

平成 22 年 5 月 27 日現在

研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2007～2009
 課題番号：19530621
 研究課題名（和文）教師のバーンアウトに対する包括的予防プログラムの開発に関する研究
 研究課題名（英文）Research on development of inclusive, preventive program to teacher burnout
 研究代表者
 新井 肇（ARAI HAJIME）
 兵庫教育大学・大学院学校教育研究科・教授
 研究者番号：60432580

研究成果の概要（和文）： 教師バーンアウトの規定要因を明らかにすることが本研究の第一の目的である。そのために、新井（1999）が用いた質問項目に感情労働という観点を加えた質問紙調査を、2007～2009 年度にかけて教員養成系大学院に在学する現職教員を対象に実施した。その結果、バーンアウトを引き起こす要因として、「職員間の協働性の欠如」「生徒指導の困難性」「保護者対応の困難性」が析出された。その結果に基づき、教師のためのメンタルサポートを可能にするプログラムを開発することが第二の目的である。そのために、同僚性・協働性を高める校内研修や管理職に対するメンタルヘルス研修を実施した。また、学校外で毎月 1 回、「悩める教師のためのセルフ・ヘルプ・グループ」を開催した。参加者への質問紙調査やインタビュー調査を行った結果、バーンアウト予防にグループ体験が大きな効果をもつことが明らかになった。

研究成果の概要（英文）： It is the first purpose of the present study to clarify a regulated factor of the teacher burnout. The questionnaire investigation that added the viewpoint of emotional work to the question item that Arai (1999) used was executed for the in-service teacher who attended school to the teacher training system graduate school in 2007 - 2009 . As a result, "Lack of the collaboration between staff", "Difficulty of student guidance ", and "Difficulty of action on the guardian" were extracted as a factor to cause the burnout. It is the second purpose to develop the program that enables the mental support for the teacher. Training that improved the collegiality and the collaboration between staff inside the school and the mental health training to the executive job were executed. Moreover, "Self help group for the teachers who worry" was held once every month out of school. As a result with the questionnaire investigation and the interview investigation to the participants, it was clarified that the group experience has the important effect in the burnout prevention.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2007 年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2008 年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2009 年度	1,000,000	300,000	1,300,000
総計	3,300,000	990,000	4,290,000

研究分野：臨床心理学

科研費の分科・細目：心理学・臨床心理学

キーワード：臨床心理学，セルフ・ヘルプ・グループ，教師，燃え尽き症候群（バーンアウト）メンタルヘルス，協働性

1. 研究開始当初の背景

従来の教師バーンアウト研究は、統計的な実態把握や因果分析が中心で、個別的な事例研究と有機的に結びつけられることが少なかった。また、教師バーンアウトについては、大学の研究者、教師をサポートする心理臨床家や精神科医、現場の教師等様々な立場から取り組みがなされているものの、学際的な相互交流が乏しく、そのため、本研究課題申請時、複雑な発生過程をもつ教師バーンアウトを学校の実情に即して予防するための具体的かつ包括的な援助プログラムの構築が緊要の課題であった。

そこで、本研究では、バーンアウトを精神病理としてとらえるのではなく、マスラックら (Maslack, C. & Jackson, S. E., 1986) の抽出した三つのバーンアウト因子をもとに、「人を援助するという職業上の役割を遂行する過程で生じる、情緒的消耗感（仕事によって疲れ果てた、力尽きたという感覚）、脱人格化（生徒やクライアントに対して否定的で、人間性を欠くような対応をしてしまう）、個人的達成感の後退（仕事の達成感あるいは有意味性の知覚がもてない）によって構成される心理状態」と定義し、教師の危機を表わす概念として用いることとした。したがって、予防プログラムの対象者はすべての教師ということになる。

2. 研究の目的

本研究においては、従来の教師バーンアウト研究で有機的に結びつけられることのなかった、社会学・教育経営学などからの統計的な実態調査と、臨床心理学や精神医学分野からの事例研究的なアプローチとの両者を視野に入れて、その統合を図ることをめざした。

落合 (2003) も指摘するように、教師のバーンアウトはある程度の時間軸を伴ったプロセスの現象である点から、量的な横断的研究だけでなく、質的な縦断的研究の充実が求められる。そこで、教師のライフヒストリー研究やエスノグラフィック的フィールドワークの手法をとりいれ、教師の心的状況の縦断的研究を進め、バーンアウトのプロセスや因果関係の解明をはかり、教師バーンアウトの実態を明らかにすることを第一の目的とする。

また、教師集団が自助グループ的な側面を果たしうるという視点から、バーンアウト予防を学外の専門家に委ねるといった旧来の精

神医学システムから抜け出て、職場もしくは学校外のネットワークにおいて相互サポートシステムの確立を可能にするようなプログラムを開発することが、本研究における第二の目的である。教師バーンアウトの問題は教師のメンタルヘルスという個人的な問題にとどまらず、集団組織に波及する問題であると考えられるからである。

3. 研究の方法

教師バーンアウトについて、発生過程を系統的因果分析及び統計的な実態調査と臨床心理学の個別的な事例研究とを有機的に結びつけることで捉え直し、教師バーンアウトの規定要因の連関構造を明らかにすることが研究の第一の目的である。そのために、新井 (1999) が用いた質問紙を感情労働という観点を加えたうえで修正するための予備調査を、教員養成系大学院に在学する現職教員を対象に実施し、そのうえで、3年にわたる本調査（約80名×3年）を実施した。また、バーンアウトを経験した教師を対象に半構造化面接を実施し、分析のためのデータの蓄積を図った。

以上の分析結果に基づき、どのような側面への働きかけによって教師援助が効果的なものになるかを明らかにし、職場もしくは学校外のネットワークにおけるサポートシステムの確立を可能にするプログラムを開発することが研究の第二の目的である。そのために、近畿地方の小・中・高等学校および教育委員会主催の研修会などにおいて、職場の同僚性・協働性を高める校内研修や教師のメンタルヘルス研修（認知療法やフォーカシング）を実施し、その効果に関するデータの蓄積と分析を行った。また、平成19年度より神戸市において毎月1回、「悩める教師のためのセルフ・ヘルプ・グループ」を開催し、各回の話し合いの内容や流れ、参加者の相互交流について概観するとともに、継続的な参加者のなかで同意を得られた者に対してグループ体験に関する半構造化面接を行い、それらがバーンアウト予防にどのような効果をもたらしているかについて検討を加えた。

4. 研究成果

(1) 教師の意識調査によるバーンアウト規定要因の検討

① 調査の概要

2007年6月・2008年5月・2009年6月に、全国から参加しているA大学大学院長期派遣

の現職教員 70 名・75 名・91 名を対象に、学校現場でのバーンアウト経験に関するアンケート調査を実施した。調査対象者の内訳は、20 代 4 人・5 人・6 人，30 代 30 人・34・41 人，40 代 29 人・32 人・35 人，50 代～7 人・4 人・9 人。男性 37 人・43 人・55 人，女性 33 人・32 人・36 人。校種は小学校 21 人・21 人・26 人，中学校 19 人・23 人・29 人，高等学校 12 人・20 人・23 人，特別支援学校 14 人・5 人・9 人。その他 4 人・6 人・4 人であった。

そのうち、病気休職経験者が 8 人，休職にまでは至らないがうつ症状や心身症的な病気で休んだことのある者が 27 人，うつおよび心身症的な身体症状あった者が 128 人で、全体 236 人中の 163 人であった。

②調査結果：バーンアウトの規定要因（上位 10 項目，複数回答可，N=163）

- 1) 手に負えない児童生徒に振り回される (97 人)
- 2) 職員間の共通理解や協力が得られずに孤立 (64 人)
- 3) 保護者との人間関係 (51 人)
- 4) 管理職との軋轢 (43 人)
- 5) 多忙 (33 人)
- 6) 同僚とのトラブルやいじめ (30 人)
- 7) 異質性の高い学校への転勤（今までのやり方が通用しない） (14 人)
- 8) 新任時のリアリティショック (10 人)
- 9) 部活動での生徒・保護者との軋轢 (9 人)
- 10) 望まない，または予期しない担任や校務分掌 (8 人)

その他に、同僚や友人の病気や死 (4 人)，児童生徒の怪我や死 (3 人) という要因もあげられた。

(2) セルフ・ヘルプグループのバーンアウト予防効果の検討

教員のバーンアウトを予防するために 2007 年からセルフ・ヘルプグループを企画・運営している。

①グループの概要

- 1) 参加者：近隣の小・中・高校の教員 3～20 名
- 2) ファシリテーター：3 名（新井・松本・隈元）
- 3) 時期：200X 年 5 月～200X+1 年 9 月まで，夏・冬・春の休みを除いて月 1 回，10 回分
- 4) 時間：約 2 時間半／回
- 5) グループの形態：個人参加のオープンなグループ

②毎回のグループの進行

ファシリテーターからの挨拶や参加者の簡単な自己紹介 (5 分) の後，参加者相互の自由な交流と相互援助を行う (140 分)。最後にファシリテーターより次回の案内 (5 分) を行う。

③グループのバーンアウト予防効果

以下の 5 つの特徴によってこのセルフ・ヘル

プ・グループが教師のバーンアウト予防に寄与していると考えられる。

- 1) バーンアウト予防に関するグループであることが参加者に了解された上で各人が参加している。
- 2) グループはオープンであり、「話したくなくても良い」「グループが辛く感じたら，参加をやめることができる」という安心感がある。
- 3) 参加者はお互い異なる学校に所属し，日常のしぐらみから自由に自身の思いを語るができる。
- 4) 参加者はみな教員であり，学校という文化を共有しているという安心感の中で語っている。さらにファシリテーターによる教員以外の視点も加味されることで，心理的に守られつつ気づきが生まれることがある。
- 5) ファシリテーターは，参加者同士がアドバイスし合う関係ではなく，お互いに理解・共感しあう関係となるような働きかけを行っており，語り手が「一人ではない」と感じることができる。

(3) セルフ・ヘルプグループの語りから抽出されたバーンアウト規定要因の検討

セルフ・ヘルプグループの 3 年間にわたるセッションの内 10 回分を取り上げ，グループの語りの内容に着目し，教師のバーンアウトにつながる要因の分析を，以下の 2 つの視点から行った。

- 1) 各セッションのテーマ
- 2) 語りの中で使われた単語

① 各セッションのテーマ

すべてのセッションを逐語におこし，各回の話題ごとにテーマとして集約した。セッションによって，話題の数は異なっている。

語られたテーマは大きく分類すると，以下のようなものであった。職員間の人間関係，保護者との関係，管理職との関係，転勤等の難しさ，教師の仕事の多忙，気持ちの面でのゆとりのなさ，その他。

② 語りの中で使われた単語

逐語に起こしたデータを分析し，どのような単語が多く使われたかを抽出し，その頻度を比較した。またそれらの単語を機能によって分類した。

語りの中では，上記のテーマと関連する単語が頻出しており，その他にも，特別支援，学級崩壊，飲み会，部活等の単語がよく使われていた。また，感情をあらわす言葉は数としては突出していないが，しんどい(辛い)，むなしい，やっていられない，等の言葉が印象的に使用された。

③考察

セッションのテーマや語りの分析によって、教師のバーンアウトという現象は、教員のメンタルヘルスという個人的な問題にとどまらず、教師であることや、学校という組織、教育をとりまく状況と密接につながった総合的な問題であることが、改めて実証的に示された。同時に、問題があるにもかかわらず、時間的にも空間的にも、また人間関係においても制約が多く、教員たちは日常的にはそれらの問題について語る場を持たないことも示された。

(4) セルフ・ヘルプグループのエンパワーメント効果

(2)で分析対象とした10セッションを通して、どのように参加教員の相互エンパワーメントが行われたかについて検討した。

①セッションの流れ

1回2時間半のセッションでは、各回概ね3から6のテーマについて語られている。それらの語りの流れを参加者のエンパワーメントという視点から見ると、大きく2つに分類できる。

- 1) 1人の参加者の語りに焦点化される流れ(4回)
- 2) それぞれのテーマについて多くの参加者の語りがなされながら深まっていく流れ(6回)

さらに、それらは以下の段階に分けられる。一人の語りに焦点化されていくセッションでは、まず口火となる最初のテーマが語られ、参加者のほとんどが自己紹介を兼ねるような形で、そのテーマに関する自身の体験を語る。第1段階を経て、参加者に場への安心が実感されると、第2段階として、現在抱えている不満が何人かの参加者から語られる。しかしこれはまだ表面的・形式的といえるものである。この中からより自分自身と密接に関わった話題が、ある参加者から語られるのが第3段階である。ここでは、語り手から特に長い語りが聞かれ、他の参加者はその語りの重さ、切実さに聞き入っている。第4段階は、長い語りを聞いた参加者が、自身の体験を重ねながら語り、解決策を一緒に探っていくとする段階である。これを経て、第5段階では、語り手の気持ちの変化や表情・声音の変化が見られ、真剣に聞き入っていた参加者も軽い冗談を交ぜながら話すことができるようになる。

一方で、それぞれのテーマについて多くの参加者の語りがなされながら深まっていくセッションでも、第1、第2段階は同様である。しかし、第3段階でも、一人の参加者に

焦点づけられることなく、それぞれの参加者が、自身が密接に関わった話題について少しずつ語り続けることが続いていく。「聞いていたら思い出したのだけれど」「そういえば」と、語りに触発された別の人の新たな語りにつながっていくことが特徴である。続いて、自身の語りを離れて、参加者がそれぞれの語りへの感想などを言い合う第4段階がある。

②考察

教師のバーンアウト対策におけるセルフ・ヘルプグループでは、セッションの流れは大きく2つに分類されることが明らかになった。一人の参加者の語りに焦点化されるセッションでは、参加者は語り手の語りに自身を重ね合わせながら聴き、一緒に考え、自身なりの解決策を呈示する。その中で、似たような自身の経験や気持ちに整理をつけ、また語り手のエンパワーメントに寄与した有用感や連帯感によって、自分自身もエンパワーメントされていく様子が見られた。

一方で、それぞれのテーマについて多くの参加者の語りがなされながら深まっていくセッションでは、参加者は同じような状況でも違う受け取り方や結果があることを知り、視野の広がりやこだわりがほどけたことを感想として述べ、相互に相手の存在に感謝しエンパワーメントしあう様子が見られた。

どちらの場合にも、セッションにおいてより深く語ることは、新たな気づきや対処の方向性を見いだしたり、参加者の共通性を確認したりすることにつながり、参加者相互のエンパワーメントが行われていることが示された。

教員のバーンアウトの要因の分析によって、個人のストレスとしてのみ対処することは難しいことが示されており、学校外での話し合いの場でエンパワーメントされることがバーンアウトを予防する上で貴重であるといえる。

(5) 教師サポートの具体的展開

職場もしくは学校外のネットワークにおけるサポートシステムの確立を可能にするために、近畿地方の小・中・高等学校および教育委員会主催の研修会などにおいて、職場の同僚性・協働性を高める校内研修やメンタルヘルス研修(認知療法やフォーカシング)、管理職に対する学校危機管理(マネジメント)研修を実施した。職場においては、管理職がメンタルヘルスに対する意識をもつことの重要性が感じられる。

また、2007年度より神戸市において、毎月1回、「悩める教師のためのセルフ・ヘルプ・グループ」を開催するとともに、大学において教師の悩みを受けつける電話相談(「10 Minutes Line」、月・木午後6時~9時)を実施し、ケースによって、個人面接やセル

フ・ヘルプ・グループにつなぐ窓口としている。

今後、学校の内外に教師の悩みを受けとめるためのセーフティネットの整備が急がれるが、とりわけ、各地にさまざまなタイプの教師自身によるセルフ・ヘルプ・グループを立ち上げることが喫緊の課題であると思われる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表] (計3件)

①新井肇・隈元みちる・松本剛，教師のバーンアウト対策におけるセルフ・ヘルプ・グループの意義(2)－語られた内容からみえるバーンアウトの要因－，日本カウンセリング学会第42回大会，2009年8月20日，活水女子大学(長崎市)

②隈元みちる・新井肇・松本剛，教師のバーンアウト対策におけるセルフ・ヘルプ・グループの意義(3)－語ることによる相互エンパワーメントの過程－，日本カウンセリング学会第42回大会，2009年8月20日，活水女子大学(長崎市)

③新井肇・松本剛，教師のバーンアウト対策におけるセルフ・ヘルプ・グループの意義，日本カウンセリング学会第41回大会，2008年11月24日，筑波大学附属高等学校(東京)

[その他]

ホームページ等

教師のためのセルフ・ヘルプ・グループ
www.hyogo-u.ac.jp/edu/kumamoto/index.html

(学校の人間関係研究会，兵庫教育大学教職大学院心の教育実践コース内)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

新井 肇 (ARAI HAJIME)

兵庫教育大学・大学院学校教育研究科・教授
研究者番号：60432580

(2) 研究分担者

松本 剛 (MATSUMOTO TSUYOSHI)

兵庫教育大学・大学院学校教育研究科・教授
研究者番号：30330111

隈元 みちる (KUMAMOTO MICHIRU)

兵庫教育大学・大学院学校教育研究科・准教授

研究者番号：60379518