

教師のバーンアウトの理解と援助

新井 肇

(兵庫教育大学大学院学校教育研究科)

1 深刻化する教師のメンタルヘルス

教師をとりまく状況とバーンアウト

バーンアウト(燃え尽き)とは、教師・カウンセラー・医師・看護師など対人援助職に特有のストレスをさす概念である。単なる疲労とは異なり、「長期間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である」(Maslach,C., Jackson, S.E., 1981)と定義される。

現在、教師を取り巻く状況はいじめ・不登校・暴力・性非行・薬物乱用・自殺など問題行動の多様化と深刻化にともない、ますます困難なものとなっている。実際、文部科学省の調査によると、2005年度の公立学校教員の病気休職者の数は7,017人、うち精神疾患によるものが4,178人で59.5%を占め、過去最高となった。10年前に比べると人数は3倍にのぼり、在職者全体に占める割合も0.45%と国家公務員の2.5倍の比率で(国家公務員の精神疾患による休職者は1,160人、0.18%)、教職の厳しさを物語る数字となっている。

教師の仕事の難しさ

対人援助の仕事は、人間相手のために数量化することができず、やってもやってもキリがなく、仕事に対する達成感や自己肯定感が得られにくいという特徴をもっている。満足できる反応が相手から返ってきたり、正当な評価が得られれば、やり甲斐も充実感も得られるが、予期せぬ反応が返ってきたり、いくらやっても周囲からの評価が得られないときには、仕事に寄せる期待が大きければ大きいほど幻滅感が高まり、失望感や絶望感にとらわれることになる。ときには、そうした自己否定感情が自殺の背景にもなりかねない。

教師は、対人専門職のなかでも、集団への対応を持続的に迫られる点で困難度が一層高いと思われる。30人のクラスならば1対30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。また、少なくとも1年間は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。

さらに、教師の仕事自体に内在する問題もある。佐藤学(1994)は、教職の特徴として「再帰性」「不確実性」「無境界性」という三点をあげている。「再帰性」とは、教育行為の責任や評価が生徒や親たちから絶えず返ってくる性質をいう。「不確実性」とは、教える対象が変われば、同じ教育態度や教育技術で対応しても同じ成果が得られるとは限らない側面のことである。「無境界性」とは、再帰性と不確実性が教師の仕事の範囲を際限なく拡張し、責任領域を拡大してしまう傾向をさしている。したがって、かつてILOが指摘したように「教師は戦場なみのストレスにさらされている」ということになるのである。

2 何がバーンアウトを引き起こすのか

「関係性の破綻」がストレスサー

2006年度に、A大学大学院の現職派遣教員99人を対象に、学校現場でのバーンアウト経験に関するアンケート調査を実施した。バーンアウトを「心の危機」という広い意味でとらえたときの原因を尋ねたところ、表1のような回答を得た。

表1. バーンアウトの原因(複数回答可, 上位10項目, N = 99人)

バーンアウト原因	人数
手に負えない児童に振り回される	37
職員間の共通理解や協力が得られずに孤立	20
管理職との軋轢	12
保護者との人間関係	11
同僚とのトラブルやいじめ	9
多忙	8
異質性の高い学校への転勤(今までのやり方が通用しない)	7
新任時のリアリティショック(理想と現実との落差)	6
部活動における生徒・保護者との軋轢	6
望まない、または予期しない校務分掌	4

教師は日常的に、児童生徒との人間関係、保護者との人間関係、教師間の人間関係という3つの複雑な人間関係にさらされている。特に、児童生徒との人間関係が悪化した場合には、教師と児童生徒双方にとって大きなストレスとなる。また、本来連携すべき保護者も、時として学校に過度の期待をいだいて無理な要求をつきつけたり、関係がこじれたりした場合には教師にとって大きなプレッシャーとなる。仮に児童生徒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ター的な雰囲気と組織体制が職場に確立していれば、やる気を低下させずに困難な状況に取り組んでいくことができる。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教師にとってストレスサーとなり、バーンアウトを促進する大きな要因になると考えられる。

バーンアウトが生じるプロセス

そのような状況に追い込まれたとき、子どもや保護者、同僚や管理職の一言や否定的な態度がバーンアウトの引き金となる。問題行動を繰り返す複数の生徒に必死で対応していた若い教師が、校長から「生徒が悪くなるのは担任の指導力の問題だ」と叱責され、がんばる気力が一気に失せてしまったというケースもある。

その結果、不眠や喉の渇き、涙が止まらない、呼吸困難になるなど様々な心身の変調があらわれる。さらに無理を重ねると、ホルモンのアンバランス、円形脱毛症、胃潰瘍などが生じる。生徒の家出や自殺未遂などの問題行動の指導に追われているうちに円形脱毛症や突発性難聴になった教師は、「むしろ、顕著な身体症状が出てよかった。そうでなければ、病体を取るふんぎりがつかず、どうなっていたかわからない」と述懐している(新井, 1999)。目の前の子どもへの対応に追われ、疲

れを癒すことを先送りにしてしまいがちで、朝つらくても、「休むとみんなに迷惑がかかってしまう。行けば何とかなる」と無理をしてしまい、にっちもさっちもいなくなりバーンアウトしてしまうケースも少なくない。

3 職場のストレスにどう対処するか

バーンアウトをどう防ぐか

では、バーンアウトに陥らないようにするにはどのような対処方法が考えられるのであろうか。表2は、同じくA大学大学院の現職派遣教員に、バーンアウトの乗り越え策について尋ねた結果である。

表2. バーンアウトの乗り越え(複数回答可, N = 99人)

<学校・職場での対策>	人数
教師間の支え合い, 協力体制, チーム援助	39
悩みを共有する, しゃべる, 愚痴る	29
相談する	23
生徒が支え(生徒からエネルギーをもらう)	10
管理職(責任感のある)サポート	18
仕事を休む(休める体制が必要)	19
居場所をつくる, 誰かから理解される	15
早い段階で病院を受診する	13
<人間関係の持ち方>	
他の職場, 教師以外の職種の人との交流	16
心許せる人との繋がり, 本音で語る	16
家族, 恋人の支え	12
<個人の考え方・生活の工夫>	
趣味を持つ(スポーツ, 映画, 旅行等)	21
リフレッシュする, 気分転換	14
時間が解決, 開き直る, 割り切る	11
スモールステップの目標設定	11

個人のコーピング

ストレス対処のタイプをみると、問題直視型コーピング中心の教師と、情動調整型コーピング中心の教師とに大別することができる。前者はストレスの原因に能動的に立ち向かい、それを克服しようとするのに対して、後者は問題を回避しようとする傾向を示す。バーンアウトに対して、積極的に対応する以外のコーピングには効果がないという考えもあるが、問題直視型のコーピングをおこなうためには、情動の調整が並行してうまくおこなわれることも必要である。そして何よりも、個人が行うコーピングには限界があるので、職場で共感・協調できるような同僚関係を形成し、ソーシャル・サポートを促進することが重要であると思われる。

職場のソーシャル・サポート

困った問題を抱えたときに相談できる人が職場内に存在することは、バーンアウトを抑止するうえで大きな力になる。ただし、支援者がいるにもかかわらずバーンアウトしていくケースを考える

と、情緒的な支援だけでなく困った状況を乗り越えるために情報を提供したり、チームで問題に対応するといった具体的支援が実際に行われるかどうかが重要であると思われる。例えば、生徒指導がうまくいかないという場合、原因が教師個人の力量に還元されがちであるが、実際には学校としてどのような協働的指導体制で臨んでいるかという背景によって困難度は変わってくる。問題を抱えて不安そうにしている同僚がいたら、一人にしておかないでさりげなく声をかけ話を聴く、状況によっては一緒に対応する。そんな関係が職員室のなかであれば、お互いに気持ちが楽になり、困難な仕事にも向かっていくことができるようになるのではないだろうか。

4 今後の課題

現時点でバーンアウトを防ぐためには、職場に同僚性を基盤にした協働性をどう築くかということが最重要ポイントであると考えている。その前提として職員間のコミュニケーションを促進するうえで、インシデント・プロセス法などの参加型の校内研修が有効性を発揮すると思われる(新井, 2005)。また、組織上の問題として、人的配置(人事異動や校務分掌)を適正におこなうことがバーンアウト対策として重要な鍵になる。したがって、バーンアウト予防において管理職が果たす役割は大きく、管理職研修に教師のメンタルヘルスに関する内容を取り入れたり、学校内のメンタルヘルスの相談役として校医に精神科医を導入することなどを考える必要があると思われる。

さらに、ストレスチェックリストや健康調査、性格検査などを加味したバーンアウト・アセスメント票を整備し、バーンアウト傾向の程度と原因を特定し、個々のケースに応じた支援を行うためのシステムをつくることも、今後の実践的な研究課題であると思われる。

引用参考文献

- 佐藤学 1994 教師たちの燃え尽き現象(ひと262号) 太郎次郎社
新井肇 1999 教師崩壊—バーンアウト症候群克服のために— ずずさわ書店
新井肇 2005 インシデント・プロセス法の教師バーンアウト予防効果に関する研究 (生徒指導研究第17号) 兵庫教育大学生徒指導研究会
Maslach,C., Jackson, S.E. 1981 The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.