

研修名	京都式キャリアパスモデルについて（マネジメント）
	平成29年12月12日（火） 10:00～16:00
講演	「保育園・こども園におけるマネジメントの現状と課題」 「働きやすい環境づくり」 「京都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) 京都式キャリアパスについて

キャリアパスとは何かについて、歴史的背景に沿いながら説明がなされ、保育士の現状や保育士に求められているものについて考察。法整備と相まってキャリアアップのしくみを構築させることは急務であり、充実させることで保育士の地位向上、若年層の支持を得るものとする。その基盤となるところに研修の充実があり、処遇改善のみならず 資質向上にも寄与するものとする。

2) 保育園・こども園におけるマネジメントの現状と課題

- ①なぜマネジメントを学ぶのか・・・主導的当事者としての意思決定力をつけていく。
- ②社会福祉法人における成果とは何か・・・成果が上がるところに資材を投入する。成果は一種類ではない。
- ③社会福祉法人のマネジメント・・・「事業成果の判定基準」がないがゆえに、営利企業よりマネジメントが重要。



そこで 大切になってくるのが 「基本理念」

理念という旗印のもと、そこに携わる者がどこまで 共通認識を持って働いているかが重要になってくる。理念が職場の魅力となるようなマネジメントが求められる。

3) 働きやすい環境づくり

- ①働きがいと働きやすさ・・・働きやすさは確保には有効だが定着には働き甲斐が必要。

②保育園・こども園における働きづらさ

- ・仕事の辛さ・・・確かに責任の重い仕事であり、雑務も多い。だからこそ、研修の機会を多くもち、専門性を高めることや、一人でかかえこまずチームで対処する組織を構築させることが大切。
- ・人間関係・・・過去と他人は変えられない。だから自分が変わる事を心がける。職員の自己開示が進む工夫をすることがマネジメントにおいて望まれる。
- ・労務環境・・・まず労務管理に関する法律については、基礎知識として持ち合わせる事。特に「就業規則」については、しっかり把握しなければならない。

*50人以上の職員を有する事業所においては
ストレスチェックが義務付けられている。

2 感想

キャリアパスのあり方を、今一度再確認することができました。保育士の処遇改善が叫ばれる中、これを一時的な「流行」で終わらせないために何をしなければならないのかを考える機会を与えていただいたと思います。子どもたちの「育ち」を支えるという重要な役割を担っているという責任と誇りを、職員がしっかりと心に刻むことができるためにも、社会福祉法人という「非営利組織」がどのようにマネジメントしていくかという、大きな課題も見えてきました。職員の「働きがい」や「働きやすさ」をどのように生み出していくのか・・・簡単ではありません。法的な知識も希薄であると感じました。まだまだ、知らないことが多く、聞きたいことがいっぱいです。今後も、「マネジメント」に関する研修には、積極的に参加させていただき、研鑽を積みしたいと思います。

今回、明瞭な語り口で、的確に論点をまとめお話いただいた講師の小林先生に感謝です。ありがとうございました。

(記録 榎島ひいらぎ保育園 宇野 智子)