

教職員の働きがいと人材育成
～教職員の姿勢が学校風土の醸成に与える影響について～

令和7年7月28日
岐阜市教育委員会事務局
学校指導課

1. 岐阜市の働きがい改革の分析

2. 教職員が働きがいを感じ成長していくための今後の方向

3. 論点整理

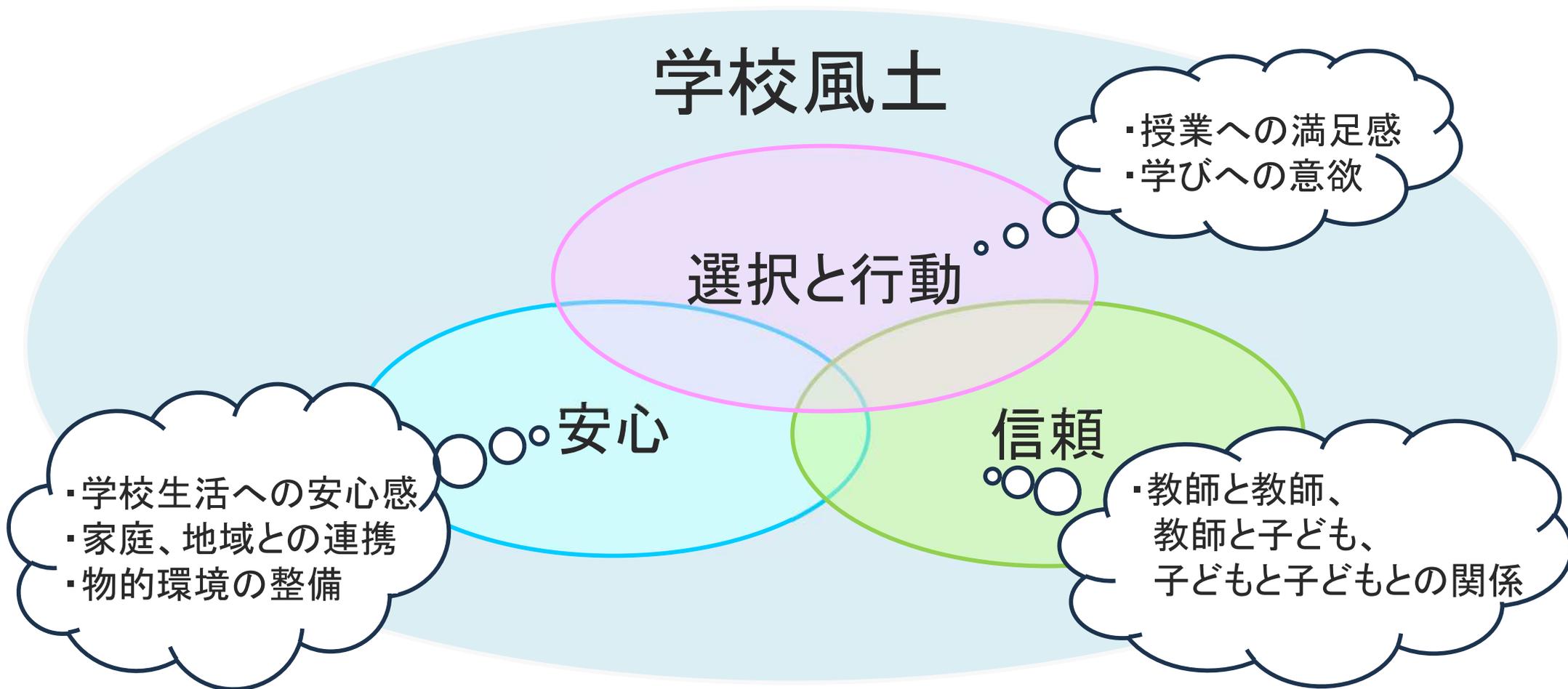
1. 岐阜市の働きがい改革の分析

●学校風土を構成する要素

学校の風土を見える化

…児童生徒の授業への満足度や教職員への信頼感、学校生活への安心感等の学校の風土や雰囲気把握し、学校運営を改善します

文部科学省 COCOLOプラン(令和5年3月31日)より



岐阜市教育大綱より

子どもも教職員もいきいきとチャレンジできる
信頼感に支えられた温かい対話と空間のある学校をつくる

教職員が、一人ひとりの子どもとより深く向き合うことができるようになることで、学校が子どもと教職員のお互いの信頼関係に支えられた、温かい対話と空間の場所となり、失敗を許容し挑戦を奨励する、学ぶ喜びに満ちた場所へ

教職員自身の自己研鑽などに資する時間を確保するとともに、教職員同士が連携し、子どもたちにより深く向き合うことができるための学校業務改革を推進

<令和5年度 総合教育会議>

一人ひとりの子どもに深く向き合う教職員・学校組織
～働き方改革から働きがい改革へ、well-beingな学校づくり～



<働きがい改革 ~well-beingな学校をつくるために~>

○教職員間のコミュニケーションの充実と信頼関係の構築
・何でも気軽に話せる環境と人間関係づくりをサポート

○困り感のある教職員のSOSの早期発見と必要に応じた
支援の充実
・心身の不調で長期休業に入る前にサポート

1-1. 岐阜市の働きがい改革

教職員の働きがい改革の取組

◆物的環境整備によるサポート

○Teamsグループを活用した教職員同士の情報交流

- ・同じ役職、職種の教職員同士の情報共有による不安解消
- ・即時質問、即時回答による業務の効率化

◆人的配置によるサポート

○中学校区担当指導主事による派遣・相談

- ・各校に応じた相談、助言により、実態に即した課題解決を実践
- ・指導主事同士情報を共有し、各学校の状況把握と対応を共通理解

◆研修によるサポート

○働きがいをもてる教職員研修の実施

- ・子どもを認め、励ましながら成長を促すという、教員の働き方・働きがい改革の目的の再確認

時間外在校等時間の削減

小学校 R1:44.2時間 ⇒ R6:30.2時間 **14.0時間削減**

中学校 R1:51.4時間 ⇒ R6:35.7時間 **15.7時間削減**

教職員へのサポート体制が充実

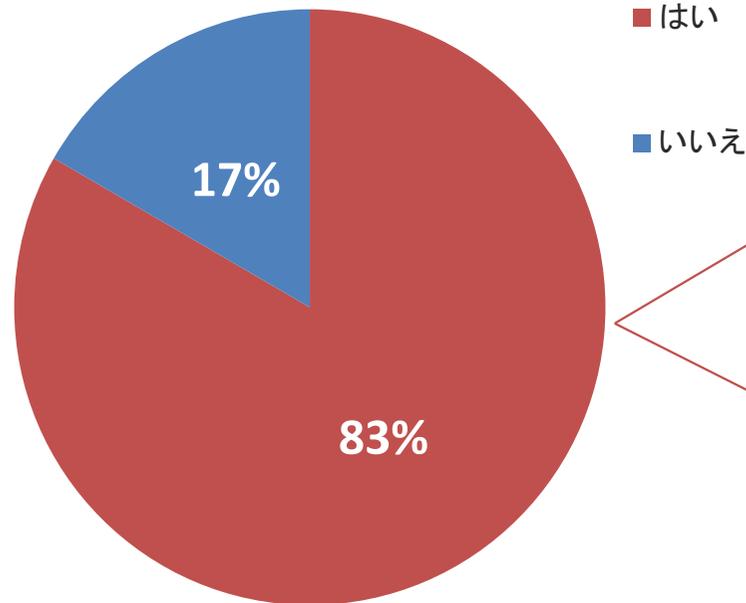
教職員の心理的安全性にも寄与

1-2. 教職員の働きがい 分析①

●どんなときに、教職員の仕事に働きがいを感じますか？

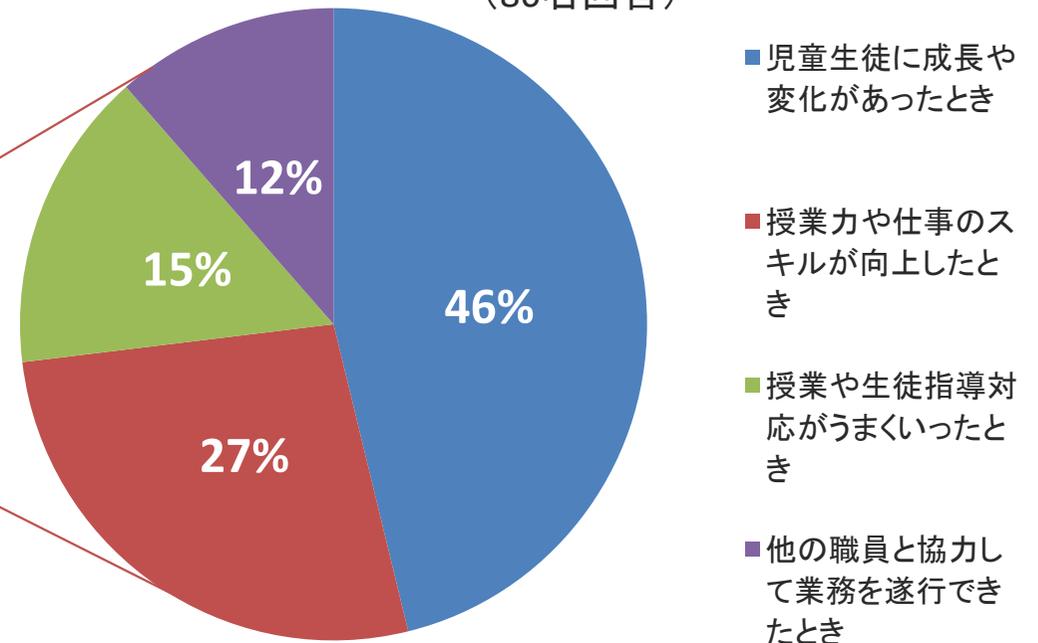
働きがいの実感の有無

(104名回答)



働きがいを実感したとき

(86名回答)



<教職員が働きがいを実感するとき>

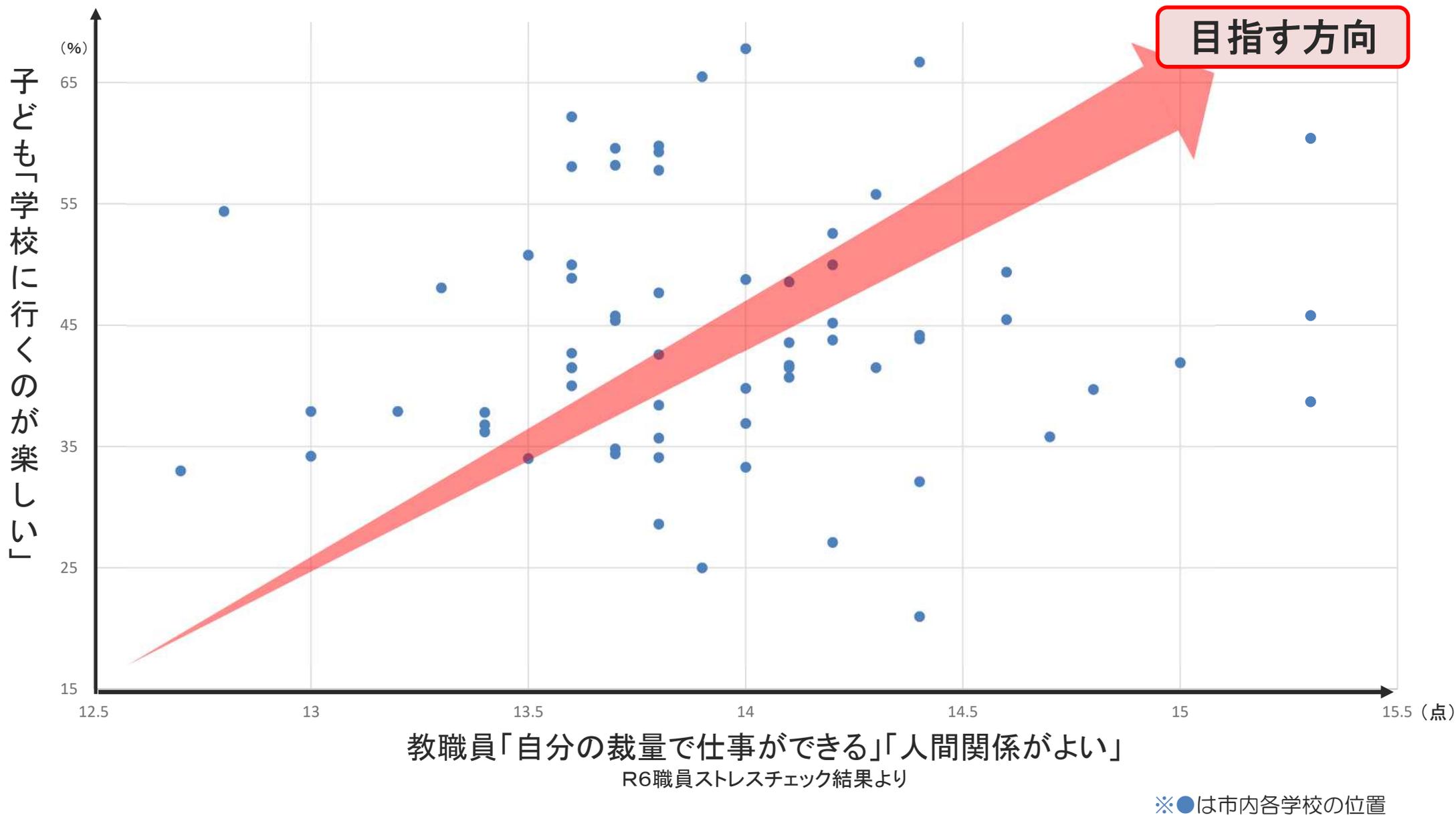
○ **子どもの成長・変化**を感じたとき

⇒ **授業**や**生徒指導対応**がうまくいったとき

⇒ **スキル**が**向上・発揮**したとき

1-3. 教職員の働きがい 分析②

教職員のストレス度と、子どもの「学校に行くのが楽しい」という思いの相関関係



1-3. 教職員の働きがい 分析②

◇教職員が仕事への裁量度や人間関係のよさを感じていて、子どもが「学校に行くことが楽しい」と感じている学校の傾向

安心

- ・授業や行事、生徒指導など、**チームでの検討、対応が機能**
- ・一人で対応することのない**体制の工夫**

信頼

- ・学年主任や管理職などに、**報告、相談しやすい雰囲気**が醸成
- ・**信頼し、支え合う**教職員集団の実感

選択と行動

- ・**新しいことへの挑戦**を推進する**雰囲気**の広がり



教職員が働きがいを感じられることは、子どもの学校への肯定的な思いに影響するのではないか

2. 教職員が働きがいを感じ成長していくための今後の方向

2. 教職員が働きがいを感じ成長していくための今後の方向

● 温かい協働性と挑戦的な主体性を育成する2階建て構造

今日が楽しく、明日もまた来たくなる学校

< 挑戦意欲と主体性ある教職員の育成 >

選択と行動

業務に邁進できる環境

- ・ 目指す方向、理念の提示
- ・ 挑戦推奨の雰囲気醸成
- ・ 経験値を上げるOJTの推進

成果が認められる文化

- ・ 管理職からの評価と労い
- ・ 子ども、保護者、地域からの声(評価)の共有

自己成長の機会付与

- ・ 業務の自己選択、自己決定
- ・ ミッションの提示
- ・ キャリアアップの推進

健康・福利厚生への保障

- ・ 年休、特休の取得の促進
- ・ 育休、時短勤務の活用

チームで支え合う集団

- ・ 明確な役割分担と
同僚、管理職からの支援
- ・ 情報共有と共通行動

支援体制の充実

- ・ 対話のある職場づくり
- ・ チームやメンター制での実践
- ・ 相談できる支援体制の構築

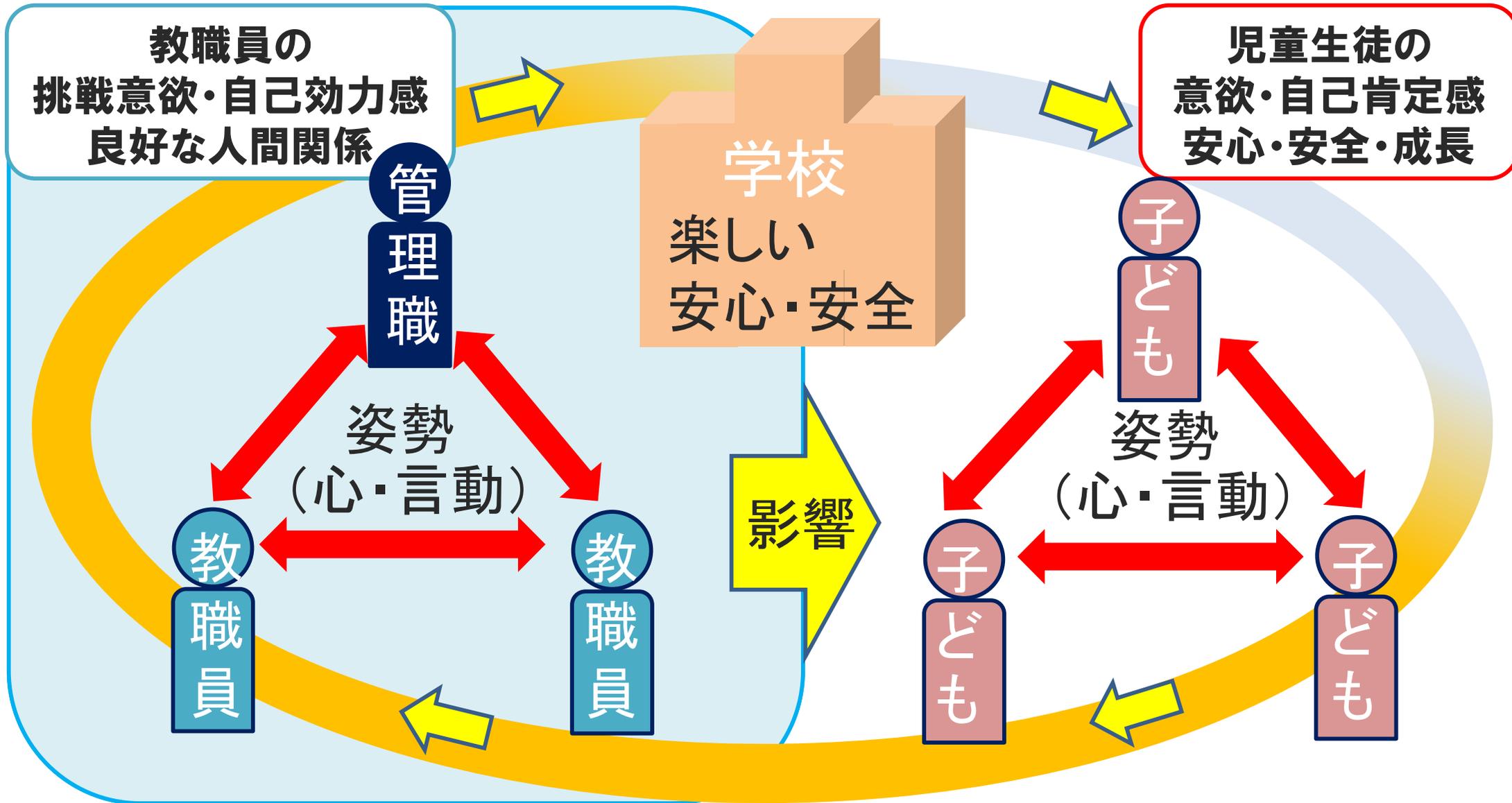
安心

< 温かく協働的な教職員集団の育成 >

信頼

2. 教職員が働きがいを感じ成長していくための今後の方向

- 温かな教職員集団と主体性のある教職員の育成による子どもたちの成長と学校風土の醸成という好循環を生み出す



3. 論点整理

3. 論点整理

●本日は、主に以下の事項について、ご協議いただきたい

●教職員が主体性をもって成長し続けるために必要なことについて