



当事者と考える教員志願者数減の理由～集団と個別の調査から捉えた実態～

メタデータ	言語: ja 出版者: 室蘭工業大学 公開日: 2022-03-29 キーワード (Ja): キーワード (En): PAC Analysis, Poor work environment, Job Satisfaction, Gaining trust 作成者: 今野, 博信, 阿知良, 洋平 メールアドレス: 所属: 室蘭工業大学
URL	http://hdl.handle.net/10258/00010485

当事者と考える教員志願者数減の理由 ～集団と個別の調査から捉えた実態～

今野 博信*1, 阿知良 洋平*2

(原稿受付日 令和 3 年 7 月 1 日 論文受理日 令和 4 年 2 月 21 日)

A study of the reasons for the decline in teacher aspirations with students in the teaching program -Actual conditions captured from group and individual surveys-

Hironobu KONNO, Yohei ACHIRA

(Received 1st July 2021, Accepted 21th February 2022)

Abstract

The number of applicants for teacher employment examinations in Japan continues to decline every year. Previous studies have suggested that the main reason for this is the heavy workload of teachers. No study has ever asked teaching students how they view the decline in the number of test takers. In this study, we asked them the reasons for the decline in the number of candidates. In addition, we interviewed students, graduates, and teachers about "becoming a teacher". Both students and teachers were ambivalent about "working conditions" and "satisfaction".

Keywords : PAC Analysis, Poor work environment, Job Satisfaction, Gaining trust

1 問題と目的

国際的な教員の働きぶりを調査した TALIS2018 (Teaching and Learning International Survey : 国際教員指導環境調査 2018) ⁽¹⁾によると、日本の教員の一週間を合計した仕事時間は、小学校で 54.4 時間、中学校で 56.0 時間とされ、参加の 48 か国・地域の中で共に最長であった。参加国・地域の平均が、中学校で 38.8 時間であることからすれば、ほぼ 1.5 倍の仕事時間となっており、また日本のこの数値は、5 年前の前回調査時よりさらに長くなっている。

こうした長時間に及ぶ教員の勤務実態に対して、近年では経済界全体でも課題とされている「働き方改革」の流れや、新型コロナウイルス感染症 (以下、感染症と表記) 対策による遠隔勤務などとも関連して教育界における対応の必要性が議論されている⁽²⁾。労働条件の改善策として社会全体と共通する動きに加え、学校独自の課題もある。例えば部活動は、課外活動の位置づけであっても教育指導の一環とされ、その過剰さに社会の関心が集まりつつある。また、細かすぎる指導内容に批判が向けられることのある校則問題や、生徒同士で内向しがちないじめ問題、さらには教師間で発覚したいじめ事件、加え

*1 室蘭工業大学 客員教授

*2 室蘭工業大学 ひと文化系領域

て感染症対策の長期化に起因すると考えられている小学校児童や中高生徒の自殺増加、若年層が親族を介護しつつ学業を続けるヤングケアラーの実態など、それぞれ対応が急がれる多種多様な課題が学校を取り巻いており、またそうした課題の担い手は、現代の教師一人一人である。

教師の仕事内容について国際的な視野の広がりの中で検討すると、学校で教師が困難を感じる状況に関して TALIS2018 では、調査国の比較的多くで授業開始時に教室が静まるまでに時間がかかることを問題視している⁽³⁾。これら当該国の学校では、多民族の出自を持つ生徒で学級が構成されているなどの原因もあると考えられている。日本の一部でもこうした多様な価値観に対応した学校運営が求められて来ているが、多くの日本の教師は授業開始時に費やされる時間について特別な困難さを感じてはいない。既に教職にある者が取り組むべきこれらの課題だけでなく、教職に就こうとする志願者（採用試験受験者）が近年減少している問題も重要である。なぜなら、意欲的な教職志願者が増え、教師になっていくなれば、学校が抱える今日的な課題の解決に期待をもつことができるからである。

ところが現実には、教師のなり手不足は国際的に大きな問題となっている。OECD の発表によれば、「OECD 全体の生徒のほぼ 30% は、校長が報告したように、教員不足によって指導が妨げられている学校で勉強している」とされ⁽⁴⁾、欧州委員会の報告には「多くの教育システムが、教師の需要（拡大）と供給（不足）に関する課題に直面していて、何の課題にも直面していないのはフィンランドだけ」とある⁽⁵⁾。また米国でも教員不足の継続状況や、需給のアンバランスなどについての報告と提言の蓄積がある⁽⁶⁾。

例えば、教師不足の背景から論じている A.Toropova, E.Myrberg, S.Johansson(2021)⁽⁷⁾によれば、スウェーデンにおける教師不足と教職の満足度に関連があるとされている。具体的には、教師の離職率上昇には教育における新自由主義政策と、基準化定量化されたパフォーマンス、および競争に焦点を当てたニューパブリックマネジメント（NPM:民間経営手法の公共部門への導入）などが関連していること、また、教職の満足度には、教師の仕事量、教師同士の協力、生徒のしつけが最も重要であることが明らかにされている。外国の教員供給不足には、採用段階での応募対象者（Initial Teacher Education: ITE 履修者）の少なさと、採用後数年間の離職の多さが課題視されている⁽⁸⁾。一方日本では、教員採用後に実際に離職する数は少なく、その点では他の国々と異なった状況が見られる。しかし、教員採用試験受験者数の減少という供給不足では各国と共通した課題もある。受験者数減少が続く理由が解明される必要がある。

日本での教職志願者数や教員採用試験の倍率について、文部科学省(2021)は令和 2 年度(令和元年度実施)の結果を「全体の競争率（採用倍率）は、3.9 倍で、前年度の 4.2 倍から減少」「受験者総数は、138,042 人で、前年度に比較して 10,423 人減少」と公表している⁽⁸⁾。同資料の推移から高等学校の受験者数を比べると（図 1 参照）、最高値は 66,802 人だった 1979 年（昭和 54 年）であり、最低値は 26,895

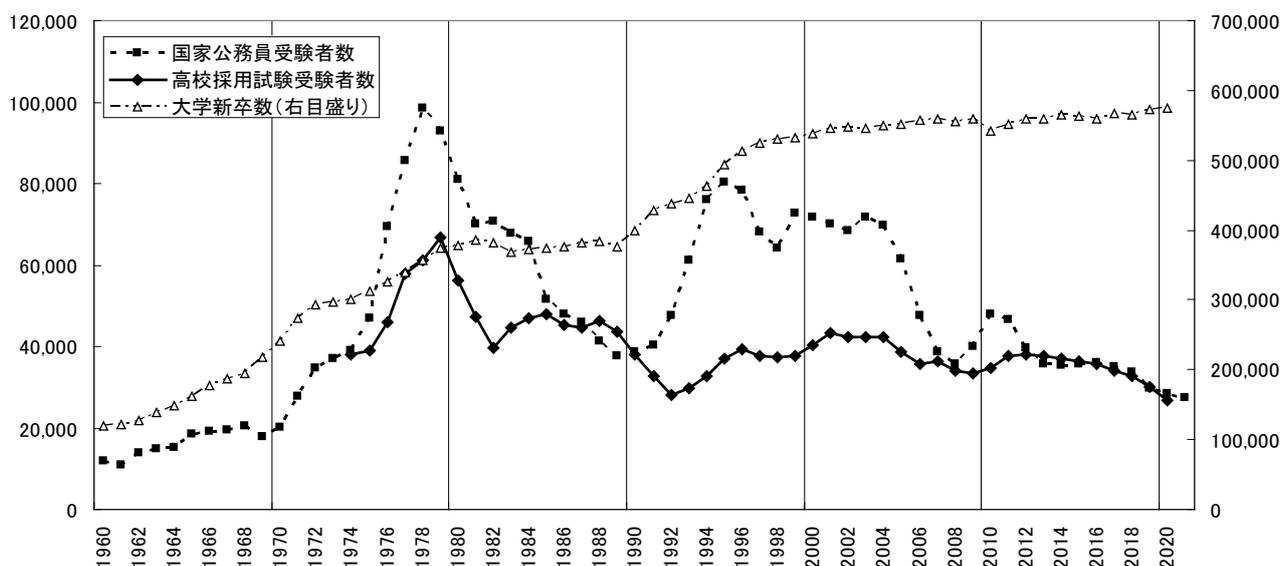


図1 高校教員採用試験受験者数と国家公務員(大学卒)受験者数と新卒者数の推移

人の 2020 年（令和 2 年）となる。減少傾向は 2012 年から 8 年間続いている。倍率を見ると、採用者数が最低値の 2,563 人だった 2007 年に 14.2 倍という最高倍率を記録した。本論考では、年度ごとに異なる採用枠で変動が大きく表れやすい倍率ではなく、年度間の変化を比較しやすい受験者数を主に用いて検討していく。

教員採用試験の受験者数と、国家公務員の大学卒業程度試験の受験者数を比較すると、1970 年代後半から 2010 年頃までは、国家公務員の受験者数が高等学校の教員採用試験受験者数を上回っていた。しかしその後 2012 年頃からは、国家公務員も高等学校教員も、どちらも三万数千人ほどから二万七千人ほどへと受験者数を減らしている。一方、大学卒業生の数は 1960 年代から一貫して増え続けており、その増加率に見合う公務員の志望者数増は見られない。こうした推移を示したのが図 1（文部科学省資料に筆者が加筆）である⁽⁹⁾。景気の影響などを受けることで、公務員受験者数は増減を繰り返したが、高等学校教員の採用試験受験者数は大きな変動を見せていない。一定の緩やかな減少率を示している。大学新卒者全体としての公務員離れの傾向は見出せるが、教職志望者についてはある種の強い動機があって大幅に変化しないように見えるが、はたしてそうであろうか。

大学の教職課程の履修学生について、佐々木(2019)⁽¹⁰⁾はその志望意欲が学年の進行でどう変化するかについて、「1～2 年次と 3～4 年次にかけて課程履修や教員就職への意欲が減退する傾向」があるとし、質問紙とインタビューで理由を分析している。主な意欲減退の理由として低学年では「教職の授業数に対する負担」があり、高学年では「就職への不安」「教師になる不安」が高まることを示している。意欲維持の方策として、佐々木(2019)は、「実践的な授業を増やしたり、学生に対してポジティブな声かけをするといった教職課程授業担当教員による積極的な介入」を勧め、さらに「教職のブラックなイメージではなく、その魅力を伝えることが有効である」と提案している。こうした教職志望動機の研究蓄積は多く(若松,2017)⁽¹¹⁾・(岩佐・杉村・田爪,2019)⁽¹²⁾・(小幡,2021)⁽¹³⁾、共通する知見として、教育実習を体験する前後の意識変化、自身の能力評価と不安の払拭、教職に関わる各種情報の取得と適切な評価などが重要視され、また学生の所属先が教員養成系学部なのか、一般大学の学部で教職課程を履修しているのか、などの違いについても論じられている。

ただこれらの研究が対象としているのは、教職に就くかどうかを学生自身の進路選択として考えた場合の判断についてであった。しかし、社会現象としての受験者数減少について、客観視した全体の印象を語ることには大きな意味がある。なぜならそうした印象が、学生の実際の進路選択時に基層となって最終的な決定に影響を及ぼすと想像できるからである。本研究では、受験者数減少の理由推定を、受験当事者となるはずの学生に求めることにした。これは、精神疾患や発達障害研究で用いられる例が増えて来ている、当事者研究の発想⁽¹⁴⁾に倣った研究調査方法である。

なお、ここでは当事者を実際の教員採用試験受験者に限定していない。教職免許の取得だけを目的にして、教職課程を履修する例は珍しくないからである。そうした教職を志望する動機に乏しい例も含めて、本研究では当事者として教職課程を履修する学生を対象とした。本来であれば、受験者数減少を論ずる際の研究対象には、実際には採用試験を受験しなかった学生となるはずである。しかし、そうした集団を見つけることは実質的に困難である。そこで今回の対象者には、少しでも受験者数減少の実態に迫るために、教職以外の進路選択をした卒業生も含めることにした。

本研究の目的は、教員採用試験について、教職課程履修の学生自身が受け止めている受験者数減少の理由と、回答者自身が教職に就こうとする理由との関係を集団調査で検討すること(研究 1)と、学生・教職に就かなかつた卒業生・教員の三者の個別調査により、教師になることについての個人別態度構造(PAC)を明らかにすること(研究 2)である。

2 集団調査 (研究 1)

2.1 集団調査の手続き

質問紙による集団調査の対象者は、室蘭工業大学の 1 年生(理工学部)と 4 年生(工学部)である。共に教職課程の履修者で、それぞれの教職授業で調査への協力を求めた。質問と回答はインターネット上で

行われた。依頼に際し、個人情報を守られること、また授業成績と無関係であることを示し、了解を得た。協力者は合計 53 名（1 年男子 27 名・女子 3 名、4 年男子 16 名・女子 7 名）であった。

質問内容は、「教員採用試験受験者数減少」に関わる知識の有無、減少理由の推定、教育関連用語の印象評定、自分の教職志望の程度、自分が教職志望する理由、教職に適する自分の特性、を順に聞くものであった。回答を容易にするために選択肢を多用し、一部に文章記入を求めた。質問と選択肢の一覧を表 1 にまとめた。選択肢の提示順はランダムに並ぶ設定にした。選択肢の決定には、佐々木(2019)、伊藤(2020)⁽¹⁵⁾、小幡(2021)の質問文を参考にした。

表 1 質問内容（選択肢）の一覧

全国の教員採用試験受験者数減少を知っているか	教職志望の程度(1:弱い～5:強い)	あなたに備わっている教師としての適性を書いてください
あなたが考える減少理由の順位 能力を活かせない やり甲斐に乏しい 社会的地位が低い 勤務条件が悪い 就職(合格)しにくい 将来性がない	教職のイメージと関連語との印象(1:消極的、2;中立、3:積極的) 給料 雇用条件 保護者 自己研鑽 生徒 健康で文化的 職場の人間関係	あなたの教職志望理由の順位 将来性がある 社会的地位が高い 勤務条件が良い やり甲斐がある 就職(合格)しやすい 能力を活かせる

調査は、2021 年 5 月末から一週間の回答期間を設けて実施した。重複した回答や条件に合わない回答を省いて集計した。

2.2 集団調査の結果

全国の教員採用試験の受験者数が減少していることを知っていたのは 21 名で、知らなかった 32 名より少なかった。この既知と未知の人数と、学年(1 年生の既知 13 名・未知 17 名、4 年生の既知 8 名・未知 15 名)や性別(男子の既知 17 名・未知 26 名、女子の既知 4 名・未知 6 名)の間に関連はなかった。教職志望の程度が 4 と 5 の者を志望高群(H:1 年生 10 名、4 年生 10 名)とし、それ以外を志望低群(L:1 年生 20 名、4 年生 13 名)として受験者数減少の既知と未知の関係を調べたが、特別な関連はなかった。

教職のイメージと関連語（給料・保護者・生徒・職場の人間関係・雇用条件・自己研鑽・健康で文化的）との関係を消極的(negative)・中立(neutral)・積極的(positive)で評定した合計数を χ^2 検定で検討したところ、志望高群(20 名)と志望低群(33 名)間に 5%水準で有意な差があった($\chi^2(2)=7.35$)。志望高群は志望低群よりも negative 評定が少なく、志望低群は逆に多かった。さらに学年ごとに検討すると、1 年生では有意な差はなく、4 年生の志望高群と志望低群の間に 5%水準で有意な差が認められ、志望高群では低群よりも negative 評定が少なかった($\chi^2(2)=6.88$)。関連語では、志望高群の negative 評定が少なかったのは、雇用条件(H:L 11<29)と健康で文化的(H:L 9<21)であった。

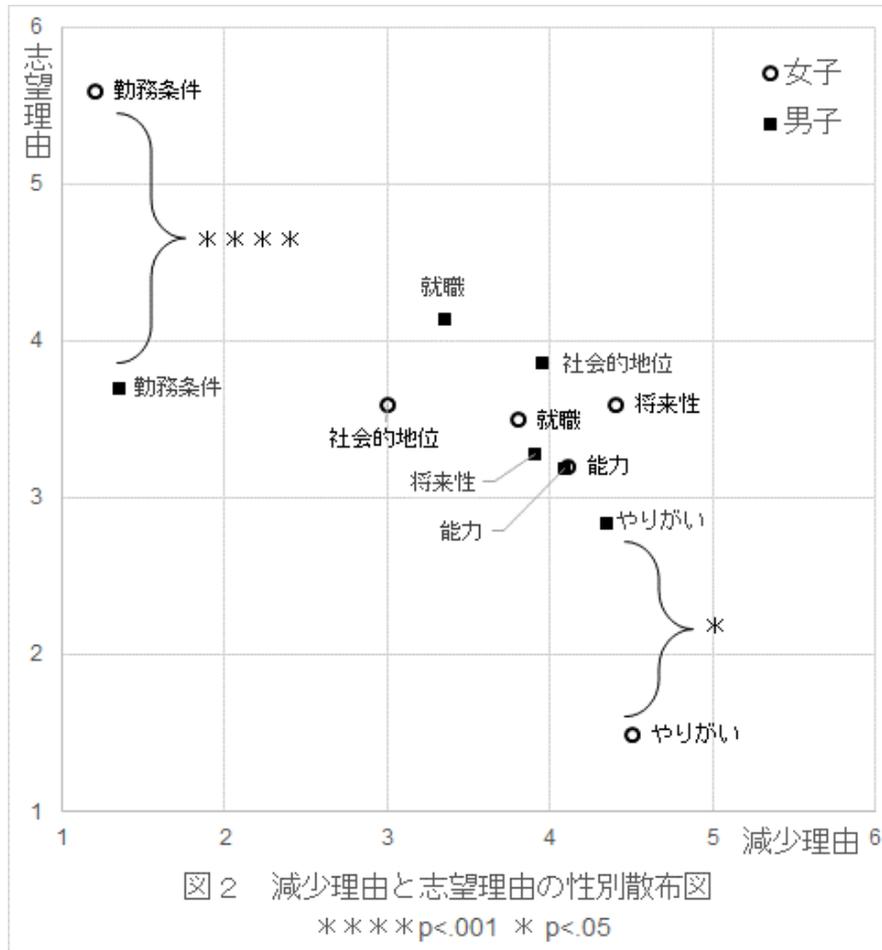
表 2 回答者全員による受験者数減少と自分の教職志望理由の順位

	勤務条件	就職	社会的地位	能力	将来像	やり甲斐
受験者数減少の理由	1	2	3	4	5	6
自分の教職志望の理由	6	5	4	2	3	1

表 2 は、受験者数の減少理由に順位付けした全員の結果である。順位選択数の加算合計は、第 1 位が「勤務条件の悪さ(1 位選択数 46)」であった。第 6 位は「やり甲斐に乏しい(6 位選択数 23)」であった。

自分が教職を選択する理由の順位付けでは、第1位は「やり甲斐がある(1位選択数 35)」で、第6位は「勤務条件が良い(6位選択数 32)」であった。教員採用試験を避ける理由の順位と、自分が教職を希望する理由の順位がほぼ正反対となった。

これら二つは順位尺度であるが、便宜的に比例尺度として扱うことで平均値を算出し、二軸(X軸：減少理由、Y軸：志望理由)の散布図に表したのが図2である。この図では、それぞれの理由を重視しているほど1(原点)に近くなる。さらに、男女の性別ごとに平均値を計算し対比している。



社会現象としての教員採用試験の受験者減少については、その最大の理由として勤務状況の悪さと思なす推定がなされたが、自分自身の教職志望理由では勤務条件は軽視されていた。こうした関係を詳しく検討するために、順位の数値で平均値を算出し性別×対象別×項目の3要因(2×2×6)による分散分析をおこなったところ、3要因の交互作用が5%水準で有意になった($F_s(5,255)=2.5, p<.05$)。性別と対象別について項目との交互作用を検討すると、「やり甲斐」の項目と「勤務条件」の項目において有意差が認められた(順に、 $F_s(1,612)=6.4, p<.05; F_s(1,612)=13.0, p<.001$)。女子は自分の志望理由として「やり甲斐」を男子より重視し、男子は自分の志望理由として「勤務条件」を女子より重視していた。

文書入力を求めた「自分に備わっている教師としての適性」の回答では、高頻度に出現した語は「生徒(14)」「教える(12)」「できる(7)」「相手(6)」「考える(6)」「好き(5)」「思う(5)」「理解(4)」「親身(3)」などの順になった。表現内容には、学年や性別や志望の強さなどによる違いは見られなかった。

説明力・忍耐力・コミュニケーション能力といった、自分には何かの実行力が備わっているとする表現が多く見られた。また、独自性をアピールする表現も見られ、「おもしろトーク能力」、「人間味と観察眼」の記述があった。他には、「人助けしたい」「生徒を第一に思う」「誰かのために動ける」などの献身的な表現もあった。これらにも学年間での違いは見られなかった。

2.3 集団調査の考察

教員採用試験の受験者数の減少や倍率（競争率）の低下については、数年前からこうした傾向の強まりが新聞などで報道されていたので、これらの事実は受験当事者となるはずの調査対象者の学生に広く共有されていると思われたが、既知の人数は半数以下であった。未知の人数が多い結果は、教員採用試験の実情に関心をもたない学生が多い可能性もあるが、むしろ受験者数がどのように変化しようとも一貫して教職に就くことを目指すという、揺るがない信念の表れとしても理解可能である。そのことは、受験者数の減少傾向を知らずにいた学生の中にも、教職志望を強くもっている例が見られたので、そうした一途な態度を想定しても見当外れにはならないはずである。

教職イメージと関連語との間で、志望高群に **negative** 評定の少なさが見られた。とくに、この有意差は4年生で強く表れていた。具体的には、志望高群は「雇用条件」を **negative** に評定しなかったが、かといって **positive** に評定したわけでもなかった。教職だけの特別な問題と見るよりも、一般企業も含めた労働環境の厳しさを、4年生ではより切実なものとして実感している可能性が考えられる。

佐々木(2019)では、教職課程履修学生の学年間の意識差を取り上げていた。3年生までは例えば「教職のブラックなイメージ」などの報道があっても学生の関心はさほど高くなく、4年生の就職活動時期、つまり真剣に教員就職を考えたときに初めて「長時間労働」や「部活動指導」といった問題が現実味を帯びてくるのかもしれない、と推論していた。今回の調査結果と比べると、4年生では教職の雇用条件を特に問題視していないことになるので佐々木(2019)と異なる結果となった。教職のブラックイメージが流布されたことで、逆に低学年で負のイメージが肥大化して広まった可能性がある。4年生の志望高群における **negative** 評定の少なさは、強い志望動機と冷静な他職種との比較の結果と予測できる。

「保護者」は学校独自の関連語であるが、この **negative** 評定の多さは学年間で差が無く、しかも4年生では志望高群でも志望低群でも **positive** の評定が一つもなかった。つまり、学生が思い描く保護者の印象は、**negative** なものでほぼ覆われていることになる。この結果にも、各種報道や雑誌記事などの一部に見られる大げさな取り上げ方から、負の影響が及んでいると推測できる。

さらに、「健康で文化的」は中立的なものとして評定の基準となることを想定して用意したが、1年生の全員と4年生の志望低群で **negative** 評定が多くなった。憲法にある生活保障の条文が **positive** に評定されない結果が示されたことには、生活場面での健康と文化の意識化が必要となる可能性がある。

社会の動向である教職受験者数減少に対する理由推定の順位と、自分の教職志望理由の順位は、ほぼ正反対となった。「勤務条件の悪さ」は減少理由の最大のものとされ、「やり甲斐の乏しさ」は減少の理由とは考えられなかった。教職に就くことを諦める人が理由としたはずの勤務条件の悪さを、自分が教職を希望する際にはあまり考慮しないという態度は、問題と正対せずにある時は自分から遠ざけ、別な時には引き付けたりしているように見える。こうした定まらない態度の揺れを解明するには、集団調査では限界があるので、個別の調査による追加研究が必要になる。

また、女子に強く表れた「やり甲斐がある」という自分の教職志望理由についても、その意欲の強さは示されたが、「やり甲斐」の中身については調べ切れていない。また、「やり甲斐がある」という教職志望理由が、女子で特に強く示された理由も未解明である。続けての個別調査に託された。

3 個別調査（研究2）

3.1 個別調査の手続き

教員採用試験の受験者数減少の真の理由を明らかにするには、教職課程履修後の未受験者に個別の聞き取りを広く実施する必要がある。しかし、未受験者の集団があるわけではないので、実際の調査は難しい。ここでは集団調査（研究1）の結果を踏まえつつ、個別の聞き取り調査を実施することで、調査協力者の一人一人が教職に対して示す態度構造から、教員採用試験の受験者数減少に結びつくいくつかの印象を描き出そうとしている。

個人別態度構造(Personal Attitude Construct)は、内藤(2008)⁽¹⁶⁾によれば当人の意識的な構えというよ

りもむしろ無意識的に形づくられたものなので、「研究者のスキーマに沿って回答するのではなく、被検者自身のスキーマに沿って連想していく」方法で、本人が普段は意識することのない対象についても、調査者からの押しつけを排した構造を得ることができる。また、作為的な結果操作などは困難な手順で進めるので、調査に関わる誰の思惑からも独立した客観性を確保できる。協力者の言葉から機械的に描画された樹形図(デンドログラム)を挟んで協力者と調査者が言葉を交わす中で、協力者の心的な構造が立ち上がっていく。この過程から今回のテーマである「教師になること」に迫れる可能性がある。

調査協力者：合計7名で、内訳は学部学生2名(研究1に参加した1年生と4年生)・卒業生2名(教職課程履修後に教職以外の進路を選択)・他大学卒業の公立校教員(中学校2名、小学校1名)であった。学生2と教員2が女性で、他の5名は男性であった。20代が6名、50代が1名であった。

学生の中から協力者を選ぶ際には、質問調査の回答が全体の平均に近かった順に候補者を決め、リストの順に個別に連絡し協力を依頼した。1年生と4年生からそれぞれ1名ずつの協力が得られた。卒業生への調査依頼は、個別に連絡をして2名から承諾を得た。両名は教職課程履修後にそれぞれ別の大学院(修士課程)に進学し、その後教職に就くことはなかった。教員3名に対しても個別に連絡し、調査協力を頼み承諾を得た。50代の教員一人だけに対面のPAC分析を実施した(他はリモート実施)。

PAC分析の手順：内藤(2008)に従った。テーマの「教師になること」について、調査者は調査協力者に下欄の刺激文を提示してから、次の順で手続きを進めた。

- ①調査協力者が想起した項目を報告し、調査者が記録する。
- ②項目全体の見直しを調査協力者に求め、重要度順に並び替えてもらう。
- ③調査協力者はランダム提示の項目同士を比較し、類似度を1から7までの任意の数で評定する。
- ④同じく、項目ごとの正負イメージ(+、-、△)を評定する。
- ⑤類似度から作図されたデンドログラムを共に見ながら、調査協力者は統合されているクラスターごとに新たに想起したイメージに従って命名し、それぞれ正負評定をする(統合過程)。
- ⑥最後に全体的な感想を話してもらい、調査者は聞き取った内容を記録する。

感染症予防のため、調査の多くでリモートミーティングシステム(Zoom)を利用した。協力者のインターネット接続環境によっては、協力者自身が画面を操作し、操作が難しい場合は調査者が代わりに画面を操作した。PAC分析の遠隔実施上の問題については、今野(2021)⁽¹⁷⁾を参考にして対応した。

想起項目の記録や各種評定にはPACHelper⁽¹⁸⁾を用い、その後のデンドログラム作図にはフリーの統計ソフトであるHAD⁽¹⁹⁾を用いた。用いた刺激文は次の通りである。この文章をパソコンの画面上に表示させ、調査協力者に画面を見てもらいながら、調査者が口頭で2回ゆっくりと読み上げた。

あなたは、「教師になること」にどのような印象をもっていますか。近年、教員採用試験の受験者数が減り続けていて、過酷な勤務状況などが問題にもなっています。一方、「やり甲斐」を求める教職志望者も一定数いることも知られています。

あなたが子どもの頃感じたこと、話題になる今のニュース、未来に向けた変化など、時間も幅広くとらえてください。自分の教職選択とは別に、「教師になること」で浮かぶイメージはなんですか。

心に浮かんだものを、そのまま教えてください。聞いたままを記録していきます。

調査協力者には事前に、いつでも調査を中断できること、やり直しができることなどを伝えた。調査に要した時間は2時間程度で、対面よりもリモートの場合に時間が長くかかることが多かった。対面の調査では、感染症対策をして大学内のオープンスペースを利用した。リモート調査は、調査者が設定したミーティングに協力者がビデオオンで入室し、説明を加えながら実施した。調査の期間は、2021年5月から6月にかけてであった。

3.2 個別調査の結果

表3 協力者ごとの各評定数と属性でまとめた合計の評定数

	学生 1	学生 2	卒業生 1	卒業生 2	教員 1	教員 2	教員 3
＋項目	3	4	4	14	11	6	5
－項目	4	4	4	0	3	2	4
△項目	3	5	3	1	1	1	3
＋統合名	1	6	2	9	13	7	6
－統合名	1	4	1	1	1	0	4
△統合名	6	3	6	4	0	1	0
	学生合計		卒業生合計		教員合計		
＋	15		29		35		
－	13		6		12		
△	17		14		4		

どの調査協力者からも、テーマとした「教師になること」に対する豊かなイメージが喚起された。各人で想起された項目数は 10 を超えることが多かった。想起後に、類似のイメージがあれば一つにまとめることを求める場合があるが、それぞれが独立したものであるという答が多く返って来た。他と区別し得る独自性をもったイメージ喚起であったことを確認できた。

表 3 は、調査者ごとの＋と－と△の各評定数をまとめた一覧と、属性ごとに合計した評定数の一覧である。合計では、想起項目と統合過程における命名での評定を合算している。全体として＋評定が多いが、学生や卒業生では統合過程での命名における△評定が多く見られた。

合計の数値を用いて χ^2 検定をおこなったところ、1%水準で有意差が認められた($\chi^2(4)=20.8$)。学生では＋評定が少なく△評定が多く、教員では＋評定が多く△評定が少なかった。最終統合（統合過程の最後の命名、テーマに対する総体的な印象を示す）では、学生と卒業生では△評定が多かった（学生 1 「時間の使い方」△、学生 2 「人間」＋、卒業生 1 「出来る人はずっと楽しいし、出来ない人はずっとたいへんだ」△、卒業生 2 「リーダー」△）。一方、教員の最終統合では全て＋評定であった（教員 1 「吸収」、教員 2 「人間の共生」、教員 3 「思いだけではやっていけない現実がある」）。

想起項目と統合過程におけるクラスター命名の全テキストを対象に、単語の出現度数を調べると、最も多かったのは「仕事」であった。続いて「先生・教師・やり甲斐・大事・思う・子ども達・生徒・保護者」などが多く用いられていた。学生では△評定が多かったが、男子学生(学生 1)では「持ち帰りの仕事など、生徒のことを思えない人には難しい仕事かな（想起項目）」「すぐに理想を求めないで急がば回れ（統合過程）」「結婚するタイミングが大事（統合過程）」などがあった。女子学生(学生 2)では、「周囲からの尊敬（想起項目）」「重いイメージ、仕事の中身で（想起項目）」などがあった。図 3 に男子学生のデンドログラムを示した。

男子学生のデンドログラムでは、上下に二つの固まり（クラスター）が見られる。上の固まりに対し当人は、「最初から理想の教師はできなくても、しだいに近づいていけるはず」、という思いの表れだと語った。下の固まりは、教師に関する自分の体験例が反映しているとして、「(教師でも) 結婚するしないでストレスの出方も違うだろう。その表し方は人による。教師歴の長い先生は、すぐにストレスを表すようなことがなかった気がする」と、過去の自分の体験からの解釈を述べた。

デンドログラムを示した学生 1 以外の調査協力者をまとめると、つぎのようになる。

学生 2 は、想起した 14 項目中の 5 項目が△評定であった。それらはまとめて二つのクラスターを形成していた。本人からは、「自分らしさが表れた部分」という感想があった。△評定の項目同士が統合される際には、マイナスの評定をされた「暗闇」という命名もあった。一方で、「教師になるときに良いイメージで考えているもの」という＋評定された統合のイメージもあった。該当のクラスターには、

「教育実習で体験した内容がプラスに影響している」と説明した。PAC分析を実施した時期は、当人が教育実習を終えたばかりの週であった。

卒業生 1は、統合の命名で△評定が多くなっていた(表3で6)。教職について何かを断定的に語ることに苦渋を示したと考えられる。学部で教職免許を取得後、大学院工学研究科に進み自身の専門性を高

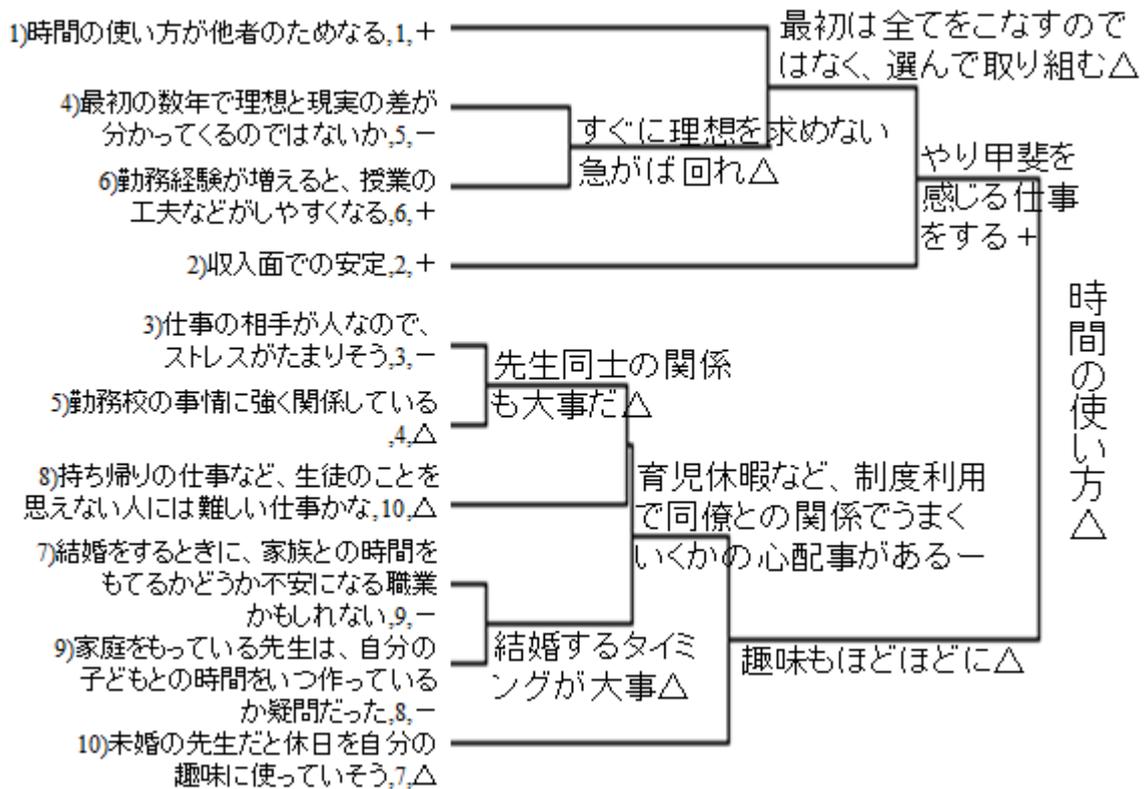


図3 学生1(男子学生)のデンドログラム

め、外資系の一般企業に就職した。彼のデンドログラムには「責任」の強調が見られたが、これについて教職には重要なものだとし、「責任は、良い面もあれば悪い面もある。責任を任されるとやり甲斐につながる。民間企業だと責任の持ち方が段階的だったりシステム化されたりしているが、教師だと早くから任されることがあるように思える」と述べ、職場でのフォローアップの必要性について自身の体験からの見解を語った。さらに、教師が子どもに対して責任を果たすことには、「人間的な適否がある」とし、「それに当てはまらない人は、教師をやるべきじゃないと思う」と語った。

卒業生 2は、想起項目と統合命名の両方で+評定が多かった。彼は学部卒業時に高等学校教諭の免許を得たが、小学校の免許取得を目指して教育系の大学院へ進学した。その後介護施設職員としての勤務を経験し、現在は看護学生として医療の資格取得に努力している。自身のデンドログラムについて、「障害者と健常者の両方が語り合う場(としての学校)の大切さを伝えたい」という思いが表現されており、さらに「時間の制約を強く意識させられるような、教師の仕事内容に関するものが、下の固まりに表れている気がする」と語った。+評定には、「デモシカ(教師)では続けていけない」の項目もあり、教師の仕事が多岐にわたり瞬時の判断が求められる内容であることを強調した。

教師 1の+評定はとて多く、-評定や△評定はごくわずかであった。自身の体験に基づく想起項目や命名が多く、「生徒の成長が日々目に見えて分かる」ことが+評定につながっていると語った。彼女は私立の理系大学で教職免許を取得し現在公立中学校勤務3年目である。教職に対しては、『教員の職場がブラック』というのは本当です。分掌の仕事が多い。2年目から一挙に増える。教科も全学年教えているし」と述べた。仕事量について、「教職に就く人は、たいへんということを知っていてほしい」と話したが、想起項目にあるように、「憧れがあって、教師になるのは夢だった」と教師観を語った。さらに、大学の同級生で教師になった他の全員は高校を選び、一人だけ中学校を選んだ自分のことを「変人と思われている」と述べた。しかし、自分が子どもの頃から思い描いていた(中学校の理科教師になるという)夢の実現だったと付け加えた。

教師 2には、部活指導(中学校野球部)に関する想起項目や統合での命名が多く見られた。具体的には、

「部活動の指導を通して授業以外に人間性を育てられる」や、「保護者と関わることができる仕事」の項目が想起され、「心の成長」や「新たな時代」との命名でまとめられていた。これらの項目や命名は全てが+評定されていた。二分割されたデンドログラムを見て、下の固まりは「マイナスっぽいけど、結局はポジティブになっていく感じ」だと説明した。自身の教職志望について、教員養成系学部ではなかったのが当初は教職を目指してはいなかったという。教職志望の先輩がモデルとなり、教育系の大学院に進み教職に就くことになった。さらに、「教師 1 年目ならもっとマイナスがあったかもしれない。今 4 年目でポジティブな受けとめ方ができるようになった。そういう変化がある」と付け加えた。

教師 3 にも+評定が多く見られたが、一定数の-評定もあり、特に統合命名で多かった。「中学の思い出」とまとめられた固まりも、-評定であった。自身のデンドログラムを見て当人は、「中学校の頃のことを否定的に思っていたのだが、人生の選択に影響していると感じた」と述べ、「中学校で自分のベースが出来ていた」とふり返った。中学生当時は冷ややかに教師の存在を見ていたはずだったのに、それが自分の教職選択に結びついていたことに驚きを示した。20 年間に及ぶ一般教員の経験後、40 代からは管理職として勤務を続けている。初任校の中学は荒れていて自身の中学時代と似ていたとし、「毎日学校だけの日々だった。辞めてやれ、とも思っていた。担任をもって変わって来た」と述べ、生徒との関係が教職の印象に大きく影響することを強調した。

以上の個々の聞き取りに際しては、必ず「この回答内容は自分だけの特別なものだと思うか」と質問した。表現の仕方に差はあったが、多くの調査協力者から「他者にも共通する内容だ」との回答があった（学生 2 は、「自分らしさを除いた上と下の部分は、他の人とも共通しているように思う」と語り、教師 1 は、「他の教師仲間でも、似たような言葉などは出て来るように思う」と表現した）。

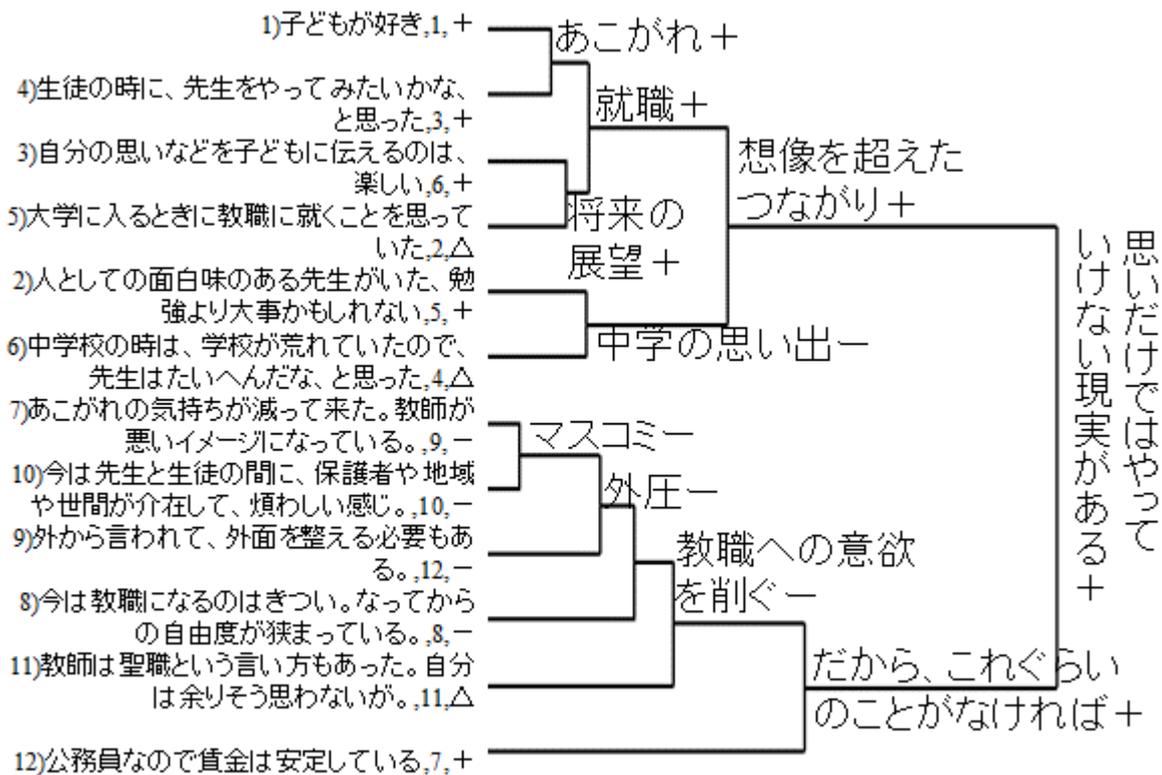


図4 教師3のデンドログラム

3.3 個別調査の考察

全体として+評定が多くなる傾向を示したが、そうした結果は主に教師らによる積極的な評定によるものだった。学生では△評定も多かった。学生は、どちらか一方に決めかねるという不安で二律背反に悩まされる感情と共に教職を捉えている可能性が示唆された。こうした「不安」は、日々の生活で見聞きする報道や雑誌記事などからの情報によって形づくられるものと予想しうる。一度、そうした認知の

枠組みができてしまうと、なかなかそこから抜け出せなくなる場合があるので、真偽の不確かな情報であっても影響が継続することの心配がある。

教育や学校に関わる各種の情報に影響を受けているのは教師も同じで、教師 3 には「マスコミ」や「外圧」と命名された一評定のまとまりが見られた。教師 1 も、「世間で言われている教員のブラック職場」という認識を披露していた。しかし、こうしたマイナス要素を認めながらも教師自身による教師観は最終的には+評定になった。そうした方向付けは多くの場合、生徒との関わりであった。教師 1 は「生徒が頑張れるように、授業研究したり言葉掛けを考えたりしている時間も楽しい」と表現し、教師 2 は「子どもとの関わり、子どもの笑顔を見られる」などが自分のやり甲斐を形づくっていると述べた。

こうした直接の体験がまだない学生には、+評定が増えるよりも△評定が増えるのは十分に納得できる結果といえる。学生 1 で特徴的なのは、「最初の数年で理想と現実の差が分かってくるのではないか」や「結婚をするときに、家族との時間をもてるかどうか不安になる職業かもしれない」といった不安の先取りをするような一項目が複数見られる点である。こうした発想は、現実的で先を見通した計画性の表れやキャリア教育の成果とも考え得るが、教師からの聞き取りに多く見られた「子ども達と接すること」を何よりの喜びと受け止める実際の感覚とどう同居できるか、新たな疑問が生じてくる。

教師 1 と教師 2 は共に、一年目に職場の人間関係で苦労した体験を語っていた。教師 3 は、そうした若手教師を見る先輩教師として、今の時代に教師になることを「自由度が狭まっている」と表現して苦労の感覚を共有していた。卒業生からは、教職の魅力認めながらも職場環境の過酷さと人間関係の狭さを心配する発言があった。さまざまな語り口で、教師の有り様を表現できるはずだが、実際に進路選択をする時期の学生に届くのは、どの情報になるのかは予測し難い。「小学校教員の採用倍率、過去最低の 2.7 倍 多忙な職場環境敬遠か」⁽²⁰⁾などのセンセーショナルなニュースは人目を引くが、一人の教師が語る「子ども達とのつながりをたくさんもてる(教師 2)」教師という仕事の喜びが伝わる範囲は限られている。こうした言葉が、進路選択の際に学生に届いていく仕組みが必要とされる。

教師から得られた教職選択の動機の中には、子どもの頃に感じた教師への憧れがあった。教師 2 は具体的に、中学校の複数の理科教師が自分を理科好きに変えてくれたことをふり返り、そうした姿がモデルとなって今の自分を支えている、と語っている。こうした事例を、研究 1 で見られた教職を志望する理由の第一に挙げられていた「やり甲斐」と対応させて考える必要がある。たとえそうした具体的なモデルがなくても、教師 3 は、当時の荒れた学校で苦労していた教師の姿が自身の教職選択という行動につながっていた事実を再発見していた。子どもの頃に学校生活をポジティブな印象をもって（少なくとも否定的にはなく）過ごせることが、将来教職を志す学生を増やことにつながると考え得る。

4 総合考察

近年、新聞や雑誌などで危機状況を強調する取り上げ方が多い記事に、全国の教員採用試験受験者数の継続的な減少問題がある。この原因を論じる先行研究では、勤務条件や世代交代などから多面的に検討されている。しかし、それらの議論は、集団実施による意識調査などの結果が元になっていることが多い。回答者である教職課程の履修学生は、自身の教職志望動機や意欲の強さなどを聞かれている。そこで示された意思是、調査対象という客体として扱われることになる。しかし、採用試験の当事者となる学生自身が、この受験者数減少をどう受け止めているか、という主体的な判断の検討も必要である。なぜなら、時代背景があるにしても、学生は時流に流されるだけではなく、自分自身の判断で将来を能動的に選び取っていく存在だからである。

本研究では、研究 1 として教職課程履修学生を対象に集団実施の質問紙調査をおこなった。主に教員採用試験の受験者数減少理由の推定と、自分自身が教師を志望する理由を比較した。研究 2 では個別調査をおこない、学生・教職以外を選んだ卒業生・教師の 3 者を対象に聞き取りをおこなった。「教師になること」をテーマにした PAC 分析から、教職に就くことを各人がどう受け止めているかの違いを比較検討した。選ばれる側の存在に留まらない、教職を選ぶ側の意思が示される結果となった。

「勤務条件」の捉え方と「やり甲斐」

集団調査で明らかになった一つは、学生が教員採用試験の受験者数減少が起きている理由を「勤務条件の悪さ」だと見なしていることである。次いで、自分が教職を志望する理由は「やり甲斐がある」ことだと答えている。「勤務条件」は受験しない理由に上げられるだけで、教職志望の理由としてはほと

んど考慮されずに後回しになっていた。教職を志望する最も大きな理由は、「やり甲斐」があることであった。では、採用試験を受けない人は「やり甲斐」を見出せずにいるのか、また、教職志望を持ち続ける人は「勤務条件」を気にしていないのか、勤務条件とやり甲斐に対する学生の態度は複雑で二律背反的に見えた。さらに、「やり甲斐」を志望動機として重視する傾向は、男子より女子でより強く見られた。「勤務条件」と「やり甲斐」について、詳しい検討が必要となった。

次に、個別調査で複数の教師から聴き取ることで明確になったのは、「やり甲斐」の具体的な中身であった。教師1は、中学校で理科授業の教え方を工夫することの喜びを表現していた。自分が努力した授業準備などで生徒が成長していく変化を実感できることが、充実感につながると述べた。一方で仕事量は多く、とくに校務分掌に関わる業務に追い立てられている状況を、「ブラックな職場」は現実のものであると言い切った。しかし同時に、「教師になること」で彼女が想起した項目のほとんどはプラスに評定されていた。

同様の語りは教師2からも聞き取ることができた。彼は中学校の部活動に関わって、「生徒の人間性を育てられる」ことに喜びと充実感を得ていた。しかしこの部活指導については、勤務条件として考えると際限のない加重さが問題になる。今回の個別調査でも、協力依頼をしてから実施までにはほぼ一ヶ月の日数を要した。それは、休日でも休みにならないほど部活指導の日程が連続していたからであった。

現実の教師生活を巡る充実感と過酷な勤務実態は、学生達の多くが「勤務条件の悪さ」を予見しつつも一方で「やり甲斐がある」教職を目指すという、学生の二律背反的な態度と共通性がある。合理的に考えるだけでは、教師になろうとすることや、教師であり続けることには、他者を十分に納得させられるような理由は見出しにくい。つまり、学生にとっての教職のイメージには学生1の想起項目にあったように、「時間の使い方が他者のためになる」という、自己献身的な要素が付随している。

他職種から教職を比較する視点で、卒業生1は「(民間企業では一般的なのに)責任の持ち方が段階的だったりシステム化されたりしていない」と語り、教師という仕事には問題点が多くあるように感じられると指摘した。ではなぜ企業などに普及しているようなシステム化が、教師の仕事では進まないのであろうか。じつは、システム化の動きは始まっていて、例えば部活指導を外部委託の指導者に任せようとする試みは進められている。また、小学校にも特定教科専門の教師を配置するなど、教師の仕事を細分化して担当者を別に割り当てる動きもある。しかし、こうした流れの先を見通した際に、教師2が述べたような、「人間性を育てる喜び」を教師が実感できる場面が残っているのかどうか、誰も見通せていないのである。また、こうした教育のシステムティックな分解とパートごとの人の配置が、結果として教師のなり手不足を招いている可能性を論じる先行諸国の報告もある。教師の仕事が、細分化になじまない一人の人間丸ごとを相手にしていることと大きく関わっていることの表れであろう。

教職の魅力

教職を魅力あるものにするために、山田(2013)⁽²¹⁾は三つの魅力向上策を提案している。一つ目は職場環境の改善であり、長時間や休日返上になりがちな労働時間を適正に管理することや、教育と直接関わらない事務的仕事などの整理を説いている。二つ目は教員の自律性を高めることである。教育行政から管理職を通じて出される指示に慣らされ、主体的に行動しなくなった教員に本来的な教育の仕事を取り戻させる努力である。三つ目に、教員への信頼が取り戻されねばならない、としている。これら三つは「教員の資質低下」に対応しようと実施された教育政策の多くが、結果として教職の魅力を低下させた経緯を振り返った上で提言されている。学生2の想起項目に「周囲からの尊敬」があった。この項目に対して彼女は△評定とした。本来であれば、教師が尊敬を得られる仕事として+評定になるように期待されるのに、現実はその単純ではない。こうした教職に対する複雑な態度は、教職志望学生に意欲が乏しいからではなく、社会が教師を見る目の厳しさが反映していると考えなければならない。

教職に備わっている魅力には、誰もが共通して理解可能な合理的な内容も多いが、そのような共有が難しい個人的な体験に基づく一見不合理な内容もある。それは、子どもの頃に憧れた先生の姿だったりするので、全体像として輪郭が定まらないイメージだったりする。しかし、人は時にそうした印象に影響されて自身の進路選択をする。教職の全体像に言及した教師3の想起項目に「人としての面白味のあ

る先生がいた、勉強より大事かもしれない」という表現があった。この述懐は、自分が生徒として当時の先生方を見た感想であるが、今の生徒たちもじつは教師3を含めた先生達を見ているのである。その時に今の生徒達が、「面白味のある先生」を身近で見つけることができるのかどうか、そのようにして伝え合いが続いて来た営みに、もっと関心が向けられるべきである。なぜなら、今の生徒達の中にしか将来、教師になって教育を受け継ぐ人はいないからである。

これからの教師像を描く

以上のように、学生らと教師自身による教師の仕事の受け止め方には、子ども達と過ごす日常に他の職種では得られない喜びや充実感があると、今回の調査から明らかにできた。日本では教員採用後の離職率が諸外国に比べて少ないことが示されていた(TALIS2018)。教師の多くが、自分の仕事に「やり甲斐」を見出しているからと考え得る。また、諸外国の多くの教師が「教室内が静まるまでに時間がかかること」を問題視していたのに対し、日本ではそうした学級内の秩序維持が問題になることは少なく、実際に今回の個別調査でもこの点への言及はなかった。このことを日本の特質や優れた点と見なすこともできるが、じつはこうした斉一的な行動を生徒に強いている状況の方が、問題を内包している可能性もある点が検討されるべきである。なぜならそのような秩序維持感覚の肥大化が、教師に生徒を「あるべき姿」に押し込めようとする行動に追い立ててしまう心配が生じるからである。先に述べた「面白味のある先生」とは、その人らしさが表れた唯一性への好感といえる。その唯一性は教師にだけ求められるのではなく、一人一人の生徒にも求められるべきものである。しかし、そうした多様な価値観の共有がなければ、(暗黙の強制も含め)型にはまった学校生活のせいで、生徒を教師や教育への憧れから遠ざけてしまいかねないのである。生徒も教師も、息苦しさを隠す必要がないことは確かである。

今回の調査結果をまとめると、勤務条件の悪さを問題視しながらも、学生は自身の進路選択ではその悪条件を重要視しない態度を示した。そこには、合理的には説明し切れない要素も含んだ、教師になることの魅力を感じ取っている可能性がある。現在継続している教員採用試験の受験者数減少にも、まだ一定数の「やり甲斐」を求めて教師を志す人びとの存在を想定しうる。それは今の学生に、自分が生徒の時に学校で残した良い思い出や心に残る先生の印象があったからと考えてよい。しかし現在の子ども達に、これまでと同様な学校生活や先生の好ましい印象が、思い出として残っていくかどうかは定かでない。間近に見る教師の姿が、余裕のない苦しげな印象として今の子ども達に記憶されていくなれば、それは将来の教員採用試験に一層の受験者数減少をもたらすことになるであろう。教師のなり手確保に留まらず、保護者らと共に新たな教師像を創り上げていく必要がある。

この研究では、男女の性差に関する要素に注目しながらも、結果的に深く検討できなかつた。女子学生でとくに「やり甲斐」重視の傾向が強かったが、そこには教職が他職種よりも性差に対して公平性が確保されていることに対する期待があるからかもしれない。今後は、そうした他職種との比較の視点を加味したさらなる検討が必要となるであろう。

謝辞

集団調査と個別調査に協力してくださった学生、卒業生、教員の皆さんに感謝申し上げます。

文献

(1) TALIS 2018 Results TEACHERS AND SCHOOL LEADERS AS LIFELONG LEARNERS VOLUME I, 2019, OECD, Figure I.4.12. p143-144 Teachers' workload, by experience

日本語要約：日本教育政策研究所, OECD 国際教員指導環境調査 (TALIS) 2018 報告書 ——学び続ける教員と校長——の要約, p7, 表 2.3.1、表 2.3.2

(2) 樋口修資, 島田陽一, 佐久間亜紀, 教員の働き方改革と教職の専門職性, 日本教育学会第 78 回大会課題研究報告 I, 2020, p64-90.

(3) TALIS 2018 Results TEACHERS AND SCHOOL LEADERS AS LIFELONG LEARNERS VOLUME I, 2019, OECD, Figure I.3.14 Change in classroom discipline from 2013 to 2018, p107

- (4) A Flying Start, Improving Initial Teacher Preparation Systems, Chapter 3. How can we ensure a balanced teacher workforce? 11 Apr 2019 OECD
<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/0c0b2119-en/index.html?itemId=/content/component/0c0b2119-en#>
(2021.12.15 確認)
- (5) European Commission/EACEA/Eurydice, 2018. Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. P31
- (6) Sutchter, L., Darling-Hammond, L., & Carver-Thomas, D., A coming crisis in teaching? Teacher supply, demand, and shortages in the U.S.. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute, 2016, p8-9
- (7) Anna Toropova, Eva Myrberg & Stefan Johansson, Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics, Educational Review, 73:1, 2021, p71-97.
- (8) 文部科学省, 2021, 令和2年度(令和元年度実施) 公立学校教員採用選考試験の実施状況のポイント 結果概要, https://www.mext.go.jp/content/20210201-mxt_kyoikujinzai01-000012429-1.pdf (2021.12.15 確認)
- (9) 文部科学省の公表資料から主に「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」と「学校基本調査」の年次統計を用い、人事院の公表資料から「年次報告書」の「国家公務員採用総合職試験・一般職試験の申込者数・合格者数・採用者数の推移」を用いて筆者が構成した。
- (10) 佐々木顕彦, 教職課程履修者の教職回避に関する調査研究 — 英文科の学生を対象に — 武庫川女子大学 学校教育センター年報 第4号, 2019, p89-101.
- (11) 若松養亮, 教員養成学部4年次生における教職選択・棄却の意思決定, 滋賀大学教育学部紀要 No.67, 2017, p219-229.
- (12) 岩佐康弘, 杉村和美, 田爪宏二, 教員養成課程の大学生における教職を目指す過程での再考及び理想の教師像への志向性アイデンティティ発達との関連, 青年心理学研究 31, 2019, p19-33.
- (13) 小幡佳太郎, 教員志望者の教職に対する認知と職業選択 — 他の職業との比較と時系列変化をふまえた検討 —, 早稲田大学大学院教育学研究科紀要 別冊 28号 - 2, 2021, p1 - 11,
- (14) 綾屋紗月, 熊谷晋一郎, 発達障害当事者研究 — ゆっくりていねいにつながりたい(シリーズ ケアをひらく), 医学書院, 2008
- (15) 伊藤直樹, 明治大学における教職課程履修学生の教職に関する意識, 明治大学教職課程年報, 42, 2020, p9-18.
- (16) 内藤哲雄, PAC分析を効果的に利用するために, 信州大学人文学部人文科学論集<人間情報学科編>, 2008, 42, p15-37.
- (17) 今野博信, 遠隔の教育相談に生かす PAC分析の遠隔実施, 日本教育心理学会第63回総会ポスター発表, 2021
- (18) 今野博信・池島徳大, 個人別態度構造分析で比べる教師の学校イメージ, 奈良教育大学教育実践総合センター研究紀要, Vol.18, 2009, p55-62.
- (19) 清水裕士, フリーの統計分析ソフト HAD:機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案, メディア・情報・コミュニケーション研究 第1巻, 2016, p59-73.
- (20) 朝日新聞 2021年2月2日朝刊, 「公立小教員採用倍率、最低の2.7倍 長時間労働敬遠か」
https://www.asahi.com/articles/ASP223Q0VP21UTIL042.html?_requesturl=articles/ASP223Q0VP21UTIL042.html&pn=4 (2021.12.15 確認)
- (21) 山田浩之, 「教員の資質低下」という幻想, 教育学研究第80巻 第4号, 2013, p53-65.