



教職の魅力共創

教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業

令和2年度 プロジェクト報告書

教職の魅力向上に関する取組

大学出版会を活用した地域参画型の
「教職の魅力」発信プラットフォームの構築

2021年3月

国立大学法人 愛知教育大学

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、《愛知教育大学》が実施した令和2年度「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」の成果を取りまとめたものです。

従って、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続が必要です。



教職の魅力共創

教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業

国立大学法人 愛知教育大学

目次

I	はじめに(野田敦敬)	1
II	教職の魅力共創プロジェクトの概要(真島聖子)	2
1	調査研究の目標・内容・方法	
2	実施体制	
3	課題認識	
4	調査研究の目的	
5	調査研究の成果目標	
6	調査研究の具体的な内容・取組方法	
7	調査研究の実施概要	
8	「教職の魅力共創」公開シンポジウムの成果	
III	地域フォーラムとシンポジウムの報告(鈴木一成)	6
IV	インタビューから見える教職の魅力の重層性(竹川慎哉)	8
V	なぜ、教職の魅力を共創するのか?(真島聖子)	9
VI	教師の魅力共創プロジェクト 総括と今後の展望(小塚良孝)	10
	<巻末資料>	
	教職の魅力に関するアンケート調査報告(宮川貴彦)	11
	「教職の魅力共創プロジェクト」公開シンポジウムアンケート回答結果	31

I はじめに

令和元年10月、本学学長への立候補にあたり所信を表明する機会があった。その最後に述べたのが「教職の魅力の回復・発信」である。私がこのことに強い気持ちをもってするのは、小学校高学年のときに担任教師に憧れて教員を目指し、小学校教員になったからだ。14年間、小学校教員を勤めた経験からも教師はやりがいのある職業であると実感している。日本では、古くから教員は地域の方々から尊敬される存在であり、かつては安い給与であったがある意味ボランティア的に、次世代を担う子どもたちの教育に当たってきた。

しかし、現状は教員養成系学部の入試倍率は低下傾向、小学校教員採用試験の倍率は、2019年度実施では2.7倍と過去最低となった。私の身近でも本人は教員志望であったが、周囲の方が反対し進路を変えた学生もいた。その要因は、マスコミによる教職のマイナスイメージの報道であったと聞く。本プロジェクトのアンケートでもそれを一定程度裏付けられる結果が出ている。一方、35人学級の実施により新たに1万人規模の教員が必要となるとされている。国立の教員養成大学である本学は、教職の魅力を高める使命がある。

そのように考えていた折に、文部科学省より「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」の公募があり、応募したところ、7月末に「教職の魅力向上に関する取組」として採択いただいた。早速、教員数名と事務担当を核としてプロジェクトチームを立ち上げ、具体的な計画を練り、動き出した。

まず、様々な方がもっている教職の魅力やイメージを明らかにする「教師の魅力に関するアンケート調査」を実施した。県内公立中学校・高等学校の生徒、本学附属学校の生徒や保護者、教員、全国の一般の方々等で7000人近いご協力を得て実施できた。年齢、居住地域、職業など、多様な属性の皆様から回答を得ることができ、様々な比較により興味深い分析結果を得ることができた。ご協力に感謝したい。

次に、Webサイトを開設し、リーフレットや動画のコンテンツとして、「教職の魅力」について各世代・各校種の教師にインタビューした。今後は「教職の魅力」を高め、創り、共有していけるような叢書シリーズの刊行も計画している。このインタビューを聞き感じたことは、どの教師も子どもとのやりとりを生き生きと語っていること、そして、出会った教師に憧れて教師を目指していることである。教員養成大学としては、子どもが憧れるような素敵な教師を輩出することが、「教師のバトンのパス」につながると改めて感じた。

最後に、2回のフォーラムとまとめのシンポジウムを開催した。コロナ禍であったので、知恵を出し合い、参加者や開催方法を工夫して実施した。現役教師はもちろん、教師に転職した方、教師から教師を支える心理職に転職した方、一般企業にお勤めの方、教育行政職、高校生やその保護者等、多様な方から教職についての考えを伺うことができた。そこから見えてきたことは、教職は社会や子どもの変化を捉えて創造的に取り組むべき仕事であり、それゆえ専門性の高い仕事であること、また、教員養成を取り巻く組織、団体等との「共創」が必要なことである。この8カ月あまりの取組をスタートとして、さらなる教職の魅力の創出に向けて取り組んでいきたい。

(プロジェクト代表 愛知教育大学学長 野田敦敬)

II 教職の魅力共創プロジェクトの概要

事業名:教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業

テーマ:教職の魅力向上に関する取組

主題:大学出版会を活用した地域参画型の「教職の魅力」発信プラットフォームの構築

1 調査研究の目標・内容・方法

調査研究の目的

ステークホルダーと大学が一体となって教職の魅力と共に問い直し、発信する仕組みを構築する。そのために「教職の魅力」の今を探る。

調査研究の成果目標

1. 多様な立場における「教職の魅力」の現状把握
2. 本学出版会を活用した発信形態とコンテンツの構築

調査研究の具体的な内容・取組方法

1. ステークホルダーを対象としたアンケート調査・フォーラム等の実施
2. 叢書（『教職の魅力共創』）の立ち上げ

2 実施体制

職名	氏名	役割分担
学長	野田 敦敬	代表
学長補佐	真島 聖子	企画全体の統括
学長補佐	小塚 良孝	ホームページ・動画・リーフレット・叢書の企画・運営
教授	丹藤 博文	附属学校園との連携
教授	加納 誠司	企業との連携
准教授	鈴木 一成	フォーラム・シンポジウムの運営
准教授	竹川 慎哉	ホームページ・動画・リーフレット・叢書の企画・運営
准教授	宮川 貴彦	アンケート調査の企画・分析
課長	加藤 信也	企画に関連する事務手続きの統括
係長	小笠原有香	企画に関連する事務手続きの推進

3 課題認識

本企画の構想に際し、念頭においた課題は以下の4点である。

- (1) なぜ、近年、公立学校の教員採用選考試験の競争倍率は、低下傾向にあるのか。
- (2) 競争倍率の低下は、教職の価値や魅力に対する見方の変化と関係があるのか。
- (3) ステークホルダーが抱く教職に対するイメージの実際はどのようなもので、それに対して、教育関係者はどのような「教職の魅力」を発信していくべきか。
- (4) 地域の教育の質を高めるために、教職の魅力を向上させる方策として、教員養成大学

は何をすべきか。

以上の根本的な課題認識の下、教職の魅力向上のためには、大学と地域のステークホルダーが真に一体となって教職の魅力を共に創っていくことが必要で、そのために、教員養成大学がそのハブとして機能するような社会的な仕組みを構築することが重要だと考える。

4 調査研究の目的

本企画にて実施する調査研究の目的は、以下の2点である。

- (1) 多様な立場における教職の理解を探り、「教職の魅力向上」に向けた課題を明らかにする。
- (2) (1)を踏まえ、地域のステークホルダーと大学が一体となって教職の魅力を問い直し、その声を発信する仕組みを構築する。

5 調査研究の成果目標

本企画にて実施する調査研究の成果目標は、以下の2点である。

(1) 多様な立場における「教職の魅力」の現状把握

これまで「教職の魅力」というと教育関係者からの声が重視されてきた。しかしながら、時代の変化や「社会に開かれた教育」の重要性が増す中で、多様な社会の声を教育に反映させるための仕組みの構築が強く求められている。加えて、現在のコロナ禍において、教育や学校、教職の在り方は、多様な立場からの精査や根本的な見直しが迫られている。このような状況の中、地域フォーラムやオンラインアンケートを通じて、今現在の社会における教職に対するイメージを探り、「教職の魅力向上」に向けた課題を定量的・定性的に明らかにすることが第一の成果目標である。

(2) 本学出版会を活用した発信形態とコンテンツの構築

第二の成果目標は、多様なステークホルダーと教員養成大学が「教職の魅力向上」に取り組めるような仕組みを構築することである。具体的には、大学出版会を活用して、『教職の魅力共創』をテーマとする叢書を立ち上げる。叢書『教職の魅力共創』のキックオフ・リーフレットを作成し、企画の周知を図る。また、専用ウェブサイトを設置し、学内だけでなく、地域から幅広く企画を募ることができる体制を整える他、魅力あふれる教員を紹介する動画コンテンツを作成し、専用ウェブサイトで配信する。

6 調査研究の具体的な内容・取組方法

前項で述べた成果目標を達成するため、以下のような具体的な取組を実施する。

- (1) 全国規模のオンラインアンケート調査と地域フォーラム・公開シンポジウムの開催
- ・ 様々なステークホルダー（教育委員会、公立学校、附属学校園、行政、企業、保護者）を対象に「教職の魅力」にかかわる意見や考えを調査する。
- ・ 次世代の教育を担う中高生に、教職に対する意識調査、それに関わる意見交換の場を設け、教職に対する若者のイメージや若者が抱く問題点を明らかにする。
- ・ 教育関係者だけでなく、それ以外の立場の「教職の魅力」、「教職への要望・理想」に対

する考え等を明らかにする。

- ・全国規模のオンラインアンケートや地域フォーラムの開催を通じて、今現在の社会における教職に対するイメージを探り、「教職の魅力向上」に向けた課題を定量的・定性的に明らかにしするとともに、公開シンポジウムを開催して調査結果を公表し、さらなる「教職の魅力共創」について意見交流する。

(2) 叢書（『教職の魅力共創』）の立ち上げ

- ・本学出版会を活用した叢書（『教職の魅力共創』）のコンセプトを固め、立ち上げる。
- ・叢書（『教職の魅力共創』）のキックオフ・リーフレットを作成し、企画の周知を図る。
- ・上記事業の中心となる大学出版会を整備する。
- ・専用ウェブサイトを設置し、学内だけでなく、地域から幅広く企画を募ることができる体制を整える。
- ・魅力あふれる教員を紹介する動画コンテンツを作成し、専用ウェブサイトで配信する。

上記の取り組みは、「学長戦略 WG」と連携を取りながら進める。「学長戦略 WG」は、新学長のリーダーシップの下で本学の次世代の在り方を検討する組織で、若手中堅の教職員を構成員の中心とする。これからの本学と地域の教育を引っ張って行くべき世代だからこそ、より高い当事者意識を持って本企画に取り組むことができる。

7 調査研究の実施概要

本調査研究の実施概要を以下の表にまとめた。概ね計画通り実施することができた。

8月	主要担当者企画会議（以降随時） 「教職の魅力向上」に関するアンケートの調査項目の検討
9月	第1回地域フォーラムの計画・準備 第1回地域フォーラムの開催（9/26）
10月	「教職の魅力」に関するアンケートの実施（10～1月）
11月	「教職の魅力共創」インタビュー動画に関わる取材・撮影（11月～2月） 第2回地域フォーラムの計画・準備
12月	第2回地域フォーラムの開催（12/12） 叢書『教職の魅力共創』専用ウェブサイト公開 https://www.aue-cocreate.jp/
1月	インタビュー動画（小・中・高・特別支援の教員）9本の配信（12/25～） 「教職の魅力共創」リーフレットNo.1発行（1/15）
2月	「教職の魅力共創」公開シンポジウムの計画・準備 「教職の魅力向上」に関するアンケートの調査結果の分析 「教職の魅力共創」公開シンポジウムの開催（2/27）
3月	第一回配本用企画決定（2/22）『新たな学び・学校のかたち（仮）』 叢書『教職の魅力共創』の原稿募集のポスター発行（3/15） 「教職の魅力共創」リーフレットNo.2発行（3/31） 調査結果のまとめ・報告書完成（3/31）

8 「教職の魅力共創」公開シンポジウムの成果

2021年2月27日 教職の魅力共創プロジェクト公開シンポジウム「学校・地域・社会で共創する教職の魅力」を開催し、オンラインを含めて、教職員、学生、一般より約50人が参加した。公開シンポジウムでは、本プロジェクトの総括として「教職の魅力に関するアンケート調査」の結果報告を行うとともに、教育界・産業界をリードする方々と教職の魅力に関する意見交換を行った。

シンポジウム終了後に参加者を対象としたアンケートを実施したところ、16名から回答を得た。シンポジウムに対する満足度について尋ねたところ、「とても満足13名、まあまあ満足3名、やや不満0名、とても不満0名」であった。

また、満足度の理由について尋ねたところ、「シンポジストが多様であったこと、広範囲のアンケート調査により実態が把握できたこと、アンケートの内容と解析が問題をクリアに示していて良かったこと、教職について考えることができたこと、現場の教育改革へとつながる大学の教育改革に期待を持つことができたこと、教職の魅力をいかに発信していくか考えるきっかけとなったこと、学校と地域が力を合わせていくことの大切さを学ぶことができたこと、これからの学校づくりのヒントを聞くことができたこと、多角的・多面的なアプローチで考えることができたこと」が記されていた。

さらに、「今回シンポジウムに参加して、今後の教職の魅力向上のためにはどのような取り組みが必要だと感じましたか？」という設問については、「正しい情報をわかりやすく発信していくこと。本当に魅力的な仕事にすること。教職員とのコミュニケーション、やりとり、連携。意識の変化。やらされる仕事ではなく、自らが社会とつながり、子どもとともに社会をよくしていく、そのような主体を育てる取組。様々な社会の側面と結びついた具体的な方策を立てること。教職に携わる人々自身が自らの職業に誇りを持ち、教職の魅力を高め、発信していこうと思えるような環境整備を行っていくこと。教育関係者だけに留まらず、教職の魅力を向上させていくことが、今後の日本社会をよりよくしていく上で、とても大きな意味を持つということを様々な分野で活躍されている方々と共有していくこと。教師のやりたいことができる環境づくり。分担できる仕組み。民間と学校のコラボ。これまでの学校文化（学校はこうあるべき）ということの意識改革（社会全体）。バランス感覚。大学が社会や現場のニーズを把握して、できる範囲で積極的にかかわっていくこと。具体論、具体策、具体的アクション」が記されていた。

以上のことから、公開シンポジウムに参加し、アンケートに回答した人の満足度は、とても高いことがうかがえる。この要因としては、シンポジストの多様性が確保され、質の高い提案やコメント、意見交換がなされたことにより、多角的・多面的なアプローチで考える機会を提供できたことが考えられる。また、広範囲なアンケートによる実態把握とアンケートの分析結果に基づいた課題提示により、教職の魅力に関する課題について、共通の土台をつくることができたことが考えられる。

今後の教職の魅力向上のための取組については、正しい情報を分かりやすく発信していくこと、教職の魅力を向上させていくことが、今後の日本社会をよりよくしていく上で大きな意味を持ち、教育関係者だけでなく、様々な分野で活躍されている人々と共有する必要があることをシンポジウムの参加者から提起された点は大きな成果といえる。

(真島聖子)

Ⅲ 地域フォーラムとシンポジウムの報告

(1) 第1回地域フォーラム



令和2年9月26日(土)、本学次世代教育イノベーション棟及びZoomによるオンライン方式にて「第1回地域フォーラム」を開催した。テーマは「多様な経歴をもつ方々に教職のイメージを語ってもらう中で、多様な観点から教職を見つめ直すこと」であった。参加者は、教師から心理職へ転職した方、大手企業から教師へ転職した方、教師から弁護士へ転職した方等であった。教職及びそれ以外の職業における経験の有無からグループに分かれてディスカッションしたり、全体で意見交流をしたりした。教職従事者だけでなく、広く多様な方々からの考えを伺うことで、教職の魅力と共に創っていくことの大切さを確認することができた。

(2) 第2回地域フォーラム

令和2年12月12日(土)、本学次世代教育イノベーション棟にて「第2回地域フォーラム」を開催した。テーマは「高校生とその保護者からみた教職のイメージと職業選択」であった。前半は、「教職志望の高校生とその保護者」と「教職以外志望の高校生とその保護者」のグループに分かれてグループセッションを行った。後半は「高校生グループ」と「保護者グループ」に分かれてテーマについて議論した。教職のイメージの多様性と共通性について確認することができる場となった。



(3) 公開シンポジウム



令和3年2月27日(土)、本学次世代教育イノベーション棟及びZoomによるオンライン方式にて公開シンポジウム「学校・地域・社会で共創する教職の魅力」を開催した。主な内容は、「教職の魅力に関する調査報告」「各シンポジストからの教職の魅力に関する提案とディカッション」であった。シンポジストは文化庁国語課長、津島市教育委員会教育長、エスワイフード代表取締役(教師経験有)、キャッチネットワーク代表取締役社長(教師経験無)、愛知教育大学学長の5名であった。なお、ディカッションではアンケート結果や司会者からの提示した論点、オンライン参加者からの質問を受けた内容となった。

3回の取組に際しては、コロナ禍についての対応も考慮した開催方法及び参加方法を検討して実施した。教職従事者である現役教師に加え、教育行政職、教職以外の業種の方々(代表取締役や勤務されている方)、教師に転職した方、教師から心理職に転職した方、高校生やその保護者等、多様な方々から教職についての考えを伺うことができた。

(4) 地域フォーラムとシンポジウムを振り返って



教師になる。この言葉は、気にも留めない、何気なく使っていた言葉だった。しかし、私は2回の地域フォーラムとシンポジウムを通して、この言葉を深く考えるようになった。どうして「なる」という言葉なのか、そのヒントを本取り組みから得た。それは、すでに「ある」のではなく「なる」ということだ。つまり、最初から教師で「ある」人はなく、だれしものが教師に「なる」ということである。それを認めていくことができるのは、自分だけではなく、必ず相手との関係性であるということも私にとっては大きな発見だった。

だからこそ、テーマである「教職の魅力」もまた、人と人の関係性、言い換えれば、人と人との「あいだ」で創られているといえる。

2回のフォーラムとシンポジウムの参加者は、教職従事者である現役教師、教育行政職、教職以外の業種の方々、代表取締役、教師に転職した方、教師から心理職に転職した方、高校生やその保護者等だった。経歴も年代もさまざまな参加者が語る「教職の魅力」は、実に多様だった。そして、それに留まらず、多様な立場における多様な「教職の魅力」は、人と人との「あいだ」で相互に主体的に交流することで、互いに新たな「教職の魅力」を発見したり、新たな面にスポットが当たったりしていたことも興味深いと思った。ここに、新たな「教職の魅力」を共に創っていく新鮮さがあり、これも新たな発見だった。



本取組のテーマである「教職の魅力」は、多面的で可変的で、共に創ることができるという関係性と、新たに創り出していけるという未来志向性が備わっているといえる。そのため、さらに深く掘り下げるには、やはり、人と人との「あいだ」、人間性が鍵である。

(鈴木一成)

IV インタビューから見える教職の魅力の重層性

ここでは、現職教員へのインタビュー動画撮影に携わる中で、各先生の「語り」から見えてきたことについて整理しておきたい。

○きっかけとしての教職の魅力

8名の先生に共通して「なぜ教師になろうと思ったのか」を問いかけた。皆さんから共通して語られたのは、教師を目指すきっかけとなった「出会い」であった。この場合の「出会い」には、素晴らしい教師との出会いと子どもとの出会いと2つがあった。前者は、本報告書掲載のアンケート結果にも示されているように、教職に魅力を感じている人の多くが学校教員に影響を受けていることとも重なる。理想とする教師に出会い、自らもそうなりたいと志すパターンである。後者は、児童会・生徒会や部活のリーダーになりみんなのために働いた経験や、大学生になって子どもと関わるなかで教師の仕事に惹きつけられたパターンである。

○やりがいとしての教職の魅力

教師のやりがいとしても共通して「子どもの成長に立ち会う喜び」や「人を育てることの責任と喜び」が挙げられた。

○創り出していくものとしての教職の魅力

教師を続けられるのは、自らの出会いややりがいだけではなく示された。「すでにあるもの」としてではなく、魅力を生み出し続ける姿が語られた。それは、「当たり前」を疑うことの重要性や、自律的で地道な教材づくりのおもしろさを語る姿に示されていた。教職は、リフレクション（省察的实践）を通して教える仕事の魅力を創造し続ける仕事だと言えるのではないだろうか。

○共同的行为としての教職の魅力

最後に、こうした教職の魅力は、一教師で創り出したり感じたりできるものではなく、共同的な営みの中で創り出されているということである。インタビューのなかで「子どもと一緒に」「保護者と一緒に」「同僚と一緒に」といった表現が多く見られた。これは、教師の仕事が共同的な営みであることを示している。つまり、教職が魅力的な仕事になるためには、子どもや保護者、同僚、地域との共同性の構築が不可欠であるということであろう。これは、シンポジウムのディスカッションでも共通して指摘されたこととも重なる。

教師の多忙化への社会的認知とともに、少しずつではあるがその改善の取組が進みつつある。しかし上記のことから考えれば、教職の魅力は制度的な側面での多忙化を解消することだけでは創り出されない。いかにして、学校や教師が子ども、保護者、地域と共同的な関わりを再創造していけるかにかかっているだろう。

(竹川慎哉)

V なぜ、教職の魅力を共創するのか？

2021年2月27日に開催した公開シンポジウムの第2部のテーマは、「学校・地域・社会で教職の魅力を共創することは、これからの社会を創ることとどのように関わってくるのか？」である。この問いに迫るために、さらに4つの問いを立て、5人のシンポジストとの意見交流を行った。

- (1) アンケートの結果から何か気になったことはあるか？
- (2) 企業の仕事と学校（公教育）の仕事では、何が違うのか？
- (3) 教職は、よりよい学校教育のために、どのような仕事であるとよいのか？
- (4) 教職の魅力を教職従事者だけでなく、学校教育に関わるすべての人で共に創り出していくためには、どうしたらいいのか？

本シンポジウムでは、教育関係者ではない社会一般の存在が重要な鍵を握っていた。「教職の魅力を社会みんなで共に創る」ことの意味を真に理解するためには、「教職の魅力共創」が社会的課題であることをシンポジストの意見交流を通じて、広く参加者みんなで考える場にならないと始まらないからだ。国の教育行政職員、教育大学の学長、市の教育長という教育関係者と教員経験のある企業の代表、地域に根差したメディアであるケーブルテレビの社長というそれぞれ経験や立場が異なる方々によって、考え方や問題意識が異なることを明らかにすることが、本シンポジウムの大きなねらいだった。そして、何より、お互いの考えを理解し合うことが大切であるというメッセージを伝えられたことは、本シンポジウムの大きな成果であった。

学校教育は、全人教育を目的としているため、理想が高く、守備範囲も広く、際限のない業務が次々に舞い込んでくる。収益を目的とせず、一つひとつの業務に対価が発生しないため、際限のない保護者からの要求が寄せられる。業務の効率化を図るためには、仕事の優先順位を明確にし、業務内容を精選し、学校の果たす役割を明確にしなければならない。そうすることで、長時間労働や職場の環境は一定程度改善されるが、これまで目指してきた全人教育の目標は、限定的となり、部活動を外部委託したり、学校行事を厳選したり、地域の見回りや授業後の生徒指導、家庭訪問や週末の地域の活動への参加も見直すことになる。これまで社会が学校に求めてきたことを社会が積極的に担うことで学校の本来の業務である授業や子どもとの関わりを増やすことができれば、教職の魅力も高まるのではないだろうか。そのためには、社会のみんなで、よりよい教育を創ることに参加する意識を高める必要がある。学校関係者も社会と開かれた関係性をつくり、社会の声に耳を傾け、時代に応じた学校や教育の在り方を絶えず見直し、改善していく必要がある。

「なぜ、教職の魅力を共創するのか？」この問いに対する答えは、一つではない。未来の社会を創る主人公は、子どもたちである。教職は、未来の社会を創る子どもたちを育む創造的な仕事である。子どもたちにとって、教職が魅力的であることは、未来の社会を魅力的に描くことにつながり、教職の魅力を創ることは、魅力的な未来の社会を創ることにつながる。一人ではできないからこそ、社会みんなで共に創ることを広げていきたい。

(真島 聖子)

VI 教職の魅力共創プロジェクト 総括と今後の展望

本プロジェクトでは「教職の魅力共創」をキーコンセプトとした。また、本学がそのプラットフォームやファシリテーターとなり、人をつなぎ、発想をつなぐ役割を果たすことができるような仕組み作りを進めてきた。具体的には、地域フォーラムやシンポジウムの実施、ウェブサイトの開設、インタビュー動画の公開、リーフレットの発行などを行ってきた。また、そのようなプラットフォーム作りの準備として大規模なアンケート調査を行い、今の社会で教職がどのように捉えられているかを探った。

こうした本プロジェクトの活動から強く感じたのは、「教職の魅力」の多面性、多様性である。教師という職業に感じられる魅力には共通する部分もあるが、それ以上に、世代によって、置かれた立場や環境、各々の志向などによって大きく異なっていた。とりわけ、8名の現役の先生方と10年以上の教師経験を持つ本学野田学長に話を伺った「教職の魅力インタビュー」では、その語られる内容から、教師という職業が従事者にもたらすやりがいや可能性が、これほど多面的で奥行き深いものなのかと驚きを感じた。

以上のように思う一方で、素朴な疑問として、果たしてこのような多面的な教職の魅力は社会でどれほど共有されているだろうかという思いを抱いた。昨今、教職の魅力の「向上」が大きな課題となっているが、それと共に、教職の魅力をいかに「共有」するかも課題ではなかろうか。冒頭で述べたように、魅力を感じる部分は人それぞれである。であれば、この職業の持つ多面的で豊かな可能性を社会でより多く共有していくことが、より多くの方が教職を魅力的だと感じ、ひいては教職を目指すようになる第一歩ではないかと感じる。フォーラム等でもよく聞かれたが、今は社会全体が教師の「しなければならない」ことに目が向きすぎているところもあり、本来持つ「できる」ことが隠れがちになっている感がある。

本プロジェクトでは、今年度、愛知教育大学出版会を活用して叢書シリーズ『教職の魅力共創』を立ち上げた。多様な教職の面白さや魅力につながるアイデアや実践を社会から広く募集して、それを継続的に発信し、教職の魅力共創の土台としていこうという試みである。第一回は「新たな学び・学校のかたち」をテーマとして次年度刊行予定で、現在原稿を募集中である。何かを創るには材料が必要であるが、寄せられたアイデアはその何よりの素材となると確信している。多様なステークホルダーが「教職の魅力」を共に高め、創り、共有していけるよう、皆様から知見をお寄せいただければ幸いである。

次年度以降は、この叢書企画と共に、フォーラム開催やさらなるアンケート調査、動画コンテンツの充実などを通じて、本学がさらに人とアイデアをつなぐ役割を果たすことができると考える。その際には、国内だけではなく、国外も視野に入れる予定である。国や地域により事情の違いはあるが、日本に限らず世界で「教職の魅力」を共創していくことで、新たな教職の一面に気づくことも少なくないだろう。今年度はその一環で、学長インタビュー動画の英語字幕版も作成し、公開した。次年度以降は、このようなコンテンツも充実させて、教職の魅力の共創をより活発に、より広いフィールドで進めていければと考える。

(小塚良孝)



教職の魅力共創

教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業

巻末資料

教職の魅力に関するアンケート調査報告にあたって

愛知教育大学では、文部科学省の「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」として教職の魅力向上に関する取組を進めています。この取組の一つとして、様々な立場の方々が持っている教職のイメージや魅力を明らかにする「教職の魅力に関するアンケート調査」を愛知県内の中学校や高等学校、愛知教育大学の附属学校、クロス・マーケティング社の協力を得て実施しました（2020年10月から2021年1月までの間に調査を実施）。

本調査では、教職のイメージ、教員が感じる働きがい、教員が抱える仕事のストレス、教員に求めることなどに関する設問とともに、回答者が魅力的だと思う仕事の要素や教職に対する魅力の度合いを調べました。また、今回の調査では、3つの異なる調査方法によって調査を実施いたしました。詳しい内容は後ほどの調査概要で示しますが、調査方法は次の通りです；(1)一般の成人を対象にした全国規模のインターネットによる調査（協力：クロス・マーケティング社）、(2)中高生を対象としたマークシートによる調査、(3)主として附属学校の保護者・教職員や愛知教育大学の学生が対象となったWebアンケート調査です。これらの調査を合わせることで、現在の日本社会における教職の外観を捉える貴重なデータを取得することができました。本報告書では得られた調査結果の概要を示しつつ、教職に対する魅力度を一つの軸として分析を与えます。

本調査には、各職種、各世代、各地域等から7000名近い多様な方々のご協力いただくことができました。この場を借りて感謝申し上げますとともに、この調査結果が多くの人々の目に留まり、教職の魅力を共に創る上での手掛かりを与えることを願っています。

2021年3月

愛知教育大学 学長

愛知教育大学 教職の魅力共創プロジェクト代表

野田 敦敬

調査概要

調査テーマ：様々な背景を持つ幅広い年代の方々の持つ教職（小学校・中学校・高等学校で児童・生徒を教育指導する職務）に対する魅力とイメージの実態や学校教員（小学校・中学校・高等学校の教員）に求めるものなどを明らかにする。

調査内容：魅力的だと思う仕事／教職に対する魅力度／教職のイメージ／学校教員の働きがい／学校教員が抱えるストレス／学校教員に求めること／教職に対するイメージはどこから得られたか、など。設問文は以下3つの調査方法で同じである。なお、実際の調査においてはこれらの設問に加えて記述式設問も設定したが、今回の報告書ではその結果の分析は与えていない。

回答数：6713件

調査時期：2020年10月—2021年1月

調査方法：

(1) 全国規模の調査（協力：クロス・マーケティング社）

<形式> インターネット調査

<対象> 合計2000名 内訳／20歳代：400名，30歳代：400名，40歳代：400名，50歳代：400名，60歳以上：400名

<性別> 男性：1104名，女性：882名，回答しない：14名

<地方> 北海道・東北，関東，中部，近畿，中国，四国，九州・沖縄の地域ごとの回答者数はおおよそ均等である。

<備考> 職業項目には高校生や大学生などを分けずに単に「学生」とする。

<略称> 次頁以降この調査を「全国調査」と略す。

(2) 中高生を対象の調査

<形式> マークシートアンケート調査

<対象> 合計2731名 内訳／中学生：983名，高校生：1748名

<地方> 愛知県の中学校と高等学校

<備考> 性別の設問項目なし，教員が抱えるストレスに関する設問なし。
マークシート集計のため，無回答・読込不可・指定を超える複数回答が僅かにある。

<略称> 次頁以降この調査を「中高生調査」と略す

(3) Web アンケート調査

<形式> インターネット調査

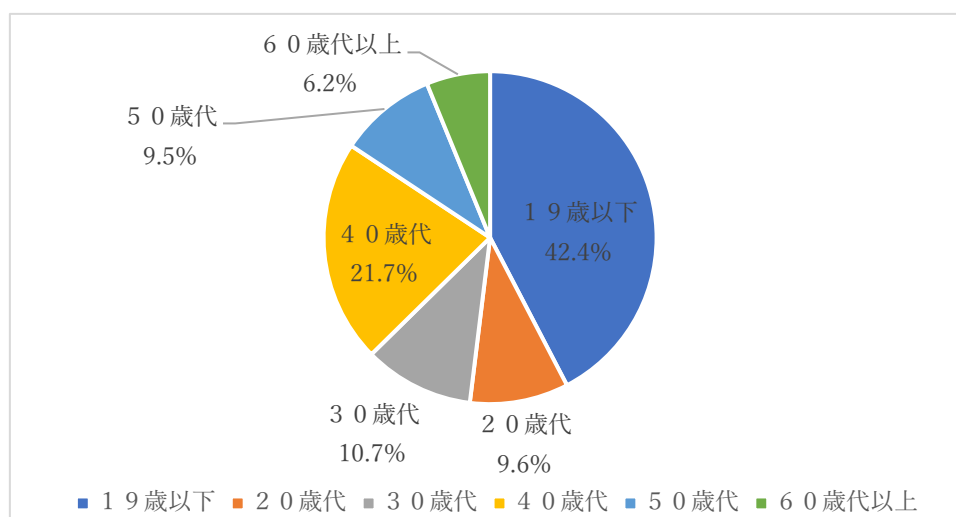
<対象> 1982名 一般にアンケート協力を呼びかけていたが，実態として附属学校の保護者・教職員，愛知教育大学の学生が回答の大半を占めると見られる。

- <地方> 愛知県居住者が 96.8%
- <備考> 性別の設問項目なし。公開アンケートのため同一回答者による複数回の回答も可能。
- <略称> 次頁以降この調査を「Web 調査」と略す

回答者の基本属性

はじめに、アンケートの回答者の基本属性を明らかにしておく。回答者の居住地については、愛知県内の中学校と高等学校の生徒を全て愛知県に居住していると仮定すると、愛知県居住者が 71.0%、愛知県以外の居住者が 29.0%であった。図 1 の回答者の年代分布に示されているように、中高生からの回答件数が多かったため 19 歳以下の回答の割合が 42.4%と最も多く、40 歳代の回答の割合が 21.7%と次に多かった。

図 1：回答者の年代分布



回答者 6713 名の職業を表 1 に示す。回答者の職業として多かったのは、高校生、会社員、中学生、パート・アルバイト、専業主婦（夫）であるが、その他の職業に従事する様々な方々からも多くの回答が得られた。また、当事者である学校教員からも 231 名分の回答が得られた。

表 1：回答者の職業

職業	回答数	割合 (%)
中学生	986	14.7
高校生	1817	27.1
大学生	187	2.8
学生（全国調査）	76	1.1
学校教員	231	3.4

大学教員	66	1.0
公務員（学校教員を除く）	156	2.3
団体職員（大学教員を除く）	67	1.0
会社員	1176	17.5
パート・アルバイト	737	11.0
会社経営者	60	0.9
個人事業主	235	3.5
専業主婦（夫）	731	10.9
その他	188	2.8

魅力的だと思う仕事

個人の持つ職業観は様々であり、職業の魅力はそうした職業観に依存すると考えられる。そこで、回答者がどのような仕事に魅力を感じるのかを明らかにするために、仕事の魅力要素を18項目設定して「あなたが魅力的だと思う仕事を次のリストの中から4つ選んでください。」という設問に回答してもらった。

表2：魅力的だと思う仕事の設問における回答の割合（％）

項目	割合（％）
人と関わる仕事	31.9
世の中のためになる仕事	42.7
専門的な知識や技能が必要とされる仕事	27.5
創造的で発展的な仕事	17.9
社会的評価が高い仕事	11.1
高収入が得られる仕事	41.9
失業の心配がない仕事	28.2
長時間労働がない仕事	25.4
健康リスクの低い仕事	15.5
仕事上のストレスが小さい仕事	31.1
男女平等で、男女がともに活躍できる仕事	19.1
休暇（産休、育休、有給休暇、長期休暇）を取得しやすい仕事	36.6
医療保険や年金制度が整備されている仕事	14.5
職階別の研修制度がある仕事	1.5
個人のキャリアアップのための支援制度がある仕事	6.2
組織内における自主的勉強会などの活動がある仕事	1.9
仲間と協力し合える仕事	23.8
自分の判断やペースで仕事を進められる仕事	1.5

表2に示されているように、魅力的だと思う仕事の上位は「世の中のためになる仕事」「高収入が得られる仕事」「休暇（産休、育休、有給休暇、長期休暇）を取得しやすい仕事」であった。これを年代別に見ると、年代が高いほど「専門的な知識や技能が必要とされる仕事」を重視し（19歳以下：17.9%，20歳代：24.4%，30歳代：31.0%，40歳代：39.2%，50歳代：35.9%，60歳代以上：38.1%），年代が若いほど「休暇を取得しやすい仕事」を重視する（19歳以下：42.4%，20歳代：42.6%，30歳代：36.1%，40歳代：33.2%，50歳代：25.3%，60歳代以上：17.7%）傾向が見られた。

「休暇を取得しやすい仕事」については、全国調査における回答結果で性差による違い（男性：17.0%，女性：40.4%）がはっきりと現れたほぼ唯一の項目であった。また「仲間と協力し合える仕事」について、他の年代では14.8%–19.1%であるのに対して19歳以下は32.2%と高く、ここに中高生特有の特徴が見られた。

教職に対する魅力度

ある個人が抱く職業のイメージは、その人の職業に対する魅力の度合いと関係する。そこで「あなたは教職に魅力を感じますか。」という設問について、4件法（「とても魅力を感じる」「まあ魅力を感じる」「あまり魅力を感じない」「全く魅力を感じない」）で回答してもらった。

図2より魅力を感じる（「とても魅力を感じる」＋「まあ魅力を感じる」）と魅力を感じない（「あまり魅力を感じない」＋「全く魅力を感じない」）の回答の割合はそれぞれ48.5%と50.9%で拮抗していた。実際には、図3にあるように、3つの調査で結果は大きく異なり、魅力を感じると魅力を感じないとの回答数の比は、全国調査で3対7，中高生調査で5対5，Web調査で7対3程度であった。

図2：教職に対する魅力度の設問における回答の割合（%）

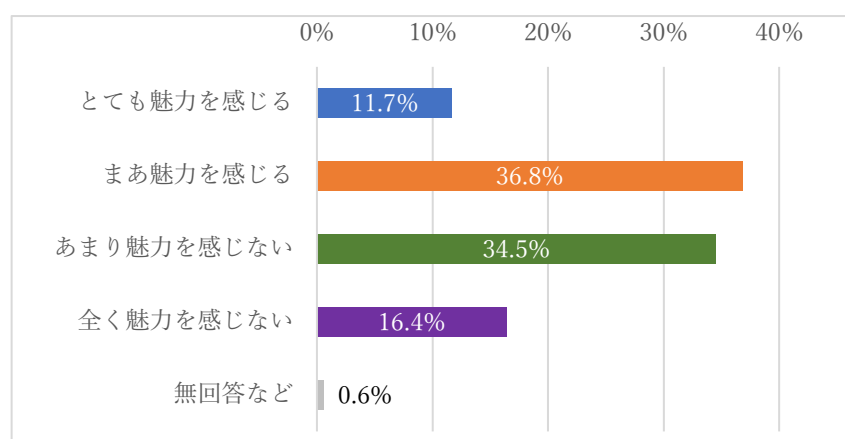
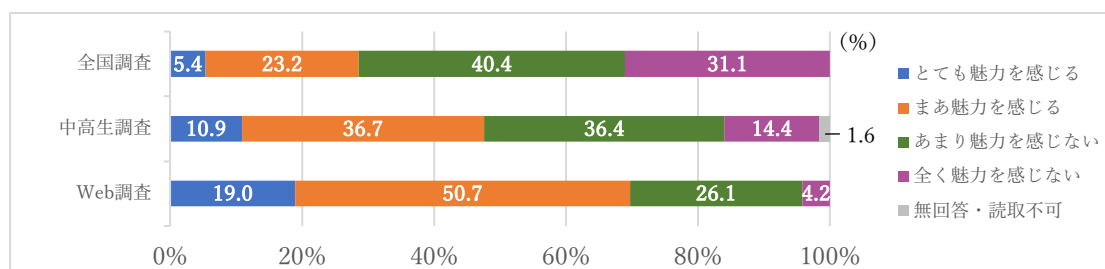


図3：3つの調査方法ごとの教職に対する魅力度の設問における回答の割合（％）



前ページで紹介した魅力的だと思う仕事の設問について教職の魅力度別に見たときの各項目の回答の割合を表3に示す。この結果から、教職に魅力を感じるものほど「人と関わる仕事」と「世の中のためになる仕事」を回答する傾向が、教職に魅力を感じないものほど「長時間労働がない仕事」と「仕事上のストレスが小さい仕事」を回答する傾向が見られた。

表3：教職に対する魅力度別の魅力的だと思う仕事の回答の割合（％）

[項目の内容と順序は表2を参照]

教職の魅力度	人	世の中	専門性	創造性	社会的評価	収入	失業	長時間労働	健康リスク
とても感じる	62.5	59.3	32.8	23.6	13.8	26.8	20.8	9.7	11.2
まあ感じる	36.3	50.8	29.3	20.0	11.8	38.0	24.8	20.0	13.0
あまり感じない	24.1	36.9	26.6	15.7	10.2	46.4	30.9	27.7	17.4
全く感じない	16.7	25.1	21.4	14.3	9.7	51.9	34.6	44.0	20.7
教職の魅力度	ストレス	男女平等	休暇取得	保険年金	研修制度	キャリア	勉強会	仲間と協力	裁量
とても感じる	13.0	25.2	28.5	11.6	2.3	6.0	2.0	33.1	17.2
まあ感じる	27.0	22.0	37.3	13.0	1.4	6.9	1.8	26.5	20.3
あまり感じない	36.0	17.4	38.7	17.2	1.4	6.3	2.0	21.6	24.8
全く感じない	43.2	11.7	36.1	14.2	1.5	5.0	1.8	15.1	33.0

教職のイメージ

一般の人々が持つ教職のイメージとは一体どのようなものだろうか。ここでは魅力的だと思う仕事の設問で設定した仕事の魅力要素18項目に基づいて、教職のイメージを明らかにする。そこで「あなたが持つ教職のイメージに、次のことは当てはまりますか。」という設問について、それぞれ4件法（「とても当てはまる」「まあ当てはまる」「あまり当てはまらない」「全く当てはまらない」）で回答してもらった。

図4の結果から、教職の内容面や安定・保障面においては肯定的イメージがあるものの、労働環境面においては否定的イメージがあることが分かった。教職に対する肯定的なイメージと否定的なイメージが顕著に見られた項目は次の通りである。

<教職の肯定的イメージ>

内容：「世の中のためになる仕事」「専門知識や技能が必要とされる仕事」

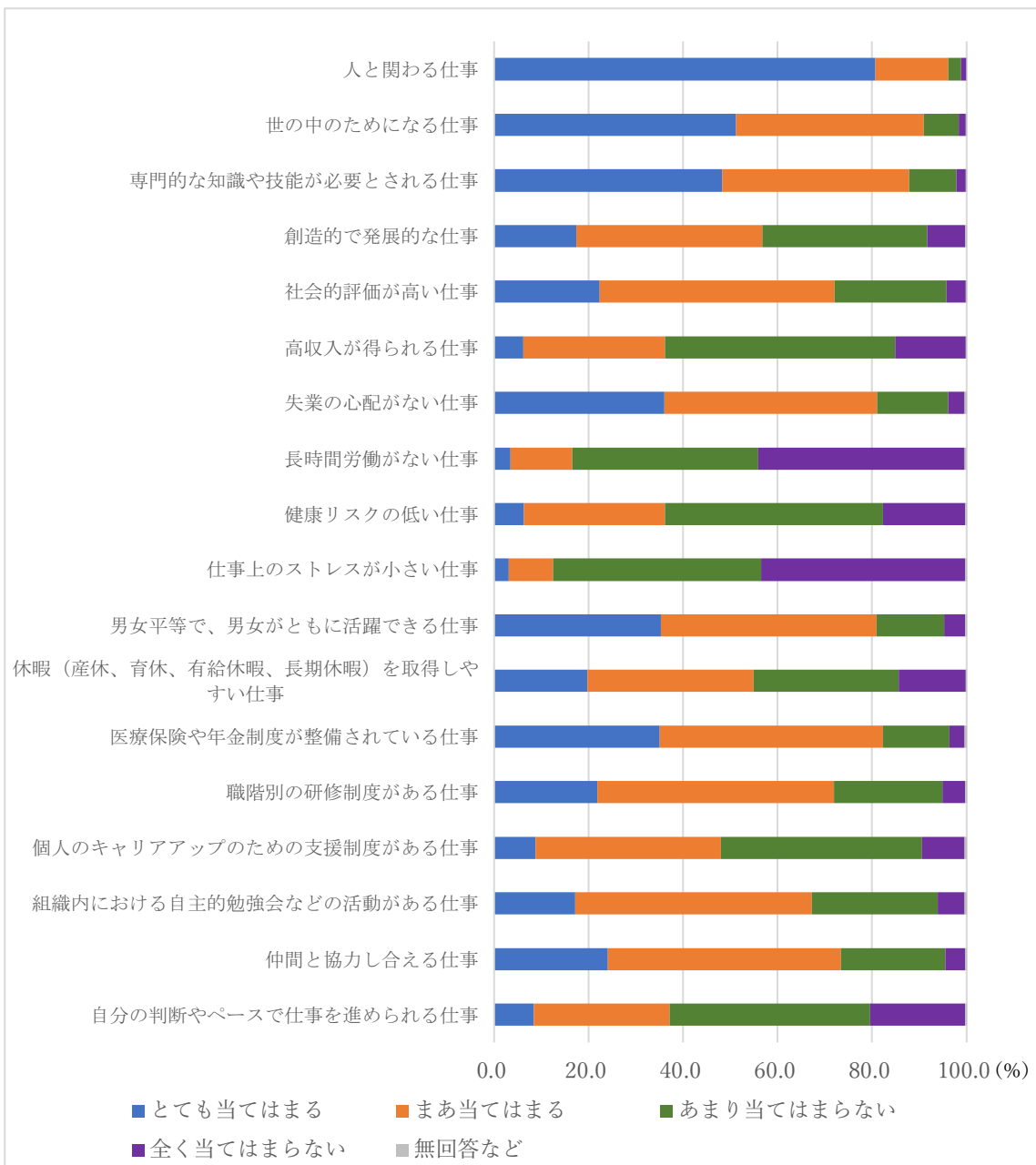
安定・保障：「失業の心配がない仕事」「医療保険や年金制度が整備されている仕事」

労働環境：「男女平等で、男女が共に活躍できる仕事」

<教職の否定的イメージ>

労働環境：「長時間労働がある（多い）仕事」「仕事上のストレスがある（多い）仕事」

図4：教職のイメージの設問における回答の割合（%）



教職に対する魅力度別に教職のイメージの回答結果を見ると、当然のことではあるが教職に魅力を感じる回答者ほど教職に対する肯定的イメージを持つ傾向があった。特に「創造的で発展的な仕事」と「仲間と協力し合える仕事」において、教職に魅力を感じる層と感ぜない層の回答に大きな差が見られた。図4に示されているように、「創造的で発展的な仕事」については、当てはまる（「とても当てはまる」＋「まあ当てはまる」）と当てはまらない（「あまり当てはまらない」＋「全く当てはまらない」）の回答差は比較的小さい。そこで、この項目について教職の魅力度別に当てはまるに回答した割合を見ると、教職に「とても魅力を感じる」層で76.5%、「まあ魅力を感じる」層で67.6%、「あまり魅力を感じない」層で48.6%、「全く魅力を感じない」層で35.9%であった。つまり教職が「創造的で発展的な仕事」であるというイメージは、教職に対して魅力を感じているかどうかによって評価が大きく分かれる項目であることが分かった。

学校教員の働きがい

ある職業に対する魅力は、その職業に就く者が何に働きがいを感じているのかというイメージと関係する。そこで、特に教職の内容面に関する魅力について意識を測るため「学校教員が感じる働きがいに、次のことは当てはまると思えますか。」という設問について、それぞれ4件法（「とても当てはまる」「まあ当てはまる」「あまり当てはまらない」「全く当てはまらない」）で回答してもらった。

図5：学校教員の働きがいの設問における回答の割合（％）

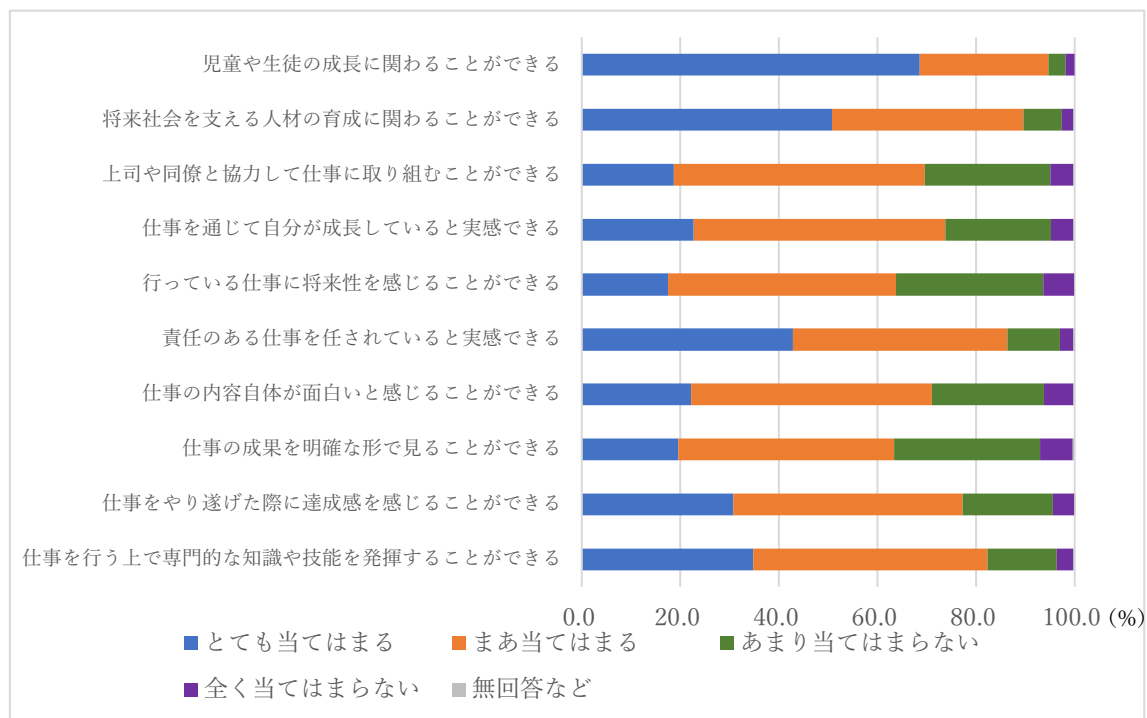


図5から、教職は働きがいを感じられる職業だと広く見なされており、特に人を育てること、責任ある仕事を任されていること、専門性を発揮できることに対して学校教員が働きがいを感じていると考えられていることが分かった。

教職に対する魅力度別に学校教員の働きがいの回答結果を見ると、教職のイメージと同様に教職に魅力を感じる回答者ほど働きがいに対する肯定的意見が多かった。その中でも教職に魅力を感じる層と感ぜない層の回答差が大きかったのは「仕事の内容自体が面白いと感じることができる」で、当てはまる（「とても当てはまる」＋「まあ当てはまる」）に回答した割合は「とても魅力を感じる」層で92.6%、「まあ魅力を感じる」層で84.2%、「あまり魅力を感じない」層で62.5%、「全く魅力を感じない」層で44.5%であった。

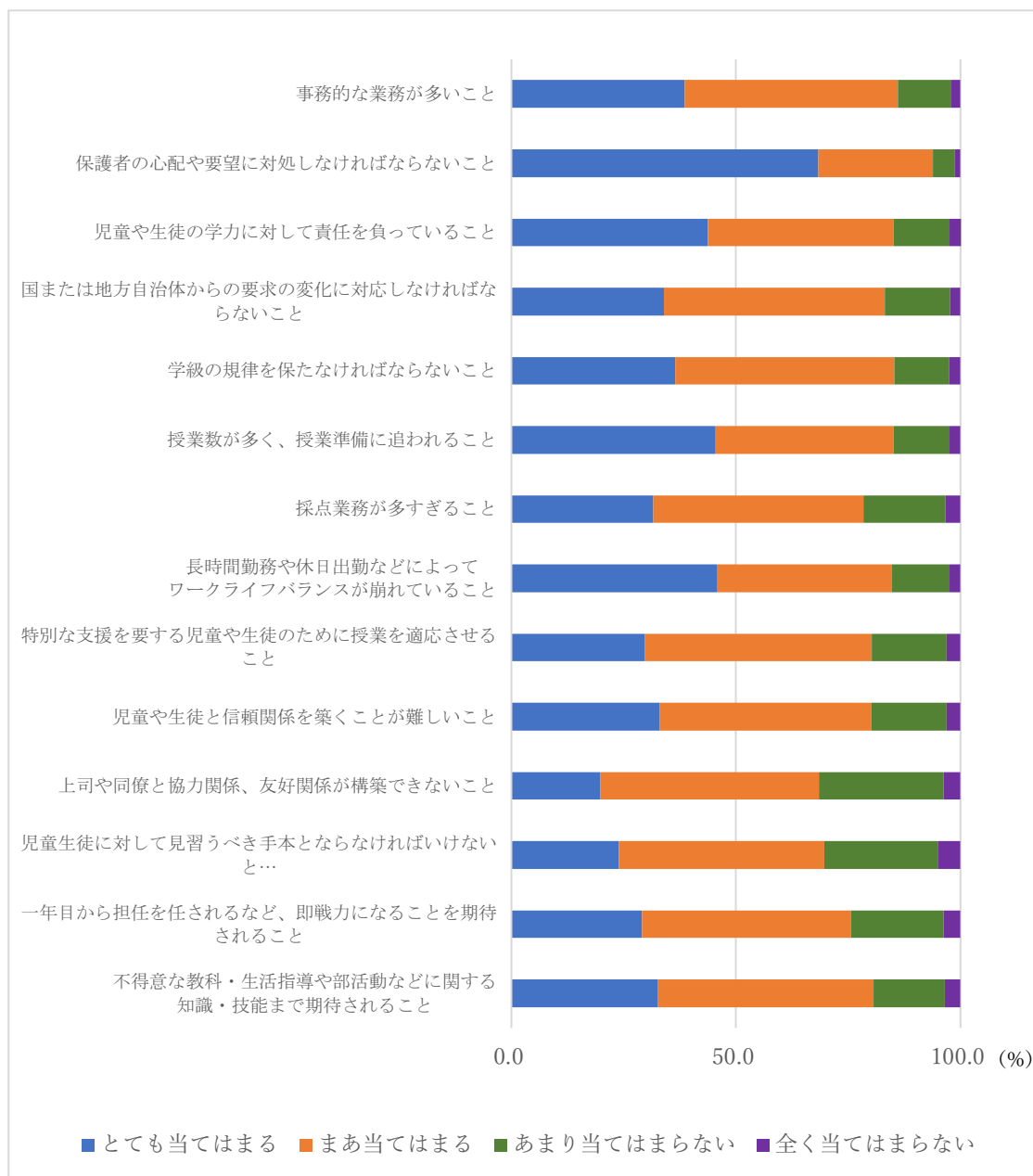
学校教員が抱えるストレス

どのような職業でも仕事をする上でストレスは発生するが、学校教員においては上司や同僚との協力関係の中で職務を果たすことに加えて、先生という立場で個性豊かな児童・生徒を指導する、保護者への説明責任を負うなど、他の職業とは異なるストレス原因が存在する。仕事上のストレスに対するイメージは、特に職業の労働環境面での魅力の印象と関係する。そこで「学校教員が抱える仕事上のストレスの原因に、次のことは当てはまると思いますか。」という設問について、それぞれ4件法（「とても当てはまる」「まあ当てはまる」「あまり当てはまらない」「全く当てはまらない」）で回答してもらった。なお、本設問は中高生調査では省かれているため、本設問の回答総数は3982件であった。

図6から、設問項目の14項目のうち10項目で当てはまる（「とても当てはまる」＋「まあ当てはまる」）の回答の割合が80%を超えるなど、教職は仕事上のストレス原因が多い職業だと見なされていることが分かった。とりわけ「保護者の心配や要望に対処しなければならないこと」については、「とても当てはまる」の回答の割合が68.3%と極めて高かった。

全ての項目について、ストレスの原因に当てはまる（「とても当てはまる」＋「まあ当てはまる」）と回答した回答者が多かったこともあり、教職のイメージや学校教員の働きがいの設問とは異なり、学校教員が抱えるストレスの設問においては教職に対する魅力度別の回答結果にそれほど大きな差は見られなかった。

図6：学校教員が抱えるストレスの設問における回答の割合（％）



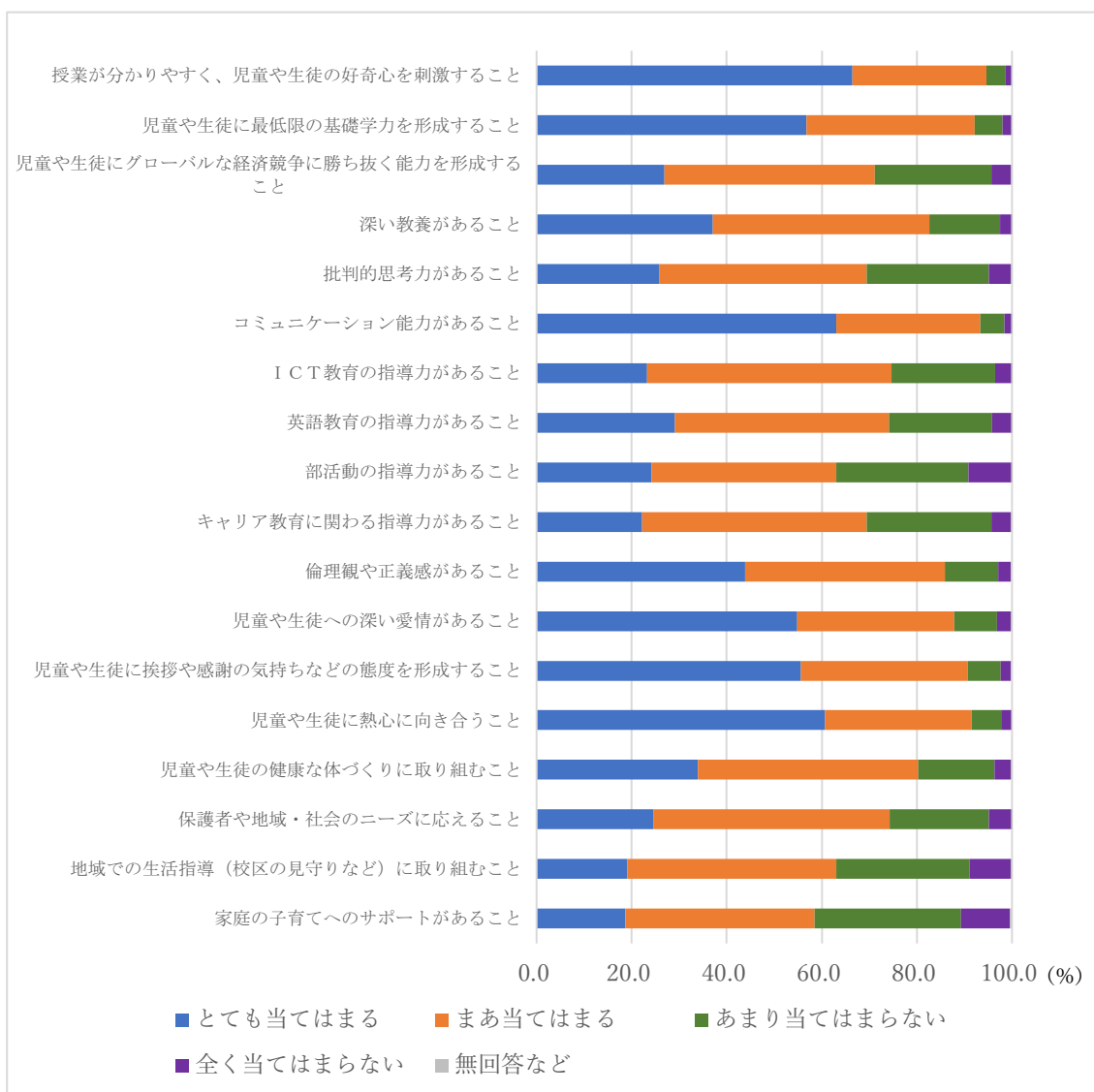
学校教員に求めること

学校教員は教科の指導力に加えて、知性や人格そして地域社会への貢献なども期待されている。また近年では、社会構造の急速な変革に伴って、従来の教科指導とは異なる指導力も国や社会から求められている。そこで「あなたが学校教員に求めることに、次のことは当てはまりますか。」という設問について、それぞれ4件法（「とても当てはまる」「まあ当てはまる」「あまり当てはまらない」「全く当てはまらない」）で回答してもらった。

図7から、学校教員に対して教科の指導力や人格そして児童・生徒との係わりに関する

項目について当てはまる（「とても当てはまる」＋「まあ当てはまる」）と回答したものが多かった。

図7：学校教員に求めることの設問における回答の割合（%）



年代別に見ると、図7にある「授業がわかりやすく、児童や生徒の好奇心を刺激すること」から「キャリア教育に関わる指導力があること」までの教員の指導力や知性に関連する10項目全てにおいて19歳以下の求める割合が最も高く、中高生の学校教員に対する期待の高さが伺える。とりわけ注目すべきは、「部活動への指導力があること」であり、「とても当てはまる」と回答した割合が40.3%であり、他の世代の割合10.0–14.2%と比べて著しく高かった。現在、部活動の外部への委託が進む中で、当事者である中高生を置き去りにしない対応が望まれる。

また、教職に対する魅力度別に学校教員に求めることの回答結果を見ると、教職に魅力を感じるものほど学校教員への期待が高くなる傾向が見られた。

教職に対するイメージはどこから得られたか

現在、新聞・テレビ、インターネット、SNSなどの各種メディアを通じて教職のあり方や教職の問題点などについて取り上げられ論じられている。その一方で、他の職業と異なり、教職は誰もが個々人の学校生活を通じてその職業に就く学校教員と身近に接する機会を持つ稀有な職業である。そこで「あなたが持つ教職に対するイメージはどこから得られたものですか。影響力が大きいものを、次のリストの中から最大3つまで選んでください。」という設問について回答してもらった。

表4は回答の割合が高かった項目から順に並べてある。この結果から、教職のイメージは新聞・テレビの報道と身近な学校教員たちからの影響によって形作られていることが明らかとなった。

表4：教職に対するイメージはどこから得られたかの設問における回答の割合（％）

項目	割合（％）
新聞やテレビの報道などから	53.9
あなたやあなたの親類が通っている（いた）学校の教員たちから	50.4
身の回りの学校教員である家族や友人や知人たちから	36.7
身の回りの学校教員でない家族や友人や知人たちから	19.5
インターネットのニュースや著名人のブログなどから	17.0
SNSなどのコミュニケーションツールなどから	12.1
書籍や雑誌などから	11.5
学校教員である（あった）自身の経験から	6.9
政府の会議資料や国際機関の調査資料などから	5.6

メディアの影響について、年代別に見ると、インターネットについては世代による変化はほぼ見られなかったものの、新聞・テレビの報道による影響は年代が高いほど強い傾向があり（10代：48.1％、20代：49.6％、30代：55.8％、40代：58.2％、50代：59.8％、60代：71.5％）、SNSによる影響は年齢が低いほど強くなる傾向があった（10代：17.6％、20代：18.7％、30代：11.9％、40代：0.4％、50代：0.5％、60代：0.3％）。

また、回答の割合が多かった「新聞やテレビの報道などから」（新聞・テレビ）、「あなたやあなたの親類が通っている（いた）学校の教員たちから」（学校の教員）、「身の回りの学校教員である家族や友人や知人たちから」（身の回りの教員）の3つの項目について、教職に対する魅力度別に回答の割合を調べると、表5の結果となった。この結果から、教職に「とても魅力を感じる」層は新聞やテレビの報道よりも身近な学校教員の回答の割合の方が高く、教職に魅力を感じない（「あまり魅力を感じない」＋「全く魅力を感じない」）層は身近な学校教員よりも新聞やテレビの報道の回答の割合の方が高かった。

表5：教職に対する魅力度別の上位3項目に対する回答の割合（％）

教職の魅力度	新聞・テレビ	学校の教員	身の回りの教員
とても魅力を感じる	43.0	56.3	45.5
まあ魅力を感じる	52.9	53.3	40.5
あまり魅力を感じない	57.4	49.0	34.3
全く魅力を感じない	56.6	42.4	26.6

学校教員が捉える教職の姿

ここまで、一般の人々が持つ教職のイメージについて明らかにしてきた。最後に、全回答者 6713 名のうち学校教員 231 名の回答結果を抽出することで、当事者である学校教員がどのように教職の姿を捉えているのかを示す。特に教職のイメージ、学校教員の働きがい、学校教員が抱えるストレスに関する設問の回答結果を見ることで、一般の人々が持つ教職のイメージと学校教員が持つ教職のイメージの類似点と相違点を明らかにする。

はじめに、学校教員が魅力的だと思う仕事の上位は「人と関わる仕事」（58.0%）、「世の中のためになる仕事」（54.1%）、「創造的で発展的な仕事」（34.6%）、「専門的な知識や技能が必要とされる仕事」（32.5%）、「仲間と協力し合える仕事」（34.6%）であった。また、教職に対する魅力については「とても魅力を感じる」（38.5%）、「まあ魅力を感じる」（51.5%）、「あまり魅力を感じない」（8.2%）、「全く魅力を感じない」（1.7%）という結果が得られた。

教職のイメージの設問に対して、各項目において当てはまる（「とても当てはまる」＋「まあ当てはまる」）と回答した割合を表6に示す。

表6：教職のイメージの設問において当てはまると回答した割合（％）

[項目内容・順序は図4を参照]

対象	人	世の中	専門性	創造性	社会的評価	収入
学校教員	99.1	97.0	97.0	88.7	52.8	20.8
一般	96.1	90.9	87.9	56.8	72.1	36.2
対象	失業	長時間労働	健康リスク	ストレス	男女平等	休暇取得
学校教員	85.7	5.6	13.9	6.1	81.0	60.2
一般	81.1	16.5	36.2	12.5	81.0	54.9
対象	保険年金	研修制度	キャリア	勉強会	仲間と協力	裁量
学校教員	92.2	70.1	36.4	61.0	93.5	45.9
一般	82.3	71.9	48.0	67.3	73.4	37.1

この結果から、一般の人々（学校教員の回答を含むがその影響は小さい）と同様に、学校教員は教職の内容面や安定・保障面においては肯定的イメージを持つ一方で、労働環境

面においては否定的イメージを持っている事が分かった。また、こうしたイメージは一般の人々よりもむしろ学校教員の方が強かった。一般の人々と学校教員の持つ教職のイメージにおいて大きな差が見られたのは「創造的で発展的な仕事」と「仲間と協力し合える仕事」であり、学校教員は教職のこうした側面についてとても肯定的に捉えていることが分かった。

次に、学校教員の働きがいについての設問に対して、各項目において当てはまると回答した割合を表7に示す。この結果から、学校教員は一般の人々よりも強く教職は働きがいを感じられる職業だと見なしていることが分かった。その一方で、「仕事の成果を明確な形で見ることができる」だけは当てはまると回答した割合が一般の人々よりも低く、50%を下回った。仕事の成果をどこに設定するか次第であるが、教育の目標を児童・生徒の成長や育成として捉えた場合には、教職の仕事の成果はすぐに見られるものではないことを示唆しているように思える。

表7：学校教員の働きがいの各項目において当てはまると回答した割合（％）

[項目内容・順序は図5を参照]

対象	子供の成長	人材の育成	同僚と協力	自分の成長	将来性
学校教員	98.7	97.0	84.8	81.0	69.3
一般	94.7	89.6	69.6	73.8	63.7
対象	責任	仕事内容	成果	達成感	知識技能
学校教員	88.7	88.3	49.8	81.4	85.3
一般	86.3	71.0	63.3	77.2	82.3

最後に、学校教員が抱えるストレスの設問に対して、各項目において当てはまると回答した割合を表8に示す。

表8：学校教員が抱えるストレスの設問において当てはまると回答した割合（％）

[項目内容・順序は図6を参照]

対象	事務業務	保護者要望	学力の責任	国の要求	学級の規律	授業負担	採点業務
学校教員	94.8	91.8	77.9	81.8	72.3	81.0	70.1
一般	86.1	93.9	85.2	83.2	85.3	85.2	78.4
対象	ワークライフバランス	特別な支援	児童生徒との信頼関係	上司同僚との協力関係	見習うべき手本	即戦力	不得意な指導や活動
学校教員	91.8	77.5	56.7	54.5	42.4	63.6	75.3
一般	84.7	80.3	80.1	68.5	69.7	75.6	80.6

学校教員が抱えるストレスとして「事務的な業務が多いこと」「保護者の心配や要望に対処しなければならないこと」「長時間労働や休日出勤などによってワークライフバランスが崩れていること」を当てはまると回答した学校教員が9割を超えた。その他の項目についても、当てはまると回答した割合は高かった。しかしながら、全体的に見ると、当て

はまると回答した学校教員の割合は、一般の人々と比較すると低めだった。特に「児童や生徒と信頼関係を築くことが難しいこと」「上司や同僚と協力関係、友好関係が構築できないこと」「児童生徒に対して見習うべき手本とならなければいけないと考えすぎてしまうこと」については、当てはまるに回答する割合は50%前後であり、一般の人々と学校教員の回答差が目立った。

付録：アンケート調査の質問フォーム

教職の魅力に関するアンケート

愛知教育大学では、文部科学省の「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」として教職の魅力向上に関する取組を進めています。この取組の一つとして、様々な立場の方々から、教職のイメージや魅力などについて回答していただき、その結果から現在の社会における教職の外観を探ることで、教職の魅力向上に向けた課題を明らかにすることを目的としたアンケート調査を実施しています。アンケートに回答していただく時間は5分から10分程度です。頂いた回答は本アンケート調査の目的以外で使用することも、個人情報特定される形で公表することもございませんので、率直なご意見をお聞かせ頂くよう、よろしくお願いいたします。

なお、以下では「教職」と「学校教員」を以下のように定義しております。

「教職」：小学校・中学校・高等学校で児童・生徒を教育指導する職務

「学校教員」：小学校・中学校・高等学校の教員

代表：愛知教育大学 学長 野田 敦敬

1. あなたの居住地（都道府県）を教えてください。
都道府県の選択（プルダウン）
2. あなたの年代を教えてください。
 - 10歳代以下（19歳以下）
 - 20歳代
 - 30歳代
 - 40歳代
 - 50歳代
 - 60歳代
 - 70歳代以上（70歳以上）
3. あなたの現在の職業（退職された方は前職）を教えてください。
 - 中学生
 - 高校生
 - 大学生
 - 学校教員
 - 大学教員
 - 会社員
 - 公務員（学校教員を除く）

- 団体職員（大学教員を除く）
- パート・アルバイト
- 会社経営者
- 個人事業主
- 専業主婦（夫）
- その他

質問内容

4. あなたが魅力的だと思う仕事を次のリストの中から4つ選んでください。

- 人と関わる仕事
- 世の中のためになる仕事
- 専門的な知識や技能が必要とされる仕事
- 創造的で発展的な仕事
- 社会的評価が高い仕事
- 高収入が得られる仕事
- 失業の心配がない仕事
- 長時間労働がない仕事
- 健康リスクの低い仕事
- 仕事上のストレスが小さい仕事
- 男女平等で、男女がともに活躍できる仕事
- 休暇（産休、育休、有給休暇、長期休暇）を取得しやすい仕事
- 医療保険や年金制度が整備されている仕事
- 職階別の研修制度がある仕事
- 個人のキャリアアップのための支援制度がある仕事
- 組織内における自主的勉強会などの活動がある仕事
- 仲間と協力し合える仕事
- 自分の判断やペースで仕事を進められる仕事

5. あなたは教職に魅力を感じますか。

- とても魅力を感じる
- まあ魅力を感じる
- あまり魅力を感じない
- 全く魅力を感じない

6. あなたが持つ教職のイメージに、次のことは当てはまりますか。

とても当てはまる まあ当てはまる あまり当てはまらない 全く当てはまらない

- ・ 人と関わる仕事
- ・ 世の中のためになる仕事
- ・ 専門的な知識や技能が必要とされる仕事
- ・ 創造的で発展的な仕事
- ・ 社会的評価が高い仕事
- ・ 高収入が得られる仕事
- ・ 失業の心配がない仕事
- ・ 長時間労働がない仕事
- ・ 健康リスクの低い仕事
- ・ 仕事上のストレスが小さい仕事
- ・ 男女平等で、男女がともに活躍できる仕事
- ・ 休暇（産休、育休、有給休暇、長期休暇）を取得しやすい仕事
- ・ 医療保険や年金制度が整備されている仕事
- ・ 職階別の研修制度がある仕事
- ・ 個人のキャリアアップのための支援制度がある仕事
- ・ 組織内における自主的勉強会などの活動がある仕事
- ・ 仲間と協力し合える仕事
- ・ 自分の判断やペースで仕事を進められる仕事

7. 学校教員が感じる働きがいに、次のことは当てはまると思えますか。

とても当てはまる まあ当てはまる あまり当てはまらない 全く当てはまらない

- ・ 児童や生徒の成長に関わることができる
- ・ 将来社会を支える人材の育成に関わることができる
- ・ 上司や同僚と協力して仕事に取り組むことができる
- ・ 仕事を通じて自分が成長していると実感できる
- ・ 行っている仕事に将来性を感じることができる
- ・ 責任のある仕事を任されていると実感できる
- ・ 仕事の内容自体が面白いと感じることができる
- ・ 仕事の成果を明確な形で見ることができる
- ・ 仕事をやり遂げた際に達成感を感じることができる
- ・ 仕事を行う上で専門的な知識や技能を発揮することができる

8. 学校教員が抱える仕事上のストレスの原因に、次のことは当てはまると思いませんか。

とても当てはまる まあ当てはまる あまり当てはまらない 全く当てはまらない

- ・ 事務的な業務が多いこと
- ・ 保護者の心配や要望に対処しなければならないこと
- ・ 児童や生徒の学力に対して責任を負っていること
- ・ 国または地方自治体からの要求の変化に対応しなければならないこと
- ・ 学級の規律を保たなければならないこと
- ・ 授業数が多く、授業準備に追われること
- ・ 採点業務が多すぎる
- ・ 長時間勤務や休日出勤などによってワークライフバランスが崩れていること
- ・ 特別な支援を要する児童や生徒のために授業を適応させること
- ・ 児童や生徒と信頼関係を築くことが難しいこと
- ・ 上司や同僚と協力関係、友好関係が構築できないこと
- ・ 児童生徒に対して見習うべき手本となればいけないと考えすぎてしまうこと
- ・ 一年目から担任を任されるなど、即戦力になることを期待されること
- ・ 不得意な教科・生活指導や部活動などに関する知識・技能まで期待されること

9. あなたが学校教員に求めることに、次のことは当てはまりますか。

とても当てはまる まあ当てはまる あまり当てはまらない 全く当てはまらない

- ・ 授業が分かりやすく、児童や生徒の好奇心を刺激すること
- ・ 児童や生徒に最低限の基礎学力を形成すること
- ・ 児童や生徒にグローバルな経済競争に勝ち抜く能力を形成すること
- ・ 深い教養があること
- ・ 批判的思考力があること
- ・ コミュニケーション能力があること
- ・ ICT教育の指導力があること
- ・ 英語教育の指導力があること
- ・ 部活動の指導力があること
- ・ キャリア教育に関わる指導力があること
- ・ 倫理観や正義感があること
- ・ 児童や生徒への深い愛情があること
- ・ 児童や生徒に挨拶や感謝の気持ちなどの態度を形成すること
- ・ 児童や生徒に熱心に向き合うこと
- ・ 児童や生徒の健康な体づくりに取り組むこと
- ・ 保護者や地域・社会のニーズに応えること
- ・ 地域での生活指導（校区の見守りなど）に取り組むこと
- ・ 家庭の子育てへのサポートがあること

10. あなたが持つ教職に対するイメージはどこから得られたものですか、影響力が大きいものを、次のリストの中から最大3つまで選んでください。

- 新聞やテレビの報道などから
- 書籍や雑誌などから
- 政府の会議資料や国際機関の調査資料などから
- インターネットのニュースや著名人のブログなどから
- SNSなどのコミュニケーションツールなどから
- あなたやあなたの親類が通っている（いた）学校の教員たちから
- 身の回りの学校教員である家族や友人や知人たちから
- 身の回りの学校教員でない家族や友人や知人たちから
- 学校教員である（あった）自身の経験から

11. 教職自体または教職を取り巻く環境の何が変われば、あなたは教職により魅力を感じますか。（任意回答）

自由記述

アンケートにご協力いただき、ありがとうございました。

「教職の魅力共創プロジェクト」公開シンポジウムアンケート回答結果

2021年2月27日 教職の魅力共創プロジェクト公開シンポジウム「学校・地域・社会で共創する教職の魅力」を開催し、オンラインを含めて、教職員、学生、一般より約50人が参加した。公開シンポジウムでは、本プロジェクトの総括として「教職の魅力に関するアンケート調査」の結果報告を行うとともに、教育界・産業界をリードする方々と教職の魅力に関する意見交換を行った。シンポジウム終了後に参加者を対象としたアンケートを実施したところ、16名から回答を得た。以下は、アンケートの設問と回答結果である。

回答者数：16名

Q1. シンポジウムをどこでお知りになりましたか？

- 愛知教育大学のホームページ（教職の魅力共創のページを含む） 8名
- ソーシャルネットワーク 0名
- 友人や知人からの紹介 6名
- その他（学内の案内で） 1名
- その他（大学関係者より） 1名

Q2. シンポジウムに参加された理由をお聞かせください。（複数回答可）

- 面白そうなテーマだったから 7名
- 友人や知人に誘われたから 1名
- 教職の魅力向上に問題意識を感じているから 12名
- その他 0名

Q3. シンポジウムに対する満足度を教えてください。

- とても満足 13名
- まあまあ満足 3名
- やや不満 0名
- とても不満 0名

Q4. Q3で答えた理由をお聞かせください。

- ・よくある教職の魅力について語られる話にはないような、濃いものだった（シンポジウムの先生方の多様さ）。
- ・企業人お二人のプレゼンテーションが大変に示唆に富んでいた。
- ・多彩なパネリストの意見を聞くことができた。
- ・これから教員を目指すものであるが、教職とはどのようなものであるか考えることができました。
- ・広範囲のアンケート調査で実態を知ることができました。また、現場の教育改革へとつながる大学の教育改革に期待を持つことができました。

- ・シンポジストの皆さんの話がポイントを押しえたらえた内容で、分かりやすかった。
- ・これまで教職の魅力について自分の立場からしか考えたことがありませんでしたが、今回のシンポジウムを通して、多くの立場の方々のご意見を知ることができたからです。また、教育に今後関わる者として、教職の魅力をいかに発信していくかということを考え始めるきっかけにもなったと思います。
- ・様々な経歴の方々のお話をきかせていただき、とても充実した時間を過ごすことができました。学校と地域が力を合わせていくことの大切さを学ぶことができてよかったです。
- ・様々な立場の方からこれからの学校づくりのヒントを聞くことができました。ありがとうございます。
- ・多様な視点から意見を聞くことができたから。
- ・アンケートの内容と解析が問題をクリアに示しており良かった。多角的、多方面からのアプローチで考えることが出来た。人選も良く内容があった。

Q5. 今回シンポジウムに参加して、今後の教職の魅力向上のためにはどのような取り組みが必要だと感じましたか？

- ・正しい情報をわかりやすく発信していくこと。
- ・本当に魅力的な仕事にすること。「やりがい搾取」ではなく。
- ・教職員とのコミュニケーション、やりとり、連携が必要と感じます。
- ・意識の変化だと感じました。やらされる仕事ではなく、自らが社会とつながり、子どもとともに社会をよくしていく、そのような主体を育てる取り組みが必要だと感じました。
- ・様々な社会の側面と結びついた具体的な方策を立てる必要性を感じた。
- ・まずは、教職に携わる人々自身が自らの職業に誇りを持ち、教職の魅力を高め、そして発信していこうと思えるような環境整備を行っていくことが必要になるのではないかと思います。また同時に、教育関係者だけに留まらず、教職の魅力を向上させていくことが、今後の日本社会をよりよくしていく上で、とても大きな意味を持つということを様々な分野で活躍されている方々と共有していくことが重要になるのではないかと思います。
- ・教師の方がやりたいことができる環境づくりが必要だと思いました。やらなければならないことがたくさんあるので、分担できる仕組みとか。
- ・民間と学校のコラボ。これまでの学校文化（学校はこうあるべき）ということの意識改革（社会全体）が必要だと思いました。
- ・教育長のお言葉のとおり「バランス感覚」が重要だと思いました。人の理解だけでも専門性だけでもうまくはいかないということですね。
- ・大学が社会や現場のニーズを把握して、できる範囲で積極的にかかわっていくことが必要。
- ・大きな運動としての方向性は話し合えたが、今後は具体論、具体策をどう積み上げるかがpoint。具体的アクションがなければ何も変わらないものですから。

【執筆者一覧】（執筆順）

野田 敦敬	愛知教育大学	学長
真島 聖子	愛知教育大学	学長補佐
鈴木 一成	愛知教育大学	准教授
竹川 慎哉	愛知教育大学	准教授
小塚 良孝	愛知教育大学	学長補佐
宮川 貴彦	愛知教育大学	准教授

教職の魅力共創 教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業
教職の魅力向上に関する取組

令和2年度 プロジェクト報告書

大学出版会を活用した地域参画型の「教職の魅力」発信プラットフォームの構築

2021年3月31日	編著者	教職の魅力共創プロジェクト
	発行者	国立大学法人 愛知教育大学
	発行所	ツゲ印刷

