

令和元年6月19日現在

機関番号：13103

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K04348

研究課題名(和文) 教師用ストレスチェックシステムを利用したメンタルヘルス悪化を予防する取り組み

研究課題名(英文) Efforts to prevent mental health deterioration using a teacher's stress check system

研究代表者

宮下 敏恵 (Miyashita, Toshie)

上越教育大学・大学院学校教育研究科・教授

研究者番号：40308226

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：1. 教師用ストレスチェックシステムの精緻化：多忙な学校現場において実施可能なシステムとして、職業性ストレス簡易調査票との関連を検討した。
2. 教師用ストレスチェックシステムによる介入効果の検討：セルフケアとして、ストレスチェックを行った。ストレスマネジメントに関する基礎的な知識及びストレスチェックの結果の説明に関する研修を行った。またストレスチェックの結果を生かした職場環境改善に関する研修会を行い、ラインケアに向けての試行プログラムを実施した。研修会を組み合わせることにより、より効果がみられるという結果が得られている。

研究成果の学術的意義や社会的意義

多忙な学校現場において、Web上で簡単に利用可能であり、即時フィードバックがあり、学校現場に特化した項目によりチェックを行うことができる教師用ストレスチェックシステムについて、結果のフィードバックを含めた研修を組み合わせることにより、メンタルヘルス予防に効果がみられることを明らかにした。また学校現場におけるメンタルヘルス予防において、1学期から介入を行うなど、早期に介入する必要性についても明らかにした。

研究成果の概要(英文)：1. Refinement of the teacher's stress check system: As a system that can be implemented at a busy school site, we examined the relationship with the occupational stress simple questionnaire.

2. Examination of intervention effect by teacher's stress check system: Stress check was conducted as self-care. Training was given on basic knowledge on stress management and explanations of stress check results. In addition, we held a workshop on improving the work environment by making use of the stress check results, and conducted a trial program for line care. By combining the workshops, the result is more fruitful.

研究分野：臨床心理学

キーワード：メンタルヘルス ストレスチェック パーンアウト セルフケア ラインケア

1. 研究開始当初の背景

(1) 教師のメンタルヘルスに関する現状

文部科学省の統計によると、全国の公立学校教員のうち病気を理由に離職した者の半数以上は精神疾患を理由としており、その数はここ 10 年近くで 2 倍以上に増加している。教師のメンタルヘルスの悪化やそれに伴う休職・離職者の増加は教師個人々の健康問題であるだけでなく、学校全体の機能低下につながりかねない問題でもある。一方で、教師は心身の不調を自覚しながらもなかなか病院や相談機関を受診しないことが知られており、こうした適切なケアの遅れが症状の深刻化や慢性化、ひいては健康回復や職場復帰を困難にしているとされる。すなわち、教師のメンタルヘルスに対するケアが早い段階で行われるよう、予防的観点を重視した支援体制が早急に整えられる必要がある。2014 年 6 月に労働安全衛生法が改正されたことで、労働者のストレスチェックや面接指導の実施等が義務づけられることとなった。しかし、教師を対象とした包括的なメンタルケアに関する研究はなく、メンタルケアの事例報告も研究代表者の宮下による取組みを含め一部にとどまっている(例として、後藤・宮下, 2011; 五十嵐・宮下, 2007)。

我々の研究グループは、これまで教師のメンタルヘルス悪化のプロセスの解明と、教師のメンタルヘルスの状態を評価するためのストレスチェックシステムの開発に取り組んできた。これらの研究成果を活用することで、教師のメンタルヘルスの悪化を早期に発見し、必要に応じて適切な支援を受けられる体制を整えることができると考えている。

(2) 教師用ストレスチェックシステム

適切な支援のためには、メンタルヘルスを正確に把握するためのアセスメントツールが必要である。バーンアウトのアセスメントには、長らく Maslach & Jackson (1981) による MBI が用いられてきた。我々は、教師用に開発された MBI(MBI-ES)の日本語版を作成し、信頼性と妥当性の検証を行った(奥村・森・宮下・西村・北島, 2015)。一方で、MBI は著作権を米国の企業が保有しており、日本語版であっても項目内容などを自由に使用することができない。そのため、バーンアウトのアセスメントツールとして学校向けに広く用いるには問題があった。

そこで、我々はバーンアウトも含め教師のメンタルヘルスを包括的に評価するための項目を作成し、新たな Web テスト(教師用ストレスチェックシステム)を開発した。このシステムは結果が回答者に即時にフィードバックされるようになっているだけでなく、回答に応じて項目が精選して提示される適応型テストとなっており、回答の負担が少なくなるように工夫されている。試行段階での回答者によるシステムの評価はおおむね良好なものであった。すでにこのテストを用いておよそ 2,000 人分のデータを得ている。それらの分析結果をもとに試行段階で設定したカットオフや項目内容の妥当性の再検証を行い、完成させたシステムを稼働できる見込みである。

2. 研究の目的

改正労働安全衛生法の施行にあたっては「ストレスチェック及びフィードバックの仕組みの構築」「組織改善への活用」「チェック後のフォローアップ体制の構築」など多くの点が課題として残されている。教職員のメンタルヘルス対策検討会議(文部科学省)においても、ストレスチェックの活用と個人情報保護に配慮した上での十分な事後の措置(面談の実施や管理職との適切な連携など)の必要性が指摘されている。

こうした現状に鑑み、本研究は、ストレスチェックシステムを活用した学校現場へのメンタルケア体制を構築することを目的とする。体制作りにあたっては、学校現場で無理なく実施可能であること、セルフケアとラインケアをうまく両立させること、予防や早期のケアを重視すること、メンタルケアの専門家と学校管理職や教育委員会が連携して職場環境の改善や相談体制の確立に取り組むこと、といった特色を盛り込むことで、学校現場への適用可能性を高める。

ストレスチェックシステムを一部の学校で試行し結果をフィードバックしている段階であるが今後さらに実施対象校を広げ、かつストレスチェックシステムへの回答とそれにもとづくフィードバックを継続的に実施することで、上記に示したメンタルケア体制の確立に必要なケアの内容や管理職や教育委員会との連携の在り方等を構築していく必要がある。

さらに、こうした実践を通じて得られた知見をもとに、教師が自身のセルフケアに役立てられるような効果的なフィードバックの方法を探索するとともに、学校単位での結果を利用したラインケアについてもメンタルケアの専門家と連携して実施できるような標準化されたプログラムを構築する。さらに、こうしたプログラムがメンタルヘルス悪化の早期発見や予防に効果的であるか検証を重ねていく。

本研究は、教師のメンタルヘルスや学校現場の組織改善に特化した内容となっていること、メンタルケアの実践とその科学的検証を両立させていること、メンタルヘルスの専門家と学校現場及び教育委員会が互いに連携して問題解決への体制作りを行うこと、セルフケアとラインケアの両立を重視していること、といった点において社会的要請にかなうものであり、かつ学術的にも新規性の認められるものと考えている。

3. 研究の方法

(1) 教師用ストレスチェックシステムにおけるストレス自己評価尺度の改訂

【目的】教師用ストレスチェックシステムにおけるストレス自己評価尺度を新たな標本に対して実施し、尺度の因子構造を検討し、信頼性、妥当性の検討及び各項目の特性及び回答者の属性との関連を検討する。

【調査対象者】A 県 B 市の公立小中学校の全教員を調査対象とした。

【方法】性別、教職経験年数、年齢、勤務校種、職種などに回答を求めるフェイスシート、退職の意思、ストレスサーとして職業性簡易調査票(下光,2005)のストレスサー項目、また身体愁訴についても同様に抜粋して使用した。また奥村(2016)のストレス自己評価尺度、社会的望ましさ反応として主要 5 因子性格検査(村上・村上,1999)から建前項目を用いた。

(2) 教師用ストレスチェックシステムにおけるストレス反応尺度、サポート尺度の基準検討

【目的】教師用ストレスチェックシステムにおけるストレス反応尺度、サポート尺度は職業性ストレス簡易調査票の一部を用いているが、いわゆる標準集団と教師のみを対象とした場合に違いはみられるのか、確認する必要がある。そこで本研究では、標準集団と教師の結果を比較することを目的とする。

【調査対象者】C 県 D 市, E 市, F 市内の公立小中学校の全教員を調査対象とした。小学校 1,101 名, 中学校 570 名, 特別支援学校 51 名であった。

【方法】3 市において実施された職業性ストレス簡易調査票の校種別平均値と標準集団との差を検討した。

(3) 高校教師を対象とした教師用ストレスチェックシステム実施のための基礎調査

【目的】教師用ストレスチェックシステムの実施対象校を広げるために、高等学校における実施を目的とし、そのため高等学校教師を対象とした調査を行い、高等学校教師のメンタルヘルスの特徴を検討することを目的とした。高等学校教師においても教師用ストレスチェックシステムを用いることが可能か、ストレス関係尺度も実施し検討を行う。

【調査対象者】5 校の公立高等学校に勤務する管理職 13 名, 教諭等 203 名, 不明 7 名を調査対象とした。

【方法】調査協力者には、性別、年齢、残業時間、持ち帰り仕事の時間、休日出勤日数、通勤時間、退職意思、バーンアウト尺度、職業性ストレス簡易調査票のストレスサー尺度(下光・原谷,2000)、SDS で構成された質問票に回答を求めた。

(4) ストレスチェックシステムの効果検証

【目的】教師用ストレスチェックシステムのさらなる活用のために、複数回実施しその効果を検討する。またストレスチェックのみではなく結果のフィードバックを含めた研修会を実施しその効果を検討する。研修会の内容としてはラインケアに活かすための研修を試行的に実施し、効果を検証する。

【調査対象者】学校単位で教師用ストレスチェックシステムを複数回実施する。また以前に実施した学校においてもデータを再分析する。

【方法】学校単位で教師用ストレスチェックシステムを複数回実施し、その効果を検討する。また研修会をあわせて実施することによる効果も検討する。研修会の内容としては、ストレスチェックシステムの結果のフィードバック、ストレスに関する基礎知識を含め、ラインケアに活かすための内容など、学校に合わせて実施する。

(5) メンタルヘルス悪化の早期発見のための基礎調査

【目的】平成 26 年 6 月の改正労働安全衛生法により、学校においても教員を対象にしたストレスチェックが実施されるようになったが、年 1 回の調査では個人の多忙感と時期が一致していないなどその有効性を疑問視する意見もある。教師のメンタルヘルスの悪化は、単に教員個人の問題だけでなく児童生徒の学習保障という点からも重要である。以前の研究において、バーンアウトの進行プロセスにおいて中間に位置する脱人格化が重要であること(西村他,2013)を明らかにしており、本研究では脱人格化の個人内変動に着目し、今後のメンタルヘルスチェックのあり方を考える基礎資料となることを目的に過去の研究を再分析した。

【調査対象者】G 県 H 市内の中学校教員 470 名(管理職、事務職員などを除く)を対象に、3 学期とも質問紙に回答した 213 人(男性 126 人, 女性 87 人, 平均年齢は 39.3 歳)を対象とした。

【方法】調査は X 年 6 月から X+1 年 2 月に実施後、連結可能匿名化し保存されたものを用いた。調査内容は、属性(生年月日、年齢、性別、担任の有無、所属学年、部活顧問の有無)、心理的ストレス反応尺度(SRS-18)(鈴木ら,1997)、日本語版バーンアウト尺度(久保ら,1998)であった。

4. 研究成果

(1) 教師用ストレスチェックシステムにおけるストレス自己評価尺度の改訂

項目得点と属性との関連

全体で1,259名の教員から回答を得た。ストレス自己評価尺度の各項目と性別、校種、職種、残業時間、持ち帰り時間、休日出勤日数、過去の退職意思との相関係数を算出した。ストレス自己評価項目と中程度以上の相関を示したのは、過去の退職意思のみであった。性別や校種、職種とは弱い相関関係しかみられなかった。このことはストレス自己評価尺度の因子構造がこうした属性に左右されず安定したものであることを示唆しているといえる。

探索的因子分析による因子構造の検討

1,259名の教員からの回答をもとに、ストレス自己評価尺度について因子数を3から5とした探索的因子分析(最小2乗法、オブリミン回転)を実施した。その結果、解釈可能性の観点から5因子解が最適であると判断した。

項目内容からそれぞれの因子を「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」と命名した。奥村他(2016)では「情緒的消耗感」と「脱人格化」を別因子に分けられなかったが、十分なデータを集めることで、MBI-ESなどのバーンアウト尺度と同様、これらの2つの下位尺度は異なる因子として分離可能であることが明らかになった。

信頼性と妥当性の検証

全体で1,259名の教員から回答を得た。因子分析結果にもとづき、下位尺度得点の係数を算出したところ、 $r = .78 \sim .93$ であった。また、各下位尺度の妥当性を外的基準との関連から検証するために、下位尺度得点とストレス簡易調査票(ストレッサーと身体愁訴)の各得点との相関係数を算出した。脱人格との相関はみられなかったがそのほかの4因子とは相関がみられた。

信頼性に関しては、「脱人格化」の値がやや低めとなっている。これは項目の困難度が高いためと考えられ、外的基準との相関関係が低い原因でもあろう。それ以外の項目については、十分な信頼性が確保されている。「情緒的消耗感」と「個人的達成感」は適性や働きがい得点と、「同僚ストレス」と「管理職ストレス」は対人ストレス得点とより強い相関関係があり、かつ正負のパターンも妥当である。

一方、いずれの下位尺度についても、心理的な負担(量・質)、身体的負担、技能の活用、職場環境ストレスとの相関関係は、正負自体は妥当であると考えられるものの、強さについてはいずれも中程度に及ばなかった。考えられる原因として、外的基準として用いたストレス簡易調査票の得点分布に男女差のあることが挙げられる。性別ごと、もしくは性別を要因とした分析をさらに行う必要があるだろう。

(2)教師用ストレスチェックシステムにおけるストレス反応尺度、サポート尺度の基準検討

下光(2007)において報告されている男女別の標準集団における平均とSDについて、標本サイズによる重み付け平均を算出した。ストレスチェックの結果について、教師の結果と標準集団の結果の差異を評価するために、標準化された平均の差を算出した。

ストレス要因に関して、教師は職務に対する負担感をより感じている一方で、対人関係や職場環境は比較的良好であり、職務において自律的に専門性を発揮し適性や働きがいを感じているという結果がみられた。また職務全体に対する満足感も高いという結果が得られた。上司や同僚からのソーシャル・サポートもよく受けられているという結果が見られた。ストレス反応については小学校、特別支援学校と中学校では異なる結果が得られた。全体的に小学校、特別支援学校では標準集団に比べて良好である一方、中学校では標準集団に比べて強いストレス反応を示しているという結果であった。

(3)高校教師を対象とした教師用ストレスチェックシステム実施のための基礎調査

退職意思、残業時間との関連

退職意思において、 t 検定を行ったところ、バーンアウト尺度の情緒的消耗感、同僚ストレスにおいて、退職意思ありの方が高いという有意な差がみられた($t=3.28, p<.01$; $t=3.94, p<.01$)。管理職ストレスにおいては退職意思ありの方が高いという有意傾向がみられた($t=1.82, p<.10$)。残業時間については1日あたりの残業時間の平均を1時間未満、1-2時間、2-3時間、3時間以上の4群に分け、1要因の分散分析を行った。その結果、ストレッサー尺度の心理的な仕事の負担(量)において、残業時間が1時間未満の人はその他の群よりも心理的な仕事の負担量が少ないという有意な差がみられた($F=21.29, df=3, p<.01$)。また身体的負担においても同様に分散分析を行ったところ、残業時間が1時間未満の人は2-3時間の人よりも身体的負担が大きいという有意差がみられた($F=3.15, df=3, p<.05$)。さらにSDSにおいても同様に分散分析を行ったところ、残業時間が1時間未満の人は2-3時間、3時間以上の人よりも得点が高いという有意差がみられ、うつ傾向が高いという結果がみられた($F=2.81, df=3, p<.05$)。

バーンアウト尺度の情緒的消耗感、同僚ストレス、管理職ストレスと退職意思に関連がみられ、介入においては職場の人間関係を考慮する必要があると考えられる。また残業時間が短いと心理的な仕事の負担量は少ないものの、身体的負担やSDS得点は高く、必ずしも健康とは言えない可能性が示唆された。介入を考える際に残業時間を単純に減らすだけでは難しいとも考えられ今後さらに検討を行う必要があるだろう。

SDS得点とバーンアウトの関連とメンタルヘルス悪化への介入策への示唆

バーンアウトの下位尺度得点とSDS得点の相関を検討したところ、バーンアウト下位尺度間

の相関は先行研究とおおむね同様の傾向を示した。また SDS 得点と情緒的消耗感、同僚ストレスとの間に中程度の正の相関、管理職ストレスとの間に弱い正の相関、個人的達成感との間に中程度の負の相関が認められた。一方脱人格化との間には有意な相関は認められなかった。

情緒的消耗感と脱人格化との相関が低く、SDS 得点と脱人格化に有意な関連が認められないという結果は、西村他(2013)が指摘するように脱人格化の進行が直接的にメンタルヘル스에悪影響を及ぼすのではなく、その後のメンタルヘルス悪化を予測する鍵概念となっている可能性を示唆していると考えられる。

(4) ストレスチェックシステムの効果検証

ストレスチェックシステムのみと研修会を組み合わせた効果の検証

【方法】関東甲信越地方の小学校 1 校、中学校 1 校、高等学校 1 校計 33 名)において、2 学期末、3 学期末の 2 回、ストレスチェックシステムによるチェックのみを実施した。特別支援学校 1 校(初等部、中等部、高等部、計 48 名)においては同様にストレスチェックシステムによるチェック及び冬休みに結果のフィードバックを含む研修会を実施した。

研修会の内容としてはセルフチェックによる自己理解の促進とサポートを中心とした組織内の人間関係を内容とした。ストレスに関する基礎知識、バーンアウトの概念や進行プロセスについても具体的に説明を行い、バーンアウトの予防につながるバーンアウトの背景要因についても研修内容にとり入れた。バーンアウトを規定する要因として有意な差がみられている先行研究の結果を中心に個人的要因、職務内容に関する要因、サポートなどの職場環境に関する要因をとりあげ、重要性について説明を行うこととした。さらにストレスチェックシステムの結果の見方を説明し背景要因との関連について、調査結果をもとに説明を行い、結果の見方がより深められるように、特に職場の人間関係やサポートが大きな影響を及ぼすことについて解説を行った。

【結果】「精神的疲労感」において 2 要因分散分析を行ったところ、交互作用が有意であった($F(1, 79) = 5.53, p < .05$)。単純主効果の検討を行ったところ、研修会実施群は研修会未実施群に比べて、「精神的疲労感」が有意に低下していた。「教職のやりがいのなさ」についても同様に 2 要因分散分析を行ったところ、有意な差はみられなかった。「職員室ストレス」においても同様に 2 要因分散分析を行ったところ、有意な差はみられなかった。

教師のメンタルヘルスの向上においては、ストレスチェックシステムによるセルフチェックのみでは効果がみられにくいことが示唆された。結果の見方を通じた自己理解やサポートなどの職場の人間関係に関する研修会も開催することが重要だと考えられる。教師のメンタルヘルスを悪化させないためには、研修会を開催し、ストレスチェックの結果やメンタルヘルスについて考える機会が必要であることが示唆された。今後は研修会の実施時期や実施回数などを検討することが必要だと考えられる。

1 中学校における 3 学期間の比較

【方法】公立中学校 1 校に在籍する教員に対して、メンタルヘルスに関する研修の前後でバーンアウト傾向(奥村他(2016)による多段階テストを使用)およびストレス(K6 および職業性ストレス簡易調査票からストレスサーとソーシャルサポートに関する項目を抜粋して使用)に関するオンライン調査を実施した。第 1 回目の調査を X 年 7 月に実施し、その結果を踏まえた研修を同 8 月に実施した。また、第 2 回目と第 3 回目の調査を X 年 12 月および 3 月に実施した。第 1 回、第 2 回、第 3 回の回答者はそれぞれ 13 名、10 名、10 名であった。

研修内容としては、セルフチェックによる自己理解の促進とサポートを中心とした組織内の人間関係を内容とした。本研究と同様にストレスに関する基礎知識、バーンアウトの概念や進行プロセスについても説明を行い、さらにストレスチェックシステムの結果の見方を説明し、ラインケアにつなげるためにグループ討議により結果を踏まえた改善策を話し合ってもらった。

【結果】分散分析によって 3 回分の平均を比較したところ、バーンアウトに関しては「精神的疲労感」「教職のやりがいのなさ」「職員室ストレス」のいずれの下位尺度においても有意な差異は見られなかった($F(2, 30)=0.026, p = .974$; $F(2, 30)=0.784, p = .466$; $F(2, 30)=0.154, p = .858$)。また、K6 の得点についても同様に有意な差異は見られなかった($F(2, 30)=0.116, p = .574$)。職場のストレスサー(心理的な量の負担、心理的な質の負担、身体的負担、対人関係、職場環境、コントロール度、技能の活用度、適合性、働きがい)についても、有意な差異は見られなかった($F(2, 30)=0.116, p = .891$; $F(2, 30)=0.233, p = .793$; $F(2, 30)=0.188, p = .830$; $F(2, 30)=0.297, p = .745$; $F(2, 30)=0.099, p = .904$; $F(2, 30)=0.803, p = .457$; $F(2, 30)=0.437, p = .650$; $F(2, 30)=1.168, p = .325$; $F(2, 30)=0.499, p = .612$)。ソーシャルサポートに関しても、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いずれについても有意な差異は見られなかった($F(2, 30)=0.023, p = .978$; $F(2, 30)=0.311, p = .735$; $F(2, 30)=0.051, p = .951$)。

研修後の結果が研修前の結果と比べて差異を見いだすことができなかったことから、本研究における研修方法にはメンタルヘルス改善の効果があると結論づけることはできない。

(5) メンタルヘルス悪化の早期発見のための基礎調査

バーンアウト尺度の下位尺度のうち、脱人格化の診断分類を学期ごとで人数をみたところ毎

学期の陽性者（要注意＋危険）数は30人前後で一致していたが、年間の実人数は48人であった。その内訳は1期のみ該当が22人と最も多く、（1学期9人、2学期7人、3学期6人）、2期に該当が10人（1-2学期2人、1-3学期4人、2-3学期4人）、3期全てに該当が16人であった。それぞれの群間で性別や教職経験年数、および尺度項目（6項目）の選択内容には差がなかった（ χ^2 検定）。バーンアウトのプロセス最終位の個人的達成感、脱人格化が高まった次の学期に低下する傾向にあった（ $t=1.980$, $p=.066$ ）。

今回の結果から、ストレスチェックにバーンアウト尺度を用いる場合は、1学期に実施し脱人格化が進んでいる者を中心に個別指導を行うと共に、2学期以降の悪化を防ぐためにセルフケアを中心とした職員研修を行うことが有効と思われる。さらに、法的なストレスチェックに加え、簡易で即時的フィードバックされるようなストレスチェックを日常的に実施するなど、チェック体制および教員の意識の変革も重要である。

(6)研究成果のまとめ

教師用ストレスチェックシステムの精緻化

多忙な学校現場において実施可能なシステムとして、職業性ストレス簡易調査票等との関連を検討した。

教師用ストレスチェックシステムによる介入効果の検討

セルフケアとして、ストレスチェックを行った。ストレスマネジメントに関する基礎的な知識及びストレスチェックの結果の説明に関する研修を行った。またストレスチェックの結果を生かした職場環境改善に関する研修会を行い、ラインケアに向けての試行プログラムを実施した。研修会を組み合わせることにより、より効果がみられるという結果が得られている。

以上のように、多忙な学校現場において、Web上で簡単に利用可能であり、即時フィードバックがあり、学校現場に特化した項目によりチェックを行うことができる教師用ストレスチェックシステムについて、結果のフィードバックを含めた研修を組み合わせることにより、メンタルヘルス予防に効果がみられることを明らかにした。また学校現場におけるメンタルヘルス予防において、1学期から介入を行うなど、早期に介入する必要性についても明らかにした。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 3件)

〔学会発表〕(計 12件)

〔その他〕シンポジウム 1件

6. 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名：森 慶輔 ローマ字氏名：Mori Keisuke

所属研究機関名：足利大学 部局名：工学部 職名：准教授

研究者番号（8桁）：研究者番号：90468611

研究分担者氏名：西村 昭徳 ローマ字氏名：Nishimura Akinori

所属研究機関名：東京成徳大学 部局名：応用心理学部 職名：准教授

研究者番号（8桁）：研究者番号：70439032

研究分担者氏名：北島 正人 ローマ字氏名：Kitajima Masato

所属研究機関名：秋田大学 部局名：教育文化学部 職名：准教授

研究者番号（8桁）：研究者番号：30407910

研究分担者氏名：奥村 太一 ローマ字氏名：Okumura Taichi

所属研究機関名：上越教育大学 部局名：学校教育研究科 職名：准教授

研究者番号（8桁）：研究者番号：90547035

研究分担者氏名：増井 晃 ローマ字氏名：Masui Akira

所属研究機関名：上越教育大学 部局名：学校教育研究科 職名：教授

研究者番号（8桁）：研究者番号：80190346