

首尾一貫感覚による学校教員のバーンアウトの抑制可能性

The Potential of Sense of Coherence to Mitigate Burnout among School Teachers

磯和 壮太郎 *ISOWA Soutarou*

(教育学部)

加藤 一晃 *KATO Kazuaki*

(芸術学部)

西田 拓郎 *NISHIDA Takuro*

(東海学院大学人間関係学部子ども発達学科)

問 題

日本における学校教員（以下、教員とする）の長時間労働が常態化して久しく、深刻な社会問題となっている。文部科学省の教員勤務実態調査では2006年から2016年の間に著しく勤務時間が増加していたことが明らかにされ、また2024年にOECDが実施した国際教員調査（Teaching and Learning International Survey: TALIS）においても、やや勤務時間の減少は見られたものの、調査参加国の中で際立って労働時間が長かった¹⁾。

他方で、こうした長時間労働から受けるイメージにそぐわないデータもある。TALIS2024の結果をまとめた文部科学省の資料には、OECDが実施した成人調査 Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIACC) から、教員の仕事満足度を他の職業と比較したグラフが掲載されている。それによれば、日本の教員は同程度の教育を受けた他の労働者と比較して仕事満足度が高い傾向にある¹⁾。この点について、日本ほどの大きな教員のアドバンテージは諸外国では見られない¹⁾。また精神疾患による離職者の増加も指摘されているものの、離職率自体は民間大企業と同水準にとどまる²⁾。民間の会社員と公務員である教員では福利厚生の手厚さや解雇というリスクが低いことを踏まえたとしても、これらは長時間労働のデータがかもし出す過酷な教職イメージとは相容れない。

日本の教員が長時間労働であるのは間違いなく、それが改善されなければならないのは言うまでもない。しかしながら、長時間労働により心身の健康を崩してしまった教員がいる一方で、長時間労働でありながらも多くの教員が前向きに仕事に取り組んでいるのはなぜなのだろうか。本稿はこの問いに対して、健康生成論と首尾一貫感覚（Sense of Coherence: SOC）の観点からアプローチしようとするものである。

健康生成論は、イスラエルの健康社会学者 Antonovsky によって提唱された健康を捉える枠組みである³⁾。Antonovsky は、従来の疾病に関する議論を「疾病生成論」と呼び、それらが疾病を引き起こす要因にばかり注目してきたと批判する。それに対し自らの立場を「健康生成論」と呼び、健康を生み出す要因に注目するアプローチとして位置付けた³⁾。

そして健康生成論の中核概念であり、健康を維持・増進するための資源の動員力として Antonovsky が提起した概念が、SOC であった。

SOC の概念提起において重要な点は、第二次大戦時に強制収容所を経験したユダヤ人女性など、人生において大きな困難を経験した者たちの面接から Antonovsky が導き出したという点である⁴⁾。つまり、SOC という概念は、何らかの逆境的な経験の中でも健康の維持を可能にする要因として発見されたのである。このような来歴から、SOC は長時間労働ながらも前向きに生活する教員たちの実態を理解するうえで魅力的な分析視角であると考えられる。

Antonovsky による SOC の概念定義は「その人に浸みわたった、ダイナミックではあるが持続する確信の感覚によって表現される世界〔生活世界〕規模の志向性のことである」³⁾というものである。山崎・戸ヶ里⁴⁾はこのような定義について、「つまり、SOC はストレスフルな出来事・状況に晒されながらも、それに対し、その人の内外にある資源を上手に動員し対処することによって、心身の健康を守れるばかりか、それを成長・発達の糧にさえ変えて、健康で元気に明るくいきいきと生きていくことを可能にする力、またはその源である。一言で言えば「健康に生きる力」である」⁴⁾と補足した説明を行っている。また、SOC は「把握可能感」、「処理可能感」、「有意味感」の三つの下位感覚から成るとされる。「把握可能感」は「自分の日常生活や人生において直面する問題が何に由来するかということや、何が起ころうとしているのかということについて、納得行く説明がつけられる、理解できるという感覚」⁴⁾とされる。「処理可能感」は、自分に生起してくる課題に対し、「自分には有効な対処資源（中略）がある程度十分にあって、いつでも動員できる、したがって、その問題は何とか処理できるという感覚」⁴⁾とされる。最後に「有意味感」は、「自分が直面する問題には、解決に向けた努力のしがい、苦勞のしがい、挑戦のしがいを感じられるという感覚」⁴⁾とされる。

本稿では、まず先行研究における教員のバーンアウト研究を概観したのち、Antonovsky の SOC 概念の特徴や意義をふまえて、本研究の検討課題を提示する。次に、2024年2月に実施した教員対象ウェブ調査の結果から、SOC とバーンアウトの関係を分析する。最後に、SOC が教員のメンタルヘルスの改善に対してどれほど寄与しうるのかを議論する。

教員のバーンアウトに関する研究

以下では、Antonovsky の疾病生成論、健康生成論の区別にしたがって、教員のバーンアウトに関する研究動向を概観する。バーンアウトとは「対人職業で働く個人の間で頻繁に起こる、情緒的な消耗と冷笑的な態度に関する症候群」⁵⁾であり、「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感（の低下）」の三つの側面に大別される。「情緒的消耗感」とは、サービスやケアの提供者の感情に限度を超えた負荷がかかった結果、感情的資源が枯渇し

ている状態を意味する。「脱人格化」とは、サービスやケアの提供者が、受領者に対して否定的で、冷淡で、過度に突き放した反応を向けるようになることを意味する。最後に「個人的達成感の低下」は、サービスやケアの提供者の仕事における有能感や成功的な達成感の低下を意味する⁶⁾。教員をはじめとするヒューマンサービス従事者は、クライアントに対して情緒的に接しながらも冷静・知的に向き合うことが求められる二律背反的状况にあり、かつクライアントに深く関与するほど強度の緊張にさらされることになるため、バーンアウトに陥る危険性は特に高いとされる⁷⁾。

教員のバーンアウトに関する実証研究は、教育経営学や教育心理学を中心に豊富な蓄積がある。まず、教員をバーンアウトに至らしめる要因を検討した研究群がある。これらはAntonovskyの指摘する疾病生成論の立場からの研究と位置付けることができる。たとえば岡東・鈴木⁸⁾は、女性や若手、あるいは、管理職や主任よりも一般教諭や養護教諭においてバーンアウト傾向が強いことを指摘している。また、奥村他⁹⁾によれば、仕事の負担感や仕事の低いコントロール度、仕事での良好でない対人関係といったストレスがバーンアウト症状を強める、そうして高まったバーンアウト症状が離職意思を高めるといふ。加えて、問題のある保護者が増えていると認識する教員ほど仕事へのやりがいを低下させており、それがバーンアウトにつながっていることを指摘する研究もある¹⁰⁾。これらのようなバーンアウトの生起因について、磯和¹¹⁾は先行研究を概観し、個人の要因、対人関係の要因、学校組織の要因、職務特性の要因の4つに整理している。

このほかに、バーンアウトを抑制・回避する要因に関する研究も行われている。これらは健康生成論的な立場に近いアプローチであり、教員の有する資源に着目するものである。たとえば、同僚からの情緒的サポート¹²⁾や教員自身のコーピング¹³⁾によって、バーンアウト症状が軽減されることが指摘されている。また、最近の研究では、バーンアウトではなく仕事に対する熱意や没頭度合いを意味するワーク・エンゲージメントを従属変数とし、その促進要因を探る研究も行われており¹⁴⁾、こちらも健康生成論の範疇に含めてよいと思われる。

なお、最近の研究では、教員労働環境やメンタルヘルスとSOCの関係に注目する研究がいくつか行われている。たとえば文部科学省の教員勤務実態調査では、教員のメンタルヘルスに関する調査項目のひとつとしてSOCが取り上げられており、SOCの全国平均値や、おおむね労働時間が長いほどSOCが低くなる傾向が指摘されている¹⁵⁾など、政府統計調査にも取り入れられはじめている。また、神林他¹⁶⁾は公立小中学校教員のパネルデータから、SOCが高いほど睡眠時間の増加や抑うつ軽減、主観的健康観の向上が見られたと報告している。

SOCに注目したバーンアウト研究の可能性

上述のように、教員のバーンアウト研究においては健康生成論的なアプローチと見なし

うるものがあり、また近年はSOCを取り上げた研究も増えつつある。しかしこれまでの研究において、SOC概念のポテンシャルを十分に引き出しきれているかという点、やや疑問が残る。それは、AntonovskyのSOC概念は、困難な状況下で人々を健康に導きうる存在として位置付けられている点に、真の独創性があるからである。

Antonovskyによれば、疾病生成論においてストレスは疾病を引き起こすリスク要因として、低減、予防、緩衝されるべき存在と見なされる³⁾。それに対し「健康生成論は、より悲観主義的であるので、ストレスがたくさんあって当たり前の環境に積極的な適応(active adaptation)をはかるといふ全体的な問題に焦点を当てることになる³⁾」としている。つまり、何らかのストレスが存在するのは人間にとって自然なことであるため、そのストレスとどう向き合うかが、その人の生き方にとって重要な意味を持つのである。

そうした観点からすると興味深いのは、たとえば統計的な分析において死亡リスクが高いとされたにもかかわらず生存しているような、「逸脱ケース」の存在である³⁾。彼らを死亡から守ったのは何だったのか、という問いは、死亡のリスク要因と同じくらい価値があると考えられ、極めて重要な視点であろう。実際、Antonovskyは「その人の人生に対して避けることのできない重要な結果をもたらす深刻なトラウマ」を経験し、かつ「とても良い健康状態を保っている」人々に対してインタビュー調査を行っている³⁾。その結果、彼らに共通に見られた特徴がSOCだったのである。

このようなSOC概念の来歴をふまえると、何らかの困難な状況下にあるにもかかわらず、いかに健康を維持しうるのかを問う時にこそ、この概念が効果を発揮するのではないかと考えられる。より実証研究の文脈に引き寄せていえば、長時間労働などの強いストレスはバーンアウトを促進しうると考えられるが、一方でそのようなストレスの下でも健康とエンゲージメントを保ちながら職務に当たっている者がいる。そのような者は強いSOCを有しており、SOCがそのストレスの効果を調整する機能を発揮しているのではないかと考えられるのである。

しかしながら、ストレスによるバーンアウトへの効果を調整する要因については、まだ研究の途上にある。例外として、ドナルド・スーパーが提唱する「キャリア適応力」に注目した高木¹⁷⁾の研究があげられる。キャリア適応力とは、「職業生活の中で個人にとっても仕事にとっても建設的な形で仕事との付き合い方を調整する思考や行動を行うための個人の適応力¹⁷⁾」を意味する。小中学校の教員調査から、このキャリア適応力が高いと、職務の過剰さがストレス反応をもたらすのを緩和しうる、あるいは教員としての職務における葛藤がバーンアウトにつながることを緩和しうる事が示唆されている。ただし、高等学校教員と特別支援学校教員を対象とした露口・高木¹⁸⁾では、職務負担感等とバーンアウトの関係におけるキャリア適応力の調整効果は確認されていない。

このように、ストレスからバーンアウトへの効果を調整する要因については、まだ

不明点が多い。しかし、そのような調整要因が明らかになれば、依然として長時間労働が行われている教員の労働環境の改善にとって、重要な知見となりうる。本稿で扱う SOC はその候補のひとつである。

以上から本稿では、SOC がバーンアウト症状を直接的に抑制する可能性、および、教員の業務の量の多さがバーンアウト症状に与える効果を SOC が調整する可能性を検討することを目的とする。

方 法

スクリーニング調査の実施と尺度構成及び調査対象者の抽出

学校に勤務する教員を抽出するためのスクリーニング調査を実施した。スクリーニング調査は、株式会社マーケティングアプリケーションズが提供するオンライン調査サービスである Surveroid（サーベロイド）を利用し、下記の尺度を含む質問票によって実施した。スクリーニング調査の尺度構成は、同意確認と職業および職位を尋ねる項目群（項目例：小学校教員（講師を含む）である。）、および、その他本稿では報告しない項目群であった。

スクリーニング調査では、職業セグメントを「公務員」、「会社員（その他）」、「その他」に、勤務先業種セグメントを「協同組合・教育関連・公務員」に設定している20—65歳のモニターを対象とした。結果として、2,364名から回答を得られた。なお、同意確認と職業および職位を尋ねる項目群でスクリーニング対象ではない回答であった場合は、その時点で調査を打ち切るよう設定した。

スクリーニングの手順として、職業と職位に関する設問内容を確認し、小学校・中学校・高等学校に勤務する管理職ではない一般教諭（主幹教諭・常勤講師を含む）であり、かつ、フィルター項目に正確に回答した者を抽出した結果、1,242名となった。

本調査の実施と本研究の分析対象者

スクリーニング調査から抽出された対象者1,242名に対し、年齢と性別を均等割付したうえで、400名程度を回収目安とし、本調査を実施した。結果として、445名からの回答を得られた。本調査回答者のなかで、質問票内に設定されたフィルター項目（例：この設問は「4.しばしばある」を選んでください）に正確に回答した者を分析対象とした。分析対象者の総数は233名（男性127名、女性106名、平均年齢47.51歳（ $SD = 12.38$ ））であり、校種別の分析対象者は、小学校98名（男性54名、女性44名、平均年齢46.42歳（ $SD = 13.13$ ））、中学校52名（男性26名、女性26名、平均年齢47.79歳（ $SD = 11.60$ ））、高等学校83名（男性57名、女性26名、平均年齢48.61歳（ $SD = 11.97$ ））であった。

本研究の尺度構成

本調査の尺度構成は、同意確認、人生の志向性に関する質問票 (SOC-29) の日本語版³⁾、簡易版学校教員の職務多忙感・負担感尺度¹⁹⁾を参考に独自に作成したもの、日本版バーンアウト尺度²⁰⁾について項目中の「患者」を「児童生徒」に置き換えたものを使用した。なお、これ以外の尺度も調査票に含まれていたが、本研究の検討対象ではないため記載を略する。以下にそれぞれの内容を示す。

Sense of Coherence 人生の志向性に対する質問票 (SOC-29) の日本語版³⁾を使用した。本尺度は29項目7件法であるが、設問によって選択肢ラベルが異なるという特徴を持つ。また、本尺度は「把握可能感」、「処理可能感」、「有意味感」の3因子を含むとされている。「把握可能感」の項目例として、「あなたは、困難な問題に直面したとき、その解決法は、」について、「1. いつも混乱して見つけるのが難しい」から「7. いつも何の迷いもなく見つけられる」までで答える項目がある。「処理可能感」の項目例として、「これから、人生の大事な場面で困難に直面したとき、あなたはどのように思うでしょうか?」について、「1. 必ず困難を乗り越えられると思う」から「7. 困難を乗り越えられないと思う」までで答える項目がある。「有意味感」の項目例として、「今まで、あなたの人生は、」について、「1. 明確な目標や目的はまったくなかった」から「7. とても明確な目標や目的があった」までで答える項目がある (逆転項目)。しかしながら、SOC-29は因子の弁別性に疑義が呈されている²²⁾。そのため、本研究では29項目すべてを用いて尺度得点を得た。

業務の量の多さ 簡易版学校教員の職務多忙感・負担感尺度¹⁹⁾を参考に、独自に作成した項目群を使用した。「以下の各職務について、あなたが職務の量が多いと感じている程度をそれぞれ選択してください」という教示文を提示し、7つの項目 (「授業実施」、「校務分掌組織での活動」、「事務的な作業」、「学級経営 (教室環境整備を含む)」、「児童生徒一人ひとりへの対応」、「保護者対応」、「地域連携への対応」) に対して、7件法 (「1. まったくあてはまらない」、「2. あてはまらない」、「3. あまりあてはまらない」、「4. どちらともいえない」、「5. ややあてはまる」、「6. あてはまる」、「7. 非常によくあてはまる」) で回答を求めた。各項目の得点と、7項目すべてを用いて尺度得点を得た。

バーンアウト症状 日本版バーンアウト尺度²⁰⁾について、項目中の「患者」を「児童生徒」に置き換えたものを使用した。本尺度は17項目5件法であり、「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感の低下」の3因子構造を有する。また、本尺度は最近6か月くらいの間に経験したバーンアウト症状について、「1. ない」、「2. まれにある」、「3. 時々ある」、「4. しばしばある」、「5. いつもある」で回答を求めるものである。「情緒的消耗感」に該当する項目は5項目であり、項目例として「こんな仕事、もうやめたいと思うことがある。」や「仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある。」が挙げられる。「脱人格化」に該当する項目は6項目であり、項目例として「同僚や児童生徒

の顔を見るのも嫌になることがある。」や「自分の仕事がつまらなく思えてしかたのないことがある。」が挙げられる。「個人的達成感の低下」に該当する項目は6項目であり、「われを忘れるほど仕事に熱中することがある。」(逆転項目)や「今の仕事に、心から喜びを感じる。」(逆転項目)が挙げられる。3因子それぞれに対して尺度得点を得た。

倫理的配慮

本研究は名古屋芸術大学研究倫理審査委員会による倫理審査を経て実施された(承認文書番号:名自院学第389号)。

欠測値処理

本稿では使用する変数に欠測があるケースをペアワイズ削除した。

結果

基礎統計量

まず、各学校種と年代のクロス集計を Table 1 に示した。その結果、ゼロ度数が含まれるセルがあり、また多変量解析に適する度数ではないと判断されたことから、以後は年代別の分析を実施せず、各学校種のみを分析に用いることとした。

Table 1 属性別の度数

		度数			
		全体	小学校	中学校	高等学校
男性	20代	3	1	0	2
	30代	33	14	9	10
	40代	29	10	3	16
	50代	27	9	6	12
	60代	35	10	8	17
女性	20代	10	8	0	2
	30代	33	16	9	8
	40代	20	8	6	6
	50代	26	13	6	7
	60代	17	9	5	3

続いて、本研究で使用する各変数について、基礎統計量を算出した。その結果を Table 2 に示した。業務のタイプの中で、「校務分掌組織での活動」($M = 4.27, SD = 1.63$)、「事務的な作業」($M = 4.45, SD = 1.56$)、「児童生徒一人ひとりへの対応」($M = 4.26, SD = 1.62$)の平均値が理論的中央値である4.00を上回っていた。それに対し、「授業実施」($M = 3.75, SD = 1.54$)や、「地域連携への対応」($M = 3.80, SD = 1.54$)は理論的中央値を

下回っていた。

「業務の量の多さ」については上記のような傾向があるものの、全体的に標準偏差が大きく、また、年齢層 ($F(4, 225) = 2.34, p = .056$) と学校種 ($F(2, 227) = 1.45, p = .239$) それぞれを独立変数とした一元配置分散分析の結果からは有意な差が確認されなかった。そのため、以下では業務の量の多さに関する質問7項目の平均値を「業務の量の多さ」と呼び、分析に用いることとする。

なおこの「業務の量の多さ」は、本来は業務の量の多さの認知と見なすべきであり、労働時間によって測られる客観的な業務量とは異なる可能性がある。しかし、本調査では質問項目数の制約から労働時間を尋ねることができていない。そのため以下では、探索的な分析として、「業務の量の多さ」を客観的な業務量を反映したものとして分析・解釈を行うこととする。

Table 2 基礎統計量

	度数				平均値				標準偏差			
	全体	小学校	中学校	高等学校	全体	小学校	中学校	高等学校	全体	小学校	中学校	高等学校
年齢	233	98	52	83	47.51	46.42	47.79	48.61	12.38	13.13	11.60	11.97
業務の量の多さ												
総得点	230	96	52	82	4.12	4.27	4.10	3.95	1.28	1.28	1.22	1.31
授業実施	233	98	52	83	3.75	3.90	3.81	3.53	1.54	1.45	1.63	1.59
校務分掌組織での活動	233	98	52	83	4.27	4.37	4.23	4.19	1.63	1.55	1.71	1.69
事務的な作業	232	97	52	83	4.45	4.57	4.46	4.31	1.56	1.55	1.39	1.66
学級経営 (教室環境整備を含む)	233	98	52	83	4.03	4.15	3.83	4.02	1.58	1.56	1.42	1.71
児童生徒一人ひとりへの対応	232	98	52	82	4.26	4.43	4.19	4.11	1.62	1.61	1.51	1.69
保護者対応	233	98	52	83	4.32	4.57	4.35	4.01	1.65	1.62	1.67	1.65
地域住民への対応	232	97	52	83	3.80	4.06	3.81	3.48	1.54	1.54	1.62	1.44
首尾一貫感覚	214	87	49	78	4.36	4.31	4.39	4.39	0.87	0.83	0.92	0.88
バーンアウト症状												
情緒的消耗感	233	98	52	83	2.88	2.96	2.83	2.82	0.97	0.96	0.92	1.01
脱人格化	233	98	52	83	2.35	2.36	2.30	2.37	0.95	0.97	0.84	1.00
個人的達成感の低下	233	98	52	83	3.10	3.13	3.14	3.05	0.78	0.78	0.71	0.82

本調査における教員のバーンアウト症状

井川²¹⁾は本調査と比較的近い時期 (2023年2月) に看護師と介護福祉士に対して Web 調査を実施しており、バーンアウト得点の平均値を報告している。Table 3は、教員のバーンアウト状況の特徴を見るために、井川²¹⁾による看護師と介護福祉士の平均値を併記したものである。ただし、年齢層の違いが統制されておらず、統計的検定も行っていないなど、厳密な比較ではない点には注意を要する。

結果より、看護師や介護福祉士と比べて、教員は「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」が低い得点を示していた。なかでも「個人的達成感の低下」の得点が特に低い傾向にあった。一方で、「脱人格化」は他の2業種と同程度の得点を示していた。

Table 3 教員、看護師、介護福祉士のバーンアウト得点の比較

	教員 (本調査)	看護師 (井川, 2025)	介護福祉士 (井川, 2025)
情緒的消耗感	2.88	3.22	2.99
脱人格化	2.35	2.40	2.32
個人的達成感の低下	3.10	3.52	3.44

本調査と全国調査における SOC 得点の比較

SOC-29はその中の13の質問項目を用いた短縮版(SOC-13)も利用可能である。このSOC-13は、文部科学省の教員勤務実態調査で教員の全国的な値が明らかになっている。以下では本調査のSOC-13得点と、全国的な調査結果と比較を試みる。

Table 4は、本調査と文部科学省の教員勤務実態調査¹⁵⁾のSOCの平均得点である。教員勤務実態調査では小学校教諭、中学校教諭、高校教諭が別々に集計されているが、学校段階による差はあまりないため、ここでは中学校教諭で代表させた。教員勤務実態調査と比べると、本調査の回答者は総じてSOCの得点が低かった。本調査のサンプルは、SOCの低い教員に偏っている可能性があるが、これは本調査がWeb調査によって実施されたことと関連しているかもしれない。

Table 4 本調査の対象者と教員勤務実態調査における SOC 得点の比較

	SOC 総得点		把握可能感		処理可能感		有意味感	
	本調査 (全校種)	教員勤務 実態調査 (中学校)	本調査 (全校種)	教員勤務 実態調査 (中学校)	本調査 (全校種)	教員勤務 実態調査 (中学校)	本調査 (全校種)	教員勤務 実態調査 (中学校)
20代	52.3	55.0	18.5	20.0	16.3	16.8	17.5	18.2
30代	52.9	56.0	18.8	20.9	16.4	16.6	17.8	18.4
40代	55.9	57.6	20.9	21.7	16.8	16.9	18.2	18.9
50代	54.7	58.4	20.4	22.2	15.9	17.1	18.1	19.1
60代	57.0	—	22.1	—	17.2	—	17.6	—

各変数間の相関分析

本研究で使用している変数間の相関を算出した。その結果をTable 5に示した。まず、各尺度の内部相関を検討した結果、「業務の量の多さ」($r_s = .43 - .73, p_s < .01$)とバーンアウト症状($r_s = .27 - .78, p_s < .001$)の全ての項目間に有意な正の相関が確認された。次に、年齢と各変数間の相関については、性別($r = -.16, p = .016$)、「授業実施」($r = -.16, p = .036$)、「情緒的消耗感」($r = -.19, p = .003$)、「脱人格化」($r = -.25, p < .001$)との間に有意な負の相関が確認された。性別については年齢以外のすべての変数との間に有意な相関は確認されなかった。「業務の量の多さ」の総得点と各項目については、SOCとの間に有意な負の相関が確認された($r_s = -.21 - -.38, p_s < .01$)。一方で、バーンアウト症状の各因子との間に関しては、事務的な作業と地域住民への対応を除き、有意な正の相関が

Table 5 全変数間の相関

	年齢	性別	業務の量の多さ						バーンアウト症状								
			総得点	授業実施	校務分掌 組織での活動	事務的な 作業	学級経営	児童生徒一 人ひとりへ の対応	保護者 対応	地域住民 への対応	SOC	情緒的 消耗感	脱人格化	個人的 達成感 の低下			
年齢	-																
性別	-0.16*	-															
業務の量の多さ																	
総得点	-0.13	0.03	(.91)														
授業実施	-0.14*	-0.01	.78***	-													
校務分掌組織での活動	-0.04	-0.02	.84***	.67***	-												
事務的な作業	-0.11	0.03	.80***	.58***	.73***	-											
学級経営 (教室環境整備を含む)	-0.08	0.00	.84***	.62***	.62***	.61***	-										
児童生徒一人ひとりへの対応	-0.08	0.08	.84***	.60***	.62***	.56***	.77***	-									
保護者対応	-0.12	0.06	.83***	.53***	.58***	.56***	.62***	.72***	-								
地域住民への対応	-0.06	-0.03	.73***	.43***	.50***	.47***	.50***	.52***	.70***	-							
首尾一貫感覚 (SOC)	.04	-0.04	-.36***	-.32***	-.31***	-.25***	-.36***	-.38***	-.28***	-.21**	(.92)						
バーンアウト症状																	
情緒的消耗感	-0.19**	0.07	.51***	.52***	.41***	.37***	.51***	.46***	.42***	.26***	-.58***	(.86)					
脱人格化	-.25***	-0.02	.38***	.48***	.27***	.21*	.35***	.36***	.30***	.24***	-.61***	.78***	(.84)				
個人的達成感の低下	-0.06	-0.05	.21**	.19**	.20**	.13	.25***	.22*	.17	.09	-.48***	.30***	.27***	(.89)			

注) 括弧内の数値は α 係数を示す。
*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

確認された ($r_s = .17 - .52, p_s < .05$)。SOC とバーンアウト症状各因子との間に有意な負の相関が確認された ($r_s = -.48 - -.61, p_s < .001$)。

業務の量の多さ、SOC、バーンアウトの関係

SOC が業務の量の多さからバーンアウト症状への影響を調整する要因であるかを検討するために、SOC と「業務の量の多さ」を説明変数、年齢と性別、学校種を統制変数、各バーンアウト症状を目的変数とした階層的重回帰分析を実施した。分析に先だって、説明変数である業務の量の多さと SOC の得点の中心化を行った。バーンアウト症状の各因子の得点については中心化を行わなかった。Step 1 で統制変数を、Step 2 で業務の量の多さと SOC を、Step 3 で業務の量の多さと SOC の交互作用項を投入した。その結果を Table 6—8 に示した。

まず、「情緒的消耗感」(Table 6) について検討した結果、Step 1 では年齢のみが有意となった ($B = -0.02, p = .004$)。Step 2 では「業務の量の多さ」($B = 0.30, p < .001$) と SOC ($B = -0.48, p < .001$) が有意となった。Step 3 の「業務の量の多さ」と SOC の交互作用項は有意ではなかった ($B = -0.05, p = .195$)。各ステップ間の調整済 R^2 を比較した結果、Step 1 と Step 2 の間に有意な上昇が確認されたことに対し、Step 2 と Step 3 の間には有意な上昇は確認されなかった。そのため、Step 2 の結果を採用した。

Table 6 情緒的消耗感を目的変数とした階層的重回帰分析

	Step 1			Step 2			Step 3		
	係数(B)	標準誤差	p 値	係数(B)	標準誤差	p 値	係数(B)	標準誤差	p 値
Step 1									
年齢	-0.02	0.01	.004	-0.01	0.00	.006	-0.01	0.00	.007
性別 (女性 = 1)	-0.05	0.07	.459	-0.05	0.05	.408	-0.05	0.05	.331
学校段階 (基準 = 小学校)									
中学校	0.00	0.09	.968	-0.06	0.07	.394	-0.06	0.07	.383
高等学校	-0.03	0.10	.750	-0.03	0.08	.678	-0.03	0.08	.732
Step 2									
業務の量の多さ				0.30	0.04	<.001	0.30	0.04	<.001
SOC				-0.48	0.06	<.001	-0.48	0.06	<.001
Step 3									
業務の量の多さ × SOC							-0.05	0.04	.195
調整済 R^2	.03			.47			.47		
Δ 調整済 R^2	—			.45			.00		
F 値	—			88.26 ($p < .001$)			1.69 ($p = .195$)		

続いて、「脱人格化」(Table 7) について検討した結果、Step 1 では年齢のみが有意となった ($B = -0.02, p < .001$)。Step 2 では「業務の量の多さ」($B = 0.15, p < .001$) と SOC

($B = -0.56, p < .001$) が有意となった。Step 3の「業務の量の多さ」とSOCの交互作用項は有意ではなかった ($B = 0.04, p = .500$)。各ステップ間の調整済 R^2 を比較した結果、Step 1とStep 2の間に有意な上昇が確認されたことに対し、Step 2とStep 3の間には有意な上昇は確認されなかった。そのため、Step 2の結果を採用した。

Table 7 脱人格化を目的変数とした階層的重回帰分析

	Step 1			Step 2			Step 3		
	係数(B)	標準 誤差	p 値	係数	標準 誤差	p 値	係数	標準 誤差	p 値
Step 1									
年齢	-0.02	0.01	< .001	-0.02	0.00	< .001	-0.02	0.00	< .001
性別 (女性 = 1)	0.03	0.06	.638	0.05	0.05	.362	0.04	0.05	.408
学校段階 (基準 = 小学校)									
中学校	-0.06	0.09	.470	-0.10	0.07	.130	-0.10	0.07	.128
高等学校	-0.04	0.10	.678	-0.03	0.08	.648	-0.03	0.08	.676
Step 2									
業務の量の多さ				0.15	0.04	< .001	0.16	0.04	< .001
SOC				-0.56	0.06	< .001	-0.56	0.06	< .001
Step 3									
業務の量の多さ × SOC							-0.03	0.04	.500
調整済 R^2	.05			.44			.44		
Δ 調整済 R^2	—			.39			.00		
F 値	—			71.56 ($p < .001$)			0.46 ($p = .499$)		

最後に、「個人的達成感の低下」(Table 8) について検討した結果、Step 1で有意となった変数はなかった。Step 2ではSOCのみが有意となった ($B = -0.43, p < .001$)。Step 3の「業務の量の多さ」とSOCの交互作用項は有意ではなかった ($B = 0.04, p = .487$)。各ステップ間の調整済 R^2 を比較した結果、Step 1とStep 2の間に有意な上昇が確認されたことに対し、Step 2とStep 3の間には有意な上昇は確認されなかった。そのため、Step 2の結果を採用した。

Table 8 個人的達成感の低下を目的変数とした階層的重回帰分析

	Step 1			Step 2			Step 3		
	係数(B)	標準誤差	p 値	係数	標準誤差	p 値	係数	標準誤差	p 値
Step 1									
年齢	-0.01	0.00	.202	-0.00	0.00	.307	-0.00	0.00	.323
性別 (女性 = 1)	0.05	0.06	.380	0.06	0.05	.206	0.06	0.05	.240
学校段階 (基準 = 小学校)									
中学校	0.03	0.08	.668	0.02	0.07	.779	0.02	0.07	.787
高等学校	0.04	0.09	.630	0.05	0.08	.524	0.05	0.08	.500
Step 2									
業務の量の多さ				0.02	0.04	.604	0.03	0.04	.524
SOC				-0.43	0.06	<.001	-0.42	0.06	<.001
Step 3									
業務の量の多さ×SOC							-0.03	0.04	.487
調整済 R ²	.05			.44			.44		
Δ調整済 R ²	—			.39			.00		
F 値	—			81.16 (p < .001)			4.62 (p = .033)		

考 察

基礎統計量の検討

本稿の目的は、SOC がバーンアウト症状を直接的に抑制する可能性、および、教員の「業務の量の多さ」がバーンアウト症状に与える効果を SOC が調整する可能性を検討することであった。

まず、本調査における基礎統計量を算出した。「業務の量の多さ」について、理論的中央値を上回っていた項目は、「校務分掌組織での活動」や「事務的な作業」、「児童生徒一人ひとりへの対応」であった。これまでの教育改革においては学校の組織的活動の充実が図られてきており、また近年はいじめなどの問題について、個々の児童生徒への対応をより充実させていこうとする動きがある。それらに関連する業務の多さを感じる教員が多くいることがこの結果に反映されている可能性がある。このことも「児童生徒一人ひとりへの対応」の値が理論的中央値を上回った理由にあるのかもしれない。加えて、「校務分掌組織での活動」や「事務的な作業」は教員にとって周辺的な業務と目されやすい業務であり、本来的な職務である授業や学級経営と比べて業務の量の多さを認識しやすいのかもしれない。

一方で、「授業実施」や「地域住民への対応」は理論的中央値を下回っていた。「授業実施」は教員にとって中心的な業務と目されやすいものであり、業務の量が多いことが当然と認識されやすいため、理論的中央値を下回った可能性がある。また、「地域住民への対応」はそもそもの発生頻度が低く、かつ、教員によって担当業務に入っている者と入って

いない者がいる可能性がある。特に今回は「対応」という用語を用いたが、「連携」や「協力」といった用語にした場合、意味合いが変わり、結果が異なってくるかもしれない。

次に、厳密な比較は今後の課題ではあるが、バーンアウト症状の得点については看護師や介護福祉士と比べて本調査の教員は「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」が低い得点を示していた。なかでも「個人的達成感の低下」の得点が特に低い傾向にあり、教員は他の2業種と比べて日々職務に従事する中でやりがい等を感じられる機会が多い可能性がある。一方で、「脱人格化」は他の2業種と同程度の得点を示していた。今回の結果から、看護師や介護福祉士と比して、教員がとりわけバーンアウト傾向にあるわけでも、逆にバーンアウトを回避できているわけでもないように見える。しかし、総務省の就業構造基本調査によると、保健医療従事者や社会福祉専門職業従事者と比べて、教員の就業時間はきわめて長いことが指摘されている（野村・菊地原，2023）。長時間労働であるにもかかわらず、他の職業と比べて深刻なバーンアウト傾向にあるわけではないことに注目すべきであると考えられる。

続いて、教員勤務実態調査と本研究のSOCの得点を比較した。その結果、本調査の回答者は総じてSOCの得点が低かった。本調査のサンプルは、SOCの低い教員に偏っている可能性があるが、これは本調査がWeb調査によって実施されたことと関連しているかもしれない。もう一つの可能性として、近年の教員のSOCの変動が反映されていることも考えられる。教員勤務実態調査によると、小学校と中学校の教員のSOC得点は2016年調査から2022年調査の間にやや低下している¹⁵⁾。2022年はまだコロナ禍の影響が強かったと考えられ、一過性のものかもしれないが、今後の動向を注視する必要がある。

相関分析

本研究で使用した各変数間の関係を検討するために、相関分析を実施した。その結果、「業務の量の多さ」とバーンアウト症状の内部相関はすべて有意な正の相関を示しており、ある職務に対して業務の量が多いと感じている教員は他の業務の量も多いと感じていることや、あるバーンアウト症状を呈している者は他のバーンアウト症状も呈している可能性が示唆された。特に「業務の量の多さ」については、特定の教員に業務が集中している可能性もあるが、教員の業務は連続性が強く、厳密に区分することが難しい可能性もある。

年齢については、性別および授業実施と有意な正の相関が確認されたほか、「情緒的消耗感」、「脱人格化」との間に有意な負の相関が確認された。この結果より、女性よりも男性のほうがベテランの年齢層に属する教員が多いことや、年齢が上がるにしたがって「授業実施」については経験やスキルが蓄積されていった結果、少ない業務量で済ませることができている可能性がうかがえる。しかしながら、その他の業務については年齢とは無関係であった。これらは授業実施と比べて、経験年数が増えても蓄積されたスキル等を活かすのが難しい、あるいは年齢層によって任される業務が変わって相関が見られなくなるのか

もしれない。また、年齢が上がるほど情緒的に消耗しづらく、脱人格化も起こしにくくなる傾向にあることから、学校内のストレスからの影響を受けにくくなるのかもしれない。

性別については年齢以外のすべての変数との間に有意な相関は確認されなかった。すなわち、「業務の量の多さ」やSOC、バーンアウト症状に性差はない可能性が示唆された。ただしこれは主観的な測度である点に留意が必要である。

SOCは、下位分類全ての「業務の量の多さ」と有意な負の相関関係にあり、SOCが強いほど「業務の量の多さ」を感じにくいことが示唆された。教員勤務実態調査によると、在校等時間が長いほどSOCは低くなっており¹⁵⁾、本調査でも同じ傾向が見られたことになる。また、SOCはバーンアウト症状各因子との間に有意な負の相関が確認され、バーンアウト症状の抑制要因であることも示唆された。

バーンアウト症状の各因子と「業務の量の多さ」については、「事務的な作業」と「地域住民への対応」を除き、有意な正の相関が確認された。これらについて、「事務的な作業」は対人援助的な側面が低いこと、「地域住民への対応」はそもそもの生起頻度が低いことが影響しているのかもしれない。それ以外の業務は全て対人的な要素を含んでいることから、コミュニケーションや対人関係のあり方が業務の量の多さとバーンアウト症状との関係を媒介している可能性がうかがえた。

階層的重回帰分析

SOCが「業務の量の多さ」からバーンアウト症状への影響を調整する要因であるかを検討するために、SOCを説明変数、年齢と性別、学校種を統制変数、各バーンアウト症状を目的変数とした階層的重回帰分析を実施した。その結果、「業務の量の多さ」の感覚は「情緒的消耗感」と「脱人格化」に対して有意な正の効果を有していた。業務の量があまりに多ければ、感情をすり減らしたり、他者への関心が希薄になったりすることは、想像に難くない。

それに対し、すべてのバーンアウト症状に対してSOCは有意な負の効果を有しており、SOCはバーンアウト症状の抑制要因であることが示唆された。先述のように、SOCは「把握可能感」、「処理可能感」、「有意味感」から成る概念である。本稿の結果は、教員が身の回りで起こることを理解できたり、身の回りで起こる問題に何とか対処できると感じたり、自分が直面する問題には取り組みがいがいと感じている場合に、バーンアウトが抑制されうることを示唆している。

他方で、いずれのバーンアウト症状に対しても、「業務の量の多さ」とSOCの交互作用は有意ではなく、SOCは「業務の量の多さ」がバーンアウト症状に与える効果を調整してはなかった。すなわち、「業務の量の多さ」がバーンアウト症状を促進する効果そのものを、SOCが緩衝しているわけではないことがうかがえる。そうであるならば、SOC

がいくら高くても、業務の量が多ければバーンアウトに陥ってしまうということになる。SOCにはバーンアウトの抑制効果があるとはいえ、その効果を過剰にとらえるべきではない。

Antonovsky³⁾の理論からはストレスの影響をSOCが調整する可能性が導かれたが、本稿では支持されなかったことになる。ただし、本稿で用いたのが正確には業務の量の多さへの認知であったことをふまえると、この結論には一定の留保が必要となる。今後は客観的な労働時間を用いて、SOCの調整効果について改めて検討しなければならない。

まとめと今後の課題

本稿では、強いSOCはバーンアウトを抑制する可能性が示唆された。先述のように、SOCは「把握可能感」、「処理可能感」、「有意味感」から成る概念である。多くの業務に取り組まなければならない状況にあっても、教員業務について理解することができたり、なんとかこなしていけるという見通しを持てたり、取り組む業務に意義を見出すことができると、教員は燃え尽きることなく業務を続けることができるのではないだろうか。多忙な中でも教員が仕事に対して高い満足感を得ていたり、離職率が低く抑えられていたりしている背景には、教員が持つそのような感覚が寄与しているのではないかと思われる。

ただし、SOCは、「業務の量の多さ」が持つバーンアウトの促進効果を打ち消すものではない。「業務の量の多さ」は、SOCとは独立してバーンアウトに影響をもたらしている。SOCを強めることとは別に、業務の量を減らす取り組みも必要だと考えられる。

なお、上記の考察は限界のあるデータから導かれており、あくまで暫定的なものである点に注意が必要である。以下において、今後分析を精緻化していくための課題をあげておく。まず、サンプルサイズを拡大し、縦断的調査の可能性も検討しながら、より厳密に効果を検証することも求められる。

また、業務の量の測定についても改善の余地がある。今回は業務の量に関する主観的認識を用いたが、客観的な労働時間を用いた分析も望まれる。加えて、今回は「業務の量の多さ」自体に注目をしたが、「業務の質の重さ」、すなわちどの程度その業務に対して負担を感じているかということこそが、バーンアウト症状に関連している可能性がある。この点については、業務の量の多さの感覚、すなわち多忙感と、業務の質の重さの感覚、すなわち負担感を弁別できる尺度の開発が望まれる。最後に、今後の重要な検討課題として、高いSOCを可能にする要因の検討をあげておきたい。

教員のSOCが高くなる要因については、教員自身の個人的経験だけでなく、学校の組織運営のあり方、設置者の学校管理のあり方など、複合的な要因が存在すると予想される。どのような取り組みがSOCを高めうるのかが明らかになれば、より働きやすい学校現場の実現に寄与することができよう。これらを今後の課題としたい。

付記

本研究は令和6年度名古屋芸術大学特別研究費の助成を受けて実施された。

文献

- 1) 文部科学省, OECD 国際教員指導環境調査 (TALIS) 2024 報告書のポイント, 2025, Retrieved October 14, 2025, from https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/Others/20251006-ope_dev02-2.pdf
- 2) 東京学芸大学先端教育人材育成推進機構教員需給モデルプロジェクト編, 教員需給を考える―「教師不足」「ブラック言説」「教職の魅力」―, 学文社, 2023
- 3) Antonovsky, A. 山崎喜比古・吉井清子監訳, 健康の謎を解く―ストレス対処と健康保持のメカニズム―, 有信堂高文社, 2001
- 4) 山崎喜比古・戸ヶ里泰典, ストレス対処・健康生成力 SOC の概念的基礎, 山崎喜比古監修, 戸ヶ里泰典編, 健康生成力 SOC と人生・社会―全国代表サンプル調査と分析― (pp. 3-24), 有信堂高文社, 2017
- 5) Maslach, C. & Jackson, S. E., The measurement of experienced burnout, *Journal of Organizational Behavior*, 2, 1981, 99-113.
- 6) Maslach, C., Burnout: A multidimensional perspective. Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 1993, Taylor & Francis.
- 7) 田尾雅夫・久保真人, バーンアウトの理論と実際―心理学的アプローチ―, 誠信書房, 1996
- 8) 岡東壽隆・鈴木邦治, 教師の勤務構造とメンタルヘルス, 多賀出版, 1997
- 9) 奥村太一・北島正人・森慶輔・宮下敏恵・増井晃・西村昭徳, 小中学校教師の長時間労働は離職意思につながるか―バーンアウトと対教師ストレス反応を媒介変数として―, *学校メンタルヘルス*, 22(2), 2019, 150-161.
- 10) 久保田真功, 保護者や子どもの問題行動の増加は教師バーンアウトにどのような影響を及ぼしているのか?, *日本教育経営学会紀要*, 55, 2013, 82-97.
- 11) 磯和壮太郎, わが国の教職のバーンアウトに関わる要因とその予防の重要性, *ヒューマン・ケア研究*, 23(1), 2023, 8-10.
- 12) 貝川直子, 学校組織特性とソーシャルサポートが教師バーンアウトに与える影響, *パーソナリティ研究*, 17(3), 2009, 270-279.
- 13) 宮下敏恵, 中学校教師のバーンアウト傾向に関連する要因の検討, *学校メンタルヘルス*, 15(1), 2012, 101-118.
- 14) 露口健司, 教員のウェルビーイングを高める 学校の「働きやすさ・働きがい」改革, 教育開発研究所, 2024
- 15) 株式会社リベルタス・コンサルティング編, 「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」調査研究報告書, 2024, Retrieved January 1, 2025, from https://www.mext.go.jp/content/20240701-mxt_zaimu01-100003067-3.pdf
- 16) 神林寿幸・網谷綾香・當山清実・川上泰彦, パネルデータを用いた教員の首尾一貫感覚が健康に与える影響の分析, *明星大学研究紀要 教育学部*, 15, 2025, 17-29.
- 17) 高木亮, 教師の職業ストレス, ナカニシヤ出版, 2015
- 18) 露口健司・高木亮, マルチレベルモデルによる教員バーンアウトの決定要因分析, *日本教育経営学会紀要*, 56, 2014, 82-97.

- 19) 磯和壮太郎・今井田貴裕, 学校教員の職務多忙感・負担感がバーンアウトと専門性向上意識に及ぼす効果の検討, 名古屋芸術大学研究紀要, 43, 2022, 179-196.
- 20) 久保真人, バーンアウトの心理学—燃え尽き症候群とは—, サイエンス社, 2004
- 21) 井川純一, バーンアウト尺度の比較—邦訳版尺度の妥当性と信頼性の検討—, 心理学研究, 2025, 早期公開
- 22) 福井義一・中谷智美・磯和壮太郎・雲財啓・今井田貴裕・今井田真実, 首尾一貫感覚 (Sense of Coherence) を測定する尺度の潜在因子構造—確認的因子分析による複数モデルの比較—, 心理学評論, 67(3), 2025, 281-310.