

## 第10章 教師の幸福を左右する職員室のソーシャル・キャピタル

高木 亮 (就実大学)

### 1. 問題と目的・方法

#### (1) 幸福とソーシャル・キャピタルを検討する意義と目的

本稿の目的は教師の幸福を左右するソーシャル・キャピタルとしての職員室を検討することである。教師のストレスに関する研究は1990年代に急増し現在では数百を数えるまでの実証研究の蓄積がなされている。その中で近年では「教師のストレス対策」に関する議論が、「よりよい学校」、つまり学校改善とは必ずしも一致しないという議論がなされている(榊原 2009; 水本 2010 等)。また、21世紀になってのポジティブ心理学に関する議論が示すような「不健康・不健康リスクの低下」が「健康の増進」や「幸福追究」と必ずしも一致しないことの示唆がなされている(島井・宇津木 2008; 下妻 2015)。実際に教師でも「仕事に高いモラール」を持つ教師ほどバーンアウトが高く(鈴木 1993)、「仕事の充実感が高い」教師ほど離職や仕事を続けることの不安を訴えている(秦・鳥越 2003)。このことはストレスの原因(認知される不快の総称、以下「ストレッサー」)が心身の不健康リスクを高めるが、幸福感にはまた別の影響力を持っている可能性を示している。教師の幸福に関する研究が現在発展途上であり、幸福の測定方法論についても決定的な指標がない現状(内閣府幸福度調査研究会 2011)を鑑み、本稿は探索的に1項目で幸福度を測定する。このような測定方法を取るということは「幸福」が「なる」や「探す」ものではなく、「その都度を感じる」ものであることを意味するため「幸福度」と表現することとした。その上で、教師のストレス反応に大きな影響力のある職員室に関するストレッサーを「職員室のソーシャル・キャピタル阻害状況」と見なした上で、教師の幸福度とストレス反応としてのバーンアウトが、どのように規定されるのかについて検討することとした。

#### (2) 幸福とバーンアウトが規定される仕組みの検討方法

まず、本稿では幸福度を「今年の幸福度を教えてください」と「去年の幸福度を教えてください」という2項目で測定を行うこととする。幸福や充実、満足については、例えば、プロスペクト理論のように、期待と結果という動的な変化であったり、ヤーク・ドットソン仮説のように労働負荷などの刺激量に対して非線形性の形状を示したりすることの示唆が古くから指摘され、一部、我が国の労働研究でも仮説の成立が確認されている(例えば、丸山・河野・森本 1995)。幸福が時系列の変化や労働負荷で複雑な変動をすることを前提とした場合、「今年の幸福度を教えてください」で示された変数(以下「今年の幸福度」と、「幸福度のこの1年の変動を示す変数」(「今年の幸福度」-「去年の幸福度」による合成変数、以下「合成変数幸福度変化」)を検討することが有益であろう。

幸福度と比較検討するストレス反応については、マズラック(Maslach)のバーンアウト尺度17項目を用いることとした<sup>1</sup>。現時点において、本邦教師ストレス研究で最も利用されている尺度であり、「情緒的消耗感」「達成感の後退」「脱人格化」の3因子構成を持つことで、様々な考察の幅を提供できる尺度である。なお、今後「<>」で表記する箇所は実際に変数として投入した概念を示すものとして理解されたい。

ストレスラーとしては教師，特に教諭という職種において職務のストレスラーと職場環境のストレスラー，個人的ストレスラーの3つの構成概念から教師のストレスラーの全体像の把握を測る質問項目群を用いることとした（高木 2003<sup>2</sup>）。職場環境のストレスラーは<職務の実施困難>と<動機づけの曖昧な職務の負担>の2因子から構成されている。職場環境のストレスラーは<役割葛藤>と<組織風土>，<対人関係の負担>，<評価懸念>の4因子から構成されている。<個人的ストレスラー>は1因子構造である。

ストレス抑制要因として，キャリア適応支援のための前向きな職業意識，将来の職業展望・考察，考察において今できる努力をまとめる概念である<キャリア適応力><sup>3</sup>を尋ねる10項目からなる質問項目群を用いることとした。

今のところ1項目で教師の幸福を測定する研究はあまりない。そこで，まず教師の幸福の数量的状況に関する基本を把握する。次いで，職場環境のストレスラーつまりここでいう職員室のソーシャル・キャピタルの阻害状況を中心に教師の幸福度とバーンアウトの規定状況を対比して検討する。これにより教師の職業上の幸福追求のあり方を探索的に議論したい。

## 2. 教師の幸福度の状況

### (1) 幸福度の回答状況

まず，回答状況を把握したい。質問項目<今年の幸福度（①）>と<去年の幸福度（②）>，さらに<合成変数幸福度変化（①－②）>の度数分布と構成比率を確認する。<合成変数幸福度変化（①－②）>は「変化がない」状況であれば「0」となり，「幸福度が高まった」のであれば「プラス」となり，「幸福度が低下した」のであれば「マイナス」となる。調査実施仲介者<sup>4</sup>の要望で4件法とし，度数の縦深は充分とはいいいくいが概ね正規分布していることと，半数以上が「まあ幸福」と応えていること，半数以上が幸福度の変化は大きく変動していないことが分かる。

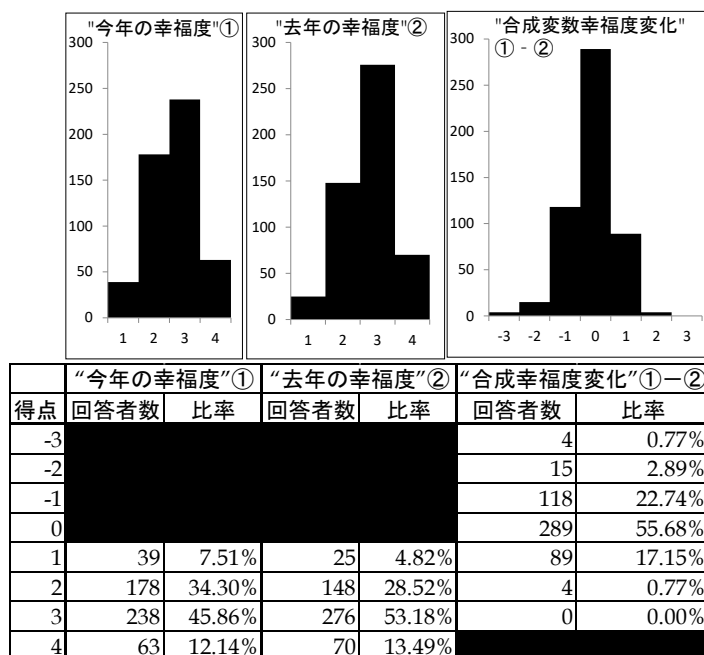


図 10-1 今年と去年の幸福度とその変化

### (2) ストレッサーが高いと「この2年の幸福度」はどうなるのか

3つのストレスターの構成概念の中で上位四分位群の「負担を感じている」教師は、どの程度高い幸福（上位四分位程度の幸福度）を感じることができるのかを算出した(図10-2)。

幸福度がある程度は変動するという前提にたって、<今年の幸福度(①)>と<去年の幸福度(②)>を合計し、<合成変数この2年間の幸福度(①+②)>を算出した。4件法のため度数の幅が8点であり、上位四分位に最も近いのは、<合成変数この2年間の幸福度(①+②)>が7点から8点までとなった17.9%(114名)であった<sup>5</sup>。その他の各ストレスターの構成概念は項目数が多く、度数の縦深が確保できているためこれらの得点を集計した上で、<職務ストレスター>上位四分位群(25.79%)と<職場環境のストレスター>上位四分位群(23.04%)、<個人的ストレスター>上位四分位群(25.1%)を検討の対象とする。同一人物の中で複数のストレスターが同時に高い者も少なくない。そのため、いずれのストレスターも上位四分位にない者(全体の49.5%、そのうち幸福度が高い者12.61%、高幸福度出現率25.44%)の他に、いずれかのストレスターのみ高い者3群(例えば、<職務ストレスター>のみ高い者は全体の10.14%で、そのうち<この2年の幸福度>が高い者は1.3%、高幸福度出現率12.86%)、複数のストレスターが同時に高い者の4群(例えば、3つのストレスターとも高い者は全体の4.78%で幸福度が高い者0.29%、高幸福度出現率6.06%)に分けて幸福度出現率の比較を把握した。

このことから分かるように、いずれかのストレスター構造のみ高い者の3群は高幸福度出現率がある程度確保され、複数のストレスターが同時に高まることで高幸福度出現率が急減することが把握できる。

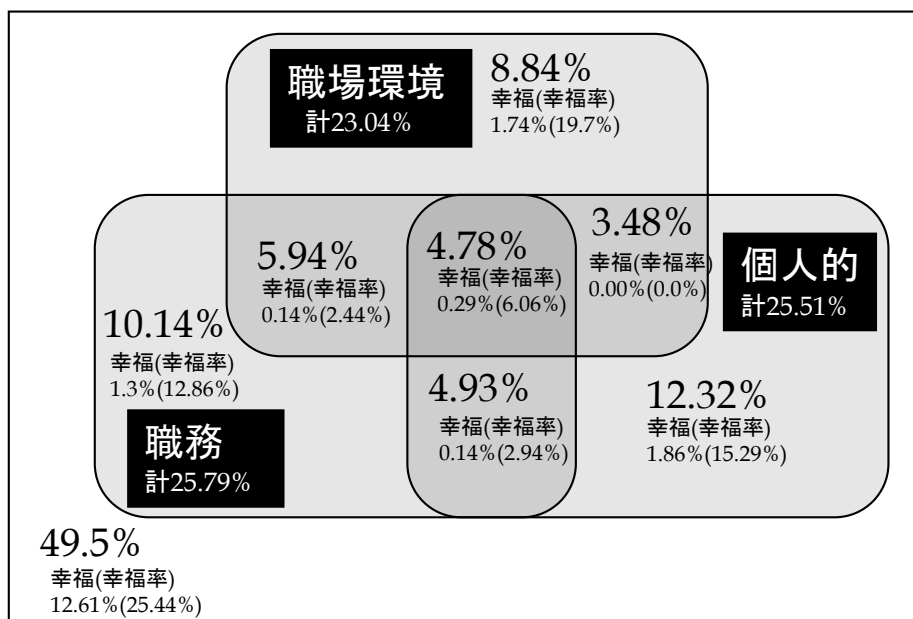


図10-2 職業ストレスター各因子上位四分位と幸福度

### (3) 幸福度の相関変数の探索

バーンアウトと各質問項目と<今年の幸福度(①)>と<去年の幸福度(②)>の相関係数を検討することとした(表10-3, 表10-4)。なお、様々な基準があるが、ここでは0.2以上を「弱い相関」、0.4

以上を「中程度の相関」、0.6以上を「高い相関」、0.8以上を「同一変数に近い高すぎる相関」と解釈している。MBI17項目の各項目間との相関と3節で用いるストレス要因因子との相関を表記する。

表 10-3 幸福度と MBI 各項目の相関

	今年の幸福度①	去年の幸福度②
今の仕事は「私にとってあまり意味がない」という感じがする。(情緒消耗)	-0.41	-0.28
自分の仕事がつまらなく思えて仕方がない。(情緒消耗)	-0.45	-0.34
同僚や上司、児童生徒と何も話したくないことがある。(情緒消耗)	-0.32	-0.29
同僚や上司、児童生徒の顔を見るのも嫌になることがある。(情緒消耗)	-0.33	-0.25
仕事の結果はどうでも良いと思う。(情緒消耗)	-0.21	-0.24
「こんな仕事はもうやめたい」と思う。(情緒消耗)	-0.40	-0.29
出勤前職場に出るのが嫌になって家にいたいと思う。(情緒消耗)	-0.42	-0.31
こまごまと気配りすることが面倒になる。(脱人格化)	-0.33	-0.26
(逆転)仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎてしまう。(達成後退)	-0.56	-0.39
(逆転)今の仕事に心から喜びを感じている。(達成後退)	-0.66	-0.41
(逆転)我を忘れるほどに仕事に熱中することがある。(達成後退)	-0.50	-0.34
(逆転)この仕事は私の性分に合っていると思う。(達成後退)	-0.50	-0.38
(逆転)仕事を終えて「今日は気持ちよい日だった」と思うことがある。(達成後退)	-0.83	-0.52
(逆転)「われながら、仕事を上手くこなしている」と思う。(達成後退)	-0.46	-0.27
身体も気持ちも疲れ果てたと思うことがよくある。(脱人格化)	-0.38	-0.24
仕事のために心にゆとりがなくなったと感じる。(脱人格化)	-0.38	-0.27
1日の仕事が終わると「やっと終わった」とホッとする。(脱人格化)	-0.20	-0.14

表 10-4 幸福度と各因子合計との相関

	①	②	①-②	「MBI」17項目	
“今年の幸福度”①		0.50	0.55	-0.61	
“去年の幸福度”②	-0.50		0.45	-0.43	
“合成幸福度変化”①-②	-0.55	0.45		-0.21	
「MBI」17項目	情緒消耗	-0.41	-0.33	-0.11	0.91
	達成後退	-0.75	-0.49	-0.31	0.81
	脱人格化	-0.34	-0.24	-0.12	0.75
職場環境の ストレス	役割葛藤	-0.32	-0.23	-0.10	0.61
	組織風土	-0.40	-0.21	-0.20	0.53
	対人負荷	-0.21	-0.17	-0.05	0.49
	評価懸念	-0.29	-0.25	-0.06	0.59
個人スト	-0.17	-0.12	-0.07	0.31	
キャ適応	0.31	0.23	0.11	-0.41	
職務 ストレス	教諭実困	-0.26	-0.26	-0.02	0.47
	教諭曖昧	-0.22	-0.18	-0.05	0.43

2つの表から、概ね<今年の幸福度(①)>は、「仕事を終えて『今日は気持ちよい日だった』と思うことがある」と極めて高い相関があり、「今の仕事に心から喜びを感じている」とも高い相関がある。このため MBI の<達成感の後退>と高い負の相関を有していることが分かる。つまり、教師にとってストレスや負荷を強く感じて、一日の終わりに仕事の区切りを実感できるような工夫を確保できれば、不健康リスクは別として幸福を感じることを演出する工夫となりえる。

### 3. 教師の幸福度を左右する要因

### (1) 重回帰分析によるバーンアウトとの比較

<今年の幸福度①>と<バーンアウト>17 項目の合計をそれぞれ目的変数とした重回帰分析を実施した(表 10-5)。その結果、<バーンアウト>については<個人的ストレス>以外はいずれも有意または有意な傾向のβ値が示された。つまり、ストレスはバーンアウトに促進の影響力を有し、ストレス抑制変数である<キャリア適応力>はバーンアウトを抑制する影響力が確認された。なお、<個人的ストレス>については年代や性別でその影響力が変化することが指摘(高木 2003)されており、各年代と男女を合わせたこの分析で影響力が示されなかったことは違和感のある結果ではない。一方で<今年の幸福度>の規定要因については有意な影響力を有したものは少なく、<組織風土>と<評価懸念>の問題が<幸福度>を抑制することが示され、<キャリア適応力>が<幸福度>を促進することが示された。<幸福度>を目的変数としたものでは決定係数も比較的低く、ストレス以外の要因で説明を試みる必要があるともいえる。教師の職務に関するストレスの2 因子は<幸福度>を抑制も促進もしていない。つまり、教師にとっての児童生徒への対応や授業・学級経営の苦戦(職務の実施困難)や動機づけの持ちにくい様々な仕事の多忙感(曖昧な職務の多さ)は<バーンアウト>を規定しながらも、<幸福度>を有意に阻害していない点は特筆すべき示唆であるように考えられる。

表 10-5 幸福度と MBI の規定要因 (重回帰分析)

構成概念	因子・項目	`今年の幸福度`		「MBI」17項目	
		β値	P値	β値	P値
職場環境 のストレス	<役割葛藤>	0.019	0.75	0.2749	0.00 ***
	<組織風土>	-0.244	0.00 ***	0.4292	0.00 ***
	<対人負荷>	0.039	0.17	0.2900	0.00 ***
	<評価懸念>	-0.125	0.03 *	0.7045	0.00 ***
	<個人的ストレス>	-0.019	0.41	0.0708	0.42
	<キャリア適応力>	0.189	0.00 ***	-0.3903	0.00 ***
教諭 職務ストレス	<職務実施困難>	-0.002	0.33	0.2421	0.01 **
	<曖昧な職務の多さ>	-0.046	0.66	0.1369	0.08 †
決定係数		0.25		0.54	

### (2) 特定の回答傾向の規定要因の探索

次いで、特定の因子の得点が高い教師に注目した規定要因を探るためにロジスティック回帰分析を行うこととした。

まず、「今年は幸福」と回答したといえる<今年の幸福①>の「3」と「4」を回答したものをダミー変数「1」と扱いロジスティック回帰分析の目的変数に投入した(表 10-6)。その結果、<組織風土>がオッズ 0.87 で有意であり、<キャリア適応力>がオッズ 1.13 で有意であった。つまり、<組織風土>の問題が高まるごとに 0.87 の乗数のような「今年は幸福」との回答期待値は減少し、<キャリア適応力>が高まるごとに 1.13 の乗数のような倍率増加のイメージで「今年は幸福」とする回答期待値が増加することが想定される。

表 10-6 今年の幸福度の規定要因（ロジスティック回帰分析）

構成概念	因子・項目	オッズ比	オッズ比95%信頼区間		P 値
			下 限	上 限	
職場環境 のストレス	<役割葛藤>	1.02	0.97	1.07	0.48
	<組織風土>	0.87	0.80	0.93	0.00 ***
	<対人負荷>	1.04	0.95	1.14	0.42
	<評価懸念>	0.94	0.87	1.01	0.11
<個人的ストレス>		0.98	0.92	1.05	0.56
<キャリア適応力>		1.13	1.07	1.19	0.00 ***
教諭 職務ストレス	<職務実施困難>	1.00	0.93	1.07	0.96
	<曖昧な職務の多さ>	0.95	0.90	1.01	0.12

次に比較の意味で<MBI>17 項目合計得点が上位四分位の深刻さを回答した者をダミー変数「1」として目的変数に投入した分析を見てみよう（表 10-7）。結果として<役割葛藤>と<組織風土>がオッズ比 1 より高く有意にバーンアウト深刻群になるリスクの期待値を高めること、<キャリア適応力>が 1 未満で有意にバーンアウト深刻群になるリスクの期待値を抑制することがわかる。

表 10-7 MBI 深刻な者の規定要因（ロジスティック回帰分析）

構成概念	因子・項目	オッズ比	オッズ比95%信頼区間		P 値
			下 限	上 限	
職場環境 のストレス	<役割葛藤>	1.12	1.05	1.20	0.00 ***
	<組織風土>	1.06	0.97	1.17	0.21
	<対人負荷>	1.08	0.96	1.21	0.19
	<評価懸念>	1.17	1.07	1.29	0.00 ***
<個人的ストレス>		1.02	0.95	1.10	0.58
<キャリア適応力>		0.91	0.86	0.97	0.00 ***
教諭 職務ストレス	<職務実施困難>	1.04	0.96	1.12	0.38
	<曖昧な職務の多さ>	1.03	0.96	1.11	0.37

次に、<合成幸福度変化（① - ②）>が正の値の者（つまり、今年幸福度が向上した者）を「1」としたダミー変数を説明変数に投入したものと、負の値だった者（つまり今年幸福度が低下した者）を「1」としたダミー変数を説明変数に投入したものの結果を示す（表 10-8、表 10-9）。

表 10-8 幸福度上昇者の規定要因（ロジスティック回帰分析）

構成概念	因子・項目	オッズ比	オッズ比95%信頼区間		P 値
			下 限	上 限	
職場環境 のストレス	<役割葛藤>	0.97	0.91	1.03	0.35
	<組織風土>	1.00	0.91	1.09	0.92
	<対人負荷>	1.03	0.92	1.15	0.66
	<評価懸念>	1.01	0.92	1.12	0.76
<個人的ストレス>		0.94	0.87	1.02	0.12
<キャリア適応力>		1.07	1.01	1.14	0.03 **
教諭 職務ストレス	<職務実施困難>	1.08	0.99	1.18	0.07 †
	<曖昧な職務の多さ>	0.99	0.92	1.06	0.74

表 10-9 幸福度低下者の規定要因(ロジスティック回帰分析)

構成概念	因子・項目	オッズ比	オッズ比95%信頼区間		P 値
			下 限	上 限	
職場環境 のストレス	<役割葛藤>	0.99	0.93	1.04	0.61
	<組織風土>	1.16	1.07	1.25	0.00***
	<対人負荷>	0.95	0.86	1.05	0.31
	<評価懸念>	1.01	0.93	1.10	0.80
<個人的ストレス>		1.01	0.94	1.08	0.81
<キャリア適応力>		0.98	0.93	1.03	0.34
教諭 職務ストレス	<職務実施困難>	0.95	0.88	1.02	0.14
	<曖昧な職務の多さ>	1.06	1.00	1.12	0.07†

<幸福度>上昇のモデルには<キャリア適応力>と<職務の実施困難>のみがオッズ 1 以上で有意または有意傾向であった。また、<幸福度>低下のモデルでは<組織風土>と<曖昧な職務の多さ>がオッズ 1 以上で有意であった。つまり、職員室のソーシャル・キャピタルの阻害状況（職場環境のストレス）は<組織風土>の問題のみが幸福度低下というよくない変化の期待値を高める。一方で<キャリア適応力>は高くても幸福度低下局面では効果が見えないことが示され、職務ストレスであるはずの<職務の実施困難>は有意傾向ながら幸福度の上昇を期待値として増やすオッズが示されている。これは、教育困難が感じられるほうが教師の幸福度を高める変化をもたらす示唆を示すものである。逆に、動機づけの曖昧な職務の多忙感はそのような効果はなく、幸福度低下の局面を期待値として高める影響のみを示している。

#### 4. 総合考察

幸福は多様な視点で検討を測る必要がある。そのうえで、一項目において幸福度を測定した、「幸福は感じるもの」という前提に立った本調査の探索的・展望的な考察を2点行いたい。

第1は、幸福はバーンアウトなどの不健康リスクと一部同じ原因を共有しながら別の規定要因を持つ別概念であるという点である。幸福は健康リスク同様に心理学や人生設計において「目的変数」として扱われる概念である。両者は少なくとも同一のものでも、一方が片方を補完する予定調和的に議論できるものでもなさそうである。本稿でも特定のストレスが高くと幸福度の出現率はある程度確保できるし、ストレスの中で幸福に影響するのは組織風土という仕事の効率にかかわる雰囲気の影響のみが目立った。このように健康リスク・ストレスが幸福とある程度独立しているのであれば、病気や過酷な勤務状態の中にも教師は幸福を感じることができることが示唆されたといえる。幸福も不健康対策もそれぞれ別の目的変数として両立を図ることが Well-Being という現代的な健康の概念において重要な視点といえるのかもしれない。あわせて、近年「やりがい搾取」批判がなされるように、「幸福を感じることで健康は保証できない」という文脈も押さえておきたい。

第2は、職場環境のストレスつまりソーシャル・キャピタル阻害状況の複雑さを考えたい。職場環境のストレスは全因子がストレス性健康リスク（MBI）を促進させる一方で、幸福度には組織風土の問題が主に目立った。また、有意傾向ではあるが、教師にとって児童生徒に関わる職務の実施困難はむしろ幸福上昇の期待値を高めることも示された。職場環境のストレスは真逆のポジティブな質問形式を取ればソーシャル・サポートというソーシャル・キャピタルとほぼ同義のストレス

抑制要因として位置付けられる（高木・田中 2003）。つまり、職場のソーシャル・キャピタル確保は特定の因子しか幸福感を左右できないことが示唆された。ここでの結果を見る限り、教師にとって職員室は児童生徒対象の職務遂行を果たす上での困難・ストレスへの支援環境であり「前線に対する後方」として理解できるのかもしれない。一日の終わりに「いい日だった」と感じることはほぼ同義の幸福度において、職員室の仕事のしやすい雰囲気（＜組織風土＞）が影響力を有しても、同僚との人間関係や上司からの評価懸念が安定していても後押しにはならない<sup>6</sup>。つまり、職員室の教師からみたイメージはストレスを全面的に左右するストレス<sup>7</sup>の潜在的源泉であるためストレス改善効果は期待できる。が、職員室は幸福の源泉としては比較的影響力が低い。幸福度を目的変数とした重回帰分析が示すように決定係数自体が低いことも踏まえ、今後教師の幸福を確保できる変数を探索する必要がある。

最後に今後の課題に触れておきたい。本稿の結果はストレス論で注目されたソーシャル・キャピタル枯渇の描写である。今後ストレス論以外にも様々な心理態度や社会関係性の影響の探索からソーシャル・キャピタルの説明変数としての意義を探る必要がある。では、今回測定していない教師の幸福を左右するソーシャル・キャピタルにはどのようなものがあるのだろうか。推測になるが職員室の全体像ではなく特定の頼りになる対人関係やその資源性、職員室に限らない過去の専門性に影響を与える教師間のキャリア・ネットワーク、管理職、教育行政、地域住民や保護者、警察・病院・児童相談所などの専門機関等の「頼れる」または「力を有する」ネットワークなどを今後検証することが有益かもしれない。いずれにせよ、今後は、十分な回答者数も確保した上で性別や年代、学校種ごとの属性の違いや養護教諭や栄養教諭、管理職といった教諭職とは異なる教師の職種から見える職員室内のソーシャル・キャピタルの影響力を多角的な視点で比較することが有益であろう。

#### 〔註〕

- 1) Maslach's Burnout Inventory (MBI) の特徴は田尾・久保 (1996) が他のバーンアウト尺度との比較もあわせて詳しく紹介している。
- 2) 教師の職業ストレス<sup>7</sup>については高木 (2003) と同じものを用いた。「職場環境のストレス<sup>7</sup>」は同僚や上司からの過剰な期待、相反する要求、役割・使命の混乱などの「役割葛藤」11項目、同僚と上司との人間関係の諸問題の8項目「同僚との関係」、職場での計画や役割分担・調整、具体的な仕事の方向性の明示などの「組織風土」6項目、同僚や上司から能力比較を受けたり劣等感を感じさせられたりするなどの「評価懸念」3項目の計4因子からなる。「個人的ストレス<sup>7</sup>」は自らの健康や家族の健康、育児、家事など5項目からなる。「職務ストレス<sup>7</sup>」については教科と学級担任を担う教諭を想定し「動機づけの曖昧な職務」と「職務の実施困難」の2因子からなる。
- 3) ドナルドスーパーの提唱した概念である。全米キャリア発達学会編（仙崎武監訳）『D.E.スーパーの理論と生涯』（図書文化）が詳しい。
- 4) 本データ収集は株式会社カイトック社と田中宏二岡山大学名誉教授と筆者の産学連携ストレス問診チェックシステム『教職員ストレスチェッカー』による。なお、筆者ら以外の作成尺度の利用許諾と匿名での本調査データの研究利用許諾はカイトック社を通じて得た上で本稿をまとめている。
- 5) (①+②)の6点までを範囲に収めると39.5%までが対象者となる。これは4件法による1項目での測定の問題である。今後、1項目の幸福測定は分布の上位群や下位群の比率などを行いやすくするために、リッカート法の件数を多めにとるか、「100点満点」での回答を求めるなどの工夫が有益かもしれない。
- 6) このような職員室に職業上の幸福の源泉が「あまりない」と感じられる傾向は小学校教師に顕著で、逆に中学校教師は「職員室での一体感の楽しさ・充実」を回答する傾向が筆者の今までの聞き取り・自由記述



調査で散見される。学級単位で職務が完結する小学校教師と学年単位で教師間協働を前提とする中学校教師の違いである。両者を比較するソーシャル・キャピタルの議論が有益であろう。なお、高等学校や特別支援学校勤務の教諭さらに養護教諭は全く別の職員室のソーシャル・キャピタルがあると想定され、職員室の今後多角的に考える必要があるだろう。

- 7) 稲葉 (2011) ではソーシャル・キャピタルの高さ自体が負の影響を有する文脈において「ソーシャル・キャピタルのダークサイド」という表現を用いている。

### 〔参考文献〕

- 榊原禎宏 (2009). 『健康な学校』と学校経営論のリデザイン』『京都教育大学紀要』 115, 159-168.
- 島井哲志・宇津木成介 (2008). 「ポジティブ心理学におけるリーダーシップ」『経営行動科学』 21(2), 1-10.
- 下妻晃二郎 (2015). 「QOL 評価研究の歴史と展望」『行動医学研究』 21, 4-7.
- 鈴木邦治 (1994). 「教師の勤務構造とストレス」『日本教育経営学会紀要』 35, 69-82.
- 稲葉陽二 (2011). 『ソーシャル・キャピタル入門』中公新書
- 田尾雅夫・久保真人 (1996). 『バーンアウトの理論と実際』誠信書房.
- 高木亮 (2003). 「教師のストレス過程メカニズムに関する比較研究」『日本教育経営学会紀要』 45, 50-62.
- 高木亮, ・田中宏二・淵上克義・北神正行 (2006). 「教師の職業ストレスを抑制する方法の探索」『日本教育経営学会紀要』 48, 100-114.
- 内閣府 (2011). 「幸福度に関する研究会」『幸福度に関する研究会報告 (案) —幸福度指標試案—』(平成 23 年 8 月 29 日).
- 秦政春・鳥越ゆい子 (2003). 「現代教師の日常性 (II)」『大阪大学教育学年報』 8, 182-187.
- 丸山総一郎・河野慶三・森本兼囊 (1995). 「中間管理職のメンタルヘルスに関する予防医学的研究 (第二報)」『日本衛生学雑誌』 50, 849-860.
- 水本徳明 (2010). 「教職員の健康 学校組織の健康—研究者の立場から—」『日本教育経営学会紀要』 51, 138-142.