

琉球大学学術リポジトリ

特別支援学校に勤務する教員の精神健康度とワークシチュエーションとの関連 – 教員に対するメンタルヘルスチェックの分析結果から –

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学教育学部附属発達支援教育実践センター 公開日: 2012-04-25 キーワード (Ja): 教師, 特別支援教育, メンタルヘルス, ワークシチュエーション キーワード (En): teacher, special needs education, mental health, work situation 作成者: 森, 浩平, 田中, 敦士, Mori, Kohei, Tanaka, Atsushi メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/24214

特別支援学校に勤務する教員の精神健康度と ワークシチュエーションとの関連 —教員に対するメンタルヘルスチェックの分析結果から—

森 浩平* 田中 敦士**

Relationship between Teacher Mental Health that Involved in Special Needs Education and Work Situation —From the Analysis of Mental Health Check for Teachers—

Kohei MORI* Atsushi TANAKA**

要 約

本研究では、特別支援学校に勤務する教員におけるメンタルヘルスの現状を明らかにすることを目的とする。実施したメンタルヘルスチェックの精神健康度（GHQ28）分析結果より、特別支援学校に勤務する教員の67%が精神健康に何らかの問題があることが明らかとなった。また、通算教職年数の長い教員は若手教員に比べ、能力開発・福利厚生・生活サポートの面で不満を抱えていることが明らかとなった。さらに、教員は職務または同僚や顧客との関係に不満があるほど、自身の社会的活動障害へつながることが示された。

キーワード：教師，特別支援教育，メンタルヘルス，ワークシチュエーション

Key Words: teacher, special needs education, mental health, work situation

I 問題と目的

文部科学省の教育職員に関する統計調査（2011）により、全国の公立小・中・高校、特別支援学校などの教員約92万人のうち、病気休職者が8660名、そのうち精神疾患による休職者は5407名であり、病気休職者のうち62.4%が精神疾患を抱えていることが示された。近年、多くの教員がストレスに悩まされる現状が続いている。

ストレスという言葉はもともと「圧力」、「圧迫」などを意味し、物理学や工学の分野で用いられていた。現在用いられるようになったストレスという言葉は、カナダの生理学者ハンス・セリエ（Hance

Selye）が医学の分野において、「外界のあらゆる欲求によってもたらされる身体の非特異的反応」を意味する概念として1930年代に提唱したことに始まる。セリエによれば、騒音・異臭・精神緊張などの生体に有害な異常刺激は、生体に特異的な生理学的変化（副腎皮質の肥大、胸腺・脾臓・リンパ節の委縮、胃と十二指腸の出血や胃潰瘍等）を引き起こす。このように、ストレッサー（異常刺激）によって引き起こされた変化を汎適応症候群とよび、ストレスとはそのような反応が生じている状態を指す。

石川・中野（2001）が小・中学校・高等学校に所属する教員を対象におこなった調査では、日常の仕事の中でストレスを「非常に感じる」あるいは「感

* Master of Education, Graduate School of the Ryukyus, Okinawa, Japan

** Faculty of Education, University of the Ryukyus, Okinawa, Japan

じる」と答えた教員が半数以上を超えている。このような調査から、子どもの成長を支える教員たちが、今、自分自身の危機に曝されていると言える(田上・山本・田中, 2004)。かつて国際労働機関(ILO)が指摘したように「教員たちは戦場並みのストレスに晒されている」と言っても過言ではない(赤岡・谷口, 2009)。

多くの教員のストレス改善のための研究が増え、教員のバーンアウト(燃え尽き症候群)に目を向けようといった動きが強まっている。こうした中で提唱された「教員バーンアウト」は特に教員に限定した概念で、「教員が、理想を抱き真面目に仕事に専心する中で、学校のさまざまなストレスに晒された結果、自分でも気づかぬうちに消耗し極度の疲弊をきたすに到った状態」と定義されている(田上・山本・田中, 2004)。

教員のストレス(ストレスの要因)について高木・田中(2003)は職務自体・職場環境・個人的(家庭内)の3つの要因が影響しており、バーンアウトとの関連性があることを指摘している。このうち職場環境の影響によるストレスに関しては、役割葛藤・同僚との関係・組織風土・評価懸念の4因子25項目に分類がされている。

障害種の拡大や重度・重複化に伴う一人一人のニーズに応じた適切な指導・支援の要求水準の引き上げや、学校と福祉・医療・保健・労働機関等との連携など、特殊教育から特別支援教育へと大きな転換が図られ、特別支援教育を担う教員に求められる専門性は非常に高まっている。こうした現状の中で特別支援教育に携わる教員のストレスも飛躍的に高まり、問題も年々深刻化している。

そこで本稿では、特別支援教育に携わる教員のメンタルヘルスについてGHQ(精神健康度)とワークシチュエーションの観点から分析し、教員のメンタルヘルスの現状を明らかにすることを目的とする。

II 方法

1. 調査対象

沖縄県内のA特別支援学校に勤務する106名の教職員を対象に質問紙調査を実施した。

2. 手続き

2011年7月21日特別支援教育夏季研修において、調査の趣旨説明を行いプライバシーの配慮をしたうえで調査票を106名へ配布、同日中に106名から回収

を行った。希望者には、メンタルヘルスチェックの分析結果を封筒に厳封のうえで各自へ配布した。その際においても、No.の記入された引き換え券を取り外し、その用紙と引き換えに分析結果を配布することで、個人情報の漏洩が決してないよう配慮した。

3. 調査内容

質問紙調査の内容は以下の通りである。

(1) フェイスシート

回答者の基本属性

- 年齢
- 性別
- 教職経験年数

フェイスシートでは、回答者の基本属性として性別・年齢・教職経験年数についてたずね、それぞれにおいてワークシチュエーション尺度及びGHQ(精神健康度)にどのように関連しているのかを明らかにした。

(2) 精神健康度GHQ28(中川・大坊, 1985)

ゴールドバーグ(Goldberg, D. P.)が神経症、心身症を中心とする非器質性、非精神病性の疾患の病状把握、スクリーニング・テストとして60項目からなる質問紙を英国で開発した。因子分析の結果をもとに28項目版、30項目版などの短縮版も作成されている。本調査では、GHQ28項目版を使用する。信頼性・妥当性の吟味がよくなされており、実施・採点の簡便性、判別効率、適用範囲の広さなどから精神科、内科、学校、企業などで広く用いられている。28項目から成り、4件法で回答を求め、「0-0-1-1得点法」で得点化する。精神健康度は、0~28点の得点で精神健康状態が判断される。精神健康度得点が0点に近づくにつれて精神健康状態は良好であり、6点以上の得点になると、精神健康状態が悪いとされる。さらに、28点に近づくにつれて神経症者として診断される。

(3) ワークシチュエーション尺度

日本労働研究機構(1999)により作成されたHRM(Human resource management)チェックリストの一部であり、測定領域は「Ⅰ. 職務」、「Ⅱ. 上司やリーダー」、「Ⅲ. 同僚や顧客との関係」、「Ⅳ. ビジョン・経営者」、「Ⅴ. 処遇・報酬」、「Ⅵ. 能力開発・福利厚生・生活サポート」の6つで構成される。84項目から成り、5件法で回答を求め、各領域の項目得点を合計して項目数で除したものが領域得点とされる。得点が高いほど仕事や職場

の状況が良好であり、職務の遂行や仕事生活に関わる多様な側面について評定を得ることが可能である。今回の調査では、顧客は児童生徒または保護者、経営者は校長または教育委員会等、教育現場に置き換えて回答するものとした。

Ⅲ 結果

1. フェイスシート

(1) 回収率

本研究における調査のアンケート回収率は106名中106名で、回収率は100.0%であった。内訳は、男性32名(30.2%)、女性67名(63.2%)、不明7名(6.6%)であった。

(2) 回答者の年齢

回答者の年齢については、「40以上45歳未満」と回答した人が一番多く、22名(20.8%)であった。次いで、「25歳以上30歳未満」が19名(17.9%)、「35歳以上40歳未満」が18名(17.0%)、「30歳以上35歳未満」が15名(14.2%)、「45歳以上50歳未満」が11名(10.4%)、「不明」は9名(8.5%)、「50歳以上55歳未満」が5名(4.7%)、「55歳以上」が4名(3.8%)、「25歳未満」が3名(2.8%)であった。

(3) 回答者の通算教職経験年数

回答者の通算教職経験年数の平均は、12.4±8.0年、最大は30年4ヵ月、最小は3ヶ月であった。

通算教職経験年数が0年から10年未満の教員を「若手教員群」、10年以上20年未満の教員を「中堅教員群」、20年以上の教員を「ベテラン教員群」とした。その結果、「若手教員群」は38名(35.8%)、「中堅教員群」は31名(29.2%)、「ベテラン教員群」

は18名(17.0%)、そして、「不明」は19名(17.9%)であった。

2. GHQ (精神健康度)

(1) 基礎統計量

GHQ (精神健康度) は0~28点の得点で精神健康状態が判断される。6点以上になると精神健康状態が悪いとされる。今回の結果、平均得点は8.47±5.32点、最低点は0点、最高点は25点であった。

(2) GHQ得点

GHQが0~5点の教師は30名(33.0%)、6点以上の得点を示した教師は61名(67.0%)であった。約3名に2名はメンタルヘルスに何らかの問題を抱えている事が明らかとなった(図1)。

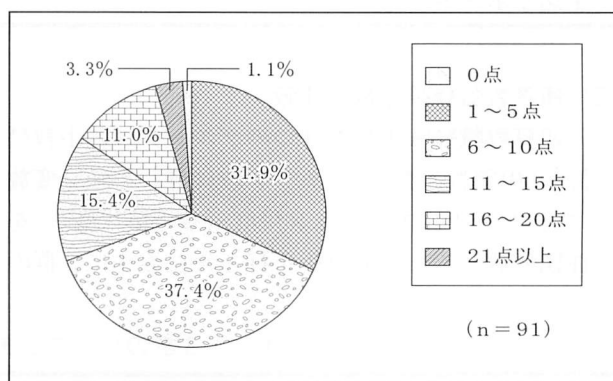


図1 GHQ得点

(3) 男女差の検討

男女差の検討を行うために、GHQ (精神健康度) 得点についてt検定を行った。表1に男女別の各平均点等を示す。その結果、GHQ ($t(45.76) = 0.71, n.s.$) について男女の得点差は有意ではなかった。

表1 男女別の平均値とSDおよびt検定の結果

	男性(n=10)		女性(n=37)		t 値	p
	平均	SD	平均	SD		
GHQ	7.85	5.37	8.72	5.32	0.71	n.s.

(4) 教職経験年数の比較

通算教職経験年数の3つのグループ「若手教員群」「中堅教員群」「ベテラン教員群」を独立変数、

「GHQ (精神健康度)」を従属変数とした分散分析を行った。表2に3群の各平均点等を示す。その結果、GHQに有意な群間差はみられなかった。

表2 3群のGHQ (精神健康度) 平均点

	若手教員群	中堅教員群	ベテラン教員群	F	p
GHQ 平均点	5.74±6.48	8.52±4.50	8.33±4.43	0.04	n.s.
n	38	31	18		

3. ワークシチュエーション尺度

(1) 男女差の検討

男女差の検討を行うために、ワークシチュエー

ション尺度についてt検定を行った。表3に男女別の各平均点等を示す。その結果、いずれの下位尺度においても男女の得点差は有意ではなかった。

表3 男女別の平均値とSDおよびt検定の結果

	男性(n=28)		女性(n=65)		t 値	p
	平均	SD	平均	SD		
職務	73.73	14.03	74.83	10.02	0.36	n.s.
上司やリーダー	47.23	7.75	48.31	7.30	0.62	n.s.
同僚や顧客との関係	46.92	7.00	46.98	6.00	0.04	n.s.
ビジョン・経営者	56.58	9.26	57.55	8.27	0.49	n.s.
処遇・報酬	27.12	5.59	27.88	5.13	0.62	n.s.
能力開発・福利厚生・生活サポート	55.08	7.87	56.86	9.38	0.86	n.s.

(2) 通算教職経験年数の比較

通算教職経験年数の3つのグループ「若手教員群」「中堅教員群」「ベテラン教員群」を独立変数、「ワークシチュエーション尺度(6下位尺度)」を従属変数とした分散分析を行った。表4に3群の

各平均点等を示す。

その結果、「能力開発・福利厚生・生活サポート」において、 $F(2,86) = 3.06$ であり5%水準で有意な群間差がみられ、「若手教員群」>「ベテラン教員群」という結果が得られた。

表4 3群のワークシチュエーション下位尺度平均点

	若手教員群	中堅教員群	ベテラン教員群	F	p
職務	75.50	73.87	72.33	0.52	n.s.
上司やリーダー	49.45	47.74	44.78	2.50	n.s.
同僚や顧客との関係	48.18	45.58	44.94	2.45	n.s.
ビジョン・経営者	59.00	55.68	54.50	2.31	n.s.
処遇・報酬	28.29	27.48	25.56	1.74	n.s.
能力開発・福利厚生・生活サポート	58.42	54.74	52.83	3.23	*

* $p < 0.05$

4. GHQ(精健康度)とワークシチュエーション尺度の関連

ワークシチュエーション尺度(6下位尺度)とGHQ(4下位尺度)について尺度得点間のPearsonの積率相関係数を求めた(表5)。

その結果、GHQ下位尺度と有意な相関が得られたワークシチュエーション尺度は「職務」と「社会的活動障害」($r = -.250, p < .05$)、「同僚や顧客との関係」と「社会的活動障害」($r = -.201, p < .05$)であった。

表5 ワークシチュエーション尺度とGHQ下位尺度の相関

尺度名	GHQ (精神健康度)				
	下位尺度	身体的症状	不安と不眠	社会的活動障害	うつ傾向
職務		-0.065	-0.051	-0.250*	-0.148
上司やリーダー		0.037	0.069	-0.006	-0.089
同僚や顧客との関係		-0.040	-0.133	-0.201*	-0.147
ビジョン・経営者		-0.022	-0.033	-0.070	-0.041
処遇・報酬		-0.115	-0.092	-0.086	0.004
能力開発・福利厚生・生活サポート		-0.067	-0.054	-0.152	0.059

* $p < 0.05$

IV 考察

1. GHQ (精神健康度)

特別支援学校に勤務する教員のGHQ (精神健康度) 得点の平均は8.47点で、6点以上 (精神健康に何らかの問題あり) とされる教員は全体の67.0%にのぼることが明らかとなった。教員の約7割がメンタルヘルスに問題を抱えており、いかに特別支援学校に勤務する教員が精神的負担を強いられているかがこれらの結果からうかがえる。

健康情報サービス事業を手掛けるウェルリンクと東京都教職員互助会が共同で、全国の教育委員会に対して実施した「教員のメンタルヘルス対策および効果測定」調査結果報告書 (2008) によると、この一か月間の生活の中で「気持ちが沈んで憂うつ」になったとして、うつの傾向を示した教師は全体の28%で、メンタルヘルス不調者の増加が児童生徒に影響を与えると考える教員は9割以上であった。特別支援学校において多くの教員が精神健康に問題を抱える中、その影響は児童生徒にまで及ぶこととなる。

また、「教員のためのメンタルヘルス対策は必要か?」という質問に、「必要である」と答えた教員は78.6%であった。「まあ必要である」と答えた19.9%を合わせると、98.5%の教員がメンタルヘルス対策の必要性を認識している。その一方で「教員のためのメンタルヘルス対策は十分に取り組んでいるか?」との質問について、「十分に取り組んでいる」と答えたのはわずか0.8%であり、メンタルヘルス対策への必要性を感じながらも対応が十分でない現状も明らかとなった。このような状況に陥ってい

る原因として、「メンタルヘルス担当者の不足」(51.2%) 及び「取り組みのための予算がとれない」(50.1%) といった回答が過半数を占め、メンタルヘルス対策についての基本的な体制づくりがほとんどできていない状況にある。約7割の教員が問題を抱えた特別支援学校に勤務する教員へのメンタルヘルス対策においても、今後より一層の充実が図られるべきである。

2. ワークシチュエーション尺度

特別支援学校におけるワークシチュエーションの検討において、男女差とは関連がみられなかった。また、「能力開発・福利厚生・生活サポート」と教職経験年数の間で有意な群間差がみられ、「若手教員群」>「ベテラン教員群」という結果が得られた。これはベテラン教員群の方が若手教員群に比べ、能力開発・福利厚生・生活サポートの面で満足していないことを示している。若手教員にとって日々の実践がそのまま自身の能力開発へつながっているが、ベテラン教員にとって、職務で必要な技術や知識において能力開発へつなげる教育や研修が行われていないのではないかと考える。教育や研修が、それぞれの希望や要望を十分に反映した内容となることが必要とされる。沖縄県の公立小・中・高校、特別支援学校に在籍する本務職員12,760人を対象とした教職員の勤務の実態や意識に関する分析委員会(2008)による調査では、「日頃、悩んでいること」について、「特になし」(29.4%) が最も多く、次いで「教員としての適性」(24.4%)、「子育て」(9.8%)、「自分の病気」(6.7%) の順であった。教員としての適性に悩んでいる教員の割合が約4分の1を占め、他の悩

みに比べて特に多い結果となっており、能力開発の環境調整が望まれる。

また、ベテラン教員にとって福利厚生・生活サポートは若手教員に比べ満足していない。これは、教職経験が増すほど会議や出張など時間を割く職務を任せ、休日や休暇を満足にとることができていないと考えられる。仕事量に加え、職務への責任を負うベテラン教員にとって育児休暇や介護休暇等の支援制度の利用は困難となる。仕事と生活が両立するよう十分な配慮が必要である。

3. GHQ（精神健康度）とワークシチュエーション尺度の関連

GHQ下位尺度と有意な相関が得られたワークシチュエーション尺度の下位尺度は「職務」と「社会的活動障害」、「同僚や顧客との関係」と「社会的活動障害」であった（顧客は児童生徒または保護者とし、教育現場に置き換えて回答するものとした）。職務または同僚や顧客との関係に不満があるほど、社会的活動障害へつながることが示された。

職務への達成感、仕事を通じて自分自身が成長したという実感、経験を積むことでより高度な仕事を与えられるといった職務へのやりがいを感じることができないことで、いつもより物事がうまくいかないと感じる、何かするのに余計に時間がかかる等、精神健康への影響が現れる。また、同僚や児童生徒または保護者との関係に満足できない場合に、教員は身体的症状や不眠など表立った症状はみられず、一人で不安を抱え込んでしまう状況にある。こうした深刻な教員のメンタルヘルスの現状を踏まえ、教員自身がストレスへどのような対処をすべきか、周囲がどのように職場環境を整えていくべきかを今後検討していく必要がある。

付記

本研究は、文部科学省科学研究費補助金基盤研究(C)「特別支援教育にかかわる教員の専門性とメンタルヘルスとの関連に関する実証的研究（研究代表者；田中敦士 課題番号21531032）」の助成を受けて行った。調査に協力くださいました学校教員の方々および情報提供を頂きました研究協力者の皆様方に感謝いたします。

文献

- 1) 赤岡玲子 谷口明子 (2009) 教師の対人ストレスに関する基礎的研究 教育実践学研究：山梨大学教育学部附属教育実践研究指導センター研究紀要, 14, 159-166.
- 2) 石川正典・中野明德 (2001) 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第, 40, 17-24.
- 3) 今田里佳・上村恵津子 (2001) 教師のメンタルヘルスを規定する要因の探索的研究 信州大学教育学部紀要, 104, 245-208.
- 4) 岡安 孝弘, 片柳 弘司, 嶋田 洋徳, 久保 義郎, 坂野 雄二 (1993) 心理社会的ストレス研究におけるストレス反応の測定 早稲田大学人間科学研究, 6 (1), 125-134.
- 5) 尾関友佳子 (1993) 大学生用ストレス自己評価尺度の改定：トランスアクションナルな分析に向けて 久留米大学大学院比較文化研究科年報, 1, 95-114.
- 6) 落合美貴子 (2003) 教師バーンアウト研究の展望 教育心理学研究, 51, 351-363.
- 7) 教職員の勤務の実態や意識に関する分析委員会 (2008) 教職員の勤務の実態や意識に関する調査報告書
- 8) 久保真人・田尾雅夫 (1994) 看護婦におけるバーンアウト－ストレスとバーンアウトとの関係－ 実験社会心理学研究, 34, 33-43.
- 9) 坂田成輝 (1989) 心理的ストレスに関する研究：コーピング尺度 (SCS) の作成の試み 早稲田大学教育学部学術研究, 38, 61-72.
- 10) 清水貞夫 (2003) 障害児教育教師の専門性障害者問題研究, 31 (3), 178-188.
- 11) 田尾雅夫 (1989) バーンアウト－ヒューマン・サービス従事者における組織ストレス－ 社会心理学研究, 4 (2), 91-97.
- 12) 高木亮・田中宏二 (2003) 教師の職業ストレス－教師の職業ストレスとバーンアウトの関係を中心に－ 学術研究教育心理学編, 47, 57-72.
- 13) 高木亮・淵上克義・田中宏二 (2008) 教師の職務葛藤とキャリア適応力が教師のストレス反応に与える影響の検討 一年代ごとの影響の比較を中心に－ 教育心理学研究, 56, 230-242.
- 14) 田上不二夫・山本淳子・田中輝美 (2004) 教師のメンタルヘルスに関する研究とその課題 教育心理学方, 43, 135-144.

- 15) 東京都教職員互助会・ウェルリンク (2008) 文部科学省委託・新教育システム開発プログラム「教員のメンタルヘルス対策および効果測定」調査結果報告書修正版
- 16) 日本労働研究機構 (1999) 雇用管理業務支援のための尺度・チェックリストの開発—HRM (Human resource management) チェックリスト
- 17) 福岡欣治 (2001) 松井豊・編 心理測定尺度集Ⅲ サイエンス社
- 18) 文部科学省 (2011) 平成22年度教育職員に係る懲戒処分等の状況について
- 19) Holmes & Rahe (1967) The Social Readjustment Rating Scale, *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- 20) Maslach C, Jackson S (1981) The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2,99-113.