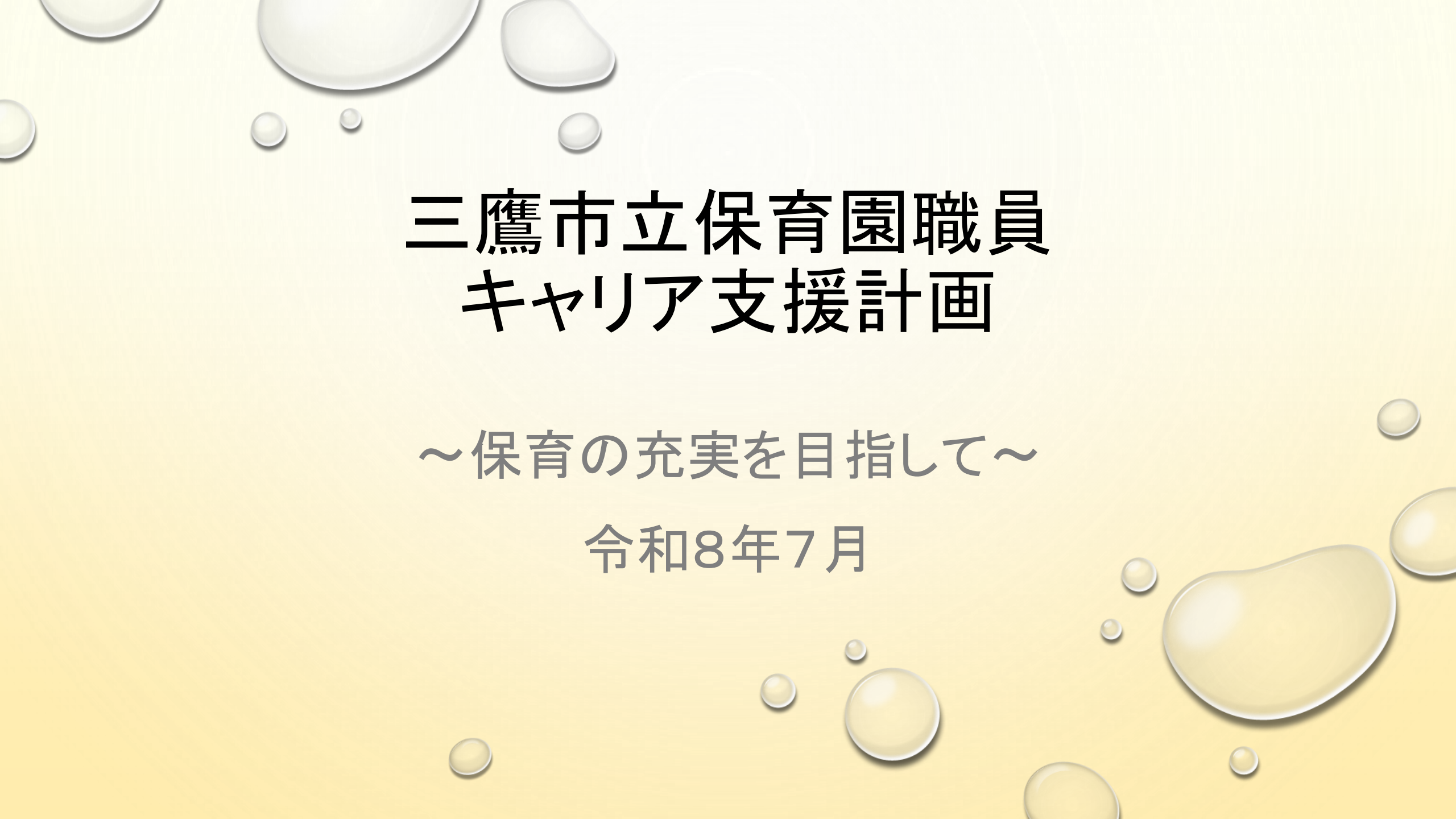




三鷹市立保育園職員 キャリア支援計画

～保育の充実を目指して～

令和8年7月

はじめに

保育園は、次代を担う子どもたちが生涯にわたる人間形成にとって大変重要な時期に、生活の大半を過ごす場所です。保育園は、子どもたちの豊かな人間性を培い、一人ひとりに応じた資質や能力を育み、未来をつくり出す力の基礎を身に付ける重要な役割を担っています。

保育園職員一人ひとりの専門性を高め、能力向上に取り組み、職員同士が育成し合い、全体の保育の質の向上を図らなければなりません。

これらを踏まえ、保育園職員が、職種、職層、職務内容に応じ、目標を持って専門性の向上に取り組めるよう、職員に求められる役割、能力及びキャリアパスを示すとともに、それに応じた研修体系を構築します。

保育園に求められる役割が高まる中で、職員がやりがいを持ち、働き続けられる環境を整え、安全・安心な保育を目指します。

I 公立保育園職員として目指す職員像

三鷹市では、「三鷹市人財育成基本方針（以下「基本方針」という。）」を定め、市民から信頼・信用される職員像を示しています。

基本方針に基づきながら、保育園職員として求められる能力、役割を示し、経験や専門性等を体系化します。

園組織及び職員個人が求められる能力、役割を共通に認識した上で、職員が意欲的にキャリア形成し、職員全体の専門性の向上、三鷹市の保育の質を高め、子どもたちの健やかな成長と安心で安全な保育の実現を目指します。

さらには、公務員である三鷹市職員としての自覚を持ち、職務を遂行する職員を目指します。

1 求められる役割・能力

保育園には、「保育所保育指針」等に基づき、子どもの健康及び安全を確保しつつ、子どもの権利を擁護し、子どもの最善の利益を第一に考えながら、子どもの生活及び発達を見通した保育を行うことが求められています。

家族形態が多様化している中で、園児を取り巻く環境も多様化しており、柔軟な対応や配慮についても、求められています。

また、安全管理・危機管理の意識を持ち、事故防止及び災害発生時における災害対応力を身に付けることも重要です。

さらには、入所している子どもだけでなく、その保護者及び地域の子ども・子育て家庭に対する支援も求められています。

職員が、義務的に感じるのではなく、知識・能力を身に付けたい、伸ばしたいという主体的な意識を持ちながら学ぶことで、組織全体の保育の質の向上を図ります。

(1) 保育士に求められる役割

- 子どもの発達に関する専門性を基に、子どもの育ちを見通し、その成長及び発達を援助する。
- 子どもの経験や興味・関心を踏まえ、様々な遊びを豊かに展開する。
- 子どもの発達過程や意欲を踏まえ、子ども自らが生活していく力を援助する。
- 子ども同士の関わりや子どもと保護者の関わりなどを見守り、その気持ちに寄り添いながら適宜必要に応じて援助する。
- 保育園内外の空間や自然、様々な遊具、人との関わりなどを活かし、子どもが安心して主体的に活動できる保育環境を整える。
- 保護者等への相談・助言に関する知識・技術を備え、保護者との信頼関係を築く。
- 子育てに関する専門知識、経験、技術などを地域の子育て家庭に提供し、保護者と子どもの育ちを支援する。

(2) 保健担当に求められる役割

- 子どもや保護者、保育園職員、地域の子育て家庭の健康を支え、子育てを支援する。
- 子どもの発育及び健康状態を日常的に把握し、保護者と情報共有しながら健やかな成長を支援する。
- 疾病、ケガ、感染症の予防に取り組み、発生時には迅速かつ専門的に対応するとともに、職員全体に基本的な対応を周知する。
- 配慮を要する子どもや保護者に対し、関係機関と連携をとりながら、保健的な視点から、対応及び支援を行う。
- 乳幼児の発育や発達段階について理解し、発達課題を把握し、迅速な対応を行う。
- 保護者の心身の健康について、虐待対応も含め、寄り添い支えながら、必要に応じて専門機関に「つなぐ」意識をもつ。

(3) 栄養担当に求められる役割

- 子ども一人ひとりの発育及び発達状況に応じた栄養管理を行い、適切な献立の作成及び食事の提供を行う。
- 心を豊かに育むための食事を大切にするとともに、多様な文化や生活背景を理解した献立を作成する。
- 給食設備や調理器具の点検、衛生管理・保守点検を行い、衛生管理体制を確立するとともに、食品の衛生管理の徹底及び食中毒予防に取り組む。
- 食育計画を作成し、保育と連携した食育を推進する。
- 個別に対応が必要な離乳食や食物アレルギーのある子ども、食事に配慮を要する子どもに対し、関係職員及び保護者と連携し、対応する。
- 子どもや保護者、保育園職員、地域の子育て家庭に食の大切さを伝え、子育てを支援する。

(4) 技能労務職に求められる役割

ア 給食調理員

- 給食設備や調理器具の点検、衛生管理・保守点検を行い、衛生管理体制を確立するとともに、食品の衛生管理の徹底及び食中毒予防に取り組む。
- 個別に対応が必要な離乳食や食物アレルギーのある子ども、食事に配慮を要する子どもに対し、関係職員と連携し、対応する。

イ 用務員

- 保育園の設備、器具を点検するとともに、軽微な補修及び維持管理を行い、安全な保育環境を整える。
- 保育室内の清掃・整備を行い、清潔で快適な保育環境を整える。

Ⅱ キャリアパス

職員の働きやすさを実現するためには、課題に対して組織的に対応できる体制の確立及び風通しのよい職場環境を整えることが重要となります。

組織的な対応を図るため、職員の専門性の向上はもちろんのこと、職層に応じた能力を高める必要があります。

職務や職層に応じた役割を担うために必要な経験やスキルを身に付ける道筋(キャリアパス)を示します。

職員一人ひとりのキャリアに対する考え方は様々であり、その考え方を尊重しながら、それぞれが有する能力を伸ばし、保育園の組織力を高めることを目指します。

保育園に限らず、子ども発達支援センター、子ども家庭支援センター、総合保健センター、多世代交流センターなど、多様な職場での知識・経験を重ね、一層の専門性の向上及び広い視野を身に付けます。

市の職層を基にした保育園職員のキャリアパス(1)

基本的な内容として示しますが、園の職員配置や職員の経験年数、園の課題によって、求められる能力・技術・役割は異なります。

	主事	主任	主査
	基礎習得、実践力	チーム運営	組織マネジメント
求められる能力・技術・役割	採用1年目は、チューターを中心として組織的な育成を図る。 経験者採用者を除き、採用後2、3年の内に、保育・発達支援の基礎的な知識及び能力を身に付ける。 組織の一員として、円滑な園運営に関わる。 保育園職員としての経験を積み、後輩の指導的役割を果たす。	担当分掌のリーダーとして、職員への指導助言、人財育成を担う。 園長・副園長を補佐し、園運営に携わる。 園全体の状況を的確に把握し、園長及び副園長と職員間の連携を図る。 地域の保育施設との連携を図る。	園の中核的職員としてマネジメント力を身に付け、園長を補佐する。 職員間の調整・連携を図り、人財育成及び円滑な園運営を担う。 園内の課題解決に向けて、率先して取り組む。 公立保育園だけでなく、市内保育施設の保育の質の向上を図る。

市の職層を基にした保育園職員のキャリアパス(2)

園長及び副園長

	副園長	園長
	園運営	
求められる 能力・技術・ 役割	園長を補佐し、人財育成及び円滑な園運営を担う。 現場職員と園長とのつなぎ役を担う。 保育の職員体制を確保する。 地域の課題、市の動向を把握する。	職員の人財育成を計画的に行う。 適切で迅速な判断を行う。 園の課題について、他の部署と連携した解決を図る。 市の計画等、地域の特性を踏まえた園運営を行う。

昇任・昇格選考受験資格(保育士、保健師、栄養士)

主任	係長職	課長補佐職
【短期】43歳未満 主事歴:採用(上級)8年以上、(中級)10年以上 ※ ※4年制の大学を卒業している場合は上級扱い 【長期】 主事歴:採用(上級)18年以上、(中級)20年以上	【短期】45歳未満、主任歴:2年以上 【標準】45歳以上、主任歴:3年以上 【長期】49歳以上、主任歴:3年以上	56歳未満 係長職歴3年以上

Ⅲ 人事異動

人事異動は、様々な経験を積み、多くの職員と関わることで、職員としての知識・能力を高める重要な機会です。

概ね3～5年の在職期間を目安に、職員の希望及び職員配置状況にも配慮しながら、人事異動を行います。

また、三鷹市の保育士・保健師・栄養士・技能労務職として採用されているため、勤務する職場は、保育園だけとは限りません。保育園以外での経験は、広い視点をもてる貴重な経験です。

ポストに限りがあるため、全ての職員が、保育園以外の職場を経験することはできませんが、ジョブ・ローテーションにより、適材適所の人事配置を行います。

IV 研修体系

1 全職種共通

総務部職員課及び東京都市町村職員研修所で入庁年次・経験年数に応じて実施する主な研修です。
公務員として必要な知識・能力を身に付けます。

基本的事項、昇任に合わせた職層に応じた資質・能力を習得します。学んだことの実践及び組織内での
情報共有により、保育の質の向上を図ります。

令和8年現在

	1年次	2年次	3～6年次	7年次～	その他
市	新任研修 安全安心研修 アンコンシャスバイアス研修 多様な性に関する研修 OJT新任研修 など	キャリア・ビジョン研修 リスクマネジメント研修 障がいを経験とする 差別解消研修	スピーチ力強化研修 チャレンジ選択研修 政策課題研修	キャリア・ ビジョン研修	階層別研修 OJTチューター研修 上級救命技能取得研修 ヤングケアラー研修 考課者研修
研修所	新任研修		問題解決研修 人権啓発研修 中堅職員の役割 政策提案研修(経験者採用)	男女共同参画研修 メンタルヘルス研修	階層別研修

2 保育園研修

職員の入庁年数、職層、職種、テーマに応じた研修により、専門性を高め、保育の質の向上を図ります。

変化する保育課題、社会情勢を的確に捉え、子どもの人権を尊重した保育の実現に向け、職員の資質・能力の向上に努めます。

日々の実践を通じた専門性の向上、職員同士が主体的に学び合うことを基本としながら、外部研修を受講することにより、他の保育園の実践、社会的な動向を学ぶことで、視野の広い職員を目指します。

(1) 経験年数に応じた研修

				令和8年現在
	1～5年次	6年次以上	主任	主査・副園長・園長
市	スキルアップ研修	キャリアアップ研修	主任研修 保育リーダー研修	園長・副園長研修 保育リーダー研修
研修所	保育士研修、保健師研修			
身に付ける力の例	専門的知識・技術（養護、教育、環境構成、健康安全、食育、記録等） 保護者、職員間の関係づくり	専門的知識・技術（養護、教育、環境構成、健康安全、食育、記録等） 保育の動向と課題	保護者対応、相談・苦情・トラブル対応 人間関係調整、業務マネジメント 保育の動向と課題	園運営全般、危機管理 児童福祉・社会福祉の動向と課題

経験者採用職員については、経験に応じて受講します。

(2) テーマに応じた研修

ア 園又は市主催研修

研修名	内容
全体研修	公立保育園だけでなく、私立保育園等も対象に、市全体の保育の質の向上を図ります。保育所保育指針に基づく各領域、人権、発達支援、安全、地域連携、子育て支援など、法改正又は課題等に応じたテーマを設定します。
栄養士研修	専門知識の習得、スキルの向上を目指し、職員が企画し、講師を招いた研修を実施します。 1～4年次を対象とする保育園栄養士としての実践力を養い幅広い知見を身に付ける研修、5年次以上を対象とする専門性向上、実践力の進化、衛生・食育・アレルギーなどの知識を深める研修を実施します。
保健師研修	専門知識の習得、スキルの向上を目指し、職員が企画し、講師を招いた研修を実施します。 1～4年次を対象とする保育園看護職としての実践力を養い幅広い知見を身に付ける研修、5年次以上を対象とする専門性向上、保健・医療に関する知識を深める研修を実施します。 部会内研修として、健康教育の模擬実践、個別事例の共有及び検討を実施します。
医療的ケア研修	医療的ケアが必要な子どもが地域で生活するための地域・保育園での支援のあり方について学びます。 医療的ケア児の安全な保育を実施するため、具体的なケアの方法について学びます。
テーマ別研究会	テーマに応じ、各園の代表職員で子どもの育ちを連続した研修の中で学び研究し、保育の質の向上を図ります。
専門性向上研修	子ども発達支援センターの研修です。子どもの発達支援の専門性を高めます。
園内研修	それぞれの園の課題に応じて、各園で研修を実施します。

イ 派遣研修

研修名	内容
夏季セミナー	外部機関が実施する研修等に職員を派遣します。
東京都社会福祉協議会研修 地域母子保健研修会 など	各団体が実施する研修に職員を派遣します。
東京都市町村職員研修所 第三ブロック研修	近隣自治体の実情を知ることにより、保育全般の知識を深めるとともに、本市の課題解決に活用します。
その他	多摩府中保健所、児童相談所、子ども家庭支援センター等が実施する研修で、園で担当する分掌に応じて受講します。

さいごに

保育園は、チームワークが何より重要です。

保育園は、多職種の職員が勤務しています。他職種の職員同士も、それぞれの専門性を活かし連携することは、子どもの豊かで安全な生活環境に必要です。

保育所保育指針では、人との関わりに関する領域において、「他の人々と親しみ、支え合って生活するために、自立心を育て、人と関わる力を養う。」とあります。

保育園職員に求められる姿勢や能力を示しましたが、子どもの「人と関わる力」を育むためには、まずは、職員自身の「人と関わる力」が必要です。

三鷹市の公立保育園では、職員同士が互いに尊重し合える職場であること、子どもを中心に考える職場であることを大切にします。