

意識調査まとめ

1. 調査目的

学校教職員に対して学校組織の在り方に関する意識調査を行い、学校現場の実態を捉える。また、その調査結果を学校組織の在り方を検討するための資料とする。

2. 調査方法

教育センターの研修を受講している若年教員、中堅教員、学校事務職員、管理職等を対象に質問紙法を用いて意識調査を行った。回答方法は「次の質問に対して、あなたに一番当てはまるものを一つ塗ってください。」とし、「6：非常に当てはまる」「5：当てはまる」「4：少し当てはまる」「3：あまり当てはまらない」「2：当てはまらない」「1：全く当てはまらない」の6件法により回答を求めた。

質問項目の設定については、高知県教育委員会の「活力のある学校づくり」に関するチェックリストや他県教育委員会の業務改革に関する先行調査を基に、学校組織や業務等に関する意識に該当すると思われる41項目の調査案を作成した。まず、教育センター所員（39名）に調査案を用いたプレ調査を実施した。その結果を因子分析し、7つの因子と28の項目を抽出した。抽出した因子は「組織の一員」「職」「業務」「組織風土」「組織編成」「人材育成」「組織メンバー」に関する意識と、それぞれ命名した。（資料2-2）

そのほか、記述式の設問として、「モチベーション」「困り事」「コンプライアンス」に関わる3問を設定した。

3. 分析方法

管理職、中堅教員、若年教員の間の差を明らかにするため、分散分析及び事後検定を行う。また、項目間の相関関係を明らかにするため、相関分析を用いる。

統計的分析には、IBM SPSS Statistics 21.0 を用いた。

4. 実施対象者及び調査期間

令和元年6月～8月の期間に教育センターにて実施した。調査対象者総数569名のうち、無回答等の欠損値を除いた537名を分析対象とした。対象者の内訳は、表1のとおりである。

表1 校種別研修受講者数

対象		小	中	高	特支	計
管理職等	教頭（2年目）	26	17	9	4	85名
	新任用主幹教諭・新任用指導教諭	6	13	6	4	
中堅教諭	中堅教諭（10年経験者教諭）	46	35	23	11	115名
若年教諭	3年経験者教諭	53	34	33	27	321名
	2年経験者教諭	63	46	39	26	
事務職員	事務長・総括主任	16	22			48名
	主査・主事	7	3			

5. 結果及び考察

(1) 平均値の比較及び階層別の比較

各項目の平均値は資料2-4のとおりである。それぞれの項目に関する特徴について、以下に示す。

なお、平均値5.0以上の項目は、「非常に当てはまる」「当てはまる」と回答した割合が8割を超えている。平均値4.0台の項目は、「非常に当てはまる」「当てはまる」の回答が8割未満であり、「少し当てはまる」の回答が2割以上の項目である。平均値3.0台の項目は、「あまり当てはまらない」「当てはまらない」「全く当てはまらない」の回答が3割以上を占めている。文中の表記は、平均値5.0以上を「強い肯定」、平均値4.0台を「やや肯定」平均値3.0台を「やや否定」と示す。

①「組織の一員」

「組織の一員」として設定した8項目は、いずれも概ね肯定回答が得られている。特に、若年教員、中堅教員、管理職等すべてにおいて、強い肯定が得られた項目は、「2. 組織で業務を遂行」「7. 児童生徒指導をチームで対応」「8. 当該校の教職員の一員」の3項目である。これらの項目については、事務職員も同様に意識が高い傾向を示している。また、「6. 校務分掌の合理的な進め方」については、若年教員、中堅教員、管理職等すべてにおいて、やや肯定の回答であった。

次に、階層ごとの比較をした結果、若年教員、中堅教員と管理職等の間に有意差が見られたものを表2に示す。

表2 有意な差が見られた項目（組織の一員）

若年教員と管理職等	中堅教員と管理職等
1. 目標達成に向けた主体的な行動	1. 目標達成に向けた主体的な行動
2. 組織で業務を遂行	2. 組織で業務を遂行
3. 学校経営計画の目標の理解	3. 学校経営計画の目標の理解
4. 学校経営方針に基づく教育活動の進め方	4. 学校経営方針に基づく教育活動の進め方
5. 学校の教育目標のチーム学校で達成	5. 学校の教育目標のチーム学校で達成
7. 児童生徒指導をチームで対応	
8. 当該校の教職員の一員	

これらの項目は、学校経営や組織として対応することに関する項目であり、校長が示す学校経営方針が教員に十分に浸透していないことがうかがえる。このことについては、事務職員についても同様の傾向が見られる。教員や事務職員は組織で業務を遂行する意識や当該校の教職員の一員としての意識は高いため、校長は学校教育目標や学校経営方針を教員や事務職員の腑に落ちるように示していくことで、教員や事務職員がチームとして、より主体的に学校教育目標の達成に向けて取り組むことにつながると考えられる。

②「職」

「職」として設定した4項目のうち、若年教員、中堅教員、管理職等のすべてにおいて、強い肯定が見られた項目は、「10. 児童生徒との活動が楽しい」「11. 教職員の業務はやりがいがある」の2つである。また、「9. 現在の仕事が合っている」の項目は、若年教員、中堅教員、管理職等すべてにおいてやや肯定であった。

次に、階層ごとの比較をした結果、若年教員、中堅教員と管理職等間に有意差が見られたものを表3に示す。

表3 有意な差が見られた項目（職）

若年教員と管理職等	中堅教員と管理職等
11. 教職員の業務はやりがいがある	12. 業務に対してモチベーションをもつ
12. 業務に対してモチベーションをもつ	

これらの項目は、業務のやりがいやモチベーションに関する項目である。教員のモチベーションに関する意識はやや肯定であり、平均値で見ると管理職との差が大きい。そのため、教員の仕事へのモチベーションを高め、やりがいを感じられるような環境づくりが必要である。

③「業務」

「業務」として設定した4項目のうち、若年教員、中堅教員、管理職等すべてにおいて強い肯定の回答が得られた項目は、「16. コンプライアンスについての意識」、同じくやや肯定の回答が得られた項目は「15. 能力、業務量を見極めた業務の割り振り」である。「14. 外部人材の活用による業務負担の軽減」については、いずれの階層でもやや否定の回答が得られた。

高知県教育委員会では、外部人材の活用について取組を進めているが、業務負担軽減につながる外部人材が、十分配置されていない現状がある（表4）。また、栃木県教育委員会の調査（H30. 11月公表）からは、「外部人材の活用によって、負担が軽減したと感じる業務は何か」という質問に対し、「特に感じない」と回答した割合が約2割であり、全体で2番目に多い回答であった。

表4 外部人材の配置状況（H31. 3月時点）

※R元. 6月時点

	小学校	中学校	高等学校
高知県版地域学校協働本部の配置	58校（約23%）		6校
コミュニティースクールの設置校	51校（約17%）		5校※
放課後等学校支援員の配置校	117校（62%）	77校 （約72%）	
運動部活動支援員の派遣		30校92部	20校43部
運動部活動指導員の配置		8部	15部
校務支援員の配置	12名	8名	
文化部活動指導員の配置		9部	

第2期教育振興基本計画【第3次改定版】より

（令和元年度 小学校188校、中学校107校、高等学校36校〔本校34校、分校2校〕）

次に、階層ごとの比較をした結果、若年教員、中堅教員と管理職等間に有意差が見られたものを表5に示す。

表5 有意な差が見られた項目（業務）

若年教員と管理職等	中堅教員と管理職等
13. 業務と処遇の釣り合い	15. 能力、業務量を見極めた業務の割り振り
14. 外部人材の活用による業務負担の軽減	
15. 能力、業務量を見極めた業務の割り振り	

これらの項目は、業務の分担やその処遇についての項目であり、教員個々の資質・能力や業

務量等について、管理職がしっかりと見極めていくことが必要である。

④「組織風土」

「組織風土」として設定した3項目は、若年教員、中堅教員、管理職等すべてにおいて、やや肯定の回答が得られた。また、事務職員の意識傾向からは、「18. チームワーク」「19. 注意し合える環境」について、やや否定の回答が得られている。職場がチームワークを発揮し、自由に意見も言え、注意もし合える環境には十分になっていないのではないかと推察される。

なお、階層ごとの比較をした結果、有意な差は見られなかった。

⑤「組織編成」

「組織編成」として設定した3項目のうち、若年教員、中堅教員、管理職等すべてにおいてやや肯定の回答が得られたのは、「20. 組織編成が困難」「21. ○○委員会の増加」である。「22. 学校以外が担うべき業務がある」については、若年教員、中堅教員ではやや肯定の回答、管理職では強い肯定の回答が得られている。また、事務職員、総括主任・事務長では、さらに強い肯定の平均値が得られており、業務内容によっては外部委託が可能であると考えられる。

⑥「人材育成」

「人材育成」として設定した3項目のうち、若年教員、中堅教員、管理職等のすべてにおいて強い肯定の回答が得られたのは、「25. 仕事に誇り」である。また、「23. 若年教職員に対する育成・指導」「24. リーダーシップのスキルの獲得」については、管理職等では強い肯定回答が得られたが、若年教員、中堅教員ではやや肯定の回答であった。

次に、階層ごとの比較をした結果、若年教員、中堅教員と管理職等の間に有意差が見られたものを表6に示す。

表6 有意な差が見られた項目（人材育成）

若年教員と管理職等	中堅教員と管理職等
23. 若年教職員に対する育成・指導	23. 若年教職員に対する育成・指導
24. リーダーシップのスキルの獲得	24. リーダーシップのスキルの獲得
25. 仕事に誇り	

これらの項目は、若年教員に対する指導やそのためのスキル獲得についての項目であり、管理職等はその意識が高い。一方で、中堅教員については、若年教員に対する育成が求められているものの、若年教員と中堅教員の平均値はあまり変わらない。このことから、中堅教員に対するミドルリーダーとしての意識を醸成していく取組が必要であると考えられる。

⑦「組織メンバー」

「組織メンバー」として設定した3項目のうち、若年教員、中堅教員、管理職等のすべてにおいてやや肯定の回答が得られたのは、「26. 教職員個々の力量に左右される」「27. 目標にできる人の存在」である。「27. 相談できる人の存在」は、若年教員、中堅教員ではやや肯定の回答、管理職等では強い肯定の回答が得られた。また、事務職員等においても、すべてやや肯定の回答であった。

なお、階層ごとの比較をした結果、有意な差は見られなかった。

(2) 項目間の相関関係

(1)において、特徴が見られた項目について、他の項目との相関分析を実施した。なお、相関係数（r）が $r = .40$ 以上のものを網掛けで示した。

ア 業務に関わる項目の関係

業務に関わる項目のうち、若年教員、中堅教員、管理職等のすべてがやや肯定回答またはやや否定の項目である「6.校務分掌の合理的な進め方」「9.仕事が合っている」「13.業務と処遇の釣り合い」「14.外部人材の活用による業務負担の軽減」「15.能力、業務量を見極めた業務の割り振り」の5項目の相関を分析した（表7～9）。

表7 若年教員の相関

	6.校務分掌の合理的な進め方	9.仕事が合っている	13.業務と処遇の釣り合い	14.外部人材の活用による業務負担の軽減
9.仕事が合っている	.379			
13.業務と処遇の釣り合い	.193	.38		
14.外部人材の活用による業務負担の軽減	.079	.063	.164	
15.能力、業務量を見極めた業務の割り振り	.33	.358	.455	.177

表8 中堅教員の相関

	6.校務分掌の合理的な進め方	9.仕事が合っている	13.業務と処遇の釣り合い	14.外部人材の活用による業務負担の軽減
9.仕事が合っている	.191			
13.業務と処遇の釣り合い	.224	.349		
14.外部人材の活用による業務負担の軽減	.031	.126	.385	
15.能力、業務量を見極めた業務の割り振り	.42	.381	.43	.278

表9 管理職等の相関

	6.校務分掌の合理的な進め方	9.仕事が合っている	13.業務と処遇の釣り合い	14.外部人材の活用による業務負担の軽減
9.仕事が合っている	.318			
13.業務と処遇の釣り合い	.252	.43		
14.外部人材の活用による業務負担の軽減	-.081	.017	.228	
15.能力、業務量を見極めた業務の割り振り	.36	.206	.355	.18

若年教員、中堅教員ともに見られた特徴としては、個々の能力や業務量等を見極めた業務分担ができていられるほど、業務と処遇が釣り合っていると思っっていることである。中堅教員のみに見られる特徴としては、個々の能力や業務量等を見極めた業務負担ができていられるほど校務分掌を合理的に進めようとしている。

管理職に見られた特徴は、業務と処遇が釣り合っていると思っ人ほど、仕事が合っていると思っ傾向である。

イ 組織風土と組織メンバーとの関係

「17. 自由に意見を言える雰囲気」「19. 注意し合える環境」について、「27. 相談できる人の存在」「28. 目標にできる人の存在」の項目と相関分析を行った（表 10、11）。いずれも正の相関を示しており、相談できる人や目標にできる人がいる教員ほど、自由に意見を言え、注意し合える職場である傾向が見られた。職場内で孤立せず、相談できる人や目標にできる人の存在が、風通しのよい職場には必要であることが示唆される。

表 10 「27. 相談できる人の存在」との相関分析

	17. 自由に意見を言える 雰囲気	19. 注意し合える環境
若年教員	.435	.436
中堅教員	.393	.463
管理職等	.193	.217

表 11 「28. 目標にできる人の存在」との相関分析

	17. 自由に意見を言える 雰囲気	19. 注意し合える環境
若年教員	.327	.442
中堅教員	.425	.415
管理職等	.385	.120

ただし、若年教員や中堅教員は、「27」「28」の項目について、やや否定の回答が5%以下であるのに対し、「17」「19」の項目は、やや否定の回答が15%以上である。このことから、相談できる人や目標にできる人が職場に存在していたとしても、本人とその人の1対1の関係性にとどまっているのではないかと推察される。そのため、1対1の関係性を組織全体の関係性へと広げていく手立てが必要であると考えられる。

ウ 中堅教員の人材育成に対する意識

「23. 若年教職員に対する育成・指導」及び「24. リーダーシップのスキルの獲得」の設問において、若年教員、中堅教員と管理職等の間に有意差が見られた一方で、若年教員と中堅教員との間には、有意な差が認められなかった。そこで、中堅教員の人材育成に関する意識を探るため、この二つの項目の相関分析を行った結果（表 12）、中堅教員に高い相関が認められたことから、若年教員に対する指導が業務であると思っている教員ほど、リーダーシップを発揮させるためのスキルを身に付けようとする傾向があることが分かった。中堅教員は、ミドルリーダーとして校内の若年教員を育てることが求められることから、ミドルリーダーとしての意識を高めるような役割や仕組みを検討していく必要があると考えられる。

表 12 「23. 若年教職員に対する育成・指導」と「24. リーダーシップのスキルの獲得」との相関分析

	相関係数 (r)
若年教員	.173
中堅教員	.517

エ 職とモチベーションの関係

「9. 仕事が合っている」の項目は、若年教員、中堅教員、管理職等のすべてにおいて、やや肯定の回答である。この項目のやや否定回答の割合は、若年教員、中堅教員がそれぞれ8%、14%であるが、管理職等は22%と階層が上がるにつれて多くなっている。そこで、業務に対するモチベーションとの関係性を見るために、「9. 仕事が合っている」「10. 児童生徒との活動が楽しい」「11. 教職員の業務はやりがいがある」「12. モチベーションをもって取り組む」「13. 業務と処遇の釣り合い」との相関分析を行った（表13～15）。

表13 若年教員の相関

	9. 仕事が合っている	10. 児童生徒との活動が楽しい	11. 教職員の業務はやりがいがある	12. モチベーションをもって取り組む
10. 児童生徒との活動が楽しい	.386			
11. 教職員の業務はやりがいがある	.595	.474		
12. モチベーションをもって取り組む	.56	.393	.641	
13. 業務と処遇の釣り合い	.38	.175	.351	.361

表14 中堅教員の相関

	9. 仕事が合っている	10. 児童生徒との活動が楽しい	11. 教職員の業務はやりがいがある	12. モチベーションをもって取り組む
10. 児童生徒との活動が楽しい	.428			
11. 教職員の業務はやりがいがある	.544	.211		
12. モチベーションをもって取り組む	.533	.364	.407	
13. 業務と処遇の釣り合い	.349	.168	.391	.249

表15 管理職等の相関

	9. 仕事が合っている	10. 児童生徒との活動が楽しい	11. 教職員の業務はやりがいがある	12. モチベーションをもって取り組む
10. 児童生徒との活動が楽しい	.111			
11. 教職員の業務はやりがいがある	.306	.396		
12. モチベーションをもって取り組む	.252	.203	.334	
13. 業務と処遇の釣り合い	.43	.048	.271	.325

若年教員、中堅教員は、業務にモチベーションを持って取り組んでいる人は、現在の仕事が合っていると思いき、業務にやりがいを感じる傾向がある。そのほか、若年教員に見られた特徴としては、教職員の業務はやりがいがあると思う人は児童生徒との活動が楽しいと思っており、中堅教員は児童生徒との活動が楽しいと思う人は現在の仕事が合っていると思う傾向にある。これらのことから、若年教員や中堅教員は、教員の業務として児童生徒と直接的に関わる活動を重視しており、授業や学級経営、部活指導等で力を発揮することがやりがいや仕事への前向きさにつながることを示唆される。一方で、管理職等については、業務と処遇が釣り合っていると思う人ほど現在の仕事が合っていると思う傾向が見られた。

(3) 記述式回答の結果

①「教職員の仕事に対して、モチベーションが高まるとき」(表16)

- 全体では、「児童生徒に成長が見られたとき」の割合が65.2%と極めて高い。
- 管理職等で2番目に多かった回答は、「チームで協働して取組を進めることができたとき」など、「チーム学校に関すること」である。
- 若手教員・中堅教員の2番目に多かったのは、「保護者や児童生徒から感謝されたり、管理職から認められたりしたとき」など、「感謝や評価をされたとき」である。
- 事務職員は、教員と異なり、モチベーションが高まるのは、「チーム学校に関すること」である。

表16 「教職員の仕事に対して、モチベーションが高まるときは、どんなときですか。」

()は人数

対象	児童生徒に成長が見られたとき	自分自身の成長を実感したとき	感謝や評価をされたとき	チーム学校に関すること	その他	特になし	無記入
管理職等	55.3% (47)	5.9% (5)	4.7% (4)	24.7% (21)	1.2% (1)	1.2% (1)	11.8% (10)
中堅教員	74.8% (86)	6.1% (7)	7.8% (9)	7.0% (8)	0.9% (1)	0.0% (0)	3.5% (4)
若年教員	71.3% (229)	4.0% (13)	8.1% (26)	1.2% (4)	4.0% (13)	0.9% (3)	10.3% (33)
事務職員	18.8% (9)	8.3% (4)	29.2% (14)	39.6% (19)	2.1% (1)	0.0% (0)	2.1% (1)
全体	65.2% (371)	5.1% (29)	9.3% (53)	9.1% (52)	2.8% (16)	0.7% (4)	8.4% (48)

②「教職員の仕事として、今一番の困り事」(表17)

- 管理職等、中堅教員、若年教員、事務職員、すべての対象で、「業務量」の割合が49.6%と高い。
- 困り事の2番目に多かった回答は、管理職等は「人材育成、人間関係等」、若年教員・中堅教員は「業務に関すること」、事務職員が「人材育成等」である。

表17 「教職員の仕事として、今一番の困り事は何ですか。」

()は人数

対象	チーム学校、役割・権限、組織風土等	人材育成、人間関係相談体制等	業務量	業務に関すること(業務量以外)	その他	特になし	無記入
管理職等	14.1% (12)	17.6% (15)	47.1% (40)	7.1% (6)	1.2% (1)	4.7% (4)	8.2% (7)
中堅教員	9.6% (11)	4.3% (5)	54.8% (63)	20.0% (23)	5.2% (6)	0.9% (1)	2.6% (3)
若年教員	7.5% (24)	6.5% (21)	49.5% (159)	18.4% (59)	5.3% (17)	1.9% (6)	10.9% (35)
事務職員	14.6% (7)	20.8% (10)	41.7% (20)	10.4% (5)	2.1% (1)	6.3% (3)	4.2% (2)
全体	9.5% (54)	9.0% (51)	49.6% (282)	16.3% (93)	4.4% (25)	2.5% (14)	8.3% (47)

③「教職員のコンプライアンスや不祥事防止において必要なこと」

全体的な回答傾向は、「個人の資質や意識に関するもの」、「組織づくりに関するもの」、「不祥事防止に関する研修の実施」が多い。

得られた回答のうち、学校組織改革先進校のヒアリング調査から得られた心構えや意識、取組等と重なる具体的な回答を一部抜粋して以下に示す。

対象	回答
教頭 (2年目)	<ul style="list-style-type: none"> ○不祥事につながりそうな芽を見つけ、摘み取る職場の力。(特に管理職) ○話しやすい職場環境と教職に対する責任感の意識付け。 ○校内研修や、常に情報を発信し学び合うこと。 ○定期的な呼びかけをして、教育公務員のプライドと責任をもたせる。 ○教職員同士のコミュニケーション。認められる関係性。正しくあるべき姿を見せる管理職。
主幹教諭 指導教諭 (1年目)	<ul style="list-style-type: none"> ○法についての理解。 ○教職員とのコミュニケーションを大切に、情報を共有しておくことが大切。 ○事例の積極的な発信。事例をもとにした研修。 ○チーム学校としての連携と、その時のリーダーシップだと思う。 ○同僚は、OJTに対する責務を果たすこと。
中堅教諭 (10年経験者)	<ul style="list-style-type: none"> ○声を掛け合う。些細なことでも相談できる人がいる職場づくり。(孤立させない) ○もう少し、心にも時間にも余裕をもたせて過ごさせてくれると減るのでは… ○自分事と思えるよう、定期的に校内研を行うことだと思う。 ○ストレスをマネジメントする自身の力と周りの協力体制。(メンター制を取り入れる) ○まずは個人の自覚だと思うが、学校全体として許さない、防ぐという姿勢を保つこと。
3年経験者 教諭	<ul style="list-style-type: none"> ○一人一人が行動や態度、言葉に責任をもち、個人的な感情や思想だけで動かないこと。 ○働き方改革(会計システムなどを導入すれば、公金の取扱いなど安心できる部分がでてくる) ○教職員の負担軽減、複数体制。休める環境づくり。 ○日頃から指摘し合える環境が大切であり、そういう仕組みが必要だと思う。 ○若年教員、講師に対してのルールやマナー指導をもっと徹底すべき。
2年経験者 教諭	<ul style="list-style-type: none"> ○児童の模範になるという意識。風通しのよい職場。 ○趣味(プライベート)と仕事を車の両輪とし、人生を楽しむ視点をもつこと。 ○校内での管理職の声掛けが有効だと思う。 ○仕事を好きになること。 ○教職員のストレス(身体的・精神的ともに)を軽減するために業務内容を見直すこと。
小中 事務長 総括主任	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員の報告・連絡・相談。 ○誇りをもつこと。こうありたいという像をもたせる研修。 ○全職員での共通理解、校内研修を継続させること。 ○お互いに話し合える風通しの良い環境。相談できる相手が身近にいる。 ○学校組織の一員であるという意識。自分一人ではないということ。
小中 主査 主事	<ul style="list-style-type: none"> ○各個人の意識と組織としての認識の共有。 ○何事も丁寧に、複数で確認する。 ○コンプライアンスについて理解していること。不祥事が起きた時の損失を知っておくこと。 ○自分の仕事・立場にやる気を常にもてること。 ○日頃からの職員同士の声の掛け合い。

意識調査項目

学校組織の在り方に関する意識調査項目

	項目	番号	質問内容
1	組織の一員に関する意識	10	私は、目標達成に向けて主体的に行動しようとしている
		4	私は、個人ではなく、組織で業務・職責を遂行するという意識がある
		15	私は、「学校経営計画」に示されている目標を理解している
		21	私は、校長の示す学校経営方針に基づき、教育活動を進めようとしている
		8	私は、個人の力量に頼らず、協働・協力体制の下、学校の教育目標を「チーム学校」で達成しようとする意識がある
		26	私は、組織の校務分掌を把握し、業務、運営を合理的に進めようとしている
		18	私は、児童生徒指導上の対応はチームで行うようにするという意識がある
		1	私は、教育公務員であり、当該校の教職員という組織の一員としての意識がある
2	職に関する意識	13	私は、現在の仕事が合っていると思う
		20	私は、児童生徒とともに活動することが楽しい
		28	私は、教職員の業務はやりがいのある仕事だと思う
		7	私は、業務に対してモチベーションをもって取り組もうとしている
3	業務に関する意識	11	私は、業務と処遇が釣り合っていると思う
		19	私は、外部人材の活用によって、業務負担が軽減したと思う
		27	管理職は、私の教職員としての資質・能力と業務内容・量を見極めた上で、業務の割り振りをしてくれていると思う
		2	私は、教育公務員としてのコンプライアンス（法令遵守）についての意識がある
4	組織に関する意識	6	私の職場は、職員が何でも自由に意見を言える雰囲気があると思う
		14	私の職場は、職務遂行のために教職員が協力し合うチームワークがあると思う
		25	私の職場は、日頃から、教職員同士で注意し合える環境ができていていると思う
5	組織編成に関する意識	24	自校では、人員が限られているため組織編成が困難であると思う
		12	自校では、新たな課題対策のための〇〇委員会などが増加していると思う
		5	私は、学校がしていることで、学校以外が担うべき業務があると思う
6	人材育成に関する意識	3	私は、若年教職員に対する育成・指導も業務であるという意識がある (若年教員：「ベテラン教員は、若年教員に対する育成・指導の意識をもっていると思う」)
		22	私は、リーダーシップを発揮させるためのスキルを身に付けようとしている
		16	私は、教職員という仕事に誇りをもっている
7	組織に関する意識	23	私は、組織での教育活動が、教職員の個々の力量に左右されることがあると思う
		17	私の職場には、私が相談できる人がいる
		9	私の職場には、私が教職員として目標にできるような人がいる



〈調査様式〉

学校組織の在り方に関する意識調査

この調査は、学校組織の在り方に関する意識等を把握し、「高知型学校組織」の在り方を検討するために実施します。ご協力をよろしくお願いいたします。

職名 () 教職員としての在職年数〔臨時期間を除く〕 () 年 ※平成31年3月31日時点

(1) 該当校種に○を付けてください。 ※平成31年4月1日時点

- 小学校 中学校 高等学校 特別支援学校 義務教育学校 その他

(2) あなたの現任校の全学級数について、当てはまるものを一つ塗ってください。

- 1～3 4～6 7～9 10～12 13～15 16以上

(3) 次の質問に対して、あなたに一番当てはまるものを一つ塗ってください。

		6 — 非常に 当ては まる	5 — 当ては まる	4 — 少し 当ては まる	3 — あまり 当ては まらない	2 — 当ては まらない	1 — 全く 当ては まらない
1	私は、教育公務員であり、当該校の教職員という組織の一員としての意識がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	私は、教育公務員としてのコンプライアンス（法令遵守）についての意識がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	私は、若年教職員に対する育成・指導も業務であるという意識がある （若年教員：「ベテラン教員は、若年教員に対する育成・指導の意識をもっていると思う」）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	私は、個人ではなく、組織で業務・職責を遂行するという意識がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	私は、学校がしていることで、学校以外が担うべき業務があると思う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	私の職場は、職員が何でも自由に意見を言える雰囲気があると思う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	私は、業務に対してモチベーションをもって取り組もうとしている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	私は、個人の力量に頼らず、協働・協力体制の下、学校の教育目標を「チーム学校」で達成しようとする意識がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	私の職場には、私が教職員として目標にできるような人がいる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	私は、目標達成に向けて主体的に行動しようとしている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	私は、業務と処遇が釣り合っていると思う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	自校では、新たな課題対策のための〇〇委員会などが増加していると思う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	私は、現在の仕事が合っていると思う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	私の職場は、職務遂行のために教職員が協力し合うチームワークがあると思う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	私は、「学校経営計画」に示されている目標を理解している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	私は、教職員という仕事に誇りをもっている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

★マークのしかた



	6 非常に当てはまる	5 当てはまる	4 少し当てはまる	3 あまり当てはまらない	2 当てはまらない	1 全く当てはまらない
17 私の職場には、私が相談できる人がいる	<input type="radio"/>					
18 私は、児童生徒指導上の対応はチームで行うようにするという意識がある	<input type="radio"/>					
19 私は、外部人材の活用によって、業務負担が軽減したと思う	<input type="radio"/>					
20 私は、児童生徒とともに活動することが楽しい	<input type="radio"/>					
21 私は、校長の示す学校経営方針に基づき、教育活動を進めようとしている	<input type="radio"/>					
22 私は、リーダーシップを発揮させるためのスキルを身に付けようとしている	<input type="radio"/>					
23 私は、組織での教育活動が、教職員の個々の力量に左右されることがあると思う	<input type="radio"/>					
24 自校では、人員が限られているため組織編成が困難であると思う	<input type="radio"/>					
25 私の職場は、日頃から、教職員同士で注意し合える環境ができていると思う	<input type="radio"/>					
26 私は、組織の校務分掌を把握し、業務、運営を合理的に進めようとしている	<input type="radio"/>					
27 管理職は、私の教職員としての資質・能力と業務内容・量を見極めた上で、業務の割り振りをしてくれていると思う	<input type="radio"/>					
28 私は、教職員の業務はやりがいのある仕事だと思う	<input type="radio"/>					

(4) 教職員の仕事に対して、モチベーションが高まるときは、どんなときですか。枠内に記入してください。

(5) 教職員の仕事として、今一番の困り事は何ですか。枠内に記入してください。

(6) 教職員のコンプライアンスや不祥事防止において必要なことは何だと思えますか。枠内に記入してください。

以上で、質問は終わりです。ありがとうございました。

意識調査 分析結果 (対象者569名のうち無回答等の欠損値を除いた分析対象者は537名)

階層別平均値比較		() は分析数				** : 1%水準で有意	* : 5%水準で有意		
	項目	若年教員 (306)	中堅教員 (110)	管理職等 (77)	有意差		事務職員 (10)	総括主任・事務長 (34)	
組織の一員	1 私は、目標達成に向けて主体的に行動しようとしている	4.85	4.78	5.18	**	若年教員<管理職等 中堅教員<管理職等	4.20	4.91	
	2 私は、個人ではなく、組織で業務・職責を遂行するという意識がある	5.17	5.05	5.58	**	若年教員<管理職等 中堅教員<管理職等	5.00	5.53	
	3 私は、「学校経営計画」に示されている目標を理解している	4.42	4.56	5.23	**	若年教員<管理職等 中堅教員<管理職等	3.80	4.76	
	4 私は、校長の示す学校経営方針に基づき、教育活動を進めようとしている	4.77	4.75	5.40	**	若年教員<管理職等 中堅教員<管理職等	4.60	4.79	
	5 私は、個人の力量に頼らず、協働・協力体制の下、学校の教育目標を「チーム学校」で達成しようとする意識がある	4.86	4.82	5.30	**	若年教員<管理職等 中堅教員<管理職等	4.30	5.09	
	6 私は、組織の校務分掌を把握し、業務、運営を合理的に進めようとしている	4.65	4.61	4.78			4.50	4.74	
	7 私は、児童生徒指導上の対応はチームで行うようにするという意識がある	5.13	5.15	5.44	*	若年教員<管理職等	4.90	5.18	
	8 私は、教育公務員であり、当該校の教職員という組織の一員としての意識がある	5.51	5.53	5.77	**	若年教員<管理職等	5.50	5.59	
職	9 私は、現在の仕事が合っていると思う	4.42	4.53	4.30			3.70	4.44	
	10 私は、児童生徒とともに活動することが楽しい	5.33	5.22	5.42			4.60	4.03	
	11 私は、教職員の業務はやりがいのある仕事だと思う	5.08	5.05	5.43	*	若年教員<管理職等	4.80	4.97	
	12 私は、業務に対してモチベーションをもって取り組もうとしている	4.86	4.82	5.27	**	若年教員<管理職等 中堅教員<管理職等	4.30	5.15	
業務	13 私は、業務と処遇が釣り合っていると思う	3.62	3.91	4.42	**	若年教員<管理職等	3.80	4.32	
	14 私は、外部人材の活用によって、業務負担が軽減したと思う	3.18	3.3	3.84	*	若年教員<管理職等	3.10	3.88	
	15 管理職は、私の教職員としての資質・能力と業務内容・量を見極めた上で、業務の割り振りをしてくれていると思う	4.18	4.26	4.83	**	若年教員<管理職等 中堅教員<管理職等	4.10	4.76	
	16 私は、教育公務員としてのコンプライアンス（法令遵守）についての意識がある	5.47	5.51	5.65			5.30	5.65	
組織風土	17 私の職場は、職員が何でも自由に意見を言える雰囲気があると思う	4.13	4.19	4.55			4.20	4.65	
	18 私の職場は、職務遂行のために教職員が協力し合うチームワークがあると思う	4.39	4.39	4.64			3.80	4.71	
	19 私の職場は、日頃から、教職員同士で注意し合える環境ができていると思う	4.08	4.07	4.36			3.80	4.29	
組織編成	20 自校では、人員が限られているため組織編成が困難であると思う	4.51	4.53	4.04			4.10	4.03	
	21 自校では、新たな課題対策のための〇〇委員会などが増加していると思う	4.02	4.37	4.16			3.20	3.85	
	22 私は、学校がしていることで、学校以外が担うべき業務があると思う	4.85	4.87	5.01			5.20	5.26	
人材育成	23 私は、若年教職員に対する育成・指導も業務であるという意識がある（若年教員：「ベテラン教員は、若年教員に対する育成・指導の意識をもっていると思う」）	4.7	4.81	5.52	**	若年教員<管理職等 中堅教員<管理職等	4.20	5.59	
	24 私は、リーダーシップを発揮させるためのスキルを身に付けようとしている	4.38	4.5	5.16	**	若年教員<管理職等 中堅教員<管理職等	3.90	4.71	
	25 私は、教職員という仕事に誇りをもっている	5.05	5.11	5.44	*	若年教員<管理職等	4.50	4.88	
組織メンバー	26 私は、組織での教育活動が、教職員の個々の力量に左右されることがあると思う	4.86	4.97	4.74			4.80	4.62	
	27 私の職場には、私が相談できる人がいる	4.96	4.95	5.05			4.50	4.97	
	28 私の職場には、私が教職員として目標にできるような人がいる	4.96	4.76	4.71			4.70	4.38	