

メンタルヘルスケアを通じた学校組織の活性化
－小学校教員のためのメンタルヘルスプログラム作成－

教職員研修課 マネジメント研修班 長期研修員 柚木真紀子

1 主題設定理由

静岡県では、平成20年10月、「有徳の人」の育成が、理想の学校教育具現化委員会により提言された。学校において「有徳の人」育成に向けて全職員で取り組む中、日常的に児童と接する時間が長い教員は、児童の人格形成に大きな影響を与える立場にある。その重要な立場にある教員の心の健康の保持増進は、単に教員個人の健康管理上の問題にとどまらず、学校としての教育活動を円滑に実施するための大変重要なテーマの一つである。しかし、実際には、教員の特別休暇取得者、休職者は増加し続けている。文部科学省が実施した「病気休職者調査（平成21年）」によると、精神疾患で休職した公立学校の教育職員は過去最多の5,458人となり、17年連続で増加し、病気休職者全体の数も8,627人と過去最多となっている。

学校における教員の心と体を不調にするストレス要因として、文部科学省では次の内容を挙げている。従来の考えでは対処しきれない保護者や児童からの要望や問題への対応、昨今の教育内容の変化への対応、教育問題への悩みを打ち明け、相談する教員間のコミュニケーションの減少である。これらの要因が絡み合い、問題を一人で抱え込んだ結果、メンタルヘルスを不調にさせていくと考える。

メンタルヘルスの重要性が唱えられ始めて20年だが、休職者は増加の一途である。だからこそ、心の病への対応以前に、心の健康を維持するメンタルヘルスケアを学校で早急に行う必要がある。さらに、心の健康を維持するメンタルヘルスケアを行うことは、教育活動に対する教員の意欲を高め、協働意識を持って取り組むといった学校組織の活性化につながる一歩だと考える。以上の考えに基づき、本主題を設定することとした。

2 研究の目的

教員が、教育活動に対して意欲を高め、協働意識を持って取り組み、組織として力を発揮していくために、教員の心と体を不調にするストレスの軽減を目的としたメンタルヘルスプログラムを作成し、提案する。

3 研究の方法

- (1) メンタルヘルス対策に関する考え方及び国や県の取組について、指針や文献等から情報を収集し、現状を把握する。
- (2) 小学校教員の精神的不安やストレスについてアンケートを実施し、現状を把握する。
- (3) (1)(2)の情報及び現状から、メンタルヘルスプログラム作成への視点をまとめる。
- (4) (3)の視点に基づいたメンタルヘルスプログラムを作成する。
- (5) 所属校にてメンタルヘルスプログラムを試行し、個や組織に及ぼす効果を考察する。

4 研究の内容

(1) メンタルヘルスケアとその現状

ア メンタルヘルスケアの基本的な考え方

メンタルヘルスとは、生産的で充実した生活を送るための「心の健康」づくりに向けた予防的意味と、「心の病」を癒し、環境に再適応するための治療的意味を持つ。この両者の意味で、厚生労働省は、労働者の「心の健康」の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスケア」という。）が適切かつ有効に実施されるように、「労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成12年）」を定めた。この指針には、メンタルヘルスケアの原則的实施方法として「4つのケア」が掲げられている。職場でのメンタルヘルスケアでは、この「4つのケア」を組織的かつ計画的に実施することが、大きな効果を生むとされている。

「4つのケア」のうち「ラインケア」は一次予防、二次予防、三次予防の3段階のケアから成っている。「労働者の心の健康の保持増進のための指針」による各段階のケアについて筆者がまとめたものを資料1に示す。

【資料1】「労働者の心の健康の保持増進のための指針」による4つのケア

4 つ の ケ ア	セルフケア	・一人一人がストレスや心の健康について理解し、ストレス予防、軽減に努める。
	ラインケア	・管理監督者が、職員一人一人の状況を日常的に把握するとともに、職場における具体的なストレス要因も把握し、その改善を図る。 一次予防：職場環境づくり(良好な人間関係)、ストレスに対処するスキルの向上 二次予防：発症者の早期発見、早期対応、早期治療 三次予防：休職者の職場復帰支援、再発防止
	事業内産業保健 スタッフケア	・産業医、保健師、衛生管理者等、産業スタッフによる支援。職場環境や職員の心の健康問題等を把握し、管理監督者と協力して改善を図る。
	事業外資源ケア	・専門的な治療を必要とする職員に対して、専門機関・専門家の支援の活用を図る。

□の内は本研究で取り組むケア

「心の健康」づくりには、労働者自身がストレスに気づき、これに対処すること（セルフケア）の必要性を認識することが重要である。しかし、職場に存在するストレス要因は労働者自身の力だけでは取り除けないものもあることから、職場内の実態把握や環境づくり、ストレスとなる問題への対処を考え、その対処スキルを向上させていくラインケアの一次予防（以下「一次予防」という。）を実施していく必要がある。この職場内での積極的な「心の健康」づくりの実践が、ストレス要因の軽減につながり、「心の病」にならないための最大の予防となる。

イ メンタルヘルス対策への取組

(7) 静岡県教育委員会等の取組

県では、セルフケアを中心に各年代に対応した教職員の研修会の実施、「心の病」の早期発見や休職者への職場復帰支援等に関する管理者の資質向上を図る研修会の実施、全職員へのメンタルヘルス・ブック配布等を行っている。また、平成21年度に学校マネジメント向上プロジェクトを立ち上げ、「教職員のメンタル

ヘルス増進」の視点で学校運営の改善を検討し、取組も行っている。この取組は、セルフケアを中心としたストレス解消法の習得を主とした内容となっている。この取組後、「専門性を有する講師の確保」や「時間の確保」が課題として挙げられた。F市教育委員会では、教職員が相談しやすいように相談窓口を設置し（文部科学省の調査によると、平成22年10月現在、市区町村教育委員会における相談窓口設置率は全国で21.2%）、県の相談機関等とも連携を図っている。

(イ) 各取組から見えてくるメンタルヘルスケア

県、市ともに「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づいた、4つのケアに沿った対策を実施している。しかし、ストレスを感じ、抱えている状態における「心の病」の早期発見・早期治療（二次予防）や職場復帰・再発防止（三次予防）に重点を置いた取組が多い。だからこそ、職場環境づくり・発症予防（一次予防）への取組は、メンタルヘルス対策の強化を図る糸口となる。また、イ(ア)で示した学校マネジメント向上プロジェクトの取組後に出された課題である「専門性を有する講師の確保」や「時間の確保」の解決も容易ではない。そこで、改善の策として、教員同士で簡単に実行でき、最小限の時間で実施できるメンタルヘルスケアを考えたい。さらに、その内容にはセルフケアだけでなく、メンタルヘルス対策を強化する糸口である、職場内の良好な人間関係形成やストレスとなり得る問題に対処するスキルの向上を図る一次予防を盛り込んでいく必要がある。

ここから得た一次予防メンタルヘルスケアへの視点を以下に整理した。

〔視点1〕 教員同士で簡単に実行

〔視点2〕 最小限の時間で実施

〔視点3〕 職場内の良好な人間関係形成

〔視点4〕 ストレスとなりうる問題に対処するスキルの向上

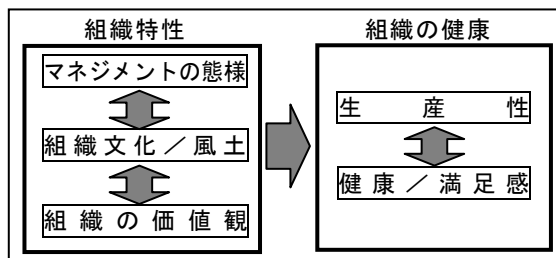
ウ 教員のメンタルヘルスと学校組織との関わり

学校組織でメンタルヘルスに取り組む意義について調べた。

米国立労働安全衛生研究所では、「従来、従業員の健康を重視して職場環境の改善を行ったり、労働負荷を軽減したりすれば、コストがかかり、生産性も低下すると考えられていた。そのため、従業員の健康問題は経営上の優先課題になりにくい状況であった。しかし、近年、従業員の健康や満足感と組織の生産性を両立させることは可能であり、むしろ、両者には相互作用があり、互いに強化することができる」という考え方を提示した。この考え方は「健康職場モデル（資料2）」と呼ばれている。この考え方によると、従業員が心身ともに健康で満足感が高ければ、目標に向かって意欲を高め、持てる能力を最大限に発揮することができ、組織の生産性向上や好業績につながることになる（注1）。この考え方を学校組織に置き換えれば、「教員が心身ともに健康で満足感が高ければ、共通の目標に向かって意欲を高め、持てる能力を最大限に発揮し、協働し合うなど、学校組織として力を発揮することにつながる」となる。この姿は、近年求められている学校組織が活性化した

姿である。この姿に向かうには、資料2左部分に示されているように、健康と満足感を得る基盤となる3つの組織特性について考える必要がある。学校において、「マネジメントの態様」は管理職による適正な分掌配置等のマネジメント、「組織文化／風土」は問題を一人で抱え込まず、支え合い、学び合える職場での人間関係づくり（以下「同僚性の形成」という。）、「組織の価値観」は問題、目標の共有化等と考えられる。

【資料2】健康職場モデル



注) 大阪商工会議所
メンタルヘルスマネジメントより出典

を一人で抱え込まず、支え合い、学び合える職場での人間関係づくり（以下「同僚性の形成」という。）、「組織の価値観」は問題、目標の共有化等と考えられる。この3つの組織特性が良好に関係し合っこそ、教員の健康と満足感は向上し、更には組織としての力の向上にもつながる。そこで、本研究では、組織特性の中でも、メンタルヘルスクエアに強く関わる、教員間の同僚性の形成について取り組んでいくこととした。同じ取組は企業においても行われ始めている。厚生労働省の実施した「労働者健康状況調査（平成19年）」によると、従業員が100人以上の企業のうち、6割以上の企業がこの「健康職場モデル」の関係に気付き、メンタルヘルス対策に取り組んでおり、今後も増えることが予想される。

ここから得た一次予防メンタルヘルスクエアへの視点と[視点3]を合わせて整理し、以下の表記に変更する。

[視点3] 教員間の同僚性の形成

(2) 小学校教員のストレスの現状

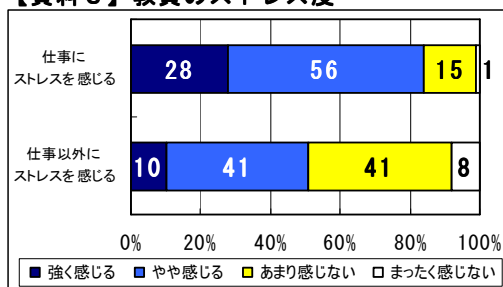
職場におけるメンタルヘルス対策を推進するためには、「心の健康」に影響を与える具体的なストレス要因を把握することが重要である。職場のストレス要因を調査することによって、教員が何にストレスを感じているのかをはっきりとさせるとともに、どんなスキルを向上させれば、そのストレスに対処できるのかが見えてくる。

中学校は教科担任制であるため、学年団で生徒指導に当たることが多く、そこに進路指導や部活動等の問題も加わってくる。小学校は学級担任がほとんどの教科を担当するため、学級児童と接する時間が長く、学級内で起こった問題に対して担任が主に解決に当たる。このように校種によっても業務形態が異なることから、抱えるストレス要因は違ってくると思われる。このため、学級内で起こった問題を一人で抱え込みやすい傾向にあること、筆者が小学校教員であることから、小学校教員を対象として研究を進めていくこととした。そこで、小学校教員のストレスに関する実態を明らかにするために、F市内22校の小学校教員351名を対象にアンケート調査を実施した。

ア ストレスを感じている割合

「仕事にストレスを感じるか」と尋ねたところ、約80%の教員が「感じる」と答えた。すでに多くの教員がストレスと認識し

【資料3】教員のストレス度



ている状態にある（資料3）。教職員の健康調査委員会の調査報告書（平成18年）によると、ストレスを感じている教職員は約70%であり、休職者の増加傾向を考えると、現時点でのF市の状況は全国とほぼ変わらないといえる。

「仕事にストレスを感じる」「仕事以外にストレスを感じる」という項目に対する教員の内訳も調べた。仕事と仕事以外の両方で、何らかのストレスを感じる状態にある教員は、48%いることが相関表（資料4）から分かった。これは、ストレスを軽減、発散する場がなく、悩みや不安を常に抱えて生活している状態を表している。この状況は、メンタルヘルス不調者予備軍の多さを表しており、早急に学校におけるストレス要因を追求し、メンタルヘルスカケアを行う必要がある。

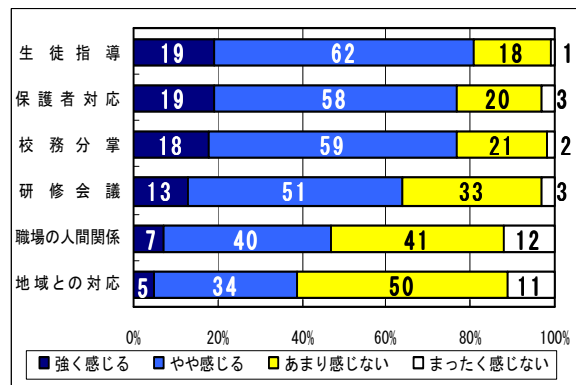
【資料4】「仕事」「仕事以外」のストレス相関表

		仕事以外にストレスを感じる			
		強く感じる	やや感じる	あまり感じない	全く感じない
仕事に を感じる	強く感じる	5%	12%	9%	2%
	やや感じる	4%	27%	22%	3%
	あまり感じない	1%	2%	10%	2%
	全く感じない	0%	0%	0%	1%

イ ストレス要因

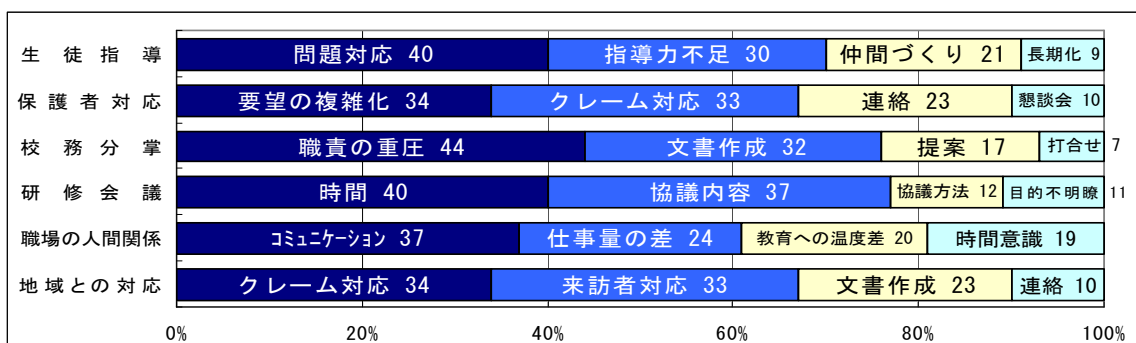
学校で感じるストレスについて尋ねた結果が、資料5である。文部科学省が、教員の心と体を不調にさせるストレス要因の項目として挙げているものと同様、児童や保護者、地域、学校職員等との人間関係に関する項目にストレス度が高かった。特に生徒指導や保護者対応に対して、約80%の教員がストレスを感じると答えている。

【資料5】項目別教員のストレス度



各項目で「ストレスを感じる」と答えた教員に、その具体的要因について当てはまると感じる項目を答えてもらった結果が資料6である。

【資料6】ストレスの要因と考えられる内容



生徒指導では「問題対応」「自己の指導力不足」に、保護者対応では「要望の複雑化」「クレーム対応」に対してストレスを強く感じていることが分かった。自己の指導力不足をストレス要因と感じている教員も多いことから、ストレスとなりうる問題に対処するスキル向上の提案は効果的だと考える。また、校務分掌では「職

責の重圧」に、研修会議では「時間」にストレスを強く感じていた。これは、多忙化により、自己研修の時間が限られ、同僚に頼ることができずに一人で仕事や問題を抱え込んでいる状況からと推察される結果であり、同僚性形成の必要性が感じられる。以上のことから、[視点3] 教員間の同僚性の形成及び[視点4] ストレスとなりうる問題に対処するスキルの向上は、一次予防メンタルヘルスケアへの重要な視点であることが分かる。

(3) メンタルヘルスプログラム作成上の視点

教員がメンタルヘルスケアをより簡単に、より効果的に行うために、本研究では、メンタルヘルスプログラムを提案していく。このプログラムを作成し、提案するために、(1)(2)より得た視点を以下にまとめて示す。

ア 【視点1】 教員同士で簡単に実行（校内研修にて実施）

本研究におけるメンタルヘルスへの取組は、ケアである一方で、教員としての力の向上と同僚性を深める時間でもあるため、職能成長と同僚性の形成に向けた活動とされている校内研修の中に位置付けて提案する。この校内研修を企画、運営していくのはミドルリーダーである。ミドルリーダーは、管理職や学年・分掌・教科等のグループ内はもとより、他のグループとの連携をとりながら目標達成に向けた取組を推進、調整していく役割を担っている。この役割を担う上で、メンバーの状況を把握することは必要不可欠である。このことから、ミドルリーダーの存在は非常に重要であり、かかる負担も大きいことが分かる。そこで、ミドルリーダーである研修主任を中心に、メンタルヘルスケアへの取組及び運営を分担、全教員で学び合い、支え合い、高め合う機会とした。

イ 【視点2】 最小限の時間で実施（月1回20分間で実施）

教員同士で簡単に実行でき、最小限の時間で実施できるプログラムであることは、多忙化が問題視されている中で、メンタルヘルスをより身近に考え、定期的、継続的な実施を進めていくための重要な視点である。セルフケアの習得であれば5分間での実施も可能だが、同僚性を形成するために、コミュニケーションを図る時間を確保したいことから、最長20分間の設定とした。

ウ 【視点3】 教員間の同僚性の形成

教員は様々な立場の人との信頼関係を維持し、また相互に関連させていく対人専門職ともいえる職種である。このような複雑な環境の中で、支えになってくれる仲間に相談し、一人一人の知識と経験を生かしながら対処を検討し合うことは、安心感と自信を生み、更には問題解決力を高める。また、時間の共有を楽しみ、時に愚痴を言い合うことは、ストレスを発散し、次への活力も生み出す。このように同僚性が形成され、チームとして問題に取り組んでいる状態であれば、精神的負担は緩和されるため、教員にとって「たいへん」であっても「つらい」とはあまり感じないはずである（注2）。このことから、プログラムの中に、同僚性の形成をねらいとした、教員間で話し合いながら答えを導き合う場を設定することとした。

ために、同僚性を深める内容を取り上げることは、メンタルヘルスケアにとって有効であるといえる。このことから、プログラム実施の時期や内容は、大変重要なポイントとなることが分かった。そこで、分類表及び年間計画表の作成を行った。

分類表は、(4)アで述べた4つの分類を、アンケートから得たストレス要因に基づき、更に具体的に「〇〇したい時」と表記分類し、学校の状況に合わせて選択できるように作成した(資料8)。

年間計画表は、研究協力校である所属校の行事等に合わせて作成した。

(5) メンタルヘルスプログラム試行

ア 第1回「気を贈ろう！」

具体的な要因としてアンケートに挙げられた「教員間のコミュニケーション」「児童への問題対応、仲間づくり」「保護者懇談会」への対応をねらいとして実施した。

二人組になり、交代で、互いの背中に手を当て人の温かさを感じ合う、心身の簡単リラクゼーションを行った。資料9は実施後の自由記述である。自身のことだけでなく、同僚性の形成に役立ったという内容が多く見られた。さらに、生徒指導や学級づくりに生かしたいという内容も多かった。

【資料9】第1回メンタルヘルスプログラム自由記述

- ・日頃から、このような時間が持てたらいい。教師間でのコミュニケーションを図っていきたい。
- ・心がリラックスし、親密度、笑顔が増した。人との距離が縮む感じ。先輩の先生がとても近くに感じられた。
- ・楽しかった。忙しい日々、全員で何かをして笑い合える時間が何よりだった。これはまさしく「元氣玉」。
- ・余裕(心、体)を生み出すための手法としては面白い。いつでもすぐにも実行できそう。
- ・触れるだけで、こんなにもリラックスできるとは思わなかった。子ども同士でも実践したい。

イ 第2回「仕事が進むぞー！」

具体的な要因としてアンケートに挙げられた「職責の重圧」「文書作成」「時間意識」「教員間のコミュニケーション」への対応をねらいとして実施した。

タイムマネジメント表を用いて、自分の抱えている仕事をどのような順番で進めているのか、仕事の取組方を振り返った。資料10は実施後の自由記述である。仲間がどんな仕事を抱えているのか互いの表を見合い、どう進めているのか話し合う中で、有効な仕事の進め方について情報を得る時間となったことが分かる。

【資料10】第2回メンタルヘルスプログラム自由記述

- ・取組方の優先順位について、改めて話し合えたことで、共通意識も生まれてくると思う。
- ・立ち止まって考える、いい機会となった。意識を変えることの気持ちよさを感じた。
- ・自分の仕事への意識が自覚でき、話から、取組方がはっきりと見えてきた。なるほど！
- ・自分がいかに仕事の選択が下手で、ストレスを感じながらやっていたのか分かった。
- ・身近にこの表を貼っておくといいと思った。初任者にも今回のプログラムを体験させてあげたい。

ウ 第3回「頼り頼られ」

具体的な要因としてアンケートに挙げられた「教員間のコミュニケーション」「教育への温度差」「児童への問題対応、仲間づくり」への対応をねらいとして実施した。

学級でトラブルをよく起こすA男さんへの支援について、事例研究を行うとともに、他者信頼感、自己有用感を感じられる、トラストアップ等のエクササイズの実験も併せて行った。実施中、参加者からは大きな歓声上がり、にこやかな表情も

【資料11】「頼り頼られ」の様子



見ることができた（資料11）。実施後の自由記述（資料12）からもこの時間の心地よさを感じた様子が分かる。普段の指導を振り返る機会、生徒指導に対処するスキルの向上だけでなく、同僚性の形成につなげることができたと感じた。

【資料12】 第3回メンタルヘルスプログラム自由記述

- ・スキニップを取りながら、団結の力のすごさ、素晴らしさ、温かさを体感することができた。
- ・笑顔がたくさん見られた。とても雰囲気の良い研修で気持ち良かった。輪が広がる活動だと思う。
- ・普段の指導を振り返るとともに、他学年の先生方と接する良い機会となった。
- ・指導という方向だけでなく、信頼を築くという別の方向からのアプローチもあることを感じた。
- ・対処方法など、同じ学校の先生たちと出し合う機会がなかなかないので、勉強になった。心が開く感じ。

エ 第4回「クレームマインドマップ」

具体的な要因としてアンケートに挙げられた「要望の複雑化」「保護者、地域からのクレーム」「教員間のコミュニケーション」への対応をねらいとして実施した。

クレームという言葉から連想される言葉や思いをグループで思い浮かぶままに書き出し、その後、その言葉や思いに対処する方法を紹介し合い、まとめていった。実施後の自由記述（資料13）からは、同様の悩みをみんな抱えているという安堵感や、自分の対応で良かったという自信回復、クレームに直面した際に対応するための順序確認などにつながったことが分かった。

【資料13】 第4回メンタルヘルスプログラム自由記述

- ・相手の心を受け入れることがクレームを相談に変える一歩だと分かった。
- ・先生方の引き出しを見ることができて「こうすればいいの」「これで良かったんだ」と安心した。
- ・困ることの多い状況下、同じ価値観で物事に対応できる手だてが見つかるだけで明るい気持ちになれた。
- ・クレームで悩むのは、自分だけではないと改めて感じた。
- ・クレームなど、教師が孤立しがちな問題を取り上げてもらって良かった。

オ 第5回「子どもへの願いを確かに！」

具体的な要因としてアンケートに挙げられた「保護者懇談会」「保護者連絡」「教員間のコミュニケーション」への対応をねらいとして実施した。

30ある項目の中から、自身の願う子どもの姿を3つ選び出し、順位付けを行う。さらに、グループで互いの順位付けについて話し、相談し合って、グループ内における順位付けを行った。実施後の自由記述（資料14）からは、懇談会を実施する際の計画案として有効であったこと、子どもに対する見方、考え方をより深める機会となったことが分かった。また、思いを発散し、満足した様子も見ることができた。

【資料14】 第5回メンタルヘルスプログラム自由記述

- ・自分を振り返る良い機会になった。他の先生方の考えが聞けたのも、とても参考になった。
- ・教師から一方的に伝えるだけではダメだと思った。授業と一緒に、工夫したら楽しいだろうと感じた。
- ・目標とする姿を想像し合うことで、筋をはっきりさせて教育できる、学校、家庭でその思いを共有できると感じた。
- ・保護者の願いがそのまま見えてくるので、指導の方法や対応の方法が考えられるプログラムだと思った。
- ・各々が望む子どもの姿について、率直に話せて良かった。学年・学校経営を考える時にも良いと思った。

(6) メンタルヘルスプログラム実施における効果及び考察

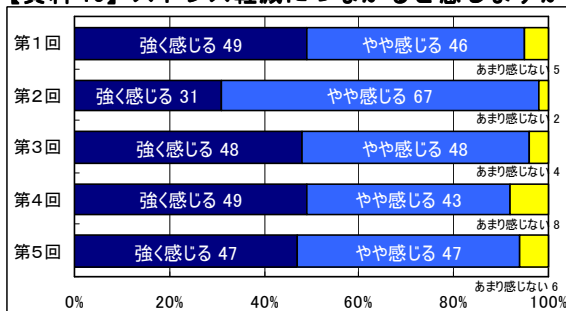
所属校にて、参加した教員を対象に事後アンケートを実施し、メンタルヘルスプログラムに関する意識調査を行った。

ア ストレス軽減について

全てのプログラムに対して、90%以上の教員が「ストレス軽減につながると感じる」と答えた（資料15）。「問題に直面した時に役立つと感じる。」「知っている

ことで、少し気持ちが楽になった気がする。」など、自由記述に寄せられた思いからも、この取組はストレス軽減に効果があったといえる。そこで、ストレス軽減に効果を与えた具体的要因を知るため、プログラム作成上の視点について尋ねた。

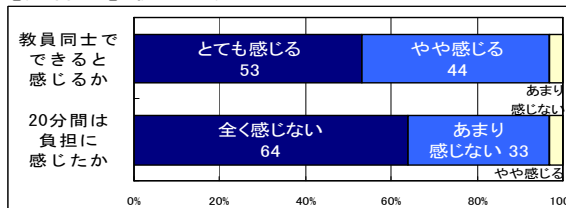
【資料15】 ストレス軽減につながると感じますか



イ 【視点1】 校内研修と考へ、教員同士で簡単に実行することについて

全プログラム実施後、「プログラムがあれば、教員同士で実施できると感じるか」と尋ねたところ、ほぼ全員が「できると感じる」と答えた(資料16)。その理由として、吹き出しがあるため進行しやすいことや準備が簡単であることなどが挙げられた。この結果から、誰もが担当者として活躍できること、また、多くの教員で分担もできることが分かり、教員同士による実施は可能であるといえる。

【資料16】 視点1、2について



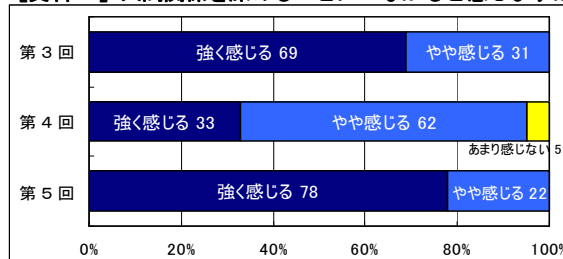
ウ 【視点2】 最小限の時間で実施(月1回20分間で実施)について

「20分間という実施時間を負担に感じたか」と尋ねたところ、ほぼ全員が「負担に感じない」と答えた(資料16)。新たに増加した時間ではなく、校内研修での取組であるという理解と、20分間という時間の設定が適当であったため、良い結果につながったといえる。当センター産業医である岡本祥成氏からも、気持ちの発散と向上、継続実施の点から、この時間設定は良いと助言を得ることができた。

エ 【視点3】 教員間の同僚性を形成する内容について

第3回から、事後アンケートの項目を二つ増やした。一つ目は「教員間の人間関係を深めることにつながると感じるか」と尋ねた。これに対し、全てのプログラムで、ほぼ全員が「つながると感じる」と答えた(資料17)。

【資料17】 人間関係を深めることにつながると感じますか



自由記述からは「プログラム実施後の授業研究に活気が出た。」「自分の心理状態を語りやすくなってきた。」など、同僚性の形成に関する記述を多く得ることができた。この結果から、参加者は同僚性を形成する時間の重要性や心地よさを十分実感し、理解していることが分かった。これにより、プログラム実施は同僚性の形成に効果があるといえる。

オ 【視点4】 ストレスとなりうる問題に対処するスキルの向上について

アンケートに加えた二つ目、「ストレス要因に対処するスキルの向上につながると感じるか」と尋ねたところ、全てのプログラムで、ほぼ全員が「つながると感じ

る」と答えた（資料18）。

自由記述には、「問題発生時の対応だけでなく、日頃からの対応について学べたことが良かった。」「悩んでいた問題にぴったり。」「短時間で取り組める良い研修。手だてはたくさん知っていた方がよい。」「毎回、視点の変わる研修があると、多面的に物事を考えられてありがたい。」などが書かれていた。教員としての力を高める対応策の増加は、問題に対処する時の心の余裕を生み出すことにつながっていると感じた。これらにより、プログラム実施は、生徒指導、保護者対応等のスキル向上に効果があるといえる。また、校内研修の幅の広がりや充実を感じたという感想が多く得られたことから、校内研修の活性化にもつながったといえる。

視点3及び4において、第4回「クレームマインドマップ」に対する「強く感じる」意識が低かった。問題に対する初期対応や基本姿勢への意思統一を図る傾向の強いプログラムは、年度始めの実施がよいと感じた。学校の実態と教員の欲している内容の両方を、実施プログラムに反映させる必要があると分かった。

カ 今後の取組への意識と研修後の自主的实施率について

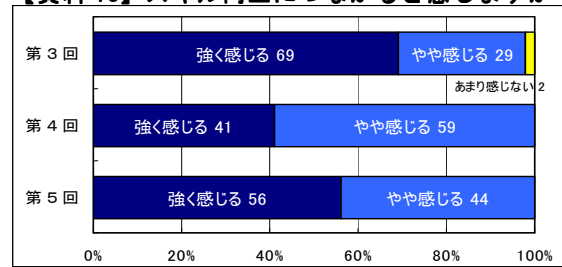
この取組について「今後、必要だと感じるか」と尋ねたところ、全員が「必要だと感じる」と答えた。また、「プログラムの内容を誰かに実施したか」と尋ねたところ、約70%の教員が「実施した」と答えた（資料19）。即実行できる内容、時間であることは、手軽さを感じさせ、自主的实施に向けた意欲向上への後押しとなる。更には教員同士でコミュニケーションを活発にするきっかけとなったことも分かった。

視点1から4に基づき作成したプログラムの実施により、前述してきたような良い効果を体感できたからこそ、この取組の「必要感」と「自主的实施率」が高くなったといえる。学校における、このプログラムの有用性を感じた。

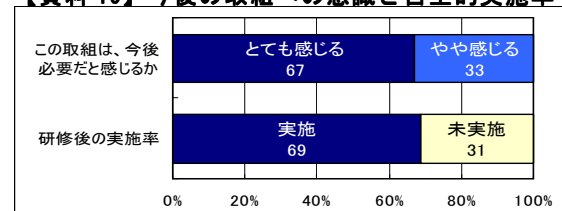
キ 学校組織に与えた影響について

教員一人一人の心の健康とともに、学校組織の活性化への一助としたいと願い、本研究に取り組んできた。そこで、今回の取組は学校組織の活性化に向けて、どのくらいの影響を与えたのか、アンケート調査を行った。組織の活性化した姿を、4(1)ウにおいて「共通の目標に向かって意欲を高め、持てる能力を最大限に発揮し、協働し合うなど、学校組織として力を発揮すること」と述べたことから、その内容に即したアンケートを作成、実

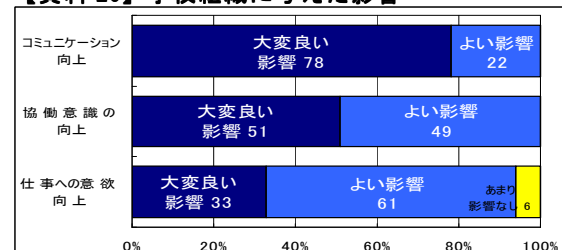
【資料18】スキル向上につながると感じますか



【資料19】今後の取組への意識と自主的实施率



【資料20】学校組織に与えた影響



施した。その結果が資料20である。「教員間のコミュニケーション向上」「協働意識の向上」に対して、全教員が良い影響を与えたと感じている。「仕事への意欲向上」に対しても、90%以上の教員が良い影響を与えたと感じていたが、大変良い影響を与えたと感じた割合は他の2つに比べて低い数値であった。ストレスとなりうる問題に対処するスキルに関するプログラムを継続実施することで、様々なスキルが身に付き、自信となり、仕事への意欲は高まっていくと考える。

以上の結果から、本プログラムの実施は、教員個々が持つ知識と経験を生かし、共有し合い、ともに問題を解決していこうとする意識の向上につながったことが分かった。この意識は、学校組織の活性化に向けた一歩である。このことから、今回の取組は、学校組織の活性化の一助となったといえる。

5 研究のまとめ

(1) 研究の成果

ア 同僚性の形成を目指した職場環境づくりやストレスとなる問題に対処するスキル向上への取組は、教員のストレス軽減に良い効果をもたらすことが分かり、学校における心の健康を保持増進するメンタルヘルスケアとなることを実証することができた。

イ 校内研修にメンタルヘルスプログラムを位置付けて実施したことは、教員に負担を感じさせなかった。また、多くの教員がこのプログラムの必要性を感じ、自主的に実践するなど、教員としての力量と意欲の向上につながることが分かった。

ウ 同僚性形成とストレスとなる問題に対処するスキル向上に焦点を当てた取組は、学校のニーズと合致し、教員に校内研修の幅の広がりや充実を感じさせた。このことから、メンタルヘルスプログラムの実施は、校内研修の活性化に良い影響を与えることが分かった。

エ メンタルヘルスプログラムの実施は、ストレスとなり得る問題に対処するスキルと仕事への意欲の向上につながるなど、個々の教員に良い影響を与えるだけでなく、教員間の同僚性を形成し、協働意識を高めるなど、学校組織の活性化に向けても良い影響を与えることが分かった。

(2) 今後の研究課題

ア 学校におけるメンタルヘルス対策推進に向け、メンタルヘルスケアの早急な実施を必要とする現状を管理職及び教職員に伝え、理解を図るとともに、一次予防メンタルヘルスケアを糸口とした取組が有効であることを広めていく必要がある。

イ 校内研修でのメンタルヘルスケアの継続的な実施を容易にしていけるため、研修主任を中心にミドルリーダーで運営を分担し、全教員で取り組める体制づくりの確立を行っていく必要がある。

ウ 知識や経験を共有する時間を大切にし、そこで得た情報をメンタルヘルスプログラムに加えていくとともに、多くの教員に体感してもらい、その効果を広めていく。

注

- 1) 大阪商工会議所編『メンタルヘルスマネジメント公式テキスト』（第2版），中央経済社，2010年，44-45ページ。
- 2) 日本教育経営学会編『日本教育経営学会紀要第52号 学校の組織力と教育経営』，第一法規，2010年，143ページ。

参考文献

- ・ 新井 肇著『教師崩壊 バーンアウト症候群克服のために』，すずさわ書店，2004年。
- ・ 八巻寛治著『ミニワークショップ12ヶ月』，学事書房，2009年。
- ・ 平木典子・伊藤伸二編著『話すことが苦手な人のアサーション』，金子書房，2007年。
- ・ 河村茂雄著『教師のためのソーシャルスキル』，誠信書房，2003年。
- ・ 久保田浩也著『間違いだらけのメンタルヘルス』，法研，2008年。
- ・ 國分康孝著『教師の使えるカウンセリング』，金子書房，1997年。
- ・ 河野友信監修『教職員のためのメンタルヘルス・ブック』，公立学校共済組合静岡支部・静岡県教育委員会福利課，2004年。
- ・ 森 時彦著『ファシリテーターの道具箱』，ダイヤモンド社，2009年。
- ・ 諸富祥彦編著『エンカウンターこんな時こうする！』，図書文化，2000年。
- ・ 諸富祥彦著『自分を好きになる子を育てる先生』，図書文化，2000年。
- ・ 諸富祥彦・明里康弘編『教師間のチームワークを高める40のコツ』，教育開発研究所，2004年。
- ・ 諸富祥彦・植草伸之編『保護者とつきあう40のコツ』，教育開発研究所，2005年。
- ・ 諸富祥彦編『頼れる校長の「保護者のクレーム解消」の技術』，教育開発研究所，2008年。
- ・ 中島一憲著『教師のメンタルヘルスQ&A』，ぎょうせい，2006年。
- ・ 日本レクリエーション協会(財)監修『新グループワーク・トレーニング』，遊戯社，2002年。
- ・ 小野田正利編著『イチャモンどんとこい』，学事出版，2009年。
- ・ 坂野公信監修『協力すれば何かが変わる』，遊戯社，2002年。
- ・ 相馬誠一編著『学級の間人関係を育てるグループアプローチ』，学事出版，2006年。
- ・ 園田雅代・中釜洋子・沢崎俊之編著『教師のためのアサーション』，金子書房，2003年。
- ・ ストレスマネジメント教育実践研究会著『ストレスマネジメントテキスト』，東山書房，2002年。
- ・ 高橋典久筆『小学校における協同的生徒指導体制の構築に関する研究』，兵庫教育大学大学院 学校教育研究科，2007年。
- ・ 高橋伸二・八巻寛治編著『保護者会で使えるエンカウンター・エクササイズ』，ほんの森出版，2003年。
- ・ 厚生労働省『労働者の心の健康の保持増進のための指針』，2000年。
- ・ 文部科学省『教育職員に係る懲戒処分等の状況について』，2010年。
- ・ 地方公務員災害補償基金『メンタルヘルス一次予防対策研究会報告書』，地方公務員災害補償基金，2006年。
- ・ 教職員の健康調査委員会『教職員の健康調査』，教職員の健康調査委員会（財団法人労働科学研究所），2006年。
- ・ 岡山県教育センター『岡山県教育センター研究紀要253号 教師間のピアサポート』，2004年。
- ・ 岡山県教育センター『岡山県教育センター研究紀要280号 小学校教員のメンタルヘルスに関する実践的研究』，2007年。
- ・ 静岡県「人間関係づくりプログラム」作成委員会『人間関係づくりプログラム』，静岡県教育委員会，2008年。