

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—

小 幡 佳太郎

1. はじめに

本稿では、教員志望者が教職を就職先としていかにとらえているのか（教職に対する認知）という視点から、学生の教職に就く、もしくは就かないという選択（教職採択・棄却）の理由について明らかにする。2節で本稿の問題関心を述べ、先行研究の検討、仮説の設定をおこなう。3節では利用するデータの詳細などを述べる。4節では他の職業に対する認知との比較と、教職に対する認知の変化から、教職採択・棄却や学生の教職に対する認知を検討する。なお、本稿における〈教員〉、〈教職〉は、小学校・中学校・高等学校、それに準ずる学校をさし、幼稚園教諭や大学教員は含めていない。

2. 課題設定

2.1. 問題関心

近年、公立学校教員採用選考試験（以下、教員採用試験）の倍率は、学校種や自治体、教科で程度の差はあるが低下傾向にある。文部科学省は倍率低下の主な要因を採用者数の増加とし、特に小学校では、学生からの教職人気下がっているためとは必ずしもいえないとしている（文部科学省2019a）。一方で新聞においては、志望者の減少と長時間労働を結びつける論調がある。「教員志願者、減少続く 長時間労働問題、影響か」（『朝日新聞』2019.9.1朝刊）、「『多忙な教職』学生敬遠 公立小採用 倍率低迷」（『読売新聞』2019.5.14東京朝刊）、など、複数の新聞社で扱われている。

教員志望者の増加をめざすうえでは、正しい現状理解が不可欠である。学生がなぜ、教職を選んだ／選ばなかったのか、教員供給の多くを占める4年制大学卒業生による教職に就く、もしくは就かないという選択を検討する必要がある。

2.2. 先行研究の検討とその課題

教職志望の大学生等を対象にした研究は枚挙にいとまがない。こうした研究の成果をまとめると①属性、②過去の学校経験、③大学における教員養成の3つに大きく分けることができる。

①の属性は、小学校は女性、中学校・高等学校は男性という性別分業が存在すること、比較的高い社会階層出身であること、親の職業が教員であり継承性が高いこと、などが指摘されている。小川一夫と田中宏二の研究、木村涼子や木村育恵ほか、松本良夫と生駒俊樹の研究などがこうした例として

あげられる（小川・田中 1979, 1980; 木村 1999; 木村ほか 2006; 松本・生駒 1984）。

②の過去の学校経験は小学校から高等学校までの学校経験をさす。出会った教員との密接な関わりやそのロールモデル化、ポジティブな経験の多さ、学級においてリーダー的な役割を担っていたことが指摘されている。太田拓紀や紅林伸幸と川村光の研究、佐藤浩一や臼井博の研究がこうした成果をあげている（太田 2012; 紅林・川村 1999; 佐藤 2000; 臼井 1996）。

③の大学における教員養成では教育実習に注目した研究が多い。教育実習の経験や、そこでの成功体験が教職志望を高めることが指摘されている。こうした研究としては、今栄国晴と清水秀美や西松秀樹、若松養亮の研究があげられる（今栄・清水 1994; 西松 2008; 若松 2012）。

上記の先行研究は、どのような背景や経験をもつ学生が教職をめざすのかについて扱っている。重要な知見ではあるものの、本稿の関心とは必ずしも一致しない。本稿の主たる関心である、なぜ教職を選んだのかについては、愛知教育大学や藤原正光、森孝子、若松亮養などの研究で明らかにされている。いずれの研究においても子どもや教科の勉強が好き、教えることのやりがいといった、内面的価値・内的要因が教職志望の理由としてあげられている（愛知教育大学 2016; 藤原 2004; 森 1969; 若松 1997）。

しかし、こうした研究の課題として以下の3点を指摘したい。①調査対象が国立教員養成系大学・学部（以下、教員養成系）に偏っていること⁽¹⁾、②教職に就かない、もしくは就かなかった学生との比較が十分になされていないこと、③教職と他の職業を比較するという職業選択の視点がないこと、である。①について教員供給に占める教員養成系の割合は決して高くない。2019年度の教員採用試験では、最も高い小学校でも採用者の32.9%にとどまっている（文部科学省 2019b）。教員供給の大半を占める私立大学の教職課程（以下、一般系）の学生について十分に明らかになっていないのである。教員養成を主たる目的とする教員養成系と、必ずしもそれを意図しない一般系において、学生が同質であると考えすることは慎重にならざるをえない。②に関して、教職を選んだ理由は必ずしも選ばなかった理由の裏返しではない。特に本稿の問題関心をふまえれば、教職を選んだ学生と選ばなかった学生を比較しつつ、選ばなかった理由について検討する必要がある。③は若松の研究（若松 1997）において若松自身が課題としてあげている点である。教職採択・棄却の選択は教職だけを考慮しておこなわれる訳ではない。ほとんどの場合、教職棄却の選択は他の職業への就職と同義である。教職に対する認知だけでなく、学生が教職以外の職業について就職先としてどのようにとらえていたのか（他の職業に対する認知）も、教職採択・棄却の重要な要素であると考えられる。

こうした課題をふまえて本稿では、教職課程履修者の教職に対する認知から彼／彼女らの教職採択・棄却の理由について検討する。その際、他の職業に対する認知を用いて、4つの志望類型別に比較をおこなうことで、より詳細な教職採択・棄却要因の検討をめざす。

2.3. 仮説の設定

本稿では、「教職課程履修者の教職採択・棄却は待遇面（給与・勤務条件・雇用の安定）に対する

認知によって決定される」という仮説の検証をめざす。先行研究で得られている知見とは異なるが、その課題は前述のとおりであり、また、昨今の長時間労働問題の深刻さに鑑み設定した。

3. 使用するデータと基礎集計

3.1. 使用するデータ

本稿で使用するデータは、筆者が早稲田大学でおこなったアンケート調査である。この調査は2019年12月から2020年1月にかけて、教職課程「教職実践演習」の履修者を対象におこなった調査である。「教職実践演習」は教職課程のまとめとして、当該年度に教員免許状の取得を予定する学生すべてが履修する。そのため調査対象は学部4年生以上である。開講している38クラスのうち、許可を得ることができた27クラスを対象に授業の前後に調査票を配布し、その場で回収をおこなった。分析に利用するのは294件のうち、最後まで回答のなかった2件を除いた292件である。

なお、早稲田大学において教職課程の履修は任意で、卒業に必要な単位とは別に追加で講義を履修する必要がある。また、実習関係の講義等では、学費とは別に受講料等が必要になる場合もある。こうしたことから履修を途中で断念する学生も少なくない。早稲田大学教職支援センターによれば、4年次まで履修を継続するのは1年次の半数程度である（早稲田大学教職支援センター 2020）。今回の調査対象者はそうした状況のなかで、履修を継続した学生であることに留意したい。また、後述の志望類型からもわかるように大学側は教職への就職を強く後押ししているわけではない。学生にとって教職は必ずしも絶対的な選択肢ではなく、学生は主体的に職業選択をおこなっていると考えられる。こうした点で本研究の対象として適切な事例であるといえる。

3.2. 志望類型の設定

教職に対する認知を志望類型別に分析するにあたり、ここでは4つの志望類型を示す（表3-1）。

「入学時の教職志望」は、「0」＝「全く教員になるつもりはなかった」、「5」＝「教員になるか、ならないか半々で迷っていた」、「10」＝「絶対教員になるつもりだった」を基準に11段階で回答を依頼したものである。進路については卒業後の進路をたずね、大学卒業後すぐに就職する学生については「教員」と「一般（教員以外の就職先すべて）」にリコードをおこない⁽²⁾、「初職志望」⁽³⁾として変数を設定した。また、表3-2にはその度数分布を示している。

表 3-1 志望類型

		初職志望	
		教 員	一 般
入学時の 教職志望度	0～4	転向志望	一貫非志望
	5	転向志望	転向非志望
	6～10	一貫志望	転向非志望

表 3-2 志望類型の度数分布

項 目	度 数 (N)
一貫志望	24.4 (61)
転向志望	12.8 (32)
転向非志望	37.6 (94)
一貫非志望	25.2 (63)
合 計	100.0 (250)

その他の重要な変数として職業に対する認知の10項目がある。これは「全くあてはまらない」から「かなりあてはまる」までの6段階で、「入学時：教職」,「教職採択・棄却時：教職」,「教職採択・棄却時：比較職業（当時、教職以外に最も志望していた職業）」の3項目、計30項目について回答を依頼したものである。具体的な教職以外の職業をイメージしていなかった場合は、回答者が想定していた就職先一般について回答を依頼した。項目の内容についてはベネッセコーポレーションや菰田孝行の研究を参考に（ベネッセコーポレーション 2005; 菰田孝行 2007）、特に他職種との互換性を重視し、設定した。次の節ではこれらの変数を利用して分析をすすめる。

4. 教職に対する認知からみる教職採択・棄却

4.1. 他職種との比較による教職採択・棄却の検討

まず、他職種との比較から教職採択・棄却について検討する。表4-1は一貫志望群と転向志望群

表 4-1 教職採択・棄却時における職業認知項目のt検定（一貫志望・転向志望）

		教 職		>	比較職業		t 値
		M	SD		M	SD	
自分の能力が活かせる	一貫	4.71	0.80	>	4.33	1.29	1.82 ⁺
	転向	4.43	0.97	>	4.37	1.16	0.28
自分の好きなことが活かせる	一貫	4.98	1.04	>	3.92	1.56	3.75 ^{***}
	転向	4.87	0.78	>	4.33	1.37	2.08 [*]
やりがいがある	一貫	5.17	0.81	>	4.25	1.31	4.17 ^{***}
	転向	5.27	0.69	>	4.73	1.08	2.33 [*]
社会的地位が高い	一貫	3.13	1.21	<	3.75	1.25	2.37 [*]
	転向	2.73	1.29	<	4.13	1.41	5.66 ^{***}
勤務条件（労働時間等）がよい	一貫	2.12	0.94	<	3.38	1.40	6.17 ^{***}
	転向	2.30	1.32	<	3.80	1.52	4.73 ^{***}
雇用が安定している	一貫	3.77	1.26	>	3.12	1.29	2.72 ^{**}
	転向	4.10	1.45	>	3.17	1.46	3.16 ^{**}
出産・育児との両立がしやすい	一貫	3.06	1.47	>	2.77	1.31	1.27
	転向	3.27	1.55	>	3.20	1.32	0.23
給料が高い	一貫	3.06	1.11	<	3.88	1.20	4.00 ^{***}
	転向	2.87	1.46	<	4.17	1.39	3.99 ^{***}
就職するのが容易である	一貫	2.71	1.30	>	2.56	1.04	0.70
	転向	3.00	1.23	>	2.30	1.12	2.97 ^{**}
仕事に将来性がある	一貫	3.98	1.18	>	3.94	1.21	0.16
	転向	3.57	1.33	<	4.03	1.33	1.51
合計値	一貫	36.69	6.52	>	35.90	7.35	0.67
	転向	36.40	7.77	<	38.23	7.55	1.69

⁺p < 0.1, ^{*}p < 0.05, ^{**}p < 0.01, ^{***}p < 0.001 一貫志望：N = 52, 転向志望：N = 30

について教職採択・棄却時の「教職」と「比較職業」に対する認知10項目とその合計値を、それぞれt検定にかけたものである。平均値の大小関係については不等号と太字で示した。以下、具体的な変数について確認する。

「自分の能力が活かせる」はどちらの群も「教職」の方が高い値を示している（一貫志望=4.71, 転向志望=4.43）。ただ、転向志望群の方が低い値を示し、t値もそれを反映し一貫志望群でのみ10%水準で有意であった（一貫志望=1.82, 転向志望=0.28）。一貫志望群は教職の方が能力を活かせると考えているが、転向志望群は自分の能力を活かすという点では教職と比較職業のあいだに差を感じていない。

「自分の好きなことが活かせる」と「やりがいがある」は同様の傾向を示した。どちらも「教職」の方が高い値を示していることにはかわりはない（自分の好きなことが活かせる：一貫志望=4.98, 転向志望=4.87, やりがいがある：一貫志望=5.17, 転向志望=5.27）。しかし一貫志望群では2項目とも0.1%水準で有意（自分の好きなことが活かせる=3.75, やりがいがある=4.17）なのに対し、転向志望群はどちらも5%水準で有意（自分の好きなことが活かせる=2.08, やりがいがある=2.33）にとどまっている。この2項目について転向志望群は、一貫志望群ほどの魅力を感じていない。

「社会的地位が高い」は両群ともに、「比較職業」の方が高い値を示した（一貫志望=3.75, 転向志望=4.13）。この項目も一貫志望群と転向志望群の差が大きく、一貫志望群は5%水準で有意（ $t=2.37$ ）であるのに対して、転向志望群では0.1%水準で有意である（ $t=5.66$ ）。

「就職するのが容易である」も群間の差が確認できた。どちらも「教職」の方が高い値を示すが（一貫志望=2.71, 転向志望=3.00）、一貫志望群では有意差なし（ $t=0.70$ ）、転向志望群は1%水準で有意であった（ $t=2.97$ ）。転向志望群は一貫志望群に比べ、教職に就職できる可能性を高く認識していた。

「合計値」を含めた残りの6項目について、「仕事に将来性がある」と「合計値」では平均値の大小関係が異なっていた。しかし、一貫志望群か転向志望群かを問わず有意な差は確認できず、他4項目においては、平均値の大小関係の違いもt値の有意水準についての差も確認できなかった。

一貫志望群は、やりがいや仕事内容との適正にかかわる項目が大きく比較職業を上回る一方で、転向志望群については一貫志望群ほど大きな差がない。一貫志望群はやりがいや自分の好きなことが活かせることに強く魅力を感じて、勤務条件や給与などの待遇面の悪さを許容していると考えられる。さらに、転向志望群に比べると比較職業に対する評価が低く相対的に教職が高い。〈やりがいという強い魅力があり、待遇面は悪いが許容できるし他の職業だってそこまでよくはない〉というのが一貫志望群の認知であるといえる。一方、転向志望群は、一貫志望群ほどやりがい等に魅力を感じていない。相対的に最も高く評価していたのは雇用の安定と就職の可能性である（いずれも1%水準で有意）。〈少しのやりがいと、現実的で手堅い就職先〉としての教職が転向志望群の認知といえる。

次の表4-2には一貫非志望群と転向非志望群のt検定の結果を示した。一貫非志望群か転向非志望群かを問わず、平均値については「教職」に比べて、「比較職業」の方が高いことはほぼすべての項

表 4-2 教職採択・棄却時における職業認知項目の t 検定（一貫非志望・転向非志望）

		教 職		比較職業		t 値	
		M	SD	M	SD		
自分の能力が活かせる	一貫非	3.55	1.52	<	4.71	1.01	5.94***
	転向非	4.32	1.16	<	4.66	0.96	2.74**
自分の好きなことが活かせる	一貫非	3.44	1.46	<	4.60	1.15	5.71***
	転向非	4.62	1.12	<	4.70	1.05	0.70
やりがいがある	一貫非	4.23	1.36	<	4.84	1.03	2.90**
	転向非	4.87	0.95	<	4.88	1.00	0.10
社会的地位が高い	一貫非	2.65	1.22	<	3.84	1.12	6.35***
	転向非	2.77	1.25	<	3.99	1.18	8.28***
勤務条件（労働時間等）がよい	一貫非	1.98	1.02	<	4.08	1.30	9.91***
	転向非	1.86	0.88	<	4.27	1.30	13.67***
雇用が安定している	一貫非	3.89	1.36	<	4.21	1.26	1.43
	転向非	3.62	1.16	<	3.93	1.23	1.93 ⁺
出産・育児との両立がしやすい	一貫非	3.16	1.51	<	3.69	1.31	1.97 ⁺
	転向非	2.79	1.25	<	3.74	1.43	4.88***
給料が高い	一貫非	2.52	1.16	<	4.32	1.20	7.64***
	転向非	2.69	1.11	<	4.04	1.13	7.46***
就職するのが容易である	一貫非	2.65	1.19	>	2.61	1.00	0.19
	転向非	2.60	1.16	<	2.68	1.16	0.44
仕事に将来性がある	一貫非	2.98	1.26	<	4.42	1.14	6.32***
	転向非	3.33	1.24	<	4.31	1.11	5.91***
合計値	一貫非	31.03	7.50	<	41.32	6.49	8.24***
	転向非	33.46	5.51	<	41.21	6.23	10.43***

⁺p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001 一貫非志望：N = 56, 転向非志望：N = 91

目に共通である。そのため平均値についての言及は控え、個別の項目について t 値に差があったものについて検討する。

「自分の能力が活かせる」は特に一貫非志望群において「教職」の平均値が低い（M=3.55）。t 値は一貫非志望群で 0.1% 水準、転向非志望群では 1% 水準で有意であった（一貫非志望 = 5.94, 転向非志望 = 2.74）。一貫非志望群が教職では自分の能力を活かせない、と強く感じていることがわかる。

「自分の好きなことが活かせる」と「やりがいがある」は類似の傾向を示している。t 値に関して、一貫非志望群が「自分の好きなことが活かせる」では 0.1% 水準で有意（t = 5.71）、「やりがいがある」が 1% 水準で有意（t = 2.90）なのに対して、転向非志望群ではどちらも有意差は確認できなかった（自分の好きなことが活かせる = 0.70, やりがいがある = 0.10）。転向非志望群はこれらの項目について、教職と比較職業の差をほとんど感じていない。

「雇用が安定している」と「出産・育児との両立がしやすい」の t 値にも群間の差がみられた。「雇

用が安定している」の t 値は一貫非志望群では有意ではないが ($t=1.43$)、転向非志望群では 10% 水準で有意であった ($t=1.93$)。また「出産・育児との両立がしやすい」の t 値も一貫非志望群が 10% 水準で有意 ($t=1.97$) なのに対し、転向非志望群は 0.1% 水準で有意 ($t=4.88$) であった。

その他の 6 項目は項目ごとの差はあるものの、 t 値の有意差に群間の差はみられなかった。ただ、「勤務条件（労働時間等）がよい」については、転向非志望群において特に「教職」と「比較職業」の平均値の差が大きく（教職 = 1.86, 比較職業 = 4.27）、 t 値も非常に高い値を示している ($t=13.67$)。

総括すれば、一貫非志望群については、教職で能力を活かせる、好きなことが活かせるという認知が低く、勤務条件や給与等の待遇面についても低く認知している。〈自分に向いているとも全く思えず、待遇面でも魅力を感じない〉というまさに一貫非志望群らしい認知だといえる。一方で転向非志望群については、教職と比較職業について同程度にやりがいがある、自分の好きなことが活かせるという認知していた。一方で、能力を活かせるという点で認知が低く、いわゆる教師効力感の課題がうかがえる。さらに雇用の安定や子育てとの両立、給与といった待遇面については、一貫非志望群以上に厳しい認知をしている。〈やりがいなど魅力は感じるが、向いていないし待遇面が悪すぎる〉というのが転向非志望群の認知である。

4.2. 入学時との比較による教職採択・棄却の検討

本稿の問題関心において、転向非志望群にはより詳細な検討が求められる。入学時に教職志望であったという点で共通している一貫志望群と転向非志望群について、教職に対する認知の変化を検討する。

次の表 4-3 には、一貫志望群と転向非志望群の入学時と教職採択・棄却時の教職に対する認知の t 検定の結果を示した。ここでは入学時からの変化を重視し、教職採択・棄却のタイミングが入学前のサンプルは分析から除外した。そのため特に一貫志望群のサンプル数が減少している。

一貫志望群で統計的に有意な平均値の変化がみられたのは「やりがいがある」（入学時 = 5.31, 教職採択・棄却時 = 5.08）と、「雇用が安定している」（入学時 = 3.94, 教職採択・棄却時 = 3.56）の 2 項目の低下であった。 t 値については「やりがいがある」が 5% 水準で有意 ($t=2.09$)、「雇用が安定している」が 1% 水準で有意であった ($t=2.91$)。

一方で、転向非志望群では平均値の低下が統計的に有意である項目が 9 項目あった。大きな変化があったのは「勤務条件（労働時間等）がよい」（入学時 = 2.23, 教職採択・棄却時 = 1.85）と、「雇用が安定している」（入学時 = 4.17, 教職採択・棄却時 = 3.62）、「合計値」（入学時 = 35.74, 教職採択・棄却時 = 33.37）の 3 項目である。いずれも t 値は 0.1% 水準で有意であった（勤務条件（労働時間等）がよい = 3.91, 雇用が安定している = 4.74, 合計値 = 5.11）。

他の項目としては、「自分の能力を活かせる」（入学時 = 4.58, 教職採択・棄却時 = 4.34）、「自分の好きなことが活かせる」（入学時 = 4.90, 教職採択・棄却時 = 4.59）、「社会的地位が高い」（入学時 = 3.02, 教職採択・棄却時 = 2.74）があげられる。これらの項目は、1% 水準で t 値に有意差があった（自

表 4-3 職業認知項目の t 検定：教職（一貫志望・転向非志望）

		入学時		教職採択・棄却時		t 値	
		M	SD	M	SD		
自分の能力が活かせる	一貫	4.58	0.81	<	4.64	0.87	0.50
	転向非	4.58	0.93	>	4.34	1.15	2.65**
自分の好きなことが活かせる	一貫	4.67	1.22	<	4.86	1.15	1.31
	転向非	4.90	0.96	>	4.59	1.15	2.72**
やりがいがある	一貫	5.31	0.89	>	5.08	0.91	2.09*
	転向非	5.08	0.86	>	4.86	0.97	2.21*
社会的地位が高い	一貫	2.94	1.01	>	2.83	1.00	0.81
	転向非	3.02	1.22	>	2.74	1.28	2.87**
勤務条件（労働時間等）がよい	一貫	2.00	0.96	>	1.89	0.79	0.94
	転向非	2.23	1.04	>	1.85	0.89	3.91***
雇用が安定している	一貫	3.94	1.24	>	3.56	1.25	2.91**
	転向非	4.17	1.14	>	3.62	1.19	4.74***
出産・育児との両立がしやすい	一貫	2.92	1.50	<	2.94	1.37	0.23
	転向非	2.94	1.25	>	2.81	1.26	1.74 ⁺
給料が高い	一貫	2.86	0.99	<	2.89	0.98	0.26
	転向非	2.70	1.11	>	2.69	1.13	0.13
就職するのが容易である	一貫	2.78	1.25	>	2.53	1.18	1.43
	転向非	2.66	0.99	>	2.59	1.15	0.77
仕事に将来性がある	一貫	3.72	1.23	>	3.69	1.12	0.19
	転向非	3.45	1.14	>	3.28	1.24	1.73 ⁺
合計値	一貫	35.72	5.96	>	34.92	5.50	1.28
	転向非	35.74	4.90	>	33.37	5.60	5.11***

⁺ p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001 一貫志望：N = 36, 転向非志望：N = 86

分の能力が活かせる = 2.65, 自分の好きなことが活かせる = 2.72, 社会的地位が高い = 2.87)。さらに「やりがいがある」（入学時 = 5.08, 教職採択・棄却時 = 4.86）, 「出産・育児との両立がしやすい」（入学時 = 2.94, 教職採択・棄却時 = 2.81）, 「仕事に将来性がある」（入学時 = 3.45, 教職採択・棄却時 = 3.28）でも平均値の低下が確認できた。t 値を確認すると, 「やりがいがある」は 5% 水準で有意 (t = 2.21), 「出産・育児との両立がしやすい」と「仕事に将来性がある」では 10% 水準で有意であった (出産・育児との両立がしやすい = 1.74, 仕事に将来性がある = 1.73)。

こうした傾向からは転向非志望群が, 大学生活のあいだに教職の仕事内容や待遇面などのさまざまな側面に対する認知を低下させている様子がうかがえる。特に待遇面は前述のように, 他の職業と比較して相対的に低いだけでなく, 大学入学前のイメージと比較しても低下していることが確認できた。また, 単純な比較は難しいが, 「自分の好きなことが活かせる」, 「勤務条件（労働時間等）がよい」, 「雇用が安定している」については, 入学時の平均値が一貫志望群よりも高い。大学入学前に比

較的よいイメージをもっていたことも、教職に対する認知の低下の一因と考えられる。こうしたことをふまえ転向非志望群の認知を改めれば、〈やりがいなど魅力は感じるが入学前ほどではなく、向いていないし、待遇面も想像以上に悪かった〉といえる。

5. 結論と今後の課題

ここまで教職課程履修者の職業に対する認知とその変化を志望類型別に検討してきた。最後にこれまでのデータ分析によって得られた結論と今後の課題について述べる。

本稿で設定した仮説は、「教職課程履修者の教職採択・棄却は待遇面（給与・勤務条件・雇用の安定）に対する認知によって決定される」である。転向志望群について特に雇用の安定が、転向非志望群について給与や勤務条件が強く影響していた。仮説は転向志望群と転向非志望群において支持されたといえる。転向非志望群の流失を防ぐためには、多忙化の解消、待遇の改善は必要不可欠である。転向志望群や一貫非志望群、転向非志望群については、入学時から教職志望が強く、教職に就く学生が多いと想定される教員養成系においては小数であると予想できる。教職課程履修者のサンプルを用いて、こうした教職採択・棄却について明らかにできたことは、本稿における大きな成果である。また、一貫志望群は先行研究が指摘するように内的要因に惹かれ、さらに一貫非志望群はそもそも内的要因にも待遇面についても魅力を感じていなかった。つまり、この2つの群について仮説は支持されなかった。

今後の課題としては、具体的にどのような時にこれらの認知が低下しているのかを詳細に明らかにすることがあげられる。特に転向非志望群については、教育実習のある4年次までに7割近い学生（67.0%）が教職棄却の決断をしている。転向非志望群の多くが教育実習という現場での経験を前に決断しているのである。こうしたことから、教職に対する認知の変化がそれ以前の大学在学中の経験に強く影響を受けていると考えるのが妥当である。さらにいえば、一貫志望群と転向志望群の認知には違いがあることを確認したが、これが就職後にどのような影響を与えているのかについても検証の余地がある。仮にどちらかの群がリアリティショックやストレスを受けやすい、離職率が高いということがあれば、何かしらの対策が必要となってくるだろう。

また、本稿の調査は早稲田大学の教職課程履修者のみを対象にしている。教職に対する認知を他の職業との比較でとらえる場合、その認知は大学に在籍する学生の平均的な就職先によって大きく左右されるだろう。大学ランクをふまえた分析や調査項目の適切さなども今後の課題としたい。

謝辞

調査にご協力いただいた多くの先生方や学生に、この場を借りて感謝申し上げます。

注(1) 藤原の研究（藤原 2004）は私立大学である文教大学でおこなわれている。しかし文教大学（教育学部）は、文部科学省がおこなっている学校教員統計調査の出身大学において教員養成系として扱われるほど、教員養

成色の強い大学（学部）である（文部科学省 2016）。

- (2) 卒業後の進路を「進学」もしくは「未定」と回答した学生については、「今後の教職志望」についてたずねた項目で「考えている」を「教職」に、「考えていない」を「一般」にあてている。
- (3) 調査実施時期からして多くの学生は卒業後の就職先を決定済みであるが、注2で述べたように進学者や未定者もサンプルには含まれている。そのため「初職志望」と名付けた。また、「今後の教職志望」については、一度他の職業に就職した後のセカンドキャリアとしての教職を意図している可能性は否定できない。その一方で早稲田大学には教職大学院も設置されていること、臨時的任用等の非常勤職の採用は2月以降であり、「未定」のなかには教員採用試験等に不合格で非常勤職への就職を検討している学生も含まれることなどを考え、〈初職〉という表現を用いた。

文献一覧

愛知教育大学, 2016, 『教員の仕事と意識に関する調査』国立大学法人愛知教育大学.

今栄国晴・清水秀美, 1994, 「教育実習が教員志望動機に及ぼす影響——事前・事後測定法による分析」『日本教育工学雑誌』17(4): 185-195.

臼井博, 1996, 「教育大生の教職観——教師との交流, 教職志望動機, 教育実習経験との関連性を中心に」『教育実践研究指導センター紀要』北海道教育大学, 15: 179-191.

太田拓紀, 2012, 「教職における予期的社会化過程としての学校経験」『教育社会学研究』90: 169-190.

小川一夫・田中宏二, 1979, 「父親の職業が息子の職業選択に及ぼす影響に関する研究」『教育心理学研究』27(4): 272-281.

———, 1980, 「親の職業が娘の職業選択に及ぼす影響に関する研究」『教育心理学研究』28(4): 328-331.

株式会社ベネッセコーポレーション, 2005, 「進路選択に関する振り返り調査—大学生を対象として— 報告書 第3章 大学生の進路選択過程」, ベネッセ教育総合研究所ホームページ, (2020年8月29日取得, <https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/shinrosentakaku/2005/pdf/shinrosentakaku04.pdf>).

木村育恵・中澤智恵・佐久間亜紀, 2006, 「国立教員養成系大学の学生像と教職観——東京学芸大学における教員養成課程と新課程の比較」『東京学芸大学紀要 総合教育学系』57: 403-414.

木村涼子, 1999, 『学校文化とジェンダー』勁草書房.

紅林伸幸・川村光, 1999, 「大学生の教職志望と教師化に関する調査研究(1)——学校体験と教育に対する意識」『滋賀大学教育学部紀要 I 教育科学』49: 23-38.

菰田孝行, 2007, 「大学生における職業価値観と職業選択行動との関連」『青年心理学研究』18: 1-7.

佐藤浩一, 2000, 「思い出の中の教師——自伝的記憶の機能分析」『群馬大学教育学部紀要 人文・社会科学編』49: 357-378.

西松秀樹, 2008, 「教師効力感, 教育実習不安, 教師志望度に及ぼす教育実習の効果」『キャリア教育研究』25(2): 89-96.

藤原正光, 2004, 「教師志望動機と高校・大学生活——教員採用試験合格者の場合」『教育学部紀要』文教大学教育学部, 38: 75-81.

松本良夫・生駒俊樹, 1984, 「『教員養成大学』学生の進路志望と教職観」『東京学芸大学紀要 第1部門 教育科学』35: 63-75.

文部科学省, 2016, 「平成28年度学校教員統計調査の手引(高等学校用)」, 文部科学省ホームページ, (2020年8月29日取得, http://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11293659/www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2016/08/30/1376371_01.pdf).

———, 2019a, 「令和元年度(平成30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」, 文部科学省ホームページ, (2020年8月29日取得, https://www.mext.go.jp/content/20191223-mxt_000003296_111.pdf).

-
- , 2019b, 「(参考資料1) 令和元年度公立学校教員採用選考試験の実施状況(第1~9表)」, 文部科学省ホームページ, (2020年8月29日取得, https://www.mext.go.jp/content/20191223-mxt_000003296_222.pdf).
- 森孝子, 1969, 「日米大学生の教職業選択に及ぼす要因——比較教育学における行動科学的研究試法」『教育学研究』36(3):212-221.
- 若松養亮, 1997, 「教員養成学部学生における教職志望意識の変化に及ぼす要因の検討(2)——教職に対する『気がかり』と『魅力』の認知を中心として」『進路指導研究』18(1):1-8.
- , 2012, 「教員養成学部生における教職志望の変動要因」『滋賀大学教育学部紀要 教育科学』62:87-97.
- 早稲田大学教職支援センター, 2020, 「2020年度版早稲田教職統計データ集」, 早稲田大学教職支援センターホームページ, (2020年8月29日取得, <https://www.waseda.jp/fedu/tec/assets/uploads/2020/03/ef90e112874be19620568e4ce75a8201.pdf>).