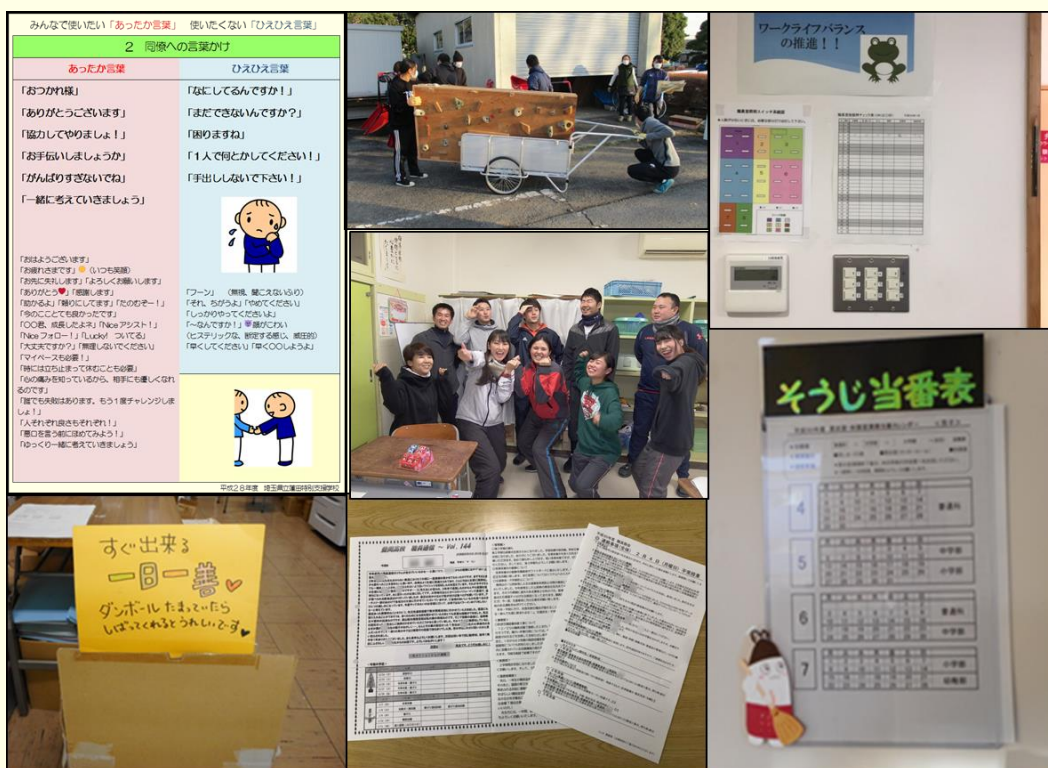


ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善事例集

～職場環境改善の好事例～



令和5年7月

埼玉県教育局教育総務部福利課
健康づくり・メンタルヘルス担当

県教育委員会では、平成22年度に「埼玉県教育委員会こころの健康づくり指針」を策定し、総合的なメンタルヘルス対策を推進することにより、心の健康の保持増進に努め、教職員が安心して職務に取り組めるよう支援しています。

こうした中、労働安全衛生法の改正に伴い、平成28年度からストレスチェック制度を導入いたしました。これに伴い、平成30年2月には、本指針を改定し総合的なメンタルヘルス対策をより一層推進しているところです。

ストレスチェック制度の目的は、教職員一人一人が、ストレスチェックの結果を通して、自分自身のストレスの状態を把握し、メンタルヘルス不調の未然防止、早期発見・早期対応などのセルフケアを行っていくことにあります。また、集団分析結果を活用して職場環境改善を推進し、働きやすい職場環境づくりを具体化していくことが重要です。

福利課では、保健師等の福利課職員が職場訪問を行い、管理職や衛生管理者等をはじめとする教職員の皆様から働きやすい職場づくりの理念や工夫点、集団分析結果を活用した職場環境改善の取組などについて聞き取りを行っています。また、職場訪問から得られた職場環境改善の好事例をまとめ、働きやすい職場づくりのヒントになることを目指し、平成29年5月に本事例集を作成しました。

職場訪問等を実施するなかで、新たな好事例の発掘や、本事例集を参考にした取組に接することもあり、本事例集を毎年更新しております。このたび、更なる職場環境改善の推進のため、新たに令和4年度に把握した取組を追加し事例を更新しました。

各職場の衛生委員会などにおいて、職場の実情に応じて本事例集を御活用いただき、職場環境改善の一助となれば幸いです。

目次

P 1 ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善について
～ストレスチェック実施者(健康管理医)から皆様へ～

P 3 集団分析結果を踏まえた職場訪問の概要

P 4 職場環境改善の好事例①(カテゴリ一別)

No. 1 集団分析結果の活用

No. 2 ラインケア

No. 3 衛生委員会が中心となって取り組む職場環境改善

No. 4 コミュニケーションの活性化

No. 5 全教職員が参画した職場環境づくり

No. 6 情報共有

No. 7 整理整頓

No. 8 時間をつくる

No. 9 ワークライフバランス

P25 職場環境改善の好事例②(職場環境改善に取り組んだ職場紹介)

Case 1 浦和第一女子高等学校

“話してみよう”教職員研修会の実施

Case 2 東松山特別支援学校嵐山学園分校

職場の強みを活かし、『同僚性』を磨く

Case 3 児玉白楊高等学校

集団分析結果をきっかけにした職場環境改善

Case 4 蕨高等学校

集団分析の経年変化の分析から課題に取り組む

Case 5 教職員課

美化委員を設置して整理整頓を実施

Case 6 志木高等学校

衛生委員会を活用した教職員参加型の職場環境改善

Case 7 越谷総合技術高等学校

学科間のコミュニケーションを促して風通しのよい職場に

R4
NEW!!

- Case 8** 和光南特別支援学校
取り組むメリットを実感できる校内美化活動
- Case 9** 豊岡高等学校
「朝会連絡」と「職員通信」の二刀流による協力しあえる職場づくり
- Case 10** 和光高等学校
職場の強みを活かして、より一層働きやすい職場に
- Case 11** 日高高等学校
より良い職場環境づくりのための教職員研修会の実施
- Case 12** 草加かがやき特別支援学校
職場で退勤時間を再考する取組
- Case 13** けやき特別支援学校
できることから一つずつ、仕事を楽しくする取組を
- Case 14** 新座総合技術高等学校
学校全体のメンタルヘルス向上と円滑なコミュニケーションの促進に向けて
「嬉しい言葉」、「元気が出る言葉」を共有して、日頃のコミュニケーションの向上へ
- Case 15** 行田特別支援学校
児童生徒の特性理解から働きがいへ
教職員間のコミュニケーションを活発化し、更なる働きがいへ
- Case 17** 所沢特別支援学校
学校の良いところをポスターにして見える化
- Case 18** 浦和特別支援学校
学部・学年間のつながりがある、教職員が元気な学校へ
- Case 19** 教育局
自分たちの職場の強みを確認し、日々の仕事の姿勢をポジティブに

p49 管理職が意識して行う効果的なラインケアと職場環境づくり









































- Essence 1** 誰もが働きやすい職場づくり
- Essence 2** 教職員の健康意識の向上と働き方の見直しへの働きかけ
- Essence 3** モチベーションの向上につながる評価や声かけ
- Essence 4** 管理職が組織の後ろ盾になること
- Essence 5** 外部評価を積極的に活用した組織の活性化
- Essence 6** 管理職が一枚岩になること
- 森 浩平先生** 職場がチームで取り組むメンタルヘルスマネージメント
- 菊池 礼子先生** 職場の取組を組織全体の財産へ

目次（各学校の取組と好事例のカテゴリー）

各学校の取組と好事例のカテゴリーを類型化し、まとめました。

Case	学校名	好事例のカテゴリー		
		集団分析結果の活用	ラインケア	衛生委員会が中心となって取り組む職場環境改善
1	浦和第一女子高等学校			
2	東松山特別支援学校嵐山学園分校			
3	児玉白楊高等学校			
4	蕨高等学校			
5	教職員課			
6	志木高等学校			
7	越谷総合技術高等学校			
8	和光南特別支援学校			
9	豊岡高等学校			
10	和光高等学校			
11	日高高等学校			
12	草加かがやき特別支援学校			
13	けやき特別支援学校			
14	新座総合技術高等学校			
15・16	行田特別支援学校			
17	所沢特別支援学校			
18	浦和特別支援学校			
19	教育局			

好事例のカテゴリー

コミュニケーションの活性化	全職員が参画した職場環境づくり	情報共有	整理整頓	時間をつくる	ワークライフバランス	ページ
						25
						26
						27
						28
						29
						30
						31
						32
						33
						34
						35
						36
						37
						38
						40
						42
						44
						46

ストレスチェックの集団分析結果を 活用した職場環境改善について

～ストレスチェック実施者(健康管理医)から皆様へ～

健康管理医
丹野 瑛喜子(内科医)
小原 基郎(精神科医)

埼玉県教育委員会では、労働安全衛生法の改正に伴い、平成28年度からストレスチェック制度を導入し、毎年6～7月頃にストレスチェックを実施しています。

令和4年度の実検率も高水準の状況でした。このことは、教職員の皆様が自分自身の心の健康に関心を持ち、積極的に健康の保持・増進に取り組もうとする表れと感じ、健康管理医として嬉しく思っています。

県教育委員会では、ストレスチェックの結果を活用した職場環境の改善にも取り組んでいます。

各職場でその実情に合わせた取組を行っていることと思います。令和4年度もいくつかの学校のご協力のもと、その取組について加筆されています。今回も、他の職場の参考となる取組内容であります。

この取組は、すぐに取り入れることができるものや、少しの工夫で自分たちの職場でも活用できると思われるものです。また、既に同じような取組を行っている職場では、自分たちの取組が職場環境改善につながっていることを確認できる根拠になると思います。職場訪問の際「特別なことをしているのではなく、当たり前のことをやっている。」という言葉を伺ったと聞いています。このような日頃からの取組が職場環境改善の継続につながると考えます。

職場環境改善は職場ぐるみで取り組むことも重要です。全員が参画した取組は実効性も高く、これが実際の職場環境改善に結びつけば誰もが働きやすさを実感することができます。そして、職場環境改善を更にみんなで進めていこうという好循環が生まれます。今後も事例集を各職場の状況に合わせて更新し、各職場で事例集を活用して職場環境改善の好循環が生まれ、皆さんの職場が「誰もがいきいきと働きやすい職場」となることを願っております。

内科医 丹野瑛喜子

- 教育の仕事は、仕事の量的・質的負担が大きいと言われています。そのような中でも、児童生徒の成長や県民の文化活動・生涯学習に関与できることが、教育職員としてのやりがいや喜びとなっています。
- やりがいのある仕事をより充実させていくためには、「あの先輩のようになりたい」と思う教職員が身近にいることや「この仲間とならばできる」という自信や安心が得られるチームで仕事ができることも重要です。
- ストレスチェックの集団分析結果を受け、健康でいきいき働くための職場環境を教職員全員で意見を出し合い、考えていくプロセスそのものが、仕事のやる気や働きやすさにもつながります。
- 事例集を参考に「職場環境改善のためにこれをやりましょう」と教職員全員で取り組み、更にその成果を共有し、働きがいと働きやすさの両方を感じられる職場にしていきましょう。

精神科医 小原基郎

- ストレスチェックは、個人のプライバシーに十分配慮し、受検者本人が安心して受けられる仕組みとその運用が重要です。安心して受検した個人結果から、職場単位の集団分析結果へつながってこそ、職場の課題が見えるようになります。
- この集団分析結果を活用した職場環境改善に取り組む職場内の機運を高めることや、日頃から意識的に働きやすさを考える職場風土を醸成することは、職場全体のストレスを低減するだけでなく、個人のメンタルヘルスにもよい影響を与えます。
- 働きやすい職場づくりには、教職員同士が声をかけ合い、いつでも相談や協力ができたり、楽しく笑い合うことができることが重要です。職場の良さを伸ばすためにも、コミュニケーションが生まれやすい動線づくりや意見交換がしやすい会議運営など、日頃の活動に目を向けた職場環境改善に取り組まれることを期待します。

集団分析結果を踏まえた職場訪問の概要

(1) 職場訪問校選定の考え方

ストレスチェック集団分析結果や福利課に提出された衛生委員会開催記録表等から、職場環境改善に積極的に取り組んでいる職場や訪問コンサルテーションを活用して職場環境改善に取り組もうとしている職場を訪問（令和2年度以降は新型コロナウイルス感染症の影響で、オンラインで実施）

(2) 訪問者

- ア 福利課保健師・ストレスチェック制度担当者
- イ 委託事業者担当者
- ウ 助言者（臨床心理士、産業カウンセラー等）

(3) 訪問時の確認事項

- ア 職場環境改善活動の取組状況
- イ 衛生委員会の活動状況
- ウ 職場環境やストレスの状況に関する課題
- エ 管理職からの支援

※ 上記について、聞き取りや職場巡視等によって確認する。

(4) 福利課による職場へのサポート等

- ア 職場環境改善活動についての助言
- イ 職場の持つ「強み」や「課題」についてのフィードバック

※ 重要な要素と考える

「①教職員間のコミュニケーションの促進」

「②働きやすい職場環境づくりへ各教職員が参画する意識の醸成」

「③世代間の交流」

の取組が行われているかの視点に基づいて助言する。

職場環境改善の好事例①(カテゴリー別)

職場訪問では、現在行っている職場環境改善の取組内容や、衛生委員会の活動等について聞き取りを行った。各職場の管理職や衛生委員会のメンバーは、福利課との意見交換の場で、職場の課題や職場環境改善に取り組んだ意図や過程、意義を言語化することで、職場環境改善の取組の効果やメリットを改めて実感していた。この項目では、職場訪問で得られた職場環境改善の好事例をカテゴリー化し、内容を整理した。

ページの見本

職場環境改善に重要と考える「①教職員間のコミュニケーションの促進」、「②働きやすい職場環境づくりへ各教職員が参画する意識の醸成」、「③世代間の交流」の取組のうち、該当する番号を掲載

好事例のカテゴリー

No. 1

分類:①,②,③

集団分析結果の活用

keyword

結果を率直に受け止め、伝える

<健康リスクが全国平均より高い職場>

・職員会議では、「管理職としての支援が足りないことも含め、集団分析結果の数字は事実と受け止めます。管理職と話したいときに不在のことも多いでしょうが、話したいことがあれ(れ)いづつでも声をかけてください。そこに遠慮は要りません。同僚の支援も平均より低いので、多忙もあって遠慮してしまうかもしれません。ここで働く教職員は、全員が仲間です。お互いを気遣い過ぎて遠慮することなく、助け合っていきましょう」と改めて管理職の考えを伝える機会とした。

・集団分析結果を受け、「福利課の訪問は、外から改善のヒントを受けられるチャンスであり、何ができるのか、管理職としてもアドバイスを受け、改めて職場づくりを考える機会にする」と福利課による職場訪問を前向きに受け止め、チャンスにしていくことを教職員に伝えることで、職場環境改善の機運を高めた。

・長時間通勤等が心身の疲労の蓄積や、個人の高ストレス状態を抱えていると感じた管理職が、心身の健康を守るセルフケアの意識向上や同僚に相談しやすい環境づくりを目的に教職員研修会を企画。「研修会を行うことがストレス低減に直ぐにはつながらないかもしれないが、自分自身の健康やコミュニケーションに目を向ける時間(必要)」と目的を説明し、校内研修会を実施した。

<健康リスクが全国平均並みの職場>

・全国平均とはほぼ同様の結果だったが、だからと言って「良かった」で終わらせては改善につながらない。職場として「仕事のストレス」という現状に向き合って、より良い職場づくりを考えていくことを衛生委員会から教職員へ提案し、教職員全員が意見を出し合い、職場環境改善に取り組んだ。

<健康リスクが全国平均より低い職場>

・衛生委員会で結果を共有したとき、一人一人の能力や頑張りを評価でき、お互い助け合っている状況が日頃から見えているので、健康リスクが全国平均より低い結果は納得できる。一方で、職場環境への意見は教職員それぞれが持っているもので、「職場に対する思いをみんなで作るグループワークは効果的」と衛生委員会で話し合い、衛生委員会からの提案で、教職員研修会を実施した。

keyword

活用の目的を共有する

・集団分析結果の活用目的は、「職場の悪い点を見つけたり、誰かの責任を問うことではなく、強みを含めた職場の傾向を把握し、職場環境改善に活かすこと」ということを職場内で共有する。

Point

教職員の一人一人のストレスチェックの結果が集団分析結果につながっていること、また、その結果を率直に受け止め、目的を共有したうえで教職員に伝えることは、職場環境改善に取り組むことを明示する機会になり、教職員が職場環境改善に参画する機運を高めることができる。また、日頃、当たり前で過ごしている職場に目を向けることが、職場への改善形成や働きがいにもつながる。

事例を掲載

事例の
ポイントを掲載

集団分析結果の活用

keyword

結果を率直に受け止め、伝える

<健康リスクが全国平均より高い職場>

・職員会議では、「管理職としての支援が足りないことも含め、集団分析結果の数字は事実と受け止めます。管理職と話したいときに不在のことも多いでしょうが、話したいことがあればいつでも声をかけてください。そこに遠慮は要りません。

同僚の支援も平均より低いので、多忙もあって遠慮してしまうのかもしれませんが。ここで働く教職員は、全員が仲間です。お互いを気遣い過ぎて遠慮することなく、助け合っていきましょう」と改めて管理職の考えを伝える機会とした。

・集団分析結果を受け、「福利課の訪問は、外から改善のヒントを受けられるチャンスであり、何ができるのか、管理職としてもアドバイスを受け、改めて職場づくりを考える機会にする」と福利課による職場訪問を前向きに受け止め、チャンスにしていくことを教職員に伝えることで、職場環境改善の機運を高めた。

・長時間在勤等が心身の疲労の蓄積や、個人の高ストレス状態を招いていると感じた管理職が、心身の健康を守るセルフケアの意識向上や同僚に相談しやすい環境づくりを目的に教職員研修会を企画。「研修会を行うことがストレス低減に直ぐにはつながらないかもしれないが、自分自身の健康やコミュニケーションに目を向ける時間は必要」と目的を説明し、校内研修会を実施した。

<健康リスクが全国平均並みの職場>

・全国平均とほぼ同様の結果だったが、だからと言って「良かった」で終わらせては改善につながらない。職場として「仕事のストレス」という現状に向き合って、より良い職場づくりを考えていくことを衛生委員会から教職員へ提案し、教職員全員が意見を出し合い、職場環境改善に取り組んだ。

<健康リスクが全国平均より低い職場>

・衛生委員会で結果を共有したとき、一人一人の能力や頑張りを評価でき、お互い助け合っている状況が日頃から見えているので、健康リスクが全国平均より低い結果は納得できる。一方で、職場環境への意見は教職員それぞれが持っているので、「職場に対する思いをみんなで伝え合うグループワークは効果的」と衛生委員会で話し合い、衛生委員会からの提案で、教職員研修会を実施した。

keyword

活用の目的を共有する

・集団分析結果の活用目的は、「職場の悪い点を見つけたり、誰かの責任を問うことではなく、強みを含めた職場の傾向を把握し、職場環境改善に活かすこと」ということを職場内で共有する。



Point

教職員の一人一人のストレスチェックの結果が集団分析結果につながっていること、また、その結果を率直に受け止め、目的を共有したうえで教職員に伝えることは、職場環境改善に取り組むことを明言する機会になり、教職員が職場環境改善に参画する機運を高めることができる。また、日頃、当たり前にごしている職場に目を向けることが、職場への愛着形成や働きがいにもつながる。



令和2年度から、集団分析結果に複数年度分の結果を掲載しています。職場環境改善に取り組み、変更した直後には一時的にリスクが高まることもあります。取組の効果を検証する際は、是非経年での比較を参考にしてください。

ラインケア

keyword

組織の方針を明確に示す

・管理職は、一貫性のある方針に基づいて対応する。方針転換する場合は、その経過を含め説明する。

・一貫性のある方針に基づいて実施した取組について、データによって明確に変化を示し、全教職員参画のもと、取組の成果を確認・評価する。

keyword

責任者としての立場を明確にする

・管理職として「責任は自分が取る」という趣旨の発言をして、現場の裁量を尊重する。そのためには、報連相の重要性を意識してもらう仕掛けを同時に行い、早い段階で管理職に情報が入るようにしている。

・クレームへの対応は、管理職が責任を持つ姿勢を明確にする。教職員は現場の運営に集中できるように、困難事例やクレーム対応は管理職が参画して、早期からチームで対応する。

・朝会では毎日校長講話を行い、職場に校長の考えが浸透しやすい土壌を作り、いつでも情報を伝達できる風土にしている。

keyword

管理職は共同経営者

・校長と副校長、教頭、事務長は「共同経営者」であるという意識で、管理職がチームとなる。立場と役職は違うが、対等な意識で職場経営に参画し、お互い自由に意見が言える雰囲気や校長が率先して作る。同時に「責任は校長にある」と伝え、組織の後ろ盾になる立場、覚悟も伝えている。

keyword

メンバーを尊重、尊敬する

・児童生徒、事業や仕組みを一番よく知っているのは担任、担当者であるという尊重と尊敬の念を持って対応している。

・誰にでも平等に接し、どのような意見でも一度は受け止め、その上で、管理職として対応の是非を判断し、教職員との率直な意見交換を図る(人格否定や能力否定はしない)。

keyword

次世代を育成する視点

・自分が管理職として、次の管理職を育てる役割があるという意識を持って教職員と接する。

・管理職からの指示は具体的に行い、悪い点を指導するだけではなく、良い点を褒めて自信を持たせる(「〇〇が△△でとてもよかったが、□□は××にするともっとよくなると思う」など、どこが良かったのか具体的に褒め、もっと良くなるような指導も同時に行う)。



Point

- ・管理職が教職員一人一人に対して平等に接すること。
- ・管理職の言動が一致していること。
- ・管理職の考え方を職場全体に浸透させる。
- ・管理職が組織の責任者として後ろ盾になる姿勢を見せること。

これらのラインケアがあると、組織の方針にぶれがなく、教職員に、安心・安全・安定の感覚をもたらすことができる。

管理職の仕事が楽しいと伝える

- ・管理職になったからこそ見えることがあり、そのことを言語化して教職員と共有している(例:この職場の良いところ、頑張っているところ、自慢できるところなど、自分の職務経験からの実感を伝える)。
- ・管理職として職場内の様々な場面に組織横断的に参画することができることは、職場の良い点や「もっとこうしていきたい」という思いを積み重ねることにもなる。職場の改革に着手できる管理職としての喜びややりがいを教職員と共有している。
- ・管理職は、全ての児童生徒に関わることもでき、児童生徒はかわいい、成長する姿はまぶしく感動する、など管理職が抱えている思いを教職員と共有している。

嬉しかったことを伝える

- ・「地域の方が垂れ幕を観て、『部活動頑張っていますね』と言って褒めてくださいました」、「保護者の方が、『学校の取組と同じことを家でもやってみます』と言っていました。伝えてよかったですね」、「事務室の電話の取次がいつも丁寧と感謝されました」など、他者からの評価を職場全体で共有し、教職員の成果を賞賛する。
- ・お叱りについても「不快に感じた方がいたのは事実です」と管理職が真摯に受け止め、組織内でうまくいかなかったことを共有し、同じことを繰り返さない意識を醸成する。

感謝の気持ちを持ち、伝え合う

- ・管理職として、児童生徒の成長は、教職員がいきいき働いているからこそその大きな成果であると実感している。第一線で職務にあたる教職員を尊重・尊敬し、頑張る教職員と働くことができることを誇りに思い、素直に感謝している。

・「児童生徒は本当にかわいい」、「保護者は子供を愛しているからこそ、時に厳しいことを言う」と受け止め、子供の成長に関わる点では学校も保護者も共同体であるという思いを教職員と共有し、より良い学校づくりに参画している保護者への感謝と尊敬を持っている。

・「地域の学校」という意識があり、「地元の発展のために次世代を育成している責任」を自覚し、地域の方に見守られていることを大切にしている。さらに、この思いを教職員で共有したり、次に地域の方と会う機会には、地域のつながりを教職員間で共有したことを報告し、改めて感謝を伝える。

・「ありがとう」という感謝の言葉や良いことに気づいたときには具体的に伝える(例:起案に「良くできていますね」と一言メッセージを付箋に書いて添える)。

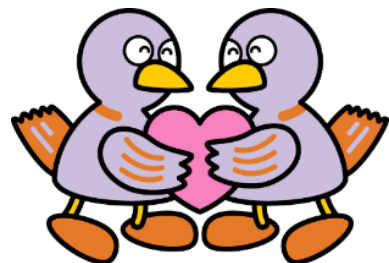
体調不良への理解と声かけ

- ・不調による年休の後での出勤では、「体調はどう?」と管理職から教職員に声をかける。
- ・休みがちな教職員に近いところで仕事をしている教職員には、疲弊や徒労感などを理解して声をかける。



Point

管理職が自分の思いや感情をこめて話をすると、管理職が「何を考えているのか」、「どのような人柄なのか」が伝わり、安心感や親しみやすさを生み出す。そのような管理職の姿勢は、職場としての柔らかな感情交流のベースを作り、感動や失敗も共有できる風通しの良い職場環境につながる。



衛生委員会が中心となって取り組む職場環境改善

keyword

気持ちよく仕事をする環境づくり

- ・衛生委員会が「労働安全衛生が保たれている職場環境」や「教職員の健康」に目を向けることを専門的に担っていることを認識する。日頃から職場巡視の視点で校内を観察し、気になったことは衛生委員会で協議している。
- ・衛生委員会が職場環境改善に取り組んだ内容は、積極的に職員会議で報告し、職場環境改善に取り組む意識の醸成を図っている。
- ・衛生委員会が中心となり、休養スペースの充実や定期清掃の調整を行い、気持ちよく休養スペースが活用できるよう工夫している。



埴保己一学園（休養室の掃除当番表）

keyword

働き方へのメッセージを発信

- ・衛生委員会から、ワークライフバランスを考えて働くことを肯定できるように、「こことからだのゆとりが、安定した効率の良い仕事につながる」等、働き方の意識改革を促すメッセージを発信している。
- ・「明日はふれあいデーです」、「今日はふれあいデーです」と、月に1回は定時退勤する目標を持てるよう、毎月、前日と当日の2回、朝会で衛生委員会からの連絡としてアナウンスする。

keyword

「職場ドック」の取組

- ・「全員が同じ目的を持って話し合うことが最も重要な職場環境改善への取組」であることを職場内で共有し、自由な意見が出せる雰囲気醸成する。
- ・教職員から出た意見を衛生委員会が集約し、その結果をデータ等を含めて職員会議でフィードバックし、教職員全員が参画して職場環境改善に取り組む。

🏠 職場ドックとは

短時間の職場検討会を通して、「職場の強み」を確認し、強みを活かして今できることから問題解決を目指す職員参加型の職場環境改善の手法。良好事例集やアクションチェックリスト等のツールを活用する。

keyword

職場内アンケートの活用

- ・衛生委員会が主体となってアンケートを作成し、そのなかで職場のよい点・強みや課題について確認する。
- ・アンケート結果を衛生委員会で検討し、客観的データとして全教職員と共有する。
- ・アンケートを活用することで、集団分析結果だけでは見えなかった職場のよい点・強みや、職場環境改善のアプローチの方法がみえてくる。



Point

衛生委員会からこまめに情報発信を重ねることや研修会を実施することで、「働くための環境衛生」や「教職員の健康」の大切さが教職員の意識に浸透していく。

衛生委員会が中心となって活動することで、個人の健康と働き方の意識を高める。

コミュニケーションの活性化

keyword

挨拶、感謝、労いを言葉に

- ・「おはようございます」、「ありがとうございます」、「お疲れ様です」などの挨拶を積極的に交わす職場環境がベースにあると、挨拶の流れで自然と報告、連絡、相談ができる組織になっている。
- ・積極的に使いたい言葉とそうでない言葉を明らかにし、教職員が見える位置に掲示することで、感謝や労いの言葉かけを促している。

みんなで使いたい「あったか言葉」 使いたくない「ひえひえ言葉」	
2 同僚への言葉かけ	
あったか言葉	ひえひえ言葉
「おつかれ様」	「なにしてるんですか!」
「ありがとうございます」	「まだできないんですか?」
「協力してやりましょ!」	「困りますね」
「お手伝いしましょうか」	「1人で何とかしてください!」
「がんばりすぎないでね」	「手出ししないで下さい!」
「一緒に考えていきましょう」	
「おはようございます」 「お疲れ様です」☺ (いつも笑顔) 「お先に失礼します」「よろしく願います」 「ありがとう♥」「感謝します」 「助かるよ」「頼りにしてます」「たのむぞー!」 「今のこことても良かったです」 「〇〇君、成長したよネ」「Niceアシスト!」 「Niceフォロー!」「Lucky! ついでる」 「大丈夫ですか?」「無理しないでください」 「マイペースも必要!」 「時には立ち止まって休むことも必要」 「心の痛みを知っているから、相手にも優しくなれるのです」 「誰でも失敗はあります。もう1度チャレンジしましょう!」 「人それぞれ良さもそれぞれ!」 「悪口を言う前にほめてみよう!」 「ゆっくり一緒に考えていきましょう」	「フーン」(無視、聞こえないふり) 「それ、ちがうよ」「やめてください」 「しっかりやってくださいよ」 「~なんですか!」☹ 顔がこわい (ヒステリックな、断定する感じ、威圧的) 「早くしてください」「早く〇〇しようよ」
	
	

平成28年度 埼玉県立蓮田特別支援学校

蓮田特別支援学校

みんなで使いたい「あったか言葉」・使いたくない「ひえひえ言葉」を具体的に出し合い、職員室内に掲示している。

keyword

喜びを分かち合う(言語化)

- ・部活動の試合結果、生徒の就職・進学、作品発表など、嬉しいことを教職員間で報告し合い、教育活動の成果を普段から共有する。
- ・「会議が終了した」、「報告書がまとまった」など、一つの仕事の区切りでは、互いに感想を述べ合い、仕事の成果や達成感を味わう。
- ・学年主任を中心に縦にも交流しやすい組織を構築し、学校全体で良い取組を共有する。

keyword

教材研究等を通じたコミュニケーションの活性化

- ・校内での教材や教具の展示は、学部・学年を越えて情報交換でき、教材研究の活性化につながる。
- また、教材や教具を共有できる環境づくりは、負担軽減にもつながる。



草加かがやき特別支援学校(教材展示)

職場研修の実施

・教職員間の円滑なコミュニケーションの促進のため、福利課が作成したメンタルヘルスリーフレットを活用した職場研修を実施。

<方法>

- ①「言葉の持つ力」を理解するロールプレイ
- ②「嬉しい言葉」を伝え合うグループワーク
- ③「職場の良いところ」を各教職員が考え、発表するグループワーク

ワークのなかで楽しく意見交換できたことが、日頃の円滑なコミュニケーションにもつながる。



越谷総合技術高等学校



新座総合技術高等学校



埼玉県マスコット「コバトン&さいたまっち」

コミュニケーションを生み出す場

・職員室に共用テーブルを設置し、簡単な会議や打合せ、生徒に関する情報交換から軽食、新聞を読むなどリラックスできる時間を生み出す。

・打ち合わせだけでなく、お土産やお菓子、お茶などを持ち寄って、何気ない会話ができる場であり、自然と情報交換ができています。

・職員室内に「出張図書館」を設置し、本の紹介や貸出など、共用空間を有効活用している。



本庄高等学校(定時制)



志木高等学校(出張図書館)



Point

「嬉しいこと」を「嬉しいね」、「頑張ったこと」を「頑張ったね」とお互いの努力や成果、感情を共有できる職場は、思ったことや考えを安心して伝え合うことができるため、相互理解につながっている。挨拶や感謝、労いなど、当たり前前の言葉をコミュニケーションの基本として大事にできることは、お互いを尊敬、尊重している組織風土があるからこそ構築できる職場環境である。



埼玉県マスコット「コパトン&さいたまっち」

コラム

コミュニケーションの活性化の効果

保健師から

職場のコミュニケーションが活性化することで、教職員間の「安心して相談できる」、「互いに気づかえる」関係を構築することができます。このコミュニケーションの活性化には、大きな改善が必要なのではなく、ちょっとした仕掛けがあれば十分です。

【会話を生み出す場】

「何気なく集える場」、「ほっと一息つける場」が学校内にあることで、教職員が集まることができ、そこで自然に会話を交わす中で「安心して相談できる」、「気になることを構えることなく相談できる」関係性が生まれます。

【メンタルヘルスリーフレットの活用】

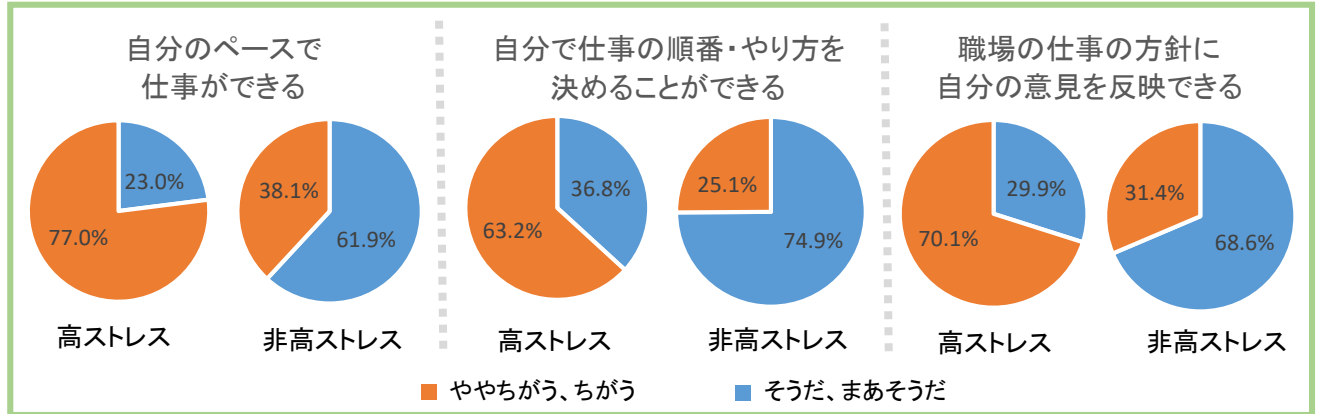
福利課から平成26～29年度に発行したメンタルヘルスリーフレットでは、「こころの健康は日頃のコミュニケーションから」をテーマに「うれしい言葉・元気が出る言葉が交わせる職場環境づくり」を掲載しています。声に出して気遣いや安心、感謝の気持ちを伝えあうことで、元気づけられたり、やる気を高めたりする言葉の力を実感でき、そのような言葉が自然と交わせる職場は、「安心して相談できる」、「互いに気遣える」関係を構築できます。

The collage shows four pages of a leaflet. The top-left page is the title page, the top-right is 'Part 2', the bottom-left is 'Part 3', and the bottom-right is 'Part 4'. Each page contains text, illustrations, and diagrams related to workplace communication and mental health.

過去のリーフレットは福利課ホームページでご覧いただけます。 <https://www.pref.saitama.lg.jp/f2206/leaflet/r3leaflet.html>

令和4年度ストレスチェックの結果から分かったこと...

仕事のストレス要因を高ストレス者と非高ストレス者と比較すると、特に差が大きかったのはこれらの設問

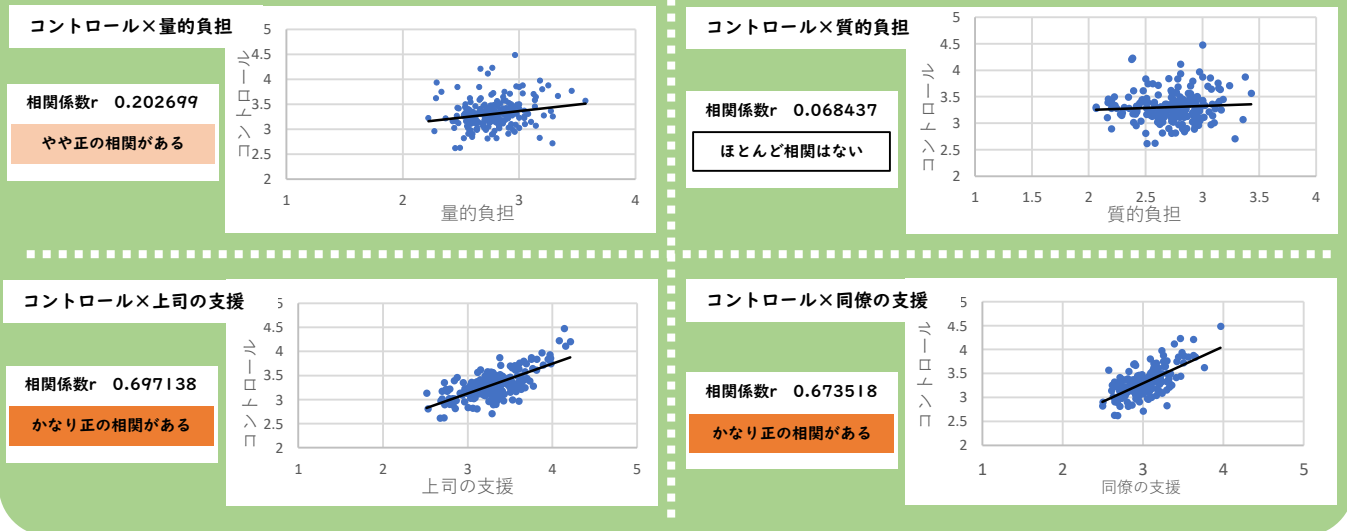


これらは「**仕事のコントロール度**」に関する設問



ストレスチェックは各個人の主観で回答するものであり、「仕事のコントロール度」は、それぞれの担当業務や役職、仕事の進め方にも関連するため、「仕事のコントロール度」に直接アプローチするのはむずかしい...

各所属における「仕事のコントロール度」と「量的負担(仕事の量)」「質的負担(仕事の質)」「上司の支援」「同僚の支援」について、それぞれの相関関係の有無を分析した。



「仕事のコントロール度」との相関関係は、「量的負担(仕事の量)」や「質的負担(仕事の質)」よりも「上司の支援」や「同僚の支援」の方が強い。



「上司・同僚の支援」は『コミュニケーション』に関する設問で構成されている。

「仕事のコントロール度」をより良くするためには、「コミュニケーション」が大切!

C	あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものをマークしてください。	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	0	0	0	0
2	職場の同僚	0	0	0	0
3	配偶者、家族、友人等	0	0	0	0
◆ 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	0	0	0	0
5	職場の同僚	0	0	0	0
6	配偶者、家族、友人等	0	0	0	0
◆ 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いきいてくれますか?					
7	上司	0	0	0	0
8	職場の同僚	0	0	0	0
9	配偶者、家族、友人等	0	0	0	0

ストレスチェックの支援(コミュニケーション)に関する設問は「どのくらい」に対して「非常に」「かなり」「多少」「全くない」と『頻度』を尋ねている。

たしかに、普段全然話したことがない人に、いざ困った時に急に相談するのって難しいですね...

はじめの一步

～コミュニケーション活性化の具体例～

学校・課所館の管理職に具体的な取組をおたずねしました!

新規採用者・異動者へむけて

異動など環境が変わった直後は、心身の変化が起こる可能性が高い...

□新しく配属となった教職員(新規採用者・異動者)と所属長が面談

- ・20～30分/人程度
- ・通勤時間や前任地での業務内容、現在の職場で周囲と相談できているかなどを確認
- ・所属長から、一人一人にこころがけて欲しいことを伝え、共通理解を図る場にもなる。

□年度当初に親睦会主催で、自己紹介1分スピーチを実施

- ・仕事以外の共通の趣味や好みを知る機会となり、その後の雑談にもつながる。

ひとひひとひが改めて意識する・職場全体での取組

ひとりだけ、管理職だけでなく、みんなで意識することが大切

感謝・挨拶が言葉にできる職場

- 感謝の言葉「ありがとうございます」や挨拶「おはようございます」「お疲れさまでした」、時に率直な謝罪の言葉「すみません」「ごめんなさい」などをよく聞く
- ・当たり前のことだが、思っているだけでは伝わらないため、みんな声に出して言っている。(9ページも参照)

世代間のギャップ

□若手世代・ベテラン世代が多く、中間の世代が少ないが、お互いが分からないこと、知りたいことを相談し合う

- (例:若手→ベテラン 生徒指導に関する相談、ベテラン→若手 ICTに関する相談、など)
- ・ベテランだから聞いてはいけない、ということはない。

□よろこびを分かち合う(言語化する)(9ページも参照)

- ・希望者が試しに導入したシステムの良いところが職員内で共有され、口コミが広がり利用者が増えた。
- 日頃の雑談のなかで「よかったこと」についても共有していると分かる。

□勤務する場所が分かれている場合:毎朝の朝会を本室で実施する際に、別室から参加する人を交代制にし、参加者を紹介する

- ・別室での勤務でも同じ職場の仲間!事前に知っておくことで困ったときにも相談しやすい。

管理職からの働きかけ

忙しい中での介入のコツ

- ✓短い時間でも良いので定期的・継続的に。半年に一度、60分よりも、週一回3分の声掛けが効果的
- ✓相手に共感し、支持・受容的に接すること

令和3年度メンタルヘルス研修会 木納医師



聴き方のPOINT

- ✓決めつけない
- ✓説明・説得しない
- ✓自分の経験を押し付けない
- ✓別の話題に誘導しない
- ✓質問を繰り返して問い詰めない
- ✓アドバイスは最小限

令和4年度職場環境改善研修会 ト部臨床心理士

□校長室の扉を常に開けている

・生徒も教職員もいつでも入ってきていいよ、と考え開けている。机の上に植物やぬいぐるみを置いて、話題のタネに。

□毎日の朝会の前に職員室に入る時に、一度大きな声で挨拶をする

・以前は、入り口近くの人に何回か挨拶しながら入っていたが、職員室内の奥の方の職員には届かないため、全体に向けた挨拶をするように変えた。奥の方にいる職員も挨拶を返してくれるようになった。

□日中だけでなく、退勤前にも職員室に寄って、職員に声をかけている

・仕事のため、会話が長くなりすぎないように気をつけている。

□授業中の校内巡視を頻回に行うように意識している

・授業の内容は声をかける際の話題にもなる。

□「まずは聴く」ということを気をつけている

・意見にはその人の考えや理由もあるはず！別の意見を持っているときにも、まずは聴いてみる。

□ころがけて欲しいことは繰り返し周知する

久喜図書館 職員一人一人に常にころがけてほしいこと

①利用者ファーストの視点

- ・図書館利用者の目線で図書館業務を見直し
- ・利用環境の向上を図る
- ・利用環境向上のための取組を提案

②新しい県立図書館の検討推進

- ・新5か年計画に位置付け
- ・知事の意見を踏まえた今後の作業
- ・新県立図書館のサービスを検討していくうえで大事なプロセス

チーム久喜図書館

③職員の心身の健康

- ・ころがけからの健康に留意
- ・久喜図書館はストレス度の高い職場
- ・ストレス度を下げる取組を提案



久喜図書館 館長からのメッセージ

業務上意識をして欲しいこととともに、仕事をしていく上で、土台となるのは「職員の心身の健康」であることを伝えている。毎月の会議で繰り返し職員に周知。館長室の掲示も行っている。

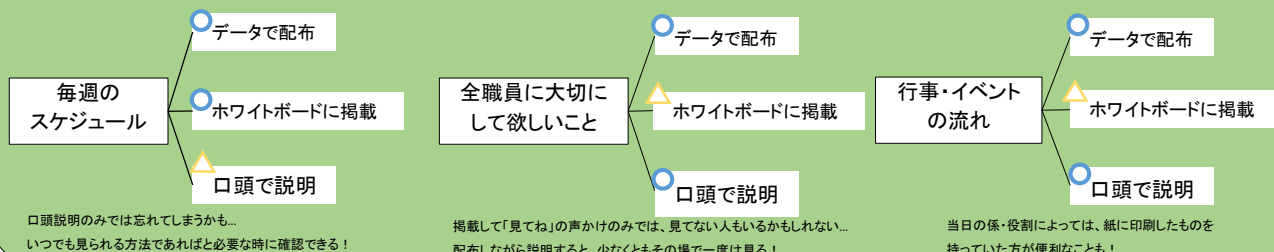
コラム

普段の様子を知っておく

民間企業では、人事面談や実績評価面談以外の場で30分/人程度、管理職が一般社員と話す機会を作り、一般社員の普段の、元気な様子を知っておく、取り組みを実践されているところもあります。普段の様子を事前を知っておくことで変化があった時にも気がつきやすくなります。

情報共有方法・回数を選択(P.17~18も参照)

データでの共有、ペーパーレス化が当たり前な世の中になってきました。業務効率化のためにも有効な場面も多いですが、内容によって使い分けたり、併用したりすることで効果的に共有することもできます。



“知っている”ことと“実際にやる、そして継続する”ことは大きく違います。
できそうなことから“今”やってみましょう。



全教職員が参画した職場環境づくり

keyword

職場環境改善に取り組む

- ・福利課主催の研修会の手法を用いて、職場環境改善に取り組む。
- ・自分の意見や意思を表明しやすいよう、シールを用いて投票方式を採用する。
- ・集約された意見の中で、実現できることから始める。
- ・職場環境改善策を決定するときには、改善したい項目に点数をつけて投票した結果の合計点数のみではなく、合計点数が低くても投票数が多い点に着目して決定することも重要となる。

川越特別支援学校(職場ドック)

keyword

学校の強みを言語化する

- ・独自の取組として、学校課題に対して教職員が自由な発想で合言葉(学校スローガン)をボトムアップで作成した。

【作成手順】

- ①学校の課題についてアンケート(※)を実施
※普段感じている学校の素晴らしい点、改善すべき課題を募り、あわせて、方策について聞いた。
- ②全ての意見を校長が集約し、カテゴリー化
- ③校長による学校スローガンの作成・教職員へ説明

【活用方法】

あらゆる場面において生徒、そして教職員が一丸となって目標達成のために取り組む合言葉として、日々の教育活動に生かしている。

①学校スローガン

東高は、学ぶところ

学びの場
「授業」「部活動」「学校行事」

②学校スローガン

東高は、美しいところ

「美しい」
学習環境の整備
①効果的な学習
②施設安全整備

③学校スローガン

東高は、夢や希望を
共に実現するところ

「共に実現」
協働 チーム東高

越谷東高等学校



Point

教職員全員が同じ目標に向かって作業することそのものが、職場への愛着や職場の良さや課題、もっと伸ばせることなどの再発見につながる。

また、教職員全員が参画し、職場環境改善について決定していくことは、自分が思っていることを言えた安心や自信とともに、自由に意見が言える関係性を更に伸ばす効果もある。

職場環境改善では、職場の悪い点・できていない点に注目するのではなく、職場のよい点や伸ばしたい点に着目することが効果的です。それは、職場環境改善は継続して取り組むことが重要であり、「よい点を伸ばす」というアプローチは楽しく継続して取り組みやすいからです。

とはいえ、「職場の強み」は意識してみないと気づけない場合も多いですし、普段「当たり前だ」と思っていることが、案外強みだったりもします。そこで、これまで保健師が学校で見つけた「強み」の一例をここでシェアさせていただきたいと思います。

★「職場の強み」の例

<個人レベル>

- ・専門性が発揮できる。
- ・働きがいがある仕事だ。
- ・仕事を通して成長できる。
- ・自分のアイデアを仕事に活かせる。

<職場レベル>

- ・教職員同士で気軽に話せる雰囲気。
- ・仕事熱心な教職員が多い。
- ・教職員同士で気持ちよく挨拶している。
- ・全員が協力して対応する職場風土だ。
- ・有志によるレクリエーションが活発だ。
- ・学校の目標を皆で共有できている。

など・・・

★ 専門学科のある学校の場合

- ・専門的なスキルを持った先生がいる。
例) 工作・園芸・料理が得意など
- ・整理整頓が行き届いている。
- ・学科の団結力がある。
- ・設備が整っている。

など・・・

★ 給食調理場の場合

- ・生徒や職員に喜んでもらえる。
- ・成長や健康づくりの手助けができる。
- ・自分のペースで仕事ができる。
- ・同職種と横の連携がある。
- ・厨房が使いやすい。

など・・・

みんなでつくろう！「チーム職場」②
～職場の長所を伸ばす職場環境改善活動～

コミュニケーションが良好でチームワークの強い職場は、仕事の効率が高くなることも、メンタル不調になりにくいと書かれています。そのような職場、いわば「チーム職場」を作るには、できていない点を直すのではなく、職場の強みや資源を活かすことが大きなポイントとなります。今回は、職場のよいところ・伸ばしたいところをどのように見つけ、どう活かしていくかについて考えていきます。

★「職場の強み」を探してみよう！（例）

<個人の仕事レベル> 「自分の仕事のよいところを振り返ってみましょう。」

- ・自分の技能や知識を活かせる
- ・働きがいがある（楽しい／意義のある仕事と思える）
- ・仕事をすることで自分が成長できたと感じられる
- ・子どもと関わる仕事が大好きだ
- ・その他

<職場レベル> 「職場のよいところを振り返ってみましょう。」

- ・管理職と気軽に話せる
- ・同僚と気軽に話せる
- ・仕事で努力をすれば周囲が褒めてくれる
- ・仕事をすることで私生活も充実すると思える
- ・その他

例えばある学校では・・・

うちの学校の強みは、

- ① 各自の技能や知識を活かせる（家庭教師やITが得意な人がいる）
- ② 働きがいがある
- ③ 管理職・同僚と気軽に話せる
- ④ 努力すると褒めてもらえる
- ⑤ 学習環境をよくしたいという目標をみんなで共有できている

だね。この強みを活かしてもっとよい職場にしよう！

強みを活かしてやってみよう！

- ・日語の授業や分業の取組について取り返しの強項を認める。（褒めあってモチベーションUP+情報交換の機会になる）
- ・教材倉庫の物の配置を定期的に見直して整理整頓する。（みんなで協力して学習環境を整えられる）
- ・共有サーバー上でスケジュールや塾生期を共有する。（仕事の進捗がわかることで、得意がサポートしやすくなる）
- ・有休でスポーツ大会などのお楽しみイベントを企画する。（リフレッシュ＆一体感向上によって、教職員が元気に働ける職場づくりをする）

※参考 「職場環境へのポジティブアプローチ～職場活性化へのステップ」 P.10

どの職場でも必ずあるはずの「強み」ですが、意識してみないとなかなか気づけないものです。もしかしたら「そんな当たり前じゃないか？」ということが、実は「強み」ということもあります。職場に眠っているお宝を探そう感覚で、業主委員会などを活用してぜひ取り組んでみてください。

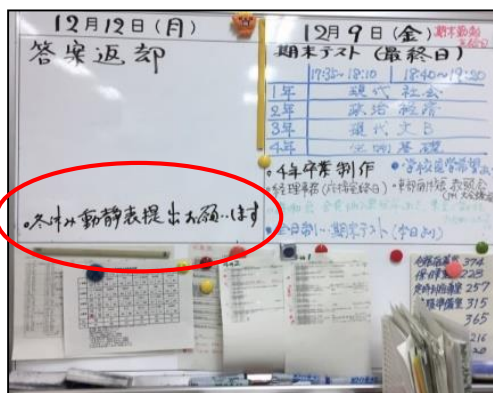
「職場の強み」については、令和元年度のメンタルヘルス・リーフレットでも取り上げています。ぜひ参考にしてみてください。

情報共有

keyword

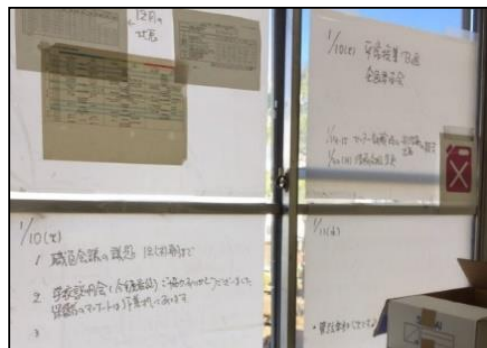
情報を共有するツール

- ・情報共有は、円滑な業務遂行につながることを全教職員が理解し、情報を確認する意識を醸成する。
- ・ホワイトボードを区分し、情報の種類によって掲示場所を決め、視覚的にも理解しやすくする。
- ・管理職が情報スペースを管理し、新旧の情報が混在しないように責任を持つ。
- ・執務室等にホワイトボードを設置するスペースがない場合は、ホワイトボードシートを使用することで、限られたスペースを有効活用して情報共有ができる。
- ・担当の打合せや会議の際にホワイトボードを使用することで、教職員間で情報に差が出ることなく、同じ情報を共有することができる。また、話し合いに集中できる環境をつくることもできる。
- ・職員会議での情報伝達は、概要を記載した文書を配布し、必要に応じて口頭で補足説明する。効率的に情報共有を図るとともに、会議時間短縮もできる。
- ・教職員がアクセスできるサーバーに、業務内容等について明文化したページを作り、業務の引き継ぎが円滑に行われるようにしている。



春日部高等学校 (定時制)

当日と翌日の予定を共有し、お互いの動きを確認し合う。
教職員全員が確認することや指示事項など、見出し(項目)を書いて意識付けを図る。



浦和西高等学校

教職員全員が見やすい職員室中央の窓にホワイトボードの代用としてシートを張り、活用。



所沢高等学校(全日制)

誰からの情報であるかを明確にし、必要な情報をすぐに収集できるよう、工夫している。



埼玉第一学園

校内の教職員がアクセスできるページに、業務内容等について記載している。

keyword

情報の扱い方

- ・分掌主任、担任等、最もその情報を知っていることが望ましい関係者で最初に共有する。
- ・大事なことは繰り返し伝える意識を持つ。
- ・「聞いていない」と言う教職員には、再度伝えたと上で、情報共有方法を再度確認する。

keyword

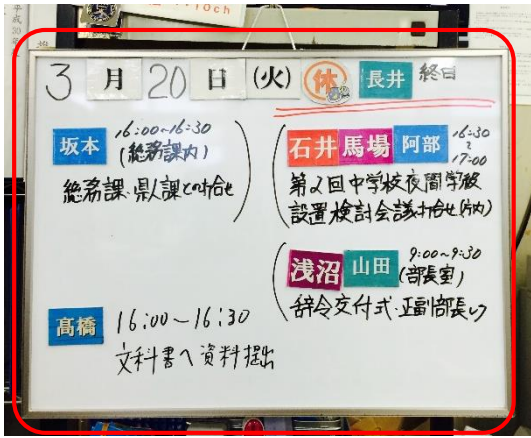
教職員同士が動向を意識する

- ・ホワイトボード等の活用で教職員の動向が見える化され、誰が、どこにいて、何をしているのかを把握できるようになると、お互いの職務に関心を向けることができる。
- ・教職員の動向がわかることで、「助け合い」や「ついでの仕事」など積極的に声かけができるようになり、組織内の円滑なコミュニケーションが推進されるとともに、負担軽減にもつながる。



Point

「情報共有の目的」を全員で理解し、「効果的な情報共有の方法」を考え、実行する。教職員間に情報量の差をなくすと、お互い様の意識が醸成され、職場の一体感をもたらす。さらに、情報共有ができていると、効率よく行動ができ、見通しも得られるため、仕事の負担軽減にもつながる。

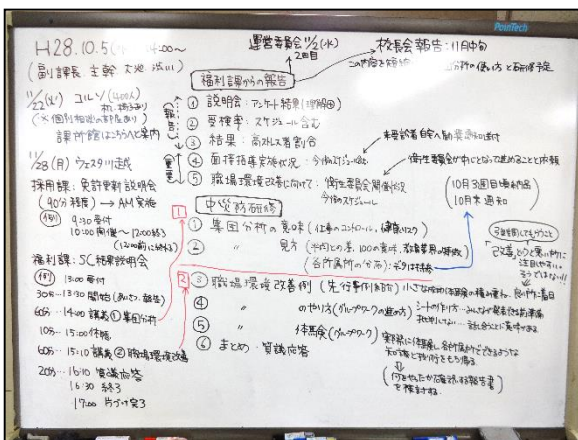


小中学校人事課

職員動静が一目でわかるよう、ホワイトボードを活用。「ノー残業デー」など、総務担当からのお知らせと一緒に掲示することで、職員の動静の確認のみではなく、伝達事項も伝わるように工夫している。

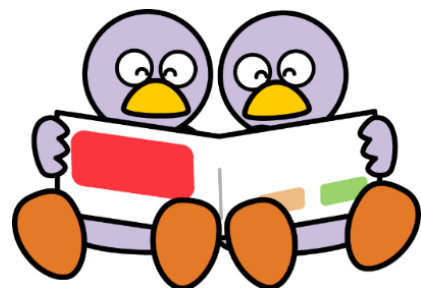


埼玉県マスコット「コバトン&さいたまっち」



福利課

担当内の打合せで、ホワイトボードを使用。打合せ終了後に写真を撮り、参加者や欠席者に配布するなど、職員間で同じ情報を共有できる。



埼玉県マスコット「コバトン」

整理整頓

keyword

不要なものを整理し処分する

- ・以下のようなものは積極的に処分する。
所有者不明の物品、過去のカatalogや資料
数年使っていない教材、壊れている物品
- ・処分に先立ち、誰の所有物を明確化し、所有者不明のものは処分することを、全教職員と共有する。
- ・備品の処分は、所定の手続きに基づき、まとめて集中的に行う。



和光高等学校

keyword

使いやすく整頓する

- ・使用頻度を考えた配置に変更する。
例) 使用頻度が高い→職員室の近くに置く
使用頻度が低い→職員室から遠い倉庫へ
- ・棚に収まる分量を基準に整理する。
(入らない場合は優先順位を見極める)
- ・保管場所に用途や使用目的などを明示し、倉庫に用途不明なものがたまらないようにする。
- ・ラベルを掲示し、ルールを共有する。



和光南特別支援学校

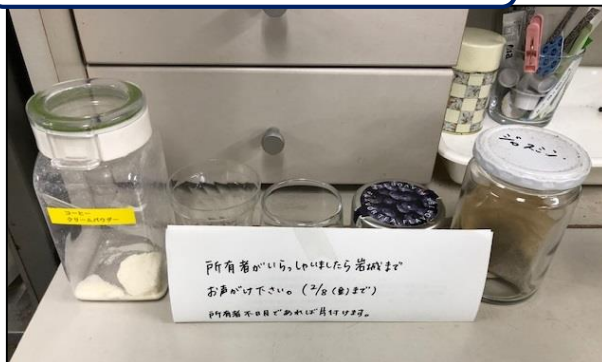
物品を置ける場所にラインを引き、無制限に保管範囲が拡大することを防ぐ。



所沢おおぞら特別支援学校

ラベルを掲示し、管理責任の明確化を図った。
また、この棚の容量で整理するようにルール化した。

★福利課でもやってみました！



給湯スペースに全く減らないお茶類があり、朝ミーティング時に誰の物が確認しました。同僚の中から、「私も気になっていた」「片付け手伝うよ」と協力してくれる方が現れました。不要なものがなくなると、毎日きれいな状態が見られて、スッキリした気持ちになります。また、空いたスペースに職員が持ち込んだお土産のお菓子を置けるようになり、一息ついたり、ちょっとしたコミュニケーションを取ることが増えたかなと感じます。

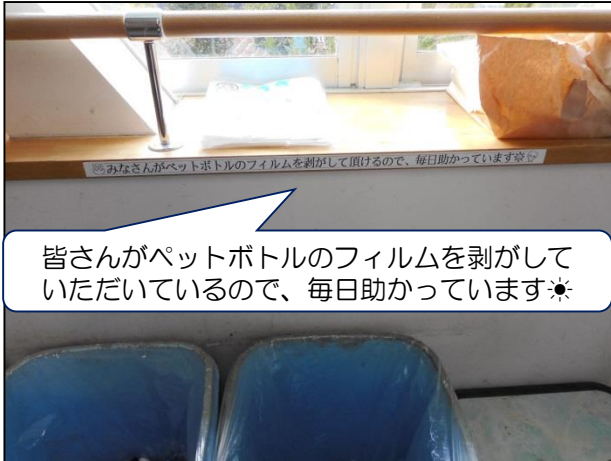
keyword

職場全体で取り組む仕組みづくり

- ・整理整頓の目的を明確化し、教職員間で共有する。
- ・整理整頓に取り組むメリットを、多くの教職員が実感できるようにする。

例) 片づけでできたスペースに皆で使えるものを設置。

- ・日頃から整理整頓に取り組める仕組みをつくる。
- 例) 分別方法を図示+嬉しいメッセージをのせる



皆さんがペットボトルのフィルムを剥がしていただいているので、毎日助かっています✧

和光高等学校

「〇〇してください」してくださいという掲示ではなく、協力することへの感謝のメッセージを掲示することで、よりよい行動をしやすい環境づくりにつながっている。



志木高等学校

職員室のロッカーの上は、段ボール箱やプリント類が山積みになることが悩みの種だったが、このスペースに花を置いたところ、注意喚起することなく改善した。また、花をきっかけにコミュニケーションが増え、癒しの空間となり、ストレスの減少につながっている。

keyword

情報を管理する

- ・ファイル基準表に沿ったデータ保管
- ・ファイル基準表をキャビネットに貼る。
- ・背表紙にラベルを貼る、書く。
- ・担当者は結果だけではなく、プロセスを残す。
(前年度の経過が参考となるようにする)
- ・データ管理をシステム化し、互いに情報を活用できるようにする。



キャビネットにファイル基準表を貼り、迷わず出し入れできる。

生徒指導課



Point

不要なものが無くなると、すっきりとした空間が生まれる。また、動線も確保されることで、教職員間のコミュニケーションがとりやすくなり、円滑な情報交換が可能となる。

整理整頓を始める前に、整理整頓の目的・目標や処分の可否について全教職員と共有することで、整理整頓を円滑に進められる。

整理整頓を始めると、探し物がなくなり、やりたいことがすぐできるなどの好循環が生まれ、働きやすい、居心地の良い職場環境になる。

時間をつくる

keyword

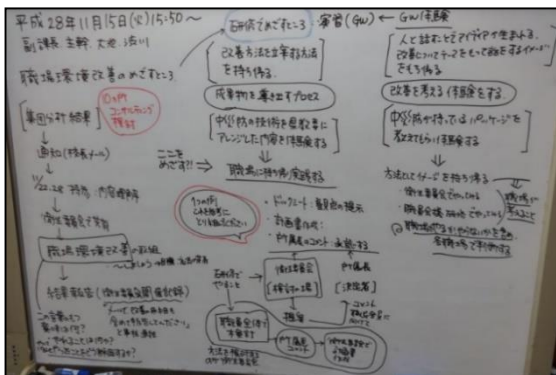
管理職の打ち合わせ

・打ち合わせ時間を当日の朝から、前日の16時30分に変更した。これによって、当日の朝、職員室で教員の相談や外部からの問合せに対応しやすくなった。

keyword

会議の効率的な運営

- ・初めに、会議の目標時間、達成水準を明確にし、決まらない時間や資料が多くなりすぎないように進行する。
- ・ホワイトボードを使って、会議中の意見を確認しやすくする。さらに、結果を写真に撮り、それを記録とする(記録時間を削減)。
- ・資料や記録を職場としてファイリングして管理し、経過が積みあがるようにする。



福利課



埼玉県マスコット「コバトン」

keyword

取組を評価する

・会議が効率よく進められていることで何が得られたか、メリットを確認する。
例:今日の会議は、予定より5分早く終了できた。
資料の準備が適確でわかりやすかったのが効率の良さにつながった。

keyword

声を掛け合う

・各担当の繁忙期を図示し、忙しい時期にはお互いに声を掛け合い、協力して業務を進めることで、時間に余裕をもって業務に取り組める。



福利課



Point

「時間がない」、「会議が多い」などの課題に目を向けるだけではなく、ちょっとした工夫で時間が作れた成果を言語化することはお互いの達成感につながり、次の工夫が生まれてくる。「できた」、「変化が起きた」とポジティブな評価を意図的に行うことが重要である。

ワークライフバランス

keyword

退勤時間の目標設定

- ・「勤務時間」と「自分時間」の両立を意識する。
- ・「教育は知的な活動」と認識し、自分磨きが児童生徒の教育に還元されるイメージを共有する。
- ・早めの退勤がもたらす「健康の保持増進」は、「自分らしくいきいき働くこと」の基本であり、そのことが「児童生徒への豊かな教育実践につながる」ことを全員で確認し、意識して行動する雰囲気醸成する。

keyword

退勤しやすいルール

- ・「〇時になったから帰る準備ね」と互いに声を掛ける。
- ・「教頭帰ります！」と管理職が自ら率先して帰ることで、教職員に退勤を促すきっかけを作る。
- ・戸締りをした最終退勤者を記入するシートを作成し、同じ教職員が長時間在勤になっていないか確認する。(名前を他者に見られることに抵抗がある教職員がいる場合には、記入シートをファイルに綴じて吊るすやり方もある。)



草加かがやき特別支援学校

keyword

取組を評価する

- ・退勤時間をルール化したことでの退勤時間の変化を評価する(量的評価)。
- ・何が変わったか、教職員の声を集める(質的評価)。
- ・退勤時間が遅くなる教職員は管理職と面談し、職務内容の偏り等がないか、相談時間を設ける(早期の職務支援、健康支援のきっかけにする)。

keyword

ふれあいデーの実施

- ・教職員全員が「ふれあいデーは定時退勤日」と意識する。そのために、計画的に職務を進めるよう、数日前から声かけを行う。
- ・ふれあいデーの有効活用により、教職員が「やればできる」と思えたり、メリットを実感できたりすることで、定時退勤へのモチベーションが高まる。
- ・PTAにも「ふれあいデー」の取組を説明し、協力と理解を求める(ホームページにも取組を掲載する)



Point

共通のルールを作ることによって、全員が退勤時間を意識できる。職員会議で取組による変化を評価し、帰りやすい雰囲気の醸成に努める。退勤時間が早くなり、その時間を心身のリフレッシュや自分の時間に充てることは、健康の保持増進や仕事のパフォーマンスの向上につながり、児童生徒の教育活動にも還元されるという目的・目標を大事にする。

職場環境改善研修アンケートから ～各所属で行われている取組～

保健師から

R4年度
約**60%**

R2年度に行った職場環境改善研修で実施したアンケートをまとめたところ、回答者の約7割の方が「昨年度の集団分析結果を受けて職場環境改善に取り組んだ」と回答していました。その主な内容をご紹介します。まずはできそうなところから取り組んでみましょう！

整理整頓

- ・職員室内の粗大ごみの廃棄、机上の整理、休憩スペースの設置
- ・廊下をきれいにした(照明も含め)
- ・給湯室の片づけ、古い食器の廃棄、テーブルの位置の工夫
- ・共有スペースの無駄な物の整理

など

時間を作る

- ・留守番電話の導入
- ・ペーパーレス、電子化による時間短縮
- ・会議時間の短縮、資料の事前配布
- ・内規の整理
- ・ZOOMのチャット機能を活用して担当内で業務引継ぎができるようにした

など

集団分析結果の活用

結果をもとにした研修会の実施

- ・福利課リーフレットを使った研修
- ・「自己紹介状」を記入してもらい、職員間で閲覧できるようにした

など

衛生委員会が中心となって 取り組む職場環境改善

- ・毎月、衛生委員会の言葉を掲示(お互いに助け合おうという内容)
- ・アンケート調査を実施し、フィードバックと研修会を実施。できそうなところから取組を行っている。

など

コミュニケーションの活性化

- ・教科準備室にいる時間を少なくして、職員室で生徒の情報交換等を行っている
- ・コミュニケーションスペースの確保、コーヒーマシンの設置

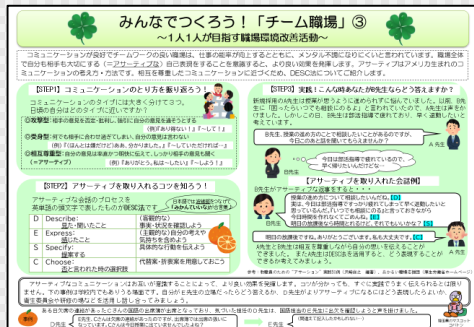
など

その他

- ・休暇をとりやすいような工夫
- ・17時の退勤の勧奨と声かけ
- ・管理職の机上等を整理し、林かけやすい環境を整えた
- ・事例集の一部を情報提供し、働き方改革と合わせて職場環境改善の進め方についてアイデアを出してもらった
- ・心の健康保持推進のため、福利課の保健師巡回健康相談を活用

など

リーフレットご活用ください！



福利課では毎年、メンタルヘルスに関するリーフレットを作成して配布しています。職場の環境改善に活用しやすい内容を目指してこれからも作成していきたいと思っています。

職場環境改善の好事例②

(職場環境改善に取り組んだ職場紹介)

ストレスチェックの開始から5年が経過し、職場環境改善に取り組もうという所属が増えてきている。事例集の好事例を参考に、集団分析結果や日頃感じている課題を衛生委員会などを中心に検討し、職場全体に共有するなどしてその職場に合わせた取組につなげようとしていた。

職場訪問等で収集することができた具体的な学校の取組を紹介する。

ページの見本

Case 1

浦和第一女子高等学校 “話し合ってみよう”教職員研修会の実施

所属名・取組内容

①職場の課題

物理的な環境として“職員室”がない学校であり、教職員は授業以外の時間、教科準備室で過ごす時間が多い。職場全体でのコミュニケーションをとりにくいという面があり、教職員が個々に相談しながら頑張っている。また近年は新型コロナウイルス感染症の影響で、歓迎会やレクリエーション等ができず、教職員間のコミュニケーション促進の必要性を感じていた。

②衛生委員会の活動

(1) 教職員へのアンケートの実施
教職員が持続可能で生き生きと元気に働くことや休養室、衛生委員会への希望・提案についてアンケートを実施した。

結果として、施設改修に関するものやコミュニケーションの促進に関するもの等があった。

そこで、コミュニケーション促進に向けて、今、できる職場環境改善として、教職員が集まり話し合える教職員研修会を計画した。

(2) 職場訪問コンサルテーション(オンライン)の活用
教職員研修会の内容について、福利課に相談し、「職場訪問コンサルテーション」(P3参考)を活用し、以下の助言を受けた。

ストレスチェックの集団分析結果から、同僚からのサポートが低い・やや低いと感じている人が一定数いる一方、高いと感じている人も全国平均より多い。同世代で話ができる機会を作ること大切だが、コロナ禍も影響し、人との距離の縮めることがうまくいかないかもしれないので、横のつながりを作るきっかけ作りが必要と思われる。

管理職や衛生委員会が改善したいと思っていることは大切であり、そのことを教職員にも伝えていくと良い。

③教職員研修会の実施(R3年4月)

(1) 目的

より働きやすい職場にするためにアイデアを出し合い、チームで連携がしやすく持続可能な働き方を考える、話し合うきっかけを作る。

(2) 内容

項目	実施内容と工夫
グループで司会・記録を指定	・全員が話しやすいように、4人グループを編成 ・事務職員も含む ・各世代での話し合い、アイデア出しを活性化するため、40歳を境にグループを構成
一人1分で自己紹介	普段関わりの少ない教職員同士にも、お互いのことを知ってもらう機会とした
衛生委員会アンケート結果を参考に話し合い	20分間、自由に話してもらう(例) 教職員が集まる機会を増やしたい 面談できる場所があると良い トイレの改修をして欲しい
記録を提出	メモ書きでOK

後日

項目	実施内容と工夫
研修会の結果を職員会議で報告	一人ひとりが自分ごとと思えるよう、結果を共有

④実施結果(感想)

話し合いの時間は、各グループが活発に意見交換しており、普段話す機会が少ない教職員同士の交流の場となった。テーマが「自分たちの職場」についてのものであり、身近で考えやすいものだったこともよかったと思う。ガス抜きの場になった。

より働きやすい職場を考えると、このような機会を継続していくための工夫は必要である。

アンケートや研修会で意見のあった、「網戸の設置」は改善につながった。

Point

物理的な環境整備やコロナ禍での教職員間の交流機会の確保など、困難な課題にも目を向けながら、まずは「今、自分たちがすぐにできること」に前向きに取り組んでいる。

課題意識を持った管理職や衛生委員会を中心に学校全体で話し合えたことは、今後の更なる職場環境改善やその継続につながりやすい。

具体的な取組内容を掲載
職場の課題に対し、どのような取組を行い、どのような成果・感想があったかを掲載

事例のポイントを掲載

浦和第一女子高等学校

“話し合ってみよう”教職員研修会の実施

①職場の課題

物理的な環境として“職員室”がない学校であり、教職員は授業以外の時間、教科準備室で過ごす時間が多い。職場全体でのコミュニケーションをとりにくいという面があり、教職員が個々に相談しながら頑張っている。また近年は新型コロナウイルス感染症の影響で、歓迎会やレクリエーション等ができず、教職員間のコミュニケーション促進の必要性を感じていた。

②衛生委員会の活動

(1)教職員へのアンケートの実施

教職員が持続可能で生き生きと元気に働くことや休養室、衛生委員会への希望・提案についてアンケートを実施した。

結果として、施設改修に関するものやコミュニケーションの促進に関するもの等があった。

そこで、コミュニケーション促進に向けて、今、できる職場環境改善として、教職員が集まり話し合える教職員研修会を計画した。

(2)職場訪問コンサルテーション(オンライン)の活用

教職員研修会の内容について、福利課に相談し、「職場訪問コンサルテーション」(P3参考)を活用し、以下の助言を受けた。

ストレスチェックの集団分析結果から、同僚からのサポートが低い・やや低いと感じている人が一定数いる一方、高いと感じている人も全国平均より多い。

同世代で話ができる機会を作ることは大切だが、コロナ禍も影響し、人との距離の縮めることがうまくいかないかもしれないので、横のつながりを作るきっかけ作りが必要と思われる。

管理職や衛生委員会が改善したいと思っていることは大切であり、そのことを教職員にも伝えていけると良い。

③教職員研修会の実施(R3年4月)

(1)目的

より働きやすい職場にするためにアイデアを出し合い、チームで報連相がしやすく持続可能な働き方を考える、話し合うきっかけを作る。

(2)内容

項目	実施内容と工夫
グループで司会・記録を指定	・全員が話をしやすいように、4人グループを編成 ・事務職員も含む ・各世代での話し合い、アイデア出しを活性化するため、40歳を境にグループを構成
一人1分で自己紹介	普段関わりの少ない教職員同士にも、お互いのことを知ってもらう機会とした
衛生委員会アンケート結果を参考に話し合い	20分間、自由に話してもらう(例) 教職員が集まる機会を増やしたい 面談できる場所があると良い トイレの改修をして欲しい
記録を提出	メモ書きでOK

後日

項目	実施内容と工夫
研修会の結果を職員会議で報告	一人ひとりが自分ごとと思えるよう、結果を共有

④実施結果(感想)

話し合いの時間は、各グループが活発に意見交換しており、普段話す機会が少ない教職員同士の交流の場となった。テーマが「自分たちの職場」についてのものであり、身近で考えやすいものだったこともよかったと思う。ガス抜きの場になった。

より働きやすい職場を考えると、このような機会を継続していくための工夫は必要である。

アンケートや研修会で意見のあった、「網戸の設置」は改善につながった。



Point

物理的な環境整備やコロナ禍での教職員間の交流機会の確保など、困難な課題にも目を向けながら、まずは「今、自分たちがすぐにできること」に前向きに取り組んでいる。

課題意識を持った管理職や衛生委員会を中心に学校全体で話し合えたことは、今後の更なる職場環境改善やその継続につながりやすい。

東松山特別支援学校嵐山学園分校

職場の強みを活かし、『同僚性』を磨く

①職場の特性

併設の児童心理治療施設に入所している児童生徒が、義務教育を受けられるように設置された特別支援学校。その特徴から、他の特別支援学校の経験者も初めての出来事やルールがある。

他校と比較して、児童生徒、教職員ともに少数であり、日頃から教職員同士の連携を大切にしている。

②教職員研修会の実施(令和3年度)

【職場環境改善研修】R3年6月

項目	実施内容
目的	学校の強みを再確認し、結束を図る
テーマ	仕事の効率化、嵐山学園分校の強みと弱み
実施方法	講義、グループワーク
実施結果(感想)	・コロナ禍で「見直す・やめる・減らす」を徹底し、これを機に業務の見直しを進められた。本当に必要なものと慣例で行っていたものの区別がはっきりついたと思う。 ・風通しが良く何でも話せる職員室が強み。この状況を大切にしていきたい。

【専門研修】R3年12月

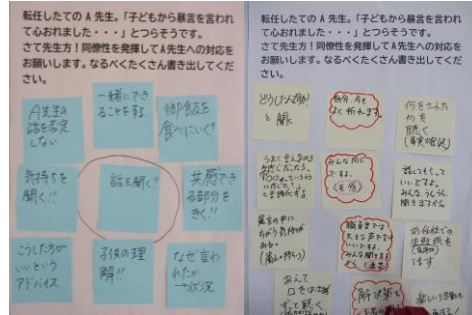
項目	実施内容
目的	教職員内の『同僚性』(教職員が作ったオリジナルの言葉、同僚同士の助け合いの意)を磨く。
テーマ	転入したばかりの教職員が、児童生徒から暴言を吐かれた場面。同僚としてどんな声かけをしますか？
実施方法	ブレインストーミング
実施結果(感想)	・共感と連帯が本校のキモである。安心と信頼を職員室で構築し、指導に当たろうと思う。 ・『同僚性』を発揮し、行事ごとに振り返りと改善の繰り返しを重ねていきたい。

【体験型研修】R4年1月

項目	実施内容
目的	リラックス法・セルフケアを体験し、身につける
テーマ	マインドフルネス
実施方法	Zoom(講義、体験)
実施結果(感想)	・普段の生活に簡単に取り入れられ、姿勢や呼吸一つで自分の気持ちが整ってまた、次から頑張ろうという気持ちになった。 ・とらわれない状態=リラックスしている状態と自分の中では考えることができた。

ブレインストーミングとは

- ・参加者全員で多くの意見やアイデアを出し合い、そこから「何か」を見つけていくため集団思考法。
- ・4つのルール(質より量、自由に発言、批判をしない、結合改善(人の意見を組み合わせたり改良したりしてもよい))を守り、実施する。
- ・自由な雰囲気、新たなアイデアを発見できたり、他の参加者が何を考えているのかが見えたりする。



※ブレインストーミングで挙がった意見

※体験型研修(マインドフルネス)の様子



③より使いやすい職員室に(環境整備)

児童生徒がいない時間の多くを過ごす職員室を、より使いやすくし、業務を効率化するため、衛生推進者を中心に教職員全体で整理整頓を実施。

(1)物品の整理整頓

- ・使用頻度の高い物は、手前に配置。物の住所をつけることで、戻す場所が分かりやすくなり、整頓が継続している。
- ・新聞等を取り出しやすいようにラックに立てて収納。



※一緒に使うシュレッダーとほうき・ちりとりは近くに置くことで効率的に

(2)作業効率UP

- ・教職員のニーズが高い情報を壁に貼付。一か所にまとめることで、確認しやすくなった。また使用頻度の高い、学校の住所や電話番号を目につくところに貼付し、作業効率UPにつながった。

(3)身体の負担軽減と職場の安全

- ・イスの高さを統一し、身体の負担軽減につながった。
- ・夜間に暗くなり、見えにくい段差に照明を設置。
- ・打合せ・作業用スペースにあるイスを収納しやすい小さめに変更。動線を確保でき、イスにぶつからなくなった。



Point

様々なテーマでの教職員研修会や工夫がされた環境整備が1人1人のセルフケアや働きやすい職場につながっている。同僚同士の助け合いを『同僚性』と命名し、これを合言葉に、強みである連携をさらに磨く、取り組みである。

蕨高等学校

集団分析の経年変化の分析から課題に取り組む

①職場の課題

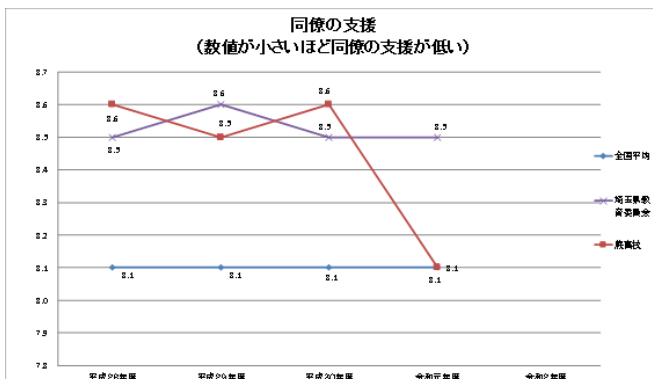
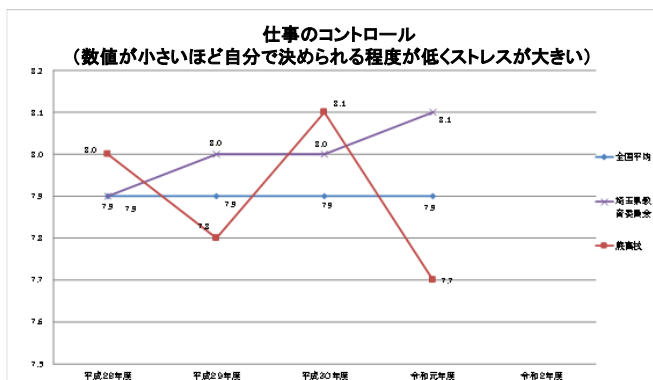
授業でも部活でも取り組んだことが生徒から跳ね返ってくる面白さがあり、教員としてやりがいのある学校であるが、令和元年度の集団分析結果は県の平均より高い状況であった。

長時間勤務のデータからも一部の教職員に偏りがある様子が伺えた。

②集団分析結果の経年分析の実施

(1) 衛生委員会メンバーによる検討

職員会議で前年度に集団分析結果の「経年変化を教えてほしい」という意見があったことを踏まえて、衛生委員会で分析を行った。分析からは「仕事のコントロール」と「同僚の支援」が低下していることがわかった。



(2) 健康管理医の助言

衛生委員会で分析結果を協議したところ、健康管理医から次のような助言があった。

①同僚の支援を回復させることができれば仕事のストレスが低下するだろう。

②訪問コンサルテーションを活用してみてもどうか。第三者の視点を取り入れることも重要。

その助言も含め、集団分析結果を職員会議で報告を行った。

(3) 職場訪問コンサルテーションの活用

福利課・委託事業者による、「職場訪問コンサルテーション」を活用し、集団分析結果の経年分析を踏まえて職場環境改善についての助言を受けた。

職場巡視を行う中で、体育科準備室や化学準備室が整理整頓されており、それを学校全体に広げていくことなどの提案があった。

また、自主的に片づけを行う教職員がいることも学校のよい点であり、それに気づく機会ともなった。

③環境改善の具体的な取組

(1) 職員室内の環境改善

定期考査問題保管ロッカーの確保がこれまで2台しかなく定期考査4日分を保管することが難しかった。教務部が中心となって職員で意見を出し合い、職員室内にあった活用されていない本棚を整理することでスペースを生み出して、新たなロッカー2台を購入し設置した。これらのロッカーを活用することで定期考査の準備に係る教務部の担当者及び定期考査出題者の負担軽減が図られた。

(2) 留守番電話導入の検討

これまで勤務時間外における電話対応は一部の職員が対応していたため特定の職員に負担が集中していた。企画委員会及び職員会議で教員の負担軽減の観点から留守番電話導入を視野に入れた新たな取組について話し合いが行われ、試行・本格実施のところまで具体的に検討が進んだ。



Point

集団分析結果を経年的に見ていくことで、学校の課題に気づき、取組を検討するきっかけとなっていた。気づいた課題に対して、衛生委員会を中心に、できることから取り組みを続けていくことで、学校全体の雰囲気徐々に変わっていく。

教職員課

美化委員を設置して整理整頓を実施

①職場の課題

職場巡視において、毎年、書類が多くて通路等が狭いなど整理整頓について指摘を受けていた。永年保存かつ常用で使用する文書が多いなど、整理が難しい状況があった。

②美化委員の立ち上げと整理整頓計画を策定

(1) 担当ごとに「お片付けデー」を実施

- ・机上の書類を総点検し、不要なものは廃棄
- ・床に置いてある書類を総点検し、不要なものは廃棄、必要なものは引き出しやキャビネット等に収納、使用頻度が低いものはスキャナーで取り込み電子化
- ・担当ごとに色で分けた担当名や書類名のラベルを作成し、キャビネットに明示して、担当内で責任をもって適切に管理

(2) 総務による共有スペースと物品の整理及び

- 3密対策の徹底
- ・同じ消耗品は集約して同じ場所に置き、ラベルを貼った
- ・不要な傘や冷蔵庫内食品の廃棄、不要なポスター等の撤去
- ・マスク着用の徹底、座席前の仕切り版設置による飛沫防止
- ・アルコール消毒液・アルコール除菌シートの追加設置



共用で使用する物品の近くや出入口付近に消毒液や体温計を設置している。

(3) 美化委員による整理整頓状況チェックの実施

- ・整理が足りないと思われる場所についての指導とその場での整理整頓
- ・県費事務担当(浦和合同庁舎分室)ともZoomによる確認



共用で使用する物品が整理整頓されていて、何がどこにあるかすぐわかるようになっている。

③実施結果(感想)

- ・置き場所がわかりやすくなり、消耗品や書類を探す時間を削減することができた。
- ・仕切り板とアルコール消毒液等の使用を併用することで、新型コロナウイルス感染症対策を取ることができた。
- ・教職員課内全体(分室含む)で取り組んだことによる一体感が醸成でき、整頓が継続している。
- ・書類等を整理整頓したことにより、事務処理ミス防止につながることを日々意識していきたい。



Point

多忙な業務の中で、課題となっていた整理整頓に課内全体で取り組んだことで、効率的に仕事が進められるようになったり、事務処理のミス防止につながったり、一体感の醸成など、よい効果が複数出てきている。また、共有スペースの物品を整理することが、新型コロナウイルス感染症予防対策にもつながっている。ZOOMなどを活用することで、離れていてもコミュニケーションがとりやすくなる工夫をしていた。

志木高等学校

衛生委員会を活用した教職員参加型の職場環境改善

①職場の課題

集団分析結果では、「上司の支援」がやや低く、「総合健康リスク」が高い、との判定だった。当初は、集団分析結果を「職場の問題点を指摘するもの」と捉えてしまう雰囲気があり、職員会議では、管理職の責任を問うような発言もあった。

また、衛生委員会で実施したアンケートに寄せられた意見を原文のまままとめ、すべての意見に対して、回答をする形で実施していたため、意見を出した教職員が批判されているように捉えてしまうなど、逆に新たなストレスの種となっていた。

②衛生委員会の活動

(1) 職場訪問コンサルテーションの活用

福利課・委託事業者の講師による、「職場訪問コンサルテーション」を活用し、衛生委員会の進め方や集団分析結果の共有方法に関する助言を受けた。加えて、現在実施している取組や職場のよい点・強みについてフィードバックを受けた。

これらの助言内容を衛生委員会で検討したうえで、職員会議で共有した。これによって、教職員が納得して結果を受け入れることができ、「集団分析結果の本来の目的は、職場環境改善につなげること」ということを確認することができた。

(2) 教職員へのアンケートの実施

助言内容を踏まえ、アンケートで寄せられた意見を衛生委員会で柔らかい表現でまとめ、衛生委員会として今年度重点的に取り組むポイントを決めて職員会議に提案をした。

本校の一番の課題は、教職員の「負担感」や「不公平感」を解消することであったため、教職員間のコミュニケーションを促進し、風通しの良い職場づくりに取り組んでいくことにした。

③風通しのよい職場づくりの取組

(1) コミュニケーションボードの設置

給湯室にコミュニケーションボードを設置し、教職員向けの掲示物を集めた。生徒の目に触れない場所なので気兼ねなく掲示することができ、会話のきっかけになっている。



※給湯室のコミュニケーションボード。

(2) 将来構想会議の工夫

将来構想会議では、全教職員が参加して学校の将来構想を話し合っているが、経験年数や教科の枠を超えたランダムなグループで、「否定しないで聞く」「一人ひとりの意見が反映される」ということを大切にしている。管理職からお菓子の差し入れをしたところ、会話のきっかけや気持ちの緩衝材になった。



※将来構想会議の様子。活発に話し合いがされている。

④実施結果(感想)

職員間のコミュニケーションが取りやすくなり、円滑な情報共有につながった。生徒と向き合うための「働き方改革」の一つとして、教員同士のつながりを深め、情報やノウハウを共有する基盤となった。



Point

集団分析結果の活用目的や共有方法、課題について衛生委員会で確認した上で共有することは、効果的に職場環境改善の方法を検討することにつながる。アンケートによって各教職員の意見や職場の課題を確認し、職場環境改善に活かしていくことも方法の一つとなる。

越谷総合技術高等学校

学科間のコミュニケーションを促して風通しのよい職場に

①職場の課題

工業・商業・家庭の6つの科があり、それぞれの専門性が高い学校。一生懸命仕事に取り組む教職員が多い一方、教職員の超過勤務時間が長く、負担も大きいことが課題となっていた。

健康管理医からも、教職員の睡眠時間を十分確保することや、負担を軽減することについて配慮が必要ではないか、との意見が出ていた。

②現状把握の取組

衛生委員会への要望についてアンケートを作成・実施した。アンケートでは、健康管理医から指摘されていた時間外勤務や睡眠時間の状況のほか、職場のよい点や課題と考えられること、どの点に改善が必要か等について質問した。

アンケートの結果、生徒との関係や職場の人間関係がよいと思う教職員が多いことがわかった。一方で、準備室で過ごす教員が多く、個々の教職員同士の人間関係がストレスに影響することもわかった。

福利課・委託事業者による「職場訪問コンサルテーション」を活用し、前述のアンケート結果や職場内の巡視結果をもとに、職場内のコミュニケーション方法や職場環境の整備について助言を受けた。

これらの取組から、教育活動にやりがいを感じている教職員が多いことが職場の強みであること、各学科が持っているスキルを共有し、学科内外のサポートを得やすくすることが個々の負担軽減につながることで、そのためにも学科間の教職員のコミュニケーションを促すような取組が有効であること、といった点が重要であるということを再確認することができた。



※研修会の様子。学科関係なく協力して取り組む

③風通しのよい職場づくりの取組

衛生委員会主催の研修会で、プロジェクト・アドベンチャーを企画した。具体的には、「誕生日の順番」や「好きな果物の名前の順番」で輪になったり、手をつないだ状態で立ち上がる、それを人数を増やしていった状態で実行するなど、「協力することでクリアできる」体験ができる構成にした。

この取組では、学科や教科関係なく交流でき、これまで話したことがなかったという教職員同士がお互いを知りあうきっかけにすることができた。研修後のアンケートでは、「集団で楽しく力を合わせて何かを達成することの大切さを感じた」「普段話す機会が少ない方とコミュニケーションがとれた」「教員の仲がよくなった、距離が近づいたと感じた」といった肯定的な感想が多く、学科の枠組みを越えたコミュニケーションのきっかけとして手ごたえを感じた。



④実施結果(感想)

アンケートの実施では、衛生委員会の予測とは違った実態把握ができた。職場訪問コンサルテーションでは気づきを得られ、今後の方針を検討することができた。その結果プロジェクト・アドベンチャーの実施に繋がり、目指している「風通しの良い職場」のきっかけづくりとなったことは大きな成果である。



Point

衛生委員会によるアンケートや結果分析を丁寧に行い、職場の現状を正確に把握することで効果的に職場環境改善に取り組むことにつながった。

学科横断的な関係をつくることで、相談やスキルの共有がしやすくなり、結果として教職員の負担を軽減することにつながりやすくなる。

和光南特別支援学校

取り組むメリットを実感できる校内美化活動

①職場の課題

過密化に伴い校内外の不用品が多くなっている上、毎年教員の入れ替えも多く、新たに着任する教職員が見通しをもって仕事を進めにくいという声も多かった。そこで、まず整理整頓を通じて、業務の効率化や仕事の進め方について考える機会を持ち、みんなが気持ちよく働けるようにしたいと思った。

②取組内容

最初は教務主任(整理収納アドバイザー2級資格保持)や教務部のメンバーが中心となり、校内美化に着手した。資料室内の整理や、職員室内のLANケーブルの整理など、まずは身近かつできる範囲から始め、次第に範囲を広げていった。

また、整理整頓によってできたスペースに、教職員にとって「あると嬉しいもの」を置き、整理整頓をすることが教職員にとってメリットになるようにした。

毎年福利課保健師による出前講座を行っており、その際に紹介されている「職場環境改善事例集」も、取組を実行するにあたって参考にした。



※職員玄関。傘立てを3つ処分し、自動販売機を設置した。



※美化活動の様子。皆で協力して取り組んでいる。

③取組を行う際の工夫点

教職員の協力や理解を得ることは必要不可欠。「こうしたほうが便利」と思っている、別の考えを持っている人もいるという前提で、事前に物品の要・不要や整理整頓の段取りについて教職員間で確認することを心がけた。また、校内整備が「よりよい学習環境や事故防止、スペースの有効活用につながる」ということを教職員全体で共有し、共通理解に立って整備に取り組むことができた。

平成30年度は9月と12月の2回、校内全体の美化活動を行い、プール1.5杯分の不要品を廃棄できた。



※教材倉庫。整理整頓され物品が取り出しやすくなる。

④実施結果(感想)

実施後に教職員に聞いたところ、「教職員間の連帯感が生まれた」「教育支援や教材の有効活用がしやすくなった」「防災意識が高まった」などの反応があり、教職員自身もメリットを実感できたようだった。

また、連帯感が高まったことで、職員同士の交流や実践スキルの共有にもつながっており、職場内で協力して職務にあたる意識が生まれた感がある。

今後は、各部署単位で自発的に普段から整理整頓に取り組めるような環境を作っていきたい。



Point

整理整頓に着手する前に、教職員間での調整を丁寧に行い、整理整頓の目的をみんなで共有することで、周囲の協力や合意を得て取組を実行することができている。

教職員が整理整頓のメリット(教育支援のしやすさ、福利厚生の実感等)を実感できることによって、取組を継続して行う動機づけとなっている。

豊岡高等学校

「朝会連絡」と「職員通信」の二刀流による協力し合える職場づくり

①職場の課題

毎朝の職員朝会では、職員間の連絡事項だけでなく、担任経由で生徒・保護者に対して周知すべき内容も含め、多岐にわたる多くの情報伝達が行われる。朝の短時間のうちに、不在者も含め、全職員で多くの情報を共有するためには、担当者の口頭による連絡、伝達者自身の書き取りによる対応では、不可能であるという認識があった。

②朝会連絡の取組

・毎朝の連絡事項を紙面共有することで、朝会連絡の情報共有の徹底・効率化と職員負担の軽減を図っている。作成手順は以下の通り。

- ①共有サーバー内の連絡シートに各担当が入力
- ②管理職打合せで内容や表現等について確認
- ③教務担当が印刷・教職員へ配付

・内容例：

各分掌・年次・委員会からの連絡
 生徒情報のお知らせ(共有情報)
 管理職・事務室からの徹底事項 など

・朝会では各自が紙資料を確認し、特に重要な連絡事項のみ口頭で伝達する形をとっている。

・生徒連絡用の教室掲示も教職員配布用とは別に印刷できる仕様になっており、担任間での生徒への情報伝達の差を防ぐことができる。

③職員通信の取組

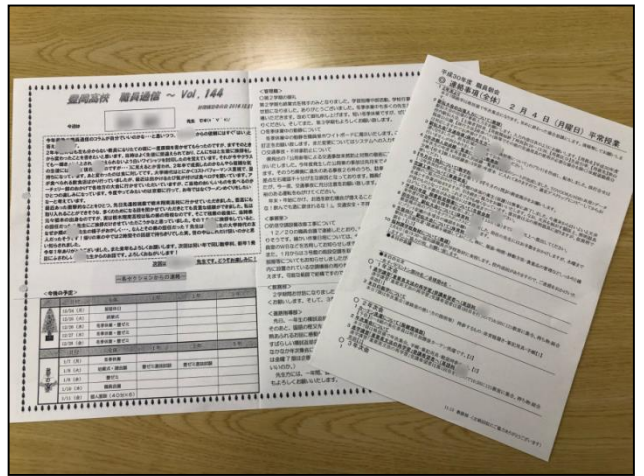
・週に1回発行しており、コミュニケーションの活性化を目的としている。

・内容は教職員からの寄稿のほか、各部門からの連絡事項や、編集担当者の「編集後記」など。教職員からの寄稿は、年度当初は新着任者に担当してもらうことが多い(寄稿は任意)。

・内容例：

教職員による自由記載(最近のトピックなど)
 各セクションからの連絡(日頃の業務のこと、ちょっとした小ネタなど、朝会連絡よりもソフトな内容)

・朝会連絡が「公的」な情報共有ツールとして機能しているのに対し、職員通信はやや「私的に近い」情報共有ツールとして機能している。



※職員通信(左・A3両面)と朝会連絡(右・A4片面)

「公私」の使い分けによって情報共有やコミュニケーションの活性化を図っている。

④実施結果(感想)

・朝会を効率よく実施できることで、朝の忙しい時間の負担軽減が図れ、全年次で学習指導・進路指導の一環として朝テストを実施することができるようになった。朝テストに向けて、定時登校、自主学習を行う生徒も増え、結果的に10数年ぶりの国公立大学複数名現役合格や生徒の遅刻が減少したなど、進路結果や生徒指導の面でも効果が表れている。

・職員通信によって、他の教職員の人柄や興味分野などが分かるようになったことで、教職員同士で声をかけやすい環境ができた。

・ふたつのツールを「公私」の視点で使い分けることで、全員が同じ目標を共有することができ、教職員が一丸となって協力し合える職場づくりができています。



Point

・ふたつの情報共有ツールを使い分けることで、情報共有の効率化や教職員間のコミュニケーションの活性化を図り、教職員同士が協力して仕事に取り組む職場風土の醸成につながっている。

・職場環境改善に取り組むことが、教職員にとってのメリットだけではなく、生徒指導や進路指導など、指導面のメリットにもつながっている。それらのメリットを実感できることは、職場環境改善に取り組むモチベーション向上にもつながる。

和光高等学校

職場の強みを活かして、より一層働きやすい職場に

①職場の特性

職場の支援(同僚・上司)が得られやすい職場。全員が共通認識を持ち、協力して対応するという職場風土がある。フットワークよく対応するために、普段から周囲の動向を気遣っている。

授業のない時間帯は、ほとんどの教員は職員室において、授業のことや生徒対応について共有できる環境であり、教職員が孤立しにくく、何か心配なことがあった際にも、お互い声をかけやすい。

②印刷室の整理整頓

段ボールを片付ける場所が特に指定されていなかったこともあり、印刷室入口横に段ボールが積み重なりやすい状況になっていた。防災の観点でも危ないと感じた衛生管理者が、段ボール回収箱を作り、そこに「すぐできる一日一善」等と書いた案内表示を作ったところ、メッセージに促されるように教職員の協力が得られるようになり、整理整頓が捗るようになった。



※表示により各教職員が協力しやすいよう工夫されている。

③倉庫の整理整頓

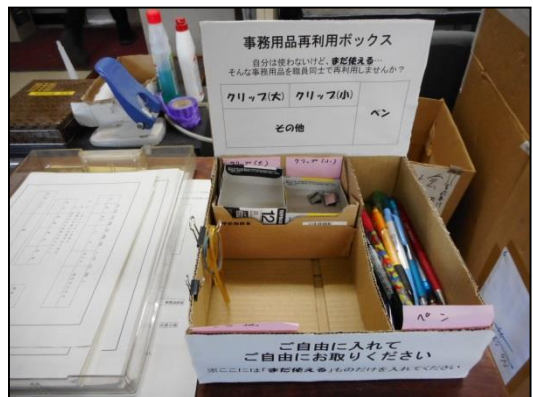
・倉庫内に多くの物品が入られていたため、片付けを実施。片付けを行うにあたって、環境保健部の教職員だけではなく、人数の多い他の分掌(生徒指導部など)や学年の枠を超えて協力を得た。

・片付けを行ったあと、整理整頓された状態を保つことも重要。現在保管されている物品に関しては、用途や保管場所(「この棚の中には〇〇が入っています」など)を明示。持ち主や用途が不明な物品をなくすことで、衛生管理者が片付けなくても、使った人が自然と片付けられるようになった。

④職員室の環境

・普段から教職員が集まり、輪になって明るい雰囲気情報共有をしている。生徒も職員室によく来ており、指導も行いやすい。

・共有スペースへのお菓子の持ち寄りや、使わない筆記用具のシェア、司書による出張図書館の設置を行っている。また、気持ちよく職員室を使えるよう、流し台の清潔確保ができるよう努めている。



※職員室内の事務用品再利用ボックス

Point

- ・職員室が多くの教職員が集まる場として機能しているため、情報共有がしやすく、同僚や管理職等からの支援が得られやすい。この点が「職場の強み」であり、強みを活かした取組につながる。
- ・教職員が協力して対応すること、相手を否定しないことが、職場風土として継承されている。教職員間の信頼関係があるなかで職場環境改善活動が行われているため、取組が功を奏しやすい。

日高高等学校

より良い職場環境づくりのための教職員研修会の実施

①職場の課題

教職員数が少ない職場なので、1人が複数の分掌を担当するなど、日頃から業務量や負担は多いと感じていたが、ストレスチェックにもその結果が出ていた。職員室では会話も多く、温かい雰囲気があり、お互いの協力が図れる職場と感じる一方、一人一人が持っている職場に対する思いを伝え合う機会はこれまでなかった。

②衛生委員会の開催

福利課が11月に実施した「ストレスチェックにおける集団分析結果を活用した職場環境改善のための研修会」に、教頭と衛生管理者(養護教諭)が参加。研修で取り組んだ「職場ドック」の手法を用いた参加者間でのグループワークが楽しかったので、職場に持ち帰ってぜひ実施したいと考えた。

衛生委員会では、ストレスチェックの集団分析結果の説明と研修内容の伝達を行い「職場ドック」の手法を活用した教職員研修について検討し、実施計画を立案した。

③職場研修に向けての取組

- ・衛生管理者が研修の主担当となり、校長の指導のもと準備を進めた。
- ・福利課主催の研修資料をコピーし、活用した。
- ・成績会議のある職員会議の日にそのまま研修会も組み込んで実施できるように校内調整を図った。

④職場研修の実施(平成28年12月16日 約1時間)

項目	実施内容と工夫
ストレスチェック 集団分析結果の報告と説明	教頭からストレスチェックの集団分析結果の報告と説明(集団分析結果を配布)
【演習】 グループ分け	・主担当が誘導し、5人程度のグループを構成し、管理職もメンバーで参加 ・司会、記録を「5秒で決めて!」と促したところ、どっと笑いが出て和やかにスタート
職場ドックチェックシート(個人作業)	・10分程度実施(顔を上げるなど作業終了者が多くなったところで終了)

項目	実施内容と工夫
本校の良い点 グループ討議Ⅰ	(例)人間関係がよい⇒何でも話せる空気 テーブルが広い⇒食事しながらの情報共有
本校の改善すべき点 グループ討議Ⅱ	(例)電子データの整理…次年度へ向けて トイレ改修…予算もかかるが実現に期待!
各グループから発表	発表者は自然な流れで自発的に行っていた 互いの意見に笑ったりしながらの楽しい時間
【終了後別日に実施】 衛生委員会で意見集約	直ぐにできる、分掌と連携、予算がかかるなどに情報を分類し、できることから実行する

⑤実施結果(感想)

- ・管理職も若い教職員も、全ての教職員が一人のメンバーとして自由に意見交換できる時間で、日頃自分は感じていないことも改めて教えてもらえるなど、非常に楽しくて有意義な時間だった。
- ・この学校の良い点と思っていることが他の人もそう思っているのがわかって嬉しいと思った。新たな気づきを得られる時間だった。
- ・日頃ストレスを感じていないと自分は思っていたが、ストレスチェックや職場環境改善に参加し、自分のストレスを改めて考えるきっかけや考える時間をつくることができた。
- ・自由に意見を言い合えた職場研修会そのものがストレス発散になった。終わったとき、みんなも笑顔になっていた。



Point

- ・教職員間で自分の職場の良いところを言葉にして話し合うことそのものが、職場の良いところに気づき、伸ばしていくことにつながると感じた。
- ・作業やグループワークを通じて、「研修会は楽しかった」との感想が多い。同じ思いを共有できたプロセスや時間が、日頃当たり前であったこの職場の仲間と働くことの良さを再確認でき、何でも自由に話せたことがストレス低減の効果ももたらした。

草加かがやき特別支援学校

職場で退勤時間を再考する取組

①職場の課題

開校5年目の特別支援学校として地域の期待も大きい中、教職員は非常に頑張っている職場である。しかし、頑張り過ぎて教職員が疲弊した状態で教育活動を行うと、事故につながるリスクが高まったり、教職員が健康を損ねることも考えられる。そのため、「教員のゆとりは、豊かな教育活動の実践につながり、児童生徒・保護者・地域に還元される」という共通理解を図り、在校時間の短縮に取り組んだ。

②外部機関との連携

A. 県立学校人事課及び福利課

6月に行われた勤務状況調査の結果やストレスチェック集団分析結果を職員会議でオープンに説明し、「働き方について教職員全員で考えていこう」というメッセージを管理職から発した。

B. PTAとの連携

退勤時間の目安を設けたこと、県教育委員会主導でふれあいデーの仕組みがあることを説明し、理解を得た。

③「退勤時間を再考する取組」におけるPDCA

A. 実態把握

出退勤時間を警備会社のデータによって確認。

令和2年3月から勤務管理システムが導入され、自身で振り返りができ、健康管理に活用しやすくなりました！

B. 退勤時間の目安を検討

教職員と管理職で意見交換を行い、退勤時間の目安を設定した。

C. 職員会議で説明

退勤目安時間を過ぎる場合は、事前に管理職に申し出るシステムを導入し、最終退室者は、消灯と施錠確認のため記名する表を作成した。

D. 早く帰る雰囲気醸成

退勤時間を意識化するため17時にチャイムを鳴らす。管理職が順番で「早く帰る当番」を決め、率先して定時退勤する。

先に帰る教職員は「お先に失礼するけれど、大丈夫？」などの声かけが以前より盛んになっている。

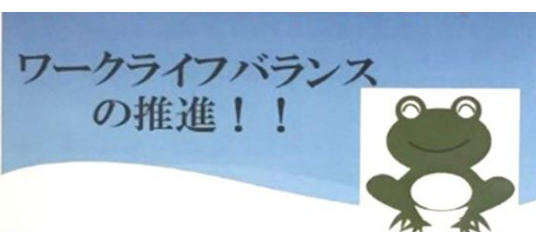
衛生委員会が職場環境改善への取組として、「がんばりタイム(集中して事務作業等進める時間)」を試行として導入。

E. 個別面談予定

退勤が遅くなりがちな教職員と管理職が面談し、職務内容の困りごと等の相談に早期に対応できるようにする。

④教職員の感想(評価)

- ・みんなが頑張っているときに先に帰ることに罪悪感もあり残っていたが、今は早く帰る雰囲気があり、自分のペースで帰りやすくなった。
- ・管理職が繰り返し退勤を促すため、自分の働き方そのものを考えるようになった。以前より早く帰るようになったら、ストレスが軽減した。



・ポスターについては、愛らしいカエル(「帰る」にかけて)を入れ、押し付ける感じにならないように配慮をした。



Point

・職場の課題と感じていたことが、勤務状況調査やストレスチェック集団分析結果によって数値化されたことが根拠となり、それらの資料を基に教職員全体で現状を理解した。その上で、管理職が改善方針を明確に示し、さまざまな取組を重層的に行った。

・教職員は早く帰ることに罪悪感を抱きやすいため「早く帰ることは、児童生徒・保護者に還元される」と目標、目的を明確にして推進した。働き方の見直しで、仕事の効率化や疲労回復などの効果が、心身のストレス軽減につながった。

けやき特別支援学校

できることから一つずつ、仕事を楽しくする取組を

①職場の課題

病院内にある特別支援学校であるため、高等学校や他の特別支援学校とは異なる環境にある。

児童生徒の治癒や体力・体調に応じて、病院の判断や児童生徒本人との相談に基づき、「登校して学習する」か「ベッドでの学習」にするか、日々柔軟な対応が求められる。また、児童生徒の個々の疾患に応じ、病院のスタッフや地域の学校との連携も重要な職務である。

このような緊張感のある環境では、教職員のメンタルヘルスが重要であり、「1人に抱え込ませない」、「分かち合える仲間がいる」職場が必要であった。

②取組内容

○目的

教職員がゆとりを持って仕事をするために、楽しく仕事をすること、業務の削減や効率化を図る。

○実施方法

・校長面談の活用

校長面談の際に、学校自己評価システムシートを活用して、個人の目標や考え、学部や分掌の目標と個人の目標の関連等に加えて、「楽しく仕事をするために、できること・やってみたいこと」と「授業づくりや復学支援等を十分に行うために、削減できる業務や効率化できる業務等」を教職員から直接聞いた。

・教職員の声を集約

校長面談で聞き取った内容を「できることから一つずつやってみよう！働き方改革」と題し、「全教職員が楽しく仕事をするために」と「仕事の削減や効率化に向けて」の2つのテーマごとに内容をまとめ、教職員へフィードバックした。

・取組の実施

「全教職員が楽しく仕事をするために」というテーマからは、「リラックスできる職場」や「リフレッシュできる職場」づくりの取組(☞)を実施した。

☞ リラックスできる職場づくり

懇親会や月1回の昼食会(※1)の実施

※1 教職員でお弁当を頼み、机を並べて昼食をとる。

☞ リフレッシュできる職場づくり

勤務時間終了後や休憩時間のスポーツ(※2)や音楽などのリフレッシュできる取組を実施

※2 体育館でバドミントンや卓球を行う。

③実施結果(感想)

・日頃から相談や質問のしやすい環境だが、それに加えて、スポーツデーやオリーブの日(昼食会)の際に、一緒にスポーツを楽しんだり、和やかな雰囲気を楽しんでいる時に、笑い合ったり何気ない会話が弾んだりすることで、その雰囲気がその後も続くように思う。

・スポーツデーやオリーブの日が終わったあと言葉を交わしたり、次の日その話題に触れたりする中で、そういえば「この生徒のことなのだけれど」や「この行事をどうするか」など相談しやすい環境がより強化されていくと思う。何気ない気づかいをし、心を寄せる、というようなこともこういった関係性から生まれてくると思う。



・いろいろな人と昼食をとることで、職場の交流を図ることができる。



Point

・職場環境改善は、いきなり大きな環境改善を行うというよりは、できることから一つずつ積み上げて行うことが重要である。

・教職員のニーズを把握した上で立案した取組を管理職が承認し、実行することで、教職員が積極的に参加する取組になるとともに、自分たちの意見、提案が取り入れられた体験により、教職員自身の自己効力感を高めることができる。

・リラックス、リフレッシュできる機会を設けることで、教職員間のコミュニケーションが向上し、日頃から児童生徒のことなどを気軽に相談できる関係性を構築することができる。

新座総合技術高等学校

学校全体のメンタルヘルス向上と円滑なコミュニケーションの促進に向けて

①職場の課題

複合型の専門高等学校であるため、学科ごとの活動が多くなる。さらに、「スペシャリストの育成」も期待されている学校であるため、教職員一人一人に高い技術力が求められる特性がある。教職員が専門技術を磨く必要性から、学科室等で過ごす時間も多いため、全教職員が活動を共にする時間が少ない傾向にある。

②職場研修の計画

福利課が11月に実施した「ストレスチェックにおける集団分析結果を活用した職場環境改善のための研修会」に参加したとき、先行事例として紹介された越谷総合技術高校の取組を参考に、教職員研修の実施を提案した。

管理職は、「教育活動を推進するためには、教職員の健康が最も大切」という理念のもと、「できることからやってみる」という考えを教職員へ伝え、ストレスチェックの集団分析結果を受けたことをきっかけに、福利課保健師によるメンタルヘルス出前講座を計画した。

③職場研修に向けての取組

教職員研修当日に向け、校長から職員会議で主旨を説明するとともに、朝会等で、「今この職場にとって大切な研修と思っているので、全ての教職員が参加するように」と繰り返し説明を行った。

また、当日は十分な研修時間を確保した。

④研修内容

会議室で実施。教職員の入室時に、衛生管理者は席をランダムに誘導し、学科等の関係性がミックスするようにグループを構成した(6人程度)。

《講義内容》

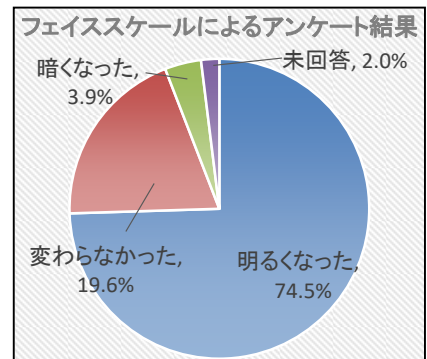
- ・教職員のメンタルヘルスの現状
- ・「言葉の持つ力」を理解するロールプレイ
- ・「嬉しい言葉」を伝え合うグループワークと発表
- ・ストレスチェック集団分析結果をふまえた職場環境改善についての説明
- ・「職場の良いところ」を各教職員が考え、伝え合うグループワークと発表

⑤実施結果(感想)

【参加人数】61人(教職員の78%)

【アンケート】

- ・自分たちの職場の良さに目を向けてみることで、職場に安心感が出たり、自信を持てるようになると改めて感じました。大事なことはそういうところに目を向けることなのだと思います。
- ・先生方の良い話が聞けたこと。職場の良いことを再確認できたことで、気持ちをゆったりさせることが出来て良かった。
- ・会議が多く忙しい学校ですが、会議の時間帯、座談会や雑談会のような場があるとよいのかなと思います。職場での笑顔はとても大事だと思います。
- ・コミュニケーションが大事なことだと改めて感じる事が出来ました。



※フェイススケールによるアンケート
6つの表情の顔を用意して、研修の前後でどのように気持ちが変化したかを測った。



Point

- ・研修という手段が目的にならないよう、「何のために研修を実施するのか」を繰り返し伝える事前の働きかけが、研修に参加するモチベーションを醸成することにつながっていた。
- ・教職員間で自分の職場の良いところを言葉にして話し合い、職場の良いところを共有できたことが、職場環境の改善へのきっかけにつながっていく機運を高めた。
- ・教職員同士で話し合うことが、教職員の相互理解を深め、日頃のコミュニケーションを生み出すと期待できた。また、作業を通じた円滑なコミュニケーションは、「楽しかった」という感覚をもたらし、その後の相談のしやすさにもつながっていた。

新座総合技術高等学校

「嬉しい言葉」、「元気が出る言葉」を共有して、日頃のコミュニケーションの向上へ

①きっかけ・経緯

教職員の健康を担当する衛生管理者として、教職員に向けて学科を越えたコミュニケーションについてのメッセージを発信する取組を検討していた。

そんな折に、平成28年度に実施した福利課保健師によるメンタルヘルス出前講座で紹介された「言葉の持つ力」を受けて、取組を実践することとした。

②取組内容

○目的

「嬉しい言葉」、「元気が出る言葉」を受け取ることで、教職員自身がその言葉を「言ったような、言われたような」気持ちになってほしい。また、言葉の持つ力の再確認となってほしい。

○実施内容

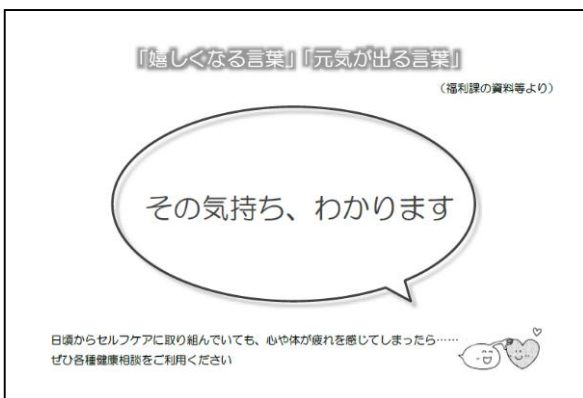
教職員全員に定期的に配布していた健康管理医の健康相談のお知らせの裏側に、「嬉しい言葉」、「元気が出る言葉」を記載(平成29年度3回実施)

Point

- ・文章など情報量が多すぎると読み飛ばされてしまう可能性もあるため、一言のみを掲載し、インパクトを持って伝わるように工夫した。
- ・6種類の言葉をランダムに掲載し、どの言葉が当たるかわからないように配布し、裏をめくった時のワクワク感も得られるようにした。また、言葉を見せ合うことで、嬉しい気持ちを共有できる仕掛けにもなった。

○「嬉しい言葉」、「元気が出る言葉」の選定

- ・福利課発行メンタルヘルスリーフレットから選定
例:「おはようございます(笑顔で)」、「一緒にやりましょう!」

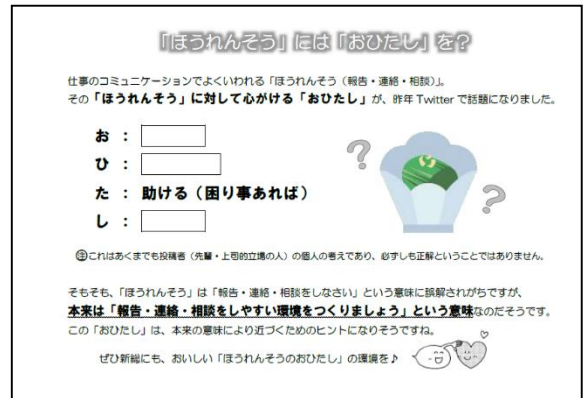


※教職員から一番共感を得た言葉

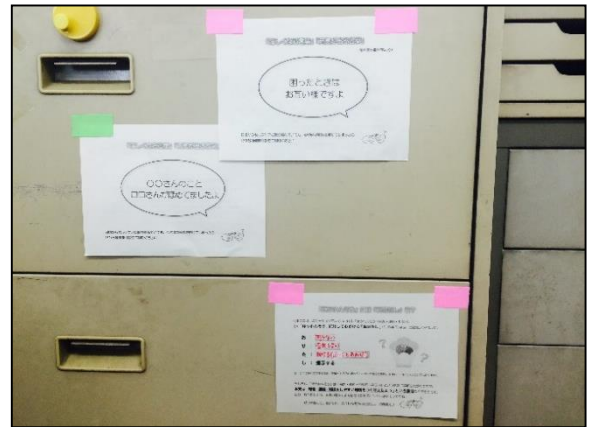
・オリジナルの「嬉しい言葉」、「元気が出る言葉」を掲載

例:「何かお手伝いできることありますか?」、「そのやり方がいいですね!」

・『「ほうれんそう」には「おひたし」を?』と題し、コミュニケーションに関連した話題となっている言葉を選定。



※「お」、「ひ」、「た」、「し」のブランクはランダムに設定



※配布された「嬉しい言葉」、「元気が出る言葉」は、キャビネットに張り付けたり、デスクマットに入れられている。

Point

- ・職場環境改善は、継続的に行っていくことが重要である。また、今まで実施していたものを少しバージョンアップする、という無理なく、すぐに実行できることから行うことも重要である。
- ・「嬉しい言葉」、「元気が出る言葉」を共有することで、コミュニケーションが生まれ、何気ない会話や相談しやすい雰囲気を作り、メンタルヘルスの向上につながる。

行田特別支援学校

児童生徒の特性理解から働きがいへ

①職場の課題

新採用職員、臨時的任用職員も多い中、初めて知的障害児の特別支援教育に携わる教職員も多い。児童生徒の特性の中でも「自閉症支援の取組」をテーマに取り上げ、教職員の知識と指導力向上を目標のひとつにした。

②夏休みを活用した研修参加と教材研究

DVD教材「自閉症の人が求める支援」の視聴を奨励したほか、自閉症研修会への参加、横浜市地域療育センターの見学は、教職員の3分の1が行い、校内での伝達研修やその後の教材研究でのディスカッションにつながるようにした。

③他機関との連携(主に県教育委員会)

今年度は、「自閉症支援の取組」をテーマに展開したことで、様々な機会を通じて外部からの支援と評価を得られた。内部での研鑽とともに外部からの評価を多角的に受けたことは、校内での取組を推進する自信となり、教職員のモチベーション向上につながった。

A. 特別支援教育課

研修での学びを実践につなげるための教室環境整備支援

B. 総合教育センター、特別支援教育課

5年次研修での学びも含め、研究授業・研究協議の実施

C. 県内特別支援学校

校内の取組について視察希望あり、授業参観等教員の交流

D. PTA主催保護者研修会

PTAによる自閉症トレーニングセミナー参加支援
校内の取組を実践報告会としてPTAへ報告

E. 福利課

ストレスチェックに関連した学校訪問
年間テーマを設定した「自閉症支援の取組」について意見交換

④「自閉症支援の取組」におけるPDCA

A. 研修会への積極的な参加及び視覚支援教材作成

夏休みを活用し、全教職員が各種の研修会に積極的に参加

視覚支援教材等の「作成会」を構成し、教室環境整備を実施

B. 校内での多様な報告会

・伝達講習会(自閉症支援トレーニングセミナー参加報告)

・視察報告会(横浜市東部・南部地域療育センター視察報告)

・実践報告会(小学部の学部会 各クラスの取組と児童の変容について)

・研究授業(5年経験者による研究授業・研究協議の実施)

・実践報告会(PTA主催研修会で、一連の取組について報告)

C. 外部機関への発表

教育公務員弘済会研究紀要にて実践報告

「児童生徒がわかる・できる授業 ～主体的に学べる学習環境づくり～」

D. 職員会議での報告

2月の職員会議で、1年間の取組をまとめ、実践経過を振り返った。

実践報告会の保護者の感想をまとめ、全教職員で共有した。



Point

・自閉症児にとって、過ごしやすい教室づくり(環境整備)、理解しやすい指導(視覚支援)の在り方を教職員が学び、実践したことは、児童生徒と教員の関係にも良い影響をもたらし、教職員の負担軽減にもつながった。保護者研修会での発表は、教育活動への更なる理解が得られ、他機関との連携は、組織の活性化にもつながった。

・教育活動の実践により得られた児童生徒の成長は、特別支援教育に携わる教職員のやりがいにつながり、組織全体で学び合う意欲への更なる一歩となった。

行田特別支援学校

教職員間のコミュニケーションを活発化し、更なる働きがいへ

①職場の課題

児童生徒の障害特性のうち、「自閉症支援の取組」をテーマにあげ、外部研修などを活用することで、教職員の知識と指導力向上を図る取組を行い、一定の成果を得た（Case15 参照）。

管理職が一枚岩となっているため、学校全体のまとまりは今でもよいが、更なる学校全体の一体感を目指すとともに、教職員が前向きな気持ちで働くことができるように、教職員間のコミュニケーションの活性化を図る取組が必要であると考えた。

②校内研修会の立案

コミュニケーションを活性化するためには、教職員が自分の気持ちを話したり、他の教職員の思いを聞くことができる場を設けることが必要と考え、福利課主催の「ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善のための研修会」で取り扱った研修内容（「対話型未来志向アプローチによる職場環境改善活動（☞）」）を校内研修会で行うこととした。

☞ 対話型未来志向アプローチとは

- ・原因追及志向ではなく、「どうしたら良くなるか」、「できることは何だろう」といった未来志向アプローチにより、職場環境改善を進めていくこと
- ・職場内のできているところ、より良いところを共有し、未来のより良い理想像に目を向け、一人一人の意見や考えを尊重した上で、問題を解決していこうという考え方に基づく職場環境改善の手法

③校内研修会の実施

○研修時間

1時間

○内容

【講義】

- ・対話型未来志向アプローチによる職場環境改善活動とは
- ・ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善事例集（以下、「事例集」という。）による好事例紹介

【グループワーク】

対話型未来志向アプローチによる職場環境改善活動の実践（2人1組によるインタビューの実施）

- ・事例集を参考に、自分たちの職場の強みを伝え合い、共有する。
- ・「より良い学校とはどんな学校か」、「より良い学校にするために、すぐに取り組めることは何か」を伝え合い、それを共有する。



④実施結果（感想）

- ・他学部の先生とゆっくりお話しができ、楽しかった。
- ・日頃、思っていることを言葉にすることができて気づくことができた。学校の良いところに気付けた。
- ・他の先生の考えを聞くことができた。
- ・今の職場について考える機会になり、他学部の先生と話し合うことができてよかった。



Point

- ・職場環境改善を継続的にを行い、教職員の心身の健康を増進していくことは、職場の持続的成長をもたらし、教職員の働きがいや働きやすさを生み出す。
- ・自分たちの職場の強みを教職員間で共有することは、児童生徒や教職員を含めた学校を思う気持ちと日々の仕事に対してポジティブな気持ちを醸成する。
- ・グループワークを通じて教職員同士で話し合うことが、自分たちの職場について考えるきっかけを作ったり、普段言葉に出さない職場への思いを伝え合う場となる。さらに、どうしたらより良くなるかを職場の全員が参加して考えることで職場の一体感を高めることができる。

所沢特別支援学校

学校の良いところをポスターにして見える化

①職場の課題

平成28年度は、高等部が入間わかくさ高等特別支援学校に移管され、新たに小中学部のみの特例支援学校となった。教職員数の減少により仕事の負担が増したことは事実だが、その一方で、学校の変革をチャンスに、チームで働くことを大切にしようという機運も高まった。

②衛生委員会の開催

福利課が11月に実施した「ストレスチェックにおける集団分析結果を活用した職場環境改善のための研修会」に教頭と衛生管理者が参加。研修で取り組んだ「職場の良いところを探す」というグループワークは楽しかったし、ポジティブな気持ちになった。

衛生委員会では、研修会で感じた気持ちも含め共有し、「職場の良いところを出し合い、『良いところを更に伸ばすには・・・』の視点で意見を集約しよう」と職場環境改善の方針を決定した。

③「職場の良いところ」を集める取組

項目	実施内容と工夫
研修会に参加	学校で職場環境改善に取り組むイメージを教頭と衛生管理者が共有
衛生委員会①	「職場の良いところ」「更に伸ばすためには」の意見を集める方針と方法(各学部会で収集)を決定
職員朝会	教頭から、学部会で「職場の良いところ」を話し合う方法を説明
学部会	小低学年、小高学年、中学部、事務室と保健室の4ブロックを構成し、各部の代表である衛生委員が目的と方法を説明。その場での意見収集と意見用紙を配布し、衛生委員が後日意見を集約
衛生委員会②	各学部ごとに意見をデータ化し、持ち寄る。 サブカテゴリーがついて分類されていた事務室と保健室の意見がわかりやすかったため、各学部担当者がサブカテゴリーに倣って再集計
衛生管理者へ各学部データを集約	衛生管理者が4ブロックの意見をまとめ、1枚のポスターにして案を作成

項目	実施内容と工夫
衛生委員会③	ポスター案を基に、各カテゴリーにタイトルをつけ、目指す方針を明確にした
職員会議	ポスター「所沢特別支援学校の良いところ」を発表 各教職員へカラー印刷した資料を配布し、作成の経緯を説明。福利課から「良い取り組み事例」として職場訪問を受けたことも教職員へ報告
今後の活用	校内にポスターとしてカラー印刷し掲示 新年度、4月に着任した教職員にも配布し、「チーム所沢特別支援学校によろこそ！」という気持ちで、職場の良いところを伝えるとともに、職場の良さを更に伸ばすために協力し合う視点を共有する資料として使う予定

④実施結果(感想)

- ・「職場の良いところ」は、考えてみないと言語化できないとわかった。日頃当たり前で過ごしている職場なので、「良いところを探す視点」で見つめ直すことそのものが新しい発見につながった。
- ・自分がよいと思っていたことが、他の教職員もよいと思っていたんだと分かったことも嬉しかった。自分たちの職場をもっと良くしたいと思った。



Point

- ・教職員間で自分の職場の良いところを言葉にして話し合うことそのものが、職場の良いところに気づき、ポジティブな感情が湧いて、更に伸ばしていく機運を高めることにつながっていった。
- ・地域の理解があること、学校には関係する様々な職種、教職員で成り立っていること等、日頃の生活を改めて意識できた。
- ・子供達が安心して学ぶ学校を作るためにも、働きやすい職場環境は大切であると、職場への感謝や愛着が大きくなった。



所沢特別支援学校では、「職場のよいところ」のアンケートをとって要約して新任者にも配布するなど、継続した取組を続けています。

所沢特別支援学校の良い所

休養

ふれあいデーからはじめよう
～早く帰ろう～

- 管理職の声かけ
- 早く帰りやすい。
- 休みや調整が取りやすい
- 休んでもきちんと体制を整えてくれる
- 更に伸ばすためには
 - ・仕事の効率化
 - ・時間を区切る
 - ・リフレッシュで体を動かす (音楽流す?)
 - ・減らせる会議は減らす
 - ・それぞれが働き方を考える
 - ・ふれあいデーには、早く帰る
 - ・管理職も早く帰る
 - ・ベテランの先生方も積極的に早く帰るようにし、若手も帰りやすい雰囲気を作る
 - ・互いに補い合い仕事を行う
 - ・子ども達のことをゆっくりに話し合える時間の確保
 - ・調整の柔軟な対応
 - ・仕事の分担、本探の教員の仕事を臨任も行う
 - ・仕事精選、仕事量を減らす
 - ・ベテランの先生方に責任が集中しないようにする
 - ・誰が係りになってもある程度できるように、仕事の引継ぎを行う
 - ・ベテラン教員の確保 (相談できる先輩方が必要)

地域の理解

- 地域の理解がある
- 更に伸ばすためには
 - ・積極的に外にでる

地域の方にもこちらから
あいさつをしよう

- 緑が多い、静か
- 近くに公園やスパーがある

周辺環境

コミュニケーション・連携

お掃除の方・給食の方・事務室の方・教員
仲間意識を持って あいさつをしよう



- 明るい、アットホーム
- 職員同士のあいさつ、声かけが多い
- どの部屋も出入りしやすい雰囲気
- 相談しやすい、回答が早い
- 思いやりがある
- 親切、優しい
- 意思疎通、共通理解がしやすい
- 協力、助け合い
- 休憩時には雑談で盛り上がりがある。(心的リフレッシュ)
- 分からないことをすぐに担当に確認できる
- 学校を良くしようという気持ちがある
- 夏祭りや、学部を越えて子どもたちの楽しめる活動に取り組むエネルギー
- 事務長が穏やかで、事務室に行きやすい
- 事務の方々が親切で、いろいろなことを聞きやすい
- 業務さんが明るい
- 更に伸ばすためには
 - ・声かけ
 - ・わからないことはそのままにしない
 - ・仕事を適度に分担する
 - ・思いやりの気持ちを忘れない
 - ・お互いの仕事を知る
 - ・フォローしあう気持ちを持つ
 - ・再任用の方など貴重な経験豊かな意見を取り入れていく
 - ・可能な範囲で学部を超えた実践・人事交流
 - ・学部を超えたパワーをあたためていく
 - ・普段からコミュニケーションをとって、話しやすい関係性を作る
 - ・ストレスフリーな環境、人間関係の構築
 - ・相談しやすい雰囲気作り (机上整理をして、お互いの顔が見えるようにする、高い壁を作って作業をしない等)
 - ・困っていないか声をかけ合ったり、定期的に話し合ったりする場を設ける
 - ・学部の児童生徒のこともよく知っておく
 - ・たくさん話をする
 - ・出勤・退勤時には、さわやかに挨拶をする

職場の環境整備

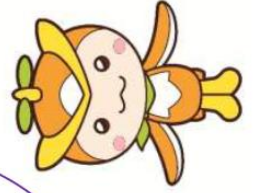
いつも整理整頓をしよう

- 校内が綺麗、清潔感
- 事務室・保健室が整理されている
- たばこ臭くない
- 加温器がある
- 教材を作るための材料 (備品等) が豊富
- 情報教育の充実・実践 (ipad 含)
- 更に伸ばすためには
 - ・整理整頓
 - ・網戸があると良い
 - ・断捨離
 - ・冷暖房を柔軟に (蒸し暑い梅雨の時期、残暑の時) (子どもの実態で、教室の窓を開けることができないうため)

情報共有

ほうれんそうをしよう

- 随時情報を共有している
- 情報の伝達方法がメモなど活用し、確実
- 子どもの様子について話すことができる
- 更に伸ばすためには



浦和特別支援学校

学部・学年間のつながりがある、教職員が元気な学校へ

①職場の課題

職員室が学部等により3箇所に分かれており、学部を越えた教職員間の交流を持ちにくい。そのため、教職員全員が一つになるような機会が少なく、あえて学部間等のつながりを作ることができる場を設ける必要があった。

そこで、学校経営方針において、「教職員の元気（チームワーク・良好な人間関係）」を重点目標の1つとして掲げ、教職員が心身ともに元気であり、笑顔が出る「元気な学校」を目指すこととした。

②衛生委員会の開催

衛生委員会では、例年教職員の健康の保持増進に係る取組として、「健康増進講習会（※）」を実施していた。

※ ヨガ教室、レクリエーションなど年に2回実施

「教職員が元気な学校」という課題に対し、どのような取組ができるか、職員へのアンケートなどを基に衛生委員会で協議し、以下の取組を計画した。

○体育館開放デー

職員アンケートの「健康増進講習会以外にも体を動かしたい」という声から計画を立案

○職場環境改善活動～未来志向アプローチ～

福利課が実施した「ストレスチェックにおける集団分析結果を活用した職場環境改善のための研修会（以下、「職場環境改善研修会」という。）」を受けて、健康増進講習会の中で実施する計画を立案

③体育館開放デーの実施

○目的

- ・運動不足の解消
- ・教職員間の親睦を深める。

○実施時期

ノー会議デー、ふれあいデー等、教職員が参加しやすいような日時に設定。毎月1回程度の実施。

○実施内容

事前にアンケートで行ってみたいものを募り、バスケット・バレーボール・ストレッチなどを実施

○参加形態

自由参加

○参加者の感想

- ・同じ学部の先生の普段とは違う表情を見ることができた。
- ・学部間の交流となった。
- ・体を動かすことで、リフレッシュできた。
- ・業務は多忙であるが、この時間を確保するため、効率的に業務を進めている。1日の流れのメリハリがつく。



④「職場環境改善活動～未来志向アプローチ」の実施

○目的

ストレスチェックの集団分析結果及び職場環境改善研修会を受けて、未来志向の観点から教職員間の一体感や信頼関係を構築する。

※ 目的を事前に周知することで、教職員が参加する意義を明確にした。

○日時

平成29年12月22日（金）

※ 2学期制のため、学期末ではなく、教職員が無理なく参加できる時期に設定

○場所

体育館

○実施内容

演目、ゲーム、ダンスなどのレクリエーション。文化祭などで教職員が取組んだ演目の再披露などもあった。

○効果

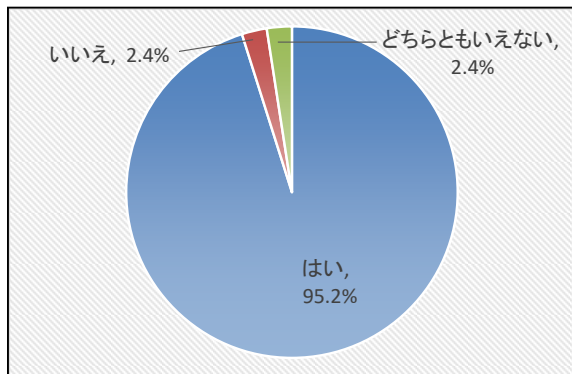
- ・ほぼ全職員が関わる機会を持って、レクリエーションを通して、今までにない「笑い」を共有することができた。また、教職員同士の新たな発見ができ、短時間で元気を得る場となった。
- ・若手職員のみではなく、再任用職員まで参加し、世代を超えた交流の場となった。また、実施後も教職員間での共通の話題となり、会話が生まれた。
- ・学校行事の中ですでに取り組んでいた演目の再披露であったため、実施の負担も軽減できた。

※ 当日欠席した教職員には、ビデオ上映を行い、欠席者に対するフォローも行った。

○参加者の感想

当日アンケートを実施した。結果は以下のとおり。

1. 「今回の「職場環境改善活動 ～未来志向アプローチ」は、教職員全体の信頼関係を構築する場となりましたか？」



2. 「今回の「職場環境改善活動 ～未来志向アプローチ」について、ご意見・ご感想があればお書きください。」

- ・学校全体の教員同士で関わる機会を持って、有意義だったと思いました。
- ・とても楽しかったです。
- ・また参加したいです。
- ・先生方が生き生きしていてよかった。
- ・人前が出るのが苦手でも、このような企画だとストレスなく参加できてよかったです。
- ・(今年は2学期制で)時間にゆとりがあったので、とても楽しく参加することができました。



※パフォーマンス①【ももクロ】



※パフォーマンス②【ダブルダッチ】



※パフォーマンス③【美女と野獣】



※パフォーマンス④【フォークダンス】



Point

- ・教職員のニーズを把握することで、教職員が積極的に参加する取組を実施できる。
- ・事前に目的を教職員に明確に伝えることで、参加することに対する高い目的意識を持つことができ、より効果的な取組となる。
また、同じ目標・未来の理想の状況を共有することで、職場全体のモチベーションの向上・職場の活性化につながる。
- ・教職員間で笑顔を共有できる場を設けることで、自然と教職員間のつながりやコミュニケーション、世代を超えた交流が生まれる。
- ・教職員が元気に働くことは、児童生徒の健やかな成長、楽しい学校生活につながることの再確認につながった。
- ・学校行事の中で、児童生徒に対して既に実施していた演目のアレンジもあったため、「できることから楽しく」と実施しやすさもあった。

教育局

自分たちの職場の強みを確認し、日々の仕事の姿勢をポジティブに

①職場の課題

教育局各課(17課)においては、福利課主催の「ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善のための研修会(以下、「集団分析結果対応研修会」という。))に参加したが、各課単位で衛生委員会が設置されていないため、研修内容(「対話型未来志向アプローチによる職場環境改善活動(🏠)」)を職場で実践できず、職場環境改善が進んでいないのではないかという課題を抱えていた。

そのため、教育局各課が職場環境改善を進めるに当たっての集団分析結果対応研修会後のフォローアップが必要と考えた。

🏠 対話型未来志向アプローチとは

- ・原因追及志向ではなく、「どうしたら良くなるか」、「できることは何だろう」といった未来志向アプローチにより、職場環境改善を進めていくこと
- ・職場内のできているところ、より良いところを共有し、未来のより良い理想像に目を向け、一人一人の意見や考えを尊重した上で、問題を解決していこうという考え方に基づく職場環境改善の手法

②職場環境改善研修会の立案

教育局内の職場環境改善を進めるためには、集団分析結果対応研修会で行った「対話型未来志向アプローチによる職場環境改善活動」を1人でも多くの教育局内の職員に体験してもらうことが重要であると考え、教育局17課を1つの職場として、各課職員を対象とした職場環境改善研修会の実施を立案した。

③職場環境改善研修会の実施

○目的

- ・教育局各課の職員同士によるワークを多くの職員が経験し、各自の職場でも実践することで、職場環境改善の一助とする。
- ・教育局各課を1つの職場として、自分たちの強みを確認し合い、日々の仕事に対してポジティブに取り組めるようにする。
- ・教育局内の異なる課の職員同士でワークを行うことで、教育局内のヨコの関係を構築し、各課で連携して仕事に取り組む機運を醸成する。

○日時

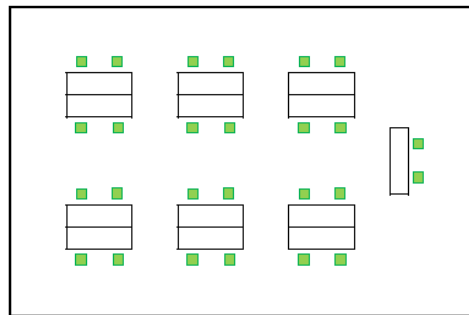
平成30年1月26日、29日、31日

○会場

危機管理防災センター

1階記者会見室

(4人1組のグループワークを行うため、あらかじめ右図のようなレイアウトとした。座席も他課の職員同士となるように意図してグループ分けを行った。)



○対象者

各課から、1回の研修につき、下記の条件にあてはまる職員を2~3名程度の参加を想定

- ・本研修後、各課に研修内容を持ち帰り実践できる職員(主幹級職員、主査級職員など)
- ・各課のキーパーソン、ムードメーカー
- ・若手職員、指導主事など教育局に着任して経験が浅い職員

○内容

【講義】

- ・対話型未来志向アプローチによる職場環境改善活動とは
- ・いきいき職場づくりのためのアクションチェックリスト&好事例紹介

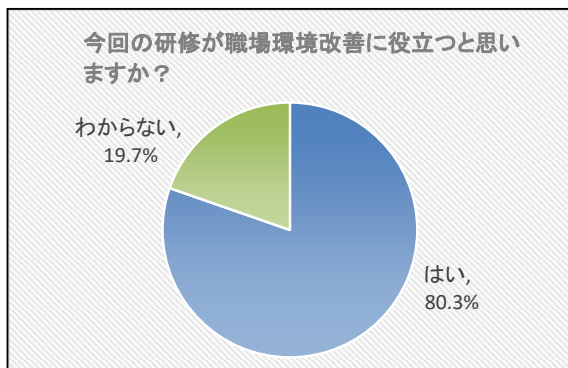
【グループワーク】

対話型未来志向アプローチによる職場環境改善活動の実践



○参加者の感想

当日、「今回の研修が職場環境改善に役立つと思いますか？」というアンケートを実施した。



また、本研修会に対しての意見・感想は以下のとおりであった。

【県教委の良いところ、強み】

- ・人とのつながりがある。コミュニケーションをとりやすいので仕事を進めやすい。
- ・皆さん力のある方々ばかりであるということ。人間的にも温かみのある方が多いということ。
- ・皆が学校、子供たちのことを思い業務に取り組んでおり、協力的な組織である。
- ・他人への配慮、気配りができる人が多い。仕事を皆で分担できている。声をかけあっている。

【ワークを体験しての率直な感想】

- ・改めて自分の職場の良さがわかり、また、新たに気づくことができ、有意義でした。
- ・普段意識しないことを意識することで改善に結びつけられると思う。コミュニケーションの大切さを改めて感じた。
- ・人との関係は未来志向で改善できる。素晴らしい話でした。
- ・自分の職場の良い点・改善点を改めて見直す機会となった。
- ・他課の方と関わることができてよかった。言葉の捉え方ひとつでネガティブな印象からポジティブな印象に変わることには驚いた。

【このワークを経験して、今後職場でどんなことに取り組んでみようと感じましたか？】

- ・担当を越えた情報共有を積極的に行う。

- ・定期的に仕事の進め方について、課内で話し合いを持ちたいと思いました。また、スケジュール管理のため、定期的なミーティングをしようと思った。
- ・積極的な声かけ、人間関係づくり、困っている人に気が付けるようにする。
- ・ポジティブな思考で仕事をすること。
- ・見通しをもって仕事に取り組めるように記録を残す。また、より良い職場づくりのため、業務の見える化に努めたい。
- ・原因ばかりを探るのではなく、「どのように」という観点を大切にしたい。
- ・課に戻り、今日学んだことを伝えたいと思います。改善点等を課全体で活かしていきたいです。
- ・コミュニケーションをよくとり、風通しの良い環境づくりを心掛けたい。



Point

- ・教育局全ての課を交えてのグループワークを行うことで、担当業務は違えど、「すべては子供たちのために」という共通の目標を持って各々が仕事に邁進していることを再確認できる。
- ・普段接する機会が少ない他課の職員とヨコの連携を構築することで、各課で連携して仕事に取り組むことができる。また、今後のコミュニケーションの活性化にも通じ、「風通しのよい教育局」づくりにも反映できる。
- ・職場環境改善研修の内容を各々が職場に持ち帰り、職場で職場環境改善を実践することは、個人向けのストレス対策のアプローチが一時的・限定的になりやすいのに比べ、持続的な効果をもたらすことを期待できる。
- ・職場環境改善は、いきなり大きな環境改善を実施することはハードルが高いが、「できていること」や「できそうなこと」を拡大し、改善を広げていくことが継続のコツとなる。そのため、職場の問題点から始めず、職場の強みや他の職場の良好事例に注目することが重要となる。

管理職が意識して行う効果的なラインケアと職場環境づくり

職場訪問では、「誰もが働きやすい職場づくり」、「教職員の健康意識の向上と働き方の見直しへの働きかけ」、「モチベーションの向上につながる評価や声かけ」、「外部評価を積極的に活用した組織の活性化」など、職場環境づくりにおいては、管理職が発する言葉やマネジメント力が大きいと実感した。

そこで、管理職が意図的に行うラインケアにより、組織に効果的な影響を与えている内容を抽出するため、スーパーバイザーを交えたグループインタビューを行った。

概要

【実施日】 平成29年2月27日(月)

【場 所】 福利課会議室

【参加者】 管理職 4名

スーパーバイザー 2名

- ・医療法人社団弘富会 神田東クリニック MPSセンター 研究員 森 浩平先生
- ・菊池臨床心理オフィス 臨床心理士 菊池 礼子先生

ページの見方

Essence 1

誰もが働きやすい職場づくり

実践的な取組

明るく働きやすい職場づくり

- 管理職自身が仕事を楽しく笑顔で過ごし、仕事は楽しむことを推奨するメッセージを発信する。
《具体的なメッセージ》
 - ・「自分たちが明るく楽しく仕事をすることができれば、児童生徒が明るく学校生活を送ることができる」
 - ・「真摯な知的な好奇心に基づく社会教育、文化活動を推進するためには、自分たちが楽しいと思う仕事をするのが大切」
 - ・「挨拶は社会生活の基本。感謝はお互い伝え合うことでより伝わる」と、管理職自身も積極的に笑顔での挨拶と感謝の言葉を発するようにしている。

互いを尊重・尊敬し合えるチームづくり

- 「組織の目標を明確化し、教職員が仕事の達成感を分かち合うことこそが、信頼関係の構築につながり、尊重・尊敬し合う関係性が組織を発展させる」と考え、教職員を信頼した対応をしている。
《具体的な内容》
 - ・行事や事業が終わったときには、組織目標のどの部分に影響を与え、どのような成果や効果があったのか、管理職が質問して具体的に伝える。組織として達成できたことを野原し、職場全体で努力した結果を達成感として味わえるようにする。
 - ・職場で見つけた良いことは、職員会議や朝会で報告し、自分たちの仕事の成果として、教職員全体で喜びを共有する機会を積極的に設け、組織としての達成感を積み上げていく。

Point

「明るく働きやすい職場づくり」という言葉は言葉としては、管理職が明るく楽しく働いている姿が日常の中にあると、管理職の働く姿そのものが教職員のロールモデルとなり、教職員が明るく楽しく働くことができる職場環境を作っていた。管理職が、組織の目標、経営方針を明確化し、教職員全員が達成感を味わえるよう目標に沿って評価しながら職場全体でその内容を共有していると、組織全体として同じ目標に向かって人も組織も互いに尊重、尊敬して協力できる職場環境が醸成されていた。

グループインタビューから見た管理職が実践している職場環境づくりにおけるエッセンス

上記のエッセンスに対して実践している取組を掲載

ポイントを掲載

誰もが働きやすい職場づくり

実践的な取組

明るく働きやすい職場づくり

- 管理職自身が仕事を楽しく笑顔で過ごし、仕事は楽しむことを推奨するメッセージを発信する。

《具体的なメッセージ》

- ・「自分たちが明るく楽しく仕事をする事ができれば、児童生徒が明るく楽しく学校生活を送ることができる」
- ・「県民の知的な好奇心に届く社会教育、文化活動を推進するためには、自分たちが楽しいと思う仕事をする事が大切」
- ・「挨拶は社会生活の基本。感謝はお互い伝え合うことでより伝わる」と、管理職自身も積極的に笑顔での挨拶と感謝の言葉を発するようにしている。

互いを尊重・尊敬し合えるチームづくり

- 「組織の目標を明確化し、教職員が仕事の達成感を分かち合うことこそが、信頼関係の構築につながり、尊重・尊敬し合う関係性が組織を発展させる」と考え、教職員を信頼した対応をしている。

《具体的な内容》

- ・行事や事業が終わったときには、組織目標のどの部分に影響を与え、どのような成果や効果があったのか、管理職が言語化して具体的に伝える。組織として達成できたことを評価し、職場全体で努力した結果を達成感として味わえるようにする。
- ・職場で見つけた良いことは、職員会議や朝会で報告し、自分たちの仕事の成果として、教職員全体で喜びを共有する機会を積極的に設け、組織としての達成感を積み上げていく。



Point

「明るく働きやすい職場づくり」という言葉は漠然としているが、管理職が明るく楽しく働いている姿が日常の中にあると、管理職の働く姿そのものが教職員のロールモデルとなり、教職員が明るく楽しく働くことができる職場環境を作っていた。管理職が、組織の目標、経営方針を明確化し、教職員全員が達成感を味わえるよう目標に沿って評価しながら職場全体でその内容を共有していると、組織全体として同じ目標に向かって人も組織も互いに尊重、尊敬して協力できる職場環境が構築されていた。

教職員の健康意識の向上と働き方の見直しへの働きかけ

実践的な取組

教職員自身が健康意識を向上できるように働きかける

●「教職員が自分自身の健康を守ることは、子供達の教育環境を守ること」と、健康管理がなぜ必要かという明確なメッセージを発信する。

《具体的なメッセージ》

・「教職員が健康でいきいき働くことは、児童生徒の健康を守り、いきいきと学び、のびのびとした成長につながる」と繰り返し伝える。

・「教職員が児童生徒の教育活動にいきいきと携われるように、教職員の健康と仕事のやりがいを守るのが管理職の役割」と伝え、教職員にはリフレッシュのための年休を計画的に取得するよう繰り返し働きかける。

ワークライフバランスを意識した働き方の実現

●「ワークライフバランスを意識して働くことは、教育職員としてキャリア形成していくうえでも重要である」と伝え、職業人として自己実現を図るための要素として、ワークライフバランスの重要性を説明する。

《具体的な内容》

・「生活が安定していると、健康に働き続けることができる。安定した状態で職務に携わっている教職員は、子供達と安定した信頼関係が構築でき、継続した学びを提供できる」という目的を達成するために、「ワークライフバランスを意識した働き方を推進する」という管理職の方針を明確化し、その方針を教職員全員で理解して、“できるだけ早く退勤する”を実行している。



Point

管理職が繰り返し同じメッセージを発信することで、組織風土としてできるだけ早く帰ることが定着していく変化が生まれていた。教職員が自分の健康管理は自分が行うことと意識できるような管理職の働きかけは、「健康管理は自分の自己実現を図るキャリア形成において重要」という意識を醸成させる効果があった。さらに、健康でいきいき働くことは、「子供達の教育環境を守り、学びの継続が実現する」という目的を共通理解することにより、教職員がチームとなって健康に留意したワークライフバランスを推進することができていた。

モチベーションの向上につながる評価や声かけ

実践的な取組

児童生徒の日々の成長を評価する

●日々の教育実践によって児童生徒の変化や成長が見えることを共に喜び合う。職場を構成する教職員一人一人が自信を持ってパフォーマンスを発揮するために、教職員の取組に対する評価を具体的に伝える。

《具体的な内容》

- ・教職員が「頑張っていること」、「本人の意図的な工夫」によってもたらされた児童生徒の変化や成長を具体的に評価するとともに、「改善したらもっと良くなること」の気づきや指導も「どのような場面でなぜそう思ったか」を含め具体的に伝える。
- ・板書スピード、児童生徒への質問の投げかけ、間の取り方、プリントの文字の配置、教材の色使い等、授業観察で気づいたことを具体的に記録する。その記録を基に本人の授業で良かった点、工夫していた点、改善すべき点等を個別面談で具体的に伝える。

視覚化した資料で評価する

●「職場の課題は何か？」を説明するための資料は、統計資料等を用いた根拠のあるデータで示し、教職員の取組による変化を評価する。

《具体的な内容》

- ・生徒の学習記録を統計資料で評価し、現状を教職員全員で共有する。
- ・教職員全員で共有した現状に対する改善目標を示し、補習の在り方を変更することを提案。
- ・補習の変更によって、何がどのように達成されたのか、新たな統計資料を示し、変化を可視化する。
- ・職員会議等で補習実施前と実施後の変化を統計資料を用いて可視化して説明し、組織全体で方針を統一した取組の成果、達成感を確認し、次のステップに向かう。



Point

教育の仕事は、自分自身の感情をコントロールし、相手に合わせた言葉や態度で対応することが求められる感情労働でもある。そのため、終わりが見えにくく、どこまでやるべきかなど困難な思いを抱きやすく、自分の仕事の水準や価値を見極められずバーンアウトすることもある。このようなリスクを理解している管理職は、教職員の仕事の成果である児童生徒の日々の成長を具体的な内容で教職員へフィードバックし、質的な仕事を評価する支援をしていた。また、統計資料等で現状を可視化し、教職員の取組による変化を実感できる工夫をしていた。これらにより、教職員としての役割認識とモチベーションを向上させることができていた。

管理職が組織の後ろ盾になること

実践的な取組

いつでも見守られている安心が得られる声かけと配慮

●「最後まで支え続けるのが管理職」というメッセージを伝え、組織の中で共に頑張る仲間として、管理職への報連相が気兼ねなくできるような雰囲気醸成する。

《具体的な内容》

- ・「最前線で仕事をする教職員が判断したことは原則支持する」と伝え、気兼ねなく報連相ができる雰囲気を作る。
- ・体調不良で年休等を取得した教職員には、できるだけ1対1の場面で「体調はどう？」と必ず声をかけ、管理職が最後まで支え続ける気持ちを持って見守っていることが伝わるようにする。
- ・管理職から見て、いつもと違うと感じた教職員には、率直に「元気がないように見えるけれどどう？」と気付いた時点で声をかける。

いつでも相談できるオープンマインド

●管理職には「いつでも、何を話してもよい」と言って、話を聴く時間を大事にする。

《具体的な内容》

- ・「管理職には、いつでも、何を話してもよいです」と伝えると同時に、聴いた話の扱い(聴くだけでよいのか、改善策への回答が欲しいか、時間をかけて検討するテーマとするかなど)について、本人の意図と管理職の受け止めですれ違いが生じないように話の最後に再確認する。
- ・埼玉教育にとって教職員は財産である」と伝えた上で、具体的な事象に対しての指導は毅然とするが、人格の否定や過去の課題や他の課題を関連付けて注意しない。



Point

管理職が多忙等で相談できない雰囲気を醸し出さず、話を聴く姿勢が一貫していること、教職員を見守っていることを実感できるようなタイミングで具体的な声かけがあること、管理職が組織の後ろ盾になり教職員を尊重、尊敬している態度で接していることによって、「管理職はいつでも話を聴いてくれる」、「いつでも自分を見守ってくれている」、「何かあれば管理職は必ず力になってくれる」という実感を抱くことができ、組織全体の信頼関係の構築に寄与し、安心して仕事ができるやりがいにつながっていた。

外部評価を積極的に活用した組織の活性化

実践的な取組

保護者・地域の関係者が学校運営に参画しやすい雰囲気づくり

●保護者、地域の関係者等が学校運営に参画しやすい組織風土を作る。また、教職員と保護者、地域の関係者等が児童生徒を真ん中にして協働できる関係性を構築する。

《具体的な内容》

- ・保護者の専門性を活かせる場面として、勉強会の講師を依頼する、学校の花壇作りを任せるなど、具体的に協働できる場面を作る。
- ・教職員が行った教育実践を保護者に積極的に伝える。その結果、保護者から届いた声(感想)を積極的に教職員全員で共有し、教育実践の質的評価とする。

外部での学びの経験を職場内での学び合いへ

●教職員が外部研修で学ぶこと、外部での学びを校内での学び合いに変えていくこと、校内の学び合いを教育実践につなげ外部の評価を受けること、という学びの循環を戦略的に推進する。

《具体的な内容》

- ・授業見学では、「できるだけ具体的に」、「児童生徒の反応から見える感想」など、お互いに気づいたことを伝え合う視点を示し、学び合う質を高めていくような仕掛けをする。
- ・年次研修、授業研究などで授業を觀てもらうときは、より良い授業改革ができる学びのチャンスと前向きな声かけを行い、積極的に参加する組織風土を作る。



Point

「一人一人が活躍できる組織であることが、組織を活性化し強くする」、「多くの出会いを生み出せるのが学校」、「学校に関係する人や組織は、全てが応援団」という理念を持って管理職が責任を担っている。その考えを基本に、外部からの支援や評価も積極的に受け入れ、誰に対しても常にオープンな姿勢で対応している。その結果得られた評価は教職員の仕事の成果として、積極的にフィードバックするとともに、教職員全体でその評価を成果として喜び合うことができるように共有し、教職員全員が組織への愛着形成やより組織に貢献したくなるモチベーション向上につながっていた。

管理職が一枚岩になること

実践的な取組

管理職のセルフケア

●自分のこころとからだの状態について、意識的にセルフモニタリングする。自分の健康に見合った働き方を意識し、教職員と協力して仕事を進める。

《具体的な内容》

・自分の心身の状態を客観的にとらえるようにして、自分の健康状態にあったペースで仕事を進める。「今日これができたからまた一つ積み上げられた」と、自分でポジティブに評価する。

・「最終責任は自分にあるが、管理職という立場は同じ」という思いで、お互い(校長と副校長・教頭・事務長)に愚痴、相談、喜び、感動など何でも話せる関係性を大事にする。

管理職だからできることを楽しむ

●「管理職となったからこそできることがある」と、自分の立場を自分自身が楽しむ。

《具体的な内容》

・全ての教職員と対話ができる、全ての児童生徒の成長に関わることができる、学校全体を見渡すことができる、組織マネジメントができる、他組織の情報が入りやすい、先輩から受け継いだことを実践できる、教育職員として働いてきた自分の実践を後輩へ伝えることができる、など管理職の役割を担ったからこそできるやりがいを見出す。

・管理職のやりがいを持って行動すると、自然とモチベーションが向上する。



Point

「校長は学校に1人しかいない職位だが、管理職は複数人いる。この組織を管理する管理職がチームとなること」を意識して、管理職が一枚岩の共同体になっているため、判断がぶれず組織の安定感につながっていた。このように管理職がチームになるには、個人が自分の限界を意識し、日頃から仕事を共有できていること、自分の健康状態にあったペースで仕事に取り組めたことを評価すること、自分自身が安定していること等、管理職の立場を楽しむ気持ちを持っていた。

職場がチームで取り組むメンタルヘルスマネジメント

①組織の目標を明確に

管理職が、組織の職務意識やメンタルヘルスの重要性についてのビジョンを示し、組織目標を明確にしていることは、職場がチームとして行動するための重要な働きかけである。

②困ったときの相談相手を明確に

学校は鍋蓋型の組織なので、数が少ない管理職では対応が困難な状況である。管理職への相談も重要であるが、まずは問題が起きたときに自身で対応するセルフケア能力を高めることが必要である。自身が困ったときに誰に相談するかを具体的にイメージしておくことも個人ができる組織力向上である。例えば、「このレベルの困り事だったら誰に相談し、もっと高度な内容であれば誰に相談する」など、事前に相談先を確認・確保しておくといった個人レベルのシミュレーションができていることも、ストレスや健康リスクの低減に有効である。

③自分の理想像を明確に

文部科学省による「教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)」では、教員が教員としての理想像を持っていることが、ストレス低減に関連しているという結果が出ている。そのため、自分はどのような教員になりたいかを明確にしておくことも、いきいきと働く要素である。また身近なロールモデルがいる職場は、働く目標も得られやすい環境である。

④お互いに承認・評価・指導ができる関係性

教員は仕事の質が重視され、また、感情労働の面を持つ。教員同士でも承認・評価・指導ができる関係性が重要であり、それが組織内の縦横斜めの関係で構成されているかも重要である。互いに職務の困難な点を把握し、仕事ぶりを認め、褒めてもらえる、そしてより良い仕事をしていくための具体的なアドバイスをし合えるなど、日常の中でタイミングよくフィードバックしてもらえる環境があれば、不調にならず、モチベーションも得られやすい。

⑤チームメンタルヘルスマネジメント

学校におけるメンタルヘルスは、研究分野としての取組も浅く、発展途上である。チームメンタルヘルスマネジメントという意識で、組織内の教職員が同じ方向でストレスを軽減する方向に意識化することが大切である。疲弊した状況での職務が、子ども達へ影響してしまうことも考えられ、いきいきとした働き方をできるよう、管理職、先輩、後輩それぞれの立場から、自らもチームの一員として組織の健康をマネジメントする意識を持つことが重要である。

職場の取組を組織全体の財産へ

①『教育の手法』を用いたラインケア

管理職が行う職場における支援をラインケアと言うが、教育委員会の管理職が行っているラインケアは、『教育の手法』を用いていると感じた。職場という組織に対して、集団をどう動かせば効果的な結果が得られるのか、これまでの教育実践で培われたノウハウに基づき、実践しているのが特徴である。

②職場の課題をアセスメント

個人の感情である「何をやっても無駄」、「どうせ変わらない」という無力感や幻滅している感情を管理職として受け止めながらも、その思いが生じている背景を理解し、職場の課題をアセスメントし、改善に向けた対応策を示すことによって、職場全体のモチベーションが向上する方向に導いている。

③職場の課題と対策の見極め

職場全体を動かすには、現状を正面から受け止めるとともに客観的な情報収集と現状を可視化する効果的な資料の提示によって課題を明確化して共有し、どこに力点を置けば組織が好転するかを見極め、働きかけている。

④管理職自身がワークライフバランスの実践者に

管理職に労務管理を任せるだけでなく、教職員個人がタイムマネジメントを意識して、労働時間を管理していく発想が求められる。そのためには、管理職自身もワークライフバランスを保ちながら働く実践者になることが重要である。管理職がいきいき働いている姿は、教職員にとって最も身近なロールモデルである。管理職という専門性と立場を生かして、組織がチームとなって働き方を意識できる組織風土を醸成していくことが重要である。

⑤管理職の取組や理念の共有

今回のグループインタビューは、同じような立場の人が集まり、成功したことを個人や各職場レベルとせず、やり方や仕掛けを協働で考えていくことにより、新たなマネジメント策を相互に共有できた。教育委員会全体で良い実践や理念を継続、継承していくことを検討するためにも重要な取組である。このように情報や実践が積み重なる仕掛けを継続して実施し、組織の財産として積み上げることが重要である。

— 参考資料 —

県教育委員会のメンタルヘルス対策の取組

1 県教育委員会におけるメンタルヘルス対策について

県教育委員会では、平成22年度に教職員の精神疾患による休職等の現状と課題を明確にし、その課題に対応するためのメンタルヘルス対策の指針として「埼玉県教育委員会こころの健康づくり指針(以下、「こころの健康づくり指針」という。)」を策定し、メンタルヘルス対策を総合的に推進している(次ページ図参照)。

平成26年6月に労働安全衛生法が一部改正され、医師・保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を実施することが事業者の義務となり、平成28年度に導入した。

このストレスチェックの導入により、「こころの健康づくり指針」に基づくメンタルヘルスケアが一層推進されることになった。

また、平成30年2月には、ストレスチェック制度に関する記載を追加するため、「こころの健康づくり指針」を改定した。

本指針に基づき、本県県立学校等教職員の精神疾患による休職等の現状と課題を踏まえ、総合的なメンタルヘルス対策をより一層推進していくことで、心の健康の保持増進に努め、教職員が安心して職務に取り組めるよう支援している。

2 メンタルヘルス対策における職場環境改善の意義について

職場環境の改善は、厚生労働省が平成18年3月に公示し、平成27年11月に改正した「労働者の心の健康の保持増進のための指針」において、メンタルヘルスケアの具体的な進め方の1つとしている。

また、職場環境の改善は、労働者の心の健康の保持増進に効果的であるとともに、労働者が参加して行う職場環境の改善手法等を活用することが有効であるとしている。

3 ストレスチェックにおける職場環境改善について

ストレスチェックの主な目的は、一次予防にあることから、教職員自身がセルフケアに取り組むことに加えて、ストレス要因そのものを低減させる職場環境の改善によってメンタルヘルス不調を防ぐことが重要な取組となってくる。

職場ごとのストレス状況を表した集団分析結果を活用した職場環境改善を行うためのツールとして、「職場環境改善のためのヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト)」や「職場ドック」が、厚生労働省による「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」で取り上げられている。

これらのツールの共通点は、「職場の良いところ(職場の強みや働きやすさ)に目を向けること」である。

教職員のこころの健康の保持増進を支援します。

—埼玉県教育委員会こころの健康づくり指針— 平成30年2月改定

3つの心の健康レベルに応じた対策	5つのメンタルヘルスケアと取組事項				
	①教職員自身によるケア	②ラインによるケア	③同僚によるケア	④教育関係組織内スタッフによるケア	⑤教育関係組織外資源によるケア
【一次予防】 ①心が健康なとき ⇒心の健康の保持増進・予防	【セルフケアに関する知識習得】 ・こころの健康講座の受講 ・メンタルヘルスに関する出前講座の受講 ・健康情報の活用 【ストレスチェック等の活用】 ・ストレスチェック等の受検 ・ストレスへの気づき 【良好な生活習慣の維持】 ・定期健康診断(人間ドック)	【ラインによるケア(管理職等によるケア)に関する知識習得】 ・メンタルヘルス研修会の受講 ・メンタルヘルスに関する出前講座の受講 ・健康情報の活用 【学校等衛生委員会などの活用】 ・職場の実情に応じたメンタルヘルス対策についての検討 【ストレスチェックの活用】 ・面接指導が必要とされた教職員に対する面接指導の実施	【セルフケアに関する知識習得】 ・こころの健康講座の受講 ・メンタルヘルスに関する出前講座の受講 ・健康情報の活用 【健康情報の提供】 ・県教委より・福利さいたま ・こころからのメンタナンス ・メンタルヘルスリーフレット 【マニュアルの整備】 ・メンタルヘルスケアに関する手引書	【メンタルヘルスに関する教育研修の実施】 ・こころの健康講座の実施 ・メンタルヘルス研修会の実施 ・メンタルヘルスに関する出前講座の実施 【ストレスチェックの実施】 ・面接指導が必要とされた教職員に対する面接指導の実施 ・集団分析結果を活用した職場環境改善の研修会の実施	【相談(公立学校共済組合)の実施】 ・教職員メンタルヘルスチェック(からだところの体温計) ・心のセルフチェックシステム
【二次予防】 ②メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応が必要なとき ⇒メンタルヘルス不調の気づき・適切な対応	【ストレスチェック等の活用】 ・ストレスチェック等によるストレスへの気づき 【各種相談の活用】 ・職場内相談 ・教育委員会内相談 ・医療機関相談、家族への相談	【職場内相談の活用】 ・管理指導による相談 ・健康管理医による相談 【教育委員会内相談の活用】 ・福利課保健師健康相談 ・教職員健康相談(精神科医師) 【ストレスチェックの活用】 ・面接指導が必要とされた教職員に対する面接指導の実施	【職場内相談の活用】 ・同僚による相談 【教育委員会内相談の実施】 ・福利課保健師健康相談 ・教職員健康相談(精神科医師) 【ストレスチェックの実施】 ・面接指導が必要とされた教職員に対する面接指導の実施 【マニュアルの整備】 ・メンタルヘルスケアに関する手引書	【専門相談(公立学校共済組合)の実施】 ・教職員メンタルヘルス相談(県内10か所の医療機関) ・教職員電話健康相談24(24時間電話健康相談) ・電話・面談メンタルヘルス相談 ・Web相談(こころの相談)	
【三次予防】 ③メンタルヘルス不調の状態から回復したとき ⇒休職から円滑な職場復帰・再発防止	【職場復帰・再発防止に向けた回復促進】 ・職場復帰リハビリテーション ・医療機関の受診 ・家族の理解と協力	【職場復帰・再発防止の支援】 ・職場復帰リハビリテーション ・管理職による定期面談 ・主治医、家族との連携 ・福利課、人事担当課との連携	【職場復帰・再発防止の支援】 ・同僚によるコミュニケーション 【職場復帰支援研修】 ・職場、人事担当課等との連携 ・福利課保健師健康相談 ・教職員健康相談(精神科医師)	【専門相談(公立学校共済組合)の実施】 ・教職員メンタルヘルス相談(県内10か所の医療機関) ・教職員電話健康相談24(24時間電話健康相談) ・電話・面談メンタルヘルス相談 ・Web相談(こころの相談)	

相談事業 近ごろ、なんとなく体調がすぐれないな、少し変だなと感じたら、お気軽にご相談ください。 ※プライバシーは守られます。安心してご相談ください。

★**福利課・保健師健康相談** 福利課の保健師に、気軽に！健康相談ができます。

★**教職員健康相談** 福利課分室で実施する精神科医による相談です。

★**教職員メンタルヘルス相談(共済組合)** 委託医療機関の精神科医、臨床心理士等による相談。原則として3回まで無料。

①小原クリニック(さいたま市浦和区) 048-883-5860
 ②メンタルクリニック美波(さいたま市岩槻区) 048-749-8373
 ③式場クリニック(草加市) 048-931-0210
 ④浦和すずのきクリニック(さいたま市桜区) 048-845-5566

⑤ひがメンタルクリニック(さいたま市大宮区) 048-641-2133
 ⑥メンタルヘルス田井クリニック(さいたま市浦和区) 048-816-5521
 ⑦かわかみ診療クリニック(さいたま市中央区) 048-600-5555
 ⑧白峰クリニック(さいたま市浦和区) 048-831-0012

⑨若葉駅前メンタルクリニック(鶴ヶ島市) 049-271-1000
 ⑩深谷メンタルクリニック(深谷市) 048-573-2520

★**電話・面談メンタルヘルス相談(共済組合)**

【電話による無料相談】
 臨床心理士による相談。相談回数は制限なし。

【面談によるカウンセリング】
 臨床心理士による相談。5回まで無料。

申し込み に向く
 申込先0120-783-269

★**Web相談【こころの相談】(共済組合)**

電話で相談をしづらい方のためにWeb上で24時間、相談を受付。

URL <https://www.mh-c.jp/> (ログイン番号 783269)
 ○臨床心理士が3営業日以内に個別に回答。

研修事業 ①セルフケア、②ラインによるケア、③同僚によるケアを推進します。

★**こころの健康講座(教職員向け)**
 メンタルヘルスに関する知識や、ストレスへの対処方法をとおして、自分を大切にすることを学びます。(7~8月実施予定)

★**メンタルヘルス出前講座**
 所属の実情に応じ保健師等の専門家を派遣します。

★**メンタルヘルス研修会(管理職向け)**
 全ての所属所の管理職の参加により実施します。衛生管理者等の希望者も参加できます。(7~8月実施予定)

★**職場復帰支援研修(管理職向け)**
 復職予定の教職員の管理職を対象に実施します。



集団分析結果の見方

(1) 集団分析とは

個人のストレスチェック調査票を所属ごとに集計し、仕事のストレス判定図などを用いて各所属の健康リスクの状況を表したもの(厚生労働省が提示)。

(2) 仕事のストレス判定図

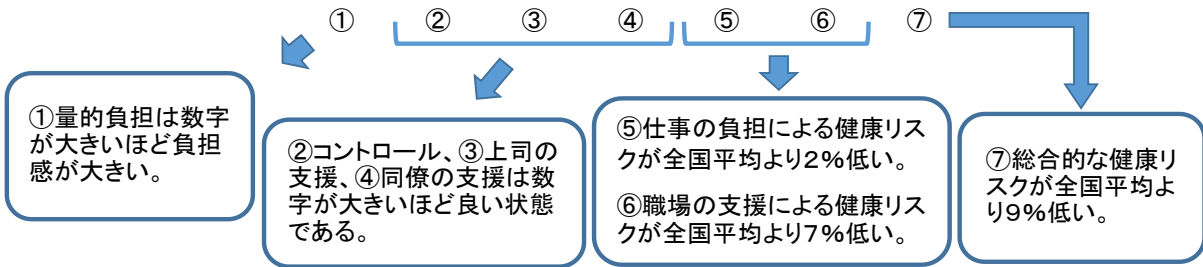
ア 概要

ストレスチェック調査票の質問項目の中から健康との関連が認められている「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」、「上司の支援」、「同僚の支援」の4つのストレス要因について所属の平均値を求め、その数値から職場のストレスを健康リスクとして評価するもの。

全国平均を100として数値が高いほどリスクが高いことを表す。

名称	人数	仕事の負担		職場の支援		健康リスク		
		量的負担	コントロール	上司の支援	同僚の支援	仕事の負担	職場の支援	総合
全国平均		8.7	7.9	7.5	8.1	100	100	100
A学校	50	8.8	8.2	8.1	8.3	98	93	91

健康リスクの全国平均を100と設定



①量的負担は数字が大きいほど負担感が大きい。

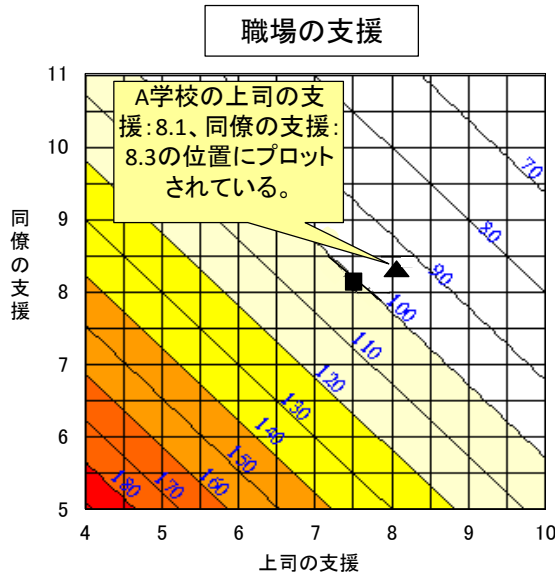
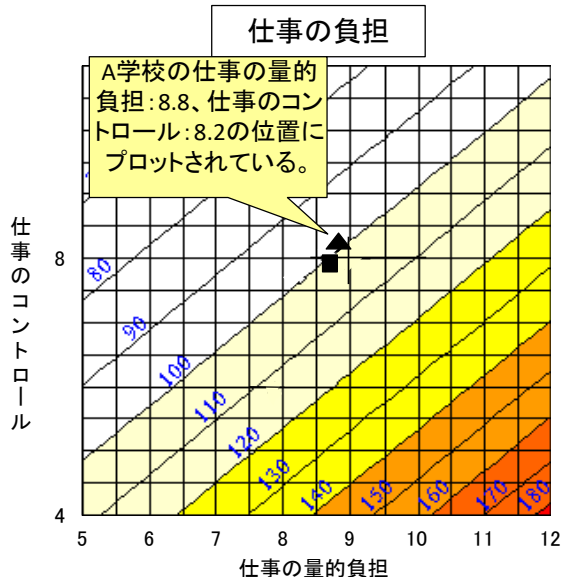
②コントロール、③上司の支援、④同僚の支援は数字が大きいほど良い状態である。

⑤仕事の負担による健康リスクが全国平均より2%低い。
⑥職場の支援による健康リスクが全国平均より7%低い。

⑦総合的な健康リスクが全国平均より9%低い。

イ データの見方

上記の項目の所属の平均値が仕事のストレス判定図上にプロットされており、全国平均と比較することができる。



県教育委員会集団分析結果

(1) 概要

上司や同僚の支援により総合的な健康リスクが低減している点(強み)に着目し、職場の支援を高めることが負担感の軽減にも重要であると考え、(2)に示す取組を推進する。

名称	仕事の負担		職場の支援		健康リスク		
	量的負担	コントロール	上司の支援	同僚の支援	仕事の負担	職場の支援	総合
全国平均	8.7	7.9	7.5	8.1	100	100	100
県教育委員会【R4】	8.8	8.0	7.7	8.5	99	94	93
〃 【H28】	9.1	7.9	7.8	8.5	103	93	95

(2) 推進する取組

県教育委員会の集団分析結果から推進する取組は、次の3つの取組である。

①教職員間のコミュニケーションの促進

全国平均に比べ「職場の支援」が良いのが県教育委員会の特徴である。職場の円滑なコミュニケーションの促進により、仕事の優先順位の検討や取捨選択をチームで推進することができれば、量的負担の軽減にもつながる。

②働きやすい職場環境づくりへ各教職員が参画する意識の醸成

「ストレスチェックの集団分析によって得られた結果を働きやすい職場環境改善に生かす」という取組は、現在の職場風土や職場環境を考えるチャンスでもある。教職員全体がチームとなって参画することが、職場環境にも好影響を与えることから、職場環境づくりには、教職員全員が参画する意識を醸成する取組が重要である。

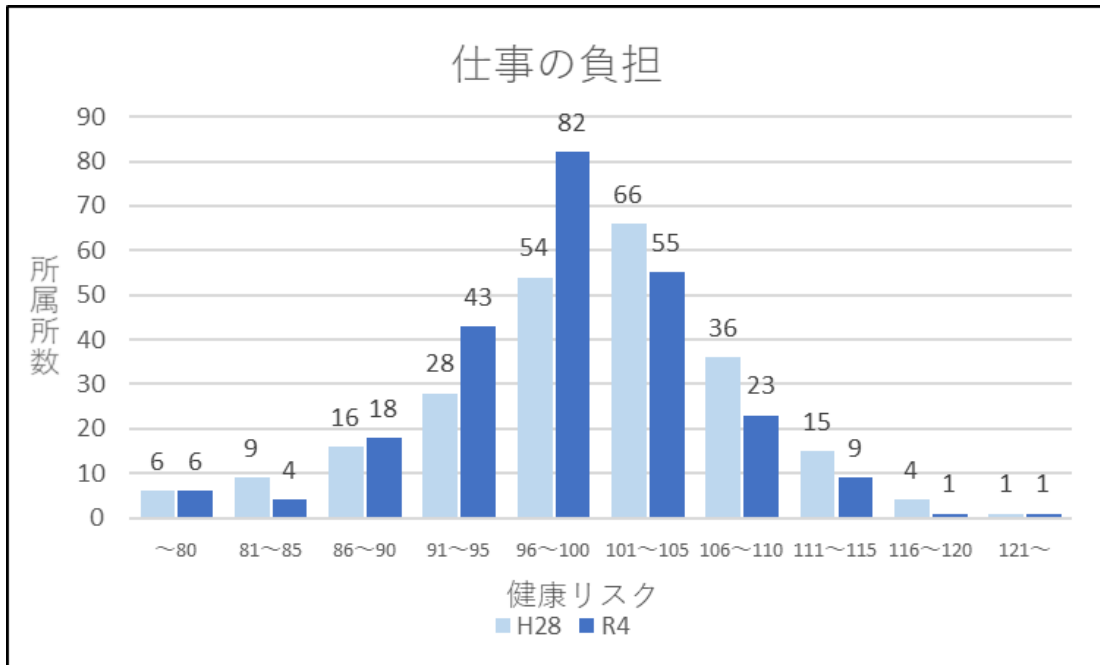
③世代間の交流

職務経験を積んだ50歳代が退職し、60歳代の再任用職員が増えるとともに、20歳代の新規採用職員の増加が予測される。また、採用が少なかった40歳代が次世代のリーダーとなっていくことを見据え、日常業務の中で意識的に世代間の交流を活発に行い、経験から得られた知識や技術を継承していくことが重要である。

県教育委員会集団分析結果(経年変化)

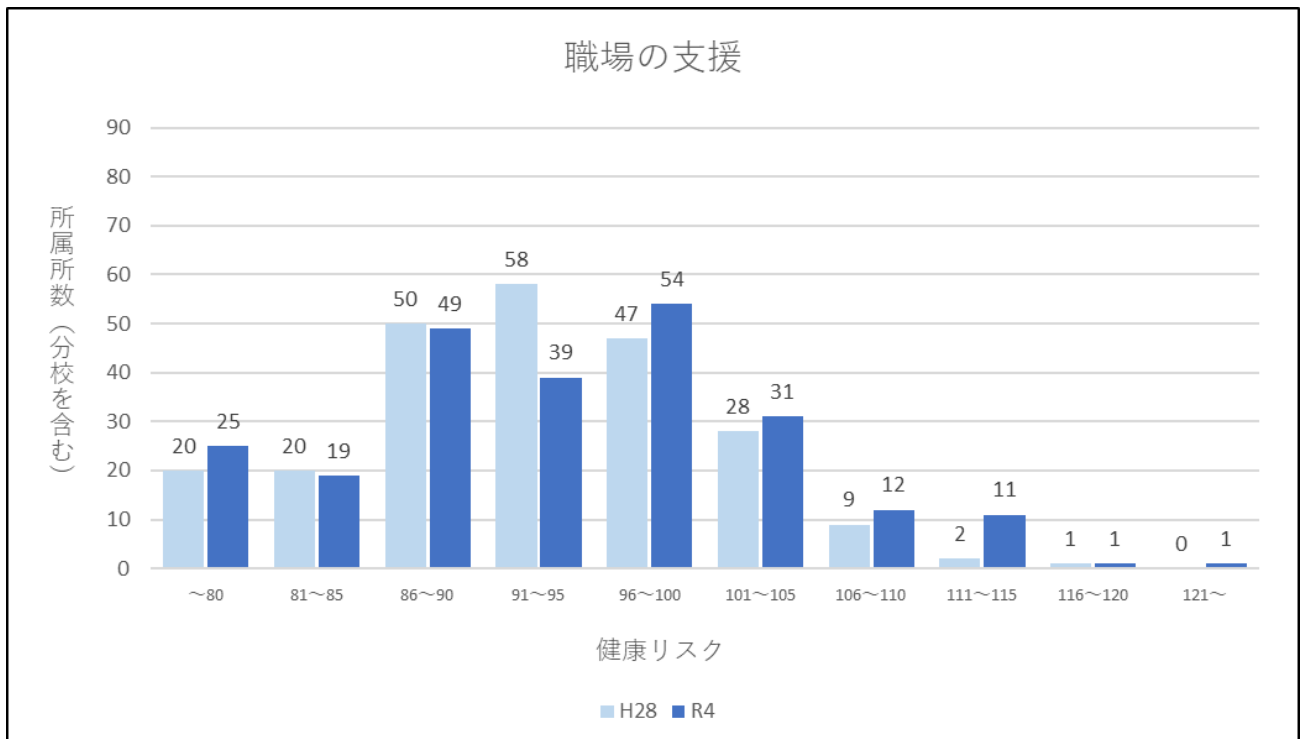
●仕事の負担

結果の分布グラフが、平成28年度と比較すると左(健康リスクが低い方向)に寄っており、全体的に仕事の負担の健康リスクが減少していることがわかる。



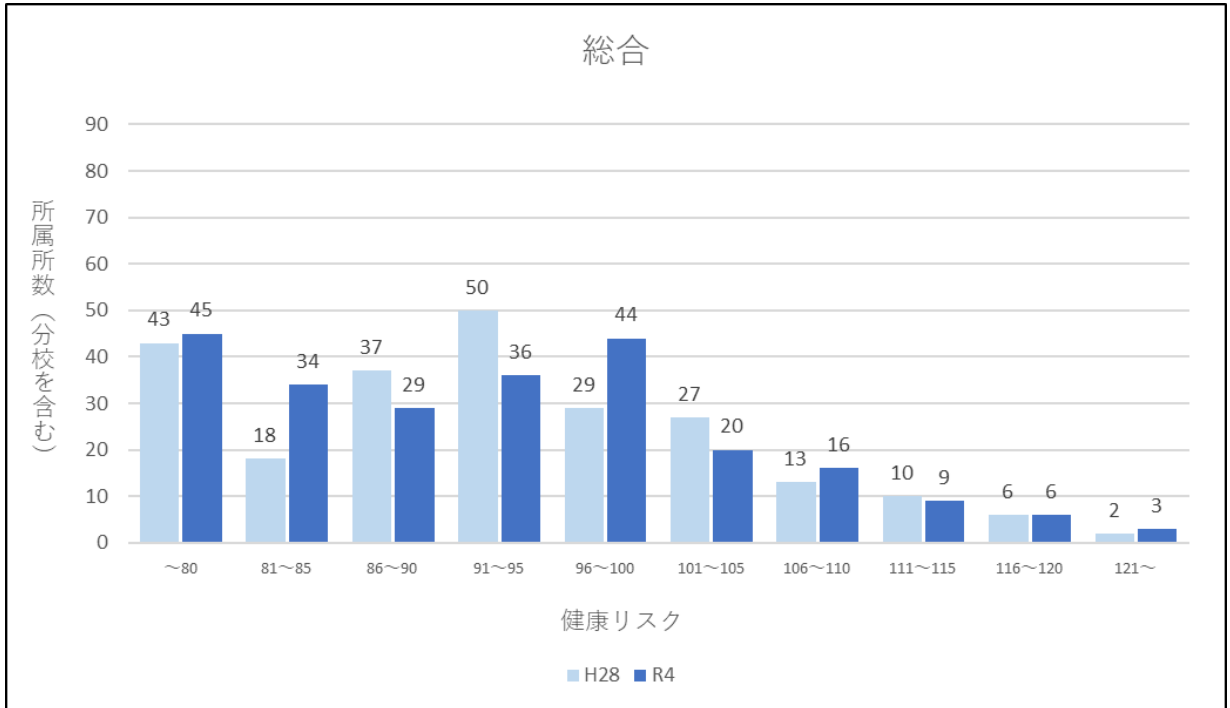
●職場の支援

全体の結果は93(H28)→94(R4)とやや高い結果となった。



●総合的な健康リスク

全体の結果は95(H28)→93(R4)と健康リスクが減少している。100以下の所属が、全体としては増加している。



埼玉県マスコット「コバトン&さいたまっち」

職場環境改善取組事例を募集しています！

福利課では、職場環境改善の取組を募集しています。例えば・・・

- ・集団分析結果をもとに職場環境改善に取り組んでいます！
- ・衛生委員会が中心になって検討してきました！
- ・事例集を参考にして取り組んでみたらうまくいきました！

という取組を行っている所属がありましたら、下記担当までご連絡ください。

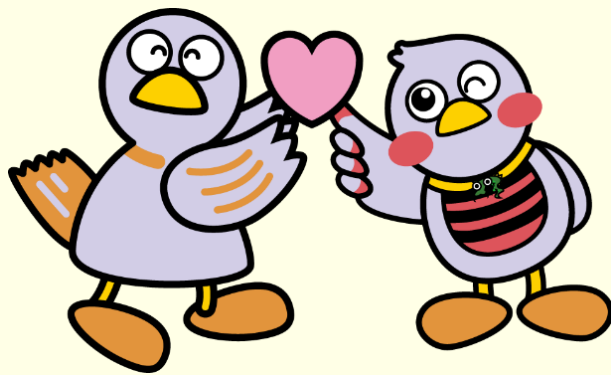
福利課職員が取材にお伺いさせていただきたいと思っております！

埼玉県教育局教育総務部福利課
健康づくり・メンタルヘルス担当

電話：048-830-6971(直通)
メール：a6680-12@pref.saitama.lg.jp



埼玉県マスコット「コバトン&さいたまっち」



埼玉県マスコット「コバトン&さいたまっち」