

## 教員のストレスとキャリア発達に対するコンサルテーションの実践

Practice of consultation for stress and career development of teachers

生 田 淳 一

Junichi IKUTA

増 田 健太郎

Kentaro MASUDA

(福岡教育大学教育心理学講座)(九州大学大学院人間環境学研究院)

(平成26年9月30日受理)

### 要 約

日本の教員のストレスを軽減するためには、そのストレス反応に治療的に関わるだけでは不十分で、ストレスサーに対処するために、予防・開発的なアプローチのもと職能適応を促進し、教員のキャリア形成やキャリア発達を促すような取り組みが必要といえる。そのために、学校コンサルテーションが積極的に活用される必要がある。しかし、日本の学校文化に、学校コンサルテーションが根付いているとは言い難い。まず研修会と連動させ、コンサルテーションの円滑な導入を促進することが必要である。その上で、心理アセスメントなどの新たなツールの活用や授業スキルについての学校コンサルテーションを行う中で教員の職能適応を高めて行く必要がある。そのために、教育に関わる専門家がゆるやかなネットワークを作り、研修会やコンサルテーションを展開し支援していけるような体制づくりが今後の課題と考えられる。

キーワード：コンサルテーション, 研修, 教員のストレス

### 1 問題

日本の学校教育は日本の産業と科学の発展を支えてきた。特に、日本の教員の勤勉さと、教科指導だけでなく生活指導なども含めて子どもの成長に包括的に関わっていくという教員の姿勢が日本の発展に貢献してきた。日本の教員は、欧米での学習指導中心の教師役割だけでなく、全人的な教育を日本の教師は担っており、そのことが教師としてのやりがいでもありストレスサーでもある。そのため、昨今の厳しい教育事情の中でも教育成果をあげている学校も多いという“光”の部分に対して、影の部分として教員のストレスが注目されることも少なくない。例えば、丸谷・久場川(1987)は非行・登校拒否など子どもの病理現象の一方で、教員の自殺やうつ病患者の増加を指摘し、養成期間・採用試験の課題と学校の硬直した管理構造の見直しを提起している。この指摘がなされてから20年以上経つが、この状況は今や日常化し、教員のストレスは社会問題化しているのが現状である。

朝日新聞(2010)の全都道府県・指定市の教育委員会への調査によると、公立学校での中途退職教員が全国で毎年1万2千人を超え(全教員に占める2009年度の退職率は1.51%)、在職中の死亡者が年間平均約600名(2005年から2009年の平均)となっていることが明らかにされた。文部科学省が毎年公表している教員の精神疾患による病気休職者数と発生率も増加が止まらない。平成2年度には全休職者における精神疾

患の比率が3割未満であったが、平成18年度から6割を超える水準になっている。つまり、教員のメンタルヘルスの状況は年々悪化し、身近な問題になっている状況にある。

一方、生田・増田(2008)では、教職課程履修学生と初任者教員、公立の小中学校の教員に対して行ったストレス反応の調査の結果、ストレス反応が「高い」と「やや高い」を合計すると、学生が34.9%、初任者が30.4%、教員が24.7%であり、教職課程履修学生のストレス反応も高いことが示された(図1)。この結果から、「求められる教員像」そのものといえる性格特性(生真面目さや誠実さ、一生懸命さなど)がストレス性精神疾患自体のリスクにつながることが推察される。同様のことは対人援助職のバーンアウト研究でも指摘されており、教員と教員志望学生の持つ教職への適性自体の宿命ともいえるが、メンタルヘルスの問題でもあるといえる。

日本の教員ストレスには、児童・生徒に対する職務が円滑に遂行できるか否かが大きな影響を及ぼしていることが指摘されている。たとえば、露口(2008)では、心理的ストレスに対する職能適応の抑制効果が認められることを報告している。これは諸外国の調査と比べても特徴的で、日本の教員の場合、ストレスを予防・軽減するためには、職務遂行能力(教授スキル・相談スキルなど)を開発し、職能(職務・職場・職業)適応していくことを支援することが不可欠である。つ

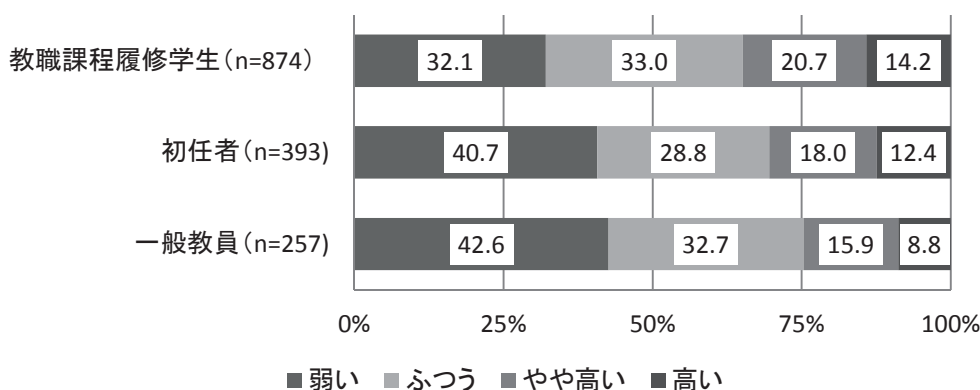


図 1 初任者教員，一般教員，教職課程履修学生のストレス反応 (生田・増田，2008)

表 1 小学校教員が希望する研修テーマ

希望するテーマ	人数	(N=59)
学級の管理・運営に関するもの		
学級経営，保護者対応，QU テストなど	22	37%
体験的学びを促す方法に関するもの		
エンカウンターグループ，ストレスマネジメント，ソーシャルスキルトレーニングなど	15	25%
児童・生徒に関するもの		
不登校・いじめ，児童理解と対応，特別支援教育など	12	20%
その他		
授業の見学，自己の変容，実技（図工・体育）の研修など	10	17%

まり，教師としてのキャリア形成・キャリア発達を支援することが必要である。

表 1 は，小学校 5 校の教員研修後（記入 59 名，記入率 52%）に，教員に対して実施した今後の研修において希望するテーマについてのアンケートの集計結果である。この結果から，学級経営や QU テスト，エンカウンターグループ等の実際に学級で使える技法のニーズが高い。また，不登校やいじめ，保護者対応など実際に児童生徒と関わるテーマを挙げる教員も多く，教員はストレスそのものについてよりも，ストレスに対する対応についての関心が高く，予防・開発的な意識が高いことが推察される。

一方，これまでの教員ストレスに対する取り組みをふりかえってみると，ストレス反応の原因（ストレス）の究明やその反応を軽減する医療・心理的な治療的アプローチによる対処法の開発が中心だった。しかし，それだけでは教員のストレスの多様性に対応することは難しい。今後は，教員のニーズも踏まえて，ストレスに対する予防・開発的なアプローチが求められる。ストレスに対して治療的な対処を実施するだけでなく，キャリア発達（専門知識の増加・能力の向上など）を視野に入れ，総合的に支援することが必要と

いえる。

そのような支援を実現するためには，コンサルテーション（異なった専門性や役割をもつもの同士が，当該の問題状況について，検討し，今後の援助のあり方について話し合うプロセス）が不可欠である。しかしながら，日本では教育界にコンサルテーションの文化が根付いているとは言い難い。また，予防と開発に焦点をあてて，学際的な視点から教員のストレスとキャリア発達を支援しようとする研究や，それを実践するようなコンサルテーションの取り組みが進んでいるとはいえない。

ここでは，筆者らが取り組んだ学校におけるコンサルテーションの実践事例を紹介し，その実践から得られた知見をもとに，今後の教員のストレスとキャリア発達に対するコンサルテーションのあり方について述べる。

## 2 学校におけるコンサルテーションの実践事例

### 2.1 学校レベルの組織的な対応についてのコンサルテーションの事例

本事例は，A 小学校におけるいじめへの学校の組織的な対応についてのコンサルテーションの事例である。A 小学校は，学年 2 学級の小規模校である。

担任は 50 代のベテランの女性教諭であり，校長始めその指導手腕はあると考えていたが，10 月に 3 名の男子児童による殴る蹴る等の身体的いじめを，昼休みに担任が発見し調べたところ，構造的にいじめが 5 月頃から継続的に行われていたことが顕在化した。保護者会を 2 度行い，教育委員会の指導主事も介入したが，被害児童の怒りは収まらず，コンサルタント（第二筆者）へのコンサルテーションの依頼となった。

コンサルタントは，校長・教務主任・担任と面接調査を行い，事実の確定から始めた。その結果から管理職・教師は「自主的にがんばる集団凝集性の高い学級」と捉えていることがわかった。一方で，子どもの視点から事実を確認する必要性があることから，子どもか

らの聞き取り調査を行うこととした。その際、次の3つに留意して実施した。①全職員で実施すること(4年生全員の聞き取り調査を二日間で行った)、②複数の教師で一人の児童に面談すること(「この学級をよりよくするために、事実を知り、学級をよりよくする方法を考えて行きたい。」ということを児童に伝えた)、③面談の最後に児童への感謝を述べること(「困ったことがあったらいつでも相談してほしいことを伝え、事実を話してくれたことへの感謝の言葉」を言って褒めた)。

この調査をもとに、いじめの事実関係と、子どもたちの人間関係をソシオグラムにまとめて、いじめの構造を明らかにした。その中でわかったことは、ある男子児童を頂点としたヒエラルキーの中で起っており、中間層は、いじめの加害者でもあり、被害者でもあることが判明した。この結果から、①被害児童のケア、②加害児童の指導、③学級集団の根本的立て直しの3つが必要であると考えられた。そこで、被害児童のケアは主にスクールカウンセラーと専科教諭が担当し、加害児童は別室での指導を教務主任が担当、学級集団の立て直しは、中学校教諭と教育委員会の学級集団づくりのベテラン指導主事が担当することとなり、役割を明確にした上で対応を始めた。週に1回、コンサルタントと関係者が集まり、ひとり一人の子どもの様子と集団の状況などを率直に話し合い、次の週の対応を検討した。その際、話しあいの前半では、ブレインストーミングの技法を使い、職位に関係なく自由に発言してもらい、後半はそれをもとに具体的な対応策について検討した。

このような状況を2ヶ月続けた結果、学級集団は次第に落ち着きが戻り始め、不登校になった被害児童も別室登校だった加害児童も同じ教室で学習できるようになり、進級することができた。

ここでのコンサルタントの役割は、校長・担任のカウンセラー的役割とコーディネーターの役割であった。その際の重要な課題は、教師の協働的効力感(淵上, 2005)を引き出し、多忙感を充実感に変換することである。本事例のように、当該学年または、当該学校の教員だけではなく、スクールカウンセラーや教育委員会指導主事など、他職種や他校種の人材の中から力量とパーソナリティを見極め、それらを繋ぐことが重要であると考えられる。

## 2.2 心理アセスメント (QU テスト) を使ったコンサルテーションの事例

いじめ問題はなかなか減少しないが、今後、減少に向けた取り組みを進めるには、新たな枠組みが必要である。そこで参考になるのが、田嶋(2011)が児童福祉施設の暴力問題を根絶するために提唱し実践している「安全委員会方式」である。これは、「外部委嘱された委員と職員から選ばれた委員とで『安全委員会』

を作り、そこを中心に暴力問題について対応する方式」である。委員長は外部委員が務め、定期的に聞き取り調査と会議を行い、子どもたちが安全で安心な生活を実現するために「安全委員会」と職員集団が連携して、施設全体で取り組むものであるとしており、全国の児童福祉施設で効果を上げている。「いじめ防止対策推進法」では、いじめ防止委員会の常設を求めている。田嶋(2011)が提唱し実践している「安全委員会方式」を学校に援用すれば、学校でのいじめ防止や体罰防止のために、有効に機能するのではないかと考える。

安全委員会方式の仕組みを運用するには、QUテストやストレスチェック等を用いて、外部委員にも理解できる客観的な形で子どもたちの状況を把握し、具体的に対策や実践をすることが求められる。従来も「いじめ防止委員会」や「外部評価委員会」など、学校には多様な委員会が作られているが、機能していると言いはし難い。機能するか否かは、オーガナイザー・コーディネーター役をスクールカウンセラー等が担うことができるか否か、あるいは、教師も含めた関係者が実態把握を的確に実施するスキルを有しているか否かにかかっている。

いじめ自死事件を契機に、河村茂雄氏が開発したQUテストを実施する学校が増加している。河村(2006)は日本の学級集団は閉鎖集団になりやすいこと、ルールとリレーションの確立が学級集団の基本であることを指摘した。QUテストを行うことによって、満足型・管理型・なれあい型・崩壊型の五つに分類し、プロット図でその児童生徒の学級満足度を視覚的に提示すると共に、その対策を提案した。いじめの調査においては、「いじめはありますか。」と聞いて、「ある」と応えることには勇気が必要である。しかし、QUテストやストレスチェック等、間接的に聞くことで、いじめられている可能性のある児童生徒を見つけることができる。

第二筆者は、平成24年度に、6つの小学校にQUテストを使い、教員のコンサルテーションを行った。表1に示したように教員のニーズは、学級経営も含めた学級の管理・運営に関するものが多い。学級経営がうまくいっていると教員のストレスは低くなる傾向にある。このことから、教員のコンサルテーションを行う上で学級経営に関する課題に向き合う必要があるが、QUテストはその際の優れたツールとなる。それは、学級の状況が視覚的に表現されることで、教員とコンサルタントが同時に同じレベルで学級の状況を確認することができるからである。

本実践では、以下の方法でQUテストを使ったコンサルテーションを行った。①研修日の午前中にQUテストとストレステストを実施する。②二つのテストを研修時間に持参してもらう。③QUについての概略とプロット図の作成の方法を説明する。④各担任でプロット図の作成を行う。管理職・副担任・専科教員等は、



各学年に分かれてプロット図作成をサポートする。⑤プロット図をもとに、自分の学級の型と要支援群の児童・生徒の把握とその背景、対応を話し合う。⑥今後の学級経営の具体的な目標を話し合う。⑦要支援群の児童生徒とその対応、学級経営の具体的な提案を発表する。

そもそも小学校は学級王国と揶揄されるように、閉鎖的な傾向が強い。しかし、研修会でプロット図を他の職員と作成することで、学級の状況を共有することができる。また、要支援群の児童生徒の情報を共有することで、その児童生徒への見方・関わり方が変容する。要支援群の児童生徒を報告してもらうときは、管理職・専科の教員は、その児童生徒を何人知っていたかを最後に発表してもらうことにしている。事前に知らせておくと、要支援群の児童生徒の報告を真剣に聞くことができ、管理職や専科の立場として、どのような対応が必要か考えることができる。また、その学校の情報共有度の指標にもなる。

研修時間内にプロット図を作成することで、時間外にすることはなくなり、多忙感はなくなる。また、業者に結果を依頼すると結果が帰ってくるまでに1ヶ月のタイムラグが生じるが、この方法で行うと、QUテストの結果を次の日の実践に生かすことができる。また、ストレステストをすることによって、その児童生徒のストレスが友人関係にあるのか家庭にあるのか、を把握でき、いじめの早期発見にも繋がる。事実、ストレス調査を実施した6校のうち4校で、5件のいじめの早期発見ができ、早期対応が可能になった。

QUテストを使った研修会の後は、管理職や教員からの相談が多くなる。つまり、研修会と連動して、コンサルテーションが始まるのである。このことを踏まえ、QUの研修会の後は、コンサルテーションの時間を個別にとるようにしている。なお、留意すべきは、QUテストの結果を教員評価に使わないことである。その学級をよくするために、何をしたらよいのかを考えるツールであることをしっかりと確認しておくことである。

日本の学校文化の中に、コンサルテーションの文化はまだ根付いていない。このような状況で、「コンサルテーションを行います」と言っても、教員は誰も来ない。必要なことは、コンサルテーションを行うだけの教師の困り感を浮き彫りにすることである。教師の困り感は、日常的に思っていることではあるが、明確に位置づけられたものではない。しかし、QUテストやストレステストの結果や、その背後にある理論の研修により浮き彫りすることができる。そのような研修の後に、コンサルテーションの時間が確保されれば、コンサルテーションの利用可能性は高まる。つまり、コンサルテーションを円滑に適用するためには、研修会とコンサルテーションを連動させることが必要であると考えられる。

QUテスト実施校のうち、2校は継続的に研修会を

行っているため、管理職や担任から相談という形のコンサルテーションの申込みがある。対面で行う場合もあるが、電話やメールで行う場合もある。継続的な研修会は、コンサルタントとコンサルティの信頼関係を生み、教師の困り感が軽減されることによって、間接的に教員のストレス軽減にもつながると推察される。

### 3 まとめ

現在、社会問題化している教員のストレスに直接コミットする方法もある。一方で、ストレスサーとなっているもの、言い換えれば教員の潜在的ニーズに対応して、児童生徒の実態を把握するために心理アセスメント(QUテストやストレステストなど)の新たなツールを活用することや授業方法のスキル(授業で利用できる具体的な手立て)についての学校コンサルテーションを行うことで職務適応を向上させ、ストレスサーへの対処を効果的にすることなどで、結果的にストレスを軽減させることができると考えられる。

しかし、学校コンサルタントという専門家は、社会的に認知されているとは言い難く、日本の学校文化で、コンサルテーションは根付いていない。そこで、研修会の中において、コンサルテーション(異なった専門性や役割をもつもの同士が、当該の問題状況について、検討し、今後の援助のあり方について話し合うプロセス)を体験した後に、その延長線上に位置づけたコンサルテーションを実施していくこと(たとえば、QUテストの後に、学級経営のコンサルテーションを実施すること)で、より円滑にコンサルテーションを実施できる可能性が高まると考えられる。

学校のニーズは、教師のストレスから保護者のクレーム、学校組織の問題など多岐にわたる。その問題に関わる教育の専門家と言っても、臨床心理や授業方法、教育行政、教育経営など、幅広い。そこで、教育に関わる専門家がゆるやかなネットワークを作り、その学校組織文化やニーズに応じた専門家による研修会を実現し、その研修会に連動させてコンサルテーションを展開し、専門家同士でその学校の情報を共有し支援していけるような体制づくりが今後の課題であると考ええる。

### 4 引用文献

- 朝日新聞 7月20日朝刊, 2010, 朝日新聞社  
淵上克義 学校組織の心理学, 2005, 日本文化科学社  
生田淳一・増田健太郎 「質問紙調査からみた初任者教員のストレスの実態－現職教員と教職課程履修学生との比較－」増田健太郎『初任者教員のストレスに関する研究－大学教職課程・初任者研修改善を視野に入れて－』, 2008, (平成18－19年度科学研究費補助金・研究成果報告書)  
河村茂雄 学級づくりのためのQ-U入門－「楽しい学校生活を送るためのアンケート」活用ガイド,

2006, 図書文化

丸谷眞智子・久場川哲二 教師と精神障害, 1987, 精神科 MOOK NO.18, 金原出版

田嶋誠一 児童福祉施設における暴力問題の理解と対応－続・現実に介入しつつ心に関わる, 2011, 金剛出版

露口健司 「初任者教員のキャリア適合と職務満足・心理的ストレス」増田健太郎『初任者教員のストレスに関する研究－大学教職課程・初任者研修改善を視野に入れて－』, 2008, (平成 18 - 19 年度科学研究費補助金・研究成果報告書)

## 5 謝辞

本研究は挑戦的萌芽研究「教員のストレスとコンサルテーションシステムの構築」(研究代表:増田健太郎)平成 23 年 - 25 年: 課題番号 23653249 の助成によって行われたものである。本研究に協力してくださった学校の校長先生をはじめ教職員の皆様に, 深く御礼を申し上げます。