

Q 教職員のメンタルヘルスで気を付けなければならないことは、どのようなことですか。

A 学校教育は、教職員と児童生徒との豊かな触れ合いを通して行われますので、教職員が心身ともに健康を維持して教育に携わることができるようにすることが重要です。学校では生徒指導上の諸課題、保護者や地域との関係において正解のない事例に対応しなければならないことが多くあります。いつ終わるか分からないことや、成果を実感しづらいことも多く、自分の対応が適切かどうかの迷いや不安を抱きやすいものです。

労働安全衛生法第 69 条では、メンタルヘルスを含む教職員の健康の保持増進を図るための必要な措置が継続的かつ計画的に講じられるように求めています。管理職は、教職員のメンタルヘルスについて、学校経営上の重要課題という強い認識をもたなければなりません。

学校という職場環境には、次のようなメンタルヘルスに関わる状況があるように思います。

- ① 教職員は、自分の学級（教科・部活動）のことは自分で対応したいあまり、干渉されたくないという気持ちがあり、一人に対応することが多く、個人で抱え込みやすい状況があるとともに、一部の教職員に負担が偏ることがあります。
- ② 教職員は、教職に対するある種の理想像と使命感をもっているため、完璧にやって当たり前であり、子どものために身を粉にして頑張るものだといった思いを強くもっています。そのため、仕事が理想的にできていないことに不安やストレスを感じ、自らを責めることになる状況や他の教職員に対しても厳しく接する状況があります。

このような状況から、教職員のメンタルヘルスのかけりには、心身の疲労はもちろんのこと、孤立感・抱え込み・多忙感等の様々な要因が考えられます。その対応には、管理職が校内の仕組みを工夫（会議・行事・研修・事務処理等の精選や工夫による校務の効率化等）や明るく風通しのよい職場づくりをすることが必要です。そのことで改善できるものもあれば、管理職のきめ細やかな思いやりのある声掛け等で改善できるものもあると思われます。職務遂行上の限界容量を超えてしまい、追い詰められる状況に進む教員を予見することは困難ですが、日常勤務の中で多角的多面的にきめ細やかな観察をいかに行うかがリスクマネジメントです。

管理職は、ストレス要因の除去又は軽減などの予防策を講じなければなりません。万一、メンタルヘルスの不調に陥る教職員が発生した場合に、その早期発見と適切な対応に努めることが必要です。教職員が心の不健康の深みに陥らないように一旦職場を離れた方がよい場合もあります。医師の診断書があればそれに基づいて特別休暇、休職等の制度があり、そのことで教育委員会事務局と協議をすすめておく必要があります。

もし、本人から退職の意思表示があった場合、管理職からみても本人と教職とのミスマッチが感じられ、これ以上頑張らせることが無理だと判断した時は、慎重の上にも慎重を期して退職願を受理すべき場合もあります。無理に本人を教職に留めおくことが本人のためになるのかについては、多くの判断材料を基に考えなければなりません。

その上で、本人やその家族とも十分にコミュニケーションを図りながら、今後のことについても可能な限り、情報提供していくことが大切になります。

校種

全校種