

教員のメンタルヘルスの現状と分析

笠井 孝久

千葉大学・教育学部

Consideration the Current Situation of Teachers' Mental Health

KASAI Takahisa

Faculty of Education, Chiba University, Japan

ここ数年、教員の病気を理由とした休職者数が増加を続けて、令和4年度(2022年)には、8,793名(在職者の0.71%)と過去最多となった。2020年のコロナ禍の時期に一時的な減少が見られたが、2016年以降、増加傾向が続き、コロナ禍以降、増加率も上昇している。また、病気による休職者の中で、精神疾患による休職者の占める割合も増加している。精神疾患による休職者に加え、精神疾患による1ヶ月以上の休暇取得者数を見ても増加の傾向を示しており、教員のメンタルヘルスの維持が教育の喫緊の課題となっている。

本報告は、教師の精神疾患による休職者、休暇取得者の推移、ストレスチェックの結果等、教員のメンタルヘルスに関連する資料から、教員のメンタルヘルスの実態を概観し、それを踏まえてメンタルヘルス維持に関する知見を整理、提案する。

キーワード：教員 (teacher)、メンタルヘルス (mental health)、ストレス (stress)、現状 (current situation)

文部科学省の「公立学校教職員の人事行政の状況調査」によると、令和4年度に精神疾患を理由とした休職者は6,539人、在職者の0.71%を占めた。精神疾患による休職者に、同じく精神疾患を理由として1ヶ月以上の休暇を取得した教員を加えると12,197人(全在職者の1.33%)となり、いずれも過去最多を示した。ここから、教師のメンタルヘルスは厳しい状況にあることが窺える。

1990年代から教師のメンタルヘルスへの関心が高まり、教師の抱えるストレスの状況、ストレスとバーンアウト(燃え尽き症候群)との関連、ストレスの分析などの研究が行われ、メンタルヘルス不調の回避や軽減へ向かう提言も多くなされてきた(例えば、伊藤, 2000, 落合, 2003, 保坂, 2007)。平成25年には、文部科学省が「教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)」を提出し、教員の精神的健康の保持に対する提言を行ったが、現在までの精神疾患による休職者数や1ヶ月以上の休暇取得者数を見る限り、状況は改善したとは言い難い。

これまでの研究を見ると、教師のメンタルヘルスに影響を及ぼす要因は多様であり、また個々の状況に応じて、影響する要因や景教の度合いが異なるため、それぞれの状況ごとに対策を考えなければならない。しかしながら、各自のメンタルヘルスを良い状態に保つために、あるいは同僚のメンタルヘルスの状況の理解のために、教員のメンタルヘルスの実態を知っておくことは有用である。

ここでは、教員のメンタルヘルスの状況を示すものと考えられる、病気(特に精神疾患)による休職者及び1ヶ月以上の休暇取得者の推移、令和6年6月に発表された「教員のストレスチェック」のデータを示し、教員のメンタルヘルスの状況を概観するとともに、メンタル

ヘルスを良い状態で維持するための方策を考える。

1 教員の病気(主として精神疾患)による休職、休暇取得状況から

(1) 病気による休職者(うち精神疾患による者)の推移

図1には、「公立学校教職員の人事行政の状況調査」及び「学校基本調査」をもとに、病気による休職者数の推移を示した。病気による休職者数が、各年度のグラフの上部に示してある。グラフの網掛け部分は精神疾患を理由とした休職者を表している。データの確認できる1993年(平成5年)では、病気による休職者が3,364人、うちメンタルヘルスと関係があると考えられる「精神疾患による休職者」が1,113人、在職者全体の0.1%ほどであった。その後、病気による休職者数、精神疾患による休職数は増加を続け、2009(平成21年)・2010年(平成22年)にピークを迎える(2009年には精神疾患による休職者数が5,458人、2020年には病気による休職者数が8,660人となる)。その後、少しずつ数が減り始めるが、2016年(平成28年)を境に再び増加し始める。コロナ禍による全国一斉休校があった2020年(令和2年)には、一時的な減少が見られたが、その後は増加幅が大きな状態が続いており、2022年度(令和4年)は、病気による休職者、精神疾患による休職者ともに過去最多となった。

(2022年度、病気による休職者8,794人、うち精神疾患による者6,539人：在職者の0.71%)

(2) 精神疾患による休職者及び1ヶ月以上の休暇取得者の状況

教員のメンタルヘルスを考えた時、休職までは至らなくとも、休暇を取得し、静養や治療を行う場合もメンタ

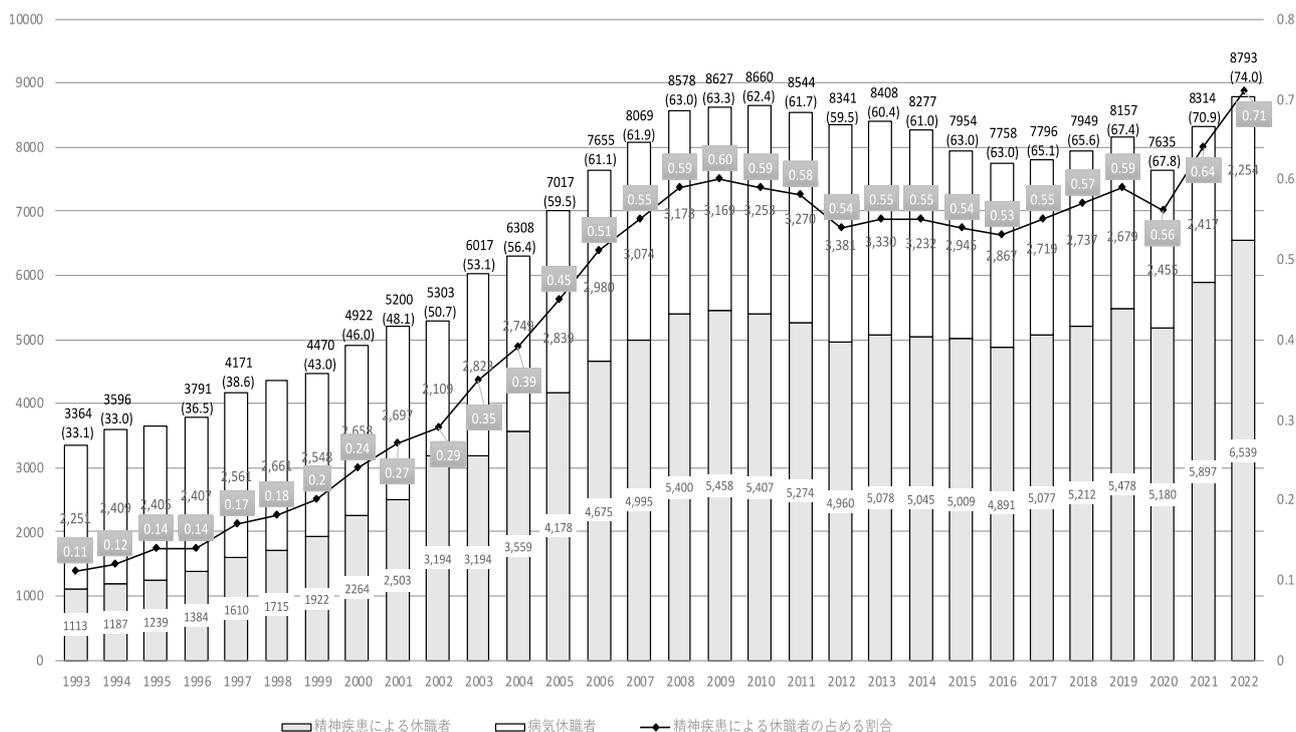


図1 病気による休職者数，出現率の推移

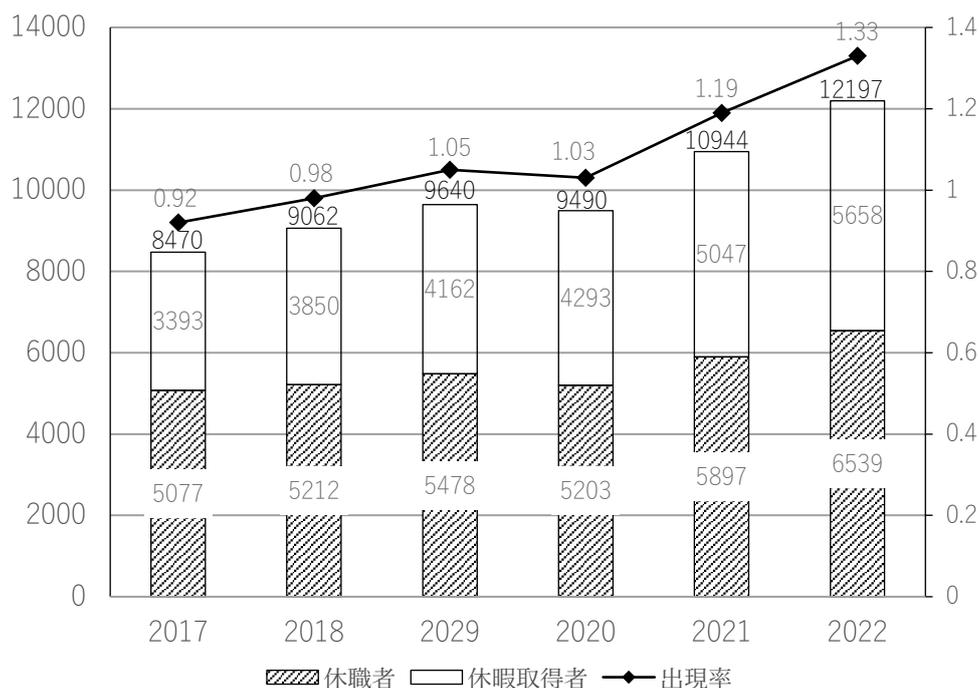


図2 精神疾患による休職者及び1ヶ月以上の休暇取得者数の推移

ルヘルスが不調な状況として考える必要がある。図2は精神疾患による休職者に加え、1ヶ月以上の休暇を取得した者の推移を示したグラフである。2017年度から2022年度までのデータであるが、実は2016年度までは精神疾患により休暇を取得した者の統計が公にされていなかった事情がある。

2017年（平成29年）の段階で、精神疾患による休職または1ヶ月以上の休暇を取得した者は8,470人（在職者の1.87%）、うち休職者が5,077人、1ヶ月以上の休暇取得者が3,393人であった。それが2022年になると、休職

者6,549人、休暇取得者5,658人、計12,197人（在職者の2.22%）であり、6年間でおよそ1.4倍となった。精神疾患による休職者及び休暇取得者の全体数に対して、休暇取得者の割合が2017年の40.0%から、2022年は46.4%へと増加していることも特徴と言える。“症状が軽微な者が増加した”というより、“休職に至らない不調者（休職予備軍）が増加した”と考えられるのではないかと。

(3) 学校種、年代による年齢別の精神疾患による休職者及び1ヶ月以上の休暇取得者の状況

① 学校種による休職者及び1ヶ月以上の休暇取得者の状況の異同

精神疾患による休職者及び1ヶ月以上の休暇取得者の状況を学校種別に示したものが図3である。2022年度(令和4年)を見ると、精神疾患による休職者及び1ヶ月以上の休暇取得者の出現率が最も高いのは、特別支援学校教員である(1,588人、1.72%)。特別支援学校における児童生徒の実態、教育内容・方法、組織のあり方などがストレスを生じさせやすくしているのだろうか。次いで、小学校教員(6,098人、1.47%)、中学校教員(2,875人、

1.25%)、高等学校教員(1,588人、0.90%)となっている。2017年時点では、中学校教員における割合が小学校教員のそれを上回っていたが、2018年以降は現在の状況と同じ傾向を保ちながら、人数が増加してきている。特別支援学校教員、小学校教員、中学校教員は、2020年以降増加率が大きくなっていることも特徴的である。

② 年代による休職者及び1ヶ月以上の休暇取得者の状況の異同

図4は、精神疾患による休職者及び1ヶ月以上の休暇取得者の出現率を年代別に示したものである。グラフを見ると、例年、20代>30代>40代>50代以上という順で、出現率が高い。2020年度では、20代の教員の精神疾患に

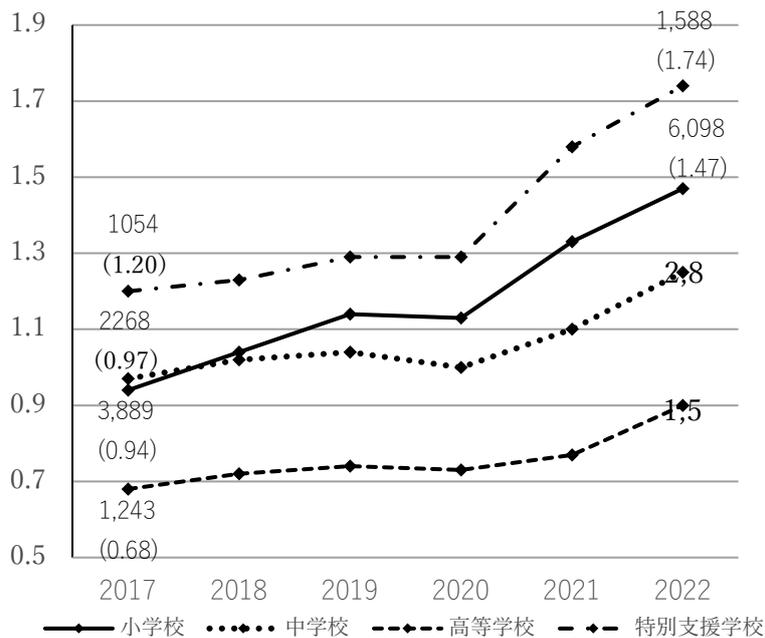


図3 学校種別精神疾患による休職者+1ヶ月以上の休暇取得者の推移

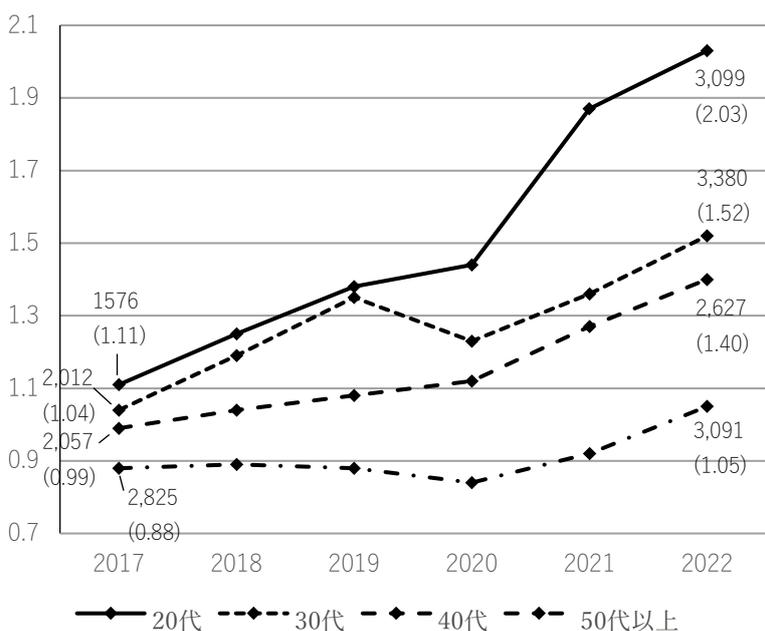


図4 年代別精神疾患による休職者+1ヶ月以上の休暇取得者の推移

よる休職者及び1ヶ月以上の休暇取得者が2%という高い数値となっている。経験が少ない段階では、様々な心理的な負担を抱えやすいことが推察される。

推移を見ると、2017年の段階では、20代、30代、40代の休職・休暇取得者数は、それほど差はないが、5年後にはかなり違いが生じている。また、変化の仕方も年代によって異なっている。

2017年から2019年までの2年間の20代、30代の増加率は他の年代よりも著しい。また30代と50代はコロナ禍の只中にあった2020年には、前年よりも休職・休暇取得者の割合が減少したが、20代、40代は他の年度より増加率は低いものの前年よりも増加している。

精神疾患による休職者及び1ヶ月以上の休暇取得者数の実態を概観してきたが、その推移から、教員にかかる精神的な負担が増している状況が想定できる。特に2016年以降は、コロナ禍の影響が推察できる2020年を除いて毎年の増加傾向を示し、2021年からは増加率も高くなっており、教員のメンタルヘルスは危機的と言ってもよい。業務内容の見直しや勤務時間の改善などの様々な対策がとられているが、十分とは言えない状況であり、早急の効果的な対応が望まれる。

2 教員のストレス状況の実態から

ここからは、令和6年6月に発表された「公立学校共済組合のストレスチェックデータ分析結果報告書」から、教員のストレス状況を概観する。この報告書は、公立学校共済組合が2016年度から2022年度までの7年間に収集した現職教員のストレスチェックの結果データを分析したものである。ストレス程度の測定には、厚生労働省の委託研究により作成され、現在多くの事業所で活用されている「職業性ストレス簡易調査票（57項目）」が用いられている。実際のストレスチェックは、職業性ストレス簡易調査票の他に、11項目のアンケート調査から構成されている。

7年間を通して、のべ1,718,776名分のデータが分析の対象とされている。

(1) 高ストレス者の割合（出現率）の推移

図5は、職業性ストレス簡易調査票の基準により、高ストレス者と判定された者の割合（出現率）の推移を示したものである。高ストレスに判定された者の割合は、データを取り始めた2016年から徐々に増加し、2020年には一旦減少するが、その後、再び増加している。先述した図1（精神疾患による休職者数の推移）、図2（精神疾患による休職者+1ヶ月以上の休暇取得者）とほぼ同じパターンを描いている。しかし、2021-2022年にかけては、精神疾患による休職及び1ヶ月以上の休暇取得者の増加率が高くなっている。ストレスは基本的な部分では、精神疾患による休職・休暇と結びつく要因であり、休職や休暇に至らないためには、“ストレスを溜めない”、“解消する”ことが重要であると言えるが、実態としては、ストレス以外の要因の影響も推察され、それらを考察していくことも重要な視点となる。

(2) 高ストレス者の学校別、年代別出現率の推移（精神疾患による休職率）

① 学校種による高ストレス者の割合（出現率）の異同

図6には、学校種ごとに高ストレス者の割合を示した。2022年の状況を見ると、高ストレス者の割合（出現率）は、中学校（13.2%）>高等学校（12.7%）>特別支援学校（11.2%）>小学校（10.0%）の順となっている。どの学校種でも10%以上の高ストレス者が存在することがわかる。中学校と高等学校の出現率が高めで、次いで特別支援、小学校という傾向は、2016年度からほぼ変わらない、2016年から2022年までの7年間で、それぞれの学校種で2%程度、高ストレス者の割合が増加している。

先に、図3で学校種ごとに精神疾患による休職者、休暇取得者数を検討した時には、特別支援>小学校>中学校>高等学校の順であったことから、高ストレス者の割



図5 高ストレス者の割合の推移

合が精神疾患による休職者数、休暇取得者数と直接的に関連するものではないと言えるだろう。各学校種の教育内容や教員組織、教員間の関係などにより、高ストレスであっても休職、休暇に至らない、反対にストレスはそれほど高くなくとも休職や休暇に繋がってしまうような状況があると考えられる。このような学校環境について検討していくことも、メンタルヘルスの維持、改善に役立つ視点となり得るだろう。

② 年代による高ストレス者の割合（出現率）の異同

図7は、高ストレス者の割合（出現率）を年代ごとに表したグラフである。2022年の状況を見ると、30代（12.7%）>40代（11.3%）>20代（10.3%）>50代（9.9%）>60代（5.5%）の順となっている。50代までは、各年代で10%を超える高ストレス者がいることがわかる。また、このような傾向も2016年から2022年まで、あまり変わっていない。

図4で年代別の精神疾患による休職者数及び1ヶ月以上の休暇取得者数を検討した際には、概ね20代>30代>40代>50代という状況であったが、実際の高ストレス者数は30代、40代の方が多いことがわかった。学校種別と同様に、高ストレス者が多いことが、精神疾患による休職や休暇の多さと直接的に関連するわけではないことがわかる。休職や休暇取得の要因やそれらに及ぼす影響を考える際には、年代ごとの仕事に対する意識や仕事のこなし方、ストレスコーピング、学校種における年代の偏りなどを含め、より慎重に検討することが求められる。

(3) ストレスの要因

表1は、どのような事柄がストレスの要因となっているかについて、年ごとに選択率の高いものを5つ取り上げ、対象全体と高ストレス者との結果を対比して示したものである。

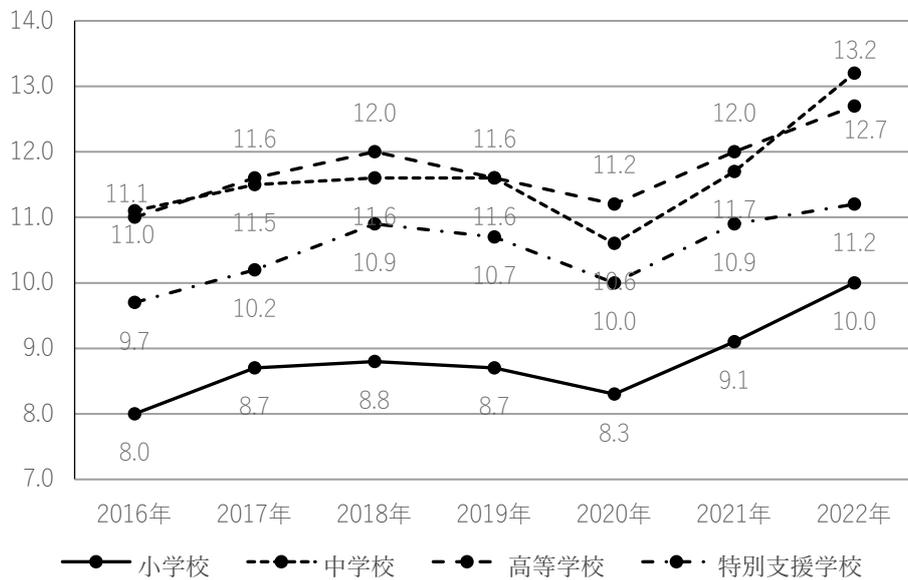


図6 学校種別高ストレス者の出現率（推移）

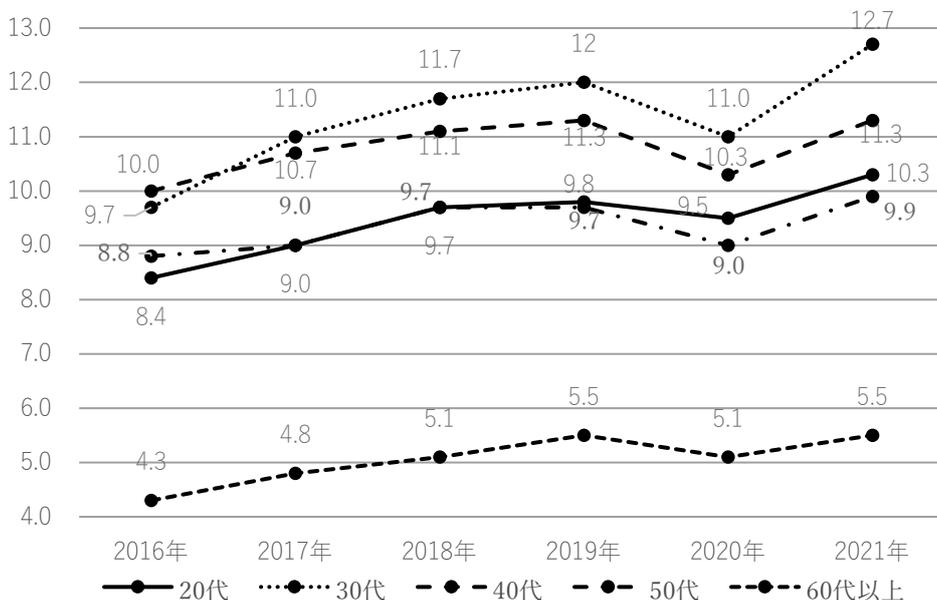


図7 年代別高ストレス者の出現率（推移）

表1 年度別メンタルヘルス不調の要因（上位5位まで）

	集 団 全 体							高ストレス者						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1位	事務的な業務量													
選択割合	20.0	21.1	21.0	21.5	18.6	19.8	21.4	25.1	26.4	26.1	26.7	24.2	25.4	27.0
2位	対応困難な児童生徒への対応	人間関係(同僚)	人間関係(同僚)	人間関係(同僚)	対応困難な児童生徒への対応	人間関係(同僚)	対応困難な児童生徒への対応	対応困難な児童生徒への対応						
選択割合	16.8	17.1	17.8	17.9	17.9	18.1	19.0	23.9	22.8	23.5	23.6	24.0	23.5	24.8
3位	家庭やプライベートの問題	家庭やプライベートの問題	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	対応困難な児童生徒への対応	対応困難な児童生徒への対応	対応困難な児童生徒への対応	人間関係(同僚)	対応困難な児童生徒への対応	人間関係(同僚)	人間関係(同僚)
選択割合	13.8	13.2	12.8	12.8	12.0	13.4	13.7	22.4	22.0	23.2	23.1	23.5	22.7	21.5
4位	人間関係(同僚)	校務分掌	家庭やプライベートの問題	家庭やプライベートの問題	人間関係(同僚)	人間関係(同僚)	保護者対応	校務分掌						
選択割合	12.1	12.5	12.6	12.4	11.9	11.4	12.4	18.6	19.1	18.7	18.6	18.5	20.1	20.2
5位	校務分掌	人間関係(同僚)	人間関係(同僚)	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	人間関係(同僚)	人間関係(上司)	人間関係(上司)	人間関係(上司)	保護者対応	人間関係(上司)	人間関係(上司)	保護者対応
選択割合	12.0	11.7	11.9	11.8	11.9	11.4	11.3	15.1	14.9	14.9	14.6	16.3	15.4	16.0

集団全体の結果と高ストレス者の結果の異同を見ていくと、両集団とも毎年「事務的な業務量」が第1位である。対象全体では、毎年「対応困難な児童生徒への対応」が第2位に選ばれている。第3位以降については、2018年度から「校務分掌」が第3位として選択されており、「家庭やプライベートの問題」の選択が下がってきている。また、「人間関係(同僚)」の順位も少し上がった。2022年には「保護者対応」が4位になったことは注目に値する。

高いストレス群では、第1位の「事務的な業務量」は、対象全体と同じ結果である。第2位、第3位は「対応困難な児童生徒への対応」と「人間関係(同僚)」が選択されているが、最近2年間は「対応困難な児童生徒への対応」が2位である。「人間関係(同僚)」が2位に入っている点が高ストレス者の特徴の1つである。4位は「校務分掌」で、5位には「人間関係(上司)」、「保護者対応」が選ばれている。「人間関係(同僚・上司)」が多く選択されていることが、高ストレス者の特徴と言える。ただし、同僚や上司との人間関係がストレスの原因となっているのか、高ストレスの状況にあるため、対人関係がより煩わしく感じられ、さらなるストレスを生じさせるのか等、慎重に考える必要がある。

3 まとめ 実態の理解と提言

これまでに見てきたように、教員のメンタルヘルスに関連すると考えられる「精神疾患による休職者数」や「精神疾患による1ヶ月以上の休暇取得者数」は、毎年増加の傾向にあり、また2016年から2022年の教員のストレスチェックデータの分析結果でも、高ストレス者の割合が増加していることから、教員のメンタルヘルスの状況は年々厳しくなっているとと言える。

教員のメンタルヘルスに影響を及ぼす要因については、「教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)」では、「教師のメンタルヘルス不調の背景等」として、図8のようにまとめている。これらに加え、各教員

の心理的な性質やストレス対処能力、プライベートのサポート状況などの個人的な要因も影響を及ぼすと考えられる。

このように教員のメンタルヘルスには、様々な要因が影響しており、それらが複雑に絡み合っている。各個人の心理的な性質やそれぞれの置かれた状況等によって、影響を受ける要因も異なるので、まずは各自が自分のメンタルヘルスの状態に注意を払うことが必要である。また、メンタルヘルスに影響を及ぼす要因は、個人の努力では心理的な負荷を軽減しにくいものもある。そのような状況を自分の力不足や努力不足のせいにはしないことも重要である。

「教職員のメンタルヘルス対策について(総合まとめ)」では、メンタルヘルス予防的取り組みにおいて、教職員本人のヘルスケアとして、以下の事項を挙げている。

- ・自らを客観視し、安定した気持ちで仕事ができるようメンタルヘルスの自己管理に努める。
- ・自身のストレスに気づき、これに対処する知識や方法の習慣化
- ・メンタルヘルスに不安を感じる際は、早めに周囲の産業医や精神科医に相談

また、学校に対しては、「ラインによるケア」として、「日常的な教職員の状況把握、速やかな初期対応」、「校務分掌を適切に実施し、小集団のラインによるケアを充実」、「保護者との関わりへの迅速な対応、困難な事案に対する適切なサポート」を、また「良好な職場環境の整備充実」として、「業務を点検・評価し、積極的に業務縮減・効率化」、「労働安全管理体制の整備、実効性のある取組」、「開かれた学校、校長室、職員室にすることで、風通しの良い職場づくり」、「職員内の問題を職場で解決する円滑なコミュニケーション」等に努めるよう求めている。

現在、教員のメンタルヘルスに対する様々な取り組みが行われているが、十分な効果が挙がっていないのが現状である。業務内容の見直し、勤務時間の適正化、残業の削減等の働き方改革が急務であることは言うまでもない。

- | |
|---|
| <p>(1) 業務量の増加及び業務の困難化
 ・業務量の増加 ・求められる業務の質の困難化 ・業務改善に対する認識の違い</p> <p>(2) 教職員の業務の特徴等
 ・教員組織の構成によりラインによるケアが難しい ・理想像が明確な教師ほど、ストレス得点が高い ・職務では、属人的対応が多く、個人で抱え込みやすい ・多様な職務への対応が求められる ・同僚・上司との人間関係 ・児童生徒、保護者との人間関係 ・自己及び学校としての健康管理状況</p> <p>(3) 教職員のストレスの要因
 ・職種によるストレス要因の差異 ・人事異動等による心理的な負荷 ・私的要因の影響 ・学校種ごとの特徴 ・学校規模による特徴 ・年代による特徴</p> |
|---|

図8 教師のメンタルヘルス不調の背景等

* 文部科学省「教職員のメンタルヘルス対策について（総合まとめ）より筆者が抜粋

しかしながら、現状では、各教員、学校の単位で積極的な予防策を講じることが必須である。

若い年代の教員は、経験不足や周囲からの期待によるプレッシャーなどから、それなりにストレスを抱えやすい状況にあるが、ある程度の経験を積んだ教員でも精神的な不調を抱えている状況を鑑みると、学校という職場環境は、どの年代の教員にも大きなストレスがかかってしまう可能性があると認識しておく必要がある。必要以上に「自分の努力不足」、「力量不足」、「期待に応えられない」等と考えて自分を追い詰める必要はない。

また、このことは、精神的な問題を抱えるのは、必ずしもメンタル面の弱さがあるからではないことも意味している。メンタルの弱さは他の要因との関係によって、精神的な不調の要因となり得るが、サポートティブな同僚関係や職場環境、具体的な業務量などによって、ストレスを軽減あるいは回避することも可能である。逆にメンタルが強いと思っているために、無理をして重篤な状態に陥ってしまうこともある。

メンタルヘルスを健全な状態に保つためには、日頃から自らの心身の状態に注意を払い、気になることがあれば、積極的に休養を取る、同僚や上司に話を聞いてもらう、メンタルヘルス窓口相談する等の対応をすることが望ましい。同時に、周囲の教員の状況に対しても関心を払えと、相互に気遣い合う良好な同僚関係が構築されるだろう。学校現場はストレスを抱えやすい環境ではあるが、上手に回避、発散して、充実した教員生活を送

れるよう願っている。

注) 本論文は、教職科目「教職実践演習」の「教員のメンタルヘルス」の回の資料として作成した。

引用・参考文献

- 伊藤美奈子（2000）教師のバーンアウト傾向を規定する諸要因に関する探索的研究 教育心理学研究, 48, pp. 12-20
- 落合美貴子（2003）教師バーンアウト研究の展望 教育心理学研究, 51, pp. 351-364
- 保坂 亨・高原晋一・渡辺智子（2010）教員のメンタルヘルス 千葉大学教育実践研究第14号, pp. 39-45.
- 公立学校共済組合. “公立学校共済組合のストレスチェックデータ分析結果報告書”. 文部科学省. 2024-6-25. https://www.kouritu.or.jp/content/files/topics/R6_scbunseki.pdf, (参照2024-8-10)
- 文部科学省初等中等企画局. “公立学校教職員の人事行政の状況調査について”. 文部科学省. 2024-6-6. https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1318889.htm (参照2024-8-30)
- 文部科学省. “教職員のメンタルヘルス対策検討会議の最終まとめについて”. 文部科学省. 2024-1-28. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/088/houkoku/1332639.htm (参照2024-8-26)