

〈研究ノート〉

教員免許状取得希望者へのアンケート調査にみる

教職や教員への考えの変化

石本雄真

Changes in Attitudes Toward the Job as a Teacher and Teachers
based on a Questionnaire Survey of Students
who Intend to Obtain a Teacher License.

ISHIMOTO Yuma

キーワード：教職課程，教員，教職，キャリア意識

Key Words: Teacher Training Course, Teacher, Teaching Profession, Attitudes toward Careers

昨今、教員の働き方が過酷であることについて社会的な注目が高まり、教員採用試験を受験する者の数も減っている現状がある。鳥取大学教員養成センターでは毎年教員免許取得をめざす学生へのアンケート調査を行っている。本研究はそのアンケート調査の結果をもとに、ここ数年の教職や教員に対する学生の考えの変化について検討するものである。2015年のアンケートから2022年のアンケートで得られたデータを用いた分析の結果、社会的な関心の高まりと同様に教員の労働状況をネガティブに捉える傾向が高まっていることが示された。また、体罰や校則による服装や髪型の指定について肯定的に捉える者が減少しているという傾向もみられた。これについても学校が過度に児童生徒の自由を制限することに対して批判的な形で社会的な関心が高まっていることを反映した変化であると考えられた。

I. 問題・目的

近年、教員の働き方が非常に過酷であることに対する社会的な注目が高まっている。文部科学省が教職の魅力を上げ、教師を目指す人を増やすという目的のもと行った SNS 上のキャンペーン“教師のバトン”（文部科学省，2021）が、その本来の目的とは裏腹に教師の労働の過酷さを共有する場となったことは記憶に新しい。また、そのような過酷な働き方が十分に改善されないことや民間企業における採用状況が好調であることの影響などによって教員採用試験受験者の減少が続いており、2023年度採用試験においては一部の自治体で定員割れが生じたことについても大きく報道された（塩入・武田・氏岡，2023など）。

このような状況の中で、教員という仕事（教職）や教員自身について、教員という就職先を視野に入れた学生がどのように捉えているのかについて把握することは有益であるといえよう。教員を目指し教員採用試験を受験する学生を増やすためにも、教職や教員がどのように捉えら

れているのかについて把握することでその対策を検討することができると考えられる。特に、近年の教員の過酷な労働への注目の高まりを踏まえると、教職や教員への捉えがどのように変化しているのかについて検討することが重要であると考えられる。社会的な注目の高まりに伴って学生の意識も変化しているのであれば、その変化に応じた対策が必要となるからである。しかしながら、教員への就職を視野に入れた学生を対象に調査を行い、教職や教員への考えの把握を試みたものはほとんどみられない。

これらのことから本研究では、教員免許状の取得を目指す学生が教職や教員に対してどのような考えを持っているのかについて、その変化を把握し検討することを目的とする。

2. 方法

i. 調査手続き

調査対象者 鳥取大学では教員免許状取得希望者を登録制としており、登録者に対して、本学で教職ポートフォリオと呼ぶ履修カルテの作成を求めている。そのうえで、教員養成センターでは登録者に対して教職ポートフォリオ作成に関する支援や相談対応を行っている。そうした支援の一環という目的および教職課程の点検、評価といった目的で登録者に対しては毎年アンケート調査を実施している。本研究では、これらの調査で得られたデータのうち、2015年から2022年に実施された2年生対象のアンケートのデータを用いる。2015年以降は概ね同様の内容で調査を実施していることと、後述の調査内容について毎年実施しているのが2年生であったことからこれらのデータを用いることとした。なお2年生に対しては毎年教職ポートフォリオの記入状況を教員養成センターの教員が確認する機会を設けており、その機会を用いてアンケート調査を行っているが、2020年については新型コロナウイルス感染症の拡大当初で、教職ポートフォリオの確認を例年通り行えなかった関係で調査が実施できなかった。つまり、2015年（2014年入学生）から2022年（2021年入学生）までのうち、2020年（2019年入学生）を除いた7年分のデータを用いた。

調査時期 毎年4月から6月の期間に調査を実施した。

調査方法 上述の通り、教職ポートフォリオの確認時に調査を実施した。2019年までは質問

Table1

「職業決定要因」の項目一覧

jd01	安定性
jd02	仕事量
jd03	収入
jd04	勤務地
jd05	社会的評価
jd06	将来性
jd07	やりがい
jd08	友人の意見*
jd09	家族の意見
jd10	大学教職員の意見
jd11	専門性
jd12	福利厚生

* 2016年以降に調査している

項目

Table2 「教職の魅力」の項目一覧

ta01	将来にわたって子どもの成長にかかわれる
ta02	社会を支える人を育てることができる
ta03	子どもと喜怒哀楽をともにできる
ta04	子どもとともに成長できる
ta05	自分の専門知識やこれまでの経験をいかせる
ta06	社会的地位が高い
ta07	経済的に安定している
ta08	労働条件がよい
ta09	長期休暇をとりやすい

紙による調査を行い、2021年以降はオンラインフォームを用いて調査を行った。

倫理的配慮 2015年の調査では回答したくない者は白紙で調査票を提出するように文面に記載し説明した。2016年以降の調査では、調査結果を教職課程における指導にも用いることから全員に回答を求めているが、研究への利用を望まない者はその旨記載することで研究目的での利用を拒否できることを文面に記載し説明した。

ii. 調査用紙の構成

職業決定要因 就職先を決定するにあたって重視する程度について、12項目に対して「まったく重要ではない(1点)」から「とても重要である(4点)」までの4件法で回答を求めた(Table1)。なお、2015年は1項目少ない11項目で調査を行った。

教職の魅力 教員という職業の魅力について、ベネッセ教育総合研究所(2011)の第5回学習指導基本調査の項目を用いて調査を行った。9項目に対して「まったくそう思わない(1点)」から「とてもそう思う(4点)」までの4件法で回答を求めた(Table2)。

教師や学校についての考え 教師や学校の仕事内容や役割に対する考えについて調査を行った。19項目に対して「まったくそう思わない(1点)」から「とてもそう思う(4点)」までの4件法で回答を求めた(Table3)。このうち2項目は2016年より追加したため、当該2項目は6年分のデータのみを用いた。また3項目は2019年より追加したため、当該3項目は3年分のデータのみを用いた。

教師観 調査対象者が教師をどのように捉えているのかについて調査を行った。14項目に対して「まったくそう思わない(1点)」から「とてもそう思う(4点)」までの4件法で回答を求めた(Table4)。この問いについては2015年には尋ねていなかったため、6年分のデータを用いた。

Table3 「教師や学校についての考え」の項目一覧

tt01	教師は、熱意と愛情があれば務まる(勤まる)職業である
tt02	教師は、「専門的知識」よりも「優れた人間性」を必要とする職業である
tt03	教師は、私生活でも模範的であるべきだ
tt04	教師は、学校外での子どもの生活にも配慮をするべきである
tt05	教師の仕事量は、勤務時間内に収まるものである
tt06	教師は、尊敬される職業である
tt07	教師は、やりがいのある職業である
tt08	教師の体罰は、場合によっては必要である
tt09	子どもの教育に関しては、教師と親は対等な立場にあるべきだ
tt10	教師は、学ぶことのおもしろさに子どもを導く職業である
tt11	教員給与は、成果に応じて査定して決定する方法がよい
tt12	家庭や地域社会は、今よりも学校運営に関わるほうがよい
tt13	学校において、教員以外の人材も積極的に採用し活用すべきだ*
tt14	教師は、民間企業で働くよりも楽な仕事である*
tt15	子どもの心の健康を維持、向上させることも教師の仕事である
tt16	子どもの社会性やコミュニケーション能力を高めることも教師の仕事である
tt17	教育のためには、校則で髪型や服装を指定することも必要である**
tt18	学校は家庭環境が恵まれない子に対して、家庭の機能を補うことができる**
tt19	子どもたちの教育のためには、教師が長時間労働になるのもやむを得ない**

*2016年以降に調査をしている項目

**2019年以降に調査をしている項目

Table4 「教師観」の項目一覧

tl01	自分なりの信念を持って、教育活動に臨んでいる
tl02	研究熱心である
tl03	児童・生徒に対して細やかな気配りをしている
tl04	社会経験が豊かである
tl05	幅広い知識を持っている
tl06	学級運営にあたりリーダーシップを発揮している
tl07	愛情豊かな人が多い
tl08	人間的に優れた人が多い
tl09	保護者からの信頼を十分に得ている
tl10	教材研究（授業準備）をする時間が十分にある
tl11	教師同士で十分に連携している
tl12	教師以外の職業の人と十分に連携している
tl13	児童・生徒の学業以外の面も十分にサポートしている
tl14	生き活きと仕事をしている

これらのほかにも同時にいくつかの内容について調査を行っているが、本研究で用いる内容は以上の4点である。

iii. 分析方法

それぞれの項目について、年を経るごとに得点が増加傾向にあるのか減少傾向にあるのかについて検討するため、項目ごとに Jonckheere-Terpstra 検定を行った。

3. 結果

i. 分析対象者の概要

2015年は160名、2016年は122名、2017年は141名、2018年は125名、2019年は113名、2021年は105名、2022年は105名の回答が得られた。回答内容を研究で用いることについて拒否を記す者はいなかったため、すべてのデータを分析に用いた。

ii. 職業決定要因

仕事量、収入、勤務地、社会的評価、将来性、福利厚生について有意に増加傾向であることが示された（Table5）。そのほかの項目については有意な傾向はみられなかった。

iii. 教職の魅力

「社会を支える人を育てることができる」、「子どもとともに成長できる」、「自分の専門知識やこれまでの経験をいかせる」、「経済的に安定している」について有意に増加傾向であることが示され、「労働条件がよい」については有意に減少傾向であることが示された。そのほかの項目については有意な傾向はみられなかった（Table6）。

iv. 教師や学校についての考え

「教師は、尊敬される職業である」、「学校において、教員以外の人材も積極的に採用し活用すべきだ」について有意に増加傾向であることが示され、「教師の体罰は、場合によっては必要である」、「教育のためには、校則で髪型や服装を指定することも必要である」、「子どもたちの教育のためには、教師が長時間労働になるのもやむを得ない」については有意に減少傾向であることが示された。そのほかの項目については有意な傾向はみられなかった（Table7）。

v. 教師観

「生き活きと仕事をしている」において有意に減少傾向であることが示された。そのほかの

Table5 「職業決定要因」における各年の得点と検定結果

	2015		2016		2017		2018		2019		2021		2022		p				
	n	SD	n	SD	n	SD	n	SD	n	SD	n	SD	n	SD					
jd01	160	3.34	.66	122	3.38	.71	140	3.46	.56	113	3.48	.58	105	3.57	.55	105	3.37	.64	.087
jd02	160	3.03	.51	122	3.06	.67	140	3.09	.56	112	3.09	.56	105	3.27	.64	105	3.23	.64	<.001
jd03	160	3.24	.53	122	3.40	.69	140	3.41	.57	113	3.42	.59	105	3.52	.61	105	3.37	.59	.005
jd04	160	3.04	.74	121	3.02	.77	139	3.06	.74	113	3.15	.76	105	3.15	.93	105	3.32	.71	<.001
jd05	160	2.54	.61	122	2.71	.77	139	2.66	.64	113	2.62	.70	105	2.74	.86	105	2.76	.78	.016
jd06	160	3.13	.65	120	3.24	.77	139	3.27	.56	112	3.28	.60	105	3.39	.61	105	3.30	.62	.009
jd07	160	3.66	.51	122	3.57	.56	139	3.47	.65	113	3.68	.49	105	3.55	.62	105	3.52	.70	.619
jd08	-	-	-	122	2.39	.74	139	2.37	.72	124	2.42	.79	105	2.17	.83	105	2.28	.80	.052
jd09	160	2.56	.73	122	2.62	.73	139	2.77	.70	113	2.75	.63	105	2.50	.85	105	2.59	.82	.719
jd10	160	2.48	.72	122	2.60	.78	139	2.76	.68	113	2.73	.64	105	2.33	.92	105	2.57	.82	.964
jd11	159	2.84	.69	122	2.84	.76	139	2.90	.73	113	2.94	.72	105	2.78	.87	105	2.90	.73	.579
jd12	159	3.08	.60	122	3.07	.76	139	3.17	.67	113	3.22	.59	105	3.39	.74	105	3.34	.63	<.001

Table6 「教職の魅力」における各年の得点と検定結果

	2015		2016		2017		2018		2019		2021		2022		p				
	n	SD	n	SD	n	SD	n	SD	n	SD	n	SD	n	SD					
ta01	159	3.48	.62	122	3.41	.69	139	3.45	.58	113	3.45	.61	105	3.48	.72	105	3.51	.62	.331
ta02	159	3.12	.71	122	3.22	.73	139	3.23	.66	113	3.37	.68	105	3.30	.76	105	3.34	.71	<.001
ta03	159	3.28	.75	122	3.35	.72	139	3.28	.72	113	3.42	.69	105	3.36	.71	105	3.40	.73	.072
ta04	159	3.48	.64	122	3.46	.67	139	3.55	.56	113	3.57	.60	105	3.61	.63	105	3.56	.63	.018
ta05	159	3.21	.64	122	3.09	.73	139	3.17	.67	113	3.38	.63	105	3.17	.83	105	3.30	.67	.023
ta06	159	2.14	.65	122	2.31	.75	139	2.19	.66	113	2.27	.54	105	2.19	.79	105	2.18	.79	.779
ta07	159	2.68	.70	122	2.90	.77	139	2.81	.70	113	2.88	.69	105	2.90	.82	105	2.89	.76	.007
ta08	159	2.01	.68	122	2.22	.81	139	1.99	.71	113	1.94	.69	105	1.96	.88	105	2.01	.88	.028
ta09	159	1.91	.65	122	2.15	.71	139	2.08	.77	113	1.98	.71	105	1.96	.87	105	2.05	.91	.689

Table7 「教師や学校についての考え」における各年の得点と検定結果

	2015			2016			2017			2018			2019			2021			2022			p
	n	m	SD	n	m	SD	n	m	SD	n	m	SD	n	m	SD	n	m	SD	n	m	SD	
tt01	160	2.23	.65	122	2.18	.68	137	2.22	.67	125	2.24	.77	112	2.22	.61	105	2.06	.75	105	2.15	.74	.147
tt02	159	3.03	.56	122	2.87	.72	137	2.96	.69	125	2.94	.72	112	2.89	.65	105	2.89	.71	105	2.87	.67	.065
tt03	160	2.88	.62	122	2.86	.81	137	2.92	.69	125	2.98	.82	112	2.98	.68	105	2.87	.77	105	2.74	.71	.595
tt04	160	3.03	.65	121	2.98	.75	137	3.18	.66	125	3.26	.65	111	2.99	.67	105	3.04	.78	105	2.83	.73	.244
tt05	160	1.73	.68	121	1.75	.70	137	1.71	.77	125	1.63	.69	112	1.70	.78	105	1.78	.96	105	1.88	.90	.837
tt06	160	2.66	.61	122	2.77	.75	137	2.86	.67	125	2.93	.72	112	3.00	.67	105	2.73	.75	105	2.82	.77	.015
tt07	160	3.46	.54	122	3.42	.51	137	3.39	.51	125	3.42	.59	112	3.50	.59	105	3.25	.70	105	3.37	.65	.312
tt08	160	1.95	.83	122	1.56	.78	137	1.53	.74	125	1.77	.79	112	1.86	.86	105	1.45	.76	105	1.46	.71	<.001
tt09	160	2.87	.80	122	2.93	.91	137	2.91	.76	125	2.94	.76	112	2.87	.72	105	2.90	.87	105	2.87	.79	.946
tt10	159	3.48	.57	122	3.46	.59	136	3.51	.60	125	3.65	.50	112	3.45	.57	105	3.56	.55	105	3.50	.59	.429
tt11	160	2.29	.61	122	2.38	.76	137	2.18	.71	125	2.43	.76	112	2.50	.72	105	2.33	.86	105	2.32	.84	.339
tt12	160	3.05	.71	122	2.98	.76	137	3.12	.64	125	3.12	.71	112	3.09	.64	105	3.08	.74	105	3.04	.73	.576
tt13	-	-	-	122	3.07	.77	137	3.12	.61	125	3.07	.72	112	3.23	.68	105	3.54	.57	105	3.37	.61	<.001
tt14	-	-	-	122	1.63	.66	137	1.57	.62	124	1.57	.56	112	1.69	.62	105	1.59	.66	105	1.58	.65	.899
tt15	160	3.39	.56	121	3.29	.60	135	3.35	.54	125	3.52	.58	111	3.41	.58	105	3.41	.65	105	3.38	.58	.187
tt16	160	3.39	.57	122	3.31	.63	136	3.39	.56	124	3.52	.55	112	3.43	.58	105	3.41	.68	105	3.42	.59	.165
tt17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	112	2.49	.72	105	2.21	.81	105	2.27	.75	.050
tt18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	112	2.65	.67	105	2.63	.82	105	2.66	.72	.890
tt19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	112	2.42	.73	105	2.26	.86	105	2.18	.79	.030

Table8 「教師観」における各年の得点と検定結果

	2016			2017			2018			2019			2021			2022			<i>p</i>
	<i>n</i>	<i>m</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>m</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>m</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>m</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>m</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>m</i>	<i>SD</i>	
t 01	122	2.98	.64	139	3.04	.57	125	3.08	.60	113	2.97	.60	105	2.91	.65	105	2.99	.63	.416
t 02	122	2.85	.71	139	2.78	.68	125	2.89	.76	113	2.96	.65	105	2.76	.77	105	2.92	.74	.447
t 03	122	2.80	.68	139	2.88	.65	125	2.96	.67	113	2.93	.66	105	2.89	.73	105	2.99	.63	.065
t 04	122	2.81	.74	139	2.95	.76	125	3.02	.75	113	2.93	.89	105	2.56	.83	105	2.75	.94	.069
t 05	122	3.11	.73	139	3.09	.74	125	3.21	.69	113	3.20	.75	105	2.98	.78	105	3.13	.77	.912
t 06	122	2.84	.74	139	2.94	.68	123	2.99	.75	113	2.95	.69	105	2.74	.77	105	2.91	.75	.747
t 07	122	2.80	.78	139	2.88	.66	124	2.92	.75	113	2.87	.71	105	2.86	.74	105	2.99	.71	.140
t 08	122	2.70	.76	139	2.69	.71	124	2.79	.72	113	2.64	.72	105	2.71	.79	105	2.82	.73	.436
t 09	122	2.61	.61	139	2.62	.65	123	2.65	.63	112	2.63	.60	105	2.65	.71	105	2.76	.67	.054
t 10	122	2.30	.77	139	2.22	.68	124	2.24	.75	113	2.18	.70	105	2.01	.83	105	2.34	.93	.241
t 11	122	2.81	.70	139	2.82	.72	124	2.84	.69	113	3.03	.65	105	2.57	.68	105	2.91	.65	.999
t 12	122	2.29	.71	139	2.50	.75	124	2.37	.74	113	2.50	.70	105	2.19	.80	105	2.43	.85	.925
t 13	120	2.83	.73	139	2.94	.67	124	2.86	.71	113	2.96	.67	105	2.71	.77	105	2.96	.68	.817
t 14	122	2.89	.74	139	2.83	.61	124	2.90	.70	113	2.78	.73	105	2.70	.72	105	2.68	.77	.008

項目については有意な傾向はみられなかった (Table8)。

4. 考察

i. 職業決定要因

仕事量, 収入, 勤務地, 福利厚生が増加傾向にあることについては, 勤務がいわゆるブラックではないこと, ある程度プライベートの生活も保障されることを求める傾向が高まっていることを示していると思われる。これについて, 教職を目指す学生に限定しない大学生を対象とした調査 (マイナビ, 2022) では「個人の生活と仕事を両立させたい」という項目を選択する割合はここ数年やや減少傾向にあり, 本研究の結果とは傾向が異なる。教職については, 近年教員の過酷な勤務が注目される機会が多くみられたことから, 他の職業を目指す学生とは異なる傾向がみられたのではないかと考えられる。ただし, 同調査で行きたくない会社として, 「転勤の多い会社」を選択する割合が増加傾向にあることについては, 本調査で勤務地を重視する傾向が高まっていることと同じ傾向にあるといえる。

社会的評価が増加傾向にあることについては, 教員という職業が労働時間や労力に見合った報酬が得られるものではないという認識が拡がる中で, その分社会的評価を重視する傾向が高まっているのではないかと考えられる。

一般の大学生を対象とした調査 (マイナビ, 2022) において, 企業の選択基準として安定性を重視する割合が年々高まっている傾向がみられ, 将来性が増加傾向にあるという本研究の結果と整合的である。

ii. 教職の魅力

「労働条件がよい」についてはもともとあまり肯定的な選択をされない項目であったが, これについて減少傾向にあることは先述の通り教員の過酷な労働状況に対する近年の注目の高まりを反映しているものと考えられる。変化がみられなかった「社会的地位が高い」, 「経済的に安定している」, 「長期休暇を取りやすい」についてもそもそも肯定的に選択される割合が少ないものであり, 教職の魅力としては待遇面ではなく職務内容であると考えられる傾向が強まっているといえよう。

iii. 教師や学校についての考え

「教師の体罰は, 場合によっては必要である」, 「教育のためには, 校則で髪型や服装を指定することも必要である」の2つの項目が減少傾向にあることについて, 近年制限の強い校則等が批判的に注目される機会が多いことの影響があると考えられる。

「子どもたちの教育のためには, 教師が長時間労働になるのもやむを得ない」が減少傾向にあることについては, 学生のプライベートを重視する傾向と教員の長時間労働に対する批判的な社会の風潮の両者の影響が表れていると考えられる。

iv. 教師観

「活き活きと仕事をしている」が減少傾向にあることについては, やはり教員の過酷な労働状況に対する注目の高まりを反映していると考えられる。そのほかの項目については特に変化がみられないことから, 労働状況の過酷さを認識していたとしても, 全体的な教職に対する肯定的な見方自体は低下していないといえよう。

v. 総合考察

本研究では教員免許状取得を目指す学生を対象としたアンケートを経年比較し, 教職や教員

への考えがどのように変化しているのかについて検討を行った。その結果として大きく2つの傾向がみられた。まず1つ目として、教員の過酷な労働状況への社会的な注目の高まりを受けて、教員の労働条件をネガティブに捉える傾向が高まり、その分自身のプライベートがしっかりと保障されることを求める傾向である。プライベートを重視する傾向に関して、先述の通り、教職を目指す学生に限定しない大学生を対象とした調査（マイナビ、2022）では「個人の生活と仕事を両立させたい」という項目を選択する割合はここ数年やや減少傾向が示されている。一方で、それでも、主に民間企業への就職を目指す大学生を対象とした調査において、企業選びで重視する点として「ワークライフバランスがとれる」を選択する者が多いことが示されており（株式会社ガロア、2022）、減少傾向であったとしてもワークライフバランスを重視する傾向自体は教員免許状取得を目指す学生に限定されないものでもあるとも考えられる。

2つ目の傾向として、体罰や校則による服装や髪型の指定について肯定的に捉える者が減少しているという傾向である。これについても教員の過酷な労働状況と同様に理不尽な校則についての社会的な注目の高まりを反映している可能性が考えられる。また、学生自身がそのような自由を制限する学校のあり方に対して批判的になってきているとも考えられる。

このような2つの傾向は教員採用試験の受験者の減少にも影響していると考えられよう。ワークライフバランスが保障されにくい教職や自由を制限する学校のあり方が変化しない学校での仕事が忌避されていると考えられる。本研究の結果を踏まえて考えると、教員採用試験の受験者の減少に対する対策としては、やはり根本的に教員の働き方を改めることが必要であり、それに加えて自由を制限する学校のあり方を変えていくことも求められるであろう。

本研究結果では、新型コロナウイルス感染症の流行開始後である2021年のデータがその前後のデータと異なる傾向を示していたり、2021年以降のデータがそれまでの傾向とは異なる傾向を示していたりするものがみられた。これについて、一般の大学生を対象とした調査（マイナビ、2022）においても感染症流行前と流行後で異なる傾向に変化している様子が示されており、流行前と流行後を同一の流れとして捉えることができないことも考えられる。本研究で対象としたデータは主に感染症流行前のデータであり、今後のデータの蓄積を待つてあらためて傾向の変化について検討することが必要であるといえよう。

また、本研究は2年生のデータのみを用いて分析を行ったが、学年によって教職への捉えは変化する可能性が示されており（今野・阿知良、2022）、教員採用試験の受験が差し迫った3年生や就職が決定した後の4年生では異なる回答の傾向を示すことも予想される。このことから、今後は学年の違いも視野に入れた検討が求められる。

加えて、本研究における調査は一大学に所属する学生のみを対象としたものであることから、この結果の一般化については慎重に考える必要があり、より対象を拡げた調査も求められる。

石本雄真（鳥取大学教員養成センター）

引用文献

- ベネッセ教育総合研究所. (2011). 第5回学習指導基本調査（小学校・中学校版）. Retrieved from <https://berd.benesse.jp/shotouchutou/research/detail1.php?id=3243>
- 今野博信・阿知良洋平. (2022). 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. 室蘭工業大学紀要, 71, 60-73.

- 株式会社ガロア. (2022). 大学生の就職活動・企業選びの実態調査. Retrieved from <https://prt-times.jp/main/html/rd/p/000000012.000075889.html>
- マイナビ. (2022). 2023 年卒大学生就職意識調査. Retrieved from https://career-research.mynavi.jp/research/20220426_27155/
- 文部科学省. (2022). 「#教師のバトン」プロジェクトについて. Retrieved from https://www.mext.go.jp/mext_01301.html
- 塩入彩・武田啓亮・氏岡真弓. (2023). 公立小教員の採用試験、受験者数が続落 異例の定員割れも 朝日調査. 朝日新聞 DIGITAL. Retrieved from <https://www.asahi.com/articles/ASR1M5S74QCYUTIL03V.html>