

## 報告 1

### 浜松市における教職員のメンタルヘルス実態調査報告

浜松市精神保健福祉センター

高林智子 藤田三奈 太田佳納江

小林恵美 鈴木多美 平野聖枝

浜松医科大学 健康社会医学講座

佐野友祐 宮崎達也 野田龍也 尾島俊之

#### 1. 目的

小中学校の教職員の精神的な健康問題や過重労働による疾病での特別休暇が増加している状況である。そこで、浜松市の小・中・特別支援学校の教職員のメンタルヘルスの実態を把握することを目的とした。

#### 2. 対象

浜松市の小・中・特別支援学校の教職員 3,725 人

#### 3. 方法

平成 20 年 9 月に、平成 7～11 年度労働省委託研究「作業関連疾患の予防に関する研究」による「職業性ストレス簡易調査票」<sup>1)</sup> を使用し、自記式留置質問紙法で実施した。

調査票は、「仕事のストレスに関する質問項目 (17 項目)」「ストレス反応に関する質問項目 (29 項目)」「修飾要因に関する質問項目 (11 項目)」と、職種、性別・年齢など個人属性で構成されている。

これらの項目により作成された、ストレスの尺度は 9 つで、仕事の量的負担感、仕事の質的負担感、身体的負担、仕事のコントロール度、技術の活用、対人関係の良さ、職場環境、仕事の適性度、働きがいである。ストレス反応の尺度は 6 つで、活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴である。修飾要因の尺度は 4 つで、上司の支援、同僚の支援、配偶者・家族・友人からの支援、仕事及び家庭生活に対する満足度である。

さらに、ストレスを感じる業務内容、うつ病の主要症状ふたつの有無、自殺念慮の有無、勤務年数、残業時間、睡眠時間、家族構成の項目についても尋ねた。

個人結果、職場環境結果は、職業性ストレス簡易調査 CD-ROM 版で判定し、個人結果は個人宛に、職場環境結果は学校長宛に、結果をフィードバックした。

また、昨年度結果との比較として t 検定を行った。次に、ストレス反応に対して各ストレス及びストレス緩和因子がどの程度影響を持つかを調べるためにクロス集計を行い、散布図を作成した。さらに、各ストレス反応を目的変数とし、各ストレス及びストレス緩和因子を説明変数とする線型回帰分析を行った。解析には SPSS 15.0 for Windows を使用した。

#### 4. 結果

仕事のストレス判定図(簡易版調査用)による職場環境結果を表 1 に示す。全国の平均職場と比較すると、小・中学校の男女共に、上司の支援や同僚の支援は良く、仕事のコントロール度は全国平均並みで、仕事の量的負担感が高かった。

集計結果を全国一般職と比較すると、「対人関係の良さ」「職場環境」「働きがい」「活気」「イライラ感」「上司からのサポート」が良く、「量的負担感」「質的負担感」「身体的負担感」が悪かった。

「疲労感」については、男性は年齢と共に低下するが、女性はあまり変わらなかった。「不安感」は、20 代で極めて高かった。女性では、どの年代でも「身体愁訴」が高く、「上司からのサポート」「同僚からのサポート」は 20 代で低かった。「うつ傾向」は、20 代女性が圧倒的に高かった。「自殺念慮」も 20 代女性で高く、小学校の女性教職員で 1 割を占めた。

表1 職場環境結果

		人数	量的負担 (点)	コントロール (点)	上司の 支援(点)	同僚の 支援(点)	健康リスク		
							量-コントロール	職場の支援	総合
小学校	男性	1,009	9.6	8.0	8.4	8.6	107	88	94
	女性	1,446	9.8	7.9	8.0	8.7	109	90	98
中学校	男性	809	9.5	7.8	8.1	8.4	108	92	100
	女性	459	9.7	7.8	8.1	8.4	109	92	100

※量的負担、コントロール度は、点数が高いほど負担が大きく、上司の支援、同僚の支援は、点数が高いほど支援が高いことを示す。

※健康リスクは、平均を100とし、高いほど健康リスクが高いことを示す。

表2

次に、クロス集計及び散布図を作成した。その結果、「担当児童・生徒数」と「身体愁訴」、「疲労感」、「イライラ感」に有意な相関が見られた。担当学年においては、有意な相関が見られる尺度はなかった。また、「うつ傾向」と「仕事のコントロール度」「家族・友人からのサポート」「対人関係の良さ」「仕事の適性度」「働きがい」について有意な相関が見られた。

回帰分析の結果、ストレス反応に強く相関が見られたストレス尺度を表2に示す。各ストレス反応に相関する尺度として、「量的負担感」「仕事のコントロール度」が多かった。

学校	ストレス反応	ストレス尺度
小学校	活気	仕事のコントロール度、仕事の適性度、働きがい
	イライラ感	年齢、量的負担感、対人関係
	疲労感	量的負担感、仕事のコントロール度、学校行事のストレス
	不安感	量的負担感、質的負担感、対人関係
	抑うつ感	対人関係、仕事のコントロール度、家族や友人からのサポート
	身体愁訴	量的負担感、仕事のコントロール度、学校行事のストレス
	うつ傾向	質的負担感、家族や友人からのサポート、仕事の適性度
中学校	自殺念慮	質的負担感、対人関係、仕事のコントロール度
	活気	仕事の適性度、働きがい、家族や友人からのサポート
	イライラ感	年齢、対人関係、仕事のコントロール度
	疲労感	量的負担感、身体的負担感、学習指導のストレス
	不安感	質的負担感、学習指導のストレス、学校行事のストレス
	抑うつ感	質的負担感、仕事の適性度、学習指導のストレス
	身体愁訴	性別、質的負担感、学習指導のストレス
うつ傾向	質的負担感、同僚からのサポート、仕事の適性度	
	自殺念慮	質的負担感、対人関係、同僚からのサポート

## 5. 考察

教職員の職場におけるメンタルヘルス向上のためには、主体的に仕事に関

わることのできる環境づくりや同僚などからのサポートを重視することが大切である。また、量的負担感や質的負担感もストレス反応に関係するため、相互協力など対人関係の良さを保つことで、ストレス反応を予防することが期待される。特に、20代女性教職員は、身体愁訴が高くうつ傾向にあるため、身体的な疲労度についてフォローアップすることが予防につながるのではないかと考えられる。

## 6. 参考文献

1) 事業場におけるストレス対策の実際—ストレスの把握から職場環境等の改善まで—中央労働災害防止協会. 2006.