

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 2 年 7 月 9 日現在

機関番号：32615

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K01772

研究課題名(和文) 教師のワーク・エンゲイジメントを促す学校組織へのエンパワメント評価の導入

研究課題名(英文) Development of school work engagement scale and teachers' empowerment scale

研究代表者

清水 安夫 (SHIMIZU, Yasuo)

国際基督教大学・教養学部・上級准教授

研究者番号：00306515

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、1) 教員組織における職場環境への各教員の認知を測定するための教師版集団効力感尺度、2) 教師の職務に対するモチベーションや遣り甲斐や満足度を測定するための教師版ワーク・エンゲイジメント尺度、3) 教師個人と学校組織全体を活性化させるために、学校を取り巻く内部環境及び外部環境からの教師への能力開化や権限付与などの活性化作用を測定するための教師集団へのエンパワメント尺度の開発を行った。これらの測定指標は、今後、各学校における教師の個人的な評価が中心であった、現在までの測定指標とは異なり、学校組織全体の活力や組織の中の一員としての教師の心理的な状況を測定する上での応用性が期待される。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、教師のメンタルヘルスに関する個人レベルでの測定指標による研究から、教師の組織集団レベルでの測定指標による研究へと視点を変えることであった。現在まで、教師のメンタルヘルスを測定する指標は複数作成されているが、教師自身が所属している組織に対しての認知を測定する測定指標は無かった。今後は、これらの教師の組織集団を測定することにより、学校組織環境による教師のメンタルヘルス研究が進むことが期待される。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study is to develop 1) Teachers' Specific Collective Efficacy Scale that can measure the perception of each teacher in the workplace environment in the school organization, 2) Teachers' Specific Work Engagement Scale that can measure the motivation and satisfaction of the teacher's duties, 3) Teachers' Specific Empowerment Scale that can measure the teacher's individual awareness and the entire school organization. These three types of measurements are different from the measurement indices that are aimed for teachers' individual awareness assessment and these measurements were focused on the evaluation of the activity level of the entire school organization and the teacher's psychological activation. The developed psychological scales are expected to apply for future study in the evaluation of the school workplace situation.

研究分野：学校メンタルヘルス，健康心理学

キーワード：学校教師 メンタルヘルス エンパワメント 集団効力感 ワーク・エンゲイジメント 学校組織 教員集団

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。

## 1. 研究開始当初の背景

文部科学大臣の諮問機関である、中央教育審議会・学校における働き方改革特別部会(2017)では、2017年8月に、「学校における働き方改革に係る緊急提言」として、「教員が授業や授業準備に集中し、やりがいをもって勤務でき、教育の質を高められる環境を構築することが必要である」との声明を出すに至った。これは、文部科学省(2017)が実施した、「平成29年度 教員勤務実態調査」において、日本全国の教師の勤務時間が、労働安全基準の過労死ラインを越えている割合が、中学校で60%、小学校で30%であるという結果から、実態を重く受け止めたことによるものである。

このように過酷な教師の労働環境と強く関係していると考えられているのが、教師の精神疾患の増加である。文部科学省(2017)によると、平成28年度、全国の学校に勤務する教師のうち、病気を理由としている長期休職者数は7,758名であり、そのうちの4,891名が精神疾患(主にうつ病)を理由として休職している。文科省(2017)のデータにもとづく経年的変化によると、教師の病気休職者数のうち、精神疾患を理由とする割合は、平成3年度には29.74%であったものが、平成21年度には63.37%へと大幅に増加し、それ以降、現在に至るまで、毎年、約60%前後で推移しているという深刻な状況が続いている。教師のメンタルヘルスの問題の背景には、学校における職務環境が大きく影響していることから、中教審・特別部会(2017)では、働き方改革に関する重要な論点として、「学校の組織運営体制のあり方」を重点とした審議が行われている。その議論の中では、従来型の管理職中心のリーダーシップだけでなく、教師間での学び合い・支え合いの同僚性および協働性を強化し、学校における課題に対して効率的・効果的に対処するための新しい組織体制の構築を目指している(小川, 2018)。

現在、従来型の管理職(校長・副校長)を中心としたリーダーシップ体制から、主幹教諭をミドルリーダーとした「分散型リーダーシップ体制」という組織体制へのシフトが検討されている。一方、学校現場の臨床場面では、各学級での教科指導や部活動などの課外指導の中で起こる、児童生徒の突発的な問題行動や事故に臨機応変に対応する必要がある。そのために、全教員が各指導場面に応じたリーダーシップ性を発揮できるようにするため、教師の自律性と自己判断力を促す環境と組織体制を作り上げる必要がある。従来型のトップ・ダウン方式のリーダーシップ性を採用した縦割り組織である「従来型リーダーシップ体制」では、現代の学校現場の効率的な運営は難しい。そこで、主幹教諭などのミドルリーダーにリーダーシップを委譲した「分散型リーダーシップ体制」、管理職が率先して部下の職務サポートを行う「サーバントリーダーシップ体制」、構成員全体が率先して自律的な判断を行い、職務の相互補完を行う「フォロワーシップ体制」という概念を用いた組織体制へのパラダイムシフトの実践が望ましく、その組織内でのバランスを考慮する必要がある(菅原, 2016)。

現在、日本の職場環境における勤労者のメンタルヘルスの悪化傾向は、深刻な社会問題となっている。そのため、多くの改善策としての取り組みが行われている中、新たなフェーズを迎えるに至っており、従来型の治療と再発予防を行う3次予防や不調予備群である高ストレス者への2次予防から、不調を未然に防ぐ1次予防へとシフトしている(島津, 2012)。そのため、職場組織における人員配置や組織開発によるアプローチが必要であることから、現在、多くの企業現場では、様々なリーダーシップの形態を各企業文化に適応化させた組織改革が行われている。教員組織においても、同様に、どのような組織形態が、学校の組織文化性と親和性が高いのかを探索的に分析をする必要がある。そこで、本研究においては、「集団効力感(collective efficacy: 目標到達に必要な一連の行動を体系化し、実行する能力に関する集団で共有された信念; Bandura, 1997)」や「ワーク・エンゲイジメント(仕事に誇り・やりがいを感じ、熱心に取り組む、仕事から活力を得ている状態; Schaufeli et al., 2002)」、「メンタルヘルス(教師版のストレス反応や学校適応感; 清水, 2016)」、「離職意識(清水, 2015)」を媒介変数及び従属変数として用いることにより、職務上の効率性や教師の自主・自律性を促す組織形態が、どのように職場のパフォーマンスやメンタルヘルスに関係するかを分析し、学校の労働環境の健全化を図るための組織的なエンパワメントの方法を検討する。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、日本の学校に勤務する教師の個人レベル及び学校組織体制レベルでの教職自体及び職場環境に対する認知をアセスメントするための各測定指標を作成することである。そして、今後、学校組織をエンパワメントするための基礎理論および介入方法を確立するためのツールの信頼性および妥当性を検証することにある。具体的には、教師版の「集団効力感尺度」「ワーク・エンゲイジメント尺度」「学校組織エンパワメント尺度」の各測定指標を作成することである。

## 3. 研究の方法

### 1) 調査対象

調査対象者は、日本全国の小学校・中学校・高等学校に勤務している教師(小学校400名・中学校400名・高校400名)であった。

### 2) 調査対象者への倫理的配慮

インターネット調査専門業者にモニター登録しているため、調査者の依頼内容を調査会社が精査(倫理的な基準を満たされているかどうかの確認も含む; 例, 調査対象者が不倫

快な思いをするような内容の質問項目が含まれていないかのチェック等)した上で、インフォームドコンセントが済んでいるモニター契約者に対してデータサンプリングを行う。調査に当たっては、調査画面において、自由参加である、回答途中に棄権する自由がある、無記名式である、個人を対象とした分析・検討は行わない、サンプリングしたデータは統計処理した後、10年後に廃棄する旨等の説明画面を用意し、同意を得た者のみを研究のサンプリング対象者とする。

### 3) 対象者の同意を得る方法

調査業者より、モニター登録者に対して、調査への参加を伺った上で、本人からの同意を得た者のみを対象に質問紙の画面を送付する形式にて実施する。

### 4) 研究により生じる対象者への不利益及び危険性

非侵襲性の質問紙調査であるため、身体的な苦痛をはじめ、調査参加者に対しての不利益は基本的には生じないと考えられ、調査に用いる質問項目の内容については、複数の研究者による項目選定を行った。

### 5) 研究倫理審査

研究調査を行うに当たっては、国際基督教大学研究倫理委員会より倫理審査を経て承認を得た(審査承認番号:2017-32)。

## 4. 研究成果

### 1) 教師版集団効力感尺度

教師版の集団効力感尺度の原案に対して、探索的因子分析を行った結果、7因子各5項目(合計35項目)が抽出された(Table 1)。また、抽出された各因子にもとづく内的整合性及び構成概念妥当性も統計的に許容範囲内であることが示された。

Table 1. 教師版集団効力感尺度の探索的因子分析の結果

| 因子 | 因子名      |
|----|----------|
| F1 | 同僚との協力体制 |
| F2 | 学校での責務遂行 |
| F3 | 教員間の相互援助 |
| F4 | 学校内の目標達成 |
| F5 | 緊急時の協力体制 |
| F6 | 教員間の意思伝達 |
| F7 | 教員の相互尊重感 |

### 2) 教師版ワーク・エンゲイジメント尺度

教師版のワーク・エンゲイジメント尺度の原案に対して、探索的因子分析を行った結果、4因子各5項目(合計20項目)が抽出された(Table 2)。また、抽出された各因子にもとづく内的整合性及び構成概念妥当性も統計的に許容範囲内であることが示された。

Table 2. 教師版ワーク・エンゲイジメント尺度の探索的因子分析の結果

| 因子 | 因子名      |
|----|----------|
| F1 | 教職での活力   |
| F2 | 教職への没頭   |
| F3 | 教職への情熱   |
| F4 | 教職における充実 |

### 3) 学校組織エンパワメント尺度

学校組織のエンパワメント尺度の原案に対して、探索的因子分析を行った結果、6因子各5項目(合計30項目)が抽出された(Table 3)。また、抽出された各因子にもとづく内的整合性及び構成概念妥当性も統計的に許容範囲内であることが示された。

Table 3. 学校組織エンパワメント尺度の探索的因子分析の結果

| 因子 | 因子名       |
|----|-----------|
| F1 | 職場での意思決定  |
| F2 | 専門職としての成長 |
| F3 | 職場での地位    |
| F4 | セルフエフィカシー |
| F5 | 職務の自律性    |
| F6 | 職場でのインパクト |

#### 4) 集団効力感とワーク・エンゲイジメントとの関係

本研究にて作成を行った集団効力感の各下位尺度を独立変数とし、ワーク・エンゲイジメントの各下位尺度を従属変数とした重回帰分析を行い、各下位因子間の関係性の検討を行った。その結果を Figure 1 - 4 に示した。

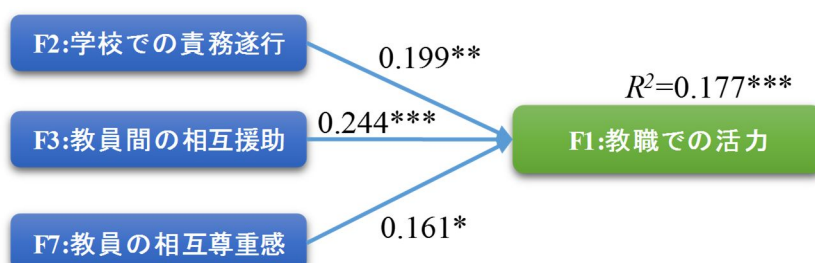


Figure 1 教職での活力と集団効力感尺度の各下位因子との関係

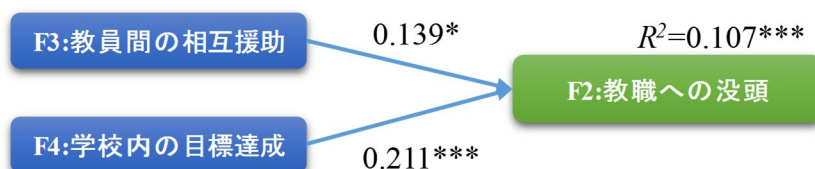


Figure 2 教職への没頭と集団効力感尺度の各下位因子との関係

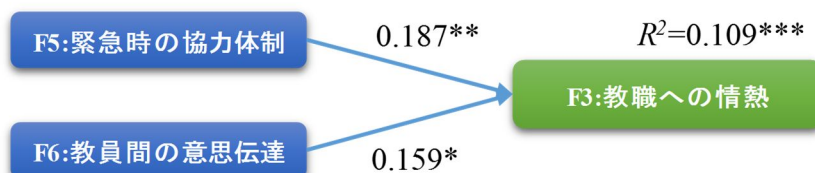


Figure 3 教職への情熱と集団効力感尺度の各下位因子との関係

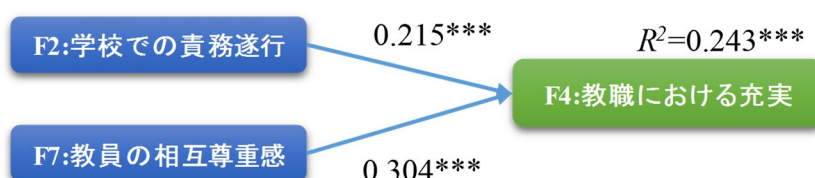


Figure 4 教職における充実と集団効力感尺度の各下位因子との関係

## 5) 結果の総括と今後の課題

分析の結果、教師のメンタルヘルスに深く影響することが想定される、教員の所属する学校組織を対象とした3つの測定指標が完成した。また、各尺度間の関係性も統計的に有意であることが現段階にて実証されている。そのため、今後、教員の所属する学校組織及び職務環境の全体と教員個人の認知との関係性を検討する上で、本研究で開発した測定指標は有効であると考えられる。さらに、他の研究者が各教育現場において測定をすることにより、教師のメンタルヘルスの改善や健全な学校組織及び職務環境の構成・運営に応用していただければと考えている。

以上です。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

|  |                       |
|--|-----------------------|
| 1. 著者名<br>清水安夫                                       | 4. 巻<br>第20巻第2号       |
| 2. 論文標題<br>学校メンタルヘルスに関する問題点の国際比較：学校メンタルヘルスの国際比較による検討 | 5. 発行年<br>2018年       |
| 3. 雑誌名<br>学校メンタルヘルス                                  | 6. 最初と最後の頁<br>137-138 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子）<br>なし                        | 査読の有無<br>無            |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難               | 国際共著<br>-             |

|  |                     |
|--|---------------------|
| 1. 著者名<br>清水安夫                         | 4. 巻<br>第20巻第1号     |
| 2. 論文標題<br>教師のキャリア・ステージにおける課題の研究       | 5. 発行年<br>2017年     |
| 3. 雑誌名<br>学校メンタルヘルス                    | 6. 最初と最後の頁<br>11-13 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子）<br>なし          | 査読の有無<br>無          |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 | 国際共著<br>-           |

|   |                        |
|---|------------------------|
| 1. 著者名<br>草海由香里，清水安夫                        | 4. 巻<br>第14巻第2号        |
| 2. 論文標題<br>職場におけるいじめ問題の客観的認知と主観的認知の相違に関する研究 | 5. 発行年<br>2018年        |
| 3. 雑誌名<br>ストレスマネジメント研究                      | 6. 最初と最後の頁<br>in press |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子）<br>なし               | 査読の有無<br>有             |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難      | 国際共著<br>-              |

|  |                   |
|--|-------------------|
| 1. 著者名<br>清水安夫   | 4. 巻<br>第3巻       |
| 2. 論文標題<br>自己肯定感とセルフエフィカシーを高める 子どもの意欲や動機づけを高める行動科学的アプローチ | 5. 発行年<br>2017年   |
| 3. 雑誌名<br>職業研究   | 6. 最初と最後の頁<br>4-5 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子）<br>なし                            | 査読の有無<br>無        |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスとしている（また、その予定である）                    | 国際共著<br>-         |

〔学会発表〕 計7件（うち招待講演 2件 / うち国際学会 0件）

|                                      |
|--------------------------------------|
| 1. 発表者名<br>清水安夫・島沢優子・矢野宏光・大宮美智枝      |
| 2. 発表標題<br>運動部活動における適切な指導            |
| 3. 学会等名<br>日本学校メンタルヘルス学会第22回大会（招待講演） |
| 4. 発表年<br>2018年                      |

|   |
|---|
| 1. 発表者名<br>清水安夫・八田直紀                    |
| 2. 発表標題<br>効果的な体育指導による運動習慣獲得と学校適応に関する研究 |
| 3. 学会等名<br>日本ストレスマネジメント学会第17回大会         |
| 4. 発表年<br>2018年                         |

|  |
|--|
| 1. 発表者名<br>堀正士・清水安夫                    |
| 2. 発表標題<br>部活動指導の成果が教師の職務バランスの認知へ与える影響 |
| 3. 学会等名<br>日本学校メンタルヘルス学会第22回大会         |
| 4. 発表年<br>2018年                        |

|                                    |
|------------------------------------|
| 1. 発表者名<br>清水安夫・堀正士                |
| 2. 発表標題<br>部活動指導教員の意識と部活動の教育効果との関係 |
| 3. 学会等名<br>日本学校メンタルヘルス学会第22回大会     |
| 4. 発表年<br>2018年                    |

|                                      |
|--------------------------------------|
| 1. 発表者名<br>清水安夫・高木亮・高田純・藤原忠雄         |
| 2. 発表標題<br>教師のワークエンゲイジメントに関する測定指標の作成 |
| 3. 学会等名<br>日本学校改善学会2019大会            |
| 4. 発表年<br>2019年                      |

|   |
|---|
| 1. 発表者名<br>Shimizu, Y.  |
| 2. 発表標題<br>Does Stress Management Behaviour Model Based on HAPA Predict Japanese High School Students' Stress Response? |
| 3. 学会等名<br>31st European Health Psychology Society Annual Conference at Padova in Italy, August 2017                    |
| 4. 発表年<br>2017年   |

|  |
|--|
| 1. 発表者名<br>Shimizu, Y.   |
| 2. 発表標題<br>Recent Advances: Cross-cultural Adaptation and Well-being.  |
| 3. 学会等名<br>Japanese Association of Health Psychology Annual Conference at Meiji University in Tokyo, October 2017. International Committee invited symposium. (招待講演) |
| 4. 発表年<br>2017年  |

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

|       | 氏名<br>(ローマ字氏名)<br>(研究者番号)                        | 所属研究機関・部局・職<br>(機関番号)               | 備考 |
|-------|--|-------------------------------------|----|
| 研究分担者 | 元永 拓郎<br><br>(MOTONAGA Takuro)<br><br>(50212262) | 帝京大学・文学部・准教授<br><br><br><br>(32643) |    |



