

# 関係団体からの意見

## 目 次

1. 指定都市教育委員・教育長協議会	1
2. 全国連合小学校長会	3
3. 全国高等学校長協会	5
4. 全国特別支援学校長会	7
5. 全国公立学校教頭会	14
6. 全国養護教諭連絡協議会	16
7. 全国公立小中学校事務職員研究会	17
8. 全国公立高等学校事務職員協会	18
9. 日本教育大学協会会長	19
10. 社団法人日本社会福祉士会	21
11. 社団法人日本精神保健福祉士協会	22
12. 日本教職員組合	25
13. 全日本教職員組合	34
14. 日本高等学校教職員組合	38
15. 全国教育管理職員団体協議会	40
16. 公立学校共済組合本部	42

## 「教職員のメンタルヘルス対策検討会議の中間まとめ」に係る意見等について（回答）

指定都市教育委員・教育長協議会

平成24年10月5日付け事務連絡にて依頼のありました標記の件に関しまして、以下のとおり回答いたします。なお、本回答は本協議会の各都市からの意見を整理したものに留まることを申し添えます。

### ○【2～4頁】「2. 教職員のメンタルヘルス不調の背景等」

- ・ 国、地方ともに課題となっている厳しい財政状況、公務員の定数削減及び人件費抑制の流れ、学校教育及び教職員に対する世間の厳しい目、学校教育に対する期待や要求の複雑化・高度化等により、優秀な人材が、職業選択の際、教職を敬遠する傾向はないか。
- ・ 教職員一人あたりの仕事量の増加傾向が強まっていることにより、職場内での支え合い、休暇・休業等の教職員をカバーすることができにくくなっている状況はないか。
- ・ 「3. 予防的取組」及び「4. 復職支援」を十分に実施するのに必要な教育予算及び人員配置をはじめとする体制づくりが十分に講じられていない状況はないか。
- ・ 教職員のメンタルヘルスに関する統計データと、全国学力学習状況調査、生徒指導上の課題等に関する統計データとの間に、何らかの相関はないか。

### ○【4頁】「2-⑤ 職場環境としての学校の特徴・雰囲気」6番目の項

「市町村教育委員会では、県費負担教職員の健康管理まで十分対応できていない現状がある。」とされているが、指定都市においては、県費・市費に関係なく市が健康管理しており、記述として断定することは適切でないと考えます。「対応できていないこともある。」等に変更すべきである。

### ○【6頁】「3-① セルフケアの促進（家族の方へのメンタルヘルス対策の周知）」

“家族の方への窓口周知”について、有効であるとする根拠や実践例について示して欲しい。

### ○【8頁】「3-③ 業務の縮減・効率化等（速やかな保護者対応と管理職による適切なサポート）」

「保護者対応については、… 努めることが大切。」

→ 必要がある（または）ことが大切である に改めるべき。（表現の修正）

### ○【9頁】「3-④ 相談体制等の充実（専門家等の活用も含めた体制の充実）」

スクールカウンセラーはぜひ活用したいが、スクールカウンセラーが児童に係る相談に乗るために国から補助を受け、予算化され、設置されている以上、教職員個人の悩み相談相手として積極的に利用案内を行うことができない。実態としては、児童についての相談と結び付けて、教職員自身の悩みまで相談している。教職員の個人的悩みの相談相手として、明言してよいのか？

### ○【10頁】「3-⑤ 良好な職場環境・雰囲気の醸成」

学校の労働安全衛生管理体制整備のため、地方公共団体において財政措置を推進することが必要とされているが、国においても、地方への財政支援を検討することを要望する。

### ○【11頁～】「4. 復職支援」

職場復帰訓練については、労務上の取扱い、災害発生時の取扱い、義務化できないなどの課題があるため、制度面で検討が必要と考える。

○ 【13～14 頁】「4－② 復職プログラムの実施前における対応」

職場復帰訓練は、慣らし勤務の部分と復職後の業務の準備の部分との二本柱で考えると、復職後の負担を減らせるように感じる。プログラムの構築についてのガイド等の参考資料を例示いただけるとありがたい。

○ 【17 頁】「4－④ 復職プログラムの実施後における対応」  
(復帰の時期)

周知のことではあるが、年度替わりの4月には管理職以下教職員の異動があり、新しく学校がスタートする時期である。このような時期に様々な配慮をして復職者を受け入れることは、現実的に厳しい様子がかがわれる。充分回復して新年度の復帰なら良いと思うが、新年度にあわせて復帰というケースが多いと思う。現実には、すぐに再休職へという人がいる。実際には本人も学校も区切りの良い時期を望んでいる状況がある中で、どのようにしたら、年度替わりでない、繁忙でない時期に復職ができるのか、具体的なアドバイスが欲しい。

(復帰の際の勤務場所)

人事異動を誘引として発症したケースだけでなく、人間関係が原因で発症する場合についても、他の職場での復帰を検討する場合があると考える。

○ 【16～18 頁】「4－④・⑤」

再発防止のために勤務の軽減を行うことは大切だが、復職してしまえば休職期間中のような補充講師が設けられないことが多い。人員が少なく、年度初めから復職者にフルパワーを求めなければ、まわっていかない学校もある。市費で非常勤講師を充てている教育委員会もあるそうだが、教育委員会独自で制度化・予算化していくことには限りがある。

○ 【19 頁】「5. その他」

教員の資質・能力の向上は重要だが、メンタルヘルス不調にある教員には、免許更新制度の時間的・精神的な負担が大きいため、何らかの支援策の検討が望まれる。

平成 24 年 10 月 31 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

全国連合小学校長会長 露木 昌仙

### 「教職員のメンタルヘルス対策検討会議の中間まとめ」についての意見

教職員のメンタルヘルスにつきましては、現在、深刻な状況にあることから貴検討会議において専門的な見地から今後の取組について検討した結果を中間まとめとしてとりまとめられたことに対しまして敬意を表します。

全国連合小学校長会でも、精神疾患により休職している教員が依然として 5,000 名を超え高水準にあること、新規採用教員で条件付採用期間中に病気により離職した教職員の 9 割以上が精神疾患によるものなどメンタルヘルス対策の充実・推進を図ることが必要であると受け止めております。

さらに、メンタルヘルス不調により休職から復職した教職員が再度休職となる場合もあることから、再度の休職とならないような対策を講じることも必要であると考えております。

つきましては、全国連合小学校長会としての意見を下記の通り取りまとめましたので、今後の議論において、本会の意見が反映されるよう要望するものであります。

#### 記

- 1 教職員のメンタルヘルス不調の背景等を十分に分析し把握していただきたい。  
○これまで文部科学省が行ってきた調査結果にもある通り教職員は、授業時間以外にも教材準備や保護者対応、事務的対応などのために多忙感があります。学校への人的措置の状況等も踏まえメンタルヘルスについての課題をよりの確に分析、把握していただきたい。
- 2 予防的な取組が行われにくい状況について分析し課題を把握していただきたい。  
○メンタルヘルスに関する相談窓口や病院等を指定した相談体制が充実してきています。しかし、学校における人的措置が十分でないことからそれらの相談機関への通所、通院を戸惑う状況があります。早期の専門的な診断等が必要なことから人的な措置の状況を含めた分析と課題を把握していただきたい。

3 学校を取り巻く状況、教員の勤務状況などについて関係医療機関、相談員や医師等の理解の状況を分析し把握していただきたい。

○関係医療機関、相談員や医師等の学校の状況についての認識の不十分さから病気休暇の取得や休職、復職への判断が校長の考えと違うことがあります。そのために例えば医師等の判断で復職した後、再度の休職の事態となる場合があります。教員の勤務や学校を取り巻く状況などについての医師等の理解について分析し把握していただきたい。

4 校長の意見を重視するメンタルヘルス対策の充実・推進を図っていただきたい。

○様々な状況がある中で各校長は学校を経営しております。経営判断は、児童、保護者、教職員組織など多くの要因を総合的に考え行っています。この校長の考えを重視したメンタルヘルス対策の充実・推進を図っていただきたい。

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ことを可能になると考える。



平成24年10月31日

全国特別支援学校長会

ページ	意見のある項目または内容	左記の項目または内容に関する意見
2	教職員のメンタルヘルス不調の背景等	<p>対人、コミュニケーション能力等がより要求されるようになってきた結果、アスペルガー症候群、境界性パーソナリティ等の課題を抱える人の適応がより難しくなってきたことも考えられる。この障害があるから教育ができないということではないが、困難性は増してきていると考えられる。得意な分野もあるが、その特性を生かせる場が教育現場にはないのが実情である。職種替え等の対応にも限界があり、鬱等の実際に現れる症状から回復しても、根本的な困難が解決していないので、繰り返しメンタル的な症状が出てくる可能性がある。</p> <p>この様なケースの場合、現場での配慮にも、限界があり、採用時の適性の厳格化等による、早期の対策が必要なのではないかと。遅くなれば、本人も家族を含む本人を取り巻く周辺のものも対応に苦しむようになる。</p>
2	教職員のメンタルヘルス不調の背景等	<p>少子化、家庭の教育力の低下から集団生活の基盤ができていない児童生徒が増加し、その対応にストレスを感じていること。</p> <p>保護者の意識も変わり、教育をサービス業と捉え多くの要望が寄せられること。</p> <p>公務員、ことに教職員に対する社会の見かた、とりわけマスコミ等が批判的であること。等も考えられるのではないかと。</p>

2	<p>教職員のメンタルヘルス不調の背景等</p>	<p>比較対象となる企業等は、「①企業等におけるメンタルヘルス不調の背景等」に示されている。この中には p31 の「4 教員の疲労度（一般企業の労働者との比較）②内訳」からの読み取りデータも示されているが、「②教職員のメンタルヘルス不調の背景等」には、個別的な事例紹介であり、増加傾向にあるメンタルヘルスの原因を何らかのデータを元に示す必要があるのではないかと。</p> <p>「（１）精神疾患の患者数」「（２）国家公務員の状況」「（３）地方公務員の状況」などから、「社会の中でうつ病の概念が広がってきていることに加え、精神科医療におけるうつ病診断閾値の低下、治療開始閾値の低下も多少なりとも関わっている。」といったことを、企業等におけるメンタルヘルス不調の背景等として記述するのではなく、社会全体の背景として整理すべきでないかと。</p>
3	<p>③教職員の業務の特徴 ○担当する教員の裁量である程度調整できる業務ではあるが・・・</p>	<p>部活動について大変気を遣った表記になっているが、時間的拘束が多いことは事実であり、あえてこの表記は必要か？カットしても良いのではと思われる。</p>
4	<p>⑤職場の環境としての学校の特徴・雰囲気 ○自分のクラスのことは・・・ 事例化がたびたびある学校では・・・</p>	<p>「事例が度々ある学校は、校長が各教員の状況をあまり把握していない。」とあるが、周囲では家族の問題が原因となって症状を重くしているケースが多いように感じる。大規模校で何人もの精神疾患の職員を抱える管理職も、大きなストレスを抱えながら頑張っている。断定的な言い方ではなく、「あまり把握していない＜傾向がある＞。」などという言い方に変えていただきたい。</p>
4	<p>⑤職場環境としての学校の特徴・雰囲気 ○市町村教育委員会では、県費負担教職員は市町村の職員であるにもかかわらず、・・・</p>	<p>「・・・都道府県県の職員であるかのような意識があるため、＜・・・等が不足し＞、健康管理面まで十分に対応できていない現状がある。＜ ＞の部分があると、具体的に理解できると感じた。</p>

4	<p>○ページ冒頭の「事務職員のモチベーション」に関する内容</p> <p>○ページ末の「市町村教育委員会」に関する内容</p>	<p>事務職員にしか携われない学校運営の関与があり、当該職員全体に対して非礼ではないか？</p> <p>市町村教育委員会でも頑張っているところがある。一般論として論ずるのは不適切と思料する。私見として一個人の「感覚」が根拠になっているのではないか。この内容は、いかにも市町村教育委員会に対して失礼な表現である。</p>
4	<p>⑤職場環境としての学校の特徴・雰囲気</p> <p>○一方、事例化が度々ある学校は、校長が各教員の状況をあまり把握していない。</p>	<p>前述の「把握していない」の次に、「特に、職員数が百五十人を超えるような大規模な特別支援学校では、校長一人が早めに把握して介入していくには物理的な限界がある場合もあり、そのような学校では、組織力が効果的に発揮されていなくて対応が遅れることがある。」とかが入ると、大規模校の校長としてはありがたいと思う。</p>
5	④の後段の2項目について	<p>同じことを表現しているように思料する。概念と具体例を列挙しているように思えるので、二文を一文にして表現すればよいのではないか？</p>
7	「主幹教諭等の配置」	<p>主幹教諭の配置が必須ではないと思料する。人材育成の観点からも「相談者としてのミドルリーダーの活躍も期待される」旨の表記を行い、並行して人材育成に係る研修にメンタルヘルスへの対応に係る具体的な研修を設定してはどうか。</p>

7	管理職のバックアップ	<p>職員は保護者や児童生徒との関係で、さまざまな課題や悩みを抱えている。管理職の姿勢として「まあこれぐらいは部主事で」とか、「事後報告を受けるだけ」とかではなく、課題解決のコーディネーター役であるという感覚で臨むことが必要であると常々思っている。また関係職員の話をよく聞いて、事の重要性の度合いを峻別していくことも管理職の能力として大事なことと思う。</p> <p>どの職員も校長に対しては敷居が高く、本音は言わないが、一方では本音を聞いてほしいという繊細な思いをもっている。先生方の表情や何気ない会話の中に真実が隠されている。それを読み解く能力も、実は非常に重要な管理能力であると思っている。</p>
8	③業務の縮減・効率化等 (校長のリーダーシップによる職場環境改善等)	一言で言って、教育委員会・学校現場だけでは、縮減・効率化に限界がある。また、一人や二人の管理職で何十人もの教職員をサポートするのは物理的に難しい。
1 1	復帰支援	<p>○復職可否の判断 精神疾患の場合、本人の希望と主治医の判断が重視され、よほどの場合でないとは不可の判断が出ない。現状のシステムでは、再発率が高いのは仕方がないのではないか。</p> <p>○主治医との連携や主治医は医者立場で、復帰可能など判断されるが、復帰の際の仕事の軽減や配慮など、人的問題等があり、現実離れしている。</p>
1 1 並びに 1 3	②復職プログラムの実施前における対応に*印で記載されている内容… 復職プログラムは少なくとも約1箇月以上（できれば2～3箇月）の期間を取り…	理論としては理解するが、実際の対応として各都道府県の規則等に照会し、実施が可能かどうか検証できているのか疑問。この「まとめ」を勧告として受けて、各都道府県が自主努力として施行できるかどうか疑問。

1 4	②復職プログラムの実施前における対応	<p>以前のケースで、なかなかプログラム開始に踏み切れない職員について、医師、教育委員会等と相談し、開始前に「ならし」の期間を1か月設定した。通用門から入る等の段階から始め、その後、順調に正式なプログラムを終了し、復職した。プログラム前の「ならし」は大変有効であると感じた。</p>
1 4	復職プログラムの実施に係る本人の希望の有無を確認…	<p>そもそも、職場復帰には「復職プログラムの実施」が必須なのかどうか、根拠が明確にされていないと思料する。また、本人が当該プログラムの実施を希望しない場合、どのような対応を取るべきかも記載されていない。</p> <p>一方、復職プログラムを実施している間の当該教員に係る服務について、記載されていないが、当然、病気休職中であり、この間の出勤途上の事故や授業中の事故は「公務」としてみなされないと考えられる。万一の場合の責任の所在はどうかを明示すべきである。また、仮に保護者が拒否した場合の対応についての記載もないが、どのような対応をとればよいか、不明である。</p>
1 6	<p>(復職可否の判断にあたっての留意点)</p> <p>企業においては3～6ヶ月は勤務の軽減を検討しながら対応している、としているが、教職員については復職の可否を慎重に判断することが必要となっている。</p>	<p>企業が復職の判断の際に、復職を認める場合は勤務の軽減を前提にしているのであれば、教職員も同様に勤務の軽減ができることを前提に復職を判断できるような代替職員の配置など、地方公共団体による条件整備が必要である。</p>
1 7	<p>(復帰の時期)</p> <p>職場復帰の時期について、4月をできるだけ避けることが望ましい、とされている。</p>	<p>職場復帰の時期について、4月を避けてということは理由もあり、適切と考えられる。しかし、学校が4月に始まり、教職員定数も人事も4月に決まることから、職場復帰の時期を4月以外とするためには、代替職員の配置を復帰後も一定期間継続するなどの職場の負担軽減措置を地方公共団体が行うなどの対応がなければ、実際は困難であると考えられる。</p>

17	復帰の時期に係る記載内容	<p>繁忙期である4月復帰は避けるほうがよいとの記載だが、児童生徒への対応や学校運営の実際、また、補充教員の処遇等を総合的に勘案すれば、4月段階での復帰は極めて一般的。「心機一転」といった復帰者の心情等も勘案すれば、4月復帰は現場感覚に合致すると考える。</p>
17	職場復帰後の対応	<p>メンタルヘルスの必要性は必要と考える。そこで、当校の現状を書いて送る。</p> <p>現在、今年の4月より復職した教員が2名いる。2名のうち1名は、良好の勤務状態で夏休み過ぎには、要注意期間をとばして健康であると報告した。現在は、高等部のコーディネーターとして活躍している。</p> <p>もう1名は、4月から年休33日を使い残り7日間となった。休み明けの月曜日に多く休み、理由は、体調不良である。</p> <p>現在は、何とか出勤ができているが、休暇がぎりぎりの状態であることで頑張っていると考えている。</p> <p>このまま状態で勤務を続けることを期待するが、ここの状態となったことは、やはり復帰プログラムでの判断に問題はなかったのかと考える。だから、意見としては、復帰プログラムのあり方の検証が必要と考える。</p>
18	<p>休職者の代替として任用されている教職員は、一般的に休職者が職場復帰する日までに任期を迎えることが多いが、復職した教職員の勤務を支援するため、財政事情等を勘案しながらも、一定期間継続して任用することが望ましいと考えられる。</p>	<p>復職後、短時間勤務など様々な配慮が必要な場合が多いが、職場に人的なゆとりがないので、同僚教職員の負担も大変大きい。ぜひ、復帰者の状況に応じて、継続的な任用ができる条件整備が必要であることを強調するような書きぶりをしていただきたい。</p>

その他		<p>不調を訴える教員への配慮は書かれているが、それをサポートしている周囲の教職員へのサポートについても留意したい。支えている教員がまいてしまうことがある。</p> <p>発達障害のある児童生徒、保護者、教職員への理解や対応についても触れる必要があるのではないか。</p>
-----	--	--

平成24年10月29日  
教職員のメンタルヘルス対策検討会議の中間まとめについての意見書

全国公立学校教頭会  
会長 和田 俊彦

今回の中間まとめは、教職員のメンタルヘルス対策についてよく整理包括してあり、極めて有効な内容であり、ご尽力に対し敬意を表したい。

「現状と課題（1頁）」及び「公立学校の教員（小・中学校）の年齢構成（27頁）」にあるように、教員の年齢構成は、50歳代・20歳代と、精神疾患を患う可能性の高い年齢層が多いことも現状である。また、社会の変化からコミュニケーションの希薄化が進み、保護者と教員間、または、教員同士のコミュニケーションの不調から、精神疾患に至る状況も増えている。このことは、教員の疲労度（一般企業の労働者との比較）①②の調査結果からも関連が読み取れる。

以上の現状から、教職員のメンタルヘルス対策の中でも予防策が重要と考えられ、問題解決のためには、方策を講じることと同様、現状の教員の業務形態の改善が重要であると考える。その具体策を以下に記述する。

#### 1 計画的な教員定数の改善

教育の機会均等と教育水準の向上を目指す上で、優れた人材からなる教員を確保することは重要である。精神疾患の教員が増えることは、優れた人材を維持することが難しい状況にもつながる。精神疾患の原因として業務量の多さ、教員の疲労度等が考えられる。この解消のためには、教員定数の計画的な改善を図り、教員の数を増やすことが不可欠であり、メンタルヘルス予防策としての効果は大きいと考えられる。

職員の配置や教員定数改善による教員数の増加は、①情報教育や防災教育等の取組をより一層発展させるため、②インクルーシブ教育を推進させるため、さらには、③いじめ問題等をはじめとする生徒指導に関するストレス、保護者対応のストレス等の解消のため、有効な手段と考えられる。

#### 2 研修の厳選

「3. 予防的取組」として研修の充実が述べられている。その意義等は理解できるが、現状として「2③教職員の業務の特徴」にあるように、業務量の多さ、研修会・研究会に時間を割いている現状、生徒指導・保護者対応の難しさ、さらには学習指導要領の改訂に伴う授業時数の増加など、これまで以上の研修の増加は、逆に教職員を圧迫することになりかねない。さらに、教職員の資質・能力の向上の重要性が提言されているなかで、さらなる研修の充実と増加が求められることになると考えられる。また、管理職においても、いじめ・不登校に関しての研修、特別支援教育に関しての研修など現在でもかなりの時間を割いているが、ますます増加することも考えられる。

このような状況下では、管理職の指導を、教職員が受け入れられない状況になるのではないかと危惧される。

従って「Scrap and Build」と言われるように、新たな研修を位置づける前に、現状の研修等を厳選する必要があると考える。



### 3 教育支援担当者の増員

スクールソーシャルワーカー等の大幅な増員を希望する。現状では、スクールカウンセラーは生徒の心身の問題や特別支援教育の充実のために対応することで手一杯であり、それも十分とはいえない。スクールカウンセラーは、日常の教職員の仕事への取組をよく理解できる環境にあり、そのようなスクールカウンセラーからの教職員への身体的及び精神的状況に応じて、助言いただくことは大変有効と考える。

### 4 部活動の在り方

部活動は教員の意欲につながる活動となっている場合もあるが、多くの場合、負担感を覚えている教員も少なくない。社会教育の充実を図り、部活動の指導を地域の指導者に大幅に移行することも今後に向けて考えられる。特に中学校の教員の多くは、部活動の顧問をしているため、週休日や休業日、休日に部活動の指導に当たる場合も多い。そのため、休日等の日に心身を休めたりリフレッシュしたりすることが難しい教員も多い。また、その業務に対しての報酬は地域によって格差があり、しかも十分とは言えず、教員の奉仕的精神によって支えられている現状である。そこで、地域の文化人やスポーツに長けた人材に指導を委ねることも考えたい。しかしながら、部活動は中学校の教育活動及び生徒指導と密接に関連し重要な役割を果たしている。そのため、教員が部活動の指導に従事することも不可欠であり、部活動の在り方については慎重に審議を重ねる必要がある。

現在、外部指導者を充当している市区町村もあるが、予算等の関係で十分な員数や時間が確保できない地域も多い。

### 5 調査報告業務の厳選による内容量の削減

調査内容を吟味し、きめ細かい調査にすべき内容と、抽出校で可能な内容に分け、実施する場合も他の調査との重複を避けるよう逐次、見直しをする。

### 6 職場環境の改善

学校の建築物は、当然のことながら学習環境を整備したものである。そのため、教員が休憩できる場所等の環境は整備されておらず、体調及び心身の不調のときに心身を休める条件が整っていない職場は多い。このような環境の整備は急務である。さらに、超過勤務を削減し勤務時間の管理を的確に行うことも重要である。

教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上の方策については、先般、中央教育審議会から答申がなされたところであり、教育委員会・学校と大学が連携し教員の資質能力の向上を図ることが重要であることが提言されている。

教員のメンタルヘルスを考える上において、教育委員会・学校と大学との連携・協力の下で、養成段階から教員の学校現場で対応していくために必要な資質・能力の育成が必要である。また、教育委員会においては優秀な人材を採用し、その後も、大学や関係機関と連携しメンタルヘルス研修を充実させるなど、教職員の自己管理能力の育成を図る取組が重要であると考えられる。

## 「教職員のメンタルヘルス対策について（中間まとめ）」に関する意見

全国養護教諭連絡協議会

本会は、この度の「教職員メンタルヘルス対策について（中間のまとめ）」で述べられている現状や課題について、養護教諭としてのかかわりや毎年実施している「養護教諭の職務に関する調査」から述べさせていただきます。

### 1 現状：本会実施の「養護教諭の職務に関する調査」から

精神疾患により休職している教員については、データによる結果だけでなく、各職場でも気掛かりな教員が目につくようになりました。

本会では毎年「養護教諭に関する調査」を実施しております。教職員の仕事内容の増加、児童生徒や保護者対応の増加と複雑化の中で、養護教諭が受ける教職員からの相談項目についての調査結果は以下のとおりでした。

「教職員から相談を受けたことがありますか」の問いに対して、

- ・ 特別支援学校が96.8%と最も大きく、ついで、高等学校でした。全体では91.1%でした。

「教職員からの相談はどのような内容でしたか」の問いに対して、

- ・ 全体では「児童生徒等の心身の健康に関すること」の割合が87.1%と最も大きく、ついで、「児童生徒等の登校しぶり・不登校・保健室登校に関すること」65.8%、「教職員自身に関すること」63.5%の順でした。
- ・ 校種別にみると、全ての校種で「児童生徒等の心身の健康に関すること」の割合が大きく、ついで、幼稚園・特別支援学校では、「教職員自身に関すること」が多くなっていました。

上記のように、養護教諭は教職員からの相談を受けたり、教職員用保健だよりの発行や病院・相談機関を紹介したり等、日頃から校内組織の一員としてかかわり、心身の健康やスムーズな人間関係が図られるよう対応しております。

また、メンタルヘルスの相談施設（教育委員会と提携している医療機関等）も数箇所設けられ、定期的に相談が受けられるような窓口は整えられてきていると感じております。

### 2 意見

『予防的取組』に述べられているように、「心身ともに健康を保持するための基盤である労働安全衛生管理体制の整備を図り、実効性のある取組につなげることが急務となっている」また、「学校における労働安全衛生管理体制を整備していくために、地方公共団体において、財政措置を含めた取組をより一層推進することが必要である」について、同様の意見です。

教職員がゆとりをもって勤務できるよう、少人数学級の推進や教職員の適正配置を推進していただきたいと考えます。

平成24年10月31日

文部科学省初等中等教育局  
初等中等教育企画課長 様

全国公立小中学校事務職員研究会  
会 長 横山 泉

「教職員のメンタルヘルス対策検討会議の中間まとめ」に関する意見

貴職におかれましては、日頃から本会の活動に対し御支援と御指導を賜り心からお礼申し上げます。

さて、先日御照会のありました「教職員のメンタルヘルス対策検討会議の中間まとめ」について、下記のとおり意見を提出させていただきます。

記

- 2ページに教職員のメンタルヘルス不調の背景等として取り上げられているとおり、教員の児童生徒と共に過ごす時間を消耗させる事務的業務や保護者対応等の負担解消は重要な課題です。  
「第2期教育振興基本計画について（審議経過報告）」において、現状と課題として、「子どもと正面から向き合う教育環境づくりのための教職員体制の整備について検討が必要」と述べられています。教員が事務的業務から解放され、子どもと向き合うことに専念するためには、教職員のそれぞれの役割を明確にし、学校運営体制における学校事務組織を確立させることが最も有効であると考えます。さらに、すべての学校事務を事務職員が担うことが理想といえます。このためには、校長を補佐し、学校運営を担う事務職員の数の充実と質の向上が不可欠です。  
予防的取組として「業務の縮減、効率化等」のいくつかの対策が挙げられていますが、学校運営体制における学校事務組織を確立させ、学校に働く教職員それぞれの専門性を十分に活かすことが業務の縮減、効率化に有効であり、働きがいのある職場づくりにつながると考えます。
- 4ページで指摘されているとおり、単数配置である事務職員はモチベーションの維持が課題といえます。「個々の意欲を高め、能力が十分に発揮することができるキャリア形成の在り方について検討が必要である。」と加筆していただければ幸いです。
- 単数配置が多い事務職員は、職場内でのラインによるケアが行われにくい状況にあり、同じ職種である者によるケアが大切であると考えます。よって、共同実施組織や地域の事務長を活用するなどの体制の確立も必要です。  
また、ケアを行う側の事務長等に対する実践的な研修を充実させる必要もあります。このことについて、「②ラインによるケアの充実」に加筆していただければ幸いです。
- 「②ラインによるケアの充実」の4項目目「管理職による適切なバックアップ」（8ページ）の記述においては「副校長・教頭や主幹教諭等」を「副校長・教頭・事務長や主幹教諭等」としていただくようお願いします。
- 「相談体制の充実」については、産業医によるサポート体制を市区町村との連携により構築することが効果的であると考えます。また、共済組合等による相談体制のさらなる充実と活用を図る手立ても有効と考えます。  
スクールカウンセラーについては、現状では学校での勤務日数が限られており、教職員のカウンセリング、相談にまで対応できる余裕が生まれにくい現状にあります。更なる配置の拡充が望まれます。

平成24年10月30日

文部科学省初等中等教育局  
初等中等教育企画課 御中

全国公立高等学校事務職員協会  
会長 原とき枝

「教職員のメンタルヘルス対策検討会議の中間まとめ」の意見照会について（回答）

上記のことについて、学校現場に勤務する事務職員の立場から、メンタルヘルス不調の現状と課題を中心に意見を提出させていただきます。（箇条書きで思いつくままに記しております。）

- ① 近年、学校事務職員に新規採用されて、すぐにメンタルヘルス不調になっている人の多くは、高学歴（大学院修了）で、職務遂行能力も高い反面、コミュニケーション不足で、人間関係がうまくこなせない。また、一人っ子できょうだいがいないことや学校在学中に揉まれていないため、すぐに心が折れてしまうことが多い。  
例えば、同僚（先輩）に仕事上のことで、意見を言われても言い返せない。心の中で悶々として発散できないことが、やがて大きなストレスとなり、食欲がなくなり職場に向かう意欲もなくなってしまう。
- ② 学校事務職員がメンタルヘルス不調で病気休職後復帰してきた際に、復職した職員は業務を軽減されるが、周りの同僚職員にその分の業務量が上乘せされる。すると同僚が不満やらストレスが溜まりメンタルヘルス不調になりかねない。その対策が必要になってくるので、そこを今後どのように考えていくのかが課題である。
- ③ メンタルヘルス不調だと同僚・上司は判断しているのに、本人がそれを認めない時に、どういうふうに対処したら医師の診断をうけるようにできるのか？しかも家族（両親・配偶者・親戚がいない場合）の協力を得られない場合、どうすればいいのか。
- ④ メンタルヘルス不調だと自覚し、薬も医師の判断どおり処方しているにも関わらず、本人の性格なのか、同僚や教職員のほとんどの人とトラブルを発生してしまうのをどう対処したらいいのか、上司としては、自分がメンタルヘルス不調になってしまいそうである。

平成24年10月26日

文部科学省初等中等教育局  
初等中等教育企画課 御中

日本教育大学協会会長  
村松 泰子

「教職員のメンタルヘルス対策検討会議（中間まとめ）」への意見

平成24年10月4日付け事務連絡で御依頼のありました本件について、下記の通り意見を提出いたしますのでよろしくお取り計らいください。

該当箇所	意見
<b>2. 教職員のメンタルヘルス不調の背景等</b> P 2 ①企業等におけるメンタルヘルス不調の背景等	この中で、「企業間の競争の激化に伴う雇用形態の多様化および非正規雇用者の増大がある。そのことによる職場内人間関係の調和と職務のモラルの維持の難しさがあり、さらに、終身雇用制度の縮小化など、職業としての安定性の喪失など」という企業環境を取り巻く21世紀以降の環境について触れる必要があるのではないか。
②教職員のメンタルヘルス不調の背景等	教師に強いストレスを与えているのは、「多忙感」である。直接、教育活動に関わる業務による多忙さは、「多忙感」をそれほど教職員には抱かせない。教育活動とは直接には関わらない業務の増加が、教師の「多忙感」を生み出している。
P 3 ③教職員の業務の特徴 ○教職員の仕事の質や量が変化してきている	このことに関わって、事務の増加のみならず、以下のことに触れる必要があると思う。 さまざまな社会問題の原因を公教育に安易に求める風潮にある。そのため、さまざまな教育施策が、数多く打ち出され、他方で、過去に打ち出した施策で、それを廃止されることが少なく、結果として教育施策が数多くあるとの課題がある。
<b>3. 予防的取組</b> P 5 ③業務の縮減・効率化等 (P 8③にも関連) ○教育委員会において、学校の職場環境、業務内容や業務方法を点検・評価し、業務の縮減・効率化を図ることが必要。	過去に打ち出した施策の中で、新たな施策を打ち出す場合には、時代性の薄れた施策や、有効性の乏しい施策に対しては削減し、施策のスクラップ・アンド・ビルドを心がけること。学校への業務の依頼や慣例などで、学校の業務が多忙にならないように工夫する。

P 5 ⑤良好な職場環境・雰囲気醸成	教職員が談話、談笑できる空間を学校内に作る
P 8 ③業務の縮減・効率化等 (教育委員会による業務の縮減・効率化)	「校長による業務の縮減や効率化への取組を支援する」・・・だけではなく、「取組みを支援、評価する」としたい。 教育委員会自身が教育施策のスクラップ・アンド・ビルドを率先して実行する。
(校長のリーダーシップによる職場環境改善等)	「地域との連携や外部人材の活用により教職員の負担を軽減することも考えられる」の後に、「なお、この場合、外部人材との調整や連携の際の調整時間が教職員の負担になることも考慮に入れ、有効な活用を心がけねばならない」としたい。
(速やかな保護者対応と管理職による適切なサポート)	「対応」という言葉に少々違和感がある。「関わり」ではないか 「悩んでいることが多く・・・」の後の文章だが、「仮に、要求や要望であっても、その背後にある保護者自身が困っていることに着眼し、子どものため」という共通目標を見出し、共に課題解決に向かうように」の文章を挿入し、「できるだけ早く関わり、速やかに・・・」と続けたい。
P 1 0 (開かれた職場、相談しやすい雰囲気づくり)	教職員の談話・談笑スペースの確保 (近年、職員室内のこのスペースが削られてきたという事情がある。)

文部科学省初等中等教育局 御中

「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

社団法人日本社会福祉士会  
会長 山村 睦



このたび、公表された「教職員のメンタルヘルス対策について（中間まとめ）」について、意見を以下にまとめました。よろしく申し上げます

（１）スクールソーシャルワーカー（社会福祉士等）の明記について

「3. 予防的取り組み ④相談体制等の充実（専門家等も含めた体制の充実（P9）」において、「スクールカウンセラーの活用も重要」との記載があるが、ソーシャルワーク専門職（社会福祉士、精神保健福祉士）による「スクールソーシャルワーカーの活用」についても併記すべきである。

なお「スクールソーシャルワーカー活用事業実施要領」には、スクールソーシャルワーカーの職務内容として、「問題を抱える児童生徒が置かれた環境への働き掛け」「関係機関等とのネットワークの構築、連携・調整」「学校内におけるチーム体制の構築、支援」「保護者、教職員に対する支援・相談・情報提供」「教職員等への研修」が列記されており、これらの内容についても、具体的に例示すべき。

また「④相談体制等の充実（P4）」において、「スクールカウンセラーによるアドバイスやコンサルテーション」との記載があるが、スクールソーシャルワーカーも、上記の職務内容を通じ、教職員に対する生徒指導上のアドバイスやコンサルテーションを実施している実態があるため、併記すべき。

（２）役割分担による教職員の業務負担の軽減

「2. 教職員のメンタルヘルス不調の背景等 ③教職員の業務の特徴（P. 3）」において、教職員の業務は、「一人の教職員が多くの分掌を担当しなければならず、業務量が多い」「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ことがあり、教職員個人が得てきた知識や経験だけでは十分に対応できないことがある」との記載がある。不登校やいじめ、問題行動、虐待問題、保護者や地域から寄せられる要望等、教職員1人で対応するには限界がある。

スクールソーシャルワーカー（社会福祉士、精神保健福祉士）が、前述の職務内容を通じ、「地域との連携体制の構築」「学校と保護者との間に入っての調整」「事例会の運営」等を効果的に実施し、教職員との役割分担を行うことが、教職員の業務負担の軽減につながることにについて明記すべき。

また、教職員に対して「生活課題に関する相談」や「福祉に関する情報提供」「具体的な生活支援サービス等へのつなぎ」等の支援を行うことも、教職員のメンタルヘルス不調の背景要因への対応の1つと考えられる。

以上

2012年10月31日

文部科学省初等中等教育局

初等中等教育企画課 教育公務員係 御中

社団法人日本精神保健福祉士協会

会長 柏木 一恵（公印略）

## 教職員のメンタルヘルス対策について（中間まとめ）に関する意見

この度は、「教職員のメンタルヘルス対策について(中間まとめ)」(以下、中間まとめとする)に関し意見を述べる機会を与えていただきありがとうございます。

本協会は、精神科医療機関をはじめとする精神保健福祉や教育や司法などの領域において、各種の支援機関や事業所等に従事する精神保健福祉士で構成され、精神障害者の社会的復権と福祉のための専門的・社会的な活動を進める活動を担っております。貴省の対策会議における真摯な議論に心からの敬意を申しあげるとともに、中間まとめに対し以下の通り意見を申し上げます。

### <はじめに>

学校教育は、次世代を担う児童生徒の健全な育成を担うものであり、児童生徒との人格的な触れ合いを通じた教育を担う教職員のメンタルヘルス対策は、非常に重要であると認識しております。中間まとめでは、「生徒指導上の諸課題、保護者や地域との関係において、困難な対応が求められることがあり、教職員個人が得てきた知識や経験だけでは十分に対応できないことがある」ということが、教職員の業務の特徴として記載されています。しかし、業務特性の視点に留まらず、学校教育現場には、貧困や病気、障害、差別など、社会における様々な困難な課題が児童生徒の課題として象徴的に顕在化していることも多く、教職員のメンタルヘルス不調の要因にも結びついていると考えられます。また、中間まとめにも記載されているように、教職員の意識等及び職場環境としての学校の特徴・雰囲気といった、学校独自の風土があると考えられ、学校内での日常的かつ新たなメンタルヘルスに関する支援体制を整える必要があると考えます。加えて、精神疾患による休職や離職の増加は社会全体の傾向であることから、教職員のメンタルヘルス対策は、市民としての地域社会生活におけるメンタルヘルス対策の一環として充実強化を図る視点を持つ必要があります。

### <中間まとめで示されている対策について>

#### 1. 予防的取り組みに関して

我が国の精神疾患患者数が、この10年間で1.58倍に増加していることに対して教職員は2.84倍であること、病気による依願退職者の9割が精神疾患による者であることや休職者数の増加傾向に鑑みて、教職員が精神疾患を発症しやすい環境にあるとの認識に基づき、メンタルヘルスに関する理解の促進は最も重要と考えます。また、休職や退職に至らずとも潜在的にメンタルヘルス課題を持つ教職員は増加していると推測されます。予防的取り組みに掲げられるメンタルヘルスに関する普及啓発は、そうした教職員のケアにもつながると考えられます。



1) 教職員全てを対象にしたセルフケアのためのメンタルヘルスケア知識やストレスへの対処行動獲得の基礎的レベルについては、大学における養成教育の段階から行い、また採用後は任用期間中など初期に実施されることが望ましいと考えます。また、管理職に就いた者に対しては、メンタルヘルスおよびラインケアに関する実践的研修の必須化が望まれます。セルフケアのための研修を通じたメンタルヘルスの理解促進は、児童生徒や保護者、同僚のメンタルヘルス課題に対する理解を深めることにも通じ、教育の観点からの効果も高いと考えます。

2) 学校管理職は、学校内で生じた問題のマネジメントや責任を担う立場となり、高ストレスの状態にあると考えられ、特に大きな社会的問題が生じた際などには、自殺のリスク者も高まると認識します。教育委員会のバックアップも重要となり、教職員、学校、教育委員会など、階層的にメンタルヘルスに関する研修や対策を行う構造が必要です。

3) メンタルヘルスに関する相談窓口の周知や普及啓発の体制づくりは、都道府県や市町村レベルで、教育委員会と精神保健医療福祉所管部署等の連携の下で行うことが、円滑な整備促進につながるものと考えられます。そのための、行政を横断した対策の取り組み視点や事業の創設、予算配分が重要です。

## 2. 復職支援について

「病気休暇取得時点から、職場復職支援が始まり、復職後、職場適応を果たすまで長期間の支援が必要」とした考え方の明文化は、対策を進めていくにあたり有効かつ重要と認識いたします。精神疾患による休職教職員のケアは、家庭を含む地域、医療、学校等の各機関等において行われることから、休職教職員が安心して療養、回復、復職への時期を過ごせるよう、関わる者の役割分担と連携は重要となります。

1) 既に復職支援プログラムが殆どの都道府県・指定都市教育委員会では実施されているとのことですが、市町村教育委員会レベルでの取り組みの促進や、都道府県からのバックアップ体制整備、また復職支援に関する周知等の促進が必要と考えます。

2) 復職可能性の判断のために、復職プログラムの最終段階で休職者が授業を受け持つ際には、児童への影響も視野に入れ、保護者等への説明を行うものとしています。しかし、まずは休職についてどのような説明がなされるかが重要と考えますが、その言及はありません。情報開示は、特別な配慮を必要とする非常に難しい課題ですが、休職者が安心して復職できる環境づくりやメンタルヘルス不調による休職への無理解・特別視を防ぐ手立てとして重要と考えます。

3) 上記の前提として、先述したように、保護者も含めた地域内でのメンタルヘルスに関する正しい理解の普及啓発が不可欠です。児童生徒の精神疾患及び精神障害に関する知識の多くは、保護者をはじめとする身近な成人から得るものであり、誤った知識や理解は児童生徒の発達においても、児童生徒を対象に働く教職員にとっても悪影響を及ぼすものです。

4) 復職支援にあたり、復職（リ・ワーク）プログラムを提供できる医療・リハビリテーション機関は未だ整備途上にあると認識しており、利用が困難な休職者もいるものと思います。各都道府県教育委員会では、利用可能な機関等の情報集約や、整備への働きかけも必要と考えます。

5) 休職中に、本人の安心感のために本人の様子を見ながら学校の状況等を定期的に伝える等ありますが、同様に、そうしたことの病状等への影響も考え、医療機関や家族等との連携についても定期的に行われることが望ましいと考えます。

### 3. メンタルヘルス対策における支援人材について

1) 予防的取り組みや復職支援において、教職員や家族および学校管理職からの相談、教職員等への研修、学校と関係機関の連携の窓口を担う職種として、産業医をはじめとする医師の他、精神保健の知識を有する精神保健福祉士等の精神保健専門職の活用も考慮すべきと考えます。また、活用できる精神保健専門職の育成や確保に向けて、メンタルヘルス課題における教育現場の状況や仕組みを精神保健専門職が学習する機会の拡充が必要です。

また、対策の充実や実現のためには、精神保健医療福祉のマンパワーの充実強化が図られるとともに、教育行政と厚生労働行政の連携強化も必要です。

2) 相談体制等の充実に関して触れられている、スクール・ソーシャルワーカー等は有効な人材であり、その活用促進を求めます。教職員が精神疾患を病んだ背景に、管理職や同僚との人間関係や学校の環境がある場合は、ケアにあたる者としてラインとは異なる立場、すなわち外部性が確保された第三者としての立場で関われ、安心感を提供できる者が必要となることから、スクール・ソーシャルワーカーは有効な人材と考えられます。

3) メンタルヘル스에精通した精神保健福祉士の資格を有するスクール・ソーシャルワーカー等が、学校内に常駐することで、予防的取り組みが、より有効に行うことができると考えられます。また、関係機関等とのネットワークの構築によって、課題解決を図ることのできるスクール・ソーシャルワーカーの活用は、医療機関や家族との連携および学校の受入れ環境の調整が必要とされる教職員の復職支援においても有効と考えます。

以上、よろしくお願いいたします。

2012年10月31日

教職員のメンタルヘルス対策検討会議 様

日本教職員組合

中央執行委員長 加藤 良輔

### 「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

教職員が心身ともに健康であることが、子どもたちのゆたかな学びを保障することにつながります。しかし、教員の精神疾患による病気休職者が増えてきており、メンタルヘルス対策は喫緊かつ重大な課題です。下記に「中間まとめ」に対する意見を記しますが是非参考にさせていただき、精神疾患による病休者の増加に歯止めをかけるためにも、最終まとめにむけ、より実効ある対策を提言していただきますようお願いいたします。

#### <全体に関わって>

- 時代や社会の状況を反映して学校を取り巻く環境は大きく変わってきており、地域・社会・保護者からの学校への要請も多様化している。一人ひとりの子どもに応じたきめ細かい対応、授業時数や事務量の増加、保護者への対応など教職員の職務は増大するばかりである。超過勤務が常態化し、休憩時間もとれず、休暇の取得もままならない教員の勤務実態は、文科省調査でも明らかなように悪化の一途をたどっている。  
公務災害認定例や裁判判例から、長時間労働と精神疾患の因果関係が認められている。メンタルヘルス不調の根本要因の一つとなっている深刻な多忙化問題の解決なくして、「メンタルヘルス対策」とはなり得ないことを強く指摘するとともに、最終まとめにむけて、その対策について記述を求めたい。
- 教育委員会、学校の労働安全衛生管理体制確立への積極的なとりくみが行われていないことから、長時間労働による過労やメンタル不調者の対策が遅れ、災害の抑止となっていない。労働安全衛生管理体制の整備の中で「管理者による勤務時間把握」が重要であるが、十分に実施されていない。そのことについての指摘と実施について言及する必要がある。  
※超過勤務時間について、1966年は月平均8時間だったものが、2006年は月平均34時間と増大（いずれも文科省調査、休日除く）。休憩時間の取得は平均1日10分程度。
- 文科省として教員以外の職員のメンタルヘルスに関する現状について、どこまで把

握しているのかを明らかにすべきである。教員のデータ等から得られる事項から「教職員」として論じることは不適切である。教員以外の職種についても、データ分析等を行った上で対策を検討する必要がある。

## **<2. 教職員のメンタルヘルス不調の背景等>**

### **②教職員のメンタルヘルス不調の背景等について**

- 日本教職員組合と（社）国際経済労働研究所が共同で「教員の働きがいに関する意識調査」を行った。調査結果から、労働時間や職務負荷の面で非常に強いストレスを感じながらも、「教育のため、子どもたちのため」という極めて高い内発的働きがいを持って教育に当たる教員の姿が明らかになった。

過剰内発の状態は、教員の身体的・精神的健康の問題と大きくかかわっている。調査分析の専門家から、「教育への熱意や理想、使命感といったものに突き動かされるように働く教員は、身体的にも精神的にも無理をしすぎる危険性が高いといえる。教員個人個人のやる気に依存しすぎた現状では、熱意を持っている教員ほど疲弊し燃えつきていくことになる。内発に偏りすぎた教員の働きがいをより健全なバランスのものとするために、休暇・労働時間といった労働条件の改善にとりくみ、安心して働ける環境を整備することが必要である」との指摘を受けた。

また、調査結果から、「働きがい（働き続けたい）」と「職務自律性（自ら判断・コントロールしながら仕事をできること）」に相関関係があることがわかった。理想とする教育や授業、学級経営を実践できているかが、働きがいに大きく影響している。「やらされ感」を持った働き方は、働きがいを低下させることにつながっている。

さらに、理想と現実のギャップが精神疾患に結び付いていることが明らかになった。教員は、教育への夢や理想を持っているがゆえに、そのような教育ができないことが大きなストレスの要因となっている。教員の声が教育の現場に生かされるようにする必要はある。

以上の実態をふまえた対策について記述する必要がある。

※「教員の働きがいに関する意識調査」：最終ページに資料掲載。

- 背景として挙げられている「同僚・管理職との人間関係」には、特にパワハラ・セクハラがメンタル不調の要因の一つの背景となっている。ハラスメント対策についてもふれる必要がある。

### **③教職員の業務の特徴について**

- 以下のような実態も盛り込むべきである。
  - ①教員は授業以外にも、登校指導、朝学習、給食指導、学級活動、清掃指導、下校指導、授業と授業の間の時間や放課後における個別指導・生徒指導、部活動など、

児童生徒がいる間、切れ目なく様々な指導や活動を行っている。また、下校後も各種会議や打合せが行われており、教材研究、採点・成績評価の業務、ノート添削、学級事務、校務分掌業務、報告書作成、保護者への対応など、勤務時間外で処理せざるを得ない状況が常態化している。

- ②社会的背景の変化から子ども・保護者の意識も大きく変化しており、対応も多様になっている。子ども一人ひとりへのきめ細やかな対応が求められており、保護者連絡や説明、家庭訪問、個人面談などに多くの時間を割いている。
- ③勤務時間内においても休憩すら取れていない。子どもの対応でトイレに行くことさえままならず、心身の緊張状態が継続している。これが日常的に繰り返される。声がれ、膀胱炎、胃潰瘍、高血圧といった教職員に特徴的な疾患も報告されている。また、慢性的な睡眠不足を訴える者も多い。
- ④人員不足や事務処理等の多さから個々の責任が重くなり、それに伴って、相談や支援を求めにくい状況が生まれてきている。学校は、教職員の協力・協働が極めて大切であるにもかかわらず、以前に比べて同僚性が希薄になっている面がある。
- ⑤部活動について記述があるが、平日の勤務時間外での指導も負担となっている。また、部活動は子ども・保護者・地域の期待や要望が強く、顧問が裁量しにくい実態もある。休日の部活動は振替がなく、疲労を蓄積している実態がある。

#### ④教職員の意識等について

- 「事務職員等は、学校運営に積極的に関与できる機会が限られることもあり」と記述する根拠を明らかにすべきである。様々な課題が山積する中、学校はそれぞれの教職員が専門性を持って、協働して学校運営にあたる必要があることは、文科省も中教審答申をはじめとして様々な場面で指摘しているはずである。この記述は不適切であり削除する必要がある。

#### ⑤職場環境としての学校の特徴・雰囲気について

- 代替できる人員がないということが、「職場に迷惑をかける」という教職員の非常に強い意識につながり、休めない状況がある。
- 多くの学校には教職員のための休憩室の設備がなく、体調が悪くなくても休養することができない。

### <3. 予防的取組>

- メンタル不調「個の問題」「個の責任」と強調することが、ストレス状況を悪化させている面があることに留意すべきである。また、職場の問題でもあるという視点で考えることが重要なポイントとなる。労働安全衛生法にもとづく実効ある対策など、

ふみ込んだとりくみが求められる。とりくみについては、以下の順で提示した方が、より効果的であると考え。 (P. 6以降の順番も倣って変更)

- ①業務の縮減・効率化等、②良好な職場環境・雰囲気醸成、③相談体制の充実、④ラインによるケアの充実、⑤セルフケアの促進

## ②ラインによるケアの充実について

- 主幹教諭に「ラインケア体制」としての役割が、主任に「ラインによるケアに準じた対応」としての役割が、それぞれ記述されている。

主幹教諭の職務は、学校教育法において、「命を受けて校務の一部を整理するとともに、児童生徒の教育を担当する」となっている。命を受けて整理することができる校務は、教育計画の企画立案など教務に関する校務、校内における生徒指導体制の整備やいじめ・不登校への対応など生徒指導に関する校務など、教育活動や校務分掌にかかわることである。したがって、配置の趣旨から、「教職員へのラインとしてのケア」という役割を主幹教諭に特定して与えることは、すべきではない。主任についても、職務は「教育活動の連絡調整、指導・助言」であることから、「ラインによるケアに準じた対応」の役割を与えるべきではない。

(教職員の職場不適應の初期症状の例)

- 身体面の初期症状に、不眠・過眠も挙げられるのではないか。

(メンタルヘルス不調が見られる教職員に対する業務上の配慮等)

- 各学校に適切な対応をしてもらうためには、「業務上の配慮」について具体例を示す必要がある。

(新規採用者へのケアの例)

- 新規採用者への対策も求められる中、「新規採用者へのケアの例」とするのではなく「新規採用者へのケア」とする必要がある。
- 新規採用者は、自分の指導や対応について自信をもってあたることができない面があることから、日常の小さな疑問や課題を気軽に相談できる相手が必要である。特に、同世代や同期の教職員とのコミュニケーションをはかることは、安心感や意欲を高めるために有効である。そのための機会の設定、支援を関係者が積極的に作る必要がある。また、養護教員、栄養教職員、事務職員等のいわゆる一人職種については、校内での支援の他、同職種間のコミュニケーションをはかる機会等が必要である。
- 特に、新規採用者は、勤務条件や福利厚生など、労働者としての権利を知る機会が

少ないことから、学習会や相談窓口等を設置し、安心して働ける環境を提供することが必要である。

### ③業務の縮減・効率化等について

- メンタルヘルス不調の根本要因の一つに「多忙化」がある。業務の縮減・効率化をはかるための実効ある具体策を提示する必要がある。具体的には、持ち時間数軽減、部活動の負担軽減、いじめ・不登校などの問題への支援、各段階で行われている研修・研究の精選、外部対応業務の軽減、管理的事務の負担軽減、登下校等学校の安全指導への支援、休憩時間が取得できるための人材配置などがあげられる。そのためには、教員および様々な職種の数増員などが必要である。また、病気休暇中の代替配置も必要である。

(校長のリーダーシップによる職場環境改善等)

- 地域との連携や外部人材の活用については有効であるが、その窓口（人選・依頼・日程調整・打ち合わせ）となる新たな人員の配置が必要になる。その場合、退職教職員など学校に精通した人材の活用も考えられる。

(速やかな保護者対応と管理職による適切なサポート)

- 教育委員会が学校に対する迅速なサポートとして機能するためには、教育委員会の人員増員が必要である。

### ④相談体制等の充実について

(相談体制の整備・充実)

- 学校医との兼任ではなく産業医を確実に配置し、実効ある巡回相談が実施できる体制を整えることが必要である。
- パワハラ・セクハラ相談窓口を設置すること。また、管理職によるハラスメントがメンタルヘルスの要因となる場合も想定されるため、相談窓口を外部にも設けるといった配慮が必要である。教育委員会として、パワハラ・セクハラガイドラインを策定し、これらを許さない姿勢を示すとりくみも重要である。

(様々なサポートを得て解決していく管理職の姿勢)

- 教育委員会が学校をサポートするためには教育委員会内に、労働安全衛生とメンタルヘルス対策を担当する専任者が必要である。

(専門家等の活用も含めた体制の充実)

- スクール・カウンセラーを活用しているが、教職員の相談体制については、「相談体制の整備・充実」の項の記述にあるとおり、産業医による巡回相談体制の充実が必要である。

#### ⑤良好な職場環境・雰囲気醸成について

- 学校は教職員全体の協力・協働が極めて大切であることから、そのことが醸成される職場づくりが必要である。そのためには、学校運営における校長のリーダーシップだけではなく、教職員による「ボトムアップ」機能も重要である。

(労働安全衛生管理体制の整備)

- 次の施策を講ずる必要がある。
  - ・ 労働安全衛生法の遵守徹底
  - ・ 教育委員会・管理職への労働安全衛生に関する研修の義務付け、及び予算措置
  - ・ 産業医の完全配置のための予算措置
  - ・ 勤務時間把握の徹底、長時間労働解消にむけた具体的対策

#### <4. 復職支援>

- 全体を通して、メンタルヘルス不調に至った要因として管理職との関係がある場合の視点が欠けている。特に復職プログラムの実施と職場復帰後の対応については、管理職のパワハラが要因のメンタルヘルス不調であった場合に適切な運用がなされず、休職者の快復の遅れや病気の再発を招くことが危惧されるため、その点をふまえた対応策を明記する必要がある。
- 昨年度の日本教職員組合による調査で、①復職プログラムの実施を強要されること、②復職プログラム自体を復職のための審査として使う実態があること、③復職プログラム内で時間外労働が求められること、④不明確な運用基準による管理職や職場のサポート不足など、現状の復職プログラムに対する問題点が報告された。こうした実態から、現在の復職プログラムは休職者の復帰にむけたシステムとして不十分な点があることと、復職プログラムの趣旨の徹底あるいは改正の必要があることについて言及すべきである。
- 病気休暇取得から復職後にかけて、休職者に対する配慮や職場の環境整備等、とるべき措置や対応が文中にちりばめられているが、わかりやすく復職支援のフロー図にも記載すべきである。あるいは参考対応表のようなものでわかりやすく多くの具体を表記すると、より実効性のあるものになると考える。



- 復職プログラムについて、主に教諭を想定した記載になっているが、学校には様々な職種があるため、他職種に対する復職プログラムや求められる回復水準についても言及する必要がある。

### ③復職プログラムの実施中における対応について

- 復職プログラムが実質的に強要される実態がある中、求められる回復水準が復職の条件と解釈され、無理をして症状が悪化する場合は少なからずある。復職プログラム実施中においても、本人との面接を適宜行い、主治医、産業医の意見もふまえた上で、本人の回復状態に合わせた復職支援として運用される必要がある。
- 校長・本人に加え、保護者への言及もされているが、同僚のフォローアップ体制についての記述が必要である。
- 復職プログラム実施中における災害補償について検討する必要がある。

### ④復職プログラムの実施後における対応について

- 職場復帰が可能でない場合について、日本教職員組合の調査では、本人や家族への説明不足による判定への不満が明らかになっている。職場復帰が可能でない場合、理由説明や相談などを行うことは必須であり、「産業医や教育委員会において健康診断を担当する医師等」がその役割を担うこととなっているが、復職支援において無用な不信や誤解を招かないため、この「医師等」には該当校の管理職は含まないことを明記するよう求めたい。

### ⑤職場復帰後の対応について

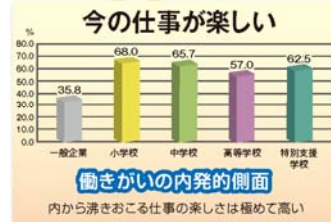
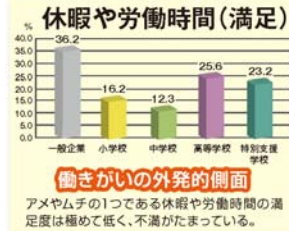
(復帰にあたっての業務上の配慮についての留意点)

- 再発防止のため、復帰後、「仕事の軽減や勤務時間の調整」がはかれるよう、人的措置が必要である。休職者の代替者が本人復帰後も一定期間継続して任用できるよう国の財政支援も考慮する必要がある。

## 〈なぜ意欲は低下するの?〉

### ① 働きがいのバランスが偏っている

給与や労働条件によって生じる「外発的な働きがい」と内から沸きおこる「内発的な働きがい」を比べると、大きく「内発的な働きがい」に偏っています。労働条件を改善し、両方のバランスをとる必要があります。



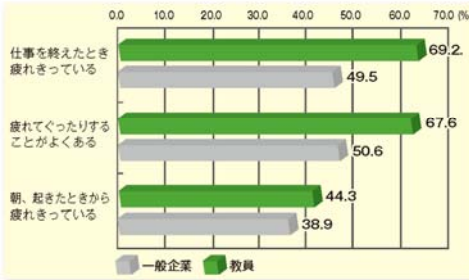
### ② 過重労働によるストレス

休暇や労働条件の満足度が低いことからもうかがえるように、教員の働く環境は厳しく、超過勤務時間も50時間をこえ一般企業に比べて2.5倍と非常に多くなっています。こうした過重労働からストレスをかかえる教員が多くみられます。

### 仕事が忙しいので睡眠時間を削っている



### 1ヶ月の超過勤務時間



## 〈このままでは燃えつきてしまう...〉



2010年度の文科省調査においても、病気休職者の中で、精神疾患による休職者のしめる割合が63%(過去最高の5400人)を超えるという結果が発表されました。

現場から、「疲れた...」「やめたい」という悲鳴があがっています。

このままの状態が続けば、燃えつきてしまう教職員がますます増え続けていくことになりかねません。

## 〈燃えつきないためにはどうすればいいの?〉

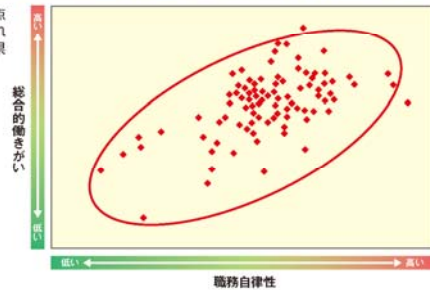
### ① 働きがいのバランスをとるために

これらの条件を整えることが働きがいを保つためにも重要です。



### 職務自律性と総合的働きがいの関係

※右図の各点はそれぞれの都道府県(校種別)



働きがいに「職務自律性」が関係しているのは教員の大きな特徴です。左の図から、「総合的働きがい」(働き続けたい)と「職務自律性」(自ら判断・コントロールしながら仕事をできること)には相関関係があることが明らかです。理想とする教育や授業、学級経営を実践できているかが、働きがいに大きく影響します。職務自律性が低いと、「やらされ感」を持った働き方になり、働きがいを低下させます。

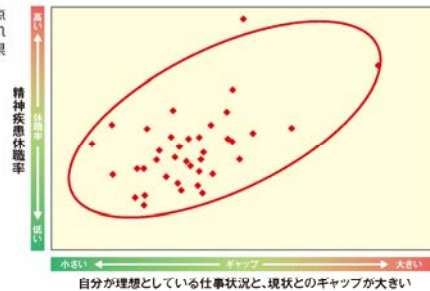
### ② ストレスを和らげるために

これらの原因を改善することにより、ストレスを和らげることが重要です。



### 理想と現実のギャップが精神疾患に結び付く

※右図の各点はそれぞれの都道府県



左の図から、「自分が理想としている仕事状況と現実とのギャップが大きい」と各都道府県の精神疾患率との相関関係がはっきりと表れています。教員は、教育への夢や理想を持っているがゆえに、そのような教育ができないことが大きなストレスの要因になっています。教員の声が教育の現場にうまく生かされるように、対話を重ねることが重要です。

## 「教職員のメンタルヘルス対策検討会議の中間まとめ」についての意見

2012年10月30日

全日本教職員組合

1. 教職員の精神疾患による休職者の増加とその数は、学校教育と教職員を取り巻く条件の厳しさの反映であり、一刻も放置できない事態であるとの認識のもと、全日本教職員組合（以下、全教）もその事態の改善と解決のために、教職員組合として全力で取り組んできています。

文部科学省が2006年に実施した教職員の勤務実態調査以降、施策の具体化に向けた動きが足踏み状態の期間があったことは事実です。しかし、文科省が教職員のメンタルヘルス問題を重視し、その改善に向けた施策を検討する動きを、全教は積極的に受けとめ、真に学校現場の教職員から歓迎されるものとする立場から意見表明を行います。

2. 中間まとめの資料として添付されたグラフの見出しにある、教職員の精神疾患が「在職者に占める精神疾患による病気休職者の割合は、10年間で約3倍に」とのコメントからも推察されるように、教職員の精神疾患の急増の背景には、全国の教職員に共通する重大な問題が存在していることは明らかです。

特に、この約10年間は2000年12月22日に教育改革国民会議報告—教育をかえる17の提案—をはじめとする政府による「教育改革」を軸に、教育基本法の「改正」などが後押しをする形で、教職員の多忙化と管理統制強化が一挙にすすんだことが特徴です。具体的には、校長の権限強化と職員会議の形骸化、「開かれた学校」を謳い文句にした学校評議員や学校運営協議会の設置、学校評価と教職員評価の導入、中間管理職的な色彩の強い主幹や指導教諭などの「新しい職」の設置、PDCAサイクルの持ち込みなどです。また、「学力の低下」に対応するとして学習指導要領の改訂が行われ、教育内容と授業時間数の大幅な増加が、子どもや教職員から時間的・精神的なゆとりを奪う結果をつくりだしました。授業時間の確保を口実に、夏休みなどの長期休業の短縮、二学期制の導入、土曜授業の実施などがすすめられてきました。同時期に、日本社会においては貧困と格差が拡大し、国民の中の価値観が多様化するもとの、それらが子どもたちの教育や生活、健康などの面でも様々な影響を与えてきました。

全教は、教職員の精神疾患の急増は、以上に述べた10年余の教育をめぐる大きな変化を背景に、①慢性化している教職員の長時間労働、②教育と教職員に対する管理統制・強化、があるととらえています。これら二つの要因が、教職員に求められる使命感や高い倫理観とその態度の維持に対する際限のない強度のストレスを生み出し、生活指導上の問題や保護者との対応、私的要因などが引き金となり、精神性疾患の罹患にいたると考えられます。中間報告の「教職員のメンタルヘルス不調の背景等」で挙げられているような、「職場での人間関係が十分形成されていないこと」「教職員の私的要因」「対人援助職であるために、終わりが見えにくく、目に見える成果を実感しづらい場合も多い」「自分自身の努力に対す

る周りからの肯定的な評価やフィードバックが得られないと燃え尽きてしまうことがある」ことなどは、従来からも、存在しており、この10年間で劇的な変化が起こったものではありません。また、「自分たちの指導等をあまり干渉されたくない」「教員は完璧にやっけ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う思いが強すぎる」など、「教職員の意識、特性、学校現場の風土」に帰結させることも正しくありません。さらに、中間まとめでは、「教員のメンタルヘルスを考える上においても、… 養成の段階から教員が学校現場で対応していくために必要な資質・能力を育成するとともに、… 採用後においても…研修を充実させ、教員の資質・能力を向上させていくことが重要である」との認識のもとに、教職員の精神疾患の増加の解決を、「教員の資質能力の向上」に求めています。しかし、これも「教職員の意識、特性、学校現場の風土」等へのすり替えと本質は同じです。先にあげた二つの要因（①慢性化している教職員の長時間労働、②教育と教職員に対する管理統制・強化）を軽視し、精神性疾患の急増の背景を、教職員の個別の事情や職場における人間関係などに矮小化してはならないし、それでは根本的な事態の解決にはならないと考えます。

3. 「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（以下、給特法）は、その第6条で、管理職を除く「教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限るものとする」と定めています。しかし、2006年に文科省が行った教職員の勤務実態調査でも明らかになったように、教職員の時間外労働は常態化し、慢性化しています。この結果、日本の教員の勤務時間は、OECD加盟国の中でも最長となっています。しかも、使用者側の安全配慮義務にもとづく勤務時間管理についても、使用者側である校長や教育委員会が、責任を持って行っているとは到底言い難い実態があります。時間外手当を支給しないとする給特法第3条を前提にした上で、一方で、原則として時間外勤務を禁じている給特法第6条を「教職員の自発的な営み」を根拠に守ろうとしない不誠実な対応が、教職員の長時間労働を野放しにしているといっても決して過言ではない状況を生み出しています。メンタル不調による教職員の過労自死等について公務災害認定を求める裁判のなかでも、常に重大な争点となっているのが、教職員の時間外勤務と持ち帰り仕事です。学校現場における長時間労働を解消し、教職員が原則として、勤務時間内で職務上必要な仕事を終えられる環境整備を行うことが文科省をはじめとする教育行政の責任と使命です。そのためには、大幅な教職員定数の改善と労働安全衛生法にもとづき、使用者側による勤務時間管理や安全配慮義務の遂行など、実効ある労働安全衛生体制の確立が必要です。

4. 文科省の政策として、教職員に対する管理統制強化が打ち出され、各都道府県教委や地教委、校長など各級段階で、すすめられています。具体的には、教職員評価と成果主義賃金をリンクさせることや、副校長や主幹教諭、指導教諭など「新しい職の設置」が、「学校教育の活性化」の名のもとに行われています。しかし、学校は子どもたちを中心に、教育者としての校長や教頭を含めた教職員集団が保護者や地域住民の協力と理解をえて、子

子どもたちの教育をすすめていく場です。「現在の学校はいわゆる鍋蓋型組織」（中教審・今後の教員給与の在り方について・答申）であるとし、それを批判する立場から、教職員集団を指揮命令の枠組みの中で管理し、学校運営を行おうとすることは、教職員の自発的な教育への意欲をそぐことになり、創意あふれる学校教育の充実を阻害することにつながります。現に、職場段階では、子どもたちの学校における様子や課題を保護者に知らせる目的で出される「学級通信」や「保健だより」が、校長や教頭、主幹教諭、教務主任、学年主任などの幾重にもわたる事実上の検閲を経なければならず、そのことによる精神的な苦痛のために、発行を断念したという報告も少なからずあります。管理強化をねらいとする教職員評価や相対評価を基本とする成果主義の持ち込みは、子どもたちの成長発達を保障するための教育を、「校長からよい評価を受ける」ための教育に歪める危険性を増大させます。結果として、子どもを中心にすえた教育からは乖離したものにならざるをえません。また、校長などの管理職が、教職員評価等にかかわる権限を背景に、職務命令による上位下達を基本とした学校運営を行うことや、自己流の教職員管理が、時として人権を考慮しないパワハラ・セクハラなどを引き起こし、教職員の精神疾患を引き起こす温床となります。

全教は、文科省をはじめとした教育行政が、教職員を管理・支配の対象として見るのではなく、教職員が子どもたちの教育に魅力と誇りを感じて取り組むことができるように、最大限の条件整備をすすめることに力を傾注すべきであると考えています。そのためにも、一方的な教職員評価、成果主義賃金などは、教職員が力を合わせてとりくむ教育現場には、本来なじまないものであるという態度と姿勢をとることを強く求めます。

5. 具体的なとりくみとして、全教が提起する課題は以下の8点です。

(1) 文科省として、少なくとも「給特法」が学校現場においては完全に空洞化している現状についての真摯な検証と検討を行い、具体的、かつ圧倒的多数の教職員の理解と協力を得ることができる責任ある改善策を示すことが求められます。その改善策の基本に、教職員の時間外勤務・長時間労働を解消するために、標準法の改正により勤務時間内に仕事を終えるために必要な教職員定数の抜本的な改善をすすめることです。

(2) 子どもたちの教育にかかわって、給特法においても想定している限定4項目など、やむを得ない必要最小限の時間外勤務については、労働基準法にもとづく時間外勤務手当が支給できるように給特法を改正することを求めます。

(3) 文科省をはじめとする教育行政が、教職員を管理・支配の対象として見るのではなく、教職員が力を合わせて、子どもたちの教育に魅力と誇りを感じて取り組むことができるように、教職員自らが生活にゆとりを持って教育に専念できる労働条件の改善をおこなうことが必要です。そして、教育行政と学校の管理職が、管理強化の政策とその忠実な実行の姿勢を改め、日案や週案、シラバスの提出強要や各種通信などの事前検閲などを行わず、教職員の自主性を尊重し、子どもたちの教育にかかわる自主的な権限や裁量を保障することを強く求めます。

(4) 新規採用の教職員のなかで、病気を理由とした離職者の9割以上が精神疾患による

ことは、日本の教育の将来に不安を抱かせます。新規採用された教職員が、新しく赴任する学校において子どもたちや教職員と一日も早く馴染み、教職員集団の一員として、子どもたちや地域の実態に応じた教育をすすめられる配慮が必要です。そのために、初任者研修における校外研修の短縮・廃止によって、新規採用者が、学校現場の教職員に支えられ、ともに教育実践上の力量を高められる機会と時間を確保することが求められています。「任用前体験」などでは、根本的な解決は望めません。

(5) 教職員のメンタルヘルス不調を生まないために、労働安全衛生法の本来の趣旨を生かした、学校にふさわしい労働安全衛生体制を確立することです。そのため、第一に小・中学校ではその大半が、教職員数が50人以下の学校であることをふまえ、すべての学校に衛生委員会を設置し、労働安全衛生体制を確立することです。そして、第二に産業医を配置するために、文部科学省の責任で恒常的な予算上の措置を行うことです。そのことが、労働安全衛生体制の形骸化や空洞化を生まない最大限の保障となります。

(6) 校長や教育行政が自らの安全配慮義務の責任を自覚し、教職員の時間外勤務の実態を把握し、縮減するための方策について、当該する教職員組合との交渉・協議を誠実に行うことによって、実効ある施策を具体化することが必要です。それは、CEART 調査団の中間報告(2008年9月)が、教職員組合との「誠実な協議」、「教員の給与と労働条件に影響を及ぼす事項については、最終的には合意に至る交渉の対象でなければならない」と指摘していることにも合致することです。

(7) 中間まとめで示されている校長を頂点とした主幹教諭・主任等による「ラインによるケアの充実」については、「ラインによる管理・監視」という考え方ではなく、同じ職場で働き、学年集団として児童生徒の教育に取り組む教職員集団としての相互の意思疎通や気配りを含めた「円滑なコミュニケーション」をはかる学校づくりという視点こそ、重視されるべきです。

(8) 復職支援のすすめ方については、医師の判断と本人やその家族を含めた希望を尊重し、確実に復職し、再発することなく、仕事を続けられるようにする手厚い対応が行われる必要があります。教育委員会や校長などが、復職を希望している教職員を退職に追い込むようなことを、防止できるシステムを構築することが不可欠です。

また、休職期間中におこなわれる復職プログラムの利用については、あくまでも本人の希望にもとづき実施するものとし、復職のための必須条件としないことなど、慎重な対応が求められます。制度上は、病気療養中における復職プログラムの実施となりますが、完全に治癒(寛解)したと医師が判断した時点から、本人や家族の意志も確認して、復職プログラムにはいるべきです。そのため、休職を終え、復職したのちに、最低でも3か月、できれば6か月を、再発予防のための勤務軽減期間とし、その期間中は休職中の代替者を引き続き配置するなどのことを制度化して、スムーズな職場復帰を果たせるような、手厚い保護が必要です。そのような立場から、「休職者の代替として……、一定期間継続して任用することが望ましいと考えられる」とする中間まとめの具体化を望むものです。

以上

## 「教職員のメンタルヘルス対策検討会議の中間まとめ」に対する意見

日本高等学校教職員組合

はじめに

私ども日本高等学校教職員組合(日高教)は、公立の高校及び特別支援学校の教職員で組織する組合として、「信義と友愛」の旗印のもと、「是々非々」「不偏不党」を堅持し、教育諸条件の整備・充実と教職員の勤務条件の改善を主要な課題として掲げる全国組織です。

これまで日高教は、文科省との様々な協議の場において、よりよい職場環境の構築をめざして、教職員の病気休職者の課題について関係各省と連携を図り、具体的なメンタルヘルス対策を講じられること、また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた条件整備等を要請してきました。

そのようななか、文科省におかれましては、公立学校教育職員の精神疾患による休職者数の現状を鑑み、教職員のメンタルヘルスについて、専門的見地から今後の取り組みを検討する「教職員のメンタルヘルス対策検討会議」を設置し、検討を進めていただいていることについて感謝致します。本会議が、真の教職員のメンタルヘルス対策の充実・推進に繋がり、そして、児童生徒に対するより良い教育に資することを期待します。

以下、この度の「中間まとめ」について、当方の意見を述べさせていただきます。

### 記

#### 1. 教職員のメンタルヘルスに関する現状と課題について

- 「教職員の業務の特徴」に記載されているように、時代とともに教職員の仕事の質や量が変化しており、学校現場では、特に、職務の多様化と困難化を含む多忙化が深刻な課題となっている。教育の質の確保を図るためにも多忙化の解消が不可避であり、校務の縮減とともに少人数学級の推進や教職員定数の改善が必須と考える。

#### 2. 教職員のメンタルヘルス不調の背景等について

- 教職員の業務の特徴において、勤務を要しない日での「休日の部活動指導等」に加え、勤務日における長時間の時間外勤務についても、その問題点を記載すべきである。
- 職場環境としての学校の特徴・雰囲気について、平成18年度教員勤務実態調査によれば、高校における有給休暇取得状況は、11日以上教員が4割を占める一方、10日以下の教員が半数を占めている。また、休暇取得による担当授業の振替等の負担を鑑みれば容易に取得できず、長期休業中での取得が大半と考えられる。このことから、体調不良等やリフレッシュのための休暇が取得しづらく、メンタルヘルス不調の一因となることについても、記載すべきと考える。
- 文部科学省委嘱による「教職員の生きがいに関する意識・実態等調査研究報告書」(平成20年3月)では、調査結果から、「現在の仕事の時間が生活時間に影響を与えており、そのことが、仕事の満足度のみならず、個人や地域などの生活にも影響を与えている」、「将来の生活設計に関しても、現在の仕事が忙しく、時間のとれないことが制約となっている」、「現在、様々な分野で、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を可能とする働き方の見直しの必要性が強調されているが、教職員においても大きな課題であり、合わせて、職場におけるコ



コミュニケーションや納得性の高い評価の仕組みづくりなどの環境の改善も課題」などとして  
いる。これら、「仕事の満足度」や「ワーク・ライフ・バランス」、「納得性の高い評価」等は、  
メンタルヘルスに大きく影響するものであり、記述すべきと考える。

### 3. 予防的取組について

- ラインによるケアの充実について、「主幹教諭等の配置」が挙げられているが、主幹教諭は  
定数法上、教諭とは別枠となっておらず、高校においては加配措置もされていない実態があ  
る。そのため、主幹教諭としての業務を遂行するにあたっては、他の教諭の授業時数等の負  
担が増えるなど、必ずしも有効に機能できていない現状がある。主幹教諭等は、定数法上、  
教諭の定数とは別枠での配置や加配措置とするなどが必要である。
- 業務の縮減・効率化等について、教職員の業務は校内に留まらず、高体連や高文連、高野  
連を始めとする多くの外部機関の業務もある。これらの業務についても、縮減・効率化とと  
もに、これらを鑑みた定数改善等による負担軽減を図る必要がある。
- 相談体制等の充実について、高校ではスクールカウンセラーは予算化されていないため、  
配置は非常に少なくなっている。また、配置されたとしても、財政上少ない人数となってお  
り、一人のスクールカウンセラーが複数校を掛け持ちで配置されるなど、在校日時等が限ら  
れ、教職員が相談に行く時間がとれない場合が多い。スクールカウンセラーが有効に機能す  
るためには、常勤で各校に1名の配置とする必要がある。

### 4. 復職支援について

- 復職の判断や対応など、本人、学校(管理職)、教育委員会、医療機関などが直線上に並ん  
でいるが、それでは、本人の実態や希望など、具体的な対応が正確にできないことが危惧さ  
れる。復職時の判断などでは、本人、医療機関、学校が双方向に連絡できることが求められ  
る。また、管理職によるパワハラがメンタルヘルス不調の要因である場合、当然、管理職に  
は相談できない。気軽に相談しやすい様々な相談窓口を開設するなど、対応の複線化が必要  
である。
- 復職については、これまでの再発件数の高さを考えると、復職を順調に進めるために、完  
全復職までの期間をいくつかの段階に分ける必要があることは同感である。その、複数段階  
での支援体制を十分に整えるために、医療機関や相談機関などの支援を枠組みに加えながら、  
正確な実態把握に基づいた復職支援が求められる。
- 職場復帰支援は、復職後、職場再適応を果たしていくまでの長期間の支援が重要であるが、  
本人を復職させる前に、不調に至った背景、原因をしっかりと突き止めることが重要である。  
精神疾患を患う場合、人間関係のもつれから発症するケースも多いことから、同じ職場に復  
職したとしても再発の危険性が大きい。職場復帰には、発症した原因が解消されていること  
が重要である。

### 5. その他

- メンタルヘルス不調に陥らないためには、教職員の業務削減は欠かせない。現在、中教審  
においては様々な部会が設置・開催されており、これら各部会の「まとめ」等を基に、第2期  
教育振興基本計画が策定されようとしている。平成21年4月より実施された教員免許更新制  
度にともなう講習や手続きは、教員にとって時間的、経済的負担となっていることから、  
新たな制度を導入する際は、これまでの施策を十分検証し、スクラップ・アンド・ビルドし  
たうえで、制度改革・導入しなければ、真のメンタルヘルスケアには繋がらない。

平成 24 年 10 月 25 日

文部科学省初等中等教育局 初等中等教育企画課  
教育公務員係長 様

全国教育管理職員団体協議会  
会長 石 川 明

「教職員のメンタルヘルス対策検討会議（中間まとめ）」に  
係わる提案及び意見

表記の件について、以下提案・意見を申し上げます。

項目	小項目	提 案 ・ 意 見
1	①	精神的疾患による休職者は、学校種では中学校が多く、増加傾向である。 その要因に、休日・祝日も休みなく行っている部活動指導と生徒指導の困難さがある。保護者の指導に対する過度な要求もあり、身体的・精神的疲労は多大である。  専門の部活動指導員制度、生徒指導支援員制度を創設すべきである。
2	⑤	校内における初任者の指導や支援の不備による初任者のストレス増大が挙げられているが、初任者研修制度（拠点校方式）そのものに問題があり、初任者や初任研指導者・管理職等をも困らせている。  初任者研修制度もそうだが、現場の実態に合わない教育制度が、教育現場を多忙にし、ストレスを増大させている実態がある。
3	①	セルフケア、ラインケアについて ○初任者研修、2・3年次研修、10年次研修などで必修として、実際的なものを取り入れる。研修時にはカウンセラーや相談員等が入ったチェック体制も設ける。 ○受診した病院によって対応が違う。まずは講師が取れるよう2ヶ月越の診断書、病気休職へ向けての休業見込みや復帰の判断等、学校現場の実情を理解した上での支援が出来るように各機関の連携体制を作ってほしい。
3	②	ラインによるケアを図るために、管理職による日常の状況把握と初期対応は重要であるが、多忙な副校長・教頭だけでは対応できないので、複数教頭の配置や主幹教諭の全校配置によって学校としてのサポート体制を充実すべきである。

3	③	<p>業務の縮減、効率化等</p> <p>○業務量は減ることはない。それよりも教職員定数の見直し、増員を図ることが教職員の精神衛生面での健康を維持し、ゆとりをもって教育活動に当たれる教育環境の整備となる。</p> <p>○教職員の業務は際限がないのが最大の特徴である。特に、養護教諭や学校事務職員、栄養職員などの一人職は代替えが効かず、孤立しがちな傾向がある。</p> <p>○校務軽減へ退職者の活用を図る。副校長の事務補助、若手教員への指導・助言、保護者対応へのアドバイスなど、これまでの経験を生かし課題解決の支援をしてもらう。</p>
3	④	<p>相談体制の充実</p> <p>○校内でさまざまな相談の応じられる助言者として管理職の退職者が大きな力となる。</p> <p>○スクールカウンセラーの全校配置を、児童対応だけでなく、ストレスを抱えて不調の教職員への・児童対応だけでなく、ストレスを抱えて不調の教職員への対応、支援、補助を期待する。</p>
3	⑤	<p>良好な職場環境・雰囲気醸成</p> <p>○従業員50人以上の企業には、産業医の配置が義務づけられている。市町村教育委員会事務局にも、早急に専属の産業医を配置し、各校の学校医と連携して教職員のメンタルヘルスに対応すべきである。</p> <p>○復帰→再発とならないため、十分な期間と、学校と市教委・医療機関の密な連携による復職プログラムを用意してほしい。また、復職プログラムを実施している学校には加配など人的支援を求める。</p>

平成 24 年 10 月 31 日

「教職員のメンタルヘルス対策について（中間まとめ）」（平成 24 年  
10 月 3 日 教職員のメンタルヘルス対策検討会議）に関する意見

公立学校共済組合本部

1 教職員のメンタルヘルスについては、教職員の病気休職等の現状を鑑み、当組合においても、本部、支部及び直営病院における保健事業及び医療事業を通じて、組合員である教職員を対象とした相談事業、健康セミナーの開催等を実施し、組合員の健康増進に努めてきたところです。

引き続きこれらの取組みを進めていくこととしていますが、当組合が委託している事業における相談内容（別紙）にもみられるように、メンタルヘルスの抜本的な対策としては、事業主による職場環境の積極的な改善が必要不可欠と思われま

す。今後、貴会議で取りまとめられたご意見をもとに、有効なメンタルヘルス対策が全ての都道府県等において迅速に実施されることが望ましいと考えます。

2 事業主によるメンタルヘルス対策の充実・強化等を目的とする労働安全衛生法改正法案が国会に提出されております。

この法案に盛り込まれた様々なメンタルヘルス対策（定期健康診断におけるメンタル検査の実施、検査結果後の面接指導、就業上の適切な措置の実施の義務付け等）については、いずれも有効な対策と思われま

す。このため、改正法案の成立を待つことなく、全ての都道府県等における定期健康診断において実施されることを要望します。

3 労働安全衛生法及び学校保健安全法に基づく定期健康診断は、全ての健康管理の基本となるものであることから、受診実態を把握した上で、未受診者解消のために必要な指導・対策が実施されることを要望します。

## 別紙

## 面談によるメンタルヘルス相談事業の相談内容別件数（23年度実績）

（単位：件）

職場内			職場外		
相談内容	件数	構成割合	相談内容	件数	構成割合
1 人間関係（同僚との問題）	875	16.5%	1 本人の性格	1,063	20.4%
2 人間関係（上司との問題）	772	14.5%	2 子どもの問題	1,044	20.0%
3 業務内容の問題（生徒との問題）	509	9.6%	3 夫婦の問題	849	16.3%
4 技能・能力の問題	473	8.9%	4 健康問題	592	11.3%
5 業務内容の問題	472	8.9%	5 恋愛・結婚の問題	262	5.0%
6 勤労・就業意欲	414	7.8%	6 人生観の問題	258	4.9%
7 職場環境の問題	354	6.7%	7 介護・扶養の問題	202	3.9%
8 業務内容の問題 （保護者との問題）	293	5.5%	8 就職・修学の問題	176	3.4%
9 休職の問題	278	5.2%	9 経済問題	137	2.6%
10 人間関係（部下との問題）	227	4.3%	10 死別の問題	68	1.3%
11 転職・退職の問題	185	3.5%	11 住宅問題	55	1.1%
12 パワーハラスメント	149	2.8%	12 性に関する問題	46	0.9%
13 異動・昇進・昇格の問題	142	2.7%	13 近隣関係の問題	43	0.8%
14 セクシャルハラスメント	23	0.4%	14 ドメスティック バイオレンス	35	0.7%
15 職場での災害の問題	20	0.4%	15 法律問題	8	0.2%
16 給与・待遇の問題	18	0.3%	16 その他	381	7.2%
17 リストラ	7	0.1%	合 計	5,219	100.0%
18 その他	104	1.9%	（注）表の件数は相談内容別の延べ件数であり、面談自体の実施件数は4,038件である。		
合 計	5,315	100.0%			