

# 学校教員の職務多忙感・負担感尺度作成の試み その1

## — 尺度の基礎統計量と確認的因子分析による検討 —

### *Attempts to Development of School Teacher's Busyness and Burden Scale*

#### *— Basic Statistics of the Scale and Confirmatory Factor Analysis —*

磯和 壮太郎 ISOWA Soutarou

(教育学部)

今井田 貴裕 IMAIDA Takahiro

(人間環境大学心理学部)

### 問 題

学校教員（以下、教員とする）の離職や休職が問題視されて久しいが、離職や休職の要因の一つとしてメンタルヘルスの悪化が指摘されてきている<sup>1)</sup>。子どもと直接かかわる教員のメンタルヘルスが悪化し、果てには休職や離職に至ることは、学校教育の質に多大な悪影響を及ぼすと考えられる。例えば、教員のメンタルヘルスの悪化とそれによるバーンアウトが学級崩壊の一因となりえること<sup>2)</sup>や、生徒の学業成果の悪化やモチベーションの低下と関連していること<sup>3)</sup>、教員のメンタルヘルスの悪化の元であるストレスが子どものストレスを再生産し、「学校がストレスの増殖場所」になりえること<sup>4)</sup>を指摘する研究がある。一方で、教員のメンタルヘルスの安定が指導方法に変化をもたらし、結果として生徒の適応的な変化をもたらしたとする研究<sup>5)</sup>もある。このように、教員のメンタルヘルスを良好に保つことは学校教育の質に関わる要因であると考えられる。

それゆえに、教員のメンタルヘルス問題に対する研究や取組は極めて重要であり、実際に多くの研究や取組がなされてきた。しかしながら、近年でも教員の離職や休職の状況には歯止めがかけられていない。この背景要因のひとつには教員の多忙や負担の状況があると考えられているが、その状況は改善されないどころか、むしろ増悪の傾向にあることが指摘されている<sup>6)</sup>。そのような中でも、多くの教員は善意と献身によって職務に取り組みざるを得ず、現在の学校教育は教員に高い負荷を強いる中で成立している側面があると考えられる。

教員の職務は多岐に渡り、多忙な職務は教員を辞めたいと思った理由の主たるものとして挙げられ<sup>7)</sup>、近年では多忙な職務が教員に強い影響を与えるストレスラーのひとつであることが示されてきている<sup>8)9)10)11)</sup>。教員の職務は、児童生徒の全人的教育を目指すという性質上、業務量の多さと職務負担の強さが過大になりがちであり、適切な支援や援助を要するだろう。そして、教員の職務に対して適切な支援や援助を行うことを考えた場合、現状の教員が直面している職務負荷を、単に多忙として捉えるのみでは不十分であると考えられる。

教員の職務に対して適切な支援や援助を行うには、多岐に渡る教員の職務のどの部分に、どのような性質の負荷を感じているかを捉える必要がある。教員の職務の現状を単に多忙であると捉えるのみならば、支援や援助の視点が業務量の軽減に固定されてしまう懸念があるためである。実際、職業性ストレス簡易調査票<sup>12)</sup>では、職務の負担を量的なものと質的なものの両面から捉えている。教員の職務負荷においても、その量的な側面と質的な側面を分けて捉え、同時に研究の俎上に載せる必要があるだろう。

上述の点について、わが国における先行研究では、教員の職務負荷を量的な側面と質的な側面に区別したうえで同時に取り扱った研究自体が少ない。後述する2つの研究<sup>13)14)</sup>を除けば、管見の限りでは小橋の研究<sup>15)</sup>のみである。しかしながら、小橋の研究<sup>15)</sup>は教員の職務負荷を多忙感と負担感に分けて検討しているものの、研究で使用された尺度に含まれる多忙感と負担感の項目数はいずれも1項目のみであり、刺激の程度も異なっている。そのため、概念的に多忙感、負担感とされている内容は等価ではなく、またその定義もされていなかった。

このような状況を受けて、磯和・今井田<sup>13)</sup>と今井田・磯和<sup>14)</sup>とは職務負荷の量的な側面を多忙感、職務負荷の質的な側面を負担感と操作的に定義し、両者の等価性を担保した尺度の試作版（以下、「学校教員の職務に対する多忙感・負担感尺度の試作版」とする）を検討した。この尺度の試作においては、多忙感と負担感の測定における等価性を担保するために、尺度開発方法としてGuttman<sup>16)</sup>の提唱するファセットアプローチを採用し、マッピングセンテンスによって項目群を開発している。

マッピングセンテンスでは、尺度に含める要素であるファセットと、そのファセットを構成する要素であるストラクチャブルの組み合わせによって項目文が生成される。そのため、マッピングセンテンスで作成された尺度は、ファセットの要素をすべて組み合わせて生成した項目群で構成される。仔細は真鍋<sup>17)</sup>に詳しいが、例としてSense of Coherenceを測定する「人生の志向性に対する調査票」<sup>18)</sup>では、刺激の性質などのファセットが5つ設定されており、それぞれのファセットに3種の水準（把握可能感、処理可能感、有意味感）があるため、合計243項目の項目文が生成される。このように、網羅的かつ等価に質問項目が生成されることが最大の特徴である。

上記のマッピングセンテンスを援用する形で作成された「学校教員の職務に対する多忙感・負担感尺度の試作版」は、その基礎的性質と確認的因子分析による因子的妥当性の検証、及び、基準関連妥当性の検討が行われている<sup>13)14)</sup>。その結果として、教員の多忙感と負担感は、関連する他の概念との相関のあり方が異なることから、両者を区別して測定する意義を傍証している。しかしながら、多忙感と負担感の相関は極めて高く、因子の区別ができない。

このことは、ファセットが2つのみであることや、多忙感と負担感の測定について、「多忙」と「負担」の用語を直接的に用いた項目のみであることに由来する可能性がある。

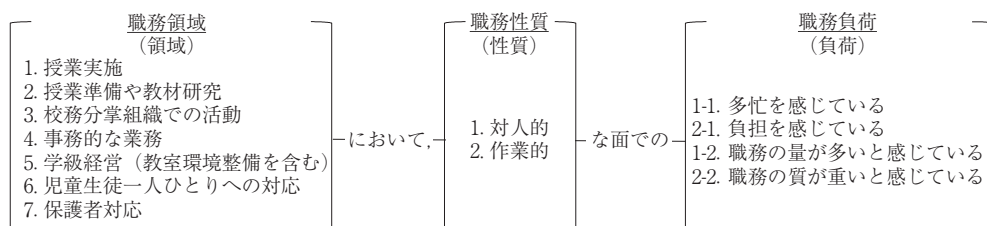


Figure 1. 設定したファセットとその内容

そのため、本研究で改めて開発を試みる「学校教員の職務多忙感・負担感尺度」では、職務領域、職務性質、職務負荷の3つのファセットを設定し、以下に述べる意図のもとで構成した。ファセットと水準を Figure 1に示した。

職務領域のファセットには、教員が学校において担当する職務を7つに整理して水準を設定した。授業は教員の主たる職務であり、授業の実施とそれに付随する職務として授業準備や教材研究がある。そのため、「授業実施」と「授業準備や教材研究」の水準を設定した。この2つを分けた理由として、実際に授業を実施することと、その準備や質の向上のための教材研究では職務性質が異なると考えられるである。また、教員の職務には学校の運営も含まれるが、その主たる遂行は校務分掌組織によって為されることや、種々の事務的な作業も教員の多忙感や負担感に関わってくる。そのため、「校務分掌組織での活動」と「事務的な業務」の2つの水準を設定した。続いて、学校においては児童生徒がその受益者であり、教員の職務は児童生徒の学びや成長のために行われる。そのため、「学級経営（教室環境整備を含む）」と「児童生徒一人ひとりへの対応」の水準を設定した。最後に、学校教育の受益者は児童生徒であるが、教育の実施のために保護者との関わりは必要不可欠であるため、「保護者対応」の水準を設定した。職務領域のファセットは以上の7つの水準（「授業実施」、「授業準備や教材研究」、「校務分掌組織での活動」、「事務的な業務」、「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」）によって構成した。

職務性質のファセットは、職務を遂行する上で異なる特徴を示すと考えられる2つの性質を水準として設定した。一方は「対人的」であり、当該の領域における職務のうち、職務内容が他者とのかかわりの中で遂行される場合や、他者とのかかわり自体が職務の中核要素となっている場合を反映している。もう一方は「作業的」であり、当該の領域における職務のうち、職務内容が個人で行う作業によって遂行される場合や、作業自体が職務の中核要素となっている場合を反映している。

職務負荷のファセットは、当該領域の職務における負荷を、職務の量の多さからくる多忙感と、職務の質の重さからくる負担感の2つの側面から捉えることを目的としている。多忙感に該当する2つのストラクチャブル（「多忙を感じている」、「職務の量が多いと感じている」）と、負担感に該当する2つのストラクチャブル（「負担を感じている」、「職務の質

が重いと感じている」）から構成した。

以上より、職務領域7ストラクチャブル、職務性質2ストラクチャブル、職務負荷4ストラクチャブルを設定した。これらすべての組み合わせである56項目から、学校教員の職務多忙感・負担感尺度を構成した。ファセットとストラクチャブルはFigure 1に示したが、具体的な項目例として、「授業準備や教材研究について、作業的な面での多忙を感じている」や、「児童生徒一人ひとりの対応について、対人的な面での職務の質が重いと感じている」が挙げられる。

本研究の分析は次のように進める。まず、各項目の基礎統計量（平均値、標準偏差、歪度、尖度）を算出した後、天井効果と床効果の確認を行ない、各項目の正規性をShapilo-Wilk検定によって確認する。続いて、各項目の関連項目間相関とI-T相関を検討する。その後、ファセットの階層性を考慮した確認的因子分析によって尺度の因子構造を検討する。さらに、採択されたモデルを基に尺度の基礎統計量を算出した後、天井効果と床効果の確認を行ない、各尺度得点の正規性をShapilo-Wilk検定によって確認する。最後に、確認的因子分析で得られた因子間相関と、尺度得点から得られた尺度得点間相関を検討する。なお、因子分析に確認的因子分析を用いる理由はマッピングセンテンスを用いて構成された尺度については、因子構造の確認に確認的因子分析を用いることが有用である可能性が指摘されている<sup>19)</sup>こと、及び、マッピングセンテンスを用いて項目群を作成する場合、各項目間にファセットに基づいた要素を意図的に交絡させる関係上、通常の因子分析では多忙感と負担感を弁別した検討ができない可能性が高いことがある。確認的因子分析のモデル構築の際には、ファセットの階層性を確認的因子分析に反映させるため、双因子モデルの分析的枠組を援用する。

本研究の目的は、学校教員の職務における多忙感と負担感を区別して測定でき、かつ、多忙感と負担感を測る際の刺激が等価である尺度を試作し、その基礎的性質を確認することである。そのために、「学校教員の職務に対する多忙感・負担感尺度の試作版」における問題点の解決を試みる。

## 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、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、下記の尺度から構成される質問票によって実施した。調査実施当時のSurveroidでは、教員のみを対象に調査の実施ができなかった。そのため、業種セグメントを教育業に設定している22-65歳のモニター8000名を対象にスクリーニング調査を行い、6429名から回答を得た。

スクリーニング調査の尺度構成は、同意確認と職業と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。）、学校教員の職務に対する多忙感・負担感尺度の試作

版、SOC3-UTHS ver.1.2<sup>20)</sup>に改変を加えたものであった。このうち、本研究のスクリーニングで使用するものは、職業と職位を尋ねる項目群のみである。なお、職業と職性を尋ねた際に、職業が学校教員でなかった者は、その時点で調査を打ち切った。

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）を抽出した。抽出された対象者数は、小学校の一般教員403名、中学校の一般教員222名、高等学校の一般教員300名であった。

### 本調査の実施と尺度構成及び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925名に本調査を実施した。本調査の尺度構成は、同意確認と職務担当の確認、学校教員の職務多忙感・負担感尺度（問題の項で設定したもの）、8領域（A-H）ある職業性ストレス簡易調査票<sup>12)</sup>のうち、B領域（直近1か月の心身の状態）に項目を追加したもの、同尺度のE領域（職務の特徴）、H領域（仕事の状況や成果）、及び、職場における短縮版ソーシャルサポート尺度<sup>21)</sup>のうち、受容されたサポートを基に筆者らが作成したものである。このうち、本研究で使用するものは、職務担当の確認と学校教員の職務多忙感・負担感尺度の2つであり、それ以外の尺度は分析データセットには含まれていたものの、本研究の検討課題ではないため分析・報告を行わない。

調査回答者うち、質問票内に設定された7つの職務領域（授業実施、授業準備や教材研究、校務分掌組織での活動、事務的な業務、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）の業務を担当しているかを尋ねる項目すべてに「はい」と回答し、かつ、2つのダミー項目（e.g., この設問は「3.しばしばあった」を選んでください）に正確に回答した者のうち、大規模な欠損値のなかったものを分析対象とした。分析対象者の総数は632名（男性404名、女性228名、平均年齢46.24歳（ $SD=11.58$ ））であり、校種別の分析対象者は、小学校259名（男性126名、女性133名、平均年齢44.57歳（ $SD=12.28$ ））、中学校158名（男性107名、女性51名、平均年齢46.53歳（ $SD=11.25$ ））、高等学校215名（男性171名、女性44名、平均年齢48.03歳（ $SD=10.69$ ））であった。

### 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いる（承認文書番号：名自院学第246号）。

### 分析使用ソフトウェア

R version 4.2.1を使用した。欠損値処理には naniar パッケージ（ver. 0.6.1）と mice（ver. 3.14.0）パッケージを使用した。また、基礎統計量の算出と相関分析には miceadds

パッケージ (ver. 3.15-21) を、信頼性分析には psy パッケージ (ver. 1.2) を、確認的因子分析には lavaan パッケージ (ver. 0.6-11) を使用した。

### 欠損値処理

分析データセットには113個の欠損値が含まれていたため、欠損値処理を行なった。まず、分析データセットの欠損パターンを確認するため、Little の Missing Completely at Random (MCAR) 検定を行なった。その結果、欠損パターンは MCAR ではないという帰無仮説は棄却された。 $(\chi^2 = 7884.00, df = 16020, p = 1.00)$ 。続いて、多重代入法を用いて欠損値を処理した。代入方法は Predictive Mean Matching (PMM) を、代入の反復回数は100回を、作成するデータセット数は10を指定した。なお、代入に際し参照するデータからはデモグラフィック変数を削除した。確認的因子分析を除き、以降の分析には作成された10のデータセットを統合した結果を記す。また、確認的因子分析には多重代入法を用いて欠損値を処理する前のデータを使用し、完全情報最尤推定法によって分析を行う。

## 結果

### 各項目の基礎統計量の算出及び関連項目間の相関と I-T 相関

尺度を構成する要素の基礎的な性質を検討するため、各項目の基礎統計量（平均値、標準偏差、歪度、尖度）を算出した。その結果を Table 1 に示した。平均値と標準偏差については、すべての項目で天井効果と床効果は確認されず、各項目の平均値は理論的中央値である4の付近であった。また、標準偏差はすべての項目で1.50を超えていた。加えて、各項目の歪度は $-0.60 \sim -0.04$ 、各項目の尖度は $-0.94 \sim -0.28$ であり、Shapiro-Wilk 検定の結果、すべてのデータセット及びすべての項目で正規性から逸脱していた ( $ws = 0.91 \sim 0.95, ps < .001$ )。

尺度を構成する項目間の関係性を確認するため、関連項目（職務領域・職務性質・職務負荷が同一の項目）の相関分析及び、各項目と想定項目群から当該項目を除いた平均値との I-T 相関分析を行なった。その結果を Table 1 に示した。結果として、関連項目の相関と I-T 相関の係数は  $rs = .76 \sim .95$  ( $ps < .001$ ) の値を示していた。

### 各想定モデルの確認的因子分析

本尺度の因子構造を検討するため、確認的因子分析を行なった。想定モデルとして、本尺度を開発する際に想定した3つのファセット（職務負荷、職務性質、職務領域）すべての因子を想定したモデルを「Model 1. 職務負荷・職務性質・職務領域を想定したモデル」とした。なお、ファセットアプローチを用いた尺度の分析方法として、双因子モデルの分析手法を応用することができると考えられる。そのため、分析モデルを設定する際、各

Table 1. 各項目の基礎統計量及び関連項目間相関、I-T相関 (1/2)

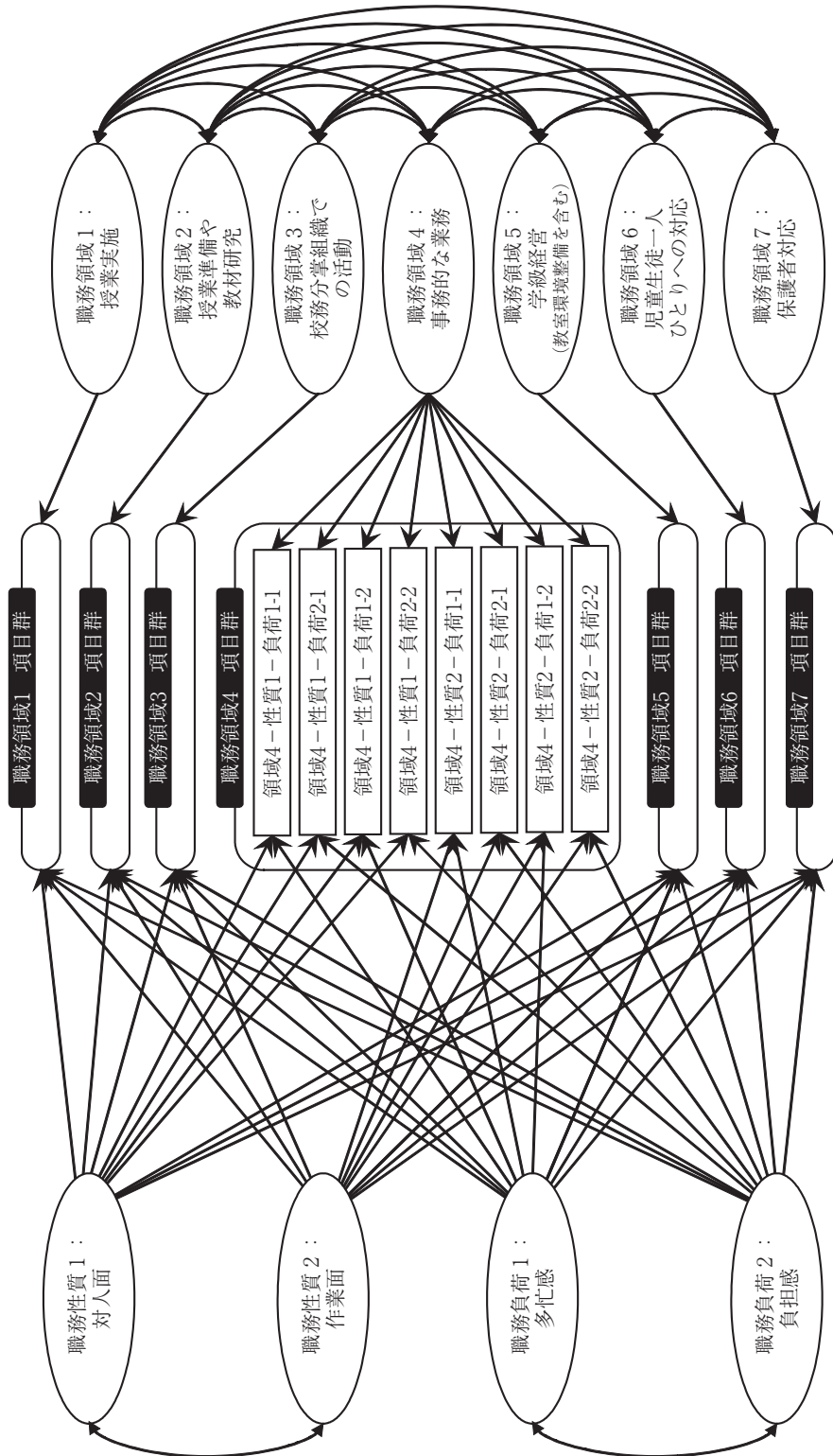
職務領域	職務性質	項目	基礎統計量				相関分析			
			平均	標準偏差	歪度	尖度	Shapiro-Wilk検定 Ws	関連項目	I-T相関	
									職務領域	職務性質
1	1	01. 授業実施において、対人的な面での多忙を感じている	4.51	1.74	-0.25	-0.93	.93	.85	.78	.76
		02. 授業実施において、対人的な面での職務の量が多いと感じている	4.45	1.73	-0.20	-0.90	.94	.85	.90	.83
2	1	03. 授業実施において、対人的な面での負担を感じている	4.39	1.72	-0.16	-0.90	.94	.87	.85	.77
		04. 授業実施において、対人的な面での職務の質が重いと感じている	4.49	1.73	-0.26	-0.88	.93	.88	.81	.80
1	2	05. 授業実施において、作業的な面での多忙を感じている	4.67	1.73	-0.42	-0.75	.92	.89	.83	.83
		07. 授業実施において、作業的な面での職務の量が多いと感じている	4.60	1.69	-0.37	-0.74	.93	.91	.86	.85
2	1	06. 授業実施において、作業的な面での負担を感じている	4.60	1.69	-0.40	-0.66	.93	.90	.84	.83
		08. 授業実施において、作業的な面での職務の質が重いと感じている	4.51	1.66	-0.32	-0.75	.94	.88	.89	.83
1	2	09. 授業準備や教材研究において、対人的な面での多忙を感じている	4.30	1.70	-0.09	-0.87	.94	.91	.89	.80
		11. 授業準備や教材研究において、対人的な面での職務の量が多いと感じている	4.27	1.70	-0.08	-0.87	.94	.91	.91	.81
2	1	10. 授業準備や教材研究において、対人的な面での負担を感じている	4.23	1.73	-0.04	-0.94	.94	.93	.90	.80
		12. 授業準備や教材研究において、対人的な面での職務の質が重いと感じている	4.25	1.66	-0.05	-0.79	.95	.93	.90	.81
2	2	13. 授業準備や教材研究において、作業的な面での多忙を感じている	4.71	1.69	-0.48	-0.64	.92	.91	.88	.84
		15. 授業準備や教材研究において、作業的な面での職務の量が多いと感じている	4.69	1.68	-0.48	-0.66	.92	.88	.85	.83
1	2	14. 授業準備や教材研究において、作業的な面での負担を感じている	4.68	1.68	-0.46	-0.63	.93	.89	.88	.83
		16. 授業準備や教材研究において、作業的な面での職務の質が重いと感じている	4.57	1.67	-0.36	-0.74	.93	.89	.89	.83
1	2	17. 校務分掌組織での活動において、対人的な面での多忙を感じている	4.76	1.62	-0.54	-0.36	.92	.92	.91	.81
		19. 校務分掌組織での活動において、対人的な面での職務の量が多いと感じている	4.75	1.65	-0.47	-0.52	.93	.92	.92	.80
3	2	18. 校務分掌組織での活動において、対人的な面での負担を感じている	4.76	1.63	-0.51	-0.46	.93	.91	.91	.80
		20. 校務分掌組織での活動において、対人的な面での職務の質が重いと感じている	4.74	1.64	-0.49	-0.49	.93	.90	.92	.81
2	1	21. 校務分掌組織での活動において、作業的な面での多忙を感じている	4.95	1.62	-0.65	-0.28	.91	.94	.93	.80
		23. 校務分掌組織での活動において、作業的な面での職務の質が重いと感じている	4.93	1.65	-0.60	-0.43	.91	.94	.93	.81
4	2	22. 校務分掌組織での活動において、作業的な面での負担を感じている	4.91	1.62	-0.65	-0.27	.91	.91	.93	.80
		24. 校務分掌組織での活動において、作業的な面での職務の質が重いと感じている	4.83	1.65	-0.53	-0.47	.92	.91	.91	.80
1	2	25. 事務的な業務において、対人的な面での多忙を感じている	4.52	1.65	-0.28	-0.70	.94	.93	.91	.79
		27. 事務的な業務において、対人的な面での職務の量が多いと感じている	4.46	1.63	-0.22	-0.66	.94	.92	.92	.80
2	1	26. 事務的な業務において、対人的な面での負担を感じている	4.48	1.61	-0.23	-0.66	.94	.90	.90	.79
		28. 事務的な業務において、対人的な面での職務の質が重いと感じている	4.49	1.63	-0.27	-0.64	.94	.91	.91	.79
2	1	29. 事務的な業務において、作業的な面での多忙を感じている	4.81	1.59	-0.55	-0.32	.92	.92	.90	.83
		31. 事務的な業務において、作業的な面での職務の量が多いと感じている	4.82	1.59	-0.51	-0.39	.93	.90	.90	.82
2	2	30. 事務的な業務において、作業的な面での負担を感じている	4.81	1.60	-0.53	-0.33	.92	.88	.90	.82
		32. 事務的な業務において、作業的な面での職務の質が重いと感じている	4.72	1.59	-0.41	-0.50	.93	.90	.90	.81

Table 1. 各項目の基礎統計量及び関連項目間相関、I-T相関 (2/2)

職務領域	職務性質	職務負荷	項目	基礎統計量				相関分析			
				平均	標準偏差	歪度	尖度	Shapiro-Wilk 検定	関連項目	職務領域	職務性質
1	1	1	33. 学級経営(教室環境整備を含む)において、対人的な面での多忙を感じている	4.46	1.77	-0.27	-0.84	.93~.93	.94	.82	.81
			35. 学級経営(教室環境整備を含む)において、対人的な面での職務の量が多いと感じている	4.42	1.75	-0.27	-0.80	.94~.94	.94	.82	.81
5	2	1	34. 学級経営(教室環境整備を含む)において、対人的な面での負担を感じている	4.44	1.75	-0.25	-0.84	.94~.94	.93	.82	.81
			36. 学級経営(教室環境整備を含む)において、対人的な面での職務の質が重いと感じている	4.43	1.75	-0.28	-0.78	.94~.94	.94	.81	.81
2	2	1	37. 学級経営(教室環境整備を含む)において、作業的な面での多忙を感じている	4.48	1.72	-0.36	-0.71	.93~.93	.94	.81	.81
			39. 学級経営(教室環境整備を含む)において、作業的な面での職務の量が多いと感じている	4.44	1.72	-0.31	-0.74	.94~.94	.95	.83	.83
1	2	1	38. 学級経営(教室環境整備を含む)において、作業的な面での負担を感じている	4.46	1.73	-0.31	-0.77	.93~.94	.94	.82	.83
			40. 学級経営(教室環境整備を含む)において、作業的な面での職務の質が重いと感じている	4.42	1.70	-0.29	-0.74	.94~.94	.95	.84	.85
6	2	1	41. 児童生徒一人ひとりへの対応において、対人的な面での多忙を感じている	4.96	1.68	-0.60	-0.47	.91~.91	.92	.81	.83
			43. 児童生徒一人ひとりへの対応において、対人的な面での職務の量が多いと感じている	4.93	1.69	-0.53	-0.57	.91~.91	.94	.81	.83
7	2	1	42. 児童生徒一人ひとりへの対応において、対人的な面での負担を感じている	4.96	1.67	-0.56	-0.55	.91~.91	.94	.81	.83
			44. 児童生徒一人ひとりへの対応において、対人的な面での職務の質が重いと感じている	4.98	1.70	-0.55	-0.59	.91~.91	.94	.81	.83
1	2	1	45. 児童生徒一人ひとりへの対応において、作業的な面での多忙を感じている	4.84	1.72	-0.49	-0.67	.92~.92	.94	.86	.86
			47. 児童生徒一人ひとりへの対応において、作業的な面での職務の量が多いと感じている	4.87	1.69	-0.50	-0.65	.92~.92	.95	.85	.85
2	2	1	46. 児童生徒一人ひとりへの対応において、作業的な面での負担を感じている	4.84	1.68	-0.50	-0.56	.92~.92	.93	.85	.85
			48. 児童生徒一人ひとりへの対応において、作業的な面での職務の質が重いと感じている	4.88	1.67	-0.49	-0.62	.92~.92	.94	.84	.83
1	2	1	49. 保護者対応において、対人的な面での多忙を感じている	4.81	1.70	-0.45	-0.61	.92~.92	.95	.81	.82
			51. 保護者対応において、対人的な面での職務の量が多いと感じている	4.80	1.68	-0.48	-0.55	.92~.92	.95	.81	.82
7	2	1	50. 保護者対応において、対人的な面での負担を感じている	4.91	1.70	-0.51	-0.56	.91~.91	.91	.76	.77
			52. 保護者対応において、対人的な面での職務の質が重いと感じている	4.92	1.70	-0.55	-0.52	.91~.91	.94	.79	.81
2	2	1	53. 保護者対応において、作業的な面での多忙を感じている	4.71	1.68	-0.37	-0.65	.93~.93	.96	.81	.81
			55. 保護者対応において、作業的な面での職務の量が多いと感じている	4.76	1.69	-0.41	-0.63	.93~.93	.95	.81	.81
2	2	1	54. 保護者対応において、作業的な面での負担を感じている	4.77	1.71	-0.46	-0.60	.92~.92	.93	.81	.80
			56. 保護者対応において、作業的な面での職務の質が重いと感じている	4.77	1.71	-0.46	-0.60	.92~.92	.94	.80	.80

注) 関連項目間相関は、職務領域、職務性質、職務負荷を統一する項目間の相関係数を表す(例: 項目01と項目03との間の相関係数)。また、I-T相関は、関連する尺度セットから当該項目を除いた平均値と当該項目得点の相関係数を示す。





注) 職務領域1-3と5-7内の項目は略したが、職務領域4内に示した項目群と同様の構造を設定している。また、誤差項については記載を略した。

Figure 2. 確認的因子分析 (Model 1)

ファセットを構成する因子同士の共分散については推定を行ない、各ファセットをまたぐ因子同士の共分散については0に固定した。Model 1の構造を Figure 2に示した。

また、Model 1と比較検討するモデルとして、1因子モデルを Model 2、職務負荷のみを想定したモデルを Model 3、職務性質のみを想定したモデルを Model 4、職務領域のみを想定したモデルを Model 5、職務負荷・職務性質を想定したモデルを Model 6、職務負荷・職務領域を想定したモデルを Model 7、職務性質と職務領域を想定したモデルを Model 8とした。これらのモデルを設定する際、各ファセットを構成する因子同士の共分散は推定し、各ファセットをまたぐ因子同士の共分散は0に固定した。モデルの概略図を Figure 3、4に示した。これらそれぞれのモデルに対して確認的因子分析を行ない、適合度を算出した。その結果を Table 2に示した。なお、確認的因子分析に先立って、多重代入法で欠損値を補填したデータセットを使用し、尺度全体の多変量正規性を確認した。尺度全体に対して Mardia の多変量歪度・尖度検定を行なった結果、多変量尖度と多変量歪度の両方が有意 ( $p < .001$ ) となったため、本尺度は多変量正規性を逸脱していると判断し、推定法にはロバスト最尤法を指定した。また、確認的因子分析には欠損値が含まれているデータセットを用い、欠損値は完全情報最尤推定法によって補填した。

確認的因子分析によるモデル比較の結果として、Model 1の適合度が全モデルのなかで最も良い値を示した。Model 1の各適合度指標はおおむね良い値を示していた (CFI = .94, RMSEA = .07, SRMR = .02, AIC = 70896.47, BIC = 72244.49) ため、学校教員の職務多忙感・負担感尺度は3領域計11因子 (職務領域7因子、職務性質2因子、職務負荷2因子) から構成されていると判断し、Model 1の結果を採択した。

Table 2. 確認的因子分析によるモデル比較

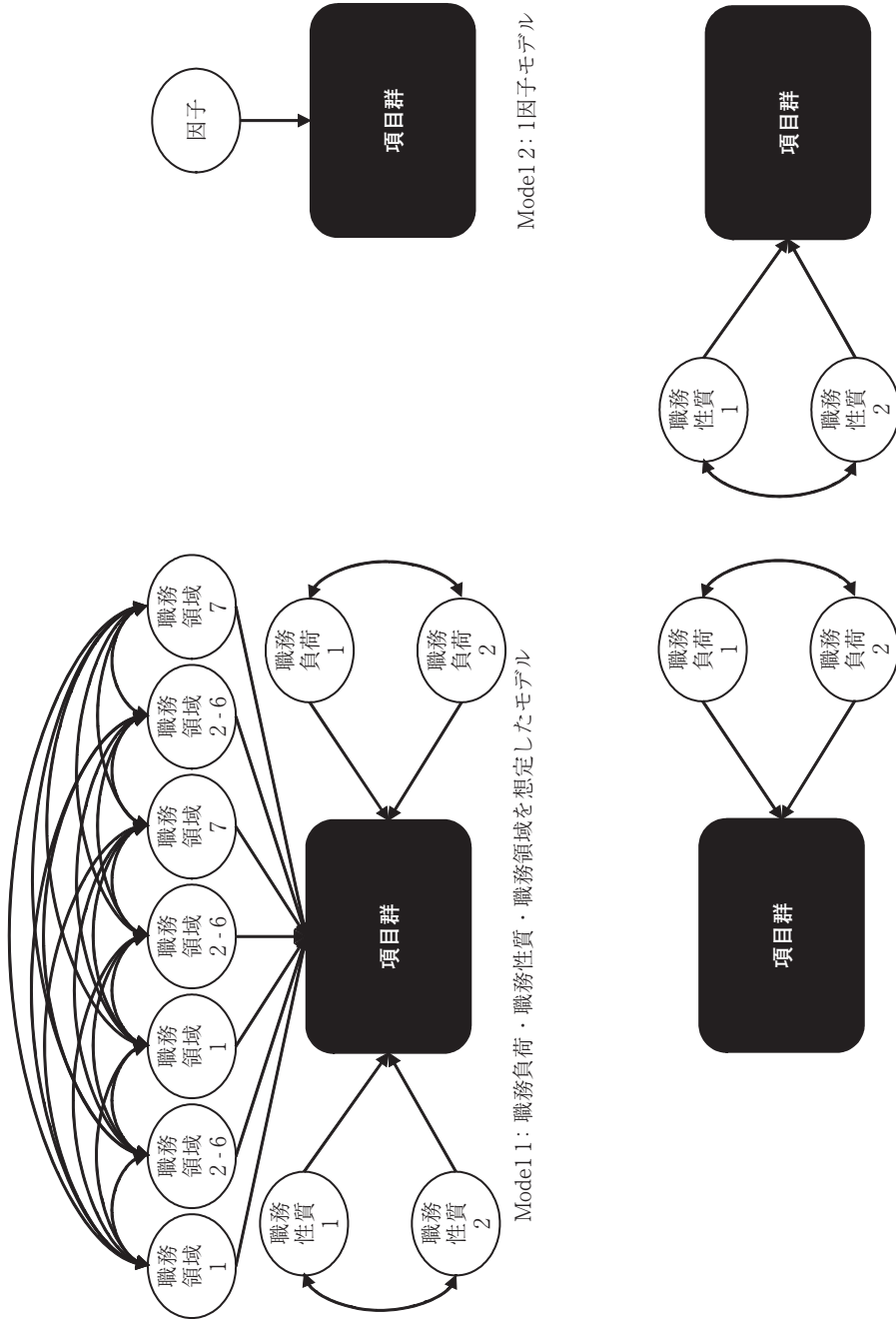
想定したモデル	CFI	RMSEA	SRMR	AIC	BIC
Model 1 職務負荷2因子・職務性質2因子・職務領域7因子	<b>.94</b>	<b>.07</b>	<b>.02</b>	<b>70896.47</b>	<b>72244.49</b>
Model 2 1因子	.52	.19	.09	100394.52	101141.93
Model 3 職務負荷2因子	.52	.19	.09	100326.60	101078.46
Model 4 職務性質2因子	.52	.19	.09	100186.26	100938.12
Model 5 職務領域7因子	.85	.11	.04	77454.58	78295.42
Model 6 職務負荷2因子・職務性質2因子	.64	.17	.07	92130.74	93136.19
Model 7 職務負荷2因子・職務領域7因子	.91	.09	.08	73326.93	74421.35
Model 8 職務性質2因子・職務領域7因子	.92	.08	.03	72319.31	73413.72

注) 最も適合度が良好であったモデルの値を太字で表している。

### 採択モデルに対する確認的因子分析における職務領域別の結果

モデルの適合度比較に続いて、確認的因子分析によって算出された Model 1の因子負荷量を確認した。その結果を Table 3に示した。

「授業実施」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .33 \sim .36$  (ns) と  $\beta = .60 \sim .68$  ( $p < .001$ ) の値を示した。また、職務性質の因子である「対人面」からの各項目に対す



Model 1: 職務負担・職務性質・職務領域を想定したモデル

Model 2: 1因子モデル

Model 3: 職務負担のみを想定したモデル

Model 4: 職務性質のみを想定したモデル

Figure 3. Mode 1 1-4の概略図

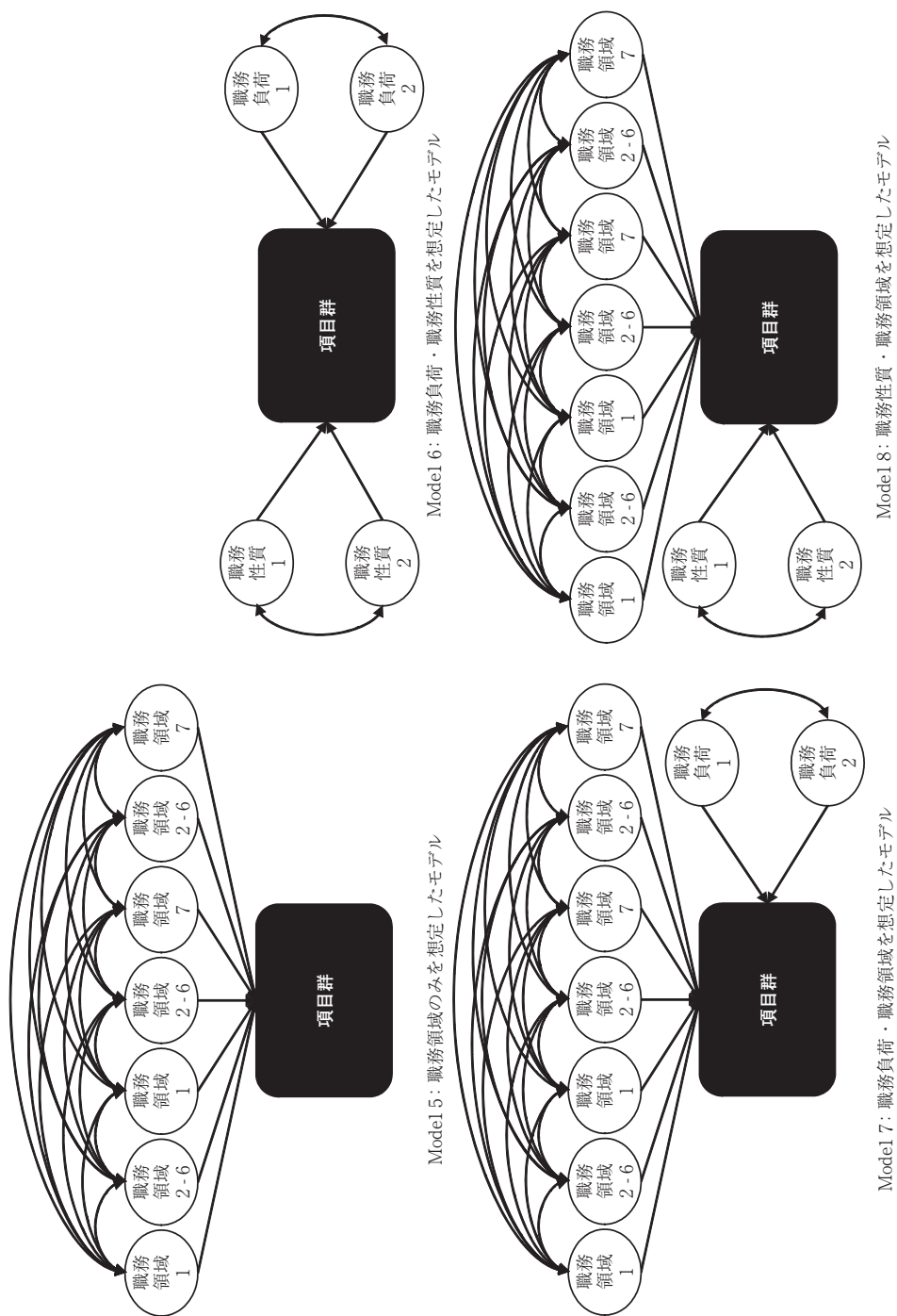


Figure 4. Model11-4の概略図

Table 3. 各項目の基礎統計量

職務領域	職務性質	職務負担	項目番号	因子負荷量				決定係数 R <sup>2</sup>	
				職務領域	職務性質		職務負担		
					対人面	作業面	多忙感		負担感
授業実施	対人面	多忙感	01.	.60 ***	.01	—	.65 ***	.78	
			03.	.64 ***	.01	—	.69 ***	.86	
		負担感	02.	.68 ***	.04	—	—	.61 ***	.83
			04.	.64 ***	.06	—	—	.66 ***	.88
	作業面	多忙感	05.	.33	—	.22	.84 ***	.88	
			07.	.34	—	.21	.87 ***	.91	
		負担感	06.	.33	—	.24	—	.84 ***	.85
			08.	.36	—	.19	—	.83 ***	.85
授業準備や教材研究	対人面	多忙感	09.	.60 ***	-.16	—	.70 ***	.87	
			11.	.66 ***	-.17	—	.70 ***	.89	
		負担感	10.	.64 ***	-.17	—	—	.70 ***	.92
			12.	.65 ***	-.17	—	—	.70 ***	.90
	作業面	多忙感	13.	.30	—	.32	.83 ***	.95	
			15.	.26	—	.37	.84 ***	.90	
		負担感	14.	.30	—	.37	—	.82 ***	.94
			16.	.34	—	.31 *	—	.81 ***	.86
校務分掌組織での活動	対人面	多忙感	17.	.62 ***	.08	—	.72 ***	.90	
			19.	.65 ***	.08	—	.70 ***	.94	
		負担感	18.	.62 ***	.10	—	—	.71 ***	.89
			20.	.63 ***	.05	—	—	.70 ***	.94
	作業面	多忙感	21.	.66 ***	—	.38 ***	.60 ***	.91	
			23.	.67 ***	—	.37 ***	.59 ***	.94	
		負担感	22.	.67 ***	—	.38 ***	—	.59 ***	.90
			24.	.63 ***	—	.34 ***	—	.61 ***	.88
事務的な業務	対人面	多忙感	25.	.58 ***	-.34	—	.69 *	.93	
			27.	.61 ***	-.34	—	.67 *	.92	
		負担感	26.	.58 ***	-.34	—	—	.68 *	.92
			28.	.62 ***	-.31	—	—	.66 **	.93
	作業面	多忙感	29.	.70 ***	—	.25	.61 **	.94	
			31.	.71 ***	—	.27	.60 **	.93	
		負担感	30.	.71 ***	—	.27	—	.60 **	.92
			32.	.68 ***	—	.22	—	.60 ***	.87
学級経営(教室環境整備を含む)	対人面	多忙感	33.	.72 ***	-.06	—	.62 ***	.90	
			35.	.72 ***	-.04	—	.63 ***	.90	
		負担感	34.	.71 ***	-.07	—	—	.62 ***	.90
			36.	.72 ***	-.05	—	—	.63 ***	.93
	作業面	多忙感	37.	.70 ***	—	.07	.64 **	.92	
			39.	.72 ***	—	.08	.63 ***	.92	
		負担感	38.	.73 ***	—	.09	—	.62 **	.91
			40.	.73 ***	—	.07	—	.62 ***	.91
児童生徒一人ひとりの対応	対人面	多忙感	41.	.62 ***	.24	—	.70 **	.93	
			43.	.63 ***	.22	—	.71 ***	.93	
		負担感	42.	.61 ***	.25	—	—	.69 **	.90
			44.	.62 ***	.26	—	—	.68 **	.94
	作業面	多忙感	45.	.68 ***	—	.08	.68 ***	.94	
			47.	.71 ***	—	.09	.65 ***	.94	
		負担感	46.	.70 ***	—	.08	—	.67 ***	.92
			48.	.68 ***	—	.11	—	.66 ***	.91
保護者対応	対人面	多忙感	49.	.70 ***	.17	—	.63 ***	.92	
			51.	.72 ***	.17	—	.62 ***	.95	
		負担感	50.	.67 ***	.22	—	—	.60 ***	.86
			52.	.68 ***	.20	—	—	.63 ***	.94
	作業面	多忙感	53.	.78 ***	—	.06	.58 ***	.93	
			55.	.78 ***	—	.06	.59 ***	.95	
		負担感	54.	.77 ***	—	.07	—	.59 ***	.90
			56.	.74 ***	—	.08	—	.60 ***	.91

注) 項目内容は Table 1 の対応する番号を参照されたい。また、職務領域の値は、項目で尋ねている職務領域に対応する因子からの因子負荷量である。

る因子負荷量は  $\beta = .01 \sim .06$  (ns) の値を示し、「作業面」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta = .19 \sim .24$  (ns) の値を示した。加えて、職務負荷の因子である「多忙感」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .65 \sim .87$  ( $p_s < .001$ ) の値を示し、「負担感」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .61 \sim .84$  ( $p_s < .001$ ) の値を示した。「授業実施」の職務領域に属する項目の決定係数は  $R^2 = .78 \sim .91$  であった。

「授業準備や教材研究」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .26 \sim .34$  (ns) と  $\beta = .60 \sim .66$  ( $p_s < .001$ ) の値を示した。また、職務性質の因子である「対人面」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = -.16 \sim -.17$  (ns) の値を示し、「作業面」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta = .31$  ( $p = .02$ ) と  $\beta_s = .32 \sim .37$  (ns) の値を示した。加えて、職務負荷の因子である「多忙感」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta = .70 \sim .84$  ( $p_s < .001$ ) の値を示し、「負担感」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta = .70 \sim .82$  ( $p_s < .001$ ) の値を示した。「授業準備や教材研究」の職務領域に属する項目の決定係数は  $R^2 = .86 \sim .95$  であった。

「校務分掌組織での活動」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta = .62 \sim .67$  ( $p_s < .001$ ) の値を示した。また、職務性質の因子である「対人面」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta = .05 \sim .10$  (ns) の値を示し、「作業面」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta = .34 \sim .38$  ( $p_s < .001$ ) の値を示した。加えて、職務負荷の因子である「多忙感」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .59 \sim .72$  ( $p_s < .001$ ) の値を示し、「負担感」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .59 \sim .71$  ( $p_s < .001$ ) の値を示した。「校務分掌組織での活動」の職務領域に属する項目の決定係数は  $R^2 = .88 \sim .94$  であった。

「事務的な業務」の職務領域における各項目の因子負荷量は  $\beta_s = .58 \sim .71$  ( $p_s < .001$ ) の値を示した。また、職務性質の因子である「対人面」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = -.31 \sim -.34$  (ns) の値を示し、「作業面」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .22 \sim .27$  (ns) の値を示した。加えて、職務負荷の因子である「多忙感」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .61 \sim .69$  ( $p_s < .05$ ) の値を示し「負担感」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .60 \sim .68$  ( $p_s < .05$ ) の値を示した。「事務的な業務」の職務領域に属する項目の決定係数は  $R^2_s = .87 \sim .94$  であった。

「学級経営（教室環境整備を含む）」の職務領域における各項目の因子負荷量は  $\beta_s = .70 \sim .73$  ( $p_s < .001$ ) の値を示した。また、職務性質の因子である「対人面」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = -.04 \sim -.07$  (ns) の値を示し、「作業面」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .07 \sim .09$  (ns) の値を示した。加えて、職務負荷の因子である「多忙感」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .62 \sim .64$  ( $p_s < .01$ ) の値を示し、「負担感」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .62 \sim .63$  ( $p_s < .01$ ) の値を示した。「学級経営（教室環境整備を含む）」の職務領域に属する項目の決定係数は  $R^2_s = .90 \sim .93$  であった。

「児童生徒一人ひとりへの対応」の職務領域における各項目の因子負荷量は  $\beta_s = .61 \sim .71$

( $p < .001$ ) の値を示した。また、職務性質の因子である「対人面」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .22 \sim .26$  (ns) の値を示し、「作業面」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .08 \sim .11$  (ns) の値を示した。加えて、職務負荷の因子である「多忙感」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .65 \sim .71$  ( $p < .01$ ) の値を示し、「負担感」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .66 \sim .69$  ( $p < .01$ ) の値を示した。「児童生徒一人ひとりへの対応」の職務領域に属する項目の決定係数は  $R^2_s = .90 \sim .94$  であった。

「保護者対応」の職務領域における各項目の因子負荷量は  $\beta_s = .67 \sim .78$  ( $p < .001$ ) の値を示した。また、職務性質の因子である「対人面」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .17 \sim .22$  (ns) の値を示し、「作業面」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .06 \sim .08$  (ns) の値を示した。加えて、職務負荷の因子である「多忙感」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .58 \sim .63$  ( $p < .001$ ) の値を示し、「負担感」からの各項目に対する因子負荷量は  $\beta_s = .59 \sim .63$  ( $p < .001$ ) の値を示した。「保護者対応」の職務領域に属する項目の決定係数は  $R^2_s = .86 \sim .95$  であった。

#### 採択モデルの尺度得点の算出と内的一貫性の確認

採択モデルの尺度（職務領域、職務性質、職務負荷）ごとに基礎統計量（平均値、標準偏差、歪度、尖度）と信頼性係数を算出した。その結果を Table 4 に示した。すべての尺度得点で天井効果と床効果は確認されなかった。また、各尺度得点の平均値は理論的中央値である 4 を上回ってはいるものの 5 までは至っていなかった。また、標準偏差はすべての尺度で 1.00 を超えていた。加えて、各尺度得点の歪度は  $-0.61 \sim -0.27$ 、各尺度得点の尖度は  $-0.68 \sim -0.19$  であり、Shapiro-Wilk 検定の結果、すべてのデータセット及びすべての尺度得点で正規性から逸脱していた ( $w_s = 0.94 \sim 0.98$ ,  $p < .001$ )。さらに、信頼性分

Table 4. 採択モデルの基礎統計量

	平均値	標準偏差	歪度	尖度	信頼性係数 $\alpha_s$
職務領域					
授業実施	4.53	1.56	-.34	-.54	.97~.97
授業準備や教材研究	4.46	1.55	-.28	-.54	.97~.97
校務分掌組織での活動	4.83	1.54	-.61	-.18	.98~.98
事務的な業務	4.64	1.50	-.38	-.29	.98~.98
学級経営（教室環境整備を含む）	4.44	1.66	-.33	-.67	.99~.99
児童生徒一人ひとりへの対応	4.91	1.62	-.56	-.47	.99~.99
保護者対応	4.80	1.62	-.46	-.46	.99~.99
職務性質					
対人面	4.60	1.39	-.30	-.36	.98~.98
作業面	4.71	1.40	-.42	-.26	.98~.98
職務負荷					
多忙感	4.66	1.39	-.37	-.29	.98~.98
負担感	4.65	1.37	-.33	-.31	.98~.98

析として各尺度の  $a$  係数を、すべてのデータセットで算出したところ、 $a_s = .97 \sim .99$  の値が得られた。

#### 採択モデルの因子間相関と尺度得点間相関

採択したモデル (Model 1) で想定された項目群から尺度得点を算出し、相関係数を求めた。そのうえで、Model 1 の確認的因子分析によって算出された因子間の相関係数と比較した。その結果を Table 5 に示した。なお、因子間相関の相関係数が 0 である部分は、モデルを指定する際に共分散を 0 に固定したものである。

職務領域内の因子間相関は  $r_s = .34 \sim .37$  (ns) と  $r_s = .32 \sim .39$  ( $p_s < .05$ )、 $r_s = .32 \sim .49$  ( $p_s < .01$ )、 $r_s = .37 \sim .75$  ( $p_s < .001$ ) の値を示していた。また、尺度間相関は  $r_s = .64 \sim .91$  ( $p_s < .001$ ) の値を示していた。特に、「授業実施」と「授業準備や教材研究」との間の相関係数が  $r_s = .75, .91$  ( $p_s < .001$ ) と大きかった。職務性質間の因子間相関は  $r = .34$  (ns)、尺度得点間相関は  $r = .96$  ( $p < .001$ ) であった。職務負荷間の因子間相関は  $r = .99$  ( $p < .001$ )、尺度得点間相関は  $r = .99$  ( $p < .001$ ) であった。そのほか、尺度得点間相関は想定されたファセットを超えて  $r_s = .84 \sim .99$  ( $p_s < .001$ ) の値を示していた。

#### 考 察

本研究の目的は、学校教員の職務における多忙感と負担感を区別して測定でき、かつ、多忙感と負担感を測る際の刺激が等価である尺度を試作し、その基礎的性質を確認することであった。その結果、項目特性や項目間の関連性についてはおおむね良好な結果が得られた。また、確認的因子分析による因子構造によるモデル検討の結果から、本尺度は想定通りの構造を有しており、許容可能な適合度を示すことが明らかとなった。しかしながら、多忙感と負担感の相関が極めて高く、本研究の主目的であった多忙感と負担感を区別して測定することには課題が残された。

各項目の基礎統計量からは、いずれの項目においても平均値が理論的中央値である 4 付近にあることや、標準偏差は大きいものの天井効果も床効果も生じていないことから、職務負荷の程度を捉えるという点では妥当であることが確認された。特に標準偏差からは、職務からの負荷が過大である教員とそうでない教員がいることが窺われた。歪度と尖度は項目によってばらつきがあるものの、全体として得点が高い方に偏ったなだらかな分布であること、また、すべての項目が正規性から逸脱していることが確認された。これは、職務における負荷の程度とその捉え方が教員によってまちまちであることを示しており、教員によって職務領域や職務性質による職務の得手不得手が異なることや、多忙や負担を感じやすい事柄が異なることを示唆していると考えられた。このことから、本尺度が教員の多忙や負担を抱えている領域をアセスメントする際に利用できる可能性が示唆された。

各項目間の関連については、すべての項目で高い関連項目間の相関と I-T 相関が確認さ



Table 5. Model 1 の因子間相関と各尺度得点間相関

	職務領域 (D)							職務性質 (N)		職務負担 (L)	
	D-1	D-2	D-3	D-4	D-5	D-6	D-7	N-1	N-2	L-1	L-2
D-1. 授業実施	—	.91***	.73***	.71***	.74***	.77***	.65***	.90***	.88***	.89***	.90***
D-2. 授業準備や教材研究	.75***	—	.74***	.72***	.70***	.73***	.64***	.88***	.87***	.88***	.88***
D-3. 校務分掌組織での活動	.36*	.37	—	.80***	.65***	.69***	.67***	.85***	.85***	.86***	.86***
D-4. 事務的な業務	.36	.34	.61***	—	.68***	.70***	.73***	.86***	.86***	.87***	.86***
D-5. 学級経営 (教室環境整備を含む)	.49**	.39*	.32**	.44***	—	.77***	.76***	.87***	.85***	.87***	.87***
D-6. 児童生徒一人ひとりへの対応	.47**	.36	.37***	.44**	.59***	—	.79***	.87***	.89***	.89***	.89***
D-7. 保護者対応	.35*	.32*	.42***	.57***	.59***	.65***	—	.84***	.85***	.85***	.85***
職務性質 (N)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	—	.96***	.99***	.99***
職務負担 (L)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.34	—	.99***	.99***
職務性質 (N)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	—	.99***
職務負担 (L)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	—

注) 左下は因子間相関の結果を、右上は尺度得点間相関の結果を表す。

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

れた。このことは、本尺度に含まれているいずれの項目も想定された因子と高い関連性を有していることを示しており、除外すべき項目はないと考えられた。

各想定モデルの適合度を比較した結果として、職務領域・職務性質・職務負荷を想定した Model 1 の適合度が最も良好であった。このことから、本尺度は構成時に想定していた構造を実際に有している可能性が示唆された。

採択した Model 1 の因子負荷量について検討した結果、職務領域と職務負荷についての因子負荷量はいずれも有意かつ十分な負荷量を示していた。その一方で、職務性質の因子負荷量は、「授業準備や教材研究において、作業的な面での職務の質が重いと感じている」という項目と、「校務分掌組織での活動」領域における作業的な負荷に対応する項目のみが有意であり、その他の因子負荷量は有意ではなく、その負荷量も大きくはなかった。このことは、ほとんどの項目の分散が職務領域と職務負荷の因子によって十分に説明されており、両者で説明されない分散、すなわち職務が有する性質の副たる要素のみが職務性質の因子に負荷したと考えられた。また、Model 1 の各項目の決定係数の範囲は  $R^2 = .78 \sim .95$  といずれも高い値を示しており、Model 1 で想定した因子によって項目が有する分散の約 8 割以上が説明されていることが確認された。このことはすなわち、本尺度に含まれる項目に対する反応は、想定した因子以外の要素に左右されづらいことを意味していると考えられた。

採択モデルを構成する因子についての尺度得点を算出した結果、いずれの尺度得点においても平均値が 5 付近にあり、標準偏差も大きいものの、天井効果も床効果も生じていないことから、職務負荷の程度を捉えるという点では妥当であることが確認された。特に標準偏差については、職務からの負荷が過大である教員とそうでない教員がいることが窺われた。歪度と尖度は尺度得点によってばらつきがあるものの、全体として得点が高い方に偏ったなだらかな分布であり、また、すべての項目で正規性から逸脱していることが確認された。これは、職務における負荷の程度とその捉え方が教員によってまちまちであることを示しており、教員によって職務領域や職務性質による職務の得手不得手が異なることや、多忙や負担を感じやすい事柄が異なることを示唆していると考えられた。このことから、本尺度が教員の多忙や負担を抱えている領域をアセスメントする際に利用できる可能性が示唆された。加えて、尺度の内的一貫性は極めて高い値を示していた。これは、ファセットアプローチに基づいて項目を開発したためであると考えられた。

採択モデルの確認的因子分析によって算出された因子間相関を確認した結果、職務領域の中でも有意な相関を示したものと、そうでないものの両方が確認されたが、今回想定した職務領域はおおむね相互にかかわりあっていることが示された。そのなかでも「授業実施」と「授業準備や教材研究」の相関係数が  $r = .75$  ( $p < .001$ ) と大きかった。一方で、「授業実施」は「児童生徒一人ひとりへの対応」と有意な正の相関を有しているのに対して、「授業準備や教材研究」は「児童生徒一人ひとりへの対応」と有意な相関を有してい

なかった。このことから、「授業実施」と「授業準備や教材研究」は非常に近い職務領域でありながらも異なる職務と捉えることが妥当であると考えられた。また、職務性質である「対人面」と「作業面」の間には有意な相関を確認できなかった。このことから、職務性質を「対人面」と「作業面」の少なくとも2つの面から捉える必要性が示唆された。加えて、職務負荷である多忙感と負担感については、極めて高い正の相関 ( $r = .99$ ,  $p < .001$ ) が示された。このことから、本尺度は多忙感と負担感を弁別して捉えるには課題を有していると考えられた。改善策として、職務負荷を構成するストラクチャブルを工夫することが考えられるため、今後の検討課題である。

採択モデルを構成する因子についての尺度得点間相関を確認した。その結果、すべての尺度得点間で  $r = .64$  ( $p < .001$ ) 以上の有意な正の相関が確認された。これは、ファセットアプローチを用いて開発したことによると考えられた。そのため、本尺度を用いて他概念との関連性を検討する際には、構造方程式モデリングを用いて分析するか、偏相関分析あるいは重回帰分析を用いる必要があると考えられた。

### 本研究のまとめと今後の課題

以上、項目特性や項目間の関連性、確認的因子分析による因子構造によるモデル検討の結果、尺度得点間相関の結果から、本尺度は職務領域と職務性質の面では区別して測定できる可能性がある。そのため、尺度の基礎的性質の面では教員が担う職務の領域とその性質の程度を弁別して捉えることが可能と考えられるが、本研究の主目的であった多忙感と負担感を弁別して捉えることは困難であると考えられた。多忙感と負担感を弁別して捉えるためには、さらなる尺度の改良が必要である。

今後の課題として、今回の検討で弁別が困難であった多忙感と負担感をはじめとして、尺度全体の要素のまとまりを多次元尺度構成法によって検討する必要がある。これは、ファセットアプローチで作成された尺度は、上述した特徴ゆえに項目間相関が非常に高くなることにより、多次元尺度構成法などが推奨されている<sup>22)</sup>ためである。

また、学校種と年齢層を想定した分析が必要である。加えて、本尺度に含まれる各下位尺度の基準関連妥当性と、尺度の分割利用についての検討が必要である。特に、今回の検討では相関は極めて高く弁別が困難であった多忙感と負担感についても、基準関連妥当性の検討によって異なった性質を有していることが明らかになるかもしれない。

さらに、本尺度を短いスパンで2回実施することによって、再検査信頼性と測定値の安定性を確認する必要がある。この際には、縦断因子分析を用いることによって、尺度の不変性を検討することが望まれるだろう。

加えて、サンプル数を増やし、項目反応理論を適用することで、項目や尺度得点の特性を検討する必要がある。この検討によって、各項目や各尺度における個人得点が示す意味とそこから得られる情報を、より豊かなものにできるだろう。

そして、本尺度を教員が抱えている職務負荷のアセスメントや、教員の職務サポートに活用可能であるかどうかを検証する必要がある。本尺度は、あくまでも職務領域と職務の性質における職務負荷の程度を尋ねるにとどまっておき、具体的な職務内容を尋ねるものにはなっていない。過大な職務負荷を抱える教員のアセスメントやサポートは、当該教員個々人の特性や状況に左右される面が多分にある。本尺度を教員のアセスメントやサポートに活用するには、学校単位で本尺度を実施したうえで教員個々人と面談を行うなど、質的な検討が不可欠であると考えられる。

教員のメンタルヘルスの悪化を防ぐことは、教員の休職や離職を防ぐことにつながると考えられる。このことは、ひいてはわが国における教育の質保証に資することによって、教育の受益者たる子どもの最善の利益を守ることにもつながるだろう。そのためには、教員に過大な負荷を強いている現状を構造的に改革する必要があると考えられるが、その道のりは長い。構造的な改革を待つ以前に、現在可能な対策を打っていく必要がある。本研究で検討した尺度は、その一助となることを目的としている。引き続き、尺度の検討が必要である。

## 付記

本研究は令和4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。また、本研究は、日本ヒューマン・ケア心理学会第23回学術集会で発表された「学校教員の職務多忙感・負担感尺度の作成 その1—ファセットを追加した新版尺度の基礎統計量—（今井田・磯和, 2022）」<sup>23)</sup>と「学校教員の職務多忙感・負担感尺度の作成 その2—ファセットを考慮した確証的因子分析による検討—（磯和・今井田, 2022）」<sup>24)</sup>に大幅な加筆を行ったものである。

## 文献

- 1) 田上不二夫・山本淳子・田中輝美, 教師のメンタルヘルスに関する研究とその課題. 教育心理学年報, 43, 2004, 135-144.
- 2) 落合美貴子, 援助職バーンアウトの影響とその予防, 教育と医学, 64(1), 2016, 11-17.
- 3) Madigan, D. J., & Kim, L. E., Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes., *International Journal of Educational Research*, 105, 2021, 101714.
- 4) 伊藤美奈子, 教師のうつ病の理解と援助. 広島大学大学院心理臨床教育研究センター紀要, (6), 2007, 18-22.
- 5) 柏葉修治, ケース報告 不登校生徒の指導に苦慮し, メンタルヘルスの低下した教師への心理的支援過程 (ケース報告特集号), カウンセリング研究, 39(4), 2006, 299-307.
- 6) 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—職務領域別の多忙感・負担感に着目して—, 名古屋芸術大学研究紀要, 43, 2022, 179-196.
- 7) 山崎準二, 教師のライフコース研究—モノグラフ: 女性教師の場合—, 静岡大学教育学部研究報告 (人文・社会科学篇), 45, 1995, 143-160.

- 8) 鈴木邦治, 教師の勤務構造とストレス・ストレッサーの認知的評価を中心に, 日本教育経営学会紀要, 35, 1993, 69-82.
- 9) 石川正典・中野明德, 教師のストレスとサポート体制に関する研究. 福島大学教育実践研究紀要, 40, 2001, 17-24.
- 10) 青木純一・堀内正志, 教員の多忙化をめぐる経緯と教員勤務実態調査に関する一考察: 学校における効果的な多忙化対策の基本的論点を探る. 日本女子体育大学紀要, 44, 2014, 17-26.
- 11) 草海由香里, 公立小・中学校教師の休職・退職意識に影響を及ぼす諸要因の検討. パーソナリティ研究, 23(2), 2014, 67-79.
- 12) 川上憲人 (研究代表者), 厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」平成23年度総括・分担研究報告書, 2012.
- 13) 磯和壮太郎・今井田貴裕, 学校教員の職務に対する多忙感・負担感尺度の試作 その1—項目の検討—, 東海心理学会第70回大会発表抄録集, 2021, 24.
- 14) 今井田貴裕・磯和壮太郎, 学校教員の職務に対する多忙感・負担感尺度の試作 その2—因子的妥当性や構成概念妥当性の検討—, 東海心理学会第70回大会発表抄録集, 2022, 25.
- 15) 小橋繁男, 小中学校教師のストレスとバーンアウト, 離職意思との関係, 日本保健科学学会誌, 15(4), 2013, 240-259.
- 16) Guttman, L., What lies ahead for factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 18, 1958, 497-515.
- 17) 真鍋一史, ファセットアプローチとウェルビーイングの研究: Louis Guttman とその共同研究者の足跡. 関西学院大学社会学部紀要, (136), 2021, 1-28.
- 18) Antonovsky, A., *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. 1987, Jossey-Bass Publishers, San Francisco. (アントノフスキー, 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—, 2001, 有信堂)
- 19) 戸ヶ里泰典・山崎喜比古, SOC スケールとその概要—SOC スケールの種類と内容・使用上の注意点・課題—. 看護研究, 42, 2009, 505-516.
- 20) 戸ヶ里泰典, SOC はどのように測ることができるのか. 山崎喜比古・戸ヶ里泰典・坂野純子 (編), ストレス対処力 SOC —健康を生成し健康に生きる力とその応用—, 2017, 有信堂
- 21) 森慶輔・三浦香苗, 職場における短縮版ソーシャル サポート尺度の開発と信頼性・妥当性の検討—公立中学校教員への調査を基に—. 昭和女子大学生生活心理研究所紀要, 9, 2007, 74-88.
- 22) 羽鳥剛史・川除隆広・小林潔司・夏目卓生・藤崎英司, ファセット理論に基づく公的討論過程のプロトコル分析. 土木計画学研究・論文集, 23, 2006, 91-102.
- 23) 今井田貴裕・磯和壮太郎, 学校教員の職務多忙感・負担感尺度の作成 その1—ファセットを追加した新版尺度の基礎統計量—. 日本ヒューマン・ケア心理学会第23回学術集会大会プログラム・抄録集, 2022, 10.
- 24) 磯和壮太郎・今井田貴裕, 学校教員の職務多忙感・負担感尺度の作成 その2—ファセットを考慮した確証的因子分析による検討—. 日本ヒューマン・ケア心理学会第23回学術集会大会プログラム・抄録集, 2022, 11.