

学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大する中、教員の長時間労働の現状が明らかになっています。

「将来を担う子どもたちによりよい教育を実践する」ため、愛媛県教育委員会及び各県立学校において、『まじめに』働き方改革に取り組んでいる様子をお伝えします。

ぜひご一読いただき、本県の学校における働き方改革につきまして、御理解、御協力を賜りますようよろしくお願いいたします。



1. 今月号のピックアップ

毎号、その時期の特徴的な取組、新たな取組等をピックアップしてお知らせします。

今回は、昨年度に引き続き、令和2年11月に実施しました『県立学校教職員の意識調査』の結果について、お伝えします。



意識調査の結果（R2.11月実施）

県教育委員会では、令和元年度から、愛媛大学と連携し働き方改革に関する意識調査を行っています。（令和3年度まで）

愛媛県では、学校における働き方改革が、「勤務時間の削減」だけでなく、教職員の「心身の健康」「学びの充実」「プロフェッショナルとしての誇りややりがい」といった点に着目しながら取組を進めており、新型コロナウイルス感染症の影響も大きかったと思われる令和2年度の調査結果では、以下のような特徴が明らかとなりました。

<主な調査結果>

- ・ 新型コロナによる研修等の中止・延期等の影響もあり、「学びの実践」項目の選択数は減少した一方、オンライン上の講座やセミナーの参加が、約3倍に増加
- ・ 本県教職員のやりがい度は、日本の民間企業の約1.2倍
※昨年度の水準を維持
- ・ 周囲の人々と信頼関係を築いている職員は、幸福度が高く、ワーク・エンゲイジメント（やりがい）も高い
- ・ 昨年度と比較して、若手で時間外勤務80時間超過者の割合が減少しているが、全体として、30代前半の負担が大きくなっている
- ・ 昨年度に比べて、養護教諭の幸福度が下がっており、コロナ対応による業務量増加も一因となっている可能性がある

<調査結果に対する愛媛大学教職大学院 露口教授コメント（考察・分析）>

- ・ コロナ禍にあっても、愛媛県の県立学校の教職員は、幸福感が高く、やりがいを持って教育活動に当たっている様子が分かる
- ・ 時短のみを推進すると、やりがいの低下、抑うつの拡大、同僚との信頼関係の悪化等につながりやすい
- ・ 「信頼」があると職務は効率的に進む
- ・ 今後の取組においては、働きがい、成長感、幸福感の基盤である「信頼」を醸成することがポイント
(誠実で楽しい対話交流 ⇒ 協働活動 ⇒ お互い様の規範の醸成)
- ・ 管理職の組織マネジメント力、校内のコミュニケーションの機会の確保に留意した取組を継続することが大切

【参考】各指標に係る回答状況

成果指標	R1	R2	状況
1. 時間外勤務月80時間超の教師の割合	調査 21.7%	20.2%	過労死ラインを超える教師の割合は、減少 ※意識等調査で把握した10月の全教職員の状況
	システム 25.3%	20.6%	※勤務時間管理システムにおいて把握した11月の教諭の状況
2. 教師自身の学びの実践(選択数)	3.67	3.13	コロナによる中止・延期等の影響もあり、減少 ※9項目の学びの実践状況(講座やセミナーへの参加、専門書を読む等)
(オンライン講座受講等を抽出)	9.9% (320人)	30.7% (988人)	「オンライン上の講座やセミナーの参加」が、約3倍に増加
3. 教職員のやりがい (ワーク・エンゲイジメント)	28.83点	28.35点	日本(民間企業)の平均(23.58点)以上の水準をキープ ※リクルートマネジメントソリューションズ(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
4. 教職員の抑うつ傾向 (メンタルヘルス)	5.36点	5.57点	昨年度と同水準 ※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	6.06点	6.06点	日本の平均(5.89点)以上の水準をキープ ※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1.48点の低下

県教育委員会では、調査結果等を基に、今後も取組を進めていきます。



2. 各課室からのリレーエッセイ

学校の教職員を対象とした研修を担当しています「総合教育センター」です。

本センターは、とべ動物園やニンジニアスタジアムに近い松山市上野町にあり、県内の公立学校等の教職員を対象とした研修のほか、県民の皆様からの教育相談などの事業を行っています。

子どもたちにとって、より良い授業を行うため、教員自身も、指導方法や内容について学び続けることが求められています。本センターは、教員の資質・能力の向上を図るため、年齢や経験に応じた基礎的な研修や、教職員の希望に応じた発展的な研修を実施しています。一方、教員の働き方改革が進められる中、子どもたちと向き合う時間を確保しながら、研修の機会をどのように確保、充実していくか、が課題となってきました。

このような背景から、本センターでは、インターネットを使って研修を実施する「オンライン研修」を導入しました。「オンデマンド型」とも呼ばれるこのオンライン研修は、講義を録画した動画を視聴する方式で、本センターに来所することなく、教員の都合の良い時間と場所で、受講できることが特長です。受講者からは「自分のペースで研修できる」「移動時間を削減できた」「仕事の都合に合わせて研修できる」との声をいただいています。また、「オンデマンド型」は、その場での質問や話し合いが難しいので、本年度からは、講師や受講者同士が双方向でやり取りができる、「ライブ型」の研修を本格的に導入しました。

今後は、実技や実験など、対面で実施することによって、効果が期待される研修内容は集合研修を継続するとともに、集合しなくても効果が見込めると判断される場合は、引き続き「オンライン研修」を積極的に活用していく計画です。



ライブ型の講義の様子



ライブ型の協議の様子