

初任者におけるリアリティショック緩衝要因の検討 —キャリアとライフ・スタイルの観点から—

森下 高治・須賀 絵美

問題

研究背景 —初任者教員のメンタルヘルス—

在職者のメンタルヘルスに注目が集まっており、様々な職種においてメンタルヘルス不調への予防的取り組みが盛んに行われている。1年目の離職率に注目すると、厚生省(2013)の調査では、平成24年度の大学卒業者の1年目離職率は13.0%となっている。なかでも対人援助職の離職率は、看護職員は7.5%、介護職員は39.2%であり、特に取り上げられている(日本看護協会, 2013; 介護労働安定センター, 2014)。森本(2006)によると、特に対人援助職は他職種と比較して、よりストレス反応を体験し、精神的健康が阻害されやすい職業であると指摘されている。

また、佐々木・保坂・明石(2010)は、一般企業の1年後の退職率は増加傾向にあると言い切れないが、教員の場合は、1997年から2006年にかけて10年で6倍となっていると指摘している。1年目の教員の中で条件付採用期間後に病気を理由とした依願退職者のうち、精神疾患を理由として依願退職した割合は、約9割を占めていると報告されている(文科省, 2013)。組織への新規参入者は仕事や生活リズムなどで生じる葛藤やそれによる不適応感から、メンタルヘルス不調に陥りやすいことが問題視されている。初任者において、学生から社会人、非常勤から常勤になるといったライフ・スタイルの変化は大きく、ストレスを伴うことが多い。仕事が生息時間の多くを占めるようになるため、自身のライフ・スタイルを再び考え直していく必要性が生じてくるのである。以上のことから、初任者教員の中には、メンタルヘルス不調を抱えている可能性のある者が多数存在していることが推察される。

では、なぜ多くの教員は、メンタルヘルス不調を抱きながらも、仕事を続けているのであろうか。教員の仕事の特徴から考えると、第一に責任の大きさが影響していると考えられる。教員の仕事は、児童生徒を対象にしており、特に学級担任をもつと、1年間職務を全うしなければならないという使命がある。また、児童生徒の成長に関わる仕事であるため、大きな責任感を抱きやすい。第二に、職務の多忙さが影響していると考えられる。文科省(2013)が示しているように、教員の仕事は、生徒への対応だけでなく、保護者への対応や事務的作業、外部機関と連携する機会も増えてきており、昔に比べ複雑化し負担も増加している。休暇をとることが難しく、休日出勤や、持ち帰り仕事をしている教員も多い。そのため、常に多くの仕事を抱えていることが推察される。

以上のように、教員は、大きな責任や多忙感を抱きながら、多くの時間を仕事に費やさなければならない現状があると考えられる。このような教員における初任者もまた、正規採用されるとすぐに実践力を求められる。仕事に慣れていない初任者もめまぐるしい日々を過ごしていることは容易に想像できる。さらに、多忙な1年を過ごした初任者は、次年度以降もまた、早く仕事を覚えなければならないことと同時に、次の初任者教員への指導や責任のある仕事を早くに任される。このような環境下で職務をこなす教員の精神的負担やストレスは計り知れない。

問題の設定

初任者のメンタルヘルス不調に関わる要因として、リアリティショックが注目されている。勝原・ウィリアムソン・尾形(2005)は、Schein(1987)を引用し、リアリティショックとは、個人が仕事に就く際の期待・現実感のギャップに由来するものと定義している。組織への新規参入者の離職につながる大きな要因の一つとして、こういったリアリティショックの問題が注目されており、教員におけるリアリティショックについても研究がなされている。リアリティショックを認知することで、職業ストレスに加えて、ストレス反応がより強まるという過程が確認された(原田・松本・中村, 2009)。すなわち、リアリティショックの認知が初任者教員のストレスに大きく関わっていると言える。離職の一要因として考えられるリアリティショックを緩衝することで、ストレスの低減やメンタルヘルスの維持を促し、離職防止に繋がるのではないだろうか。本研究では、リアリティショックによりメンタルヘルスが低下もしくは維持するかを検討するため、伊藤・相良・池田・川浦(2003)が家族・仕事など特定の領域に対する満足や人生全般に対する満足を含む広範な概念とする主観的幸福感をメンタルヘルスの指標とする。

リアリティショックへの対処の一つとして、セルフケアや気晴らしが唆されていることから、仕事以外の私生活の領域も含めた視点が必要であるといえる(松永・原田・中村, 2010)。このような仕事と仕事以外の私生活の領域を考慮した概念として、ワーク・ライフ・バランスが注目されている。ワーク・ライフ・バランスとは、老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態である(内閣府男女共同参画局, 2007)。本研究では仕事と仕事以外の私生活に均等に時間を使っていること、本人が希望するバランスが実現していることをワーク・ライフ・バランスの定義とする。時間の使い方が特定の領域に極端に偏っている場

合、もしくは個人が希望するバランスを実現できていない場合に精神的健康が低下してしまうと考えられる。また、ワーク・ライフ・バランスの重要な点として、内閣府男女共同参画局(2007)は、ワーク・ライフ・バランスは「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすものとしている。内閣府(2011)の調査では、生活から仕事への肯定的スピルオーバーは、仕事のパフォーマンス(出来具合)に対し、職務満足(仕事キャリア)を通じて間接的にもプラスに影響する可能性があるといえるのではないかと示唆している。以上のことから、仕事もしくは仕事以外の領域での充実感を得られることで、互いに良い影響を与えられることが精神的健康に繋がると考えられる。そのため、本研究では、ワーク・ライフ・バランスのスピルオーバーの効果についても併せて検討する。初任者は、職場の環境だけではなく、自分自身のライフ・スタイルにも大きな変化を経験する。教員という仕事としてのキャリアに関わる研修はすでにされているが、私生活を含めたライフ・スタイルについての長期的なキャリアを積むことが、初任者にとって有益であると考えられる。

以上のような、リアリティショックの緩衝要因に関して、私生活を含めたライフ・スタイルを考慮した包括的な研究はまだ少ない。

本研究の目的と仮説

本研究では、初任者教員を対象に、リアリティショックの緩衝要因として、ライフ・スタイルの有用性を検討する。以下に、本研究における目的を3つあげる。

1. 初任者のリアリティショックを分類する。
2. 初任者のライフ・スタイルの現状を調査する。
3. 初任者のライフ・スタイルの違いが、リアリティショックの緩衝に影響があるかを検討する。

これらの目的をもとに、以下の仮説を検討する。

1. 初任者においてリアリティショックが主観的幸福感に負の影響を与えるだろう。
2. 自分の希望するバランスで仕事および私生活に時間やエネルギーを注げること、および仕事と私生活での満足感が相互作用することで、リアリティショックを低めるだろう。

方法

調査対象者

平成26年にA市で行われた教員対象の研修会において調査協力を求めた。初任者研修における調査対象者は330名であり、有効回答者数は192名であった。平均年齢は26.3歳($SD=4.92$)であり、性別の内訳は男性90名、女性102名であった。校種別では、小学校88名、中学校38名、高等学校43名、特別支援学校23名である。

調査方法

平成26年7月～8月に実施された初任者研修において調査を実施した。研修終了時に依頼文と調査用紙を同封した封筒を配布した。記入済み調査用紙は、各自で封筒に

入れ厳封し、次回の研修時に回収した。回収の際に欠席した教員には、次回以降の研修で回収の機会を設けた。

なお、本研究は帝塚山大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。倫理的配慮として、対象者に質問紙配布の際に同封した依頼文書および質問紙の表紙に、本研究の目的と意義、ならびに参加の自由、途中で辞めることも可能であること、さらに調査実施によるリスクおよび対応方法、個人情報やプライバシーの保護について承諾を得た。

質問紙の構成

質問紙は以下の(1)～(5)で構成した。

(1) フェイスシート:属性、性別、年齢、校種、講師経験の有無および年数などの記入を求めた。

(2) 肯定的スピルオーバー効果尺度:内閣府(2011)が作成した尺度を使用した。「プライベートな時間を過ごした後は、仕事をより楽しめる」など私生活から仕事へのスピルオーバー効果の項目が4項目、「就業後、気分よく家に帰ることができ、それは私生活にも良い影響を与えている」など仕事から私生活へのスピルオーバー効果の項目が4項目の計8項目。これら8項目について、「全くない(1点)～「いつもある(5点)」の5件法で回答を求めた。本研究では仕事および私生活の満足度が互いに良い影響をもたらすものと捉えるかどうかを測定するために、本尺度を用いた。8項目の α 係数は.88であった。

(3) ライフ・スタイル尺度:NIP研究会(1995)で使用されている働く人のライフ・スタイル調査の尺度を使用した。仕事領域、生活領域および社会領域のエネルギーや時間の使い方について現状と希望を問うものである。なお、本調査の対象が教員であるため、金銭面に関する項目は除き、その他の項目には教員が回答しやすいように一部修正を加えた。仕事領域、生活領域、社会領域の3領域において、現状と希望ともにそれぞれ3項目、計18項目からなる。各項目について現状を問う項目には「多い(5点)～「ない(1点)」の5件法、希望を問う項目には「強く思う(5点)～「思わない(1点)」の5件法で回答を求めた。最後に「今、最も増やしたい時間の1つに○印をつけてください」の項目が設定されており、計19項目から成る。なお、原尺度では、仕事、生活、社会の領域の現実と理想の得点を用いて三角形のプロフィールによって図示されている。

(4) 主観的幸福感尺度:伊藤ら(2003)が作成した主観的幸福感尺度を使用した。本研究の対象が教員であることやリアリティショックの影響を考慮し、教員が回答しやすいように一部の項目に修正を加えた。「教員になる前と比較して、現在の生活は幸せである」など計15項目からなる。短時間で回答しやすいようにといった配慮から、各項目に則した選択肢ではなく、原尺度の選択肢を考慮し、「非常に当てはまる(4点)～「全く当てはまらない(1点)」の4件法に修正した。15項目の α 係数は.85であった。

(5) 教師用リアリティショック尺度:原田他(2009)が作成し

た教師用リアリティショック尺度を使用した。これは、「多忙」「経験不足」「生徒・保護者との関連」「職場の人間関係」「理想と現実のズレ」の下位尺度から構成されている。本研究では、5因子のうち、「多忙」因子と「理想と現実のズレ」因子を使用した。「多忙」因子は7項目、「理想と現実のズレ」因子は6項目であり、「業務量が多く仕事が忙しい」「思った以上に年休がとれない」「児童・生徒とじっくり話したり時間をかけて関われない」など計13項目である。なお、「生徒数」を「児童・生徒数」とするなどの一部修正を加えた。各項目について「当てはまらない(1点)」～「かなり当てはまる(4点)」の4件法で回答を求めた。13項目の α 係数は.87であった。

結果

リアリティショック尺度の因子分析

まず、リアリティショック尺度を用いた因子分析(最尤法, プロマックス回転)を行った。3因子が得られ、それぞれ「多忙($\alpha=.84$)」「児童・生徒, 保護者との関わり($\alpha=.82$)」「理想像と現実のズレ($\alpha=.75$)」とした。

リアリティショックから主観的幸福感への影響

次に、リアリティショックからの主観的幸福感への影響を検討した。主観的幸福感とリアリティショックの各因子における相関係数は、主観的幸福感と「児童・生徒, 保護者との関わり」, および「理想像と現実のズレ」と有意な負の相関がみられ($r = -.368, p < .01; r = -.369, p < .01$), 「多忙」とは有意傾向の負の相関がみられた($r = -.141, p < .10$)。回帰分析を行った結果、リアリティショックの3因子のうち、「児童・生徒との関わり」「理想像と現実のズレ」において有意な負の影響がみられ、「多忙」において有意な正の影響がみられた。さらに、性別での比較を行うために、多母集団同時分析を行った(Table 1)。

ライフ・スタイルの現状

リアリティショックの緩衝要因としてのライフ・スタイルを検討した。まず調査対象者をライフ・スタイル尺度の現実を問う項目を用いてグループ分けをするために、階層的クラスター分析(Ward法)を行った。その結果、ライフ・スタイルの特徴を重視して、3グループへの分割を最適解として採用した(Figure 1)。

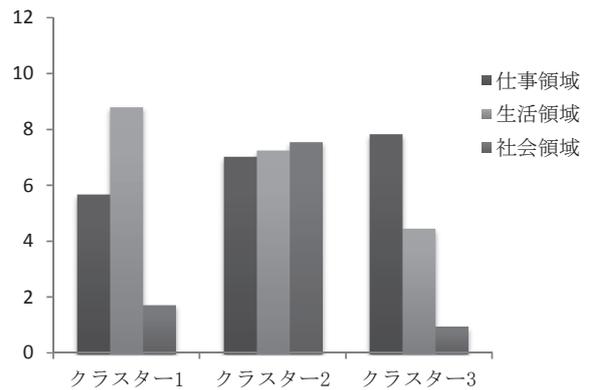


Figure 1 各クラスターにおける現状得点パターン (プロフィール)

次に、得られたクラスターの現状合計得点を比較するために、二要因分散分析(ANOVA)を行った(Table 2)。結果、仕事領域について、有意な差がみられた。その後、Tukey法による多重比較を行ったところ、第3クラスターの得点が最も高く、第3クラスターと第1クラスター、および第2クラスターと第1クラスターとの間に有意な差がみられた。なお、第3クラスターと第2クラスターとの間に有意傾向ではあるが差がみられた。また、生活領域についても有意な差がみられ、その後Tukey法による多重比較を行ったところ、全ての群の間に有意な差がみられ、第1クラスター、第2クラスター、第3クラスターの順に高い値を示した。社会領域についても有意な差がみられ、Tukey法による多重比較を行ったところ、全ての群の間に有意な差がみられ、第2クラスター、第1クラスター、第3クラスターの順に高い値を示した。

さらに、現状項目の合計得点と希望項目の合計得点を用いた対応のあるt検定をクラスターごとに行った結果、第2クラスターでは生活領域のみ有意な差がみられ($t(25) = -2.179, p < .05$)、第1クラスターでは社会領域および生活領域に、第3クラスターでは3領域全てにおいて有意な差がみられた(Table 3)。

以上の結果をもとに、生活領域の点数が最も高い第1クラスターを生活優位群、すべての領域の点数がほぼ同じ第2クラスターをバランス群、仕事領域の点数が最も高い第3クラスターを仕事優位群と名付けた。

また、NIP研究会(1998)を参考に、仕事、生活、社会の

Table 1 リアリティショックと主観的幸福感を用いた多母集団同時分析の結果(男女別)

	男性 (N=90)				女性 (N=102)			
	標準化係数	非標準化	SE	p値	標準化係数	非標準化	SE	p値
多忙	.135	.117	.079	*	.269	.182	.073	*
児童・生徒, 保護者との関わり	-.315	-.228	.085	n.s.	-.363	-.240	.073	**
理想像と現実のズレ	-.270	-.183	.081	**	-.324	-.209	.067	**
R^2	.183				.239			

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

Table 2 各クラスター別現状合計得点を用いたANOVA

	n	第1クラスター-第2クラスター-第3クラスター			F値	多重比較		
		63	26	103		第2-第1	第1-第3	第3-第2
仕事領域	M	5.67	6.96	7.80	30.306**	>	<	>
	SD	1.78	1.84	1.64		**	***	†
生活領域	M	8.79	7.23	4.44	77.841***	<	>	<
	SD	1.76	2.63	2.37		**	***	***
仕事領域	M	1.75	7.54	.97	169.292***	>	>	<
	SD	1.64	1.94	1.56		***	***	***

† $p < .10$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Table 3 ライフ・スタイルの現状と希望得点を用いたt検定

	仕事領域					生活領域					社会領域				
	現状		希望		t値	現状		希望		t値	現状		希望		t値
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
第1クラスター	5.67	1.78	6.08	2.72	-1.04	8.79	1.76	9.48	1.73	-2.637*	1.75	1.64	5.67	2.79	-11.063***
第2クラスター	6.96	1.84	6.38	2.43	.978	7.23	2.63	8.69	1.91	-2.179*	7.54	1.94	6.92	2.17	1.077
第3クラスター	7.80	1.64	5.97	2.80	5.84***	4.44	2.37	9.17	2.15	-17.992***	.97	1.56	6.03	2.83	-16.421***

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

3領域における現状と希望の合計得点を用いて三角形のグラフを各群別に作成した (Figure 2-1~2-3)。バランス群では、現状と希望ともに正三角形に近い形となった。生活優位群では、現状は社会領域への得点が最も低いが、仕事領域および生活領域に中程度の得点がみられたため、面積はさほど小さくはない。また、社会領域の希望が現状よりも高いが、仕事領域および生活領域の現状と希望の得点差が小さいのが特徴である。仕事優位群では、現状は他の群に比べて最も面積が小さく、仕事領域に偏った三角形となった。希望と現状を比較すると、3領域すべてに差がみられ、仕事領域のみ希望が現状を上回っていた。

最後に、現在のライフ・スタイルの中で最も増やしたい時間を求めた。初任者では、“趣味・スポーツ、教養、レジャーの時間”が最も多く、続いて“睡眠や休養のための時間”、“家族と過ごす時間”という順で多かった。

リアリティショック緩衝効果について

ライフ・スタイル尺度の現実得点を用いたクラスター分析により得られた3つのクラスターおよび肯定的スピルオーバー効果の関係についてリアリティショックへの影響を検討するために二要因分散分析を行った。なお、肯定的スピルオーバー効果尺度の上位・下位33%を高群 (N = 70) と低群 (N = 63) に分け、分析の対象とした。

まず、各クラスターおよび肯定的スピルオーバー効果の高低群についてリアリティショックの3因子の平均値とSDを算出した (Table 4-1~4-2)。また、各クラスターと高群低群を組み合わせた度数は、バランス群20 (高群12, 低群8), 生活優位群45 (高群31, 低群14), 仕事優位群68 (高群27, 低群41) であった。次に、リアリティショックの3因子を従属変数、ライフ・スタイルの3つのクラスターと肯定的スピルオーバー効果の高低群のそれぞれを独立変数とした3×2

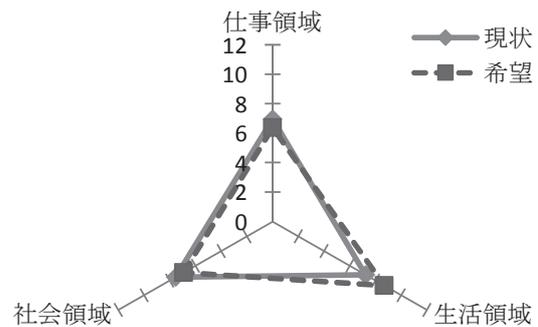


Figure 2-1 バランス群のライフ・スタイル

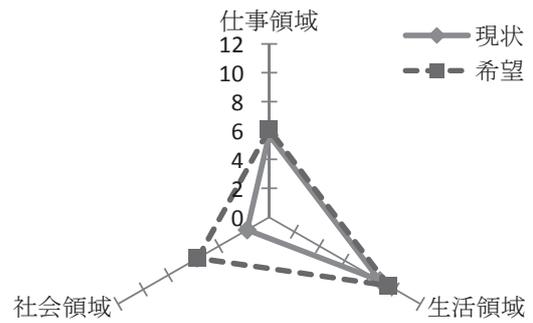


Figure 2-2 生活優位群のライフ・スタイル

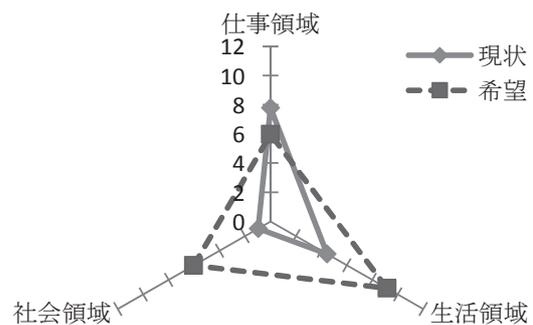


Figure 2-3 仕事優位群のライフ・スタイル

Table 4-1 各因子と尺度の平均とSD(各クラスター)

	バランス群		生活優位群		仕事優位群	
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD
肯定的 スピルオーバー効果	3.53	.81	3.66	.83	3.38	.67
多忙	2.88	.72	2.83	.73	3.20	.70
児童・生徒, 保護者との関わり	2.63	.57	2.50	.70	2.86	.67
理想と現実のズレ	2.69	.69	2.57	.72	2.78	.72

Table 4-2 各因子と尺度の平均とSD(肯定的スピルオーバー高低群)

	高群		低群	
	平均値	SD	平均値	SD
肯定的 スピルオーバー効果	4.25	.34	2.63	.44
多忙	2.88	.72	3.20	.76
児童・生徒, 保護者との関わり	2.40	.60	2.98	.67
理想と現実のズレ	2.40	.61	2.88	.82

の二要因分散分析を行った(Figure 3-1~3-3)。従属変数をリアリティショックの「多忙」とした分析の結果、クラスターのみ有意な主効果がみられ($F(2,127)=5.918, p < .01$)、その後Tukey法による多重比較を行った結果、仕事優位群の得点が最も高く、仕事優位群とバランス群および生活優位群との間に有意な差がみられた。なお、肯定的スピルオーバー効果の主効果、交互作用ともに有意な効果は得られなかった($F(1,127)=1.612, n.s.$; $F(2,127)=.122, n.s.$)。従属変数をリアリティショックの「児童・生徒、保護者との関わり」とした分析の結果、肯定的スピルオーバー効果のみ有意な主効果がみられた($F(1,127)=13.786, p < .001$)。生活優位群および仕事優位群において、肯定的スピルオーバー効果の高群よりも低群の方が「児童・生徒、保護者との関わり」の得点が有意に高かった。なお、クラスターの主効果、交互作用ともに有意な効果は得られなかった($F(2,127)=1.034, n.s.$; $F(2,127)=.614, n.s.$)。従属変数をリアリティショックの「理想像と現実のズレ」とした分析の結果、肯定的スピルオーバー効果のみ有意な主効果がみられた($F(1,127)=10.050, p < .01$)。生活優位群および仕事優位群において、肯定的スピルオーバー効果の高群よりも低群の方が「理想像と現実のズレ」の得点が有意に高かった。なお、クラスターの主効果、交互作用ともに有意な効果は得られなかった($F(2,127)=.245, n.s.$; $F(2,127)=.443, n.s.$)。

考察

リアリティショックについて

本研究におけるリアリティショックは、因子分析の結果、「多忙」「児童・生徒、保護者との関わり」「理想像と現実のズレ」の3因子が得られた。「多忙」とは、仕事の忙しさによって自分が欲している時間が十分に取れていない状態のこ

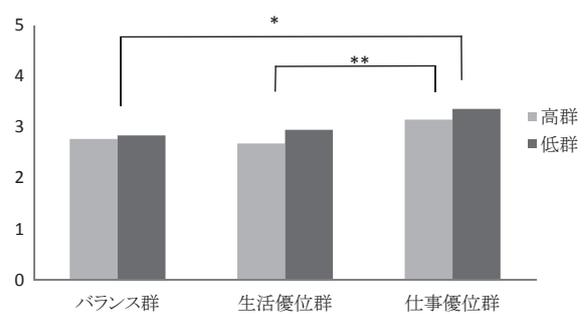


Figure 3-1 二要因分散分析(多忙)

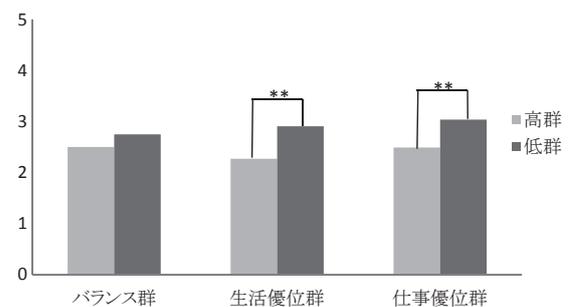


Figure 3-2 二要因分散分析(児童・生徒、保護者との関わり)

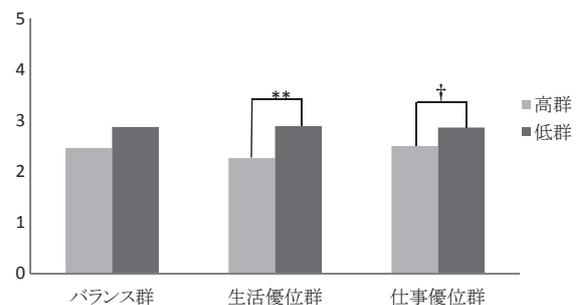


Figure 3-3 二要因分散分析(理想像と現実のズレ)

とである。「児童・生徒、保護者との関わり」とは、児童・生徒や保護者に直接時間をかけて対応したいと思っているが、その他の仕事の忙しさから十分な時間をとることが出来ないと感じている状態のことである。「理想像と現実のズレ」は、教員という仕事全体のイメージについての現実とのギャップを認識していることである。

仮説1を検討するために、リアリティショックが主観的幸福感に与える影響について検討した。その結果、リアリティショックの3因子すべてが影響していたが、「多忙」からは正の影響がみられ、「児童・生徒、保護者との関わり」と「理想像と現実のズレ」からは負の影響がみられた。「多忙」が正の影響を与えていたことについては、多忙感の種類が関係していると考えられる。布川(2007)によると、教員の多忙には「やりがいのある多忙」が存在する。校務分掌に関する忙しさは、部や委員会の活動内容が生徒状況に即した必要性に基づき取り組まれていると教師が実感する場合に、やりがいのともなう多忙となっている(布川,2007)。仕事の忙しさについて、否定的な面だけでなく、忙しいなかでもやりがいを持つことで、専門職としての仕事に対するモチベーションが高くなることが考えられる。多忙については、やりがいを含めた検討が必要である。

一方で、「児童・生徒、保護者との関わり」および「理想像と現実のズレ」が負の影響を与えていたことに関しても、教員のモチベーションの高さが関係していると考えられる。原田・中村・松永(2008)の調査では、就職前後の教員イメージは精神的・理想的なものから、現実的・実践的なものへ変化していた。職務内容のなかには提出すべき報告書が多く、各自が仕事をより効率的にこなさなければならない状況となっており、効率的にできないと精神的に負担を感じてしまうことがある(文科省, 2013)。教員として、指導や教育といった児童・生徒や保護者へ直接的な対応をしたいと思っても、現実に関わらなければならない事務的業務量等が多いために、自身が思っていた以上に指導や対応に手が回らないと感じているのではないだろうか。そのため、やっとの思いで教員になることが出来たととしても、自分が思っていた仕事と現在している仕事にギャップを感じ、仕事に対する満足感を得られていないと考えられる。それが教員になってからの幸福度の低下につながるのではないだろうか。

以上のことから、仮説1は一部支持されたといえる。初任者が精神疾患による休職につながらないためにも、リアリティショックを低減する必要があると考えられる。

初任者教員のライフ・スタイル

先行研究を参考に、初任者のライフ・スタイルのパターン別に現状および希望の三角形のグラフを作成した。バランス群の特徴は、現状は正三角形に近い形となり、希望の三角形と比較すると、生活領域においてのみ希望の得点が有意に高いという点である。生活優位群の特徴は、現状

は生活領域に最も時間やエネルギーを注いでいる点である。また、希望の三角形と比べると、仕事領域では現状得点と差がなく、生活領域および社会領域において希望の得点が上回っていた。仕事優位群の特徴は、現状は他の群と比べると面積が最も小さいアンバランスな三角形であるという点である。また、現状と希望を比較すると全ての領域において大きな差がみられた。

内閣府(2007a)によると、個人の希望するバランスの実現は、働く人々が心身ともに健康であるためにも必要であり、ワーク・ライフ・バランスには個人差の大きさが指摘されている。また、ワーク・ライフ・バランスの一つの要素である希望と現状に注目すると、バランス群では仕事領域および社会領域において現状と希望に差がみられず、生活優位群では、仕事領域で現状と希望に差がみられなかった。これらのことから、教員においてワーク・ライフ・バランスがとれているライフ・スタイルとは、バランス群だけではなく、生活優位群の場合も挙げられる可能性がある。

また、3つのクラスターの希望の三角形を比べると、全てのクラスターで生活領域の希望得点が現状を上回っていることから、初任者の全体の特徴として、私生活にもっとエネルギーや時間を使いたい傾向があるといえる。これは、現在の生活の中で最も欲しい時間を求めた項目で、「趣味・スポーツ、教養、レジャーの時間」が最も多かったことから同様のことがいえる。こういった生活領域の希望得点の高さについて、仕事優位群の現状と希望の乖離は特に注目すべき点である。仕事優位な人は仕事領域に突出してエネルギーや時間を使っている。過労のため、他の領域への活動を希望しているにも関わらず、十分にエネルギーや時間を注ぎていない状況が推察される。さらに、生活優位群および仕事優位群の社会領域において希望得点が大きく上回っていることについて、教員といった職業の多忙さから、社会活動をしたいけれども、時間がなかなかとれない現状があるのではないだろうか。内閣府(2007b)の調査においても、地域の活動に参加している人の割合は約1割に過ぎず、約半数が「今後は参加したい」としながらも現実には参加していないと回答している。

以上のことから、仕事以外の時間を増やすことを希望しているにも関わらず、十分に取れていないと感じている可能性が高い。自分が求めている時間を確保できると認識するために、仕事だけに偏らず、仕事領域、生活領域ともに、具体的な生活の見直しを持つことが重要であるといえる。

リアリティショックの緩衝要因の検討

仮説2を検討するために、リアリティショックの直接的な緩衝要因として重要な要素となる肯定的スピルオーバー効果について詳細にみていくために、肯定的スピルオーバー効果を高群低群に分け、ライフ・スタイルのパターンとの関連について検討した。

リアリティショックの「多忙」については、クラスターの主

効果のみ有意であり、仕事優位群が最も多忙さを感じていた。生活時間が仕事に偏重していることで、仕事の多忙さを感じ、私生活に使うべき時間も仕事に費やしてしまうといったパターンになっているのではないだろうか。調査対象が初任者教員であるため、仕事に対してのモチベーションが高いことも関連していると考えられる。しかし、本研究ではモチベーションについて聞いていないため、今後、モチベーションの観点からライフ・スタイルについてより詳細に検討していくことが必要である。

リアリティショックの「児童・生徒、保護者との関わり」および「理想像と現実のズレ」については、生活優位群と仕事優位群において肯定的スピルオーバー効果の主効果のみ有意であり、両群とも肯定的スピルオーバー効果の高群の方が低群より「児童・生徒、保護者との関わり」および「理想像と現実のズレ」の得点が低かった。生活優位群と仕事優位群の共通点として、ライフ・スタイルの各領域に差がみられることが挙げられる。こういったライフ・スタイルをもつ者が、肯定的スピルオーバー効果の影響を受けるということは、生活優位群および仕事優位群では、仕事および私生活での体験が互いに影響し合っていると考えられる。また、度数に注目すると、生活優位群では肯定的スピルオーバー効果の高群が低群より多く、仕事優位群では肯定的スピルオーバー効果の低群が高群より多かった。すなわち、生活優位群では、仕事および私生活の充実感が相互作用しやすく、仕事優位群では、仕事および私生活での不満足感が相互作用しやすい可能性が考えられる。しかし、本研究では、否定的スピルオーバー効果については聞いていないため、今後の検討課題とする。なお、バランス群において肯定的スピルオーバー効果の主効果がみられなかった。一方、バランス群は各領域に均等にエネルギーを注げることから、仕事および私生活が互いに影響しているのではなく、むしろ別々のものと考えているため、プラスの影響もマイナスの影響も受けないことが考えられる。

以上より、仮説2は支持されなかった。自分の希望するバランスで仕事および私生活に力を注げているといったバランス群であることは、リアリティショックに影響を与えていなかった。しかし、リアリティショックの内容を分けて考えると、肯定的スピルオーバー効果のリアリティショックの緩衝効果は、生活に比重をおいている生活優位群および仕事に比重をおいている仕事優位群で有益であると示唆された。このように、リアリティショックの因子ごとに結果に違いがみられたことから、初任者がリアリティショックのどのような点を認識しているのかをまず確認することが必要である。その点を確認した上で、リアリティショックの内容ごとに対応を考えていくことが有効であると考えられる。

考察のまとめ

組織で働く在職者のメンタルヘルス対策として、一つに管理者がメンタルヘルスの基礎知識を持ち、セルフケアの

支援を行ったり、職場環境を把握し改善を行ったりすることを指すラインケアが挙げられる(宮下, 2013)。しかし、教員は鍋蓋型の組織であるため、メンタルヘルス対策としてラインケアによるケアを行うことの難しさや限界がある(文科省, 2013)。そこで注目すべきケアが、予防的取組みとしての自分自身で行うセルフケアである。江澤(2013)は、教職員のメンタルヘルス問題への取組みの課題として、自助的メンタルヘルス対策(平井, 2012)として取り上げられた、“カウンセリング、リラクゼーション、グループトレーニングの体験学習等”、“リラクゼーションによる積極的なストレスコーピング”の2点に注目をしている。これらのように、環境調整と共に、個人への意識づけといった介入しやすい部分からのアプローチが重要になってくると考えられる。

リアリティショックの多様な面に関して、肯定的スピルオーバー効果は緩衝要因の一つとして有効であると示唆された。この点に関して、初任者のライフ・スタイルのパターンを含めて検討していくと、生活に比重を置いているライフ・スタイルである生活優位群、仕事に比重を置いているライフ・スタイルである仕事優位群において、肯定的スピルオーバー効果が有効であった。このことから、生活優位群および仕事優位群では、仕事および私生活のどちらかに力を注ぎすぎてしまうと、その他の領域に使うべきエネルギーや時間までも使う可能性がある。すなわち、仕事と私生活が相互に影響しあうライフ・スタイルであると考えられる。一方、仕事および私生活にバランス良くエネルギーが注げているバランス群は、仕事と私生活を分けて考えており、ある一つの領域で力を使いすぎることがないと考えられる。その分、仕事および私生活での満足・不満足が相互作用しにくいのではないだろうか。

以上を踏まえ、個人へのアプローチとして、リアリティショックを緩衝するためには、まず初任者がどのような部分にリアリティショックを感じているかを把握することが必要である。本研究で使用したリアリティショックの因子は3つであるが、「多忙」に関しては、ライフ・スタイルの見直しをすること、「児童・生徒、保護者との関わり」および「理想像と現実のズレ」に関しては、ライフ・スタイルを見直した上で、仕事および私生活の充実感を得られるように意識することや、そういった資源を探すことが有効であると考えられる。リアリティショックの具体的な認識を踏まえた上で、その内容に応じた介入をしていくことが有効である。

今後の課題と展望

一つ目は、初任者のライフ・スタイルのパターンについてである。今回、3つのクラスターに分かれたが、それ以外にも様々なライフ・パターンが考えられる。これらのパターンと肯定的スピルオーバー効果の関係をみていくことで、初任者の幸福感を維持するために、個人のライフ・スタイルに合った、より幅広い視点から介入していくことが可能となるだろう。また、様々なライフ・スタイルのパターンによってリアリ

ティショク認識の違いがみられるかどうかといった点も重要となるだろう。ライフ・スタイルのパターンを見つけ出すためには、さらなるデータ数が必要となる。

二つ目は、リアリティショクの「多忙」について、モチベーションの観点を含めた検討の必要性である。既述の通り、初任者は仕事に対するモチベーションが高く、仕事に忙しさを感じる事がやりがい感につながり、教員としての自己実現に至るのではないかと考えられる。しかし、多忙な状態が続くことは、長期的な視点でみると、精神的・身体的健康に悪影響を与える可能性が大きい。こういった状況を予防するためにも、より詳細にリアリティショクの「多忙」についての検討が重要である。

引用文献

- 江澤和雄(2013). 教職員のメンタルヘルスの現状と課題 レファレンス, **744**, 3—28.
- 原田ゆきの・中村菜々子・松永美希(2008). 中学校教師のリアリティ・ショクに関する予備的検討 日本行動療法学会大会発表論文集, **34**, 214—215.
- 原田ゆきの・松永美希・中村菜々子(2009). 中学校教師のリアリティ・ショクとメンタルヘルスの関連 日本行動療法学会大会発表論文集, **35**, 376—377.
- 平井正三郎(2012). ヒューマンサービスワーカーのメンタルヘルスを規定する諸要因に関する研究——教師といのちの電話相談員を中心に—— ブイソーソリューション, pp256—266.
- 布川 淑(2007). 教師の多忙と多忙感——公立高等学校教師の教育活動に関する聞き取り調査にもとづいて—— 立命館産業社会論集, **42(3)**, 87—108.
- 伊藤裕子・相良順子・池田政子・川浦康至(2003). 主観的幸福感尺度の作成と信頼性・妥当性の検討 心理学研究, **74**, 276—281.
- 介護労働安全センター(2014). 平成25年度 介護労働実態調査結果について.
- 勝原裕美子・ウイリアムソン彰子・尾形真実哉(2005). 新人看護師のリアリティ・ショクの実態と類型化の試み——看護学生から看護師への移行プロセスにおける二時点調査から—— 日本看護管理学会誌, **9(1)**, 30—37.
- 厚生労働省(2013). 新規大学卒業就職者の事業所希望別離職状況.
- 松永美希・原田ゆきの・中村菜々子(2010). 新任教師のリアリティ・ショクとメンタルヘルスとの関連(2):リアリティ・ショクとコーピング、職務満足感との関係に着目して 日本行動療法学会大会発表論文集, **36**, 328—329.
- 宮下敏恵(2013). 小・中学校教師におけるバーンアウト低減のための組織的取組に関する検討 上越教育大学研究紀要, **32**, 211—218.
- 森下高治他 NIP研究会編(2001). 仕事とライフ・スタイルの心理学, 福村出版.
- 文部科学省(2013). 教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ).
- 森本寛訓(2006). 医療福祉分野における対人援助サービス従事者の精神的健康の現状と、その維持方策について——職業性ストレス研究の枠組みから—— 川崎医療福祉学会誌, **16(1)**, 31—40.
- 内閣府(2007a). 「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告——多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて——.
- 内閣府(2007b). 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議各分科会における「議論の整理」及びこれを踏まえた「重点戦略策定に向けての基本的考え方」について(中間報告).
- 内閣府(2011). 「ワーク」と「ライフ」の相互作用に関する調査報告書.
- 内閣府男女共同参画局(2007). 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けて.
- 日本看護協会(2013). 2012年 病院における看護職員需要状況調速報.
- 佐々木邦道・保坂 亨・明石要一(2010). 初任者教員のモチベーション研究 I 千葉大学教育学部研究紀要, **58**, 29—36.
- Schein, E. H. (1987). Career Dynamics : Matching Individual and Organizational Needs, Addison—Wesley / 二村敏子・三善勝代訳(1991)キャリア・ダイナミクス, 白桃書房.

Alleviating factors of reality shock for new faculty members : from the viewpoint of career and life-style

Takaharu MORISHITA and Emi SUGA

Abstract

Work-life balance can effectively alleviate reality shock that leads to new faculty members leaving their jobs early. This study hypothesized that work-life balance alleviates the reality shock for new faculty members. One hundred-ninety-two participants (average age 26.3 year-old ($SD=4.92$)) completed self-reporting questionnaires. The results were as follow. (1) Factor analysis of reality shock indicated a three-factor model including busy, the relationship between teacher and student (or parent), and the gap between ideal and reality. (2) Cluster analysis of life style showed that participants could be grouped into three life styles, Balance-group, Life-superiority group, and Work-superiority group. (3) The analysis used a Life-style \times Positive-spill-over (high or low) ANOVA in order to investigate factors alleviating reality shock. In busy, the result showed the main effect in life style, and the Work-superiority-group was the busiest in clusters. In the relationship between teacher and student(or parent), the gap between ideal and reality, showed the main effect in positive spill-over, and the low-group of positive spill-over was higher than the high one for the Life-superiority group and the Work-superiority group. This study suggested the effect of factors differed with the contents of reality shock. However, there are no significant differences in the Balance group. Thus, future study might need to investigate various life-style patterns.

Keywords: work-life balance, reality shock