

研修名	マネジメント
	令和元年9月13日(金) 10:00~12:30
講演	「マネジメント理解」「教育・保育施設等におけるマネジメントの現状と課題」「京都式保育人材キャリアパスモデルについて」
講師	株式会社エイデル研究所 小林 雄二郎氏

1. 講演要旨

1) マネジメント理解

① マネジメントの基本原則

「マネジメントはサイエンスであり アートである。」
「セオリー（基礎）は 意思決定を強化するものである」
意思決定をする判断の連続

② 組織活動

シナジーが より高める事が良いマネジメント

*チームワークがとれている状態

- ・目標の明確化と共有化 (このチームの目的は何か)
- ・計画(戦略) (具体的に実行するのか・手順・方法論の確認)
- ・役割分担 (チームのメンバーの一人一人の役割)
- ・権限の委譲と責任の明確化(役割の中で 自分が決定するので責任もつ)
- ・相合支援 (役割分担だけではなく お互いに助け合う)

～組織がつぶれる原因～

知っている人・知らない人がいたり 誰か一人が情報を加工している

2) 教育・保育施設等におけるマネジメントの現状と課題

保育所の組織は 「文鎮型」から「ピラミッド型」への転換
国が示した職制階層

① 4つの象限のマネジメント

・仕事の管理	第一象限 ・日常管理 ・問題管理	第三象限 ・仕事の改善 ・課題形成
	第二象限 ・部下の管理 ・集団の維持	第四象限 ・人材の育成 ・組織の活性化

維持管理→改善・改革的の管理

(誰に言われるのではなく自分で見つける)

より子どもに保護者に地域に対してよりよくする。質の向上

② 成果とは何か

ミッション(正義・理念)を具体化するための成果

一貫性をもつ・・・大義だけを唱えたり 大義の追求を考えずに成果を求めない

③ 成果を明らかにする

非営利組織は 使命に根ざした信条（理念の確立） をもたなければならない。
限られた人材と資源で最大の効果を上げるように管理しなければならない。そして、
非営利組織にとって、どのような成果を上げるのが望ましいかを明確にしなければならない。

④ 基本理念とは

旗をたてるということ→ 目指すほうこうを明確にして「みんな」に示す

- ・ 基本理念から計画への具現化に向け取り組みをする
- ・ PDCA の管理サイクルを徹底する
- ・ 福祉の仕事の特質
 - 対人援助サービスゆえに「人」のウエイトが高い
 - サービス現場は「人対人」マニュアルでカバーできる範囲に限界ある
- ・ サービス対応の拠り所

法人の価値観・判断
基準・行動規範

個性・基本技術・組織性・専門性・マニュアル

マニュアル（園のやり方）で できない事もある

自分で決めるが常に 法人の価値観 をしっかり把握した上で
一個人ではなく 法人の個人として決めていく

- ・ 理念が職場の魅力になる
- ・ 基本理念のあり方を振り返る

3) 京都式保育人材キャリアパスモデルについて

キャリアパスとは「職業経歴上の道すじ」

*ねらい

- ・ 安心して子育てのできる社会の実現のために保育士の確保が急務
- ・ 有効な施策は「有資格者の就労」と「現任職員の離職防止」
- ・ その阻害要因のひとつが「長く働きづらい印象」
具体的には キャリアアップとそれに見合う給料
- ・ 給料の改善のための財源は国が用意
キャリアアップの枠組も国が提示

2. 感想

今回の研修前に 第三者評価の学習をしていたこともあり 園に関連する人（行政・地域・保護者・子ども・職員・求人など）への理念の提示がいかに大切で重要であるかを確認することができた。常日頃から 理念にこだわり 普段の職員・行動にも理念内容が意識して伝えられ 共有意識を互いに高められるように努めていきたいと感じた。