

特別支援教育における支援者の バーンアウト防止に関する研究 —「U理論」との理論的接点に関する考察—

A Study for Prevent Burnout of Supporter in Special Education —A Study about Common Ground with “Theory U”

松浦 淳* 熊井 正之**
Jun MATSUURA* Masayuki KUMAI**

*青森中央短期大学幼児保育学科, **東北大学大学院教育情報学研究部

*Department of Infant Education, Aomori Chuo Junior College

**Graduate School of Educational Informatics, Tohoku University

Key words ; バーンアウト、支援者、U理論

1. 目的

一般に、バーンアウトは「長期間にわたり人に援助する過程で心的エネルギーが絶えず過度に要求された結果、極度の心身の疲労と感情の枯渇を主とする症候群であり、自己卑下、仕事嫌悪、関心や思いやりの喪失などを伴う症状」(小堀, 2005より引用)とされるストレス反応の一種(久保, 2004)である。そして、小堀(前掲)や久保(前掲)、水澤(2007)では、義務感、責任感、使命感が強く仕事に対して積極的な姿勢を持っている、理想に燃え使命感にあふれている、他人を気遣う、利他的な奉仕的精神を持っている、等の傾向が強い人の場合にバーンアウトのリスクが高まることが指摘されている。

特別支援教育においても、教員のバーンアウトは教育実践及び教育の質の向上に向けた課題となっており、特別支援学校教員を対象としたバーンアウトに関する量的なデータ採取と分析とが行われている(北出・加藤, 2012; 坂本・一門, 2013; 田中, 2009; 森・田中, 2011)。その内容としては現職教員のバーンアウトのリスク、およびリスクに影響を与えるストレス要因や教員の専門性といった要因の把握に重点が置かれ、特別支援学校教員が置かれる職場環境、幅広い職務内容、各教員の専門性などが影響する可能性が示されている。これを受けて、今後はバーンアウトにかかわるより具体性の高い要因や、これまでよりも大きな規模での状況を把握する取り組みにより、個別および全体的なバーンアウト防止策の提案に向かうと思われる。

一方、竹端(2010; 1011; 2012)は、福祉領域の業務姿勢について啓発する立場から C. Otto

Scharmer の提唱する U 理論を援用し、支援者が積極的に行動する際に辿る思考過程を描き出すとともに、現状の支援の枠組みを外して支援の在り方を再検討することを推奨している。この主張は、支援者は、支援の現状を所与のものとして受動的にとらえるのではなく、自らが過去にかかわり選んできたものとしてとらえなおすべきであり、未来に主体的に関与できる意識を持つべき、とする内容のものである。これに関して、実際に我が国においても NPO 法人全国地域生活支援年ネットワークによる「アメニティ・フォーラム」や、若手福祉従事者ネットワークの活動のように、福祉領域で多くの起業家を含む積極的な活動を展開している例があり、竹端が主張するような業務へ意識や取り組み姿勢を示している実例として挙げることができる。

この竹端の主張と、前述のようにバーンアウトのリスク要因が積極的な支援者になる要因と共通しているという提案や指摘がなされていることとを合わせて考えると、積極的な支援者になるまでの過程に特化している U 理論からは、これまでのバーンアウト防止に向けた研究の成果を補う示唆が得られる可能性がある。

しかし、竹端の指摘はあくまで「制度の未成熟」(竹端, 2010前掲より)を抱えた障害者福祉領域における積極性のある支援実践に論理的な方向性を示したものである。このため、特別支援教育の領域を対象とした主張ではなく、先に挙げた既存のバーンアウト防止を志向した先行研究と比較されたものでもない。したがって、U 理論を中心とする竹端の主張と、これまでの特別支援教育におけるバーンアウト防止に向けた研究成果との接点については不明確である。

したがって本研究は文献を通じて両者の接点を理論的に検討し、特別支援教育におけるバーンアウトへの対応の基礎を築くことを目的とする。

2. 方法

第一に、特別支援学校教員を対象としたバーンアウトに関する主要な文献を通じてバーンアウトのリスクや関与する因子等について整理する。また、障害福祉施設職員や教員、保育者などの隣接する職業の従事者を対象とした研究についても、必要に応じて参照する。第二に、日本において U 理論を主に取り上げている竹端寛の文献を中心に、U 理論の過程や詳細について整理する。第三に、両者の比較を通じて理論的接点について検討する。

3. 結果及び考察

第一に、バーンアウトのリスクや関与する因子について整理した結果について述べる。まず、特別支援学校教員を対象とした文献について報告する。坂本・一門(前掲)はある県内の特別支援学校の教員を対象とした量的調査を行い、職務の広範化、保護者との関係、業務量の多さなどをバーンアウトに関連する要因として予想している。また田中(前掲)や森・田中(前掲)は、教師としての自己評価、および特別支援教育に関する専門性への自己評価が、バーンアウトに影響している因子であると報告している。これは、特別支援教に関する専門性への自己評価が、バーンアウトの内的リスク要因であり、かつ有効なサポート源ともなりうることを示している。以上から、職務内容・業務量の増大という外的要因と、職務遂行にかかわる能力の自己評価という内的要因とがバーンアウトにかかわっていることが示されている。

続いて、隣接する職業への従事者を対象とした文献について報告する。小学校普通学級で障害のある児童を担任する教師を対象に調査した高田（2009）は、職場環境に対するネガティブな認知をバーンアウトの内的要因として推測している。また保育士を対象とした宮下（2010）は、職場内の人間関係がバーンアウトの外的要因になると同時に有効なサポート源にもなっており、このため管理職による環境調整が重要である、と主張している。また、宮下は職務上の問題を回避ではなく解決していくことがバーンアウト防止に有効、とも主張している。さらにソーシャルワーカーを対象とした清水ら（2002）は、職務上の理想と現実とを比較しすぎることをバーンアウトの内的要因として指摘し、個人の省察、職場全体での振り返り、スーパービジョンなどを対策として提案している。以上をまとめると、バーンアウトの内的要因として職場環境に対するネガティブな認知、職務上の理想と現実とを比較し過ぎる傾向の二点があり、外的要因かつ有効なサポート源として職場内の人間関係がある。

ここまでの先行研究で提案あるいは示唆されているバーンアウト防止策の概要をまとめると、以下の2つになる。まず、各支援者の専門性の向上に向けた取り組みの実践、管理職による環境調整など、職務上の問題に対して回避ではなく解決に向かう姿勢を保つことである。そして、前述の通り様々な水準のスーパービジョンにより、現状を俯瞰し、職務に従事する姿勢や方法の改善に取り組むことである。

第二に、竹端の文献を中心に、U理論の過程について整理する。竹端（2012前掲）は、福祉現場における支援の分析は現状の制度を前提とするミクロ行為論の枠組みで行われることが多く、このために現場での支援の前提となる価値を疑う視点を欠きがちであり、現場における諸問題に対する、追認あるいは是認する形の報告を生んでいることを指摘している。そして、現実的に問題解決に向かうには、背景にある価値判断の存在を認めて注意を向け、それがどのような価値観および判断であったのかを見つめなおす「枠組み外し」が必要と主張している（竹端，2012前掲）。

このような文脈の中で竹端は、科学者や起業家グループへのインタビューを通じてC. Otto Scharmer がイノベーションの生まれる過程を描き出したU理論を、ニリエがノーマライゼーションを提唱するまでの過程になぞらえて紹介している。その概要は以下の通りである。

U理論は7つの段階で構成されている。(1) Downloading：いつもの自分の尺度で現状を把握する。(2) Seeing：判断を保留し、現状を見直す。(3) Sensing：目の前の現状を俯瞰し、状況全体に注意を向ける。ニリエの場合、アメリカで講演や議論をすることで母国スウェーデンでの経験を俯瞰できる機会を得ていた。(4) Presencing：何を目指そうとしているのか、などの現状にかかわる原点、動機の源泉に触れる。ニリエの場合、社会におけるノーマルな生活条件を可能にするケアを志向する、というイメージに触れていた。(5) Crystallizing：原点・源泉から得られるイメージ・ビジョンをもとに、現実のアクションの形を描き始める。ニリエの場合、ノーマライゼーションの姿を描き始め、原理を形作ることであった。(6) Prototyping：実践により未来を切り拓く。ニリエの場合、ノーマライゼーションの8つの原理を表明することであった。(7) Performing and Embodying：現実の、今までの資源と結びつく形での実践により新しいやり方を力強い運動として形作らせる。ニリエの場合、ノーマライゼーション原理により障害者福祉のパラダイムシフトを促すことであった。そして、(1)～(7)が属する各階層について、現実に近い順に(1)～(7)の属する階層がReacting、(2)

(6) の属する階層が Redesigning、(3) (5) の属する階層が Reframing と命名されている（以上、竹端，2012前掲；C. Otto Scharmer，2010を基に筆者が補足）。以上のU理論の全体像を、図1にて示す。

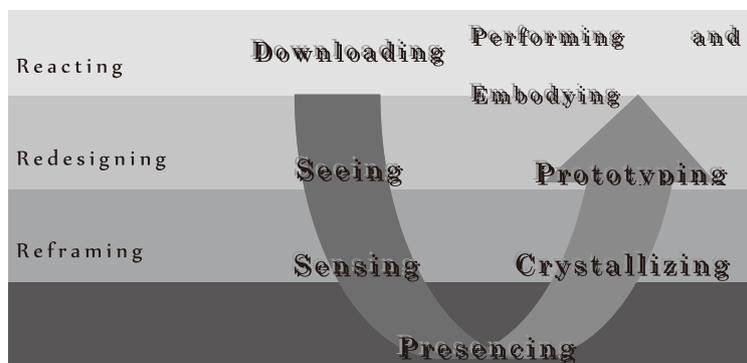


図1：U理論の全体像（竹端（2012）；C. Otto Scharmer（2010）を基に筆者作成）

第三に、両者の比較について述べる。まず、特別支援教育と「制度の未成熟」の関係について述べる。特別支援教育は学校内・外の支援体制や、発達障害を持つ児童生徒への支援方法に関する多様な実践と検証の過程にある。この点において、特別支援教育は様々な実践に応じて制度を整えている状況であり、「制度の未成熟」を抱えていると考えられる。ただし、学校教育制度の全体像を俯瞰すると、長期間、全国的な規模でそのあり方を問い直され構築されてきたものであり、安易に「枠組み外し」を行うことには困難が予想される。

ここでバーンアウトに関する一連の報告を再掲すると、教員自身が直面している問題に対して俯瞰しづらい状況が生まれた場合や、問題が生じた背景に自分自身に関与できないと感じている場合にバーンアウトのリスクが高まることが示されている。また、対策として個人・職場レベルでの現状の整理や支援の検討を、時にはスーパービジョンを受ける形で行うことが提案されている。これに関連して久保（前掲）は、対人援助職への専心性が職業上の長所となると同時にバーンアウトのリスクになりうることを踏まえ「突き放した関心」の獲得を提案している。一方、U理論は現状を一旦括弧にくくる過程を一翼とし、現在行われている支援がなぜ現状の方法に至っているのか、本来目指すべきことをどのように感じているのか、などを段階的に探っていく。その一方で、個人として得た「あるべき未来」に向けて、段階的に具体性や汎用性を高めていく過程を備えている。

このように両者を俯瞰した時、共通点として、現状に対する視野を広げることで直面した問題を相対化しようとする点、問題解決志向の必要性を認めている点の二点が見出される。

次に相違点として、バーンアウト防止策は、組織と個人、組織にと業務内容との関係を再検討する性格のものである。そして、組織や個人、業務内容や成果について、それぞれに無理のない共存方法を見出そうとする性格が指摘できる。一方でU理論は、これまでバーンアウトに関する報告で提案されてきた対策を個人レベルで体験した内的過程として、凝縮して描いている。したがってU理論は、これまでに提案されてきたバーンアウト対策が結果としてたどることを目標とすべき、個人的体験、内的過程を描いたものとしてとらえることができ、U理論に示された過程をたどった個人は、対人援

助職従事者として賦活されることが期待できる。

4. 結論

まず、特別支援教育には「制度の未成熟」に当たる部分がある、ということ指摘できる。このため、既存の支援、教育の枠組みをいったん外す段階が、教育に携わる支援者にとっての問題解決に有効であると思われる。しかし、学校教育の全体は「制度の未成熟」と形容するには当たらない規模のものであるため、仮に特別支援教育の現場で支援者が単独でU理論の過程を経ると、学校という組織の中で孤立する危険性があると思われる。換言すると、U理論が示す思考過程を経て個人が賦活されたとしても、その後の行動には周囲の教員、職場の考えが強く影響するということである。したがって、数多くの教員がU理論について知り、その思考過程をそれぞれで経ていくことが、バーンアウト抑止にも有効であると思われる。

本報告では、従来のバーンアウト抑止への研究とU理論との、あくまで理論的な接点について検討した。このため、ある個人がU理論に示される過程を経ることができた場合それはなぜなのかという疑問や、その過程を経ない場合、また離職、バーンアウトする場合とどのような違いがあるのかという疑問が残る。これについては、特別支援教育にかかわる領域で実際に起業した人物や、新たな資源の創出に携わった人物を対象とする、クリティカルインシデントに注目した質的調査が必要になるであろう。

※本論文は、2014年9月19日～21日に開催された第52回日本特殊教育学会におけるポスター発表（P2-G-5）の内容を基に、加筆したものである。

参考文献

- ・小堀彩子（2005）対人援助職のバーンアウトと情緒的負担感．東京大学大学院教育学研究科紀要，45，133-142.
- ・久保真人（2004）セレクション社会心理学—23 バーンアウトの心理学—燃え尽き症候群とは—．サイエンス社.
- ・水澤都加佐（2007）仕事で燃えつきないために—対人援助職のメンタルヘルスケア．大月書店.
- ・北出浩二・加藤哲史（2012）特別支援学校教師の職務ストレスがバーンアウトに及ぼす影響．上越教育大学心理教育相談研究，97-106.
- ・坂本裕・一門恵子（2013）特別支援学校教員のバーンアウトへの関与要因についての探索的研究．特殊教育学研究，51，261-268.
- ・田中敦士（2009）専門性が欠如した教師におけるバーンアウトのリスク——特別支援学校教諭免許未取得で特別支援教育に携わる教員を対象とした調査から．精神障害とリハビリテーション，13（1），60-68.
- ・森浩平・田中敦士（2011）特別支援教育に携わる教師としての専門性とバーンアウトとの関連：教員に対するメンタルヘルスチェックの分析結果から．Asian Journal of Human Services，1，31-40.

- ・竹端寛（2010）ボランティア・アクションの未来—障害者福祉政策における社会企業家の視点から—。ボランティア学研究, 10, 15-38.
- ・竹端寛（2011）福祉現場の構造に関する現象学的考察—「U理論」と「魂の脱植民地化」概念を手掛かりに—。山梨学院大学法学論集, 68, 363-389.
- ・竹端寛（2012）枠組み外しの旅——「個性化」が帰る福祉社会。青灯社.
- ・高田純（2009）障害のある児童の担任教師のバーンアウト傾向, 職場環境ストレス, 特別支援教育負担感, 自己効力感. 学校メンタルヘルス, 12 (2), 53-60.
- ・宮下敏恵（2010）保育士におけるバーンアウト傾向に及ぼす要因の検討. 上越教育大学研究紀要 29, 177-186.
- ・清水隆則・田辺毅彦・西尾祐吾編著（2002）ソーシャルワーカーにおけるバーンアウト—その実態と対応策—。中央法規出版株式会社.
- ・C. Otto Scharmer（2007）THEORY U : Leading from the Future as it Emerges. Scott Meredith Literary Agency, Inc. 中土井僚・由佐美加子訳（2010）U理論—過去にとらわれず、本当に必要な「変化」を生み出す技術—。英治出版株式会社.