

I 教職員のメンタルヘルス対策



1 職場におけるメンタルヘルス対策の必要性

(1) メンタルヘルス対策とは

メンタルヘルス対策とは、全ての働く人が健やかに、いきいきと働けるような気配りと援助をすること、およびそのような活動が円滑に実践されるような仕組みを作り、実践することをいいます。

メンタルヘルス不調になると、仕事への根気が続かなくなる、重要な決定事項が判断できなくなる、普段なら半日でできていた仕事が1日かかるようになるなど、本来その人が持っていた業務遂行能力を、十分発揮できなくなります。また朝に調子が悪くなる場合が多いため、遅刻が増えてきます。さらに一旦休業になった場合は長期間になることも多く、病気休暇・休職日数の大きな割合を占めます。

また最悪の場合は自殺や離職につながることもあります。メンタルヘルス不調に陥る人は、もともとは仕事熱心であった人も多いため、職場にとっては貴重な戦力を失うこととなります。

メンタルヘルス対策を行うことで、職員自身によるストレスへの気づきのノウハウを身につけたり、メンタルヘルス不調者を早期に発見し、適切に対応できれば、これらの発生や悪化を防止することが期待できます。

ア メンタルヘルスケア（心の健康管理）の予防手段

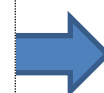
メンタルヘルス対策は、身体のヘルスケアと同様に、病気を未然に防ぐため、また再発を防止するための次にあげる3つの予防医学的手段があります。

(ア) 働きやすい環境をつくる

職場環境の改善は、職員の心の健康の保持増進に効果的であるとされています。

下記にあげるような項目の現状を把握し、管理体制、マネジメントの確立・是正、教育等により改善していくことが必要です。

- 職場の照明、温度、職場のレイアウト
- 心身の疲労の回復を図るための施設、設備等の物理的環境
- 会議の持ち方、情報の流れ方、職場組織のつくり方
- 労働時間 → 長時間労働
- 仕事の量と質 → 過重な疲労、心理的負荷、責任等
- セクシュアルハラスメントなど職場内のハラスメントを含む職場の人間関係、コミュニケーション



一次予防

(イ) 早期発見・適切な対応

メンタルヘルスケアにおいては、ストレス要因の除去又は軽減や職員自らが行うストレスへ対処等の予防策が重要ですが、万一、メンタルヘルス不調に陥る職員が発生した場合には、その早期発見と適切な対応を図る必要があります。

- メンタルヘルス不調への気づきとケア
 - ・ 職場内に、相談に応ずる体制をつくる
 - ・ 職場外の相談機関の活用を図る
 - ・ ストレスチェックを行うことができる機会を提供する → 共済組合の事業の活用
 - ・ 職員の家族による気づきや支援を促進する
→ 共済組合の事業の活用



二次予防

(ウ) 職場復帰支援・再発予防

メンタルヘルス不調により休職した職員が、専門医の診療を経て円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにサポートすることが大切です。

- ・ 専門医等の助言を受けながら復職プラン（以下「試し出勤」という）を作成し、それに対応する手順、内容、関係者の役割等について定める
- ・ 試し出勤の実施に対する体制等の整備を行い、職員に周知する
- ・ 試し出勤の実施は、組織的かつ計画的に取り組む
- ・ 個人情報保護に十分留意するとともに、主治医との連携を図りつつ取り組む
→ 再発の防止



三次予防

イ メンタルヘルスの4つのケア

メンタルヘルスケアには4つのケアがあります。特に、学校現場においては、教職員本人の「セルフケア」の促進とともに、校長、教頭等の管理監督者による「ラインによるケア」の充実が必要です。

教職員が健康で、その能力を十分に発揮して教育活動を行うためには、明るく活気のある職場づくりが大切です。このためには、教職員の健康管理に重要な役割を持つ**管理監督者が、正しい知識を持ち、適切に対応することが重要**です。



ポイント

- (ア) 校長等が自らメンタルヘルスケアを推進することを表明し、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「職場内の保健スタッフ等によるケア」及び「職場外の資源によるケア」の「4つのケア」を効果的に実施・活用する。
- (イ) メンタルヘルスケアの推進の担い手（職場内の保健スタッフ）を決める。
- *学校現場では、衛生管理者又は衛生推進者、養護教諭が望ましいでしょう。

4つのケア

セルフケア

・ ・ 職員自身が行うケア

ラインによるケア

・ ・ 管理監督者が行うケア

職場内の保健スタッフ等によるケア

・ ・ 職場の健康管理担当者が行うケア

職場外の資源によるケア

・ ・ 地方自治体、共済組合、医療機関等が行うケア

ウ 4つのケアと3つの予防手段の関係

「セルフケア」、「ラインによるケア」、「職場内保健スタッフ等によるケア」及び「職場外資源によるケア」の「4つのケア」それぞれで、3つの予防手段を講じていくことが必要となります。



(2) 職場でメンタルヘルス対策を行う意義

◆ 働きやすい職場環境の醸成と教職員の健康増進

→ 働く意欲と学校全体の活力の向上

メンタルヘルス対策は、不調に陥った人だけでなく、職員や組織を対象として職場環境改善を行うことであり、それらの状況にあったケアをすることが大切です。

メンタルヘルス対策が有効に機能することは、職員の労働生活の質を高め、ワークモチベーション（働く意欲）を維持し、生産性や活力の向上につながります。→P13 参照

また、教職員が心の不健康状態に陥るということは、本人の教師としての自己実現の挫折であると同時に、児童生徒の学習に支障をきたし、健全な人格の形成に直接的、あるいは間接的な悪影響を及ぼす可能性があります。そのため、教育現場におけるメンタルヘルス対策はことさら大切となってきます。

◆ リスクマネジメント対策

→ 安全配慮義務違反の防止

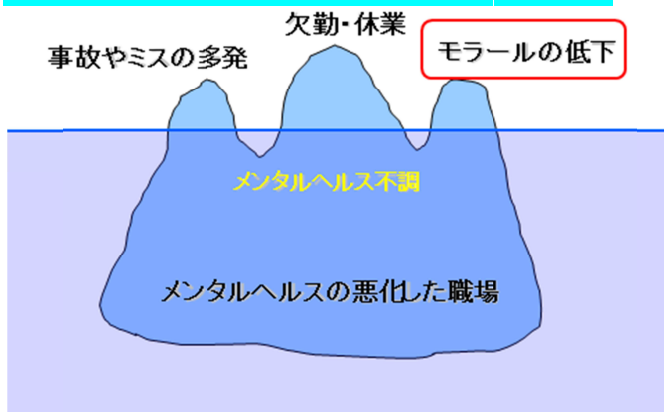
使用者（事業者）は、労働者の生命および健康などを危険から保護するよう配慮すべき義務：安全配慮義務があります。メンタルヘルス不調に対しての使用者の対応が不適切だったために、メンタルヘルス不調を悪化させてしまった場合や、業務と密接な関係があると判断されたメンタルヘルス不調は、公務災害（労災）請求や民事訴訟につながる場合もあります。

また、職員のメンタルヘルス不調が社会的問題（犯罪を含む）に結びついた場合、もし適切な対応をとっていなかった場合には、民法上の使用者責任（民法第 715 条）を問われる可能性があります。

安全配慮義務の責任を負うのは県及び市町村等ですが、実際に学校経営をしているのは校長・教頭・事務長であり、これらの管理監督者は安全配慮義務の履行補助者とみなされます。

このようなことから、安全配慮義務を履行するためには、管理監督者は単に部下の健康状態を気遣うのみでなく、具体的な業務上の措置を講じることが求められています。

メンタルヘルスの悪化した職場のイメージ



メンタルヘルスの悪化した職場からは、メンタルヘルス不調者が続出しかねません。

メンタルヘルス不調は、欠勤・休業、事故やミスの多発、あるいはモラルの低下として表現されます。

2 教職員のメンタルヘルス不調の背景等

文部科学省により平成25年3月29日付けでまとめられた「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）：教職員のメンタルヘルス対策検討会議」では、教職員のメンタルヘルス不調の背景として次のものをあげています。

(1) 業務量の増加及び業務の質の困難化

- ア 授業等の教育活動以外の用務、保護者との関わり等の増加など業務量が増加しているが、教諭間で残業時間のばらつきが大きい。
- イ 生徒指導、保護者や地域との関係で困難な対応を求められるなど、教職員個人の知識や経験だけでは十分に対応できないことがあり、業務の質が困難化している。
- ウ 業務改善に対して肯定的な回答をした割合は校長で78%、教諭等では約55%と校長とその他の教職員との間で認識に相違が生じている。

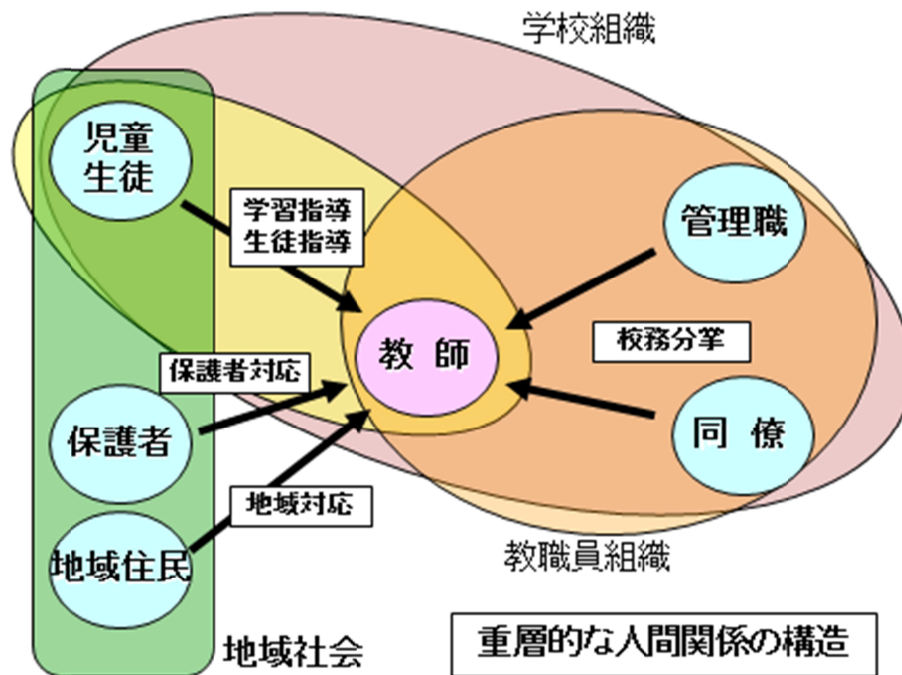
(2) 教職員の業務の特徴等

ア 教職員の業務の特徴

- ・ 管理職が少ない、いわゆる鍋蓋型組織のためラインによるケアが難しい。
- ・ 教職員としての理想の強さは、厳しい仕事によるストレスから身を守る面がある一方、それが強すぎると理想的にできていないことをストレスに感じ、自らを責めることになる場合や他の教職員に対して厳しく接する場合がある。
- ・ 職務は属人的対応が多く、個人で抱え込みやすい性質があると同時に、一人で対応するケースが多くなる傾向があり、一部の教職員に業務の負担が偏るケースもある。
- ・ 対人援助職であるために決まった正解がない事例も多く、成果を実感しづらい。それゆえ自分の行動が適切かどうかの迷いや不安を抱きながら対応していることもある。バーンアウト（燃え尽き症候群）のリスクも高い。

イ 職場等での人間関係

- ・ 職場内の雰囲気やコミュニケーションの状況について、校長とその他の教職員との間に認識のギャップがある。
- ・ 同僚に対して意見を言いにくい、干渉されたくないという気持ちがあり、良好な人間関係が十分に形成されにくい。
- ・ 上司や同僚が相談を受けても、仕事の仕方等についてのアドバイスが中心になりがちで、さらに精神的負担を感じてしまうことがある。
- ・ 同僚や上司・部下の人間関係に加えて、児童生徒や保護者等との人間関係も相互に影響し合う（重層的な人間関係）。



ウ 教職員の自己健康管理の現状

- ・ メンタルヘルスに対する知識が少なく、生活に支障が出ないと本人も周囲も気づかない。精神疾患で休職する教員の約 3 分の 2 が休職の直前になるまで受診していない。

エ 校長等による教職員の健康管理の現状

- ・ 教職員の健康状態の把握状況に関して、校長等とその他の教職員との間に認識のギャップがある。
- ・ 校内で問題が発生したとき、外に助けを求めるのが全体的に遅い。

教職員のメンタルヘルス不調の背景をまとめると

- ◆ 業務量の増加や質の困難化、教諭間の残業時間のばらつき、校長等とその他の教職員との間の認識ギャップ等の傾向があります。
- ◆ 教職員の組織や業務の特徴として、いわゆる鍋蓋型組織のためメンタルヘルス対策についてラインによるケアが難しい面や、学級担任や事務職員など教職員が一人で対応するケースが多く、組織的な対応が十分でない状況です。

校長、教頭等の管理監督者は、以上のような教職員の特徴を踏まえてメンタルヘルス対策に取り組んでいく必要があります。