

宇都宮市 保育士 キャリアパス

本資料について

保育士に求められる業務経験や専門性等を分類・体系化し、どのような経験を積んで成長していくことが望ましいかを組織及び職員個人が認識を共有し、職員個人の能力開発や人材育成などのマネジメントのツールとして作成している。

【内容】

- 1 目指す職員像
- 2 求められる能力
- 3 行政職共通キャリアパス
- 4 保育士キャリアパス
- 5 基本研修(行政職共通)
- 6 保育士研修体系
- 7 必修研修

※ 「行政職」とは、一般行政(事務)、技術職、資格職を指します。

技能労務職(学校調理業務や道路等の維持管理業務などの業務に直接従事する職種)や消防職は含みません。

1 目指す職員像

人材育成の方針 目指すべき職員像(宇都宮市人材育成基本方針より)

『自律・協働・共創型職員』

⇒ 市長のリーダーシップのもと、総合計画に掲げる本市の都市像の実現に向けて、地域や社会が抱える課題に対し、自らの使命と責任を自覚しながら、主体的に考え行動する力を持つとともに、職員同士が互いに尊重し支え合いながら、市民、地域団体、NPO、企業など多様な主体と信頼関係を築き、共通の目的に向かって協働・共創できる職員



保育士を目指すべき職員像

- ・ 『自律・協働・共創型職員』を基本に、保育を取り巻く環境の変化を的確に捉え、子どもの最善の利益を確保した質の高い保育の提供や子育て家庭への支援、また、本市全体の保育をけん引するため、さらに、支援が必要な子どもへの療育を提供するため、本市「保育士」としての自覚と責任を持って行動できる、『高い専門性と技術力を備えた職員』を目指すべき職員像とする。

保育士の主な役割

- ・ 子ども一人ひとりの発達や特性に応じた保育・療育の実践
- ・ 各家庭環境に寄り添った子育て支援の実施
- ・ 民間保育所等を含めた本市全体における保育の質の向上に資する取組の実施

2 求められる能力

目指すべき職員像の実現に向けて、社会人及び行政職員としての知識・能力のほか、本市「保育士」として求められる知識・能力を身につける必要がある。

市職員としての知識・能力（共通）

- ・社会人としての知識・能力
- ・行政職員としての知識・能力

・保育士としての知識・能力

⇒ 保育・療育・養育の専門知識と技術を有し、柔軟に活用するための能力

【専門知識・技術，業務遂行能力 など】

⇒ 子育て家庭への助言や保育指導を行うための知識を有し、保護者からの相談内容の把握と解決方法等を適切に伝達するための能力

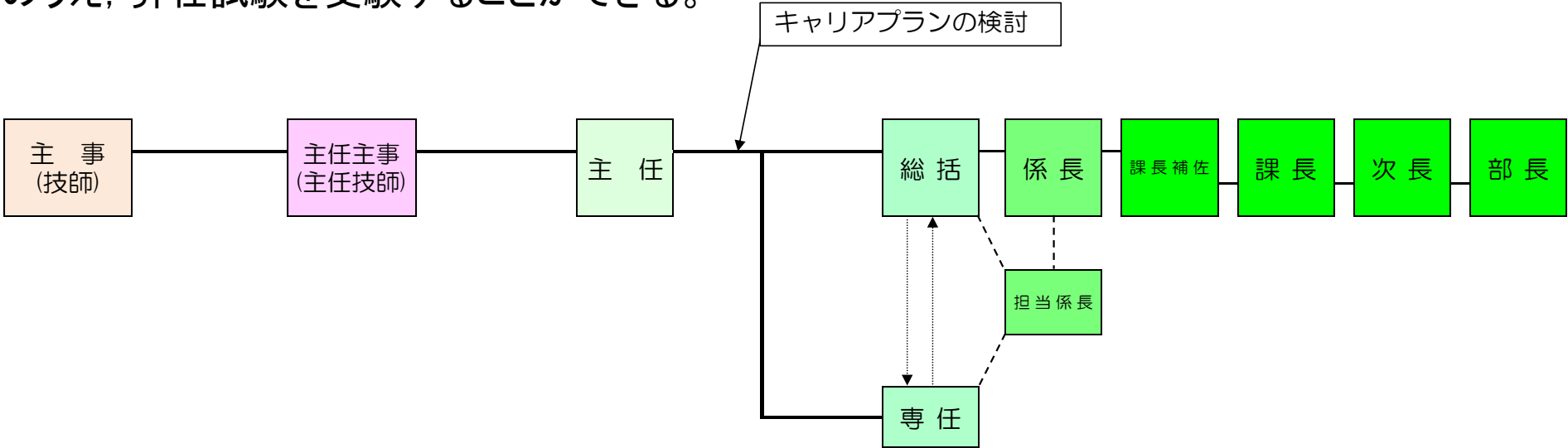
【専門知識・技術，アセスメント力，共感力，情報伝達力 など】

⇒ 専門知識や技術を継承するための後輩への指導・育成能力及び民間保育所や関係機関等と良好な関係を構築するための能力

【指導監督能力，コミュニケーション能力，関係構築力 など】

3 行政職共通キャリアパス

総括・専任までは、すべて昇任試験を行う。
主任到達後は、ジェネラリストである「総括」か、特定分野のスペシャリストである「専任」を選択のうえ、昇任試験を受験することができる。



それぞれの職位に応じた、「自律・協働・共創型職員」を目指していく。				
能力育成期	能力開発期	能力発揮期		
ジョブローテーションにより多様な経験をさせ、行政の基礎的知識や基礎的能力を習得させる。	適性や能力に応じた配置を行うとともに、複雑な業務を担当させ、高度な行政事務能力を習得させる。	一般職としては、完成した能力を保有し、高度かつ困難な業務を自主的かつ主導的に行う。	一般職としては、完成した能力を有し、高度かつ困難な業務を自主的かつ主導的に行う。	適性業務や希望業務で、最大限に能力を発揮する。
			【高年齢職員（60歳以降）】 上記に加え、これまで培った豊富な知識、技術、経験等を最大限活用するとともに、次の世代にその知識、技術、経験等を継承する。	

4 保育士キャリアパス

キャリアパスの見方について

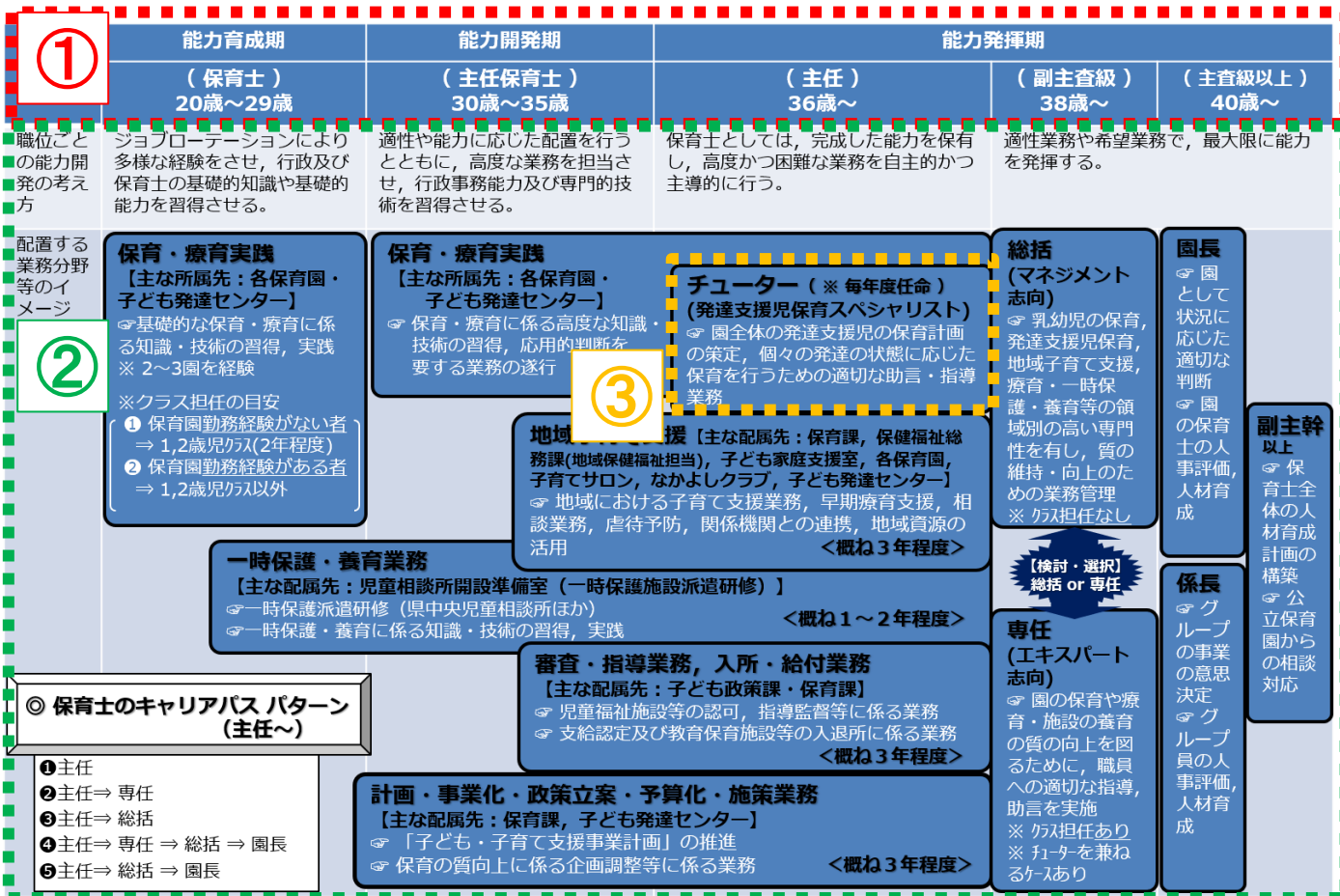
①行政職全般の職位ごとの能力開発の考え方を掲載しています。

②保育士の業務を分野として大別するとともに主な配属先を示しています。

また、各業務分野を経験するにあたり望ましい職位の一例も示しています。

この「流れ」について『正解』はなく、個々の知識や経験、適性など様々な要因を踏まえ、上司や先輩の意見を聞き、自身でも考えることが大切です。

③発達支援児保育に係る「チューター制度」に基づく、チューターの主な業務内容について記載しています。



4 保育士キャリアパス

保育士	能力育成期	能力開発期	能力発揮期		
	(保育士) 20歳～29歳	(主任保育士) 30歳～35歳	(主任) 36歳～	(副主査級) 38歳～	(主査級以上) 40歳～
職位ごとの能力開発の考え方	ジョブローテーションにより多様な経験をさせ、行政及び保育士の基礎的知識や基礎的能力を習得させる。	適性や能力に応じた配置を行うとともに、高度な業務を担当させ、行政事務能力及び専門的技術を習得させる。	保育士としては、完成した能力を保有し、高度かつ困難な業務を自主的かつ主導的に行う。	適性業務や希望業務で、最大限に能力を発揮する。	
配置する業務分野等のイメージ	保育・療育実践 【主な所属先：各保育園・子ども発達センター】 ☞ 基礎的な保育・療育に係る知識・技術の習得、実践 ※ 2～3園を経験 ※ クラス担任の目安 ① 保育園勤務経験がない者 ⇒ 1,2歳児クラス(2年程度) ② 保育園勤務経験がある者 ⇒ 1,2歳児クラス以外	保育・療育実践 【主な所属先：各保育園・子ども発達センター】 ☞ 保育・療育に係る高度な知識・技術の習得、応用的判断を要する業務の遂行	チューター（※ 毎年度任命）（発達支援児保育スペシャリスト） ☞ 園全体の発達支援児の保育計画の策定、個々の発達の状態に応じた保育を行うための適切な助言・指導業務	総括（マネジメント志向） ☞ 乳幼児の保育、発達支援児保育、地域子育て支援、療育・一時保護・養育等の領域別の高い専門性を有し、質の維持・向上のための業務管理 ※ クラス担任なし	園長 ☞ 園として状況に応じた適切な判断 ☞ 園の保育士の人事評価、人材育成
	一時保護・養育業務 【主な配属先：児童相談所開設準備室（一時保護施設派遣研修）】 ☞ 一時保護派遣研修（県中央児童相談所ほか） ☞ 一時保護・養育に係る知識・技術の習得、実践 ＜概ね1～2年程度＞	地域子育て支援 【主な配属先：保育課、保健福祉総務課(地域保健福祉担当)、子ども家庭支援室、各保育園、子育てサロン、なかよしクラブ、子ども発達センター】 ☞ 地域における子育て支援業務、早期療育支援、相談業務、虐待予防、関係機関との連携、地域資源の活用 ＜概ね3年程度＞	審査・指導業務、入所・給付業務 【主な配属先：子ども政策課・保育課】 ☞ 児童福祉施設等の認可、指導監督等に係る業務 ☞ 支給認定及び教育保育施設等の入退所に係る業務 ＜概ね3年程度＞	専任（エキスパート志向） ☞ 園の保育や療育・施設の養育の質の向上を図るために、職員への適切な指導、助言を実施 ※ クラス担任あり ※ チューターを兼ねるケースあり	副主幹以上 ☞ 保育士全体の人材育成計画の構築 ☞ 公立保育園からの相談対応
◎ 保育士のキャリアパス パターン（主任～） ①主任 ②主任⇒ 専任 ③主任⇒ 総括 ④主任⇒ 専任 ⇒ 総括 ⇒ 園長 ⑤主任⇒ 総括 ⇒ 園長					
計画・事業化・政策立案・予算化・施策業務 【主な配属先：保育課、子ども発達センター】 ☞ 「子ども・子育て支援事業計画」の推進 ☞ 保育の質向上に係る企画調整等に係る業務 ＜概ね3年程度＞					

4 保育士キャリアパス

【保育・療育・保護養育実践の詳細説明】

◎ 能力育成期（保育士）20～29歳

- ・ 基礎的な保育・療育・保護・養育実践

⇒ 保育所保育指針や一時保護ガイドラインを基に保育や発達などについての理解を深め、基礎的な保育・療育・保護養育を実践

- ・ 安心安全な保育・療育・養育を意識

⇒ 子どもの発達や動きについての理解を深め、危険を予測する力をつけるなど、安心安全な保育・療育・養育を意識

- ・ 保護者との対話、適切な対応

⇒ 保護者の話を聴き、家庭の状況を把握するとともに、日々の保育内容や子どもの育ち等を保護者に的確に伝達

◎ 能力開発期（主任保育士）30歳～35歳

- ・ 保育・療育・保護・養育実践の企画・立案

⇒ 国の動向や制度を理解するとともに、園や施設の目標のもと、各担当クラス間の調整を図りながら、クラス運営や行事の企画・立案を実施

- ・ 保育・療育を可視化・発信

⇒ 自らの保育を客観視・言語化し、保育内容や子どもの育ちについて、保育活動記録等を用いて保護者等に発信

- ・ 保護者に対する相談支援

⇒ 相談支援技術を理解し、きめ細かな保護者対応を実施するとともに、要支援家庭への適切な対応を実施

- ・ 初任者・若手職員の指導・助言

⇒ 職員同士の「気づき」や「情報」を共有し、日々の業務において、適宜・適切な指導・助言を実施

- ・ 保育の質の向上

⇒ 保育の改善のための課題を把握し、保育の質の向上に努める。

- ・ 関係機関との連携

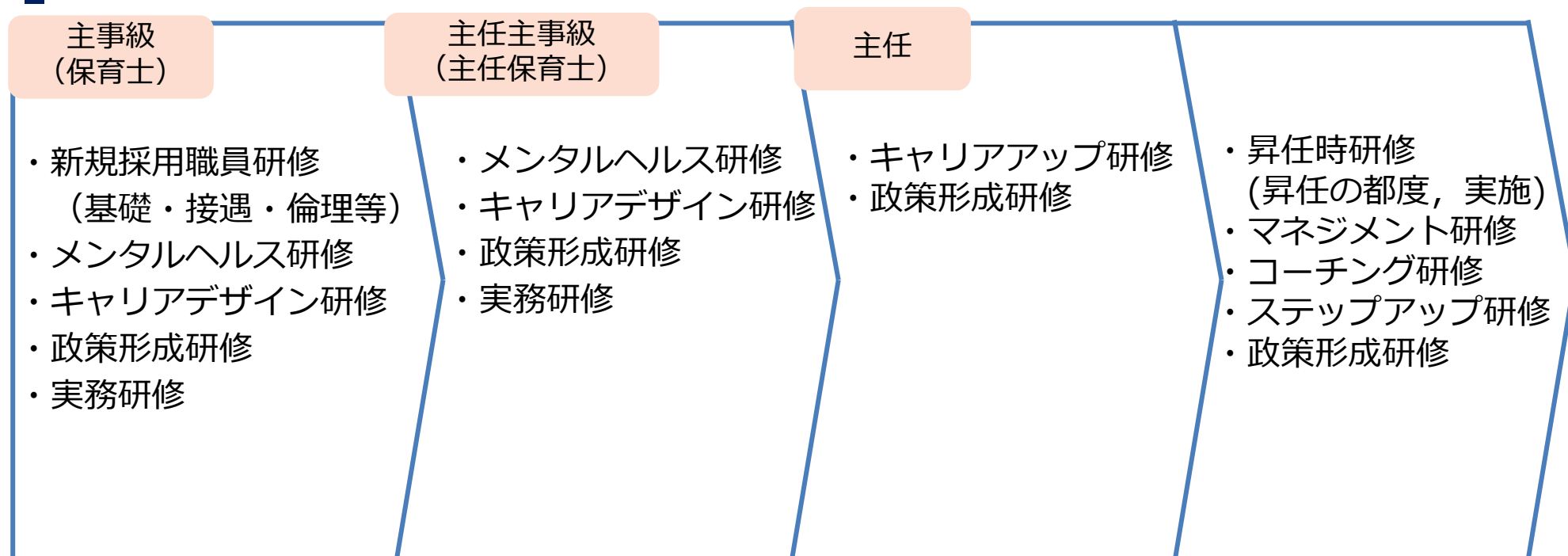
⇒ 児童相談所や子ども家庭支援室、子ども発達センター、地域保健福祉担当と関わり、情報共有を行うなど連携を図る。

【チューター制度とは】

「発達支援児保育」の豊富な知識や保育技術のノウハウを持ち、一定の要件を満たした中堅職員が、「発達支援児保育」について、同僚職員等を指導する役割を担う制度

5 基本研修(行政職共通)

職位ごとの主な研修



その他職員の成長を支援する取組み

●派遣研修

高度な専門知識等の習得や視野拡大のため, 海外や自治大学校, 省庁等へ派遣

●自己研修支援

オンラインによる学習や資格取得(一級建築士)など, 個人の能力開発を積極的に支援

●その他の研修

市役所で仕事をする上で必要になるための能力を身に付けるための研修

※DX研修や情報セキュリティ研修, クレーム対応力強化研修 等

6 保育士研修体系

保育士の研修は、子ども部保育課において社会福祉法に基づく社会福祉事業従事者の研修計画を定め、子ども発達センターと連携しながら計画的に研修を実施している。

研修区分等		研 修 項 目
集 合 研 修 （専 門 実 務 研 修）	全体研修 市内の教育・保育施設，地域型保育事業， 子育てサロン，子ども発達センター， 認可外保育施設職員対象	教育・保育内容研修
		発達支援児保育担当者研修
		施設長・主任保育士・主幹保育教諭研修
		地域子育て支援研修
		乳児保育担当者研修
		健康と安全研修（虐待，食育等）
		発達支援児保育グループワーク研修
		衛生管理研修
	公立保育所 対象	園長研修・新任園長研修
		総括研修・専任研修
		技能技師研修
		食育推進研修
		巡回看護師研修
		新任保育士研修
	子ども発達センター連携	保育園等訪問支援事業（発達支援児保育実施園対象）
	基幹保育園（石井，竹林，北雀宮，西部） 主催	公開保育
		公立保育園体験研修（民間保育園等の職員対象）
派遣研修（各所属主催）		全国社会福祉協議会主催研修・児童相談所一時保護施設等

7 必修研修

受講時期	分類	研修項目	対象課等
初任 ～ 中堅職員	幼児教育 乳児教育 保育実践	☐ 幼児教育の意義 ☐ 幼児教育の環境 ☐ 幼児の発達に応じた保育内容 ☐ 幼児教育の指導計画・記録及び評価 ☐ 小学校との連携 ☐ 乳児保育の意義 ☐ 乳児教育の環境 ☐ 乳児への適切なかかわり ☐ 乳児の発達に応じた保育内容 ☐ 乳児保育の指導計画・記録及び評価 ☐ 保育における環境構成 ☐ 子どもとの関わり方 ☐ 身体を使った遊び ☐ 言葉・音楽を使った遊び ☐ 物を使った遊び	配属先によらず受講
中堅職員 ～ リーダー的職員	発達支援児保育 保健衛生 安全管理 食物・アレルギー 対応 保護者支援 子育て支援	☐ 障がいの理解 ☐ 発達支援児保育の環境 ☐ 発達支援児の発達の援助 ☐ 家庭及び関係機関との連携 ☐ 発達支援児の指導計画・記録及び評価 ☐ 保健計画の作成と活用 ☐ 事故防止及び健康安全管理 ☐ 保育所における感染症対策ガイドライン ☐ 保育の場において血液を介して感染する病気を防止するためのガイドライン ☐ 教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン ☐ 栄養に関する基礎知識 ☐ 食育計画の作成と活用 ☐ アレルギー疾患の理解 ☐ 保育所における食の提供ガイドライン ☐ 保育所におけるアレルギー対応ガイドライン ☐ 保護者支援・子育て支援の意義 ☐ 保護者に対する相談援助 ☐ 地域における子育て支援 ☐ 虐待予防 ☐ 関係機関との連携・地域資源の活用	配属先によらず受講
管理的職員	マネジメント	☐ マネジメントの理解 ☐ リーダーシップ ☐ 組織目標の設定 ☐ 人材育成 ☐ 働きやすい環境作り	各配属先により受講