

わが国のインクルーシブ保育スキル標準開発の検討

— 米国ワシントン州保育スキル標準の開発事例を参考に —

高尾 淳子

1. はじめに

(1) インクルーシブ教育及び保育について

1978年のウォーノック報告書、1994年のサラマンカ宣言以降、万人のための教育に向けた活動の必要性の認識が国際労働機関（ILO）、世界保健機関（WHO）、国連児童基金（UNICEF）といった国際機関等で表明されるなど、保育及び教育の場で子どもの個別ニーズや自己決定を重視するインクルージョンが推進されてきた。わが国においても、内閣府が2010年に子ども・子育てビジョンにて「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（インクルージョン）」¹⁾の言葉を用いた他、文部科学省が2012年に報告書にて「インクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進」²⁾について述べている。さらに、2017年3月に厚生労働省は、保育所保育指針を改正し、2018年4月からの適用を告示した。その新保育所保育指針には、インクルージョンに関する内容が織り込まれた。新指針の第1章 総則には、障害や発達上に課題のある子どもの保育について、他の子どもとの生活を通して共に成長できることを前提とし、個別の指導計画の作成を保育者に求める記述がある。また、第2章 には、ダイバーシティ（多様性）に関して「異なる文化に触れる活動に親しむ」ことが保育の内容に明記された。これは、各保育所における異文化理解教育の更なる展開を促す意図に基づいた、現行の指針「外国人など自分とは異なる文化を持った人に親しみをもつ」からの改変であるとみられる。更に、第4章には保護者の状況に配慮した個別の支援として、「外国籍家庭など特別な配慮を必要とする家庭への個別の支援」が保育者の努力義務として盛り込まれた。

保育者には、2016年施行の障害者差別解消法や2018年施行予定の新保育所保育指針等の法制に基づいた社会的要請への対応が求められる。新指針の第5章では、保育の質の向上に向けた組織的な取組として、各職員が職位や職務内容等に応じて知識及び技能を身につけることを努力義務としている他、研修で得た知識及び技能を職場内で共有することも求めている。保育業務は保育者の裁量に頼る部分が多く、専門職としてやり甲斐のもてる仕事である。一方で、想定外の社会的要請に困惑し、専門的スキルを習得する前に離職する保育者も少なくない³⁾。この課題に対しては、保育者が入職直後から自らのキャリアアップのイメージを描き、その実現に向けてスキルの向上を図るための課題を保育者自身が認識でき、かつ園長などと客観的に共有するためのものさしが必要である。

(2) 本論における「インクルーシブ保育」の定義

インクルーシブ保育及び教育の定義については、国際連合教育科学文化機関 UNESCO (2015)⁴⁾、米国特殊児童協会幼児部会 DEC と全米幼児教育協会 NAEYC (2009)⁵⁾、欧州連合⁶⁾、カナダの Inclusion Network の捉え方をもとに、本論ではインクルーシブ保育の定義にダイバーシティ及びイ

ンクルージョンの概念を加え、次のように広く定義して用いる。すなわち、インクルーシブ保育とは、障害やその他の理由で特別なニーズを有する子どもを含むすべての乳幼児が、保育所・幼稚園等の正式なメンバーとして差別なく合理的配慮を受けて同じ施設を使い、同じ活動に参加し、共に育ちあえる保育の形態である。

また、特別なニーズを有する子どもについては、障害がある子ども、パステルゾーンの子どもの、医療的配慮が必要な子ども、日本語を母語としない子ども、外国の文化をもつ子ども、宗教的配慮が必要な子ども、極端な貧困状態にある子ども、虐待を受けている、もしくは受けている疑いのある子ども、トランスジェンダー（LGBT）の子ども等、文化的・社会的・民族的・性的マイノリティの子ども、及び保育現場で特別な配慮を必要とする子どもの総称として用いる。

2 研究の目的

筆者が2016年に実施した保育職場の風土調査（図1，n = 716）において、保育者が自己の成長のために具体的な目標を描くこと、さらには能力向上のために何らかの行動をすることが、推奨されていても実際には行動できていないことが判っている（高尾，2016）。そこで本研究では、保育者のコンピテンシーモデルを参考に日本の保育者向けの「インクルーシブ保育スキル標準」を開発することを目的とする。それにより、保育者自身が、自己が獲得できている、または獲得できていない保育スキルについて認識することが可能になる。また、園長、主任などの管理者が、保育者とさらに伸ばしたいスキルについてこのスキル標準を用いて会話することで、より効果の高い育成計画の共有が可能になる。

このような自己の成長に関する周囲との会話を通じて保育者が成長を認識することで、職務に取り組む意欲を向上させることが期待でき、高められた意欲は、次のステップへの積極的な取り組みにつながるものと考えられる。

3 研究方法

スキル標準の開発・適用にあたっては、既に施行されている諸外国の事例に照らしても、非常に多くの労力と長い検討期間がかかっている。

本研究では、先行して適用されている諸外国のスキル標準を参考にすることや、早い段階で現職の園長・主任層からの意見を収集し、検討案に反映するなどの工夫により検討の迅速化を図る。

このスキル標準の開発では、全工程を幾つかの段階に分けて進めることとする。

第1段階として、保育スキル標準の基礎となる保育者のコンピテンシーについて、OECD、米国カリフォルニア州、高山による先行研究を整理する。第2段階では、保育スキル標準の海外の先行研究として、障害児教育分野の先進国である米国のワシントン州において開発された保育スキル標準を取り上げ、その開発プロセス及び規定内容に関する文献調査を行ない、保育スキル標準の骨格や要素となる項目を抽出する。第3段階では、先行研究により抽出した保育スキル標準の骨格や要素に対する

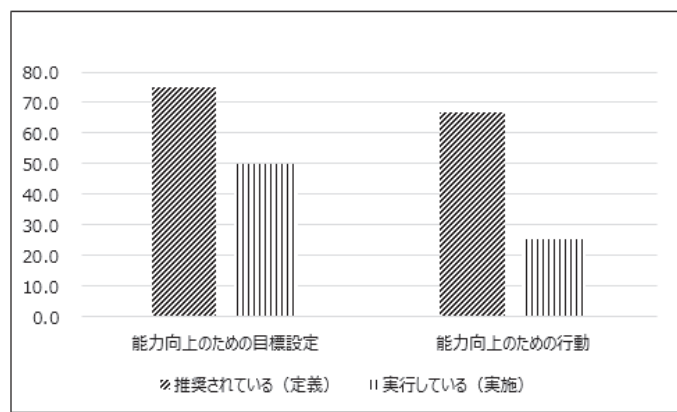


図1 保育園における「能力向上のための目標設定と行動」に対する定義と実施のギャップ (n=716, 縦軸は%) (高尾, 2016)

保育者調査を行い、我が国の保育スキル標準についての過不足について検討する。

4 本研究の範囲

保育者スキル標準は、保育所や幼稚園、認定こども園等における保育従事者が備えるべきスキルを規定するものである。一般に保育者に求められるスキルは非常に広範に及ぶ。このため、本研究では、まずは近年、社会からの要請のレベルなどが急速に変化しているインクルーシブ保育に焦点をあて、このインクルーシブ保育を実践するために必要となるスキルを検討範囲とする。

5 保育者の専門性の向上に関する先行研究

本節では、保育者の専門性の向上に向けた取り組みの中で、インクルーシブ保育スキル標準の開発基盤となる先行研究を整理する。

先行研究の調査にあたり、保育スキル標準を検討する上で、重要な保育者のコンピテンシーについて説明する。コンピテンシーとは、業務で優れた業績をあげている人の行動特性をモデル化したものである。一方のスキルとは、知識と経験の積であると定義する。保育者の能力としては、知識と経験、コンピテンシーのそれぞれを総合的にバランス良く習得することが重要である。以下にコンピテンシーに関する先行研究について説明する。

(1) 保育者のコンピテンシー

① OECD が定義する保育者のキーコンピテンシー

OECD が 34 か国もの多様な文化を持つ加盟国で構成されていることから、OECD が定義する保育士のキーコンピテンシーについては、各国や地域の事情を反映して公約数的な要素に絞り込んだ定義となっている。その一方で、インクルーシブに関しては、関係・相互作用・協力や複数言語、特別支援などを重視し、広く定義していることが特徴である。

② 高山が定義する保育士のコンピテンシー

高山⁷⁾の定義するコンピテンシーは、保育の技術や保護者との関わりなど保育者が日常の業務を遂行する上で必要な技能について定義されている。OECD の定義や、後に述べるカリフォルニア州の定義と異なり、多様性への対応能力についての明確な定義はない。

③ カリフォルニア州教育省が定義する保育者のコンピテンシー

カリフォルニア州は、人種、民族、言語、宗教など極めて多様な子どもを受け入れる保育環境にあるために、州教育省が保育者に求めるコンピテンシー⁸⁾は、高山が定義するコンピテンシーと比較して、特別なニーズとインクルージョン、文化・多様性・平等、二重言語学習など非常に広い範囲を定義している。

上記のそれぞれのコンピテンシーが定義する範囲についての概要を図2に示した。先に述べたようにカリフォルニア州教育省が定義する保育士のコンピテンシーが米国でも最も広い範囲を定義している。

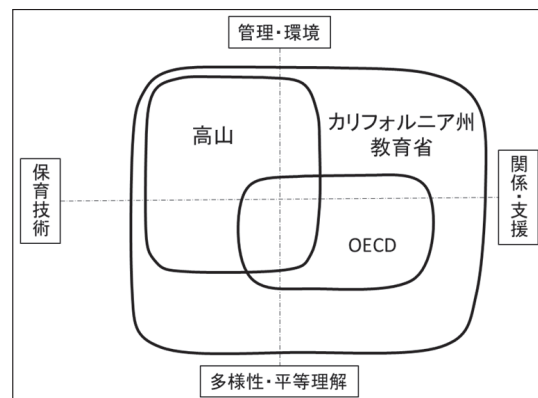


図2 カリフォルニア州教育省・高山・OECD が定義する保育士のコンピテンシーの位置づけ (高尾, 2015)

6 米国におけるスキル標準の発祥

米国では、保育者のスキル標準（Skill Standards）が大部分の州で制定し、適用されている。米国におけるスキル標準とは、米国の国家技能基準審議会（The National Skill Standards Board :NSSB）によって確立された、職業人の技術達成度の基準である。NSSBは、グローバル経済社会における米国経済の能力強化のためにスキル標準と技術達成度の評価、及びその認定について自主的なシステムを構築した。本節ではそこに至る経緯を述べる。

1980年代後半以来、米国では教育が適切に機能しているかについて議論を進めてきた。急速に変化する米国の職場での活躍には、個人の知識とスキルの習得が必要との考えから、パフォーマンス・ベースの教育を中心として展開し始めた。米国の職場で必要とされる技術と知識を明らかにし、明瞭な表現によって教育と研修をよりよくカスタマイズすることが期待された。全米州知事会（The National Governors' Association: NGA）による調査研究「州におけるパフォーマンス・ベースの教育の展開状況」と、米国の経済および生活水準の向上を促進するための America's Choice 研究は、その実現の礎となった。1989年に、国家教育サミット The 1989 National Education Summit にて、「米国の全社会人が、グローバル経済に対応する識字力・知識・スキルをもつ」との目標が設定された。この実現に向けて米国の経済・工業界の教育ニーズを決定する国家諮問機関（The National Advisory Commission on Work Based Learning: NACWBL）と、事務機関 SCANS が設置された。Work Based Learning（WBL）は、学生に実践的な職場体験を提供し、学術的および技術的スキルを適用して雇用可能性を向上させる教育戦略である。1992年に、SCANSは職場の5つの構成要素「リソース」「対人能力」「情報」「システムと技術」「基礎（基本的なスキル、思考能力、個人の資質）」を報告した。1994年には国家スキル標準法 The National Skill Standards Act は Title V of the Goals 2000 として法律化された。NSSBが同法で規定した5項目の一つには、「ビジネス・業界団体・労働・教育等の各産業部門、地域社会・州および地方機関からの代表者等が、自主的なパートナーシップを確立する」が盛り込まれている。NSSBは、米国の職業人を15部門に分類した。その中には、「教育・訓練」が含まれている⁹⁾。

7 米国ワシントン州の保育スキル標準

本節では、ワシントン州における保育スキル標準の開発事例を挙げ、開発の目的、開発のプロセス及び内容について整理する。複数の州が保育スキル標準の開発をしている中で、ワシントン州に着目した理由は、保育スキル標準の開発プロセスにコンピテンシーを位置付けていることを明確にしているためである。

(1) ワシントン州保育スキル標準の発祥

乳幼児の日中生活が家庭から保育機関へと移行したのは、1994年のカーネギー特別委員会による報告が契機となった。そこで3歳未満児への質の高い保育の必要性が提唱され乳幼児と家族のためのナショナルセンターをはじめ、複数の組織・団体が開設された。ワシントン州では、6歳以下の子どもをもつひ

表1 ワシントン州保育スキル標準における設定項目

(Washington State Skill Standards Projects (2000) を基に筆者作成)

1	社会のニーズ変化への敏感な対応
2	性、民族その他の偏りが無いこと
3	コンピテンシーに基づく評価を通過すること
4	基本的な読書・文書作成・批判的思考法の技術を含むこと
5	保護者のスキルアップに役立つこと
6	多種多様な教育機関（人材育成機関・養成校等）に適用できること
7	使用者にとって使いやすい、シンプルな構造であること
8	すべての利害関係者の協力・努力によるものであること
9	個々の訓練期間・教育機関とは独立して開発されるものであること

とり親家庭の母親の6割が就業していた実態を受けて、0歳からの保育の必要性が重視された。そこで、州の委託を受けた複数の組織が保育者のコンピテンシーを開発した。このコンピテンシーが新しいスキル標準を作成するための基盤となった。1996年に、社会が保育者に求める高いスキルの必要性と、その準備との間に生じているギャップを埋めることを目的に、ボランティアメンバーによってThe Washington Association for Educators of Personnel in Early Childhood Programs: WAEPECPが結成された。翌1997年には、ペニンシュラ大学がプロジェクト管理のための補助金を得て、9つの保育協会及び11の保育者養成校との協力によって、保育者のスキル標準作成が開始された。任意のスキル標準には、保育の知識に基づいた技術と能力が職場で生かされることが求められた。それに加えて効果的であること、保育者と意見が一致していることも必要であった。上記のことを考慮して、同スキル標準には表1に示す項目が設定された¹⁰⁾。

(2) ワシントン州保育スキル標準の目的

同プロジェクトで作成された保育スキル標準は、カリキュラムの改善や保育者のトレーニングへの使用を目的とするものである。ワシントン州の保育スキル標準プロジェクトは、保育に対する社会的要請の変化に対応するため、スキル標準を改善し続ける必要性について言及している。ワシントン州の保育スキル標準では、保育施設長、保育者養成校/人材育成機関の教育担当者、学生/保育者、政府などの立場毎に、その活用によって得られる効果が示されている。その中で、学生や保育者が得られる効果として表2に示す項目が挙げられている。

表2 ワシントン州保育スキル標準によって学生や保育者が得られる効果

(Washington State Skill Standards Projects (2000) を基に筆者作成)

1	就職前の、職場の期待に応えるスキルの判断基準の把握
2	資格認定の移動性及び可能性の向上
3	より適切な待遇・雇用保障の追及や雇用機会の拡大
4	経験・学校・自主学習で得た学習レベルの証明
5	現在のパフォーマンスの強化
6	所属機関の発展への貢献
7	キャリア向上と進歩に必要なスキルの正確な評価

(3) ワシントン州保育スキル標準の作成ステップ及び内容

保育スキル標準は、表3に示す6ステップで作成された。ワシントン州保育スキル標準では3つのシナリオが設定され、各シナリオに当てはまる重要な職務の機能、及び各機能に含まれるキーとなる活動を整理している(表4)。重要な職務の機能とは、保育者に求められる責務の一般的な領域を表すもので、A-Fの6領域に分類された。キー活動は、重要な職務の機能領域に関連する業務である。A-Fの6領域について、それぞれ3から6の活動が示された。合計26あるキー活動は、それぞれ「パフォーマンス指標」「専門知識」「雇用適正スキル」に分類され、具体的な活動へと細分化された上で、保育者による確認調査を経た。パフォーマンス指標は保育者のスキル、知識、業務についてのエビデンスを示し、保育者が当該業務を達成した時期を保育者自身および他者が評価するものさしである。専門知識は、

表3 ワシントン州保育スキル標準開発ステップ

(Washington State Skill Standards Projects (2000) を基に筆者作成)

Step1	ワークショップを開催し、保育者から情報を収集した。それらを基に14名の専門職が職務の主要機能と関連する作業を特定し、スキル標準の基礎とした。
Step2	指導的保育者のためのSCANS調査を実施した。(保育業務全般にわたる知識・技能、および資質)
Step3	主要活動ごとに業務評価指標を設定した。
Step4	指導的保育者のためのSCANS調査を実施した。(保育業務全般にわたる知識・技能、および資質)
Step5	3つのシナリオは、フォーカスグループが作成した。
Step6	職務機能とタスクを保育者に送り、保育者522名の確認を受けた。

保育者の業務遂行に必要な技術的スキル・知識・能力・ツールを示す。保育者のためのワシントン州のコアコンピテンシー文書は、知識と、効果的に各業務を遂行するために必要な能力とを識別するために利用された。雇用適正スキルは、より高度な能力を構築するために必要とされる学術的および個人的なスキルである。同州において基盤となるこれらのスキルは、保育者が有意義な仕事を取得し、保育者として保育に従事するために必要なコンピテンシーであるとされている。

表4 ワシントン州の保育スキル標準における3つのシナリオ・重要な職務機能・キーとなる活動
(Washington State Skill Standards Projects (2000) を基に筆者作成)

シナリオ	重要な職務の機能	キーとなる活動	
1 日常の状況	A. 安全教育・健康教育・栄養教育の実施	A1	安全基準に則したプログラムの作成および修正を行う
		A6	衛生的な環境をつくり、維持する
	B. 一人ひとりの子どものニーズを満たす	B2	子どもの全体的な発達を支援する環境づくりをする
	C. 計画とカリキュラムの作成	C1	個人と集団のいずれにも適用する教材をカリキュラムに用いる
	D. 家族支援の提供	D1	家族とパートナーシップを築く
2 危機的状況	A. 安全教育・健康教育・栄養教育の実施	A1	安全基準に則したプログラムの作成および修正を行う
		A3	健康基準を明確に適用し、ケアする
	D. 家族支援の提供	D1	家族とパートナーシップを築く
		D3	家族に情報・資源の提供および照会を行う
		E	親子関係の重要性を尊重し、アタッチメントの形成と強化を行う
		E2	健康的なアタッチメントの形成に向け、保護者やその他の支援者に思慮深い支援を行う
		E3	文化の認識と、細やかな反応及び愛情のこもったケアをモデル化し提供する
3 長期計画の状況	B. 一人ひとりの子どものニーズを満たす	B3	発達の過程にある子供たちの独立心、自律心、及び社会的交流を指導する
		B5	継続中のアセスメントと評価を提供する
	C. 計画とカリキュラムの作成	C3	カリキュラムの活動内容と評価を文書化し、提供する
		C4	プログラムの情報管理と守秘性について、必要条件を維持する
	D. 家族支援の提供	D4	家族の参加を計画・推進・実行する
		D3	家族に情報・資源の提供および照会を行う
E. 養育者のアタッチメント形成	E2	健康的なアタッチメントの形成に向け、保護者やその他の支援者に思慮深い支援を行う	
F. 人材育成への参加	F5	専門家チームに参与する	

8 考察

米国では、保育者が備えるべきスキル標準の中でも特に二重言語学習、文化・多様性・平等にしっかりと配慮がなされている。今後、言語を含む文化の多様化がますます進むと予想されるわが国では、教育及び保育のストラテジーを検討する上で、ワシントン州などの先行事例が参考になる。ワシントン州の保育スキル標準開発プロセスでは、養成校及び保育団体等が協働して3つのシナリオ、重要な職務機能、キーとなる活動を設定し、Step6にて522名の保育者への確認調査が実施された（cf. 表3）。この開発プロセスは、本研究のインクルーシブ保育スキル標準開発において示唆に富む。インクルーシブ保育実践者の育成には、日常的に子どもと直接関わる現職者が得心しうる手法やリソースが必要である。したがって、本研究で検討を進めるインクルーシブ保育スキル標準でもこれに倣い、公立/私立園の園長、主任、担当保育士等幅広い職層、及びさまざまな保育経験年数を有する現職者を対象に確認調査を実施することにした。

本論で整理した先行研究は、特に経験の浅いわが国の保育者にとっては、インクルーシブ保育の場面でモデルとなる行動を想定しづらい点が課題である。また、保育経験の長い保育者の場合には、養成課

程にインクルーシブ保育に関する教科が希薄であったことから養成校時代にインクルーシブ保育に関する十分な知識を習得していない。先に述べたようにスキルとは、知識と経験を総合したものであり、熟練者であってもインクルーシブ保育のスキル向上に課題の残る保育者がいるものと考えられる。

保育の業務は全てを詳細にマニュアル化するのが困難であり、実際には大枠で括られた業務範囲の中で一人ひとりの保育者が場面ごとに判断し進めている。そのため、保育現場では各保育者の思考力や判断力に頼る部分が多い。これらの能力は、これまで何かのものさしで測られることはなく、漠然と経験の長さで推定されるに留まっていた。

保育の業務は詳細なマニュアル化に適さない部分もあるが、保育者にとって馴染みの薄い言語による幼児や保護者とのコミュニケーションや、日本と大きく異なる文化、及びリスクリテラシー等に関しては、具体的に保育者が獲得すべきスキルを示すことにより、保育者自身が成長へのステップをイメージしやすくなると期待できる。したがって、前述の先行研究を基礎に、日本の保育業務の特徴をふまえたインクルーシブ保育スキル標準の開発を進めることとする。

9 まとめ・今後の予定

本研究では、社会からインクルーシブ保育の推進が求められる中で、保育者がインクルーシブ保育を実践する上で必要となる職業的スキルを習得するための個人のスキルアップ指標となるインクルーシブ保育スキル標準を開発する。本論ではその第1段階として、スキル標準及び保育者の職務スキル向上に関する国内外の先行研究を整理した。さらに、第2段階として、ワシントン州保育スキル標準を参考に、日本の保育スキル標準の骨格となりうる要素を抽出した。保育スキル標準とは、保育の提供に必要とされる職務スキルとそのレベルを明確化・体系化した指標であり、保育者一人ひとりの教育・訓練等に有用なツールである。保育スキル標準の活用により、保育者は自分自身のキャリアパスのイメージを描き、その実現に向けて自らのスキルの向上を図る時期及び手段を判断することが可能となる。さらに、キャリアに応じて必要な経験や職能レベルを具体的に把握するなど、保育者がキャリアアップやキャリアチェンジ、及び上級資格を目指すための指標としても活用できることから、保育者の育成及び保育の質の向上に資するものである。

本研究の第3段階では、インクルーシブ保育の実践者に求められる職務スキルを整理した上で、各項目について現職保育者にそれらの必要性・重要性・獲得時期等の確認を得る。これについては、120項目の職務スキル候補を選定の上、2016年度に約800名の園長・主任らからの確認を得た。その詳細については紙幅の制限により、別稿にて報告する。

謝辞

本研究にご協力くださいました保育団体の皆様、及び保育士の先生方に深謝いたします。

引用文献

- 1) 内閣府 (2010) 「子ども・子育てビジョン—子どもの笑顔があふれる社会のために—」平成22年1月。
- 2) 文部科学省 (2012) 共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進 (報告)
- 3) 高尾淳子 (2017) 保育における KI 活動 HOIKU-KI の適用可能性の検証『教育実践学研究』17 (1), pp.1-12 日本教育実践学会。
- 4) Anupam Ahuja, Mel Ainscow, Alphonsine Bouya-Aka Blet, et al. (2015) Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All. UNESCO.13.

わが国のインクルーシブ保育スキル標準開発の検討

- 5) 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.
- 6) European Commission (2010) Europe2020 A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth.
- 7) 高山静子 (2011) 『コンピテンシー理論に基づく保育士養成教育の研究』九州大学博士論文.
- 8) Developed collaboratively by the 1 California Department of Education and First 5 California (2011) California Early Childhood Educator Competencies.6-89.
- 9) Dave Wilcox (2002) How the National Skill Standards Board, the National Skill Standards Board: Building the Foundation for a Dynamic Workforce.
- 10) Washington State Skill Standards Projects (2000) Skill Standards for Infant & Toddler Specialist.
- 11) U.S. Department of Commerce Economics and Statistics Administration (2007) 2000 Census of Population and Housing.