

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 9 日現在

機関番号：17102

研究種目：基盤研究(B)

研究期間：2012～2014

課題番号：24330218

研究課題名(和文) 対人援助職の実践力養成プロセスの分析とバーンアウト予防の学際的研究

研究課題名(英文) Interdisciplinary study on burnout prevention and the process of practical skills training among human services professionals

研究代表者

増田 健太郎(MASUDA, Kentaro)

九州大学・人間・環境学研究科(研究院)・教授

研究者番号：70389229

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 10,600,000円

研究成果の概要(和文)：対人援助職(臨床心理士・医師・看護師・教師・保育士・ケースワーカー)バーンアウトの実態及びストレスコーピングの調査をおこなった。対人援助職では仕事の多忙さがストレスになる傾向があった。このことから、仕事の多忙さに起因する勤務時間や残業時間の長さがストレスやバーンアウトにつながることを示唆された。

実践力養成においては、実習を通して得られるスキルだけでなく、傾聴法などの臨床心理学の実践的スキル、自分の心や体をケアするリラクゼーション法やストレス対処法などのセルフケア、ならびにプレゼンテーション力を含めた他者とコミュニケーションする力が必要であることが示唆された。

研究成果の概要(英文)：This study examined current situation of burnout and stress coping among human services professionals (clinical psychologist, doctor, nurse, teacher, nursery teacher and social worker). For human services professionals, the pressure of work such as long hours and overtime working tended to be the stressor that led to burnout. In practical skills training, other than acquiring skills from practices, this study suggests the importance of achieving practical skills of clinical psychology such as active listening, relaxation, coping skills and social communication like presentational skills.

研究分野：臨床心理学

キーワード：対人援助職 バーンアウト 実践力養成 セルフケア

1. 研究開始当初の背景

「教師は大量退職の時代を迎え、若年層の教師の増加が著しい。」「臨床心理士は、33%が30歳以下と若年層の割合が多い。」「保育士も保育園の整備が整っているが、絶対数が不足していること、早期退職者が多い。」など、対人援助職のおかれる厳しい状況が報告されている。

このような現状から、対人援助職に必要な資質・スキルの解明とそれらを促進する養成プログラムの開発、社会や組織の変化とキャリアアップに対応した研修システムと内容の開発が急務であり、育成システムの開発を進めるためには、対人援助職の現状に対する理解の必要性がある。

2. 研究の目的

バーンアウト研究は、看護師・保健師・教師など個別の研究はされてきている。しかし、対人援助職全体を比較した研究は管見の限り皆無であり、また、その実践力や養成段階で何が必要であるのかを研究した論文は少ない。本研究では、対人援助職として、特に、臨床心理士・医師・看護師・教師・保育士・社会福祉士に注目して、それぞれの領域についての面接調査質問紙調査と海外視察を行う。その結果から見えてきた課題をもとに、対人援助職の実践力育成のあり方について検討し、今後の対人援助職の養成プログラムや研修プログラムの開発について検討する。

3. 研究の方法

(1) 研究の領域

本研究では、臨床心理学・教育心理学・産業医学・保健学・教育学を専門とする研究チームで、次のような計画で研究を行ってきた。

(2) 研究の方法

先行研究の整理 半構造化面接による対人援助職の面接調査 対人援助職(臨床心理士・医師・看護師・教師・保育士・社会福祉士)の質問紙調査、海外(フィンランド・アメリカ・オーストラリア)のフィールド調査 対人援助職の方のバーンアウトやうつ病での援助事例の検討 バーンアウト予防のための養成段階6つである。対人援助職のバーンアウトの現状を分析し、実際の現場で必要な実践力とは何かを調査し、養成段階でどのようなことが必要であるのか明らかにする。

4. 研究成果

(1) バーンアウトの先行研究から

対人援助職のバーンアウト問題

対人援助職者の中には、ストレスを抱え続けた結果、突然“燃え尽きたように”意欲を失ったり、うつ病に罹患して動けなくなったりするなど「バーンアウト」状態に陥る者もいる。「バーンアウト」とは、元々は手の施し

ようのなくなった麻薬中毒者の状態を意味する表現であったが、保健施設に勤務する者が精神的・身体的異常を訴える様子を目の当たりにしたフロイデンバーガー(1974)が用いて概念化された。

今日の対人援助職におけるバーンアウトの概念は、マスラック(1976)の定義である「長期間にわたり人を援助する過程で心的なエネルギーが絶えず過度に要求された結果、極度の身体疲労と感情の枯渇状態を示す状態であり、卑下、仕事嫌悪、思いやりの喪失を伴うもの」が中心に論じられている。つまりバーンアウトは、長期間にわたり対人サービスを提供することで、その結果として対人援助職者が陥りやすい精神状態のことを指し、うつ症状とはプロセスや特徴が異なっている。

バーンアウト状態に陥った対人援助職者は、休職、離職、転職に至ることがあり、それによる職場の社会的損失も懸念される。厚生労働省による対人援助職の雇用動向の調査によれば、平成20年の離職率は、全産業平均が14.6%であるのに対し、医療・福祉職の離職率が16.3%と高く、その中でも介護職が18.7%と最も高いことが示された。同調査では、教育・学習支援業の離職率は10.9%と比較的低いものの、平成23年度の文部科学省の調査によると、教員の病気休職者の内、精神疾患を理由とする者の割合は61.7%であり、過去10年間は依然として高水準で増加傾向にある。高齢社会、核家族化に伴い第三次産業に対するニーズが高まりつつある現代社会において、対人援助職のバーンアウト問題への介入が喫緊の課題である。

バーンアウトとうつ病のオーバーラップ

うつ病の診断は、主にDSMやICDなどの国際基準に照らして行われている。これらは、症状診断であるため、診断基準を満たす症状があればうつ病と診断できる。原因に係らず、バーンアウトでもうつ病の診断基準に当てはまれば、临床上はうつ病と診断されることになる。こうしたこともあり、バーンアウトとうつ病のオーバーラップについては、1970年代にバーンアウトの概念が提唱された頃から議論されてきた。例えば、バーンアウトでみられるエネルギーや希望、支援がない感じは、学習性無力感の希望のなさや似ている。バーンアウトの情緒的消耗感は、うつ病の悲哀や疲労と通じるものがある。バーンアウトの脱人格化は、うつ病の社会的引きこもりに比較的近い徴候かもしれない。また、多大な労力を要する仕事や子育てなどの後に、虚無感や無気力感などを生じ、休息によって回復せず何も手につかない状態に陥る、いわゆる「荷おろしうつ病」や「空の巣症候群」と呼ばれるうつ病は、バーンアウトに類似した経過をたどることが知られている。

実際、バーンアウト労働者とうつ病患者の症状を比較した研究では、両群間で有意差はなく、バーンアウト労働者でもうつ病患者と

同様に、数多くのうつ症状が認められている。しかし、否定的な報告もあり、必ずしも関連性が強いわけではない。バーンアウトとうつ病の相互作用的経過については、バーンアウトからうつ病に至る場合もあれば、うつ病からバーンアウトになる場合もある。

バーンアウトとうつ病との相違

バーンアウトとうつ病はある程度オーバーラップするが、バーンアウトがうつ病の一系か明確に区別される病態かについては、論争が続いている。そうしたなかで、バーンアウトとうつ病は、いくつかの点で異なることも指摘されてきた。例えば、バーンアウトは当初、長期的で解決困難な仕事に関連して発症するとみなされていたのに対して、うつ病は仕事によらず、日常生活などでも発症し、遺伝的要素も含んで内的要因と外的要因が複雑に絡み合って発症することが知られている。しかし、バーンアウトを、専ら仕事に関連した現象と捉える研究者もいれば、仕事に限定せずにより広く捉えようとする研究者もいるなど、見解が分かれており、仕事に限定されないようになってきている。うつ病、特にメランコリー型のうつ病は自罰的になりやすいとされるが、バーンアウトは概して外罰的とされる。しかし、イライラして他罰的になるうつ病もあるなど、必ずしもそうとは言い切れない。また、バーンアウトとうつ病の症状は似ており、互いに関連しているが、それぞれの尺度を含む因子分析では、バーンアウトとうつ病は異なる因子として抽出されることがある。これはMBIの場合によくみられる。その他、バーンアウトは血中のCRPやフィブリノーゲンと正の相関があるのに対して、うつ病患者ではなく、炎症性マーカーでの違いがあるとの報告もある。しかし、バーンアウトに特異的なバイオマーカーが見出されているとは言い難い。バーンアウトとうつ病を区別する試みとして、バーンアウトで代表的なストレスホルモンである副腎皮質ホルモン（コルチゾール）の分泌低下、うつ病で分泌過剰となり、コルチゾールの反応性が異なるとの議論がなされてきた。しかし、必ずしもこのように判別されるわけではなく、メランコリー型のうつ病ではコルチゾール分泌過剰に、非定型うつ病では分泌低下になるとの報告もあり、うつ病の病型によってコルチゾールの反応が異なることも示唆されている。

(2) 調査結果から

調査対象者

調査対象者は、対人援助職（臨床心理士・医師・看護師・教師・保育士・社会福祉士）であり、男性490名、女性1,378名、合計1,868名、平均年齢39.8歳(SD=11.9)であった。

フェイスシート項目について

職業別に調査対象者の年齢、就業年数、現在の職場での経過年数、1日の労働時間、お

よび1か月の休日日数の平均値を分析した。

バーンアウトの職業別経験率

全体としてバーンアウト経験がない者が半数以上であったが、なりそうになったことがある者も全体の約3分の1であった。また、臨床心理士および幼稚園教諭はバーンアウトになった者の割合が比較的高かった。さらに、医師および保健師は、バーンアウトになりそうになった者の割合が比較的高かった。保育士は、バーンアウト経験がない者の割合が比較的高かった。バーンアウトに「なったことがある」あるいは「なりそうになったことがある」と回答した者の対応を職業別に示したのが図1である。

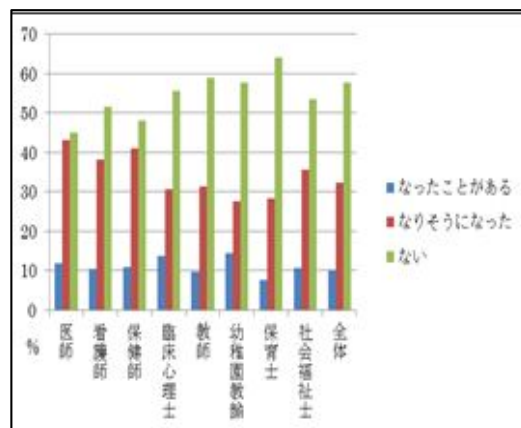


図1 職業別経験率

バーンアウトと勤務時間との関係

勤務時間が長いほど情緒的消耗を感じる傾向にあり、勤務時間および残業時間が長いほど脱人格化を感じる傾向にあった。また、休日が少ないほど情緒的消耗および脱人格化を感じる傾向にあった。さらに、職場モラルが高いほど勤務時間および残業時間が長い傾向にあった。

男性より女性の方が、40歳以上の者より40歳未満の者の方が情緒的消耗を感じる傾向にあったが、それ以外には性別、年齢、職位による顕著な差異は見られなかった。

対人援助職に必要な実践力

実践力として必要な力として、全体では思考力・判断力、コミュニケーション力、および対応力・行動力が高い割合で挙げられていた。また、その他に含まれる主なものとして、医師では問題解決能力(36名, 38.7%)、看護師では自己管理能力(27名, 4.4%)、保健師では計画力(21名, 9.8%)、調査・情報収集・分析力(17名, 7.9%)、および向上心(9名, 4.2%)、臨床心理士では共感力(17名, 6.5%)、自己反省力・自分と向き合う力(10名, 3.8%)、向上心(9名, 3.4%)、自身のストレス管理力(9名, 3.4%)、聞く力(7名, 2.7%)、一般常識(7名, 2.7%)、およびリフレーミング力(5名, 1.9%)、教師では情報処理能力(22名, 1.6%)、養護教諭では調査・情報収集・分析力(12名, 4.8%)、および危機管理能力(6名, 2.4%)、幼稚園教諭では自身の保育力(6名, 3.2%)およびストレス管理力(3名, 1.6%)、保育士では社会性

(8名, 1.6%), 社会福祉士では自己内省力・自分と向き合う力(7名 8.6%) 共感力(7名, 8.6%), および調査・情報収集・分析力(3名, 3.7%)が挙げられていた。

質問紙調査からの全体的考察

本研究の調査対象者の平均年齢は39.8歳, 就業年数は平均12.7年であり, 職場の中でも中堅として働いている者であることがうかがえる。また, 現在の職場での平均経過年数は5.4年であり, 就業後数年で1度は職場を変えているようである。労働時間は8時間を, 残業時間は2時間を越えており, 比較的長い時間, 労働に従事している。ただし, 月平均8.1日の休日は取得できている。

性格特性は, 外向性, 誠実性, および調和性が比較的高かった。対人援助職は他者と関わることが主な職務であるため, 外向的であることが必要なのであろう。さらに, 同じ職場で働く者を含め, 他者に対して誠実かつ調和的な態度が必要なことがうかがえる。また, 社会人基礎力のすべての要素が中程度の値を示しており, 社会人としての基礎力は一定程度身に付けている。

調査対象者が働く職場には, 職務に対する積極的な雰囲気や対人関係の良好な雰囲気が一定程度あり, 職場の構成員間の合意による職務内容の明確化が若干低いものの, 各自の仕事の進捗状況のモニタリングやそれに応じた互いの行動の調整, 知識や情報の周知徹底, ならびに間違いや問題点に関するフィードバックが一定程度行われている。

バーンアウトについては, 情緒的消耗および脱人格化を感じる傾向が高く, 約4割が実際にバーンアウトになったり, あるいはなりそうになったりしている。ただし, 職場モラルも比較的高い値を示していた。また, バーンアウトを経験しそうになったり, あるいは実際に経験したときには, 職場の同僚や家族に相談することが多かった。

勤務時間が長いほど情緒的消耗や脱人格化を感じる傾向にあり, 残業時間が長いほど脱人格化を感じる傾向にあった。一方, 休日日数が多いほど情緒的消耗や脱人格化を感じていなかった。勤務時間や残業時間の長さが, バーンアウトのきっかけになっていることがうかがえる一方, しっかりと休みを取ることがバーンアウトの予防になることがうかがえる。また, 職場モラルが高いほど, 勤務時間や残業時間が長い傾向にあり, 意欲的に職務に取り組む姿勢とバーンアウトとに一定の関係性があることも推測される。

男性よりも女性の方が情緒的消耗を感じる傾向にあった。職務の捉え方や職務への取り組みに関する性差について検討することが必要であらう。また, 40歳以上より40歳未満のものの方が情緒的消耗を感じる傾向にあった。職務経験の少なさに起因する職務上の困難さの経験がバーンアウトのきっかけになることが推測される。ただし, 役職に就いているか否かによって, バーンアウトや

職場モラルに差異は見られず, 職務上の地位そのものがバーンアウトの規定因ではないことがうかがえる。

対人援助職では, 仕事の多忙さがストレスになる傾向があった。このことから, 仕事の多忙さに起因する勤務時間や残業時間の長さがストレスやバーンアウトにつながることをうかがえる。ストレスに対しては, 情報を収集し, ストレスの原因となった出来事を肯定的に解釈し, 問題を解決するための計画を立てることで対処していた。職務上のストレスへの対処あるいはバーンアウトの予防には, 職場の同僚との良好な対人関係を築けること, 家族に相談できること, あるいは職場でのストレスフルな出来事について冷静に考えることができることが必要であらう。

さらに, 専門学校・大学・大学院での履修があった方がよい, あるいは充実した方がよいと思われる科目についての回答から, 看護師の職務には, 全体の傾向と同様に, 実習を通して得られるスキルだけでなく, 傾聴法などの臨床心理学の実践的スキル, 自分の心や体をケアするリラクゼーション法やストレス対処法などのセルフケア, ならびにプレゼンテーション力を含めた他者とコミュニケーションする力が必要であることが示唆された。

(3) 海外視察から

海外視察は3ヶ国行ったが, 本報告では教育先進国のフィンランドを取り上げる。フィンランドの教育の成功の9つの視点(「機会均等 総合制教育(誰もが共に学べる学校制度・小中一環の総合学校) 有能な教師 カウンセリングと特別なニーズの教育(学校と生徒を) 励ます評価 社会における教育の重要性 権限委譲に基づく柔軟な制度 協同 生徒が方向付ける活動的学習概念」福田, 2009)でフィールドワーク調査で知り得た知見と日本の教育について比較検討する。

教育の機会均等は, 経済格差が学力格差に直結している現代日本の教育においては, 法的整備はされていても実質的には保障されていない。さらに, 経済的理由で大学進学をあきらめざる高校生の増加, 大学に進学して卒業しても, 「奨学金」という多額の債務を負う卒業生の増加を考えると, 教育の機会均等にはほど遠くなっているのが日本の現状だと考える。

総合制教育は, 日本においても小中一貫校, 中高一貫校の増加によって, 推進されていると思われる。しかし, カリキュラムの整合性の課題・中高一貫校によって, 優秀な生徒が公立中学校を敬遠する問題など, 義務教育で学ぶべきことを保障する制度にはなり得ていないのが現状である。

有能な教師とは何か。教師の専門性を担保するものは授業力だと考えたとき, 生徒指導・部活動の指導, 校務分掌など, 多忙を極め

る教師が、授業力が高めるための環境が整っているかを考えるとき、難しい問題である。教師の責務を整理し、授業力向上に専念できる環境を整える必要がある。アラサックの仕事コントロールモデルで考えたとき、役割・仕事が多くても、自由度が高いと学習意欲が高まるとされる。役割・仕事が多く、自由度が少ない場合は、ストレスインになる。日本の教師は後者である。学習指導要領・教科書をいかに教えるかに苦労している。学校や教員に教育の裁量権を任せる必要がある。総合的学習の導入時、自分で主体的に考えるカリキュラムマネジメントができる教員が少なく、総合的な学習の時間が活かされないことが問題となった。教員養成課程において、主体的に考える教員養成のカリキュラムを試行する時代である。

カウンセリングと特別なニーズの教育に関しては、スクールカウンセラーの全校配置は進んだが、教員がいわゆるカウンセリングマインドを持った教育を実施できているかは疑問が残るところである。また、特別支援教育も法整備は進んでいるが、実態としては通常学級に6.5% (文科省, 2012) いるといわれる発達障害児童・生徒に困惑している教員は多い。また、特別支援学級の学級定員が8名に対して、教員一人という人員配置では、特別なニーズに応える教育を行うことは相当に無理がある。

学校と生徒を励ます評価については、相対評価から絶対評価に移行したことにより、可能にはなった。しかし、通信票をもらって、励まされた、やる気が起った児童生徒が全国にどのくらいの割合にいるであろうか。加点方式ではなく、減点方式で評価する教員が多いというのが日本の教育現場を視察したり研修会を行ったりしてきた筆者の印象である。

社会における教育の重要性は、全国民が考えていることではある。しかし、そこに、教育制度・教育予算が反映されているとは言えない。また、競争主義的な教育を望む声も多い。教育に対するコンセンサスを得ていく努力が必要であろう。

権限移譲に基づく柔軟な制度に関しては、地方分権化が進み、法制度は整備されつつあるが、実質的に「我が校の教育」を推進するだけの予算と人事権は中央集権的な側面が強いと思われる。

協同は「協働・連携」という概念で、コミュニティスクールのように「開かれた学校」というコンセプトで多様な施策が試みられている。しかし、低学力論争から、協同ではなく、揺り戻しとして、競争が学校現場に浸透しているのではないかと考える。

生徒が方向付ける活動的学習概念は、日本の教員にはあまりなじみがないものと思われる。「育む」のではなく、「教え込む」という状況に日本の教員は追い込まれている。これは、企業で取り入れられて、失敗したと考えられている成果主義を教育に持ち込んだ

結果だと言える。

以上、フィンランドの教育の成功の9つの視点で日本の教育の現状の検討を批判的に試みた。しかし、日本の学校文化の良さ、例えば、運動会や学習発表会などの特別活動、教師の多忙感と表裏一体ではあるが、「全人教育」という教師文化などがある。諸外国の教育制度を参考に、日本の文化にあった教育制度を考えていく刻である。

OECD加盟国の中で、対GDPの教育予算の割合は最低である。また、35人学級は小学校1.2年生までは、実施されているが、平成25年度の予算では、財務省の「少人数学級での効果のエビデンスがない。」との理由で、小学校3年生以上の予算措置は見送られた。また、学力調査は悉皆調査に戻された。学力とは何かという本質的論議、教育予算の縮小の中で、教員は疲弊し、知識詰め込み型に大きな揺り戻しが学校現場では行われることは明かである。体罰問題に象徴される「脅育」、学力テストに象徴される「競争」から、「教え育てる」という本来の「教育」、そして、インクルーシブ教育に象徴される「共育」に日本の教育制度が改善されていくためには、フィンランドの模倣ではなく、モデルとして日本型の新しい教育理念と教育制度の構築が急務であると考えられる。グローバル化の現在、諸外国の学校で授業をしてみると、そこには、学びの主体としての児童・生徒・学生の姿があった。「自発性」が随所に垣間見ることができた。教師の主体性・教育の本質を考え、学校の人的・物理的環境も含めた社会文化資本の充実が、現代の日本には望まれる。

(4) 本研究の成果と課題

バーンアウトの先行研究を整理し、バーンアウトとうつ病との相違点、対人援助職のバーンアウトの特徴及び職種別・労働時間別のバーンアウト率の高さを明らかにした。40歳未満はバーンアウト率が高い傾向であった。また、職業別では、臨床心理士および幼稚園教諭はバーンアウトになった者の割合が比較的高かった。さらに、医師および保健師は、バーンアウトになりそうになった者の割合が比較的高かった。保育士は、バーンアウト経験がない者の割合が比較的高かった。対人援助職の実践力には、その中核となるコミュニケーション力が必要であり、バーンアウト予防のためには、養成段階からバーンアウト予防のための専門的知識とコーピングスキルを教えていくことが必要であることを明らかにした。

今後は、対人援助職がバーンアウトしないためのカリキュラムや個別のプログラム、また、教授する専門的知識とスキルの実践的研究開発とその効果の検証が課題である。対人援助職のバーンアウトを防止することが国民のメンタルヘルスの向上に貢献できると考える。

全体主要引用参考文献

神村栄一・海老原由香・佐藤健二・戸ヶ崎泰子・坂野雄二(1995). 対処方略の三次元モデルと新しい尺度(TAC-24)の作成 教育相談研究, 33, 41-47.

経済産業省(2005). 社会人基礎力に関する研究会「中間とりまとめ」

久保真人・田尾雅夫(1994). 看護師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.

田尾雅夫,久保真人:バーンアウトの理論と実際. 誠信書房,東京,1996.

三沢良・佐相邦英・山口裕幸(2009). 看護師チームのチームワーク測定尺度の作成 社会心理学研究, 24, 219-232.

和田さゆり(1996). 性格特性用語を用いたBig Five 尺度の作成 心理学研究, 67, 61-67.

久保真人:バーンアウトの心理学. サイエンス社,東京,2004年.

小堀彩子:対人援助職のバーンアウトと情緒的負担感. 東京大学大学院教育学研究科紀要,45: 133-142,2005.

日本精神神経学会 (監修),高橋三郎,大野裕,染矢俊幸,神庭重信,尾崎紀夫,三村 将,村井俊哉訳:DSM-5 精神疾患の診断・統計マニュアル, 医学書院,東京,2014.

福田誠治,フィンランドは教師の育て方がすごい, 2009, 亜紀書房

Maslach C, Jackson SE: Maslach Burnout Inventorymanual (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986.

2Bianchi R, Boffy C, Hingray C, Truchot D, Laurent E.: Comparative symptomatology of burnout and depression. J Health Psychol, 18: 782-787, 2013.

他

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)

1. 増田健太郎 教育経営学研究 Vol16.フィンランドにおける教育方法と教員養成の研究 査読無 2013.pp9-17

[雑誌論文](計5件)

1. 増田 健太郎,大学院カリキュラムと研修プログラム,金剛出版,臨床心理学 86 第15巻第2号 査読無 2015 pp203-207,

2. 増田 健太郎,教育の変革期における心理職の役割,金剛出版,臨床心理学 86 第15巻第2号, 査読無 2015 pp151-155

3. 増田 健太郎,学校・教育と発達障害 教育における特別支援教育の現状と課題 ,金剛出版,臨床心理学 82号14巻4号 査読無 2014 pp 466-471,

4. 増田 健太郎,スクールカウンセラーの歩みと今後の展開-S C活動のイノベーションのために-,慶應義塾大学出版会,教育と医学 2014年2月号 No.728 査読無 2014 pp4-12,

5. 増田 健太郎,学校臨床の現状とスクール

カウンセリングの新しい展開に向けて,金剛出版,臨床心理学 スクールカウンセリングを知る 査読無 2013 pp599-604, [学会発表](計2件)

1.日本教育心理学会第56回大会「神戸大学(兵庫県神戸市)」2014,11,7

対人援助職の現状と実践力育成について考える

教師,臨床心理士,保育士に注目して

増田 健太郎 (九州大学大学院)

生田 淳一 (福岡教育大学)

友清 由希子 (福岡教育大学)

濱田 尚志 (香蘭女子短期大学)

黒川 光流 (富山大学)

2.日本教育心理学会第55回大会,「法政大学(東京都)」2013,8,17

初任者のメンタルヘルスを考える

増田 健太郎(九州大学大学院)

生田 淳一 (福岡教育大学)

友清 由希子 (福岡教育大学)

黒川 光流 (富山大学)

6. 研究組織

(1)研究代表者

増田 健太郎(MASUDA,Kentaro)

(九州大学大学院・人間環境学研究院・教授)

研究者番号:70389229

(2)研究分担者

入江 正洋(IRIE,Masahiro)

(九州大学・基幹教育院・准教授)

研究者番号:00248593

(3)研究分担者

大場 信恵(OOBA,Nobue)

(九州大学大学院・人間環境学研究院・教授)

研究者番号:00403931

(4)研究分担者

鳩野 洋子(HATONO,Youko)

(九州大学大学院・医学研究院・教授)

研究者番号:2026268

(5)研究分担者

松崎 佳子(MATUZAKI,Yoshiko)

(九州大学大学院・人間環境学研究院・教授)

研究者番号:30404049

(6)研究分担者

黒川 光流(KUROKAWA,Mituru)

(富山大学・人文学部・准教授)

研究者番号:40325543

(7)研究分担者

友清 由希子(TOMOKIYO,Yukiko)

(福岡教育大学・教育学部・准教授)

研究者番号:20363294

(8)研究分担者

生田 淳一(IKUTA,Juniti)

(福岡教育大学・教育学部・准教授)

研究者番号:70412450

(9)研究分担者

濱田 尚志(HAMADA,Hisasi)

(香蘭女子短期大学・准教授)

研究者番号:80342385