



令和5年度 研究事業成果発表会

FY2023 PRESENTATION OF
RESEARCH PROJECT RESULTS

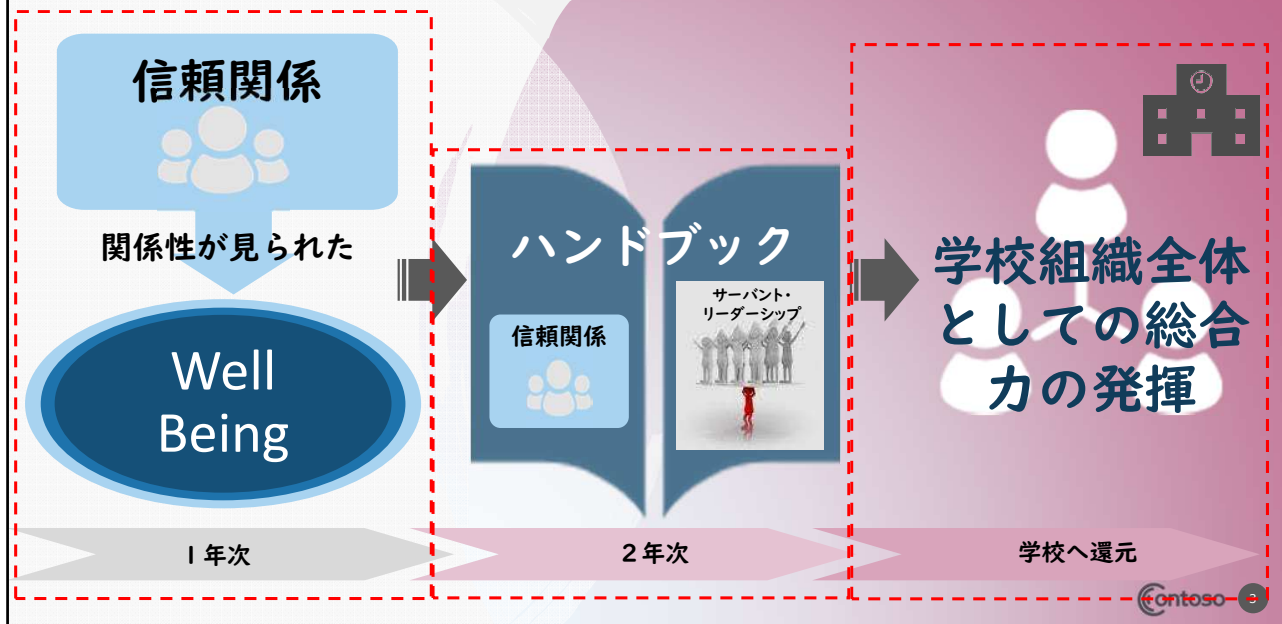
教育センター 企画部

Ⅰ 研究主題（2年次）

学校におけるミドルリーダーの
ウェルビーイング向上に関する研究（2年次）

- － ミドルリーダー自身がリーダーシップを
発揮するための実践事例デジタル
ハンドブックの作成を通して －

2 本研究の構想



- 1 研究主題 (2年次)
- 2 本研究の構想
- 3 研究の背景
- 4 1年次の成果
- 5 2年次の取組
- 6 2年次の成果
- 7 今後の方向性

Agenda

Here is today's table of contents.



3 研究の背景



- 次期教育振興基本計画（令和4年3月）

⇒日本社会に根差したウェルビーイングの向上

⇒子供たちのウェルビーイングを高めるためには、教師のウェルビーイングを確保することが必要であり、学校が教師のウェルビーイングを高める場となることが重要である。

- 中央教育審議会答申（平成31年、39頁）

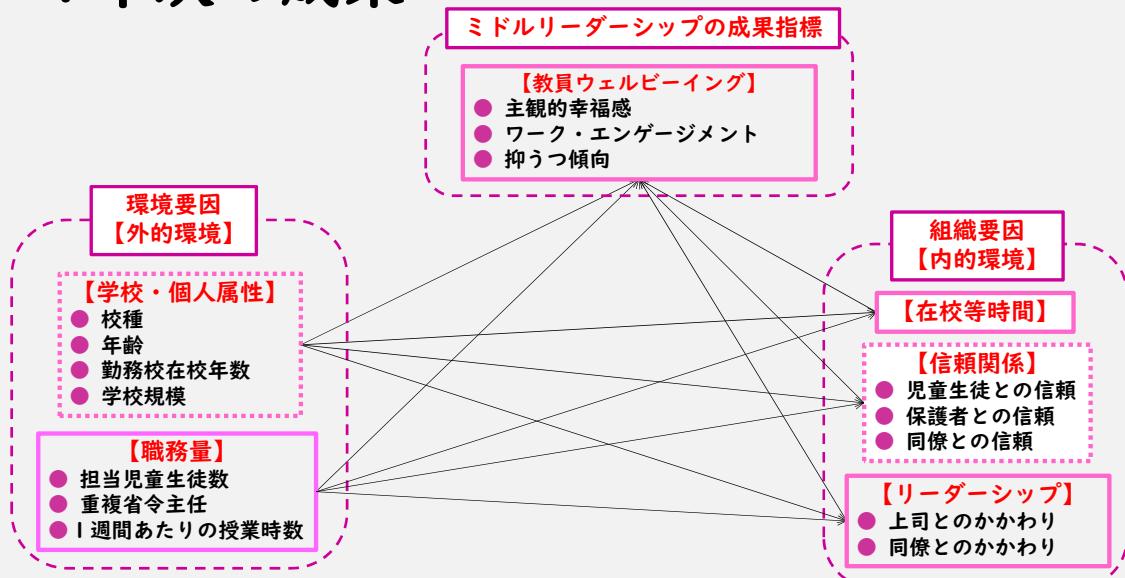
⇒管理職よりも教員に距離が近い、ミドルリーダーが中心となって若手の教員を支援・指導できるような環境を整備する必要がある。



⇒ミドルリーダーのウェルビーイングに焦点化。

Contoso 5

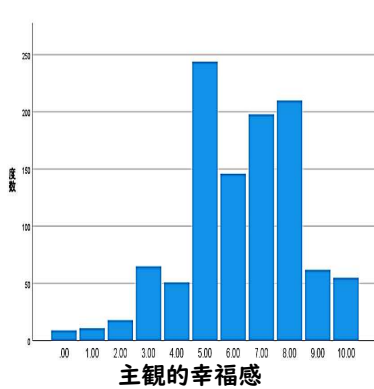
4 1年次の成果



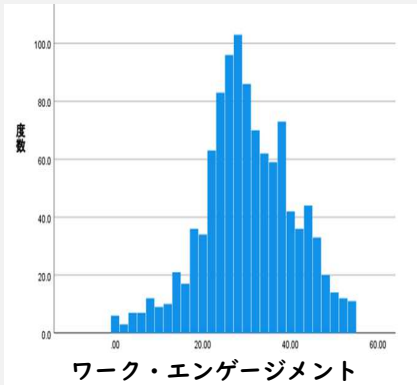
Contoso 6

4 1年次の成果

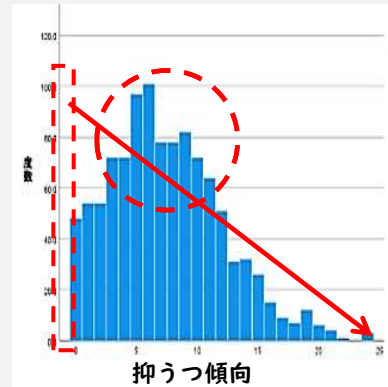
N=1,069



平均 (M)	6.28
標準偏差 (SD)	2.01
最小	0
最大	10



平均 (M)	24.2
標準偏差 (SD)	10.3
最小	0
最大	54

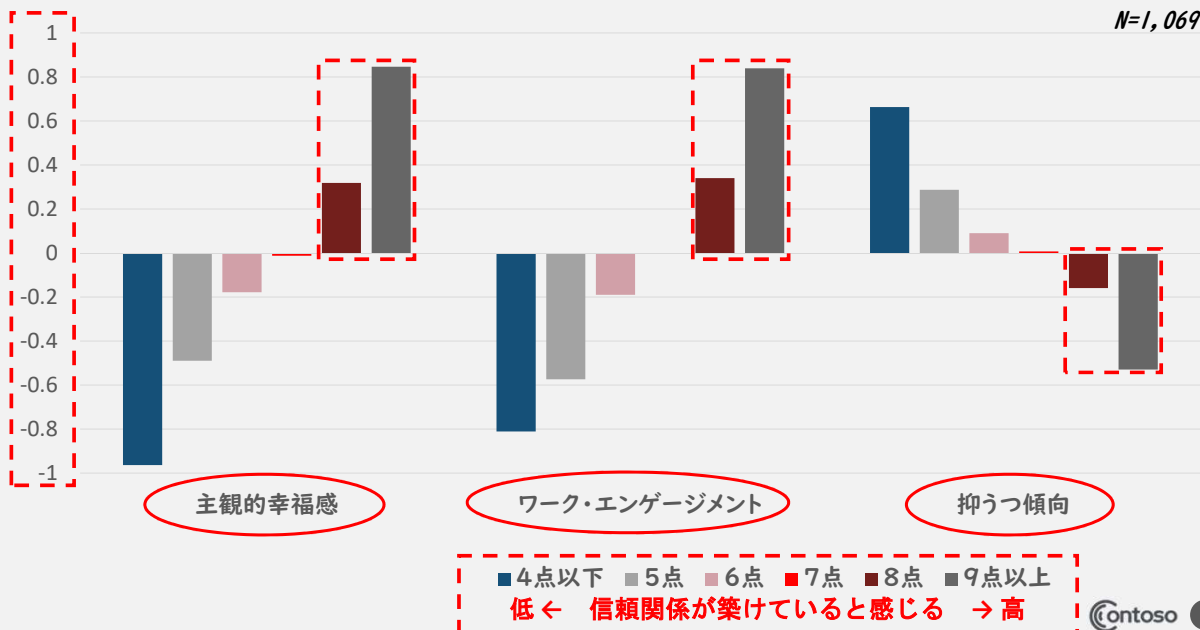


平均 (M)	7.47
標準偏差 (SD)	4.64
最小	0
最大	24

Contoso 7

児童生徒との信頼とウェルビーイングの関係

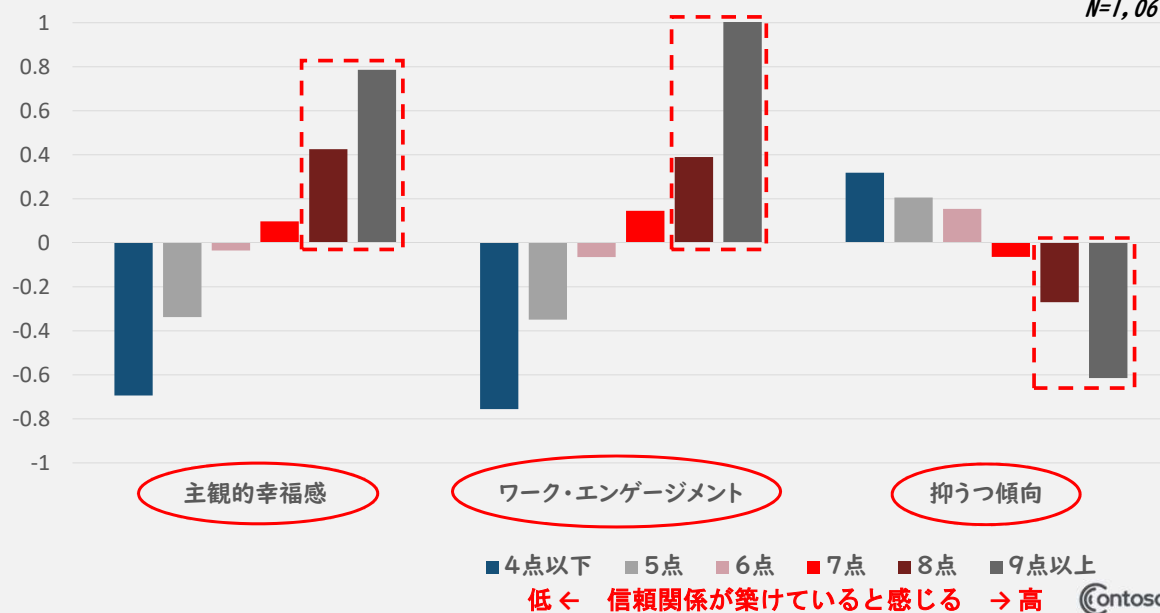
N=1,069



Contoso 8

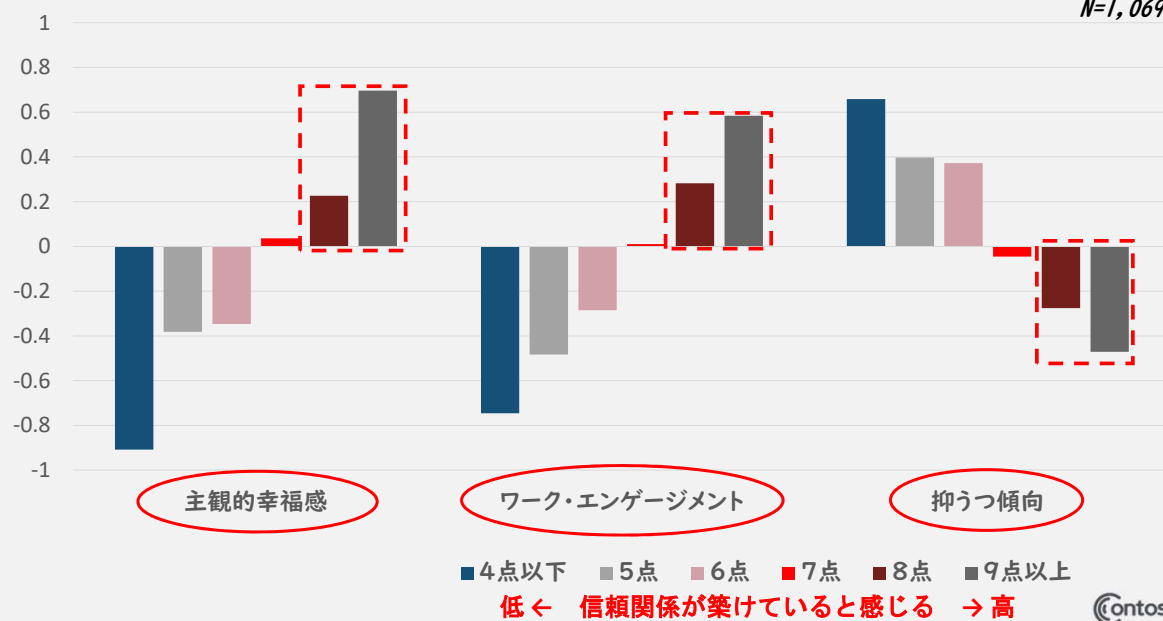
保護者との信頼とウェルビーイングの関係

N=1,069



同僚との信頼とウェルビーイングの関係

N=1,069



4 1年次の成果

- 「主観的幸福感」、「ワーク・エンゲージメント」については、右寄りに分布しており、概ねよい傾向にあった。
- 抑鬱傾向については、単調減少のようなグラフにはならず、やや抑鬱傾向にある人が一定程度いるという本県の傾向が見られた。
- ウェルビーイングに影響を及ぼす要因としては、在校等時間よりも児童生徒・保護者・同僚との信頼関係が大きい事が分かった。

【明らかにしたいこと】

ミドルリーダーのウェルビーイングの向上に向けて、ミドルリーダー自身がリーダーシップを発揮する具体的な方法

【手立て】

広島県のミドルリーダーの行動から、ウェルビーイング向上につながる潜在的な行動のポイントを抽出し再構成した実践事例デジタルハンドブックを作成する。

5 2年次の取組

THIS SECTION DESCRIBES
FUTURE DIRECTIONS.

Contoso 13

教員ウェルビーイング

主観的
幸福感

ワーク・エン
ゲージメント

抑うつ傾向

信頼関係

サーバント・
リーダーシップ

傾聴
共感
癒し
気づき
説得

概念化
先見力、予見力
執事役
人々の成長に関わる
コミュニティづくり

Contoso 14



Educational Research Review (教育研究レビュー) Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019 (教員の幸福: 研究文献の系統的レビュー 2000年から 2019年まで)

Subjective variables - work-related contextual (主観的変数 - 仕事に関する文脈的なもの)

Positive (肯定的)

- Positive collegial relations, collegial support, collaboration
(積極的な同僚関係、同僚による支援、協力)
- Positive relationship with students
(学生との良好な関係)
- Support for quality teaching, supportive work environment
(質の高い授業のサポート、働きやすい職場環境)
- Support by principals, leadership
(校長、指導者によるサポート)

5 2年次の取組

- 成長支援
- 社会的価値
- リスクを負う勇氣
- 自律尊重
- 謙虚さ
- 見守り
- 誠実さ
- 寛容と許し



サーバント・リーダースhipの源泉

- 無私の愛情、自己犠牲的愛情
- 他者支援欲求
- 向社会性
- 共感性

Kobayashi et al. (2020) Servant Leadership in Japan: A Validation Study of the Japanese Version of the Servant Leadership Survey (SLS-J). Front. Psychol., 02 September 2020 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01711>

サーバント・リーダーシップの視点を基にした質的調査項目

【成長支援】

あなたは、分掌などの後輩の成長のために、何か取り組んでいることはありますか？

【社会的価値】

あなたは、学校の価値や意義、教職に関する魅力などについて共有していますか？

【リスクを負う勇気】

あなたは、分掌などの目標を達成するために何か挑戦していることは何かありますか？

【自律尊重】

あなたは、分掌などの後輩や同僚を伸ばすために、業務を辛抱強く任せていますか？

【謙虚さ】

あなたは普段、何か新しいことを学んだり学習したりしていますか？

【見守り】

あなたは、分掌などの後輩や同僚の考え方を理解し、悩みや困っていることについて注視していますか？

【誠実さ】

あなたは普段、分掌などの後輩や同僚とコミュニケーションを取っていますか？

【寛容と許し】

あなたは、分掌などの後輩や同僚の失敗に対して許していますか？

5 2年次の取組

◆調査対象

小学校 33名

中学校 28名

義務教育 2名

合計 63名

◇調査方法

Web調査及びインタビュー調査

5 2年次の取組

項目	9月	10月	11月	12月	1月
各教育事務所等へ依頼	→				
日程調整		→			
研究の趣旨・目的の共有		→			
質的調査項目への回答期間		→			
追加調査期間			→		
整理・分析				→	

5 2年次の取組

【ラベル名の作成】

- 第1ステージ【調査項目の作成】
- 第2ステージ【調査データの収集と整理・分析】
- 第3ステージ【実践事例デジタルハンドブックの完成に向けて】
 - ◇Step1【62の要素の抽出】
 - ◇Step2【16のカテゴリーのラベリング】
 - ◇Step3【16のカテゴリーのラベル名を動詞化】
 - ◇Step4【実践事例デジタルハンドブックの作成】
 - ◆第1段階〈実践事例の整理・分析〉
 - ◆第2段階〈実践事例の整理・分析、見直し〉
 - ◆第3段階〈整理・分析した実践事例の見出し作成〉
 - ◆第4段階〈実践事例デジタルハンドブックの整備〉

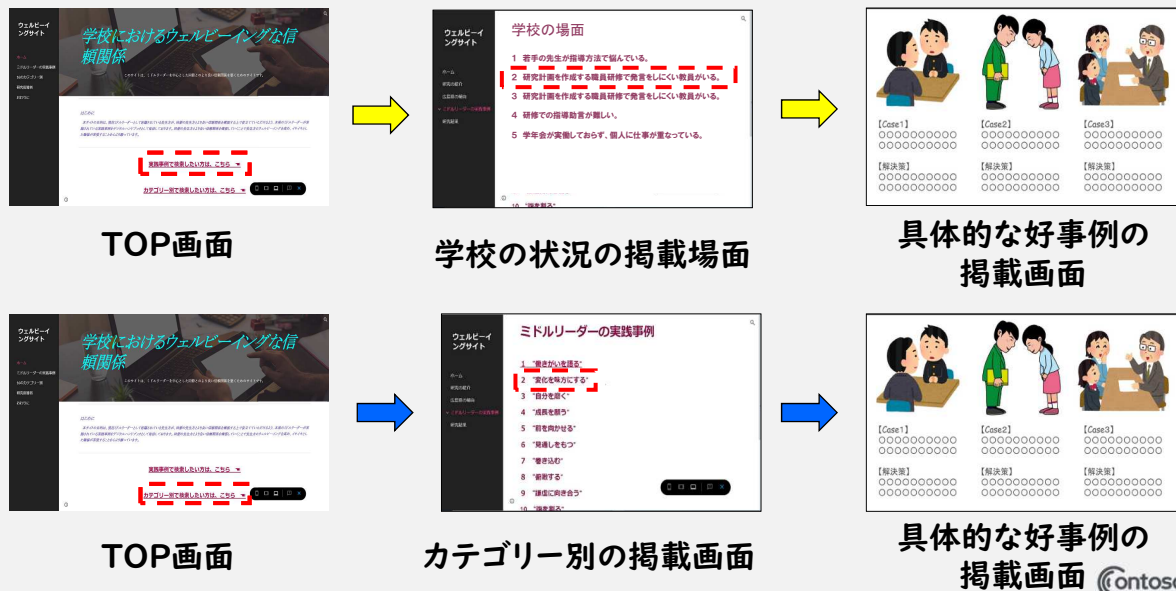
5 2年次の取組

見通し・先見の目	自身の得意分野・教材などの紹介	全体像を明らかにする
傾聴・話を聞く・愚痴を聞く	一人で抱え込まない	ICTやツールなど、自分にできることを活用できるように学んでいる
思い・考え、感謝の思い・手立てを伝える	他の教職員を巻き込む	自己研鑽
何気ない会話・雑談	必要以上に干渉しない	情報収集・他校の取組を参考・先行研究・YouTube・SNSなど
話をする・話し合う・積極的に会話・声かけ	自分自身が真摯に仕事に向き合う	書籍を読む
自己開示	目的意識・ゴールのイメージをもたせる	これまでの自己の在り方の見直し
働きやすい職場風土づくり・風通しの良い職場・相談しやすい	全体を俯瞰して見る	先輩に尋ねる・先生方から学ぶ
コミュニケーション・人間関係	人材育成の視点を持つ	気にかける・机上の状態や本人の様子（顔色）など
指導・助言（アドバイス）	意見を尊重する	謙虚な態度・気持ち
一緒に考える・行動する・取り組む・手伝う・支援（サポート）	新たな可能性	自らの立場に責任をもつ
姿を見せる	楽しむ・やりがい・自己有用感・実感・感動・価値観	
業務（仕事）を任せる	元気を分け合う・一緒に味わう・一緒に悩む	
見守る	児童生徒の成長・変容・愛おしさ・尊さ	
自信を持たせる	価値観や、やり方を押しつけない	
（結果の）振り返り	共有（良いことも悪いことも）・日常的に連携	
相談にのる	授業の楽しさ・授業をすることが魅力	
やり切らせる	業務の見直し・効率化	
進捗状況の確認	同僚間での頑張りを認める・語り合う	
共感	保護者との繋がり	
待つ	受け入れる・受け止める	
褒める・評価する	活躍できる場の設定	
新たな取組を取り入れる（提案）	組織体制の確立・持続的なものになるように	
前向きな気持ち（ポジティブ）になれるような言動	情報教育の推進	
業務の割り振り	外部からの意見を取り入れる	
失敗を責めない	研修への参加・研修内容の還元	
自身の経験や失敗談を踏まえて	学び直し（リスキリング）・アップデート	

5 2年次の取組

ラベル名	動詞化	ラベル名	動詞化
楽しさを感じる	楽しさを感じる	謙虚な姿勢	謙虚に向き合う
変化を味方に	変化を味方にする	腹を割る	腹を割る
自分磨き	自分を磨く	信じて待つ	信じて待つ
成長を願って	成長を願う	同じ目線で	同じ目線に立つ
フォロー	支援する	いつでも聞くよ	話しやすさをつくる
見通しをもつ	見通しをもつ	心地よさ	心地よさをつくる
巻き込む	巻き込む	変化をキャッチ	変化をつかむ
俯瞰する	俯瞰する	つながり	つながりを大切にする

5 2年次の取組



6 2年次の成果

- ◆本県のミドルリーダーへのWeb調査及びインタビュー調査を実施し、その結果の整理・分析を通して、ミドルリーダー自身が同僚との信頼構築を進めるための行動の要素を明らかにした。
- ◆収集した県内のミドルリーダーの実践を、整理・分析、再構成し、ミドルリーダーの関心やニーズ、状況に応じて様々な学校で活用できる実践事例デジタルハンドブックを作成することができた。

7 今後の方向性

- ◆実践の協力校を募る（広島市を除く）
- ◆活用セミナーの実施
- ◆実践前及び実践後のアンケート
- ◆デジタルハンドブックの有用性の検証
- ◆検証結果をデジタルハンドブックに反映

主要参考文献

- ◆Kenji Tsuyuguchi (2023) : “Analysis of the determinants of teacher well-being : Focusing on the causal effects of trust relationships”, Teaching and Teacher Education Volume 132 October 2023 [journal homepage : www.elsevier.com/locate/ta-te] (露口健司:「教師の“ウェルビーイング”の決定要因研究:信頼関係に焦点を当てて」)
- ◆ロバート・K・グリーンリーフ(2008).(金井壽宏監訳, 金井真弓訳).「サーバントリーダーシップ」英治出版.
- ◆Kobayashi et al.(2020): “Servant Leadership in Japan : A Validation Study of the Japanese Version of the Servant Leadership Survey (SLS-J) ”, Frontiers in Psychology, 02 September 2020 (小林由佳・渡辺和広・大塚泰正・江口尚・川上憲人・今村浩太郎・D.V.ディーレンドク:「日本におけるサーバントリーダーシップ:日本版サーバントリーダーシップ調査(SLS-J)の検証研究」)
- ◆Tina Hascher, Jennifer Waber (2021) : “Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000-2019”, Educational Research Review [journal homepage: www.elsevier.com/locate/edurev] (「教員の幸福: 研究文献の系統的レビュー2000年から2019年まで」)
- ◆中央教育審議会(令和5年).「教育振興基本計画」

The courage to take the first step.