

# 小・中学校教師におけるバーンアウト低減のための組織的 取り組みに関する検討

宮下 敏恵\*

(平成24年9月28日受付；平成24年10月23日受理)

## 要 旨

学校現場において、教師に対するメンタルヘルス対策が行われるようになってきているが、企業において重視されるようになってきているラインケアや組織的な取り組みについては、学校現場においてはあまり行われていないのが現状である。そこで本研究においては、学校現場におけるメンタルヘルスに関する組織的取り組みを探索的に検討し、明らかにすることを目的とする。

公立小・中学校の教頭職に教師のメンタルヘルス対策について調査を行った。教師のバーンアウトを軽減するための方で効果的だった組織的取り組みは何か、とバーンアウトを軽減するために必要な組織的取り組みは何かについて、自由記述を求めた。自由記述の分析は、臨床心理学を専攻とする教員1名と、臨床心理学を専攻とする大学院生5名により、検討を行った。その結果、管理職がしっかりと目を配り、話を聴くということや、職場の人間関係を良くすることなどの対策が多くあげられた。学校現場の特色としては、物理的な環境の整備に関する内容が少ないこと、また、授業改善を行ったり、子どもの成長を語り合ったりすることで、教師のやる気を高めるという対策が多くみられたことであった。

## KEY WORDS

バーンアウト burnout 教師 teacher 組織的取り組み systematic measure ラインケア line care  
小学校 elementary school 中学校 junior high school 管理職 principal and head teacher

## 1 目的

平成22年度の全国の公立小、中、高校の教職員の精神疾患による休職者は5,407人であり、前年よりやや減少しているものの、病気休職者数の62.4%を占めている<sup>(1)</sup>。文部科学省が発表している数値は1年間の病気休職者数である。ある市の小中学校教員において1年間の休職者と30日以上有病気休職者の実態調査を行ったところ、市内全教員数に占める割合は4.2%であった<sup>(2)</sup>。25人に1人以上の教員が年間30日以上休んでいるというのである。この数値をみても、教師のメンタルヘルス悪化は深刻な状況であるといえ、メンタルヘルス対策、さらにはメンタルヘルス予防に向けて、今後益々重点的に取り組む必要があることは言うまでもないだろう。

職場のメンタルヘルスの対策については、企業を中心とした産業界でより先進的に取り組まれている<sup>(3),(4)</sup>。バブル景気の時代に過労死の問題が司法の場でとりあげられ、さらに行政による対策も進んできているといわれている<sup>(5)</sup>。労働省が2000年8月に発表した「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」において、「セルフケア」、「ラインケア」、「事業場内資源によるケア」、「事業場外資源によるケア」、4つのケアが示されている<sup>(6)</sup>。2006年にはさらに「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が出され、事業者はメンタルヘルスの必要性を理解し積極的に推進することが強調されている。「セルフケア」とは個人が自分のストレスに気づき、セルフチェックにより対処したり、知識を得ることで自発的に相談したりすることを指している。「ラインケア」とは管理者がメンタルヘルスの基礎知識を持ち理解し、セルフケアの支援を行ったり、職場環境を把握し改善を行ったりすることを指している。「事業場内資源によるケア」は事業場内の産業保健スタッフより研修を行ったり支援を行ったりすることを指し、「事業場外資源によるケア」はEAP (Employee Assistance Program) などの外部機関による治療などの直接的ケアを指している。厚生労働省の調査によれば、メンタルヘルスケアに取り組む事業所の割合は2007年の調査では33.6%であり、増加傾向にあるものの特に小規模の事業所では対策を行っていない場合も多い<sup>(5)</sup>。しかし対策に取り組んでいる企業でめざましい成果を上げている例もたくさんあり<sup>(7),(8),(9)</sup>、産業界ではメンタルヘルス対策は進んでいるといえるだろう。メンタルヘルスに関する予防対策は、ストレスの軽減を始めとする心の問題の発生予防である第一次予防、心の問題により職場不適応に陥った職員を早期に発見し早期に対応するための第二次予防、不適応状態に陥って

\*臨床・健康教育学系

いた職員が職場復帰する際に円滑な復帰をめざし、再発を防止するための第三次予防に分けられる。対個人を中心とした第二次、第三次予防についてはかなり予防対策が進んできており、企業組織においては、今後は対組織を中心とした第一次予防が必要だと言われている<sup>(7)</sup>。

小・中学校の学校現場におけるメンタルヘルス対策についても教職員の休職者数増加を受け、進められるようになってきている。管理職向けのメンタルヘルス研修を始め、新任教員へのメンタルヘルス研修や相談窓口の開設など、多くの都道府県で何らかの対策が行われるようになってきている。文部科学省の全国の都道府県・指定都市教育委員会、市区町村教育委員会への調査によれば、平成23年度において、メンタルヘルスに関する相談窓口を設置し面接相談を実施しているのは、都道府県・指定都市教育委員会においては、92.4%となっている<sup>(1)</sup>。管理職を対象にしたメンタルヘルスに関する研修の実施においては98.5%、復職支援プログラムの実施は95.5%となっており、ほとんどの教育委員会で取り組みが行われているといえる。文部科学省はメンタルヘルスに関する実態調査を踏まえて、平成23年12月22日の初等中等教育企画課長通知を出しており、その内容としては、(1)校務の効率化の推進、(2)気軽に相談できる職場環境作り、(3)メンタルヘルス不調者の早期発見、早期治療、(4)復職支援体制の整備・充実、(5)意識啓発や相談体制の充実などをあげ、労働安全衛生法に基づき、全学校において面接指導を行うことができる体制の整備をあげている。(1)の校務の効率化とは会議や行事の見直しなどにより校務の効率化を図ったり、調査や照会などの事務負担の軽減を指している。(2)の相談できる職場環境作りとしては、日頃から教師同士が気軽に相談したり情報交換ができる職場環境整備への配慮を指している。(3)のメンタルヘルス不調者の早期発見、早期治療は、チェックシートを作成したり活用したりすることなどにより早期に発見しようとするものである。(4)の復職支援体制の整備としては病気休職者の円滑な復帰に向けた復職支援体制を整備し充実させることである。(5)の意識啓発や相談体制の充実としては、相談窓口を設置したり、積極的に学校訪問をしたり、各学校の管理職に研修を実施するなどを指している。このように文部科学省も教職員のメンタルヘルスに対して積極的に整備するように働きかけている。また文部科学省は各都道府県・指定都市教育委員会の特色的な対策を事例集としてまとめ、各都道府県教育委員会に配布している<sup>(10)</sup>。その事例集によれば、例えば東京都においては、早期発見のため、定期健康診断の際にメンタルヘルスに関するチェックシートを実施したり、教育委員会が運営する「リワークプラザ東京」という機関で職場復帰訓練を丁寧に行ったりするなど、積極的な支援を行っている。また堺市教育委員会においては、全学校に産業医又は健康指導医を配置し、学校長を衛生管理責任者、教頭を衛生推進者とし、全学校で衛生委員会を組織し、原則として学期に1回開催することとしている。学期に1回、産業医又は健康指導医による健康相談を学校単位で行い、全教職員を対象に定期健康診断時にストレスチェックを実施している。このように企業組織と同様にきめ細やかな対策を講じている先進的な都道府県や市の教育委員会もみられるようになってきているが、まだまだ一部だと言えらるだろう。教職員のメンタルヘルス対策に焦点が当てられるようになってはいるが、産業界に比べるとまだまだ進んでいない部分があるのではないだろうか。学校現場においては児童生徒の問題が第一であり、そこで働く教職員の職場環境としての整備はどうしても二の次になっていると考えられる。研修会などによりストレスに関する基礎的な知識を理解したり、チェックリストなどにより自己の状態に気づくことは少しずつ行われるようになってきているが、学校組織全体としてどのように取り組むかという視点に立った対策はまだ進んでいないのではないだろうか。労働省の2000年の調査においては企業が優先するケアとしてラインケアが第1位となっている。前回の調査と比較してセルフケアよりもラインケアの優先順位が逆転していることから今後セルフケアのみならず、ラインケアが益々重要になってくると考えられる<sup>(11)</sup>。実際に企業においてラインケアを充実させることで成果を上げている報告が多数見られている<sup>(12),(13),(14)</sup>。学校現場においても組織全体で取り組む必要があると考えられるが、産業界で行われているラインケアをそのまま用いることは学校現場の特殊性から考えて難しいのではないだろうか。文部科学省の「教職員のメンタルヘルス対策について—中間まとめ素案—」においても、セルフケアの促進やラインケアの充実など今後の取り組みが示されるようになってきている<sup>(15)</sup>。職員研修を行うことによる一次予防を行った研究もみられるが<sup>(16)</sup>、学校現場において組織としてどのように対応していくかという研究はまだ少ないのが現状である。学校現場においてラインケアを充実させる上で、どのように行うことが有効なのかを明らかにし、どのように予防対策を進めていくかを明らかにすることが重要だと考えられる。そこで本研究においてはまず今行われている学校現場での組織的取り組みを探索的に明らかにし、今後どのような対策が必要か、どのような対策を行うことができるのか検討することを目的とする。

教師のメンタルヘルスについては、バーンアウト(燃え尽き)に注目した研究が多く行われている<sup>(17),(18),(19)</sup>。そこで本研究においてもメンタルヘルス対策として特にバーンアウトを予防する対策を中心として取り上げることとする。

## 2 方法

### 2.1 調査協力者

調査協力者は、A県の公立小学校、中学校の教頭職82名であった。

### 2.2 調査時期

調査時期は、2012年7月～8月であった。

### 2.3 調査方法

調査方法としては、A県の教頭職向けメンタルヘルス研修会（2回実施）の参加者に研修会終了後に調査を依頼した。調査は無記名式で、個人が特定されないこと、研究目的にのみ回答データを用いることを明記した。その結果78名から回答が得られ、回収率は95.1%であった。小学校の教頭職53名（男性41名、女性12名）、中学校の教頭職25名（男性20名、女性5名）を以後の分析対象とした。小学校教頭の平均年齢は49.8歳（SD=3.24）、中学校教頭の平均年齢は49.4歳（SD=3.08）であった。

### 2.4 調査内容

性別や年齢、学校種などの記入を求め、次の2つの質問について自由記述を求めた。1つは「教師のバーンアウト（燃えつき）を軽減するための方策として、今まであなたが学校組織として取り組んだことで、効果的だったもの」であり、2つめとしては「学校組織として、教師のバーンアウト（燃えつき）を軽減するにはどのようなことが必要だと思うか」という質問であった。

## 3 結果

### 3.1 分析方法

自由記述の分析においては、臨床心理学を専攻とする大学教員1名と臨床心理学を専攻する大学院生5名（現職小学校教諭1名、介護員経験者1名を含む）により、KJ法による分類を行った。

### 3.2 今までの効果的な取り組み

1つめの質問である今まで学校組織として取り組んだことで、効果的であったものは何かに対して、78人中62人から回答が得られた。複数の取り組みを答えている回答者もいるため、全部で95個の取り組みが得られている。回答している62人の平均回答数は1.53であった。

自由記述を分類したところ、「仕事の成果を上げる工夫」、「職員のそれぞれの良さを認める」、「職場内の円滑な人間関係づくり」、「管理職がしっかりとみて話を聴く」、「労務環境の整備」、「休養やレクリエーション」、「外部機関との連携」、「本人の変容」及び「その他」の9つに分類された。9種類それぞれの回答数をTable 1に示した。

Table 1 教師のバーンアウト軽減に対して効果的だった組織的取り組み

分類内容	回答数	全回答に占める割合
1 仕事の成果を上げる工夫	25	26.32%
2 職員のそれぞれの良さを認める	20	21.05%
3 職場内の円滑な人間関係づくり	15	15.79%
4 管理職がしっかりとみて話を聴く	14	14.74%
5 労務環境の整備	11	11.58%
6 休養やレクリエーション	7	7.37%
7 外部機関との連携	1	1.05%
8 本人の変容	1	1.05%
9 その他	1	1.05%

全回答数=95

「仕事の成果を上げる工夫」については25回答が得られ、回答数の内の26.32%を占める結果であった。具体的な内容としては、授業改善を行うこと、授業公開をし、授業研究を行うことで小グループで話し合いをするなどの授業に関する内容のものと、いろいろなトラブルやプロジェクトに対してチームで対応し、個で対応させないというようなチーム対応に関する内容のものが多くみられた。2番目に多くみられた回答は「職員のそれぞれの良さを認める」であり、20回答が得られ、回答数の内の21.05%を占めている。児童・生徒の成長を語る場を通して、教職員の頑張

りを認めたり、日常的に認めたりほめたりするなどを通してやりがいや高意欲を作り出すようにするなどの内容が多くみられた。次に多くみられた回答は「職場内の円滑な人間関係づくり」であり、15回答が得られ、15.79%を占めている。気楽に話をしたり、困ったことを言い合えたり、普段からありがとう、お疲れ様をいうなど声をかけあうこと、また、お茶を飲んだりお菓子を食べたり明るい雰囲気をつくるなどの内容であった。4番目に多くみられた回答は、「管理職がしっかりとみて話を聴く」であり、14回答が得られ、回答数内の14.74%を占めている。管理職がしっかりと話を聴き、声をかけること、趣味や興味を持っていることも積極的に聴いて、早期発見、早期対応につながるなどの内容がみられた。5番目に多くみられたのは「労務環境の整備」であり、11回答がみられ、回答数の中の11.58%を占めている。内容としては勤務時間の管理や仕事をしない日を設定する、早めに退勤させるなどであった。「休養・レクリエーション」は7回答得られており、回答者数の中の7.37%を占めている。ソフトバレーボールなどのレクリエーションを始め茶話会、飲み会などがあげられている。「外部機関との連携」及び「本人の変容」については1回答ずつであった。「外部機関との連携」は教師自身の悩みを相談するというのではなく、児童生徒の問題に対して、教師が抱え込まずにカウンセラーや外部機関と連携できたことが効果的であったという内容である。「本人の変容」は自分にできないことはできないと言うことで、組織として誰かが助けてくれること、また誰かを助けてあげる思いやり、話を聴いてあげようとすることも大切という内容であり、職員全体として一人一人が変容する必要があるというものであった。

### 3. 3 今後必要な取り組み

2つめの質問である学校組織としてどのようなことが必要だと思うかに対しては、66人から回答が得られた。複数の取り組みを答えている回答者もいるため、全部で124個の取り組みが得られている。回答している66人の平均回答数は1.88であった。

自由記述を分類したところ、今までの効果的な取り組みと同様、9つに分類された。この結果はTable 2に示した。一番多くみられた回答としては、「仕事の成果を上げる工夫」と「職場内の円滑な人間関係づくり」であり、両回答ともに26回答が得られ、回答数に占める割合は20.97%であった。「仕事の成果を上げる工夫」としては、チームで対応することが回答のほとんどを占めており、学校では個業が基本であるが、協働体制を推進することが大切であるということが強調されていた。「職場内の円滑な人間関係づくり」の内容としては、何でも話せる雰囲気、風通しの良い職員室づくりなど職場のコミュニケーションを良くすることがあげられていた。次に多くみられた内容としては、「職員のそれぞれの良さを認める」であった。回答数は、25であり、回答数に占める割合は20.16%であった。「職員のそれぞれの良さを認める」では、大きく分けて2種類の内容がみられている。その人の良さを認め、取り組みを認め励ますことなどを通して自己肯定感を高めることと、得意な部分を業務に生かすなどの適材適所をあげる内容であった。4番目に多くみられた回答は「管理職がしっかりとみて話を聴く」であり、23回答みられた。回答数に占める割合は18.55%であった。次に多くみられた回答は「労務環境の整備」であり、16回答みられ、全回答数の12.90%を占めている。内容としては、教員の定数増など、人員を増やすことによる業務軽減や勤務時間の把握、年間のバランス、多忙化の解消などがあげられていた。「外部機関との連携」は2回答得られており、外部機関と日常的に連携し専門機関を交えてケース会議することが大切なのではないかという内容であった。「休養・レクリエーション」及び「本人の変容」については1回答ずつ得られている。「休養・レクリエーション」については、職員のレクリエーションを行うことがあげられており、「本人の変容」については、仕事にメリハリをつけることがあげられていた。

Table 2 教師のバーンアウト軽減に対して必要と思われる組織的取り組み

分類内容	回答数	全回答に占める割合
1 仕事の成果を上げる工夫	26	20.97%
2 職場内の円滑な人間関係づくり	26	20.97%
3 職員のそれぞれの良さを認める	25	20.16%
4 管理職がしっかりとみて話を聴く	23	18.55%
5 労務環境の整備	16	12.90%
6 外部機関との連携	2	1.61%
7 休養やレクリエーション	1	0.81%
8 本人の変容	1	0.81%
9 その他	3	2.42%

全回答数=124

## 4 考察

教師のバーンアウトを軽減するための組織的な方策として今まで効果的であった取り組みと、今後必要な取り組みとともに、一番多くあげられたのは、「仕事の成果をあげる工夫」であった。教頭職という管理職からみた組織的取り組みとしては、仕事の成果をあげることが一番のメンタルヘルス対策であるという結果であった。特に多くあげられたのはチームで対応するという内容であり、教師のメンタルヘルスの悪化を防ぐにはチームで対応することが一番効果的であり、今後必要だという結果である。行事などへのプロジェクトに対しても、生徒指導上のトラブルに対しても、個で抱えるのではなく、チームで共有し、話し合い、対応することが必要であるという意見が多数みられた。責任を一人の教師に集中させたり、一人の先生だけに苦勞させないようにすることが大切であるという意見がみられ、協働が重要であるという回答が多く得られている。今まで効果的であった取り組みをきいた際には、授業改善、授業研究に関する内容もみられたが、今後必要な対策に対する回答においては、授業改善、授業研究に関する内容はみられず、チームでの対応がほとんどであった。今後、学校組織として取り組むメンタル対策としては、協働性をいかに発揮するかが一番重要なのではないだろうか。どうすればチームで動きやすいのか、協働する際にどうすることがより効果的なのかということは今後検討していく必要があるだろう。企業での研修で行われているようにどのようにすれば組織的によりよく動けるかということを含んで話し合い、意見を出し合って検討していくことが求められるだろう。リーダーとフォロワーをしっかりと配置したチーム作りをしたり、チーム内の役割分担を明確にしたり、手順や分担を全職員に明確に伝わるようにして形にみえるようにしていくなどが自由記述においてもみられたが、学校現場に適した工夫が必要だと考えられる。

「職場内の円滑な人間関係づくり」は今まで効果的であった取り組みで3番目、今後必要な取り組みでは同率で1番目に多い回答であった。4番目に多くみられた「管理職がしっかりとみて話を聴く」という回答とともに、これらの内容が多くみられたというのは、学校現場における管理職のメンタルヘルス対策への意識が高くなってきていると考えられる。メンタルヘルスに関する知識についての研修が行われるなど、学校現場においても対策が進められてきている結果、管理職の意識も高まっているのではないだろうか。良好な職場環境をつくり、良好な雰囲気を保つことはメンタルヘルスの予防対策において、一次予防の基本であり、管理職がよくみて、話を聴くことは早期発見、早期対応のためには重要であり、二次予防につながるものといえるだろう。メンタルヘルスの予防対策においては、管理職の役割は重要であり、管理職自身がその重要性に気づき、日頃から教職員に対して目を配り、話を聴くこと、職場内の雰囲気を円滑に保とうとすることは学校現場においても今後益々求められることだと考えられる。ただ、文部科学省が述べているようにメンタルヘルス対策の新たな取り組みにより管理職に過重な負担がかからないようにすることが大切であり、自由記述のその他に分類した内容にもあったが、管理職自身のメンタルヘルスを保つことが重要だといえる。そのためにも主幹教諭の配置によるラインケア体制の整備<sup>(45)</sup>や管理職の業務を減らすことが求められるだろう。

「職員のそれぞれの良さを認める」についても多くの回答がみられている。教職員それぞれの良さを認め、賞賛し、受容したり、頑張りを認めたりすることにより、やりがいをもって仕事をできるようにするという内容が多くみられている。今後必要な対策に関する回答には、さらに校務分掌の配慮があげられており、その人にあった業務ができるような適材適所が重要だという意見がみられた。企業などにおいても自己効力感を高める研修や個人のコーピングを活性化する必要性が言われているが<sup>(4)</sup>、対人援助職である教師においては、やりがいを高め、自己肯定感を高めることが大切であるという意見が多くみられている。対人援助職ゆえに、保護者や地域の好意的な声を積極的に紹介したり、周りから感謝されたりというようなことを通して成就感、充実感につなげるという意見がみられている。物理的に効率よく仕事を進めるということよりも、教師のメンタルヘルス対策で重視されるのは、組織的取り組みであっても、自己肯定感を高め、やりがいをもって頑張ることができるという視点だといえるだろう。会議の時間を短縮したり、いかに効率よく、負担なく仕事を進められるかという視点ではなく、重視されるのは一人一人の頑張りを認め、声を掛け合い、みんなで支え、頑張っているんだという個々人のやる気であり、組織としての協働という点である。もちろんこの視点は重要であり、仕事に誇りを持ってやりがいを感じることで頑張ることができる部分もあるといえる。宮下<sup>(20)</sup>の調査においても、学校が大変であってもみんなが元気なのは同僚や管理職との関係が良いからという意見がみられているように、教職員みんなが支え合いよさを認めることにより、夜遅くまでの対応や土日の指導なども頑張ることができるのだと考えられる。この点は学校現場でのメンタルヘルスの組織的な取り組みを考える際には大切にする必要があるものの、個々の頑張りを、気力だけにずっと頼り続けるわけにはいかないのも事実である。効率化は学校現場をはじめとする対人援助職の職場にはなじみにくい部分はあるかもしれないが、環境の整備という視点も少しずつ取り入れていく必要はあるだろう。本研究では勤務時間の短縮など、労務環境の整備は5番目に

多くみられたが、全体の回答数の10%を超えるぐらいしかあげられていない。「人員増が大前提ではあるが・・・」と記述する回答者も何人かみられ、環境の整備に関心が無いわけではないが、現状でできることとしては人間関係をよくし、個々人の良さを認めるという方法しかないのだといえる。新潟県においては、多忙化解消アクションプランという試みを始めており、会議の精選、職員室の心とむす気作り、勤務時間の管理など学校現場において、効率化を進め、多忙化を少しでも解消できるように働きかけている。全国的にも学校現場において勤務負担軽減に対する取り組みが行われるようになってきており<sup>(21)</sup>、今後も学校現場の実態に即した効率化、適正化を進めていく必要があるといえよう。学校だけではなく文部科学省が指摘しているように教育委員会による業務の縮減・効率化がまずは求められるだろう<sup>(45)</sup>。学校での効率化を進めるのはもちろんであるが、それが可能になるには教育委員会主導による効率化を一層進める必要がある。企業組織と同様というわけにはいかないが、物理的な時間を確保し、仕事量の縮減を行うように環境を整えることは、行政の側にこそ求められる部分だと思われる。

本研究においては学校現場におけるメンタルヘルス対策の組織的取り組みについて探索的に検討を行った。企業などでの取り組みと同様に、職場内の人間関係を円滑に保つことや、管理職がしっかりと話を聴くなどの早期発見、早期対応のための取り組みが重要視されていた。学校現場においてもメンタルヘルスの予防対策が進んできているといえるだろう。ただ、学校現場での特色として、勤務時間の短縮や仕事の効率化などの労務環境の整備についてはあまり重視されていないという結果がみられた。この部分は学校だけで行える点ではなく教育委員会や文部科学省など、行政側が先頭に立って対策を進めていく必要があるだろう。また、学校現場においては、個々の教職員の良さを認め、頑張りを認め、子どもたちの成長を話し合うことにより、仕事の成果を実感していくことがまずは大事であり、やりがいをもてるような学校組織にしていくという点が特徴的な対策としてみられた。児童生徒の問題対応や保護者対応、児童生徒の成長のための仕事はどうしても最優先される学校現場においては、一人の先生に負担がかかり頑張りがすぎないように学校全体で関わるのが大切であり、そのためには教職員の負担について管理職が日頃から目を配り、励ましたり、適切な人員を配置することが重要だと考えられる。そしてその管理職の負担が多くなりすぎないように行政側がしっかりと環境を整備していくことが求められるだろう。行政側が対策を進めていきやすくするためにも、何か問題が生じたときに過剰な対応を求めるマスコミや世論の風潮も大きな影響を及ぼしているといえ、児童生徒全体のためにどうすることがいいのかということを社会全体で考えていく必要があるだろう。

本研究においては、教頭職だけに調査を行っている。教諭職、あるいは校長職ではまた異なる結果が得られる可能性もある。今後さらに検討を行っていく必要があるだろう。

## 謝辞

大変お忙しい中、本調査にご協力いただいた小・中学校の教頭先生に心よりお礼申し上げます。調査に際して新潟県教育委員会福利課の前山佐麻里様には大変お世話になりました。感謝申し上げます。

## 引用文献

- (1) 文部科学省 (2011). 平成22年度 教育職員に係る懲戒処分等の状況について 文部科学省報道発表 (2011年12月22日) <http://www.mext.go.jp/a-menu/shotou/jinji/1314342.htm> (2012年9月27日)
- (2) 保坂 亨 (2010). 教員のメンタルヘルス問題を構造的にとらえる 日本教育経営学会紀要, 52, 129-133.
- (3) 栗原壮一郎 (2001). 職場のメンタルヘルスの効果的な組織づくり 産業ストレス研究, 8, 55-59.
- (4) 島津明人 (2009). 職場のメンタルヘルス対策の新しい試み—個人と組織の活性化に注目して— ストレス科学, 23(4), 274-279.
- (5) 小川邦治 (2009). 職場のメンタルヘルス対策の現状と課題—組織的介入の視点と「組織の健康」研究への展望— 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 10, 73-81.
- (6) 労働省 (2000). 事業場における労働者の心の健康づくりのための指針について (2000年8月9日) <http://www2.mhlw.go.jp/kisya/kijun/20000809-02-k/20000809-02-k.html> (2012年9月27日)
- (7) 渡辺一正 (2007). 複雑化するメンタルヘルス—支援対象は、個人中心から組織全体へ— 日経コンピュータ, 691, 116-121.
- (8) 小林由佳 (2010). Hondaにおけるメンタルヘルスへの取り組み 労働の科学, 65(10), 604-607.
- (9) 小坂守孝 (2010). メンタルヘルス研修プログラムに関する一考察—一般従業員と管理監督者混在の場合— 人間福祉研究, 13, 67-76.
- (10) 文部科学省 (2012a). 教職員のメンタルヘルス対策検討会議 (第1回) 配付資料 (2012年2月24日) <http://www.mext.go.jp/b-menu/shingi/chousa/shotou/088/shiryo/1316629.htm> (2012年9月27日)

- (11) 労働新聞社 (2004). 生産性本部 2004年版・産業人メンタルヘルス白書ーメンタルヘルスの取り組みに関するアンケート概要ー 労経ファイル, 387, 62-71.
- (12) 早川洋子 (2010). 工夫を重ねラインケア教育を充実 安全と健康, 11(3), 238-241.
- (13) 本山有美子 (2010). ラインケア教育で管理職の役割を強調ー気づき, 声かけ, 聴く, つなぐー安全と健康, 11(3), 242-245.
- (14) 堂菌こずえ (2012). メンタルヘルス対策におけるラインケアの重要性 心とからだのオアシス: ビジネスパーソンのワーキングライフをサポートします, 5(4), 12-14.
- (15) 文部科学省 (2012b). 教職員のメンタルヘルス対策について (中間まとめ素案) 文部科学省教職員のメンタルヘルス対策会議配付資料 (2012年 8月24日)  
<http://www.mext.go.jp/b-menu/shingi/chousa/shotou/088/shiryo/-icsFiles/afieldfile/2012/09/04/1325108-01.pdf>  
(2012年 9月27日)
- (16) 岡山県教育センター (2007). 小学校教職員のメンタルヘルスに関する実践的研究 岡山県教育センター研究紀要, 280, 1-27.
- (17) 伊藤美奈子 (2000). 教師のバーンアウト傾向を規定する諸要因に関する探索的研究ー経験年数・教育観タイプに注目してー 教育心理学研究, 48, 12-20.
- (18) 田村修一・石隈利紀 (2001). 指導・援助サービス上の悩みにおける中学校教師の被援助志向性に関する研究ーバーンアウトとの関連に焦点をあててー 教育心理学研究, 49, 438-448.
- (19) 西村昭徳・森 慶輔・宮下敏恵 (2009). 小学校教師におけるバーンアウトの因子構造の検討 学校メンタルヘルス, 12, 77-84.
- (20) 宮下敏恵 (2009). 小・中学校教師におけるバーンアウト軽減方法の探索 上越教育大学研究紀要, 28, 95-104.
- (21) 文部科学省 (2010). 教員の勤務負担軽減に関する教育委員会における取組 (2010年12月 7日)  
<http://www.mext.go.jp/a-menu/shotou/uneishien/detail/-icsFiles/afieldfile/2010/12/07/1299055-02.pdf> (2012年 9月27日)

# Measures to reduce burnout in elementary and junior high school teachers

Toshie MIYASHITA\*

## ABSTRACT

A mental health countermeasure in the school spot doesn't proceed in comparison with the mental health countermeasure in the enterprise yet. It can think that it is difficult to do the line care done in the enterprise as it is in the school spot, and you must consider how a countermeasure is done as an organization in the school spot. So, systematic dealing about the mental health in the school spot is searched this research purpose.

The mental health of teachers in public elementary and junior high schools was evaluated ( $N=78$ ). The systematic measure which was effective by the policy for reducing a teacher's burnout got something to describe freely. Moreover, the systematic measure required in order to reduce a burnout also made something describe freely. The data were analyzed by researchers specialized in clinical psychology. The management distributed eyes firmly and measures, such as hearing the talk or improving the human relations of a place of work, were seen as a result. In addition, many teachers listed academic improvement or discussing a child's growth together as motivations.

---

\* Clinical Psychology, Health Care and Special Support Education