

## 特別支援学校の特別支援教育コーディネーターのストレスに関する研究

## A Study on Stressor for Special Needs Education Coordinators

高屋 明史 (Akifumi Takaya) 指導：佐々木 和義

## 1. 目的と問題

特別支援教育が開始され5年が経過した。そこで本研究では特別支援学校の特別支援教育コーディネーターの実態を、心理ストレスに視点をあて量的研究によって明らかにする。また、「バーンアウト」に影響を及ぼす要因として「職場環境のストレス」及び「職務自体へのストレス」「個人的ストレス」を取り上げ、それらがどのように影響を与えているかを量的に検討する。

## 2. 方法

2.1 調査対象と手続き 都道府県ごとの教師の精神疾患を原因とした「病気休職者発症率」のデータ報告(高木, 2009)をもとに、「病気休職者発症率」の高低で都道府県を3グループに分けた。無作為に12都県を選び、選ばれた都県内の特別支援学校225校の学校長に質問紙を送付し、151校151名のコーディネーターから回答を得た(回収率67%)。回収したもののうち不備のあった回答を2部除いたため有効回答数は149部であった。分析対象者の内訳は男性55名、女性94名。平均年齢48歳( $SD=5.9$ )、年齢構成は45歳以下14名、46～50歳83名、50歳以上52名であった。

2.2 調査期間 2018年8月27日から9月10日

2.3 調査尺度 高木・田中(2003)「教師の職業ストレスに関する尺度」、伊藤(2000)「日本語版バーンアウト尺度(MBI)教師向け改訂版」。

2.4 研究の倫理に関して 早稲田大学における「人を対象とする研究に関する倫理審査会」の承認を得た。

## 3. 結果

3.1 因子分析 最尤法、プロマックス回転による因子分析を行った。プロマックス回転後は因子負荷量が3.5以上の因子スコアを持つことを条件とした。

「職場環境のストレス」の因子分析(役割葛藤)、(同僚との関係)、(組織風土)、の3因子が抽出された。

「職務自体のストレス」の因子分析(実施困難な職務のストレス)、(役割の曖昧な職務のストレス)の2因子が抽出された。

「バーンアウトの」因子分析(情緒的消耗感)、(達成感の後退)の2因子が抽出された。

「個人的ストレス」の因子分析 質問項目4項目で構成される(個人的ストレス)の1因子構成となった。

3.2 先行研究の仮説モデルの検討 階層的重回帰分析を行った( $\beta=.54, p<.001$ )。「職場環境のストレス」から「バーンアウト」に至る有意なパスが認められた(Figure)。

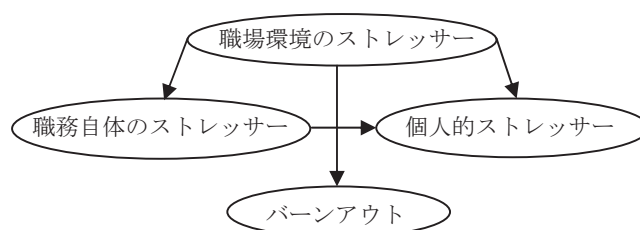


Figure 特別支援学校の特別支援教育コーディネーター職業的ストレス・バーンアウト過程

3.3 「職場環境のストレス」の(役割葛藤)因子と「バーンアウト」の(情緒的消耗感)、(達成感の後退)因子の相関分析(役割葛藤)と(情緒的消耗感)の間には強い正の相関が( $r=.5, p<.01$ )が認められ、(役割葛藤)と(達成感の後退)の間には弱い正の相関( $r=.28, p<.01$ )が認められた。

3.4 特別支援学校内で地域支援を担当する構成人数を4群に分けて「バーンアウト」との1要因の分散分析 地域支援部の構成メンバーを4群に分け独立変数としバーンアウトの(情緒的消耗感)因子と(達成感の後退)因子を従属変数とする1要因の分散分析を行った。(情緒的消耗感):  $F(3, 145)=2.63, n.s.$  (達成感の後退):  $F(3, 145)=.32, n.s.$  となり有意な差は認められなかった。

3.5 加配教員の有無で「バーンアウト」に対するt検定 特別支援教育コーディネーター活動を補う加配教員の有無で「バーンアウト」に対するt検定を行った。有意な差は認められなかった( $t=.75, df=147, n.s.$ )。

## 4. 考察

特別支援学校の特別支援教育コーディネーターの職務上のストレスは「職場環境のストレス」であり(役割葛藤)因子が「バーンアウト」に強い影響を与えていることが明らかとなった。

特別支援学校の特別支援教育コーディネーターがストレスを下げバーンアウトに陥らないためには、地域支援部の構成メンバーの人数や加配教員の有無などの「道具的サポート」よりも、管理職・同僚からの「情緒的サポート」が重要なポイントとなる可能性が示唆された。