

県立学校におけるストレスチェックの実施結果について

平成28年度ストレスチェックの実施結果については、対象者の98.8%が受検し、受検者のうち高ストレス者の割合は8.9%で、標準値とする10%より低い結果であった。

また、集団分析の結果については、全国平均と比較して健康問題が生じるリスクは低く、概ね良好であった。

1 ストレスチェックの実施状況

(1) 実施期間

平成28年6月21日～9月30日

(2) 受検者数

対象者数（産休・病休等除く）	受検者数	受検率
4,019人	3,970人	98.8%

(3) 学校数

59校、6分校、1部門（計66校）

2 ストレスチェックの実施結果

(1) 高ストレス者の状況

高ストレス者数	高ストレス者の割合
352人	8.9%

○職業性ストレス調査票（57項目）の評価基準では、高ストレス者は概ね10%程度の設定であり、県立学校全体では8.9%と低い結果であった。

○高ストレス者からの申出による医師の面接指導は実施中。

(2) 集団分析の結果（標準集団との比較）

ア 総合健康リスク

仕事の量・コントロール健康リスク	職場の支援健康リスク	総合健康リスク
100	87	87

○仕事のストレス要因から予想される疾病休業などの健康問題のリスクを標準集団の平均を「100」とした場合、県立学校全体では「87」であり、13%低い。

○総合健康リスクが「100」を超える学校は、2校あった（最大値107）。

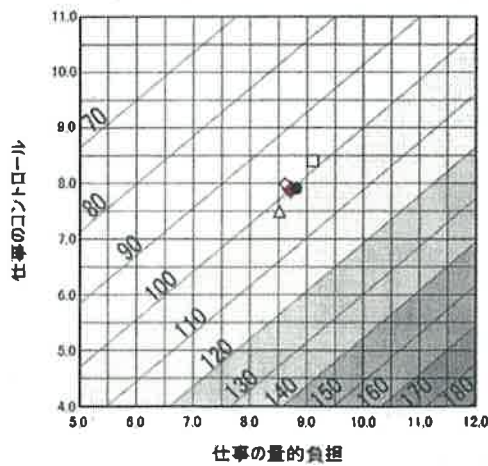
〔 目安として「120」を超える場合は何らかの対策が必要
「150」を超える場合には既に健康問題が顕在化しており早急な改善が必要 〕

○仕事の量・コントロール判定図の健康リスク値が「100」を超える学校は、23校であった（最大値111）。

○職場の支援判定図の健康リスク値が「100」を超える学校はなかった。

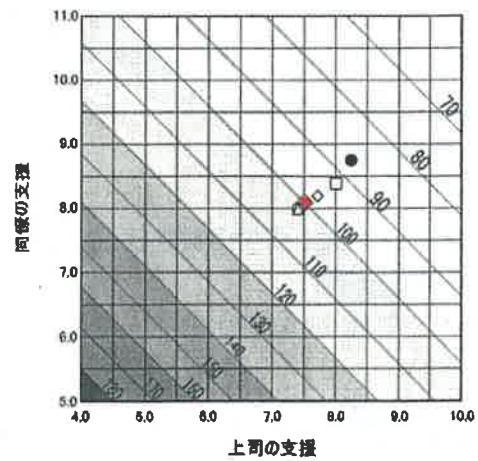
○仕事の量・コントロール判定図の健康リスクにおいて、「校種別」では特別支援学校、「年代別」では30代、40代、「職種別」では教諭のストレス度合が高い。

【県立学校】



「量-コントロール判定図」

仕事の量的負担：点数が高いほど負担が大きい
 コントロール：点数が高いほどストレス度は小さい



「職場の支援判定図」

上司・同僚の支援：点数が高いほど支援が高い

イ ストレス要因別分析結果 (各尺度の平均値比較)

○県立学校全体では、職場の対人関係は良好で、上司や同僚からのサポートが得られ、働きがいや満足度が高いが、仕事の量的負担や身体的負担がやや高いことから疲労感や身体愁訴が多く現れている。

3 職場におけるストレスチェックの活用方法

- 各学校に集団分析の結果と学校ごとのストレス環境の傾向及び改善ポイントを1月下旬までに通知。
- 各学校において、ストレスチェック集団分析の結果に職場の特性（業務内容、所属教職員の勤務経験年数や年齢構成等）や普段の個別面談・コミュニケーションの内容、衛生委員会による職場巡視の結果などを加味し、必要に応じて職場環境の改善を図る。

【〇〇学校】

尺度	ストレス 度合	職場環境改善のためのヒント
A. ストレスの原因となる因子		
仕事の量的負担		仕事の量的負担(時間的制約や、業務量の多さなど)が多い場合は、特定個人への業務集中を避けるため、業務の割り振りについて見直し、業務量の適正化に努めましょう。また、業務の簡素化やICTを活用した校務支援など、学校全体の業務量を減らす工夫も必要です。
仕事の質的負担		仕事の質的負担(集中力や高い技術を要求されるなど)が多い場合は、仕事の技術や専門性が職員に適しているかどうか見直しが必要です。また、教職員がひとりで仕事を抱え込んでしまわないように、時期を逃さない上司からのアドバイスや同僚のサポートも必要です。
身体的負担度	☂	身体的疲労が蓄積しないように、積極的に休息をとったり、リフレッシュの活用を促進して、予防的な対策をとりましょう。また、管理職が、率先して休暇をとることで、職員も休みやすくなります。
仕事のコントロール		仕事を進めるにあたって、教職員の自主性を尊重することが大切です。多忙感があっても、自分で判断したり工夫したりする裁量権が与えられている場合には、ストレスは少なくなります。
技能の活用		専門的な知識や高度な技術を仕事に活かさないことをストレスに感じる教職員もいます。個々がもつスキルを現在の業務にどのように活かせるか、個別面談などの場面を活用して、共に確認できるとよいでしょう。
職場での対人関係	☀	チームワークが良くコミュニケーションがとれている組織は、問題が生じても柔軟な対応ができます。お互いを理解し相互に助け合う雰囲気生まれるように、挨拶や労いの言葉を掛け合うことや懇親の場の充実などに取り組んでください。
職場環境		快適な職場環境はストレス要因の軽減につながります。衛生委員会で職場巡視を行い、作業環境(騒音、気温、湿度、日当たりなど)が業務に与える影響について、現状を把握し対処しましょう。また、日頃から机やロッカー、作業場などを整理し、きれいに保つことも大切です。
仕事の適性		業務遂行に困難が生じるほど、適性度を感じられなくなることから、現在の業務に対する取り組み方について面談等を通じて振り返ることが大切です。達成できていることに対しては適切に評価し、必要なアドバイスを行うことで、適性度が高まるように働きかけましょう。
働きがい	☀	教育や指導の成果がすぐに現れるとは限りません。適宜、目標の達成状況などをミーティング等で取り上げ、お互いに労うことも大切です。具体的に評価されることで、自信が付き、働きがいを感じるができるほか、さらなるステップアップにもつながります。
B. ストレスによっておこる心身の反応		
活気	☀	管理職自らが日々の「挨拶」や「言葉かけ」を心がけるとともに、仕事に対して前向きに取り組むことで職場に活気をもたらします。また、十分な休息を取ったり、メリハリをつけて仕事を進めたりすることも必要です。
イライラ感	☀	イライラはちょっとしたことで、大きくなることがあります。普段から丁寧な言葉遣いを心がけ、感情的になっても、冷静になってから意見を述べるよう促しましょう。28年度の「明るい職場づくりセミナー」で取り上げたアンガーマネジメントを職場研修で活用してください。
疲労感	☂	疲労でメンタルヘルス不調に陥る人も、その始まりは何となく体調が悪い場合がほとんどです。日頃から早く帰るような習慣を職場の中に根付かせ、疲労を蓄積させないように、オンとオフの切り替えがうまくいくよう促しましょう。
不安感	☀	様々なトラブルへの対処や目標の達成に不安を感じ、一人で抱え込んで悩んでいるとストレス反応となって表出します。普段からお互いに相談しやすく、情報を共有し合えるような職場の雰囲気を整えることが大切です。
抑うつ感	☀	「遅刻や早退・欠勤が増えた」「うっかりミスが目立つようになった」「仕事への意欲が感じられなくなってきた」など、職員に普段と違う様子が見られた場合には、「教職員心と体の健康相談」の利用や、医師への受診を勧めてください。
身体愁訴	☂	めまいや肩こり、頭痛、胃痛などといった身体症状の背後に、精神的疲労やうつが潜んでいる可能性があります。身体症状が顕著な職員には早めに、医師への受診を勧めてください。
C. ストレスに影響を及ぼす因子		
上司からのサポート	☀	上司の対応次第で、職員のストレスを軽減できることもあります。上司は、職員と何でも話せる信頼関係を日頃から築くとともに、職員が必要な時に上司に問題点を報告し、また相談できるように普段から職場環境を整えておくようにしましょう。
同僚からのサポート	☀	教職員が共に支えあい、助け合える人間関係を築くことで、学校全体のストレスを軽減することができます。挨拶から始まる日常的なコミュニケーションを大切にするとともに、チームワークの良い組織を目指してください。
家族・友人からのサポート		家族との団らんや気の置けない友人や仲間との交流が仕事のストレスを軽減させます。家族と触れ合う時間や友人等との付き合う時間を取るために、長時間労働の常態化を避け、休暇を計画的に取得できるように働きかけましょう。
仕事や生活の満足度	☀	個人のライフスタイルや家族状況等に合わせて勤務調整ができるように留意しましょう。また、感謝や称賛の言葉は仕事の満足度を高めます。さりげない言葉かけを意識しましょう。

☂印は、県立学校の平均値より低かった項目を示しています。
 ☀印は、県立学校の平均値より高かった項目を示しています。
 (県立学校の平均値と同程度の項目は空欄)

平成 28 年度から



ストレスチェックが始まります！

平成 26 年 6 月 25 日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、ストレスチェックと面接指導の実施等を事業者へ義務づける制度が創設されました。
(平成 27 年 12 月 1 日施行 ※法施行から 1 年以内の実施を義務づけ)

ストレスチェック制度の概要

ポイント

【ストレスチェックの実施】

●常時使用する労働者に対して、年に 1 回、ストレスチェックを実施することが事業者の義務になりました。愛媛県教育委員会では平成 28 年度から健康診断に併せて実施します。

※ストレスチェックとは、事業者が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査をいいます。

※従業員数 50 人未満の事業場は、当分の間努力義務となっていますが、愛媛県教育委員会ではすべての県立学校で実施することとしています。

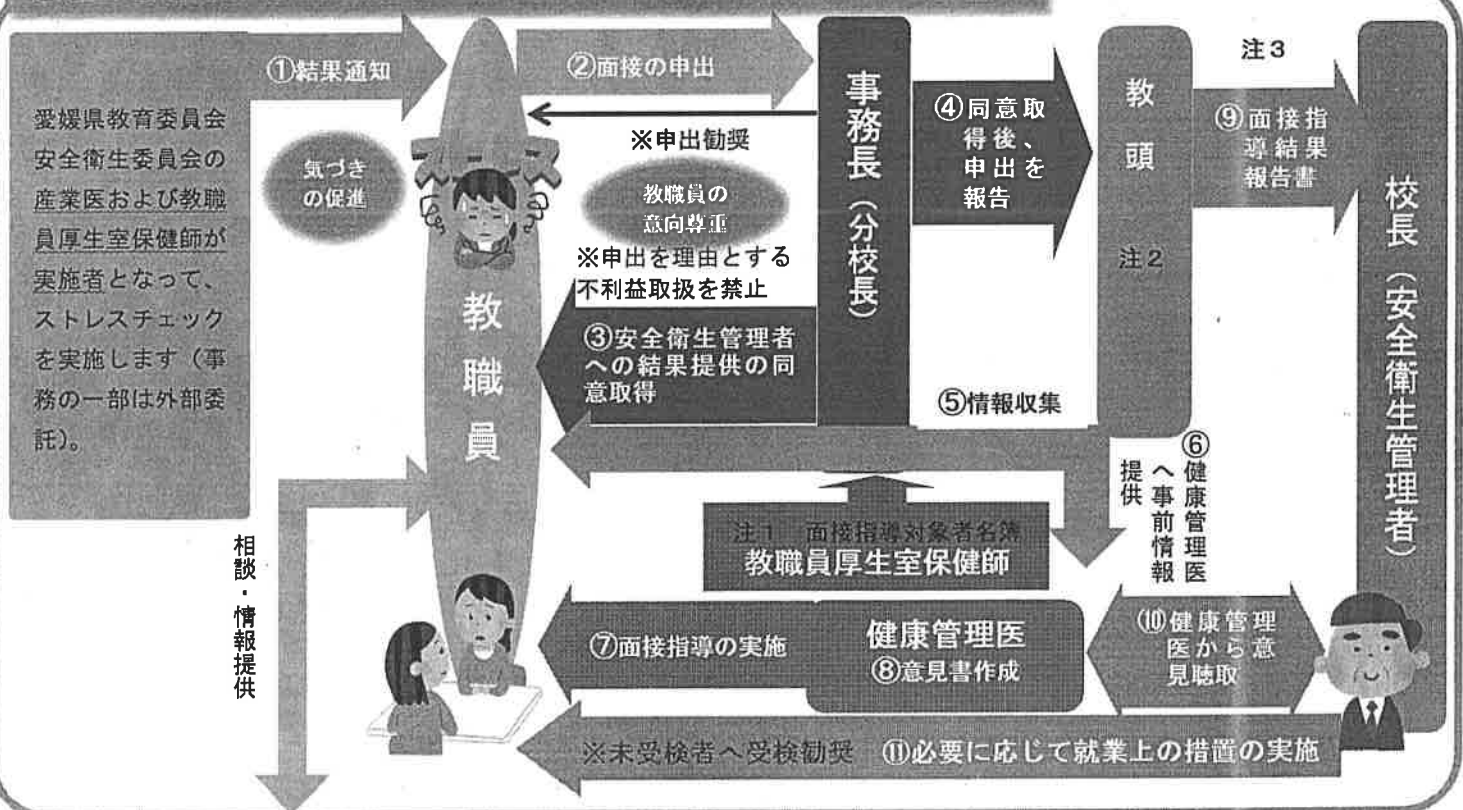
●ストレスチェックの調査票には、「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の 3 領域を含んだ 57 項目の調査票を使用します。

【面接指導の実施】 ※労働安全衛生法第 66 条の 10 第 3 項

●高ストレスと評価された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を行うことが事業者の義務になりました。

●事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

県立学校におけるストレスチェック制度の流れ



その他心の健康相談窓口等（医師・保健師・臨床心理士等）

- ・教職員心と体の健康相談
- ・メンタルヘルス休日相談
- ・教職員こころの健康相談事業（共済支部）
- ・四国中央病院メンタルヘルス相談

注 1：実施者である保健師が、面接指導対象者名簿を事務長に提供します。

注 2：教職員から同意が得られた場合、健康管理医との日程調整については、教頭が実施します。

注 3：健康管理医は、面接指導終了後、安全衛生規則第 52 条の 18 第 1 項の規定に基づく記録作成のため、所定の様式にて安全衛生管理者に情報を提供する必要があります。ここでの情報提供は、面接を受けた教職員の健康を確保するための就業上の措置を実施するため、必要最小限の情報に限定して安全衛生管理者に提供されます。



※ここでいう事業者とは、事業主体である愛媛県教育委員会だけでなく、各所属の安全衛生管理者も含まれます。

Q-1 すべての教職員がストレスチェックの対象者と

なるのでしょうか？

A-1 ストレスチェックの対象者は、一般健康診断の対象者と同じく、愛媛県教職員安全衛生管理規程第2条第3項に定める教職員（日々雇用職員を除く。）及び6ヶ月以上継続勤務し（予定も含む。）1週間当たりの勤務時間が常勤職員の4分の3以上の非常勤嘱託職員とします。

Q-2 健康診断とは異なり、教職員にストレスチェックを受ける義務が規定されていませんが、受けなくても問題ないのでしょうか？

A-2 教職員にはストレスチェックを受ける義務が課されていないため、これを受けなかった場合に法令に違反することはありませんが、メンタルヘルス不調を未然に防止するためにも、ストレスに気づいていただくことは重要ですので、できるだけ受けていただくことが望ましいと考えています。



Q-3 ストレスチェック制度により、教職員が心の病か否かが上司に把握されてしまうのでしょうか？

A-3 ストレスチェック制度（ストレスチェック及び面接指導）は、教職員自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげていく一次予防を主な目的とした制度です。あくまでストレスの程度を評価するためのもので、心の病かどうかを把握する検査内容とはなっていません。

Q-4 ストレスチェックの結果が、所属長や他の職員に知られてしまうことはないのでしょうか？

A-4 ストレスチェック制度では、ストレスチェックの結果は、教職員の同意なく所属長に伝えてはならないこととされています。所属を通じて調査票の配布や結果が通知されますが、個別の封書で調査票を回収、結果通知を行いますので、結果が所属長はもちろん、他の教職員に知られることはありません。

また、ストレスチェックの結果を扱える実施者（県教育委員会安全衛生委員会産業医及び教職員厚生室保健師）や実施事務従事者（教職員厚生室健康支援係職員及び健診委託先実施事務従事者）に対しては守秘義務が課されていますので、安心して受検してください。

なお、県立学校においては、面接指導の申出窓口となる事務長（分校長）以外に結果を知られることはありません。ただし、事務長が面接指導の申出勧奨を行う際に、養護教諭が補助的に勧奨する場合があります。

Q-5 ストレスチェックの結果が所属長に提供されるのは、どのような場合でしょうか？

A-5 ストレスチェックを受検した本人（高ストレス判定の教職員）が、申出窓口となる事務長にストレスチェック制度に基づく「面接指導」の利用を申し出た場合、その申出をもってストレスチェック結果を所属長へ提供することに同意がなされたものとみなします。

Q-6 ストレスチェックの結果を、事業者が悪用するおそれはないのでしょうか？

A-6 ストレスチェックの結果を通知された教職員が面接指導を申し出たことを理由とした不利益な取扱いを禁止する旨の規定が設けられている等、事業者による不合理な不利益取扱いがなされないような仕組みとしています。



Q-7 ストレスチェック制度に基づく「面接指導」とは具体的にどのようなものなのでしょうか？

A-7 面接指導は、高ストレスと判定された教職員が、実施事務従事者である事務長（分校長）に直接申出ることにより受けることができます。問診その他の方法により心身の状況を把握し、面接により必要な指導を行うもので、これに基づき必要な就業上の措置が行われることとなります。この面接指導は、医学的知見を有する医師が実施しなければならず、県立学校では、各学校の健康管理医が担当します。面接指導の申出がなされない場合は、事務長・養護教諭から勧奨を行う場合があります。



Q-8 面接指導の結果は、教職員の同意なく所属長が把握しても構わないのですか？

A-8 面接指導は、教職員の申出に基づくものであり、面接指導を踏まえた就業上の措置に関する医師の意見については、必要な情報に限定すれば教職員本人の同意が無くても所属長に伝えることができる仕組みです。

しかし、円滑に行うためには、事前に本人にその旨説明し、了解を得た上で実施することが望ましく、事前に了解が得られない場合には、法に基づく面接指導としてではなく、所属長に伝えないことを前提に、その他の相談窓口のご紹介等を適宜実施します。

職業性ストレス簡易調査票 (57 項目)

A あなたの仕事についてうかがいます。

最もあてはまるものに○を付けてください。(4つの選択肢から回答)

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない
16. 仕事の内容が自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

A 回答肢

- 1 そうだ
- 2 まあそうだ
- 3 ややちがう
- 4 ちがう

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。

最もあてはまるものに○を付けてください。(4つの選択肢から回答)

- | | | |
|---------------|---------------|------------------|
| 1. 活気がわいてくる | 11. 不安だ | 21. 頭が重かったり頭痛がする |
| 2. 元気いっぱいだ | 12. 落ち着かない | 22. 首筋や肩がこる |
| 3. 生き生きする | 13. ゆううつだ | 23. 腰が痛い |
| 4. 怒りを感じる | 14. 何をしても面倒だ | 24. 目が疲れる |
| 5. 内心腹立たしい | 15. 物事に集中できない | 25. 動悸や息切れがする |
| 6. イライラしている | 16. 気分が晴れない | 26. 胃腸の具合が悪い |
| 7. ひどく疲れた | 17. 仕事が手につかない | 27. 食欲がない |
| 8. へとへとだ | 18. 悲しいと感じる | 28. 便秘や下痢をする |
| 9. だるい | 19. めまいがする | 29. よく眠れない |
| 10. 気がはりつめている | 20. 体のふしぶしが痛む | |

B 回答肢

- 1 ほとんど
なかった
- 2 ときどき
あった
- 3 しばしば
あった
- 4 ほとんど
いつもあった

C あなたの周りの方々についてうかがいます。

最もあてはまるものに○を付けてください。(4つの選択肢から回答)

次の人たちとどのくらい気軽に話ができますか?

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか?

4. 上司
5. 職場の同僚
6. 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか?

7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

C 回答肢

- 1 非常に
- 2 かなり
- 3 多少
- 4 全くない

D 満足度について(4つの選択肢から回答)

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

D 回答肢

- 1 満足
- 2 まあ満足
- 3 やや不満足
- 4 不満足