資料　3

幼児教育保育職員
キャリア形成支援事業
＜令和3年-4年→継続に向けて＞

HUBlic合同会社
小林めぐみ

自己紹介

青山学院女子短期大学児童教育学科出身

1998年　リクルートグループ、ソフトバンクグループなどで人材開発・組織開発の仕事に携わる。

2007年　キャリアコンサルタントとして独立（2016年に国家資格化）

2017年　熱海にて、HUBlic合同会社 創業

2018年　熱海市移住

2021年　熱海銀座に、会員制シェアオフィスCLUB HUBlic開設

HUBlic purpose（会社の存在理由）

この世界に生まれてきた子どもたちに
生きること 働くことの喜びを伝えたい
ー子どもたちが希望が持てる未来・社会をつくるー

それは今、大人を生きるわたしたちの生きる姿に
希望が見えるかどうかだと思っています。

わたしたち自身が希望を持ち、
今を生きられているかどうかによると
当社は思っています。

この世界に生き、働くわたしたちが、
より自分らしく、より自由で、幸せであるために、寄り添う存在を目指しています。

大人自身が人生をよりよく生きるための支援がしたい

キャリアコンサルタント（国家資格）とは

キャリアコンサルタントは、キャリア形成や職業能力開発などに関する相談・助言を行う専門家で、職業能力開発推進者の業務に関する知識・技能を備えています。

＜キャリアコンサルタント養成に当たって習得している内容＞

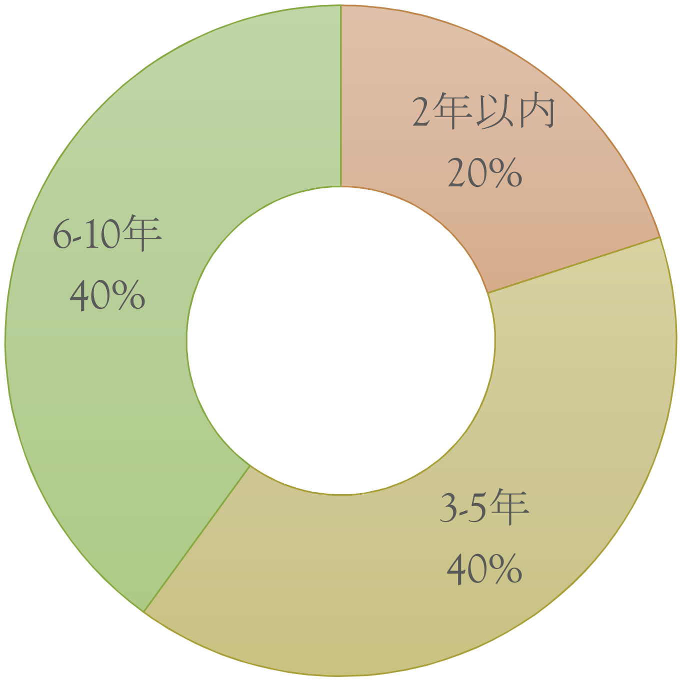
- **職業能力開発に関する知識（学習方法やその成果の評価方法、訓練体系など）**
- **労働者に対するキャリアコンサルティング（従業員に対する動機づけ等）**
- **従業員の各ライフステージ（若手・子育て世代・中堅・シニア層）における支援**
- **企業における雇用管理や人事労務制度等に関する知識**
- **企業内のキャリア形成支援制度の整備とその円滑な実施方法**

今回の事業の背景

キャリア形成促進事業（令和3年）

- 令和3年の事業実施の背景
  - 現象：保育士の離職率増
  - 仮説：保護者との関係性などに悩んでいるのでは？上司とのコミュニケーションに課題？
  - 解決策：まず若手保育士のキャリアコンサルティングを通じて、課題を発掘する。

H26～R3年度
幼保職員普通退職者勤務年数（10年以内）



令和3年
キャリア形成促進事業
骨子

「教育保育推進職員のキャリア形成促進」

近年の公立幼稚園・保育園間の人事交流や、幼保連携型認定こども園への移行もあり、教育保育内容や幼児を取り巻く社会の変化に戸惑いを感じてる職員も少なくない。ライフスタイルの多様化が進むとともに、保護者にも子育てや教育保育施設に対する考え方・価値観の多様化が見られ、様々なニーズに対応した、きめ細やかな支援が必要となっている。

そのため、職員一人一人が社会や組織の変化を先取りする形で変革に対応し、持てる力を最大限に発揮していくためにも、自ら主体的にキャリアを構築していくことが重要である。また、それぞれが抱える課題も職員間ではなかなか解決できないケースも多いために、庁外のキャリアコンサルタント（国家資格）保有者の活用が大前提であり、これにより職員の意識向上と組織の活性を促すもの。

STEP1
キャリア研修

全職員が効率的に、①自身のキャリア棚卸し、②目標・アクションプランの作成などを行うために、キャリアコンサルティングに先立ち研修を実施。「職員の属性ごとに課題となるテーマを設定したグループワーク」、「習慣的思考・感情・行動パターン・自己理解に基づくお互いの活かし方」、「コミュニケーションの基本である傾聴」についてなども交えたもの。（年度当初実施）

STEP2
キャリアコンサルティング

職員とキャリアコンサルタントが一対一で面談。人事評価と異なり、キャリア理論に基づき、職員の心理的な自己洞察を促し、キャリア形成のための方策を検討する。職務経験、求められる役割や責任、業務に対する期待や不安を確認。それらを基にしたキャリアビジョンや実現のためのアクションプランの作成。組織への要望等は、本人同意の下、上司などへ伝達。業務以外のプライベート面での課題がキャリア形成に何らかの影響を及ぼしていると考えられる場合にも対策を検討する。（年度2回実施）

STEP3
フォローアップ

対象職員全体のキャリア意識の傾向や組織的な課題及び解決策の提案等をキャリアコンサルタントから報告。（個別面談内容は守秘義務により報告されない）
対象職員に精神保健上の問題が認められた場合には、人事研修室や産業医、さらには適切な外部専門家・組織への紹介を検討する。

キャリア意識や仕事ぶりに変化が出たかどうかを（アンケート等により）定期的にモニターし、以後どのように進めていくか（見直しを含む）を検討していく。

組織の効果

- 各職員が業務の目標を明確化し、目的意識を高め、計画的な能力開発に取り組むことにより、継続的な成長を促し、働くことの満足度の向上につなげる。
- 人材の定着や職員の意識向上により、組織の活性化、業務効率の向上、教育保育サービスの充実につなげる。

職員の属性ごとの効果

- 新規採用職員の業務への向き合い方や取り組む意欲などのマインドセット、キャリアの明示などを通じて、職場への定着や業務への意欲を高めていく。
- 出産・育児や介護など、仕事と家庭の両立に関わる不安を取り除き、モチベーションを維持することにより、中堅職員として業務の中枢を担っていく。
- 経験や能力、適性といった個々人が保有する多様な力への自己理解を深めることによりキャリアの棚卸し、上司や管理職として組織の抱える課題の解決者へと変化していく。

＋組織長（園長＆副園長）対象の対話会も実施

令和3年度：発見された課題

- 若手の自己肯定感の低さ
- 若手世代の価値観の変化
- 将来に対する漠然とした不安

- 労働環境の過酷さ
- 孤独化：コミュニケーション不足
- 暗黙知（慣習）のブラックルール

個人
キャリア課題

仕組み・人間関係
組織的課題

↓

令和4年度の施策へ反映
(詳細は次ページ)

令和4年
キャリア形成促進事業
骨子

令和４年度 幼児教育保育職員キャリア形成促進事業について

課題：①コミュニケーション不足②非効率な作業体制③外部遮断

①コミュニケーション研修
主に施設長等に、部下の話を聴く方法（傾聴スキル）、相互理解のための性格タイプ論（エニアグラム）研修等の実施
部下の意識や行動について正しい理解と評価ができるように…
また、長時間になりがちな会議等を適正な時間に短縮する

②業務整理・改善
経営者コーチングや組織改善の実績があるHUBlicのアドバイスもいただきながら、専門監・指導主事・事務局の3者で、園属性によって違う業務の整理を行い、令和4年度中に改善策を検討、令和5年度から運用を行う

③園を横断したコミュニティ形成
同世代、同じような立場の職員が、園を横断して交流できる定期的な時間を設ける（iPadを活用したオンライン対話でもよい）
外部との交流、セミナー参加なども積極的に推奨

令和３年度に実施した、キャリアコンサルティング×2回、園長副園長対話会×1回、振り返り講座、フォローアップはそのまま継続　※対象者は中間職に中堅職を加えた19名とする

令和4年度 進捗

1. キャリア形成支援
   1. キャリア研修：実施済み
   2. キャリアコンサルティング1回目：実施済み
   3. キャリアコンサルティング2回目：11月予定
   4. リフレクション（振り返り）：1月予定
2. 管理職研修
   1. 傾聴研修：園長・副園長対象：実施済み
   2. その他、研修：計画中

令和4年度：新たに発見された課題

- **キャリアビジョンが見えない**

→毎年同じことの繰り返しで、先が見えない。（特に中堅層）

→副園長・園長以外のキャリアステップがない。

- 採用、育成課題

→中間・中堅層不足により、OJTで若い世代を育てる余裕がない。

→1on1など面談する時間が管理職にもない。

個人
キャリア課題

仕組み・人間関係
組織的課題

↓

今後のテーマ

組織として採用・育成・キャリア形成をどのように行っていくのか？

この事業での
気づき

働き方改革=時間だけの問題ではない

「仕事を始めてから「仕事に行きたい！」と思ってでかけた日は、ありません」

「また同じ１年の繰り返しです」

「休みの日だけが楽しみで生きています」

「早く結婚して辞めたいです」

↓

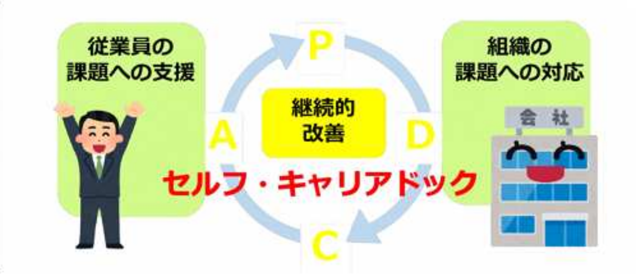
「やりがい」「成長実感」「幸福感」などを持てない状態にある。

公務員こそ、キャリア形成支援が必要

「保育」に携わる保育士が健やかであること

- 保育士・幼稚園教諭、教員、行政職員など、公的機関で働く方々のキャリア支援がとても大事だと考える。
    - 「昇進」「昇格」が難しい現代において、やりがいや成長実感を味わうためのプロセスが必要。
    - 「評価」の仕組みがない年功序列（やってもやらなくてもあまり変わらない）である以上、上下や斜め、横のコミュニケーションの中で自分のやっていることの可視化、自信につなげていくことが必要。

セルフキャリアドック（キャリア形成支援）の導入は一定の効果が出ると考えます。



キャリアコンサルティングを経験して

「自身の気持ちや働き方にどのような変化があったか」　　　令和３年度対象者アンケートより

自分と近い立場、自分と同じ悩みを感じている人がいるということを知ると共に、他人の考え方が参考になることもあり、以前よりも色々な角度から物事を考えられることが増えたように感じます。

自分にも優しくしようと思いました。働くにも、「自分が幸せな方が楽しい」「子どもに良い影響」と考え前向きな気持ちになりました。

仕事を円滑に行う為の意見は進んで、同僚に伝えるように意識して行動することが増えました。

キャリアについて迷走してしまったことがあったので、自分にとって良いタイミングで相談させてもらえたことがありがたかったです。漠然と辞めたいと思っていましたが、他のスキルも身に付けながらキャリアについて考えたいと思うようになりました。

「キャリア形成支援事業」による望む効果

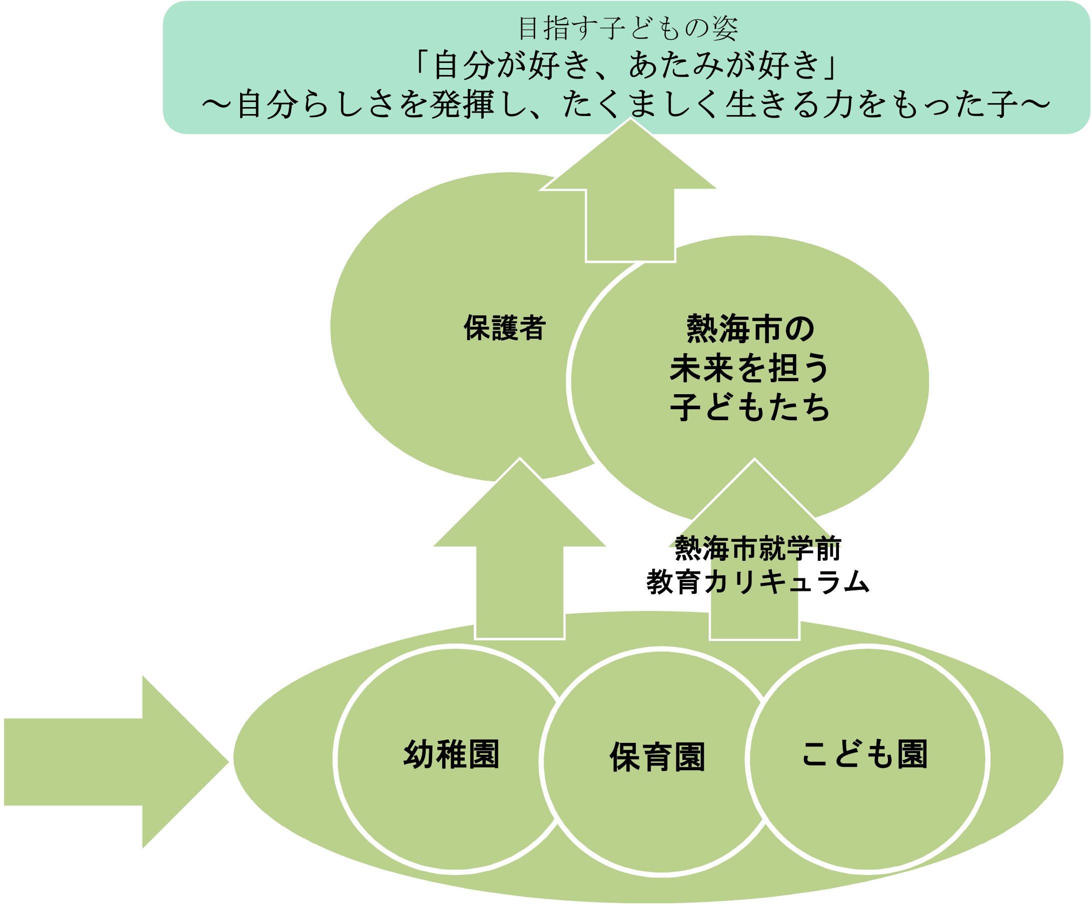
組織の効果

業務目標を明確化し、目的意識を高め、計画的な能力開発に取り組むことにより、継続的な成長と、働くことの満足度向上につなげる。

人材の定着や職員の意識向上により、組織の活性化、業務効率の向上、幼児教育保育サービスの充実につなげる。

職員の属性ごとの効果

新規採用職員が業務への向き合い方や取り組む意欲などのマインドセット、キャリアの明示などを通じて、職場への定着や業務への意欲を高めていく。

結婚・出産・育児や介護など、仕事と家庭の両立に関わる不安を取り除き、モチベーションを維持することにより、人材を離さない。中堅職員として業務の中枢を担っていく

経験や能力、適性といった個々人が保有する多様な力への自己理解を深めることによりキャリアの棚卸し、上司や管理職として組織が抱える課題の解決者へと変化していく。