

<研究報告>

本邦における小中学校教師の教職を志望する動機に関する検討 —FIT-Choice Scale を用いた調査より—

三和秀平 信州大学学術研究院教育学系
富田英司 愛媛大学教育学部
海沼 亮 松本大学教育学部

キーワード：FIT-Choice, 教職志望動機, 教師, 小学校, 中学校

1. はじめに

ベネッセ教育総合研究所(2010)の調査では、将来なりたい職業として“学校の先生”が中学生男子で4位、中学生女子で9位、高校生男子で1位、高校生女子で2位となっている。第一生命(2022)の調査では¹小学生男子では10位以内に入っていないものの、その他の対象では10位以内に入っており、教師は将来なりたい職業として一定の人気を有している。しかし、多くの人が教師に憧れを抱く一方で、教員を取り巻く環境の悪さが取り上げられている。例えば、国立教育政策研究所(2014)は、34の国や地域の中学校教師を対象に教員の環境に関する調査を行った。その結果、一週間あたりの教員の仕事時間は参加国平均が38.3時間であるのに対し、日本は53.9時間であり、参加国の中で最も仕事時間が長かった。日本標準教育研究所(2014)の小学校教師を対象とした調査でも“多忙”だと“強く思う”教師は42.6%、“思う”教師は48.8%いることが明らかにされている。また、ベネッセ教育総合研究所(2016)の調査では、“学校の先生の仕事とは、どんな仕事だと思いますか”という質問に対して、90%以上の教師が、“責任が重い仕事”、“忙しい仕事”、“苦勞が多い仕事”に当てはまると回答している。以上のように教師の仕事は、多忙かつ責任重大で大変な仕事であると認識されることが多いといえる。そして、近年、教師の職場環境の悪化や多忙感の認知がストレス反応や精神疾患と関連することが明らかにされている(e.g., 小橋, 2013; 高原, 2015)。例えば、小橋(2013)は、小中学校教師を対象に調査研究を実施した結果、教師の多忙感や負担感の認知がバーンアウトを介し、離職意思を予測するプロセスを報告している。

このように教師の職場環境やメンタルヘルスの問題が報告されているにもかかわらず、なぜ多くの人が教師を目指すのだろうか。中央教育審議会(2005)では、「国民が求める学校教育を実現するためには(省略)広く社会から尊敬され、信頼される質の高い教師を養成・確保することが不可欠である」と述べられている。このような質の高い教師の確保のためには、教師を志望する理由を促進する要因と阻害する要因について把握することが重要であろう。教師を志望する理由について、酒井他(2013)では教職を志望する大学生を対象に調査した結果、“自分が履修している免許の教科が好きだった”、“理想となる先生にめぐりあえた”、“人とかかわる仕事に就きたいと思った”、“子ども・生徒が好き”といった内容が教師を志望する理由として挙げられる割合が高いことが示された。また、藤原(2004)では教員採用内定者を対象に教師を志望する理由について調査した結

果, “子どもが好き”, “恩師の生き方”, “教師という職業への憧れ”, “性格が教師向き”, “子どもとの活動の充実感”などの内的な要因が教師を志望する理由として強いことが示された。さらに, 伊田(2005)では課題価値の枠組みから教師志望動機をとらえ, 教職科目を履修する大学生を対象に教師を志望する理由について検討した結果, 教職への志望度の高い学生は, 対人志向(e.g., 人と接する仕事に就きたいから), 恩師志向(e.g., 理想的な魅力ある教師に出会ったから), 学校志向(e.g., 学校という場所に魅力を感じたから), 自己志向(e.g., 自分のやりたいことができる職業)が高いことが明らかにされた。教師を対象としたベネッセ教育総合研究所(2016)の調査では, 教師を志望した理由として, “子どもが好きだから(小学校 63.0%, 中学校 47.6%, 高校 33.3%)”, “あこがれる先生がいたから(小学校 47.1%, 中学校 41.1%, 高校 34.5%)”, “教科の勉強が好きだから(小学校 17.6%, 中学校 43.5%, 高校 51.5%)”などを選ぶ割合が高かった。また, 川村(2013)は, 小中学校教師を対象に調査研究を実施した結果, 教職選択には, 教師とのかかわりや教育実習の影響が強いことを報告している。いずれの調査研究においても一貫して, “子どもや人との関わり”, “あこがれる先生の存在”, “教科への興味”が教師を志望する理由として大きな影響を与えていることがうかがえる。

上記の他に, 海外においても教師を志望する理由についての調査が精力的に行われている。Richardson & Watt (2006), Watt & Richardson(2007)は, 期待-価値理論(Eccles, 2005)の枠組みをベースとして, Factors Influencing Teaching Choice Scale(以下, FIT-Choice Scale)を作成している。期待-価値理論(Eccles, 2005)では, 個人の持つ価値や成功への期待が人の選択や行動に影響を与えるということ提唱している。そして Eccles らは課題価値という概念を提唱し, 3つのポジティブな価値と1つのネガティブな側面に分類した(Eccles & Wigfield, 2002)。ポジティブな価値としては, 学習することの面白さなどに関わる興味価値, 自身のキャリア形成における有用性に関わる利用価値, 望ましい自己像の形成に関わる獲得価値を想定している。さらに, 課題遂行におけるネガティブな側面を含むものとして, コストを提唱している。

FIT-Choice Scale は, 上記の理論に従い, 教職を選択することに関わる様々な価値, 教師になることに伴うコストそして, “自分は教師としての資質を有している”といった成功への期待に関わる能力への信念を想定している。Richardson & Watt(2014)は, キャリア選択において能力への信念は重要であるが, 教師のキャリア研究においてはあまり注目されていないと指摘している。本邦においても, 伊田(2005)が同様の理論の枠組みから教職志望動機尺度を作成しているが, 能力への信念やコストに関しては十分に考慮されていない。本邦におけるその他の研究においても, このような能力への信念や価値などを幅広く検討したものは見当たらない。そこで, 教師を志望した理由を測定するにあたり FIT-Choice Scale を用いることは有効であろう。このような尺度を用いて, 教師を志望した理由を明らかにし, 教師という仕事のどのような点に価値やコストを感じているのかを知ることができれば, 教師の職場環境の改善や資質能力の向上に寄与できると考えられる。

Richardson & Watt (2006), Watt & Richardson(2007)では, 教師を志望する理由として個人的な利用価値²に関するものや社会的な利用価値³に関するものを挙げた。そこに従来の教師のキャリア研究で議論されてきた志望動機なども加え, 教職選択に影響する要因(Motivation for

teaching)に関わる 12 の下位尺度、教職に関する信念(Belief about teaching)および意思決定(Decision to become a teacher)に関わる 6 の下位尺度からなる FIT-Choice Scale を作成し、その妥当性と信頼性を確認している(詳しくは Richardson & Watt, 2014; 橋野, 2020)。そして、オーストラリアにおける初期の調査(Watt & Richardson, 2007)では、Ability(e.g., 教師としての資質を有しているから)や Intrinsic career value(e.g., ずっと教師になりたかったから)が教師を志望する主な理由となっていること、社会的な利用価値に関する理由や Prior teaching and learning experiences(e.g., ロールモデルになるようなすばらしい先生と出会ってきたからだ)も教師を志望する理由として重要であることが示された。また、Fallback career(e.g., 第 1 希望の職業に対する志望がかなえられなかったからだ)は評定が最も低く、多くの人は他の希望がかなえられなかったから教師になるといった代替的な職として教師を志望しているのではなく、主体的に教師を志望している傾向も示された。この尺度を用いた調査は多くの国で用いられ、世界各国での比較が行われている(詳しくは Watt et al. 2012)。

海外における教師を志望する理由に関する先行研究と比較すると、従来の本邦における調査研究は、単項目で回答を求めるものや妥当性や信頼性が十分に確認されていない尺度で測定されているものが多い。また、本邦独自の尺度を使用しており、他国と比較して本邦の特徴を検討することが難しい。そこで、多くの研究で使用され、その信頼性、妥当性が確認されている FIT-Choice Scale を用いた検討を行うことで、より有益な知見を提供することができるだろう。なお、この尺度の日本語版は教師を志望する大学生を対象としては一定の妥当性が確認され(富田, 2016; Tomida & Miwa, 2018)、大学ごとの比較も可能である(富田・三和, 2018)ことが報告されている。また、吉崎(2019)では教師志望度との関連なども検討されている。しかし、本邦では現職の教師を対象とした調査は行われていないため、現役教師にも使用可能か検討する必要がある。

上記の点を踏まえ、本研究では、Watt & Richardson(2007)に倣い、教師を志望する理由について自由記述で尋ね、FIT-Choice Scale の内容と本邦の教師を志望する理由との整合性を確認したうえで、FIT-Choice Scale に基づいて本邦における教師を志望する理由の特徴を把握することを目的とする。なお、検討にあたっては、ベネッセ教育総合研究所(2016)のように学校種による違いも想定されるため、小学校と中学校の学校種による違いについても考慮する。

2. 方法

2.1 調査協力者

調査時期は 2016 年 12 月であった。楽天リサーチ(現楽天インサイト)に委託し、現職の小学校教師(172 名)および中学校教師(128 名)、計 300 名を対象に Web 調査を行った。平均年齢は 48.25 歳($SD = 9.50$)であった。内訳は、小学校男性 127 名、小学校女性 45 名、中学校男性 106 名、中学校女性 22 名であった。

2.2 調査内容

フェイスシートにて、所属している学校種、性別、教職の経験年数、専門科目について尋ねた。なお、調査では記載の項目以外にも訪ねたが、本論文の目的とは異なるため記載を省略する。

(1) 教師を志望する理由（自由記述） Watt & Richardson(2007)に倣い、教師を志望した理由について、“あなたが教師になることを選んだ主な理由を教えてください”という教示のもと、自由記述で回答を求めた。

(2) FIT-Choice Scale FIT-Choice Scale 日本語版(富田, 2016)を使用した。この尺度は FIT-Choice Scale(Watt & Richardson, 2007)を翻訳したものである。教職選択に影響する要因の 12 の下位尺度(38 項目)、教職に関する信念および意思決定に関わる 5 の下位尺度(20 項目)から構成される⁴。これらの項目に関して、7 件法で回答を求めた。内容の詳細は表 1 に示した。

教職選択に影響する要因については、“「私が教師になるという道を選んだのは. . .」で始まる文に以下の項目を繋げて読み、1(全く重要ではない)~7(極めて重要)として、あなたが教師になることを選んだ理由としてどの程度大事か評定してください。”という教示のもと回答を求めた。

教職に関する信念については、“以下の各質問について、教職に関するあなたの考えにどの程度当てはまると思うか 1(全くそう思わない)~7(とてもそう思う)としてもっとも当てはまる番号に○をつけてください。”という教示のもと回答を求めた。意思決定については、“「以下の各質問について、あなた自身にどの程度当てはまると思うか 1(全くそう思わない)~7(とてもそう思う)としてもっとも当てはまる番号に○をつけてください。”という教示のもと回答を求めた。

2.3 倫理的配慮

本研究は第一著者が研究実施時に所属していた大学の倫理委員会の承認の上、調査会社の規約に従い実施した。

3. 結果

分析には SPSS 24 および Mplus 8 を用いて分析を行った。また、欠損値はなかったため、特別な措置は行わずに分析をした。

3.1 自由記述による教師を志望する理由の検討

得られた教師を志望する理由にかかわる自由記述について、第一著者が意味のまとまりごとに文章を抜き出した。その上で、抜き出したそれぞれの文章について、心理学を専攻する大学生 3 名および第一著者が KJ 法を援用した方法によりカテゴリに分類した。分類が一致しなかったものは、協議のもとカテゴリを決定した。カテゴリは、FIT-Choice Scale の枠組みに沿って分類し、該当しないものに関しては新たに命名した。記述内容が複数のカテゴリにまたがると判断された場合は、複数のカテゴリに同時にカウントした。なお、分類者は FIT-Choice Scale に関する書籍の該当章(Richardson & Watt, 2014)を講読し、枠組みについて理解したうえで実施した。

得られた記述の数をカウントしたところ、Intrinsic career value(記述数:114)に関する記述が最も多かった。次いで、Work with children/adolescents(記述数:62)、Prior teaching and learning experiences(記述数:51)、Shape future of children /adolescents(記述数:29)に関する記述も多くみられた。また、概ね FIT-Choice Scale に沿った項目に分類されたが、新たに部活指導(記述数:8)、教育学部だったから(記述数:6)のカテゴリが見出された。その他のカテゴリの記述数や得られた記述の例は表 2 に示した通りであった。

小中学校教師の教職を志望する動機に関する検討

表 1 FIT-Choice Scale の内容および確認的因子分析の負荷量

教職選択に影響する要因			
	負荷量		負荷量
Ability : $\alpha = .83$		Shape future of children/adolescents : $\alpha = .87$	
良い教師としての資質を持っているからだ	.82	教えることで子どもの価値観をはぐくむことができそうだからだ	.81
優れた教育技術を持っているからだ	.81	教えることで次世代へ影響を与えることができそうだからだ	.85
教職が私の能力にあった職業だからだ	.73	教えることで子どもたちに影響を与えることができそうだからだ	.82
Intrinsic career value : $\alpha = .73$		Enhance social equity : $\alpha = .80$	
教えることに興味があるからだ	.81	教えることで恵まれない若者の大志を高めることができそうだからだ	.76
ずっと教師になりたかったからだ	.51	教えることで社会的に不利な人々のためになることができそうだからだ	.82
教えることが好きだからだ	.88	教えることで社会的不利益に反対する働きをすることができそうだからだ	.71
Fallback career : $\alpha = .49$		Make social contribution : $\alpha = .87$	
自分がどんな仕事に就きたいかははっきりわからなかったからだ	.63	教えることで社会に奉仕できるからだ	.81
第1希望の職業に対する志望がかなえられなかったからだ	.42	教師は価値ある社会的貢献ができるからだ	.88
教職を最後の選択肢として選んだからだ	.42	教えることによって社会に恩返しができるからだ	.80
Job security : $\alpha = .75$		Work with children/adolescents : $\alpha = .86$	
教職がしっかりとした仕事の道筋を与えてくれるからだ	.39	子どもたちと一緒に働ける仕事に就きたいからだ	.87
教職によって安定した収入を得られるからだ	.90	子どもが中心にいる環境で働きたいからだ	.70
教職は安定した職業であるからだ	.91	子どもたちと一緒に働くのが好きだからだ	.90
Time for family : $\alpha = .78$		Prior teaching and learning experiences : $\alpha = .73$	
パートタイムの教職につけばもっと家族の時間を確保できそうだからだ	.51	勇気や感動を与えてくれるような教師との出会いがあったからだ	.79
教師として長い休暇がとれそうだからだ	.60	ロールモデルになるようなすばらしい先生と出会ってきたからだ	.92
学校で教えている時間が家族を持つ上で責任とうまく適合するからだ	.76	ためになる学習経験をしてきたからだ	.43
教師として一日に働く時間が短いだろうからだ	.68	Social influences : $\alpha = .78$	
学校が休みの日が家族との時間にうまく適合するからだ	.65	私の友人から先生になるべきだと思われているからだ	.69
Job transferability : $\alpha = .63$		私の家族から先生になるべきだと思われているからだ	.69
教職は他の土地に行っても役に立つ仕事であるからだ	.47	一緒に働いてきた人から先生になるべきだと思われているからだ	.86
教員免許はどこでも認められるからだ	.58		
教職によって住みたい場所を自分で選ぶことができるようになるからだ	.71		
教職に関する信念		意思決定	
	負荷量		負荷量
High demand : $\alpha = .62$		Social dissuasion : $\alpha = .70$	
教師は仕事の負荷が大きいと思いますか	.41	教職以外の職業を求めるように勧められましたか	.63
教えることは感情的に大変な努力が必要だと思いますか	.65	誰かがあなたに教職は良い職業選択ではないといいましたか	.55
教えることは大変な仕事だと思いますか	.78	誰かがあなたに教職以外の職業を考えるようにと影響を与えましたか	.83
Expert career : $\alpha = .83$		Satisfaction with choice : $\alpha = .64$	
教職には高い水準の専門知識が求められると思いますか	.73	教師になるという道を選んだことへのどの程度満足していますか	.94
教師には高い水準の技術的知識が必要だと思いますか	.87	教師になると決めたことについてどの程度幸せですか	.86
教師には高度に専門化された知識が必要だと思いますか	.79	教師になることについてどの程度慎重に考えましたか	.22
Social status : $\alpha = .89$			
教師は専門職であると認識されていると思いますか	.59		
教師は士気が高いと思いますか	.48		
教職は社会的地位の高い職業だと認識されていると思いますか	.89		
教師は社会に高く評価されていると感じていると思いますか	.91		
教職は非常に尊敬されている職業だと確信していますか	.82		
教師は彼らの職業が高い社会的地位を持っていると感じていると思いますか	.86		
Salary : $r = .84$			
教職は収入が良いと思いますか	.91		
教員は良い給料を得ていると思いますか	.92		

表 2 自由記述の内容および記述の有無による得点の差

	記述数	記述例	記述者 <i>M</i> (<i>SD</i>)	非記述者 <i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>t</i> 値	効果量 <i>d</i>
Ability	6	自分に向いてると考えたから 学校での成績がよかったから	5.94 (1.02)	4.04 (1.43)	3.23 **	1.33
Intrinsic career value	114	やりがいを感じた 教えることが好きだから	5.45 (1.35)	5.03 (1.33)	2.62 **	0.31
Fallback career	12	成り行き 教員しか採用にならなかった	3.58 (1.21)	2.61 (1.20)	2.76 **	0.81
Job security	16	収入が安定している 公務員だから	5.10 (0.91)	4.35 (1.36)	2.18 *	0.56
Time for family	3	家庭の時間がとれること 暦通りの休みが取れ、子どもとスケジュールが合う	3.93 (1.81)	2.53 (1.07)	2.28 *	1.30
Job transferability	3	地元で就職できるから 自宅に近い	3.33 (0.33)	3.27 (1.22)	0.12	0.06
Shape future of children/adolescents	29	未来を担う若者を育てることにやりがいを感じた 生徒・児童を育てることに意義を感じる	6.14 (0.79)	4.95 (1.36)	4.62 **	0.90
Make social contribution	6	社会への貢献 国家に貢献できる仕事だから	6.00 (0.60)	4.71 (1.42)	2.21 *	0.91
Work with children/adolescents	62	子どもが好きだから 子どもと関わりたいため	5.99 (0.79)	4.58 (1.44)	7.44 **	1.06
Prior teaching and learning experiences	51	担任の先生にあこがれた 尊敬する教師がいるから	5.12 (1.11)	4.16 (1.35)	4.75 **	0.73
Social influences	11	親の影響 友だちに勧められて	3.12 (1.18)	2.63 (1.32)	1.22	0.38
部活指導	8	部活動指導がしたかったから 部活の顧問がしたいから	—	—	—	—
教育学部への所属	6	教育学部だったから 教員養成の大学に入学した	—	—	—	—

** $p < .01$, * $p < .05$

3.2 FIT-Choice Scale の構造の検討

尺度の構造を確認するために, Kilingç, Watt, & Richardson (2012) に沿い, 日本語版 FIT-Choice Scale (富田, 2016) の確認的因子分析を行った (表 1)。その結果, 教職選択に影響する要因は CFI = .82, TLI = .80, RMSEA = .08 であり, 概ね十分な値を示した。また, 因子負荷量も十分な値を示した (表 1)。次に, 各下位尺度について Cronbach の α 係数を算出したところ, Fallback career ($\alpha = .49$), Job transferability ($\alpha = .63$) を除く因子において .73 ~ .86 であり, 十分な値を示した。

教職に関する信念および意思決定は CFI = .90, TLI = .89, RMSEA = .07 であり, 概ね十分な値を示した。負荷量についても概ね十分な値が確認されたものの, “教師になることについてどの程度慎重に考えましたか” では負荷量の値が小さかった (.22)⁴。いくつかの内容は検討の余地があるものの, 本研究では先行研究 (Watt & Richardson, 2007) の項目内容に沿い, 当該項目を除外せずに以降の分析を行った。次に, 各下位尺度について Cronbach の α 係数を算出したところ, High demand ($\alpha = .62$), Satisfaction with choice ($\alpha = .64$) を除く因子において .70 ~ .89 であり, 十分な値を示した。なお, Salary に関しては 2 項目であったため相関係数 (r) を算出したところ, その値

は.84であり、十分な値を示した(表1)。そこで、各下位尺度の項目平均得点を算出した(図1,2)。

3.3 FIT-Choice Scale 得点と自由記述との関連の検討

FIT-Choice Scale の妥当性を検討するため、FIT-Choice Scale の各下位尺度に関連する自由記述があった教師(以下、記述者)と記述のなかった教師(以下、非記述者)の得点を比較した。その結果、Job transferability および Social influences を除く項目については有意な差がみられ、記述者の得点が高かった。また、効果量 d を算出したところ、Job transferability を除くすべての下位尺度において一定の効果量が認められた。なお、Social influences では、有意差検定では有意な差はみられなかったものの、小さな効果量($d=0.38$)がみられ、記述があったもののほうが高い傾向にあった(表2)。以上より、尺度の妥当性が一部確認されたと考えられる。

3.4 FIT-Choice Scale 得点の理論的中央値との差

どのような理由で教師を志望するのか、および教職に関してどのような認知を有しているのかについて検討するために、FIT-Choice Scale の各下位尺度において、平均点をもとに理論的中央値である4を基準とした1サンプルの t 検定を行った。分析の結果、職業選択に影響する要因では、“Ability”、“Enhance social equity”を除くすべての下位尺度において有意な差が認められた。大きな効果量($r > .50$)を示したものに注目すると、Intrinsic career value($M=5.19, SD=1.35, r=.66$)、Shape future of children/adolescents($M=5.06, SD=1.36, r=.62$)、Work with children/adolescents($M=4.87, SD=1.45, r=.52$)に関しては理論的中央値(4)よりも高く評価していた。その一方で、Time for family($M=2.55, SD=1.09, r=.80$)、Job transferability($M=3.27, SD=1.21, r=.52$)、Social influences($M=2.65, SD=1.32, r=.72$)に関しては理論的中央値(4)よりも低く評価していた(表3)。

教職に関する信念および意思決定では、“Social status”を除くすべての下位尺度において有意な差がみられた。大きな効果量($r > .50$)を示したものに注目すると、Expertise($M=5.48, SD=0.95, r=.83$)、High demand($M=6.16, SD=0.80, r=.94$)、Satisfaction with choice($M=5.45, SD=1.28, r=.75$)に関して理論的中央値(4)よりも高く評価していた。一方で、Social dissuasion($M=2.62, SD=1.35, r=.72$)に関しては理論的中央値(4)よりも低く評価していた。

3.5 学校種による得点の差

小学校および中学校に勤務する教師の職業選択に影響する要因および教職に関する認知の差について検討するために、 t 検定を行った。教職選択に影響する要因では、Time for family($d=0.38$)、Social influences($d=0.37$)について小学校教師の方が中学校教師よりも高く評価していた。Work with children/adolescents($d=0.23$)についても効果量は小さいものの、小学校教師の方が中学校教師よりも高く評価する傾向にあった。また、教職に関する信念および意思決定は、High demand($d=0.23$)では効果量は小さいものの中学校教師の方が小学校教師よりも高く評価する傾向にあった。また、Social status($d=0.37$)について小学校教師が中学校教師よりも高く評価していた。加えて、効果量は小さいものの Salary($d=0.20$)および Satisfaction with choice($d=0.20$)についても小学校教師が中学校教師よりも高く評価する傾向にあった(表3)。ただし、いずれも効果量は小さいものであり、小学校と中学校の違いの解釈には注意が必要である。

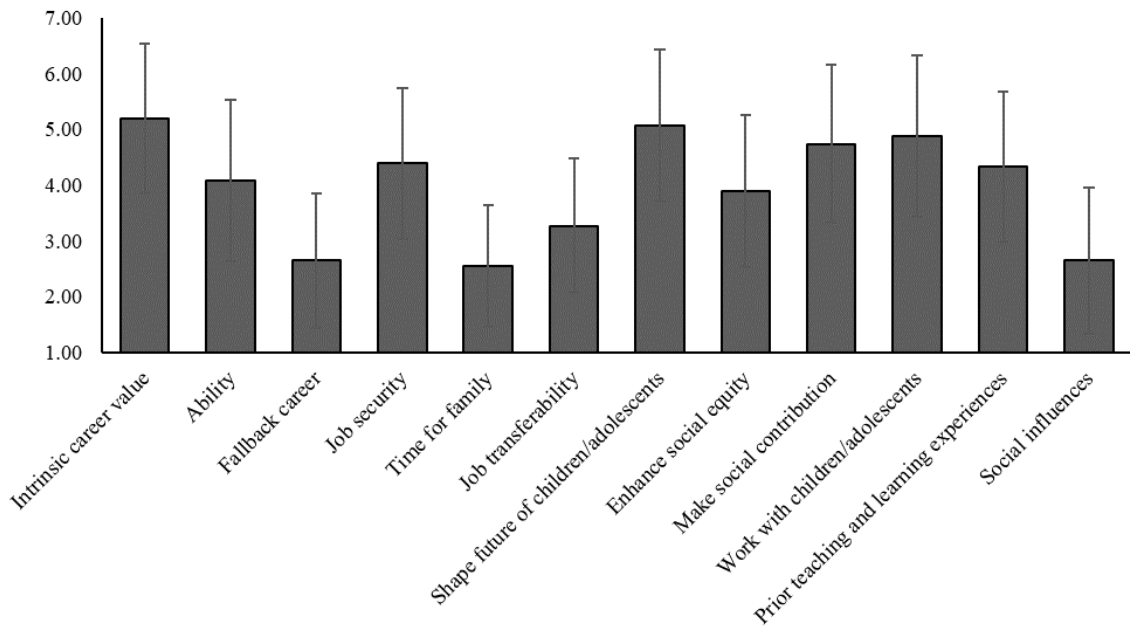


図1 教職選択に影響する要因の得点

注) エラーバーは標準偏差を示す

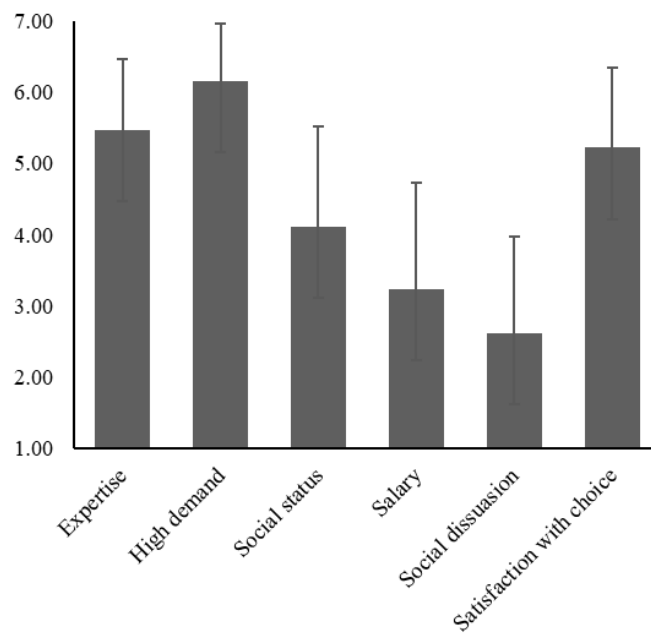


図2 教職に関する信念および意思決定の得点

注) エラーバーは標準偏差を示す

小中学校教師の教職を志望する動機に関する検討

表 3 理論的中央値との差および学校種による違い

	理論的中央値(4)との差			学校種の差					
	平均 (SD)	<i>t</i> 検定の結果 効果量(<i>r</i>)		平均 (SD)		<i>t</i> 検定の結果 効果量(<i>d</i>)			
	全体	<i>t</i> 値	<i>r</i>	小学校	中学校	<i>t</i> 値	<i>d</i>		
職業 選択 に影 響す る要 因	Intrinsic career value	5.19 (1.35)	15.32 **	.66	5.12 (1.28)	5.29 (1.43)	1.05	0.12	
	Ability	4.08 (1.45)	0.97	.06	4.15 (1.45)	3.99 (1.46)	0.92	0.11	
	Fallback career	2.64 (1.22)	19.32 **	.75	2.67 (1.26)	2.61 (1.16)	0.43	0.05	
	Job security	4.39 (1.35)	5.05 **	.28	4.49 (1.27)	4.26 (1.44)	1.47	0.17	
	Time for family	2.55 (1.09)	23.19 **	.80	2.72 (1.07)	2.32 (1.07)	3.24 **	0.38	
	Job transferability	3.27 (1.21)	10.49 **	.52	3.35 (1.18)	3.15 (1.24)	1.40	0.16	
	Shape future of children/adolescents	5.06 (1.36)	13.52 **	.62	4.98 (1.33)	5.17 (1.40)	1.22	0.14	
	Enhance social equity	3.89 (1.36)	1.38	.08	3.80 (1.32)	4.02 (1.39)	1.36	0.16	
	Make social contribution	4.74 (1.42)	9.00 **	.46	4.66 (1.44)	4.84 (1.39)	1.12	0.13	
	Work with children/adolescents	4.87 (1.45)	10.47 **	.52	5.02 (1.34)	4.68 (1.56)	1.97 †	0.23	
	Prior teaching and learning experiences	4.32 (1.35)	4.15 **	.23	4.33 (1.32)	4.32 (1.41)	0.05	0.01	
	Social influences	2.65 (1.32)	17.84 **	.72	2.85 (1.28)	2.37 (1.32)	3.21 **	0.37	
	教職 に関 する 信念	Expertise	5.48 (0.99)	25.82 **	.83	5.54 (0.95)	5.39 (1.03)	1.30	0.15
		High demand	6.16 (0.80)	46.67 **	.94	6.08 (0.82)	6.27 (0.76)	2.01 *	0.23
Social status		4.11 (1.41)	1.32	.08	4.32 (1.37)	3.82 (1.42)	3.14 **	0.37	
Salary		3.23 (1.49)	8.92 **	.46	3.36 (1.40)	3.06 (1.60)	1.72 †	0.20	
意思 決定	Social dissuasion	2.62 (1.35)	17.70 **	.72	2.59 (1.28)	2.67 (1.44)	0.54	0.06	
	Satisfaction with choice	5.45 (1.28)	19.61 **	.75	5.56 (1.20)	5.30 (1.37)	1.68 †	0.20	

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

4. 考察

4.1 FIT-Choice Scale の妥当性, 信頼性

本研究は, FIT-Choice Scale (Watt & Richardson, 2007)を用いて本邦の小学校および中学校教員を対象に調査を行った。確認的因子分析の結果, 概ね良好な適合度が得られた。また, 自由記述の内容も FIT-Choice Scale の項目とほぼ一致した内容を得ることができた。さらに, 自由記述に

より記述した志望動機と各下位尺度の得点の間にも関連がみられ、自由記述で記述した教員は関連する内容の下位尺度の得点が高くなっていた。以上より、尺度の妥当性が確認されたと言える。

ただし、Job transferability では記述者と非記述者に差がみられなかった。Job transferability は、他の土地へ移動する際に教員という職が役立つ、働く場所を選択できるといった内容から構成されているが、本研究の自由記述の内容は全て“地元で就職できる”ことに関連するものであった。よって、他の土地へ移動することを前提とせずに、地元で定住できるといった理由で教師を選択しているため、Job transferability の得点に差がみられなかった可能性がある。なお、Job transferability をはじめ、記述者数が少ない下位尺度もあるため、平均値の検討には注意が必要である。また、 α 係数については、多くの下位尺度で十分な値を示しているが、Fallback career ($\alpha = .49$) などにおいては本研究および先行研究(e.g., Kilinç et al., 2012)においても低い値を示しているため、内容や表現に関して更なる検討が必要である。

4.2 教職選択に影響する要因

本研究の結果、職業選択に影響する要因では、興味や関心(Intrinsic career value)および子どもとの関わり(Shape future of children /adolescents; Work with children /adolescents)が大きいことが、自由記述、FIT-Choice Scale を用いた質問紙調査とも一貫して示された。また、この傾向は従来からの調査結果(藤原, 2004; 伊田, 2005; 酒井他, 2013)とも整合していた。過去の経験(Prior teaching and learning experiences)は、自由記述では比較的多く回答が得られたものの、質問紙調査における理論的中央値との差は、大きなものではなかった($r = .23$)。ベネッセ総合教育研究所(2016)では、教師を志望する理由として、“あこがれる先生がいたから(小学校 47.1%, 中学校 41.1%, 高校 34.5%)”を選択する人が他の理由と比較すると多くみられたが、その割合は50%を下回っており、半分以上の人は憧れの教師に出会っていないことが想定される。よって、平均値を用いた場合得点が高くはならなかった可能性が考えられる。

一方で、近年では教員の職場環境の悪さが注目されているように、家庭での時間や勤務時間に関する点(Time for family)は評価が著しく低かった。この下位尺度は、家族との時間が強調されており、文化的な問題も関わる可能性も考えられる。しかし、項目ごとにみても“教師として一日に働く時間が短いだろうからだ($M = 2.01, SD = 1.29$)”や“教師として長い休暇がとれそうだからだ($M = 2.30, SD = 1.49$)”など家族と関係のないものも低い得点を示しており、本邦の教師の勤務時間や勤務体系は魅力となりにくいことが示された。特にこの傾向は、中学校教員において強かった。こうした背景には、中学校教員は部活指導等の勤務時間外の労働があることが関連していると考えられる。このような教師としての勤務時間は、教師を目指すにあたりポジティブな価値ではなく、コストとして捉えられているのだろう。今後、教職の魅力を高める上でも勤務体系は大きな課題となると考えられる。

また、周囲の人からの影響(Social influences)に関しても評価が低かった。多くの教師は教員になることは自分で決めていることが明らかとなった。また、その傾向は中学校教師が小学校教師よりも顕著であった。小学校教員の方が、周囲にも教師を目指す者が多く、周囲からの影響も大きかったことが想定される。また、中学校の教員免許は多様な学部で取得可能である。そのため、進路も

多様な選択肢がある中で、教師という選択肢を選んでいるため、自分で進路を決定したという感覚が強かったのではないだろうか。

4.3 教職に関する信念および意思決定

本研究の結果、教師は専門性が高く(*Expertise*)、多忙な仕事(*High demand*)であると認識していることが示された。多忙さは、小学校教師よりも中学校教師の方が高く認知していたが、部活の指導により休日の出勤日数が多い(ベネッセ総合教育研究, 2016)ことも影響しているだろう。また、満足度(*satisfaction with choice*)に関しても全体的に高く評価しており、多忙である一方で、教師という職業には満足していることがうかがえる。満足度は小学校教師の方が中学校教師よりも高かったが、上記で述べた多忙さが関連していることが考えられる。給与(*Salary*)に関しては、低く評価されていたが、多忙さに見合わない給与であると認識されている可能性が考えられる。最後に、教員の地位(*Social status*)は、小学校教師の方が中学校教師よりも高く評価していた。中学校教師は多様な学部から志望することができ、まわりに教師以外の職業に就いている割合が小学校教師と比べて高いことが想定される。よって、他の職業と比較する機会が多く、多忙である一方で、成果を量的な変化として把握しにくい特徴(伊藤, 2002)をもつ教師という職業の地位を低く認識している可能性がある。

4.4 まとめと本研究の意義

本研究では、世界的に調査が実施されている *FIT-Choice Scale* を用いて、本邦における教員の職業選択に影響する要因について明らかにした。*FIT-Choice Scale* を用いて他国との比較を行うことで、本邦における教員の特徴がより明らかになることが期待されるが、日本語版 *FIT-Choice Scale* を用いた研究数も少なく、尺度の十分な妥当性が確認できていなかった。本研究の結果は、日本語版 *FIT-Choice Scale* の一定の妥当性を示すものであり、今後の国際比較に向けての一助となるだろう。

また、本邦において教師を目指す人が、教師のどのような点に魅力を感じ、逆にどのような点に魅力を感じないのかを明らかにした。特に、*Time for family* の得点の低さや *High demand* の得点の高さは現在の教育現場の多忙な現状を表している。調査参加者の年齢や経験、文化が異なるため単純な比較はできないが *FIT-Choice Scale* の得点の国際比較を行った Watt & Richardson (2012)の研究では、*Time for family* の得点はトルコ($M=4.56$)、中国($M=4.40$)、アメリカ($M=4.48$)、オランダ($M=3.30$)、クロアチア($M=4.64$)、ドイツ($M=4.29$)、スイス($M=3.16$)、オーストラリア($M=3.85$)である。文化的な問題も関わる可能性があるとはいえ、本研究における日本($M=2.55$)の得点をみると、勤務時間にかかわる動機づけの低さがうかがえる。今後はこのような調査結果をもとに、教育環境を改善する必要があるだろう。

4.5 課題と今後の展望

本研究では、Web 調査により調査協力者の募集を行ったこと、実際の教員の現状と比べ男女比の割合が偏っていたことなど、サンプリングについて課題が残った。今後は、Web 調査以外の方法でも調査を行い、性別や地域、所属、採用された年代などの要因による違いを検討する必要があるだろう。また、本研究では海外との比較は行っていないが、他国との比較により、本邦の特徴を明

らかにしていくことが望まれる。加えて、学校種における差の効果量についてはさほど大きいものではないため、解釈には注意が必要である。また、一部十分な信頼性や負荷量を示さなかったものもみられる。また、確認的因子分析の結果も概ね十分な値を示したものの、改善の余地もある。今後とも尺度の内容等については精査する必要があるだろう。

本研究は現職として働いている教師を対象に、志望動機を回想してもらった形で調査を実施した。大学生を対象とした調査においても、実習などを通して教職に対する考え方が変わっていくことが指摘されているように(e.g., 姫野, 2010; 西松, 2008), 本研究で回答した協力者も教師としての経験を重ねる中で、教職への考え方が変わっている可能性も考えられる。また、本研究での回答者の平均年齢は 48.25 歳であった。多くの回答者が教職を目指した時期は 20 年以上前であることが想定され、時代的な背景要因も本研究の結果に反映されていた可能性が考えられる。さらに、退職した教員の特徴などについては明らかではなく、現役で働き続けることができている教師の特徴のみが反映されている可能性もある。今後は、教職に適応できている教員や適応できていない教員の動機の違いなども検討する必要があるだろう。また、従来の FIT-Choice Scale を用いた検討は大学生を対象としているものが多く、本研究の結果をその研究と比較することも難しい。そこで、時代に即した教師志望動機を検討し、他国との違いを把握するためには、今後も教師を志望する大学生を対象に調査も継続して行う必要がある。

最後に、近年ではコロナウイルス感染症の拡大などによって、社会や教育現場の変化も起きている。また、SNS の発展によって教師の声が世の中に広がりやすくなっているなど、教職を志すものが情報を手に入れる手段も変化している。本調査はコロナウイルス感染症の拡大前に実施したものであるが、時代や社会の変化に伴う考え方の変化についても検討する余地があるだろう。

注

- 1 調査ごとに聞いている内容やサンプルの選定方法などが異なり、単純に比較できないため注意が必要である。
- 2 個人的な利用価値としては、Job security, Time for family, Job transferability が挙げられている。
- 3 社会的な利用価値としては、Shape future of children /adolescents, Enhance social equity, Make social contribution, Work with children /adolescents が挙げられている。
- 4 他国との比較等に用いられている尺度であることを考慮し、本論文では下位尺度の名前を Watt & Richardson (2007) を参考に英語表記のまま記載した。
- 5 負荷量の値が小さかった“教師になることについてどの程度慎重に考えましたか(.22)”の項目を除く 2 項目の相関係数は高かった($r=.81$)。また、この項目を除いた場合の適合度指標は、CFI=. 93, TLI=. 91, RMSEA=.07 であった。他の 2 項目は直接的に満足や幸せの程度を尋ねているが、この項目は選択において考えた程度を尋ねている。この項目の扱いは今後において検討の余地があると思われる。

文献

ベネッセ総合教育研究所 (2010). 「第 2 回子ども生活実態基本調査」速報版

小中学校教師の教職を志望する動機に関する検討

- <<http://berd.benesse.jp/shotouchutou/research/detail1.php?id=3191>> (2022年11月20日)
ベネッセ総合教育研究所(2016).「教員の仕事と意識に関する調査」
<<http://berd.benesse.jp/shotouchutou/research/detail1.php?id=4856>> (2022年11月20日)
中央教育審議会(2005). 教師に対する揺るぎない信頼を確立する－教師の質の向上－
<http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/attach/1347059.htm> (2022年11月20日)
第一生命(2022).『大人になったらなりたいもの』アンケート <https://www.dai-ichi-life.co.jp/company/news/pdf/2021_072.pdf> (2022年11月25日)
Eccles, J. (2005). Subjective task value and the Eccles et al. model of achievement-related choices. In A. J. Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 105-121). New York: Guilford Press.
Eccles, J.S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109-132.
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. *文教大学教育学部紀要*, 38, 75-81.
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*, 40, 111-128.
姫野完治(2010). 段階的教育実習による教職志望学生の成長観の変容. *秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要第*, 32, 153-165.
伊田勝憲(2005). 教職志望動機測定尺度作成の試み: 教師イメージ, 個人的経験, 理想とする教師像に着目して. *名古屋芸術大学研究紀要*, 26, 15-25.
伊藤美奈子(2002). 教師のバーンアウトとそれを取り巻く学校状況. *教育と医学*, 50, 239-245.
川村 光(2013). 教師の成長の現代的特性: 小・中学校教師の被教育体験期への注目. *教育総合研究叢書*, 6, 51-69.
Kilinc, A., Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2012). Factors influencing teaching choice in Turkey. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40, 199-226.
小橋繁男(2013). 小中学校教師のストレスとバーンアウト, 離職意思との関係. *日本保健科学学会誌*, 15, 240-259.
国立教育政策研究所(2014). 教員環境の国際比較: OECD 国際教員指導環境調査(TALIS) 2013年調査結果報告書. 東京: 明石書店.
日本標準教育研究所(2014). 先生は忙しいけれども: 「多忙」, その課題と改善. 埼玉: 日本標準.
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, 89-96.
Richardson, P.W. & Watt, H. M. G. (2006). Who chooses teaching and why?: Profiling Characteristics and Motivations Across Three Australian Universities *Asia-Pacific Journal of*

Teacher Education, 34, 27-56.

- Richardson, P. W & Watt, H. M. G. (2014). Why people choose teaching as a career: An expectancy-value approach to understanding teacher motivation. In P. W. Richardson, H. M. G. Watt, & S. A. Karabenick (Eds.), *Teacher motivation: Theory and practice* (pp. 3-19). New York: Routledge.
- 酒井朗・上山敏・永田晴子・長谷川秀一・米山泰夫・伊藤茂樹・保坂亨 (2013). 教職課程履修者の教職に対する意識と学習への取り組みの対する研究. *人間生活文化研究*, 23, 246-257.
- 高原龍二 (2015). 公立学校教員の都道府県別精神疾患休職率の要因に関するマルチレベル SEM. *教育心理学研究*, 63, 242-253.
- 富田英司 (2016). FIT-Choice 尺度日本語訳の試み: 教職志望動機を測定する国際的な尺度. *日本教育心理学会第 58 回大会発表論文集*, 324.
- 富田英司・三和秀平 (2018). 教職志望動機を測定する FIT-Choice 尺度の結果は大学間で比較できるか. *日本教育心理学会第 60 回総会発表論文集*, 139.
- Tomida, J., & Miwa, S. (2018). Examining predictive Validity of FIT-Choice Scale in Japanese undergraduates. In *International Conference on Psychology, Language and Teaching, Proceedings of 187th The IIER International Conference*, 26-28.
- 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, 167-202.
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2012). An introduction to teaching motivations in different countries: Comparisons using the FIT-Choice scale. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40, 185-197.
- 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, 791-805.
- 吉崎聡子 (2019). FIT-Choice 尺度と教職志望度との関連について. *日本教育心理学会第 61 回総会発表論文集*, 415.

付記

本研究は日本教育心理学会第 59 回総会で発表された研究を FIT-Choice の部分に着目して再分析し、発展させたものである。本研究は JSPS 科研費 (16J00969) の助成を受けた。

(2022年11月30日 受付)
(2023年 2月28日 受理)