

前橋市公立保育所の保育士人材育成方針



令和 7 年 2 月

前橋市

目次

1	保育士人材育成方針の目的	1
2	保育士の人材育成の現状と課題	2
	(1) 人材確保	
	(2) 研修	
	(3) 能力とスキル	
	(4) キャリア形成	
	(5) 組織体制	
	(6) その他	
3	保育理念	4
4	求められる保育士の職員像	4
5	採用計画と人材確保	4
	(1) 採用計画	
	(2) 人材確保	
6	研修計画	5
7	キャリア形成	6
	(1) キャリアビジョン	
	(2) ポストの新設	
8	人事評価	8
9	おわりに	9

1 保育士人材育成方針の目的

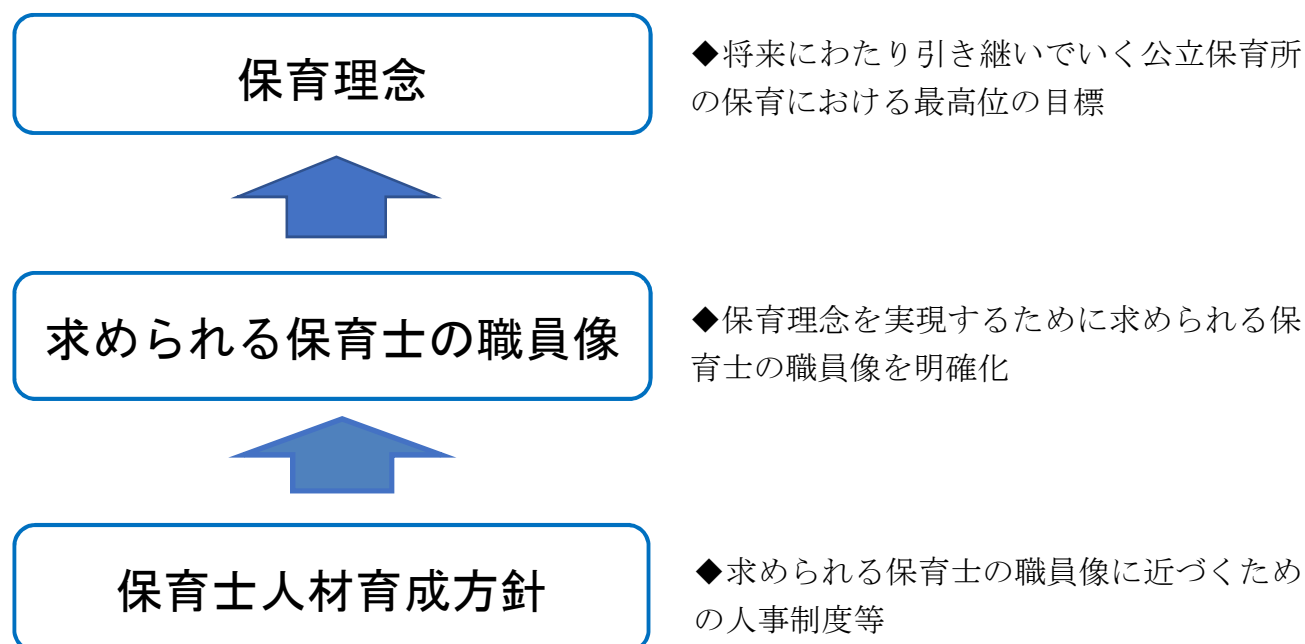
本市では、「今後の少子化の進捗と施設の老朽化の状況を踏まえた公立保育所のあり方」に焦点を当て、公立保育所の再整備について定めた公立保育所の再整備基本方針（以下「再整備基本方針」という。）を令和5年2月に策定しており、この中で今後の公立保育所に求められる役割や機能を定めている。

再整備基本方針に基づき、概ね20年間をかけて公立保育所の再整備を進めていくが、施設とそこで働く職員とは密接に関連していることから、今後の公立保育所に求められる役割や機能を踏まえた保育士人材育成方針を定め、今後の公立保育所の保育士に求められる役割や能力等について基本的な方針を示し、保育士の人材育成を進めていくこととする。

なお、この方針の策定の考え方と目的は、次のとおりとする。

- ・既存の保育理念、求められる保育士の職員像、人事計画、研修計画等を体系化し、一つの方針として取りまとめる。
- ・保育士人材育成方針の活用により、各職場における人材育成と保育士一人一人の能力開発を促し、組織の活性化につなげる。
- ・保育所の目的や目標である「より質の高い保育サービス」の提供を通じてのこどもやその保護者の「しあわせ」を実現することを目指す。

■保育理念・求められる保育士の職員像と保育士人材育成方針との関係性■



2 保育士の人材育成の現状と課題

この方針の策定に当たり、今後の保育士の人材育成の取組や保育所の運営に活かしていくため、公立保育所の保育士から人材育成等に関して意見集約を行っており、そこで出された意見等により、本市の保育士の人材育成の現状と課題を次のとおり整理した。

保育士の人材育成においては、これらの課題を解決するとともに、これからの公立保育所の保育士に求められる役割や能力を踏まえた取組を進めていく必要がある。

(1) 人材確保

- ・保育士の採用試験の実施時期が民間保育施設における実質的な採用活動の終了後であるため、応募人数が少なくなっている。
- ・保育士の年齢構成にバラツキがあり、特に30歳代半ばから40歳代半ばの保育士が少ない。その年代の保育士を確保するため年齢要件等の見直しが必要である。
- ・本格的な医療的ケア児の受け入れに当たっては、看護師等の医療専門職の配置が必要である。

(2) 研修

- ・変わりゆく社会の状況や制度について、知識や学びを深める必要がある。
- ・民間保育施設の見学やこどもに係る各種専門機関の取り組みの状況を知る機会が必要である。
- ・気になる子の受け入れが増える中、療育や小児心理学、こどもや保護者に対応できるスキルを身に付けられる全保育士対象の実践対応研修が必要である。
- ・専門的な分野に特化した研修を定期的に受け、必要な支援を確実に行えるようなスキルを身に付けていく必要がある。
- ・医療的ケア児について、保育士が対応するケアについて学ぶ必要がある。
- ・キャリア形成に関わる研修を計画的に設けることが必要である。

(3) 能力とスキル

- ・経験年数や担当する職務に対応できるスキルを身に付けられる機会が必要である。
- ・初任期には、基本的な保育力をしっかりと身に付けることが大切である。
- ・アクションプログラムのチェックを保育の振り返りとして行い、次のステップとして必要とする知識、能力に気付いても、それらを習得する方法や機会が示されていない。
- ・専門的分野に特化した保育士の育成や配置をし、こども支援や保護者支援を行っていく。それに伴い職場内研修や事例検討会などを継続して行い、保育士の保育力を底上げしていく。

(4) キャリア形成

- ・年齢階層別の保育士に必要な能力を身に付けられる研修制度があってもいい。
- ・自分の目指したい保育士像を捉え、自己実現のための研修制度や学習の機会の保障が必要である。
- ・初任期の保育士には1年間指導者が付いているが、改めてプリセプター制度の導入

と、どの保育所に配置されても一定の保育力を付けることのできる保育士の成長目標ともいえる保育士キャリアラダーの策定が必要である。

- ・保育士一人一人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習得したのか記録やチェックが行われていないため、研修計画を策定することが望ましい。
- ・５年後、１０年後、２０年後の保育士としての自分の姿をイメージしにくい。目標とする保育士や将来の見通しが立てにくい。

(5) 組織体制

- ・保育所における事務処理や保育支援システムのコドモンの導入への対応など、保育業務以外の事務的な業務が増えているので、保育所への事務補助員の配置も必要である。
- ・公立保育所の保育理念や目標を理解し、組織の一員として保育業務を実践しているなか、医療的ケア児や療育に対する理解や知識、保護者のサポートに関する知識などを学んだ職員の配置が望まれる。
- ・資格取得など自らスキルアップしても、それらに応えたポジションがないため、モチベーションが上がり難い。
- ・クラス担任、フリー以外に幼児組リーダーや乳児組リーダーなどの新たなポストの配置も考慮したい。

(6) その他

- ・支援の必要な子や気遣いの必要のある保護者対応など、多岐にわたる保育に対し、保育所には複数の副所長を配置することにより円滑な保育所運営につながる。
- ・複雑なローテーション勤務の中で、職場内研修や打ち合わせに保育士が勤務時間内に集まる時間の確保が難しい。職員の休憩時間確保なども含め保育ローテーションの工夫が必要である。

3 保育理念

公立保育所の保育理念は、次のとおりであり、今後も将来にわたり引き継いでいく公立保育所の保育における最高位の目標として位置づける。

「今をよく生き、望ましい未来をつくり出す豊かな人間性を育てる。」

4 求められる保育士の職員像

上記の保育理念を実現するために求められる保育士の職員像は、次のとおりとする。
全ての保育士がこの求められる保育士の職員像に近づけるようにすることを意識し、職場での人材育成と自己研鑽を実施していくこととする。

- ・ こどもの主体性を大切にし、一人一人の気持ちに寄り添える職員
- ・ こどもの個性や個々の発達に合わせた柔軟な保育ができる職員
- ・ 責任感を持って保育に当たり、保護者、地域専門機関等と連携し、協力し合うことができる職員
- ・ 地域の子育て支援に積極的に取り組む職員
- ・ 専門的知識の向上に向けて自ら意欲的にスキルアップを図り、前向きな思考を持つ職員

5 採用計画と人材確保

保育士の採用は、保育士の人材育成の入口であり、上記の求められる保育士の職員像を意識した取組が求められる。そのためには、計画的な保育士の採用試験の実施と有効な人材確保策の検討を進めていく必要がある。

(1) 採用計画

保育士の採用計画については、別に定める公立保育所の保育士人事計画（令和5年3月伺い定め）のとおりとし、再整備基本方針に基づく公立保育所の統合、定年延長制度の導入による正規保育士の定年年齢の段階的な引き上げ、国等による保育士の配置基準の見直し等に合わせて、計画的に保育士の採用を行うこととする。

(2) 人材確保

保育士の採用試験については、採用機会の多様化や保育士の年齢構成の是正を目的に社会人経験者の採用試験を開始するなど、すでに試験制度の改善を行っている。多様な経験を有している保育人材の確保に向けて、引き続き、受験資格の年齢要件の見直しなどを検討するとともに、保育実務の習得度を判断するための試験の実施方法の検討を進める。

また、新卒採用の試験における応募者数の減少に対応するため、試験の実施時期の前倒しや大卒程度の採用試験の実施に向けた検討を進めることとする。

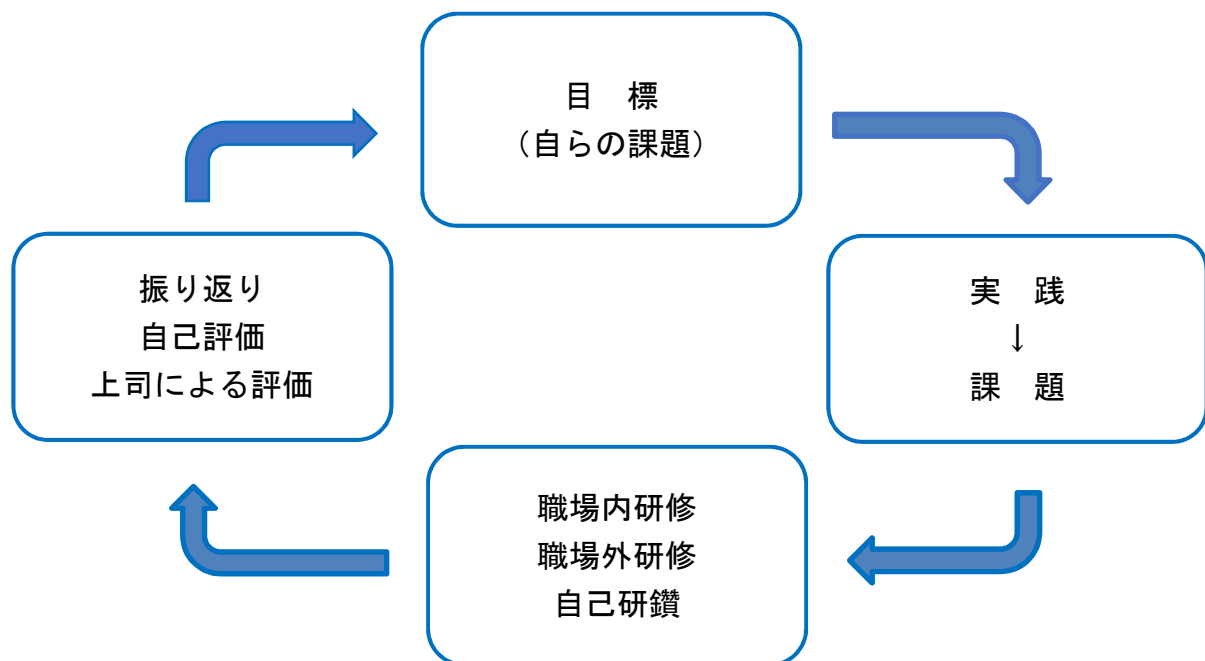
さらに、保育士の働きやすい環境を整備するため、公立保育所の保育士全体に占める正規職員の割合の引き上げや保育士の配置基準の見直しなどにより、保育士の処遇改善に向けて取り組むこととする。

6 研修計画

保育士の人材育成においては、日々の保育実践を通じて必要な知識や技術の習得等を図るために、職場内での研修、職場外における研修、職員課が実施する階層別研修等のほか、自己研鑽により職員間で刺激し合い、専門性を高め合うことが重要であり、新規採用職員から経験を積んだ職員までそれぞれの階層に合った研修の機会を通じて、保育に必要な知識やスキルの習得を図り、保育の質を高めていく必要がある。

そのため、本市のこれまで積み上げてきた研修メニューやアクションプログラムによる取組を継続して実施するとともに、再整備基本方針に掲げた今後の公立保育所における役割や機能に対応するため、医療的ケア児の受け入れに必要な知識やスキルの習得等に向けた新たな研修メニューの実施を検討していく必要がある。

■職員研修の仕組み■



7 キャリア形成

(1) キャリアビジョン

保育士の人材育成においては、保育士としてのキャリアをどう歩み、どう成長していきたいかをデザインしていくことが必要である。

キャリアビジョン（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、今の自分に何ができるのかを振り返ることが大切であり、ジョブローテーションや各種の研修の機会を通じて、公立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、自身のキャリアを考えることで各職場における人材育成と保育士一人一人の能力開発を促していくことが重要である。

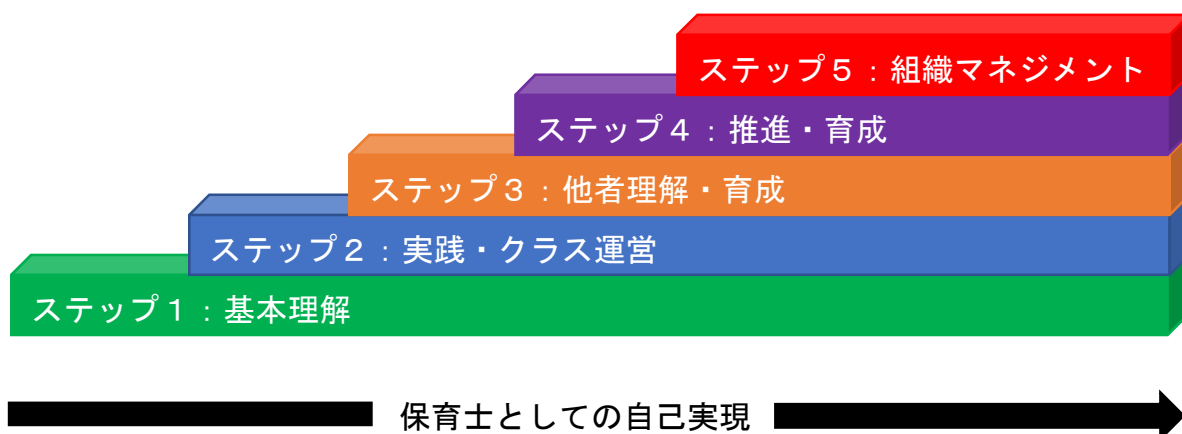
そのためには、経験年数等に応じた到達目標を明確にする必要があるため、保育士のキャリアラダーの活用に向けた検討を進めるとともに、初任期の保育士に対するプリセプター制度の導入や基礎期終了の10年目までに5年齢のクラス担任を経験するなどの新たな制度の検討を進めていくこととする。

(2) ポストの新設

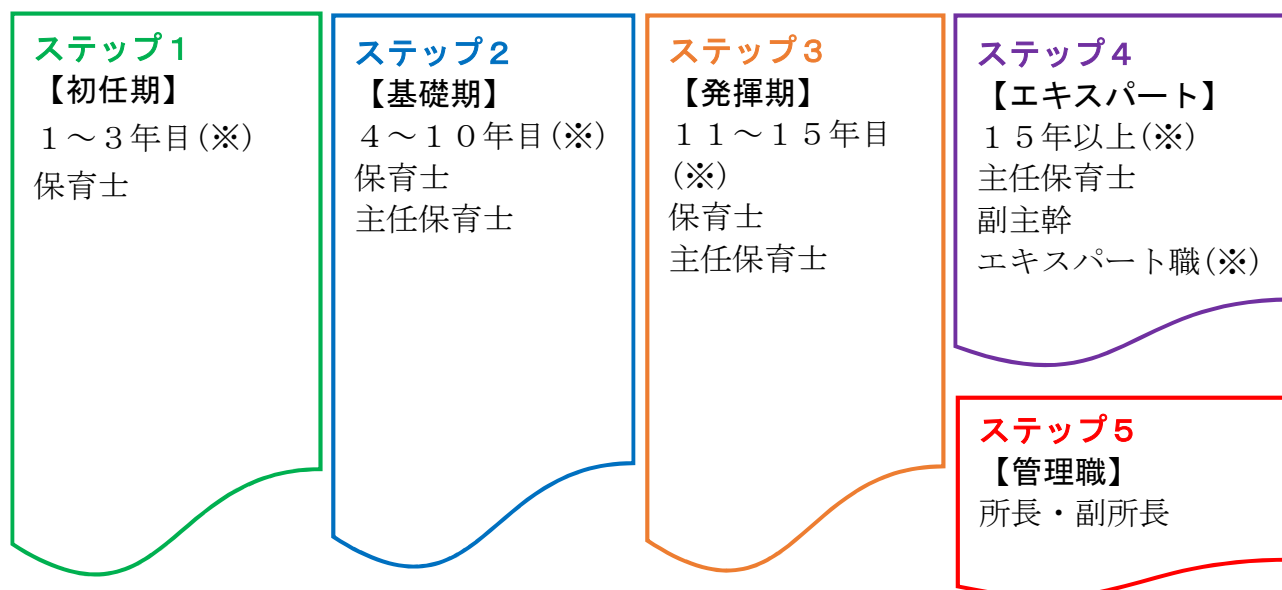
公立保育所は、再整備基本方針により統合を進めていくことから、将来的に所長や副所長のポストは減少することが想定されており、保育士のキャリア形成を考える上でも、どのようなポストを設置して、保育所の運営を行っていくのかを考える必要がある。

また、今後の公立保育所の統合による保育所の規模の拡大や再整備後の公立保育所における役割や機能を考慮して、一つの保育所に複数人の副所長を配置することや、医療的ケア児や障害児への対応に必要な資格やスキルを持った保育士を充てる新たなポストを設置することも検討していく必要がある。

■職務のレベル階層■



■レベル階層別のキャリア形成のイメージ■



※経験年数は概ねの目安

※新たなポストの設置に向けた検討

■保育士のキャリアラダーのイメージ■

・ 保育実践 ・ 保育知識 ・ 家庭との連携	・ 保育実践 ・ 計画立案・記録 ・ 多様な保育への対応	・ 多様な保育への対応 ・ 自己研鑽 ・ チームワーク	・ 健康・安全管理 ・ 子育て支援 ・ 多様な保育への対応
・ こどもが安心して過ごせるように配慮することができる ・ 前橋市保育理念及び保育目標、保育指針などが理解できる ・ 保護者と日常的なコミュニケーションを取ることができる	・ こども一人一人の発達を理解し、見通しを持って保育ができる ・ 保育を語り合い指導計画や記録に活かすことができる ・ 個々を尊重した保育が実践できる	・ クラス間の調整や適切な支援ができる ・ 自分の理想とする保育士像を目指して必要な知識を得ることができる ・ 保育所全体の流れを整えることができる	・ 責任職不在時に適切な判断、対応ができる ・ 保育経験を活かし、育児相談やアドバイスができる ・ こどもの特性や取り巻く状況に配慮した保育を指導、助言することができる
			・ マネジメント ・ 人材育成 ・ 地域支援
・ 保育所をまとめて円滑に運営できる ・ 職員の人材育成ができる ・ 地域のニーズやセーフティネットの役割を意識し、関係機関と連携できる			

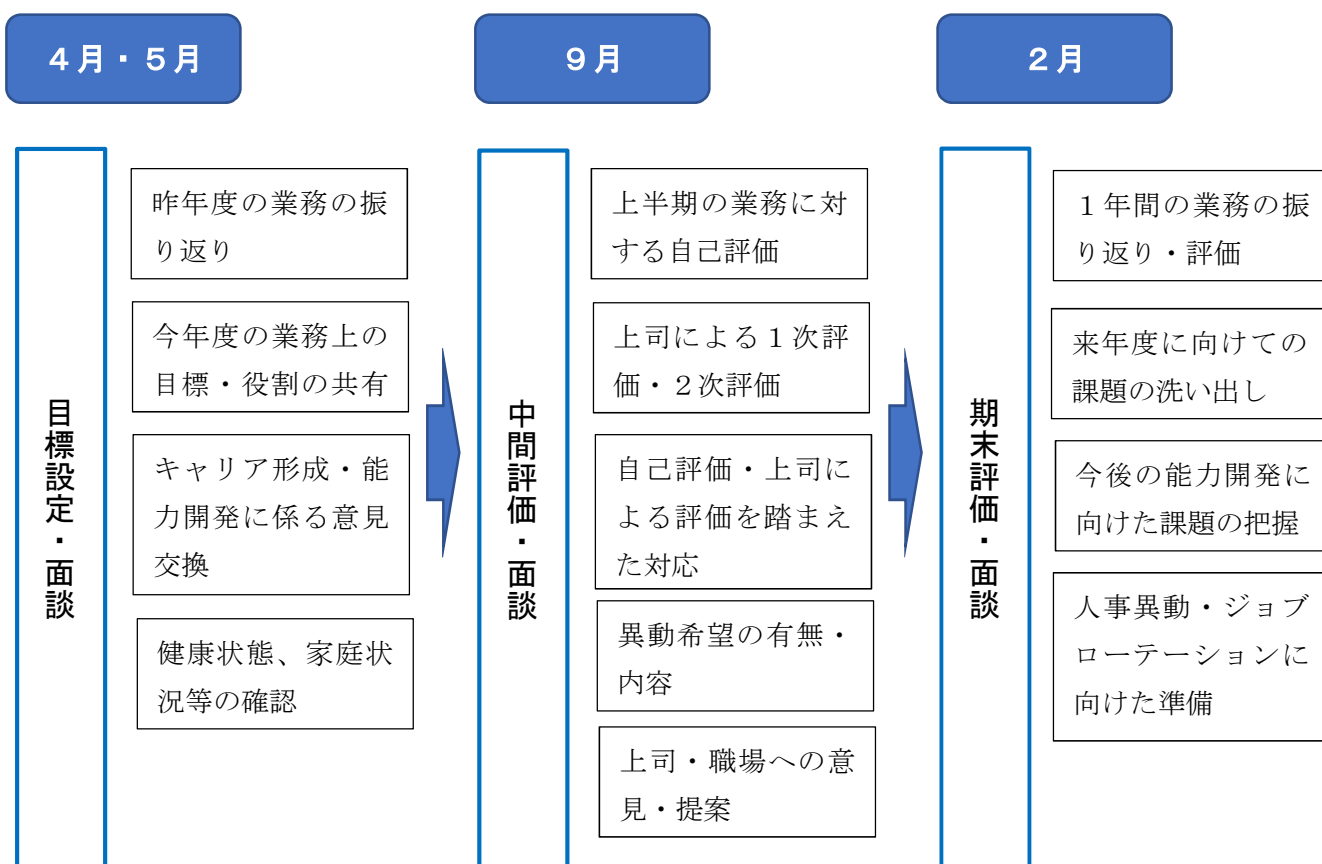
8 人事評価

保育士の人材育成においては、人事評価における自己評価や管理職との面談の機会を通じたこれまでの振り返りにより、保育士としてのキャリアアップに繋げていくことが重要であり、自身のキャリアアップが今後の自分の将来や組織にどう活かされていくのかを考える良い機会になる。そのため、保育士の人材育成においても、人事評価制度を有効に活用していく必要がある。

保育士の人事評価制度の実施に当たっては、従前は紙に記載した人事評価記録書で管理することが基本となっていたが、全庁的な対応と同様にデータ管理による実施が可能となったこともあり、より簡便で効率的な実施ができる体制が整ったところである。今後は、現状の仕組みを活用して、より保育士の成長を促すことができる実施方法を検討していく必要がある。

また、保育士の評価項目等についても、この方針に定める「求められる保育士の職員像」を踏まえた見直しを検討していく。

■人事評価制度の仕組み■



9 おわりに

「心理的安全性」が学習・イノベーション・成長をもたらす

(エイミー・C・エドモンドソン)

心理的安全性とは、「このチームでは、素直に自分の意見を伝えても、建設的に反対したり気兼ねなく考えを交換し合ったりできる」という状態を意味します。

職場において自由な意見交換を行うことは、心理的安全性を高めることにつながることから、この方針を策定するに当たり、保育士等を対象にした職員アンケートやその結果を踏まえた保育所ごとの意見交換を実施しました。その機会を通じてたくさんの貴重な意見が得られており、得られた意見については、できる限りこの方針に反映させるとともに、今後の保育所の運営に活かしていきたいと考えています。

この方針は、公立保育所の保育士一人一人が将来のキャリアビジョン（キャリアの目標）を持てるように、また、その実現に向けて自発的な学びができるように組織が支援するとともに、それが組織の活性化につながり、保育所の目的や目標である「より質の高い保育サービス」の提供を通じてのこどもやその保護者の「しあわせ」を実現することを目指して策定しました。

そして、保育所の目的や目標の達成のためには、管理職を含む職員同士が心理的安全性を意識した率直な論議を交わし、より良い結果を導くことができるような関係性を築き、お互いを高め合っていくことが重要であり、この方針が公立保育所の保育士が一丸となってお互いを高め合っていく人材育成の取組を進める一助となることを願います。



前橋市公立保育所の保育士人材育成方針
令和7年2月策定
前橋市こども未来部こども施設課
保育士人材育成方針策定ワーキンググループ