

教職に対する高校生の進路意識とキャリア形成に関する一考察

長谷川 哲也^{*1}・益子 典文^{*2}

本稿では、近年の教員採用選考試験における競争率低下という問題を背景に、制度改革の視点ではなく、キャリアを形成して進路を選択する学び手の視点から、複数の調査データをもとに教員就職に向けた高校生の意識構造を検討した。その結果、教員就職への進路選択を停滞させる二つの関門が指摘された。第一に、学び手という立場から形成された“柔らかい”教職イメージは、就きたい・就かせたい職業として教員を選択させるものの、そのイメージは、高校3年生の大学受験時にも教員養成系大学・学部を選択させるほど強いイメージではないことである。第二に、教員養成系大学・学部に進学したとしても、少なくない学生が“柔らかい”教職イメージのまま教育学部を選択し、大学進学後に入学当初からの進路希望を変更していることである。こうした知見をもとにすれば、教育行政が進めている教職に就く「入口」の緩和や拡大という制度改革に加え、それ以前の二つの関門を突破するための手立てが必要になるであろう。

〈キーワード〉教職，教員採用選考試験，進路意識，キャリア形成，教員養成

1. 課題の設定

1-1 教員採用をめぐる「冬の時代」の到来

1990年代半ばから2000年代初頭の「就職氷河期」とは就職者側にとって冬の時代をあらわす言葉であろうが、教員の労働市場は今や採用者側にとって冬の時代を迎えている。文部科学省が2021年2月に公表した「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について」では、教員採用選考試験の競争率が2000

(H12)年度をピークに減少傾向が続き、2020(R2)年度には3.9倍と過去最低水準に近づいていることが示されている(図1)。図2から学校種別の競争率をみると、いずれの学校種も近年では減少傾向が続いており、とりわけ小学校では2000年の12.5倍をピークに急激に減少し、その後は横ばい傾向であるものの、2019年度以降は3倍を割る水準となっている。また、競争率の低さは地域によってさらに深刻さを増している。令和2年度の競争率をみると、小学校では2倍、中学校では3倍を割るよ

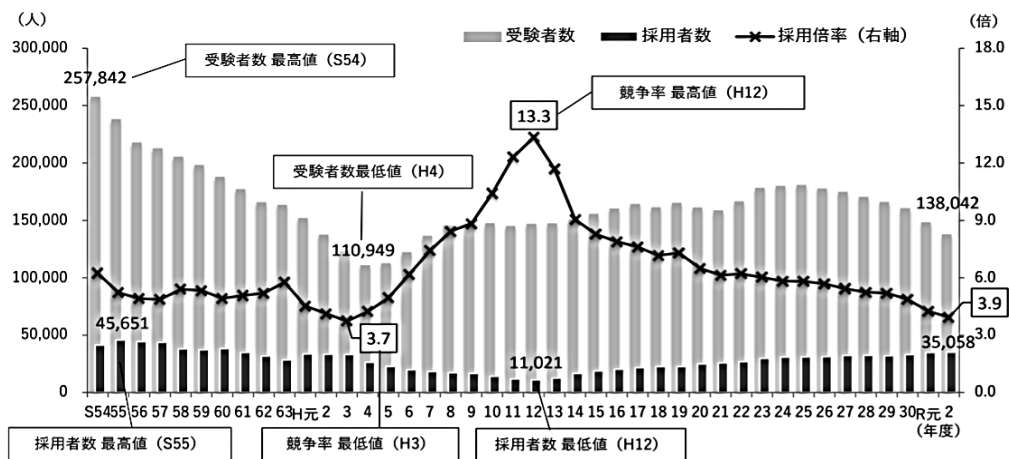


図1 受験者数・採用者数・競争率の推移(総計)

出典:文部科学省(2021a)

*1 岐阜大学教育学部学校教育講座

*2 岐阜大学教育学部附属学習協創開発研究センター

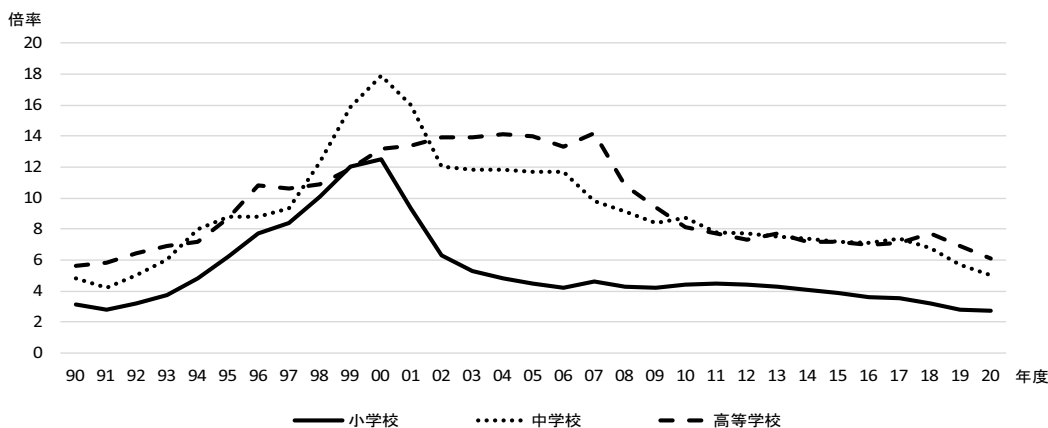


図2 学校種別の教員採用選考試験の競争率

出典：文部科学省(2021a)より著者作成

表1 競争率が低い県・市(2020年度)

	県・市	競争率
小学校	佐賀県、長崎県	1.4倍
	北九州市	1.5倍
	富山県、福岡県	1.6倍
	福島県、広島県・広島市	1.7倍
	山形県、山口県、大分県、宮崎県	1.8倍
中学校	北九州市	2.5倍
	茨城県	2.6倍
	山形県	2.8倍
	佐賀県	2.9倍
	浜松市	3.0倍

出典：文部科学省(2021a)より筆者作成

うな県・市もあり、北九州市や佐賀県などでは小学校も中学校も厳しい競争率となっている(表1)。一般的に競争率が3倍を割ると優秀な教員の選考ができなくなり、2倍を割ると教員全体の質の低下を招きかねないとされているが⁽¹⁾、地域によっては公教育の質保証に関わる重大な問題として受け止められている。

こうした競争率の低下は、採用者数の増加とも関連している。図1に示した採用者数の推移をみると、11,021人と過去最低であった2000年以降、採用者数は増加傾向にあり、2020年度には35,000人を超えている。近年の採用者数増加の背景としては、1970年代前半の第二次ベビーブームに対応するため大量採用された教員が定年退職する時期に差し掛かっていることが指摘されている(川崎 2019)⁽²⁾。そしてこの傾向は、当面続くものと予想される。図3の公立学校年齢別教員数をみると、50代以上の教員がおおよそ230,000人と全体の35%程度を占め

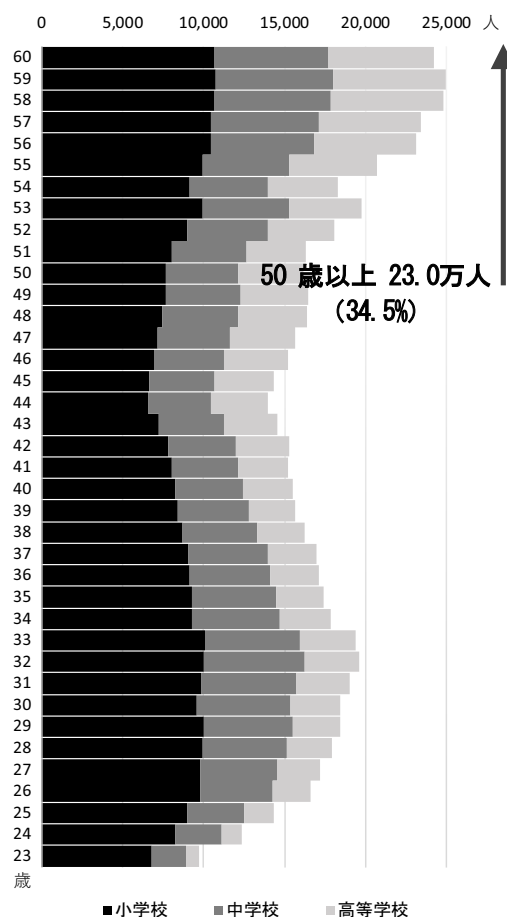


図3 公立学校年齢別教員数(2020年度)

出典：文部科学省(2021a)より著者作成

ており、とくに55~60歳の教員はどの年齢層も20,000人を超えている。今後数年間は、教員のなかでも最も多い年齢層が次々に定年退職を迎えることから、定年退職者

すべてが新規採用者に置き換わるわけではないとしても、これを補うための採用者数は高水準が続くであろう。

1-2 教員の人材確保に向けた政策

採用者側によって冬の時代を迎えている教員の労働市場に、人材を確保しようとする様々な政策が講じられている。文部科学省は2021年2月に、先述の「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について」の公表と同時に、『令和の日本型学校教育』を担う教師の人材確保・質向上プラン」を提示している。このプランでは、「教職の魅力上げ、教師を目指す人を増やす」取り組みとして、「教職の魅力の向上に向けた広報の充実」と「学校における働き方改革の推進、教師の処遇の在り方等の検討」が挙げられている。また、社会人等が教員を目指しやすい制度の整備（教員免許状取得に関する条件の緩和等）や、教員数の確保も視野に入れた教員免許更新制の見直しを行うともしている。

一方、教員の任命権者である県市は、主に教員採用選考試験をターゲットとして、受験年齢制限を緩和したり選考方法を工夫したりするなど、人材確保策を講じている。表2は2019年度教員採用選考試験において「特別の選考」（一部抜粋）を実施している県および市の数をあらわしている。これをみると、小学校と中学校のいずれも「英語の資格等」や「複数の教員免許状所持」で加点等を行う県市が多く、中学校では「スポーツの技能や実績」や「芸術の技能や実績」でも一部試験免除等を行う県市がある。このほかにも、「教職経験」（64県市）、「教職大学院修了生」（15県市）、「教師養成塾生」（11県市）、「博

士号取得」（5県市）など、受験者の経歴等によって「特別の選抜」を実施する県市も多い。教員採用選考試験の競争率が低い地域では、こうした「特別の選抜」等を活用することで、応募者数を増加させたり即戦力となりうる人材を呼び込んだりするなど、公教育の質を維持する努力を続けている（川崎 2019）。

1-3 本研究の課題

2021年3月、萩生田文部科学大臣（当時）から中央教育審議会に「『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」が諮問され、その諮問理由には「公立学校教員採用選考試験における採用倍率の低下が続いていることなども危機感を持って受け止めなければなりません」とある。この諮問を受けた中央教育審議会では、「『令和の日本型学校教育』を担う教師の在り方特別部会」が設置され、養成・採用・研修の制度に関する改革の方向性が幅広く議論されている。同特別部会が2021年9月に提示した資料「優れた人材確保のための教師の採用等の基本的考え方」では、教員採用選考試験のスケジュールや効率的・効果的な実施方法、養成・採用の一貫性を重視した人材確保、学校現場体験を重視した養成・入職、社会人登用を促進するための免許・採用などが主な論点例として挙げられている。先に示した任命権者である県市が教員採用選考試験を工夫していることからわかるように、政策側が優れた人材を確保するためにターゲットとしているのは教職に就く「入口」の緩和や拡大であり、大学生や社会人が教員になりやすいような制度の在り方に焦点化されている。

一方で、大学生や社会人を対象とした「入口」の制度改革は、“教員になりたいと思う人をどのように増やすか”という課題への唯一の接近法ではない。例えば、中学生・高校生や保護者などに向けて教職の魅力を発信する様々なプロジェクト（茨城県教育委員会 2020、愛知教育大学 2020、山形大学大学院教育実践研究科・山形大学地域教育文化学部 2021 など）は、中学生や高校生の進路選択意識に働きかけ、高校・大学進学やその先の教員就職へとつなげるようとする取り組みである。これらの取り組みに見られるように、教員就職への道は、幼少期から高校までのキャリア形成や、中学・高校・大学への進学行動、さらには具体的な職業を目の前にした大学での進路意識と

表2 「特別の選考」を実施する県・市の数
(2019年度実施 一部抜粋)

選考方法	小学校	中学校
英語の資格等		
一部試験免除	11	24
加点	46	38
スポーツの技能や実績		
一部試験免除	9	24
加点	6	7
芸術の技能や実績		
一部試験免除	5	11
加点	3	3
複数の教員免許状所持	42	41

出典：文部科学省（2020）より筆者作成

いった、学び手の長期にわたる学習や経験によって切り拓かれていくものと考えられる。こうした観点から本稿では、制度改革の視点ではなく、キャリアを形成して進路を選択する学び手の視点から、複数の調査データをもとに、教員就職に向けた意識の構造を明らかにする。

2. 教職に向かう進路意識や進学行動

教員就職への道は、幼少期から高校までに培われた進路意識、中学・高校・大学への進学行動など、いわゆる子ども期における学習や経験によって切り拓かれるはずである。本稿では、約99%が高校に進学しているという現状も鑑み、実際にキャリア教育や進路指導が行われている小学生・中学生・高校生を「子ども」として位置づけるとともに、就職や進学に直面する高校生にはとりわけ着目したい。ここでは、子ども期の進路意識や進学行動に関する各種調査のデータをもとに、子ども・保護者や教員が抱く進路意識や教職イメージの内実と、教員就職の主要なルートである教育学部への大学進学の実状について分析する。

2-1 子どもと保護者の進路意識

まず、子どもと保護者を対象とした各種調査のデータから、子ども期の進路意識、とりわけ希望職業に対する意識がどのように形成されているのかを検討する。

はじめに注目するのは、東京大学社会科学研究所とベ

ネッセ教育総合研究所による「子どもの生活と学び」研究プロジェクトで、2015年度から子どもと保護者を対象に実施しているパネル調査である。藤原（2020）は同調査のデータから子どもの学年別希望職業を分析しており^③、その一部を示したものが表3である。男子では、小学校6年生のときには1位の「職業スポーツ従事者」（11.7%）の回答率が他と比べて非常に高くなっているが、中学校3年生になると1位の「職業スポーツ従事者」（1.9%）の回答率が低くなる一方で「教員」（1.7%）や「公務員」（1.5%）が上位となり、高校3年生になると「教員」（3.2%）の回答率が1位となっている。女子では、小学校6年生のときには「パティシエ」（3.7%）や「看護師」（3.7%）の回答率が高くなっており、中学校3年生になると「看護師」（3.7%）や「保育士」（3.2%）の回答率は変わらず高いものの「教員」（1.9%）も上位となり、高校3年生では「看護師」（5.5%）や「保育士」（3.2%）に次いで「教員」（3.2%）の回答率が3位となっている。調査結果を分析した藤原によれば、そもそも将来なりたい職業が「ある」と回答した割合は、小学校4～5年生では高いものの（男子が約60%、女子が約70%）、その後は中学校3年生まで減少し（男子が約30%、女子が約50%）、そこから高校3年生まで上昇する（男子で約50%、女子で約60%）という。表3に示した学年別希望職業と合わせて解釈すれば、小学校の頃には実現可能かどうかは別とした「夢」が選択されるが、中学校の頃には「夢」とその実現可能性の間で将来が模索され、高校生になって大学進学や職業選択が迫られるなかで現実として希望でき

表3 学年別の希望職業ランキング

男子			女子					
小学校6年生			中学校3年生			高校3年生		
順位	職業	%	順位	職業	%	順位	職業	%
1	職業スポーツ従事者	11.7	1	職業スポーツ従事者	1.9	1	教員	3.2
2	医師	3.1	2	教員	1.7	2	公務員	2.5
3	ゲーム作成・ゲーム関連	1.8	3	公務員	1.5	3	研究職・技術職・開発職	2.0
4	自然科学系研究者	1.3	4	医者	1.2	4	医師	1.9
5	建築技術者	1.2	5	分類不能の職業	1.2	5	ソフトウェア作成者	1.2
1	パティシエ	3.7	1	看護師	3.7	1	看護師	5.5
2	看護師	3.7	2	保育士	3.2	2	保育士	3.2
3	保育士	3.5	3	薬剤師	2.2	3	教員	3.2
4	医師	3.4	4	医師	2.0	4	栄養士	1.8
5	舞踊家・俳優・演出家	2.6	5	教員	1.9	5	公務員	1.8

出典：藤原（2020）より筆者作成

表 4 高校生の就きたい職業ランキング

全体 (N=1093)		
順位	職業	%
1	教師	11.4
2	公務員	10.0
3	看護師	9.1
4	建築士・建築関連	6.1
5	医師・歯科医師・獣医	5.9

男子 (N=455)		
順位	職業	%
1	公務員	15.6
2	教師	14.9
3	建築士・建築関連	10.5
4	医師・歯科医師・獣医	7.5
5	技術者・研究者	7.3

女子 (N=601)		
順位	職業	%
1	看護師	14.6
2	教師	8.8
3	保育士・幼稚園教諭・幼児保育関連	7.2
4	公務員	6.2
5	医師・歯科医師・獣医	4.8

出典：一般社団法人全国高等学校PTA連合会・株式会社リクルートマーケティングパートナーズ（2020）より筆者作成

表 5 保護者が高校生に就いてほしい職業ランキング

全体 (N=182)		
順位	職業	%
1	公務員	37.4
2	看護師	11.5
3	教師	8.2
4	医療事務・医療関連	7.1
5	医師・歯科医師・獣医	5.5

男子 (N=84)		
順位	職業	%
1	公務員	50.0
2	教師	9.5
3	医師・歯科医師・獣医	6.0
4	薬剤師	4.8
4	医療事務・医療関連	4.8
4	技術者・研究者	4.8

女子 (N=95)		
順位	職業	%
1	公務員	27.4
2	看護師	21.1
3	医療事務・医療関連	8.4
4	教師	7.4
5	保育士・幼稚園教諭・幼児保育関連	5.3
5	放射線技師・臨床検査技師	5.3

出典：一般社団法人全国高等学校PTA連合会・株式会社リクルートマーケティングパートナーズ（2020）より筆者作成

る職業が選択されている。こうした子どもの意識の変化は、学校段階初期における「夢追い」型進路形成（荒川 2009）からスタートして、それが目標の変更や撤退という形で冷却され、とくに高校では学校がもつ限られた情報による「出口指導」（千葉 2017）の結果として、解釈することができるかもしれない。

ただし、高校生が現実的に希望可能な職業として教員を選択しているかどうかについては、さらなる検討が必要になる。上記調査と同様、一般社団法人全国高等学校PTA連合会と株式会社リクルートマーケティングパートナーズが 2019 年に合同で実施した第 9 回「高校生と保護者の進路に関する意識調査」の報告書でも、高校生が就きたい職業ランキング（上位 5 位）が示されている。その一部を抜粋した表 4 をみても、「教員」はランキングの上位であり、全体では 11.4% で 1 位、男子では 14.9% で 2 位、女子では 8.8% で 2 位（「保育士・幼稚園教諭・幼児保育関連」も 7.2% で 3 位）となっている。自由記述式で示された「教員」に就きたい理由としては、小さいころからのあこがれ、親の影響、教えることが好き、子どもの人生の大切な時期に関わりたい、などが挙げられてい

る。さらに表 5 は、同調査の報告書から、保護者が子どもに就いてほしい職業ランキング（上位 5 位）を示したものである。ここでも、「教員」はランキングが上位であり、全体では 8.2% で 3 位、子どもの性別が男子では 9.5% で 2 位、子どもの性別が女子では 7.4% で 4 位（「保育士・幼稚園教諭・幼児保育関連」も 5.3% で 5 位）となっている。自由記述式で示された「教員」に就いてほしい理由としては、本人が希望している職業、本人の小さい頃の夢、本人の性格に向いていると思う、人間性が重要な仕事である、安定している、などが挙げられている。このように、高校生のみならず保護者も、教員が希望職業ランキングの上位となっており、その理由は、本人の夢やあこがれとなっていること、本人の指向・性格や職務の特性から選択されていることがわかる。この点、同調査で公務員が選択される主たる理由として、給料や待遇面での安定が挙げられていることとはやや異なる。すなわち、高校生が将来の職業として教員を挙げている理由は、現実的に希望可能な職業として選択しているという単純な構造ではなく、子ども期に学び手として経験した教職の魅力やあこがれとなる教員の存在を背景に、「夢追い」型進路形成

表 6 高校生の進路の相談相手と影響を受ける相手

順位	相談相手	%
1	母親	85.4
2	友人	47.2
3	父親	44.8
4	担任の先生	38.5
5	塾・予備校の先生	15.2

順位	影響を受ける相手	%
1	母親	48.5
2	父親	32.9
3	友人	25.5
4	兄姉	16.2
4	担任の先生	16.2

注) N=1997

出典：一般社団法人全国高等学校PTA連合会・株式会社リクルートマーケティングパートナーズ（2020）より筆者作成

（荒川 2009）の影響が残りに残っているという可能性もある。

加えてここでは、進路選択の際の子どもと保護者の関係についても検討したい。同調査の報告書では、高校生が進路を相談する相手と、影響を受ける人物についても示されている。表 6 をみると、高校生が進路を相談する相手として「母親」（85.4%）の回答率が突出して高くなっており、影響を受ける相手としても「母親」（48.5%）の回答率が最も高くなっている。自由記述式で示された理由としては、自身に寄り添ってくれる態度や自身への理解・共感に加え、一緒に大学を調べたりオープンキャンパスに行ったりするなどの具体的な進路選択への関与も挙げられている。表 4 と表 5 に示した職業ランキングでは

子どもと保護者が上位に挙げた職業の傾向は類似しており、さらに進路を選択する際の相談相手としてとりわけ母親の重要性が確認されたことから、進路選択における保護者の姿として「子どもに寄り添い・同調し、ともに行動する母親」像が描かれよう。

2-2 子ども・保護者・教員が抱く教職イメージ

先の分析から、子どもが就きたいあるいは保護者が就かせたい職業として、教員は上位に挙げられていたが、選ばれるに至る背景として、教職はどのようにイメージされているのだろうか。ここでは、子どもや保護者を対象にした調査と教員を対象にした調査それぞれのデータを比較することで、子どもや保護者が抱く教職イメージの特徴を明らかにする。

表 7 は、北海道教育大学、愛知教育大学、東京学芸大学、大阪教育大学の 4 大学による「HATO プロジェクト」の一環として、2014 年から 2015 年に実施された子どもと教員を対象にした質問紙調査から、「学校の先生」の仕事に対する子どもと教員のイメージを比較した結果である。これをみると、子どもと教員はともに「責任が重い仕事」「忙しい仕事」「苦勞が多い仕事」や「世の中のためになる仕事」「子どものためになる仕事」と認識しており、いずれの学校種の子どもの 90%前後の回答率となっている。一方で、「みんなから尊敬される仕事」は子どもでは 60~70%程度であるのに対して教員では 30%程度、「人気がある仕事」は子どもでは 40~60%程度であるの対

表 7 「学校の先生」の仕事に対する子どもと教員のイメージ

	子どもの回答			教員の回答		
	小6生 (N=605)	中3生 (N=1014)	高3生 (N=473)	小学校 (N=1482)	中学校 (N=1753)	高校 (N=2138)
責任が重い仕事	86.1	90.9	94.1	99.2	98.7	98.1
忙しい仕事	92.7	93.0	94.1	98.0	98.3	96.0
苦勞が多い仕事	88.8	93.4	96.0	94.2	95.2	91.6
世の中のためになる仕事	84.7	85.1	86.2	88.0	88.0	87.6
子どものためになる仕事	91.4	90.7	90.7	98.0	96.7	95.3
楽しい仕事	65.6	59.2	65.1	81.6	74.5	71.8
みんなから尊敬される仕事	67.3	66.8	71.9	37.1	31.5	31.4
人気がある仕事	41.0	41.8	61.7	14.4	14.4	22.2
頭がいい人がつく仕事	62.6	72.0	77.6	21.0	22.7	25.3
給料が高い仕事	46.9	41.7	49.0	23.9	23.4	21.6
休みが多い仕事	15.2	14.4	21.4	17.5	5.5	7.5

出典：愛知教育大学（2016）と金子（2021）より筆者作成

表 8 「教員に必要な資質能力」に対する教員の認知構造(因子分析)

	ジェネラリスト	授業者	社会的存在	コミュニケーター
もの知りである	0.616	0.235	0.018	0.089
夢を持っている	0.571	0.212	0.163	0.258
規範意識をつよい	0.564	0.347	0.281	0.047
あらゆる問題に対応する力	0.560	0.028	0.216	0.115
威圧感・権威的な姿勢	0.521	0.028	0.275	0.107
リーダーシップがある	0.518	0.343	0.286	-0.134
包容力がある	0.344	0.300	0.170	0.156
真面目である	0.232	0.805	0.092	-0.028
授業がおもしろい	0.354	0.689	0.226	-0.110
字がきれい	-0.051	0.588	0.076	0.322
相談しやすい	0.045	0.229	0.643	0.218
子どもを守る腕力がある	0.328	0.057	0.641	0.225
厳しさ	0.455	0.047	0.552	0.155
趣味を大切にしている	0.429	0.403	0.495	-0.160
社会情勢に敏感である	0.116	0.073	0.435	-0.082
熱意がある	0.417	0.375	0.418	-0.105
保護者との連絡が密である	0.134	0.037	0.031	0.907
コミュニケーション能力	0.371	0.014	0.126	0.447

出典：紅林ほか（2012）

表 9 「教員に必要な資質能力」に対する保護者の認知構造(因子分析)

	柔らかな 頼りがい	指導	強さ・信念
コミュニケーション能力	0.810	0.044	-0.107
あらゆる問題に対応する力	0.667	0.156	0.021
保護者との連絡が密	0.612	0.017	0.092
包容力がある	0.539	0.317	0.039
相談しやすい	0.464	0.211	0.277
真面目である	-0.077	0.702	0.038
規範意識がつよい	0.014	0.541	0.358
もの知りである	0.406	0.511	0.140
熱意がある	0.212	0.510	0.281
授業がおもしろい	0.250	0.501	0.217
字がきれい	0.188	0.399	0.014
リーダーシップがある	0.219	0.353	0.291
社会情勢に敏感である	0.097	0.351	0.320
夢を持っている	0.261	0.348	0.337
威圧感・権威的な姿勢	-0.206	0.020	0.556
趣味を大切にしている	-0.202	0.403	0.531
子どもを守る腕力	0.287	0.086	0.502
厳しさ	0.187	0.201	0.400

出典：紅林ほか（2012）

表 10 「信頼する教員」に対する子供の認知構造(因子分析)

	先生のお仕事	甘さ
しっかりしかってくれる先生	0.753	-0.13
勉強以外のことも気にかけてくれる先生	0.711	0.180
分かりやすい指示をくれる先生	0.670	0.360
勉強をしっかり教えてくれる先生	0.655	0.096
明るい先生	0.594	0.391
お父さんやお母さんのような先生	0.509	0.142
友だちのような先生	0.475	0.454
熱血な先生	0.367	0.061
落ち着いた先生	0.324	0.165
すぐに許してくれる先生	-0.088	0.663
子どもの判断に任せてくれる先生	0.140	0.525
おもしろいことを言う先生	0.395	0.511

出典：紅林ほか（2012）

して教員では 10～20%程度、「頭がいい人がつく仕事」は子どもでは 60～70%程度であるのに対して教員では 20%程度、「給料が高い仕事」は子どもでは 40%程度であるのに対して教員では 20%程度となっており、子どもと教員の差が大きい。これらの結果から、子どもは、教員

の仕事の大変さ社会的意義を「驚くほど認識している」（金子 2021, p.5）ものの、社会的地位・待遇や人気については、その現実を知る教員を超えて高く認識しているといえよう。

同じく、教職イメージの捉え方を比較した研究として

紅林ほか(2012)に注目する。表8から表10は、紅林ほか(2012)の研究グループが2009年に教員と子ども(小学校5・6年生)と保護者を対象に実施した質問紙調査から、教職イメージの認知構造を探るために行った因子分析の結果である⁽⁴⁾。まず表8から「教員に必要な資質能力」に対する教員の認知構造をみると、第一因子は万能でアクティブな自己のあり方に関わる「ジェネラリスト」因子、第二因子は授業実践に関わる「授業者」因子、第三因子は子どもや社会とのつながりに関わる「社会的存在」因子、第四因子はコミュニケーションに関わる「コミュニケーター」因子とされている。次に表9から「教員に必要な資質能力」に対する保護者の認知構造をみると、第一因子はコミュニケーションや対応力に関わる「柔らかな頼りがい」因子、第二因子は授業や生徒指導に関わる「指導」因子、第三因子は権威的姿勢や厳しさに関わる「強さ・信念」因子とされている。こうした教員と保護者の認知構造の違いについて紅林ほか(2012)は、教員は職責として果たすべき役割やあり方の観点から教職をみているのに対して、保護者はそうした役割やあり方は「指導」として一括りにしつつ、柔らかな頼りがいや、信念を持った強さを持っているか、という観点で教職をみていると指摘している。一方、質問項目や回答方法ではないものの、「信頼できる教員」に対する子どもの認知構造をみると、第一因子は教員の一般的な役割やあり方のすべてに関わる「先生のお仕事」因子、第二因子は子どもに甘くおもねるような面に関わる「甘え」因子とされている。質問項目や回答方法が異なることから単純な比較はできないが、子どもが抱く教職イメージも、教員や保護者とは異なっており、一般的に求められる教師像として第一因子に一括されているのは、それらのすべてが子どもにとっては、「自分に安心して学校生活を送らせてくれる教師の力」(紅林ほか 2012, p.173)として等しく捉えられており、第二因子も同様に教員が子どもにとって心地よい存在と捉えられた結果であろう。

以上、二つの調査データをもとに子どもや保護者が抱く教職イメージの特徴を考察すると、次のようになる。まず、子どもの教職イメージをみると、職務の重要さ・大変さや社会的意義については教員と同程度で非常に高く認識しており、学び手という立場であっても決して教員を“手軽で楽な仕事”と考えているわけではないだろう。た

だし、社会的地位・待遇や人気については教員を超えて高く認識しており、教員像の認知構造でも子どもにとって心地よい存在と捉えられていることから、学び手という立場からの教職イメージは、尊敬・人気・安心・信頼といった子どもと教員との良好な人間関係から紡ぎだされているのかもしれない。次に、教員の資質能力に関する認知構造から保護者の教職イメージをみると、保護者は教員の役割やあり方を「指導」として一括りにする一方で、柔らかな頼りがいや、信念を持った強さを持っているか、つまり保護者自身の期待という観点から教職を捉えていることがわかる。職責として果たすべき具体的な役割や現実を踏まえた自身の立ち位置から教職をみつめる教員とは異なる、こうした子どもや保護者の“柔らかい”教職イメージが、教員という職業に対するポジティブな見方を保持させ、それが就きたい・就かせたい職業の選択につながっているのかもしれない。

2-3 教員養成分野への進学行動

学び手としての経験をもとに、教員との良好な人間関係から紡ぎだされた子どもの教職イメージは、そのまま教員就職の道へとつながっていくのだろうか。また、子どもの進路選択に重要な役割を担う保護者は、自身が期待する教員像を抱きながら、教員就職の後押しをするのだろうか。議論を先取りすれば、教員は高校生が就きたい・保護者が就かせたい職業の上位に挙げられているが、実際の進路行動には結びついていない可能性がある。

図4は国立大学における各分野、とくに専門職につながる分野の志願倍率の推移をあらわしている。これをみると、国立大学の全学部の倍率は減少傾向にあり、2011年度の4.6倍から2021年度の3.8倍へと0.8ポイント低下している。分野別にみると、医・歯学分野の倍率はとくに顕著に減少しており、薬・看護分野の倍率も年度による増減はあるものの基本的には減少している。ただし、医・歯学分野や薬・看護分野は、倍率が減少しているものの全学部の倍率は上回っており、現在も4.5倍程度の水準を保っている。一方、教員養成分野もこれらと同様に倍率は減少傾向にあり、2011年度の4.6倍から2021年の3.6倍へと1.0ポイント低下している。この10年ほどの教員養成分野は、専門職につながる他の分野だけでなく全学部の倍率も下回り、4.0倍を割る水準となっている。

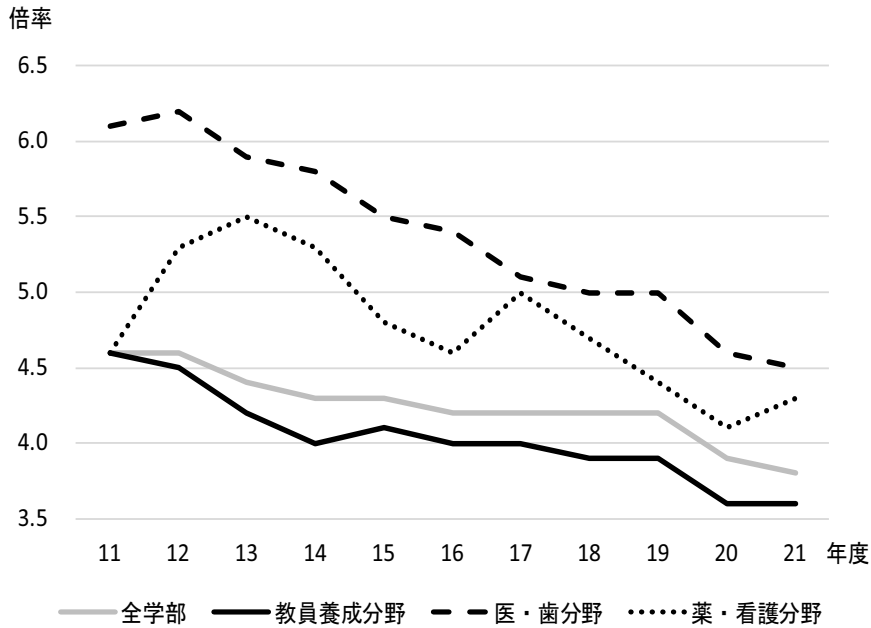


図4 国立大学における各分野の志願倍率の推移
出典: 文部科学省「国公立大学入学者選抜確定志願状況」各年度版より著者作成

このように、教員という職業は高校生や保護者に支持されているものの、実際にはそれが、教育学部(教員養成分野)への進学に直接結びついているような結果は得られていない。つまり、教員就職の道は、教員採用選考試験という「入口」よりもさらに前段階である、大学進学時点でブレーキがかかっている。この背景は、上記の調査データをもとにすると何かしらの推察はできそうである。例えば、子どもや保護者の教職イメージが自身の経験や期待などをもとにポジティブな傾向をもつこと、ただしそれは職責として果たすべき役割やあり方の観点から教職をみている教員の認知構造とは異なり、教員という仕事を一括りにして認知していることを指摘した。つまり、教員という仕事に長時間接してはいるが教職の本質を十分に理解できない子ども期には、学び手としてのこうした“柔らかい”教職イメージを維持・強化しながらも、いざ高校3年生で大学の学部選択を迫られたとき、“柔らかい”教職イメージのままでは教員就職の道に直接つながる教育学部を現実的に選択できないのではなかろうか⁵⁾。前節で示したような、高校生や保護者などに向けて教職の魅力を発信する大学によるプロジェクトは、教員に就く以前の問題として、教育学部に受験生が集まっていない危機感のあらわれであり⁶⁾、学び手に対して教職の本質を積極的に発信しようとする試みであろう。

3. 教員調査と大学生調査からみる教職への進路意識

ここまで、教員という職業は高校生や保護者に支持されているものの、実際には教育学部への進学に直接結びついておらず、教員就職への道が大学入学時点でストップしている可能性を指摘してきた。他方で、教員に就職するかどうかは、高校卒業後の次の段階、すなわち大学進学以降に実際の選択が迫られる。現状で、教育学部に進学した学生は、どのような進路選択をしているのだろうか。

図5は国立の教員養成系大学・学部卒業者の教員就職状況を示したものである。1980年代初頭には70%台後半であった教員就職率が就職氷河期の2000年には32%と過去最低を記録し、以降は急上昇に転じて2004年に56%まで回復すると、現在まで60%程度(進学者や保育士を除くと70%程度)で推移している。このように、たとえ高校卒業後に教育学部に進学したとしても、現状で約4割の学生が大学卒業後に教員とは別の進路を選択しており、大学進学以降に教員就職への道がストップしていることがわかる。そこで以下では、教員や大学生を対象とした調査データを分析することで、教員就職者もしくは教員就職に直面している立場から、どのような進路意識をもっているのかを明らかにする。

教員の発達や力量形成の経時的変化を観察する研究として、山崎(2012)に代表される教員のライフコース研究がある。山崎は1980年代から静岡県教員を対象とした調査を継続して実施しており、教員のライフコース研究の一部として、就職の前段階における教職への接近という問題を扱っている。ここでは、山崎やその継続調査を分析した長谷川(2016)をもとに、教員に就職したものの視点から、教職選択の時期や要因について検討する。

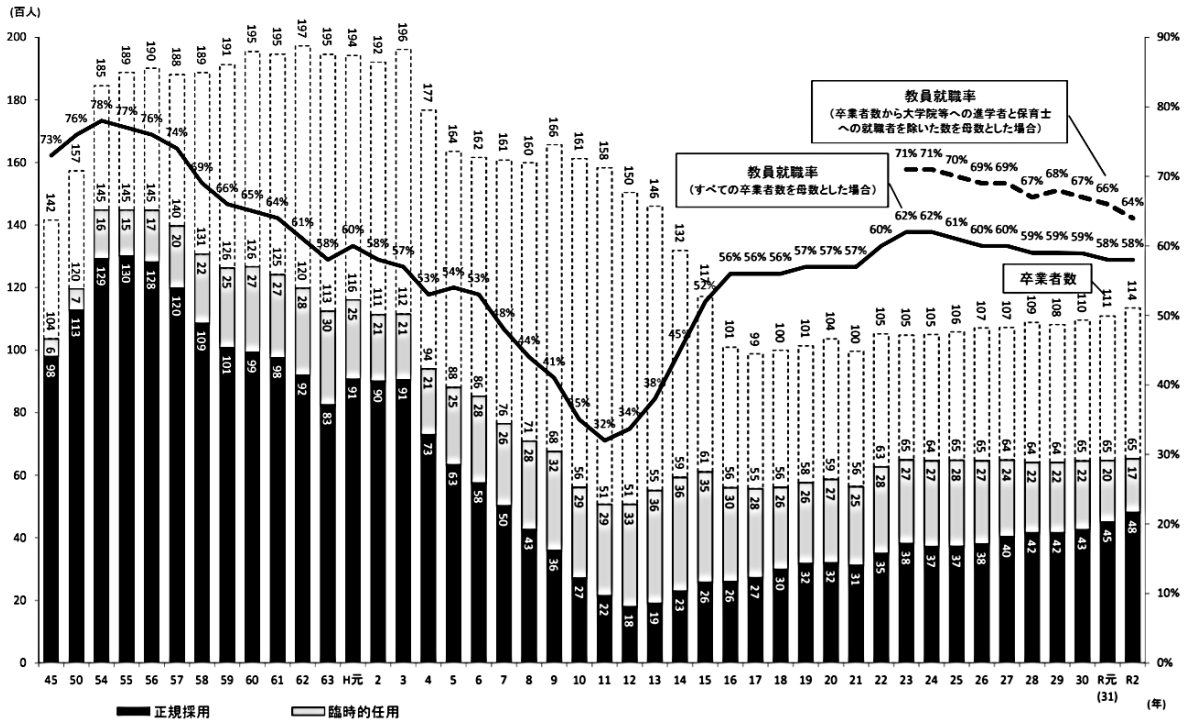


図5 国立の教員養成大学・学部卒業者の教員就職状況

出典：文部科学省「国立の教員養成大学・学部（教員養成課程）卒業者の教員就職状況」

まず、山崎（2012）の調査データから教員就職を心に決めた時期をみると、第1コーホート（1953年ごろ就職）から第7コーホート（1983年ごろ就職）までは「高校3年生の頃」が最も高い割合であったが、第8コーホート（1988年ごろ就職）以降はその割合が下がり続け、第10コーホート（1998年ごろ就職）や第11コーホート（2003年ごろ就職）という教員採用減少世代では「小学校の頃」や「中学校の頃」という義務教育段階の割合が高まっていることが示されている。表11に示した長谷川（2016）の

表11 教員就職を心に決めた時期(%)

	7～9GC			10～11GC			12～13GC		
	(N)	195	88	142					
小学校の頃		22.6	29.5	22.5					
中学校の頃		22.1	25.0	24.6					
高校1、2年の頃		10.8	3.4	9.9					
高校3年の頃		20.5	11.4	11.3					
浪人の頃		1.5	2.3	0.7					
大学入学の頃		2.6	4.5	3.5					
大学1～2年の頃		0.5	5.7	2.8					
大学3～4年の頃		6.2	5.7	13.4					
教育実習以後		12.8	9.1	9.2					
その他		0.5	3.4	2.1					

出典：長谷川（2016）より筆者作成

分析でも、最も若い年齢層である第12コーホート（2009年ごろ就職）から第13コーホート（2013年ごろ就職）は、「小学校の頃」が22.5%、「中学校の頃」が24.6%となっており、義務教育段階の割合が高い。一方で、第12～13コーホートでは「大学3～4年生の頃」が13.4%と高まっており、「教育実習以後」の9.2%を合わせると、2割以上が大学時代の後半に教員就職を決めていることもわかる。つまり、近年で実際に教員になったものが教員就職を決めた時期は、大学入学前の義務教育段階と大学時代の後半という二極化が顕著になっている。

次に、山崎（2012）の調査データから教員就職を決めたきっかけをみると、第1コーホートで最も高かった「親・身内の者の影響」の割合は調査年を経るごとに下がり続け、かわって「小・中・高の教師の影響」の割合が高まっていることが示されている。表12に示した長谷川（2016）の分析でもこの傾向は確認されており、第12～13コーホートでは、「小・中・高の教師の影響」が53.1%であるのに対して、「親・身内の者の影響」が5.6%となっている。こうした経時的変化から、教員就職を決めたきっかけは、学び手として各学校段階で出会った教員の影響が強まっている一方で、親や身内の影響が低下して

表 12 教員就職を心に決めた1番の要因(%)

	7~9GC (N)	10~11GC	12~13GC
小・中・高の教師の影響	50.3	58.4	53.1
大学の教師の影響	0.5	2.2	0.7
親・身内の者の影響	12.6	6.7	5.6
友人からの影響	1.0	1.1	2.1
ラジオ・テレビ等の影響	3.0	1.1	0.0
教育に対する不満	1.5	2.2	4.2
経済的に安定・有利	3.0	2.2	3.5
労働条件面で良い	3.0	1.1	0.7
家庭教師や塾講師の経験	0.0	1.1	0.0
サークル等の経験	0.5	3.4	2.8
教育実習の経験	13.1	13.5	17.5
大学での専門の学習	1.0	0.0	1.4
大学での教職科目等の学習	0.0	0.0	0.7
その他	8.0	6.7	7.0
わからない	2.5	0.0	0.7

出典：長谷川（2016）より筆者作成

表 13 地元教育学部への入学理由(%)

	7~9GC	10~11GC	12~13GC
(上段：第一位、下段：第二位)			
N（第一位）	194	89	140
N（第二位）	188	89	139
教師になりたかった	57.7	51.7	45.7
	9.6	7.9	14.4
専門の勉強をしたかった	3.1	6.7	16.4
	5.9	9.0	11.5
特定の先生の講義・指導を受けたかったから	0.0	0.0	0.0
	0.0	2.2	1.4
合格しやすい成績	5.2	3.4	7.9
	10.1	16.9	9.4
ネームバリュー	1.0	1.1	1.4
	3.2	3.4	5.0
地元就職に有利	13.9	11.2	7.1
	28.2	18.0	13.7
学費が安い	5.7	6.7	3.6
	16.5	16.9	16.5
自宅から通学可能	3.1	5.6	5.7
	12.8	12.4	15.1
高校教師のすすめ	1.5	3.4	5.0
	1.6	3.4	3.6
親・身内のすすめ	5.7	2.2	1.4
	6.4	5.6	5.0
次善の策として (第一志望校に不合格)	2.1	5.6	3.6
	3.7	3.4	1.4
何となく	0.0	0.0	0.0
	1.1	0.0	0.7
その他	1.0	2.2	2.1
	1.1	1.1	2.2

出典：長谷川（2016）より筆者作成

おり、親や身内が教員という仕事を進めなくなっているのかもしれない。

さらに、山崎（2012）の調査データから地元教育学部に入学した理由をみると、「教師になりたかったから」の割合は全コーホートを通して最も高い割合であり近年では特に高まっていること、「地元就職に有利」の割合も増加傾向にあること、「学費が安い」や「自宅から通学可能」の割合は減少傾向にあるものの一定程度の割合を保っていること、「親・身内の者の勧め」の割合は減少傾向にあること、などが示されている。表 13 に示した長谷川(2016)の分析でも基本的には同様の結果であるが、第 12~13 コーホートでは「教員になりたかった」（第一位の回答割合が 45.7%）や「地元就職に有利」（第一位の回答割合が 7.1%）がやや低下し、「専門の勉強をしたかった」（第一位の回答割合が 16.4%）が上昇している。経時的変化をみると、教員になりたいという理由で教育学部に入学する層が最も多いものの、近年では専門の勉強をしたいという理由や、通学上の利便性などの理由も一定層は存在している。一方で、親や身内の影響は低下しており、教員就職だけではなく教育学部への入学も、親や身内が進めなくなっている可能性がある。

最後に、実際に教育学部に進学した学生がどのように進路を選択しているのか、事例的なデータをもとに分析する。ここで扱うのは、2019 年 10 月に岐阜大学教育学部の 4 年生を対象に実施した質問紙調査「教育学部生の教師の仕事に対する意識調査」のデータである⁷⁾。調査は無記名自記式質問紙により、調査対象者に調査票を手渡しして後日回収した。質問紙の回収数は 122 人（男性 50 名・女性 72 名）であった。以下では、教育学部 4 年生の進路別（教員／教員以外）に、大学入学時の教職志望の違いを分析する。

表 14 をみると、「教員」就職者のうち大学入学時から教職志望だったのは 83.3%（65 人）、「教員以外」就職者のうち大学入学時から教職志望ではなかったのは

表 14 大学入学時点の進路志望

	教員 (N=78)	教員以外 (N=43)
教職志望であった	83.3	62.8
教職志望ではなかった	16.7	37.2

37.2% (16人) となっている。全体 122 人のうちこれらの人数を合算した 81 人、つまり約 3 分の 2 の学生が、教育学部に入学した当初からの志望を変えず、あるいは紆余曲折をしたとしても当初の志望どおり、教員になる／ならないという職業選択をしている。一方、ここで注目したいのは、「教員」就職者のうち大学入学時には教職志望ではなかった 16.7% (13人) と、「教員以外」就職者のうち大学入学時には教職志望だった 62.8% (27人) である。両者は大学入学時の志望とは異なる職業を選択したものであり、その要因は様々に考えられるが、高校時代までに抱いていた“柔らかい”教職イメージが大学進学以降に塗り替えられ、職業選択に影響を与えた可能性を指摘できよう。岐阜大学教育学部の事例的なデータではあるが、こうした学生が全体 122 人のうちの 40 人、つまり約 3 分の 1 にも及ぶことから、決して少なくない学生が“柔らかい”すなわち脆弱な教職イメージのまま、高校卒業後の進路として教育学部を選択しているのかもしれない。そして、卒業後の進路として教員以外の職業を選択しているものも、その多くが入学当初は教職志望であったことは注目に値するだろう。

4. 「教員就職への道」をめぐる今後の課題

本稿では、近年の教員採用選考試験における競争率低下という問題を背景に、制度改革の視点ではなく、キャリアを形成して進路を選択する学び手の視点から、いくつかのデータをもとに、教員就職に向けた意識の構造を検討してきた。最後に、限られた分析の範囲ではあるが、本稿で得られた知見を簡単にまとめたうえで、“教員になりたいと思う人をどのように増やすか”という課題に向けた調査研究の視点を提示したい。

まず本稿の知見のまとめとして、教員就職への道をストップさせる二つの関門を今一度指摘しておく。第一に、学び手という立場から形成された“柔らかい”教職イメージを背景として、子どもや保護者からは就きたい・就かせたい職業として教員が選択されるものの、そのイメージのままでは、いざ高校 3 年生で大学の学部選択を迫られたときに教育学部を選択することができないことである。第二に、教員就職を決めた時期は大学入学前の義務教育段階と大学時代後半に二極化しており、“柔らかい”教職

イメージのまま教育学部を選択している学生も少なくないことから、就職時期の直前まで教職を迷っている学生が存在していることである。こうした知見をもとにすれば、教育行政が進めている教職に就く「入口」の緩和や拡大という制度改革だけではなく、それ以前の二つの関門を突破するための手立てが必要になるであろう。

このように、キャリアを形成して進路を選択する学び手の視点から、いくつかのデータをもとに、教員就職に向けた意識の構造を検討すると、教員への道をストップさせる二つの関門が浮かび上がった。ただし、断片的なデータを用いたこともあって、子どもや保護者の意識の変化やその要因を詳細に描き出すことはできなかった。そこで以下では、残された課題とそれを明らかにするための調査研究の方向性を三点示したい。

一点目は、教員はなぜ高校生やその保護者にとって将来就きたい・就かせたい職業として選ばれているのか、ということである。本稿で検討した調査データの自由記述をみると、高校生にとっては、小さいころからのあこがれ、教えることが好き、子どもの人生の大切な時期に関わりたいなどの理由があり、保護者にとっては、本人が希望している・夢である職業、本人の性格に向いている、人間性が重要な仕事、などの理由があった。ただし、これらは高校生になって突然浮上する理由とは考えづらく、にもかかわらず教員という仕事が高校生に選ばれるようになっている。学年や学校段階が上がるにつれて、教員という仕事なぜ子どもや保護者に選ばれるようになるのか、子ども期の発達を視野に入れた継続的な調査研究によって検討しなければならない。

二点目は、将来就きたい・就かせたい職業として選ばれているにもかかわらず、なぜ高校 3 年生の大学受験時には、子どもも保護者も教育学部を選択しないのか、ということである。教員養成分野の倍率は、専門職につながる他の分野だけでなく全学部の倍率も下回る水準となっており、本稿では仮説的ではあるが、“柔らかい”教職イメージのままでは教育学部を選択することができないと指摘した。注 5 に示した調査結果では、高校 3 年生が進路を決める際に最も参考にするのは自身の成績であり、具体的な職業選択や自分自身の適性判断が難しいことが示されている。また、いくつかの調査では、高校 2 年生を対象としたもので教員という職業が選ばれており⁸⁾、いざ

大学受験を目の前にした高校3年生とでは志向が異なる可能性もある。高校3年間（特に高校2年生と3年生の間）に子どもや保護者の進路意識はどのように変化し、教員という職業に対するポジティブなイメージを持つにもかかわらず、なぜ教育学部に進学しないのかという要因を明らかにする必要があるだろう。

三点目は、教育学部に進学した学生が具体的にどのようなプロセスを経て教員を選択する／しないのか、ということである。本稿では事例的で限られた調査データの分析に留まったが、少なくない学生が“柔らかい”教職イメージのまま教育学部を選択しているが、大学進学後に入学当初からの進路希望を変更していることを指摘した。教員就職への道を選択するためにはどのような教職イメージをもつことが重要なのか、その教職イメージを形成するためには大学時代にどのような経験や認識を積むことが重要であるのか、昨今の教員の働き方改革が教職イメージをどのように変容させるのか、など教育学部生を対象とした継続的な調査研究によって教職に進むプロセスを明らかにすべきであろう。

注

(1) 『日本経済新聞』（2019年8月27日）で田中博之氏が「学校現場では、受験倍率が3倍を切ると優秀な教員の割合が一気に低くなり、2倍を切ると教員全体の質に問題が出てくるといわれている」と述べるように、競争率の低下が教員の質の低下をもたらすと議論で度々用い

られる言説であるが、明確なエビデンスに基づくものではないとも指摘される（森山 2020）。

(2) その他にも中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会（2021a）の資料には、教員需要が増加している背景として、見込み以上の教員必要数が挙げられており、その要因には、産休・育休取得者数の増加、特別支援学級や通級指導等の児童生徒数の増加、精神疾患による病休や離職、教委独自の少人数学級・指導等の実施などがあるという。

(3) 藤原（2020）では、「子どもの生活と学び」研究プロジェクトで実施した調査の自由回答の記述から、「平成22年国勢調査に用いる職業分類」をもとに232の職業に分類し、回答率の上位20位までを示している（p.248-249）。

(4) 紅林ほか（2012）では、教員と保護者、子どもを対象とした調査を行っており、それぞれの質問項目や回答方法が異なる。教員と保護者を対象とした調査では、18項目の教員の資質能力について、どれぐらい必要であるかを尋ねている。子どもを対象とした調査では、12項目の教員の姿について、どれぐらい信頼しているかを尋ねている。

(5) 東京大学社会科学研究所とベネッセ教育総合研究所による「子どもの生活と学び」研究プロジェクトでは、2015年に高校3年生を対象に「高校生活と進路に関する調査」を実施しており、進路決定の際に参考にしたことを進路別に分析している。その結果を示した表15をみると、

表 15 高校3年生が進路決定の参考にしたこと(進学者)

	偏差値65以上 四年制大学 (N=59)	偏差値55~65未満 四年制大学 (N=98)	偏差値55未満 四年制大学 (N=59)	専門学校・ 各種学校 (N=56)
自分の成績	79.7	89.8	83.0	57.1
卒業後の進学・就職の実績	79.7	78.5	59.3	85.7
将来就きたい仕事	76.3	76.5	76.3	91.1
大学・学校の偏差値が高いこと	76.3	72.5	42.4	17.9
カリキュラムや授業の内容	64.4	76.5	62.7	78.5
通学のしやすさ	54.2	54.1	59.3	67.8
建学の理念や校風	52.5	57.2	33.9	69.6
資格や免許が取れること	50.8	71.4	64.4	84.0
経済的な負担の少なさ	49.1	61.2	54.2	67.8
部活動やサークル活動の経験	22.1	29.6	25.5	25.0

注) 数値は「とても参考にした」と「まあ参考にした」を合算した%である。

出典：ベネッセ総合研究所（2015）より筆者作成

四年制大学進学者はいずれの偏差値層でも「自分の成績」を最も参考にしており、とくに偏差値 55～65 未満や偏差値 55 未満の偏差値層では 8 割を超えている。また同調査では、進路選択時の悩みについても尋ねており、四年制大学進学者の 6 割近くが「自分の就きたい仕事分からない」や「自分の適性（向き・不向き）が分からない」と回答している（ベネッセ総合研究所 2015）。この調査からも、大学進学を迫られた高校 3 年生の現状として、具体的な職業選択や自分自身の適性判断が難しく、成績を参考にして進学先の大学などの進路を選択していることが明らかとなっている。

(6) 愛知教育大学では、2021 年度から「教職の魅力共創プロジェクト」を実施しており、学長挨拶ではその背景として教員養成大学・学部の倍率低下が指摘されている（愛知教育大学 未来共創プラン HP）。

(7) この調査は、本稿筆頭著者の卒業研究ゼミナールにおいて実施したものであり、実施責任者は永田真子氏である。データの利用及び再分析を許諾いただいた永田氏には感謝申し上げる。

(8) 例えば本稿第 2 節でも扱った、一般社団法人全国高等学校 PTA 連合会と株式会社リクルートマーケティングパートナーズが 2019 年に合同で実施した第 9 回「高校生と保護者の進路に関する意識調査」では、高校 2 年生とその保護者を対象としており、職業ランキングの上位に教員が選ばれていた。また、LINE リサーチが 2020 年に高校 1 年生から 3 年生を対象として実施した調査では、「教師・教員・大学教授」が就きたい職業の上位になっているが、その順位は学年によって異なり、男女ともに高校 2 年生で第 1 位となっている（LINE リサーチ HP）。

引用・参考文献

- 愛知教育大学 教員養成開発連携センター「教員の魅力プロジェクト」（<https://www.aichi-edu.ac.jp/center/hato/project/p4.html>, 2021.12.28 閲覧）
- 愛知教育大学 未来共創プラン「教職の魅力共創」（<https://cocreate.aichi-edu.ac.jp/about/greeting/>, 2021.12.28 閲覧）
- 愛知教育大学, 2016, 『教員養成ルネッサンス・HATO プロジェクト 教員の仕事と意識に関する調査』（https://www.aichi-edu.ac.jp/center/hato/mt_files/p4_teacher_image_2_160512.pdf, 2021.12.28 閲覧）
- 愛知教育大学, 2020, 「教職の魅力を考える第 2 回地域フォーラム『教職の魅力, その向上への課題』（<https://cocreate.aichi-edu.ac.jp/2020/11/20/forum02/>, 2021.12.28 閲覧）
- 荒川葉, 2009, 『「夢追い」型進路形成の功罪—高校改革の社会学』東信堂.
- ベネッセ教育総合研究所, 2015, 『「高校生活と進路に関する調査」ダイジェスト版』（https://berd.benesse.jp/up_images/research/koukouseikatsu.pdf, 2021.12.28 閲覧）
- 千葉聡子, 2017, 「学校の構造と職業選択, そして技術革新—職業選択の在り方を『個別化したデフォルト』が変える可能性」『文教大学教育学部紀要』第 51 集, pp.223-238.
- 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会, 2021a, 「「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等について（参考資料（1）」（https://www.mext.go.jp/kaigisiryoo/content/20210426-mxt_kyoikujinzai01-000014457-24.pdf, 2021.12.28 閲覧）
- 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会, 2021b, 「優れた人材確保のための教師の採用等の基本的考え方」（https://www.mext.go.jp/kaigisiryoo/content/20210922-mxt_kyoikujinzai02-000017240_8.pdf, 2021.12.28 閲覧）
- 藤原翔, 2020, 「将来の夢と出身階層」東京大学社会科学研究所・ベネッセ教育総合研究所編『子どもの学びと成長を迫る—2 万組の親子パネル調査から』勁草書房, pp.241-261.
- 長谷川哲也, 2016, 「初期教職キャリアの形成」山崎準二編『「教員の力量形成に関するアンケート調査」第 7 回（2014）調査報告書』pp.6-16.
- 茨城県教育委員会, 2020, 「『中学生のための教職セミナー』～教員に興味のある人集まれ！～」(<https://www.edu.pref.ibaraki.jp/board/topics/info/bosyu/r02/0925/index.html>, 2021.12.28 閲覧)
- 一般社団法人全国高等学校 PTA 連合会・株式会社リクルートマーケティングパートナーズ, 2020, 「第 9 回『高

- 校生と保護者の進路に関する意識調査』2019年報告書」
(http://souken.shingakunet.com/research/2019_hogoya4.pdf, 2021.12.28 閲覧)
- 金子真理子, 2021, 「教職はどうみられているか—教師と子どもの視点に注目して」『東京学芸大学次世代教育研究センター紀要』第2巻, pp.1-7.
- 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.
- 紅林伸幸・中村瑛仁・井上剛男・長谷川哲也, 2012, 「子どもの環境としての教師：その資質能力の基本構造—小学生・保護者・教師を対象とした質問紙調査の結果から」『滋賀大学教育学部紀要 教育科学』No.62, pp.163-173.
- LINE リサーチ「将来、何になりたい？高校生のなりたい職業ランキング」(<https://research-platform.line.me/archives/35925230.html>, 2021.12.28 閲覧)
- 文部科学省「国公立大学入学者選抜確定志願状況(各年度版)」
- 文部科学省「国立の教員養成大学・学部(教員養成課程)卒業者の教員就職状況」(https://www.mext.go.jp/content/20210129-mxt_kyoikujinzai02-000012488_6.pdf, 2021.12.28 閲覧)
- 文部科学省, 2020, 「令和2年度教師の採用等の改善に係る取組事例」(https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1422885_00001.htm, 2021.12.28 閲覧)
- 文部科学省, 2021a, 「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について」(https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1416039_00003.html, 2021.12.28 閲覧)
- 文部科学省, 2021b, 「『令和の日本型学校教育』を担う教師の人材確保・質向上プラン」(https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mext_01144.html, 2021.12.28 閲覧)
- 文部科学省, 2021c, 「『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(諮問)」(https://www.mext.go.jp/content/20210312-mxt_kyoikujinzai01-000013426-1.pdf, 2021.12.28 閲覧)
- 森山隆仁, 2020, 「いわゆる『教員採用試験競争率低下問題』の実際—その現状と要因および影響について—」『京都府総合教育センター研究紀要』第10集(http://www.kyoto-be.ne.jp/ed-center/cms_files/kenkyukiyo/0206.pdf, 2021.12.28 閲覧)
- 山形大学大学院教育実践研究科・山形大学地域教育文化学部, 2021, 『山形の高校生と大学生が創り出す教職の魅力創造プラットフォームの構築 成果報告書(令和2年度 教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業)』(https://www.mext.go.jp/content/20210525-mxt_kyoikujinzai01-000015329-6.pdf, 2021.12.28 閲覧)
- 山崎準二, 2012, 『教師の発達と力量形成—続・教師のライフコース研究』創風社。