

令和5年度 公立学校教員のメンタルヘルス対策調査研究事業
事業成果報告書【様式】

事業実施者：白石市教育委員会

(1) 各自治体における精神疾患の現状、休職原因分析及び経年変化要因分析の結果と、各自治体における課題

1. 各自治体における精神疾患休職の現状及び休職原因分析、経年変化要因分析等について、本事業を通して詳細分析をした内容を記載ください。

・学校種別、年代別、性別、職種別等の観点も含めること。経年変化要因分析については数値データやヒアリング結果等を使用し、エビデンスに基づき記載すること。別資料を添付する場合は、資料番号を付すこと。

本市において、学校数は、小学校9校、中学校4校、教育職員数は小学校137人、中学校72人である。

また、現在の病気休職者（教員）は4名（小学校4）であり、出現率2.9%である。長期療養者（教員）は2名（小学校1、中学校1）であり、出現率：2.8%である。

本市における休職者等（退職者含む）の要因分析を下記の通り実施した。（資料1）

1. 調査方法：対象者自身をよく知る管理職への聞き取り調査

2. 聞き取り対象となる管理職：休職対象者自身が休職へと至る過程を含めて、その対象者をよく知る管理職5名で、それぞれ1-2名の休職対象者について語った。休職対象者8名について、下記「表1」に示す。

3. 時期：2023年12月25-27日および2024年1月4日。管理職が、他の教員がいない状態で話すことが可能な時期を選択した。

4. 手続きと調査内容：事前に教育委員会等からのお願いを通して了解を得た管理職で、分析者はそれぞれ管理職にあらかじめ連絡して、日程調整等の後、オンラインを通しての聞き取り調査を行った。

①対象者自身に関する学校種別・性別・職種・年代・勤務年数・休職対象者との関係等、プロフィールを確認した後、②簡単なライフラインチャート作成後、③当該対象者の休職に至るプロセスについて、具体的に何が起こっていたかを聴き取った。その上で、④リストアップされた当該対象者のストレス要因について、その影響度のランキング、および、それらがどのように絡み合って深刻化していったかについて、その管理職自身の理解について教えてもらい、その理解を深めるべく検討した。⑤精神疾患という問題発生に至るには、さまざまな要因が絡んでいるが、それを大枠で説明し、また検討の視点として活用できるものとして、オールビィの予防等式（図1）を活用した。

オールビィの予防等式 (図1)

$$\text{問題発生} \begin{matrix} \text{の} \\ \text{大きさ} \end{matrix} = \frac{\text{危機因子}}{\text{保護因子}} = \frac{\text{ストレス} + \text{個人的脆弱性}}{\text{SSN} + \text{自尊感情} + \text{対処能力}}$$

- ・問題発生を深刻なものにしないためには、分子の危機因子を小さく、分母の保護因子を最大化することが重要。
- ・上述のストレスモデルからも理解されるように、分母にあるSSN(Social Support Network: 社会的支援網)とSE(自尊感情)および対処能力のアップを支援すること。

出典: Albee, G W. (1982). Preventing psychopathology and promoting human potential. *American Psychologist*, 37, 1043-1050.

2. 1. の状況・原因等を踏まえた各自治体における課題

- ・本調査事業取組の前提となっていた課題及び、当事業における原因分析等を進める中で深堀し、明らかになった課題についてご記載ください。

本市における取組の前提となった課題の一つは、「個々の教員の対応力」の強化であったが、休職者要因分析において、特に「人間関係における課題」が以下の通り多くを占めた。(資料1参照)

2-①ケース整理 (対象者は8名)

- ・子どもとの関係構築に苦戦したのは3ケースで、これが最も多い事例である。
- ・教師同士、または同僚との関係がうまくいかず苦戦したのは2ケースである。
- ・保護者との関係が上手くいかなかったことが原因とされるのは1ケースである。
- ・その他、「不明」と分類せざるを得なかったのは2ケースである。
- ・「不明」の2ケースを除くと、残りはすべて人間関係が原因としてまとめることができる。

2-②人間関係要因

教師の、精神疾患に至る要因として「生徒指導」要因が最も多いのは、従来の研究と符合する。生徒指導では信頼関係を構築する際、相互尊重といった民主的な関係ではない関係(タテの関係性)に基づく接し方がこのようなさまざまな問題を生み出している可能性がある。

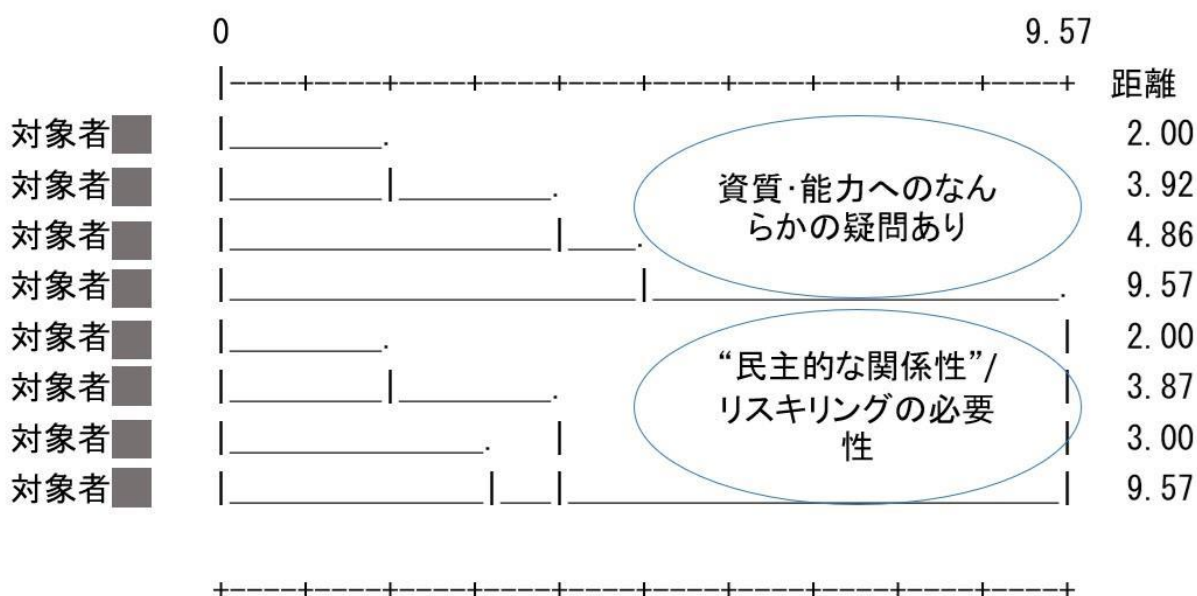
したがって、今後は、特に、教員と子どもとの関係、教員同士の関係において、相互尊重の民主的な関係性を創出していくことが人間関係要因の改善の一つの方法

となりうる。その方法とは、一つの事柄に向き合う場合も相互の意見や考えを十分出し合い、両者が納得できる解決策を選択できるように進めていくことなどがある。この関係性とは、率直な気持ちを分かってもらえる関係性、または、相手が自発的・主体的に自らを発達させていくことが尊重される関係性と言える（教員と児童生徒との関係、あるいは、管理職と教員との関係のいずれでも同様である）。この関係性を築くために懸念されることとしては、「ほめる/叱る」といった賞罰的な行為につながるアプローチが現場に残っていることが懸念され、こうしたアプローチはデイリーストレスの蓄積に大きく影響を及ぼし、児童生徒においては、不登校/いじめ問題等を引き起こす大きな原因になっている可能性が否定できないからである。

「ほめる/叱る」という行為は実際の運用場面においては、上下の関係となりがちで、上の者の価値観により下の者を評価する行動となるケースが多くなり、自尊感情を阻害するリスクがある。

そこで、この「ほめる/叱る」を避ける具体的な方法を上げるとすれば、勇気づけ、I-メッセージ、選択の余地を与える等ということを基本となる接し方である。この接し方は、受容的・支持的・相互扶助的な同僚性が求められる教員間においても同様である。

2-③ クラスター分析



資料1 図23. 対象者のクラスター分析結果

8名の対象者は、大きく2つのクラスター（資料1 図23）に分類される。第1クラスターは個々の特徴が異なり、第2クラスターはさらに細かく2つに分かれる。

2-③-I 第1クラスターの特徴：

教師としての資質や能力に疑問があるグループ。

- ・自己理解や主体性、能力の点。
- ・集団対応、「個」の理解の点。
- ・ASD（自閉スペクトラム症）関連の発達障害の可能性の点。関係性中心の仕事への適合の点。
- ・同僚との関係性の点。自分を尊重できない生き方への懸念の点。

2-③-II 第2クラスターの特徴

教師としての授業や学習指導能力には問題がないが、生徒指導において従来型の指導方法に頼りがちで、お互いを尊重し合う共感的で温かな人間関係の構築に課題あり。

- ・生徒指導における新しいアプローチ（お互いを尊重し合う共感的で温かな人間関係の構築手法）の学習が必要。なお、この学習の必要性については、とある公立小学校における3年間の実践において、不登校/いじめ/学級崩壊などが消失し、また、発達障害児も適応的で、Q-U（Questionnaire-Utilities：楽しい学校生活を送るためのアンケート）結果でも満足群に集中するクラスなどが出現したというエビデンスに基づいている。
- ・経験の量の点。（早期の学習《お互いを尊重し合う共感的で温かな人間関係の構築手法》の機会が望ましいと思われる）
- ・リスキリング（新しいスキルの習得）の必要性の点。

2-③-III 当該クラスター分析における結論

このクラスター分析では、教師としての資質や能力、特に自己理解、主体性、学習指導、生徒指導に関する課題を整理。

第1クラスターは個人の問題や特性に焦点を当てたグループであり、第2クラスターは教師としての指導方法や関係性構築に課題を持つグループである。

それぞれのクラスターには、対象者の成長や改善のために異なるアプローチや支援が必要である。

2-④ 自我同一性（アイデンティティ）と教師としての職能発達分析

※自我同一性と発達課題については、「同一性達成」（危機を経験したうえで、積極的関与の対象となる目標を獲得した状態）から「同一性拡散」（自分が何者であるかわからなくなり、社会的役割や価値を見出せない心理状態）までの6段階に分類される自我同一性地位尺度を用いて評価される。（成人におけるアイデンティティのらせん式発達モデル（岡本，1997））（資料1 図24参照）青年期の「自我同一性の確立」と中年期の「中年期危機」を通じた自己変革は、人生の重要な発達課題であり、これらの

課題に対処する選択肢には、他者からの助けを求める、自己反省、あるいは独力での解決が含まれる。

2-④-I 中年期の再体制化

- ・中年期における自我&自己の再体制化は、ライフイベントを契機に過去の生き方を見直し、新たな生き方を見出す過程である。
- ・対象者数人は中年期で自己修正に苦戦している可能性がある。

2-④-II 青年期のアイデンティティ

- ・青年期後期にある対象者数人は、自我同一性のレベルが異なり、自分らしい生き方や適職を模索している可能性がある。

2-④-III 職能発達と教師としての対処

- ・対象者数人は、それぞれ機会逸失に直面し、支援を受けつつ自己変革の過程にあるが、それぞれの課題に対する対処に苦戦している可能性がある。

(2) 本事業における取組内容

1. 取組概要と成果 (概要)

- ・(1)における原因分析や、課題を踏まえて、本事業において取り組んだ内容及び成果についての概要を記載ください。

詳細については、項目ごとに2. 以下にご記載いただきます。

本事業における取組みについては、休職等の原因をある程度仮説を立てて行った。

本市では、経験及び力量不足等の理由により活力低下を招くリスクが見受けられることから「社会の状況変化に対応できる個々の教員能力等とそれを補完する体制」に課題があると仮説を立て、「個々の教員の対応力」の強化と「バックアップ体制」の整備で教職員のメンタルの改善を図ることとし、事業を実施した。

本事業の取組みを前述のオールビィの予防等式に当てはめると、前者は「自尊心」と「対処能力」の向上・強化にあたり、後者は「社会的支援網」の整備にあたりと言える。

概要は下記の通り。

1-(1) 仮想コミュニティを活用した取組み

コンテンツを活用した仮想コミュニティでの交流、伴走【相談体制整備：自尊心向上と対処能力強化を図るためのプラットフォーム型社会的支援網の整備】

1-(2) 校長の主体的な役割を明確にする取組み

1-(2)-① セルフケア意識醸成のためのストレス測定・解析システム(マインドスケール)活用と活用促進の取組【セルフケア、ストレスチェック：社会的支

2-②有識者選考の意図

・**松崎委員**：元山形大学大学院教授（心理学）で教育分野にも精通している研究者、実践家であり、教育関係機関等関係者のみならず子どもや親への直接指導にも関わる。個々の事例を心理学のみならず、人間関係や家族システム等周囲環境からも分析し具体的かつ実践的な改善指導へ結びつける知見と技術に卓越しており、本事業の運営全般指導及び要因分析等が可能となる専門家であるため。

・**榊委員**：東北大学加齢医学研究所助教（脳科学）として、仙台市悉皆学力調査である「学習意欲の科学的研究に関するプロジェクト」委員の他、松戸市教委アドバイザー、本市における幼保小架け橋プログラム開発会議委員等現在も歴任。これまで教育事業において多様なデータ分析を手掛け、数々の教育行政のエビデンスを手掛けてきた実績があるため。

・**畑中委員**：京都大学准教授（心理学）として、これまで SNS カウンセリングを研究実績があり、本事業の仮想コミュニティでの交流・伴走における指導助言をいただくため。

・**檀上委員**：東北芸術工科大学コミュニティデザイン学科長でもあり、人のメンタル向上を伴ったコミュニティ形成において様々な経験を有するため。

・**鏡味委員**：宮城県教育庁教職員課長。県教委と情報共有を図りながら有機的連携を考えるため。

・**阿部委員長**：現在、公益社団法人みやぎ被害者支援センター理事であり、元仙台市教育長、元宮城教育大学副学長、前仙台大学学長、児童相談所での勤務経験も持つ元学校教員。学校教育現場環境改善及び教員指導、特別支援教育等において、卓越した手腕により仙台市教育行政を改革した実績を持つため。大人から子どもまで全ての人のメンタル向上の実践にも精通している。本市では学校統廃合に関する計画立案のための委員会座長でもあった。

2-③その他会議開催

関係者間の企画・調整・運営にかかる MTG 等については随時頻繁に開催している。使用ツールは各班で異なり、オンライン、メール、LINE、オープンチャットでその状況に適したツールを各班の判断で使用することで、フレキシブルに関係者間の意思疎通を図った。

3. 本事業における取組の実施内容（詳細）

・本事業において取り組んだ内容の詳細をご記載ください。ストレスチェック、セルフケア、ラインケア、相談体制整備、復職プログラムの改善等、実施した事項はそれぞれ別の項目を立て詳細に記載してください。

・本事業の推進委員会や事務局との打ち合わせ、中間報告会等での指摘、それを踏まえた取組方向の変更等があった場合はその点も記載してください。

3－(1) 仮想コミュニティを活用した取り組み

【相談体制整備：自尊感情向上と対処能力強化を図るためのプラットフォーム型社会的支援網の整備】

「仮想コミュニティでの、コンテンツの提供交流、伴走」実施内容

本事業は、多様なデジタルコンテンツを活用し、仮想コミュニティを通じた教員間の交流及び伴走支援を目的として当初計画された。LINE オープンチャットを中心に、先輩教員やOBとの意見交換を促進するウェブサイトと連動した、匿名での参加ができるプラットフォームを提供した。この取り組みは、現任教員が思考方法やスキルを自然と習得し、さらには自主的に伴走者として成長することを期待したものであった。

しかしながら、オープンチャットへの投稿数が予想を下回り、活発な交流が生まれなかった。これは心理的安全性が保障されていなかった等の理由が推測される。そのため、主に毎日のチャット記事配信の工夫と動画の充実等コンテンツ提供を強化した。

コンテンツで提供する内容は、①仕事の負担感軽減、②睡眠に関する技法、③仕事の人間関係である。

これら3項目に絞った理由は、本年9月に実施したマインドスケールによる問診において負のストレス要因として判明した上位3項目が、1位「仕事の負担」、「睡眠」3位「仕事の人間関係」との結果が出たことによる。(資料3)

記事配信では、仕事の負担を減らすための作業の効率の工夫と十分な睡眠をとるための実践的な工夫をアドバイスできる専門家を起用した。

12月下旬の休職者要因分析結果(上述「(1)-2-①ケース整理」参照)により、調査対象者の多くが、子どもとの関係構築に苦戦したことが休職の一要因ともなっていることが判明したことを踏まえ、動画内容については、上述の睡眠アドバイス等に加え、生徒指導の中でも子どもとの信頼関係構築を軸に内容を構成し、今年度だけで45本制作した。

さらには、公開された交流とならざるを得ないオープンチャットの性質を考慮し、仮想コミュニティ連動サイト内に伴走者とメールにより個別交流ができる「メールコミュニケーション」を設置した。これにより、よりプライベートな交流を望む教員が気軽にアクセスできる環境を整え1on1での交流も受け入れている。

3－(2) 校長の主体的な役割を明確にする取り組み

3-(2)-① セルフケア意識醸成のためのストレス測定・解析システム(マインドスケール)活用と活用促進の取組【セルフケア、ストレスチェック：社会的支援網の整備】実施内容

当初計画では、調査期間を2期に分け、第Ⅰ期では仮想コミュニティでの取り組みによるメンタル改善度合いを計測し、第Ⅱ期ではストレス測定器を使ったメンタル改善の手法を開発する予定だった。しかし、仮想コミュニティでの活発な交流が行われなかったことから、取り組み内容を修正し、2期の捉え方を次のように変更した。第Ⅰ期では、実験群(A群)のみが仮想コミュニティに参加し、第Ⅱ期においては、対照群(B群)も予定通り参加することには変わりはないが、第Ⅱ期は手法開発ではなく、第Ⅰ期との比較をする期間とした。次に、第Ⅱ期(以下「旧第Ⅱ期」という。)には、以下の試みに参加者全員(A群及びB群の両群)が取り組んだ。

- イ) 仮想コミュニティへの参加
- ロ) ストレス測定・解析システム「マインドスケール※」の活用(ストレスチェック、セルフケア)
- ハ) 校長自らが行う教員全員への声かけ



※「マインドスケール」とは、「感情表現エンジン」(世界特許申請中)を用いたメンタル状態を可視化するシステムである。感情表現エンジンは、経済産業省事業において産学官連携で開発。スマホと脈波測定ガジェットにより脈波により自律神経、声による脳の疲労度に加え、カウンセリング時の表情分析も加え解析を行う。こうした個人のメンタル状態の測定と解析に加え、組織分析レポートとオンラインカウンセリングのサービスも付加された一体型システムである。

上記「ロ」「マインドスケール」を活用したセルフケアに関しては、12月(旧第Ⅱ期)から開始した。測定機会の設定と測定啓発方法については学校の自主性に任せた。その結果は以下の通りとなった。

a. 測定日時を週一で設定したうえで一斉計測を行った学校

曜日と時間を決めて測定。測定実施者は教頭がエクセル上の「マインドスケール活用チェック表」で管理

b. 測定日時を固定せず、教員任意により取り組んだ学校

測定状況を可視化できるよう「マインドスケール活用チェック表」を職員室内に設置。回覧形式と壁掲示形式とに分かれた。この仕組みは、各教員のマインドスケール測定の有無を本人以外も可視化できる取り組みとなったことから、職員任意ではあるものの極端に取組者数が減少することもなかった。

マインドスケールでの「オンラインカウンセリング「プライベートセッション」

期間中、マインドスケールアプリを用い、実際のカウンセラーとオンラインでカウンセリングが可能な環境を提供した。2回の対象教員ガイダンス時や当該委員会にて、各校長に周知を図り、オープンチャットでもこのプライベートセッションの参加を促したが、結果として全期間を通じて活用した教員はいなかった。この理由としては、調査研究という仕組みの中で、プライベートな話をすることに對し、教員の抵抗感があった可能性がある。

3-(2)-② 校長自らが行う、教職員一人ひとりへのチェック表を活用した声かけ【ラインケア：自尊感情向上と対処能力強化】実施内容

旧第Ⅱ期（12月1日～1月31日）から、校長自ら校内の全教員に対し声かけをし、その際各校長が自身の声かけ内容にかかる自己評価を可視化できる「声かけチェック表」【図3-1】を用いた。テンプレートは示しつつ、書式は任意でも可能とした。評価基準は、「相手の『良いところ』を即「言葉」にできた」「相手の意識に立ち『共感的』に接した」の2点とし、3段階程度で評価することとした。評価のペースは、小規模校校長においては毎日、それ以外の学校は週1回を基本とした。

図3-1

声掛けチェック表

・接しなかった場合：「空欄」

・接した場合：「相手の良いところを言葉にできた」、「共感的に接した」かどうかの納得感の程度

○：納得できる程度、レ：ふつう（どちらとも言えない）、△：納得できない程度

1月

小学校 校長

※取りまとめる曜日は任意

氏名	5日	9日～12日	～19日	～26日	2月2日
	○	○	レ	○	レ
	○	レ	レ	○	レ
	○	○	○	○	○
	○	○	レ	○	○
	○	○	○	○	○
	○	レ	レ	○	○
	○	レ	レ	○	レ
	○	レ	レ	○	レ
	レ	○	レ	○	レ
	レ	○	レ	○	レ

4. 取組成果

本事業の取組による、メンタルヘルス対策への成果をご記載ください。

※他の自治体や学校現場への展開を前提に、参考になるような記述をお願いします。

・上記の取組項目ごとに成果を記載するとともに、一体的な成果があれば別途記載してください。

・定量的な成果及び、対象者の声等の定性的な成果の両方を記載することが望ましく、数量データ等、別途資料にまとめたものがある場合、資料番号を付して添付してください。

・本事業を通して新たに気づいた「課題」があれば、その点も「取組成果」として本欄にご記載ください。

この調査研究事業においては、マインドスケール組織分析結果及び休職者要因分析結果をもとに各取組に対して随時改善を加えた。さらに、「質問紙調査※及びアンケート解析結果」、「マインドスケール測定解析結果」、「校長の声がけチェック表解析結果」を使用の科学的分析を試み、取組を評価し成果とする。

※使用した質問紙調査は以下の通りであり、これらの分析は榊委員が担当した。

- ・抑うつ状態：CES-D うつ病自己評価尺度
- ・不安：STAI 状態・特性不安検査
- ・気分：POMS2
- ・ウェルビーイング：WHO SUBI 健康自己評価質問紙
- ・レジリエンス：S-H 式レジリエンス検査

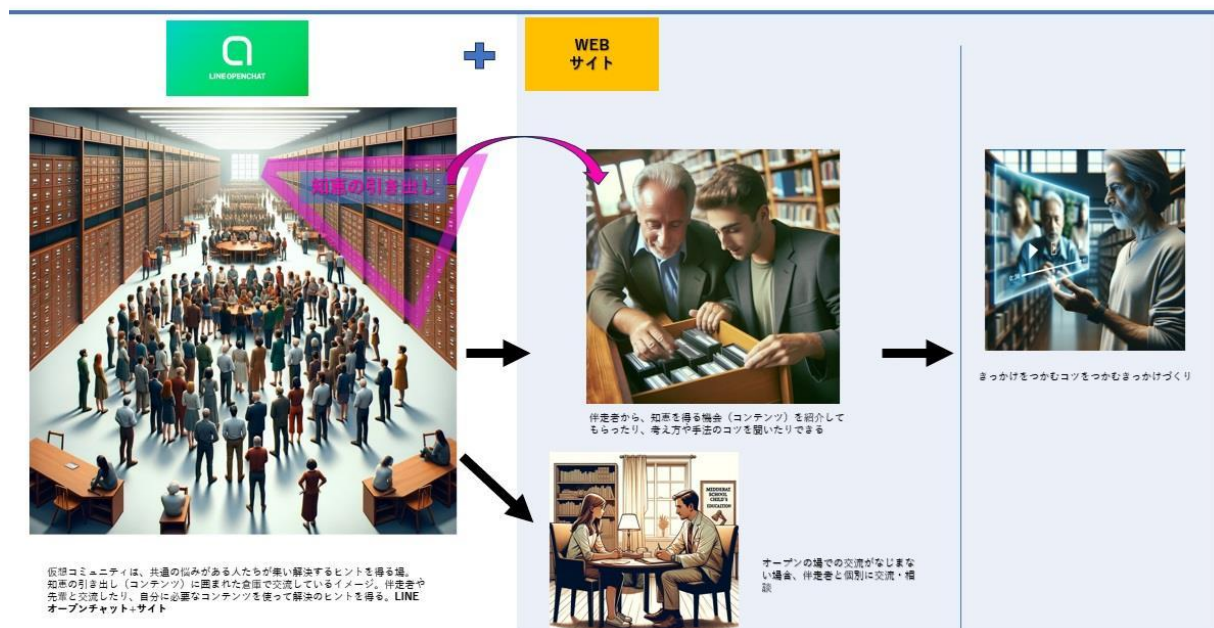
4－（１）仮想コミュニティを活用した取り組み

【相談体制整備：自尊感情向上と対処能力強化を図るためのプラットフォーム型社会的支援網の整備】

「コンテンツを活用した仮想コミュニティでの交流、伴走」取組成果

交流と伴走、及び様々なコンテンツを用いたプラットフォーム型社会支援網の整備とした結果、「メンタルエナジーコミュニティ」は「交流と知恵の場」として、オープンチャットとウェブサイトにおいて、自尊感情向上と対処能力強化に資する取組となった。

メンタルエネルギーコミュニティ イメージ図



メンタルエネルギーコミュニティにおけるアンケート結果は以下の通りである。（資料4参照）

● 閲覧頻度

「週4回以上」「週に1～3回ぐらい」 27%

● 伴走者の交流コメント満足度

「満足している」「どちらかという満足している」 19%

● 専門家毎日配信記事

「満足している」「どちらかという満足している」 22%

● 一般的な意見

- ・チャット上での長文が見づらい。
- ・書いてある内容を読むと、なるほどと感じることもありました。
- ・必要以上に通知が入るので、すこし煩わしさを感じることもありました。
- ・長文での配信記事等は読む時間がとりにくいので読めないかあるいは読まないことが多い。

調査期間第Ⅰ期はコメントが少なく第Ⅱ期からの事業調整を行ってはみたものの、結果としてチャットによる交流は活性化されなかった。しかしながら、アンケート結果を見ると、交流が活性化してはいないものの、閲覧している人の割合は週に1回以上閲覧している人の割合は3割程度あり、「伴走者の交流コメント」等の満足度が2割程度ある。これは、情報を届けるというオープンチャットの性質を活かしたコンテンツならではの結果であろう。

特に、旧第Ⅱ期から、コンテンツの毎日配信記事等により仕事の効率化等や「睡眠」改善等の生活習慣改善手法の情報を届けることも徹底した。

今回のアンケート結果より、対象教員全体の勤務時間が15分早まり【図4-1-1】、さらには、抑うつ状態が疑われた教員においては、勤務時間が17分減少したのみ

ならず、持ち帰り仕事時間の6分減少と休日の睡眠時間の25分増加【図4-1-2】をもたらし、このコミュニティが大きな要因の一つとなったとも推測される。

図 4-1-1

生活習慣

	12月1日	1月29日	
平日の起床時刻	5:38	5:40	
平日の就寝時刻	22:48	22:50	
平日の睡眠時間	6時間50分	6時間51分	$t(65) = -.19, p = .85$
休日の起床時刻	6:51	7:04	
休日の就寝時刻	22:51	22:59	
休日の睡眠時間	8時間0分	8時間5分	$t(65) = -.54, p = .59$
出勤時刻	7:28	7:26	
退勤時刻	18:29	18:13	
通勤時間	29分	31分	$t(64) = -1.6, p = .12$
持ち帰り仕事時間	30分	28分	$t(64) = .67, p = .51$
勤務時間*	11時間16分	11時間1分	$t(64) = 3.0, p = .003$

結果の要約

- 取組前後で退勤時刻が16分早まり、勤務時間が15分減少 ※統計的に有意差あり
- 睡眠時間は変化なし ※統計的に有意差なし

*勤務時間 = 学校での仕事時間 - 休憩時間 (45分) + 通勤時間 + 持ち帰り仕事時間

図 4-1-2

抑うつ状態が改善された人の生活習慣

	12月1日	1月29日
平日の起床時刻	5:41	5:41
平日の就寝時刻	22:49	22:47
平日の睡眠時間	6時間52分	6時間54分
休日の起床時刻	6:49	7:07
休日の就寝時刻	23:01	22:54
休日の睡眠時間	7時間48分	8時間13分
出勤時刻	7:30	7:31
退勤時刻	18:28	18:18
通勤時間	29分	30分
持ち帰り仕事時間	29分	23分
勤務時間*	11時間12分	10時間55分

結果の要約

- 取組前後で退勤時刻が10分早まり、持ち帰り仕事時間が6分減少し、勤務時間が17分減少
- 休日の睡眠時間が25分増加

*勤務時間 = 学校での仕事時間 - 休憩時間 (45分) + 通勤時間 + 持ち帰り仕事時間

CES-Dの指標が取組前後で減少した人 (34名) を対象に分析

ただ、社会的支援網となるコミュニティの活性化と維持には引き続き課題が存在する。

投稿数の増加や交流の活発化を促進するためには、参加教員が推測されないよう地域限定ではない、不特定多数の参加者による積極的な参加を進める必要がある。

教員は一定数存在した。測定を実施しない原因については、測定の煩わしさ「ICTが苦手」「思わしくない数値結果となった場合がっかりする」等の理由であったことがアンケート結果から推測される。

マインドスケールについてのアンケート結果は以下の通りである。

●セットアップ

「簡単だった」 19%

●測定

「測定しやすかった」「どちらかというと、測定しやすかった」 56%

●結果（レポート）

「参考になった」「どちらかというと、参考になった」 53%

●自分自身のセルフケア

「関心が高まった」「どちらかというと、関心が高まった」 60%

●満足度

「満足している」「どちらかというと満足している」 39%

●「満足していない」と回答したことの主な理由

- ・自分を客観視できることはよかったが、忙しい毎日で（測定の）時間がなかなか取れない。
- ・時間がかかる。
- ・（低い）数値を見て、がっかりしてしまうことが多分にある。
- ・スマートフォンと測定器をつなぐ測定が面倒。
- ・自分の状態と結果を関連付けて考えにくかった
- ・音声測定 of 場所を選ばないといけない点
- ・マインドスケールを起動させ、落ち着いて測定できる時間が勤務時間内に取りづらい。
- ・測定できる時間を取れるときと取れないときの差が激しいため、測定値のグラフに信ぴょう性を感じづらい。

●サポート体制

「満足している」「どちらかというと満足している」 57%

上記の結果の通り、約半数以上は測定のストレス測定・解析システム「マインドスケール」の器材、サービス等に関しては肯定的評価が多く、多くの項目で5割以上を占めている。特に、セルフケアの関心が高まった人も6割となっている。ただし、満足していないとの回答も少なからずあり、この多くが測定にかかる時間等が原因となる負担感や、数値での評価、測定値への不信感であった。測定にかかる負担感においては機材の今夏提供が予定されている計測時間1分となる技術改良器種の活用が可能となれば、現場においてより負担なく測定できるシステムとなることが期待できる。

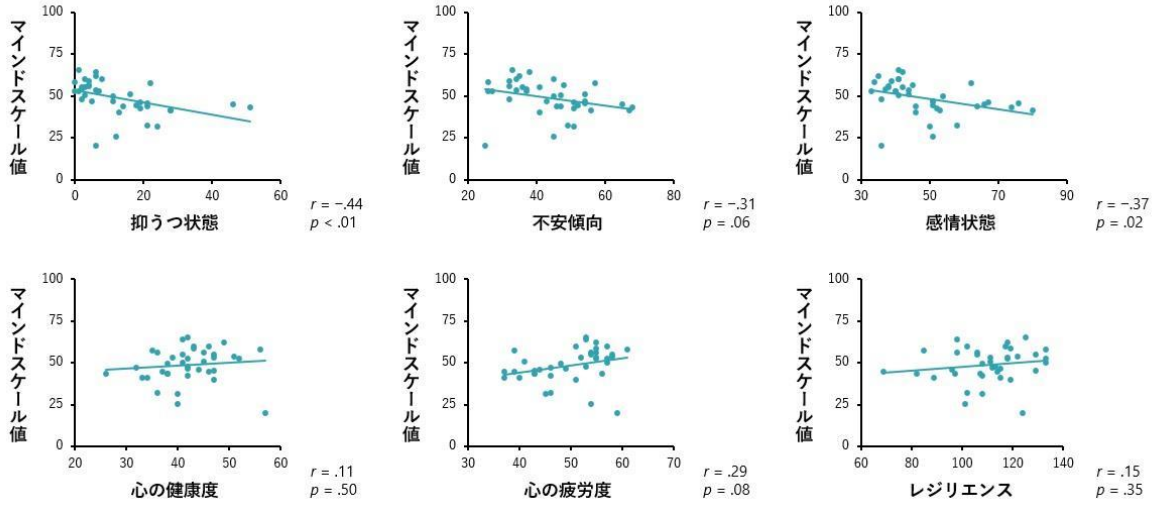
なお、このシステム「マインドスケール」により測定した値（マインドスケール値）と各質問紙それぞれの分析値は統計的に有意に相関しており、「マインドスケール」における計測の妥当性が示唆されている【図4-2-2】。

図 4-2-2

マインドスケールの妥当性について

12月1日～1月29日におけるマインドスケール値の平均値と
1月29日の各心理質問紙との相関解析

結果の要約
● マインドスケール値と抑うつ状態、感情状態が
統計的に有意に相関



4-(2)-② 校長自らが行う、教職員一人ひとりへのチェック表を活用した声がけ【ラインケア：自尊感情向上と対処能力強化】取組成果

このチェック表【図 4-2-3】を用いた取り組みの主旨は、相互尊重による信頼関係づくりに資する、『良いところ』を即『言葉』とすることと「相手の意識に立った『共感的』に接すること」といった、内容と姿勢に対する自己評価を行うものであった。表のテンプレートは基本的なものは示しながらも、既存のリスト等の活用等も可能とするなど、書式は各校長の任意とした。

図 4-2-3

●校内への影響

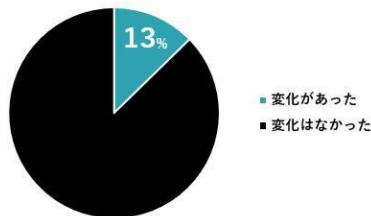
さらに、アンケート「メンタルヘルスの改善に対して、『校内の制度や取組』に何か変化はあったか」【図 4-2-4】との質問に対し、全体の13%が「あった」との回答があった。そのうちの記述回答の中に「管理職からの声掛けの取組が増えた」という意見がある中で「今年の冬は、早く退庁される先生の割合が多かったように感じます」「ウェルビーイングな職場づくりへの関心が高まり、職員の業務改善に取り組もうという意識が高まった」等の意見もあった。

このことから、声かけという活動は、上記①②の校長自身の意識・行動が変化するだけではなく、校長自らの主体的教員への声かけという関与が、校内の雰囲気の変え、教員の意識、行動に影響を与えたと言える。

図 4-2-4

アンケート（調査研究全体）

調査前（2023年9月1日以前）と比べて、メンタルヘルスの改善に対して、自身の「校内の制度や取組」に何か変化はありましたか



具体的な変化

- ウェルビーイングな職場づくりへの関心が高まり、職員の業務改善に取り組もうという意識が高まった。
- 会議等でも話されるようになった。
- マインドスケールの積極的な活用、毎日の測定について周知された。
- この事業との関りが直接関係あるか分かりませんが、今年の冬は、早く退庁される先生の割合が多かったように感じます。
- 管理職からの声掛けの取組が増えた。
- 調査が増えた。
- 打ち合わせ後に脈波を取るようになった

●A校校長の声かけ活動と教員の抑うつ状態との関係【図 4-2-5】【図 4-2-6】

次に、対象校4校中1校における声かけチェック表をもとに、声かけの回数と抑うつ状態との関係を分析した結果が以下の図である。（ただし、対象人数が少ないため参考結果となる。）

A校では、校長の声かけの回数が多いほど、取組前後で抑うつ状態の指標が1.2(2.0ポイント)減少して抑うつ状態が改善され、またうつ病が疑われる人(16点以上)の人数が1名(5.6ポイント)減少した。

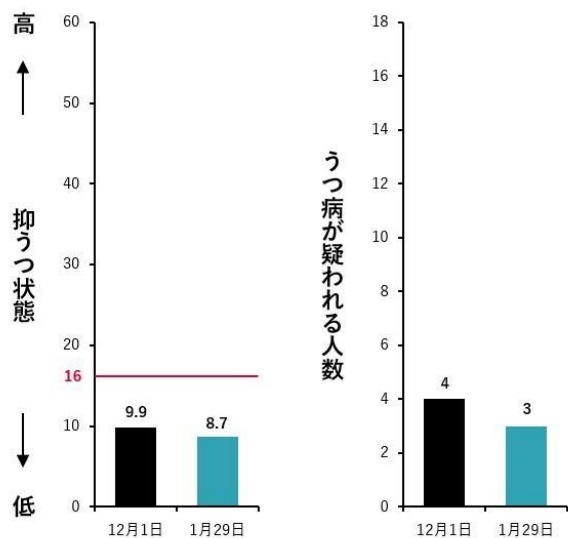
さらには、校長の声かけの回数が多かった人ほど、抑うつ状態がより大きく改善された。

ただし、このときの声かけの内容が適切かどうかは、実際のやりとりが不明のため

め、この情報からは判断は不可能であるが、多少の懸念は認められる。

図 4-2-5

調査対象校 A 校の取組について



結果の要約

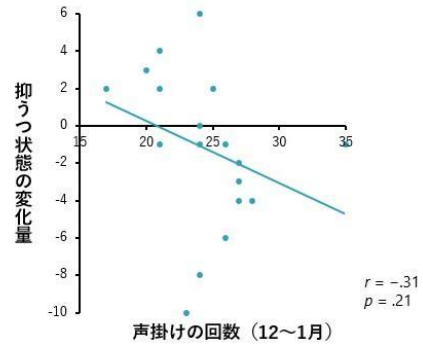
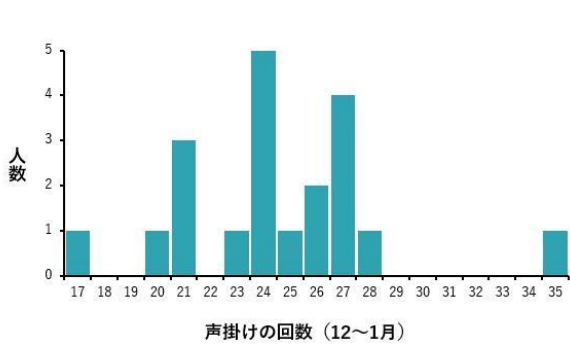
- 全体平均は健常者の平均点と同程度
- 取組前後で抑うつ状態の指標が1.2 (2.0ポイント) 減少 (抑うつ状態が改善)
- 取組前後でうつ病が疑われる人 (16点以上) の人数が1名 (5.6ポイント) 減少
- 声掛けの回数が多かった人ほど、抑うつ状態がより大きく改善

※対象人数が少ないため参考程度の結果

心理質問紙	CES-D
因子の数	1
点数の範囲	0~60点
カットオフ	16点
健常者の平均点	男性：10点 女性：7.7点
対象者数	18名

図 4-2-6

調査対象校A校の取組について



(参考) A校校長の声がけの内容

- 面談したときは、もちろん話を聞いて理解してあげるが、試験に立ち向かうたくましさを身につけてほしいので、まずは、同じ思いや経験者がいることを知らせるために、自分の経験を話した(相手に合わせて話にねつ造あり)。しくじったこと、やめようと思ったこと、悔しかったこと等。しかし、子供がこたえてくれた時の喜びは大きいこと。
- 面談者に対する最後のセリフは、「頑張ってみて」ではなく「共に頑張ろう」が非常に効果的であった。理解者が傍ら見届けてくれている安心感が、悩んだ職員の中を後押ししていたと感じる。
- 自発的な相談を受けるのは、やはり管理職が信頼されているかいないかである。「この人ならば、助けてくれるだろう」「この人ならば分かってくれるだろう」「この人が笑っているということは、この問題は大したことはないだろう」と思わせる頼もしい管理職であることが一番であると感じている。

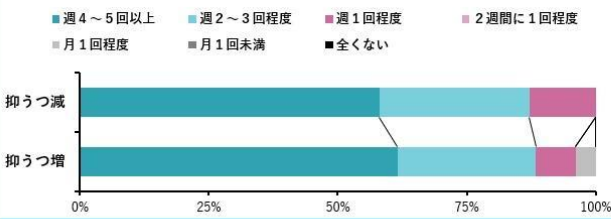
4- (3) 各取組 (「仮想コミュニティ活用」「ストレス測定・解析システム『マインドスケール』活用」「声掛け」) を総合的に実施した取組の分析結果

4- (3) -①注目される成果

抑うつ状態とコミュニケーションの頻度、または「誰が相談相手となっているか」との関係性を分析した結果が【図 4-3-1】【図 4-3-2】【図 4-3-3】である。

抑うつ状態が改善された人のアンケート

「校長先生」とのコミュニケーションについて、
直接会って話す頻度として、最もあてはまると感じる番号を選んでください。



結果の要約

- 抑うつ状態が改善された人の方が、「同僚の先生」「自分とは異なる視点から助言をくれる人」と話す頻度が高い人の割合が高い

「同僚の先生」とのコミュニケーションについて、
直接会って話す頻度として、最もあてはまると感じる番号を選んでください。

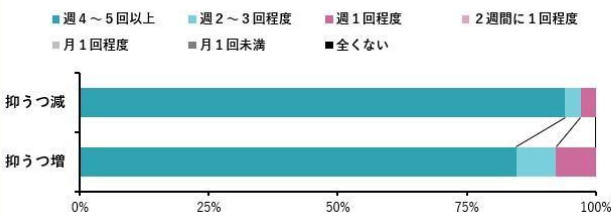
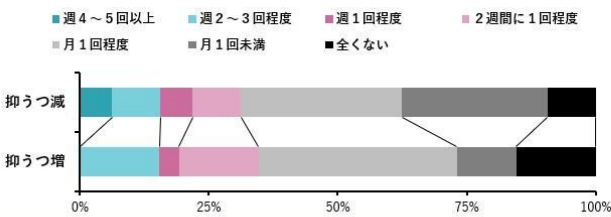


図 4-3-2

抑うつ状態が改善された人のアンケート

「他校の先生」とのコミュニケーションについて、
直接会って話す頻度として、最もあてはまると感じる番号を選んでください。



「自分とは異なる視点から助言をくれる人」とのコミュニケーションについて、
直接会って話す頻度として、最もあてはまると感じる番号を選んでください。

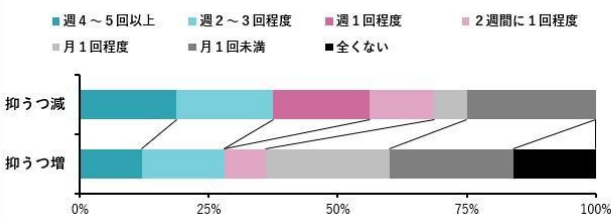


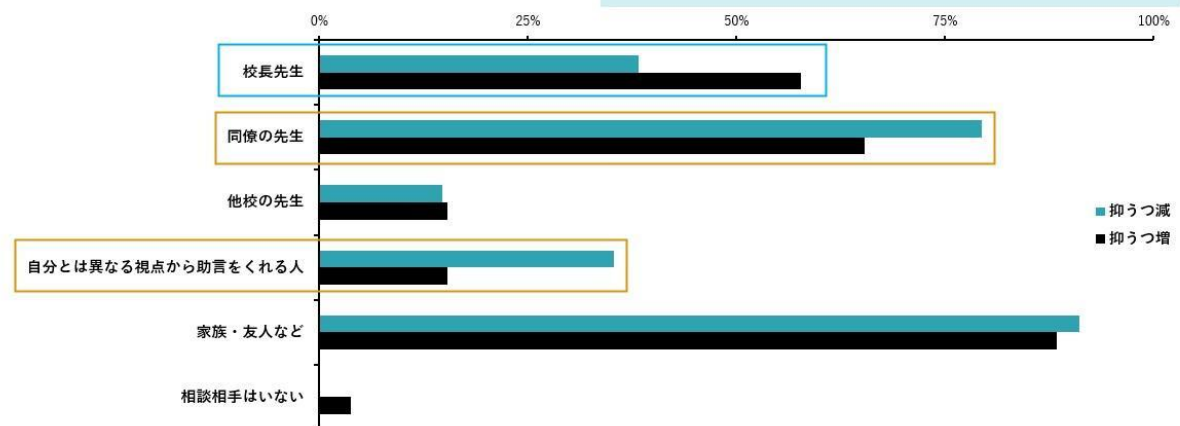
図 4-3-3

抑うつ状態が改善された人のアンケート

あなたに不安や悩みが生じた場合、誰に相談をしますか。
該当するすべての番号に○をつけてください。（複数選択可）

結果の要約

- 抑うつ状態が改善された人の方が「同僚の先生」「自分とは異なる視点から助言をくれる人」を相談相手としている割合が高い



4 - (3) - ① - a 「校長先生」と教員との関係

【図 4-3-1】の上図において、「校長先生」とのコミュニケーションが「週 4～5 回以上」及び「月 1 回程度」の人を見ると、「抑うつ増」になった人の方が、「校長先生」と話す頻度が高い割合が高い。

また、【図 4-3-3】において、「抑うつ増」となった人の方が「校長先生」を相談相手としている割合が高い。

この 2 つの結果から仮説を立てると以下が考えられる。

(仮説)

- ・「週 4～5 回以上のコミュニケーションをとっている」、「『校長先生』を相談相手としている」場合、職務上の上下関係をもとに、相互尊重の関係性ではない（タテの関係での）考え方に基づいた接し方、または価値観の押し付けの要素が多少なりとも存在する可能性が否定できないこと。
- ・上司である「校長先生」と「週 4～5 回以上」のコミュニケーションをとるということは、コミュニケーションの内容が原因ではなく、そもそもそれだけ膨大な仕事があり、業務量の問題である可能性が否定できないこと。
- ・「月 1 回程度のコミュニケーションをとっている」場合、コミュニケーションの頻度としては少ない可能性があること。

※ただし、上述の【図 4-2-5】【図 4-2-6】のように、A 校の声がけの分析においては、声がけの頻度が増えるほど抑うつ状態が改善されているため、上述の仮説の内容が当てはまらない可能性がある。これは、A 校は相互尊重の関係性において教員と対応している可能性がある。

以上から、校長は、少なくとも相互尊重の関係性の考え方と、それに基づく接し方の質を向上させる機会を提供するといった方策をとることで、抑うつ状態の改善に結び付く可能性がある。

4－(3)－①－b 「同僚の先生」、または「自分とは異なる視点から助言をくれる人」と教員との関係

【図 4-3-1】【図 4-3-2】において、抑うつ状態が改善された人の方が、「同僚の先生」「自分とは異なる視点から助言をくれる人」と話す頻度が高い人の割合が高い。また、【図 4-3-3】において、抑うつ状態が改善された人の方が「同僚の先生」「自分とは異なる視点から助言をくれる人」を相談相手としている割合が高い。

この2つの結果から仮説を立てると以下が考えられる。

(仮説)

- ・相互尊重の関係性に基づく質の高いコミュニケーションを行っている可能性がある。単に頻繁にコミュニケーションを取るだけでなく、相手を理解しようとする姿勢や共感的な聴き方など、接し方の質が良い影響を与えている可能性が考えられる。

- ・同僚や外部の人との間は、自己を開示できる関係性である可能性もあり、自己開示することで自己の感情や悩みを共有し、その結果、心理的な負担が軽減されている可能性がある。

- ・自分とは異なる視点からの助言を受け入れることで、教員は自己の問題や課題に対して新たな解決策や視角を得られた可能性があり、固定化された否定的な思考パターンを切り替え、精神的な柔軟性を高めた可能性がある。

- ・異なる視点から助言をくれる人と頻繁にコミュニケーションを取ることで、何らかの社会的支援網が抑うつ状態の軽減に寄与している可能性がある。

以上から、「同僚の先生」との関係においては、相互尊重に基づくコミュニケーションの質の向上、校内のサポートネットワークの強化、外部の社会的支援網が創出する機会の検討が、教員の抑うつ状態の改善に貢献する可能性がある。

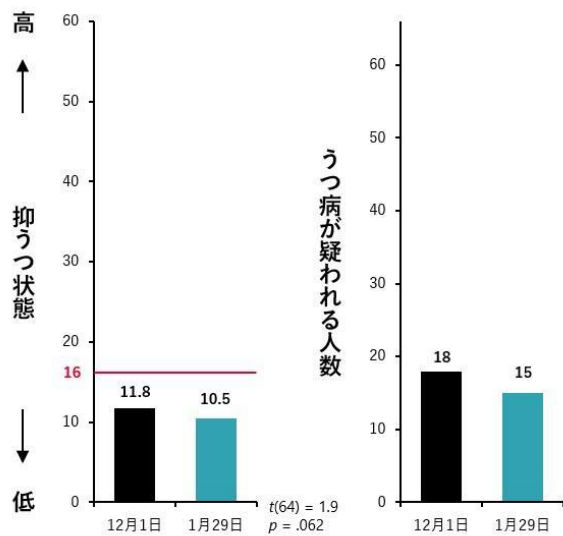
4－(3)－② 上記①以外での各取組を行ったことでのうつ状態が改善された成果

4－(3)－②－a 全体平均

【図 4-3-4】の通り、抑うつ状態の指標が 1.3 ポイント減少し、うつ病が疑われる人の数も 3 名減少した。

図 4-3-4

抑うつ状態



結果の要約

- 全体平均は健常者の平均点よりも少し高い (抑うつ状態が高い)
- 取組前後で抑うつ状態の指標が1.3 (2.1ポイント) 減少 (抑うつ状態が改善)
※統計的に有意傾向
- 取組前後でうつ病が疑われる人 (16点以上) の人数が3名 (4.6ポイント) 減少

心理質問紙	CES-D
因子の数	1
点数の範囲	0~60点
カットオフ	16点
健常者の平均点	男性: 10点 女性: 7.7点
対象者数	65名

図 4-3-5

【図 4-3-5】の通り、取り組みを通じて、教員の勤務時間が 15 分減少し、退勤時刻が平均 16 分早まるという統計的に有意な結果が得られた。

生活習慣

	12月1日	1月29日	
平日の起床時刻	5:38	5:40	
平日の就寝時刻	22:48	22:50	
平日の睡眠時間	6時間50分	6時間51分	$t(65) = -.19, p = .85$
休日の起床時刻	6:51	7:04	
休日の就寝時刻	22:51	22:59	
休日の睡眠時間	8時間0分	8時間5分	$t(65) = -.54, p = .59$
出勤時刻	7:28	7:26	
退勤時刻	18:29	18:13	
通勤時間	29分	31分	$t(64) = -1.6, p = .12$
持ち帰り仕事時間	30分	28分	$t(64) = .67, p = .51$
勤務時間*	11時間16分	11時間1分	$t(64) = 3.0, p = .003$

結果の要約

- 取組前後で退勤時刻が16分早まり、勤務時間が15分減少 ※統計的に有意差あり
- 睡眠時間は変化なし ※統計的に有意差なし

*勤務時間 = 学校での仕事時間 - 休憩時間 (45分) + 通勤時間 + 持ち帰り仕事時間

その他では、統計的な有意差は認められなかったものとして、参考となる分析結果

は以下である。

教員の不安傾向やネガティブ感情に関しては、健常者平均点よりも低い値を示しており、取り組み前後でこれらの指標においても改善が見られ、不安傾向が高い人やネガティブ感情が高い人がそれぞれ3名減少した。また心の健康度では、取り組みを通じて心の健康度が高い人が6名増加し、心の疲労度が高い人は1名減少し、さらには、心の回復力についても、健常者平均点よりも高い水準を保ち、心の回復力が低い人が1名減少した。

生活習慣においては、勤務時間の減少と退勤時刻の前倒しが明確に示され、これらの変化は教員の生活質の向上に寄与している可能性がある。

以上の結果から、対象校における今回の総合的な取組が教員の心理的な健康や生活習慣に肯定的な影響を与えていることが科学的に示唆された。

●抑うつ状態

対象校の教員は、健常者の平均よりも抑うつ状態が高いが、取組前後で抑うつ状態が改善（指標が1.3減少、統計的に有意傾向）され、取組前後でうつ病が疑われる人が3名減少

●不安傾向（特性不安）

対象校教員は、健常者平均点よりも不安傾向が低く、取組前後で不安傾向が高い人が3名減少

●感情状態

対象校の教員は、健常者の平均点よりもネガティブ感情が低く、取組前後でネガティブ感情が高い人が3名減少

●ウェルビーイング（心の健康度）

対象校の教員は、健常者平均点よりも心の健康度が高く、心の健康度が高い人が6名増加

●ウェルビーイング（心の疲労度）

対象校の教員は、健常者平均点よりも心の疲労度が高く、心の疲労度が高い人が1名減少

●レジリエンス（心の回復力）

対象校の教員は、健常者平均点よりも心の回復力が高く、心の回復力が低い人が1名減少

●生活習慣

取組前後で退勤時刻が16分早まり、勤務時間が15分減少（統計的に有意差あり）。眠時間は変化なし。

4－（3）－②－b アンケート結果概要（調査前後の回答比較）

対象となった教職員間で、仕事と生活のバランス、仕事のやりがい、働きやすさ、孤独感、コミュニケーションの頻度、そして相談相手の選択に関して肯定的な変化が見受けられた。

「仕事と生活のバランス」についてうまく取れていると感じる人が3名増加し、「まったくそう思わない」と回答した人が2名減少した。また、「教職の仕事にやりがいを感じる」と答える人が4名増え、その結果、「全く感じない」と答えた人は0名となった。「仕事量が多すぎる」と感じる人は減少し、「あまり感じない」と

答えた人が5名増加した。職場の「働きやすさ」に関しても、肯定的な回答が4名増え、否定的な回答は4名減少した。「孤独感」をほとんどまたは全く感じないと答えた人が4名増加し、時々またはたまにあると答えた人が4名減少した。コミュニケーションの頻度に関する変化では、「校長先生」「同僚の先生」「他校の先生」との会話が減少した一方で、「家族・友人」との会話は増加した。ただしこれは年末年始の影響もある可能性がある。「自分とは異なる視点から助言をくれる人」との会話も増えている。不安や悩みが生じた場合の相談相手に関しても変化があり、「校長先生」に相談する人が3名増加したのに対し、「他校の先生」に相談する人が7名減少した。

以上これらの変化は、教職員の仕事の満足度、生活の質、および社会的サポートネットワークにおいて、調査期間内において肯定的な方向への移行を示している。特に、仕事のやりがい、職場の働きやすさ、そして孤独感の低減は、学校現場環境の改善に寄与する重要な要素と言える。

- 「あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか。」
 - ・「そう思う」と回答した人が3名増加
 - ・「まったくそう思わない」と回答した人が2名減少
- 「教職の仕事にやりがいを感じる」
 - ・「わりと感じる」と回答した人が4名増加
 - ・「全く感じない」と回答した人が0名に
- 「仕事量が多すぎる」
 - ・「とても感じる」と回答した人が1名減少
 - ・「あまり感じない」と回答した人が5名増加
- 現在の職場の「働きやすさ」
 - ・「働きやすい」「どちらかといえば働きやすい」と回答した人が4名増加
 - ・「働きやすくない」「どちらかといえば働きやすくない」と回答した人が4名減少
- 「どの程度、孤独であると感じることがあるか。」
 - ・「決してない」「ほとんどない」と回答した人が4名増加
 - ・「たまにある」「時々ある」とした人が4名減少
- 「校長先生」「同僚の先生」「他校の先生」「自分とは異なる視点から助言をくれる人」「家族・友人など」と直接会って話す頻度
 - ・「校長先生」「同僚の先生」「他校の先生」と話す頻度が全体的に減少
 - ・「家族・友人など」と話す頻度が全体的に増加（年末年始の影響の可能性あり）
 - ・「自分とは異なる視点から助言をくれる人」と話す頻度が増加
- 「不安や悩みが生じた場合、誰に相談をしますか。」
 - ・「校長先生」に相談する人が3名増加
 - ・「他校の先生」に相談する人が7名減少

4 - (3) - ② - c アンケート調査（自覚による意識・行動の変化）

自身の「意識」に変化を感じた人が13%、「行動」に変化があったと感じた人が6%であった。また、職場の雰囲気や人間関係など周囲の変化を感じた人は3%、校内の制度や取り組みに変化があったと感じた人13%である。さらに、メンタルヘルスの維持に対して注意を払いたいと考えている人は44%に上り、その中でも睡眠、ワークライフバランス、人間関係、仕事の効率化が重要な要素として挙げられた。具体的には、仕事とプライベートのバランス、自分の体と心のバランスを保ちながらの仕事、休息の大切さ、睡眠と人間関係の質、SNSの利用制限、規則正しい生活、そして時間の効率化とワークライフバランスの充実が挙げられている。このアンケート結果から、メンタルヘルス維持に対する意識と行動は僅かながらもポジティブに変化し、また職場や生活環境の改善への更なる取り組みが重要であることが示唆されていると言える。

●自身の「意識」変化
「変化があった」13%

●自身の「行動」変化
「変化があった」6%

●周囲（職場の雰囲気や人間関係など）の変化
「変化があった」3%

●校内の制度や取組の変化
「変化があった」13%

●メンタルヘルスの維持に気を付けていきたいことはあるか。
「ある」44%

●上記で「ある」と答えた人の記述内容

「仕事とプライベートのバランス」

「ワークライフバランスを意識すること」

「自分の身体と心のバランスを図りながら仕事にも励んでいきたいです」

「休めるときはしっかりと休むこと」

「睡眠、周囲との関わり」

「SNSの利用を控える。睡眠時間を増やす。朝食をとる。規則正しい生活を送る。精神的に快の状態を増やす」

「時間の効率化、ワークライフバランスの充実です」

「睡眠の質や勤務時間」

「しっかりと睡眠時間を確保しようと意識しています」

4 - (3) - ② - d 抑うつ状態とアンケートの相関関係

仕事と生活のバランスが取れていない人、仕事の負担感が大きい人、職場の働きやすさを感じていない人、そして孤独感が強い人ほど、抑うつ状態の指標が高いことが統計的な有意差として認められた。これらの結果は、職場環境や個人の生活習慣が、対象教員のメンタルヘルスに重大な影響を及ぼしていることを示唆する。

しかし、仕事のやりがいと抑うつ状態との間に統計的有意差は認められなかった。ただしこれはアンケートの回答に肯定的な偏りがあった可能性もあり、この点は、更なる研究が必要となる。

一方、取り組み前後で52%の人が抑うつ状態に改善が見られた。【図4-3-6】

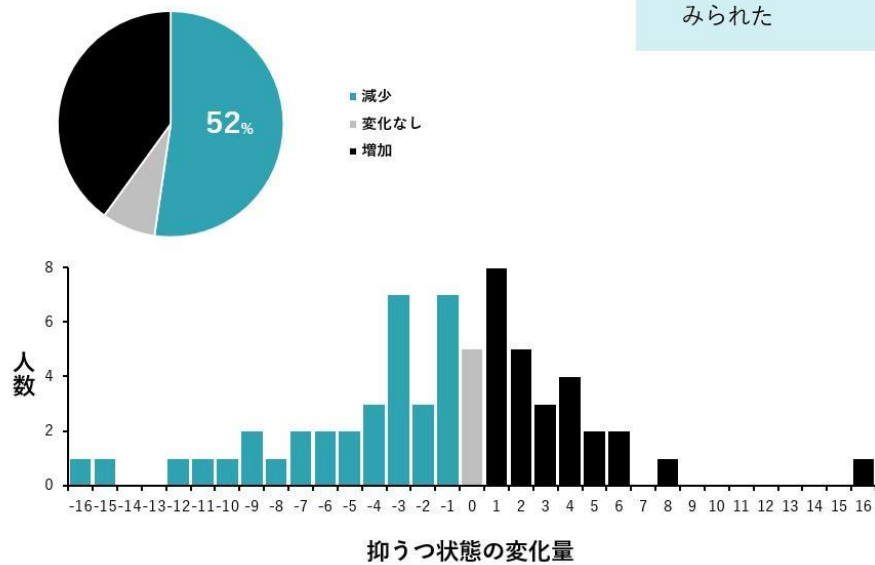
抑うつ状態の一定数の増加も認められたため、今後注視する必要がある。

図 4-3-6

取組前後で抑うつ状態が改善された人

結果の要約

- 取組前後で52%の人が抑うつ状態に改善がみられた



心理質問紙	CES-D
因子の数	1
点数の範囲	0~60点
カットオフ	16点
健常者の平均点	男性：10点 女性：7.7点
対象者数	65名

また、取組前後で退勤時刻が 10 分早まり、持ち帰り仕事時間が 6 分減少し、勤務時間が 17 分減少した。さらに休日の睡眠時間が 25 分増加した。【図 4-3-7】（再掲）

図 4-3-7

抑うつ状態が改善された人の生活習慣

	12月1日	1月29日
平日の起床時刻	5:41	5:41
平日の就寝時刻	22:49	22:47
平日の睡眠時間	6時間52分	6時間54分
休日の起床時刻	6:49	7:07
休日の就寝時刻	23:01	22:54
休日の睡眠時間	7時間48分	8時間13分
出勤時刻	7:30	7:31
退勤時刻	18:28	18:18
通勤時間	29分	30分
持ち帰り仕事時間	29分	23分
勤務時間*	11時間12分	10時間55分

結果の要約

- 取組前後で退勤時刻が10分早まり、持ち帰り仕事時間が6分減少し、勤務時間が17分減少
- 休日の睡眠時間が25分増加

*勤務時間=学校での仕事時間-休憩時間(45分)+通勤時間+持ち帰り仕事時間

CES-Dの指標が取組前後で減少した人(34名)を対象に分析

また、抑うつ状態が改善された人々は、仕事と生活のバランスが取れており、仕事にやりがいを感じている割合が高く、仕事の負担感が低く、職場の働きやすさを感じており、孤独感が低いことがアンケート結果から明らかになった。

さらに、抑うつ状態が改善された人は、「同僚の先生」や「自分とは異なる視点から助言をくれる人」と話す頻度が高く、これらの人々を相談相手としている割合も高いことが分かった。これらの結果からは、職場内でのコミュニケーションはもとより、各教員の視点と異なる相談相手となる人間がその教員の周囲に存在している環境を構築するなど、サポートネットワークの重要性が示唆された。

●仕事と生活のバランスがとれていない人ほど、抑うつ状態の指標が高い

※統計的に有意

●仕事のやりがいと抑うつ状態には統計的に有意な相関はみられなかった

●仕事の負担感が大きい人ほど、抑うつ状態の指標が高い

※統計的に有意

●職場の働きやすさを感じていない人ほど、抑うつ状態の指標が高い

※統計的に有意

●孤独感が強い人ほど、抑うつ状態の指標が高い

※統計的に有意

●取組前後で52%の人が抑うつ状態に改善がみられた

●抑うつ状態が改善された人の生活習慣

- ・取組前後で退勤時刻が10分早まり、持ち帰り仕事時間が6分減少し、勤務時間が17分減少
- ・休日の睡眠時間が25分増加

●抑うつ状態が改善された人のアンケート

- ・抑うつ状態が改善された人の方が、仕事と生活のバランスがとれている人の割合が高い
- ・抑うつ状態が改善された人の方が、仕事にやりがいを感じる人の割合が高い
- ・抑うつ状態が改善された人の方が、仕事の負担感が強い人の割合が低い
- ・抑うつ状態が改善された人の方が、職場の働きやすさを感じている人の割合が高い
- ・抑うつ状態が改善された人の方が、孤独感が強い人の割合が低い
- ・抑うつ状態が改善された人の方が、「同僚の先生」「自分とは異なる視点から助言をくれる人」と話す頻度が高い人の割合が高い
- ・抑うつ状態が改善された人の方が「同僚の先生」「自分とは異なる視点から助言をくれる人」を相談相手としている割合が高い

4 - (3) - ③ 事業評価にかかる成果

【第1期における改善指標】

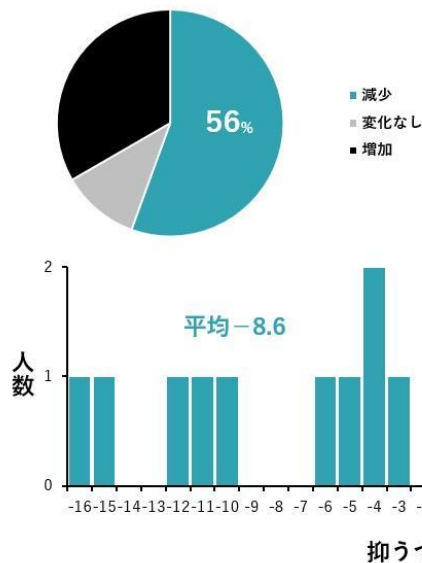
a. 質問紙調査の値を、平均5ポイント以上改善させる。

全体（18名）の指標は平均3.2（5.3ポイント）減少させることができ、5ポイント以上の改善を図ることができた。【図4-3-8】

図4-3-8

取組前にうつ病が疑われた人の改善

抑うつ状態



結果の要約

- 取組前にうつ病が疑われた人（CES-Dが16点以上、18名）のうち、取組前後で抑うつ状態が改善された人の割合は56%
- 抑うつ状態が改善された人（10名）の指標は平均8.6（14.3ポイント）減少
- 全体（18名）の指標は平均3.2（5.3ポイント）減少

心理質問紙	CES-D
因子の数	1
点数の範囲	0～60点
カットオフ	16点
健常者の平均点	男性：10点 女性：7.7点
対象者数	65名

b. 対象教員全体の60%以上が、「個々の教員の対応力の強化」「教員のバックアップ体制の強化」等の「事業満足度」においてプラス評価

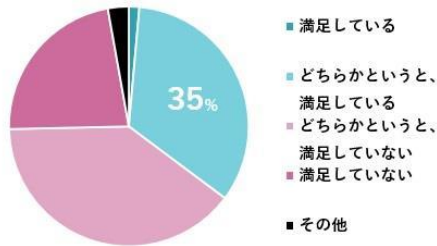
- ・事業のうち、マインドスケールにおいては、「利用に関する満足度」と「サポート体制の満足度」は「満足している/どちらかという、満足している」の割合が、

前者が 35%、後者が 52%であり、60%を下回った。【図 4-3-9】

図 4-3-9

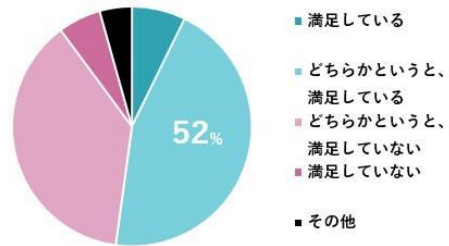
アンケート（マインドスケール）

マインドスケールのご利用について



- その他（各1名）
- 特に満足も不満もない。
 - 希望者のみにしてください。

サポート体制について



- その他（各1名）
- サポートを受けた実感があまりなかったため
 - 何をサポートされているかよくわからない。
 - サポートされた記憶がないので分かりません。

サポート体制について、「満足していない」とご回答いただいた方は、理由を教えてください

【マインドスケールに関する意見】

サポート体制に関する情報共有の不足（4名）

- 何をサポートしているのかがいまち把握できていない。
- なんのサポート体制ですか？というくらいの認識です。
- サポート体制がよく分かっていない。
- どのようなサポート体制があったのか、よく理解できていません。

【マインドスケール以外の要因も関わる意見】

調査研究への不満（5名）

- アンケートなど、取るだけで、自分に結果が反映されないから。
- 数値が高い理由、低い理由がわからなかった。
- 必要ない。
- 一人一人に寄り添ったサポートが必要でした。
- 参加は自由意志で良いのではないのでしょうか。特に支援を求めている人以外にもいると思います。システム自体を否定するわけではありません。選択出来たほうが良いと思うだけです。

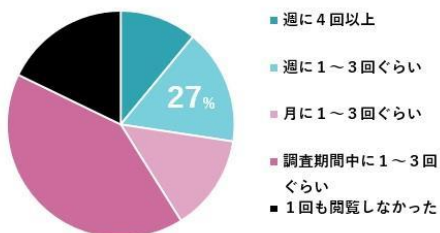
対象：73

・事業のうち、メンタルエナジーコミュニティにおいては、「伴走者の投げかける交流コメントについての満足度」は「満足している/どちらかというど、満足している」の割合が 18%であり、60%を下回った。【図 4-3-10】

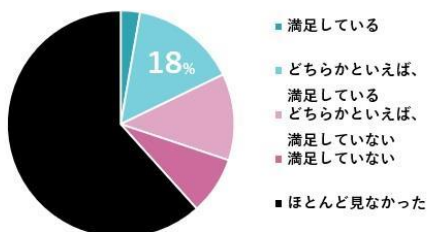
図 4-3-10

アンケート（メンタルエナジーコミュニティ）

どれくらいの頻度で閲覧しましたか



伴走者の投げかける交流コメントについて



上記の回答について、満足している/満足していない理由を教えてください

満足している意見（5名）

- バラエティに富んでいる。
- 回答頻度がちょうど良い
- 有益な情報が得られたため。
- 現場で働く教員のために考えてくださっていることが伝わるから
- 教職員同士で対面でのコミュニケーションをとるのが大切だと思うから

満足していない意見（8名）

- 休日や退勤後に仕事関連の通知が来るということ自体をストレスを感じる。
- ほとんど見ていない
- 文章が長くて、ラインで閲覧する内容ではなかった。
- ラインから、求めてない情報やコメントが届くのが嫌。
- 今後も継続していかねばいけない取組ならば改善してほしい。それが嫌で退会した。
- 自分に困り感がないため、興味がなかった
- 本音に気持ち悪かったです。なぜ、気持ち悪いコメントを見せられなくてはいいないのですか。むしろ、ストレス。
- 長文で読む時間がなかった。
- ラインに毎日のように通知が来るのは非常にうっとうしく感じました。ブロックもできず、退会したいと毎日思います。

対象：73名

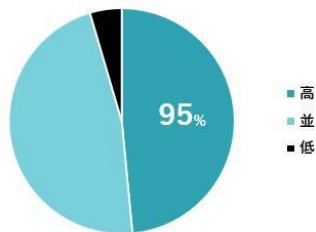
c.対象教員全体の60%以上が、幸福度においてプラス評価

幸福度に関連するウェルビーイングの因子のひとつである心の健康度の指標について、並以上の割合は95%に達し、60%以上を十分に満たした。【図4-3-11】

図4-3-11

幸福度（ウェルビーイング）

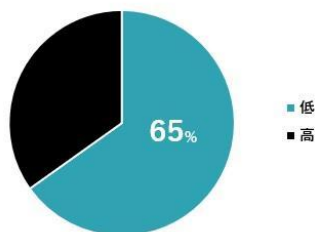
心の健康度



結果の要約

- 幸福度に関連するウェルビーイングの因子のひとつである心の健康度の指標について、並以上の割合は95%
- 心の疲労度の指標について、疲労度が低い割合は65%

心の疲労度



心理質問紙	SUBI	心理質問紙	SUBI
因子の数	7	因子の数	5
点数の範囲	19～57点	点数の範囲	21～63点
カットオフ	42点	カットオフ	48点
健常者の平均点	男性：35.6点 女性：34.7点	健常者の平均点	男性：52.2点 女性：51.2点
対象者数	66名	対象者数	66名
測定日	1月29日	測定日	1月29日

【I期+II期において、以下を改善させる。】

d.各期の前後の測定において、測定器の値がメンタル不調の危険域に達している教員の70%以上をプラスに改善させる。

質問紙分析において、取組前にうつ病が疑われた人（CES-Dが16点以上、18名）のうち、取組前後で抑うつ状態が改善された人の割合は56%であり、70%には届かなかったものの、半数以上の人々が改善した。【図4-3-8】

e.各期の前後の測定において、測定器の値がメンタル不調の危険域に達している教員の測定値を、平均10ポイント以上改善させる。

取組前にうつ病が疑われた人（CES-Dが16点以上、18名）のうち、抑うつ状態が改善された人（10名）の指標は平均8.6（14.3ポイント）減少し、10%以上の改善を図った。【図4-3-8】

4-（4） 一体的な成果

今回の調査においては、各々の取組を一体的に実施した結果としてそれぞれの取組が相互に支える関係となり、抑うつ状態にあった人の多くに改善をもたらした

とも言える。このことが、勤務時間、睡眠時間等の生活習慣に影響を与え【図 4-3-7】、取組前後で 52%の人が抑うつ状態に改善がみられる【図 4-3-6】など、全体を改善させる一体的な成果となったものと思われる。この一体的な効果は、以下のように整理できると考えられる。

組織的ストレス管理

「ストレス測定と声かけ活動との連動の効果」

組織的に、測定確認表たる「マインドスケール活用チェック表」を用いて行ったストレス測定は、単に本人にセルフケアの意識を促すだけではなく、組織内においての、メンタル改善における“目に見える”象徴的な活動となったことで、結果として、校長の声かけ活動を計画的に実施させることとなった。ストレスを測定するという取組は、適切な方法とタイミングで行うことにより、管理職に対し職場環境改善を意識づけすることができ、声かけを促進させるものであると推測される。

校長の声かけ効果

「校長による計画的な主体的な声かけ活動の重要性と影響」

チェック表を用いた校長の声かけ活動は、声かけの必要な教員を改めて可視化し計画的な声かけに結び付けた一方で、校長自身の質的側面における声かけの能力を再認識させたとも言える。こうしたことが校長の、より主体的な働きかけを促し、学校のメンタル改善の雰囲気に影響を与えたと推測される。

・メンタルエナジーコミュニティの寄与

「メンタルエナジーコミュニティを通じた仕事・生活効率化と快眠指導の影響」

ストレス測定・解析システム「マインドスケール」の組織分析で判明した、「仕事の負担」「睡眠」がストレス要因となっていることを改善するため、メンタルエナジーコミュニティを使い、仕事の効率化と快眠するための専門家の実践指導を毎日集中的に伝えたことが、何らかの形で各校の取組に影響を与えたと推測される。それが、特に抑うつを疑われる教員の勤務時間短縮と睡眠時間の改善にも大きく寄与し、各校全体のメンタル改善の意識を高めたと推測される。ただし、当コミュニティの満足度が低かったため、影響を与えたのであればその過程については更なる検証が必要である。

・休職要因分析から見える相互尊重の重要性

「相互尊重の関係性構築を目指した実践的取組の方向性」

休職者の要因分析では、人間関係が主な原因であり、特に子どもとの関係構築が大きな課題であったことが明らかとなった。これに基づき、子どもとの信頼関係の構築を重視したコンテンツが制作され、社会的支援網の強化に寄与した。さらに、自尊感情を高め、対処能力を向上させるためには、子どもとの信頼関係づくりはもと

より、校長と教員間、同僚間も含めた相互尊重の関係性を築く接し方を習得する実践的取組が求められると考え得る。これは、休職の予防と精神的な健康の促進に向けた次のステップとしての方向性を示唆している。

(3) 今後の展望

本事業の成果を踏まえ、貴自治体における今後のメンタルヘルス対策にかかる今後の展望について記載ください。

・4. において新たな課題を記載した場合、その対応については本欄でご記載ください。

今回の調査研究の結果により、相互尊重を基礎とした人間関係構築の重要である可能性が示唆された。例えば、今回の声かけを例にあげると、単に声かけを増やせば良いというものではない。コミュニケーションの内容が重要であり、量ではなく質的向上の必要性を示唆と言える。しかし、学校現場においては、そうした効果的なコミュニケーションの考え方や接し方について、心理学に基づいた科学的な知見として、実際に適切に指導したり、実践できるレベルにまでトレーニングする機会ほとんどなかった。

この事業の次なるステージとして、今回強化した社会的支援網などを用いながら、本市ですでに着手している P4C（子どもの哲学）事業との連携も含みつつ、勇気づけ等による相互尊重を基礎とした関係構築の技法を身につけられる機会を創出していきたい。