

『就実論叢』第49号 抜刷

就実大学・就実短期大学 2020年2月29日 発行

ストレスチェック制度導入による

学校制度・学校改善の課題

－労働安全衛生法改正の制度概要と可能性・留意点の考察－

Utilization of “stress check” by Japanese teachers

高 木 亮

ストレスチェック制度導入による 学校制度・学校改善の課題

－労働安全衛生法改正の制度概要と可能性・留意点の考察－

Utilization of “stress check” by Japanese teachers

高 木 亮 (初等教育学科)

TAKAGI Ryou

キーワード：労働安全衛生法 学校園 教職員 学校制度 学校改善

1. 本研究の目的

平成26年6月に労働安全衛生法が改正され、27年12月に施行された。その際に同法第66条（健康診断）において追加された「心理的な負担の程度を把握するための検査等」（以下「ストレスチェック」）が職場で実施義務（労働者としては実施の権利）となった。なお、同法第17条（安全委員会）、18条（衛生委員会）、19条（安全衛生委員会）⁽¹⁾といった事業所の人事権と独立したストレスチェック実施と匿名性を確保が必要である。人事の独立や匿名性は小規模事業所ほど確保しづらいため、労働者50名以下の事業所では当面は努力義務にとどまる（労働安全衛生規則第52条の21）。これらを構成するルールとしてストレスチェックに関する国の指針『心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針』（以下「指針」）と労働安全衛生法第66条10第7項を根拠にしつつ、事業所の実施参考のために185頁にもおよび『労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル（平成28年4月改訂）』（以下「実施マニュアル」）が定められた。

本稿はストレスチェック制度の学校をめぐる課題と概要を整理し学校園を改善する上での可能性と留意点を考える。また、筆者は平成19年度から民間企業とともに『教職員ストレスチェッカー』の産学共同での運用を行っている。その際に顧客である教職員共済組合・教育委員会担当者との聞き取りを例年複数回行う機会を得た。そこでのストレスチェックの法制化以前からの教育委員会等の同様主旨の問題意識をここに記録しておきたい。あわせて、教職員のストレスは現在かなり大きな学校教育における調査研究課題の領域である。ストレスチェックにおいて推奨されている尺度の先行研究が捉えてきた概念との重なる部分と新奇性のある部分もここに整理しておきたい。

2. ストレスチェックの制度化

(1) 実施をめぐる主体の複雑さ

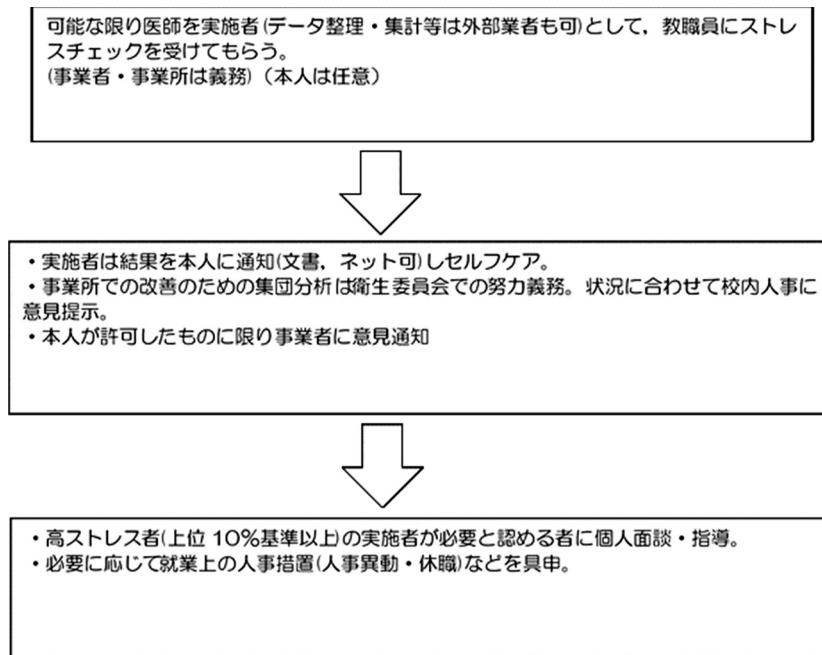
ストレスチェック制度の制定の中でまず指摘したい点が事業者や事業所、実施者、衛生委員会等と実施主体が複雑な点は注意が必要である。この制度である程度以上の大きさの学校園（労働者50名以上の事業所）はストレスチェックの結果によって「当該労働者に対し、不利益な取り扱いをしてはならない」（第66条の10、第3項）と規定されながら、「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮」など（第66条の10、第6項）といった人事上の「適切な措置」が求められている。つまり、“人事上不利な扱いを受けた”と感じない様な人事や職務遂行上の配慮が求められるという難しい課題が求められている。一方で事業者は学校園の設置者（服務監督権者）であり、「事業所」は各学校園となる。第66条の配慮事項の“人事”というのは都道府県等の人事権者の責任部分というよりは学校園の設置者・服務監督権者や、職務としての校務分掌の取り扱い課題として理解する必要がある。「事業者」としての設置者は県立学校（多くの公立高校と特別支援学校）以外であれば小中学校・幼保園設置者としての市町村教育委員会の課題となるため、この20年問題になってきたような教職員の病気休職といった人事権（人事権者としての都道府県と政令指定都市の課題）発令とストレスチェック（学校園長と設置者・服務監督権者の課題）は独立した概念で捉える必要がある。

(2) ストレスチェックの本気の実施は負担大

労働安全衛生規則第一節の4「心理的な負担の程度を把握するための検査等」（同法第52条の9～21）では実施者として医師等を定め（52条の10）、労働者個人への結果の通知の義務（52条の12）と検査結果の集団ごとの分析実施の努力義務（52条の14）、面接指導が必要な者への面接と対応の実施を事業者の義務として求められている（第52条の15～20）。これらは厚生労働省ホームページ「ストレスチェック制度の概要」や厚生労働省労働基準局安全衛生部『改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について』（特に10頁における全体の評価に至るまでのチャート図）において解説がなされている。これらを概観すれば理解できるが、少なくとも教職員50人以上の学校園長とこれらを設置する教育委員会において制度の実施を真剣にすすめることは極めて煩雑な作業となる。また、校園長を長とする分掌組織とストレスチェックの実施組織（校外の医師等が望ましい実施者と協働する校内組織）の委員会は独立するため、これらを担う教職員の負担も本気の実施ではとても大きいと想像される。

(3) 実施理念の高さ（実現困難性）

次に、『労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル』（p.10）の図で示されるようなストレスチェックの実施過程において重要と思われる点を指針、マニュアルおよび『ストレスチェック制度 Q & A』（平成28年2月8日更新）をもとに押さえておきたい（図表1）。



図表1. ストレスチェックの実施プロセス (筆者作成)

図表1のように特に学校の外部者である実施者(「産業医、保健師が望ましい」と労働安全衛生法第66条の10で規定)の主導性が強い。一方で、この実施者のまとめた結果をもとに「事業者は…当該労働者に対し、不利益な取り扱いをしてはならない」(労働安全衛生法第66条の10、三)。しかし、事業所では衛生委員会等(労働安全衛生法第18条)を通した集団分析(努力義務)を実施して事業者に対して校務分掌等の職務の再構成に関する意見を述べるができることともに、高ストレス者面接を通した場合は人事権者に人事命令を具申するなどの大きな影響力を持つ。「不利益」ととられない範囲で、それでいて人事的配慮を求める厳しい判断がストレスチェックの運用で学校と設置者において求められるといえる。

3. ストレスチェック推奨尺度の特徴・類似性と留意点

従来のストレスサー・ストレス反応過程に基づいた教職員ストレス研究は様々な知見と尺度・測定項目群を明らかにしてきた(レビューとして高木、2018を参照されたい)。

しかし、これらと全く独立した形でストレスチェック制度推奨の尺度として示された『職業性ストレス簡易調査票』(以下『簡易調査』)は非常に優れた尺度である(項目内容を図表2に示す)。特に優れた点として教職以外の職業においても多角的なデータ蓄積を行っており、職種間の比較やリスクの相対化などに大きな長所を持つ。教職員においては例えば教諭や管理職、養護教諭といったように教職員の職位・職種によって担う職務内容が異なるため、これらの改善を意識してそれぞれの尺度化が目指されてきた。職位・職種別の尺度は改善が

領域	要素		
仕事のストレス要因	仕事の負担(量)	・非常にたくさんの仕事をしなければならない ・時間内に仕事が処理しきれない ・一生懸命働かなければならない	推奨といえる「職場ストレスの特徴を的確に把握するものとして選定」された
	仕事の負担(質)	・かなり注意を集中する仕事がある ・高度な知識や技術が必要なむずかしい仕事だ ・勤務時間中はいつも仕事のことを考えていかなければならない	
	身体的負担	・からだを大変よく使う仕事だ ・私の部署内で意見のくい違いがある	
	職場の対人関係	・私の部署と他の部署とはうまく合わない ・私の職場の雰囲気は友好的である	
	職場環境(物理的)	・私の職場の作業環境(騒音、証明、温度、換気など)はよくない	
	仕事のコントロール度	・自分のペースで仕事ができる ・自分で仕事の順番・やり方を決めることができる ・職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	
	技能の活用度	・自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	
	仕事の適性度 働きがい	・仕事の内容は自分に合っている ・働きがいがある仕事だ	
心身のストレス反応	活気	・活気がわいてくる ・元気がいっぱいだ ・生き生きする	最低限必要なが「これのみとすることは積極的には推奨されない」
	イライラ感	・怒りを感じる ・内心腹立たしい ・イライラしている	
	疲労感	・ひどく疲れた ・へとへとだ ・だるい	
	不安感	・気がはりつめている ・不安だ ・落ち着かない	
	抑うつ感	・ゆううつだ ・何をしても面倒だ ・気分が晴れない	
	身体的愁訴	・物事に集中できない ・仕事が手につかない ・悲しいと感じる ・めまいがする ・動悸や息切れがする ・体のふしぶしが痛む ・胃腸の具合が悪い ・頭が重かったり頭痛がする ・便秘や下痢をする ・首筋や肩がこる ・腰が痛い ・目が疲れる	
		・食欲がない ・よく眠れない	
周囲のサポート	上司からのサポート	次の人たちはどれ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	推奨といえる「職場ストレスの特徴を的確に把握するものとして選定」された
	同僚からのサポート	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？ 1. 上司 2. 職場の同僚 3. 配偶者・家族・友人	
	家族・友人からのサポート	あなたが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？ 1. 上司 2. 職場の同僚 3. 配偶者・家族・友人	
	満足感	仕事や生活の満足度 ・仕事に満足だ ・家庭生活に満足だ	

国が標準とする「職業性ストレス簡易調査票」4領域(19要素)57項目

図表2. 『職業性ストレス調査票』57項目版と23項目版を筆者が再構成したもの

議論しやすい長所はあるものの、教職員間や職域を超えた比較を行う余地といえる共通性や相対的な比較の余地を犠牲にしてきた観がある。これを補完しうる尺度が『簡易調査票』であるといえる。

また、『簡易調査票』にはそれぞれ57項目版と23項目版のような回答負荷の軽さと詳細性を各々分けたものがある（図表2）。現実に応じて回答者の負荷と詳細な改善の提唱という項目数の多少の互いに矛盾する課題をその都度対応できる余地も持っている。次に展望として考えるように、『簡易調査票』が一般的で相対化を意識した測定であるために職位・職務の詳細性に欠ける部分があるため、教職員のストレス研究の先行尺度・質問項目を部分的にストレスチェックに加える調査時の尺度併用が有益であると思われる。この場合に57項目版より23項目版の『簡易調査票』を採用すれば回答者の負荷の抑制と改善のための測定の詳細な検

討をある程度両立することが可能であるように思われる。

さて、『簡易調査票』の教師ストレス先行研究と比べての共通性の高い部分と独自性の高い部分を図表3のように整理できる。尺度併用の可能性を意識して考えてみた。

領域	要素		
いわゆる「職業ストレスラー」に関する諸研究	仕事のストレス要因 17項目	仕事の負担(量)	『非常にたくさんの仕事をしなければならない』、『時間内に仕事が処理しきれない』、『一生懸命働かなければならない』
		仕事の負担(質)	『かなり注意を集中する仕事がある』、『高度な知識や技術が必要でなすかしい仕事だ』、『勤務時間中はいつも仕事のことを考えていかなければならない』
		身体的負担	『からだを大変よく使う仕事だ』
		職場の対人関係	『私の部署内で意見の食い違いがある』、『私の部署と他の部署とはうまく合わない』、『私の職場の雰囲気は友好的である』
		職場環境(物理的)	『私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない』
		仕事のコントロール度	『自分のペースで仕事ができる』、『自分で仕事の順番・やり方を決めることができる』、『職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる』
		技能の活用度	『自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない』
		仕事の適性度	『仕事の内容は自分に合っている』
		働きがい	『働きがいがある仕事だ』
		活気	『活気がわいてくる』、『元気がいっぱい』、『生き生きする』
いわゆるストレス反応に関する研究	心身のストレス反応 29項目	イライラ感	『怒りを感じる』、『内心腹立たしい』、『イライラしている』
		疲労感	『ひどく疲れた』、『へとへとだ』、『だるい』
		不安感	『気がはりつめている』、『不安だ』、『落ち着かない』
		抑うつ感	『ゆううつだ』、『何をしても面倒だ』、『気分が晴れない』、『物事に集中できない』、『仕事に手につかない』、『悲しいと感じる』
		身体的愁訴	『めまいがする』、『動悸や息切れがする』、『体のふしふしが痛む』、『胃腸の具合が悪い』、『頭が重かったり頭痛がする』、『便秘や下痢をする』、『首筋や肩がこる』、『腰が痛い』、『目が疲れる』、『食欲がない』、『よく眠れない』
ソーシャルサポート研究(逆転、職場対人ストレスラー研究)	周囲のサポート 各3、計6項目	上司からのサポート	次の人たちはどれ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
		同僚からのサポート	あなたが困った時、次の人たちはどれくらい頼りになりますか？ 1. 上司 2. 職場の同僚 3. 配偶者、家族、友人
		家族・友人からのサポート	あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどれくらいきいてくれますか？ 1. 上司 2. 職場の同僚 3. 配偶者、家族、友人
		満足感 2項目	仕事や生活の満足度 ・仕事に満足だ ・家庭生活に満足だ

※考えられる今後の課題を3点。①「仕事のストレス要因」に私生活に関わるストレスラー(いわゆる「ワークライフバランス」が少ない。②ストレス対処行動(コーピング)を「周囲へのサポート」以外フォローしていない。③OECDにおいて注目されている生活トータルでの「幸福感」を充分把握しきれない。

図表3.『職業性ストレス調査票』57項目版とストレス調査の比較(筆者メモ記載)

「身体的愁訴」や「家族・友人からのサポート」⁽²⁾、「職場環境(物理的)」などはほとんど教職員ストレス研究の先行研究で測定されてこなかった内容である。逆に教師ストレス研究が検討してきた様々なストレス対処行動(コーピング)はソーシャルサポート(『簡易調査票』では「周囲のサポート」)以外は『簡易調査票』では測定がなされない。また、「満足感」領域の仕事や家庭の満足感に関する質問は先行研究でも検討は多くない。これらは『簡易調査票』の教職員ストレスの先行研究にない長所的な測定視点といえる。

一方で、図表3でいうところの「仕事のストレス要因」領域は従来「職業ストレスラー」として、「心身のストレス反応」領域は「ストレス反応」としてかなり詳しく教職員ストレス先行研究では検討がなされてきた。「仕事の負担(量)」⁽³⁾では東京大学(2007;2008)がリッカート法のような主観的感覚ではなく実際の時間として多角的・詳細な把握を行っている。「仕事の負担(質)」⁽⁴⁾では先述のように職位や職種別に職務の困難や動機づけなどを合わせ

た負担・ストレッサーなど様々な教職をめぐる困難の因子化が検討されてきた。他職種との比較を可能にするという点は『簡易調査票』の大きな特徴であるが、これは逆に教職員の職務の個性の中にある課題をみつけにくくしかねない。例えば『簡易調査票』と併用した教師ストレス先行尺度の運用がストレスチェックの実践的な運用に有益かもしれない。

ところで、ストレスチェックの実践的な運営といえば、指針では高ストレス者を「上位10%以上の中から」選定するスクリーニングを行うこととなっている。しかし、教師ストレスが他職種より高い傾向（宗像ら、1988など）を考えれば、“日本の平均的な労働者の基準で教職員を見れば、高ストレス者が多く表示されすぎる”ことで教職員ストレス対策の混乱・困難が生じる可能性もある。全職種での『簡易調査票』基準を使うより、職場や設置者ごとの教職員のストレス上位者や平均的な分析・検討が有益かもしれない。

これらを考えれば、『簡易調査票』はもともと日本の平均的な労働者のストレスの危険な状態を漸進的に把握することを目的としたものであって、個々の学校現場の対人関係や組織風土、職務構成やストレス抑制要因に関わるような改善を考える指標にはなりにくいかもしれない。そのため、ストレスチェックにおいては学校ごとに“職場でできるストレスを改善する環境整備”の参考になるような尺度・項目を調査で併用することができれば有益な議論になるように感じられる。

4. ストレスチェック制度聞取り記録と考察・課題の検討

平成28年度までに筆者は『教職員ストレスチェッカー』の協同事業者である民間企業とともに複数教育委員会で聞取りの議論をする機会を得た。そのような流れの中で議論された注意の必要な課題を報告しつつの考察を考えたい。

(1) ストレスチェックを本気ですること “ストレスの原因が増える” 懸念

設置者にも学校にも十分なストレスチェック制度を実施する人的余裕が無く、メンタルチェックの集計は委託企業に、実施者は産業医に任せることが現実的であるようだ。しかし、校内の実施に関わる調整者である衛生委員等の「自主的」参加者には重い負担を強いるし、校内の人事として校務分掌では“人事の懸念が生じないような職務配慮”という難しい役割が求められる。事業者・教育委員会といっても人口10万人程度の市町村であれば教育委員会勤務者は各学校のストレスや職員の人間関係などある程度以上把握しているといえよう。ストレスチェックはその気づきを促進する効果が期待されるが、そのことが重くストレスチェックの回答に躊躇したり「不利益を受けかねない（受けた）」と感じる職員も少なくはないはずである。

一部の教育委員会等では「学校での労使紛争的関係の深刻化」を警戒しているようである。平成29年頃の時点で校内の衛生委員会等は「設置していても実質的に稼働していない事例がほとんど」とのことである。また、学校と教職員の使命は社会的に期待が大きく多忙が宿命づけられているため、教職員組合的な立場ですら「予算や人員を増やせ」という一般論以外

の論点はない。これは教職員組合主導のストレス研究（例えば、大阪教育文化センター、1996；Travers & Cooper, 1996など）を見ても理解できる。つまり組合ですら「仕事を減らせ」と言いにくいのが今の我が国である。仮に教職員のストレスが個々人においてまた学校において高いと明らかになっても子供を中心に“学校を改善したい”と考え“仕方ない負担”としてその高さを捉える発想の帰結が起こりやすい。ゆえに教職員のストレスや過重労働の問題は結果的に解決しにくい。

ところで、ストレスチェック制度のリスクコスト（何か起きるかもしれない予防対策と心の負担、起きた時にかかる負担の総称）の懸念も記録しておきたい。類似のシステムを以前から運用してきた警察や消防など重いストレスのある職域では、ストレスチェック同様の仕組みが職員の直接の上司の“リーダーシップ”や“ハラスメント”の文脈につなげて論じられやすい印象が複数の聞き取りで懸念事項として示された。ストレス等で深く傷ついて病むにまでにいたった労働者は特別権力関係による命令や指導、助言を行い評価者でもある上司を“恨みやすい”ものであることも踏まえておく必要があるように思われる。

また、組合ではなくとも、“50人以上の教職員を有する学校の中には「変わった方」も居られるので、そのような方がこのデータを基に改善の見通しもないまま会議・議論自体を極めて長時間楽しみながら掻き回す事例”が想定される懸念も示された。“教職員組合の代表者は理性的な人が多いが、「学校で“自分が組合員”を強調する人は過剰防衛的なキャラクターが多く、そういう人が改善の見込みもないのに大騒ぎする」そんな状況の懸念が教職員組合関係者も含めた複数の聞き取りで指摘された。ある程度大きな組織に所属したことのある労働者はこういう解決できない課題を大騒ぎして自己実現を得るような人がいることは容易に想像ができるものであろう。その人の“不毛な掻き回しの道具”にストレスチェックが使われかねない懸念である。

ストレスチェックに事業所も労働者自身も本気になれなくなる理由はこのあたりのリスクコストが現実的に感じられることも一つの理由であろう。結局のところ、ストレスチェックは職場の改善のための道具であることを強く意識する必要がある。現実的に得られそうな改善余地（効果）を踏まえた負担（費用）を考える費用対効果の発想が重要である。ここまで考えた場合、筆者は“無理にストレスチェックの運用を機械的範囲で淡々とこなすこと”も選択肢として重要ではないかと感じた。

（２）労使紛争的に校務分掌（校内人事）が混乱する懸念

ストレスチェックに深刻な結果が示された上で衛生委員会等や産業医から課題が示された後の状況を想定した議論が複数なされた。“「不適切」と取られかねない人事措置”を設置者や管理職が取ったかどうかは別にして、そのように主観的に理解される場合または教職員個人がストレスをためたときにそのような気分・感情を持ちやすいことも避け得ないように思われる。特に学校内の人事といえる校務分掌では職務の割り振りが結果としてストレスの割り振りになるので“校務分掌で割り喰わされない人はそもそも存在しない”わけで、難し

さ・懸念がなされていた。

『学校職員衛生安全規則』制定または改定の参考として厚生労働省の例示する『ストレスチェック制度実施規定（例）』（以下『規定（例）』）がある。これは詳細に情報や仕組みを網羅したルールが例示されているが、“労働紛争や指導力改善研修の扱いに「ストレスチェックで不適切な措置を受けた」と言われ混乱をもたらしかねない”⁽⁵⁾ などとの危惧が複数の弁護士より示され教育委員会が懸念をもっていたことが聞き取りより得られた。もともと、努力義務ながら衛生委員会等によって校内での改善のための分析・議論・意見表明の権限を有しているが、この主な担い手は学校内のミドルリーダーといった校務分掌の中間管理職が担当し、“人事措置”と完全に独立することはなかなか難しいであろう。

このあたりの取り扱いが訴訟の争点になりかねないものとして気を付ける必要があるようである。いずれにせよ、労働者としての教職員の健康を考えるストレスチェック制度が“紛争のための道具”であり“ストレスを与えるための方法論”にならないように注意する必要がある。

（３）ストレスチェックの改善課題は設置者・学校園で対応困難な課題も多い

教職員50人以上の学校ではメンタルチェックを行う必要があるが、それより小規模な学校においては省略も可能である。つまり、制度運用に致し方ないといえムラが生じよう。また、産業医等の確保が困難できない場合もあるし、その特質⁽⁶⁾もそれぞれであろう。実施の学校園においても個々人へのフィードバック等で守秘義務が守りにくいなどの学校差や地域差の課題や危惧が語られている。あわせて、産業医は労働安全衛生法第14条1項によれば、「1. 健康診断および面接指導」、「2. 作業環境の維持管理」、「3. 作業管理」、「4. 労働者の健康管理」、「5. 労働者の健康教育、健康指導」、「6. 衛生教育」及び「7. 健康障害等の原因調査、再発防止措置」などとされており、必ずしもメンタルチェックに関わる精神科専門医または当該領域への知識が豊富とは限らない。さらに、“そのような産業医を全て確保することも困難であるため、実効性のある提言が当然のように確保されるわけでない”との聞き取りを得ている。極限するとストレスチェックは地域や学校間の教職員間で完全には公平性が確保しにくい制度であるともいえる。

ストレスチェックの議論を学校改善の意見具申の資料としても、ストレスチェック制度は学校設置者がとりまとめる主体であり、予算や人事を根本的に改善する人事権者（都道府県や政令指定都市教育委員会の課題）や国の教育財政（文部科学省というよりは財務省の理解の課題）の議論には直接的にはつながりにくい。市町村の教育委員会などの学校設置者と校内人事・校務分掌に深く関わりすぎない範囲での地域教育経営・単位学校経営の改善の在り方は今後考える必要がある難問であるように思われる。

（４）ストレスチェックは悉皆でもランダムサンプリングでもない点

ところで、ストレスチェックは労働者としては任意であるため、通常のメンタルヘルスの労働者からすれば回答の義務感が強くない限りは回答されないことも容易に想像がつく。ま

た、自分の思いが伝わったり人事の取り扱いをめぐる影響が生じかねないとの想像が働けば回答率が変化するだけでなく、回答自体が変化することもあり得る。回答の義務感が弱ければ弱いほど、メンタル面において主観的な不調を感じている労働者の回答が占める比率が多くなることも想像できる。ここにストレスチェックのデータが悉皆でもランダムサンプリングでもないため統計上、公衆衛生学的データとして扱いきれない⁽⁷⁾という留意点を見つけることができる。今後、もしデータの分析的報告が可能になるのならば、まずは正規分布性の確認などデータの偏りなど分布自体をいったん丁寧に分析・考察する必要がある。

悉皆ではないが故にデータが不安定であるし、改善のための人事や経営資源配分は簡単に調整できるものではなく、“ストレス大という”地域差・学校差といった数字が示されかねないことは考えてみれば数字の独り歩きが起きないように注意する必要がある。ストレスチェック制度を公開統計のような指標としてはかえって学校園の現場のストレスやメンタルヘルス阻害要因を増すだけであるという印象を持つことができる。逆に言えば、ストレスチェック制度が導入されても公開統計としての制度改善の調査は悉皆またはランダムサンプリング方式で必要であるといえる。そのため、すでに二度行われた『教職員勤務実態調査』においてストレスチェックに近い関連項目を測定することは教育政策や行財政制度改善を考える上で有益であろう。また、個人や学校の改善とは別に教職員人事などの課題を考える上で従来の都道府県教育委員会（人事権者）と重なる教職員共済組合等で行われたストレス調査等も実施の意義が残るように思われる。

（５）地域広域のメンタルヘルス体制を別途考慮する必要

ストレスチェック制度は繰り返しになるが個人の健康理解のための実情の把握と職場のリスク要因の自覚と環境改善が主な効果であるように考えられる。しかし、教職員のストレスの問題を考えた場合、これらだけでは解決できない要因も多い。例えば、“大きめの学校には何人かの教職員が精神疾患病休リスク群である”と言われるように、実際病気休職・休職状態である教職員の復職を課題としていたり、ストレスチェックでリスクを計るまでもなく病休の手前の状態の教職員の支援はストレスチェックでは役に立たない⁽⁸⁾。

また、先に悉皆性やランダムサンプリングではない点からストレスチェックを統計的な資料と扱うには注意が必要であると指摘したが、学校を超えた病院等との連携や病気休職などの人事を発令する人事権者の制度をめぐる改善課題はストレスチェック制度からうかがい知ることはできない。産業医と精神科医の役割がそれぞれ違うように、また、労働者としての教職員の個人の救済とは別に学校が機能を維持し続けることも考慮する必要がある。同時に予算の制約の中で現実的な人事や負担を考えて改善を妥協の文脈で考えなければならないことも多いであろう。ストレスチェック制度により教職員個々人の意識と学校の意識を考えるキッカケは生まれたが、これとは別途必要な地元医療機関と設置者などの地域教育経営の課題と国のような財政制度や都道府県のような人事権を扱う主体も同様に参照できる資料を共有し相互の妥協点をさぐるような統計指標であり議論を行う場が今後必要である。例えば、

東京の三楽病院などのように学校園の教職員の職域に専門性を持ち、地域を広域で支え、学校経営や教育行政に専門的ながら第三者的に仲介できる存在が有益であろう。この場合、全体的に“身近”で“生々しさ”が伴うストレスチェックとは逆に、複数県にまたがる範囲で調整をする“客観的存在”が有益であると感じられる。このような全体的な設計の中でストレスチェックは効果を増すように思われる。

注釈

(1) 衛生委員会とは労働基準法第18条に基づいて定められるものであり、学校では例えば「学校職員衛生安全規則」などで定められる校務分掌とは独立した組織である。これは第17条の安全委員会と比べてみれば、主旨である「事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、安全委員会を設けなければならない。」は同一であるものの、機能面で「二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。」(第18条)が特長であり、構成員として「三 産業医のうちから事業者が指名した者」(第18条2)が参加する点でより権限が強いといえる。学校においては基本的に衛生委員会が組織されることとなっている(『学校における労働安全衛生管理体制の整備のために』第三版(リーフレット)(文部科学省平成31年4月)における特にp.2の図を参照)。なお、安全委員会とは主に製造業で義務づけられる職場環境の安全対策の委員会であり、安全委員会と衛生委員会を一つにまとめることで安全衛生委員会と称する。本稿では「衛生委員等」や「衛生委員会等」の表現で統一する。

(2) 「周囲のサポート」に関しては「家族・友人からのサポート」を検討した先行研究は少ない。しかし、職場・学校内でのサポートを考えた場合は教職員ストレス研究での先行研究は豊富である。例えば、チェックリストと同様の諏訪(2003;2004)の知覚されたサポートの検討をはじめ、効果あるソーシャルサポートを活用する戦略(池本, 2004)やサポートの交換と互惠性(谷口・田中, 2001)、ソーシャルサポートを利用を促進するまたは抑制する性格特性の検討(田村・石隈, 2002;2006)があり、『簡易調査票』をより詳細に検討する上で参考資料であり、併用が有益な指標といえる。

(3) 例えば、「仕事の負担(量)」についてはいわゆる『教職員勤務実態調査』として平成18年と28年に調査したような労働時間量などの数量化が行いやすい負荷の概念である。教職員のストレスや労働研究領域では長らく本格的な検討がなされてこなかったが、平成18年、28年に公刊統計として『教職員勤務実態調査』が行われた。平成18年調査の内容は東京大学(2007;2008)が詳細なレビューとデータの総合分析を行っている。また、このデータもあわせて労働時間調査を総合的にまとめた研究として神林(2015)を参照されたい。

(4) 「仕事の負担(質)」に関する質問項目についてはいわゆる教職員の職務に関するストレスラーとして極めて多数の研究が測定や心理尺度化を目指して検討を行っている。このレビューは高木(2018)を参照されたい。

(5)『規則(例)』を読んで、そのまま教職に当てはめた場合は弁護士より「労使紛争の引き金になりかねない」とされている条文がいくつか確認されており講習会で懸念が複数回示された。例えば、例示第20条(面接指導結果を踏まえた措置の実施方法)において定められている「(面接指導の結果を受け)正当な理由が無い限り、指示する就業上の措置に従わなければならない。」という一文などを設けても、結局は労働者としては「正当な理由があるから従わない」という主張を招きやすい。同様に例示第36条(会社が行わない行為)の八、④「不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位変更を命じることは許されない」などの「不当な動機・目的」が主観が入りやすく紛争の元となりやすいとのことである。さらに、例示第21条(面接指導結果を踏まえた措置の実施方法)において面接指導は終業時間内として定義されているため、“いわゆる三六協定下においても面接における残業代支払い義務が生じかねない”点なども指摘されている。

(6)産業医と精神科医の専門性の違いも難しい課題であるが、精神科医が労働者の労働環境や自身の適応に配慮をどれぐらい行えるかも難しい課題である。精神科医は精神疾患の治療が本務で必ずしも、キャリア開発支援や職業への適応を本務としないからである。精神科医が労働者側の病気治療と保護の立場に立ちすぎることによって、学校経営や本人の事後のキャリアに悪影響をあたえかねないことは教職の職域に関わる領域を専門とした精神科医故中島一憲氏に何度も指摘されている(例えば、中島、2007)。専門性だけでなく、広い視野で建設的な議論を行い得る産業医の存在が重要であるが、それは貴重・稀少であろう。特定の地域で教職員個人の予防と治療と復帰の適応だけでなく、学校経営や教育行政への配慮を最適化できるような“地域の職域支援”の発想が必要であるといえる。

(7)結局のところストレスチェック制度は悉皆でもランダムサンプリングでもない集計を行うことになるので平均値等の代表値をあまり詳しく検討・公開することは危険性があるように感じる。特にストレスチェックの他属性(例えば学校比較や地域比較、職域比較など)間の比較や相対化は「厳密にはできない」ものと考えた方がよかろう。しかし例えば、同一人物の縦断的個人内の変化や因果関係の検証を行うデータとしては有効利用できるといえる。

(8)「ならし出勤」、「復職試行期間制度」とも呼ばれ、いわゆる時短やフレックス制度を使って運用されることもある(大内ら、2010)。現状では文部科学省の年度ごとの分限処分の公開統計である平成21年度「教育職員に係わる懲戒処分等状況一覧」において都道府県毎の復職制度の実施状況が公表され、ある程度現状を伺うことができる。そこでは勤務校の校長らが責任者となりフルタイムの復帰の前にパートタイムの「リハビリ」出勤を行い、復職の可否を判定する形の自治体が多い。しかし、高木(2011)にまとめたように、教職以外の職域でこの制度のリスクは本文に示したように複数指導されている。

引用・参考文献

- 青木栄一 2009「教員の勤務時間はどう変わってきたか」高階玲治編『子どもと向き合う時間の確保と教師の職務の効率化』pp.18-21
- 稲葉英明 1998「ソーシャルサポートの理論とモデル」『人を支える心の科学』誠信書房, pp.151-176.
- 池本しおり 2004「教師間のピア・サポートをめざした校内研修」『ピア・サポート研究』2, pp.25-37.
- 石堂豊 1973『教師の疲労とモラール』黎明書房
- 神林寿幸 2017『公立小・中学校教員の業務負担』大学教育出版会
- 加藤正明 2011『労働省平成11年度労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書』
- 宗像恒次ら 1988『燃え尽き症候群』金剛出版
- 中島一憲 1998「教師の心の病から」『学校メンタルヘルス』創刊号, pp.47-50.
- 中島一憲 2007「教師のメンタルヘルスをどう支えるか」『学校メンタルヘルス』10, pp.2-10
- 西坂小百合 2002「幼稚園教諭の精神的健康を及ぼすストレス、ハーディネス、保育者効力感の影響」『教育心理学研究』50, pp.283-290.
- 岡東壽隆・鈴木邦治 1997『教師の勤務構造とメンタルヘルス』多賀出版
- 大阪教育文化センター 1996『教師の多忙化とバーンアウト』京都法政出版
- 落合美貴子 2003「教師のバーンアウト研究の展望」『教育心理学研究』51-3, pp.351-364
- 大西守 2007「メンタルヘルス活動の個人の限界・職場の限界」『教師のストレス対処ハンドブック児童心理臨時増刊861号』pp.26-34.
- 大西守 2008「職場のメンタルヘルス対策 Q & A (上)」『労働事情』1155, pp.19-32
- 大西守 2009「職場のメンタルヘルス対策 Q & A (下)」『労働事情』1156, pp.5-27
- 大西守・近藤信子 2008「職域において『やるべきこと』と『できないこと』」『精神科』13-4, pp.328-331.
- 大西守・黒木宣夫 2004「職場復帰と診断書をめぐって」『臨床精神医学』33-7, pp.895-898.
- 大内伸哉・佐野嘉秀・人事担当者3名・労組役員3名 2010「(座談会) 多様な健康状態の労働者と人事管理」『日本労働研究雑誌』601, pp.56-73.
- 清水安夫ら 2007「小学校教師の職業性ストレスモデルの開発」『ストレスマネジメント研究』4 (1), pp.19-27.
- 諏訪英広 2003「教員社会におけるソーシャル・サポートに関する調査研究－中国5県小学校教員調査から－」中国四国教育学会編『教育学研究紀要』49, pp.325-330.
- 諏訪英広 2004「教員社会におけるソーシャルサポートに関する研究」『日本教育経営学会

紀要』46, pp.78-92

鈴木安名 2005『人事・総務担当者のためのメンタルヘルス読本』労働科学研究所出版部

高木亮 2018『チーム学校園を構築するための教師ストレス研究』ナカニシヤ出版

田村修一・石隈利紀 2001「指導・援助サービスの悩みにおける中学校教師の被援助指向性に関する研究」『教育心理学研究』49, pp.438-448

田村修一・石隈利紀 2002「中学校教師の被援助指向性と自尊感情の関係」『教育心理学研究』50, pp.291-300

田村修一・石隈利紀 2006「中学校教師の被援助指向性に関する研究」『教育心理学研究』54, pp.75-89.

田上不二夫・山本淳子・田中輝美 2003「教師のメンタルヘルスに関する研究とその課題」『教育心理学年報』43, pp.135-144.

東京大学 2007『教員勤務実態調査（小・中学校）報告書（平成18年度文部科学省委託調査研究報告書）』

東京大学 2008『教員の業務の多様化・複雑化に対応した業務量統計調査手法の開発と教職員配置制度の設計（平成19年度文部科学省新教育システム開発プログラム報告書）』

Travers, C., J., & Cooper, C. L.1996 *Teacher under Pressures*. Routledge.

露口健司 2013「学校組織におけるソーシャル・キャピタルと教育効果」『学校組織のソーシャル・キャピタル』 pp.22-40.

牛島定信 2007「うつ病のタイプと職場復帰」『こころの科学』135, pp.22-28.

山登敬之 2007「当世うつ病事情」『こころの科学』135, pp.16-21.

八尾坂修 2005「指導力不足教員をめぐる現状と支援策」『教員人事評価と職能開発』風間書房, pp.315-340.

吉野聡 2007「都庁における職場復帰」『こころの科学』135, pp.41-46

謝辞

本研究はJPSP 科研費基盤研究（C）19K04288「教職員の“幸福”概念はどのように形成され、どうすれば高まるか？」の助成を受けている。

