

教師のメンタルヘルス-その実態と課題

兵庫教育大学教授 新井 肇

深刻化する教師のメンタルヘルス

昨年 12 月に文部科学省が公表した「平成 24 年度公立学校教職員の人事行政の状況調査について」によると、教職員の精神疾患による病気休職者数は 4,960 人(全教育職員のうち 0.54%)で、2009(平成 21 年)年度の 5,458 人をピークに減少傾向が見られるもの、依然として高水準で推移し、ここ 10 年間で約 1.5 倍となっている(図 1)。

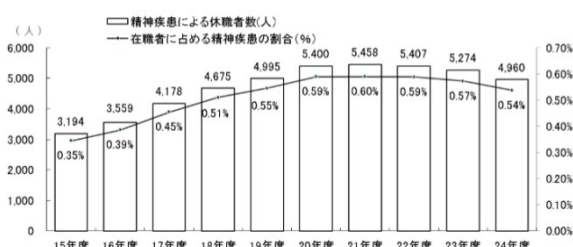


図 1 教育職員の精神疾患による休職者数等の推移
(平成 24 年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果(概要)より)



図 2 教育職員の精神疾患による病気休職者数等の推移
(平成 26 年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果(概要)より)

科学省「教育職員に係わる懲戒処分等の状況について」2010)ので、病気休暇者も加えた数はおおよそ 4 倍なると推定される。

このような状況を考えると、図 1 の数字はあくまでも氷山の一角に過ぎない。ストレスを抱えながら学校現場で懸命に頑張っている多くの教師のメンタルヘルスが、これまで考えられてきた以上に深刻な状態にあると言わざるを得ない。休職や退職に追い込まれると

一方、教員採用試験に合格(30,930 人)しながら 1 年間の条件付採用期間後に正式採用とならなかった教員は 2012 年度において 355 人にのぼり、そのうち約 3 割の 106 人が精神疾患による依願退職であったこと

が判明している。また、最近増加している定年前の早期退職者のなかにもメンタルヘルス面での問題を抱えている者が相当数含まれているという指摘もある。

このような病気休職者や退職者に加えて、最大で 6 ヶ月以内の病気休暇を「取っている教師たちの存在も看過できない。2009 年度に兵庫県内の公立小中高特別支援学校で、うつ病など精神疾患で療養した教職員は 372 人にのぼるおとが、古部新聞による県教委・神戸市教委への取材でわかった(神戸新聞 2010/5/15 朝刊)。その年、文科省が発表した兵庫県における 3 ヶ月以上の病気休職者は 96 人となっている(文部

か、うつ病などの精神疾患に罹っていないくとも、日々の教育活動に神経をすり減らしながら休暇をつなぎ合わせて何とか勤務し続けている教師は少なくないと思われる。

学校と教師を取り巻く状況-増幅する生徒指導の困難さ

2011年に設置された文部科学省の「教職員のメンタルヘルス対策検討会議」がまとめた最終報告(「教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)」2013)によると、従来から指摘されてきた多忙化による疲労の蓄積に加え、多様化・深刻化する児童生徒の問題行動に関する生徒指導や保護者からの苦情等への日常的なストレスにさらされた結果、「うつ状態」などに陥って病気休職となるケースが増加していると報告されている。

実際、2009年度～2011年度に筆者の担当する大学院の授業において、長期派遣等の現職教員236名(年度ごとの内訳は91名、70名、75名)を対象に、学校現場における心の危機の経験について、その原因を尋ねたところ、表1のような結果になった。2000年代に入っ

表 1.危機の原因(複数回答可 上位10項目)

手におえない児童・生徒に振り回される	97(人)
職員間の共通理解や協力が得られずに孤立	64
保護者との人間関係	51
管理職との軋轢	43
同僚とのトラブルやいじめ	33
多忙	30
異質性の高い学校への転勤	14
新任(リアリティショック)	10
部活動における生徒・保護者との軋轢	9
望まない担任や分掌	9

てから、めまぐるしい教育改革や競争主義・成果主義の導入がゆとりのない勤務状況を生み出し、それに伴う事務作業量の増大が教師の多忙化に拍車をかけているのはまぎれもない事実である。しかし、表1からも明らかのように、教師にとって、単なる多忙は仕事上の人間関係に起因する危機に比べ、それほど大きな数字を示していない。裏を返せば、意味があると感じら

れる多忙であれば、ある程度持ちこたえることができるということである。では、教師にメンタルヘルスの不調を生じさせている要因は、どのようなものであろうか。

歴史的に振り返ると、1980年頃から子どもの成長・発達の危機や学校そのものの存在意義が揺らぎはじめたことを背景に、不登校・校内暴力・いじめなどの問題が噴出してきた。

1990年代に入ると学級崩壊に象徴されるように混迷と困難の度合いが一層強まり、さらに2000年代に入ってから、家庭や社会の急減期な変質にともない、児童虐待やネット犯罪、薬物乱用や子どもの自殺の連鎖などが大きな社会問題となってきた。

1998年に、文部省(当時)は、「学校の「抱え込み」から開かれた「連携」へ」という報告書のなかで、「表面上はおとなしく素直に見える子ども、学業成績も比較的良好目立った問題行動も見られない子どもが、突然、対教師暴力や犯罪行為に及ぶような、これまで見られなかった新しい型の問題行動が増加する傾向」がみられると警告し、これを「学校の新

しい荒れ」と名付けた。実際、2012年度の暴力行為活性件数をみると、小・中・高全体では(前年度 55,899 件)と、4年連続の増加から1昨年以降は減少に転じたが、発生率(前年度 4.0)と上昇し、小学校での発生件数の増加(前年度より約 1000 件増加)、高校での発生校数の増加は続いている。(文科省「平成 24 年度「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」結果について」2013)。

教職の特性とメンタルヘルス

精神科医の中村一憲は、教師のメンタルヘルスが深刻の度合いを強めているなかでも、「もっとも多いのは抑うつ状態に陥る燃え尽き症候群(バーンアウト)」であると指摘している。バーンアウトとは、教師・カウンセラー・医師・看護師などの対人援助職に特有のストレスをさす概念で、単なる疲労とは異なり、「長期にわたり人を援助する過程で、解決困難な課題に常に晒された結果、極度の心身の疲労と情緒の枯渇をきたす症候群であり、自己卑下、仕事嫌悪、関心や思いやりの喪失を伴う状態」と定義されている。

対人専門職のなかでも、教師は持続的な集への対応を迫られる点で、困難度がいっそう高いと思われる。クラスに 30 人の子どもがいれば 1 対 30 人の対応を迫られ、しかも子どもや保護者は 30 分の 1 の対応では満足しないという難しさがある。絶えず個と集団とのバランスを取りながら、子どもの変化や保護者の要求を敏感にキャッチすることが求められる。また、担任と児童生徒、担任と保護者の関係は少なくとも 1 年間は継続される。医師やカウンセラーと違ってお互いに相手を変えることができないため、人間関係がこじれると身動きがとれなくなってしまうケースも少なくない。

さらに、教師の仕事自体に内在する問題がある。教育学者の佐藤は、教職の特徴として、「再帰性」「不確実性」「無境界性」という 3 点を指摘している。「再帰性」とは、教育行為の責任や評価が、子どもおよび保護者から絶えず直接的に返ってくることをいう。「不確実性」とは、教える相手が変われば、同じ態度や技術で対応しても同じ成果が得られるとは限らないことである。移動に伴う環境変化からバーンアウトに陥るケースが少なくないことがそれを物語っている。先述の文科省調査においても、精神疾患による求職者のうち、移動後 2 年未満で求職発令を受けた者が 45.7%にものぼっている。「無境界性」とは、ここまでやれば完成というゴールが見えないために、仕事が職場外の日常生活まで入り込みやすいことをいう。仕事を家に持ち帰ったり、気になる子どものことが頭から離れなくなったり、また、突然保護者から相談や苦情の電話がかかってきたりして、巢の自分に返ってほっとする時間までなくなってしまう場合もある。2006 年度の文部科学省委託調査(「教員勤務実態調査」)から試算すると、1 か月あたりの残業時間と持ち帰り時間の合計が、中学校教師で平均 74 時間(岩手県教育委員会事務局 多忙化解消検討ワーキング・グループ「教職員の負担軽減に向けて」の提言 2009)、2013 年に発表全日本教職員組合の調査(「勤務実態調査 2012」)では 114 時間 25 分という数字が示されている。いずれにしても、厚生労働

省が「時間外労働時間が 100 時間を超えたら過労死ライン」(労働基準局長通達、2001)と言っていることを考えると、極めて深刻な事態である。したがって、今、多くの教師が「ストレスのるつぼ」の中に置かれているといっても過言ではない。

教師の仕事は、マックス・ウェーバーに倣えば、「職業としての人間関係」と言える。日常的に、①子どもとの人間関係、②保護者との人間関係、③教師間の人間関係、という3つの複雑な人間関係に取り囲まれている。特に、子どもや保護者との関係が悪化した場合には双方にとって大きなストレスとなる。仮に子どもや保護者との関係がこじれた場合でも、教師間の人間関係が良好で、協力的に解決を図ろうとするサポートイブな雰囲気と体制が職場に確立していれば、モチベーションを低下させずに困難な状況に取り組んでいくこともできる。しかし、教師間の人間関係が崩れ、孤立化が進んでいる場合には、職場の人間関係そのものがストレスとなり、子どもや保護者との関係の悪化がメンタルヘルスに直接的に影響を及ぼすことになる。皆がパソコンに向かい無言状態が続く職員室、多忙や自動車通勤の増加による交流機会の減少など、学校内での心の居場所が少なくなり、教師同士が本音で語り合い、愚痴をこぼし合う機会が失われつつあるように思われる。悩みを抱えた時に弱音を吐いたり相談することは恥ずかしいことではないこと、また違う個性が助け合わなければ何もできないことを教師同士が認め合うことが、職場の同僚性を高め、教師のメンタルヘルスの向上にもつながっていく。

教師のメンタルヘルスを規定する要因として、個人のパーソナリティや勤務条件の問題と合わせて、教育そのものや教職の特性に由来する課題が大きいように思われる。教師のメンタルヘルスを考えるうえで、学校教育を取り巻く社会状況や歴史性、職場の人間関係や風土といった学校組織の文化性などを視野におさめ、教師という存在そのものの深部に投錨していくことが求められるのではないだろうか。

参考文献

- 1) 保坂亨, 2009, 『“学校を休む” 児童生徒の欠席と教員の休職』, 学事出版
- 2) 古河真紀子・新井肇, 2010, 「促進的教育効果をもつ叱りの構造と受容過程に関する研究」『生徒指導学研究』第9号, 77-86
- 3) 古賀正義, 2010, 「『教育困難』と教師の実践」岩井八郎・近藤博之(編)『現代教育社会学』, 有斐閣
- 4) A.R.ホックシールド(著), 2000, 石川准・室伏亜希(訳)『管理される心 - 感情が商品になるとき』, 世界思想社
- 5) 中島一憲, 2003, 『先生が壊れていく - 精神科医のみた教育の危機』, 光文堂
- 6) 佐藤学, 1994, 「教師文化の構造 - 教育実践研究の立場から」稲垣忠彦・久富善之(編)『日本の教師文化』, 東京大学出版会
- 7) 新井肇, 1999, 『「教師」崩壊 - パーンアウト症候群克服のために』, すずさわ書店