

# ストレスチェックの結果分析について

10月25日「笑顔の学校プロジェクト」交流会において町田臨床心理士がお話されたことをまとめています。

ストレスチェックを実施するにあたっては、教職員が自身のストレスへ気づくことが第一目的です。さらに、管理職の立場から考えると、職場環境改善をするためのヒントが得られるという目的があります。

教職員が1人でも多く受検することで、管理職は、より現状にあった働きやすい職場づくりを進めることが出来ます。そのため、教職員は受検することで、職場改善に協力することになりますし、結果を基に取組を考えることで、よりよい職場環境が実現すれば、仕事に対する意欲を高めることへつながります。

ストレスチェックは環境改善のヒントです。半期もしくは1年で見ることもできますが、短期間の結果はあくまで取組のプロセスを表していますので、複数年度の結果を比較して見るのが大切です。



枚方市教職員メンタルヘルス  
相談員  
臨床心理士  
町田 奈穂 先生

**Q2: 男女の比較データで大きな違いがありました。どのように捉えて組織的な対応につなげたらよいでしょうか？**

A: 学校内の男女差、管理職と専門職の差、事務職と専門職の差、他校との差、校種による差など、差に注目して比較することは、着眼点としてはおすすめです。

例えば「女性と男性で違いがあるな」というものがあれば、なぜ男女差が生じているのか、取り入れられるものはないかなどについて考えることで、取組の導入や改善についてもう一步進めることができます。

**Q1: 項目が多くてわかりづらいです。大まかな見方を教えてください。**

A: 分析項目は多岐に渡りますが、まずは4つの分類に分け、それぞれの良し悪しを把握しましょう。

- ① 仕事の負担
- ② 仕事のコントロール度
- ③ メンタル不調 不安感等
- ④ 支援

分析項目	① 仕事の負担			② 仕事のコントロール度				③ メンタル不調 不安感 等				④ 支援							
	心理的な仕事の負担(量)	心理的な仕事の負担(質)	自覚的な身体的負担度	職場環境によるストレス	仕事の裁量度	技術の活用度	自覚的な仕事の適性度	働きがい	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体症状	上司からの支援	同僚からの支援	家族や友人からの支援	仕事や生活の満足度	
A: 小学校	10.2	9.7	3.2	5.1	1.9	8.6	3.3	3.3	3.6	7.2	6.0	7.6	6.3	11.3	19.9	9.0	9.2	9.7	6.2
B: 小学校	8.7	8.7	2.9	4.7	1.5	9.4	3.2	3.1	3.4	7.7	6.2	6.0	5.1	9.5	17.9	9.0	9.1	9.9	6.9
G: 中学校	9.6	9.5	2.7	5.4	1.9	8.9	3.0	3.1	3.3	7.3	6.7	7.7	6.6	10.9	18.8	9.3	9.1	10.3	6.7

まずはこの分類データを基に、ざっくりとした学校課題の把握や、課題解決に向けた取組強化や見直しについて考えてみてください。

**Q3: いろいろな業務改善を進めているのに、仕事の質と量の負担が悪くなっています。ネガティブな結果をどのように捉えたらよいでしょうか？**

A: 取組が成功している証である、もしくは取組の方向性が間違っていることを表します。人は本能的に変化を嫌います。どのような非効率的な業務手順であっても、「今までそうしてきたから」と同じ手順でやり続けることを好みます。そのため、取組を行うことで新しいやり方を取り入れると、心理的に仕事の質も量も増えたように感じてしまいます。このメカニズムが働いてしまいますので、取組実施後最低でも1年間程度は一時的な負担の増加が見られます。しかしこれは取組が成功している証であり、変化に対する心理的な負荷の時期を乗り越えれば見違えるほど効率的な業務改善がなされたことと教職員の方々も実感するでしょう。逆にそうならないということは、管理職が“良い取組だ”と思っても、現場単位では“非効率を助長するだけの間違った取組であった”と考えることが出来ますので、取組そのものへの見直しが必要です。

**Q4:結果に対して、具体的にどのようなことをしたらよいか教えてください。**

**A:**まず学校側がコントロール出来ることと出来ないことに分けることが大切です。そして、コントロール出来ることに注力して取組を考え、実施してください。見ていただきたいデータは分析レポートのストレス判定図の下の項目にピックアップされています。



①量的負担:仕事量の負担がどれだけ大きいかを示しています。DX化や事務仕事の割り振りなど、仕事量の負担を減らす取組が必要です。

②裁量度:担当している仕事をどれだけ「自分に任せられている」と認識しているかの程度を表しています。業務に自らの考えや思い、アイデアなどを反映でき、自分の主体性、独自性を発揮できること、あるいは自分の判断で進められるという実感は、ワークエンゲイジメントを高めるために必要です。例えば、部下の考えた取組アイデアを「それはダメだ」と一蹴したり、「もっとここはこうして、ああして・・・」と全てをすげ替えてしまうような関わり方をすると、仕事の裁量度の値は下がってきます。そして「どうせ考えても無駄だ」と指示待ちの状態、言われたことしかやらないという自発性のない職員へと変化していきます。ある一定の枠組みを予め作っておき、後は任せる、といった関わりが望ましいです。

③上司支援・同僚支援:困った時に相談できる体制は整っているか、相談できる雰囲気はあるか、実際に上司や同僚は自分のために動いてくれるかの程度を表しています。日頃から仕事以外についてもちょっとした声を掛け合う雰囲気作りや、実際に相談があった際には解決に向けて動く姿勢が大切です。

**Q5:疲労感、身体愁訴の数値が高いです。どのような手立てや支援をする必要があるのか、困っています。(時間外勤務時間数や上司同僚の支援も改善し、他の項目においても改善が見られるのですが…)**

**A:**疲労感や身体愁訴には様々な要因が考えられます。職場内のストレスが原因であれば、それを軽減する取組や支援策を検討する必要がありますが、更なる手立てとしては、生活習慣改善が効果的です。教職員は自身の健康管理に対する意識、ヘルスリテラシーが低い傾向にあります。疲労感や身体愁訴は健康状態を整え耐性を高めることで、緩和されます。特に効果的なのは睡眠時間の確保です。仕事(教育)の質の向上のために、健康管理を大切にすること、ヘルスリテラシーを高める啓発を日頃から行ってみてください。

**Q6:校内の働き方改革推進チームでストレスチェックの結果を分析して今後の取組につなげたいと考えています。学校個別に町田先生に相談することは可能でしょうか。**

**A:**集団分析のデータについての解説、質問等、ご相談ください。依頼を受け、校内衛生委員会に訪問・助言をさせていただいた学校もあります。



教職員のための

# メンタルヘルス相談

ひとりで抱え込まないで！まず電話を。

気軽に相談してください。秘密は守られます。

**050-7102-3165**  
(予約制)

毎週 水曜日 午前9時から午後6時まで  
場所 枚方市立教育文化センター  
面談・電話どちらでも可

枚方市 ひこぼしくん

枚方市教育委員会

