

教職志望学生の学校で働く困難に関するギャップ —退職教員との比較から—

峯村 恒平¹⁾、渡邊 はるか¹⁾、枝元 香菜子²⁾、藤谷 哲³⁾

(¹⁾ 人間学部児童教育学科、²⁾ 金沢学院大学教育学部、³⁾ 玉川大学教育学部)

Exploring the Gap Regarding Difficulties at Work : A Comparison of Retired Teachers and Teacher Candidates

Kohei MINEMURA¹⁾, Haruka WATANABE¹⁾, Kanako EDAMOTO²⁾,
Satoru FUJITANI³⁾

(¹⁾ Department of Childhood Education and Welfare, Faculty of Human Sciences,

²⁾ Faculty of Education, Kanazawa Gakuin University,

³⁾ College of Education, Tamagawa University)

日本では教職志望学生が教職に対する「業務上の要件・負担」をあまり想定できていないという調査結果からの予測に基づき、本稿は、教職志望学生への、指導法や生徒指導などの教職に対する理解だけではなく、教員としての働き方への理解の涵養の重要性を述べた。先行研究から、「プライベートな時間の重視」など、業務上の要件・負担を重視する学生が教職を回避する傾向にあり、「子どもが好き」といった内在的価値を重視する学生が教職を選択する傾向が明らかになっている。本研究は、教職を選択する学生が、「業務上の要件・負担」をどの程度認識しているか検討した。具体的には、教職志望学生 120 名と、若年での退職教員（教員経験者）101 名双方に学校で「働く中での困難」について自由記述で回答を求め、その差について分析した。結果、困難に関して、教員経験者は労働時間や業務量について記述が多いのに対し、教職志望学生は保護者対応、児童生徒対応などの具体的な業務を想定するに留まっていた。

キーワード：退職教員、教職志望学生、ギャップ、困難、教員の多忙化

はじめに

昨今いわれる「教員の多忙化」（中央教育審議会、2006）への対応として、後述するように学術的にはその要因について研究が進み、政策面では「働き方改革」が進行している。しかしこれも後述する、学校の労働環境に対する言説などが、教職履修者の民間への就職志向を強め、教員志望者の減少を招いているといわれる。これは同一の文脈のように見えるが、実際には教員が学校で働いた中での困難と、

教職志望者が抱く働く中での困難の想定には差異（ギャップ）があり、政策面で「働き方改革」を進めることと、教職課程における教員志望者への教育を充実させることは、別個の問題として議論する必要があると考えられる。

本論は、まず上記で述べたような現状や背景について整理し、「困難」に着目する意味を理論的に検討する。その上で、教職志望学生と教員経験者に「学校で働く中での困難」についての認識を含む調査票調査を行った結果から、認識の差異を分析、検討す

る。そして、この差異はどのような課題を意味しているか考察する。

1. 教職を取り巻く背景

(1) 教員の多忙化と実態

日本の学校教員の労働時間は長い。経済協力開発機構（OECD）の TALIS 調査（Teaching and Learning International Survey：国際教員指導環境調査）の報告書からは、「中学校教員の回答による一週間当たりの仕事にかける時間は、参加国平均では 38.3 時間であるが、日本は最も長く 56.0 時間である。また、小学校については、参加国の中で、日本は最も長く 54.4 時間である」（国立教育政策研究所，2019）とある。同報告書によれば、業務内容として長いのは、中学校では特に一般的な事務業務、課外活動の指導（つまり部活動等）、小学校では特に一般的な事務業務が OECD 諸国と比べて高い。こういった現状を受け、特に 2018 年度の文部科学省の概算要求に「働き方改革のための環境整備」に係る予算が盛り込まれて以後（文部科学省，2018）、政策的には業務の効率化や、外部人材の活用、労務の在り方の改善などを中心に、「学校の働き方改革」が進められてきた。この結果、月当たりの残業時間が 45 時間以下という層は、コロナ禍の令和 2 年度を除いて、令和元年、令和 3 年、令和 4 年と増加傾向にあり、長時間労働からの是正は徐々に図られつつある（文部科学省，2022a）。

しかし、現実としては、峯村ら（2022）が整理している通り、2010 年以後、令和 2 年度調査まで精神疾患による休職者が 5000 人前後で高止まりしていたり、若手教員の退職が増加傾向にあったりする。少し古い調査だが、2012 年に実施された教職員のメンタルヘルスに関する調査結果から、教諭は「生徒指導」、「事務的な仕事」、「学習指導」、「業務の質」、「保護者への対応」に強いストレスを感じている」（三菱総合研究所，2013）ということがわかっている。実際に、職業性ストレスやバーンアウトなどメンタルヘルスに関する側面にも着目する重要性は既に指摘されている（奥村ら，2020）。

こういったことから、「教員の多忙化」というと、労働時間の文脈で語られるものと、業務内容で語られるものがあることがわかる。そして、働き方改革

としては労働時間の削減に一定の成果を上げている一方、休職・退職者の推移をみると業務内容としての職業性ストレスへのサポートは、十分に成果を上げてきているとは言えない現実がある。

(2) 言説としての教職離れと教職選択

先に述べた「教員の多忙化」は、様々なメディアを通じて言説が大衆化されてきた。例えば朝日新聞の記事検索「朝日新聞クロスサーチ」¹⁾を用いて朝日新聞、朝日新聞デジタルに掲載された『「教員」、『多忙化』』の両単語を含む記事数を調べると、2000 年～2009 年の 10 年間の合計が 48 件であるのに対して、以後 5 年ごと、2010 年～2014 年の合計が 46 件、2015 年～2019 年の合計が 171 件と指数関数的に増加してきた。そのような中で、「学校現場に対する「ブラック」なイメージが広まり、学生が教職を敬遠する傾向」（川崎，2019）も指摘されている。

教職選択の動機に着目した分析枠組みとしては、Watt & Richardson（2007）、Watt et al.（2012）の「Factors Influencing Teaching Choice (FIT-Choice) モデル」による研究が世界的にされてきた（橋野，2020）。FIT-Choice モデルでは、教職選択に至るまでに、教職に関する認識の「業務上の要件・負担」、「業務の報酬」、「能力に関する自己認識」、教職への動機として「内在的価値」、「私的効用」、「社会的効用」、「次善の選択肢」といった因子が想定されている。モデルの詳細な説明は、橋野（2020）に詳しいので省略するが、日本ではこのうち、どのような認識が教職選択につながっているかは、いくつかの知見がある。教職課程履修者を対象とした木村ら（2006）の調査では、教職志望の学生の教職選択理由には、内在的価値に関する内容、すなわち「子どもが好き」等が多いことを明らかにしている。若松ら（2021）の研究では、進路として教職を想定する学生（教職想定者）は、想定しない学生よりも労働条件を重視する程度が相対的に弱いことが明らかになっている。具体的には、「働きに見合った給与の重視」、「プライベートな時間の重視」といった因子得点が、教職想定者とそうではない者との間に有意差があり、教職志望者は相対的にこれら項目を重視しない傾向にある。こういった知見を踏まえると、日本の教職志望者については、FIT-Choice モデル

という「業務上の要件・負担」や、「業務の報酬」といった、労働時間やそれに見合う給与が与えられることよりも、子どもが好きという「内在的価値」を動機として教職選択をしている可能性が示唆される。

一方で前田（2023）は、どのような学生が教職を回避しているのか検討している。その結果、教育実習を履修し、かつ教職を選択しなかった学生の方が、教職への就職を希望している学生より「残業が少なく、休暇が取れるなどのワーク・ライフ・バランス」や、「職場の雰囲気」を重視していた。これに対し前田は、教職を回避している学生は、「業務上の要件・負担」に相当する教職の労働環境の問題を認知して避けているのではないかと述べている。これは、先ほど述べた川崎（2019）の指摘と整合的である。もちろん、中央教育審議会（2022）で示されているような、民間への就職活動の早期化も、教職就職への回避に一定程度影響があるとは思われ、実際に教員採用試験の前倒し化も進められている（文部科学省、2023）が、ここ数年間の新規学卒者の教員採用試験受験者数の低下傾向（文部科学省、2022b）は、就職活動の早期化と、労働環境の問題を認知して「教職を回避している学生の増加」の両面から理解する必要がある。

(3) 本研究の目的

こういった一連の教職選択に関する研究からは新たな問いが生まれる。実際に教員を志望する学生は、内在的価値を重視する傾向はわかったが、なぜ「業務上の要件・負担」を重視しないのか、ということである。FIT-Choice モデルに沿って議論するならば、それでもなお、内在的価値が十分な効果を持っており、教職選択につながっている可能性は当然ある。一方で、「業務上の要件・負担」についての認知が十分ではなく、考慮をするに至っていないという可能性もある。

そこで本論では、教職志望学生と教員経験者（若年での退職教員）それぞれに「働く中での困難」を自由記述で聞いたアンケート結果の比較から、教職志望学生が実際にどのような業務上の困難を想定できているのか、あるいはできていないのかといった特徴を抽出することを試みた。

なお、教員経験者（若年での退職教員）への調査は、筆者らが若年層の教員経験者が退職する原因を明らかにする目的で行ったものである。本論はこの調査の再分析であり、調査対象や方法には一定の制約がある。また、教職志望学生に対して、教員経験者（若年での退職教員）を比較対象とした場合、退職していない教員と比較する場合に比して、ネガティブな認知バイアスにより得られた結果であることを前提とした比較になる可能性が高い。具体的には、若年での退職教員では、トランジションが円滑にされなかった可能性が高く、回答においてネガティブな経験がより強調される可能性がある。

その上で、本論において比較群として教員経験者（若年での退職教員）に着目したのは、まず、前掲で述べたように、教員の多忙化に関する言説、つまり働き方に関するよりネガティブな言説が大衆化しており、こういった言説を事実として比較する場合には、教員の多忙化による一つの帰結たる、教員経験者（若年での退職教員）との比較に意味があると考えたからである。また、先に述べたように、教職を選択しなかった学生が「業務上の要件・負担」に相当する教職の労働環境の問題を認知して避けていることが示唆されている。この節の冒頭で述べたように「業務上の要件・負担」についての認知が、教職志望学生の中でどの程度されているのか、ということのうち、よりネガティブな側面に着目しながら検討することが、認知して避けている、または避けていないということを一定程度明らかにすることにつながると考え、教職志望学生と教員経験者（若年での退職教員）との比較による検討を試みた。

2. 方法①：大学生調査

以下では、教職志望の大学生に対して行ったアンケート調査の方法について述べる。

(1) 調査方法・時期

調査は、紙による調査票調査で実施した。2023年4月～5月にかけて実施した。

(2) 調査の流れと対象

調査票調査は、東京都内 A 大学の教職履修学生（小学校での教育実習予定者 42 名、中学校・高等学校での教育実習予定者 25 名）と、石川県内 B 大学

の教職履修学生（小学校での教育実習予定者 57 名）を対象に実施した。進路としての教職志望がおおむね確定していると思われた 4 年生を対象に、教育実習事前指導の時間前後に配布した。1 週間の期限を設け、回収 BOX を用いて回収した。

(3) 調査内容

本論に係る調査内容は、教職志望度（5 件法）、働く中での困難について、「教師としてあなたが実際に働くことを想像してください。働いていくうえで「このような困難があるんじゃないか」とイメージできることを自由に記述してください」という教示の上で、自由記述欄を設けて回答を求めた。

(4) 倫理的配慮

調査は無記名で行った。調査票冒頭に調査の趣旨、回答が任意であること、成績や人物評価とは一切の関係がないこと、無記名で個人の回答が明らかになることは無いこと、答える場合でも答えたくない質問は飛ばして答えてもかまわないことを明記した。また配布時に口頭でも同様説明をした。調査票のこれらの教示の下に回答への同意欄を設け、回答への意思確認をチェックで確認した上で回答を受けた。提出は上記の通り各キャンパス内に回収 BOX を設置し、後日任意での提出を求めた。

3. 方法②：教員経験者への調査

以下では、教員経験者（若年での退職教員）に対して行ったアンケート調査の方法について述べる。

(1) 調査方法

調査は、インターネット上での Web 調査方式による調査票調査を実施した。具体的には、アイブリッジ（株）の「Freeasy」による Web 調査である。

(2) 調査の流れ・実施時期と対象

調査は二段階抽出法を用い、スクリーニング調査、本調査の順に行った。

スクリーニング調査は、日本在中の 22 歳以上 30 歳以下の男女の登録モニターを対象に、2023 年 2 月に、回答が 20000 件に到達するまで実施した。この際、「学校を卒業して最初に就職した就職先の職

種」と、「転職経験の有無」について聞いた。学校を卒業して最初に就職した就職先の職種で「小学校教諭」、「中学校教諭」、「高等学校教諭」、「特別支援学校教諭」と答えた人で、かつ、転職経験が 1 回以上の人を対象に、本調査を行った。

本調査は、上記に該当した 114 名を対象に 2023 年 2 月に実施した。すなわち、22 歳以上 30 歳以下で教員経験があり転職経験もある人である。つまり、おそらく 20 代で教員になり、20 代で教員を辞めた若年での退職教員が対象である。

(3) 調査内容

本論に係る調査内容として、非常勤講師、臨時的任用教員、正規教員それぞれの勤続期間、退職理由、働く中での困難について、「教員として働く中で、困難だったこと（困難を感じたこと）について、お書き頂ける範囲で、可能なかぎり具体的に記述してください。」という教示の上で、自由記述欄を設けて回答を求めた。

(4) 倫理的配慮

調査は、氏名・住所、IP アドレス等の個人情報を取得しない匿名調査として行った。調査対象者（モニター）は、アンケートの目的、個人情報が収集されたり提供されたりしない旨の説明、また自由意思によって参加され、「アンケート完了」ボタンをクリックして回答データを送信するまでは、いつでも回答をやめることができること、答えたくない質問は答えずに進むこともできることを明示し、「引き続きアンケートにご協力頂けますか」という設問による同意の確認の上で行った。

特に自由記述による設問の直前では改めて、自由意志による回答であること、答えたくない質問には答えなくて良いこと、答えられる範囲での回答で構わないことを示し、回答を受け付けた。

なお、アンケートに答えた回答者には各モニターが登録しているサービスで利用可能なポイントが付与された。

4. 結果

以下、調査の結果について述べる。特別な断りがない限り、分析には SPSS 27.0 を用いた。

(1) 大学生調査の記述統計

大学生調査は、小学校での教育実習予定者 96 名、中学校・高等学校での教育実習予定者 24 名、計 120 名から回答を受けた。回収率は 96.8% であった。

教員志望度は「とてもなりたい」53 名 (43.3%)、「なりたい」35 名 (29.2%)、「どちらでもない」13 名 (10.8%)、「あまりなりたくない」12 名 (10.0%)、「なりたくない」8 名 (6.7%) であった。本論の目的は「実際に教員を志望する学生」の認識について明らかにすることであるため、以後「とてもなりたい」、「なりたい」と回答した 88 名を分析の対象とした。

「働く中での困難」については、当該 88 名より、123 文の回答があった。1 文あたりの文字数は、平均 13.26 文字、文字数の標準偏差は 8.06 であった。

(2) 教員経験者への調査の記述統計

教員経験者への調査は、101 名から回答があり、回答率は 90.4% であった。回答者の内訳は、小学校での勤務経験がある人 51 名 (50.5%)、中学校での勤務経験がある人 32 名 (31.7%)、高等学校での勤務経験がある人 33 名 (32.7%)、特別支援学校での勤務経験がある人 6 名 (5.9%) (上記すべて重複を含む) であった。

表 1 教員経験者の退職理由

	実数	割合
長時間労働	36	35.6%
業務過多	32	31.7%
職場環境	27	26.7%
病気のため (精神疾患)	26	25.7%
教職への不適応	25	24.8%
他の職業に興味移ったため	20	19.8%
保護者対応への嫌気	18	17.8%
職場での人間関係	17	16.8%
新しいことへの挑戦	15	14.9%
子どもとの関係	14	13.9%
給与への不満	13	12.9%
結婚	12	11.9%
その他	9	8.9%
病気のため (精神疾患を除く)	5	5.0%
子育て	5	5.0%
家族の介護・看護	2	2.0%
子どもの看護	2	2.0%
大学・大学院等への進学	1	1.0%
家族の転勤	1	1.0%

正規教員としての経験があった人は、61 名 (60.4%) であった。この 61 名を除いて、臨時的任用職員としての経験があった人は、29 名 (28.7%) であった。さらにこの 29 名を除いて、非常勤講師としての経験のみであった人は、11 名 (10.9%) であった。

退職理由について聞いたものは、表 1 の通りである。重複可で回答を求めているので、回答の合計は 101 名、100% を超える。多かったものから順に、「長時間労働」、「業務過多」、「職場環境」、「精神疾患」、「教職への不適応」であった。

「働く中での困難」については、80 名 (79.2%) から 137 文の回答があった。1 文あたりの文字数は、平均 25.88 文字、文字数の標準偏差は 17.39 であった。

(3) 共起ネットワーク分析から

本節では、「働く中での困難」について、KH Coder 3.0 を用いて分析した結果を述べる。なお、学校種ごとに分けると、大学生調査、教員経験者への調査ともにサンプル数が少なくなり比較が難しくなることと、教員経験者への調査では、勤務経験に重複があり分類することが困難であったことから、本論では統合したデータから分析を行うこととした。

働く中での困難の比較を行うことが目的であることから、大学生 (教員志望者) と教員経験者 (若年での退職教員) を見出しに自由記述の内容を入れたデータセットを作成し、KH Coder 3.0 で共起ネットワーク図を出力した。最小出現数を 5 回としており、これにより出力された単語数は 34 である。結果が図 1 である。

図 1 からは、共通に含まれる単語、片方にだけ頻出の単語がそれぞれわかる。

共通に含まれる単語としては、人物について「教員」、「児童」、「生徒」、「保護者」、「子ども」があり、元の回答からは「●●との関係」、「保護者対応」、といった記述が双方に見られた。そのほかに、授業や授業の準備、時間が足りない、長時間労働といったことが共通に抽出された。

教職志望者のみに抽出された内容は、元の回答からは「モンスターペアレント」、「学級経営」、「特別な支援を必要とする子どもへの対応」などがあった。

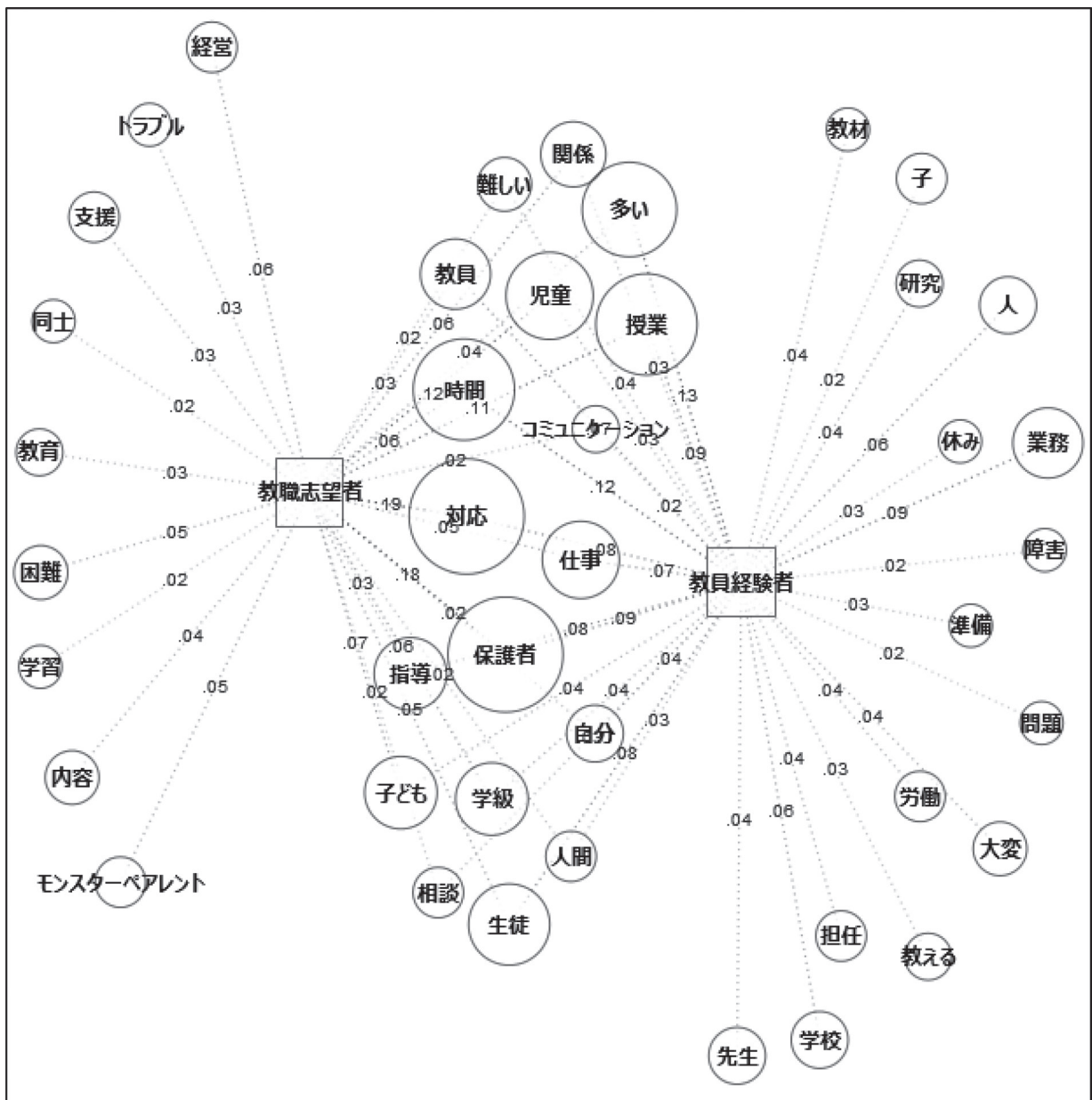


図1 教職志望者と教員経験者の「働く中での困難」に関する自由記述の共起ネットワーク図

表2 10語以上の出現がありどちらかの Jaccard 係数が 0.05 以上の単語 (割合の差異順)

単語	教職志望者 (全 123 文)			教員経験者 (全 137 文)			割合の差
	出現数	出現割合	Jaccard 係数	出現数	出現割合	Jaccard 係数	
業務	0	0.0%	0.00	13	9.5%	0.09	9.5%
多い	8	6.5%	0.04	18	13.1%	0.13	6.6%
時間	9	7.3%	0.06	19	13.9%	0.12	6.6%
教員	4	3.3%	0.03	11	8.0%	0.07	4.7%
指導	4	3.3%	0.03	11	8.0%	0.08	4.7%
仕事	6	4.9%	0.05	10	7.3%	0.07	2.4%
生徒	7	5.7%	0.05	11	8.0%	0.08	2.3%
授業	15	12.2%	0.11	13	9.5%	0.09	-2.7%
児童	16	13.0%	0.12	5	3.6%	0.03	-9.4%
保護者	25	20.3%	0.18	14	10.2%	0.09	-10.1%
対応	26	21.1%	0.19	13	9.5%	0.08	-11.6%

その他それぞれの困難について「～が困難」といった表現が多く、教職志望者側に、「困難」という言葉が抽出されている。

教員経験者のみに抽出された内容は、「業務」がある。元の回答からは主に「業務量」という表現を中心に、業務時間、業務内容、業務量に関する内容が多くみられた。その際、「教材研究」も同様の文で多くみられており、「業務量が多すぎて、本来すべき教材研究や授業準備ができない。」など、業務量が多いことで、教材研究に支障が出ていることを示す回答も見られた。その他、障害のある子どもとの接し方についての記述も見られた。

これらをまとめると、教員、子ども、保護者（モンスターペアレント含む）との関わりに関する困難さと、長時間労働という困難さ、授業の準備や授業実践に関する困難さ、特別支援教育（障害のある子どもへの教育）の困難さは、大学生（教職志望者）、教員経験者（若年での退職教員）どちらも共通に抽出された。大学生（教職志望者）のみに抽出されたのは、学級経営に関する内容等であった。教員経験者のみに抽出された内容は、「業務量」が多すぎることを中心に他の業務にも影響があることであった。

(4) 出現頻度の比較から

教職志望者の中で当該単語がどの程度頻出であったか、教員経験者の中で当該単語がどの程度頻出であったか、という状況や、その差を見るには、先ほど示した図1では不十分である。そこで、教職志望者、教員経験者どちらかで10回以上の出現がある語で、かつ、同じ文中で複数回使っているケースを統制するため、教職志望者、教員経験者どちらかのJaccard係数²⁾が0.05以上の単語を抽出した。その上で、各出現数の割合を算出し、割合の差を取った。割合の差で昇順とした結果が表2である。

教職志望者の記述は、主に「対応」に関するものが20%を超える。元の回答からは、「保護者対応」、「児童・生徒対応」に関するものが多くみられる。一方で、教員経験者の記述で多いものは、保護者に関する記述もあるが、「多い」、「業務」、「時間」といった、業務が多いこと、時間が足りないこと、残業時間が長いことなどを述べた記述が多い傾向がわ

かる。割合の差を見るとこれらはより明確であり、教員経験者の記述には「多い」、「業務」、「時間」が相対的に多い一方、教職志望者の記述には「保護者」、「対応」、「児童」といった記述が相対的に多いことがわかる。

5. 考察

本論は、教員志望度の問いで「とてもなりたい」、「なりたい」と答えた教職履修者（教職志望者）と、「働く中での困難」を特に感じていると予想される若年での退職教員（教員経験者）に聞いた「働く中での困難」の比較を行った。

比較の中で、出現単語には重なりも大きかったが、特に「業務量」に関する記述は教員経験者に特有のものであり、また業務量、業務時間に関する記述は、教職志望者に少なく、教員経験者に多い記述であるという特徴を見出すことができた。冒頭で述べた「なぜ『業務上の要件・負担』を重視しないのか」という問いへの応答としては、本研究の結果から、「業務上の要件・負担」について、多くの人が考慮をするに至っていない（考慮できていない）という可能性が示唆される。

しかし、実際には表1で示したように、若年での退職教員の退職理由は「長時間労働」、「業務過多」が最も多い。冒頭で述べた前田（2023）の通り、ワーク・ライフ・バランスを重視する学生が教職を回避する傾向にあることを踏まえると、もともとワーク・ライフ・バランスを重視せず、あるいは、本研究から得られた示唆より「考慮するに至っていない」学生が教職選択をし、実際に就職できたあとに、長時間労働、業務過多という「業務上の要件・負担」という現実に出会っている可能性がある。峯村ら（2022）が指摘するように、大学から教職へのトランジションの過程で必要となる「適応」に向け、どのようにギャップを低減するか、という視点は重要だ。教職課程を履修する学生であるうちに、どの程度教職についての理解を深めるかということは、ギャップを低減する一つの方法となる。教職へのトランジションの過程では、単に授業実践や、児童・生徒指導の在り方をより実践的に理解することにとどまらず、教員としての働き方への理解の涵養が求められる。

おわりに

冒頭で述べたように、教師の働き方改革を推進することは重要であり、データで示されているように長時間労働や、諸外国と比較して長時間に及んでいる業務（一般的な事務業務、課外活動の指導）を中心に、改善が一層進むことは必要だ。こういった取り組みを通じて、「ブラック」と呼ばれる職場環境が改善され、また世間の教職に対する過酷なイメージが払拭されていくことは、川崎（2019）が指摘するような教職を回避する学生がいるという状況を改善していくために、必要である。

しかし、実際には現在教職を選んでいる学生は、「ブラック」でも選んでいるというより、「どの程度ブラックか実態としては分かっていない」中で、FIT-Choice モデルでいう「内在的価値」に重きを置いて教職選択している層である可能性が本論から示唆される。もともと前田（2023）が言う通り、ワーク・ライフ・バランスを重視する学生は既に教職を回避している傾向にある。結果として、実際に教職についても円滑にトランジションがされず、すなわち適応ができず、精神疾患による休職の高止まりや、若年での退職教員を生んでいる可能性がある。

そしてこの課題への対応として、本論では、教職に就く前に、指導法や生徒指導などの教職に対する理解だけではなく、教員としての働き方への理解の涵養が重要であることを述べた。また、理解の涵養の上で、教職志望者を増やしていく必要がある。教職実践演習といった科目や、学校体験活動の充実といった、先般教育政策として進められている事柄が、こういった理解への涵養や、教職志望にどの程度意味をもたらすか、あるいは意味を持たせていくか、さらに研究が望まれる。

《註》

- 1) 朝日新聞クロスサーチとは、2023年10月現在、大学・公共図書館向けに朝日新聞社が提供している新聞記事検索サービスであり、1985年以降の朝日新聞紙面の記事、朝日新聞デジタルの記事などを検索することができる。論文中に示した件数は、2023年10月10日現在の記事数

である。(URL : <https://xsearch.asahi.com/>)

- 2) 実例クラスター分析(H. Charles Romesburg 著、西田ら訳(1992))による。

《謝 辞》

本研究は JSPS 科研費 23K02691 の助成を受けたものです。

アンケートにご協力を頂いた大学生の方、教員経験者の方にはこの場をお借りして感謝申し上げます。

《引用文献》

- 中央教育審議会（2006）「今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）」（https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1212707.htm）（最終閲覧日：2023年10月10日）
- 中央教育審議会（2022）「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（https://www.mext.go.jp/content/20221219-mxt_kyoikujinzai01-1412985_00004-1.pdf）（最終閲覧日：2023年10月10日）
- H. Charles Romesburg（1984）Cluster Analysis for Researchers. Lulu Press.（＝西田英郎・佐藤嗣二訳（1992）『実例クラスター分析』内田老鶴圃。）
- 橋野晶寛（2020）「労働環境と教職選択・教員供給：研究動向と今後の研究課題」『東京大学大学院教育学研究科教育行政学論叢』, No.40, pp.111-128.
- 川崎祥子（2019）「教員採用選考試験における競争率の低下—処遇改善による人材確保の必要性—」『立法と調査』, No.417, pp.18-27.
- 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」『東京学芸大学紀要：総合教育科学系』, No.57, pp.403-414.
- 国立教育政策研究所（2019）『教員環境の国際比較：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—』ぎょうせい.
- 前田麦穂（2023）「大学生の就職活動と教職志望の

- 関係 —学生の就職・採用活動開始時期に関する調査の二次分析から—」『日本教育社会学会第75回大会発表要旨収録』 pp.24-25.
- 峯村恒平・渡邊はるか・藤谷哲・枝元香菜子(2022)「若手教員へのインタビュー調査からみる大学から教職へのトランジション」『日本教育工学会研究報告集』, 2022 (4), pp.284-291.
- 三菱総合研究所 (2013) 『「教員のメンタルヘルスに関する調査研究事業」報告書』 三菱総合研究所.
- 文部科学省 (2018) 「平成30年度文部科学関係概算要求のポイント」 (https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/08/30/1394952_1.pdf) (最終閲覧日: 2023年10月10日).
- 文部科学省 (2022a) 「令和4年度 教育委員会における学校の働き方改革のための取り組み状況調査【結果概要】」 (https://www.mext.go.jp/content/20221223-mxt_zaimu-000026953_6.pdf) (最終閲覧日: 2023年10月10日).
- 文部科学省 (2022b) 「令和4年度(令和3年度実施) 公立学校教員採用試験の実施状況のポイント」 (https://www.mext.go.jp/content/20220909-mxt_kyoikujinzai01-000024926-5.pdf) (最終閲覧日: 2023年10月10日).
- 文部科学省 (2023) 「公立学校教員採用選考試験の早期化・複数回実施等について方向性の提示」 (https://www.mext.go.jp/content/20230531-mxt_kyoikujinzai02-000011998_1.pdf) (最終閲覧日: 2023年10月10日).
- 奥村太一・宮下敏恵・増井晃・森慶輔・北島正人・西村昭徳 (2020) 「新任教員における職業性ストレスと離職意思の個人内変化」『日本心理学会第84回大会発表論文集』, pp.75.
- 若松養亮・矢田陽美 (2021) 「教職志望者における労働条件の相対的軽視: 就業動機と性差にも着目して」『キャリア教育研究』, No.39-2, pp.29-39.
- Watt H. M. G., Richardson P. W. (2007) Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FIT-choice Scale. *Journal of Experimental Education*, 75 (3), pp.167-202.
- Watt H. M. G., Richardson P. W., Klusmann U., Kunter M., Beyer B., Trautwein U., Baumert J. (2012) Motivations for Choosing Teaching as a Career: An International Comparison Using the FIT-Choice Scale. *Teaching and Teacher Education*, 28 (6), pp.791-805.

(受付日: 2023年10月18日、受理日: 2023年12月15日)