

聴覚障害教員のストレス反応に影響を及ぼす要因の検討

○奥沢 忍 廣田 栄子
 (茨城県つくば市立竹園西小学校) (筑波大学)
 KEY WORDS: 聴覚障害 教員 就労

1. 目的

全国聴覚障害教職員協議会(以降、全聴教)による調査では、平成26年6月現在で424名の聴覚障害のある教職員が就労しているとされており、このうち教員免許状を所有する教育職員(以降、教員)は、約330名と見られている。

聴覚障害教員の教職遂行時には、児童生徒・保護者・同僚との関係形成におけるコミュニケーション障害の課題により、ストレスが深められることから、就労の際には、情報保障と周囲との円滑なコミュニケーションや関係形成に係る環境整備が求められている(奥沢・廣田：2016)。

一方、聴覚障害教員の就労上のコミュニケーション等の障害状況や当事者の意識などと、ストレス状況とを関連付けた調査は少なく、当事者のメンタルヘルスに関する資料は十分とはいえない。聴覚障害教員のストレスと聴覚障害にかかわるストレスの関係性を明らかにし、ストレス軽減のための方向性を探る必要があると考える。

そこで、本研究では、就労におけるストレスの存在を検証し、ストレスとストレスの関連性を検討することを目的とする。

2. 対象と方法

全国の聴覚障害教員を対象とし、郵送による自記式質問紙法とWEB調査を実施した。質問項目は、就労状況や課題、対応などの4カテゴリで構成し、4件法で回答を求めた。探索的因子分析(主因子法, promax 回転)を用いて因子構造を検討した。各下位尺度得点をもとにストレス反応に関与する要因間の差を比較検討し、重回帰分析によってストレス反応を規定する要因を検討した。

3. 結果

141名より回答を得て、回答に不備があったもの等を除いた120名を有効回答とした。

1) 個人属性

男性61名、女性59名で、平均35.2±9.5歳と、20～30歳代が72%を占めた。平均聴力レベル(良聴耳)は、平均97.1±16.6dBで、70～99dBの高度難聴例30名(21.4%)、100dB以上が80名(66.7%)を占めた。軽・中等度難聴例が10名(8.3%)であった。聾学校勤務者109名(聾学校群)と通常校勤務及び聴児対象の特別支援学校勤務者11名(通常校群)であった。

2) ストレス反応

3因子が抽出され、先行研究(田尾・久保:1996)の3因子構造と一致した。第1因子は、仕事に対する意欲・情熱が減じる傾向を表す因子として「情緒的消耗感」(7項目 α 係数=0.896)、第2因子は、仕事への達成感を表す因子として「達成感の後退」(6項目 α 係数=0.840)、第3因子は、バーンアウトの様相を示す因子として「脱人格化」(3項目 α 係数=0.811)と命名した(寄与率55.6%)。

3) 聴覚障害ストレス

5因子が抽出され、第1因子は、当事者の聴覚障害による困難さの因子として「聴覚障害の制約」(5項目 α 係数=0.800)、第2因子は、当事者に対する職場の支援による因子として「職場の理解・支援」(4項目 α 係数=0.764)、第3因子は、児童生徒の教育場面での関係形成に関する因

子として「児童生徒との関係」(4項目 α 係数=0.734)、第4因子は、保護者の連携や関係調整の因子として「保護者との関係」(4項目 α 係数=0.713)、第5因子は、当事者の就労上の不安等の因子として「聴覚障害による不安・懸念」(3項目 α 係数=0.635)と命名した(寄与率50.9%)。

4) ストレス反応の重回帰分析(表1)

聴覚障害のある教員のストレス反応が、どのような諸要因に規定されているのかを検討するため、ストレス反応を目的変数、聴覚障害ストレス5因子に関する下位得点を説明変数とした重回帰分析を行った。変数は強制投入とした。ストレス反応を基準変数とした聴覚障害ストレス下位得点の影響は、重決定係数が.382であり、0.1%水準で有意な値であった。ストレス反応に対して、聴覚障害ストレスと「職場の理解・支援」の悪さ、「聴覚障害の制約」感、「聴覚障害による不安・懸念」の各変数は、標準偏回帰係数(β)が有意であり、影響を及ぼすことが示された。

表1 ストレス反応と聴覚障害ストレスの関与：重回帰分析

説明変数	B	SE B	β
聴覚障害ストレス	0.921	0.365	.688 *
ス 「職場の理解・支援」の悪さ	0.301	0.089	.308 **
ト 「聴覚障害の制約」感	0.184	0.073	.230 *
レ 「児童生徒との関係」の悪さ	0.145	0.077	.156
ス 「保護者との関係」の悪さ	-0.112	0.087	-.104
反 「聴覚障害による不安・懸念」感	0.161	0.070	.191 *
R^2	.382 ***		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

4. まとめと考察

本研究では、全国の聴覚障害教員の就労におけるストレスの存在を検証し、ストレスとストレスの関連性を検討した。聴覚障害教員のストレス反応については、職場の理解・支援の悪さ、聴覚障害の制約と、それに伴う不安・懸念の聴覚障害ストレスが規定要因となることが示された。

聴覚障害による困難については、主にコミュニケーションの成立と正確な情報入手に関する基盤の整備が必要であり、聴覚障害教員の就労の改善に際しては、職場の理解・支援に立脚した職場環境の整備を進めていく重要性が示唆された。

本研究は、JSPS 科研費(研究課題番号:JP17H00253)の助成を受けて行った。

【主要文献】

- ・奥沢忍, 廣田栄子: 聴覚障害のある教員の就労の実態と心理社会的影響, および関連する要因の検討, *Audiology Japan*. 2016
- ・高木亮, 田中宏二: 教師の職業ストレスに関する研究—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* 51:165-174, 2003
- ・田上不二夫, 山本淳子, 田中輝美: 教師のメンタルヘルスに関する研究とその課題, *教育心理学年報* 43:135-144, 2004
- ・全聴教(2013): 「全国聴覚障害教職員の現勢(校種別)」(OKUZAWA Sinobu, HIROTA Eiko)