

【査読論文】

教員向け簡易型ウェルビーイング調査の開発と検討

佐藤 明日香 (早稲田大学 商学研究科)

中島 清人 (亀岡市立東別院小学校)

浦谷 裕樹 (武蔵野大学 ウェルビーイング学部)

要約

本研究は教育現場におけるウェルビーイングの可視化を目指し、学校環境のウェルビーイング評価に関する新たな指標を提供するために、29校の小学校に所属する323名の教員を対象に、「5分でできる学校ウェルビーイングチェック2024」と題したアンケート調査を実施し、初等教育機関における教員のウェルビーイングの現状把握と分析を行った。アンケートの質問は25項目あり、個人、職場、社会、および子どもの4観点から既存の評価尺度と独自項目を組み合わせたものとなっている。データ分析は、1)勤務年数・性別・職位別の回答傾向、2)項目間の相関関係、3)特定項目高得点者の他項目回答パターンの3視点から行った。分析結果から、教員のウェルビーイングは職場環境の質的側面が相互に密接に関連しており、勤務年数「4～6年」と「25年以上」の教員ならびに校長・教頭が高く、ウェルビーイングが高い教員の共通項として「時間的ゆとり」が挙げられる点が明らかになった。

1. はじめに

近年、日本の学校現場では教員不足が深刻な問題となっている。文部科学省による2021年の調査結果では、全国の公立学校で2,558名の教員が不足していることがわかった。これは国が定めた教員数の約0.3%であり、小学校の4.9%、中学校の7.0%で教員不足が生じている(文部科学省2021)。その理由としては様々な要因が複合的に絡んでいるが、主だったものとしては「長時間労働などの過酷な労働環境」や「業務負担の増加」「低い待遇」などが原因で教職志望の若者が減少していることが挙げられる(文部科学省2022、室橋2022)。教員の高齢化に伴い今後数年で大量の退職が見込まれる中(文部科学省2020)、このことは由々しき問題となっている。

こういった問題を解決し、教職の魅力を高めるために、本研究では教職員のウェルビーイングを高めるシステムを構築することを考えた。ここで用いる「ウェルビーイング」という概念は、世界保健機関（WHO）が健康を「身体的・精神的・社会的に良好な状態」と定義していることや、近年のポジティブ心理学における議論を踏まえ、心身の健康、職務上の充実感、人間関係や社会とのつながりの中で感じる充足感を総合した状態として理解する。日本語では「幸福」という言葉がしばしば「ウェルビーイング」と混同されるが、「幸福度」という表現は一時的な満足感や感情的快楽に焦点が当たりやすく、その多面的かつ持続的な性質を十分に表しきれない。本論文では、教職員にとって親しみやすい日常語として「幸福度」を補助的に用いる場合もあるが、あえて「ウェルビーイング」という言葉を主として本論文で採用するのは、この概念が単なる短期的感情ではなく、長期的な心身の健全さや社会的つながりを含む包括的な状態を指し示すためである。

過去の研究から、幸福度が高い従業員はそうでない従業員に比べ、創造性が約3倍、生産性が約30%高く、欠勤率が40%ほど、離職率が60%ほど低く、業務上の事故が70%ほど少ないことがわかっている（ハーバード・ビジネス・レビュー 2012）。このことから、教職員の幸福度が高まれば、職場改善のアイディアが生まれやすくなると同時に仕事の効率も向上し、「長時間労働などの過酷な労働環境」や「業務負担の増加」といった問題の緩和につながると考えられる。さらに、時間的な余裕の確保は精神的な余裕をもたらし、自己実現や挑戦の機会を広げることで、教職の魅力を高め、将来的には教職志望者の増加にも寄与する可能性がある。なお、教職員の幸福度を高めるためには、職場（学校）における「働きやすさ」と「働きがい」を併せてバランスよく充実させる必要があることが指摘されている（露口 2024）。本研究は、その点を重視したシステムの構築を目指すものである。

このシステム構築への第一歩として、まずは教職員のウェルビーイング度を調べるのが肝要である。なぜなら、1. 教職員のウェルビーイング度を調べることで、職場の何をどのように改善していく必要があるかがわかる、2. 教職員がウェルビーイング（幸福度）について知り、意識するようになること自体にウェルビーイングを高める効果がある（日経 BizGate 2023、小島 2024）

からである。

これまでの教員の幸福度調査を調べると、パーソル総研による「教員の職業生活に関する定量調査」（パーソル総研 2023）や、愛媛大学大学院の露口教授による調査（露口 2024）などがある。これらの調査結果は、企業の正社員や一般成人に比べて教員の主観的幸福感が高いものの、20 代の教諭においては相対的に低い水準が示されるという類似の傾向を報告している。これらの調査を利用することで教員のウェルビーイング度を把握することが可能であるが、パーソル総研の調査においては、「はたらく幸せ不幸せ」に関する質問項目だけで 42 問を数え、回答に要する負担がやや大きい点が指摘されている。一方、露口（2024）の調査では質問数は 30 問程度と比較的少ないものの、回答選択肢が項目により 3 段階から 11 段階まで幅広く設定されており、教職員の回答にかかる時間・労力にそれなりの負担感が出てくる。また、分析に際しては研究者の専門的知見が求められる側面もあることから、誰もが手軽に実施可能とは言い難い。さらに、両調査においてはウェルビーイングや心身の健康に対する意識、ICT 活用や業務改善、子どもへの影響に関する質問が含まれていないなど、著者らが教職員のウェルビーイングを把握する上で確認したい項目が含まれていなかった。

そこで、誰でも簡単に取り組める教員向け簡易型ウェルビーイング調査を開発することにした。誰もが簡単に使えるウェルビーイング調査があれば、忙しい教員も短時間で取り組めるので継続しやすい。また、各々の質問項目や全項目の平均点から職場の改善点がわかるようにして、それらの点数の推移を見るだけで介入取り組みの効果測定ができるようにすれば、特に研究者による分析は必要なくなる。以下に開発した教員向け簡易型ウェルビーイング調査の概要と、それを用いて小学校の教職員向けに行った調査結果について述べる。

2. 調査対象校の概要と特性

本研究における調査対象は、全国の都道府県から抽出された 29 校の小学校に所属する教職員 323 名である。調査対象校は地理的分布および規模において多様性を有しており（表 1）、可能な限り特定の特性に偏ることなく、広範な代表性を確保した。具体的には、調査対象校は日本全国の都道府県から選定さ

れ、回答した教職員数も多岐にわたっている。このような多様性を持つサンプリングにより、特定の地域や学校規模に限定されない、より一般化可能性の高いデータ収集を試みた。

表1: アンケート調査対象校 所在地・回答した教職員数 概観

所在地	教職員数	校数
北海道	15	4
岩手県	8	1
山形県	5	1
栃木県	12	1
東京都	22	2
千葉県	8	1
石川県	26	2
長野県	1	1
静岡県	20	2
愛知県	30	1
京都府	14	1
島根県	14	2
岡山県	37	1
山口県	33	1
香川県	7	1
愛媛県	11	2
福岡県	12	1
長崎県	24	2
熊本県	23	1
鹿児島県	1	1
出典：すべて直近のウェブサイトもしくは学校教育情報サイトのデータ。 注記： 1. 著者らのネットワークで公募した。返信があった 69 校中 29 校が回答に協力した。 2. 一校当たりの教職員回答者の最大値は 37 名、最小値は 1 名であり、平均は、 $323 \text{ 名} \div 29 \text{ 校} = 11.14 \text{ 名/校}$ であった。		

これら 323 名の役職と人数と男女別人数は表 2 の通りである。なお、教諭・講師については、男女別人数だけでなく、勤務年数ごとのデータも開示した（表 3）。

表2:回答者の役職と男女別 構成比

役職	男性	%	女性	%
校長、教頭／副校長	26	62%	16	38%
主幹、指導教諭、主事	4	57%	3	43%
教諭、講師	95	36%	169	64%
その他	1	10%	9	90%
合計	126	39%	197	61%

表3:教諭、講師 勤務年数別分布

教諭、講師 勤務年数	男性	%	女性	%
1～3 年	19	48%	21	53%
4～6 年	13	39%	20	61%
7～15 年	36	39%	56	61%
16～24 年	15	33%	31	67%
25 年以上	12	23%	41	77%
合計	95	36%	169	64%

注記：

- 本調査で言及される全ての役職は、回答者がアンケートに回答した時点のものである。
- 回答選択肢における「その他」カテゴリーは、以下の役職を包含している：
 - (ア) 校務員
 - (イ) 学校技能員
 - (ウ) 事務職員
 - (エ) 図書館事務員
 - (オ) 学校支援員
 - (カ) 給食スタッフ
 これらの役職は、教育機関において重要な支援機能を果たしているが、教育職や管理職とは異なる特性を有するため、別途カテゴリー化した。下記に示す本研究の分析結果は、教職員全体（および校長・教頭のみ）を対象とした分析と、「その他」カテゴリーを含むすべての教職員を対象とした分析の二つの異なるアプローチを採用している点に留意されたい。

本研究では、学校関係者や研究者へのヒアリングを基に「個人」、「職場」、「子ども」、「学校」の4観点から25項目のアンケート質問を設計し、既存の評価尺度と独自項目を組み合わせた。下記の表4が全25項目の質問一覧である。

表4: アンケート質問一覧(25項目)

個人	1. 私は、私にとってのウェルビーイング（※1）を理解できている 2. 私は、自分の心身の健康を意識している 3. 私は、様々なことに興味を持つ傾向がある 4. 私は、自分の強みを理解し、仕事において発揮できている 5. 私は、子どもたちにポジティブな影響を与えていると感じている 6. 私は、仕事に喜びや、やりがいを感じている 7. 私は、校務や授業で ICT を効果的に活用することができている 8. 私は、業務を改善しながら、時間的なゆとりをもって業務を行えている 9. 私は、相手の気持ちに寄り添って対話できていると思う 10. 私は、子どもたちのウェルビーイングのあり方を理解しようとしている
職場	11. 職場には、同僚とどんなことでも話しやすい雰囲気がある 12. 職場には、管理職（上司）とどんなことでも話しやすい雰囲気がある 13. 職場には、助け合いの雰囲気がある 14. 職場の会議などでは、教職年数等にかかわらず、自分の意見を伝えやすい雰囲気がある 15. 職場内での対話は、全体的に建設的な発言が多い 16. 職場には、異なる視点や価値観を取り入れようとする風土がある
子ども	17. 子どもたちは、前向きにやってみようという気持ちにあふれている 18. 子どもたちは、失敗してもめげずに再チャレンジしようとしている 19. 子どもたちは、教室で心理的安全性（※2）を実感している 20. 子どもたちは、学校の自然環境によるプラスの影響を受けている
学校	21. 学校と地域・保護者とのつながりは良好だと思う
職場	22. 管理職（上司）は、ポジティブで公正なフィードバックをしてくれる
学校	23. 本校はウェルビーイングな学校だと思う
個人	24. 私は、学校経営方針を理解し、その中での自分の役割を理解している
個人	25. 私は、自分の人生に満足している

（※1）ウェルビーイングとは、こころ・からだ・社会的なつながりがよい状態であることとします

（※2）心理的安全性とは、自分がどのような言動や行動をとっても相手に拒絶されず、気持ちや意見を安心して表現できる環境のこととします

本研究では、リッカート尺度を用いた7段階評価法を採用し、回答者の態度や意見を測定した。具体的には、1から7までの数値を用い、1を「全くそう思わない（あるいは、激しく否定する）」、7を「とてもそう思う（あるいは、強く同意する）」と定義し、回答者に単一の数値選択を求めた。本尺度では総

得点が高いほど、ウェルビーイングの水準が高いことを示すように設計されている。

7段階評価法は、心理測定学的観点から適切な選択肢数であると考えられたためである。Preston & Colman (2000) の研究によれば、信頼性、妥当性、判別力の観点から、5から7の選択肢数が最適であることが示されている。本研究で採用した7段階評価は、この推奨範囲内に位置し、回答者の負担を最小限に抑えつつ、十分な測定精度を確保できる尺度であると判断される。但し、7段階評価を採用した場合、回答者が尺度の両極端（1または7）を選択する頻度が極めて低いことが報告されている。このような回答傾向は、データの分布に偏りを生じさせ、統計分析の精度に影響を与える可能性がある。そのため、三つ目の分析では、7だけでなく6と回答したものも分析調査対象としている。詳細は、三つ目の分析結果を参照されたい。

3. 調査データの分析手法と結果の考察

データ分析は、1) 勤務年数・性別・職位別の回答傾向、2) 項目間の相関関係、3) 特定項目高得点者の他項目回答パターン、の3視点から行った。下記に、各項目における回答結果を示し、内容を考察する。

3.1 勤務年数・性別・職位別の回答傾向

本研究では、前述の回答者データのうち、教諭および講師（以下、「教員」と総称）の勤務年数別分布を分析した。勤務年数別のデータは、「全教員」「男性教員」「女性教員」の3つのカテゴリーに分類し、それぞれについてアンケート調査項目ごと（横軸）に勤務年数別分布（縦軸）を示す折れ線グラフを作成した。これらの結果は、図1から図3に示されている。

図1は全教員を対象とした勤務年数別分布を示し、図2および図3はそれぞれ男性教員および女性教員に限定した場合の分布を表している。各グラフの具体的な数値は、表7にて確認が可能である。また、表8に表7の分散分析の結果を記している。

これらの図および表を用いることで、勤務年数と性別ごとの傾向を明確にし、

それらによる分布の違いを視覚的かつ定量的に把握することを目的とした。

表7の各アンケート項目の回答で最も高い平均値が出た勤務年数層（黄色）、および最も低い点数を出した勤務年数層（青色）は、ハイライトされている。

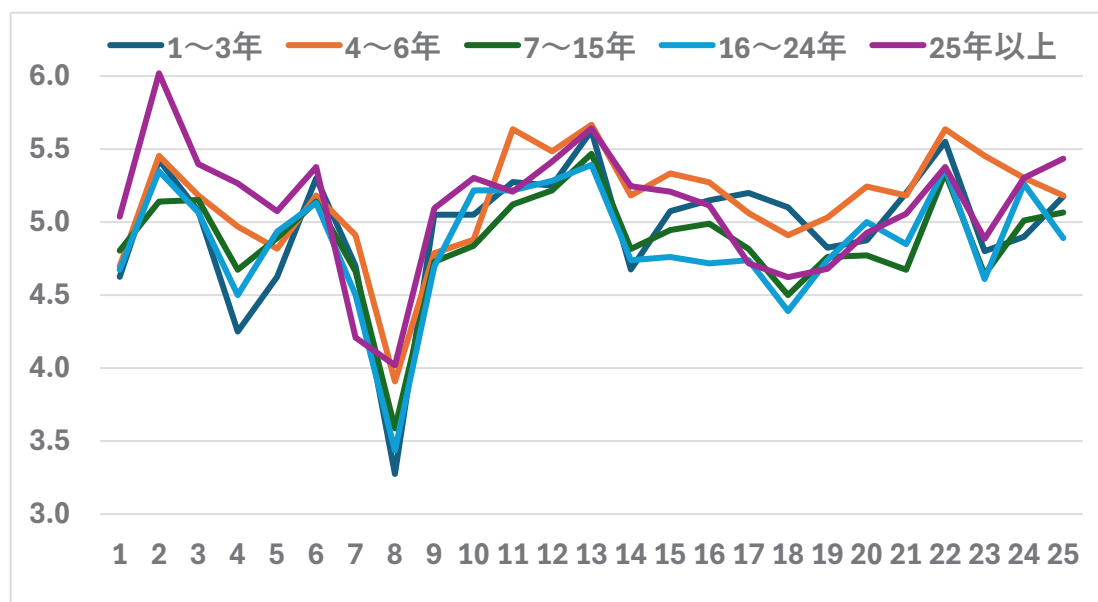


図1:全教員 勤務年数別 (n=264)

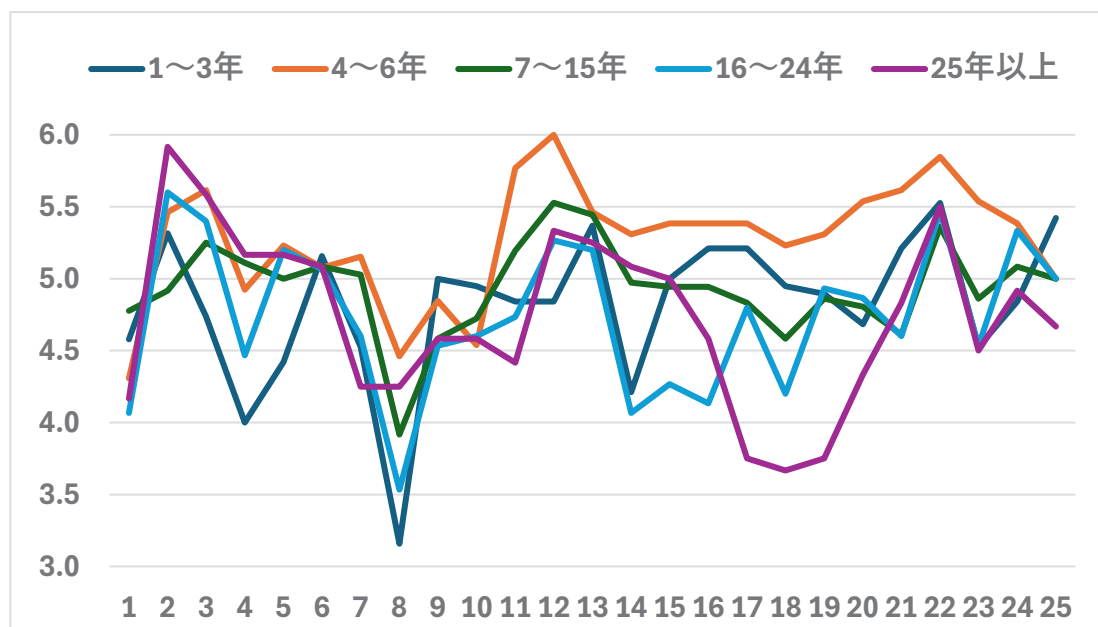


図2:男性教員 勤務年数別 (n=95)

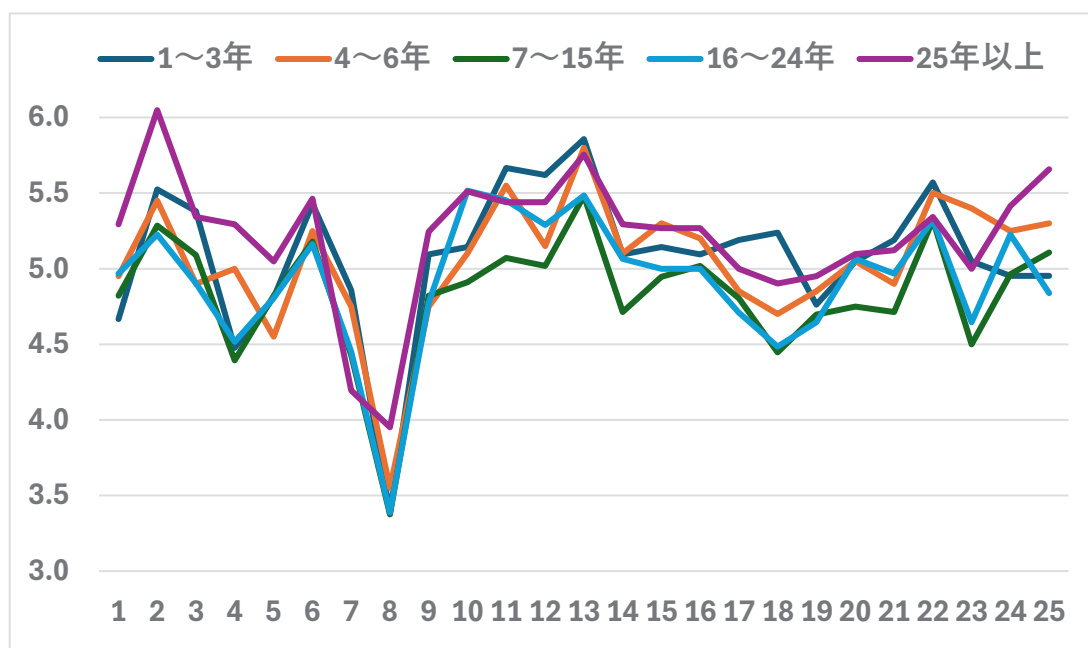


図3:女性教員 勤務年数別(n = 169)

本研究において、勤務年数別の教員ウェルビーイングに関する分析結果は以下の傾向を示した。

全教員を対象としたグラフでは、勤務年数「4～6年」と「25年以上」の教員が、他の勤務年数層と比較して平均値が高く、ウェルビーイング度合いが顕著に高いことが確認された。この傾向は以下の要因によるものと考えられる：

- 25年以上勤務している教員：アンケート項目1～15の多くの項目で高い点数を示しており、長期的な経験や職場経験がウェルビーイングに寄与している可能性がある。
- 4～6年勤務している教員：アンケート項目11、12および16以降の項目で高い点数を示しており、この時期における職場環境やキャリア形成がポジティブに作用していることが示唆される。

男性教員を対象としたグラフでは、勤務年数「4～6年」の教員が最も高い平均値を示し、多くのアンケート項目でこの層が突出した結果を示した。さらに、この層では標準偏差値が低く、各項目間でウェルビーイング値のばらつきが少ないことが確認された。一方で、勤務年数が増加するにつれて、平均値の低下や標準偏差値の上昇といった傾向がみられた。これらの結果は、勤務年数が上がり、自身の業務における経験値や専門性が深まるにつれて、学校組織運営に対する理想と現実の乖離が生じ、ウェルビーイングの低下に影響を与えて

いる可能性がある。

女性教員を対象としたグラフでは、勤務年数「7～15年」の平均値が最も低い一方で、「25年以上」の教員は平均値が高く、標準偏差も低いという結果が得られた。この傾向は、長期勤務する女性教員が、自身の仕事内容や職場環境に一定程度満足している可能性があることを示唆している。また、女性教員は全教員の6割以上を占めており、この傾向は男性教員を含めた全体的な分析結果にも影響を及ぼしている。

これらの結果から、勤務年数や性別によってウェルビーイングに異なるパターンが存在することが明らかとなった。特に長期勤務者（25年以上）は男女問わず高いウェルビーイングを示す一方で、中堅層（特に女性）では低下傾向が見られる。このことは、キャリアステージごとの職場環境や支援体制の重要性を示唆しており、今後の組織改善や政策立案への重要なインプットとなる。

上記に加えて、校長や教頭・副校長といった小学校内の管理職の回答者のグラフも付け加える。図4は校長および教頭・副校長の勤務年数別分布を示している¹⁾。各グラフの具体的な数値は、表9に記載されており、詳細なデータ確認が可能である。

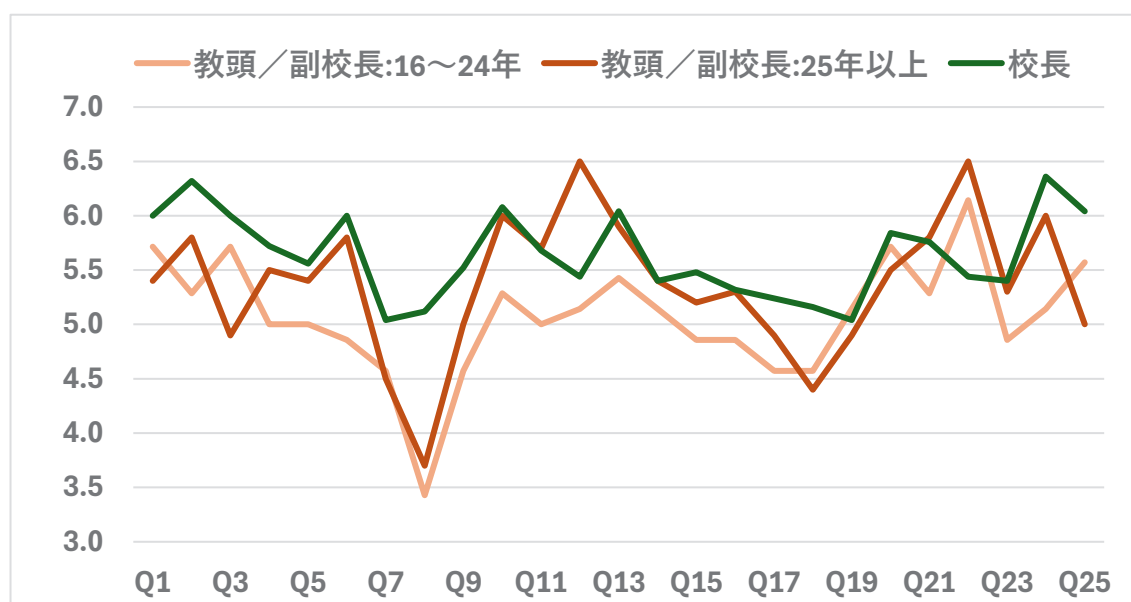


図4:校長、副校長／教頭 勤務年数別(n=42)

本研究における分析の結果、校長の回答はほとんどの項目で最高平均点を示し、標準偏差も最も低い値を記録した。このことから、校長は全体的に高い満

足度を有していることが示唆される。一方で、勤務年数 16 ～ 24 年の教頭においては、多くの項目で最も低い平均値が観察された。ただし、これら「勤務年数 16 ～ 24 年の教頭」の平均値も、前述の教員全体平均点（5.0）を上回っていることから、管理職と教員の間には意識のギャップが存在していることが明らかとなった。

この意識のギャップは、小学校におけるウェルビーイング向上を図る上で重要な課題であると考えられる。特に、管理職と教員間の相互理解や協力体制を強化することが、このギャップを埋める鍵となる可能性が示唆される。今後の研究や実践的取り組みでは、このギャップの原因をより詳細に分析し、具体的な改善策を検討することが求められる。

3.2 項目間の相関関係

次に、当初からの教職員 323 名（29 校）全員の回答内容の相関係数を調べた。すべての相関係数は、表 10 を参照されたい。表 5 に相関係数が 0.6 以上だったものを降順に並べた結果を記す。

表5:相関係数>0.6 質問項目 降順

ランク	相関係数	質問項目 番号・内容
1	0.747	Q17 と Q18（子どもたちは、前向きにやってみようという気持ちにあふれている & 子どもたちは、失敗してもめげずに再チャレンジしようとしている）
2	0.731	Q15 と Q16（職場内での対話は、全体的に建設的な発言が多い & 職場には、異なる視点や価値観を取り入れようとする風土がある）
3	0.691	Q13 と Q15（職場には、助け合いの雰囲気がある & 職場内での対話は、全体的に建設的な発言が多い）
4	0.680	Q11 と Q13（職場には、同僚とどんなことでも話しやすい雰囲気がある & 職場には、助け合いの雰囲気がある）
5	0.679	Q14 と Q15（職場の会議などでは、教職年数等にかかわらず、自分の意見を伝えやすい雰囲気がある & 職場内での対話は、全体的に建設的な発言が多い）
6	0.650	Q11 と Q12（職場には、同僚とどんなことでも話しやすい雰囲気がある & 職場には、管理職（上司）とどんなことでも話しやすい雰囲気がある）
7	0.647	Q13 と Q14（職場には、助け合いの雰囲気がある & 職場の会議などでは、教職年数等にかかわらず、自分の意見を伝えやすい雰囲気がある）

8	0.628	Q4 と Q6（私は、自分の強みを理解し、仕事において発揮できている & 私は、仕事に喜びや、やりがいを感じている）
9	0.623	Q12 と Q22（職場には、管理職（上司）とどんなことでも話しやすい雰囲気がある & 管理職（上司）は、ポジティブで公正なフィードバックをしてくれる）

本研究で得られた 9 つの相関係数は、項目間の強い関連性を示唆している。これらの高い相関を示した項目群は、理論的予測と整合性のある結果であり、構成概念の妥当性を支持するものである。

特筆すべき点として、9 項目のうち 7 項目（表 5 においてハイライトされている項目）が、職場の雰囲気、コミュニケーションの容易さ、および建設的な発言に関連する要素を含んでいたことが挙げられる。この結果は、職場環境の質的側面が相互に密接に関連していることを示唆している。

3.3 特定項目高得点者の他項目回答パターン

第三の分析では、アンケート項目 1 ～ 10 および 21 ～ 25 の計 15 項目に焦点を当てた。これらの項目の多くは、回答者である教職員を主語とする「私が」という形式で構成されている。したがって、本研究ではこれらの 15 項目を自主的改善可能項目と定義し、これらの項目に対して高評価（「6」または「7」）を付けた回答者が、他の項目においてどのような回答傾向を示すかを詳細に検討した。

本分析の目的は、自主的改善に積極的な姿勢を示す教職員の特性を明らかにすることである。具体的には、自主的改善可能項目で高評価を付けた回答者が、組織の他の側面をどのように評価しているかを調査することで、自己改善意欲と組織認識の関連性を探索した。

分析手法としては、自主的改善可能項目における高評価回答者のサブグループを抽出し、このグループの他項目における回答分布を全体の回答分布と比較した。これにより、自己改善に積極的な教職員の組織に対する認識や評価の特徴を浮き彫りにすることを試みた。

本分析の詳細な結果については、表 11 に包括的にまとめられている。この表には、各項目における高評価回答者の割合、全体の回答分布との差異、およ

び統計的有意性の検定結果が記載されている。これらの結果は、教職員の自己改善意欲と組織認識の関連性に関する重要な洞察を提供するものである。

本研究の分析結果から、教職員のウェルビーイングと組織認識に関する複数の示唆が得られた。ランキング上位の項目を詳細に検討することで、以下のような知見が明らかになった。

最も顕著な結果として、「私は、業務を改善しながら、時間的なゆとりをもって業務を行っている」という項目に高評価（「6」または「7」）を付けた回答者が、他の項目においても全般的に高い平均値を示した点が挙げられる。この結果は、日本の小学校教員のコンテキストにおいて、「時間的ゆとり」が教員のウェルビーイングと最も密接な関連を持つ要因である可能性を示唆している。時間的ゆとりが最も重要な要因として浮かび上がったことは、教育現場における業務改善や効率化の必要性を強く示唆するものである。なお、「時間的ゆとり」の質問項目において、「6」または「7」をつけた回答者は51名おり、それらの回答者の勤務年数別、性別の分布は下記のとおりであった（表6）。

表6:「時間的ゆとり」の項目にて高い得点をつけた回答者分布

	高い得点の回答者数 (%)						全体回答者数		
	男性	%	女性	%	計	%	男性	女性	計
1～3 年	2	10%	3	12%	5	11%	20	26	46
4～6 年	5	36%	0	0%	5	14%	14	22	36
7～15 年	6	16%	7	12%	13	14%	37	57	94
16～24 年	3	13%	3	9%	6	10%	23	35	58
25 年以上	8	25%	14	25%	22	25%	32	57	89
合計	24	19%	27	14%	51	16%	126	197	323

ランキングの3位から7位に位置する項目を分析すると、以下の要素が教員のウェルビーイングと強い相関を示すことが明らかになった：

- 自己の強みの理解と発揮
- 共感的コミュニケーション能力
- 職務における喜びややりがい
- 児童への肯定的影響の実感
- 学校経営方針の理解と自己の役割認識

これらの結果は、教員が自身の強みを発揮し、明確な目的意識を持って職務に従事できる環境が、全体的な職務満足度と密接に関連していることを示唆している。具体的には、自己実現の機会、児童への影響力の実感、組織内での役割の明確さなどが、教員の職務満足度を高める重要な要因となっていると考えられる。さらに、自己の強みの発揮や明確な目的意識といった内的要因が上位にランクインしたことは、教員の個人的成長と職務満足度の間に強い相関があることを示している。これらの知見は、教員のキャリア開発や職場環境の改善に向けた施策を検討する上で、重要な示唆を提供するものと考えられる。

本研究において、「私は、私にとってのウェルビーイングを理解できている」という項目が8位にランクインしたことは、注目に値する結果である。この結果は、一般的な企業における傾向とは異なる様相を呈しており、教育現場特有の状況を反映している可能性が示唆される。

ウェルビーイングという概念とその意味を理解している個人（企業人）は、従来の先行研究によると一般的にウェルビーイングの度合いも高くなる傾向が報告されている。この現象は、一橋大学 CFO 教育研究センター長の伊藤邦雄氏により「ウェルビーイング・コンシャス・プレミアム」と名付けられており、本人によるインタビュー（日経 BizGate 2023、小島 2024）などでも、ウェルビーイングへの自覚（コンシャスネス）が実際のウェルビーイング状態向上に寄与する可能性について論じられている。このことは、個人がウェルビーイングという言葉を知り、その意義を理解することで自己の意識変容が起こり、主観的幸福感や満足度の向上につながる効果があるという理論と実証の双方で支持されている²⁾。

一方で本研究では、教員のウェルビーイングの理解に関する項目（例：「私は、私にとってのウェルビーイングを理解できている」）が測定得点の上位に入らなかったという特徴的な結果が得られた。これは教育現場における特殊な状況、すなわち組織的・制度的な要因や職務の制約、または個人のウェルビーイングよりも子どもたちの幸福を優先する傾向が複合的に働いている可能性があることを示している。さらには、教育現場において教員がウェルビーイングの概念を十分に理解していたとしても、実践することには困難を感じている状況が存在する可能性も考えられる。

こういった背景には、教育システムや学校環境が、教員個人のウェルビーイングの実践を阻む要因として機能していることも否定できない。教職の性質上、教員が自身のウェルビーイングよりも児童生徒の幸福を優先する傾向が認められる中、このような要因が重層的に作用することで、ウェルビーイングの理解と実践の間に乖離が生じている可能性が考えられる。

本研究結果は、教育現場におけるウェルビーイング概念の適用に関して、重要な示唆を提供している。ウェルビーイングの理解と実践の間に存在する潜在的な乖離は、教師のウェルビーイング向上に向けた施策を検討する上で、重要な考慮点となる。

今後の研究では、ウェルビーイングの理解と実践の間に存在する障壁の特定、教育現場特有のウェルビーイング阻害要因分析について、詳細な調査が必要であると考えられる。これらの調査を通じて、教育現場におけるウェルビーイング向上の実現に向けた、より効果的な戦略の立案が可能になると期待される。特に、教師のウェルビーイング理解と実践の乖離を埋めるための具体的な介入策の開発や、教育システムの構造的な課題に対するアプローチの検討が重要となるだろう。

さらに、教師のウェルビーイングと児童生徒のウェルビーイングの関連性についても、より深い洞察が必要である。教師のウェルビーイング向上が、結果として児童生徒のウェルビーイング向上にも寄与するという先行研究 (Emily et al. 2022) があることから、両者のバランスを考慮した包括的なアプローチの開発が求められる。

4. 教員のウェルビーイングに関する実証的考察のまとめ

本研究の分析結果から、小学校教員のウェルビーイングに関する複数の重要な知見が得られた。

はじめに、本研究は勤務年数や性別によってウェルビーイングに異なるパターンが存在することを明らかにした。特に長期勤務者（25年以上）は男女問わず高いウェルビーイングを示す一方で、中堅層（特に女性）では低下傾向が見られた。このことは、キャリアステージごとの職場環境や支援体制の重要性を示唆している。

次に、管理職と教員の間には意識のギャップが存在することが明らかとなった。この結果は、小学校におけるウェルビーイング向上を図る上で重要な課題であり、管理職と教員間の相互理解や協力体制の強化が必要であることを示唆している。

また、自主的改善可能項目の結果からは以下の3点の知見が得られた。

第一に、「時間的ゆとり」が教員のウェルビーイングと最も密接な関連を持つ要因であることが明らかとなった。「業務を改善しながら、時間的なゆとりをもって業務を行えている」という項目に高評価を付けた回答者が、他の項目においても全般的に高い平均値を示したことは、日本の小学校教育現場における業務改善や効率化の必要性を強く示唆している。

第二に、教員のウェルビーイングと強い相関を示す要素として、自己の強みの理解と発揮、共感的コミュニケーション能力、職務における喜びややりがい、児童への肯定的影響の実感、学校経営方針の理解と自己の役割認識が特定された。これらの結果は、教員の個人的成長と職務満足度の間に強い相関があることを示しており、教員のキャリア開発や職場環境の改善に向けた施策を検討する上で重要な示唆を提供している。

第三に、ウェルビーイングの理解と実践の間に乖離が存在する可能性が示唆された。「私は、私にとってのウェルビーイングを理解できている」という項目が上位にランクインしなかったことは、教育現場特有の状況を反映している可能性がある。この結果は、教師がウェルビーイングの概念を理解していても、実際の教育現場でそれを実践することに困難を感じている可能性があることを示唆している。

これらの知見は、教育現場におけるウェルビーイングの複雑性を浮き彫りにすると同時に、今後の研究と実践に向けた重要な方向性を示している。教育政策立案者、学校管理者、そして教師自身が、これらの知見を踏まえてウェルビーイング向上に取り組むことで、より健全で生産的な教育環境の創出につながることを期待される。

5. さいごに

本研究は、教育現場におけるウェルビーイングの可視化に貢献し、学校環境

のウェルビーイング評価に関する新たな指標を提供するものである。今後は、中学校や高等学校の教員にもアンケートを実施するなど、データ収集を拡大し、分析手法を精緻化することを通じて、より汎用性と妥当性の高いウェルビーイングチェックの開発を目指す。また、教師のウェルビーイングと児童生徒のウェルビーイングの関連性についても、より深い洞察が必要である。これらの知見を踏まえ、教育政策立案者、学校管理者、そして教師自身がウェルビーイング向上に取り組むことで、より健全で生産的な教育環境の創出につながることを期待される。

最後に、データ解析結果はウェルビーイング学会所属メンバーで構成される「学校教育とウェルビーイング分科会」で共同検討し、引き続き多角的な考察を進めている。本研究の遂行にあたり、分科会メンバー全員の学術的貢献に感謝の意を表する。

注釈

- 1 校長の回答者数はほぼ全員が25年以上勤務年数だったため、勤務年数ごとのデータは開示していない。
- 2 伊藤邦雄氏の「ウェルビーイング・コンシャス・プレミアム」を適用した統合 Well-being 調査においては、ウェルビーイングの概念理解に関する質問項目が「ウェルビーイングという言葉聞いたことがあり、意味も知っている」という表現で設定されている。したがって、調査結果の差異を解釈する際には、この質問項目の違いが影響を与えている可能性を考慮する必要がある。

参考文献

- 文部科学省（2021）「教師不足」に関する実態調査．「教師不足」の状況－概要 p4.
https://www.mext.go.jp/content/20220128-mxt_kyoikujinzai01-000020293-1.pdf
 （2025年2月28日アクセス）
- 文部科学省（2022）教員勤務実態調査（令和4年度）集計【確定値】．教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果 p9.
https://www.mext.go.jp/content/20240404-mxt_zaimu01-100003067-1.pdf

(2025 年 2 月 28 日アクセス)

室橋祐貴 (2022) なぜ教員志望の学生は減少しているのか？学生アンケート結果から . <https://news.yahoo.co.jp/expert/articles/07449a732fdf1693321cbe7388cda2545e82ce17> (2025 年 11 月 9 日アクセス)

ハーバード・ビジネス・レビュー (2012) 2012 年 5 月号「幸福の戦略」、ダイヤモンド社 .

露口健司 (2024) 『教員のウェルビーイングを高める～学校の「働きやすさ・働きがい」改革』、教育開発研究所 .

日経 BizGate (2023) 幸せや働きがい 見直す時代に～第 1 回日経統合ウェルビーイング調査 .

<https://bizgate.nikkei.com/article/DGXZQOLM14E20014122023000000>

(2025 年 2 月 28 日アクセス)

パーソル総研 (2024) 教員の職業生活に関する定量調査 .

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/teacher-well-being.html>

(2025 年 2 月 28 日アクセス)

学校教育情報サイト「ガッコム」学校情報ページ .

<https://www.gaccomm.jp/search/> (2025 年 2 月 28 日アクセス)

Preston, C. C., & Colman, A. M. (2000) Optimal number of response categories in rating scales: Reliability, validity, discriminating power, and respondent preferences. *Acta Psychologica*, 104(1), 1-15.

小島 玲子 (2024) ウェルビーイングの「多義性」—生産的な対話のために .

<https://project.nikkeibp.co.jp/ESG/atcl/column/00014/122800047/>

(2025 年 2 月 28 日アクセス)

Emily Berger, et al. (2022) A Systematic Review of Evidence-Based Wellbeing Initiatives for Schoolteachers and Early Childhood Educators, *Educational Psychology Review*, 34, 2919–2969

<https://doi.org/10.1007/s10648-022-09690-5> (2025 年 2 月 28 日アクセス)

表7:全教員 勤務年数別アンケート項目回答 平均・標準偏差

全教員	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	標準偏差	平均値
1～3年	4.6	5.4	5.1	4.2	4.7	5.3	4.6	3.2	5.0	5.0	5.3	5.2	5.6	4.6	5.0	5.0	5.1	5.0	4.8	4.8	5.1	5.5	4.8	4.9	5.2	0.478	4.93
4～6年	4.8	5.5	5.3	5.1	4.9	5.3	4.8	3.9	4.9	4.9	5.6	5.6	5.6	5.2	5.2	5.2	5.1	4.9	5.0	5.2	5.1	5.7	5.4	5.3	5.3	0.363	5.15
7～15年	4.8	5.2	5.2	4.6	4.9	5.1	4.6	3.5	4.8	4.8	5.1	5.2	5.4	4.8	4.9	4.9	4.8	4.5	4.7	4.7	4.6	5.3	4.6	5.0	5.1	0.369	4.85
16～24年	4.6	5.4	5.1	4.6	4.9	5.1	4.4	3.3	4.7	5.2	5.3	5.3	5.4	4.8	4.7	4.7	4.7	4.4	4.7	4.9	4.8	5.4	4.6	5.2	4.9	0.453	4.84
25年以上	5.0	6.0	5.4	5.2	5.1	5.4	4.2	4.0	5.1	5.3	5.2	5.4	5.6	5.2	5.2	5.1	4.7	4.6	4.6	4.9	5.0	5.4	4.9	5.3	5.4	0.428	5.08

男性	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	標準偏差	平均値
1～3年	4.7	5.3	4.8	4.0	4.5	5.3	4.6	3.0	5.0	5.0	4.9	4.9	5.3	4.2	5.0	5.0	5.1	4.8	4.8	4.7	5.1	5.5	4.4	4.9	5.4	0.511	4.81
4～6年	4.4	5.5	5.7	5.0	5.2	5.1	5.1	4.4	4.9	4.5	5.7	6.1	5.4	5.3	5.4	5.4	5.4	5.2	5.3	5.4	5.6	5.9	5.4	5.4	5.1	0.418	5.27
7～15年	4.8	5.0	5.3	5.0	5.0	5.0	5.1	3.9	4.7	4.8	5.1	5.6	5.3	4.9	4.8	4.8	4.8	4.6	4.8	4.7	4.4	5.4	4.8	5.1	5.0	0.340	4.91
16～24年	4.1	5.6	5.4	4.5	5.2	5.1	4.6	3.5	4.5	4.6	4.7	5.3	5.2	4.1	4.3	4.1	4.8	4.2	4.9	4.9	4.6	5.5	4.5	5.3	5.0	0.519	4.74
25年以上	4.2	5.9	5.6	5.2	5.2	5.1	4.3	4.3	4.6	4.6	4.4	5.3	5.3	5.1	5.0	4.6	3.8	3.7	3.8	4.3	4.8	5.5	4.5	4.9	4.7	0.589	4.73

女性	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	標準偏差	平均値
1～3年	4.6	5.4	5.3	4.4	4.8	5.4	4.6	3.3	5.1	5.1	5.7	5.6	5.8	5.1	5.1	5.0	5.2	5.2	4.7	4.9	5.1	5.6	5.1	4.9	5.0	0.493	5.05
4～6年	5.0	5.5	5.0	5.1	4.7	5.4	4.6	3.6	4.9	5.2	5.5	5.2	5.8	5.1	5.0	5.0	5.0	4.6	4.8	5.0	4.9	5.5	5.5	5.3	5.4	0.425	5.07
7～15年	4.8	5.3	5.0	4.3	4.8	5.2	4.3	3.3	4.8	4.9	5.1	5.0	5.5	4.7	5.0	5.0	4.8	4.5	4.7	4.7	4.7	5.3	4.5	5.0	5.1	0.430	4.80
16～24年	4.9	5.3	5.0	4.6	4.8	5.2	4.3	3.1	4.8	5.4	5.5	5.3	5.4	5.1	5.0	4.9	4.7	4.4	4.6	5.0	4.9	5.3	4.6	5.2	4.8	0.486	4.88
25年以上	5.3	6.0	5.4	5.2	5.0	5.4	4.2	3.9	5.2	5.5	5.4	5.4	5.8	5.3	5.2	5.2	5.0	4.9	4.9	5.1	5.0	5.3	5.0	5.4	5.6	0.436	5.18

注記：

アンケート項目ごとの最高値（黄色）と最低値（青色）をハイライトして勤務年数別の分布における特徴的な傾向を容易に把握できるようにした。

表8:分散分析(一元配置):概要、および分散分析表

概要

グループ	データの個数	合計	平均	分散
1	289	1379	4.771626	1.836553249
2	289	1572	5.439446	1.427744137
3	289	1502	5.197232	1.714436755
4	289	1361	4.709343	1.651336025
5	289	1412	4.885813	1.20566609
6	289	1507	5.214533	1.488538062
7	289	1310	4.532872	1.867839293
8	289	1030	3.564014	2.434256055
9	289	1406	4.865052	0.99908689
10	289	1451	5.020761	1.36762303
11	289	1513	5.235294	1.763888889
12	289	1534	5.307958	1.602748943
13	289	1592	5.508651	1.55634852
14	289	1411	4.882353	2.111111111
15	289	1440	4.982699	1.655949635
16	289	1433	4.958478	1.553825452
17	289	1405	4.861592	1.237721069
18	289	1337	4.626298	1.359861592
19	289	1373	4.750865	1.062716263
20	289	1405	4.861592	1.22383218
21	289	1404	4.858131	1.351331219
22	289	1566	5.418685	1.292844098
23	289	1381	4.778547	1.603565936
24	289	1481	5.124567	0.949706844
25	289	1488	5.148789	1.793757209

分散分析表：

変動要因	変動	自由度	分散	観測された分散比	P-値	F 境界値
グループ間	1035.831	24	43.15961	28.31082145	0.00	1.518812
グループ内	10976.34	7200	1.524492			
合計	12012.17	7224				

注記：

25 のアンケート項目間における分散分析を実施した。得られた分散分析表の結果に基づくと、アンケート項目間の P 値は 0.05 未満であったため、帰無仮説（平均値に差がないという仮説）は棄却され、統計的に有意な差が存在すると判断された。

表9:校長、教頭／副校長 各アンケート項目回答 平均・標準偏差

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	標準偏差	平均値
教頭／副校長	5.5	5.6	5.2	5.3	5.2	5.4	4.5	3.6	4.8	5.7	5.4	5.9	5.7	5.3	5.1	5.1	4.8	4.5	5.0	5.6	5.6	6.4	5.1	5.6	5.2	0.547	5.2
教頭／副校長:16~24年	5.7	5.3	5.7	5.0	5.0	4.9	4.6	3.4	4.6	5.3	5.0	5.1	5.4	5.1	4.9	4.9	4.6	4.6	5.1	5.7	5.3	6.1	4.9	5.1	5.6	0.533	5.1
教頭／副校長:25年以上	5.4	5.8	4.9	5.5	5.4	5.8	4.5	3.7	5.0	6.0	5.7	6.5	5.9	5.4	5.2	5.3	4.9	4.4	4.9	5.5	5.8	6.5	5.3	6.0	5.0	0.639	5.4
校長	6.0	6.3	6.0	5.7	5.6	6.0	5.0	5.1	5.5	6.1	5.7	5.4	6.0	5.4	5.5	5.3	5.2	5.2	5.0	5.8	5.8	5.4	5.4	6.4	6.0	0.391	5.6
全体	5.8	6.0	5.7	5.5	5.4	5.8	4.8	4.5	5.2	5.9	5.6	5.6	5.9	5.4	5.3	5.2	5.0	4.9	5.0	5.7	5.7	5.8	5.3	6.1	5.7	0.403	5.5

注記：アンケート項目ごとの最高値と最低値をハイライトして勤務年数別の分布における特徴的な傾向を容易に把握できるようにした。

表 10: 相関係数

	性別	役職	教員歴	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25
性別	1																											
役職	0.17	1																										
教員歴	0.04	-0.38	1																									
1	0.07	-0.17	0.17	1																								
2	0.05	-0.09	0.18	0.45	1																							
3	-0.08	-0.15	0.11	0.34	0.37	1																						
4	-0.04	-0.09	0.23	0.48	0.47	0.46	1																					
5	-0.08	-0.16	0.19	0.44	0.35	0.48	0.617	1																				
6	0.06	-0.11	0.08	0.49	0.44	0.38	0.63	0.56	1																			
7	-0.13	-0.13	-0.06	0.27	0.24	0.40	0.40	0.31	0.35	1																		
8	-0.11	-0.06	0.13	0.39	0.39	0.24	0.48	0.39	0.47	0.32	1																	
9	0.06	-0.04	0.07	0.42	0.39	0.25	0.41	0.50	0.47	0.30	0.37	1																
10	0.16	-0.19	0.20	0.55	0.40	0.26	0.42	0.42	0.46	0.24	0.36	0.49	1															
11	0.10	0.02	-0.03	0.33	0.32	0.19	0.38	0.26	0.44	0.24	0.29	0.34	0.26	1														
12	-0.05	0.01	0.03	0.30	0.38	0.25	0.43	0.31	0.46	0.28	0.35	0.29	0.29	0.650	1													
13	0.09	0.04	0.01	0.24	0.35	0.15	0.30	0.15	0.42	0.19	0.25	0.26	0.22	0.680	0.55	1												
14	0.06	0.02	0.09	0.25	0.27	0.18	0.35	0.20	0.35	0.17	0.31	0.22	0.19	0.58	0.55	0.647	1											
15	0.05	-0.04	0.03	0.23	0.33	0.17	0.33	0.21	0.34	0.24	0.29	0.34	0.22	0.53	0.47	0.691	0.679	1										
16	0.05	-0.02	-0.01	0.20	0.25	0.17	0.28	0.14	0.27	0.24	0.23	0.27	0.27	0.50	0.49	0.60	0.60	0.73	1									
17	0.02	-0.02	-0.09	0.26	0.20	0.10	0.28	0.30	0.36	0.25	0.28	0.32	0.28	0.30	0.32	0.29	0.24	0.30	0.35	1								
18	0.04	-0.01	-0.10	0.29	0.23	0.07	0.28	0.28	0.36	0.25	0.32	0.38	0.32	0.31	0.27	0.32	0.27	0.36	0.33	0.75	1							
19	-0.04	-0.05	-0.03	0.24	0.28	0.16	0.31	0.36	0.35	0.19	0.31	0.31	0.32	0.34	0.33	0.37	0.27	0.34	0.42	0.55	0.53	1						
20	0.02	-0.08	0.06	0.37	0.34	0.19	0.37	0.34	0.36	0.20	0.42	0.33	0.45	0.30	0.33	0.26	0.27	0.28	0.27	0.51	0.49	0.53	1					
21	-0.02	-0.05	0.02	0.26	0.35	0.09	0.29	0.32	0.34	0.14	0.37	0.32	0.39	0.30	0.31	0.38	0.31	0.36	0.33	0.46	0.48	0.48	0.58	1				
22	-0.07	0.02	-0.03	0.24	0.36	0.16	0.28	0.22	0.31	0.17	0.26	0.24	0.32	0.34	0.623	0.47	0.47	0.48	0.51	0.33	0.28	0.39	0.41	0.46	1			
23	-0.01	0.03	-0.01	0.35	0.35	0.21	0.48	0.33	0.42	0.22	0.46	0.36	0.37	0.48	0.52	0.54	0.51	0.56	0.55	0.40	0.45	0.51	0.52	0.49	0.61	1		
24	-0.02	-0.15	0.21	0.39	0.38	0.25	0.52	0.46	0.46	0.36	0.39	0.42	0.45	0.33	0.45	0.35	0.40	0.45	0.42	0.29	0.33	0.30	0.39	0.47	0.44	0.51	1	
25	0.01	-0.11	0.10	0.44	0.43	0.34	0.55	0.42	0.59	0.30	0.39	0.37	0.34	0.42	0.39	0.35	0.26	0.38	0.34	0.30	0.33	0.36	0.37	0.31	0.32	0.47	0.40	1

表 11: 高い回答値をもった回答者のその他の回答分布

↓6.17以上回答した 項目 (A)	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	A 以外の平均	すべての平均
Q1	6.3	6.1	5.8	5.5	5.5	6.0	5.1	4.5	5.3	5.8	5.7	5.8	5.8	5.3	5.4	5.3	5.2	5.0	5.0	5.6	5.4	5.8	5.4	5.8	5.9	5.50	5.53
Q2	5.4	6.4	5.7	5.3	5.3	5.8	4.9	4.2	5.2	5.5	5.6	5.7	5.9	5.3	5.3	5.3	5.1	4.9	5.0	5.4	5.4	5.8	5.2	5.6	5.7	5.35	5.39
Q3	5.4	5.9	6.4	5.4	5.4	5.8	5.1	4.1	5.2	5.5	5.6	5.7	5.8	5.2	5.3	5.3	5.1	4.8	5.0	5.3	5.2	5.7	5.2	5.5	5.6	5.33	5.38
Q4	5.6	6.1	5.9	6.3	5.8	6.1	5.2	4.7	5.4	5.7	5.7	6.0	5.9	5.4	5.5	5.5	5.3	5.1	5.2	5.7	5.5	5.9	5.5	5.9	5.9	5.60	5.63
Q5	5.6	6.0	6.0	5.8	6.2	6.2	5.2	4.6	5.5	5.8	5.6	5.7	5.7	5.2	5.3	5.3	5.2	5.0	5.2	5.6	5.6	5.8	5.4	5.8	5.9	5.54	5.57
Q6	5.5	6.0	5.7	5.6	5.5	6.4	5.1	4.6	5.3	5.6	5.8	5.9	6.1	5.5	5.5	5.4	5.3	5.1	5.2	5.5	5.5	5.9	5.5	5.7	6.0	5.54	5.58
Q7	5.3	5.9	5.8	5.6	5.3	5.8	6.2	4.5	5.1	5.3	5.7	6.0	5.9	5.3	5.4	5.4	5.1	4.9	5.0	5.3	5.2	5.7	5.2	5.8	5.8	5.43	5.46
Q8	5.9	6.3	5.8	5.8	5.7	6.2	5.4	6.2	5.5	5.7	5.9	6.1	6.1	5.6	5.5	5.5	5.6	5.4	5.4	5.9	5.8	5.9	5.7	6.0	5.9	5.77	5.79
Q9	5.7	6.0	5.7	5.4	5.5	5.9	5.2	4.6	6.1	5.9	5.8	5.8	6.0	5.3	5.6	5.5	5.3	5.2	5.2	5.5	5.5	5.9	5.5	5.9	5.8	5.57	5.59
Q10	5.6	6.0	5.6	5.4	5.4	5.8	5.0	4.3	5.4	6.2	5.6	5.7	5.9	5.3	5.4	5.5	5.2	5.0	5.1	5.6	5.5	5.8	5.3	5.8	5.7	5.45	5.48
Q21	5.3	6.0	5.4	5.3	5.3	5.7	4.9	4.5	5.2	5.6	5.7	5.8	6.0	5.4	5.4	5.5	5.4	5.2	5.3	5.7	6.2	6.0	5.5	5.8	5.6	5.46	5.49
Q22	5.1	5.8	5.4	5.1	5.1	5.6	4.8	4.1	5.1	5.4	5.6	5.9	6.0	5.5	5.5	5.5	5.2	5.0	5.1	5.4	5.5	6.3	5.4	5.6	5.6	5.34	5.38
Q23	5.4	6.0	5.5	5.4	5.3	5.9	4.9	4.6	5.3	5.6	6.0	6.0	6.3	5.7	5.8	5.8	5.4	5.3	5.5	5.8	5.7	6.2	6.2	5.8	5.8	5.63	5.65
Q24	5.5	5.9	5.6	5.5	5.5	5.9	5.1	4.5	5.4	5.7	5.7	5.9	6.0	5.5	5.6	5.5	5.3	5.1	5.1	5.6	5.6	5.9	5.5	6.3	5.9	5.53	5.56
Q25	5.5	6.0	5.6	5.4	5.3	6.0	5.0	4.3	5.2	5.5	5.8	5.9	6.0	5.3	5.5	5.5	5.2	5.0	5.1	5.5	5.3	5.8	5.4	5.7	6.3	5.45	5.48