

論文内容の要旨

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

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. 論文要旨

ケア
保育KIとは

外国政府や OECD などの海外機関の幼児教育におけるインクルーシブ化推進の動きを受けて日本政府もインクルーシブ保育への取り組みを強化し始めた。日本国内では、少子高齢化などによる働き手の減少や社会福祉費用の高騰を受けて、これまで専業主婦として家庭内に留まっていた女性を働き手として期待する声が高まっている。しかし優秀な労働力として期待する年齢層は、子育ての時期と重複していることもあり、女性の就労率の向上に伴い深刻な保育施設不足現象が発生している。政府や地方自治体は、保育施設設置基準を緩和することや、さまざまな財政的補助を行うことで保育施設の拡充に乗り出している。

保育施設の不足と共に問題としてクローズアップされたのが、保育士の不足問題である。保育士が不足していると指摘される一方で、厚生労働省の調査では、全国に 118 万人いる保育士資格の保有者の中で 42 万人しか保育士として就労していないことが判っている。

この保育士資格者の就労に関しては、大きく 2 つの課題が議論されている。

ひとつ目は、保育士の給与などにおいて他の職種と比較して大きく見劣りする処遇を改善すべきである議論である、もうひとつが、保育士の離職率の高さに関する議論である。この離職率の高さに関しては、待遇の改善面から捉える考え方もあるが、本論では、保育職場の風土に着目した検討を行った。

先行研究によれば、新任の保育士の 60%以上が 4 年目以内に初めて就職した

保育施設を離職していることが確認されている。またこの離職理由は、「メンタルなどの心身の不調」「職場の方針に疑問を感じた」「残業が多い」「職場の人間関係」であった。

現職保育士を対象にした職場風土調査においても、経験年数の浅い保育士が周囲の保育士と円滑なコミュニケーションができずに、職場内で孤立していることが確認されている。若い保育士が自分で仕事のコントロールができずに、やらされ感の中で仕事の目標を見失い、心身共に疲弊して離職につながっていると考えられる。

先に述べたように保育への社会的要請として、インクルーシブ化が求められている。このインクルーシブ保育を実現するには、人・制度・インフラストラクチャーなどの受入環境の整備が必要不可欠である。この中で、まず現場が進められることは、インクルーシブ保育を担う人づくりである。

筆者は、経験の浅い保育者を育てるためには、まず保育者としての心を育てることが重要であると考え。保育者が保育という仕事を通じてどのように自分も成長していくのかを認識しながら仕事をしていくことにより「やらされ感のある仕事をやりがいのある仕事に変えること」が可能になる。

そこで本研究では、風通しの良い職場風土づくりを通じて保育者の意識を改革し、職場力の強化を図る園内研修のメソッドとして、保育 KI を開発した。KI 活動(Knowledge intensive staff Innovation: 知識集約型職員改革)は黒沢一清の「S-F スキーム」(1989)、「組織風土診断」(1990)を基礎とした現場改善活動である。

保育 KI がチームづくりに果たす役割

現在の保育職場において、インクルーシブ保育を高いレベルで遂行するのは、決してやさしいことではない。だからこそ、保育士がこれまでのように個人商店的にクラス運営をするのではなく、保育士同士が協力しチームとして推進していく必要がある。また、保育士だけでなく、医療や食育など複数の専門知識を持つスタッフがチームをつくり、特別な支援が必要な子どものケアにあたることが必要なケースもある。

このさまざまなスタッフで構成されるチーム力を向上させる手法が、保育 KI 活動である。また、これらの活動を通じて一人ひとりの保育者の気持ちを引出し、職業能力を高めることが期待できる。

たくさんの人材育成の方法が存在するなかで、保育 KI 活動は、個人の成長、チーム力の向上、職務の遂行を同時に達成する点に特徴がある。

保育職場の風土調査

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（定義度）と（実施度）について調査した。さらに、その回答を「職層」「業務経験年数」「保育者数」「園児数」などの属性値でクロス集計することで、一段深い課題の把握を試みた。

これらの分析結果から、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、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ことが実施できていないことなどの課題が把握できた。

保育 KI の開発

つづいて本研究では、技術開発を行う職場で活用されている保育 KI を保育職場に適用するための改造とツール開発を行った。さらに、この手法を保育職場に適用する可能性を検証した。

保育 KI 活動の手順

保育 KI 活動の手順を下記に示す。

Step1 KI 活動の基本原則の共有

保育 KI 活動の基本原則は、「全員参加」「全員平等」「全員発言」である。この基本ルールを全員が遵守し、職位や経験年数等による発言力の差がない状態で、各自が自由かつ積極的に発言し、また他の参加者の発言を十分に尊重して聴くことについて全員が理解できるまで説明する。

Step2 職場の状況の見える化

現在の職場の状況を共有するために、全員参加で現場の状況をまとめる。必ず全員の目線で状況を整理する。まとめる段階では必ず全員で1枚の大きな紙に書き出し、職場の全体の課題を偏りなく記述する。

Step3 職場の課題の共有（保育課題ばらし）

保育 KI 活動では保育内容はもとより、保育業務に関するあらゆる問題をテーマとして課題ばらしをする。見つけた課題を「保育課題ばらし」の手法を用いて整理する。保育課題ばらしとは、職場の「現状」と「望ましい状況」との間にあるギャップを問題として捉え、課題に分解（ばらす）し、関係者間で共有化するために見える化していく工程である。

Step4 課題解決方法とプロセスの検討

Step3 で選択した「解決を優先すべき課題」について、困っている子どもの現状と望ましい状況とのギャップを抽出し、望ましい状況に導くまでのステップを検討する。ばらした課題の中から合理的な配慮が必要な課題を選択する。この課題解決の必要性の整理と選択は、課題の「重要性」「出現頻度」「回復困難性」を考慮した優先順位をもとに行なう。

Step5 課題解決の役割付与と目標共有

抽出された「解決を優先すべき課題」について、担任や支援を行なうその他の保育者間でどのような役割を分担するのか、予め相談を行い決めておく。また、それぞれの気づきは、すべての保育者間で共有する。複数の関係者がいれば、当然ながら気づきの内容やレベルにも異なりがでる。この異なる気づきを共有することで新たな気づきが生まれ、またそのプロセスを通じて保育者も育つ。

Step6 活動のフォローアップ(活動知見の概念化)

保育 KI 活動において重要な事項の一つに、活動の評価をマイルストーンにおいて行ない、活動を総括した上で次の行動計画に反映させることがある。保育 KI 活動ではこれを「活動の振り返り」と呼ぶ。活動の振り返りでは、「目標通りに行動ができたか」「ギャップが生じたのであれば、原因は何か」「その原因を引き起こした真因は何か」「どのように行動できれば、それは回避できたのか」等について、関係者がそれぞれの立場で活動の経緯を振り返り、次回の活動の参考にする。

この概念化のプロセスを経ることで、暗黙的に認識されていた活動中の気づきを関係者が共有できる知見とすることができる。このプロセスこそが最も重要な OJT であり、保育 KI 活動における保育者の人材育成の要の部分である。また、この知見を適切なメディアに保存し、参照可能な状態にしておくことで、形式知としての再利用が可能となる。

試行 1 では、幼稚園団体・保育所団体の現職保育者を対象に、保育 KI の Step-1 から 4 に相当する活動を事前準備編と実践編との 2 回に分けてワークショップスタイルで行った。

試行 1 後の保育 KI 活動の適用可能性の確認

現職保育者に対する保育 KI 活動の適用の可能性について、2015 年度に幼稚園・保育所の計 45 園に所属する保育者を対象にワークショップスタイルの検証を行った。その結果、保育 KI 活動を保育職場に適用することは可能であること

が確認できた（試行1）。

試行1の終了後、参加者のフィードバックに基づいて保育KI手法を改善したうえで、2016年に試行2を実施した。

試行2後の保育KI活動の効果の確認

試行2の終了後、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を確認した。つづいて2017年度には、試行3を実施した。

試行3後の保育KI活動の効果の確認・課題分析

試行3の参加者の園を訪問し、保育KIを職場で適用している状況についてのフォローアップ調査を行った。このフォローアップ調査で回答いただいた保育KIの現場適用に関する各園のねらい、適用の効果、実施の課題などのコメントを詳細に分析した。

この結果、保育KIの肯定的な効果が確認できた。また参加者は、保育KIの有用性を積極的に表明した。

今後の課題

各園で保育KI活動を継続するうえでの課題として、2項目が指摘された。

1項目目は、活動時間である。保育者同士が相談のためにまとまった時間を確保することが難しい職場も存在する。この現状をふまえて、細切れの時間でも効果が損なわれないような工夫を追加する。

2項目目は、研修で講師が紹介した事例であれば課題ばらしができて、園の固有の課題についてのばらしが進まないことである。これについては、課題ばらしで守るべき部分と自由に変化させて良い部分を明確にし、各保育職場での自由な整理が可能にする。

Abstract

The School of Graduate Studies,
The Open University of Japan
Atsuko Takao

Professional Development for Inclusive Early Childhood Education and Care Teachers: Development of HOIKU-KI Method for Activating Workplace Culture That Values Teamwork

Introduction

DEC and NAEYC (2009) offered a definition of early childhood inclusion, “early childhood inclusion embodies the values, policies, and practices that support the right of every infant and young child and his or her family, regardless of ability, to participate in a broad range of activities and contexts as full members of families, communities, and society”. In Japan, the number of nursery school children of various cultural backgrounds has increased in recent years, and the need for inclusive nurturing of them has been growing (Takao 2017a) . To realize a normalization society, mutual learning through inclusive nurturing from early childhood is necessary. Although teachers are needed in the area of inclusive early childhood education and care (ECEC) in order to respond to such social needs, teacher turnover is high. A survey by the Ministry of Health, Labor and Welfare showed that in nursery schools in 2013, 30.2% of ECEC teachers left their workplaces within three years (Ministry of Health, Labor and Welfare 2014) . According to a survey conducted by the present author in 2017, 88% of teachers among 97 ECEC teachers did not have a good role model when they were required to provide care for children with developmental disabilities (cf. Figure 1). In the free description portion of the survey, one respondent’s answer pointed out the problem of collaboration among teachers in the workplace. This problem is specific to the educational world, but some issues are also common in

business fields. In 2017, the Ministry of Health, Labor and Welfare recommended introducing the “realizing of ideal working conditions” into the content of in-service training for nursery school heads. In addition, a guide for improving the work environment cited the need for facilitating communication in the workplace (Ministry of Health, Labor and Welfare 2017). Furthermore, in a survey conducted by Takao (n=185), the head of a nursery school emphasized the need for visualizing organizational goals, activating communication beyond job classifications, creating a vibrant workplace environment, and learning new child-care knowledge and sharing it in the workplace (Takao 2017b). As mentioned above, while both the government and the staff of many nursery schools have indicated the need for creating a workplace environment in which it is easy to work, an effective method has not yet been introduced in Japan. Therefore, we focused on knowledge-intensive staff innovation (KI). KI has achieved results in improving the workplace climate of workplace where knowledge work is required and in training human resources as a measure for addressing problems that are common to other occupations. We hypothesized that ECEC teachers can create a workplace that facilitates inclusive ECEC by embodying the spirit of teamwork through the practice of HOIKU-KI.

HOIKU-KI (HOIKU-knowledge-intensive staff innovation)

The goals of introducing KI into child-care workplaces are as follows. (1) All teachers will be involved with the children and realize high quality child-care through the mutual sharing of awareness. (2) The teachers will improve teamwork through working on childcare that is based on the insight gathered from everyone. (3) Younger teachers will benefit from the experience of sharing their problems and interacting with all other members to solve them. We set up a procedure consisting of six steps as a way to carry out HOIKU-KI. HOIKU-KI can be used to solve various issues in child-care workplaces. In this thesis, we explain the procedure of HOIKU-KI with the theme of “consideration of reasonable accommodation for infants with developmental disorders” as an example.

Step 1: Sharing of the basic principles of HOIKU-KI

Step 2: Visualization of the situation in the workplace

Step 3: Sharing of workplace issues (*Hoiku-kadai-barashi*)

Step 4: Discussion of problem-solving method and process

Step 5: Sharing a common goal. Role sharing to solve the problem. Step 6:

Follow-up activities (Conceptualization of activity knowledge)

Step 1: Sharing of the basic principles of HOIKU-KI

Every teacher follows the basic principles of HOIKU-KI: everyone participates, everyone is equal, and everyone expresses an opinion. We make certain that all teachers understand the importance of every person speaking freely and positively and listening carefully to other participants' remarks. We achieve agreement among teachers that the contents of the remarks should not be restricted based on differences in age or position. Within a time frame of HOIKU-KI, it is strictly prohibited to criticize the opinions of others. It is strictly prohibited to criticize other's opinions. Teachers agree with the need for listening carefully to the views of others and express their opinions in a constructive way.

Step 2: Visualization of the situation in the workplace

To share the current workplace situation, all the teachers gather elements related to the situation on-site. Then, it is important that every teachers express their opinions from each perspective in mind. There are various ways to go about gathering information. It is important that every teachers gather information from each perspective. As a method for gathering information, they start with a topic that everyone initially tends to have an opinion about. First, they gather material written on sticky notes. Next, they write down the problems at their workplace on a large sheet of paper.

Step 3: Sharing of workplace issues (HOIKU-kadai-barashi)

Teachers identify action challenges based on their daily child-care involvement at the nursery school. They organize these findings using the *HOIKU-kadai-barashi* method. This involves a process of breaking up the information they find into smaller units to be able to perceive the gap between the current situation and the desirable situation in the workplace, and of making this difference visible so that it can be shared among teachers. At the time that teachers break up the gap, the level of granularity to be broken is set to an extent that does not become an obstacle when examining measures for solving the problem later. Teachers then fill out a worksheet we developed in order to keep constant the size of the task, the depth of the study, and the level of the range.

Step 4: Discussion of problem-solving method and process

For the "problem to be given priority" that is selected in Step 3, teachers

extract the gap between the present situation and the desirable situation for the child or colleague in need, and consider the steps that will lead to the desired situation. Teachers select tasks that need “reasonable accommodation” among the specified problems. Reasonable accommodation means necessary and appropriate modification and adjustments, not imposing a disproportionate or undue burden, where needed in a particular case in order to ensure that persons with disabilities can enjoy or exercise equally with others in terms of all human rights and fundamental freedoms (Convention on the Rights of Persons with Disabilities). The arrangement and selection of the need to solve a problem is based on a priority order determined by the teachers that considers the “importance,” “frequency of occurrence,” and “difficulty of recovery” of the problem.

Step 5: Sharing a common goal. Role sharing to solve the problem.

Teachers consult with each other in advance to decide what roles are to be assigned to the extracted “tasks to be given priority.” The awareness of each teacher’s observation is a key information source for planning a development support plan for children. Therefore, it is necessary for teachers to share sufficient information about each child’s cognitive feature, strongpoints, and weak points. In addition, it is expected that each teacher’s awareness will lead to new awareness and rational consideration through the process of sharing that takes place among all the teachers. The members include teachers who are less aware or not aware. These circumstances make establish a regular sharing opportunity more valuable. Through the teachers’ sharing of different types of their different perspectives or a new overall awareness, a new awareness is born and teachers develop through that process.

Step 6: Follow-up activities (Conceptualization of activity knowledge)

One of the important elements in HOIKU-KI is evaluating activities as milestones, summarizing activities, and reflecting them in the next action plan. We call this “reflection of activities.” In this step, teachers talk about the following things: goal-directed activity, the underlying cause for a gap, and a strategy for dealing with the problem. Through this conceptualization process, it is possible to help teachers share awareness of activities that were implicitly recognized. This process is the most important OJT and is a key part of in-service training in HOIKU-KI. Furthermore, by storing this

knowledge in an appropriate medium and making it available in a form that can be referred to, it becomes possible for teachers to access it as formal knowledge.

Procedure of Experiment 1: Verification of the application possibility of HOIKU-KI

The purpose of collecting baseline data was to verify the possibility of applying KI to ECEC teachers. In 2015, we conducted a workshop on HOIKU-KI twice for 24 nursery school teachers.

Analysis of follow-up questionnaires-1 (Experiment 1)

One month and two months after the end of the second workshop, we conducted a follow-up questionnaire for the participants. The results showed that many positive and negative opinions fell within the range of being assumed in advance. Specifically, negative opinions offered us valuable insights for improvement. Then, we determined that HOIKU-KI could be applied to the nursery school workplace and began to prepare an introduction to education in nursery school and confirmation of the effects.

Procedure of Experiment 2 in FY 2016 (Validation of applicability)

The effect of introducing HOIKU-KI, for which we confirmed the applicability to nursery school workplaces through Experiment 1, in FY 2015, was measured in child-care professional training in FY 2016. The nursery school federation officially adopted HOIKU-KI for child-care professional training in FY 2016 and held a half-day training five times. We planned for a two-month interval between the five workshops. This workshop was off-the-job training (Off-JT) during work hours, targeting 16 teachers who were members of the nursery school federation.

Improvement made in HOIKU-kadai-barashi worksheet used in Experiment 1

In Experiment 2, the training theme was “child-care risk management”. As preparation for the effect measurement, we improved the method by addressing the problems identified in Experiment 1. Through follow-up surveys, it was found that 7 teachers felt there were problems related to communication with parents. In response to this, we added materials about the elements of “child,” “teacher A,” “teachers other than A,” “environment,” “equipment,” and “system” related to risk management. By looking at these

elements, we improved the teaching materials with the aim of enabling teachers to be aware of the relationship between each element and to be able to manage risks.

Results of Experiment 2

Changes in the number of awareness and degree of awareness. We presumed that every group will provide an idea once a minute. All groups increased their awareness at the presumed pace with the passage of time. We organized the number of teachers' awareness that increased with the passage of time. During the 50 min of the discussion, the teachers individually considered issues in the first 10 min and then extracted risks through discussion in the next 10 min. After that, we discussed the reason why the child might be confused. For the reasons stated above, we suggested that changes in the number of awareness created a desired result.

Analysis of follow-up questionnaires-2 (Experiment 2)

Following the workshop, we held a tutorial on the method of HOIKU-KI, and the participants tried the method in the next 2 months. After that, we had a follow-up session. The participants gave feedback to each other based on their own trial practice. At the same time, we conducted a follow-up questionnaire for the participants concerning their views about any improvement in staff consciousness. We asked the participants the following: the allocation of time during work hours; awareness of the importance of business improvement; degree of implementation of business improvement; the barriers to introducing HOIKU-KI at work. During the second round of trial period, the implementation rate of HOIKU-KI was 67% (10/15). Participants who did not try HOIKU-KI expressed difficulty with setting a time to do so. Participants who tried HOIKU-KI had sufficient time to give individual guidance to younger teachers compared to participants who did not try this method. This result suggests that participants who attempted it raised the priority of work improvement within the time that was given equally to all participants. There was no difference between the teachers who tried HOIKU-KI and those who did not, regarding awareness of the importance of business improvement, and the time required for this. . Concerning the degree of implementation of business improvement, the persons who tried HOIKU-KI had implemented the plan-do-check-act cycle of business improvement in a well-balanced manner. In contrast, the persons who did not try it, had done "plan" but could not do "do, check, and act" .

Conclusion

The ECCE field emphasizes serving the needs of children through team-based collaborative efforts. Joan Lombardi, deputy assistant secretary and interdepartmental liaison for early childhood development at the Administration for Children and Families of the US Department of Health and Human Services, emphasized that innovative strategies are needed for members of the ECCE profession (Joan Lombardi 2012). Dower pointed out the importance of members and leaders of the profession having both sufficient information about duties to lead to improvement and sufficient freedom and resources to try new approaches. Other fields also have struggled with many of the similar issues that face the ECEC workforce, and there are others who hope to strengthen it (National Research Council 2012). Therefore, we developed a human resource development method for the ECEC field by looking at the success of efforts made to improve work in other fields such as the medical and industrial areas. We were able to show the usefulness of HOIKU-KI as OJT from the result that awareness of all the groups that were assigned a combination of teachers with different amounts of work experience reached the assumed level. We hypothesized that ECEC teachers can create a workplace that facilitates inclusive ECEC by embodying the spirit of teamwork. Participants in the workshop overcame cultural gaps among team members and exchanged constructive ideas. This result proved our hypothesis. According to the follow-up questionnaire, 86% of the participants in the workshop responded that HOIKU-KI was appropriate as a method of OJT, and that at the same time it was difficult to secure the time to implement HOIKU-KI. The culture was difficult for new child-care teachers to develop opinions about in Japanese child-care workplaces, but within the time frame of HOIKU-KI, there was a basic rule that others' opinions should not be rejected. The rule helped all teachers and everyone could express their own opinions. This rule gained great formulate agreements from received excellent formal agreement on the part of workshop participants. From the participants' answers, while the nursery school head accepted the practical applicability of the new method, it became clear that the introduction was delayed due to difficulty in securing time to do so. It was confirmed that the awareness of the manager of the workplace has an influence on the degree of implementation of business improvement.

The participants who did not tried HOIKU-KI pointed out the problems that a key person promoting HOIKU-KI had not been trained yet. Additionally, because the workshop participants did not fully understood the method of

HOIKU-KI, they were hesitant to introduce at workplace. They were limitations to Experiment 2. As pointed out in a study by Chen (2017), in the United States, professional development has been recognized as critical to enhancing professional competence. In Japan, we have the same opinion. Even in Japan, lifelong learning of practitioners is regarded as important. However, in Japan, about 30% of new nursery school teachers quit unwillingly less than 3 years. Therefore, professional development has been difficult. Even if an excellent child-care professional is in the workplace, early childhood inclusion cannot be promoted smoothly by just one person. Therefore, it is extremely important that management positions in the workplace create a well-ventilated and open atmosphere. This action will be effective in reducing the risk of employees quitting jobs unwillingly.

After Experiment 2, in FY 2017, we improved the composition of workshop seminar, and tools of HOIKU-KI. HOIKU-KI is popularized not only by Off-JT but also OJT by present author. We visit each workplace to follow up and to witness directly the barriers to business improvement activity these days. Of late, we are visiting each workplace to follow up and to determine the barriers to business improvement activity.

References

Takao, A. (2017a). Transition of training of childcare workers by three organizations from a perspective of inclusive early childhood care and education: Considering the division of roles between nationwide and regional organization, *The Journal of Buddhism and Culture Science*, 101, 41–59, Doho society.

Takao, A. (2017b). Verification of elements work climate of openness and human resource development make progress toward inclusive nursery schools: Based on a questionnaire completed toward promoting the introduction of HOIKU-KI by principals of nursery schools, *Bulletin of the Faculty of Social Welfare*, 23, 159–180, Doho University.

DEC/NAEYC. (2009). *Early Childhood Inclusion, 2*, A Joint Position Statement of the Division for Early Childhood (DEC) and the National Association for the Education of Young Children (NAEYC). Chapel Hill: The University of North Carolina, FPG Child Development Institute.

博士論文審査及び試験の結果の要旨

学位申請者

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
氏名 高尾 淳子

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-

審査委員氏名

- | | | |
|--------------|---------|-------|
| ・主査（放送大学教授 | 修士（法 学） | 大曾根 寛 |
| ・副査（放送大学教授 | 博士（学 術） | 山田 知子 |
| ・副査（放送大学教授 | 博士（医 学） | 石丸 昌彦 |
| ・副査（白梅学園大学教授 | 博士（児童学） | 近藤 幹生 |

論文審査及び試験の結果

今回の論文審査においては、以下の理由から、学位申請者高尾淳子院生の博士論文を合格とした。

I 本件学位請求論文の概要

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、この手法を持続していく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ている。

この研究目的を達するため、序章では、インクルーシブ保育推進の視点からみたところの保育者の現況を網羅的に叙述・概観している。第1章では、インクルーシブ保育を実践する者の育成に向けた養成教育・現職研修の変遷と現代的な課題を、本研究の背景事情として描き、「保育KI」につながる論点を提起した。第2章では、インクルーシブ保育を推進するために、職場の力をいかに引き出すかについて、どのような課題が伏在しているかをアンケート調査によって明らかにしようとした。第3章では、インクルーシブ保育の推進に向けた「保育KI」活動が保育の現場に適合するかどうかについて、試行を重ねた結果が記述されている。第4章では、第3章で述べた「試行」について、検証作業と考察が行われている。終章では、以上を総括し、トライアルの途上である「保育KI」について、研究上、実践上の課題を述べている。

II 審査委員の評価およびコメント

1. 本研究では、はじめにインクルーシブ保育の発祥など、一部ではあるが海外の動向や日本政府の捉え方、関連法の整備、戦前・戦後の障害児保育と特別支援教育の歩みをふれている。乳幼児保育の実践現場におけるインクルーシブ保育という場合、保育所保育指針や幼稚園教育要領などにおける位置づけが課題になるが、歴史を含め基本的視点をおさえている。とりわけ、新しい保育所保育指針と幼稚園教育要領などが2017年3月告示・2018年4月に施行されるという、最新の状況を視野に入れて本研究を位置づけようとしている。インクルーシブ保育の人材育成については、園内研修に関する先行研究や、保育カンファレンスの手法に関する広範囲の先行事例もある。それらを十分に視野に入れてはいないが、先行研究のレファレンスは、問題の背景も含め幅広く検討されていると判断できる。

2. 人材育成、職場風土の活性化を図る「保育K I」の開発一が研究の中心であるが、保育職場の客観的現状を踏まえた、保育労働の実態分析なども求められるのではないかと。また、インクルーシブ保育をする実践現場と専門諸機関（発達支援センター、療育機関、児童相談所、関連する行政機関など）との連携のあり方や課題を整理する必要があると思われる。特に連携のあり方と、職場における「保育K I活動」の関連性を明確化することを期待したい。さらに、人材育成をすすめる「職場風土の活性化」など、キーワードの概念のあいまいさは否めない。こうした未解明な課題があるが、試行を重ね「保育K I」による「職場の課題の共有」（「課題ばらし」）を導けることなど、部分的だが、効果も示されている。実践現場へ貢献する可能性は有しており、独自性のある萌芽的研究といえる。

3. 本研究の目的とするところは、「保育者の人材育成」であることが明記されている。従って「保育K I」の効果もまた、個々の保育者が人材としてどの程度育成されたかによって検証されねばならない。然るに本研究では、「職場力」の向上といった職場環境の改善効果は多々示されているものの、個々の保育者の成長に資する効果については部分的にしか触れられていない。また、評価の視点は一貫して保育者らの自己評価や互評に立脚しており、外部からの視点（たとえば保育対象児童の保護者）が加味されていない。

もとより個々の保育者の成長を客観的実証的に評価することは方法論的にも難しく、長い年月を要するものでもある。萌芽的研究の中でそれが十分達成されず将来の課題に残されることはやむを得ないが、この点に関する本研究の限界と将来展望について適切な記載が必要である。

また、この点から見て「インクルーシブ保育実践者の人材育成」という主題の文言は羊頭狗肉の印象が否めず、「職場風土の活性化を図る『保育K I』の開発」という副題との間には不整合がある。（主題は個々の保育者の成長に関わるものであるのに対して、副題は職場環境の改善に関わるものである。）適切な修正が必要と考える。

Ⅲ 総括

以上のように、審査過程においては、多くのコメントが寄せられたが、本論文の問題意識そのものに対する批判ではなく、インクルーシブな保育を実践する人材を育成する喫緊の課題があること、職場を活性化しつつ、学び合いの風土を形成する必要があることについては、審査委員も共有していたところであり、現状分析からする問題の所在の指摘および研究テーマの設定に関しては、高い評価を与えられていた。

これを、放送大学博士論文審査の基準に照らしてみると、次のように評することができる。

1. この論文が提起する研究課題は、審査委員のコメントにもあるように、時代の要請にこたえようとするものであり、また保育学においていまだ未到達であった、OJTとしての「保育KI」の開発という手法を通して、課題への一つの解決策を見つけ出し、いこうとする試みであることについては、学問的位置づけ、独創性、社会的な重要性および貢献などの面から見ても、評価しうるものといえることができる。

2. また、先行研究のレファレンスは、序章および第1章において、保育学だけでなく、社会福祉学、教育学、経営学、法律学など各学問分野にアプローチしつつ、幅広い分野にわたって文献を渉猟し、かつ綿密に行われており、十分に評価しうるものとなっていた。

3. 次に、オリジナルデータを取得するための第一次資料は、関係する保育団体の協力を得て確保しており、かつその分析は科学的な手法で行われていることを認めることができる。

4. さらに、研究対象である保育者が働く現場には、打ち合わせ・ヒアリングを含めて、足しげく通い、確固とした信頼関係を築いてきたといえる。また、調査結果の分析・考察をするにあたっては、現場に行き主要な協力者と何度も会合を持っている。

5. そして、本論文の著述は、論理的かつ明解であり、過不足のないものである。また論文の目次構成も、前述したような展開であり、科学的な論証の順序をたどろうと努力していることは確かである。

6. これらは、博士予備論文審査委員会において指摘された事柄について、反芻し、修正を重ね、本論文原稿に反映されてきた結果であり、予備論文審査委員の先生方のおかげでもある。

7. 最後に、2018年1月20日の本博士論文審査会（放送大学本部図書館 AV ホール）では、30分のプレゼンテーションと60分の質疑応答において、与えられた時間を誠実に守り、質問には的確に対応していたことができ、外連味の無い姿勢であった。

これらの理由から、審査委員会は、本件論文が博士号授与にふさわしいものであることを、全員一致で認めた次第である。

以上