



ポジティブ・  
メンタルヘルス  
につながる  
職場環境改善

### ポジティブ・メンタルヘルスとは

不調をいかに防ぐか、不調者の発生にどう対応するかという従来型のメンタルヘルスではなく、働く人々の心身の健康度を高め、生産性の向上につなげることをめざすものです。この考え方は、心理的安全性を高め、教育の質の向上をめざしてきた本市の働き方改革のねらいそのものです。

### 職場環境改善のために (町田先生からの助言)

- 集中力や生産性を上げる癒しの空間づくり(花や観葉植物等)
- 職員同士をつなぐコミュニケーションが自然発生するしかけ(プライベートスペース、休憩室の充実)
- 認知的負荷を取り除く工夫(クリーンデスク、使いやすさ、業務効率を上げる工夫) など。



↓ 今まで欠いていた視点や、やりたいけど優先順位は低いと思っていたものばかり。勉強になりました!

## 「笑顔の学校」プロジェクト

### ■ オンラインmini座談会(7/12開催) ■

令和5年9月1日  
教職員課

今回のオンライン座談会は、本市の教職員のメンタルヘルス相談窓口を担当されている臨床心理士の町田先生をゲストに迎え、ポジティブ・メンタルヘルスの考えのもと、なぜ学校の職場環境改善が必要なのか、参加者全員で考えました。「笑顔の学校プロジェクト」参加校21校の管理職や推進リーダーに加え、希望する学校の管理職や教職員の参加も多数あり、総勢約70名となりました。参加校同士が交流する中で、それぞれが自校の現状や課題を踏まえて何ができるかを、当事者意識をもって考えることができました。



相手に対して自分の尊厳を無償のまま明け渡すという、健全とは言えない対人関係が生まれやすい労働

出典:「教員のメンタルヘルス」大石智

### 「教員という職業=感情労働」ということを理解した上で

教員の仕事は、働く上で感情を調整することが必須になる労働であるため、精神的負荷がかかりやすい職業と言えます。北里大学病院 精神科医の大石智先生は、「選んだ職業が『感情労働』だったということ認識することで、その負の特性がもたらす影響をしなやかにかわし、対処する術をさずけてくれるはず」とおっしゃっておられます。

大石先生は、「学校という場所を『働く場所』として考えた場合、もう少し働く教員のことを考慮した労働環境を整備してもよいのではないか」と疑問を呈しておられます。職員が心身ともに健康で働き続けるためには、意識的に負荷を取り除いていかなければなりません。町田先生からの根拠に基づいた専門的な視点での助言により、その必要性を強く感じることができました。

### ☆教職員が元気な学校は子どもたちも元気な学校☆

教職員の労働安全衛生活動の充実が、教育の質の向上につながります。その意識の高まりを参加者から感じた30分となりました。

↓ 参加者振り返りアンケートから、感想等を紹介します



## 「ポジティブ・メンタルヘルス」「職場環境改善」について 考えたことや学んだこと

■常に理性的で冷静に勤務できるように健康であるためにも心の余裕のある職場にしていきたい。

□部屋が散らかっているということは脳内への情報が多いことに繋がり、ストレスになる。

□業務改善といえば、業務を精選したり勤務時間を短くできるようにと考えていましたが、いきいきと働ける職場づくりがやりがいと誇りを増進し、組織を活性化させ、生産性も向上するという考え方は新鮮でした。

■裏づけもなく漠然と大事にしたいと思っていたことが、やはり効能があるとわかった。

☆その時・その都度、何が必要なのかを偏った考え方ではなく、いろんな角度からアプローチしてベストをめざすことが大切だなと考えさせられた。

☆今まで本校でも職場環境改善には取り組んできたが、メンタルヘルスの面で考えたことはなかったので、繋がるものがいくつかあったこと、まだまだ見落としている部分があったことに気づくことができた。

□つついっ常態化したり景色になってしまったりするので、職場環境改善は常に意識する必要があると感じた。

☆大掛かりなことではなく、少しの工夫で職場環境は改善できる。

■あたたかい職場環境づくりという言葉が心に響いた。できる所から進めていこうと思った。

■単に時間外勤務を減らすというだけでなく、ワークライフバランスや働きがいについて、一人ひとりがよく考えお互いにそれを認め合える職場づくりをめざす必要がある。

☆心理的安全性を高めていくことに環境改善がリンクしている点を、心理の専門家からご指摘いただいたことで発見できた。環境改善の良さを呼びかけていくのに、心の面から訴えていこうと思った。

□ただ物が少なく整理されているのが良いのではなく、職員の趣味や個性を出せるような環境づくりも意外と重要だと学んだ。

□各学校の取組を聞いて、改善点を話し合うことができた。今まで取り組んできたことが持続可能な取組となっているかをチームでみていきたい。

## 自校の取組の進捗とこれから取り組みたいこと

■重たい会議でも話しやすい雰囲気づくり。それが後々みんなでも協働する学校となるよう、環境改善を進めたい。

■夏季休業中に全体ミーティングを開き、どのようなことができるかを職員全体で決めた上で進めていきたい。

■エアコンの集中操作パネルの工夫等、ちょっとしたことから変えていきたい。

■夏季研修会として「業務改善と授業改善」「ライフスキル研修」「時間予算ワークショップ」の3つを実施予定。2学期からは月1回「ゆとりの日」として半日授業で午後カットを考えている。ゆとりの中で教員の「ライフ&ワーク」の質の向上をねらう。

■夏休み中に、心身ともにリフレッシュするとともに、じっくりと今学期を振り返り、戦略を練り直していきたい。

■6月に研修をもったので、今後その中で出た意見を可能な範囲で反映させていく方向で進めている。

☆備品の棚のどこに何があるかを見やすくしたり、学年棚の断捨離を行ったり、印刷室の環境整備を行ったりしてきた。今回の学びから、緑を取り入れたり、休養室の整備を進めたい。夏季休暇時期になるので、職員室や更衣室の清掃・整理整頓を徹底したい。

☆環境整備は少しずつ進んでいるが、同僚性についてはまだまだ課題はある。そこについて今後動き出したい。

■今回の山田中の事例を拝見して、まだまだできることがあると痛感した。頑張ります。

■職員室の中の環境整備は進んでいるが、今後は落ち着ける場所の確保に取り組んでいけたらと思う。

☆まずは情報の発信をしていきたいと思った。環境改善のよさや工夫の仕方などを知ってもらった上で、取組に活かしていきたい。

☆今後、教職員が職場環境で感じたモヤモヤやアイデアを集めて可視化できる仕組み（職員室マップに付箋を貼る）を作り、教職員全体を巻き込んで改善の当事者を増やしていきたい。

■学期の途中だったが、職員室の座席のレイアウト変更を行い、職員は4月当初よりも業務がやりやすいと言ってくれている。終業式の日には職員作業として職員室内の開かずの扉を開けて全学年で片付けを行う。