

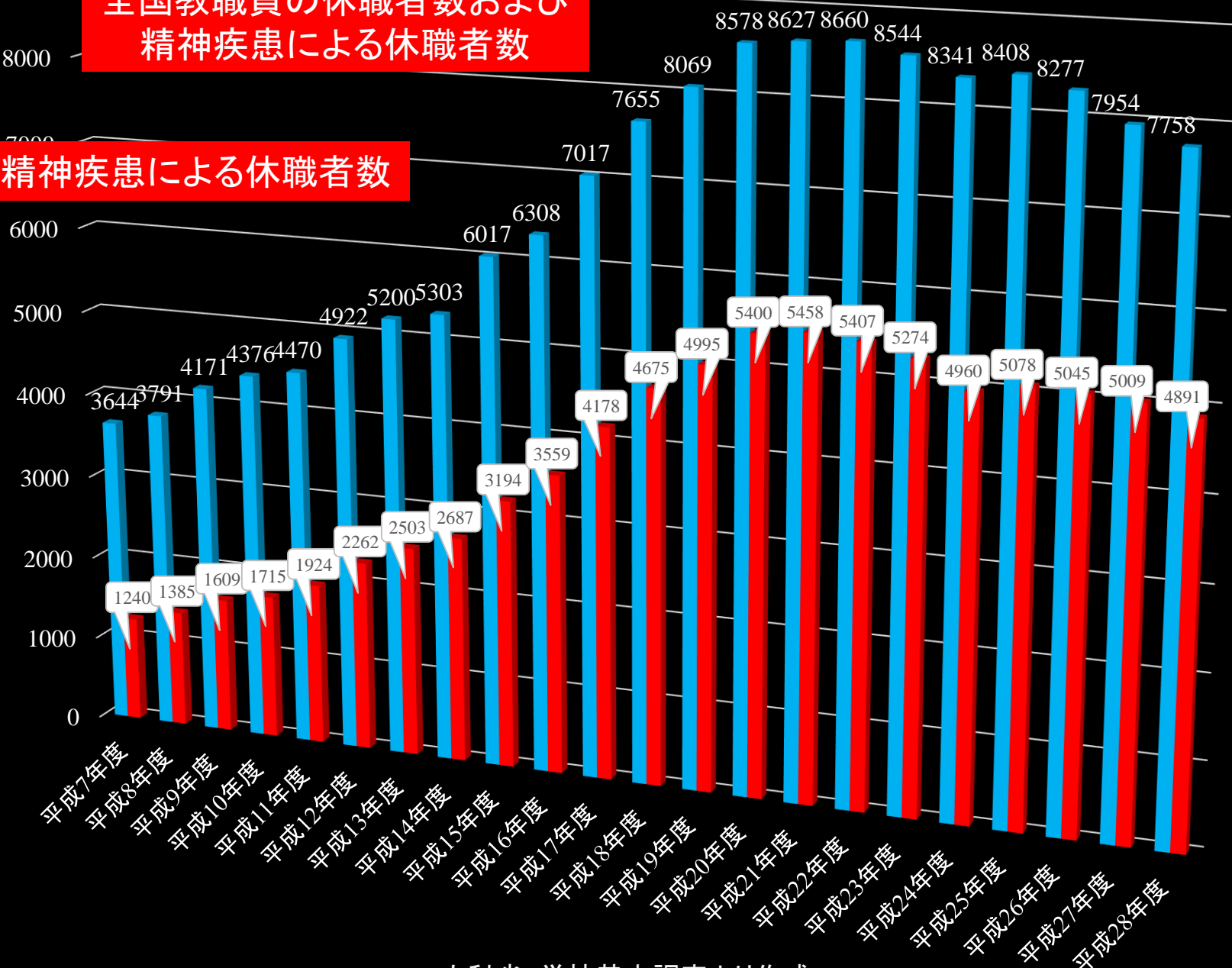
教職員のメンタルヘルス向上に向けて

公立学校共済組合 九州中央病院
メンタルヘルスセンター
十川 博

(人) 9000

全国教職員の休職者数および 精神疾患による休職者数

精神疾患による休職者数



文科省：学校基本調査より作成

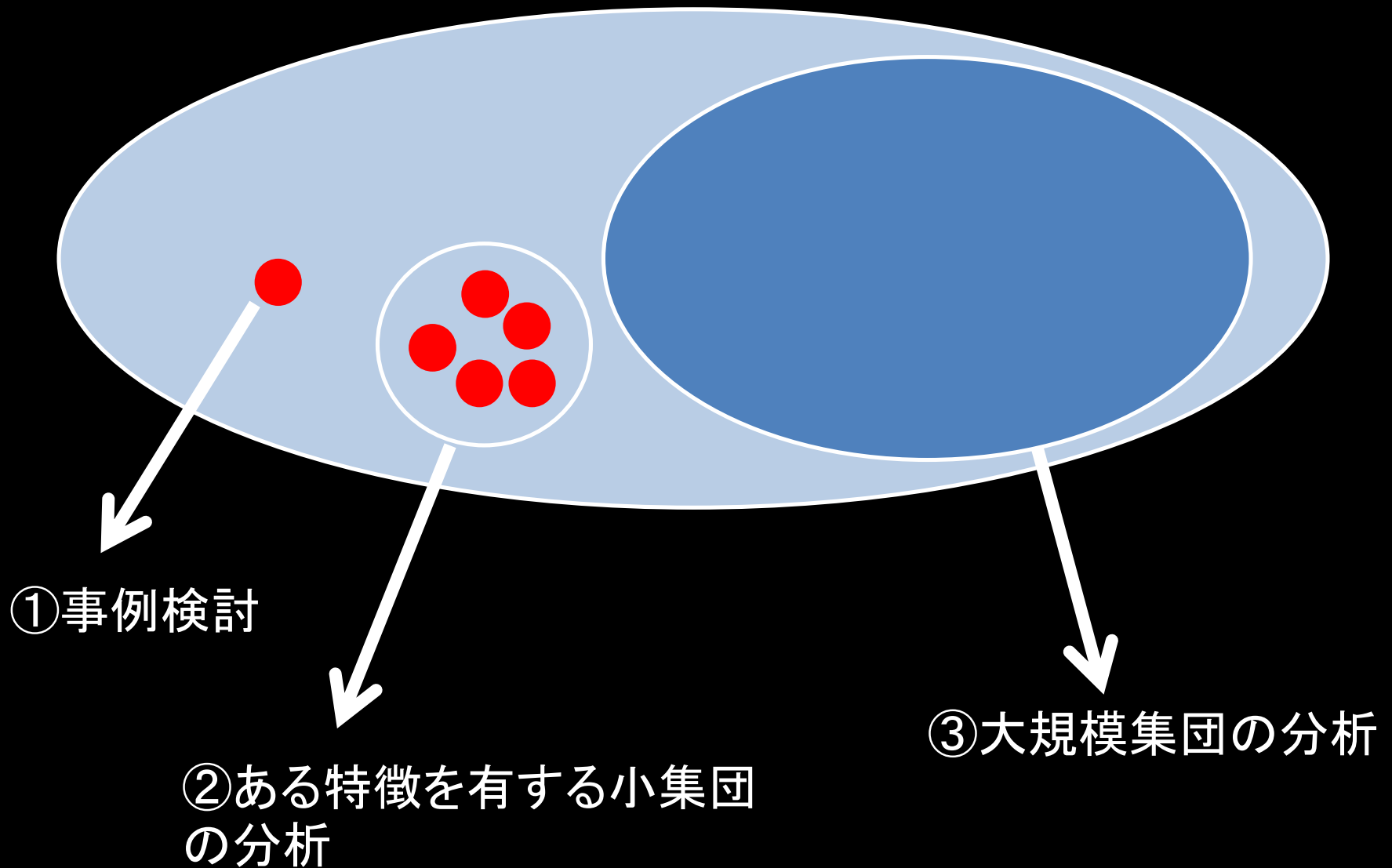
本日の話す内容

1) 教職員ストレスの原因
(実際のデータから見えてきたこと)

2) ストレスへの対応

3) 今後の方向性

教職員母集団



1) 教職員ストレスの原因

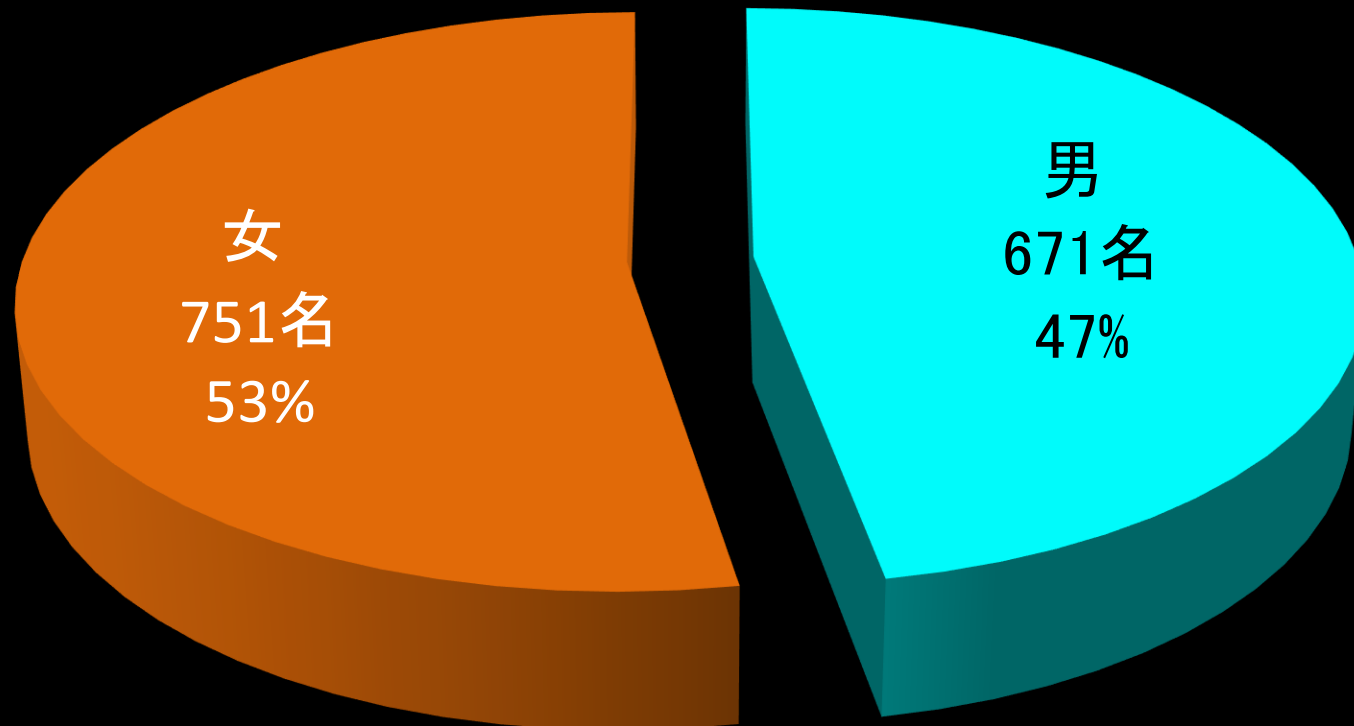
- (1) 当院心療内科を受診した教職員のデータから
- (2) 当院で病休・休職の診断を行った教職員のデータから
- (3) 公立学校共済組合WEB版ストレスチェック制度のデータから
(九州・沖縄地区からのデータ)

(1) 当院心療内科を受診した教職員のデータから

九州中央病院心療内科教職員受診者内訳

(平成21年度～29年度)、実数


実総数：1422名



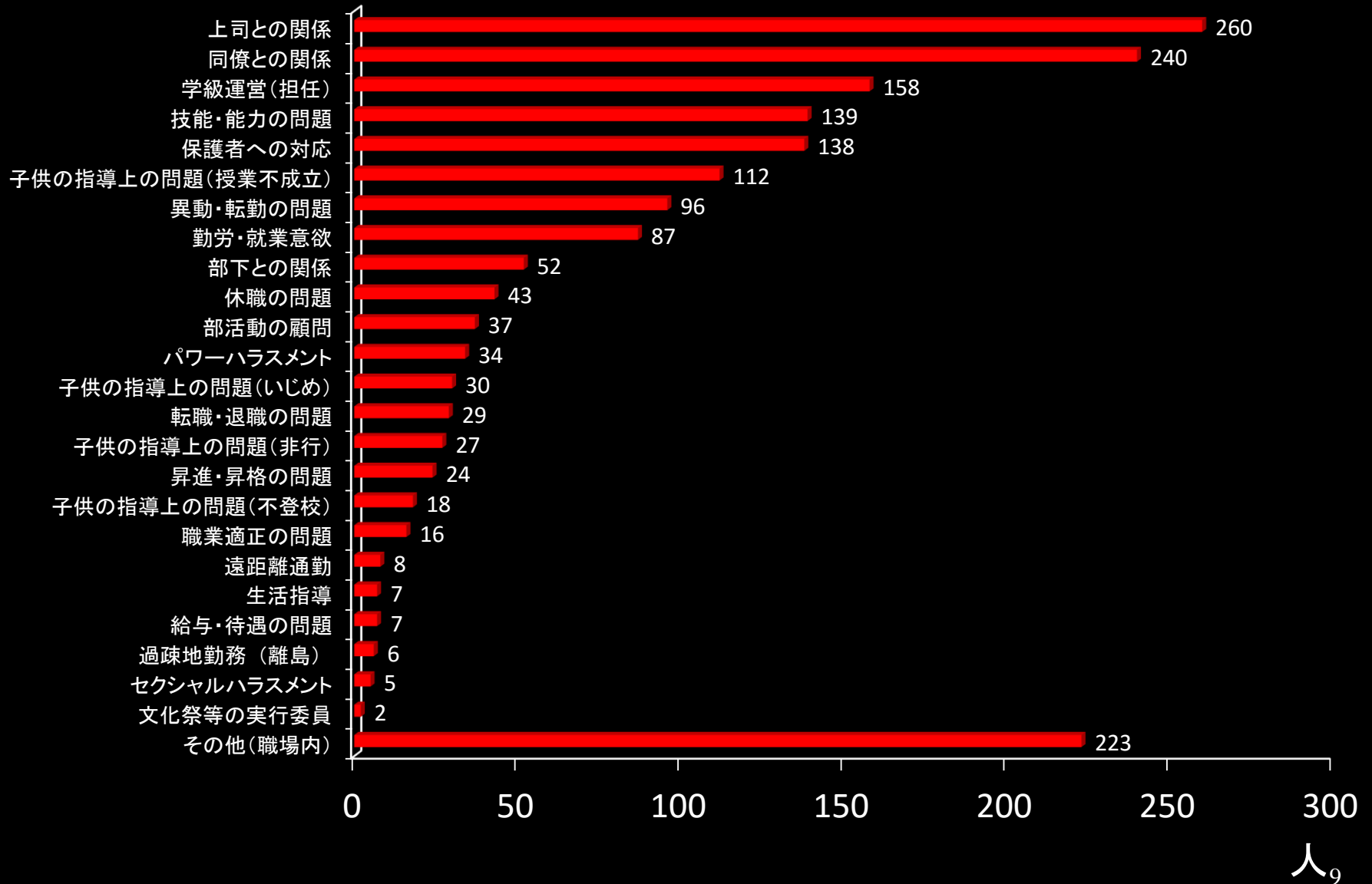
平均年齢：47.1±9.6歳

平均年齢：47.2±8.9歳

「職場内のストレスは何か？」


 受診した教職員の訴えを傾聴し、当該教職員が何を困って来院したのかを、担当医師が判断（原因は複数でも可）

職場内ストレスの内容(平成21年度～29年度)



上位10位(職場内、複数回答可)

上司との関係	260
同僚との関係	240
学級運営(担任)	158
技能・能力の問題	139
保護者への対応	138
子供の指導上の問題(授業不成立)	112
異動・転勤の問題	96
勤労・就業意欲	87
部下との関係	52
休職の問題	43



※何らからのイベントが発生した時に、それに対応する管理職や同僚のサポートに問題があると思われた。サポート力の不足を示唆している可能性

(2) 当院で病休・休職の診断を行った
教職員のデータから

当科を受診した教職員

(平成16年4月～平成28年1月15日)

総数：1323名

性別：男／女＝615名／708名

平均年齢：47.2±8.4歳

教職員(事務職は除く) 病気休暇・病気休職群の背景

総数: 138名

性別: 男/女 = 59名/79名

平均年齢: 46.07 ± 9.44歳

ある教職員が病休や休職に入る時には、複合的な原因が背景にあると思われるが、そのうち「休むに至った主たる原因」と主治医が判断したものを集計した。

病気休暇・病気休職になった原因(第一位)



病気休暇・病気休職になった原因(第一位)

	小学校	中学校	高校 (全日)	特別支援 学校	総計
対処困難な児童・生徒への対応	32	12	1	0	45
保護者への対応	15	4	0	2	21
管理職との関係	8	3	1	1	13
異動による不慣れな職場環境	3	2	2	1	9
同僚との関係	2	2	1	3	8
全体の業務量の多さ	3	1	0	0	4
家庭でのストレス	3	0	0	0	3
教科指導内容	0	0	1	0	1
研究授業	1	0	0	0	1
その他(健康・介護等)	16	14	3	0	33
総計	83	38	9	8	138

病気休暇・病気休職になった原因(第一位)

63名

	小学校	中学校	高校 (全日)	特別支援 学校	総計
対処困難な児童・生徒への対応	32	12	1	0	45
保護者への対応	15	4	0	2	21
管理職との関係	8	3	1	1	13
異動による不慣れな職場環境	3	2	2	1	9
同僚との関係	2	2	1	3	8
全体の業務量の多さ	3	1	0	0	4
家庭でのストレス	3	0	0	0	3
教科指導内容	0	0	1	0	1
研究授業	1	0	0	0	1
その他(健康・介護等)	16	14	3	0	33
総計	83	38	9	8	138

$$63 / (138 - 33) = 0.60$$

- 病気休暇・病気休職になった教職員特有の原因の60%は小・中学校教員の対処困難な児童生徒および保護者の問題である。
- これを解決すれば、精神疾患で休む教職員は大幅に減少することが予想される。



※ 病休や休職に至るような深刻な問題点は、「対処困難な児童・生徒」および「保護者への対応」が原因として多いことが判明。

※ さらに、管理職の対応によって休みに至る職員もいる。

(3) 公立学校共済組合WEB版ストレスチェック制度の データから

(平成29年度九州・沖縄地区からの51,034名の教職員からのデータ)

このシステムでは教職員特有のストレスの原因を質問の選択肢に組み入れている。

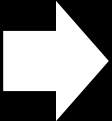
九州・沖縄地区：教職員特有のストレス要因（全員）

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
第1位	特になし	事務的な業務量	特になし	特になし
第2位	事務的な業務量	対処困難な児童・生徒への対応	事務的な業務量	人間関係（同僚）
第3位	対処困難な児童・生徒への対応	部活指導	校務分掌	事務的な業務量
第4位	家庭やプライベートの問題	特になし	対処困難な児童・生徒への対応	家庭やプライベートの問題
第5位	保護者対応	人間関係（同僚）	人間関係（同僚）	校務分掌
第6位	校務分掌	校務分掌	部活指導	対処困難な児童・生徒への対応
第7位	人間関係（同僚）	家庭やプライベートの問題	家庭やプライベートの問題	保護者対応
第8位	学習指導	保護者対応	学習指導	通勤時間の長さ
第9位	研究授業	学習指導	通勤時間の長さ	学習指導
第10位	人間関係（上司）	研究授業	人間関係（上司）	異動による不慣れな職場環境

九州・沖縄地区：教職員特有のストレス要因（高ストレス者）

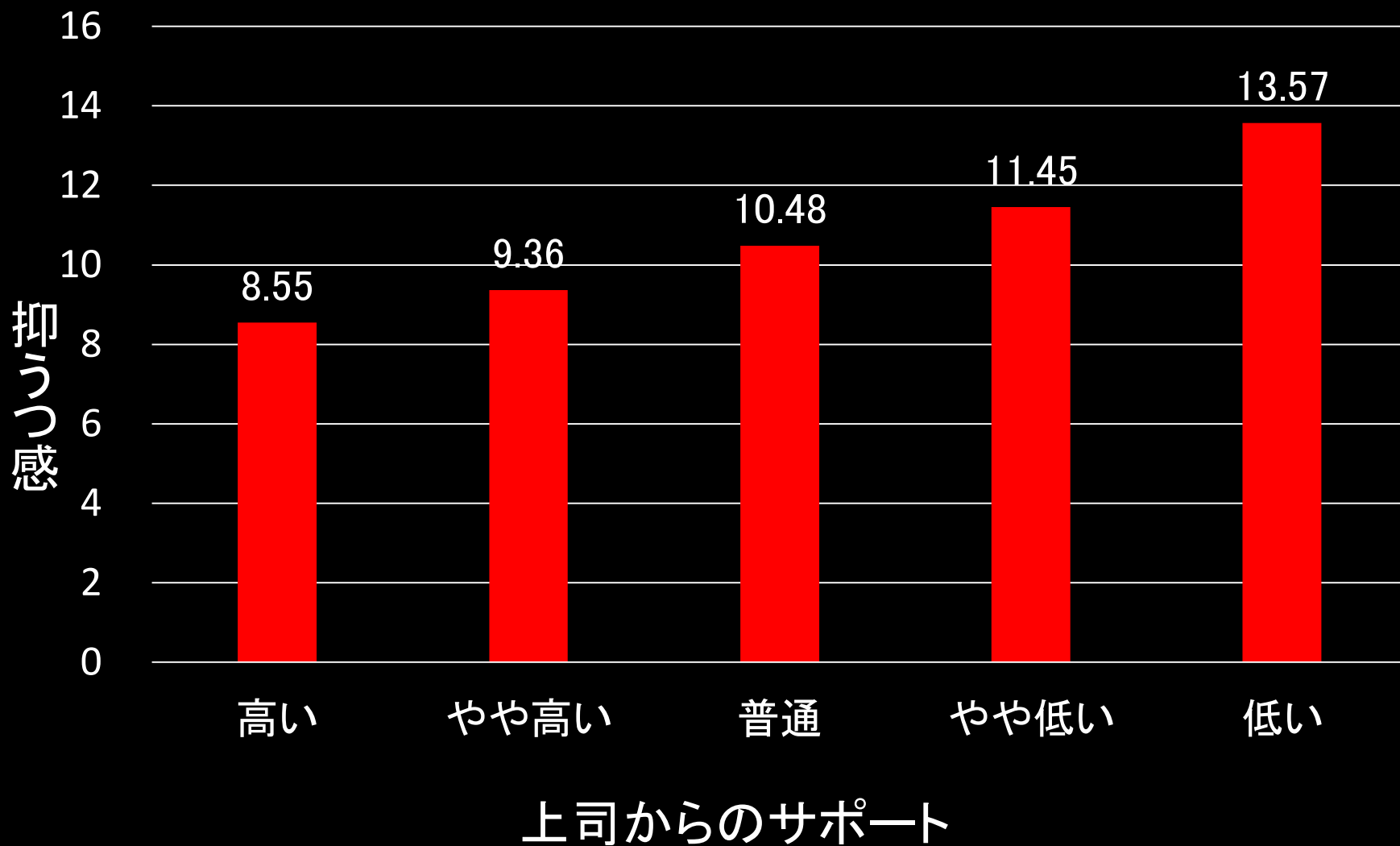
	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
第1位	対処困難な児童・生徒への対応	事務的な業務量	事務的な業務量	人間関係（同僚）
第2位	事務的な業務量	部活指導	校務分掌	事務的な業務量
第3位	人間関係（同僚）	対処困難な児童・生徒への対応	人間関係（同僚）	校務分掌
第4位	人間関係（上司）	人間関係（同僚）	対処困難な児童・生徒への対応	家庭やプライベートの問題
第5位	保護者対応	校務分掌	人間関係（上司）	人間関係（上司）
第6位	校務分掌	保護者対応	家庭やプライベートの問題	対処困難な児童・生徒への対応
第7位	家庭やプライベートの問題	人間関係（上司）	部活指導	異動による不慣れな職場環境
第8位	学習指導	家庭やプライベートの問題	学習指導	保護者対応
第9位	研究授業	学習指導	異動による不慣れな職場環境	学習指導
第10位	異動による不慣れな職場環境	異動による不慣れな職場環境	通勤時間の長さ	通勤時間の長さ

ストレスチェックから見えてくること(1)

- 
- ※「事務的な業務量」がどの校種でも第一位か第二位
 - ※中学・高校では部活動がストレスの上位に
 - ※職場内の人間関係(上司、同僚)がストレスの上位に
 - ※小・中学校では特に「対処困難な児童・生徒」および「保護者対応」もストレスの大きな原因

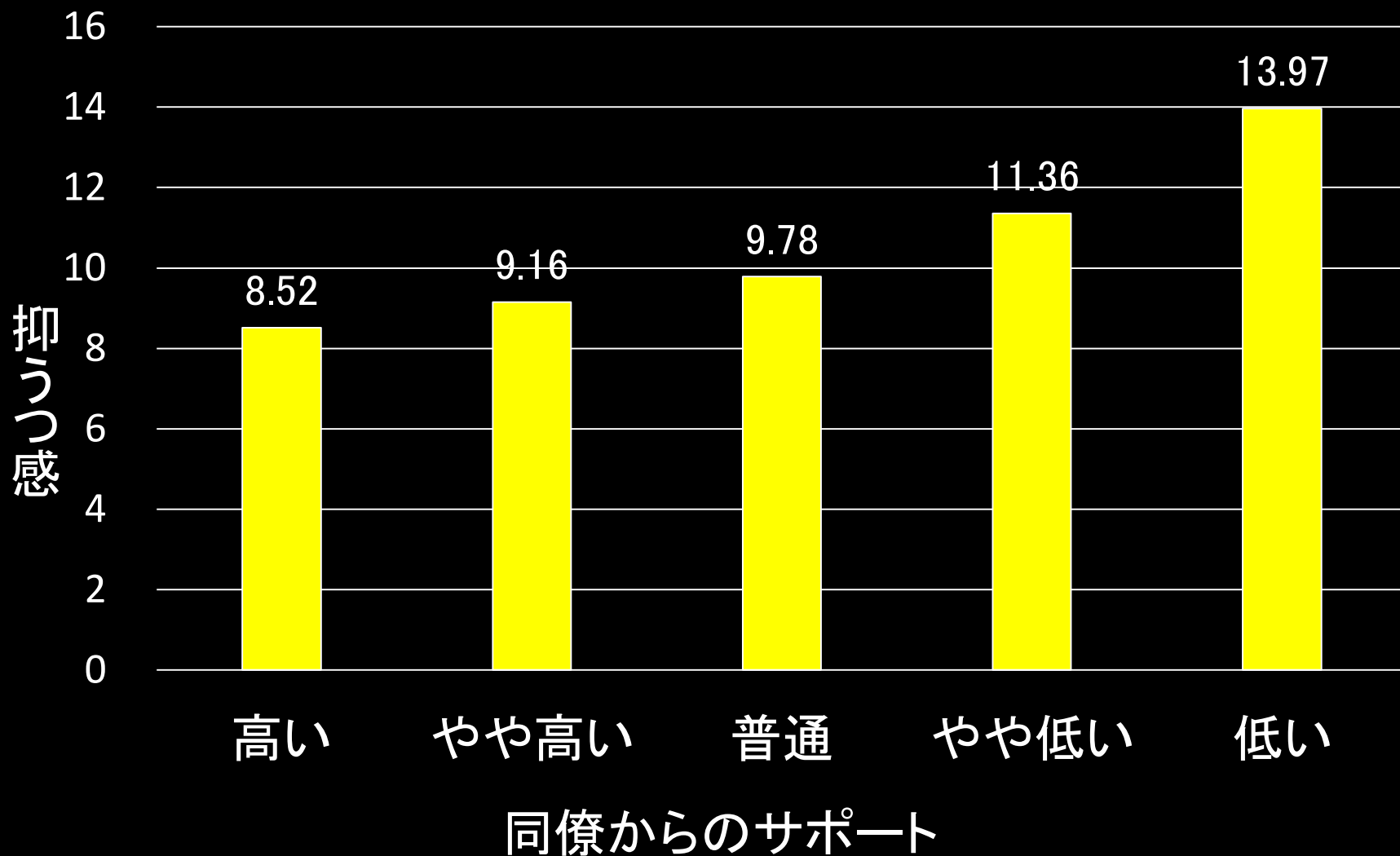
上司からのサポートと職員の抑うつ感

平成29年度、九州沖縄地区ストレスチェック結果から(小、中、高、特別支援等、51,043名)



同僚からのサポートと職員の抑うつ感

平成29年度、九州沖縄地区ストレスチェック結果から(小、中、高、特別支援等、51,043名)



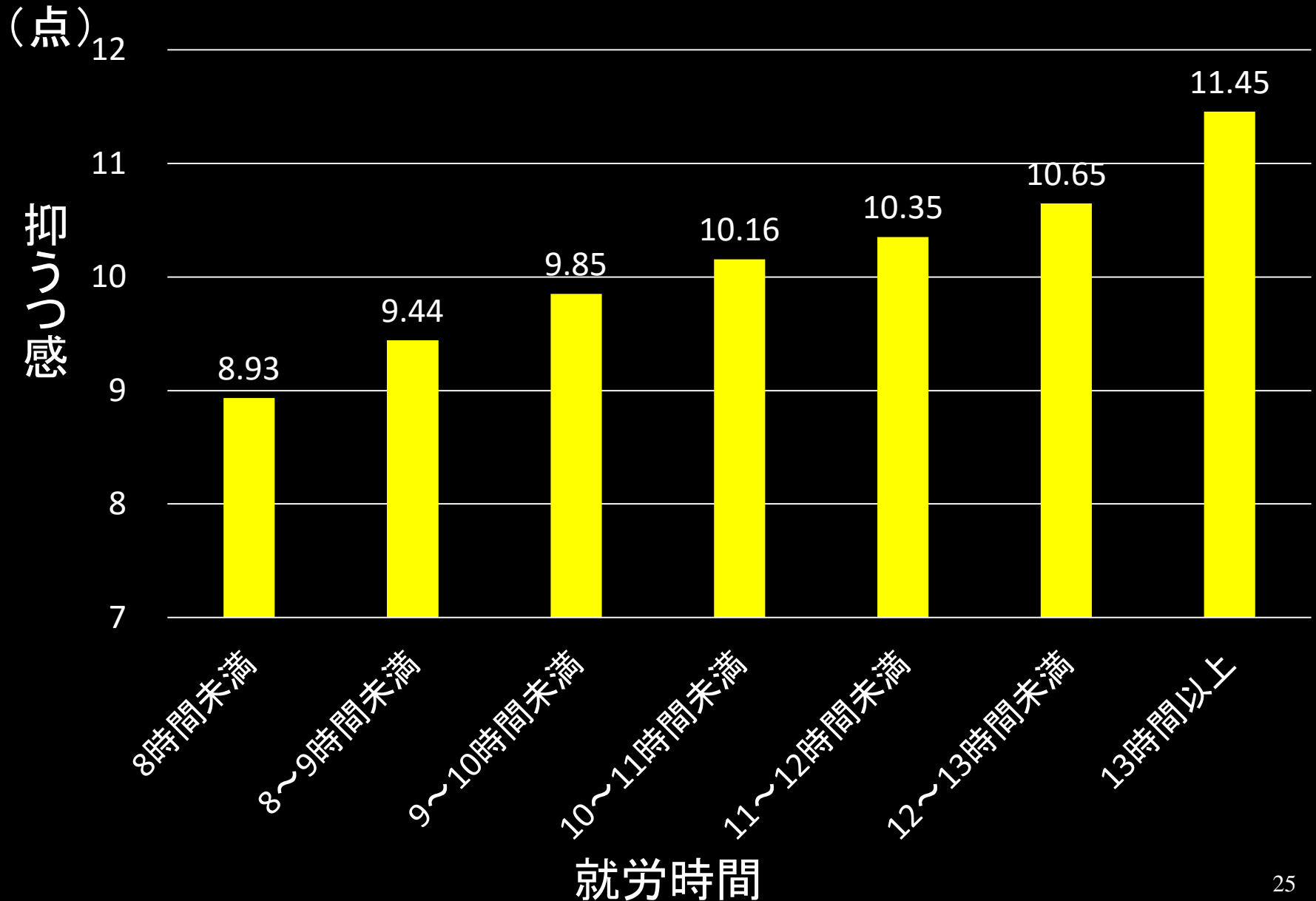
ストレスチェックから見えてくること(2)



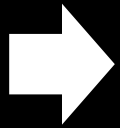
※教職員のストレス対策では、管理職のみが頑張れば良いのではなく、職員全員がメンタルヘルス向上に向けて取り組まないといけないのであろう

就労時間と抑うつ感

平成29年度、九州沖縄地区ストレスチェック結果から(小、中、高、特別支援等、51,043名)



ストレスチェックから見えてくること(3)



※就労時間が長くなればなる程、抑うつ感が高まる
(今回は割愛したが、不眠、身体愁訴等も高まる)

教職員ストレスの原因

(実際のデータから見えてきたこと)

(1) 事務的な業務量、校務分掌がどの校種でも負担である。また中学・高校では部活動も負担。特に事務的な業務量はストレスの第1位と第2位を占める。

(2) どの校種でも職場の人間関係は問題になっている。管理職や同僚のサポートと職場職員の抑うつ感は相関。

(3) 病休や休職に至るような重篤なことに関係しているのが、「対処困難な児童・生徒」および「保護者対応」

本日の話す内容

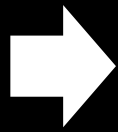
1)

2) ストレスへの対応

3)

対応について

(1)事務的な業務量、校務分掌がどの校種でも負担である。また中学・高校では部活動も負担。特に事務的な業務量はストレスの第1位と第2位を占める。

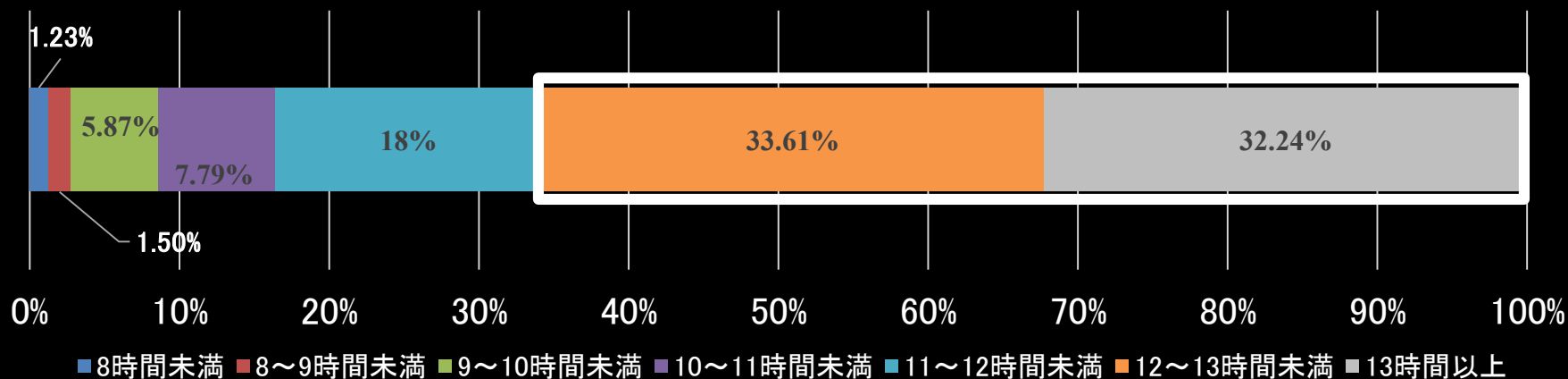


長い就労時間は抑うつ感を高めるので、就労時間短縮が必要。

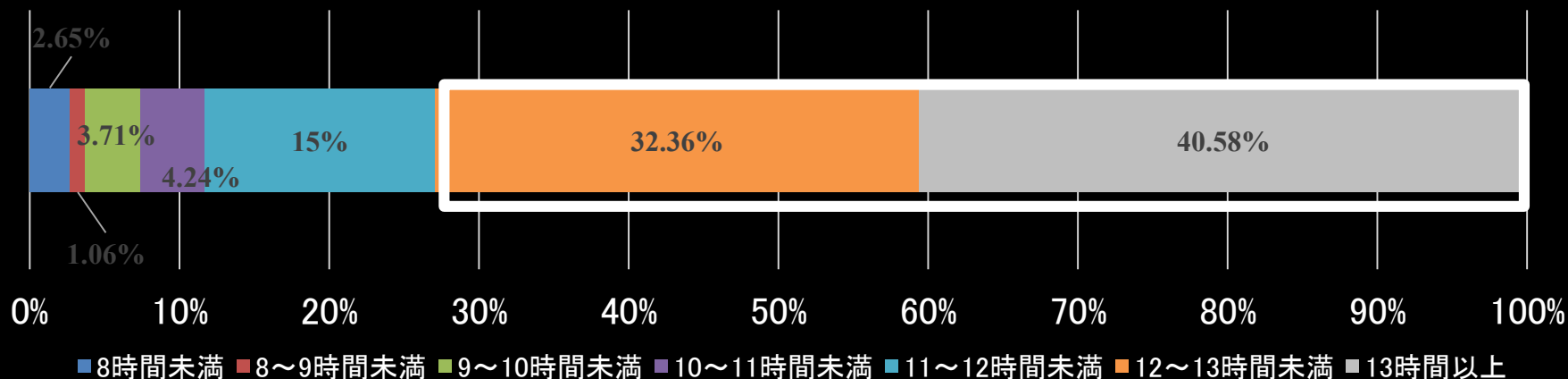
この中で、「事務的な業務量」の負担軽減は喫緊の課題ではないか。

小・中学校教頭の就労時間

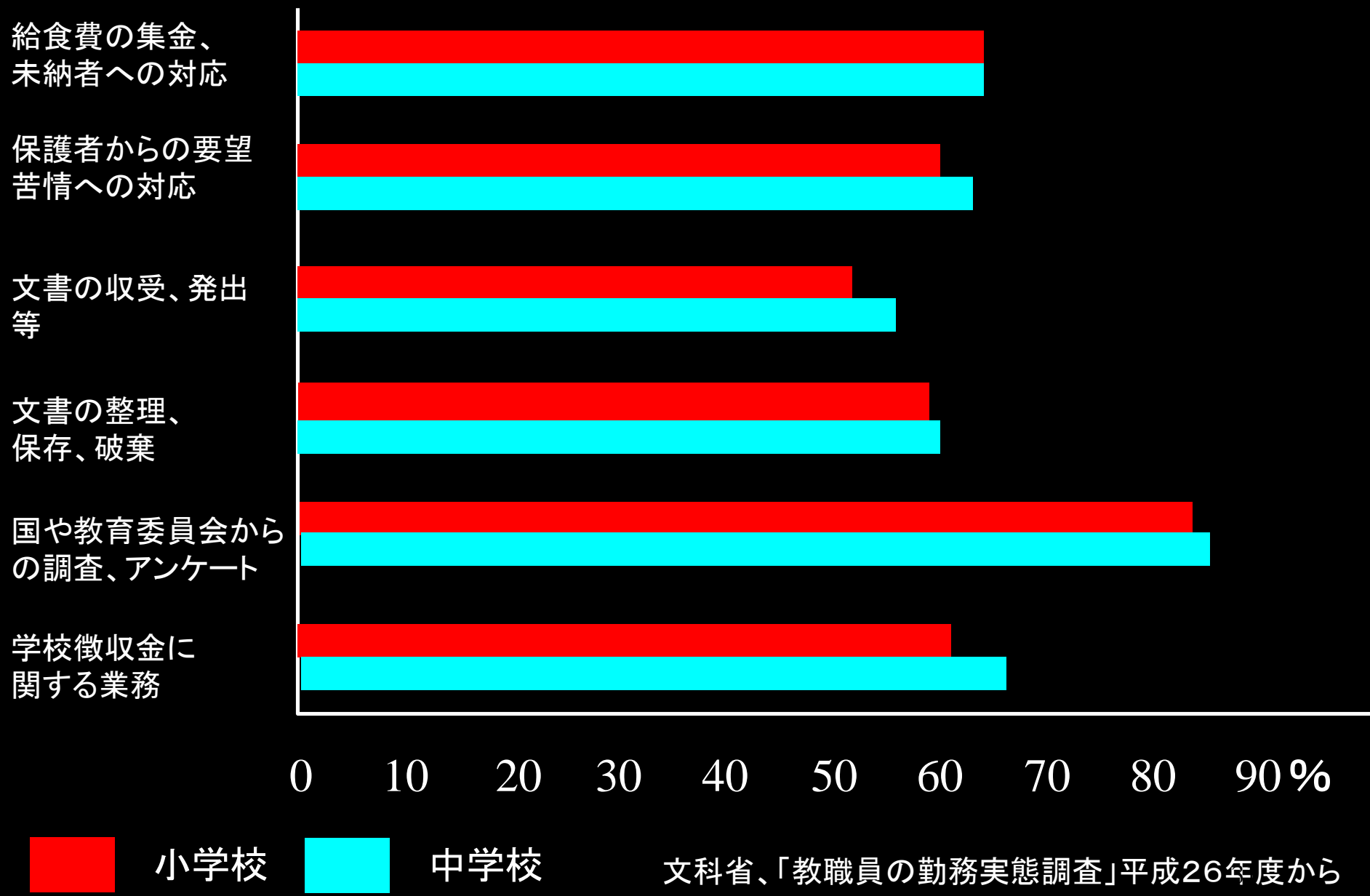
小学校：教頭



中学校：教頭



副校長・教頭の業務に対する負担感率の状況



文科省、「教職員の勤務実態調査」平成26年度から

対応について

(1) 事務的な業務量、校務分掌がどの校種でも負担である。また中学・高校では部活動も負担。特に事務的な業務量はストレスの第1位と第2位を占める。



管理職自身が考える対策(資料1)

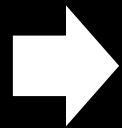
- 1) 資料・記録のデータ共有
- 2) 部活動、会議、校務分掌、仕事の改善
- 3) 早く帰る工夫
- 4) 時間を作る工夫
- 5) 機器で対応する工夫 等

教職員ストレスの原因

(実際のデータから見えてきたこと)

(2)どの校種でも職場の人間関係は問題になっている。
管理職や同僚のサポートと職場の抑うつ感は相関。

ただし、直接人間関係を扱うのは難しい。代替の方法は？



解決の一つのヒントは、休職して実際に復帰できた
教職員の実態調査から

教職員が休職の後、元気に職場復帰。その復帰する時に発表者が次の質問を行った。

「今思い返してみても、その当時どうすれば良かったと思いますか？」

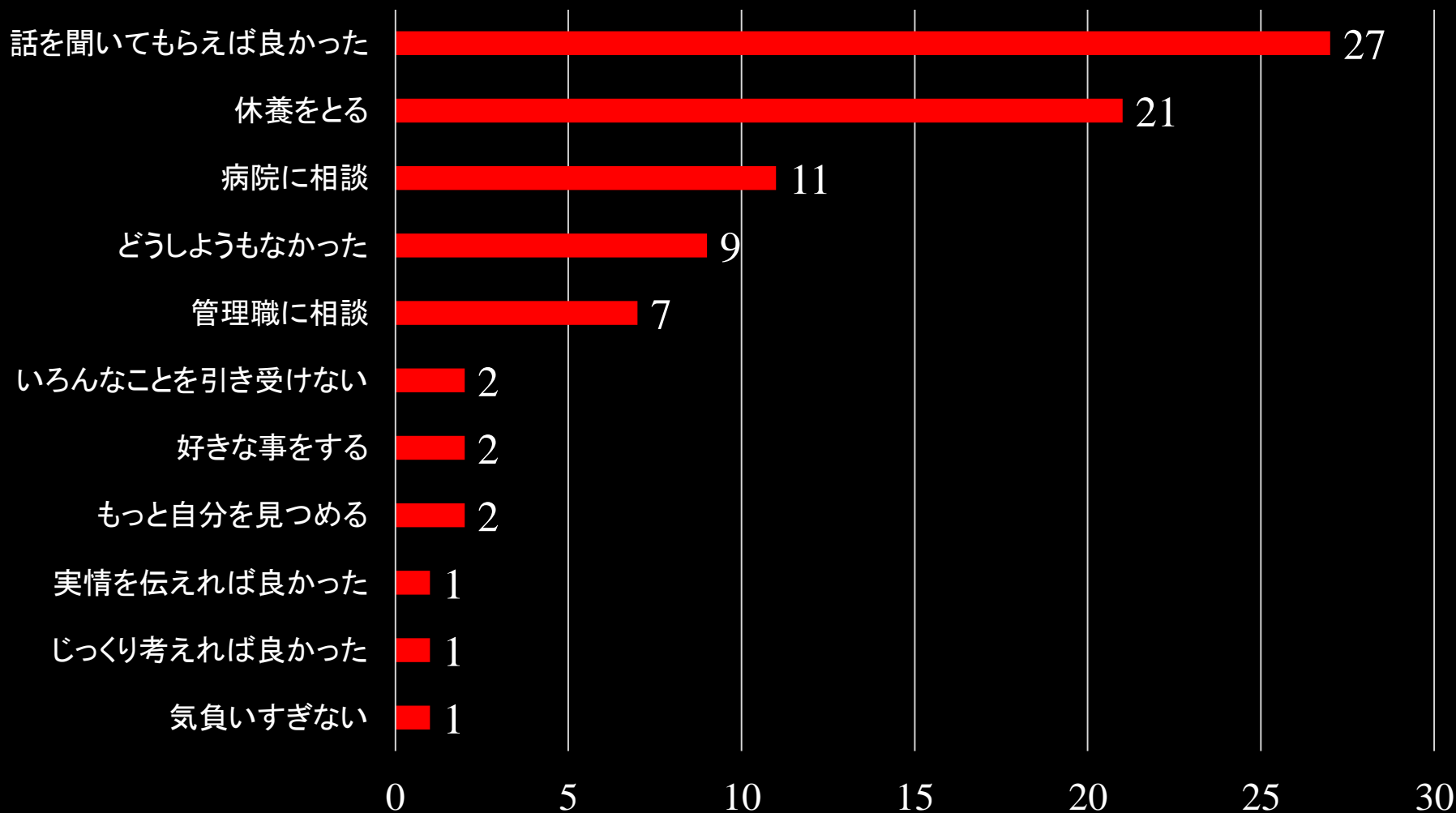
病休、休職から復帰した60名の教職員
平均年齢：46.9歳、複数回答可

「今思い返してみても、その当時どうすれば良かったか？」

病休、休職から復帰した60名の教職員

平均年齢：46.9歳、複数回答

(人)



1. 「話を聞いてもらえば良かった」



●実際に悩んでいる時は、相談するにも勇気がいる。周囲はアドバイスや指導ではなく、まず「傾聴」していく姿勢が大切ではないか。

●職場での「傾聴法」の実習等

●周囲が「聴く」姿勢を持っていると人間関係改善の可能性

2. 「早く休めば良かった」

3. 「早く病院を受診すれば良かった」

参考：A病院職員のデータ分析より

「仕事に満足」と感じるためには

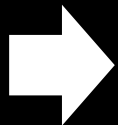
- (1) 仕事の量が処理できる範囲内であること
- (2) 仕事に自分の意見が反映されること
- (3) 仕事が合っていると感じていること
- (4) 働きがいがあると感じていること
- (5) 上司が頼りになると感じていること
- (6) 仕事の環境が良いこと

(ロジスティック回帰分析より)

教職員ストレスの原因

(実際のデータから見えてきたこと)

(2)どの校種でも職場の人間関係は問題になっている。
管理職や同僚のサポートと職場の抑うつ感は相関。



管理職自身が考える対策(資料2)

- 1) 食べること、スポーツ、身近な環境整備
- 2) さりげない配慮
- 3) 話すこと、聴くこと
- 4) ほめる、労う
- 5) 注意する時
- 6) 情報共有
- 7) 安全衛生委員会の活用
- 8) 言葉だけでなく、実行する

教職員ストレスの原因

(実際のデータから見えてきたこと)

(3) 病休や休職に至るような重篤なことに関係しているのが、「対処困難な児童・生徒」および「保護者対応」

教育の根幹にかかわる問題と思われるので、様々な分野の専門家と協力していくことが必要



今回は「保護者への対応」を取り上げる

管理職自身が考える対策(資料3)

- 1) きめの細やかな対応
- 2) 管理職としての対応
- 3) 予防
- 4) 悩んだ職員へ

本日の話す内容

1)

2)

3) 今後の方向性

3) 今後の方向性

- 1) 教職員のストレスの大きな原因となっている①事務的な業務量、②対処困難な児童・生徒への対応、③部活動、④校務分掌、⑤人間関係、⑥保護者への対応等が上位を占めていた。この具体的な内容について、さらに詳細を明らかにし、一つ一つ対応を検討
- 2) そのためには各種ストレス対策（職場環境改善、長時間労働対策等）についてガイドラインを作ることも有用である可能性
- 3) 日本全国（公立学校共済組合直営病院等の多施設合同調査）の教職員病休者・退職者のデータを集積・分析し、対策を考える