

## 1.1.分析の目的

事業場におけるメンタルヘルス不調を未然に防ぐ方策として、わが国では2015年12月からストレスチェック制度が導入された。公立学校共済組合（以下「当共済組合」という。）では、労働安全衛生法上の事業者（教育委員会等）向けに、法定のストレスチェック制度に適合する「ストレスチェックオプション」を有料で提供しており、2016年度から2022年度までの7年間分のストレスチェックの結果データが蓄積している。国の調査では、いずれの業種でも仕事や職業生活に関して、強い不安、悩み、または、ストレスを感じている労働者が多く、メンタルヘルス対策の重要性が認識されているが、とりわけ教職員、中でも教壇に立つ教諭については、仕事のストレスの状況について、課題が多くあると認識されている。そこで、今回、当共済組合のストレスチェックオプションを利用してストレスチェックを実施した教育委員会の結果データを用いて、教職員のストレスの状況及びその要因を明らかにし、当共済組合の保健事業の1つであるメンタルヘルス対策事業（各支部が実施する保健事業も含む。）の充実を図るとともに、教育委員会等が実施する教職員のメンタルヘルス不調対策に資する資料を作成することを目的として分析を実施した。

本分析にあたっては、次の外部有識者に内容に関するご助言・ご協力を賜った。

- 十川 博 先生  
医療法人聖恵会 福岡聖恵病院 副院長  
元 九州中央病院メンタルヘルスセンター特別顧問  
元 公立学校共済組合メンタルヘルス事業相談役
- 小田切 優子 先生  
東京医科大学医学部講師  
日本産業ストレス学会理事  
日本ストレス学会理事



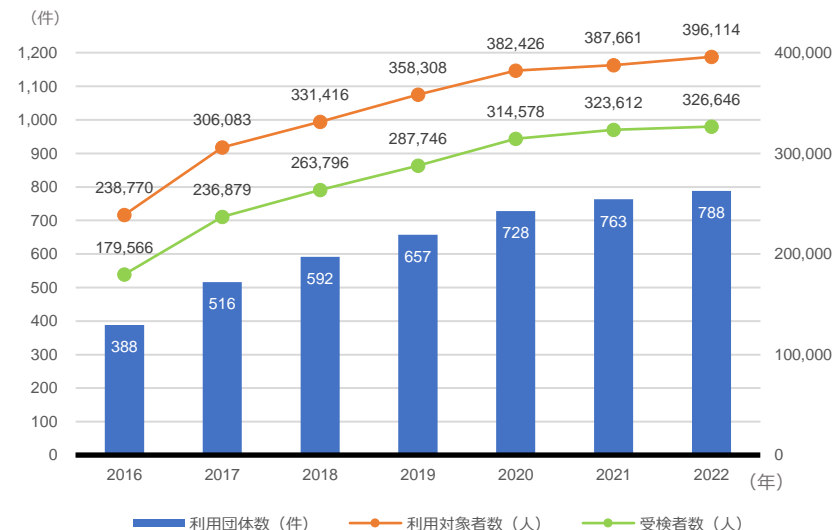
## 1.2.ストレスチェックの利用状況

ストレスチェックオプションの利用団体数等は、図表1-1のとおりである。なお、2022年度に利用した788団体のうち教育委員会は735団体となっており、これは全国の教育委員会の約4割をカバーする規模となっている。また、各年度の受検率（受検者数／利用対象者数）は、図表1-2のとおりである。

図表 1-2 ストレスチェック受検率（7年間計）

受検年度	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
受検率	75.2%	77.4%	79.6%	80.3%	82.3%	83.5%	82.5%

図表 1-1 ストレスチェック利用状況



※利用団体には、教育委員会のほか、大学法人等が含まれる。

# 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（公表用）

## 1.3.分析に用いたデータ

分析に用いたデータの特性等は、以下のとおりである。

- ・調査票：職業性ストレス簡易調査票57項目/アンケート11項目
- ・対象学校種：幼稚園・こども園/小学校/中学校/義務教育学校/中等教育学校/高等学校/特別支援学校
- ・対象職種：校長/教頭/教諭/講師/養護教諭/栄養教諭/事務職員
- ・対象期間：2016年度～2022年度
- ・回答者数：図表1-3のとおり



図表 1-3 回答者数（7年間計）

	幼稚園・こども園	小学校	中学校	義務教育学校	中等教育学校	高等学校	特別支援学校	合計
校長	738	39,544	18,550	233	10	7,227	1,995	68,297
教頭	283	41,054	20,911	476	30	11,412	3,545	77,711
教諭	2,489	540,964	309,358	4,431	476	253,439	98,776	1,209,933
講師	545	71,361	39,953	668	76	28,431	26,180	167,214
養護教諭	153	39,143	19,210	359	25	9,459	3,328	71,677
栄養教諭	3	9,962	3,713	79	2	132	1,236	15,127
事務職員	48	43,587	23,033	370	66	33,643	8,070	108,817
合計	4,259	785,615	434,728	6,616	685	343,743	143,130	1,718,776

### 《主な用語の定義》

本報告書において使用される用語の意味は、それぞれ次のとおりである。

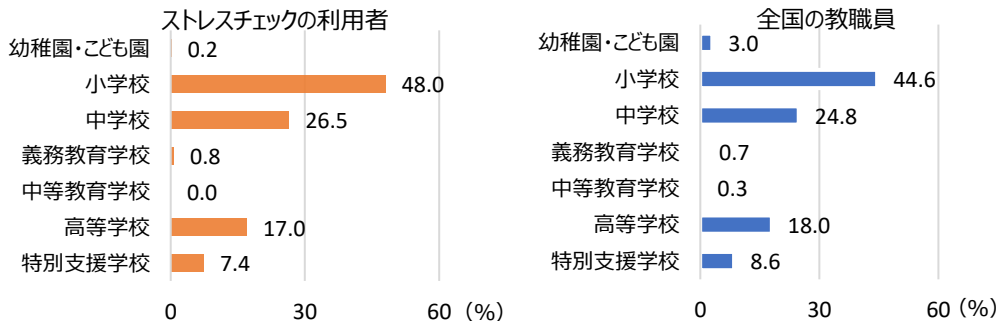
- ・全体 …… 分析対象のすべての回答データを集計した値。
- ・集団全体 …… 分析対象の回答データのうち、職種や年代を限定するなど特定の条件で抽出した集団内のすべての回答データを集計した値。
- ・7年間計 …… 2016年度から2022年度までの回答データを積算して集計した値。
- ・学校種別 …… 分析対象の回答データを学校種（7種）ごとに集計した値。
- ・職種別 …… 分析対象の回答データを職種（7種）ごとに集計した値。
- ・年次推移／経年変化 2016年度から2022年度における受検年度ごとの数値の変化を示す。

# 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（公表用）

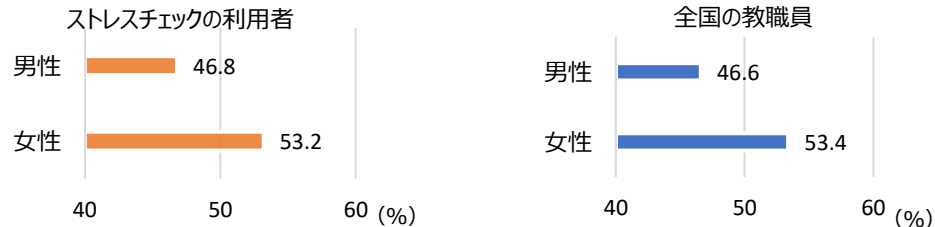
## 1.4.集計・分析にあたっての留意事項

- ・回答者データは匿名化したうえで、集計・分析を行った。
- ・その際、以下のデータは対象外とした。
  - ・年齢情報が18歳未満または70歳超
  - ・勤務年数が0年未満もしくは52年超
- ・学校種別や職種別などで回答者数が少ない場合、結果を表示していない。
- ・年次推移の集計については、個人が時系列に紐づいておらず、回答年度ごとに回答者数が異なるため、集団としての傾向分析となっている。
- ・分析結果は、当共済組合が保有するデータの範囲内で知り得た傾向や性質であるが、回答者数及び回答者の基本属性の構成は全国の教職員と同様の傾向であることから（図表1-4～1-6）、教職員全体の傾向や性質の把握を試みるうえで参考となるものになっている。

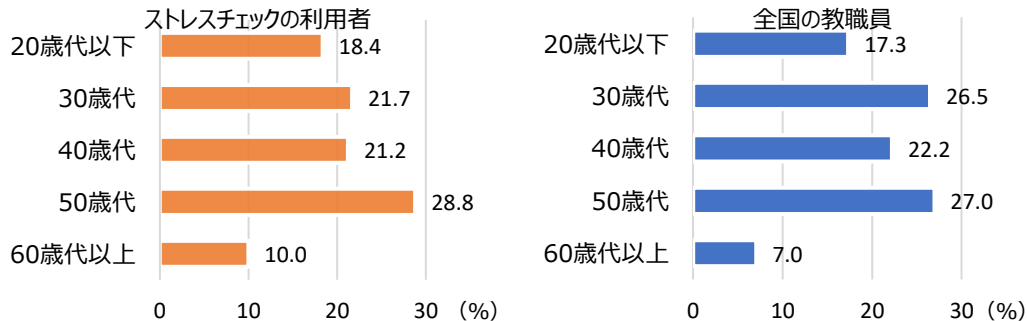
図表 1-4 ストレスチェック利用者と全国の教職員の  
学校種別割合（2022年）



図表 1-5 ストレスチェックの利用者と全国の教職員の  
性別割合（2022年）



図表 1-6 ストレスチェックの利用者と全国の教職員の  
年代別割合（2022年）

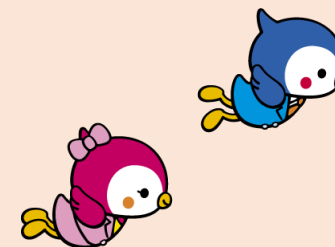


※図表1-4～1-6における全国の教職員の数値は、文部科学省学校教員統計調査の数値を使用。

## 分析結果の概要

### 1. 高ストレス者割合の推移（P5～8）

- ① 高ストレス者割合は7年を通して概ね上昇傾向にあり、2023年は最も高い割合となった。
- ② 高ストレス者割合を詳細（種別ごと）に分析したところ、次のような傾向があった。
  - 学校種別：中学校及び高等学校は、7年を通して概ね10%を超える高ストレス者割合だった。
  - 職 種：一貫して教諭が高い水準で推移していたが、教頭、栄養教諭は上昇幅が大きかった。
  - 年 代 別：30歳代、40歳代が高い水準で推移しており、20歳代以下、30歳代は上昇幅が大きかった。
- ③ 高ストレス者判定に用いられる尺度を詳細に分析したところ、男女ともに次のような傾向があった。
  - 良い傾向：働きがい、上司/同僚からの支援、仕事や生活の満足度
  - 悪い傾向：心理的な仕事の負担（量/質）、自覚的な身体的負担度



### 2. ストレス要因の特徴（P9・10）



- ① ストレス要因の特徴として、アンケート結果の上位1位から5位を集計したところ、次のような特徴があった。
  - 集団全体：事務的な業務量をストレス要因として挙げる者の割合が最も高かった。
  - 高ストレス者：集団全体との傾向に加えて人間関係（同僚・上司）を挙げる者の割合が大幅に高かった。
- ② 若手（20歳代・30歳代）の教諭に限定した2016年と2022年の2時点で比較の結果は次のとおり。
  - 対処困難な児童生徒への対応、事務的な業務量の順位は変わらなかったが、ストレス要因として挙げる者の割合はともに上昇した。
  - 保護者対応においては、2016年時点では上位5位に入っていなかったが、2022年時点では上位5位以内に入った。
  - 人間関係（同僚）及び部活指導においては、順位が下がりストレス要因として挙げる者の割合も低下した。

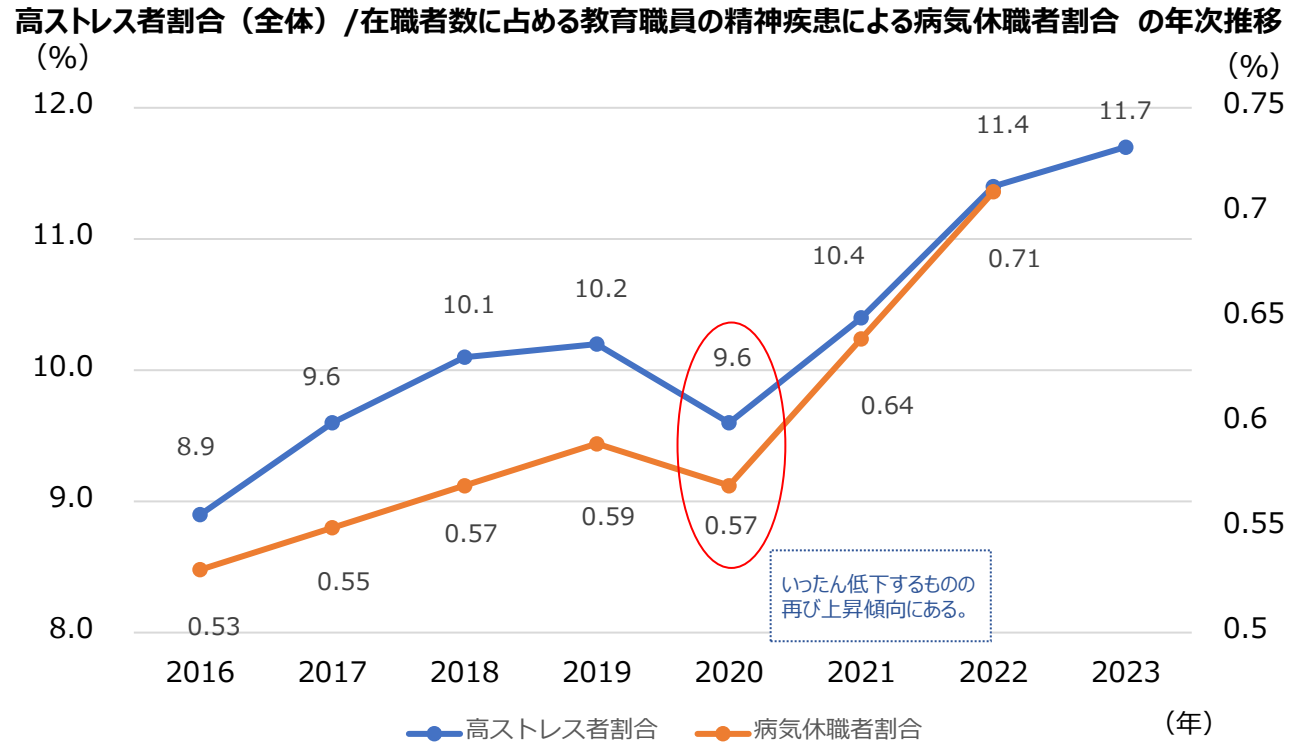
### 3. 就労時間等とストレスの関係（P11～15）

- ① 就労時間は減少傾向にあるが、高ストレス者の割合は低下していない。
- ② 就労時間が長いほど高ストレス者割合は高かった。  
特に12時間以上の就労時間になると、高ストレス者割合は急激に上昇し、睡眠の状態への顕著な影響も見られた。
- ③ 周囲のサポートとストレスの関係を見ると、サポート状況が不良であるほど高ストレス者割合は高くなる傾向にあった。



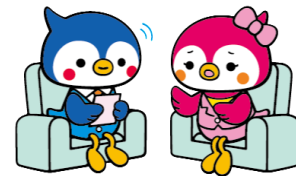
# 分析結果①- 1 高ストレス者割合の状況（年次推移）

2016年度から2022年度まで、ストレスチェックオプションを利用してストレスチェックを受検した者のうち、高ストレス者として判定された者の割合を集計、分析した。  
厚生労働省が示す職業性ストレス簡易調査票（57項目）及び素点換算表を用いた場合の高ストレス者の割合は概ね10%となる。



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
高ストレス者割合	8.9	9.6	10.1	10.2	9.6	10.4	11.4	11.7
病気休職者割合	0.53	0.55	0.57	0.59	0.57	0.64	0.71	

※在職者数に占める教育職員の精神疾患による病気休職者割合については、文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より引用。各年の全教育職員数に占める割合。

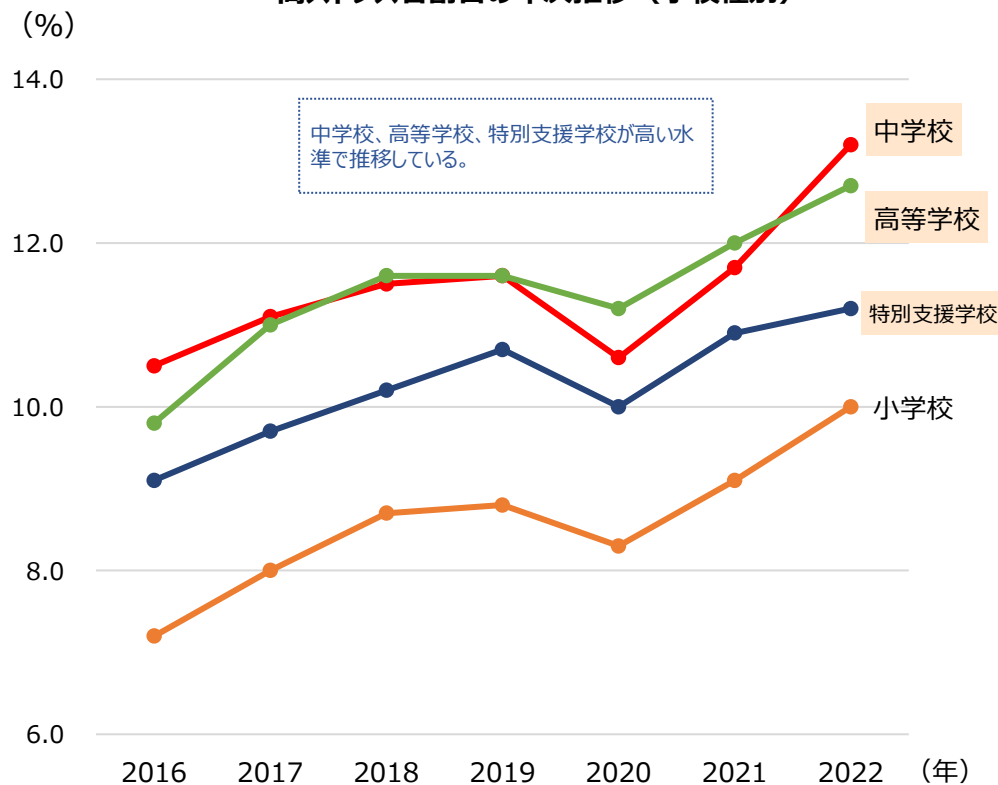


## 【高ストレス者割合の上昇】

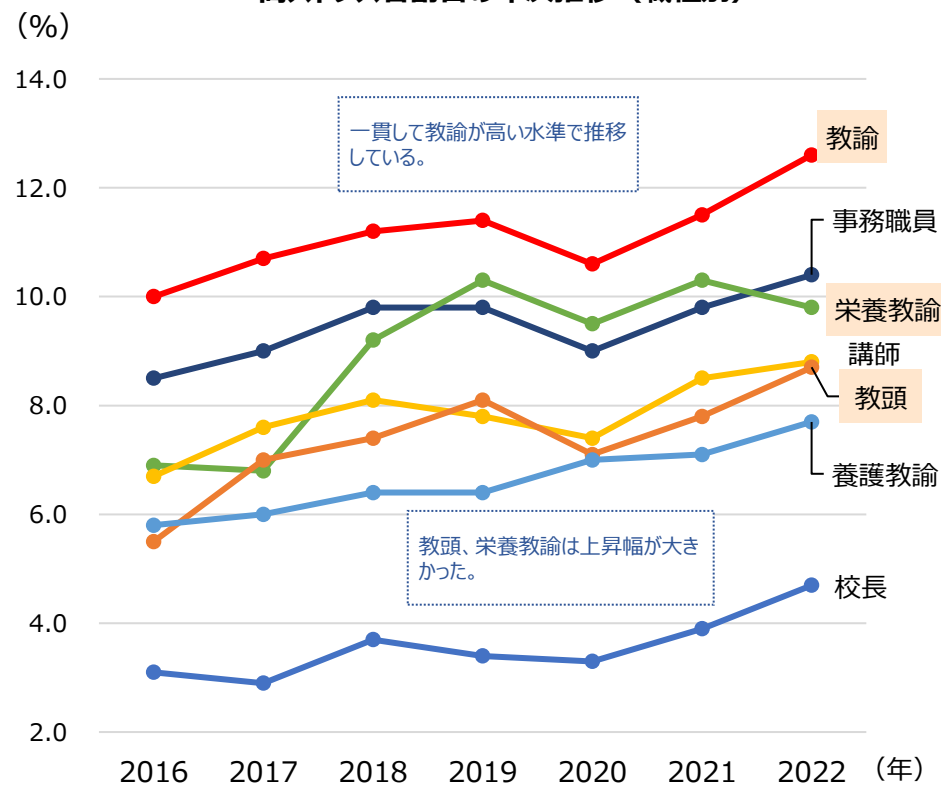
- 高ストレス者割合については、コロナ禍で社会・経済活動が大きく制限され、学校の臨時休校もあった2020年度にいったん低下したものの、全体的には上昇傾向にあった。
- 高ストレス者割合の増減は、文部科学省の公立学校教職員の人事行政状況調査における教育職員の精神疾患による病気休職者の割合の増減と類似の傾向が見られることから、2023年の教職員の病気休職者割合は2022年より上昇することが予想される。
- ストレスチェックにより、教職員自らのストレスに対するセルフケアを促すとともに、集団分析結果を活用し、職場環境改善に向けて取り組むことにより、教職員の病気休職等を未然に防止していく必要がある。

# 分析結果①- 1 高ストレス者割合の状況（学校種別・職種別）

## 高ストレス者割合の年次推移（学校種別）



## 高ストレス者割合の年次推移（職種別）



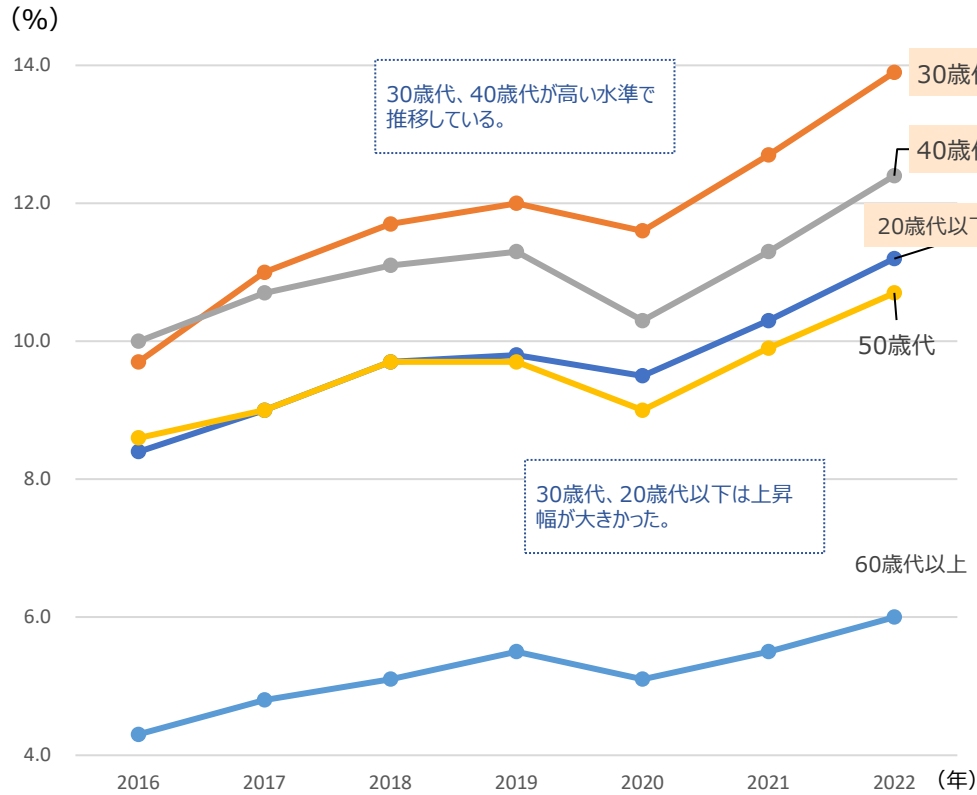
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
幼稚園・こども園	-	-	-	-	-	-	-
小学校	7.2	8.0	8.7	8.8	8.3	9.1	10.0
中学校	10.5	11.1	11.5	11.6	10.6	11.7	13.2
義務教育学校	-	-	-	-	-	-	-
中等教育学校	-	-	-	-	-	-	-
高等学校	9.8	11.0	11.6	11.6	11.2	12.0	12.7
特別支援学校	9.1	9.7	10.2	10.7	10.0	10.9	11.2

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
校長	3.1	2.9	3.7	3.4	3.3	3.9	4.7
教頭	5.5	7.0	7.4	8.1	7.1	7.8	8.7
教諭	10.0	10.7	11.2	11.4	10.6	11.5	12.6
講師	6.7	7.6	8.1	7.8	7.4	8.5	8.8
養護教諭	5.8	6.0	6.4	6.4	7.0	7.1	7.7
栄養教諭	6.9	6.8	9.2	10.3	9.5	10.3	9.8
事務職員	8.5	9.0	9.8	9.8	9.0	9.8	10.4

※幼稚園・こども園、義務教育学校、中等教育学校は、回答者数が少ないため、表示していない。

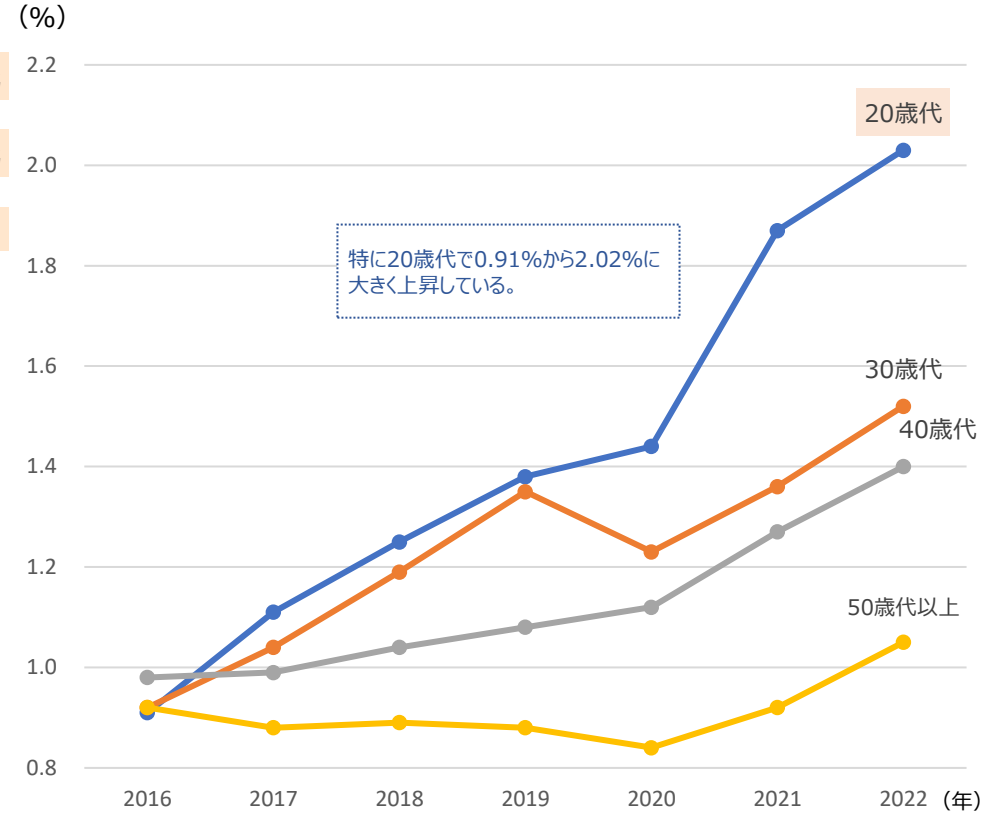
# 分析結果①-1 高ストレス者割合の状況（年代別）

## 高ストレス者割合の年次推移（年代別）



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
20歳代以下	8.4	9.0	9.7	9.8	9.5	10.3	11.2
30歳代	9.7	11.0	11.7	12.0	11.6	12.7	13.9
40歳代	10.0	10.7	11.1	11.3	10.3	11.3	12.4
50歳代	8.6	9.0	9.7	9.7	9.0	9.9	10.7
60歳代以上	4.3	4.8	5.1	5.5	5.1	5.5	6.0

## 【参考】精神疾患による病気休職者および1か月以上の病気休暇取得者の年代別状況



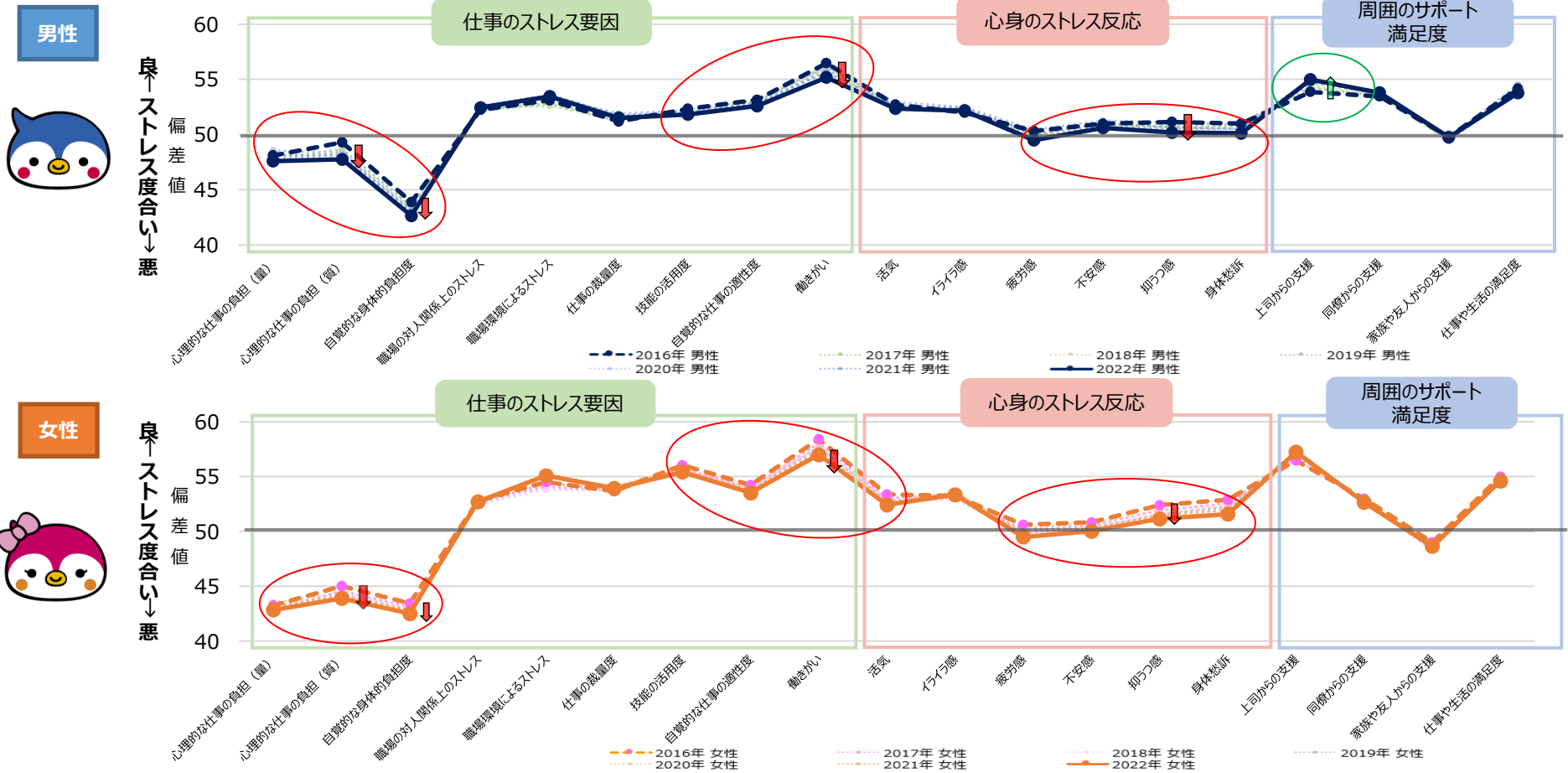
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
20歳代	0.91	1.11	1.25	1.38	1.44	1.87	2.03
30歳代	0.92	1.04	1.19	1.35	1.23	1.36	1.52
40歳代	0.98	0.99	1.04	1.08	1.12	1.27	1.40
50歳代以上	0.92	0.88	0.89	0.88	0.84	0.92	1.05

※文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より引用。

# 分析結果①-2 高ストレス者判定に用いられる尺度の詳細分析（経年推移・全体）

高ストレス者判定に用いられる尺度について、全国平均値との差異を偏差値化し、3領域（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・満足度をいう。以下同じ。）における特徴や傾向を分析した。

偏差値は、すべての項目で値が高いほど良い（ストレス度が低い）、値が低いほど悪い（ストレス度が高い）となる。



## 【働きがい、上司/同僚からの支援、仕事や生活の満足度はとても良好】

- 男女ともに、心理的な仕事の負担（量/質）、自覚的な身体的負担度は悪い傾向にあるが、働きがい、上司/同僚からの支援、仕事や生活の満足度は非常に良い傾向にあった。この7年間、3領域に見られる特徴に大きな変化は見られなかった。
- 2016年と2022年を比較すると、心理的な仕事の負担（量/質）、自覚的な身体的負担度、働きがい、抑うつ感等が悪化していた。一方で、上司/同僚からの支援は男性において良好となっていた。

## 分析結果②-1 ストレス要因の特徴

2016年度から2022年度まで、ストレスチェックオプションを利用してストレスチェックを受検した者のアンケートの回答のうち、「現在のストレス要因があれば選択してください」（選択肢から1人2個まで選択可能）の回答を集計し、ストレス要因を分析した。

下表以降は、各年度の回答について、学校種別や年代別に、対象となる集団全体と高ストレス者について集計し、回答が多かった順に（選択割合が高かった順）に上位5位までを示している（特になし、その他（自由記載）を除く）。

### 【選択肢】

- ①特になし ②学習指導 ③部活指導 ④研究授業 ⑤校務分掌 ⑥事務的な業務量 ⑦対処困難な児童・生徒への対応 ⑧それ以外の生徒指導 ⑨保護者対応  
⑩人間関係（同僚） ⑪人間関係（上司） ⑫異動による不慣れな職場環境 ⑬通勤時間の長さ ⑭家族やプライベートの問題 ⑮その他（自由記載）

### 具体的なストレス要因上位5位（全体）

	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	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	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	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処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）	対処困難な児童生徒への対応	人間関係（同僚）	対処困難な児童生徒への対応	対処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	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	人間関係（同僚）	対処困難な児童生徒への対応	人間関係（同僚）	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	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	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

### 【具体的なストレス要因は、事務的な業務量、対処困難な児童生徒への対応が上位】

- 集団全体、高ストレス者ともに、事務的な業務量をストレス要因として挙げる者の割合が最も高かった。
- 近年上昇傾向にあるのは、対処困難な児童生徒への対応、保護者対応、校務分掌となっていた。
- 全体として対処困難な児童生徒への対応が上昇傾向にあるのは、近年若手教諭が増えており、その20歳代の若手教諭が本要因を挙げている割合が増えていることの影響が推察された。
- 高ストレス者においても、事務的な業務量、対処困難な児童生徒への対応、校務分掌、保護者対応が上位であることに変わりはないが、その割合は全体よりも高かった。それに加え、人間関係（同僚・上司）を挙げる者の割合が全体と比較して大幅に高かった。

## 分析結果②-2 高ストレス者のストレス要因の比較（2016年・2022年比較）

高ストレス者のストレス要因について、次の2つの校種及び2つの年代における2016年と2022年の順位及びその選択割合を比較した。

### <小学校・教諭>

		要因	選択割合
2016年	1位	対処困難な児童生徒への対応	33.4
	2位	事務的な業務量	22.9
	3位	保護者対応	19.7
	4位	人間関係（同僚）	19.6
	5位	校務分掌	18.0

		要因	選択割合
2022年	1位	対処困難な児童生徒への対応	36.5
	2位	事務的な業務量	24.2
	3位	保護者対応	21.4
	4位	校務分掌	19.7
	5位	人間関係（同僚）	17.2

### <中学校・教諭>

		要因	選択割合
2016年	1位	対処困難な児童生徒への対応	24.9
	2位	部活指導	23.4
	2位	事務的な業務量	23.4
	4位	人間関係（同僚）	19.9
	5位	校務分掌	19.4

		要因	選択割合
2022年	1位	事務的な業務量	25.2
	2位	対処困難な児童生徒への対応	22.3
	2位	校務分掌	22.3
	4位	部活指導	21.7
	5位	人間関係（同僚）	20.0

○小学校・教諭においては、「対処困難な児童生徒への対応」・「事務的な業務量」が上位である状況に変化はないものの、選択割合はそれぞれ上昇した。

また、「校務分掌」が5位→4位となった。

○中学校・教諭においては、「事務的な業務量」・「校務分掌」の順位が上がったが、2位の「校務分掌」は1位の「事務的な業務量」より選択割合の上昇幅が高かった。

一方、「部活指導」は2位→4位となり選択割合も低下した。

○2つの校種に共通して、「人間関係（同僚）」は順位が下がった。（小学校・教諭においては選択割合も低下した。）

### <全学校種・教諭・20歳代>

		要因	選択割合
2016年	1位	対処困難な児童生徒への対応	28.9
	2位	事務的な業務量	20.8
	3位	人間関係（同僚）	18.9
	4位	部活指導	18.1
	5位	人間関係（上司）	16.4

※ 保護者対応：14.3(7位)

		要因	選択割合
2022年	1位	対処困難な児童生徒への対応	32.8
	2位	事務的な業務量	24.4
	3位	保護者対応	17.4
	4位	校務分掌	16.5
	5位	学習指導	14.6

※ 部活指導：13.8(7位)  
人間関係（同僚）：13.3(8位)

### <全学校種・教諭・30歳代>

		要因	選択割合
2016年	1位	事務的な業務量	26.0
	2位	対処困難な児童生徒への対応	23.6
	3位	人間関係（同僚）	21.6
	4位	校務分掌	19.6
	5位	部活指導	15.6

※ 保護者対応：14.8(6位)

		要因	選択割合
2022年	1位	事務的な業務量	26.9
	2位	対処困難な児童生徒への対応	25.9
	3位	校務分掌	23.0
	4位	人間関係（同僚）	19.2
	5位	保護者対応	17.6

※ 部活指導：11.9(7位)

○全学校種・教諭・20歳代においては、2016年時点では上位5位に入っていなかった「保護者対応」・「校務分掌」・「学習指導」が全て選択割合が上昇し、上位5位以内に入った。

○全学校種・教諭・30歳代においても、「保護者対応」については2016年時点では上位5位に入っていなかったが、2022年時点では上位5位以内に入った。

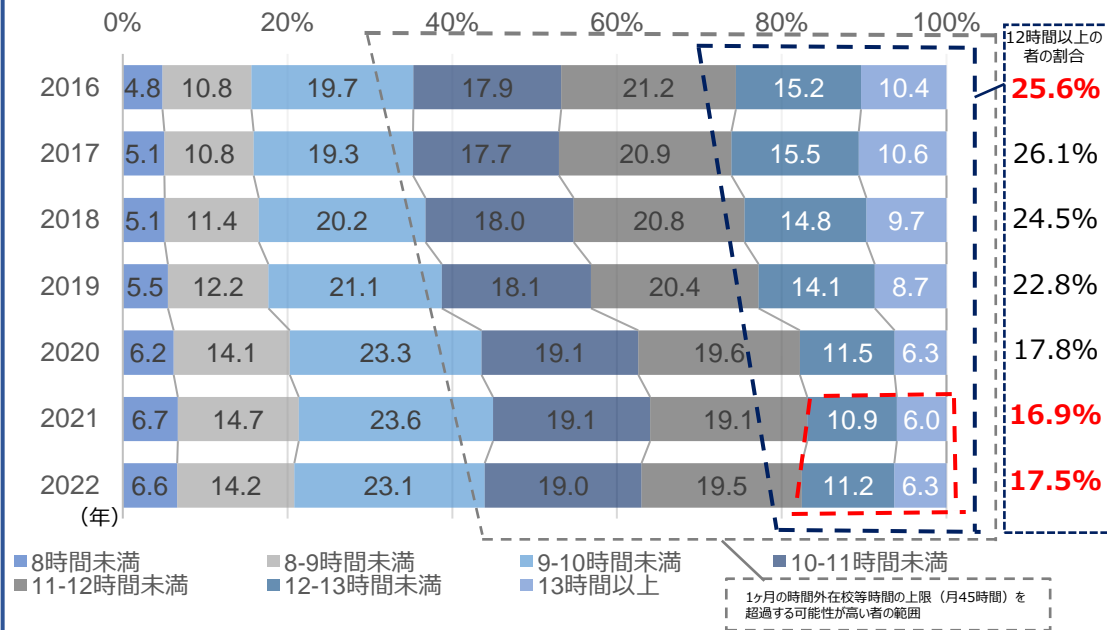
○2つの年代に共通して、「対処困難な児童生徒への対応」、「事務的な業務量」の順位は変わらなかったが、選択割合はそれぞれ上昇した。

一方、「人間関係（同僚）」及び「部活指導」においては、順位が下がり、選択割合も低下した。

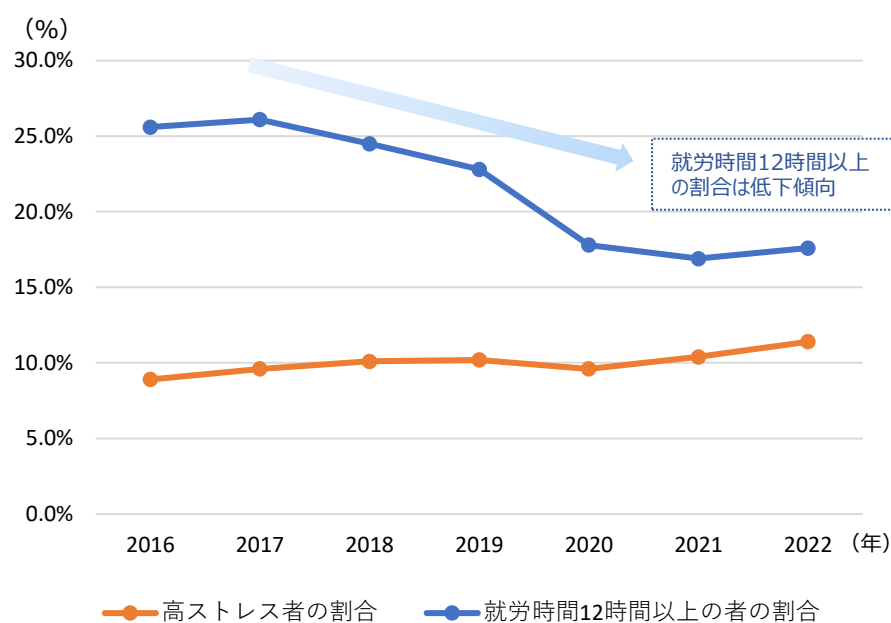
# 分析結果③ 就労時間の状況（年次推移）

2016年度から2022年度まで、ストレスチェックオプションを利用してストレスチェックを受検した者のアンケートの回答のうち、「就労時間（1ヶ月の平均入校時間～平均退校時間）」（選択肢から単一回答式）の回答を集計した結果から就労時間（いわゆる在校時間）の状況、特に長時間労働（就労時間12時間以上）の状況を分析した。

### 就労時間の年次推移（全体）



### 高ストレス者の割合と就労時間12時間以上の者の割合（全体）



＜参考＞ 教諭の1日当たりの在校等時間・持ち帰り時間  
調査時期：各年度における10月・11月のうち連続する7日間

時間:分

	平日						土日					
	在校等時間		持ち帰り時間		在校等時間及び持ち帰り時間の計		在校等時間		持ち帰り時間		在校等時間及び持ち帰り時間の計	
	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度
小学校	11:15	10:45	0:29	0:37	11:45	11:23	1:07	0:36	1:08	0:36	2:15	1:12
中学校	11:32	11:01	0:20	0:32	11:52	11:33	3:22	2:18	1:10	0:49	4:33	3:07

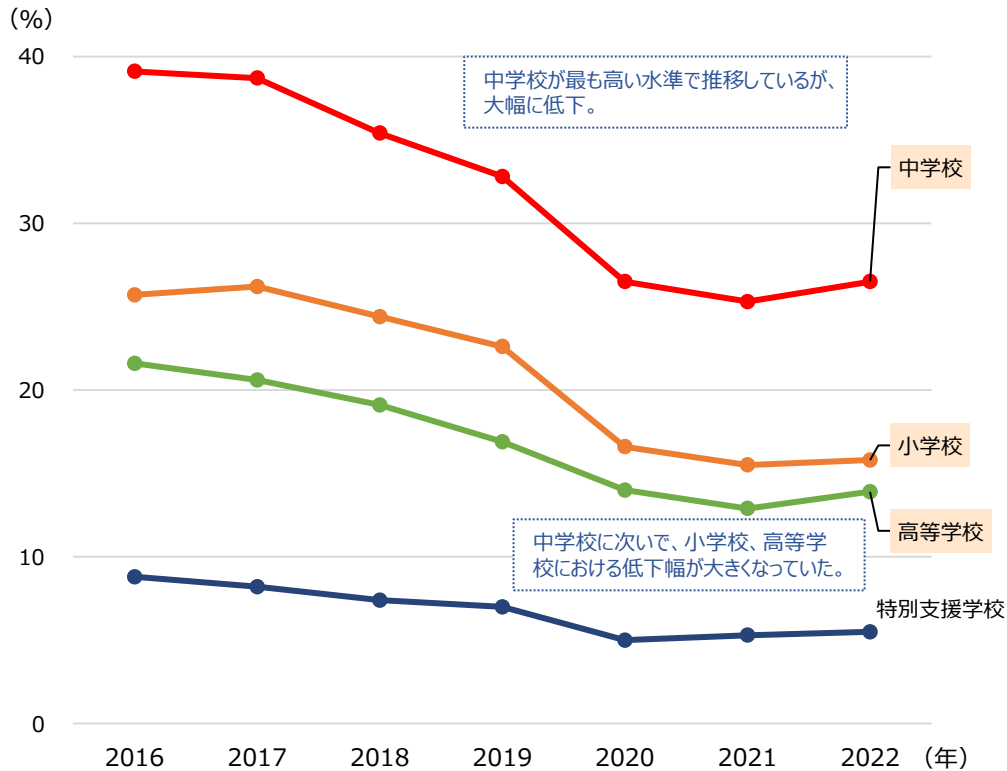
※「文部科学省 教員勤務実態調査（令和4年度）集計【確定値】」より引用。

### 【長時間労働は近年改善傾向】

- 就労時間は減少傾向にあり、1日の就労時間が12時間以上の者の割合も低下傾向にあるが、2021年から2022年にかけては上昇した。
- 就労時間は年々減少しているが、高ストレス者の割合は低下していない。

# 分析結果③ 就労時間の状況（学校種別・職種別）

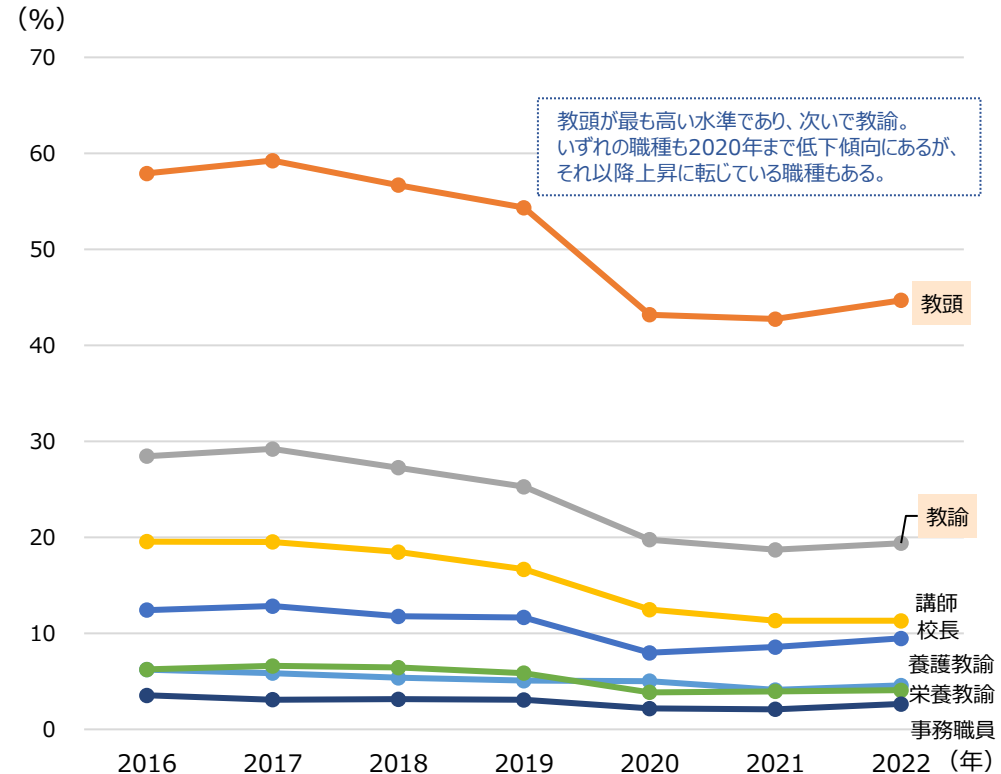
## 就労時間12時間以上の者の割合（学校種別）



※幼稚園・こども園、義務教育学校、中等教育学校は、回答者数が少ないため、表示していない。

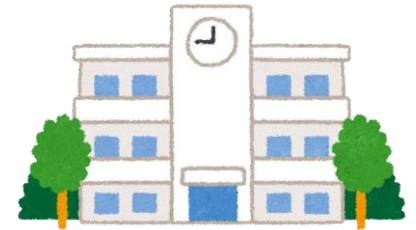
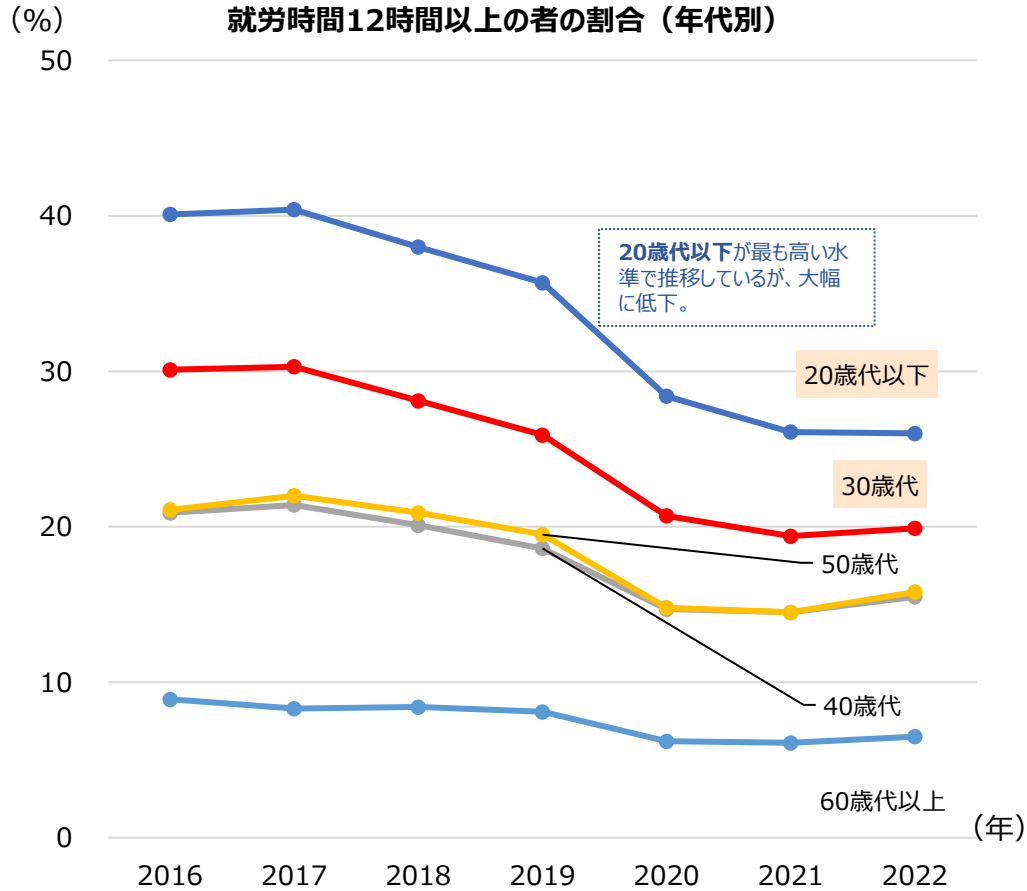
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
幼稚園・こども園	-	-	-	-	-	-	-
小学校	25.7	26.2	24.4	22.6	16.6	15.5	15.8
中学校	39.1	38.7	35.4	32.8	26.5	25.3	26.5
義務教育学校	-	-	-	-	-	-	-
中等教育学校	-	-	-	-	-	-	-
高等学校	21.6	20.6	19.1	16.9	14.0	12.9	13.9
特別支援学校	8.8	8.2	7.4	7.0	5.0	5.3	5.5

## 就労時間12時間以上の者の割合（職種別）



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
校長	12.4	12.8	11.8	11.7	8.0	8.6	9.5
教頭	57.9	59.2	56.7	54.3	43.2	42.7	44.7
教諭	28.5	29.2	27.3	25.3	19.8	18.7	19.4
講師	19.6	19.5	18.5	16.7	12.5	11.3	11.3
養護教諭	6.2	5.9	5.4	5.1	5.0	4.1	4.6
栄養教諭	6.3	6.6	6.5	5.9	3.9	4.0	4.1
事務職員	3.6	3.1	3.2	3.1	2.2	2.1	2.7

# 分析結果③ 就労時間の状況（年代別）

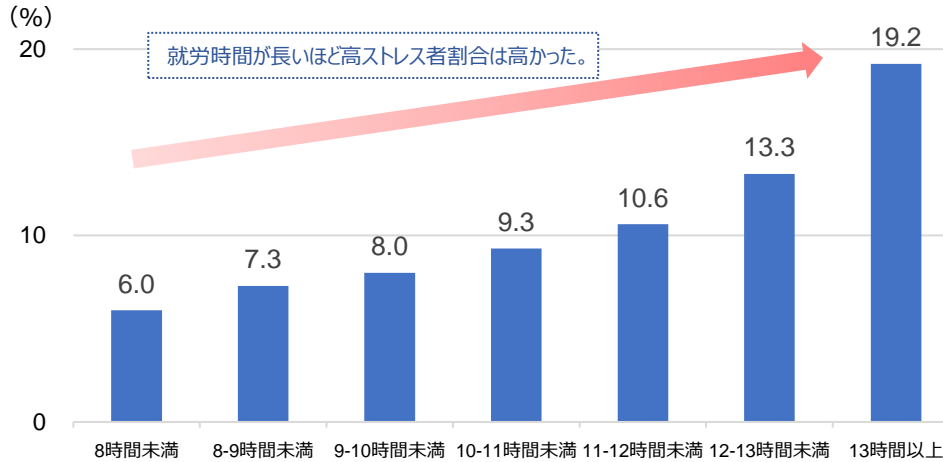


	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
20歳代以下	40.1	40.4	38.0	35.7	28.4	26.1	26.0
30歳代	30.1	30.3	28.1	25.9	20.7	19.4	19.9
40歳代	20.9	21.4	20.1	18.6	14.7	14.5	15.5
50歳代	21.1	22.0	20.9	19.5	14.8	14.5	15.8
60歳代以上	8.9	8.3	8.4	8.1	6.2	6.1	6.5

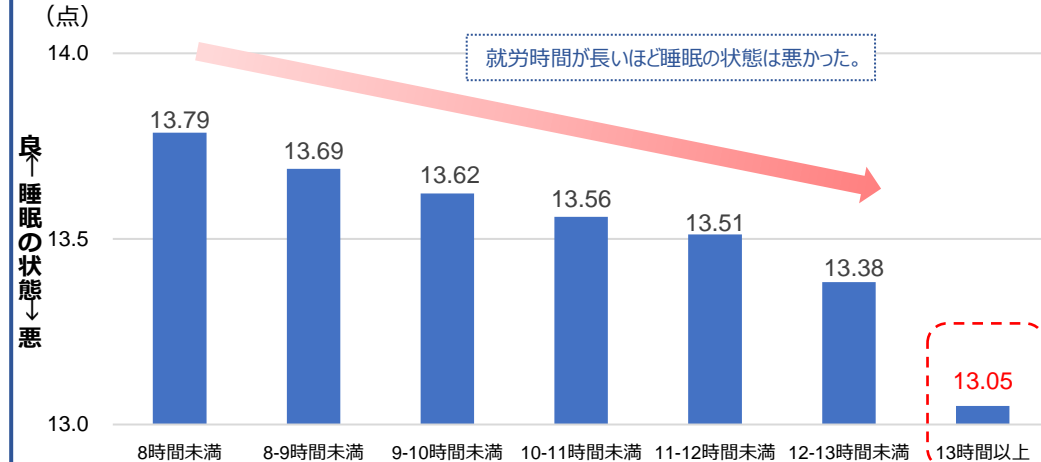
# 分析結果④ 就労時間とストレスとの関係

就労時間と高ストレス者割合、睡眠の状態、仕事のストレス要因における各種尺度との関係を分析した。

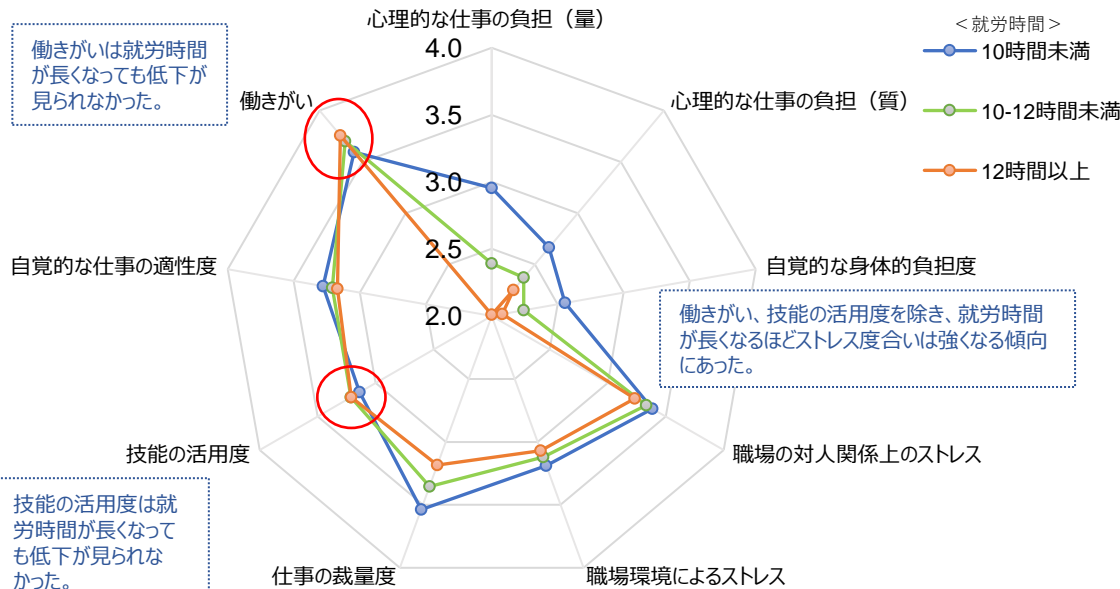
### 就労時間数別に見た高ストレス者割合（全体、7年間計）



### 就労時間数別に見た睡眠の状態（全体、7年間計）



### 就労時間別に見た仕事のストレス要因との関係（全体、7年間計）

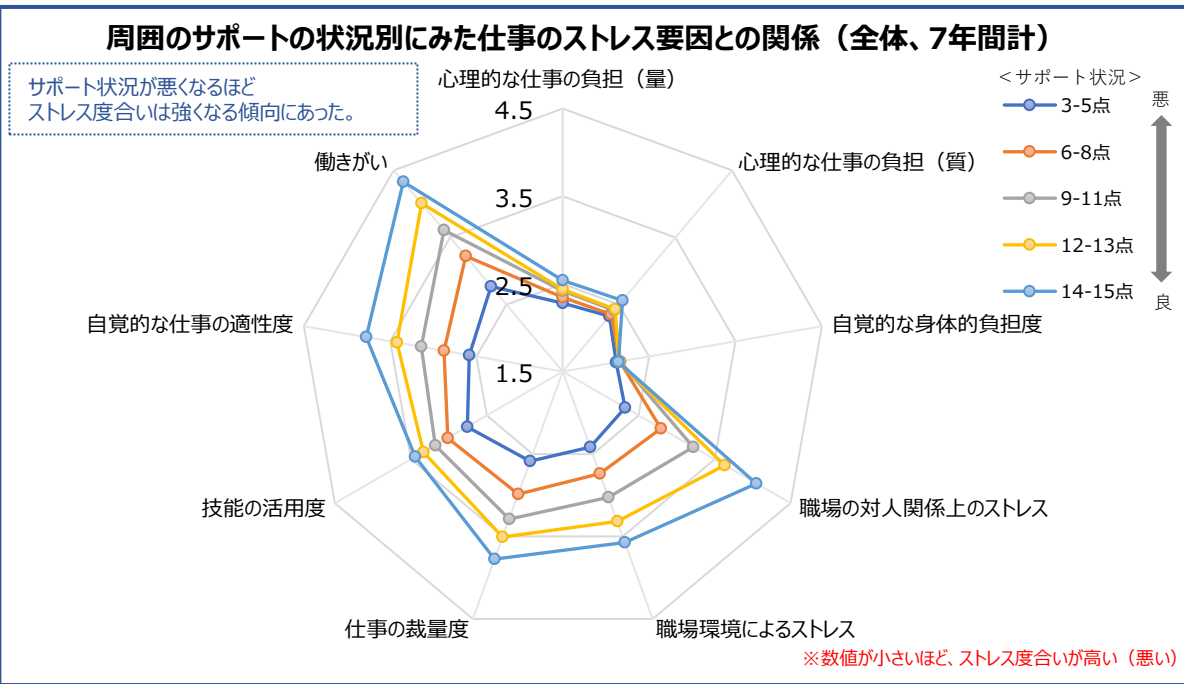
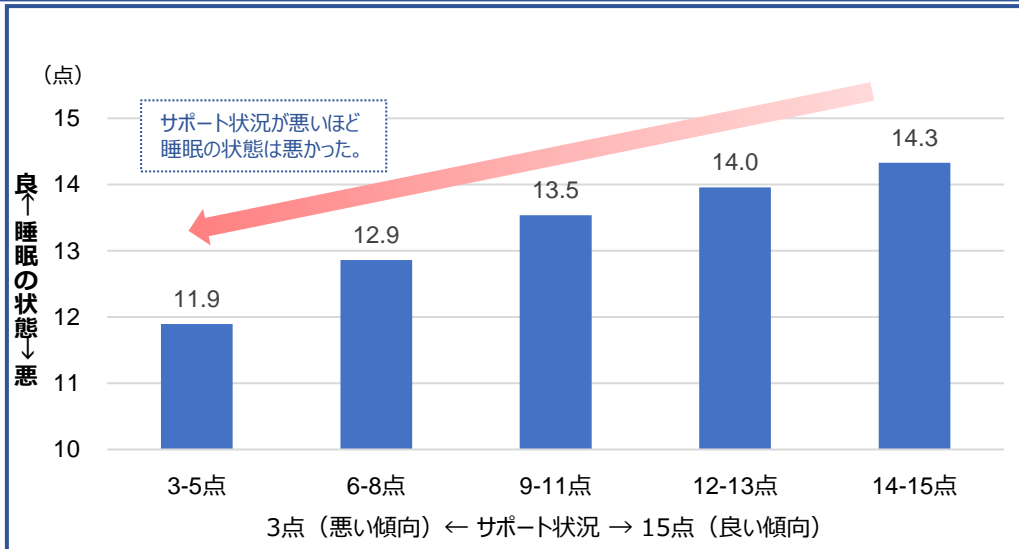
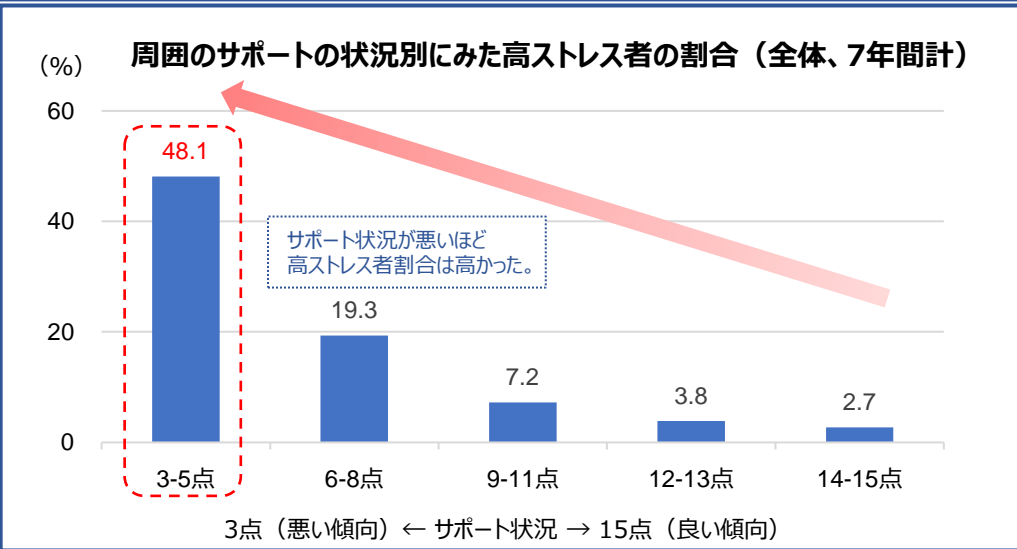


### 【長時間労働が与える心身への影響】

- 就労時間とストレスとの関係を見ると、類似の傾向があり、就労時間が長いほど、高ストレス者割合も高かった。
- 特に12時間以上の就労時間（月60時間以上の残業の可能性）になると、高ストレス者割合は急激に上昇し、睡眠の状態への顕著な影響も見られた。
- 就労時間が長い人は、短い人より、心理的な仕事の負担（量・質）、自覚的な身体的負担度においてストレスを強く感じている傾向がみられた。一方で、就労時間が長くなるほど、働きがいのストレス度合いは低くなる（働きがいが高まる）傾向となっていた。

# 分析結果⑤ 周囲のサポート状況とストレスとの関係

高ストレス判定に用いる「周囲のサポートの状況」（点数が高いほど良い傾向、点数が低いほど悪い傾向となる）と高ストレス者割合、睡眠の状態、仕事のストレス要因における各種尺度との関係を分析した。



### 【ストレスの軽減に寄与する周囲のサポート】

- 周囲のサポートの状況が不良であるほど、高ストレス者割合は高くなる傾向にあり、上司や同僚のサポートが非常に悪いと感じている者の約5割が高ストレス者となっていた。
- 周囲のサポートが悪いと感じている者ほど、睡眠の状態は悪くなる傾向にあった。
- 周囲のサポートの状況が良好なほど、仕事のストレス要因（職場の対人関係上のストレス、職場環境によるストレス、仕事の裁量度、自覚的な仕事の適正度、働きがい）におけるストレス度合いは低くなる傾向にあった。

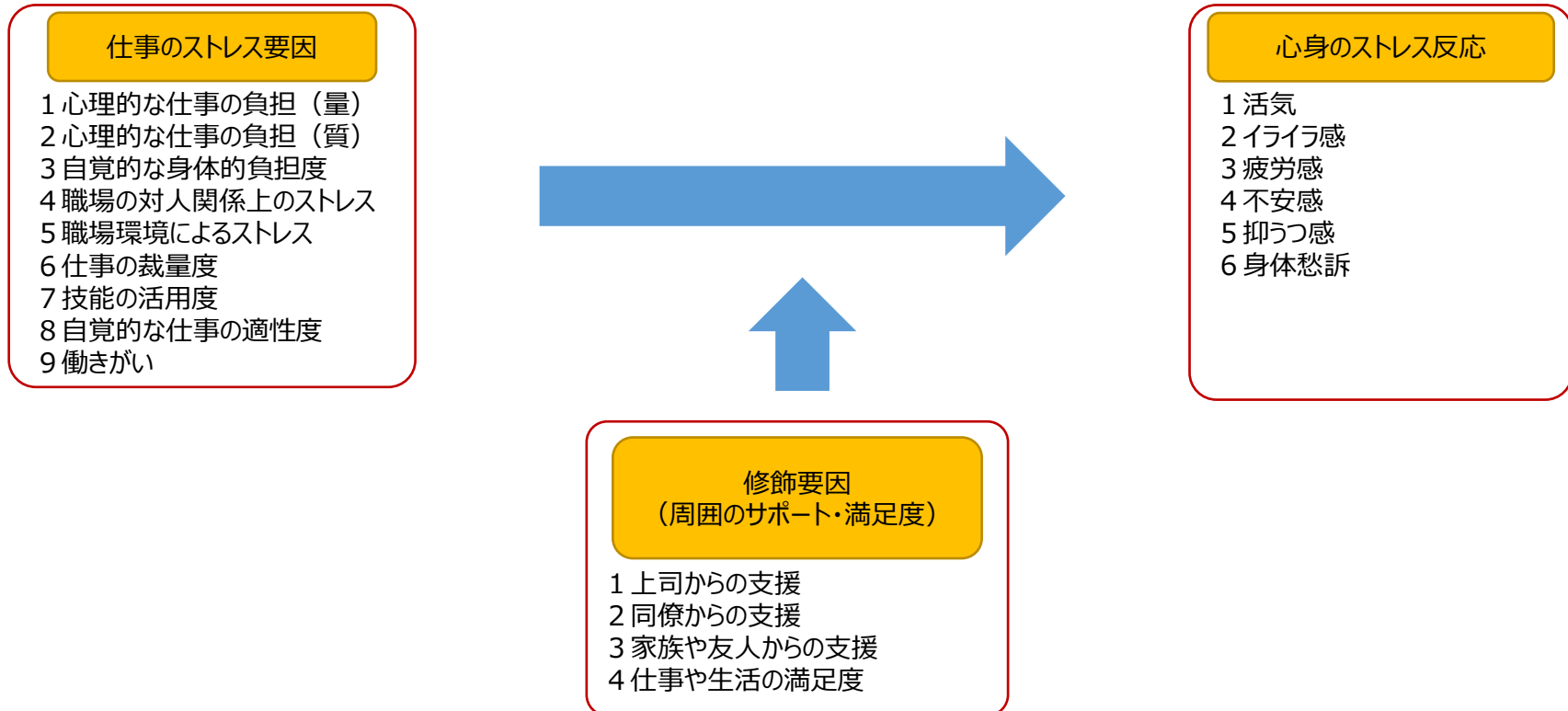
# 分析項目と分析方法

分析にあたっては、厚生労働省が示す職業性ストレス簡易調査票質問項目（57項目）及びアンケート（11項目）の回答について点数を算出し、回答者の属性情報や各質問項目の回答結果と関係性をみながら、ストレスの要因等を探った。

## ●職業性ストレス簡易調査票の構成について

職業性ストレス簡易調査票は57項目からなり、「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」「修飾要因（周囲のサポート・満足度）」の3つの領域から構成されている。仕事のストレス要因により心身のストレス反応が起こるとされており、また、心身のストレス反応は仕事のストレス要因だけではなく、修飾要因（周囲のサポート・満足度）により修飾される（周囲のサポート・満足度の有無がストレス反応の軽減に影響する）と言われている。

仕事のストレス要因は9つの尺度、心身のストレス反応は6つの尺度、修飾要因は4つの尺度に分類される。最も重要視すべきは心身のストレス反応の6尺度（活気／イライラ感／疲労感／不安感／抑うつ感／身体愁訴）であり、過去の研究結果から症状の進行順、症状の発生順ともに「抑うつ感」が最もストレスレベルが高い状態で生じてくると言われていることから、「抑うつ感」に最も着目する必要がある。



出典：2023年度【組合全体】ストレスチェック集団分析報告書【第3冊】解説編 公立学校共済組合，2023年，p4-7、17)

# 分析項目と分析方法

## ● 職業性ストレス簡易調査票 各尺度と質問項目との関係及び点数の算出方法

領域 (3領域)	尺度 (19尺度)			職業性ストレス簡易調査票 質問項目 (57項目)	評価点の算出方法	点数 (評価点) の範囲		
	尺度	尺度の説明	関係質問項目 (No.)			良い傾向 (低ストレス)	悪い傾向 (高ストレス)	
仕事の ストレス 要因				<b>A あなたの仕事についていかがですか。</b>	左記、(1)～(9)の9尺度の評価点の合計	43	9	
	(1) 心理的な仕事の負担(量)	仕事の量が多いことや時間内に仕事を処理しきれないことによる業務負担のこと	1～3	1. 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ 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ぬ 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でむずかしい仕事だ 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・やり方を決められることができる 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食い違いがある 13. 私の部署と他の部署はうまく合わない 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. 仕事の内容は自分にあっている 17. 働きがいのある仕事だ	左記、17項目の回答結果より、素点換算表を用いて、回答者ごとに評価点を算出	5	～ 1	
	(2) 心理的な仕事の負担(質)	仕事で求められる注意集中の程度、知識、技術の高さなど質的な業務負担のこと	4～6		各項目「3点」が「普通」を示している。	5	～ 1	
	(3) 自覚的な身体的負担度	仕事でからだを動かす必要があるなど身体的な業務負担のこと	7			4	～ 1	
	(4) 職場の対人関係上のストレス	部署内での意見の相違、あるいは部署同士の対立など対人関係に関する負担のこと	12～14			5	～ 1	
	(5) 職場環境によるストレス	騒音、照明、温度、換気などの物理的な職場環境の問題による負担のこと	15			5	～ 1	
	(6) 仕事の裁量度	仕事の内容や予定や手順などを自分で決められる程度のこと。仕事の負担の高い状態とコントロール度の低い状況とが重なるとストレス度が高くなる	8～10		回答 選択肢 1: そうだ 2: まあそうだ 3: ややちがう 4: ちがう	5	～ 1	
	(7) 技能の活用度	持っている技術、知識、技能、資格などが仕事上活用されていること	11			4	～ 1	
	(8) 自覚的な仕事の適性度	仕事の内容が自分に向いている、合っていること	16			5	～ 1	
	(9) 働きがい	仕事の意義が認識でき、働きがいを感じていること	17			5	～ 1	
心身の ストレス 反応				<b>B 最近1ヶ月間のあなたの状態についていかがですか。</b>	左記、(1)～(6)の6尺度の評価点の合計	30	6	
	(1) 活気	活気、元気、いきいきなどポジティブな感情	1～3	1. 活気がわいてくる 2. 元気がいっぱいだ 3. 生き生きする 4. 怒りを感じる 5. 内心腹立たしい 6. イライラしている 7. ひどく疲れた 8. へとへとだ 9. だるい 10. 気がはりつめている 11. 不安だ 12. 落ち着かない 13. ゆううつだ 14. 何をしても面倒だ 15. 物事に集中できない	16. 気分が晴れない 17. 仕事に手につかない 18. 悲しいと感じる 19. めまいがする 20. 体のふしづしが痛む 21. 頭が重かったり頭痛がする 22. 首筋や肩がこる 23. 腰が痛い 24. 目が疲れる 25. 動悸や息切れがする 26. 胃腸の具合が悪い 27. 食欲がない 28. 便秘や下痢をする 29. よく眠れない	左記、29項目の回答結果より、素点換算表を用いて、回答者ごとに評価点を算出	5	～ 1
	(2) イライラ感	怒り、立腹、イライラなどの症状	4～6			各項目「3点」が「普通」を示している。	5	～ 1
	(3) 疲労感	疲れ、へとへと、だるさなどの疲労に関連した症状	7～9				5	～ 1
	(4) 不安感	気がはりつめている、不安、落ち着かないなどの不安に関する症状	10～12				5	～ 1
	(5) 抑うつ感	憂うつ感、おっくさ、集中力の低下など、気分と気力の低下に関する症状	13～18		回答 選択肢 1: ほとんどなかった 2: ととききあった 3: しばしばあった 4: ほとんどいつもあった	5	～ 1	
	(6) 身体愁訴	身体的な症状の合計	19～29				5	～ 1
修飾 要因				<b>C あなたの周りの方々についていかがですか。</b>	左記、9項目の回答結果より、素点換算表を用いて、「上司からの支援」、「同僚からの支援」、「家族・友人からの支援」を回答者ごとに評価点を算出し、さらにその合計点を算出	15	～ 3	
	(1) 上司からの支援	上司が話しかけやすく、頼りになり、相談ののってくれるなど上司が部下に行う支援のこと	1,4,7	次の人たちは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				
	(2) 同僚からの支援	同僚が話をしやすく、頼りになり、相談ののってくれるなど同僚同士の支援	2,5,8	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聞いてくれますか？ 7. 上司 8. 職場の同僚 9. 配偶者、家族、友人等		各項目「3点」が「普通」を示している。		
	(3) 家族や友人からの支援	配偶者、家族、友人等から受けられる支援	3,6,9		回答 選択肢 1: 非常に 2: かなり 3: 多少 4: 全くない			
満足度	(4) 仕事や生活の満足度	仕事や家庭生活に関する全般的な満足度	1,2	<b>D 満足度について</b> 1. 仕事に満足だ 2. 家族生活に満足だ	回答 選択肢 1: 満足 2: まあ満足 3: やや不満足 4: 不満足			

# 分析項目と分析方法

## ● アンケート11項目

ストレスチェックオプションにおけるアンケート項目は2種類あり、勤務先（学校／学校以外）別によりいずれかが表示されることとなっている。  
本分析の対象学校種のアンケート項目はつぎのとおりである。

勤務先	学校（大学・短大・高等専門学校以外）の場合	点数の算出方法	点数の範囲	
			良い傾向	悪い傾向
現在の状況を選択してください。 ※該当するものが無い場合、最も近いものを選択してください。				
1 職種	①管理職（校長） ②管理職（教頭） ③教諭 ④講師 ⑤養護教諭 ⑥栄養教諭 ⑦事務職員 ⑧実習助手 ⑨寄宿舎指導員 ⑩その他			
2 担任の有無	①有 ②無			
最近1ヶ月の状況を選択してください。				
3 就労時間（1ヶ月の平均入校時間～平均退校時間）	①8時間未満 ②8～9時間未満 ③9～10時間未満 ④10～11時間未満 ⑤11～12時間未満 ⑥12～13時間未満 ⑦13時間以上			
4 寝つきはどうでしたか ※過去1ヶ月間に、週3回以上経験したものを選択してください。	①いつも寝つきは良い ②いつもよりすこし時間がかかった ③かなり時間がかかった ④非常に時間がかかった	良い状態＝4点、やや良い状態＝3点、 やや悪い状態＝2点、悪い状態＝1点 として合計点を算出	16	～ 4
5 夜間、睡眠途中で目が覚めましたか ※過去1ヶ月間に、週3回以上経験したものを選択してください。	①問題になるほどではなかった ②少し困ることがあった ③かなり困っている ④深刻な状態			
6 全体的な睡眠の質はどうでしたか ※過去1ヶ月間に、週3回以上経験したものを選択してください。	①満足している ②少し不満 ③かなり不満 ④非常に不満			
7 日中の眠気はどうでしたか ※過去1ヶ月間に、週3回以上経験したものを選択してください。	①まったくない ②少しある ③かなりある ④激しい			
8 仕事していると活力がみなぎるように感じる	①そうだ ②まあそうだ ③ややちがう ④ちがう	そうだ＝4点、まあそうだ＝3点、ややちがう＝2点、 ちがう＝1点として合計点を算出	4	～ 1
9 自分の仕事に誇りを感じる	①そうだ ②まあそうだ ③ややちがう ④ちがう	そうだ＝4点、まあそうだ＝3点、ややちがう＝2点、 ちがう＝1点として合計点を算出	4	～ 1
10 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている	①そうだ ②まあそうだ ③ややちがう ④ちがう			
現在のストレス要因があれば選択してください（2つまで回答可）				
	①特になし ②学習指導 ③部活指導 ④研究授業 ⑤校務分掌 ⑥事務的な業務量 ⑦対処困難な児童・生徒への対応 ⑧それ以外の生徒指導 ⑨保護者対応 ⑩人間関係（同僚） ⑪人間関係（上司） ⑫異動による不慣れな職場環境 ⑬通勤時間の長さ ⑭家族やプライベートの問題 ⑮その他（自由記載）			

睡眠の状態に関する質問項目

ワーク・エンゲイジメント（個人のいきいき）に関する質問項目

具体的なストレス要因に関する質問項目

# 分析項目と分析方法

## ● アンケートの睡眠の状態に関する質問項目について

アンケート項目の質問4～質問7は睡眠の状態に関する質問項目であり、不眠症に関する世界共通の判定尺度である『アテネ不眠尺度（全8項目）』のうち4つの項目を記載している。本分析では睡眠の状態については、前述の表に記載のとおり点数を算出した。

一方、不眠症が疑われる者についてはアテネ不眠尺度の算出方法を参考に、悪い状態＝3点、やや悪い状態＝2点、やや良い状態＝1点、良い状態＝0点として合計点算出し、6点以上を不眠症の疑いありとして判定した。アテネ不眠尺度は8項目から不眠症の疑いを判定するため、今回の数値はあくまでも参考値である。

なお、アテネ不眠尺度のすべての質問項目及び判定方法は次のとおり。

<アテネ不眠尺度> ※過去1ヶ月間に、週3回以上経験した状態を選択する

質問項目	3点	2点	1点	0点
1 布団に入ってから眠るまでの時間は？（いつもと比べて）	非常に時間がかかった	かなり時間がかかった	少し時間がかかった	寝つきはよかった
2 夜間、眠っている途中で目が覚めることは？	深刻な状態	かなり困った	少し困ることがあった	問題になるほどではない
3 希望する起床時間より早く目覚め、それ以上眠れなかったことは？	非常に早かった	かなり早かった	少し早かった	そのようなことはなかった
4 総睡眠時間は？	まったく足りていない	かなり足りない	少し足りない	十分である
5 全体的な睡眠の質は？	非常に不満	かなり不満	少し不満	満足
6 日中の気分は？	非常にめいる	かなりめいった	少しめいった	いつも通り
7 日中の活動は？	非常に低下した	かなり低下した	少し低下した	いつも通り
8 日中の眠気は？	激しい	かなりある	少しある	全くない

※網掛けされている項目がアンケートで使用している質問項目である（アンケートでは文言を変えている。）

合計点	判定
6点以上	不眠症の疑いがある
5～4点	不眠症の疑いが少しある
3点以下	不眠症の疑いなし

## ● ワーク・エンゲイジメント（個人のいきいき）について

質問8、質問9は働く人たちのいきいき（ワーク・エンゲイジメント）に関する質問項目であり、仕事から活力を得て、仕事に誇りを感じ、いきいきと仕事をしている状態を示す。

# 分析項目と分析方法

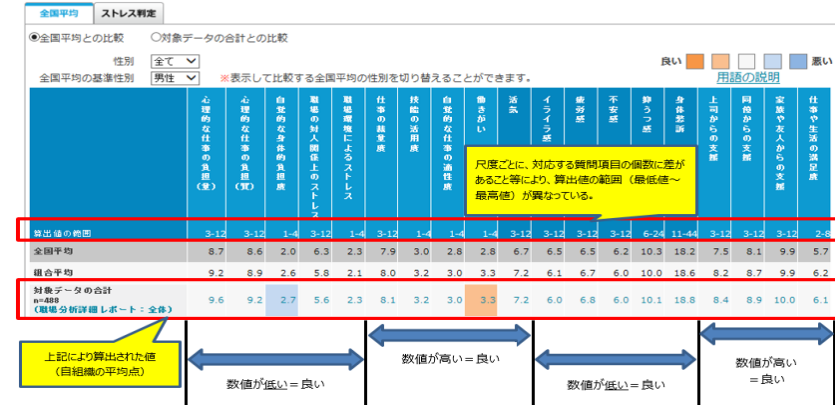
## ◇偏差値の算出方法

高ストレス者判定に用いられる尺度について、全国平均値との差異を偏差値化した際に用いた算出方法は以下のとおり。

①各回答者の職業性ストレス簡易調査票（57項目）の回答結果を、尺度ごとに計算し、得点を算出。

項目ごとに、全回答者の合計点を回答者数で除し、平均得点を算出。

（右はシステム上で『ストレスチェック結果分析』を選択した場合に表示される画面イメージ）



②素点換算表の標準値の基準となっている集団（種々業種、職種を含んだ男性15,933人・女性8,447人の集団。以下「標準集団」という。）の平均値（以下「全国平均」という。）を50とし、次のとおり偏差値を算出。

### 【偏差値の計算式】

全尺度、「偏差値が高い＝良い」と統一させるため、以下の2パターンに分けて計算。

<数値が高い方が良い尺度の場合>  $50 + (\text{自組織の得点} - \text{全国平均値}) \div \text{標準偏差} \times 10$

<数値が低い方が良い尺度の場合>  $50 - (\text{自組織の得点} - \text{全国平均値}) \div \text{標準偏差} \times 10$

※「全国平均値」および「標準偏差」は、それぞれ右の【全国平均値】の表に示すとおり。

### 【参考 全国平均値】

分析項目	心理的な仕事の負担(男)	心理的な仕事の負担(女)	自覚的な身体的負担	職場の対人関係上のストレス	職場環境によるストレス	仕事の負担	技能の活用度	自覚的な仕事の満足度	働きがい	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体状態	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	
	算出値の範囲	3-12	3-12	1-4	3-12	1-4	3-12	1-4	1-4	3-12	3-12	3-12	3-12	6-24	11-44	3-12	3-12	3-12	2-8	
男性 (n=15,933)	平均値	8.7	8.6	2.0	6.3	2.3	7.9	3.0	2.8	2.8	6.7	6.5	6.5	6.2	10.3	18.2	7.5	8.1	9.9	5.7
	標準偏差	2.1	1.8	0.9	1.8	1.0	1.9	0.8	0.8	0.8	2.2	2.2	2.4	2.1	3.6	5.2	2.1	1.9	2.0	1.3
女性 (n=8,447)	平均値	7.9	8.0	2.0	6.3	2.5	7.2	2.7	2.7	2.6	6.4	7.0	7.1	6.2	10.9	20.8	6.6	8.2	10.3	5.5
	標準偏差	2.2	2.0	1.0	1.9	1.0	2.1	0.9	0.8	0.9	2.3	2.4	2.5	2.3	3.9	5.7	2.1	2.0	1.8	1.3



# 分析項目と分析方法

## C あなたの周りの方々についてうかがえます。最もあてはまるものを選択してください。

	非常に	かなり	多少	全くない
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司	1	2	3	④
2. 職場の同僚	1	2	③	4
3. 配偶者、家族、友人等	1	②	3	4
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	1	2	3	④
5. 職場の同僚	1	2	③	4
6. 配偶者、家族、友人等	1	②	3	4
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聞いてくれますか？				
7. 上司	1	2	3	④
8. 職場の同僚	1	2	③	4
9. 配偶者、家族、友人等	1	2	③	4

## D 満足度について

	満足	まあ満足	やや不満足	不満足
1. 仕事に満足だ	1	②	3	4
2. 家族生活に満足だ	1	②	3	4

※丸囲み数字が選択された回答とする。

尺度	計算 (No.は質問項目番号)	得点	男性 (上段：得点の範囲・下段：評価点)					女性 (上段：得点の範囲・下段：評価点)					評価点				
			低い/少ない	やや低い/少ない	普通	やや高い/多い	高い/多い	低い/少ない	やや低い/少ない	普通	やや高い/多い	高い/多い	男性	女性			
【ストレス反応に影響を与える他の因子①】																	
上司からの支援	15-(No.1+No.4+No.7)	3	3-4 1点	5-6 2点	7-8 3点	9-10 4点	11-12 5点	3 1点	4-5 2点	6-7 3点	8-10 4点	11-12 5点		1		1	
同僚からの支援	15-(No.2+No.5+No.8)	6	3-5 1点	6-7 2点	8-9 3点	10-11 4点	12 5点	3-5 1点	6-7 2点	8-9 3点	10-11 4点	12 5点		2		2	
家族や友人からの支援	15-(No.3+No.6+No.9)	8	3-6 1点	7-8 2点	9 3点	10-11 4点	12 5点	3-6 1点	7-8 2点	9 3点	10-11 4点	12 5点		2		2	
「周囲のサポート」計													5	5			

尺度	計算 (No.は質問項目番号)	得点	男性 (上段：得点の範囲・下段：評価点)					女性 (上段：得点の範囲・下段：評価点)					評価点				
			低い/少ない	やや低い/少ない	普通	やや高い/多い	高い/多い	低い/少ない	やや低い/少ない	普通	やや高い/多い	高い/多い	男性	女性			
【ストレス反応に影響を与える他の因子②】																	
仕事や家庭生活の満足度	10-(No.1+No.2)	6	2-3 1点	4 2点	5-6 3点	7 4点	8 5点	2-3 1点	4 2点	5-6 3点	7 4点	8 5点		3		3	

※各尺度において、網掛けがある方が悪い値となっています。  
 ※満足度に関する2項目は高ストレス者判定には使用しません。  
 ※素点換算表における標準値は、約2.5万人（男性 15,933人、女性 8,447人）の種々の業種、職種別の労働者のデータベースが基準となっており作成されています。

## 高ストレス者判定基準

高ストレス者：素点換算表による5段階評価に換算した結果、次のア又はイのいずれかに該当する者

ア：「心身のストレス反応」（29項目）の6尺度（活気、イライラ感、不安感、抑うつ感、疲労感、身体愁訴）の合計点が12点以下の者

イ：次の（a）と（b）をいずれも満たす者

- （a）「仕事のストレス要因」（17項目）の9尺度（仕事の量、仕事の質、身体的負担度等）及び「周囲のサポート」（9項目）の3尺度（上司のサポート、同僚からのサポート等）の計12尺度の合計点が26点以下
- （b）「心身のストレス反応」の6尺度の合計点が17点以下

## 高ストレス者の判定（上記回答例の場合）

### （1）上記アに該当するか？

- ① 男性の場合：「心身のストレス反応」の合計点が13点のため、非該当
- ② 女性の場合：「心身のストレス反応」の合計点が15点のため、非該当

### （2）上記イに該当するか？

- ① 男性の場合
  - ・「仕事のストレス要因」の合計点が21点、「周囲のサポート」の合計点が5点で、計26点で（a）を満たす。
  - ・「心身のストレス反応」の合計点が13点で（b）を満たす。
  - （a）と（b）をいずれも満たすため、高ストレス者に該当
- ② 女性の場合
  - ・「仕事のストレス要因」の合計点が23点、「周囲のサポート」の合計点が5点で、計28点で（a）を満たさない。
  - ・「心身のストレス反応」の合計点が15点で（b）を満たす。
  - （a）と（b）のうち、（a）を満たさないため、非該当

### （3）結果

男性 → 高ストレス者に該当  
 女性 → 高ストレス者に該当しない

※ 男性と女性では、素点換算表の値が異なるため、このケースのように、同じ回答であっても、高ストレス者判定の結果が異なる場合がある。

④ 3領域の評価点の合計を高ストレス者判定基準に照らし合わせ、高ストレス者判定を行う。