

八尾市保育教諭 人材育成プラン

～未来を担う子どもたちのために～

(改訂版)

令和6年（2024年）3月

八尾市こども若者部

目次

1、八尾市保育教諭人材育成プランをつくる目的	1
(1) 憧れの職業に就けた喜びが出発点です	
(2) 八尾市保育教諭は全体の奉仕者です	
(3) 退職までの長い年月の中で保育者としてのキャリアを形成します	
(4) キャリア形成のための取組を明らかにします	
2、保育教諭に求められる役割・能力	3
3、人材育成の基本的な考え方	5
4、八尾市保育教諭の育成目標	6
(1) 経験年数に応じた育成目標	
(2) 市職員としての階層に応じた育成目標	
5、研究・研修について	8
(1) 園外での学びの場（OFF-JT）	
(2) 園内での学びの場（OJT）	
6、認定こども園以外の部署における保育教諭の活躍	11
(1) 保育教諭が担う主な実務	
(2) 各課に配属される保育教諭の場合	
(3) 市立認定こども園以外の部署で働くことをどう活かすか	
(4) 補職ごとの役割	
7、おわりに ～保育教諭のみなさんへ～	16

1. 八尾市保育教諭人材育成プランをつくる目的

市職員である保育教諭（以下、「八尾市保育教諭」という）が、幼児教育・保育の高い専門性をもつ保育者としてのキャリアを形成するうえで、基本的な考え方や具体的な取り組みについて明らかにするために、八尾市保育教諭人材育成プラン（以下「プラン」という）を定めます。

また、認定こども園以外の部署における保育教諭が担う役割を明らかにするとともに一緒に業務を担う事務職等の上司・同僚に期待することについて言及しています。なお、このプランの多くは、市立認定こども園等において実践していることを取りまとめたものです。

（1）憧れの職業に就けた喜びが出発点です

『保育士や幼稚園教諭になりたいと思ったのはいつでしょうか。』

小学校、中学校、高校へと進むなかで、将来の仕事を考える場面があったと思います。そのなかで、「子どもが好き」「保育園の時の担任の先生のようにになりたい」「子どもに関わる仕事をしたい」、あるいは、「長く働くことができるように資格を取りたい」と考えて、保育士や幼稚園教諭の資格を取得できる養成校（大学・短期大学・専門学校等）に進学し、理論と実技を学び、実習を経て、卒業と同時に資格を得たと思います。

あるいは、幼児教育・保育以外の学校を卒業し、保育とは全く違う分野の仕事をしていましたが、保育の仕事に就きたいと思い、働きながら養成校で学ぶ、または、保育士試験に合格して保育士資格を取得した人もいるでしょう。就学前施設で子どもたちに囲まれて働く自分の将来をイメージしながら、一生懸命学んで、保育士・幼稚園教諭の資格を取得して、就学前施設で働きはじめたのではないのでしょうか。

（2）八尾市保育教諭は全体の奉仕者です

『さて、どこで働くか。』

高校や養成校以上に、就職先の選択は人生の大きな節目です。全国には約 47,000 箇所の施設¹があり、その中から、公務員として、八尾市で保育や幼児教育の仕事をしたと考え、職

員採用試験に応募、合格しました。市職員として任用されて、地方公務員法（昭和 25 年法律 261 号）第 31 条²に規定する服務の宣誓³をして、全体の奉仕者として誠実、かつ公正に職務を執行することを誓いました。

¹ 保育所等関連状況取りまとめ（令和 3 年 4 月 1 日）（厚生労働省）、文部科学統計要覧（令和 3 年度）（文部科学省）

² 地方公務員法では、第 30 条「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」、第 31 条「職員は、条例の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。」と規定している。

³ 八尾市職員の服務の宣誓に関する条例（昭和 26 年 3 月 29 日条例第 2 号）

『何を意味するか。』

八尾市保育教諭は、市立認定こども園の保育教諭というだけではなく、地方公務員、本市職員として、保育士・幼稚園教諭の専門性を生かして市民のために働くということです。

（３）退職までの長い年月の中で保育者としてのキャリアを形成します

今、八尾市保育教諭の多くは市立認定こども園で、日々、幼児教育・保育の実践を重ねています。また、認定こども園以外の部署で幼児教育・保育、児童福祉の業務に従事している保育教諭がいます。八尾市保育教諭として働き始める年齢はさまざまですが、最も早い人では、20歳から始まります。

2021年の地方公務員法の改正により、現行の60歳定年が段階的に延長され、2031年度には65歳定年となります。定年まで最長で45年間にわたり、八尾市保育教諭としての職業生活を過ごすことになります。長い年月のなかで日々の実践を通じて、保育者としての能力を高めてキャリアを形成します。

（４）キャリア形成のための取組みを明らかにします

本市では、2003年に八尾市人材育成基本方針を定め、その後、数回の改定を行いながら、「市民に信頼される職員」と「行動する職員」の2つを基本理念としています。これは、八尾市職員として共通する基本方針です。

プランでは、保育教諭が、①認定こども園における幼児教育・保育の高い専門性をもつ保育者としてのキャリア形成や②子どもに関する各部署でキャリアを活かすことができるように、人材育成の考え方、そのための取組みを示します。また、各部署で業務を担うことの意義などを明らかにします。

これにより、新規採用職員から経験豊富な職員まで、一人ひとりの保育教諭が、自身の保育者としての力量を高め、定年までの長い年月にわたり八尾市保育教諭としてのキャリアを形成し、保護者や関係機関の人たちや地域住民とともに、子どもたちを育むことができると思います。

八尾市人材育成基本方針

「市民に信頼され 行動する職員」

- ①市民に寄り添う姿勢 ②迅速にリスクに対応する力
- ③行政のプロとしての自覚 ④広い視野で柔軟に対応する力
- ⑤職員のモチベーションを高める職場

八尾市保育教諭人材育成プラン

幼児教育・保育の高い専門性をもつ
保育者としてのキャリア形成

2. 保育教諭に求められる役割・能力

八尾市保育教諭は、子ども・子育てに関する専門職として未来を担う子どもたちの成長を支援する重大な責務を負っています。専門職に必要な資質・能力を培い、保育現場はもちろんのこと、様々な職場で保育者としての能力を発揮することをめざします。

保育者としての強みや専門性を意識し、八尾市における「妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援」を充実していく上で重要な役割を担い、互いに尊重し合いながら、チームアプローチで子どもの最善の利益を図ることが重要です。

また、公民連携⁴で八尾市の保育施策を展開する中では、公立の保育現場では、幼保連携型認定こども園教育・保育要領を踏まえた保育実践に取り組み、市全体へと広げていく役割も担います。

市立認定こども園が開園した2019年度には主幹保育教諭が「八尾市のめざす保育者像」について検討しました。5つの保育者像を具体的にイメージすることで、保育教諭に求められる役割や能力を明らかにします。

八尾市のめざす保育者像

- 元気いっぱい！いきいきワクワク楽しむ保育者
- 子どもに寄り添い、子どもを理解する保育者
- 専門職としての向上心を持ち、学び続ける保育者
- 同僚性を発揮して、周りつつながる保育者
- 保護者の気持ちに寄り添い、支援する保育者

○元気いっぱい！いきいきワクワク楽しむ保育者になるには・・・

まず必要なことは、心身の健康管理です。規則正しい生活を心がけ心の健康も意識しましょう。いきいきワクワク楽しむには、色々なことに興味をもち、意欲をもって探求していくことが必要です。保育者自身が保育を楽しみ、「楽しい」「面白い」などたくさん発見していきましょう。

○子どもに寄り添い、子どもを理解する保育者になるには・・・

感性豊かな観察力で子どもの姿を捉え、子どもの心に届く言葉かけや寄り添ったかわりができることです。知識や技能などを身につけるだけでなく、人権に配慮した保育をするために、人間性を磨く必要があります。

子どもの発達課題や集団作り、カリキュラム・マネジメント等の理論を理解したうえで実践を行うことが大切です。

配慮を必要とする子どもには特に丁寧なかかわりが重要で、子どもの考えや思いを推測してかわることが大切です。先取りせずにじっくりとゆったりと子どもの動きに合わせて接していると、子どものことを理解できるようになります。

⁴ 行政と行政以外の多様な主体が連携すること。

○専門職としての向上心を持ち、学び続ける保育者になるには・・・・

保育教諭は資格をもっている専門職です。専門職（プロ）として、教育・保育の質の向上をするためには、「これくらいで十分」というような終わりがなく常にPDCA⁵サイクルの中で自らの保育を向上し続けなければなりません。研究テーマに沿って実践を追及したり、他の保育者の保育を見学したり、研修に参加するなど様々な機会を活用することで、保育の質の向上を図ることができます。また、常に社会情勢や子育て環境の変化などの新しい情報を集めておく必要があります。知らないことを自分で調べたり、考えたりすると自分の力になります。地域のニーズや幅広い知識を得ることで、みなさんの自信にも繋がります。「なんだろう？分からない」で済まらず、「そうか！分かった」となるように学び続けていくことが大切です。

○同僚性を発揮して、周りをつなげる保育者になるには・・・・

同僚性とは同僚がお互いに支え合い、成長し、高め合っていく関係のことです。お互いのことを知り、理解するためにはコミュニケーションが必要です。一人で悩むよりは自分の考えや感じたことを相手に伝え、話し合うことでよりよい発想が生まれ、解決につながる場合があります。保育者全員が、それぞれの持ち場で力を発揮し、取り組むことがチーム力につながります。

保育教諭は、地域子育て支援センターの担当になることもあり、在宅の子育て支援を担うなかでは、地域や行政など様々な人たちとのつながりや関係構築も大切な業務です。

さらに、普段は意識することはないかもしれませんが、市政における保育の隣接領域として、就学前児童に関する保健・福祉・教育・医療等の各分野があります。様々な職種の市職員も子どものためにつながる「同僚」であることを意識しましょう。

○保護者の気持ちに寄り添い、支援する保育者になるには・・・・

まず、保護者の話を聞き、気持ちを受け止めましょう。育児に不安や戸惑いを抱えている保護者は、たくさんいます。保育のプロである保育教諭には、悩みを打ち明けることができる保護者もいます。保護者のしんどさを受け止め、共感し適切な支援をすることが大切です。そのためには、普段からこども園での子どもの様子を伝え、共に成長を喜び合い信頼関係を築くようにしましょう。

また、中には自分から悩みや不安を打ち明けることができない保護者もいます。日々のかかわりの中で何か変化を感じたら、声をかけるようにしましょう。

⁵ PDCA とは、Plan（計画）→ Do（実行）→ Check（評価）→ Action（改善）のプロセスを繰り返すことで業務の質の向上をめざします。

3. 人材育成の基本的な考え方

一人ひとりの保育教諭が継続的・主体的に各自の専門性を高められるように、組織及び各職場における人材育成を行います。取り組みの実施にあたっては、経験年数や階層に応じた育成目標に基づき、身につけるべき資質・能力を確実に積み重ねていくようにします。また、一人ひとりの保育者としての能力向上と八尾市保育教諭としてのキャリア形成のために、ジョブローテーション⁶も人材育成に活用していきます。

区 分	どのようにして	内 容
OJT On the Job Training	実務経験により	日常の業務において、先輩職員から指導や助言を受けたり、先輩職員の実践を見たりして学ぶ人材育成方法です。園内研もこれにあたります。
OFF-JT Off the Job Training	知識・技能を身につける場にて	日常の業務を離れて研修等を受講する方法です。保育教諭の人材育成に必要な研修は9ページ以降にまとめています。
自ら学ぶ	自己研鑽 によって	社会情勢や業務に関連することに興味関心を持ち、知識や技能、経験などを自主的に習得しようとする姿勢をもち、専門職として常にスキルアップを図ります。
ジョブローテーション	様々な職場を経験することで	複数のこども園、子どもに関する部署で、保育教諭としてのキャリアを形成します。

○中長期的な視野をもってキャリアを形成する

「自分自身がどう成長していきたいか」、「どうキャリアを積んでいきたいか」など、目標をたて、自身の未来をキャリアデザインしていく必要があります。

☆キャリアデザインの第1歩

- 「先輩のような保育教諭になりたい」という目標をもつ
- 自分のことを客観視する
- 素直な心をもつ（人間力UP）
- 責任感・使命感をもつ
- 短期的目標をもつ（今、何をすべきかを積み重ねる）
- 健康管理や自己管理をする

⁶ 人事異動により複数の職場での勤務を経験すること

めざすキャリアに向けて目標をたて、自己研鑽に励み、ビジョンを明確にしたうえで行動に移すことが大切です。自分自身が主体となって自律的に考え、キャリアを形成し、実行していきましょう。

また、市職員としての長い職業生活のなかで、こども園以外の業務にも従事することも自身のキャリアを形成することとして捉え、具体的なビジョンに位置づけることも必要になってきます。

今までと違う環境になり不安なこともあると思いますが、八尾市保育教諭として学べることがあると思います。自分にできる何かを見つけて挑戦していきましょう。

4. 八尾市保育教諭の育成目標

(1) 経験年数に応じた育成目標

八尾市職員として採用された後、保育教諭は各こども園への配属となり、日々の実践のなかで、育成目標に到達できるように、OJTを中心に保育者としての人材育成が行われます。ステージごとの経験年数の目安と育成目標は次の通りです。

ステージ	経験年数等の目安	育成目標
初任	5年未満	公務員・社会人としての基本的素養を養うとともに、乳幼児の発達について知り、教育・保育技術を身につける。
ミドル	5～10年未満	子どもの発達や課題に沿った保育実践力を高め、園課題に対しても積極的に参加するために必要な知識・技能を身につける。
ミドルリーダー	10年以上	園運営や質の高い教育・保育を実践するための組織づくりについて、中心的な役割を果たすために必要な知識・技能を身につける。
管理者	主幹 保育教諭 副園長 園長	幼保連携型認定こども園教育・保育要領に沿って、カリキュラム・マネジメントを行い、教育・保育の質の向上を図るために必要な知識・技術を身につける。

(2) 市職員としての階層に応じた育成目標

八尾市保育教諭としてのキャリア形成は、一般職から始まり、経験年数を重ねるなかで、監督職、管理職に昇格していきます。各階層の育成目標は次の通りです。

階層	補職 ⁷	育成目標
一般職	一般職	保育理念や保育業務での自分の役割を理解し、助言を受けながら業務を遂行し、自己の能力を発揮する。
	副主任 (副主査)	的確な判断・対人理解のもと保育を実践し、新任者への手本となり助言を行い、様々な対応や連携を行いながら自己の能力を発揮する。
監督職	主任 (主査)	専門的知識と経験に基づいた保育を実践し、チームのリーダーとして様々な対応や業務改善、地域における子育て支援や相談も含め、関係機関と連携を行いながら自己の能力を発揮する。
	主幹保育教諭 所長補佐 (係長)	各園行事や園運営等の保育業務を進めると共に、各コーディネーター（Co）業務や保育教諭の育成のための助言を行う。 研究・研修 Co…教育保育の研究推進や研究・研修の企画立案・運営を行う。 子育て支援事業 Co…関係機関と連携し地域の子育て支援や子育て相談に応じると共に保護者支援を行う。 特別支援教育 Co…特別支援教育・保育の推進・関係機関や医療・福祉事業者との連携を行うと共に園内のインクルーシブ教育保育を進める。 地域連携 Co…地域や関係機関と連携することで、こども園の教育保育を推進する。
管理職	副園長 (課長補佐)	保育教諭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を進め、高い専門性を発揮すると共に上司と協働して組織運営を行う。
	園長・所長 (参事)	「保育の専門性」「八尾市の職員」の観点から就学前施設の役割と社会責任を果たす。情報収集や自己研鑽を積み、様々な状況において指導力と人材育成能力を発揮し、組織運営管理を行う。

⁷ 園長や副園長などの役職のこと。

5. 研究・研修について

(1) 園内での学びの場 (OJT)

①園内研究会

研究テーマに基づいて子どもの発達段階や興味関心などから、育てたいことを明らかにし環境構成や保育者の援助について検討しながら指導案を作成します。市立認定こども園だけではなく、市内の私立認定こども園等の保育教諭に保育を公開し、保育公開後には、参加者全員で、子どもの行動や言葉から思いや学びのプロセスを捉え、保育者の子どもに対する見取りや環境構成・援助について討議を進め、学びを深めます。公民連携による市内の各施設において幼児教育・保育の実践力を高める場としています。

②事例研究会

子どもの遊びの過程（プロセス）から、多面的に子どもを見取することで、心の動きや遊びが発展した要因を考え、より適切な環境構成と保育者の援助について討議するなど、各園において、研究テーマや課題に基づいた学びとなる場としています。

③学習会

各園の課題や保育教諭の学びたいこと等のテーマを設定し、グループワークや討議など様々な手法を用いて行うことで、保育教諭が同僚性を発揮しながら共に学ぶ場としています。

(2) 園外での学びの場 (OFF-JT)

○集合研修

八尾市保育教諭が保育者としての必要な知識や技術を高めて、キャリアを形成するために、ステージに応じて集合研修に参加し、学びを深めます。主な研修は次の通りです。

ステージ	八尾市（人事課・こども施設運営課）	八尾市教育委員会（教育センター）	大阪府 大阪府教育センター
初任 （5年未満）	新規採用者研修 3年目研 中堅職スパイラル アップ研修（3～7 年目）	初任ステージ研修	新規採用教員研修
ミドル （5～10年 未満）	新任主査研修 （主査、主任）	ミドルステージ研修	

ステージ	八尾市（人事課・ こども施設運営課）	八尾市教育委員会 （教育センター）	大阪府 大阪府教育センター
ミドル リーダー （10年以上）		ミドルリーダー ステージ研修	10年経験者研修
監督職 （主幹保育 教諭）	新任係長研修 （係長、主幹保育教 諭）	幼児教育アドバイザー フォローアップ研修	幼児教育アドバイザー 育成研修 幼児教育アドバイザー フォローアップ研修
管理職 （副園長、 園長）	新任課長補佐研修 （課長補佐、副園長）	管理職ステージ研修	園長等専門研修
全ステージ 対象	職場研修	キャリアステージ研修 保育のための基本研修 特別支援教育・保育研修 子育て支援研修 地域連携研修 健康及び安全研修 食育研修 保育力アッププロジェクト	保育技術専門研修
専門研修	朝夕保育担当者研修 保育サポート担当者 研修 食品衛生講習会 0歳児担当者研修	幼・保・こ・小合同研修会 特別支援教育・保育ゼミ	

○職場研修

八尾市保育教諭として質の向上をめざすうえで大切にしたいことをテーマにあげて学びます。

（３）幼児教育アドバイザーの活用

大阪府教育センターによる幼児教育アドバイザー育成研修を受講することで幼児教育アドバイザーの認定を受けることができます。幼児教育アドバイザーは、幼児教育の専門的な知見や豊富な実践経験を有し、域内の幼児教育施設を巡回、教育内容や指導方法、環境の改善等について指導を行います。

八尾市の幼児教育アドバイザーとして活躍するために公立こども園の新規採用者研修などを活用し、保育教諭に助言や支援を行うことで実践力を高めています。

（４）自己評価の活用

教育・保育の質の向上を図ることを目的とし、職員一人ひとりが日々の保育を振り返り、子どもについての理解をより豊かなものとして、めざす教育・保育を実現していきます。また、教育・保育を改善し、充実していくために学習会や研修会などの機会を活用し学びを深めながら、よりよい保育実践へとつなげます。

（５）自己啓発

保育力を高めるために、自身のワーク・ライフ・バランスを保ちながら、様々な自主参加研修を活用して、自ら学びを深めることは、保育教諭にとって大切です。市で提供している自己啓発支援は次の通りです。

研修名	内容
自主参加研修	職員として、さらにスキルや知識の幅を広げることができるテーマを検討し、勤務時間内外で随時研修を実施。（勤務時間内は、「教養研修」） 他に研修実施機関（他の自治体、大学、民間等）による研修や講演会などの情報提供をしています。
自主研究グループ支援	勤務時間外に自主的な研究活動をしているグループを応援。 外部講師への謝礼支払いや研修室の優先貸出し、資料・機器の貸出しなどを活用できます（支援を受けるには、自主研究グループとしての登録が必要。登録申請は、毎年４月に案内）。

6. 認定こども園以外の部署における保育教諭の活躍

(1) 保育教諭が担う主な実務

保育教諭の各部署への配属はかねてから行われており、認定こども園とそれ以外の部署で勤務することは、保育教諭のキャリア形成における重要な経験の一つです。

次の①～④は業務別に配置の目的と主な内容を表したもので、() 内は代表的な担当課です。どの業務も、幼児教育・保育の現場で経験を積み、幼児教育・保育の高い専門性をもつ保育教諭だからこそ担う内容です。

① 市立認定こども園の統括・調整等（こども施設運営課）

各こども園では、園長と副園長のもとで、職員が一丸となって幼児教育・保育を実践しています。本庁では、幼児教育・保育において各園共通で取り組むことなどの調整、市全体の取組みに関する情報共有のほか、各園で生じる諸課題や緊急事象について、すみやかに解決できるように、各園の実情を踏まえて調整する役割を担います。

② 認定こども園における研究・研修（教育センター）

保育教諭のステージ別研修、各園での研究・研修などを担います。市立認定こども園のほか、私立認定こども園等への参加呼びかけも行っています。

③ 障がい児の保育・療育（こども・いじめ何でも相談課 児童発達支援第1センター）

肢体不自由や発達障がいのある子どもと保護者を対象とした療育・保育を担っています。医師、看護師、理学療法士、作業療法士などさまざまな職種の職員とともに、一人ひとりの子どもにとって必要な療育・保育、保護者同室での保護者支援や外来保育等も含め実践を積み重ねています。

児童発達支援センターの実践は、保育教諭としての質を高め、それが八尾市の子どもの育ちを支えることにつながります。

④ 障がい児、医療的ケア児等の認定・入所調整（保育・こども園課）

公立・私立の認定こども園等において保育利用を希望する場合は、市において利用調整を行っています。障がい児保育希望や医療的ケア児⁸で保育利用を希望する保護者からの相談への対応や、各園との調整を行います。認定こども園等での保育が可能か、子どもにとって最善な手立てができるかなどの見極め、調整などを行います。必要に応じ、保護者が相談を受けている保健センターやこども総合支援センターにおける担当者（保健師・心理士等）との相互連携で調整を進めます。

⁸ 日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠である児童（医療的ケア児支援法第2条第2項）。同条第1項において、「医療的ケア」とは、「人口呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為」としている。

障がい児保育（医療的ケア児への保育を含む）については、法令や保育ニーズ、園での状況により課題を整理し、事務担当者とも協議しながら、今日的な仕組みへと改めていくことも担当業務となります。

⑤ 特別支援教育保育巡回指導（教育センター）

公立・私立認定こども園等での障がい児保育について、学識経験者からの助言指導を行うために、各園への巡回指導を実施しています。各園では、その子どもにとって最善の手立てとなるように日々の実践を重ねており、学識経験者からの的確な助言指導は重要です。そのため、保育教諭が各園の実情を把握して、巡回指導を効果的に実施します。

⑥ 私立認定こども園等との調整、相談・助言・指導など（保育・こども園課）

本市では、公民連携により、幼児教育・保育の充実を図っています。2021年度における認定こども園等における保育利用のうち約9割は私立認定こども園等利用です。私立認定こども園等からの教育・保育に関する相談については、関係機関との調整を含めて、保育教諭が担う重要な役割です。

また、市立認定こども園における取組みを私立認定こども園等に情報提供⁹を行うことがあり、市立認定こども園の統括・調整等を行う担当者と連携して迅速に対応します。

さらに、子ども・子育て支援法¹⁰に基づく特定教育・保育施設への実地指導・集団指導も担当し、監督部署として事務担当者とともに、各園を訪問し、保育現場の状況を実地で確認し、口頭や書面による改善点の指導を行います。

⑦ 子ども・子育て総合相談等（こども・いじめ何でも相談課）

2022年10月に八尾市こども総合支援センターを開設し、子ども・子育てに関する相談、児童虐待対策、母子保護¹¹などを担っています。さらに、2024年4月から、児童福祉法（昭和22年法律第164号）に規定するこども家庭センター¹²の機能を担うことになり、こども総合支援センターにおいて、児童福祉と母子保健¹³を一体的に運営し、妊娠から子育てまでの切れ目のない支援を一体に行います。保育教諭は臨床心理士、社会福祉士、保健師等の専門職とともに、相談・支援を担当し、子どもが健やかに育つことができるように、一人ひとりの子どもと保護者に寄り添い、悩みや課題の解決に向けて、

⁹ 2020～2021年度には、新型コロナウイルス感染症拡大防止の取り組みや対応等、市立認定こども園在園児童の保護者あての文書を私立認定こども園等へ情報提供を行い、私立各園においてはこれを参考に保護者あてに連絡していました。

¹⁰ 子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号）

¹¹ 母子生活支援施設における保護（児童福祉法第23条）。母親が配偶者等からの暴力（DV）により、その母親と子どもの福祉に欠ける場合に実施している。

¹² 児童福祉法第10条の2、2024年4月1日施行。

¹³ 母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する母子健康手帳の交付、新生児訪問、乳幼児健康診査などの取り組み。

保育教諭が担う役割は重要です。

また、心理士と協力して園訪問支援を実施しています。行動観察を行ったうえで、支援方法のアドバイスなどを行っています。

⑧ 地域子育て支援拠点の運営等（こども健康課）

本市では、市立認定こども園に併設して、5箇所の地域子育て支援センターを設置しています。人口減少と少子化が進むなか、1～2歳から就園する子どもが増えているので、身近な地域で同じ年頃の友だちを作ることが難しくなっています。在宅子育て家庭の保護者からの相談や、親子と一緒に遊び、交流やつながりづくりの場としてなど、地域子育て支援センターが果たす役割は非常に重要です。

妊娠期から就園前までの在宅での家庭保育期における支援は、母子保健の取り組みと密接に関係しており、4カ月児健康診査と1歳6ヶ月児健康診査では、保育教諭は専門性を活かしスタッフとして協力するほか、エリア毎に信頼関係を構築し、在宅子育て支援に取り組むこととなります。これらの地域子育て支援拠点事業¹⁴の実施にあたっては、つどいの広場等との連携のもと、利用する親子にとって何が最善なのかを常に考え、検討することが大切で、保育教諭が担う大切な役割です。

⑨ 各種事務、窓口業務（各課）

各部署では、さまざまな事務や窓口対応を行っています。たとえば、認定こども園等の利用申込などは、問い合わせや申請手続きのために来庁や電話での問い合わせがあります。事務処理や電話対応などは、職種を問わず、協力しあって対応する必要があります。また、保育利用調整については、保育利用のプロセスや各園の実態を把握する意味から、事務職とともに保育教諭が担う場合があります。

以下の表は、部署ごとに整理したものです。

部署名（組織順）	主な役割
こども・いじめ何でも相談課	子ども・子育て総合相談等 → ⑦
	障がい児の療育 → ③
こども健康課	地域子育て支援拠点の運営等 → ⑧
こども施設運営課	市立認定こども園の総括・調整等 → ①
保育・こども園課	障がい児、医療的ケア児等の認定・入所調整 → ④
	私立認定こども園等との調整、相談・助言など → ⑥
教育センター	認定こども園における研究・研修 → ②
	特別支援教育保育巡回指導 → ⑤

¹⁴ 乳児及び幼児及びその保護者が相互の交流を行う場所を開設し、子育てについての相談、情報の提供、助言その他の援助を行う事業（児童福祉法第6条の3第6号）。八尾市では、地域子育て支援センター、つどいの広場、地域子育てつながりセンターです。

(2) 保育教諭が各課に配属された場合

本庁の各課に配属になれば、これまで、子どもたちと共に過ごしてきた日々から一転し、多くの事務職の職員と一緒に机を並べ、電話や窓口対応をするということが日常になります。環境が大きく変わりますので、戸惑って当然です。わからないことは、躊躇せずにその都度確認、相談することで、理解が深まり、職場での信頼関係が高まります。

① 事務職の上司や同僚が行うこと

事務職の上司や同僚は、保育教諭に対しては、担当業務だけではなく、こども園には無い、市役所特有の業務を説明しなければなりません。主なものは次の通りです。

- ・ 課や係の仕事の概要
- ・ 具体的な担当業務
- ・ 年間スケジュール
- ・ 用語の意味（例：業務特有の用語など）
- ・ 物事はどうやって決めているのか（例：議会、決裁など）
- ・ 他の課との調整はどうするのか（例：市政だよりに記事を書きたい場合など）

② 保育教諭が行うこと

たとえば、市立認定こども園では主幹保育教諭だった職員が、市役所では係長として勤務するなど、補職が変わります。この場合は、係の運営という立場になりますので、前任者からの引継ぎのほか、上司や同僚に相談、担当者との対話などをしながら、係長としての業務を身に付けていく必要があります。「こんなことを聞いてはいけないのでは」と思わず、疑問に思ったことは、その都度、質問したり相談したりすればいいと思います。

(3) 市立認定こども園以外の部署で働くことをどう活かすか

市役所各課での実務経験を経て、再び、認定こども園での勤務に戻ると、新たな視点が加わります。本庁との連絡調整、保護者との対話、関係機関との連携など、プラスになることがたくさんあります。数か所の職場を経験するなかで、以前の職場での知識・経験が活きる瞬間があり、市職員としての力量を高めることができます。

仕事は何等かの形でつながっているので、無駄な経験はありません。地方公務員、八尾市職員、保育教諭としての実務を重ねていくことが、八尾市の子どもたちの未来を築く一助になっています。以下は、2つの業務を例に挙げてみました。

① 市立認定こども園の統括・調整等

各園での教育・保育の実践、園の実情を熟知している保育教諭が事務職と共に経験を活かし、統括・調整を行います。

② 私立認定こども園等との調整、相談、助言

私立認定こども園等の予算や施設整備などは事務職ならではの業務ですが、障がい児保育をはじめ、教育・保育に関することは保育教諭が担うほかなく、園運営と教育・保育の両面での相談に応じます。事務職と保育教諭がともに専門性を活かすことにより、私立認定こども園等に通う子どもにとって最良の手立てについて、話し合いをしながら、見出していきます。

(4) 補職ごとの役割

「職名」と「補職」があり、職名は全員「保育教諭」となります。

「補職」は段階ごとに呼び方が変わります。

保育教諭が市役所で勤務するときには、補職の呼び方が変わり、次の一覧表の通りです。

階層	市立認定こども園 児童発達支援第1センター	市役所各課
一般職	保育教諭	主事
	副主任	副主査
係長級	主任	主査
	主幹保育教諭（所長補佐）	係長
課長補佐級	副園長	課長補佐
課長級	園長・（所長）	課長・参事

（ ）内は児童発達支援第1センター「いちょう」

主な役割は以下の表の通りです¹⁵。

補職	役割
一般職	担当業務の遂行、担当業務の係長への報告、課題発見、情報収集、人材育成
主査	係長と協力し、係の業務進行管理、部下の指導育成、課の課題に対する政策・施策提案、情報収集、人材育成
係長	係の方針・計画の決定、係の業務進行管理、係の人事管理・組織運営、課の課題に対する政策・施策提案、予算の執行管理、情報収集、人材育成
課長補佐	課の方針・計画の決定の補佐、課の業務進行管理の補佐、課の人事管理・組織運営の補佐、課内の調整・係長の統括の補佐、議会での説明、情報収集、人材育成、

¹⁵ 八尾市人材育成基本方針 第4版（令和4年3月）6ページを一部加工

課長、参事	課の方針・計画の決定、課の業務進行管理、課の人事管理・組織管理、課内の調整・係長の統括、部内所属との連携、議会での説明、情報収集、人材育成
-------	---

7. おわりに ～保育教諭のみなさんへ～

八尾市保育教諭の皆さんには、様々な活躍の場があります。

市立認定こども園は、八尾市における幼児教育・保育のあるべき姿を実践し、より高めていくという公立施設としての役割を期待されています。たとえば、八尾市内の私立認定こども園等の施設に向けて、研究や公開保育などを通じて、幼児教育・保育の実践を発信することは、公立施設としての役割の一つです。こういった取り組みを通じて、八尾市のすべての子どもを育むということにつながっています。また、市立児童発達支援第1センターは、肢体不自由や発達障がいのある子どもの療育・保育を担う拠点として、市内の公立・私立認定こども園等からの期待が大きくなっています。

市立認定こども園や児童発達支援第1センターで、目の前の一人ひとり子どもが楽しく生活し遊び、成長できるように取り組むことはもちろんですが、八尾市のすべての子どもたちが健やかに育つように、市役所本庁、こども総合支援センター、各地域子育て支援センター、教育センターで取り組む業務の一つひとつにも保育教諭の専門職としての力が必要です。

八尾市保育教諭として誇りを持ち、共に幼児教育・保育をはじめ子どもたちに関する業務を担い、ともに実践する仲間である先輩や同僚と一緒に、子どもたちの成長を喜び合い、日々の保育を実践することで、自らの専門性を高めていきましょう。

八尾市保育教諭人材育成プラン（改訂版）

令和6年（2024年）3月発行

発行者：八尾市こども若者部こども施設運営課

〒581-0003 大阪府八尾市本町一丁目1番1号

TEL：(072)942-3840 FAX：(072)992-2420

刊行物番号 R5-204