

全高長 第 68 号
平成24年10月15日

教職員のメンタルヘルス対策検討会議
座 長 吉川武彦 様

全国高等学校長協会
会 長 及川良一
(公印省略)

「教職員のメンタルヘルス対策について（中間まとめ）」に対する意見

貴会議で発表された「教職員のメンタルヘルス対策について（中間まとめ）」に対して、下記の通り意見を述べます

記

1 教職員の業務軽減について

「中間まとめ」2～3ページの「教職員のメンタルヘルス不調の背景等」にあるように、近年、「教職員の仕事の質や量が変化してきており、特に提出しなければならない報告書が多く」、これに加えて「生徒指導上の諸課題、保護者や地域との関係において、困難な対応が求められる」ような事例が多くなっているのは事実である。このため「児童生徒と共に過ごす時間や権威といった教員を支えていたものが減り、消耗する要因である事務的用務、保護者対応等が増えてきている」実態も現実に存在している。

このことを解決する方策としては、作成を求める書類の削除と教職員定数の増加措置が挙げられる。この施策を実施することにより、教職員の勤務時間に余裕が生じ、個々の教職員の心にゆとりを持たせることが可能になり、結果として「良好な職場環境・雰囲気醸成」が成されることが考えられる。

2 管理職と教職員のフランクな対話の促進について

「中間まとめ」2ページに指摘があるように、「教員はその職種の特徴から、自分の行動が適切であるかどうかの迷いや不安を抱きながら」勤務しているような現実も、一部にはあると考えられる。

これを解消する一つの方策として、最近実施されている人事考課制度の有効利用がある。この制度では、教職員に対する年間数回の管理職面接が義務づけられており、従前と比較して管理職と教職員がフランクに会話できるようになったとの声がある。このような面接

を始めとする教職員と管理職との対話の中で、以前よりは教職員の悩みや相談事を管理職が自然体で聞くことができる機会が増加したのではないかと考えている。この対話の中から、管理職が教職員の心身に関する不調を早期に発見できる可能性もある。このことが「管理職による適切なサポート」や「開かれた校長室」への 第一歩であると考えられる。

3 復職支援について

復職プログラムの作成・実施については、復職への行動を起こす適切な時機やプログラムの内容において、個々の事例により極めて差異が大きいという実態があり、主治医との緊密な連携と管理職の当該教職員に対する詳細な観察が必要である。このことは、これらの措置が日常業務に加わることによる管理職の負担増が多大なものになることを意味し、「中間まとめ」19ページにあるように、「教育委員会等が、新たな取組により管理職に過重な負担がかからないよう配慮する」ことが欠かせない。具体的には、当該校長をサポートする専門職の地域内配置、校長に対する他の職務の軽減等が必要である。

4 教員養成段階での配慮について

新規採用を含めた若年層におけるメンタルヘルス不調の原因として、当該教員がそれまで自らがその成長過程で経験した学習環境や家庭環境と大きく異なる環境下にいる生徒に接した際に、生徒への本質的な理解を深める能力が不足し、生徒の気持との齟齬が生ずることが挙げられる。生徒への理解力が不足すると、教員が自らの実践とその効果の乖離から自らを責める行動をとり、メンタル不調につながる例が多い。

このことを防ぐには、教員養成課程で様々な種類の学校を実体験し、多様な生徒の実態を肌で感じ取ることができるような研鑽を積むことが大切である。しかし、学校によっては実習を受け入れ難いほどの多忙さを教員が抱えている所も多く、実習受け入れに難色を示す例も多い。この問題の解決には、困難な課題を抱えている学校に対して、学級定数削減や教員の人的配置増等による十分な下支えの施策を行い、実習生を受け入れることのできる環境作りが必要である。

教員養成課程で様々な体験を積むことにより、経験の浅い教員が「教員は完璧にやって当たり前であるとか、子どものために身を粉にして頑張るものだといった」気持ちに過度にのめり込むことなしに、自らを客観的に観察できる心のゆとりを持ちうるようになることを考える。