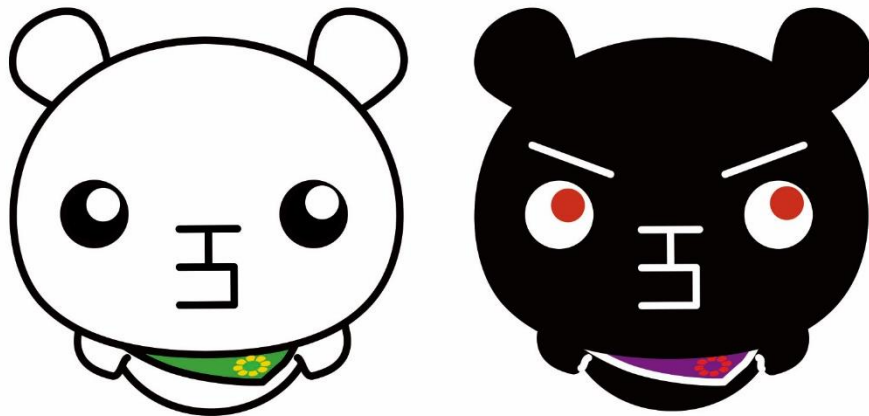


こども  
まんなか  
北九州市

## 北九州市保育士人材育成方針



©ていたん&ブラックていたん,北九州市

令和6年4月 改訂版  
北九州市子ども家庭局

## こども基本法 6つの基本理念

- 1 すべてのこどもは大切にされ、基本的な人権が守られ、差別されないこと。
- 2 すべてのこどもは、大事に育てられ、生活が守られ、愛され、保護される権利が守られ、平等に教育を受けられること。
- 3 年齢や発達の程度により、自分に直接関係することに意見を言えたり、社会のさまざまな活動に参加できること。
- 4 すべてのこどもは年齢や発達の程度に応じて、意見が尊重され、こどもの今とこれからにとって最もよいことが優先して考えられること。
- 5 子育ては家庭を基本としながら、そのサポートが十分に行われ、家庭で育つことが難しい子どもも、家庭と同様の環境が確保されること。
- 6 家庭や子育てに夢を持ち、喜びを感じられる社会をつくること。

2023年4月1日施行

こども家庭庁ホームページより

<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomo-kihon>

## 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。

また、令和5年度からは、こども家庭庁が発足され、『こどもまんなか社会』を実現するために、こども政策に取り組んでいる。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。

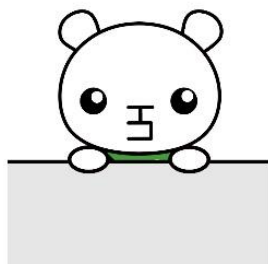
本市においては、人材育成を推進するための基本的な方針として「北九州市人材育成基本方針」を平成21年2月に策定し、人材育成の取組をより強化するため改訂・更新を重ね、令和4年3月に改訂している。

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」（平成31年4月策定）を改訂することとした。



## 目次

第1章 保育士人材育成方針の目的	4
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	5
(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	6
第4章 人材育成にあたっての基本的考え方	7
(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	9
(4) 個の能力を高め、チームとしての力を高める人材育成	10
(5) 所長・係長の役割(管理監督者の役割)	
(6) 保育士の役割	12
第5章 人材育成に向けた総合的な取組	13
(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	14
(5) 職員の資質向上	
ふり返りシート	15
(6) 研修の充実	18



## 第1章 保育士人材育成方針の目的

平成30年4月に、改定・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

本市の人口は、近年、少子高齢化の自然動態により減少が続いている。少子高齢化は、労働力人口の減少、税や社会保障における負担の増大、地域社会の活力低下など社会経済面だけでなく、子育て家庭同士や子ども同士がふれあう機会の減少など、子どもの育ちや子育ての面でも大きな影響を及ぼすと考えられている。

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、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体制を整えているが、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

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。直営保育所の保育士は、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」と「量」の両面から整備・具体化を図る。
- ・公私の設置主体や運営主体を問わず、地域全体の保育所・認定こども園等の保育水準を高めあう。
- ・保育の「質」と「量」の両面から子どもの育ちと子育てを地域全体で支えるという、子ども家庭福祉に携わる公務員としての意識化を図る。

##### とくに配慮を要する子どもの保育や その家庭の支援の充実

- ・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拠点づくりにより、活動を強化する。
- ・医療的ケアを要する子どもやその家族を支援するための体制整備を行う。
- ・外国籍家庭や外国にルーツをもつ家庭、ひとり親家庭、貧困家庭などの社会的困難を抱えている場合の多い家庭を支える。

##### 地域住民との協働、子育て文化の創造

- ・地域住民とのつながり、地域全体で子どもを育てあう意識を高める。
- ・地域のあらゆる子育て家庭を支え、その家庭が地域で心豊かに住み続けることができるまちをめざす。

##### 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

- ・子育て世帯における子育ての負担感や孤立感に、地域のセーフティーネットとしての役割を果たす。
- ・妊娠期からの切れ目ない支援を、保育の専門性や行政機関としてのネットワークを活かし、支援する。
- ・行政機関としてのネットワークを活かし、児童虐待の発生予防から虐待を受けた子どもの自立に至るまでの切れ目のない支援を実践する。
- ・関係機関との連携を図りながら、災害に備えた支援体制を整備し、災害時には被災者への支援を実施する。

##### 保育士等の資質・専門性の向上

- ・保育士・保育教諭等や看護師等を含む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。
- ・地域全体の保育関係者の労働環境の向上に向けた取り組みを行う。

##### 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・公立認定こども園等  
アクションプラン第五次より抜粋

## (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

- |       |                   |
|-------|-------------------|
| 【育成期】 | 採用～ 6年目           |
| 【開花期】 | 7年目～係員・主任         |
| 【発揮期】 | 25年目以上または主査・係長・所長 |

### 2. 階層別到達目標及び行動目標

【育成期】 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。

【開花期】 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。

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。

【発揮期】 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。

「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」(P.15～17)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 人材育成にあ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、『こどもまんなか社会』を実現するため、直営保育所の保育士は非常に重要な役割を担っている。

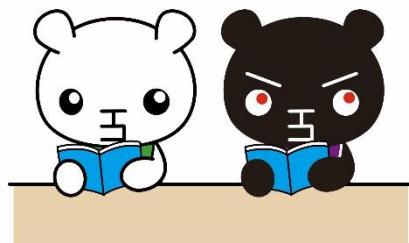
そのためには保育士自身が保育の経験を積むだけでなく、自己の目標を設定し所内外研修や自主研修などで学びを深め、専門性を高める意識を持つことが大切である。また、保育士個人の能力向上にとどまらず、組織の機能強化を目指すことも必要である。

### (2) 中長期的な視野を持ってキャリアを形成する

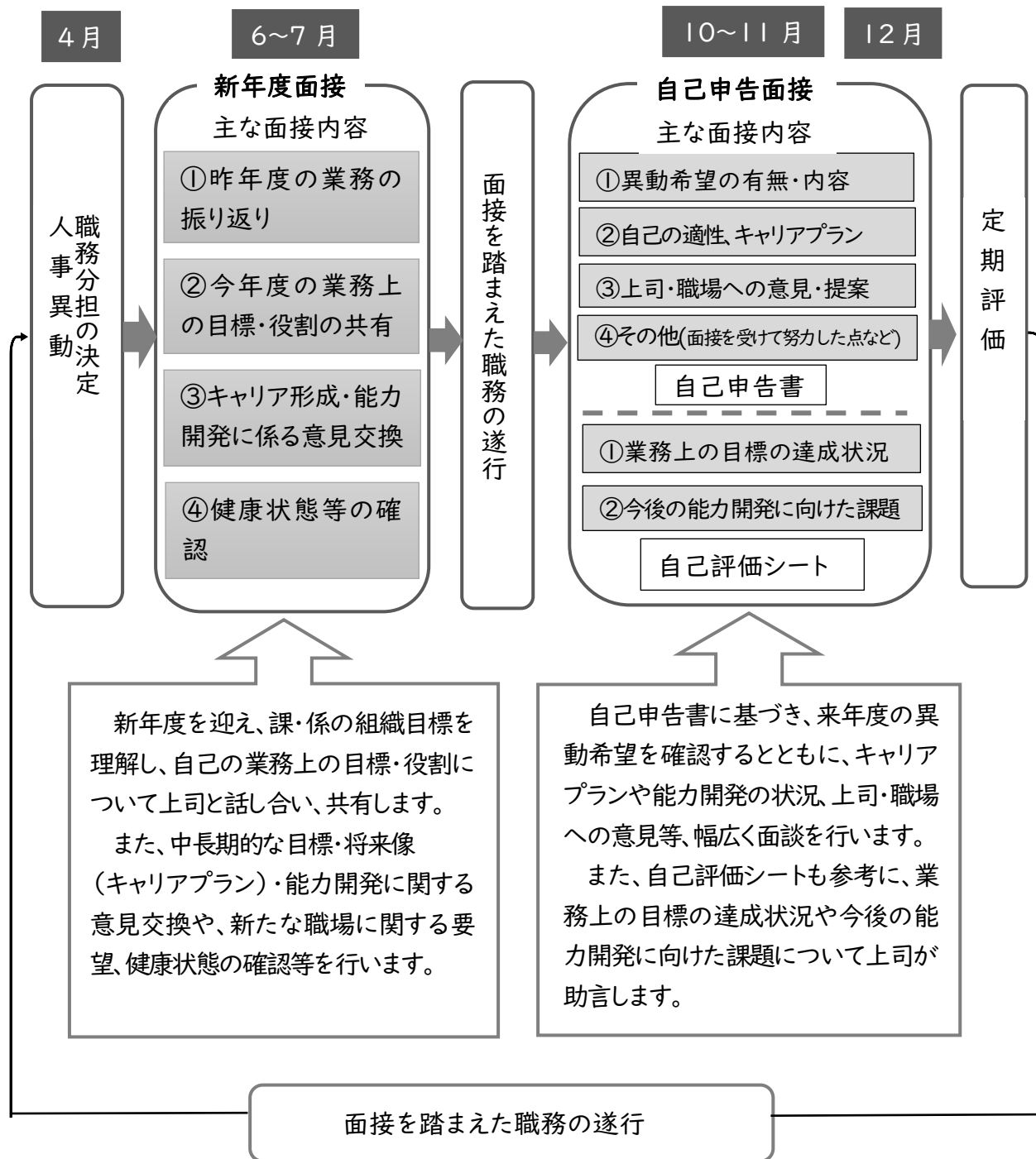
人材育成においては保育士人生を自分がどう歩み、どう成長していきたいかをキャリアデザインしていくことが必要である。

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を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。







新年度面接と自己申告面接の流れ

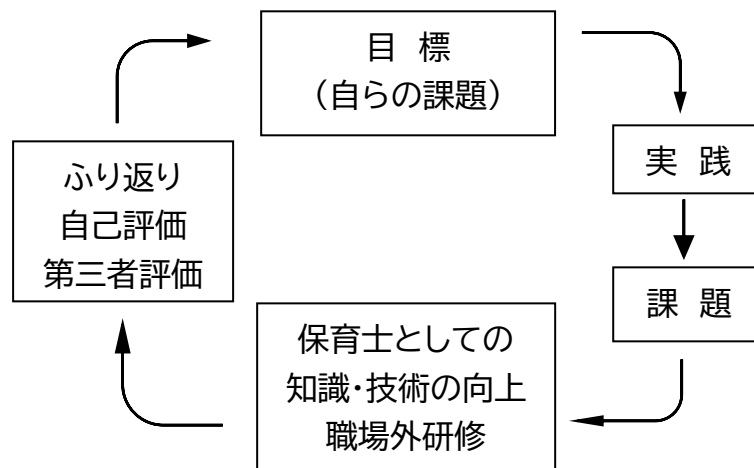
「ふり返しシート」(P.15~17)や北九州市児童福祉施設等評価基準(保育所編)の評価時期は、各保育所の裁量でよい。ただし、毎年1回以上行うこと。

### (3) 研修制度の活用

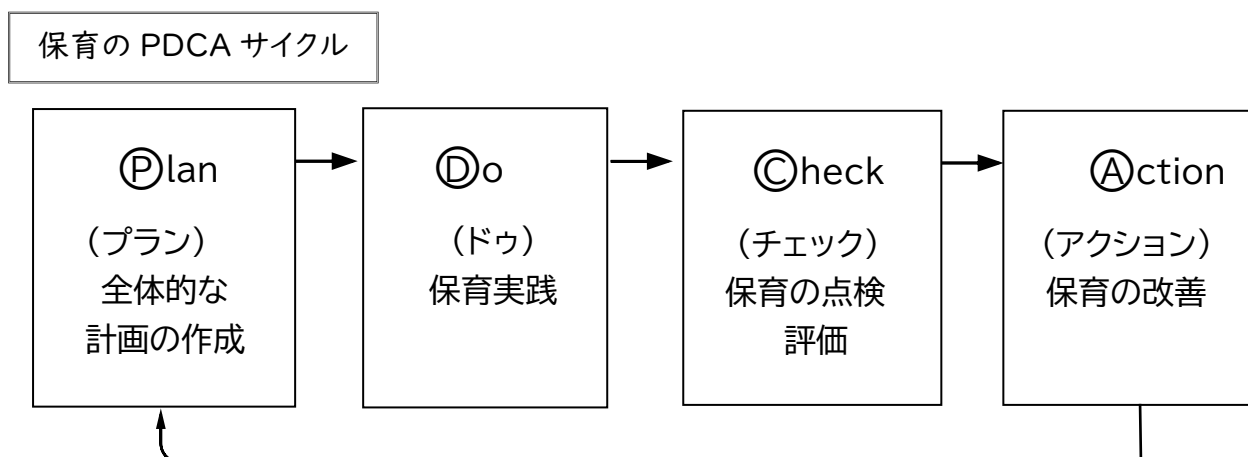
職員が日々の保育実践を通じて必要な知識及び技術の修得、維持、及び向上を図るとともに、保育の課題等への共通理解や協働性を高め、保育所全体としての保育の質の向上を図っていくためには、日常的に職員同士が主体的に学び合う姿勢と環境が重要であり、職場内での研修の充実が図られなければならない。

【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 (ドウ)】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。

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。

#### 【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 Ⅰ 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。



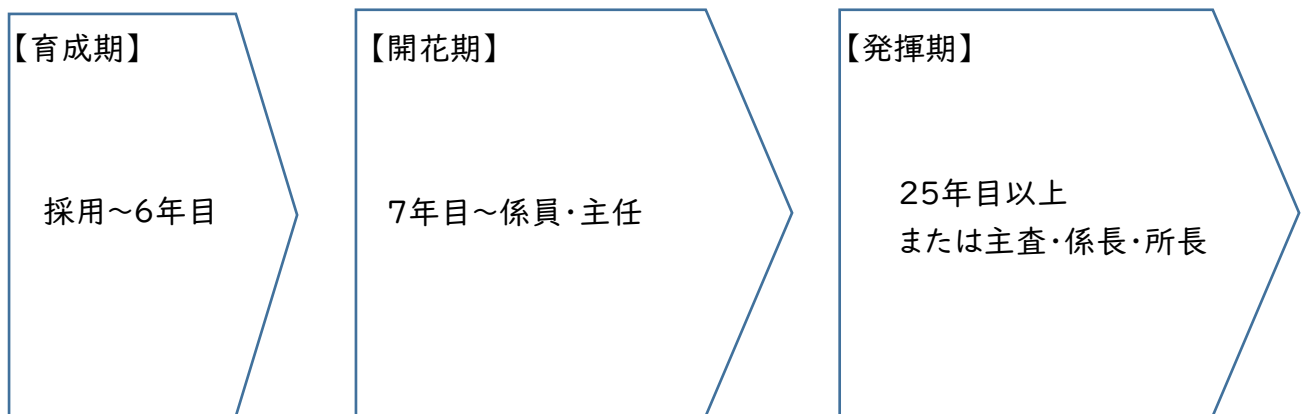
## 第5章 人材育成に向けた総合的な取組

### (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>



### (2) 豊富な経験を有する職員の活用（再任用制度・定年の引上げ）・育児短時間職員の活用

長年培ってきた豊富な知識・技術・経験等を持つ職員に最大限活躍してもらうため、令和5年度以降、地方公務員の定年が現在の60歳から2年ごとに1歳ずつ引き上げられることが決定した。

また、育児短時間勤務職員に対しては会計年度任用職員の任用が認められているが、各自が職員の一人としての自覚をもち、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。

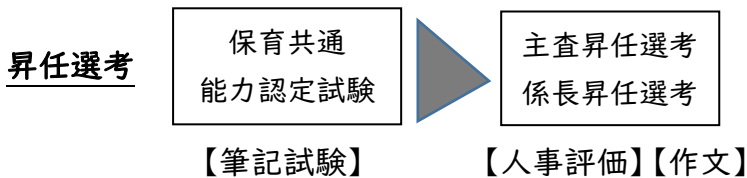
### (3) ジョブローテーションの考え方

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。

昇任区分 採用区分	主任 (2等級)	主査 (3等級)	係長 (4等級)	課長 (5等級)	部長 (6等級)	局長 (7等級)
保育士	在職9年 又は 年齢34歳 以上で 在職3年	年齢27歳以上で 在職1年		係長在職 のこと	課長在職 のこと	部長在職 のこと



#### (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」(P.15~17)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。



育成期(採用～6年目)の振り返りシート

【チェック日 年 月 日】

目標		振り返り基準	確認	
保育理念	①「子どもの最善の利益の尊重」の理念を理解する	ア 実践を通じて、北九州市直営保育所の保育理念・基本方針を理解する		
		イ 北九州市の服務規律、公務員としての倫理、人権意識などを身に付ける		
		ウ 保育所・子ども総合センター・子ども家庭相談コーナーの基本的な役割を理解する		
子どもの発達援助	①保育所が子どもの福祉を増進することに最もふさわしい生活の場であることを理解する	ア 健康、安全で情緒の安定した生活ができる環境を理解する		
		イ 子どもの気持ちを受容し、共感しながら子どもとの継続的な信頼関係を築いていく		
		ウ 子どもの主体的な活動や子ども相互の関わりを大切に保育する		
	②生活と発達の連続性を理解する	ア 一人一人の子どものおかれている状況および家庭、地域社会における生活実態を把握している		
		イ 子どもの健康、発達について理解し、一人一人の発達過程に応じ、子どもの個人差に十分配慮しながら保育している		
		ウ 子どもの生活を24時間の連続したサイクルでとらえ、一日の生活がリズムよく心地よく過ごせるよう配慮することができる		
	③北九州市保育士会保育ハンドブックを読み、学習し、理解する	ア 保育所の役割を理解した上で保育を行う(保育ハンドブックP.10～15)		
		イ 保育について学ぶ(保育ハンドブックP.16～)		
		ウ 保育は養護及び教育を一体的に行うことを理解する		
	④環境を通して行う保育(支援)を理解する(人的環境・物的環境)	ア 子どもの生活が安定し、安心して過ごせる場を理解する		
		イ 保育における環境の大切さを理解する		
		ウ 子どもの興味関心を理解し、主体的に関わる環境を用意し実践できる		
		エ 各行事のもつ意味やねらい目的を理解する		
	⑤発達の気になる子や障害のある子への対応を理解する	ア 障害の種類、対応についての基本的知識を学ぶ		
		イ 個別指導計画の作成方法を学び、理解する		
		ウ 所長や同僚と相談しながら、関係機関との関わり方を知る		
	⑥要配慮児や児童虐待の対応について理解する	ア 虐待の種類や対応についての基本的知識を学ぶ		
		イ 子どもの変化や保護者の変化に気づき、周囲の職員に伝える		
		ウ 組織(子ども総合センター、子ども家庭相談コーナー、保育所)における役割や連携を理解する		
		エ 虐待等の不適切な養育について研修などに参加し、兆候を見逃さない		
	保護者・地域に対する支援	①保護者と良好な関係を築く	ア 保護者の話を聞き、保育所の様子を伝える中で信頼関係を築いていくことができる	
			イ 一人一人の子どものおかれている状態及び家庭、地域社会における生活実態の把握をする	
			ウ 子どもの医療や療育に関する専門機関を知る	
	②地域・関係機関との連携、ネットワークづくりの必要性を理解する	ア 一時保育や交流保育の受け入れ等、保育所における地域支援の必要性を理解し、事業に関わる		
イ 地域や関係機関との連携や実践を通じて、支援の必要性を理解できる				
ウ 日頃の保育や支援を通じてネットワークの必要性を知る				
保育を支える組織的基盤	①子どもの健康状態を把握し、安全な保育(支援)ができる	ア 応急手当等緊急時の対応についての基本的な知識をもち実践する		
		イ 事故対応、安全管理等のマニュアルを理解する		
		ウ 緊急時の救命措置研修に参加し、技術を習得する		
		エ 子どもが罹患しやすい病気について理解する		
	②保育実践に必要な保育の専門的知識・技術を習得し、基礎的保育実践ができる	ア 保育実践に必要な専門的知識、技術の習得に必要な研修を受講し、業務に生かすことができる		
		イ PDCA(全体的な計画、アセスメントからの実施、評価、改善)の基礎を理解し、発達の見通しをもった保育を展開しようとする		
		ウ 保育所における自己評価・第三者評価を理解する		
		エ 基礎的な相談援助技術を理解する		
		オ 指導計画の作成や帳票、記録の書き方について理解する		

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



開花期(7年目～係員・主任)のふり返しシート 【チェック日 年 月 日】

	目標	ふり返し基準	確認	
保育理念	①「子どもの最善の利益の尊重」の理念を深め、実践に生かす	ア 実践を通じて、北九州市直営保育所の保育理念・基本方針を意識して、業務に取り組むことができる		
		イ 人権意識に基づき一人一人の子どもの姿を受け入れ、保育理念に裏付けされた適切な援助ができる		
		ウ 数か所の保育所や他部署を経験し、視野を広げる		
子どもの発達援助	①保育所が子どもの福祉を増進することに最もふさわしい生活の場であることを理解し、計画的に保育をする	ア 健康、安全で情緒の安定した生活ができる環境を整える		
		イ 子どもの気持ちを受容し、共感しながら子どもとの継続的な信頼関係を築き、保育実践に生かす		
		ウ 自己を十分に発揮し、子ども相互の関わりを大切にしたい保育を展開する		
	②生活と発達の連続性を理解し、実践する	ア 一人一人の子どものおかれている状況及び家庭、地域社会における生活実態を把握し支援することができる		
		イ 子どもの発達過程やその連続性を踏まえ、主体的に保育実践ができる		
	③ 保育所保育指針を理解し、実践に生かす	ア 子どもの人権に十分に配慮するとともに、子ども一人一人の人格を尊重して保育を行う		
		イ 遊びの中に学びがあることに気付き、先輩職員と共に適切な援助ができる		
	④環境を通して行う保育の理解を深め、工夫しながら保育を行う	ア 子ども一人一人の状況や発達過程を踏まえて計画的に保育の環境を整えたり構成したりすることができる		
		イ 環境を通して行う保育(支援)の実践ができる		
		ウ 各行事のもつ意味やねらい目的を理解し、計画・実践できる		
	⑤障害児保育の幅広い専門性を身につけ、保育(支援)を行う	ア 保育士としての専門性に加えて障害児保育について学び、保育に生かすことができる		
		イ 自らの保育や支援方法を同僚や上司と確認・議論ができる		
		ウ 関係機関との連携を積極的に行う		
	⑥要配慮児や児童虐待の幅広い専門性を身につけ、保育(支援)を行う	ア 虐待の種類や対応についての基本的知識を理解する		
		イ 子どもや保護者の変化に気づき、アセスメントを行うことができる		
		ウ 関係機関との連携を行うことができる		
		エ 虐待等の不適切な養育について研修などに参加し、兆候を見逃さない		
	保護者・地域に対する支援	①保護者との相互理解に努めることができる	ア 保護者の状況に配慮した個別支援ができる	
			イ 保育所における保育の意図を保護者が理解できるように説明することができる	
			ウ 多角的・社会的支援で子どもをとらえ、相談援助や家庭支援等幅広い専門性に裏付けられた保育(支援)を行っている	
			エ 保護者の養育力の向上につながるように保育の専門的知識・技術を生かした保育(支援)を行う	
		②地域・関係機関との連携、ネットワークづくりを積極的に進める	ア 地域の子育て支援の取り組みを先輩とともに積極的に企画立案する	
			イ 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	
	ウ 積極的に保幼小の連携を行い、切れ目ない支援を行う			
保育を支える組織的基盤	①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もって対応する	ア 保健・医療を初めとする関係機関について知り、状況に合った適切な対応ができる		
		イ 災害への備えについて職員間で情報共有を行い、危機管理を意識して準備、行動ができる		
		ウ 子どもへのケガや事故罹患しやすい病気について保護者に助言・啓発ができる		
	②主体的自己研鑽によって、自己の能力・保育の質向上を図る	ア 主体的に必要な研修に参加し、その成果を業務に活用できる		
		イ プラザー・シスターとして後輩職員を指導育成できる		
		ウ 後輩職員の手本となるべく自己研鑽を積む		

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

発揮期(25年目以上又は主査・係長・所長)のふり返しシート【チェック日 年 月 日】

	目標	ふり返し基準	確認
保育理念	①「子どもの最善の利益の尊重」を深く理解し、実践や支援に生かし、リーダー的役割を果たす	ア 実践を通じて、北九州市直営保育所の保育理念・基本方針を深く理解し、職場でリーダー的な役割を果たす	
		イ 保育理念に裏付けされた実践ができ、子育て支援や人材育成などができる	
		ウ 国や社会の動き、市の政策の方向性を理解し、業務に取り組むことができる	
子どもの発達援助	①保育所が子どもの福祉を増進することに最もふさわしい生活の場になるよう維持向上に努め、その技術を後輩に伝える	ア 健康、安全で情緒の安定した生活ができる環境を適切に整え、具体的な取り組みを指導・助言する	
		イ 子どもの気持ちを受容し、意欲的に関われるような生活の場を構成し、維持向上しながら後輩に助言や技術等の継承ができる	
	②生活と発達の連続性を留意した保育の実践を深め、推進する	ア 一人一人の子どものおかれている状況及び家庭、地域社会における生活実態を考慮した保育ができ、後輩に助言することができる	
		イ 子どもの発達過程を踏まえ、職員の共通理解と協力の下、乳幼児期にふさわしい保育を創意工夫して推進することができる	
	③国や社会の動きを知り保育に生かす	ア 指針に沿った保育を展開し、リーダー的役割を果たす	
		イ 遊びの中の学びを見とり、適切な援助ができる	
		ウ 子ども同士の協同的な遊びを捉え可視化し、子どもや保護者、職員に発信できる	
	④環境を通して行う保育のやりがいや楽しさを後輩に伝える	ア 子ども一人一人の状況や発達過程を踏まえ、豊かな体験ができるよう意図的・計画的に環境を構成することができる	
		イ 環境を通して行う保育(支援)の計画や展開に関する指導援助が行える	
		ウ 人的環境の重要性を理解し、後輩と共に研鑽する	
	⑤子どもの発達や育ちに関する情報を提供し、保護者支援を行う	ア 今まで培ってきた経験や知識を後輩に伝え、人材育成を行う	
		イ 保護者に適切なアドバイスを積極的に行い、支援する	
ウ 関係機関との連携を密に行うことができる			
⑥必要な関係機関との調整を行い、要配慮児や児童虐待に対し、責任をもって対応することができる	ア 保護者に適切なアドバイスを積極的に行い、支援する		
	イ 関係機関との連携を密にし、予防的対応を行う		
保護者・地域に対する支援	①家庭支援のリーダー的役割を發揮する	ア 子育てに関する情報を積極的に発信する	
		イ 倫理観に基づいた専門的知識・技術及び判断をもって支援を行っている	
ウ 家庭支援に関する知識や技術を職員に助言できる			
②地域・関係機関との連携、ネットワークづくりを活用し、連携する	ア 地域の諸機関との連携・協働を図りながら、園の特色を生かした子育て支援の充実に努める		
	イ 必要に応じて関係機関と連携しながら組織として保護者を支援する		
保育を支える組織的基盤	①危機管理や予防的対策を行い助言ができる	ア 多職種(保健師、医療機関等)と適切に連携できる	
		イ 災害への備えを積極的に行い、後輩に指導・育成ができる	
		ウ 緊急時の事故対応や感染症対策について後輩の助言育成に努める	
	②職員の育成に組織的に取り組むとともに、職員の学びの共有と職場全体の質の向上を図る	ア 子どもを主体とした視点で保育(支援)ができ職員の知識・技術向上のための研修企画などリーダー的役割を果たす	
		イ 保育所保育指針に沿った保育の知識、技術が後輩職員に確実に継承されていくよう配慮し、職員育成に取り組む	
		ウ 職場全体のスキル向上に目を向けリーダーシップを發揮し、職員の学びを支える	

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

## (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

令和6年3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 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

令和6年3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)新任保育士研修フォローアップ研修 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 保育ゼミナール研修／障害児保育研修 食育・アレルギー対応研修／保健衛生・安全対策研修 保護者支援・子育て支援研修(基礎編)／マネジメント研修 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 児童虐待対応研修／人権研修
	職種別	保育所(園)長研修／事務員研修 保育所(園)調理員研修

### ○北九州市保育所連盟・保育士会

令和6年3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／地域子育て支援研修 マネジメント研修／実習担当者研修 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・保育教諭の研修体系」(全国保育士会 平成30年3月改定2版)
- ◇「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)
- ◇「北九州市保育士会保育ハンドブック」(北九州市保育士会 平成30年5月15日)
- ◇「公立保育所・公立認定こども園等アクションプラン」(全国保育協議会)
- ◇「北九州市人材育成基本方針」(北九州市 平成21年2月策定・令和4年3月改訂版)



## 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。

社会福祉法人 全国社会福祉協議会  
全国保育協議会  
全国保育士会

北九州市保育士人材育成方針  
平成31年4月 策定  
令和 6年4月 改訂  
北九州市直営保育所所長人材育成マニュアル部会作成

こども  
まんなか  
北九州市

