

学位論文審査の要旨

| | | | | | |
|-------|--------------------------|-----------|---------------|---|---|
| 学位申請者 | 小林 佳美 人間発達科学専攻2018年度生 | | 論文題目 | 保育者等の職場定着に及ぼす園長・所長のリーダーシップの影響—分散型リーダーシップ概念に着目した個人と園のマルチレベル分析— | |
| 審査委員 | 主 査: | 杉野 勇 教授 | インターネット 公表 | 学位論文の全文公表の可否 : | 否 |
| | 副 査: | 小玉 亮子 教授 | | 「否」の場合の理由 | |
| | 副 査: | 大森 正博 教授 | | <input type="checkbox"/> ア. 当該論文に立体形状による表現を含む | |
| | 審査委員: | 松島 のり子 助教 | | <input type="checkbox"/> イ. 著作権や個人情報に係る制約がある | |
| | 審査委員: | 三宅 雄大 助教 | | <input checked="" type="checkbox"/> ウ. 出版刊行されている、もしくは予定されている | |
| 学位名称 | 博士 (社会科学) | | | <input type="checkbox"/> エ. 学術ジャーナルへ掲載されている、もしくは予定されている | |
| (英語名) | (Ph. D. in Sociology) | | | <input type="checkbox"/> オ. 特許の申請がある、もしくは予定されている | |
| | | | | ※本学学位規則に基づく学位論文全文のインターネット公表について | |

学位論文審査・内容の要旨

保育の量的拡大と質の保障が保育領域における社会的課題となっているが、保育人材は慢性的に不足している。これまでも保育者の早期離職の状況調査や離職・定着要因に関する研究は蓄積されてきたが、その多くが保育者個人の資質やライフコースに焦点化されており、組織的要因の解明は不十分であった。本研究は、保育施設で働く保育者・職員の定着における組織的要因を明らかにしたうえで、定着方策への示唆を得ることを目的とした。

第1章では、日本における保育者の担い手不足の問題は、「子ども・子育て支援新制度」施行後さらに顕在化していることを示した。新たな処遇改善施策として創設された処遇改善等加算Ⅰ、Ⅱでは、保育者の経験年数、或いは職位に応じた処遇改善が図られる仕組みとなったことにより、処遇改善と連動したキャリア形成を保育施設を通じて行うことが求められ、園長・所長が発揮するリーダーシップが重視されている現状を論じている。第2章では、保育者の就業行動に影響を及ぼす要因を、社会・経済的背景(マクロ)、保育職特有の仕事・職場関連要因(メゾ)、個人要因(ミクロ)の三つのレベルに分けて整理した。第3章では、保育者の就業継続・離職行動を取り巻く組織要因のうち分散型リーダーシップについて、人間関係論学派にまで遡って先行研究レビューに基づいて理論的検討を行い、社会的背景と効果的に機能するための前提条件を抽出した。園長・所長による分散型リーダーシップが保育者等の組織コミットメントを高め、離職意思を抑制する仕組みを解明するために99園の保育施設(園長・所長)と832人の保育者等を紐づけた質問紙調査を実施し、うち88園・802人を分析対象として第4章と第5章にて組織と個人を区別したマルチレベル分析を行った。その分析結果を踏まえて第6章で総合考察を行ったが、その主な結論は以下の3点である。

① 園レベルで認識されている園長・所長による変革的で分散型のリーダーシップは、個人と組織の特性や保育者等個々人の職務条件への認識、及び個人の離職意思を考慮したうえで、組織コミットメントに正の影響を及ぼす。逆に、個人の組織コミットメントを考慮しても、離職意思に負の影響を及ぼす。また、園長・所長が「実践」に関する自律性を第一線の各グループ・リーダーに委譲することが、個々の定着を促進するうえでも効果的であること、そして、労働条件への認識を高めることは園長・所長のリーダーシップに負うところが大きい事をも示した。

② 給与満足度が相対的に低いことで「組織コミットメント」が低くなる現象は、「ビジョンの明確さ」と「意見を言える雰囲気」づくりから構成される方向づけのリーダーシップとの交互作用効果によっては是正される可能性があること、また、間主観的信頼の低さが、「組織コミットメント」にもたらす負の影響も同様に是正される可能性がある。

③ 園長・所長による「研修参加のサポート」や「省察を促すサポート」等の教育のリーダーシップを発揮することが保育者等の「組織コミットメント」に正の影響を及ぼしていた。ただし教育のリーダーシップを構成する2項目を分けて「組織コミットメント」との関連を検討すると、「研修参加のサポート」よりも日々の業務と関連性の高い記録等で専門性を維持するためのサポートの充実度を問う「省察を促すサポート」を組織・個人レベルで高めていくことの方が効果的である事が明らかとなった。

学位論文審査には、保育学または幼児教育を専門とする研究者2名の他、経済学と社会政策の専門家にも加わっていただいた。第1回審査委員会では、理論的な概念や全体の構図の分かりにくさ、リサーチクエスチョンや操作仮説についての疑問、統計分析の結果の解釈の誤りなどが指摘され、第2回審査委員会でも修正が十分であるとは認められなかった為、第3回の審査委員会を行った。研究の社会的意義は評価され、合格水準に達しうる可能性が認められた為、変革的分散型リーダーシップという中核的な概念の説明や全体の要因関連の構図を更に明確にし、調整効果や媒介効果といったメカニズムについての論述を正しく修正するなど更なる改稿をして公開発表会を行った上で、最終審査を行うこととなった。

審査の結果、人間文化創成科学研究科の博士(社会科学)(Ph. D. in Sociology)を授与することは妥当であると判断された。