

新任教員におけるメンタルヘルスの経時的アセスメント

上越教育大学研究プロジェクト
平成 30～平成 31 年度（令和元年度）

成果報告書

研究組織

研究代表者

宮下 敏恵 臨床・健康教育学系 教授

研究分担者

増井 晃 臨床・健康教育学系 教授（現所属：名誉教授・栃木県立岡本台病院
院長）

奥村 太一 学校教育学系 准教授

研究協力者

石野 正彦 学校教育実践研究センター 教授

清水 雅之 学校教育実践研究センター 准教授

高瀬 育子 上越教育事務所 指導主事（現所属：上越教育大学附属幼
稚園養護教諭）

大日向 仁代 上越市教育委員会 指導主事

五十嵐 守男 上越教育事務所 学校支援第一課長

五十嵐 一樹 阿賀野市立笹神中学校 校長

大門 秀司 富山県富山市立芝園小学校 教諭

0. 研究成果の概要

1.1 新任教員に対する縦断的調査

本研究プロジェクトは、新任教員を対象としてメンタルヘルスの状態を追跡調査することで、一年間にわたる個人内変化やその個人差を明らかにすることを主な目的としていた。

近年、業務の多忙化や多角化と合わせて学校教員のメンタルヘルス悪化やそれに伴う退職・離職が社会問題として取り上げられるようになってきている。公立学校を対象とした調査においては、精神疾患により離職する教員の割合が平成 23 年度までの 10 年間で倍増していることが明らかになっている。中でも、新任教員については依願退職者のうち病気を理由とする者のうち約 9 割が精神疾患によるものとなっている（教職員のメンタルヘルス対策検討会議，2013）。中央教育審議会は、「ブラック学校」という言葉を引用しながら学校教員の長時間労働について強い懸念を示しており、特に若手教員については業務経験の少なさとベテラン教員の大量退職に伴うサポート体制の不備があると指摘している（中央教育審議会，2019）。

このような状況に鑑みれば、経験の浅い若手教員については採用 1 年目の段階からメンタルヘルスの状態をきめ細かく把握することが予防的観点からも重要と言えるだろう。労働安全衛生法の改正に伴って多くの学校でストレスチェックが取り入れられるようになってきているが、多くの場合年に 1 度の限られた機会であり、セルフケアやラインケアに生かしていくには十分とは言えない。新任教員のメンタルヘルスが年間を通じてどのように変化するのか、またその個人差にどのような内的・外的要因が関わっているのかを詳細に検証することで、効果的な働き方や支援の在り方を模索していくことが急務である。

本プロジェクトでは、2017 年度卒業生・修了生を対象とした調査（2018 年 4 月から 2019 年 3 月まで）と 2018 年度卒業生・修了生を対象とした調査（2019 年 4 月から 2020 年 3 月まで）の 2 つの調査を実施した。以下、前者を 2018 年度調査、後者を 2019 年度調査と呼ぶことにする。各調査の概要は以下の通りである。

Table 1. 調査の概要

	2018 年度調査	2019 年度調査
調査期間	2018 年 4 月～2019 年 3 月	2019 年 4 月～2020 年 3 月
調査協力者	2017 年度卒業生・修了生（8 名）	2018 年度卒業生・修了生（28 名）
調査形式	オンライン（1 ヶ月ごと、計 12 回）	オンライン（4 週間ごと、計 12 回）
調査内容	日本版 MBI-ES、出退勤時間、負担に感じた業務、離職意思、ソーシャルサポート	職業性簡易ストレス調査票（短縮版）、出退勤時間、時間外労働、負担に感じた業務、離職意思、ソーシャルサポート

回答に係る利便性を考慮して、いずれの調査も Google Forms によるオンライン調査とした。調査協力者には、調査回ごとにあらかじめ登録してもらったメールアドレスにアンケートの URL を配

信し、1週間以内での回答を求めた。ログインの手間を省きかつ同じ研究協力者のデータを紐付けできるようにするため、個別 URL を発行し管理するためのシステムを Google Apps Script によって構築した。このオンライン縦断調査システムについては 2018 年度の日本教育心理学会総会で発表されたほか、上越教育大学研究紀要に論文として発表された（奥村，2018，2019）。

1.2 2018 年度調査の結果

2018 年度調査のデータを分析した結果、労働時間、バーンアウト、離職意思、ソーシャルサポートの平均的な変化に関して、以下のような特徴が見られた。

まず、1日あたりの労働時間に関しては、年間を通して見た場合に $M = 12$ 時間 02 分、 $SD = 2$ 時間 6 分 となっていた。労働時間は新学期が始まって 2 ヶ月くらいの中に急激に増加し、5-6 月と 11-12 月あたりでピークを迎えていた。夏休み期間は最も短くなるものの、それでも 1 日あたり平均 10 時間を超えていた。出勤時刻に比べて退勤時刻の個人差が大きく、労働時間の個人差は主に残業によって生じていた。

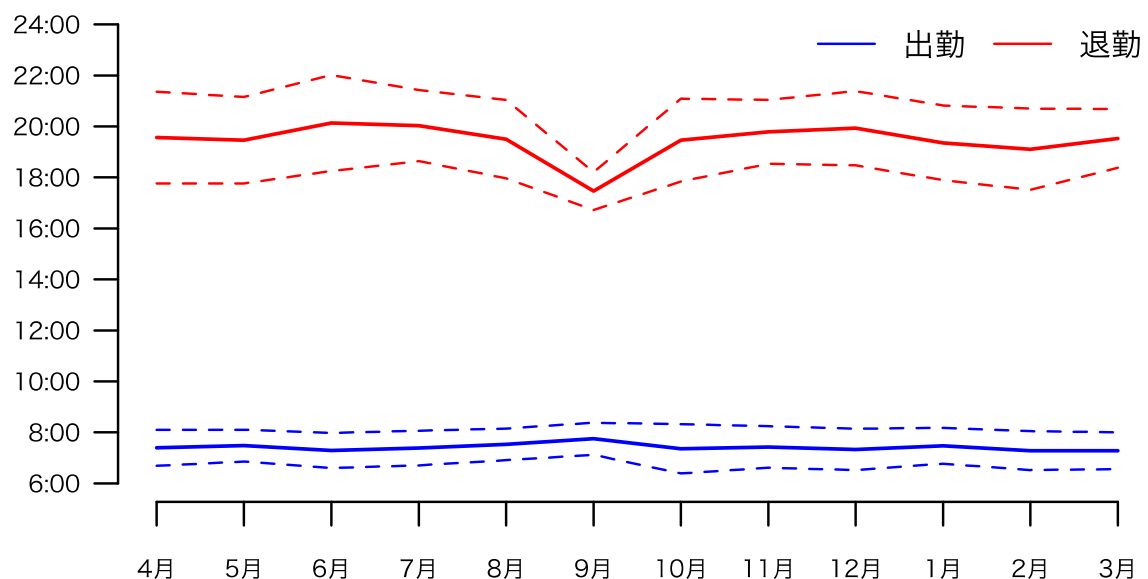


Figure 1. 出退勤時間
(実線：平均、波線：±1SD)

次に、MBI-ES によるバーンアウトに関しては、情緒的消耗感 (Emotional Exhaustion: EE) と脱人格化 (Depersonalization: Dp) の平均点は1年を通じてなだらかに上昇していた。このうち、情緒的消耗感については労働時間の長くなる 5-6 月と 11-12 月にピークが見られ、脱人格化は年度当初は低いものの年末にかけてピークを迎えていた。個人的達成感 (Personal Accomplishment: PA) については、年間を通じた変化は少なめであった。

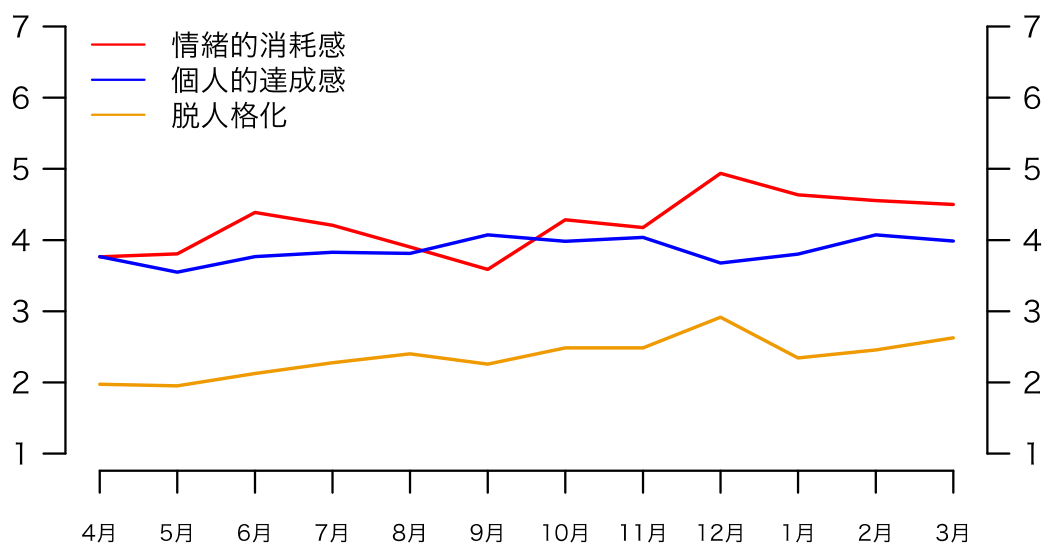


Figure 2. バーンアウト下位尺度得点の平均

離職意思に関しては、年度はじめから年度末にかけて着実に上昇しており、平均でおよそリッカート尺度の1ポイント分の増加となっていた。情緒的消耗感や脱人格化と比較して労働時間の長さそのものとはあまり連動しておらず、長期的な上昇傾向が見られた。

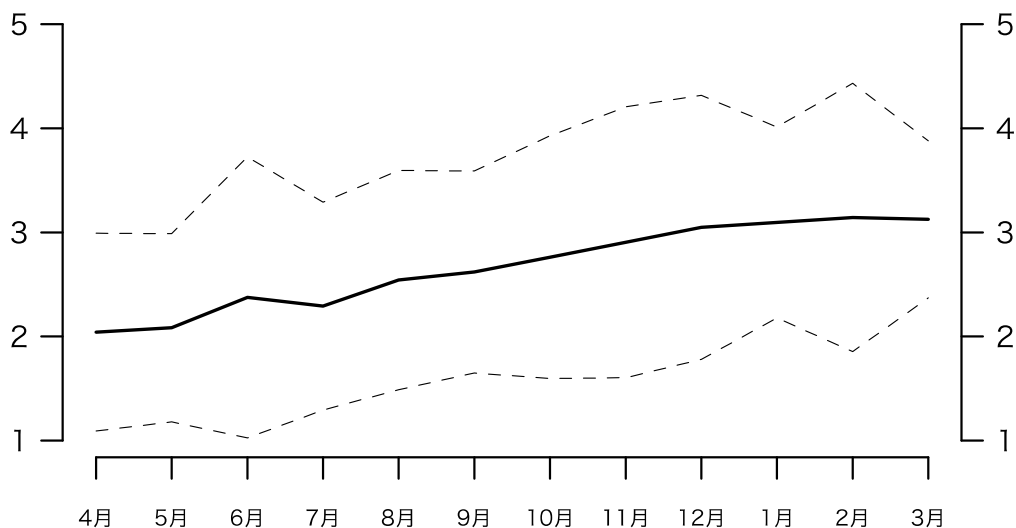


Figure 3. 離職意思得点
(実線：平均、波線：±1SD)

ソーシャルサポートに関しては、年間を通じて比較的高い水準を維持していた。特に同僚からのサポートは年間を通じてほぼ変化がなかったが、上司からのサポートは緩やかな低下傾向にあった。

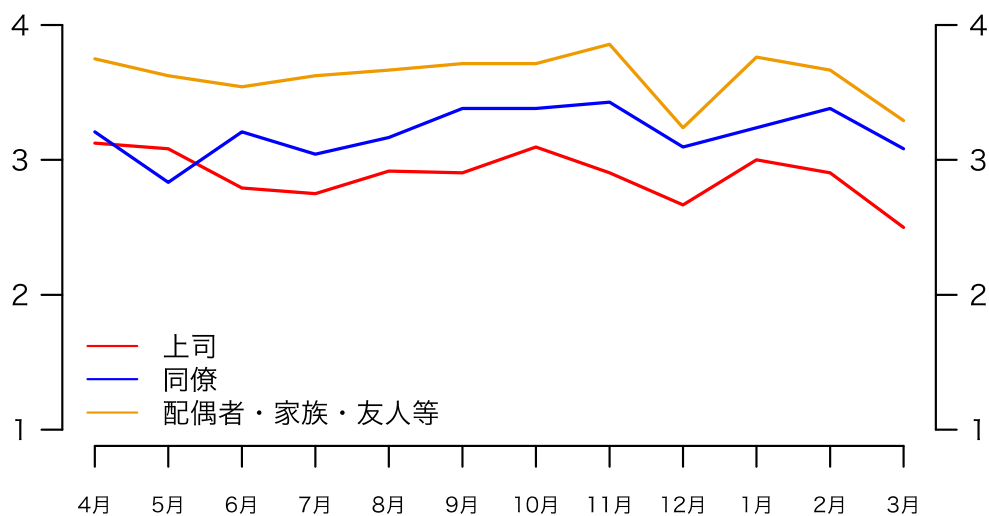


Figure 4. ソーシャルサポート下位尺度得点の平均

ただし、いずれの得点についても級内相関係数が 0.5 を上回っていた。このことは、得点の分散のうち個人差が占める割合が相当大きいことを示しており、上記のように各時点の平均レベルで個人内変化を記述することには無理があると言える。

Table 2. 労働時間、バーンアウト、離職意思、ソーシャルサポートの級内相関係数

変数		級内相関係数
労働時間		0.729
バーンアウト	情緒的消耗感	0.626
	個人的達成感	0.751
	脱人格化	0.688
離職意思		0.539
ソーシャルサポート	上司	0.529
	同僚	0.602
	配偶者・家族・友人等	0.598

そこで、各変数に関して時点をレベル 1、研究協力者をレベル 2 としたマルチレベル分析を行った。また、各変数間の個人別相関係数を算出し、その平均と SD を算出した。

その結果、離職意思と相関関係が強いのはバーンアウトのうち情緒的消耗感と脱人格化であり、これに関してはどの個人でも概ね一貫した傾向が見られていた。ソーシャルサポートに関しては同僚よりも上司の方が強い関係にあったもののその程度はバーンアウトほど高くなく、個人差も大きかった。ソーシャルサポートはむしろバーンアウトと関係があり、特に上司からのサポートと情緒

的消耗感、家族等のサポートと脱人格化とのつながりが相対的に強かった。ただし、いずれの関係性についても個人差が大きかった。また、労働時間の長さはバーンアウトとも離職意思とも比較的弱い相関関係しか見られなかった。

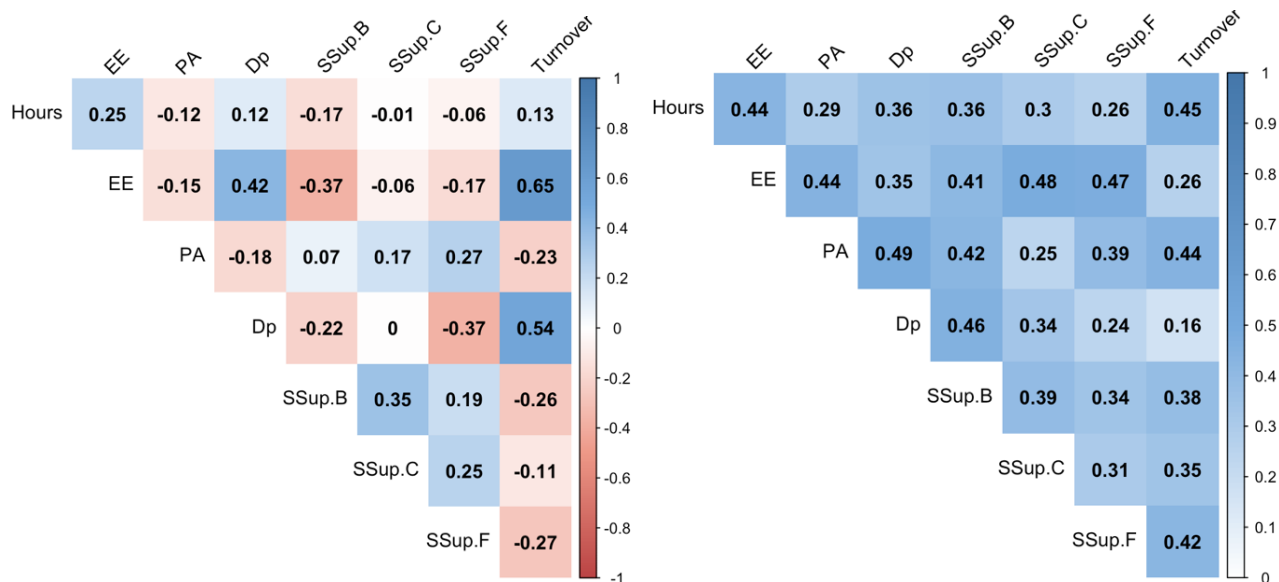


Figure 5. 個人別相関係数の平均 (左) と SD (右)

EE: 情緒的消耗感、PA: 個人的達成感、Dp: 脱人格化

SSUp. B: 上司からのソーシャルサポート

SSUp. C: 同僚からのソーシャルサポート

SSUp. F: 配偶者・家族・友人等からのソーシャルサポート

Turnover: 離職意思

以上の結果は、長時間労働そのものが離職意思に直接つながるのではなく、バーンアウトが離職意思の直接的なリスクファクターとなっているという我々が行った横断的調査の分析結果（奥村・北島・森・宮下・増井・西村，2019）とも一致するものである。これら 2018 年度調査の成果は、2019 年度の日本教育心理学会総会において発表された（奥村・宮下・増井・森・北島，2019）。今後は、2018 年度調査のデータに関してさらに詳細な分析を行うとともに、2019 年度調査のデータについても分析を進め、新任教員のメンタルヘルスや離職意思を左右する要因について実証的に考察を進めていく予定である。

1.3 公立学校教員のメンタルヘルス

本研究プロジェクト期間においては、新任教員を対象とした調査だけではなく、公立小・中・高等学校を対象とした横断的調査の結果についても分析を進め、研究成果として発表した。

中学校教員を対象とした経時横断的調査（1, 2, 3 学期に実施）のデータを再分析した結果、脱人格化の指標によって陽性群と陰性群に分類した場合、1 学期の陽性群は「保護者への対応」「学習・生徒指導以外の雑務」に負担感を感じている一方、2, 3 学期の陽性群は「同僚との協働」「管理職との協働」など職場での対人関係を含め負担感が多岐にわたっていることが明らかになった。この結果は、上越教育大学研究紀要に論文として発表された（増井・宮下・奥村・森・西村・北島，2018）。

また、小中学校教師を対象としてバーンアウト、対教師ストレス反応、職場におけるストレス要因、離職意思について横断的調査を行い、データを分析した。その結果、全体で 2 割の教師が離職意思を示していること、離職意思の有無と直接的な関係が見られたのはバーンアウトであることが明らかとなった。一方、時間外労働の長さは間接的にもバーンアウトや離職意思と目立った関係は見出せなかった。この結果は、学校メンタルヘルス誌に査読付き学術論文として掲載された（奥村・北島・森・宮下・増井・西村，2019）。

新任教員を対象とした縦断的調査の結果と合わせても、単に長時間労働を解消するだけでは教師のメンタルヘルス悪化やそれに伴う離職を軽減することにはつながらないという示唆が本研究プロジェクトを通じた成果として得られたと言えるだろう。

後述の通り、本プロジェクトに関連して上越教育大学の出前講座として学校教員を対象としたストレスチェックシステムを活用したメンタルヘルスのフィードバックおよびそれに基づく研修を企画・実施している。小中高および特別支援学校を対象に得られたメンタルヘルスのデータを分析したところ、フィードバックに基づくセルフチェックだけではメンタルヘルス悪化を予防する効果は見られず、研修を行った場合のみにその前後でストレスやバーンアウト得点が低下する傾向が見取れた。こうした結果からは、同じ職場の教員同士で職場環境やメンタルヘルスについて考えを共有したり話し合ったりする場を日常的に設けることの意義が示唆されると言える。なお、本研究の結果は、学校メンタルヘルス誌に査読付き学術論文として掲載された（宮下・森・西村・奥村・北島・増井，2019）。

1.4 研究成果のまとめ

本研究プロジェクトを通じて、縦断的調査および横断的調査の結果から教員のメンタルヘルスやそれを左右する要因、ひいては若手教員の離職につながる要因など学校現場が抱える多くの課題が浮き彫りになってきたと言える。今後は、2019 年度調査のデータ分析を軸に、学校教員に対する組織的なセーフティネットをいかに作り上げるかという観点から内外の関係者と連携して現実の問題解決に資する研究をさらに行なっていく所存である。

2. 研究成果の発表状況

2.1 学術論文

1. 増井晃・宮下敏恵・奥村太一・森慶輔・西村昭徳・北島正人（2018）. 中学校教師におけるメン

タルヘルスの学期間変動について ―バーンアウトの視点から― 上越教育大学研究紀要, 38(1), 85-94.

2. 奥村太一 (2019). Google Apps を用いたオンライン縦断調査システムの構築 上越教育大学研究紀要, 38(2), 239-250.
3. 宮下敏恵・森慶輔・西村昭徳・奥村太一・北島正人・増井晃 (2019). 教師のバーンアウトに及ぼすストレス自己評価システムと研修会の効果の検討 学校メンタルヘルス, 22(1), 120-132.
4. 奥村太一・北島正人・森慶輔・宮下敏恵・増井晃・西村昭徳 (2019). 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), 150-161.

2.2 学会発表

1. 森慶輔・奥村太一・宮下敏恵・増井晃・北島正人・西村昭徳 (2018). 公立学校教員のストレスチェックの分析: 職業性ストレス簡易調査票の結果をもとに 第 40 回国際学校心理学会 (ISPA) 東京大会発表論文集, 126.
2. 奥村太一 (2018). 縦断研究のための Web アンケートシステム 日本教育心理学会第 60 回総会発表論文集, 419.
3. 奥村太一・宮下敏恵・増井晃・森慶輔・北島正人 (2019). 新任教員におけるバーンアウト傾向と離職意思の経時的変化 日本教育心理学会第 61 回総会発表論文集, 391.
4. 森慶輔・宮下敏恵・奥村太一・増井晃・北島正人・西村昭徳 (2020). 公立中学校における教師用ストレス自己評価システムおよび校内研修によるストレス低減効果の検討 第 23 回日本学校メンタルヘルス学会大会

3. 学校現場や授業への研究成果の還元について

3.1 出前講座を通じたメンタルヘルス対策

すでに述べたことではあるが、本研究プロジェクト期間を通じて、複数の学校を対象に出前講座を実施している。出前講座では、オンラインで受検可能な多段階式のバーンアウトチェックシステムを利用し、その結果を個人にフィードバックするとともに、学校全体の結果を教員全体で共有し職場環境の改善や業務の負担軽減につながる案を相互に話し合ってもらっている。こうした話し合いの手がかりとなるよう、講師をつとめるプロジェクトメンバーがこれまでの研究成果や今後の展望などをまとめて伝えるなど、研究成果を学校現場に還元するよう心がけてきた。

3.2 管理職、行政職を対象にしたインタビュー調査

これまで実施したアンケート調査の分析結果をもとに、学校や教育委員会といったマクロなレベ

ルで実施できるメンタルヘルス対策にどのようなものがあるか、管理職や行政職を対象にしたインタビュー調査を計画している。これまでの研究結果によって示唆される望ましい職場環境を構築するために具体的にどのような施策が実行可能であるのか、理想と現実のギャップを埋めることで、効果的かつ蓋然性の高い「学校における働き方改革」を官学の連携によって作り上げていくことができると考えている。