

前編は、精神疾患による
休職教員の割合が、学校種
別で一番高いのは、特別支
援学校であるという事実
と、あまり知られていない
特別支援教育現場の現状・
課題を大まかに捉えまし
た。今回は、その現状と課
題を解決するための糸口を
探っていきます。

ハード面の環境整備
健康と安全の確保を

特別支援学校の児童・生
徒数の増加に対して、施設
設備が追いついていない状
況があり、この状況下では、
児童・生徒も教員もストレ
スフルに陥りがちです。生
徒と教員共に、健康と安全

一 心の悲鳴に耳を傾ける 一

確保のための学校環境整備が
必須です。

そのためには、まず特別
支援学校における適正な学
校環境とは、どのような状
況で、どのような基準を満
たすべきか、全国的に調査
して検討する必要があると
思います。様々な配慮が必
要な子供たちだからこそ、
学校の多様な設置基準が必
要です。それを全国のスタ
ンダードとして定着させて
いく必要があるのです。

「多くの教員がストレス
を感じている」。特別支援
学校の「職務の質」を前回

連載

特別支援教育と教員のメンタルヘルス(後編)

安価で高い効果を上げるこ
とができます。

のおさらいとしてまとめ
てみましょう。

▽障害種別による教育の
大きな違いへの対応をせま
られる▽個に応じた多様な
教育を臨機応変に、チーム
で、安全を第一に取り組む
必要に日々追われている▽

ラインケアをしにくい職場
であると言われますが、そ
の中でも特別支援学校は、

比較的管理職・中間管理職、
一般職員とラインがはっき
りとしているので、この方
法は有効です。しかし、現
状では中間管理職に業務の
必要に日々追われている▽

管理職を支える、50代の教
員の役割が重要です。
そして何よりも、管理職

のメンタルヘルスへの理解
と、中間管理職への仕事の
与え方の配慮、メンタルへ
ルス管理者としての自覚が
必要です。

中間管理職に業務の偏り
「人を育てる人」を守り育てて

人事、組織ともに管理職の
意向による変化が激しい、
この3点を挙げました。

偏りが見られ、中核となる
べき「総括」の教員は疲弊
し、40代の休職者は突出し
ています。つまり、中間管
理職を支えるシステム作り

特別支援学校への投資は
未来への投資につながる
何かを変えるには「お金」
「時間」「人」の問題が必
須ですが、特別支援学校の
ためだけにこれらを割くこ
とは不可能です。しかし、
教育への投資は早いほど、

「中間管理職」を支える
システムの構築が急務

一般的に学校組織は、メ
ンタルヘルスケアにおける
これから多くなる若い中間

管理職を支えるシステム作り
が欠かせないことを意味し
ます。仕事の分散を図り、
これからの投資は早いほど、
教育への投資は早いほど、
安価で高い効果を上げるこ
とができます。

特別支援学校は「未来の
学校」です。子供と教員の
多様性を認め、様々な教育
課題の先駆的な理論の構築
と実践の場であり、教育の
最先端はここで生まれると
いっても過言ではありません。
いわゆる普通級の1ク
ラス10%を占めるとも言わ
れる発達凸凹の子供たち
を、日本がどのように育て
るか。日本の未来に直結し
ます。発達凸凹の子供たち
への適切な教育は地域のセ
ンタリの機能を持つ特別支
援学校から広がっていくの
です。

育につなげ、行政の壁を越
え、切れ目のない支援を行
うことが重要です。多様な
発達を保障できれば、二次
障害を抱える子供の減少、
特別支援学校児童・生徒数
の減少にもつながります。
この子供たちを日本や世界
で社会を支える人材に育て
ることが、子供、日本の幸
せです。それを担うのは保
育士や教員です。「人を育
てる人」を守り育てること。
これこそが日本の未来に最
も有効な投資だと思いま
す。

神保るり日本メンタル
ヘルスカウンセラー協会常
任理事(協会認定力カウンセ
ラー)、教育支援室専任教
諭(教育相談地域コーディネ
ーター)、特別支援学校
教諭を経て、現在は、公立
中学校教諭