

# 履 歴 書

〒131-0032

東京都墨田区東向島3-27-2

TEL&FAX : 03-6759-3979

携帯電話 : 090-4422-3038

E-mail : atrai2515@y6.dion.ne.jp



## 藤 井 秀 一 (フジイ ヒデカズ)

### 経 験 知 識 要 約

私立学校において約 21 年間、国語科教諭として勤務。小論文キャリア講習を開いて約 8 割の生徒を現役合格させるなどの実績を残す。

勤続年数のほとんどで生徒募集業務に関わり、中学校訪問営業や簡便な CRM のシステム作り、住宅情報データを活用したエリア開拓などによって全校生徒の 1/4~1/3 を集め続ける。

また、学年主任・学校経営改善委員として業務改善・学校改革を推進。学年のクレームを一年で前年比 1/7 に削減、意思決定プロセスの明確化、教職員への財務公開、全校顧客アンケートや勧奨退職の断行などを実現させ、弱体化していた学校経営の改善と生徒数増加に成果を残した。独学で管理マネジメントやプロジェクト・マネジメント、マーケティング、経営戦略等を修得し、そのエッセンスを同僚に伝え続けてきた。

### 職 歴

学校法人東京学園高等学校 国語科教諭 1991 年 4 月～2011 年 12 月 (20 年 9 ヶ月)

(介護看護等、家庭事情による退職)

入試企画相談委員 1994 年 4 月～2011 年 12 月 (17 年 9 ヶ月)

生活指導部副部長 2003 年 4 月～2004 年 3 月 (1 年)

国語科主任 2004 年 4 月～2006 年 3 月 (2 年)

学校経営改善委員 2006 年 4 月～2011 年 12 月 (5 年 9 ヶ月)

学年主任 2006 年 4 月～2011 年 12 月 (5 年 9 ヶ月)

### 学 歴

東洋大学 文学部国文学科 1991 年 3 月 卒業

### 免 許 ・ 資 格

中学校・高等学校一種教員免許状 (国語/東京都教育委員会) 1991 年 3 月

普通自動車運転免許 (東京都公安委員会) 1992 年 2 月

プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー®/認定エンディング・アドバイザー (NPO 法人認定) 2014 年 2 月

認定エンゲルティブ・コーチ (NPO 法人認定) 2016 年 3 月

学校リスク管理士 (社団法人認定) 2019 年 8 月

## 特 技

マイクロソフト ワード  
マイクロソフト エクセル  
マイクロソフト パワーポイント

## ビジネス・資格関連講習等

東京都私学財団私学経営研究所「中堅教員研修」1998年8月  
産業能率大学経営研究所「実践管理者マネジメント」2005年1～12月  
※優秀認定を受けた  
研修会社インターン（株式会社ファイブスターズアカデミー）2006年8月～2007年1月  
産業能率大学経営研究所「プロジェクトマネジメント」2007年12月～2008年3月  
※優秀認定を受けた  
私学財団私学経営研究所「教員免許状更新講習」2012年1月  
※2012年2月免許状更新済  
(中学校・高等学校 一種教員免許状/国語)

## その他

生年月日 : 1968年2月4日 健康 : 良好  
趣味 : 史跡散策、音楽・映画鑑賞、釣り、博物館・美術館鑑賞等  
家族 : 父・母・子供（1男）/配偶者と死別  
自宅最寄駅 : 東武スカイツリーライン曳舟駅（徒歩8分）

### 【仕事に対する取り組み姿勢】

- 誰に対しても謙虚で社会的にふるまうことができ、すばやく信頼関係を構築します。
- 好奇心が強いうえに凝り性な学究肌であり、知識の修得に情熱を傾けます。
- 自己啓発を目的とする時間的・金銭的な自己投資を惜しまず、成長心が強いと言えます。
- 高い情報発信力とコミュニケーション力による強い理解力を有し、相手の自発的行動を引き出します。
- 思いやりと協調性が高く評価され、発言を人々から警戒されることがありません。
- リーダーシップを高める研究と実践を繰り返し、人々を統率して共同作業の効率を高め、職場の精神衛生にも寄与します。

# 主たる経験及び達成事項

## 藤井 秀一(フジイ ヒデカズ)

### ■ チーム管理者 (学年主任) (通算：5年9ヶ月)・・・業務の確実な進行と、リスクを回避してのクレーム削減・業務改善等

学年主任として学年教員チームの管理に当たり、理念共有と行動統一を実現してクレームを一年で就任前の1/7に削減。顧客である保護者・生徒から高い信頼を得た。

主たる業務は年次計画の作成と進行管理であり、特にリスクの回避とクレームの解消に全力を尽くし、他学年および過去において達成されていないレベルへと引き上げることができた。また、教員間のコンフリクト解消に努め、PDCAサイクルとWBSを活用した業務管理を徹底し、チーム目標を最優先して成果を創出・共有できる組織へと改めることができた。

#### ● クレーム削減

クラス間・担任間における指導格差によってクレーム発生が慢性化していたため、PDCAサイクルの明文化による徹底と、WBS（ワーキング・ブレイク・ストラクチャー）書式の活用によって指導格差を解消して、一年でクレームを就任前の1/7に削減した。

#### ● チーム活動のQCD管理向上

チームとして共有すべきゴールビジョンと到達への意思決定プロセスをあらかじめ明文化することによって、教員個人の経験則で動いていた組織体質を改めた。各プロジェクトにおいてはQCD設定を審議して共有すべきレベルを徹底した。その結果、学年全体としての指導力が向上し、生徒の遅刻欠席の減少、進路意識の高まりなど、副次的な成果を産出することができた。

#### ● 会議時間の短縮と会議回数の削減

PDCAサイクルの活用において、各プロジェクトの検証時に成果の要因を確認・明文化することで、成功要因と失敗要因を学年全教員で共有する仕組みに改めた。特に成功要因についてはマニュアル化するなどして成果物として残すよう努めた。検証と同時に次回計画を作成することで、それまで会議において毎回発生していた記憶のブレによる紛糾を一掃し、会議時間の短縮と会議回数の削減を実現した。その結果、準備段階の早期からボトルネックを発見できるようになり、活動展開のリスクを組織的に排除する余裕を持つことが可能となった。

## ■ 学校経営改革（通算：5年9ヶ月）・・・顧客意識と財務感覚の導入による学校経営改革

経営改革の書籍や研修会社でのインターン経験によって得た知識を活用、危機に陥っていた学校経営の改善にも取り組んだ。教職員対象の学校財務説明会、勸奨退職の断行、全校顧客アンケートの導入などを理事会に提言。説得は難航したがすべて3年以内を実現できた。これらによって教職員の危機感を短期間で高めることに成功し、学校経営への当事者意識を持たせ、横行していた不当な予算請求や昇給要求および現場での浪費を根絶して経営体質の改善を推進した。現場教員として唯一指名された学校経営改善委員だったので、経営側と運営側との方針マッチメーカーたるべく心掛けていた。

- 改革の提唱と巻き込み

長きにわたって理事会（経営側）と教職員（運営側）とが敵対関係にあり、経営の危機が訪れても変化しなかったため、両者の一体化を図るべく、2002年から改革を提唱して少しずつ周囲の教員を改革行動に巻き込んでいった。

- 学校改革勉強会

2004年、若手教員を結集して「学校改革勉強会」を主宰。参加した14名の教員にマーケティングやマネジメントの基本事項を半年間、週1回ずつ伝え続けた。機動力ある若者たちの意識が高まり、その後の改革の重要な戦力に育った。

- 学校経営改善委員

2006年以降、現場教員では唯一の「学校経営改善委員」に抜擢され、教職員対象の学校財務説明会での危機感・コスト意識の定着、低意欲・低能力な中高年の排除を目的としての勸奨退職の断行、全校顧客アンケートの導入による顧客意識の定着、誰でも簡単に扱えるCRMシステムの作成などを理事会に提言、実現させた。

- 理事会への宿題作成

中長期経営計画を持たない理事会の経営姿勢を改善させるべく、2007年、穴埋め式の「中長期経営改革フォーマット」を作成し、学校組織図の制作と共に宿題として理事会に課した。その回答は書面をもって、毎年4月7日に開かれる教職員総会で発表してもらった。これにより教職員全員が学校としての経営目標を共有できた。

- 中学校訪問営業の成果

既に1994年から個人的に中学校訪問の営業を開始、当初は周囲の反発を受けたが、一人ずつ説得して参加させ、4年かけて学校全体の仕組みとして定着させていった。その成果の蓄積と学校改革の活動とを掛け合わせ、10年ほど続いていた生徒減少に歯止めをかけ、2010年以降は増加に転じさせ、学校改革を軌道に乗せた。毎年、全校生徒の4分の1～3分の1に及ぶ新入生を確保し続けた。

## ■ 生徒募集活動（通算：17年9ヶ月）・・・競合校に先駆けた営業活動導入とマーケティング

2001年から中学校への訪問営業活動を個人的に始め、周囲の反発を受けたが、4年間かけて学校としての正式な業務として確立させた。付随して学校案内（パンフレット）などの広報活動やマーケティング、説明会などのプレゼンテーションにも中心的立場として関わった。

### ● 住宅情報誌の活用

住宅情報誌に掲載されたマンション価格の変動を参考にして訪問営業するエリアを考え、初年度だけで担当地域からの入学者を前年比2.0倍とすることができた。

（担当地区は他県であったが、入学者数を前年の35名から70名に増加させた）

初年度の学校訪問は150校近くに及び、その後も年平均80校ほどを巡回した。

### ● リレーションシップ

年を経るごとに新規開拓から常連顧客（中学校教諭）への訪問へとシフトし、信頼関係の深化に努め、直近5年間では全校生徒の1/4以上を担当地域から毎年集客。

最終的には訪問しなくても電話が入ってくるようになり、待つだけでよくなった。

最大時では、担当地域から全校生徒の1/3近くの生徒を集めた年もあった。

### ● 訪問営業の手法の定着

自分の訪問営業の成果を知った周囲の教員たちが、訪問営業に関する手法を尋ねてくるようになり、説明会を複数回開くこととなった。マニュアルを作成・配布し、また彼らの訪問活動に同行するなどして、実践的に巻き込んでいくことができた。

## ■ キャリア特別指導（通算：19年9ヶ月）・・・小論文指導を通じて生徒のキャリア開発

就任の翌年から大学や専門学校の推薦入試に対応するため小論文講座を開講。毎年、学年の半数近くが受講登録する講座となった。当初は文章力を中心とした内容だったが、大学側がAO入試に重点を置き始めた頃からキャリア形成の要素を重視して指導することとした。

偏差値50以下の生徒が大半を占めたが、参加者の約8割を現役で進学させ続けた。

文化的視点からビジネス的視点まで幅広く解説し、視野を広げつつキャリア形成を進めた。

- 日本固有の自然観・社会観・世界観
- マズロー欲求5段階説に基づく勤労のとらえ方
- 資本主義社会における価値創造とその手法
- マーケティングの各種フレームワークの活用
- 意見陳述法などの説得技法ほか

## ■ ボランティア活動 (通算：5年1カ月)・・・沖縄エイサー演舞による慰問活動

生徒達と共にボランティア団体を立ち上げ、高齢者施設や障害者施設・公的イベントなどに訪問して沖縄エイサーを演舞する活動を継続した。2006年11月に発足、当初は学校周辺の施設に限られていたが、有名になるにつれて遠方や他県からの出張要請も増えていった。

自分が26分間11曲の民謡メドレーを三線で伴奏し、生徒が太鼓を振り回しながら演舞する勇壮な民族舞踊で、活動のたびに観客の多くが涙を流して喜んでくれた。

この活動を通して、生徒たちは社会的弱者の存在を知ることとなり、卒業後は福祉・介護・教職などを志望する方向に考えを固めていった。

なお、以下の通り、外部団体から表彰を受けている。

- 『ボランティア・スピリット・アワード』 「関東ブロック・コミュニティ賞」  
(主催：プルデンシャル生命保険・ジブラルタ生命保険・日本教育新聞社)  
※同賞の団体表彰を3回にわたり受賞
- 『高校生新聞社賞』(主催：高校生新聞社)
- ※同賞の団体表彰を5回にわたり受賞

## 海外勤務・渡航経験

海外での勤務・活動等は特にありません

### セールスポイント

- ◆ 中学時代、古事記や説話など古典文学に目覚め、利他の精神と因果応報の考え方を習得した。
- ◆ 大学時代、近代文学の研究を通して自我や実存など自己認識と真理探究の道筋を手に入れた。
- ◆ 退職後、教育関連の同志を糾合して副理事長の立場でNPOを設立。  
東日本大震災の被災地を拠点としてキャリア開発と復興などの支援。

上記の通り相違ありません。

年 月 日

印