

教職員のストレス要因に関する調査

教職員のストレスを、忙しさ・子ども・保護者・職場の
人間関係・新たな教育施策などとの関わりから考える

<http://www.stu.jp/>

最後までお読みいただきありがとうございました。この所報をお読みになったご意見・ご感想をお聞かせください。皆さんからいただいたご意見・ご感想は、今後の研究活動や成果発信に生かします。

STU Institute of Educational Research
静岡県教職員組合立教育研究所

FAX: 054-255-5110

Mail: sier@stu.or.jp (ご意見専用研究所メールアドレス)

静岡県教職員組合立教育研究所
調査部

<目次>

はじめに	1
I 勤務の中で感じていること	4
1 年ごとに増える仕事	4
2 ストレスと結びつく忙しさ	5
II 子どもたちや保護者との関わりについて	8
1 学級の運営に難しさを感じる	8
2 なぜ、学級の運営に難しさを感じるのか	9
III 一人職の意識と抱えるストレス	16
1 学校に勤める一人職の意識	16
2 まわりの人とのつながり	17
3 一人職の抱えるストレス	19
IV 同僚や上司との人間関係	21
1 身近な人とのつながりとストレス	21
2 職場への参加とストレス	22
3 管理職への評価とストレス	23
4 同僚性をかたちづくるもの	24
V 教育行政や教育施策とストレス	26
VI ストレスとワークライフバランスの歪み	29
『教職員のストレス要因に関する調査』を終えて	31
資料	
調査用紙：教員・養護教員・事務職員・栄養教職員	32
単純集計結果：教員・養護教員・事務職員・栄養教職員	44



はじめに

(1) 調査の目的

近ごろ「〇〇さんが特休をとった」という話をよく耳にします。公立学校共済組合の資料によると、県内の市町立学校教職員の特休(特別休暇)取得者は、2010年度・350人、2011年度・329人と300人を大きく超え、10年前の1.5倍になっています。その内訳を見ると、特休者の市町立学校・県立学校の別は公表されていませんが、精神疾患によるものが43.9%を占め、悪性新生物：15.5%、脳血管疾患：4.7%、心疾患：2.2%、その他：33.7%(2011年度)となっています。精神疾患による休職者を年代別に見ると、40歳代が最も多く、50歳代が続いています。50歳代の休職者は10年前の2倍に増えています。

教職員が心や体を病んでしまう原因はどこにあるのでしょうか。静教組立教育研究所では、組合員から無作為に3,000余人を抽出し『ストレス要因に関する調査』を行い、教職員が抱えるストレスの実態とストレスが何によってもたらされるのか、調査結果を読み解くこととしました。

(2) 調査の設計と実施

調査の設計

調査は、特休取得者が増加している教員に焦点を当てながら、養護教員・事務職員・栄養教職員など一人職が抱えるストレスについても考えることとしました。また、ストレスをもたらす要因を教職員個人に求めるのではなく、就労環境の変化、職場の人間関係、子どもや保護者との関係などからも読み解くことができるよう調査項目を設定しました。具体的には調査項目を「求められる仕事の増加」「職場の人間関係や雰囲気」「子どもや保護者との関わり」「教育行政」「仕事と私生活」の5つのグループに分け、それらがストレスとどのように結びついているかを検証するため「バーンアウトに関する調査」を加えました。

調査は、それぞれの職種の特徴を考慮し、直接子どもと向き合うことを本務とする教員と養護教員に対する調査を先行させながら、事務職員と栄養教職員に対する調査項目を考えました。

調査の実施

調査は静教組組合員を対象に対象者を無作為に抽出し、2011年11月から12月にかけて教員(2,408人)と養護教員(282人)を対象に行い、2012年6月から7月にかけて事務職員(300人)と栄養教職員(99人)に対して行いました。回収数は、教員1,693(回収率70.3%)、養護教員258(91.5%)、事務職員258(86.0%)、栄養教職員91(91.9%)でした。

(3) ストレスの測定

バーンアウト診断と情緒的消耗感

調査結果とストレスの相関関係を考えるためバーンアウトに関する調査(バーンアウト診断)を行いました。バーンアウト診断は17項目で構成されています。今回の調査で使用したバーンアウト診断には、情緒的消耗感を測る5つの診断項目が設定されています。情緒的消耗感とは「仕事を通じて力を出し尽くし、消耗した状態」と定義されています。本報告書では情緒的消耗感をストレス度としました。なお、事務職員と栄養教職員については、教員と養護教員の調査結果を踏まえ情緒的消耗感に関する5項目を含む9項目の調査を行いました。

情緒的消耗感を測る5つの診断項目

バーンアウト診断の中のストレス度(情緒的消耗感)を測る5項目は次の通りです。

- ・こんな仕事もう辞めたいと思うことがある
- ・一日の仕事が終わると、やっと終わったと思うことがある
- ・出勤前、職場に行くのが嫌になり家にいたいと思うことがある
- ・仕事のためにゆとりがなくなったと思うことがある
- ・体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある

回答結果の合算と2分割

調査結果の相関関係をわかりやすくするために、4段階・5段階の選択肢から回答した結果は2段階にまとめました(2分割)。回答結果を2分割することにより、質問項目間の関係が2×2のクロス集計で表すことができるようになり、質問項目間の相関関係の把握が容易になりました。

・調査項目の2分割(情緒的消耗感を測る5項目を除く)

「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答を「思う」としてまとめました。

「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の回答を「思わない」としてまとめました。

(例)年ごとに求められる仕事の量が増えている

4段階の回答結果	%	回答結果の2分割	%
そう思う	59.1	思う	91.3
どちらかといえばそう思う	32.2		
どちらかといえばそう思わない	7.4	思わない	8.7
そう思わない	1.3		

・情緒的消耗感(ストレス)を測る5項目の2分割

情緒的消耗感(ストレス)を測る5項目の2分割は次のような手順で行いました。

①5項目の質問に対する回答について、ストレスの高い順に5・4・3・2・1の数値を割り当てる。

いつもある⇒5 しばしばある⇒4 時々ある⇒3 まれにある⇒2 ない⇒1

②回答者ごとに、5つの質問項目について(①で割り当てた)数値を足し合わせたもの(合算)を5で除して平均値を求める。

③平均値が3を超えたものを「ストレスが高い」グループ、1から3までのものを「ストレスが低い」グループの2つに分ける(2分割)。

(例) ①情緒的消耗感を測る5項目の質問に対する回答と数値の割り当て

情緒的消耗感を測る5項目	回答	数値の割り当て
「こんな仕事、もう辞めたい」と思うことがある	しばしばある	4
一日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある	まれにある	2
出勤前、職場に行くのが嫌になり、家にいたいと思うことがある	時々ある	3
仕事のために心にゆとりがなくなったりと感じることがある	いつもある	5
体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	しばしばある	4

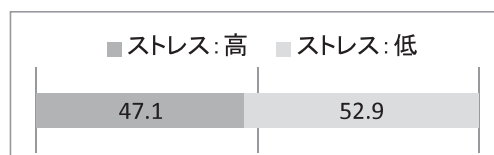
② $(4 + 2 + 3 + 5 + 4) \div 5 = 3.6$

③平均値が3を超えているので「ストレスが高い」グループに分類

図：01は、教員のストレスが「高い」グループと「低い」グループへの分散を示したものです。

図：01 ストレスの高いグループと低いグループの分散(教員)

	%	実数値
ストレス:高	47.1	794
ストレス:低	52.9	892



(4) 調査結果の分析について

単純集計結果について

調査項目ごとの単純集計結果は、調査対象者がどのような状態に置かれ、どのように感じているかをストレートに示しています。紙幅の関係ですべての調査項目についてコメント(分析)をつけることはできませんでした。職種ごとの調査結果(単純集計結果)については、図：02のような形で巻末に一括して百分率で表記して載せました。表中の「NA」は無回答や判読できなかったものを示しました。

図:02 単純集計

Q1:年ごとに仕事の量が増えている

1	2	3	4	NA
55.8	32.1	7.1	1.3	0.4

Q2:勤務時間内では教材研究や授業の準備がほとんどできない

1	2	3	4	NA
77.2	18.1	3.3	1.2	0.1

*単純集計結果を百分率で示す際、少数第2位を四捨五入したため、合計が100にならない場合があります。本文中では、「NA」を除いた有効値のパーセントで表記しました。

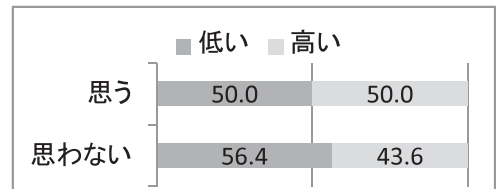
クロス集計について

図:03は、①世代間による教育観や指導観の違いとストレス、②同僚との関係が良好とストレスの相関を示したものです。

図:03 クロス集計

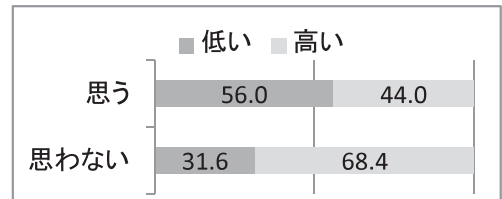
① 世代間による教育観や指導観の違いとストレスとの相関

	ストレス	
	低い	高い
思う	50.0	50.0
思わない	56.4	43.6



② 同僚との関係が良好とストレスとの相関

	ストレス	
	低い	高い
思う	56.0	44.0
思わない	31.6	68.4



- ・①「世代間の差を感じる(思う)」を選んだ人も「感じない(思わない)」を選んだ人も、ストレスの「高い」グループ、ストレスの「低い」グループに属する人の割合が約6ポイントとあまり変わりません。
- ・②「同僚との関係は良好(思う)」を選んだ人と「良好でない(思わない)」を選んだ人では、ストレスの「低い」グループ、ストレスの「高い」グループに属する人の割合が約25ポイントと大きな差があります。
- ・①は、世代間の差を感じている人も、感じていない人もストレスの感じ方についてあまり大きな差が認められません。つまり、世代間による教育観や指導観とストレスとの相関関係は低いとことが示されています。
- ・②は、同僚との関係の善し悪しによってストレスの感じ方に大きな差が認められます。つまり、同僚との関係の善し悪しとストレスの間には強い相関関係があることが示されています。

調査結果の解釈と分析について

図:03に示したように、クロス集計を行った時に、一方の回答の違いがもう一方の回答の違いにどれだけの差となって現れるかが相関関係の強さを測る指標となります。クロス集計結果は、2項目間の相関関係を示しています。相関関係と因果関係を混同しないよう注意しながら読み取りをすすめました。

I 勤務の中で感じていること ～忙しい職場～

1 年ごとに増える仕事：勤務時間内に仕事が終わらない

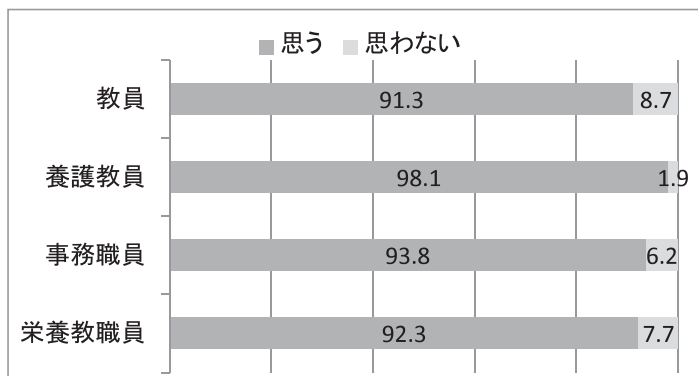
年ごとに増える仕事

図：04は、「年ごとに求められる仕事の量が増えている」(以下：仕事の量が増えている)に対する教員・養護教員・事務職員・栄養教職員の回答結果です。

すべての職種で、「思う」「どちらかといえばそう思う」(以下：思う)という回答が90%を超えています。年代別では、40代をピークに年齢の高い方に「思う」という回答が多く見られました。「仕事の量が増えている」ことは「勤務時間内では教材研究や授業の準備がほとんどできない」(以下：時間内では授業の準備ができない)という状況を生み出します。

図：04 「仕事の量が増えている」職種ごとの回答結果

	教員	養護教員	事務職員	栄養教職員
思う	91.3	98.1	93.8	92.3
思わない	8.7	1.9	6.2	7.7

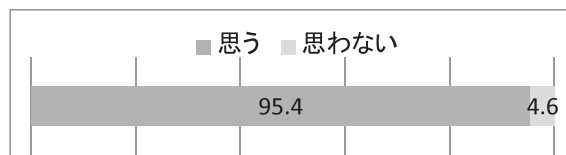


勤務時間内に終わらない仕事の処理

図：05は、「時間内では授業の準備ができない」に対する回答結果です。95.4%の人が「どちらかといえばそう思わない」「思わない」(以下：思わない)と答えています。回答傾向に校種や男女の差は認められません。

図：05 時間内では授業の準備ができない

	%	実数値
思う	95.4	1614
思わない	4.6	77

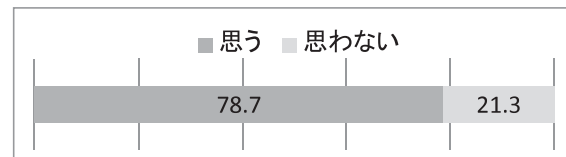


勤務時間内にやりきれない仕事は、勤務時間終了後も学校に残って仕事をしたり、自宅に仕事を持ち帰ったり、休日に出勤したりすることによって処理されています。

図：06は、「自宅に仕事を持ち帰ることが多い」(以下：仕事を家に持ち帰る)に対する回答結果です。78.7%の人が、家に仕事を持ち帰ると答えています。これは、時間内では授業の準備ができないと答えた人の82.2%にあたります。

資料：06 仕事を家に持ち帰る

	%	実数値
思う	78.7	1327
思わない	21.3	360



図：07は、「生徒指導や事務処理などで休日に出勤することが多い」(以下：休日に出勤する)に対する回答結果です。

「家に仕事を持ち帰る」に比べ20ポイントほど数値は下がっていますが、休日に出勤すると答えた人が58.2%いるということは、看過できない数字です。

図:07 休日に出勤する

	%	実数値
思う	58.2	983
思わない	41.8	706



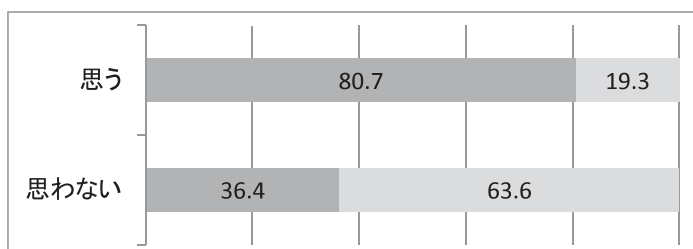
年ごとに増える仕事の量が勤務時間内に授業の準備などできない状況を生みだし、家に仕事を持ち帰ったり、休日に出勤したりすることにつながっていることをクロス集計によって確かめておきます。

図：08は、「時間内では授業の準備ができない」と「仕事を家に持ち帰る」のクロス集計結果です。

時間内では授業の準備ができない(思う)と答えた人の80.7%が、家に仕事を持ち帰る(思う)と答えています。それに対し、時間内に準備ができる(思わない)と答えた人では、家に仕事を持ち帰る(思う)と答えた人は36.4%です。時間内に準備ができると答えている人でも、36.4%の人が家に仕事を持ち帰ると答えています。家に仕事を持ち帰るのは「時間内では授業の準備ができない」という理由だけでないことも事実です。しかしクロス集計表上に表れた44.3ポイントの差は、時間内に授業の準備ができないことと仕事を家に持ち帰ることが強い相関関係にあることを示しています。

図:08 「時間内では授業の準備ができない」と「仕事を家に持ち帰る」との相関関係

仕事を家に持ち帰る				
	思う	思わない	合計	実数値
思う	80.7	19.3	100	1609
思わない	36.4	63.6	100	77



増える仕事の量が教職員の勤務時間を超えている問題については、「VI ストレスとワークライフバランスの歪み」の項で改めて触れます。

2 ストレスと結びつく忙しさ

子どもとの関わりが十分にできないことによって顕在化するストレス

今回の調査を行うにあたり、当初は「忙しさがストレスに結びついている」という仮説をもっていました。しかし、各質問項目とストレスとの相関関係を見ると、質問項目によってストレスとの相関関係に違いがあることがわかりました。

「仕事の量が増えている」「校内分掌にかかわる仕事が多い」といった項目についてはそれほど高い相関関係が認められなかった反面、「子どもとのかわり」についての項目はストレスとの高い相関関係があることが認められました。ストレスとの結びつきが強かったものについて詳しく見ていくことにします。

(1) 授業時数が多い・子どもとふれ合う時間がとれない

図：09は、「担当する授業時数が多い」(以下：担当授業時数が多い)とストレスとのクロス集計結果を示したものです。

担当授業時数が多いと「思う」人の52.4%がストレスの高いグループに属しています。それに対して、「思わない」と答えた人ではストレスの高いグループに属する人が33.5%と20ポイント近く下がっています。授業時数が多いことがストレスと強い相関関係にあることを示しています。

校種の別では担当授業時数が多いという回答は、小学校にやや多く、中学校では7～9学級の規模で多く見られました。新学習指導要領の実施が影響していることが考えられます(調査時の2011年は小学

校で新指導要領が本格実施されました)。新学習指導要領実施に関わることにについては「Ⅴ 教育行政や教育施策とストレス」の項で改めて触れます。

図：10は、「子どもと会話したり、遊んだりする時間がほとんどとれない」(以下：子どもとふれ合う時間がとれない)とストレスとのクロス集計結果です。

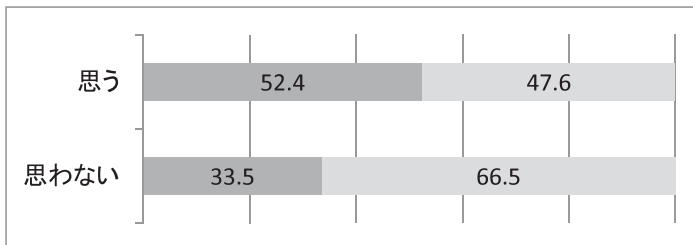
子どもとふれ合う時間がとれないことがストレスと強い相関関係にあることを示しています。子どもとふれ合う時間がとれない(思う)という回答は、中学校より小学校に、男性より女性に多く見られました。

授業をすることは教員にとって最も基本的な仕事であり、担当授業時数を個人の判断で変更したり、回避したりすることはできません。子どもとふれ合う時間も、子ども一人一人の理解や子どもとの信頼関係を結んだり、自分の授業を子どもたちと一緒にふり返ったりする上で非常に大事なものです。

担当授業時数や子どもとふれ合う時間などにかかるストレスは、「避けて通ることのできない」ストレスと言えるかもしれません。

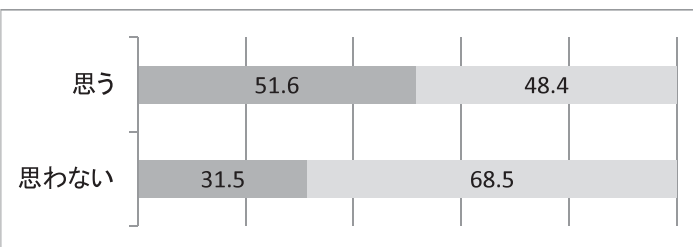
資料：09 「担当授業時数が多い」とストレスとの相関関係

	ストレス：高	ストレス：低	合計	実数値
思う	52.4	47.6	100.0	1192
思わない	33.5	66.5	100.0	486



資料：10 「子どもと会話したり、遊んだりする時間がほとんどとれない」との相関関係

	ストレス：高	ストレス：低	合計	実数値
思う	51.6	48.4	100.0	1302
思わない	31.5	68.5	100.0	381

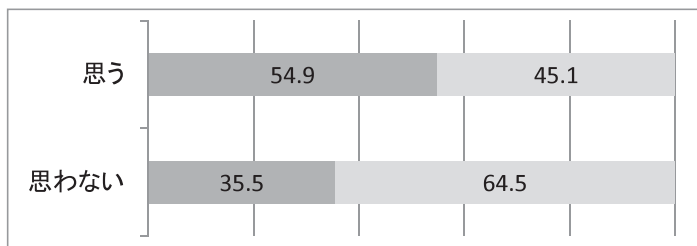


(2) 保護者への対応

図：11は、「保護者への対応(面接・電話・訪問など)の時間が多い」(以下：保護者対応が多い)とストレスとのクロス集計結果です。

資料：11 「保護者対応が多い」とストレスとの相関関係

	ストレス：高	ストレス：低	合計	実数値
思う	54.9	45.1	100	1004
思わない	35.5	64.5	100	677



保護者対応が多い(思う)と答えている人が「ストレスが高い」グループに属する割合は54.9% と、保護者対応が多いと思っていない(思わない)人に比べ、19.4ポイント高くなっています。保護者対応が多いこととストレスの間には強い相関関係があると言えます。

保護者への対応を必要とするときは、子どもの指導に関して何らかの問題が生じているということが考えられます。保護者への対応を必要とする状況は突然に起こることが多く、早急な対応が求められます。そのため予定した仕事の

計画の変更が求められるなども、ストレスを高めることにつながっていると考えられます。

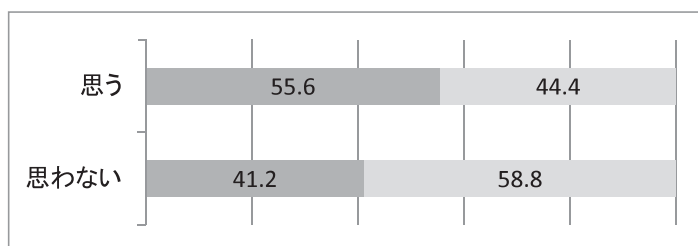
（３）必要性を感じない会議

忙しさとストレスの結びつきの高かったものには、「授業時数が多い」や「子どもとふれ合う時間がとれない」など教員の職務の中心にあるもののほかに、「必要性を感じない会議が多い」（以下：会議が多い）「必要性を感じない文書の作成が多い」（以下：文書作成が多い）などがありました。

図：12は、「会議が多い」とストレスとのクロス集計結果です。

資料：12 「会議が多い」とストレスとの相関関係

	ストレス：高	ストレス：低	合計	実数値
思う	55.6	44.4	100.0	689
思わない	41.2	58.8	100.0	996



必要性を「感じる」「感じない」の判断には多分に主観的なものが含まれますが、会議が多い(思う)と回答した人の55.6%が「ストレスが高い」グループに属しているのに対し、「思わない」と回答した人では41.2%と15ポイント近く低くなっています。教員の仕事として「会議は必要ない」ということではありません。しかし、授業や子どもとのふれ合うことに比べると、職務としてはより周辺部にあるものだといえます。「文書作成が多い」や「必要性を感じない出張が多い」などもス

トレスと強い相関関係を示していました。周辺部にあるものだからこそ、本当に必要なものに限定されるべきだと思います。職場での議論とともに管理職のマネジメントが期待されます。

* その仕事が職務の中心にあり避けて通ることのできないものであるのか、周辺部にあるものかは、職種によって違います。

忙しさと多忙感

仕事の量が増えることがストレスが強く結びついていることを予想していましたが、クロス集計結果からはそれが見えてきません。しかし、子どもとふれ合う時間がとれない、担当授業時数が多いなど、子どもとのかかわりを通して見ると、忙しさとストレスが強い相関関係にあることが見えてきます。

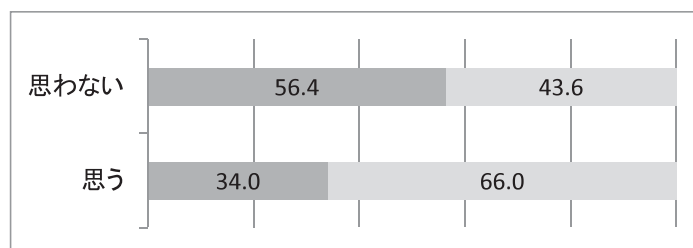
図：13は、「教職員が管理職の姿勢を共感的だと受けとめている」とことと「会議が多い」とのクロス集計結果です。

管理職の姿勢を共感的に受けとめている(思う)と答えたグループでは、会議が多い(思う)と答えた人は34.0%ですが、共感的に受けとめていない(思わない)と答えたグループでは、会議が多いと答えた人が66.6%と32ポイント以上増えています。「会議の数」とは一見無関係と思われた「管理職の姿勢を共感的に受けとめている」というメンタルな要素が、「会議が多い」というストレスに強い影響を与えていることがわかります。

* 「管理職の姿勢」については「IV 同僚や上司との人間関係」の項で改めて触れます。

資料：13 「管理職の姿勢」と「会議が多い」との相関関係

	必要ない会議が多い		合計	実数値
	思う	思わない		
思わない	56.4	43.6	100.0	511
思う	34.0	66.0	100.0	1158



Ⅱ 子どもたちや保護者との関わりについて ～学級の運営に難しさを感じている～

1 学級の運営に難しさを感じる

『ストレス要因に関する調査』は5つのカテゴリーに分けて行いました。そのうちストレスとの相関関係が強かったものが「子どもたちや保護者との関わり」についての回答でした。日本の学校では教員の仕事が学習指導に限定されていません。学習指導から社会生活への適応に関することまで幅広い対応が求められています。加えて教育への「関心」の高まりが、学校や教員への期待や要求となっています。

教員と子どもたち、そして保護者が関わる場である「学級の運営」が教職員とストレスとの関係を読み解く鍵を握っているように思います。

子どもたちや保護者との関わりについて9項目の質問を設けました。それぞれの回答結果を手がかりにして、教員のストレスについて考えます。

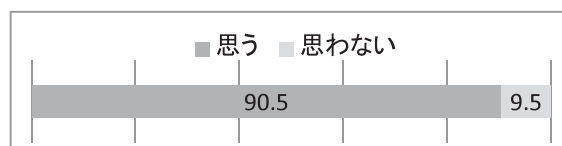
60%の教員が学級の運営に難しさを感じている

学級の運営について考えるとき、重要なこととして子どもとの関係があります。学級の運営の難しさについて考える前に、子どもとの関係がどのように意識されているか見ておきます。

図：14は、「子どもとの関係は良好だと思う」（以下：子どもとの関係は良好）に対する回答結果です。90.5%の人が、子どもとの関係は良好だと答えています。男女、校種、年代による回答傾向の差はほとんどありません。

図：14 子どもとの関係は良好

	%	実数値
思う	90.5	1518
思わない	9.5	159



図：15は、「学級の運営が難しい」に対する回答結果です。

90%以上の教員が、子どもとの関係は「良好」と答えていますが、一方で「学級の運営に難しさを感じている」（以下：学級の運営が難しい）と答えている教員が60%を超えています。

図：15 学級の運営が難しい

	%	実数値
思う	60.8	893
思わない	39.2	575



男女による回答傾向に差は認められません。年代別では20代、50代にやや「思う」という回答が多く見られましたが、統計上の誤差の範囲と考えられます。学級の運営の基盤となる「子どもとの関係」に多くの教員が「良好」と答えているにもかかわらず、多くの教員が「学級の運営が難しい」と答えています。

担任制の違いによる「学級の運営の難しさ」の差(小・中学校の差)はほとんどない

学級担任制を基本とする小学校に対し、中学校では教科担任制がとられています。担任制の違いにより「学級の運営の難しさ」に差があるか、校種とのクロス集計を行いました。

図：16は、「校種の違い」と「学級の運営が難しい」とのクロス集計結果です。

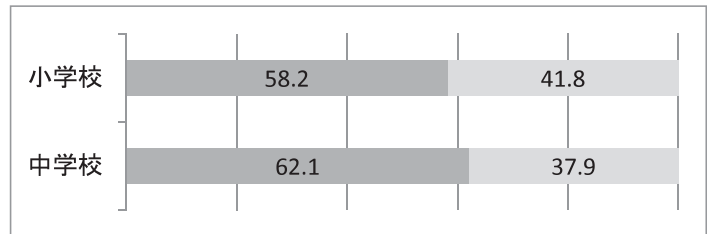
学級担任がほとんどの授業を行う学級担任制と、各教科によって指導者が変わる教科担任制とでは、

学級の運営の難しさに何らかの差があることを予想していました。結果は、予想に反して図：16に示すように、学級担任制と教科担任制の間に有意な差は認められませんでした。

学級の運営の難しさは、担任制の違いに関係なく、学級の中で起こる問題の深刻さや、子どもとの人間関係や、教師や、保護者の関わり方が影響しているように思われます。調査結果をもとに学級の運営の難しさについて考えます。

図：16 「校種」と「学級の運営が難しい」との相関関係

	学級経営が難しい		合計	実数値
	思う	思わない		
小学校	58.2	41.8	100	852
中学校	62.1	37.9	100	348



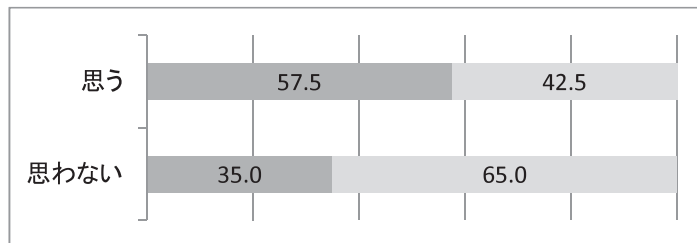
*図：16では、学級担任を取り出して集計を行いました。学級担任に限定しない校種別のクロス集計結果とほとんど差が認められませんでした。以下の考察にあたっては、学級担任に限定しないですすめます。

ストレスと結びつく学級の運営の難しさ

図：17は、「学級の運営が難しい」とストレスとのクロス集計結果です。

図：17 「学級の運営が難しい」とストレスとの相関関係

	ストレス：高	ストレス：低	合計	実数値
思う	57.5	42.5	100.0	890
思わない	35.0	65.0	100.0	572



学級の運営が難しい(思う)と答えた人の57.5%が「ストレスの高い」グループに属しています。それに対し、思わないと答えた人で「ストレスの高い」グループに属しているのは35.0%と、20ポイント以上の差がありました。この差は、学級の運営の難しさとストレスの間に強い相関関係があることを示しています。

子どもとの関係は良好であるにもかかわらず、なぜ学級の運営が難しいと感じてしまうのか、学級の運営がストレスと結びついてしまうのか、子ども

たちとの関係や保護者との関係を詳しく見ていくこととします。

2 なぜ、学級の運営に難しさを感じるのか

(1) 子どもとの信頼関係のメンテナンス

図：18は、「子どもとの関係は良好」と「学級の運営が難しい」とのクロス集計結果です。

子どもとの関係は良好だと思っている人の58.0%が学級の運営が難しいと答えているのに対し、子どもとの関係は良好だと思っていない人は87.2%が学級の運営が難しいと答えています。子どもとの関係の良し悪しは学級の運営が難しいこととの間には強い相関関係があると言えます。

問題は、子どもとの関係は良好だと思っている人の58.0%が学級の運営に難しさを感じているということです。子どもとの関係の良し悪しは学級の運営の難しさに強く関係していますが、それだけで「学級の運営が難しい」理由を説明することができません。「子どもとの関係」の他に、学級の運営を難しくしている要因として何があるのでしょうか。

考えられるのは、子どもとの良好な関係を維持するには、常に関係のメンテナンスが必要だということです。子どもと教師の関係は、一旦良好な関係ができれば自動的に継続する、といったものではないということです。

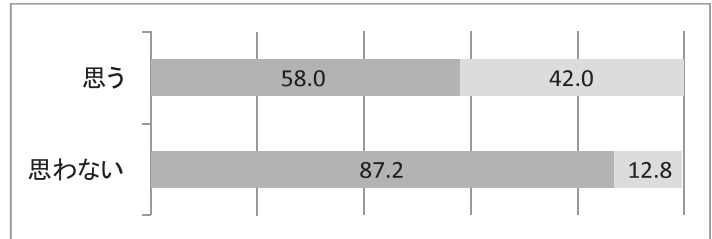
良好な関係を維持するために、常にメンテナンスが求められることが「学級の運営を難しくしている」要因の一つになっているように思います。今回の調査では、直接子どもとの関係のメンテナンスについて聞いていないので、子どもとの人間関係のメンテナンスを行う場でもある「子どもとふれ合う時間がとれない」とのクロス集計結果を通して考えることにします。

図：19は、「子どもとふれ合う時間がとれない」と「学級の運営が難しい」とのクロス集計結果です。

子どもとふれ合う時間がとれない(思う)と答えている人の63.4%が、学級の運営が難しい(思う)と答えています。子どもとふれ合う時間がとれている(思わない)と答えた人の51.7%と11.7ポイントの差があります。「忙しさ」が子どもとの人間関係のメンテナンスの時間を奪っていることがうかがえます。子どもとの関係のメンテナンスが必要だと感じていても、その時間を充分にとることができないことがストレスに結びついていると考えられます。

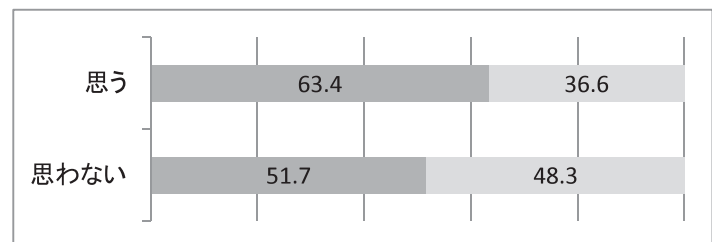
図：18 「子どもとの関係は良好」と「学級の運営が難しい」との相関関係

	学級の運営に難しさを感じる		合計	実数値
	感じる	感じない		
思う	58.0	42.0	100	1326
思わない	87.2	12.8	100	141



図：19 「子どもとふれ合う時間がとれない」と「学級の運営が難しい」との相関関係

	学級の運営に難しさを感じている		合計	実数値
	思う	思わない		
思う	63.4	36.6	100	1140
思わない	51.7	48.3	100	327



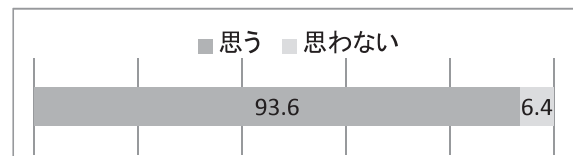
(2) 保護者との信頼関係のメンテナンス

保護者との信頼関係を維持するために気をつかう

図：20 は、「保護者との信頼関係を維持するために気をつかっている」(以下：保護者との信頼関係維持に気をつかう)に対する回答結果です。

図：20 保護者との信頼関係維持に気をつかう

	%	実数値
思う	93.6	1570
思わない	6.4	108



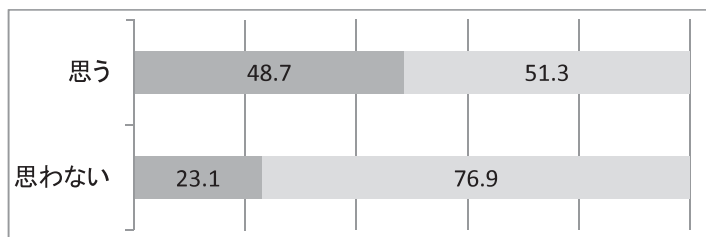
93.6%の人が、保護者との信頼関係維持に気をつかう(思う)と答えています。保護者との信頼関係のメンテナンスはほとんどの教員によって行われていると言えます。保護者との信頼関係維持に気をつかうことがストレスとどう結びついているのでしょうか。

図：21 は「保護者との信頼関係維持に気をつかう」とストレスとのクロス集計結果です。

保護者との信頼関係維持に気をつかう(思う)と答えた人の48.7%が「ストレスが高い」グループに属しています。気をつかわない(思わない)と答えた人の23.1%を25ポイント以上回っています。保護者との信頼関係維持に気をつかうこととストレスが強い相関関係にあることが分かります。

図：21 「保護者との信頼関係維持に気をつかう」とストレスとの相関関係

	ストレス：高	ストレス：低	合計	実数値
思う	48.7	51.3	100.0	1564
思わない	23.1	76.9	100.0	108



保護者との信頼関係維持に気をつかうことがストレスと結びついている理由として「保護者対応の時間が多い」ことについては前に触れました（図：11）。保護者との面談時間を保障するため、保護者の都合に合わせて夜8時・9時まで学校に待機しているという事はさほど珍しいことではないという実態もあります。

保護者との信頼関係維持に気をつかっても結果に結びつかないこともある

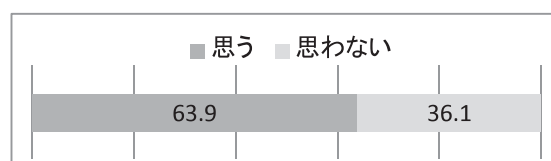
保護者との信頼関係維持に気をつかっても、それが結果に結びつかないこともあります。

図：22は、「子どもの指導に関して保護者の協力が得られず苦慮することがある」（以下：保護者の協力が得られず苦慮する）に対する回答結果です。苦慮することがある（思う）と答えている人は63.9%です。

年代別にみると、20歳代が56.1%と他の年代に比べおよそ10ポイントほど低く、30歳代～50歳代についてはほとんど差が認められません。学校規模では、小学校では学校規模が小さい学校で苦慮すると答えた割合が低い傾向が見られましたが、中学校では学校規模による有意な差は認められませんでした。男女の回答の差もほとんど認められません。

図：22 保護者の協力が得られず苦慮する

	%	実数値
思う	63.9	1071
思わない	36.1	605



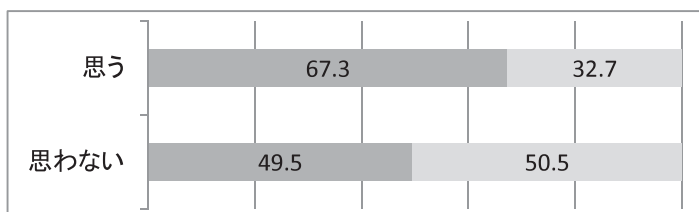
図：23は、「保護者の協力が得られず苦慮する」と「学級の運営が難しい」とのクロス集計結果です。

保護者の協力が得られず苦慮する（思う）と答えている人で、学級の運営が難しい（思う）と答えている人は67.3%います。それに対し、苦慮しない（思わない）と答えている人では、学級の運営が難しい（思う）と答えているのは、49.5%と17.8ポイントの差があります。保護者の協力と学級の運営が難しいこととの間に強い相関関係が認められます。

保護者との信頼関係を築くことに気をつかったけれど「うまくいかなかった」ことが不信感を拡大させてしまうこともあります。信頼関係を築こうと努力してもその結果が得られないということもダメージです。信頼関係を築けなかった上に不信感が拡大されるという二重のダメージは非常にストレスフルです。

図：23 「保護者の協力が得られず苦慮する」と「学級の運営が難しい」との相関関係

		学級の運営が難しい		合計	実数値
		思う	思わない		
	思う	67.3	32.7	100	933
	思わない	49.5	50.5	100	533

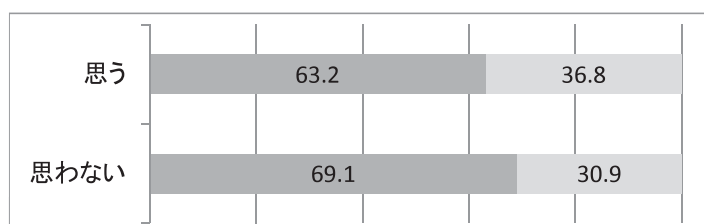


(3) 保護者との信頼関係を結ぶことと同僚との人間関係を結ぶこと

保護者との信頼関係維持に気がつかったり、保護者の協力が得られず苦慮したりすることについて考えてきましたが、「保護者との信頼関係を結ぶ」人間関係能力には、特別な「何か」が介在しているのでしょうか。

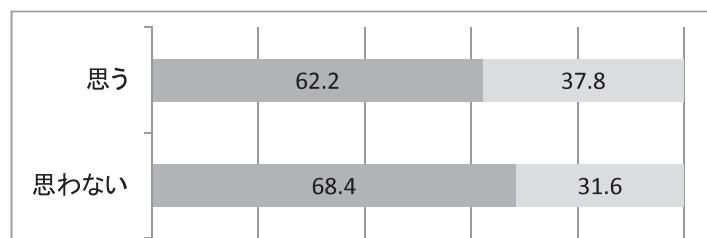
図：24a 「同僚との協力関係は良好」と「保護者の協力が得られず苦慮する」との相関関係

		保護者の協力が得られず苦慮する		合計	実数値
		思う	思わない		
思う	思う	63.2	36.8	100	1469
	思わない	69.1	30.9	100	207



図：24b 「支援員との関係は良好」と「保護者の協力が得られず苦慮する」との相関関係

		保護者の協力が得られず苦慮する		合計	実数値
		思う	思わない		
思う	思う	62.2	37.8	100	1231
	思わない	68.4	31.6	100	440



その差は6ポイント前後しかありません。

参考に、「同僚との関係は良好」と「支援員との関係は良好」の相関関係を見ます。

図：25 は、「同僚との関係は良好」と「支援員との関係は良好」とのクロス集計結果です。

同僚との関係は良好(思う)と答えた人と良好ではない(思わない)と答えた人では、支援員との関係にそれぞれ44.8ポイントの差があります。同僚との関係と支援員との関係は、非常に高い相関関係にあると言えます。

図：24 a・b で見たように、保護者の

今回の調査では人間関係を結ぶことに関連した調査項目を幾つか設けました。その中から「同僚とは協力や連携がよくできている」(以下：同僚との関係は良好)と「支援員やボランティアとの連携がよくできている」(以下：支援員との関係は良好)を選び、「保護者の協力が得られず苦慮する」とのクロス集計を行いました。

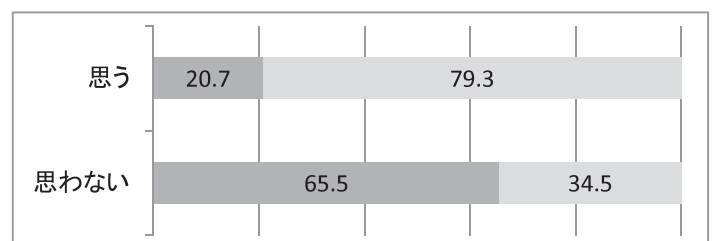
図：24の結果を見ます。同僚の協力関係が良好(思う)と答えている人で、保護者の協力が得られず苦慮すると答えているのは63.2%です。同僚との協力関係が良好でない(思わない)と答えている人では69.1%です。その差は5.9ポイントとわずかです。

支援員とのクロス集計では、支援員との関係が良好(思う)と答えている人で、保護者の協力が得られず苦慮すると答えている人は62.2%です。支援員との関係が良好でない(思わない)と答えた人の68.4%との差は6.2ポイントです。

いずれも、同僚や支援員との関係は良好(思う)と答えている人の方が、保護者の協力が得られず苦慮することが少ないという数字が示されていますが

図：25 「同僚との関係は良好」と「支援員との関係は良好」との相関関係

		支援員との関係は良好		合計	実数値
		思わない	思う		
思う	思う	20.7	79.3	100	1478
	思わない	65.5	34.5	100	206



協力が得られず苦慮することと、同僚との関係は良好・支援員との関係は良好との間には明瞭な相関関係があるとは認められません。

今回の調査で見ると、「保護者と協力関係が結べず苦慮する」と答えた人が同僚や支援員などとの人間関係を結ぶことを苦手としているわけでないとは判断されます。

（４）「学級の運営の難しさ」に対する同僚や管理職からのサポート

同僚や管理職からのサポートは学級の運営の難しさに響かない(?)

図：26は、「子どもへの指導や保護者への対応に関して同僚からの助言やサポートがある」（以下：同僚からのサポートがある）と「学級の運営が難しい」とのクロス集計結果です。

同僚のサポートがある(思う)と答えている人も、ない(思わない)と答えている人も、学級の運営が難しいという答えに3.7ポイントの差しかありません。

図：27は、「子どもへの指導や保護者への対応に関して管理職からの適切な判断やサポートがある」（以下：管理職からのサポートがある）と「学級の運営が難しい」とのクロス集計結果です。

管理職のサポートがある(思う)と答えている人も、ない(思わない)と答えている人も、学級の運営が難しいという答えに4.1ポイントの差しかありません。

同僚の存在や、職員に共感的な姿勢をもった管理職の存在が、ストレスを緩和してくれることはよく経験することです。「学級の運営に難しさを感じている」ことに対して同僚や管理職からのサポートが関わっていることを予想していましたが、クロス集計の結果は予想とは異なり、同僚からのサポート

や管理職からのサポートと学級の運営が難しいとの間には相関関係を見いだすことができませんでした。

85%以上の人が同僚からのサポートがある(思う)、80%以上の人が管理職からのサポートがある(思う)と答えています。同僚や管理職からの高いサポートを示す数字が、学級の運営に難しさを感じていることに関係なく同僚や管理職からのサポートがあるということを示しているのか、同僚や管理職のサポートが学級の運営というところまで入り込みにくいということを示しているのか、今回の調査結果からでは判

断することができませんでした。

図:26 「同僚からのサポートがある」と「学級の運営が難しい」との相関関係

	学級の運営が難しい		合計	実数値
	思う	思わない		
思う	59.8	40.2	100	1063
思わない	63.5	36.5	100	400

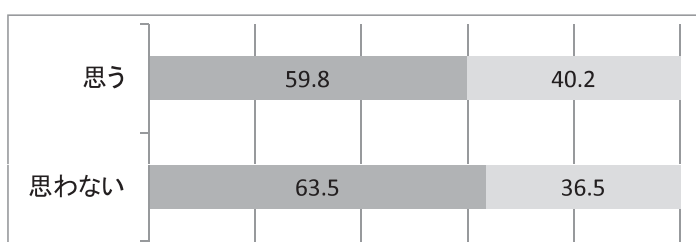
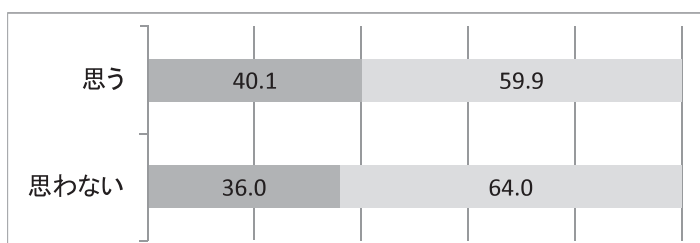


図:27 「管理職からのサポートがある」と「学級の運営が難しい」との相関関係

	学級の運営が難しい		合計	実数値
	思わない	思う		
思う	40.1	59.9	100	1155
思わない	36.0	64.0	100	311



(5) 子どもへの関わりについてストレスとの相関関係が高かったこと

子どもへの関わりについてストレスと強い相関関係を示した調査項目に、「生徒指導への対応に難しさを感じている」（以下：生徒指導が難しい）、「特別な支援を必要とする子どもへの対応に難しさを感じている」（以下：特別な支援を要する子どもへの対応が難しい）がありました。この2つの項目は「学級の運営が難しい」とも強い相関関係があります。調査結果を詳しく見ることとします。

生徒指導への対応

図：28は、「生徒指導が難しい」とストレスとのクロス集計結果です。

生徒指導が難しい(思う)と答えた人の51.3%が「ストレスが高い」グループに属しているのに対し、思わないと答えた人は30.0%と20ポイント以上低くなっています。生徒指導が難しいとストレスとの間に相関関係が認められます。

図：29は、「生徒指導が難しい」と「学級の運営が難しい」とのクロス集計結果です。

生徒指導が難しい(思う)と答えた人の70.7%が、学級の運営が難しいと答えています。それに対し、生徒指導が難しいと思わないと答えた人では22.6%と48ポイントも低くなっています。生徒指導が難しいと学級の運営が難しいとの間に強い相関関係が見られます。

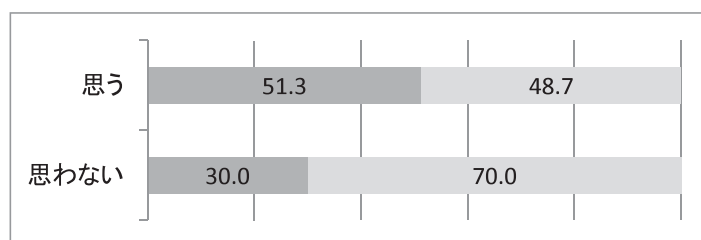
生徒指導が難しい理由として、問題が子どもたち自身に起因するものだけでなく、家庭の機能不全や格差の拡大など社会状況を背景とするものが多くなっていることも考えられます。子どもたちは、今後ますます複雑な問題を抱え込むことが予想されます。

図：30は、「校種の違い」と「生徒指導が難しい」とのクロス集計結果です。

学級の運営の難しさについては校種の違いが認められないことは先に述べました。生徒指導の難しさと学級の運営の難しさとの間に高い相関関係があることを考えると当然のことですが、図30に示したとおり、校種の違いと生徒指導の難しさについての差も認めることができます。

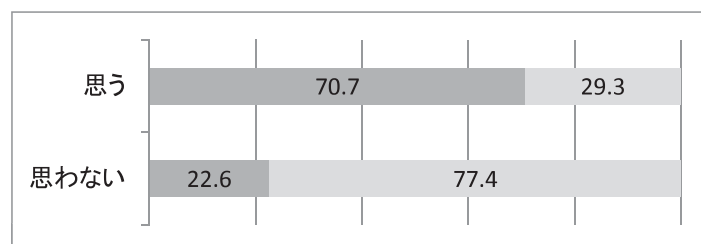
図：28 「生徒指導が難しい」とストレスとの相関関係

	ストレス：高	ストレス：低	合計	実数値
思う	51.3	48.7	100	1325
思わない	30.0	70.0	100	343



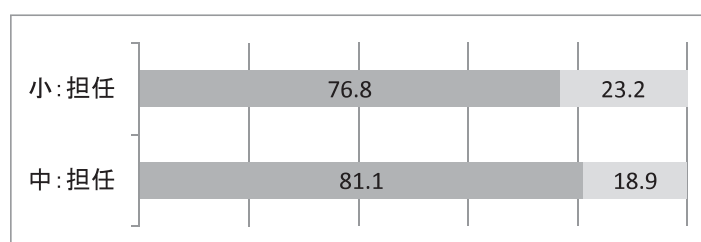
図：29 「生徒指導が難しい」と「学級の運営が難しい」との相関関係

学級の運営に難しさを感じる				
	思う	思わない	合計	実数値
思う	70.7	29.3	100	1163
思わない	22.6	77.4	100	301



図：30 「校種」と「生徒指導が難しい」との相関関係

生徒指導への対応が難しい				
	思う	思わない	合計	実数値
小：担任	76.8	23.2	100	854
中：担任	81.1	18.9	100	355



特別な支援を必要とする子どもへの対応

集団での活動に参加することが苦手な子どもがいます。クラスサイズの縮小がすすまず、かろうじて支援員の配置などによる対応がすすめてはいますが、83.6%の教員が特別に支援を要とする子どもへの対応が難しいと答えています。

図:31は、「特別な支援を要とする子どもへの対応が難しい」とストレスとのクロス集計結果です。(特別な支援を必要とする子どもが学級にいない場合は除いてあります)。

特別支援を必要とする子どもへの対応が難しいと感じている(思う)人が「ストレスの高い」グループに属する割合は50.4%と、感じていない(思わない)人の29.1%を20ポイント上まわっています。

40人学級を基準とするクラスサイズでは、特別な支援を必要とする子どもに手だてをしたくても十分な手だてをすることができないというジレンマも、ストレスを高めていると考えられます。

図:32は、「特別な支援を要する子どもの対応が難しい」と「学級の運営が難しい」とのクロス集計結果です。

特別な支援を必要とする子どもへの対応が難しいと答えている人の68.3%が学級の運営が難しい(思う)と答えています。それに対し、特別な支援が必要な子どもへの対応に難しさを感じていない(思わない)と答えた人が学級の運営が難しいと答えているのは15.1%と53.2ポイントも低くなっています。

特別な支援を必要とする子どもへの対応の難しさと学級の運営の難しさの間には非常に高い相関関係が認められます。学級の運営を難しくしている要因の一つがここにあるように思います。

特別な支援を必要とする子どもの対応に、学級の子どもや保護者の理解・協力態勢が整っていればいいのですが、「特別に支援を必要とする子どものため、他の子どもの学習が妨げられる」といった「苦情」を聞くこともまれではありません。日々の学校生

活の中で、特別支援を必要としている子どもたちもストレスを感じていることを担任は気付いています。特別支援が必要な子どもに対する対応だけでなく、特別な支援が必要な子どもへの対応と学級全体への対応との板挟みになっていることも教員のストレスを高めていると思われます。

特別な支援を要する子どもへの対応は、クラスサイズの縮小や定数の改善、ソーシャルワーク的な支援など、具体的な手だてを講じることができる問題です。

図:31 「特別な支援を必要とする子どもへの対応が難しい」とストレスとの相関関係

	ストレス:高	ストレス:低	合計	実数値
思う	50.4	49.6	100	1408
思わない	29.1	70.9	100	227

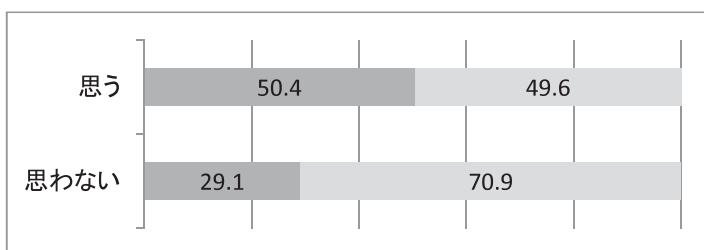
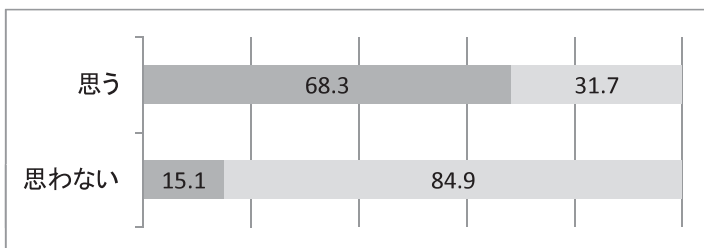


図:32 「特別な支援を必要とする子どもへの対応が難しい」と「学級運営が難しい」との相関関係

	学級の運営が難しい		合計	実数値
	思う	思わない		
思う	68.3	31.7	100	1254
思わない	15.1	84.9	100	199



Ⅲ 一人職の意識と抱えるストレス

教員が複数で配置されるのに対し、一部の複数配置校を除き、養護教員・事務職員・栄養教職員はほとんどの学校に一人ずつの配置です。(以下、本報告書において養護教員・事務職員・栄養教職員の全体を指す場合に“一人職”と表記します)

同じ職種の者が職場に一人しかいない一人職の抱えるストレスについて調査結果から考えます。

一人職に対する調査は、教員に対する調査に比べ、対象者数が少ないことや回答の分散が少ないことなどによりバーンアウト診断(情緒的消耗感：ストレス)とのクロス集計によるストレスとの相関が読み取りにくいものでした。したがって、一人職については単純集計結果を中心に抱えるストレスについて考えていくこととします。

*職種によって調査用紙の質問の文言が少し違う場合もありますが、同じ趣旨の質問に対する回答傾向から一人職の意識を読み取るようにします。具体的な質問と回答については、巻末の単純集計を参照してください。

1 学校に勤める一人職の意識

子どもと触れ合う機会を増やしたい

子どもと向き合い仕事をすすめる養護教員、子どもと向き合うことが仕事の中心にない事務職員や栄養教職員では、一人職といっても仕事の体系は違います。一人職の人たちは、子どもとふれ合うことをどのように捉えているのでしょうか。

図：33は、「子どもとふれ合うことについての気持ち」に対する回答結果です。

図：33 子どもとふれ合うことに対する気持ち(子どもと触れ合う機会を増やしたい)

	養護教員	事務職員	栄養教職員	教員
思わない	35.2	7.0	1.1	22.6
思う	64.8	93.0	98.9	77.4

* 養護教員と教員については「子どもと話す時間がとれない」に対する回答

具体的な質問は、職種により「子どもと会話したり、遊んだりする時間がほとんどとれない」(教員)、「子どもの話をゆっくり聞く時間がとれない」(養護教員)、「子どもと会話したりふれ合ったりする機会を大事にしたいと思う」(事務職員)、「子どもに話をし

たりふれ合ったりする機会を増やしたいと思う」(栄養教職員)と少し違います。回答結果を比べると、事務職員と栄養教職員の「子どもとふれ合う機会を増やしたい」という回答が、93.0%と98.9%と極めて高いこと、養護教員と教員の回答は、事務職員や栄養教職員に比べ、子どもとふれ合う機会を増やしたい(思う)という回答が少ないことがわかります。教員と養護教員は、子どもと向き合うことが仕事の中心にあるので、(不十分ながら)事務職員や栄養教職員に比べ子どもとふれ合う機会が「ある」ということだと思います。

子どもとふれ合うことが仕事の中心にない、事務職員や栄養教職員ほとんど全員の「子どもとふれ合う機会を増やしたい・大事にしたい」という気持ちが、子どもへの共感的な眼差しや声かけなどとなって、学校全体で子どもたちを育てるという環境をつくっています。

子どもの成長に関わる(自分の)仕事は特別に大事な仕事だと思う

図：34は、「子どもの成長に関わる(自分の)仕事は特別に大事な仕事だと思う」に対する回答結果です。

「子どもとふれ合う機会」についての回答と同様、「そう思う」を選んだ人の人の割合が非常に高いことが特徴的です。一人職のほとんどが、自分の仕事を

図：34 子どもの成長に関わる(自分の)仕事は特別に大事な仕事だと思う

	養護教員	事務職員	栄養教職員	教員
思わない	6.7	12.4	2.2	1.7
思う	93.3	87.6	97.8	98.3

「子どもの成長に関わるものだ」という意識のもとで「非常に大事な仕事だ」と位置づけています。

新採の事務職員や栄養教職員に「どうして(学校)事務職員・栄養教職員になったの？」と聞いたときに、多くの人から「子どもがいる職場で働きたかった」「子どもの成長に関わる仕事がしたかった」という答えが返ってきます。また、ベテランの事務職員から、「事務室を訪ねてくる子どもたちが孫のようにかわいい」という話を聞くこともあります。

「子どもとふれ合う機会を増やしたい」「自分の仕事は特別に大事な仕事だ」という意識が、教員、養護教員、事務職員、栄養教職員に共通していることを見ましたが、「この仕事は自分の性分に合っていると思うことがある」という質問に対する答えにも共通性を見ることができました。

2 まわりの人とのつながり

まわりの人とのつながり

一人職は、自分と同じ職種の人とは職場に一人です。まわりの人とのつながりの様子について聞いてみました。

図：35は、「職場には気軽に話せる人がいる」に対する回答結果です。

気軽に話せる相手がどのような職種の人かについては判断できませんが、養護教員・事務職員・栄養教職員ともにほとんどの人が、職場に気軽に話せる人がいる(思う)と答えています。年代、校種、学校規模、調理食数、調理場の形態による回答傾向に有意な差は認められません。

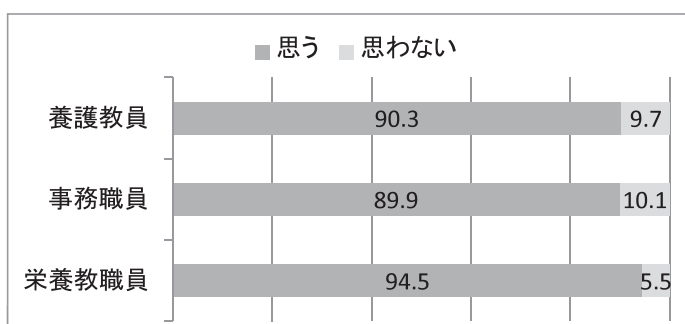
図：36は、「職場には悩みを相談できる人がいる」に対する回答結果です。

図：35の「気軽に話せる人がいる」に比べて、いる(思う)と答えた人が30ポイント近く低くなっています。30ポイント近く低くなったこととして、質問に「職場には」という条件が付いていたことが関係していると考えます。事務職員も栄養教職員も職場を超えて、各地域で同じ職種の人とのネットワークを持っています。「悩み」の相談はそのような職場を超えたネットワークの中で行われることも多いと思います。養護教員に対する質問のように「他校や地域の同じ職種の人」を条件に加えると、いる(思う)という回答は多くなったと考えます。

*養護教員に対しては「子どもへの指導や保護者への対応など相談できる教員や他校の養護教員がいる」という質問をしました。

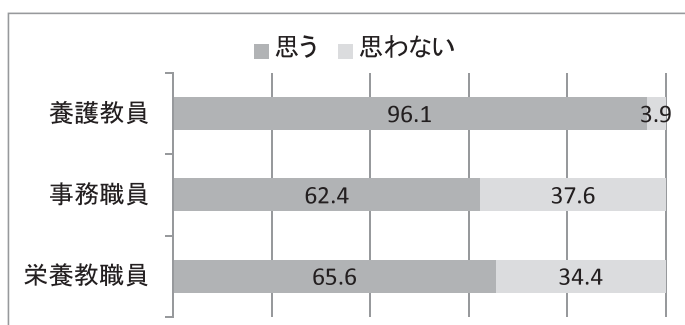
図：35 職場には気軽に話せる人がいる

	養護教員	事務職員	栄養教職員
思う	90.3	89.9	94.5
思わない	9.7	10.1	5.5



図：36 職場には悩みなど相談できる人がいる

	養護教員	事務職員	栄養教職員
思う	96.1	62.4	65.6
思わない	3.9	37.6	34.4

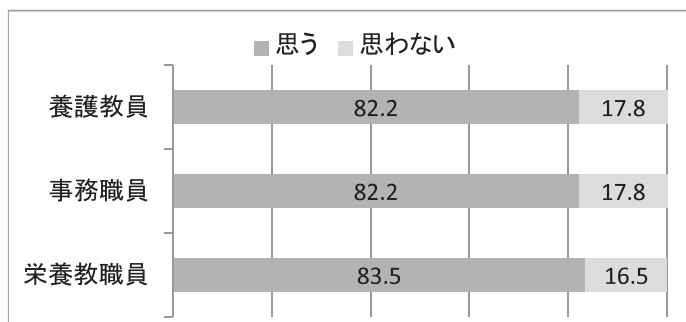


職場への参加

図：37は、「自由に発言できる雰囲気がある」についての回答結果です。

図：37 自由に発言できる雰囲気がある

	養護教員	事務職員	栄養教職員
思う	82.2	82.2	83.5
思わない	17.8	17.8	16.5



養護教員・事務職員・栄養教職員とも80%以上の人が、自由に発言できる雰囲気がある(思う)と答えています。

自由に発言できる雰囲気とともに重要なこととして、発言した意見が職場で尊重されるということがあります。

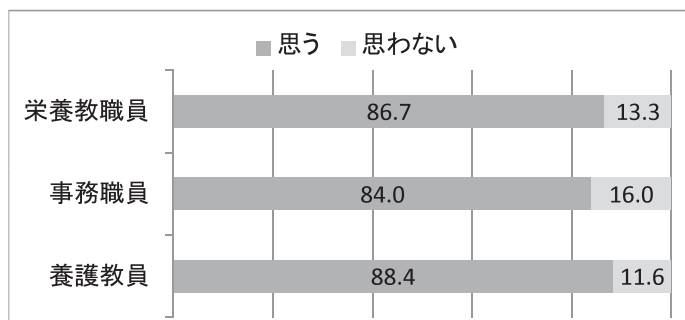
図：38は、「自分の意見は職場で尊重されている」に対する回答結果です。

*養護教員に対しては「子どもや保護者など様々な対応を決定する際自分の意見が反映されている」という質問をしました。

80%を大きく超える人が、自分の意見は職場で尊重されている(思う)と答えています。同様の趣旨の質問に対する教員の答え(70%)を10ポイント以上上まわっています。専門職という立場からの意見が重みをもって受けとめられていると思われます。

図：38 自分の意見は職場で尊重されている

	養護教員	事務職員	栄養教職員
思う	88.4	84.0	86.7
思わない	11.6	16.0	13.3



管理職からの評価

図：39は、「管理職の自分への評価は妥当だと思う」(以下：管理職の評価は妥当)についての回答結果です。養護教員・事務職員は90%以上の人が妥当だ(思う)と答えています。それに対し、栄養教職員の「思う」という回答は10ポイントほど低い値となっています。

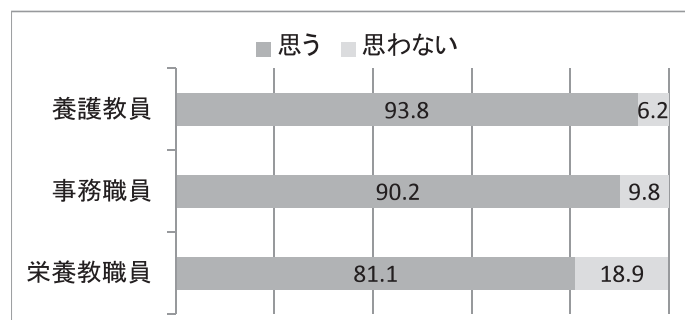
栄養教職員の管理職は、勤務する調理場の形態によって、校長であったり、調理場の施設長であったり、施設管理者である教育委員会の担当者であったり様々です。また、教職員評価制度においては評価者が校長に定められていますが、校長が調理場まで足を運んで栄養教職員の勤務状況を丁寧に見てくれる機会が少ないという声もあります。

自分の仕事の内容や実績が管理職によって十分に把握されていないということが、10ポイントの差になって表れているように思います。

自分の仕事がまわりの人から理解されていないということについては、次の「一人職が抱えるストレス」の項で考えます。

図：39 管理職の評価は妥当

	養護教員	事務職員	栄養教職員
思う	93.8	90.2	81.1
思わない	6.2	9.8	18.9



3 一人職の抱えるストレス

(1) 一人職も忙しい

「Ⅰ勤務の中で感じていること：～忙しい職場～」で見たように全ての職種で「年ごとに事の量が増えている」と答えています(図：04)。

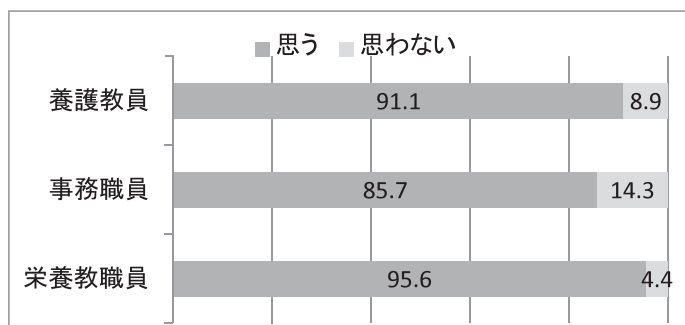
図：40は、「勤務時間内に仕事が終わらないことが多い」に対する回答結果です。

一人職すべての職種で、ほとんどの人が勤務時間内に仕事が終わらない(思う)と答えています。社会全体が、安全管理・情報管理・説明責任などを厳しく求めるようになりました。情報処理機器の導入などで事務の能率化が図られてはいますが、これまで見てきたように一人職の仕事には、子どもとの関わりといったソフトな部分が重なっています。

図：41に示すように、勤務時間内に終わらない仕事は、勤務時間を超えての勤務や、休日出勤などによって処理されています。

図：40 勤務時間内に必要な仕事が終わらないことが多い

	養護教員	事務職員	栄養教職員
思う	91.1	85.7	95.6
思わない	8.9	14.3	4.4



図：41 休日出勤することが多い

	養護教員	事務職員
思う	27.5	35.8
思わない	72.5	64.2

(2) 同僚とのつながり

今回のストレス要因に関する調査では、一人職についての質問を幾つか設けました。その回答結果をもとに一人職が抱えるストレスや人間関係について考えます。

図：42は、「教職員は、養護教員・事務職員・栄養教職員の仕事についてよく理解している」という質問に対する回答結果です。

回答を見ると、微妙な距離感があることを感じます。

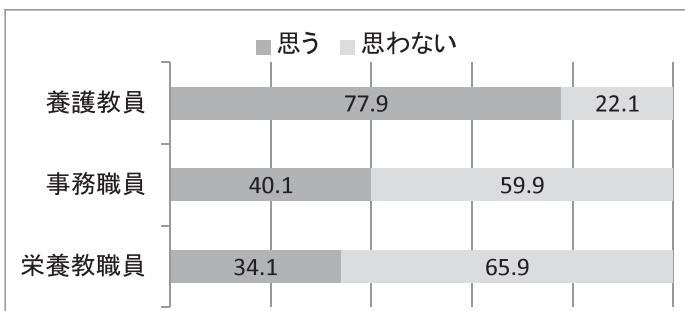
同じ職場に働く者として自分の仕事内容が「十分に理解されていない」という気持ちは、一人職(少数者)からすると「疎外感」につながりやすいのではないのでしょうか。「自分たちの仕事に対してもっと理解をしてほしい」ということを口に出して他の職員に伝えることも難しいことだと思います。

一人職の人たちの「子どもの成長に関わる大事な仕事だ」「もっと子どもと触れ合いたい」という強い思いを考えると、「よくに理解されていない(思わない)」という回答を職場全体できちんと受けとめることが必要だと思います。

事務職員と栄養教職員に対しては、「教職員からは『学校の職員の一人(同僚)』として常に意識されている」かどうかについて回答を求めました。

図：42 教職員は養護教員・事務職員・栄養教職員の仕事についてよく理解している

	養護教員	事務職員	栄養教職員
思う	77.9	40.1	34.1
思わない	22.1	59.9	65.9

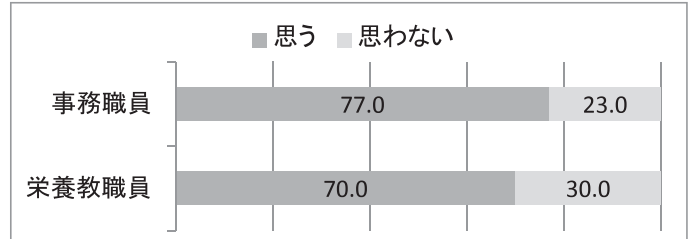


図：43がその結果です。

「仕事への理解」に対する回答結果に比べ「そう思う」という回答が30ポイントほど増えていますが、20～30%の「そう思わない」という回答を無視することはできません。養護教員に対する調査では、「特にあなたがストレスに感じていることがあればご記入ください」と自由記述の欄を設けました。144人から記述があり、「養護教員の仕事への理解不足」について12人、「(一人職に対する)同僚としての意識の低さ」について7人が具体的な例を挙げていました。

図：43 教職員からは「学校の職員の一人(同僚)」として常に意識されている

	事務職員	栄養教職員
思う	77.0	70.0
思わない	23.0	30.0



(3) お互いが理解し合う時間と場を作り出す

一人職に限らず、職場の仲間どうしが理解と親密度を高める必要があります。しかし、教員も教室から職員室に戻ることが少なくなり、養護教員も保健室を空けることが難しくなっています。事務職員や栄養教職員も年ごとに増える仕事を抱えています。多くの人が「職場には気軽に話ができる人がいる」と答えてはいますが、「気軽に話をする時間」がとれない「忙しさ」が進行しています。

一人職の場合、職場だけでなく、地域の学校の同じ職種の人と話をしたり悩みを打ち明けたりする機会もありますが、職場でのストレスを緩和・軽減するにはできるだけ職場での交流を深めることが必要です。お互いの抱えている悩みや課題を知り合うことから、何をしたらいいのかが見えてくるように思います。

Ⅳ 同僚や上司との人間関係 ～ストレスを緩和する同僚性～

1 身近な人とのつながりとストレス

忙しさと結びつくストレス、学級の運営の難しさとストレス(子どもたちや保護者とのかかわり)、一人職の抱えるストレスについて見てきました。ここでは、「身近な人(同僚)の存在」「職場(職場の意思決定)への参加」「管理職の姿勢」「目標となる人の存在」などからストレスの緩和について考えます。

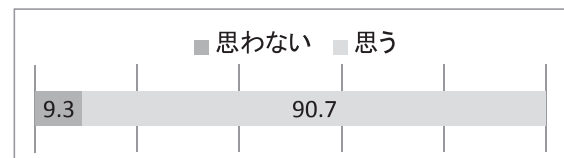
身近な人とのつながり

図：44は、「職場には気軽に話ができる人がある」(以下：職場に話ができる人がある)に対する回答結果です。

気軽に相談できる人の存在は、問題や悩みを一人で抱え込まないということにつながります。職場に話ができる人が、いる(思う)と答えた人が90%を超えています。回答傾向に性別や年代による差は認められません。

図：44 職場には話ができる人がある

	%	実数値
思わない	9.3	158
思う	90.7	1533

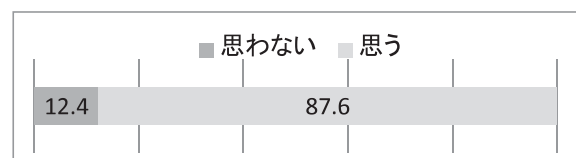


図：45は、「同僚との関係は良好」に対する回答結果です。

同僚の中には図：44で取り上げた、話のできる人も含まれます。87.6%の人が良好(思う)と答えています。回答の傾向は図：44によく似ています。回答を年代別に見ると、若い人に良好(思う)という答えが多く見られました。

図：45 同僚との関係は良好

	%	実数値
思わない	12.4	209
思う	87.6	1482



図：46は、「同僚からのサポートがある」に対する回答結果です。

前2つの調査結果に比べ「思わない」という答が15.2%とやや増えていますが、同僚からのサポートはよく行われていると考えていいと思います。年代別では高い年代に「思わない」の答えが多く見られました。積み重ねた経験がサポートを必要としなくなるのか、サポートする側が年長者に対して遠慮してしまうということも考えられます。

図：46 同僚からのサポートがある

	%	実数値
思わない	15.2	256
思う	84.8	1433



ストレスを緩和する身近な人とのつながり

身近な人とのつながりは、ストレスの緩和にどのように結びついているのでしょうか。図：44・45・46に示した調査結果を足し合わせ、新たに「身近な人とのつながり」という項目をおこしました。

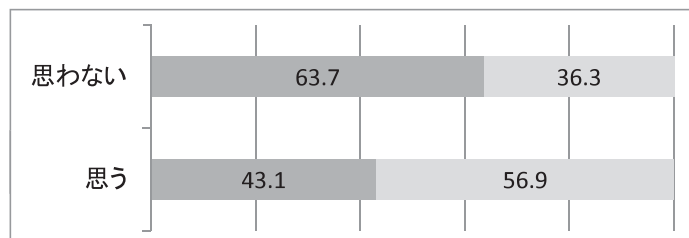
図：47は、「身近な人とのつながり」とストレスとのクロス集計結果です。

気軽に話をしたり、助言やサポートをしあったりする身近な人とのつながりをもたない(思わない)人の63.7%が「ストレスの高い」グループに属しているのに対し、身近な人とのつながりをもって人で「ストレスが高い」グループに属する割合は43.1%と、20ポイント以上低くなっています。

図：47に示されたクロス集計結果は、身近な人とのつながりが、学級の運営が難しいことから生じるストレスやダメージを緩和するという役割を果たしていることを示しています。

図：47 「身近な人とのつながり」とストレスとの相関関係

	ストレス：高	ストレス：低	合計	実数値
思わない	63.7	36.3	100.0	322
思う	43.1	56.9	100.0	1361



2 職場への参加(職場の意思決定への関わり)とストレス

職場への参加

職場が自由な雰囲気に満たされ、そこで仕事をする人の考えが職場の意思に反映されている。そのような職場ではストレスを感じることが少ないと思います。

調査項目の中から「職員会議をはじめ会議では自由に発言できる雰囲気がある」(以下：自由に発言できる雰囲気がある)、「職場の意思決定に自分の意見が反映されている」(以下：意思決定に意見が反映されている)の2つに注目しました。

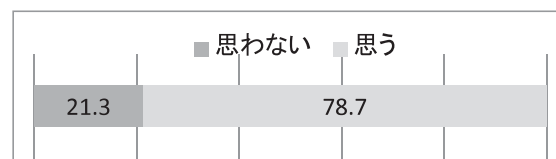
図：48は、「自由に発言できる雰囲気がある」に対する回答結果です。

78.4%の人が自由に発言できる雰囲気がある(思う)と回答しています。学校規模別に回答結果を見ると、小学校は、18学級までの学校では「ある」を選んだ率が85%を超え、18学級以上では75%以下になっています。中学校は、12学級までは80%を超えていますが、13学級以上になると70%近くに下がっています。

人数が多くなると発言しにくくなるといったことも考えられます。会議の時間が長くなることを避けて発言を控えてしまうといったこともあるように思います。

図：48 自由に発言できる雰囲気がある

	%	実数値
思わない	21.3	359
思う	78.7	1330

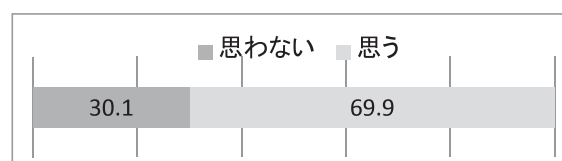


図：49は、「意思決定に自分の意見が反映されている」に対する回答結果です。

「自由に発言できる雰囲気がある」に比べ「思う」という回答が10ポイント近く減っていますが、70%近くの人が「自分の意見が反映されている」と答えています。男女の別では男性に、年代別では40代に「思う」という回答が多く見られました。

図：49 意思決定に自分の意見が反映されている

	%	実数値
思わない	30.1	507
思う	69.9	1179



ストレスを緩和する職場への参加

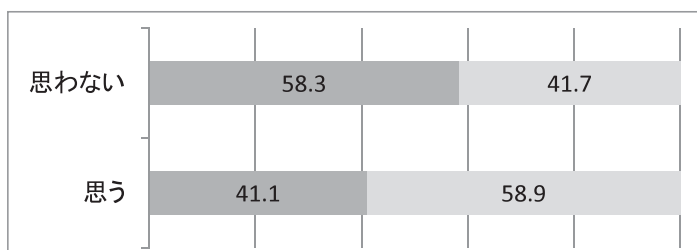
「自由に発言できる雰囲気がある」と「意思決定に意見が反映されている」の調査結果を足し合わせ新たに「職場への参加」という項目をおこしました。

図：50は、「職場への参加」とストレスとのクロス集計結果です。

職場の意思決定に参加している(思う)と答えた人の「ストレスが高い」グループに属している割合が41.1%に対し、参加していない(思わない)と答えた人では58.3%と、17ポイント高くなっています。「会議で自由に発言できる」ことや「自分の意見が職場で大事にされている」など、職員の職場への参加を保障する雰囲気と自分の存在が職場で大切にされているという自己肯定感がストレスを緩和しているのではないかと考えます。

図：50 「職場への参加」とストレスとの相関関係

	ストレス：高	ストレス：低	合計	実数値
思わない	58.3	41.7	100.0	588
思う	41.1	58.9	100.0	1091



3 管理職への評価とストレス

「忙しさ」を「多忙感」に変えるメンタルな要素の一つとして「管理職の姿勢」を例に挙げました(図：13)。管理職の姿勢をどのように受けとめているか、それによってストレスとの関係がどう変わるのか考えます。

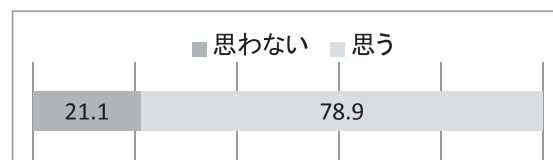
管理職への評価

管理職への評価について、「管理職は職員の意見を尊重する姿勢がある」(以下：管理職は職員の意見を尊重する)、「管理職の自分への評価は妥当だと思う」(以下：管理職の評価は妥当)、「管理職のサポートがある」の3つ取り上げました。

図：51は、「管理職は職員の意見を尊重する」に対する回答結果です。

図：51 管理職は職員の意見を尊重する

	%	実数値
思わない	21.1	357
思う	78.9	1332



およそ80%の人が管理職の姿勢を共感的に受けとめ肯定的な評価をしています。校種や男女による回答傾向の差は認められませんが、年代別では20代、40代で「思う」という回答が多く見られました。

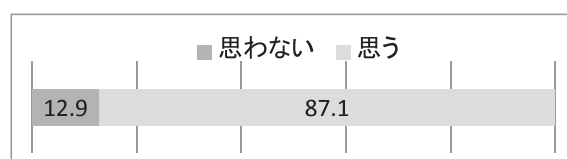
80%という高い数値は、教員と管理職の関係が継続的にメンテナンスされていることを示しています。

管理職と教職員は、学校の運営や教職員評価などで異なる立場に立つこともありますが、「意見を尊重する姿勢がある」ということが双方の理解や合意への入り口になるはずです。

図：52は、「管理職の評価は妥当」に対する回答結果です。

図：52 管理職の評価は妥当

	%	実数値
思わない	12.9	215
思う	87.1	1458



87.1%の人が管理職の自分への評価が妥当だ(思う)と答えています。年代別に見ると、若い年代に管

理職からの評価を受容する傾向が見られました。「管理職からの評価」については「教職員評価制度」が想起されますが、調査の文脈からすると「自分への評価」が「教職員評価制度による評価」だけでなく、日常的な管理職からの「ご苦労様」「よかったよ」「大変でした」などの声かけなどを含むものだと思います。教職員評価制度については項を変えて触れます。

図：53は、「管理職のサポートがある」に対する回答です。

図：53 管理職のサポートがある

	%	実数値
思わない	20.4	344
思う	79.6	1345



前2つの回答結果に比べ、「思わない」という答えがやや多く見られましたが、80%近くの人が管理職からのサポートがある(思う)と答えています。回答傾向に校種や男女による差は認められませんが、若い年代に「思う」の回答が多く見られました。管理職が経験の浅い人に積極的に関わろうとしていることの表れだと考えます。

管理職への評価とストレス：忙しさを「多忙感」に変えないメンタルな要素

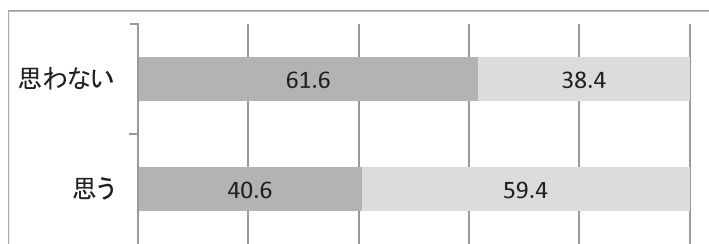
「管理職は職員の意見を尊重する」「管理職の評価は妥当」「管理職のサポートがある」の調査結果を足し合わせ、新たに「管理職の姿勢に対する評価」(以下：管理職の姿勢)という項目を設けました。

図：54は、「管理職の姿勢と」ストレスとのクロス集計結果です。

*管理職の姿勢について「意見を尊重する」「評価は妥当」「サポートがある」など共感的に受けとめているものを「思う」、共感的に受けとめていないものを「思わない」と表記しました。

図：54 「管理職の姿勢」とストレスとの相関関係

	ストレス：高	ストレス：低	合計	実数値
思わない	61.6	38.4	100.0	511
思う	40.6	59.4	100.0	1154



管理職の姿勢を共感的に受けとめている(思う)人が「ストレスの高い」グループに属する割合が40.6%に対し、共感的に受けとめていない(思わない)人の割合は61.1%と、20ポイント高くなっています。

管理職の姿勢によって「会議が多い」「出張が多い」などの個々のストレスを軽減していることは述べましたが、「管理職の姿勢」はストレス全体についても強い相関関係をもち、ストレスの緩和に働いていると言えます。

4 同僚性をかたちづくるもの

「身近な人とのつながり」「職場への参加」「管理職の姿勢は共感的」はそれぞれ、ストレスとの高い相関関係をもっていました。しかも「思う」と答えた人と「思わない」と答えた人ではストレスの「高いグループ」に属する差がそれぞれ20ポイントほどありました。「身近な人とのつながり」「職場への参加」「管理職の姿勢」がかかわり合いながら職場の同僚性をかたちづくっていることが見えてきます。

3つがどのように関わり合って職場の同僚性をかたちづくっているか、相互のクロス集計結果から考えます。

「身近な人とのつながり」と「職場への参加」と「管理職の姿勢」と同僚性

図：55は、「身近な人とのつながり」と「職場への参加」とのクロス集計結果です。

身近な人とのつながりがある(思う)と答えた人の72.3%が、職場への参加をしている(思う)と答えています。身近な人とのつながりがない(思わない)と答えた人では、職場への参加をしている(思う)と答えた人が34.1%と、40ポイント近く低くなっています。両者の間に非常に強い相関関係があることがわかります。

図：56は、「管理職の姿勢」と「身近な人とのつながり」とのクロス集計結果です。

管理職の姿勢を共感的だ(思う)と答えた人の91.4%が、身近な人とのつながりがある(思う)と答えています。管理職の姿勢が共感的ではない(思わない)と答えた人では「近な人とのつながりがある(思う)と答えた人は39.4%と、40ポイント以上低くなっています。

図:55 「身近な人とのつながり」と「職場への参加」との相関関係

職場の意志決定に参加している		合計	実数値
思わない	思う	100.0	323
思う	思う	100.0	1360

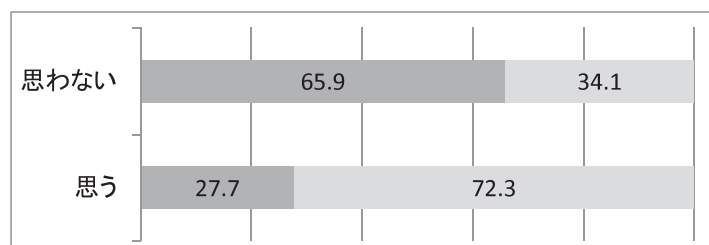


図:56 「管理職の姿勢」と「身近な人とのつながり」との相関関係

身近な同僚とのつながりがある		合計	実数値
思わない	思う	100.0	511
思う	思う	100.0	1157

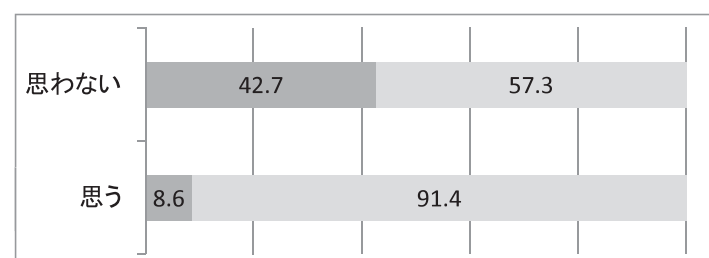
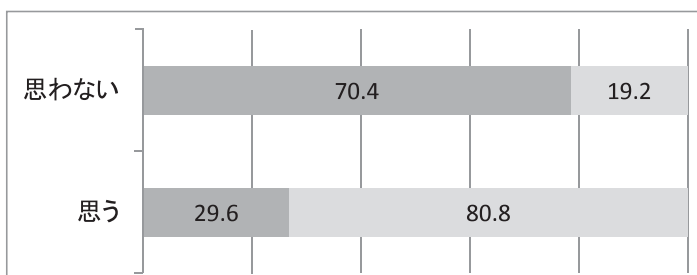


図:57 「管理職の姿勢」と「職場への参加」との相関関係

職場へ参加している		合計	実数値
思わない	思う	100	355
思う	思う	100	1330



図：57は、「管理職の姿勢」と「職場への参加」とのクロス集計結果です。

管理職の姿勢を共感的だ(思う)と答えている人の80.8%が、職場への参加をしている(思う)と答えています。それに対し、管理職の姿勢を共感的に受けとめていない(思わない)と答えている人では、職場への参加をしている(思う)と答えた人は19.2%と、61.6ポイントも低くなっています。

「身近な人とのつながり」「職場への参加」「管理職の姿勢は共感的」はお互いに密接に関係し合いながら、同

僚性をかたちづくっていると考えられます。

水平方向の親密さと垂直方向のはたらき

職場の人間関係について考えるときに、「身近な人とのつながり」や「職場への参加」といった水平方向の親密さに目が向いてしまいがちですが、図：56・図：57に示したように、管理職の姿勢や管理職による人間関係のマネジメントなど「垂直方向」のはたらきも大きな影響力をもっています。そのことを十分踏まえながら同僚性について考えていく必要があると考えます。

V 教育行政や教育施策とストレス

様々な制度やそれに基づく教育行政によって学校教育の内容や運営の枠組みが決められています。

近年実施された教育制度や教育施策が、教職員のストレスにどのような影響を与えているか、調査結果から見ていくこととします。

(1) 新しい指導要領の実施

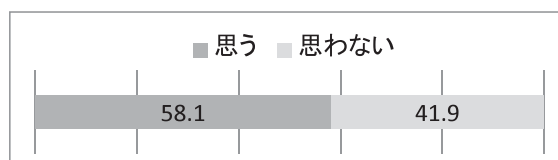
新しい指導要領の実施とストレス

ほぼ10年ごとに指導要領は改訂されます。今回の調査を実施した2011年度は、改訂された指導要領に基づく教育課程が小学校で全面実施された年度であり、中学校では2012年度の全面実施に向けた移行期にあたっていました。

図：58は「新学習指導要領の実施にはストレスを感じる」（以下：新指導要領の実施はストレス）に対する回答結果です。

図：58 新指導要領の実施はストレス

	%	実数値
思う	58.1	974
思わない	41.9	701



58.1%の人が、新指導要領の実施はストレスを感じる(思う)と答えています。校種による回答傾向に差は認められませんでした。中学校では移行期にありましたが、全面実施を見通した教育課程が編成され、実施後の学校について確かな予測ができる状況にあったと判断されます。

新しい指導要領実施の影響：担当する授業時数が多い

今回の指導要領の変更によるストレスはどこに影響を与えているのか、「担当する授業時数が多い」や「子どもと触れ合う時間がとれない」とのクロス集計結果から見ていきます。

図：59は、「担当する授業時数が多い」と「新指導要領の実施はストレス」とのクロス集計結果です。

担当授業時数が多い(思う)と答えた人の62.3%が新指導要領の実施はストレスだ(思う)と答えています。それに対し、担当授業時数が多いと思わないと答えた人は48.3%が新指導要領の実施にストレスを感じています。その差は14ポイントです。有意な差と認められますが、それほど大きな差ではありません。

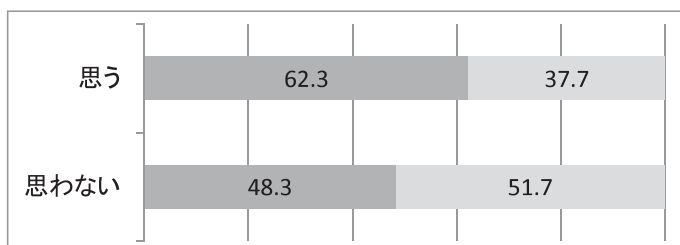
新指導要領の実施が、「担当する授業時数が多い」ことによるストレスに一定の影響を与えていると判断できますが、決定的な影響を与えているとは言い切れないようです。担当する授業時数が多い状況は新指導要領が実施される以前から

あってストレスとなっていました。新指導要領の実施が、従来からあった担当授業時数が多いことによるストレスを拡大したと解釈することが妥当だと考えます。

指導要領の改訂による指導内容や授業時数の拡大は、子どもたちの「学力の向上」を目指したのですが、教員の「担当する授業時数が多い」というストレスを強めています。新たな指導内容の導入や授

図：59 「担当する授業時数が多い」と「新指導要領の実施はストレス」との相関関係

	新指導要領はストレス		合計	実数値
	思う	思わない		
思う	62.3	37.7	100	1188
思わない	48.3	51.7	100	480



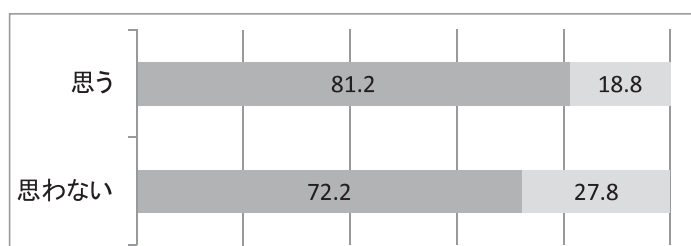
業時数の拡大に対応するには、教材研究をはじめとした準備や指導法の工夫をするなどの時間が必要です。教員定数の改善やクラスサイズの縮小、教員一人あたりの授業時数の軽減などの条件整備が伴わない指導内容や授業時数の拡大が「学力向上」という「成果」に結びつくのか疑問です。

新しい指導要領実施の影響：子どもと触れ合う時間がない

図：60は、「新指導要領の実施はストレス」と「子どもと触れ合う時間がとれない」とのクロス集計結果です。

図：60 「新指導要領の実施はストレス」と「子どもと触れ合う時間がとれない」との相関関係

	子どもとふれ合う時間がとれない		合計	実数値
	思う	思わない		
思う	81.2	18.8	100	974
思わない	72.2	27.8	100	699



新指導要領の実施をストレスに感じている(思う)と答えた人の81.2%が子どもとふれ合う時間がとれない(思う)と答えています。ストレスに感じていない(思わない)と答えた人の72.2%を9ポイント上回っています。9ポイントの差は、図：59のクロス集計結果と同じように、子どもとふれ合う時間が新指導要領の実施によって「とれなくなった」ということではなく、以前からあった子どもとふれ合う時間がとれないという状況が新指導要領の実施によってさらに深刻になったと解釈できます。

(2) 指導に独自の工夫をすることとストレスの関係

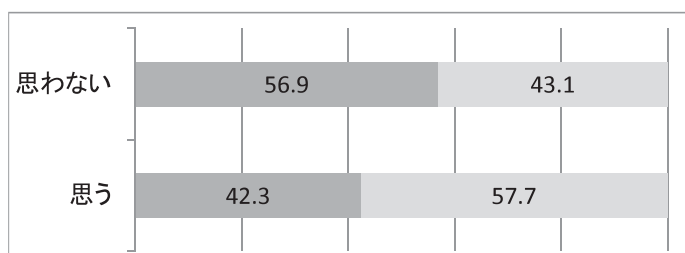
授業のすすめ方などに独自の工夫ができていると答えた教員は67.4%います。

図：61は、「授業のすすめ方や生活指導など独自の工夫ができている」(以下：指導に独自の工夫ができている)とストレスのクロス集計結果です。

指導に独自の工夫ができている(思う)と答えている人の42.3%が「ストレスの高い」グループに属しているのに対し、工夫ができている(思わない)と答えた人が「ストレスの高い」グループに属する割合は、56.9%と15ポイント近く高くなっています。指導に独自の工夫ができるといった教員の裁量がストレスの緩和として機能していることが考えられます。子どもにいい授業を提供すること、それによっていい学びの時間を子どもと共有することが、教員の自己肯定感を高めストレスを緩和していると考えられます。

図：61 「指導に独自の工夫ができている」とストレスとの相関関係

	ストレス：高	ストレス：低	合計	実数値
	56.9	43.1		
思わない	56.9	43.1	100	545
思う	42.3	57.7	100	1128



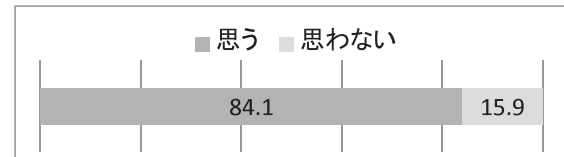
(3) 教職員評価制度

図：62は、「教職員評価制度にはストレスを感じる」(以下：教職員評価制度はストレス)についての回答結果です。

教員の84.1%が教職員評価制度はストレスだ(思う)と答えています。教職員評価制度はストレスだという意識はどこからきているのでしょうか。

図:62 教職員評価制度はストレス

	%	実数値
思う	84.1	1407
思わない	15.9	267



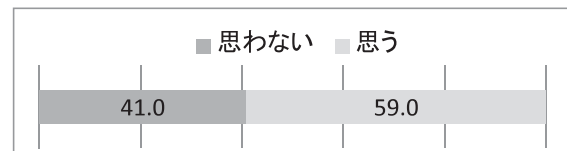
図：52に示したように87.1%の教員が「管理職の自分への評価は妥当だ」と答えています。評価の内容についてストレスを感じているということより、教職員評価制度にかかる提出文書作成の煩雑さや、評価の妥当性がどこで担保されているかということの分かりづらさ、面談等による忙しさの助長などがストレスを高めていると考えられます。

(3) 全国学力学習状況調査

図：63は、「全国学力学習状況調査の実施にはストレスを感じる」（以下：全国学力調査はストレス）についての回答結果です。

図:63 全国学力調査はストレス

	%	実数値
思わない	41.0	686
思う	59.0	988



全国学力調査をストレスに感じている(思う)と答えた人は59.0%。ストレスに感じていない(思わない)と答えた人が41.0%でした。

全国順位が「上位」のところはその順位を維持するために、「下位」のところは順位を上げるために様々な施策が学校に降ろされ、競争による順位の向上や維持が要求されストレスになっていることを聞きます。静岡県においても競争を煽りながら全国順位の向上を図るといった施策が実施されるということになれば、全国学力調査によるストレスは一気に高まることが予想されます。

Ⅵ ストレスとワークライフバランスの歪み

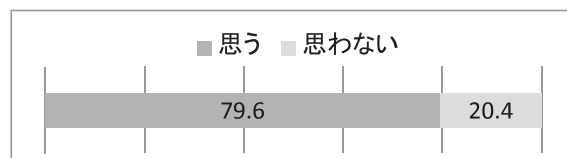
ワークライフバランスに関する回答の中から、ストレスとの相関の高かった「家族や友人と過ごす時間が足りないと思う」（以下：家族と過ごす時間が足りない）、家事や育児・介護負担を感じることがある」（以下：家事や育児などが負担）を中心にワークライフバランスの歪みとストレスについて考えます。

（１）家族と過ごす時間が足りない

図：64は、「家族と過ごす時間が足りない」についての回答結果です。

図：64 家族や友人と過ごす時間が足りない

	%	実数値
思う	79.6	1346
思わない	20.4	346



教員の79.6%が、家族と過ごす時間が足りない(思う)と答えています。家族と過ごす時間は、仕事によるストレスを解消する時間としても重要です。また、趣味を楽しんだり、育児や家事などをしたりする時間にもなります。家族と過ごす時間が足りないというのは、ストレスを解消することができない上に、(仕事で拘束された時間を離れた)本来あるべき自分の時間がとれないことにより新たなストレスを生むことになります。

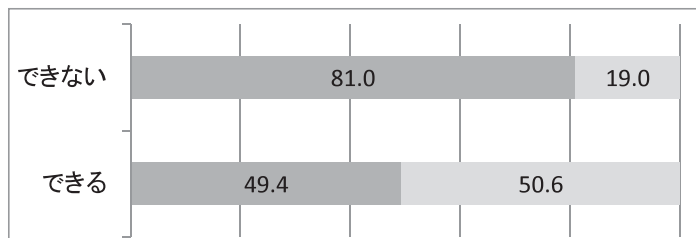
家族で過ごす時間がないことと忙しさの関係を「時間内では授業の準備ができない」との相関関係から見ることにします。

図：65は、「時間内では授業の準備ができない」と「家族と過ごす時間が足りない」とのクロス集計結果です。

時間内では授業の準備ができない(思う)と答えた人の81.0%が家族と過ごす時間が足りない(思う)と答えています。時間内で授業の準備ができる(思わない)と答えた人の49.4%を31.6ポイントも上回っています。仕事の忙しさ(時間内では授業の準備ができない)と家族で過ごす時間が足りないとの間に強い相関関係が認められます。

図：65 「時間内では授業の準備ができない」と「家族と過ごす時間が足りない」との相関関係

	家族と過ごす時間が足りない		合計	実数値
	思う	思わない		
できない	81.0	19.0	100	1614
できる	49.4	50.6	100	77



（２）家事・育児などが負担

図：66は、「家事や育児などが負担」についての全職種の回答結果です。

図：66 家事や育児などが負担

	教員	養護教員	事務職員	栄養教職員
思う	53.5	59.0	46.7	51.6
思わない	46.5	41.0	53.3	48.4

負担に感じる(思う)という回答が比較的少なかったのは事務職員の48.7%で、高かったのは養護教員の59.0%です。どの職種の人も半数の人が家事や育児に負担を感じています。職種ごとの違いは、調査対象者の年齢の分散や

男女の割合などの差の影響もあるので、職種による数値の差がそのまま負担の軽重を表すものではないと考えられます。

一人暮らしをしていますが、洗濯物やゴミの始末などの家事とのかかわりがあります。問題は家事や育児などを負担(ストレス)になってしまうことです。負担に感じさせてしまう要因はどこにあるのでし

ようか。教員を例に、「家族と過ごす時間がとれない」「性別」との相関関係について考えます。

図：67は、「家族と過ごす時間がとれない」と「家事や育児などが負担」とのクロス集計結果です。

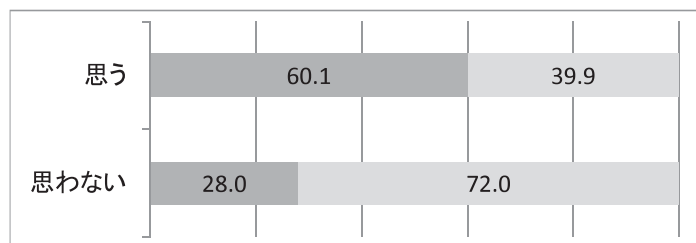
家族と過ごす時間がとれないと感じている(思う)人の60.1%が、家事や育児を負担に感じています。家族と過ごす時間がとれないと感じていない(思わない)人の28.0%を、32.1ポイントも上回っています。家族と過ごす時間がとれないことと家事や育児を負担に感じることとの間には強い相関関係が見られます。家事や育児といった私生活のストレスが、仕事の忙しさとつながっています。

図：68は、「家事や育児などが負担」と性別とのクロス集計結果です。

家事や育児を負担に感じる(思う)という答は、女性が65.7%、男性が41.8%と23.9ポイントの差がありました。育児休業の取得者もほとんど女性です。

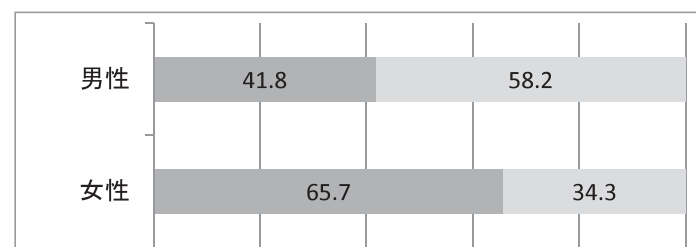
図：67 「家族と過ごす時間が足りない」と「家事や育児などが負担」との相関関係

	家事や育児・介護を負担に感じる		合計	実数値
	思う	思わない		
思う	60.1	39.9	100	1340
思わない	28.0	72.0	100	346



図：68 「家事や育児などが負担」と性別との相関関係

	家事や育児などが負担		合計	実数値
	思う	思わない		
男性	41.8	58.2	100	863
女性	65.7	34.3	100	823

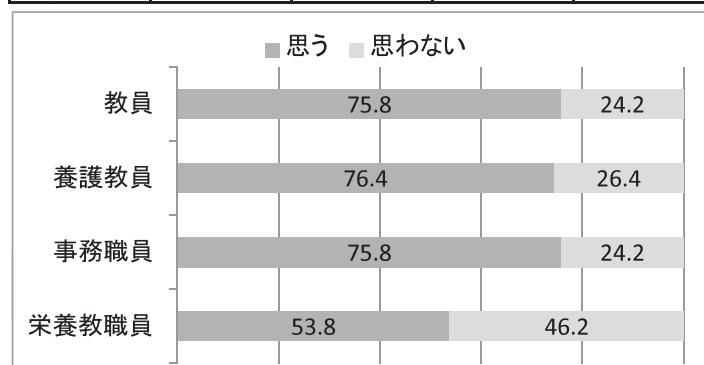


(3) 将来の経済的基盤への不安

図：69は、「将来的な経済基盤の確立(預金・給料・年金・ローンの返済等)に不安がある」の回答結果です。

図：69 将来的な経済基盤の確立に不安がある

	教員	養護教員	事務職員	栄養教職員
思う	75.8	76.4	75.8	53.8
思わない	24.2	26.4	24.2	46.2



調査対象者のおよそ75%が、不安がある(思う)と答えています。その後(『ストレス要因に関する調査』実施後)2012年度の期末近くに行われた退職金の支給率の引き下げなどにより、経済基盤の確立に不安を感じる人は拡大していると考えられます。

『教職員のストレス要因に関する調査』を終えて

教職員が心や体を病んでしまう原因を明らかにしたいと考え『教職員のストレス要因に関する調査』にとりくみました。

調査結果を解釈したり、調査結果のクロス集計を行ったりすることにより、日頃の勤務の中で感じている「ストレス」が、忙しさ・職場の人間関係・子どもや保護者との関わり・教育行政や教育施策などどのように関係しているかを明らかにすることができました。

私たちは、調査を行うにあたって「職場の人間関係の結びつき(同僚性)が発揮されることによって、ストレスは解消される」という仮説をもっていました。しかし、調査結果を読みすすむうちに、同僚性はストレス(の要因)を解消したり排除したりすることよりも、ストレスを緩和することに大きな役割を果たしているのではないかと考えるようになりました。それは、“ストレス要因を解消したり排除すること”と“ストレスを緩和すること”を分けて考えることが、より現実的ではないかということを考えるようになったからです。

職場の人間関係は、ストレスの解消や緩和についてとても重要なことだと考えます。調査結果をもとに、それぞれの職場の実態を踏まえながら、どうすればストレスを緩和できるのか、ストレス要因の排除には何が必要なのかについて話し合って頂きたいと思います。

忙しさのため、お互いに考えていることや感じていることを話し合ったり、お互いのことを気遣ったりする心のゆとりがなかなかもてない毎日です。この冊子を閉じたとき、職員室の横にいる人や自分と違う仕事を受けもっている人と声を掛け合うことができたなら、この調査の価値が一層大きくなると思います。

今回の調査については、調査を実施している段階で、各支部や調査に参加していただいた組合員の方から「早く結果を知りたい」「結果をもとに職場で話し合いをしたい」「多忙化の排除などの職場の環境改善に向けての資料としたい」などの声をいただきました。

ストレスがどのような形となって表れているか、ストレスがどのように関係しあっているか(相関関係)については、ある程度読み解くことができたと思いますが、それらのストレスがどのような原因によってもたらされたのか(因果関係)ということや原因の排除の手だてについては、まだ不十分なものだと考えています。また、教職員のストレスとして取り上げた「学級の運営の難しさ」についてもその原因の究明と排除の手だての解明が不十分だったことが課題として残りました。

最後になりましたが、お忙しい中、調査に協力いただいた静教組組合員の方々に心より感謝申し上げます。

2013年 3 月

静教組立教育研究所：調査部

<教員のストレス要因に関する調査>

I あなたのことや勤務する学校についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

F 1 : 性別について教えてください 1 : 男性 2 : 女性

F 2 : 年齢について教えてください

1 : 20歳代 2 : 30歳代 3 : 40歳代 4 : 50歳代

F 3 : 勤務経験年数について教えてください (講師経験のある人はその年数も加えてください)

1 : 5年未満 2 : 5年～10年未満 3 : 10年～20年未満 4 : 20年～30年未満
5 : 30年以上

F 4 : 通勤時間について教えてください 1 : 30分未満 2 : 30分～60分未満 3 : 60分以上

F 5 : 現在担当している分掌等について、あてはまるものすべてに○をつけてください (複数回答可)

1 : 学級担任 2 : 学年主任 3 : 教務主任 4 : 生徒指導主任(主事) 5 : 研修主任
6 : 特別支援コーディネーター 7 : 部活動顧問 8 : 主幹教諭 9 : 該当なし

F 6 : あなたの勤務する学校と学級数(特別支援学級や通級指導学級を含む)について教えてください
小学校の方は“1”へ、中学校の方は“2”へ記入してください

1 : 小学校

ア : 6学級以下 イ : 7～12学級 ウ : 13～18学級 エ : 19～24学級 オ : 25学級以上

2 : 中学校

ア : 3学級以下 イ : 4～6学級 ウ : 7～9学級 エ : 10～12学級 オ : 13学級以上

F 7 : 勤務校の教職員の年齢構成についてどう感じていますか。1つ選んでください

1 : バランスのとれた年齢構成になっている 2 : 若い人に偏った年齢構成になっている
3 : ベテランに偏った年齢構成になっている 4 : 中間層が少ない年齢構成になっている
5 : よく分からない

II 勤務の中で感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 年ごとに求められる仕事の量が増えている

1	2	3	4
_____	_____	_____	_____

Q 2 : 勤務時間内では教材研究や授業の準備がほとんどできない

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

Q 3 : 校内分掌にかかわる仕事が多い

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

Q 4 : 保護者への対応(面接・電話・訪問など)の時間が多い

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

Q 5 : 子どもと会話したり、遊んだりする時間がほとんどとれない

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

Q 6 : 必要性を感じない文書の作成が多い

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

	1	2	3	4
Q 7 : 必要性を感じない会議が多い				
Q 8 : 必要性を感じない出張が多い				
Q 9 : 課外活動や部活指導などに割かれる時間が多い				
Q 10 : 自宅に仕事を持ち帰ることが多い				
Q 11 : 生徒指導や事務処理などで休日に出勤することが多い				
Q 12 : 担当する授業時数が多い				
Q 13 : 補欠指導や助勤が割り振られることが多い				
Q 14 : 外部からの依頼(作品の応募依頼、地域行事への参加)による指導や監督が多い				

Ⅲ 同僚や上司との人間関係についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

	1	2	3	4
Q 1 : 職場には気軽に話ができる人がいる				
Q 2 : 職場には目標となる先輩や同僚がいる				
Q 3 : 同僚とは協力や連携がよくできている				
Q 4 : 支援員やボランティアとの連携がよくできている				
Q 5 : 子どもへの指導や保護者への対応に関して同僚からの助言やサポートがある				
Q 6 : 子どもへの指導や保護者への対応に関して管理職からの適切な判断やサポートがある				
Q 7 : 必要に応じてカウンセラーや外部の相談機関と連携がとれている				
Q 8 : 職員会議をはじめ会議では自由に発言できる雰囲気がある				
Q 9 : 管理職は職員の意見を尊重する姿勢がある				
Q 10 : 職場の意志決定に自分の意見が反映されている				
Q 11 : 職場の仕事の分担は公平になされている				
Q 12 : 教育観や指導観について世代間の違いを感じる人が多い				
Q 13 : 管理職の自分への評価は妥当だと思う				
Q 14 : 自分は同僚から相談されることがよくある方だと思う				
Q 15 : ハラスメントを受けていると感じたことがある				

Ⅳ 子どもたちや保護者との関わりについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

	1	2	3	4
Q 1 : わたしは自分の授業に満足している				
Q 2 : 子どもたちとの関係は良好だと思う				
Q 3 : 学級の運営に難しさを感じている				
Q 4 : 特別な支援を必要とする子どもへの対応に難しさを感じている				
Q 5 : 進路に係わる業務に難しさを感じている				
Q 6 : 生徒指導への対応に難しさを感じている				
Q 7 : 保護者との信頼関係を維持するために気をつけている				
Q 8 : 子どもの指導に関して保護者の協力が得られず苦慮することがある				
Q 9 : 子どもの成長に関わる教員の仕事は、特別に重要な仕事だと思う				

Ⅴ 教育行政や教職についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

	1	2	3	4
Q 1 : 教員免許更新制度は必要だと思う				
Q 2 : 教員免許更新制度にストレスを感じる				
Q 3 : 教職員評価制度は教員の資質向上に結びついていると思う				
Q 4 : 教職員評価制度にはストレスを感じる				
Q 5 : 全国学力学習状況調査は必要だと思う				
Q 6 : 全国学力学習状況調査の実施にはストレスを感じる				
Q 7 : 新学習指導要領により子どもの学力は向上すると思う				
Q 8 : 新学習指導要領の実施にはストレスを感じる				
Q 9 : 授業のすすめ方や生活指導など独自の工夫ができている				
Q 10 : 仕事の量や責任の重さに見合った給料が支払われている				

Ⅵ 仕事と私生活のバランスについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

	1	2	3	4
Q 1 : 自分の周りには気軽に話ができる家族や友人がいる				

Q 2 : 家族や友人と過ごす時間が足りないと思う

1	2	3	4

Q 3 : 家事や育児・介護を負担に感ずることがある

--	--	--	--

Q 4 : 将来的な経済的基盤の確立(預金・給料・年金・ローンの返済等)に不安がある

--	--	--	--

Q 5 : 趣味を楽しんでいる

--	--	--	--

Q 6 : 健康に不安を感じることもある

--	--	--	--

VII 最近6カ月の間に経験したことについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : いつもある 2 : しばしばある 3 : 時々ある 4 : まれにある 5 : ない

Q 1 : 「こんな仕事、もう辞めたい」と思うことがある

1	2	3	4	5

Q 2 : 我を忘れるほど仕事に熱中することがある

--	--	--	--	--

Q 3 : こまごまと心配りすることが面倒に感じることもある

--	--	--	--	--

Q 4 : この仕事は私の性分に合っていると思うことがある

--	--	--	--	--

Q 5 : 同僚や児童・生徒の顔を見るのも嫌になることがある

--	--	--	--	--

Q 6 : 自分の仕事がつまらなく思えて仕方のないことがある

--	--	--	--	--

Q 7 : 一日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある

--	--	--	--	--

Q 8 : 出勤前、職場に行くのが嫌になり、家にいたいと思うことがある

--	--	--	--	--

Q 9 : 仕事を終えて、今日は気持ちのいい日だったと思うことがある

--	--	--	--	--

Q 10 : 同僚や児童・生徒と、何も話したくなくなることもある

--	--	--	--	--

Q 11 : 仕事の結果はどうでもよいと思うことがある

--	--	--	--	--

Q 12 : 仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある

--	--	--	--	--

Q 13 : 今の仕事に心から喜びを感じることもある

--	--	--	--	--

Q 14 : 今の仕事は私にとってあまり意味がないと思うことがある

--	--	--	--	--

Q 15 : 仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある

--	--	--	--	--

Q 16 : 体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある

--	--	--	--	--

Q 17 : 我ながら仕事をうまくやり終えたと思うことがある

--	--	--	--	--

<養護教員のストレス要因に関する調査>

I あなたのことや勤務する学校についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

F 1 : 年齢について教えてください 1 : 20歳代 2 : 30歳代 3 : 40歳代 4 : 50歳代

F 2 : 勤務経験年数について教えてください (講師経験のある人はその年数も加えてください)

1 : 5年未満 2 : 5年～10年未満 3 : 10年～20年未満 4 : 20年～30年未満
5 : 30年以上

F 3 : 通勤時間について教えてください 1 : 30分未満 2 : 30分～60分未満 3 : 60分以上

F 4 : あなたの勤務する学校と学級数(特別支援学級や通級指導学級を含む)について教えてください
小学校の方は“1”へ、中学校の方は“2”へ記入してください

1 : 小学校

ア : 6学級以下 イ : 7～12学級 ウ : 13～18学級 エ : 19～24学級 オ : 25学級以上

2 : 中学校

ア : 3学級以下 イ : 4～6学級 ウ : 7～9学級 エ : 10～12学級 オ : 13学級以上

F 5 : 勤務校の教職員の年齢構成についてどう感じていますか。1つ選んでください

1 : バランスのとれた年齢構成になっている 2 : 若い人に偏った年齢構成になっている
3 : ベテランに偏った年齢構成になっている 4 : 中間層が少ない年齢構成になっている
5 : よく分からない

II 勤務の中で感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 年々求められる仕事の量が増えている

1	2	3	4

Q 2 : 勤務時間内では必要な業務はやりきれていない

--	--	--	--

Q 3 : 学校医や学校歯科医などとの連絡調整に時間がかかる

--	--	--	--

Q 4 : 保護者への対応(面接・電話・訪問など)の時間が多い

--	--	--	--

Q 5 : 子どもの話をゆっくり聞く時間がとれない

--	--	--	--

Q 6 : 提出を求められる報告や文書が多い

--	--	--	--

Q 7 : 出席を求められる会議が多い

--	--	--	--

Q 8 : 自宅に仕事を持ち帰ることが多い

--	--	--	--

Q 9 : 生徒指導や事務処理などで休日出勤することが多い

--	--	--	--

Ⅲ 職場の人間関係についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

	1	2	3	4
Q 1 : 職場には気軽に話ができる人がいる				
Q 2 : 職場や地域には目標となる人がいる				
Q 3 : 教員(教諭)とは協力や連携がよくできている				
Q 4 : 学校事務職員とは協力や連携がよくできている				
Q 5 : 教員は養護教員の仕事について十分な理解をしている				
Q 6 : 子どもへの指導や保護者への対応など相談できる教員や他校の養護教員がいる				
Q 7 : 子どもへの指導や保護者への対応に関して管理職からの適切な判断やサポートがある				
Q 8 : 職員会議をはじめ会議では自由に発言できる雰囲気がある				
Q 9 : 管理職には職員の意見を尊重する姿勢がある				
Q 10 : 子どもや保護者など様々な対応を決定する際、自分の意見が反映されている				
Q 11 : 校種や学校規模により仕事の量に偏りがあると感じている				
Q 12 : 保健室登校を含め生徒指導上の問題に対する養護教員の役割は、学校として共通理解がある				
Q 13 : 管理職の自分への評価は妥当だと思う				
Q 14 : 校内の教員や他校の養護教員から相談されることがよくある方だと思う				
Q 15 : ハラスメント(パワハラ・セクハラ)を受けていると感じたことがある				

Ⅳ 子どもたちや保護者との関わりについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

	1	2	3	4
Q 1 : 養護教員としての自分の仕事ぶりに満足している				
Q 2 : 子どもたちとの関係は良好だと思う				
Q 3 : 子どもたちの居場所としての保健室のあり方に悩むことがある				

	1	2	3	4
Q 4 : 特別な支援を必要とする子どもへの対応に難しさを感じている				
Q 5 : 生徒指導上の問題を抱えた子どもへの対応に難しさを感じている				
Q 6 : 保護者との信頼関係を維持するために気をつけている				
Q 7 : 子どもの指導に関して保護者の協力が得られず苦慮することがある				
Q 8 : 養護教員の仕事は、特別に重要な仕事だと思う				

V 教育行政や教職についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

	1	2	3	4
Q 1 : 教員免許更新制度は必要だと思う				
Q 2 : 教員免許更新制度にストレスを感じる				
Q 3 : 教職員評価制度は教員の資質向上に結びついていると思う				
Q 4 : 教職員評価制度にはストレスを感じる				
Q 5 : 医療機関や外部の相談機関と連携はとりやすい				
Q 6 : 保健室経営や保健指導などに独自の工夫ができている				
Q 7 : 仕事の量や責任の重さに見合った給料が支払われている				

VI 仕事と私生活のバランスについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

	1	2	3	4
Q 1 : 自分の周りには気軽に話ができる家族や友人がいる				
Q 2 : 家族や友人と過ごす時間が足りないと思う				
Q 3 : 家事や育児・介護を負担に感ずることがある				
Q 4 : 将来的な経済的基盤の確立(預金・給料・年金・ローンの返済等) に不安がある				
Q 5 : 趣味を楽しんでいる				
Q 6 : 健康に不安を感じることはある				

Ⅶ 最近6カ月の間に経験したことについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : いつもある 2 : しばしばある 3 : 時々ある 4 : まれにある 5 : ない

	1	2	3	4	5
Q 1 : 「こんな仕事、もう辞めたい」 と思うことがある					
Q 2 : 我を忘れるほど仕事に熱中することがある					
Q 3 : こまごまと心配りすることが面倒に感じる ことがある					
Q 4 : この仕事は私の性分に合っている と思うことがある					
Q 5 : 同僚や児童・生徒の顔を見るのも嫌になる ことがある					
Q 6 : 自分の仕事がつまらなく思えて仕方のない ことがある					
Q 7 : 一日の仕事が終わると「やっと終わった」 と感じることがある					
Q 8 : 出勤前、職場に行くのが嫌になり、家に いたいと思うことがある					
Q 9 : 仕事を終えて、今日は気持ちのいい日 だったと思うことがある					
Q10 : 同僚や児童・生徒と、何も話したく なくなると思うことがある					
Q11 : 仕事の結果はどうでもよい と思うことがある					
Q12 : 仕事のために心にゆとりが なくなった感じる ことがある					
Q13 : 今の仕事に心から喜びを 感じる ことがある					
Q14 : 今の仕事は私にとってあまり 意味がない と思う ことがある					
Q15 : 仕事が楽しくて、知らない うちに時間が 過ぎる ことがある					
Q16 : 体も気持ちも疲れ果てた と思う ことがある					
Q17 : 我ながら仕事をうまく やり 終えた と思う ことがある					

Ⅷ 特にあなたがストレスを感じていることがあれば、ご記入ください。(自由記述)

<事務職員のストレス要因に関する調査>

I あなたのことや勤務する学校についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

F 1 : 性別について教えてください 1 : 男性 2 : 女性

F 2 : 年齢について教えてください 1 : 20歳代 2 : 30歳代 3 : 40歳代 4 : 50歳代

F 3 : 勤務経験年数について教えてください (臨時職員経験のある人はその年数も加えてください)

1 : 5年未満 2 : 5年～10年未満 3 : 10年～20年未満 4 : 20年～30年未満 5 : 30年以上

F 4 : あなたの職名について教えてください

1 : 事務主事 2 : 事務主任 3 : 事務主査 4 : 事務主幹 5 : 統括事務主幹

F 5 : あなたの勤務する学校の学級数について教えてください(該当する校種について教えてください)

(小学校) 1 : 6学級以下 2 : 7～12学級 3 : 13～18学級 4 : 19～24学級 5 : 25学級以上

(中学校) 1 : 3学級以下 2 : 4～6学級 3 : 7～9学級 4 : 10～12学級 5 : 13学級以上

II 勤務について感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 年ごとに求められる仕事の内容や量が増えている

1	2	3	4
_____	_____	_____	_____

Q 2 : 勤務時間内に仕事が終わらないことが多い

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

Q 3 : 休日に出勤することが多い

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

Q 4 : 必要性を感じない文書の作成が多い

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

Q 5 : 自分の意見は職場で尊重されている

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

III 職場の人間関係について感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 職場には気軽に話ができる人がいる

1	2	3	4
_____	_____	_____	_____

Q 2 : 職場の雰囲気は明るく、協力的な人間関係がある

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

Q 3 : 職場には自由に発言できる雰囲気がある

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

Q 4 : 教職員は事務職員の仕事についてよく理解している

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

Q 5 : 管理職の自分への評価は妥当だと思う

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

Q 6 : ハラスメントを受けていると感じたことがある

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

Q 7 : 職場には悩みなどを相談できる人がいる

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

Q 8 : 教職員からは「学校の職員の一人(同僚)」として常に意識されている

1	2	3	4

Ⅳ 仕事について感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 事務職員の仕事は子どもの成長に関わる大事な仕事だと思う

1	2	3	4

Q 2 : 事務職員として自分の仕事ぶりに満足している

1	2	3	4

Q 3 : 子どもと会話したり触れ合ったりする機会を大事にしたいと思う

1	2	3	4

Q 4 : 仕事の量や責任の重さに見合った給料が支払われている

1	2	3	4

Ⅴ 仕事と私生活のバランスについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 趣味を楽しんでいる

1	2	3	4

Q 2 : 自分の周りには気軽に話ができる家族や友人がいる

1	2	3	4

Q 3 : 家事や育児を負担に感ずることがある

1	2	3	4

Q 4 : 将来的な経済的基盤の確立(預金・給料・年金・ローンの返済等)に不安がある

1	2	3	4

Q 5 : 健康に不安を感じる

1	2	3	4

Ⅵ 最近6カ月の間に経験したことについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : いつもある 2 : しばしばある 3 : 時々ある 4 : まれにある 5 : ない

Q 1 : 「こんな仕事、もう辞めたい」と思うことがある

1	2	3	4	5

Q 2 : 我を忘れるほど仕事に熱中することがある

1	2	3	4	5

Q 3 : こまごまと気配りすることが面倒に感じる

1	2	3	4	5

Q 4 : この仕事は私の性分に合っていると思うことがある

1	2	3	4	5

Q 7 : 一日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じる

1	2	3	4	5

Q 8 : 出勤前、職場に行くのが嫌になり、家にいたいと思うことがある

1	2	3	4	5

Q 12 : 仕事のためにゆとりがなくなったと感じる

1	2	3	4	5

Q 16 : 体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある

1	2	3	4	5

Q 17 : 我ながら仕事をうまくやり終えたと思うことがある

1	2	3	4	5

<栄養教職員のストレス要因に関する調査>

I あなたのことや勤務する職場についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

F 1 : 性別について教えてください 1 : 男性 2 : 女性

F 2 : 年齢について教えてください 1 : 20歳代 2 : 30歳代 3 : 40歳代 4 : 50歳代

F 3 : 勤務経験年数について教えてください (臨時職員経験のある人はその年数も加えてください)

1 : 5年未満 2 : 5年～10年未満 3 : 10年～20年未満 4 : 20年～30年未満 5 : 30年以上

F 4 : あなたの職名について教えてください 1 : 学校栄養職員 2 : 栄養教諭

F 5 : 勤務する調理場の調理食数について教えてください

1 : 550食以下 2 : 551～1500食 3 : 1501食～6000食 4 : 6001食以上

F 6 : あなたの勤務する調理場について教えてください

1 : 単独校の調理場 2 : 共同調理場(学校の敷地内) 3 : 給食センター(学校の敷地外の共同調理場)

II 勤務について感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 年ごとに求められる仕事の内容や量が増えている

1 2 3 4
|-----|

Q 2 : 勤務時間内に仕事が終わらないことが多い

|-----|

Q 3 : 荷受けなどで勤務時間前に出勤することが多い

|-----|

Q 4 : 必要性を感じない文書の作成が多い

|-----|

Q 5 : 自分の意見は職場で尊重されている

|-----|

III 職場の人間関係について感じていることをお聞きます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 職場には気軽に話ができる人がいる

1 2 3 4
|-----|

Q 2 : 職場の雰囲気は明るく、協力的な人間関係がある

|-----|

Q 3 : 職場には自由に発言できる雰囲気がある

|-----|

Q 4 : 教職員は栄養教職員の仕事についてよく理解している

|-----|

Q 5 : 管理職の自分への評価は妥当だと思う

|-----|

Q 6 : ハラスメントを受けていると感じたことがある

|-----|

- Q 7 : 職場には悩みなどを相談できる人がある
- Q 8 : 教職員からは「学校の職員の一人(同僚)」として常に意識されている

Ⅳ 仕事について感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

- 1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない
- Q 1 : 栄養教職員の仕事は子どもの成長に関わる大事な仕事だと思う
- Q 2 : 栄養教職員としての自分の仕事ぶりに満足している
- Q 3 : 子どもに話をしたり触れ合ったりする機会を増やしたいと思う
- Q 4 : 仕事の量や責任の重さに見合った給料が支払われている

Ⅴ 仕事と私生活のバランスについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

- 1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない
- Q 1 : 趣味を楽しんでいる
- Q 2 : 自分の周りには気軽に話ができる家族や友人がいる
- Q 3 : 家事や育児を負担に感ずることがある
- Q 4 : 将来的な経済的基盤の確立(預金・給料・年金・ローンの返済等)に不安がある
- Q 5 : 健康に不安を感じることもある

Ⅵ 最近6カ月の間に経験したことについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

- 1 : いつもある 2 : しばしばある 3 : 時々ある 4 : まれにある 5 : ない
- Q 1 : 「こんな仕事、もう辞めたい」と思うことがある
- Q 2 : 我を忘れるほど仕事に熱中することがある
- Q 3 : こまごまと気配りすることが面倒に感じることもある
- Q 4 : この仕事は私の性分に合っていると思うことがある
- Q 7 : 一日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある
- Q 8 : 出勤前、職場に行くのが嫌になり、家にいたいと思うことがある
- Q 12 : 仕事のために心にゆとりがなくなった感じることもある
- Q 16 : 体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある
- Q 17 : 我ながら仕事をうまくやり終えたと思うことがある

「ストレス要因に関する調査」単純集計結果

・各質問項目ごとの回答割合を百分率で示した。(表示するにあたり小数第2位を四捨五入したため、合計が100.0にならないところもある) 回答が記入されていないもの、判読ができないものについてはNAの欄に記載した。

<教員>

I あなたのことや勤務する学校についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

F 1 : 性別について教えてください

男性	女性	NA
51.2	48.8	0.1

F 2 : 年齢について教えてください

20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	NA
12.6	18.5	33.7	35.0	0.2

F 3 : 勤務経験年数について教えてください(講師経験を含む)

5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20～30年未満	30年以上	NA
10.0	13.0	16.1	40.6	20.3	0.1

F 4 : 通勤時間について教えてください

30分未満	30～60分未満	60分以上	NA
78.4	20.3	0.9	0.4

F 5 : 現在担当している分掌等について、あてはまるものすべてに○をつけてください(複数回答可)

学級担任	学年主任	教務主任	生徒指導主任主事	研修主任	特別支援コーディネーター	部活動顧問	主幹教諭	該当なしNA
71.7	26.0	6.4	6.1	6.3	7.5	27.0	1.4	5.7

F 6 : あなたの勤務する学校と学級数(特別支援学級・通級指導学級を含む)について教えてください

小学校 (n : 1119)					中学校 (n : 569)					
6以下	7～12	13～18	19～24	25以上	3以下	4～6	7～9	10～12	13以上	NA
10.5	16.9	26.1	26.3	20.3	4.7	12.1	10.7	16.9	55.5	0.3

F 7 : 勤務校の教職員の年齢構成についてどう感じていますか。1つ選んでください

バランスのとれた年齢構成	若い人に偏った年齢構成	ベテランに偏った年齢構成	中間層が少ない年齢構成	よく分からない	NA
31.8	4.9	22.7	37.2	2.1	1.4

II 勤務の中で感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 年ごとに求められる仕事の量が増えている

1	2	3	4	NA
58.9	32.1	7.3	1.3	0.4

Q 2 : 勤務時間内では教材研究や授業の準備がほとんどできない

1	2	3	4	NA
77.2	18.1	3.3	1.2	0.1

Q 3 : 校内分掌にかかわる仕事が多い

1	2	3	4	NA
44.5	40.9	12.8	1.5	0.2

Q 4 : 保護者への対応(面接・電話・訪問など)の時間が多い

1	2	3	4	NA
19.2	40.3	33.0	7.1	0.4

Q 5 : 子どもと会話したり、遊んだりする時間がほとんどとれない

1	2	3	4	NA
35.0	42.2	19.1	3.5	0.2

Q 6 : 必要性を感じない文書の作成が多い

1	2	3	4	NA
36.6	42.8	18.5	1.9	0.1

Q 7 : 必要性を感じない会議が多い

1	2	3	4	NA
10.7	30.2	48.6	10.4	0.1

Q 8 : 必要性を感じない出張が多い

1	2	3	4	NA
11.2	33.0	45.6	10.0	0.2

Q 9 : 課外活動や部活指導などに割かれる時間が多い

1	2	3	4	NA
25.2	27.1	28.5	17.3	1.9

Q 10 : 自宅に仕事を持ち帰ることが多い

1	2	3	4	NA
52.0	26.3	14.7	6.6	0.4

Q11：生徒指導や事務処理などで休日に出勤することが多い

1	2	3	4	NA
28.7	29.4	27.9	13.8	0.2

Q13：補欠指導や助勤が割り振られることが多い

1	2	3	4	NA
15.9	25.3	40.3	18.0	0.4

Q12：担当する授業時数が多い

1	2	3	4	NA
35.1	35.7	22.7	6.0	0.5

Q14：外部からの依頼（作品の募集、地域行事への参加）による仕事や監督が多い

1	2	3	4	NA
25.0	32.1	28.4	14.2	0.4

Ⅲ 同僚や上司との人間関係についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1：そう思う 2：どちらかといえばそう思う 3：どちらかといえばそう思わない 4：そう思わない

Q1：職場には気軽に話ができる人がいる

1	2	3	4	NA
56.9	33.7	7.3	2.0	0.1

Q2：職場には目標となる先輩や同僚がいる

1	2	3	4	NA
42.7	36.0	16.0	5.1	0.2

Q3：同僚とは協力や連携がよくできている

1	2	3	4	NA
36.1	51.4	10.7	1.7	0.1

Q4：支援員やボランティアとの連携がよくできている

1	2	3	4	NA
20.5	52.9	22.4	3.7	0.5

Q5：子どもへの指導や保護者への対応に関して同僚からの助言やサポートがある

1	2	3	4	NA
32.8	51.9	12.6	2.5	0.2

Q6：子どもへの指導や保護者への対応に関して管理職からの適切な判断やサポートがある

1	2	3	4	NA
27.6	51.8	15.9	4.4	0.2

Q7：必要に応じてカウンセラーや外部の相談機関と連携がとれている

1	2	3	4	NA
26.2	56.3	14.5	3.0	0.1

Q8：職員会議をはじめ会議では自由に発言できる雰囲気がある

1	2	3	4	NA
28.0	50.6	16.4	4.8	0.2

Q9：管理職は職員の意見を尊重する姿勢がある

1	2	3	4	NA
27.4	51.3	15.9	5.2	0.2

Q10：職場の意志決定に自分の意見が反映されている

1	2	3	4	NA
14.7	54.9	25.3	4.7	0.4

Q11：職場の仕事の分担は公平になされている

1	2	3	4	NA
5.1	29.7	42.0	22.9	0.4

Q12：教育観や指導観について世代間の違いを感じる人が多い

1	2	3	4	NA
16.4	38.3	39.4	5.6	0.4

Q13：管理職の自分への評価は妥当だと思う

1	2	3	4	NA
18.3	67.9	10.0	2.7	1.2

Q14：自分は同僚から相談されることがよくある方だと思う

1	2	3	4	NA
7.1	48.8	36.7	6.9	0.4

Q15：ハラスメントを受けていると感じたことがある

1	2	3	4	NA
2.8	6.6	23.4	66.9	0.3

Ⅳ 子どもたちや保護者との関わりについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1：そう思う 2：どちらかといえばそう思う 3：どちらかといえばそう思わない 4：そう思わない
5：該当なし(Q3・4・5については「該当なし」の選択肢を設けてあります)

Q1：わたしは自分の授業に満足している

1	2	3	4	NA
2.1	35.4	48.6	13.0	0.9

Q2：子どもたちとの関係は良好だと思う

1	2	3	4	NA
15.4	74.2	8.6	0.8	0.9

Q3：学級の運営に難しさを感じている

1	2	3	4	5	NA
16.3	36.4	23.0	11.0	11.2	2.1

Q4：特別な支援を必要とする子どもへの対応に難しさを感じている

1	2	3	4	5	NA
42.4	41.2	9.6	3.8	2.2	0.9

Q 5 : 進路に係わる業務に難しさを感じている

1	2	3	4	5	NA
11.8	28.2	19.0	7.2	31.7	2.1

Q 7 : 保護者との信頼関係を維持するために気をつかっている

1	2	3	4	NA
52.3	40.5	5.4	0.9	0.9

Q 9 : 子どもの成長に関わる教員の仕事は、特別に重要な仕事だと思う

1	2	3	4	NA
75.1	22.4	1.4	0.2	0.8

Q 6 : 生徒指導への対応に難しさを感じている

1	2	3	4	NA
31.5	47.1	16.0	4.3	1.1

Q 8 : 子どもの指導に関して保護者の協力が得られず苦慮することがある

1	2	3	4	NA
25.7	37.6	28.7	7.0	1.0

V 教育行政や教職についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 教員免許更新制度は必要だと思う

1	2	3	4	NA
2.6	4.4	16.8	75.3	0.9

Q 2 : 教員免許更新制度にストレスを感じる

1	2	3	4	NA
65.0	18.1	6.8	9.0	1.1

Q 3 : 教職員評価制度は教員の資質向上に結びついていると思う

1	2	3	4	NA
1.4	8.6	28.6	60.4	1.0

Q 4 : 教職員評価制度にはストレスを感じる

1	2	3	4	NA
45.5	27.5	15.8	10.4	0.8

Q 5 : 全国学力学習状況調査は必要だと思う

1	2	3	4	NA
6.4	27.3	27.4	37.9	1.1

Q 6 : 全国学力学習状況調査の実施にはストレスを感じる

1	2	3	4	NA
28.2	30.2	27.9	12.6	1.1

Q 7 : 新学習指導要領により子どもの学力は向上すると思う

1	2	3	4	NA
4.6	42.4	36.0	15.8	1.2

Q 8 : 新学習指導要領の実施にはストレスを感じる

1	2	3	4	NA
18.8	38.7	33.2	8.2	1.1

Q 9 : 授業のすすめ方や生活指導など独自の工夫ができている

1	2	3	4	NA
7.9	59.0	28.6	3.7	0.8

Q 10 : 仕事の量や責任の重さに見合った給料が支払われている

1	2	3	4	NA
3.2	21.4	32.7	41.7	1.0

VI 仕事と私生活のバランスについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 自分の周りには気軽に話ができる家族や友人がいる

1	2	3	4	NA
63.6	28.6	5.1	1.5	1.1

Q 2 : 家族や友人と過ごす時間が足りないと思う

1	2	3	4	NA
43.9	35.6	14.9	5.6	0.1

Q 3 : 家事や育児・介護を負担に感じることがある

1	2	3	4	NA
20.8	32.5	30.6	15.7	0.4

Q 4 : 将来的な経済基盤の確立（預金・給料・年金・ローンの返済等）に不安がある

1	2	3	4	NA
40.9	34.7	17.2	6.9	0.2

Q 5 : 趣味を楽しんでいる

1	2	3	4	NA
16.2	34.4	28.2	21.1	0.1

Q 6 : 健康に不安を感じることがある

1	2	3	4	NA
28.4	40.3	23.1	8.0	0.2

Ⅶ 最近6カ月の間に経験したことについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1：いつもある 2：しばしばある 3：時々ある 4：まれにある 5：ない

Q 1：「こんな仕事、もう辞めたい」と思うことがある

1	2	3	4	5	NA
9.7	16.1	22.0	23.7	28.3	0.1

Q 2：我を忘れるほど仕事に熱中することがある

1	2	3	4	5	NA
6.3	21.7	32.5	22.9	16.4	0.2

Q 3：こまごまと気配りすることが面倒に感じるこ
とがある

1	2	3	4	5	NA
10.1	24.1	32.3	25.0	8.3	0.2

Q 4：この仕事は私の性分に合っていると思
うことがある

1	2	3	4	5	NA
12.6	30.2	34.4	15.1	7.5	0.2

Q 5：同僚や児童・生徒の顔を見るのも嫌になるこ
とがある

1	2	3	4	5	NA
2.3	4.3	11.6	32.1	49.6	0.1

Q 6：自分の仕事がつまらなく思えて仕方のないこ
とがある

1	2	3	4	5	NA
2.1	6.9	11.5	26.0	53.5	0.1

Q 7：一日の仕事が終わると「やっと終わった」と感
じることがある

1	2	3	4	5	NA
32.2	27.9	18.4	14.6	6.8	0.2

Q 8：出勤前、職場に行くのが嫌になり、家にいた
いと思うことがある

1	2	3	4	5	NA
5.3	11.1	19.0	32.1	32.4	0.1

Q 9：仕事を終えて、今日は気持ちのいい日だった
と思うことがある

1	2	3	4	5	NA
6.1	20.7	37.9	28.1	7.1	0.1

Q 10：同僚や児童・生徒と、何も話したくなるこ
とがある

1	2	3	4	5	NA
2.4	3.7	12.0	27.8	54.0	0.1

Q 11：仕事の結果はどうでもよいと思うことがあ
る

1	2	3	4	5	NA
2.1	5.8	16.2	29.7	46.2	0.1

Q 12：仕事のために心にゆとりがなくなったと感
じることがある

1	2	3	4	5	NA
23.5	29.5	23.8	17.5	5.6	0.1

Q 13：今の仕事に心から喜びを感じるこ
とがある

1	2	3	4	5	NA
8.4	28.6	39.2	19.9	3.7	0.2

Q 14：今の仕事は私にとってあまり意味がない
と思うことがある

1	2	3	4	5	NA
1.4	3.1	9.9	23.0	62.4	0.2

Q 15：仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過
ぎることがある

1	2	3	4	5	NA
4.1	15.9	29.8	30.6	19.4	0.1

Q 16：体も気持ちも疲れ果てたと思うこ
とがある

1	2	3	4	5	NA
17.3	27.9	25.5	21.9	7.2	0.2

Q 17：我ながら仕事をうまくやり終えたと思
うことがある

1	2	3	4	5	NA
3.1	14.6	37.6	35.0	9.5	0.2

<養護教員>

I あなたのことや勤務する学校についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

F 1 : 年齢について教えてください

20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	NA
9.7	17.8	38.4	33.3	0.8

F 2 : 勤務経験年数について教えてください(講師経験を含む)

5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20～30年未満	30年以上	NA
7.4	8.1	20.2	36.8	27.1	0.4

F 3 : 通勤時間について教えてください

30分未満	30～60分未満	60分以上	NA
70.5	28.3	1.2	0.0

F 4 : あなたの勤務する学校と学級数(特別支援学級・通級指導学級を含む)について教えてください

小学校 (n : 166)					中学校 (n : 92)					
6以下	7～12	13～18	19～24	25以上	3以下	4～6	7～9	10～12	13以上	NA
21.1	19.3	21.7	22.9	15.1	10.9	10.9	15.2	16.3	46.7	0.0

F 5 : 勤務校の教職員の年齢構成についてどう感じていますか。1つ選んでください

バランスのとれた年齢構成	若い人に偏った年齢構成	ベテランに偏った年齢構成	中間層が少ない年齢構成	よく分からない	NA
38.0	5.4	23.3	30.2	1.9	1.2

II 勤務の中で感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 年々求められる仕事の量が増えている

1	2	3	4	NA
64.3	33.3	1.6	0.4	0.4

Q 2 : 勤務時間内では必要な業務はやりきれていない

1	2	3	4	NA
56.6	34.5	6.2	2.7	0.0

Q 3 : 学校医や学校歯科医などとの連絡調整に時間がかかる

1	2	3	4	NA
13.6	35.3	34.5	16.7	0.0

Q 4 : 保護者への対応(面接・電話・訪問)の時間が多い

1	2	3	4	NA
10.9	31.8	44.2	13.2	0.0

Q 5 : 子どもの話をゆっくり聞く時間がとれない

1	2	3	4	NA
26.4	38.0	26.0	8.9	0.8

Q 6 : 提出を求められる報告や文書が多い

1	2	3	4	NA
69.4	26.7	3.9	0.0	0.0

Q 7 : 出席を求められる会議が多い

1	2	3	4	NA
26.7	46.5	25.2	1.6	0.0

Q 8 : 自宅に仕事を持ち帰ることが多い

1	2	3	4	NA
13.6	29.5	36.8	20.2	0.0

Q 9 : 生徒指導や事務処理などで休日出勤することが多い

1	2	3	4	NA
7.0	20.5	36.4	36.0	0.0

III 職場の人間関係についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 職場には気軽に話ができる人がいる

1	2	3	4	NA
56.2	34.1	9.3	0.4	0.0

Q 2 : 職場や地域には目標となる人がいる

1	2	3	4	NA
34.9	42.2	17.1	5.8	0.0

Q 3 : 教員(教諭)とは協力や連携がよくできている

1	2	3	4	NA
27.9	60.9	10.1	1.2	0.0

Q 4 : 学校事務職員とは協力や連携がよくできている

1	2	3	4	NA
49.2	45.7	2.7	2.3	0.0

Q 5 : 教員は養護教員の仕事について十分な理解をしている

1	2	3	4	NA
11.6	66.3	19.8	2.3	0.0

Q 7 : 子どもへの指導や保護者への対応に関して管理職からの適切な判断やサポートがある

1	2	3	4	NA
34.9	50.4	11.2	3.5	0.0

Q 9 : 管理職には職員の意見を尊重する姿勢がある

1	2	3	4	NA
29.5	57.8	9.7	3.1	0.0

Q 11 : 校種や学校規模により仕事の量に偏りがあると感じている

1	2	3	4	NA
66.7	28.3	3.9	0.8	0.4

Q 13 : 管理職の自分への評価は妥当だと思う

1	2	3	4	NA
24.0	69.8	4.3	1.9	0.0

Q 15 : ハラスメント(パワハラ・セクハラ)を受けていると感じたことがある

1	2	3	4	NA
5.4	9.3	26.0	59.3	0.0

Q 6 : 子どもへの指導や保護者への対応など相談できる教員や他校の養護教員がいる

1	2	3	4	NA
57.0	39.1	3.1	0.8	0.0

Q 8 : 気職員会議をはじめ会議では自由に発言できる雰囲気がある

1	2	3	4	NA
25.2	57.0	14.7	3.1	0.0

Q 10 : 子どもや保護者など様々な対応を決定する際、自分の意見が反映されている

1	2	3	4	NA
15.5	72.9	9.7	1.9	0.0

Q 12 : 保健室登校を含め生徒指導上の問題に対応する養護教員の役割は学校として共通理解がある

1	2	3	4	NA
16.7	62.0	18.2	2.7	0.4

Q 14 : 校内の教員や他校の養護教員から相談されることがよくある方だと思う

1	2	3	4	NA
14.3	60.5	21.7	3.1	0.4

Ⅳ 子どもたちや保護者との関わりについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 養護教員としての自分の仕事ぶりに満足している

1	2	3	4	NA
3.5	55.8	35.3	5.4	0.0

Q 2 : 子どもたちとの関係は良好だと思う

1	2	3	4	NA
17.4	81.4	1.2	0.0	0.0

Q 3 : 子どもの居場所としての保健室のあり方に悩むことがある

1	2	3	4	NA
19.0	42.2	35.3	3.5	0.0

Q 4 : 特別な支援を必要とする子どもへの対応に難しさを感じている

1	2	3	4	NA
41.5	45.0	11.6	1.9	0.0

Q 5 : 生徒指導上の問題を抱えた子どもへの対応に難しさを感じている

1	2	3	4	NA
42.6	40.3	15.1	0.8	1.2

Q 6 : 保護者との信頼関係を維持するために気をつかっている

1	2	3	4	NA
51.2	43.0	4.7	0.4	0.8

Q 7 : 子どもの指導に関して保護者の協力が得られず苦慮することがある

1	2	3	4	NA
24.4	43.8	26.4	4.7	0.8

Q 9 : 養護教員の仕事は、特別に重要な仕事だと思う

1	2	3	4	NA
41.6	50.8	5.4	1.2	1.6

Ⅴ 教育行政や教職についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 教員免許更新制度は必要だと思う

1	2	3	4	NA
2.7	10.5	33.3	52.3	1.2

Q 2 : 教員免許更新制度にストレスを感じる

1	2	3	4	NA
59.3	26.7	6.6	6.2	1.3

Q 3 : 教職員評価制度は教員の資質向上に結び付いていると思う

1	2	3	4	NA
1.9	19.4	42.2	35.3	1.2

Q 5 : 医療機関や外部の相談機関と連携はとりやすい

1	2	3	4	NA
5.8	48.8	38.4	5.0	1.9

Q 7 : 仕事の量や責任の重さに見合った給料が支払われている

1	2	3	4	NA
7.0	50.8	27.5	12.8	1.9

Q 4 : 教職員評価制度にはストレスを感じる

1	2	3	4	NA
44.2	34.9	14.3	5.0	1.6

Q 6 : 保健室経営や保健指導などに独自の工夫ができている

1	2	3	4	NA
10.1	53.9	31.0	3.5	1.6

Ⅵ 仕事と私生活のバランスについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 自分の周りには気軽に話ができる家族や友人がいる

1	2	3	4	NA
72.9	22.1	3.1	1.2	0.8

Q 2 : 家族や友人と過ごす時間が足りないと思う

1	2	3	4	NA
21.3	39.1	25.2	13.6	0.8

Q 3 : 家事や育児・介護を負担に感じることがある

1	2	3	4	NA
17.1	41.5	26.0	14.7	0.8

Q 4 : 将来的な経済基盤の確立(預金・給料・年金・ローンの返済等)に不安がある

1	2	3	4	NA
31.4	36.4	24.0	7.4	0.8

Q 5 : 趣味を楽しんでいる

1	2	3	4	NA
19.0	36.4	30.2	13.6	0.8

Q 6 : 健康に不安を感じることがある

1	2	3	4	NA
17.1	39.1	30.2	12.8	0.8

Ⅶ 最近6カ月の間に経験したことについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : いつもある 2 : しばしばある 3 : 時々ある 4 : まれにある 5 : ない

Q 1 : 「こんな仕事、もう辞めたい」と思うことがある

1	2	3	4	5	NA
4.7	10.9	27.1	29.1	28.3	0.0

Q 2 : 我を忘れるほど仕事に熱中することがある

1	2	3	4	5	NA
2.7	16.7	26.4	27.5	26.7	0.0

Q 3 : こまごまと気配りすることが面倒に感じることがある

1	2	3	4	5	NA
4.3	17.1	30.6	36.4	11.6	0.0

Q 4 : この仕事は私の性分に合っていると思うことがある

1	2	3	4	5	NA
11.6	38.0	33.3	11.6	5.4	0.0

Q 5 : 同僚や児童・生徒の顔を見るのも嫌になることがある

1	2	3	4	5	NA
1.2	3.5	6.6	22.5	66.3	0.0

Q 6 : 自分の仕事がつまらなく思えて仕方のないことがある

1	2	3	4	5	NA
0.0	3.5	11.2	27.1	58.1	0.0

Q 7 : 一日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることがある

1	2	3	4	5	NA
17.4	22.1	20.2	26.0	14.3	0.0

Q 8 : 出勤前、職場に行くのが嫌になり、家にいたいと思うことがある

1	2	3	4	5	NA
2.3	8.5	15.9	36.8	36.0	0.4

Q 9 : 仕事を終えて、今日は気持ちのいい日だったと思うことがある

1	2	3	4	5	NA
3.1	17.8	39.1	33.7	6.2	0.0

Q 10 : 同僚や児童・生徒と、何も話したくなくなることもある

1	2	3	4	5	NA
1.2	3.9	7.4	30.2	57.4	0.0

Q11：仕事の結果はどうでもよいと思うことがある

1	2	3	4	5	NA
0.8	4.7	14.3	27.5	51.9	0.8

Q13：今の仕事に心から喜びを感じることもある

1	2	3	4	5	NA
7.0	27.9	36.0	24.8	4.3	0.0

Q15：仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある

1	2	3	4	5	NA
4.3	12.0	27.5	32.2	24.0	0.0

Q17：我ながら仕事をうまくやり終えたと思うことがある

1	2	3	4	5	NA
3.5	10.9	45.0	34.5	6.2	0.0

Q12：仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある

1	2	3	4	5	NA
11.2	25.2	31.4	24.4	7.8	0.0

Q14：今の仕事は私にとってあまり意味がないと思うことがある

1	2	3	4	5	NA
0.4	1.9	6.6	19.8	71.3	0.0

Q16：体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある

1	2	3	4	5	NA
6.2	22.9	31.4	31.8	7.8	0.0

<事務職員>

I あなたのことや勤務する学校についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

F 1 : 性別について教えてください

男性	女性	NA
29.5	70.5	0.0

F 2 : 年齢について教えてください

20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	NA
32.9	21.7	17.4	27.9	0.0

F 3 : 勤務経験年数について教えてください(講師経験を含む)

5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20～30年未満	30年以上	NA
22.5	18.6	13.2	20.2	25.6	0.0

F 4 : あなたの職名について教えてください

事務主事	事務主任	事務主査	事務主幹	統括事務主幹	NA
32.6	14.0	42.2	7.8	3.5	0.0

F 5 : あなたの勤務する学校の学級数について教えてください(該当する校種について答えて下さい)

小学校(N:166)					中学校(N:90)					その他
6以下	7～12	13～18	19～24	25以上	3以下	4～6	7～9	10～12	13以上	小中兼務
16.3	19.3	28.3	22.9	13.3	5.6	12.2	11.1	17.8	53.3	N:2

II 勤務について感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 年ごとに求められる仕事の内容や量が増えている

1	2	3	4	NA
62.4	31.0	5.0	1.2	0.4

Q 2 : 勤務時間内に仕事が終わらないことが多い

1	2	3	4	NA
60.1	25.6	8.5	5.8	0.0

Q 3 : 休日出勤することが多い

1	2	3	4	NA
10.5	25.2	22.9	41.1	0.4

Q 4 : 必要性を感じない文書の作成が多い

1	2	3	4	NA
21.3	37.6	32.2	8.5	0.4

Q 5 : 自分の意見は職場で尊重されている

1	2	3	4	NA
25.2	58.5	13.6	2.3	0.4

III 職場の人間関係について感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 職場には気軽に話ができる人がいる

1	2	3	4	NA
47.7	42.2	8.1	1.9	0.0

Q 2 : 職場の雰囲気は明るく、協力的な人間関係がある

1	2	3	4	NA
39.5	49.2	10.5	0.8	0.0

Q 3 : 職場には自由に発言できる雰囲気がある

1	2	3	4	NA
32.6	49.6	15.1	2.7	0.0

Q 4 : 教職員は事務職員の仕事についてよく理解している

1	2	3	4	NA
7.0	32.9	43.8	15.9	0.4

Q 5 : 管理職の自分への評価は妥当だと思う

1	2	3	4	NA
26.4	63.2	7.8	1.9	0.8

Q 6 : ハラスメントを受けていると感じたことがある

1	2	3	4	NA
2.3	5.8	20.9	70.9	0.0

Q 7 : 職場には悩みなどを相談できる人がいる

1	2	3	4	NA
24.4	38.0	28.3	9.3	0.0

Q 8 : 教職員からは「学校の職員の一人(同僚)」として常に意識されている

1	2	3	4	NA
23.3	53.5	19.0	3.9	0.4

Ⅳ 仕事について感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 事務職員の仕事は子どもの成長に関わる大事な仕事だと思う

1	2	3	4	NA
37.2	50.4	10.9	1.6	0.0

Q 2 : 事務職員としての自分の仕事ぶりに満足している

1	2	3	4	NA
4.7	45.3	39.1	10.9	0.0

Q 3 : 子どもと会話したり触れ合ったりする機会を大事にしたいと思う

1	2	3	4	NA
43.8	49.2	6.6	0.4	0.0

Q 4 : 仕事の量や責任の重さに見合った給料が支払われている

1	2	3	4	NA
6.2	45.0	32.6	15.1	1.2

Ⅴ 仕事と私生活のバランスについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 趣味を楽しんでいる

1	2	3	4	NA
27.9	35.3	22.1	14.3	0.4

Q 2 : 自分の周りには気軽に話をする家族や友人がいる

1	2	3	4	NA
53.1	37.2	8.5	1.2	0.0

Q 3 : 家事や育児を負担に感じることもある

1	2	3	4	NA
11.2	35.3	31.8	21.3	0.4

Q 4 : 将来的な経済基盤の確立(預金・給料・年金・ローンの返済等)に不安がある

1	2	3	4	NA
31.0	43.8	16.3	8.5	0.4

Q 5 : 健康に不安を感じることもある

1	2	3	4	NA
19.8	39.5	25.2	15.1	0.4

Ⅶ 最近6カ月の間に経験したことについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : いつもある 2 : しばしばある 3 : 時々ある 4 : まれにある 5 : ない

Q 1 : 「こんな仕事、もう辞めたい」と思うことがある

1	2	3	4	5	NA
8.5	15.9	24.0	24.0	27.5	0.0

Q 2 : 我を忘れるほど仕事に熱中することがある

1	2	3	4	5	NA
4.3	13.6	32.6	27.9	21.7	0.0

Q 3 : こまごまと気配りすることが面倒に感じることもある

1	2	3	4	5	NA
8.5	19.4	35.7	29.1	7.4	0.0

Q 4 : この仕事は私の性分に合っていると思うことがある

1	2	3	4	5	NA
8.1	28.7	33.7	19.8	9.7	0.0

Q 5 : 一日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある

1	2	3	4	5	NA
15.9	21.7	27.1	22.1	12.8	0.4

Q 6 : 出勤前、職場に行くのが嫌になり、家にいたいと思うことがある

1	2	3	4	5	NA
6.2	11.2	20.5	26.4	35.7	0.0

Q 7 : 仕事のためにゆとりがなくなったと感じることがある

1	2	3	4	5	NA
18.2	22.9	23.3	21.3	14.0	0.4

Q 8 : 体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある

1	2	3	4	5	NA
14.0	21.3	29.8	25.2	9.3	0.4

Q 9 : 我ながら仕事をうまくやり終えたと思うことがある

1	2	3	4	5	NA
1.9	13.6	41.5	35.7	7.4	0.0

＜栄養教職員＞

I あなたのことや勤務する職場についてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

F 1 : 性別について教えてください

男性	女性	NA
2.2	97.8	0.0

F 2 : 年齢について教えてください

20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	NA
36.3	30.8	13.2	19.8	0.0

F 3 : 勤務経験年数について教えてください(臨時経験を含む)

5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20～30年未満	30年以上	NA
27.5	25.3	17.6	13.2	16.5	0.0

F 4 : あなたの職名について教えてください

学校栄養職員	栄養教諭	NA
75.8	24.2	0.0

F 5 : 勤務する調理場の調理食数について教えてください

550食以下	551～1500食	1501～6000食	6001食以上
16.5	51.6	22.0	9.9

F 6 : あなたの勤務する調理場について教えてください

単独校の調理場	共同調理場 (学校の敷地内)	給食センター(学校の敷地外の共同調理場)	NA
44.0	17.6	38.5	0.0

II 勤務について感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 年ごとに求められる仕事の量や内容が増えている

1	2	3	4	NA
60.4	31.9	4.4	3.3	0.0

Q 2 : 勤務時間内に仕事が終わらないことが多い

1	2	3	4	NA
79.1	16.5	2.2	2.2	0.0

Q 3 : 荷受けなどで勤務時間前に出勤することが多い

1	2	3	4	NA
20.9	14.3	15.4	49.5	0.0

Q 4 : 必要性を感じない文書の作成が多い

1	2	3	4	NA
12.1	41.8	35.2	7.7	3.3

Q 5 : 自分の意見は職場で尊重されている

1	2	3	4	NA
12.1	73.6	11.0	2.2	1.1

III 職場の人間関係について感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 職場には気軽に話ができる人がいる

1	2	3	4	NA
49.5	45.1	5.5	0.0	0.0

Q 2 : 職場の雰囲気は明るく、協力的な人間関係がある

1	2	3	4	NA
31.9	54.9	12.1	1.1	0.0

Q 3 : 職場には自由に発言できる雰囲気がある

1	2	3	4	NA
24.2	59.3	11.0	5.5	0.0

Q 4 : 教職員は栄養教職員の仕事についてよく理解している

1	2	3	4	NA
8.8	25.3	48.4	17.6	0.0

Q 5 : 管理職の自分への評価は妥当だと思う

1	2	3	4	NA
22.0	58.2	14.3	4.4	1.1

Q 6 : ハラスメントを受けていると感じたことがある

1	2	3	4	NA
3.3	13.2	24.2	59.3	0.0

Q 7 : 職場には悩みなどを相談できる人がいる

1	2	3	4	NA
24.2	40.7	25.3	8.8	1.1

Q 8 : 教職員からは「学校の職員の一人(同僚)」として常に意識されている

1	2	3	4	NA
20.9	48.4	22.0	7.7	1.1

Ⅳ 仕事について感じていることについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 栄養教職員の仕事は子どもの成長に関わる大事な仕事だと思う

1	2	3	4	NA
78.0	19.8	1.1	1.1	0.0

Q 2 : 栄養教職員としての自分の仕事ぶりに満足している

1	2	3	4	NA
2.2	47.3	40.7	7.7	2.2

Q 3 : 子どもに話をしたり触れ合ったりする機会を増やしたいと思う

1	2	3	4	NA
71.4	26.4	0.0	1.1	1.1

Q 4 : 仕事の量や責任の重さに見合った給料が支払われている

1	2	3	4	NA
11.0	53.8	16.5	16.5	2.2

Ⅴ 仕事と私生活のバランスについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらかといえばそう思わない 4 : そう思わない

Q 1 : 趣味を楽しんでいる

1	2	3	4	NA
12.1	46.2	18.7	23.1	0.0

Q 2 : 自分の周りには気軽に話をする家族や友人がいる

1	2	3	4	NA
47.3	39.6	11.0	2.2	0.0

Q 3 : 家事や育児を負担に感じることもある

1	2	3	4	NA
14.3	37.4	26.4	22.0	0.0

Q 4 : 将来的な経済基盤の確立(預金・給料・年金・ローンの返済等)に不安がある

1	2	3	4	NA
17.6	36.3	37.4	8.8	0.0

Q 5 : 健康に不安を感じることもある

1	2	3	4	NA
15.4	38.5	35.2	11.0	0.0

Ⅶ 最近6カ月の間に経験したことについてうかがいます。あてはまる番号に○をつけてください

1 : いつもある 2 : しばしばある 3 : 時々ある 4 : まれにある 5 : ない

Q 1 : 「こんな仕事、もう辞めたい」と思うことがある

1	2	3	4	5	NA
2.2	16.5	30.8	27.5	23.1	0.0

Q 2 : 我を忘れるほど仕事に熱中することがある

1	2	3	4	5	NA
6.6	17.6	34.1	16.5	25.3	0.0

Q 3 : こまごまと気配りすることが面倒に感じることもある

1	2	3	4	5	NA
4.4	25.3	29.7	22.0	17.6	1.1

Q 4 : この仕事は私の性分に合っていると思うことがある

1	2	3	4	5	NA
6.6	33.0	34.1	16.5	9.9	0.0

Q 5 : 一日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることがある

1	2	3	4	5	NA
18.7	27.5	19.8	19.8	14.3	0.0

Q 6 : 出勤前、職場に行くのが嫌になり、家にいたいと思うことがある

1	2	3	4	5	NA
3.3	15.4	18.7	37.4	25.3	0.0

Q 7 : 仕事のためにゆとりがなくなったと感じることがある

1	2	3	4	5	NA
25.3	28.6	24.2	17.6	4.4	0.0

Q 8 : 体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある

1	2	3	4	5	NA
14.3	28.6	36.3	16.5	4.4	0.0

Q 9 : 我ながら仕事をうまくやり終えたと思うことがある

1	2	3	4	5	NA
2.2	6.6	37.4	41.8	12.1	0.0

静教組立教育研究所 調査部

所員：年度

萩野 秀剛（田方支部）：11～12	石田 善正（駿東支部）：11～12
日置 孝史（清庵支部）：12	沖 正康（榛原支部）：11
和田 安史（榛原支部）：12	増田 浩己（小笠支部）：11
沢田 智文（磐周支部）：11～12	池沼 光徳（浜松支部）：11
原 欣嗣（浜松支部）：12	

共同研究者

渋江かさね（静岡大学准教授）：11
萩野 達史（静岡大学教授）：11～12

事務局

細川 幹太：11～12 平野 恵司：11 鈴木 千晴：12
大中香代子：11 井村由紀子：12

教職員のストレス要因に関する調査

編集・発行 静岡県教職員組合立教育研究所 調査部
〒420-0856 静岡市葵区駿府町1番12号
静岡県教育会館

発行者 教育研究所運営委員長 鈴木伸昭
発行日 2013年3月