

教職員のメンタルヘルスに関する探索的研究

—学校の実態に応じたポジティブメンタルヘルスの開発実践—

古山 浩志

Exploration of the Mental Health of School Staff :

The Development of 'Positive Mental Health' Depending on the Situation of School

Hiroshi KOYAMA

1 問題の所在および研究の目的

教職員のメンタルヘルス不調の問題は深刻である。文部科学省の調査によると、教職員の精神疾患による休職者数は、2001年度から2014年度の13年間で、全国では約2.0倍、静岡県では約7.9倍に増加し、依然として高水準で推移している。また、精神疾患による休職は、復職しても再発する可能性が高く、長期化する傾向にある。

このような状況を踏まえ、文部科学省では、「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」（2013.3.29）において、メンタルヘルス不調の背景や要因、メンタルヘルスケアについて提言している。また、静岡県では、公立学校の約90%がメンタルヘルス増進に関する取組を実施していることが報告されている。

しかし、教職員のメンタルヘルス不調の問題は解消されていない。教職員は児童生徒にとっての重要な人的環境であり、教職員のメンタルヘルスは教育活動に影響を与えるため、予防的なメンタルヘルス対策について追究することは喫緊の課題である。

そこで、本研究では、教職員のメンタルヘルスの現状を概観し、メンタルヘルス対策の考案・実践を通して、実用的で汎用的な教職員のメンタルヘルス対策を提案することを目的とする。

2 研究課題

精神疾患による休職者の復職には、医学的な治療や行政としての対応、個人情報の問題等があるため、復職支援については触れず、学校で対応可能な予防的取組に焦点を当てる。その上で、実用的で汎用的な教職員のメンタルヘルス対策を提案するために、次の3つを課題とする。

- (1) 教職員のメンタルヘルスおよびメンタルヘルス対策の現状について整理する。
- (2) 教職員のメンタルヘルス対策を考案・実践し、その効果を検討する。
- (3) 上記2点を踏まえ、実用的で汎用的な教職員のメンタルヘルス対策を提案する。

3 研究方法

(1) 教職員のメンタルヘルスの現状把握

教職員のメンタルヘルス対策を考案するためには、メンタルヘルスの現状を把握する必要がある。文部科学省が実施した調査や先行研究から、教職員の精神疾患の実態や傾向、メンタルヘルスに影響を与える要因を探る。続いて、静岡県教育委員会が実施した調査から、メンタルヘルス対策の実施状況を把握する。そして、教職員のメンタルヘルス対策について検討する。

(2) アクションリサーチの実践

実用的なメンタルヘルス対策にするために、実習校においてアクションリサーチを行う。また、

汎用性を高めるためには、地区の違いや校種の違いを考慮する必要があるため、I 市立R 中学校およびS 市立M 小学校において実施する。I 市立R 中学校は、筆者が在籍する地区にあり、18 学級（内、特別支援学級 2）で中規模の学校である。S 市立M 小学校は、静岡県中部地区に位置し、14 学級（内、特別支援学級 2）で中規模の学校である。

アクションリサーチ I（予備調査）として、2015 年 1 月から 3 月の期間にメンタルヘルス対策を考案・実践する。管理職や教職員からの聞き取り調査を行い、メンタルヘルス対策を再考する。また、アクションリサーチ I を通して、教職員のメンタルヘルス対策について検討する。続いて、アクションリサーチ I に改善を加え、アクションリサーチ II（本調査）として、2015 年 4 月から 12 月の期間にメンタルヘルス対策を実践する。管理職や教職員からの聞き取り調査を行い、成果について検討する。

（3）総合考察

上記（1）（2）について横断的に検討した上で、実用的で汎用的な教職員のメンタルヘルス対策について考察し、具体案を提案する。

4 教職員のメンタルヘルス対策の現状把握

静岡県における教職員の精神疾患の実態を把握する。文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」および「学校教員統計調査」から、静岡県における教職員の精神疾患による休職者数や離職者数について、経年変化や校種別、年代別、性別で比較検討した。休職者および離職者ともに、人数が増加傾向であることは明らかであり、年代別では 20 代の割合が高いことが、近年の静岡県の傾向であった。しかし、2013 年度から 2014 年度にかけて特別支援学校の休職者の割合が急増するなど、前年度までの傾向とは異なる急激な変化を示すこともあったため、校種別・年代別・性別による分析からは、対象を絞ることが難しく、全国的な傾向との比較や経年変化による傾向を把握する程度に留まった。ただし、全ての校種、年代、性別において精神疾患による休職者が発生しているため、誰もが精神疾患になる可能性があることを踏まえ、全ての教職員を対象としてメンタルヘルス対策を講じる必要性が確認できた。

続いて、教職員のメンタルヘルスに関する先行研究から、メンタルヘルスの背景を探る。水田・古山・山口・巽・尾島（2015）が、静岡県内 2 市の公立中学校教員を対象に教員の多忙感、教員同士の互惠性及び信頼と気分障害・不安障害の関連について検討した研究やストレスに関する研究（例えば、鈴木，1993、高木，2003、高木，2006 等）、バーンアウトに関する研究（新井，1999、伊藤，2000、落合，2003 等）等を調査した。個人の特性や取り巻く環境が異なることもあり、メンタルヘルス不調の要因は特定できていないが、メンタルヘルス不調の予防やメンタルヘルス向上のために、良好な人間関係の構築が効果的であることが明らかにされた。

教職員のメンタルヘルス対策の実施状況について確認する。静岡県教育委員会では、メンタルヘルスの研修（年代別の研修や管理職を対象にしたラインによるケアを推進する研修等）、『教職員のためのメンタルヘルスガイド』の配布、『学校運営改善事例集』による研究モデル校における実践報告等を行っており、様々なメンタルヘルス対策が講じられていた。静岡県公立学校における教職員のメンタルヘルス増進に関する取組は、全ての校種において約 90%の学校が実施していた。内容としては、管理職や産業医等による面談の実施率が高く、ストレスチェックやメンタルヘルス講習会の実施率は低かった。面談よりも効果が期待できそうなメンタルヘルス講習会の実

施率が低いことに疑問を抱いたため、その理由について小中学校の管理職 4 名に聞き取り調査をしたところ、以下のような回答が得られた。

- ・メンタルヘルス講習会を実施するとなると、職員会議や校内研修の時間を削り、時間を生み出すことが必要になる。リラクゼーション法などによって、ホッとひと息つけると思うが、日常的に生かすことが難しい。
- ・単純に忙しい。教員の勤務時間内でこなせる状況ではない。
- ・ストレスチェックは負担。それよりも、普段からの様子を見ることの方が大切で、効果がある。
- ・例えば「今日の 3 時からメンタルヘルスの面談をします」と言って、果たして意味があるのか？それよりも、普段から職員とコミュニケーションを取る方が、改めて時間を設定するよりも有効ではないかと思う。

教職員のメンタルヘルスの現状を踏まえて、メンタルヘルス対策について検討する。メンタルヘルス講習会やストレスチェックなど、どの活動も実践の効果は期待できるが、それ以上に活動する時間を確保することの難しさが課題となる。教職員の多忙な現状を考慮した上でメンタルヘルス対策を講じる必要があり、日常生活の中で継続的に実施することが大切である。

以上から、教職員のメンタルヘルス対策のポイントとして、「①予防的な取組が大切である②良好な人間関係の構築が効果的である③どこの学校でも実施可能であること④多忙感や負担感を増大しないようにすること⑤日常的に実施可能であること」の 5 点にまとめた。

5 アクションリサーチ I

アクションリサーチ I の実践から、教職員のメンタルヘルス対策について検討する。アクションリサーチ I は、前述した教職員のメンタルヘルス対策のポイントを念頭に置き、厚生労働省や文部科学省の指針に基づいて、メンタルヘルス対策を考案・実践した。教頭・教務主任・養護教諭・事務職員で構成したメンタルヘルsteam が職員に意図的に声掛けをする取組、採用から間もない教員（教職経験 2 年未満）に個人的にサポートする取組、保護者同士で勉強会を開催する取組を行った。考案する際には、多忙感を増大させない等のポイントを念頭に置いたが、実施後には、多忙感や負担感の増大、逆効果になる可能性の課題が挙げられた。

メンタルヘルス対策を改善する過程から、川上・小林（2015）が、「個人と組織の双方をよりよい状態にするための対策」と定義をするポジティブメンタルヘルスの発想に至った。さらに、個々の教職員が置かれた状況や学校を取り巻く環境は様々であり、一律の方法で対応するのは困難であるため、学校の実態に応じた取組が必要であると考えた。教職員のメンタルヘルス対策のポイントを「①予防的な取組が大切である②良好な人間関係の構築が効果的である③多忙感や負担感を増大しないようにすること④全ての教職員が生き生きと働くことができるようにすること⑤学校の実態に応じた取組にする」の 5 点に再考した。以上から、学校の実態に応じたポジティブメンタルヘルスを提案し、アクションリサーチの主要テーマに据えた。

ポジティブメンタルヘルスは、予防的よりも開発的な取組の位置付けになり、未然防止、さらには、メンタルヘルスをより向上させることがねらいとなる。多忙感や負担感を増大しないように配慮した上で、学校の実態に応じたポジティブメンタルヘルスを実施することによって、学校に関わる全ての教職員が、やりがいを感じながら生き生きと働くことが可能であると考えた。

6 アクションリサーチ II

アクションリサーチ II では、学校の実態に応じたポジティブメンタルヘルスを実践した。I 市立 R 中学校および S 市立 M 小学校において、一人ひとりの教職員が生き生きと働くことを目的と

した取組を考案し、校長のアドバイスを受けてから実施した。R 中学校における「採用から間もない教員へのサポート」、「教職員・生徒・保護者による冊子の作成」、「有志の保護者による座談会」、M 小学校における「職員の連携に関する取組」、「環境整備による取組」、R 中学校および M 小学校の両校における「メンタルヘルス通信の発行」、I 市における「教員の自主研修会」の 7 つの取組を考案・実践した。

（１） I 市立 R 中学校での実践

「採用から間もない教員へのサポート」は、R 中学校長からの提案を受け、2015 年 4 月に R 中学校へ赴任した教員の内、教職経験 2 年未満の 4 名を対象に、週 1 日、学級経営や教科指導を参観し、それを基に対話をした。これは、20 代教員の精神疾患が多い静岡県の課題解決にもつながると考えた。実際のサポートでは、一方的な指導を避け、共に学ぶ姿勢で関わったことにより、安心感を与えることができた。また、生徒指導対応等、タイムリーな課題に対応できた。

「教職員・生徒・保護者による冊子の作成」は、教職員のメンタルヘルスについて考える中で、教職員のやりがい注目し、日常生活でやりがいを感じられるものに触れることで、教職員の内面からメンタルヘルス向上の要素を引き出したいと考えたことがきっかけであった。そこで、R 中学校の学校経営のキーワードである「私の今日が未来になる」に関連させ、教職員・生徒・保護者がそれぞれ自分の支えになった言葉を集約し、生徒会が中心となって『“私の今日”を支えた言葉』として冊子にまとめた。全校生徒への配布後には、全校集会の中で校長が冊子について賞賛したり、地域の行事で生徒会長が紹介をしたりするなど、学校内外で価値づけられた。

「有志の保護者による座談会」は、PTA 役員の A さんが学校協議会において「保護者が子育てについて相談できる場があるといい」と発言したことをきっかけに、2015 年 7 月 1 日（水）と 11 月 25 日（水）の午後 2 時から 4 時に「子育て楽習会」として開催した。保護者のメンタルヘルスが向上することによって、良好な親子関係や家庭に起因する問題の解消につながることを期待した。また、座談会の開催を学校が支援することによって、協力的な保護者の増加をねらった。第 1 回が好評であったために、第 2 回が開催され、第 3 回、さらには次年度も視野に入った。

（２） S 市立 M 小学校での実践

「職員の連携に関する取組」として、年度当初、校長が職員同士の情報共有を効果的に行う手段として職員に紹介した「オン・ザ・フライ・ミーティング」が職員の連携に関連すると考え、職員に聞き取り調査をした。職員間の雰囲気についても調査し、以下のことが明らかになった。

- ・「オン・ザ・フライ・ミーティング」という言葉を校長が発したのもであると認識している職員もいれば、別の用語で認識している職員もいる。用語としての定着はなくても、行為は浸透していた。
- ・情報を発信することによって職員の誰かが対応してくれるなど、情報を共有することがプラスになることを実感していることが、積極的な情報発信を促進していた。特に管理職に対する信頼感が高かった。
- ・学校の規模が大きくないため、問題が発生しても少人数の職員で対応できることが多く、一部の職員だけで済んでしまう分、全職員に情報が行き渡らない可能性があった。
- ・どの職員も、職員間が温かく、楽しい雰囲気であると感じていた。役職や年齢に関係なく、普段から気楽に声を掛け合うことを心掛けており、それが温かい雰囲気の醸成につながっていた。

どこの学校においても職員の情報共有は求められるが、具体的な方法の提示や価値づけによって、効果的な取組につながると考えた。

「環境整備による取組」は、職員室の一角に職員が自由に使える作業スペースを設けることを校長が発案したことから、働きやすい職場にするための環境整備に着目し、職員室の隅にある体育用具置き場の整理整頓を行った。さらに、職員室内の共用ロッカー、体育館の器具室、印刷室の整理整頓、印刷用紙の効果的な活用等、校内の職員によって環境整備が広まっていった。

(3) R 中学校および M 小学校での共通実践

教職員のセルフケアの一助になることを目的とし、一般社団法人日本アンガーマネジメント協会の講座や書籍から学んだことをまとめ、「アンガーマネジメント通信」として教職員に発行した。情報量を抑えることで読みやすくなり、プリント配布の形式にすることでそれぞれが読みたいタイミングで読むことができると考え、A4 サイズの片面印刷で、1 週間に 1 枚を 7 週に渡って配布した。多数の職員から感想や質問を受けたが、両校ともに養護教諭が関心を抱き、学校保健委員会でアンガーマネジメントを取り上げることに発展した。

(4) I 市での実践

R 中学校での「採用から間もない教員へのサポート」を I 市に拡大して実施したいと考え、「教員の自主研修会」を開催した。今回は、試験的な取組として、I 市内 3 中学校の教員を対象とし、2015 年 9 月 30 日（水）午後 6 時から 8 時に市立体育館内の会議室にて実施した。20 代から 50 代までの教員 20 名が自主的に参加した。内容が個々の学びになったことに加え、同年代や異なる年代、他校職員など、様々な教員との交流ができたこともあり、好評であった。

7 総合考察

アクションリサーチⅡで実施した学校の実態に応じたポジティブメンタルヘルスは、全ての活動に良好な評価を得られた。しかし、これのみでは、それぞれが独立した活動であるため、包括的なメンタルヘルス対策としての提案にならない。また、他地区・異校種の 2 校で実践したが、この取組はメンタルヘルス対策の一部を試みたに留まる。そこで、アクションリサーチから得られた知見を活用しつつ、実用的で汎用的なメンタルヘルス対策になるように、以下で検討する。

まず、メンタルヘルス対策をフレームワークによって整理することを試みる。厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」は、日本におけるメンタルヘルス対策の基本理念であるが、これに基づき、メンタルヘルス対策を検討する。

職場環境等は、作業方法や職場の人間関係等、職員に直接的に作用するものと施設や設備、職場レイアウト等、間接的に作用するものの 2 つの視点で捉えることができ、日常的に実施される取組と年度始めなどの特別な時期に実施される取組がある。そこで、教職員に直接的に作用するものを「直接アプローチ」、施設等の

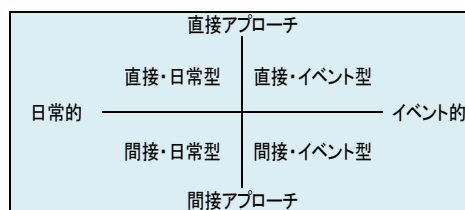


図 1 メンタルヘルス対策のフレームワーク

物理的なものや教職員以外の人へ作用するものを「間接アプローチ」、隔週に一度よりも頻度が高いものを「日常的」、隔週に一度よりも頻度が低いものを「イベント的」とし、図 1 のように 4 つの枠組みを設けた。直接アプローチの内、日常的に作用するものを「直接・日常型」、イベント的に作用するものを「直接・イベント型」とし、間接アプローチの内、日常的に作用するものを「間接・日常型」、イベント的に作用するものを「間接・イベント型」とした。

続いて、図 1 の枠組みでメンタルヘルス対策を分類すると、表 1 のようになった。教職員の

メンタルヘルス対策として実施されているものは、「直接・イベント型」が多かった。教職員への直接アプローチ、特に個々に作用する方が、効果が得られそうであり、間接アプローチは、一見すると教職員のメンタルヘルスには関連がないようにも思われるが、場の活用（武井，2011）やポジティブな協働文化の形成（中留・曾我，2015）の効果もあり、重要であると考えた。

学校の実態に応じたポジティブメンタルヘルスは、全ての教職員が仕事にやりがいを感じ、生き生きと働くことを目的とした取組であれば、活動内容は様々に考えられるが、具体的な実施計画を立てるための手引書を作成した。手引書を使ったワークでは、最初に、図1のフレームワークによって、各校におけるメンタルヘルス対策を振り返る。予め、メンタルヘルス対策の項目を記載してあるため、「○・？・☆」を感覚的に記入するだけでよい。次に、フレームワークの4タイプで、実施してみたい活動を絞り込む。最後に、具体的な実施計画を作成するが、「いつ・誰が・どのように」を記入するだけであり、前段階でイメージができているため、簡単に作成できる。そのまま使えるワークシートを用意し、実施計画の最後には、ポジティブな活動にすることを促すために「①活動が多忙感を増大させることにならないか？」「②活動が逆効果にならないか？」「③楽しんで取り組めそうか？」の3項目を実施前の確認事項として設けた。

この手引書は、既存のガイドラインとは異なり、メンタルヘルス対策の実施計画作成に焦点を当てている。メンタルヘルス対策の構想と実行の間を結ぶためのツールである。これは、その効果について確証を得られたものではないが、全ての学校において、ポジティブメンタルヘルスを導入するための手掛かりとなる。

8 結論

本研究では、教職員のメンタルヘルスの現状を概観し、メンタルヘルス対策の考案・実践を通して、実用的で汎用的な教職員のメンタルヘルス対策を提案することを目的とした。具体的な活動内容の提案を想定していたが、アクションリサーチを通して、学校の実態に応じたポジティブメンタルヘルスを提案する形になった。実践が重視され、成果の検証が課題として残ったが、教職員のメンタルヘルス対策として、新たな取組や特別な活動ではなく、既存の活動や日常の学校生活からの多様なアプローチが可能であることが示唆された。

メンタルヘルスという用語は、ストレスや精神疾患、心の病等を連想させがちである。ストレスチェック等の一次予防も管理的な取組となるため、メンタルヘルス対策にネガティブなイメージをもちやすい。しかし、ポジティブメンタルヘルスは、一部のメンタルヘルス不調者が対象ではなく、全ての人を対象とし、個人も組織もよりよい状態にすることを目指したものであるため、必要性も理解されやすく、導入しやすい。実際、アクションリサーチ実施校では、地区や校種に違いがあったが、どちらもスムーズに導入できた。本研究は、教職員のメンタルヘルスに対して、新たな視点を与えることができ、今後の学校におけるメンタルヘルス対策の一助になると言える。

表1 メンタルヘルス対策の分類

直接・日常型	<ul style="list-style-type: none"> ●採用から間もない教員へのサポート ●オン・ザ・フライ・ミーティング ●メンタルヘルsteamによる声掛け ●メンタルヘルス通信 ○OJTによる研修 ○ラインによるケア
直接・イベント型	<ul style="list-style-type: none"> ●教職員・生徒・保護者による冊子の作成 ●自主研修会 ○勤務時間調査 ○管理職との面談 ○カウンセリング等相談窓口 ○メンタルヘルス研修 ○ストレスチェック ○メンタルヘルスガイド ○定時退庁日の設定
間接・日常型	<ul style="list-style-type: none"> ●職員室の作業スペース ●印刷用紙 ●体育用具の整理整頓 ●運動場の目印 ○清掃活動 ○空調設備等による温度調節
間接・イベント型	<ul style="list-style-type: none"> ●保護者による座談会 ●学校保健委員会 ●学級懇談会 ○職員室の座席配置 ○施設の修繕

※表中の●は本研究で実施した取組

○は本研究では実施していない取組