

## 1 ウェルビーイングとは何か？

ウェルビーイングとは、WHO（世界保健機構）などによれば、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み、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良い状態にあることも含む包括的な概念とされている。

## 2 国際的なウェルビーイング政策の動向

2009年、仏のサルコジ大統領は、世界的学者を集めて「暮らしの質を測る」経済成長率を超える幸福度指標の提案」というレポートをまとめ、GDPの限界を正しく認識し、人々の生活の質に着目した主観と客観のウェルビーイング指標の設定を提言した。

これを受け2011年、OECDは、Better Life Indexを策定。筆者が共同創立メンバーとして参画し2015年に発足したOECD教育2030プロジェクトが、2019年に発表した「学びの羅針盤」でも、教育の目的の最上位に「個人と社会のウェルビーイングの向上」を掲げた。

2023年5月のG7教育大臣会合「富山・金沢宣言」においても、調和と協調に基づくウェルビーイングの考え方が確認された。

国連では、2012年、国連本部にて「幸福に関するハイレベル会合」が開催され、「世界幸福度報告」(World Happiness Report)の発刊がはじまり、2024年9月、国連未来サミットにおいて、将来世代宣言がとりまとめられ、「現世代および将来世代のWell-beingと地球のサステナビリティ」に向けて国際社会は、具体的な56の行動にコミットすることが盛り込まれた。

2025年に開催される関西・大阪万博では、Beyond SDGsがテーマとなり、サステイナブル・ウェルビーイング・ゴールズ(SWGs)について議論されることとなっている。



# 「ウェルビーイング教育における重要性と課題」

東京大学公共政策大学院 教授 鈴木 寛

## 3 日本政府におけるウェルビーイング政策の動向

日本政府においても、2023年6月の「経済財政運営と改革の基本方針2023（いわゆる骨太方針）」において、成長の指標として、一人当たり実質GDPと並んで、ウェルビーイングが掲げられ、2023年10月23日の第212回国会での岸田文雄内閣総理大臣の所信表明演説なかで、歴代総理の演説としては、はじめてウェルビーイングという言葉が盛り込まれた。2024年6月の骨太方針では、「誰もが活躍できるWell-beingが高い社会の実現」という章が盛り込まれ、「・・・希望あふれるWell-beingの高い社会の実現を目指す・・・」とされた。

## 4 教育におけるウェルビーイング政策の動向

こうした流れと、不登校が急増しているという教育現場の実態を踏まえ、2023年6月に閣議決定された「第4期教育振興基本計画」では、最も重視する2つのコンセプトの1つに「日本社会に根ざしたウェルビーイングの向上」が位置づけられた。幸福感、学校や地域でのつながり、協働性、利他性、多様性への理解、社会貢献意識、自己肯定感、自己実現等を調和的・一体的に育むことなどが盛り込まれた。特に、日本の社会・文化的背景を踏まえ、日本社会に根差した「調和と協調」の重視が確認された。

2023年12月、OECD・PISA2022の結果が発表され、OECD加盟国のなかで、日本は、科学1位、数学1位、読解力2位となり、総合1位となったが、「自律学習への自信」と「家族からサポートされていると感じる」が調査国中、最下位となった。OECDのChild Well-being Dashboardでも、日本の子どもたちの「自己有用感」、「人生の意義や目的を感じている生徒の割合」、「全体として人生に満足していると感じている生徒の割合」などのウェルビーイング関係指標が調査国中で最下位となり、改めて、日本の児童・生徒のウェルビーイングに問題があることが浮き彫りになった。

子供たちのウェルビーイングを高めるためには、教師、家庭や地域、社会におけるウェルビーイングの向上も欠かせない。特に、教師のウェルビーイングに関しては、学校における働き方改革を進めるとともに、教職調整額を改善すべく2025年通常国会において給特法改正案を提出が予定され、教師の処遇を抜本的に改善するとされている。

教員のWell-beingに関して、東京大学鈴木寛研究室と㈱パーソル総研が協働で、「教員の職業生活に関する定量調査」を行ったところ、以下のようなことが明らかになった。

教員の60%超は職業に「誇りを持っている」と回答しているが、教員という職業を近し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。

教職本来の魅力を高め、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、はたら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こと。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。教員自身の継続的な学びは、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。

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てではなく、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見極めが重要となることも明らかになった。

若年層教員は、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。職務経験の浅い20代の教員は、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。また、教員間のお互いの業務への無関心、適切な評価・処遇のなさに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、



〈連載テーマ①〉

# 【魅力ある学校づくり～組織・運営～】

組織的な支援や育成体制の整備・充実が必要と考えられる。

副校長・教頭らの業務は、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、外部の苦情に組織的に対応している学校では、その先頭に立っている副校長・教頭が多忙感が顕著であった。副校長・教頭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、期待と負担が過度に集中すると組織的リスクともなり得ることが明らかになった。業務支援要員の配置などは有効であると考えられる。

副校長・教頭らの「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も示唆された。副校長・教頭らにとっても学びの機会の確保は重要であり、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仕組みの導入なども望まれる。これらは、次代の校長職の育成観点からも有効であり、副校長・教頭のWell-beingの向上にも寄与すると考えられる。

【参考】

