

学校教員のワーク・エンゲイジメントと仕事資源・アウトカムの関係

—仕事要求による関連の差異に着目して—

清水 優菜（慶應義塾大学大学院社会学研究科）

荒井 英治郎（信州大学学術研究院総合人間科学系）

1. はじめに—「学校における働き方改革」とワーク・エンゲイジメント

近年、「社会に開かれた教育課程」の理念の下、「主体的・対話的で深い学び」を通して、「生きる力」を育むことが謳われている。他方、特別なニーズを有する子ども、外国由来の子ども、生活が困窮している子どもに対する支援、保護者や地域住民への対応等、現代の教育環境は複雑化・困難化している。これほどまでに多様で広範な期待がかけられる社会制度は、学校以外にない¹。そして、COVID-19の感染拡大は、今まで潜在化していた問題を顕在化させただけでなく、すでに見えていた問題をより深刻化させるに至っている。

義務教育段階における教員の職務は、子どものためというロジックから多様な業務が包摂されるという意味において、「無境界性」（佐藤 1997：98-100）や「無限定性」（久富・長谷川・福島編 2018：39-40）といった特徴を有することがかねてから指摘されており、「献身的教師像」というイメージが教員自身によっても認識されてきた（久富 2017：211）。

また、実態としても教員の労働環境の悪化が著しいことが共有されつつある（荒井 2019）。

例えば、「国際教員指導環境調査（TALIS 2013）」によれば、日本の教員の勤務時間は他の参加国平均（38.3 時間）と比較した場合、最長で週 53.9 時間となっており、特に課外活動（スポーツ・文化活動）の指導時間が長く、人材の不足感も大きいことが指摘されてきた。また、「教員勤務実態調査（平成 28 年度）」では、「教員勤務実態調査（平成 18 年度）」と比較して平日・土日ともにいずれの職種（小中学校の校長、副校長・教頭、教諭）でも勤務時間が増加し（1 日当たり、小学校平日 43 分・土日 49 分、中学校平日 32 分・土日 1 時間 49 分）、高ストレス勤務が継続していることが明らかとなり、事態の深刻化が改めて浮き彫りとなった。なお、勤務時間増加の要因としては、①若手教師の増加、②総授業時間数の増加、③中学校における部活動指導時間の増加が挙げられていた²。

これに対して、国レベルにおいても学校における働き方改革をめぐる政策的論議が本格化した³。

例えば、中央教育審議会は、平成29年6月22日の諮問以降⁴、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学習指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」審議を行い、同年12月22日に「中間まとめ」を発表、続く12月26日に「学校における働き方改革に関する緊急対策」を公表している。そして、平成31年1月25日に公表されたのが、答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」である⁵。当該答申では、①勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の促進、②学校及び教師が担う業務の明確化・適正化、③学校の組織運営体制の在り方、④教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度の改革、⑤学校における働き方改革の実現に向けた環境整備、⑥学校における働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ等に関して論じられているが、とりわけ注目に値するのは、第4章「学校及び教師が担う業務の明確化・適正化」部分の記述である。その1に、答申の第4章の「1. 基本的考え方」では、学校が担うべき業務を、「学習指導要領等を基準として編成された教育課程に基づく学習指導」、「児童生徒の人格の形成を助けるために必要不可欠な生徒指導・進路指導」、「保護者・地域等と連携を進めながら、これら教育課程の実施や生徒指導の実施に必要な学級経営や学校運営業務」と、3つに大別している。その2に、同じく第4章の「3. これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方」では、これまで学校・教師が担ってきた業務の中から代表的な14の業務が取り上げられ、「基本的には学校以外が担うべき業務」（①登下校に対する対応、②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応、③学校徴収金の徴収・管理、④地域ボランティアとの連絡調整など）、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」（⑤調査・統計等への回答、⑥児童生徒の休み時間における対応、⑦校内清掃、⑧部活動）、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」（⑨給食時の対応、⑩授業準備、⑪学習評価や成績処理、⑫学校行事の準備・運営、⑬進路指導、⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応）と3分類している。それぞれ、学校業務の「外部化」「分業化」「協業化」の流れを促すものと解することができよう（Table1）。

Table 1 答申で示された学校が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に対する対応 ②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応 ③学校徴収金の徴収・管理 ④地域ボランティアとの連絡調整 ※その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。	⑤調査・統計等への回答等（事務職員等） ⑥児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア等） ⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等） ⑧部活動（部活動指導員等） ※部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。	⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等） ⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） ⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） ⑫学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等） ⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等） ⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）

中央教育審議会（2019：29）より引用

以上のような労働環境とそれに対する改革動向を前提として、学校教員はどのように自身の職務に向き合うことが望ましいであろうか。少なくとも、学校教員がメンタルヘルスを良好に保ちながら、自身の仕事に誇りを持ち、活き活きと働くことができる環境を整備していくことが喫緊課題であることは言うまでもない。

このような中で、仕事に対するポジティブな姿を捉える概念として、近年産業保健心理学の領域で脚光を浴びているのが、「ワーク・エンゲイジメント (Work Engagement)」の概念である (島津 2010)。ワーク・エンゲイジメントは、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知によって特徴づけられており (Schaufeli & Bakker 2004)、「活力 (Vigor)」、「熱意 (Dedication)」、「没頭 (Absorption)」という下位概念から構成される⁶。活力は「仕事における高水準のエネルギー」、熱意は「仕事に対する強い関与」、没頭は「仕事への集中と没頭」を指す (島津 2010)。それゆえ、ワーク・エンゲイジメントが高い人間は、仕事に高い水準のエネルギーを感じ、仕事に熱意を持って、集中、没頭している状態にある。

以下、ワーク・エンゲイジメントに関する先行研究を概括する。

その 1 に、ワーク・エンゲイジメントに関する先行研究では、規定要因とアウトカム (結果要因) に関して検討されており (設楽・新井 2009)、これらを説明する枠組みとして、JD-R モデル (Job Demands-Resources Model; Figure1) が提案されてきた⁷。このモデルのうち、ワーク・エンゲイジメントに関するプロセスは「動機づけプロセス」と呼ばれ、「仕事資源 (Job Resources)」と「個人資源 (Personal Resources)」がワーク・エンゲイジメントを通じてアウトカムに影響を与えることが想定されている。

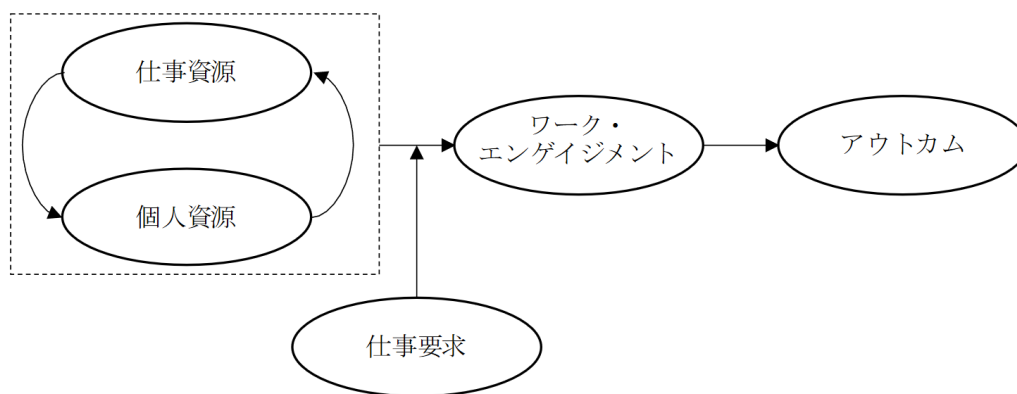


Figure 1 JD-R モデル (Bakker & Demerouti 2017; 島津 2010 をもとに作成)

その 2 に、仕事資源は、「ストレスやそれに起因する身体的・心理的成本を低減し、目標の達成を促進し、個人の成長や発達を促進する機能を有する物理的・社会的・組織的要因」 (島津 2010 : 3) と定義され、「作業・課題レベル」 (以下、作業レベル資源)、「部署レベ

ル」(以下、部署レベル資源)、「事業場レベル」(以下、事業場レベル資源)の3つの水準に分類される(島津 2014)。作業レベル資源は仕事それ自体に関連したもの(仕事のコントロールなど)、部署レベル資源はチームや人間関係に関連したもの(上司の支援など)、事業場レベル資源は組織全体に関連したもの(経営層との関係など)である。

その3に、個人資源は、「自分を取り巻く環境を上手にコントロールできる能力やレジリエンスと関連した肯定的な自己評価」(島津 2010 : 3)と定義され、楽観性、自己効力、レジリエンスなどが例として挙げられている(Bakker & Demerouti 2017; 島津 2010)。JD-R モデルでは、仕事資源と個人資源が相互作用しながら、ワーク・エンゲイジメントを高めることが想定されている(Bakker & Demerouti 2017)。

その4に、JD-R モデルでは、仕事資源や個人資源とワーク・エンゲイジメントの関連に対して、仕事の質的・量的負担や仕事場面での緊張感などの「仕事要求(Job Demands)」が寄与することが想定されている。つまり、仕事要求の程度によって、仕事資源や個人資源がワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響が異なると考えられている。Bakker & Demerouti (2017)では、特に仕事要求が大きい場合には仕事資源がワーク・エンゲイジメントに大きく影響することを指摘している。

その5に、ワーク・エンゲイジメントのアウトカムとして、心身の健康、仕事・組織への肯定的な態度、組織行動、仕事のパフォーマンスなどが挙げられている(Bakker & Demerouti 2017; 島津 2010)。例えば、Halbesleben (2010)は、ワーク・エンゲイジメントとアウトカムの関連についてメタ分析を行い、ワーク・エンゲイジメントが高いほど、心身の健康が良好であり、組織に愛着を抱き、仕事を辞めにくく、生産性が高い傾向にあることを示した。

以上で述べてきたことは、「学校教員」に焦点を当てたワーク・エンゲイジメント研究の知見というよりも、多様な業種の人間を対象として得られた知見である。これに対して、JD-R モデルに基づきながら、教員のワーク・エンゲイジメントについて包括的に検討した研究として、Hakanen et al. (2006)がある。Hakanen et al. (2006)は、フィンランドの教師を対象として、仕事資源(職場の風土、管理職の支援など)を有する教師ほどワーク・エンゲイジメント(活力、熱意)が高くなり、その結果として組織コミットメントが大きくなることを示した。ただし、この研究では、仕事要求がバーン・アウトを通じてワーク・エンゲイジメントに負の影響を与えるプロセス(健康障害プロセス)について検討されているものの、仕事要求が仕事資源とワーク・エンゲイジメントの関連に及ぼす影響は分析されていない。すなわち、仕事要求の程度により、教員のワーク・エンゲイジメントを最大限高めることが期待される仕事資源や個人資源のあり方については、未だ検討の余地が残されていると言えよう。

また、我が国における教員のワーク・エンゲイジメント研究としては、Big Five(設楽 2011)、教科指導学習動機(三和・外山 2015)、教師効力感(中尾ほか 2018)、生徒への意識的な賞賛行動(飯島ほか 2020)など、個人資源とワーク・エンゲイジメントの関連がこれまで検

討されてきた。しかし、仕事資源や仕事要求、アウトカムにまで射程を当てた研究は見当たらない。すなわち、我が国において、教師のワーク・エンゲイジメントがどのような職場環境によって規定されるのか、そして、ワーク・エンゲイジメントはいかなるアウトカムに寄与するのかはまだ明らかにされていないのである。それゆえ、ワーク・エンゲイジメントを高める職場環境のあり方やワーク・エンゲイジメントの波及効果に関する科学的根拠に関する知見は、十分に得られているとは言い難い状況にある。

以上の先行研究を踏まえて、本研究では、教員のワーク・エンゲイジメントと仕事資源、アウトカムの関連、並びに、この関連に仕事要求が及ぼす影響を定量的に明らかにすることを目的とする。本研究では、アウトカムとして新職業性ストレス簡易調査票（川上 2012）で測定可能な「心身の健康」、「満足度」、「職場の一体感」に焦点を当てる。これらの変数に着目する理由は、ワーク・エンゲイジメントに関する先行研究においてアウトカムとして同定されているだけでなく（Halbesleben2010; 島津 2010）、ワーク・ライフ・バランスの実現が課題となっている教員の仕事においても重要な変数と考えられるためである。なお、仕事資源の3水準である「作業レベル資源」、「部署レベル資源」、「事業場レベル資源」、さらには、仕事要求に関しては、新職業性ストレス簡易調査票（川上 2012）にて測定可能であることから、本調査においても当該調査票の尺度を用いることとした。

本研究の仮説モデルを Figure2 に記す。まず、仕事資源はワーク・エンゲイジメントの規定要因として正の影響を与えることを想定した。次に、ワーク・エンゲイジメントは「心身の健康」、「満足度」、「職場の一体感」といったアウトカムに正の影響を与えることを想定した。さらに、仕事要求が仕事資源とワーク・エンゲイジメントの関連に影響を与えることを想定した。なお、初期モデルでは、仮説以外の部分にもパスを仮定することにした。

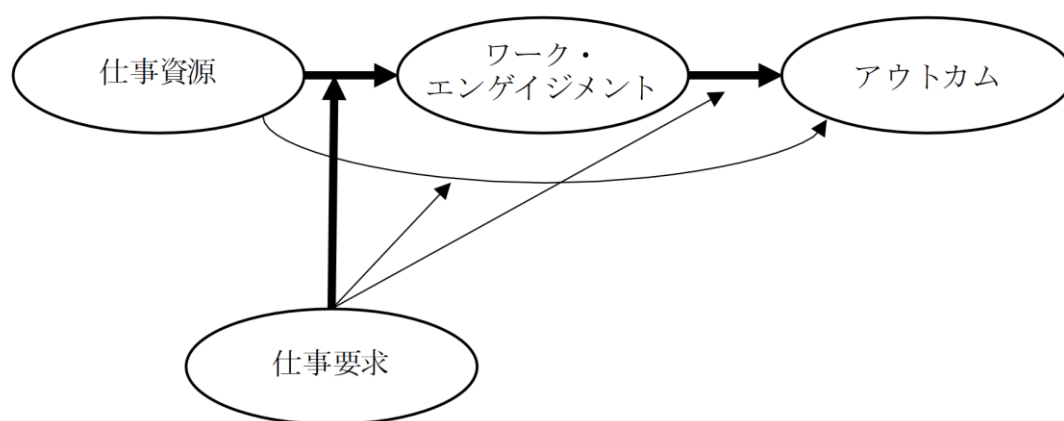


Figure 2 本研究の仮説モデル

注) 太線は仮説部分のパスを表す。

また、新職業性ストレス簡易調査票（川上 2012）では、全業種を対象とした全国調査の結果が報告されている。そこで、副次的な分析となるが、仕事資源、仕事要求、アウトカムについては、全業種の平均との差を検討する。全業種の平均との差を明らかにすることで、教員が置かれている仕事状況をより詳細に明らかにすることができ、今後の介入への示唆を得ることができるだろう。

2. 方法

（1）対象者

X 県の小学校 3 校（公立小学校 1 校、私立小学校 2 校）、中学校 2 校（公立中学校 1 校、私立中学校 1 校）、高等学校 3 校（公立高等学校 1 校、私立高等学校 2 校）の教員 213 人（総数：261 人、回答率 82%）を対象とした。

（2）調査内容

①フェイス・シート

対象者の勤務する学校種（1：小学校、2：中学校、3：高等学校）と年齢（1：20 歳代、2：30 歳代、3：40 歳代、4：50 歳代、5：60 歳代）の回答を求めた。

②ワーク・エンゲイジメント

日本語版の尺度として一定の妥当性が確認されている日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度短縮版（The Japanese Short Version of the Utrecht Work Engagement Scale: UWES-J; Shimazu et al. 2008）を用いた。本尺度は、活力、熱意、没頭の 3 つの下位尺度 9 項目から構成されている。ただし、9 項目版のワーク・エンゲイジメント尺度は、3 つの下位尺度間の相関が高いため、妥当性の観点から 3 つに分けずに 1 因子構造のワーク・エンゲイジメントとして用いることが推奨されている（Schaufeli et al. 2006）。そこで、本研究ではワーク・エンゲイジメントを活力、熱意、没頭の 3 つの下位尺度に分けず、1 因子構造とした。

Shimazu et al. (2008) と同様に、回答は 7 件法（0：全くない、1：ほとんど感じない／1 年に数回以下、2：めったに感じない／1 ヶ月に 1 回以下、3：時々感じる／1 ヶ月に 1 回以下、4：よく感じる／1 週間に 1 回、5：とてもよく感じる／1 週間に数回、6：いつも感じる／毎日）で求めた。なお、高得点（最高 6 点）であるほど、ワーク・エンゲイジメントの程度が高いことを意味する。

③新職業性ストレス簡易調査票

新職業性ストレス簡易調査票（川上 2012）の推奨尺度短縮版からワーク・エンゲイジメ

ント（9項目）を除いたものを用いた。具体的には、作業レベル資源 6 尺度、部署レベル資源 10 尺度、事業場レベル資源 7 尺度、仕事の負担 8 尺度、心身の健康 6 尺度、満足度 2 尺度、職場のハラスメント 1 尺度、職場の一体感 1 尺度を含む 41 尺度 71 項目から構成された。なお、仕事の負担 8 尺度が仕事要求を表す変数である。川上（2012）と同様に、回答は 4 件法で求め、高得点（最高 4 点）を望ましい状態を示すように点数を変換した。

なお、職場のハラスメントについては、仕事資源、仕事要求、アウトカムのいずれかに位置づけることが難しいと判断し、本研究では分析に用いなかった。

（３）調査時期と手続き

調査は、筆者らが実施前に QR コードを付した質問紙の配布、並びに、協力の依頼を行い、2020 年 11 月初旬から 12 月にかけて開催された職員会議等の時間を利用して実施してもらった。調査に先立ち、①調査への回答は任意であること、②答えられない、あるいは答えたくない質問には回答しなくてよいこと、③調査は無記名で行われ、匿名性が担保されること、④調査内容は統計的に処理されるため、対象者のプライバシーは守られること、⑤質問紙への回答をもって、調査に同意したと判断することを承諾してもらい、実施した。

（４）分析方法

まず、下位尺度ごとに加算平均を求め、それらを尺度得点とした上で、記述統計量を求めた。ワーク・エンゲイジメント、職場のハラスメントを除外した新職業性ストレス簡易調査票の尺度については、川上（2012）で報告されている全業種の平均値との差を検討するために、効果量 d を算出した。

次に、Figure2 の仮説モデルを検討するために、共分散構造分析を行った。具体的には、仕事の負担の尺度得点について、平均値以上、つまり、仕事の負担を相対的に感じていない群を「仕事の負担低群」、平均値未満、つまり、仕事の負担を相対的に感じている群を「仕事の負担高群」と群分けした上で、多母集団同時分析を行った。多母集団同時分析にあたり、本研究では以下の 4 つのモデルについて、情報量規準をそれぞれ算出し、最適なモデルを検討した。

モデル 1：等値制約を置かないモデル

モデル 2：切片が等しいモデル

モデル 3：切片と誤差分散が等しいモデル

モデル 4：切片と誤差分散、パス係数が等しいモデル

分析にあたって、欠損値はペアワイズ処理を施した。多母集団同時分析については、完全情報最尤法による欠損値の補完を行った。

本研究では、オープンソフトウェア環境である R4.0.2 を用いて統計解析を行った。多母集団同時分析では lavaan（ver.0.6-7）のパッケージを使用した。

3. 結果

(1) 対象者の属性

対象者の属性を Table2 に記した。年齢層について、50 歳代が 31%と最も多く、次いで 40 歳代が 29%であった。学校種について、中学校が 56%と最も多く、次いで小学校 23%、高等学校 21%であった。

Table 2 本研究の対象者の属性 ($N = 213$)

		人数	割合
年齢層	20 歳代	30	14%
	30 歳代	31	15%
	40 歳代	61	29%
	50 歳代	65	31%
	60 歳代	26	12%
学校種	小学校	48	23%
	中学校	120	56%
	高校	45	21%

(2) ワーク・エンゲイジメントの記述統計量

ワーク・エンゲイジメント 9 項目の加算平均は 3.69、標準偏差は 1.23 であった。平均値は本研究で用いた尺度の意味的中央値 3.00 を上回っており、相対的にワーク・エンゲイメントの程度が高かった。

(3) 仕事資源、仕事要求、アウトカムの記述統計量と全業種平均との比較

本研究で用いた仕事資源、仕事要求、アウトカムの尺度の記述統計量、並びに、川上 (2012) で報告されている全業種の平均値と標準偏差、効果量 d を Table3 に記した。効果量 d について、技能の活用、家族・友人の支援、職場での対人関係、イライラ感、不安感、抑うつ感以外の尺度は 5%水準で有意差が認められた。5%水準で有意差が認められた尺度のうち、全業種の平均を下回っていたのは、仕事の量的負担、仕事の質的負担、身体的負担度、情緒的負担、役割葛藤、ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ) であった。

効果量 d が中程度とされる 0.50 以上 0.80 未満 (清水・山本 2020) の尺度は、働きがい、成長の機会、上司のリーダーシップ、上司の公正な態度、失敗を認める職場、経営層との信頼関係、個人の尊重、公正な人事評価、キャリア形成、仕事の量的負担、情緒的負担であった。なお、効果量 d が大きいとされる 0.80 以上の尺度はなかった。

Table 3 仕事資源、仕事要求、アウトカムの記述統計量と全業種との比較

	下位尺度	本研究の対象者			全国平均データ（全業種）			<i>d</i>
		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
作業レベル資源	仕事のコントロール	213	2.64	0.62	1618	2.53	0.74	0.15*
	仕事の適性	213	3.18	0.70	1628	2.92	0.80	0.34***
	技能の活用	213	3.05	0.88	1625	3.00	0.85	0.06
	働きがい	213	3.31	0.69	1627	2.87	0.87	0.52***
	役割明確さ	208	3.45	0.55	1628	3.41	0.63	0.06
	成長の機会	210	3.12	0.75	1626	2.62	0.94	0.54***
部署レベル資源	上司の支援	213	2.74	0.74	1612	2.37	0.75	0.49***
	同僚の支援	213	2.90	0.67	1615	2.68	0.70	0.31***
	家族・友人の支援	213	3.32	0.68	1619	3.31	0.68	0.01
	経済・地位報酬	210	2.61	0.98	1625	2.25	0.92	0.38***
	尊重報酬	210	2.95	0.71	1621	2.59	0.80	0.46***
	安定報酬	210	3.09	0.90	1622	2.84	1.02	0.25***
	上司のリーダーシップ	209	2.90	0.81	1623	2.25	0.92	0.72***
	上司の公正な態度	209	3.18	0.65	1623	2.65	0.86	0.63***
	ほめてもらえる職場	210	3.01	0.73	1624	2.59	0.91	0.48***
事業場レベル資源	失敗を認める職場	210	2.93	0.72	1622	2.45	0.85	0.57***
	経営層との信頼関係	210	3.06	0.70	1621	2.58	0.81	0.61***
	変化への対応	211	2.74	0.84	1621	2.35	0.86	0.45***
	個人の尊重	210	2.75	0.80	1621	2.14	0.82	0.74***
	公正な人事評価	210	2.66	0.88	1616	2.04	0.86	0.71***
	多様な労働者への対応	209	3.08	0.73	1619	2.72	0.87	0.42***
	キャリア形成	210	2.69	0.80	1619	2.23	0.87	0.53***
	ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	209	2.41	0.88	1625	2.07	0.87	0.39***
仕事の負担	仕事の量的負担	213	1.72	0.62	1621	2.14	0.76	0.56***
	仕事の質的負担	213	1.84	0.56	1617	2.16	0.71	0.47***
	身体的負担度	213	2.24	0.91	1625	2.49	1.08	0.24***
	職場での対人関係	213	2.88	0.64	1610	2.88	0.66	0.00
	職場環境	213	2.93	0.96	1627	2.78	0.99	0.15*
	情緒的負担	211	2.12	0.89	1628	2.66	0.96	0.57***
	役割葛藤	211	2.54	0.90	1628	2.87	0.93	0.36***
	ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	208	2.52	0.85	1625	2.83	0.89	0.35***
心身の健康	活気	213	2.41	0.84	1616	2.26	0.79	0.19**
	イライラ感	213	2.61	0.93	1618	2.70	0.85	0.11
	疲労感	213	3.08	0.79	1624	2.70	0.88	0.44***
	不安感	213	2.93	0.79	1623	2.87	0.80	0.08
	抑うつ感	213	3.32	0.69	1618	3.27	0.67	0.07
	身体愁訴	213	3.33	0.50	1610	3.22	0.54	0.20**
満足度	仕事の満足度	213	3.01	0.79	1630	2.60	0.85	0.48***
	家庭の満足度	213	3.19	0.81	1629	3.06	0.81	0.16*
職場の一体感	職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）	207	2.88	0.74	1627	2.66	0.77	0.29***

***: $p < .001$ **: $p < .01$ *: $p < .05$

(4) 仕事の負担高・低群ごとの仕事資源、ワーク・エンゲイジメント、アウトカムの記述統計量と相関行列

仕事の負担高・低群ごとの仕事資源、ワーク・エンゲイジメント、アウトカムの記述統計量と相関行列を Table4 に記した。仕事の負担高・低群における尺度得点の平均値について、ワーク・エンゲイジメント以外の平均得点に 5%水準で有意差が認められ、仕事の負担低群の方が相対的に望ましい値であった。

また、効果量 d に着目すると、心身の健康が大きく、部署レベル資源と満足度、職場の一体感が中程度であった。

Table 4 仕事の負担高・低群ごとの仕事の資源、ワーク・エンゲイジメント、アウトカムの記述統計量と相関行列

	仕事の負担低群			仕事の負担高群			d	1	2	3	4	5	6	7	8
	N	M	SD	N	M	SD									
1.仕事の負担	105	2.38	0.33	104	1.61	0.23	2.72***	—	.05	.12	.17	.22	.47	.24	.37
2.ワーク・エンゲイジメント	105	3.83	1.20	104	3.54	1.21	0.24	.05	—	.68	.44	.44	.60	.53	.27
3.作業レベル資源	103	3.10	0.39	102	2.90	0.47	0.48***	.03	.53	—	.53	.55	.60	.50	.42
4.部署レベル資源	102	3.09	0.41	103	2.87	0.48	0.50***	.23	.37	.50	—	.76	.56	.62	.53
5.事業場レベル資源	103	2.92	0.54	103	2.65	0.61	0.46**	.03	.38	.51	.60	—	.59	.60	.61
6.心身の健康	105	3.35	0.35	104	2.81	0.54	1.20***	.32	.50	.44	.36	.36	—	.60	.40
7.満足度	105	3.30	0.52	104	2.88	0.68	0.69***	.24	.56	.48	.47	.33	.44	—	.40
8.職場の一体感	103	3.06	0.62	103	2.70	0.79	0.51***	.15	.25	.37	.45	.51	.27	.25	—

***: $p < .001$ **: $p < .01$ *: $p < .05$

注) 下三角行列が仕事の負担低群、上三角行列が仕事の負担高群の相関係数を示す。

(5) 多母集団同時分析

モデル1～4の情報量規準を Table5 に記した。AIC (Akaike's Information Criterion)、並びに、BIC (Bayesian Information Criterion) ともモデル1が最小であったため、モデル1を採択した。

Table 5 モデル1～4の情報量規準

モデル	AIC	BIC
モデル1	1312.86	1404.65
モデル2	1340.45	1428.96
モデル3	1343.89	1419.28
モデル4	1390.37	1436.27

モデル1に基づき、有意水準5%を満たさないパスを削除しながら分析を繰り返し行ったところ、最終的に Figure3 のモデルが得られた。モデルの適合度は、CFI = .92、TLI = .92、RMSEA = .09、SRMR = .10 であり、SRMR 以外は概ね良好な値であった。なお、Figure3 には簡略化のために、標準化パス係数のみを記し、共分散や誤差変数の値は省略した。

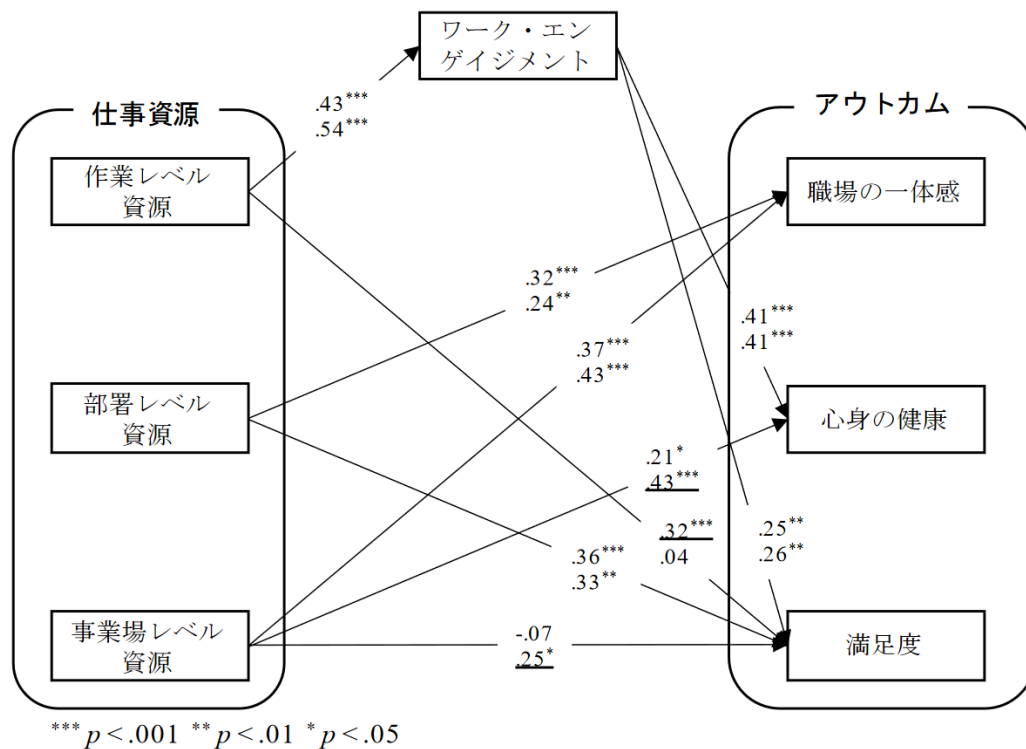


Figure 3 多母集団同時分析の結果

注) 上段：仕事の負担低群、下段：仕事の負担高群

注) 下線はパス係数に有意差が認められたパスを表す

得られた結果は、以下の通りである。

第1に、ワーク・エンゲイジメントに対して、仕事の負担高・低群においても、作業レベル資源から有意な正のパスが認められた。

第2に、職場の一体感に対して、仕事の負担高・低群においても、部署レベル資源と事業場レベル資源から有意な正のパスが認められた。

第3に、心身の健康に対して、仕事の負担高・低群においても、ワーク・エンゲイジメントと事業場レベル資源から有意な正のパスが認められた。ただし、パス係数の差の検定の結果、事業場レベル資源からのパスは、仕事の負担高群の方が有意に大きかった ($Z = 2.79$, $p < .01$)。

第4に、満足度に対して、仕事の負担高・低群においても、ワーク・エンゲイジメントと

部署レベル資源から有意な正のパスが認められた。ただし、作業レベル資源からの有意な正のパスは仕事の負担低群、事業場レベル資源からの有意な正のパスは仕事の負担高群にのみ認められた。

仕事の負担低群の分散説明率は、ワーク・エンゲイジメントが 18%、職場の一体感が 38%、心身の健康が 25%、満足感が 46%であった。仕事の負担高群の分散説明率は、ワーク・エンゲイジメントが 29%、職場の一体感が 40%、心身の健康が 45%、満足感が 49%であった。

4. 考察

本研究の目的は、教員のワーク・エンゲイジメントと仕事資源、アウトカムの関連、並びに、この関連に仕事要求が及ぼす影響を定量的に明らかにすることであった。また、副次的な分析として、仕事資源、仕事要求、アウトカムについては、全業種の平均との差を検討した。得られた結果は、以下の通りである。

(1) 教員のワーク・エンゲイジメントと仕事資源、アウトカムの関連

第 1 に、教員のワーク・エンゲイジメントと仕事資源、アウトカムの関連に関してである。

その 1 に、ワーク・エンゲイジメントと仕事資源の関連について、仕事の負担高・低群を問わず、作業レベル資源が大きいほど、ワーク・エンゲイジメントが高いことが示された。このことは本研究の仮説を支持するものであり、仕事資源の中でも仕事自体の資源が豊富にあることで、教員のワーク・エンゲイジメントが高まる可能性を示唆する。

その 2 に、職場の一体感への影響については、仕事の負担高・低群を問わず、部署レベル資源、事業場レベル資源が大きいほど、職場の一体感が高いことが示された。すなわち、チームや人間関係、組織全体に関連した資源といった、部署レベル資源及び事業場レベル資源が豊富にあることで、教員は職場に一体感を抱くようになる可能性が示唆された。このことは、仕事資源が豊富にあり個人と組織が活性化されることが「職場のいきいき」、すなわち、職場の一体感につながるという「健康いきいき職場モデル」(川上 2012) に整合する結果である。他方で、ワーク・エンゲイジメントから職場の一体感への有意なパスが認められなかったことは、本研究の仮説、並びに、JD-R モデルに反する。ワーク・エンゲイジメントが作業レベル資源のみから有意な正のパスを受けたことを踏まえると、「個業」と表現されることもある教員の「ワーク」とは、どちらかといえば組織よりも個人に焦点化したものであるため、職場の一体感ワーク・エンゲイジメントの程度に依存しない可能性がある。

その 3 に、心身の健康への影響について、仕事の負担高・低群を問わず、事業場レベル資源、ワーク・エンゲイジメントが大きいほど、心身の健康は高いことが示された。この結果は、本研究の仮説や「健康いきいき職場モデル」(川上 2012) に整合的であり、組織全体に

関連した資源が豊富にあること、ワーク・エンゲイジメントが高くなることで、心身の健康が良好になる可能性を示唆する。

その4に、満足度への影響について、仕事の負担高・低群を問わず、部署レベル資源、ワーク・エンゲイジメントが大きいほど、満足度は高いことが示された。この結果は、本研究の仮説を支持し、ワーク・エンゲイジメントが高くなることで、満足度は高くなる可能性を示唆する。また、部署レベル資源に関する結果は、本研究の仮説に反するものの、JD-Rモデルに反する結果とは言い難い。なぜなら、チームや人間関係に関連した部署レベル資源が豊富になることで、本研究では測定していない心理的なストレス反応が低減し、その結果として心身の健康が良好になったという、JD-Rモデルにおける「健康障害プロセス」(Bakker & Demerouti 2017; 島津 2010) が表出した可能性があるためである。さらに、仕事の負担低群では作業レベル資源が大きいほど、仕事の負担高群では事業場レベル資源が大きいほど、満足度は高いことが示された。すなわち、仕事の負担が低い場合には仕事の自体の資源が豊富であること、仕事の負担が大きい場合には組織全体に関連した資源が豊富にあることによって、満足度は高くなる可能性が示唆された。

以上から、教員のワーク・エンゲイジメントと仕事資源、アウトカムの関連について、職場の一体感以外の結果は、概ね本研究の仮説通りの結果といえよう。他方、職場の一体感に関する結果は仮説に反する結果であるが、「健康いきいき職場モデル」(川上 2012) に整合するものであり、説明可能なものと考えられる。

(2) 仕事要求が教員のワーク・エンゲイジメントと仕事資源、アウトカムの関連に及ぼす影響

第2に、仕事要求が教員のワーク・エンゲイジメントと仕事資源、アウトカムの関連に及ぼす影響に関してである。

その1に、仕事の負担高・低群によって、仕事資源とワーク・エンゲイジメントの関連に有意差が認められなかった。すなわち、仕事要求は仕事資源とワーク・エンゲイジメントの関連に影響しない可能性が示唆された。このことは、本研究の仮説やJD-Rモデルに反するものである。Bakker & Demerouti (2017) によると、仕事要求にはストレスに影響を与える「妨害的な仕事要求 (Hindrance job demands)」とワーク・エンゲイジメントを含む動機づけに与える「挑戦的な仕事要求 (Challenge job demands)」がある。本研究で測定した仕事要求、つまり仕事の負担は挑戦的というよりも妨害的な仕事要求であるため、仕事資源とワーク・エンゲイジメントの関連に影響を与えなかったと考えられる。

その2に、仕事の負担高群の方が事業場レベル資源と心身の健康、満足度の関連が強いこと、仕事の負担低群の方が作業レベル資源と満足度の関連が強いことが示された。すなわち、仕事資源によって個人が活性化され、アウトカムが獲得されるというプロセスは、仕事要求によって異なる可能性が示唆された。ただし、この結果は、本研究では測定していないワー

ク・エンゲイジメント以外の動機づけ変数(コミットメント、フラーリッシング⁸など:Bakker & Demerouti 2017)と仕事資源の関連に仕事資源が影響することを示している可能性もある。

以上から、教員のワーク・エンゲイジメントと仕事資源、アウトカムの関連に仕事要求が及ぼす影響については、本研究の仮説や JD-R モデルに反する結果といえよう。

(3) 教員と全業種での仕事資源、仕事要求、アウトカムの差異

第3に、教員と全業種での仕事資源、仕事要求、アウトカムの差異に関してである。

その1に、効果量 d が中程度以上の変数に焦点を当てると、本研究が対象とした教員は、全業種の平均と比較して仕事資源を豊富に有しているが、仕事に負担感を抱いていることが示された。その2に、心身の健康や満足度、職場の一体感について、効果量 d が中程度以上の下位尺度はなかったため、本研究の対象者と全業種の平均の間に有意差が認められたとしても、その差は小さいことが示された。

先述したように、本研究での仕事要求が先述の「妨害的な仕事要求」である可能性を踏まえると、教員は仕事資源は豊富であるものの、妨害的な仕事要求が高いことが推察される。ただし、全業種の平均は川上(2012)に基づくものであり、タイムラグが8年以上あるデータとの比較であることに留意する必要がある。

(4) 本研究の限界と意義

本研究の限界として、以下の3点が挙げられる。

第1に、本研究は1時点における相関研究であるため、明確な因果関係を特定できない。それゆえ、心身の健康が良好になることで、ワーク・エンゲイジメントの程度が高くなるといった逆の因果関係が認められる可能性もある。今後の研究では、縦断調査を行い、より厳密な因果関係を特定する必要がある。

第2に、本研究ではワーク・エンゲイジメントの規定要因として個人資源を取り上げていないため、個人資源と仕事資源との相互作用がワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響は定かではない。教員のワーク・エンゲイジメントに関するより包括的かつ介入可能性のあるモデルを構築するためには、個人資源と仕事資源の両方を同時に取り上げる必要があるだろう。

第3に、本研究のサンプルが小学校3校、中学校2校、高等学校3校であるため、得られた知見には学校段階の効果と学校独自の効果が混在している可能性がある。それゆえ、マルチレベル分析が可能となる程度までサンプル数を増やし、学校段階の効果と学校独自の効果を検証する必要がある。

上述した限界はあるものの、我が国の教員を対象としたワーク・エンゲイジメント研究において仕事資源を取り上げたものが見当たらない中で、ワーク・エンゲイジメントと仕事資源、アウトカムの関連、並びに、この関連に仕事要求が及ぼす影響を初めて定量的に明らか

にしたことは、一定の学術的意義を有するだろう。さらに、仕事要求によって、仕事資源とアウトカムの関連が異なる可能性を示したことは、よりよい教員の職場環境を構築する科学的根拠となりうるものであるといえ、高い実践的意義を有するだろう。

註

- ¹ 「制度としての学校」のあり方に関しては、荒井（2016）も参照のこと。
- ² https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/uneishien/1297093.htm（最終アクセス日 2021/2/19）
- ³ 「学校における働き方改革」の政策動向等に関しては、石井・荒井（2021）も参照のこと。
- ⁴ 諮問内容としては、①学校が担うべき業務の在り方、②教職員・専門スタッフが担うべき業務の在り方・役割分担、③教員が子供の指導に使命感を持ってより専念できる学校の組織運営体制の在り方・勤務の在り方という3つのテーマが提示されていた。なお、同日には通知「教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査の結果（速報値）及び学校現場における業務改善に係る取組の徹底について」（29 文科初第 509 号）が発出されている。
- ⁵ https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/sonota/1412985.htm
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2019/03/08/1412993_2_1.pdf（最終アクセス日 2021/2/19）
- ⁶ 疲れ切って仕事に対する情熱が低下している「バーンアウト（Burn out）」（燃え尽き症候群）以外に、ワーク・エンゲイジメントと関連する概念として、「ワーカホリズム（Workaholism）」がある。ワーカホリズムは、「過度に一生懸命に強迫的に働く傾向」を指す（島津 2010）。すなわち、仕事に対する活動水準は高いものの態度は否定的である点において、「ワーカホリズム」と「ワーク・エンゲイジメント」は異なる構成概念として捉えられる。
- ⁷ JD-R モデルに関するレビューとして、Bakker & Demerouti（2017）、島津（2010）などがある。
- ⁸ フラワーリッシング（Flourishing）とは、「順調に進んでいる生活の経験」と定義され、高水準の主観的幸福感ならびにメンタルヘルスと同義と考えられている（Huppert & So 2013）。

文献

- 荒井英治郎（2016）「制度としての学校」末松裕基編『現代の学校を読み解く—学校の現在地と教育の未来』春風社。
- 荒井英治郎（2019）「教員の労働環境」日本環境教育学会他編『事典 持続可能な社会と教育』教育出版。
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017) Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.

- 中央教育審議会 (2019) 「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について (答申)」
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006) Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Halbesleben, J. R. B. (2010) A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (p. 102-117). Psychology Press.
- Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013) Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837-861.
- 飯島有哉・山田達人・桂川泰典 (2020) 「教師の主観的賞賛行動が生徒の学校生活享受感情及び教師自身のワーク・エンゲイジメントに与える効果プロセス」『教育心理学研究』68(4), 388-400.
- 石井美和・荒井英治郎 (2021) 『学校における働き方改革』に関する政策の展開と研究動向—教育業務の外部化・アウトソーシングの視点から—『東北文教大学・東北文教大学短期大学部紀要』11.
- 川上憲人 (2012) 『平成 21～23 年度厚生労働科学研究費補助金 (労働安全衛生総合研究事業) 総合研究報告書労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透方法に関する調査研究』<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyo-Soumuka/000050925.pdf> (最終アクセス日 2021/2/15)
- 久富善之 (2017) 『日本の教師、その 12 章—困難から希望への途を求めて』新日本出版社.
- 久富善之・長谷川裕・福島裕敏編 (2018) 『教師の責任と教職倫理』勁草書房.
- 三和秀平・外山美樹 (2015) 「教師の教科指導学習動機尺度作成およびその特徴の検討」『教育心理学研究』63(4), 426-437.
- 中尾朋子・三宮真智子・山口洋介 (2018) 「子どもの話を聞く場面における教師の習慣的態度が教師の効力感及びワーク・エンゲイジメントに与える影響」『日本心理学会第 82 回発表論文集』949.
- 佐藤学 (1997) 『教師というアポリアー—反省的实践へ—』世織書房.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006) The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- 島津明人 (2010) 「職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント」『ストレス科学研究』25, 1-6.

- 島津明人（2014）『ワーク・エンゲイジメントーポジティブ・メンタルヘルスで活力のある毎日を』労働調査会.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., & Goto, R. (2008) Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 510-523.
- 清水優菜・山本光（2020）『研究に役立つ JASP によるデータ分析—頻度論的統計とベイズ統計を用いて』コロナ社.
- 設楽紗英子・新井邦二郎（2009）「職場の対人ストレス過程におけるワーク・エンゲイジメントの検討」『経営行動科学』22(3), 223-231.
- 設楽紗英子（2011）「教師のワーク・エンゲイジメントと Big Five の関連」『日本教育心理学会第 53 回総会発表論文集』164.