ろんだん 佐賀



池松 英治さん
ひよ子こども園かみみね園長

いけまつ・ひではる　1969年福岡県久留米市生まれ。佐賀大教育学部卒。クオリティゼミナール塾長・ひよ子こども園かみみね園長。2025年から同こども園グループ４園の統括園長。幼児から大学受験生まで個々の成長に合わせて教育する。佐賀市。

人を理解するという経営

人が人を呼ぶ組織

「なぜ、ひよ子こども園には人が集まるのですか」

私は講演会などで、この質問を受けることがあります。多くの方は、給与や休日、福利厚生などの制度を思い浮かべるようです。もちろん、それらは大切ですが、それだけでは人は集まりません。

こども園の先生は免許さえ持っていれば、誰でもいいわけではありません。教育は「人」がすべてです。いかに質の高い先生に来ていただけるか。

では、どうすれば良いのでしょう。

人は制度に集まるのではなく、「人」に集まります。トップに求められるのは、「人を理解しようとする姿勢」だと思うのです。その姿勢が浸透したとき、人が関わり続けたいと思える組織に近づいていくのではないでしょうか。

理念や目標を伝えても、「園長が言っているから」という形で伝わり、命令になっていました。転機となったのは、元自治体幹部職員の川原俊史氏が副園長として入職し、橋渡しをしてくれるようになってからです。

「園長先生は○○を目指しています。私はその考えに共感しています。そこで皆さんには、この役割を担ってほしいと思います」

園長の想いを自分の言葉として語る。そして職員の想いを園長へ届ける。その往復が始まると、組織の動きは大きく変わりました。組織を動かすのは、理念や目標を自分の言葉で語れる人の存在なのです。

では、人を理解するとは、どういうことでしょうか。その人が歩んできた歴史を知ろうとすることだと思います。なぜなら、人は現在の姿だけでは理解できないからです。

私は、歴史とは、人間を理解するための学問だと思っています。人が何を経験し、なぜそう考え、なぜその道を歩んできたのか。その背景を知ることで、初めて見えてくるものがあります。

中原特別支援学校を経て大学を卒業した青年を採用する時、私は率直に伝えました。

「正規職員としての基準に達していません。それでも、ひよ子こども園で働きたいですか」

彼は迷うことなく答えました。「ひよ子こども園で働きたいです」

人は能力だけで未来が決まるのではありません。現時点で十分な力がなくても、挑戦する機会を与えられることで成長します。現在、正規職員に昇進し、担任を任せられるまでになりました。ある時、彼に言いました。

「支援学校を卒業したことを隠そうとしていないかい。支援を受けてきたからこそ、支援される人の気持ちが分かる。それは君だけの強みなのだよ」

後日、その話を母校の先生にお伝えしたところ、彼を講演会の講師としてお招きいただいたのです。

保育士を務めながらプロボクサーとして挑戦を続ける29歳の先生が仲間に加わってくれました。6月には日本王者に輝いたのです。また、87歳の左官職人さんは、82歳の後輩を紹介してくださいました。お二人は園庭づくりを支えてくださっています。

若い日本チャンピオンも、80代の職人さんも、それぞれの歩んできた歴史があります。その思いを理解しようとする中で、「この園の力になりたい」という言葉をいただきました。

人は、条件だけで組織を選ぶのではありません。自分を理解し尊重してくれる人のもとへ集まります。そして、それが文化となったとき、人が人を呼ぶ組織になるのだと思います。

佐賀新聞社 ※無断複製転載を禁じます。