

学校事務のストレスについて

～楽しい職場づくりを目指して～

沖縄県立学校事務職員協会 那覇支部 B 研究委員会

発表者 沖縄県立那覇西高等学校

事務主査 喜舎場 和美

沖縄県立那覇国際高等学校

事務主査 新垣 智江

沖縄県立沖縄工業高等学校

事務主事 當銘 健登

沖縄県立真和志高等学校

事務長 町田 千枝子

1. はじめに

「自分の仕事にストレスを感じたことはありますか？」
恐らく大半の方が“Y e s”と答えるのではないのでしょうか。充実した気分で1日を過ごしている方はどれくらいいるのでしょうか。私達は毎日仕事をしていく上で、なるべくストレスを軽減し、協力し合い、ゆとりを持った生活を目指したいものです。しかし、現実はどうでしょう。

平成27年3月、沖縄労働局より「事業所の約5割にメンタルヘルス不調者」という発表がありました。沖縄県内の労働者数10人以上の事業所へ行ったアンケート結果です。また、職場や働き方の変化について「職場でのコミュニケーションが減った」、「職場での助け合いがなくなった」などの声が挙げられています。

メンタルヘルスの重要なポイントは、ストレスだと思います。いかにストレスのない環境を作るか。毎日仕事をしていく上でのストレスとは、業務内容やその量、又は職場での人間関係が主になると考えられます。「お互いに助け合う」といった今までの体系が、「忙しすぎて他人の仕事までは関われない」へ変化し、一人で抱え込む現象が起こっているのではないのでしょうか。私たちの学校現場も他人事ではありません。

本県も少子化による県立高校の統廃合、特別支援学校との併設、県立中学校の新設など、私たちの働く環境もここ数年で大きく変化しています。「平成30年度沖縄県の県立高校入学定員を4学級減」という新聞発表がありました。当然それに伴う職員定数の減に事務職員も含まれると予想されます。社会の多様化による仕事の煩雑に加え、少子化による人員削減への不安。また経験が少な

い事務職員は、何がわからないか分からず途方に暮れる人もいるのではないのでしょうか。このような環境の中でも快適で楽しい職場作りを目指すために、事務職員がどのようなストレスを抱えているかを把握するため、アンケート調査を行うことにしました。

2. アンケートの目的及び方法

人それぞれいろいろなストレスがあると想定されるため、今回は仕事に対するストレスに的を絞り質問事項をまとめてみました。中でも「ストレス編」と「ストレス解消編」に分けて調査を行いました。「ストレス編」では何に対してのストレスが多いかを探り、また「ストレス解消編」では個人でどのように対処し工夫しているか、そしてどのような要望があるかの情報を得るのが目的です。

本県の県立学校は76校で、事務職員は367名です。男女比でみると男性が154名で42%、女性が213名で58%です。(図1参照) 年齢別では30代、40代で約65%を占めています。(図2参照)

図1 沖縄県事務職員協会男女比

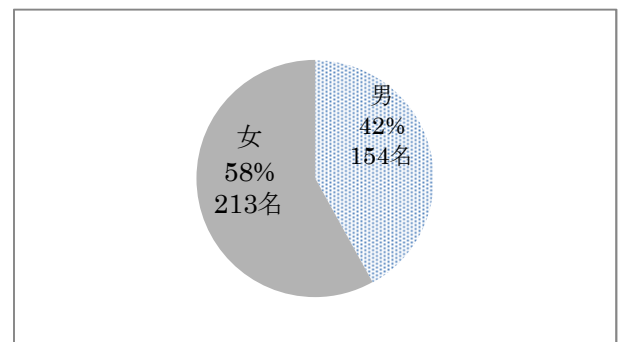
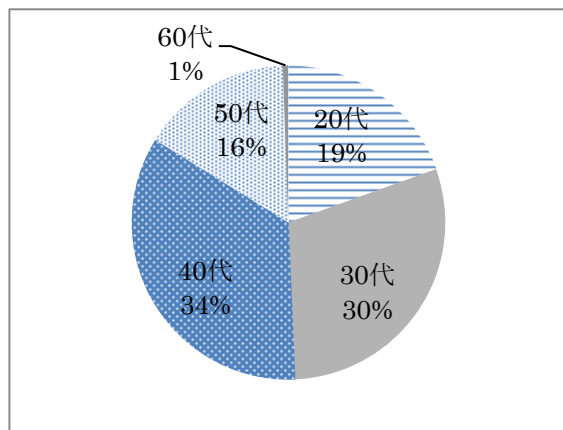


図2 事務職員協会年代比



全事務職員に対してアンケート調査を依頼し、そのうち231名から回答がありました（回答率63%）。アンケートの回収方法として、沖縄県事務職員協会のHPに掲載し、回答してもらいました。

3. ストレス編

職場では何にストレスを感じているか、またどのような業務に一番ストレスを感じるかなどを質問してみました。

【質問：あなたはこれまでストレスを感じたことがありますか】

はいと答えた人は231名中、213名（92%）、いいえと答えた人は18名（8%）で、年代や性別に関わりなく多くの人が日頃から、ストレスを感じているようです。

【質問：いつ頃からストレスを感じたことがありますか】

- | | | |
|-----------|------|-----|
| ① 4年以上前から | 121名 | 59% |
| ② 1年以内 | 51名 | 25% |
| ③ 2年前から | 20名 | 9% |
| ④ 3年前から | 14名 | 7% |

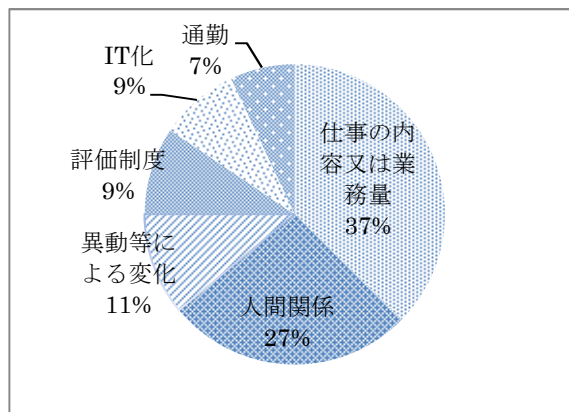
平成26年度に沖縄県臨床心理士会がまとめた「教職員元気力アップ事業」という資料の中で、教職員のメンタルヘルス不調の要因として、「年代が高いほど強いストレスが多くなる傾向」とあります。その中で事務職員の強いストレスを感じる割合が高い事項として「業務の質、業務の量」を挙げています。又、ストレスを軽減する要因として、「良好な人間関係」を挙げ、上司と相談しやすい雰囲気や職場を離れた同僚等とのコミュニケーションの確保を必要としています。

このことから私たち研究員は、ストレス原因として以下6項目に着目してみました。

【質問：仕事での主なストレスの原因は何ですか（複数選択可）】（図3参照）

- | | |
|------------------|-----|
| (1) 「仕事の内容又は業務量」 | 37% |
| (2) 「人間関係」 | 27% |
| (3) 「異動等による変化」 | 11% |
| (4) 「評価制度」 | 9% |
| (5) 「IT化」 | 9% |
| (6) 「通勤」 | 7% |

図3 ストレス原因



次に上記の各項目についてさらに質問をしました。

(1) 仕事の内容、業務量について

仕事での主なストレス原因として「仕事の内容又は業務量」を選んだ事務職員は37%と1番多い結果になりました。

【質問：あなたの職場では本務の事務職員は何名ですか】

- | | |
|---------|-----|
| ① 3名～4名 | 57% |
| ② 5名以上 | 28% |
| ③ 1～2名 | 15% |

3名～5名が全体の85%を占めています。

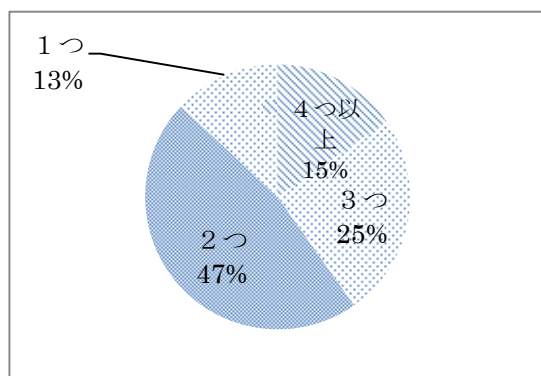
【質問：あなたの職場では臨任の事務職員は何名ですか】

- | | |
|--------|-----|
| ① 0名 | 58% |
| ② 1～2名 | 39% |
| ③ 3～4名 | 2% |
| ④ 5名以上 | 1% |

【質問：あなたは事務分掌をいくつ持っていますか】（図4参照）

- | | |
|--------|-----|
| ① 2つ | 47% |
| ② 3つ | 25% |
| ③ 4つ以上 | 15% |
| ④ 1つ | 13% |

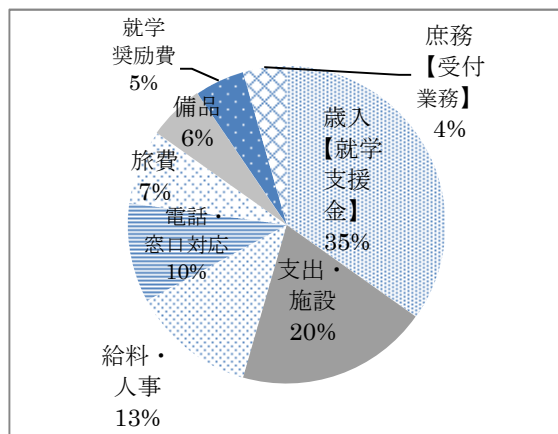
図4 事務分掌の数



【質問：今、ストレスが多いと思う分掌は何ですか
(複数選択可)】(図5参照)

- | | |
|--------------|-----|
| ① 歳入 (就学支援金) | 35% |
| ② 支出・施設 | 20% |
| ③ 給与・人事 | 13% |
| ④ 電話・窓口対応 | 10% |
| ⑤ 旅費 | 7% |
| ⑥ 備品 | 6% |
| ⑦ 就学奨励費 | 5% |
| ⑧ 庶務 (受付業務) | 4% |

図5 仕事での主なストレス



アンケート結果より8割以上の職場では、本務が3人以上勤務し、事務分掌を2つから3つ持っていることがわかります。

ストレスを感じる事務分掌の1位に上がった歳入は、就学支援金制度の事務処理の煩雑さに加え、制度の理解不足や周知不足、また保護者や教員とのやりとりにストレスや不安を感じている人が多いようです。

また、支出・施設に関しては、夏場の空調管理や光熱水費の確保。台風対策・修繕等、日頃の業務を行なう中で突発的なものが多くストレスを感じているようです。

さらに特定の事務分掌ではありませんが、電話・窓口業務をストレスに挙げている点については、日々の業務の中、自分の仕事に集中できない事にストレスを感じているという意見もありました。

(2) 人間関係とストレス

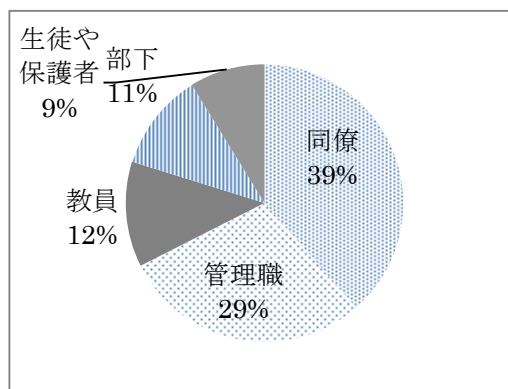
仕事でのストレスの原因として「人間関係」と回答した事務職員は27%を占め、「仕事の内容又は業務量」に次いで2番目に多い結果でした。

【質問：誰にストレスを感じますか】(図6参照)

- | | |
|----------|-----|
| ① 同僚 | 39% |
| ② 管理職 | 29% |
| ③ 教員 | 12% |
| ④ 部下 | 11% |
| ⑤ 生徒や保護者 | 9% |

長時間一緒にいる相手に対して強くストレスを感じていることがわかります。

図6 誰にストレスを感じるか



【質問：主にどのようなストレスですか】

- | | |
|--------------------|-----|
| ① 意見を言っても改善されない | 31% |
| ② 意見を言いにくい | 30% |
| ③ コミュニケーションを取るのが苦手 | 21% |
| ④ いろいろ要求される | 12% |
| ⑤ 生徒や保護者と連絡を取るのが苦手 | 6% |

コミュニケーションを起因とする回答が82%を占めています。

では具体的にどのような時にストレスを感じているのか。いくつか事例をあげてみます。

- ・質問したくても、相手が集中していると声をかけにくい。
- ・事務室内が騒がしくて、仕事に集中できない。
- ・電話対応などみんなでやるべき事をやらない。

事例のように支援を求めたい時、不快な思いをしている時、不満に感じている時など、相手に伝えたいけれど「迷惑になるかもしれない」、「伝えることで関係が悪化するかもしれない」、「事務室内の雰囲気を悪くするかもしれない」と、気持ちを伝えることを躊躇してしまうことがあるようです。

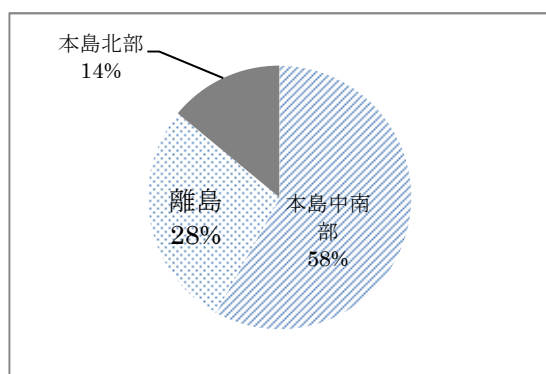
(3) 異動等による変化

仕事での主なストレスの原因で「異動等による変化」を選択したのは全体の11%ほどでした。

【質問：ストレスの原因となった（と思う）異動先はどこですか】（図7参照）

- ① 本島中南部 58%
- ② 離島 28%
- ③ 北部 14%

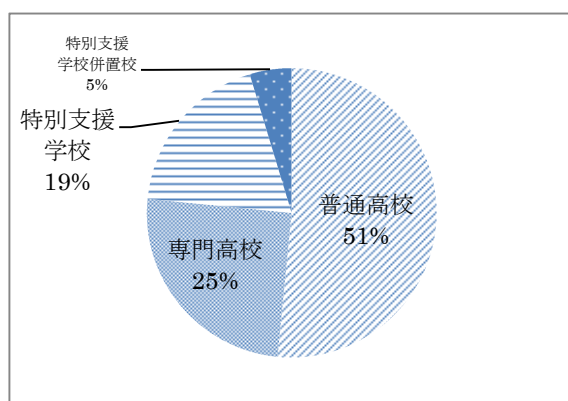
図7 ストレス原因となる異動先



【質問：勤めている勤務先の校種は何ですか】（図8参照）

- ① 普通高校 51%
- ② 専門高校 25%
- ③ 特別支援学校 19%
- ④ 特別支援学校併置校 5%

図8 勤務先校種



今回のアンケート結果では、ストレスの原因となった異動先に本島中南部が58%。勤務先の校種に普通高校が51%となっていることから、純粋に異動による職場環境の変化にストレスを感じている事務職員が多いです。異動することで慣れない環境での業務や、新しい人間関係に不安やストレスを感じているようです。

ただ、学校数が少ないため数字には表れにくいですが、専門高校や特別支援学校への異動による仕事の特殊性や業務量の変化に不安を抱えている人や、離島・北部地区への異動では慣れない職場環境の変化に加え、生活環境の変化（引っ越しや単身赴任による家族との別居など）に不安やストレスを感じている人がいるのも現実です。

(4) 評価制度

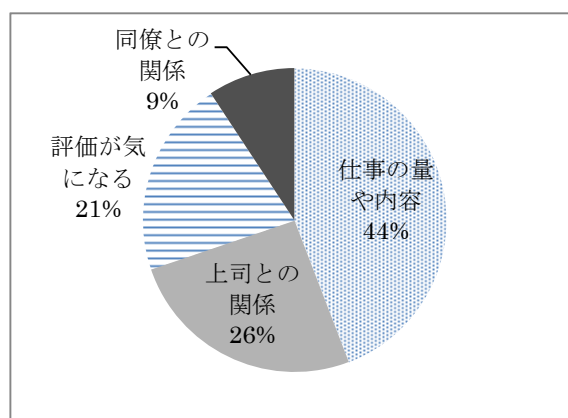
本県では平成28年度から「教職員評価システム」を本格実施し、平成29年度より給与等への反映が開始されました。（教職員評価には役割達成評価と資質能力評価があり、それぞれ昇給と勤勉手当に反映される制度です）この評価制度の実施に伴って、「被評価者」である職員が「評価者」である上司との関係に不安や困惑を抱くであろうことは、実施前から懸念されていたことでした。

仕事での主なストレス原因は何ですかというアンケート結果で、「評価制度」と答えた事務職員は9%でした。

【質問：評価制度によるストレスは何が原因だと思いますか】（図9参照）

- ① 仕事の量や内容 44%
- ② 上司との関係 26%
- ③ 評価が気になる 21%
- ④ 同僚との関係 9%

図9 評価制度によるストレス原因



また、それぞれの項目を選んだ理由について、以下のような意見がありました。

「仕事の量や内容」を選んだ人の中には

- ・ある程度高い目標を設定しなければ評価されない。
- ・目標設定の方法や手立て等がうまく記入できない。
- ・結果が数字でできるような仕事ではない。(給与・旅費等)

「上司との関係」を選んだ人の中には

- ・評価制度において職員を評価するのは『上司』。自分の意見を言いたいが、上司の意向に反すると評価が下がってしまうのか。
- ・上司と相性が悪く、仕事を頑張っても本当にそれに見合った評価をしてくれるだろうか。

「評価が気になる」を選んだ人の中には

- ・評価されるのがプレッシャー。
- ・ミスをするとう評価が下がってしまうのではないか。
- ・今の仕事ぶりではどれくらいの評価だろうかとか過剰に意識してしまう。

「同僚との関係」を選んだ人の中には

- ・給与担当なので同僚の評価を知ることになり(評価結果の給与への反映)。自分の評価と同僚の評価を比較、同僚に対する態度・対応が変わってしまった。

評価制度に起因するストレスは教職員評価システムの制度に徐々に慣れて行き、私たちが仕事に対する目標や設定基準を明確に示すことができれば、改善されるかもしれません。

もっとも驚いたのは、「同僚との関係」と回答した職員が、開始わずか2年で9%もいることです。一係(給与係)が、知らなくても良い情報を知ることによって、同僚に対する態度や対応が変わってしまうというストレスは今後、分掌担当が替われば増加していくことが予想されます。

この数字を増やさないためにも、早急な組織レベルでの対策・解決策を講じていく必要が求められます。まだ始まったばかりの評価システムなので今後も「評価制度の運用で、誰がどのようなストレスを感じているのか」という状況推移を検証していく必要があります。

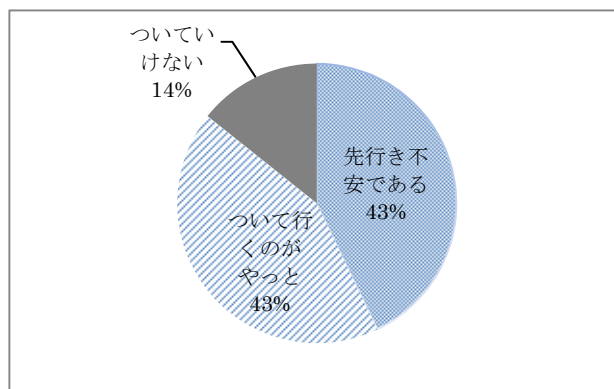
(5) IT化について

仕事での主なストレスの原因として「IT化」と答えた事務職員は全体の9%程で、他の要因に比べると少ないです。

【質問：IT化についてどう思いますか】(図10参照)

- | | |
|--------------|-----|
| ① 先行き不安である | 43% |
| ② ついて行くのがやっと | 43% |
| ③ ついていけない | 14% |
| ④ 必要ない | 0% |

図10 IT化について



【質問：IT化によると思われる体調の変化を感じたことがありますか】

- | | |
|---------|-----|
| ① はい | 60% |
| ② わからない | 26% |
| ③ いいえ | 14% |

半数以上はなんらかの体調の変化を感じています。

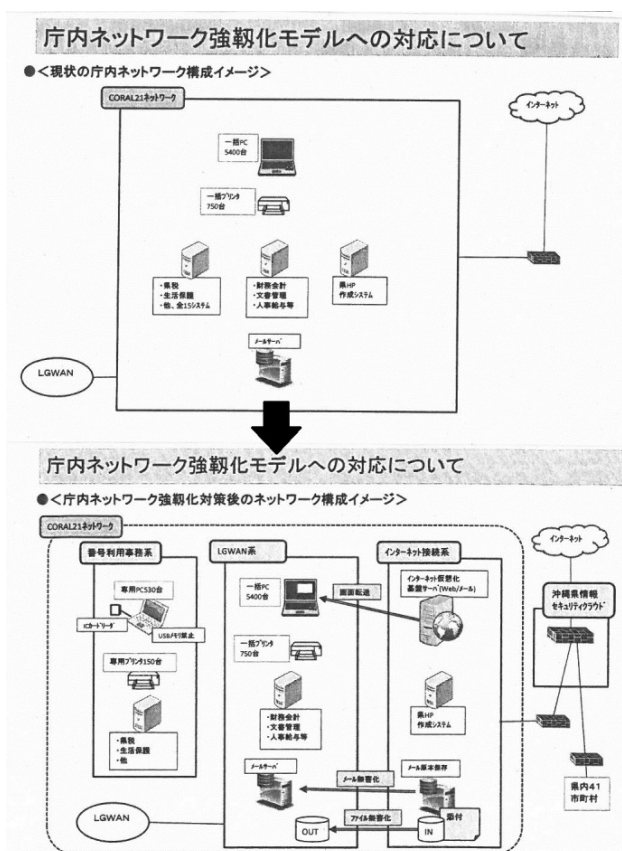
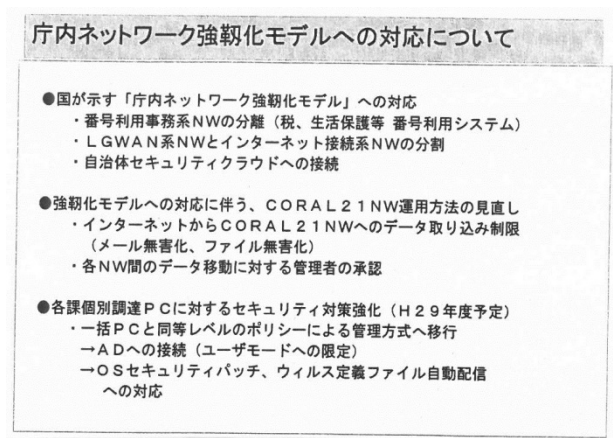
【質問：それは主にこういった症状ですか】

- | | |
|--------|-----|
| ① 肩こり | 52% |
| ② 目の病気 | 31% |
| ③ 頭痛 | 11% |
| ④ 腰痛 | 6% |

不安や体調不良を抱えながらも、IT化の必要性を感じ、何とか業務をこなしているというのが現状のようです。便利になった一方で、スピードも要求されるようになりました。

また、国が示す「庁内ネットワーク強靱化モデル」への対応により情報セキュリティが厳重化され、「インターネットで調べものをしたり、様式を取り出したる事に時間がかかる」や「IT化により業務改善されているはずなのに、残業時間が減っていない」、「以前より業務が複雑になった」などの意見があります。※庁内ネットワーク強靱化モデルとは標的型攻撃による大規模な情報漏えいや内部からの重要情報の目的外利用・不正持ち出しを防ぐため、重要な情報を保有するネットワークをインターネットから分離する事(図11参照)

図 11



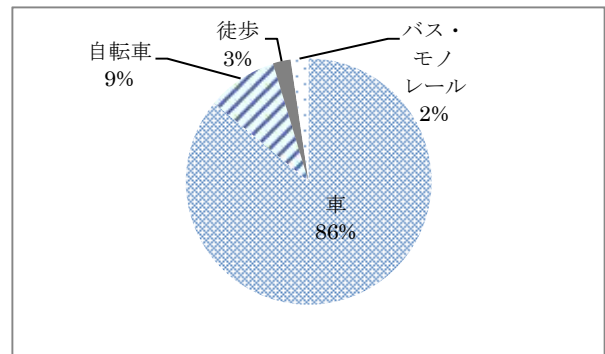
(6) 通勤について

通勤がストレスであると回答した人は選択項目の中で最も少なく、全体の7%ほどでした。

【質問：通勤手段は何ですか】（図 12 参照）

- | | |
|------------|-----|
| ① 車 | 86% |
| ② 自転車 | 9% |
| ③ 徒歩 | 3% |
| ④ バス・モノレール | 2% |

図 12 通勤手段



【質問：あなたの片道の通勤距離はどのくらいですか】

- | | |
|-------------|-----|
| ① 5km～10km | 38% |
| ② 20km以上 | 30% |
| ③ 10km～20km | 21% |
| ④ 2km～5km | 11% |

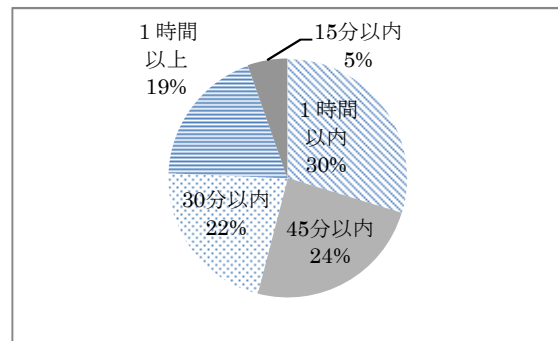
【質問：あなたの片道の通勤時間はどのくらいですか】

（図 13 参照）

- | | |
|---------|-----|
| ① 1時間以内 | 30% |
| ② 45分以内 | 24% |
| ③ 30分以内 | 22% |
| ④ 1時間以上 | 19% |
| ⑤ 15分以内 | 5% |

45分～1時間以内が全体の約60%を占めています。

図 13 通勤時間



【質問：通勤におけるストレスはどのような状態ですか】

- | | |
|------------------|-----|
| ① 時間がなくなった | 63% |
| ② イライラしやすくなった | 28% |
| ③ 居眠り運転等危険な目にあった | 9% |

アンケートの結果では、約8割が交通手段として車を利用しており、通勤距離に対して予想以上に時間がかかりすぎると感じているようです。

その主な要因の一つとして、車社会の沖縄ではほとんどが車で通勤しており、慢性的な渋滞が挙げられます。特に那覇近郊における渋滞は経済的損失とも言われています。

その背景として自動車保有台数の増加があります。本県では人口増加に伴い自動車保有台数が年々増加し、車は1家に一台ではなく、1人1台が当たり前の状況になっています。沖縄総合事務局「平成27年度沖縄地方住宅対策推進協議会」資料によると沖縄県は自動車保有台数の増加により平日混雑時の平均移動速度が東京23区や大阪などの政令都市と比べて遅く、全国ワースト1位となっています。

次に公共交通機関の利便性の悪さが挙げられます。本県では那覇市内限定のモノレールを除き、基盤となる鉄軌道がないため自家用車が県民の主たる移動手段となっています。又、先述した交通渋滞の緩和策の1つとして、バスレーン規制が施されているものの、運行時間の正確性の面から通勤手段としては利用しにくいという意見もあります。

これらの点から、早出・遅出制度や時差出勤制度の利用をするのもストレス解消の方法ではないかと考えます。(参考)

①早出・遅出制度の利用

対象は(1)小学校就学前の子を養育している職員(2)要介護者の介護を行う職員となっています。

②時差出勤制度の利用

本県では職員の家庭生活と職業生活(ワーク・ライフバランス)の両立推進、通勤疲労軽減等による健康維持及び事務効率の向上等に資することを目的として平成28年5月より導入されています。この制度は通常勤務「午前8時30分から午後5時15分」とは別に「午前7時30分から午前9時30分まで」の30分単位で個人の出勤時間を選択できるものです。

※②は、沖縄県立学校ではH29.12現在導入されていません

4. ストレス解消編

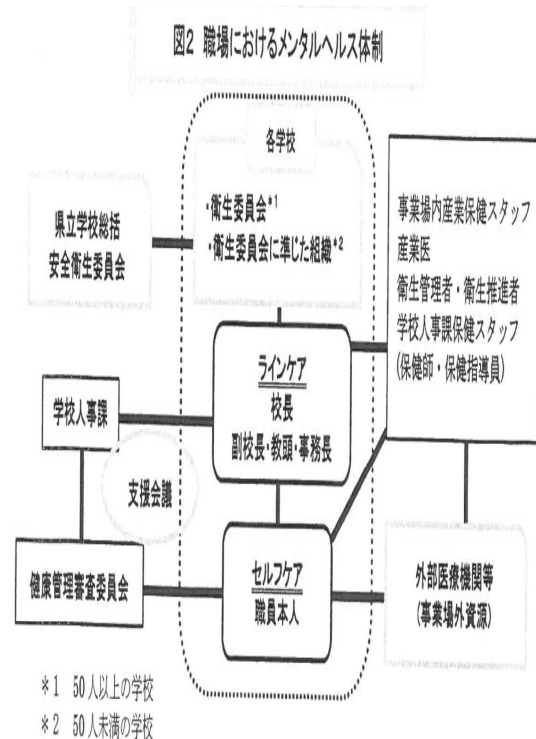
次に事務職員が日頃どのようにストレスを解消しているのか、また悩みを相談できる人がいるのかなど質問してみました。

沖縄県教育委員会は、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための方針」に即した「沖縄県立学校職員心の健康づくり計画」という具体的方針を定めました。これは職員の心の健康づくり及び活気ある職場づくりに取り組むためのものとして策定されたものです。

この中で職場におけるメンタルヘルスクア体制とは、「セルフケア」と「ラインケア」を軸に、産業医・沖縄

県教育庁学校人事課保健スタッフ等「事業場内産業保健スタッフによるケア」及び外部医療機関等「事業場外資源によるケア」の4つのメンタルヘルスクアが継続的かつ計画的に行なわれる必要があるとされています。(図14参照)

図14



※H27年3月沖縄県教育委員会「沖縄県立学校職員心の健康づくり計画」より

このメンタルヘルスクア体制を基に今回のアンケートをセルフケアとラインケア、その他の支援機関に分けてみました。

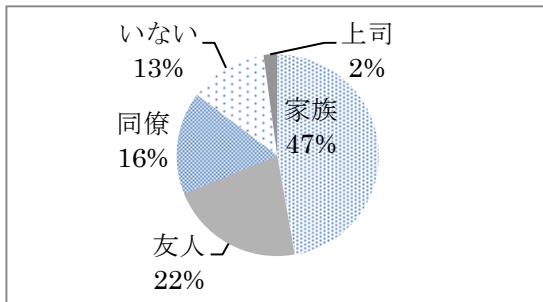
《セルフケア》

職場にはストレス要因が多数存在しており、まず職員自身がストレスに気付きこれに対処すること(セルフケア)の必要性を認識することが重要です。

【質問：身近に相談できる方がいますか】(図15参照)

- | | | |
|---|-----|-----|
| ① | 家族 | 47% |
| ② | 友人 | 22% |
| ③ | 同僚 | 16% |
| ④ | いない | 13% |
| ⑤ | 上司 | 2% |

図 15 相談出来る人

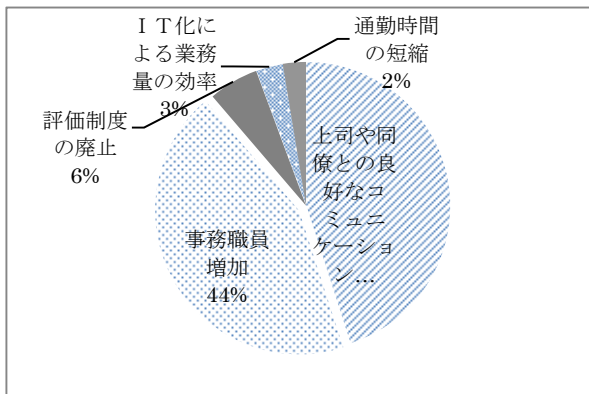


【質問：どうすれば仕事のストレスが軽減されると思いますか】(図 16 参照)

- | | |
|-----------------------|-----|
| ① 上司や同僚との良好なコミュニケーション | 45% |
| ② 事務職員の定数増 | 44% |
| ③ 評価制度の廃止 | 6% |
| ④ IT による業務の効率化 | 3% |
| ⑤ 通勤時間の短縮 | 2% |

上司や同僚とのコミュニケーションの善し悪しが仕事でのストレスに大きく影響しているようです。また、職員が増える事で業務量が減り、時間的な余裕が同僚との良好なコミュニケーションに繋がると考えられます。忙しい中でも良好なコミュニケーションを築くことでストレスが軽減されると考えている事務職員が多いことがわかります。

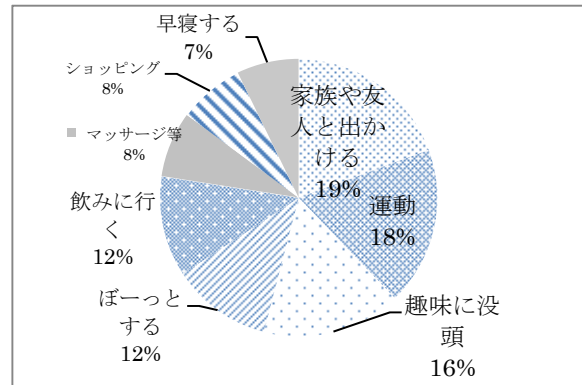
図 16 ストレスの軽減方法



【質問：ストレス解消に何かやっていますか】
(図 17 参照)

- | | |
|--------------|-----|
| ① 家族や友人と出かける | 19% |
| ② 運動 | 18% |
| ③ 趣味に没頭する | 16% |
| ④ ぼーっとする | 12% |
| ⑤ 飲みに行く | 12% |
| ⑥ その他 | 23% |

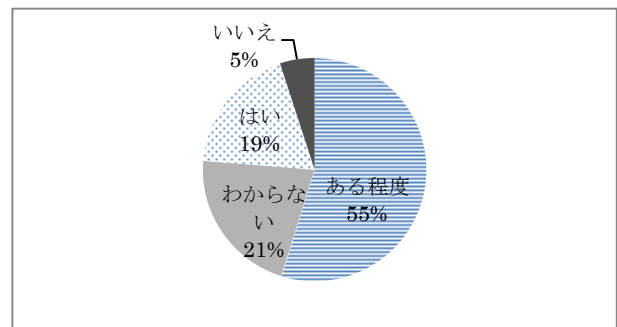
図 17 ストレス解消法



【質問：それでストレスは解消されますか】(図 18 参照)

- | | |
|---------|-----|
| ① ある程度 | 55% |
| ② わからない | 21% |
| ③ はい | 19% |
| ④ いいえ | 5% |

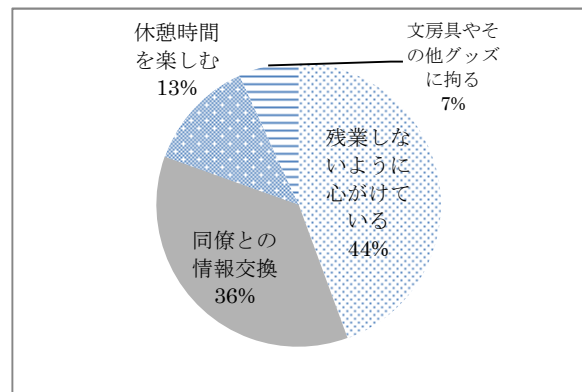
図 18 ストレスは解消されているか



【質問：勤務時間内でのストレス解消で工夫していることはありますか】(図 19 参照)

- | | |
|-----------------|-----|
| ① 残業しないよう心がけている | 44% |
| ② 同僚との情報交換 | 36% |
| ③ 休憩時間を楽しむ | 13% |
| ④ 文房具やその他グッズに拘る | 7% |

図 19 勤務内でのストレス解消



【質問：週あたり残業時間はどれくらいですか】

- | | |
|-----------|-----|
| ① 1時間～2時間 | 37% |
| ② 5時間以上 | 25% |
| ③ 3時間～4時間 | 24% |
| ④ 1時間未満 | 14% |

【質問：1年間の年休取得状況は】

- | | |
|---------|-----|
| ① 10日以内 | 36% |
| ② 15日以内 | 34% |
| ③ 20日以内 | 17% |
| ④ 5日以内 | 11% |
| ⑤ 21日以上 | 2% |

これらのアンケート結果からも、大多数の事務職員は、メンタルヘルスの自己管理を意識し自分に合った方法で適切にストレスを解消していることがわかります。

一人一人が自分の健康を守るために必要な知識や技術を身につけ、それを日常の中で無理なく楽しんで実施できることがセルフケアの基本となります。

通勤のストレスでは、「車の中で好きな音楽を聴いて、一人の時間を楽しんでいる」またバス通勤は、「資格取得のための勉強の時間にあてている」などの意見もありました。

人間関係のストレスでは、人と積極的に会話することでコミュニケーション力をつけ、お互いに心遣いができる関係がストレスの軽減になるとの意見もありました。

一方で、約26%の人は「ストレス解消できているかわからない」「解消できていない」と回答しています。また、残業時間が週あたり5時間以上と答えた人も25%います。これは就学支援金など新しい業務による負担や、人事異動による環境の変化など、職場には職員自身の力だけでは取り除くことができないストレス要因が存在していることがわかります。このことからセルフケアに加え、職場における職員のサポート体制の充実を図ることが重要となってきます。

《ラインケア（校長、副校長、教頭、事務長）》

ラインケアとは、管理・監督者が明るい職場づくりを推進するために、職場環境等のストレス要因を把握し改善を努めることや、部下からの相談への対応を行うサポート体制のことです。しかし「管理者が忙しそうで相談しづらい」、「相談しても精神的な負担軽減にならない」等の理由や、またアンケートの結果からもわかるように、相談できる相手に、上司と答えた人はわずか2%でした。

このことからラインケアを上手く活用していないのが現状のようです。

アンケートの中に「仕事量のバランスがとれておらず、業務量が一人に偏っていたりする。管理職はそのあたりをしっかりと見て、フォローしてほしい。」という意見もありました。このことから、管理・監督者を含む事務職員も日頃から部下や同僚とのコミュニケーションを積極的に図り、ストレスの要因を把握し、その改善に努めることが望まれます。

《その他の支援機関》

その他の支援機関として事業場内産業保健スタッフ（産業医等）による保健指導や助言、外部医療機関との調整など、管理監督者を含む職員の活動を支援する機関があります。

【質問：専門の医師やカウンセラーに相談したことがありますか】

- | | |
|--------|-----|
| ① いいえ | 57% |
| ② 必要なし | 29% |
| ③ はい | 10% |
| ④ 考え中 | 4% |

多くの事務職員はある程度のストレスを抱えているものの、専門の医師やカウンセラーに相談するほど深刻な状態ではないことが伺えます。

ストレス反応は心理面での反応（活気の低下、イライラ、不安など）身体面での反応（頭痛、肩こり、食欲低下、不眠など）、行動面での反応（飲酒量や喫煙量の増加、仕事でのミスの増加など）があるといわれています。このようなストレス病状に関する情報や、産業医・保健師等のサポート制度を必要に応じ活用すること、また自覚している症状の程度が重く、長時間続くような場合には、専門医に相談することも必要です。

5. 今後の課題

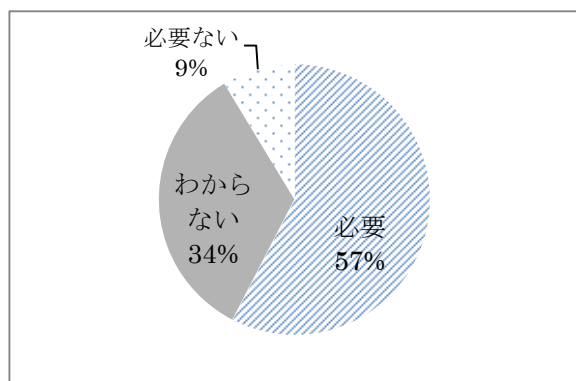
アンケートではいろいろな意見や要望がありました。その中でも仕事の内容・業務量の改善方法の一つとして分掌別研修会の必要性が挙げられています。

【質問：仕事でのストレスを改善するために、分掌別研修が必要だと思いますか】（図20参照）

- | | |
|------|-----|
| ① 必要 | 57% |
|------|-----|

- ② わからない 34%
- ③ 必要ない 9%

図 20 分掌別研修の必要性



【質問：分掌別研修会は何回ほど必要ですか】

- ① 年に1～2回 72%
- ② もっと頻繁に 24%
- ③ 必要ない 4%

「年に1～2回」と「もっと頻繁に」を合わせると、96%にも上りました。

【質問：事務職員同士のネットワークを作ること（研修やサークル）でストレスが軽減されると思いますか】

- ① はい 51%
- ② わからない 42%
- ③ いいえ 7%

研修やサークルなど、事務職員同士のネットワークの活性化への期待も伺えます。

このことから、沖縄県事務職員協会主催の研修の実施、各支部単位で分掌別研修を定期的に実施することで、さらに一人一人のスキルアップを図ることができると思います。また研修の回数を重ねる事で、担当者同士のネットワークが活発になり、各学校の情報や問題点を共有することが期待されます。

そのほかに、沖縄県事務職員協会のHPの充実があげられます。HPの中には業務支援アプリ（文書件名簿・期末勤勉算定・歳出管理簿等）があります。（会員であるSAさんが考案したもので、平成25年九州大会発表で紹介されました）また、HPには、監査やかい指導における資料が掲載されている為、古い資料を探す手間が省け、業務の効率化に貢献しています。このHPを会員が積極的に利用することで、共通理解を深めることが期待できます。

また数年前から本県では、「離島地区県立学校点検強化推進事業」を実施しています。経験の浅い事務職員が多い離島地区全体の財務会計事務の適性化を図るため、本島地区職員によるチーム編成（原則主査級）で離島地区の業務点検を行っています。また、離島地区の事務職員が本島地区の相互点検に参加することで、業務に対する意識・知識の向上を図る目的もあります。

アンケートの中で「人生のほとんどは仕事の時間なのでその時間をいかに楽しむかが大切だと思う。絶対に仕事からは逃げられないし、どうせやるなら自分にとっても周りにとってもプラスなことをしたい。自分と向き合う時間や好きな時間を大切にしていけばいいと思います。」との意見もありました。

1日の3分の1の時間、人生の大半を過ごす職場です。与えられた環境の中でどのように目標や、やりがいを持ち楽しく仕事をするかは私たち自身の課題と言えるでしょう。

6. おわりに

今回のアンケート調査を通して、私達事務職員の約9割が年代や性別、経験年数に関係なく仕事に対するストレスを抱えていることがわかりました。その主な原因は「仕事の内容又は業務量」、「人間関係」となっています。すぐに解決できる問題ではありませんが、HPの活用や研修を通して各自のスキルを磨くと同時に、お互いの協力体制を築くことでストレスを軽減できるかもしれません。同僚や教員と積極的に会話することでコミュニケーション力を身につけ、また自分にあったストレス解消法でリフレッシュすることは、充実した仕事への第一歩となることでしょう。

参考資料

- 「沖縄県立学校職員心の健康づくり計画」
- 「庁内ネットワーク強靱化モデル」
- 「離島地区県立学校点検強化推進事業について」
- 「教職員元気力アップ事業」

沖縄県立事務職員協会那覇支部 B 研究委員会

(那覇地区研究発表グループ)

那覇高等学校	事務長	渡真利 早恵子
真和志高等学校	事務長	町田 千枝子
那覇西高等学校	事務主査	喜舎場 和美
那覇国際高等学校	事務主査	新垣 智江
沖縄工業高等学校	事務主事	當銘 健登
那覇高等学校	事務主査	安里 知子
那覇商業高等学校	事務主査	安里 育美
那覇商業高等学校	主 任	津波 理恵
那覇特別支援学校	主 任	米元 和香
小禄高等学校	事務主査	與那原 聡子
真和志高等学校	事務主査	上村 真由美
泊高等学校	事務主査	久手堅 奈々枝