

派遣者番号	R5K01	氏名	坂上 裕久
研究主題 —副主題—	初任者教員のメンタルヘルス不調を察知し、支援する教育行政の取組に関する一考察		
派遣先大学	創価大学 教職大学院	指導担当者	渡辺 秀貴 ・ 三津村 正和
所属	八王子市立恩方第一小学校	所属長	池田 貴博

キーワード：教員不足 メンタルヘルス不調 教育行政 指導主事 初任者教員

要旨：昨今、精神疾患による病気休職者数が過去最高を記録し、教員不足が深刻な課題となっている。学校現場では、初任者教員が悩みを打ち明けにくい状況が散見される。本研究では、学校の外側から注視する教育委員会指導主事による初任者教員のメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応の取組に注目した。調査の結果、不調には個人的要因と環境要因があり、それらが複合的に関連していることが明らかになった。また、指導主事は初任者研修、学校訪問、教育行政としての教員支援施策を通じて直接的・間接的支援を講じており、個人及び組織としての対応の工夫が見られた。不調に結び付くリアリティショックを軽減するために、入職前に教職経験を積める新しい教員養成課程の編成、初任者教員を複数で支援する援助チームの構築、管理職やメンターへの研修の充実等を図ることで、メンタルヘルス不調の未然防止・早期発見に寄与するものと考えられる。

1 問題と目的

「令和4年度公立学校教職員の人事行政状況調査について」(文部科学省, 2023)によると、精神疾患による病気休職者数は、6,539人(全教育職員数の0.71%)で、令和3年度(5,897人)から642人増加し、過去最多となっている。いわゆる「教員不足」の状況と相まって、人材不足が大きな課題となっている。学校現場では、初任者教員に対して入職時のフォローアップ体制が整えられているものの、初任者教員が増大する業務に追われる中、管理職や同僚に対して援助を求める行動がとれずに悩み、苦しんでいる実態がある。

課題山積の学校現場であっても、メンタルヘルス不調をいち早く察知し早期対応ができれば、病気休職等に至る前に状況改善を図ることができるのではないかと考える。しかし、学校現場では、管理職に率直に悩みを相談できる者もいれば、相談できない者もいる。そこで、本研究では学校の外側から学校の状況を注視する教育委員会指導主事による初任者のメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応の取組に注目した。これまで先行実践を調査し、その共通点を明らかにしながら、今後の教育現場、教育行政に活用できる取組を提案する。

2 研究方法

(1) 調査対象：東京都の区市町村教育委員会指導主事3名

(2) 調査時期：2023年7月

(3) 調査方法：1名あたり約1時間の半構造化インタビュー

(4) 質問内容：主に初任者教員のメンタルヘルス不調の要因、予兆、対応に関する内容

(5) 分析方法

佐藤(2008)の「事例-コードマトリックス」を参照した。インタビューの音声データを逐語録化し、対象者に内容を確認後、分析テーマに該当する箇所の文章を抽出し、それらに小見出し(オープン・コード)を付けた。続いて、オープン・コードを比較・統合しながら更に抽象度の高い言葉(焦点的コード)に集約するため、コード同士の関係を整理した。結果として生成されたコードや文字データは、意味内容を区別するために、オープン・コードを【墨付き括弧】、焦点的コードを〈山括弧〉、文字データの直接引用を「鉤括弧」とした。

3 結果

(1) メンタルヘルス不調の要因

サブカテゴリー	焦点的コード	オープンコード
個人的要因	思い描いたものと現実とのギャップ	自分の思い通りにならない できていないのにできると思い込む
	担任一人にかかる過度な負荷によるオーバーフロー	複数の業務や問題を処理しきれないオーバーフロー 学校の当たり前として自分のものにするしかない 一人で請け負わなければならない多様な業務
	自分に原因を求めてしまう	自分で自分にプレッシャーをかけてしまう ある意味「真面目」
	困り感を言えない状態	手を挙げて「困っている」と言えない 積極的にコミュニケーションが取れない受け身の姿勢 相談ができずに後手に回ってしまう
	メンターによる効果的な指導・支援の不足	若手が若手を育てなければならない 自信をつけてあげられない 一方的な指導になりがち
環境要因	メンターとの関係性	初任者の状況を把握する声掛けがない 褒める、励ます余裕のないメンターの多忙さ 悩みを受容できない学校のゆとりのなさ 業務量過多による学校の多忙感
	学校環境	組織的なフォローアップ体制の不備 問題解決を担任のみに委ねる学校文化 職員室での人間関係の希薄化
	メンターとの関係性	気軽に相談できる環境の不整備 ざっくばらんな会話の減少 「困った」が言えない雰囲気
	学校環境	勤務時間外に親睦を深める機会の減少

初任者教員のメンタルヘルス不調の要因として、「個人的要因」と「環境要因」に整理した。

① 個人的要因

初任者教員のメンタルヘルス不調に繋がる個人的要因として4つが挙げられる。第一に、初任者教員が抱く【自分の思い通りにならない】等の感情からくる〈思い描いたものと現実とのギャップ〉が不調の引き金となる場合である。第二に、【自分で自分にプレッシャーをかけてしまう】等のような〈自分に原因を求めてしまう〉人に見られる傾向である。第三に、〈教員一人に掛かる過度な負荷によるオーバーフロー〉等の状態に継続してさらされた場合にも、その可能性が指摘される。第四に、初任者教員の【積極的にコミュニケーションが取れない受け身の姿勢】等による〈困り感を言えない状態〉は、本人が周囲に援助を求める行動を取ることをためらわせ、その結果として、メンタルヘルス不調を進行させることがある。

② 環境要因

また、環境要因には以下の4つが挙げられる。第一に、メンターの初任者教員に対する【一方的な指導】等に端を発する〈メンターによる効果的な指導・支援の不足〉である。第二に、【悩みを受容できない学校のゆとりのなさ】等から派生する〈メンターの多忙さによるコミュニケーション不足〉も指摘される。第三に、【問題解決を担任のみに委ねる学校文化】等に由来する〈組織的なフ

フォローアップ体制の不備)も不調が発生しやすい土壌となる。第四に、【「困った」が言えない雰囲気】等の蔓延した環境は、(気軽に相談できる環境の不整備)の表れであり、メンタルヘルス不調を促進させてしまうことがある。

以上のことから、初任者教員のメンタルヘルス不調は、個人的要因にのみ起因するものではなく、組織的な支援の不備等の環境要因と相絡まった複合的な要因の上に起こるものと捉えられる。

(2) メンタルヘルス不調予防の取組

区分	具体的な取組
A. 初任者研修	「メンタルヘルス対策講座」の導入
	心理的安全性の担保を目指す研修前の声掛け
	初任者同士のやり取りからの情報収集
B. 学校訪問	校長との情報共有
	初任者教員との懇談の場の設定
	初任者教員が指導・助言を前向きに捉えられる工夫
C. 教育行政としての教員支援施策	遊撃的な支援員の派遣による支援
	組織化されたチームの派遣による支援
	情報共有を通じての指導主事による間接的な支援
	副校長対象の「メンタルヘルス対策講座」の実施

メンタルヘルス不調の予兆を察知する指導主事の取組として、初任者研修、学校訪問、教育行政としての教員支援施策の3つがある。また、初任者教員に対する声掛けや情報収集等の直接的支援と、「メンタルヘルス対策講座」の導入や校長との情報共有等の間接的支援があり、個人及び組織としての対応の工夫が見られた。

4 考察

入職前の教育実習の短さは、初任者教員になった際の見通し不足を招く恐れがある。臨時的任用教員や非常勤講師等のように長期間授業に携わる経験を備えていれば、入職後も職務内容に見通しをもつことができ、リアリティショックを軽減させることができるであろう。例えば、教員養成課程の段階からそうした経験を予め積んでおくことが考えられるが、これには自治体と大学との連携による新しいカリキュラムが不可欠である。また、スクールカウンセラーや経験豊富な退職校長との連携を強化し、初任者教員に対する効果的な支援体制を構築することも求められる。さらに、管理職やメンターに対する研修を充実させることで、初任者教員への支援が変容し、メンタルヘルス不調の未然防止・早期発見に寄与するものとする。

引用・参考文献

- 1) 文部科学省 (2023) 「令和4年度公立学校教職員の人事行政状況調査について」
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1411820_00007.htm
(2024年1月16日閲覧)
- 2) 文部科学省 (2023) 「令和4年度公立学校教職員の人事行政状況調査について」(資料 1-1-9 精神疾患による休職者の状況)
- 3) 佐々木邦彦・保坂亨・明石要一 (2010) 「初任者教員のモチベーション研究 I - 1年間の変容の軌跡 -」, 千葉大学教育学部研究紀要, 58, pp. 29-36
- 4) 中央教育審議会 (2015) 「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について (答申)」(中教審第185号)
- 5) 酒井麻紀子・窪田由紀 (2019) 「小学校教師の職場における援助要請に関連する要因の検討 - 被援助志向性、問題に対する内的な帰属、協働的風土に着目して -」, 教育心理学研究, 67, pp. 236-251
- 6) 中西美香 (2018) 「学校改善を志向する学校組織のあり様に関する一考察 - 先行研究のレビューからの展望 -」, 佐賀大学大学院学校教育学研究科紀要, 2, pp. 166-181
- 7) 安藤百恵・中野裕史 (2019) 「教員のメンタルヘルス不調の要因について」, 中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要, 51, pp. 155-161
- 8) 井上麻紀 (2015) 「教師の心が折れるとき」, 大月書店, pp. 24-31
- 9) 森下高治・須賀絵美 (2016) 「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 -」, 帝塚山大学心理学部紀要, 5, pp. 19-27
- 10) 萱森江梨子・赤坂真二 (2023) 「若手教員のメンタルヘルスに関する事例研究」, 上越教育大学教職大学院研究紀要, 10, pp. 21-31
- 11) 新井肇 (2014) 「教師のメンタルヘルス - その実態と課題」, 児童心理 2014年8月号臨時増刊, 金子書房, No. 990, pp. 1-4
- 12) 厚生労働省独立行政法人労働者健康安全機構 (2020) 「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～」
- 13) 厚生労働省 「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」
<https://kokoro.mhlw.go.jp/> (2024年1月16日閲覧)
- 14) 埼玉県教育局教育総務部福利課健康づくり・

メンタルヘルス担当(2023)「ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善事例集～職場環境改善の好事例～」

- 15) 東京都教育委員会「教員のメンタルヘルス対策について」

<https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/staff/welfare/consulting.html>

(2024年1月16日閲覧)

- 16) 東京都教育庁「教職員相談窓口『先生たちのほっとLINE』」

<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2023/10/26/25.html>

(2024年1月16日閲覧)

- 17) 佐藤郁哉(2008)「質的データ分析法」, 新曜社, pp. 59-73

- 18) 椋田容世・小野圭司(2014)「若手教師のメンタルヘルスのための実践的取り組みの検討ー教員メンタルサポートプログラムー」埼玉大学教育学部附属教育実践総合センター紀要, 13, pp. 77-83

- 19) 大前暁政(2015)「小学校初任者教員の現場適応の困難性と教員養成課程で身に付けるべき教師力の意識に関する研究」, 心理社会的支援研究, 6, pp. 3-20

- 20) 水野治久・石隈利紀・田村節子・田村修一・飯田順子(2013)「よくわかる学校心理学」, ミネルヴァ書房, pp. 72-73

- 21) 永田佳奈子・赤坂真二(2021)「中学校教職員間のインフォーマル・コミュニケーションに関する事例研究-教職員の職場風土認知と被援助志向性に着目して-, 日本学級経営学会誌, 3, pp. 23-33

- 22) 文部科学省(2023)「教師の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」

https://www.mext.go.jp/b_menu/boshu/detail/mext_00311.html

(2024年1月16日閲覧)

- 23) 文部科学省初等中等教育局児童生徒課(2020)「令和2年度スクールカウンセラー等活用事業実践活用事例集」