

「日本発教師の 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」自治体調査の結果について（報告）

1. 調査の目的・方法

OECD 教師ウェルビーイング調査研究を参照しつつ、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、今回は47都道府県と20政令指定都市教育委員会と各教育センターに、教員の政策・研修に関わる担当者の認知している事項や見解の記載を依頼した。教育委員会と教育センターに同一の質問をした。

12月上旬に依頼状を郵送し、Google フォームにより回答を収集した。

2. 回収状況と分析ツール

回答件数は57件であった。教育委員会とセンター双方から無回答であったのは、都道府県10、政令指定都市9であった。なお、回答協力者には個人情報等を秘匿した上で、2月中旬に回答一覧をフィードバックした。

次項に示す項目について、Q1～Q8についてはKH Coderを用いてテキストマイニングを行い、Q9～Q10に関しては素データを再掲・要約しつつ分析する。なお、Q1～Q8の分析は2月末日までに収集できた回答である。

3. 質問項目

- | |
|--|
| <p>Q1 新型コロナウイルス感染症対応についてお尋ねします。教職員の資質向上・労働環境について、貴自治体で最も課題であるとお考えのことは何ですか。</p> <p>Q2 貴自治体における教職員の資質向上・労働環境に関する課題を三点教えてください（新型コロナウイルス対応以外）。第一の課題とは？</p> <p>Q3 第二の課題とは？</p> <p>Q4 第三の課題とは？</p> <p>Q5 上記の課題について、その実態をどのように把握していますか。具体的に採っている方法を教えてください。</p> <p>Q6 課題解決のためにどのような取組がありますか。主なものを三点教えてください。その1とは？</p> <p>Q7 その2とは？</p> <p>Q8 その3とは？</p> <p>Q9 課題解決に関わる貴自治体の強みを教えてください。（仕組み、風土、産業構造等々）（任意）</p> <p>Q10 貴自治体における課題解決の取組の好例があれば教えてください。（任意）</p> |
|--|

4. Q1～Q8 KH Coder によるテキストマイニング

- (1) Q1（コロナ禍における、教職員の資質向上・労働環境について課題）

「研修」が最多の頻出語であり、次いで「感染」「教職員」「対応」「実施」などの語が使用されている（図1）。語のつながりについて共起ネットワークによりみると（図2）、集合型を見直したオンライン研修などの実施(a)、ICTの活用能力向上やそのための環境整備(b, 図4として記述例)、労働環境、学校の本来の業務のための時間の確保(c)、がより多く認識されている。感染防止、消毒作業などによる業務負担が拡大していることへの懸念も高い(d)。協議形式がとれなくなったことによる、研修内容の質の確保への課題意識も高い(e, 図3として記述例)。

List				
#	抽出語	品詞/活用	頻度	
1	研修	サ変名詞	78	
2	感染	サ変名詞	34	
3	教職員	名詞	28	
4	対応	サ変名詞	24	
5	実施	サ変名詞	23	
6	課題	名詞	19	
7	オンライン	名詞	18	
8	コロナ	名詞	17	
9	集合	サ変名詞	17	
10	学校	名詞	15	
11	業務	名詞	15	
12	ICT	未知語	14	
13	対策	サ変名詞	14	
14	確保	サ変名詞	13	
15	環境	名詞	13	
16	新型	名詞	13	
17	ウイルス	名詞	12	
18	時間	副詞可能	12	
19	防止	サ変名詞	11	
20	状況	名詞	10	

図1 Q1 頻出上位20語

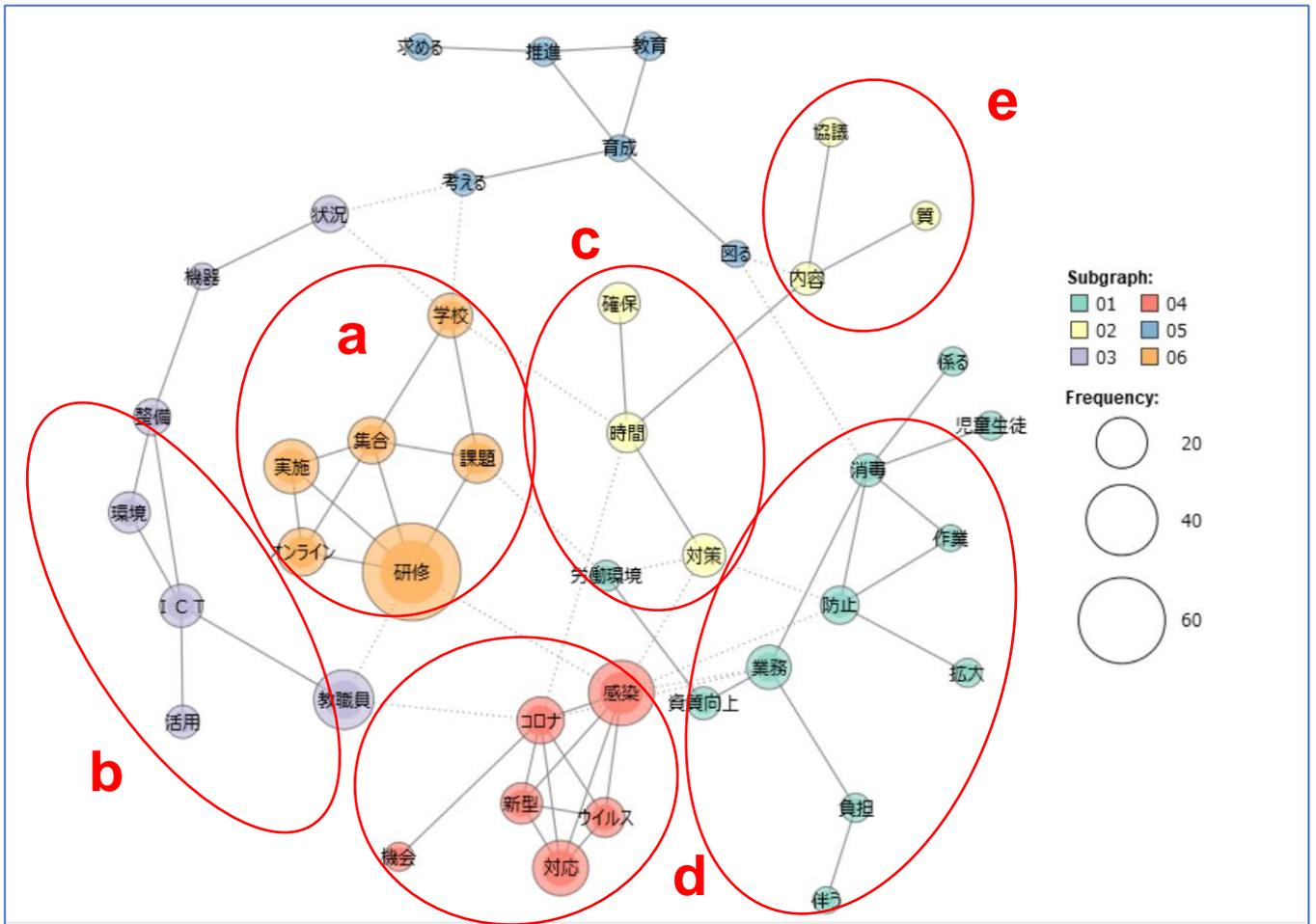


図2 Q1の頻出語の共起ネットワーク(頻出上位60語)

Result
<p>対面での研修に様々な制限をかけたがり、オンライン化を図ったりする中で、研修内容の質の確保に苦慮している。⇨来所による研修を実施するに当たり、ガイドラインの作成及びシミュレーション、来所時を回るカリキュラムマネジメントを推進する教員の育成⇨新型コロナウイルス感染症対策をしながら、いかに教育の質を落とさずに各学校が新たな生活様式に対応していくかが課題である。⇨これを</p> <p>を使い分けているが、期待される研修効果をあげることに苦慮している。◇・質の高いICT教育の展開⇨新型コロナウイルス感染症対応に伴う教職員の負担軽減⇨感染症</p> <p>教職員の技術的スキルに課題がある。・研修機会の減少や研修方法の変更に係る研修の質の担保⇨研修時間の短縮等により研修の機会が減少した。また、集合研修</p> <p>をオンライン研修等へ変更し実施した。これらのことから、内容の理解や定着、研修の質の担保に課題がある。⇨(労働環境)・消毒、検温等の新型コロナウイルス感染予防対策の業務</p> <p>のICTを活用した指導力向上⇨集合研修が実施できない場合の、オンライン研修での質の担保⇨教職員による新型コロナウイルス感染拡大防止対策業務量増に伴う、負担感・負担</p>

図3 Q1「質」に関する記述

<p>通常にはない業務の増大により、教職員の負担が増大している一方で、校務に関するICT機器の活用、また、活用を推進するための調査研究や研修の体系化等も、ICT環境や課題意識が市町村ごとに異なるといった課題もあり、進んでいない状況である。</p> <p>られないという課題がみられる。◇リモート授業に対応する学習環境の整備や、教職員のICT機器活用能力の不足⇨集合研修が困難なため、eラーニングによる研修やオンラインによる研修できない状況であり、教職員の研修機会等を確保すること。◇(教職員資質向上)</p> <p>こと。◇児童生徒、教職員ともに安心して学べる環境の確保⇨教員研修に係るICT環境等の整備⇨オンライン授業の実施及び在宅勤務によりネットワークの実施⇨教職員の学校等におけるオンライン型研修の受講環境・体制を管理職主導で整備するとともに、各教職員のICT活用スキルを向上させることが求められる。◇教育の情報化の推進する教員の</p>
--

図4 Q1「ICT」に関する記述(一部)

(2) Q2~4 (教職員の資質向上・労働環境について課題)

コロナ対応を除いた恒常的な課題について、手作業でまとめてみると、図5のようになる。働き

方改革、教員採用・若手育成、ギガスクール・ICT、研修の質や時間、ミドルリーダー・管理職などキャリアステージ別の人材育成などが挙げられていた。KHCoder により頻出語をみると、質問文にある「教職員」あるいは「教員」といった語の次に、「研修」「学校」「時間」「育成」「教育」「環境」などが用いられていた（図6）。「時間」については、在校時間や超過労働勤務時間など、働き方改革の文脈で用いられていることが多く（図7）、「育成」とは教員の育成であり（図8）、「環境」は、労働時間、ICT環境の他、衛生環境といった使用もあった（図9）。

課題について・色分け	働き方改革に関する課題 41件（赤）
	教員採用・若手育成に関する課題 38件（黄）
	ギガスクール・ICTに関する課題 24件（青）
	研修に関する課題 21件（薄緑）
	働き方改革と研修時間の両立 10件（濃緑）
	ミドルリーダー・管理職に関する課題 9件（グレー）

図5 課題への対応・回答内容の分類

List				
#	抽出語	品詞/活用	頻度	
1	教職員	名詞	60	
2	教員	名詞	59	
3	研修	サ変名詞	52	
4	学校	名詞	35	
5	時間	副詞可能	34	
6	育成	サ変名詞	33	
7	教育	サ変名詞	28	
8	環境	名詞	23	
9	働き方改革	タグ	23	
10	勤務	サ変名詞	21	
11	大量	形容動詞	20	
12	課題	名詞	19	
13	確保	サ変名詞	19	
14	資質向上	タグ	19	
15	ICT	未知語	18	
16	活用	サ変名詞	18	
17	向上	サ変名詞	18	
18	採用	サ変名詞	18	
19	指導	サ変名詞	18	
田 20	伴う	動詞	18	

図6 Q2～4 頻出上位20語

の伝承が難しくなること。（労働環境について）⇨令和元年度の調査では、1か月の時間外在校等時間について上限45時間を超えている職員が、56.9%いる実態にあり、勤務時間なること。（労働環境について）⇨令和元年度の調査では、1か月の時間外在校等時間について上限45時間を超えている職員が、56.9%いる実態にあり、勤務時間縮減が課題。（労働環境について）⇨令和元年度の調査では、1か月の時間外在校等時間について上限45時間を超えている職員が、56.9%いる実態にあり、勤務時間縮減が課題。（労働環境について）⇨教育委員会の支援体制の不備。環境改善の実効性を上げるため長時間勤務の是正有給休暇の消化⇨学校における働き方改革を推進し、教員の超過在校等時間を削減すること。教職員の大量退職により各年代層のバランスが変化していること（ミドルリーダー層の研修のベストミックス（集合・対話型とオンライン型）による実施⇨教職員の超過勤務労働時間の削減（多忙化解消・負担軽減）⇨教職員が子供と向き合う時間を確保し、教育の質

図7 Q2～4「時間」に関する記述（一部）

がない) ICT関連の研修内容の高度化ミドルリーダーとなる年齢の教諭が少ないことによる若年教諭の育成 ◇教職員の、自ら課題を分析して考え解決しようとする力の欠如教職員間の働き方改革の推進・不祥事根絶に向けた取組の推進・学校教育の質の維持向上を目指す教職員の育成 及び採用⇨ 新学習指導要領を踏まえた授業力の向上(授業改善を含む)⇨ 教員のICT職員の不足管理職候補者の不足◇指導力向上(大量採用された若手教員、若手を育成 すべきミドルリーダー)(資質向上) 働き方改革を踏まえた校内におけるOJT機能の在り方(資質向上) 教職員の長時</h5>研修受講者による校内研修(OJT)の一層の推進効率的・効果的な研修の在り方教員育成 指標を意識・活用した主体的な研修◇業務改善が思うように進まず、長時間た若手教員の授業力や学級経営能力を向上させること。また、ミドルリーダーとなる中堅教員を育成 すること。部活動や退校時間について、教員間の働き方改革に対する意識の差が大きいこと。</h5>---cell---教師がICTを活用して指導を行う力を身に付けることができる研修を、長野県教員育成 指標に基づき教員研修計画の中で整備すること。◇次々と出される県の教育の

図8 Q2～4「育成」に関する記述(一部)

上)働き方改革を踏まえた校内におけるOJT機能の在り方(資質向上) 教職員の長時間勤務の是正(労働 環境) ◇教員の多忙化解消(働き方改革) 優秀な人材の確保教職員定数の確保◇不足、業務の効率化・合理化を図るための統合型校務支援システムの導入等の労働 環境 整備「GIGAスクール構想の実現」として、児童生徒1人1台端末及び高速通信ネットワークの整備を進め◇(教職員資質向上) 育成指標をもとにした自己課題に応じた研修の充実⇨(労働 環境) 時間外在校等時間の縮減 ◇教員育成指標改訂に伴う研修体制の整備社会の方法◇教職員の研修所である当センターでは、感染拡大防止上最も重要である衛生 環境 及びオンライン研修や在宅勤務を推進するためのICT環境の整備が課題である。京都府教育委員会は、感染拡大防止上最も重要である衛生環境及びオンライン研修や在宅勤務を推進するためのICT 環境 の整備が課題である。京都府教育委員会 教職員人事課が回答します。 京都府教育委員会業務が複雑化している中での研修機会の確保教員世代間のバランス一人一台PC 環境 等の新しい教育施策への対応◇GIGAスクール構想に対応する教職員のICTスキルの上働き方改革に

図9 Q2～4「環境」に関する記述(一部)

共起ネットワークでつながりを見てもみると(図10)、大量退職・採用に伴う、若手、ミドルリーダーの育成(f)、長時間勤務解消などの働き方改革(g)、教員育成指標やキャリアステージに応じた研修や授業づくり(h)、校内研修やOJTを効率的・効果的なものにしていくこと(i)、GIGAスクール構想(j)、などが挙げられている。

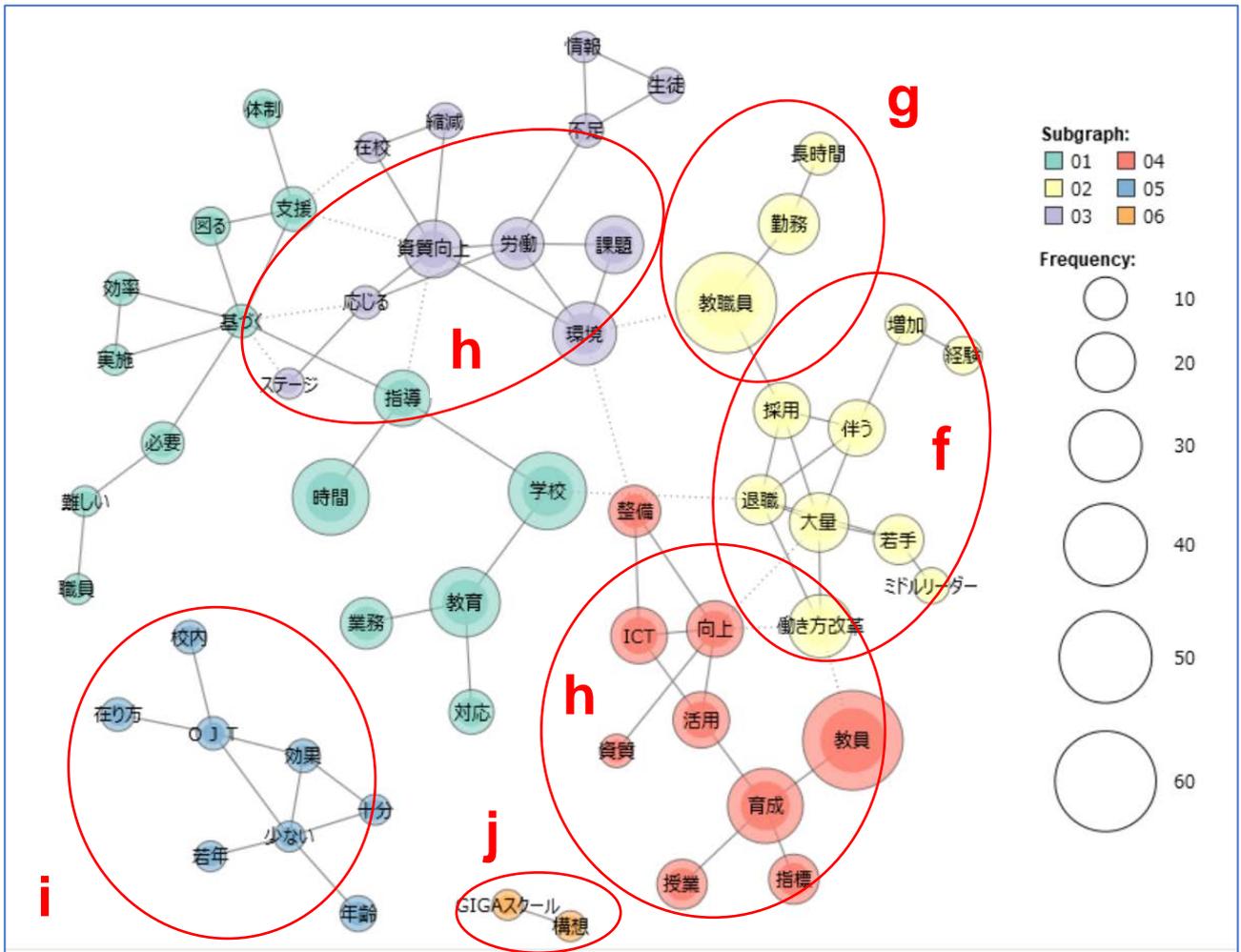


図 10 Q2～4 共起ネットワーク頻出上位 60 語

(3) Q5 (課題の把握方法)

課題を把握するための方法として、5つのクラスターに分けてみると(図 11)、教育センターでは、研修受講者アンケート、教育事務所では、教員育成指標に関する会議等での情報交換、学校訪問が用いられることが多いと言える。各学校からの在校「時間」の報告(図 12)、実態把握調査の実施も主要な方法の一つである。教員「採用」試験の倍率や人数の分析から課題を把握している自治体(図 13)も多い。

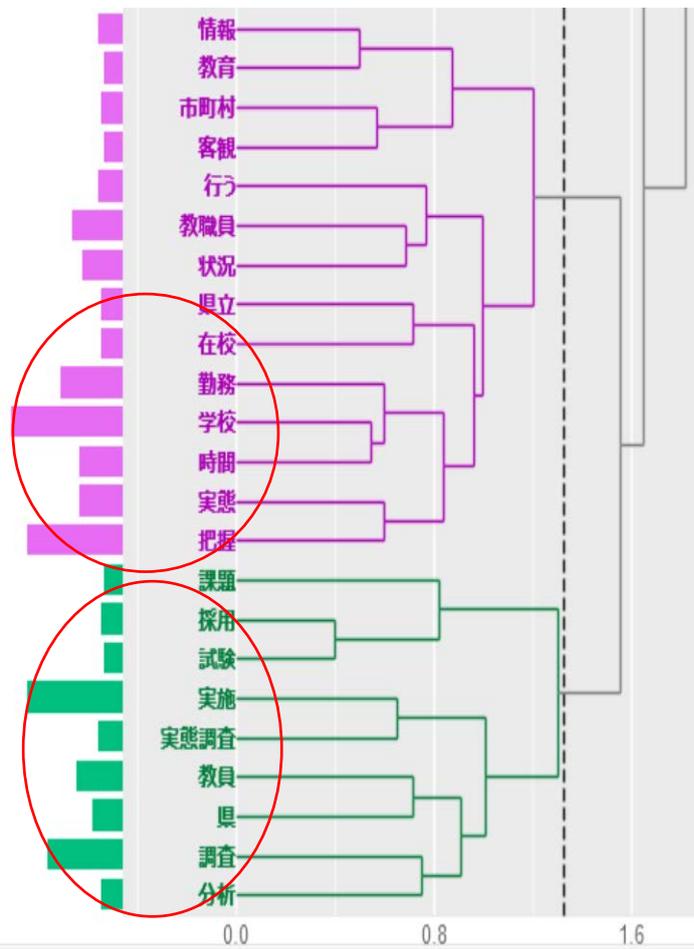
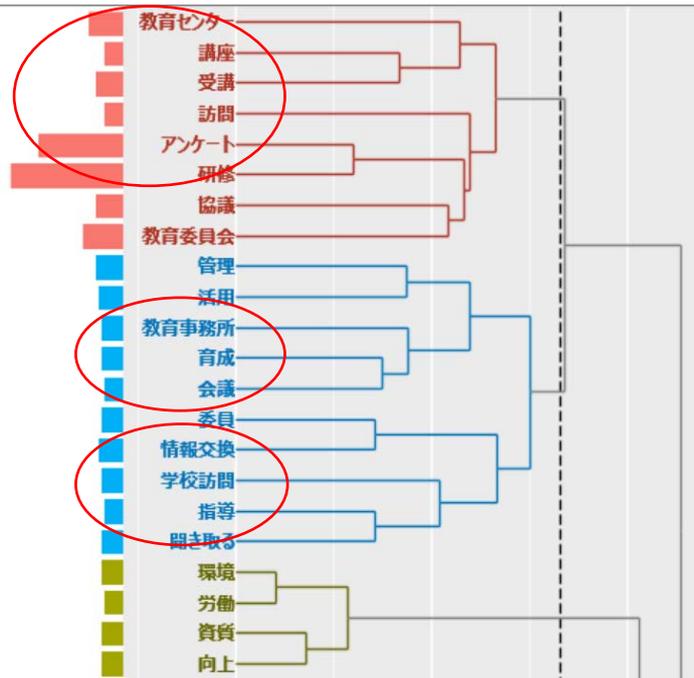


図 11 課題の把握の方法・ward 法によるクラスター・最小出現数 5

把握している。◇採用試験・登用試験の倍率◇各学校からの在等	時間	の報告（月1回）、休暇等取得状況調査（年1回）、各種アンケート調査等<h5>
校からアンケート調査により把握する。◇アンケート、学校訪問◇具教育委員会において教職員の在等	時間	調査（4月または5月、12月）、業務改善に関するアンケート調査を実施（市町村教育委員会及び小・中
については、研修講座における受講者のアンケート集計等により把握している。◇教員の勤務	時間	については、パソコンの使用時間を基礎とした客観的手法により把握しており、その実績を月
受講者のアンケート集計等により把握している。◇教員の勤務時間について、パソコンの使用	時間	を基礎とした客観的手法により把握しており、その実績を月単位で各学校から
職との面談での正確な把握◇（労働環境）スマートフォンを活用した出勤管理システムによる勤務	時間	の正確な把握◇（資質向上について）◇ 学校基本調査等、◇（労働環境について）◇

図 12 勤務「時間」に関する記述

◇オンラインアンケートを実施、一定期間後の事後アンケート◇新たな教育課題に関する情報、	採用	人数に関する情報により把握◇教職員の労働環境に関しては、教職員勤務実態調査を実施している。
ている出勤調査を県で集約し、分析している。第二の課題については、教員	採用	試験の倍率を経年記録し、分析している。第三の課題については、欠員の状況を
している。第三の課題については、欠員の状況を常時把握している。◇	採用	試験・登用試験の倍率◇各学校からの在等時間等の報告（月1回）、
。◇研修会の参加状況の把握や研修会後のアンケート◇ 毎年の	採用	人数や採用試験・管理職試験の受験倍率等を参考にする。◇ ICT活用に関するアンケート
</h5>研修会の参加状況の把握や研修会後のアンケート◇ 毎年の採用人数や	採用	試験・管理職試験の受験倍率等を参考にする。◇ ICT活用に関するアンケート調査の結果

図 13 「採用」に関する記述

(4) Q6～8（教職員の資質向上・労働環境について課題への対応）

上記の(2)で示された課題への対応として、頻出語は図 14 のとおりである。Q2～4 でも上位頻出語であった「研修」「学校」「教員」「教職員」の語の他、「実施」「推進」「指導」などのサ変名詞も多く用いられている。「ICT 活用」が課題対応としてより多く注目されていると言える。

「時間」に表される、労働時間や業務の見直し、働き方改革なども頻出上位である。共起ネットワークで捉えてみると(図 15)、「プラン」等が「策定」「推進」されるなどしている。「行う」「図る」「向ける」などの動詞、「導入」「改善」「充実」「支援」などのサ変名詞も多く用いられている。部活動に指導員を入れること(k)、校内研修の充実(l)も対応策として多い。

List				
#	抽出語	品詞/活用	頻度	
1	研修	サ変名詞	133	
2	学校	名詞	68	
3	教員	名詞	44	
4	実施	サ変名詞	44	
5	教職員	名詞	38	
6	推進	サ変名詞	37	
7	活用	サ変名詞	36	
8	ICT	未知語	29	
9	指導	サ変名詞	25	
10	時間	副詞可能	23	
田 11	行う	動詞	22	
12	取組	名詞	22	
13	支援	サ変名詞	20	
14	充実	サ変名詞	20	
15	環境	名詞	19	
16	業務	名詞	19	
17	教育	サ変名詞	18	
18	働き方改革	タグ	18	
19	情報	名詞	17	
20	策定	サ変名詞	16	

図 14 Q6～8 頻出上位 20 語

- 次に多かった記述は、②教員文化・風土・研修の状況などについてである。例として(一部要約)、
- ・授業研究を中心とした質の高い「共同研究」が根付いていること
 - ・真面目で協力的な県民性、県下一斉の集会(説明会、研修会等)が実施可能な環境(人数、地形等)
 - ・校種・世代を交えたクロスセッションを行い、キャリアステージをまたいだ横断的な研修を実施
 - ・教職員の学び合う風土があり、ある程度の規模がありながらも、教育に関する新たな発想による事業展開は、行政と学校が一体となって取り組む土壌が培われている
 - ・ものづくりが盛んで、「やらまいか精神」と言われる進取の気風がある
 - ・外国人が多く居住し、多様性を大切にしている
 - ・保護者や地域の人とのかかわりが強い教職員の存在

ICT環境の充実について明確に強みと位置付けられている場合もあった(③)。例として、

- ・令和2年度に「学校教育ICT化推進計画」が策定され、県教育委員会内「学校ICT推進本部」を設置。同計画に基づき、「ICT活用基礎研修」、「ICT活用中核教員対象研修」、「ICT支援リーダー研修」、「ICT活用管理職対象研修」などが本庁や教育事務所でも検討されている。ICT化推進計画に基づき、教育センターだけでなく関係教育機関がそれぞれの強みを生かした一体的な教育施策の推進を図る体制づくりが進みつつあることが本県の強み
- ・すべての児童生徒、教職員へ一人一台のタブレット端末配備や電子黒板の設置などICT機器の配置と充実
- ・校務支援システムの定着と教員専用サイトの充実、児童生徒、教職員への一人1台タブレット端末の配付
- ・本市立学校教職員が教材・研究に関する情報をより簡便にアクセスできるホームページとして、「総合教材ポータルサイト」を平成24年10月から運用し、令和3年度には外部サーバーを新設し十分な動画配信量にも対応させた全面リニューアルを予定

自治体独自の施策や動き、社会状況への対応を挙げている回答もあった(④)。例として、

- ・コミュニティ・スクールの導入率が96.1%
- ・令和2年度に県内公立学校のコミュニティ・スクール設置率が100%となった
- ・令和2年度に県内国立大学にNITS地域センターが設置された
- ・地域の少子高齢化が進んでおり、県内各自治体が、将来の地域を支える人材育成や、関係人口の増加を目指して、職員を高校魅力化コーディネーターとして各高校に派遣したり、寄宿舎を設置したりするなどして、地域と学校を結ぶ活動を積極的に行っている
- ・【県立学校】本県では、教員選考試験の倍率が比較的高倍率であり、また離島県ということから、一定数の教員志願者が県内に存在するため、他都道府県に比べて臨時的任用職員が多少は確保しやすい環境と考えられる

(2) 課題解決の好事例

全体として回答は少なかったが、記述された事例は特徴的なものが多い。例として(一部要約)、

- ・業務改善の手法を記載した「学校における働き方改革手引」を作成、全ての公立学校に配布し、学校の実情にあわせた業務改善を行うよう促した

- ・OJTに関する調査研究成果物（学校配布、Web 発信あり）
- ・新型コロナウイルス感染症予防に伴う臨時休校中に「家庭学習支援サイト」を立ち上げ、学校に対して、学習支援動画やプリント、教職員の ICT 活用に関するマニュアルや他校の優れた実践事例等を発信した
- ・県学力・学習状況調査の取組
- ・集合型研修の一部をライブ配信し、県内各拠点と結ぶことで受講者の移動負担を軽減
- ・ミドルリーダー研修において、参加した教員は個人の資質向上だけでなく、同年代の教員のつながりができ、研修後も各校での取組等の情報交換を行い、ミドルリーダーとして活躍している
- ・市町村教育委員会や学校の要望に応じて、教員の ICT スキル向上のためのオンライン出前研修 200 校実施、教育クラウド出前研修約 70 校実施（12 月 15 日現在）、400 本の家庭学習サポート動画を作成、オンライン上で公開中。令和 3 年度に「ICT 教育推進センター（仮称）」を立ち上げ、県と市町村が連携して効果的な授業のあり方を研究し普及していけるよう準備している
- ・県教員育成指標に照らした自己課題を研修しようとする教員が、県外の研究推進校等において自主企画型研修を実施する際に、その旅費を補助する教員の自己啓発活動支援事業を令和元年度より実施（今年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大に鑑み中止）
- ・2019 年度から、小学校・中学校・高等学校における発達の段階に応じた体系的なプログラミング教育を実施
- ・初任者研修におけるメンター方式の導入
- ・教育委員会や学校現場において交流人事を進め、国や民間人から幅広く人材を登用してきたこと
- ・オンライン研修サイトの開設（平成 30 年度より）、教職大学院連携研修講座の開設（令和 2 年度より）
- ・緊急の課題に対応することができる県重点課題研究指定・委嘱事業（平成 8 年度からの継続事業）がある（県の教育課題を研究テーマとし年間 5～6 地域を指定、3 ヶ年で研究、実践及び成果発信を行う事業）。令和 2～4 年度は「個別最適な学び」、令和 3～4 年度は「一人一台の ICT 端末活用」「特別支援学校における ICT 活用」といった研究課題を設定し、合わせて 6 指定地域において研究を進めていくことが決定している
- ・教育センターの研修講座における、メンター・メンティ研修の充実。第 1 ステージの中で、2 年目と 5 年目、管理職研修では先輩校長から直接指導を受ける機会を設定している
- ・教員育成協議会において毎回テーマを設定し、大学・学校・保護者・委員会の情報交換・協議等を実施している。教員の研修への大学生の参加や学校ボランティア等、この協議会の意見から実施している
- ・平成 31 年度より全小中学校に留守番電話（自動応答）を導入し、児童生徒の下校後に教員が授業準備などに専念できる時間を確保することとした。平成 31 年度からスクールサポートスタッフを一部の学校に配置。令和 2 年度からは全校配置。これらの取組の成果として、アンケート調査では多忙感・負担感の軽減や、児童生徒への指導や授業研究、授業改善への取組が充実したとの回答が得られた
- ・教師養成に向けた、近隣大学への出前講座の実施、採用決定者に対する支援（教職の基礎基本講座の実施）
- ・①ミドルリーダー育成のための教師塾「きらり」の実施（全国的に有名な講師によるオンライン講話や Teams 等を活用した塾生同士や講師との情報共有）②「Well-being を実現するための教

育」をテーマにした Education Week2020 の実施（11月8～15日すべてオンラインによる開催）。内容は教育講演会や中学生の発表、実践報告会、グローバルフォーラム、パネルディスカッション、トークセッション、家庭教育セミナー、フットパス等、学校教育だけでなく社会教育も含めた約20セミナーを開催

6. 資源の変化との関係

Q6～8として尋ねた、「教職員の資質向上・労働環境に関する課題への対応」について、子ども数の増減に連動する資源の変化との関連を検討してみた。子ども数が減少すれば学校数・教職員数も減じられていくことになる。全都道府県と全政令指定都市の0-19歳人口について、2010年と2020年の差を増減率（%）として求めた。その結果は、四分位数で見ると表1のとおりである。平均値は90.9%、中央値は90.0%である。全国平均として、10年前と比べると10%の子ども数減となっているということになる。なお、最小値の77.0%とは秋田県、最大値の108.0%とは東京都である。

75 パーセント以上（94.5% \geq ）（記述のあった回答団体数 12）、50～74 パーセント（90.0% \leq x<94.4%）（記述のあった回答団体数 15）、50 パーセント未満（90.0%<）（記述のあった回答団体数 27）の三グループについて回答に差異があるかみてみた。

結論的に言えば、そうした人口減少の影響は可視化しがたい。しかし、課題への対応策として、資源減少に関わらず、研修やICT活用が重視されていることがわかる。また、資源減少が10年間で一割を超える地域では、校内研修の充実や部活動指導の見直しなどに焦点が当てられていることが他のグループとの違いとなっている。

なお、都道府県と政令指定都市で差異があるかも見てみたが、二集団の人口増減率自体は統計的に有意であったが（マンホイットニー検定による正規化検定、両側検定、 $P < 0.001$ ）、政令指定都市の回答数は9と少ないため、明らかな関係性を捉えることはできなかった。

表1 都道府県と政令指定都市子ども人口の増減率・四分位数

基本統計量	
n	67
平均	90.9104
不偏分散	34.2343
標準偏差	5.8510
最小値	77.0000
第1四分位数	88.0000
中央値	90.0000
第3四分位数	94.5000
最大値	108.0000
四分位範囲	6.5000

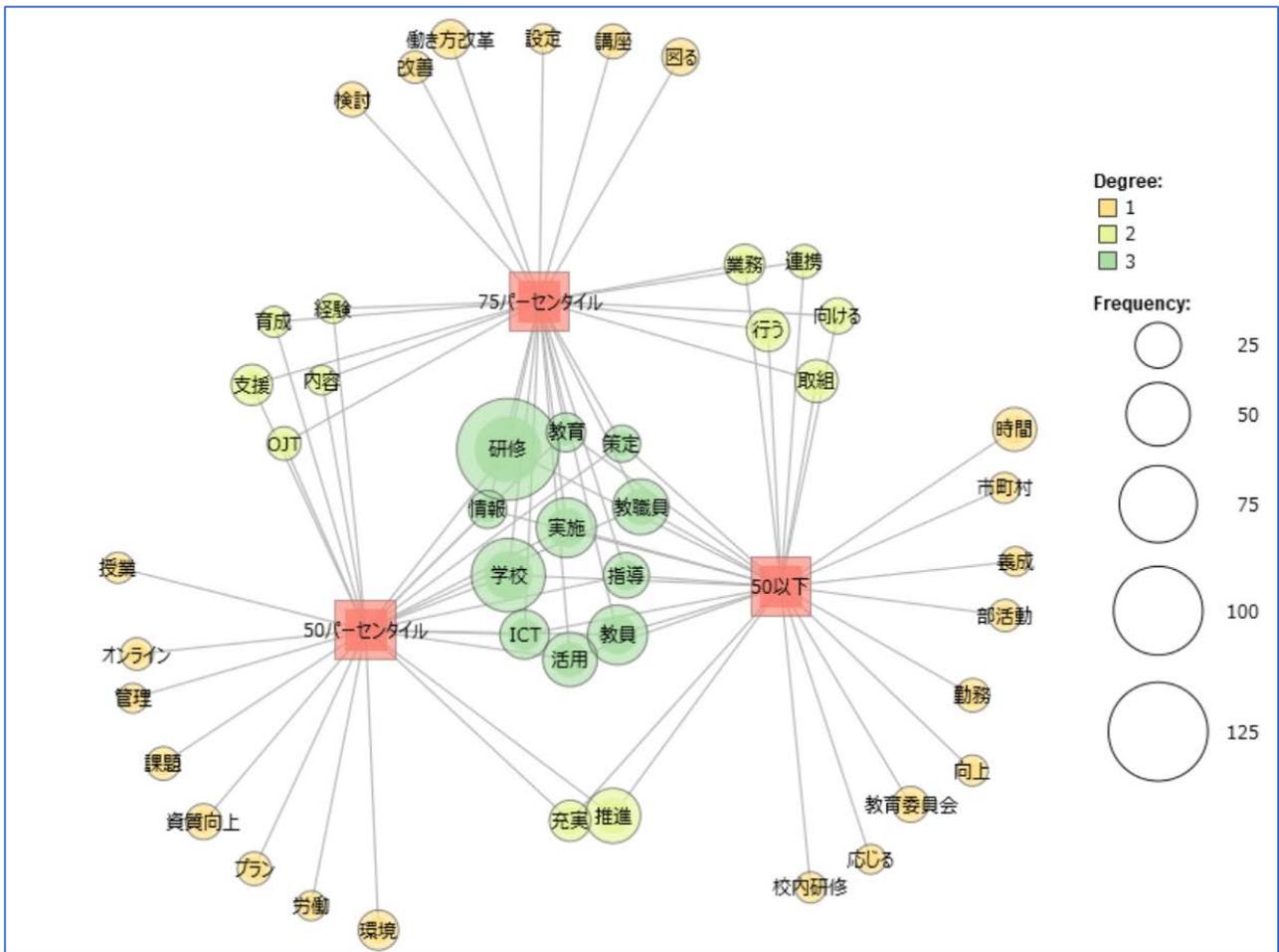


図 16 子ども人口増減率パーセンタイル別にみた共起ネットワーク上位 80 語

7. まとめにかえて

今回の質問紙の構成は、教師の well-being（個人的社会的幸福）を視野に、「教職員の資質向上・労働環境」に対する、課題意識、実態把握の方法、対応、好事例への認識を把握するというものであった。本プロジェクトとしては、総合的な理解から事実を掘り下げていく前段とも位置付けている。抽象的な質問にも関わらず、57 件もの機関・担当者より回答が得られたことは、教育行政担当者が総合的な見方や中長期の視点を有し、組織の継続性がそれらを可能にしていると理解できる。いずれの質問項目も現状に対する課題意識と改善への志向が個人と組織になれば回答できないものであった。

Q1 の回答で示された、新型コロナウイルス感染症への対応が学校現場に負荷を与えている状況は相当なものであったが、集合型研修からオンライン研修あるいはそれらを組み合わせたハイブリット型の研修と状況に即応していこうとする様子も示された。業務や研修の時間、質における葛藤もあった。

Q2～8 の課題認識、そのための実態把握の方法、課題への対応においては、ICT や GIGA スクールへの対応、働き方改革と研修などの時間確保の両立、大量退職・採用に関する対応、若手・ミドル・管理職とキャリアステージ別の資質向上のための研修が意識されていた。Q5 で尋ねた、課題認識のための実態把握については、組織の機能や活動を活用した効率的な把握の方法と、目的に応じた実態調査という二つの手法が採られていた。

今回の調査で最も注目すべきは、回答者の組織の強みや好事例に対する認識を示す、Q9, 10 の回

答である。回答の負担をできるだけ少なくするためにも、回答は任意とした。その上での記述であるから、担当者によって成果の手ごたえが明確にあるものと言ってよい。それらは、組織内外の連携、少子高齢化などのマイナス状況を好機としている事例、教員の学ぶ意欲を喚起し支援しようとしている事例などであった。教職員の well-being(個人的社会的幸福)に資する取組と捉えることができる。

とはいえ、日本の教職員の well-being (個人的社会的幸福) 実現については、課題山積である。今回の調査で示された、解決策実施の先頭に立つべき、自治体の組織や個人の意識の高さには光を感じる。一方で、そうした活動や意識をとりまく制度保障がどれほどのものなのか、不安も覚える。回答中、県単独予算の確保といった記述はわずか一例であった。教職員は声にだせない忍耐を強いられ続け、やがてはそれらを当然のこと、仕方のないこととして内面化してしまっていないだろうか。そのような懸念が本プロジェクト内の議論でも交わされた。また、教職員の資質向上という質問において、キャリアステージ別という認識は示されるものの、若手・ミドルなどに重点的な対応や注意が向けられており、それは資源配分において妥当であるとはいえ、ベテラン教員についての記述は皆無であったことも気になるところである。

高度専門職としての well-being (個人的社会的幸福) が保障される環境であるならば、教職は、若者にとって魅力的な職業となるはずである。教員採用試験の倍率が一倍台の自治体が存在しているということは、全国的な情報共有や改善にむけての対応が必要だということである。その一助となるように、引き続き本プロジェクトによる検討を進めていきたい。

(文責 本図 愛実)