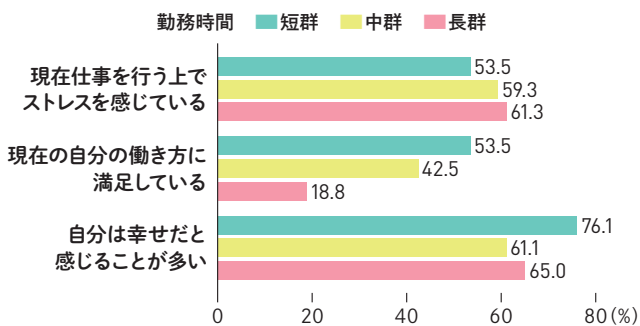


教職員の「働き方の改善」と「学びの充実」の両立

特集では、「教員自身が学び、それを教育活動に生かすことができているという実感を得られれば、ワーク・エンゲージメントが高まる」という指摘があった。限られた時間の中で、「働き方の改善」と「学びの充実」をどうすれば両立できるのか、データを基に考察する。

1 働き方を改善し、かつ教員自身の学びを充実させることが課題

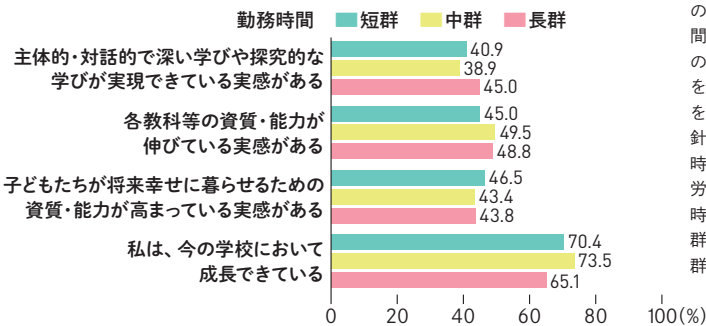
【図1】 心身の状態 [ストレス、満足度、幸せの実感] (勤務時間群別)



【図1~3共通】

注) 数値は、各項目の肯定的回答率。肯定的回答率は、各項目を5段階の選択肢(「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらでもない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」)で問い、そのうち、「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した割合の合計。

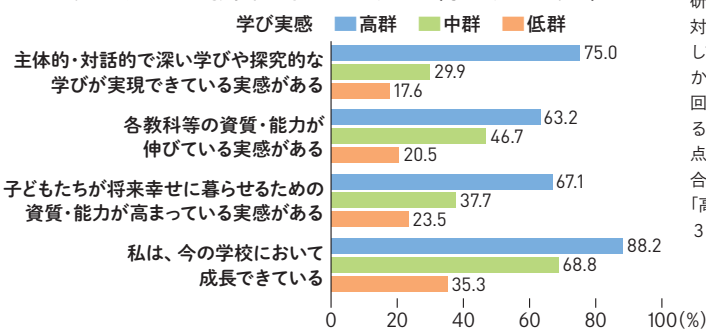
【図2】 学習指導要領が示す「学び」の実現、及び子どもや教員自身の成長実感 (勤務時間群別)



【図1・2共通】

注) 勤務時間は、平均的な出勤時刻と退勤時刻の回答を求める形とし、その回答から1日の在校時間を出し、これに1か月の平均的な平日数(22日)を乗じ、月あたりの時間を算出。文部科学省の指針である「時間外在校等時間月45時間」と「過労死ラインである月80時間」を区切りとして、「短群」「中群」「長群」の3群に分類。

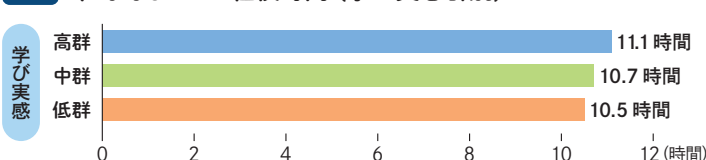
【図3】 学習指導要領が示す「学び」の実現、及び子どもや教員自身の成長実感 (学び実感群別)



【図3・4共通】

注) 学び実感群は、校内研究や校内研修、日常の対話など、様々な場に対して「学べている」かどうかを尋ねた8つの項目の回答について、「学べている6点」~「経験がない1点」として、合計点を算出。合計点のしきい値により、「高群」「中群」「低群」の3群に分類。

【図4】 平均的な1日の在校時間 (学び実感群別)



教員の学びが、子どもや自身の成長に寄与

本調査で、勤務時間の長さの区切り(文部科学省指針の時間外在校等時間月45時間、過労死ラインの月80時間)ごとに短・中・長に分けて、教員の心身の状態を見てみると(図1)、勤務時間が短い教員ほど、ストレスが低く、働き方の満足度が高く、幸せを感じる傾向にあることが分かった。一方、学習指導要領が示す「学び」の実現、及び子どもや教員自身の成長実感について見てみると(図2)、勤務時間の短い教員と長い教員との差は、ほとんどなかった。

そこで、同じ項目について、教員が普段から学ぶことができている度合い別に見てみると(図3)、学び実感が高い群では、主体的・対話的で深い学びや探究的な学びを実現できている実感、子どもたちが将来幸せに暮らせるための資質・能力が高まっている実感、さらに教員自身の成長実感などが、学び実感が低い群よりもかなり高かった。教員自身に「学べている実感」があることは、子どもや教員自身の成長に結びつくと考えられる。

時短と学びの充実の両立を目指す

しかし、勤務時間と学び実感との関係(図4)については、学び実感の高群の方が、平均的な1日の在校時間が長い傾向にある。教員自身の学びが充実すると、勤務時間は長くなり、逆に勤務時間の短縮を進めると、十分な学びがしづらくなる可能性があると言える。

それらの結果から、働き方を改善しつつ、教員自身の学びを充実させることが、学校教育の持続可能性の観点から一層重要であることが分かる。

出典 教職員の「働き方の改善」と「学びの充実」を両立できる学校づくり調査

帝京大学^{ちやうけい}町支研究室・横浜市教育委員会*1・ベネッセ教育総合研究所が立ち上げた、三者による共同研究。本調査は、教職員の「働き方の改善」と「学びの充実」を両立できる学校づくりをテーマとして、2022年2～3月に横浜市内小学校21校に協力いただき、実施した。有効回答数は264。

◎詳細は下記ウェブサイトをご覧ください。
<https://berd.benesse.jp/feature/focus/32/>



データ解説

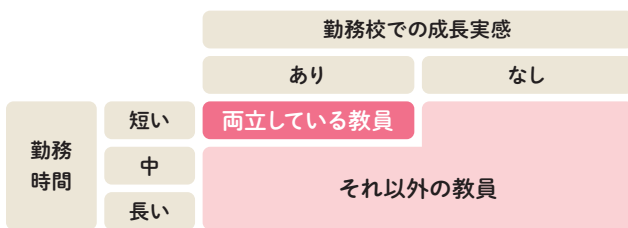
ベネッセ教育総合研究所
 学習科学研究室 主任研究員
中垣眞紀 なかがき・まき



教員のウェル・ビーイングや、専門職としての教員の専門性の向上に寄与すべく、共同研究「教職員の『働き方の改善』と『学びの充実』を両立できる学校づくり調査」に主担当としてかかわる。

2 任されて、「挑戦できる」「本音で話し合える」職場づくりを

図5 両立している教員の定義



注) 両立している教員群は、「勤務時間が短い」(月あたりの時間外在校等時間が文部科学省指針の月45時間以内)かつ「成長実感を持っている」(成長実感を問う項目に肯定的回答をしている)群とし、それ以外の教員群との2群に分類。

図6 自分の仕事の進め方や目的に対する認識(両立している教員群とそれ以外の教員群別)

観点	項目	両立している教員群(%)	それ以外の教員群(%)
① 仕事の捉え直し (ジョブクラフティング*2)	仕事をしやすくするために必要な作業を追加したり、不要な作業を減らしたりする	82.0	55.1
	自分の担当する仕事を見つめ直すことによって、自分にとってよりやりがいのある仕事に意味づけしている	72.0	58.4
② 働き方改革の先にあるのは「よりよい教育」	働き方改革を進めるのは、よりよい教育を実現するためであるということが強く意識されている	70.0	46.2
③ 新たなことへのチャレンジ	日頃から、今までの取り組みをそのまま踏襲するのではなく、目的に応じて判断し、行動している	78.0	62.7
	よりよい教育を実現するために、積極的に新しいことにチャレンジしている	74.0	56.6

注) 数値は、各項目の肯定的回答率。教員自身の働き方や学び方に関する項目の中から、両立している教員群とそれ以外の教員群で差が大きかった項目を抽出し、①～③の観点でまとめて提示。

図7 組織のあり方に関する認識(両立している教員群とそれ以外の教員群別)

観点	項目	両立している教員群(%)	それ以外の教員群(%)
① 働き方の改善を推奨する組織	業務の効率化を奨励する雰囲気がある	74.0	57.9
	過去の慣習・既存のルールにとらわれることなく、柔軟に考えることが推奨される雰囲気がある	72.0	50.4
	多様な働き方を尊重する雰囲気がある	86.0	66.4
② 一人ひとりの考えを生かし、任せる学校運営	学校の経営方針や教育目標が明確にされ、共通理解が図られている	82.0	72.9
	学校の経営方針や教育目標には、教職員の想いや考えが反映されている	72.0	54.2
	すべての教職員が自分なりの目標を持って挑戦できるように支援している	86.0	68.2
③ 助け合い、心理的安全性がある職場	教育活動の内容や方法、判断については、なるべく教職員に任せるようにしている	88.0	66.4
	業務分担を行い、お互いに助け合う雰囲気がある	82.0	60.3
④ 日常の対話が学びの場	本音を口にすることで傷つけられることを心配しなくてよい	52.0	40.2
	同僚との日常の対話で学んでいる	84.0	80.9
	管理職との日常の対話で学んでいる	90.0	72.9

注) 数値は、各項目の肯定的回答率。学校組織に関する項目(学校目標、管理職のマネジメント、学校風土等)の中から、両立している教員群とそれ以外の教員群で差が大きかった項目を抽出し、①～④の観点でまとめて提示。

*1 横浜市教育委員会は、ICカードで教職員の時間外在校等時間を把握しており、例年「横浜市内立学校教職員の働き方改革プラン」の取り組み状況を公表している。

*2 「仕事の取り組み方」「かかわる人間関係のあり方」「仕事の意義づけ」の3つの側面から、仕事を見つめ直すこと。

両立している教員は「仕事の捉え直し」をしている

両立に向けた支援のヒントを探るため、「両立している教員群」と「それ以外の教員群」(図5)との間に、行動や意識などの違いがあるのかを見ていく。

教員の働き方や学び方に関して差があった項目をまとめると、両立している教員群には、次の特徴があった(図6)。

① 仕事の捉え直し(ジョブクラフティング*2)で、仕事の方法を変えたり、よりやりがいのある仕事として意味づけをしたりするなど、仕事を見直している、② 働き方改革の目的を「よりよい教育」と捉えている、③ 前例踏襲を避け、新たなことに挑戦している、という3つだ。

両立を支える組織の4つの特徴

組織に関しても差のあった項目をまとめると、両立している教員を支える組織には、次の特徴があった(図7)。

① 組織として、業務の効率化や柔軟な方法を推奨し、一人ひとりの多様な働き方を尊重する雰囲気がある、② 組織の方針や目標がより明確であり、共通理解が図られ、かつ各教員の想いが反映されているとともに、各自がその目標の下で任されて自らの判断に基づき挑戦している組織である、③ 助け合う雰囲気や本音を語れる心理的安全性がある、④ 特に管理職との日常の対話が学びになっている、の4つだ。

以上のことから、働き方の改善と学びの充実を両立させるためには、時短だけを目的とせず「よりよい教育のために」と捉え、「一人ひとりの考えを生かし任せる組織」の下で、「仕事を捉え直して、新しいことにチャレンジ」でき、「本音で意見を言い合い、それが学びにつながる職場」にすることが大切だと言えるだろう。