

## 研究プロジェクト成果報告書

研究課題「自己評価システムを用いた教師のメンタルヘルス支援プログラムの効果検証」

研究期間 平成27年度～平成28年度

研究代表者	宮下敏恵	教授	臨床・健康教育学系
研究組織	奥村太一	准教授	学校教育学系
	増井 晃	教授	臨床・健康教育学系

# 研究成果

## 1. 研究の目的

教師のメンタルヘルスは依然として深刻な状況であり、教師のメンタルヘルスが悪化することは、教師個々の健康問題に留まらず、学校全体の機能低下に繋がりがねない。そこで、試作段階ではあるが、宮下・奥村・増井らは多忙な学校現場において実施できるような、web上でのチェックテストを用いた自己評価システムの作成を小中学校の教師を対象に行ってきた。回答項目を少なくすることができる項目反応理論にもとづくコンピュータ適応型テストを組み込んだシステムであり、学校現場に特化した項目のテストであり、前回の自己評価との比較も簡便にできるものである。本プロジェクトにおいては、高等学校での調査を行い、小学校、中学校との比較を行い、高等学校の教師もチェックできるようにシステムの精緻化を行うことを目的とした。さらには自己評価システムの支援プログラムを継続的に実施し、介入効果を検証することも目的とした。

## 2. 高等学校教師におけるメンタルヘルス調査の結果

### －小中学校教師と比較して－

#### (1) 調査の概要

公立学校教員を対象とした調査の結果を踏まえて、教師のメンタルヘルスの現状について明らかになったことを報告する。

調査の概要は以下の表に示したとおりである。対象となったのは秋田市の公立小中学校教員および秋田県内の公立高校教職員であり、2014年8月から2016年11月にかけて教育委員会の許可を得て実施された。なお、いずれの調査についても、回答は任意であること、回答によって個人が特定されることはないこと等を各対象者に書面にて説明している。回収率は小・中・高いずれも7割程度であった。

調査の概要

	小学校	中学校	高等学校
対象校	秋田市・公立 (44校)	秋田市・公立 (23校)	秋田県・公立 (57校)
対象者	教員 (1,019名)	教員 (660名)	教員 (2,037名) 職員 (338名)
時期	2014年8月	2014年8月	2016年11月
回答者数	773名	490名	1,413名 (教員)

小中学校調査と高校調査では、調査内容に若干の相違があった。以下の表は、そのうち共通する部分を抜き出したものである。バーンアウトについては、奥村・森・宮下・西村・北島(2016)による尺度を用いた。ストレッサーとストレス反応については、「職業性ストレス簡易調査票」(下光・原谷, 2000)から抜粋して実施した。

調査内容 (共通部分)

回答者の属性	性別、年齢、教職の経験年数、職種 (校長、副校長、教頭、教
--------	-------------------------------

	論、養護教諭、講師等)
時間外労働	残業時間、持ち帰り仕事時間、休日出勤日数
退職企図	過去の退職企図の有無
バーンアウト	情緒的消耗感、個人的達成感、脱人格化、同僚ストレス、管理職ストレス
ストレッサーとストレス反応	心理的な負担（量・質）、身体的負担、コントロール度、技能の活用度、対人ストレス、職場環境ストレス、適性度、働きがい（以上ストレッサー） 身体愁訴（ストレス反応）

## （２）バーンアウト尺度の分析結果

奥村他（2016）では、このバーンアウト尺度から“情緒的消耗感と脱人格化”、“個人的達成感”、“嫌人感”という3つの因子が抽出された。今回新たに得られた小・中学校のデータを改めて分析した結果、“情緒的消耗感”、“個人的達成感”、“脱人格化”、“同僚ストレス”、“管理職ストレス”という5つの因子が抽出された。この結果は、後者2つの対人ストレスを除くバーンアウトの構成要素について、“情緒的消耗感”と“脱人格化”が異なる因子として分離されるという先行研究結果に合致するものである。そこで、今回の分析ではバーンアウトをこの5つの因子によって評価することとした。以下の表は、因子分析の結果を示したものである。

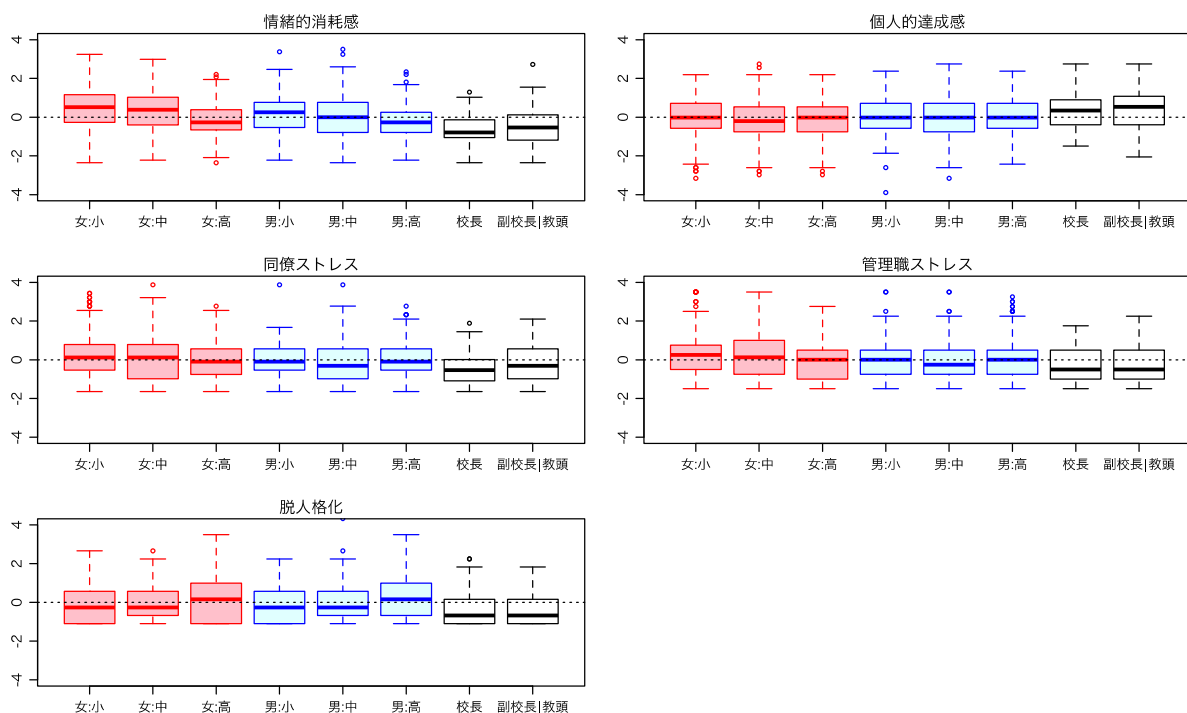
この因子分析結果にもとづいて各下位尺度の標準得点を算出し、教員の属性別分布を箱ひげ図によって示したのが下の図である。以下、この図から読み取れるバーンアウトの現状について簡単に述べる。なお、サンプルサイズがかなり大きいことから統計的検定は行っていない。

因子分析の結果（5因子、最小2乗法、オブリミン回転）

番号	項目内容	因子					共通性
		F1	F2	F3	F4	F5	
1	仕事のせいで心がすさんでいるのではないかと心配である	.60	.04	.04	.17	-.06	.50
4	もうこの仕事を続けられないと思うことがある	.63	-.05	.01	.14	-.02	.55
7	児童生徒に会うのさえ嫌になることがある	.56	-.02	.03	.08	.21	.54
18	仕事への意欲が尽きた気がする	.65	-.13	.04	.01	.09	.62
24	仕事のせいで燃えつきってしまったように感じる	.57	-.01	.22	-.01	.06	.58
26	地域の団体や住民の要請に応えることを面倒だと感じることもある	.55	.04	-.05	.06	.06	.32
28	朝起きた時、学校のことを考えると、嫌になる	.83	-.03	.09	-.05	-.05	.74
30	学校に行くのが嫌で、休みたいと思うことがある	.83	-.04	.00	-.05	.00	.67
31	保護者対応を耐え難いと感じることがある	.64	.03	-.09	.09	.04	.40
2	自分のやっていることが児童生徒の役に立っていると思う	.02	.61	-.03	.02	-.05	.40
5	児童生徒のために懸命に働いた後は気分がいい	.01	.68	.04	-.01	-.09	.50
8	今の仕事で、たくさんのやりがいを感じてきたと思う	.07	.76	.00	-.07	-.06	.60
11	児童生徒と打ち解けることができると嬉しいと感じる	.10	.59	-.07	.02	-.20	.45
14	教師になってよかったと思うことがある	-.09	.72	.00	.02	-.06	.62
17	仕事を終えて、今日は充実した日だったと思うことがある	-.12	.72	.05	-.05	.12	.54
21	行事や研究会を終えたときに、うまくやれたと手応えを感じる	.00	.67	-.08	.01	.12	.44
25	授業がうまくやれていると感じる	-.04	.59	-.02	.04	.09	.33
32	生徒指導がうまくやれていると感じる	-.05	.54	-.03	-.02	.03	.32
9	同僚に会うのさえ嫌になることがある	.08	.00	.76	.03	.04	.72
15	同僚と話をするのも辛いことがある	-.01	-.06	.84	.03	.02	.77
19	職員室にいるとストレスを感じる	.09	.03	.69	.16	-.06	.70
23	同僚と関わるのが強いストレスになっていると感じる	-.05	-.01	.96	-.04	.01	.82

27	ずっと同僚と一緒に仕事をするとストレスを感じる	.08	.02	.77	.03	.02	.72
3	管理職と話をするのも辛いことがある	.02	-.02	-.02	.90	-.01	.80
6	管理職に関わることが強いストレスになっていると感じる	-.04	-.02	-.04	.96	-.01	.84
12	管理職に会うのさえ嫌になることがある	.02	-.01	.14	.75	.07	.78
29	ずっと管理職と一緒に仕事をするとストレスを感じる	.11	.02	.16	.66	.04	.73
10	児童生徒がどうなるうとかまわないと思う	.20	-.03	.00	.01	.62	.53
13	児童生徒が悩んでいてもあまり気にならない	-.04	-.02	.01	.02	.75	.57
16	児童生徒が困っていてもあまり気にしないようにしている	.01	-.02	.04	.03	.72	.57
	因子間相関	F1	F2	F3	F4	F5	
	F1		-.46	.66	.55	.32	
	F2			-.33	-.27	-.38	
	F3				.64	.40	
	F4					.26	

まず、全体的に管理職（校長・副校長・教頭）の方が非管理職（教諭、養護教諭、講師など）に比べてバーンアウトは低めである。また、男女差はいずれの得点についてもほとんど見られない。（なお、管理職については人数が少なく男女比率が大きく偏っているため、男女別の分析は行っていない。）校種については、小・中学校と高校の間で“情緒的消耗感”と“脱人格化”の得点に相違が見られる。“情緒的消耗感”については小・中学校教師のほうが高めであるのに対し、“脱人格化”については高校教師のほうが高めである。この点については、“情緒的消耗感”と“脱人格化”に正の相関関係があることを考えれば、いささか奇異である。特に、脱人格化は希死念慮傾向と強い正の相関関係があることが知られており、教師が脱人格化の様相を示すことは、バーンアウトのかなり進行した状態と解釈される（奥村・森・宮下・西村・北島，2015）ことを考えれば、この点に関してさらなる検証が必要であろう。



バーンアウトの下位尺度の属性別分布（標準得点）

### (3) ストレッサーとストレス反応の高さ

次に、ストレッサーとストレス反応の高さに関する結果を見てみよう。下の表は、男女別、職種別に各特点が下光・原谷（2000）の基準値を超えた割合を一覧にしたものである。比較のために、男女それぞれ教員以外の一般サンプルにおける数値をあわせて示してある。

この結果から、以下のことが読み取れる。まず、職務に伴う心理的負担については、量・質ともに高校教員よりも小・中学校教員のほうが重いと感じている。同様のことは身体的負担についても当てはまる。管理職については男女で違いが見られ、小・中学校の男性管理職については非管理職よりも心理的負担、身体的に負担ともに軽いと感じているのに対し、女性管理職については非管理職と同様かそれ以上に心理的負担が重そうである。

次に、職務のコントロール度、技能の活用度、対人ストレス、適性度、働きがいについては、全体に一般サンプルよりも良好である。このことは、教師という職業が専門職であることと関連がありそうである。また、管理職については、心理的負担については一般サンプルより重い場合でも、こうしたポジティブな面については一般サンプルよりも良好であることが見て取れる。

職場環境ストレスおよびストレス反応（身体愁訴）は、男性が僅かに高めであるものの、一般サンプルと概ね同程度であった。

ストレッサーとストレス反応（要注意基準を超えた回答者の割合）

	女性						男性					
	小	中	高	副校長 教頭	校長	一般	小	中	高	副校長 教頭	校長	一般
ストレッサー												
心理的負担(量)	.24	.25	.12	.21	.15	.06	.22	.27	.10	.19	.06	.10
心理的負担(質)	.36	.30	.14	.57	.36	.10	.15	.10	.05	.14	.13	.06
身体的負担	.29	.19	.13	.00	.14	.10	.26	.24	.12	.09	.11	.08
コントロール度	.01	.01	.00	.00	.00	.06	.02	.02	.00	.01	.00	.05
技能の活用度	.00	.02	.02	.00	.07	.09	.01	.01	.01	.01	.00	.05
対人ストレス	.02	.00	.02	.00	.00	.06	.00	.02	.03	.03	.00	.05
職場環境ストレス	.19	.21	.11	.14	.07	.22	.12	.17	.12	.13	.04	.14
適性度	.02	.02	.02	.00	.00	.09	.03	.01	.02	.01	.02	.06
働きがい	.00	.01	.01	.00	.00	.13	.01	.01	.02	.02	.00	.07
ストレス反応												
身体愁訴	.09	.07	.06	.07	.00	.08	.09	.11	.12	.08	.06	.07

#### （４）バーンアウトとストレッサー・ストレス反応の関連

次に、バーンアウトの各下位尺度得点と、ストレッサーおよびストレス反応得点の間の関連性について見てゆく。下の表は、バーンアウトの下位尺度得点とストレッサーおよびストレス反応（身体愁訴）得点との相関係数を一覧にしたものである。まず、“情緒的消耗感”の高さがストレッサーやストレス反応と一貫して関連していることがわかる。また、“個人的達成感”は、適性度や働きがいと特に強い関連が、“同僚ストレス”と“管理職ストレス”は対人ストレスの高さと特に強い関連がある。“脱人格化”は技能の活用度、対人ストレスおよび働きがいと関連が見られる。

以上のことから、次のことが示唆される。すなわち、自分自身が教師として適性があり、教師として働くことにやりがいを感じられること、また自分の裁量で仕事ができ、専門職

としての技能を活用できる環境にあること、そして同僚や管理職と良好な対人関係を維持できていることが、バーンアウトを防ぐ主要なファクターとなっているのかもしれない。

バーンアウトとストレスーおよびストレス反応の関連（得点間の相関係数）

	情緒的消耗感	個人的達成感	同僚ストレス	管理職ストレス	脱人格化
心理的な負担（量）	.24	.04	.09	.11	-.04
心理的な負担（質）	.21	.02	.09	.11	-.03
身体的負担	.17	.06	.04	.09	-.02
コントロール度	-.29	.20	-.24	-.27	-.07
技能の活用度	-.17	.26	-.23	-.25	-.20
対人ストレス	.25	-.22	.50	.46	.24
職場環境ストレス	.26	-.10	.21	.26	.11
適性度	-.38	.46	-.32	-.32	-.23
働きがい	-.30	.51	-.29	-.28	-.31
身体愁訴	.44	-.13	.29	.20	.02

### （5）調査結果のまとめ

以上の結果をまとめると、教師のメンタルヘルスについて次のような現状が浮かび上がってくる。まず、膨大な業務量と内容の多角化にともなって、処理しきれないような大量の仕事を集中してこなさなくてはならず、職務を遂行することに伴う身体的な負担も高いことが教師のストレスを生む大きな要因となっているようである。このことは小・中学校教員において特に顕著であり、要注意水準を超える割合は一般サンプルの実に2倍から4倍にもものぼっている。高校教員については小・中学校教員よりも恵まれた環境にあることが推察されるが、それでも要注意水準を超える割合は一般サンプルよりも高めである。こうした心理的・身体的負担の重さが教師のバーンアウト、特に“情緒的消耗感”の高さにつながっており、教師を心身ともにぐったりと疲弊させる大きな要因になっているようである。さらに、“情緒的消耗感”の高さは心身の反応として表れ、頭痛や肩こり、動悸や息切れ、食欲不振、不眠といった身体愁訴を引き起こすと考えられる。

一方で、心理的・身体的な負担が一般サンプルよりも高いにも関わらず、身体愁訴の水準自体は一般サンプルと大きな違いは認められなかった。また、管理職は非管理職に比べてバーンアウト傾向が全般的に低めであり、女性管理職のように職務に伴う心理的負担が一般サンプルに比べてかなり重い場合であっても、それが必ずしも身体愁訴として表れるわけではないようである。すでに述べたように、このことは専門職としての自負を持ち、自身の裁量のもとで働きがいを感じながら職務にあたっている教師の姿を浮かび上がらせるものである。また、こうした教職に対するポジティブな態度は心理的・身体的な負担が重い就労環境においても、教師が職務や児童生徒に対する関心を失ってしまう、すなわちバーンアウトしてしまうことを抑止する一定の力を持っていることが推察される。

## 3. 自己評価システムの実施

### （1）自己評価システムによる支援の概要

新潟県内の特別支援学校1校において、初等部、中等部の教職員19名を対象に、自己評価システムによるメンタルヘルスに関するチェックを2学期、3学期と2回行った。自

己評価システムへの回答については、インターネットに接続された学校のパソコンから回答を行った。個人情報を守るために、回答の前に専用のホームページに各自がアクセスし、メールアドレスを登録した。その後、データの管理を委託している業者から、ログインするための個人用 ID とパスワードが登録したメールアドレスに送信された。送信されたメールに回答用ページがリンクされていた。この回答用ページにアクセスし、個人用 ID とパスワードを入力することにより回答ページに進むことができるものであった。調査協力者は、指定された期間に自由にログインし、チェックを行った。年齢や性別などのフェイスシート項目に回答を行ったあと、バーンアウトに関する項目、K6 尺度、ストレッサー、サポートに関する項目について回答を行った。バーンアウトについては、奥村・森・宮下・西村・北島 (2016) による尺度を用い、ストレッサーとサポートについては、下光・原谷 (2000) の職業性ストレス簡易調査票の一部を用いた。K6 尺度は抑うつ感に関する尺度であり、Kessler らにより作成されたもので、古川他 (2003) においても信頼性、妥当性が確認されている。2 回目のチェックの際には、システムの評価についての項目 (12 項目、はい、いいえの 2 件法) にも回答を求め、自由記述欄に感想や意見を書いてもらった。

2 回のチェックの間、2 学期末において、研究者の一人が職員研修を行った。研修の内容としては、教職員のメンタルヘルスに関する現状と対策の必要性、教職員のセルフケア、自己評価システムの結果の理解、メンタルヘルスに関する予防と対策であった。セルフケアとしてリラクセーションの実習も一部行った。

## (2) 支援の結果

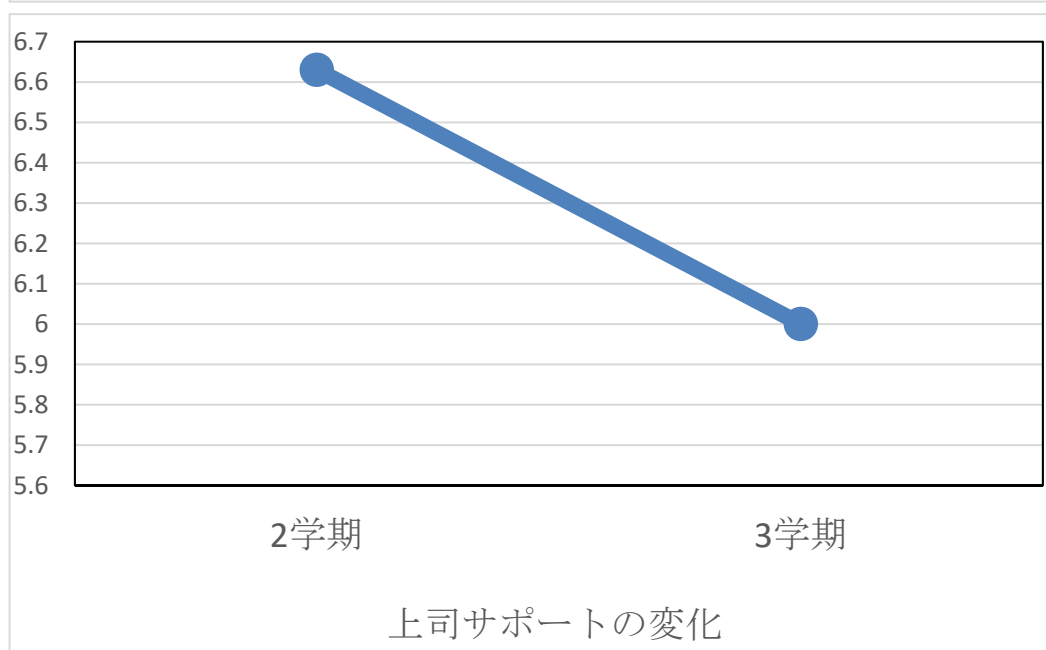
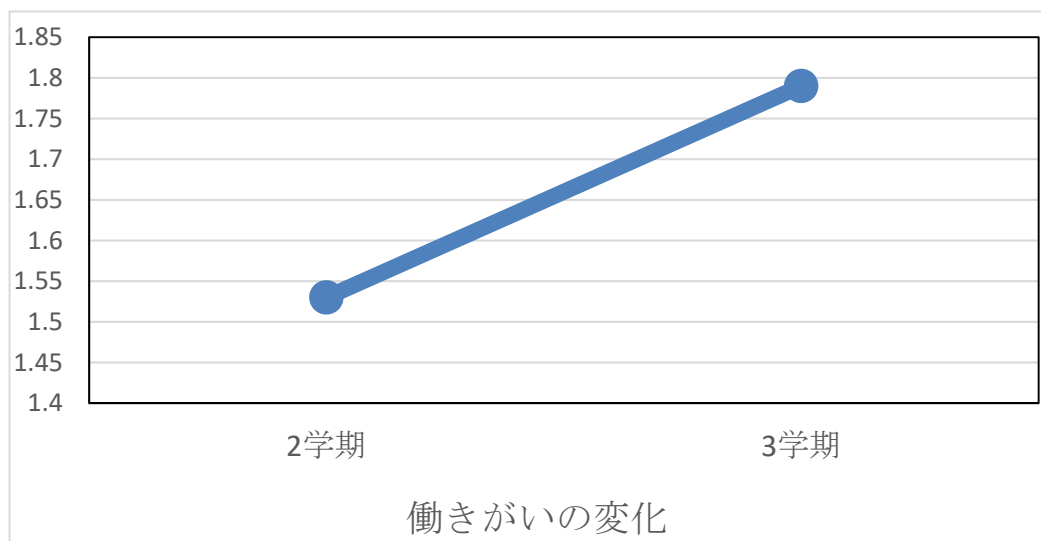
バーンアウト尺度、ストレッサー尺度、ストレス反応尺度、サポート尺度、K6 尺度において、2 学期と 3 学期の比較を行うために  $t$  検定を行った。

バーンアウト尺度の下位尺度、「情緒的消耗感」、「嫌人感」、「個人的達成感の低下」それぞれにおいて  $t$  検定を行ったところ、有意な差はみられなかった。K6 尺度においても同様に  $t$  検定を行ったところ、有意な差はみられなかった。

ストレッサー尺度において、「心理的な仕事の負担(量)」、「心理的な仕事の負担(質)」、「自覚的な身体的負担度」、「職場の対人関係ストレス」、「仕事のコントロール度」、「技能の活用度」、「仕事の適性度」、「働きがい」の 8 下位尺度において  $t$  検定を行った。その結果「働きがい」において、2 学期より 3 学期が低下するという有意差がみられた ( $t=-2.54, df=18, p<.05$ )。以下図に示したが、点数が高いほど働きがいが低いことを表している。その他の下位尺度においては有意な差はみられなかった。

サポート尺度において、「上司からのサポート」、「同僚からのサポート」、「家族や友人からのサポート」の 3 下位尺度において  $t$  検定を行った。その結果「上司からのサポート」において、2 学期に比べて 3 学期が上司からのサポートが高くなるという有意傾向がみられた ( $t=1.88, df=18, p<.10$ )。この結果を以下に図に示した。得点の低い方が、サポートが高いということを表している。他の 2 つにおいては有意な差はみられなかった。

このように 2 学期に比べて働きがいはやや低下しているものの、上司からのサポートをより得られるようになっているという結果がみられた。



### (3) システムの評価

自己評価システムのチェックについて、3学期の評価の際に、12項目による評価と自由記述による評価を行った。12項目の内容としては、1～4項目までは自己評価システムのチェック項目に関する内容であり、①アンケートの内容はわかりやすかったですか？②画面は見やすかったですか？(レイアウト等)③操作手順はわかりやすかったですか？④画面上に表示された結果はわかりやすかったですか？の4項目であった。

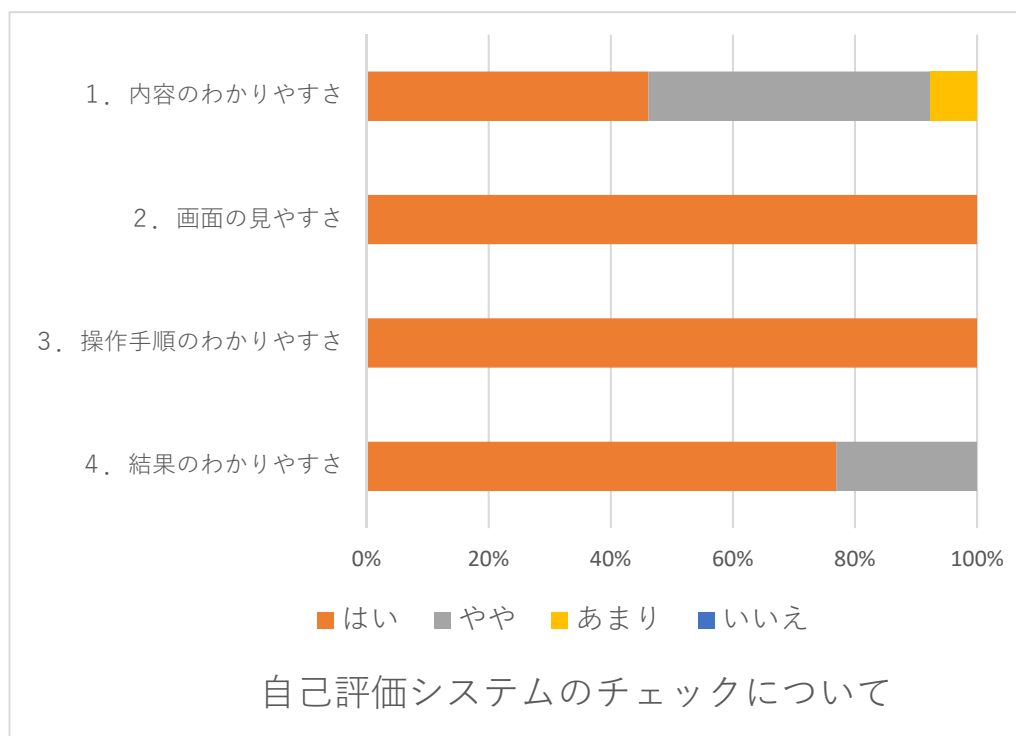
5～10項目までは自己評価システムと結果のフィードバックを含めた研修から現在までについて尋ねており、⑤2月のアンケート結果とその後の研修会は、自分自身のメンタルヘルスを考える上で役に立ちましたか？⑥2月のアンケートの回答とその後の研修会への参加前よりその後で、自分自身のメンタルヘルスを意識することが増えましたか？⑦2月のアンケート結果と研修会での内容をもとに、自分自身のメンタルヘルス改善に取り組んでみましたか？⑧2月のアンケートへの回答とその後の研修会は、現在勤務している学校の教職員全体のメンタルヘルスを考える上で役に立ちましたか？⑨2月のアンケートへの回答とその後の研修会への参加前よりその後で、現在勤務している学校の教職員全体のメ



ンタルヘルスを意識することが増えましたか？⑩2月のアンケート結果と研修会での内容をもとに、現在勤務している学校の教職員全体のメンタルヘルス改善に取り組んでみましたか？の5項目であった。

さらに自己評価システムと研修会に参加したことについて2項目尋ねた。⑪2度アンケートに回答し、結果を比較できたことは、自分自身のメンタルヘルスを考える上で役に立ちましたか？⑫2度アンケートに回答し、結果を比較できたことは、現在勤務している学校の教職員全体のメンタルヘルスを考える上で役に立ちましたか？の2項目であった。

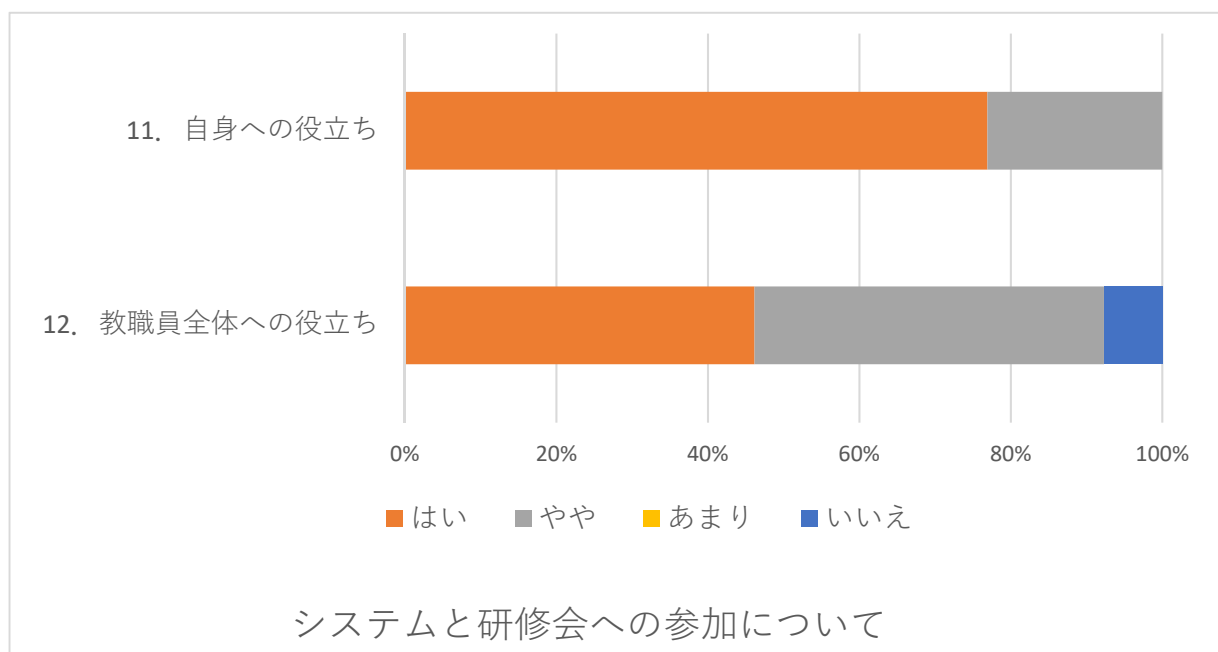
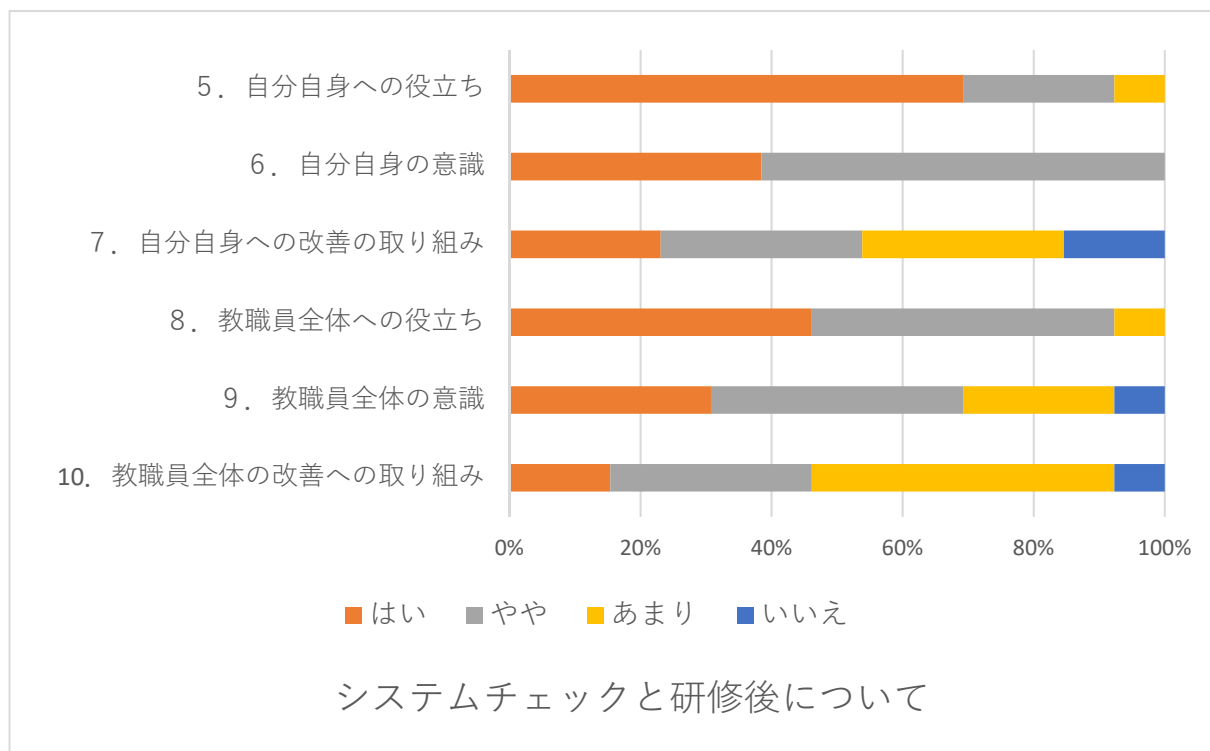
13人の教職員から回答が得られた。まず①～④の自己評価システムのチェック項目についてであるが、以下の表に示すように、内容のわかりやすさ、画面の見やすさ、操作手順、結果のわかりやすさ、すべてにおいておおむね好評価であったといえる。



次に自己評価システムによるチェックと研修会に参加したあとの意識や行動についてたずねた⑤～⑩項目の結果を以下に示した。項目⑦、⑩のように実際にメンタルヘルス改善に取り組んだかということについては、半数の教職員が取り組んだという結果であるが、それ以外の項目については、おおむね役に立ったという結果が得られた。

さらに自己評価システムによるチェック及び研修会に参加したことについて、2回チェックして結果を比較できたことが役に立ったか尋ねた⑪、⑫の項目の結果を以下に示した。自分自身のメンタルヘルスを考える上でも、学校の教職員全体のメンタルヘルスを考える上でも役に立ったと答える教職員が多いという結果であった。

このように自己評価システムによるチェックは内容や結果がわかりやすく、メンタルヘルスを考える上で役に立つという結果であった。



また自由記述による評価としては、「自分のメンタルヘルスを考える上で、この研修会はとても役立った。あまり考えてみなかった事柄だったので、これを契機に意識するようになり、今後のライフワークバランスを考える上で役立った。」、「研修会自体はとてもよく、研修直後、とても気持ちが楽になりました。しかし、まだまだ自身の意識改革も必要かと思い、努力している最中です。」、「自分に任された仕事の辛さは自分だけで背負わなければならないと思っていました。研修会で、得意な人がカバーすればいいと聞いて、心が楽になりました。今回のアンケート結果で精神的疲労ややりがいの無さが前回より悪化しているのが心配ですが、結果が分かったことによって今後どう対処すれば良いか考えるきっかけになって良かったです。」などの記述がみられ、少なくとも自分自身のメンタルヘルスについて意識するようになったり、自分の状態に気づくことができたり、気持ち

が楽になったりするという一定の効果があったといえるだろう。

#### 4. 研究成果公開シンポジウム

##### (1) シンポジウムの概要

研究成果の公開と意見交換を目的に以下の日時においてシンポジウムを行った。

シンポジウム「教師の燃え尽きを防ぐ」

開催日時：平成 29 年 3 月 25 日（土）13:30～16:00

場所：秋田県秋田市手形学園町 1-1

秋田大学手形キャンパス内地方創成センター2 号館  
2 階大セミナー室

##### (2) シンポジウムの内容

[主旨説明]

足利工業大学 准教授 森 慶輔

近年、教師のメンタルヘルスの悪化が社会問題となっている。我々の研究グループが秋田市/秋田県で実施した調査でも、全国同様、秋田の教師はメンタルヘルスが悪化しているという結果が出ている。これは、教師が自身の仕事にやりがいを感じづらくなり、燃え尽きていくことが原因の 1 つと考えられる。本シンポジウムでは、秋田市/秋田県での調査結果から分かること、メンタルヘルス悪化を予防する実践を紹介し、「精神的に疲れている」「やりがいが感じられない」「暖かみのある対人関係を保てない」といったバーンアウトの視点から、教師の燃え尽きを防ぐ方法を探っていく。

[話題提供]

①教師のメンタルヘルスの現状－秋田県・秋田市での調査から－

上越教育大学 准教授 奥村太一

秋田県内の高等学校（2016 年 11 月）、秋田市内の小中学校（2014 年 8 月）で実施した調査（バーンアウト、ストレッサーとストレス反応など）結果を分析した。バーンアウトでは、管理職の方が低く、小中学校では情緒的消耗感が高いが、脱人格化は高等学校の方が高いという従来知見とは異なっていた。ストレッサーが高いほどバーンアウト傾向にあり身体的愁訴も強くなっていた。

②調査結果の解釈 精神科医の立場から

上越教育大学 教授 増井 晃

精神疾患を理由に休職する教職員は年間 5,000 人を超え、休職者全体の 60%を超えている。秋田県の調査結果を全国の休職者状況と比較しても同様の結果が得られており、今回の調査はセルフチェックシステムとしては有用と思われる。バーンアウトと精神疾患は混同されやすいため、両者の関係、特にうつ病や適応障害との違いを解説し、シンポジウムにおけるパネルディスカッションにおいて、参加者間で混乱しないように共通理解を図っ

た。

### ③「メンタルヘルスチェックシステム」の活用による予防プログラム

セルフケア/ラインケアを充実させるには

上越教育大学 教授 宮下敏恵

今回紹介する教員用ストレスチェックシステムは、従来の職業性ストレスチェックよりも簡便で教員に特有の質問項目を備えた構成となっている。PCで入力し、即時にフィードバックが得られるため、継続的なセルフチェックに適している。このシステムを用いた学校でのメンタルヘルス研修も可能であり、実際にA県B市の学校で行ったところ、教職員の精神的疲労感や職員室ストレスなどが研修後に軽減することがわかった。

[指定討論]

#### ①小中学校教員の立場から

秋田大学 特別教授 廣嶋 徹

「教師の燃え尽き」は仕事をやりきった達成感を伴う良いイメージで捉えることもできる。秋田県全体として教員の高齢化、中学校では部活の指導など体力的な問題、生徒指導上の困難さなど子どもの発達段階に応じた校種によるストレス違いがある。特に苦情処理などは教員にとって大きなストレスとなる。実際に精神疾患によって休職した教員を復職させた経験もあるが、多くの事例に当たると個別性が高いことがわかった。

#### ②高等学校教員の立場から

秋田大学 教授 神居 隆

元秋田県教育次長としての経験から、学校を職場としてみた場合、職員のストレスマネジメントの一義的な責任は管理職にあると考える。恐らくストレスを感じる教員は均一に存在するのではなく、学校単位で偏在しているであろう。優れた教員が校長となるが、管理職としての能力が十分に醸成されるために研修や教職大学院の機能を活用する必要がある。今回のような研究を通じて、現場に役立つ知見が生み出されることを期待する。

#### ③心理職の立場から

秋田大学 准教授 北島正人

学校のシステム自体が教師の過労を前提に構築されているという現実がある。学校で目にする教員の困難さは、人とかかわる上で「待つ」「合わせる」という「生活の場」としての要素であった。教員は「感情労働職」として公私の区分がつけにくく、長時間労働だけでなく質的負担を伴うが、その負担は成果と両価的であることも特徴といえる。精神疾患を発症せず、「燃え尽き状態」のまま仕事を続けている教員への支援・配慮も重要と考える。

[パネルディスカッション]

座長 足利工業大学 准教授 森 慶輔

(以下は発言内容の要約より)

質問者 1

宮下発表の中で対象校では2学期と3学期で「情緒的疲労感」「職員室ストレス」が軽減していたが、具体的な対策などの報告はあったのか。

回答者：宮下

特別に学校で行われた対策はなかった。それだけに、この改善はセルフチェックの持つ有用性ともいえる。具体的な活動・対策を加えれば、さらに効果が高まると予想できる。

質問者 2

ストレスチェックシステムは一般の方でも使えるのか。

回答者：宮下

4月17日よりフリーアクセスできるシステムを稼働する予定である。

質問者 2

教員のセルフケア以上に、事務的業務（子どもからの集金など）を事務職に代行させるような行政的支援も必要ではないか。

回答者：神居

現場と行政のつなぎ役は校長なので、校長の責任が重大である。今でも教員に集金させているとすれば行政の怠慢ともいえる。

補足：奥村

「情緒的消耗感」「脱人格化」当然「管理職ストレス」については学校間での差が認められた。一方「達成感」「同僚ストレス」については学校内での個人差といえる。指定討論（廣嶋）の補足として、小中学校教員の平均年齢は47.40歳で約5割が47～52歳の区分に存在する。高校は44.31歳で30歳代後半から50歳前半までに約半数、高校の方が年齢の広がりがある。

回答者：神居

最低でも管理職面談時、できれば普段から教員に対する声かけを通して教員の状態把握をすべきであろう。時には疲れている教員を受診させ、休養させることも必要である。早めに介入することで、重症化を防ぐこともできる。

補足：廣嶋

学校から上がってくる面談記録から、校長の関わりの濃淡は明らかになる。自分が校長として復職支援した教員の場合も、主治医と連携を取りつつ本人の面談を重ねるごとに症状が改善されていくことを体験した。

質問者 3

自身が指導主事時代、学校現場から「多様な児童生徒への対応がわからない」と指導を求められた。他にも「家庭への対応の仕方に個人差がある」と聞いた。こうした現状に対して、何か助言があればいただきたい。

回答者：廣嶋

質問者が経験されたのは、不登校問題や特別支援学校のことではないか。学校は支援に入ってもらえると問題が改善すると考えているが、介入できるのは専門機関等への橋渡しであり、子どもへの対応は教員がやらなければならない。生徒指導は個別の子どもから教員

が学ぶことである。

補足：神居

不登校の子どもには「寄り添うこと」が重要である。秋田県の「スペース・イオ」で不登校を受け入れた経験からそう感じる。それを伝えることが他の先生へのアドバイスにもなると思う。

## 映像記録

株式会社プロデュース・プロ

〒010-0001 秋田県秋田市中通 6-1-65PP ビルディング 2F

TEL：018-884-3711

FAX：018-884-3722

### (3) 参加者へのアンケート結果

#### ①参加者の属性

a) 職種	実数	有効%
小学校教員	2	8.3
中学校教員	3	12.5
高等学校教員	5	20.8
カウンセラー	5	20.8
その他	8	34.8
無回答	1	
合計	24	100.0

参加者 24 名のうち現職の教員が 10 人であった (41.7%)。その他 8 人には大学院生が 6 人含まれていた。

c) 性別	実数	有効%
男性	12	52.2
女性	11	47.8
無回答	1	
合計	24	100.0

性別は男女ほぼ同数であった。

b) 年齢	実数	有効%
20 代	8	33.3
30 代	4	16.7
40 代	2	8.3
50 代	10	41.7
60 代以上	0	0.0
合計	24	100.0

年齢層では、50 代が 10 人 (41.7%) と最も多く、現職の教員は管理的立場にある年齢層と思われる。20 代は大学院生であった。

d) 勤務地	実数	有効%
県北	3	12.5
県南	4	16.7
中央 (秋田市以外)	3	12.5
秋田市	14	58.3
秋田県外	0	0.0
合計	24	100.0

勤務地は秋田市内が 58.3% と最多であり、県外からの参加者はなかった。

#### ②質問に対する回答

質問 1：シンポジウムはご自身のメンタルヘルスを考える上で役に立ちましたか？

	実数	有効%
役に立った	14	58.3

どちらかといえば役に立った	10	41.7
どちらかといえば役に立たなかった	0	0
役に立たなかった	0	0
無回答	0	
合計	24	100.0

「役に立った」「どちらかといえば役に立った」の合計が100%であり、本シンポジウムは参加者自身のメンタルヘルスを考えるきっかけ作りには有効であったと考えられる。

質問2：シンポジウムは勤務されている学校の教職員全体のメンタルヘルスを考える上で役に立ちましたか？

	実数	有効%
役に立った	13	65.0
どちらかといえば役に立った	6	30.0
どちらかといえば役に立たなかった	1	5.0
役に立たなかった	0	0
無回答	4	
合計	24	100.0

「役に立った」「どちらかといえば役に立った」の合計が95.0%であり、本シンポジウムは勤務されている学校の教職員全体のメンタルヘルスを見直すには有効であったと考えられる。これを現職教員に限定すると、「役に立った」6人、「どちらかといえば役に立った」3人、「どちらかといえば役に立たなかった」1人であった。「無回答」の4人はいずれも大学院生であった。

質問3：シンポジウムを通して学校現場のメンタルヘルスについて理解は深まりましたか？

	実数	有効%
深まった	13	54.2
どちらかといえば深まった	9	37.5
どちらかといえば深まらなかった	2	8.3
深まらなかった	0	0
無回答	0	
合計	24	100.0

「深まった」「どちらかといえば深まった」の合計が91.7%であり、本シンポジウムは学校現場のメンタルヘルスを理解する上で有効であったと考えられる。

質問4：「メンタルヘルスチェックシステム」を利用してみたいと思われましたか？

	実数	有効%
活用してみたい	16	69.6
どちらかといえば活用してみたい	7	30.4
どちらかといえば活用したくない	0	0
活用したくない	0	0
無回答	1	
合計	24	100.0

「活用してみたい」「どちらかといえば活用してみたい」の合計が100%であり、本シンポジウムで紹介した「メンタルヘルスチェックシステム」は参加者にとっても興味を持たれる内容であったと考えられる。

### 自由記述(一部抜粋)

①調査の結果、学校ごとの違いも分かるとのことでしたが、校務分掌や教科によっても仕事や責任の負担に差があり、そこに先生個人の資質も加わり、個別の対応の必要性を感じました。そのためにもセルフチェック、セルフ・ケアができるのは大変有効であると思います。昔はなかった携帯電話やスマートフォンにより、持ち帰りの仕事に加え、時間制限無しでの保護者対応を強いられることもあり、やはり現代の「燃え尽き」はマイナスのイメージが強いように感じました。再考の機会を与えていただき、貴重なシンポジウムでした。

②とても良いシンポジウムでした。多くの教職員や児童生徒、保護者等にも知っていただきたい内容だったと思います。今後も、このような学びができる機会を作っていただければ幸いです。

③教職員全体を対象としたチェックは、どういった支援をするかという視点も含めると、とても複雑な問題であると感じました。どういったセルフケアを行えばよいのかといった部分についてもより詳しく知りたいと思いました。また、精神疾患に対する理解を幅広い年代で広めていくことが職場環境改善のために重要であると感じました。

③大変参考になりました。ありがとうございました。同僚として、職員のメンタルを気に掛けることが多くあり、相談に乗る機会は少なくありません。また、他の小中高等学校に助言するために訪問する際にも同様です。学校の中核になり力を発揮されている先生が、心理的に倒れかかっている現状をあの辺りにすることが多いので、今日うかがったことをぜひ生かしていきたいと思いました。

④県内の教職員の方々のメンタルヘルスの現状について知ることができました。やはり教員というお仕事の負担はとても大きく、先生方の尽力によって現在の学校現場は回っているのだと思います。どうしたら教員の方々の心の負担が減るのか、心の健康を増進することができるのか、心理の立場から考えるととてもよい機会になりました。



## 引用・参考文献

- 古川壽亮・大野 裕・宇田 英典・中根允文（2003）．一般人口中の精神疾患の簡便なスクリーニングに関する研究 平成 14 年度厚生労働科学研究費補助金（厚生労働科学特別研究事業）心の健康問題と対策基盤の実態に関する研究 研究協力報告書
- 奥村太一・森 慶輔・宮下敏恵・西村昭徳・北島正人（2015）．日本版 MBI-ES の作成と信頼性・妥当性の検証 心理学研究, 86(4), 323-332.
- 奥村太一・森 慶輔・宮下敏恵・西村昭徳・北島正人（2016）．教師用コンピュータ適応型ストレス自己評価システムの構築に関する予備的研究 上越教育大学研究紀要, 36(1), 41-51.
- 下光輝一・原谷隆史（2000）．職業性ストレス簡易調査票の信頼性の検討と基準値の設定
- 加藤正明（編）労働省平成 11 年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書, pp.126-138.