

教師のメンタルヘルスの現状と課題

—私の経験した事例から考える—

山本 力

(岡山大学大学院教育学研究科)

1. はじめに

職業生活の大きな変動は心身を疲れさせ、時に職業的アイデンティティの揺らぎをもたらす。目まぐるしく変わる教育行政への対応、課題を持った子どもや保護者への支援の困難さ、事務的な仕事の増加と煩雑さなど、大学から幼稚園まで対応すべき新たな課題が山積し、多くの教師は多忙を極めて、強いストレスを経験していると思われる。その繁忙さのために夜の8時～9時までも職員室に残っての仕事が続くことも日常的である。

今日の教師が経験しているストレス状況を象徴的に示す指標が教師の休職者数の激増である。文部科学省によれば、うつ病などの精神疾患で休職した教師の数は、平成17年度4,170人（全休職者の約6割）にのぼっている。平成7年の休職者数が1,240人であるので、この10年で3.4倍近くにはね上がっている。岡山県や広島県でも全国と同様の増加を示し、全国平均に比べて休職者の割合も大きい。

現在の教師の生活に何が起きているのであろうか。何がストレスの要因になっているのであろうか。さらに、ライフサイクルのどのような時期に心身の調子を崩しているのであろうか。このような問いを念頭に置きつつ、私の臨床経験（教職員のメンタルヘルス相談活動）をリフレクティブに省察してみたい。

2. 臨床事例のアウトライン

私は岡山大学や中国中央病院（共済組合事業）において現職教員を対象としたカウンセリングを続けている。この報告では2005年～2006年の約2年間の臨床経験を振り返って、「教師のメンタルヘルスの課題と現状」について若干の考察をしてみたい。

この2年間に43名の教員の短期カウンセリングを実施した。来談者の年齢は24歳～58歳までに散らばっているが、女性教師が35名と来談者の81%を占め、40歳代後半の年代層が半数である。私の相談活動から女性教師の中年期危機（mid-life crisis）の様相が炙り出されと思われる。その訴えの特徴は家族関係に関するストレスが比較的顕著であった。

なお、初回面接でルーチン検査として行っているGHQ28の平均値は15.5点（cut-off point:5/6）と高得点を示した。利用者は予防的に利用しているのではなく、主観的に相当に苦痛になってようやくカウンセリングを求めてくるのが分かる。精神医学的診断でみると、適応障害、感情障害（抑うつ）、急性ストレス反応が大部分を占めている。

3. 家族のストレス要因

従来、教職員のメンタルヘルスを悪化させる要因分析では、専ら学校現場でのストレス要因が注目されてきた。私も職場の問題が焦点となると予想して、教員のメンタルヘルス相談を始めたが、その予想とは異なり、家族の問題が焦点となることが予想以上に多かった。すなわち 43 事例の中で 26 事例が家族要因に大きな葛藤があった。

一般的に言って家族のストレス要因が潜在的、持続的にある状態で、新たに学校要因のストレスが加わると相乗作用で心身の疲労が限界に達すると思われる。例えば、ある女性教員はこう語った。「家では姑と長年折り合いが悪く、主人ともあまりうまくいっていません。それで、生徒といるときが一番楽しかった。でも最近、あることから学級経営に行き詰まって、どこにも〈居場所〉がなくなりました。どこか遠くへ逃げ出したいです」と。

女性の方が男性よりも家族関係や家庭要因に巻き込まれやすく、敏感であるのかもしれない。家族に係わる訴えの中心は、子どもとの関係、夫婦関係、親世代との関係である。

(1) 女性教師の多くは子育てにおいて親世代のサポートを得ている。もちろん保育所にも支えられている。そのような家庭において、子どもが不登校などの学校不適応に陥っていることがある。保爺、保婆の役割は大切であるが、副作用として親子の間のアタッチメントが希薄になったり、母親と祖父母との間に思いのズレが生じたりしている。クラスの生徒の指導は上手でも、自分の子ども問題にはどうしてよいか分からないという苦しさが伝わってくる。

(2) 中年期の夫婦関係も微妙である。例えば、夫の浮気や不倫という状況に遭遇して、相談にいられた事例も 4 事例あった。懸命に働いている最中に、満たされない何かを叶えるかのように、男女の問題にはまり込んでいく。事例によっては思春期にある子どもへの影響も少なくない。中年期の「落とし穴」の一つであると思われる。

(3) もう一つのテーマが実家の親や姑等との葛藤である。クライアントの多くは 40 歳代後半の人たちだが、親世代との葛藤が再燃しているケースが少なからずあった。思春期の反抗には〈苛立ちと怒り、甘え〉の感情が際だっているとするなら、「思秋期」の反抗では〈怒りと抑うつ、無力感〉が顕著なようである。実の親との葛藤は若い頃から抱えている「未解決の葛藤」の再燃である。また、老親の介護負担や死別の悲嘆によるストレスもある。

4. 学校のストレス要因

相談事例のうち 15 例は純粋に学校要因の困難さが訴えられた。どの教員も不安・抑うつ状態や心身症的反応を呈しているが、いずれも職場の対人関係の困難さが共通して見出せるが、その困難さは二重構造をなしている。つまり、前景には生徒や保護者との対人葛藤があり、その後景には管理職や学年団との認識や価値のズレやサポートの欠如がある。

学校要因から生起しているメンタルヘルス上の問題を印象分析ではあるが大別して、以下のように概念化（ネーミング）してみた。

(1) 植え痛み型：先行研究でも望まれない「異動」は大きなストレス要因となることが指摘されてきた。「配転パニック」という精神医学の用語もある。ここでの概念化である「植え痛み現象」と

は樹木を移植したときに新しい地でうまく根付かない事態からのメタファーである。異動に伴う植え痛みには2相ある。第一相は馴染んだ対人環境の喪失で、第二相は新しい環境への馴染みにくさ(不適応)である。「前の校長はよく理解してくれて自ら動いて応援してくれたが、この学校の校長の対応は表面的で、自分からは何もしてくれない」、「前任校の雰囲気や物事の進め方と今度の学校のそれらが大きく違う。戸惑うばかりだし、教職員の交流も少なくて元気が出てこない」など、対人環境の変化が教員の志気や精神保健に及ぼす影響は大きい。

(2) 燃え尽き型:「燃え尽き (burn out) 症候群」の名称は広くられている。私が観察した教師の典型的な問題像は以下のとおりである。このタイプの先生は有能と評価されている。有能なだけに仕事が集中しやすく、忙しい上にさらに忙しさが加重されている。ところが生徒指導上の問題など何かの出来事がきっかけで強い無力感(コントロール不能感)に陥る。やり甲斐の欠如や無力感が疲弊度を増大する。加えて同僚や上司から期待するサポート(後ろ盾)が得られないと、学校への強い忌避感情が生じ休職にいたる。不思議なことに学校現場を離れて「荷下ろし」できると、比較的楽に生活できる。その意味でうつ病とは異なる。

(3) ミスマッチ型:最後に、他の二つのタイプとも重なり合う要因ではあるが、教員当事者と対人環境とのミスマッチがある。精神医学的には「適応障害」と診断されるタイプである。ある小学校教員はこう述べた。「新しい校長に変わって学校運営の方針が変わり、親しい先輩教員が転出してから、自分のやり方ができなくなった。元気のいい児童の担任にもなったが、苦手意識が強い」。しばらくして抑うつ的になって休職した。復職の過程で、私と共有した方針は「自分の相撲をとれなくなって行き詰まったので、自分の本来の相撲を取り戻す」ということであった。ある種の文化摩擦から自分を見失った者は、本来のアイデンティティを再発見するのが一つの道であると思われる。

5. メンタルヘルスに係わる支援

教職員のメンタルヘルスに係わる支援についても若干触れておきたい。ここでは時系列に沿って幾つかの問題を指摘しておく。つまり、予防的対応・直接介入・アフターケア、の3側面である。以下の「小見出し」では語呂がよいので英語表記のまま用いる。

(1) **pre-vention**: 一般に、人が傷つくのは対人関係の摩擦からであるし、人が癒される契機も対人関係のサポートである。必要なことは上司や同僚の共感的な理解や適切な評価、実際の手伝いなどである。近年、「同僚性 (colligiarity)」という用語が登場し、学校における同僚性の構築が求められている。ピア・サポートや協働 (collaboration) の概念も同僚性と同じベクトル上にある用語である。教師は困っても、お互い大変なことが分かっているので、同僚に助けを求めることを控える人が多い。だから個人の力で援助を要請するのではなく、システムとして援助を求められる仕組みを作っていく必要がある。

さらに今日のストレスや多忙さを生み出している職場環境や仕事の仕組み(システム)を変えるための社会的な改革もどうしてもやる必要があると思われる。

(2) **Inter-vention**: インターベンションは困っている事態に対する直接介入である。精神的な葛藤がある場合は、カウンセリングを受けることは有効な方法の一つである。しかし、私の経験では必

ずしもカウンセリング（心理療法）を利用する教員は多くない。相談したいという人は少なからずいるが、実際にカウンセラーを訪れる人は半分以下であろう。この落差をサービス・ギャップと言う。サービス・ギャップを小さくするために、利用できる機関はどこにあるのか、カウンセリングとは何か、どのように利用するのかなど、についてストレスに陥っている教職員にしっかりと広報する必要があると思われる。それと同時に、自発的に「相談する強さ」を持ってほしい。

(3) **post-vention** : ポスト・ベンションとはアフターケアのことである。特に退職から戻ってくる教員をどう支えるのか。退職している教職員の職場復帰への支援プログラムは東京都の試みを皮切りに全国に広がっている。岡山県、広島県でも実施されている。職場復帰(復職支援)プログラムは退職期間中の最後に「慣らし運転」のために1ヶ月程度行う段階的な作業プログラムであり、職場の生活に慣れるためのリハビリテーションである。

現在の復職支援プログラムには課題や副作用もある。例えば、1ヶ月以上前から取り組むために十分な休養が取れない、作成されたプログラムの内容が必ずしも適切ではない、リハビリが必要でない人も受けることになる、などである。効果的なプログラムを作成することはこれからの課題であろう。

成人期に求められる課題は“love and work” (Freud,S.) である。いま、私たちは職業生活の質 (QOL) を高める努力を、制度的、組織的なレベルで、そして個々人のレベルで自覚的に遂行していくことが不可欠な時代に生きているのである。