

平成 30 年 6 月 11 日現在

機関番号：33804

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2015～2017

課題番号：15K15931

研究課題名(和文) 養護教諭による学校教職員のメンタルヘルス支援モデル開発 承認しあう組織風土の創造

研究課題名(英文) The role of school health nurse in managing elementary and middle school staff's mental health : Creating an organizational culture that approves each other

研究代表者

高橋 佐和子 (TAKAHASHI, Sawako)

聖隷クリストファー大学・看護学部・助教

研究者番号：80584987

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、小中学校教職員の精神衛生管理に養護教諭が積極的に関与する校内モデル構築への示唆を得ることを目的に、「承認しあう風土の醸成」を目指した教員向けの研修プログラムの開発と養護教諭が果たすべき役割の検討を行った。プログラムは、組織風土とメンタルヘルスの関係の理解および組織風土改善への動機付けを目的として開発し、承認・賞賛を体験できるゲームやディスカッションのグループワークを取り入れたところ、組織風土やメンタルヘルスに影響を与える可能性が示唆された。また、教職員の精神衛生管理に積極的に関与している養護教諭は「教員の健康は教育の質を左右する。結果的に子どものためになる」という思いを持っていた。

研究成果の概要(英文)：In Japan, there is a growing concern about school teachers and staff taking extended leave of absence due to mental health issues. Workplace health is often neglected in schools where children and students are considered to be the first priority. Long work hours, changing relationship with students, and complaints from demanding parents or neighborhood residents may also contribute to poor mental health among school employees. The official job duty of a Japanese school nurse does not include managing the health of teachers. A school nurse, however, is one of the few at each school that have expertise in health and safety, and is qualified to be appointed as the school's occupational health manager.

研究分野：学校保健

キーワード：学校教職員 組織風土 メンタルヘルス 養護教諭 承認 プログラム開発

1. 研究開始当初の背景

近年、小中学校教員の精神疾患による休職が社会的な課題となっている。その背景には、教員への要求水準の高まりによる勤務時間の増大や疲労の蓄積、学級崩壊に代表される児童生徒との関係の変化、権利意識の高い保護者や住民からの申し立てへの対応によるストレスがある。日本の教員の勤務時間の長さ、多忙さは諸外国と比べ異常なレベルにある。しかし、小中学校においては児童生徒が最優先とされ、教職員の健康問題に対する意識は低くなりがちであり、教員のメンタルヘルスへの配慮がなされにくい現状がある。

各学校には、保健の専門的知識を有する職能である養護教諭が配置されているが、教員の健康管理にはほとんど携わってこなかった。しかし、昨今の危機的な教職員のメンタルヘルス問題に、その能力が最大限発揮されるべきである。

看護師、教員、企業の労働者など多様な職種の人材育成の現場では、肯定的なフィードバック(承認・賞賛)が注目されている。承認・賞賛の効果には、自己効力感及び職業的倫理観の向上、内的動機づけの高揚があり、承認しあう組織風土の醸成は、教員のメンタルヘルス問題に対する予防的介入として有効と考える。

2. 研究の目的

本研究は、小中学校教職員の精神衛生管理に養護教諭が積極的に関与するための校内モデル構築への示唆を得ることを目的とする。

モデルの核とするのは、「承認しあう風土の醸成」であり、教員向けの研修プログラムの開発と養護教諭が校内モデルにおいて果たすべき役割の検討を行う。

3. 研究の方法

本研究では、教員のメンタルヘルスを維持向上させる研修プログラムの実施および評価と、養護教諭への聞き取りの2つの調査を実施した。

(1) 承認しあう組織風土を醸成する研修プログラムの実施および評価

【時期及び対象者】2016年7月A小学校の教員23名を対象に、試作したプログラムによる介入を行った。性別は男性5名、女性18名、年齢は20代5名、30代4名、40代5名、50代7名、60代1名(無記入1名)であった。

この結果を踏まえ、修正したプログラムによる介入を2017年8月B中学校の教員15名を対象に実施し、介入の前後及び3ヶ月後、質問紙調査を実施した。性別は男性12名、女性3名、年齢は20代3名、30代1名、40代3名、50代8名であった。

【質問項目及びプログラムの概要】質問紙は無記名とし、組織風土尺度12項目版(OCS-12: 福井ら2004)と一般健康調査票12項目版(GHQ-12)を使用し、研修前と3ヶ月後の比較を行った。対象者の負担軽減のため、少な

い項目で精神的健康状態と組織風土の短期的な変化を捉えられることを条件に、これらの尺度を選択した。

OCS-12は、組織環境性(OES)と伝統性(TS)の下位尺度で構成され、OES得点が高いほど従業員の参加度が高く合理的な組織管理がなされている風土を表し、TS得点が高いほど強制的・命令的で封建的な風土を表す。また、OESとTSの平均点を基準値として、次の4類型に分けることができるとされている。「伝統自由・組織活発型(イキイキ型)」、「伝統強制・組織活発型(シブシブ型)」、「伝統自由・組織不活発型(バラバラ型)」、「伝統強制・組織不活発型(イヤイヤ型)」である。小山らの報告によると、「イキイキ型」は他の類型に比べて精神的健康度が高く、職場ストレスは低い、生き生きとした職場風土であり、「イヤイヤ型」は精神的健康度が低く、職場ストレスの高い職場風土であり、メンタルヘルス対策が最も必要な組織風土である。

GHQ-12は、得点が高いほど精神的健康度が低い状態である。福西のcut-off pointによれば、合計得点が2点以下は「健康」、3点以上であれば「不健康」とされる。

研修前には性別等の基本的属性を項目に加え、直後には感想のみを自由記述で求めた。

プログラムは、組織風土とメンタルヘルスの関係の理解および組織風土改善への動機付けを目的とし、講義に加え、承認・賞賛を体験できるゲームやディスカッションを行うグループワークを取り入れた。

(2) 養護教諭への教員のメンタルヘルス管理に関する聞き取り調査

【時期及び対象者】上記調査を実施したのと同時期、学校の養護教諭への聞き取り調査を実施した。両者とも女性で、年齢はそれぞれ40代と60代であった。

【聞き取りした内容】養護教諭が教職員のメンタルヘルス管理をすることへの考えや、教員メンタルヘルス対策の取り組みについて質問した。

4. 研究成果

(1) 承認しあう組織風土を醸成する研修プログラムの実施および評価

A小学校、B中学校ともに直後と3ヶ月後の質問紙の回答率は、100%であった。

研修前と3ヶ月後のOCS-12とGHQ-12の得点を比較した。A小学校およびB中学校ともに、それぞれ有意な得点差および関連はなかった。

[A小学校の結果]

A小学校では、OESとTSの平均値は望ましい変化を示した(OES: 9.13から9.57, TS: 7.13から6.74)。しかし、GHQの平均値はわずかながら上昇し(2.70から2.83)、3点以上の「不健康」の者も増加し(6名から8名)、全体としては悪化した。各得点の個人の変化で最も多かったのは、OES上昇(11名)、TS低下(9名)、GHQ低下(9名)であった。なお、OESとTSの平均値をもとにした4類型では、

「イキイキ型」が研修前の1人から研修3ヶ月後には5人へ、「シブシブ型」が8人から6人へ、「バラバラ型」10人から7人へ、「イヤイヤ型」4から5人に変化した。実施直後の自由記述のうち、最も多く対象が記載したのは「楽しい」(12名)であり、次いで「認める」(3名)と「褒める」(3名)であった。

[プログラムの変更点]

A小学校では、ワーク全体をグループ活動としたが、個人が承認・賞賛されたりしたりする場面が少なかったため、B中学校では、承認・賞賛を促進することを目的としたカード(図1 HOMECA)を自作し、使用した。

褒める(肯定的な言葉)	認める(肯定的な言葉)
励ます(肯定的な言葉)	応援する(肯定的な言葉)
感謝する(肯定的な言葉)	称賛する(肯定的な言葉)
励まし、応援、感謝、称賛、褒める、認める、励ます、応援する、感謝する、称賛する	励まし、応援、感謝、称賛、褒める、認める、励ます、応援する、感謝する、称賛する

図1 HOMECA

[B中学校の結果]

B中学校では、OESの平均値は望ましい変化を示したが(OES:9.2から9.4)、TSは変化がなかった(TS:6.7から6.7)。しかし、GHQの平均値は低下し(4.5から2.5)、3点以上の「不健康」の者も減少した(10名から6名)。各得点の個人の変化で最も多かったのは、OES変化なし(7名)、TS変化なし(9名)、GHQ低下(10名)であった。なお、OESとTSの平均値をもとにした4類型では、「イキイキ型」が研修前の0人から研修3ヶ月後には3人へ、「シブシブ型」が3人から5人へ、「バラバラ型」5人から2人へ、「イヤイヤ型」7から5人に変化した。実施直後の自由記述のうち、最も多く記載された言葉は「褒める」(8名)であり、次いで「楽しい」(6名)であった。

【自由記述より】

A小学校:「これまでに参加したことがない研修会でした。ドラマ仕立てで楽しく参加でき、あつという間に時間が過ぎました。互いを認め合うことの大切さとともにある程度の距離を保つことの大切さも感じました。」

「普段、何気なく一緒に仕事をしている仲間とワークショップを通して楽しく活動できたことが新鮮でよかった。たまには今日のように心をほぐし、ワイワイガヤガヤ活動できることはとても良いことだなと思った。」

B中学校:「いつもは話さないようなテーマで話のできたので、今まであまり知らなかった一面を知ることができて、とても楽しかったです。」「褒める指導にもいろいろ方法があり、勉強になりました。これからも上手に生徒だけでなく先生方を褒めていきたい。」

A小学校、B中学校とも、尺度によってその有効性を明確に示すことはできなかったものの、教員の組織風土への個人の認識に望ましい変化が見られ、メンタルヘルスの状態が向上したのも多く存在した。また、自由記述にはこれまでにない楽しい経験であったとの記述が多く見られた。本プログラムには、学校が持つ特有の組織風土に影響を与える可能性が

あると考える。今後は、評価方法の検討をするとともに、さらに対象を増やし、承認・賞賛を経験するプログラムの効果を検証する必要がある。

(2) 養護教諭への教員のメンタルヘルスマネジメントに関する聞き取り調査

聞き取りをした養護教諭は、2名とも教員のメンタルヘルスマネジメントに携わろうという意欲を持っていた。1名は、衛生推進者として労働安全衛生環境の改善に取り組んでいた。一方、子どもの健康管理はしても教員のそれには関与しないという養護教諭が一般的には多いことも語られた。教員のメンタルヘルスマネジメントへの取り組みとしては、メンタルヘルス講習会の企画・運営、勤務時間の長い教員への相談対応や心配な教員への声かけなどを行っていた。しかし同時に、業務の多忙さが十分な対応を困難にしている現状もあった。それでもこうした取り組みを積極的に実施しているのには、「教員の健康は教育の質を左右する。結果的に子どものためになる」という思いが中心にあることが両者から語られた。

毎日学校にいる養護教諭が日々教員の相談対応に当たることは、メンタルヘルスの維持に重要な意義がある。こうした養護教諭を活用したメンタルヘルス支援モデルを維持するためには、養護教諭の教員の相談に対応できるカウンセリング力、子どもの健康管理と教員の健康管理をともに行えるマネジメント力を高める支援とともに養護教諭の多忙さを軽減させる人員の加配などの支援が必要であろう。

(3) 養護教諭が関与する教員のメンタルヘルス校内モデル構築への示唆

養護教諭が教員のメンタルヘルスの問題が大きくなる前に日々の状態を観察し、相談にあたることは、予防的効果が大きいものと考えられる。その機能を果たすことができるよう、養護教諭自身の資質能力の向上も欠かせないが、その前に、教員のメンタルヘルスに養護教諭が関わる意味を周知させることが重要である。養護教諭はもちろん、他の教職員も養護教諭の職務の一つとして認め、養護教諭が主体的にメンタルヘルスマネジメントに関わることができる体制づくりが望まれる。そのためには、養護教諭2人制が急務であろう。養護教諭による教員のメンタルヘルスマネジメントに加え定期的に承認し合う組織風土の醸成を目的とした研修プログラムを組み入れる。同じメンバーの組織は、風土も固着しやすい。研修プログラムを年に2回程度行い、問題が生じやすい風土になることを予防することも同時に行っていく必要があるであろう。

(引用文献)

- ① 文部科学省、教職員のメンタルヘルスマネジメントについて(最終まとめ)、2013
http://www.mext.go.jp/b_menu/shi

ngi/chousa/shotou/088/houkoku/13
32639.htm (閲覧:2018. 4. 20)

- ② 文部科学省, TALIS(OECD 国際教員指導環境調査), 2013
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/0thers/1349189.htm(閲覧:2018. 4. 20)
- ③ 太田肇, 承認とモチベーション, 同文官出版, 2011
- ④ 福井里江, 原谷隆史, 外島裕ら, 職場の組織風土その測定—組織風土尺度 12 項目版(OCS-12)の信頼性と妥当性, 産業衛生学雑誌, 46, 213-222, 2004
- ⑤ 福西勇夫, 日本版 General Health Questionnaire (GHQ) の cut-off point, 心理臨床, 3, 228-234, 1990

5. 主な発表論文等

[学会発表] (計3件)

- ① 高橋佐和子, 組織風土の改善により教員のメンタルヘルス向上を目指す研修プログラムの開発, 日本学校保健学会, 2017
- ② 高橋佐和子, 組織風土の改善により教員のメンタルヘルス向上を目指す研修プログラムの効果, 日本公衆衛生学会, 2017
- ③ Sawako Takahashi, The role of school health nurse in managing elementary and middle school staff's mental health, 19th Biennial School Nurses International Conference, 2017

[その他]

伊藤純子, 高橋佐和子, ワークブック「おもしろ健康教育大作戦!」, 2018

6. 研究組織

(1) 研究代表者

高橋 佐和子 (TAKAHASHI, Sawako)
聖隷クリストファー大学・看護学部・助教
研究者番号: 80584987

(2) 研究分担者

佐藤 道子 (SATO, Michiko)
岐阜聖徳学園大学・看護学部・准教授
研究者番号: 60410510

伊藤 純子 (ITO, Junko)
聖隷クリストファー大学・看護学部・助教
研究者番号: 10436959

(3) 連携研究者

荒木田 美香子 (ARAKIDA, Mikako)
国際医療福祉大学・保健医療学部・教授
研究者番号: 50303558