

教職員の精神保健上の課題と解決策 ～学校訪問支援活動を通して考える～

北里大学医学部精神科
大石 智

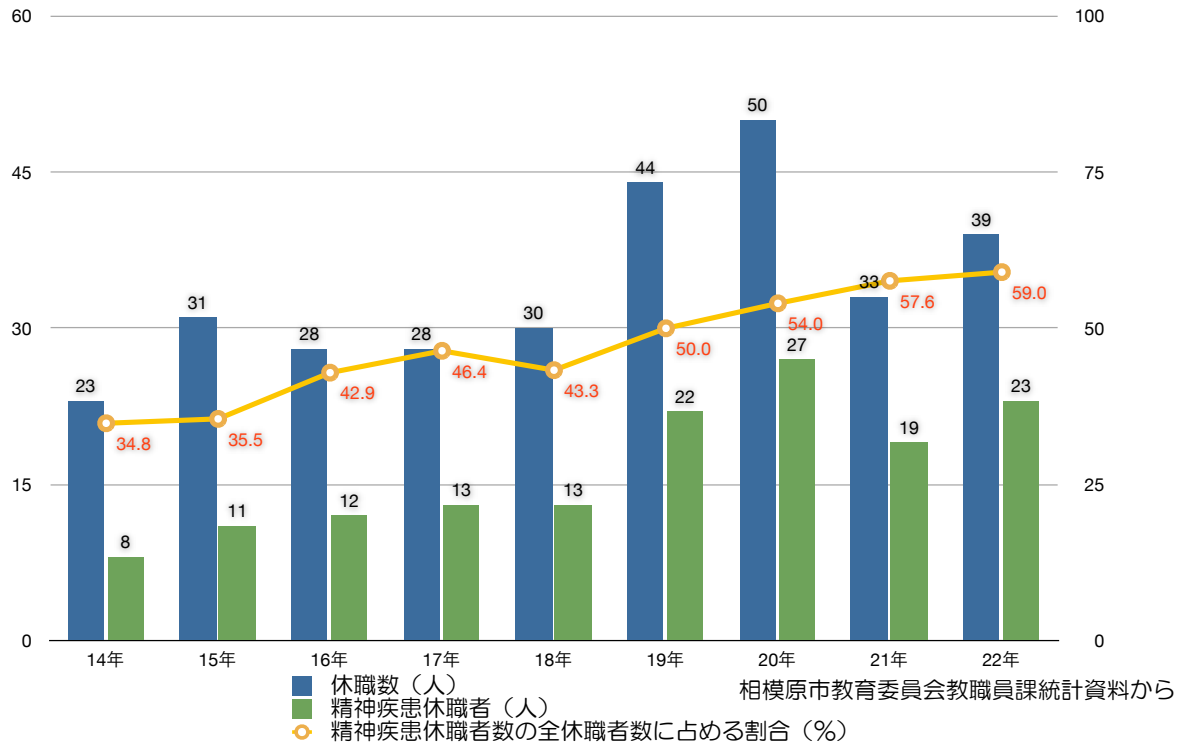
1

相模原市教職員の現状

小学校数：72校（1816名）
中学校数：37校（1028名）平成23年度

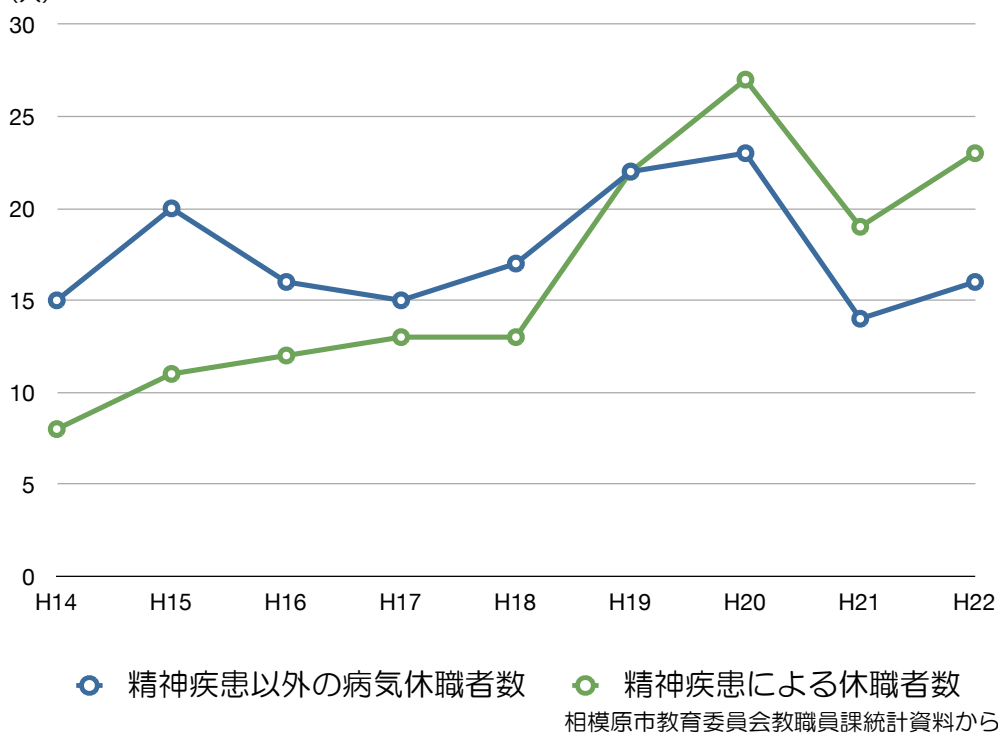
2

(人) 平成14-22年全休職者数と精神疾患休職者数・その占める割合の推移 (%)

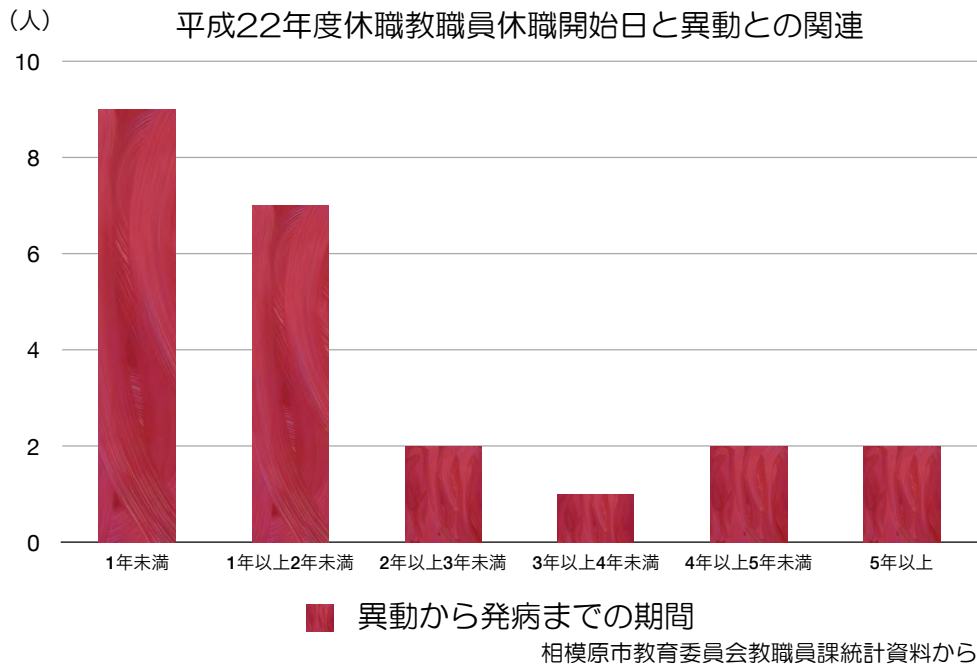


相模原市も全国とほぼ同じ推移を示している

(人) 精神疾患及び精神疾患以外の病気休職者数の推移



最近では精神疾患休職者数が上回る状況



やはり異動後の事例化が多い

相模原市教職員支援活動の概要

学校訪問相談

事例化していないが、管理職が心配している場合の面談。
 治療を開始しているが、休職には至っていない場合の面談。
 休職中、復職検討中、復職後の各フェーズにおける面談。
 その他、本人・管理職が希望している場合の対応。
 いずれも教職員課保健師単独か、精神科医が同行。
 希望に応じて学校外で面談することもある。

復職予備審査

健康審査会

相模原市教職員支援活動の概要

学校訪問相談

復職予備審査

復職の可否を判断する上での情報を整理する。
本人、家族、職場に対して、復職や療養に関して助言する。

健康審査会

復職可否の判断根拠を取りまとめる。
必要に応じて、教職員課へ人事上の配慮等を助言する。
教職員精神保健に関する統計資料から対策等を検討する。

7

管理職・教職員からの聞き取りから見える 教職員の現状

8



労働環境

対人関係

業務量

社会との関係性

個人の状況

管理職の状況

職務特性

育成システムと採用

9

労働環境

そもそも学校は「生徒・児童のための建物」とされている。

生徒、保護者の視線にさらされずに休憩できる場所はない。

多くの学校の空調設備が十分ではなく、夏は暑く冬は寒い。

労働環境としては快適とは言いがたい。



10

対人関係



生徒・児童との関係、保護者との関係、地域住民との関係、同僚との関係、上司との関係など、重層的対人関係とつきあいながら業務にあたっている。

つまり、対人関係上のストレスも重層的になりやすい。

そもそも抱え込みやすい職務特性があるので、それぞれの関係性において生じたストレスを解決するのも得意というわけではない。

11

業務量

学級経営、授業の準備と実施、生徒指導、成績評価といった本務以外に、校務分掌と言う名の様々な業務が多い。

業務の依頼がメールになり、PCでの作業が増加し、文書処理業務が増えている。

研修会、研究会への参加と発表も多く、それらの準備も多くの時間を割くことになる。

残業という認識に乏しく、個人情報取り扱い上の問題から、自宅に仕事を持ち帰りにくいため、勤務時間は極めて長い。

部活動の指導も加わり、休日出勤は当たり前である。

結果的に、教員が望む「生徒・児童と過ごす時間」は減るし、余裕をもって本務を遂行しにくくなる。



12

社会との関係性

今日の教員は、家庭においてなされていたしつけでさえも学校に求める風潮、利己主義的社会、教員の権威性、聖職性を認めなくなった社会にさらされている。

結果的に、極端に言うならば、「権威を取り上げられ、要求はされ続け、責任は求められ続ける」という状況にある。

モンスターペアレントに遭遇することはある。しかし、それより多いのはかつては求められなかったことが求められ、指摘されなかったことが指摘される状況である（例えば児童が膝を擦りむいて帰宅しただけで連絡が来る）。



13

個人の状況

教員も社会全体と同様に核家族化の中で生きている。親の介護、配偶者の療養、育児上の負担等、家庭の中で生じた負担は、以前に比べて大きくなりやすい。



14

管理職の状況



管理職自身も多忙である。責任は重く、支援は少ない。職場の精神保健、マネジメントの必要性を感じ、関心を持っていても、その方法論を十分に身につけるための機会は少ない。

15

職務特性

教員の職務は、児童・生徒という対象者に教育を与えるサービス業である。

温かく、献身的で人間的な態度で接しなければならないが、業務の成功のためには冷静で客観的な態度を保つ必要があるという役割葛藤を伴う。

こうした葛藤は際限のない努力にのめりこませ、“燃え尽き” やすい職務であると言える。

さらに教員は、自分の学級で生じた課題を抱えやすく、周囲も問題を言及するのをためらいやすいと言える。



16

育成システムと採用



高い水準を求められる専門職であるにも関わらず、採用後にいきなり担任を持つ。

現行の教員育成システム、卒後研修体制は十分とは言いがたい。

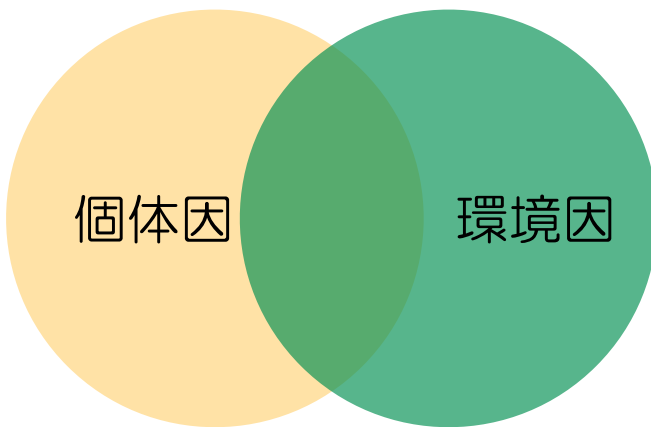
面接という見極めに限界のあるなかで、時にモチベーションや適性に疑問を持たざるをえないような教員が採用されることもある。

17

休職教員増加傾向の背景因を整理する

18

多数を占める適応障害の背景因

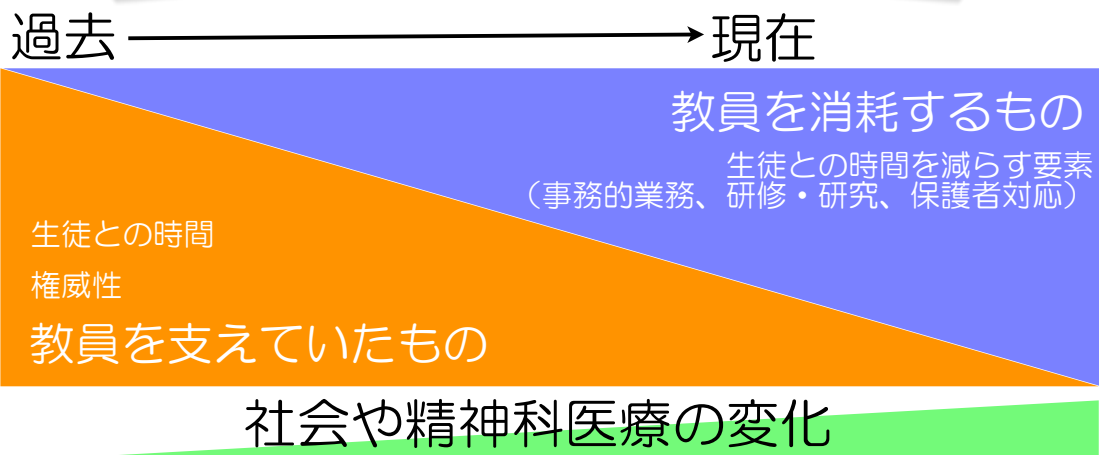


個体因が変化してから
休職教員が増えているという
説明はしにくいだろう。

背景因として重視すべきなのは
環境因の変化である。

19

環境因はどう変わったのか



環境因の変化の中で、教員は消耗しやすい状況にある。

ここに異動や職場内対人関係といった負荷が加われば、
容易に事例化するというのが現状である。

「うつ病の概念の拡がり」や診断・治療開始閾値の
変化も背景にあるだろう。

20

対策案の検討

21

対策案を考える

3次予防の視点

復職リハビリテーション、復職後のフォローアップ

2次予防の視点

要請に応じた迅速な支援（保健師、精神科医との面談）

1次予防の視点

個体因と環境因への介入

22

1次予防策の検討

環境因への介入

業務量の適性化：本務に割ける時間を増やし、それを妨げる時間を減らす（研修・研究の削減、事務的業務の削減、事務職増員、事務職専任者、採用教員増etc.）

余裕のある人員配置：教員配置数の規定を緩める
（負荷増時、復職時などに課題になりやすい傾向がある）

社会への啓発：少なくとも今より尊敬すべき対象になるように

組織マネジメント研修プログラム

採用者への教育

個体因への介入

教員育成システムの見直し

個人の対処スキルを高める（例えば認知行動療法プログラム）