

照。

どの職場においても新たな年度を迎えるにあたっては、前年度の反省を踏まえて改善点をリストアップし、リスクを予想し、より効果的な教育活動を実現するための計画を立案します。組織が硬直しないために欠かせない事ですが、これが優先されてしまうと、教職員のメンタルヘルス面では逆にリスクが増大する危険性をはらんでいることも見過ごせません。

「メンタルヘルス計画」再考のための視点
夏季休業期間に、教職員がより安心して職務に励める職場を目指し、「メンタルヘルス計画」を再考することが必要です（下の表参照）。

解決への手法と周囲の心得

連載

具体的にはどのような視点で再考したら良いでしょうか。学校組織の特徴は「人が人に、直接的・間接的に、様々な働きかけをして成長を促す組織」と言えるでしょう。学校組織における「人に対する対応」は、考えられる最良の方法でなければなりません。児童生徒に対応するための生徒指導では「問題が100あれば、その対応は100通りある」と言われ、長い期間取組まれてきました。

ところが教職員のメンタルヘルスは歴史の浅い分野ですから、計画を再考する

際には――

①教職員の実態・意見を広く見聞きし、的確な現状分析をする、②「一人職」の教職員について、管理職が率先して正確な状況把握をする、③当初計画を変更する勇氣を持つ、④予防的な視点を重視して再考する

（1）年度当初に予想されな実践が行われず。教職員間でも、夏季休業終盤に同様に取組むことで、若手教職員や初めて職場に着任した人には、今後の不安感が軽減されメンタル不調のリスクが回避されます。

（2）複雑な生徒指導事案、保護者対応事案の発生が想定されている場合――それら事案の予備的知識を全教職員で共有し、万が一発生した場合の窓口を一本化（管理職の担当がベター）し、担当者の不安を減らす体制を整備し準備する。

（3）「バワハラ」への心がけ
最後に管理的立場の教職員が心がけることの一つに、いわゆる「バワハラ」への対応があります。夏季休業中に、自らの対応について冷静に分析することが大切です。できるだけ同じ

時期に応じて職場環境の改善を

【年度当初の計画に潜むリスク】

■組織体として
学校全体で新たに計画した取組や、前年度から改善した取組は、誰にとっても初めてである。前年度から続く取組は、職員の入替えて、これまで発生しなかった事案が発生する可能性がある。

■人間関係の面
職員の異動により、それまで職場の中で保たれていた人間関係のバランスが崩れる可能性がある。児童生徒、保護者との関係が新しくなったこと、変化したことにより、新たな課題が発生する。

■自分自身のこと
生活での新たな出会い、突然の離別、不慮の事故等、当初予想しなかったことで、職務に影響を受ける。新たな校務分掌を担当したことで、不安や戸惑いが発生する。

夏季休業期間にこそ取組みたい「メンタルヘルス計画」の再検討

筆者 多田 正（ただい で まさし）日本教職員メンタルヘルスカウンセラー協会常任理事、埼玉県公立中学校スクールサポーター、元公立小・中学校長、元市教委生徒指導担当指導主事、元県立総合教育センター主任指導主事

職場の管理的立場の者同士で話し合い、相手の意見を取り入れる謙虚さと、勇氣を持つことも必要です。『過（あやま）ちて改（あらた）めざる是（これ）を過（あやま）ちという』。この言葉を肝に銘じて、管理的立場の方にはメンタルヘルスに取り組んで頂きたい。