

教員養成大学卒業後のキャリア形成と大学の学び
—兵庫教育大学学校教育学部卒業者へのアンケート調査結果の考察(1)—

Career Development based on Learning Experiences at a University of Education: An Examination of the Results of an Alumni Questionnaire at Hyogo University of Teacher Education, Part 1

横山 香* 新井 肇** 古川 雅文** 山中 一 英**
YOKOYAMA Kaori ARAI Hajime KOGAWA Masafumi YAMANAKA Kazuhide

本論文は、平成23年1月から2月にかけて総合教職キャリアセンター設置準備室で実施した、本学学校教育学部卒業者へのアンケート調査の結果とその考察である。本学学生が優れた資質能力と豊かな人間性を備えた教員・社会人となるために、どのようなキャリア形成支援が必要であり、また可能であるのか。このテーマに係る研究調査を行う機関として、総合教職キャリアセンターの設置が現在計画されている。本アンケートはこの研究調査の一つの試みとして行われた。本アンケートでは、(1)卒業生の卒業後のキャリアパス、(2)職務上直面した困難や問題と、その解決の際に大学の学びが役に立ったかどうか、(3)大学の学びで職務上役に立っていること、(4)現在学びたいと思うこと、(5)社会人に必要と思われる資質や能力、(6)後輩へのメッセージについて尋ねた。アンケートの多くの部分が自由記述であり、かなり労力を要するものであったにもかかわらず、581人の卒業生から回答を得ることができた。本論文ではアンケートの(1)～(2)の結果を記し、続編ではアンケートの残りの部分を扱うが、アンケートの結果を提示するだけでなく、この調査結果が本学のキャリア支援にとって重要なリソースであり、総合教職キャリアセンターでの今後の研究調査活動において利用可能なものであることを示す。

キーワード：卒業生調査、キャリア形成、卒業生のキャリアパス、職務上の困難や問題、教員養成大学での学び

Key words : alumni questionnaire, career development, career paths of alumni, difficulties or problems at work, learning experiences at a university of education

1. 本論文の目的および調査方法

兵庫教育大学では、学生の幅広いキャリア形成を支援するための組織「総合教職キャリアセンター」の開設に向け準備を進めている。総合教職キャリアセンターは文部科学省の特別経費事業によるプロジェクトであり、平成22年にその準備組織である総合教職キャリアセンター設置準備室が発足した。総合教職キャリアセンターが担う目標は、学生の入学（「入口」）から、卒業・教員としての採用（「出口」）に至るまで、さらには教員・社会人となった後（「出口以降」）にも、主体的に学び、教員・社会人としての力量・能力・態度を形成し、豊かで幅広い人間性を育むことができるよう、キャリア形成支援を積極的、継続的に行うことである。この目標の達成のために、①教員養成におけるキャリア教育についての調査および研究の推進（Research & Development）、②講座等を通じた、さまざまな学びや体験、社会人基礎力養成等の支援（Support）、③学内各センター間の連携の推進や、正課と正課外の諸活動の有機的結合（Coordinate）の三つの柱を設定している。

総合教職キャリアセンター設置準備室では、この①研究調査（Research & Development）の一環として、学校教育学部の全卒業生に対して卒業後のキャリア形成に関

するアンケート調査を行った。調査内容と設問の意図は以下の6点である。

(1) 本学卒業生の卒業後のキャリア形成・変遷について。アンケートの設問は「回答者の属性」。

本学は教員養成大学であり、卒業後すぐの進路調査では、教員（幼稚園・小学校・中学校・高等学校・特別支援学校。臨時採用含む）70.2%、保育士5.4%、教員・保育士以外6.6%、大学院進学8.3%、その他9.5%となっている¹⁾。これまで卒業生へのアンケート調査は行われてきたものの、キャリアの変遷についてはあまり把握されてこなかった。したがって今回の調査では、卒業後のキャリア変遷を把握する手がかりとして、卒業後のキャリアパス（卒業後の職業・校種・継続年数）について尋ねた。

(2) 職務上の困難や問題とその原因および解決方法について。さらにその解決に、大学の学びが役に立ったかどうか。アンケートの設問はQ1-1, Q1-2, Q2, Q3, Q4, SQ4-1, SQ4-2, SQ4-3。

昨今、学級崩壊や保護者対応等、教員をめぐるさまざまな問題により、教員の労働環境が非常に厳しくなっているとされている。また教員以外の職に

*兵庫教育大学特命准教授 **兵庫教育大学大学院教育実践高度化専攻心の教育実践コース

平成23年10月21日受理

においても、多様な職務上の困難や問題があると考えられる。この設問は、本学の卒業生が職務上直面している（していた）困難や問題を知るためのものであると同時に、その解決に大学の学びがどのように関連しているかを明らかにするためのものである。

- (3) 大学時代に学んだことで、現在の職務上役立っていること。またそれはどこで学んだか。アンケートの設問は Q5。

困難や問題の解決という範囲を設定している(2)の設問とは異なり、(3)ではより一般的な意味で、現在の職務や生活において役に立っている大学の学びと、それを学んだ場所について質問した。

- (4) 現在学びたいことと、それを学びたい場。アンケートの設問は Q6。

総合教職キャリアセンターの目標の一つに、「出口」以降の支援がある。それを具体化するには、どのような学びが、教員・社会人となった現在求められているのか、またそれをどこで学びたいと考えているのか、という点について知っておく必要がある。

- (5) 社会人に必要と思われる資質や能力。アンケートの設問は Q7。
 (6) 後輩へのメッセージ。アンケートの設問は Q8。

調査方法は次の通りであった²⁾。

- ・実施時期：2011年1月27日～2月18日。回答締め切り後も1週間程度、回答を受け付けた。
- ・配布先：兵庫教育大学学校教育学部の卒業生（住所不明など連絡先不明者を除く）4,376人、そのうち調査票未達は59人であった。
- ・回収方法：紙面または Web による回答を求めた。
- ・回収数（回収率）：581人（13.3%）
- ・調査票の構成：調査票は上記の6つの調査内容にしたがって構成された。具体的な数値または名前の記入を求める方式（回答者の属性の年齢、卒業年、現在居住している都道府県名、卒業直後から現在までの職歴または学歴等の経験年数、Q2, Q4, SQ4-2）、選択肢を示して「あてはまる」ものを選択させる方式（回答者の属性の卒業直後から現在までの職歴または学歴等）、選択肢を示して「最もあてはまる」と思うものを選択させる方式（Q1-1, Q1-2, Q5およびQ6の「場所」の選択、Q7）、自由記述を求める方式（Q3, SQ4-1, SQ4-3, Q5, Q6, Q8）の各回答方式により回答を求めた。各質問の選択肢については、それぞれの結果の部分を参照のこと。

2. アンケートの結果と考察

- (1) 回答者の属性とキャリアパス
 (i) 回答者の属性

回答者の属性（表1）では、男性が約3割、女性が約7割であった。これは本学の男女構成比にはほぼ一致している。年齢は卒業直後の年代（22～24歳）と45歳以上を除けばおおよそまんべんなく分布している³⁾。また現在の居住地としては兵庫県が最も多く、近畿圏で約7割となっている。

表1 回答者の属性

		度数	%
性別	男	172	29.6
	女	407	70.1
	不明	2	0.3
年齢	22～24歳	37	6.4
	25～29歳	104	17.9
	30～34歳	111	19.1
	35～39歳	116	20.0
	40～44歳	127	21.9
	45歳以上	86	14.8
現在地	兵庫県	365	62.8
	近畿（兵庫県以外）	46	7.9
	中国	75	12.9
	四国	19	3.3
	東海	12	2.1
	九州・沖縄	28	4.8
	北信越	5	0.9
	関東	29	5.0
	東北	1	0.2
	北海道	1	0.2
	合計	581	100.0

次に職業であるが（表2）、保育士を含む教職経験者は82.8%で、教職以外の職業の経験者は16.4%となっている。現在の職業としては、保育士を含む教職従事者の合計が426人（73.4%）で、小学校教員が最も多く320人（55.1%）、次いで専業主婦（主夫）が42人（7.2%）、中学校教員36人（6.2%）となっている。

表2 回答者の職業（教職には臨時採用・非常勤講師を含む）

		度数	%
職歴	教職経験者	481	82.8
	教職以外の職業経験者	95	16.4
	職業経験なし（大学院生等）	5	0.8
現在の職業	小学校教員	320	55.1
	中学校教員	36	6.2
	高校教員	5	0.9
	幼稚園教員	28	4.8
	特別支援学校教員	12	2.1
	教育委員会指導主事等	10	1.7
	保育士	15	2.6
	（教職合計）	426	73.4
	大学教員	2	0.3
	塾講師	3	0.5
	公務員（教員を除く）	24	4.1
	会社員・会社役員	28	4.8
	団体職員	5	0.9
	自営業	5	0.9
	アルバイト等 ¹⁾	20	3.4
	専業主婦（主夫）	42	7.2
	大学院生（学生）	3	0.5
大学院生（社会人）	1	0.2	
学部学生（編入）・専門学校生	1	0.2	
無職	5	0.9	
その他	16	2.8	
合計	581	100.0	

注1) アルバイト等は、「パート・アルバイト・派遣社員等の有期契約従業員」を指す。以下同様に略す。

- (ii) 教職に就いた卒業生のキャリアパス

アンケートの回答用紙には、職業選択欄にそれぞれの

経験年数を書くスペースを設けた⁴⁾ (図1)。これにより、回答者の卒業後からのキャリアパスをおおよそ読み取ることができる。

就職順	職業	経験年数	
卒業直後		年	ヶ月
2番目		年	ヶ月
3番目		年	ヶ月
4番目		年	ヶ月
現在		年	ヶ月
□ 卒業直後から変わらない			

図1 アンケートの職歴・学歴記入欄

表3は回答者の卒業後すぐの職業を示したものである。小学校教員(44.9%)が最も多いものの、現在の職業と比べると少ない。次に中学校教員、会社員・会社役員と続く。またアルバイト等が6.4%、大学院進学は6.2%となっている。

表3 回答者の卒業後すぐの職業

		度数	%
卒業後 すぐの 職業	小学校教員	261	44.9
	中学校教員	51	8.8
	高校教員	10	1.7
	幼稚園教員	39	6.7
	特別支援学校教員	6	1.0
	養護学校教員	1	0.2
	保育士	10	1.7
	(教職合計)	378	65.0
	塾講師	12	2.1
	公務員(教員を除く)	22	3.8
	会社員・会社役員	47	8.1
	団体職員	10	1.7
	アルバイト等	37	6.4
	専業主婦(主夫)	1	0.2
大学院生(学生)	36	6.2	
学部学生(編入)・専門学校生	7	1.2	
無職	17	2.9	
その他	14	2.4	
合計	581	100.0	

a) 小学校教員

表4は卒業後すぐに小学校教員になった回答者の度数と、離職⁵⁾理由、最初の離職までの平均勤続年数、および同校種(小学校)への復職に関する年代別の状況を示したものである。また表5は離職後のキャリアパスを転職および復職に分けて示したものである。

表4 卒業後すぐに小学校教員になった回答者の度数、離職数、離職までの平均勤続年数、および同校種への復職の状況(N=261) ()内は女性の度数

年代 度数	離職の 理由	離職者数		平均勤続 年数 ¹⁾	復職者 数 ²⁾
		度数	%		
22~24歳 23(15)	転職	0(0)	0.0	—	—
	進学 ³⁾	0(0)	0.0	—	—
	その他 ⁴⁾	0(0)	0.0	—	—
25~29歳 63(48)	転職	6(5)	9.5	2.4	2(2)
	進学	0(0)	0.0	—	—
	その他	4(4)	6.4	3.3	0(0)
30~34歳 38(24)	転職	3(2)	8.9	1.5	3(2)
	進学	2(0)	5.3	6.0	2(0)
	その他	2(2)	5.3	5.7	0(0)
35~39歳	転職	4(4)	11.1	0.6	4(4)

36(24)	進学 その他	0(0) 4(3)	0.0 11.1	— 5.8	— 2(1)
40~44歳 65(43)	転職	13(8)	20.0	9.2	3(1)
	進学	2(1)	3.1	17.0	1(0)
	その他	7(7)	10.8	7.7	1(1)
45歳以上 36(19)	転職	9(5)	25.0	6.4	3(3)
	進学	1(1)	2.8	18.0	1(1)
	その他	2(2)	5.6	4.0	0(0)
合計 261(173)	転職	35(24)	13.4	5.6	15(12)
	進学	5(2)	1.9	12.8	4(1)
	その他	19(18)	7.3	5.8	3(2)

- 注1) 最初の離職までの平均勤続年数。
2) 同校種への復職者数(現在小学校教員である場合)。
3) 進学:大学院, 研究生, 科目履修, 専門学校等。
4) その他:専業主婦(主夫), 無職。

表5 小学校教員のキャリアパス(転職・同校種への復職)

年代	キャリアパス ()内は度数
25~29歳	・転職:中学校教員(1)/幼稚園教員(1)/教職以外の職業 ¹⁾ (2) ・復職:教職以外の職業・専業主婦を経て小学校教員(1)/アルバイト等を経て小学校教員(1)
30~34歳	・復職:特別支援学校を経て小学校教員(1)/塾講師を経て小学校教員(1)/アルバイト等を経て小学校教員(1)/大学院を経て小学校教員(1)/科目履修生を経て小学校教員(1)
35~39歳	・復職:中学校・無職を経て小学校教員(1)/特別支援学校・無職を経て小学校教員(1)/アルバイト等を経て小学校教員(2)/専業主婦を経て小学校教員(1)/無職を経て小学校教員(1)
40~44歳	・転職:中学校を経て特別支援学校(1)/教育委員会指導主事等(2)/教職以外の職業(5)/教職以外の職業を経て専業主婦(2) ・復職:専業主婦を経て小学校教員(1)/教育委員会指導主事等を経て小学校教員(3)/大学院生を経て小学校教員(1)
45歳以上	・転職:中学校教員(3)/中学校・小学校を経て中学校(1)/教育委員会指導主事等(1)/塾講師(1) ・復職:中学校を経て小学校教員(2)/塾講師・中学校を経て小学校教員(1)/大学院を経て小学校教員(1)

注1) この表において教職以外の職業は、公務員(教員を除く)、会社員・会社役員、団体職員、その他の職業を指し、塾講師とアルバイト等は除く。

22~24歳では離職者はいなかった。25~29歳での転職率は9.5%で、他校種(中学校・幼稚園)への転職や、他職種への転職、あるいは専業主婦として家庭に入ったのち、小学校教員への復職というパターンも見られた。30~34歳および35~39歳では、転職した全員が小学校に復職している。30~34歳から大学院に進学し、修了後復職(または転職)というキャリアパターンが見られ始める。40~44歳以上では教育委員会への異動が見られるようになり、教育委員会での職務を終え、小学校に戻るケースもある。しかしこの年代以上では、いったん離職すると小学校教員に復職する割合は低くなる。また中学校に校種変更する転職も年代が上の層に特徴的に見られた。

b) 中学校教員

次に卒業後すぐに中学校教員になった回答者についてであるが(表6および表7)、一般的な中学校教員に比べ回答者の離職率が非常に高く、小学校への校種変更が多いのが特徴的である⁶⁾。

25~29歳および30~34歳の年代では、すべての転職者が小学校教員になっている。また小学校教員に見られた他職種への転職はなく、転職しても教育関係(教員・教

育委員会・塾講師等)に従事するケースがほとんどである。

表6 卒業後すぐに中学校教員になった回答者の度数、離職数、離職までの平均勤務年数、同校種への復職および小学校への転職の状況 (N=51) ()内は女性の度数

年代 度数	離職の理由	離職者数		平均勤務年数	復職者数 ¹⁾	小学校転職 ²⁾
		度数	%			
22~24歳 5(1)	転職 その他	0(0) 0(0)	0.0 0.0	— —	— —	— —
25~29歳 5(2)	転職 その他	3(2) 0(0)	60.0 0.0	1.0 —	0(0) —	3(2) —
30~34歳 4(3)	転職 その他	3(2) 0(0)	75.0 0.0	1.8 —	0(0) —	3(2) —
35~39歳 10(7)	転職 その他	3(3) 0(0)	30.0 0.0	4.3 —	1(1) —	2(2) —
40~44歳 12(6)	転職 その他	8(5) 1(0)	66.7 8.3	7.4 11.0	0(0) 0(0)	5(3) 1(0)
45歳以上 15(7)	転職 その他	10(3) 2(2)	66.7 13.3	9.3 10.5	3(2) 0(0)	6(2) 2(2)
合計 51(26)	転職 その他	27(15) 3(2)	52.9 5.9	6.4 10.7	4(3) 0(0)	19(11) 3(2)

注1) 同校種への復職者数 (現在中学校教員である場合)。

2) 一度でも小学校教員に転職したことのある回答者の度数。

表7 中学校教員のキャリアパス (転職・同校種への復職)

年代	キャリアパス ()内は度数
25~29歳	・転職:小学校教員(3)
30~34歳	・転職:小学校教員(2)/高校を経て小学校教員(1)
35~39歳	・転職:小学校教員(1)/保育士(1) ・復職:小学校を経て中学校教員(1)
40~44歳	・転職:小学校教員(5)/無職・中学校を経て小学校教員(1) ・特別支援学校教員(3)
45歳以上	・転職:教育委員会指導主事等(2)/小学校を経て教育委員会指導主事等(1)/小学校教員(3)/特別支援学校教員(1) ・専業主婦を経て小学校教員(2) ・復職:小学校を経て中学校教員(1)/小学校・教育委員会指導主事等を経て中学校教員(1)/特別支援学校を経て中学校教員(1)

c) 高校教員

卒業後すぐに高校教員になった回答者の状況は、表8および表9のとおりである。転職後、高校教員への復職はなく、ここでもやはり小学校への校種変更が特徴的に見られた。文部科学省の「平成22年度学校教員統計調査(中間報告)」では、高校から小学校への転入者が0.2%(平成21年度間)となっており、この数値からも本学卒業生の初等教育への志向が読み取ることができる。

表8 卒業後すぐに高校教員になった回答者の度数、離職数、離職までの平均勤務年数、および小学校への転職の状況 (N=10) ()内は女性の度数

年代/度数	離職の理由	離職者数		平均勤務年数	小学校転職 ¹⁾
		度数	%		
25~29歳/3(1)	転職	2(0)	66.7	1.5	2(0)
30~34歳/4(4)	転職	4(4)	100.0	1.8	3(3)
35~39歳/2(1)	転職	1(0)	50.0	2.0	1(0)
40~44歳/1(0)	転職	0(0)	0.0	—	—
合計/10(6)	転職	7(4)	70.0	1.7	6(3)

注1) 一度でも小学校教員に転職したことのある回答者の度数。

表9 高校教員のキャリアパス (転職)

年代	キャリアパス ()内は度数
25~29歳	・転職:小学校教員(1), 小学校・高校を経て小学校教員(1)
30~34歳	・転職:小学校教員(1)/特別支援学校を経て小学校教員(2) ・塾講師(1)
35~39歳	・転職:小学校教員(1)

d) 幼稚園教員

文部科学省「学校教員統計調査」においても示されているように、幼稚園では教員の平均年齢が35.5歳と他の校種よりも低く、平均勤務年数も10.3年と短い(平成22年度)。本アンケート調査(表10参照)においても、40歳以上の年代で幼稚園教員を継続している人は、復職のケースが1例あるのみである。小学校教員ではほとんど見られなかった保育士への転職のケースが幼稚園教員において見られた(表11参照)。

表10 卒業後すぐに幼稚園教員になった回答者の度数、離職数、離職までの平均勤務年数、同校種への復職および小学校への転職の状況 (N=39) ()内は女性の度数

年代 度数	離職の理由	離職者数		平均勤務年数	復職者数 ¹⁾	小学校転職 ²⁾
		度数	%			
22~24歳 1(1)	転職 その他	0 0	0.0 0.0	— —	— —	— —
25~29歳 9(8)	転職 その他	3(3) 0	33.3 0.0	2.7 —	1(1) —	1(1) —
30~34歳 8(7)	転職 その他	2(2) 0	25.0 0.0	1.5 —	0(0) —	1(1) —
35~39歳 11(11)	転職 その他	2(2) 3(3)	18.2 27.3	8.5 5.0	0(0) 1(1)	1(1) 1(1)
40~44歳 8(7)	転職 その他	4(3) 4(4)	50.0 50.0	1.7 5.0	0(0) 1(1)	2(1) 1(1)
45歳以上 2(2)	転職 その他	1(1) 1(1)	50.0 50.0	14.0 4.0	0(0) 0(0)	0(0) 0(0)
合計 39(36)	転職 その他	12(11) 8(8)	30.8 20.5	4.1 4.8	1(1) 2(2)	5(4) 2(2)

注1) 同校種への復職者数 (現在幼稚園教員である場合)。

2) 一度でも小学校教員に転職したことのある回答者の度数。

表11 幼稚園教員のキャリアパス (転職・同校種への復職)

年代	キャリアパス ()内は度数
25~29歳	・転職:保育士(1)/教職以外の職業(1) ・復職:小学校を経て幼稚園教員(1)
30~34歳	・転職:小学校教員(1)/保育士(1)
35~39歳	・転職:小学校教員(1)/教育委員会指導主事等(1) ・復職:専業主婦・小学校を経て幼稚園教員(1)
40~44歳	・転職:小学校を経て特別支援学校教員(1)/特別支援学校・小学校を経てアルバイト等(1)/保育士(1)/教職以外の職業を経てアルバイト等(1)/専業主婦・保育士を経て教育関連の職業(1)/専業主婦・幼稚園を経て小学校教員(1) ・復職:専業主婦を経て幼稚園教員(1)
45歳以上	・転職:アルバイト等・幼稚園を経てアルバイト等(1)

e) 特別支援学校・養護学校教員

卒業後、特別支援学校または養護学校教員になった回答者の度数は7人と少なく、継続しているケースは復職も含めれば3件であった(表12および表13参照)。特別支援学校には、いったん他の校種へ就職してから転職するケースが多い(表5, 表7, 表9を参照)。

表12 卒業後すぐに特別支援学校または養護学校の教員になった回答者の度数、離職数、離職までの平均勤務年数、同校種への復職および小学校への転職の状況 (N=7)

() 内は女性の度数

年代 度数	離職の 理由	離職者数		平均勤務 年数	復職者 数 ¹⁾	小学校 転職 ²⁾
		度数	%			
22~24歳 1(1)	転職 その他	0 0	0.0 0.0	—	—	—
30~34歳 2(1)	転職 その他	1(1) 1(1)	50.0 50.0	3.0 3.0	0(0) 0(0)	1(1) 0(0)
35~39歳 3(2)	転職 その他	2(1) 0	66.7 0.0	3.5 —	1(0) —	1(0) —
40~44歳 1(1)	転職 その他	1(1) 0	100.0 0.0	1.0 —	0(0) —	1(1) —
合計 7(5)	転職 その他	4(3) 1(1)	57.1 14.3	2.7 3.0	1(0) 0(0)	3(2) 0(0)

注1) 同校種への復職者数 (現在特別支援学校教員または養護学校教員である場合)。

2) 一度でも小学校教員に転職したことのある回答者の度数。

表13 特別支援学校または養護学校教員のキャリアパス (転職・同校種への復職)

年代	キャリアパス () 内は度数
30~34歳	・転職: 小学校教員(1)
35~39歳	・転職: 教職以外の職業(1) ・復職: 小学校を経て特別支援学校教員(1)
40~44歳	・転職: 小学校を経て中学校教員(1)

f) 保育士

表14に示すとおり、初職が保育士であった卒業生は10人で、そのうち男性は1人であった。転職したのは1人(教職以外の職業)、他は職務を継続している。

表14 卒業後すぐに保育士になった回答者の度数、離職数、離職までの平均勤務年数 (N=10) () 内は女性の度数

年代/度数	離職の理由	離職者数		平均勤務 年数
		度数	%	
22~24歳/3(3)	転職	0	0.0	—
25~29歳/3(3)	転職	0	0.0	—
30~34歳/2(2)	転職	0	0.0	—
35~39歳/1(1)	転職	1(1)	100.0	1.0
45歳/1(1)	転職	0	0.0	—
合計/10(9)	転職	1(0)	10.0	1.0

(iii) 教職以外の職業に就職した卒業生のキャリアパス

a) 塾講師

在学中に採用試験に合格しなかった場合、何らかの教育関係の仕事にいったん就職し、勉強を続けることが考えられる。この意味で、塾講師は教えるということに直接関わっており、選択しやすい職業と言える。初職が塾講師であった卒業生は12人いた。そのうち7人が小学校教員になり、うち5人が小学校教員の職務を継続している。

b) 公務員、会社員・会社役員、団体職員

卒業後教職以外の職業に就いた本学の卒業生 (79人)

の特徴は、やはり教員への転職が多いことであろう。

表15の最初の離職後すぐに教員になった度数を見ると、とくに30~34歳の年代で小学校教員への転職が際立っている。ただしそれより上の年代では、教員への転職傾向はほとんど見られなくなる。離職率は教員に比べても、また厚生労働省が発表している常用労働者における離職率 (16.4%, 男性14.4%, 女性19.0%⁷⁾) に比べてもかなり高くなっているが、上述のように、教員への転職が可能であることはその一因となっていると考えられる。

表15 公務員 (教員を除く)、会社員・会社役員、団体職員に就職した回答者の度数、最初の離職後の転職先、離職度数、離職率、最初の離職までの平均勤務年数 (N=79)

() 内は女性の値

年代 度数	最初の離職後の転職先			離職者 ³⁾		平均勤務 年数
	教員		教員 以外 ²⁾	度数	率	
	小学校	その他 ¹⁾				
22~24歳 1(1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 0	0 (0)	—
25~29歳 7(5)	2 (2)	0 (0)	1 (1)	3 (3)	42.9 (60.0)	1.6 (1.6)
30~34歳 18(12)	6 (4)	1 (1)	6 (5)	14 (11)	77.8 (91.7)	2.1 (2.5)
35~39歳 20(17)	0 (0)	1 (0)	6 (5)	14 (11)	70.0 (64.7)	4.2 (3.9)
40~44歳 22(16)	1 (1)	0 (0)	6 (5)	13 (12)	59.1 (75.0)	5.0 (5.1)
45歳以上 11(10)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	9 (9)	81.8 (90.0)	3.5 (3.5)
合計 79(61)	10 (8)	3 (2)	20 (17)	53 (46)	67.1 (75.4)	3.6 (3.7)

注1) 保育士含む

2) 専業主婦 (主夫)、無職、進学は含まない。

3) 転職、専業主婦 (主夫)、無職、進学を離職と考える。

c) アルバイト等

卒業直後に職に就かず、アルバイト等をしなが採用試験の合格を待つということは想定できる。卒業直後にアルバイト等に就いた回答者は37人で、その後の職業としては、小学校教員が20人、中学校教員1人、幼稚園教員2人、養護教員1人、教職以外の職業9人となっている。

d) 大学院生、研究生、聴講生、科目履修生、専門学校生等

大学院に進学した、あるいは研究生や聴講生などで大学に残ったと回答したのは43人で、その後の最初の就職はやはり小学校教員が最も多い (21人)。他には中学校教員4人、高校教員4人、幼稚園教員2人、特別支援学校教員1人、会社員・会社役員3人となっている。また大学教員、言語聴覚士、臨床心理士といった専門職への就職も見られる。

(iv) まとめ

以上、卒業生のキャリアパスについてアンケート調査の結果をまとめた。一般的に教員における離職率は概し

て低く⁸⁾、教員のキャリアは直線的に見られがちである。本アンケートでは臨時採用や非常勤講師も教員としての勤務に含めているため、文部科学省の呈示する数値より高い離職率が示された。今後、卒業生のキャリアパスを追跡する場合には、この点を分けて調査する方がより明確にキャリアパスを把握できることになるだろう。

アンケート結果では、教員の転職や復職のさまざまなパターンが見られた。また、卒業後に教職以外の職業やアルバイト等に就いても、その後教員への転職が行われていたり、あるいは大学院に進学した後、教職や専門職に就いたりするケースもあった。キャリアアップのために進学したり転職したりする場合もあれば、さまざまな事情で「手に職を持たない」という状況の選択も存在する。大学は、その後の長い人生を、教員として、あるいは社会人として、有意義に生きるための土台を作る場である。教員のバイオグラフィー研究などの先行研究も参考にしながら、卒業後の多様なキャリアパスを調査することは、本学のキャリア支援・キャリア教育においても、出口以降の支援においても必要な手順となるだろう。

(2) 職務上の困難や問題、その解決と大学の学び

教員・社会人は職務上どのような困難を感じ、問題を抱えているのだろうか。そしてその困難や問題の対処にあたり、大学の学びは役に立っているのか。このような問題意識から、本アンケートでは以下の設問をした。

あなたがこれまでに経験された、仕事上での困難や克服しなければならなかった問題などについてうかがいます。大学卒業から現在までの社会人生活を思い起こしながらお答えください。

- Q1-1 (現職の教員の方、または過去に教職に就いていた方)
 大学を卒業して以降、今まで経験してきた仕事上での様々な困難、克服しなければならなかった問題などのうち、いちばん大変だったと感じる教員に特有の問題は、どのようなことでしょうか。次の中から最もあてはまると思われるものをお選びください。(○は1つ)
1. 幼児・児童・生徒への学習指導上の問題
 2. 不登校・いじめ・非行など生徒指導上の問題
 3. 発達上の課題を抱えた幼児・児童・生徒への対応
 4. 課外活動の指導上の問題
 5. 学級経営上の問題
 6. 保護者への対応
 7. 地域住民への対応
 8. 学習指導要領の改訂など、教育改革や制度変化への対応
 9. 同僚や管理職との関係(職場の人間関係)
 10. 事務処理など業務の多忙
 11. ICTの活用や情報機器への対応
 12. その他(上記以外)()
 13. いままで仕事上で困難や問題などを感じたことはない

- Q1-2 (教職の経験は無いが、現在仕事に就いている、または過去に就いていた方)
 大学を卒業して以降、今まで経験してきた仕事上での様々な困難、克服しなければならなかった問題などのうち、いちばん大変だったと感じる問題はどのようなことでしょうか。次の中から最もあてはまると思われるものをお選びください。(○は1つ)
1. 職場における人間関係
 2. 職務の複雑化・増大化による多忙感
 3. ノルマや成果主義によるプレッシャー
 4. 職務上のミスの発生とその処理
 5. IT機器や情報ネットワーク化への対応
 6. 外国語の習得
 7. 専門的知識・技能の習得(パソコンや外国語を除く)
 8. その他(上記以外)()
 9. いままで仕事上で困難や問題などを感じたことはない

*大学卒業から現在まで一度も職業に就いたことのない方は、この設問への回答不要。

次に困難や問題があると回答した場合、以下の問いに回答してもらった。

Q2 前問でお選びいただいた最大の困難や問題は、いつ頃発生しましたか。
 あなたがその仕事に就いて () 年目頃で、あなたの年齢が () 歳の頃

Q3 差し支えない範囲で、その最大の困難や問題の内容を具体的に書きください。またその原因はどこにあるとお考えでしょうか。
 《内容》
 《原因》

Q4 その最大の困難や問題は、現在、既に解決(克服)されていますか。(○は1つ)
 1. 既に解決(克服)した(SQ4-1へ)
 2. 現在も解決(克服)していない・継続している
 SQ4-1 その最大の困難や問題を、どのように解決(克服)されましたか。具体的にお書きください。
 SQ4-2 その解決(克服)にあたって、学生時代に身につけたことは役に立ちましたか。大学のゼミ・授業、課外活動、アルバイト、ボランティア体験、先輩・友人のネットワークなども含めてお考えください。(○は1つ)
 1. 役に立った(SQ4-3へ)
 2. 役には立たなかった
 3. わからない

SQ4-3 役に立ったことは具体的にはどのようなことですか。

Q3以降(SQ4-2を除く)は自由記述となり、回答自体にかなりの労力を要するため、空白での返信が多いことが予想されたが、Q1-1およびQ1-2の回答者(教職経験者481人および教職以外の職業の経験者(以下「非教職経験者」とする)95人の合計576人)のうち、「困難を感じたことはない」と答えた21人以外で、Q3に無回答もしくは回答拒否であったのは、教職経験者40人、非教職経験者5人の合計45人(8.1%)であった。つまり、9割以上の回答者が何らかを記述しており、詳細に書かれている回答も見られた。

(i) 教職経験者

表16は、Q1-1の各選択肢への回答数、その問題が解決したかどうか(Q4)、解決するにあたり大学の学びは役に立ったか(SQ4-2、グラフは図3参照)の各設問について、教職経験者の回答を示したものであり、また表17はそれを年代別にしたものである(グラフは図2参照)。表18は、その困難や問題が教員になってから何年目に生じたか(Q2)について、その平均年数を示している。

表16 困難や問題の内容、その困難や問題が解決したかどうか、大学の学びが役に立ったか(教職経験者・全体)(N=481)

	度数	解決したか ¹⁾		大学での学び ²⁾		
		度数	%	Y	N	U
学習指導上の問題	30	11	36.7	6	4	2
生徒指導上の問題	75	54	72.0	11	18	25
発達上の課題を抱えた生徒への対応	69	34	49.3	9	9	13

教員養成大学卒業後のキャリア形成と大学の学び

学級経営上の問題	56	44	78.6	17	10	13
保護者への対応	132	112	84.8	23	47	42
教育改革や制度変化への対応	1	0	0.0	0	0	0
職場の人間関係	53	32	60.4	10	10	11
業務の多忙	42	15	35.7	4	4	7
ICTの活用や情報機器への対応	1	1	100.0	1	0	0
その他	7	6	85.7	2	3	1
困難や問題などを感じたことはない	15					
合計	481	309	66.3 ³⁾	83	105	114

注1) 「解決した」と回答した度数および率。

2) 大学での学びはその困難や問題の解決に役に立ったか? Y:役に立った, N:役に立たなかった, U:わからない。無回答の場合もあるので、この欄の合計数と「解決した」と回答した数が合わない場合がある。

3) 「解決した」と回答した数を、合計数から「困難や問題などを感じたことはない」の回答数を引いた値で除算した。

表17 困難や問題の内容、その困難や問題が解決したかどうか、大学の学びが役に立ったか(教職経験者・年代別)(N=481)

年代	22~24歳						25~29歳						30~34歳					
	度数	解決したか ¹⁾		大学での学び ²⁾			度数	解決したか		大学での学び			度数	解決したか		大学での学び		
度数		%	Y	N	U	度数		%	Y	N	U	度数		%	Y	N	U	
学習指導上の問題	2	0	0.0	1	0	0	10	4	40.0	3	0	1	5	2	40.0	1	1	0
生徒指導上の問題	3	1	33.3	0	2	0	11	8	72.7	3	1	3	16	12	75.0	1	4	7
発達上の課題を抱えた生徒への対応	9	3	33.3	2	0	1	12	5	41.7	3	0	1	12	7	58.3	2	3	2
学級経営上の問題	2	2	100.0	1	0	1	11	8	72.7	3	3	1	9	9	100.0	1	2	5
保護者への対応	3	3	100.0	1	0	2	27	22	81.5	5	9	8	34	28	82.4	6	9	13
教育改革や制度変化への対応	0	—	—	—	—	—	0	—	—	—	—	—	0	—	—	—	—	—
職場の人間関係	5	1	20.0	0	1	0	10	4	40.0	2	1	1	7	4	57.1	2	2	0
業務の多忙	6	4	66.7	1	1	2	13	4	30.8	0	1	3	3	0	0.0	—	—	—
ICTの活用や情報機器への対応	0	—	—	—	—	—	0	—	—	—	—	—	0	—	—	—	—	—
その他	1	1	100.0	0	1	0	1	1	100.0	0	1	0	1	1	100.0	1	0	0
困難や問題などを感じたことはない	3						0						2					
合計	34	15	48.4 ³⁾	6	5	6	95	56	58.9	19	16	18	89	63	72.4	14	21	27
年代	35~39歳						40~44歳						45歳以上					
	度数	解決したか		大学での学び			度数	解決したか		大学での学び			度数	解決したか		大学での学び		
度数		%	Y	N	U	度数		%	Y	N	U	度数		%	Y	N	U	
学習指導上の問題	6	3	50.0	1	1	1	4	2	50.0	0	2	0	3	0	0.0	—	—	—
生徒指導上の問題	14	9	64.3	4	2	3	15	11	73.3	2	3	6	16	13	81.3	1	6	6
発達上の課題を抱えた生徒への対応	12	6	50.0	0	1	4	15	6	40.0	0	3	2	9	7	77.8	2	2	3
学級経営上の問題	10	7	70.0	2	1	3	13	8	61.5	4	1	2	11	10	90.9	6	3	1
保護者への対応	19	15	78.9	4	4	7	29	26	89.7	3	16	7	20	18	90.0	4	9	5
教育改革や制度変化への対応	1	0	0.0	—	—	—	0	—	—	—	—	—	0	—	—	—	—	—
職場の人間関係	12	10	83.3	3	2	4	13	9	69.2	1	3	5	6	4	66.7	2	1	1
業務の多忙	8	4	50.0	1	1	2	8	3	37.5	2	1	0	4	0	0.0	—	—	—
ICTの活用や情報機器への対応	0	—	—	—	—	—	0	—	—	—	—	—	1	1	100.0	1	0	0
その他	1	1	100.0	0	0	1	2	1	50.0	1	0	0	1	1	100.0	0	1	0
困難や問題などを感じたことはない	3						3						4					
合計	86	55	66.3	15	12	25	102	66	66.7	13	29	22	75	54	76.1	16	22	16

注1) 「解決した」と回答した度数および率。

2) 大学での学びはその困難や問題の解決に役に立ったか? Y:役に立った, N:役に立たなかった, U:わからない。無回答の場合もあるので、この欄の合計数と「解決した」と回答した数が合わない場合がある。

3) 「解決した」と回答した数を、合計数から「困難や問題などを感じたことはない」の回答数を引いた値で除算した。

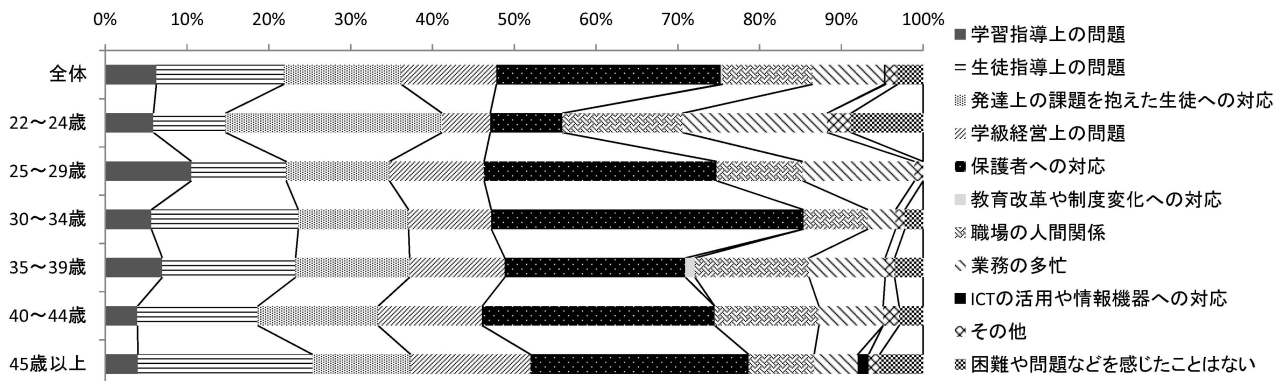


図2 困難や問題の内容の年代別の割合(教職経験者)

全体的に回答が多かったのは、「保護者への対応」で、22～24歳を除くすべての年代で最も多く選択されたカテゴリとなった。30～34歳では4割近くが「保護者対応」と回答している。22～24歳では「発達上の課題を抱えた生徒への対応」が最も多く回答されており、経験が浅い段階で発達上の課題を抱えた生徒に対応する難しさが表れていると言えるだろう。また、まだ業務に慣れないなかで研修を受けたり、それに付随する業務をこなしたりしないとイケないため、「業務の多忙」も選択されている。一方、中堅からベテランの年代では「生徒指導上の問題」「発達上の課題を抱えた生徒への対応」「学級経営上の問題」「職場の人間関係」が同程度に選択されており、その困難や問題が生じた時期もある程度年数が経過している点を考慮すれば、経験や研修によって教員としての専門性を高めることのできる部分とは別に、つねに何らか新たな課題、とりわけ人間関係に関する課題に直面する可能性が示唆されていると言えるだろう。

表18 困難や問題が生じた際の平均勤続年数（教職経験者）

	22～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45歳以上
学習指導上の問題	1.0	1.7	4.8	4.2	1.0	5.7
生徒指導上の問題	1.3	2.5	4.0	6.5	8.8	8.1
発達上の課題を抱えた生徒への対応	1.2	2.7	4.2	5.6	9.2	15.3
学級経営上の問題	1.0	1.8	3.6	3.8	7.2	9.6
保護者への対応	1.0	2.5	3.6	4.7	9.2	14.8
教育改革や制度変化への対応	—	—	—	13.0	—	—
職場の人間関係	1.2	2.4	4.0	5.6	8.7	21.8
業務の多忙	1.0	1.6	1.5	4.8	5.1	3.3
ICTの活用や情報機器への対応	—	—	—	—	—	1.0
その他	1.0	2.0	1.0	8.0	1.0	1.0

表19は、教職経験者が直面した困難や問題の具体的な内容、原因、解決方法について、回答を簡略化し、選択肢のカテゴリ一別にまとめたものである。多くの回答者が具体的かつ詳細に内容を記述しており、またたいていの場合、いくつかの事象が絡み合っているため、カテゴリを一つ選択することは難しかったと思われる。しかし一方で選択されたカテゴリには、回答者がその事象のどの側面を重視しているかが表れていると考えられる。

表19 困難や問題の具体的な内容、原因、解決方法（教職経験者）

	具体的な内容	原因	解決方法
学習指導上の問題	<ul style="list-style-type: none"> 子どもによって学習の理解度や意欲、到達度が異なる。 学力の低い生徒への対応。 授業の流し方、板書の仕方、指導案の作り方等がわからなかった。 教科の指導がわからない、指導力が足りない。 	<ul style="list-style-type: none"> 大学の授業で学校現場での授業の基本を学ぶ場がない。 教員の勉強、知識、経験、技術が不足している。 とくに初任者には研修などで時間がなく、授業の準備のための時間が足りない。 家庭での教育力が低下している。 子どもの能力に差がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職や先輩・同僚から助言をもらった。 他の先生の授業を見せてもらった。 本やインターネットなどで情報を集め、勉強した。 子どもの発達段階について勉強し直した。 教材研究をした。 研究会やサークルに入って勉強した。 同僚の先生や保護者と連携した。
生徒指導上の問題	<ul style="list-style-type: none"> どうしても合わない生徒、指導に従わない生徒がいた。 学級や学校全体が落ち着きがない、荒れている。 生徒のけんか、いじめ、非行の問題と、それに関する保護者や地域への対応。 不登校の生徒とその保護者への対応。 外国籍の生徒が学級になじめなかった。 発達上の課題を抱えた生徒へのいじめやからかいへの対処。 親から虐待を受けたり、家庭環境に問題がある生徒とその保護者への対応。 生徒指導上の問題をめぐり保護者との関係がこじれた。 	<ul style="list-style-type: none"> 家庭や周囲の環境。親の指導力や愛情の不足。 教員の知識、力量、指導力不足。 毅然とした態度で臨むことができなかった。 学校や学級の様子を知らないまま担当になった。 生徒に対する理解不足。生徒との信頼関係が築けなかった。 生徒たち自身の性質。生徒たちがストレスを抱えている。 社会や環境の変化 教員と保護者、あるいは教員同士のコミュニケーション不足や連携不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 当該生徒との話し合いを通じ、理解や信頼関係の回復に努めた。 つねに教材研究をし、工夫して、分かりやすい、楽しい授業を目指した。 管理職や先輩・同僚の教員が協力してくれて、チームで対応した。 保護者会や家庭訪問で、保護者の理解を得た。 クラスで協力し合える活動を増やし、クラスの雰囲気良くした。 厳しく叱る必要があるときには叱るようにした。 当該生徒が卒業・転校・進学した。 クラス替え・担任替えで当該生徒と離れた。 自分が転職・退職した。 時間が解決してくれた。 経験を積んで対応できるようになった。
発達上の課題を抱えた生徒への対応	<ul style="list-style-type: none"> 授業中に立ち歩く、教室を飛び出す、奇声を発する、じっとしてられない、周りの生徒に迷惑をかける、気分の浮き沈みが激しい、パニックになるといった行動への対処。 周りの生徒にも影響が及び、学級内が落ち着かなくなったり、いじめが起こったり、学級崩壊になったりする。 発達上の課題を抱えた生徒への対応に追われ、他の生徒に目を向けることができなくなった。負担が増え、一人で担任する限界を感じた。 障害に対し、子どもや保護者、地域の理解が足りない。 障害に対し、教員自身の知識が足りない。特別支援教育のスキルの必要性を感じた。 	<ul style="list-style-type: none"> 教員の知識不足、未熟さ、経験のなさで、生徒のことを理解してあげられなかった。 生徒が発達上の課題を抱えていることを見抜くことができなかった。 保護者が自分の子どもの障害を認めなかった。 保護者の過保護や過干渉。 保護者の理解や協力の不足。 生徒自身がストレスを抱えている。 家庭環境や生育環境。 発達上の課題を抱えている生徒への対応のルールを学級内で最初に決めておかなかった。 発達障害や特別支援への理解が保護者にも学校にも欠けていて、人員配置やサポートの体制が十分に整っていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職や先輩・同僚の教師に協力してもらったり、指導や対応についての助言を受けたりした。 学校で一体となって対応にあたった。 保護者と連絡を取り合い、話し合いをした。 クラスで何度も話し合いをした。 クラスの子どもたちが協力してくれた。 当該生徒がクラスの輪に入れるように工夫した。 当該生徒にことば掛けをし、得意分野や居場所を作るようにした。 研修を受け、発達障害について勉強をした。関連する資格を取得した。 専門相談機関、市のこども課、特別支援コーディネーター、特別支援学級・交流学級の教員と連携した。 特別支援の視点をもって授業を計画した。 自分の悲しかった点を反省し、改善した。 経験を積んで対応できるようになった。 指導法・対応方法を学んだ。 ソーシャルスキルの学習を取り入れた。

教員養成大学卒業後のキャリア形成と大学の学び

<p>学級経営上の問題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学級崩壊 ・担任1年目で学級経営がよく分らなかった。自信や経験が足りなかった。 ・クラス全体をまとめられず、力量不足を感じた。 ・子どもとのコミュニケーションがうまくできず、信頼関係を築けなかった。 ・反抗的な生徒がいて、教室内の規律が守られなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の指導技術や教育理論、経験の不足。 ・「指導」についての認識ミス（一方的、高圧的）。 ・子どもについての理解の未熟さ。 ・生徒との関係が希薄だった。コミュニケーションがうまく取れなかった。思いが通じ合わなかった。 ・授業を上手く進めることができなかった。 ・特定の生徒に手がかかりすぎ、他の生徒に目を配ることができなかった。 ・教職員間で、目標に対する共通のビジョンが欠けていた。 ・単学級で生徒同士、保護者同士の人間関係が変わらなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職や先輩・同僚の教師に協力してもらった。 ・初任研の担当の教員に助けてもらった。 ・授業の準備や教材研究をしっかりとし、適切な指示を出せるようにした。 ・生徒たちと一緒に掃除をするなかで、教室や生徒の様子が分かってきた。 ・子どもにじっくりと向き合い、子どもの気持ちを理解するように努めた。 ・子どもたちに自分の気持ちを伝えるように努力した。 ・学級のルールや規律を定めた。 ・子どもたちの関わりをなかで経験を積み、成長した。 ・自分の得意領域で認めてもらい、自信がついた。 ・研修に参加したり、実践発表を聞いたり、本を読んで勉強したりした。 ・保護者に協力を求めた。 ・他の先生にクラスに入ってもらい、協力して学級運営した。 ・学年が変わって担任が代わった。 ・転職した。
<p>保護者への対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・不登校や発達障害の（可能性の）ある生徒をめぐる対応について、保護者との意見の相違があった。 ・学習内容、指導法、進捗、成績についてのクレームや要求。 ・自分の子どもを優先してほしいというような要求をされた。 ・生徒への注意の仕方に対するクレーム。 ・子ども同士のトラブルやけがに対するクレーム。 ・親同士のけんかやトラブルに巻き込まれた。 ・保護者への集金。 ・管理職だけでなく、教育委員会や警察にクレームを届ける。 ・虐待や病気など、自身が問題を抱える保護者との関わり方。 ・保護者が一方的、攻撃的。 ・ハラスメントや恐喝にあたるような発言をされた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者とのコミュニケーション不足、信頼関係が築けなかった。 ・子ども同士のトラブルやけがへの初期対応がまずかった、行き届かなかった。 ・保護者が自分の子どもの言い分のみを聞く。 ・保護者が相談できる相手がいなかった。 ・精神的に不安定だった。 ・家庭内（親子関係など）に問題がある。 ・教員と保護者との価値観や考え方の相違。 ・教員の指導力・判断力不足、対応の未熟さ。 ・発達障害について理解できていなかった（教員、保護者、生徒）。 ・親の言いたいことや考えていることを理解できていなかった。 ・管理職や連携機関に相談できず、一人で対処しようとした／せざるを得なかった。 ・学校全体で対応する体制ができていない。 ・保護者からの要望はすべて聞き入れなくてはならないという雰囲気がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者と連絡をまめに取り、信頼回復に努めた。 ・管理職を交え、保護者と何度も話し合う機会を持った。 ・毎家庭訪問を続けた。 ・保護者に謝罪した。 ・保護者がクレームを撤回した／諦めた。 ・保護者同士のトラブルが解決した。 ・保護者が専門相談機関に支援を受けられるようにした。 ・保護者の言いたいことを理解するように努めた。 ・懇談会や学級通信でこちらの考えを伝える努力をした。 ・授業を工夫して子どもに合った指導をするようにした。 ・保護者に授業参観してもらい、子どもの様子を理解してもらった。 ・子どもとの関係を充実させるようにした。 ・地域の第三者に入ってもらった。 ・管理職や先輩・同僚にアドバイスを受け、サポートしてもらった。 ・学校全体の問題として解決にあたった。 ・専門機関と連携した。 ・経験を積み、世間にはいろんな価値観を持った人がいると認識することで、保護者対応のやり方がわかってきた。 ・学年が変わって担任が代わった。 ・当該生徒が卒業・転校した。 ・休職・退職・異動した。 ・研修等で勉強した。
<p>教育改革等への対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新学習指導要領に移行するための準備に必要な時間確保が難しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・目先の業務に追われて対応が遅れてしまった。 	<p>—</p>
<p>職場の人間関係</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職や先輩・同僚との折り合いが悪い。 ・教育方針や考え方の相違で協力し合えない。 ・協調性や常識、資質のない同僚がいる。組織としてうまく機能しない。 ・難しい仕事や慣れない業務を任せられてプレッシャーを感じる。 ・いじめやパワーハラスメントを受けた。 ・管理職による干渉がある。 ・地位や雇用が安定していない。 ・新しい試みができない。 ・同年代の同僚がおらず、気軽に相談できる相手がいない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・同僚や上司と教育方針や意見が合わない。 ・上司という立場や地位を利用された。 ・教職員の入れ替わりが激しく、手本にできる人がいない。 ・閉鎖的、保守的な職場環境。 ・人員配置に計画性がない。 ・人間性、人格の問題。 ・相談する人がいなかった。素直に相談できなかった。 ・世代間の人員の偏りがある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分が異動・退職した。 ・相手が異動・退職した。 ・時間が解決した。 ・環境が変わった。 ・我慢した。耐えた。 ・なるべく考えないようにした。 ・管理職に相談し、間に入ってもらった。 ・周囲に相談した。 ・教育委員会に議決を求めた。 ・勉強して自信をつけた。 ・自分が成長して、物の見方が変わった。 ・職場の付き合いを大切にした。 ・自分の理解者がいた／現れた。
<p>業務の多忙</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・授業の準備や教材研究、提出物の添削、成績処理に時間がかかる。 ・研修のレポートや報告書の提出、職員会の資料作り、事務処理等、授業に関係ない業務に時間を取られる。 ・新規採用がなく、若手に仕事を回すことができない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・単学級で業務を分担できない。 ・いじめの対応に追われた。 ・現場での実際の業務について、大学の授業で習わなかった。 ・教職員が不足しているのにもかかわらず、仕事量と責任は増加している。 ・要領がつかめない、悪い。 ・上司や先輩・同僚が忙しく、相談に乗ってもらったりアドバイスを求めたりする余裕がない。 ・若手が多く、ベテランが少ないという人事構造。 ・仕事をする人に仕事がまわってくる。 ・本来の業務とは関係のない事務処理のような仕事までやらなくてはならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・経験を積んで、時間の使い方が分かってきた。 ・先輩や同僚にわからないことを聞けるようになった。相談できるようになった。 ・管理職・学年団の協力で乗り切った。 ・担当業務が変わった／減った。 ・周囲の協力 ・退職した。 ・要領が良くなったが、業務量は変わらないので解決にはなっていない。
<p>情報機器への対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・パソコンの技術 	<ul style="list-style-type: none"> ・年代的にIT教育を受けてこなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・勉強した。

学習指導、生徒指導、学級経営といった教員にとってこれまで中心的であった課題に加え、発達上の課題や家庭環境の問題を抱えた生徒や不登校の生徒の増加、特別支援が必要な生徒の普通学級への統合、さまざまな場面をめぐる保護者や管理職との関係、教務以外の事務作業の増加等々が複合的に絡み合いながら、学校現場における教員の仕事をさらに複雑で困難なものにしていることが、アンケートの回答から読み取ることができる。

しかし一方ではその原因を自らの知識や努力不足と考えている教員も多い。自分自身の力量や経験不足に言及する回答が、「発達上の課題を抱えた生徒への対応」と「学級経営上の問題」にとくに多く見られた(表19参照)。

「発達上の課題を抱えた生徒への対応」については、卒業生が大学生で学んでいた時代には、発達上の課題がまだはっきりと障害や病気として認識されていなかったこともあり、新たに学ぶ必要があると考えられているようである。また「学級経営上の問題」については、経験や熟練が重視される領域と認識されているからかもしれない。もっとも前述したように、「学級経営上の問題」が中堅からベテラン年代においても困難や問題として捉えられていることは、基本的には教員の仕事が1年から数年単位のクラス替えで、あるいは異動などにより、人間関係を新たに築き直さなければならないのもであるところにも理由があるかもしれない。

人間関係の難しさは、「保護者への対応」に最も強く表れている。ここでも問題の原因として自分の未熟さや不手際を挙げる回答者は多かったものの、家庭環境の問題や保護者の学校や教育に対する価値観の相違なども挙げられていた。教職がたんに教える仕事ではないことはすでに自明であるが、「子ども」だけではなく、異なる価値観や考え方をもち、さまざまな環境にいる「大人」ともつき合わなければならない職業である現状が浮き彫りになっている。この意味で、教員にはコミュニケーション能力だけではなく、社会についての幅広い見識や理解がますます求められることになるだろう。

困難や問題が解決されたどうかは、表16および表17に示したとおりである。若い年代では、中堅・ベテラン年代よりも解決した率は低くなっている。

具体的な解決方法としては、積極的な解決と消極的な解決が考えられる。後者としては時間による解決や、退職・休職・異動や担任の交代などによるもの、当該生徒の転校や卒業などがある。すでに述べたように、1年または数年での環境の変化は、新たな困難や問題を生じさせる原因となっていると同時に、困難や問題を解決する可能性を孕んでいるとも言える。この消極的解決が多く見られたのは、「職場の人間関係」「業務の多忙」においてである。とくに「業務の多忙」は解決率も全体に低く、解決法も退職によるものなどが目立つ。これは教員の置

かれている環境が構造的に多忙を生み出しているために、教員の多忙感がなかなか解決できないためであろう。

「学習指導上の問題」「生徒指導上の問題」「発達上の課題を抱えた生徒への対応」「保護者への対応」においては、担任の交代、当該生徒の転校や卒業による解決が言及されていたものの、概して回答者の解決法は積極的なものであった。自己研鑽や経験を積んだ、授業や学級経営を工夫した、子どもや保護者を理解しようと努めた、こちらの思いや考え方を理解してもらおうと努めた、管理職や同僚、専門関連機関との連携を密にし、学校全体で取り組んだ、などの回答が見られ、とくに「保護者への対応」では、家庭訪問を毎日継続した、何度も話し合いを持った、謝罪を続けたなどの回答も多数あり、困難や問題の解決に向け、さまざまな努力をして乗り越えた／乗り越えようとした様子が見える。

表20および図3には、どのような大学の学びが困難や問題の解決に役立ったかを示している。

表20 困難や問題の解決に役立った大学での学び(教職経験者)

学習指導上の問題	<ul style="list-style-type: none"> ・ゼミや授業で学んだ内容 ・相談できる友人 ・人間関係の作り方 ・目上の人との接し方
生徒指導上の問題	<ul style="list-style-type: none"> ・学習した内容が直接関わっているわけではないが、大学時代に培った人間力のようなものが、指導に結びついていると思う。 ・具体的にはわからないが、様々な経験の土台になった。 ・自分の考えや思いを人に理解させるためには、ことばで伝えることが必要であること。 ・いじめは許されないこと、子どもひとりひとりを認めるという考え。 ・相談できる人的ネットワーク ・実習でいろんな生徒と接して、生徒の内面を見られたことは生徒理解に役立った。 ・実地教育やスクールサポーターなどでいろいろな子どもと出会い、その子どもに応じた対応をした。 ・周囲とのコミュニケーション ・部活動で困難な状況でも逃げずに立ち向かう素地が養えた。 ・寮生活やアルバイト等で培った人間関係づくりや人との対応の仕方 ・何かがあれば、報告、連絡、相談をするということが身についていた。 ・一人で悩まず相談する。
発達上の課題を抱えた生徒への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・講義やボランティアで学んだことを思い出し、児童への指導方法として用いた。 ・障害児教育の講座(選択科目) ・部活動で、まとめていく力や身につけた。 ・人とコミュニケーションを取る力 ・困ったときには助けやアドバイスをもらうべきであるということ。 ・アルバイトで肉体的にも精神的にも鍛えられた。 ・アルバイト先で、保護者の立場から見た教師像などを教わった。 ・生徒発達段階に応じた指導
学級経営上の問題	<ul style="list-style-type: none"> ・実習の経験 ・カウンセリングについての学習 ・ボランティアで子どもたちへの指導や接し方がわかった。 ・友人と「大変な学級を持ったらどうするか」ということをよく話し合った。 ・人と話す力 ・塾でのアルバイト。分からせる授業、話し方の癖、立ち位置など細かいところを指摘してもらった。 ・ボランティアで子ども会やキャンプリダーをしていたこと。 ・大学時代の教授とのつながり ・大学時代の教授に傾聴の重要性を教えてもらった。 ・アルバイト、部活動、ゼミで培った、人とつながる力 ・授業や研究で学んだ、一つのことから派生させて考え進める方法。 ・相談できる先輩

	<ul style="list-style-type: none"> ・同じ職業となった友人の存在 ・いろいろな人と関わって生活できたことは生きる力をつけるのに役立った。 ・部活動で養った精神的な強さ
保護者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・多々あった実習・実地教育の経験 ・大学での授業や模擬授業の体験 ・専門知識 ・生徒指導講座のカウンセリング ・教授の話 ・部活動で協調性を学んだ。 ・部活動での人間関係で忍耐力が身についた。 ・部活動。困難なことにぶつかったときの対応、心がまえ、仲間と相談するなど、すべての基盤になっている。 ・部活動で、目的に向かって粘り強く取り組む意欲・姿勢を養った。 ・塾のアルバイト ・アルバイトで根性が身についた。 ・アルバイトでいろいろな人と接したこと。 ・寮生活、部活動、アルバイトで学んだ人間関係 ・ボランティア活動 ・自然学校のリーダー経験 ・これまでの人間関係から、人に対して自分のできる限り誠実に対応すること、感情的にならず、冷静に話し合うことを学んだ。 ・精一杯を尽くすことを心がけたこと。 ・一人で抱えこまずに、周りに助けを求める勇気をもつこと。 ・アルバイト、ボランティア体験、授業内容（作文指導、野外活動実習）等、自分の労働観にかかわるものと、実際に仕事をする上で直接的に関係のあるもの ・相談できる友人や仲間がいた。
職場の人間関係	<ul style="list-style-type: none"> ・ゼミの先生のことば。心の支えになった。 ・ゼミで学んだ内容。 ・同じ職業の友人。理解し合い、励まし合うことができる。 ・部活動を通して先輩・後輩との関係のあり方や、自ら考えて行動する力など学ぶことができた。 ・アルバイト先での人間関係。 ・部活動で、地道に努力を積み重ねて結果を出した。 ・自分だけで頑張らず信頼できる人に頼る、助けを求める。 ・接客業のアルバイト。笑顔でいろいろな人と接し、話を聞き、聞かれたことを簡単に素早く正しく伝える。 ・先輩、友人が多く県内にいるので、情報交換できる。 ・自分たちで乗り切ろうという発想
業務の多忙	<ul style="list-style-type: none"> ・保育園でアルバイトしていたので、職場の雰囲気がわかっていった。 ・わからないことは恥ずかしがらずに尋ねる。 ・レポート作成など、講義を受けて、目的に沿って簡潔にまとめる力が身についた。 ・ゼミで異年齢のつながりを大切にしていたので、同世代以外の人もコミュニケーションをスムーズにするコツを学んだ。
情報機器への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・諦めない精神力

「学習指導上の問題」「学級経営上の問題」では大学の学びが比較的「役に立った」という答えが多かったが、「生徒指導上の問題」「発達上の課題を抱えた生徒への対応」「保護者への対応」「業務の多忙」では「役に立たなかった」「わからない」という回答が多い。しかしどのカテゴリーにおいても、現在の職務と直接関連する具体的な学習内容に言及した回答は見られるものの、多くの場合、たとえば精神力や忍耐力、人との接し方やコミュニケーション能力、努力することや諦めない姿勢など、ある意味抽象的な、人間の成長の土台となる部分へのコメントが多いのが特徴的である。大学の学びが目の前の困難や問題を「直接」解決できるわけではないが、そういった学びや体験がいまの自分の少なくとも一部分を作っているという点において、大学の学びが役に立ったと考えられたのではないだろうか。実際、「具体的には言えないが」「はっきりとはわからないが」と前置きされている回答も見られた。また、「わからない」という答えが多かったのも、大学の学びそれ自体がはっきりとは表現しにくいものと考えられているためであろう。しかしながら、教員養成大学における学びが人間としての成長の土台となることは非常に重要であるとしても、職務への結び付きが弱いとすれば、目的大学であることを考えると、その点は問題と言えるだろう。これはアンケートの次の設問「大学での学びについて」と繋がるものであり、続編にて考察を行う。

(ii) 非教職経験者

非教職経験者の回答は表21および図4のようになっている。また困難や問題の内容と原因およびその解決方法については表22にまとめてある。「職場における人間関係」が最も多く、次に「職務の複雑化・増大化による多忙感」が続く、この二つのカテゴリーで全体のおよそ半分を占める。逆に、「IT 機器や情報ネットワーク化への対応」や「外国語の習得」の割合は低い。

大学での学びが役立ったかどうかは表21および図5に示した。大学での専門知識が活かせず、未経験分野の専門知識の習得や責任をとまなう仕事に対する精神的なプレッシャーに言及する回答が見られた。また、実社会と大学生活の落差は、社会に出れば誰もが体験するところではあるが、教員養成大学という比較的均質な場から非教職の職に就いた卒業生にとっては、その落差はより大きなものであったと思われる。

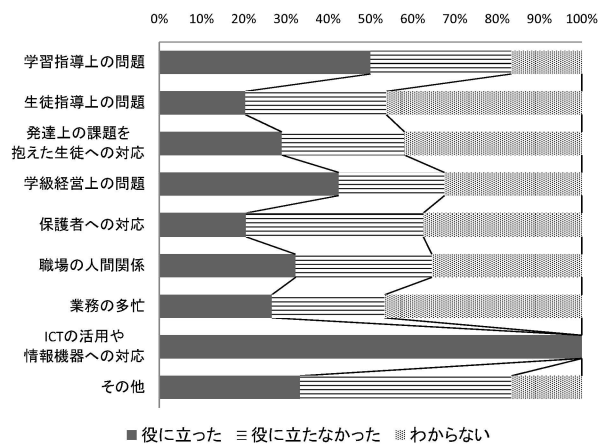


図3 困難や問題の解決に大学時代の学びは役に立ったか（教職経験者）

表21 困難や問題の内容、その困難や問題が解決したかどうか、大学の学びが役に立ったか（非教職経験者）（N=95）

	度数	解決したか ¹⁾		大学での学び ²⁾		
		度数	%	Y	N	U
職場における人間関係	31	25	80.6	9	7	9
職務の複雑化・増大化による多忙感	18	10	55.6	2	2	6
ノルマや成果主義によるプレッシャー	8	3	37.5	3	0	0
職務上のミスの発生とその処理	7	6	85.7	2	2	2
IT機器や情報ネットワーク化への対応	2	1	50.0	0	0	1
外国語の習得	1	0	0.0	—	—	—

専門的知識・技能の習得（パソコンや外国語を除く）	9	7	77.8	3	1	2
その他	10	5	50.0	4	1	0
困難や問題などを感じたことはない	6	—	—	—	—	—
無回答	3	—	—	—	—	—
合計	95	57	62.0 ³⁾	23	13	20

注1) 「解決した」と回答した度数および率

2) 大学での学びはその困難や問題の解決に役に立ったか？ Y：役に立った、N：役に立たなかった、U：わからない。無回答の場合もあるので、この欄の合計数と「解決した」と回答した数が合わない場合がある。

3) 「解決した」と回答した合計数を、合計数から「困難や問題などを感じたことはない」および「無回答」を引いた値で除算した。

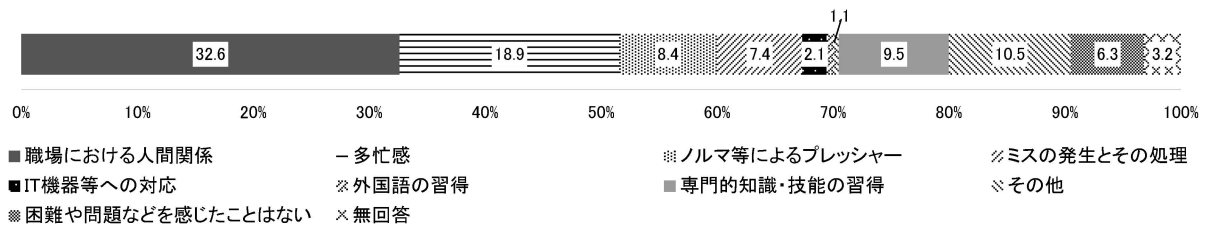


図4 各カテゴリーの割合（非教職経験者）

表22 困難や問題の具体的な内容、原因、解決方法（非教職経験者）

	具体的な内容	原因	解決方法
職場における人間関係	・女性同士の人間関係 ・上層部と現場との意識の違い。 ・上司に認めてもらえない。 ・上司からのパワー・ハラスメント ・部署内での利害や意見の対立 ・上司や同僚と折り合いが悪い。 ・部下同士のトラブルが発生。 ・職場でのコミュニケーションが取れなかった。 ・良好な人間関係が築けなかった。	・職務に対する意識の相違（上層部/現場、正社員/パート・アルバイト） ・仕事に対するやり方や考え方の相違 ・当該人物の人格や資質能力に問題がある。 ・仕事のやり方がわかっていなかった。 ・自分の経験不足、未熟さ。コミュニケーション能力の低さ。 ・閉鎖的な職場環境。 ・互いを認め合うことができない。 ・大学時代には経験しえなかった人間関係や環境。	・周囲（家族・友人・同僚）の協力 ・話し合いの場をもった。 ・別の人間関係を築いた。 ・コミュニケーション力 ・当該人物の退職・転勤 ・自分の退職・転職・配置換え ・自分の考え方を変えた。 ・耐えた。 ・あたりさわりのないように振る舞う。 ・経験を重ね、世間を知って強くなった。
職務の複雑化・増大化による多忙感	・経験のない仕事を任された。 ・あらゆる業務をこなさなければならなかった。 ・勉強のために休日も返上しなければならなかった。 ・残業が多く、休みが取れなかった。 ・通勤時間が長い。 ・先輩に聞けず、業務を一人でやらなければならなかった。 ・会社の方針が変わるたびに振り回された。 ・仕事量がキャパシティを超えていた。 ・仕事の専門知識が足りない。 ・金銭を扱うことのプレッシャー。	・与えられるばかりの環境で、自分で解決する力がついていなかった。 ・人員不足（人件費削減、退職・休職者の増加） ・職場環境の変化についていけなかった。 ・会社の方針 ・社内教育の不足 ・組織の複雑化 ・制度の転換により経営体制が変わった。 ・社内OA化 ・勉強不足、経験不足	・課題を乗り越え、自信をつけた。 ・周囲に相談して助けてもらった。 ・周囲と協力し合った。 ・ミスを分析し、同じミスをしないように心がけた。 ・自分の退職
ノルマや成果主義によるプレッシャー	・ノルマが賃金に影響した。 ・つねに上を要求された。 ・ノルマを達成するために自腹を切った。	・物が売れない社会 ・仕事にやりがいを感じられなかった。 ・経験不足 ・慣れない土地で知人もいなかった。	・自分の能力や精神力を高めた。 ・労働条件や職場環境を見極められるようになった。 ・自分のペースを守るようにした。
職務上のミスの発生とその処理	・クレーム対応が大変だった。 ・操作ミスでシステム障害を起こした。 ・預かったデータを別の顧客に渡してしまった。 ・一人で処理しようとしてミスに繋がった。	・気の緩み ・単純ミス ・思い込み、確認不足 ・周りの状況を見ることに慣れていなかった。	・上司が処理してくれた。 ・同じ失敗を繰り返さないようにした。 ・経験を積んだ。
IT機器への対応	・パソコンの使用	・勉強していなかった。	・教室に通った。
外国語の習得	・外資系で英語が必要。	・英語を話せなかった。	—
専門的知識・技能の習得	・業務内容が変わり、それまでの知識だけではできなくなった。 ・未経験のことに対する専門知識の習得。 ・技能に対し定期的に試験が課せられた。 ・苦手な仕事を任された。	・経験、力量不足 ・知識、勉強不足 ・資格試験へのプレッシャー	・業務に関する勉強をした。 ・自分を理解してくれる人が支えてくれた。 ・自分の退職 ・がんばろうと思いつけた。
その他	・出張や残業で家庭・育児との両立が困難であった。 ・常識や文化の異なる外国での滞在。 ・転職による環境の変化。	・文化や制度の国による違い ・時代の流れ ・自分の力量不足 ・環境への適応能力の低さ	・自分が正しいと思う部分を発信し、成果として示した。 ・自分の退職 ・明るい態度で働いた。

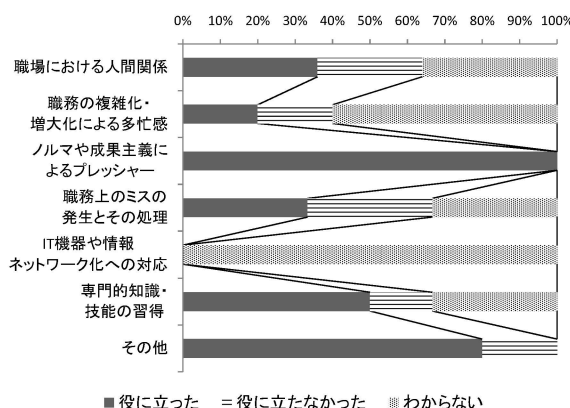


図5 困難や問題の解決に大学時代の学びは役に立ったか（非教職経験者）

表23には困難の解決に役立った大学の学びへのコメントをまとめた。教職とは関係のない仕事ではあるが、ゼミや実地教育で学んだこと、あるいは大学で身につけた学ぶ姿勢が役に立った、といった回答もあった。教職中心の課程が非教職者にとってどのような体験であったのか、またそれは教職経験者とは異なるのかを詳しく見ることは、目的大学としての教員養成大学が提供できる学びとは何かを考えるためのヒントともなり得るだろう。

表23 困難や問題の解決に役に立った大学での学び（非教職経験者）

職場における人間関係	<ul style="list-style-type: none"> ・ゼミでの教員や学生同士の人間関係。 ・ゼミの教員に自信をつけてもらったこと。 ・部活動で問題に直面し、解決した体験 ・大学・教育実習先・アルバイトなどで社会性を身に付けた。 ・体力をつけた。 ・コミュニケーション能力 ・学外の人と積極的に交流した経験。 ・海外旅行 ・アルバイトを通じて社会人と関わったこと。 ・大学のうちに一生の友人を見つけたこと。
職務の複雑化・増大化による多忙感	<ul style="list-style-type: none"> ・実地教育の経験と、そこで出会った仲間とのつながり。 ・相談できる友人
ノルマや成果主義によるプレッシャー	<ul style="list-style-type: none"> ・教授のことば ・情報交換できる友人
職務上のミスの発生とその処理	<ul style="list-style-type: none"> ・良き友人にめぐりあえたこと。 ・いろいろな人がいることを知ったこと。
専門的知識・技能の習得	<ul style="list-style-type: none"> ・大学で学ぶ姿勢が身についた。 ・がんばっている友人を持つことができたこと。 ・部活動を真剣に取り組んだ。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・実地教育や教材研究 ・武道を学び、そこで身につけた態度や姿勢 ・部活動で人間関係の苦勞を体験した。 ・ボランティア活動で経験を積み、人脈を広げた。 ・がんばっている友人の存在

(iii) まとめ

社会に出るとさまざまな問題に直面することは当然のことである。しかしそのような問題に突き当たったとしても、解決に向けて努力する姿をアンケートから読み取

ることができた。しかし問題解決の際に活かすことができた大学の学びは、職務に関わる具体的なものであるという回答は多くなかった。教員養成大学における学びとは一体何か、そしてどうあるべきか、この問いは何度も繰り返し問われなければならない。今回のアンケートの結果はそのために利用できる貴重なリソースである。

(3) おわりに

以上、卒業生アンケートの結果について、属性、卒業生のキャリアパス、困難や問題の解決と大学の学びとの関係について概観した。続編では大学で学んだこと、社会人に必要な資質能力、後輩へのメッセージについてのアンケート結果を記し、卒業生アンケートの大学におけるキャリア形成支援への利用可能性について考察を行う。

注

- 1) 『平成23年度国立大学法人兵庫教育大学概要』21頁。数値は平成22年度の卒業生のもの。
- 2) アンケートの配布、回収、集計は株式会社エールバリューの協力で行った。
- 3) この年代の人数自体、本学の1期生入学が昭和57年度(1982年)であるためにもともと少ない。しかしながら回答率としては1期生が最も高かった。
- 4) 職業はアンケート用紙の職業一覧から番号で記入し、記入欄が足りない場合は、主要な職歴等を4つと、現在の職業の記入を求めた。
- 5) 「離職」は転職、結婚や出産などの事情による退職、進学などで職を離れる概念としてここでは用いる。育児休業は勤務の継続として考え、離職には算入していない。
- 6) 平成22年度の中学校本務教員数は233,059人で、平成21年度間の定年退職を除く離職者数は4,389人であり(文部科学省「平成22年度学校教員統計調査(中間報告)」による)、離職率は1.8%程度である。本アンケートでは臨時採用・非常勤講師も含まれている点や中学校教員のサンプル数が非常に少ない点を考慮する必要があるが、本学の教育が初等教育を志向していることが小学校への高い転職率の理由と考えられる。
- 7) 厚生労働省「平成21年雇用動向調査結果の概況」。数値は平成21年のもの。
- 8) たとえば小学校教員の場合、平成22年度の小学校本務教員数は390,927人で、平成21年度間の離職者数は16,836人で、定年退職による離職者を除くと6,482人である(文部科学省「平成22年度学校教員統計調査(中間報告)」)。離職率は4.3%(定年退職を除けば1.7%)となり、すでに述べた常用労働者の離職率(16.4%)に比べ圧倒的に低い。

引用および参考文献

- 長谷川哲也, 2011, 「教職課程の教育効果をめぐる評価—
現職教員の認識に注目して—」『高等教育研究』第14
集, 185~205頁。
- 国立大学法人兵庫教育大学, 2011, 『平成23年度国立大
学法人兵庫教育大学概要』
- 文部科学省, 2011, 「平成22年度学校教員統計調査 (中
間報告)」
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2011/08/04/1308729_3.pdf
- 厚生労働省, 2010, 「平成21年雇用動向調査結果の概況」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/09-2/index.html>
- Weerts, David J. and Vidal, Javier (ed.), 2005, *Enhancing Alumni Research. European and American Perspectives*.
San Francisco: Jossey-Bass.
- 吉本圭一, 2007, 「卒業生を通じた『教育の成果』の点
検・評価方法の研究」『大学評価・学位研究』第5号,
77~107頁。