

論文内容の要約

放送大学大学院文化科学研究科
文化科学専攻生活健康科学プログラム
2014年度入学

ふりがな (氏名) たかおあつこ 高尾淳子

1. 論文題目

インクルーシブ保育実践者の人材育成法に関する研究
- 職場を活性化し学び合いの風土をつくる「保育 KI」の開発を通して -

2. 論文要約

本研究は、インクルーシブ保育実践者の人材育成の可能性に関し、職場の活性化を図る手段としての「保育 KI」の開発を通して、この手法がどのような効果を有するか、この手法を持続するにはいかなる課題があるのかを明らかにすることを目的とした。保育 KI (Knowledge Intensive Staff Innovation: 知識集約型職員改革) とは、保育所・幼稚園・認定こども園等で保育に従事する一人一人の保育者の意識を改革し、職場力の強化を図る人材育成の手法である。

序章では、本研究の目的を達するため、インクルーシブ保育推進の視点で保育者の現況を網羅的に叙述・概観した。はじめに、インクルーシブ保育及び教育に関する国内外の捉え方を整理した上で、保育に関するわが国の諸問題を挙げ、インクルーシブ保育との関連について述べた。具体的には、インクルーシブ保育及び教育に関する日本の法整備、インクルーシブ保育と障がい児保育制度との関係、インクルーシブ保育と特別支援教育との関係、インクルーシブ保育と保育者の早期離職との関係、インクルーシブ保育と保育現場における合理的配慮の変遷、インクルーシブ保育実践者と他の専門職との連携、障がいのある子どもの支援の枠組みと連携支援の限界、インクルーシブ保育と支援が届きにくい子どもの保育との関係、インクルーシブ保育とリスクテラシーの関連、インクルーシブ保育と職場風土の活性化との関連について整理し、その中から問題点を提起した。

つづいて、先行研究と本研究の着目点を示した。保育者が知見を整理する手法に関する先行研究として保育カンファレンスを挙げ、利点と問題点とを整理したうえで、①保育カンファレンスの課題として挙げられた「発言の対等性」及び保育者の「意識・思考」の変化の測定方法、②シンプルで、且つ高い実績を上げている人材育成手法の、業界を超えた汎用性、の2点に着目した。

本研究では3つの調査研究ならびに3つの実践研究を実施した。

第1章では、1件目の調査研究について記述した。同調査では、インクルーシブ保育を実践する保育者を育成するための方策を検討するために、園外研修に着目した。研究方法は、保育三団体の研修担当者へのヒアリング調査、記録資料分析を基に、保育者研修事業における研修の概要、対象、機会、内容、さらには障がい児保育関係法規の改正と研修テーマの追随状況を整理した。

ヒアリング調査で得た情報を総合すると、全国組織では所長研修や主任研修等を通じて、管理職やリーダーの心構えを育てていることがわかった。そして、管理職やリーダーは、自職場に戻ってOJTを通じて後輩職員のモチベーションを支援していくことになる。

第2章では、2件目及び3件目の調査研究について記述した。2件目の調査研究では、インクルーシブ保育を実践する保育所づくりを目指した職場風土の醸成及び保育者育成の要素を明らかにすることを目的として、185名の保育所長の意識調査を実施した。調査データを「目標」「コミュニケーション」「職場風土」「研修」の4項目にカテゴライズした上で分析し、インクルーシブな職場風土の醸成及び保育者育成の要素を抽出した。具体的には、「組織の目標の見える化」、「職層を超えたコミュニケーションの活性化」、「風通しの良い職場風土づくり」、「新しい保育知識の吸収と組織内への展開」等であった。

第2章で実施した3件目の調査研究では、職場風土や保育者の人材育成に関する課題の分析を通じて保育者の知識及び技能の向上に関わる施策検討につながる着眼点を明らかにすることを目的として、649名の保育者を対象に意識調査を実施した。この意識調査では、人材育成につながる職場マネジメントを「職場の目標・課題の共有状況」、「職場のコミュニケーション」、「相互の協力・連携体制」、「学び・向上意欲」の4項目の観点から分析した。さらに、その職場マネジメントの（定義度）と（実施度）について回答を「職層」、「業務経験年数」、「保育者数」、「園児数」等の観点でクロス集計することで、一段深い課題の把握を試みた。

分析の結果から、職場全体で共有すべき大きな課題の認識が低いこと、自由に会話できる場が少なく本音での会話も活発でないこと、忙しい中で互いに協力しながら業務を進めているが、仕事の経験を通じて学んでいくOJTの

環境が私立園などで十分とは言えないこと、学びの意欲を維持し相互に研鑽する必要性は認識しながらも、実際にはさまざまな制約から実施できていないことなどの課題が把握できた。

第3章では、3件の実践研究について記述した。保育 KI の試行 1 では、2015 年度に、幼稚園教諭 21 名と保育士 24 名を対象に、「気になる子どもの発達支援」をテーマとするワークショップを 2 回連続講座で実施し、保育 KI の適用可能性を確認した。

保育 KI の試行 2 では、2016 年度に、保育士 16 名を対象に「保育 KI 活動を通じた人材育成」をテーマとしてワークショップを 5 回連続講座で実施し、保育職場への導入効果を計測した。試行 2 の参加者の実態から、保育職場における気になる子どもへの配慮に関する気づきについて、①発言の対等性、②等至性、③作業性、④レジューム性、⑤網羅性の各観点から従来手法の課題と比較しながら効果が確認できた。

保育 KI の試行 3 では、2017 年度に、23 名の保育士を対象に「保育 KI の手法を用いた風通しの良い職場風土づくり」をテーマとして 4 回連続講座でワークショップを実施した。第 3 回と第 4 回の講座の間には、筆者が参加者の職場に 2 回～3 回フォローアップ訪問をし、ワークショップ参加者がファシリテーターとして職場で保育 KI を展開することをバックアップしたと同時に、「本活動に参加した感想」「本活動の利点／難点」「本活動を継続するうえでの障壁」に関して、ファシリテーター役の保育者と参加した保育者の双方の声を聴取した。

第 4 章では、試行 1、試行 2、試行 3 の実践研究を通じて明らかになった事象を基に考察した。7 か所の保育所へのフォローアップ巡回訪問を通じて、保育 KI の「発言の対等性」「等至性」「レジューム性」「網羅性」が実証できた。保育 KI の特徴である発言の対等性とは、発言機会の対等性のみを指すのではなく、発言尊重の対等性を含むものである。保育カンファレンスで課題とされていた「発言の対等性」をすべての訪問先で実証できたことは、本研究の大きな成果の 1 つである。

インクルーシブ保育の実践力強化については、気になる子どもの発達支援の分野で、5 か所の保育所の活動の観察により実証できた。

職場風土活性化の効果については、フォローアップを行なったすべての保育所で参加者からの肯定的なコメントが得られたことから、保育 KI 活動による職場風土活性化の効果を実証することができた。

職場環境の改善効果については、2 か所の保育所を観察し、1 か所で効果が実証できた。もう 1 か所については、新人の早期離職が回避でき、尚且つ職場環境が改善できたことをメンバーが実感する次年度まで、改善効果の実証を待つこととした。

働き方の改善については,1か所の保育所の活動の観察により実証できた.

インクルーシブ保育におけるリスクマネジメント力の強化については,2か所の保育所の活動の観察により実証できた.

以上のことから,保育 KI の開発・導入はインクルーシブ保育を実践するチームを活性化するとともに,個々の保育者を育成することで,高いレベルのインクルーシブ保育を実現するものであると結論づけた.

終章では,本研究の全体を総括し,さらに今後の課題と展望について述べた.フォローアップ訪問を通じて,参加者から2点の課題が挙げられた.1点目として,フォローアップ調査の分析により,保育 KI 活動を行うことで勤務時間が増加すると認識している人がいることが分かった.保育 KI 活動は,日常業務のなかで仕事を効率良く進めるための手法であり,日頃の業務で忙しい中でさらに保育 KI 活動の分の勤務時間が増加するとの参加者の誤解を解消する必要がある.

2点目は,試行3後のフォローアップ訪問で,保育 KI の難しい点として,リーダー保育者が挙げた「保育課題ばらしの項目設定」である.筆者は,活動を継続するファシリテーターからの意見を受けて,今後はいくつかのテーマの例を挙げて,テーマに即した課題の整理の仕方を提示していくこととする.

保育 KI の適用効果については,試行1,試行2,試行3およびフォローアップ訪問を通じて実証することはできた.ただし,本研究での実証は保育 KI が保育職場に適用可能であること,効果があることの実証にとどまっており,共時的であることは否めない.もとより一人一人の保育者の成長を客観的に評価することは本研究のような短期間の実証では不十分であり,さらには評価の指標も存在しない.それらの本研究の課題を認識したうえで,保育者の成長について通時的な研究を継続することとする.

最後に,保育の専門性を高めるためには,業務を通じて人材を育成することがもっとも重要である.筆者は,人材育成は,職員一人一人の気持ちを育てることであると考え.インクルーシブ保育は,それぞれの専門性をもつ職員がチームを構成し,このチームが一体となってこそ円滑に推進できるものである.したがって職場の管理職は,チームが最大限に力を発揮できるようにさまざまな環境を整えることが必要である.その一つが,職場風土の改善であり,風通しの良い職場の雰囲気作りを心掛けることが重要である.

このような活動を通じて保育者が自身の目標を認識すると同時に成長へのモチベーションを保てるようになり,自己研鑽と業務経験を通じたスキルアップが進められるようになる.