

日本語教師を対象にしたメンタルヘルス対策としての コーチングの実践

松田輝美¹⁾・津田彰²⁾

要 約

コーチングとは、相手から答えを引き出し、目標を達成するための行動の促進を支援するコミュニケーションの技術である。本研究の目的は、メンタルヘルス対策として日本語教師6名にコーチングを行い、ストレス反応およびストレスに対する認知や行動の変化から、その効果を事例検討することである。介入前後に職業性ストレス簡易調査票を用いてストレス反応を測定した。その結果、4名のストレス反応が緩和されたが、2名は緩和されなかった。しかし、参加者全員のストレスに対する認知や行動に変化が見られたことから、日本語教師のメンタルヘルス対策にコーチングが効果的に機能する可能性が示された。

キーワード：コーチング、日本語教師、職業性ストレス簡易調査票、メンタルヘルス

問 題

日本語教師とは、日本語が母語(第一言語)でない学習者に日本語を教える教師の総称である。よりよい教育を学習者に提供するためには、教師のメンタルヘルスが重要である(伊藤, 2000)。これまで、小・中学校、高等学校、大学教員のメンタルヘルスに関する研究はあるが(伊藤, 2000; 中村・神藤・田口・西森・中原, 2007; 清水・米山・松尾, 2006)、日本語教師に関する研究はなされていない。教師のメンタルヘルスの悪化は学習者への不適当な対応や授業の質低下を引き起こすため(伊藤, 2000)、予防する必要がある。

ストレス状況に置かれた人のメンタルヘルスを捉えるとき、トランスアクションモデル(Lazarus & Folkman, 1984)による認知行動的な個人差が重要視される。同じ出来事を体験しても、ストレスの感じ方は人によって異なることから、ストレスの客観的強さではなく、ストレスに対する個人の認知的評価や

対処の仕方(コーピング)が重視される。そこで、ストレスを低減させるためには、個人のストレスに対する認知や行動を変化させることや、効果的な対処の方法の学習が重要となる。

大塚・鈴木・高田(2007)は職場のメンタルヘルス対策には労働者が自らのストレスの原因や反応に気づくことが大切だとしている。また、これに対処するための知識や方法を身につけて実施することの重要性を唱え、職業性ストレス簡易調査票(下光・小田切, 2004)の使用を推奨している。この調査票は(1)仕事上のストレス、ストレス反応、および修飾要因(サポートと満足感)を同時に測定できる、(2)ストレス反応は心理的反応と身体的反応を測定できる、(3)心理的ストレス反応では、ネガティブな反応だけでなくポジティブな反応も評価できる、(4)回答に時間を要さず職場で簡便に使用できる、などの特徴をもつ(下光・小田切, 2006)。大塚ら(2007)は、職業性ストレス簡易調査票が労働者のセルフケアを支援するのに有効であるとし

1) 久留米大学大学院心理学研究科
2) 久留米大学文学部心理学科

ている。一方で、家庭生活上のストレス要因を測定できないことや、パーソナリティが考慮されていないなどの問題点がある。しかし、記入に要する時間が数分で済むことや、性別素点換算表によるストレス判定の簡便性を考慮し、日本語教師のストレスを測定する尺度として、職業性ストレス簡易調査票を採用した。

職場で行われているメンタルヘルス対策の一つにコーチングがある。コーチングとは、相手から答えを引き出すことを目的とし、目標を達成するための自発的行動を促進させ、個人の成長を支援するコミュニケーションの技術である(浜田・庄司, 2013; 鈴木, 2000)。相手が深刻な精神的問題をもたず、解決策を自ら進んで求めることを前提とし、ブレインストーミングや行動計画を通じて自ら方向づけられた学習をコーチが後押しする(Downey, 1999; 堀, 2009)。傾聴はコーチングの基本的な技法の一つで(榎本, 2005; 三島, 2006)、人間尊重の態度に基づく聴き方である(Rogers, 1951)。傾聴により労働者自らが問題の解決法に気づくように導き、その結果、労働者のストレスを軽減しようとするのがメンタルヘルス対策におけるコーチングの目的である(日野岡, 2008)。

職場で使用されるストレスマネジメント介入の一つにカウンセリングがある。しかし、ある職場ではカウンセリングを受ける人は弱い人間とみなされ、それがキャリアに否定的な影響を与えるのではと心配し、カウンセリングが敬遠されている(Carroll, 1996)。一方、コーチングはよりポジティブな方法と見なされている(Gyllensten & Palmer, 2005)。コーチングは目標設定を行い積極的に問題に取り組んでいくため、目標達成までの到達時間が短縮できることで職場での介入に向いており、ストレスの予防にも有効である(榎本, 2005)。カウンセリングが対症療法的なのに対して、コーチングは予防的な取り組みといえる。しかしながら、全ての人にコーチングが適用できるわけではない。例えば抑うつ状態にある人は目標を設定すること自体が負担になるためコーチングには向いていないと考えられている。

Gyllensten & Palmer(2005)は職場でのコーチングがストレスを緩和するか検討している。コーチング群と統制群でコーチング前後の抑うつ、不安などのストレス反応を測定した結果、統計的な有意差はなかった。しかし、参加者からコーチングによって得られた気づきが報告されており、コーチングが認知の変容に与える効果を示している。また、職場でのコーチングは間接的にストレスを緩和し、職務満足感を高め

る(Gyllensten & Palmer, 2006)。つまり、コーチングによって問題解決力が向上し、その結果ストレスが緩和される。また、コーチングはストレスが原因で起こる問題を探り、変化のための効果的な方略を見出す(Palmer & Whybrow, 2007)。問題解決策を発見することが結果的に労働者のストレス緩和効果をもたらすのである。これらのことからコーチングは職場のメンタルヘルス対策に適しているといえる。

本研究では日本語教師を対象にコーチングを行い、ストレス反応の変化を職業性ストレス簡易調査票を用いて測定する。また、ストレッサーに対する認知やコーピング行動の変化を明確にするために事例検討を行う。コーチングを行うことでストレス反応が低減し、ストレッサーに対する認知やコーピング行動に変化が見られると仮定する。

方 法

参加者と期間

九州地方にある日本語学校及び大学に勤務する日本語教師6名(女性)を対象とした。20代2名、30代2名、40代2名である。コーチング介入は2009年に行い、平均期間は2.6か月(1.5~3か月)、平均回数は4.3回(3~6回)、1回あたりの平均時間は41.8分であった。

倫理的配慮

研究の主旨と目的を文書および口頭で説明し、同意の得られた6名に職業性ストレス簡易調査票の記入を求めた。調査内容は学術目的のみに用いる、プライバシーの保護に厳重に注意する、途中でも中断が可能であり自由意思で研究に参加してもらうことを事前に口頭および文書で説明した。

職業性ストレス簡易調査票

この調査票は簡便で多様な要因を測定できる信頼性と妥当性のある尺度である(下光・小田切, 2004)。仕事のストレス要因(17項目)、ストレス反応(29項目)、修飾要因(社会的支援9項目、満足度2項目)から構成され、57項目4件法で評定を定める。

仕事のストレス要因に関する尺度は9つで、心理的な仕事の量的負担、心理的な仕事の質的負担、身体的負担、対人関係、職場環境、仕事のコントロール、技能の活用、仕事の適性、働きがい、からなる。ストレス反応については心理的ストレス反応と身体的ストレス反応について測定できる。心理的ストレス反応の尺度は5つで、ポジティブな心理的反応の尺度として活気、ネガティブな心理的反応の尺度としてイライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感で構成されている。身体的

ストレス反応の尺度は身体愁訴について測定する。修飾要因としては、上司、同僚、および配偶者・家族・友人からのサポートと、仕事あるいは家庭生活に対する満足度から構成されている。本研究では、心理的・身体的ストレス反応を測定する6つの尺度について分析を行った。

評価は標準化得点を用いた採点法を用いた。標準値は約2.5万人の種々の業種、職種の労働者のデータベースが基準となって作成されている。性別素点換算表にもとづき、4件法の回答(1-2-3-4)を5段階(1-2-3-4-5)に換算した。調査票の各質問項目の合計点から標準化得点を求めた。「低い/少ない(1点)」から「高い/多い(5点)」までの5段階で評価した。3点が「普通」で、点数が高いほどストレスが高く、あるいは活気が多い。

コーチングの構造と手続き

本研究で用いたコーチングの構造を図1に示す。まず、参加者とコーチが話をしながら問題となっている事柄を明確にし、目標を設定する。現状を把握した上で目標と現状のギャップを生みだしている原因や背景をさぐりつつ、実行可能な行動をリストアップする。その中から実施する課題を決めて(行動計画)、次のコーチングまでに実行する。次のコーチングでは振り返りを行う(宮脇, 2006; Palmer & Whybrow, 2007)。実行できなかった場合は、その原因を考えたり、他の方法に変更したりする。これら一連の流れを繰り返して行くのが本研究におけるコーチングの構造である

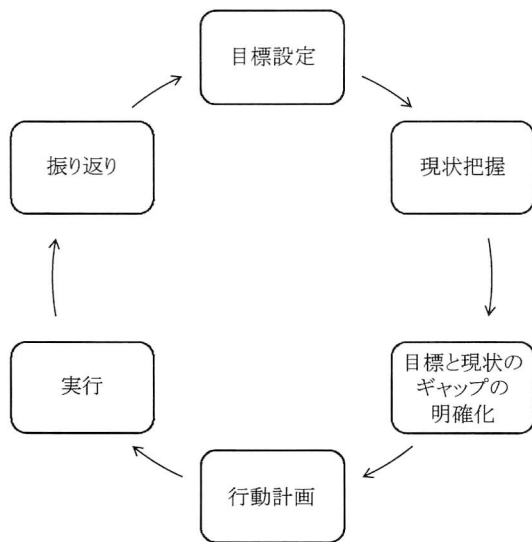


図1 本研究におけるコーチングの構造

(Palmer & Whybrow, 2007)。

初回に①コーチングの概要説明, ②インフォームドコンセント, ③職業性ストレス簡易調査票の記入, ④現状把握と目標設定, および行動計画と課題の設定をした。2回目以降は、行動の振り返りと現状把握を行ったのち、目標の確認または修正をし、必要であれば新たに行動計画を立てた。コーチングは、プライバシーが守られる場所を使用して行い、コーチの資格を有する筆頭著者が実施した。

コーチが話を聞く姿勢としては、聴き役に徹し、参加者の主観に寄り添い傾聴するよう心がけた。参加者のペースに合わせて質問し、否定せずに、肯定的に理解するよう努めた。アドバイスを求められたときは選択肢の一つとして提示した。コーチング中のメモは最低限にとどめ、直後に逐語録を作成した。コーチング最終回にはそれまでの振り返りを行い、感想を自由に述べてもらった。

事例

参加者の属性および事例を表1、介入前後のストレス反応得点を図2に示す。6名のうち介入後にストレス反応が低減した参加者は4名(事例A, B, D, F)であった。ストレス反応が低減しなかったのは2名(事例C, E)であった。

コーチングのテーマとして参加者が普段ストレスに感じていることや話したいこと、変えたいことをとりあげた。コーチングの主な内容は人間関係やコミュニケーション(事例A, B, E)、タイムマネジメント(事例C, D)、および自己実現(事例F)であった。

事例AからEを以下に示す(表1)。Fについては内容から個人が特定される可能性があるので提示していない。コーチングで扱った主な目標、コーチング前の状況(現状)、目標と現状のギャップ、行動計画、実行した結果および変化、コーチング後に語られた参加者の感想や気づきを記述した。「」は参加者が語った言葉を使用した。プライバシー保護のため、参加者を特定する情報については若干の変更を加えている。

考察

本研究の目的は、日本語教師を対象にコーチングを行うことによって、ストレス反応およびストレスに対する認知やコーピング行動に変化があるか検討することであった。コーチング介入後に4名(事例A, B, D, F)のストレス反応が緩和したが、緩和しなかった参加者が2名(事例C, E)いた。しかしながら、い

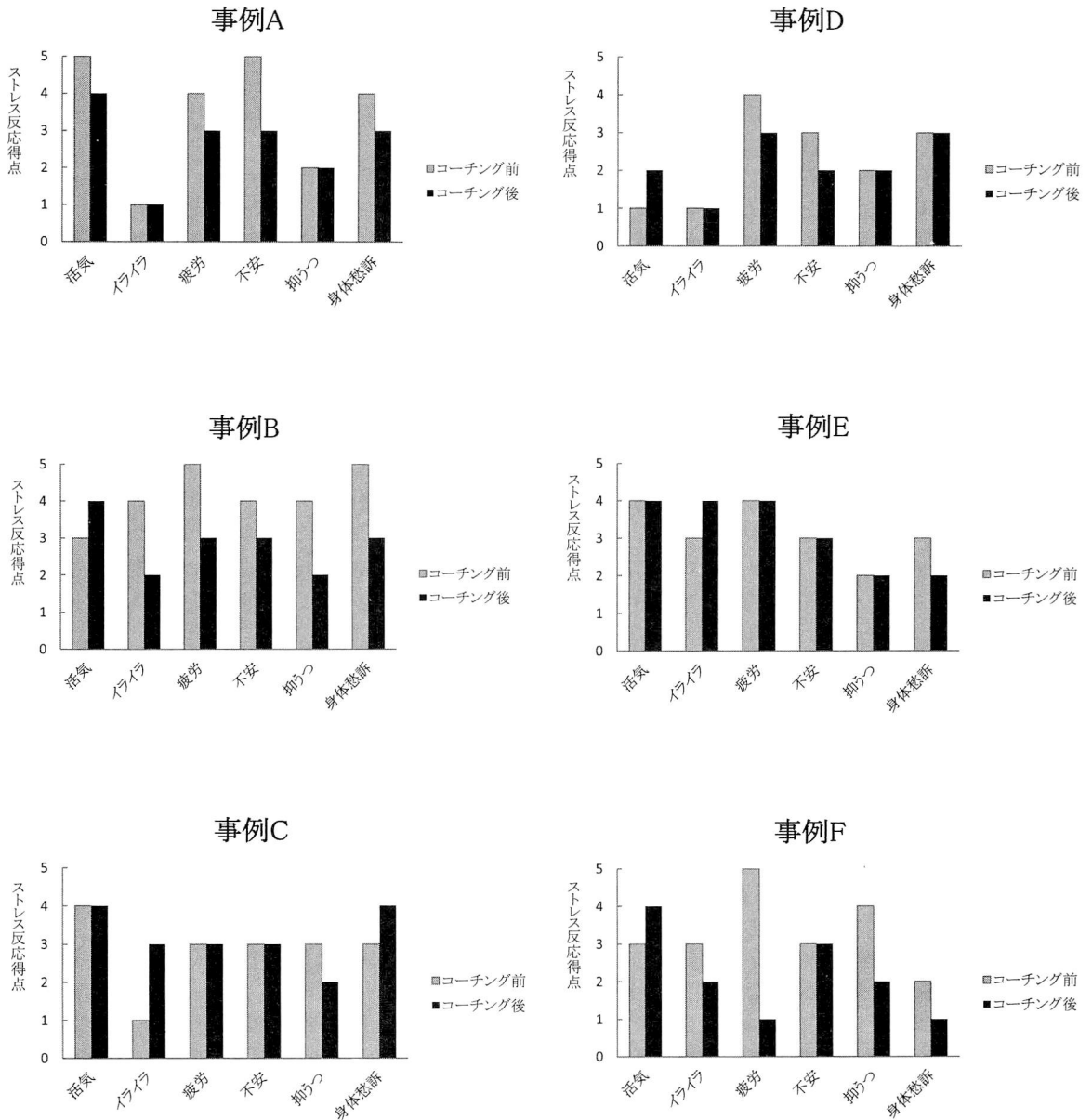


図2 事例A～Fのストレス反応得点の変化

ずれの事例においてもストレスに対する認知や行動の変化が見られた。

ストレス反応が緩和した事例について見てみると、事例AとBはいずれも20代で、学生との関わり方の改善がコーチングの目標であった。教師の若年群とベテラン群との比較において、ベテラン群は若年群よりも授業指導を重視し、若年群は生徒との関わりを重視

している(伊藤, 2000)。このような若年の教師の場合、生徒との良好な人間関係がストレスを予防するのに重要な機能を果たす。事例Aは授業後に学生の見送りをし、あいさつや声かけをするという行動をおこした。事例Bは、進路指導の方法を変えて、主導できるようにした。その結果、どちらの事例も学生や周りとの関係がよくなり、相手の態度は変わらないが、自分の

気持ちが変わり、以前より気軽に職場で人に話しかけられるようになった。このような積極的なコーピング行動やストレスに対する認知の変化が、疲労感、不安感、および身体愁訴の軽減につながったと考える。さらに、事例 B においては休日に趣味の活動を再開することにより、ストレス解消ができるようになった。事例 D は家事の時間の削減だけでなく、家族にサポートを求める行動をおこしたことで、時間的余裕ができて勉強に前向きに取り組むモチベーションが高まり、それが疲労感を減少させたのではないだろうか。

一方、事例 C と E は介入後にストレス反応が低減しなかった。事例 C については、介入前のストレス反応がいずれも「普通」以下であったことから、もともとのストレス反応がそれほど高くなかったため、さらにストレス反応が低減することがなかった可能性がある。事例 C の身体愁訴については、介入後にやや高くなった。これは、数日前に手にケガを負ったことが原因の一つと考えられる。事例 E については、イライラ感が「普通」からやや高くなり、疲労感は介入後もやや高いままであった。事例 A～D および F は仕事の後にコーチングを行ったが、事例 E は昼休みの時間を利用して実施した。コーチングは通常の仕事空間とは隔離された場所と時間の確保が望ましいことから(榎本, 2005), コーチングの前提条件が整わなかったことも影響したと思われる。

ストレスに対する認知とコーピング行動については全ての参加者において効果的であった。例えば、夜、趣味に熱中することに罪悪感を覚える理由(事例 C)や、子どもが学校のことをあまり話してくれないことにイライラする理由(事例 E)に自ら気づくことで、家族との関係を見直す機会になった。このように、参加者はコーチングで話すことによって自身のストレスの原因となっている問題を明確にすることができる。目標を達成するために新しい行動を実施し、実行した結果についてコーチと共有することで、自らの考えや行動を客観的に見ることができる(Palmer & Whybrow, 2007)。

しかしながら、中園(2006)が調査したコーチングの介入結果に関する88文献のうち、はっきりと成果が出ているものは28文献だったことから分かるように、コーチングを使えば確実に成果が出るとは言えない。それは、コーチの力量の均一化が難しいことや、コーチングがフィットする人とそうでない人がいることにも原因がある(中園, 2006)。本研究においても、コーチング介入がストレス反応を緩和した事例と、緩和しなかつ

た事例があった。メンタルヘルスへの予防的対策としての対面コーチングは、コーチング能力についての均一化など客観的な判定が難しいだけでなく、一人が行えるコーチングの人数には限界がある。今後は職場で上司が行うコーチングだけでなく、同僚や仲間同士で行うピアコーチング(Schwellnus & Camahan, 2014)の導入の可能性を探る必要がある。

また、ストレス反応の測定尺度として本研究で使用した職業性ストレス簡易調査票については、一般的な労働者との比較はできるものの、一般的な教員との比較はできない。伊藤(2000)によれば、小・中学校の教師は仕事の達成感を得られているが、同僚や生徒との人間関係上のストレスを感じている者が多い。日本語教師のストレスの特徴を理解した上でメンタルヘルス対策としてのコーチング介入を行うためには、日本語教師のための職業性ストレス調査票の開発が必要であろう。そして上司・同僚や学生との人間関係に加えて、勤務時間(常勤講師か非常勤講師か)や経験年数、個人のパーソナリティなどを加味しての調査が今後は必要と考える。

付 記

研究に協力してくださいました日本語教師の皆様にご心より感謝申し上げます。本研究は慶應義塾大学通信教育課程に2010年提出した卒業論文に加筆修正したものです。論文執筆に際してご指導賜りました増田真也先生に深く感謝申し上げます。

引用文献

- Carroll, M. (1996). *Workplace Counselling*. Jurrey: Sage.
- Downey, M. (1999). *Effective Coaching*. London: Orion.
- 榎本英剛 (2005). 図解 部下を伸ばすコーチング PHP 研究所
- Gyllensten, K., & Palmer, S. (2005). Can coaching reduce workplace stress? A quasi-experimental study. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 3, 75-85.
- Gyllensten, K., & Palmer, S. (2005). The relationship between coaching and workplace stress: A correlational study. *International Journal of Health Promotion and Education*, 43, 97-103.

- Gyllensten, K., & Palmer, S. (2006). Experience of coaching and stress in workplace: An interpretative phenomenological analysis. *International Coaching Psychology Review*, 1, 86-98.
- 浜田百合・庄司裕子 (2013). コーチングの心理的効果に関する研究 日本感性工学会論文誌, 12, 311-317.
- 日野岡照喜 (2008). 企業のメンタルヘルス対策—その実施と現状の調査— 慶應義塾大学大学院経営管理研究科 修士課程論文 (未公開)
- 堀 正 (2009). コーチング心理学の展望 群馬大学社会情報学部研究論集, 16, 1-12.
- 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—経験年数・教育観タイプに注目して— 教育心理学研究, 48, 12-20.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- 三島徳雄 (2006). 積極的傾聴法による職場のストレスマネジメント 津田 彰・J.O.プロチャスカ (編) 新しいストレスマネジメントの実際 現代のエスプリ 至文堂 pp.157-166.
- 宮脇秀貴 (2006). エンパワーメントとコーチング：エンパワーメントのソフトな側面に焦点を当てて 研究年報, 46, 205-245.
- 中村 晃・神藤貴昭・田口真奈・西森年寿・中原 淳 (2007). 大学教員初任者の不安の構造とその不安が職務満足感に与える影響 教育心理学研究, 55, 491-500.
- 中園博美 (2006). 医療分野でのコーチングの応用—文献研究からの考察— 医療福祉経営マーケティング研究, 1, 31-39.
- 大塚泰正・鈴木綾子・高田未里 (2007). 職場のメンタルヘルスに関する最近の動向とストレス対処に注目した職場ストレス対策の実際 日本労働研究雑誌, 49, 41-53.
- Palmer, S., & Whybrow, A. (2007). *Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners*. London: Routledge. (スティーブン・パーマー, アリソン・ワイブラウ 自己心理学研究会 (訳) (2011). コーチング心理学ハンドブック 金子書房) pp.100-138.
- Rogers, C.R. (1951). *Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory*. London: Constable.
- Schweltnus, H., & Camahan, H. (2014). Peer-coaching with health care professionals: what is the current status of the literature and what are the key components necessary in peer-coaching? A scoping review. *Medical Teacher*, 36, 38-46.
- 清水安夫・米山恵美子・松尾一絵 (2006). 教師のワークストレスとストレスマネジメント 津田 彰・J.O.プロチャスカ (編) 現代のエスプリ 新しいストレスマネジメントの実際 至文堂 pp.133-145.
- 下光輝一・小田切優子 (2004). 職業性ストレス簡易調査票 産業精神保健, 12, 25-36.
- 下光輝一・小田切優子 (2006). 職業ストレスとその対策 津田 彰・J.O.プロチャスカ (編) 現代のエスプリ 新しいストレスマネジメントの実際 至文堂 pp.146-156.
- 鈴木義幸 (2000). コーチングが人を活かす Discover

Application of Coaching on Mental Health Care of Japanese Language Teachers

TERUMI MATSUDA (*Graduate School of Psychology, Kurume University*)

AKIRA TSUDA (*Department of Psychology, Kurume University*)

Abstract

Coaching is a communication skill that solves client's problems and supports them achieve their goals. This study aims to clarify the effects of coaching on stress reduction, behavior, and cognition against stressors among six Japanese language teachers (henceforth participants). For the evaluation of stress responses, the participants completed the Brief Job Stress Questionnaire before and after the intervention. The result showed that four participants reduced their stress responses, whereas two did not. Participants were questioned about the change in their cognition and behavior. The results of case studies suggested that all of them had changed their cognition and behavior against stressors after the intervention. Hence, it is established that coaching is beneficial for the mental health care of Japanese language teachers.

Key words: coaching, Japanese language teacher, the Brief Job Stress Questionnaire, mental health