



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	中国の地方所管大学における公費師範生の勤務状況とその影響要因 : 山東省公費師範生への調査に基づいて
Author(s)	王, 佳寧; Wang, Jianing
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要, 140, 25-57
Issue Date	2022-06-25
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.140.25
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/86255
Type	departmental bulletin paper
File Information	05-1882-1669-140.pdf



中国の地方所管大学における 公費師範生の勤務状況とその影響要因

— 山東省公費師範生への調査に基づいて —

王 佳 寧*

【要旨】 中国では農村学校に優秀な教員を補充するために地方所管の大学において公費師範生政策を実施している。同政策の効果を検証するために、地方公費師範生の契約履行状況と契約期間終了後の進路予定への分析が必要不可欠である。本研究は山東省公費師範生を対象として、応募動機、就職地・勤務校の選択・選好、及び就職後の勤務意識を解明した上で、卒業後の契約履行状況と契約期間終了後の進路予定への影響要因を析出した。山東省公費師範生への分析によれば、公費師範生の戸籍、指定就職地の経済状況、指定就職地と出身地の関係が卒業後の契約履行に有意な影響を与えている。その中で就職地の経済状況と出身地の関係が契約期間終了後の進路予定にも強い規定力を持っている。また公費師範生の応募動機、勤務校の所在地および就職後の勤務意識も契約期間終了後の進路予定に顕著な影響を与えることが明らかになった。

【キーワード】 山東省, 地方公費師範生, 農村学校, 教員補充・定着

1. 研究目的・背景

本研究の目的は、中国の地方所管大学の公費師範生の勤務状況を解明し、その契約履行状況および契約期間終了後の進路予定がどのような要因に影響を受けているか、また公費師範生の農村学校への補充・定着に向けて如何なる取り組みが求められるかを明らかにするものである。

中国では教育の発展と公平を促進するために、2007年から教育部所管の6つの師範大学（以下は6師範大学）において国家公費師範生政策¹が実施されている。中国政府はこの政策を通じて、より多くの優秀な若者を教職に従事させ、教育発展が遅れた中西部や農村部の学校に数多くの優秀な教員を送り込むことを目指している（国務院2010）。2007年に発表された「關於教育部直属師範大学師範生免費教育實施弃法的通知」（国弁発〔2007〕34号）によると、公費師範生となった学生は在学期間中の授業料、学寮費が全額免除され、生活補助金も支給される。一方で、公費師範生は入学する前に、大学と出身省の教育行政部門の両者と、卒業後、出身地における小・中・高校で教員として10年間以上勤務し、都市学校に勤務する場合、先に農村部の義務教育学校で2年間働く等の契約（「師範生免費教育協議書」）を結ぶ必要がある。同政策が実施されてから、6師範大学は毎年1.2万人程度の公費師範生を募集している。2018年まで

* 北海道大学大学院教育学院博士後期課程

¹ 2007年導入した当時は「免費師範生」であったが、2018年から「公費師範生」と改称した。用語の統一のため、本研究は「公費師範生」と表記する。

に約7万人の公費師範生²が小・中・高校に勤務しており、その内90%は中西部地域に勤務している（教育部2018）。

しかし『人民日報』（2011）の調査によると、2011年の全国17省における公費師範生の中で、農村学校に勤務する人は全体の4.31%しかいなかった。実際には都市部に勤務する公費師範生が殆どを占めており、中西部に勤務するとしても農村学校に勤務する者がごくわずかに留まったことが明らかになった。

国家公費師範生が農村学校に勤務しない原因は、農村教員のキャリア発展と研修の機会が少ない上で、教員の不足による過度な業務負担（Zhu, Rice, Rivera, Mena, Want2020）、農村教員の生活環境と給与待遇が都市学校の教員より劣っている等の社会的要因の他に（潘・鄭・許2009, 崔2012; Youngs, Qian, Hu, Prawat 2018）、政策そのものにも大きな問題がある。同政策は農村部への教員補充を目的としたものの、公費師範生の農村学校勤務に強制力を持たず、努力義務に留まっており、また「双方向選択」³という採用方式の下では、公費師範生は農村学校に行かず、都市学校に採用されやすいなど、政策の内容規定に関する課題もしばしば指摘された（Luo, Mkandawaire2015; 張2017; Liao, Yuan2017）。そもそも量的に見ても、6師範大学では毎年1.2万人程度の公費師範生しか供給できず、約1,200万人を抱える中国の小・中・高校学校専任教員において占める比率はわずか0.1%に過ぎない（『中国教育統計年鑑2019年』）。6師範大学の公費師範生の農村教育へのインパクトは極めて弱いといえる。

そのような政策課題を踏まえて、2012年に国務院は「關於完善和推進師範生免費教育的意見」（国弁発〔2012〕2号）を通知し、全国の地方所管大学において地方レベル公費師範生の導入を推進し、農村学校に「赴き、定着し、よく教える（下得去、留得住、教得好）」教員をより多く養成し、補充する方針を打ち出した。また同年、教育部等は「關於大力推進農村義務教育教師隊伍建設的意見」（教師〔2012〕9号）を発表し、多様なルートで農村学校に教員を補充するために、6師範大学に限定せず地方所管の大学を含めて地方公費師範生を導入し、農村学校により多くの優秀な教員を補充すべきと明示した。こうして中国政府の方針はより広範囲の地方所管大学において公費師範生の導入を推進する方向へと転換しつつある。

2018年時点で、全国28省・自治区・直轄市によって地方公費師範生政策が導入され、年4万人余りの公費師範生が農村部の学校に補充され始めている（教育部2018）。地方公費師範生は量的拡大を遂げたのみならず、質的改革も行われてきた。公費師範生は卒業後、農村学校で5－8年間勤務する必要があるという規定を導入した地域は18省等に上り、長期的に農村学校に勤務することは従来の努力義務から義務に移行した。

こうして量的拡大と質的充実を図ってきた地方公費師範生政策は実際にどのように実施されているのか。農村学校への教員補充・定着にどのような効果があるのかを把握するためには、地方公費師範生卒業後の契約履行状況、及び契約期間終了後の進路予定への分析が必要不可欠である。

² この公費師範生は、卒業した公費師範生を指す。教育部が発表した文書の中で、「公費師範卒業生」という表現が使われることもあるが、「公費師範生」と表現するのが通例である。本稿では「公費師範生」という用語で統一する。

³ 「双方向選択」とは、公費師範生が出身省内の(募集枠のある)学校側と相互に選択しあうことである。

2. 研究対象・方法

全国各地域における地方公費師範生政策の目的と内容が多少異なるため、本研究は2016年に地方レベルの公費師範生を導入した山東省を対象として行う。山東省を取り上げる理由は、政策目的が地方公費師範生政策のうちの多数を占める農村学校への教員補充であるとともに、養成の規模が全国で最も大きく（2021年時点で合計27,000人）、地方公費師範生政策の実施状況を反映できる事例の一つだと考えられるからである。

そこで、2021年4月～8月に、地方公費師範生を導入している山東省所管の17大学⁴のうち、調査時点で卒業生が出ている9大学（山東師範大学、曲阜師範大学、青島大学、聊城大学、魯東大学、臨沂大学、齊魯師範学院、濰坊学院、泰山学院）の公費師範生（2020年6月卒）を対象として、アンケートとインタビュー調査を行った。アンケート調査は、各大学における公費師範生を養成する学部の大学教職員に連絡し、アンケートの配布を依頼するという方法をとった。ただし、9大学うちの2大学の協力が得られなかったため、スノーボールサンプリング法も併用した。具体的には、アンケートを回答してくれた公費師範生に連絡をとって、同じ指定就職地に所属するSNSグループにアンケートの配布を依頼した。またその中から、協力を得られなかった2大学出身の公費師範生を抽出して連絡し、同大学の同級生が属するSNSグループにアンケートの配布を依頼した。

表1 公費師範生アンケート調査対象者の基本状況 単位：人数（比率）

種別		契約者	進学者	違約者	計(百分比)
性別	男性	93	3	6	102 (24.9%)
	女性	281	5	21	307 (75.1%)
戸籍	農村戸籍	269	3	14	286 (69.9%)
	都市戸籍	105	5	13	123 (30.1%)
出身地	経済発展を遂げた地域	80	0	9	89 (21.8%)
	やや経済発展を遂げた地域	93	3	3	99 (24.2%)
	やや経済発展が遅れた地域	132	4	12	148 (36.2%)
	経済発展が遅れた地域	69	1	3	73 (17.8%)
計		374	8	27	409 (100%)

アンケート調査は山東省公費師範生の個人属性、応募動機、就職地、勤務校、勤務状況等を中心としたものである。回答者は476人であるが、有効回答は409票、

表2 性別・戸籍の構成 単位：人数（比率）

	農村戸籍	都市戸籍	計
男性	65(15.9%)	37 (9.0%)	102 (24.9%)
女性	221(54.0%)	86 (21.1%)	307 (75.1%)
計	286(69.9%)	123 (30.1%)	409 (100%)

⁴ 後述するように、2016年に山東省公費師範生政策を導入したのは9大学であったが、2018年以降は17大学まで拡大してきた。そのため、調査した時点で公費師範生の卒業生が出たのは9大学に限られる。

無効回答は67票⁵、有効回収率は85.9%である。回答者の内（表1参照）、契約履行者は374人で全体の91.4%、進学者⁶は8人で同2.0%、違約者は27人で同6.6%である。また、女性は307人で全体の75.1%、男性は102人で同24.9%、山東省教員養成系卒業生の全体の男女比率と一

表3 公費師範生インタビュー対象者一覧表

契約状況	番号	性別	戸籍	出身地	指定就職地	勤務校	出身大学	注
契約 履行者	T1	男	農村	濰坊市	済南市	都市学校	臨沂大学	
	T2	女	農村	青島市	青島市	都市学校	青島大学	★
	T3	女	農村	青島市	青島市	農村学校	曲阜師範大学	★
	T4	女	都市	淄博市	淄博市	都市学校	泰山学院	*
	T5	女	都市	淄博市	淄博市	都市学校	臨沂大学	*
	T6	女	農村	棗莊市	棗莊市	農村学校	魯東大学	★
	T7	男	農村	東営市	東営市	農村学校	臨沂大学	
	T8	男	農村	煙台市	煙台市	都市学校	山東師範大学	*
	T9	男	農村	濰坊市	濰坊市	農村学校	山東師範大学	
	T10	女	農村	済寧市	済寧市	農村学校	青島大学	
	T11	女	都市	威海市	泰安市	農村学校	青島大学	
	T12	女	都市	威海市	威海市	都市学校	魯東大学	
	T13	女	農村	日照市	日照市	農村学校	齊魯師範学院	
	T14	男	都市	日照市	日照市	農村学校	曲阜師範大学	
	T15	男	農村	濱州市	濱州市	農村学校	山東師範大学	
	T16	女	都市	青島市	德州市	都市学校	聊城大学	
	T17	男	都市	聊城市	聊城市	農村学校	聊城大学	
	T18	女	農村	青島市	臨沂市	都市学校	魯東大学	*
	T19	女	農村	青島市	荷沢市	農村学校	曲阜師範大学	
	T20	女	農村	日照市	荷沢市	農村学校	齊魯師範学院	
	T21	女	農村	聊城市	聊城市	-	山東師範大学	○
違約者	B1	男	農村	臨沂市	臨沂市	-	臨沂大学	
	B2	男	都市	濰坊市	聊城市	-	濰坊学院	
	B3	女	農村	棗莊市	聊城市	-	齊魯師範学院	
	B4	女	都市	臨沂市	荷沢市	-	泰山学院	
	B5	女	農村	濰坊市	荷沢市	-	山東師範大学	

注：★が付いた者は現在在職修士課程在学中である。在職修士課程とは、公費師範生は卒業後、小中学校で勤務しながら、週末や冬・夏休みの間に修士課程の授業を受ける。授業料等は全て自己負担で、奨学金を申請することができない。

○が付いた者は現在全日制修士課程在学中である。「山東省師範生公費教育実施弁法」（魯教師発〔2019〕1号）によると、公費師範生は卒業後、全日制の修士課程に進学することはできるが、その前に指定就職地の市教育局と、修士課程終了後、勤務地の農村学校で6年間以上勤務するという補充契約を結ぶ必要がある。授業料等は自己負担となるが、奨学金を申請することができる。

*が付いた者は、後述するように、調査した時点で都市学校に勤務しているが、実際の教員籍は農村学校にある。

⁵ 質問票の中で、三分の一以上の質問に回答がない場合は無効回答と見なした。

⁶ 契約内の進学者とは、大学を卒業した後、指定就職地の地方教育行政部門と、修士課程を修了後指定就職地の農村学校で6年間以上勤務するという補充契約を結んだ全日制修士課程に在学する者を指す。

致する⁷。農村戸籍者は286人で全体の69.9%、都市戸籍者は123人で同30.1%、山東省公費師範生の戸籍構成状況にも一致する（王，車，徐2018）。それに性別と戸籍の構成状況を見れば（表2参照），農村出身の女性が圧倒的に多く，全体の半分以上を占める一方で，都市出身の男性が最も少なく，1割にも達していない。なお，出身地の経済状況に関して，直近5年間の一人当たりのGDPを基準に⁸，省内16市（地級市）を経済発展の遂げた地域，やや遂げた地域，やや遅れた地域，遅れた地域⁹に区分し，集計すると，それぞれ89人，99人，148人，73人であった¹⁰。

アンケート調査の協力者の中から契約履行状況，性別，出身地，勤務地，勤務校所在地（都市学校・農村学校¹¹）等のバランスを考慮した上で，公費師範生26人（契約者21人，違約者5人）に対する半構造化インタビューを実施した（表3参照）。インタビュー時間は50分から1時間半程度である。アンケート調査で把握できなかった内容を補足し，公費師範生の応募動機，就職地・勤務学校の選択・選好，および就職後の悩み等を尋ねた。

3. 先行研究の検討

これまで地方公費師範生に関する多くの実証研究が行われてきたが，その大半は在学中の地方公費師範生の応募動機，勤務意識，職業認識，勉強意欲などに関するものである。王，肖，王（2016）は河北省公費師範生の応募動機と勤務意識を調べた結果，「就職に保障がある」から応募した者が全体の7割に迫っている一方で，将来農村学校に勤務する意欲のある者は1割にも満たしておらず，公費師範生の農村教育への貢献意識が非常に低いが，その中で農村出身の公費師範生は都市出身者より農村学校に勤務する意欲が高く，今後地方公費師範生の募集は農村出身者を中心に行うべきであると主張した。また蔣，李，黄，石（2019）は湖南省の公費師範生を対象に，卒業後の勤務意識に関する調査を行った結果，卒業後契約を履行する予定のある者は全体の6割であるが，契約期間終了後，農村学校で働き続ける予定のある者は3割に留まっているという結果が得られた。その原因について，卒業時点で契約を履行するかどうか

⁷ 2019年に山東省教員養成系大学の卒業生は24,273人であるが，そのうち女性は19,050人で全体の78.5%を占めて，男性は5223人で同21.5%である（山東省教育庁2019）。

⁸ 中国においてGDP(国内総生産)は，地域の経済発展状況を反映する最も重要な指標の一つであるため，ここで直近5年間一人当たりのGDPを基準となる。

⁹ 「経済発展を遂げた地域」は東営市，青島市，威海市，煙台市の4市，「やや経済発展を遂げた地域」は済南市，淄博市，日照市，濱州市の4市，やや経済発展が遅れた地域は濰坊市，泰安市，棗莊市，濟寧市の4市，「経済発展が遅れた地域」は徳州市，聊城市，臨沂市，菏沢市の4市である。

¹⁰ 2016年各地域グループの公費師範生の募集計画について，経済発展を遂げた地域は272人，やや経済発展を遂げた地域は511人，やや経済発展が遅れた地域は784人，経済発展が遅れた地域は1,433人である（「2016年山東省師範生免費教育本科招生計画」）。

¹¹ 学校所在地からみれば，中国の学校は大きく都市学校と農村学校に分けられている。山東省が農村学校の定義を明示した文書はないが，地方教育行政部門へのインタビューによると，山東省では基本的に郷・村・鎮に所属している学校を農村学校と見なし，農村学校に勤務している教員には「農村教員手当」が給付されるという。

は当時の応募動機に関わるが、契約期間終了後の進路予定は農村教員のキャリア発展、給与待遇、および勤務・生活環境に大きく依存することが明らかになった。そして龍、鄭（2019）は四川省公費師範生へのアンケート調査を通じて、卒業後就職の保障があるため、公費師範生の勉強意欲とモチベーションが普通の大学生より低いという問題を指摘した。

本研究の対象である山東省公費師範生に関する研究も幾つか行われてきた。朱、車（2021）は在学中の公費師範生の職業的同一性を調査した結果、農村出身の公費師範生は都市出身者より農村教員の社会的価値を認めて受け入れやすいが、しかし学年の上昇とともに農村勤務への抵抗感が強くなる傾向にあるという。馬、王（2020）は青島大学の公費師範生を対象に政策認知度の調査を行った結果、学年が上がるにつれて、公費師範生の政策認知度の向上に繋がっているが、政策への満足度が低下しており、特に卒業後指定就職地の農村勤務に対する不安が募ると、類似の結果を示した。また王、車、徐（2018）は社会学の視点から、S大学在学中の公費師範生の出身地域、出身家庭及び専攻選択の状況を分析した結果、公費師範生の7割強は農民、産業労働者、失業者等の下位階層の家庭出身で、将来就職面のリスクを回避するため、専攻の選択は数学、英語と中国語といった教員需要の高い主要教科に集中する傾向があると分析した。そして盧、王、韓（2020）は聊城大学を事例として、公費師範生の募集状況と養成実態を紹介した上で、指導教員1人で数十人の教育実践を担当し、公費師範生の教育実践活動の指導が実質上形骸化していると指摘した。

このように、地方公費師範生について応募動機・勤務意識・政策認知度などの多方面から研究が行われてきたが、しかしいずれも在学中の公費師範生を対象としたものに留まっている。実際に公費師範生は卒業後どのような地域・学校で勤務しているのか、その契約履行と勤務状況を解明する研究は管見の限りまだ行われていない。

そのため、本研究は地方公費師範生による農村教員補充・定着の効果を把握するために、卒業した山東省公費師範生を対象に、応募する前の動機、応募した時の就職地の選択・選好、卒業後の勤務校の分布、および就職後の勤務意識という4つの段階から、総合的に公費師範生の勤務状況を解明し、その契約履行および契約期間終了後の進路予定がどのような要因により影響を受けているのかを探ることとする。これにより、今後より多くの公費師範生を農村学校に補充・定着させるために、如何なる取り組みが求められるのかを明らかにしたい。

4. 山東省公費師範生の政策内容

山東省は中国東の沿岸部の黄河下流に位置し、西は内陸と繋がり、省都は済南市で、他に16の市（地級市）、136の県（県レベルの区を含む）を管轄している。2018年当時、山東省の農村部の小・中・高校の在校生は712万人で、全省の小・中・高校生の62.7%を占めている。また農村学校に勤める教員は54.63万人、全体の63.8%にのぼる（山東省教育庁2018）。農村教員の素質能力の向上が山東省全体の教育発展にとって最重要な課題の一つといえる。

(1) 政策規定と実施規模

農村教育の質的向上を図るために、2016年6月山東省教育庁等は「山東省師範生免費教育實施辦法」(魯教師發〔2016〕1号)を公布し、農村学校で全ての教科が教えられる小学校全科

教員と1つの専門をもちつつ、複数の教科を指導できる（「一専多能」）中学校教員の養成を目的とした山東省公費師範生政策を打ち出した。

主な規定としては、山東省公費師範生となった学生は在学期間中の授業料、学寮費が全て免除され、生活補助金も支給される。一方で、公費師範生は入学する前に、大学側と就職地（定向就業地）の市教育行政部門の両者と、卒業後、農村学校で6年間以上勤務する契約（「師範生免費教育協議書」）を結ぶ必要がある。各地の市レベルの教育行政部門と機構編成部門などが責任を持って公費師範生を教員不足の農村学校に配置する。また卒業後農村学校に勤務していない公費師範生は契約違反として扱われ、これまで免除された費用及びその費用の50%の罰金を払い、個人の社会的信用にも影響を及ぼなどと定められている（表4参照）。

表4 山東省師範生免費教育実施弁法（抜粋）

第1条	山東省における農村学校教員の需要状況に基づき、全ての教科が教えられる小学校全科教員と複数の教科を担当できる中学校教員の養成が同政策の目的である。教育事業に情熱を持ち、卒業後長期的に農村学校で勤務する意欲のある高校卒業生が募集対象となる。
第2条	公費師範生は在学期間中に、授業料、学寮費が全て免除され、毎月生活費補助金が支給される。免除された費用は省レベル地方政府が全額負担する。
第4条	公費師範生の募集は事前募集制とする。入学前に、大学と「指定就職地」の市教育行政部門と契約を交わし、卒業後農村学校で6年間以上勤務することを承諾する。
第6条	市政府の指示のもとで、市教育行政部門と人力資源社会保障部門は公費師範生が小中学校との「双方向選択」を行い、教職に就けるよう保障する。公費師範生は一般に教員不足の農村学校に配置する。
第7条	市教育行政部門は公費師範生の契約管理に責任を負う。公費師範生は卒業後、契約通りに農村学校に勤務しない場合は、これまで免除された授業料等を返還すると共にその費用の50%を違約金として納付、社会的信用を左右する「人事ファイル」にも記載される。
第8条	契約期間内は、公費師範生の大学院一般入試への参加は基本的に認められないが、勤務しながら教育修士課程を履修することは可能である。勤務審査と修士論文口述試験に合格すれば、教育修士の学位が授与される。

出所：山東省教育庁、機構編制委員会弁公室、財政庁、人力資源社会保障庁（2016）「山東省師範生免費教育実施弁法」（魯教師発〔2016〕1号）。

2016年山東省公費師範生の募集計画3,000人に対して、志願者数は20,354人にのぼり、そのうち、文系は7,622人、理系は12,732人であった。平均競争倍率は7倍であり、特に山東師範大学の文系応募人数対予定人数は18:1と倍率が最も高く、泰山学院の理系は10:1であった。文・理系の最高点数はそれぞれ当年度の「一本線（重点ライン）」¹²より109点と69点を上回って（山

¹²「一本線」（重点ライン）とは、その年の大学入試の第一次募集を行う最低合格ラインのことである。

東省教育庁2016a), 公費師範生の素質能力は一定程度確保されたといえる。また山東省公費師範生の養成規模は2016年の3,000人から2018年の6,000人に増加し, 2019年以降は毎年5,000人を維持している。そして養成大学も従来の9校から17校まで拡大してきた。2021年現在, 山東省では合わせて27,000人の公費師範生を養成してきた(表5参照)。

表5 山東省地方公費師範生の養成規模と養成大学

年別	養成規模	養成大学
2016年	3,000人	山東師範大学, 曲阜師範大学, 青島大学, 魯東大学, 聊城大学,
2017年	3,000人	臨沂大学, 齊魯師範学院, 濰坊学院, 泰山学院(9校)
2018年	6,000人	山東師範大学, 曲阜師範大学, 青島大学, 魯東大学,
2019年	5,000人	聊城大学, 臨沂大学, 齊魯師範学院, 濰坊学院, 濟南大学,
2020年	5,000人	山東理工大学, 山東女子学院, 泰山学院, 濱州学院,
2021年	5,000人	棗莊学院, 荷沢学院, 濟寧学院, 德州学院(17校)
計	27,000人	

出所: 2016-2021年山東省教育庁が公布した「關於做好免費教育師範生考試招生工作的通知」に基づき作成した。

(2) 公費師範生の募集・応募方法

公費師範生の募集計画の作成に当たって, まず県レベル教育行政部門は県内の農村学校の教員需要をまとめて市教育行政部門に申請する。次に市教育行政部門は各県の教員需要状況を整理し, 市レベル地方政府と機構編制部門等の許可を得た上で省教育庁に提出する。そして省教育庁は各市の教員需要と児童生徒数に基づき, 当年度の募集枠内で各市の募集計画を確定した上で, 各指定大学に公費師範生の養成(人数・専攻・指定就職地)を割り当てる¹³。大学側は志願者の応募状況に応じて, 大学入試成績の高い順に受け入れる(山東省教育庁2016b)。公費師範生の募集は, 当年度大学入試の成績が「大学第二次募集最低合格ライン」を上回る山東省の学籍を有する高校卒業生が募集対象となり, 事前募集制度を採っている。

公費師範生に応募する時¹⁴, 一つの大学と17の専攻まで申請でき, 専攻は4年後の就職地(地級市)とセット(「専攻+指定就職地(定向就業市)」¹⁵)になっている。例えば, 山東師範大学を申し込む場合, ①数学(青島市), ②数学(済南市), ③物理(済南市)のように, 志望の専攻と就職地のセットは最大17まで申請できるが, 合格の専攻と就職地は1セットしかない。即ち, 公費師範生は入学時点で, 卒業後の就職地が既に決められているのである。

¹³ 毎年5月, 山東省教育庁は当年度公費師範生の養成計画(「〇年山東省師範生公費教育本科招生計画」)を発表し, 各大学の公費師範生の募集人数, 専攻と指定就職地を明示する。

¹⁴ 中国では大学を応募する時, 希望大学の近年の合格ラインを参照した上で応募するのが一般的である。第一期公費師範生へのインタビュー調査によれば, 過去の公費師範生(事前募集制度)の合格ラインがないため, 例年各大学の普通募集段階の合格ラインを参照しながら応募した者が殆どであるが, 希望大学の学生募集担当側に予想合格ラインを確認した上で応募した者もいる。

¹⁵ 指定就職地は, 公費師範生として受け入れた時の就職地で, 卒業後の就職地を指す。1つしかない。

また応募する際に、「調整に従うか否か（是否服従調剤）」を選択する必要がある。「調整に従う」ことを選択すると、例えば、山東師範大学の「数学（青島市）」の合格ラインは620点、「数学（済南市）」の合格ラインは590点であるとすれば、600点の学生は「数学（青島市）」を申し込んだ場合は落ちるが、「数学（済南市）」には合格できる。ただし、申請した全ての「専攻（就職地）」の合格ラインに達していない場合は、その大学の決定に従えば、合格の可能性があるが、「調整に従わない」ことを選択する場合、不合格となって一般入試に回される。なお、公費師範生に合格したら、一般入試に移ることはできない（図1参照）。

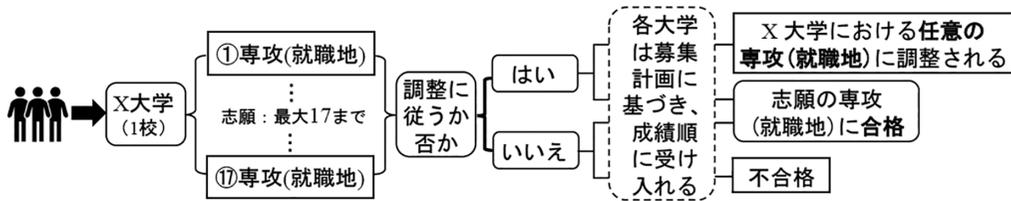


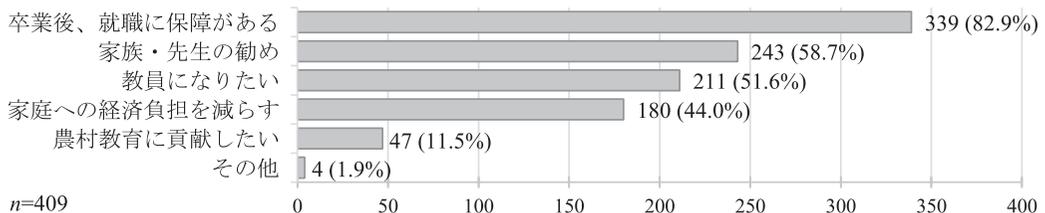
図1 山東省公費師範生の応募の仕組み

5. 調査結果

(1) 公費師範生の応募動機

① 応募動機の分布と特徴

まず全体的に公費師範生の応募動機をみると、「卒業後、就職に保障がある」から339人、全体の82.9%を占めて最も多く、次いで「家族や先生の勧め」で240人（58.7%）、自分は「教員になりたい」から211人（51.6%）、「家庭への経済的負担を減らしたい」者は180人（44.0%）、「農村教育に貢献したい」者は47人（11.5%）、そして「その他」¹⁶は4人（1.9%）である（図2参照）。つまり、「卒業後、就職に保障がある」ことが公費師範生の一番大きな応募動機となるが、「農村教育に貢献したい」者が全体の1割に留まっているという特徴が明らかになった。



注1：複数回答、以下は同様。

注2：百分比は各項目の合計が全体に占める割合である。

図2 公費師範生の応募動機の分布

¹⁶「その他」の内訳：好奇心で応募した者1人、事前募集であるため、試してみると考えて応募した者は2人、何となく応募した者は1人である。

表6 性別・戸籍別に応募動機の内訳 単位：人数（百分比）

種別		応募動機 (n=409)					N
		就職に保障がある	家族・先生の勧め	教員になりたい	経済負担を減らす	農村教育に貢献したい	
男性	農村	53 (81.5%)	31 (47.7%)	42 (64.6%)	35 (53.8%)	14 (21.5%)	65
	都市	29 (78.4%)	23 (62.2%)	20 (54.1%)	12 (32.4%)	5 (13.5%)	37
女性	農村	185 (83.7%)	132 (59.7%)	116 (52.5%)	113 (51.1%)	22 (10.0%)	221
	都市	72 (83.7%)	55 (64.0%)	33 (38.4%)	20 (23.3%)	6 (6.9%)	86
計	男性	82 (80.4%)	54 (52.9%)	62 (60.8%)	47 (46.1%)	19 (18.6%)	102
	女性	257 (83.7%)	187 (60.9%)	149 (48.5%)	133 (43.3%)	28 (9.1%)	307
	農村	238 (83.2%)	163 (57.0%)	158 (55.2%)	148 (51.7%)	36 (12.6%)	286
	都市	101 (82.1%)	78 (63.4%)	53 (43.1%)	32 (26.0%)	11 (8.9%)	123
度数		339	243	211	180	47	409

注：カッコ内の百分比は各選択肢の人数が各集団の総数(N)に占める割合である。

そして応募動機の内訳を公費師範生の性別・戸籍別で詳しく見ると（表6参照）、調査対象者のうち、男女、農村・都市戸籍に関わらず、「就職に保障がある」者が各集団の8割程度を占めて最も多いのに対して、「農村教育に貢献したい」者が最も少ないことが分かる。「農村教育に貢献したい」の内訳をみると、男性（18.6%）は女性（9.1%）より、農村戸籍者（12.6%）は都市戸籍者（8.9%）より多い。特に農村戸籍男性のうち、「農村教育に貢献したい」者が全体の21.5%で最も高いが、低い水準に留まっている。「教員になりたい」についても、男性（60.8%）は女性（48.5%）より、農村戸籍者（55.2%）は都市戸籍者（43.1%）より多くいる。農村戸籍男性のうち、「教員になりたい」者が全体の64.6%に上る一方で、都市戸籍女性は同38.4%で最も低い。一方で、「家族・先生の勧め」をみると、女性（60.9%）は男性（52.9%）より、都市戸籍者（63.4%）は農村戸籍者（57.0%）より多くいる。都市戸籍女性のうち、「家族・先生の勧め」に占める割合が64.0%で最も高いが、農村戸籍男性は同47.7%で最も低い。「経済負担を減らす」に関して、男女間の差はあまり見られないが、戸籍別に見れば、農村戸籍者のうち、「経済負担を減らす」者が全体の51.7%に上るのに対して、都市戸籍者は26.0%に留まっており、都市と農村戸籍者の間には大きな開きがある。

② 応募動機の要因分析

公費師範生は具体的にどのような動機や背景をもって応募してきたのか。量的データでは見えにくい背後の要因をインタビュー調査で分析してみる。

a. 就職面への考慮

今回インタビューした26人の応募理由はいずれも複合的かつ多様であるが、全員共通する唯一の理由は「卒業後、就職に保障がある」ことである。以下では、代表的な例を取り上げる。

T1：「家族は教員であり、今教員採用試験に合格するのはますます難しくなると聞いた。公費師範生は卒業後、教員採用試験を受ける必要がなく、直接正規教員になれることがい

いと思って応募した。それに事前募集だから、落ちても他の大学にも申請できるし、チャンスだと思った。」

T6:「高校卒業後、将来何をすればいいのか全くわからなかった。ちょうどその時、この政策が出てきた。養成大学のレベルが比較的に高く、最も重要なのは、卒業後直接正規教員になる保障があるから。」

T11:「自分は文系なので、将来就職の面が比較的狭い。教員という職業はとても安定し、女性に相応しい職業だと思う。さらに卒業後、直接正規教員になることができるので応募した。」

T1・T6・T11の言葉のように、現在大学生の就職難および教員採用試験合格の難しさ¹⁷等への懸念から、将来の就職の抜け道の一つとして、就職面に保障あることが公費師範生の最大な応募動機であることが見て取れる。中国では小・中学校教員の収入はそれほど高くないが、事実上は終身雇用で（正規教員の場合）、比較的安定した職業の一つである。特に2020年初めからの新型コロナウイルス発生・拡大による経済不況の影響で就職活動が難航し、不安定な雇用環境にある若者は小・中学校教師のような安定した職業により高い関心を寄せていることが推測できる。

b. 教職への興味

調査対象者の中で、そもそも教育事業に情熱を持ち、「教員になりたい」から公費師範生を応募した者が11人で（T2・T5・T6・T7・T8・T10・T14・T16・T17・B2・B5）、全体の半分以下に留まっている。その中でT7・T8の話のように、本人は元々師範系大学に進学する予定があり、ちょうど山東省では地方公費師範生政策が出てきて、経済支援と正規教員になる保障というプラスアルファもあるので、応募に至った経緯がうかがえる。

T7:「自分は教員になりたい。親への経済的な負担を減らすことができるとともに、卒業後正規教員になる保障もあるから応募した。」

T8:「教師は憧れの職業である。高校時代に、6師範大学の国家公費師範生に応募する予定であったが、しかし大学入試の成績が予想より低いため、6師範大学はちょっと厳しくなった。ちょうどその時、高校の先生からこの政策のことを知り、卒業後教員になる保障もあるし、自分にピッタリと思って応募した。」

c. 親の子供に対する就職期待

また、「家族の勧め」で応募した者が15人（T1・T2・T3・T4・T9・T10・T11・T13・T14・T15・T20・T21・B2・B3・B4）¹⁸いる。大半の親が子供の就職確保を考えた結果であると思われる。ただし、その中でT21・B3のように、教職に関心があまりないのに、親の意思に従って不本意ながら応募した者もいる。このような不本意応募は卒業後違約のリスクに繋がったことがうかがえる。

¹⁷ 2019年度、全省各市における教員採用試験の平均倍率は23倍である（山東教師招聘考試網）。

¹⁸ 公費師範生の応募動機は複合であるため、上記の応募動機と重複する者がいる。

T9：「教師という職業は安定して卒業後就職の保障もあるので、親の勧めで応募した。」

T21：「親は教師であり、卒業後就職の保障があるからすごくいい政策だと何度も言われて、親の勧めで応募した。でも、正直にいうと自分には教師になることに対してちょっと抵抗感を持っている。なぜなら、教師という職業は世の中の他の職業と違って、人間を育てる大事な仕事だから、自分には理想的な教師になる自信がない。」

B3：「実は、教師という職業がちょっと嫌だ。安定しすぎて、ちょっとつまらないイメージを持っている。でもその時、将来の就職面のことを考えて、親に説得されて応募した。結局、勤務地を実家以外の地域に調整された。やはり実家以外の地域で教員として働くのは本当に無理と思って、違約した。」

(2) 就職地（市）の選択・選好

① 志願就職地、指定就職地と実際就職地の分布と特徴

先述したように、山東省公費師範生は一つの大学を決めた上で、専攻と就職地をセットとして同時に応募する必要がある。大学、専攻によって公費師範生の合格ラインが異なるだけでなく、就職地によって合格ラインも大きく異なっている¹⁹。公費師範生に応募した時に、一番重要視したものを調べた結果、大学、専攻、就職地はそれぞれ25.9%、16.6%、57.5%で、就職地を一番重要視する者は全体の6割に迫っていることが分かった。では、公費師範生は具体的にどのような地域での就職を志願したのか、また実際にどこで勤務しているのか。ここで山東省16地域（市）の経済状況によって、公費師範生の出身地と志願就職地²⁰、指定就職地、実際就職地をそれぞれクロスして整理した（表7、8、9参照）。

表7 公費師範生の出身地と志願就職地 単位：人数（百分比）

志願 就職地	出身地				計
	1. 経済発展を 遂げた地域	2. やや経済発展 を遂げた地域	3. やや経済発展 が遅れた地域	4. 経済発展が 遅れた地域	
1. 経済発展を 遂げた地域	80 (89.9%)	5 (5.1%)	14 (9.5%)	7 (9.6%)	106 (25.9%)
2. やや経済発展 を遂げた地域	5 (5.6%)	86 (86.9%)	8 (5.4%)	4 (5.5%)	103 (25.2%)
3. やや経済発展 が遅れた地域	0 (—)	2 (2.0%)	119 (80.4%)	2 (2.7%)	123 (30.1%)
4. 経済発展が 遅れた地域	4 (4.5%)	6 (6.1%)	7 (4.7%)	60 (82.2%)	77 (18.8%)
計	89 (100%)	99 (100%)	148 (100%)	73 (100%)	409 (100%)

注1：回答者409人の中で、志願就職地を1つとした者が全体の9割以上を占めている。志願就職地が複数である場合は、平均値をとって各グループに分類した。

注2：太字は各出身地集団の最大値であり、以下は同様である。 $\chi^2=762.565, p<0.001$

¹⁹ 例えば、2016年山東省公費師範生の合格ラインをみると、同じ山東師範大学の数学専攻であるが、就職地が青島市とした場合の合格ラインは617点、済南市は596点、そして徳州市は567点という差がある。

²⁰ 志願就職地は、大学を応募した時、志願の「専攻(就職地)」の「就職地」を指す。複数の可能性がある。

まず出身地と志願就職地からみると（表7参照）、出身地の経済発展状況に関わらず、公費師範生の志願就職地グループが出身地グループと概ね一致し、就職への地元志向が強く表れている。一方で、経済発展を比較的遂げた地域（1・2）出身の場合は、自地域を希望した者はそれぞれ全体の85%を超えているが、比較的遅れた地域（3・4）の場合は80%程度に留まっている。また3・4地域出身者のうち、1・2地域での就職を希望した者がそれぞれ全体の15%程度に上る一方で、1・2地域出身者の中で3・4地域を希望した者はごく僅かである。つまり、出身地が属するグループでの就職を志望した公費師範生が殆どである。ただし、経済力の弱い地域出身者は経済力の強い地域での就職を希望する者も少しいるという状況が見られる。

次いで出身地と指定就職地に関して（表8参照）、出身地が1の場合を除き、公費師範生の指定就職地グループは出身地グループと一致する者が最も多いことが分かった。殆どの公費師範生が出身地グループを希望した結果といえる。しかし、指定就職地の分布状況は上記の志願就職地のような一極集中ではなく、各地域グループにやや分散する様子が見える。特に出身地が1である場合は、当地域の募集計画が少ないため、大半の者は出身地以外の地域に調整されるようになった。つまり、各地域の募集計画の多寡、大学入試成績等の要因によって、志願就職地に就職できない公費師範生が数多くいることを示している。

そして実際就職地について（表9参照）、公費師範生は違約しない限り、指定就職地と実際就職地が同じであるため、その分布状況は上記の指定就職地と大きく重なる。とはいえ、調査対象者409人のうち、実際に指定就職地に就いたのは374人に留まっている。表8と9を比較してみると、指定就職地が1・2である場合の人数（84人）と実際の就職人数（83人）はほぼ同じである。対照的に、指定就職地が3・4である公費師範生は325人であるが、実際の就職人数は291人に留まっている。残りの34人の内、27人は違約し、7人は進学している。つまり、公費師範生の指定就職地の経済発展が比較的遅れた（3・4）場合は、比較的遂げた地域（1・2）と比べて違約者が出やすい傾向がある。

表8 公費師範生の出身地と指定就職地 単位：人数（百分比）

指定 就職地	出身地				計
	1. 経済発展を 遂げた地域	2. やや経済発展 を遂げた地域	3. やや経済発展 が遅れた地域	4. 経済発展が 遅れた地域	
1. 経済発展を 遂げた地域	23 (25.8%)	1 (1.0%)	1 (0.7%)	0 (—)	25 (6.1%)
2. やや経済発展 を遂げた地域	9 (10.1%)	46 (46.5%)	4 (2.7%)	0 (—)	59 (14.4%)
3. やや経済発展 が遅れた地域	12 (13.5%)	10 (10.1%)	103 (69.6%)	8 (11.0%)	133 (32.5%)
4. 経済発展が 遅れた地域	45 (50.6%)	42 (42.4%)	40 (27.0%)	65 (89.0%)	192 (46.9%)
計	89 (100%)	99 (100%)	148 (100%)	73 (100%)	409 (100%)

$$\chi^2 = 307.701, p < 0.001$$

表9 公費師範生の出身地と実際就職地 単位：人数（百分比）

実際就職地	出身地				計
	1. 経済発展を遂げた地域	2. やや経済発展を遂げた地域	3. やや経済発展が遅れた地域	4. 経済発展が遅れた地域	
1. 経済発展を遂げた地域	23 (28.7%)	1 (1.1%)	1 (0.8%)	0 (-)	25 (6.7%)
2. やや経済発展を遂げた地域	9 (11.3%)	45 (48.4%)	4 (3.0%)	0 (-)	58 (15.5%)
3. やや経済発展が遅れた地域	11 (13.8%)	9 (9.7%)	100 (75.8%)	8 (11.6%)	128 (34.2%)
4. 経済発展が遅れた地域	37 (46.3%)	38 (40.9%)	27 (20.5%)	61 (88.4%)	163 (43.6%)
計	80 (100%)	93 (100%)	132 (100%)	69 (100%)	374 (100%)

$\chi^2=315.240$, $p<0.001$

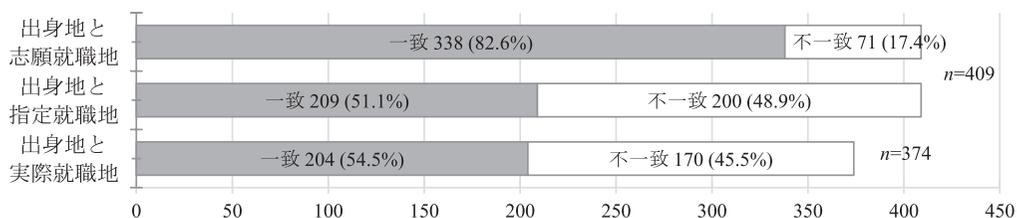


図3 出身地と志願就職地、指定就職地、実際就職地の関係

さらに公費師範生の出身地と志願就職地、実際就職地の間にそれぞれどのような関係があるのか。調査結果によると（図3参照）、8割以上の公費師範生は出身地（市）での就職を志願していたが、

しかし大学入試の成績、募集計画等によって、公費師範生の指定就職地は必ずしも志願就職地と一致するとは限らない。実際に出身地に就職できるのは全体の51.1%に留まっている。また今回調査した409人のうち、指定就職地に就いた者は374人であるが、残りの35人のうち、27人は違約し、8人は進学している。なお、違約者27人の内訳を見ると（表10参照）、出身地と指定就職地が一致する者1人しかおらず、他の26人は一致していないことがわかった。つまり、公費師範生の指定就職地と出身地が一致しない場合は一致する場合より、卒業後違約しやすい傾向が顕著に表れている。

表10 出身地・指定就職地の関係と契約状況 単位：人数（比率）

出身地と指定就職地	契約履行者		違約者		計
	一致	不一致	一致	不一致	
出身地と指定就職地	204 (99.5%)	1 (0.5%)	170 (86.7%)	26 (13.3%)	205 (100%)
計	374 (93.3%)	27 (6.7%)	401 (100%)		

$\chi^2=26.050$, $p<0.001$

② 就職地の選択理由・経緯

a. 出身市を志願就職地とした場合

インタビュー対象者26人のうち、出身市での就職を志願した者²¹は22人(T1・T2・T3・T4・T5・T6・T7・T8・T9・T10・T12・T13・T14・T15・T17・T19・T21・B1・B2・B3・B4・B5)に上る。なぜ殆どの公費師範生は出身市での就職を希望したのか、公費師範生へのインタビューの分析によれば、その主な原因は以下の3つある。

第一に、家族のためである。インタビュー対象者のうち、T7のように家族に近い地域で働きたい者が殆どである。一人っ子政策の影響を受けて、公費師範生の中で一人っ子家庭が少なくない。将来両親の高齢化に伴って生じる介護や扶養のため、両親に近い出身地に勤務する方が便利である。それと同時に、実家に近い地域で就職する場合は、家族からの精神的・物理的な支援も得られる。

第二に、実家にある社会関係的資源を生かすことができる。出身地を希望した理由として、T15のように将来のキャリア発展に関する社会関係資源に言及する者は5人いる。公費師範生にとって、実家を中心に積み上げてきた人脈等の社会的関係が重要な資本である。とりわけ、「人情社会」と言われる中国において農村学校から都市学校への人事異動、昇進等は、学校や教育局等の地方政府部門にコネ(関係)があるかどうかによって大きく左右されている(劉2019)。実家にある人脈を活用し、将来のキャリア発展等をより円滑に進めることが考えられる。

第三に、地域の経済発展状況の考慮である。インタビューした26人の内、T3のように就職地の教員の給与待遇を考慮した上で、出身地を希望した者は4人いるが、いずれも経済発展した沿岸地域の出身者である。中国では公立学校の教員給与等は県レベル地方政府が負担するため、勤務地域の経済状況はその地域の教員給与等と直接に関わっている。出身地の経済力が強い場合、上記の2つのメリットを享受すると同時に、高い水準の教員給与待遇も受けられる。ただし、その中で実家所在市の就職が難しい場合は、T1のように将来のキャリア発展、給与待遇等を考慮した上で、経済発展見通しが明るい地域を選択した者もいる。

T7: 「実家に勤務したら、家族のそばにいて、お互いに面倒を見ることができる。また自分は農村学校出身なので、故郷の農村教育の発展にも力を入れたい。」

T15: 「実家に人脈があるから、農村学校に配置されても、将来都市学校への異動に可能性があり、自分のキャリア発展にもメリットがある。省内他の地域だと、あまり知り合いがないので、やはりちょっと不便。」

T3: 「実家(青島市)は比較的経済発展した地域にあるので、教員の給与待遇がいいし、社会的地位も比較的高い。公費師範生を応募した際に、指定就職地が必ず実家になるようよく工夫して申し込んだ。(例年の普通募集段階の合格ラインに従えば、)大学入試の成績は山東師範大学の多くの専攻にも合格できそうだが、確実に実家に戻るため、(合格ラインが)それに次ぐ曲阜師範大学にした。大学と専攻はどうでもいいから、そこは全て妥協できるが、しかし将来の就職地が実家以外の地域になることは絶対に妥協できない。」(カッコ内は筆者補足)

T1: 「志願就職地は出身地(濰坊市)、青島市、済南市という順番で6つのセットを申し込んだ。

²¹ 出身地を含む複数の地域を志願した場合も含んでいる。

実家所在市の募集計画が非常に少ないので、合格の可能性が比較的低い。省内各地域の経済状況を考慮した上で、青島市と済南市を追加した。結局、済南市に合格した。済南市の合格ラインは出身地との差は小さいが、募集人数が比較的が多いから、(最低合格ラインで)ギリギリ合格した。」(カッコ内は筆者補足)

b. 出身地以外を志願就職地とした場合

またインタビュー対象者の内、出身地以外の地域を希望した者は4人(T11・T16・T18・T20)いる。就職地よりも募集計画、大学入試成績等の要素を総合的に考慮した上で、希望大学への進学や確実に公費師範生として受け入れられるかどうかという面を重視したことによる。ただし、いずれも将来の恋愛・結婚、両親への介護等に不安を抱き、T20のような後悔の念を示した者もいる。

T11:「実家(威海市)の募集計画が非常に少なく(30人)、自分の大学入試成績があまり高くないので、希望の青島大学に合格するために、(合格ラインが比較的に低い)あまり人気がない勤務地を選択する必要がある。泰安市は済南市の隣だから、経済状況がそれほど悪くないと思って決めた。」(カッコ内は筆者補足)

T16:「実家(青島市)及び周辺地域の合格ラインが非常に高いから、自分の大学入試成績はあまり高くないので、経済発展した沿岸地域などに行くのはちょっと難しい。たまたま(合格ラインの低い)徳州市を選んだ。」(カッコ内は筆者補足)

T20:「高校卒業までに、実家以外の地域にあまり行ったことがないから、省内各市間の距離の感覚がなく、どこに行っても大丈夫だと思った。また自分の大学入試成績はあまり高くないので、合格の可能性を高めるために、募集計画が一番多い荷沢市を選択した。しかし今はすごく後悔している。今の就職地から実家に帰るのは丸まる一日かかり、もっと実家に近い地域にすればよかった。」

c. 志望の就職地から調整されたケース

実際には大学入試成績や応募時の「調整に従う」こと等の要因によって、公費師範生は必ずしも志望の就職地に就けるとは限らない。インタビュー対象者のうち、志望の就職地以外の地域に調整された公費師範生は5人(T19・B2・B3・B4・B5)いる。いずれも「調整に従う」ことを選択した上で、大学入試成績が志望の「専攻(就職地)」の合格ラインに達していないからである。

その中で、B2・B3・B4・B5は志望の就職地以外の地域に調整されて、「実家から離れすぎる」ことを理由として違約に至った。つまり、インタビュー対象者のうち、「調整に従う」ことによって、志望の就職地以外の地域に調整された者は5人いるが、そのうちの4人は違約し、調整された地域で勤務しているのはただ1人である。サンプル数は少ないが、志望の就職地に就けるかどうかは公費師範生卒業後の契約履行に一定の影響を与えると考えられる。

またその中で、B5・T19のように、募集の仕組みをあまり理解しないままで応募し、結局予想外の地域に調整された者もいる。

B2:「大学を応募した時、出身地(濰坊市)とその隣の青島市を就職地とした専攻を応募し

たが、調整に従うことを選択したため、結局聊城市に調整された。応募した時、調整に従うことの意味は一応分かるが、あまり深く考えていなかった。」(カッコ内は筆者補足)

B4: 「出身地(臨沂市)を就職地とした小学校教育等の専攻を応募したが、調整に従うことの意味は分かるが、出身市近隣の地域に調整されると思ったが、荷沢市に調整されたことは意外だった…実家に遠いし経済状況も悪いから違約した。」(カッコ内は筆者補足)

B5: 「応募した時、山東省師範大学における出身地(濰坊市)と(実家近隣の)青島市を勤務地とした17つの『専攻+指定就職地』を申請した上で、調整に従うことを選択した。その時、調整に服従することの意味がよくわからなくて、結局、志願した全ての『専攻+指定就職地』の合格ラインに達しておらず、予想外の荷沢市に調整された。実家所在市の農村学校なら、全然大丈夫だが、しかし荷沢市は実家から遠すぎて、高速鉄道がなくて普通電車で10時間程度かかるから、そこに行くのは本当に無理、そして違約した。」(カッコ内は筆者補足)

T19: 「大学応募の手続きが大事かつ複雑なので、その過程中にミスが起きないように、うちの高校では担任先生の指導の下で、統一的に行う慣例がある。曲阜師範大学における実家(青島市)を勤務地とした5つの『専攻+就職地』を申請した上で、調整に服従することを選択した。その時、調整に服従することの意味は、申請した5つの『専攻+指定就職地』の中で調整されると思った。しかし結局、それ以外の荷沢市に調整された。募集仕組みへの誤解によって、荷沢市に調整された高校の同級生は他に5人いる。みんなは担任先生の指導の下で応募したからである。」(カッコ内は筆者補足)

(3) 勤務学校の分布状況

2019年7月、山東省教育庁等が公布した「山東省師範生公費教育実施弁法」(魯教師発〔2019〕1号)によると、公費師範生の選考・配置方法は各市レベル地方政府、教育行政部門等が制定し実施すると明示した。省内各市教育行政部門等が公布した「山東省公費師範生就業実施弁法」を整理・分析した上で、その選考・配置方法は大きく2つに分けられる。一つ目は、県(区)教育行政部門主導型である(採択地域:青島市、徳州市、聊城市の3市)。具体的には、公費師範生はまず市内の希望勤務県(区)を決めて、次に県(区)教育行政部門による選考を受け、そして選考成績の高い順に県(区)内の学校を選択する²²。志願の県から落ちた者は他の県に残された学校から再び選ぶことができる。二つ目は、市教育行政部門主導型である(採択地域:済南市、淄博市、棗莊市、東営市、煙台市、濰坊市、済寧市、泰安市、威海市、日照市、濱州市、臨沂市、荷沢市の13市)。公費師範生は市レベル教育行政部門による選考を受けて、選考成績の高い順に市内の学校を選択するという形である。即ち、どちらの方式でも公費師範生はある範囲で勤務校を選択する必要がある。では、公費師範生は卒業後どのような学校に勤務しているのか、またなぜその学校を選択したのだろうか。

① 勤務校の分布状況と傾向

勤務校の所在地を見ると、調査した時点で農村学校に勤務している公費師範生は253人(67.7%)で最も多く、都市学校に勤務している者は110人(29.4%)、勤務校の所在地がよく

²² 地方教育行政部門は事前に各県における公費師範生向けの学校の教員ポストを決めて公開する。

分らない者は11人（2.9%）である。また、地域の経済状況と学校所在地をクロスして分布状況を見ると（表11参照）、比較的経済発展した地域（1・2）における農村学校と都市学校に勤務する者はそれぞれ約半分ずつを占める一方で、比較的遅れた地域（3・4）における農村学校に勤務する者はそれぞれ全体の75.8%、69.9%に上っている。経済発展が比較的遅れた地域は比較的遂げた地域と比べて、農村学校に勤務する公費師範生が多い傾向が見られる。それは経済発展が遅れた地域における公費師範生の募集人数が元々多いとともに、農村学校の教員需要もより大きいことが考えられる。

表11 勤務校所在地と地域の経済状況 単位：人数（百分比）

学校所在地・地域別	農村学校	都市学校	不明	計
1. 経済発展を遂げた地域	12 (48.0%)	13 (52.0%)	0	25 (100%)
2. やや経済発展を遂げた地域	30 (51.7%)	27 (46.6%)	1 (1.7%)	58 (100%)
3. やや経済発展が遅れた地域	97 (75.8%)	25 (19.5%)	6 (4.7%)	128 (100%)
4. 経済発展が遅れた地域	114 (69.9%)	45 (27.6%)	4 (2.5%)	163 (100%)
計	253 (67.7%)	110 (29.4%)	11 (2.9%)	374 (100%)

注：太字は各地域の最大値である。

$\chi^2=22.024$, $p<0.001$ （勤務校不明者は2.9%しかいないため、除外する。）

公費師範生の勤務学校の段階に関して（図4参照）、今回の調査対象者のうち、小学校に勤務する者は180人（48%）、中学校は170人（45%）、高校は24人（6%）であり、殆どの者は義務教育段階の学校に勤務している。勤務校の段階は公費師範生の専攻によって決められている。基本的に「小学校教育」を専攻とした者は卒業後小学校に勤務し、それ以外の各教科を専攻とした者は中学校等に勤務する必要がある。

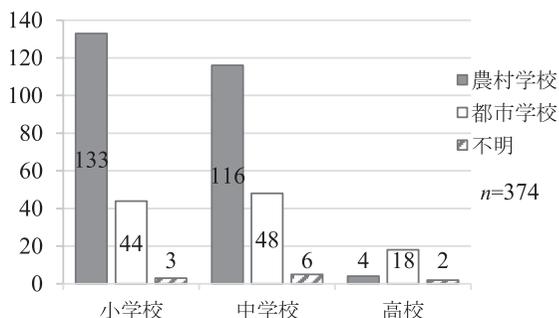


図4 勤務校の所在地と段階

② 勤務校の選択理由・原因

a. 実家への距離

前述した就職地と同様に、実家への距離が勤務校を選択した際の重要な参考基準の一つとなっている。就職したインタビュー対象者20人のうち、実家への距離を最も重要視した者は9人（T2・T4・T5・T6・T7・T8・T12・T14・T9）である。さらに実家所在市さえも満足せず、その範囲が更に絞られた実家所在区・県（県レベル）の学校を追求し、なお違約に至った事態も生じた。

T5：「実家所在区の学校に勤務したかったが、しかし去年実家所在区の小学校教員の募集計

画は1人しかなかった。(地方教育行政部門が行った選考の)成績がトップではないので、仕方がなく実家隣の区に勤務している。」(カッコ内は筆者補足)

B1:「大学卒業する直前、実家所在区(L区)の教育局に連絡し、公費師範生の採用計画について確認した結果、L区では採用計画がないことを知った。ちょうどその時、L区のある農村小学校教員の募集要項を見つけて、募集計画は3人であるのに対して、応募者は11人、意外と倍率が低いため、思い切って一般の教員採用試験に申し込んだ。そして合格した(時期がちょうどぴったり)。L区出身のため、他の区・県の状況がよくわからないから、L区だけで働きたい。もしL区における公費師範生の採用計画があれば、違約しない。」(カッコ内は筆者補足)

b. 経済状況と生活インフラの整備

就職したインタビュー対象者20人の中で、勤務校所在地の経済発展状況および学校周辺の生活インフラの整備状況を重視した者が11人(T1・T3・T10・T11・T13・T15・T16・T17・T18・T19・T20)で最も多い。T17の言葉のように、教員の給与待遇は県レベル地方政府が負担するため、同じ市内であっても県(区)によって給与等が異なり、勤務校所在地の経済水準はそのまま教員の給与待遇に反映されているからである。また都市部に比べ、農村地域の交通手段、インフラ設備等が十分に整えられないことが多いため、T20のように学校周辺の交通、日常生活の便利さ等も重要な判断基準となっている。

ただし、その中でT11のように地方教育行政部門が行った選考の成績によって勤務校の選択に制限が生じた場合もある。教育行政部門が公費師範生に向ける教員ポスト数は公費師範生と同数程度で提供されているため、成績が最下位になると選択の余地がなくなるからである。

T17:「勤務校の選択について、一番重要視したのは学校所在地の経済発展状況である。今、自分が勤務している区の教員の平均給与が市内の各県・区の中で一番高く、(初年度実習期)今の手取りは月5,000元程度で、隣接する県・区より大体1,000元程度高い。」(カッコ内は筆者補足)

T20:「都市部への距離、学校周辺に駅、スーパー、レストラン等の生活インフラがあるかどうかを調べた上で学校を選択した。就職地が実家所在市ではないので、現地出身の友達に聞いたり、ネット上の地図で確認したりした。車で全ての学校を回って考察した公費師範生もいる。」

T11:「大学時代にちょうど指定就職地出身の彼氏ができた。学校選択の際に、彼氏の出身区(県)の学校を一番優先し、それから各区・県の経済発展状況、学校から都市部までの距離なども考慮し、心の中には行きたい学校のリストがあった。しかし実際には、選考試験の結果が悪いから(下から2番目)、自分の番になると、一つの学校しか残されず、そこへ行くしかなかった。」(カッコ内は筆者補足)

c. 地方教育行政部門の配置によるケース

初任校が公費師範生の教員籍が所属する農村学校と違う学校に配置された者が4人いる(T4・T5・T8・T18)²³。その原因は主に2つある。一つは、地方教育行政部門による教員研修である(T4・T5)。T4の話のように、初年度都市部の学校で教員研修を受け、2年目から

本人の教員籍が属する農村学校に戻って勤務するということである。

そしてもう一つは、教員籍は農村学校にあるものの、実際に都市学校に勤務しているという教員出向（「教師借調」）である（T8・T18）。しかし上記の教員研修と異なり、中学校教員を高校に勤務させて、教員の専門知識・技能を磨くよりは都市学校の教員不足を緩和する面が強いことが見て取れる。このような教員異動は農村学校の教員不足をもたらす恐れがあるとともに、T18の話のように教員側の授業準備等の負担増にも繋がっている。中国では中学校の教員免許を持つ者は小・中学校で授業を担当することはできるが、高校を担当することはできない。教員資格制度によってこのように規定されているにもかかわらず、現場ではこのような現象は稀なことではない（王2015）。ところが、公費師範生は都市学校に勤務しているが、給与待遇は教員籍に属する農村学校の基準が維持されている²⁴。

T4：「今、勤務している学校は自分の教員籍がある学校（農村学校）ではなく、この県では新任教員の初年度はみんな都市学校で研修を受ける。研修とはいえ、普通の教員と同じように勤務している。」（カッコ内は筆者補足）

T8：「今都市部の高校に勤務しているが、自分の教員籍は農村中学校にある。この学校でどのぐらい勤務する必要があるかはわからない。知っている限り、同市（煙台市）に勤務する公費師範生はみんな自分の教員籍が属する学校に勤務しており、私だけが特例である。」（カッコ内は筆者補足）

T18：「自分の教員籍は農村中学校に属するが、同県内の高校の教員不足のため、今都市部の高校に勤務している。同年この県に配置された公費師範生77人全員は、小学校に配置された者を中学校へ、中学校に配置された者を高校へ異動された。この県の教員不足はとても深刻であるらしい。県教育局から1年後、農村学校に戻る必要があると聞いた。…最初、高校での勤務はあまり慣れていなかった。今まで受けた教育は中学校の数学が中心で、教員免許も中学校段階であり、今の高校数学の教学内容とガイドラインは私たちの時代と多少異なるため、自分で色々模索しなければならない…」

しかし調査した時点で都市学校に勤務している上記の4人は、2年目に入ってからいずれも本人の教員籍が属する農村学校に戻って勤務しているということである²⁵。このように、調査時点で都市学校に勤務していたが、その後農村学校に戻って勤務する者がいるため、実際に農村学校に勤務する公費師範生がアンケート調査で示した人数より上回る可能性がある²⁶。

²³ 教員籍が属する勤務校を選択し時、T4・T5・T8は実家への距離を一番重要視したが、T18が学校所在地の経済状況を一番重要視していた。

²⁴ 農村学校に勤務していないため、都市学校に勤務する期間に「農村教師手当」がない。

²⁵ 2021年10月12日、SMSを通じてT4・T5・T8・T18にそれぞれ確認したところ、4人は既に都市部の小学校・高校から本来教員籍が属する農村部の小学校・中学校に戻って勤務しているという。

²⁶ アンケート調査では、「現在勤務校の所在地」という質問で聞いた。

(4) 就職後の勤務に関する意識状況

今まで違約を考えたことがあったかどうかを聞いた結果 (図5参照), 半分以上の公費師範生は考えたことがあったと回答している。具体的にいつ違約の考えが出てきたのかを見ると, 「就職後」が34.4%で最も多く, 次いで「指定就職地の教員ポスト計画が発表された時」が29.3%, 「大学期間中」が18.2%, 「勤務学校が確定された時」が13.6%, そして「選考試験の成績が発表された時」が4.5%である。こうして公費師範生の約半数は違約を考えたことがあり, 今後契約期間を過ぎれば, 勤務校を退職する可能性が相当あると考えられる。では, なぜ多くの公費師範生は就職後違約の意向が出てきたのか。次は就職後の勤務に関する意識状況を把握してみる。

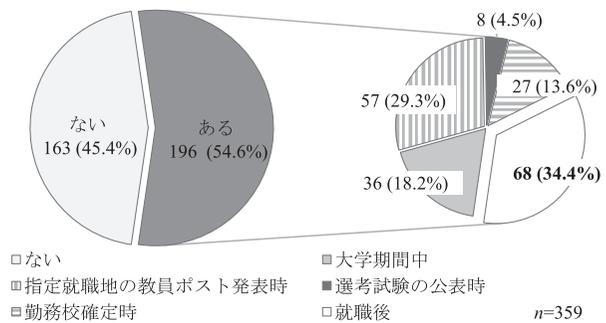


図5 違約を考えた時期について

① 勤務に関する意識の概況

全体的に公費師範生の勤務に関する意識を見ると (図6参照), まず仕事面については「仕事量が多い」と思う者は184人, 全体の半分以上に上る一方で, そう思わない者は僅か11.0%に留まっている。「教員研修が少ない」と思う者が121人, 全体の33.2%を占めている。次いで生活面に関して, 「恋愛結婚子育てに不安」を持つ者は180人, 半分程度に迫っている。「学校周辺の交通・生活が不便」と思う者が130人, 同35.7%を占めている。そして「給与待遇に満足」と思う者は103人, 全体の3割以下であるのに対して, そうと思わない者も全体の3割に迫っている。さらに「やる気がある」と思う者は166人, 同45.6%を占めているが, そう思わない者は同14.6%である。

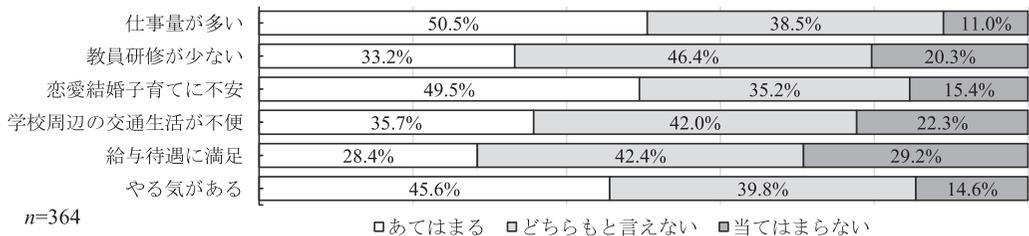
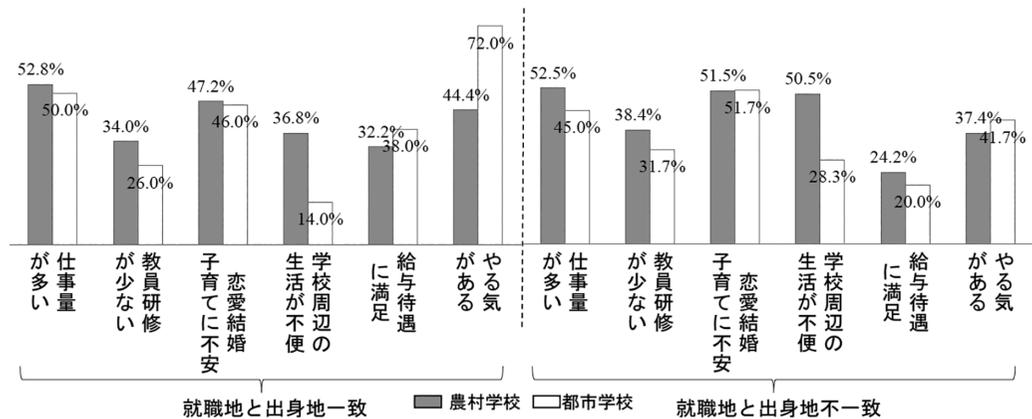


図6 就職後の勤務に関する意識状況



注：図の数値は各質問の「当てはまる」と回答した者の割合である。

図7 就職地と勤務校別で勤務状況

次いで就職地と勤務校別で公費師範生の勤務意識状況を確認していこう（図7参照）。まず就職地と出身地の関係に関わらず、農村学校に勤務する公費師範生は都市学校と比べて、「教員研修が少ない」と思われる者がより多くいる。また農村学校に勤務している公費師範生の内、「学校周辺の生活が不便」という者が都市学校より明らかに多くいる。特によく知らない出身地以外の農村学校に勤務している公費師範生の中で、「学校周辺の生活が不便」という者が全体の半分以上に上っている。そして勤務校所在地と「給与待遇に満足」の間に明確な差異が見られない一方で、就職地と出身地が一致する場合は不一致の場合に比べ、「給与待遇に満足」する者の割合がより高いことが示されている。さらに就職地と出身地が一致する場合は、「やる気のある」者の割合が不一致の場合より高いのみならず、都市学校に勤務している公費師範生は農村学校に比べ、「やる気のある」者もより多くいる傾向がある。特に、出身地の都市学校に勤務している公費師範生のうち、「やる気のある」者が全体の72.0%に達しているのに対して、出身地以外の農村学校に勤務する場合はやる気のある者が37.4%に留まることが明らかになった。その一方で、「仕事量が多い」や「恋愛・結婚・子育てに不安」に関しては大きな差異が見当たらない。

② 勤務意識の関連性

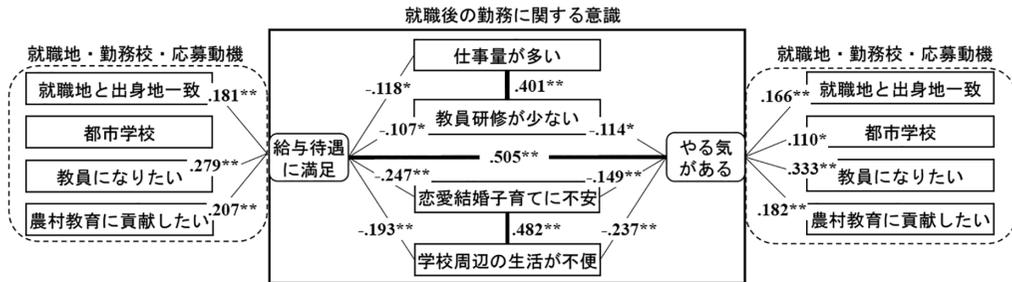
公費師範生の勤務意識を主な要素として就職地・勤務校でグルーピングして大まかな状況を把握してきたが、より詳細に勤務意識と就職地、勤務校、および応募動機の関連性を知るために、スピアマンの順位相関分析を行った（表12・図8参照）。

表12 勤務意識の相関係数(ρ)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 仕事量が多い	1									
2. 教員研修が少ない	.401**	1								
3. 恋愛結婚子育てに不安	.402**	.346**	1							
4. 学校周辺の交通生活不便	.347**	.347**	.482**	1						
5. 給与待遇に満足	-.118*	-.107*	-.247**	-.193**	1					
6. やる気がある	-.075	-.114*	-.149**	-.237**	.505**	1				
7. 就職地と出身地一致ダミー	.068	-.017	-.029	-.095	.181**	.166**	1			
8. 都市学校ダミー	-.045	-.098	-.017	-.233**	-.008	.110*	-.118*	1		
9. 教員になりたいダミー	-.090	-.038	-.050	-.064	.279**	.333**	-.053	.014	1	
10. 農村教育に貢献したいダミー	.036	.079	-.008	-.082	.207**	.182**	.074	.006	.288**	1

注：応募動機の「就職に保障がある」、「家族・先生の勧め」、「家庭への経済負担を減らす」は就職後の勤務意識と有意な相関が見られないため、紙幅の関係で表に反映されていない。

**p<0.01, *p<0.05, 以下は同様である。



注1：太い直線は相関係数0.4以上を示す。

注2：表の見やすさを考慮して、「就職地・勤務校・応募動機」を図の左側と右側に配置している。

図8 勤務意識の相関関係について

相関分析の結果によれば、就職後の勤務に関する意識は「やる気がある」と「給与待遇に満足」という2つの要素を軸とした相関関係が見られる。「やる気がある」と「給与待遇に満足」の間に比較的強い相関関係があり、密接に結びついている。公費師範生の給与待遇は一定の水準を満たさない場合、「やる気がある」に負の影響を与えると考えられる。一方で、「給与待遇に満足」は単に給与待遇そのものによって決められるのではなく、「仕事量が多い」、「教員研修が少ない」、「恋愛結婚子育てに不安」、「学校周辺の生活が不便」という学校現場の勤務環境や個人生活面の要因にも関連している。また「やる気がある」は「給与待遇に満足」と密接に関連している一方で、「教員研修が少ない」、「恋愛結婚子育てに不安」、「学校周辺の生活が不便」

との間にも有意な負の相関が認められる。つまり、学校現場の勤務環境や個人生活面に関する条件が整っていなければ、公費師範生のやる気を維持・向上させるのが難しいと考えられる。

他方で、「やる気がある」と「給与待遇に満足」という2つの要素は、「就職地と出身地一致ダミー」、「教員になりたいダミー」、「農村教育に貢献したいダミー」との間にそれぞれ有意な正の相関が確認できる。つまり、公費師範生のやる気は単純に就職後の勤務に関する意識と関連しているのではなく、就職地と出身地の関係や応募動機の影響も受けている。特にその中で、「やる気がある」と「教員になりたいダミー」の間にやや強い相関が認められ、当初教員になりたいから公費師範生を応募してきた者は就職後の給与待遇や勤務・生活環境に不満があるとしても、「やる気がある」と思われている。ただし、「都市学校ダミー」は「やる気がある」との間に正の相関がある一方で、「給与待遇に満足」との間に有意な相関関係が見当たらない。それは2015年に山東省政府が公布した「山東省農村教師支持計画」をはじめ、農村教員向けの勤務手当の支給・増額によって、同じ県内の都市と農村学校の教員給与の格差が縮まるとともに、出身地で就職する場合は家族と一緒に暮らすことができ、生活費が安く済んで、給与額が同じだとしてもゆとりのある生活が叶いやすいため、給与待遇への満足度も自然に上がるからであると推測される。

また勤務に関する意識の中で、「仕事量が多い」と「教員研修が少ない」の間に有意な正の相関が確認できる。限られた勤務時間内で、教員の仕事量が増えれば、普段研修を受ける機会と時間が確保できないことを示している。「恋愛・結婚・子育てに不安」と「学校周辺の生活が不便」との間にも正の相関がある。学校周辺の生活・交通条件が不便になるほど、日常の活動範囲が限られて結婚相手の探しや今後の子育て等への不安に繋がりやすと考えられる。

このように、公費師範生就職後のやる気は単一の要因によって説明できず、複数の要因と関わっていることが分かった。その中では特に給与待遇への満足度、当時の応募動機（教員になりたい）、就職後の生活環境、及び就職地と出身地の関係がやる気に大きな影響を与えている。

6. 公費師範生の契約履行および契約期間終了後の進路予定への影響要因

以上の分析から、公費師範生の応募動機、就職地の選択・選好、勤務校の分布、及び就職後の勤務に関する意識の基本状況を把握してきた。このような諸要因が公費師範生卒業後の契約履行、および契約期間終了後の進路予定に対してどのように影響しているか。そして今後より多くの公費師範生を農村学校に補充・定着させるため、如何なる取り組みが求められるのかを検討してみたい。

(1) 契約履行の規定要因

卒業後の契約履行状況が地方公費師範生政策の効果・有効性を把握する重要な側面の一つであるとともにその前提条件でもある。卒業後の契約履行に対して、公費師範生の性別、戸籍、出身地などの変数がどれほどの規定力を有しているのかを捉えるために、契約状況を従属変数として二項ロジスティック回帰分析を行った（契約履行＝0、違約＝1）。契約状況のうち、進学者は1.9%しかいないため、これは除外している。独立変数は性別、戸籍種類、出身地の経済状況という公費師範生の個人属性に関わる要素のほか、先行研究が指摘した応募動機（蔣、李、

黄, 石2019), および5-(2) 就職地の選択・選好の分析から契約履行に対して規定力を持つと考えられるものに指定就職地の経済状況, 出身地との関係がある。表13がその結果である。

まず有意水準5%未満の独立変数を見ると, 戸籍が統計的に有意であり, 正の効果が見られる。つまり, 農村出身の公費師範生に比べ, 都市出身の方が違約しやすい傾向がある。そのオッズ比をみると, 都市出身者は農村出身者より違約の可能性が3.618倍高いことが分かった。また指定就職地の経済状況²⁷, 指定就職地と出身地の関係が有意水準1%未満で有意である。公費師範生の指定就職地の経済発展が遅れた場合はそうでない場合と比べて, 卒業後違約しやすい傾向が見られる。さらに契約履行は指定就職地と出身地の関係でも有意で, 公費師範生の指定就職地と出身地が不一致する場合は, 一致の場合より卒業後違約する傾向がある。そのオッズ比を見ると, 指定就職地と出身地が不一致の場合は一致する場合より, 違約の可能性は36.169倍高いことが明らかになった。一方で, 性別, 出身地の経済状況, および応募動機との関連は認められない。

表13 公費師範生の契約履行の規定要因

卒業後の契約履行		B	標準誤差	Exp(B)
性別	女性ダミー	0.177	0.571	1.194
戸籍	都市戸籍ダミー	1.286	0.505	3.618*
出身地	経済発展を遂げた地域ダミー	-0.817	0.895	0.442
	やや経済発展を遂げた地域ダミー	-1.838	0.991	0.159
	やや経済発展が遅れた地域ダミー	-0.284	0.862	0.753
応募動機	就職の保障があるダミー	-0.210	0.580	0.810
	家族・先生のおすすめダミー	-0.237	0.468	0.789
	教員になりたいダミー	-0.257	0.484	0.774
	家庭への経済負担を減らすダミー	0.935	0.497	2.547
	農村教育に貢献したいダミー	-0.458	0.899	0.633
指定就職地	経済発展が遅れた地域ダミー	2.333	0.771	10.304**
	出身地と不一致ダミー	3.588	1.229	36.169**
定数		-7.145	1.479	0.001***
χ^2 値		61.586***		
-2対数尤度		136.253		
Nagelkerke R ²		0.366		
N		401		

注：従属変数の基準カテゴリー：契約履行, 独立変数の基準カテゴリー：性別：男性, 戸籍種類：農村戸籍, 出身地：経済発展が遅れた地域, 応募目的：就職の保障がない, 家族・先生のおすすめではない, 教員になりたくない, 家庭への経済負担を減らしたくない, 農村教育に貢献したくない, 指定就職地：経済発展を比較的遂げた地域, 指定就職地と出身地：一致

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05 以下は同様。

王, 肖, 王(2016)や朱, 車(2021)が指摘するように, 農村出身の公費師範生は都市出身者よ

²⁷「経済発展を遂げた地域」, 「やや経済発展を遂げた地域」, 「やや経済発展が遅れた地域」のサンプル数が少ないため, それらを1つのグループにまとめてレファレンスグループとし, それら以外の「経済発展が遅れた地域」をダミー変数として投入した。

り、卒業後農村学校に勤務する意欲が高く、農村教員としての社会的価値も受け入れやすいと、戸籍種類が公費師範生の勤務意識への影響を捉えていた。上記の分析から、戸籍種類が公費師範生卒業後の契約履行に影響していたことが改めて確認できた。都市出身者と比べて、農村出身者は就職時に活用できる社会関係資源が乏しく、就職に対する安定志向で保守的な傾向があるとともに（王，車，徐2018），2019年山東省都市住民一人当たりの可処分所得は43,726元であるのに対して、農村住民は18,753元に留まるという現状を見れば（『山東統計年鑑2020』），農村出身の公費師範生にとって、違約に係る高額な違約金（60,000元）を一気に（違約時点から1ヶ月以内）払うことさえが難しい可能性も考えられる。

また戸籍のみならず、従来の研究で触れられなかった就職地の経済状況や出身地との関係も公費師範生の契約履行に顕著な影響を及ぼすことが認められた。先述のように、教員の給与待遇は地域の経済状況と関連しているため、公費師範生の指定就職地の経済力が弱い地域ほど、卒業後契約を履行しにくい傾向がみられる。さらに指定就職地と出身地の関係が卒業後の契約履行に大きな規定力を持っており、公費師範生の就職への地元志向が強く表れている。ただし、蔣，李，黄，石（2019）が指摘した公費師範生の応募動機と契約履行の関連が見当たらない。蔣らの研究は大学4年の公費師範生を対象としたものであり、応募動機から契約履行への影響が見られるが、あくまでも卒業前の見込みである。本研究は就職が決まった後の卒業生を対象としているため、就職地に関する要因が強く表れ、応募動機の影響が見られなくなったと考えられる。

(2) 契約期間終了後の進路予定とその規定要因

① 契約期間終了後の進路予定の分布

同政策による農村学校への教員補充・定着の効果を把握する際に、公費師範生契約期間終了後の進路予定への分析が必要不可欠である。

まず全体的に公費師範生契約期間終了後の進路予定をみると（図9参照）、「今の学校で働き続ける予定」のある者は160人（44.2%）で最も多く、次いで「今の勤務校を辞めて他の地域・学校で教職に従事する予定」がある者は113人（31.2%）、「未定」の者は64人（17.7%）、そして「教職から離れて別の職業に従事する予定」がある者は25人（6.9%）である。このように、調査した時点で契約期間終了後、「今の勤務校から離れる予定」のある者（「別の地域の学校で働く予定」+「教職から離れる予定」）は138人で、全体の4割に迫ることがわかった。

そして公費師範生の進路予定を就職地と勤務校でグルーピングしてその分布状況を見てみよう（表14参照）。まず「今の学校で働き続ける予定」のある者の中で、出身地と就職地が一致する場合は不一致の場合より圧倒的に多く、都市学校に勤務する場合は農村学校の場合より大きく上回る。とりわけ、出身地の都市学校で勤務している公費師範生のうち、契約期間終了後、「今の学校で働き続ける予定」のある者が全体の7割に迫る一方で、出身地以外の農村学校に勤務する者は2割程度に留まっている。それに反して、「別の地域の学校で働く予定」のある

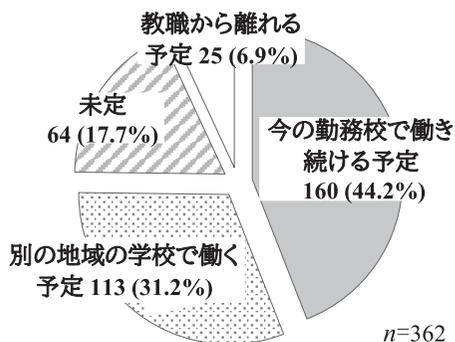


図9 契約期間終了後の進路予定

者の中で、就職地と出身地が一致する場合は不一致の場合より少なく、都市学校に勤務する場合は農村学校の場合より下回る。特に出身地以外の農村学校で勤務している公費師範生の中で、「別の地域の学校で働く予定」のある者が最も多く、全体の半分に迫っている。また「教職から離れる予定」の人数が比較的少ないが、都市学校に比べ、農村学校に勤務している公費師範生のうち「教職から離れる予定」のある者がより多い。一方で、「未定」については就職地、勤務校所在地の間に大きな差が見当たらない。

表14 契約期間終了後の進路予定について 単位：人数（百分比）

就職地・勤務校		進路予定 (n=353)				計
		今の学校で 働き続ける予定	別の地域の 学校で働く予定	教職から 離れる予定	未定	
一致		102 (53.1%)	49 (25.5%)	12 (6.3%)	29 (15.1%)	100%
不一致		54 (33.5%)	62 (38.5%)	13 (8.1%)	32 (19.9%)	100%
農村学校		91 (37.4%)	89 (36.6%)	21 (8.6%)	42 (17.3%)	100%
都市学校		65 (59.1%)	22 (20.0%)	4 (3.6%)	19 (17.3%)	100%
一致	農村学校	68 (47.9%)	42 (29.6%)	11 (7.7%)	21 (14.8%)	100%
	都市学校	34 (68.0%)	7 (14.0%)	1 (2.0%)	8 (16.0%)	100%
不一致	農村学校	23 (22.8%)	47 (46.5%)	10 (9.9%)	21 (20.8%)	100%
	都市学校	31 (51.7%)	15 (25.0%)	3 (5.0%)	11 (18.3%)	100%
N		156	111	25	61	353

このように、都市学校に勤務する公費師範生は農村学校に比べて、契約期間終了後「今の学校で働き続ける予定」と回答した者が多いとはいえ、出身地の農村学校であれば、契約期間終了後「今の農村学校で働き続ける」と回答した者も全体の半分程度に上っている。公費師範生の契約期間終了後の進路予定は就職地と勤務校に関する要因によって大きく左右されているといえよう。

② 契約期間終了後の進路予定への規定要因

前述の就職地・勤務校の他に、公費師範生の契約期間終了後の進路予定がどのような要因に影響を受けているか、ここで二項ロジスティック回帰分析を用いて、契約期間終了後の進路予定に対する規定要因を総合的に分析する。従属変数は契約期間終了後の進路予定とする（それ以外²⁸ = 0、今の学校で働き続ける予定 = 1）。独立変数に関して、公費師範生の個人属性、応募動機、就職地、勤務校所在地、および就職後の勤務意識に関する変数を投入した。

表15が示したように、公費師範生の契約期間終了後の進路予定は個人属性との間に顕著な差が認められず、有意であったのは応募動機、就職地、勤務校、および就職後の勤務意識に関する要因である。まず有意水準5%未満の独立変数を見ると、契約期間終了後の進路予定は就職地が経済発展地域の場合に有意であり、正の効果が見られる。つまり、公費師範生の就職地が

²⁸ 上記の進路予定のうち、「別の地域・学校で働く予定」、「教職から離れる予定」、「未定」の3つの選択をまとめて、「それ以外」という新たな変数を作る。

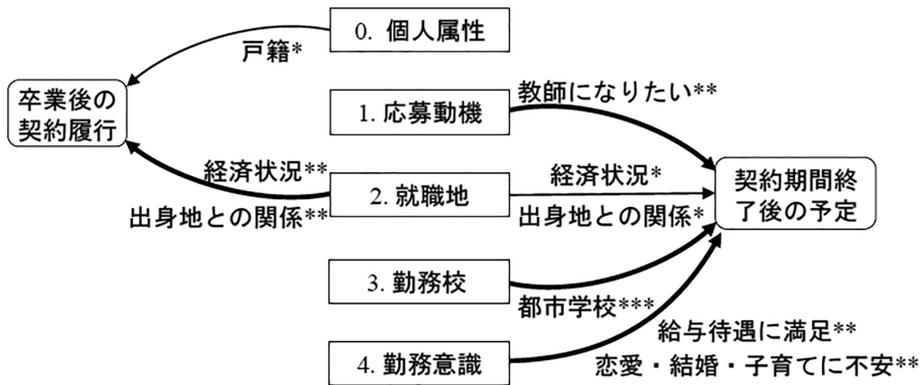
「経済発展を遂げた地域」の場合は、契約期間終了後「今の学校で働き続ける」傾向がみられる。そのオッズ比を見ると、「経済発展を遂げた地域」は「経済発展が遅れた地域」の場合と比べて、「今の学校で働き続ける」可能性は5.213倍高いことがわかる。また契約期間終了後の進路予定は就職地と出身地の関係にも有意である。出身地で就職する場合は、契約期間終了後「今の学校で働き続ける」傾向が確認できる。次に有意水準1%未満の独立変数を見ると、応募動機のうち「教員になりたい」のみが契約期間終了後の進路予定と有意であり、正の効果が見られる。つまり、「教員になりたい」から公費師範生を応募した者は契約期間終了後、「今の学校で働き続ける」傾向がある。また就職後の勤務意識のうち、「給与・待遇に満足」と「恋愛・結婚・子育てに不安」の両者は契約期間終了後の進路予定との関連が認められる。前者は正の効果があるため、「給与待遇に満足する」場合は契約期間終了後「今の学校で働き続ける」傾向がある。後者は負の効果があるため、「恋愛・結婚・子育てに不安」を持つ者は契約期間終了後「今の学校で働き続ける」と答えにくい傾向が確認できる。そして勤務校所在地と契約期間終了後の予定の間にも顕著な有意差があり、都市学校に勤務する者は契約期間終了後「今の学校で働き

表15 公費師範生契約期間終了後の進路予定の規定要因

契約期間終了後の進路予定		B	標準誤差	Exp(B)
性別	男性ダミー	0.584	0.298	1.793
戸籍	農村戸籍ダミー	0.460	0.297	1.584
応募 動機	卒業後就職保障があるダミー	0.064	0.358	1.066
	家族・先生のおすすめダミー	-0.123	0.262	0.884
	教員になりたいダミー	0.884	0.281	2.421**
	家庭への経済負担を減らすダミー	-0.427	0.283	0.652
	農村教育に貢献したいダミー	0.051	0.412	1.052
実際 就職地	経済発展を遂げた地域ダミー	1.651	0.667	5.213*
	やや経済発展を遂げた地域ダミー	0.074	0.381	1.077
	やや経済発展が遅れた地域ダミー	0.573	0.305	1.773
勤務校 所在地	出身地と一致ダミー	0.720	0.288	2.055*
	都市学校ダミー	1.095	0.307	2.989***
就職後の 勤務意識	不明ダミー	0.378	0.746	1.459
	給与・待遇に満足	0.480	0.142	1.616**
	仕事の量が多い	0.133	0.158	1.143
	教員研修が少ない	-0.059	0.164	0.942
	恋愛・結婚子・育てに不安	-0.455	0.151	0.634**
	学校周辺の交通・生活が不便	-0.152	0.150	0.859
	定数	-1.678	0.887	0.187
	χ^2 値		110.325***	
	-2対数尤度		382.662	
	Nagelkerke R ²		0.354	
	N		359	

注：従属変数の基準カテゴリー：それ以外、独立変数の基準カテゴリー：性別：女性、戸籍：都市戸籍、応募目的：卒業後就職保障があることではない、家族・先生の勧めでないこと、教員になりたくないこと、家庭への経済負担を減らすことではない、農村教育に貢献したくないこと、実際就職地：経済発展が遅れた地域、実際就職地と出身地が不一致、勤務校の所在地：農村学校

続ける」傾向が見られる。その可能性は農村学校に勤務する者と比べて、3倍近く高いことがわかる。



注：細い直線は有意水準0.05未満で有意を示す。太い線は有意水準0.01未満で有意を示す。

図10 契約履行および契約期間終了後の進路予定への影響要因

このように（図10参照）、公費師範生の就職地の経済状況や出身地との関係が、卒業後の契約履行および契約期間終了後の進路予定の両方において明確な影響力を持っている。公費師範生の就職地が経済発展地域の場合あるいは出身地と一致する場合は、卒業後契約を履行し、契約期間終了後「今の学校で働き続ける」傾向が確認できる。また農村出身の公費師範生は都市出身者より、卒業後契約を履行しやすい傾向を示す一方で、戸籍等の個人属性が契約期間終了後の進路予定との関連が認められない。それよりも、公費師範生の応募動機（教員になりたい）、勤務校の所在地、および就職後の勤務意識（給与待遇に満足、恋愛・結婚・子育てに不安）が公費師範生契約期間終了後の進路予定に顕著な影響を与えることが明らかになった。

7. 考察

これまで地方公費師範生に関する実証研究はいずれも在学中の者を対象として行われてきたが、実際に公費師範生卒業後の採用や勤務状況はどうなるか、その実態を解明しない限り、地方公費師範生は農村学校への教員補充・定着にどれほど寄与できるのかを明らかにすることはできない。同政策の効果を把握する際に、地方公費師範生卒業後の契約履行状況および契約期間終了後の進路予定の解明・分析が必要不可欠である。そのため、本研究は山東省を事例として、地方公費師範生の応募動機、就職地の選択・選好、勤務校の分布、および就職後の勤務意識という4つの段階からその勤務状況を解明した上で、公費師範生卒業後の契約履行、および契約期間終了後の進路予定が一体どのような要因により影響を受けているのかを分析してきた。

まず公費師範生の契約履行状況からみると、卒業後の契約履行に直接規定しているのは公費師範生の戸籍種類、指定就職地の経済状況、および指定就職地と出身地の関係である。特にそ

の中で、公費師範生の指定就職地と出身地の関係が卒業後の契約履行にかなり大きな影響を与えている。指定就職地と出身地が一致しない場合は一致の場合より、卒業後違約する可能性が顕著に高いことが明らかになった。今回の調査対象のうち、出身地（市）での就職を志願した公費師範生は全体の8割以上に上り、実家に近い地域の学校に勤務する志向が強く見られる。それは中国において家族間の絆が深い傾向にあるとともに、これまで実家を中心に蓄積されてきた社会的資本の活用によって、個人のキャリア発展や生活面に有利に働く等のメリットがあると考えられる。この分析結果を踏まえ、今後より多くの公費師範生が卒業後契約を履行して農村学校に勤務・定着するためには、省教育行政部門は地元あるいは地元周辺出身者を優先的に受け入れる募集の仕組みを整備・改善することが必要であるとともに、市教育行政部門側も公費師範生の出身県（区）に配慮しながら、農村学校に配置することが求められる。

また公費師範生の契約期間終了後の進路予定は、先述した就職地の経済状況、出身地との関係の両方とも有意で、就職地に関する要因が公費師範生による農村学校への教員補充・定着に決定的な意味を持っているといえよう。その一方で、契約期間終了後の進路予定は戸籍種類などの個人属性との関連が認められず、「教員になりたい」という応募動機との関連が認められる。つまり、当初「教員になりたい」という動機で公費師範生を応募した者は契約期間終了後、今の勤務校で定着しやすい傾向がある。それによって、各大学は公費師範生を募集する際に単なる入試成績によって受け入れるのではなく、教職への意欲・責任感等に関する考察も併せて行うべきである。

さらに公費師範生の勤務校所在地、就職後の勤務に関する意識（給与待遇への満足、恋愛・結婚・子育てへの不安）も契約期間終了後の進路予定に顕著な影響を及ぼすことが明らかになった。公費師範生の給与待遇への満足度における都市と農村学校の間には有意な相関関係が認められないものの、契約期間終了後、都市学校に勤務している者は農村学校と比べて今の学校で働き続ける傾向が見られる。それは都市と農村学校の間には教員の勤務環境、研修機会、生活インフラ等をめぐる格差が存在しているからである。公費師範生を農村学校に定着させるために、給与待遇への改善のみならず、教員の成長を支える教員研修・キャリアアップ機会の確保、学校周辺の交通手段、生活インフラの改善・整備、及び将来の結婚・子育てを応援する住宅、子どもの教育等の面も総合的に配慮する必要がある。またこうした措置は公費師範生就職後のやる気・モチベーションの維持・向上を促進し、農村教育の発展と質的向上にも繋がると考えられる。

今回調査した山東省公費師範生のうち、7割程度の者は卒業後政策通りに農村学校に勤務しており、さらにその中で契約期間終了後も、今の農村学校で働き続ける予定のある者が4割に迫っている。未だ人数はそれほど多くないが、冒頭で述べたように従来の国家公費師範生の殆どが都市学校に勤務している実態と比べて、山東省公費師範生政策は農村学校への教員補充・定着に大きく前進させてきたといえよう。ただし、地方公費師範生の応募動機を見ると、教員になりたい者が全体の半分程度に留まっており、殆どの者は将来の生計を立てる手段として応募したことが明らかである。このような目的で応募してきた公費師範生に対して、教職の魅力を伝え、教職課程の充実を図るなど養成大学側の努力・取り組みも重要であると考えられる。また本研究では公費師範生が勤務している学校現場の職場環境等の農村学校側への分析が十分に行われておらず、今後それについて検討する必要がある。さらに今回の調査対象は就職後1年未満の公費師範生であり、勤務期間が長くなるにつれて勤務意識や進路予定等に変化が生じ

る可能性があるため、それに関する追跡調査も今後の課題とする。

なお、農村学校のために養成されてきた公費師範生の中でなぜ都市学校に勤務する者がいるのか、公費師範生は如何に配置されるのか、地方教育行政部門側の対応については別稿に譲りたい。

【付記】本研究はJSPS科研費18H00970およびJPMJSP2119の助成を受けたものである。

参考文献（アルファベット順）

- Gang Zhu, Mary Rice, Hector Rivera, Juanjo Mena, Anna Van Der Want (2020). 'I did not feel any passion for my teaching': a narrative inquiry of beginning teacher attrition in China, *Cambridge Journal of Education* Vol.51
- Peter Youngs, Hong Qian, Sihua Hu, Xueying Ji Prawat (2018). China's Free Teacher Education Policy. *Routledge International Handbook of Teacher Quality and Policy*, London and New York: Routledge.
- Wei Liao, Rui Yuan (2017). Understand an Emerging "Failure" of an Equality-Oriented Teacher Policy in China: A Job Search Perspective. *International Journal of Educational Research* Vol.81
- Zubing Luo, Matthews Tiwaone Mkandawire (2015). Are Fruits of Free Normal Education Policy Real or Mythical? A Critical Appraisal of the Free Teacher Education Policy Meant to Promote Rural Education in China, *Journal of Education and Training Studies* Vol.3, No.3
- 崔波 (2012) 「免費師範生就業為何偏離初衷－基於社会流動的視點」『現代教育管理』2012年第9期
- 盧軍, 王桂清, 韓濤 (2020) 「地方高校公費師範生培養研究-以聊城大学為例」『實踐与探索』2020年第5期
- 龍正香, 鄭琳川 (2019) 「公費師範生學習動力的現狀, 問題与对策－基於西部地区5所高師院校的調查研究」『西昌学院学報・社会科学版』2019年第4期
- 劉小強 (2019) 『困境与突破-農村教師配置問題研究』中国社会科学出版社
- 國務院 (2010) 「温家宝－讓廣大農村教師留得住幹得好受尊重」http://www.gov.cn/ldhd/2010-09/10/content_1700286.htm
- 馬勇軍, 王童 (2020) 「公費師範生認知調查-以青島大学小学校教育專業為例」『山東高等教育』2020年第2期
- 蔣蓉, 李新, 黃月勝, 石慧 (2019) 「地方師範院校公費師範生鄉村小学從教意愿調查」『教育研究与实践』2019年第6期
- 教育部 (2018) 「實施師範生公費教育吸引優秀人材从教－教育部有關負責人就『教育部直屬師範大学師範生公費教育實施办法的通知』答記者問」http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s271/201808/t20180810_344982.html
- 潘一林, 鄭鵬, 許甜 (2009) 「2007年師範生免費教育政策有効性予測評估-從農村教師補給的角度分析」『清華大学教育研究』2009年第6期
- 人民日報 (2011) 『調查万余畢業生去向, 首屆免費師範生去了哪?』『人民日報』2011年9月28日
- 山東省教育庁 (2016a) 「我省免費師範生招生录取工作圓滿完成」https://www.sohu.com/a/106417271_115239
- 山東省教育庁 (2016b) 「關於做好2016年免費教育師範生考試招生工作的通知」(魯教教学〔2016〕12号)
- 山東省教育庁 (2018) 「山東省鄉村教師支持計画 (2015-2020) 實施办法政策解讀」<http://edu.shandong.gov.cn/>

gov.cn/art/2018/11/19/art_12151_2369187.html?xxgkhide=1

山東省教育庁（2019）『2019年山東省高校師範類卒業生就業質量年度報告』

王晓誠，車麗娜，徐繼存（2018）「免費師範生招生录取工作的社会学分析-基於省属院校免費師範生数据的分析」
『当代教育科学』2018年第8期

王志梅，肖玉珠，王勇鑫（2016）「省属免費師範生報考動機与職業規計的相關研究-以河北師範大学為例」『石家庄学院学报』2016年第1期

王立明（2015）「教師『借調』盲動与錯位之憂」『中国教師報』2015年10月21日005版

朱洪雨，車麗娜（2021）「省属高校公費師範生教師職業認同的現狀分析及培養对策」『当代教育与文化』2021年
第1期

張翔（2017）「師範生免費教育政策的十年回顧与展望」『国家教育行政学院学报』2017年第8期

The Working Status and Its Influencing Factors of Free Teacher Education Graduates from Local Universities in China:Based on the Survey of Shandong FTE graduates

Jianing WANG

Key Words

Shandong Province, Free Teacher Education Students in Local Universities, Rural School, Teacher Recruiting and Retention.

Abstract

China has been implementing a policy called Free Teacher Education (FTE) at local universities in order to recruit and retain excellent teachers in rural schools. Drawing on questionnaires and interview data with Shandong province's FTE graduates, this paper explores the factors that would influence FTE graduates' decision making on whether to teach as FTE teachers after their graduation, and their career plans after 6-year contract period. The findings show that the FTE graduates whose placements were in developed regions or in their hometowns were more likely to teach as FTE teachers after their graduation. At the same time, FTE graduates from rural areas are more likely to fulfill their obligations rather than break contracts comparing to those from urban areas. As for the future career plans, FTE teachers express preference to teach at present schools if they work in developed regions or in their hometowns or urban schools. Motivations, salary and living conditions in their current schools, will also influence their future plans. This study concludes that the local FTE policy is more likely to recruit and retain FTE teachers in rural schools if they offer localized recruitment and deployment for FTE graduates as well as offering generous social benefits to rural teachers.

