

愛媛大学教職大学院 研究発表大会2023
SESSION1 課題研究報告〔第I部〕第1部会
教員のウェルビーイングと人材育成

教員の働きがいとウェルビーイングを高める 要因とは何か？

—教師の主体的な学びに着目した分析—

愛媛大学大学院 教育学研究科 教育実践高度化専攻
リーダーシップ開発コース 池川 美生

指導者 露口健司 佐藤栄治



- OECD(2019).OECD Learning Compass Concept Notes

OECDが示す個人レベルでの11の指標

- ・ 健康状態 ・ ワークライフバランス ・ 教育とスキル
- ・ 社会とのつながり ・ 市民参加とガバナンス
- ・ 環境の質 ・ 個人の安全 ・ 主観的幸福
- ・ 所得と財産 ・ 仕事と報酬 ・ 住居

ウェルビーイングとは

「究極的に人々が心身共に幸せな状態」

(白井、2020)

ウェルビーイングは、人それぞれによって異なりえる「私たちが実現したい未来(The Future We Want)」を考えるうえでの、大きな方向性を示す枠組みとして理解されている (OECD,2019)

満足度・生活の質に関する調査における指標 (内閣府)

満足度・生活の質に関する調査について

○約10,000人へのインターネット調査（うち約3,300人は前回調査からの継続サンプルであるパネル調査）。
○総合的な生活満足度、13分野別の満足度、分野別の質問等により、主観・客観の両面からWell-beingを多角的に把握。

生活満足度
(総合的な満足度)

- ### 13分野別満足度
- 家計と資産の満足度
 - 雇用環境と賃金の満足度
 - 住宅の満足度
 - 仕事と生活の満足度
 - 健康状態の満足度
 - 自身の教育水準・教育環境の満足度
 - 社会とのつながりの満足度
 - 政治・行政・裁判所の満足度
 - 自然環境の満足度
 - 身の回りの安全の満足度
 - 子育てのしやすさの満足度
 - 介護のしやすさ・されやすさの満足度
 - 生活の楽しさ・面白さの満足度

- ### 基本属性に関する質問 (例)
- 性別 ○年齢 ○居住地 ○世帯構成 ○子供の年齢 等

- ### 13分野別の関連質問 (例)
- 各分野の満足や不満に大きく影響するものについての認識
 - 各分野に対する将来不安

- あなた自身の健康状態（「よい」「わるい」等の主観的な認識）
- 健康状態の将来不安
- 健康のために実践していること（バランスのとれた食事、適度な運動等）
- 子育ての感想（「楽しい」「どちらかというと楽しい」等の主観的な認識）
- 子育てを気軽にお願いできる人の有無（家族、親族、友人等）
- 育休の取得状況

- ### その他 (例)
- 1年間で経験したこと（結婚した、失業した等）
 - 最近の生活について（孤独を感じる、気分が沈み気が晴れない等）

職場のウェルビーイングを高める5つの要素

職場のウェルビーイングを高める5つの要素	
キャリア・ウェルビーイング	日々していることが好き
人間関係ウェルビーイング	人生を豊かにする友がいる
経済的ウェルビーイング	上手にお金を管理する
身体的ウェルビーイング	やり遂げるエネルギーがある
コミュニティ・ウェルビーイング	住んでいるところが好き

出展) クリフトン, J., ・ハーター, J., 古屋博子(訳) (2022) 職場のウェルビーイングを高める一億人のデータが導く「しなやかなチーム」の共通項 日本経済新聞出版, 36, 8-15. を参考に著者作成

5つのうち最も重要で、かつ他の4つの要素の基盤となるのが「**キャリア・ウェルビーイング**」です。

ギャラップの調査によると、「仕事に関する従業員としての経験」がその人のウェルビーイング全体に与える影響は「働いている時間の長さ」に比べて3倍にもなる。

(クリフトン, J., 2022)

「愛媛県の学校における働き方改革について」

働き方改革推進方針における各成果指標の状況

成果指標	R元	R2	R3	状況
1. 時間外勤務月80時間超の県立学校 教師(教諭)の割合(各年度) ※システム把握 勤務時間		20.6%	19.1%	時間外勤務月80時間超の教師(教諭)の割合は、 着実に減少
2. 教師自身の学びの実践 (項目の学びの実践の選択数) 学び	3.67	3.13	3.42	昨年度に引き続き、コロナによる研修等の中止・ 延期等の影響があったが、「オンライン上の講座や セミナーの参加」が、約1.8倍に増加したこともあり、 選択数全体も改善
内、オンライン講座受講等	30.9% (320人)	30.7% (988人)	52.6% (1,770人)	
3. 教職員のやりがい (ワーク・エンゲイジメント) 働きがい	28.83点	28.35点	28.64点	日本(民間企業)の平均(23.58点(※1))以上の 水準をキープ
4. 教職員の抑うつ傾向(メンタルヘルス) メンタルヘルス			5.62点	昨年度と同じ水準をキープ(※2) ※5点以上がリスク群、10点以上がハイリスク群
5. 教職員の主観的幸福感 (ワーク・ライフ・バランス) 10点満点 主観的幸福感			6.09点	日本の平均(5.89点(※3))以上の水準をキープ

- ※1:リクルートマジック・メトリクス(2019)「ワーク・エンゲイジメントに関する実態調査(N=624)」で平均値23.58点
質問は、「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」等9項目について、どのくらいの頻度で感じているか、
「0:全くない~6:いつも感じる」の7段階で問うもの
- ※2:質問は、過去1カ月のこころの状態(6項目)を「0:全くない~4:いつも」の5段階で問うもの
- ※3:内閣府(2019)「満足度・生活の質に関する調査」に関する第1次報告書で平均値5.89点、
同2020年調査ではコロナウイルス感染症拡大前後で1.48点の低下
質問は、直近1カ月の状況を「0:最高に不幸~10:最高に幸福」までの11段階で問うもの

本県の教諭の勤務状況については、時間外勤務月80時間超の教諭が県立学校で**19.1%**と、着実に減少していますが、依然として多忙な状況が続いています。
(令和3年11月)

愛媛県教育委員会HP 「愛媛県の学校における働き方改革について」
2022.10.18閲覧
<https://www.pref.ehime.jp/k70200/gyoumukaizen.html>

愛媛県の主観的幸福感に関する先行研究

- ・愛媛県県立高等学校教職員組合の協力を得て、アンケート調査を実施
- ・アンケート調査の内容 教師の意欲と達成感を問う形で実施
SWLSの尺度 5 項目(Diener 1985)を採用し 4 件法

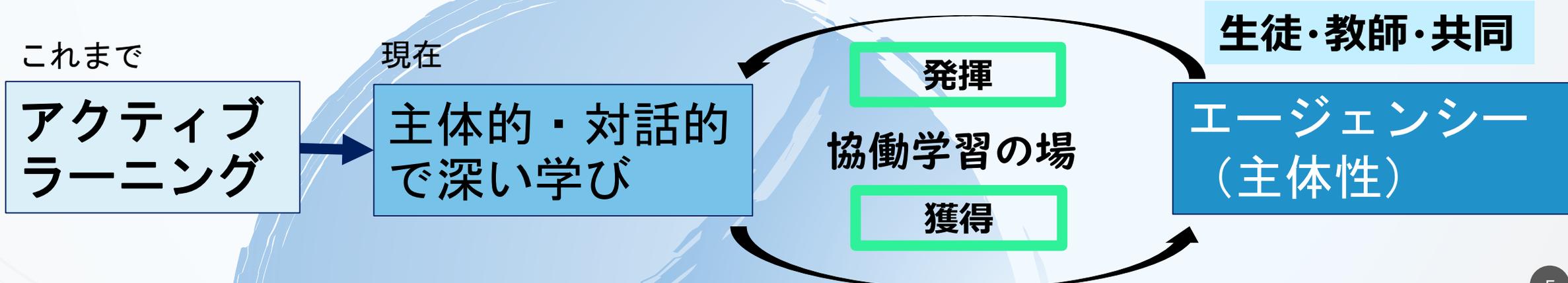
- ・主観的幸福度が高い教員は、教育活動に対する意欲・達成感が高い。(愛媛県内高校全体)
- ・主観的幸福度が高い工業高校の教員は、新しいことへの挑戦する意欲や、危機管理意識が高い。

(武智義尚、2018)



ウェルビーイングの達成にはエージェンシーが必要

ウェルビーイングを実現するために、コンピテンシーを活用するためのエージェンシー = 主体性 (コンパスを使う手) が必要としている
(扇原, 2021)



「令和の日本型学校教育」における「新たな教師の学びの姿」

個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び」

- ★ 変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」
 - ★ 求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」
 - ★ 新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」
 - ★ 他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」
- 中教審答申(2022)



研究課題 1

時間外勤務時間は主観的幸福感に影響を及ぼしているのか検証する。

研究課題 2

主観的幸福感・働きがいに影響を及ぼす要因として考えられるものは何かを探る。

【研究対象】

E県立A高等学校

・管理職・養護教諭・事務職員等を除く教諭・講師・実習助手・若手非常勤講師を対象とする

【調査方法】

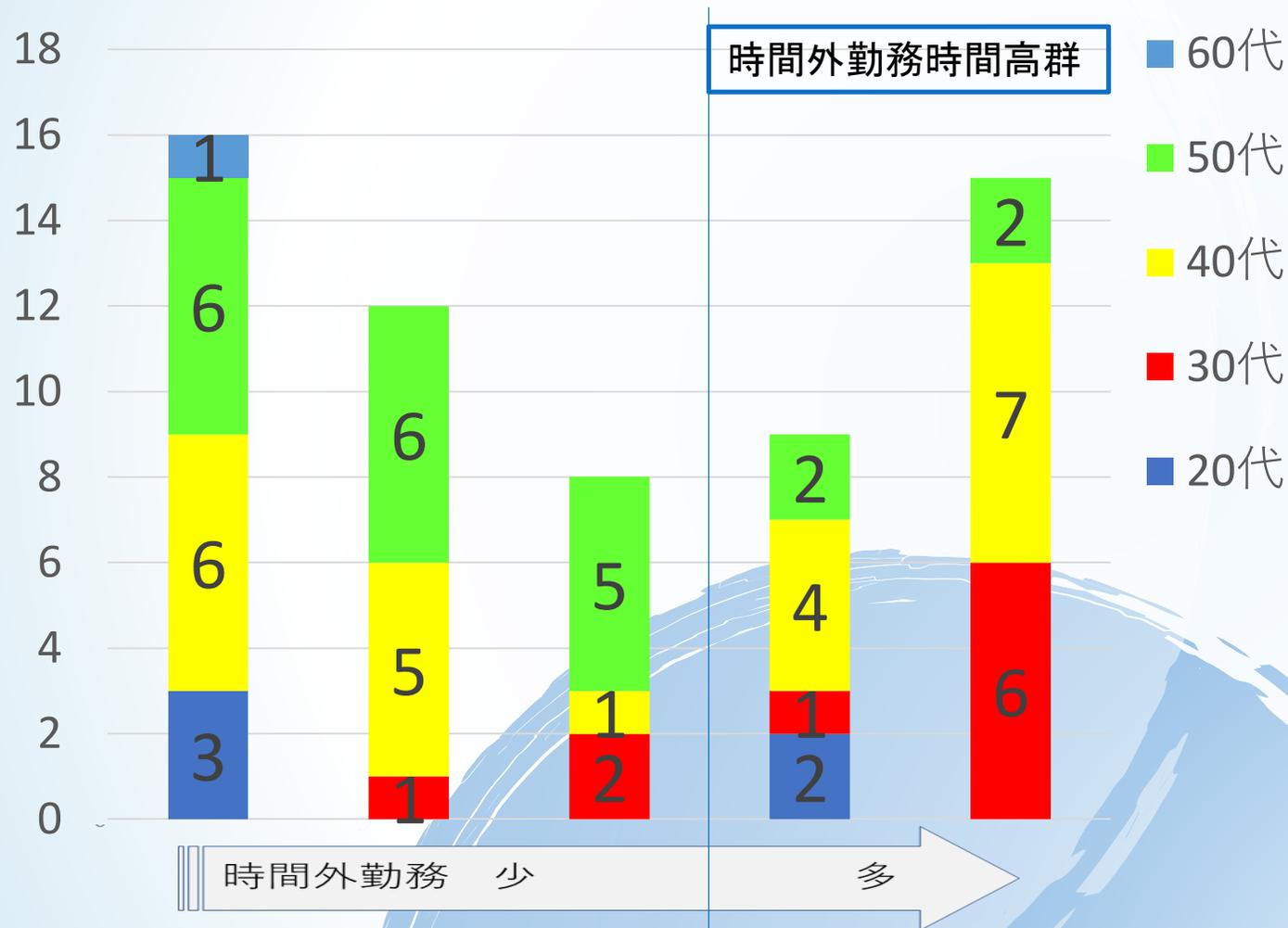
教職員アンケート

- ・ Microsoft Office 365のFormsを利用 ・ n=60 （回答率100%）
- ・ 質問内容は、意欲についての8項目5件法、働きがいについての9項目4件法、主観的幸福感（Diener et al, 1985）5項目5件法、ここ1カ月の時間外勤務時間（選択式）、「転勤して3年以内の方を対象に前任校との違い」（記述式）で回答してもらった。
- ・ アンケート実施は2022年6月中旬から下旬に行った。
- ・ 分析についてはIBM SPSSを使用 ※主観的幸福感をウェルビーイングの代理指標とした。⁷

研究の方法

アンケート項目は末尾に掲載

年代別 時間外勤務時間階層図

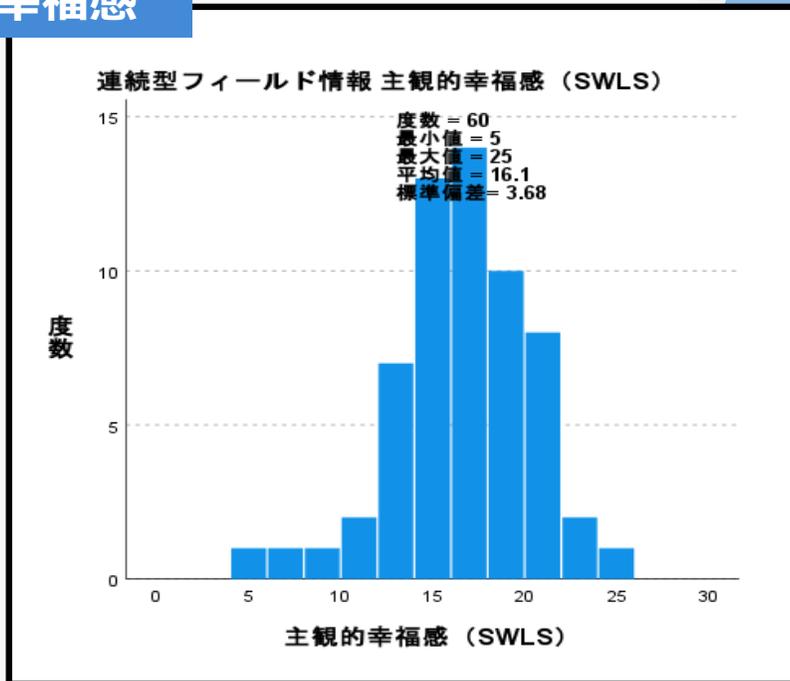


責任ある仕事を持つ人の割合

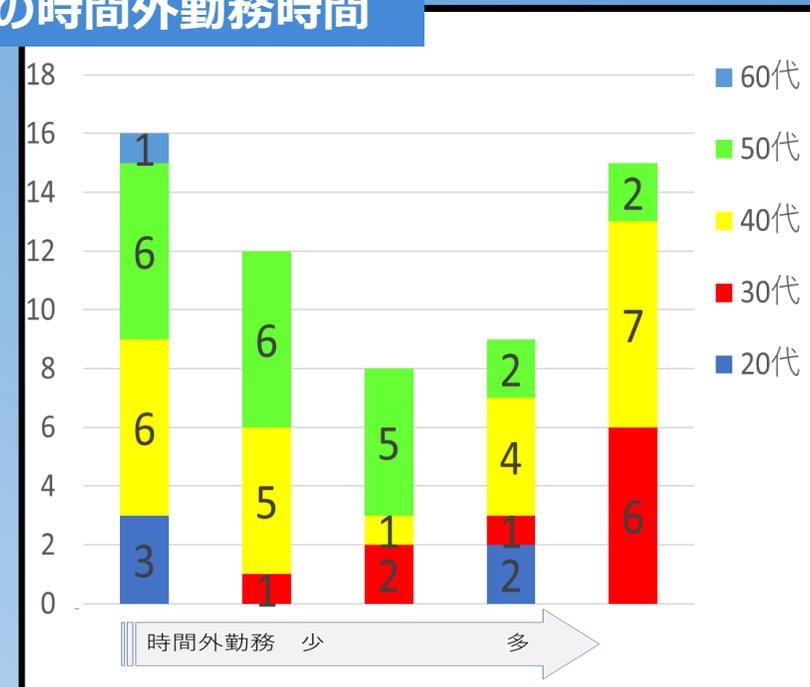
高群41.7%
低群16.7%

1カ月の時間外勤務時間と1カ月の時間外勤務時間の相関

主観的幸福感



1カ月の時間外勤務時間



主観的幸福感との相関関係

	1カ月の時間外勤務時間	<i>M</i> (平均)	<i>SD</i> (標準偏差)
主観的幸福感(SWLS)	-0.179	16.1	3.68

$N=60, **p < .01$ (両側)

・主観的幸福感と時間外勤務時間は相関が見られない。

男女・年代別 時間外勤務時間 階層図



女性

n=28 単位「人」



男性

n=32 単位「人」



時間外勤務 少

多

時間外勤務 少

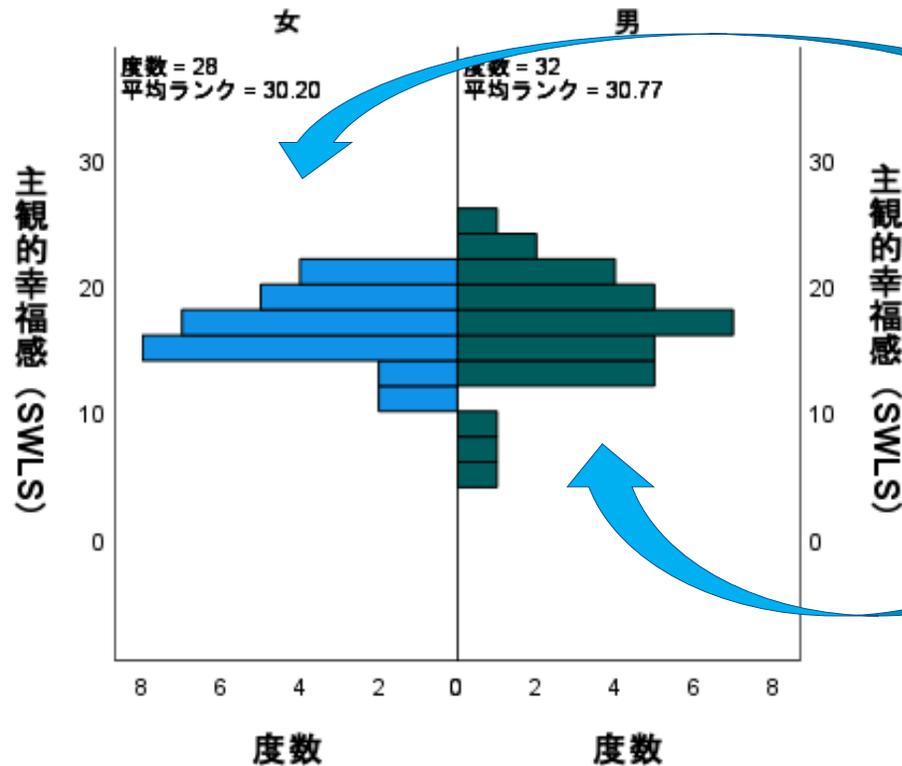
多

男女によって主観的幸福感に差はあるのか

ノンパラメトリック検定による男女の違いを検定

独立サンプルによる Mann-Whitney の U の検定

男女ダミー



主観的幸福感 (SWLS)

記述統計

平均値

標準偏差

度数

主観的幸福感 (SWLS)	平均値	標準偏差	度数
女その他	15.50	2.680	12
女40代	16.62	2.655	16
女総和	16.14	2.677	28
男その他	16.64	4.367	25
男40代	<u>13.86</u>	4.220	7
男総和	16.03	4.425	32
総和その他	16.27	3.899	37
総和40代	15.78	3.370	23
総和	16.08	3.684	60

有意確率 $p = 0.899$ 男女の差はないが、40代男性の平均が低い有意差ではない。

男女・年代別で主観的幸福感に違いはあるのか

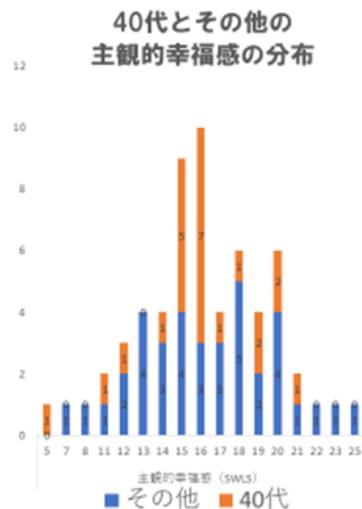
40代と主観的幸福感(SWLS) のカイ2乗検定より

40代 * 主観的幸福感 (SWLS)

	値	自由度	漸近有意確率 (両側)
Pearson のカイ2乗	14.924 ^a	16	.530
尤度比	18.346	16	.304
線型と線型による連関	.249	1	.618

有効なケースの数 60

a. 32 セル (94.1%) は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は .38 です。



一般線形モデル 1変量分析の利用

従属変数: 主観的幸福感 (SWLS)

	平方和	自由度	平均平方	値	有意確率
男女ダミー	8.062	1	8.062	.602	.441
年代 (40代)	8.362	1	8.362	.625	.433
男女ダミー * 年代 (40代)	46.461	1	46.461	3.472	.068
誤差	749.367	56	13.382		
総和	16321.000	60			
修正総和	800.583	59			

a. R2 乗 = .064 (調整済み R2 乗 = .014)

有意な差は見られない

40代とその他の年代で有意な差は見られない

主観的幸福感 (SWLS)

平均値の 95% 信頼区間

度数	平均値	標準偏差	標準誤差	下限	上限	最小値	最大値
20代	5	15.00	4.24	1.90	9.73	20.27	8 18
30代	10	16.10	4.33	1.37	13.00	19.20	7 22
40代	23	15.78	3.37	0.70	14.33	17.24	5 21
50代	21	16.48	3.76	0.82	14.76	18.19	11 25
60代	1	—					— —
合計	60	16.08	3.68	0.48	15.13	17.03	5 25

60代は1名なのでデータを非公開とする

50代について

- ・50代男性の85.7%が役職あり、主観的幸福感はや平均より高い。(全体17、時間外勤務時間高群17、低群17)
- ・50代女性の28.6%が役職有りだが、時間外勤務時間高群はいない。主観的幸福感の平均は15.4となり、全体平均よりも低い。

30代・40代個人別主観的幸福感

時間外勤務時間高群に主観的幸福感が低い教員が出現している。

40代女性

仮ID	勤務時間外	主観的幸福感
1		11
2		14
3	高群	15
4		15
5		18
6		21
平均		15.7
7		
8		15
9		16
10		16
11		16
12		16
13		19
14		19
15		20
16		20
平均		17.2

40代男性

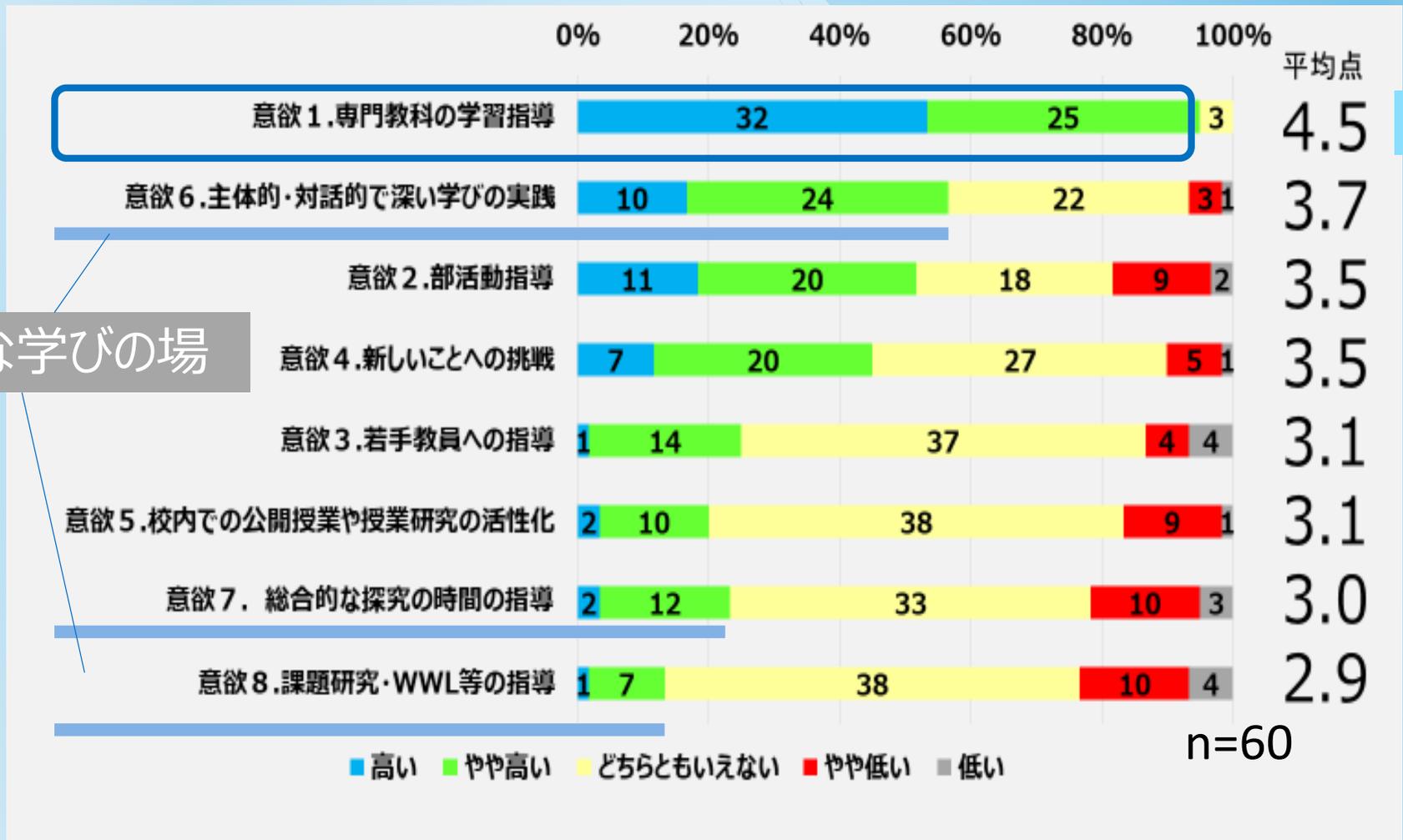
仮ID	勤務時間外	主観的幸福感
1		5
2		12
3	高群	15
4		16
5		16
平均		12.8
6		16
7		17
平均		16.5

30代男性

仮ID	勤務時間外	主観的幸福感
1		7
2		13
3	高群	15
4		19
5		20
6		22
平均		16
7		18
平均		18

サンプルが少ないが、**40代かつ男性**の場合は他の年代・性別に比べて**リスク**がある可能性がある。

意欲を感じる項目のアンケート結果

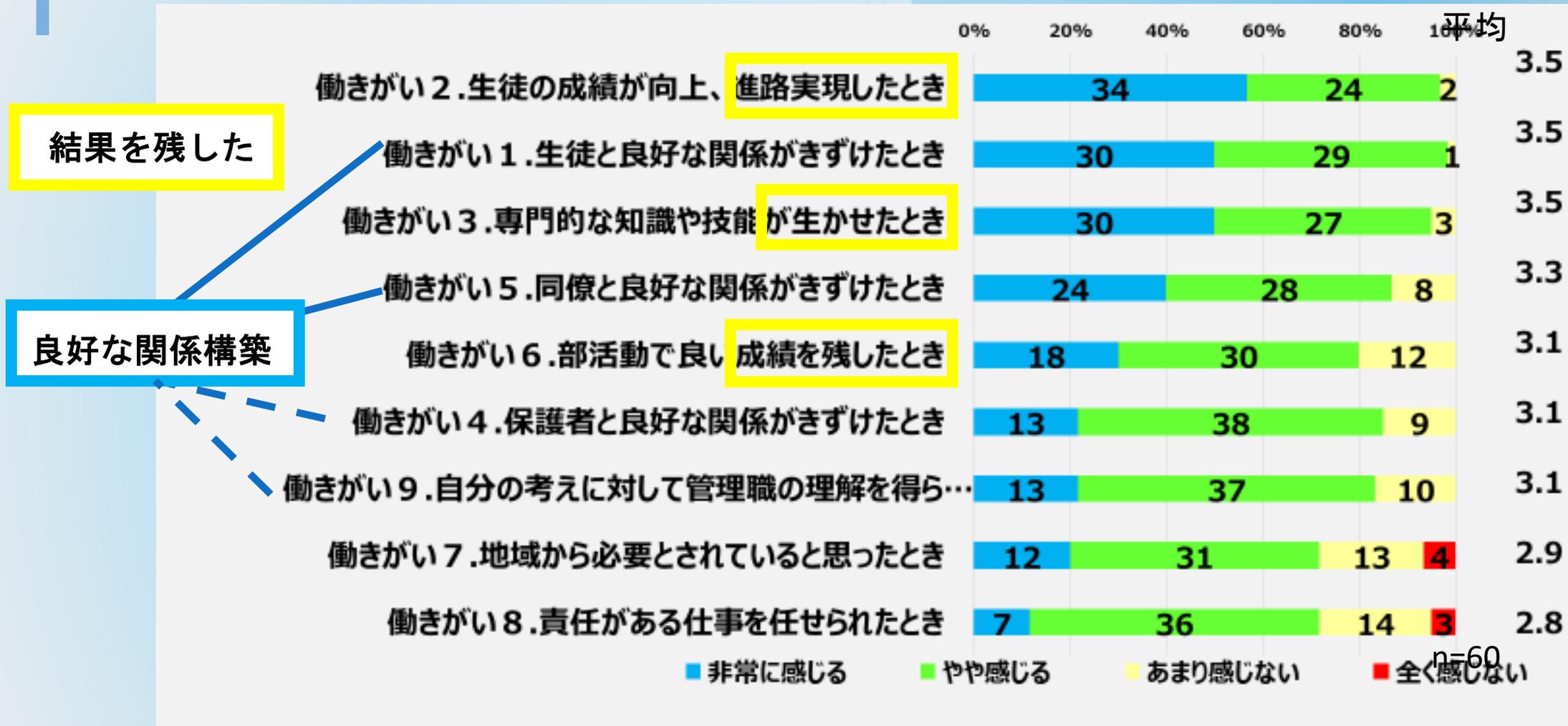


協働的な学びの場

意欲：専門教科で高い

協働的な学びの場に関する項目：主体的・対話的で深い学びは高いが、他の横目への意欲は低い

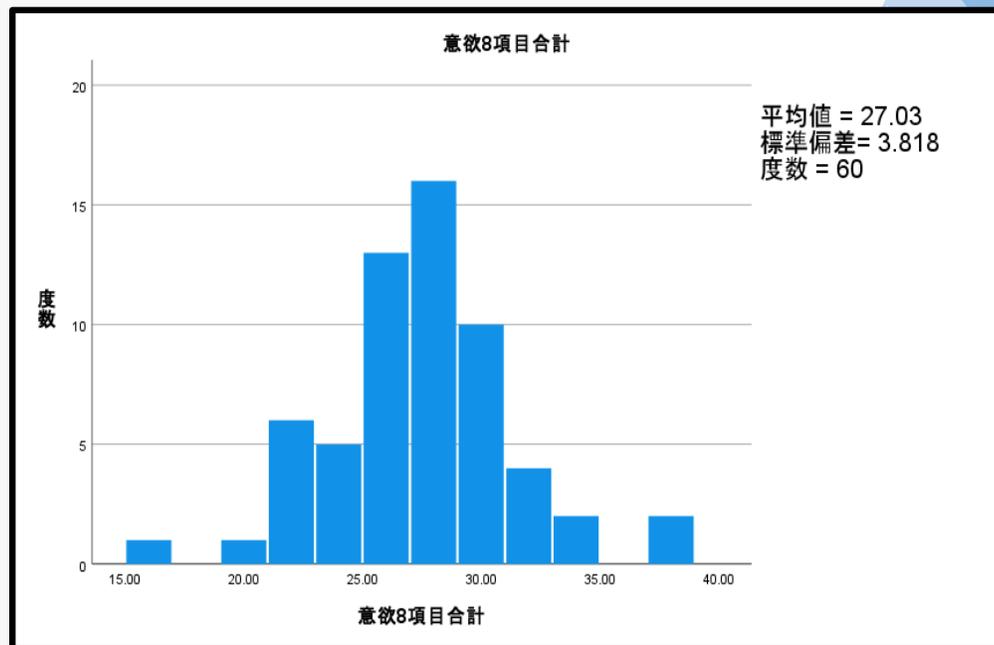
働きがいを感じる項目のアンケート結果



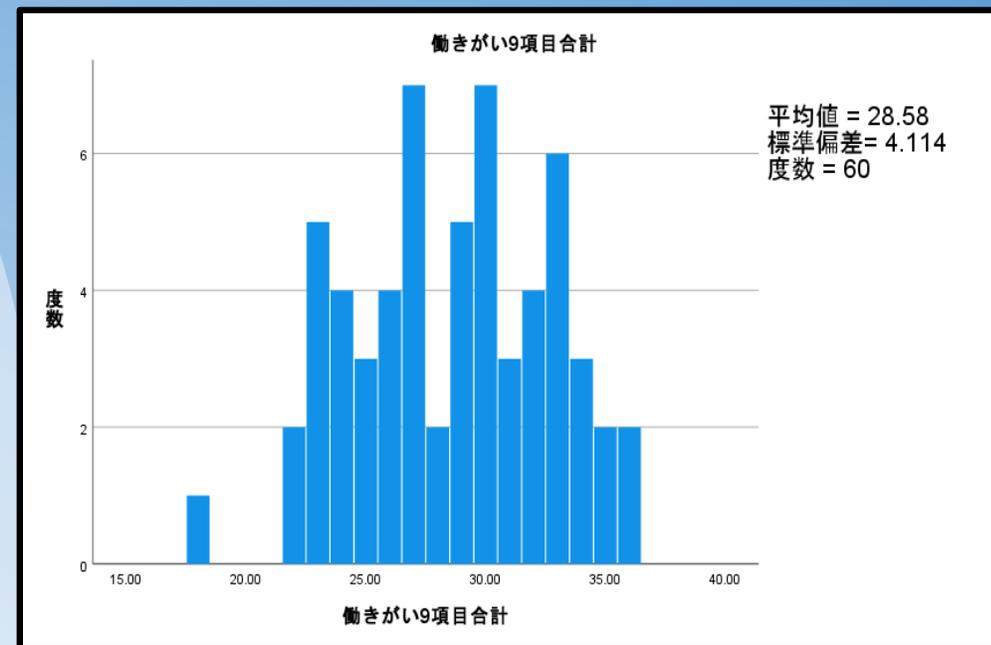
全体的に働きがいが高い。結果を残せたとき（働きがい2・3・6）、良好な関係が築けたとき（働きがい1・5）で高いことがわかる。

主観的幸福感と1カ月の時間外勤務時間・意欲・働きの相関について

意欲8項目合計



働きがい9項目合計



	主観的幸福感 (SWLS)	<i>M</i> (平均)	<i>SD</i> (標準偏差)
意欲8項目合計	.196	27.03	3.818
働きがい9項目合計	.344**	28.58	4.114

$N = 60$, ** $p < .01$ (両側)

- 主観的幸福感は働きがい9項目合計と相関が見られる。
- 働きがい9項目合計は意欲8項目合計と相関が見られる。
- 意欲8項目については主観的幸福感との相関がない。

考察

研究課題 1 時間外勤務時間は主観的幸福感に影響を及ぼしているのか

時間外勤務時間と主観的幸福感に相関はない。30代・40代に時間外勤務時間高群が多い。個別にみると、高群には主観的幸福感が極めて低い教職員を見つけることができた。

現場への活用：主観的幸福感と時間外勤務時間のモニターによってリスクの高い教員を発見し支援することにつながる。

研究課題 2 主観的幸福感・働きがいに影響を及ぼす要因として考えられるものは何か

働きがいを感じている教職員は主観的幸福感が高いことがわかる。先行研究と比較して、学校間に違いが見られる。主観的幸福感と相関のある要因として「協働的な学びの場」について検証したが、弱い相関しか見られなかった。働きがい9項目合計と意欲8項目合計に相関があることから、働きがいを感じていることが主観的幸福感に影響し、意欲が高まれば働きがいも高まる可能性があるといえる。

今後の取組：教師の学びの個別最適化

- ・ 教職員の能力や興味関心に沿った研修や職務による意欲の向上を目指す。
- ・ 教育現場でのウェルビーイング調査のために適切な尺度の検討

研究対象校における今後の実践方策

探究実施の目的共有

- ・ビジョンの提示
- ・方法についての合意形成
- ・カリキュラム・マネジメントによる組織ぐるみの取組

現在の取組

「総合的な探究の時間」における新プロジェクト

- ・各コースの特色ある活動をカリキュラム・デザインする
- ・全教職員による情報の共有
- ・継続的な実施のためのフレーム作り

「主体的・対話的で深い学びの実践」の場面の活性化

- ・教科の授業
- ・総合的な探究の時間
- ・課外活動における課題研究など

課題：教員自身に主体的な学びの指導経験が乏しいと指導に不安を感じる

- ・教員のニーズにあわせた「学ぶ意欲・主体性」を向上させるための研修
- ・経験の乏しい教員が実践しやすくするための情報提供
- ・課題研究につかえる実用的な実践方法の蓄積と研修

やってみる！
Challenge!
生徒と一緒に
楽しむ

「総合的な探究の時間」のカリキュラムマネジメント

学校経営ビジョン

総合的な探究の時間	生徒 (共同)	主体性（エージェンシー）の発揮	協働的な学び	自己分析（興味・関心・特性の理解）		進路実現	自己効力感 自己有用感 働きがい・意欲の向上	主体性（エージェンシー）の獲得	ウェルビーイング	
				自己決定（主体的な学びの姿勢）		組織開発による合意形成 （目的・内容・方法・評価の決定）				
				課題共有（目標・目的を共有）						
				意思決定（協働で行う）		カリキュラムデザイン				
	教師 (共同)	組織開発	当事者意識	カリキュラムマネジメント	学校全体で取り組むフレーム作り					
			カリキュラムデザイン	カリキュラムリーダーシップ	リーダーの決定					
			カリキュラムマネジメント							
			カリキュラムリーダーシップ							

意欲・働きがいに関するアンケート

- 意欲
- 1 専門教科の学習指導
 - 2 部活動指導
 - 3 若手教員への指導
 - 4 新しいことへの挑戦
 - 5 校内での公開授業や授業研究の活性化
 - 6 主体的・対話的で深い学びの実践
 - 7 総合的な探究の時間の指導
 - 8 課題研究・WWL等の指導

5件法 次の項目に対して意欲はどの程度かご回答ください。
5=高い、4=やや高い、3=どちらともいえない、2=やや低い、1=低い

- 働きがい
- 1 生徒と良好な関係が築けたとき
 - 2 生徒の成績が向上、進路実現したとき
 - 3 専門的な知識や技能が生かされたとき
 - 4 保護者と良好な関係が築けたとき
 - 5 同僚と良好な関係が築けたとき
 - 6 部活動で良い成績を残したとき
 - 7 地域から必要とされていると思ったとき
 - 8 責任ある仕事が任されたとき
 - 9 自分の考えに対して管理職の理解を得られたとき

4件法 次の項目についてどの程度、働きがいを感じるかご回答ください。
4=非常に感じる、3=やや感じる、2=あまり感じない、1=まったく感じない

Dienerの人生満足度

- 「ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い」
- 「私の人生は、とても素晴らしい状態だ」
- 「私は自分の人生に満足している」
- 「私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた」
- 「もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう」

出展) 辻隆司・児玉恵美(2020). 日本人の幸福感の実証的研究(その2) 幸福度指標とその決定要因に関する再検証 経済論集210・211号, 53-80.

アンケート項目

	主観的幸福感 (SWLS)	働きがい 9項目合計
意欲 1. 専門教科の学習指導	-0.072	0.138
意欲 2. 部活動指導	0.094	.333**
意欲 3. 若手教員への指導	0.044	.432**
意欲 4. 新しいことへの挑戦	0.096	.417**
意欲 5. 校内での公開授業や授業研究の活性化	0.208	.370**
意欲 6. 主体的・対話的で深い学びの実践	0.051	.439**
意欲 7. 総合的な学習（探究）の時間の指導	0.105	.274*
意欲 8. 課題研究・WWL等の指導	0.149	.383**

$N=60$, ** $p < .01$, * $p < .05$ (両側)

	主観的幸福感 (SWLS)	意欲 8項目合計
働きがい 2. 生徒の成績が向上、進路実現したとき	.275*	.427**
働きがい 3. 専門的な知識や技能が生かされたとき	.260*	.355**
働きがい 4. 保護者と良好な関係が築けたとき	.354**	.341**
働きがい 5. 同僚と良好な関係が築けた	0.218	.483**
働きがい 6. 部活動で良い成績を残したとき	.309*	.419**
働きがい 7. 地域から必要とされていると思ったとき	0.157	.471**
働きがい 8. 責任がある仕事を任せられたとき	0.218	.357**
働きがい 9. 自分の考えに対して管理職の理解を得られ	.265*	.347**

$N=60$, ** $p < .01$, * $p < .05$ (両側)

意欲・働きがい 各項目と主観 的幸福感の 相関資料

- 愛媛県教育委員会（2022）．令和4年度 学校における働き方改革推進計画 <https://ehime-c.esnet.ed.jp>（最終アクセス日2022年11月24日）
- 内田由紀子（2020）．これからの幸福について 文化的幸福感のすすめ 新曜社 125-126.
- 大石繁宏（2009）．幸せを科学する 心理学からわかったこと 新曜社 124.
- 扇原貴志・柄本健太郎・松尾直博・雨宮沙織(2021)．教師エージェンシーの想定要素の検討—その関連要因とコンピテンシー育成の手立ての頻度との関連— The Journal of Engaged Pedagogy関係性の教育学, Vol.20 No.1
- クリフトン,J.,・ハーター,J., 古屋博子(訳)(2022)．職場のウェルビーイングを高める—1億人のデータが導く「しなやかなチーム」の共通項 日本経済新聞出版 36.
- 島津明人（2014）．新版ワーク・エンゲイジメント ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を 労働調査会 92-93.
- 白井俊著(2020)．OECD Education2030 プロジェクトが描く教育の未来 ミネルヴァ書房
- 武智義尚(2018)．高校教員のワーク・エンゲイジメントと幸福感—働き方改革への示唆— 愛媛大学実践研究報告書, 2-11.
- 辻隆司・児玉恵美(2020)．日本人の幸福感の実証的研究（その2）幸福度指標とその決定要因に関する再検証 経済論集210・211号, 53-80.
- 露口健司（2012）．学校組織の信頼 大阪教育出版
- 露口健司（2017）．学校におけるソーシャル・キャピタルと主観的幸福感 愛媛大学教育学部紀要
- 内閣府 政策統括官（経済社会システム担当）（2021）．満足度・生活の質に関する調査報告書2021～我が国のWell-beingの動向～ 39.
- 文部科学省(2018)．高等学校学習指導要領（平成30年告示）解説 理数編 平成30年7月
第2章第1節理数探究基礎 18.
- 文部科学省中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会(2022)．『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について ～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築～（中間まとめ） 21.
- OECD(2019)．*OECD Learning Compass Concept Notes* (https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_concept_note.pdf)（日本語訳；https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_LEARNING_COMPASS_2030_Concept_note_Japanese.pdf）（最終アクセス日2022年11月24日）

教員の働きがいとウェルビーイングを高める要因とは何か？

—教師の主体的な学びに着目した分析—

ご清聴ありがとうございました。