

<b>会計名</b> 一般会計			<b>保育士研修事業</b>				<b>担当部</b> 次世代育成部
<b>款</b> 3			<b>項</b> 2			<b>目</b> 3	<b>担当課</b> 子ども課
						<b>課等長名</b> 宮田 俊哉	
						<b>作成者</b> 森 里美	
P A L A N 要	<b>第7次総合計画</b>	<b>分野</b> 福祉安全 次世代育成・子育て支援 保育・幼児教育の充実					
	<b>目的</b>	社会の動向とともに保育所のニーズや役割がますます高まる中、国においては「子ども・子育て新システム」の構築が検討され、幼児期の保育教育の一体化が求められており、保育士には、より一層の専門的な役割と責務が課せられている。そのため、保育内容の充実と質の向上を目的に研修計画に基づき、実践に活かしていける研修や保護者支援、子育て支援につながる研修を取り入れて実施する。				<b>主たる内容</b>	毎年研修計画に基づき、講師を招いた保育士研修会として経験年数別の研修や実技研修（体育、音楽、造形）、研究発表に向けての研修指導等を実施する。また、各種の保育講習会や研究大会へ保育士を派遣する。
	<b>対象者</b>	保育園保育士					
	<b>実施方法</b>	一部委託	<b>位置づけ</b>	<b>関連計画</b>	刈谷市次世代育成支援行動計画		
<b>事業期間</b>	不明 ~		<b>根拠法令</b>	次世代育成対策推進法			
B D O 実 績	<b>20年度実績</b>		<b>21年度実績</b>		<b>22年度実績</b>		<b>23年度計画</b>
	・保育士職員研修 16回 284人 ・保育士・教諭合同研修 5回 84人 ・愛知県現任保育士研修 3回 6人		・保育士職員研修 14回 289人 ・保育士・教諭合同研修 6回 159人 ・愛知県現任保育士研修 3回 4人		・保育士職員研修 12回 335人 ・保育士・教諭合同研修 6回 180人 ・愛知県現任保育士研修 3回 6人		・保育士職員研修 13回 350人 ・保育士・教諭合同研修 6回 200人 ・愛知県現任保育士研修 3回 7人
	<b>成果</b> (できたこと)	経験年数別研修、実技研修等を実施し、研修結果報告書を作成し、3か月に一度達成度を自己評価するとともに、ステップアップしたことを保育に活かしている。また第三者評価を受審し、保育園の利用者アンケートとして保護者からの直接的な意見をいただき、保育内容や保育士の資質向上に活かしている。					
	<b>課題</b> (できなかったこと)	研修の内容によっては、研修の成果がすぐに現場の保育に反映されにくい研修もある。また、国の動向や子どもの発達に合わせて研修計画を見直し、研修の形態、内容や講師の選択等を考えていく必要がある。					
	<b>指標名称</b>			<b>実績値</b>			<b>目標値</b>
			20年度	21年度	22年度	23年度	25年度
保育士研修を受講した保育士の割合			62%	63%	73%	76%	87%
他市との比較検証							
C 事 業 コ ス ト	<b>総事業コスト</b>		20年度 (決算)	21年度 (決算)	22年度 (決算)	23年度 (予算)	平成22年度 事業費内訳
	単位：千円				5,990	6,173	
	<b>事業費</b>		1,324	1,629	1,641	1,605	8 報償費 791,000 円 9 旅費 481,950 円 13 委託料 282,000 円 19 負担金、補助及び交付金 86,000 円
	<b>特定財源</b>			0	0	0	
	<b>一般財源</b>			1,629	1,641	1,605	
	<b>職員人件費</b>				4,349	4,568	
<b>建設事業</b>		<b>全体事業費</b>		0	<b>備考(補助名称等)</b>		
		22年度迄の累積事業費		0			
		24年度以降の事業費見込					

会計名			<b>保育士研修事業</b>	担当部	次世代育成部
一般会計				担当課	子ども課
款	項	目		課等長名	宮田 俊哉
3	2	3		作成者	森 里美

		各視点からの評価		評価の理由・特記事項	内部評価総括	
CHECK (評価)	D 内部評価	必要性	高い	保育内容の充実と質の向上のために必要性の高い事業である	<p>社会の動向とともに保育所のニーズや役割がますます高まる中、国においては「子ども・子育て新システム」の構築が検討され、幼児期の保育・教育の一体化が求められており、保育士にはより一層の専門的な役割と責務が課せられている。</p> <p>この事業は、保育内容の充実と質の向上を目的に、毎年研修計画に基づき実施しており、実践に活かしていける研修や保護者支援、子育て支援につながる研修を取り入れて実施している。</p> <p>今後も地域とともに育ち合う保育所を目指して、その役割を担う保育士の人間性、専門性を高める研修の充実を図る。</p>	
	効率性	普通	実践に即活かしていける研修として今後も計画的に進める必要がある			
	妥当性	高い	保育の専門知識や保育技術を習得し、公立保育園の保育士の資質向上を図るため、市の関与が妥当である			
	施策への貢献度	高い	保育士の人間性と専門性の向上により、子どもの保育、教育に貢献している			
		行政評価委員の総括			評価年月日	平成23年8月3日
E 外部評価		<p>○ 公設公営と公設民営について、ある段階でコスト面や利用者の評判などを評価し、公設民営の方の費用対効果が高ければ、公設民営の比率を上げていくべきである。</p> <p>○ 研修事業の目的に沿った成果をどう見ていくかが重要である。</p> <p>○ 保育士研修の受講割合の目標が87%であるが、100%にすることが最良である。未受講者へのフォローを行うなど、あるべき姿に近づけてほしい。</p> <p>○ 講師は大学教授ばかりでなくても良い。</p> <p>○ 研修を受けた人がそれぞれの園で研修担当になり、他の職員に指導する方法も考えられる。</p> <p>○ 受講生がどんな研修を受けたいか意見ができる仕組みをつくるなど、受講生の満足度が高い研修を行うことが重要である。</p> <p>○ 研修を受けてスキルが上がり昇給に反映されることが普通の資本主義である。インセンティブを高めることで、研修を受けてスキルが上がり、市民へのサービスの質が上がり、給料も地位も上がる。人事管理や評定、モチベーション向上手法など、できる範囲で民間の良い部分を取り入れてほしい。</p> <p>○ 総事業コストのうち職員人件費が1年間に1人分の63%も占めている。毎年同じ事業を継続しているので、人件費はこれから減少していくように努めてほしい。</p>				