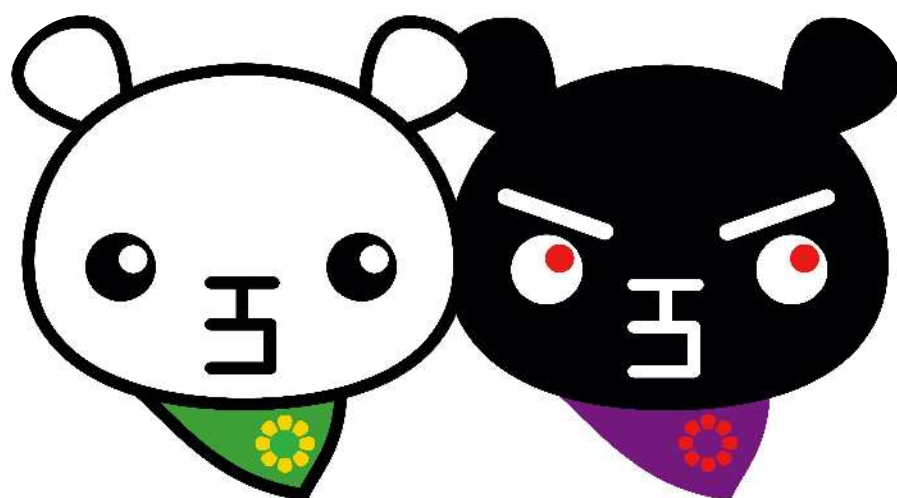


北九州市保育士人材育成方針



平成31年4月
北九州市子ども家庭局

児童憲章

1951年5月5日宣言

われらは、日本国憲法の精神にしたがい、児童に対する正しい観念を確立し、すべての児童の幸福をはかるために、この憲章を定める。

児童は、人として尊ばれる。
児童は、社会の一員として重んぜられる。
児童はよい環境の中で育てられる。

1. すべての児童は、心身ともに、健やかに生まれ、育てられ、その生活を保障される。
2. すべての児童は、家庭で、正しい愛情と知識と技術をもって育てられ、家庭に恵まれない児童には、これにかわる環境が与えられる。
3. すべての児童は、適当な栄養と住居と被服が与えられ、また、疾病と災害からまもられる。
4. すべての児童は、個性と能力に応じて教育され、社会の一員としての責任を自主的に果たすように、みちびかれる。
5. すべての児童は、自然を愛し、科学と芸術を尊ぶように、みちびかれ、また、道徳的心情がつつかわれる。
6. すべての児童は、就学のみちを確保され、また、十分に整った教育の施設を用意される。
7. すべての児童は、職業指導を受ける機会が与えられる。
8. すべての児童は、その労働において、心身の発育が阻害されず、教育を受ける機会が失われず、また、児童としての生活がさまたげられないように、十分に保護される。
9. すべての児童は、よい遊び場と文化財を用意され、悪い環境からまもられる。
10. すべての児童は虐待・酷使・放任その他不当な取扱からまもられる。あやまちをおかした児童は、適切に保護指導される。
11. すべての児童は、身体が不自由な場合、または精神の機能が不十分な場合に、適切な治療と教育と保護が与えられる。
12. すべての児童は、愛とまことによって結ばれ、よい国民として人類の平和と文化に貢献するように、みちびかれる。

はじめに

現在、核家族やひとり親世帯などの増加により家族形態が多様化しており、それに伴い、子育て環境はめまぐるしく変化している。平成27年にスタートした「子ども・子育て支援新制度」では『保護者が子育てについての第一義的な責任を有するという基本認識の下に、全ての子どもに質の高い幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進する』ことを趣旨としており、保育士は子育て支援において大きな役割を担っていると言える。

その役割を果たすためには、全ての保育士が子育ての専門家としてのスキルを発揮できるよう成長すること、そして、そのための育成プログラムを明確にし、職場全体で取り組むことが重要となる。

本市においては、人材育成を推進するための基本的な方針として「北九州市人材育成基本方針」を平成21年2月に策定した。その後、人材育成の取組をより強化するため、平成27年5月に改訂している。

これを踏まえ、本市の子育て環境の実情に応じ、その能力を発揮できる保育士の人材育成に取り組むため、「北九州市保育士人材育成方針」を策定することとした。



目次

はじめに

第1章 保育士人材育成方針の目的 1

第2章 北九州市を取り巻く環境と課題

第3章 保育士のめざすところ、求められる役割・能力 2

(1) 直営保育所の強みを生かした取組み

(2) 各職位に求められる役割と能力

第4章 人材育成に当たっての基本的考え方 5

(1) 人材育成に重要な仕事の経験、自学の意識

(2) 中長期的な視野を持ってキャリアを形成する

(3) 研修制度の活用

(4) 個の能力を高め、チームとしての力を高める人材育成

(5) 所長・係長の役割（管理監督者の役割）

(6) 保育士の役割

第5章 人材育成に向けた総合的な取組 11

(1) 効果的な人材育成の推進

(2) 豊富な経験を有する定年退職者や育児短時間勤務職員の活用

(3) ジョブローテーションの考え方

(4) 昇任制度

(5) 職員の資質向上

ふり返しシート

(6) 研修の充実

(参考資料)

○ 「児童憲章」

○ 「児童福祉法」

○ 北九州市保育士人材育成方針

○ 「全国保育士会倫理綱領」

第1章 保育士人材育成方針の目的

平成30年4月に新しい保育所保育指針（厚生労働省告示第117号）が施行された。その主なポイントとして、次のことがあげられる。

- ・ 乳児・3歳未満児保育の記載の充実
- ・ 幼児教育の積極的な位置づけ
- ・ 健康及び安全の記載の見直し
- ・ 「子育て支援」の章を新設
- ・ 職員の資質・専門性の向上

これを踏まえて保育所保育を行うにあたり、保育士が子育ての専門家という自覚を持ち、保育の質の向上を目指して自己研鑽することが、子どもの最善の利益につながると考える。

この育成方針においては、保育士の経験年数や立場によって求められる資質・能力、それを開発していくための研修のしくみなどについて具体的に示した。

育成方針の活用により、各職場においての人材育成と保育士一人一人の能力開発が積極的に行われることを期待する。

第2章 北九州市を取り巻く環境と課題

政令指定都市の中で最も高齢化が進んでいる北九州市だが、一方ではNPO法人が実施する「次世代育成環境ランキング（政令市部門）」において、7年連続「子育て日本一を実感できるまち」で1位になるなど高い評価を受けている。

平成27年度からは「元気発進！子どもプラン 第2次計画」を策定し保健、医療、福祉、教育をはじめ、雇用、住宅、生活環境等の幅広い政策を展開し総合的なまちづくりを進めているところである。

本市の保育所の入所定員については、年度当初の受入体制はおおむね整っているが、年度の後半にかけて待機児童が発生している状況にある。地域のニーズを踏まえて策定された「北九州市子ども・子育て支援事業計画」を着実に進めることで、質の高い教育・保育を提供するとともに、保育の量の拡充により年間を通じた待機児童の解消を図る必要がある。

全国的にも子育てに悩みや不安を感じている保護者や支援が必要な家庭が増えてきており、保育所等に求められる役割が広がっている。また、不安の内容も多岐に渡っており、専門的な知識や関わりが求められている。市内全ての保育所で、特に配慮を要する子どもを受け入れる態勢を整えているが、今後も子どもの発達や家庭の状況に応じた適切な支援を行えるよう専門機関との連携を強化することが必要になってくる。

働き方の変化に伴い、延長保育の利用時間の拡大や日曜日・祝日に保育を希望するなど、保育ニーズが多様化してきた。「子ども子育て支援制度」の一環として市内にも様々な保育施設が開設されている中で、直営保育所については各関係機関と連携が取りやすいなどの特性を生かし、担うべき役割に応じた取組みの強化を図る必要がある。

第3章 保育士のめざすところ、求められる役割・能力

直営保育所の保育士は、保育所保育指針「第1章総則」に「保育所における保育士は、児童福祉法第18条の4の規定を踏まえ、保育所の役割及び機能が適切に発揮されるように、倫理観に裏付けられた専門的知識、技術をもって、子どもを保育するとともに、子どもの保護者に対する保育に関する指導を行うものであり、その責務を遂行するための専門性の向上に絶えず努めなければならない。」と示されているように、保育の知識・技術の向上に努めながら、自治体職員としてのネットワークを生かし、多様化・深刻化する保育ニーズに対応していくことが求められている。

(1) 直営保育所の強みを生かした取組み

地域の子育ち・子育てニーズに即した公共サービスとしての実践

- ・地域における保育サービスの質、量の整備・具体化を図る。
- ・公私問わず、地域全体の保育所の保育水準の向上を図る。
- ・「地域の子どもたちを育てる」という、子ども家庭福祉に携わる公務員としての意識化を図る。

行政機関としてのネットワークを活かした関係機関との連携強化

特に配慮を要する子どもの保育の充実

- ・専門知識・技術を有した人材により保育を実践する。
- ・障害のある子どもや保護者への支援の拠点づくりにより、活動を強化する。
- ・虐待等の早期発見に努め、関係機関と連携し子どもと家庭をサポートする。

保育士等の資質・専門性の向上

- ・保育士等職員の研修内容を充実化し、地域全体の保育の質の向上を図る。
- ・地域全体の保育従事者の労働環境の向上にむけた取組みを行う。

地域住民との協働、子育て文化の創造

- ・地域住民との繋がり、地域全体で子どもを育てあう意識を高める。

公立保育所の果たす役割の重要性、必要性のPR

『公立保育所の強みを生かした「アクション」実践事例集』より抜粋

北九州市職員の目指すべき職員像

- ・市民の目線を忘れず、市民とともに働き、市民に信頼される職員
- ・強い「志」のもと、高い専門性や責任感を備えた職員
- ・改善意識や経営感覚を持って、多様化するニーズに応える職員
- ・社会の変化に敏感で、新しいものに挑戦する勇気と行動力を持つ職員
- ・自分自身の成長と組織の成長に、喜びとやりがいを見出せる職員

北九州市人材育成基本方針【改訂版】第3章

各期の到達すべき目標

			初任期	中堅期 前期	中堅期 後期	管理期 前期	管理期 後期		
求められる保育士・保育教諭の姿	保育理念の理解	保育理念を理解し、基礎的な保育実践を行う	←	→					
	安心・安全な保育実践	保育技術を習得し、安全で安心な保育実践を行う	←	→					
	チームへの意識・統率	チームの中で自分の役割を理解して日常の業務を実施し、チームに対し適切な指導・助言を行う		←	→				
	保育の専門性	専門知識・技術を用い、保育を実施する		←	→				
	保育研究	保育研究の企画・立案・指導を行う		←	→				
	保護者との協働	保護者から必要な情報を収集し、適切な対応を行う		←	→				
	関係機関との連携	必要な関係機関と調整を行い、責任を持って関わることができる			←	→			
	地域の子育て支援	地域全体に向けた子育て支援に取り組む			←	→			
	後進育成	保育の現状を理解し、保育士育成に取り組むことができる			←	→			
	保育指導・評価	保育指導計画を評価し、指導を行うことができる				←	→		
	施設運営	上司と連携・協働して、保育の質の向上、運営管理の一翼を担う				←	→		
	業務	保育業務	保育業務の経験を積む	←	→				
初任者指導		日常の保育業務において初任者の指導を行う		←	→				
相談援助		保護者に対して連絡・調整し、相談援助を行う		←	→				
業務改善		上司を補佐し、職員管理・指導・評価など組織運営に携わる			←	→			
指導・評価		保育指導計画の指導・評価を行う			←	→			
保育実践に必要な専門的な知識・技術	子どもへの保育実践	知識の習得	子どもの発達・健康のを理解し、援助を行う	←	→				
		計画・立案	指導計画を立案する	←	→				
		実践	全体的な計画・指導計画に基づく保育実践を行う	←	→				
		構造化	PDC Aサイクルに基づく保育実践と構造化を行う		←	→			
		カリキュラムマネジメント	全体的な計画を踏まえ、子ども達の現状を捉えた上での、保育の実施・評価・改善を行う		←	→			
		ドキュメンテーション	保育の可視化、発信を行う		←	→			
		根拠に基づいた保育	科学的・理論的根拠に基づいた保育実践を行う			←	→		
		実践の評価	組織としての実践の評価を行う				←	→	
	ソーシャルワーク	生活実態の把握	子ども一人一人の置かれている状態を、あらゆる実態を踏まえて把握する		←	→			
		相談援助技術の理解	相談援助技術の必要性、方法などを理解する	←	→				
		構造化	ソーシャルワークの構造を理解し、保育の中で展開する				←	→	
		関係機関との関わり	関係機関・NPO・ボランティア・地域等と関わりをもち、状況改善につなげる				←	→	
		地域への子育て支援	保育所に在籍していない地域の方への子育て支援を行う					←	→
		その他	社会の認識	社会の動向、変化を理解する		←	→		
	安全保育への意識		不審者対応、リスクマネジメント、安全管理など安全に保育するための知識を持って対応する		←	→			
	福祉の理解		福祉職としての保育士の役割を理解する		←	→			
	人権への理解		人権に関わる課題の理解と対応、人権保育を実施する		←	→			
	ケース検討会議		関係機関とケース検討会議を行う			←	→		
	法令理解		関係法令を理解する			←	→		
	根拠の取得		探究心を持って実践研究を行う			←	→		
	制度政策の理解		情勢の変化に対応し、直近の制度や政策を理解する				←	→	
	苦情解決		所内外の苦情を聞き、対応し解決する				←	→	
	後進の指導		実習生や体験学習・インターンシップへの指導を行う				←	→	
	職員の技術向上		職員を理解してアドバイスし、保育や保護者対応などの技術向上を図る				←	→	
	問題解決能力		施設全体の問題解決能力を兼ね備えられるよう把握し、運営に努める				←	→	
	歴史理解		保育の歴史を理解する					←	→
	動向理解		保育を取り巻く他分野の動向を理解する					←	→
	災害対応	大規模自然災害時の対応を行う					←	→	
保育所の組織性に関わる	養成校との連携	保育士養成校との連携や調整を行う					←	→	
	基礎的理解	社会人としてのマナーを身につけ、職務規定、組織の役割、情報保護、研修や会議など、保育所の組織として必要な基礎知識を理解する	←	→					
	知識・技術の活用	身につけた知識・技術を基に、新任者への助言や指導、職員間の相互評価、所内研修の主體的参加など、積極的に取り組む	←	→					
	ファシリテーターとしての役割	新任者への助言指導、職員の知識・技術向上のための研修企画、上司のサポートなど、業務が円滑に遂行できるようマネジメント視点で評価し取り組む			←	→			
管理能力	スーパーバイザーとしての役割	日常の保育、保護者への関わり、関係機関や地域との連携など、あらゆる分野での目標・方針を設定し評価しながら、よりよい職場づくりを行う				←	→		
	基礎能力	誠意と気概と温かみを持って管理者としての立場を全うする 情勢の変化に対応して自らの判断で適切な対応ができる 地域支援活動においてリーダーシップを発揮する				←	→		
	行政能力	市民サービスの向上の視点から他部局と連携する リスク管理を行う 立案された計画とその遂行についての支援ができる 調整目的や周知の範囲を明示し、必要に応じ関係機関との情報交換ができる				←	→		
	指導力・人材育成能力	施策事業や事業体制の改革に対し、助言と指示ができる 部下の能力を的確に評価し、育成することができる				←	→		

(2) 各職位に求められる役割と能力

保育士一人一人が求められる役割を把握し、その能力を発揮するために、「保育実践」「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」「マネジメント」等の多岐にわたる分野の知識や技術を習得する必要がある。常に状況を把握し各職位に応じて自分の役割を判断し、業務を遂行することが求められる。

1. 階層別対象者の定義

【初任期】	採用～ 6年目
【中堅期】	(前期)： 7年目～14年目 (後期)： 15年目～24年目
【管理期】	(前期)： 25年目以上、または主査 (後期)： 係長

※管理期とは、管理職を示すものではなく、保育所内の様々な庶務運営や管理を担うことをいう。

2. 階層別到達目標及び行動目標

【初任期】 保育理念を理解し、安心・安全な保育、保護者との連絡、保育の業務の中で自分の役割を把握しチームの中で助言を受けながら業務を遂行し、自己の能力を発揮する。

【中堅期】 (前期)： 的確な判断・対人理解のもと、安心・安全な保育実践を行い、保育の言語化・保育実践研究を行うことができる。新任者の手本となり指導・助言を行い、様々なケースへの対応や関係機関との連絡など、同僚や上司と連携して業務を遂行する。

(後期)： 専門知識と経験に基づいて管理期の保育士をサポートし、チームのリーダーとして業務改善や関係機関との関わり、保育実践研究の企画・立案・指導ができる。地域の子育て支援、保育士育成、小学校との連携など対外的な関わりを円滑に行う。

【管理期】 (前期)： 保育士の責任者として統括し、職場の資質向上への実践、地域の子育て支援や関係機関の連携責任者として、領域別の高い専門性を発揮する。所長と協働し、適正な施設運営の一翼を担うとともに、職員への助言や指導など組織運営に携わることができる。

(後期)： 「保育の専門性」と「北九州市の職員」双方の観点から、保育所の役割と社会責任を果たすために高い専門性と福祉マインドにあふれた職員集団を形成する。日頃から情報収集や自己研鑽に努め、様々な状況において指導力を発揮し、組織としての保育所の適正な運営管理を行う。

3. 各期の評価方法

各期の到達目標・行動目標について、「ふり返しシート」を使用し、年1回自己評価を行う。特に、新規採用職員は、所長、係長、ブラザー・シスター等と年に数回「ふり返しシート」を共有し、面接の機会を持つなど、個別の指導を受ける。

第4章 人材育成に当たっての基本的考え方

職員一人一人が各自の専門性を高めるとともに、組織としての人材育成を行う。

(1) 人材育成に重要な仕事の経験、自学の意識

保育所及び地域の子育て世帯を取り巻く環境等の社会的変化を踏まえ、「元気発進！子どもプラン 第2次計画」の推進を図るため、直営保育所の保育士は非常に重要な役割を担っている。

そのためには保育士自身が保育の経験を積むだけでなく、自己の目標を設定し所内外研修や自主研修などで学びを深め、専門性を高める意識を持つことが大切である。また、保育士個人の能力向上にとどまらず、組織の機能強化を目指すことも必要である。

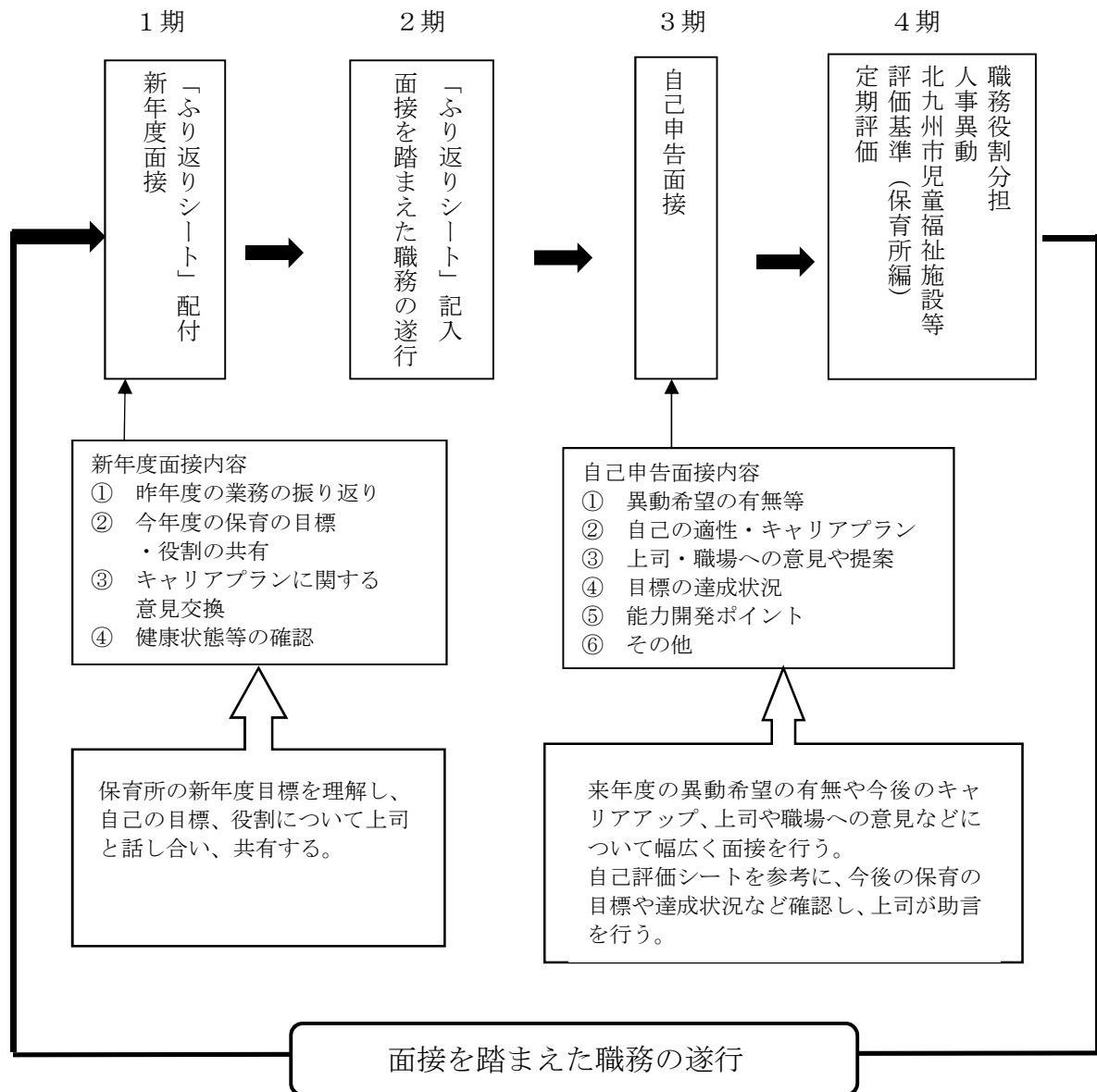
(2) 中長期的な視野を持ってキャリアを形成する

人材育成においては保育士人生を自分がどう歩み、どう成長していきたいかをキャリアデザインしていくことが必要である。

キャリアの目標を立てる過程において、自分はこれまでどんな経験を積み仕事のどんな場面でやりがいを感じるのか、今の自分には何ができるのかを振り返ることが大切であり、新年度面接や自己申告面接、自己評価はこれまでに振り返りキャリアアップが自分の将来や組織にどう生かされていくかなど考えるよい機会になる。

子育て支援制度や再任用制度等の活用を視野に入れながら人生設計を考える中で、職域拡大による保育所以外の業務を見据えたスキルアップを行うなど、直営保育所の保育士として、求められる役割や能力を踏まえながら自身のキャリアアップを考えることで、仕事だけでなく今後のライフスタイルについても具体的なビジョンが見えてくる。

面接・自己申告等実施内容



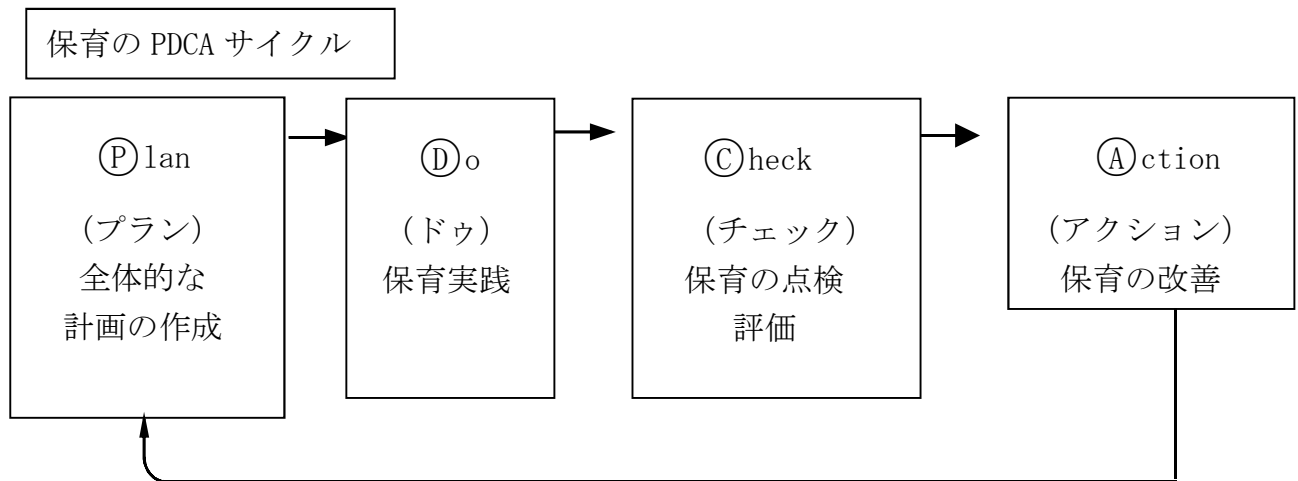
「ふり返しシート」や北九州市児童福祉施設等評価基準（保育所編）の評価時期は、各保育所の裁量でよい。ただし、毎年1回以上行うこと。

(3) 研修制度の活用

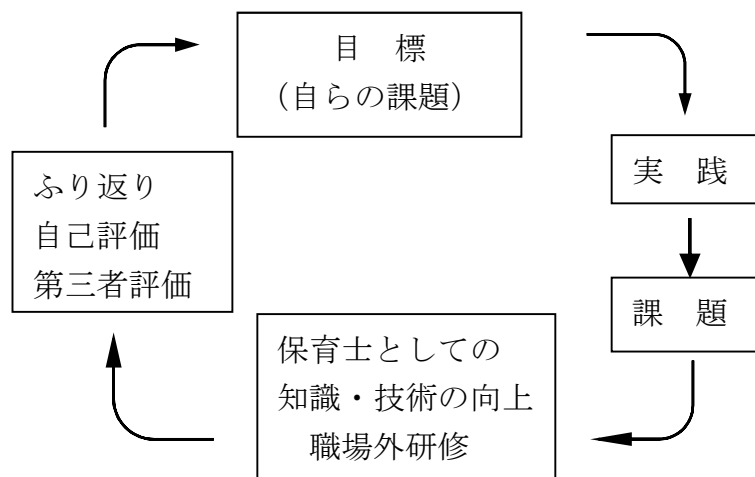
職員が日々の保育実践を通じて必要な知識及び技術の修得、維持、及び向上を図るとともに、保育の課題等への共通理解や協働性を高め、保育所全体としての保育の質の向上を図っていくためには、日常的に職員同士が主体的に学び合う姿勢と環境が重要であり、職場内での研修の充実が図られなければならない。

【保育所保育指針第5章 職員の資質向上 3職員の研修等 (1) 職場における研修】

保育士の人材育成において、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ためには、日頃から職場内での研修や外部研修、自己研鑽により、職員間で専門性を高めあう事が重要になる。新規採用職員から、経験を積んだ職員まで保育所保育に携わる全職員自身の保育を振り返り、自らの課題を見だし、それぞれの経験を踏まえて互いの専門性を高めあう努力と探究を共に積み重ねることが求められる。



全体的な計画を作成し【Plan (プラン)】保育実践を行い【Do (ドゥ)】保育の点検、評価【Check (チェック)】を行い、保育の改善をし【Action (アクション)】新たな目標・計画を立てていくことが日々の保育を行う上で必要である。



(4) 個の能力を高め、チームとしての力を高める人材育成

子どもの保育と保護者の援助を行っていくためには、全ての保育所職員に対して、それぞれの職務にふさわしい専門性が求められる。同時に、子どもの権利を尊重し、その最善の利益を考慮して保育を行うためには、職員の間観、子ども観などの総合的なものとして表れる人間性や保育所職員として自らの職務を適切に遂行していくことに対する責任の自覚などの資質が必要である。

一人一人のもつ力を生かし、可能性を広げ、年齢や性別、個の資質を向上し、チームとしての力を高めていくという点ではまだまだ課題がある。保育士の仕事で大切なことはチーム力であり、所長、係長、保育士全員がそれぞれの持ち場で力を発揮し取り組むことが大切になってくる。

良好な職場環境を作るためにも、職場におけるコミュニケーションの活性化や自身の健康保持のためのワークライフバランスの推進、メンタルヘルスの向上に引き続き取り組んでいく必要がある。

(5) 所長・係長の役割（管理監督者の役割）

保育所職場における所長、係長は、「保育の専門職」と「北九州市の職員」双方の観点から役割を果たすことが求められる。

【保育の専門職としての視点から】

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。

【保育所保育指針第5章 職員の資質向上 2 施設長の責務 (1)施設長の責務と専門性の向上】

- ・ 保育所保育指針に示された内容を踏まえて保育所を運営するために、保育の実施と運営上の根拠となる法令はもちろん、基本的な関連法令や、保育に関わる倫理等を正しく理解しておくことが必要である。
(児童福祉法、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準、全国保育士会倫理綱領等)
- ・ 保育所の役割と社会的責任を適切に果たすため、自己評価や第三者評価の実施、保護者の苦情解決などを通して、保育の質の向上を図るとともに、地域住民に対して保育所に関する情報を提供する。
- ・ 人間性を高めるなど、日頃から自己研鑽に努め、保育所全体で質の高い保育を行うためのリーダーシップを発揮することが必要である。同時に、チームで行う保育の基礎となる職員一人一人の専門性の向上の機会を提供又は確保することが肝要である。

(※保育所保育指針解説 参照)

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。

【保育所保育指針第5章 職員の資質向上 2 施設長の責務 (2)職員の研修機会の確保等】

- ・組織の中で保育の質について、定期的かつ継続的に検討を行い、保育士等の自己評価や保育所の自己評価を活用しつつ課題を把握し、改善のために具体的に取り組めるような体制を構築することが必要である。
- ・各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。
- ・研修計画の作成は、いわば保育所における人的資源の管理の一貫として、組織的に行われることが要請されるものであるが、同時に、個々の保育士等のキャリアパス等を踏まえ、本人の納得感を得られるようなものとするのが、研修の実効性を高める上で重要であることに留意すべきである。

(※保育所保育指針解説 参照)

【北九州市職員としての視点から】

- ・北九州市職員としての役割を果たす取組（例えば、地域のセイフティーネットとしての機能など、市民の期待に応えられる高い専門性、福祉マインドにあふれた職員集団の形成）
- ・ライフステージをイメージしながら業務に取り組めるよう、職員の成長を後押しする。

(6) 保育士の役割

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。

【保育所保育指針第5章 職員の資質向上 1 職員の資質向上に関する基本事項 (1) 保育所職員に求められる専門性】

全ての保育士にとって、仕事を通じた成長は職員である限り続いていく。一度習得した知識、技術であっても、より良いスキルを求めて学び続けなくてはならない。それは義務でもあり権利でもある。子どもが人間形成をしていく大事な時期に関わる保育士は、自分の仕事とその責任をしっかりと自覚すると共に、社会状況や子育て環境の変化等から、今まで以上に専門性を高めることが求められている。

質の高い保育を展開するためには職員一人一人の資質及び、職員全体の専門性の向上を図らなければならない。また、それぞれの家庭状況を把握した上で保育所に入所している子どもの保護者はもちろん、地域の子育て中の保護者に対しての子育て支援も求められている。

さらに、必要な知識や技能を身につけるだけでなく、人権に配慮した保育を行うために倫理観や人間性も磨く必要がある。人材育成の主役は本人であり、一人一人がどのような保育士を目指したいのか具体的なイメージを持って保育の質の向上のために、自己研鑽に取り組んでいかななくてはならない。

また、私達は直営保育所の保育士として保育士の質はもちろんのこと、市職員としての質も向上させなければならない。災害が発生した時などは市職員としての自覚を持ち、市民のために活動する責務がある。

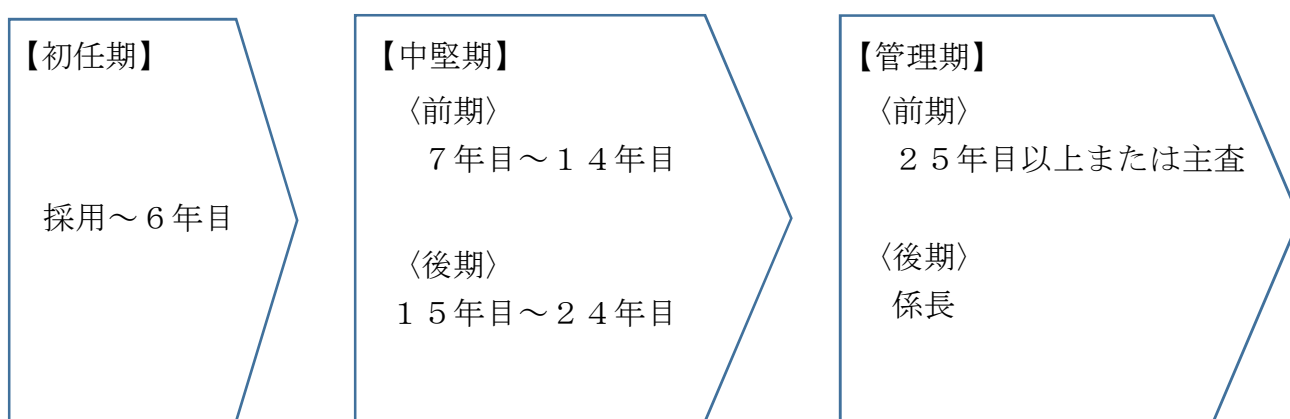
第5章 人材育成に向けた総合的な取組

(1) 効果的な人材育成の推進

効果的な人材育成を行うために、職員の経験年数に応じた育成計画を立てる必要がある。特に、初任期の保育士の育成は、「目指すべき北九州市の職員像」を目標に、望ましい保育士としての資質を育む基礎として重要な時期となる。

また、年数を重ねるごとに身に付けていく様々な知識や体験、教養がその後の保育士としてのスキルの向上に大きな影響を及ぼすことを踏まえ、経験年数ごとに階層別対象者を定義し、研修体系等を検討していく。

<階層別対象者の定義>



※管理期とは、管理職を示すものではなく、保育所内の様々な庶務運営や管理を担うことをいう。

(2) 豊富な経験を有する定年退職者や、育児短時間勤務職員の活用

再任用制度は、定年退職者が長年培ってきた豊富な知識・経験を後進に継承していくために、定年を迎えた後も引き続き保育の現場で生かすものである。また、育児短時間勤務職員に対しては臨時職員の任用が認められているが、各自が職員の一人心としての自覚を持ち、その能力を十分に発揮していくことが、円滑な保育所運営につながる。

(3) ジョブローテーションの考え方

本市では、幅広い能力や経験を備えた人材に加え、特定分野で高い能力を発揮する人材を育成するため、柔軟なジョブローテーションを実施している。保育士においても、その専門性やスキルを向上させるために、まずは保育所内で様々な職務を担い、保育所間を異動して知識を深め経験を積むことが重要となる。その上で、場合によっては、他の部署に異動して広い視野を持つことも保育士のスキル向上につながっていく。そして、そこで得た知識や人脈を、保育現場に還元することが効果的なジョブローテーションと言える。

(4) 昇任制度

本市の昇任制度の特色として、係長級、主査級への昇任試験が設けられており、豊富な専門的知識・経験をもつベテラン職員から意欲ある若手職員まで、幅広く優秀な人材の登用を可能としている。

試験区分	略称	受験資格
A 区分 行政職（保育士）3 等級及び 行政職（保育士）4 等級昇任 試験（主査職・係長職共通）	保育共通 A	【中級】 在職 6 年又は年齢 3 2 歳以上で在職 1 年
B 区分 行政職（保育士）3 等級及び 行政職（保育士）4 等級昇任 試験（主査職・係長職共通）	保育共通 B	保育共通 A の受験資格を有し、かつ、 基準日現在で年齢 4 0 歳以上の希望者

(5) 職員の資質向上

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。

【保育所保育指針第 5 章 職員の資質向上 1 職員の資質向上に関する基本事項 (2)保育の質の向上に向けた組織的な取組】

本市では、ブラザー・シスター制度の導入により、各職場においてきめ細やかな指導を行うように努めている。また、階層別の達成目標、行動目標を示した「ふり返しシート」を利用して、一人一人の職員について必要な知識及び技能の習得状況を確認するようしていく。

初任期(採用～6年目)のふり返しシート

【チェック日 年 月 日】

	到達目標	行動目標	確認			備考	
			1年	3年	6年		
基本的 能力	1. 組織の一員としての自覚を持つことができる	①所属する組織の仕組みと使命を述べる ことができる					
		②業務内容を理解し、自分の立場と役割を 理解できる					
	2. 連絡や報告を確実に実施できる	①伝達事項や業務実施前の確認、実施後の 報告を確実にを行うことができる					
		②指示されたことを正確に理解し、報告 ができる					
		③トラブルや対処が困難な場合に適切 に報告ができる					
	3. 積極的に保護者、地域住民、上司、同僚とコミュニケーションをとることができる	①保護者や地域住民と同じ目線をもつて 信頼関係を構築できる					
		②わからないことは自分から素直に同僚 や上司に聞くことができる					
		③チームの一員として、連携や協働行動 をとることができる					
	4. 行政職員としてのモラル、倫理観をもって行動する	①公務員としての服務規律を理解して、 行動できる					
		②自己の身体的・精神的健康管理が できる					
	行政 能力	5. 北九州市の政策・方針、事業の法的根拠を理解する	①市の政策・方針を理解している				
			②事業の根拠法令、通知、実施要領、予 算を理解している				
③事業内容や制度を理解し、事業の位置 づけと意味を理解している							

到達レベル： ◎達成できた ○大体達成できた △あまり達成できなかった ×達成できなかった

到達目標	行動目標	確認	備考
		年目	
1. 求められる保育士の姿	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中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		
2. 業務	①日常の保育業務、チームによる保育業務の経験を積む		
	②保育指導計画を策定する		
	③保護者との連携に基づく保育を行う		
	④保護者支援（言葉がけなど）を中堅職員の横で同席する		
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	①子どもの発達・健康の理解と援助	
		②保育課程・指導計画に基づく保育実践	
		③保育実践の向上（健康、人間関係、環境、言葉、表現）	
		④指導計画の立案	
		⑤保育の個別計画	
		⑥記録のとり方・活かし方	
		⑦応急手当等緊急時の対応	
		⑧発達の気になる子や障害のある子への対応	
		⑨保育所における食育の推進	
		⑩保育のアセスメント	
		⑪保小連携の理解	
		⑫子どもたちの気持ちを考えた保育実践	
(2) 保護者への関わり・ソーシャルワーク	①一人一人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		
	②基礎的な相談援助技術の理解		
(3) その他	①社会への動向、変化の理解		
	②不審者への対応		
	③リスクマネジメント、安全管理		
	④福祉職としての保育士の役割の理解		
	⑤人権に関わる課題の理解と対応		
4. 保育所の組織性に関わる専門的知識・技術（研修内容）	①社会人としてのマナー		
	②職務規程、職場のルールを理解		
	③組織における役割や連携の理解		
	④個人情報保護の理解		
	⑤研修についての理解		
	⑥会議についての理解		
	⑦PDCA（保育課程、アセスメントから実施、評価、改善）の基礎の理解		
	⑧保育所における評価の理解（自己評価・第三者評価）		

到達レベル： ◎達成できた ○大体達成できた △あまり達成できなかった ×達成できなかった

中堅期（I：7年目～14年目）のふり返しシート【チェック 年 月 日】

	到達目標		行動目標	確認	備考
				年目	
基本的能力	1. 北九州市の方針に基づき、チームワークを取りながら、職務を遂行できる	I	①市の方針、各種計画を理解している		
			②上司に求められていることや、後輩に指示すべき事を的確に理解し行動できる		
			③関係部署内で建設的な場づくりができる		
			④事業実施にあたっての必要な資料をそろえ、それを基に上司に説明・報告ができる		
	2. 遂行業務や問題解決に、柔軟に、的確に対応し、責任を全うできる	I	①事実の内容や影響等を見極め、業務遂行のための方向性を定めることができる		
	3. 向上心を持って職務知識や技術の習得、人的ネットワーク拡大に努める	I	①自己評価を適切に行い、必要な研修会・勉強会に参加する		
行政能力	1. 同僚や後輩の報告を正確に聞き、必要な情報を判断して適切な情報提供ができる（説明・調整）	I	①報告内容について、的確に情報分析を行うことができる		
			②報告内容を正確に整理できる		
			③報告内容について適切に助言ができる		
			④必要な情報を判断して適切な情報提供（説明・調整）ができる		
	3. 管理者の下で、後輩の能力を的確に評価した上で助言を行うことができる	I	①初任者の行政職員としての能力をアセスメントすることができる		
			②業務につく初任者の動機づけを意識しながら、支援することができる		
4. 業務管理ができる	I	①担当する業務の予算、物品管理ができる			
指導力・人材育成能力	1. 初任者の育成状況を共有し初任者の人材育成のための体制づくりをする	I	①初任者の育成状況を共有する場を活用できる		
			②初任者の育成のために関係者と連絡を取り、必要な体験や指導が受けられるように調整することができる		
			③係長に指導状況を報告し、係長や課長等の関与を必要とする場合はその状況や必要な支援体制について説明ができる		
	2. 初任者の能力を判断し、的確な指導ができる	I	①初任者の能力にあった説明、指示、プレゼンテーション等ができる		
			②初任者が自分で考え自分で気づける関わりができる		
			③初任者の目標を共に設定し、先に成長を確認できる		
3. 初任者と信頼関係を築き、職業人として成長していく過程を支援できる	I	①定期的に話し合い、初任者の悩みや思いを受け止め、身体的精神的状況にあった助言ができる			

到達レベル： ◎達成できた ○大体達成できた △あまり達成できなかった ×達成できなかった

到達目標	行動目標	確認	備考	
		年目		
1. 求められる保育士の姿	①的確な判断・対人理解に基づく保育を実践できる			
	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、多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、日常業務について助言できる			
	⑧家庭から子どもに関する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			
2. 業務	①初任者の指導をする			
	②保護者との連絡・調整を行う			
	③保護者に対する相談援助を行う			
	④初任者と日々の業務を共有する			
	⑤同僚や上司との連携をすすめる			
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	①保育実践の構造化		
		②PDCA サイクルに基づいて保育を実践する		
		③カリキュラムマネジメント		
		④保育を可視化し、発信（ドキュメンテーション等）する		
	(2) 保護者への関わり・ソーシャルワーク	①ソーシャルワークの構造理解		
		②虐待ケースへの対応		
		③コミュニケーションのあり方の理論的理解		
		④相談援助技術の理解		
		⑤子どもの気持ちがわかり、保護者に子どものことを伝えながら、支援ができる		
	(3) その他	①関係機関とのケース検討会議		
		②関係法令の理解		
		③保育実践研究を行うことができる（根拠の取得）		
4. 保育所の組織性に関わる専門的知識・技術（研修内容）	①初任職員への助言・指導			
	②管理的職員間の相互評価の理解と実施			
	③保育所全体の活動の理解			
	④所内研修への主体的参加・参画			
	⑤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			

到達レベル： ◎達成できた ○大体達成できた △あまり達成できなかった ×達成できなかった

	到達目標		行動目標	確認	備考
				年目	
基本的能力	1. 北九州市の方針に基づき、チームワークを取りながら、職務を遂行できる	I	①市の方針、各種計画を理解している		
			②上司に求められていることや、後輩に指示すべき事を的確に理解し行動できる		
			③関係部署内で建設的な場づくりができる		
			④事業実施にあたっての必要な資料をそろえ、それを基に上司に説明・報告ができる		
		II	⑤関係部署内で建設的な場づくりができる		
			⑥後輩、同僚の業務進捗状況を確認し、必要な時は助言支援する		
	2. 遂行業務や問題解決に、柔軟に、的確に対応し、責任を全うできる	I	①事実の内容や影響等を見極め、業務遂行のための方向性を定めることができる		
		II	②業務に応じ、手段や方法を工夫し、無駄なく業務が進むよう関係者と協力して実施できる		
	3. 向上心を持って職務知識や技術の習得、人的ネットワーク拡大に努める	I	①自己評価を適切に行い、必要な研修会・勉強会に参加する		
		II	②全体のレベルアップのために、関係者と共同して組織のための行動を取ることができる		
行政能力	1. 同僚や後輩の報告を正確に聞き、必要な情報を判断して適切な情報提供ができる(説明・調整)	I	①報告内容について、的確に情報分析を行うことができる		
			②報告内容を正確に整理できる		
			③報告内容について適切に助言ができる		
			④必要な情報を判断して適切な情報提供(説明・調整)ができる		
	2. 関係者との信頼関係を築きながら円滑な組織運営に努める(組織運営)	II	①他の職員の個性や能力を把握し、効率的・効果的な業務を運営できる		
3. 管理者の下で、後輩の能力を的確に評価した上で助言を行うことができる	I	①初任者の行政職員としての能力をアセスメントすることができる			
		②業務につく初任者の動機づけを意識しながら、支援することができる			
4. 業務管理ができる	I	①担当する業務の予算、物品管理ができる			
指導力・人材育成能力	1. 初任者の育成状況を共有し初任者の人材育成のための体制づくりをする	I	①初任者の育成状況を共有する場を活用できる		
			②初任者の育成のために関係者と連絡を取り、必要な体験や指導が受けられるように調整することができる		
			③係長に指導状況を報告し、係長や課長等の関与を必要とする場合はその状況や必要な支援体制について説明ができる		
		II	④管理者の助言を得ながら、部署全体の人材育成への取り組みができる		
			⑤人材育成の方法を組み合わせ、管理者の助言を得ながら職場の人材育成計画を立案できる		
	2. 初任者の能力を判断し、的確な指導ができる	I	①初任者の能力にあった説明、指示、プレゼンテーション等ができる		
			②初任者が自分で考え自分で気づける関わりができる		
			③初任者の目標を共に設定し、先に成長を確認できる		
	II	④初任者の成長を確認しながら必要に応じて適切な助言をする			
3. 初任者と信頼関係を築き、職業人として成長していく過程を支援できる	I	①定期的に話し合い、初任者の悩みや思いを受け止め、身体的精神的状況にあった助言ができる			
		II	②初任者のキャリアアップを共に考え支援することができる		

到達レベル： ◎達成できた ○大体達成できた △あまり達成できなかった ×達成できなかった

到達目標	行動目標	確認	備考
		年目	
1. 求められる保育士の姿	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主査保育士をサポートし、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自己の能力を理解し、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、指導ができる		
	⑫保育実践研究を企画・立案・指導ができる		
2. 業務	①主査保育士を補佐、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		
	②地域の子育て支援の取り組みを担当する		
	③チームによる保育業務を支援・指導する		
	④自身の保育の特徴を認識、それを活用する		
	⑤リーダー的職員として、職員の話を中心に聞く		
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	①科学的・理論的根拠に基づいた保育実践	
	(2) 保護者への関わり・ソーシャルワーク	①保育ソーシャルワークの展開	
		②ソーシャルアクション	
		③関係機関・NPO・ボランティア・地域等との関わり	
	(3) その他	①直近の制度・政策の理解	
		②苦情解決	
		③実習生の指導	
		④体験学習・インターンシップ指導	
		⑤小学校との連携	
		⑥職員のことを把握し、子ども、保護者の対応などアドバイスできるように技術向上を図る	
4. 保育所の組織性に関わる専門的知識・技術（研修内容）	⑦施設全体が、問題解決能力を兼ね備えられるよう、把握運営に努める		
	①初任職員への助言・指導		
	②管理的職員間の相互評価の理解と実施		
	③所長・主査保育士のサポート		
	④職員が研修へ主体的参加・参画するためのファシリテーターとしての役割		
	⑤保育所における業務の円滑な遂行のためのマネジメントの視点での評価と取り組み		
	⑥所内研修の企画		

到達レベル： ◎達成できた ○大体達成できた △あまり達成できなかった ×達成できなかった

管理期（Ⅰ：25年目以上または主査Ⅱ：係長・所長）のふり返りシート【チェック日 年 月 日】

	到達目標		行動目標	確認	備考
				年目	
基本的 能力	1. 誠意と気概とあたたかみを持って管理者としての立場を全うする	I	①北九州市の方針と重要課題、重要目標を正しく理解している		
		II	②部下の行動や活動に責任を持って支援できる		
	2. 情勢の変化に対応して自らの判断で適切な対処ができる	I	①情勢の変化を素早く把握できる		
		II	②困難な状況、突発的な出来事について組織としての判断ができる ③判断に基づき、職員に指示を出すことができる		
	3. 地域支援活動におけるリーダーシップを発揮できる	I	①地域の情報の収集に努め見識を養うことができる		
		II	②明確な信念と柔軟性をバランス良く有して、リーダーとして活動のビジョンを指示できる		
行政 能力	1. 市民サービスの向上の視点から他部局と連携する	I	①新たな業務負担や担う役割の拡大などについても、前向きな姿勢で建設的な検討を行う		
		II	②関係機関との情報交換に努め、必要な連携を積極的に進める		
	2. リスク管理を行う	II	①問題発生についてアンテナを高くして、迅速に上司に報告・相談する		
	3. 立案された計画とその遂行についての支援ができる	I	①立案された計画について、適切に助言できる ②必要に応じて計画の修正を指示することができる ③計画の進捗状況を把握できる		
		II	④計画遂行の上の課題解決に向けて、職員と共に向き合い、有効な支援、指示ができる		
	4. 調整目的や周知の範囲を明示し、必要に応じて関係機関と情報の交換ができる	I	①関係者、関係機関への十分な説明ができる		
		II	②目的達成のため必要に応じて関係機関と調整ができる		
	指導力・ 人材育成 能力	1. 施策事業や事業体制の改善に対し、助言と指示ができる	II	①業務の改善について有効で具体的な助言と指示ができる	
2. 部下の能力を的確に評価し、育成することができる		I	①職員一人一人の能力を的確に診断・評価できる		
			②ブラザーシスターの選出と助言ができる		
			③部下の能力を高める方向で、業務を割り当てることができる		
		II	④係全体の力量を的確に診断・評価できる		
			⑤係全体での人材育成への取り組みの指示ができる		
			⑥人材育成の方法を組み合わせる職場の人材育成計画を立案できる ⑦職場の人材育成のための環境整備ができる		

到達レベル： ◎達成できた ○大体達成できた △あまり達成できなかった ×達成できなかった

保育士

管理期（25年目または主査、係長）のふり返しシート 【チェック日 年 月 日】

到達目標	行動目標	確認	備考
		年目	
1. 求められる保育士の姿	①保育士を統括し、サービスの水準の向上、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」が実施できているのか、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のか、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る。		
	③園全体の保育士の責任者として、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（保護者会や地域の子育て関係の支援や組織、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所長・係長と連携・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		
2. 業務	①所長を補佐し保育所の職員管理、指導、評価など組織運営に携わる		
	②保育指導計画を評価する		
	③全体像を見つつ、職員に適切にアドバイスする		
	④所長の補佐、指導計画の評価指導、自己評価の二次評価を行う		
3. 的知識・技術・実践に必要専門 的知識・技術（研修内容）	(1) 子どもへの保育実践	①組織として実践の評価	
		②保育課程の策定・評価	
	(2) 保護者への関わり・ソーシャルワーク	①地域の子育ての支援	
		②社会的養護等関連領域との協働	
	(3) その他	①保育の歴史の理解	
		②他分野の動向理解	
		③大規模自然災害時の対応	
④保育士養成校との連携・調整（実習生）			
4. 保育所の組織性に関わる専門的知識・技術（研修内容）	①職員への助言・指導		
	②管理的職員の相互評価の理解と実施		
	③スーパービジョン		
	④研修計画の策定と評価		
	⑤安全管理者		
	⑥目標・方針の設定と評価		
	⑦「福祉サービスの質の向上」に向けた業務改善の手法		
	⑧保育の説明責任		
	⑨事務簡素化への取り組み		
	⑩人事考課		
	⑪キャリアパス		

到達レベル： ◎達成できた ○大体達成できた △あまり達成できなかった ×達成できなかった

(6) 研修の充実

① 職場外研修 (OFF-JT)

職務命令により、一定期間日常業務を離れて行う研修。各種研修会に計画的・積極的に参加できるようにすることと、研修内容を伝達し日々の保育に生かしていくことが大切である。

ア 階層別研修

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。

イ 専門研修

専門分野に関する理解を深め、適切な環境、計画を整え、個々の子どもの発達の状態に応じた保育や保護者支援を行う力を養い、他の職員にも学んだ内容に関する助言及び指導ができるよう実践的な能力を身に付ける。

<研修実施主体別>

○北九州市・子ども家庭局保育課

平成31年4月現在

		研修名
階層別研修	保育士	直営保育所新規採用・採用2年次保育士研修 直営保育所所長・係長研修
	職員	新規採用職員研修／採用2年次～10年次職員研修 新任主査・新任係長研修／ブラザー・シスター研修
専門研修		保幼小連携研修会/児童虐待問題連続講座/クレーム対応能力研修 感染症対策研修会/発達障害に関する職員研修 障害児保育研修会（公開保育）/直営保育所発達障害児支援研修会 児童発達支援センター実習研修/障害児保育担当者研修会（施設見学） 重度障害児担当者連絡会/家庭支援推進保育研修会 第三者評価事業フォローアップ研修会

○北九州市社会福祉研修所

平成31年4月現在

		研修名
階層別研修		保育所（園）新任保育士研修／保育所（園）中堅保育士研修 保育所（園）主任級保育士研修
専門研修	課題別	子育て支援員養成研修／職場内研修担当職員研修 保育ゼミナール研修/障害児保育研修 領域（健康／言葉／表現・人間関係・環境）研修 乳児保育研修／幼児教育研修／カウンセリング研修 心理学研修／広報紙・誌研修/職場内研修担当職員研修
	職種別	役員・施設長研修／保育所（園）長研修／事務員研修 看護師研修／栄養士研修／保育所（園）調理員研修

○北九州市保育所連盟・保育士会

平成31年4月現在

	研修名
階層別研修	相談員研修会（所長・係長）
専門研修	乳児保育研修／幼児教育研修／障害児保育研修 食育・アレルギー研修/保健衛生・安全対策研修 保護者支援・子育て支援研修／マネジメント研修 北九州市保育研修大会／北九州市保育士研究研修会

② 職場内研修（OJT）

職場の先輩が、職務を通じて、または職務と関連させながら、後輩を指導・育成する研修。業務上の指導・助言、スーパービジョン、ケーススタディ、自己評価などにより実施。一人一人の知識・技能・能力等に応じて、計画的・継続的に行う。

研修名
事務改善会議／主査会議／臨時職員研修・所内研修（保育内容・人権・安全管理） 外部講師による研修

③ 自己啓発（SDS）

職員の職場内外での自主的な自己啓発活動を職場として認知し、援助などを行うもの。個人が必要とする知識・技術を自ら進んで学び、自己の感性を深め、人間性を豊かにすることで、保育の質を高めることが重要である。

研修名
直営保育所自主勉強会／リーダー研修／北九州市発達障害者支援センター「つばさ」 医師会等主催研修

「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）及び（イ）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。

(ア)保育士・保育教諭に求められる専門職としての基盤
①センス、感性 ②観察力 ③共感性 ④愛情 ⑤柔軟性 ⑥倫理観 ⑦道徳性 ⑧責任感 ⑨主体性 ⑩達成意欲 ⑪行動力 ⑫情熱 ⑬協調性 ⑭創造力 ⑮自制心 ⑯コミュニケーション ⑰一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
①子どもの最善の利益の尊重 ②一人一人の子どもの発達保障 ③専門職としての責務 ④保護者との協力 ⑤プライバシーの保護 ⑥チームワークと自己評価 ⑦利用者の代弁 ⑧地域子育て支援

【引用・参考文献】

- ◇「保育士の研修体系」（平成23年3月改訂）全国保育士会
- ◇「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」（全国保育士会 平成29年6月）
- ◇「保育士等キャリアアップ研修ハンドブック」
(全国保育士会平成29年11月15日)
- ◇「保育所保育指針」（厚生労働省告示第117号 平成29年3月告示）
- ◇「保育所保育指針 解説」（厚生労働省 平成30年2月）

北九州市保育士人材育成方針

用語解説

アセスメント	子どもの全体像を捉えるためにさまざまな面から子どもの状態を観察し、子どもの発達を促すための評価を保育に役立てていくこと
インターンシップ制度	学生の就業体験
カリキュラムマネジメント	全体的な計画に基づいて、保育の質を向上させること
キャリアパス	キャリアアップの道筋や基準・条件を明確化した人材育成制度
ケーススタディ	事例検討
ジョブローテーション	人材育成を目的とした定期的な配置転換
スーパーバイザー	サービス受給者に直接関わるサービス提供者に向けて、管理や教育を施す指導者をいう
スーパービジョン	スーパーバイザーが行う、指導の過程
ソーシャルアクション	制度・サービスについて、関係機関に働きかけること
ソーシャルワーク	子どもや保護者の相談支援
他分野	ここでは、医療・福祉・教育・環境等を指す
ドキュメンテーション	子どもたちの育ちや学びをふまえ、見通しを持ちながら遊びや生活を写真や文字などで視覚的に記録し、発信すること
ファシリテーター	良質な結果が得られるよう活動のプロセスをサポートしていく人
ブラザー・シスター制度	先輩職員が後輩職員を育てる仕組み

参考文献

- ・【改訂新版】保育用語辞典 / 編集代表 谷田貝公昭 / 一藝社
- ・社会福祉用語辞典 / テコム出版
- ・子どもと保育者でつくる育ちの記録 / 北野幸子著 / 日本標準

全国保育士会倫理綱領

すべての子どもは、豊かな愛情のなかで心身ともに健やかに育てられ、自ら伸びていく無限の可能性を持っています。

私たちは、子どもが現在(いま)を幸せに生活し、未来(あす)を生きる力を育てる保育の仕事に誇りと責任をもって、自らの人間性と専門性の向上に努め、一人ひとりの子どもを心から尊重し、次のことを行います。

私たちは、子どもの育ちを支えます。

私たちは、保護者の子育てを支えます。

私たちは、子どもと子育てにやさしい社会をつくります。

(子どもの最善の利益の尊重)

1. 私たちは、一人ひとりの子どもの最善の利益を第一に考え、保育を通してその福祉を積極的に増進するよう努めます。

(子どもの発達保障)

2. 私たちは、養護と教育が一体となった保育を通して、一人ひとりの子どもが心身ともに健康、安全で情緒の安定した生活ができる環境を用意し、生きる喜びと力を育むことを基本として、その健やかな育ちを支えます。

(保護者との協力)

3. 私たちは、子どもと保護者のおかれた状況や意向を受けとめ、保護者とより良い協力関係を築きながら、子どもの育ちや子育てを支えます。

(プライバシーの保護)

4. 私たちは、一人ひとりのプライバシーを保護するため、保育を通して知り得た個人の情報や秘密を守ります。

(チームワークと自己評価)

5. 私たちは、職場におけるチームワークや、関係する他の専門機関との連携を大切にします。また、自らの行う保育について、常に子どもの視点に立って自己評価を行い、保育の質の向上を図ります。

(利用者の代弁)

6. 私たちは、日々の保育や子育て支援の活動を通して子どものニーズを受けとめ、子どもの立場に立ってそれを代弁します。また、子育てをしているすべての保護者のニーズを受けとめ、それを代弁していくことも重要な役割と考え、行動します。

(地域の子育て支援)

7. 私たちは、地域の人々や関係機関とともに子育てを支援し、そのネットワークにより、地域で子どもを育てる環境づくりに努めます。

(専門職としての責務)

8. 私たちは、研修や自己研鑽を通して、常に自らの人間性と専門性の向上に努め、専門職としての責務を果たします。



平成31年4月策定

北九州市子ども家庭局子ども家庭部保育課

北九州市直営保育所所長会