

# 教員の職業生活に関する定量調査

## 調査結果

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



| Chapter | 内容               | 頁   |
|---------|------------------|-----|
|         | はじめに             | P3  |
|         | 調査結果サマリと提言       | P5  |
| 【1】     | 教員は幸せなのか？        | P15 |
| 【2】     | 教員という仕事のやりがい     | P34 |
| 【3】     | 教員という仕事への熱意とストレス | P44 |
| 【4】     | 教員という仕事の課題       |     |
|         | (1) 部活動          | P55 |
|         | (2) 苦情対応         | P60 |
|         | (3) 収入           | P65 |
|         | (4) 学び           | P72 |
|         | Appendix         | P78 |

近年、「教員\*」の働き方に関しては、教育関係者のみならず広く社会の関心を集めている。多くの書籍やレポートを通じ、長時間労働や賃金の妥当性に関する問題が提起され、部活動や年間行事などの過剰な負担が教員の心身の疲労を増大させているとの声も報告されている。教員のWell-being（より良い状態）を軽視することは、提供される教育の質に影響を及ぼし、子供たちの学習環境にも影響を及ぼすため社会も無関心ではいけない。

他方で、産業界において人材確保が経営上の課題となっているように、教育界も同様に教育の担い手不足や教育の質の低下といった問題に直面している。教員という職業が「ブラックな職業」というイメージを持たれ、将来の教育を担う有望な若者たちがこの職業を敬遠するような状況は望ましくない。本来、教員は子ども達の傍らで成長を支え、その人生にも好ましい影響を与え得る憧れられる職業の一つであり、その職業としての魅力は単に知識や技能を伝えるという以上の深い価値と喜びを内包している。

以上の社会的な背景を踏まえ、本調査は教員の職業生活Well-beingに焦点を当て、教職の魅力を確認し、日々の職業生活の現実と課題について定量的に捉えることを目的とする。人的資源管理の観点から、現時点でのリアルな教育現場の実態をデータに基づいて明らかにし、教育現場を支える多くの関係者が教員のWell-beingについて考え、議論を深める視点を提供したい。

本調査報告書が、教員として働く多くの人々が笑顔でイキイキと働ける状態を実現し、その先にいる子ども達にとってより良い教育環境を築く一助となれば幸いである。

|         |   |
|---------|---|
| 調査名称    | パーソル総合研究所「教員の職業生活に関する定量調査」  |
| 調査内容    | 教員の幸せに関する実態を明らかにする。<br>教員という仕事の魅力と課題について明らかにする。   |
| 調査手法    | 調査モニターを用いたインターネット定量調査   |
| 調査時期    | 2023年10月6日-10日  |
| 調査対象者   | ■ 共通条件：全国男女20～60代<br>【教員群】 ※①～⑥条件：常勤教員および非常勤教員（講師・兼務者等）<br>① 小学校教員：1000s    ② 中学校教員：1000s<br>③ 高等学校教員：1000s    ④ 幼稚園教員（保育教諭含む）：300s<br>⑤ 保育園（保育士）：300s    ⑥ 特別支援学校教員：200s |
| 実施主体    | 株式会社パーソル総合研究所   |
| 監修・調査協力 | 監修：東京大学公共政策大学院 鈴木寛 教授<br>調査協力：玉川大学教育学部（講師 山田徹志氏）、新渡戸文化小学校（校長補佐 遠藤崇之氏）   |

※報告書内の構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計、値の合計は必ずしも100%とならない場合がある。

### 引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例：パーソル総合研究所「**教員の職業生活に関する定量調査**」

## 1.

## 【人生のWell-being】

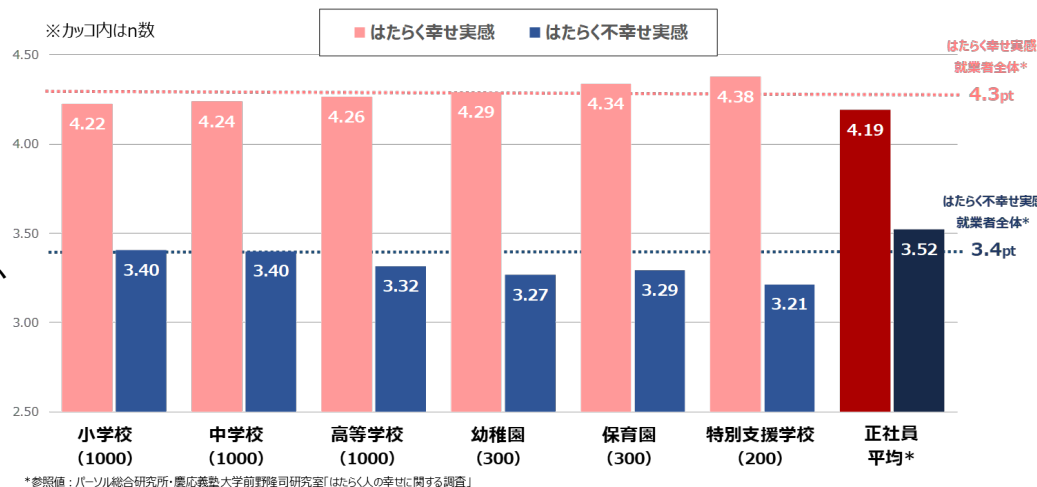
## ■ 教員の人生満足度は、日本全国の就業者\*1（6.13pt）よりやや低い

小学校（5.49）、中学校（5.47）、高校（5.49）、幼稚園（5.39）、保育園（5.44）、特別支援学校（5.63）

## 【職業生活のWell-being】

■ 教員のはたらく幸せ実感は、全国の正社員\*2よりやや高い  
 教員のはたらく不幸せ実感は、全国の正社員\*2より低い

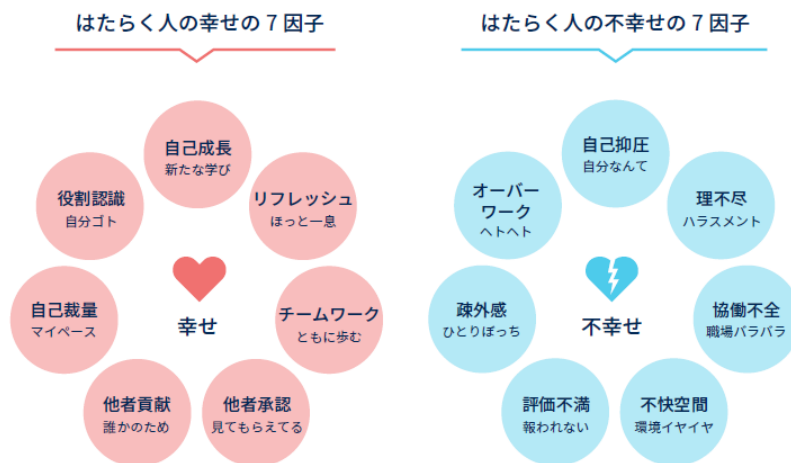
- 職位別では、「教諭」と「教頭・副校長」のはたらく幸せ実感が低く、はたらく不幸せ実感が高い
- 「教諭」の中では、「20代」のはたらく幸せ実感が低く、はたらく不幸せ実感が高い



\*1 参考値：World Happiness Report 2023 \*2参照値：パーソル総合研究所・慶応義塾大学前野隆司研究室「はたらく人の幸せに関する調査」

1.

## 就業者のWell-beingの規定要因として、はたらく幸せ/不幸せの7因子スコアを確認した



### \*【はたらく幸せ/不幸せの7因子】

組織で働く従業員の「はたらく幸せ実感/不幸せ実感」については、その要因となる「はたらく幸せ7因子/はたらく不幸せ7因子」によって説明することができる。7つの因子の状態を良好に保つことによって、職業生活Well-beingを高めることができる。

<原著論文>

「職業生活における主観的幸福感因子尺度/不幸感因子尺度の開発」  
(Inoue.et.al.,日本感情心理学会,2022,12)

### ■ はたらく幸せ因子

教員の「自己成長」「チームワーク」「他者貢献」の因子スコアは、全国の正社員\*2 より高い一方、「リフレッシュ」「役割認識」「自己裁量」の因子スコアは、全国の正社員\*2 より低い

### ■ はたらく不幸せ因子

教員の「不快空間」「協働不全」「疎外感」「評価不満」の因子スコアは、全国の正社員\*2より低い一方、「オーバーワーク」の因子スコアは、全国の正社員\*2より高い

\*2参照値：パーソル総合研究所・慶応義塾大学前野隆司研究室「はたらく人の幸せに関する調査」

## 2.

- 約60%の教員は、教員であることに「誇り」を感じているが、  
教員という職業を「友人・知人、家族に勧めたいと思う」割合は約20%にとどまる
- それぞれの学校種別の教員が「やりがい」を感じるこの上位5つは以下の通り

| 小学校 (1000)                  |        |
|-----------------------------|--------|
| 教員のやりがいTOP10                | 割合 (%) |
| 子ども達の人間力が上がった時              | 91.2   |
| 私の指導が、子ども達にうまく伝わった時         | 89.6   |
| 勉強があまり得意でない子ども達の学力や成績が上がった時 | 88.0   |
| 子どもと教員が一致回結して、感動を分かち合えた時    | 87.8   |
| 教員の仕事を通じて、子どもとのつながりを感じた時    | 87.5   |

| 中学校 (1000)                  |        |
|-----------------------------|--------|
| 教員のやりがいTOP10                | 割合 (%) |
| 子ども達の人間力が上がった時              | 90.3   |
| 私の指導が、子ども達にうまく伝わった時         | 89.8   |
| 子どもと教員が一致回結して、感動を分かち合えた時    | 86.9   |
| 勉強があまり得意でない子ども達の学力や成績が上がった時 | 86.8   |
| 教員の仕事を通じて、子どもとのつながりを感じた時    | 86.7   |

| 高等学校 (1000)         |        |
|---------------------|--------|
| 教員のやりがいTOP10        | 割合 (%) |
| 子ども達の人間力が上がった時      | 88.2   |
| 私の指導が、子ども達にうまく伝わった時 | 86.9   |
| かつての教え子から、お礼・感謝された時 | 86.1   |
| かつての教え子の活躍を耳にした時    | 85.4   |
| 子ども達から、お礼・感謝された時    | 84.5   |

| 幼稚園 (300)                   |        |
|-----------------------------|--------|
| 教員のやりがいTOP10                | 割合 (%) |
| 教員の仕事を通じて、子どもとのつながりを感じた時    | 88.7   |
| 子ども達の人間力が上がった時              | 88.0   |
| 子ども達の保護者から、お礼・感謝された時        | 88.0   |
| 私の指導が、子ども達にうまく伝わった時         | 88.0   |
| 私の指導している子ども達から学び、自身の成長を感じた時 | 87.7   |

| 保育園 (300)                   |        |
|-----------------------------|--------|
| 教員のやりがいTOP10                | 割合 (%) |
| 私の指導が、子ども達にうまく伝わった時         | 85.7   |
| 私の指導している子ども達から学び、自身の成長を感じた時 | 85.7   |
| 子ども達の人間力が上がった時              | 85.3   |
| 教員の仕事を通じて、子どもとのつながりを感じた時    | 85.0   |
| 子ども達から、お礼・感謝された時            | 84.3   |

| 特別支援学校 (200)                |        |
|-----------------------------|--------|
| 教員のやりがいTOP10                | 割合 (%) |
| 私の指導が、子ども達にうまく伝わった時         | 88.5   |
| 子ども達の人間力が上がった時              | 88.0   |
| 私の指導している子ども達から学び、自身の成長を感じた時 | 87.5   |
| 教員の仕事を通じて、子どもとのつながりを感じた時    | 87.0   |
| 子ども達の保護者から、お礼・感謝された時        | 82.5   |

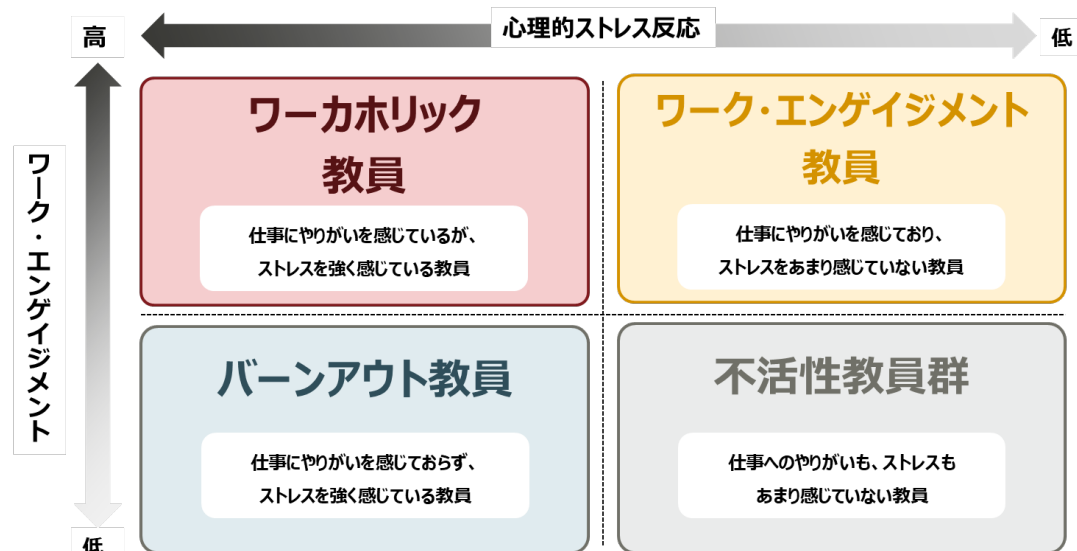
- : 子どもの成長
- : 子どもとのつながり
- : かつての教え子の存在

※スコアは、「とてもあてはまる」「あてはまる」「ややあてはまる」の合計 ※カッコ内はn数

## 3.

「仕事への熱意（以下、ワーク・エンゲイジメント）」と「心理的ストレス反応」から、教員を4タイプに分けた

- 園・学校いずれの教育機関においても、「ワーク・エンゲイジメント教員」の割合は約40%
- 教諭の約20%に「バーンアウト教員」の傾向が見られ、教頭・副校長層では「不活性教員」の割合が約40%
- 20代の教諭では、ワーク・エンゲイジメントの割合（約30%）が他年代より少なく、バーンアウト傾向（約30%）が他年代より多くみられる



\* ワーク・エンゲイジメント：仕事から活力を得て、熱意をもって没頭できている状態  
 上記では、ワーク・エンゲイジメントと心理的ストレス反応のいずれも4点以下を低群、4点越えを高群として分析を行った



## 4.

**(1) 部活動について**

- 「その部活動の顧問をやりたくてやっている」割合は、高校主顧問47.1%・中学主顧問40.4%
- その部活動の顧問をやりたくてやっている教員は、部活動によって「リフレッシュ因子」が高まり、「オーバーワーク因子」が低下する傾向が見られた

**(2) 苦情対応について**

- 小・中学校では「保護者や地域住民からのクレームが多い」「1つのクレーム対応にかなりの時間を割かれる」との回答割合が多い  
また、「クレーム対応によって心身が疲弊することがよくある」割合も小・中学校で多い
- 苦情への組織的対応を行っている割合は、園・学校いずれの教育機関でも50%台
- 組織で苦情対応している学校は、教員のはたらく幸せ因子が高く、不幸せ因子が低い  
※ただし、組織的に苦情対応している学校では、教頭・副校長層の「多忙感（オーバーワーク因子）」が高い
- 組織で苦情対応している学校は、20代教諭におけるバーンアウト傾向が少ない

## 4.

## (3) 収入について

- 教員になろうとしたきっかけでは、「収入の安定性」が2番目に上がる
- 現在の収入について、「安定していると思う」割合は小・中・高等学校では60%を超える一方で、「収入に満足している」割合は15%～20%弱にとどまる

## (4) 学びについて

- 小・中学校では55.6%、高校で60.3%の教員が業務時間外にも何らかの学びを行っている  
就業者の56.1%が「特に何も行っていない」実態\*と比較して、教員の学びの実施率は高い
- 業務外の学びを行動化している教員は、行っていない教員と比べて、リフレッシュ因子が高い
- 業務外での教員の学び行動は、自身の「自己成長（因子）」を高める

| 小学校 (1000)           |        | 中学校 (1000)           |        | 高等学校 (1000)           |        |
|----------------------|--------|----------------------|--------|-----------------------|--------|
| 教員になろうと思った理由TOP10    | 割合 (%) | 教員になろうと思った理由TOP10    | 割合 (%) | 教員になろうと思った理由TOP10     | 割合 (%) |
| 子どもが好きだったから          | 45.3   | 人に何かを教えることが好きだったから   | 38.4   | 人に何かを教えることが好きだったから    | 40.2   |
| 収入が安定していると思ったから      | 35.1   | 収入が安定していると思ったから      | 32.4   | 収入が安定していると思ったから       | 25.8   |
| 子どもの成長を感じたかったから      | 34.6   | 子どもの成長を感じたかったから      | 30.7   | 子どもの成長を感じたかったから       | 22.7   |
| 人に何かを教えることが好きだったから   | 33.1   | 子どもが好きだったから          | 30.6   | 世の中のためになる仕事をしたいと思ったから | 22.1   |
| 尊敬する教員や、あこがれの教員がいたから | 30.0   | 尊敬する教員や、あこがれの教員がいたから | 29.7   | 尊敬する教員や、あこがれの教員がいたから  | 21.5   |

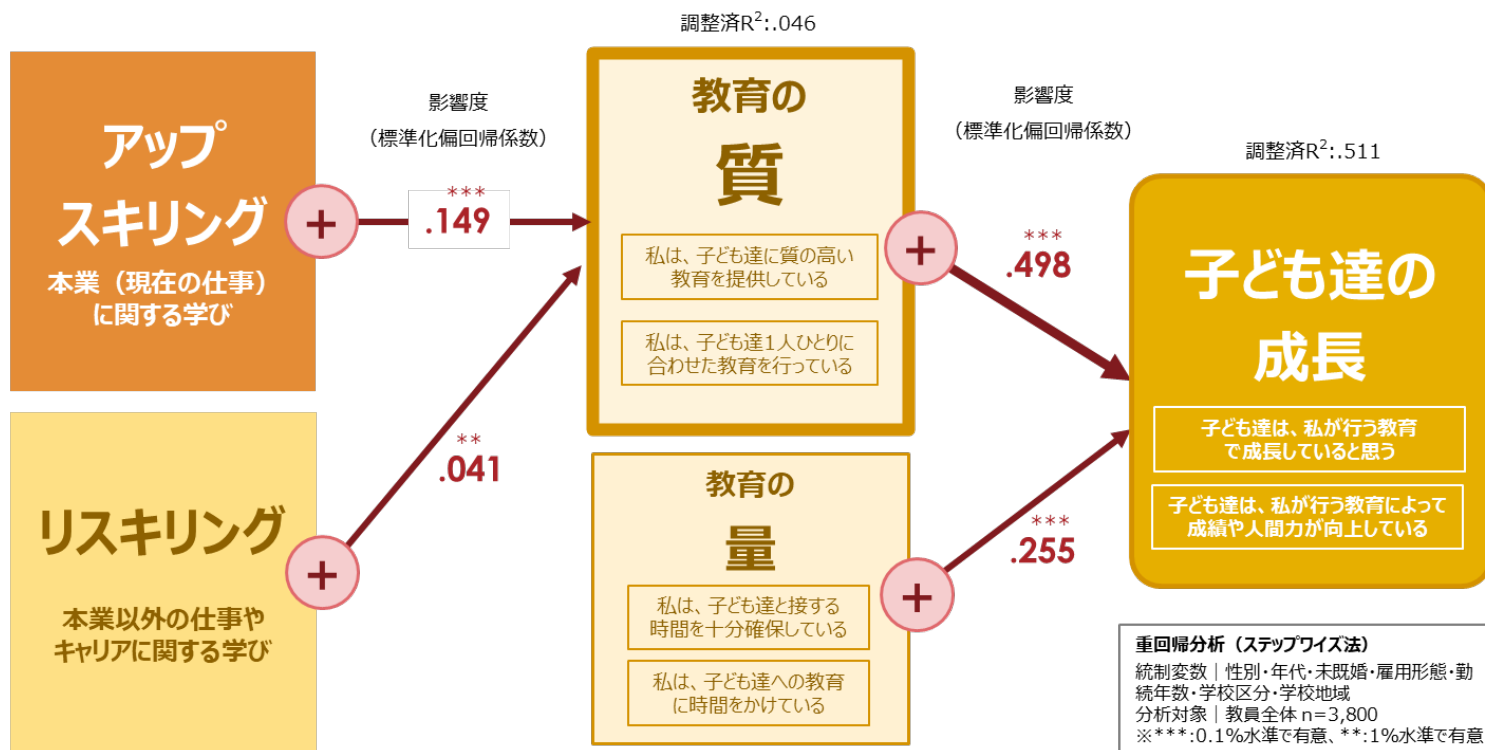
※スコアは、複数回答における回答割合 ※カッコ内はn数

\* 参照値：パーソル総合研究所「学び合う組織に関する定量調査」より、就業者の業務外の学習時間について、56.1%が「特に何も行っていない」と回答

## 4.

### (4) 学びについて

■ 教員による教育の「質」・「量」は、「子ども達の成長」を促す傾向。特に「教育の質」からの有意な影響が強い。また、教員の学び行動（アップスキリング、リスキリング）は、「教育の質」を高める



## ■ 教員の職業的魅力を高めるには、過重労働・処遇の改善と共に「成長実感」が鍵

教員の60%超は職業に「誇りを持っている」と回答しており、日々の「授業」以外にも「部活」や「進路指導」などを通じて子供たちの成長を支援し、時に感動を分かち合う体験ができること等をやりがいと感じている方が多い。しかし、現状において教員という職業を近い人に推奨したいと回答した割合は20%弱にとどまり、小・中学校の教員の約60%が「そう思わない」と回答している。

教職本来の魅力高め、若手にも憧れられる職業とするためには、単に“はたらく不幸せ実感”と相関の高い「過重労働」や「評価・処遇への不満」を解消するだけでなく、“幸せ実感”と関連する「自己成長」や「他者貢献」などを実感できる機会の担保が鍵となる。また、業務外に自身の学びをアップデートできている教員は、自己成長因子が高く、職業生活Well-beingが高い傾向が確認された。継続的な学びの実践は、子どもたちへの質の高い教育の提供につながるばかりか、教員自身の職業生活を豊かにするためにも重要な要素だと言える。

## ■ 教員は特別「ブラック」ではないが、若年層と教頭・副校長の働き方改革は急務

本調査では約60%の教員が「教員のイメージは実態と比べて悪すぎると思う」と回答し、「やや悪い実態が取り上げられすぎではないか」とも感じていた。また、日本の就業者データと比較すると、教員の職業生活における主観的幸福度は、企業に勤務するいわゆる正社員のスコアとほぼ同じ傾向が確認された。このことから、「教員」という職業だけが特別に「ブラックな職業」ではないと言える。

ただし、日本では、企業で働く正社員の職業生活Well-beingが、自営業や専門家（医師やその他士業）などと比較して最も低い水準にあり、教員も同様に働き方の改革が急がれる点は言うまでもない。

特に、若年層（主に20代）と教頭・副校長など管理職層のWell-beingは教員全体の平均値を下回っており、今後の教員の働き方改革においては早急な対応が必要と考える。

## ■ 教員の働き方改革は、仕事の動機づけ要因の見極めが重要

本調査では、教員が負担だと答える割合が多かった業務は、地域住民や保護者からの苦情対応や過剰な統計調査への回答、学校運営上の報告書作成などがあがった。また、熱中・没頭できる業務としては、授業や授業の準備を行う時間が筆頭に上がった。これらは、以前より議論される点と同様であった。

部活動については、中学校の教員の約40%が負担だと回答する一方で、好んでその役割を引き受けている教員もまた約40%（高校では約50%）確認された。好んで顧問をしている教員は、部活動の時間が職務全般での多忙感を軽減し、リフレッシュを高める可能性が示唆された。部活動業務のアウトソースについての判断が難しいことを定量的に示す結果となった。

教員の働き方改革においては、単なる業務時間の低減や業務内容の削減にだけ焦点を当てるのではなく、教員としてのやりがいを感じられる業務の担保を視野に入れた慎重な議論と見極めが重要となる。

## ■ 若年層教員のバーンアウト（燃え尽き）は、組織的に解決すべき課題である

いずれの学校種別においても仕事に熱意を持っている教員は40%程度であり、20%程度がワーカホリックの傾向を示していた。また、全体の20%程度がバーンアウト傾向を示し、20代の教員では30%を超えていた。

若年層教員は、主業務となる授業やその準備においてもベテラン教員と比較して心理的な負担感が高く、保護者や地域住民からの苦情対応やPTA対応などについての負担感も高い。苦情対応については、組織的に対応がなされていない学校の20代教員のバーンアウト割合は36.8%であり、組織対応されている学校と比較して11.2pt高い傾向が確認された。

職務経験の浅い20代の教員は、広範な業務を担う過程で、相談や支援を求めたくとも組織的な支援体制や風土のない職場では声をあげにくいことが予想される。また、教員間のお互いの業務への無関心、適切な評価・処遇のなさといった報われなさを感じた場合、張りつめていた状態からバーンアウトに追い込まれるリスクは高まる。若年層教員の成長を促すためにも、組織的な支援や育成体制の整備・充実が必要と考える。

## ■ 教頭・副校長らが時に仕事を離れ、学び続けられる施策が必要

本調査から、教頭・副校長らの業務は、職務範囲が不明瞭で非定型なものが多く、他の教員に比べて月間の業務時間が最も長かった。特に、外部の苦情対応に組織的に対応している学校では、教頭・副校長の多忙感が顕著であった。教頭・副校長らは学内外の架け橋として学校経営において重要な役割を担っているが、期待と負担が集中すると組織的リスクともなり得る。この点において、業務支援要員の設置が対策として有効と考える。

教頭・副校長層では、40%以上が仕事への熱意を持っている一方で、不活性状態\*の方の割合も一般教諭と比較して高い。これは、熱心に業務に取り組む方と、義務感と多忙ゆえに機械的に仕事をこなさざる得ない方が混在している可能性を示唆している。そのため、不活性状態の方々の状況把握と適切な支援は重要である。

教頭・副校長らの「はたらく幸せ」には、「自身の成長を実感すること」の影響が大きいことが示唆された。教頭・副校長らにとっても学びの機会の確保は重要である。この点においては、日々の学校業務から心理的に距離を取り、リフレッシュしながら自身の学びを更新できる公的な支援制度の導入などが挙げられる。これらは、次代の校長職（施設長）の育成観点からも有効であり、教頭・副校長のWell-beingの向上にも寄与すると考える。

\* 不活性状態：仕事にやりがいを感じておらず、ストレスもあまり感じていない状態

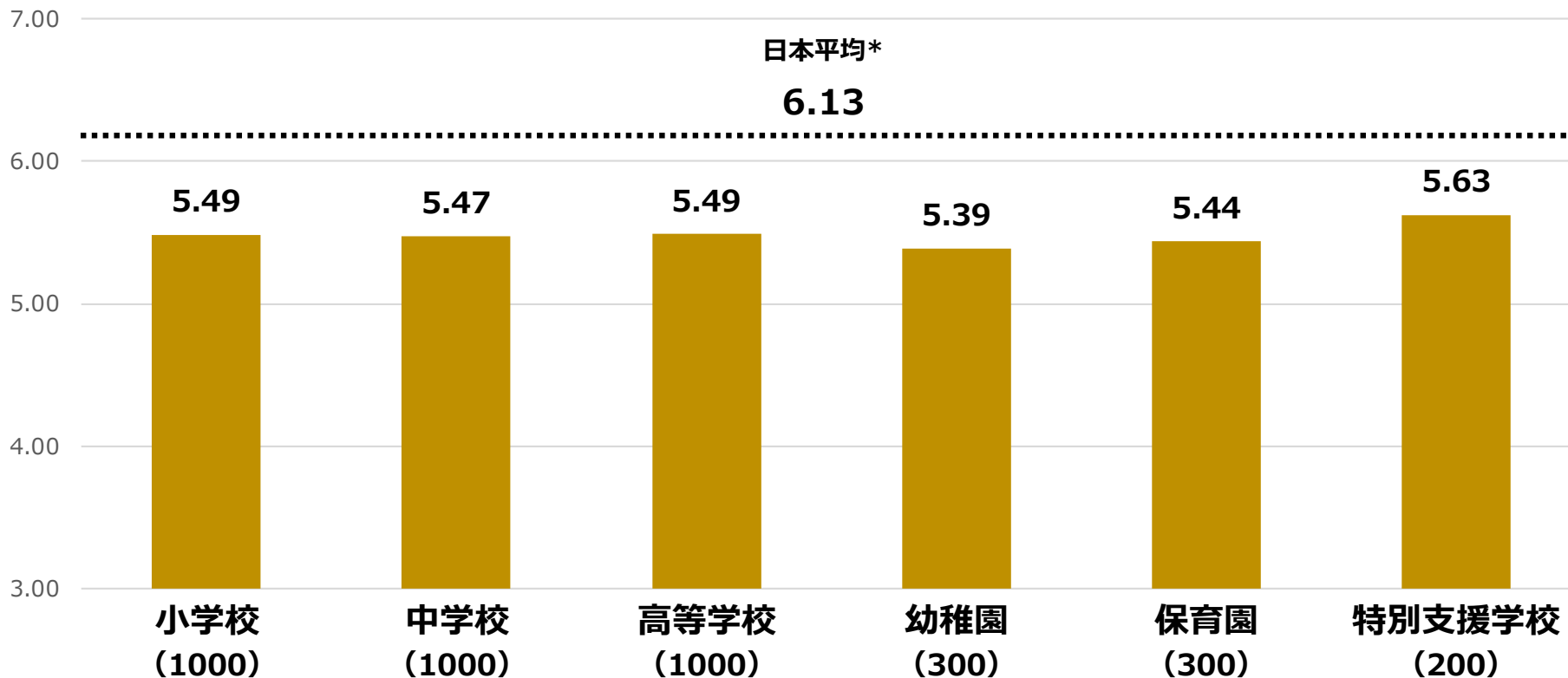
# 【1】教員は幸せなのか？

パーソル総合研究所  
シンクタンク本部

教員の人生満足度は、グローバル調査による日本平均（6.13pt）よりも低い傾向。

### 学校種別 | 人生満足度（主観的幸福感）（平均値/pt）

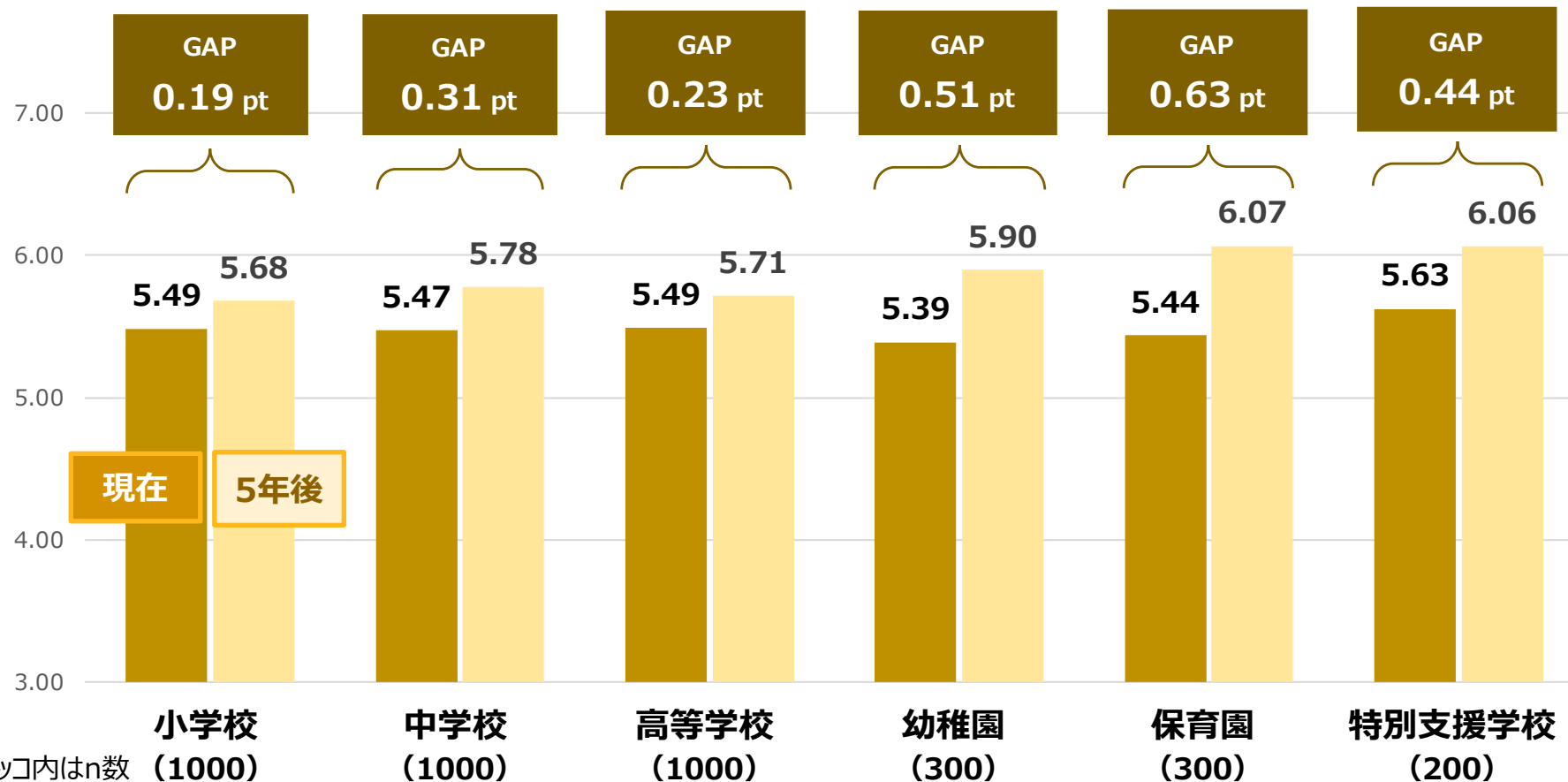
【0：最も悪い生活】⇔【10：最もよい生活】のどちらに近いかを11段階で聴取（キャントリルラダー）





教員の人生満足度は、すべての学校種別で「現在」よりも「将来（5年後）」の方が高い。  
特に幼稚園・保育園の教員でその傾向が強い。

学校種別 | 人生満足度（現在、5年後）（平均値/pt）



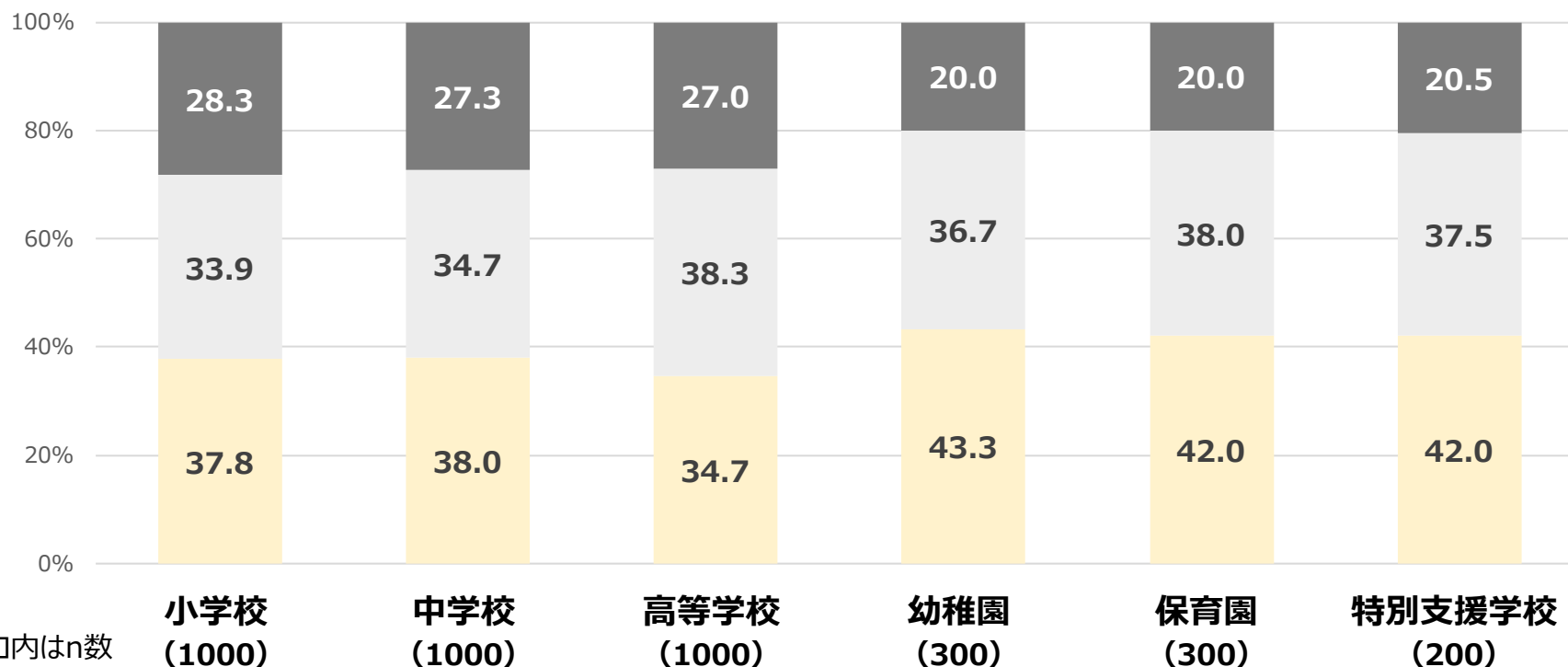
※カッコ内はn数

教員の未来展望は、ほとんどの学校種別で「未来希望群」（現在より5年後の人生満足度が高い群）が約4割。  
小・中・高等学校では3群の割合がほぼ同じだが、幼・保・特別支援学校では「未来希望群」が4割を超える。

### 学校種別 | 人生満足度の未来展望 (%)

※未来希望群：現在よりも5年後のスコアが高い教員、現状維持群：現在と5年後のスコアが同じ教員、未来悲観群：5年後よりも現在のスコアが高い教員

■ 未来希望群 ■ 現状維持群 ■ 未来悲観群

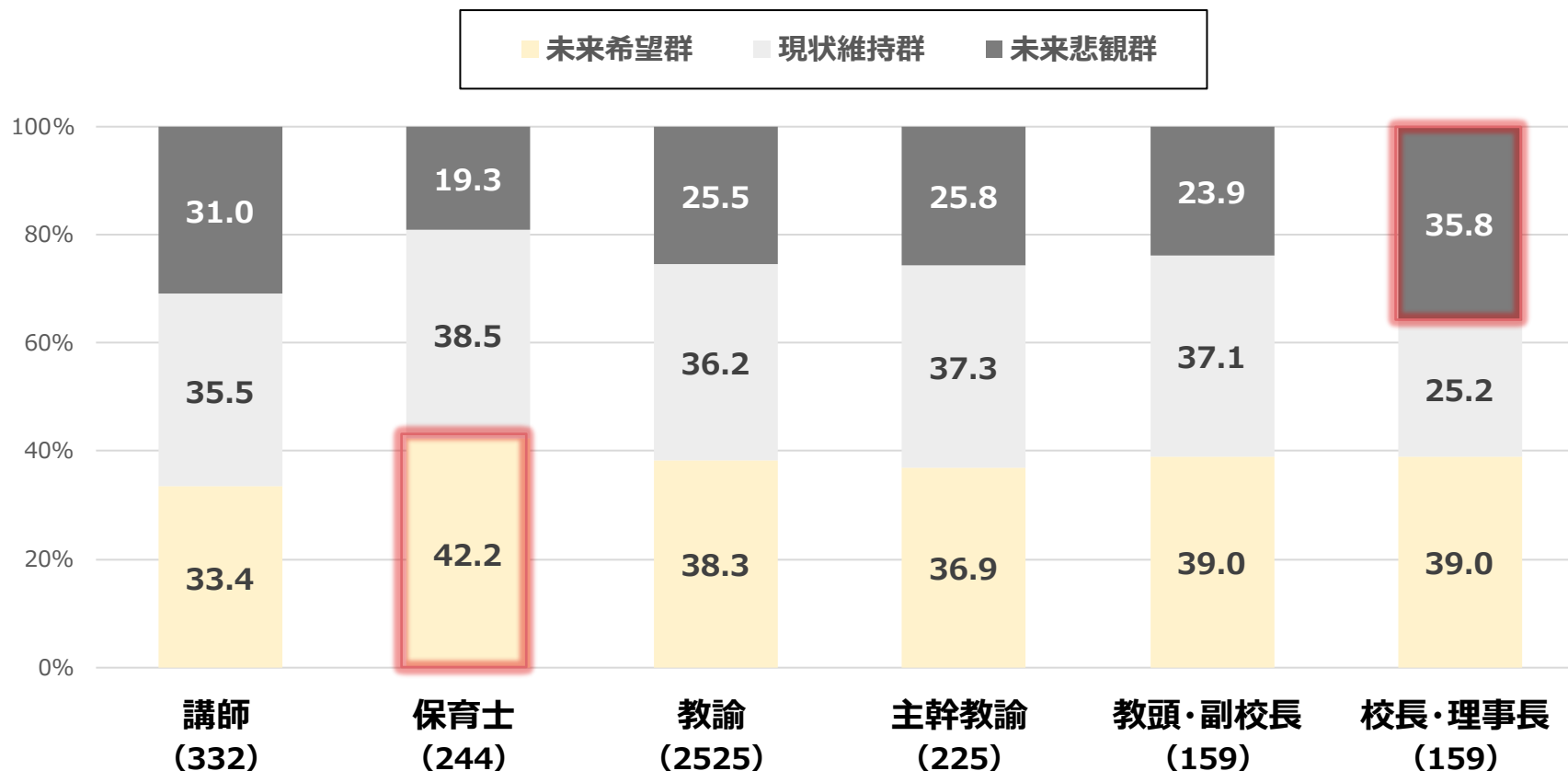


※カッコ内はn数

職位別で見ると、「未来希望群」の割合は保育士で最も高く、「未来悲観群」の割合は校長・理事長で最も高い。

### 職位別 | 人生満足度の未来展望 (%)

※**未来希望群**：現在よりも5年後のスコアが高い教員、**現状維持群**：現在と5年後のスコアが同じ教員、**未来悲観群**：5年後よりも現在のスコアが高い教員



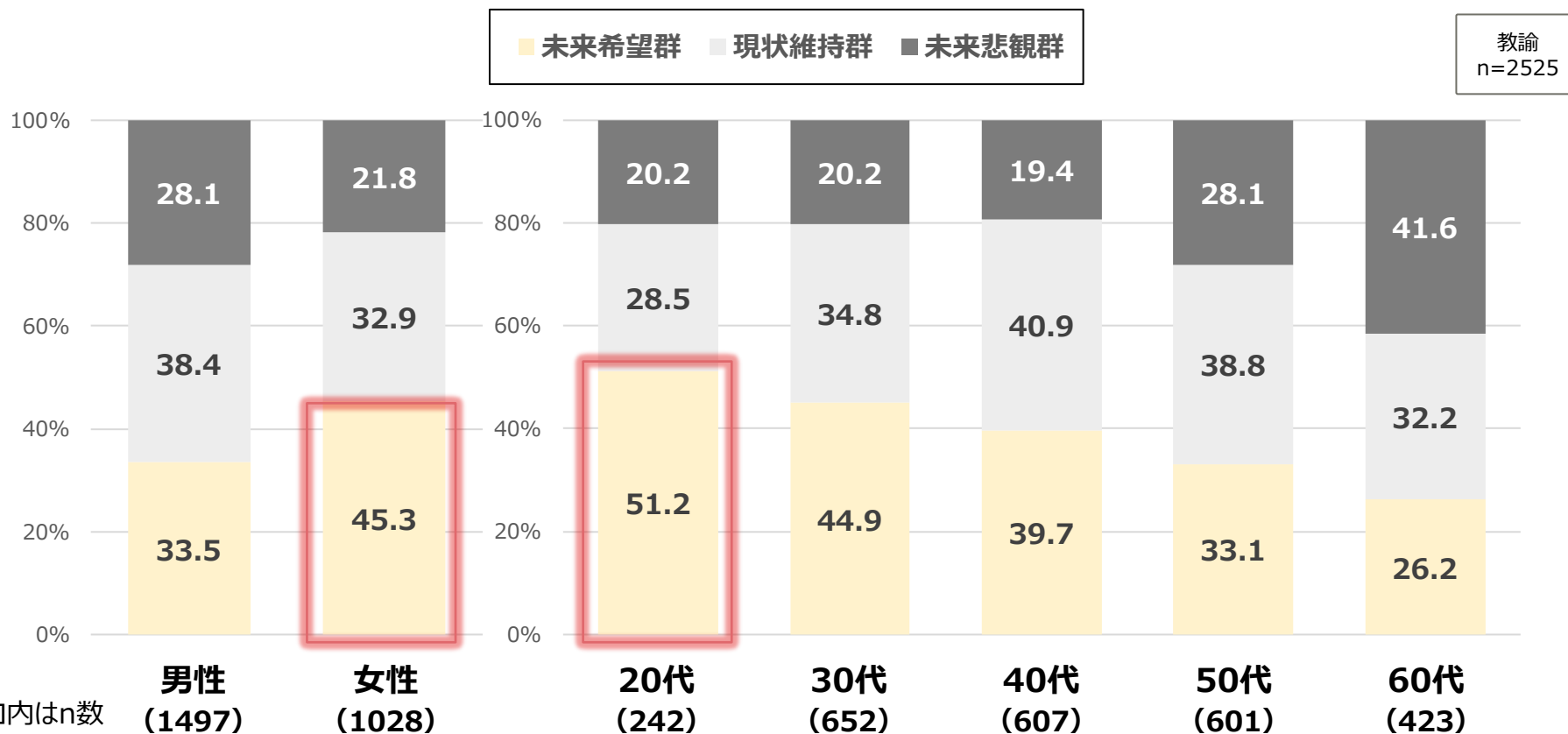
※カッコ内はn数 ※講師は非常勤講師等、教諭・主幹教諭は一般教員/指導主事/教務・学年主任を含む

教諭のみで見ると、性別では女性の「未来希望群」が高い。

また、年代別では、20代の「未来希望群」が高い傾向。

## 【対象：教諭のみ】性別、年代別 | 人生満足度の未来展望 (%)

※未来希望群：現在よりも5年後のスコアが高い教員、現状維持群：現在と5年後のスコアが同じ教員、未来悲観群：5年後よりも現在のスコアが高い教員

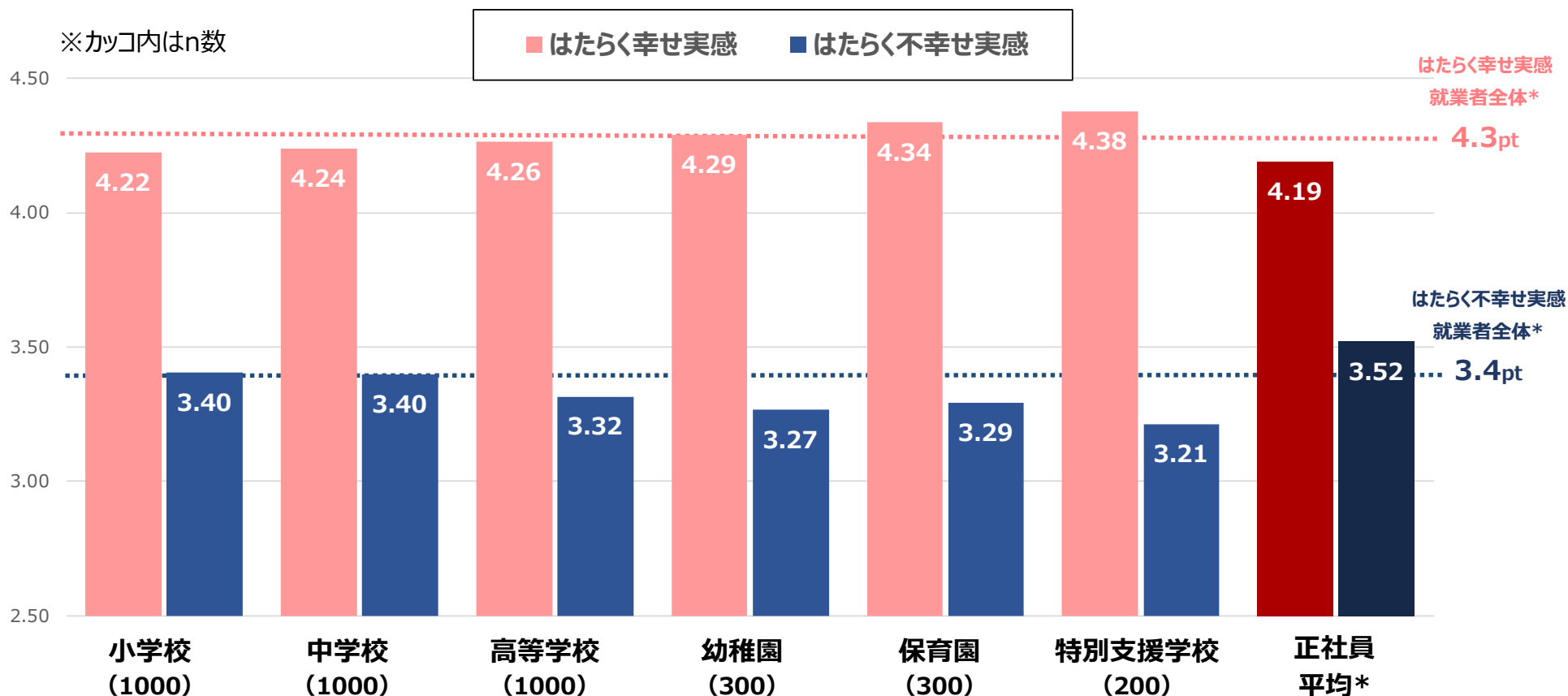


※カッコ内はn数

教員のはたらく幸せ実感は、就業者全体平均\*と同水準で、正社員平均\*を僅かに上回る。

教員のはたらく不幸せ実感は、就業者全体平均\*と同水準で、正社員平均\*を下回る。

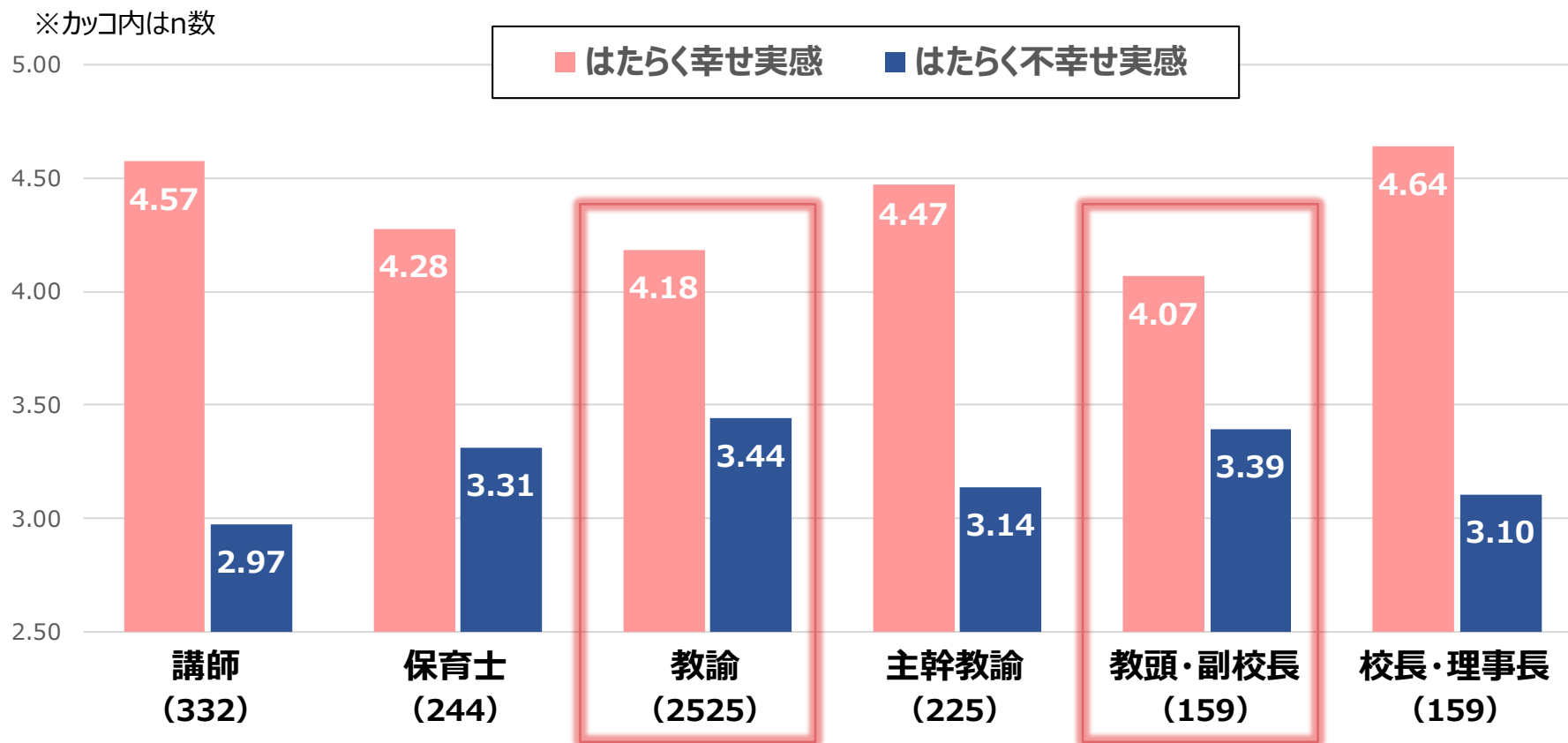
### 学校種別 | はたらく幸せ実感・不幸せ実感 (平均値/pt)



はたらく幸せ実感・不幸せ実感を職位別に見た。

「教諭」と「教頭・副校長」について、はたらく幸せ実感が低く、はたらく不幸せ実感が高い傾向。

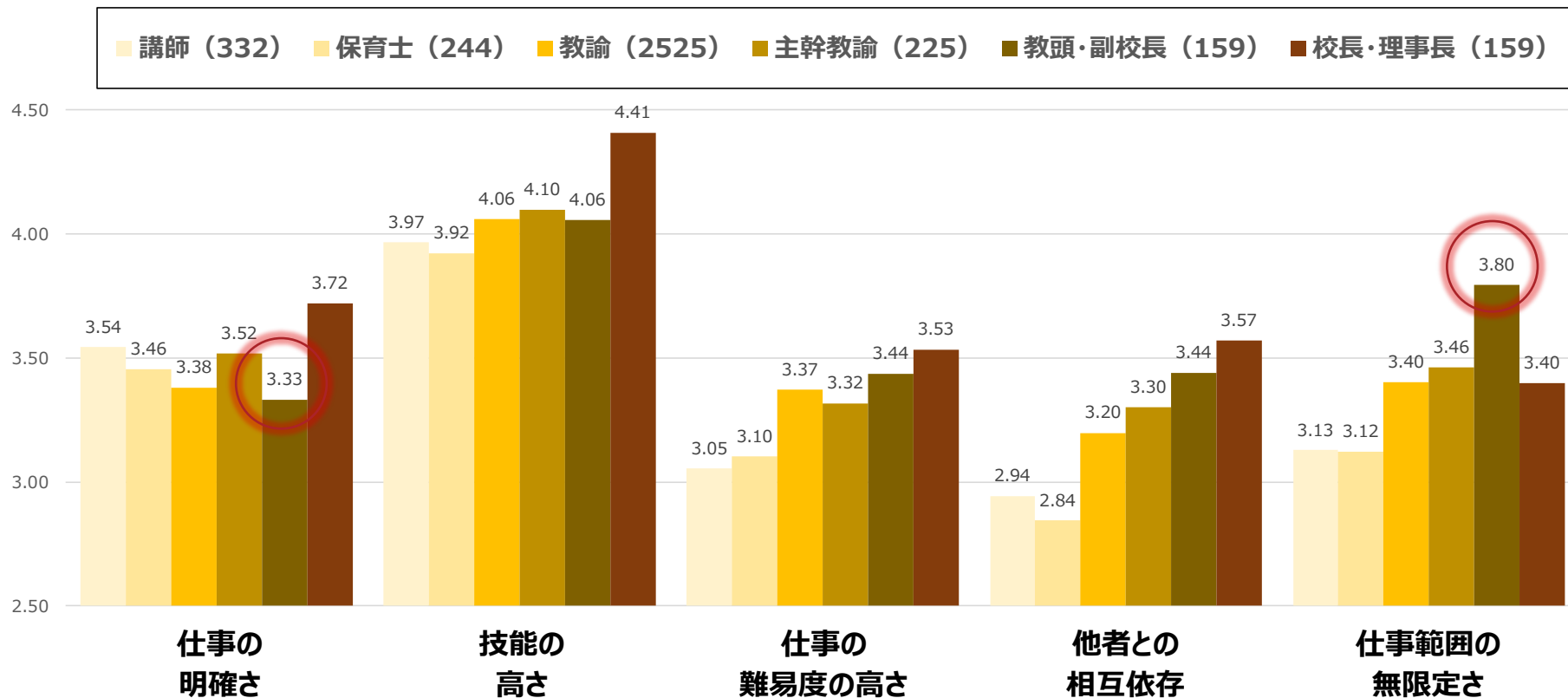
職位別 | はたらく幸せ実感・不幸せ実感 (平均値/pt)



教員の仕事特徴を職位別に見た。

教頭・副校長について、「仕事の明確さ」が最も低く、「仕事範囲の無限定さ」が最も高い。

## 職位別 | 仕事の特徴 (平均値/pt)



教員の1ヵ月あたりの業務時間を簡易推計した。

教頭・副校長の業務時間が月間302.9時間で最も長く、特に、平日の勤務時間が長い傾向。

| ※カッコ内はn数     | 平日             |                  | 休日業務<br>(時間/日) | 1ヵ月あたりの業務時間 (時間/月)<br>※月31日、勤務日22日、休日9日で算出 |
|--------------|----------------|------------------|----------------|--|
|              | 勤務時間<br>(時間/日) | 持ち帰り業務<br>(時間/日) |                |  |
| 講師 (332)     | 7.0            | 1.2              | 2.7            | 205.4                                      |
| 保育士 (244)    | 7.5            | 0.7              | 3.4            | 210.3                                      |
| 教諭 (2525)    | 9.7            | 1.3              | 4.2            | 281.0                                      |
| 主幹教諭 (225)   | 9.9            | 1.4              | 4.4            | 288.2                                      |
| 教頭・副校長 (159) | 11.2           | 1.0              | 3.8            | 302.9                                      |
| 校長・理事長 (159) | 9.8            | 1.0              | 3.2            | 267.9                                      |

※ 勤務時間：在校している時間を基本とし、校外で職務として行う研修、部活引率の時間も含む

※ 持ち帰り業務：出勤時刻以前、もしくは退勤時刻後に業務に従事している時間

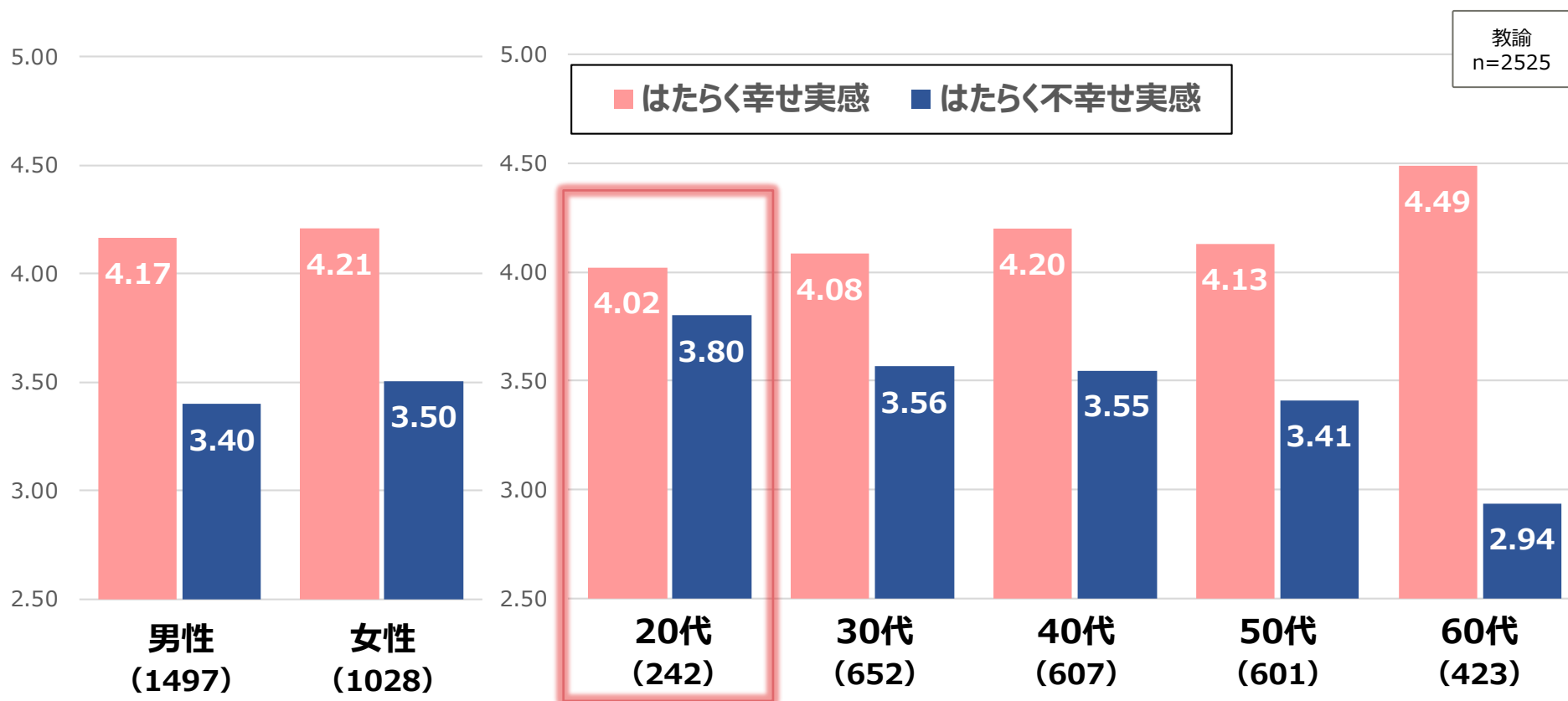
※ 休日業務：平日以外の業務に従事した時間全て



教諭のみで、はたらく幸せ実感・不幸せ実感を見た。

年代別では、「20代」のはたらく幸せ実感が低く、はたらく不幸せ実感が高い傾向。

【対象：教諭のみ】性別、年代別 | はたらく幸せ実感・不幸せ実感（平均値/pt）



※カッコ内はn数

組織で働く従業員の「はたらく幸せ実感／不幸せ実感」については、その要因となる「はたらく人の幸せの7因子（はたらく幸せ7因子）／はたらく人の不幸せの7因子（はたらく不幸せ7因子）」によって説明することができる。7つの因子の状態を良好に保つことによって、職業生活Well-beingを高めることができる。

### はたらく人の幸せの7因子



### はたらく人の不幸せの7因子



## はたらく人の幸せ診断

| 因子名称 (通称)                 | 概念定義  | 下位尺度項目  |                          |
|---------------------------|---|---|--------------------------|
|                           |   | 短縮版: 21項目   | スーパーショート版: 7項目           |
| <b>自己成長</b><br>(新たな学び)    | 仕事を通じて、未知な事象に対峙して新たな学びを得たり、能力の高まりを期待することができている状態    | 私は、仕事を通じてやりたかった事を実現できそうだと思う<br>私は、仕事で好奇心がくすぐられることがある<br>私は、仕事を通じて知識・スキル面での成長を感じる    | 私は、仕事で好奇心がくすぐられることがある    |
| <b>リフレッシュ</b><br>(ほっとひと息) | 仕事を一時的に離れて精神的・身体的にも英気を養うことができたり、私生活が安定している状態        | 私は、仕事の身体的な消耗から回復することができる<br>私は、仕事の精神的な消耗から回復することができる<br>私は、プライベートなことに気を揉むことなく仕事ができる | 私は、仕事の精神的な消耗から回復することができる |
| <b>チームワーク</b><br>(ともに歩む)  | 仕事の目的を共有し、相互に励まし、助け合える仲間とのつながりを感じることができている状態        | 私には、相互に励まし、助け合える仕事仲間がいる<br>私は、仕事仲間との一体感を感じている<br>私は、仕事仲間と目的を共有している                  | 私には、相互に励まし、助け合える仕事仲間がいる  |
| <b>役割認識</b><br>(自分ゴト)     | 自分の仕事にポジティブな意味を見いだしており、自分なりの役割を能動的に担えている実感が得られている状態 | 私は、責任感を持って仕事をしている<br>私は、職場で自分なりの役割を担っている<br>私は、主体的に仕事に取り組んでいる                       | 私は、主体的に仕事に取り組んでいる        |
| <b>他者承認</b><br>(見てもらえてる)  | 自分や自分の仕事は周りから関心を持たれ、好ましい評価を受けていると思えている状態            | 私は、仕事で同僚から高い評価やよい評判を得ている<br>私は、仕事で上司から高い評価やよい評判を得ている<br>私の仕事は、周囲から関心を持たれている         | 私は、仕事で同僚から高い評価やよい評判を得ている |
| <b>他者貢献</b><br>(誰かのため)    | 仕事を通じて関わる他者や社会にとって、良い影響を与え、役に立っていると思えている状態          | 私は、仕事で関わる他者の成長を感じることができる<br>私は、仕事を通じて、他者を喜ばせている<br>私は、仕事を通じて、社会へ貢献している実感がある         | 私は、仕事を通じて、社会へ貢献している実感がある |
| <b>自己裁量</b><br>(マイペース)    | 仕事で自分の考えや意見を述べることができ、自分の意志やペースで計画・遂行する事ができている状態     | 私は、仕事を自分の裁量で進められている<br>私は、仕事の計画を自分で立てて進めることができる<br>私は、仕事で自分自身の考えや意見を表現できている         | 私は、仕事を自分の裁量で進められている      |

## はたらく人の不幸せ診断

| 因子名称 (通称)                | 概念定義  | 下位尺度項目   |                             |
|--------------------------|---|--|-----------------------------|
|                          |   | 短縮版: 21項目  | スーパーショート版: 7項目              |
| <b>自己抑圧</b><br>(自分なんて)   | 仕事での能力不足を感じ、自信がなく停滞している。また、自分の強みを活かす事を抑制されていると感じている状態       | 私は、仕事で成果を出す自信がない<br>私は、仕事をどのように習熟しているのかわからない<br>私は、自分の強みを仕事に活かしていない                    | 私は、仕事で成果を出す自信がない            |
| <b>理不尽</b><br>(ハラスメント)   | 仕事で他者から理不尽な要求をされたり、一方的に仕事を押し付けられたりする。また、そのような仲間の姿をよく見聞きする状態 | 私は、上位者から理不尽な要求をされることがある<br>私は、職場で他者への暴言や叱責をよく耳にする<br>私は、上司や同僚から一方的に仕事を押しつけられる          | 私は、上位者から理不尽な要求をされることがある     |
| <b>不快空間</b><br>(環境イヤイヤ)  | 職場環境において、視覚や嗅覚など体感的に不快を感じている状態                              | 私の職場は、汚れていて不衛生だと感じる<br>私の職場は、嫌なにおいがする<br>私の職場は、無機質で冷たい感じがする                            | 私の職場は、無機質で冷たい感じがする          |
| <b>オーバーワーク</b><br>(ハトハト) | 私的な時間を断念せざるを得ない程に仕事に追われ、精神的・身体的に過度なストレスを受けている状態             | 私は、仕事で時間に追われていると感じる<br>私は、仕事のために私的な時間を断念することが多い<br>私は、仕事で他者から追われていると感じる                | 私は、仕事で精神的な余裕が作れていないと感じる     |
| <b>協働不全</b><br>(職場バラバラ)  | 職場内でメンバー同士が非協力的であったり、自分の足を引っ張られていると感じている状態                  | 私の職場のメンバーは、協力し合って仕事を進めようとしていない<br>私の職場では、特定の人の意見が押し通される<br>私は、職場のメンバーに足を引っ張られているように感じる | 私は、職場のメンバーに足を引っ張られているように感じる |
| <b>疎外感</b><br>(ひとりぼっち)   | 同僚や上司とのコミュニケーションにおいてすれ違いを感じ、職場での孤立を感じている状態                  | 私は、職場に気の合う仲間がいない<br>私は、同僚と意思疎通できていないと感じる<br>私は、上司と意思疎通できていないと感じる                       | 私は、同僚と意思疎通できていないと感じる        |
| <b>評価不満</b><br>(報われない)   | 自分の努力は正当に評価されない、努力に見合わないと感じている状態                            | 現在の収入は、私の努力に見合っていないと思う<br>私は、自分の努力が正当に評価されていないと感じる<br>私の仕事での努力は、報われないと思う               | 私の仕事での努力は、報われないと思う          |

### 回答方法

7件法 (1. 全くそう思わない 2. そう思わない 3. どちらかというそう思わない 4. どちらでもない 5. どちらかというそう思う 6. そう思う 7. とてもそう思う)

和名総称: はたらく人の幸せ/不幸せ診断 英名総称: Well-Being At Work Scale 略称表記: WaW77

オリジナル版 原稿論文

井上 亮太郎・金本 麻里・保井 俊之・前野 隆司 (2022). 職業生活における主観的幸福感因子尺度/不幸福感因子尺度の開発  
エモーション・スタディーズ, 8, 91-104.



教員のはたらく幸せ実感とは、「自己成長」「他者貢献」「役割認識」因子との関係が強い。  
また、不幸せ実感は、「評価不満」「オーバーワーク」因子との関係が強く、就業者全体とは逆の傾向となる。

## はたらく幸せ実感との相関係数

## 教員全体 (3800)

|          |      |
|----------|------|
| 自己成長因子   | 0.59 |
| 他者貢献因子   | 0.56 |
| 役割認識因子   | 0.54 |
| リフレッシュ因子 | 0.54 |
| チームワーク因子 | 0.47 |
| 他者承認因子   | 0.45 |
| 自己裁量因子   | 0.43 |

## 就業者全体\*

|          |      |
|----------|------|
| 自己成長因子   | 0.67 |
| 他者貢献因子   | 0.63 |
| リフレッシュ因子 | 0.60 |
| チームワーク因子 | 0.56 |
| 自己裁量因子   | 0.56 |
| 他者承認因子   | 0.56 |
| 役割認識因子   | 0.55 |

## はたらく不幸せ実感との相関係数

## 教員全体 (3800)

|           |      |
|-----------|------|
| 評価不満因子    | 0.56 |
| オーバーワーク因子 | 0.50 |
| 自己抑圧因子    | 0.44 |
| 不快空間因子    | 0.44 |
| 理不尽因子     | 0.42 |
| 協働不全因子    | 0.41 |
| 疎外感因子     | 0.38 |

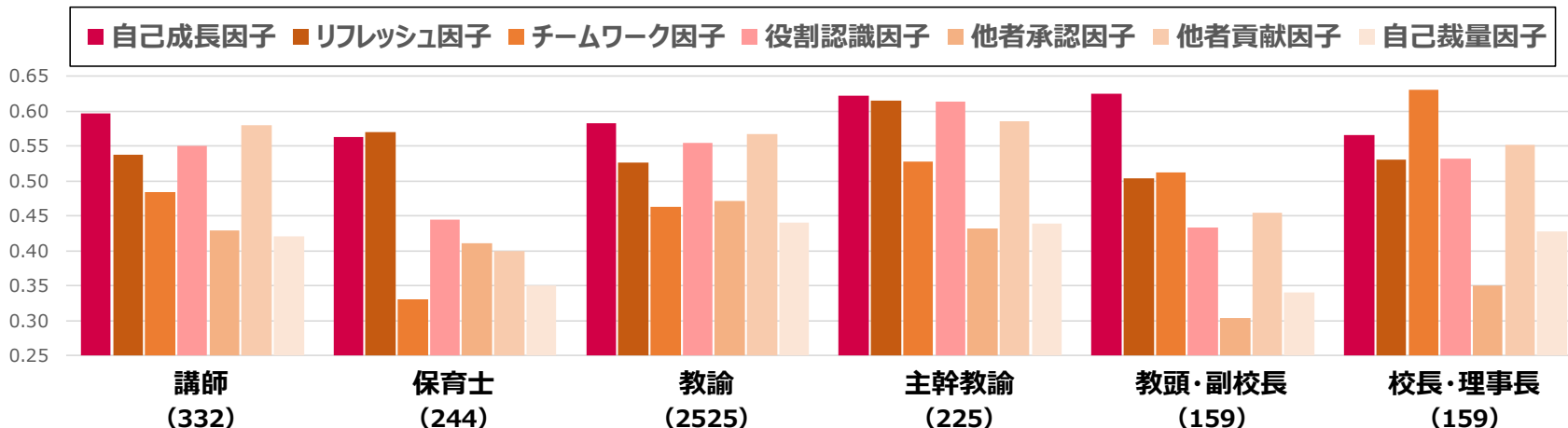
## 就業者全体\*

|           |      |
|-----------|------|
| 疎外感因子     | 0.57 |
| 自己抑圧因子    | 0.56 |
| 理不尽因子     | 0.56 |
| 不快空間因子    | 0.56 |
| 協働不全因子    | 0.53 |
| 評価不満因子    | 0.52 |
| オーバーワーク因子 | 0.52 |

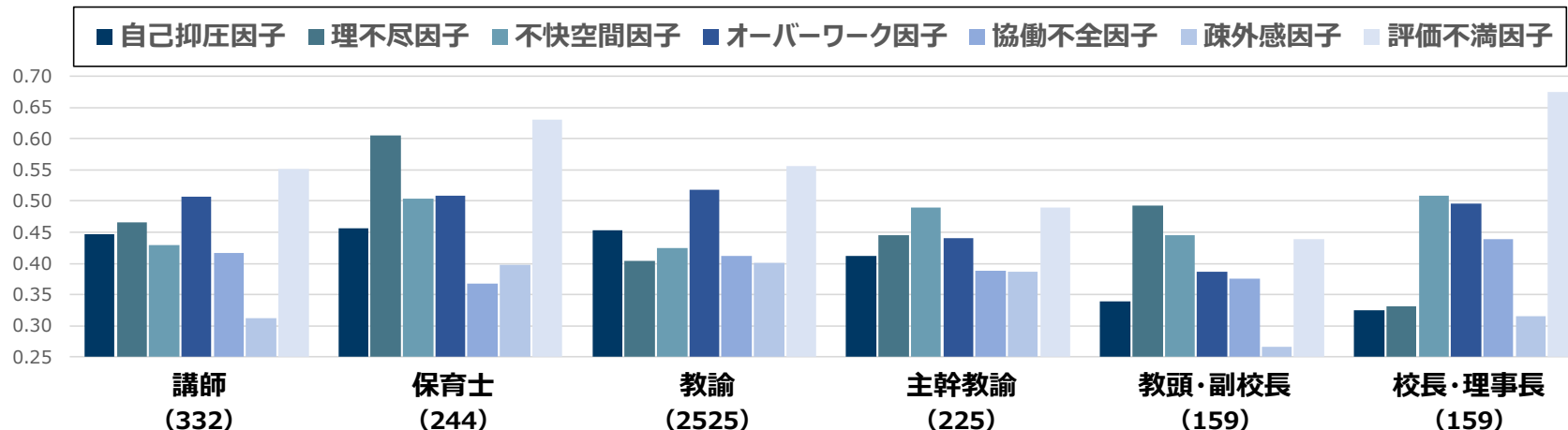
はたらく幸せ／不幸せ実感とはたらく幸せ／不幸せ因子の関係を職位別に見た。

基本的に各因子は幸せ／不幸せ実感と相関があり、職位により影響する因子の強弱には特徴が確認された。

はたらく幸せ実感  
との相関係数



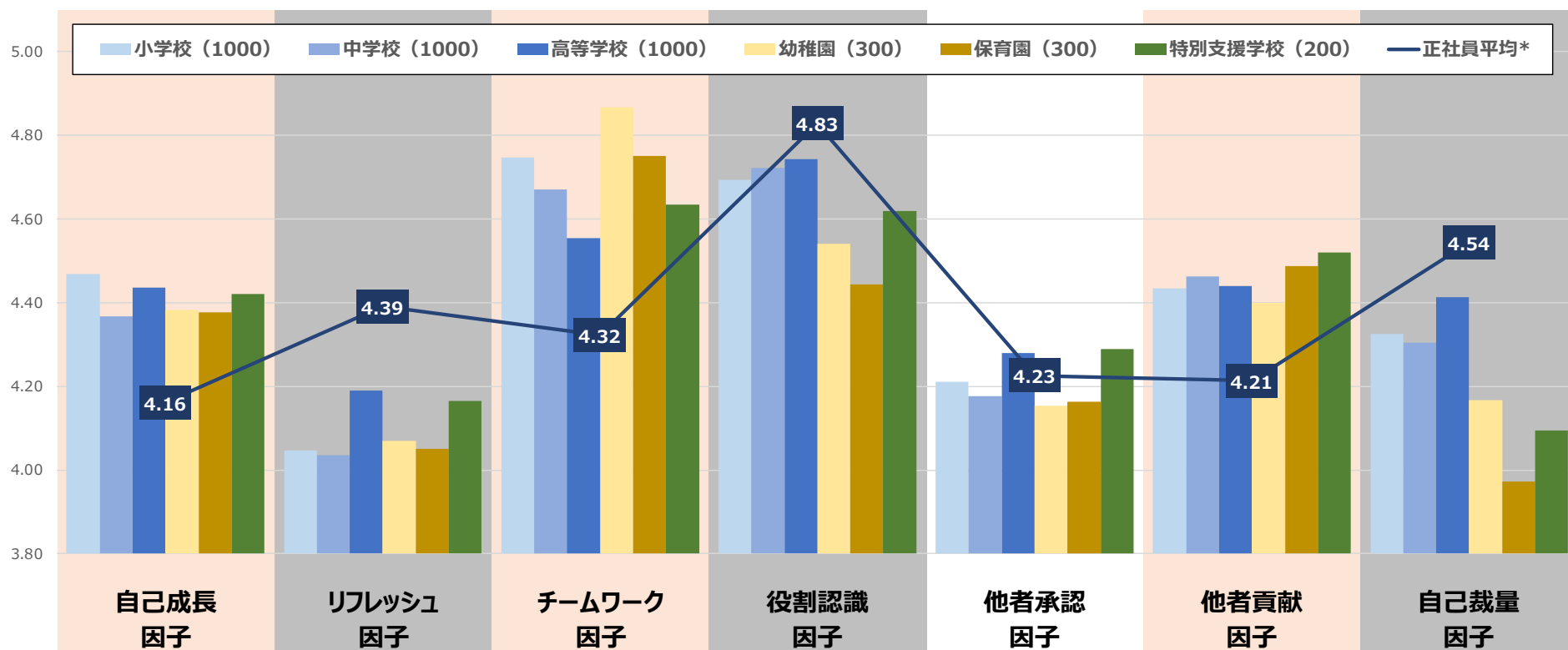
はたらく不幸せ実感  
との相関係数



教員の「自己成長」「チームワーク」「他者貢献」の因子スコアは、正社員平均\*を上回る。  
一方、「リフレッシュ」「役割認識」「自己裁量」の因子スコアは、正社員平均\*を下回る。

## 学校種別 | はたらく幸せ7因子 (平均値/pt)

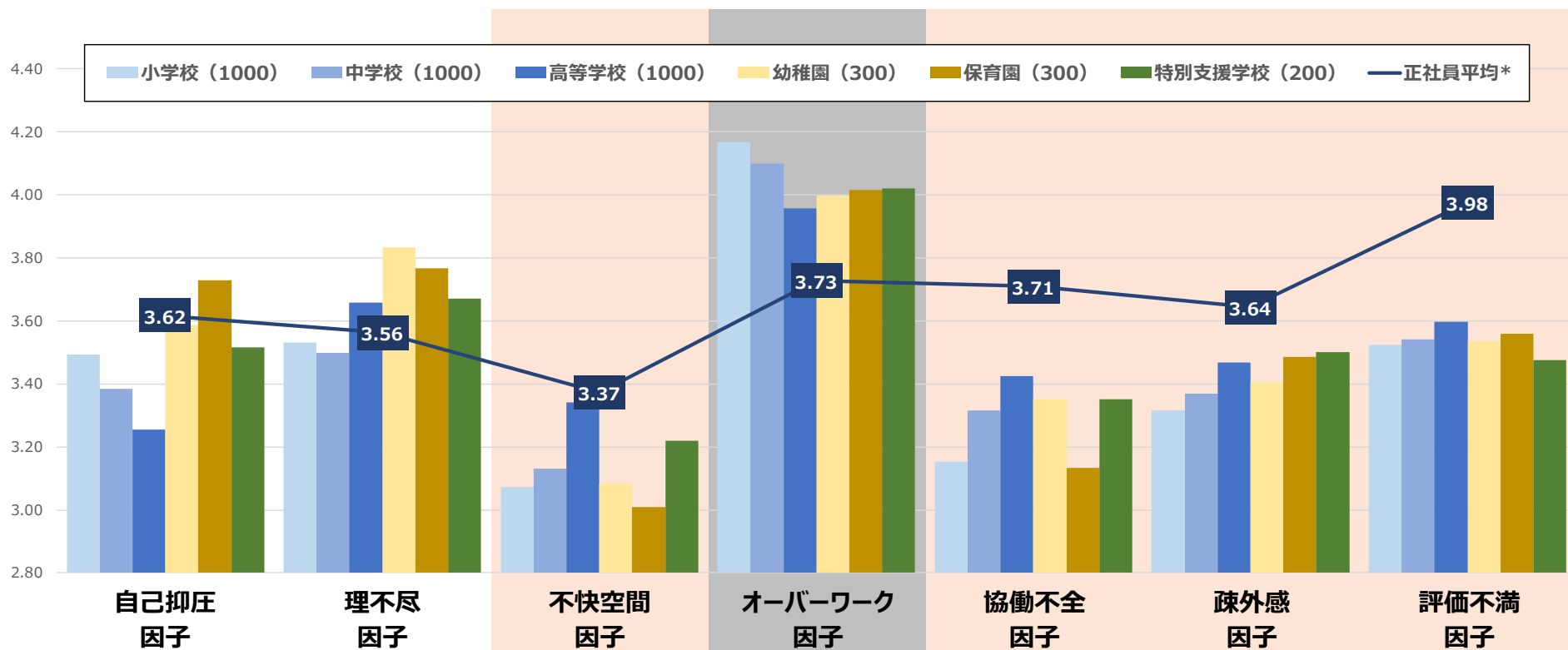
※カッコ内はn数 ※全ての教員群が正社員平均を上回る場合は赤、下回る場合はグレーでハッチング



教員の「不快空間」「協働不全」「疎外感」「評価不満」の因子スコアは、正社員平均\*を下回り、良好な傾向。一方、「オーバーワーク」の因子スコアは、正社員平均\*を上回る。

## 学校種別 | はたらく不幸せ7因子 (平均値/pt)

※カッコ内はn数 ※全ての教員群が正社員平均を下回る場合は赤、上回る場合はグレーでハッチング



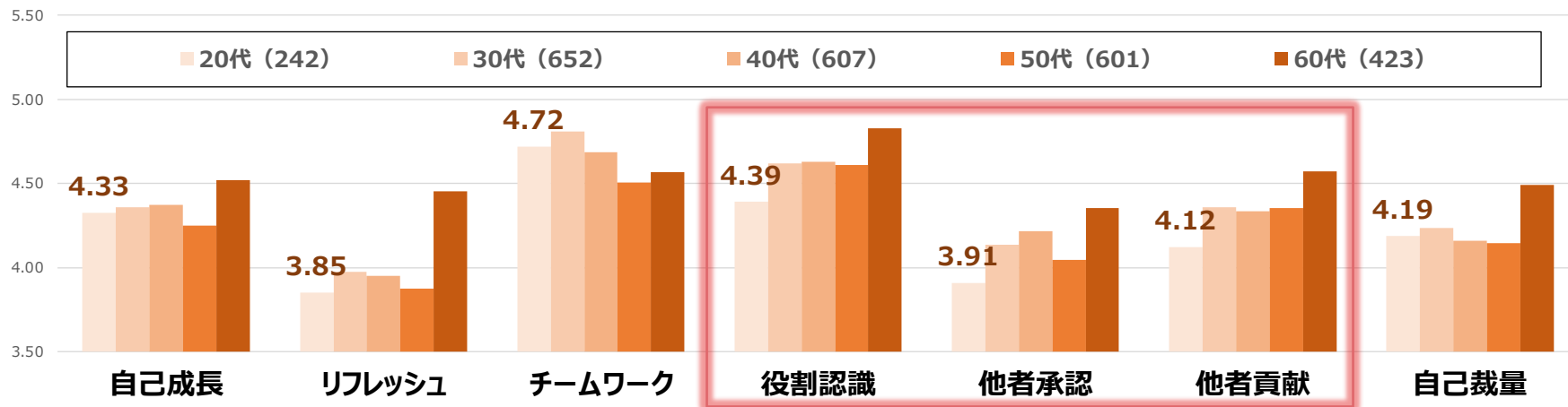
\*参照値：パーソル総合研究所・慶応義塾大学前野隆司研究室「はたらく人の幸せに関する調査」

教諭のはたらく幸せ因子・不幸せ因子を年代別に見た。

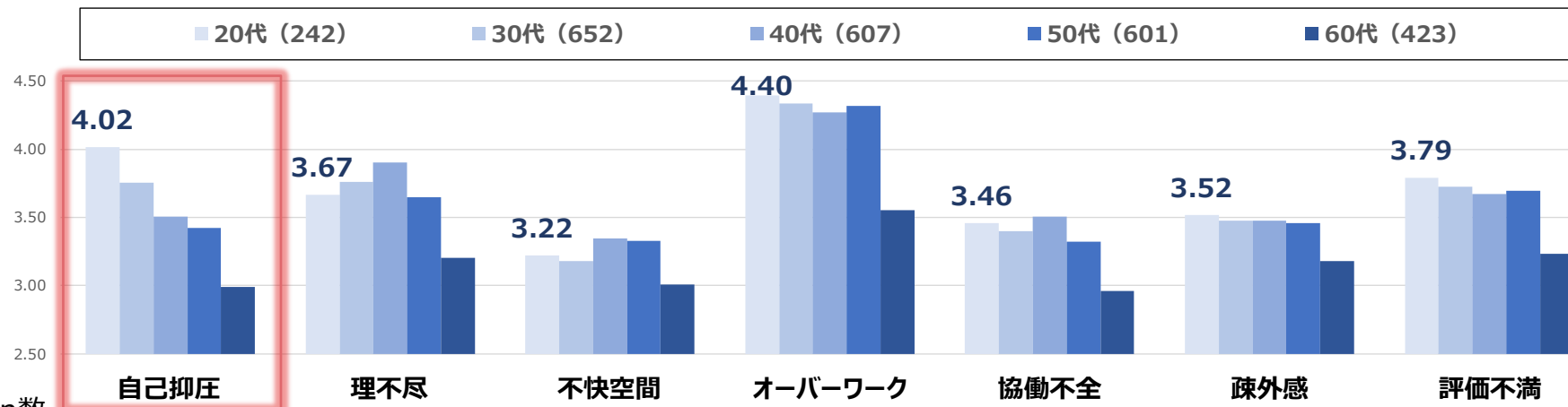
20代の「役割認識」「他者承認」「他者貢献」の各因子スコアが低く、「自己抑圧」因子スコアが高い傾向。

【対象：教諭のみ】年代別 | はたらく幸せ因子・不幸せ因子（平均値/pt）

はたらく  
幸せ因子



はたらく  
不幸せ因子



※カッコ内はn数



教員の人生満足度に対しては、「リフレッシュ」因子が最も強い影響を与えており、次いで「オーバーワーク」因子の影響が続く。一方、「業務時間」の長さは、人生満足度に対する影響力は相対的に低い傾向。



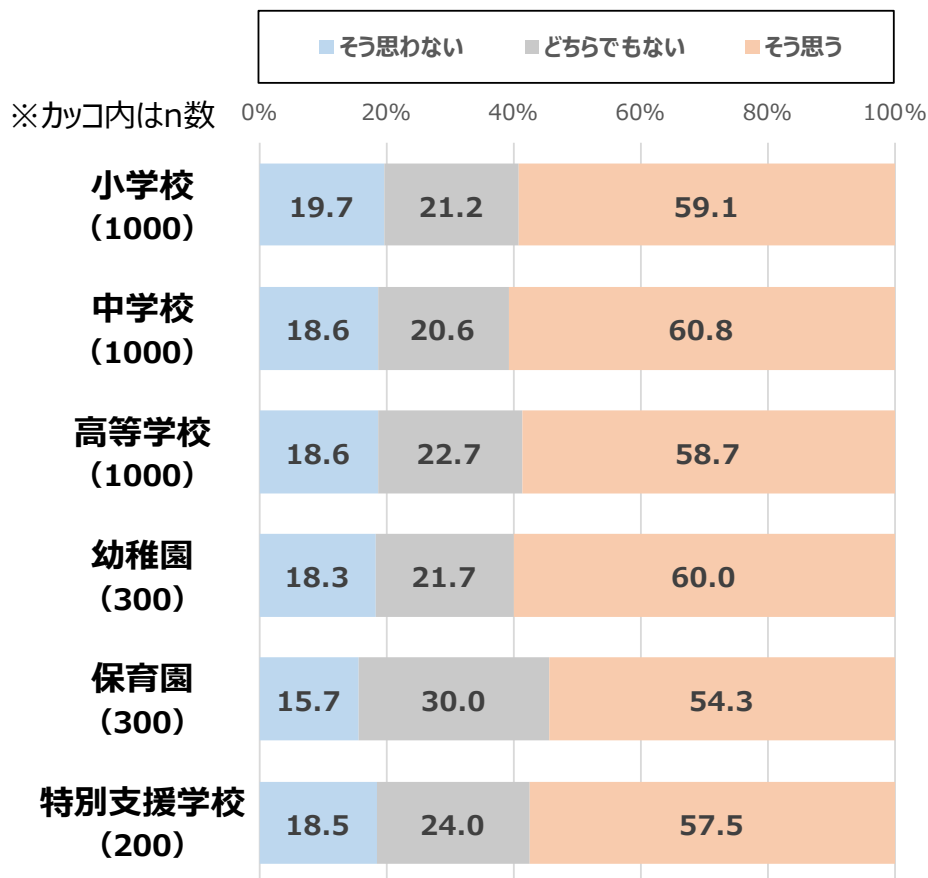
## 【2】教員という仕事のやりがい

パーソル総合研究所  
シンクタンク本部

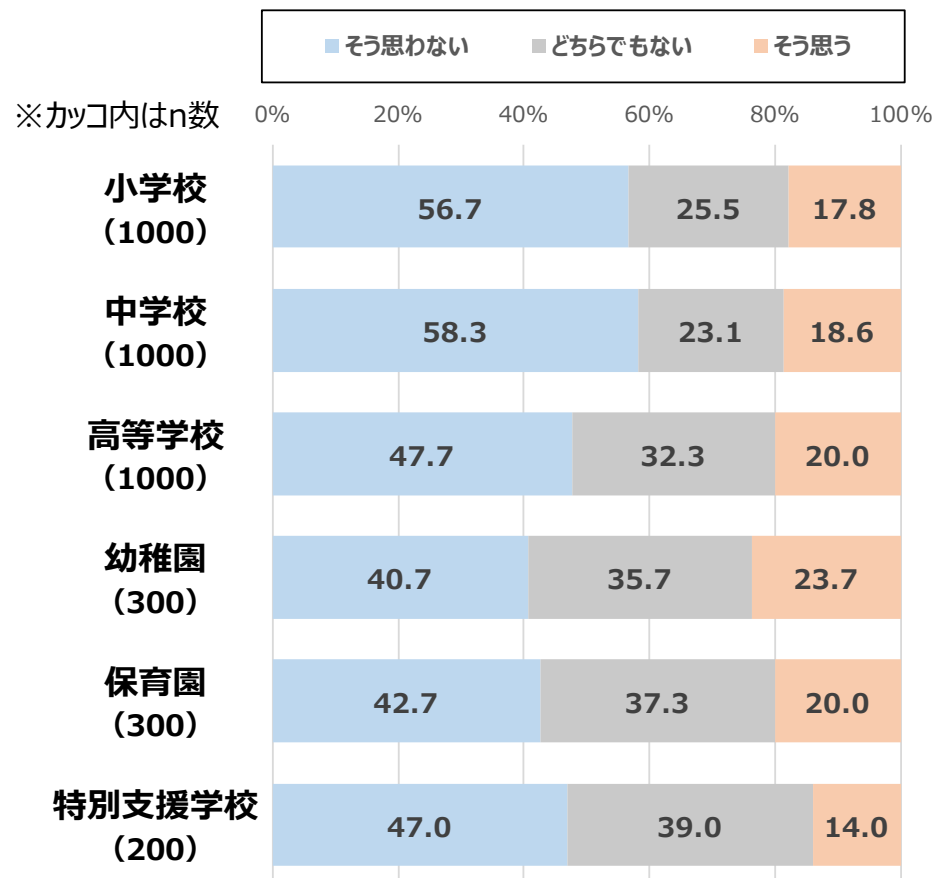
ほとんどの学校で「教員であることに誇りを感じる」教員は約6割。

一方、「教員という職業を友人・知人、家族に勧めたいと思う（推奨意向）」教員は約2割。

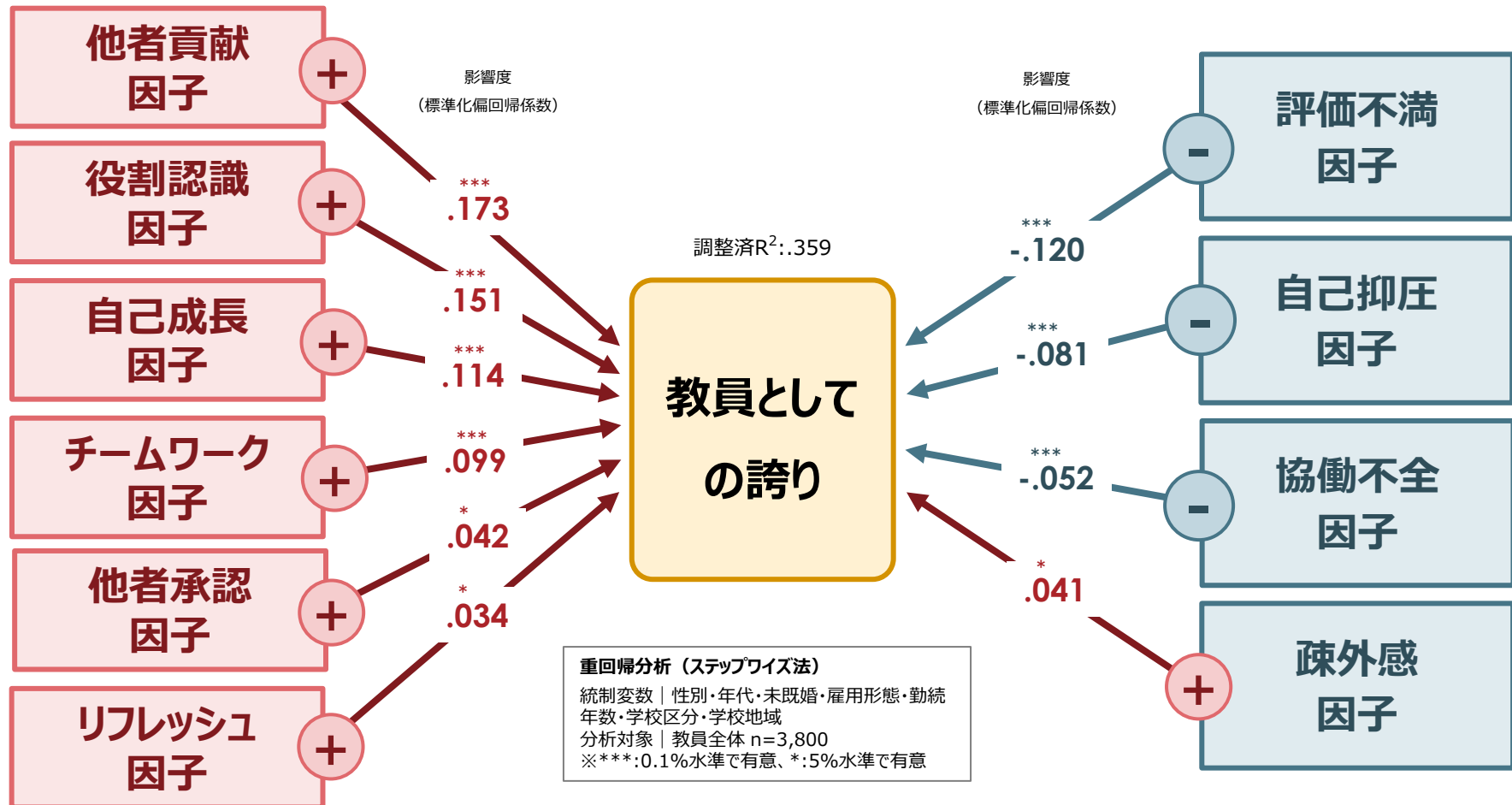
## 私は、教員であることに誇りを感じる



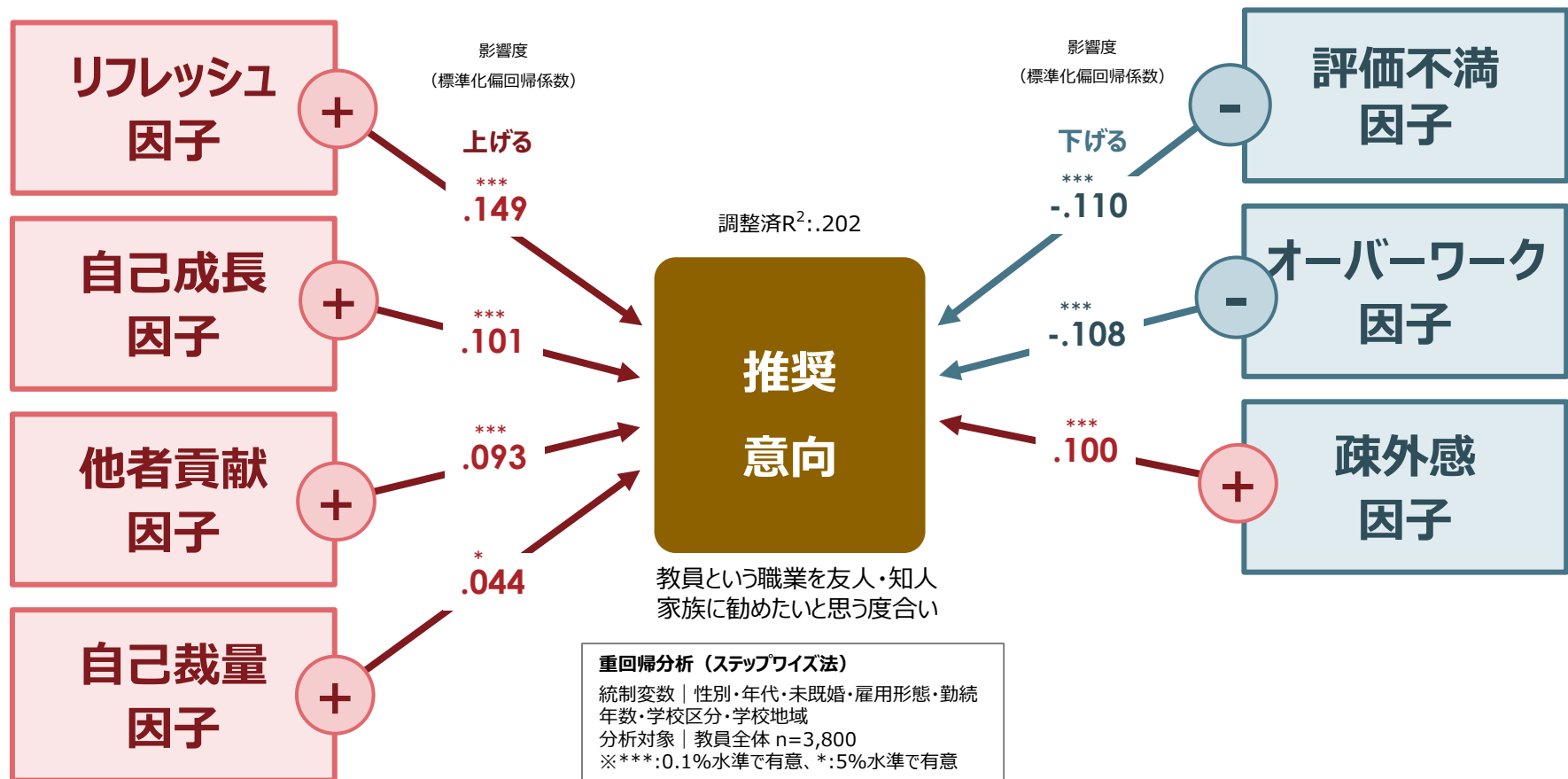
## 教員という職業を友人・知人、家族に勧めたいと思う（推奨意向）



「教員としての誇り」に対して、はたらく幸せ因子では「他者貢献」「役割認識」「自己成長」の各因子、はたらく不幸せ因子では「評価不満」因子が相対的に強い影響を与えている。



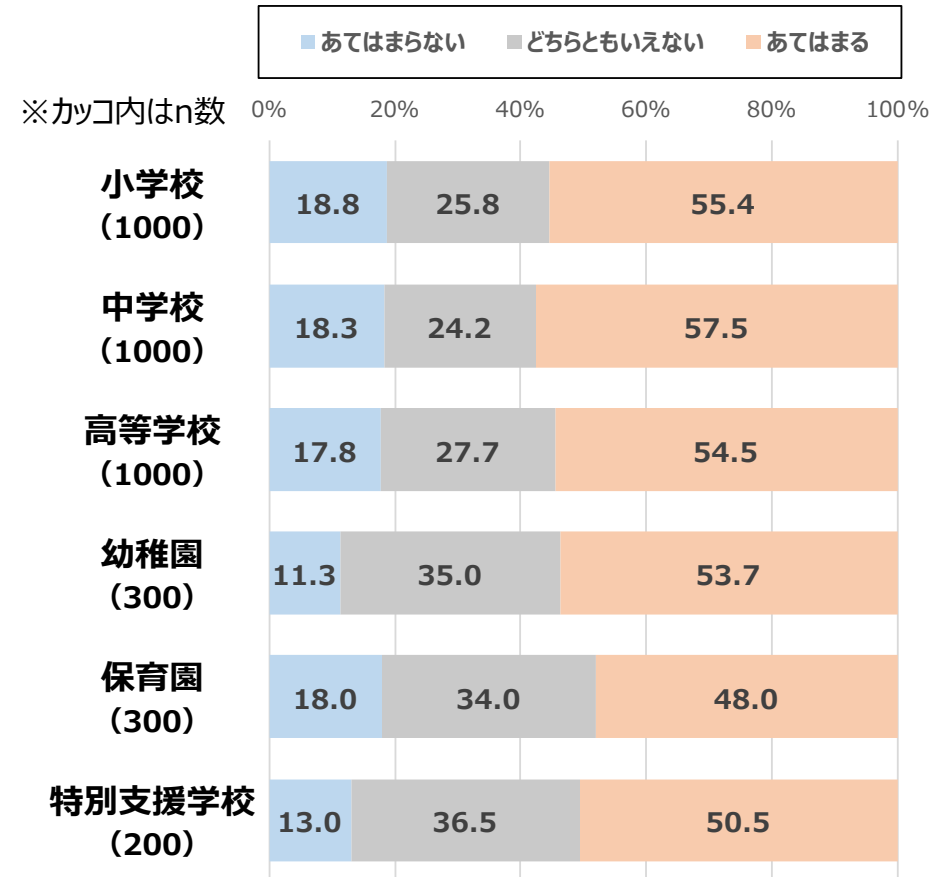
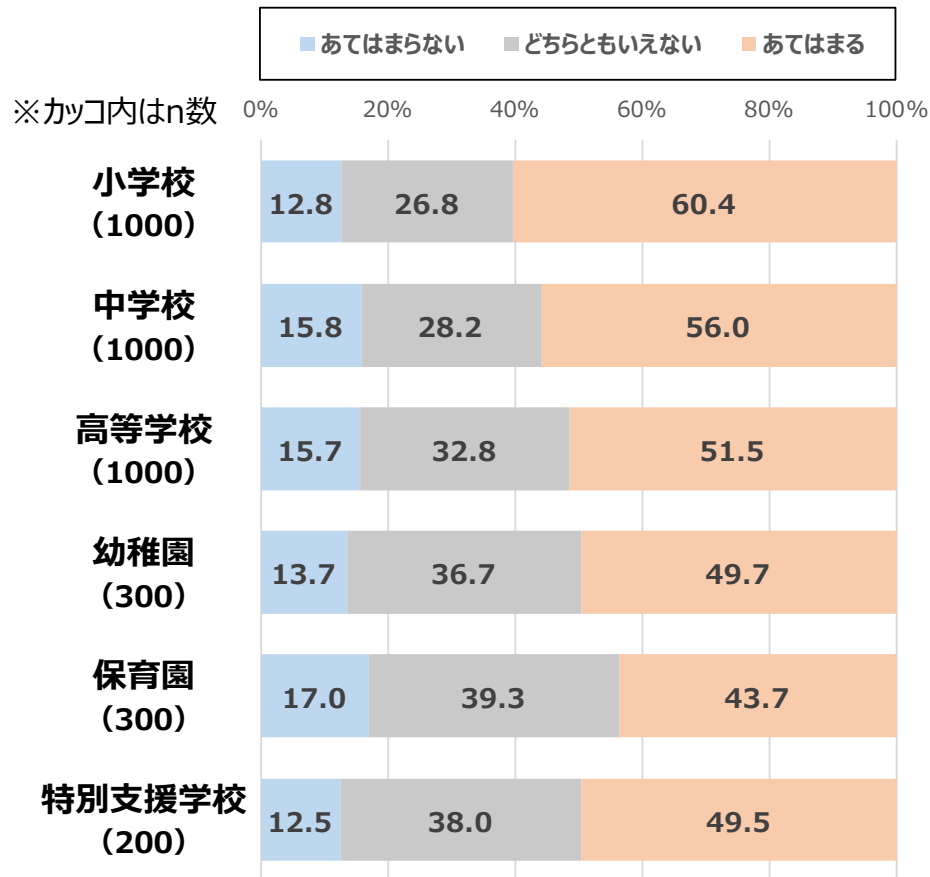
「教員という職業を友人・知人、家族に勧めたいと思う（推奨意向）」に対して、  
 はたらく幸せ因子では「リフレッシュ」「自己成長」の各因子、はたらく不幸せ因子では「評価不満」  
 「オーバーワーク」「疎外感」の因子が相対的に強い影響を与えている。



「教員のイメージは実態と比べて悪すぎと思う」割合や、  
「教員の悪い実態が取り上げられすぎていると思う」割合は、いずれも約5~6割。

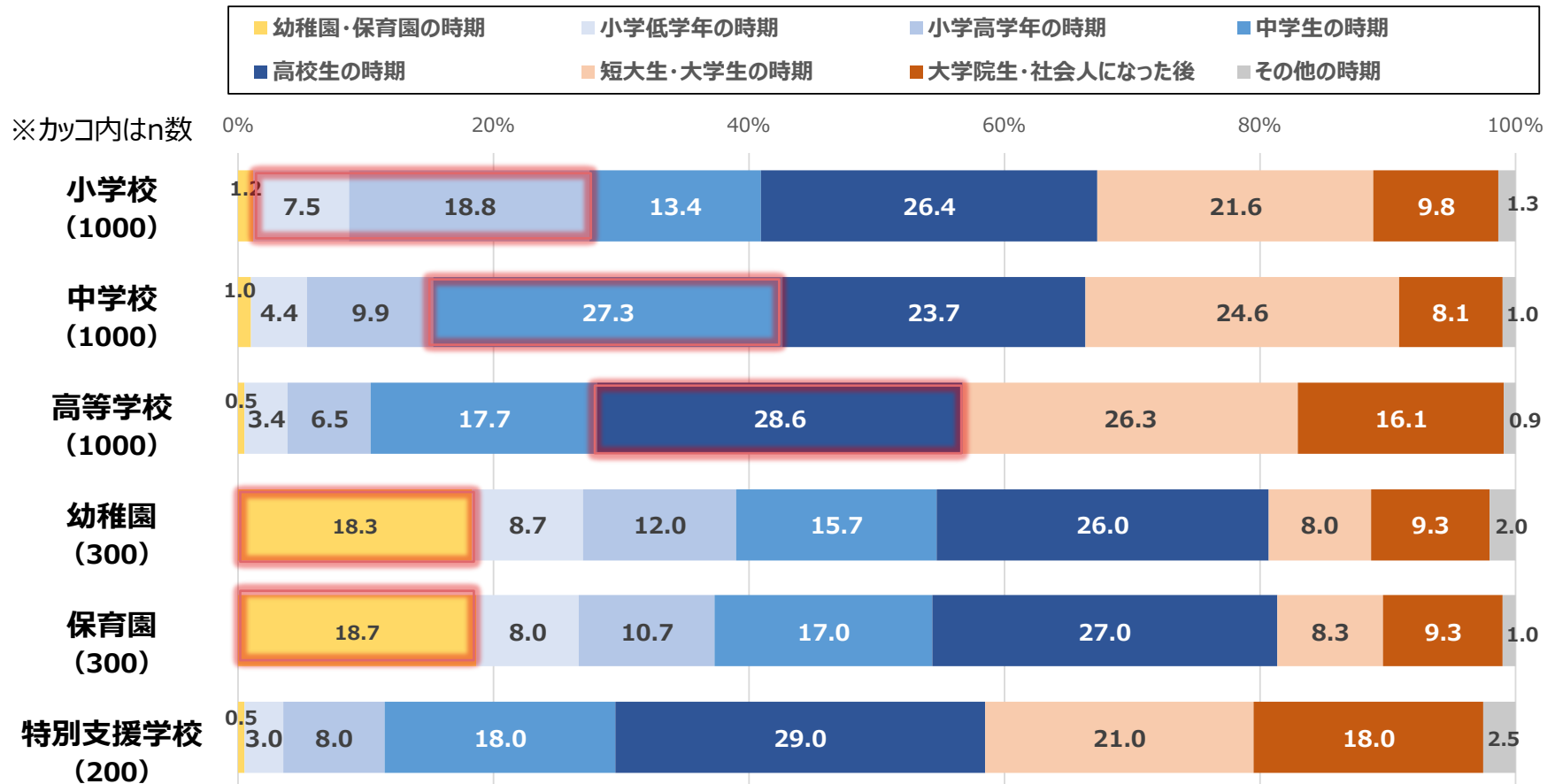
## 教員のイメージは実態と比べて悪すぎと思う

## 教員の悪い実態が取り上げられすぎていると思う



高校～大学時代に教員を志す割合が多いが、  
自身が児童・生徒だった頃に「教員になりたい」と思い始めている傾向も見られる。

## 学校種別 | 教員になりたい・なろうと思い始めた時期 (%)



小学校・中学校・高等学校において、教員になろうと思ったきっかけの上位に  
「収入が安定していると思ったから」や「尊敬する教員や、あこがれの教員がいたから」が入る。

| 小学校 (1000)             |        | 中学校 (1000)                                  |        | 高等学校 (1000)                                 |        |
|------------------------|--------|---|--------|---|--------|
| 教員になろうと思った理由TOP10      | 割合 (%) | 教員になろうと思った理由TOP10                           | 割合 (%) | 教員になろうと思った理由TOP10                           | 割合 (%) |
| 子どもが好きだったから            | 45.3   | 人に何かを教えることが好きだったから                          | 38.4   | 人に何かを教えることが好きだったから                          | 40.2   |
| 収入が安定していると思ったから        | 35.1   | 収入が安定していると思ったから                             | 32.4   | 収入が安定していると思ったから                             | 25.8   |
| 子どもの成長を感じたかったから        | 34.6   | 子どもの成長を感じたかったから                             | 30.7   | 子どもの成長を感じたかったから                             | 22.7   |
| 人に何かを教えることが好きだったから     | 33.1   | 子どもが好きだったから                                 | 30.6   | 世の中のためになる仕事をしたいと思ったから                       | 22.1   |
| 尊敬する教員や、あこがれの教員がいたから   | 30.0   | 尊敬する教員や、あこがれの教員がいたから                        | 29.7   | 尊敬する教員や、あこがれの教員がいたから                        | 21.5   |
| 世の中のためになる仕事をしたいと思ったから  | 19.1   | 世の中のためになる仕事をしたいと思ったから                       | 22.6   | 子どもが好きだったから                                 | 17.3   |
| 子どもの頃の学校生活が楽しかったから     | 19.0   | 部活動・クラブ活動の指導がしたかったから<br>(部活動・クラブ活動自体が好きだった) | 16.8   | 人に何かを教えることが得意だったから                          | 17.2   |
| 福利厚生が充実していると思ったから      | 15.1   | 子どもの頃の学校生活が楽しかったから                          | 15.3   | 勉強をすることが好きだったから                             | 15.7   |
| 身近な人のためになる仕事をしたいと思ったから | 12.5   | 身近な人のためになる仕事をしたいと思ったから                      | 12.4   | 専門分野の研究をしたかったから                             | 14.9   |
| 家族や親戚が教員だったから          | 11.5   | 人に何かを教えることが得意だったから                          | 12.2   | 部活動・クラブ活動の指導がしたかったから<br>(部活動・クラブ活動自体が好きだった) | 13.5   |

※スコアは、複数回答における回答割合 ※カッコ内はn数



幼稚園・保育園においては、「子どもが好きだから」「子どもの成長を感じたかったから」という理由が突出して高い。

| 幼稚園 (300)              |        | 保育園 (300)              |        | 特別支援学校 (200)           |        |
|------------------------|--------|------------------------|--------|------------------------|--------|
| 教員になろうと思った理由TOP10      | 割合 (%) | 教員になろうと思った理由TOP10      | 割合 (%) | 教員になろうと思った理由TOP10      | 割合 (%) |
| 子どもが好きだったから            | 68.3   | 子どもが好きだったから            | 68.3   | 子どもが好きだったから            | 36.5   |
| 子どもの成長を感じたかったから        | 37.7   | 子どもの成長を感じたかったから        | 42.7   | 収入が安定していると思ったから        | 33.0   |
| 世の中のためになる仕事をしたいと思ったから  | 14.0   | 身近な人のためになる仕事をしたいと思ったから | 12.7   | 子どもの成長を感じたかったから        | 32.0   |
| 尊敬する教員や、あこがれの教員がいたから   | 12.3   | 世の中のためになる仕事をしたいと思ったから  | 11.3   | 尊敬する教員や、あこがれの教員がいたから   | 22.0   |
| 子どもの頃の学校生活が楽しかったから     | 12.3   | 収入が安定していると思ったから        | 10.3   | 人に何かを教えることが好きだったから     | 20.5   |
| 人に何かを教えることが好きだったから     | 11.0   | 子どもの頃の学校生活が楽しかったから     | 8.7    | 世の中のためになる仕事をしたいと思ったから  | 20.0   |
| 他にやりたいと思う仕事なかったから      | 8.0    | 人に何かを教えることが好きだったから     | 8.0    | 福利厚生が充実していると思ったから      | 16.5   |
| 家族や親戚が教員だったから          | 7.7    | 尊敬する教員や、あこがれの教員がいたから   | 7.7    | 身近な人のためになる仕事をしたいと思ったから | 12.5   |
| 身近な人のためになる仕事をしたいと思ったから | 7.0    | 他にやりたいと思う仕事なかったから      | 7.7    | 子どもの頃の学校生活が楽しかったから     | 12.0   |
| 特に理由はない                | 6.7    | 福利厚生が充実していると思ったから      | 6.7    | 専門分野の研究が自分に向いていると思ったから | 9.0    |

※スコアは、複数回答における回答割合 ※カッコ内はn数

教員のやりがいの内訳を見た。共通して「子ども達の人間力が上がった時」が最も高い。  
また、高等学校教員は、かつての教え子の存在が、やりがいにつながっている傾向が見られる。

| 小学校 (1000)                  |        |
|-----------------------------|--------|
| 教員のやりがいTOP10                | 割合 (%) |
| 子ども達の人間力が上がった時              | 91.2   |
| 私の指導が、子ども達にうまく伝わった時         | 89.6   |
| 勉強があまり得意でない子ども達の学力や成績が上がった時 | 88.0   |
| 子どもと教員が一致団結して、感動を分かち合えた時    | 87.8   |
| 教員の仕事を通じて、子どもとのつながりを感じた時    | 87.5   |
| 子ども達から、お礼・感謝された時            | 86.9   |
| かつての教え子から、お礼・感謝された時         | 85.4   |
| 私の指導している子ども達から学び、自身の成長を感じた時 | 85.3   |
| 学級や学校全体が1つにまとまっている時         | 84.8   |
| 子ども達の保護者から、お礼・感謝された時        | 84.1   |

| 中学校 (1000)                  |        |
|-----------------------------|--------|
| 教員のやりがいTOP10                | 割合 (%) |
| 子ども達の人間力が上がった時              | 90.3   |
| 私の指導が、子ども達にうまく伝わった時         | 89.8   |
| 子どもと教員が一致団結して、感動を分かち合えた時    | 86.9   |
| 勉強があまり得意でない子ども達の学力や成績が上がった時 | 86.8   |
| 教員の仕事を通じて、子どもとのつながりを感じた時    | 86.7   |
| 私の指導している子ども達から学び、自身の成長を感じた時 | 86.6   |
| かつての教え子から、お礼・感謝された時         | 86.0   |
| 子ども達から、お礼・感謝された時            | 85.9   |
| かつての教え子の活躍を耳にした時            | 85.3   |
| 学級や学校全体が1つにまとまっている時         | 84.8   |

| 高等学校 (1000)                 |        |
|-----------------------------|--------|
| 教員のやりがいTOP10                | 割合 (%) |
| 子ども達の人間力が上がった時              | 88.2   |
| 私の指導が、子ども達にうまく伝わった時         | 86.9   |
| かつての教え子から、お礼・感謝された時         | 86.1   |
| かつての教え子の活躍を耳にした時            | 85.4   |
| 子ども達から、お礼・感謝された時            | 84.5   |
| 私の指導している子ども達から学び、自身の成長を感じた時 | 84.2   |
| かつての教え子が会いに来てくれた時           | 83.7   |
| 勉強があまり得意でない子ども達の学力や成績が上がった時 | 83.5   |
| 教員の仕事を通じて、子どもとのつながりを感じた時    | 83.1   |
| 勉強が得意な子ども達の学力や成績がさらに上がった時   | 82.3   |

※スコアは、「とてもあてはまる」「あてはまる」「ややあてはまる」の合計

※カッコ内はn数

■ : 子どもの成長、■ : 子どもとのつながり、■ : かつての教え子の存在

幼稚園では「子どもとのつながりを感じた時」が高い一方、保育園では「私の指導が、子ども達にうまく伝わった時」「子ども達から学び、自身の成長を感じた時」が高く、やりがいの感じ方が異なる。

| 幼稚園 (300)                   |        | 保育園 (300)                   |        | 特別支援学校 (200)                |        |
|-----------------------------|--------|-----------------------------|--------|-----------------------------|--------|
| 教員のやりがいTOP10                | 割合 (%) | 教員のやりがいTOP10                | 割合 (%) | 教員のやりがいTOP10                | 割合 (%) |
| 教員の仕事を通じて、子どもとのつながりを感じた時    | 88.7   | 私の指導が、子ども達にうまく伝わった時         | 85.7   | 私の指導が、子ども達にうまく伝わった時         | 88.5   |
| 子ども達の間力が上がった時               | 88.0   | 私の指導している子ども達から学び、自身の成長を感じた時 | 85.7   | 子ども達の間力が上がった時               | 88.0   |
| 子ども達の保護者から、お礼・感謝された時        | 88.0   | 子ども達の間力が上がった時               | 85.3   | 私の指導している子ども達から学び、自身の成長を感じた時 | 87.5   |
| 私の指導が、子ども達にうまく伝わった時         | 88.0   | 教員の仕事を通じて、子どもとのつながりを感じた時    | 85.0   | 教員の仕事を通じて、子どもとのつながりを感じた時    | 87.0   |
| 私の指導している子ども達から学び、自身の成長を感じた時 | 87.7   | 子ども達から、お礼・感謝された時            | 84.3   | 子ども達の保護者から、お礼・感謝された時        | 82.5   |
| 子どもと教員が一致団結して、感動を分かち合えた時    | 86.0   | 子ども達の保護者から、お礼・感謝された時        | 84.3   | かつての教え子の活躍を耳にした時            | 82.0   |
| かつての教え子が会いに来てくれた時           | 85.3   | 私の仕事ぶりが評価された時               | 83.3   | かつての教え子から、お礼・感謝された時         | 82.0   |
| かつての教え子の保護者から、お礼・感謝された時     | 85.3   | 子どもと教員が一致団結して、感動を分かち合えた時    | 83.0   | 子どもと教員が一致団結して、感動を分かち合えた時    | 82.0   |
| かつての教え子から、お礼・感謝された時         | 84.3   | かつての教え子が会いに来てくれた時           | 81.0   | 子ども達から、お礼・感謝された時            | 81.5   |
| 学級や学校全体が1つにまとまっている時         | 84.0   | かつての教え子の保護者から、お礼・感謝された時     | 80.3   | 私の専門性・スキルが上がった時             | 80.0   |

※スコアは、「とてもあてはまる」「あてはまる」「ややあてはまる」の合計

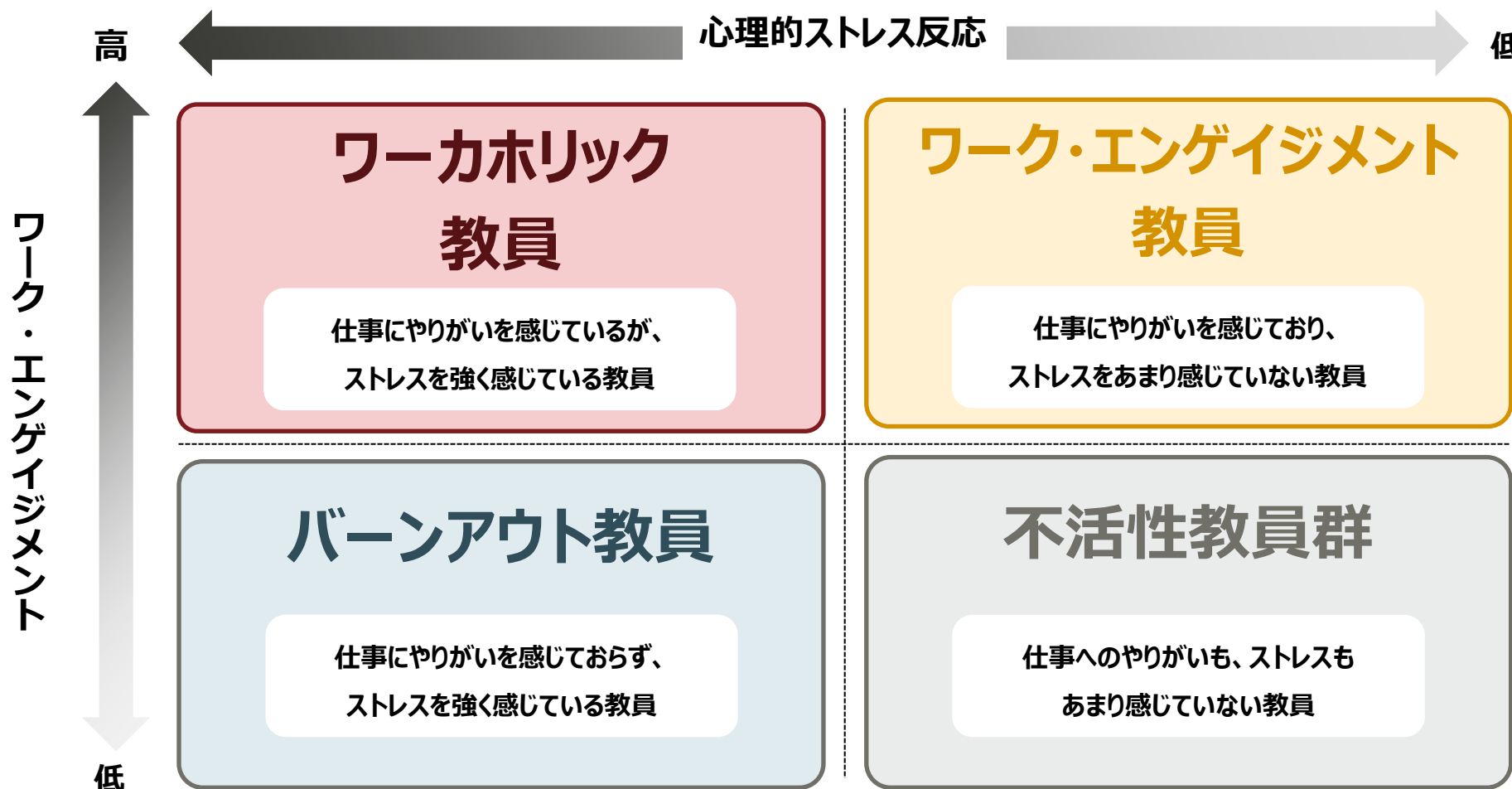
※カッコ内はn数

■：子どもの成長、■：子どもとのつながり、■：かつての教え子の存在

## 【3】 教員という仕事への熱意とストレス

パーソル総合研究所  
シンクタンク本部

「ワーク・エンゲイジメント」\*と「心理的ストレス反応」の傾向で、教員を以下の4タイプに分けた。



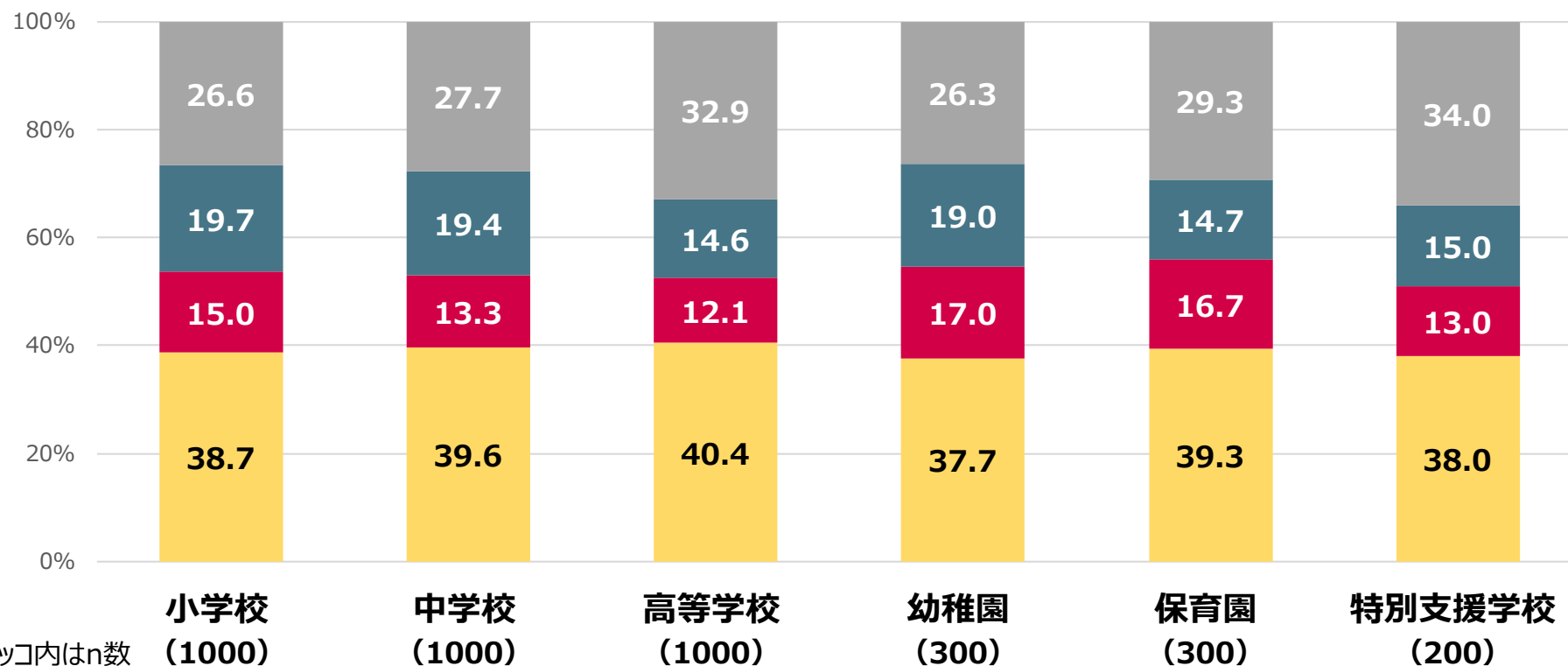
\* ワーク・エンゲイジメント：仕事から活力を得て、熱意をもって没頭できている状態

上記では、ワーク・エンゲイジメントと心理的ストレス反応のいずれも4点以下を低群、4点越えを高群として分析を行った

いずれの学校種別においても、「ワーク・エンゲイジメント教員」の割合は約4割。

### 学校種別 | 教員タイプの実態 (%)

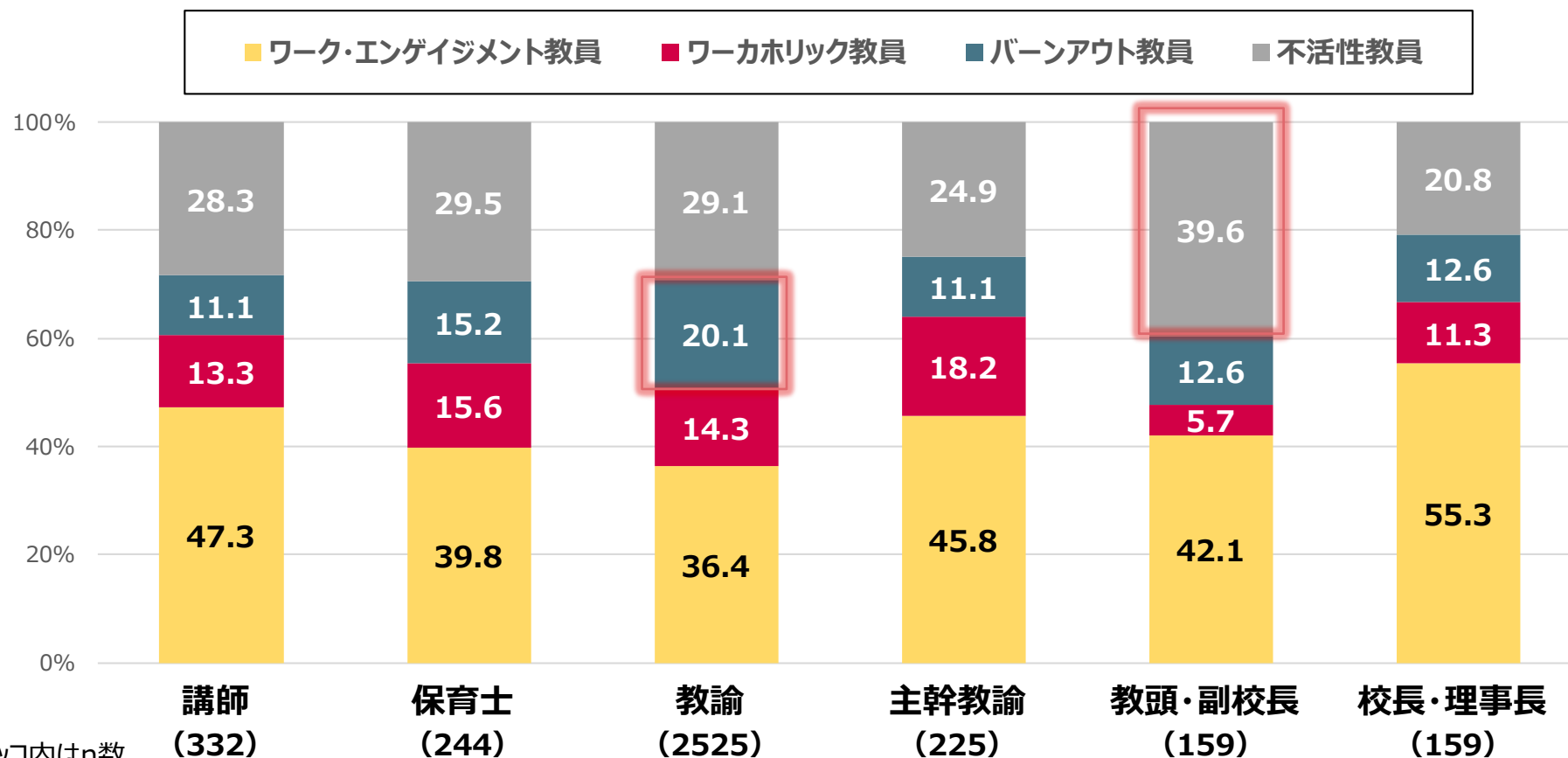
■ ワーク・エンゲイジメント教員 ■ ワークホリック教員 ■ バーンアウト教員 ■ 不活性教員



※カッコ内はn数

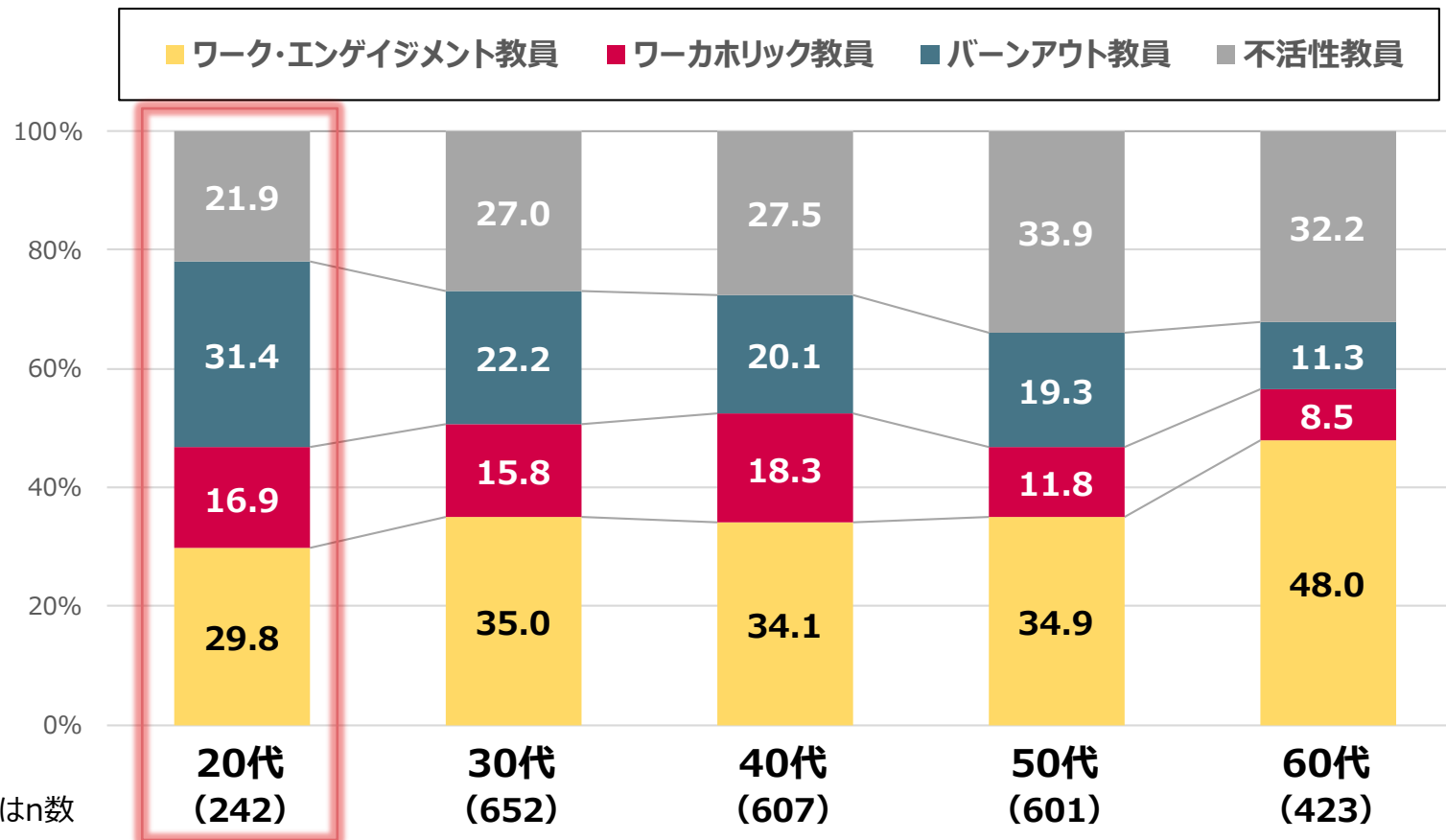
職位別で見ると、教諭では「バーンアウト教員」、教頭・副校長では「不活性教員」の割合が高い傾向。

### 職位別 | 教員タイプの実態 (%)



教諭ベースの年代別で見ると、20代の「ワーク・エンゲイジメント教員」の割合が少なく、「バーンアウト教員」の割合が多い傾向。

【対象：教諭のみ】年代別 | 教員タイプの実態 (%)



教諭  
n=2525

※カッコ内はn数

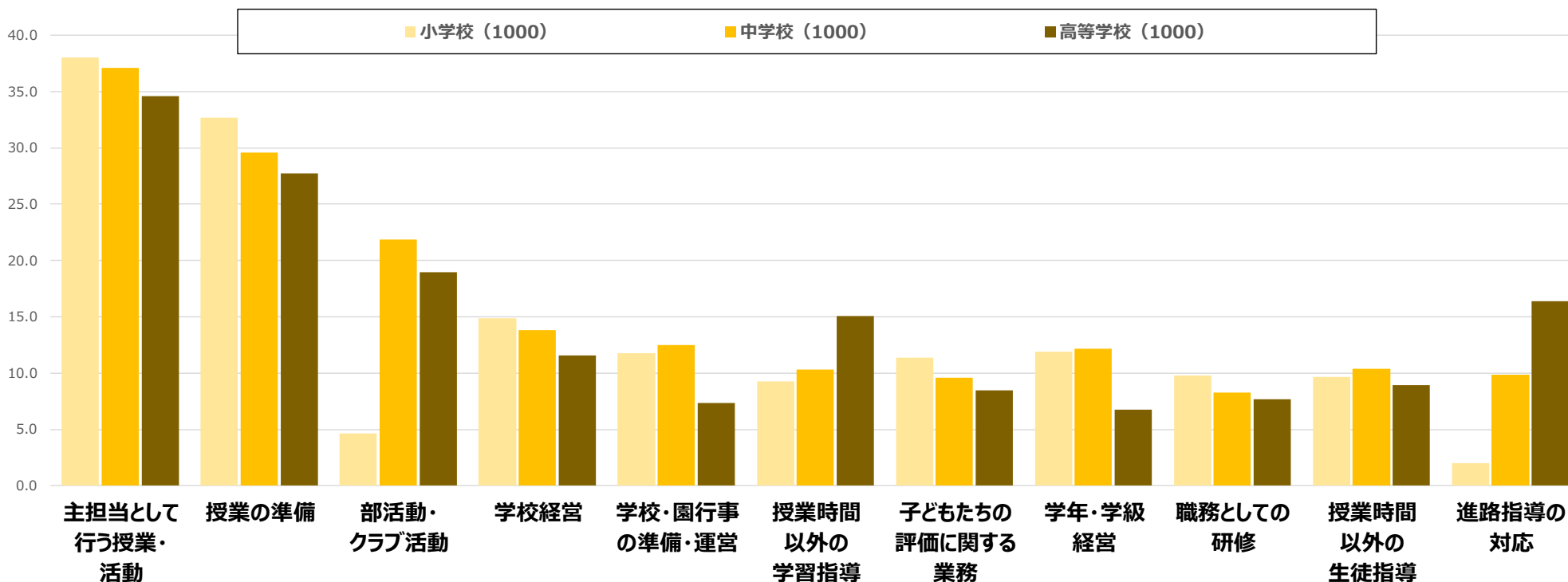


小・中・高等学校の教員は、「主担当として行う授業・活動」や「授業の準備」に対して、  
ワーク・エンゲイジメントが高い傾向。

## 学校種別 | ワーク・エンゲイジメントな業務 上位11項目 (%)

※「活力を感じる業務」、「熱心に取り組む業務」、「のめり込んでしまう業務」の平均回答率

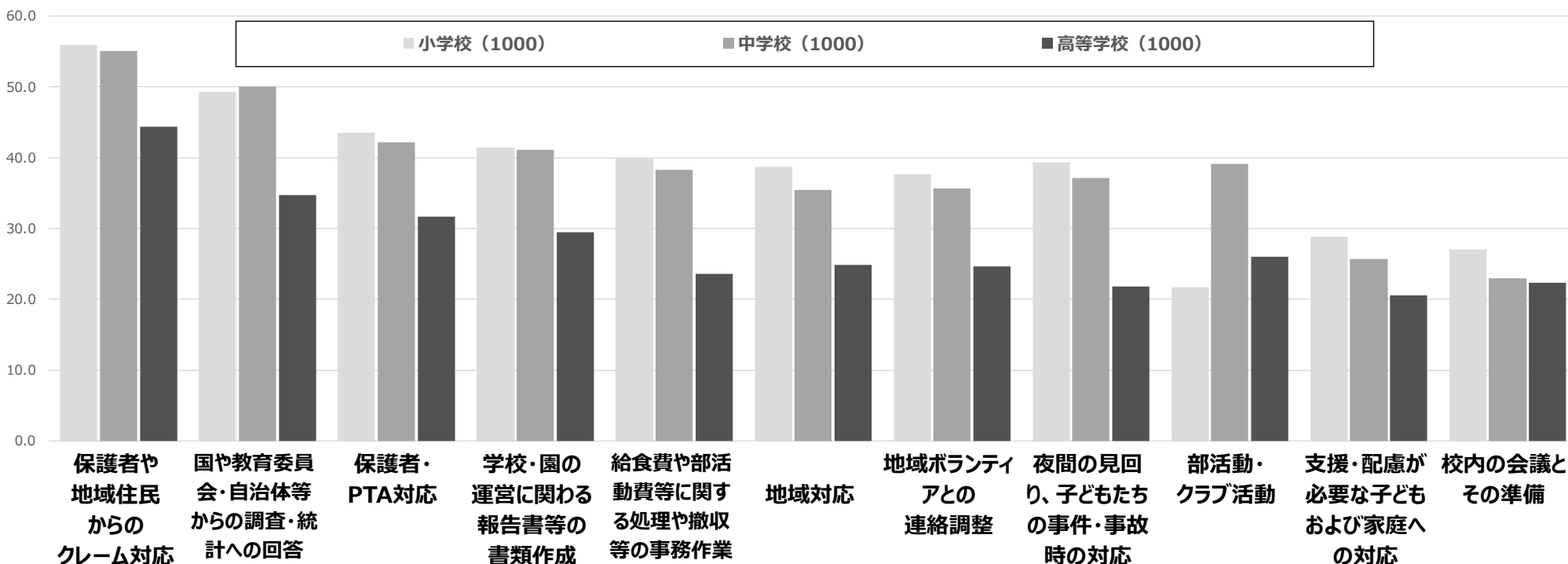
※カッコ内はn数 ※教員全体ベースで、スコアが高い順に並び替え



小・中・高等学校の教員は、「保護者や地域住民からのクレーム対応」や「国や教育委員会・自治体等からの調査・統計への回答」に対して、負担を感じている傾向。

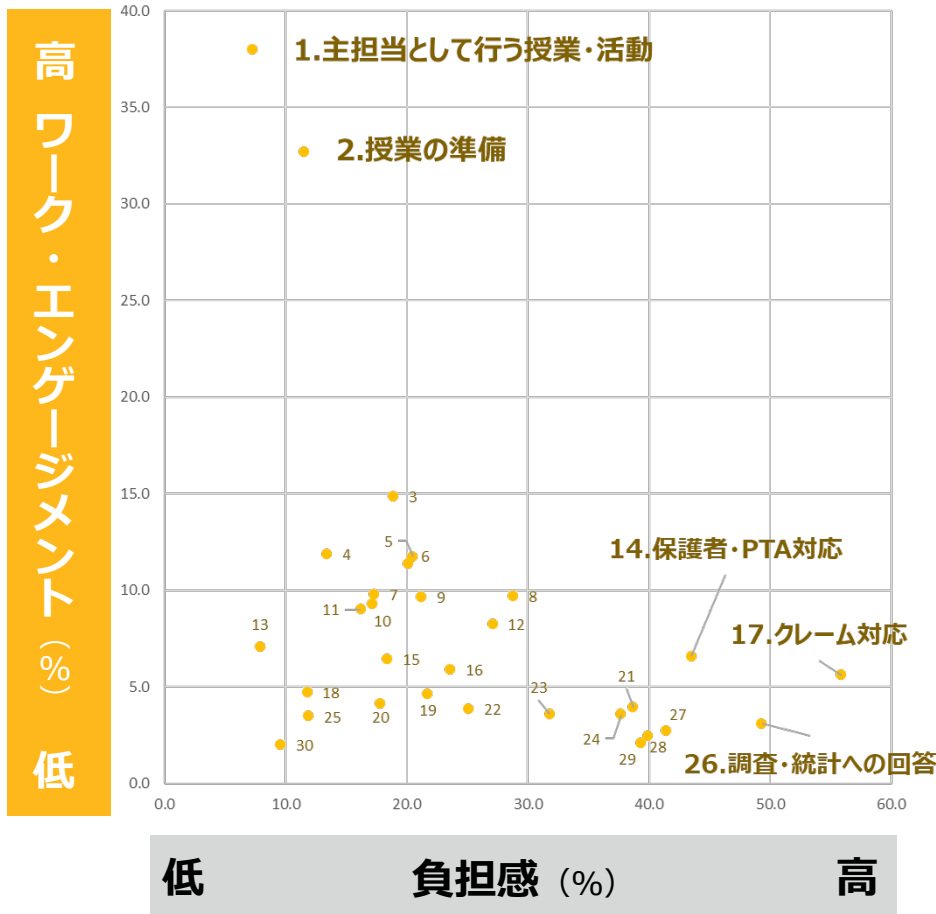
## 学校種別 | 負担に感じる業務 上位11項目 (%)

※カッコ内はn数 ※教員全体ベースで、スコアが高い順に並び替え



小学校において、「主担当として行う授業・活動」「授業の準備」は、ワーク・エンゲイジメントを感じ、負担感の小さい業務と位置付けられる。

## 小学校 (n=1,000)



## マップ対応表

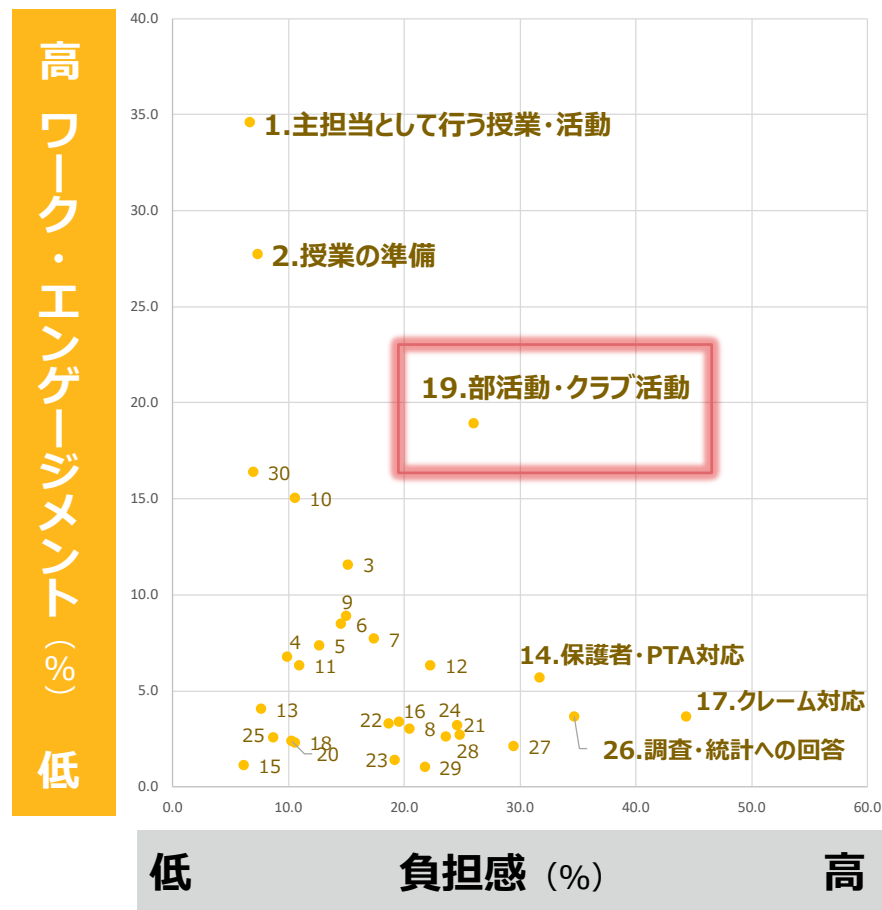
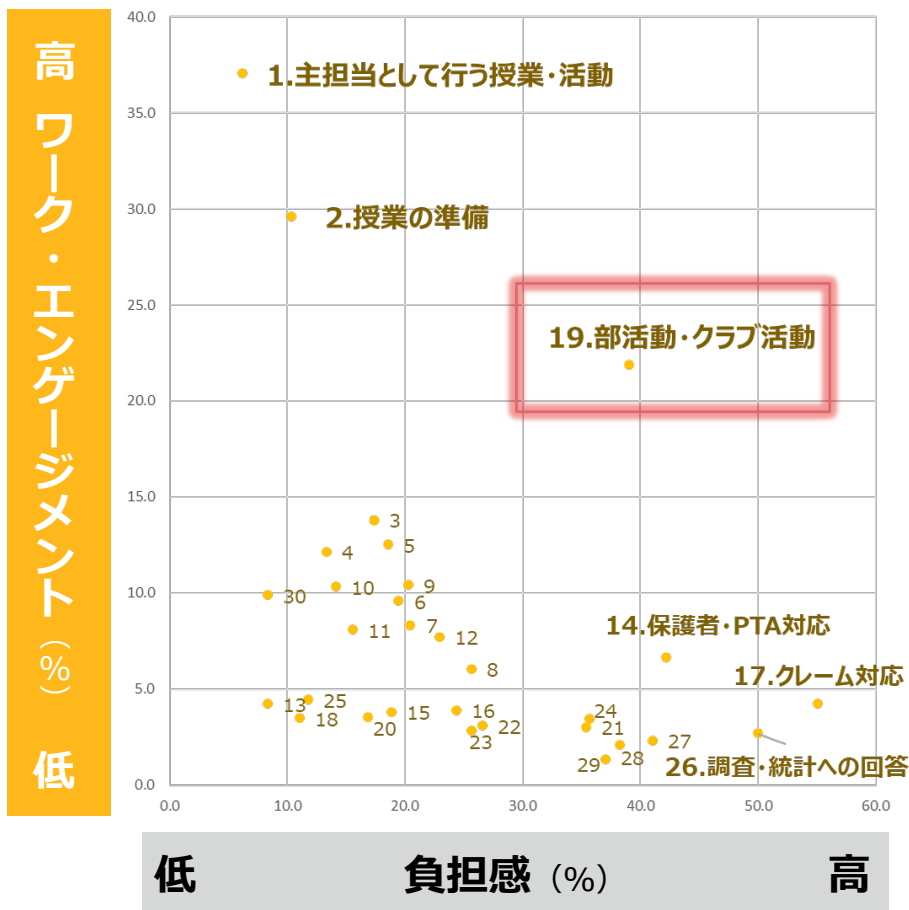
|    |                                       |    |                                      |
|----|---------------------------------------|----|--------------------------------------|
| 1  | 主担当として行う授業・活動                         | 16 | 校内・園内での研修、勉強会・研究会                    |
| 2  | 授業・保育の準備                              | 17 | 保護者や地域住民からのクレーム対応                    |
| 3  | 学校経営                                  | 18 | 朝の業務                                 |
| 4  | 学年・学級経営                               | 19 | 部活動・クラブ活動                            |
| 5  | 学校・園行事の準備・運営                          | 20 | 校内・園内清掃の対応                           |
| 6  | 子どもたちの評価に関する業務                        | 21 | 地域対応                                 |
| 7  | 職務としての研修                              | 22 | 校外・園外での会議・打ち合わせ                      |
| 8  | 支援・配慮が必要な子どもおよび家庭への対応                 | 23 | 登下校に関する対応                            |
| 9  | 授業時間以外の生徒指導                           | 24 | 地域ボランティアとの連絡調整                       |
| 10 | 授業時間以外の学習指導                           | 25 | 児童会・生徒会への支援業務                        |
| 11 | 子どもたちの生活指導等に関する校内・園内での打ち合わせ・情報交換とその準備 | 26 | 国や教育委員会・自治体等からの調査・統計への回答             |
| 12 | 職員会議・学年会・教科会・成績会議など校内の会議とその準備         | 27 | 学校・園の運営に関わる報告書等の書類作成                 |
| 13 | チーム・ティーチングの補助的役割を担う授業・活動              | 28 | 給食費や部活動費等に関する処理や撤収などの事務作業            |
| 14 | 保護者・PTA対応                             | 29 | 下校、降園後からの夜間などにおける見回り、子どもたちの事件・事故時の対応 |
| 15 | 給食時の対応                                | 30 | 進路指導の対応                              |

中学校・高等学校において、「部活動・クラブ活動」はワーク・エンゲイジメントと負担感のいずれも高い業務と位置付けられる。

※記載番号は、前頁のマップ対応表を参照

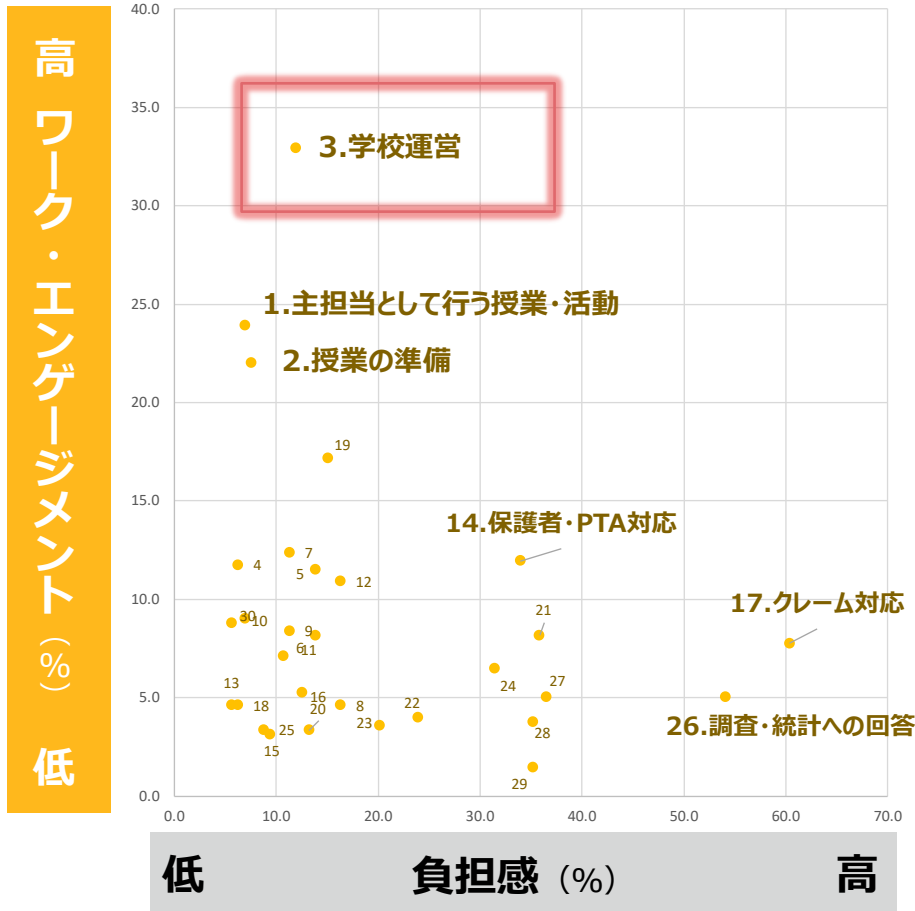
## 中学校 (n=1,000)

## 高等学校 (n=1,000)



教頭・副校長において、「学校運営」はワーク・エンゲイジメントが高く、負担感が低い業務と位置付けられる。

## 教頭・副校長 (n=159)



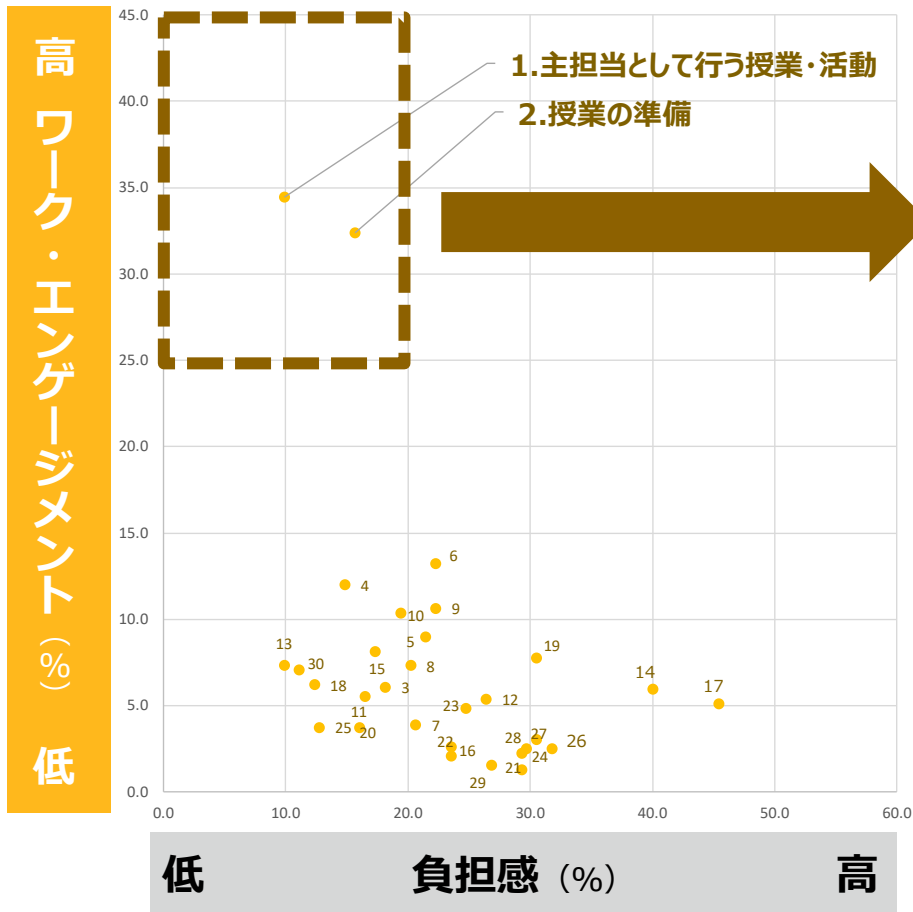
## マップ対応表

|    |                                       |    |                                      |
|----|---------------------------------------|----|--------------------------------------|
| 1  | 主担当として行う授業・活動                         | 16 | 校内・園内での研修、勉強会・研究会                    |
| 2  | 授業・保育の準備                              | 17 | 保護者や地域住民からのクレーム対応                    |
| 3  | 学校経営                                  | 18 | 朝の業務                                 |
| 4  | 学年・学級経営                               | 19 | 部活動・クラブ活動                            |
| 5  | 学校・園行事の準備・運営                          | 20 | 校内・園内清掃の対応                           |
| 6  | 子どもたちの評価に関する業務                        | 21 | 地域対応                                 |
| 7  | 職務としての研修                              | 22 | 校外・園外での会議・打ち合わせ                      |
| 8  | 支援・配慮が必要な子どもおよび家庭への対応                 | 23 | 登下校に関する対応                            |
| 9  | 授業時間以外の生徒指導                           | 24 | 地域ボランティアとの連絡調整                       |
| 10 | 授業時間以外の学習指導                           | 25 | 児童会・生徒会への支援業務                        |
| 11 | 子どもたちの生活指導等に関する校内・園内での打ち合わせ・情報交換とその準備 | 26 | 国や教育委員会・自治体等からの調査・統計への回答             |
| 12 | 職員会議・学年会・教科会・成績会議など校内の会議とその準備         | 27 | 学校・園の運営に関わる報告書等の書類作成                 |
| 13 | チーム・ティーチングの補助的役割を担う授業・活動              | 28 | 給食費や部活動費等に関する処理や撤収などの事務作業            |
| 14 | 保護者・PTA対応                             | 29 | 下校、降園後からの夜間などにおける見回り、子どもたちの事件・事故時の対応 |
| 15 | 給食時の対応                                | 30 | 進路指導の対応                              |

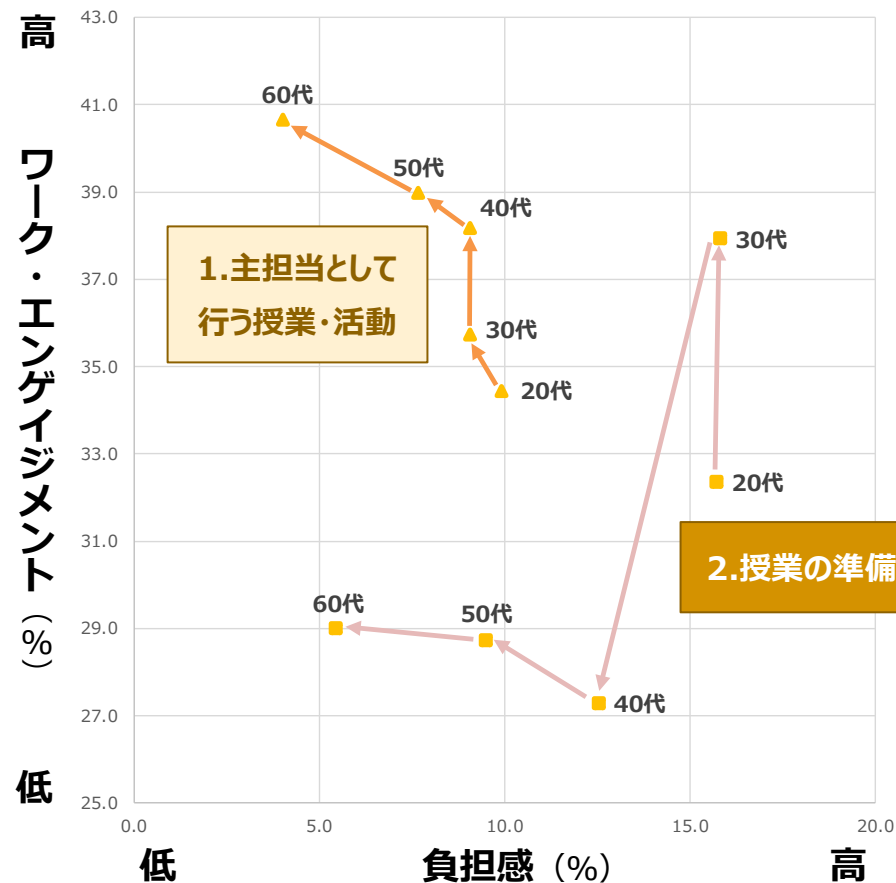
「主担当として行う授業・活動」は、年代が上がるにつれてワーク・エンゲイジメントが高く、負担感が低くなる傾向。  
「授業の準備」は、30代でワーク・エンゲイジメントが最も高くなる。また、負担感40代以降で低くなる傾向。

【対象：教諭のみ】20代 (n=242)

※記載番号は、前頁のマップ対応表を参照



年代別推移



## 【4】教員という仕事の課題

1.

部活動

2.

苦情対応

3.

収入

4.

学び

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

パーソル 総合研究所

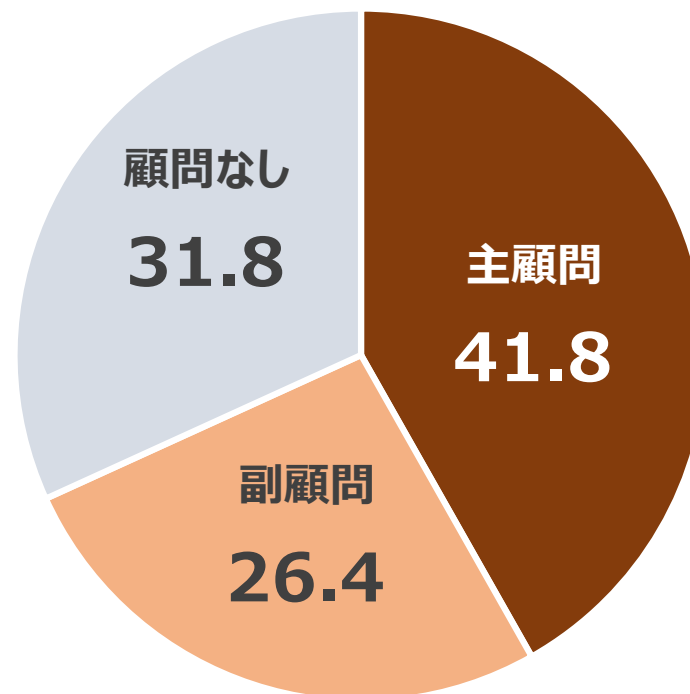
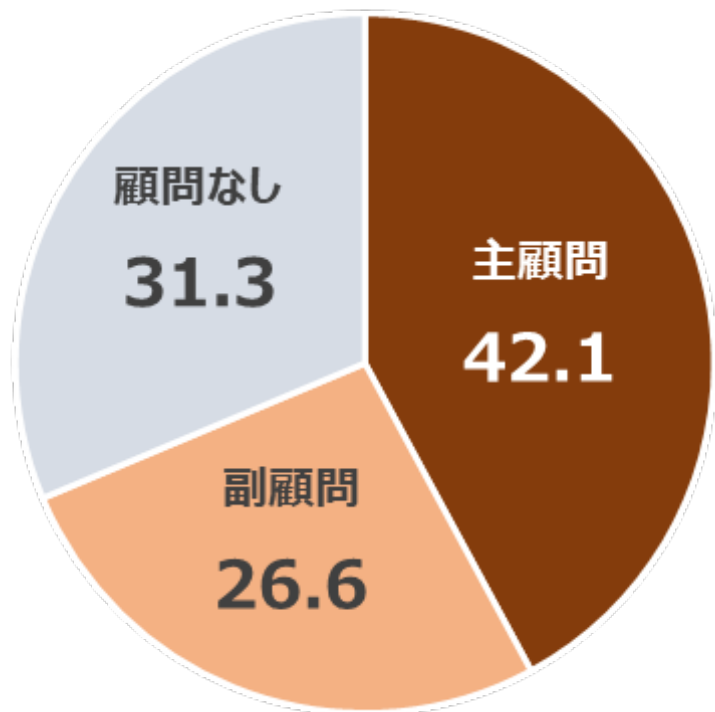
本調査サンプルにおける中学校と高等学校の教員が部活動の顧問である割合を見た。  
いずれも、「主顧問」もしくは「副顧問」を行っている教員が約7割を占める。

## 部活動顧問の割合 (%)

中学校 (1000)

高等学校 (1000)

※カッコ内はn数



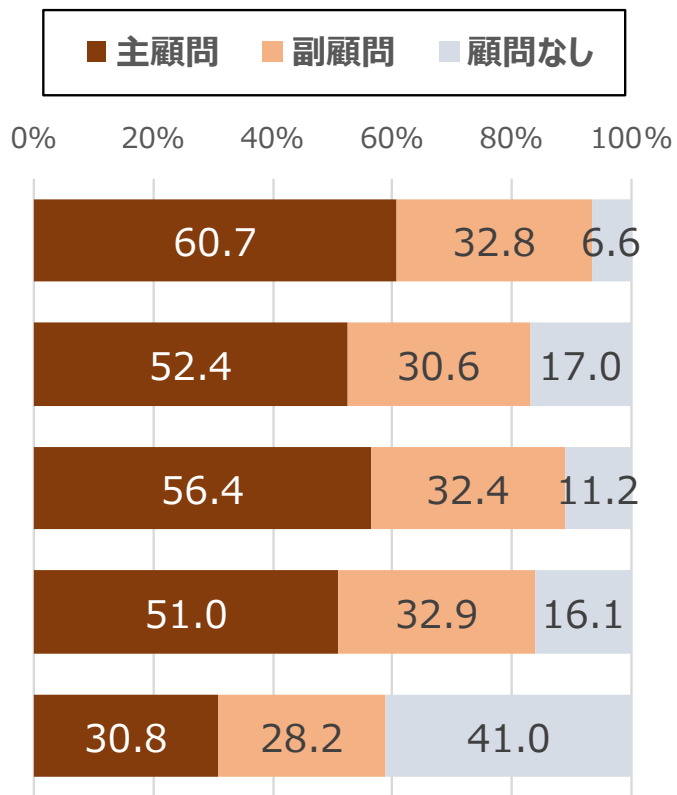


教諭の年代別に見ると、中学校・高等学校のいずれも、20代において部活動顧問である割合が最も高い。

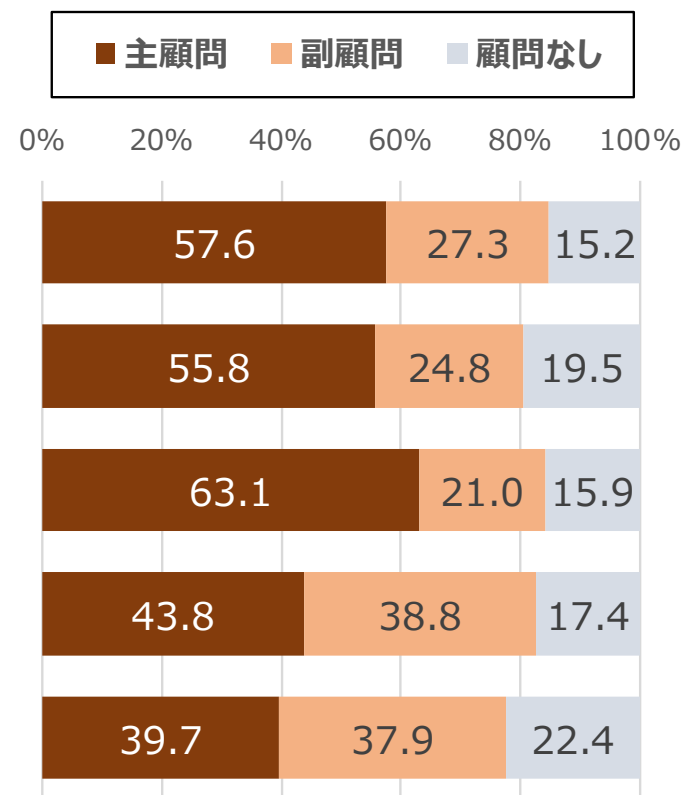
【対象：教諭のみ】年代別 | 部活動顧問の割合 (%)

※カッコ内はn数

中学校 (718)

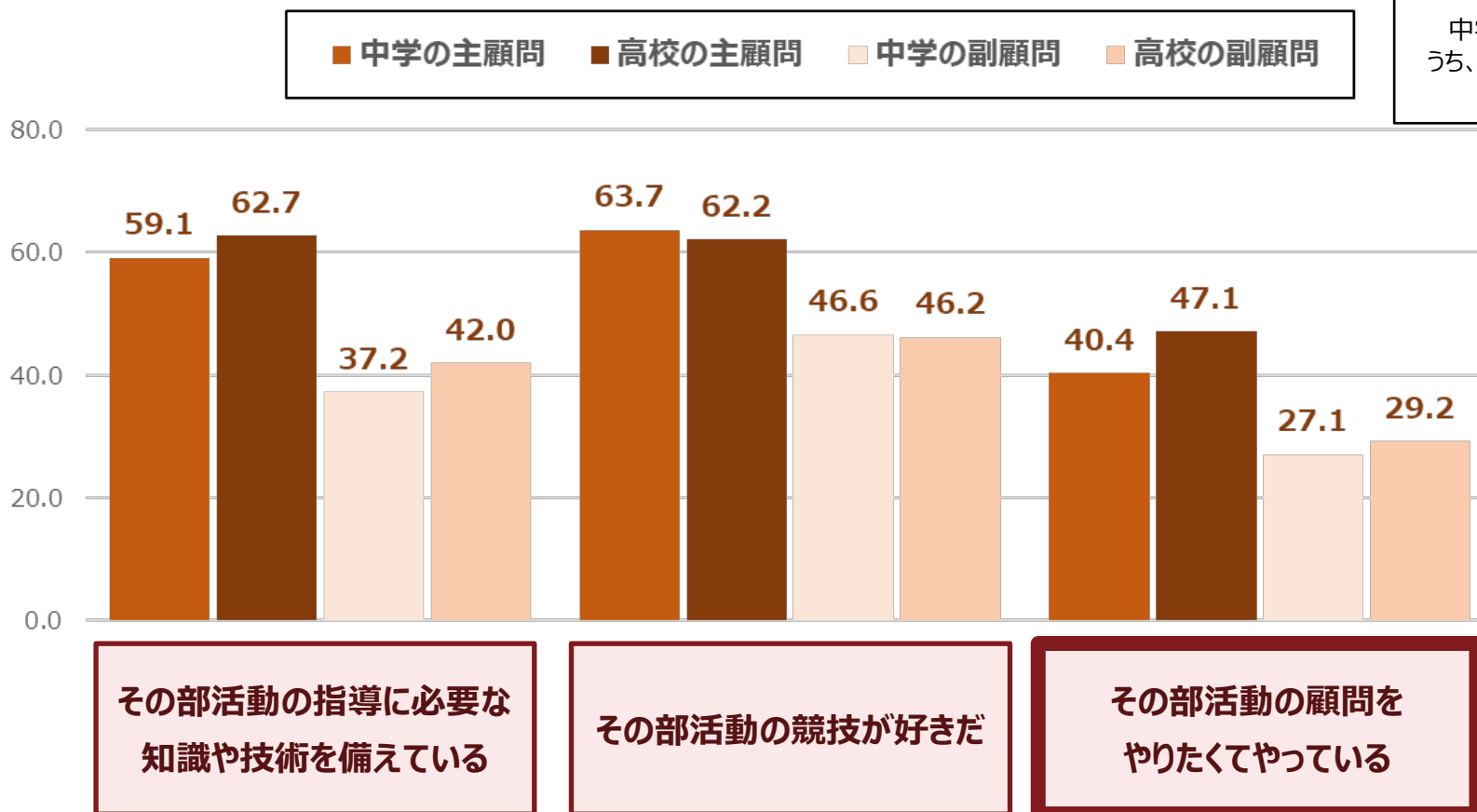


高等学校 (715)

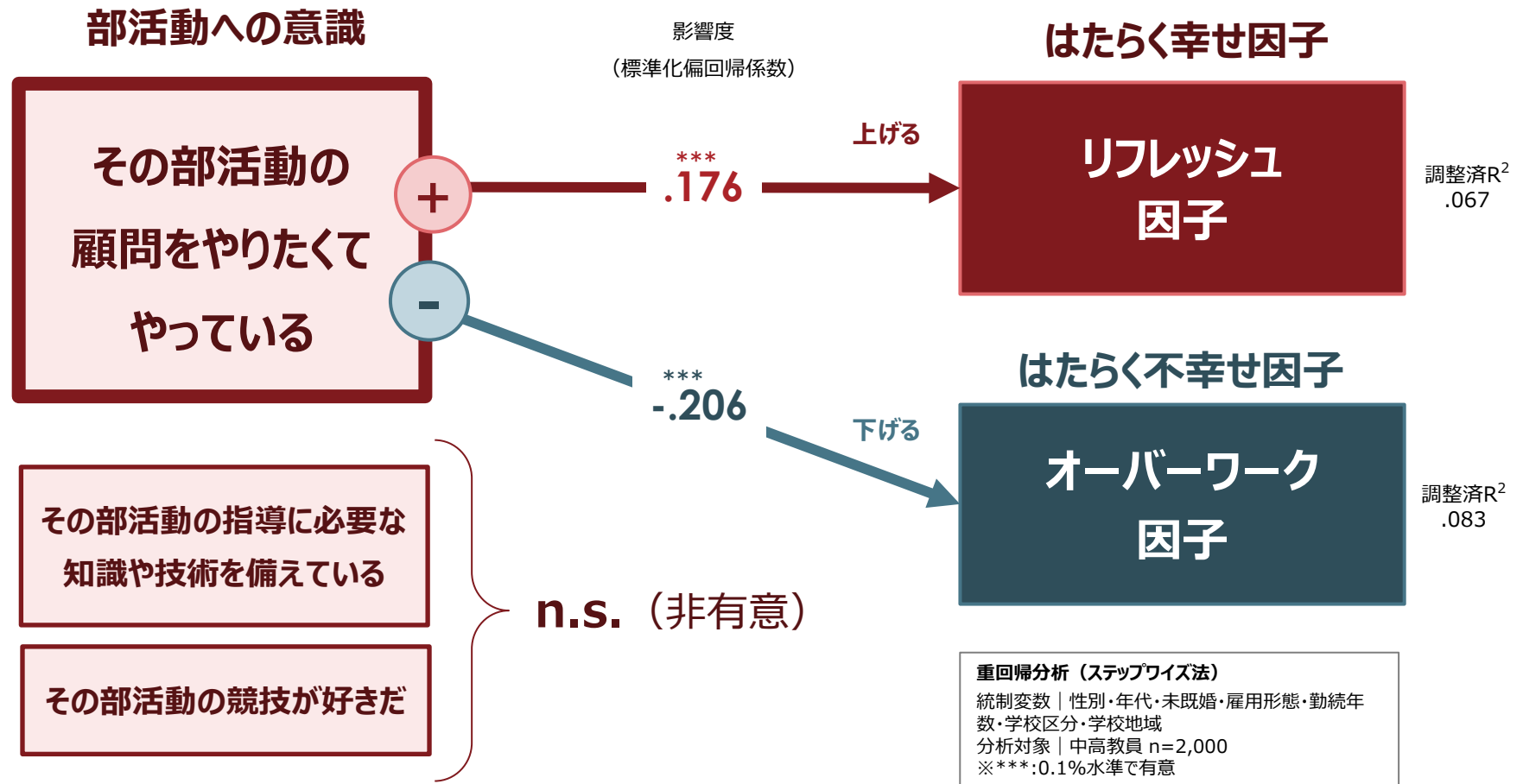


「その部活動の顧問をやりたくてやっている」割合について、中学教員よりも高校教員の方が高い。  
また、副顧問よりも主顧問の方が高い傾向。

## 部活動への意識 (あてはまる計/%)



「その部活動の顧問をやりたくてやっている」意識が  
リフレッシュ因子を高め、オーバーワーク因子を下げる傾向が見られた。



## 【4】教員という仕事の課題

1.

部活動

2.

苦情対応

3.

収入

4.

学び

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

パーソル 総合研究所

小学校と中学校において、「保護者や地域住民からのクレームが多い」「1つのクレーム対応にかなりの時間を割かれる」割合が高い。また、「クレーム対応によって心身が疲弊することがよくある」割合も高い傾向。

## 苦情の実態・意識 (あてはまる計/%)

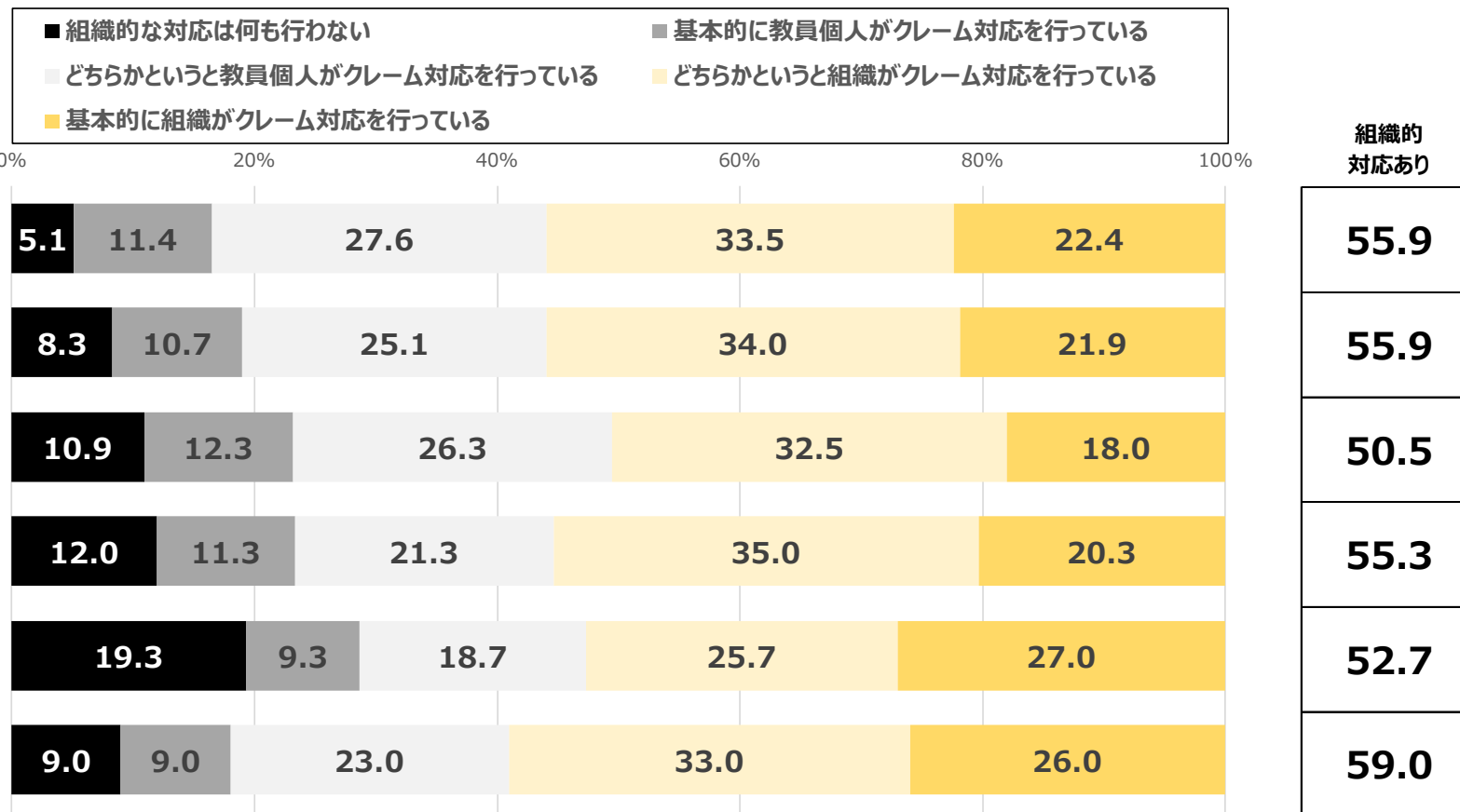
※カッコ内はn数

|                 | 保護者や地域住民からの<br>クレームが多い | 1つのクレーム対応に<br>かなりの時間を割かれる | クレーム対応によって、<br>心身が疲弊することがよくある |
|-----------------|------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| 小学校<br>(1000)   | 40.7                   | 57.3                      | 67.6                          |
| 中学校<br>(1000)   | 43.0                   | 58.1                      | 67.5                          |
| 高等学校<br>(1000)  | 35.3                   | 48.0                      | 57.0                          |
| 幼稚園<br>(300)    | 28.0                   | 41.0                      | 62.0                          |
| 保育園<br>(300)    | 25.0                   | 32.3                      | 50.3                          |
| 特別支援学校<br>(200) | 32.0                   | 47.5                      | 56.5                          |

苦情への組織的対応を行っている割合は、いずれの学校種別においても半数程度。

## 苦情への組織的対応 (%)

※カッコ内はn数



苦情対応別にはたらく幸せ因子・不幸せ因子を比較した。

組織で対応している学校の方が、教員のはたらく幸せ因子が高く、はたらく不幸せ因子が低い傾向。

苦情対応別 | はたらく幸せ因子・不幸せ因子 (平均値/pt)

### はたらく幸せ因子

| ※カッコ内はn数 | 組織で<br>対応<br>(2065) | 個人で<br>対応<br>(1735) | ギャップ<br>【組織-個人】 |
|----------|---------------------|---------------------|-----------------|
| チームワーク因子 | 4.90                | 4.42                | 0.48            |
| 自己裁量因子   | 4.48                | 4.07                | 0.41            |
| 役割認識因子   | 4.85                | 4.48                | 0.37            |
| リフレッシュ因子 | 4.25                | 3.90                | 0.36            |
| 自己成長因子   | 4.57                | 4.24                | 0.33            |
| 他者貢献因子   | 4.60                | 4.27                | 0.33            |
| 他者承認因子   | 4.31                | 4.10                | 0.21            |

### はたらく不幸せ因子

| ※カッコ内はn数  | 組織で<br>対応<br>(2065) | 個人で<br>対応<br>(1735) | ギャップ<br>【組織-個人】 |
|-----------|---------------------|---------------------|-----------------|
| 不快空間因子    | 2.84                | 3.55                | -0.72           |
| 理不尽因子     | 3.35                | 3.92                | -0.57           |
| 評価不満因子    | 3.34                | 3.80                | -0.47           |
| 協働不全因子    | 3.08                | 3.54                | -0.46           |
| 疎外感因子     | 3.19                | 3.65                | -0.45           |
| オーバーワーク因子 | 3.91                | 4.24                | -0.33           |
| 自己抑圧因子    | 3.31                | 3.57                | -0.25           |

教頭・副校長ベースで見ても、組織で苦情対応している学校の方が、はたらく幸せ因子が高く、はたらく不幸せ因子が低い傾向だが、オーバーワーク因子については、組織で対応している学校では高い傾向。

【対象：教頭・副校長のみ】 苦情対応別 | はたらく幸せ因子・不幸せ因子（平均値/pt）

## はたらく幸せ因子

| ※カッコ内はn数 | 組織で<br>対応<br>(117) | 個人で<br>対応<br>(42) | ギャップ<br>【組織-個人】 |
|----------|--------------------|-------------------|-----------------|
| チームワーク因子 | 4.69               | 4.17              | 0.53            |
| 自己裁量因子   | 4.16               | 3.83              | 0.33            |
| 役割認識因子   | 4.65               | 4.12              | 0.53            |
| リフレッシュ因子 | 4.10               | 3.71              | 0.39            |
| 自己成長因子   | 4.31               | 3.74              | 0.57            |
| 他者貢献因子   | 4.56               | 4.24              | 0.33            |
| 他者承認因子   | 4.30               | 4.05              | 0.25            |

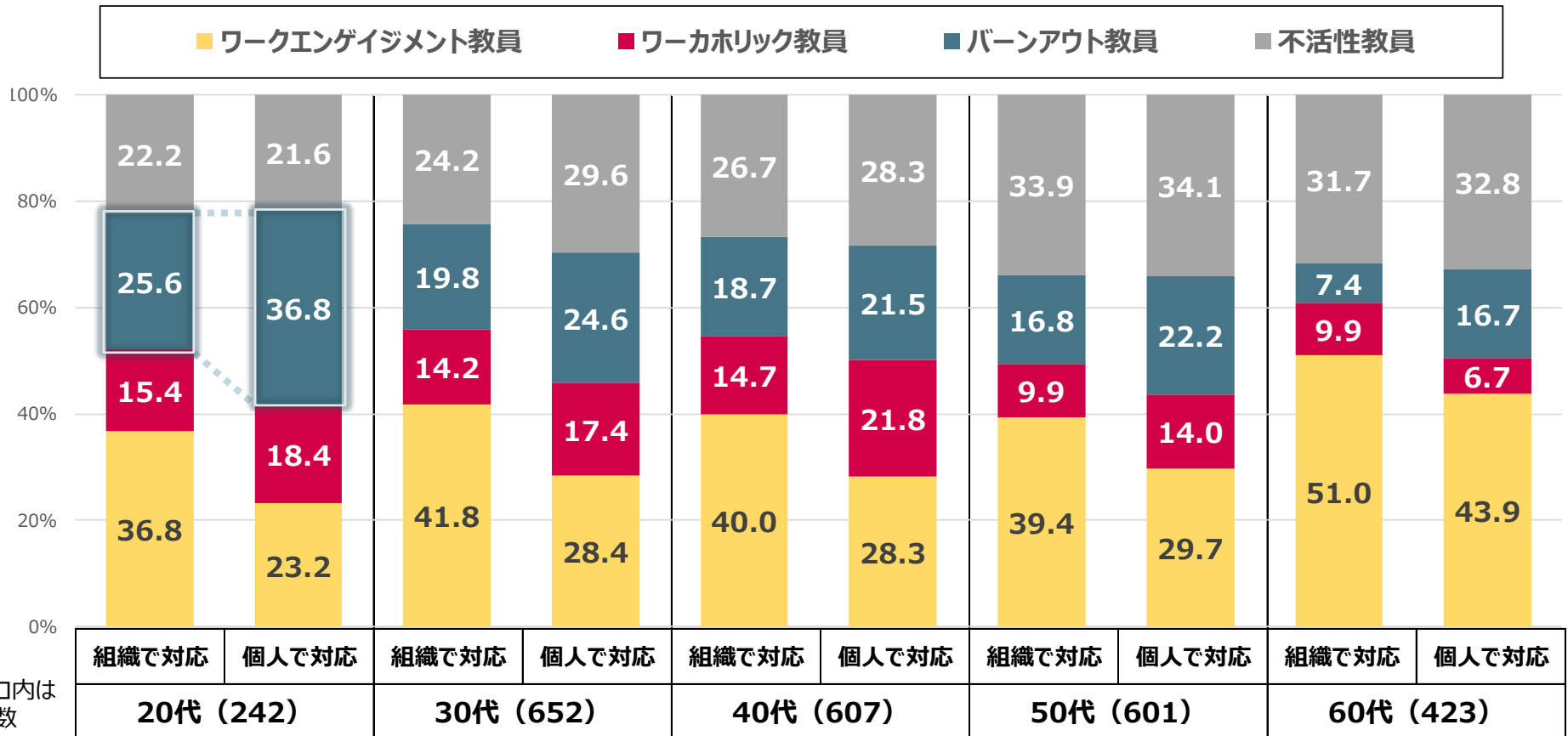
## はたらく不幸せ因子

| ※カッコ内はn数  | 組織で<br>対応<br>(117) | 個人で<br>対応<br>(42) | ギャップ<br>【組織-個人】 |
|-----------|--------------------|-------------------|-----------------|
| 不快空間因子    | 2.84               | 3.38              | -0.54           |
| 理不尽因子     | 3.26               | 3.67              | -0.40           |
| 評価不満因子    | 3.40               | 3.88              | -0.48           |
| 協働不全因子    | 3.25               | 3.55              | -0.30           |
| 疎外感因子     | 3.19               | 3.55              | -0.36           |
| オーバーワーク因子 | 3.96               | 3.64              | 0.31            |
| 自己抑圧因子    | 3.01               | 3.69              | -0.68           |



教諭ベースの年代×苦情対応別で見ると、特に20代の「バーンアウト教員」の割合において、組織で苦情対応した学校の方が個人で苦情対応する学校よりも少ない傾向。

【対象：教諭のみ】年代×苦情対応別 | 教員タイプの実態 (%)



※カッコ内は  
n数

## 【4】教員という仕事の課題

1.

部活動

2.

苦情対応

3.

収入

4.

学び

パーソル総合研究所

シンクタンク本部

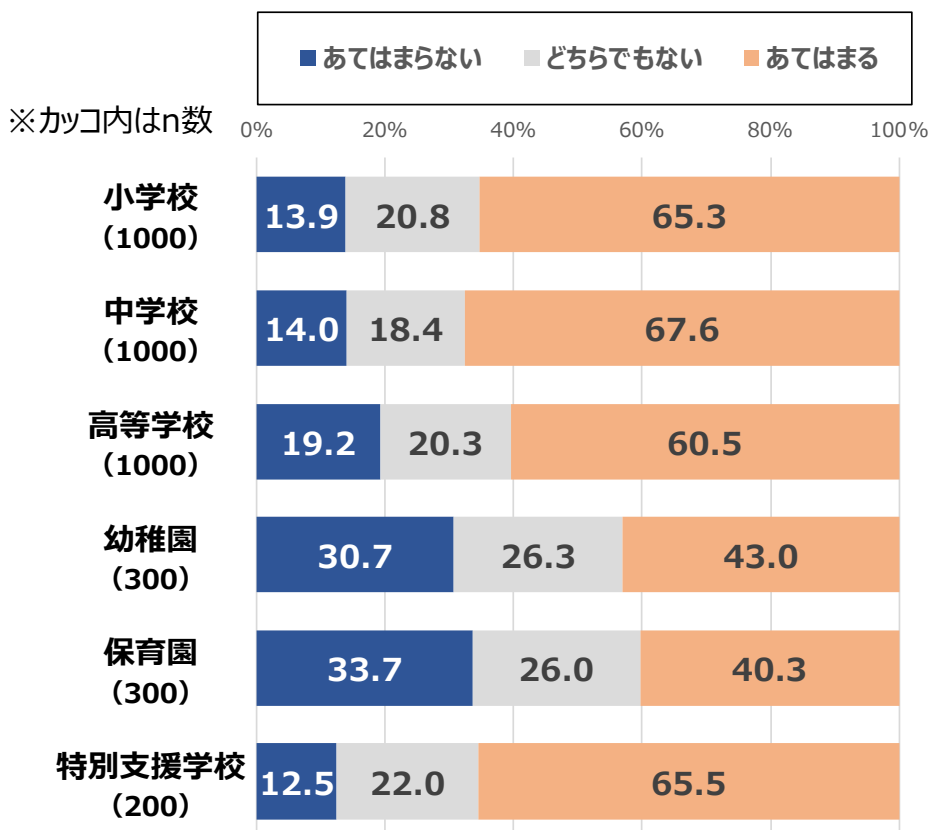


PERSOL

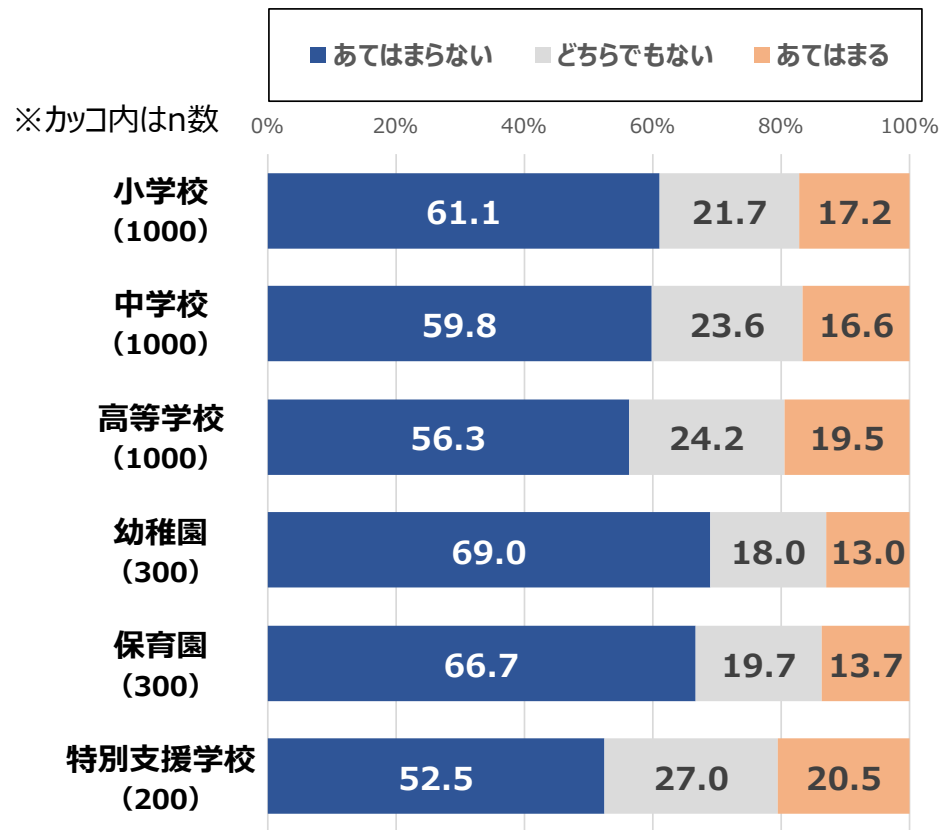
パーソル 総合研究所

「現在の収入は安定していると思う」割合は小学校・中学校・高等学校では6割を超える。  
一方、「現在の収入に満足している」割合は2割に満たない。

現在の収入は安定していると思う

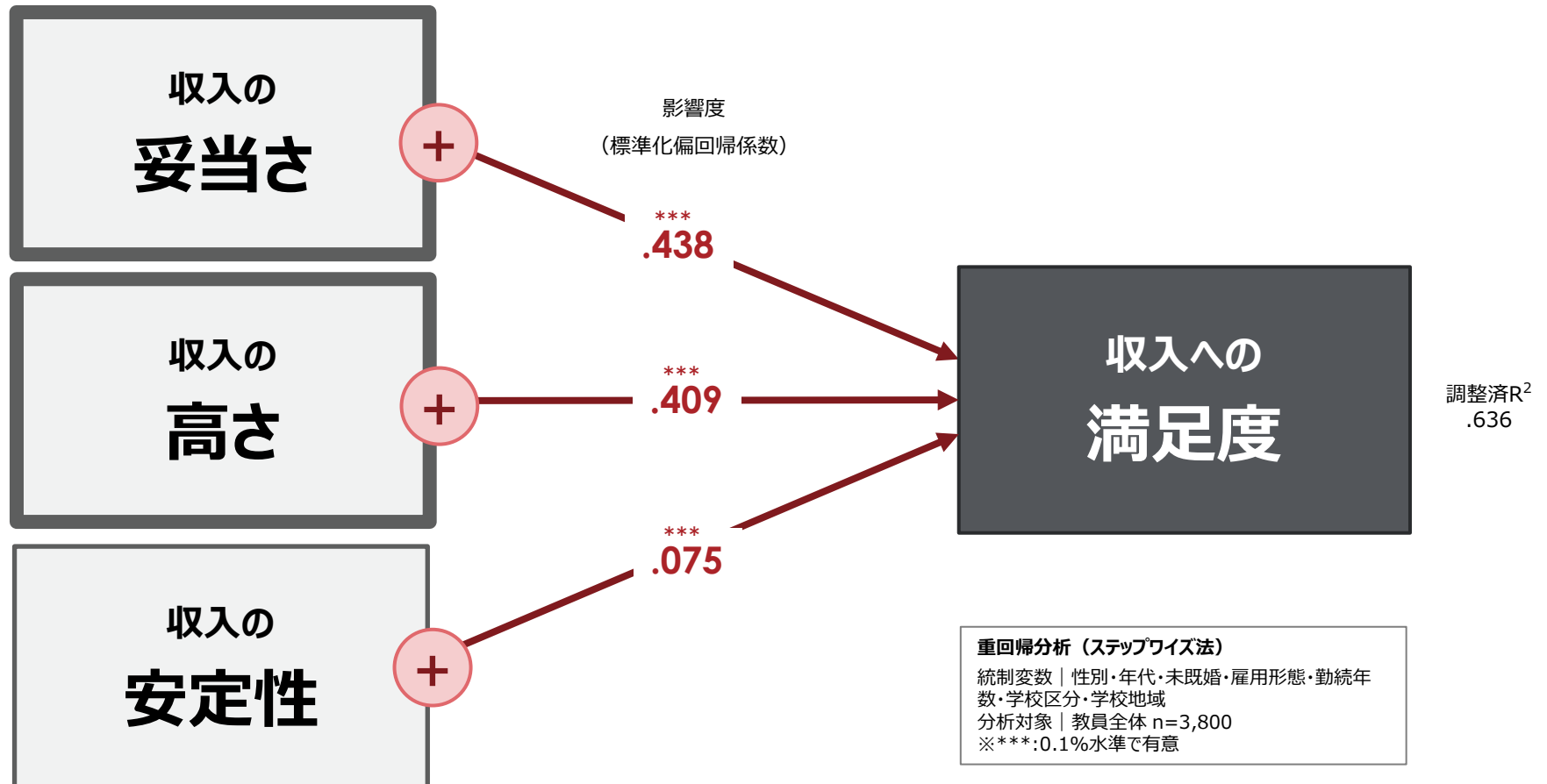


現在の収入に満足している



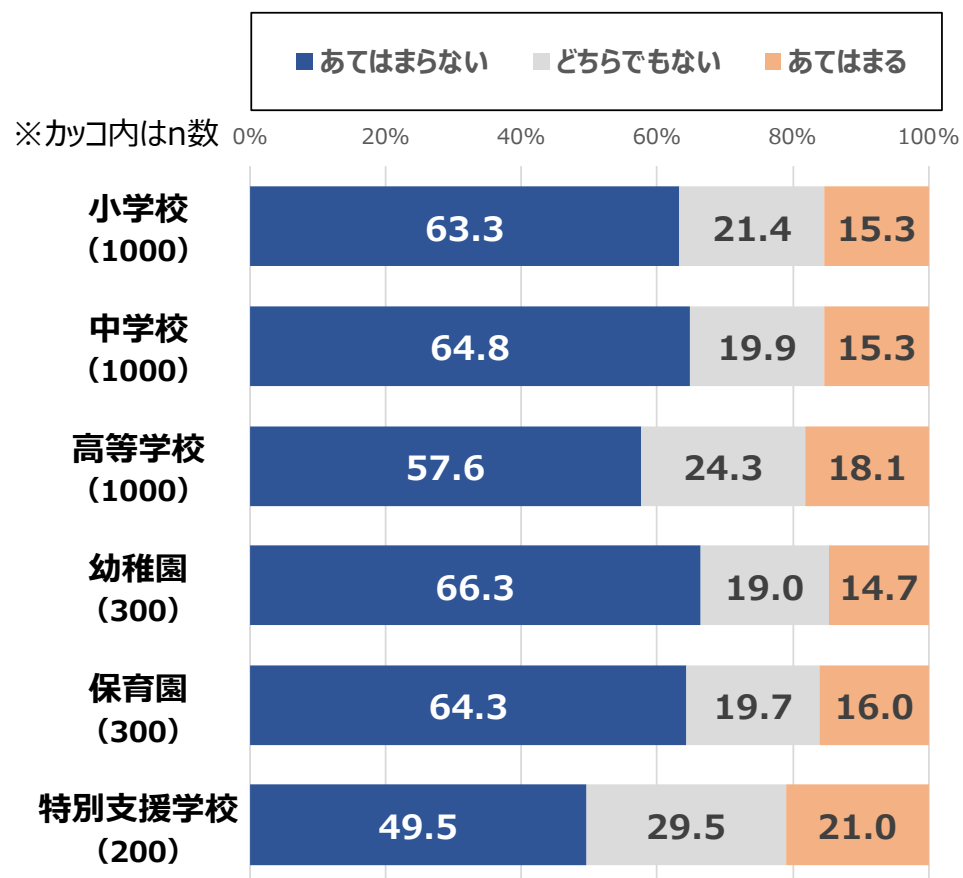
収入満足度に強い影響を与える要因は、「収入の妥当さ」と「収入の高さ」。  
「収入の安定性」が収入満足度に与える影響は小さい。

## 収入への意識

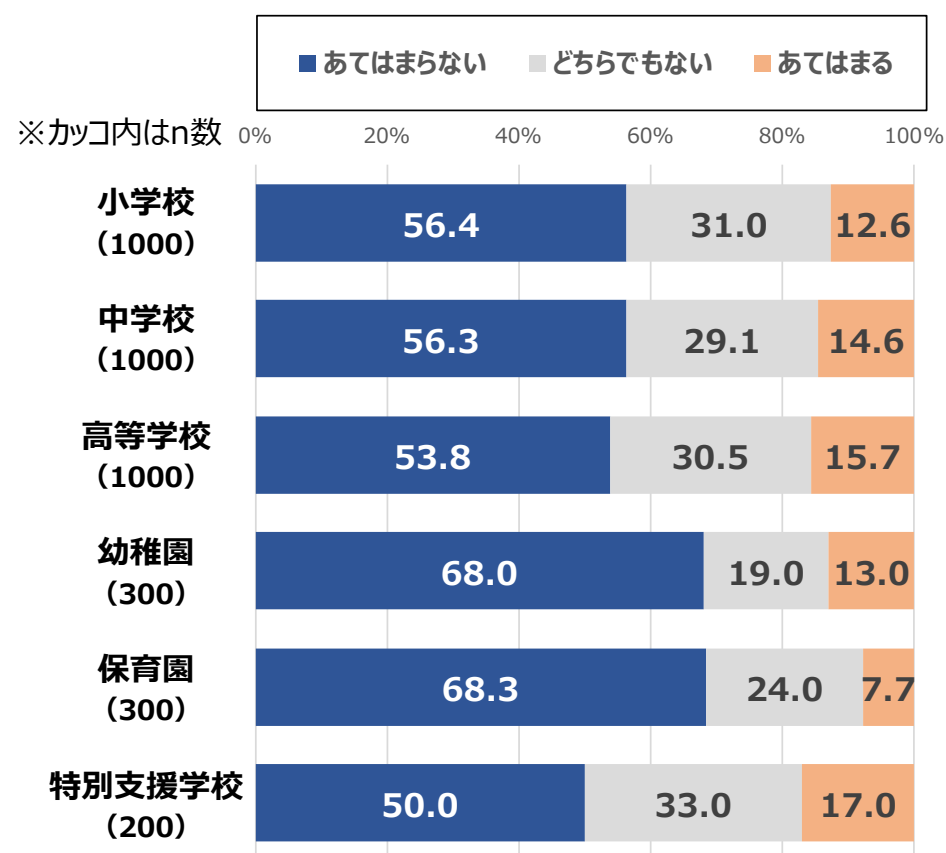


「現在の収入は現在の仕事に見合っていると思う」「現在の収入は高いと思う」割合は、  
いずれも1~2割程度。

## 現在の収入は現在行っている仕事に見合っていると思う



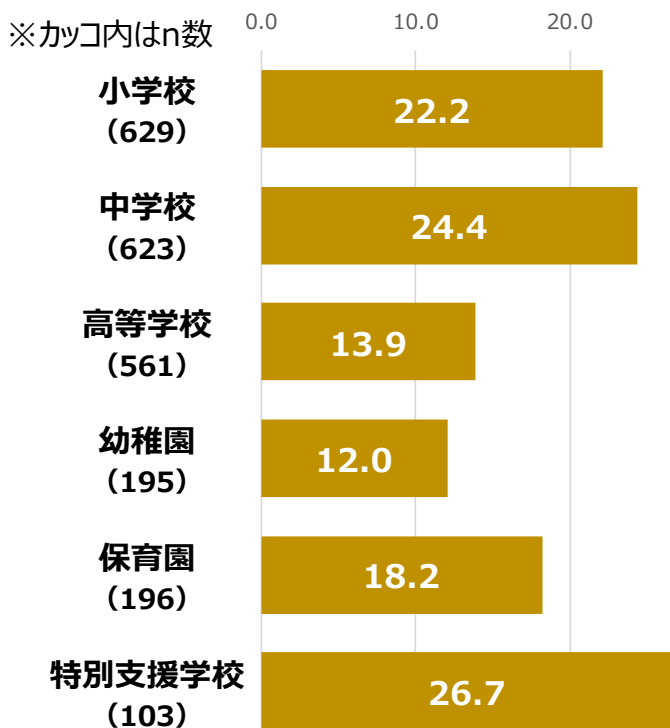
## 現在の収入は高いと思う



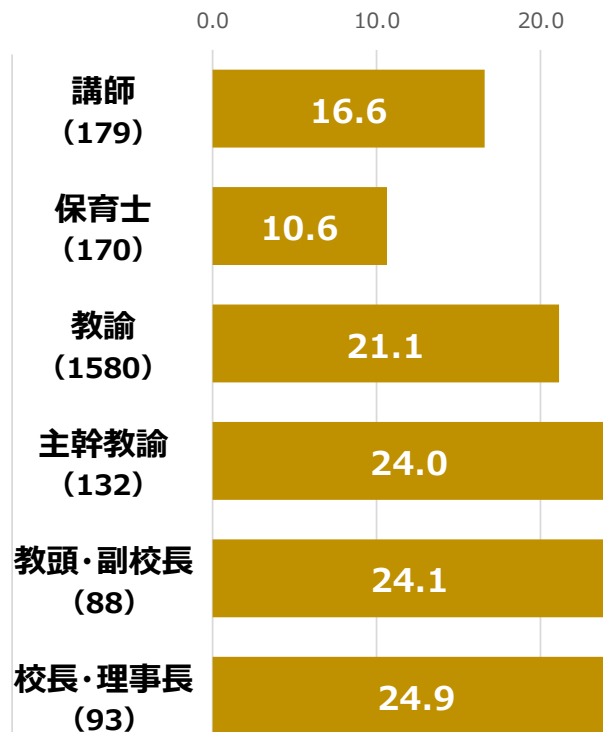
追加収入の希望額は、小学校・中学校・特別支援学校で高い傾向。  
また、部活動の顧問をしている教員ほど高い傾向。

現在の収入に加えて、1カ月あたりの収入（手取り）が、あといくらあれば妥当だと思いますか。  
【対象：「現在の収入は低いと思う」回答者のみ】

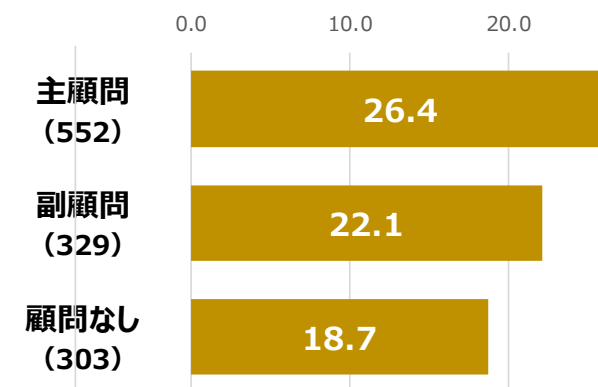
## 学校種別



## 職位別



## 部活動顧問別

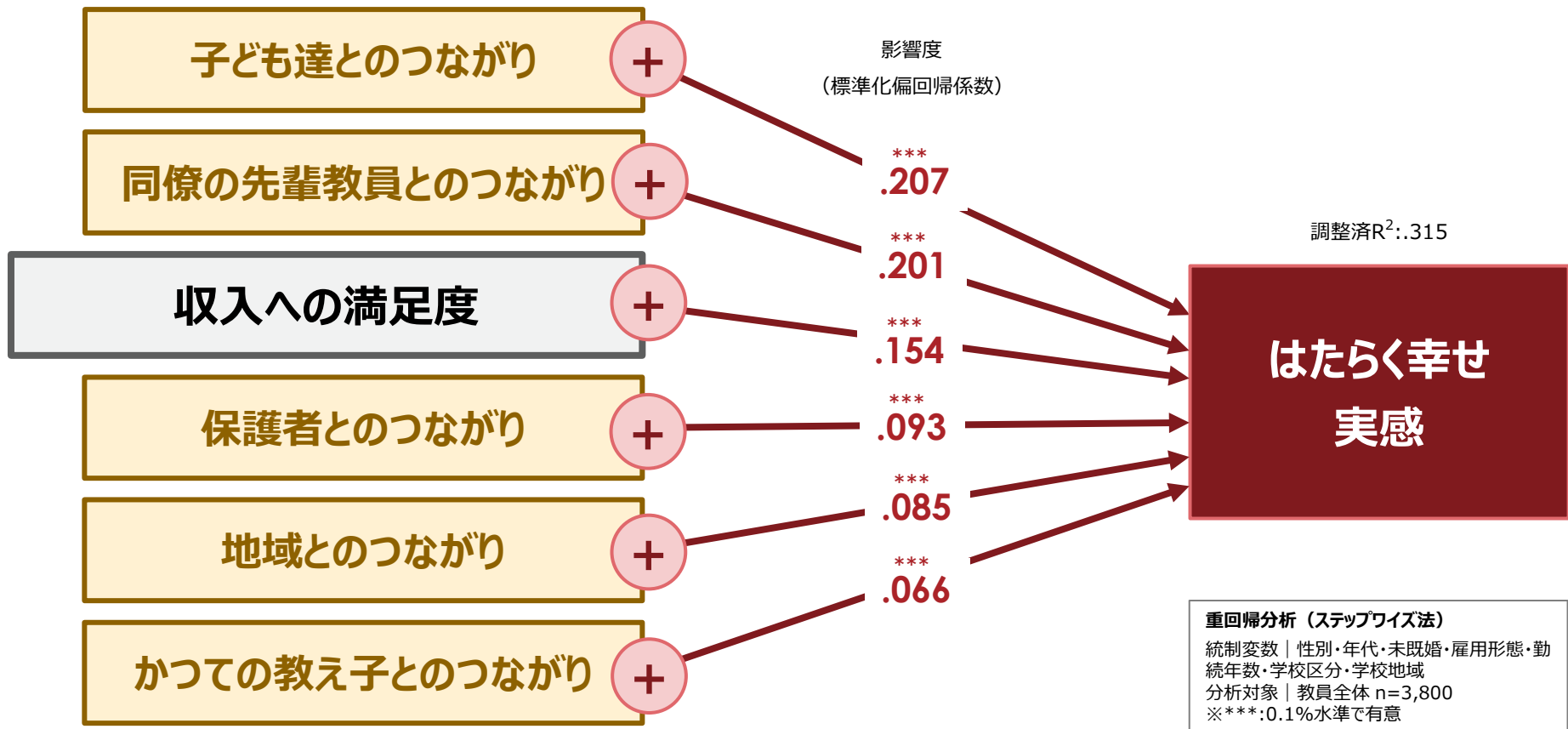


※単位：万円

「現在の収入は低いと思う」回答者

はたらく幸せ実感に影響を与える要因を分析した。

「子ども達とのつながり」「同僚の先輩教員とのつながり」に次いで、「収入への満足度」が与える影響が強い。



## 【4】教員という仕事の課題

1.

部活動

2.

苦情対応

3.

収入

4.

学び

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

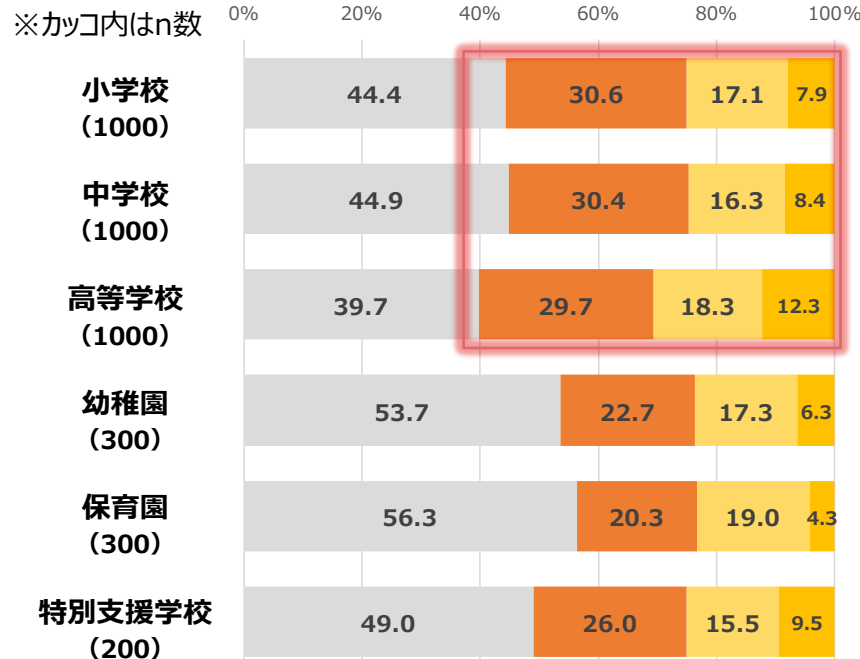
パーソル 総合研究所



高校で60.3%、小・中学校では55.6%の教員が業務時間外にも何らかの学びを行っている。  
 就業者の56.1%が「特に何も行ってない」実態\*と比較して、教員の学びの実施率は高い。

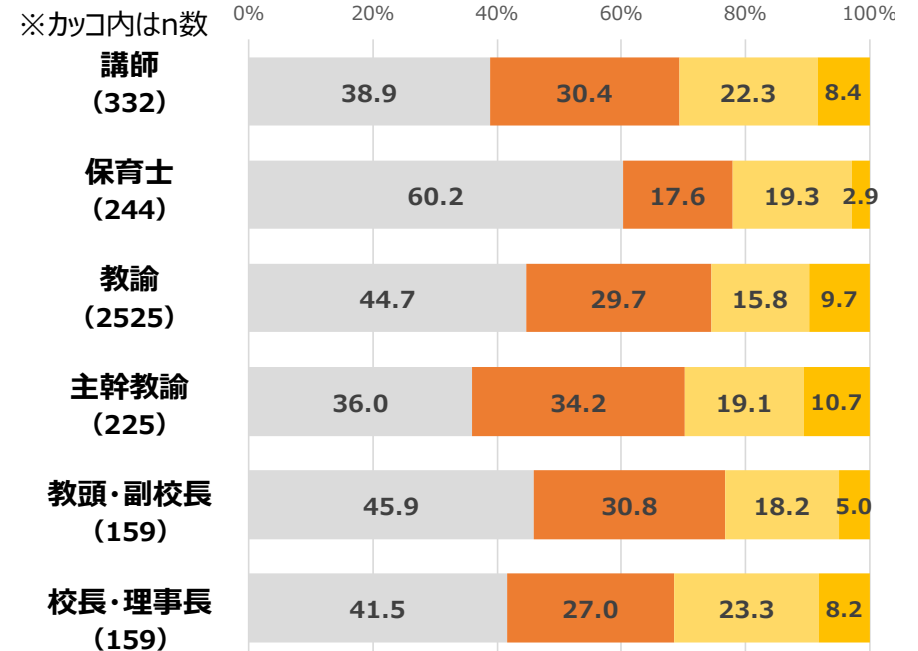
## 学校種別 | 教員の業務時間外の学び行動 (%)

- 学び行動なし
- 本業に関する学び行動（アップスキリング）のみ
- 本業以外の仕事やキャリアに関する学び行動（リススキリング）のみ
- いずれの学び行動もあり



## 職位別 | 教員の業務時間外の学び行動 (%)

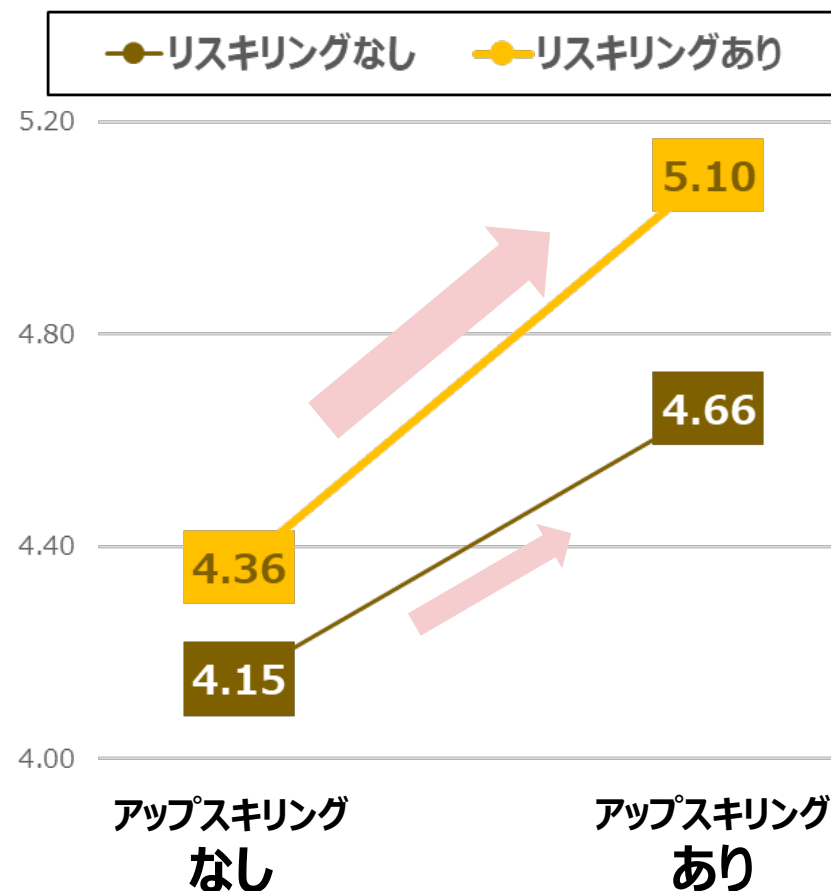
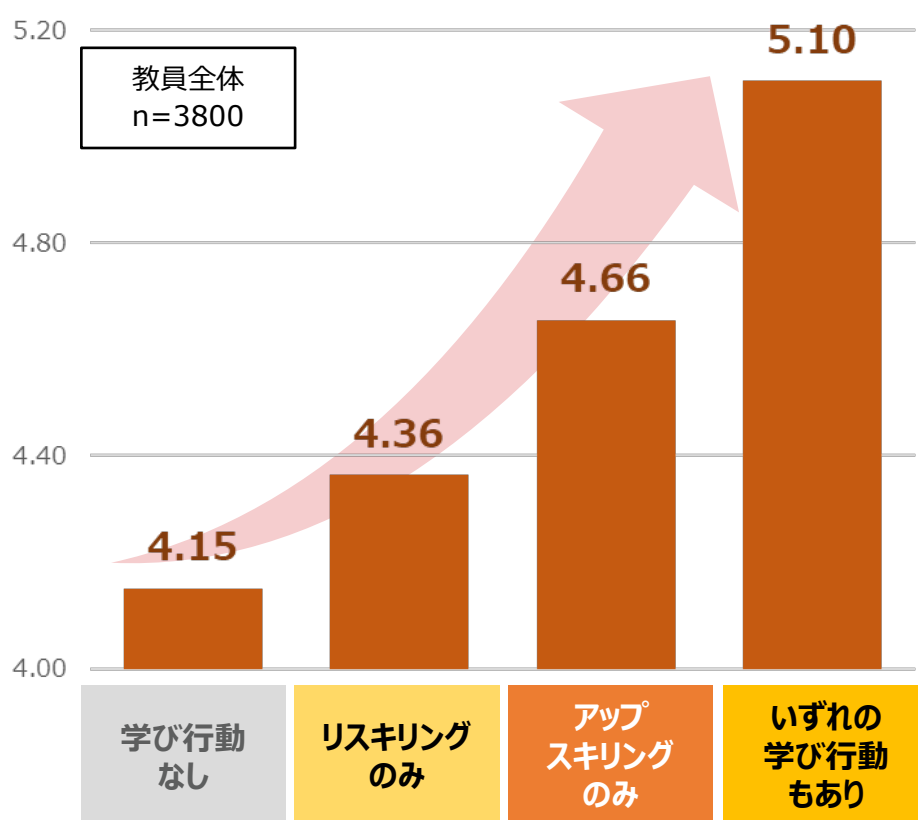
- 学び行動なし
- 本業に関する学び行動（アップスキリング）のみ
- 本業以外の仕事やキャリアに関する学び行動（リススキリング）のみ
- いずれの学び行動もあり



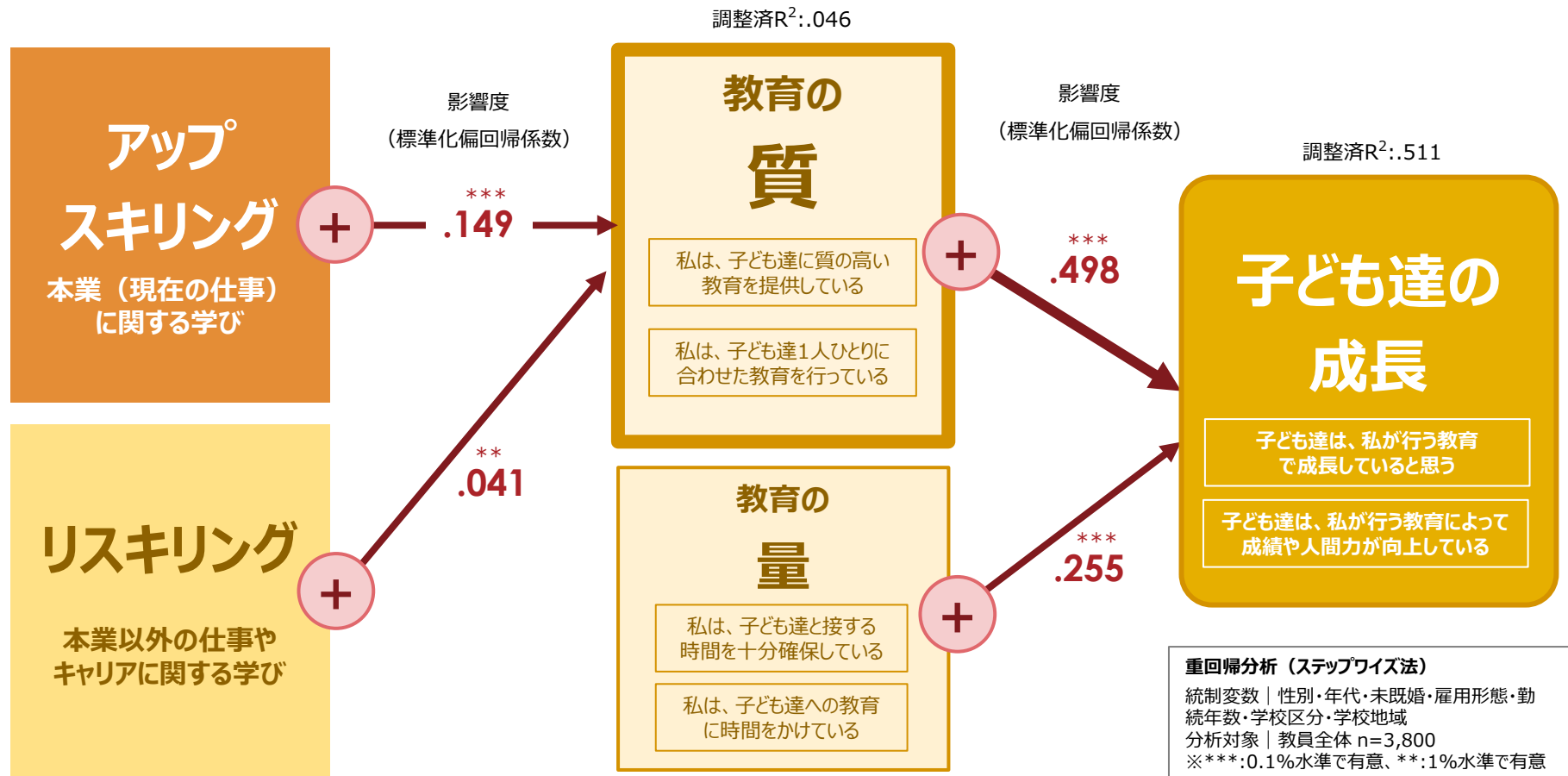
\* 参照値：パーソル総合研究所「学び合う組織に関する定量調査」より、就業者の業務外の学習時間について、56.1%が「特に何も行ってない」と回答

教員の学び行動は、自身の「自己成長（因子）」を高める。また、「アップスキリング（本業に関する学び）」と「リスキリング（本業以外の仕事やキャリアに関する学び）」の組み合わせによる交互作用が見られた。

### 学び行動別 | 自己成長因子 (平均値/pt)



教員による教育の「質」と「量」が「子ども達の成長」を促す傾向。特に「教育の質」が与える有意な影響が強い。また、教員の学び行動（アップスキリング、リスキリング）は「教育の質」を有意に高める。

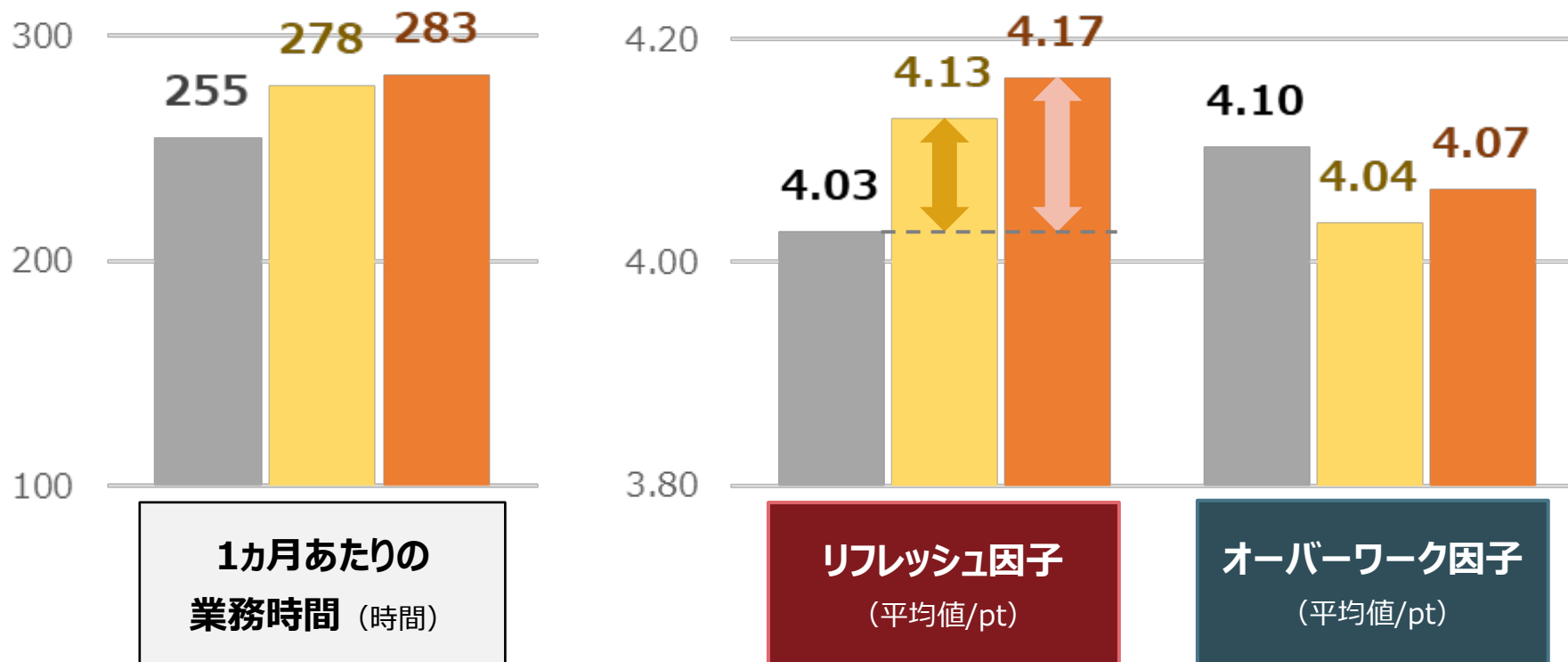


学び行動をしている教員は、学び行動をしていない教員と比べて、業務時間が長い傾向。  
 学び行動をしている教員は、学び行動をしていない教員と比べて、リフレッシュ因子が高い傾向。

## 学び行動別 | 業務時間、リフレッシュ因子、オーバーワーク因子

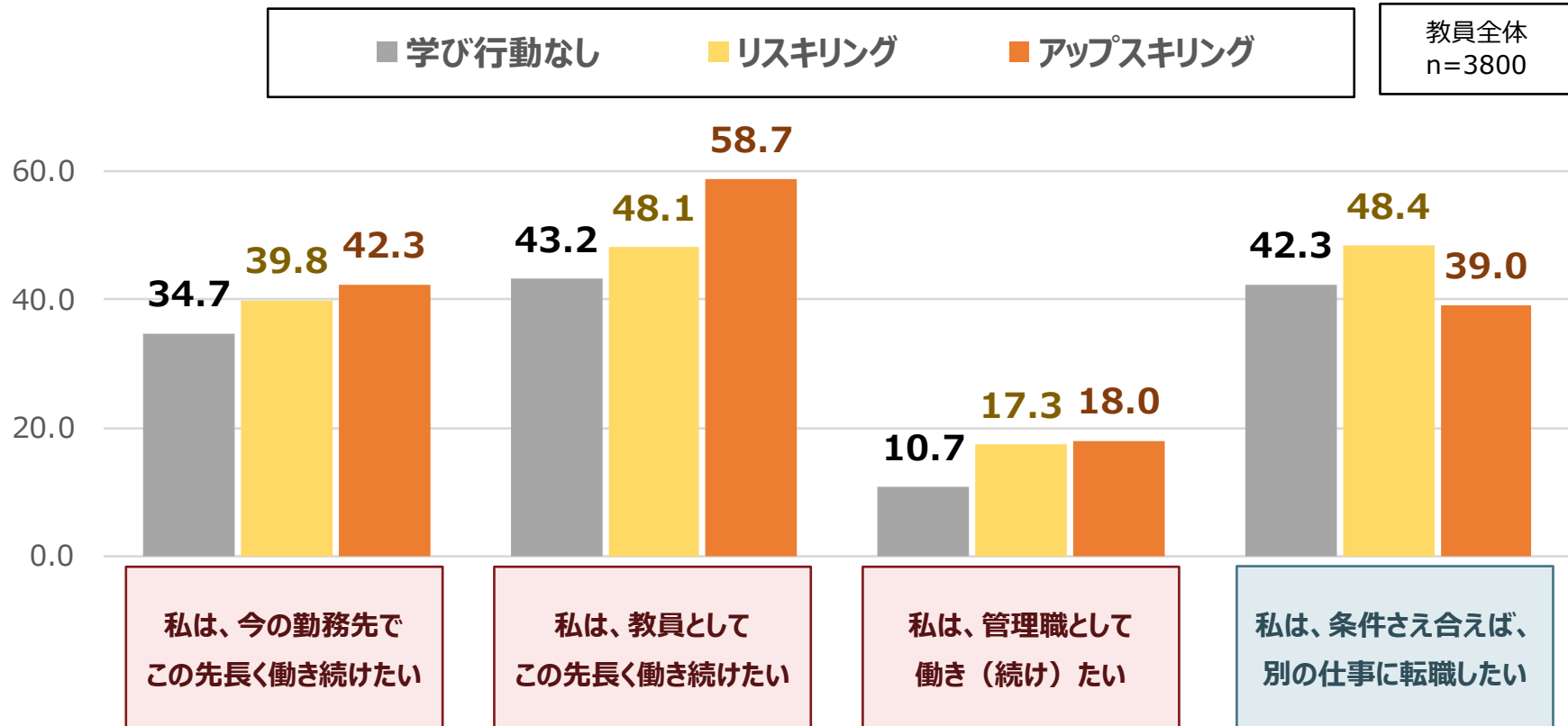
■ 学び行動なし ■ リスキング ■ アップスキリング

教員全体  
n=3800



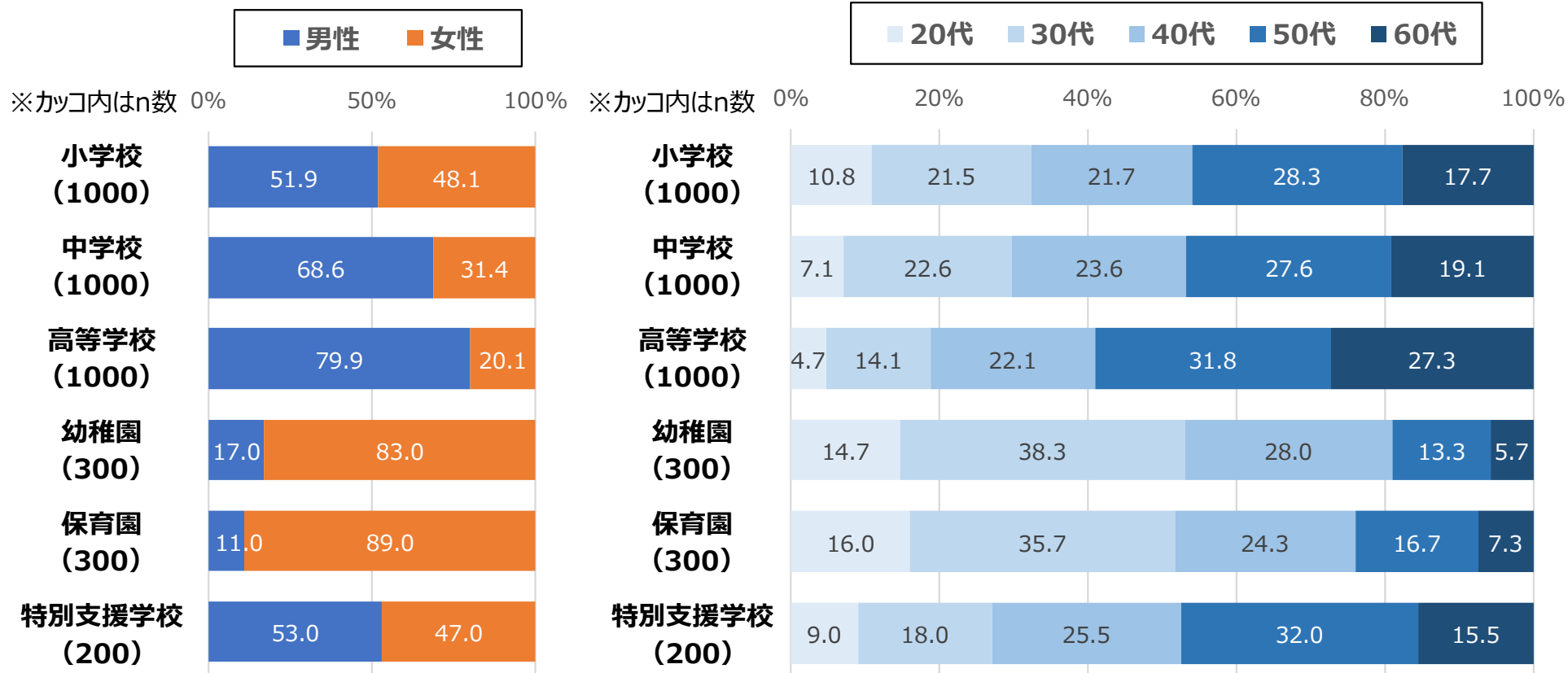
学び行動をしている教員は、学び行動をしていない教員と比べて「今の勤務先で長く働きたい」「教員として長く働きたい」「管理職として働き（続け）たい」割合が高い傾向。

## 学び行動別 | 就業継続意向、転職意向 (あてはまる計/%)

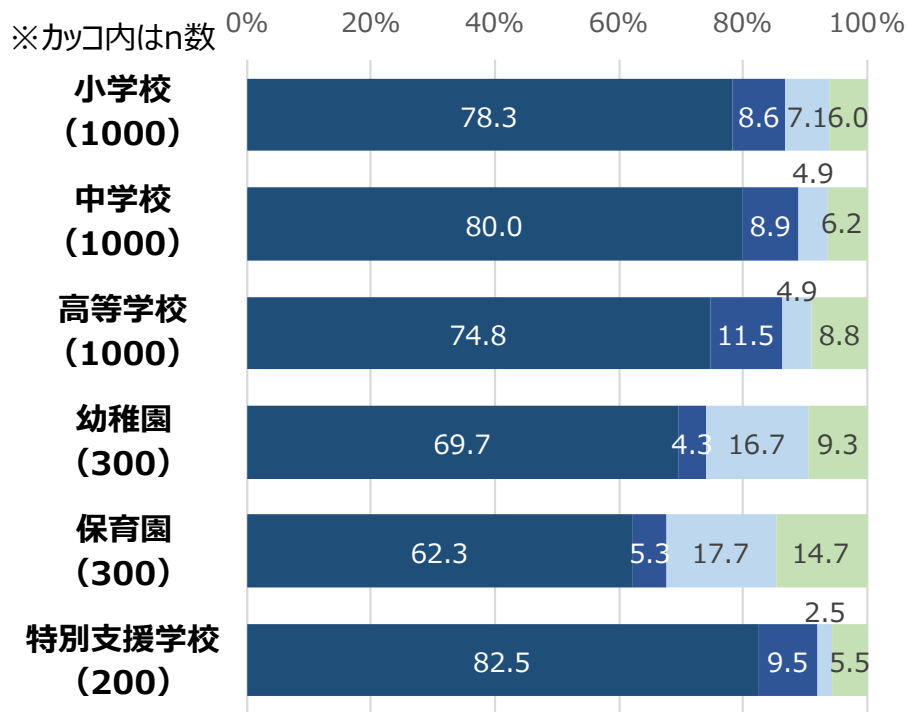


# Appendix

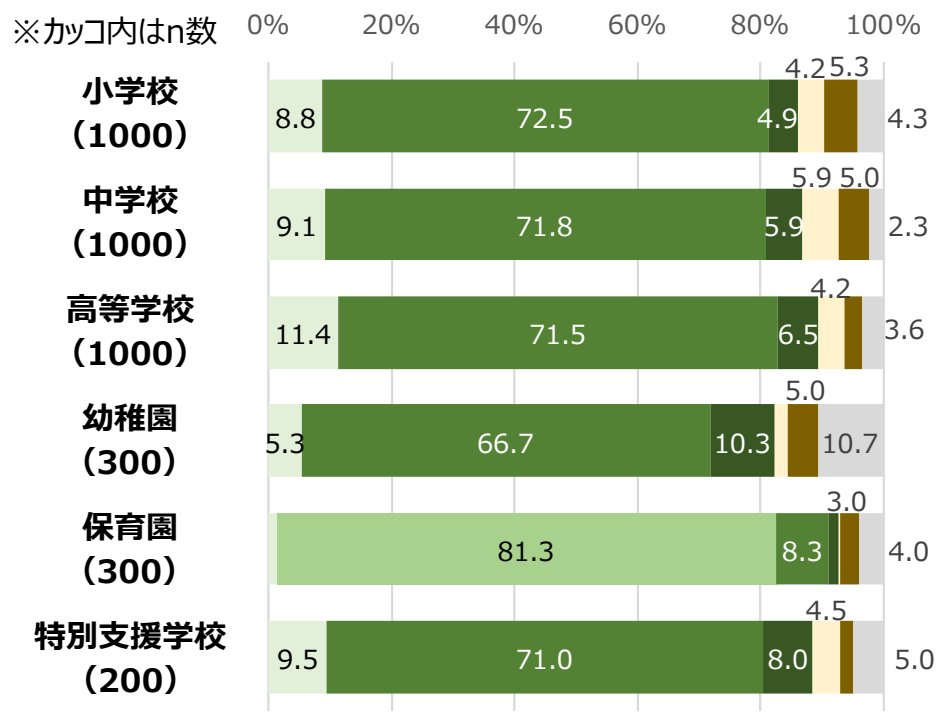
パーソル総合研究所  
シンクタンク本部



- 常勤教員のフルタイム勤務 (本務者)
- 常勤教員のフルタイム勤務 (再任用・本務者)
- 常勤教員の短時間勤務 (再任用・兼務者)
- 非常勤教員のフルタイム勤務 (講師等・兼務者)



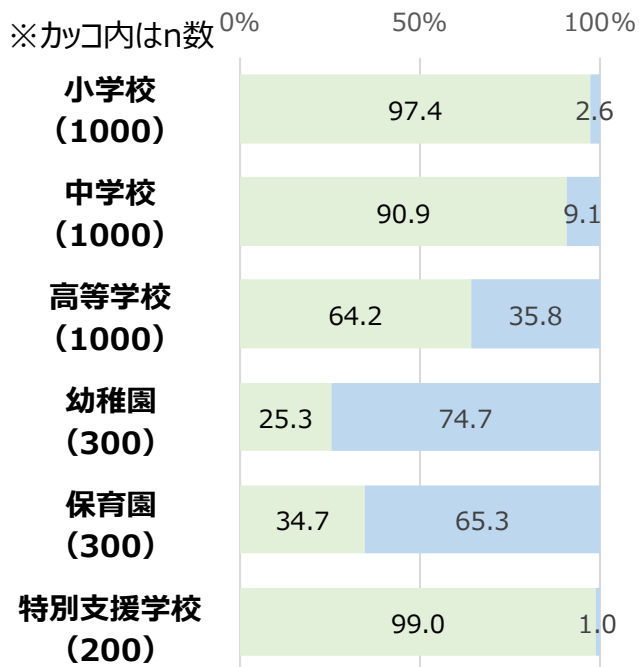
- 講師 (非常勤講師等)
- 教諭
- 教頭・副校長
- その他
- 保育士
- 主幹教諭
- 校長・理事長



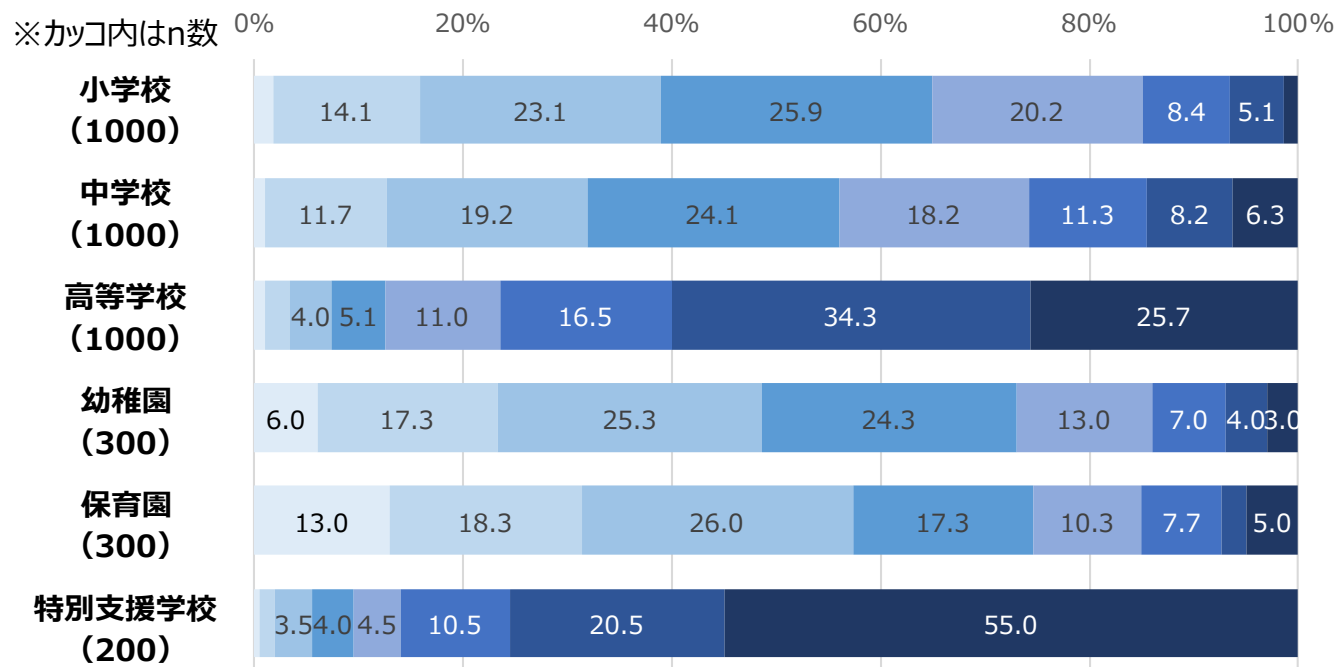
※3%未満は非表記



■ 公立 ■ 私立



■ 10人未満 ■ 10~20人未満 ■ 20~30人未満 ■ 30~40人未満  
■ 40~50人未満 ■ 50~60人未満 ■ 60~90人未満 ■ 90人以上



※3%未満は非表記