

保育士のキャリアラダー

— 保育・教育施設の自己評価点検から —

園 田 巖 井 戸 ゆかり

The Career Ladder for Child Care Workers:
Self-Assessment Checks in Child Care Education Facilities

Iwao Sonoda Yukari Ido

要旨：

保育士のキャリアラダー構築に向けて、基礎的調査を実施した。調査方法として、東京近郊の保育・教育施設で活用されている自己評価点検表の評価項目について分析を行った。

その結果、評価項目の階層化をイメージする必要があること、評価項目設定にあたっては、バランスを考慮した構成にする必要があること、ジェネラリストとスペシャリストの両方の視点を考慮する必要があること、保育内容の充実を意図した評価項目にする必要があることが示唆された。また、今後の展開として、まずは、キャリアラダーが目指すべき方向性を整理しながら、階層ごとに要求されるレベルの定義について明確化する必要性のあることが確認された。

キーワード：

保育士 キャリアラダー キャリア・アップ 自己評価 専門性

I. はじめに

日本において少子高齢化が叫ばれるようになって久しい。2018年に生まれた子どもの数は、前年比27,668人減の918,397人であり、過去最少人数となった。これに伴い、合計特殊出生率は1.42人となり、出生数とともに3年連続の減少となった。(厚生労働省, 2019) 少子化傾向は、第二次ベビーブーム後に第三次ベビーブームの出現が見られなかった1990年代にはすでに始まっていると考えられ、少なくとも、死亡数が出生数を上回った2005年には急速な人口の減少局面に突入していると言える。

しかし、日本における人口問題はただ単に量

的な減少だけが課題となっているわけではない。近年、都市部への人口の一極集中が進み、その一方で地方都市における過疎化に拍車をかけた。地方の町村部によっては高齢化率が30%以上にも及んでいる市町村が多くある一方で、若年層世代は都市部へ集中する傾向が一段と強くなってきている。このことは、地域社会における質的な変貌を呼び起こし、そこに住む地域住民の生活基盤やそのスタイルに大きな変更を迫ることになった。すなわち、家族構成の変化及び核家族化の進行である。厚生労働省(2018)によると、三世代家族は2001年には10.6%であったものが、2016年には5.9%とほぼ半数にまで減少していることがわかる。そし

て、それに呼応して、2001年における核家族化率は58.9%であったものが、2016年には60.5%と増加していることを考えると、現在の家族構成の基本単位は一人暮らしを除き、夫婦のみの世帯、夫婦と未婚の子のみの世帯、ひとり親と未婚の子のみの世帯である「2親等以内の家族」が主流である（厚生労働省, 2019）。

殊に核家族化の一層に進行は、地域社会の質的変貌と相まって地域住民同士による相互扶助関係の希薄化をもたらした。この状況により世帯の孤立化が一段と進み、その相乗効果のなかで、家族の様相及び機能そのものに多大なる影響を与えることとなった。それまでは、出産や子育てに関するものを含めて、家族内で発生した課題は、それぞれの家族のなかである程度解決され、それ以外の一部の課題について地域社会がその受け皿となっていた。しかし、地域社会の変貌が著しく進んだ地域社会にあっては、課題解決のほとんどを家族単体で担わなければならないことが多くなり、その負担は計り知れないものとなっている。

II. 背景

このような社会環境の変化により、保育所及び幼保連携型認定こども園（以下、「保育・教育施設」とする）やそこに従事する保育士の役割は多岐にわたり、専門性を求められるようになってきた。前述した日本における地域社会の変貌により、そこに内在する福祉ニーズの多様化・個別化傾向があり、しかも決め細かな対応が求められるようになってきた。具体的には、発達障害や医療的なケアが必要な子ども、精神的な課題を抱えている保護者、児童虐待のみならずチャイルド・マルトリートメント、生活困窮家庭及び子どもの貧困問題への対応等、保育

所やその担い手である保育士が果たさなければならぬ役割の範囲は、確実に広がっていると言わざるを得ない（園田, 2018, pp.32）。また、2016年の児童福祉法の改正により、保育所における保育の実施義務が抜本的に見直され、保育所の入所要件はそれまでの“保育に欠ける”から“保育を必要とする”に変更された。このことは、保育所が対象とする範囲が主に保護者が就労している子育て家庭からすべての子どもおよび子育て家庭に拡大されたことを意味しており、必然的に地域社会全体を視野に入れた取り組みを社会から求められることになったのである。児童福祉法を根拠法として併せ持ち、地域の子育て支援が必須事業となっている幼保連携型認定こども園においても、ほぼ同様である。

さらに、保育士不足が社会問題となるなかで、その問題を改善するために様々な対策が講じられようとしている。その一つの有効な施策として、厚生労働省は、技能・経験を積んだ職員に対する処遇改善加算の制度を2017年度より実施し、この制度を適用する事業所に対しては、保育士等キャリア・アップ研修を義務付けた。これと並行して、2017年には保育所保育指針（平成29年厚生労働省告示第117号）が公示され、その中で「保育所においては、当該保育所における保育の課題や各職員のキャリアパス等も見据えて、初任者から管理職員までの職位や職務内容等を踏まえた体系的な研修計画を作成しなければならない」ことが記載され、キャリア・アップを意識した取り組みがはじめて明示された。

このように、保育業界にとって保育士の専門性の向上が急務であることは疑いのないところであるが、現時点では、そのことが、キャリア・アップの仕組みと連動する文脈でとらえられているかどうかについてはやや疑問が残るところでもある。

一方、看護領域等医療分野や介護領域である高齢福祉分野においては、すでにキャリアラダーの構築がなされており、その仕組みに従いながら、看護師や介護福祉士等の専門性の向上及びキャリア形成が図られている。換言すれば、キャリアラダーを基本としながら、専門職における“キャリア・アップの見える化”が図られ、その結果として、キャリア・アップの形成プロセスが明確化されているのである。

特に、看護業界では、2016年5月に日本看護協会が看護のクリニカルラダーを公表し、キャリア・アップの体系化を行った。看護のクリニカルラダーでは、階層ごとに達成すべき具体的な目標が明確化されており、看護師のキャリア形成における具体的な方向性が分かりやすく示されている。それは、1) 意思決定を支える力、2) ニーズをとらえる力、3) 協働する力、4) ケアする力の4領域に整理されており、患者のニーズに応じた看護のあり方やチームワーク、意思決定支援のあり方等、対人援助技術やマネジメント全般に及んでいる。(日本看護協会, 2016) その意味では、キャリア形成における専門性獲得のプロセスや獲得目標が総合的にとらえられており、言わば、“専門職としての成長プロセス”が明確に示されている。

保育所職員においてもキャリア・アップ研修が実施されていることはすでに述べたが、その基本的な構造として、あらかじめ定められた8分野の研修を受講することで保育士としての資質向上を図り、その修了をもって賃金に反映されるという仕組みとなっている。しかし、この仕組みは、保育士のキャリア形成を念頭に置いたシステムの構築を意図したものではなく、どちらかと言えば、職員の処遇改善施策の一環として設定された意味合いが強い。つまり、階層ごとの獲得目標が明確化され構造化された看護

のクリニカルラダーとはその基本構造が大きく異なると言えるのである。

しかし、保育士の専門性の確立が強く求められるようになってきた現代において、保育者のキャリア形成を意図したキャリア・アップの仕組み作りは極めて重要であることはいまでもない。そのためには、階層ごとの達成目標が明確化されているキャリアラダーの構築の視点は、今後ますます重要になってくると考えられる。

Ⅲ. 研究の意義及び目的

本研究の目的は、キャリアラダー構築に向けて、その基礎的調査を行うことである。これにより、保育士のキャリアラダー構築に必要な要素が抽出できるとともに、各々の施設の実態に即した評価項目設定に寄与することができ、ここに本研究の意義がある。

現在、保育・教育施設では、1年に1回以上の頻度で、自己評価点検を実施している。その際に活用されている自己評価点検表は、現在決められた書式や評価基準がなく、基本的に各施設での主体性に任されている。したがって、そのなかに記載されている評価項目には各施設の独自性が反映されやすく、施設ごとの特色が表出されやすい傾向があると言える。特に、具体的に設定された評価項目には、その施設において職員が獲得すべきスキルや優先的に取り組むべき課題が色濃く反映されやすくなるため、この視点を手掛かりにしてキャリアラダー構築に必要な要素を導き出すことは、ひとつの有効な方法と考えられる。

また、保育士がキャリア・アップを図っていくためには、自己評価により自らの課題を具体的にとらえる必要があるが、そのことを実現するためには、日常保育実践のなかで、すでに達

成できている点とこれから強化すべき点とを振り返る作業が重要となる。そして、この一連のプロセスを繰り返すことにより、次の段階に進むための自己の課題が明確化され、解決に向けての取り組みが具体的にイメージしやすくなるのである。つまり、保育士のキャリアラダーは、キャリア・アップを促進するための有効なツールのひとつであり、保育士が自らのキャリア形成を考える上での一助となるものと考えられる。

なお、キャリアラダーとは、看護協会の定義を参考として、本研究では「保育現場での実践レベルを想定し、保育士の保育実践に必要な実践能力を段階的に表したもの」とする。

IV. 方法

1. 調査対象

東京近郊に所在する保育所及び幼保連携型認定こども園 14 か所。

2. 調査時期

2018年5月～7月。

3. 調査・分析方法

保育所及び幼保連携型認定こども園で活用されている自己点検評価表の全評価項目についてあらかじめ設定した領域への分類を行い、分析した。なお、全評価項目数は563項目であった。

4. 設定領域

設定領域については、国が実施しているキャリア・アップ研修実施要項及び全国保育士会が作成したキャリア・アップ研修ハンドブックを参考に独自に作成した。また、カテゴリーを作成するにあたっては、全体的な傾向を把握しやすいように大項目を設定し、そのうえで詳細な分類が可能となるように小項目を設定した。

詳細は、以下のとおりである（表1）。

表1 評価項目のカテゴリー分類表

大項目	小項目
(1)子どもの保育全般	①乳幼児の保育全般
(2)乳児保育	①乳児保育の意義 ②環境 ③適切なかかわり ④保育内容 ⑤指導計画・記録・評価
(3)幼児保育	①幼児教育の意義 ②環境 ③保育内容 ④指導計画・記録・評価 ⑤小学校との接続等
(4)障害児保育	①障害の理解 ②環境 ③発達援助 ④家庭・関係機関との連携 ⑤指導計画・記録・評価等
(5)食育・アレルギー対応	①栄養の基礎知識 ②食育計画 ③アレルギーの理解
(6)保健衛生・安全対策	①保健計画 ②事故防止・安全管理 ③感染症対策
(7)保護者・子育て支援	①保護者・子育て支援の意義 ②相談援助 ③子育て支援 ④児童虐待予防 ⑤関係諸機関との連携等 ⑥子育て支援スキル
(8)マネジメント	①マネジメントの理解 ②リーダーシップ ③組織目標の設定 ④人材育成（実習生、新人教育、中堅職員） ⑤働きやすい環境作り ⑥メンタルヘルス ⑦苦情解決 ⑧服務規程 ⑨情報管理
(9)保育実践	①保育理念の理解・実践 ②保育における環境構成 ③子どもとの関わり方 ④身体を使った遊び ⑤言葉・音楽を使った遊び ⑥物を使った遊び
(10)研修・自己研鑽	①園内研修への企画・参画 ②自己研鑽への取り組み ③セルフコントロール ④社会情勢への理解 ⑤振り返り・自己評価
(11)同僚性	①同僚性・チームワークへの取り組み
(12)その他	①その他

5. 倫理的配慮

日本保育学会倫理要綱に基づき、以下の配慮を行った。また、資料提供に際しては、以下の条件を明示したうえで、協力施設からの了解を得た。

- ①施設の名称や個人を特定できるような記述は一切行わないこと。
- ②提供された資料について、配布及び公表は一切行わないこと。
- ③調査結果については今回の研究の目的のみで使用し、目的外使用は行わないこと。
- ④提供された情報及び使用するデータについては適切に管理し、外部に流出しないように配慮すること。

V. 結果

1. 全体的傾向について（大項目）

各施設において自己評価点検表で採用されている項目（以下、「採用評価項目」とする）に関しては、マネジメントがいちばん多く、続い

て保育実践、乳児保育の順となった。特にマネジメントに関する評価項目は突出して多く採用されていることがわかった。次に、保育技能・技術に関連する評価項目である保育実践が多く

の施設で採用されていることがわかった。その半面、障害児保育や食育・アレルギー対応は2%台と低く、採用数はかなり低かったことが明らかとなった。

また、乳児保育と幼児保育とでは、より低年齢である乳児に対する評価項目を多く採用している施設が多く、採用評価項数における両者の割合の差は2倍以上であった。

さらに、マネジメントや同僚性、研修・自己研鑽などの職員管理に関する評価項目と乳児保育、保育実践などの保育に関連する評価項目とが任意に混在していることが理解できた（図1）。

2. 各評価項目における個別的傾向について（小項目）

(1) 子どもの保育全般

この評価項目を採用しているのは1施設のみ

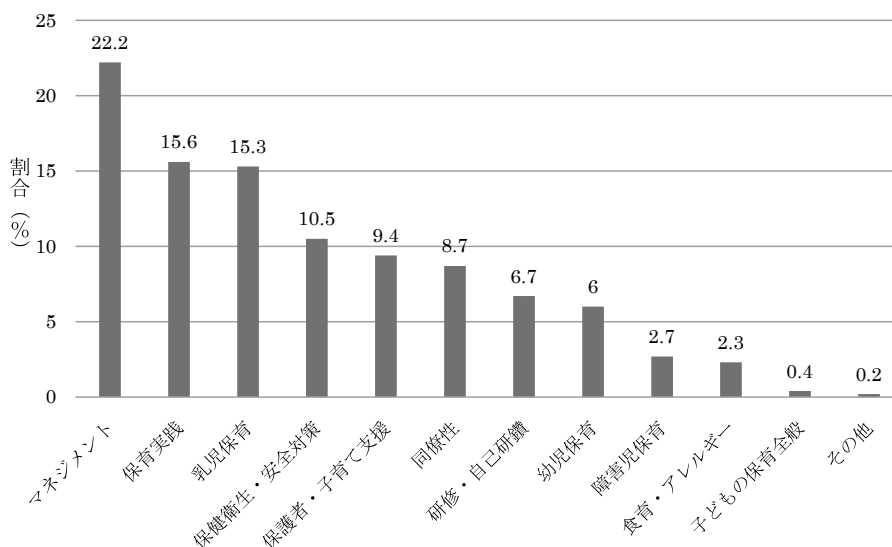


図1 採用評価項目【大項目】

で、幅広い意味での保育理念の理解を保育士として身に着きたい専門性の一つとして位置付けていた。

(2) 乳児保育

乳児保育の意義が複数の施設で多く採用されており、続いて、環境、適切なかかわり、保育内容の順となった。一方で、保育計画・記録・評価の採用は突出して低く、乳児保育分野においては、子どもと直接かかわる際の保育士の資質や技能に関係する項目に着目していることが明らかとなった。このことから、乳児保育に関する評価項目は、より実践に即した視点を重要視していることがわかった(図2)。

(3) 幼児保育

この領域では、保育内容の評価項目に採用の集中がみられた。また、乳児保育では、第1位は乳児保育の意義であったが、幼児保育では、幼児保育の意義は最下位であり、しかも採用している施設は1ヶ所もなかった。

さらに、幼児保育では、指導計画・記録・評価の採用が乳児保育と比べて、圧倒的に多く、幼児保育における保育実践よりも、望ましい指

導計画の立案方法や適切な記録及び評価を行うための技能について力点を置いていることが明らかとなった(図3)。

(4) 障害児保育

障害の理解と家庭・関係機関との連携が同率で1位であった。また、発達援助や環境など、障害児への直接処遇や指導に関する項目に関しては、ともに13.3%とやや低い傾向が見受けられた。

また、特別な支援が必要な子どもへの対応については個別支援計画の立案が義務付けられているが、そのことに関連する指導計画・記録・評価等についての採用評価項目の数は6.8%と低かった(図4)。

以上のことから、障害児保育における実践では、障害児に対する支援よりも保護者対応や社会資源との連携を重要視していることが理解できた。

(5) 食育・アレルギー対応

食育・アレルギー対応については、実務と直結する食育計画に関する評価項目が8割近くを占めた。これに対して、アレルギーの理解の採

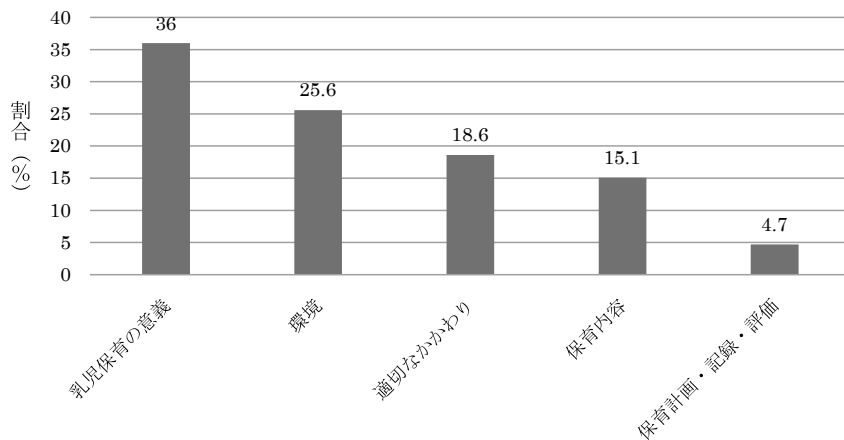


図2 採用評価項目【小項目-乳児保育】

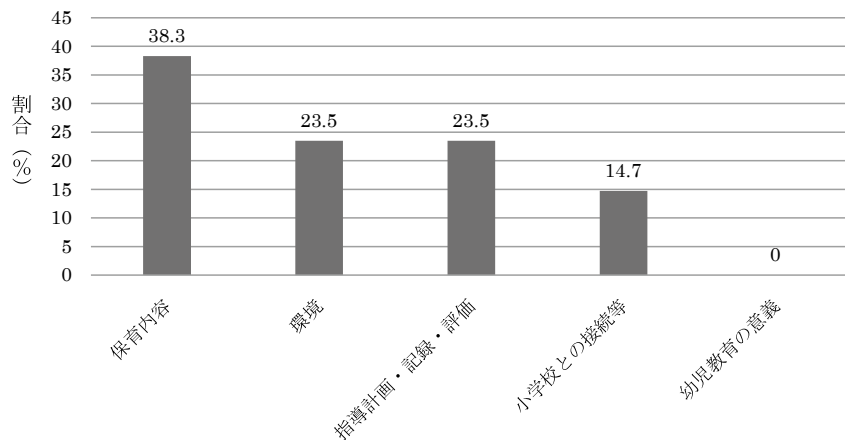


図3 採用評価項目【小項目－幼児保育】

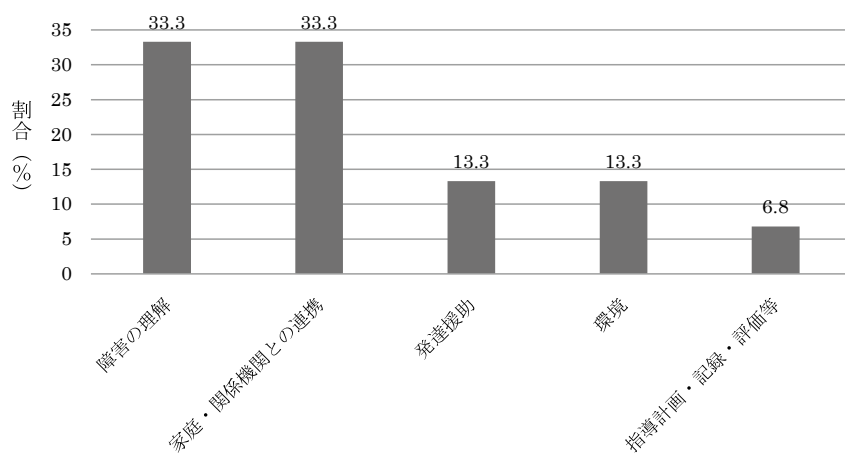


図4 採用評価項目【小項目－障害児保育】

用評価項目は約2割であり、栄養に関する採用評価項目は該当が全くなかった。社会において職務分掌の細分化が進むなか、保育・教育施設においても保育士と栄養士との役割分担が以前よりも明確となっており、それに伴って専門性の住み分けが行われていることが示唆された(図5)。

(6) 保健衛生・安全対策

事故防止・安全対策に関する評価項目が圧倒的に多く、保育現場における危機管理の重要性

が改めて浮き彫りになった。また、その一方で、危機管理の一環である感染症対策に関しては8.5%とかなり低かった。感染症対策は保健衛生に関連する課題であり、危機管理上の課題としてはとらえられていないことが理解できた(図6)。

(7) 保護者・子育て支援

保護者・子育て支援の意義が全体の約半分を占める結果となった。それ以外の評価項目については、均等に採用されていることがわかつ

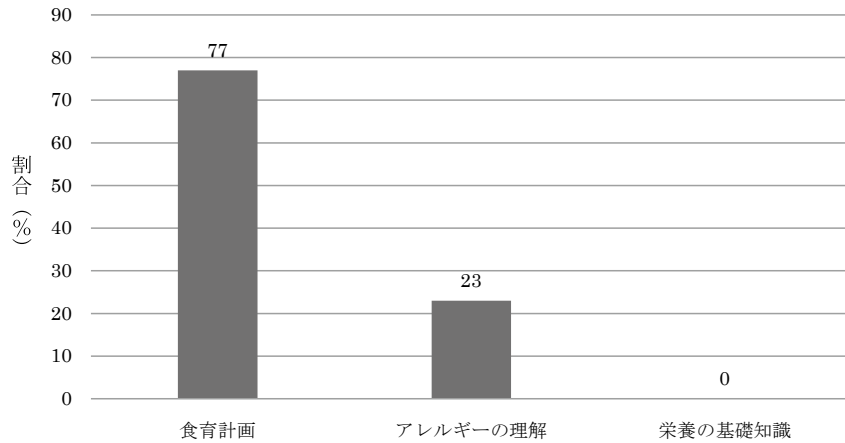


図5 採用評価項目【小項目-食育・アレルギー対応】

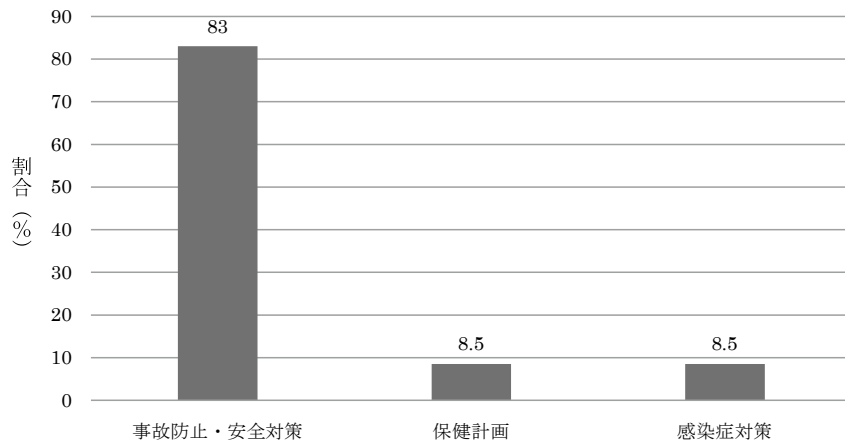


図6 採用評価項目【小項目-保健衛生・安全対策】

た。また、社会的養護やソーシャルワークと関連する評価項目である児童虐待予防や関係諸機関との連携等については、採用が少なかったことがわかった。多くの施設での保護者・子育て支援のとらえ方は、子育て支援の具体的方法論ではなく、むしろその必要性への理解に重きを置いていることがわかった（図7）。

(8) マネジメント

サービス規定に関連する項目が4割以上を占める結果となり、次に採用が多かった情報管理の3

倍以上に達した。それ以下の項目に関してもおおよそ10%以下であり、多くの施設でサービス規程に重きを置いていることが明らかとなった。

その一方で、メンタルヘルスに関する評価項目を採用した施設が1か所もなく、全ての施設においてメンタルヘルスが、それほど重要な概念としてとらえられていないことが理解できた（図8）。

(9) 保育実践

保育実践においては、ほぼ子どもとの関わり

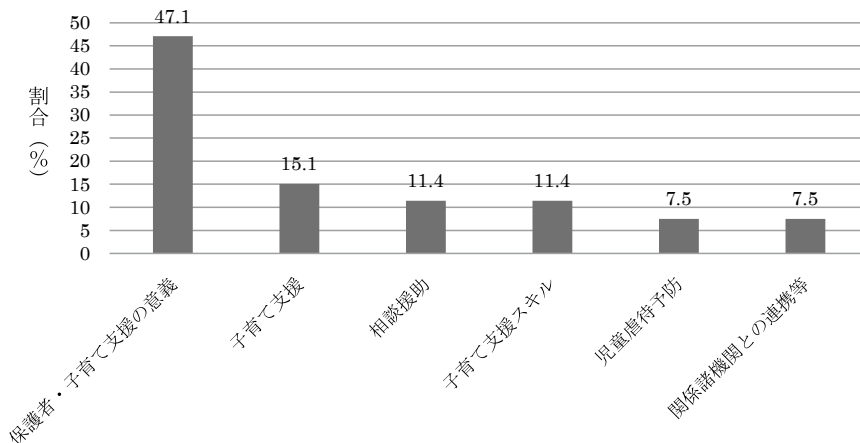


図7 採用評価項目【小項目－保護者・子育て支援】

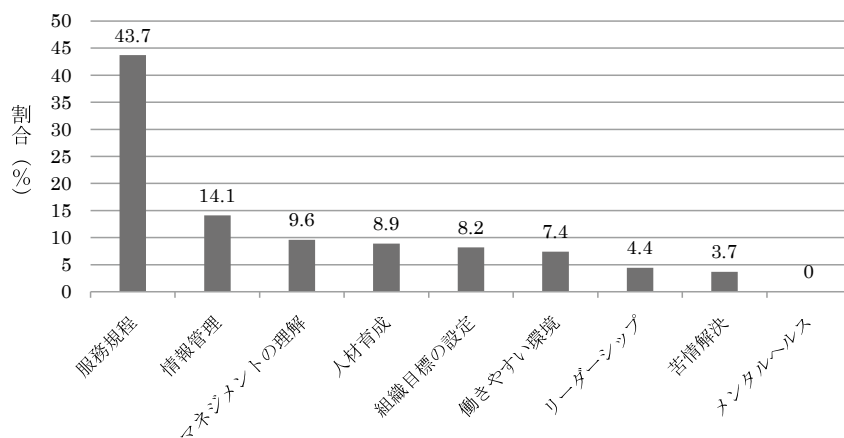


図8 採用評価項目【小項目－⑧マネジメント】

方と環境構成に採用が集中しており、その両者の合計で7割以上に及んだ。その他の項目である、物を使った遊び、音楽を使った遊び、身体を使った遊びは、日々日常的に取り組まれている通常業務であるため、専門性を高める項目としてやや認識が薄い状況であった(図9)。なお、この領域は、厚生労働省が実施しているキャリア・アップ研修においては、保育士の復職支援を意図したものに限定して設定されている。

(10) 研修・自己研鑽

自己研鑽への取り組みが44.7%であり、多くの施設で評価項目として採用されていた。また、次に振り返り・自己評価が26.3%であり、両者を合わせて7割を超える結果となった。これらの項目は、自己の向上を目指すことに関連する評価項目であり、多くの施設で職員がスキルアップを図るための取り組みを重要視していることが理解できた。さらに、「社会情勢への理解」は5.3%と低く、多くの教育・保育施設では、社会情勢と保育の専門性との関連性が薄

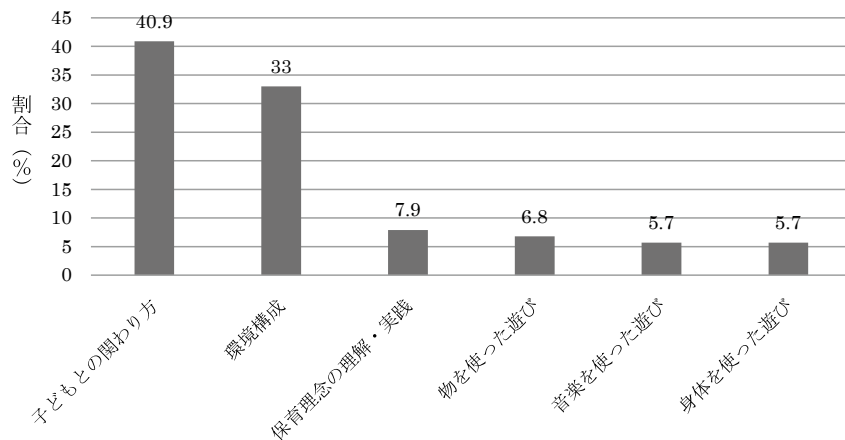


図9 採用評価項目【小項目－保育実践】

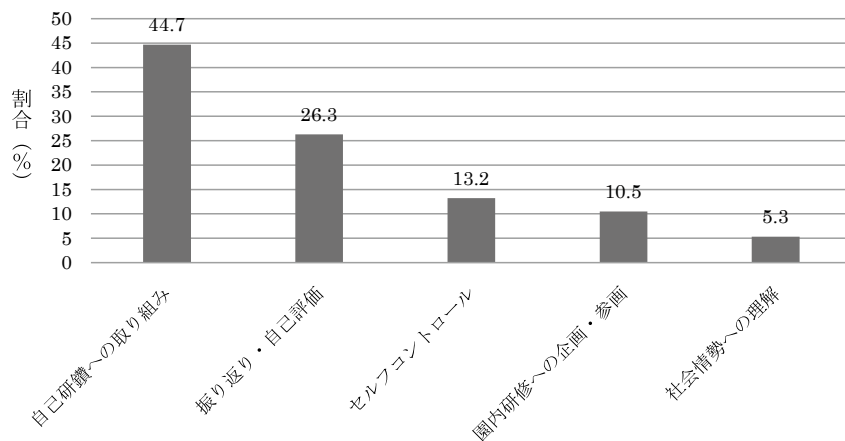


図10 採用評価項目【小項目－研修・自己研鑽】

いと認識されていることが理解できた（図10）。

(11) 同僚性

同僚性は、小項目としては、同僚性・チームワークへの取り組みの一つのみであるため、比較検討はできなかった。しかし、全体的な傾向としては、本評価項目が多数の施設において採用されており、重要な評価項目の視点としてとらえられていることがわかった。

(12) その他

その他の項目として、出・退勤時の服装に関するものがあったが、これは業務時間外における職員の評価にあたるものであるため、あえて服務規定の項目には含めず、その他の項目の中で整理を行った。

VI. 考察、結論

以上の結果から、各保育・教育施設が自己評価点検表に採用している評価項目の特徴について

て、極めて興味深い以下の点が示唆されたともに、キャリアラダーを構築するにあたっての必要な視点や要素が明らかとなった。

① 評価項目の階層化のイメージ

評価項目においては、マネジメントが最も多く採用されていることから、多くの保育・教育施設において、自己評価に取り組む際の重要課題として位置付けられていた。しかし、その内訳をみると、サービス規定に関する項目が圧倒的に多く、マネジメント領域の全125項目中59項目が該当している。具体的な内容としては、「周囲の人や来客に清潔感を与える対応や身だしなみを実践している」「すべての保護者に対して、親しみを込めたあいさつや会話をするように心がけている」「就業規則等諸規則を理解し、規則を守る生活を心がけている」「上司の指示を実行し、結果を報告している」「保育士として信頼を損ねる行為をしない」「ピアスをしない」「長い髪はしばる」となっており、就業規則のなかのサービス規程に記載されているような要素や社会人としてのマナーや自覚を問う内容のものがほとんどであった。しかし、これらの多くは、本来であれば主に初任保育者に求められるべきものであり、換言すれば、中堅以降の保育者ではすでに達成できていることが望ましい評価項目でもある。

また、マネジメント領域では、組織目標の設定や人材育成、リーダーシップなど組織を円滑かつ有効に運営するためのスキルが問われるが、これらの要素は、中堅職員以降の階層に求められる専門性である場合が多い。つまり、この領域では、初任者を含めた全ての職員に対して要求できない項目も含まれており、全職員で実施する自己評価点検では、特にマネジメント領域において、対象となる階層によっては一部

馴染めない評価項目が混在する可能性があると考えられた。

一方、保育内容に関連する領域である乳児保育、幼児保育、障害児保育、保育実践では、具体的な保育場面を想定したものが多く、極めて実践的な評価項目が多くを占めている。具体的には、「乳児期にふさわしい安全で衛生的な環境を心がけている」「一人一人の生活リズムに合わせて睡眠がとれる場所や時間を設けている」、「喃語には、やさしくこたえるようにしている。」「四季に応じて、保育室の環境を整えている」「日常生活や環境のなかで、文字や数字や時間に関心をもつ工夫をしている」「遊びを通して、友だちや保育士とのかかわりが十分持てるように配慮している」「年齢に応じた保育が提供できるような環境である」「障がいのある子どもとない子どもが互いに認め合い、ともに成長できるように配慮している」などである。これらの領域では“対象とする子どもの年齢や特性に応じた適切な保育”という軸で評価項目を設定しており、経験年数や階層による技能の差に基づいた整理は行われていないと思われる。

さらに、保護者・子育て支援や研修・自己研鑽の領域では、初任者層に該当する評価項目と中堅以降の階層に該当する評価項目とが混在している。保護者・子育て支援領域では、「送迎時や連絡帳などでの日常的な情報のやり取りを大切にしている」「子どもの育ちの過程を伝え合い、共通理解に努めている。」等の評価項目に関しては、初任者階層にも適合する評価項目であるが、「自分の受けた保育・子育てニーズに固執せず、現状に応じて柔軟に対応するように心がけている」や「個々の家庭の養育方針を理解している」に関しては初任者階層にとってはやや難易度が高いとの印象を受ける。

研修・自己研鑽の領域においても同様の傾向が見受けられ、「自己評価など、自分の保育を振り返る機会を定期的にもっていますか」や「研修に参加したり専門書を読むなどして、保育に関わる様々な知識を習得したり技能の向上に努めていますか」は、概ね全職員に該当する評価項目であるが、「適切な助言をするために、全体の状況を見渡せる能力が身についているか。また、その時々保育の方向性（目的）を正しく理解している」に関しては、中堅以降の階層に求められる評価項目である。

このように、現状の自己評価点検表で設定されている評価項目は、対象者の階層ごとに整理する視点がやや希薄であるため、どちらかといえば、キャリア・アップシステムというよりも、その時点でのチェックリストという意味合いが非常に強くなっている。一方で、キャリアラダーの仕組みは、キャリア・アップを促進するための1つの有効ツールであることを考えると、階層ごとの到達点を整理し、それぞれの階層における職員が、自分が進むべき次のステップをイメージできるような構成にする必要があると考えられる。

② 評価項目設定におけるバランスへの配慮

各施設が採用している評価項目数や要素には偏りが見られ、領域によってはかなりの不均衡さがある。特に、障害児保育や食育・アレルギーにあっては、採用評価項目数が著しく少なく、各施設の認識による差が大きく表れた結果となっている。その原因として考えられることは、保育・教育現場において、職種や担当、役割の細分化が進んでいることが挙げられる。例えば、食育に関して言えば、「栄養指導は栄養士、保育活動を伴う食育活動は保育士」といった役割分担の細分化が進んだことで、施設に

よっては、保育士を対象とした一般的な評価項目としてあえて採用しなかった可能性がある（図5）。

障害児保育に関しても同様で、障害児保育を実施するにあたって、クラス内の個別担当や特別に任命された人材がその役割を担う場面が多くなり、一般的な保育業務に係る評価項目として馴染まなかった側面があるのではないかと考えられる。採用された評価項目に、「医療機関や地域の専門機関から、必要に応じて助言を受けている。」や「障がいのある子どもをもつ保護者の気持ちを受け止め、話をする機会などを設け、支援をしている。」があるが、これらの評価項目が全ての職員を対象に設定しているかどうかはその判断が難しく、施設によっては一般的な評価項目として認識されていないためか、障害児保育に関する評価項目自体が全く存在していないところもあった（図4）。

これらのことは、障害児保育や食育・アレルギー等、取り扱う領域によっては、そこで期待されている専門性や達成目標が、ジェネラリストとしてではなくスペシャリストとして求められていることを示唆している。そして、この2つの専門性の住み分けをどのように取り扱うかは、保育士のキャリア形成を考える際に配慮しなければならない重要な視点であると言える。

また、評価項目のなかには、本来重要ではあるが、今回の調査では採用されていないものも存在する。具体的には、幼児教育の意義（図3）や栄養の基礎知識（図5）、メンタルヘルス（図8）である。これらの評価項目は、それぞれの領域のなかにおいて重要な評価項目であることから、キャリアラダーを構築する際には、組み入れていくべきものであると言える。これ以外の要素についても、不足していると考えられる評価項目についても広く精査しながら、全体的

な視点をもとにバランスの取れた構成を目指す必要がある。

③ ジェネラリストとスペシャリストの視点

前述のとおり、保育士のキャリア形成を考えた場合、全ての保育士がジェネラリストとして活躍するというわけではなく、施設によっては、ある領域でのスペシャリストを目指す場合も十分にありうると考えられる。今回の調査では、多くの施設において、スペシャリストへの指向性は強くなかったが、保育士が専門職である以上、今後の展開としてスペシャリストへの積極的展開は十分に考えられることである。したがって、キャリアラダーを構築する際には、ジェネラリストの視点を基本としながらも、スペシャリストの視点についても十分考慮していく必要があると思われる。

しかし、その両方の視点が混在することによって未整理な状況に陥らないように、ジェネラリスト用とスペシャリスト用とを分けて表記するなど、何らかの方法で両者の住み分けを図る工夫が必要であると考えられる。

④ 保育内容の充実を目指した評価項目の強化

保育内容においては、「子どもを呼び捨てにしない」や「子どもをほめている」、「園児に対して、“はやく”や“だめ”など使わず的確な言葉で話し納得させている」等、保育士の資質と関連する評価項目が多く設定されていることから、そのことを反映させた評価項目を充実させる必要がある。

しかし、一方で、保育者の資質に偏った評価項目を設定すると、初任者階層には馴染むが、中堅以降の階層には馴染まなくなる可能性がある。特に、スペシャリストを意図した評価項目を設定する場合には、保育技術や子どもへの発

達援助の具体等、保育の専門性についても着目する必要があるため、保育内容を対象とした領域では、保育士の資質のみに特化した評価項目だけではなく、保育士の技能や保育技術の向上に力点を置いた評価項目についても設定する必要があると考えられる。

Ⅶ. おわりに

今回の調査では、各施設で実施されている自己評価点検表の評価項目を抽出することからキャリアラダー構築に必要な視点を考察したが、自己評価点検表は管理的な側面が強調されているため、保育士の専門性という視点に関してはやや不足していたとの印象がある。施設によっては、自己評価点検そのものが職員管理の取り組みの一環として活用されている場合が見受けられ、その意味では、純粹にキャリア・アップシステムの要素としてはとらえにくい側面があり、同時にそのことが本研究における限界でもあった。

また、保育所と幼保連携型認定こども園とでは、根拠法や施設の位置付けそのものが異なるため、一括して取り扱ってよいかどうかについては、再考の余地があると思われた。

今後の展開としては、詳細な評価項目を設定する前に、まずは、階層ごとに要求されるレベルの定義について大枠の整理を行っていく必要があると考えられる。その意味では、日本看護協会が作成したクリニカルラダーを参考に作業を進めることが、より現実的な方法論であると示唆された。

参考・引用文献

福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト編集委員会、2013、福祉職員キャリアパス対応生涯研修

課程テキスト初任者編、全国社会福祉協議会
福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト編集
委員会、2013、福祉職員キャリアパス対応生涯研修
課程テキスト中堅職員編、全国社会福祉協議会
福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト編集
委員会、2013、福祉職員キャリアパス対応生涯研修
課程テキストチームリーダー編、全国社会福祉協議
会
福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト編集
委員会、2013、福祉職員キャリアパス対応生涯研修
課程テキスト管理職員編、全国社会福祉協議会
保育総合研究会、2018、平成30年施行保育所保育指
針に基づく自己チェックリスト100、世界文化社
保育総合研究会、2018、平成30年施行幼保連携型認
定こども園教育・保育要領に基づく自己チェックリ
スト100、世界文化社
今井和子、2016、主任保育士・副園長・リーダーに求
められる役割と実践的スキル、ミネルヴァ書房
厚生労働省、2018、平成30年国民生活基礎調査（平
成28年）の結果からグラフで見る世帯の状況、
[https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/20-21-h28.
pdf](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/20-21-h28.pdf)
厚生労働省、2018、保育所保育指針解説（平成30年
3月）、フレーベル館
日本看護協会、2016、看護師のクリニカルラダー（日
本看護協会版）活用のための手引き、[https://
www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/fukyukei
hatsu/ladder.pdf](https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/fukyukeihatsu/ladder.pdf)
園田巖、2018、保育所に求められるソーシャルワーク
の視点、月間福祉5月号、第101巻第5号、32-35
民秋言、2015、幼稚園教諭・保育所保育士・認定こど
も園保育教諭—保育者のための自己評価チェックリ
スト（保育者の専門性の向上と園内研修の充実のた
めに）、萌文書林
津田耕一、2014、福祉現場 OJT ハンドブック、ミネ
ルヴァ書房、9-23
矢野誠慈郎、2017、保育の質を高めるチーム作り—園
と保育者の成長を支える—、わかば社、89-102
全国保育士会、2017、保育士等キャリアアップ研修ハ
ンドブック、全国社会福祉協議会

謝辞

本研究にご理解をいただき、調査にご協力ください
ました保育・教育施設の管理者並びに職員の皆様方に
厚く御礼申し上げます。

本研究は、科研費基盤研究（C）17K04647による
研究の一環として実施した。