

第4章

調査結果の考察及び課題

1. 仕事への「やりがい」について

田中浩二

今日の保育における社会的課題の一つに待機児童が取り上げられるようになって久しい。その背景としては、共働き世帯の増加や女性の社会進出が代表的な要因として考えられ、このような保育需要に対応すべく、保育の現場では新設園の開設や定員の増加など保育の量的拡大によって待機児童の解消を図っている。その一方で、保育士の不足が露呈しており、平成22年に厚生労働省委託調査研究として公表された「平成21年度保育士の需給状況等に関する調査研究報告書」においては、離職率等を考慮して推計される平成29年度の保育士数は38.6万人に対して、平成29年末に必要とされる保育士数は約46.0万人と推計され、約7.4万人の不足が予測されている。これら報告等を受けて、平成25年10月、厚生労働省は「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」を取りまとめ、国として保育士の人材確保に向けて総合的に取り組む方向を示した。

保育士不足の解消や保育士の人材確保に対する取組みとしては、いくつかの方向性が検討される。第1には、大学や短期大学等の保育士養成校を卒業する新人保育士の確保である。平成26年4月時点で、全国622の保育士養成校があり、定員規模で換算すると約5万6000人の保育士資格取得者および幼稚園教諭免許取得者が養成されている。一方で、具体的な数字は明らかではないが、保育士を養成する大学や短期大学等を卒業した後に、保育所や幼稚園等に就職をしない卒業生も相当数いることが推測されている。資格を取得するがその事が就職に結びつかない要因は定かではないが、保育士養成校に所属する学生が希望を持って働くことができる魅力ある現場づくりを展開していくことが必要であろう。

第2には、特には出産や育児で保育の現場を離れてしまった保育士の確保・掘り起こしである。資格を持っているが保育士として就労していない保育士、いわゆる潜在保育士は60万人超とも言われ、潜在保育士の復帰支援を行うことで、これらのマンパワーを有効に活用することも重要な方策と考えられる。

第3には、現在働いている保育士が働き続けられる職場環境・労働環境を整えることである。厚生労働省は、「待機児童解消加速化プラン」を着実なものにしていくための計画として、平成27年1月「保育士確保プラン」を策定し、先の保育士の人材育成や再就職支援も含み、離職防止のための研修支援や就業継続を図るための各種助成の活用促進を図った就業継続支援や、働く職場の環境改善、保育士の処遇改善など、さまざまな側面から働き続けやすい職場環境・労働環境を作っていこうとする取組みが進められ、今後の成果が期待されるところである。

人材育成や再就職の支援、離職防止のための職場環境・労働環境の整備が政策を中心に図ら

れようとする一方で、仕事に対する「動機」や「やりがい」といった内的側面にも目を向ける必要がある。特に、保育や介護、看護などの対人業務においてはその傾向が強く、本調査研究結果（表1）からも見て取れる。

表1 仕事への「やりがい」を感じる程度（再掲）

項 目		経験年数	まったく感じない	感じない	あまり感じない	まあまあ感じる	感じる	非常に感じる	経験したことがない
1	給料が上がったとき	A	0.4	0.6	3.5	16.3	39.3	32.9	5.6
		B	0.2	1.5	6.5	15.7	39.0	34.9	1.1
2	役職があがったとき	A	0.7	3.0	6.5	16.2	23.7	12.9	35.2
		B	1.4	3.1	13.1	17.2	26.0	12.3	25.5
3	上司に自分の仕事が認められたとき	A	0.2	0.7	7.8	33.3	55.4	0.9	1.7
		B	0.1	0.2	1.4	7.4	36.2	52.2	0.7
4	自分の仕事で子どもが喜んだとき	A	0.0	0.0	0.0	2.6	19.2	77.1	0.0
		B	0.0	0.0	0.2	1.9	20.6	76.0	0.0
5	子どもの成長を感じる ことができたとき	A	0.0	0.1	0.0	1.4	17.3	80.2	0.0
		B	0.0	0.1	0.0	1.7	18.3	79.0	0.0
6	保護者から感謝されたとき	A	0.0	0.1	0.0	4.1	26.5	67.2	0.4
		B	0.0	0.1	0.0	4.7	27.1	66.9	0.0
7	自分に任せられた業務を 全うできたとき	A	0.1	0.2	1.1	12.7	43.2	40.3	0.8
		B	0.0	0.1	1.0	9.9	41.6	46.3	0.0
8	責任の重い仕事や役割を 任せられたとき	A	0.4	0.9	9.7	27.5	34.5	18.3	7.0
		B	0.7	2.1	10.5	22.3	38.9	21.5	2.7
9	新しい仕事や任務を任せられたとき	A	0.2	0.8	11.0	30.9	35.6	17.5	2.5
		B	0.5	1.4	11.1	27.5	38.9	17.5	1.7
10	他の職員との協働で目標が達成できたとき	A	0.1	0.0	0.8	12.8	39.1	45.6	0.6
		B	0.0	0.1	0.8	8.6	36.6	52.3	0.5

注1：表中の数字は各項目の各経験年数における回答の割合である。

注2：選択肢の「無回答」は掲載していないため、各項目の合計は100%にならない。

注3：経験年数Aは経験年数7年未満、経験年数Bは経験年数7年以上を意味する。

注4：各項目の各経験年数で最も高い値を示した欄のフォントを変えた。

表1にも記載されているように、「4：自分の仕事で子どもが喜んだとき」や「5：子どもの成長を感じることができたとき」、「6：保護者から感謝されたとき」の3項目において「非常に感じる」の回答の割合が高い。これらの項目はいずれも自分自身の業務に対する職場からの評価などではなく、仕事の対象となる保護者や子どもの肯定的な反応や変化となっている。また、この結果は経験年数による違いも見られないことから、いわゆる保育士の仕事の「やりがい」に結びつく大きな要素であると考えられる。

一方で、経験年数の違いが現れた項目は、「役職があがったとき」および「上司に自分の仕事が認められたとき」、「自分に任せられた業務を全うできたとき」の3項目であり、相違の内容については、「役職があがったとき」は経験年数7年未満の回答者で「経験したことがない」が多く、「上司に自分の仕事が認められたとき」と「自分に任せられた業務を全うできたとき」では経験年数7年以上の方が「非常に感じる」の割合が高くなった。これらの項目は、先の保護者や子どもからの肯定的な反応とは異なり、いわゆる自身の仕事に対する組織的な評価に関連するものである。

これらのことから保育士が「やりがい」を感じる内容については、保育士が本質的に感じる「やりがい」があると同時に経験年数に依存する側面もあることが明らかになった。保育士の就業の継続や本調査研究の趣旨である保育士のキャリアパスの構築を考えたとき、保育士が共通して持つ「やりがい」を感じる機会を多く持つことができるような配慮とともに、経験に応じて感じる「やりがい」を意図的に強化していくことも一考であると考えられる。

2. 研修について

千葉武夫

保育所保育指針に「保育所は、質の高い保育を展開するため、絶えず、一人一人の職員についての資質向上及び職員全体の専門性の向上を図るよう努めなければならない」と明記され、保育の質の向上のために、保育所が組織としての職員の教育・研修をすることが求められている。ここでは保育園の所長と保育士に対して実施した調査結果をもとに、「キャリアパス」や今後の研修のあり方について、次の7つの面から検討する。

①保育士の「キャリアパス」について、理解を深める研修が必要である。

所長に対して「これまで『キャリアパス』に対してご存知でしたか」と尋ねたところ54.1%の人が知っていると回答した。さらに、その理解の程度について尋ねたところ「自分なりに理解している」が66.7%、「他人に説明できる」が9.8%であった。保育の分野における「キャリアパス」の言葉や内容そのものの理解が深まっていないことがわかった。このことから、「キャリアパスとは何か」「研修はなぜ必要か」等といった研修がまず必要であり、研修や「キャリアパス」に対しての周知が求められる。

②研修をする時間を確保するためのモデル等を示すこと。

所長に対して「保育士がキャリアパスを構築していくためには、どの要素が必要になるか」との設問をしたところ、「最低基準以上の職員配置」「給与に加算するための補助金」「研修を可能にするための補助金」「研修を可能にする人員配置」「保育士確保の仕組み」が、「必ず必要である」との回答が多くあった。さらに「国や自治体が保育士のキャリアパスを構築するために求められる要素」の設問に対しては、上記の「キャリアパスに対応した保育所運営費の改善」「運営費などの弾力的運用」の回答も多かった。このことから「キャリアパス」の構築のために人員配置とお金の面での配慮が必要であることが示されていた。補助金の問題は、制度改革等で検討されるとして、研修の考え方に関しては現行の制度においても対応可能な面もある。これらの周知も求められる。また、効果的に研修を実施している園の事例を紹介することも有効である。

③保育士の「やりがい」を意識し、保育園の運営にあたること

保育士に対して「いつまで働きたいですか」と就労の希望について尋ねた調査では、「体力の続く限りいつまでも働き続けたい」が45.4%と多く、以下順に「子どもが産まれるまで」

12.3%、「結婚するまで」と「子どもがある程度自立するまで」が10.1%であった。多くの保育士が「体力が続く限り働きたい」と考えているが、現実的には肉体的にも精神的にも重労働であることから、この職を続けることが難しい面も表われている。また、この仕事にかかわる保育士は自分の子どもの子育てを楽しみたいという意識や子育てには経済的な負担が多いと感じていることがわかる。

仕事への「やりがい」については、「子どもの成長を感じることができた」「自分の仕事で子どもが喜んだ」「保護者から感謝されたとき」「上司に自分の仕事が認められたとき」が「非常に感じる」と回答したものが多かった。保育士は、自分の仕事を子どもや保護者、職場の上司に認められた時に生きがいを感じている。専門職としての意識が、非常に高いことがわかった。

保育士の平均勤務年数が約9年であり、保育士が長期にわたって生きがいをもって働くためには「やりがい」に配慮した園運営が求められる。

④保育士が必要としている研修が園内研修で十分に実施されていない現状があり、職場内の研修等の内容を工夫すること。

研修の希望については、経験年数に関わらず「子どもの病気やケガへの対応を判断すること」「保護者からの苦情やクレームへの対応に関すること」「障害のある子どもの保育に関すること」が50%を超えていた。園外研修の経験としては、「子どもの情緒の安定を図ること」「子どもの生命の保持を図ること」「子どもが様々なことに興味や関心を持つような活動を提供すること」「子どもの病気やケガへの対応を判断すること」「障害のある子どもの保育に関すること」で7年以上の保育士が50%を超えていた。しかし、園内研修の最高値は「子どもの病気やケガへの対応を判断すること」7年以上の保育士が41%であり、研修との関係性が保たれているとは言えない。自己研鑽についても、40%を超えてしている項目はなく、園外研修や園内研修の経験が結びついていないことがわかった。

⑤自治体や各団体が実施する研修内容が、保育士が求めている内容と合致しているとはいえないので、新人研修、主任研修等の研修体系の構築の際に根拠をもったものになるようにすること。

表Ⅲ—1、表Ⅲ—2、表Ⅲ—3で提示された「キャリアパスのモデル（案）」は、全国の所長510人、保育士1,850人に対しての意見を総括し作成したものである。現在、各自治体や保育団体や保育所等で行っている研修については、保育士の勤務年数に添った内容や新たな保育ニーズに合わせて研修計画や研修体系を作成している。しかし、実際に現場の保育士が必要としている研修ニーズを把握して研修計画や研修体系を作成しているわけではない。保育士のニーズと保育士の生きがいに即した研修体系が作成されることが、保育の質の向上につながると思

われる。今回示した「キャリアパスのモデル（案）」は、一つの方向性を示すものになるであろう。今後の課題としては、各項目の内容について整理する必要がある。経験年数の短い者と長い者は同じ研修を受けたとして感じることは違うであろうし、経験年数の高い者はより内容の深い研修内容が求められるであろう。このことから、項目ごとに、その研修内容について検討する必要がある。

⑥研修の内容や方法について、保育士が研修参加後の自己評価を行い振り返るなど、研修内容を身につけ実感がわくように工夫すること。

「研修を受ける」という言葉をよく聞く。しかし、それは受け身の表現となっている。研修は自分のためにするものである。自ら「研修をする」というように保育士の研修に対する意識改革がもとめられる。また、研修の方法についても講義形態で一方的に聞く形態が多い。研修の分野にもよるが、保育士が研修に参画し、新たに知見を創り出すスタイルの研修も必要ではないだろうか。そして、研修を受けた後、単に報告したり、そのまま保育に活用したりするだけでなく、園の状況にあわせて自分なりに工夫をして実践し、反省・評価をするなど、その後も向上していくことが可能な園の体制を構築することが必要である。

⑦園での研修計画を明確化し、個人の研修記録を作成すること。

保育所保育指針には、「保育実践や研修などを通じて保育の専門性などを高めるとともに、保育実践や保育の内容に関する職員の共通理解を図り、協働性を高めていくこと」「常に自己研鑽に努め、喜びや意欲を持って保育に当たること」とある。このためには、どのような人材を育成したいのかを明らかにし、組織として研修の目標を立て、目標達成に向けた計画を策定しなければならない。また、個々の保育士に対する教育・研修について計画を策定し、記録することも重要なことである。

3. 保育現場から—広島県福山市富士保育園から—

高橋英治

保育士の専門性ということが言われて久しい。

取り巻く社会情勢が大きく変化し、女性の自己実現や社会進出が進んできたことや少子化による子どもたちの環境整備のため保育所の役割が大切になってきたのは、1994年のエンゼルプランが大きな起点ではないかと考える。

保育所へのニーズが多様化する中で、保育の専門性・質の向上ということが重要になり、保育士の資格問題やキャリアパスという議論もされてきた。

この度、「保育士のキャリアパスに関する調査研究」に関わってみて、現場の実感や課題、当方の若干の事例も踏まえて考察してみたい。

【保育士の仕事】

改めて、保育士の仕事というものについて整理してみた。

- ①子どもに基本的な生活習慣を身につけさせる（幼児期に身につけることが重要とされる、食事・睡眠・排泄・清潔・衣類の着脱の5つ。）
- ②子どもの身の回りの世話（子どもの健康状態や行動を常にチェックしながら、子どもが求めているものを適切に満たしていく。子どもの気持ちを理解する姿勢が大切。）
- ③集団生活を通じ社会性を養わせる（遊びを通して社会性を教えたり、地域とのふれあいを通して社会性を養っていく。）
- ④遊びを通して心身の発達を促す（子どもが心身共に健やかに成長する遊びの計画を立て、働きかけていく。）
- ⑤保護者へのアドバイス・サポート（連絡帳などを通じて一日の報告をしたり、質問や相談へのアドバイスを行う。）
- ⑥地域との連携（園庭開放や体験保育など、地域と連携しての保育業務。イベントを行う。）

【課題】

このような業務内容を確認したうえで、さらに詳細な業務を専門的、かつ技術的な観点から洗い出し、分析していくことが前提になるのではなかろうか。

さらに、業務を分析する際に、職種によるタイムスタディーも大変重要になると思う。保育所においては調理員については時間軸を追って分析することはある程度可能である。（別紙1：2003年に実施した当保育園における調理員のタイムスタディ参照）

しかし、保育士にあつては様々な動きが求められており、調理員のように業務を図ることが非常に難しい課題がある。

また、保育士は、加算による主任保育士の位置付けはあるものの、基本的には一職種であり、雇用形態が常勤か非常勤かの違いしかなく、経験年数や子育て経験等による極めて属人的要素が強いことが多い。

当方では、同じ業務をしているにもかかわらず、雇用形態の違いにより給与が異なる（月給か日給か）ことを是正するため、また、公立保育所の法人移管を受け、複数施設を運営することになったため、平成19年度より、職能資格等級制度を策定し、自己評価をベースとした人事考課を実施し、常勤と非常勤の業務の役割を明確にし、更に、常勤職員を段階的に分けてキャリアパスできるよう模索している。（別紙2：職能等級制度表参照。）

こういったことは、保育所の規模に関係なく、職員数の少ない保育所であっても、国のレベルとして見える形で体系化することが望ましい。

他方、看護の世界は、看護基礎教育カリキュラムが平成8年に改正されて数年が経過し、新人看護職員の臨床実践能力の低下が著しく、早急な対応が不可欠となり、看護基礎教育の充実に関する検討会報告書において、看護基礎教育卒業時に看護学生が習得しておく必要がある技術（Ⅰ：単独で実施できる。Ⅱ：看護師・教員の指導のもとで実施できる。Ⅲ：学内演習で実施できる。Ⅳ：知識としてわかる。）と到達度が明確にされた。

今回の「保育士のキャリアパスに関する調査研究」におけるアンケート結果について、25項目の問いに対し、項目による到達目標年次が見えてきた。

その一つ一つの項目への達成度を確認する指標を、研修体系の在り方とともに検討しなければならないのではなかろうか。

【保育の質の向上と処遇改善にむけて】

キャリアパスとは、一般的に、①仕事を通じてその人の経験が増していくこと、②自己啓発によってその人のスキル（能力）が増すこと、③資格を取ることによってその人の活動範囲が広がること、である。

今回の調査研究のデータを参考に、保育士の業務を洗い出し、分析し、達成度を体系化し、それに基づく研修体系を国レベルで構築することが、保育士のキャリアパスを構築し、ひいては保育士の処遇改善への糸口になることを期待したい。

別紙1

富士保育園調理員タイムスタディ(2003年8月29日(金))

(メニュー ※完全給食)エビフライ、ポテトサラダ、ミニトマト、冷凍みかん (午前おやつ)牛乳、メロン (午後おやつ)ミルク、じゃこトースト

	A(フルタイム)	B(フルタイム)	C(フルタイム)	D(9時～13時)		A(フルタイム)	B(フルタイム)	C(フルタイム)	
8:00					14:00		↓ 盛付	↓	
8:05		手洗、身支度	手洗、身支度		14:05	書類	おやつ仕上	片付	
8:10		米おかゆ洗米	機械作動準備		14:10	展示ボード記入	洗物、片付	↓	
8:15		野菜切り圧かける	お茶沸かす		14:15		食器数え用意	反省報告書記入	
8:20	手洗、身支度		フライヤー油入れ		14:20		コンベクション洗い	↓	
8:25	↓ 洗い	↓	調味料計量		14:25		書類(オリジナル献立)	給食予定献立表作成	
8:30	↓ 野菜下処理	コップ皿準備	↓ レモン絞り		14:30		おやつ準備		
8:35	発注確認	おやつ作り	↓ 人参切る		14:35		(パンを切って盛付)		
8:40	食材受入・お茶冷す	(後期のおやつ)			14:40			↓	
8:45		↓			14:45	↓		おやつ準備	
8:50	食材受入	メロン切り盛付	じゃがいも切る	手洗、身支度	14:50	おやつ準備			
8:55				玉ねぎみじん切り	14:55				
9:00				ハム	15:00	↓	↓	片付	
9:05			きゅうり切る	えび下処理	15:05	おやつ在庫チェック	書類パソコン		
9:10		牛乳お茶準備		↓	15:10	月末締書類	(離乳食のもの)	おやつ当番	
9:15	除去食下ごしらえ	離乳食(初・中期)作る		↓	15:15			盛付	
9:20		(汁、おもゆ、煮付)	トマト熱湯準備	衣の準備	15:20	↓		片付	
9:25	↓	↓	フライヤーセット	エビフライ揚げ	15:25	予習(月曜日離乳食)			
9:30	揚げ物 除去食(完了期)	↓	じゃがいも潰し		15:30				
9:35		後期食作る	↓		15:35	洗物、片付			
9:40		(汁、甘煮、パーク)	きゅうり切る		15:40				
9:45			塩もみ		15:45				
9:50		果物、おかゆ盛付	熱湯消毒		15:50	↓			
9:55		↓ 完了期作る	しぼる		15:55	↓			
10:00	米計量・洗い	洗浄、片付	↓ 玉ねぎしぼる		16:00	トイレ掃除			
10:05	除去食仕上げ	昼の用意	みかん洗う		16:05				
10:10	↓	(コップ茶碗等)	切る		16:10	↓ 洗濯物			
10:15					16:15	↓		書類コピー	
10:20		盛付	↓ サラダ調味		16:20	片付			
10:25	除去食確認(仕上げ)			↓	16:25	・流し台		片付・3未食器	
10:30	↓				16:30	・拭き		洗浄機	
10:35	盛付 3未切る		↓	3未配膳	16:35	・掃除機		拭き掃除	
10:40	3未配膳	↓	片付		16:40	・ごみ箱		ゴミ集め	
10:45		ごはんつぐ	拭き		16:45			ゴミ捨て	
10:50	除去食配膳	お茶用意			16:50			モップかけ	
10:55	↓	片付、洗浄		↓	16:55			窓拭き	
11:00	洗物片付		棚のタオル替え	フライヤー片付	17:00		↓		
11:05			棚の掃除	洗物	17:05		片付		
11:10			↓	コンロ周り片付	17:10		離乳食献立作成		
11:15	展示食撮影	↓	展示食盛付		17:15	↓			
11:20	明日の打合せ	おやつ準備(延長)	↓ 翌日打合せ		17:20	戸締り確認			
11:25	幼児配膳				17:25		↓		
11:30		0、1歳児食事見学	3歳配膳		17:30		電気、戸締り確認	↓	
11:35			↓ 伝票整理		17:35				
11:40			↓ 伝票整理	配膳	17:40				
11:45	ミルク計算・計量		4歳配膳	片付	17:45				
11:50	↓		↓	洗物	17:50				
11:55	フライヤー片付		グリストラップ掃除		17:55				
12:00		片付、洗物			18:00				
12:05		食事	↓ タオル干す						
12:10			↓						
12:15	↓		フライヤー掃除						
12:20			↓						
12:25		片付、洗物	食事						
12:30		(食器、バット洗う)							
12:35		お茶作る							
12:40	↓ 食材受入	洗物、ミルク作り	↓	↓					
12:45	冷蔵庫在庫整理	午後おやつ作り	食器洗い	食事					
12:50									
12:55	↓	↓							
13:00	食事	ミルク作り		↓					
13:05	↓								
13:10	ランチルーム掃除	洗物							
13:15									
13:20			↓						
13:25		片付	おやつ作り						
13:30	↓								
13:35	おやつ作り	除去のおやつ作り							
13:40		↓							
13:45		片付							
13:50		後期おやつ作り							
13:55									

※ 参考資料 離乳食・・・ 初期食 1人
中期食 2人
後期食 5人
完了期食 3人

アレルギー		卵	牛乳	その他
0、1歳児	A	×(つなぎ菓子○)	沸騰牛乳	
	B	×(つなぎ菓子○)	沸騰牛乳	
	C	×(つなぎ菓子○)	○	
	D	×(つなぎ菓子○)	×(つなぎ○)	乳製品×
	E	×(つなぎ菓子○)	○	小麦△
	F	×(つなぎ菓子○)	○	
	G	○	×	脱脂粉乳×
2歳児	H	×(つなぎ菓子○)	○	エビ×
	I	×	○	除去パン
	J	生卵×(マヨネーズ)	○(1回50ml)	
3歳児	K	生卵×(マヨネーズ)	○	
	L	生卵×(マヨネーズ)	○	
	M	生卵×(マヨネーズ)	○	
	N	生卵×(マヨネーズ)	沸騰牛乳	
4歳児	O			牛肉 ゼラチン×
	P			牛肉 ゼラチン×
	Q	×(つなぎ菓子○)	○	大豆△油△エビ△
	R	生卵×(マヨネーズ)	○	
計18人				

別紙 2 富士保育園 人事考課

職能資格等級制度表

職掌	等級	職能基準		賃金制度	人材育成制度		人事考課制度	職員管理制度		
		基本業務	能力像(職員像)		OFF-JT(研修)	OJT		職位	最低 滞留年数	昇給・昇格要件 人事考課評価者
管理職	6 級	経営管理	①戦略的な経営計画の企画・立案・推進ができる。 ②人事・労務管理ができる。 ③危機管理ができる。	6 級	所長 経営者	委員会(発表)	昇給・昇格考課 (賞与考課)	園長 副園長		
	5 級	監督業務	①指導・監督力がある。 ②事業計画策定への提言能力がある。 ③職場の維持管理・人間関係まで含めた総合的な労務管理において、適切な判断・対応がとれる。 ④上級者不在時の災害発生時に指揮をとれる。 ⑤プロジェクト管理能力がある。	5 級	マネージャー 主任	園内研(実践) 委員会(発表) 3分レ・チ ロー・レ・イ・ン 目標管理	能力 40 実績 50 情意 10 (実績評価)	主任 副主任		論文 面接 人事考課 1次評価・副園長 2次評価・園長
	4 級	計画指導業務	①実務に関する高度な知識及び高度な経験をともに、複雑な判断を要する業務を遂行できる。 ②比較的难度の高い課題について、グループをまとめ問題解決にあたることができる。 ③下級者の指導を責任者として行う段階。	4 級	中堅 主任 保育特別講座		能力 40 実績 40 情意 20 (実績評価)	リーダー サブリーダー	2 年	論文 面接 人事考課 1次評価・主任・副主任 2次評価・園長・副園長
一般職	3 級	判断業務	①実務に関する比較的高度な知識及び比較的高度な経験をともに、応用的判断を要する業務を遂行できる。 ②問題解決技法を身につけ、業務の改善や問題解決を実践できる。 ③下級者に、自己の経験を生かし指導できる。	3 級	子育て支援		能力 30 実績 30 情意 40 (実績評価)	中級	1 年	人事考課
	2 級	定型業務	①社会人・組織人・社会福祉職員として、自己を確立する。 ②通常の業務に精通し、日常の定型業務を独立して遂行できる。 ③下級者に、自己の経験を生かしアドバイスできる。	2 級	障害児 乳児				1 年	人事考課 1次評価・リーダー 2次評価・主任・副主任
	1 級	基本補助業務	①社会人・組織人・社会福祉職員としての基本的スタンスを確立する。 ②実務に関する基礎的知識・技術を習得し、一般的な判断を要する基本的または補助的業務を遂行できる。 ③対人援助技術の基本を身につける。	1 級	若手 保育補助 新人			初級	2 年	

★OFF-JT…本鼓・救急