「ウェルビーイングな学校づくり」と副校長・教頭の役割

埼玉県上尾市立平方北小学校長　中島　晴美

1．ウェルビーイングの考え方の背景

第４期教育振興計画の中で、「Socity5.0」とともに「ウェルビーイング」が柱の一つとなる。では、ウェルビーイングとは何か。

⑴ウェルビーイングの概念

ウェルビーイングとは身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含んだ持続可能な幸福。多様な個人がそれぞれ幸せや生きがいを感じるとともに、個人を取り巻く場や地域、社会が幸せや豊かさを感じられるよい状態にあることも含む包括的な概念である。

⑵なぜウェルビーイングが求められるのか

経済先進諸国において、ＧＤＰに代表される経済的な豊かさのみならず、精神的な豊かさや健康までを含めて幸福や生きがいを捉える考え方が重視されてきている。その指標をＧＤＷ（Gross Domestic Well-being　国内総充実）とし、よりよい社会をデザインしていくためにWell-beingという概念と新指標を、これからの時代の社会アジェンダにすることを目指している。

⑶学校現場の現状から

学校現場では、教員の人員不足等課題が山積している。様々な要因で、教職員にとってウェルビーイングとはいえない状況である現場も少なくないと実感している。**ウェルビーイングな職場は、「創造性も生産性も高く、離職者が少ない」**というエビデンスがある。このような困難な時だからこそ、ウェルビーイングの考え方を共有し、教職員が笑顔で生き生きと幸せに働くことのできる職場をつくっていくことが急務であると考える。教職員が笑顔で幸せに働いている姿を見て、子供たちも幸せに生きる力を身につけ成長していく。学校現場の様々な課題解決において、行政からの改革が早急に必要なことはもちろんであるが、現場にいる私達一人一人が諦めずにすべきことがある。それがウェルビーイングの考えの共通理解と体現、実践である。

2．ウェルビーイングの考え方を取り入れた学校経営

本校で取り入れているウェルビーイングの知見として、「ＳＰＩＲＥ論」（元ハーバード大学教授タル・ベン・シャハー博士）、幸せの「４つの因子」（慶應義塾大学大学院前野隆司教授）、そして「心理的安全性」について紹介する。

⑴ＳＰＩＲＥ論

ＳＰＩＲＥ論は、多くの学問（哲学・心理学、医学、芸術等々）や研究結果（エビデンス）等を包括的にまとめたもので、ウェルビーイングについて下図の５つ（Ｓ・Ｐ・Ｉ・Ｒ・Ｅ）に分類し、「それぞれを満たすことで、人々は幸せで満ち足りた人生を送ることができる」と述べている。「幸せ」という概念は太陽の光のようなものであり、その光は強すぎるが、ＳＰＩＲＥはその光をプリズムの光のように分けてみたものだ。

ＳＰＩＲＥ論は「幸せ」をとても包括的に表現し、目指すところを示している定義である。

個々の状態を当てはめてみて、必要だと思うところを調整し、ウェルビーイングな状態にしていくことをお薦めしたい。各因子について補足する。

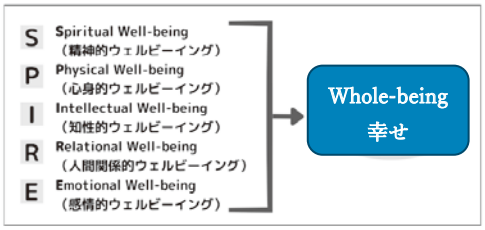
Spiritual Wellbeing（精神的ウェルビーイング）＝主体的・自己肯定感・自己有用感・使命感・自分の本質などが満たされていること

Physical Well-being（心身的ウェルビーイング）＝心身共に健康であること、その人にとって満たされていること

Intellectual Well-being（知性的ウェルビーイング）＝知的好奇心や学ぶ意欲、自分を高める意欲があること、潜在能力を発揮するために、深い学びに没頭すること

Relational Well-being（人間関係ウェルビーイング）＝よい人間関係：人間関係は満たされて充実していること

Emotional Well-being（感情的ウェルビーイング）＝ポジティブな感情だけでなく、ネガティブな感情も受け入れる・人間としての心のあり方を許す・レジリエンス力等において、心の状態が安定していること



⑵幸せの４因子

前野隆司教授（慶應義塾大学大学院）は、研究結果から、「幸せは次の４つの因子を使うことでコントロールできる」と述べている。４因子とは、①やってみよう！（自己実現と成長の因子）②ありがとう（つながりと感謝の因子）③なんとかなる！（前向きと楽観の因子）④ありのままに（独立とあなたらしさの因子）である。これは、統計的なエビデンスに基づいたものだ。この４因子は、心のあり方として理解しやすく、ＳＰＩＲＥ要素を実現させるために、どの心のあり方を意識していくことが必要なのか自分の状態を客観的に見つめることができる。

⑶「心理的安全性」

「心理的安全性」とはどのようなことか。それはチームの一人一人が、率直に意見を言い、質問をしても安全だと感じられる状況があること。そのためには組織の中に**「話しやすさ」「助け合い」「挑戦」「新奇歓迎」**の４つの因子があることで実現できる。一日の中で多くの時間を費やす職場が、心理的安全性があり、自分の力を発揮することができれば、一人一人のウェルビーイングは高まる。心理的安全性のある職場にするには、心の在り方のベースは「感謝、

信頼、愛、尊敬」等の相手を大切に思う心だ。この心を組織全体（全員）がもつことで、組織の心理的安全性や幸せをつくっていくことができるのである。

また、「心理的安全性の高い職場」とは、「学習する職場」でもある。学校が「学習する職場」であることで、学校教育目標を達成することができるのである。組織の心理的安全性が高いこと、組織全体の目標があり、それが具体的に見えていることが、組織力を高めるためには重要なポイントとなる。

(4) 成果

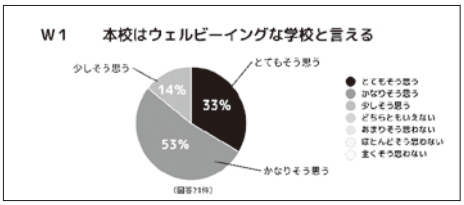
本校では、「ウェルビーイングな学校づくり」を進めることにより、全教職員が生き生きと主体的に働くことのできる学校となっている。組織を構成しているのは人間なので、起こる事象や、感情の浮き沈み等の影響で、常に最高のウェルビーイングを維持できるわけではない。その感情に変化があることも認めあい、フォロー仕合い、ウェルビーイングな状態へのリカバーをしなやかに行っていける組織、そのあり方がウェルビーイングな学校の姿である。成果として、令和４年度の職員の意識調査の一部を紹介する。

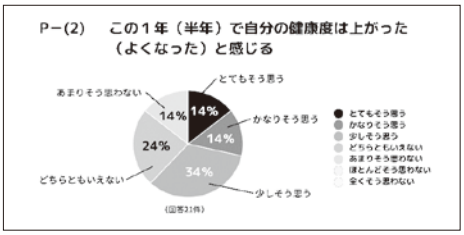
この他、「自身の教職における強みを発揮しているか」（ＳＰＩＲＥ論の「Ｓ」に関連する意識）という質問には90％の教員が「そう思う」と回答している。

教職員が自分の力を、生き生きと発揮することで、子供たちの様子も、生き生きと学ぶ姿勢へと変化が見られるようになった。

その一つとして、学力向上のエビデンスを挙げる。

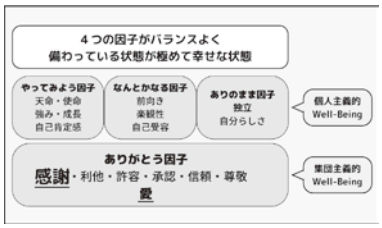
①職員のウェルビーイング意識調査（一部抜粋）





	目標基準が低い	目標基準が高い
心理的安全性が高い	ヌルい職場 目標は低く、仕事の充実感も低い。結果は重要ではない。	学習する職場 健全な意見を出し合い高いパフォーマンスを目指し学習して成長する職場。
心理的安全性が低い	サムい職場 余計なことをせず、自分の身を守る。言われた以上のことはしない。ミスを隠す。	キツい職場 不安と罰によるコントロールが幅をきかせる。ノルマは高いが協力性はない。

出典：石井遼介「心理的安全性のつくりかた」P37図１−６をもとに一部加除修正して作成



出典：前野隆司「幸せな職場の経営学」（小学館）53ページの図をもとに一部加除修正して作成

〈連載テーマ①〉

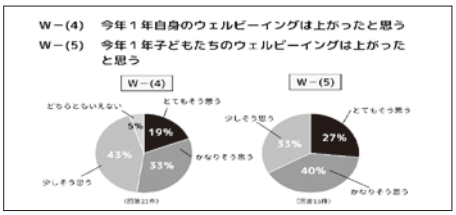
「Society5.0時代の学校教育」

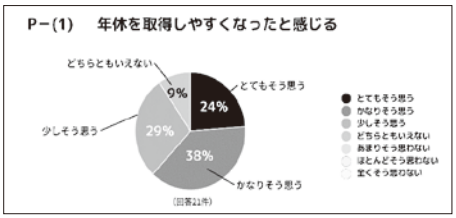
3. ウェルビーイングな学校づくりと副校長・教頭の役割

現役の副校長・教頭先生方には、日々学校運営に注力し頑張ってくださっていることに、心からの感謝の気持ちと敬意を表したい。ウェルビーイングな学校づくりのためには、副校長・教頭先生方の力が欠かせない。皆様の在り方（Being）次第で、職場の雰囲気は大きく変わる。日々多忙な中、ウェルビーイングという新しい言葉に触れ、「取り入れているゆとりなんかない。」と思われる方もいるだろう。そんな副校長・教頭先生方にこそ、少しでもＳＰＩＲＥへ意識を向け、改善点があったら具体策を講じ、まずは、ご自身を幸せに導いてほしいと願う。そして、日々の在り方で、組織のＳＰＩＲＥをよりよい状態へ、組織としての心理的安全性をより高めるよう導いていただけたらと願う。このことは、「ウェルビーイングの考えを全職員で共通理解していくこと」「一人一人が日々こつこつと、ウェルビーイングな心の在り方を継続して体現し続けていくこと」で実現できる。

「幸せは連鎖する」というエビデンスもある。皆様の「笑顔」から職場に笑顔の連鎖が広がり、「ありがとう因子」（感謝、信頼、愛、尊敬等）から、職場の「心理的安全性」が全職員に広がり、職場全体がウェルビーイングになる。最終的には、教職員の幸せが連鎖をつくり、子供たち、保護者、地域の方々へも広がり、副校長・教頭のもとへも幸せの連鎖がやってくる。皆様の小さな意識変革と行動から始まるバタフライ効果が、日本の学校現場をウェルビーイングに変えていくのだ。

②子どもたちの変化





学力を伸ばした児童の割合（昨年度結果比）

令和３年度		
５年生	本校	79.0%
	県平均	77.2%
６年生	本校	92.6%
	県平均	76.3%

（令和３年度埼玉県学力・学習状況調査結果から）

令和４年度		
５年生	本校	86.1%
	県平均	62.5%
６年生	本校	85.8%
	県平均	72.2%

（令和４年度埼玉県学力・学習状況調査結果から）

※意識調査・学力向上結果に関する図は、「ウェルビーイングな学校をつくる」（著者：中島）（出版社：教育開発研究所）より引用。