

# 研修議事録

日時	平成30年10月23日(火) 13時30分～	場所	堺市産業振興センター
参加人数	75名	講師名	(株)エイデル研究所 小林雄二郎氏

テーマ 「保育園こども園のキャリアパス構築セミナー」

○キャリアパスとは  
 キャリアパス…職業経歴上の道筋（活用して進めていく仕組みのこと）  
 キャリアアップ…階層を上がっていくこと  
 キャリアアップの仕組みを導入し、従来の「文鎮型」の組織から、「ピラミッド型」へ転換する

○キャリアアップの仕組みの構築  
 ・キャリアと能力に見合う給与体系の構築等を図るとともに、適切な給与水準を確保する

○キャリアパスを求めるねらい  
 ・安心して子育てのできる社会の実現のためには保育士・保育教諭の確保が急務  
 ・最も有効な施策は「有資格者の就労」と「現任職員の離職防止」  
 ・その阻害要因の一つが、「長く働きづらい印象（一部実状）」。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みも国が提示。あとは各事業者において、具体的な制度整備を

○構築にあたり  
 ・継続的に勤務していると責任は重くなる、仕事は難しくなる、それだけ高い能力が必要になる。その分給料も上げましょうということ。これを「基準」として文書化すればいい。法人が、その目的を果たすために望ましい職員を育ててゆくプロセスが、キャリアパスであるともいえる。キャリアパスの作り方によって、法人が求める職員集団をつくることができる。求められる能力、どうすれば階層を上げられるかを明らかにし、職員にはしっかり成長の機会を提供し、処遇をもって報いる。  
 ・キャリアパスの仕組みのイメージは国から示されている通り。組織マネジメント能力、保育の専門性を高めていくことが求められる。  
 ・ハーズバーグ氏によるモチベーションの研究によると、衛生要因（不満の要因）と動機づけの要因（やる気の要因）に分けられ、働きやすさの要因は、昇進・責任・成長の可能性（キャリアパスと人材育成の仕組み）、仕事そのもの（仕事の価値と目的）  
 キャリアパスが機能することで、希望が持てる→育つ→昇格する→お手本になる→上を目指す  
 と、働きがいを持てると定着にもつながる  
 ☆育成の連鎖は、誰かが意図的にまわさないと回りださない。  
 仕組みを作る→仕組みを使う→仕組みの存在を伝える→「お手本」を作る  
 ぜひ、キャリアパスが機能する事業所へ  
 キャリアパスモデルは、「京都式保育人材キャリアパスモデル」を参考に、とのお話でした。

