

# 特別支援教育に携わる教員のメンタルヘルスの現状と ストレス要因等に関する社会心理学的研究 —質問紙調査による実態把握と教育研修等による改善プログラムの検討—

東北大学大学院教育情報学教育部  
森 浩平

学位授与年月日：平成28年3月25日

主査：東北大学大学院教育情報学研究部 教授 熊井 正之

副査：東北大学大学院教育情報学研究部 教授 渡部 信一

副査：東北大学大学院教育情報学研究部 准教授 佐藤 克美

文部科学省の人事行政調査結果(2015)によると、平成26年度の全国の公立小・中・高校、中等教育学校、特別支援学校の教育職員91万9,253名のうち、病気休職者が8,277名で、そのうち精神疾患による休職者は5,045名(61.0%)であった。病気休職者のうち、約6割が精神疾患を抱えていることが示された。また、過去5年間の調査結果を見ても、病気休職者のうち精神疾患を抱えている人の割合は60%前後が続いており、精神疾患は病気休職者の原因の半数以上を占めている。学校種別で比較した場合、平成26年度の在職者数における精神疾患患者の割合について、特別支援学校では0.64%となっており、最も割合の高かった中学校の0.65%に次ぐ状態となっているが、平成23年度から平成25年度においては、特別支援学校に勤務する教員において最も高いものとなっていた。

教員のメンタルヘルス悪化の問題について注目が高まっており、中学校と特別支援学校においてメンタルヘルス不調者の割合が高い状況である。しかし、特に特別支援教育に携わる教員のメンタルヘルス状況やメンタルヘルス悪化に影響を与える要因については、これまでほとんど明らかにされていない状況にあり、効果的な改善策についても検討が必要である。

以上より、特別支援教育に携わる教員のメンタルヘルスの現状の把握と改善のため、メンタルヘルス悪化の現状が明らかとされていない特別支援教育現場におけるメンタルヘルス状況と悪化の要

因の検討、また、具体的なメンタルヘルス対策として活用が期待されるメンタルヘルス改善プログラムの実施とその効果検証を本研究の目的とした。さらに、今後教員だけでなくあらゆる職種とのうつ状態の比較が可能となるよう、職業性うつ尺度(ODS: Occupational Depression Scale)の検証を行った。

はじめに、特別支援教育に携わる教員のメンタルヘルス状況と、特に教員がストレスにつながる事柄について、特別支援教育に携わる教員54名を対象に質問紙調査を行った。特別支援教育に携わる教員の精神健康度GHQ28得点の平均は7.84点で、6点以上(うつ病などの精神疾患の可能性が高い)とされる教員は全体の59.6%ということが明らかとなった。特別支援教育に携わる教員のメンタルヘルス問題は顕著であり、早急な対策が必要であることが示唆された。また、ストレスにつながる専門性については、「保護者への対応」と回答した人が一番多く、26名(50.0%)であった。次いで、「個別の指導計画や個別の教育支援計画の作成」、「授業実践力」が20名(38.5%)、「指導技術」が16名(30.8%)、「同僚との信頼関係の構築」、「管理職との信頼関係の構築」、「評価の工夫」が15名(28.8%)であった。「保護者との信頼関係の構築」が自身のストレスへとつながっていると回答した教員は全体の半数であり、教員のストレスへ影響を与える要因となっている。さらに、「同僚との信頼関係の構築」、「管理職との信頼関係の構築」がストレスへとつながっていると回答

した教員についても約3割となり、職場での人間関係が教員のメンタルヘルスへ影響を与えていることが示唆された。

また、特別支援教育に携わる教員を対象に調査を行い、メンタルヘルスに影響を与える個人要因について検討を行った。特別支援学校教諭免許状の種別による3つのグループ「未取得群」、「専修・一種群」、「二種群」とストレス尺度（高木・田中，2003）との関連において有意な得点差が認められ、「二種群」は「未取得群」よりも「役割葛藤」を感じ、「二種群」は「専修・一種群」よりも「同僚との関係」にストレスを感じていることが示された。二種免許状を持つことで専門性を身に付けていることとされるが、実際には役割をこなすことが困難であり、自身の立場と比べ能力不足を感じ苦悩しているのではないかと考えられる。

また特別支援教育についての専門性の到達度（自作）について質問紙調査を行ったところ、3つのグループ「低専門性群」、「中専門性群」、「高専門性群」とバーンアウト尺度（田尾，1989）との関連において有意な得点差が認められ、「低専門性群」は「高専門性群」よりも「個人達成感の後退」といった燃え尽き状態にあることが示唆された。専門性が低いと自覚している教員は、仕事に対する達成感や有能感を感じられていないことが示唆された。教員が達成感を感じ自信を持ちながら業務に取り組めるよう、研修の場やサポートが得られる職場環境が必要である。

企業従業員を対象としたアサーション研修を行い、メンタルヘルス研修の効果検証を行った。研修の1ヶ月後には、研修の事前と比較して、セルフ・エフィカシーである GSES（坂野・東條，1986）及びパフォーマンスである HPQ（国立国際医療センター，2013）が向上し、アサーション研修の一定の効果が示された。

また、職域におけるうつ状態の測定に適した尺度作成のため、神田東クリニックにおいて開発された職業性うつ尺度（ODS）について、信頼性・妥当性の検証及び区分点を検討した。特に心身の訴えがなく日常生活や社会生活において支障のない企業従業員665名と神田東クリニックの初診患者のうち精神疾患の診断名がついた346名を対象とした。一般群のデータにおいて、13項目のすべ

てにおいて適度な項目間の相関がみられ、内的整合性に関する高い信頼性も得られた。併存的妥当性については、既存の自記式うつ評価尺度である CES-D との関連を調べたところ、一般群において0.84という高い相関が認められた。「うつ状態を症状にもつ精神障害（気分障害、適応障害、不安障害、その他の精神障害）」と疾患なしの判別のため、ROC 分析による区分点の検証を行った結果、区分点は13 / 14点が適当とされた。職業性うつ尺度 ODS が、簡便で回答時間が短く、適切な信頼性及び妥当性を有する検査法であることが示唆され、今後本尺度が使用されることで多職種間でのうつ状態の比較が可能となる。

本研究により得られた特別支援教育に携わる教員のメンタルヘルスの現状や特性、メンタルヘルス研修の実践による効果と職域におけるうつ尺度が、特別支援教育に携わる教員のメンタルヘルス向上のための知見として今後活用されてゆくことが期待される。