

予防的援助を中心とした教員のメンタルヘルス対策の実際

日本教職員メンタルヘルスカウンセラー協会, 理事長 土井一博

ある小学校の理科の授業風景です。授業中、先生が次のような発問をしました。「氷」が解けると何になるのでしょうか?」と。その問いに対して、ほとんどの子どもが「水になる」と「正解」を答える中、ある女の子だけが「氷が解けたら“春”になる」と答えました。あなたが担任だったら、この発言を聞いて何とコメントしてあげますか。学校のメンタルヘルスが問題になっている現在だからこそ、このような子どもの発想やその存在自体を大切に育てていきたいですね。

最近、学校訪問をすると身につまされるのは、小中学校ともに発達的な問題を抱える子どもを援助するための人材不足が深刻です。具体的には、低学年の各クラスに発達的な問題を抱える児童が「複数」在籍しているにもかかわらず、「学校全体」で支援員が1~2人配置というのが現状のようです。とくに小学校の場合には、副担任がいないため、ぎりぎりの人数でやりくりしているだけに、このような学校の実情にそぐわない、慢性的な人員不足の問題は、教員のメンタルヘルスに直接影響を及ぼす“喫緊の問題”と思われますので、教育行政の手腕に期待したいものです。

しかし、このような現状に晒されながらも、「本当に先生方は良くやられているなあ」と頭の下がる思いで一杯です。

ところで、これまで児童生徒の心のケアに焦点が当てられてきた学校におけるメンタルヘルスの問題が、どのような経緯で教職員のメンタルヘルス問題としても注目されるようになったのでしょうか。

文部科学省の調査（平成23年度公立学校教職員の人事行政状況調査）によれば、全国の公立学校教員における精神疾患による休職者数は、平成23年度は5,274人で、しかも病気休職者における精神疾患が理由による休職者の割合が6割近くにも達しており、最近10年間で約3倍に急増しています。その特徴としては、中学校に多く、年齢別では50代以上、転勤1年目の休職者が多い傾向があります。

従来から教員のメンタルヘルス悪化の要因としては、①勤務時間の増大化による繁忙と疲労の蓄積、②授業等の教育活動以外の事務量の増大化、③児童生徒の「問題行動」等に関わるいわゆる生徒指導や保護者からの苦情等への対応などがあげられてきました。

しかし、最近ではそれらの要因に加えて、休職に伴う代替教員等の措置による財政負担も増加していること（休職者1人に対して代替の非常勤講師の費用を含めると約800万円かかるといわれている）やそれまで教員が行ってきた生徒指導をもってしても、対応が困難な課題（発達的な問題・家庭環境に起因する問

題・携帯やパソコンに関連した問題等）が学校の中に持ち込まれるようになったことも大きなストレス要因になっているようです。

これらを受け文部科学省では、平成24年10月に「教職員のメンタルヘルス対策について（中間まとめ）」を発表したのに続き、平成25年3月「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」を公表し、教職員のメンタルヘルス対策（予防的取組）と効果的な職場復帰のあり方に関する具体的な対応策を提示しました。

そこで本稿では、転勤1年目教員の事例を通して、予防的援助に立脚した教員のメンタルヘルス対策について考えてみたいと思います。

次にあげるのは、ある小学校における教職員の動きです。朝の打ち合わせもなく、20分休みも教室にいて職員室に戻る気配もない。結局、子どもたちが帰るまでは職員室に戻れず、放課後も自分のクラスの教卓で仕事をしている教員たち。

学校規模にもよりますが、今の学校現場は、校務分掌や仕事内容が多岐にわたるほど、連携しながら仕事をする感覚から遠ざかり、個人の「責任」と「権限」で仕事を完結するようになってきているようです。その結果、クラスで問題が生じた場合などは、ますます自分で抱えてしまい、周囲に知れ渡る頃には、手の付けられないほど大きな問題に発展し

ていることもあるのです。このような環境の中に、転勤1年目の教員や新規採用の教員が入っていかねばならないのですから不安な気持ちになるわけです。

「周りにSOSを出してもいいんですね」転勤1年目の女性教員（仮にA先生と呼ぶ）が面接終了間際にしみじみと言っていたのが印象的でした。

まず転勤先においては、休職にまで至るような目に見えない様々なハードルが待ち構えています。例えば、①知らない地域に赴任し、②子どもや保護者の実態についての情報も得られないまま、③信頼できる同僚がいない職場に異動になるのです。しかも、周囲の教員や保護者からは「できて当たり前」という期待の眼差しで“観察”されるから厄介です。

A先生に「孤独感を強く感じたのはどんな時ですか」と伺ってみると、例えば、子どもの指導に関して保護者からクレームを受けた際に、自分としては正しい指導をしているつもりでも、一方では、この指導で本当に良いのかどうかを確かめるべきがないので不安で仕方がない。そんな時に、同僚や管理職から「あなたの指導は間違っていないから」とバックアップしてくれるようなひとこと（働きかけ）があれば、A先生は精神的にこんなに苦しむことはなかったかもしれません。このA先生の場合には、職場からのバックアップがなかったために「独りで戦って燃え尽きてしまった」のです。

実は、休職した教員の話をもとにみると、職場において、「同僚とのコミュニケーションがうまくいっている教員で休職する人はいない」という共通点に気付かされます。つま

り、「多忙」だけでは休職にまで至らず、そこに職場における「孤独感」が加わり、そのタイミングで病気や離婚等の「個人的事情」が重なった時に一番休職の危険性が高まるようです。

ところで、皆さんの学校では、学校組織として同僚とのコミュニケーションを促進したり、お互いの“人となり”を知るための“組織的な取り組み（しかけ）”を何か行っていますか？ 教職員のメンタルヘルス対策に関して、ほとんどの学校が予防的な対策を講じる必要を感じながらも、具体的にどのような対策を取ればよいのかわからないのが現状のようです。これでは休職者の増加に歯止めがかからないのもうなづけます。

そこで、ここからは筆者が7年前から関わっている、埼玉県川口市内のほとんどの公立小中学校で実施され、その効果も実感されている「職場におけるメンタルヘルス予防」を目的とした取り組みについてご紹介したいと思います。

通常ならば、新年度の初出勤の日は、新しく異動してきた教員、新規採用教員、すでに在籍している教員などが初めて一堂に会する機会です。その日のスケジュールを振り返ると、校長の所信表明（挨拶）が終わると、簡単な自己紹介の後、各学年や校務分掌に分かれて事務作業に入るのが、一般的な流れではないでしょうか。

しかし、転勤してきた教員にとって、職場の同僚に関する情報を全くといっていいほど知らされないまま、一週間、分刻みのスケジュールをこなす、始業式が始まる頃になると精神的にも疲れ果ててしまう教員もいるようです。そんなスタートをきり、一学期が終わる頃になっては

じめて「なんだ、〇〇先生も私と同じ大学の出身なんだ」とか「いやだー、〇〇先生もお子さんが二人いるんですね」ということがわかったりする。

このように、お互いの“人となり”を知るよしもなくスタートして、希薄な人間関係のまま仕事をしている状況だからこそ、ある日、突然隣りの先生が休職に入ったりしても誰も気付かないのです。

同じ教育目標に向かって、協力して子どもと向き合っていかなければならない集団として、仲間のことを知らないまま、毎年こんな形でスタートしてもよいのでしょうか？

そこで一つ提案があります。新年度の初出勤の日のスケジュールの中に、30分でも45分でも結構ですから、教員自身が主役になれる、教員のための「触れ合いの時間」を組み込んでみませんか？ それも研修会のような硬い雰囲気ではなくて、小グループで和やかに。

この時間で大切なのは、子どもや学校（仕事）の話は一切しないことです。お互いの人となりやプライベートに関する内容、例えば、お互いの趣味や特技、いま夢中になっていること、「こう見えても実は私〇〇を習っています、〇〇ができるのです」など、他人の知らない事実を披露するのもOKです（もちろん無理してまで話さなくても大丈夫ですから）。

教員の1か月の残業時間の平均が89時間という調査結果（全日本教職員組合、2013）もあるように、繁忙な毎日の中で、職場ごとに「意識して」このような機会を創っていかなければ、本当の意味での職場の中で一体感や連帯感は生まれません。

そこで、まず手始めに、年度や学期の初めにスケジュール調整をして

「触れ合いの時間」を体験して、各教員が肩の力を抜いて、一年のスタートが切れるといいですね。「協力」とは、お互いが“仲間である”“味方である”という認識から生まれるものですから。

ところで、先程の転勤1年目のA先生のようなケースではどのような対処が考えられるのでしょうか？様々な対応が考えられる中で、本稿では「教員自身によるセルフケア」と「職場環境」という2つの観点から考えてみることにしましょう。

まず、転勤して1学期くらいの間では、なかなか信頼できる同僚が見つからないのが一般的です。そんな時は、元の職場の同僚や、同期の教員仲間等、誰でも結構ですから、まず「学校外に」愚痴をこぼせる相手を確認することです。その際に「相手の迷惑にならないかな」など遠慮して、結局、自分で問題を抱えてしまう人ほどメンタルを悪化させているようです。

次に、日常業務の中に意識して「雑談」や「情報交換」の機会を組み込むことです。

医療現場では、1人の患者に対して何人もの看護師が関わり、絶えず情報交換を密にしながらチームで患者を支えています。そこには「忙しいから」などは言い訳にもなりません。その点、学校現場はどうでしょ

うか。

例えば、中学校の場合には、教科担任制をとっているため、たくさんの教員が関わると子どもたちは“教員によって”対応の仕方を変えてきます。担任が見ている子どもの姿はその子どもの一面でしかないこともあり、この点からも絶えず情報交換が必要になってきます。改めて会議の時間を取るのが難しいからこそ、廊下ですれ違った時の「雑談」や休み時間の教員同士の立ち話などの「情報交換」を通して、教員同士、お互いの見えない所を補うために“風通し”を良くしておくことです。

学級崩壊やいじめ問題などが発生した時に、「自分の責任」と落ち込む担任に出会いますが、子どもの発達段階を考えると、子どもの心が大人の思いを超えて荒れる時には、誰が担任をもってもクラスは荒れるものです。したがって、そんな担任と面接する際には、最初に「先生の責任ではありませんから」とお伝えするようにしています。

休職したA先生との面接のなかで、「職場復帰の際の“手ごたえ”を感じた出来事にはどのようなものがありましたか？」と伺ってみると「“〇〇先生と同じ職場で良かった”という喜びの感情を職場の同僚とたくさん交換したことでしょいか」という発言には、重みがあり、妙な説

得力を感じました。

A先生の話からも、「お互いの人となり」を知り、「雑談や情報交換の機会」を意識して設けることに加え、職場において「同僚と“喜び”を分かち合う経験」をした結果、「〇〇先生、大丈夫かしら」という相手を思いやる気持ちをもてるようになるようです。

休職者は、「その職場から」発生しているのです。

教員のメンタルヘルス対策については、学校の実情や地域性によって、その取り組みには差異があるのは当然ですが、メンタルヘルス予防策の「スタンダード」の一つとして、本稿で紹介した、①年度当初や学期の初めに「お互いの人となり」を伝え合う時間の確保、②仕事の一部として「意識して」雑談や情報交換の機会を創設する、③「職場の同僚と喜びを分かち合う体験をする」こと等を通して、教員間のコミュニケーションを活発にし、教員各自が同僚や管理職に対して「安心感」を獲得できるような職場環境を教職員一丸となって醸成してくれることを心より期待しています。

“先生方が笑顔で職員室を出ていけるようにならないと、子どもが元気になるはずはありませんから”。