

国立大学教員養成学部における教員就職支援の 取り組みに関する事例的研究

河野 誠哉・酒井真由子・山口美和
越智康詞・紅林伸幸

1. はじめに

近年の国立大学の教員養成学部が、その経営環境において大変厳しい状況に置かれていることについては、おそらく大方の同意を得られるところであるだろう。

すでに1980年代から児童生徒数の減少などを背景にして、いわゆるゼロ免課程の新設や定員削減などといった組織上のリストラに向けた動きが早くから進行していたが、2000年代以降は特に、小学校教員養成分野への私立大学の大量参入という事態も進行し、地方国立大学がかつてのように地域における独占的な教員養成機関としての役割を果たした時代は大きく過去のものとなりつつあるといえる。

しかしながらその一方で、各国立大学は近年、文科省によるイニシアティブのもと「ミッションの再定義」を実施し、地域内における教員供給機関としての実績を示さねばならない立場に置かれている。すなわち、この施策によって国立大学教員養成学部は、地域密着型を目指す大学と、広域拠点型を目指す大学、そして大学院を中心に現職教員再教育を目指す大学という、大きく3つのタイプのいずれかとして自己規定することになったが、そのなかでも特に、最も一般的なタイプともいえる地域密着型の諸大学^①は、義務教育諸学校に関する地域の教員養成機能の中心的役割を担うという目標を明確化するに至っている。個々の大学が、それぞれの教員就職の実績を上げることに対して、ますます意識的にならざるをえない状況に置かれているのである。

このように、いわば生き残りを掛けた競争の時代を迎えている国立大学教員養成学部の内部では、具体的にどんな事態が進行しつつあるのか。我々研究グループは、当該諸機関における教員就職支援に向けた取り組みの実態について明らかにするべく、いくつかの大学で就職支援担当者に対するインタビュー調査を行った。本稿はその調査結果をふまえた中間報告である。

2. 調査の概要と本稿の課題

まずは調査の概要について示しておくことにしたい。

このたびインタビュー調査を実施したのは、4つの国立大学教員養成学部である。

我々がこの4事例を選んだのは、本研究の当初目的に照らして、ひとまずはごく一般的なタイプの国立大学教員養成学部の実状にアプローチしてみたいというねらいによるものであった。前述の「ミッションの再定義」では、この4大学はいずれも、最も数の多い「地域密着型」に属しており、そうした観点からもこれらはごく典型的な地方国立大学のサンプルとして位置づけることができるものと考えられる。

調査の実施時期は2016年3月から11月までの期間で、我々研究グループの中から複数名がチームを組んで各大学に赴き、就職支援担当の教職員（それぞれ2名から4名）から話を聞いた。

また現地では、学生向けに配布している就職関連資料などの提供を受けるとともに、実際の学生指導の場面（模擬面接指導の場面やガイダンス）に立ち合わせてもらうなどの機会を得た。さらにどの大学でも、実際に大学の就職支援サービスを利用した学生数名ずつを先方のほうであらかじめ手配してもらい、彼らへのインタビューも併せて実施している。

なお、このたびのインタビュー調査をふまえた次のステップとして、いずれも質問紙形式によって、全国の国立大学教員養成学部を対象とした実態調査（機関調査）と学生を対象とした意識調査（学生調査）を実施する計画である。そのため今回のインタビュー調査は、これら計画中の質問紙調査のための予備的探索という意味合いも含んで実施された。本稿をもって「中間報告」と位置づけた所以である。

以下では、この4大学でのインタビュー調査によって得られた知見を整理していくとともに、これら4つの事例から浮かび上がってきたいくつかの論点をめぐって、現段階での中間報告的な考察を展開していくことにしたい。

3. 基礎的知見

さて、4つの大学における教員就職支援の状況について、確認することができた基礎的事項をまとめると、およそ以下ようになる。

①全体的な趨勢

何よりもまず言及しておくべきこととして、どの大学でも非常に熱心な取り組みが展開されていることが、強く印象づけられた。

4大学とも、特に地元の県市の公立学校教員採用試験対策を念頭においた支援体制が整備されており、たとえば「就職支援室」などの名称をもつ学生窓口を設置し、しばしば常駐の支援スタッフを置き、「対策講座」や「対策セミナー」などと称する課外講座を積極的に展開するなどの取り組みを行っている事実を確認することができた。

そしてこうした取り組みは、特に近年においてますます強化されてきたという事実もまた、今回確認することができた共通事項であった。すなわち、教職支援組織じたいは以前から存在していたものの、それまでは「細々とやっていた」程度で、必ずしもそれほど力を入れていたわけではなかったとか、あるいはまた、以前までは学生の支援に特に熱心な大学教員が、ボランティアな取り組みとして個別的にこうした実践を展開している例は見られたが、近年ではそれを組織的な事業として展開するようになったというのが、インタビューから浮かび上がってきた、各大学におおむね共通するイメージである。

かつては大学のカリキュラムとしての教員養成プログラムと、個々の学生の教員就職に向けた活動とは明確に切り離されて考えられており、後者に関しては個々の学生の個人的な責任の領域と考えられていたが、比較的最近になってから、採用支援までも含めて大学教育の守備範囲として意識されるようになってきた、ということになりそうである。

このように比較的最近になって就職支援を強化することになった契機として、ある大学では、同窓会組織からの働きかけが直接のきっかけであったという説明を受けた。教員採用数の減少に伴う同窓会組織の弱体化への危機意識から、採用試験対策への側面からの協力支援の申し出がなされたのだというのである。

しかしこの大学も含めて、どの大学も教員就職支援への取り組みを近年になって特に本格化させることになった背景としては、やはり何といたっても教員採用実績を上げることに対する政策的なプレッシャーが大ききなものであることは、いずれの大学でのインタビューからも明確に窺うことができた。複数の大学で拾えたのは、「定員数を確保するため、教員就職率を上げることは至上命題」などという趣旨の発言である。冒頭にも触れた「ミッションの再定義」やそれに関連した政策動向は、教員養成の現場に対して、やはり相応のプレッシャーを与えているようである。

ただしその一方で、教員採用の市場動向の変化が、就職支援活性化のための重要な前提条件だったとの声も聞かれた。これもまた忘れてはならない重要な視点であるように思われる。

すなわち、教員大量採用時代の到来と言われる昨今の状況とは異なり、1990年代から2000年前後までの頃のように極端に教員採用が縮小していた時期には、教員就職支援に向けたインセンティブなど、とうてい働きようがなかった。教科によっては採用募集枠がゼロに近いという状況のもとでは、そもそも論として対策の立てようがなかったからである。それが近年になって採用数の回復がみられるに至って、ようやくのこと就職支援に力を入れるだけの前提条件が整ったというわけである。

なるほどこのような観点は、大学にとっての教員採用実績というものが、単に大学側の努力にのみ帰せられるべきものではなく、採用する側の問題でもあるという基

本的事実を突きつけているかのようで興味深い。この論点をめぐっては、のちほどまたあらためて論じるつもりである。

②組織体制

次に、就職支援の組織上の特徴についてみていくことにしたい。

地方国立大学の教員養成学部特有と思われる構造的な特質として留意しなければならないのは、全学組織との関係である。今回調査した事例は全て、単科ではなく総合大学であったが、いずれも一般就職向けの部局とは別に、「教職支援室」などと称する教員就職支援用の学生窓口（以下「支援室」と総称することにする）が学部内に開設されていた。教職以外の一般就職向けの支援体制としては「キャリアセンター」などの名称を持つ全学レベルの組織が用意されているのだが、特に教員採用に特化した支援については、全学組織としてではなく、教員養成学部内に独立して置かれているという、そういうイメージである。

ただし、そのうちの2大学は、全学の教職課程の企画運営一般を統括する組織として「教職センター」を設置しており、そうした関係からか、教員就職を志望する他学部の学生も支援の対象に含まれているということであった。

そして残りの2大学では、教員就職の支援体制は学部単体で組まれており、支援の対象はあくまで当該学部の学生に限定されていた。予算の出所が学部単位である以上は、支援の対象もまた当該学部にも所属する学生に限られるという当然の理屈からである。

ただ、就職支援体制を担う組織的な位置づけや役割分担はかなり複雑で、現地調査の際にはインフォーマントから一応ていねいな説明を受けはしたのだが、我々のような外部の観察者にとっては、なかなかすんなりとは理解しにくかったことも確かである。ある大学では支援室常駐のスタッフが活動の実質的中心であるような印象を受けたが、別の大学では支援室は単なる学生窓口で、その背後にある委員会組織のほうが専らの企画運営主体であるように感じられたし、あるいは「教職センター」と支援室のスタッフが、状況に応じて互換的に（たとえば模擬面接の面接官役としての活動などにおいて）人的資源を融通し合っているように思われるケースもあった。

この最後に挙げたケースに関しては、インフォーマントにそのことについて尋ねてみると、「同窓会からの支援を受けているため、組織上の位置づけは実は微妙に曖昧」という説明であった。どの大学でも総じて組織的な取り組みがなされているとはいえ、現実にはどうしても属人的な要素も絡んでくるはずで、つまりは特に熱心にこうした活動に取り組んでいる人材がどの立場にあるのかによっても、組織上のアクセントが微妙に違ってくるということではないかと思われた。

ちなみにこの「同窓会による支援」という要素は、国立大学の教員養成学部におけ

る就職支援の在り方としては特徴的なパターンのひとつであるように思われる。さらに別の大学では、大学が行っている教員採用支援とは別に、同窓会主催による面接指導も毎年複数回開かれているということであった。大学という組織が、そこに所属する教職員による単なる経営体であるという以上に、そこに培われてきた伝統といったものも含めて、より広範なネットワークの関与するひとつの有機体であり共同体であることをあらためて強く実感させるトピックスであるように思われる。

③スタッフの構成

実際に学生向けの支援に当たるスタッフの、人材面での特徴についても整理しておこう。

大きな特徴といえるのは、概してどの大学でも教職経験者を積極的に活用していることである。4事例のうち3つが、小中学校の校長職などの教職経験者を支援活動担当のスタッフとして配置しており、彼らが実質的な業務運営の中心となって、カウンセリングや面接試験対策などの支援プログラムに従事していた。

たとえばある大学では、いずれも教職経験者である2名の専従スタッフが、ふだんは交代制で支援室に常駐しており、そして採用試験前シーズンの繁忙期になると、この2名とは別に臨時的指導講師要員として、同じく複数名の教職経験者が召集され、予約制によってマンツーマン形式での模擬面接等の指導に当たるのだという。

このように教員就職支援の中核部分に教職経験者を充てるというやり方には、当然のことながら、戦術上のメリットが意識されていることは明白である。この大学で受けた説明によると、教職経験者を支援スタッフとして迎えることのメリットは、彼らが学校の現場経験を有しているからという理由のみならず、実際の教員採用選考の内部事情にも明らかならという理由も大きいとのことであった。それは裏返せば、就職支援という領域が、教職経験者の力を借りなければ、本来の大学内部の人材だけでは対処の難しい領域でもあることの投影なのだという、そういう趣旨の説明も付言された。

しかしながらその一方で、4事例のうちの1つが、教職経験者のあまり関与していない支援活動を展開していることは、あるいは例外的かもしれないが、それでもたいへん興味深い事例であるように思われた。

この大学では、かなり手厚い就職支援を行っているにもかかわらず、支援室などの専従的なスタッフとしては、退職校長などの教職経験者が全くタッチしていない。こちらからそのことについて尋ねてみると、おそらくそれは過去の「事件」の投影でもあるだろうとの説明であった。すなわち、当該大学の所在する県では、かつて教員採用をめぐる汚職事件が起こっており、そういう地域的な背景から、少しでも採用側との「癒着」との疑念を抱かれかねない協力関係はとりにくいというわけである。

教員養成プロセスにおける教育委員会や学校現場との「連携」の必要性が強く叫ばれる昨今であるが、このように採用に関わる協力関係には、もしかすると微妙な問題の種がはらまれているかもしれないということは、我々にとっていささか意表を突かれた視点であったことを、あらためて書き記しておくことにしたい。

④支援の内容

さて、具体的な就職支援の内容であるが、4大学のいずれもが、学生向けの窓口として支援室を設けていることについては既に言及したとおりである。ここには、しばしば教職経験を持つ専従のスタッフが常駐して、進路相談などに対応する。また、各種の関連資料もここで入手できるようになっていた。

こうした関連資料を作成することも、支援サービスの重要な一部である。採用データなどの重要情報以外にも、たとえばその年の採用を勝ち取った4年生による合格体験記を編集した冊子を作製して、これから本格的な試験対策を開始する3年生に向けて配布するという取り組みは、複数の大学で確認することができた。

またある大学では、教員採用試験の受験を終えた4年生から毎年、当該大学の所在する県市の集団面接や個人面接の情報（セッティングや質問された内容など）を収集し、それを編集した資料を作成して、後輩たちへのノウハウの継承を図っていた。

しかしどの大学でも、教員就職支援のメインといえ、やはり教員採用試験対策のための各種のプログラムであるだろう。4大学ともに受験希望者のための「講座」とか「セミナー」などと称するプログラム（以下、「対策講座」と総称することにする）が組まれており、個々の内容によっては大学によって多少の偏差はあるものの、おおむね3年次の秋ないし冬頃から次年度の教員採用試験に向けた対策プログラムが始まり、そこから1年サイクルの計画が組まれているというのが、各大学にほぼ共通したスケジュールである。

3年次後期に始まる対策講座の最初のプログラムは、受験希望者向けの各種ガイダンス、地元の教育委員会担当者を招いての採用選考説明会、その年度にすでに採用試験を終えた4年生による合格体験談の報告会などである。そしてそうした導入的なプログラムが一通り完了すると、次のステップとして、より具体的な試験対策の訓練がスタートする。主な内容は、願書の書き方、模擬面接、模擬授業、場面指導、集団討論、論作文の対策などである。主に当該大学の所在する県市の教採試験を想定した対策指導が行われ、それをベースにしつつ、他県受験予定者には個別の対応を行っているというのが大方の共通パターンであった。

そして対策講座が実施される頻度や密度は大学によって多少の差異はあるが、正規の授業後の時間帯や、春期ならびに夏季休業中に設定されていた。

大学によって違いが認められたのは、筆記試験対策への対応である。

今回調査対象としたなかでも1大学では、「模擬試験問題を数種類用意して配付している程度」で、筆記試験向けの講座は特に設定していないとのことであった。

また別の大学では、同じキャンパス内で大学生協主催による対策講座が開かれており、学生にもそのことを積極的に紹介するなどしてタイアップに努めているということであったが、学部の活動としての学生支援の重心は必ずしもそこではないようである。インフォーマントの説明によると、「個人レベルでは対応のしにくい面接等の部分を特にサポートする」という考え方だということであった。

ほかの2大学では、筆記試験対策として、特に教職教養分野を中心とする講座プログラムが用意されており、うち1大学ではこの部分を、大学内部の専任教員が分担によって講師役を担当する形で行っており、他方の大学では、教採試験対策を手がける民間の専門業者にこれを委託するかたちで実施していた。

ただし、この2大学も含めて、いずれの大学でもあくまで筆記試験以外の領域こそがサポートの主眼だと考えられている様子が看取された。ある大学でのインフォーマントによると、「筆記試験は何とかなるが、面接で自分を伝えきれない。自分の良さが自覚できていない」、そのための面接指導対策だとのことである。この発言からもうかがえるように、どうやら実情としても、筆記試験の対策なら概して個人レベルでも対応可能と考えられているようである。

「採用試験対策」というと、外部の眼からするなら、真っ先に筆記試験への準備のほうをイメージしてしまうが、この4事例をふまえて考えると、実際のところは必ずしもそうではないということなのかもしれない。もちろん受験対象となる学校種の違いや、区市ごとの採用基準の違いというものもあるのだろうが、このことは今後の研究に向けた仮説的な論点として銘記しておく価値がありそうである。

さて、筆記試験以外の領域というと、その具体的な内容としては、願書や論文の添削指導も行われているが、サポートのメインは模擬面接や模擬授業といった、コミュニケーション面での対策指導である。教職経験をもつ専業のスタッフや大学の一般教員、同窓会組織から派遣された外部の協力要員などが試験官役となって、あらかじめ予約していた1人あたり30分といった枠内で、想定問答のやりとりを行った後、良かった点、悪かった点を指摘されるなどの指導が展開されるのである。

マンツーマン型の指導形式が中心であるだけに、提供側の労力という観点からしても、また需要側にとっての実質としてもおそらく、この領域こそは就職支援の真骨頂といえるだろう。実際、試験前の時期になると、用意された時間枠は予約でいっぱいになるとのことである。ある大学では、時間枠の予約のシステムを以前は先着順にしていたところ、支援室の開室3時間前から並ぶ学生が出てしまっていて、これではまずいということで（「開店前のパチンコ屋じゃないんだから」と）、現在では抽選制にしているとのことであった。

また、模擬面接や模擬授業の場면을ビデオ撮影して、自分の対応や所作などを客観的に省察するための材料とするやり方も複数の大学で確認された。

さらに、各大学での取り組みを見せてもらったなかでも特に瞠目させられたのは、ある大学において、対策講座の受講者が登録できる専用のLMS（Learning Management System：学習管理システム）を自前で開発し、活用していることであった。このLMSには登録した受講者個々人の講座への参加状況などが記録されるほか、撮影された自分の動画映像もそこにアップロードされ、自宅のパソコンから自分の映像記録を振り返ることができるし、画面上のコメント記入欄を通して支援スタッフにアドバイスを求めることもできる。そして管理者側からは、このシステムを通して受講者一人ひとりの学習状況を確認することができるのである。今年度が初めての運用だということ、受講者によって利用状況に精粗もあるということだが、現在は100名近くが登録しているのだという。

4. まとめ—就職支援プログラムの準カリキュラム化

学生たちにとって、このような支援プログラムへの参加はもちろん任意である。しかし、それにもかかわらず、どの大学でも教職志望者のほとんどがこれらの支援プログラムを利用しているとのことであった。そしてこうした取り組みは、まちががなく各大学の就職率向上に貢献しているとの認識もまた、どの大学の支援担当者からも共通して伝えられたところであった。

これらの動向をまとめるなら、教員就職支援プログラムの「準カリキュラム化」ともいべき事態の進行として把握できるように思われる。あるいは、教員養成プログラムにおける正規カリキュラムと正規外のカリキュラムの「ボーダレス化」である。

実際に、ある大学では教員就職支援として行われている取り組みが、別の大学では正規カリキュラムの内部で実施されているということも観察された。前にも言及した、3年生向けの合格体験談の報告会を、ある大学では教採試験対策プログラムとしてではなく、正規の授業の中で実施しているのである。この大学でも以前までは、こうした取り組みを就職支援の文脈で行っていたが、カリキュラムの中にキャリアデザイン系の授業が新設されたのを機に、そちらに組み込まれることになったのだという。

また、大学によっては、正規の教員養成カリキュラムに引けをとらない、あるいはそれを凌駕するほどの実質を備えた支援プログラムが用意されているという事例も観察された。ある大学で就職支援事業として行われている「授業作り実践講座」がそれである。これは春季休業期間中に実施されるのべ4日間のプログラムで、参加者たちは、最初の3日間は大学での準備講座、教材研究や指導案作成、模擬授業などに取り組み、最終日には、あらかじめ手配された県内の小学校と中学校に向向いて、ひとり

ずつ割り当てを受けたクラスで実際に児童・生徒を相手に授業を行うというものである。就職支援部門の主催事業とはいえ、ここまでくると教員採用試験対策というよりも、ほとんど養成カリキュラムそのものである。

そこまでユニークな取り組みではなくとも、模擬面接や模擬授業などに関しては、実際にその指導に当たっている教職員たちの感覚からすると、その場しのぎの「受験対策」というよりも、それ自体が教員養成のための訓練の一環として認識されているらしいことは、インタビューの節々で感じ取れた。たとえば、それぞれ別々の大学のインフォーマントから発せられた、次のような発言がそれである。

面接では、教員になった時の具体的な夢、ビジョンを明確にさせること。理屈ではない。それが主眼であること。採用試験のためと考えず、結果としてつながるように。

教採合格が目的ではなく、対策はするけれど、教師としてよりよい自分の教師像に近づくための支援をするのが目的なので、合格した後も、…教師としての資質を高めるようなイメージを我々もっているんです。

このように実際の現場に沈潜して眺めてみると、そこで行われている就職支援の取り組みは、我々が一般に想起するような「受験対策」のイメージ—受験テクニックを手際よくマスターして、当座の果実だけ要領よく手に入れるといった—とはいささか様相を異にしていることが見えてくるはずである。

5. 考察—数値目標の危うさ

しかしながら、こうした取り組みが国立大学改革という文脈からの政策的な誘導の所産であるということも疑いえない事実である。いずれの大学でも熱心な就職支援が展開されていることが確認できた一方で、現場の空気にはどこか、閉塞的な気配が感じ取れたことも確かであった。最後にその点について考察しておくことにしたい。とりわけ問題にしたいのは、教育政策の場面において、このような大学側の努力を測る物差しとして数値目標を充てるというやり方がとられていることである。

ここであらためて、冒頭にも言及した「ミッションの再定義」について再確認しておこう。この施策は2013年、文科省によって主導された「国立大学改革プラン」の一環として実施されたものであるが、それは各大学によって自律的に策定されたものというよりも、文科省による強い指導のもと、画一的なフォーマットの提示のうえに文書作成がなされたと言われている（中山 2015、小方 2015）。これによって国立大学の

教員養成学部は、地域密着型と広域拠点型、大学院重点型のいずれかとして自己規定し、将来の中期目標を設定することになったという事実については既に言及したとおりであるが、なかでも注目されるのは、地域密着型の諸大学において、それぞれが所在する県内の小学校教員採用者数に占める当該大学出身者の占有率の目標値を設定していることである。従来から使われてきた教員就職率に代わって、県内における就職者のシェアが、国立大学教員養成学部のパフォーマンスを示す評価尺度となったわけである（山崎 2015, p.210）。多くの国立大学にとって、こうした数値目標の存在は、予算配分に影響することへの不安とも結びついた大きなプレッシャーであることは間違いない。

既述のとおり、このたびインタビュー調査を行った4大学は、いずれもこの地域密着型を目指す大学であった。当該大学の所在する県内で、どれほどの採用者数を勝ち取るかが問われる立場にあるわけだが、我々が一連のインタビュー調査とおして痛感したことのひとつは、就職実績を上げるうえで各大学の置かれた地理的な条件の違いの大きさであった。

たとえば同じ県内や近隣エリア内に存在するライバル私立大学の動向は、いうまでもなく大きな制約条件である。ある大学のインフォーマントは、近年急速に教員採用者を増やしてきた近隣の私立大学の存在を強く意識していることを、はっきりと明言していた。

しかしそれだけではない。各大学の教員採用シェアは、県内の高校生の進学動向によっても規定されるものであることは重要である。ある大学で受けた説明によると、その県の高卒業者は、地勢的な特性から数多く周辺の県の大学に進学してしまう傾向にあるのだという。そしてそうした人材が県外の大学で教員免許を取得して県内の教員採用市場に再び戻ってくるという行動パターンをとりがちであるために、当該大学の教員採用シェアはおのずと限定されてしまうのだということであった。

もちろん、こうした諸事情が勘案されているからこそ、一律ではなく大学ごとに数値目標が設定されているということなのであろうが、そうであるにしてもやはり、県内占有率という指標そのものなかには固有の難点が含まれているように思えてならない。上記とはまた別の大学では、このミッションの話題に触れて、目標達成のためには「県外の小学校を受ける人、県外から来る人がその年に何人いたかが大きい」、そしてミッションの数字を気にするなら「入学の学生をどう県内から集めていくかが大きい」という声も聞かれた。卒業生の進路パターンとして、在学した大学の所在地ではなく、出身都道府県での就職機会を求めるのが通例であることをもってすれば、それは当然の帰結というべきであろう。大学の入り口の段階で県内出身者を一定数確保できなければ、「その時点でミッション終わり」ということになってしまうのである。

つまり論理的にみてこの施策は、各県ごとにブロック化された進学行動を推進して

しまうという潜在的な可能性をはらんでいる。いかに「地域密着型」を志向しているとはいえ、県内出身者ばかりを優遇して他県出身者を冷遇するというわけにはいくまい。教員就職者の県内占有率を指標化するというやり方は、評価尺度としての妥当性を欠いているのではないだろうか。

もっとも、ここで県内占有率のことばかりをあげつらうのは均衡を欠いているかもしれない。評価尺度としての妥当性を問題にするならば、そもそもそれは教員就職率からしても同様である。かねてよりしばしば指摘されてきたことだが、そこでどんなに優れた教員養成が行われていたとしても、大学側は労働市場における学生たちの行動をコントロールすることは出来ないし、ましてや地元自治体の教員採用枠を増やす手だてなぞ持たない。「養成された者が現実に教職に就くかどうかは、卒業した学生と採用側の問題であり、養成側が直接に関与できることではない」(岡本 1995, p. 80)のである。

このたびのインフォーマントの一人が口にした次のような発言には、そうしたもどかしさを抱えたなかでの養成現場の苦悩というものが滲み出ているように思われる。

民間企業に就職する学生もいる。昔からの流れが変わってきて、最近では公務員・会社・一般企業・大学院というように、学生の進路も多様である。一般企業や売り手の状況にも左右される。学部として教員を志望していない学生をどのように持っていくのか。個人的には教育学部である以上は、教員志望に持っていきたい。教育学部は個性的な学生が多く、自分の意思を持っている。文科省からすると一定の県内の就職率の確保が求められる。今の課題として、教員の仕事に就くうえでのメリットを教えていきたい。強くプッシュしていきたい。

今回インタビュー調査を行った4つの大学の事例をみるかぎり、国立大学を中期計画・中期目標によって枠づけるという政策的な誘導は、現場を駆り立てる一契機として作用したという意味では、なるほど表面的には相応の効果を収めつつあるように見える。しかし他方では、その見かけ上の成功は、同時にまた近い将来における大学現場の疲弊をも予感させるものであるようにも映るのである。

〈注〉

- (1) 「教員養成分野のミッションの再定義結果」は、文科省ウェブサイトで確認することができるが、これによると「地域密着型」「広域拠点型」「大学院重点型」の3類型の内訳は、掲載されている45大学のうちのそれぞれ34大学、8大学、3大学である。(インターネット「文部科学省ホームページ」http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/1342089.htm/最終アクセス日2017年1月22日)。

〈文献〉

中山裕一郎, 2015, 「「ミッションの再定義」とは？」『教育』 829, pp. 122-125.

小方直幸, 2015, 「政府と大学の自治—教員養成分野のミッションの再定義—」『高等教育研究』 18, pp. 171-190.

岡本洋三, 1995, 「教員養成政策の動向と教育学部の改革課題」『鹿児島大学教育学部研究紀要・教育科学編』 46, pp. 71-90.

山崎博敏, 2015, 『教員需要推計と教員養成の展望』協同出版.

※本研究は、平成27年度～平成29年度科学研究費補助金・基盤研究（C）（一般）「教員養成における就職支援の教育効果に関する実証的研究」（研究代表者：酒井真由子）（課題番号15K04387）の助成を受けた。