

新年度の「教職員のメンタルヘルス対策」

日本教職員メンタルヘルスカウンセラー協会

土井 一博 理事長

本紙で昨年度好評の連載となつた「教職員のメンタルヘルス一心の悲鳴に耳を傾ける」は、日本教職員メンタルヘルスカウンセラー協会の土井一博理事長と鈴木隆広会長の協力を得て、昨今、課題となつている教職員のメンタルヘルスの現状について紹介してきた。今年度も6月16日号から連載を開する。そこで土井理事長に、なぜ今教職員のメンタルヘルスが問題となっているのかを聞いた。

現在、学校現場には「(実質の)勤務時間」「膨大な事務作業量」「生徒指導」「保護者対応」の状況を抱えており、これにより仕事量が増えメンタルヘルスに問題が生じることがあります。

ですが、これらの同じ問題を抱えていても教職員一人ひとりが悩みを悪化させることなく、スムーズな学校運営がなされている学校もたくさんあります。その違いは何でしょうか。それは「職場環境」であり、本協会では「職場環境尺度」を作つていくことでその解決の糸口を探りたいと思つておられます。

様々な社会状況を受け、一般企業でもメンタルヘルスの問題を抱えている中、「学校の先生は何が大変なの？」と聞かれることがあります。その

本協会では、これまで学校現場のメンタルヘルスに介入してきた実績等を経て、「一体感」「連帯感」「安心感」「所属感」のある職場環境からは休

今では教育の自身にまで介入されるようになってきています。それは、教員自身の「やりがい」「自己肯定感の低下にもつながらつてきています。

例えば、新年度が始まった4月1日から始業式の始まる1週間の間、教師自身が主役にな

とした世話役を買って出るシステムです。これは新任教員だけでなく、メンター役である中堅教員が育つという副産物も生まれます。この制度は、異動1年目の教員に対しても有効でしょう。

お互いの情報が何も伝わらないまま仕事が行き届いてしまつと、相手に対する先入観や不信感が絡をしてほしいと思いま

か問題が起きた時に初めて家庭に連絡を入れるような関係しか作れないから、保護者からの信頼が得られないのです。

私には川口市教育委員会の学校教職員メンタルヘルスチームカウンセラーを務めておりますが、この感情の共有体験については1学期の早いうちに実施してほしいと管理職に話しています。実施した学校の教員からは、「なぜこのようなことを今までやらなかったのか」という声もあがっています。セルフケアとともに、これまでに述べてきた「お互いの人となりを知る」「メンター制度」等を参考に、学校組織に対して積極的に「しかけていく姿勢」を大切にして教員のメンタルヘルス予防に取り組んでほしいと思つています。

良い職場環境を作る

一体感・連帯感 安心感・所属感

う聞かれたらどのように答えるでしょうか。すぐに成果が見えない、24時間の対応、関わるのが人で個々の対応が違う、命を預かる、など精神的な重圧が多い仕事です。

職者が発生しないということを経験したことがあります。それを世の中に発信したいと考えております。そういった職場環境を作るために、次の3つの提案をしたいと思つています。

初め以外にも、各学期の始めに直前に同じような機会を設定しスタートできるようにしたいですね。

次に、新任教員を対象にしたメンター制度の導入です。3年5年目までの教員が新任とペアを組むメンタルケアを目的

す(電話ではなく手紙でも構いません)。

必勝先手、何も問題がない時に担任の方からアプローチをかけ、「保護者と一緒に子供を支えていきたいので宜しくお願ひします」と伝えておく

同協会は、8月上旬に初の研修会を実施する予定。詳細は<http://jmtc.info/>

職場環境づくり



図に示す「職場環境づくりのピラミッド」を参考にしてください。提案する5層のピラミッドのうち、重要なものが、中央に位置する「1つの目標に向かう」という体験をす

同僚に安心することが

できるようになるので「他人に安心することができるか」が、職場の雰囲気づくりの鍵となります。