

令和2年度 教職員支援機構における調査研究プロジェクト 実績報告書

1. 研究プロジェクト名

日本版教師の well-being（個人的社会的幸福）のための制度的保障に関する調査研究プロジェクト

2. 調査研究の目的

現在、教員育成指標の策定義務化の下に研修が体系化されており、外形的な整理を超えてそれらの成果を高めることが次なる課題となっている。新感染症による休校措置やその後の学校再開における動きからも、より一層、児童生徒理解に関する資質能力やマネジメントに関わる力と教科指導力との一体的な伸長、学力保障を含む危機管理能力の涵養などが求められている。

国際動向を見た場合、OECDからもパンデミックにおける学校教育の有用性が示されつつ、2030年を目途とした well-being（個人的社会的幸福）の実現が目指されている。OECDが各種の調査研究により描く教師の well-being は、困難な状況か否かに関わらず全ての児童生徒を成長させることができ、そのことが社会的に認知され、他方で労働環境の改善が図られている状態によりもたらされると想定されている。なお、OECDでは、学び続ける教員像の確立といった日本の教員制度改革を視野にいたした、専門職としての質の高い学びに関する調査研究が立案されているところでもある。

以上の動向を踏まえ、地域別の教員政策遂行状況の把握を基に、日本版教師の well-being 指標の開発を行う。

3. プロジェクトチームメンバー

	氏名	現職
客員フェロー（リーダー）	本 関 愛実	宮城教育大学大学院教育学研究科 教授
教職員支援機構/OECD教育スキル局	百 合 田 真樹人	上席フェロー／政策アナリスト
客員フェロー	吉 田 美穂	弘前大学大学院教育学研究科 准教授
客員フェロー	齋 藤 亘弘	仙台市教育センター 主幹
客員フェロー	林 寛平	信州大学大学院教育学研究科 准教授
客員フェロー	柴 田 聡史	琉球大学地域連携推進機構 准教授
ロジ担当	長 谷 川 哲也	(独)教職員支援機構 主任

4. 研究期間

令和2年度～令和3年度

5. 研究実績の概要

国内外の先行研究が提示する課題を精査しつつ、教師の well-being 指標の開発に関わる概念整理を行った。労働環境（施設整備を含む）、業務量、自己有用感、学校段階、キャリアステージ、女性管理職の比率、育休の取得率、教採受験率、初任の心理や離職、教育委員会の PDCA のサイクルと実態把握のしくみ、養成段階にある学生の認識などについて、論点や把握方法について議論した。

議論における課題意識を基に、OECD 教師ウェルビーイング調査研究の枠組みを参照しながら、教員の政策・研修に関わる機関等に属する方々に教職員の資質向上・労働環境に関する課題とそれらへの対応を聴取することとした。今年度は自治体別の実態把握として、行政担当者に対する質問紙調査を行った。

6. 現在までの進捗状況

上記質問紙調査では、行政担当者の当該自治体教職員の労働環境・資質向上に対する課題意識、課題解決のための仕組み、当該自治体の課題解決に関わる強み、課題解決としての好例について回答を求めた。

教職員の労働環境・資質向上に対する課題への認識として、①働き方改革に関する課題、②教員採用・若手育成に関する課題、③GIGA スクール・ICT に関する課題、④研修に関する課題、⑤働き方改革と研修時間の両立、⑥ミドルリーダー・管理職の育成に関する課題、があった（頻出順）。自治体の強みについては、無回答も散見されたが、地元大学との連携や組織内外の協働に関わる記述がみられた。

これらを基に、人口規模や教育資源の多寡に着目した、複数自治体の詳細調査、若手教員・養成段階にある学生の意識調査を行っていく。

7. 今後の研究の推進方策

（1）教師のウェルビーイング実現のための課題解決の在り方について、数値データとともに明示する。これらから指標化への可能性を探る。そのため、以下の活動を行う。

（2）ワットとリチャードソンによる FIT-Choice Scale（2006, 2007）の質問項目を援用しながら、複数の国立教員養成大学・学部における学生の教職に対する認識、初任層教員の認識を調査する。あわせて、初任層教員の離職抑制要因についても検討する。

（3）石村らによる「強みの自覚」（2015, 2016）に関する調査質問項目を参照しつつ、若手育成プログラムの提案と試行を行う。

（4）新型コロナウイルスの終息状況を見すえつつ、複数の自治体調査を行う。