

特別支援学校コーディネーター教員における ワーク・ライフバランス

Concerning Work-Life Balance of Special Needs School Coordinators

大塚 汐里*・八藤後 忠夫**

Shiori OTSUKA, Tadao YATOUGO

要旨：特別支援学校コーディネーター教員におけるストレス対処能力は概して低いとは言えない傾向を確認した。対処能力を高める要因は特定できなかったが、低める要因として、1)「進路・就労に関する専門機関との連絡調整の実施頻度の高さ」2)「趣味があること」3)「平日の長時間勤務」が確認された。今後、コーディネーターがすべてを背負い込まなければならない状況を改善し、本人の意思で他の仕事にも取り組むことができるような心身の余裕を保障するための校内或は自治体レベルでの環境・制度づくりが望まれる。

キーワード：ワーク・ライフバランス、特別支援学校、コーディネーター

I 序 論

日本においては近年、学校教員（以下「教員」）の多忙化傾向や心身への悪影響が問題視され続けている（神林，2015）（森ら a-c，2012）（註1-2）。一般企業労働者と比較すると、教員は身体の疲労度合、仕事の質・量の問題によってストレスを感じている割合が高いという報告もある（文部科学省，2006，2012，2013）。教員は仕事における「質」と「量」の問題によって身体的・精神的に過剰な負担を背負っている傾向がさらに加速するとも予測される。2007年における特殊教育から特別支援教育への転換に伴い、特別支援教育コーディネーター（以下「コーディネーター」）を校内および福祉・医療等の関係機関や保護者との連絡調整役として各学校に校務として置くことで連携協力の強化が重視された（文部科学省，2003）。教員全体が多忙な状況で、需要が増えている特別支援学校で働く教員、中でもコーディネーターはより職務の負担が大きいと考えられよう。本研究では、「特別支援教育」が学校教育法に位置づけられてから10年以上経過した現在、特に学校数の多い知的障害特別支援学校のコーディネーターを対象に、彼らの心身の健康に影響を及ぼす要因は何かを把握し、コーディネーターを担う教員のワーク・ライフバラン

* おおつか しおり 千葉県市川市立北方小学校

** やとうご ただお 文教大学教育学部

ス (Work-life balance) (内閣府 a-b, 2017) (註3) について検討することを目的とした。

II 対象と方法

1. 対象；関東圏3自治体における知的障害を対象とする公立特別支援学校（高等部のみの学校を除く）のコーディネーターの教員（81校，n=197）とした。

2. 方法；無記名自記式質問紙法（配票留め置き）を用いた。調査票は、対象の特別支援学校へ郵送によって配票・回収した。配票にあたり各校の校長・学校宛に研究の主旨を記した文書を調査票と同封して郵送し十分な説明と依頼の後、同意を得た。

対象のコーディネーターの教員に197部の調査票を郵送した結果、返信数は99（うち有効回答数96）部（人）、有効回答割合は48.7%であった。得られたデータはすべて数量化し、Pearsonの積率相関係数と2群の母平均値の差の検定（スチューデントのt）、および重回帰分析によって解析を行い、推計学的有意水準は危険率5%未満とした。5-6件法順序尺度のカテゴリにおいて著しい偏りのある変数や、基本属性・職務属性・家族構成等の名義尺度は「0・1」2値のダミー変数に変換し、すべての変数を連続変数化した。統計解析にはIBM SPSS Ver.20ソフトウェアを用いた。

3. 調査項目；基本属性に加え、知的障害特別支援学校のコーディネーターの「校務的側面（9領域）と生活全般的側面（6領域）の2側面を独立変数、ストレス対処能力（以下「SOC」）（註4）を従属変数として設定した（図1）。

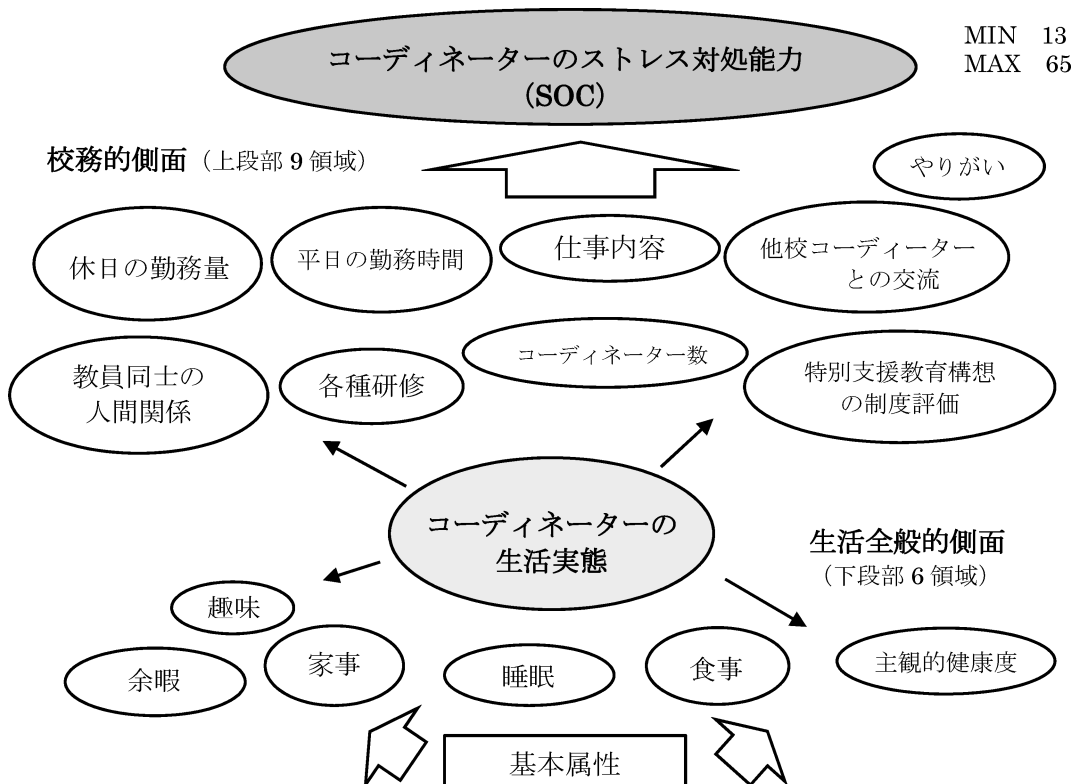


図1 調査と分析の枠組み

4. 従属変数：SOC (Sense of Coherence) について

社会学者のアロン・アントノフスキー (Antonovsky, A, 2001) によって提唱された概念で、健康要因の一つにあたるものである。SOC は、「把握可能感」、「処理可能感」、「有意味感」の3領域から構成されている。SOC は、ストレスが心身に及ぼす影響を緩和する効果があるという先行研究結果から、ストレス対処能力・健康保持能力を代表するものであるとされている (山崎ら a, 2008)。本研究では、日本語版の13項目5件法 SOC スケールを用いた (戸ヶ里ら, 2005)。したがって理論的最小値は13、最大値は65となる。

Ⅲ 結 果

1. 対象者の属性

1) 基本属性

コーディネーターの性は男性24人(25.0%)、女性71人(74.0%)であった(無回答1人/1.0%)。年齢は20歳代が1人(1.0%)、30歳代が23人(24.0%)、40歳代が27人(28.1%)、50歳代が43人(44.8%)、60歳以上が2人(2.1%)であった。性と年齢との関連は以下のとおりとなった(表1)。

2) 職務属性

コーディネーターの特別支援学校教諭免許状(知・肢・病)の所持に関して、所持しているのは91人(94.8%)、所持していないのは4人(4.2%)であった(無回答1人/1.0%)。また、特別支援教育に関する学校・学級での勤務経験のうち、特別支援学校での勤務年数の平均値は18.5年であった。一方、特別支援学級での勤務年数は、0年が80人(83.3%)、1年以上が16人(16.7%)、うち最長が15年の1人(1.0%)であった。さらに、通級指導教室での勤務年数は、0年が90人(93.8%)、2年以上が6人(6.2%)でうち最長が19年の1人(1.0%)であった。また、特別支援学校以外の校種での勤務経験については、「あり」が38人(39.6%)、「なし」が58人(60.4%)であった。現勤務校でのコーディネーター担当年数は平均値3.0年であった。

コーディネーターを専任か、他の仕事と兼任しているのかの割合は、専任が54人(56.3%)、兼任が42人(43.8%)であった。前勤務校までのコーディネーターやそれに準ずる仕事経験の有無については、「あり」が44人(45.8%)、「なし」が52人(54.2%)であった。

3) 生活属性

家族形態は、単身世帯21人(21.9%)、核家族55人(57.3%)、3世代以上13人(13.5%)であっ

表1 対象者の基本属性 (性と年齢) (人)

カテゴリ	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	計
男	1 4.2%	7 29.2%	4 16.7%	12 50.0%	0 0.0%	24 100.0%
女	0 0.0%	16 22.5%	22 31.0%	31 43.7%	2 2.8%	71 100.0%
計	1 1.1%	23 24.2%	26 27.4%	43 45.3%	2 2.1%	95 100.0%

%は行に対する割合を示す

欠損値=1(無回答)

た（無回答7人／7.3%）。また、配偶者の有無については、「いる」が67人（69.8%）, 「いない」が24人（25.0%）であった（無回答5人／5.2%）。子どもの有無については、「いる」が61人（63.5%）, 「いない」が26人（27.1%）であった（無回答9人／9.4%）。

2. SOC 得点の分布と正規性

1) SOC スケールの信頼性

日本語版 SOC スケールの信頼性についての先行研究では、日本語版 SOC-13 の Cronbach の α 係数は .72~.89 と報告されている（山崎ら, 1999）。本研究においても、信頼性を確認するために Cronbach の α 係数を求めたところ .860 で信頼性は保証され、また、先行研究とも同様の結果であることが確認された。

2) SOC 得点の分布

コーディネーターの SOC 得点の分布は図 2 のように示された。正規性の検定を行った結果、SOC 得点の母集団における正規性は保証されることが確認されたため、SOC 得点を従属変数として解析を行った。コーディネーターの SOC 得点の平均値は 45.45（標準偏差 7.81）、最小値は 20、最大値は 62 であった。2002 年に日本全域の成人を対象に行われた先行研究によると平均値は 44.06（標準偏差 8.83）であり（戸ヶ里ら, 2005）、単純比較するとコーディネーターの SOC は日本人の平均とほぼ同じという傾向が確認された。ただし、日本での先行研究の少なさから、今回対象となったコーディネーターが特別支援学校の教員の中で特に SOC が高いか低いかは推計学的比較ができず確認できなかった。

3) SOC 得点の 2 群比較

SOC 得点の「性別」「年齢別」「特別支援学校勤務年数別」「前勤務校までのコーディネーター経験有無別」「現勤務校でのコーディネーター担当年数別」による 2 群比較を行ったが、いずれにおいても有意な差は確認されなかった。

4) SOC 得点の独立変数（説明要因）の抽出

SOC 得点に影響を及ぼしている要因を独立変数として抽出した。多重共線性を避けるため、共線性の診断結果から許容度・VIF（Variance Inflation Factor）の確認を行い、VIF が 2 以上である許容度の低い独立変数は除外した。その結果、妥当と思われる独立変数は計 12 領域 27 項目となった。具体的には、基本属性（性）、家族構成（家族形態）、職務属性（通級指導教室勤務

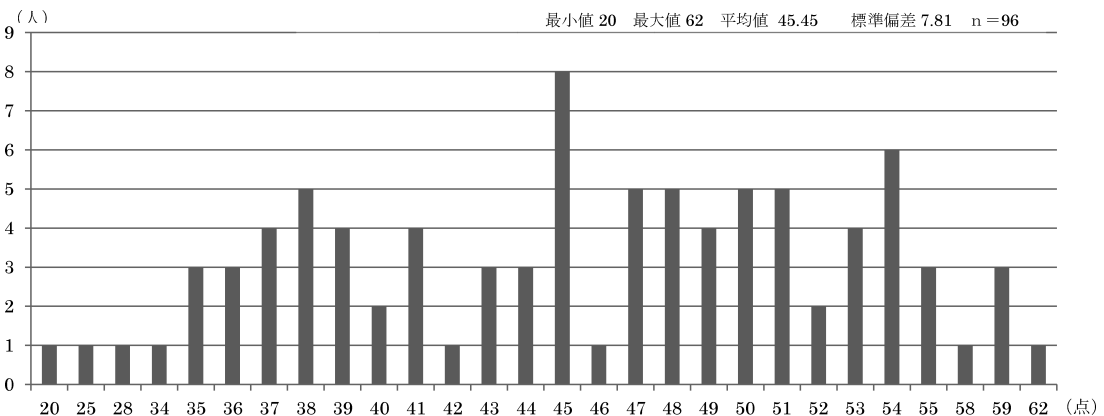


図 2 SOC 得点の分布 Kolmogorov-Smirnov の正規性の検定 : $P = .200$
Shapiro-Wilk の正規性の検定 $P = .086$ で正規性は保証

年数・現勤務校コーディネーター担当年数・コーディネーター専任・コーディネーター経験・他校種勤務経験), 平日勤務時間, 休日勤務量, 仕事内容(事例検討会開催実施度・校内研修会実施度・地域療育支援事業との連携実施度・進路(就労)専門機関との連絡調整実施度・地域の学校との交流促進実施度), 教員同士の人間関係(良好度・コーディネーター業務内容への校内の理解度), 睡眠, 食事, 余暇(勤務日の余暇時間充足度・休日の余暇時間充足度), 趣味, 特別支援教育構想の制度評価(校内委員会設置度・相談や情報提供の実施度・地域学校教員への支援や助言の実施度・福祉専門機関への連絡調整実施度・労働専門機関への連絡調整実施度・都道府県教育委員会への連絡調整実施度)となった。

さらにこの 27 変数を許容度の高い順に 8 変数に絞り独立変数とした。

3. SOC 得点に及ぼす影響

重回帰分析の結果, 1)「進路(就労)に関する専門機関との連絡調整の実施頻度」の項目に, $\beta = -.395$ ($P < .01$) で有意な負の影響が示された。2)「趣味の有無」の項目に, $\beta = -.301$ ($P < .05$) で有意な負の影響が示された。3)「平日の勤務時間」の項目に, $\beta = -.275$ ($P < .05$) で有意な負の影響が示された。その他の領域においては, 有意な影響は確認されなかった(図 3)。

なお, 重相関係数 (R) と決定係数 (R^2) によって説明される割合は表 2 のとおりであると推測された。

4. SOC 得点に影響を及ぼすと推測された 3 項目間の関連

重回帰分析の結果によるコーディネーターの SOC 得点に影響を及ぼすと推測された有意な 3 項目(変数)間の関連について検討した(表 3)。

その結果, 「進路(就労)に関する専門機関との連絡調整の実施頻度」と「平日の勤務時間」

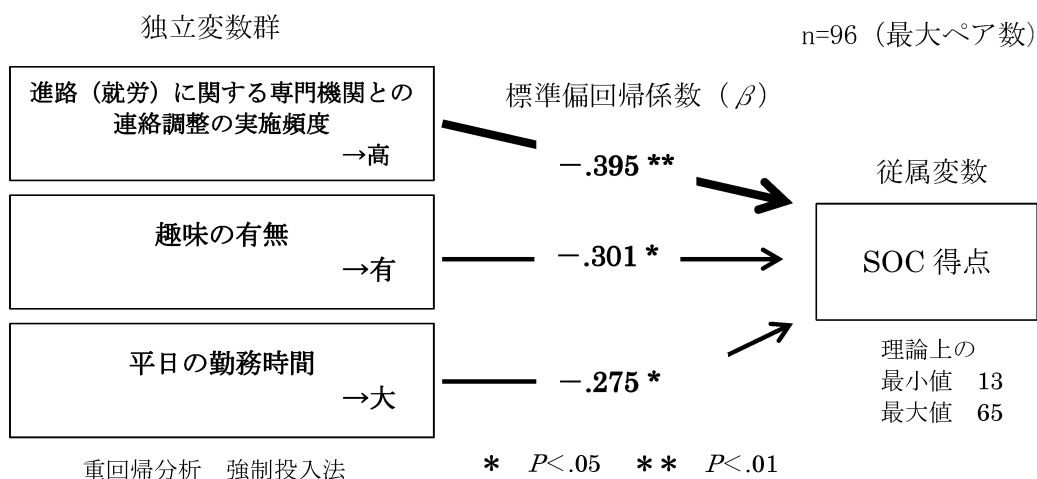


図 3 独立変数群が SOC 得点に及ぼす影響

表 2 独立変数による説明量の推定

重相関係数 R	R ² 乗	調整済み R ² 乗
.707	.500	.235

表3 SOC得点に影響を及ぼすと推測された3変数間の関連（相関行列）

n = 90（最小ペア数）

		平均値	標準偏差 (SD)	1)	2)	3)
1) 進路（就労）に関する専門機関との連絡調整の 実施頻度 #	→高	2.39	1.23	1	—	-.218 *
2) 趣味の有無（ダミー変数）	→有	.92	.27		1	—
3) 平日の勤務時間	→大	3.96	1.67			1
Pearsonの積率相関係数 # 5-6件法：最小値1 最大値 5-6				P < .05		

r = -.218 (P < .05) においてのみ、有意なやや弱い負の相関が確認された。その他のペアにおいては、有意な相関は確認されなかった。

VI 考察

1. コーディネーターのSOC得点における高低の解釈

概してコーディネーターのSOCは低くはないという傾向が示唆された。結果で述べたとおり、コーディネーターのSOCについて、特別支援学校の教員全体のSOCと比較しての断言はできないが、SOCが低くなく元来ある程度高い人が現在コーディネーターになっている可能性も推察される。特に20歳から30歳頃までの時期は、職業や職場環境がSOCの形成・発達に大きく影響するとされる（山崎ら、2008）。しかし留意しておきたいのは、単に著しくSOC得点が高いことが健康の保持上において「良い」とは一概に言い切れない点である。

SOCの特に高い得点者の中には、ストレスに対して柔軟に対処できるSOCの「強い」人と、どんなストレスに対してでもそれをはね返し戦おうとした結果、ストレスに対し硬いながらもSOCの「堅い」人がいるとされている（山崎ら、2008）。つまり、本当の意味でSOCが高いと言えるのは「強い」人の方であるが、本研究においてもSOC高得点者の中にSOCが「堅い」人が含まれている可能性も否定できないと思われる。

2. SOCに影響を及ぼす背景要因について

以下、SOC得点に有意な影響が確認されなかった独立変数間の関連も含めて示唆的な背景要因を考察・検討する。

1) 「仕事内容」領域

仕事内容は働く人の精神面において、もっとも重要な位置を占めるとされる。この傾向は、教員の職業における大きなストレスとして「職務」が挙げられていること（高木ら、2003）や、「職務」への「やりがい感」を感じられないことで精神的康への悪影響が現れるという報告（森ら、2012）があることから裏付けられよう。

SOCが高ければ、このように仕事で強いストレスにさらされたとしても、それに対してうまく対処していけるということになる。よって、仕事内容とSOCについて検討することは今後の重要課題と言えるだろう。「コーディネーター」業務としてあらかじめこれからの業務内容がある程度予測できることが、SOCの構成要素である「把握可能感」や「処理可能感」が上がってSOCを高めるのではないかと推察されるが、本研究においては特定できなかった。

「進路（就労）に関する専門機関との連絡調整の実施頻度」の高さがSOCを低めることが確認された。中には、「進路や就労に関しては、別に担当者がいる」という調査票の記述もあり、す

すべてのコーディネーターにおいてSOCを低める要因であったとは断言できないが、コーディネーターの職務範囲の過剰な広さも推察される。

2) 「勤務時間」ならびに「趣味」領域

「平日の勤務時間」の長さがSOCを低めることが確認された。当然ともいえる結果とも言えるが、コーディネーター以外の教員や教員全般との相対的な比較を行わなければこの結果をそのまま受け入れることは困難である。また、教員一般の「多忙性」に関する報告を引用しての検討が課題として残された。

「趣味の有無」は、SOCに影響を及ぼす要因の中でもプライベートに関する唯一の項目である。一般には趣味があることでメンタルヘルスに良い影響があるのではないかと考えられるが、本研究においては趣味があることがSOCを低めるという、負の傾向が確認された。単なる趣味の有無ではなく、趣味に使える時間がどの程度保証されるかという背景も含めて検討することが今後の課題として残された。

3) 「特別支援教育構想の制度評価」領域

「進路（就労）に関する専門機関との連絡調整の実施頻度の高さ」とは別に「都道府県教育委員会との連絡調整の実施度が高い」と評価しているほどSOCが高くなる傾向が確認された。これは、文部科学省が挙げている「都道府県におけるネットワークの構築（広域特別支援連携協議会の設置）」や、市町村レベルの「支援地域におけるネットワークの構築（支援地域における特別支援連携協議会の設置）」（文部科学省、2008）など、地域と連携した支援体制が確立していることで、コーディネーターが連携を取りやすくなり、負担が軽減されるからではないかと考えられる。

4) 「教員同士の人間関係」領域

教員は、同僚との人間関係がメンタルヘルスに影響するという報告がある（森ら、2012）。SOCに直接有意な影響は確認されなかったが、校内の教員との人間関係の良好度が高いほどSOCを高めるという傾向が独立変数間において示された。さらに校内の教員との人間関係の良好度が全体として比較的高い傾向を示したが、チーム・ティーチングで授業を行うという特別支援学校の特徴も反映されているのではないかと考えられる。複数の教員で授業を行うにあたり、他の校種よりも必然的に教員同士の関わりが多くなり、それが良好な人間関係の構築につながっているのではないだろうか。コーディネーターの業務内容に対する校内の教員の理解度と校内の教員との人間関係の良好度との関連も示されたことから上記のことが考えられる。これは一方で、人間関係が、特別支援学校で働く教員の職場環境という面においてもかなり重要な位置を占めるということを示唆していると言えるだろう。

5) 「職務属性」領域

Antonovskyによると、SOCの構成要素である把握可能感は「調和している物事や、満足いくように説明される未知のことや、秩序だったパターンをくり返し経験すること（山崎ら、2001）」で強くなるとされる。現勤務校でのコーディネーター担当年数が長くなるほどSOCが高くなる傾向も確認されたが、同じ役職・業務内容を長く経験するということが把握可能感の強化に影響し、SOCを高めているとも考えられよう。

3. コーディネーターのワーク・ライフバランスの今後

仕事は、働く人にとっては生活の中心となる重要なものである。しかし、個人のプライベートな生活面も重要で、むしろそれがあってこそその仕事ではないだろうか。

学校教員には仕事の量と質の問題があることを序論で述べたが、SOCを低める要因、つまり、単に労働時間・仕事の量の問題を減らしたからといって仕事の質が下がれば教員にとっては良いこととは言えないだろう。しかし、仕事の質を追い求めれば果てしなく、それにともない勤務時間ややるべきこと（量）も必然的に多くなってしまう。この仕事の量と質は、教員の多忙化において問題となる一方で教員の仕事の「やりがい感」と密接な関連があると思われるが、本研究においては追究困難であった。

特別支援教育を推進していくにあたり、コーディネーターは連携等の中心となる存在ではある。しかし、本来のコーディネーター以外の仕事を“何でも屋”のように担当している教員もいるということが示唆された。コーディネーターが本人の意思に関わらず、すべてを任せられ背負い込まなければならないことは、今後のコーディネーターの心身の健康に影響すると思われる。

あくまで、本人の希望でコーディネーター以外の他の仕事にも取り組むことができるという環境が必要なのではないだろうか。特別支援教育を推進実践する中で、文字通りそのキーパーソンであるコーディネーターが疲弊するようでは本来の特別支援教育の実現には至らないと思われる。様々な機関との合理的な連携をとることや専門性を生かして活躍するという本来目指されたコーディネーターの役割に近づくよう校内でさらに協力体制を構築し、コーディネーターが担っている本来の仕事以外のことを分担していくことが必要であろう。それによってコーディネーターを含む学校内外の教員や関連機関における本当の「やりがい感」の共有が生まれると思われる。

謝 辞

調査についてご理解ご協力・回答を頂いた対象の先生方に深謝します。

なお、本研究は文教大学教育学部特別支援教育専修2017年度卒業論文として2018年1月に提出し受理された本文の内容を圧縮したものである。

註と文献（引用順）

- 註1) 教員の1ヶ月あたりの残業時間；ここでの「残業時間」には、成績処理や授業準備等といった持ち帰りの業務は含まれていない。また、小・中学校の平均時間である（文部科学省、2006）。
- 註2) TALIS2013年調査；TALISとはTeaching and Learning International Survey（国際教員指導環境調査）のことで、OECDによる学校の学習環境と教員の勤務環境に焦点を当てた国際調査である（文部科学省、2014）。2008年に第1回調査が実施され、2013年に実施された本調査は第2回目、日本は初参加であった（国立教育政策研究所）。
- 註3) ワーク・ライフバランス（Work-life balance）；現在、仕事と生活の間で問題を抱え将来への不安や豊かさが実感できない人が多く見られているが、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することでそれは解決すると考えられている（内閣府 a）。「憲章」によると、「仕事と生活の調和」（ワーク・ライフ・バランス）が実現した社会は「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であり、具体的には以下の3点とされている。「(1) 就労による経済的自立が可能な社会 (2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会 (3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会（内閣府 b）」
- 註4) SOC (Sense of Coherence)；「SOC (Sense of Coherence)」の直訳は「首尾一貫感覚」であり、「自分の生きている世界は首尾一貫しているという感覚（山崎ら、2008）」である。本論文では、SOCの概念をふまえ、別称として利用されることのある「ストレス対処能力」とした。

- 神林寿幸 (2015) : 周回の職務への従事が日本の教員の多忙に与える影響の再検討 : TALIS2013年調査の国際比較を通じて, 東北大学大学院教育学研究科研究年報 63巻2号, pp.34-35
- 森浩平, 田中敦士 a (2012) : 特別支援教育に携わる教師の精神健康度とストレス要因—メンタルヘルスチェックの分析結果から—, 琉球大学教育学部紀要 80集, pp.183-184
- 森浩平, 田中敦士 b (2012) : 特別支援教育に携わる教員のメンタルヘルスと SOC (Sense of coherence) との関連, Asian journal of human services 3巻, p.167
- 文部科学省 (2006) : 教員の多忙化
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2010/09/22/1297939_09.pdf (2017年4月10日閲覧)
- 文部科学省 (2012) : 教員のメンタルヘルスの現状, pp.15-16
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/088/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2012/02/24/1316629_001.pdf (2017年7月6日閲覧)
- 教職員のメンタルヘルス対策検討会議 (2013) : 教職員のメンタルヘルス対策について (最終まとめ), p.5
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2013/03/29/1332655_03.pdf (2017年4月10日閲覧)
- 文部科学省 a (2003) : 今後の特別支援教育の在り方について (最終報告), 1章
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/054/shiryo/attach/1361225.htm (2018年2月24日閲覧)
- 内閣府 a : 仕事と生活の調和とは
<http://www.cao.go.jp/wlb/towa/index.html> (2017年7月19日閲覧)
- 内閣府 b : 仕事と生活の調和とは (定義)
<http://www.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html> (2017年7月19日閲覧)
- Antonovsky, Aaron, 山崎喜比古, 吉井清子 監訳 (2001) : 健康の謎を解く—ストレス対処と健康保持のメカニズム, 有信堂高文社, 東京, pp.221-225
- 山崎喜比古, 戸ヶ里泰典, 坂野純子 編 (2008) : ストレス対処能力 SOC, 有信堂高文社 東京, pp.3-24
- 山崎喜比古 (1999) : 健康への新しい見方を理論化した健康生成論と健康保持能力概念 SOC, Quality Nursing, 5巻10号, pp.825-832
- 戸ヶ里泰典, 山崎喜比古 (2005) : 13項目5件法版 Sense of Coherence Scale の信頼性と因子的妥当性の検討, 民族衛生, 71巻4号, pp.168-182
- 高木亮, 田中宏二 (2003) : 教師の職業ストレス—教師の職業ストレスとバーンアウトの関係を中心に—, 教育心理学研究, 51巻2号, pp.165-174
- 森浩平, 田中敦士 c (2012) : 特別支援学校に勤務する教員の精神健康とワークシチュエーションとの関連—教員に対するメンタルヘルスチェックの分析結果から—, 琉球大学教育学部附属発達支援教育実践センター紀要, 3号, pp.55-61
- 文部科学省 (2008) : 障害のある子どものための地域における相談支援体制整備ガイドライン (試案), 第2章 相談・支援のための体制づくり
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/021/003.htm (2018年1月16日閲覧)