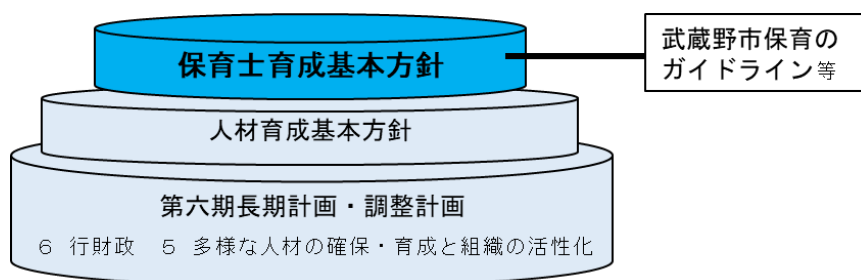


# 武蔵野市保育士育成基本方針

## I 策定の背景

- 武蔵野市では市職員として武蔵野市人材育成方針に基づき人材育成を行っており、また、武蔵野市保育のガイドラインに基づく園の運営を行うことができるように、保育士の人材育成を行っています。
- 令和2年度の「市立保育園のあり方検討有識者会議」報告書により、市立保育園4園を地域の基幹園として位置づけ、武蔵野市の保育の質を維持・向上させていくことが記載されました。このことに伴い、令和3年度から保育士の採用を再開し、令和6年4月現在、101名の保育士が勤務しています（派遣含む）。
- 第六期長期計画・調整計画（令和6～10年度）では、「今後新たな公共課題に的確に対応していくためには、既存業務の効率化と再構築を進めるとともに、職員の資質と能力を伸ばし、多様性を最大限に生かして、組織力の向上を図る必要がある」ことから、「先進的な行政に資する有為で多様な人材の確保・育成の強化に取り組む」としています。
- 令和6年9月には人材育成基本方針の改訂が行われ、保育士の人材育成について、その方針を定め、計画的に育成を行っていく必要がある旨記載しています。
- これらの状況を踏まえ、本市における保育士のあり方を「保育士育成基本方針」として明文化します。

## II 本方針の位置づけ



市政を担うという役割においては、当然保育士も武蔵野市職員の一員であり、その中で保育士としての視点を持った「行政保育士」であることを念頭に業務を遂行する必要があります。行政保育士としてキャリアを形成していくため、本方針において、人材育成の基本的な考え方や保育士に求められる能力と役割（専門性）について段階的に成長していくためのキャリアラダーを示します。

策定は、職員によるワーキングチームを中心に行い、また多くの保育士がワークショップにより意見やアイデアを出すことにより、行政保育士として求められる能力等を共有しました。

※行政保育士について

市で採用する保育士を、行政保育士と位置付けます。行政保育士は保育のみに限らず、さまざまな課題に対応できる専門性を持ち、市の職員として総合的な視点で子ども施策全般への施策提案ができる力をもつことを理想とします。

### Ⅲ 本市の行政保育士の人材育成における課題

武蔵野市子どもの権利条例（令和5年4月1日施行）に基づき、子どもたちの権利が尊重され、自分らしく安心して育ち、学ぶことができる保育を実践してきています。その上で、現状の課題を以下のとおり整理します。

#### 1 ニーズの多様化等への対応

養育困難家庭への支援、障害児や医療的ケア児への対応等、行政を取りまくニーズの多様化や複合化に対応するため、保育士に求められる役割もより変化しています。行政保育士には、セーフティネットの中核としてこうしたニーズに対応できる柔軟な発想、知識やスキル（技術）の向上が求められます。

#### 2 危機管理（災害時の保育園型福祉避難所）

大規模災害の発生時に、保護者が帰宅困難者となった場合や自宅や通常の避難所等での受け入れが困難な乳幼児等を受け入れるための保育園型福祉避難所としての機能が求められています。そうした役割を果たしていくため、災害時にも判断・行動ができる能力も求められています。

#### 3 地域との連携

子どもたちの健やかな成長のためには、行政、地域、NPO、事業者などがそれぞれの役割を果たすとともに連携・協力して子どもたちの健全育成に関わっていくことが重要になってきています。市立保育園は、子どもたちを実際に預かる施設として地域のハブとなり、利用者や地域住民と円滑なコミュニケーションを図っていく必要があります。様々な関係者と意見交換をするためのコミュニケーション能力の向上が求められます。

#### 4 保育の情報発信・提供、DX化への対応

子育てに係る環境が多様化する中で、それぞれの保護者に「伝わる」ためのより一層の情報発信・提供ができる仕組みづくり・工夫が求められます。また急速に進むDX化の動きへの対応力も必要です。

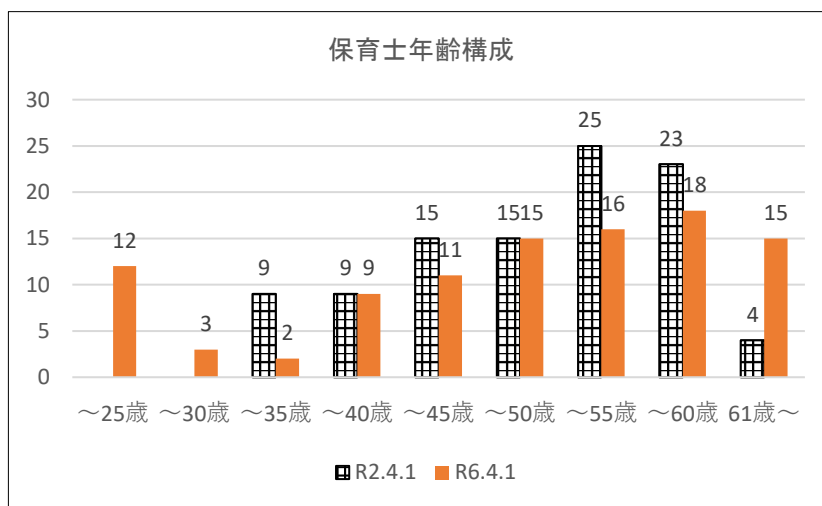
## 5 現場経験に基づいた施策の提案

保育のプロフェッショナルとして、総合的な視点をもつ行政保育士として、現場経験に基づく施策提案を行っていく意識の醸成、ひいては能力の向上が求められます。

## 6 行政保育士の人材確保・育成・昇任

本市の保育士（常勤職員（暫定再任用職員（フルタイム）含む））については、平成23年度～令和2年度まで採用を行っていなかったため、年齢構成は偏りが生じています。今後、新たな課題に積極的に取り組むことのできる基盤を構築するには、継続的・戦略的に人材を確保し、かつ育成していくことが重要です。

また人材育成の効果をより一層高めるためにも、昇任制度の見直しについて検討していく必要があります。



## Ⅳ 保育士の役割・責務等について

### 1 本市における保育士に求められる能力と役割

Ⅲで挙げた課題に対して的確に対応し、質の高い保育を維持・向上させていくために本市ではキャリアラダーを作成し、保育士に求められる能力と役割（専門性）を明確にします。

保育士業務における役割を「子どもとの関わり」「保護者との関わり」「地域との関わり」「行政保育士（市の職員）としての役割」「チームマネジメント、組織、保育士の資質」の5つの領域に分けて、職層ごと（主事、主任、係長、課長補佐、課長）に求められる能力・役割を整理しています。

※キャリアラダーについてはⅧを参照

### 2 人材の育成方法

1のキャリアラダーに沿って職員の能力を向上させるためには、一人ひとりの保育士が主体的に専門性を高めていくことが重要であることはもちろん、組織を挙げて人材育成を行っていく必要があります。

#### (1) O J T（職場内研修）による育成

O J T（On the Job Training）は、本来の仕事を通じての経験・学びであるため、職員それぞれの能力を伸ばす上では最も効果があります。期首における目標設定、期末におけるフィードバックなど所属長（園長）との面談や、日々の業務の中でのアドバイス・助言といったこともO J Tに含まれます。

#### (2) O f f - J T（職場外研修）による育成

O f f - J Tは、一定期間に集中して知識やスキルを習得できることに加えて、他部署や他自治体の職員と相互の意識啓発ができる効果的な機会です。

市職員として基本的能力を着実に身につけていく必要があるため、他の職種と同様に職層ごとの基本研修を実施するほか、最近の保育課題の動向について把握し、知識を身につけていくことも重要であるため、組織内での研修の充実や専門機関等で実施される研修への参加の機会を設けます。

#### (3) 自ら学ぶ（自己啓発）

保育の専門職として常にスキルアップを図るために社会情勢や業務に関連することへの興味・関心をもち、知識や技能、経験などを自主的に高めていくことも大切です。そのための通信教育制度、資格取得助成制度の充実を図ります。

#### (4) ジョブローテーション

行政保育士として、組織や地域の課題を解決する能力を高めるためには、様々な業務経験も必要となります。保育現場での十分な経験をベースにしながら、市の関連業務への従事、子ども協会への派遣等を通じて、幅広い視野や見識、的確な判断力等を身につけていけるよう、職員一人ひとりの意向も加味しつつ、ジョブローテーションによる人材育成を図ります。

【現状で配属実績のある職場】

| 配属先                     | 業務内容                                                                                 |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 子ども育成課<br>保育コンシェルジュ     | 子どもの預け先など、各家庭の相談を受けながら、保育士の専門性を活かして家庭の事情と希望に合った認可保育所、認可外保育施設、幼稚園等の様々な保育サービスの情報提供を行う。 |
| 子ども育成課<br>保育アドバイザー      | 平成20年から配置されている職。保育の質の維持・向上を目的とした、各認可保育所・認可外保育施設等への訪問指導や公立保育所の経営層への指導・相談業務等を行う。       |
| 子ども育成課<br>保育事故防止支援指導員   | 保育中の重大事故の防止を図り、保育の質の確保及び向上を目的として、事故防止の観点で、市内各施設へ訪問し、安心安全な保育について指導・相談業務を行う。           |
| 子ども子育て支援課<br>子ども家庭相談担当  | 妊娠期から18歳までの保護者や子どもからの家庭での悩みや相談・虐待事案について対応する。                                         |
| 児童青少年課<br>桜堤児童館         | 遊びを通して子どもたちの健やかな成長を図り、情操を豊かにすることを目的として、未就学児から小学生、中学生までを対象とした季節の行事、講座など企画・実施する。       |
| 武蔵野市子ども協会<br>地域子ども館あそべえ | 放課後対策充実施策の一つとして、学校施設等を利用して子どもたちが自由に集い、自分で遊び・考え、異年齢児童の子ども同士が交流できる居場所事業を展開する。          |

(5) 昇任

上位の職位への昇任を志して能力向上の努力をすることや、昇任して、幅広い視野や見識、的確な判断力等を身につけ責任ある業務を担当することは、非常に重要な成長の機会となります。

## V 今後の方向性

### 1 行政保育士の育成・昇任制度

- 行政保育士としてキャリアラダーに示された役割を果たし、求められる能力を身に付けていくために、IV 2 で記載した内容を軸とした人材育成を進めていきます。
- また、行政保育士として職員の成長につながる昇任制度について、検討を行っていきます。

## 2 人材確保

- 今後、市立保育園を維持する上で安定的な職員体制を確保するとともに新たな課題に積極的に取り組むことのできる基盤を構築していくために、継続的かつ長期的な視野で人材確保を進めます。
- 本方針を含め、行政保育士の人材確保・人材育成の方向性について広く発信し、本市が専門職たる保育士として活躍でき、成長できるフィールドであること、特にあらゆる職員が主体的に業務に関わり、対話し、ともに学ぶ場がある。そして、一つのチームとして協働性を高められる環境であることを示していきます。  
また、必要に応じて大学等を対象とした説明会やインターンシップ、職場実習の実施など、行政保育士の魅力を伝える工夫を積極的に行っていきます。

## 3 保育士育成基本方針の改訂

本方針は人材育成基本方針の改訂等に合わせ、必要に応じた改訂を行っていきます。

## VI まとめ

- 保育士は保育のプロフェッショナルとして、子どもの健全な育ちに関わる重要な使命があります。子どもの権利を大切にしながら保育の実践をするとともに、様々な難しい課題に対して専門的な対応が求められます。
- さらに、市立保育園が武蔵野市の保育の質を向上させていくために地域の核となる必要があり、そのために地域と連携する力、住民等とコミュニケーションを取る力を育てていく必要があります。
- 市の保育士は、子どもたちの保育の実践をするにとどまらず、行政保育士として幅広い視野や見識、的確な判断力を身につけていくことがより一層求められ、保護者のニーズ、地域や社会の動向を把握することに努め、子ども施策全般に関わる提案・発信を行い、良好な子ども・子育て環境の維持・発展に寄与していくことが今後の重要な使命です。

## VII 付属資料（研修概要）

### < 保育士研修 >

| 研修名                     | 内容                                                    |
|-------------------------|-------------------------------------------------------|
| 全体研修                    | 市内保育施設関係職員を対象。市内全体の保育の質の維持向上をめざし、様々な分野について講師による研修を実施。 |
| 園内研修                    | 各園の課題より必要なテーマを決め、外部講師等や文献、実践振り返りをもとに学び合う研修。           |
| 外部研修                    | 個人のスキルアップをもとに、外部で実施される研修を受講。習得した情報を周りの職員に共有。          |
| 時間内自主研修<br>（課題別研修等）     | 描画やごっこあそび等決まったテーマごとの研修に、市立・協会立園より1名ずつ参加。              |
| 職層別研修<br>（主任/副園長/園長研修等） | 職層ごとに求められる必要なスキルを身に付けるために実施される研修。                     |
| 第3ブロック合同研修              | 東京都市町村職員研修所第3ブロック合同研修における研修に参加。                       |
| その他研修 多数                | 状況に応じ必要な研修に受講または実施。                                   |
| ※人事課管轄の研修               | 下記のとおり。                                               |

### < 人事課主催研修 > 市の職員としての年次及び職層別研修

