努力報酬不均衡モデルを用いた中学校教員のストレス調査

○原田康弘¹・岩田昇²・中村菜々子¹

(¹兵庫教育大学院学校教育研究科・²広島国際大学)

キーワード: 努力報酬不均衡モデル, 教員メンタルヘルス, 教員のストレス

Stress survey of junior high school teachers using effort-reward imbalance model

Yasuhiro HARADA¹, Noboru IWATA² and Nanako NAKAMURA - TAIRA¹

(¹Graduate School of Education, Hyogo University of Teacher Education., ²Hiroshima International Univ.)

Key Words: Effort-Reward Imbalance model, Teachers' Mental Health, Teachers' Stress

目 的

教員の精神疾患での全国休職者数は平成4年度から平成21年度にかけて連続して増加しており, 平成23年度では5,274人と近年では若干減少したものの依然として高水準にあり, 深刻な状況にある(文部科学省, 2013)。努力報酬不均衡モデル(Effort-Reward Imbalance, 以下 ERI)とは, ドイツの社会学者 Siegrist らによって提唱された職業性ストレスを評価する理論的モデルであり, 集団を対象とした疫学的应用を念頭においている。その特徴は, 職業生活における「努力」と「報酬」の二つの軸を基に慢性的なストレス状況を把握することにある(Siegrist, 1996)。ERI を用いた教員に対しての研究は国内では乏しい。教員の業務や保護者対応の増加, 多忙化といった労働環境が変化し努力要因(仕事の負担等)が増していくなか, やりがいと感じている生徒と触れ合う時間の圧迫や, 政策による給与の削減といった報酬要因が低下し, 教員において努力と報酬に不均衡が起きていると考えられる。そこで, 本研究の目的は ERI モデルを用い, 属性・環境要因による努力報酬不均衡への影響を検討し, 教員の労働背景を明らかにする。

方 法

調査対象者: A 県の 49 中学校教員(本務者・臨時採用常勤者のみ, 非常勤講師・時間講師等は除く) 1023 名(男性 574 名, 女性 449 名), 平均年齢は男性 45 歳(SD:11), 女性 42 歳(SD:12), 学校規模(小規模校 302 名, 中規模校 267 名, 大規模校 106 名), 既婚者(男性 321 名, 女性 176 名), 未婚者(男性 89 名, 女性 119 名), 有効回答率は 63%。

調査実施期間: 2013 年 6 月下旬～7 月中旬に実施した。

実施方法: 研究責任者(岩田)と面識のある A 県内中学校校長およびその校長の紹介による他の中学校校長に調査協力の依頼を行い, 承諾が得られた各学校の教員数分の調査票と回答後封印用の封筒を用意し, 管理職が全教員に調査票と封筒を配布した。本調査は, 広島国際大学研究倫理審査小委員会の承認を経て実施した。

質問紙調査票: (1)フェイスシート, (2)日本語版努力-報酬不均衡モデル短縮版(オーバーコミットメント短縮版: 堤, 2001), (3)ワーク・ファミリーコンフリクト日本語版(渡井ら, 2006), (4)教師ストレスサ-尺度(清水, 2012), (5)オーバーワーク(櫻井ら, 2004), (6)デマンド・コントロール尺度日本語短縮版(下光ら, 2002), (7)K6 日本語版(古川ら, 2002), (8)ワーク・エンゲイジメント尺度日本語短縮版(島津ら, 2007), (9)3 次元組織コミットメント(倉谷, 2006), (10)ソーシャルサポート(下光ら, 2002)。なお, 本研究での分析には, SPSS Version19 (IBM Corporation, 2010)を用いた。

結 果

ERI 比(努力 3 項目の合計得点×7/報酬 7 項目の合計得点×3) 1.4 点をカットオフ値とした二項値を従属変数とし, 性別, 年代, 学校規模, 役職, オーバーコミットメント, 在籍年数, 顧問, 配偶を独立変数としてロジスティック回帰分析を行っ

た。オーバーコミットメントは得点分布で 3 分位した(堤, 1999)。在籍年数は中島(2006)が新しい学校への異動後 1～2 年目に適応障害といった症例が多いと報告していることから, 在籍年数 2 年をカットオフとした二項変数に変換した。その結果, 年代(30 代: OR2.98, 40 代: OR2.52, 50 代: OR4.12, 参照群は 20 代), 学校規模(中規模: OR1.73, 参照群は小規模), 役職(一般教員: OR5.57, 参照群は校長), オーバーコミットメント(高群: OR28.64, 参照群は低群), 顧問(OR1.05), 配偶(OR1.13)であった。

Table 1. ロジスティック回帰分析による努力報酬得点比^{a)}との関連

項目	OR	OR の 95%信頼区間		p
		下限	上限	
性別(女性:1)	1.21	.78	1.87	.39
年代 (reference:20代)				
30代	2.98	1.39	6.37	.00 **
40代	2.52	1.15	5.52	.02 *
50代	4.12	1.93	8.79	.00 **
学校規模(reference:小規模校)				
中規模	1.73	1.11	2.69	.01 **
大規模	1.00	.55	1.83	1.00
役職 (reference:校長)				
教頭・主幹	2.97	.65	13.51	.16
一般教員	5.57	1.14	27.24	.03 *
Over Commitment (reference:低群) ^{b)}				
中群	3.44	1.58	7.52	.00 **
高群	28.64	11.16	73.49	.00 **
在籍年数 (2年未満:1)	1.05	.67	1.64	.84
顧問 (顧問有り:1)	1.05	.44	2.54	.91 **
配偶 (既婚:1)	1.13	.63	2.00	.68 *

*p<.05, **p<.01

a) 努力報酬得点比=1.4をカットオフとした二項値を従属変数とした。OR: オッズ比

b) 得点を三分位。

考 察

過度に仕事に傾注するオーバーコミットメント状態は努力報酬不均衡状態へのリスクを非常に高めていた。オーバーコミットメント状態は, 他者からは仕事熱心と捉えられる可能性もあり注意深くサポートしていく必要があると考える。役職において, 一般教員は校長に比べ努力得点が高く報酬得点は低いことが影響していた。業務の見直しやサポート体制を築き, 一般教員の努力要因を低減させる必要がある。年代においては, 年齢が高くなるとリスクが高まっていた。文部科学省(2013)をはじめとした年齢が高いほどストレスを感じているという先行研究を支持する結果であった。つまり, 年齢が増すに連れ, 教員として技術は身についてくるものの, 任せられる業務も増え努力要因が増し, 一方で報酬要因は低下していくことが努力報酬不均衡状態へ影響していると考えられる。学校規模については, 教諭等が学習指導, 生徒指導, 部活動指導, 校外行事への対応及び保護者への対応に常にまたはときどき強いストレスを感じる割合は, 中規模校が最も多い(文部科学省, 2013)という報告を支持する結果となった。