

## 若年層教員の幸福感を高めるオーダーメイド型働き方改革

森 卓也

愛媛大学教職大学院修了生 moritaku0727@gmail.com

**要約：**本研究の目的は、20代の教員(以下、若年層教員)の幸福感に影響を与える悩みと課題を明らかにするとともに、一人一人に応じたオーダーメイド型働き方改革を提案することにより、若年層教員の幸福感に良い影響を与えることができるかを解明することである。A市の若年層教員に対し、幸福感に関わるアンケート調査(6月・12月)を実施することで、幸福感に関わる4因子(ワーク・エンゲイジメント、抑鬱傾向、信頼関係、職能成長)との時期の違いによる相関関係の特徴を捉えた。また、B小学校の若年層教員には、毎月アンケートや面談、フィールドワークを行い、個人が持つ悩みや課題を明らかにした。幸福感に関わる4因子の数値の変化を捉え、個々の悩みや課題に応じたオーダーメイド型働き方改革を実践した。また、時期に応じた適切な場の設定や研修内容を選定することで主観的幸福感の向上につなげることができた。

### キーワード

若年層教員

主観的幸福感

オーダーメイド型働き方改革

時期

### 1. はじめに

大量退職による若年層教員及び再任用雇用の増加に伴い、学校現場は偏った年齢構成になりつつある。若年層教員に関わり育成するベテラン教員や中堅教員の人数が大きく減り、教員の知識・技能の伝達が難しい。また、働き方改革による時短の影響から、勤務時間を削減することのみが重視されており、本来若年層教員が学ぶ必要な時間まで削減されつつある。さらに、コロナ禍の影響で同僚や管理職との会話も減り、一人で問題を抱えがちになっている現状があり、若年層教員の幸福感の低下は避けられない。

そこで、若年層教員の幸福感に影響を与える悩みと課題を明らかにするとともに、一人一人に応じた働き方改革をどのように進めれば、若年層教員の幸福感に良い影響を及ぼすのかを明らかにするための実践を行った。

### 2. 先行研究の動向

#### (1) 主観的幸福感への着目

OECDを通じて、世界各国における幸福度調査が2010年頃から行われ、その結果が幸福度白書としてまとめられている。主観的幸福感はOECDの幸福度調査においても使用され、現在の状況を11段階尺度で測定する方法である。教員の主観的幸福感に関する研究はここ数年で多く実践されている。主観的幸福感は、愛媛県学校における働き方改革推進方針の成果指標になっており、同様の成果指標であるワーク・エンゲイジメント(仕事へのやりがい)、抑鬱傾向(メンタルヘルス)も教員の働き方改革を進める上で大切な指標である。ワーク・エンゲイジメント、抑鬱傾向においては、教員のウェルビーイング上昇に対して心理資本(ワーク・エンゲイジメント)と健康資本(抑鬱傾向抑制)が直接効果を有する(檜垣垣・露口2021)とされており主観的幸福感との関連性は高い。続いて職能成長(教師の授業改善についての効力感・達成感)が、ワーク・エンゲイジメントを高める要因であることが判明している。信頼においても管理職・同僚・児童生徒・保護者等の関係者との信頼関係認知等によってワーク・

エンゲイジメントが影響を受けることが、先行研究において解明されている(武智・露口 2020)。ワーク・エンゲイジメントは、職場適合に関連する要因や、管理職や同僚により決まるとされている。そして、上司や同僚との信頼関係が、教師の主観的幸福感に影響を及ぼすことも明らかにされている。兵頭(2021)は、若年層教員の職能成長において同学年の同僚の重要性を述べている。片岡(2020)は、初任者の教員としての適応性は、働いた時間ではなく、学年部の教員や管理職との信頼関係が大きく影響を及ぼすことを明らかにしている。若年層教員の児童・生徒との信頼が職能成長・主観的幸福感に、管理職との信頼が職能成長に影響を与えていることを報告しており、信頼関係は、主観的幸福感以外にも様々に影響を与えている。勤務時間による「多忙」よりも「やりがい」を感じている初任者教員の方が、適応能力が高い(吉弘 2021)。以上のワーク・エンゲイジメント、抑鬱傾向、信頼関係、職能成長の4 因子が複雑に影響し合って主観的幸福感を決定しているものと考えられる。

## (2) 若年層教員への働き方改革

令和2 年度公立学校教職員の人事行政状況調査では、令和2 年度の教育職員で精神疾患による病気休職者数は、5,180 人で令和元年度より下がったものの依然として高い。そのうち 20 代は 839 人で比較的多く、同様に 20 代の病気休職者及び1 か月以上の病気休暇取得者のうち精神疾患者は、2,140 人もいる。小中学校では、若年層教員の方がストレス耐性の値が低い傾向が見られ、抑鬱傾向が高いことが判明している(教員勤務実態調査 2018)。20 代でメンタルヘルスの状態は不良であり、特に年齢の低い女性のメンタルヘルスの状態は不良であったと報告されている。勤務年数別のストレス状況の比較でも、正規任用1 年目と2 年目の若手の教諭は「仕事は質的に難しい」と感じており、その結果としてメンタルヘルスの状況が悪くなる傾向が示唆されている。このことも踏まえ、幸福感に着目した若年層教員への働き方改革は必須であると考えられる。

## 3 . 研究課題

本研究では、以下の研究課題を設定し、これらの実践を通して研究目的の達成に迫る。

研究課題1 : 若年層教員の幸福感に影響を与える悩みと課題は、何であろうか。

研究課題2 : 一人一人に応じた働き方改革をどのように進めれば、若年層教員の幸福感に良い影響を及ぼすのであろうか。

## 4 . 研究方法

方法1 : A 市の若年層教員へのアンケートを分析する中で、若年層教員が持つ悩みや課題を明確にする。

方法2 : B 小学校の若年層教員へ定期的なアンケートや面談、フィールドワークを行い、月ごとの変化などを比較したり、A 市の結果を比較分析したりする中で、個人が持つ悩みや課題を明確にする。

方法3 : 若年層教員の悩みや課題に応じた幸福感を高める働き方改革を提案する。

方法4 : 悩みや課題、若年層教員のリクエスト(学級経営の仕方や成績処理など)に応じた場の設定や研修内容の選定を行う。

### (1) 調査対象及び調査手続

A 市立小中学校の若年層教員対象に6 月末及び 12 月初旬に庁内メールにてアンケート依頼の用紙を配布。QR コードよりアンケートを実施した。

B 小学校の若年層教員 11 名に5 月から毎月メールを介してアドレスを送付し、アンケートを実施した。

### (2) アンケート項目

- ・ワーク・エンゲイジメント 7 件法 9 項目
- ・抑鬱傾向 5 件法 6 項目

- ・主観的幸福感 11 件法
- ・幸福感を決めた要因 短記名
- ・信頼度 11 件法 4 項目
- ・時間外勤務時間 5 件法
- ・職能成長 4 件法 20 項目



図 1. 若年層教員へのアンケート

## 5. 分析と考察

### (1) 研究課題1 について

A市の若年層教員へのアンケートには、6月・12月合わせて152名の回答から分析を行った。まず、教職経験年数による主観的幸福感の違いがあるかを見ていく。

表 1. 教職経験年数による主観的幸福感及び 4 因子の平均

教職経験	初任者	2 年目	3 年目	4 年目	5 年目	6 年目	7 年目	合計
N	21	42	28	20	11	17	13	152
主観的幸福感	5.52	5.76	6.50	6.00	7.36	5.00	4.77	5.84
ワーク・エンゲイジメント	23.52	25.36	25.82	24.4	23.18	24.12	22.62	24.53
抑鬱傾向	6.71	7.31	4.89	5.05	3.55	7.06	9.00	6.33
信頼関係	25.86	26.83	28.18	25.90	29.91	27.71	23.69	26.87
職能成長	34.05	36.62	39.29	38.95	42.09	38.00	36.46	37.60

若年層教員の主観的幸福感には、教職経験年数による違いがあり、初任者から5年目に向かって上昇していき、6・7年目に下がっていく傾向が見られた(表1)。同様に、5年目の抑鬱傾向が一番低く、信頼関係と職能成長の数値が一番高い。一番ではないもののワーク・エンゲイジメントも比較的高くなっている。7年目は主観的幸福感の数値が最も低く、ワーク・エンゲイジメント、信頼関係、職能成長の数値が下がり、抑鬱傾向の数値が上がっている。幸福感を決めた要因をテキストマイニングでまとめた結果、基礎研修がある年数では研究授業が多くなっている(図2)。4・6年目は異動での不安を挙げており、6・7年目は、校務分掌の重みが増えたり、各種主任職を任せられたり、生徒指導面で配慮が必要な学級を持たされたりしたことが要因となっている。

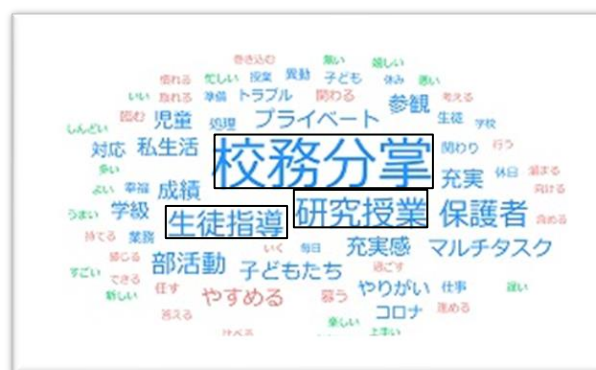


図 2. 幸福感を決めた要因まとめ

表 2. 主観的幸福感に与える4 因子の相関

	12 月	1	2	3	4	5
6 月						
1.主観的幸福感	-		.484**	-.562**	.378**	.322**
2.ワーク・エンゲイジメント	.529**	-		-.448**	.288**	.343**
3.抑鬱傾向	-.597**	-.431**	-		-.451**	-.436**
4.信頼関係	.618**	.414**	-.486**	-		.545**
5.職能成長	.570**	.474**	-.492**	.686**	-	

Note. 6月 N=68, 12月 N=84. \*\*p<.01

表 3. 主観的幸福感に与える信頼関係の相関

	12月	1	2	3	4	5
6月						
1.主観的幸福感	-	.313**	.339**	.269*	.336**	
2.児童生徒との信頼関係	.612**	-	.760**	.534**	.451**	
3.保護者との信頼関係	.516**	.717**	-	.490**	.473**	
4.同僚教員との信頼関係	.469**	.625**	.507**	-	.829**	
5.学校管理職との信頼関係	.479**	.517**	.419**	.863**	-	

Note. 6月 N=68, 12月 N=84. \*\* $p<.01$

表 4. 抑鬱傾向に与える信頼関係の相関

	12月	1	2	3	4	5
6月						
1.抑鬱傾向	-	-.240*	-.346**	-.399**	-.475**	
2.児童生徒との信頼関係	-.464**	-	.760**	.534**	.451**	
3.保護者との信頼関係	-.407**	.717**	-	.490**	.473**	
4.同僚教員との信頼関係	-.388**	.625**	.507**	-	.829**	
5.学校管理職との信頼関係	-.373**	.517**	.419**	.863**	-	

Note. 6月 N=68, 12月 N=84. \*\* $p<.01$ , \* $p<.05$

A市の若年層教員の主観的幸福感と4因子との関係について、アンケート結果を基に分析した。主観的幸福感の6月と12月の比較から、時期によって関係性が大きい因子の順番や大きさが異なることが分かった(表2)。6月は、信頼関係( $r=.618$ )>抑鬱傾向( $r=-.597$ )>職能成長( $r=.570$ )>ワーク・エンゲイジメント( $r=.529$ )の順に関係性が大きいのに対し、12月は、抑鬱傾向( $r=-.562$ )が大きいままで、その他の関係性が小さくなっている。また、抑鬱傾向には、信頼関係の関係性(6月  $r=-.486$ , 12月  $r=-.451$ )が大きいことも分かった。相関係数の比較より6月は主観的幸福感には、児童生徒との信頼関係( $r=.612$ )と保護者との信頼関係( $r=.516$ )の関係性が大きく、抑鬱傾向にも同様に児童生徒との信頼関係( $r=-.464$ )と保護者との信頼関係( $r=-.407$ )の関係性が大きい(表3・表4)。12月は主観的幸福感に与える保護者の信頼関係( $r=.339$ )と管理職との信頼関係( $r=.336$ )の関係性が大きく、抑鬱傾向には管理職との信頼関係( $r=-.475$ )、同僚との信頼関係( $r=-.399$ )の関係性が大きく作用していることが分かった。

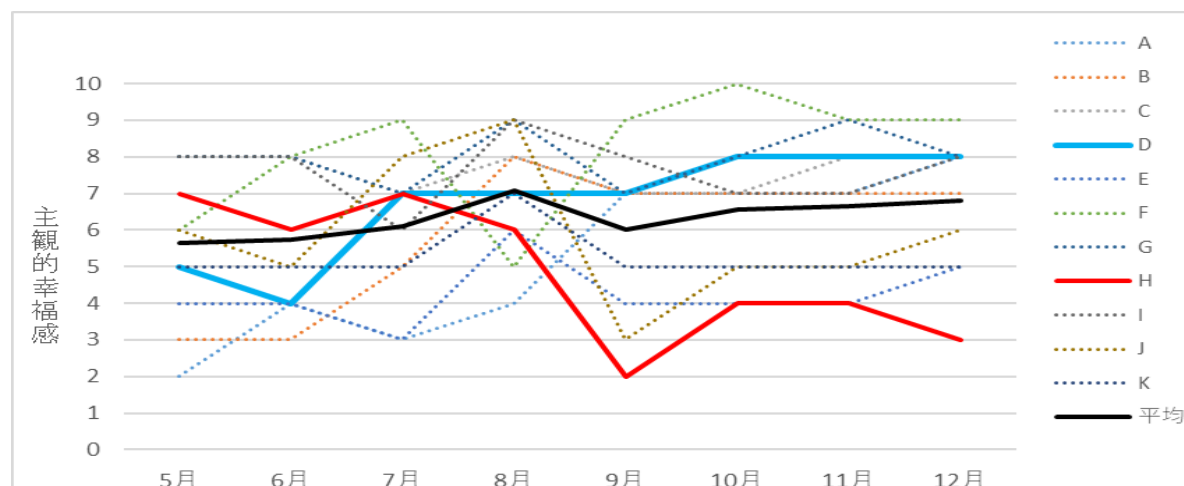


図 3. B 小学校若年層教員の月ごとの主観的幸福感

B 小学校若年層教員への毎月の聞き取り調査から、主観的幸福感に与える影響を月ごとに分析した。平均から主観的幸福感は8月が最も高く、それ以外の月は徐々に上がっている(図3)。聞き取り調査によると研究授業の悩みが最も多く、新しく導入されたICTの活用方法が悩みの一つになっていた(図4)。1学期は、児童や保護者への対応方法、板書などの授業の仕方についての質問が多くあった。2学期は、同僚との人間関係など、抑鬱傾向につながる内容が多かった。新しく主任になった若年層教員の戸惑いが大きく、サポートの必要性を感じた。夏休み後の9月に主観的幸福感が大きく下がっている若年層教員のグループと、そうでないグループがある。大きく下がったHを含むグループと、下がらなかったDを含むグループの違いは、夏休み中に教材研究などの授業準備を多くしたか、あまりしなかったかの違いがあった。職能成長と主観的幸福感の関係性を考えさせられる結果であった。その後も、この主観的幸福感の差があり続けていた。夏休みにしっかりと教材研究などの授業準備をしておくことで、2学期の主観的幸福感が高くあり続けることができると考える。

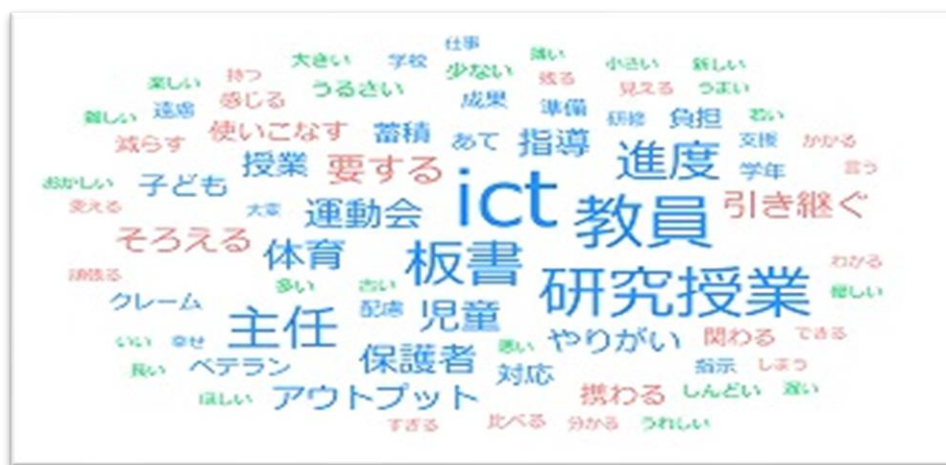


図4. B 小学校若年層教員への聞き取り調査

主観的幸福感に4因子が与える関係性の大きさをB小学校若年層教員の数値の変化から、見る事ができた。ワーク・エンゲイジメントと主観的幸福感との関係として、E教諭は、本人にとって予想外の主任を任されたことでやりがいを感じられず、ずっと低いままで、主観的幸福感も低いままになっている(図5)。抑鬱傾向と主観的幸福感との関係として、H教諭は、身内の不幸によって抑鬱傾向が高くなり、8月までのように主観的幸福感が高くなっていかない(図6)。

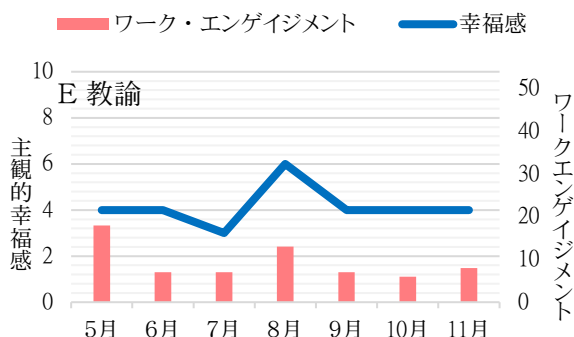


図5. ワーク・エンゲイジメントとの関係

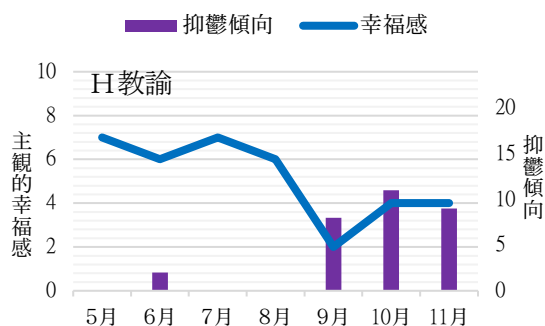


図6. 抑鬱傾向との関係

信頼関係と主観的幸福感の関係として、A教諭は、9月の運動会までに一緒に準備や表現の練習など協働したことで、同僚・管理職との信頼関係の数値が上昇した(図7)。運動会で子ども・保護者からうれしいコメントを受けたことから信頼関係の数値が上昇している。それに伴い主観的幸福感が高まっている。職能成長と主観的幸福感との関係として、D教諭は、7月に研究授業で評価を得て職能の数値が上昇している(図8)。

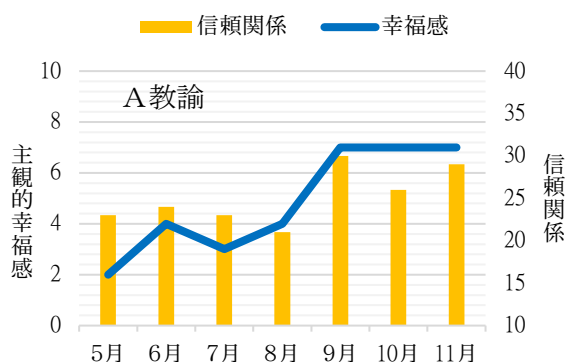


図7. 信頼関係との関係

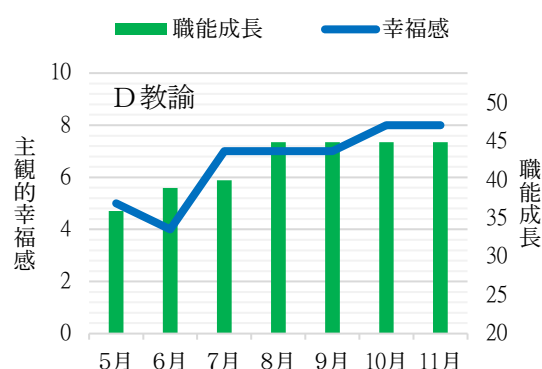


図8. 職能成長との関係

夏休みにしっかり教材研究したことから2学期からも職能成長の数値も主観的幸福感の数値も大きく増えている。このように、4因子は、主観的幸福感に関係が大きいと考えることができる。この4因子の数値の変化に注目していけば、若年層教員の悩みや課題に気付くきっかけになり、それに応じた相談やアドバイス、研修などを行うことで、主観的幸福感を高めることにつながると考える。

表5. 学期による主観的幸福感との4因子の相関

	ワーク・エンゲイジメント	抑鬱傾向	信頼関係	職能成長
1 学期	.417*	-.663**	.681**	.709**
夏休み	-.171	-.737**	.173	.368
2 学期	.374*	-.452**	.337*	.121

Note. 1 学期  $N=33$ , 夏休み  $N=11$ , 2 学期  $N=44$ , \*\* $p<.01$ , \* $p<.05$

B 小学校若年層教員の月ごとの主観的幸福感に与える4つの因子の関係性を分析すると、学期ごとに相関関係の異なった結果が出てきている(表5)。1学期は職能成長( $r=.709$ )>信頼関係( $r=.681$ )>抑鬱傾向( $r=-.663$ )が順に大きく、2学期は抑鬱傾向( $r=-.452$ )の相関が一番大きいと分かった。聞き取り調査から、抑鬱傾向には研究授業が与える影響が大きい。また、信頼関係が崩れると主観的幸福感が大きく下がることや、校務分掌の采配がワーク・エンゲイジメントへ長く影響を与え続けることが分かった。

B 小学校の若年層教員の結果から、1学期には、職能成長と信頼関係が主観的幸福感に与える関係性が大きいことから、職能成長と信頼関係が伸びる研修を企画することが有効であると考えられる。A市の結果を加味して考えると、信頼関係については、1学期は児童・保護者との関係構築に重点を置き、2学期は、抑鬱傾向につながる悩みなどを相談や研修で解決できるように同僚・管理職との信頼関係の再構築が必要であると考え。このように時期に応じた信頼関係構築や研修の機会を与えることで、若年層教員の幸福感を高めることにつながる。

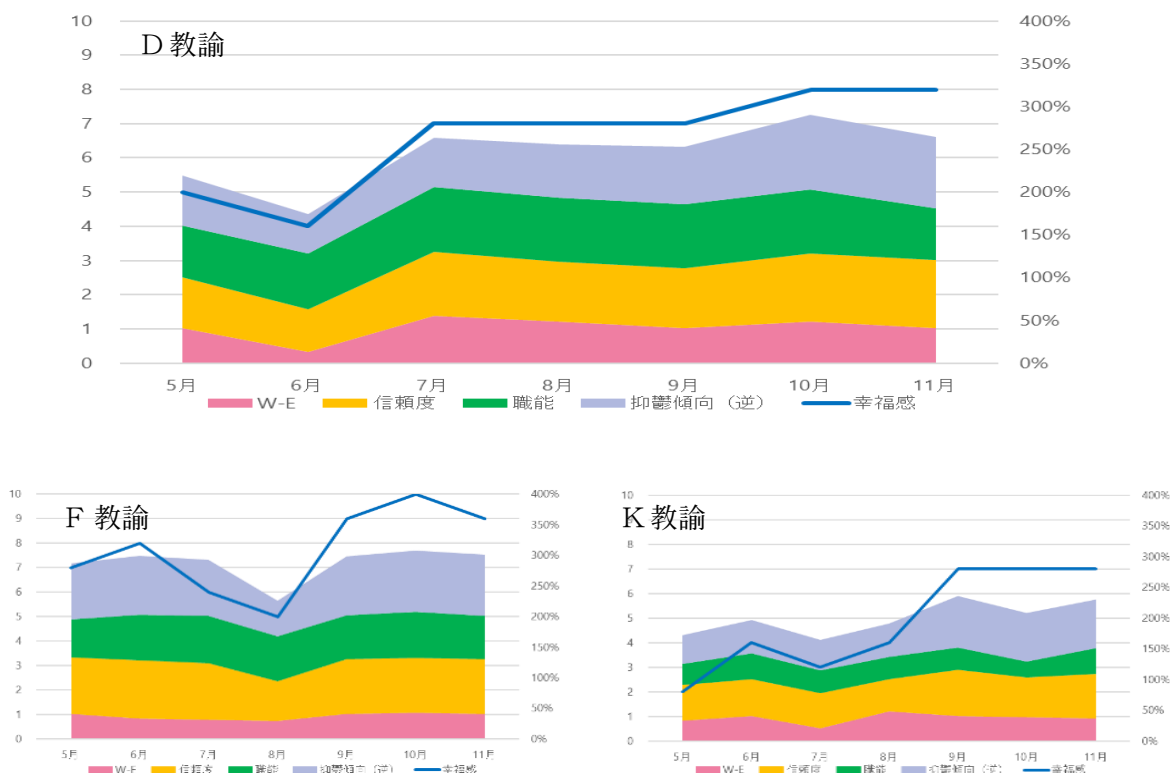


図 9. 主観的幸福感と4 因子の積み上げ面グラフの連動

(2) 研究課題2 について

オーダーメイド型働き方改革は、オーダーメイド型働き方改革シートとして数値だけでなく、4 因子を積み上げ面グラフとして視覚化したものを作成し活用している。4 因子を割合にし、合計で最大 400%の面積として表している(図 9)。抑鬱傾向に対しては負の相関のため、100%から引くことで割合を出している。4 因子の合計と主観的幸福感が連動していることが視覚的に分かる。この視覚的な変化を活用し、少なくなった因子のことについて面談し、アドバイスをすることで働き方改革につながり、幸福感を高めることになると考え実践した。

表 6. 調査で判明した内容

フィールドワーク	行事予定等	アンケート
児童がけがや、病気で休んだときの対応	参観日・個人懇談会	学級事務・新学期の準備
指導の必要な児童への声掛けの仕方	見学遠足・持久走大会・もちつき大会	けじめのない児童への指導
学級のルール	運動会・水泳指導	クラスの土台づくり
個に応じた指導の仕方	通知表作成	日記やプリント等の朱書き
体育の時間における運動量の確保	学校訪問	配慮のいる児童への対応
全体指導の仕方	非常時対応訓練	授業準備

8 月にA 教諭の信頼の面積が少なくなっていることや、同僚との数値が減っていることから、面談でそのことを中心に聞き取りを行った(図 10①)。学年内での連携ができていないことが分かり、管理職から働き掛けていただき、改善につながった。10 月には職能成長と信頼関係の面積が減って管理職の数値が減っている(図 10②)。研究授業後の不十分な点を指摘されたことが原因で、改善が図れるようミニ研修で指導力アップを試みたことで、数値が改善した。

## 森：若年層教員の幸福感を高めるオーダーメイド型働き方改革

このように視覚的に幸せを把握できることでの確かな助言ができ、若年層教員の主観的幸福感の向上につながる事ができたと考えている。

B 小学校の若年層教員の悩みや課題、リクエストに応じた適切なミニ研修を行った。実践するに当たり、フィールドワーク、行事予定等、アンケートの三つの方法で調査し、ミニ研修の内容に反映した(表 6)。フィールドワークでは、若年層教員の学級を参観して気付いたことや、本人や同学年の学年主任から聞き取りした課題やリクエストなどから、内容を精査した。初任者や異動後の教員には、学校行事など先行き不透明で不安感があること、全体として同僚間のコミュニケーションが少ないこと、主任職・新しい校務分掌での戸惑いがあることが分かった。それらの内容を適切な時期を考え、主観的幸福感を高めるようにミニ研修を実施した。ミニ研修は、毎週木曜日に参加自由で 30 分程度とした。参加率が高く、常時 6 ～11 人が参加した(表 7)。

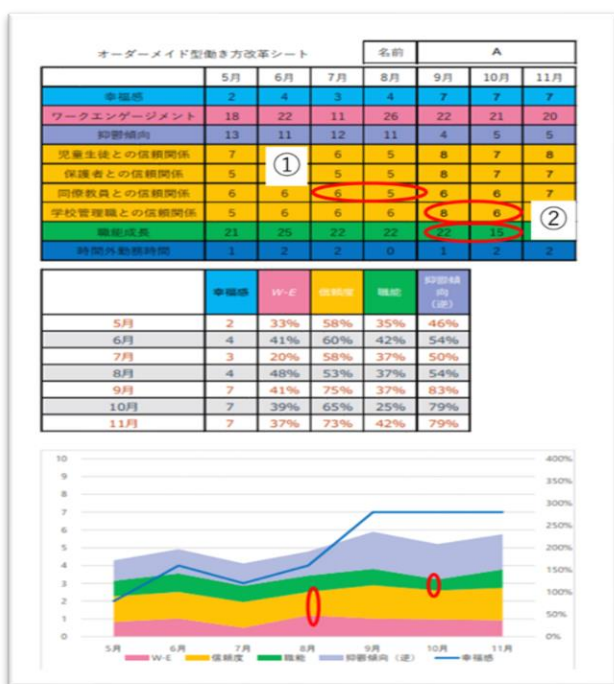


図 10. オーダーメイド型働き方改革シート



図 11. 座談会



図 12. 業務を見直そう

表 7. ミニ研修で実践した内容

月 日	内容	月 日	内容
5 / 7	アイスブレイキング	7 / 8	座談会(夏休みにしたいこと)
5 / 15	学級のルール	10 / 7	業務を見直そう
5 / 21	学校訪問に向けて	10 / 14	先輩教員に学ぶ(理科)
5 / 28	座談会(B 小学校に来て感じたこと)	10 / 21	座談会(フリーテーマ)
6 / 3	教師の時短術	11 / 11	生徒指導(教育相談)
6 / 10	通知表の文言	11 / 18	先輩教員に学ぶ(特別支援)
6 / 17	個人懇談会への対応や準備	11 / 25	座談会(欲しいもの)
6 / 24	座談会(ストレス解消法)	12 / 9	先輩教員に学ぶ(I C T)
6 / 1	リフレーミング	12 / 23	座談会(2 学期に大変だったこと)



若年層教員からの感想で好評だったミニ研修は、「座談会」(図 11)、「業務を見直そう」(図 12)、「先輩教員から学ぶ」の三つであった。「座談会」は月1回テーマを決め、話し合いを行った。B 小学校に来て感じたことやストレス解消法などの話し合いは、若年層教員の間を取り持つことに役立っていた。「業務を見直そう」では、業務改善シートに業務以外の家庭での役割や自分の趣味などを入れて話し合い、協働するという面でも自己開示の面でも、役に立ち、連帯感を高めていた。「先輩教員から学ぶ」では、先輩の教育への熱意を感じて、教材や児童への接し方を学んでいた。ミニ研修の感想から、職能成長の面より同僚性を高める働きがあったと考える。

A 市6月と12月の差を比較してみると有意水準に届かないものの、B 小学校の方が平均値の上昇が見られ、主観的幸福感と信頼関係の変化の数値が大きく上回っていた。このようにミニ研修はすぐに幸福度上昇として表れていないものの、コミュニケーションの輪をつなげる意味では効果的であったと考える。

## 6. 実践的示唆

主観的幸福感を高めるためには、時期ごとに適切な研修やアドバイスを入れていくことが大切である。主観的幸福感との関係性の大きさから、1 学期には信頼関係の向上及び職能成長に係る研修を行い、夏休みには教材研究、2 学期には個人的な悩みに応じた相談体制をつくり、アドバイスを行うことが適切であると考えられる。

## 7. 限界と今後の課題

課題として毎月調査のサンプル数が少ないため、人数を増やし、さらなる因果関係の明確化が必要である。3 学期はどの因子が大きく関係性があるのか明確になっていないため、引き続きの調査が必要である。時期に応じた研修の有意性が明らかになっていないことも課題である。今回のオーダーメイド型働き方改革を有効にするためにも、この情報を誰が取り扱うかがカギになってくる。管理職やミドル・リーダーの教員、学校カウンセラーなど立場によって、いつ行うかによって有効性が変わってくるのではないかと考える。

また、若年層教員が増加傾向にある本市においては、本研究を教育委員会へ情報提供することも必要であると考えている。今後は、学校と行政がより連携しながら、これからの学校を担う若年層教員をサポートする立場の適切な人材を各校に配置されることを願っている。

## 謝辞

調査に協力いただいたA 市立の小中学校教員及びB 小学校の若年層教員の皆様に心から感謝申し上げます。

## 参考文献

- 相原孝夫(2021).『職場の「感情論」』日本経済新聞.
- 片岡克也(2020).「若手教員の職能成長に関するパネルデータ分析」『愛媛大学教職員大学院 実践研究報告書第3号 2019 年度刊行』(<http://ed.ehime-u.ac.jp/kyoushoku/wp-content/uploads/2020/04/01dcdaaea22185ff24217c8825a622ed-1.pdf>)2022.1.13
- 厚生労働省(2020).『2019 年国民生活基礎調査の概況』.
- 白松賢(2017).『学校経営の教科書』東洋館出版社.
- 妹尾昌俊(2020).『教師崩壊』PHP 新書.
- 妹尾昌俊(2021).『教師と学校の失敗学』PHP 新書.
- 田中秀明(2021).「教職員の定年延長の課題」『教職研修 2021 年 11 月号』88-89 教育開発研究所.
- 露口健司(2012).『学校組織の信頼』大学教育出版.
- 露口健司(2019).『ソーシャル・キャピタルで解く教育問題』ジグアイ社.
- 露口健司(2020).「若手層教員のキャリア発達における信頼効果」『愛媛大学教育学部紀要』67,133-154.
- 檜垣賢一・露口健司(2021).「教員のキャリア資本がウェルビーイングに及ぼす影響」『学校改善研究紀要』3,33-48.

## 森：若年層教員の幸福感を高めるオーダーメイド型働き方改革

兵頭俊昭(2021). 「若年層教員を取り巻く繋がり」とキャリア発達」『愛媛大学教職員大学院 実践研究報告書 第4号 2020年度刊行』 (<http://ed.ehime-u.ac.jp/kyoushoku/wp-content/uploads/2021/03/6ecf9e66c7843c219c81288cace76ce.pdf>) 2022.1.13

星渉・前野隆司(2021). 『99.9%は幸せの素人』KADOKAWA.

前野隆司(2017). 『実践 ポジティブ心理学 幸せのサイエンス』PHP 新書.

文部科学省(2018). 『公立小学校・中学校等 教員勤務実態調査研究 調査研究報告書』

文部科学省(2021). 『令和2年度公立学校教職員の人事行政状況調査』

吉弘祐治(2021). 「若手教員のキャリア発達と人材育成に関する研究」『愛媛大学教職員大学院 実践研究報告書 第4号 2020年度刊行』 (<http://ed.ehime-u.ac.jp/kyoushoku/wp-content/uploads/2021/03/2a0bc0745a8778774158496ba94e35ff.pdf>) 2022.1.13