

保育士・保育教諭が誇りとやりがいを持って働き続けられる、
新たなキャリアアップの道筋について

保育士等のキャリアアップ検討特別委員会 報告書

社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国保育士会

はじめに

保育士等のキャリアアップ検討特別委員会 委員長 北野 幸子

保育者が担う、次世代育成の仕事は、国の根幹をかたちづくる極めて尊い仕事です。それは子どもの生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要なものであり、その質はまさに、保育士・保育教諭の力量にゆだねられています。

保育の専門職たる保育士・保育教諭には、乳幼児期の子どもの発達等に関わる深い知識、一人ひとりの子どもの特徴に適切でかつ特化した独特な技術、また、対象とする子どもの心への深い洞察、さらには、繊細な配慮が必要です。その専門性は、理論知と実践知により形作られており、この高度な知識と技術、そして実践力（判断力や応用力）の維持・向上は、経験の蓄積と、それに加えての省察に基づく学びの継続により図られています。一人として同じ子どもがおらず、一つとして同じクラスがないために、学び探求し続けることが保育士・保育教諭には不可欠です。

これまで、保育士・保育教諭の専門性が高度であることや、その維持・向上を図る研修の内実を、構造化し、可視化することが十分になされてこなかったように思います。また、保育士・保育教諭の仕事はやりがいが大きいため、研鑽の蓄積を可視化して、発信する慣習や、それを保障する仕組みづくりも、保育士・保育教諭の方がたの善意に依拠しすぎて、十分になされてこなかったように思います。

本委員会では、保育士・保育教諭の仕事の重要性と専門性を確認し、その維持・向上を図るシステムの可視化をめざし、キャリアアップの方策を検討しました。本報告書がより多くの保育者の方を支援することに繋がることを心より祈っています。

全国保育士会 会長 上村 初美

全国保育士会では、保育所・認定こども園で働く保育士・保育教諭が、自らの専門性を向上させながら、誇りとやりがいを持って働き続けることができるようなキャリアアップの仕組みとそれを構築する方策等について検討するため、平成 27 年度に「保育士等のキャリアアップ検討特別委員会」を設置し、平成 28 年度までに 6 回の検討を経て、このたび本報告書を取りまとめました。

本報告書は、(1)保育所・認定こども園等で働く保育士・保育教諭等が、自ら

の専門性を向上させながら、誇りとやりがいを持って働き続けることができるようなキャリアアップの仕組みを提言する、(2)そのキャリアアップの仕組みを構築する方策等について提言する、(3)提言を国の制度に反映させることをめざす。(4)もって、保育士・保育教諭の社会的評価の向上につなげる、ことを目的としています。

保育関係者に本報告書をご活用いただき、保育士・保育教諭が専門性を発揮し、保育所・認定こども園の保育の質の向上につなげていただくことを望んでいます。

目次

1. 本報告書の概要と本報告書における「キャリアアップ」等の定義・考え方	4
2. 保育士・保育教諭のキャリアアップにおける現状と課題について	7
3. 全国保育士会のこれまでのキャリアアップに関する検討状況について	22
4. キャリアアップ構築にかかる、保育所・認定こども園等で働く保育士・保育 教諭の階層と、期待される役割について	25
5. 階層ごとに求められる知識・技術について	29
6. 保育所・認定こども園等における研修体系および研修実施体制について	35
7. キャリアアップと「研修等による力量の向上」や「職務・職責」、「給与等処 遇」とを、どのように結び付けていくのかについて	37
8. まとめ — 保育士・保育教諭が誇りとやりがいを持って働き続けられる、 新たなキャリアアップの道筋について	40
9. 参考となるキャリアアップの枠組みと事例	41

1. 本報告書の概要と本報告書における「キャリアアップ」等の定義・考え方

(1) 概要

- 本報告書は、保育士・保育教諭の新たなキャリアアップの道筋について、研修に焦点化して検討し、整理したものである。

① 保育士・保育教諭のキャリアアップに関する課題

- 現在、保育士・保育教諭が研修を受けることの制度的な環境が十分に確立されていない状況にある。保育士・保育教諭のキャリアアップに関する現状としても、保育士・保育教諭一人ひとりがどのような研修を受けたのか、記録やチェックを行う共通的なシステムが存在していない。
- また、業界標準として共通理解がなされた、保育士・保育教諭のための客観的なキャリアアップの評価の基準も現時点では確立されていない。
- さらに言えば、キャリアアップと連動した、資格制度の階層化が図られていない。
- 保育士・保育教諭を養成する際の実習において、実習指導者を育成するための研修が制度的に位置付けられていないことや、実習生評価の基準が国全体で統一的に整理されていないことも課題として挙げられる。
- また、保育の担い手確保のためにも、保育士・保育教諭の負担軽減を図り、長く働き続けることができるような環境の整備も求められている。

② 全国保育士会の取り組みと本検討会のねらい

- 全国保育士会では、誇りとやりがいを持って働き続けることができるよう、「新たな保育制度への対応に関する検討委員会」を平成 21 年に設置した。そこでは、保育士のキャリアパス構築に向けた検討を行い、保育所の限られた役職のみによって、保育士のキャリアパスを構築するのは困難なことや、保育士に期待される役割が多様化かつ高度化していることをふまえ、職階を基礎とするキャリアパス体系だけでなく、キャリアパス体系のなかに乳児保育、障害児保育、子育て支援などの領域別の「専門保育士（仮称）」を位置付けるとともに、「専門保育士（仮称）」にどのような力が求められるかを示した。

③ 保育士・保育教諭の研修分野と階層ごとに求められる知識・技術等の整理

- その後の状況をふまえ、平成 27 年度に保育士等のキャリアアップ検討特別委員会（以下、本委員会）を設置し、上記の委員会報告を受け継ぎ、「専門保育士（仮称）」の構想も踏まえ、また、国における保育士のキャリアパスの構築にかかる検討状況も視野に入れつつ、検討をすすめた。
- その結果、保育士・保育教諭の研修分野として、4 分野 8 項目を整理（27 ページ参照）するとともに、階層ごとに求められる知識や技術等についてまとめた（30 ページ以降参照）。
- 階層毎に求められる知識・技術が明確化された後には、それを習得するための研修が保育所・認定こども園等の内外で実施される必要がある。
- 今後、園から示された保育士等の処遇改善策等とあいまって、上記 2 つの整理を活用した、初任、職務分野別リーダー、副主任保育士・副主任保育教諭・専門リーダー、主任保育士・主幹保育教諭、園長といった階層化が図られることにより、階層的な保育の質の向上の明確化や離職防止につながることを期待される。

④ 今後の課題

- 保育士・保育教諭が、どの分野・内容の研修を受講してきたのか、どの分野の研修を受講していないのか、自身のキャリアアップのために、今後どのような研修を受講すれば良いのか、一人ひとりの保育士・保育教諭が自身の研修記録を可視化（研修手帳など）することが必要である。
- 一方、各法人においては、階層別に求められる専門性や職務遂行能力について、中・長期的に示した指標たるキャリアアップと、仕事の経験歴を通じ、昇進・昇格へ進む経路、長期的な職務の道や展望を示したものであるキャリアパスとを明確にし、それらを職員に公表し、適切な人材育成や評価等を進めていくことが求められる（42 ページより、参考事例を掲載）。
- 現状では、参考となるべき仕組みに関する情報は少なく、各法人それぞれが独自に検討・運用している状況にあり、保育士・保育教諭が、自身のキャリアアップの道筋を自覚できるような取り組みを各法人・施設に

において広げていく環境づくりが重要である。

- 保育士・保育教諭の使命と職責の重要性、独自の専門性にかんがみた、養成と研修の充実を図ることが必要であり、①研修の法定化、②資格の階層化、③資格の更新制度（研修等による）についても、研修がもつ重要性に鑑みて、今後の検討が必要である。

(2) 本報告書におけるキャリアアップ等の定義と考え方

① 「キャリアアップ」および「キャリアパス」の定義

【キャリアアップ】

キャリアアップとは、階層別に求められる専門性や職務遂行能力について、中・長期的に示した指標である。

【キャリアパス】

キャリアパスとは、仕事の経験歴を通じ、昇進・昇格へ進む経路、長期的な職務の道や展望を示したものである。

② 「キャリアアップの意義」の考え方

研修は、専門性や職務遂行能力の向上をめざすときに、それらを取得する方法のひとつである。

専門職としての日々の保育業務・実践を適切に積み上げ、その上で、研修受講により、知識・技術が身につき、実践力や判断力（応用力）の向上が図られ、キャリアアップにつながる。

なお、「キャリアアップ」及び「キャリアパス」の両者を踏まえた、法人内における評価や人事考課の仕組みが必要である。その実現のためには、社会的な評価としての給付の充実も併せて必要である。

③ 「保育士・保育教諭」との表現について

「保育士」は、国家資格の名称である。「保育教諭」は、幼保連携型認定こども園における職種の名称であり、その業務にあたる際には、保育士資格と幼稚園教諭免許状とを併有していることが求められる（平成 31 年度末までは特例措置あり）。よって、「保育士・保育教諭」と一体的に表現している。

2. 保育士・保育教諭のキャリアアップにおける現状と課題について

（保育士・保育教諭の研修とキャリアアップの現状）

- 保育所・認定こども園ごとに、研修に対する捉え方の違いや、正規・非正規等の雇用形態の構成割合等により、研修手法、内容、頻度等は異なっている。
- 研修が、自身のキャリアアップにつながるものという認識も、保育士・保育教諭ごとに異なっており、将来を見通しづらい状況の一因とも考えられる。
- 保育士・保育教諭一人ひとりが、どのような研修を受けたのか、どのような知識や技術を取得したのか、記録やチェックを行うシステムが存在していない。
- キャリアアップと連動した、資格制度の階層化が図られていない。
例を挙げれば、栄養士・管理栄養士、または、教員の普通免許状に見られるような、専修免許状・一種免許状・二種免許状といった階層化がなされていない。

（研修を受けることができる環境の整備）

- 研修は制度上、保育士・保育教諭、法人や保育所・認定こども園等の自助努力によって受講が進められているという現状にあり、わが国では、保育士が研修を受けることの制度的な環境が十分に確立されていない。
- 各地域では、自治体や関係団体による任意の研修が多様に実施されている。それらの研修においては、経験年数（3年、5年、7年、8年、10年など）に応じた研修プログラムが設定されている自治体もある。しかし、その地域間の格差は大きく、国全体のシステムとなっていないことが課題である。

参考

『教育基本法』 平成 18 年 12 月 22 日改正
第九条 法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。
二 前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。

『児童福祉施設の設備及び運営に関する基準』 平成 28 年 8 月 18 日改正
(児童福祉施設の職員の知識及び技能の向上等)
第七条の二 児童福祉施設の職員は、常に自己研鑽に励み、法に定めるそれぞれの施設の目的を達成するために必要な知識及び技能の修得、維持及び向上に努めなければならない。
2 児童福祉施設は、職員に対し、その資質の向上のための研修の機会を確保せねばならない。

『保育所保育指針』第七章 職員の資質向上 平成 20 年 3 月 28 日告示
3 職員の研修等
(一) 職員は、子どもの保育及び保護者に対する保育に関する指導が適切に行われるように、自己評価に基づく課題等を踏まえ、保育所内外の研修等を通じて、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上に努めなければならない。
(二) 職員一人一人が課題を持って主体的に学ぶとともに、他の職員や地域の関係機関など、様々な人や場との関わりの中で共に学び合う環境を醸成していくことにより、保育所の活性化を図っていくことが求められる。

- 余裕の無い職員配置となっている保育所・認定こども園等では、保育士・保育教諭が研修を受けたい場合でも、それが叶わないこともあり得る。研修機会を得ることが可能な職員配置が求められる。少なくとも、現行の公定価格における年間 2 日間（平成 29 年度からは 3 日間）の研修代替保育士の仕組みを、現実的に活用可能となるようにすることが必要である。
- なお、平成 29 年 3 月 31 日に告示された改定保育所保育指針では、「第 5 章 職員の資質向上」において、「第 1 章から前章までに示された事項を踏まえ、保育所は、質の高い保育を展開するため、絶えず、一人一人の職員についての資質向上及び職員全体の専門性の向上を図るよう努めなければならない。」と記され、また、施設長の責務として、「(2) 職員の研修

機会の確保等」にて、「施設長は、保育所の全体的な計画や、各職員の研修の必要性等を踏まえて、体系的・計画的な研修機会を確保するとともに、職員の勤務体制の工夫等により、職員が計画的に研修等に参加し、その専門性の向上が図られるよう努めなければならない。」とされた。今後、このことを踏まえ、各保育所・認定こども園等において、研修の充実が図られていくことが期待される。

※ 「保育所保育指針」（厚生労働省告示第 117 号 平成 29 年 3 月 31 日）より
抜粋

『保育所保育指針』第 5 章 職員の資質向上

第 1 章から前章までに示された事項を踏まえ、保育所は、質の高い保育を展開するため、絶えず、一人一人の職員についての資質向上及び職員全体の専門性の向上を図るよう努めなければならない。

1 職員の資質向上に関する基本的事項

(1) 保育所職員に求められる専門性

子どもの最善の利益を考慮し、人権に配慮した保育を行うためには、職員一人一人の倫理観、人間性並びに保育所職員としての職務及び責任の理解と自覚が基盤となる。

各職員は、自己評価に基づく課題等を踏まえ、保育所内外の研修等を通じて、保育士・看護師・調理員・栄養士等、それぞれの職務内容に応じた専門性を高めるため、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上に努めなければならない。

(2) 保育の質の向上に向けた組織的な取組

保育所においては、保育の内容等に関する自己評価等を通じて把握した、保育の質の向上に向けた課題に組織的に対応するため、保育内容の改善や保育士等の役割分担の見直し等に取り組むとともに、それぞれの職位や職務内容等に応じて、各職員が必要な知識及び技能を身につけられるよう努めなければならない。

2 施設長の責務

(1) 施設長の責務と専門性の向上

施設長は、保育所の役割や社会的責任を遂行するために、法令等を遵守し、保育所を取り巻く社会情勢等を踏まえ、施設長としての専門性等の向上に努め、当該保育所における保育の質及び職員の専門性向上のために必要な環境の確保に努めなければならない。

(2) 職員の研修機会の確保等

施設長は、保育所の全体的な計画や、各職員の研修の必要性等を踏まえて、体系的・計画的な研修機会を確保するとともに、職員の勤務体制の工夫等により、職員が計画的に研修等に参加し、その専門性の向上が図られるよう努めなければならない。

3 職員の研修等

(1) 職場における研修

職員が日々の保育実践を通じて、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上を図るとともに、保育の課題等への共通理解や協働性を高め、保育所全体としての保育の質の向上を図っていくためには、日常的に職員同士が主体的に学び合う姿勢と環境が重要であり、職場内での研修の充実が図られなければならない。

(2) 外部研修の活用

各保育所における保育の課題への的確な対応や、保育士等の専門性の向上を図るためには、職場内での研修に加え、関係機関等による研修の活用が有効であることから、必要に応じて、こうした外部研修への参加機会が確保されるよう努めなければならない。

4 研修の実施体制等

(1) 体系的な研修計画の作成

保育所においては、当該保育所における保育の課題や各職員のキャリアパス等も見据えて、初任者から管理職員までの職位や職務内容等を踏まえた体系的な研修計画を作成しなければならない。

(2) 組織内での研修成果の活用

外部研修に参加する職員は、自らの専門性の向上を図るとともに、保育所における保育の課題を理解し、その解決を実践できる力を身に付けることが重要である。また、研修で得た知識及び技能を他の職員と共有することにより、保育所全体としての保育実践の質及び専門性の向上につなげていくことが求められる。

(3) 研修の実施に関する留意事項

施設長等は保育所全体としての保育実践の質及び専門性の向上のために、研修の受講は特定の職員に偏ることなく行われるよう、配慮する必要がある。また、研修を修了した職員については、その職務内容等において、当該研修の成果等が適切に勘案されることが望ましい。

【コラム①】

全国保育士会の「保育士の研修体系」や、全日本私立幼稚園幼児教育研究機構による「保育者としての資質向上研修俯瞰図」などによって、研修体系の構築が進められてきているが、資格の階層化は図られておらず、業務や待遇と研修の関係性が構築されていない。なお、北九州市、兵庫県、長崎県など多くの地域で研修体系が構築されている。

（幼児教育に携わる者の研修内容の整合性）

- 教諭については、教育基本法第九条において研修が位置づけられている。これに基づき、幼稚園教諭・保育教諭には、「初任者研修」、「10年経験者研修」が実施されている。
- 就学前の幼児教育に携わる者に対する研修内容は、資格・免許や職名によらず、整合性が図られるべきであり、保育士・保育教諭においても、同様の研修について検討が必要と考える。

図表 1 「就学前の幼児教育に携わる者に対する法定研修の現状」

図表1 就学前の幼児教育に携わる者に対する法定研修の現状

全国保育士会 整理			
職名	研修種類	対象等	研修内容
保育士 保育教諭	保育士に対する法定研修は無い。 初任者研修 教員免許更新制 10年経験者研修	① 認定こども園で勤務する保育士、 ② 認可保育所で勤務する保育士、 ③ 幼稚園を設置する者が設置する認可外保育施設で勤務している保育士	【必修領域】 ① 時間数：6時間以上 ② 講習内容： ・ 国の教育政策や世界の教育の動向 ・ 教員としての子ども観、教育観等についての省察 ・ 子どもの発達に関する脳科学、心理学等における最新の知見（特別支援教育に関するものを含む。） ・ 子どもの生活の変化を踏まえた課題 【選択必修領域】 ① 時間数：6時間以上 ② 講習内容： ・ 学校を巡る近年の状況の変化 ・ 学習指導要領の改訂の動向等 ・ 法令改正及び国の審議会の状況等 ・ 様々な問題に対する組織的対応の必要性 ・ 学校における危機管理上の課題 ・ 教科横断的な視点からの教育活動の改善を支える教育課程の編成、実施、評価及び改善の一連の取組 ・ 学習指導要領等に基づき育成すべき資質及び能力を育むための習得、活用及び探究の学習過程を見通した指導法の工夫及び改善 ・ 教育相談（いじめ及び不登校への対応を含む。） ・ 進路指導及びキャリア教育 ・ 学校、家庭及び地域の連携及び協働 ・ 道徳教育 ・ 英語教育 ・ 国際理解及び異文化理解教育 ・ 教育の情報化（情報通信技術を利用した指導及び情報教育（情報モラルを含む。）等） ・ その他文部科学大臣が必要と認める内容 【選択領域】 ① 時間数：18時間以上 ② 講習内容： ・ 幼児、児童又は生徒に対する教科指導及び生徒指導上の課題

※幼稚園教諭の普通免許状に係る所要資格の期限付き特例について

幼稚園教諭の普通免許状に係る所要資格の期限付き特例とは、保育士の登録をしている者について、保育士等の勤務経験を評価し、幼稚園教諭免許状の授与を受けるために修得することが必要な単位数を軽減するという特例です。

就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第66号）において創設された新たな「幼保連携型認定こども園」は、学校教育と保育を一体的に提供する施設であるため、その職員である「保育教諭等」については、「幼稚園教諭免許状」と「保育士資格」の両方の免許・資格を有することを原則としています。

一方で、新たな「幼保連携型認定こども園」への円滑な移行を進めるため、同法施行（平成27年4月）後5年間は、幼稚園教諭免許状又は保育士資格のいずれかを有していれば、保育教諭等となることとされていきます。

本特例は、これらの規定の趣旨を踏まえ、同法施行後5年後までに幼稚園教諭免許状及び保育士資格の併有を促進し、新たな「幼保連携型認定こども園」への円滑な移行を進めるために設けられた制度です。

職名	研修種類	対象等	研修内容	備考
幼稚園教諭	初任者研修	公立の小学校等の教諭等のうち、新規に採用された者	【校内研修】 ①時間数：週10時間以上、年間300時間以上 ②研修例： ・教員に必要な素養等に関する指導 ・初任者の授業を観察しての指導 ・授業を初任者に見せて指導 【校外研修】 ①日数：年間25日以上 ②研修例 ・教育センター等での講義・演習 ・企業・福祉施設等での体験 ・社会奉仕体験や自然体験に関わる研修 ・青少年教育施設等での宿泊研修	
	10年経験者研修	公立の小学校等の教諭等のうち、在職期間が10年に達した者	【長期休業期間中研修】 ①日数：年間20日程度 ②研修例：教科指導、生徒指導、適性に応じた得意分野づくり等 【課業期間中研修】 ①日数：年間20日程度 ②研修例：研究事業、教材研究等	

職名	研修種類 教員免許更新制	対象等 現職教員	研修内容	備考 10年間有効
幼稚園教諭			【必修領域】 ①時間数：6時間以上 ②講習内容： ・国の教育政策や世界の教育の動向 ・教員としての子ども観、教育観等についての省察 ・子どもの発達に関する脳科学、心理学等における最新の知見（特別支援教育に関するものを含む。） ・子どもの生活の変化を踏まえた課題 【選択必修領域】 ①時間数：6時間以上 ②講習内容：次の事項の中から1つ（又は2つ）の内容について開設 ・学校を巡る近年の状況の変化 ・学習指導要領の改訂の動向等 ・法令改正及び国の審議会の状況等 ・様々な問題に対する組織的対応の必要性 ・学校における危機管理上の課題 ・教科横断的な視点からの教育活動の改善を支える教育課程の編成、実施、評価及び改善の一連の取組（いわゆる「カリキュラム・マネジメント」） ・学習指導要領等に基づき育成すべき資質及び能力を育むための習得、活用及び探求の学習過程を見通した指導法の工夫及び改善（いわゆる「アクティブ・ラーニング」などの観点からの指導方法の工夫・改善） ・教育相談（いじめ及び不登校への対応を含む。） ・進路指導及びキャリア教育 ・学校、家庭及び地域の連携及び協働 ・道徳教育 ・英語教育 ・国際理解及び異文化理解教育 ・教育の情報化（情報通信技術を利用した指導及び情報教育（情報モラルを含む。）等） ・その他文部科学大臣が必要と認める内容 【選択領域】 ①時間数：18時間以上 ②講習内容： ・受講者が任意に選択して受講する領域 ・幼児、児童又は生徒に対する教科指導及び生徒指導上の課題について開設	

（客観的なキャリアアップの基準）

- どの保育所・認定こども園等でも、日常的に職員の評価が行われていると考えられる。加えて何らかの形で評価基準や職務基準を有している場合も多い。ただし、そうした評価基準や職務基準を、保育所・認定こども園が事業所として整理したり、職員へ明示したりしていないことが多い。
- 公立の保育所・認定こども園では、昇進のための試験が実施される場合がある一方で、その試験が保育とはかかわりの薄い教養問題による試験であったり、単なる年功序列型であったりするケースも見受けられる。
- 業界標準として共通理解がなされた、保育士・保育教諭のための客観的なキャリアアップの評価の基準も現時点では確立されていない。
- 保育所・認定こども園等にとって手本となるキャリアアップの方式が示されることが、今後、保育士・保育教諭が誇りとやりがいを持って働けることができるようなキャリアアップの仕組み構築の実現に資するものと考えられる。

（養成段階における実習体制の充実と強化）

- 未来の保育士・保育教諭を養成するうえで重要な学びの場となる保育現場での実習において、その実習指導者を育成するための研修が、制度的に位置付けられていない。
- 社会福祉士や介護福祉士の資格においては、実習を受け入れる施設には、実習指導者研修を履修した実習指導者を位置付けることが制度上求められており、実習における学びの水準の確保がなされている。この制度を参考に、保育士の養成における実習のあり方を検討していくことが必要である。
- 実習指導のための知識・技術は、保育士・保育教諭のキャリアアップにとって重要な要素であり、研修でその知識・技術を習得した保育士・保育教諭は、評価され、処遇に結び付けられるべきである。
- また、実習生の評価も、養成校や受入れ施設により視点や基準が違っており、国家資格としての保育士の水準を確保するという観点から、実習生評価の基準が、国全体で統一的かつ明確にされることが望まれる。

(諸外国の乳幼児教育に携わる者の資格と研修について)

- 各国の現状として、例えばヨーロッパ諸国においては、園長資格では、①免許資格、②現職経験、③管理職対象研修の受講、といった3つの要件を満たすことが提示され、各国比較などのモニタリングによる浸透が図られつつある。

※ 図表2 参照

- ヨーロッパ35か国の調査において、そのなかで②については、園長要件として現職経験を課さない国は、乳児に携わる場合で13か国地域であり、幼児に携わる場合では8か国であり、近年減少している。「③管理職対象研修の受講」については、ハンガリーの360時間を筆頭に、要件化が進められつつある。なお、ハンガリーでは園長のみならず、保育者全般に対して、免許更新制度が大学・大学院等での講義受講などの研修として整備されている。

- ヨーロッパ各国では、現職研修は保育者の必要な要件とされており、学習というよりも、資格種の高度化につながられている。

2009年調査では多くの国で研修は自助努力的位置づけであったが、現在では義務化されている。

ヨーロッパの6か国(エストニア、スペイン、クロアチア、ポルトガル、ルーマニア、スロベニア)では義務化されて資格の高度化につながられており、ドイツやオーストラリアでは州により同様になっているところもある。

3歳未満児にはこれらが課されていないが、3歳以上児について課せられている国としては、ブルガリア、チェコ共和国、フランス、イタリア、マルタ、イギリス(ウェールズおよび北アイルランド)、スイス(の多くの州)があげられる。

アシスタント(保育者資格を有しない補助員)についても研修が義務化している国としては、ルクセンブルグ、スロベニア、イギリス(イングランドおよびスコットランド)がある。

※ 図表3 参照

図表 2

図：ヨーロッパの園長研修の実態状況

乳児保育施設

	ベルギー (フランス語圏)	ベルギー (ドイツ語圏)	ベルギー (フラマン語圏)	ブルガリア	チェコ共和国	デンマーク	ドイツ	エストニア	アイルランド	ギリシャ	スペイン	フランス	クロアチア	イタリア	キプロス	ラトビア	リトアニア	ルクセンブルグ	ハンガリー
期間	○	○	○	○	○	○	*	160時間	○	○	100時間	○	○	○	○	○	○	○	○
期間	マルタ	オーストリア	ポーランド	ポルトガル	ルーマニア	スロベニア	スロヴァキア	フィンランド	スウェーデン	イギリス(1)	スコットランド	アイスランド	トルコ	リヒテンシュタイン	ノルウェー	スイス			
	:	160単位*	280時間	○	○	144時間	○	○	○	○	60ECTS	○	○	:	○	*			

幼児保育施設

	ベルギー (フランス語圏)	ベルギー (ドイツ語圏)	ベルギー (フラマン語圏)	ブルガリア	チェコ共和国	デンマーク	ドイツ	エストニア	アイルランド	ギリシャ	スペイン	フランス	クロアチア	イタリア	キプロス	ラトビア	リトアニア	ルクセンブルグ	ハンガリー
期間	120-140時間	150時間	○	:	100-350時間	○	*	160時間	○	○	100時間	○	○	4か月*	160時間	○	○	na	360時間
期間	マルタ	オーストリア	ポーランド	ポルトガル	ルーマニア	スロベニア	スロヴァキア	フィンランド	スウェーデン	イギリス(1)	スコットランド	アイスランド	トルコ	リヒテンシュタイン	ノルウェー	スイス			
	60ECTS	160*単位	:	○	60時間	144時間	160-200時間	○	○	○	60ECTS	○	○	:	○	*			

○ 園長研修要件なし * 地域により異なる : 期間に関するデータなし

ECTS=European Credit Transfer System 単位のこと

(出典: Key Data on ECEC (2014))

図表 3

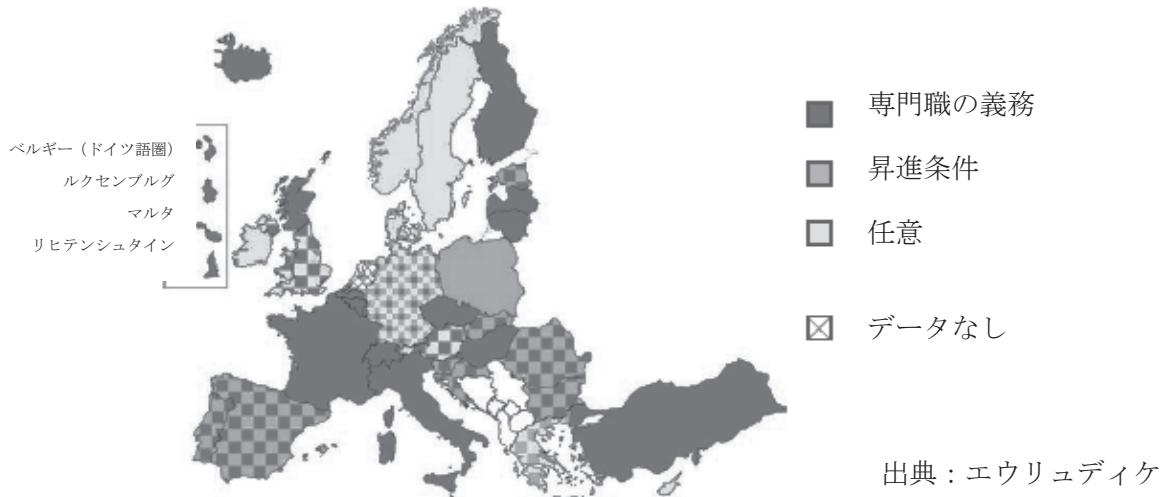


図 E4：集団保育施設における保育者の研修の状況(2012/13)

図 E4a:乳児保育



図 E4b:幼児教育



追記：専門職の義務とは、教育に携わる保育者の勤務規定や、契約書、法令等の規定によって研修が義務化されていることをさす。

（出典：Key Data on ECEC (2014)）

※原図（カラー）については以下をご参照ください。PDF ファイルの本文 105 ページに掲載されています。

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/Key_data_series/166EN.pdf

(保育士・保育教諭の負担軽減と業務分担)

- 保育士・保育教諭の負担軽減を図り、長く働き続けることができるような環境の整備が求められている。

【コラム②】

「保育の担い手確保に向けた緊急的な取りまとめ」（平成 27 年 12 月 4 日保育士等確保対策検討会 厚生労働省）では、「保育における労働力需給に対応するよう、保育の質を落とさずに、保育士が行う業務について要件を一定程度柔軟化することより、保育の担い手の裾野を広げるとともに、保育士の勤務環境の改善（就業継続支援）につなげる必要がある。」とし、

①朝夕の保育士配置要件弾力化

②幼稚園教諭及び小学校等の活用

③研修代替要員等の加配人における保育士以外置弾力化

の 3 つの項目を盛り込み、「①朝夕の保育士配置要件弾力化」においては、「平成 28 年度以降については、省令を改正することより、各年齢別で定める配置基準により算定される数が 2 人を下回っており、かつ朝夕などの児童が少数である時間帯に限り、1 人は保育士資格を有しない一定の者も活用可能とする。」とされた。

「保育士資格を有しない一定の者」については、質の確保の観点から、

- ・ 保育士資格を有しないが当該施設等で十分な業務経験を有する者
- ・ 子育て支援員研修を了した者
- ・ 家庭的保育者

など、適切な対応が可能な者に限ることとする。」とされた。

なお、「朝夕の保育士配置要件弾力化」については、各自治体において条例の改正が必要であり、また、各保育所等の判断により実施されるものとされている。

一方、「保育士養成課程等検討会」（厚生労働省）では、

- ・ 介護福祉士等の福祉系国家資格を有する者が、保育士試験を受験する場合には、受験科目の免除は行っていないが、介護福祉士養成施設においては、その養成課程において、指定保育士養成施設を卒業した場合、養成課程の一部を免除していること
- ・ また、平成 27 年 6 月に閣議決定された、『「日本再興戦略」改訂 2015 ー未来への投資・生産性革命ー』においては、福祉系国家資格所持者や子育て支援員が保育士資格を取得しやすくするための方策（保育士養成課程、保育士試験科目の一部免除等）について速やかに検討する

こととされていること

などを踏まえ、

保育士と他の福祉系資格の統合ではなく、医療・福祉の国家資格に共通の基礎課程を創設し、資格ごとの専門課程との2階建ての養成課程に再編し、人材確保と多様なキャリアパスの構築に資することに関する検討が行われている。(平成29年6月現在)

ここでは、「子育て支援員」が保育士資格を取得する際の特例についても検討項目とされている。

「子育て支援員」は、国で定めた「基本研修」及び「専門研修」を修了し、「子育て支援員研修修了証書」(以下「修了証書」という。)の交付を受けたことにより、子育て支援員として保育や子育て支援分野の各事業等に従事する上で必要な知識や技術等を修得したと認められる者とされている。

「基本研修」は、8科目・8時間であり、その上に、従事する事業により異なる科目数・時間(最低で、5科目以上・5.5時間以上)となっている「専門研修」が上乘せされている。

保育の質の低下を招かないよう、国家資格ではない認定制度を修了した者を国家試験科目免除対象者とするについては、十分慎重な検討が必要であると全国保育士会は意見を述べている。

なお、世界各国においては、福祉系資格の統合ではなく、保育士・保育教諭独自の専門性は、「保育内容」と関わる部分が大きいこと、責任をもって保育実践を行う点にかんがみ、幼稚園教員との関係性を含めた、保育専門職の資格の一体化が進められている。

平成28年度の社会保障審議会児童部会保育専門委員会(厚生労働省)における保育所保育指針の改定検討においても、「保育所保育指針第三章」の「保育士等」を「保育士」とすべきとの議論があった。

現在、保育士養成と幼稚園教員養成を同時に行っている養成校が存することを踏まえ、保育士資格と幼稚園教員免許の相互取得を推進するための保育士試験科目免除や、科目認定なども進められている。これらの実態をかんがみ、さらなる検討を進めていく必要が今後あると考えられる。

【コラム③】

新人看護師の教育制度としてのプリセプター制度について

※ 『新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】』(平成26年2月厚生労働省)

より抜粋

新人看護職員 1 人に対して決められた経験のある先輩看護職員（プリセプター）がマンツーマン（同じ勤務を一緒に行う）で、ある一定期間新人研修を担当する方法。この方法の理念は、新人のペースに合わせて（self-paced）、新人自らが主体に学習する（self-directed）よう、プリセプターが関わることである。

新人看護職員が臨床現場に出てすぐなど、ごく初期の段階で用いるのが効果的である。プリセプターは自分の担当する患者の看護ケアを、担当の新人看護職員（プリセプティー）とともに提供しながら、仕事を通してアセスメント、看護技術、対人関係、医療や看護サービスを提供する仕組み、看護職としての自己管理、就業諸規則など、広範囲にわたって手本を示す。

（注）なお、本制度は公的なものではなく、各医療法人等において、独自に取り組まれているものである。

3. 全国保育士会のこれまでのキャリアアップに関する検討状況について

- 近年の保育をめぐっては、虐待の予防・早期発見・早期対応、障害児保育などへの対応から複雑かつ多様化し、より高度な専門性が保育士・保育教諭に必要となっている状況である。また一方で、平均勤続年数が短く、5年先、10年先の自らの将来像を描きながら働くことがむずかしい状況と推測されることなどにかんがみ、平成21年度、全国保育士会は、保育士が自らの専門性を向上させながら、誇りとやりがいを持って働き続けることができるよう、「新たな保育制度への対応に関する検討委員会」を設置し、保育士のキャリアパス構築に向けた検討を行った。
- 平成23年12月にとりまとめた、「保育士のキャリアパスの構築に向けて全国保育士会・新たな保育制度への対応に関する検討委員会報告（第1次）」（以下、「キャリアパス構築検討委員会報告」）では、保育所の限られた役職のみによって、保育士のキャリアパスを構築するのは困難なことや、保育士に期待される役割が多様化かつ高度化していることをふまえ、職階を基礎とするキャリアパス体系だけでなく、キャリアパス体系のなかに乳児保育、障害児保育、子育て支援などの領域別の「専門保育士（仮称）」を位置付けるとともに、「専門保育士（仮称）」にどのような力が求められるかを示した。
- 本委員会は、上記の委員会報告を受け継ぎ、「専門保育士（仮称）」の構想も踏まえ、検討をすすめた。

【参考】

※ 「キャリアパス構築検討委員会報告」より抜粋

専門保育士（仮称）

- 施設における限られた役職・ポストの中で、階層別の視点だけでは保育士のキャリアパス体系を示すことは困難である。年々、保育業務において専門的な取り組みが要求されているなかで、主任保育士の役割は多岐にわたり、過重になっている。一方、保育現場には、現場で経験を積み、研修受講などにより専門性（知識・技術・判断力）を高めた保育士がいる。このようなことから、「専門保育士（仮称）」をキャリアパス体系に位置づけることとした。
- 「専門保育士」は、主任保育士をサポートしながら、専門領域において高い専門性を有し保育・保護者支援を行う。
- 組織内にあっては、「専門保育士」としてのみ勤務することは難しく、クラ

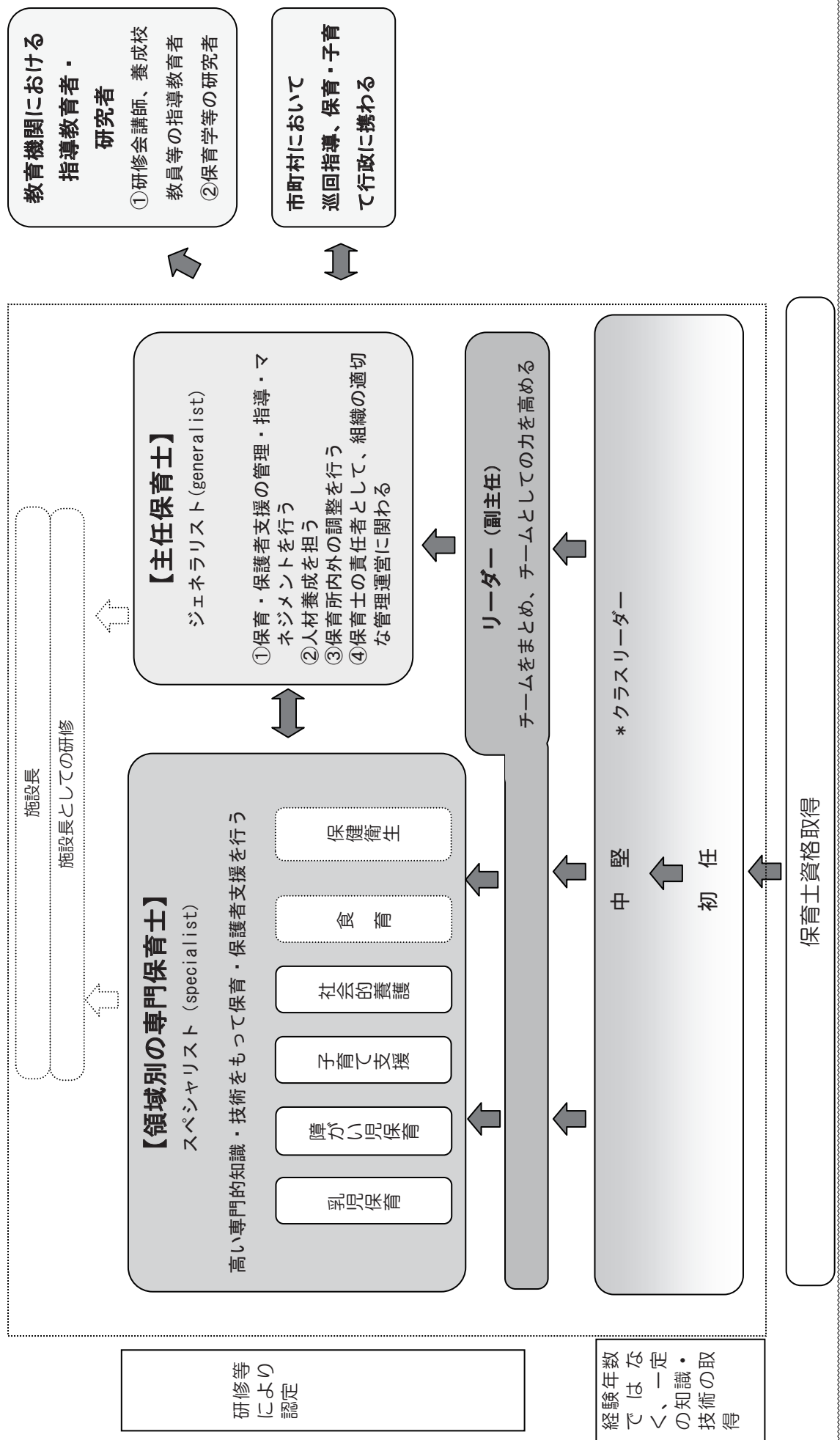
ス担任や子育て支援センター等を担当しながら、その専門領域において組織の中心となり保育を行っていく。

- 専門領域については、子どもや子育てをめぐる環境変化から保育士に求められる多様な専門性の中から、
 - 保育所・保育士がこれまで現場実践の中で培ってきた「乳児保育」、「障害児保育」、「子育て支援（おもに地域）」、「社会的養護（虐待予防・家庭支援）」
 - 保育所に看護師が必置ではないことから、子どもの生命の保持と健やかな健康を支えるための「保健衛生」
 - 食を営む力の基礎を培うため、保育所が保育の中で力を入れている「食育」などが考えられる。
- 専門保育士に求められる力については、
 - ① 専門性（保育実践、保護者支援、関係機関との連携、実践の開発）
 - ② 指導性（保育士の支援・指導、組織全体の質の向上）
 - ③ 科学性（実践の言語化、実践研究）等の視点から「専門保育士に求められる力」を示した。

図表 4 「保育士のキャリアパスの構想」

『保育士のキャリアパスの構築に向けて』（全国保育士会・新たな保育制度への対応に関する検討委員会報告（第1次））より抜粋

図表4 保育士のキャリアパスの構想



4. キャリアアップ構築にかかる、保育所・認定こども園等で働く保育士・保育教諭の階層と、期待される役割について

(これまでの検討を踏まえた階層や領域別の専門保育士に応じた役割・職務)

- 保育士・保育教諭は、初任、3年目、5年目、10年目等の経験年数の区切りを階層とし、それぞれの階層について、例えば、担任を持つことができる、年齢ごとの主任になることができる、後輩指導担当になれる等の期待される役割や職務を整理することができる。
- 全国保育士会が、「保育士のキャリアパスの構築に向けて 全国保育士会・新たな保育制度への対応に関する検討委員会報告（第1次）」（平成23年12月）にて示している「領域別の専門保育士」（乳児保育、障害児保育、子育て支援、社会的養護、食育、保健衛生）等の整理（図表4参照）を踏まえ、保育領域や内容に特化した力量の向上の状況の可視化を行い、保育所・認定こども園の保育やそれ以外の業務におけるさまざまな役割や職務の専門分化のなかで、保育士・保育教諭が自分の将来を展望できるキャリアパスを整理し、示すことができると考えられる。

(国におけるキャリアパスにかかる研修体系の検討と今後の職階等のあり方)

- 一方、国は、平成28年度に「保育士のキャリアパスに係る研修体系等の構築に関する調査研究事業」を実施し、「キャリアパス構築検討委員会報告」にて示した、「領域別の専門保育士」（乳児保育、障害児保育、子育て支援、社会的養護、食育、保健衛生）等の整理（図表4参照）をベースに、地方公共団体や保育団体が実施する研修について、保育現場で必要な専門性や研修事例等を踏まえつつ、保育士のキャリアパスを見据えて、リーダー的な役割を求められる職員への研修として体系化する方向での議論を行った。
- 今後は、実際に運用されていく状況を十分に把握し、その在りようを検証し、継続して検討されていくことが望まれる。

図表5「保育士等（民間）のキャリアアップの仕組み・処遇改善のイメージ」
（平成28年度厚生労働省委託事業 シンポジウム「保育士のキャリアパスに係る研修体系等の構築にむけて」（平成29年3月7日開催）資料抜粋）

保育士等（民間）のキャリアアップの仕組み・処遇改善のイメージ

所要額 約1,100億円(公費)
※幼稚園、認定こども園等のほか、児童養護施設等
や放課後児童クラブの職員への処遇改善を含む。

※新たな名称はすべて仮称

研修による技能の習得により、
キャリアアップができる仕組みを構築



新 キャリアアップ研修の創設

→ 以下の分野別に研修を体系化

【研修分野】

- ① 乳児保育 ② 幼児教育
- ③ 障害児保育 ④ 食育・アレルギ―
- ⑤ 保健衛生・安全対策
- ⑥ 保護者支援・子育て支援
- ⑦ 保育実践 ⑧ マネジメント

- ※ 研修の実施主体：都道府県等
- ※ 研修修了の効力：全国で有効
- ※ 研修修了者が離職後再就職する場合：以前の研修修了の効力は引き続き有効

新 副主任保育士 ※ライン職

月額4万円の処遇改善
(園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3)

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ マネジメント＋3つ以上の分野の研修を修了
- エ 副主任保育士としての発令

新 専門リーダー ※スタッフ職

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ 4つ以上の分野の研修を修了
- エ 専門リーダーとしての発令

新 職務分野別リーダー

【要件】

- ア 経験年数概ね3年以上
 - イ 担当する職務分野(左記①～⑥)の研修を修了
 - ウ 修了した研修分野に係る職務分野別リーダー※としての発令
- ※乳児保育リーダー、食育・アレルギ―リーダー 等
※同一分野について複数の職員に発令することも可能

月額5千円の処遇改善

保育士等

＜平均勤続年数8年＞

(平成28年度厚生労働省委託事業 シンポジウム「保育士のキャリアパスに係る研修体系等の構築にむけて」(平成29年3月7日開催)資料抜粋)

※上記処遇改善の対象は、公定価格における現行の処遇改善等加算の対象と同じ。

※「園長・副主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3」とは、公定価格における職員数に基づき算出したもの。

このほか、更なる「質の向上」の一環として、全職員に対して2%(月額6千円程度)の処遇改善を実施

- 同研究事業は、平成 28 年 12 月 19 日に、「調査研究協力者会議における議論の最終取りまとめ～保育士のキャリアパスに係る研修体系等の構築について～」をとりまとめ、そのなかでは、現在、保育現場において専門的な対応が求められており、研修が必要な分野として「乳児保育」、「幼児教育」、「障害児保育」、「食育・アレルギー対応」、「保健衛生・安全対策」及び「保護者支援・子育て支援」の 6 分野が示された。
- 本検討会では、こうした国の施策動向も踏まえ、保育士・保育教諭の研修分野として、

【保育専門分野研修】

- ①乳児保育（乳児期の教育・保育等）
- ②幼児教育（幼児期の教育・保育等）

【保育関連分野研修】

- ③障害児保育（特別な支援や配慮を必要とする子どもの保育等）
- ④食育・アレルギー対応
- ⑤保健衛生・安全対策
- ⑥家庭・地域連携（保護者支援、子育て支援、小学校等との連携等）

【保育実践分野研修】

- ⑦保育実践（実践の基礎等）

【保育運営分野研修】

- ⑧マネジメント（管理運営、実習生の指導、研究等）

とすることができるのではないかとした。

※ 「保育士のキャリアアップにおける階層と期待される保育士像及び業務にあたって必要な知識と技術」の「主任保育士・主幹保育教諭等管理的職員」の階層の「求められる保育士の姿」の⑥を参照（35 ページ）。

- また、今後、保育士等の処遇改善等とあいまって、上記の研修体系を活用した、初任、職務分野別リーダー、副主任保育士・副主幹保育教諭・専門リーダー、主任保育士・主幹保育教諭、園長といった階層化が図られることが期待される。
- 今後、それぞれの保育所・認定こども園等において、国や全国保育士会が

これまでに示した「領域別の専門保育士」の考え方を含めて、階層とそれに応じた職務内容、さらには研修計画などが検討され、キャリアパスのしくみの構築が進むものと思われる。

- なお、いずれの研修においても、保育所・認定こども園は、保育を必要とする子どもの保育を行い、その健全な心身の発達を図ることを目的とする児童福祉施設であることを踏まえ、子どもの最善の利益のため、家庭や地域の様ざまな社会資源と連携をはかりながら、養護や養育、子どもの主体性の尊重などに留意することが重要である。

（保育士・保育教諭が共有する基盤）

- 保育士・保育教諭に期待される役割として、保育に携わる者としての倫理と、児童分野における福祉職としての倫理が求められている。
また、全国保育士会は、平成 15 年度に「全国保育士会倫理綱領」を定め、保育士・保育教諭に求められる倫理性を示し、その定着を図ってきている。
- 保育士・保育教諭は、子どもの人権や子どもの自己実現を守る、誇りとやりがいをもつ職業であり、その仕事の尊さと価値を正しく捉えることが必要である。保育士・保育教諭は、自らの専門性の向上を図り、自分自身も仕事を通じて成長し、自己実現を図っていくことを意識していくべきである。

（保育士・保育教諭以外の保育補助者等との業務分担）

- 一方、保育現場における人材確保のため、保育士・保育教諭以外の、子育て支援員や小学校教員といった他の資格・免許状を持った方が、保育所・認定こども園で保育に携わることが可能な状況となっている。
- 近年、保育所・認定こども園には、養護と教育の両面から期待される高い専門性、虐待の早期発見や子どもの貧困への対応など、保護者や家庭に対するソーシャルワーク的な機能が求められており、個別の保育計画の策定、記録、カンファレンスの実施、地域支援のネットワーク化など、保育士・保育教諭の業務は拡大・高度化している。
- 保育士・保育教諭以外の保育補助者等については、単に人材不足を補うのではなく、保育士・保育教諭のこうした業務の状況をふまえ、保育士・保育士の専門性の向上と負担軽減につながるような業務体制のあり方を検討すべきだと考えられる。

5. 階層ごとに求められる知識・技術について

- 「階層」、「求められる保育士・保育教諭の姿」、「業務」、「保育実践に必要な専門的知識・技術（研修内容）」、「処遇」を次のように整理した。
- 本整理は、全国保育士会「保育士の研修体系」（平成 23 年 3 月改訂）を基に検討したものである。主に次のことに留意し、再構築している。
 - ① 「保育士・保育教諭に求められる専門職としての基盤」、「専門的価値・専門的役割」は、保育士・保育教諭としての前提となる要件として捉え、階層ごとの表とは分離した。
 - ② 「3. 保育実践に必要な専門的知識・技術（研修内容）」－「(1)子どもへの保育実践」の部分こそ、保育士・保育教諭だけにしかできない専門分野であり、より細分化した。
 - ③ 「4. 保育所・認定こども園等の組織性に関わる専門的知識・技術（研修内容）」の部分に、指導することだけではなく、あるいは評価する人とされる人という切り口だけではなく、双方向的に評価するシステムという視点を盛り込んだ。
 - ④ 「中堅職員」以降の階層の部分で、マネジメント的な観点、参画的な視点を盛り込んだ。
 - ⑤ 初任者において、福祉の専門職としての位置づけの理解、人権、倫理綱領といった内容を盛り込んだ。

【階層ごとに求められる知識・技術のイメージ】

- ※ 各項目の内容は、図表 6「保育士・保育教諭のキャリアアップにおける階層と期待される保育士・保育教諭像及び業務にあたって必要な知識と技術」参照。
- ※ 下記の表中のページは、図表 6「保育士・保育教諭のキャリアアップにおける階層と期待される保育士・保育教諭像及び業務にあたって必要な知識と技術」における該当ページを記載。

職階	求められる 保育士の姿	業務	必要な知識・技術 (研修内容)	処遇
初任	31 ページ	同左	同左	同左
中堅	32 ページ	同左	同左	同左
リーダー	33 ページ	同左	同左	同左
管理的立場	34 ページ	同左	同左	同左

図表 6「保育士・保育教諭のキャリアアップにおける階層と期待される保育士・保育教諭像及び業務にあたって必要な知識と技術」

図表6「保育士・保育教諭のキャリアアップにおける階層と期待される保育士・保育教諭像及び業務にあたって必要な知識と技術」

下記の「(ア)保育士・保育教諭に求められる専門職としての基盤」および「(イ)保育士・保育教諭の専門的価値・専門的役割」は、保育士・保育教諭としての前提となる要素と役割である。これらを基礎とし、次頁以降の内容をもって、専門性の向上と確立が求められる。

(ア) 保育士・保育教諭に求められる専門職としての基盤	☐ センス、感性 ☐ 観察力 ☐ 共感性 ☐ 愛情 ☐ 柔軟性 ☐ 倫理観 ☐ 道徳性 ☐ 責任感 ☐ 主体性 ☐ 達成意欲 ☐ 行動力 ☐ 情熱 ☐ 協調性 ☐ 創造力 ☐ 自制心 ☐ コミュニケーション ☐ 一定の生活習慣と社会的マナー
(イ) 保育士・保育教諭の専門的価値・専門的役割	☐ 子どもの最善の利益の尊重 ☐ 一人ひとりの子どもの発達保障 ☐ 専門職としての責務 ☐ 保護者との協力 ☐ プライバシーの保護 ☐ チームワークと自己評価 ☐ 利用者の代弁 ☐ 地域子育て支援 ＊上記は、「全国保育士会倫理綱領」に基づく内容

階層	1. 求められる保育士・保育教諭の姿	2. 業務	3. 保育実践に必要な専門的知識・技術（研修内容） (1) 子どもへの保育実践	(2) 保護者への関わり・ソーシャルワーク	(3) その他	4. 保育所・認定こども園等の組織性に関わる専門的知識・技術（研修内容）	5. 処遇
初任者 ※【目安】入職3年目までの職員	① 「子どもの最善の利益の尊重」の理念を理解し、基礎的な保育実践ができる。 ② チームによる保育のなかでの自分の役割を理解し、助言を受けながら日常的業務を実施できる。 ③ 安心・安全な保育を意識できる。 ④ 家庭から子どもに関する日々の情報を収集するとともに、日々の保育内容等を保護者に的確に伝えられる。 ⑤ 保護者の話を聴き、適切な対応を行うことができる。 ⑥ 保育者自身が自己の能力を発揮し、自己実現できる。	□ 日常の保育業務、チームによる保育業務の経験を積み、保育指導計画を策定する。 □ 保護者との連携に基づき保育を行う。 □ 保護者支援（言葉かけなど）を中堅職員の横で同席する。	□ 子どもの発達・健康の理解と援助 □ 保育課程・指導計画に基づく保育実践 □ 保育実践の向上（健康、人間関係、環境、言葉、表現） □ 指導計画の立案 □ 保育の個別計画 □ 記録のとり方・活かし方 □ 応急手当等緊急時の対応 □ 発達の気になる子や障害のある子への対応 □ 保育所・認定こども園における食育の推進 □ 保育のアセスメント □ 保小連携の理解 □ 子どもたちの気持ちを考えた保育実践	□ 一人ひとりの子どもの置かれている状態および家庭、地域社会における生活実態の把握 □ 基礎的な相談援助技術の理解	□ 社会の動向、変化の理解 □ 不審者への対応 □ リスクマネジメント、安全管理 □ 福祉職としての保育士役割の理解 □ 人権に関わる課題の理解と対応 □ 全国保育士会倫理綱領	□ 社会人としてのマナー □ 職務規程、職場のルール □ 組織における役割や連携の理解 □ 個人情報保護の理解 □ 研修についての理解 □ 会議についての理解 □ 保育士会組織の理解 □ PDCA（保育課程、アセスメントから実施、評価、改善）の基礎の理解 □ 保育所における評価の理解（自己評価・第三者評価）	※ 処遇は、各自治体、各関係団体、各法人等で様々な方法により行われている。ここでは、一般的に考えうる方策を例示した。（次頁以降同様） □ 備えた知識・技術と、法人にふける評価にふじ、基本給のアップ等を行う。

階 層	1. 求められる保育士・保育教諭の姿	2. 業務	3. 保育実践に必要な専門的知識・技術（研修内容）			4. 保育所・認定こども園等の組織性に関わる専門的知識・技術（研修内容）	5. 処遇
			(1) 子どもへの保育実践	(2) 保護者への関わり・ソーシャルワーク	(3) その他		
中堅職員	① 的確な判断・対人理解に基づき保育を実践できる。 ② 安心・安全な保育を実践できる。 ③ 自らの保育を客観視・言語化し、保育のあり方、内容を向上させるために、同僚や上司と確認や議論ができる。 ④ 保健・医療を初めとする関連領域について一定の知識をもち、他職種と適切に連携できる。 ⑤ 業務改善、組織の活性化に貢献できる。 ⑥ 自己の能力を理解し、資質の向上を図ることができる。 ⑦ 初任者の手本となる行動を示し、日常的業務について助言できる。 ⑧ 家庭から子どもに関する日々の情報を収集するとともに、日々の保育内容等を保護者に的確に伝えられる。 ⑨ 保護者の話を聴き、適切な対応を行うことができる。 ⑩ 保育実践研究を行うことができる。	☐ 初任者の指導をすすめる。 ☐ 保護者との連絡・調整を行う。 ☐ 保護者に対する相談援助を行う。 ☐ 初任者と日々の業務を共有する。 ☐ リーダーや副主任との連携をすすめる。	☐ 保育実践の構造化 ☐ PDCA サイクルに基づいて保育を実践する。 ☐ カリキュラムマネジメント ☐ 保育を可視化し、発信（ドキュメンテーション等）する。	☐ ソーシャルワークの構造理解 ☐ 虐待ケースへの対応 ☐ コミュニケーションのあり方の理論的理解 ☐ 相談援助技術の理解 ☐ 子どもの気持ちかわかり、保護者に子どもの事を伝えながら、支援ができる。	☐ 関係機関とのケース検討会議 ☐ 関係法令の理解 ☐ 保育実践研究を行うことができる（根拠の取得）	☐ 新任職員への助言・指導 ☐ 従業員間の相互評価の理解と実施 ☐ 保育所・認定こども園等全体の活動の理解 ☐ 園内研修への主体的参加・参画 ☐ 業務の円滑な遂行のためのマネジメント的視点での評価と取り組み	☐ 備えた知識・技術と、法人における評価に応じ、給与格付けの昇格等により、基本給のアップ等を行う ☐ クラスや業務単位のリーダー的な役割を果たす場合は、役割に応じて給与に加算を行う
※【目安】4年から5年目の職員							

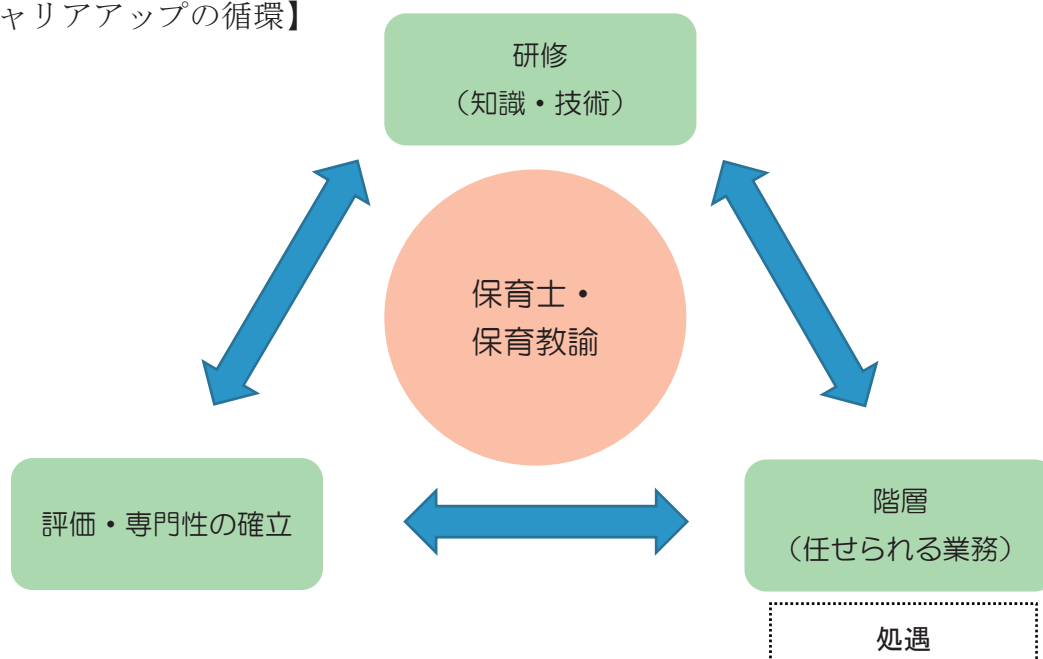
階層	1. 求められる保育士・保育教諭の姿	2. 業務	3. 保育実践に必要な専門的知識・技術（研修内容） (1) 子どもへの保育実践	(2) 保護者への関わり・ソーシャルワーク	(3) その他	4. 保育所・認定こども園等の組織性に関わる専門的知識・技術（研修内容）	5. 処遇
リーダー的職員 ※【目安】6年から10年目の職員	① 各クラスや小チームのリーダー（とりまとめ役）として、チーム員を率先できる。 ② チーム員同士の「気づき」や「情報」を共有し、保育研究をリードしたり、学んできた専門知識と、経験に基づき、保育の実践を深め（または探求し）展開し、伝えたりすることができる。 ③ 他職種と共通の認識に立ち、保育の目標設定、実施、評価などを行うことができる。 ④ チーム員に対し、日々の業務における適宜・適切な指導・助言を行うことができる。 ⑤ 主任保育士・主幹保育教諭をサポートし、クラス等のチームの業務改善や、目標が達せられるよう促すことができる。 ⑥ 制度や社会について十分理解できる。 ⑦ チーム、組織に対して、業務の改善、システム化など、常に問いかけと働きかけを行うことができる。 ⑧ 保育所・認定こども園等を利用していない地域の子育て家庭に対して、適切な助言・支援などを行うなど、地域全体に向けた子育て支援に取り組むことができる。 ⑨ 関係機関と関わり、必要な調整を行うことができる。 ⑩ 自分の能力を理解し、資質の向上を図ることができる。 ⑪ 養成課程の現状を把握し、実習指導の方法を習得し、実習指導ができる。 ⑫ 保育実践研究を企画・立案・指導ができる。	□ 主任保育士・主幹保育教諭を補佐、一定の業務単位における職員の管理、指導、評価など、組織運営を補佐する。 □ 地域の子育て支援の取り組みを担当する。 □ チームによる保育業務を支援・指導する。 □ 自身の保育の特徴を認識、それを活用する。 □ リーダーは、職員の話を大事に聞く。	□ 科学的・理論的根拠に基づいた保育実践	□ 保育ソーシャルワークの展開 □ ソーシャルアクション □ 関係機関・NP0・ボランティア・地域等との関わり	□ 直近の制度・政策の理解 □ 苦情解決 □ 実習生の指導 □ 体験学習・インターンシップ指導 □ 小学校との連携 □ 職員のことを把握し、子ども、保護者の対応などにも、保護者の対応できるように技術向上を図る。 □ 施設全体が、問題解決能力を兼ね備えられるよう、把握運営に務める。	□ 中堅職員への助言・指導 □ 役職間の相互評価の理解と実施 □ 主任保育士・主幹保育教諭のサポート □ 職員が研修へ主体的に参加・参画するためのファシリテーターとしての役割 □ 保育所・認定こども園における業務の円滑な遂行のためのマネジメント的視点での評価と取り組み □ 園内研修の企画	□ 備えた知識・技術と、法人における評価に応じ、給与格付の昇格など基本給のアップ等を行う □ 役割に応じて給与に加算を行う

階層	1. 求められる保育士・保育教諭の姿	2. 業務	3. 保育実践に必要な専門的知識・技術（研修内容）		4. 保育所・認定こども園等の組織性に関わる専門的知識・技術（研修内容）	5. 処遇
			(1) 子どもへの保育実践	(2) 保護者への関わり・ソーシャルワーク	(3) その他	
	① 保育士・保育教諭を統括し、サービス水準の向上、業務推進の管理、環境整備等の責任を負うことができる。 ② 組織として「子どもの最善の利益の確保」が実施できているかどうか、保護者とのパートナーシップによる保育が実践できているか、子育てにおける地域の中核機関としての機能を果たしているか、などを把握し、必要な指導・教育を実施し、人材を育成することができ。 ③ 園全体の保育士・保育教諭の責任者として、運営管理、人事管理、組織目標（保育水準や経営目標）の策定や評価に関わり、達成する。法令遵守と倫理の実現を堅持し、リスク管理（予防・早期対処）を適切に行うことができる。 ④ 関係機関との連携責任者として機能することができる。 ⑤ 地域に働きかける（保護者や子育て関係のNPO等の支援や組織。地域資源の強化・開発と活用、新しいサービスの創造・開発）ことができる。 ⑥ 施設長と連携・協働し、施設全体の保育の質の維持・向上に努め、適正な施設運営の一翼を担うことができる。 ⑦ 領域別の高い専門性を有する。27 ページ参照	□ 所長を補佐し、保育所・認定こども園等全体の職員管理、指導、評価など組織運営に携わる。 □ 保育指導計画を評価する。 □ 全体像を見つづ、職員に適切にアドバイスする。 □ 園長・施設長の補佐、指導、自己評価の二次評価を行う。	□ 組織として実践の評価 □ 保育課程の策定・評価	□ 地域の子育ての支援（事業の創設～評価） □ 社会的養護等関連領域との協働	□ 保育の歴史の理解 □ 他分野の動向理解 □ 大規模自然災害時の対応 □ 保育士養成校との連携・調整	□ 管理職手当 □ 役割に応じて給与に加算を行う □ 給与格付けの昇格など

6. 保育所・認定こども園等における研修体系および研修実施体制について

- 研修は、保育士・保育教諭の自助努力のみでなされるものではない。階層毎に求められる知識・技術が明確化され、それを習得するための研修が保育所・認定こども園等の内外で実施される必要がある。また、保育士・保育教諭が、キャリアアップのための研修を受けることができる環境の整備が必要である。

【キャリアアップの循環】



〔説明〕

この図は、「研修（知識・技術）」と、「階層（任せられる業務）」と、「評価・専門性の確立」との関係を整理したもの。

研修により、知識や技術の修得・向上がなされ、それによって、専門性が確立され、評価され、それに応じた階層（任せられる業務）があり、その階層（業務）に応じた処遇があることを図示した。

キャリアアップは、「初任者」の階層からスタートし、この循環が繰り返されていくことにより、上昇していくことになる。

- 我が国の子どもの育ちの質の確保の観点から、幼稚園教諭の初任者研修・10年経験者研修や教員免許更新制のように、保育士にも、キャリアに応じた研修が必要である。

- また、「保育士の研修体系」を基に今回整理した図表 6「保育士・保育教諭のキャリアアップにおける階層と期待される保育士・帆区教諭像及び業務にあたって必要な知識と技術」に示した、階層とそれに応じた研修内容等について、保育士・保育教諭が、どの分野・内容の研修を受講したのか、どの分野の研修を受講していないのか、自身のキャリアアップのために、今後どのような研修を受講すれば良いのか、一人ひとりの保育士・保育教諭が自身の研修記録をとることができるように可視化（研修手帳など）することが必要である。
- 保育所・認定こども園等における OJT の研修手法としては、自己研鑽、保育所・認定こども園等における園内研修、保育所・認定こども園における定例のケースカンファレンスの司会を務める、実習生指導を行うことなどが考えられる。
- 保育所・認定こども園等における OFF-JT の研修手法としては、全国保育士会・全国保育協議会等の全国組織が主催する研修会を受講する、ブロック組織が主催する研修会を受講する、都道府県・指定都市段階や市町村段階の保育士会組織が行う研修会を受講することなどが考えられる。こうした研修がキャリアアップと関連する研修として考えられる。
- このような様々な研修機会に着目し、それらを整理した、全国統一の研修体系が求められる。今後、あらためて検討が進められることが必要である。

7. キャリアアップと「研修等による力量の向上」や「職務・職責」、「給与等処遇」とを、どのように結び付けていくのかについて

- キャリアアップの道筋の確立のためには、保育士・保育教諭側の取り組みのみならず、法人（事業者）側の、研修体制の整備や、人事考課を含む職員の評価の仕組みの整備も必要である。
- 各法人において、階層に応じた保育士・保育教諭等の職員の研修計画を策定し、研修を受けた保育士・保育教諭等の職員の知識・技能等を客観的な基準によって評価し、それに基づき、法人内における役割と処遇を決めることが求められる。
- 各法人においては、階層別に求められる専門性や職務遂行能力について、中・長期的に示した指標たるキャリアアップと、仕事の経験歴を通じ、昇進・昇格へ進む経路、長期的な職務の道や展望を示したものであるキャリアパスとを明確にし、それらを職員に公表し、実践していくことが求められる。
- そのためには、保育士・保育教諭等の職員各々が、キャリアのどの地点にいるのか、法人と共通の認識に立つことが必要であると考ええる。年間研修計画や研修手帳を共有するなどの具体的な方策を講じなければならない。共有、すなわち見える化のためには、研修の受講をポイント制にするなどの方策も考えられる。ただし、その場合、ポイントの管理は誰が担うのかの検討は、別途必要である。
- 本報告書では、図表 6「保育士・保育教諭のキャリアアップにおける階層と期待される保育士・保育教諭像及び業務にあたって必要な知識と技術」にて、階層、求められる保育士の姿、業務、必要な知識・技術（研修内容）、処遇の関係を整理したものを示した。また、「9. 参考となるキャリアアップの枠組みと事例」に参考事例を示した。これらを参考に、各保育所・認定こども園等において、取り組みを進めていただくことを期待する。
- なお、全国保育士会は、階層ごとの、キャリアアップのために必要な研修を示し、それに要する年間研修日数を明示し、そのような根拠をもって、代替保育士の公定価格の積算要望について整理し、検討を進めることも必要であるとの認識に立っている。

- 一方、「4. キャリアアップ構築にかかる、保育所・認定こども園で働く保育士・保育教諭の階層と、期待される役割について」（25 ページ）にて言及のとおり、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）において、「キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、現在 4 万円程度ある全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善を行う」としたことに対し、国は平成 28 年度に、保育士のキャリアパスを見据えて、リーダー的な役割が求められる職員への研修を体系化し、具体的な研修内容や研修実施体制および給与改善の仕組みを示した。※下記「コラム④」参照
- 今後、都道府県を実施主体とした「保育士等キャリアアップ研修」が実施されていくことが、こうした研修を、法人において職員を評価する客観的な基準に取り込んでいくことが求められる。
- 今回の国の、リーダー的職員に的を絞った取り組みは、保育所・認定こども園等で働く保育士・保育教諭等が、自らの専門性を向上させながら、誇りとやりがいを持って働き続けることができるようなキャリアアップの仕組みを具現化したものであり、今後、他の階層においても充実を期待するものである。

【コラム④】

- 国は、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）において、「キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、現在 4 万円程度ある全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善を行う」こととした。
- これを踏まえ、国は平成 29 年度予算において、平成 28 年度人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定の内容に準じた保育士等の処遇改善（保育士平均+1.3%）を平成 29 年度の公定価格にも反映すること、さらに、2%相当（月額 6 万円程度）の処遇改善を行なうとともに、技能・経験を積んだ保育士等について、キャリアアップの仕組みを構築し、月額 4 万円程度の処遇改善を実施することとした。
- また、「保育所保育指針の改定に関する議論のとりまとめ」（平成 28 年 12 月 21 日社会保障審議会児童部会保育専門委員会〔厚生労働省〕）においても、職員の資質・専門性の向上および保育士のキャリアパスの明確化

を見据えた研修機会の充実について、「保育所としての組織的な対応や、様々な課題に応じた専門性の向上が求められる中で、それぞれの保育士が、自らの職位や職務内容等に応じて、組織の中でどのような役割が求められているかを理解し、必要な力を身につけることができるようにするためには、キャリアパスの明確化とそれに合わせた研修体系の構築が必要である。」「こうしたキャリアパスと研修体系の構築は、保育士の専門性の向上及び保育の質の向上にとって重要な要素であることに加え、保育士が職場に定着しやすい環境整備となるほか、身につけた技能が評価されることにより、人材交流の活性化による多様なキャリア形成や離職した後の職場復帰の促進等の面でも効果が高いと考えられ、今後の調査研究等によって具体的な検討が行われることが期待される。」と明記された。

- こうしたことを受け、厚生労働省は、「保育士のキャリアパスに係る研修体系等の構築に関する調査研究事業」を実施し、保育士が職務内容に応じた専門性の向上に目標を持って取り組めるよう、保育士のキャリアアップにつながる研修体系や研修システムの構築について検討した（25 ページで既出）。
- この調査研究事業では、全国保育士会の「キャリアパス構築検討委員会報告」にて提案している、領域別の専門保育士（「乳児保育」、「障害児保育」、「子育て支援」、「社会的養護」、「食育」、「保健衛生」の 6 分野）の考え方をベースに検討された、リーダー的職員の育成のための研修分野として、「乳児保育」、「幼児教育」、「障害児保育」、「食育・アレルギー対応」、「保健衛生・安全対策」、「保護者支援・子育て支援」の 6 分野が示された。

8. まとめ — 保育士・保育教諭が誇りとやりがいを持って働き続けられる、 新たなキャリアアップの道筋について

- 保育士・保育教諭が仕事をし続けるなかで、自らのキャリアアップの道筋が見えづらいという状況があり、それへの対応策はこれまで十分に検討されてきたとはいえない。
- 全国保育士会は、平成 23 年 12 月に「キャリアパス構築検討委員会報告」をとりまとめ、後輩指導ができる、クラス担任を持てる、実習指導ができる、保護者支援ができる、障害児の保育ができる、アレルギー対応ができる、保育所・認定こども園で職員を統括し、運営において中心的役割を果たすことができるということを、キャリアアップの道筋として提案した。
- しかし、こうしたキャリアアップの道筋を確立し、具体化するためには、研修などにより知識・技術を習得する保育士・保育教諭側の取り組みのみならず、法人（事業者）側の、研修体制の整備や、役割・職務に応じた人事考課を含む職員評価の仕組みの整備が不可欠である。
- 現状では、参考となるべき仕組みに関する情報は少なく、各法人それぞれが独自に検討・実施している状況にあり、保育士・保育教諭が、自身のキャリアアップの道筋を自覚できるような取り組みを各法人・施設において広げていく環境づくりが重要である。
- 国家資格である保育士の水準を確保するためには、実習指導者資格が制度化され、どの保育所・認定こども園においても、同一水準の実習と評価がなされることが必要である。実習指導者資格について早期に検討し、制度が確立されるべきである。
- 保育士・保育教諭の使命と職責の重要性、独自の専門性にかんがみた、養成と研修の充実を図ることが必要であり、①研修の法定化、②資格の階層化、③資格の更新制度（研修等による）についても、研修がもつ重要性に鑑みて、今後の検討が必要である。

9. 参考となるキャリアアップの枠組みと事例

- 「6. 保育所・認定こども園における研修体系および研修実施体制について」(35 ページ) では、キャリアアップの循環を図示した。
- 研修により、知識や技術の修得・向上がなされ、それによって、専門性が確立され、評価され、それに応じた階層（任せられる業務）があり、その階層（業務）に応じた処遇があることを示したものである。
- 各法人において、研修（知識・技術の修得）・階層（業務）・評価（評価基準・職務基準）が明確化され、共有されることが必須となる。
- その参考事例を次ページ以降に示した。
- 次ページ以降に掲載の事例は、次の 6 項目に沿って内容を示している。
 - (1) キャリアアップに関する方針
 - (2) 人事考課（評価基準）
 - (3) 職階（階層）と業務
 - (4) 求められる知識・技術
 - (5) 研修実施体制
 - (6) 給与体系
- 人事考課に重きを置いた事例、研修実施に重きを置いた事例等、それぞれ特徴がある。キャリアアップ構築の検討にあたっては、それぞれの事例の特徴を捉え、保育所・認定こども園等の実情に即したものとされたい。

事例1 【人事考課に関する事例】

施設所在の市町村の概要					
所在地自治体	市				
人口	約 40 万人				
保育所数	公 立	42			
	私 立	3			
	公設民営	—			
	合 計	45			
	小規模保育所	1			
認定こども園数		幼保連携型	保育所型	幼稚園型	地方裁量型
	公立	1			
	私立	50			
地域の概要 （立地、産業構造、 家族形態）	—				
施設の特色 （保育理念、重点事業）	保育目標 本園は児童福祉法に基づき、閑静な自然環境の中に、現代社会の一員として心身共に健全なる成長をする為の基礎を培う事を目的としています。				
事 例 施 設 概 要					
区分	認定こども園				
職員数 【内訳】	—				
	所長(園長)	—			
	副所長(副園長)	—			
	主任保育士・主幹保育教諭	—			
	保育士・保育教諭（うち常勤）	—			
	保育士・保育教諭（うち非常勤）	—			
	養護教諭	—			
	看護師	—			
	栄養士(栄養教諭含む)	—			
	調理員	—			
	事務員	—			
定員	150 人				
充足率	—				

保育士・保育教諭のキャリアアップの取り組みについて	
キャリアアップに関する方針	保育士（一般職）から園長（管理職）までの道筋を示す。
人事考課（評価基準）	別紙のとおり、半期ごとに第１次考課者として職員自身の業務の振り返りの自己評価、第２次、第３次考課者の評価を職員に返し、職員の次のステップ、ステージを指し示す。
職階（階層）と業務	保育教諭、副主幹教諭、主管保育教諭、副園長、園長、総括園長 調理員・栄養士 看護師 事務員 用務員
求められる知識・技術	人事考課シートで示す。
研修実施体制	園内研修 新卒から３年間の若手ゼミ 新人職員と園長 ３年目から１０年目の中堅ゼミ 対象職員と職場リーダー １０年目以上未来委員会（次期リーダー）対象職員と理事長 年代別研修 対象職員と園長 園外研修 対象に応じて、積極的に派遣
給与体系	法人独自の給料表。職階に応じて、等表を渡す。

2次考課者（副園長・主幹保育教諭）が作った人事考課シート

はじめに

平成28年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」に保育士の処遇改善が盛り込まれ、新たに2%の処遇改善と保育士として経験・技能を積んだ職員に4万円程度の処遇改善（全産業の女性労働者との賃金格差の縮小）が方向づけられました。それを受けて、厚生労働省は保育士のキャリアパスに係る研修体系等の構築について取りまとめ、「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善等について29年度予算に具体化されました。

概要は「副主任保育士・専門リーダー・分野別リーダー等を設けることにより、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士等の処遇改善に取り組む保育園等に対して、キャリアアップによる処遇改善に要する費用を公定価格に上乗せを行う」（公定価格の加算の創設）ものです。このことは深刻な保育士不足に悩む現場にとって、吉報であり、これまでの処遇改善を踏まえても、画期的な前進となるものです。

当法人では保育士等が「誇りとやりがいを持って働き続けることができるキャリアアップの仕組み」の構築を目指して、十数年間、人事考課をおこなってきました。しかし、なかなか適切な人事考課シートができませんでした。そこで、昨年（平成28年度）、2次評価者として、階層別に求められる専門性や職務遂行能力に悩んできた、当法人の副園長・主幹保育教諭がこれまでの人事考課シートを改善し、全職員が名得できるシートを作成しました。このシートを軸に、働き続けられる労働環境改善と職務満足度の高まる仕組み（キャリアパス要件）を整備し、モチベーションを引き上げ、生涯働きたいと思う人材づくりを目指しています。

1. 当法人の人事考課の概況

本年度、改定をしました人事考課評価シートは、副園長・主幹保育教諭等が作業チームを作り、「保育士目線」で「モラル」「園運営への関わり方」「組織・チームワーク」などを次の5つの視点で整理しました。（別紙参照、保育教諭、栄養士・調理員、リーダーの3種を添付）

ア 人事考課の対象とシートの種類

- ・ 保育教諭
- ・ 栄養士、調理員
- ・ 看護師
- ・ 事務員
- ・ 用務員
- ・ リーダー
- ・ 事務リーダー

職種に併せて7種類の人事考課シートを用意して、共通事項として、「モラルに関する項目」「園運営への関わり方」をどの職種にも乗せ、その職種にあわせた仕事内容に沿って「振り返り事項」と「培って欲しい専門性」を評価項目としてあげました。

リーダーの効果項目には、現在の社会問題であるセクハラ、パワハラ、モラハラなどの部下に対する態度、配慮やメンタルヘルスに対する理解を盛り込んだ。

イ 評価の方法と配点

評価項目は40項目から50項目を5段階で評価し、職員の本人意見欄、2次、3次評価者の評価と指導意見欄があります。これは必ず本人に人事考課シートを返却し、評価と指導を評価される職員と評価するリーダーに定着させるためです。

配点は100点満点で、配分は本人40点、二次考課者（副園長、主幹保育教諭等）40点、三次考課者（園長）20点とした。

ウ 評価の処遇への反映

現在は100点満点の点数割合で、賞与に加点しています。0か月分から0.05刻みで、0.5か月まで加算してとして反映しています。

同時にこの人事考課の評価が職員の評価の視点となり、副主幹保育教諭、主幹保育教諭、副園長、園長の昇格につながっています。昇格=渡りとなり、大きな処遇の改善になります。

原則的に職員5年、副主幹保育教諭5年、主幹保育教諭5年、副園長5年という目安を設定し、20年で園長の昇格につながるというキャリアパスを示しています。

エ 評価の効果

- ・職員に定期的に職務を振り返る機会となった。「保育園が自分にどんなことを求めているのかが良くわかりました」と感想が記述されていた。

- ・その都度、評価と指導を共有できる機会になった。ただ、文書で伝えるだけでなく、職員と2次考課者の面談を設定し、言葉で伝える機会も必要ではないか、という意見もあります。

- ・考課職員の成長につながるとともに2次考課者、3次考課者の成長になった。

2. 当法人の研修

当法人の研修は階層別、課題別に設定されています。それぞれOJT研修を基本にOFFJT研修を組み込んでいます。ここでは省略しますが、キャリアパスの道筋は人事考課と研修が「車の両輪」と考えています。人材育成のメインはOJTで、職員自身の意見、考え方の発表の機会を多く作るとともに、様々な場面で気づいたことを気づいた時に助言するようにしています。

3. 当法人のキャリアパスの仕組みの課題

第1は、評価の機会を増やし、公平で、納得できる選考と公表が求められることです。

第2は、ポストを増やす（新人育成主任、メディカル主任、ピアノ演奏主任、野外活動主任、演出主任、体育指導主任、等々無限にあり）妥当性と財源の確保です。

第3は選考機関をつくる（法人理事会代表、施設長、職員代表等）ことです。現在は理事長と施設代表者で構成しています。

4. 終わりに

子ども・子育て新制度が施行され、2年が経とうとしています。すべての子どもに良質な保育を提供するためには、その担い手である保育士等の資質向上が不可欠であり、保育士の処遇改善・安定雇用、キャリアパスの仕組みなど保育の質を高める制度・仕組みを実現していかなければなりません。ここまでの到達点は始まったばかりのものです。

保育は、保護者と共感し合いながら「子どもが現在を幸せに生活し、未来を生きる力を育てる」魅力ある仕事です。子ども達の健やかな育ちを支えると同時に保護者支援、虐待防止、地域子育て支援、障害児保育などに取り組むなど、保育士の役割はますます複雑かつ多様化し、より高度な専門性が必要となっています。

多くの若者がこの事業に参加し、誇りとやりがいを持って働き続けられることを保障するために、保育士の質の向上と職場環境の健全な改善に取り組んでまいります。

氏名 クラス

二次評価者 三次評価者（園長）

1：できていない 2：あまりできていない 3：ふつう 4：まあまあできている 5：できている

考 課 要 素		本人	二次評価者
「モラル」に関する項目			
1	髪の色は明るすぎず、保育に支障がないようにまとめ、表情が見えているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
2	身なりや服装において、清潔感を第一に心がけているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
3	職員間で自分から積極的に、相手の目をみて挨拶しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
4	保護者、来客には笑顔で目線を合わせて挨拶しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
5	職員間において報告・連絡・相談を行っているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
6	上司への義務としての報告・連絡・相談を行っているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
7	決められた時間を余裕を持って守っているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
8	原則、自分の携帯電話で子どもの写真を撮っていないか。また不適切に SNS を利用していないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
9	言葉遣いに気をつけ、子どもを呼び捨てにしたり、あだ名をつけて呼んだりしていないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
10	身のまわりの整理・整頓、片付けや清掃を心を込めて実践しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
11	園全体の美化環境を心がけているか。（草むしり・廊下・玄関・トイレ・保育室等の清掃）	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
12	花・野菜・小動物などの世話をしているか。（水やり・水替え）	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「園運営への関わり方」に関する項目			
13	園の保育理念や基本方針を日々の保育活動に活かしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
14	自分の保育についての課題を具体的に見つけようと努め、教材研究など指導技術向上のための自己研鑽をしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
15	月案・発達経過記録・研修報告・行事予定等自分の業務に関する書類は期限内に提出しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
16	職員会議（部門会議等）では、自分の考えを発信しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
17	業務上知り得た子どもに関する情報について、たとえ自分の家族や友人にも話さないようにしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
18	コスト意識をもって、用具・備品を大切にし、予算を生かしたか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
19	事故や災害が発生した際の対処の方法について、マニュアルなどを通じて十分に理解しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「組織・チームワーク」に関する項目			
20	自分の仕事をやった上で、自ら進んで、他の人や園全体の仕事を積極的に支援しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
21	平日はもちろんの事、延長や休日の当番を状況把握しながら、職場仲間と協力し、円滑に担っているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
22	職場仲間とのコミュニケーションを通じて、より良い信頼関係を築き、仕事の面でも良い影響が出ているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
23	常に「感謝する」「労をねぎらう」「褒める」「認める」言葉を掛けたり、態度で示しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
24	病気等健康管理に気を配り、職務に支障をきたすことがなかったか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「子どもの発達援助（保育の方法・内容）」に関する項目			
25	わかりやすい温かな言葉で、子ども一人ひとりにおだやかに話しかけているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
26	特定の子を可愛がったり、特定の子を否定したりしていないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
27	一人ひとりの家庭環境、健康状態、発達など把握しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
28	否定的、強迫的な言葉を使わずに、子どもと信頼関係が築けるような配慮をしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
29	常に子どもの繊細なつぶやき、言葉に注意を払い、子どもの心を把握しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
30	保育中は子どもから目を離さず、怪我のないよう配慮しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5

考 課 要 素		本人	二次評価者
「発達援助の基本」に関する項目			
3 1	登園時に、一人ひとりの子どもの健康状態を把握し、その日の保育に配慮しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
3 2	残さず食べることを強要したり、偏食を直そうと過度に注意することがないように配慮しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
3 3	食事を「楽しく・おいしく」味わえるように、雰囲気作りを工夫しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
3 4	一人ひとりの発達課程に応じた、運動あそびを取り入れ実践しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
3 5	一人ひとりの発達課程に応じた、指先を使ったあそびや製作活動を実践しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
3 6	絵本や童話、紙芝居など年齢に応じたものを計画的に設置し、活用しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
3 7	子どもがワクワクするような保育を計画し、実践しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
3 8	子どもが心地よく過ごせるよう、換気・温度・湿度に配慮しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
3 9	子どもの突発的傷病、体調の変化等、上司の指示に応じて適切な応急処置をとり、保護者に責任ある報告をしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
4 0	保育時間中に自分自身の声の大きさに配慮しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
4 1	子どもから真似される大人であることを意識し、気を付けているか。 (箸の持ち方・鉛筆の持ち方・言葉づかい・食事の仕方等)	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
4 2	保育中は子どもの前での私語は控えているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
4 3	保育中は携帯電話を原則使用していないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
4 4	子どもと心から満足できるように、一緒にあそんでいる時があるか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「保護者や地域との関わり」に関する項目			
4 5	送迎の際には、保護者と平等に会話するように心がけているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
4 6	保護者が育児の悩みや心配事を安心して話せる存在になるように、心がけているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
4 7	特定の保護者と必要以上に親密になっていないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
4 8	不自然な表情や傷、衣服の汚れなどに気づき、虐待を受けていると疑われる子どもの早期発見に努めているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
4 9	園周辺の住民と良好な関係を築けるよう、日常的な挨拶などを心がけているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
5 0	中高生の保育体験や、実習生を受け入れる時は、その意義や方針を理解し、指導的立場であることを意識しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
計			
(それぞれに 0.16 を掛ける※小数点第 2 位を四捨五入)		(A)	(B)
		園長	(C)
		合計 (A+B+C)	
本人意見欄 (必須)		評価 (二次評価者)	
評価 (園長)			

1：できていない 2：あまりできていない 3：ふつう 4：まあまあできている 5：できている

	考 課 要 素	本人	二次評価者
「モラル」に関する項目			
1	髪の色は明るすぎず、業務に支障がないようにまとめ、表情が見えているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
2	身なりや服装において、清潔感を第一に心がけているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
3	職員間で自分から積極的に、相手の目をみて挨拶しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
4	保護者、来客には笑顔で目線を合わせて挨拶しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
5	調理員同士報告・連絡・相談を行っているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
6	上司への義務としての報告・連絡・相談を行っているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
7	決められた時間を余裕を持って守っているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
8	原則、自分の携帯電話で子どもの写真を撮っていないか。また不適切に SNS を利用していないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
9	言葉づかいに気をつけ、子どもを呼び捨てにしたり、あだ名をつけて呼んだりしていないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
10	調理室内の清掃を心を込めて実践しているか（床・配膳台・シンク等）。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
11	調理室内の整理整頓を心がけているか。（食品保管庫・食器乾燥機・冷蔵庫等）	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
12	園内の美化に努めているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「園運営への関わり方」に関する項目			
13	園の保育理念や基本方針を日々の業務に活かしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
14	自分の業務についての課題を具体的に見つけようと努力しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
15	職員会議（部門会議等）では、自分の考えを発信しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
16	業務上知り得た子どもに関する情報について、たとえ自分の家族や友人にも話さないようにしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
17	職務の指導技術向上のため自己研鑽をしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
18	自己の能力を生かし、積極的に園運営に貢献しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
19	研修等で学んだことを職員全体に報告し、業務遂行に生かしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
20	コスト意識をもって、用具・備品を大切にし、予算を生かしたか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
21	事故や災害が発生した際の対処の方法について、マニュアルなどを通じて十分に理解しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
22	社会福祉法人の一員として、福祉ニーズや要望に関心を持っているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「組織・チームワーク」に関する項目			
23	自分の仕事をやった上進んで、他の人・園全体の仕事を積極的に支援しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
24	平日はもちろんの事、自身の当番を状況把握しながら、職場仲間と協力し、円滑に担っているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
25	職場仲間とのコミュニケーションを通じて、より良い信頼関係を築き、仕事の面でも良い影響が出ているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
26	常に「感謝する」「労をねぎらう」「褒める」「認める」言葉を掛けたり、態度で示しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
27	病気等健康管理に気を配り、職務に支障をきたすことがなかったか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「発達援助」に関する項目			
28	わかりやすい温かな言葉で、子ども一人ひとりにおだやかに話しかけているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
29	特定の子を可愛がったり、特定の子を否定したりしていないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
30	一人ひとりの家庭環境、健康状態、発達など把握しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
31	離乳食に関して担任とこまめに話し合い、一人ひとりにあったものを提供するよう心掛けているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
32	残さず食べる事を強要したり、偏食を直そうと過度に叱る事がないように配慮しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5

考 課 要 素			本人	二次評価者
33	子どもから真似される大人であることを意識し、箸の持ち方・食事のマナー・言葉づかい等気を付けているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
34	食事を楽しくおいしく味わえるように、雰囲気づくりを工夫しているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「調理員の要素」に関する項目				
35	食物アレルギーを持つ子に関して医師から指示があった場合、担任・看護師と相談しその子に応じて対応しているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
36	子ども達が喜ぶ食事スタイル（バイキング・戸外で食べる他）に協力したり、保育教諭の要望を受け止め、子どもたちのクッキングの手助けなど食に興味関心が持てるよう配慮しているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
37	アレルギーを持つ子への食事提供の際、十分注意を払い誤食のないようにしっかり確認をしているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
38	無駄、ムラを省き、合理的な業務計画を提案したり実行している。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
39	温かいものは温かく冷たいものは冷たくなど、子どもたちがよりおいしく味わうことができるように食事を提供する配慮をしているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
40	薄味を心がけるなど、味付けや盛り付け、食感などの工夫をしているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
41	記録・帳簿は期限内に内容が正確に記載されたものを提出しているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
42	安全管理と美化のための施設環境整備に取り組んでいるか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
43	火災・災害発生時等、緊急時の対応を把握し、訓練に参加しているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
44	子どもと一緒に食事を楽しむ時間を積極的に持つように心がけているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
45	食中毒に対する注意・警戒・予防・消毒を確実にやっているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
46	喫食状況を把握して、日々の給食に反映させているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「保護者や地域との関わり方」の項目				
47	保護者と顔を合わせた際には会話するように心がけているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
48	特定の保護者と必要以上に親密になっていないか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
49	園周辺の住民と良好な関係を築けるよう、日常的な挨拶などを心がけているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
50	中高生の保育体験や、実習生を受け入れる時は、その意義や方針を理解し、指導的立場であることを意識しているか。		1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
計				
(それぞれに 0.16 を掛ける)			(A)	(B)
		園長	(C)	合計 (A+B+C)
本人意見欄（必須）			評価（主幹・副園長）	
園長評価				

人事考課 ～リーダー～ 実施日 年 月 日

役職 氏名

1：できていない 2：あまりできていない 3：ふつう 4：まあまあできている 5：できている

	考 課 要 素	本人	園長
「リーダー性」に関する項目			
1	前向き・素直・謙虚であることを意識したリーダーであるか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
2	リーダーとしての自覚と誠実さを持ち、逃げない覚悟と、今ある仕事への責任感を持っているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
3	組織の課題は自分の課題であるということを自覚し、課題克服のための努力を行っているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
4	頼られるリーダーとして、職員と関わっているか。また模範となる行動をしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
5	職員の悩みや相談事に丁寧に対応しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
6	場面に応じた的確なフォローに努め、園長（理事長）の補佐役としての役割を果たしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
7	理事長・園長・保育教諭・現場・保護者をつなぐキーパーソンとして、的確な対応をするように意識しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「モラル」に関する項目			
8	髪の色は明るすぎず、保育に支障がないようにまとめ、表情が見えているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
9	身なりや服装において、清潔感を第一に心がけているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
10	職員間で自分から積極的に、相手の目をみて挨拶しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
11	保護者、来客には笑顔で目線を合わせて挨拶しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
12	職員間で報告・連絡を行っているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
13	上司への義務としての報告・連絡・相談を行っているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
14	決められた時間に余裕を持って守っているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
15	原則、自分の携帯電話で子どもの写真を撮っていないか。また不適切な SNS を行っていないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
16	言葉使いに気をつけ、子どもを呼び捨てにしたり、あだ名をつけて呼んだりしていないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
17	園内全体の美化環境につとめるよう声かけをしたり、また自分自身も心がけているか。（草むしり・廊下・玄関・トイレ等の清掃）	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「園運営への関わり方」に関する項目			
18	園の保育理念や基本方針を日々の保育活動に活かしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
19	自分の立場についての課題を具体的にを見つけようと努め、教材研究など指導技術向上のための自己研鑽をしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
20	自分の能力を活かして、積極的に園運営に貢献しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
21	職員会議（部門会議等）が充実したものになるよう工夫しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
22	業務上知り得た職員や子どもに関する情報について、たとえ自分の家族や友人にも話さないようにしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
23	コスト意識をもって、用具・備品を大切にし、予算を生かしたか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
24	事故や災害が発生した際の対処の方法について、マニュアルなどを通じて十分に理解しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「組織・チームワーク」に関する項目			
25	自分の仕事をきちんとやった上で、自ら進んで、他の人や園全体の仕事を積極的に支援しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
26	職員に対して、威圧的で強制的な話かけはしていないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
27	職員に対して、性的な内容の発言や行動はしていないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5

	考 課 要 素	本人	園長
28	妊婦の職員に対する配慮や、産休育休明けの勤務に対して、理解や配慮に努めているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
29	職員のメンタルヘルスの不調を防ぐことを目的にし、個人へのケアや職場環境の改善に取り組んでいるか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
30	職員の家庭の問題に対して、親身になって相談をうけたり、仕事への配慮をしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
31	職場仲間とのコミュニケーションを通じて、より良い信頼関係を築き、仕事の面でも良い影響が出ているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
32	常に「感謝する」「労をねぎらう」「褒める」「認める」言葉を投げかけたり、態度で示しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
33	病気等健康管理に気を配り、職務に支障をきたすことがなかったか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「発達援助の基本」に関する項目			
34	子どもから真似される大人であることを意識し、気を付けているか。 (箸の持ち方・鉛筆の持ち方・言葉づかい・食事の仕方等)	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
35	保育中は携帯電話を原則使用していないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
36	わかりやすい温かな言葉で、子ども一人ひとりにおだやかに話しかけているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
37	特定の子を可愛がったり、特定の子を否定したりしていないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
38	園児の家庭環境、健康状態、発達など把握しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「指導」に関する項目			
39	保育中は子どもから目を離さないように指導しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
40	登園時や保育中の子どもの健康状態を把握するように指導しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
41	食事やおやつを楽しむことが出来るように工夫や配慮をするように指導しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
42	環境設定やクラスの衛生状況について助言しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
43	あそび活動や集団づくりの助言をしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
44	基本的生活習慣に対する指導の助言をしているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
「保護者や地域との関わり」の項目			
45	送迎の際には、保護者と平等に会話するように心がけているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
46	保護者が育児の悩みや心配事を安心して話せる存在になるように、心がけているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
47	特定の保護者と必要以上に親密になっていないか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
48	不自然な表情や傷、衣服の汚れなどに気づき、虐待を受けていると疑われる子どもの早期発見に努めているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
49	園周辺の住民と良好な関係を築けるよう、日常的な挨拶などを心がけているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
50	中高生の保育体験や、実習生を受け入れる時は、その意義や方針を理解し、指導的立場であることを意識しているか。	1・2・3・4・5	1・2・3・4・5
計		(A)	(B)
(それぞれ合計に0.2を掛ける※少数第2位を四捨五入)			
合計			
本人意見欄 (必須)		評価 (理事長)	

事例 2 【園内研修計画に関する事例】

施設所在の市町村の概要					
所在地自治体	市				
人口	約 4 万人				
保育所数	公 立	1			
	私 立	5			
	公設民営	—			
	合 計	6			
	小規模保育所	1			
認定こども園数		幼保連携型	保育所型	幼稚園型	地方裁量型
	公立	—	—	—	—
	私立	—	—	—	—
地域の概要 （立地、産業構造、 家族形態）	近くに工業団地があり、保育所の周囲は調整区域で田園の中にある。家族形態は、核家族がほとんどである。年々高齢化が進んでいる。				
施設の特色 （保育理念、重点事業）	○保育理念 ・一人ひとりの子どもの育ちを支えます ・保護者の子育てを支えます ・子どもと子育てにやさしい地域をつくります ○重点事業 保育所と老人福祉施設の複合施設 （保育所・老人デイサービス・高齢者グループホーム）				
事 例 施 設 概 要					
区分	保育所				
職員数 【内訳】	31 人				
	所長(園長)			1 名	
	副所長(副園長)			1 名	
	主任保育士・主幹保育教諭			1 名	
	保育士・保育教諭（うち常勤）			18 名	
	保育士・保育教諭（うち非常勤）			5 名	
	養護教諭			—	
	看護師			1 名	
	栄養士(栄養教諭含む)			1 名	
	調理員			2 名	
	事務員			1 名	

定員	160 名 ／ 現 員：154 名
充足率	96.3%
保育士・保育教諭のキャリアアップの取り組みについて	
キャリアアップに 関する方針	状況を見て、今後作成予定。
人事考課（評価基準）	状況を見て、今後作成予定。
職階（階層）と業務	状況を見て、今後作成予定。
求められる知識・技術	研修体系の中に含まれるが、体系化していないので今後見直し予定。
研修実施体制	別紙
給与体系	—

平成27年度 研修計画

	項目	テーマ	内容・方法	OFF-JT
4月	・専門的価値・専門的役割 ・保育実践に必要な専門的知識・技術 ・専門職としての基盤	・専門職としての責務 ・保育実践の向上 ・観察力	・全国保育士会倫理綱領 ・「子どもが主体の保育とは」年間テーマ（外部講師講義） ・保育実践研究「記録のとり方」（グループ研修/外部講師） ・わらべうたあそび（外部講師）	
5月	・保育実践に必要な専門的知識・技術 ・専門職としての基盤 ・ソーシャルワーク	・ケースへの対応 ・保育実践の向上 ・観察力	・全職員が各クラスの状況を把握する ・保育実践研究（グループ研修/外部講師） ・わらべうたあそび（外部講師）	・保育士研修
6月	・保育実践に必要な専門的知識・技術 ・専門職としての基盤	・保育実践の向上 ・観察力 ・PDCAの基盤の理解	・保育カンファレンス（実践ビデオカンファレンス/外部講師） ・保育実践研究（グループ研修/外部講師） ・わらべうたあそび（外部講師）	・保育新制度セミナー ・給食研修 ・乳児研修 ・全国私立保育園研究大会 ・新任研修
7月	・保育実践に必要な専門的知識・技術 ・専門職としての基盤 ・組織性	・保育実践の向上 ・観察力 ・PDCAの基盤の理解 ・研修についての理解	・保育カンファレンス（実践ビデオカンファレンス/外部講師） ・保育実践研究（グループ研修/外部講師） ・わらべうたあそび（外部講師） ・4～7月のOFFJT報告	・給食研修 ・ブロック研究大会 ・乳児研修Ⅰ
8月	・保育実践に必要な専門的知識・技術 ・専門職としての基盤	・保育実践の向上 ・観察力 ・PDCAの基盤の理解	・保育カンファレンス（実践ビデオカンファレンス/外部講師） ・保育実践研究（グループ研修/外部講師） ・わらべうたあそび（外部講師） ・保育制度を知る	・乳児研修Ⅱ ・保育士研修会 ・九州こどもセミナー
9月	・保育実践に必要な専門的知識・技術 ・専門職としての基盤 ・ソーシャルワーク	・保育実践の向上 ・観察力 ・PDCAの基盤の理解 ・ケースへの対応	・保育カンファレンス（実践ビデオカンファレンス外部講師） ・保育実践研究（グループ研修/外部講師） ・わらべうたあそび（外部講師） ・全職員が各クラスの状況を把握する	・統合保育研修 ・保育士研修研究大会 ・保育士、看護師研修会
10月	・保育実践に必要な専門的知識・技術 ・専門職としての基盤 ・組織性	・保育実践の向上 ・観察力 ・PDCAの基盤の理解 ・研修への理解	・保育カンファレンス（実践ビデオカンファレンス外部講師） ・保育実践研究（グループ研修/外部講師） ・わらべうたあそび（外部講師） ・8～10月のOFFJT報告	・全国保育士研究大会

	項目	テーマ	内容・方法	OFF-JT
11月	・保育実践に必要な専門的知識・技術 ・専門職としての基盤	・保育実践の向上 ・観察力 ・PDCAの基盤の理解	・保育カンファレンス（実践ビデオカンファレンス/外部講師） ・保育実践研究（グループ研修/外部講師） ・わらべうたあそび（外部講師）	・主任研修会 ・保育士研修会 ・全国保育研究大会 ・専門研修
12月	・保育実践に必要な専門的知識・技術 ・専門職としての基盤	・保育実践の向上 ・観察力 ・PDCAの基盤の理解 ・危機管理	・保育カンファレンス（実践ビデオカンファレンス/外部講師） ・保育実践研究（グループ研修/外部講師） ・わらべうたあそび（外部講師） ・感染症対応	・園長研修会 ・保育士研修会 ・給食研修会
1月	・保育実践に必要な専門的知識・技術 ・専門職としての基盤	・保育実践の向上 ・観察力 ・PDCAの基盤の理解	・保育カンファレンス（実践ビデオカンファレンス/外部講師） ・保育実践研究（グループ研修/外部講師） ・わらべうたあそび（外部講師）	・幹部研修会 ・乳児研修Ⅲ ・総合研修会 ・九州リーダーセミナー
2月	・保育実践に必要な専門的知識・技術 ・専門職としての基盤	・保育実践の向上 ・観察力 ・専門性向上のための研究活動	・保育カンファレンス（実践ビデオカンファレンス/外部講師） ・保育実践研究 経過報告（グループ研修/外部講師） ・わらべうたあそび（外部講師）	・保育士研修会 ・全国保育士研修会
3月	・保育実践に必要な専門的知識・技術 ・専門職としての基盤 ・組織性	・保育実践の向上 ・観察力 ・ケースへの対応 ・研修への理解	・わらべうたあそび（外部講師） ・全職員が新年度に向けて各クラスの状況を把握する ・11～3月OFFJT報告	

※毎月、職員会議時に全国保育士会倫理綱領を唱和

事例 3 【職階ごとの求められるスキル・職責・職務・任用要件に関する事例】

施設所在の市町村の概要					
所在地自治体	市				
人口	約 14 万人				
保育所数	公 立		4		
	私 立		9		
	公設民営		—		
	合 計		13		
	小規模保育所		—		
認定こども園数		幼保連携型	保育所型	幼稚園型	地方裁量型
	公立	—	—	—	—
	私立	—	—	—	—
地域の概要 （立地、産業構造、 家族形態）	本市は京浜・中京のほぼ中間に位置している。当園は本市の北部地域にあり、500m前後の山などの丘陵部を境に県庁所在地の市に接している。豊富な水産資源を活用した産業が盛ん。東日本大震災を機に海に面した地域ということで人口の流出が始まっている。				
施設の特色 （保育理念、重点事業）	【保育理念】 「安心と願いと笑顔をつなぐ」 【保育目標】 「社会に生きる力を育む」 【法人の姉妹施設】 特別養護老人ホーム・放課後児童クラブ				
事 例 施 設 概 要					
区分	保育所				
職員数 【内訳】	31 人				
	所長(園長)			1 人	
	副所長(副園長)			—	
	主任保育士・主幹保育教諭			1 人	
	保育士・保育教諭（うち常勤）			13 人	
	保育士・保育教諭（うち非常勤）			9 人	
	養護教諭			—	
	看護師			—	
	栄養士(栄養教諭含む)			2 人	
	調理員			1 人	
	事務員			1 人	
	その他			3 人	

定員	90 人 / 現員： 105 人
充足率	116%
保育士・保育教諭のキャリアアップの取り組みについて	
キャリアアップに関する方針	保育士にやりがいを持ってほしいということと、保育の質を高めていきたいと思っている。そこで次年度より、組織体制を見直し、園長、主任保育士に加えて副主任保育士、リーダー担任等の職階を設けることとした。
人事考課（評価基準）	これからの取り組みになる。
職階（階層）と業務	今後、設ける副主任保育士はフリーの立場で、主任保育士の補佐を行う。保育のスーパーバイズ、各種会議の企画、行事の企画、 時には、保育の補助としての役割を果たす。 リーダー担任は複数で保育するクラスのリーダーとしての役割を果たす。
求められる知識・技術	コミュニケーション能力
研修実施体制	毎月の園内研修 市内保育組織の研究部会への参加 園外研修への参加 年間の研修履歴により、状況を把握している。
給与体系	本俸 特殊業務手当 処遇改善手当 管理職手当 職務手当 他

職位		級	施設単位定数	求められるスキル		職責(役割)	職務内容	任用の要件		
				社会力	専門技術能力 (保育・調理・事務等)			必要な研修 または資格	必要経過年数	
経営職	●理事長 ●所長1(理事長兼務か後継者)	8 経営責任者 管理者	理事長 1 所長 2	○下記に加え、施設内外のあらゆる調整を行うことができる	○保育について深い理解と経験がある ○職員指導のすべてを行うことができる ○資金計画を含めさまざまな計画立案・実行能力がある	○下記に加え、経営者であり、法人の最終的な経営責任を負う	○事業計画を立案し、決定権を持つ(理事会) ○園務や会計業務をつかさどり、所属職員のすべてを監督する ○行政機関とあらゆる交渉をおこなう ○職員の評価(人事考課) ○保育目標を設定し、保育課程を作成する ○保育指導計画の立案指導・評価する ○保育士や調理員の管理をし、園行事の運営をする ○家庭や保護者会とあらゆる連携をする	保育士・幼稚園教諭 社会福祉士 福祉簿記中級以上 福祉施設士 保育所長専門講座(通年)等	理事長 10年以上 所長 1 5～年以上	
	●所長2 ●園所長(任用)	7 管理者 指導者	副所長 0～1			○施設全体の運営責任をもつ ○職員の指導責任をもつ		その他 地域団体役員経験 精神保健福祉士	所長 2 5～年以上	
管理職 (保育・相談援助・ 調理・事務等の管理業務)	●保育主任(主任保育士) ●事務長	6 指導者 部分管理者	保育主任 1～2 事務長 1	○下記に加え、地域社会や保育所関係者との円滑な調整が図れる ○金融機関や行政との連絡ができる	○保育に関するあらゆる指導ができる ○すべての保護者・児童との関係ができている ○事務のほぼすべてが理解でき遂行できる ○保育や関係する計画の立案・実行ができる	○施設全体の運営責任の一部をもつ ○全体の保育士の管理をし、指導責任をもつ ○事務や出納の管理をする(会計責任者は所長以上が負う)	○所長を補佐し、園務を整理する ○保育課程の作成の補佐をする ○保育指導計画の立案指導・評価をする ○下記の保育士や調理員の管理し、所長と園行事の実質的な運営をする ○すべての家庭の状況把握をする ○所長の事務を補佐し、会計業務を行う ○保育行政機関と保育に必要な連携をする	保育士・幼稚園教諭 主任保育士専門講座(通年) 社会福祉士(推奨) 福祉簿記中級以上(事務のみ)	保育主任 8～年以上 事務長 3～年以上	
	●副主任(※一部担任兼務) (3歳児以上児・未満児リーダー) ●調理主任(栄養士) ●地域子育て支援センター主任 ●看護専門職員 ●副事務長 ※4級以上はすべて常勤職員	5 部分指導者 専門者 部分責任者	副主任 2～3 調理主任 1 地域子育て主任 1 看護専門 1 副事務長 0～1	○保育士・調理員間の調整が図れる ○調理員に必要な伝達ができる ○子育て関係機構との調整が図れる ○事務に関する連携ができる	○保育内容・技術に深い経験がある ○保育に関する計画がほぼすべて立案・実行できる ○大規模調理に必要な知識と技術がある ○相談援助技術がある ○小児医療・看護に理解と技術がある ○事務の大部分が理解でき遂行できる	○一部の保育士の管理をし、指導責任の一部をもつ ○調理業務の責任をもち、調理員の管理をし、指導責任をもつ ○保育士に小児保健の技能を指導する責任をもつ ○事務や出納の管理の補佐をする	○主任を補佐し、園務の一部を整理し、シフト管理の実質的な運営をする ○日常保育の主たる業務をしたり、補佐にてクラスの保育業務の維持を図ったり、その指示をする ○クラス担任・担任・初任者の保育指導をする ○主任がすべての家庭の状況把握をする補佐をする ○調理のほか仕入れの維持管理をし、献立や栄養計算をする ○保育指導計画の立案および指導・評価をする ○地域の親子に対してサークル運営の指導や相談にあたる 必要に応じて関係機関と連携をする ○日常の児童の保健指導や病時保育を統括する ○所長・事務長を補佐し、会計業務を行う	保育士・幼稚園教諭 子育て相談専門員(通年) 調理専門講座(通年) 看護師・保健師(看護専門職員) 福祉簿記中級以上(事務のみ推奨) 福祉施設士会財務研修 栄養士(調理のみ) 管理栄養士(調理のみ推奨)	副主任 5～年以上 調理主任 2～年以上 地域子育て支援主任 5～年以上 看護専門職員 1～年以上 副事務長 1～年以上	
一般職 (保育・調理等の基本業務)	●クラス担任 ●調理副主任 ●延長保育主任 ※障害児保育主任は、クラス担任が兼務	常勤職	4 中堅者	クラス担任 7～10 調理副主任 1 園長保育主任 1	○保育士・調理員間の調整が図れる ○調理員に必要な伝達ができる ○子育て関係機構との調整が図れる ○事務に関する連携ができる	○一般的な保育知識・技術と複数担任クラスをまとめて職務遂行ができる ○保育に関する計画が概ね立案・実行できる	○クラス業務の責任をもつ ○調理主任が休みの際の調理業務の責任をもつ	○保育指導計画の立案・評価をする ○日常保育の主たる業務をする ○園務の一部を整理し行う ○クラス担任・初任者の保育指導をする ○家庭との主たる調整をする ○調理主任とともに調理・仕入れの維持管理をする 献立や栄養計算をする	保育士 幼稚園教諭(推奨) 保育特別講座(通年) 障害児保育特別講座(通年) 調理専門講座(推奨) 栄養士(調理のみ)	クラス担任 3～年以上 調理副主任 1～年以上 延長保育主任 3～年
	●クラス担任 ●調理職員 ●地域子育て支援センタースタッフ ●事務		3 中堅者	クラス担任 10～20 調理職員 0～2 地域子育て主任 1 事務 0～1	○児童・保護者・職員に対して良好な人間関係を築ける	○自立して日常業務ができる ○保育に関する計画が概ね立案・実行できる ○自分の責任の及ぶ範囲を概ね知っている	○クラス業務の責任の一部をもつ ○調理業務の責任の一部をもつ	○保育指導計画の立案・評価をする ○日常保育の主たる業務をする ○園務の一部を整理し行う ○初任者の保育指導をする ○家庭との調整をする ○調理主任・副主任の指示で調理業務を行う ○センターに来た親子に相談や保育支援を行う ○所長や主任、事務長の下で園務や会計業務の補佐をする	保育士 幼稚園教諭(推奨) 救急救命講習 保育特別講座(推奨) 福祉簿記初級以上(事務) 栄養士(推奨)	クラス担任 1～年以上 調理職員 1～年以上 地域子育て支援主任 1～年以上 事務 1～年以上
	●初任者 (保育・調理) ※経験者 ●常勤中途採用者 ●パート中途採用者		2 初任者 経験者	初任者 1～5 常勤中途 1～3 パート中途 2～4	○良好な人間関係を築く基礎力を養う ○経験者は、自分の職務可能範囲を早期に知る	○指導を受けながら、日常業務ができる ○保育に関する計画の進め方が理解できる	○クラス業務を行う、またはクラス業務を指導の下で行う	○保育指導計画の一部を理解し、立案・評価する ○日常保育の業務をする ○園務の一部を行う ○クラス担任指導の下、家庭との調整をする ○調理主任・副主任の指示で調理業務を行う ○支援センターに来た親子に相談や保育支援を行う	保育士 幼稚園教諭(推奨) 福祉施設初任者講習 栄養士(推奨) 管理栄養士(推奨)	初任者 ～1年 経験者 常勤中途 ～1年 パート中途 ～1年
	●保育補助 ●調理補助 ●清掃補助 ●嘱託医		1 部分従事者 研修者	保育補助 1～4 調理補助 2～3 清掃補助 0～1 各医 2～3	○業務上の基本的な情報交換ができる ○医師として児童・職員の心身の健康の把握に努めることができる	○保育士になるための基礎的な技能をもつ ○短い時間の中でも、職務の意義を見出して確実な業務ができる ○医師として児童福祉施設の特徴を理解し異常の早期発見ができる	○常勤者の指示で、クラスや調理業務をする ○児童や保育所職員の健康管理の責任の一部を経営者や管理職と協力して担う	○保育指導計画を理解する ○保育士の下、家庭との調整をする ○調理主任・副主任の指示で調理業務を行う ○清掃業務やその他契約の範囲内の業務を行う ○職員や児童の健康診断や助言をする	保育士(推奨) 幼稚園教諭(推奨) 栄養士(推奨)	その他 保育士資格試験(推奨) 社会福祉主事(推奨)
	特殊職		パート職						※医師(医師のみ)	

事例 4 【研修計画に関する事例】

施設所在の市町村の概要					
所在地自治体	政令指定都市				
人口	約 145 万人				
保育所数	公 立		21		
	私 立		76		
	公設民営		248		
	合 計		345		
	小規模保育所		—		
認定こども園数		幼保連携型	保育所型	幼稚園型	地方裁量型
	公立	—	—	—	—
	私立	—	18	1	—
地域の概要 （立地、産業構造、 家族形態）	そばに有名な神社があり、近接して大きな商店街がある。ひと昔前は、その商店街で商売をされている方が、子どもを預けられるというという場合が多く見受けられた。今は、他の地域から集まってきている。				
施設の特徴 （保育理念、重点事業）	やさしく・たくましく・のびやかなこども主体的に生きる子どもに育てよう。 重点的な事はないが、やる気・根気・勇気、小さい事でも大きくほめることをモットーに、日々子ども達と遊んでいます。				
事 例 施 設 概 要					
区分	保育所				
職員数 【内訳】	12 人				
	所長(園長)			1 人	
	副所長(副園長)			—	
	主任保育士・主幹保育教諭			1 人	
	保育士・保育教諭（うち常勤）			5 人	
	保育士・保育教諭（うち非常勤）			2 人	
	養護教諭			—	
	看護師			—	
	栄養士(栄養教諭含む)			1 人	
	調理員			1 人	
	事務員			1 人	
	定員	60 人　／　現員：　68 人			
充足率	113%				

保育士・保育教諭のキャリアアップの取り組みについて	
キャリアアップに関する方針	一人ひとりが、自分の経験年数と目標にしている階層を明確にし、その階層に到達するために、意欲を持って研修を受ける、知識、技術の向上に繋げる。
人事考課（評価基準）	経験年数（1年・5年・7年・17年・20年）に応じて評価
職階（階層）と業務	主任 全職員の総括、園長補佐、事務補佐 副主任 保育士総括、保護者対応、新人担当 保育士 担任業務、専門知識、チーム力をつける 調理師 調理室総括 栄養士 調理業務、専門知識、チーム力をつける
求められる知識・技術	責任感、行動力、センス、柔軟性、自己評価、チームワーク能力、専門知識など
研修実施体制	可能な限り職員全員が受講できるような体制を検討し、実施している。
給与体系	階層ごとに求められる知識と技術が備わっているかにより評価する。 自己評価を実施し、職員それぞれが次の職階を見据えられる様にする。

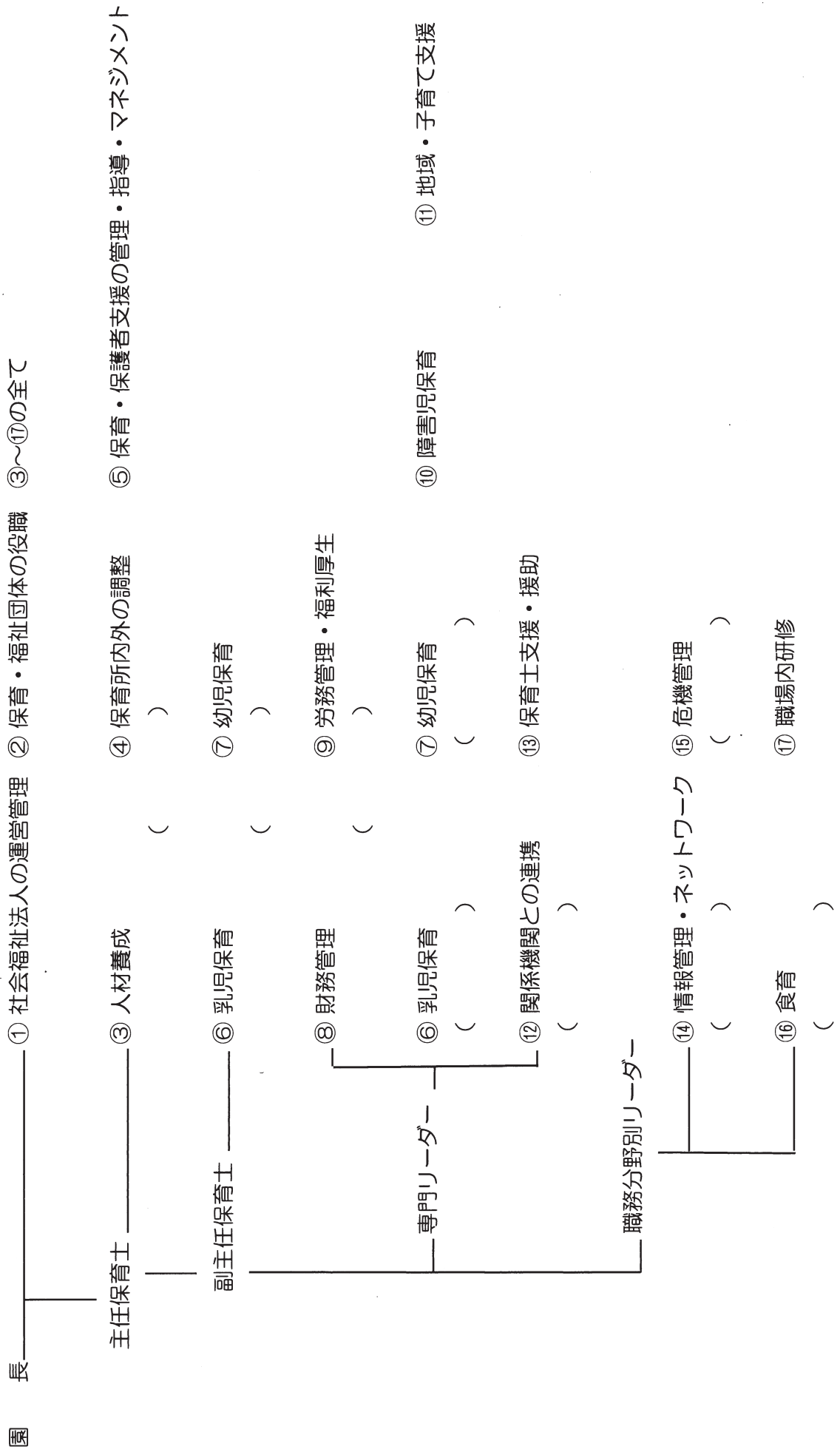
氏名 専門分野								
			4/24 ともに育てる未来のいのち 講師 ○ ○ ○	4/24 ともに育てる未来のいのち 講師 ○ ○ ○		4/24 ともに育てる未来のいのち 講師 ○ ○ ○	4/24 ともに育てる未来のいのち 講師 ○ ○ ○	
			4/27 こころの子育て研修会(乳幼児期に結ばれる親と子の愛着の絆) 講師 ○ ○					5月 保育園における肥満とやせの区分制定と評価について
		発達理解と支援(保育の中で大切にしたいこと) 講師 ○ ○ ○			発達理解と支援(保育の中で大切にしたいこと) 講師 ○ ○ ○		7/3 スチームコンベンションセミナー 夏でも涼しく調理。小麦粉。卵を使わないメニュー	7/17 ○○市食育研究委員会 給食担当者と保育者の交流会
	5/28 安全対策研修会グループワーク 園外保育・避難訓練・プール・アレルギー	5/28 安全対策研修会グループワーク 園外保育・避難訓練・プール・アレルギー					9/4 給食関係者研修会 摂取基準、食育実績報告～給食と保育の繋がりに	
	6/4 就学支援シート事業							
	6/2 造形で広がる子どもの豊かな学び 講師 ○ ○ ○ ○			6/2 造形で広がる子どもの豊かな学び 講師 ○ ○ ○ ○				
	6/5 感染症予防対策講習会							
				6/9 造形委員会				
	6/11 プール活動・水遊びの事故防止と対応について			6/11 プール活動・水遊びの事故防止と対応について				
		6/15 乳幼児期の遊びと保育者の専門性						
				6/20 発達に即した絵画指導 講師 ○ ○		6/20 発達に即した絵画指導 講師 ○ ○		
		6/24 保護者への発信 講師 ○ ○ ○ ○	6/24 保護者への発信 講師 ○ ○ ○ ○	6/24 保護者への発信 講師 ○ ○ ○ ○	6/24 保護者への発信 講師 ○ ○ ○ ○	6/24 保護者への発信 講師 ○ ○ ○ ○		
		7/2 表現を考える会「感覚遊び」人と人との関わり方 感覚運動遊びを通しての表現 講師 ○ ○ ○ ○	7/2 表現を考える会「感覚遊び」人と人との関わり方 感覚運動遊びを通しての表現 講師 ○ ○ ○ ○			7/2 表現を考える会「感覚遊び」人と人との関わり方 感覚運動遊びを通しての表現 講師 ○ ○ ○ ○		
			7/4 日々頑張っている自分にご褒美ヨガ 講師 ○ ○ ○ ○			7/4 日々頑張っている自分にご褒美ヨガ 講師 ○ ○ ○ ○		
					7月 第6期 保育実践研修学び続ける喜びを共有しよう 講師 ○ ○ ○ ○			
	7/9・10 ○○ブロック保育研究集会 ○○大会		7/9・10 ○○ブロック保育研究集会 ○○大会					
				7/21 造形委員研修 講師 ○ ○ ○ ○				
						7/31 初任者研修今、乳児保育に求められていること 講師 ○ ○ ○ ○		7/31 初任者研修今、乳児保育に求められていること 講師 ○ ○ ○ ○
					7/30・31 実践研修連続 子どもひとり一人の思いを育てる「わくわく造形活動」 講師 ○ ○ ○ ○			
			8/7 夏期講習会 フレーベル館『子どもしか入れないパティスリーの秘密を教えます』 講師 ○ ○ ○ ○			8/6 夏期講習会 フレーベル館『子ども・子育て支援新制度と子どもの未来～質の高い保育とは何か～』 講師 ○ ○ ○ ○		
		8/27 保護者への理解と支援の在り方 講師 ○ ○ ○ ○			8/24・25 実践研修連続 子どもひとり一人の思いを育てる「わくわく造形活動」 講師 ○ ○ ○ ○			
		8/31 事故防止対策連絡会「保護者に対する効果的な指導要領」			9/2 造形保育初任者向け実務研修「一人ひとりの思いをその子なりに表現」	9/11 保護者対応のポイントを学ぼう		
			10/24 ○○市大研修会 乳児の心の育ちを保護者と共に紡ぎ合う 講師 ○ ○ ○ ○	10/21造形委員会 清水焼				
		11/14 幼児のコミュニケーションの力を育む環境と援助とは？		10/24 ○○市保育士会大研修会 発達障害児の支援と具体的な関わり方	11/14 幼児のコミュニケーションの力を育む環境と援助とは？			
				11/18 造形委員会			11/15 食事評価と食事計画そして食育の実践 ○○大学 ○○ ○○氏	11/19 食育担当者研修会「食物アレルギー児に対する保育園給食の対応について」 保育課 栄養士
	11/26 保育を語る○○の集い 保育の質の向上とは何か ○○大学 ○○ ○○氏	11/26 保育を語る○○の集い 保育の質の向上とは何か ○○大学 ○○ ○○氏	11/26 保育を語る○○の集い 保育の質の向上とは何か ○○大学 ○○ ○○氏	11/26 保育を語る○○の集い 保育の質の向上とは何か ○○大学 ○○ ○○氏	11/26 保育を語る○○の集い 保育の質の向上とは何か ○○大学 ○○ ○○氏	11/26 保育を語る○○の集い 保育の質の向上とは何か ○○大学 ○○ ○○氏	11/26 保育を語る○○の集い 保育の質の向上とは何か ○○大学 ○○ ○○氏	11/26 保育を語る○○の集い 保育の質の向上とは何か ○○大学 ○○ ○○氏
	11/28 ○○ブロック保育士会 リーダーセミナー 各部会報告会	11/28 ○○ブロック保育士会 リーダーセミナー 各部会報告会	11/28 ○○ブロック保育士会 リーダーセミナー 各部会報告会					
		12/9 ○○市保育所職員講座 家族の理解に専門用語は使えない		12/2 ○○保育園 造形交流会 保育見学、ごっこ遊び参加		12/5 「歌がもっと好きになる」～こども達に歌の魅力を伝えるコツ～	12/14 スチームコンベクションを使った調理実習	

事例 5 【職階と業務、研修計画に関する事例】

施設所在の市町村の概要					
所在地自治体	政令指定都市				
人口	約 95 万人				
保育所数	公 立	19			
	私 立	136			
	公設民営	8			
	合 計	163			
	小規模保育所	—			
認定こども園数		幼保連携型	保育所型	幼稚園型	地方裁量型
	公立	—	—	—	—
	私立	—	—	3	2
地域の概要 (立地、産業構造、 家族形態)	閑静な住宅地に位置している。最寄りの JR 駅からは徒歩約 25 分、最寄りのバス停からも徒歩 10 分という交通アクセスは良いとは言えないが、その分、子どもにとっての静かな環境は保証されている。 もともと、地域住民の署名運動で園を建設したいきさつがあるため、周辺住民の理解はある。入園している家族の形態も標準時間認定の子どもが多く、両親ともにフルタイムで就労している家族が 80%を占める。また、ひとり親家庭もそれぞれが専門職で、生活は安定している。				
施設の特徴 (保育理念、重点事業)	目的及び運営の方針 利用する子ども及びその保護者に対し、その意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用する子どもが個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成されるよう支援することを目的とします。 “もう一つのおうち”～感動体験を子ども達へ!!～として、長時間・長期間過ごす中、家庭や地域社会と細やかな連携を図りながら子ども達をしっかりと見つめ、一人一人の豊かな心を育む保育をします。互いに育ち合える場であると共に自らが学び、育つ場であることを大切に考え、学びの物語を一緒に作りたいと考え実践しています。				

事 例 施 設 概 要		
区分	保育所	
職員数 【内訳】	21 人	
	所長(園長)	1 人
	副所長(副園長)	1 人
	主任保育士・主幹保育教諭	1 人
	副主任	1 人
	保育士・保育教諭（うち常勤）	10 人
	保育士・保育教諭（うち非常勤）	4 人
	養護教諭	—
	看護師	—
	栄養士(栄養教諭含む)	1 人
	調理員	1 人
	事務員	1 人
定員	70 人　／　現員：　77 人	
充足率	110%	
保育士・保育教諭のキャリアアップの取り組みについて		
キャリアアップに 関する方針	人は人の中で育つ・人が人の中で育ちあうことは保育の 命題でもあります。子どもの傍らに在るもの保育士自身 がキャリアアップを目指し質の向上のために個人やグ ループで学び合い高めあいましょう。 ↓ 「エキスパートを目指そう！キャリアアップ大作戦」 (職員命名)	
人事考課（評価基準）	自己評価＋二次評価	
職階（階層）と業務	主任、副主任、リーダー、障害児保育、研修、保健（IA 含む）、食育	
求められる知識・技術	—	
研修実施体制	研修計画等を策定。	
給与体系	俸給表に基づく 処遇改善に、自己評価等を反映	

組 織 図



平成28年度 職場研修年間スケジュール表

■＝今年度の重点施策

月	OJT	職 場 外		職 場 内
4月				(方針決め)
				園内研修の進め方
5月		指導計画研修会	〇〇区食事に関する研修会	(保育内容)
		乳児保育研修		エピソード
		スーパーバイザー研修会		
6月		リーダー研修	〇〇区器楽研修	(保育内容)
		3歳未満児研修会	〇〇区食事に関する研修会	体幹
			給食献立伝達研修	～発達調査経過と 今後の取り組み～
7月		スーパーバイザー研修会	〇〇区器楽研修	(保育内容)
		エピソード記述に関する研修会	〇〇区食事に関する研修会	エピソード
		保育三団体研修会	〇〇区 実践ゼミ	
		電話相談事例研修会	給食施設担当者研修会	
		保幼小連携研修会	給食施設管理者等研修会	
8月		指導計画研修会	〇〇区器楽研修	(保育内容)
			児童虐待対応リーダー養成研修	エピソード
9月		相談員研修会	〇〇区器楽研修	(保育内容)
		県保育協議会保育士会研修研究大会		運動あそびについて
10月		全国保育士研究大会	〇〇区器楽研修	(保育内容)
			保育所における食事に関する研究研修会	体幹
			〇〇区 実践ゼミ	～発達調査経過と 今後の取り組み～
11月		保育研修大会	事務員研修	(保育内容)
		市幼年期教育研究大会	〇〇区器楽研修	運動あそびについて
		市小児保健研究会研修会	給食献立伝達研修	
		県保育協議会職員専門研修会		
12月		指導計画研修会	〇〇区器楽研修	(保育内容)
		保育所(園)調理員研修	主任保育士研修会	運動あそびについて
1月		保育所(園)中堅保育士研修 広報紙・誌研修	県保育協議会職員総合研修大会	(保育内容)
				エピソード
2月		市保育士会研究研修会	役員・施設長研修	(保育内容)
		新任保育士研修	〇〇区食事に関する研修会	体幹
		保育所(園)中堅保育士研修	全国保育士研修会	～発達調査経過と 今後の取り組み～
3月		新任保育士研修	園児保健研修会	(まとめ)
				・年間を通しての振り返り

職階	形態	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
管理者	職場外		リーダー研修会	保育三団体研究大会	保育三団体研究大会	保育三団体研究大会	県保育協議会保育士研修研究大会	全国保育士研究大会	市保育研修大会 主任保育士研修会	市保育研修大会 主任保育士研修会	県保育協議会職員総合研修大会	市保育士会研究研修会	
									市小児保健研究大会研修会	市小児保健研究大会研修会	市保育士会研究研修会	市保育士会研究研修会	
	職場内								県保育協議会職員専門研修会	県保育協議会職員専門研修会		役員・施設長研修	
指導的職員	職場外		スーパーバイザー研修	リーダー研修会	スーパーバイザー研修	スーパーバイザー研修	児童虐待対応リーダー養成研修		市保育研修大会 主任保育士研修会	市保育研修大会 主任保育士研修会	市保育士会研究研修会	市保育士会研究研修会	
			指導計画研修会				県保育協議会保育士研修研究大会		市小児保健研究大会研修会	市小児保健研究大会研修会			
	職場内						電話相談専門研修	相談員研修会	県保育協議会職員専門研修会	県保育協議会職員専門研修会			
							県幼小連携研修会						
中堅職員	職場外		スーパーバイザー研修	リーダー研修会	スーパーバイザー研修	スーパーバイザー研修	児童虐待対応リーダー養成研修		市保育研修大会 指導計画研修	市保育研修大会 指導計画研修	県保育協議会職員総合研修大会	市保育士会研究研修会	
			指導計画研修会				県保育協議会保育士研修研究大会		市小児保健研究大会研修会	市小児保健研究大会研修会	県保育協議会職員総合研修大会	市保育士会研究研修会	
	職場内						電話相談専門研修	相談員研修会	県保育協議会職員専門研修会	県保育協議会職員専門研修会			
							県幼小連携研修会						
新任保育士	職場外		スーパーバイザー研修	リーダー研修会	スーパーバイザー研修	スーパーバイザー研修	児童虐待対応リーダー養成研修		市保育研修大会 指導計画研修	市保育研修大会 指導計画研修	県保育協議会職員総合研修大会	市保育士会研究研修会	
			指導計画研修会				県保育協議会保育士研修研究大会		市小児保健研究大会研修会	市小児保健研究大会研修会	県保育協議会職員総合研修大会	市保育士会研究研修会	
	職場内						電話相談専門研修	相談員研修会	県保育協議会職員専門研修会	県保育協議会職員専門研修会			
							県幼小連携研修会						
課題別研修	職場外		スーパーバイザー研修	リーダー研修会	スーパーバイザー研修	スーパーバイザー研修	児童虐待対応リーダー養成研修		市保育研修大会 指導計画研修	市保育研修大会 指導計画研修	県保育協議会職員総合研修大会	市保育士会研究研修会	
			指導計画研修会				県保育協議会保育士研修研究大会		市小児保健研究大会研修会	市小児保健研究大会研修会	県保育協議会職員総合研修大会	市保育士会研究研修会	
	職場内						電話相談専門研修	相談員研修会	県保育協議会職員専門研修会	県保育協議会職員専門研修会			
							県幼小連携研修会						
事務員	職場外		スーパーバイザー研修	リーダー研修会	スーパーバイザー研修	スーパーバイザー研修	児童虐待対応リーダー養成研修		市保育研修大会 指導計画研修	市保育研修大会 指導計画研修	県保育協議会職員総合研修大会	市保育士会研究研修会	
			指導計画研修会				県保育協議会保育士研修研究大会		市小児保健研究大会研修会	市小児保健研究大会研修会	県保育協議会職員総合研修大会	市保育士会研究研修会	
	職場内						電話相談専門研修	相談員研修会	県保育協議会職員専門研修会	県保育協議会職員専門研修会			
							県幼小連携研修会						
給食	職場外		スーパーバイザー研修	リーダー研修会	スーパーバイザー研修	スーパーバイザー研修	児童虐待対応リーダー養成研修		市保育研修大会 指導計画研修	市保育研修大会 指導計画研修	県保育協議会職員総合研修大会	市保育士会研究研修会	
			指導計画研修会				県保育協議会保育士研修研究大会		市小児保健研究大会研修会	市小児保健研究大会研修会	県保育協議会職員総合研修大会	市保育士会研究研修会	
	職場内						電話相談専門研修	相談員研修会	県保育協議会職員専門研修会	県保育協議会職員専門研修会			
							県幼小連携研修会						

保育士等のキャリアアップ検討特別委員会 開催実績

	開催期日	検討事項
第1回	平成27年11月30日（月）	（1） 今後の進め方について （2） 報告書のイメージについて
第2回	平成28年3月23日（水）	（1） 保育士等のキャリアアップの現状と課題について （2） 保育士等の階層と期待される役割・知識・技術について
第3回	平成28年6月23日（木）	（1） 前回までの検討をふまえた整理の確認 （2） 新たなキャリアアップの道筋について （3） 保育所・認定こども園における研修体系について
第4回	平成28年10月18日（火）	（1） 前回までの検討をふまえた整理の確認 （2） 保育士等の階層と期待される役割・知識・技術について （3） 研修によるキャリアアップと給与等処遇とをどのように結び付けていくのかについて （4） 新たなキャリアアップの道筋について （5） 参考となる取り組み事例について
第5回	平成28年12月13日（火）	（1） 報告書（案）について （2） 参考となる取り組み事例について
第6回	平成29年3月22日（水）	（1） 報告書（案）について （2） 今後の取り組みの進め方について

保育士等のキャリアアップ検討特別委員会 名簿

肩書は、平成 29 年 3 月現在

◎

氏 名	所属・役職名
網野 武博	全国保育士養成協議会 常務理事 ／東京家政大学 特任教授
北野 幸子	神戸大学大学院 准教授
小島 伸也	認定こども園はりはら保育園（富山県） ／全国保育協議会 副会長
上村 初美	砂山保育園（福岡県） ／全国保育士会 会長
村松 幹子	たかくさ保育園（静岡県） ／全国保育士会 副会長
野田 美穂子	みどり保育園（京都市） ／全国保育士会 制度・保育内容研究部長
北野 久美	あけぼの愛育保育園（北九州市） ／全国保育士会 研修部長

◎は委員長

保育士・保育教諭が誇りとやりがいを持って働き続けられる、

新たなキャリアアップの道筋について

保育士等のキャリアアップ検討特別委員会 報告書

社会福祉法人全国社会福祉協議会
全国保育士会

平成 29 年 6 月

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル 4 階

社会福祉法人全国社会福祉協議会 児童福祉部内

TEL. 03-3581-6503 / FAX. 03-3581-6509

info@z-hoikushikai.com

<http://www.z-hoikushikai.com/>