

# 滋賀県保育者のキャリアステージにおける 資質の向上に関する指標モデル



令和8年3月

滋賀県幼児期教育センター

# 【目次】

第 1 章	はじめに .....	1
第 2 章	滋賀県がめざす保育者像 .....	2
第 3 章	資質・能力の内容 .....	4
第 4 章	キャリアステージの考え方 .....	8
第 5 章	指標モデルの活用 .....	10

(別紙) 滋賀県保育者のキャリアステージにおける資質の向上に関する指標モデル【保育者】

滋賀県保育者のキャリアステージにおける資質の向上に関する指標モデル【管理職】

滋賀県保育者のキャリアステージに応じた研修体系

# 第1章 はじめに

乳幼児期は、生涯にわたる学びや人格形成の基盤が培われる重要な時期です。子どもが安心して生活し、遊びを通して意欲的に学び、自らの力を発揮していけるようにするためには、一人ひとりの育ちに寄り添いながら、その姿を丁寧に受け止める保育者の存在が欠かせません。また、幼児教育の質を継続的に高めていくためには、保育者が専門性を磨き続け、園全体で子どもの学びと育ちを支える組織として成長していくことが求められます。

滋賀県では、これまで幼児教育の充実や幼保小接続の推進、地域と連携した子育て支援の展開など、乳幼児期の保育・教育の質向上に向けた取組を進めてきました。こうした流れをさらに発展させるため、本県としての方向性を明確にし、保育者がキャリアを通して成長し続けられるよう支援することを目的として、「滋賀県保育者のキャリアステージにおける資質の向上に関する指標モデル」を作成しました。

本指標モデルは、本県の幼稚園・認定こども園・保育所等の幼児教育施設に勤務する保育者が、自らの資質・能力を把握して目標設定を行い、学びを主体的にマネジメントするためのものです。また、幼児教育施設や市町が、研究計画を策定したり、研修会等を開催したりするなど、人材育成の指標として活用するものです。本指標モデルが、保育者の学びと実践を後押しし、子どもの「やってみたい」という気持ちを生かす保育の創造につながることを期待します。

※本指標モデルは、以下を参考にして、作成しています。

- ・「滋賀の教育大綱(第4期滋賀県教育振興基本計画)」(令和5年12月策定)
- ・「滋賀県幼児教育振興基本方針」(令和6年3月策定)
- ・「滋賀県公立学校教員人材育成基本方針」(平成26年3月策定)
- ・「幼児教育を担う教職員のための育成指標作成ガイドブック」(一般社団法人 保育教諭養成課程研究会 令和6年3月発行)
- ・幼稚園教育要領・幼保連携型認定こども園教育保育要領・保育所保育指針の解説 等

※本指標モデルにおいては、以下のように表記しています。

- ・「保育者」…幼稚園・認定こども園・保育所等の教諭・保育教諭・保育士
- ・「園長」…幼稚園・認定こども園・保育所等の長
- ・「園」…幼稚園・認定こども園・保育所等の幼児教育施設
- ・「要領・指針」…幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針

## 第2章 滋賀県がめざす保育者像

子どもが安心し、主体的な活動(遊び)を通して学んでいくためには、保育者が子ども一人ひとりの姿を理解し、温かく応答的に関わる存在であることが重要です。また保育者は、日々の実践を振り返り、改善し続ける専門職であるとともに、園・保護者・地域・関係機関等と連携しながら子どもの育ちを支える役割も担っています。

本県がめざす保育者像は、次の姿を備えた保育者です。

### 【 滋賀県がめざす保育者像 】

- 1 愛情をもって乳幼児と関わり、使命感と責任感をもっている人
- 2 柔軟性と創造性を備え、専門的指導力をもっている人
- 3 豊かな人間性と社会性をもっている人

本県では、この保育者像を踏まえ、すべてのキャリアステージで磨いてほしい資質・能力を、「保育者として必要な資質・能力」の項目に示しています。さらに、滋賀県として大切にしたい資質・能力を、「滋賀県保育者として特に磨いてほしい資質・能力」に示しています。

### 〈保育者として必要な基本的な資質・能力〉

#### 1 乳幼児を理解し、育ちを支える力（乳幼児理解）

乳幼児の発達の過程や一人ひとりの特性を理解し、遊びや生活を通してその育ちを支える。

#### 2 専門性を高め、よりよい保育をつくる力（保育の実践力）

自らの実践を振り返り、専門性の向上のために学び続ける姿勢をもち、保育・教育の質を高めていく。

#### 3 つながりを生かし、共に学び合い、支え合う力（連携・協働）

同僚や保護者、地域等と信頼関係を築き、連携・協働しながら保育・教育を推進する。

## 〈滋賀県保育者として特に磨いてほしい資質・能力〉

### 1 乳幼児の「夢中」に寄り添う感性と応答力

乳幼児が心を動かし、夢中になる姿を見逃さず、遊びを深めていくためのまなざしと関わりをもつ。

### 2 滋賀の自然・文化を保育に活かす創造力

地域の自然や文化を保育に取り入れ、乳幼児の体験を豊かにする。

### 3 連携・接続を意識した関係づくりの力

乳幼児期までの育ちが学童期以降の学びに切れ目なくつながるように、関係者と連携する意識と実践力をもつ。

## 第3章 資質・能力の内容

### Ⅰ 保育者に求める資質・能力（専門性）

本県がめざす保育者像を実現するために、次の3つの柱で保育者の育成を図ります。3つの柱が相互に作用しながら、保育・教育の質を高めていくことを目指します。

また、保育者に求める資質・能力を、12項目で具体的に示しました。

#### 〈A〉 乳幼児を理解し、育ちを支える力（乳幼児理解）

乳幼児の発達の過程や一人ひとりの特性を理解し、遊びや生活を通してその育ちを支える。

① 温かなまなざしをもって乳幼児をみる力

乳幼児の姿を発達の過程として肯定的に捉え、一人ひとりのもち味を見つけ、乳幼児の視点に立った支援を行うことが大切です。

② その子らしさを捉え、共に楽しみながら乳幼児に寄り添う力

乳幼児の発見や驚きを保育者自身も一緒に楽しむ感性をもち、育ってほしい方向性を考え、その子らしさをより発揮するために必要な活動や援助を考えることが大切です。

③ 遊びを通した学びを支える力

乳幼児の主体的な活動（遊び）を通した学びを捉え、表れる発達の過程や一人ひとりの育ちを理解することが大切です。

#### 〈B〉 専門性を高め、よりよい保育をつくる力（保育の実践力）

自らの実践を振り返り、専門性の向上のために学び続ける姿勢をもち、保育・教育の質を高めていく。

④ 保育・教育のねらい及び内容を理解し、実践につなげる力

要領・指針に基づいた、計画の立案と実践を行うことが大切です。

⑤ 乳幼児の姿に応じた環境構成や援助を工夫する力

乳幼児の主体的な活動（遊び）を促す、環境構成や援助を行うことが大切です。

⑥ 実践を振り返り、改善につなげる力

記録をもとに実践を振り返り、保育・教育の質の向上を図ることが大切です。

⑦ 特別な配慮を必要とする乳幼児を理解し支援する力

特別な配慮を必要とする乳幼児を理解し、一人ひとりに応じた支援を実践することが大切です。

※障害がある乳幼児および外国人乳幼児等（外国籍の幼児や海外から帰国した日本国籍の乳幼児、両親が国際結婚である乳幼児等）や、性の多様性への理解と配慮を含め、多様性を包摂する視点から、すべての乳幼児が安心して過ごせる保育をめざします。

**〈C〉 つながりを生かし、共に学び合い、支え合う力（連携・協働）**

保護者や同僚、地域等と信頼関係を築き、連携・協働しながら保育・教育を推進する。

⑧ 組織の一員として役割を果たす力

組織の目的や方針を理解し、自らの専門性を生かして協働することが大切です。

⑨ 幼児教育の情報を収集し、わかりやすく発信・共有する力

ICTなどの多様な方法を効果的に活用して、幼児教育の意義や実践内容を、保護者や関係機関、地域等にわかりやすく伝え、共有することが大切です。

⑩ 保護者と信頼関係を築き、子育て支援を推進する力

保護者の立場や考えを尊重し、互恵的に関わりながら信頼関係を築き、子育てを支援することが大切です。

⑪ 幼保小の円滑な接続に向けて連携・協働する力

幼児教育と小学校教育の円滑な接続を意識し、小学校や関係機関と情報を共有しながら連携を図ることが大切です。

⑫ 地域社会と連携・協働する力

滋賀の自然や文化、地域の人材を保育に生かしながら、地域社会と目的を共有し、互いに協力し合える関係を築くことが大切です。

## 2 管理職に求める資質・能力

管理職には、特に次の資質・能力が求められます。

- (1) 愛情をもって乳幼児と関わり、使命感と責任感をもって、園の経営・運営にあたる。
- (2) 人権尊重の視点に立った、乳幼児の理解、保育・教育に対する情熱、県民の期待に応えようとする姿勢をもって職務遂行にあたる。

管理職に求める資質・能力を、3つの柱、8項目で具体的に示しました。

### 〈A〉 園の保育・教育の原動力

#### ① ビジョンの構築と共有

園の保育・教育の方向性を明確に示し、乳幼児の育ちを中心に据えたビジョンを職員と共有しながら、園全体で一貫性のある取組につなげていくことが大切です。

### 〈B〉 園経営の推進力

#### ② 人権尊重

乳幼児・保護者・職員一人ひとりの人格と多様性を尊重し、人権に配慮した意思決定と運営を行い、安心して過ごせる園づくりを進めることが大切です。

#### ③ 危機管理対応

危機を未然に防止し、緊急時には迅速・適切な判断と指示のもとで園全体の安全を確保する体制を構築することや、法令・通知に基づき危機管理とコンプライアンスを徹底し、不適切事案を生まない組織風土と職員の信頼関係を維持することが大切です。

#### ④ 人材育成

職員一人ひとりの強みと育成段階を見取り、学びを支える仕組みをつくり、組織全体の専門性の向上を促すことが大切です。

#### ⑤ 働きやすい環境づくり

職員が互いの違いを認め合い、力を発揮できるように、業務の適正化や心理的安全性の確保、多様な働き方への理解を踏まえた職場環境を整えることが大切です。

#### ⑥ 保育の情報化

ICTなどの多様な方法を効果的に活用し、記録や情報共有、家庭との連携、研修等の業務を効率化するとともに、保育・教育の質の向上に生かすことが大切です。

## 〈C〉 関係機関との連携力

### ⑦ 連携・協働

園内外の専門家・関係機関・地域と目的を共有しながら連携・協働し、子どもの育ちを中心とした切れ目のない支援体制をつくることが大切です。

### ⑧ 安全な園づくり

保護者や地域、関係機関等と危機管理に関する情報や課題を共有し、安全な環境を保持する体制を整え、非常変災や緊急事態等に適切に対処することが大切です。

## 第4章 キャリアステージの考え方

### 1 保育者のキャリアステージ

キャリアステージを、「養成期」、「初任期」、「向上期」、「専門性充実期」、「深化貢献期」に区分し、それぞれのキャリアステージの高まりを示しています。保育者の成長の歩みを見通すため、キャリアステージを5段階で整理しました。キャリアアップの過程において、PDCA サイクルを用いて自己の資質・能力を磨き、各ステージでのあるべき姿をめざしていくことが重要です。

なお、本指標モデルのキャリアステージについては、目安と考え、個々の保育者の年齢、経験年数、能力等を勘案して判断する必要があります。

#### ステージⅠ（保育者養成段階） 養成期（幼児教育の基本を学ぶ）

基礎的・基本的な知識や技能を習得する段階において、保育・教育全般にわたり、幼児教育の基本を身に付けます。

#### ステージⅡ（1年目～3年目） 初任期（保育者としての自立に向かう）

保育者としての基礎を固める段階において、学級・領域担当としての実践力を磨き、実践することを通して、理論として知っていることを、実感して捉えることをめざします。

#### ステージⅢ（4年目以降） 向上期（実践の中核を担う）

ミドルリーダーとして園経営に貢献する段階において、保育者としての専門性や保育力を高め、実践を積み重ねる中で、乳幼児の発達や体験の連続性等も踏まえ、育ちや学びをより深く捉えることをめざします。

#### ステージⅣ（主に11年目以降） 専門性充実期（園運営の一翼を担う）

園務分掌の主任（学年主任や研究主任等）として園経営に参画する段階において、保育者としての専門性や実践的保育力をさらに高め、自分なりにつかんできた保育の醍醐味を通して、同僚性、協働性等を発揮することをめざします。

#### ステージⅤ（主に11年目以降） 深化貢献期（園の経営マネジメントを担う）

主任保育士等として園経営に積極的に参画する段階において、豊富な経験と継続的な自己研鑽により優れた保育・教育実践力を有し、リーダーシップを発揮して、園の経営マネジメントを担うことをめざします。

## 2 管理職のキャリアステージ

管理職は、園の保育・教育の質の向上に責任をもち、乳幼児と保護者・地域から信頼されるだけでなく、所属職員から尊敬され、共に働きたいと思われる存在であることが求められます。

なお、本指標モデルのキャリアステージについては、目安と考え、園の実態等を勘案して判断する必要があります。

### 副園長

園の保育課題を把握し、園長の園経営方針に基づき、保育・教育目標の実現のため、保育者等を指導し、保育活動の企画、調整等を行い、園務の運営を行うことが求められます。

### 園長

園の最高責任者として、リーダーシップを発揮し、保育・教育目標の実現のための園経営を行い、経営の責任を負うことが求められます。

## 第5章 指標モデルの活用

### 1 指標モデルの活用の基本的な考え方

本指標モデルは、保育者が各キャリアステージにおいて身につけるべき資質・能力を示すものです。各市町や園の実情に応じて、柔軟に活用することが重要です。

本指標モデルは、「評価ツール」ではなく、保育者一人ひとりが自らの強みやよさに気づき、自信をもって保育に向き合い、次の成長へとつなげていくことを後押しする「成長支援ツール」として位置付けています。

各ステージの指標を一律に適用するのではなく、個人差や課題に応じた柔軟な解釈を心がけてください。

### 2 指標モデルの具体的な活用例

#### ①個人の専門性向上に向けた活用

##### ○ 目標設定と自己評価

保育者が、自らの資質・能力を把握して目標設定を行い、自己評価やさらなる目標を明確にするなど、学びを主体的にマネジメントするための羅針盤として活用します。

##### ○ 学びの可視化

継続的に専門性を高めるための動機づけとして、保育者自身が、成長過程を認識するために活用します。

##### ○ キャリアアップの設計

キャリアアップのための基礎として、個々の課題や必要な研修を特定するために活用します。

#### ②各市町・園の人材育成に向けた活用

##### ○ 組織全体の資質向上と協働体制の構築

共通の目標と価値観に基づき、協働性と専門性を高める組織づくりに活用します。

##### ○ 研修会やOJT・メンターシップの充実

市町において、研修計画を策定したり、研修会を開催したりするなど、研修の充実を図るために活用します。また、園において、先輩保育者による指導や支援の内容を明確にし、体系的な育成体制の充実を図るために活用します。

##### ○ 採用・配置の際の参考

求める保育者像を共有し、適切な人材確保と配置に活用します。