 第二章 私立幼稚園の人財化教室

「先生たちの声 ③」

第3節 合う人に巡り合う②

第4節 合う人を探す①

「先生たちの声 ④」

第5節 合う人を探す②

第6節 合う人を決める①

第7節 合う人を決める②

「先生たちの声 ⑤」

第8節 合う人を決める③

第9節 若手職員を活用する

「先生たちの声 ⑥」

.....

第10節

さらに合う人へと育てる①

.....

第11節

さらに合う人へと育てる②

.....

第12節

さらに合う人へと育てる③

.....

「先生たちの声 ⑦」

.....

第三章 先人と異業種に学ぶ私立幼稚園経営

.....

第1節

株式会社イエロー・ハット創業者 鍵山秀三郎氏

.....

「先生たちの声 ⑧」

.....

第2節

Mランド 小河二郎氏 その①

.....

150

149

140

137

135

128

122

116

115

「先生たちの声 ❾」

.....

第3節

Mランド 小河二郎氏 その②

.....

「先生たちの声 ❿」

.....

第4節

日本理化学工業株式会社 大山泰弘氏

.....

「先生たちの声 ❻」

.....

第5節

アメリカの企業その① ウォルマート

.....

第6節

アメリカの企業その② ノードストローム

.....

第7節

聰明舎 喜多川泰氏

.....

第8節

株式会社たこ満 平松季哲氏

.....

第9節

伊那食品工業株式会社 塚越寛氏

.....

第10節

デール・カーネギーと「人を動かす」

.....

第11節

株式会社S・Yワークス 佐藤芳直氏

.....

第12節

松下村塾 吉田松陰先生

.....

「先生たちの声 ⑫」

.....

おわりに

266 264 248 238 228

第一章  
若き園長先生への手紙

---

新人教諭の中途退職

まだ30代の若さで園長に就任したA君。  
幼稚園で次々に発生するトラブルや、  
課題に弱音を漏らすことも。

そんなA園長へのアドバイスです。

今回は、新人の先生が辞めたいと

申し出てきたそうですが…

私立幼稚園にとつて担任職員の年度中途退職（交代）は、何としてでも避けたいもので  
す。ところが毎年各地で新人の先生が、いろんな理由で挫折し、1年間も持たずに退職す  
る事例は珍しいことではなく、増加傾向にあるようです。私も何度も経験しましたし、数  
年前には辞令を交付した3日後に退職するという新記録を達成しました（保護者に紹介  
する前だったので助かりましたが：）。

まずは、話をよく聞いてあげることです。園長の前ではなかなか本音を言つてはくれな  
いかもしません。仮に本音を言つても「甘えるな」と言いたくなるでしょう。とにかく  
忍耐強く、最後まで話を聞き出すことが大切です。話の途中で「分かつた、分かつた。要す  
るに君が言いたいことはこういうことなんだね」と、A君がまとめてはいけません。たと  
え同意できなくとも「ふーん、そうか。そう思つたんだね。そういうこともあるよなあ。それで、もつと何か感じたり思つたり  
ないね。ウチの園も良くないところもあるよなあ。それで、もつと何か感じたり思つたり  
したことがあるんじゃない？」など上司ではなく、カウンセラーになつたつもりで話を聞  
きましょう。自信がなければ、勤務2～3年目の先生に頼んで、話を聞いてもらうのも年

齢が近いだけに有効です。

説得する努力を続けると同時に、経営者としては「腹をくくる」必要もあります。出勤して来なくなつた人に首に縄を付けてでも、というわけにはいきませんからね。確か、君の幼稚園ではベテランの先生がクラスを持たずにフリー教諭としていましたね。万が一、その新人担任が辞めたとしても後任の先生が経験者であれば、保護者はその交代を歓迎する場合もありますよ。

トップとして困難に直面したら、まずは最悪の場合を想定し、覚悟を決めます。その後に次善の策を考えるクセをつけましよう。それと、経営予算の許す限り、一人か二人の余剰職員を抱えておきましょう。今は実現できていなくとも、将来的にはぜひとも目指してください。近隣にO.B.の先生がいる場合は、普段から連絡を保ち、いざ有事の際は「助つ人」としてお願いできる関係性を維持しておきましょう。

幼稚園で起きる問題の多くは、人手さえあれば防げたり解決できたりするものです。

おりに

本書は社団法人愛知県私立幼稚園連盟の依頼で、私立幼稚園の理事長・園長先生方を対象にして、平成21年から23年度までの三年間毎月書き続けた拙稿に加筆訂正し、本としてまとめたものです。

第一章は後継者として就任したての架空の若手園長を想定して、カナダ人実業家キングスレイ・ウォードの名著「ビジネスマンの父より息子への手紙」のスタイルを借用し、助言めいたことを綴り、第二章では当時から（現在はそれ以上に）課題となっていた採用と、職員教育について私の園での事例を中心に私見を述べ、第三章では私がこれまで大きな刺激を受けた各界の偉大な先人や経営者、指導者から学んだことや幼稚園経営に応用したことなどをまとめてみました。

かつて幼稚園界で「若手」と呼ばれていた私も50代半ばとなり、まだ老け込む年齢ではないと思いつつも、10歳以上も年下の若い園長たちの発想や行動力に刺激を受け、時には

彼らに教えを請うようになりました。相田みつを先生の「一生青春 一生勉強」の境地には、なかなか至りませんが、年齢や地域、保育制度、業種業界にかかわりなく、今後も学び続けたいという意欲だけは堅持していきます。

さて、2011年3月11日は私たちの脳裏に深く刻まれる日となりました。被災地や被災された皆さんに、何かしたいけど何もできないもどかしさを感じたのは、私一人ではないと思います。その時に教えられたことが三つ。一つは目の前の現業に全力を尽くすこと。幸いなことに幼稚園という仕事は、未来の人財を育成するという使命をもつていていますから、自分の仕事に専念することが日本の復興に寄与することに繋がります。

二つ目は助け合い、譲り合い、思い合うという日本人の素晴らしい特性を再認識させられたこと。三つ目に「時としては、生命以上に大切なことがある」ということを、被災地において身をもつて示した多数の皆さんに教えられました。そして「その時」に遭遇した日本人として、私たちにはこの震災を風化されることなく、次の世代へと語り継ぐこと、少しでもより良い社会を残していく使命を与えられていることに気付かされました。

今から50年後か、100年後になるかは分かりませんが、震災でお亡くなりになつた皆さまの御靈に「あの震災を契機として、このように素晴らしい日本になりました」と、報告ができるよう、日々なすべき務めを全力で果たしてまいりたいと存じます。

最後になりましたが、執筆の機会を与えてくださった(社)愛知県私立幼稚園連盟の吉田敬岳会長をはじめ、お手数をお掛けした広報部会の先生方、そしてお読みいただいた皆さま、日々私を支えて現場で汗を流してくれている本園の先生たちに心から感謝を申し上げます。

平成24年 新緑の輝きに満ちた「子どもの日」に

久留米あかつき幼稚園 園長 藤田喜一郎