

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——

橋野晶寛

Work Environment and Teachers' Career Choice, Teacher Supply :Research Trends and Future Issues

Akihiro HASHINO

Teachers' career choice and teacher supply have long been important topics of primary and secondary education policy, and there is a growing interest in the relationship between the work environment and career choice of youth in recent years. However, the accumulation of empirical research in Japan is so insufficient that little agreement has been reached concerning the impact of the work environment, which is classified as an "extrinsic" factor. In this paper we examine research on teachers' career choice in the field of education and research on teacher supply in the field of economics of education/labor economics. As to the methodological point of the former research, we pointed out the problems of selection bias and heavy reliance on subjective variables. As to the latter research, we argued the difficulty of identification problems in rational actor models with endogenous variables and the need for explicit consideration of non-pecuniary factors. Finally, focusing on the external validity of the findings, we discuss what issues of empirical research should be set in the future context of Japan.

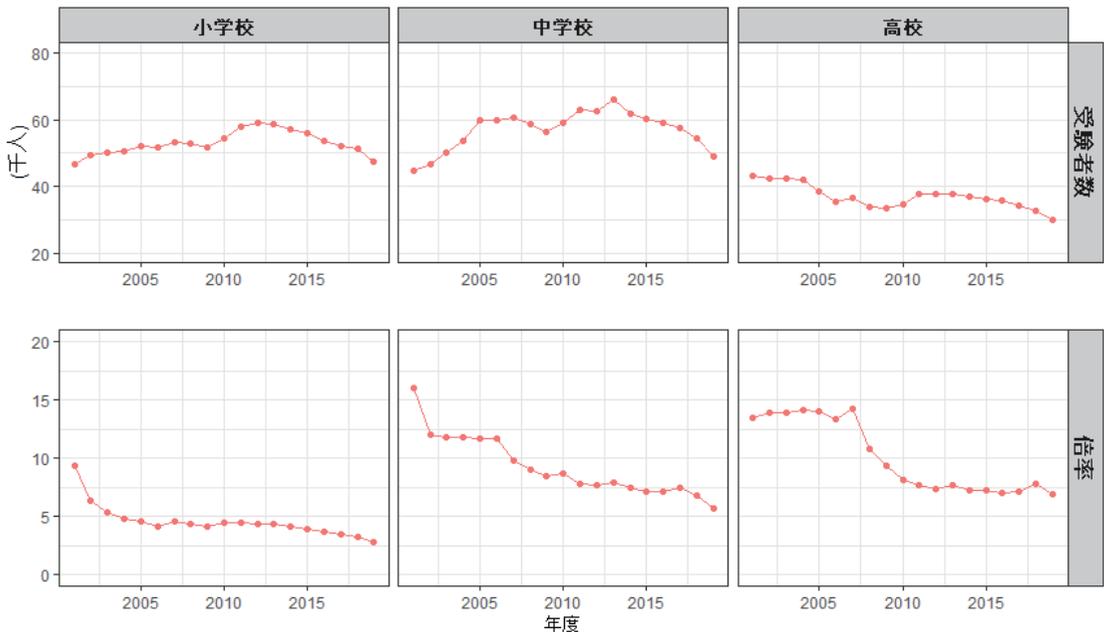
目次

1. 問題の所在
2. 教職選択・教員供給における定型的事実
3. 教員のキャリア選択研究：心理的動機への着目
 - 3-1. FIT-Choice モデル
 - 3-2. 日本における関連研究
 - 3-3. 小括
4. 教員労働市場研究：経済学的アプローチ
 - 4-1. 教員供給に関する研究
 - 4-2. 合理的アクターによる選択モデル
 - 4-3. 日本における関連研究
 - 4-4. 小括
5. 今後の展望

1. 問題の所在

本稿では、労働環境の影響に着目した教員キャリア選択・教員供給の実証研究に向けて研究動向の整理・検討を行う。特に、教育学内外において数多く行われてきた実証分析のモデルの前提・含意、方法的妥当性について論じた上で、今後の日本を対象とした教員政策研究における具体的な課題設定を試みる。

教員政策の重要性を説く際に「教育は人なり」というフレーズが用いられることがある。教育の成果の側から見て「教員効果」に関する実証的知見がこの常套句を裏書きしているかは別として、少なくとも投入の面から見て、教育財政支出の過半は教員人件費に割かれているという客観的事実に照らせば、教員政策の重要性は多くの者が認めるところであろう。近年耳目を集めた横断的な「働き方改革」によって、教員の超過勤務問題という日本の教育政策・制度に



注: 文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況」より筆者作成

図1 教員採用選考試験受験者総数および倍率の推移(2000-2019年)

における積年の構造的課題が改めて公衆の目に触れることとなった。

労働環境に関わる法制・政策および労務管理は、養成・研修・人事・評価などと並んで教員政策における重要トピックであるが、教育費の多くを占める教員人件費に関わり、希少資源の配分として政治的性格が顕在化する領域である。また、そうであるがゆえに理論・実証の面で一貫した学術的知見が求められる対象である。既に教員勤務実態調査、国際教員指導環境調査(TALIS)などによって記述統計レベルでの長時間労働の事実は広く知られるところとなり、2019年1月の中教審答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」を受けて、同12月に改正給特法(「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」)が成立し、業務量の管理等に関する指針策定による在校等時間の縮減、年単位の変形労働時間制の適用(2021年度から施行)が図られることとなった。

このような政策動向および付随する議論は、直接

的には現職教員の厚生としての労働衛生に関わるものだが、労働環境に関わる法制度・政策が影響を及ぼすのは現職教員に対してだけではない。長期的には、労働環境が、潜在的な教職参入層の意思決定にも影響を与え、教職への入職および退職のキャリア選択を通じて教員集団の質を規定するのであり、このことは、政策・研究双方の文脈において視野に入れるべき点である。

とりわけ、教職参入に関して、教員採用選考試験における受験者数減少および倍率低下という、近年顕在化した事態は、多くの教育関係者に教員の労働環境との関連——「ブラック職場」としての学校が「教職離れ」を促している——を想起させるに至っている¹。図1に示すように、教員供給のマクロな趨勢として、小学校・中学校・高校における教員採用選考試験の受験者総数および倍率(受験者数/採用者数)は、高校の受験者数については一貫して減少傾向にあるが、小中学校では採用選考試験の受験者総数は2010年代前半まで増加し続けた後に後減少に転じている。試験の倍率については、採用数が少なく高倍率であ

った2000年代前半以降は低下傾向にあり、近年では大量退職に伴って生じた教員需要と受験者減が重なり、特に小学校採用選考試験における倍率低下が著しい。もちろん、採用を行う地方公共団体において状況は大きく異なっており、具に見れば、よりドラスティックな変化を経験した自治体も少なくない。

こうした教員採用試験における低倍率化が明るみになった一方で、教員供給に関して政策研究の知見は一貫して乏しいままであり、マクロな趨勢に基づいた推測が行われているに過ぎない。しばしば耳にする試験倍率と採用教員の質の関連を巡る言説——例えば、「～倍を切ると教員の質に影響が出る」、「低倍率であった頃の時期に採用された教員には問題があった/なかった」といった類の言説²——の根拠は乏しい。また、倍率低下の対応策として、採用選考試験受験における年齢制限の緩和、実技や集団面接の廃止などの受験負担軽減、他自治体との併願可能な試験日程の設定、教職の「魅力」のアピールの広報活動などが行われており、一部の自治体では受験者数の維持が図られている。しかし、こうした対応策が教員人材の量と質の確保において良策たりうるかは明らかではなく、潜在的な教職参入者のどのような層が、それらの施策によって行動を変更しうるのか、といった検証は行われていない。そうした課題解決の基礎にはマイクロデータによる分析が不可欠であり、その到達点および方法上の課題・戦略は研究者間で共有される必要がある。特に、これまで周期的に訪れてきた大量採用・退職以後の採用減(山崎 1998, 2015)に加えて、近年好況にあった大卒労働市場の長期的見通しの不明確さもふまえるならば、短期的・局所的な課題設定ではなく、より長期的な教員政策に資する知見の蓄積を展望することが求められる。

以下で行う国内外の教員政策に関する実証研究の検討は、必ずしも近年の政策動向への即応を企図しているわけではなく、今後の長期的な研究・政策上の展望を述べることに主眼を置いている。その際に具体的に検討の対象とするのは、教育学における教員のキャリア選択(教職選択)に関する研究、教育経済学・労働経済学における教員供給に関する実証研究(主として計量的実証研究)である。本稿では海外の実証研究を中心に取り上げるが、それは、単に実証分

析の方法的な面で学ぶところがあるだけでなく、日本で行われた研究の知見を相対化し、広い文脈に位置づける上で有益であると考えられるゆえである。海外の研究として、教職の相対的優位が低下して久しい米欧の文脈の中で行われた研究が多くを占めるが、日本の文脈との相違に注意しながら、教員の労働環境が教員供給の量と質にどのような影響を与えるか、という主題に関連させて既往の研究の到達点を明らかにし、その上で政策的レリヴァンスの面で新たに問われるべき研究課題、方法的問題を洗い出すことを試みる。既に国外において膨大な数の研究が存在するがゆえに諸研究への網羅的な言及は不可能であるが、2. では定型的事実を整理し、3. では教育学におけるキャリア選択研究、4. では教育経済学・労働経済学における教員供給に関する重要研究の実質的・方法的課題を検討した上で、5. では実証研究の外的妥当性の面から設定される今後の研究課題を述べる。

2. 教職選択・教員供給における定型的事実

教育学研究において、「誰が教職を目指す・選ぶのか」という課題設定の下で、教員のキャリア選択に関する研究は数多く行われてきた。また、それは、後述の教育経済学・労働経済学での教員供給の文脈での研究にも共通する。それらの研究の知見のレビューについては、既に、Brookehart&Freeman(1992), Guarino *et al.*(2006), Heinz(2015), Fray&Gore(2018)などによって行われており、ここでは屋上屋を重ねることは避けるが、課題整理のためにいくつかの先行研究およびその知見に言及し、議論を進める上で共有されるべき定型的事実を指摘しておきたい。

膨大な先行研究の知見の外的妥当性、あるいはより限定的に日本への示唆に関わってまず強調しておくべきは、海外の研究に置いてレビューの対象となっているのは米欧を中心とする一部の国々における研究であるという点である。それらの国々では、他職と比較した教員のプレゼンスが低下して久しい、すなわち教員不足問題が長年に渡る教育政策上の重要課題となっている。このことは、「誰が教職を選ぶのか」という潜在的教員の教職参入の問題と、「誰が学

校・教職を去るのか」という現職教員の離職および他校・他学区への転出の問題が併せて教員政策上の焦点となっていることを意味する。日本の文脈では、相対的に低い離職率や広域的・定期的な人事制度により、後者の問題は前者の問題程には重要性を持たないが、そうであるがゆえに、教員への高負荷という形で別問題が現象する。あるいは、教員供給に関して、後者よりも前者の局面でより相対的な重要性をもつという点で対照をなす。

Brookehart&Freeman(1992), Guarino *et al.*(2006)によるレビュー——実質的にアメリカを対象とした研究が多くを占めている——などにおいて、教員供給の趨勢に関わる定型的事実として以下の点が指摘されている。第1に、教職参入者において女子の割合が高く、アメリカでは新規採用者のうち、7割以上は女子が占めている。第2に、長期的なトレンドとして、マイノリティの比率が高まっている。第3に、学力(認知的能力)における優秀層が教職に参入する可能性は低く、また趨勢としても低下している³。そして、これらに加えて、他職に比較した教職給与水準は低下している(Hanushek&Pace 1995)。

こうした傾向は相互に関連しており、「教職の女性化」が進行した米欧では、「誰が教職に就くのか」という問題は女子にとって教職がどのような職であるのか、女子のどの層が教職に参入するのかという問題と強く関連している。かつて教職は大卒女子の主要な就職先であったが、他職における雇用機会の拡大や高等教育の大衆化によって、そのプレゼンスは低下している。特に学力優秀層⁴の教職参入が時間の経過とともに低下してきた事実は複数の研究によって指摘されている(Bacolod 2007; Corcoran *et al.* 2004; Hoxby&Leigh 2004; Lakdawalla 2006)。

アメリカでは、教員構成の長期的変化と教職の相対給与水準の低下は連動してきたが⁵、こうした傾向の有無については西洋諸国の中でも事情が異なる。同様の傾向があるのはオーストラリアであり、1980年代前半と2000年代前半を比較して女子の教職参入者、大学における教育学専攻者の学力は10パーセン

タイル程度低下している(Leigh&Ryan 2008; Leigh 2012)⁶。一方でNickell and Quintini(2002)は、イギリスの長期トレンドとして、教員・一般公務員の給与水準の低下に伴い、教職参入層の学力の低下は男子の方に見られたことを報告している。また、ドイツにおいては、教職の給与水準は女子においては常に大卒他職と比較しても劣位であったことはなく、教職参入者の学力も他職大卒者よりも低いものの、低下してはいないことが示されている(Neugebauer 2015)。

3. 教職におけるキャリア選択研究：心理的動機への着目

上述の教職参入者の質的变化は、相対的給与水準・社会的地位の低下という教職の位置づけの長期的変容との並置によって、両者の間の因果関係の存在、政策的含意が示唆されてきた。しかし、一方で、教職への動機づけという心理的側面に着目した教育学・心理学における研究では、教職に関わるキャリア選択において、社会的地位や雇用の安定性、給与水準等による外在的要因よりも内在的要因や利他的要因が相対的に重要であることを指摘する研究が数多く見られる⁷。以下に述べるFIT-Choiceモデルによる実証研究の知見はその典型である。

3-1. FIT-Choice モデル

教職選択の動機に着目した研究は古くから存在しており、それは主に(教育)心理学分野で展開されてきた。様々な国・地域、時期において数多く行われてきた実証研究を網羅的にフォローすることは不可能だが⁸、その分析枠組みの今日的到達点は、Watt&Richardson(2007), Watt *et al.*(2012)によるFIT-Choice (Factors Influencing Teaching Choice)モデルに見出すことができると言ってもよい。図2に示されるFIT-Choiceモデルは、学習の動機づけにおける期待一価値理論の枠組みを教職のキャリア選択応用したものである。

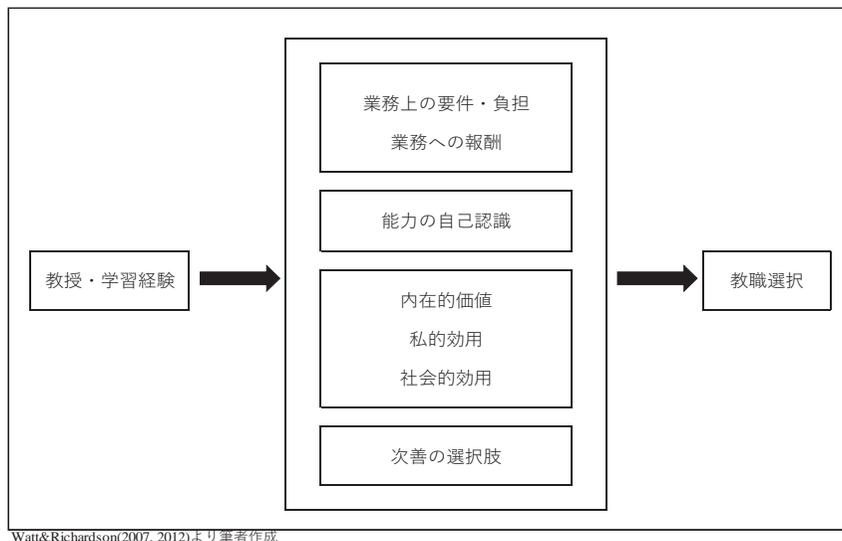


図2 FIT-Choice モデル

FIT-Choice モデルは、理論モデルというよりも、因子分析を用いた尺度化を前提として、教職選択に関わる数多くの心理的要因を整理したものであるが、既存研究で指摘されてきた心理的要因を包括している点では一定の有用性がある。Watt&Richardson(2007)による尺度では、教職に関する認識の「業務上の要件・負担」「業務の報酬」「能力に関する自己認識」、教職への動機として「内在的価値」「私的効用」「社会的効用」「次善の選択肢」の因子が想定されており、これらは過去の学習・教授経験から影響を受けるとされている。

「業務上の要件・負担」は教職参入・在職の上でのハードルやコストの認識であり、その対となるのが給与水準や社会的地位などの「業務への報酬」の認識、「自己認識」は自身の教職に関する能力・適性の自己認識である。「内在的価値」は教職自体の職業的魅力、「私的効用」は雇用の安定性、家族との時間、勤務地の柔軟性、「社会的効用」は次世代の形成や社会的公平性の向上といった社会的価値への貢献、「次善の選択肢」は他職への橋渡しや希望の他職に就けなかった場合の「保険」としての価値を意味し、これらが教職選択を左右する要因として想定される。

Watt&Richardson(2007)によるオーストラリアの教員養成コースの学生を対象とした調査データの分析

では、内在的価値や社会的貢献などがキャリア選択、その満足度、教職へのコミットメントを強く規定する一方で、政策変数に直結する「業務への報酬」の認識や動機としての「私的効用」の影響は小さいことが報告されている。こうした動機に関わる心理的測定を通じた実証分析の知見は OECD(2005)の教員のキャリア選択に関する記述の主旨——途上国においては、教職の社会的地位や身分保障、給与水準といった外発的要素が若者の教職への参入を動機づけているが、アメリカおよび一部のヨーロッパで教職を目指す者は、教職への関心、子どもを相手に働くことへの選好、教職による社会的価値の増進などによって動機づけられている——とも整合する。

また、Watt&Richardson(2008)では、教職の能力開発、教職継続意志、管理職への志向によって教員養成コースの学生を分類し、クラスター間の動機と属性の相違を検討している。その分析によれば、能力開発と教職継続への意思が共に高い層では、社会的価値や内在的要因に動機づけられると共に、教職の社会的地位の認識が高い。能力開発の意思があるものの、長期の継続の意思がない層は、教職における雇用の安定性や移動可能性（居住地を移しても働き続けられること）といった要素を重視しており、能力開発と継続の双方で低調である層は、家族との時間や次善の

選択肢としての価値を重視している。こうした知見は専門職としての能力開発と教職継続が内発的動機づけに支えられていることを示している。一方で、能力開発と教職継続の双方における意志が共に高い層は社会階層における低層の出身の者が多い傾向にあり、この点については、教職に就くこと自体が上方移動としての社会移動を実現する限られた選択肢となっているという社会学的解釈を与えることできる (Watt&Richardson 2008: 425) ¹⁰。

FIT-Choice モデルは、既に数多くの国々の教員のキャリア選択に関する教育学的研究において適用されており、その対象は、アメリカ (Leech *et al.* 2019; Lin *et al.* 2012; Watt *et al.* 2012)、ドイツ (König & Martin Rothland 2012; Glutsch & König 2019; Goller *et al.* 2019; Watt *et al.* 2012)、オランダ (Fokkens-Bruinsma & Canrinus 2012)、スイス (Berger&Ascoli 2012)、アイルランド (Hennessy & Lynch 2017)、スペイン (Gratacós *et al.* 2017)、ノルウェー (Watt *et al.* 2012; Nesje *et al.* 2018)、フィンランド (Goller *et al.* 2019)、エストニア (Taimalu *et al.* 2017)、クロアチア (Jugović *et al.* 2012)、トルコ (Kılınç *et al.* 2012) といったアメリカ・ヨーロッパ諸国のほか、中国 (Lin *et al.* 2012)、香港 (Wong *et al.* 2014)、インドネシア (Suryani *et al.* 2016) といったアジアの国々に及んでおり ¹¹、国際比較を行う上での標準的な枠組みおよび尺度となっていると言ってよい。

これらの様々な国々に跨る数多くの FIT-Choice モデルの適用例では、教員養成機関・課程在学者や初任期教員を対象として意識調査を行い、教職選択の動機に関する意識変数から抽出された因子、属性変数 (性別、出身階層、近親者における教職従事者の有無等) によって、教職観や将来の行動に関する意識を説明するという分析手続きが常套となっており、ほとんどの研究が教職志望動機として内発的要因および利他的要因の重要性を明らかにしている。

3-2. 日本における関連研究

日本において、上述の FIT-Choice モデルを直接的に適用した心理学的研究は限られるが (富田 2016; 富田・三和 2018; 吉崎 2019)、教職志望の動機と教職観などの意識変数との関連に着目した研究自体は目新しいものではなく、FIT-Choice モデルほど包括的

でないものの、類似の要素は日本においても心理学的研究、職業的社会化に関する社会学的研究の中で扱われてきた。また、教職志望の動機を扱った研究のほとんどが調査者の所属機関 (教員養成大学・学部、教職課程) における学生を対象としたものであり、この点も Watt&Richardson(2007)以降の一連の研究と相似している。

教職課程科目の担当教員によって行われている教職志望の動機を扱った調査・分析は数多く存在し、記述統計の報告や分割表の提示などのプリミティブな方法に終始しているものも少なくないが、研究蓄積を反映して問題意識やデータ収集・分析手法は着実に発展してきた。因子分析によって教職志望動機に関する尺度を得て教職観等の諸意識との相関を分析した研究としては、藤原 (2004)、春原 (2010)、太田 (2008)、若松 (1997)、若松・古川 (1997) などがある。本稿の問題関心との関連で言えば、若松・古川 (1997) では、教職志望の上での教職の魅力/気がかかり要因において、労働環境や人生設計に関わるものも含めて多くの要因が考慮されている。また、入学以後の複数の時点の縦断的なデータを得て教職志望の変容を扱っている量的・質的研究も見られる (久保 2009, 2010, 2011, 2012; 若松 2012)。ここでは既存研究の知見を詳細に紹介することはできないが、視点や得られた知見は、欧米・豪の FIT-Choice モデルを用いた先行研究に近いものが多いと概括できる。特に、1) 教職志望・選択が内発的に強く動機づけられる (藤原・仙崎 1985; 若松・古川 1997; 田中 1997) ¹²、2) 教職志望の契機として、教員である近親者の存在、教育実習での経験が重要である (今栄・清水 1994; 松本・生駒 1984)、といった点は海外の教育学・心理学系の実証研究の知見とも共通している。

もっとも、対象となる学生・時期、調査方法の相違ゆえに強い一般化は不可能であり、どのような状況においてその知見が得られたのかという点の考察が求められる。1) の教職志望の動機・理由に関しては、木村・中澤・佐久間 (2006) の教員養成課程および新課程の学生を対象とした調査の結果では、内発的要因に関わる選択肢の回答が最も多い点では他の研究と同様だが、経済的安定は教員養成課程・新課程の双方の学生の間で上位に挙げられている。また、三上・

伏見・関(2015)、佐々木(2019)は、現実の進路選択における葛藤や教職回避において、雇用条件や人生設計が考慮されている点を明らかにしている。2)の志望の契機については、近親者における教員の存在が必ずしも積極的な教職志望に繋がらないこと、教育実習が教職志望のみならず、非志望の契機ともなりうることもあり、職業としての教職に関する具体的な情報把握と教職志望・非志望の方向性の関連性の不定が指摘されている(臼井1996; 若松1997; 若松・古川1996; 久保2011)。

3-3. 小括

上記で見た教職参入に関する動機・意識変数を用いた教育学・心理学的研究は非常に多くの研究がなされてきたが、少なくとも以下の相互に関連する問題点は留意されるべきである。

まず、第1は、セレクションバイアスである。多くの場合に調査対象となっているのは、教員養成大学・学部等の養成機関への進学者、教職課程科目の受講者、あるいは教職に就く意志が強い者であり、既に教職をキャリア選択の有力な選択肢として考慮している層のみから意識変数の情報を得ている。しかし、そもそも教員養成機関への入学を目指すか否かの時点で、外在的要因——動機に関する心理学的研究で影響が小さいと結論付けられている——の影響が作用している可能性がある。すなわち、養成の入り口の時点で外在的要因を重視する層が除外され、仮にその後養成機関に在籍したならば外在的要因がキャリア選択に影響していたであろう層のデータが欠損している¹³。こうした点を考慮した研究は限られている。Stokes(2007)はFIT-Choiceモデルの皮切りとなった同じオーストラリアの文脈での分析において、教職志望者、未決定者、教職忌避者を分ける要因としての給与水準や休日日数などの労働環境の重要性を明らかにし、教育実習経験が教職の選択と忌避双方に強く影響することを示している。日本の文脈においては、太田(2008)が、教職志望・非志望の大学生を対象とした質問紙調査のデータ分析によって、立身出世志向の者ほど教職を選択しないことを明らかにしている。

第2に、回答過程における価値の内面化である。

すなわち、教職における奉仕者的役割を強調する規範的压力によって、内在的・利他的要因が強く回答に反映される可能性がある(Heinz 2015:267)。これは、「聖職者論」が教職を目指す若者に肯定的に受容されるという日本における観測とも共通する(山崎2002)。調査が教職課程科目の授業中に実施されているならば、なおのこと、調査者(である教員)から期待されていると回答者自身が解釈した役割を回答に反映させている可能性がある(若松2017)。調査の実施自体がこうした回答を誘発するためこの問題への対処は難しいが、例えば、三上・伏見・関(2015)では、半構造化面接において、被調査者から真意を引き出すために、学生を介してインタビュー調査を行うという工夫がなされている点などは参考になろう。

第3に、分析に用いられている変数の多くが質問紙調査によって得られた意識変数であり、実際の就職・離職といったキャリア選択行動、労働環境に結び付けられていない点である。そうであるがゆえに、当事者が現実のキャリア選択における制約や外発的動機づけに関わる政策要因の情報を過小評価する可能性がある。Park&Byun(2015), Han(2018), Han *et al.*(2018)による国際学力調査中の項目を用いた分析では、30歳時点での職業に関する意識に関わる質問項目を教職選択に関わる変数として用いる一方、外在的要因としての労働環境変数には国レベルの統計指標を用いている。無論、最終的に個人の意思決定に影響を及ぼすのは諸々の外在的要因についての認識・解釈だが、労働環境の変動する範囲を捉えるという点で国レベルの変動への着目は重要な戦略である。

4. 教員労働市場研究：経済学的アプローチ

4-1. 教員供給に関する実証研究

教員のキャリア選択は、3.に触れた動機に着目した心理学的研究のみならず、教育経済学・労働経済学の教員供給の実証分析とも関連するが、教員供給に関する分析では、個人の観察されたキャリア選択と選択に付随する帰結に関するデータに基づく点で、動機に関わる意識変数に基づく分析とは異なる。

教職のプレゼンスが低く、かつ、学区間の教員給与格差が大きいアメリカにおいて¹⁴、教員の給与水準

(大卒の他職との比較における相対給与水準)の教員供給への影響が考察の対象となってきた。給与水準が影響を与える段階には、教員養成系専攻・教職志望、入職、在職継続・離職といった異なる局面が考えうる。先取的に結論を述べれば、実証分析の対象として多くを占めるアメリカの公立学校では、在職継続・離職の局面で給与水準が影響している可能性が高い一方、教職志望・入職の段階では給与水準の影響は不明確である。

教員の質をどう定義するかという大きな問題を伴いながらも一部の研究は、教職志望・入職の局面では、給与水準が教職志望者・入職者の質を高めることに寄与している点を報告している (Figlio 1997; Leigh 2012; Player 2009)。しかし、一方で、Ortega (2010)、Steingrimsdottir (2020) は給与水準の向上が学力優秀層の入職には影響しないことを示している。入職までの複数の局面を分析した Hanushek & Pace (1995) では、大学在学中の教職課程継続の意思決定に対しては相対給与水準が強く作用しているものの、教育学学士号取得および教職への入職の時点での影響は見出されておらず、限定的な局面でのみ相対給与水準の影響が確認されている¹⁵。

在職継続・離職の局面においては、多くの研究が、相対的な給与水準の高さが教員の定着を促し、離職を抑制すること、あるいは給与水準の低下が離職を促進することを指摘している (Gritz & Theobald 1996; Marchand & Weber 2020; Murnane & Olsen 1990; Stinebrickner 1998; Stinebrickner 2002)。また、給与水準自体ではないが、Clotfelter *et al.* (2008) は、中等学校・高校の数学、理科、特別支援免許を保持し、低所得・低成績の生徒が多い学校の勤務者にボーナスを支払うプログラムによって、教員の離職——特に数学及びベテラン教員の離職——が抑制されたことを報告している。しかし、一方で、定着・離職に関しても給与水準の影響が小さいことを指摘する研究もある (Brewer 1996; Podgursky *et al.* 2004)。Scafidi *et al.* (2007) は、離職した女性教員について、転職・転出先で給与が上昇した者は非常に少なく、離職はより良い給与水準を求めた結果として生じたのではなく、家庭的要因 (出産・育児) によることを指摘している。

これらの相対給与水準に関する知見にはやや不確

定なところが残るが、実証研究において用いられる変数は、学区・州レベル変数であり、意思決定に際して実際の個人が比較考量するものではない点は留意されるべきである¹⁶。

4-2. 合理的アクターによる選択モデル

上記の教育経済学等における実証研究は、必ずしも経済学理論モデルに即していないという意味では経済学的な要素は希薄だが、一部の個人レベルデータを用いた研究では、合理的アクターによる静学的最適化・動学的最適化を前提とした経済学的な分析モデルが用いられてきた。

教職選択の経済学的分析の嚆矢とも言える Zabalza (1979) は、イギリスの教員供給 (就職・離職) について集計時系列データを用いた簡便な回帰分析を行った実証分析であるが、仮説の導出には合理的個人による基礎づけ——教職、他職という2つの選択肢を持つ個人は、生涯賃金の現在割引価値の比較に基づいてキャリア選択を行う¹⁷——が用いられている。そして、労働経済学等では、静学的最適化を前提とした式(1)(2)(3)で表される同時方程式によるスイッチング回帰モデルが、マイクロデータを用いた教職参入・離職の分析に用いられてきた。

$$Y_{1i} = \mu_1(X_{1i}) + \varepsilon_{1i} \quad (1)$$

$$Y_{0i} = \mu_0(X_{0i}) + \varepsilon_{0i} \quad (2)$$

$$D_i = 1 [Y_{1i} - Y_{0i} - C(X_{di}, \varepsilon_{di}) > 0] \quad (3)$$

Y_1 , Y_0 はそれぞれの選択肢を選択した場合の成果変数 (例えば対数賃金) であり、 D は選択肢 1 を選択した場合に 1, 他方を選択した場合に 0 となるダミー変数、 $C(\cdot)$ は非金銭的要素を含む選択に関わる費用、 X は個人の属性等を含む共変量である。式(3)は、成果変数の差分としての便益が、費用を上回る時に、合理的アクターが選択肢 1 を選択することを意味している。実際の実証分析では、上記 3 式は成果に関する回帰モデルと選択に関する 2 項プロビットモデルで表現され、多変量分布に従う誤差項によって連結される。

この同時方程式によるスイッチング回帰モデルは大学進学選択 (Willis & Rosen 1979)、労働組合参加 (Lee

1978) など労働経済学の実証分析で使われていたものだが、Manski(1987)によって教員供給の分析に適用がなされた。Manski(1987)では NLS1972 のデータを用いて推定を行い、構造パラメータを基に給与水準向上および教員免許取得における最低基準を課す政策が教員供給の質と量に及ぼすインパクトについてのシミュレーションを行っている。そのシミュレーションによれば、給与水準向上によって教職参加者は増え、その弾力性については 2~3 という高い値が報告されている。また、給与水準引き上げだけでは質に対するインパクトは小さく、最低基準と組み合わせる必要があることを示している。こうした合理的アクターを前提としたモデルは理論・実証の上での強い制約・仮定を必要とする半面、上記に紹介したように実施されていない政策の効果を評価できるという大きな利点がある。

この Manski(1987)は教員供給の局面における構造モデルの初期の適用例であるが、その利点をよく表している¹⁸。その後の教員供給における適用例としては、イギリスのデータに適用したものとして Dolton(1990)、Dolton&Mavromaras(1994)、Dolton&van der Klaauw (1995)、Chevalier *et al.* (2007)が、アメリカのデータに適用したものとして Bempah *et al.* (1994)、Gilpin(2011)、スイスのデータに適用したものとして Wolter&Denzler(2004)、チリのデータに適用したものとして Correa *et al.*(2015)がある。

Dolton(1990)は、先述の Willis&Rosen(1979)と同様のタイプのスイッチング回帰モデルによって、イギリスの教職選択における金銭的報酬および非金銭的報酬の影響を分析している。また、同じく Dolton & Mavromaras(1994)では、イギリスの2つのコーホートについて、金銭的報酬および非金銭的報酬の影響を比較している。Dolton & van der Klaauw (1995) は、スイッチング回帰モデルにおいて得られた構造パラメータから教職選択者個々の相対給与水準を推計し、その推計値を教員の離職に関する生存分析に用いており、給与水準の向上が離職を抑制することを示した。Chevalier *et al.*(2007) は、イギリスの1960年代から90年代にかけてのコーホートについて分析を行い、教職の相対給与水準は教職参加に影響を与えており、その影響は女子よりも男子において大きいことを報

告している。

アメリカを対象としたものとしては、Bempah *et al.*(1994)が、ミズーリ州の教員の離職の分析において、スイッチング回帰モデルを用いている。その分析では教員と他職との給与水準の相違は離職の意思決定に影響しているとは言えず、現任校の校長のリーダーシップのスタイルが影響していることを明らかにした。一方で同様に教員離職の分析を行った Gilpin(2011)では、相対的な給与水準は離職の意思決定に影響を与えており、初年度教員において他職の給与1%上昇につき離職率は3.1%上昇し、2年目教員の場合は2.2%上昇することを報告している。

Correa *et al.* (2015)は、チリの公私立学校セクター間の教職参加の分析を行っている。分析の結果、私立学校での就職では正のセレクションが、公立学校への就職では負のセレクションが析出され——すなわち、高い給与水準が得られる可能性がある者は厳格に年功給が適用される公立学校を避ける——、それについては能力に基づく自己選抜が行われた結果であるという解釈が与えられている。

Wolter&Denzler(2004)は、スイスの1981-2001年の大学卒業生に関する大規模センサスデータの分析を行っている。スイッチング回帰モデルを用いた分析では、合理的選択としての教職選択——教職を選んだ方が金銭的により得するであろう者が教職に参加している——が確認されている。ただし、給与水準の教員供給に対する弾力性は通時的に安定して0.4程度と小さい。スイスでは必ずしも教職の給与水準が他職に劣後するわけではなく、英語圏の事例とは背景が異なる点で貴重な研究と言える。

こうした合理的アクターによる選択モデルは、動学的モデルへ拡張され、数は少ないものの教職への入職・離職に関する分析にも応用されてきた。動学的離散選択モデルでは、各個人は各期の選択がもたらす「報酬」・効用の現在価値の総和を最大化するように経路選択を行うと仮定される。

教職入職・離職の分析の文脈で動学的離散選択モデルを最初に適用したのは、管見の限り、NLS1972のデータを用いた Stinebrickner(2001a)である。Stinebrickner(2001a)のモデルでは、各個人は各期に教職、他職、非就業から行動を選択する。その選択にお

いては、行動の経路によって生じる金銭的・非金銭的効用の現在価値を最大化するように意思決定がなされる。構造パラメータを基にした仮想の政策シミュレーションでは、一律25%の給与水準の引き上げ策、SATスコアに応じて引き上げ額を変動させる政策の2種類が検討されており、双方において教員供給は拡大するものの、後者において、より優秀な層の教職への入職率が高くなることを示している¹⁹。

Behrman *et al.* (2016)は、Stinebrickner(2001a,b)のモデルを教員免許取得とキャリア選択の2段階のモデルに拡張し、チリにおけるキャリア選択の分析を行っている。行動の選択肢は、公立学校教員、ヴァウチャーによって運営されている私立学校の教員、政府補助を受けない私立学校の教員、非教職、非就業の5つから成り、政策の相違によって、能力タイプの異なる者が、教職/非教職、公私間セクターでどのように入職するかを明らかにしている。分析では、教職以外の職で生産的な者は、仮に教職に就いていたとしても同様に生産的であることが示されている、また、構造パラメータを基にした仮想の政策シミュレーションでは、1) 教育学修士号に対するボーナス、2) 公立学校教員の給与20%アップ、3) ヴァウチャー制度が適用される私立学校と同じ給与制度の公立学校での導入、4) ヴァウチャー制度廃止、の4種類について比較をしており、ボーナスおよび公立学校教員給与の一律引き上げでは、高能力層を教職に参入させることはできないことを明らかにした。

Vera(2019)は、Stinebrickner(2001a,b)のモデルを労働参加と出産の相互影響関係を考慮した拡張を行っている。Stinebrickner(2001a,b)では外生的イベントとして仮定されていた女性教員の出産をアクターの選択対象として考えている。アメリカにおいて女性教員の離職が家族形成に従って増加する事実はStinebrickner(2001a,b)他の先行研究でも指摘されてきたことであるが、この研究では、離職後の時期を対象とした政策によって復職がどのように変動するかという点についてシミュレーションを行っている。シミュレーションでは、給与水準の引き上げと育児一時補助金の帰結を検討しており、前者の政策では教職在職率・復帰率は高まるものの平均出生数は減少し、後者では在職率も出生数も増加することが示さ

れている。

4-3. 日本における関連研究

日本においては、教育経済学の実証研究自体が少なく、データの制約もあり教員供給に関する経済学的な分析は非常に限られている。Zabalza(1979)の枠組みを適用した分析は集計時系列データによって実行可能であるため、データの制約がありながらも矢野(1982)、藤村(1994)によって実証分析が行われてきた。

矢野(1982)は、教員就職者中に占める4年制大学教員養成学部卒業生比率、他学部卒業生による「進出率」、国立教員養成学部入学倍率を被説明変数とし、1965-1979年のデータで分析を行っている。分析では、相対給与水準に呼応して国立教員養成学部入学倍率と他学部卒業生による教職進出率が高まることが示されている。

藤村(1984)は、1974-1993年のデータで、新規学卒者教員就職率を被説明変数とした分析を行っており、学部間の比較においては、矢野(1982)同様に非教員養成学部出身の方が相対給与水準に強く反応すること、性別の比較においては女子の方が相対給与水準に強く反応することを明らかにしている。これらは集計データの範囲内ではあるが、労働環境の1つとしての相対給与水準の影響に異質性があることを示唆している。

4-4. 小括

上記に見た経済学におけるマイクロデータを用いた教員供給研究は、前述の通り、政策的含意に直結したシミュレーションを可能にするという点で大きな利点がある。一方で考慮すべき方法上の難点・問題として以下の点が指摘できよう。

第1は、データの制約である。静的・動的的最適化を仮定した合理的選択モデルでは、選択を行った当期の情報だけでなく、それ以降の選択肢の帰結に関わるデータが必要となるが、このようなマイクロデータ自体を得ること自体日本の文脈では依然として難しい。また、モデルのパラメータ識別に関して、既存研究では除外制約に依存しているが、実際にはそれを理論的に満たす変数を見出すのは難しいことが

多い。

第2は、非金銭的要因の考慮である。経済学的分析の中でも、キャリア選択における給与水準以外の非金銭的要因に言及したもの、あるいはその重要性を指摘するものは少ないながら既に存在する(Hanushek *et al.* 2004; Falch&Strøm 2005)。しかし、それらは、これまで計量分析に用いられてきた既存の個人・学校属性変数を事後解釈しているに過ぎず、選択の対象として明示的にモデル化し、金銭的要因と同様にキャリア選択への影響を識別しているわけではない。日本の文脈での対応関係を考えるならば、モデル中の潜在結果変数として給与以外の変数を設定することもありうると思われる。

5. 今後の展望

以上で見た教員のキャリア選択および教員供給の先行研究の知見は、幅広い時期・地域を対象としており、日本の教員政策の直接の導きとはなるわけではないが、今後の日本の教員政策の位置と方向性の理解において重要な示唆を有する。上記の知見を外外的妥当性の面からどう解釈し、今後の研究課題として何を設定すべきかという点について論じておきたい。

初等中等教育において教育財政支出の相違はその水準よりも、その構成・配分において顕在化する。具体的には、先進国間で教育財政支出中に占める教職員人件費の占める割合に大きな差はなく、教員/支援スタッフ間の配分、教員数/給与水準間の配分において国間の相違が現れる。在学者1人当たり教育財政支出で教育財政支出水準を比較するならば、日本は先進国の平均的位置にあり、相対的な比較では、支援スタッフおよび児童・生徒に対する教員数は少ない反面、給与水準は高い。そのような位置づけをふまえれば論理的には、日本において生じる教員政策上の問題は、教職の社会的地位の低さから派生する教員不足としてではなく、教員への高負荷(多忙問題)として顕在化することになる。また、多忙問題が永続するのは、日本的雇用慣行と相俟って、離職(教職から他の条件の良い職への転職)が困難だからという面がある。一方で、アメリカ等の教員供給の実証分析で、他職との比較における相対給与水準が焦点とな

ったのは、当然ながら、アメリカをはじめとする国々で給与水準の低下という長期的トレンドがあったからである。また、このトレンドと並行して教職員数は増加しており、その帰結として教員不足問題、教員の質の問題が生じたのである。こうした基本的な事実は、少なくとも以下の3点で日本の文脈での課題設定に重要な視点を与える。

第1は、当事者の選好および非教職セクターの労働環境の動向である。日本において教員供給と労働環境の関係の問題を論じるにあたって、教育公務員の給与上の優遇措置を定めた人材確保法(「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法」)に大きな意義が与えられてきた。単純に考えれば教員人材の量・質は給与水準の増加関数となるはずだが、企図の達成の成否はいくつかの前提条件に依存する。「他の条件が同じならば」という仮想に現実的な意味が与えられない状況においては、人材確保法が本当に人材確保に寄与しうるか(あるいはしてきたか)は、改めて問われる必要がある²⁰。

まず、キャリア選択に際して、当事者がそもそも自身の給与水準を最優先しているのかという問題がある。いくつかの研究で示唆されてきたように、そもそも当事者(現役・潜在的教員)が給与水準よりも他の労働条件を重視している可能性がある(Hanushek *et al.* 2004)。そうであるならば、当事者、より限定的には潜在的に教員として高い能力を持った者の、仕事・余暇・家庭生活などに関わる選好が明らかにされる必要がある。長時間労働が強く忌避されるならば、場合によっては、給与水準維持よりも支援スタッフの充実等が優先的な政策的選択肢として考えられる。

また、仮に当事者が金銭的便益を最優先していたとしても、キャリア選択を即時的な視点ではなく、世帯形成を前提として世帯レベルかつ長期的視点で考えていることも十分ありうる。そうであれば、給与水準での多少の優遇策があったとしても、それが長時間労働(と配偶者による家事・育児への全面的なコミット)を伴う片稼ぎを前提に成立している限り共稼ぎによる便益には及ばない。当事者の配偶者(となりうる者)が教員以外のセクターにあるのであれば、そのセクターにおけるワーク・ライフバランスへの取

り組みが、キャリア選択にも影響する可能性がある。ワーク・ライフバランス面での教員セクターの劣後によって、教職は、金銭的便益を重視する者にとっても魅力を失うことになる。海外のキャリア選択・教員供給に関わる研究では、労働負荷に関わる労働環境が考慮されることは稀であり²⁾、また、複数の労働環境要因間でのトレードオフを明示的に政策変数に反映させた分析は行われてこなかったが、そうした視点の欠如は政策的含意を考える上で看過できないバイアスをもたらさう。

関連して第2は、日本の文脈における入職の局面の重要性である。教職選択の動機に関する研究、アメリカの教員供給の実証研究の知見——給与水準は教職志望や入職の局面よりも、離職の抑制という局面で影響する——は、入職前の当事者は、給与水準などの外在的要因の重要性にリアリティを感じられず、それは入職後において実感されることを示唆しているのかもしれない。あるいは、容易に教職を辞められるがゆえに、当事者は長期的な視野に立つ必要がないのかもしれない。

しかし、容易に職を辞められない状況では、当事者にとって入職時点(あるいは、より早期の時点)の意思決定が重大な意味を持つ。それは単なる職業の選択ではなく、世帯形成も含めて長期的なライフコースの選択を行っていることを意味する。このことは、必ずしも日本の若者が長期的視野に立って合理的な選択をしているという解釈を与えるものではないが、少なくともそのように行動を促す背景がある。こうした経路選択の始点が大学卒業時なのか、あるいはより早い時点なのか、そうした選択時期と能力とがどのように関連しているかは、教員人材確保という政策的な観点からも大きな関心事となるはずである。こうした課題を明確に認識することで、セレクトションバイアスを伴う観察による事態の誤認を回避することができる。

第3は、潜在的教職参入者の労働環境の認知プロセスである。労働環境が当事者の行動に影響を与えるのは、あくまでもその主観的認識の更新プロセスを経た後のことであり、どのような情報を得た反応としてキャリア選択が行われるのか、あるいはどのようなキャリア選択を企図して情報収集やその認知

が行われるのか、という点が考察の焦点となる。こうした点は教員養成に関わる大学においても実務的に不可欠の問いであろう。

これらの点を総合的に行動モデルに反映させたマイクロデータの実証分析の展開が、今後の教員政策研究に強く望まれる。

註

¹ 例えば、『朝日新聞』2019年12月24日。

² 例えば、『朝日新聞』2019年10月7日。

³ なお、教員採用が分権的であるアメリカ等においては、どのような学区・学校が首尾よく教員採用をできるか、どのような教職志望者—学校との間でマッチングが成立するのか、という点も実証研究上の重要な論点となる。これまでの実証研究によって指摘されてきたのは、不利な家庭背景の児童・生徒が多い、マイノリティの構成比率が高い、平均学力が低い学校において教員採用が困難であり、離職も多いという事実である (Brookehart&Freeman 1992; Engel *et al.* 2014; Goldhaber *et al.* 2018; Guarino *et al.* 2006; Hornig 2009; Scafidi *et al.* 2007)。ただし、近年、これらについて、支援的な学校経営の不在の帰結と捉える見解も現れている (Kraft *et al.* 2016; Papay & Kraft 2017)。

⁴ 認知的能力に関わる変数として、SATのスコアや出身大学の選抜性が用いられることが多い。

⁵ ただし、Richey(2015)によれば、マイノリティの女子に関しては、学力優秀層の教職参入率は上昇している。また、アメリカにおいて女子の離職率が高いのは、結婚・出産によって退職するためであり、少なくとも割合の者が復職によって教職に再参入している (Grissom & Reininger 2012)。

⁶ 男子の場合は、学力低下は見られないが、アメリカ同様に教職の構成比率は低い。

⁷ 教職選択の動機に関する先行研究では、「内在的」/「外在的」/「利他的」という区分が用いられることが多いが (Brookehart&Freeman 1992)、それらが相互に排他的なカテゴリーと言えるかは疑わしい。

⁸ 時期・国において広範な教職のキャリア選択に関するレビューとしてはHeinz(2015)。

⁹ 各項目については、Watt&Richardson(2007)を、日本語への翻訳については富田(2016)を参照。

¹⁰ ただし、教職の認識に関して、給与水準の認識については、3グループ間で大きな相違はない(Watt&Richardson 2008:420)。

¹¹ 複数の電子ジャーナル出版社のサイトにおいて、検索語として“FIT-Choice”を入力して文献をリストアップし、論文中の核となる分析でFIT-Choice尺度を使用しているものを挙げている。

¹² そもそも外在的要因に属す労働環境自体を明示的に考慮した分析自体が少ない。藤原・仙崎(1985)では女子において「給与の安定」といった理由が見られるものの、子どもが好き、自身の能力・性格に合致しているという要素が大きいこと指摘している。また、現職教員に対して調査を行った田中(1997)では、教職に就いた動機として職業的な安定性を考慮した層は少ないことを明らかにしている。

¹³ 限定的な調査対象によるセレクションバイアスの可能性は、Watt&Richardson(2012)によっても指摘されている。

¹⁴ 分権的な財政制度のアメリカにおいて、教員給与水準の地域間格差の大きさがしばしば指摘されるが、生計費で調整した場合、その格差は名目額による比較よりもやや縮小する(Rickman *et al.*2019)。

¹⁵ Hanushek & Pace(1995)では、給与水準の他に、教員供給に関わる政策変数として、教員免許取得における要件(州レベルでの試験、教職課程の必修単位数の多さ)の影響を分析しており、それらが教員供給を抑制していることを報告している。

¹⁶ この表現は、因果推論における潜在的結果の枠組みに対応している。すなわち、キャリア選択の帰結として得られるであろう結果——それは給与に限らない——は、選択肢の数だけ想定しうる。しかし、実際には選択肢のうち実際に選択したもののみ観察される。

¹⁷ モデルでは、主観的割引率および各職の就職の難易度が考慮されている。

¹⁸ Manski は後にこうした合理的期待を仮定するRoyモデルを批判している(Manski 2013)。

¹⁹ Stinebrickner(2001a)の方法的拡張としてはStinebrickner(2001b)、van der Klaauw(2012)がある。

Stinebrickner(2001b)は誤差項の系列相関を考慮したモデルへ拡張を行っている。van der Klaauw(2012)は、合理的期待形成の強い仮定を緩和するために、主観的情報——30歳時点での職に就いていると思うかを尋ねた質問への回答データ——を取り込んだモデルに拡張している。

²⁰ より根本的な問題として、そもそも人材確保法による優遇措置は当事者の教員に認知されているかという点がある(小川 1998)。

²¹ 現職教員のストレスやエンゲージメントに関する研究では、労働負荷は重要な説明変数となっている。

参考文献

<和文>

今栄国晴・清水秀美(1994)「教育実習が教員志望動機に及ぼす影響」『日本教育工学雑誌』17(4), 185-195.

白井博(1996)「教育大生の教育観：教師との交流、教職志望動機、教育実習経験との関連性を中心に」『北海道教育大学教育実践研究指導センター紀要』, 15, 179-191.

太田拓紀(2008)「教師志望の規定要因に関する研究—大学生の家庭背景に着目して—」『京都大学大学院教育学研究科紀要』54, 318-330.

——(2009)「現代の教師における社会的出自の特性」『教育諸学研究』23, 23-34.

——(2010)「教職における予期的社会化要因としての「親=教師」の分析：親が教師であることの教職選択に及ぼす影響とその家族関係の特質」『日本教師教育学会年報』19, 68-78.

小川正人(1998)「教員給与制度と教員意識に関する研究(1)—教員意識アンケート調査結果の報告—」『東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要』17, 73-88.

木村育恵・中澤智恵・佐久間亜紀(2006)「国立教員養成系大学の学生像と教職観」『東京学芸大学紀要総合教育科学系』57, 403-414.

久保順也(2009)「初等教育教員養成課程における学生の教職意識の形成プロセスに関する縦断的研究(1)」『宮城教育大学紀要』44, 217-226.

- (2010) 「初等教育教員養成課程における学生の教職意識の形成プロセスに関する縦断的研究(2)」『宮城教育大学紀要』45, 207–216.
- (2011) 「初等教育教員養成課程における学生の教職意識の形成プロセスに関する縦断的研究(3)」『宮城教育大学紀要』46, 193–202.
- (2012) 「初等教育教員養成課程における学生の教職意識の形成プロセスに関する縦断的研究(4)」『宮城教育大学紀要』47, 295–305.
- 腰越滋 (2001) 「東京学芸大学生の教職志望度に関する一考察」『一大学生の教職観と日常意識に関する調査データより—』52, 25–37.
- 佐々木顕彦 (2019) 「教職課程履修者の教職回避に関する調査研究—英文科の学生を対象に—」『武庫川女子大学 学校教育センター年報』4, 89–101.
- 田中義章 (1997) 「現代教師の就職動機に関する実証的研究—平成8年東北6県の公立小学校の場合」『社会学論叢』129, 15–33.
- 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回総会発表論文集』, 324.
- ・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.
- 中村瑛仁・紅林伸幸・川村光・長谷川哲也 (2017) 「教職志望大学生の教職観・指導観と社会意識 : 4年間のパネル調査による経年分析から」『大阪大学教育学年報』22, 27–41.
- 春原淑雄 (2010) 「親の要因, 教職志望動機および教師効力感の関連 : 教員養成課程の新入生を対象として」『学校教育学研究論集』21, 1–10.
- 藤村正司 (1994) 「教職選択と教員供給」『大学論集』24, 217–236.
- 藤原正光 (2004) 「教師志望動機と高校・大学生生活 : 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.
- ・仙崎武 (1985) 「教職志望学生の進路形成—教育学部大学生の教職志望動機と教職観—」『進路指導研究』5, 1–5.
- 松本良夫・生駒俊樹 (1984) 「『教員養成大学』学生の進路志望と教職観」『東京学芸大学紀要 I 部門』35, 63–75.
- 三上彩・伏見葉月・関由紀子 (2015) 「教員を目指す女子学生の進路選択に至る過程」『埼玉大学紀要教育学部』64(2), 177–185.
- 矢野眞和 (1982) 「教員供給の経済学」市川昭午・菊池城司・矢野眞和『教育の経済学』第一法規.
- 山崎準二 (2002) 『教師のライフコース研究』創風社.
- 山崎博敏 (1998) 『教員採用の過去と未来』玉川大学出版部.
- (2015) 『教員需要推計と教員養成の展望』協同出版.
- 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.
- 若松養亮 (1997) 「教員養成学部学生における教職志望意識の変化に及ぼす要因の検討(2)」『進路指導研究』18(1), 1–8.
- (2012) 「教員養成学部生における教職志望の変動要因」『滋賀大学教育学部紀要 教育科学』62, 87–97.
- (2017) 「教員養成学部4年次生における教職の選択・棄却の意思決定」『滋賀大学教育学部紀要』67, 219–229.
- ・古川津世志 (1997) 「教員養成学部学生における教職志望意識の変化に及ぼす要因の検討(1)」『進路指導研究』17(2), 19–29.
- <英文>
- Bacolod, M. P. (2007) “Do Alternative Opportunities Matter? The Role of Female Labor Markets in the Decline of Teacher Quality.” *Review of Economics and Statistics*. 89(4), 737–751.
- Ballou, D. (1996) “Do Public Schools Hire the Best Applicants?” *Quarterly Journal of Economics*. 111(1), 97–133.
- and Podgursky, M. (1995) “Recruiting Smarter Teachers.” *Journal of Human Resources*. 30(2), 326–338.
- Behrman, J. R., Tincani, M. M., Todd, P. E., and Wolpin, K. I. (2016) “Teacher Quality in Public and Private Schools Under a Voucher System: The Case of Chile.” *Journal of*

- Labor Economics*. 34(2), 319–362.
- Bempah, E. O., Kaylen, M. S., Osburn, D. D., and Birkenholz, R. J. (1994) “An Econometric Analysis of Teacher Mobility.” *Economics of Education Review*. 13(1), 69–77.
- Berger, J. L., and D’Ascoli, Y. (2012) “Becoming a VET Teacher as a Second Career: Investigating the Determinants of Career Choice and Their Relation to Perceptions about Prior Occupation.” *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 40(3), 317–341.
- Blömeke, S., Suhl, U., Kaiser, G., and Döhrmann, M. (2012) “Family Background, Entry Selectivity and Opportunities to Learn: What Matters in Primary Teacher Education?: An International Comparison of Fifteen Countries.” *Teaching and Teacher Education*. 28(1), 44–55.
- Brewer, D. J. (1996) “Career Paths and Quit Decisions: Evidence from Teaching.” *Journal of Labor Economics*. 14(2), 313–339.
- Brookhart, S. M., and Freeman, D. J. (1992) “Characteristics of Entering Teacher Candidates.” *Review of Educational Research*. 62(1), 37–60.
- Byun, S., and Park, H. (2017) “When a Young Student Wants to be a Teacher: Cross-national Differences in 15-year-old Students’ Expectations of Becoming a Teacher.” *International Handbook of Teacher Quality and Policy*, 321–335.
- Chevalier, A., Dolton, P., and McIntosh, S. (2007) “Recruiting and Retaining Teachers in the UK: An Analysis of Graduate Occupation Choice from the 1960s to the 1990s.” *Economica*. 74(293), 69–96.
- Christensen, S. S., Davies, R. S., Harris, S. P., Hanks, J., and Bowles, B. (2019) “Teacher Recruitment: Factors that Predict High School Students’ Willingness to Become Teachers.” *Education Sciences*. 9(4).
- Clotfelter, C., Glennie, E., Ladd, H., and Vigdor, J. (2008) “Would Higher Salaries Keep Teachers in High-poverty Schools?: Evidence from a Policy Intervention in North Carolina.” *Journal of Public Economics*. 92(5–6), 1352–1370.
- Corcoran, S. P., Evans, W. N., and Schwab, R. M. (2004) “Changing Labor-Market Opportunities for Women and the Quality of Teachers, 1957–2000.” *American Economic Review*. 94(2), 408–413.
- Correa, J. A., Parro, F., and Reyes, L. (2015) “Self-selection in the Market of Teachers.” *Applied Economics*. 47(13), 1331–1349.
- Dolton, Peter J. and Mavromaras, K. G. (1994) “Intergenerational Occupational Choice Comparisons: The Case of Teachers in the UK.” *Economic Journal*, 104(425), 841–863.
- (1990) “The Economics of UK Teacher Supply: The Graduate’s Decision.” *Economic Journal*. 100, 91–104.
- , and van der Klaaw, W. (1995) “Leaving Teaching in the UK: A Duration Analysis.” *Economic Journal*. 105(429), 431–444.
- Engel, M., and Cannata, M. (2015) “Localism and Teacher Labor Markets: How Geography and Decision Making May Contribute to Inequality.” *Peabody Journal of Education*. 90(1), 84–92.
- Jacob, B. A., and Curran, F. C. (2014) “New Evidence on Teacher Labor Supply.” *American Educational Research Journal*. 51(1), 36–72.
- Falch, T., Johansen, K., and Strøm, B. (2009) “Teacher Shortages and the Business Cycle.” *Labour Economics*. 16(6), 648–658.
- and Strøm, B. (2005) “Teacher Turnover and Non-Pecuniary Factors.” *Economics of Education Review*. 24(6), 611–631.
- Figlio, D. N. (1997) “Teacher Salaries and Teacher Quality.” *Economics Letters*, 55(2), 267–271.
- Flyer, F., and Rosen, S. (1997) “The New Economics of Teachers and Education.” *Journal of Labor Economics*, 15(1), S104–S139.
- Fokkens-Bruinsma, M., and Canrinus, E. T. (2012) “The Factors Influencing Teaching (FIT)-Choice Scale in a Dutch Teacher Education Program.” *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 40(3), 249–269.
- Fray, L., and Gore, J. (2018) “Why People Choose Teaching: A Scoping Review of Empirical Studies, 2007–2016.” *Teaching and Teacher Education*, 75, 153–163.

- Gilpin, G. A. (2011) "Reevaluating the Effect of Non-Teaching Wages on Teacher Attrition." *Economics of Education Review*. 30(4), 598–616.
- Glutsch, N., and König, J. (2019) "Pre-service Teachers' Motivations for Choosing Teaching as a Career: Does Subject Interest Matter?" *Journal of Education for Teaching*. 45(5), 494–510.
- Goldhaber, D., Krieg, J., and Theobald, R. (2014) "Knocking on the Door to the Teaching Profession? Modeling the Entry of Prospective Teachers into the Workforce." *Economics of Education Review*. 43, 106–124.
- , Vanessa Quince and Roddy Theobald (2018) "Has It Always Been This Way?: Tracing the Evolution of Teacher Quality Gaps in U.S. Public Schools." *American Educational Research Journal*. 55(1), 171–201.
- Goller, M., Ursin, J., Vähäsantanen, K., Festner, D., and Harteis, C. (2019) "Finnish and German Student Teachers' Motivations for Choosing Teaching as a Career. The First Application of the FIT-Choice Scale in Finland." *Teaching and Teacher Education*. 85, 235–248.
- Gratacós, Gloria, Ernesto López-Gómez, Guiomar Nocito and Santiago Sastre (2017) Why Teach? : Antecedents and Consequences in Spain. in Helen M. G. Watt, Paul W. Richardson and Kari Smith eds., *Global Perspectives on Teacher Motivation*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Grissom, J. A., and Reiningger, M. (2012) "Who Comes Back?: A Longitudinal Analysis of the Reentry Behavior of Exiting Teachers." *Education Finance and Policy*. 7(4), 425–454.
- Gritz, R. M., and Theobald, N. D. (1996) "The Effects of School District Spending Priorities on Length of Stay in Teaching." *Journal of Human Resources*. 31(3), 477–512.
- Guarino, C. M., Santibañez, L., and Daley, G. A. (2006) "Teacher Recruitment and Retention: A Review of the Recent Empirical Literature." *Review of Educational Research*. 76(2), 173–208.
- Han, S. W. (2018) "Who Expects to Become a Teacher? The Role of Educational Accountability Policies in International Perspective." *Teaching and Teacher Education*. 75, 141–152.
- , Borgonovi, F. and Guerriero, S. (2018) "What Motivates High School Students to Want to Be Teachers? The Role of Salary, Working Conditions, and Societal Evaluations About Occupations in a Comparative Perspective." *American Educational Research Journal*. 55(1), 3–39.
- Hanushek, E. A., Kain, J. F., and Rivkin, S. G. (2004) "Why Public Schools Lose Teachers." *Journal of Human Resources*. 39(2), 326–354.
- and Pace, R. R. (1995) "Who Chooses to Teach (and Why)?" *Economics of Education Review*. 14(2), 101–117.
- Heinz, M. (2015) "Why Choose Teaching? An International Review of Empirical Studies Exploring Student Teachers' Career Motivations and Levels of Commitment to Teaching." *Educational Research and Evaluation*. 21(3), 258–297.
- Hennessy, J., and Lynch, R. (2017) "I Chose to Become a Teacher Because.": Exploring the Factors Influencing Teaching Choice amongst Pre-service Teachers in Ireland." *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 45(2), 106–125.
- Homg, E. L. (2009) "Teacher Tradeoffs: Disentangling Teachers' Preferences for Working Conditions and Student Demographics." *American Educational Research Journal*. 46(3), 690–717.
- Jugović, I., Marušić, I., Pavin Ivanec, T., and Vizek Vidović, V. (2012) "Motivation and Personality of Preservice Teachers in Croatia." *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 40(3), 271–287.
- Kiliç, A., Watt, H. M. G., and Richardson, P. W. (2012) "Factors Influencing Teaching Choice in Turkey." *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 40(3), 199–226.
- König, J., and Rothland, M. (2012) "Motivations for Choosing Teaching as a Career: Effects on General Pedagogical Knowledge during Initial Teacher Education." *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 40(3), 289–315.
- Kraft, Matthew A., William H. Marinell and Darrick Shen-Wei Yee (2016) "School Organizational Contexts,

- Teacher Turnover, and Student Achievement: Evidence from Panel Data.” *American Educational Research Journal*. 53(5), 1411–1449.
- Lakdawalla, D. (2006) “The Economics of Teacher Quality.” *Journal of Law and Economics*. 49(1), 285–329.
- Lee, L. F. (1978) “Unionism and Wages Rates: A Simultaneous Equations Models with Qualitative and Limited Dependent Variables.” *International Economic Review*. 19(2), 415–433.
- Leech, N. L., Haug, C. A., and Bianco, M. (2019) “Understanding Urban High School Students of Color Motivation to Teach: Validating the FIT-Choice Scale.” *Urban Education*. 54(7), 957–983.
- Leigh, A. (2012) “Teacher Pay and Teacher Aptitude.” *Economics of Education Review*. 31(3), 41–53.
- , and Ryan, C. (2008) “How and Why Has Teacher Quality Changed in Australia?” *Australian Economic Review*. 41(2), 141–159.
- Lin, E., Shi, Q., Wang, J., Zhang, S., and Hui, L. (2012) “Initial Motivations for Teaching: Comparison Between Preservice Teachers in the United States and China.” *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 40(3), 227–248.
- Manski, C. F. (1987) “Teachers Ability, Earnings, and the Decision to Become a Teacher: Evidence from the National Longitudinal Study of the High School Class of 1972.” in D. A. Wise ed., *Public Sector Payrolls*. Chicago: University of Chicago Press., 291–316.
- , (2013) *Public Policy in an Uncertain World: Analysis and Decisions*, Cambridge : Harvard University Press.
- Marchand, J., and Weber, J. G. (2020) “How Local Economic Conditions Affect School Finances, Teacher Quality, and Student Achievement: Evidence from the Texas Shale Boom.” *Journal of Policy Analysis and Management*. 39(1), 36–63.
- Murnane, R. J., and Olsen, R. J. (1990) “The Effects of Salaries and Opportunity Costs on Length of Stay in Teaching: Evidence from North Carolina.” *Journal of Human Resources*. 25(1), 106.
- Nesje, K., Brandmo, C., and Berger, J. L. (2018) “Motivation to Become a Teacher: A Norwegian Validation of the Factors Influencing Teaching Choice Scale.” *Scandinavian Journal of Educational Research*. 62(6), 813–831.
- Neugebauer, M. (2015) “Who Chooses Teaching under Different Labor Market Conditions? Evidence from West Germany, 1980–2009.” *Teaching and Teacher Education*, 45, 137–148.
- Nickell, S., and Quintini, G. (2002) “The Consequences of the Decline in Public Sector Pay in Britain: A Little bit of Evidence.” *Economic Journal*. 112(477), F107–F118.
- Ortega, D. E. (2010) “The Effect of Wage Compression and Alternative Labor Market Opportunities on Teacher Quality in Venezuela.” *Economics of Education Review*. 29(5), 760–771.
- Papay, John P. and Matthew A. Kraft (2017) “Developing Workplaces Where Teachers Stay, Improve, and Succeed.” in Esther Quintero ed., *Teaching in Context: The Social Side of Education Reform*. Cambridge: Harvard University Press.
- Park, H., and Byun, S. Y. (2015) “Why Some Countries Attract More High-ability Young Students to Teaching: Cross-national Comparisons of Students’ Expectation of Becoming a Teacher.” *Comparative Education Review*. 59(3), 523–549.
- Player, D. (2009) “Monetary Returns to Academic Ability in the Public Teacher Labor Market.” *Economics of Education Review*. 28(2), 277–285.
- Podgursky, M., Monroe, R., and Watson, D. (2004) “The Academic Quality of Public School Teachers: An Analysis of Entry and Exit Behavior.” *Economics of Education Review*. 23, 507–518.
- Richey, J. (2015) “Heterogeneous Trends in U.S. Teacher Quality 1980–2010.” *Education Economics*. 23(6), 645–659.
- Rickman, D. S., Wang, H., and Winters, J. V. (2019) “Adjusting State Public School Teacher Salaries for Interstate Comparison.” *Public Finance Review*. 47(1), 142–169.
- Scafidi, B., Sjoquist, D. L., and Stinebrickner, T. R. (2007) “Race, Poverty, and Teacher Mobility.” *Economics of Education Review*. 26(2), 145–159.

- Steingrimsdottir, H. (2020) "The Decreased Popularity of the Teaching Sector in the 1970s." *Economics of Education Review*. 74.
- Stinebrickner, T. R. (1998) "An Empirical Investigation of Teacher Attrition." *Economics of Education Review*. 17(2), 127–136.
- (2001a) "A Dynamic Model of Teacher Labor Supply." *Journal of Labor Economics*. 19(1), 196–230.
- (2001b) "Compensation Policies and Teacher Decisions." *International Economic Review*. 42(3), 751–779.
- (2002) "An Analysis of Occupational Change and Departure from the Labor Force: Evidence of the Reasons that Teachers Leave." *Journal of Human Resources*. 37(1), 192–216.
- Stokes, Anthony (2007) "Factors Influencing the Decisions of University Students to Become High School Teachers." *Issues in Educational Research*. 17(1), 127–145.
- Suryani, A., Watt, H. M. G., and Richardson, P. W. (2016) "Students' Motivations to Become Teachers: FIT-Choice Findings from Indonesia." *International Journal of Quantitative Research in Education*. 3(3), 179–203.
- Taimalu, Merle, Piret Luik and Karin Täht (2017) "Teaching Motivations and Perceptions during the First Year of Teacher Education in Estonia." in Helen M. G. Watt, Paul W. Richardson and Kari Smith eds., *Global Perspectives on Teacher Motivation*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Tillmann, T., Weiß, S., Scharfenberg, J., Kiel, E., Keller-Schneider, M., & Hellsten, M. (2020) "The Relationship Between Student Teachers' Career Choice Motives and Stress-Inducing Thoughts: A Tentative Cross-Cultural Model." *SAGE Open*. 10(2).
- Vagi, R., Pivovarova, M., and Miedel Barnard, W. (2019) "Keeping Our Best? A Survival Analysis Examining a Measure of Preservice Teacher Quality and Teacher Attrition." *Journal of Teacher Education*. 70(2), 115–127.
- van der Klaauw, W. (2012) "On the Use of Expectations Data in Estimating Structural Dynamic Choice Models." *Journal of Labor Economics*. 30(3), 521–554.
- Vera, C. P. (2019) "A Structural Approach to Assessing Retention Policies in Public Schools." *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*. 19(3), 1–26.
- Watt, H. M. G., and Richardson, P. W. (2007) "Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FIT-choice Scale." *Journal of Experimental Education*. 75(3), 167–202.
- , and —— (2008) "Motivation for Teaching." *Learning and Instruction*. 18(5): 405–407.
- , and ——, Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., and Baumert, J. (2012) "Motivations for Choosing Teaching as a Career: An International Comparison Using the FIT-Choice Scale." *Teaching and Teacher Education*. 28(6), 791–805.
- Willis, R. J., and Rosen, S. (1979) "Education and Self-Selection." *Journal of Political Economy*. 87(5), S7–S36.
- Wolter, S. C., and Denzler, S. (2004) "Wage Elasticity of the Teacher Supply in Switzerland." *Brussels Economic Review*. 47(3/4), 387–407.
- Wong, A. K. Y., Tang, S. Y. F., and Cheng, M. M. H. (2014) "Teaching Motivations in Hong Kong: Who Will Choose Teaching as a Fallback Career in a Stringent Job Market?" *Teaching and Teacher Education*. 41, 81–91.
- Zabalza, A. (1979) "The Determinants of Teacher Supply." *Review of Economic Studies*. 46(1), 131–147.

【付記】

本研究は、本研究は JSPS 科研費 JP19K02422 の助成を受けたものです。