

安心できる職場を、ともにつくろう

# 教職研究

月刊

The Hyogo-shu Kenchu  
May 2024  
Vol. 62, 9  
Whole Number 621

学校現場の挑戦に、勇気とアイデアを。

## 【巻頭インタビュー】

### 令和の学校をどう支えていくか

矢野和彦(文部科学省初等中等教育局長)

2024

2024年5月1日発行通巻第621号  
(毎月1回1日発行)  
1972年10月26日第3種郵便物認可

# 5

## 【特集1】

先生の心の不調を当たり前にしない

# 管理職とみんなで作る 「メンタルヘルス」に いい職場

## 【特集2】

### 授業改善の現在地

——学習指導要領の折り返し、  
次期改訂に向けて

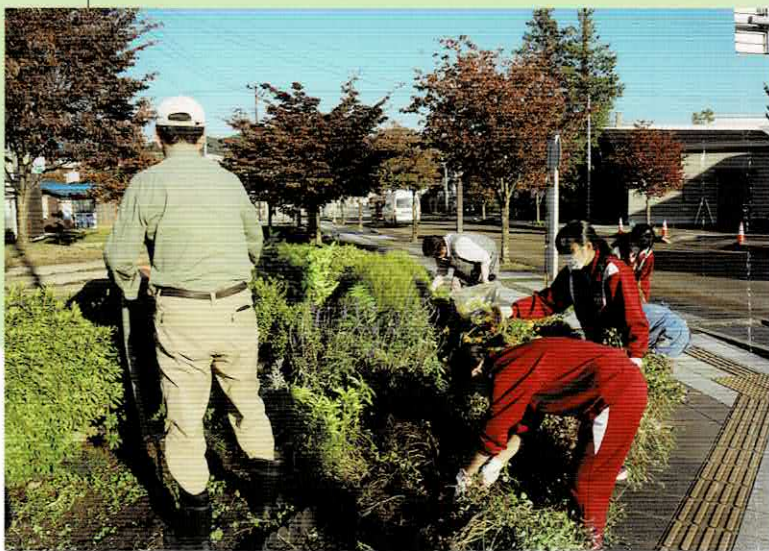
山形県長井市立長井南中学校

本校の創立記念日に実施している全校ボランティア「ラブリー長井」の写真です。  
1993年に始まった全校ボランティア活動で、地域のためにとの思いから、  
子ども会単位で地区長さんから要請された活動を実施しました。  
集会所のペンキ塗りや、雪囲い準備、公民館の障子紙張替え、  
公園整備、施設や神社仏閣の清掃など  
午後のひとときを地域の方とともに活動しました。

編集顧問

市川昭午  
若井彌一  
天笠 茂  
小川正人

写真de  
学校探訪



# 4

## チーム内のイライラを減らせばチームが回る

POINT

職場でのイライラをプラスに変える秘訣は、他者との違いを尊重することです。強みと弱みは表裏一体です。自分や他者の強みに焦点を当て、個々の特性を組み合わせることでチームの力を最大限に生かすことができます。

### 自己理解と他者理解

職場で感じるイライラは、対人関係やメンタル面にも悪影響を及ぼすと分かっています。その感情を抑えるのは容易ではありません。人間関係におけるストレスの大半は「自分と他者が異なる」という事実を十分に認識できていないことに

起因します。同じ状況でも、人はそれぞれ異なる見方やアプローチをします。同じ課題に取り組むときでも、完璧を目指す人もいれば、ある程度で満足する人もいます。自分が「〇〇すべき」と考えたと、それとは異なる行動をとる人に対してストレスを感じるものです。

言い換えると、自分の期待と他者の言動の間にあるギャップがイライラの原因になります。他者がなぜそのようなのか（しないのか）、その背景にある価値観や得意・不得意などに興味を持つことで、そのギャップの理由を理解できます。さらに、自分が他者に何を期待しているのか、自分の得意や苦手などをより深く理解することで、他者に対するイライラをコントロールし、自分の思いを適

切に表現することができます。

### 弱みから強みへの視点の転換

私たちはとかく欠点に目を向けがちですが、個々の違いを理解するためには、強みに焦点を当てることが有益です。

以前、ある管理職は部下に対してイライラや怒りを露わにし、その結果、職場は緊張感に満ち、チームの機能が低下していました。しかし、彼は自身の強みに向き合うことで自信を取り戻し、同時に自分の課題にも気づき、強みだけでなく弱みもチームに開示することで変化をもたらしました。自分の強みを認識することで、自他の弱みを受け容れる心の余裕が生まれます。部下の個々の強みや課題を理解しようと努め、職場の雰囲気はよ



(株) C's PORT代表取締役/  
(一社) メンタルタフネス協会  
代表理事/公認心理師

森田由美子

くなつていきました。

さらに、自身の強みを考える過程で、弱みと想っていたことが実は強みであることに気づきました。長所と短所は表裏一体であり、自身の強みを弱みと誤解していることはよくあります。部下に対しても、弱みと決めつけるのではなく、彼らの苦手から強みを見出す視点が大切です。また、上司は自身の強みを押しつけがちです。しかし、自身の強みを基準にすると相手を萎縮させ、成長を妨げる可能性があります。そのため、注意が必要です。

自他のどこに焦点を当てるかで、自分の感情が大きく変わります。弱みに注目すると問題が目立ちます。強みに注目すると、それをどう生かすかに考えが向かい、新たな発見と成長につながります。

### 自他の違いを尊重する 「強み体感ワーク」

職場環境改善の一環として「強み体感ワーク」を行います。このワークでは、メンバーが32種類の強みカードから他のメンバーの強みを選び、それを共有します。「自分ががんばっている(がんばった)

こと」を述べ、それを聞いたメンバーがその人の強みを考えます。重要なのは、発表者が「がんばったことを伝えること」と、発表者の強みカードを選んで渡す際に「強みだと思った理由を発表者の目を見ながら伝える」ことです。

自らのがんばりを伝える機会は少ないものです。それをグループのなかで話すこと、認め合うことはとても重要です。初対面の人の強みを見抜くことはむしろ難しいかもしれませんが、その人に注目し話を聞けば強みは見えてきます。

このワークは、同僚のサポート力を高めるために実施する企業や学校もあり、職場全体が互いに関心を持ち、お互いの強みを生かし合う環境を目指しています。同僚からの肯定的なフィードバックは元気を与えるだけでなく、強みを伝える側がいい表情をすることが、毎回印象的です。そして、誰もが素直に「うれいです」と笑顔で言います。

### 人は皆違う、その「違い」が チーム力になる

ある企業の30代女性向けの自己理解・

他者理解の研修では、参加者が似たような強みを持つグループに分かれ、テーマに取り組みました。グループごとに特徴的な議論がありました。他のグループのメンバーが加わると議論のダイナミクスが変わりました。異なる視点が入ること、議論がより深まることが分かりました。同質のグループであればイライラすることは少ないかもしれませんが、各個人の強みを生かし合い、弱みを補い合うことで、チーム全体の能力が引き出されるのが明らかになりました。

これは、まるでジグソーパズルのようです。ピースは一つとして同じ形をしていません。異なるピースを組み合わせることで完成に近づきます。個々の個性を理解し尊重することが重要なのです。

学校管理職の皆さん、一人でパズルを完成させようとするのではなく、教職員全員が協力してピースを埋め、喜びを分かち合いたいものです。近年、メンタルヘルス対策でも「弱みを支え、強みを伸ばす」ことが強調されています。チームの多様な資源を最大限に活用し、チーム全体で成果を上げる意識が求められます。