

## 「2. 採用3年間の抑鬱と働きがい、幸福感の推移」

パネルデータ分析からみる教員の職能成長—若年層教員育成の手がかりを探る—(後半戦)



↑[本資料PDF](#)

健康・福祉系

学校メンタルヘルス系

○[高木 亮、\(美作大学\)](#) [takagi@mimasaka.ac.jp](mailto:takagi@mimasaka.ac.jp)

本研究の進展に至っては以下の先生方にご支援いただいています

飯田智行(就実大学), 森村和浩(就実大学), 田中修敬(就実大学),  
林秀樹 (就実大学), 長谷守紘(岡崎女子大学), 高田純(東京工業大学)  
神林寿幸(明星大学), 清水安夫(国際基督教大学), 藤原忠雄(兵庫教育大学院)

○本研究には科学研究費補助金基盤研究(B)20H01683(代表, 露口健司)の助成を受けた

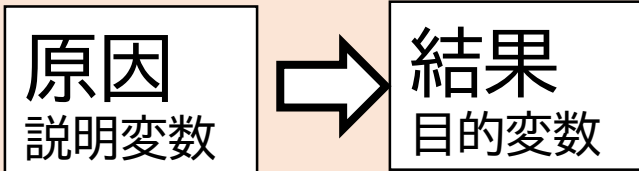
- 本資料は紙媒体だけでなくパソコンやスマホなどでPDFとして開き、リンクを確認しつつご参照いただけるように工夫しております。リンクをもって引用表記の代わりとさせていただきます。
- 本データ等の著作権は要求しません。引用表記を行った上でご自由にお使ください。特に集計を行っているExcelについては是非ともご参照ください。

始めて本格的な縦断紐づけ(パネル)データを扱いました

# 1. 問題と目的

前編では露口会員から信頼関係の教職キャリア向上を時系列に基づいて幅広い仮説のなかから検討した議論が提示された。ついで、ここでは初任者の1項目回答の**主観的な幸福感(以下「幸福感」, OECDの『PISA』や『TALIS』同様の11件法)**や**ワークエンゲイジメント(以下「W.E.」, 9項目)**と**メンタルヘルス(逆転変数としての「抑鬱」, 6項目)**を中心にした3年間の推移に関する検討を報告する。 「Wellbeing3変数」

分析依頼を受けた教員採用から3年間の63人分のパネル(以下「縦断・紐づけ」)データ(N=63, 各年約10回分の回答によるため、一人当たり340回の回答を紐づけたもの)を分析し、他の会員(健康・体育, 臨床心理学等)らと組織的な議論を重ねた。



Wellbing  
**3変数**

- 3変数でいいの？
- キャリアの目的(結果)としてどうすれば高まる？
- キャリアの未来をどう説明できる？

## 質問1(0-6の7件法で回答)

あなた自身の働きがい(ワーク・エンゲイジメント)について以下の9項目お答えください。質問文について感じたことがある頻度はどのくらいですか？ もっともあてはまるものを選択肢から一つお選びください。

- 設問(1) 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。
- 設問(2) 職場では、元気が出て精力的になるように感じる。
- 設問(3) 仕事に熱心である。
- 設問(4) 仕事は、私に活力を与えてくれる。
- 設問(5) 朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる。
- 設問(6) 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。
- 設問(7) 自分の仕事に誇りを感じる。
- 設問(8) 私は仕事にのめり込んでいる。
- 設問(9) 仕事をしていると、つい夢中になってしまう。

ワークエンゲイジメント(W.E.)  
9項目(7件法)

## 質問2(0-4の5件法)

あなたのメンタルヘルスについて、以下の6項目お答えください。過去1か月にどれくらいの頻度で下記の項目を経験しましたか？ もっともあてはまるものを選択肢から一つお選びください。

- 設問(1) 神経過敏に感じましたか。
- 設問(2) 絶望的だと感じましたか。
- 設問(3) そわそわ、落ち着かなく感じましたか。
- 設問(4) 気分が沈み込んで、何が起こっても気が晴れないように感じましたか。
- 設問(5) 何をするにも骨折りだと感じましたか。
- 設問(6) 自分は価値のない人間だと感じましたか。

逆メンタルヘルス(抑鬱)  
9項目(5件法)

質問3(0-10の11件法)

あなたの幸福感について、最高に幸福な状態を10、最高に不幸な状態を0として、直近1か月の状況をお答えください。

主観的幸福感(幸福感)  
1項目(11件法)

我々の研究者群はとりあえず下記3要素をあわせて「**WellBeing**」と定義し、その構成と時系列の変化を考える

- ・「抑鬱」
- ・「W.E.」
- ・「幸福感」

SWB: Subjective Well-being

上記で以下、「Wellbeing3概念」と称する。  
次頁に示すような諸変数は今後の検討の課題としたい。

初任者コーホートデータ 質問項目

63人 × 3 × ほぼ毎月(36): 2062行近くの

個人紐づけ・縦断データ

N=63でも集計管理が大変です

番号

職員番号

実施年月

可年目

生別

教諭・養護

講師歴

学歴

年齢

校種

学校規模

担当学年

三年目異動

後輩

公務分掌

校務難群

経験年数

週当たり時数

全校研

研修月

部活

○Wエンゲジメント9項目

○独自要望質問(s)30項

目

児童信頼(0-10)

保護者信頼(0-10)

学年信頼(0-10)

管理職信頼(0-10)

○抑鬱6項目

幸福感(0-10)

超過勤務時間7件法

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
番	職員番	実施年月	何年目	性別	児童信頼	保護者信	学年信頼	管理職信	k 1	k 2	
62		111	1	2	8	8	8	8	1		
62		112	1	2	8	7	8	8	1		
62		201	1	2	8	8	8	6	2		
62		202	1	2	9	7	8	7	1		
62		203	1	2	9	7	8	7	3		
62		204	2	2	4	3	4	3	5		
62		205	2	2	6	5	6	6	2		
62		206	2	2	7	6	7	6	2		
62		207	2	2	7	6	7	6	2		
62		208	2	2	7	6	8	8	2		
62		209	2	2	9	8	9	7	1		
62		210	2	2	8	7	8	6	1		
62		211	2	2	8	7	8	7	3		
62		301	2	2	9	8	9	8	5		
62		302	2	2	9	8	9	8	5		
62		303	2	2	9	8	9	8	3		
62		305	3	2	2	2	7	5	2		
62		306	3	2	7	5	8	7	4		
62		307	3	2	8	7	10	9	2		
62		308	3	2	8	7	9	7	2		
63		105	1		3	3	3	4	3		
63		106	1		3	2	5	5	3		
63		107	1		4	4	6	7	4		
63		108	1		4	3	6	6	2		
63		109	1		5	4	4	5	3		

## 2. 結果と考察

縦断的な検討を深める中で主に報告できる点を3点取り上げたい。

- ①抑鬱とW.E.,主観的幸福感からなる3要因は各々ある程度独立した変数であり,特に年度をまたぐと各要因間の相関が弱まる。
- ②その他の測定項目である睡眠や超過勤務,諸環境変数でこれら3要因の変化を十分に説明できない。しかし,
- ③従来は目的変数的に捉えられがちであった主観的幸福感が未来の他要因等を説明する変数として機能している。

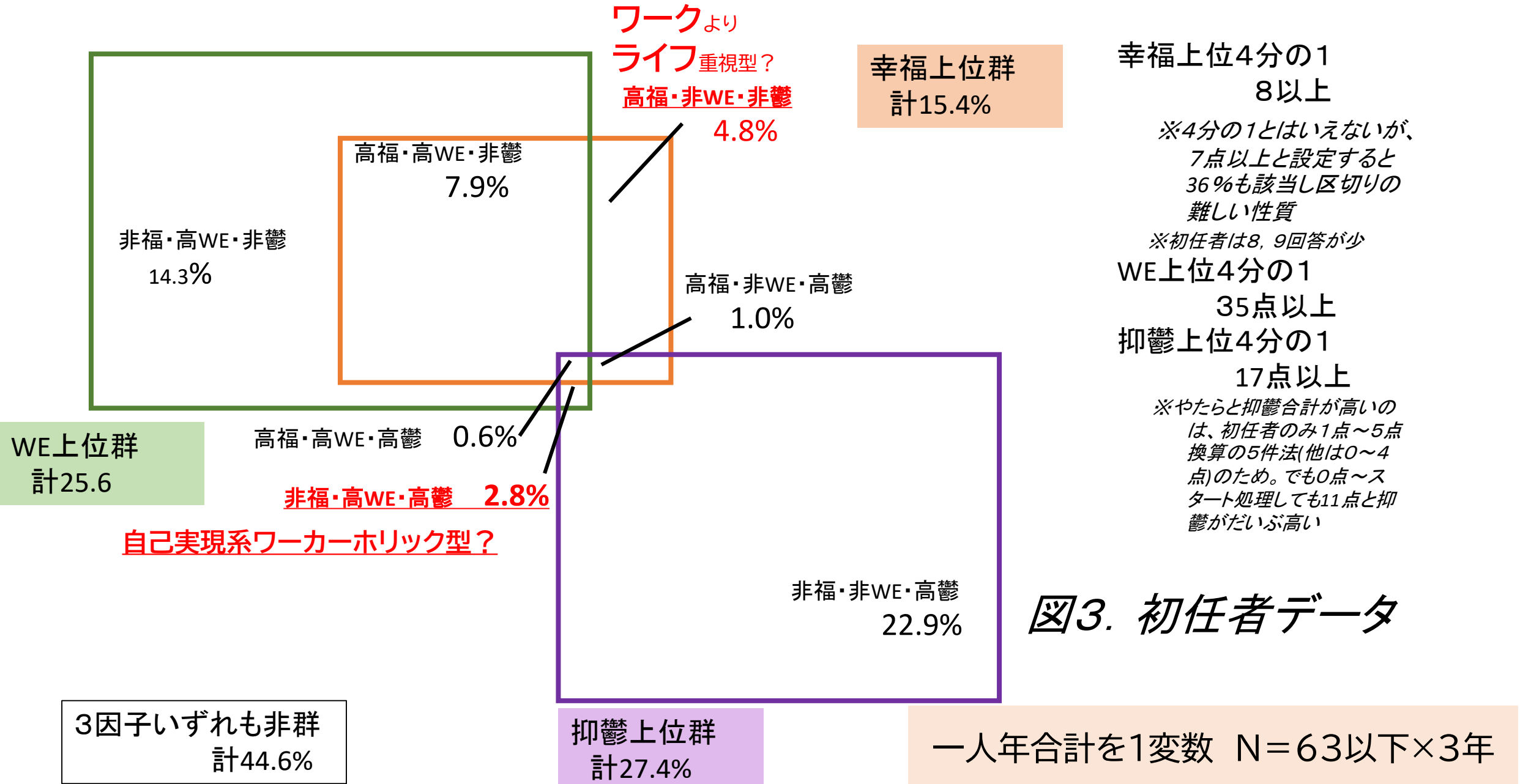
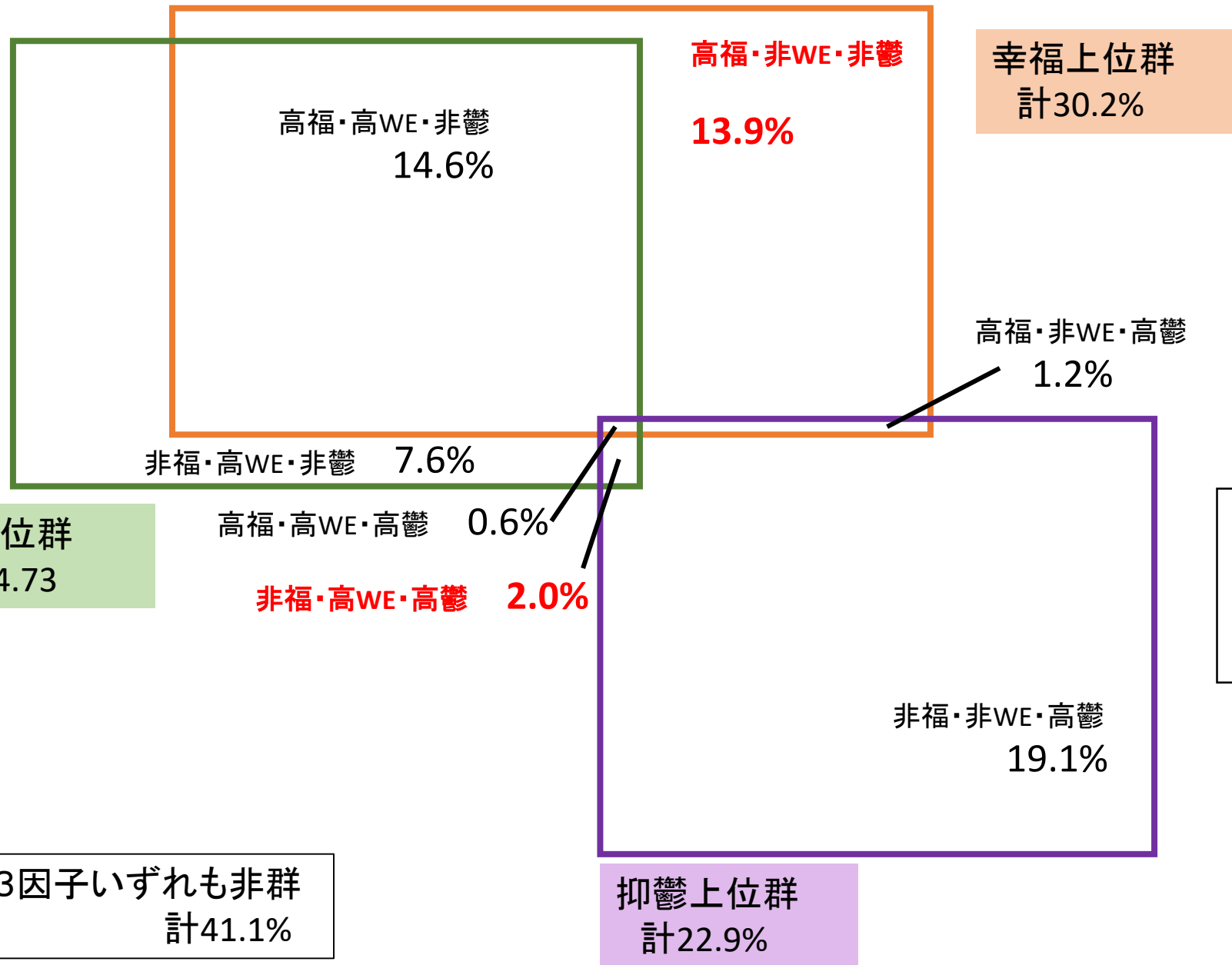


図3. 初任者データ

2. 結果と考察① Wellbing3変数の構成(1)

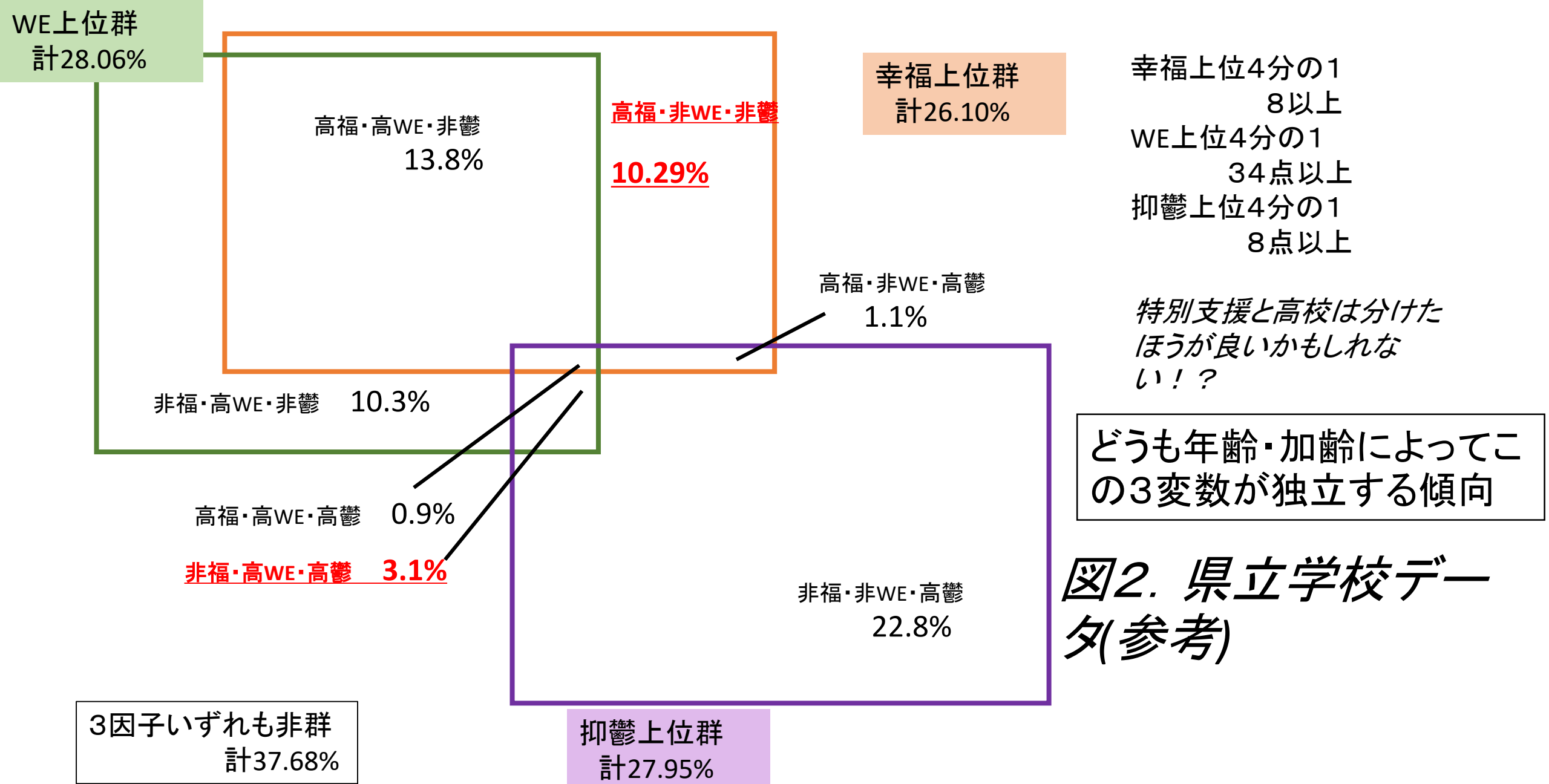


幸福上位4分の1  
8以上  
WE上位4分の1  
38点以上  
※県立より4点高なぜ？  
抑鬱上位4分の1  
8点以上

どうも年齢・加齢によってこの幸福感とW.E.の枠が少しずつ離れていく傾向

図1. 小中データ (参考)





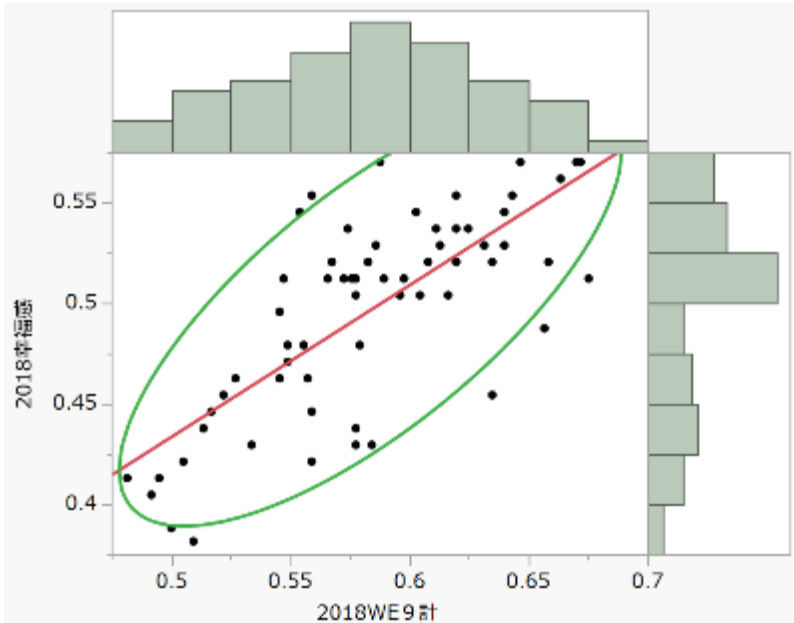
2. 結果と考察① Wellbing3変数の構成(3)

# 【参考,初任者と小中や県立校種を比較して】

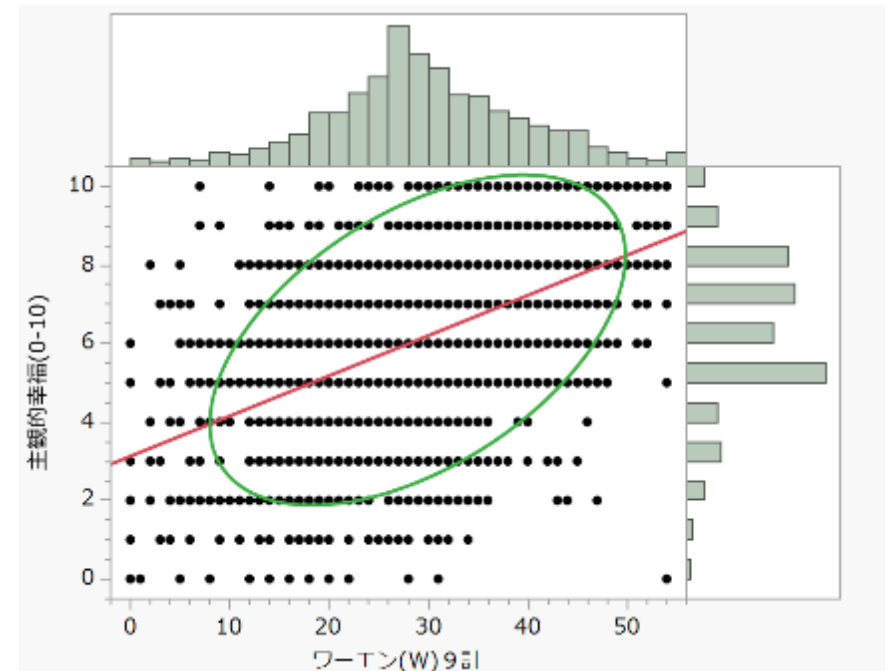
## ○幸福とWEは何が違う？

## 2. 結果と考察① Wellbing3変数の構成(4)

- ・幸福自体は【初任者で上がりづらい】(上位4分の1の8群地図)や【保護者信頼がむしろ足かせ】、【通勤時間長い方がむしろ促進】(高幸非鬱非WEのロジスティック回帰分析)などと特徴的。そのため、「ワークライフバランスや私生活充実もあわせた総合的な人生の評価」と仮定してもいいのかもしれない。これに対してワークエンゲジメントは明確に「仕事で感じる幸福感」である印象。



左、初任者のWEと幸福感(相関係数0.71)、右、県立学校各教職員合計のWEと幸福感(相関係数0.51)。年代の若年から高齢で徐々にこの相関係数が下がる傾向がみられる。つまり、加齢に従い、WEと幸福感が別の要素としての独立性(ワークライフバランスに関する部分)が増していくと推察できる。



	18WE 9計	18抑鬱 6計	18幸福感	19WE 9計	19抑鬱 6計	19幸福感	20WE 9計	20抑鬱 6計	20幸福感
18WE 9計	1.00	-0.50	0.69	0.83	-0.25	0.09	0.76	-0.17	0.06
18抑鬱 6計	-0.50	1.00	-0.56	-0.44	0.76	-0.18	-0.36	0.66	-0.22
18幸福感	0.69	-0.56	1.00	0.55	-0.24	0.40	0.56	-0.27	0.41
19WE 9計	0.83	-0.44	0.55	1.00	-0.42	0.33	0.87	-0.26	0.17
19抑鬱 6計	-0.25	0.76	-0.24	-0.42	1.00	-0.42	-0.26	0.79	-0.28
19幸福感	0.09	-0.18	0.40	0.33	-0.42	1.00	0.26	-0.29	0.73
20WE 9計	0.76	-0.36	0.56	0.87	-0.26	0.26	1.00	-0.31	0.31
20抑鬱 6計	-0.17	0.66	-0.27	-0.26	0.79	-0.29	-0.31	1.00	-0.46
20幸福感	0.06	-0.22	0.41	0.17	-0.28	0.73	0.31	-0.46	1.00

N=58

初年度と二年度の幸福感だけ、同じ質問なのに相関係数が【中程度の正の相関】と低い採用直後から2年間の間で幸福度がある程度変化することを意味する

表1. Wellbeing 3変数の年間合計値の3年間の相関

- 横断(クロスセクション)での相関
- 紐づけ・縦断(パネル)での相関

二年度と三年度の幸福感は「高い正の相関」(0.73)である。WEと抑鬱はいずれの年度を跨いでも「高い正の相関」(0.60~0.79)、または「ほぼ同一変数といえる相関」(0.80~)である。

相関係数	相場の判断
0.8以上	強すぎる相関で「同一変数」の疑い
0.6~0.8未満	強い正の相関
0.4~0.6未満	中程度に強い正の相関
0.2~0.4未満	弱い正の相関
-0.2より大~-0.2未満	無相関
-0.4より大~-0.2以下	弱い負の相関
-0.6より大~-0.4以下	中程度の強い負の相関
-0.8より大~-0.6以下	強い負の相関
-0.8以下	強すぎる負の相関で「逆転・同一変数」の疑い

同一人物年度ごとに合計した値をもとに計算 欠損値5

## 2. 結果と考察① Wellbing3変数の3年間の推移(相関)

## 2. 結果と考察 解釈①

縦断的な検討を深める中で主に報告できる点を3点取り上げたい。

この3変数を軸に測定することの有意義さ

① 抑鬱とW.E., 幸福感からなる3要因は各々ある程度独立した変数であり, 特に年度をまたぐと各要因間の相関が弱まる。

○横断的データだと3変数間の相関は相応に高いが,年度をまたいで変数を比較すると同一変数(幸福どうしなど)以外は相関が下がる傾向。

- ・もともとの横断分析の限界,縦断分析の意義
- ・測定方法の3変数の信頼性が確認されたともいえる

○3変数の上位四分の一群の重なりを確認すると

- ・「高幸福だけど低W.E.(ワークライフバランスの独立・分離系)」「高W.E.だけど 高抑鬱(ワーカーホリック的)」などが確認できる
- ・他のデータで年を経る(経験?加齢?)にしたがって「高幸福」と「高W.E.」が独立しない比率が増える印象(有意差はあるもののデータが多すぎて提示は今後の課題)

### ○どんな説明(独立)変数が利きそう？

- 全体の相関を見る限り【信頼の4種】と【初任者限定のS(29)項目群】以外、めぼしい相関が見当たらず「こう介入するといい」というのは全体的な相関を見る限り見つけにくい ストレス反応説明変数群なのに！
- 特に超過勤務や睡眠が全体の相関レベルで効いておらず、効果がある条件(交互作用など)や属性分け(性別や年代を絞るか、特定のダミー変数・カテゴリー変数でのモデル検討など)が必要な印象
- 以上同様,重回帰分析はなかなか効かないが、ロジスティック回帰分析や交互作用(説明変数の掛け算など)は有意なものが散見できる。
- 抑鬱や幸福、WEなどの縦断的推移も「上がり続ける数字」はなかなか見つけにくく、法則をみつけにくい上下が多い印象。
- “異動後幸福群”や“20代の抑鬱”, “超過勤務が抑鬱の原因となる条件の検討”など細かな議論が中心となりそう

## 2. 結果と考察③ 初任者調査の5変数3因子,信頼,超過勤務

初任者の職場環境での社会的努力変数(S29項目と4つの信頼、超過勤務時間)を構造化する。(保護者、地域、同僚、上司) 4つの信頼関係はいずれも高い正の相関(0.60～)であるので、一つの概念と扱うこととし合計して「4信頼合計」とした。

初任者の努力に関するS項目群(S25は欠番)29項目を初年度最初の月の変数を用い因子分析(最尤解、プロマックス回転)(表2)し、3因子解を適当とした。因子Ⅰ<教育活動>11項目、因子Ⅱ<チーム・研修>7項目、因子Ⅲ<社会性>6項目と命名しその合計得点を代表値として取り扱うこととした。

これにより、超過勤務(1項目)と4つの信頼(4項目)、因子Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの合計5概念について各年度10月分の変数を合計するなどし図4の因果モデルの分析を行う。

因子Ⅰ<教育活動>				
s14	(14)どのようにすれば、子どもたちの活動が能率よく進められるか知っている。	0.75	-0.07 0.16	
s15	(15)正しく発問をする力がある。	0.74	0.09 0.34	
s13	(13)授業方法・教具についての知識や技術を持っている。	0.69	-0.10 0.07	
s11	(11)授業では、子どもに分かりやすい教え方ができる。	0.69	0.06 0.17	
s18	(18)学級内のコミュニケーションを活発にし、よりよい決定を作り出すことができている。	0.69	0.08 0.27	
s17	(17)まとまりのあるクラスをつくる自信がある。	0.67	0.12 0.39	
s19	(19)子どもたちと一緒に学級のルールを作ることができる。	0.60	0.15 0.17	
s20	(20)問題のある子どもに授業を妨害させないようにすることができる。	0.60	0.08 0.28	
s12	(12)分かりやすく、正確に板書している。	0.59	0.08 0.11	
s16	(16)授業で教えた内容に対する子どもたちの理解を推測することができる。	0.58	-0.01 0.22	
s24	(24)校外の研修で得た知見を、教育活動で活用している。	0.49	0.21 0.34	
因子Ⅱ<チーム・研修>				
s29	(29)校内の同学年部は、互いに専門性を高め合うチームである。	0.15	0.91 0.26	
s28	(28)校内の同学年部は、互いに敬意をもち、個々の工夫を認め合うチームである。	-0.06	0.80 0.42	
s26	(26)校内の同学年部は、思いやりあふれる学年チームである。	-0.06	0.67 0.30	
s27	(27)校内の学年部は、新たな実践に積極的に取り組むチームである。	0.24	0.64 0.43	
s30	(30)校内の同学年部は、厳しい規律をもったチームである。	-0.05	0.52 0.20	
s22	(22)校外での研修では、3年目の仲間と積極的に対話している。	0.08	0.47 0.17	
s21	(21)研修を目的意識をもって受講している。	0.17	0.46 0.34	
因子Ⅲ<社会性>				
s6	(6)悩みや困ったことが生じた場合には、先輩教員や管理職に相談している。	0.22	0.33 0.78	
s7	(7)分からないことは進んで質問し、確かめている。	0.23	0.41 0.73	
s8	(8)問題は一人で抱え込まず、先輩教員や管理職の協力を得て解決を図っている。	0.21	0.24 0.73	
s9	(9)よい情報だけでなく悪い情報についても、報告・連絡・相談をしている。	0.42	0.26 0.63	
s3	(3)教職への情熱をもち、公平かつ愛情をもって児童生徒に接している。	0.37	0.16 0.54	
s5	(5)先輩教員の意見を聞くなどして、自己省察し、指導力の向上を図っている。	-0.09	0.20 0.48	
因子に属さない項目				
s1	(1)時と場に応じた言葉遣いができている。	0.01	-0.03 -0.04	
s2	(2)他の教師への授業や指導の参観・観察に努め、自己の指導に生かしている。	0.24	0.05 0.31	
s4	(4)よいものや必要なものを学ぼうとする意欲と謙虚さをもっている。	0.16	0.16 0.38	
s10	(10)校務分掌について理解し、事項の役割を遂行するとともに同僚と協力して取り組んでいる。	0.30	0.12 -0.05	
s23	(23)他の3年目教員は、自分が困ったときに支援してくれる。	0.09	0.39 0.07	
s25	(25)教育センターの指導主事は、適切な助言やヒントを与えてくれる。		欠番	
因子間相関		因子Ⅰ	因子Ⅱ	因子Ⅲ
因子Ⅰ<教育活動>		1.00	0.14	0.30
因子Ⅱ<チーム・研修>		0.14	1.00	0.72
因子Ⅲ<社会性>		0.30	0.72	1.00

## 2. 結果と考察③ W3変数と5変数の縦断分析

図4の枠組みで重回帰分析を行う（本年晩夏に追加で共分散構造分析によるパス解析を行う予定）。基本的に、Wellbeing 3概念(個人内変数)と環境取組5概念(環境・社会5因子)について、それぞれ、「以前」を説明変数に「以後」を目的変数に組み込んだ重回帰分析を行う。

時系列は以下の通り

- 第一：採用された最初の月（2018年5月）の回答
- 第二：採用最初の年(2018年度)の10月分の回答合計
- 第三：採用2年目の年(2019年度)の10月分の回答合計
- 第二：採用3年目の年(2020年度)の10月分の回答合計

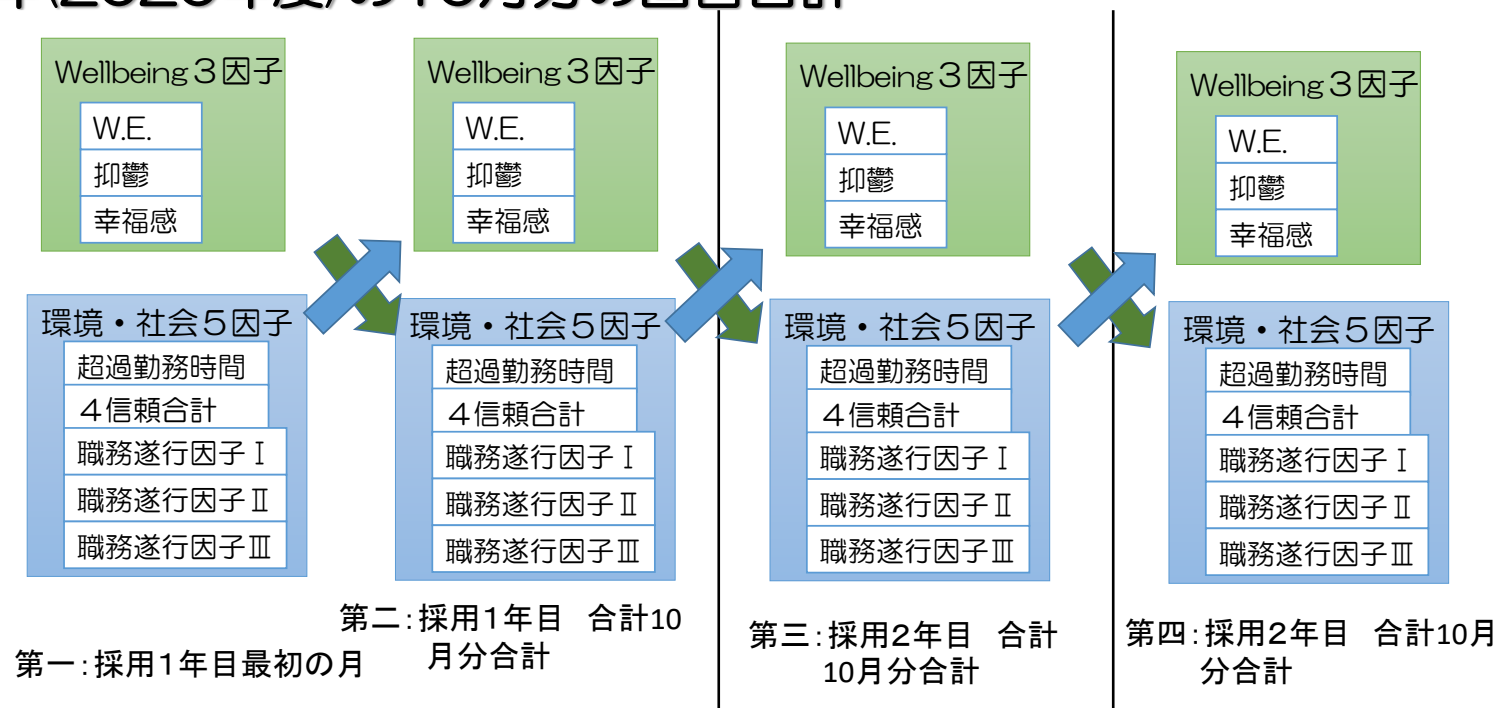
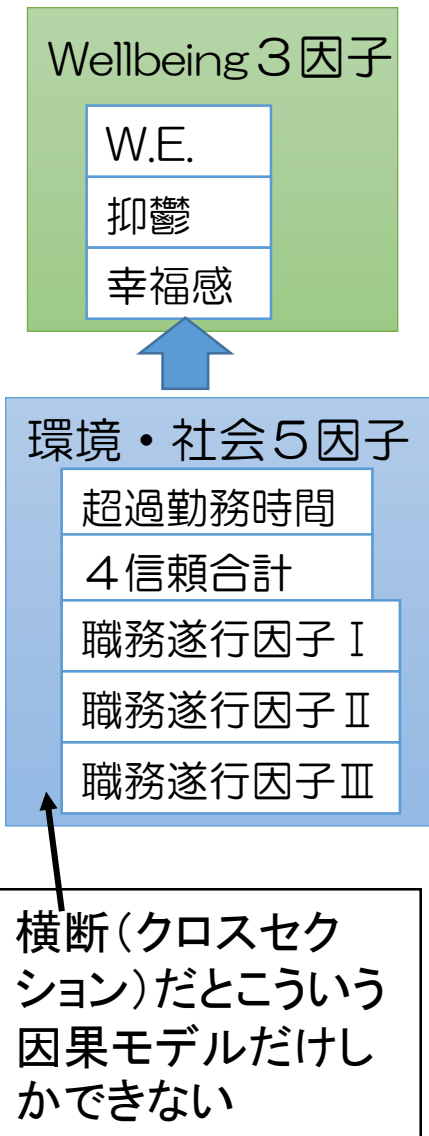


図4. 重回帰分析(4時点の3モデル×2)の枠組み

【Wellbeing 3 概念を結果】に第一～第四の組み合わせた3つの重回帰分析の結果を表3に示す。回答者数が60程度と少ないため、有意判定以外にも重回帰分析の効果量として推奨される決定係数の大きさやp値10%未満の「有意傾向」についても留意する。超過勤務は最初の月(第一)の超過勤務は初年度の幸福感を有意義下げるのみ影響があった。2年目合計(第二)の4信頼は3年目の幸福感を向上させる有意な傾向のみ見られた。因子Ⅲ<社会性>については最初の月において有意に1年目合計の抑鬱を下げ、幸福感を上げていた。また、2年目合計の因子Ⅲは3年目(第四)の抑鬱を有意に下げていた。環境・社会への努力5因子が“年を跨いでWellbeingを改善する”関係性はなかなか見つからなかった。

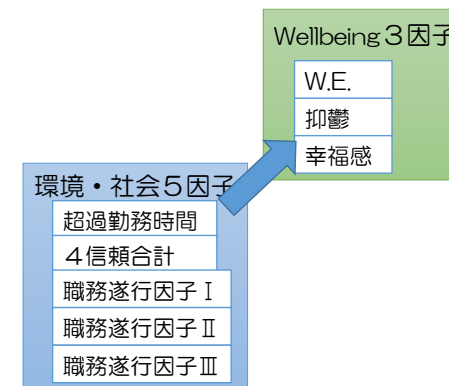


## 2. 結果と考察③ W3変数を【結果】に縦断分析



表3. Wellbeing 3概念の背景(重回帰分析)

目的変数 後	W.E.合計	抑鬱合計	幸福感
前 説明変数	$\beta$ 値	$\beta$ 値	$\beta$ 値
<b>超過勤務</b>			
初年度初月	-0.0961	0.1282	-0.2366 *
初年度計	-0.1251	0.0492	-0.1227
2年度計	-0.1768	0.0900	-0.2091
<b>4信頼合計</b>			
初年度初月	0.0871	0.0762	0.1442
初年度計	0.1710	0.0755	0.0384
2年度計	-0.0040	-0.0863	0.2888 †
<b>因子 I &lt;教育活動&gt;合計</b>			
初年度初月	0.1762	-0.0146	-0.1174
初年度計	0.2578	-0.2292	0.0968
2年度計	0.1668	0.0589	-0.1215
<b>因子 II &lt;チーム・研修&gt;合計</b>			
初年度初月	0.1893	0.1118	0.0252
初年度計	0.3851	0.1317	-0.1428
2年度計	-0.0557	0.4931	-0.2105
<b>因子 III &lt;社会性&gt;合計</b>			
初年度初月	0.2510	-0.4307 *	0.4193 *
初年度計	-0.2570	-0.2716	0.2128
2年度計	0.4094	-0.7186 *	0.3136
<b>定数項(偏回帰係数)</b>			
初年度初月	8.64123	23.4845 **	2.1613
初年度計	5.6527	22.9561 **	4.6159 *
2年度計	1.9827	24.8550 **	3.9154 *
<b>決定係数(R<sup>2</sup>)</b>			
初年度初月	0.3133 ***	0.1388	0.3146 ***
初年度計	0.2372 **	0.0918	0.0622
2年度計	0.2508 **	0.1515	0.1873 *



記号は検定のp値の以下を表す

\*\*\* : p<0.001

\*\* : p<0.01

\* : p<0.05

† : p<0.1

また、60程度とデータ数が少なく、「データが100程度を超えれば有意になるのでは？」という関係も多い。そこで、[水本篤・竹内理\(2008\)「研究論文における効果量の報告のために」『英語教育研究』31,pp.57-66.](#)を参照し、決定係数0.13以上の重回帰分析も留意することとした。

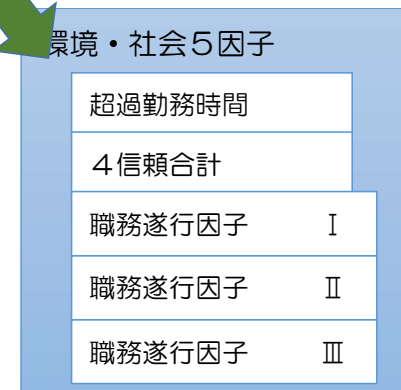
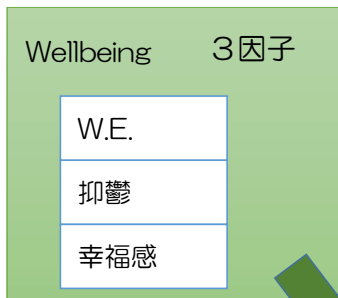
同時期の横断的分析(クロスセクション)だともっとはっきりとした重回帰分析の判定が出る。一年の10月の縦断分析を行う枠組みなど今後分析の方法を探したい。

## 2. 結果と考察③ W3変数を【結果】に縦断分析

【Wellbeing 3 概念を原因】とし、第一～第四の組み合わせの3つの重回帰分析を行った(表4)。表3同様の留意を行いたい。初年度最初の月(第一)のW.E.は初年度合計(第二)の因子Ⅲ<社会性>を有意に高めていた。抑鬱もW.E.もこれ以外は時期を超えた有意な影響は確認できなかった。

一方で幸福感は第一→第二、第二→第三、第三→第四と超過勤務と因子Ⅰ<教育活動>以外に有意な影響力を持つことが分かる。

1項目で曖昧に尋ねる幸福感はその内実を詳細に考察しにくいだが、表1より“抑鬱やW.E.より変化の自由度があり”、表3より“勤務先の環境・社会的努力の変数ではなかなか変化せず”、表4より“中長期的に勤務先での環境・社会的努力を前向きにする”変数であると概観できる。



横断的分析では  
通常考えにくいモデル

## 2. 結果と考察③ W3変数を【原因】に縦断分析

表4. Wellbeing 3概念の影響(重回帰分析)

目的変数 後	超過勤務合計	4信頼合計	因子 I <教育活動>合計	因子 II <チーム・研修>合計	因子 III <社会性>合計
前 説明変数	$\beta$ 値	$\beta$ 値	$\beta$ 値	$\beta$ 値	$\beta$ 値
<b>W.E.合計</b>					
初年度初月	0.0057	0.0852	0.1739	0.1234	0.3116 *
初年度計	0.0605	0.0374	0.2918	-0.0373	-0.0167
2年度計	0.0338	0.0992	0.2047	0.1636	0.1326
<b>抑鬱合計</b>					
初年度初月	-0.1533	0.0230	-0.2123	0.1420	0.0249
初年度計	-0.1049	0.1883	-0.0413	0.0805	0.0195
2年度計	-0.0985	-0.0427	-0.1409	-0.1161	-0.2185
<b>幸福感合計</b>					
初年度初月	-0.2153	0.5397 ***	0.1289	0.4345 **	0.4073 **
初年度計	-0.3023	0.3211 †	-0.0622	0.3260 †	0.3662 *
2年度計	-0.1408	0.4629 ***	0.2630 †	0.2364 †	0.2622 †
<b>定数項(偏回帰係数)</b>					
初年度初月	9.5184 ***	17.9691 ***	25.4975 ***	19.5505 ***	20.0235 ***
初年度計	9.8299 ***	18.2568 ***	27.5133 ***	19.9778 ***	21.6872 ***
2年度計	8.4927 ***	16.6904 ***	24.0904 ***	20.2746 ***	22.7464 **
<b>決定係数(R<sup>2</sup>) 適合度</b>					
初年度初月	0.0358	0.3356 ***	0.1774 **	0.2053 **	0.3870 ***
初年度計	0.0529	0.0836	0.0751	0.0721	0.1190 †
2年度計	0.0184	0.2807 ***	0.2267 ***	0.1642 *	0.2321 **

記号は検定のp値の以下を表す

\*\*\*: p<0.001    \*\*: p<0.01    \*: p<0.05    †: p<0.1

## 2. 結果と考察③ W3変数を【結果】に縦断分析

## 2. 結果と考察 解釈②③

## 2. 結果と考察②③の解釈

縦断的な検討を深める中で主に報告できる点を3点取り上げたい。

- ②その他の測定項目である睡眠や超過勤務,諸環境変数でこれら3要因の変化を全体のデータでは十分に説明できない。そんなはずはないので今後の課題
- ③従来は目的変数的に捉えられがちであった主観的幸福感が目立って未来の他要因等を説明する変数として機能している。
  - ・従来, 幸福感という「結果」「目的変数」「従属変数」と扱われがちであった。仕事上の負荷(ストレッサー)や超過勤務, 睡眠などは幸福感も含めたWellbeingの「原因」「説明変数」「独立変数」と理解しやすい。が, 今回, 幸福感がまったく逆に成長や信頼感などの「原因」「説明変数」「独立変数」と位置付け得る可能性が示唆された。
  - ・一方で, 「どうすれば幸福感は高まるか?」は現時点で十分に示唆を得られなかった。今後の課題である。

Happiness for sustainable development  
I can say "I feel happy Now!"

たしかにいかにもWellbeingだけど、1項目測定の主観的幸福感をどう訳します？

### 3. 総合考察 : 解釈と(大規模データの方での)今後の課題

#### 【要因間の関係】

- **Wellbeing**3変数をもって“**Wellbeing**”つまり日本語で“**健康で健全**”とすることを提案。**幸福感の訳が“Wellbeing”とするのに留意**を。
- これらが、どのように**介入的に確保・向上**できるかは**まだ不明確**なので今後の課題。個人内変数ではなく個人間変数(なかなか22歳以降では変えにくい概念?)である可能性が低くないことも今後要留意。
- 幸福感が“**未来を変える原因**”との示唆があった。**(W.E.ではなく)幸福感を高める取組**,が個人にも教職にも健全・効果的かもしれない。
- メンタルヘルス阻害変数(抑鬱度)は従来, ストレス反応(結果)としてばかり注目されてきた。今回はあまり未来への影響がみられなかったが, どの程度, 縦断的・年代的に影響するかの検討が期待される。
- 縦断的分析で因果が期待されるほど有意でなかった。今後, 属性(性別や年代, 教職行動の類型等)わけを丁寧に行って再分析を試みたい。

## 【各要因の意義・意味】

- **W.E.**は影響力が“原因でも結果でもある”といえるが、逆に言えば、取組指標か成果指標かが曖昧になりやすい。なので、より効果的な位置づけを今後要検討。また、質問項目自体が近年話題の“ブラック企業”的意味を感じやすい。**“健康で健全な範囲の自己実現系ワーカーホリック”**を今後企画するために3変数のWellbeingが有意義な印象。
- 教職キャリアの未検討領域に“私生活の測定”があり、倫理的にも測定の見通しが持てていない。が、1項目測定の幸福感は“私生活も含めたキャリアの現状評価”としてある程度位置付けてもいいのかもしれない。できれば、私生活の負担・ストレスとの関係を誰か測ってほしい。
- **睡眠や通勤時間, 超過勤務時間などがここで触れたWellbeingの3変数と“分かりやすい関係がない”**というのは正直なところ「現時点では信じられない」。分析を工夫するとともに、測定方法自体の工夫(例えば、活動量計の導入など)などを行うことが将来的に必要であろう。