

〈研究ノート〉

インクルーシブ保育を実践する 保育園づくりに向けた風通しの良い 職場づくり及び人材育成の要素

— HOIKU-KI 活動導入に向けた
保育園長への意識調査から —

高尾 淳子

要 旨

インクルーシブ保育を実践する保育園づくりには、風通しの良い職場風土の醸成と保育者の質の維持・向上が必要である。そこで本研究は、風通しの良い職場風土の醸成及び人材育成のための要素を明らかにすることを目的として、166名の保育園長の意識調査を実施した。質問紙調査では、各園の職場風土、及び保育者の育成状況（定義度）と、それに対する保育者の行動（実施度）について、園長の立場での回答を得た。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項目にカテゴリ化した上で分析し、インクルーシブな職場風土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」等である。これらは、職場風土の活性化と保育者育成を目的に筆者が進めているHOIKU-KI活動において、全員参加で保育課題ばらしを行うための参考データとする。

キーワード：インクルーシブ保育，人材育成，職場風土，保育園長，

HOIKU-KI,

Keyword : Inclusive Early Childhood Education and Care,
Human Resource Development, Principals of a Nursery School,
Organizational Climate,
HOIKU-Knowledge Intensive Staff Innovation (H-KI)

1. 研究の背景

1.1 現在の保育者を取り巻く諸要因

厚生労働省は、平成27年10月時点の待機児童数が45,315人であると公表した¹⁾。平成22年から27年までのデータによると、毎年4月から10月までの期間に、待機児童数が2万名以上増加している。例年、4月以降の年度途中で育児休業明け等による保育の申込みが行われるが、保育の受け皿の拡大は主として4月に行われる。このため、10月には申込み者数に対して入園できない人の数が増加する。保育園等の定員は毎年増加（平成27年4月時点では、保育園及び幼保連携型認定こども園〈2号・3号認定〉の定員が前年比13万9千人増加²⁾しているものの、若年層の母親の就労増により、その定員増を申込者が上回る状況が続いている。国は待機児童の解消に向けて「待機児童解消加速化プラン」を推進しており、平成29年度末までに約53万人分の保育の受け皿の確保を目指している³⁾。

前述のように待機児童問題が深刻であることから、現在の日本では、保育者の人数の確保が優先課題とされている。一方、現職者については、社会の変化ともなって保育者に求められる社会的要請が多様化している。こうした状況により、保育者にはそれらの要請に対応するための知識・スキルの習得及び更新が求められる。我が国では、平成26年に批准した「障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）」によって、障害に基づくあらゆる差別（合理的配慮の否定を含む）の禁止や障害者の地域社会への参加の促進等が定められている。日本政府は障害者権利条約の締結以降、障害者政策委員会(2015)

において、インクルーシブ教育システムについて議論を進めている⁴⁾。また、平成28年施行の「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）」では、国、地方公共団体、および民間事業者を対象に障害者に対する差別的取扱いの禁止義務を課している。合理的配慮の提供については、国や地方公共団体等では義務化、民間事業者では努力義務とされている。

平成22年に閣議決定の上策定した「子ども・子育てビジョン」で、国は「一人ひとりの子どもの置かれた状況の多様性を社会的に尊重し（インクルージョン）、ひとり親家庭の子どもや障害のある子どもなど、特に支援が必要な方々が安心して暮らせるよう支援するとともに、子どもの貧困や格差の拡大を防ぐ」と公示した⁵⁾。このようにわが国は、保育及び教育分野におけるインクルージョンの推進を図っている。

保育者には、これらの法制度をふまえて、園で関わる障害のある乳幼児に向けて、対象児が必要とする合理的配慮を検討し、提供することが求められている。

1.2 インクルーシブ保育の定義

乳幼児期のインクルージョンについてNAEYC（2009）は、「一人ひとりの乳幼児とその家族が、能力に関係なく家族・コミュニティ・社会の正式なメンバーとしてあらゆる活動に参加することの価値・方針・実践を表す」と定義した⁶⁾。UNESCO（2015）は、インクルーシブ教育の定義を「全ての学習者の多様なニーズ（分離教育を減らし、学習・文化・地域への参加を増やす）に対する呼応の過程である。適切な年齢の全ての子どもたちに普通教育を提供するという信念をもち、一般的な展望として、内容・構造・アプローチ・戦略を改変するものである⁷⁾」と提示した。また、早期からインクルージョンに取り組んできたカナダでは、Inclusion Networkが「インクルージョンは生涯を通して共に生きることを学ぶものである。単に障害だけの問題では

なく、ダイバーシティ（多様性）とコミュニティの構築を重視する」との見解を示した⁸⁾。このように、経済協力開発機構（OECD）やUNESCO等の国際機関がリードし研究を進める中、その理念に賛同する国々がインクルーシブ保育及び教育の実現を目指し推進している。

当該分野の先進諸国及び我が国の方向性をふまえて、本論では「インクルーシブ保育」を、「障害やその他の理由で特別な教育的ニーズを有する子どもを含むすべての乳幼児が、保育園・幼稚園・認定こども園等の正式なメンバーとして、同じ施設を使い、同じ活動に参加し、同じ経験を楽しむ保育の形態である」と定義する。

1.3 インクルーシブ保育推進の視点から見る保育職場の現状

インクルーシブ保育を実践する園づくりには、人々の多様性を尊重して学び合う、風通しの良い職場風土の醸成と、保育者のスキルアップとを並行して進める必要がある。保育者のスキルとは保育者の専門性に含まれる言葉であるが、保育者の専門性について秋田（2011：3）⁹⁾は、「一人ひとりの資質としての専門性のみでなく、保育者の専門性を支え生かす知が、園としてどのように築かれ分かちもたれているのかを、実践や研究を通じて明らかにしていくこと」を提言した。インクルーシブ保育を推進する職場風土の醸成には、保育者がコミュニケーションを図って仕事を進め、職務経験年数にかかわらず相互に学び合おうとする職場の雰囲気づくりが重要である。このような風通しの良い職場風土ができれば、一人ひとりの保育者の保育の質を高めることができ、保育者のスキルアップが図れるだけでなく、園全体の職場力を向上させることが期待できると筆者は考える。

しかし、インクルーシブな保育を推進することが要請されている保育職場には、さまざまな課題が生じている。表1に、各施設が最も重要な課題であると認識している項目を保育施設別に掲示した。各施設で若干の違いはあるものの、重要であると認識する上位3項目には、「教員／保育士等の確保」「教

インクルーシブ保育を実践する保育園づくりに向けた風通しの良い職場づくり及び人材育成の要素

表1 園の保育実践上・運営上最も大きな課題

ベネッセ教育総合研究所(2013)「第2回幼児教育・保育についての基本調査」を基に筆者作成

全体	保育者の資質の維持、向上 21.80%	保育者の確保 13.4%	施設・設備の充実 7.5%	予算(補助金・保育料等)の確保 7.3%	新たな園児の獲得 7.1%
国公立幼稚園	保育者の資質の維持、向上 23.0%	施設・設備の充実 7.7%	新たな園児の獲得 7.5%	保育者の確保※ 6.8%	障害のある子ども・特別に支援を要する子どもへの対応 5.5%
				安全、防犯の取り組み※ 6.8%	園の統廃合※ 5.5%
私立幼稚園	新たな園児の獲得 19.8%	保育者の資質の維持、向上 18.1%	予算(補助金・保育料等)の確保 11.3%	施設・設備の充実 8.3%	保育者の確保 6.8%
公営保育所	保育者の資質の維持、向上 23.1%	保育者の確保 15.2%	園の統廃合 7.5%	施設・設備の充実 6.5%	障害のある子ども・特別に支援を要する子どもへの対応 3.9%
私営保育所	保育者の資質の維持、向上 22.1%	保育者の確保 16.6%	予算(補助金・保育料等)の確保 9.3%	施設・設備の充実 7.8%	新たな園児の獲得※ 4.8%
認定こども園	保育者の資質の維持、向上 23.0%	予算(補助金・保育料等)の確保 12.2%	保育者の確保 7.9%	施設・設備の充実 5.8%	新たな園児の獲得※ 4.3%
					安全、防犯の取り組み※ 4.3%

※は 同率・同位

員/保育士等の質の維持、向上」が挙げられている。本論の冒頭で述べたように保育士の不足が深刻であるばかりでなく、教員/保育士等の質を向上させることが、保育職場で強く求められていることが判る。

図1には、幼稚園に所属する保育者の年齢構成を公立幼稚園と私立幼稚園に分けて示した。この調査では、私立幼稚園では30才以上のベテラン層が非常に薄いことが読み取れる。また、私立幼稚園の定員に大きな変化が無かったことから、このデータは私立幼稚園における保育者の在職年数が短いこと

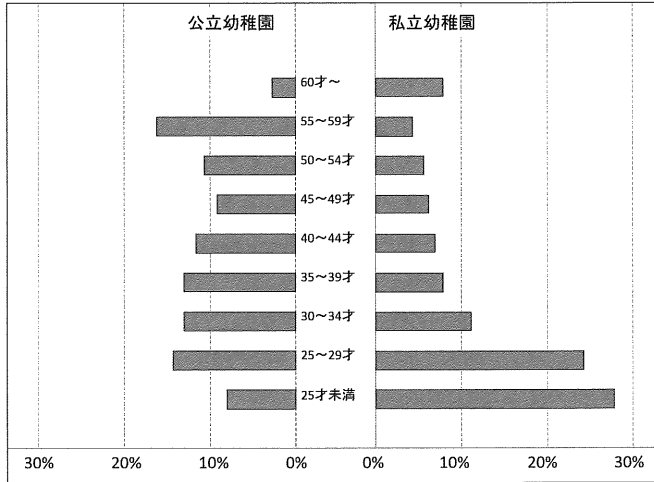


図1 幼稚園に所属する保育者の年齢構成

文部科学省「平成25年度学校教員統計調査」を基に筆者作成

をも表している。保育者の確保が難しい事情により各園が苦心して保育士定数を満たし運営していることから、経験豊富な熟練保育者が、経験の浅い保育者を丁寧に指導・育成できる環境にはないことが判る。

では、なぜ保育者の熟練層が厚くならないだろうか。文部科学省が教育機関別に離職理由をまとめたデータによると、小中高校の教職員の離職理由の過半が定年退職であるのに対して、幼稚園職員の離職理由で定年を理由とするものはわずか2%に過ぎない。離職理由の多くは、家庭の事情やその他などであり、離職に至った詳細な原因を示してはいない（図2）。

保育職場における保育者の課題認識について、筆者が2015年に実施したA県の保育者意識調査（n=97）によると、「気になる子どもの保育について、園内で満身に相談することができない」「保育者間での考え方の違いから、一つのことに力を合わせて取り組みにくい」など、職場での職員間の連携を課題に挙げた回答が多数確認できた。また、B県の保育者に対する質問紙調

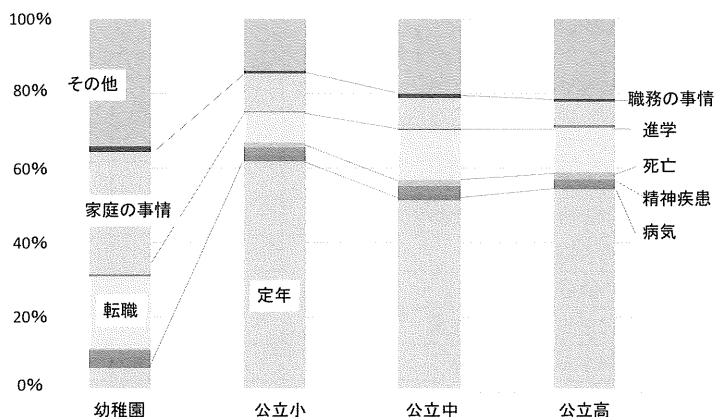


図2 教育機関別の離職理由

文部科学省「平成25年度学校教員統計調査」を基に筆者作成

査 (n=42) においては、4割の回答者から「気になる幼児の保育について、養成校で学んでいない」との回答を得た。さらに、気になる幼児の保育について、「相談相手が不足している」と回答した保育者は8割を占めた⁶⁾。これらの調査から、保育者が仕事の過酷さ、責任の重さの中で、必要を感じても相談できずに孤立している様子が把握できた。

表2に、園が考える保育者の資質の向上のために必要なことを重要と考えられている項目順に掲示した。重要度とは、重要であると回答した園の割合をパーセントで表現したものである。これらの施策の中には、国などが中心になって施策を打つものと園単独でもある程度の行動ができるものに分かれる。また、園で行動できるものの中でも、園長などが中心に実行するものと、職場全体で行動すべきものに分かれる。

これまでの保育職場の調査では、保育者が重要課題であると認識しているか否かは質問しているが、実際に行動できているかに関して同時に質問して

表2 保育者の資質の向上のために必要なこと

ベネッセ教育総合研究所（2013）「第2回幼児教育・保育についての基本調査」を基に筆者作成（重要度の単位は%）

保育者の資質改善の重要施策	重要度	園でできること		できる人	
		公立	私立	園長	職員
保育者の給与面での待遇改善	71.8	×	△	—	—
養成課程の教育内容の充実	66.2	×	×	—	—
保育者同士が学び合う園の風土づくり	61.9	○	○	○	—
管理職の指導力の向上	59.6	○	△	○	—
職員配置基準の改善	59.2	×	×	—	—
養成課程における実習指導の充実	54.9	×	×	—	—
園外研修に参加する機会の保障	54.3	△	△	○	—
園内研修の内容の充実	54.3	○	○	○	△
保育者のメンタル面のサポート	52.0	○	○	○	△

いるものはなかった。また、園に対する調査ではあるが、回答者を識別していないために、行動する責任と権限のある立場のものからの回答であるのかを区別できていない。

保育職場における重要課題の一つである「教員／保育士等の質の維持、向上」にあたっては、職場風土や人材育成状況の把握が必要である。このことをふまえて本研究では、職場改善の責任者である保育園長に「職場の風土および人材育成」に関する意識と実行状況の調査を実施した。この調査により「インクルーシブ保育を実践する人材育成に向けた風通しの良い職場づくりの要素」を抽出することは、各園が今後の人材育成のあり方を検討する上で重要であると筆者は考える。

1.4 インクルーシブ保育を実践する園づくりの手段 HOIKU-KI 活動について

インクルーシブ保育を実践する園づくりには、風通しの良い職場風土づくりと、保育者のスキルアップとを並行して進める必要があることは前項で述

べた。これらの目的を実現するための手段として、筆者はHOIKU-KI活動を開発し、展開している。この活動の適用可能性については別稿にて報告したため本稿では省略し、ここでは本論で行なう調査との関連についてふれる。

HOIKU-KI活動の実施にあたっては、各園の職場風土および人材育成について、現状把握が必要となる。このため、今回の調査はHOIKU-KIの説明実施後に、研修参加者から回答を得た。本研究で得られた成果は、HOIKU-KI活動を実施する際に園の現状を整理する段階「保育課題ばらし」で活用するものである。

2. 研究の目的・方法

2.1 研究の目的

本研究の目的は、インクルーシブ保育を実践する保育者を育成する保育職場の風土改善の要素を明らかにすることである。インクルーシブ保育を実践する園の環境づくりには、風通しの良い職場風土の醸成と保育者のスキルアップ（人材育成）が必要である。そこで、職場風土および保育者育成の現状について、保育園長の意識を調査する。この意識調査を基に、「職場風土および保育者の育成状況に関する管理職の意識」と「保育者の行動に対する管理職の認識」との差異を分析し、風通しの良い職場風土づくりに必要な要素を抽出する。また、先行研究では、職場風土に影響すると筆者が考える保育施設に所属する保育者の人数別に職場風土や人材育成の状況を分析したものは見当たらない。そこで本論では、保育施設の規模別に課題の分析を行った。

2.2 調査対象・調査方法・倫理的配慮

(1) 調査対象

公立・私立保育園長研修の参加者 185 名。

(2) 調査方法

保育園長 185 名を対象に質問紙調査を実施した。この質問紙の有効回答率は 91.3%であり、このうち情報公開の承認を得た 166 名の回答を分析した。

質問紙の設問は、「目標」「コミュニケーション」「職場風土」「研修」の 4 カテゴリーで構成し、各カテゴリにつき、それぞれ 5 問（計 20 問）を設定した。設問には、各問に対して定義と実行の二つの視点から A 群・B 群の独立した質問を設定した。A 群と B 群の質問とは、次の 2 種類である。

A 群：保育園長として、各項目について決定、明示を行い、もしくは、保育者に対して実行の推奨、機会の提供をしているか。（定義度）

B 群：保育園長の視点から、各項目について保育者が実際にそれを行っているか。（実行度）

設問は、下記の 20 問を設定した。

- ① 園の理念
- ② 保育士同士の相互協力
- ③ 保育士間の対話
- ④ 園全体に関わる課題
- ⑤ 個々の保育士の課題チャレンジ
- ⑥ 保育士の思いや本質の語り合い
- ⑦ 問題発生時の他学年の保育士の協力
- ⑧ 他の保育士からの依頼の優先
- ⑨ 担当学年を超えた保育士のコミュニティ
- ⑩ 同僚の成長を相互に喜び合う
- ⑪ 職層を超えたコミュニケーション
- ⑫ 学年 / クラス / 個人の目標の見える化
- ⑬ 職場外研修の機会
- ⑭ 会議等における意見表明
- ⑮ 保育に関わる法制度の共有

- ⑯ 職場外研修内容の共有
- ⑰ 保育士の相互学習
- ⑱ 常勤－非常勤保育士間のコミュニケーション
- ⑲ 保育士としてのスキル向上の目標
- ⑳ 保育士としてのスキル向上ための行動

回答方法は、「あてはまる」「どちらともいえない」「あてはまらない」の3件法とした。

(3) 倫理的配慮

質問紙の回答を園名・個人名が特定されることのないよう十分に配慮し、統計処理をした上論文等で公表する旨を回答前に直接説明した。質問紙にも同様の記載を行ない、公開に対する承諾／不承諾を質問紙に記入いただいた。

3. 結 果

3.1 各園の定義度と実行度の分布

質問紙で得られた20問の回答を分析し、「目標」「コミュニケーション」「職場風土」「研修」の4カテゴリ毎に「定義度」と「実行度」の2軸の散布図に表示した。(図3に例示)

このグラフは、右上のセクションが、「定義度」と「実行度」ともに高い理想的な状態を示している。つまり、「職場内においてやるべきことの定義がなされている状態であり、かつ、保育者によって実行もされている」状態を示している。逆に左下のセクションは、「定義がされておらず、実行もされていない」状態であることを示している。

図4から図7には、各園の現状を4つのカテゴリ毎にそれぞれ「定義度」と「実行度」の軸で散布図を作成した。

図4は、「目標設定と取組み」のカテゴリについて、図5は「職場内のコミュニケーションの環境づくりと実態」について、図6は「職場風土の意識と取

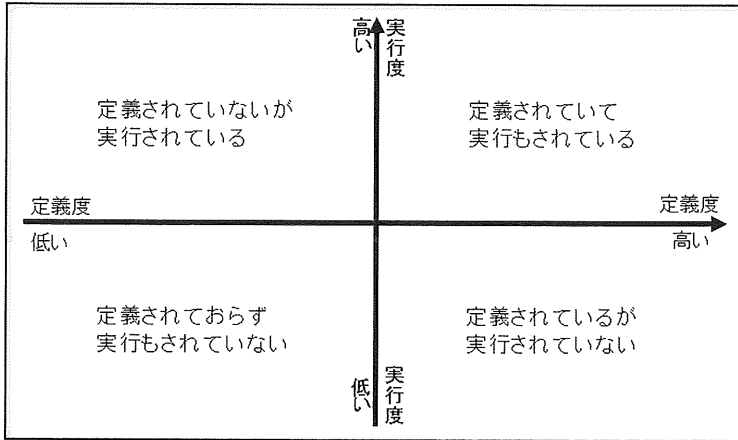


図3 定義度と実行度のマトリックス

組み」について、図7は「研修の機会提供と参加」について、それぞれの園の状況を散布図に示したものである (n=166)。

図4から図7のいずれのグラフにおいても、「定義度」と「実行度」が共に高い。職場が良好な状態であると回答した園が全体の9割以上を占めたことがわかる。

4つのカテゴリともに良好な状態の園が多い中で、図5に示す「職場内のコミュニケーション」については、職場内のコミュニケーションが不活発な状態になっている保育園が5園ほどあることが読み取れる (A)。また、図7では、「研修・研鑽」についての実態を示しているが、研修機会の提供がほとんど実施されていない保育園が少数ながら存在することを示している (B)。

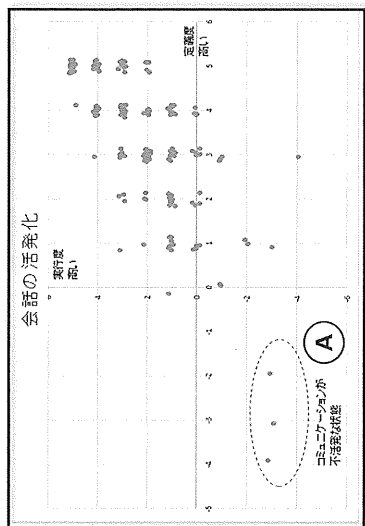


図5 職場内のコミュニケーションの環境作りと実体 (n = 166)

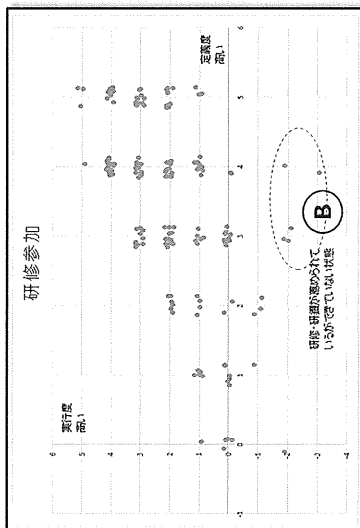


図7 研修の機会提供と参加 (n = 166)

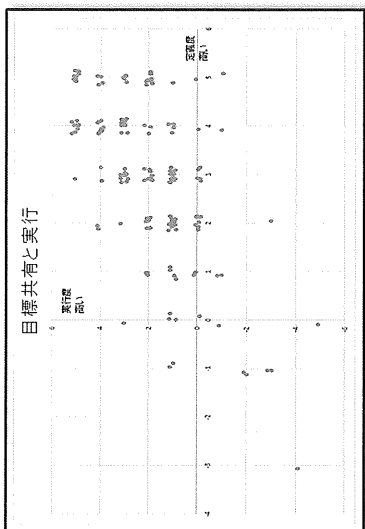


図4 目標設定と取組み (n = 166)

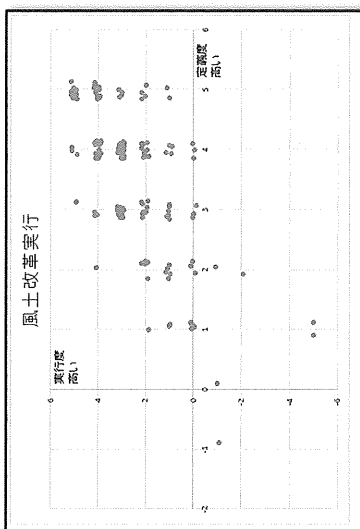


図6 職場風土の意識と取組み (n = 166)

3.2 定義と実行とのギャップ（全サンプルの平均）

先に述べた「目標」「コミュニケーション」「職場風土」「研修」のそれぞれのカテゴリ毎に、「行動の定義」と、「保育者による実行」のギャップをまとめ、図8、図9、図10、図11にレーダーチャートで表した。

図8「目標の定義と実行とのギャップ」では、保育者に対して目標を周知することが他の項目と比較して著しく不足していること、それにともなって保育者も目標を念頭においた活動が実行できていない状況を示している(©)。一方で、「園全体の課題を保育者が認識しているか」については、園長の認識も課題を認識した保育者の行動もほぼ一致している(Ⓓ)。

図9は、「園内の職員間のコミュニケーション」を示している。このカテゴリに属する5つの設問の中で、「対話環境」「本音の会話」「私的交流」「職種を超えた会話」などについては、どれも平均的にほぼできていると読み取れるが、園長と保育者、主任と保育者など職層を超えたコミュニケーションに壁があることがわかる(Ⓔ)。

図10は、「職場の風土」を表したものである。「問題対応」については、定義どおりに活発に実行されていることがわかる(Ⓕ)。一方、「保育者の相互協力」や「風通しの良い職場づくり」については、園が目指すレベルまでは行動できていない(Ⓖ)(Ⓖ)。

図11は、「研修・研鑽」を表したものである。「園外研修」や「研修内容の職場内展開」などは、園により研修参加が推奨されるとともに、実際に保育者も活発に参加できていることが読み取れる(Ⓖ)(Ⓚ)。一方で、「保育にかかわる新しい知識の吸収」に関しては、園の取り組み姿勢および保育者の行動ともに取り組みに課題のあることがわかった(Ⓙ)。ここでいう新しい知識とは、本論の冒頭で述べたようなインクルーシブ保育に関わる法整備などを指している。さらには、「自己研鑽」についても、園が期待するほどには、保育者が行動できていない様子が伺える(Ⓛ)。

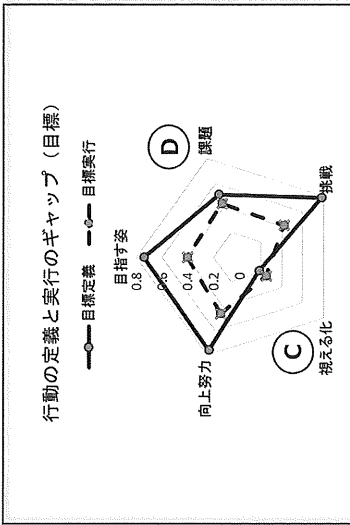


図8 目標の定義と実行とのギャップ

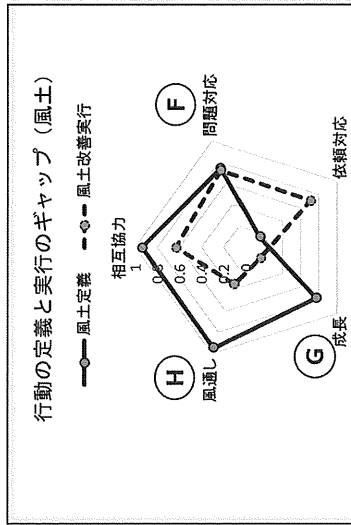


図10 職場風土の意識と実態とのギャップ

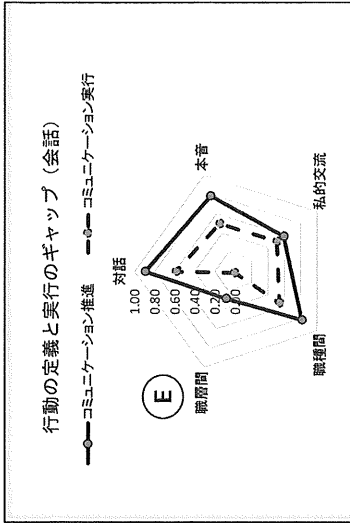


図9 コミュニケーションの施策と実態とのギャップ

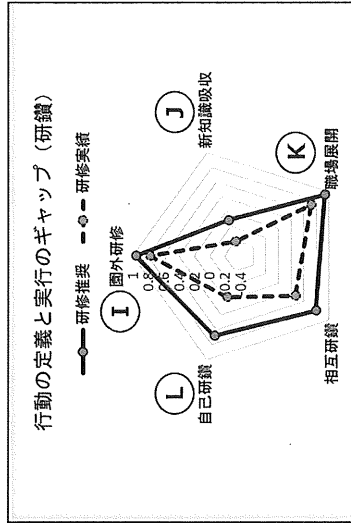


図11 研鑽の推奨と実態とのギャップ

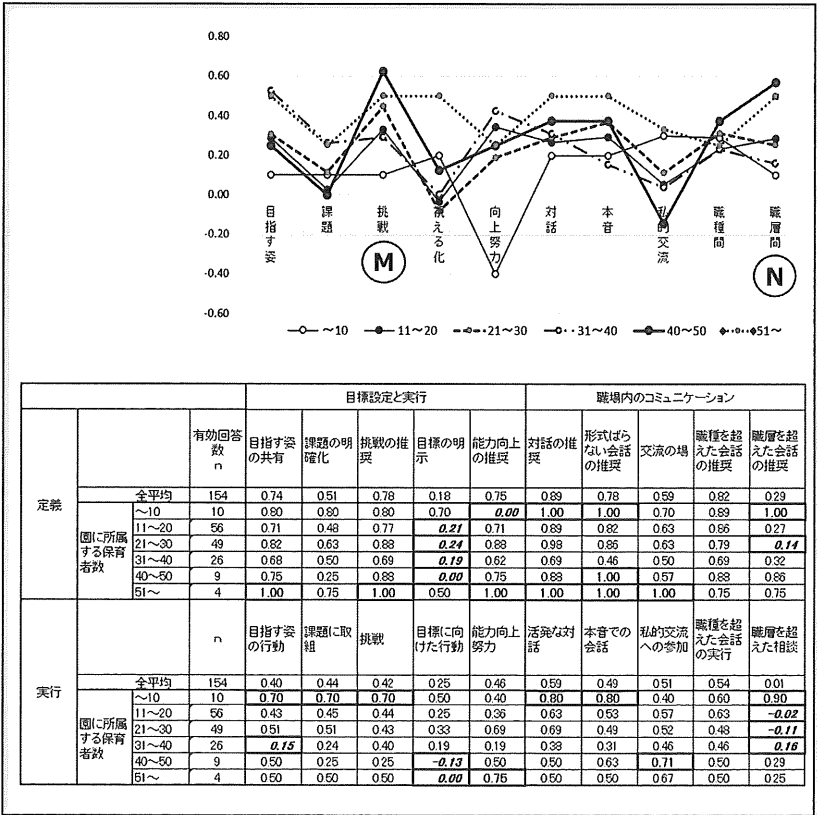


図 12-1 保育士の人数別の定義と実行とのギャップ

3.3 定義度と実行度のギャップ（保育者の人数別）

質問紙に園に所属する保育者数の記載のあった154件の回答を、園に所属している保育者の数でグループ化し、それぞれの園の規模による定義度と実行度の差を図12-1、図12-2に示した。グループ化は、保育者数が10名以下の小規模な園から、51名以上の保育者が所属する大規模な園まで10名刻みで6グループに分類した。

インクルーシブ保育を実践する保育園づくりに向けた風通しの良い職場づくり及び人材育成の要素

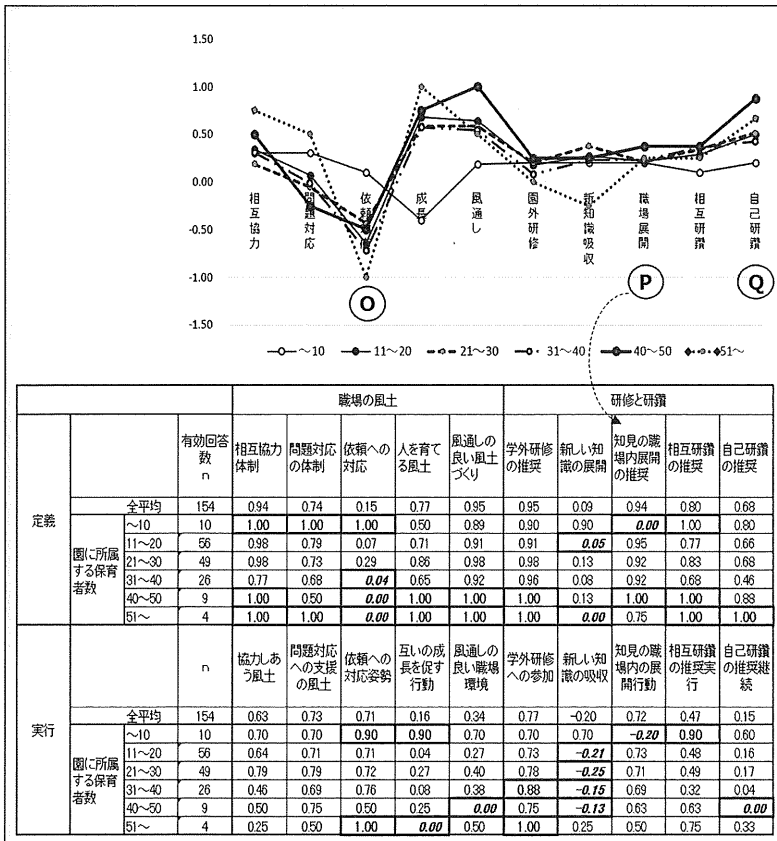


図 12-2 保育士の人数別の定義と実行とのギャップ

図 12-1, 図 12-2 は, 定義度と実行度の差を表している. たとえば, 実行することが定義されているにも関わらず, 実行されていない場合には, グラフには, 高い値が表示される. 図 12-1, 図 12-2 の表において, 上位 10% を太字に, 下位の 10% をイタリック体で表示している.

次に各設問を個別に見ると, 図 12-1 の「挑戦」は, どのカテゴリの園においても実行度が低い状態であることがわかる. 保育者数の規模が大きいほ

うが、挑戦には消極的な傾向がみられる (㊸)。

また、「職層を超えたコミュニケーション」については、保育者数の規模が大きい園のほうが、コミュニケーションの実行度が低いことがわかる (㊹)。

図 12-2 の「他の保育者からの依頼への対応姿勢」については、保育者の数が多い園においては、比較的柔軟に対応できているのに対して、小規模な園においては、応援に対する余裕もなく、非常に消極的である様子が見取れる (㊺)。

園長による「知見の職場内展開の推奨」と、保育士による「知見の職場内の展開行動」については、折れ線グラフからは特徴が見取りづらいが、表内の値からは次のことが読み取れる。大規模な園では定義され、実行も活発におこなわれているのに対して、小規模園では知見の展開が、定義、実行ともに少ない状況がみられる (㊻)。

相互研鑽については、保育園の規模にかかわらず、定義、実行ともににおこなわれていることが読み取れる。一方で、相互研鑽と比較して自己研鑽は、相対的に定義、実行ともに数値が低く、特に規模の大きな保育園のほうが実行度に低い特徴がみられる (㊼)。

4. 考 察

本研究では、保育者数が 10 名以下の小規模園から、51 名以上の保育者が所属する大規模園まで 10 名刻みで 6 グループに分類して分析した。本節では、全サンプルから確認できた要素と、人数規模別の分析により明らかになった要素とを分けて記述する。

4. 1 定義と実行とのギャップ (全サンプルより)

図 8㉔は、園が「保育者に目標を周知すること」が他の項目と比較して著しく不足しており、それにとまって保育者も「目標を念頭においた活動が

実行できていない状況」にあることを示している。これに関して、東京都福祉保健局が2013年に実施した調査を見ると、東京都の保育士の12.7%が、現在の職場の改善希望項目として「園の理念や運営方針」を挙げている¹⁰⁾。この数値は、株式会社ポピンズ(2011:2)¹¹⁾の調査によって報告された保育士の離職理由「理念・方針への不満(14.4%)」とほぼ合致する。これらの先行研究に今回の調査結果を照らすと、園の理念や運営方針に不満を持って離職した、あるいは不満を持ちながら勤務している保育士は、「園の理念や目標について、元より明確な提示を受けていたか」との疑問が生じる。これについては、一策として採用前に明確な園の理念・運営方針の提示を実施すれば、ミスマッチによる早期離職を回避できる可能性がある。

園の理念・方針と目標は繋がりをもつものである。今回の調査では、職員間で話し合う時間が十分に取れず、目標が見えないまま「手段」の伝達を受けて業務に当たっている保育者が多数存在することが推測できる。インクルーシブ保育は、力量を有する保育者であっても単独では成立し難い。本調査結果から伺える現状を鑑みると、インクルーシブ保育を実践する保育園づくりには、「組織の目標の視える化」と「風通しの良い職場風土づくり」が必要であると言える。

4. 2 定義と実行とのギャップ(保育者の人数別)

4つのカテゴリ毎に作成した散布図においては、大多数の園が定義度、実行度ともに望ましいセクションに分類され、各カテゴリとも著しい特徴は見いだせない。一方で、各カテゴリの設問を個別に分析したレーダーチャート(図8-図11)では、多くの園に共通する課題が明らかにできた。

園に所属する保育者の数をもとに園の規模毎に分析を行った調査においては、小規模の保育園では1人の保育者への業務負担が相対的に大きく、日常業務以外の業務を進める余裕がないことが推測される。それは、小規模園が「他の保育者からの依頼」には、柔軟に対応することが最も活発にできてい

る一方で、「新しい保育知識の習得」には、対応できていないことなどから伺える。この現状から、外部研修や自己啓発で得た知識・経験を職場で効率よく共有し、新しい保育知識の吸収と組織内への展開を進めていく必要がある。その手法として、各園でHOIKU-KIが活用され、職層を超えたコミュニケーションの活性化が図られることが望ましい。今回の質問紙調査により、現在の保育職場の特徴が幾つか抽出できた。今後は、このデータを解析した結果を質問紙に反映し、さらに一段深く掘り込んだ調査を行なう。

今回の質問紙調査は園長を対象とする調査であったが、園に所属する保育者を対象に行えば、回答の傾向に違いが発生すると推定される。同じ調査を全職員に対して実施して職層や経験年数毎のカテゴリ別に分析すると、職位の高いカテゴリに属する職員は、比較的理想的な回答をする傾向が見られるのに対して、若い職員の回答は、普段感じているままに回答することが多く、実行度の数値が低くでる傾向にある（福島ら2012：70）¹²⁾。HOIKU-KI活動において、園の課題を共有するためには、個別の園の課題を抽出する必要がある。このためには、園の職員全員に対する調査と分析が必要である。

5. 結 論

本研究は、インクルーシブ保育を実践する保育園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、166名の保育園長の意識調査を実施した。質問紙調査では、各園の職場風土および保育者の育成状況（定義度）と、それに対する保育者の行動（実施度）について、園長の立場からの回答を得た。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項目にカテゴリ化した上で分析し、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、「組織の目標の視える化」「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」等である。

これらは、筆者が進めている HOIKU-KI 活動において、保育課題ばらしを全員参加で行う際の参考データとして活用する。

(注)

- 1) 厚生労働省(2016)「平成 27 年 4 月の保育園等の待機児童数とその後(平成 27 年 10 月時点)の状況について」平成 28 年 3 月 28 日.
- 2) 厚生労働省(2016)「保育園等関連状況取りまとめ(平成 27 年 4 月 1 日)」.
- 3) 厚生労働省(2016)「待機児童及び待機児童解消加速化プランの状況について」(平成 28 年 9 月 2 日公表).
- 4) 障害者政策委員会(2015)議論の整理～第 3 次障害者基本計画の実施状況を踏まえた課題～平成 27 年 9 月.
- 5) 内閣府(2010)子ども・子育てビジョンー子どもの笑顔があふれる社会のためにー平成 22 年 1 月 29 日.
- 6) DEC/NAEYC(2009) Early Childhood Inclusion: 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.
- 7) Anupam Ahuja, Mel Ainscow, Alphonsine Bouya-Aka Blet, et al. (2015) Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All. UNESCO. 13.
- 8) Inclusion Network <http://inclusion.com/inclusion.html>
- 9) 秋田喜代美(2011)「保育の知の共創へ」保育学研究 49(1), 3-4.
- 10) 東京都福祉保健局(2014)東京都保育士実態調査報告書平成 24 年 3 月.
- 11) 株式会社ポピンズ(2011)「潜在保育者ガイドブックー保育者再就職支援調査事業・保育園向け報告書ー」, 2-15.
- 12) 福嶋・高野・濱田・菅・北山(2012)「年代別の技術者力平均評点比較」

高尾 淳子

『開発力白書 2012』 iTiD コンサルティング, 70.