

上越教育大学研究プロジェクト 終了報告書（特別研究・一般研究）

研究代表者 所属・職名 臨床・健康教育学系 教授

氏 名 宮下 敏 恵

研究期間 平成30年度～平成31年度

(令和元年度)

研究プロジェクトの名称	新任教員におけるメンタルヘルスの経時的アセスメント
研究プロジェクトの概要	<p>本研究プロジェクトの目的は、学部・大学院を修了して初めて学校に勤務することとなった新任教員を対象に、メンタルヘルスを年間にわたって経時的に追跡調査することで、管理職や同僚による適切な心理社会的支援および教員本人による効果的なセルフケアの在り方を探索することである。</p> <p>新任教員の依願退職者のうち病気を理由とするものは最近 10 年間で 20 倍に増加している。毎年多くの新任教員を送り出している本学としても、卒業生・修了生に対する継続的な支援の在り方を考えることは社会的責任を果たす観点からも重要である。このような現状にあつて、新任教員のリアリティ・ショックやメンタルヘルスの状態を一時点での横断的調査によって研究した例はあるが、長中期にわたり継続的に追跡調査をした研究は見当たらない。新任教員のメンタルヘルスの経時変化やその個人差、またそれを左右する要因を探索することは、学校教育の質を担保するために重要であり、また学術的観点からも新規性が高いと考えられる。</p>
研究 成 果 の 概 要 ※申請時にチェックした「取組課題」との関連とその成果も明記すること。	<p>バーンアウトに関しては、情緒的消耗感と脱人格化の平均点は 1 年を通じてなだらかに上昇していた。このうち、情緒的消耗感については労働時間の長くなる 5-6 月と 11-12 月にピークが見られ、脱人格化は年度当初は低いものの年末にかけてピークを迎えていた。離職意思に関しては、年度はじめから年度末にかけて着実に上昇しており、情緒的消耗感や脱人格化と比較して労働時間の長さそのものとはあまり連動しておらず、長期的な上昇傾向が見られた。長時間労働そのものが離職意思に直接つながるのではなく、バーンアウトが離職意思の直接的なリスクファクターとなっているという我々が行った横断的調査の分析結果（奥村他，2019）とも一致するものであった。</p>
研究 成 果 の 発 表 状 況	<ol style="list-style-type: none"> 1. 増井晃・宮下敏恵・奥村太一・森慶輔・西村昭徳・北島正人（2018）. 中学校教師におけるメンタルヘルスの学期間変動について —バーンアウトの視点から— 上越教育大学研究紀要, 38(1), 85-94. 2. 宮下敏恵・森 慶輔・西村昭徳・奥村太一・北島正人・増井 晃（2019）. 教師のバーンアウトに及ぼすストレス自己評価システムと研修会の効果の検討 学校メンタルヘルス, 22(1), 120-132. 3. 奥村太一・北島正人・森 慶輔・宮下敏恵・増井 晃・西村昭徳（2019）. 小中学校教師の長時間労働は離職意思につながるか —バーンアウトと対教師ストレス反応を媒介変数として— 学校メンタルヘルス, 22(2), 150-161.
学校現場や授業への研究成果の還元について	<p>本研究プロジェクトの結果から教員のメンタルヘルスやそれを左右する要因、ひいては若手教員の離職につながる要因など学校現場が抱える多くの課題が浮き彫りになってきたと言える。今後は学校教員に対する組織的なセーフティネットをいかに作り上げるかという研究をさらに行なっていく必要がある。</p>