

投稿論文

未就学の子をもつ教員のキャリア形成に関するジェンダー分析

—全国教員調査をもとにして

跡部 千慧、木村 育恵、河野 銀子、田口 久美子、
池上 徹、高野 良子、井上 いずみ

Key Words 教員育成指標、ワークライフバランス、ジェンダーセグレーション

1. 根本的に変容する教員の キャリア形成

本稿の目的は、現在進行する教員育成政策の下での教員のキャリア形成の政策的問題を、未就学の子をもつ教員のキャリア形成に着目して、ジェンダー視点から明らかにすることである¹。女性教員は、1969年に小学校で女性比率が5割を超えて以来、結婚・出産後も継続的に就労する女性労働者として着目されてきた（深谷昌・深谷和 1971；中内・川合 1974；一番ヶ瀬ほか 1974）。一方、出産後も女性が就労継続する雇用慣行を有しながらも、管理職や教科、小学校における学年配置に着目するとジェンダー間職務分離は形成されており、教職におけるジェンダーセグレーションが働くメカニズムを明らかにする研究が蓄積されてきた（河上 1990；高野 2006；村松・河野 2011；河野ほか 2013；浅井ほか 2016；河野 2017；楊 2018；佐藤

2018ほか）。

しかしながら、現在、こうした先行研究の知見を根本から覆しかねない教員育成に関する教育改革が進行している。特に、2017年に「教育公務員特例法の一部を改正する法律」（2017年4月施行、以下 教特法一部改正）が施行されて以来、「教員育成指標」によって、教員のキャリアをライフステージに区分して見えやすい指標を策定し、このライフステージごとに研修を組み込むことが義務化された²。こうした国家主導的な改革においては、出産や育児等に伴うキャリアの停滞や中断、キャリア形成の多様性は想定されておらず、一律にキャリアパタンが規格化され、一見すると、公平公正な指標によって、ジェンダーセグレーションを強化しかねないことが指摘されている（木村ほか 2023）。

本稿では、こうした教員育成のスタンダード化政策を、全国の国公私立小中高등학교・特別支援

あとべ ちさと, ATOBE Chisato : 立教大学コミュニティ福祉学部助教
 きむら いくえ, KIMURA Ikue : 北海道教育大学教育学部函館校教授
 かわの ぎんこ, KAWANO Ginko : 九州大学男女共同参画推進室教授
 たぐち くみこ, TAGUCHI Kumiko : 和洋女子大学人文学部教授
 いけがみ とおる, IKEGAMI Toru : 関西福祉科学大学健康福祉学部教授
 たかの よしこ, TAKANO Yoshiko : 植草学園大学名誉教授
 いのうえ いずみ, INOUE Izumi : 公立学校教員

表1 調査項目例

フェイスシート項目	年齢、自認する性別、学校種、教員免許状の種類、最終学歴
仕事や職場環境等について (15項目)の例	Q2. 今年度4月以降、次の研修に何回くらい参加したか。 Q6. 同僚との関わり方に一番近いもの。 Q12. あなたの考えに一番近いもの(やりがいがある等5項目)。 Q14. 過去に教師を辞めたいと思ったことがあるか。 Q15. 前問が「I. ある」の場合、それはなぜか(出産したから等6項目)。
自身の勤務先及び家庭等での 状況について(30項目)の例	Q23. 現在の勤務先での採用形態(本採用、臨時採用・常勤等4項目)。 Q34. 平均的な1日の在職時間は何時間か。 Q40. 現在、家事・育児・介護等、あなたのご家庭の役割をどの程度担っているか。

学校の教員への調査をもとに、考察していく。具体的には「教員育成指標」の策定が義務化された2017年以降の教員のキャリア形成の実態をとらえるための全国調査の結果に基づき、未就学児をもつ教員のキャリア形成や家族責任に着目して論じていく。

教員育成のスタンダード化政策が進行する以前の先行研究においては、男女のキャリア形成の差異の要因として、「子育て」や家族責任を女性が担うことが言及されてきた(村松・河野 2011; 山崎 2012; 浅井ほか 2016)。こうした研究の知見を踏まえて、本稿においては、未就学の子をもつ教員に着目し、ジェンダーによって、どのようなキャリア形成の差異が出現しているのかを考察していく。

2. 全国教員調査の概要と回答者の属性

1 | 調査概要

矢継ぎ早に進行する官制主導の教員育成スタンダード化政策は、教員のキャリア形成を根本的に変容させている(河野 2017)。しかしながら、教員育成のスタンダード化政策そのものに言及する研究(油布・紅林 2011、今津 2017、子安 2017、浜田 2017、油布 2018、牛渡淳・牛渡亮 2022ほか)や、教育改革に対する女性教員の受け止めに、インタビュー調査で追究する研究もあるもの(河上・佐藤・野崎 2020)、教員のキャリア形成の今

日的な実態を多面的に大規模で捉えて、ジェンダーの視点をもとに政策的問題を追究する研究は、管見の限り見当たらない。

そこで、本研究では、全国の国公私立の小・中・高等学校(中等教育学校を含む)・特別支援学校の教員(管理職を含む)を対象に、2022年2月から3月に、リサーチ会社への委託によってWebによるアンケート調査をした(木村ほか 2023)。有効回答数は1,112人(女性563人、男性549人、その他0人)であった。

調査項目は、表1の例のように、フェイスシート項目のほか、仕事や職場環境について尋ねる15項目、回答者自身の勤務先及び家庭等での状況を尋ねる30項目を設定した。

また、性別の回答を得る際に、性自認を聞き、女性・男性だけではない選択肢も用意したが、回答が0だったため、今回は、本稿でのジェンダー分析は、女性と男性に分けて進めていく。

2 | 回答者の属性

回答者の属性は表2および表3の通りである。回答者の年代については、女性は20代、30代が半数を占め、男性では50代以降で60%弱を占めている。現在の雇用形態については、本採用は男性に多く、非正規雇用は女性に多い。こうした傾向は、文部科学省「学校基本調査」「学校教員統計調査」の教員統計データにおいてもみられるものである。

未就学の子をもつ教員は、回答者全体の20.3%にあたる226人であり、女性教員では28.2%、男

表2 回答者のジェンダーと校種の内訳

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
女性 (563人)	144人	149人	140人	130人
男性 (549人)	139人	140人	138人	132人
総計 (1,112人)	283人	289人	278人	262人

表3 回答者の年代および勤務先での雇用形態

	20代	30代	40代	50代	60代以上
女性 (563人)	19.2%	31.3%	23.4%	18.7%	7.5%
男性 (549人)	3.1%	15.8%	22.0%	32.8%	26.2%

	本採用	臨時採用・常勤	臨時採用・非常勤	その他
女性 (563人)	70.9%	11.0%	17.4%	0.7%
男性 (549人)	81.6%	7.3%	9.7%	1.5%

表4 ジェンダー別未就学の子をもつ教員の割合

	未就学児がいる教員	同一ジェンダー内に占める割合
女性	159人	28.2%
男性	67人	12.2%
総計	226人	20.3%

性教員では12.2%を占める（表4）。

3 | 調査回答者全体のジェンダー分析

回答者全体でのジェンダー分析は、木村ほか（2023）にまとめている。男女教員がいかなる状況におかれているのかを、教員の職業生活と家族生活に焦点を置いて分析した結果、次の3点が明らかになった。

第1に、教員は男女問わず保護者対応と生徒指導を負担に感じており、日本政府による教員の働き方改革の対象となっている部活動ではないことが示された（木村ほか 2023）。

第2に、女性教員の3分の2以上は教職を辞めたいと思ったことがあり、男性より多いが、その最大の理由は男性同様、職務上の理由であった。さらに、子どもがいる女性教員の3分の1は、辞めたいと思った理由として「出産したから」と回答した（木村ほか 2023）。

第3に、家事・育児・介護などの役割は女性が多く担っていると、男女教員ともに認識していることが明らかになった。女性教員は、職場で男性教員と同様の負担を感じながら職務を担い、かつ、家事・育児・介護などの役割も担っていると認識しているのである。だが、勤務校のワークライフバランスへの取組みについては、法で定められた内容以外の取組みは不十分であると認識する教員の割合が男女ともに高かった（木村ほか 2023）。

女性教員が、学校で男性と等しく職務を遂行していても、それ以外の負担が大きい状況が続けば、就労継続が難しくなったり、担えない業務が生じて職場で周辺的に位置づけられることになったりして、男女教員のキャリア形成に差異が生じかねない。

そこで、以下では、特に、家族責任の大きくなりがちな未就学の子をもつ教員に着目し、ジェン

ダーによって、どのようなキャリア形成の差が生まれているのかを考察していく。

3. 未就学の子をもつ教員のジェンダーによる差異

ここからは、未就学の子をもつ教員に着目して、ジェンダーによっていかなるキャリア形成の差異が生まれているのかを考察していく。分析の手順としては、全国教員調査の回答のうち、設問41「あなたにはお子さんはいますか」で「いる」と回答し、設問43「設問41で「1.いる」の場合、小学生未満のお子さんはいますか」で「いる」と回答した回答者を未就学の子をもつ教員として設定した。そして、未就学の子をもつ教員の回答をジェンダーによるクロス集計表を作成した。また、設問41「あなたにはお子さんはいますか」で「いる」と回答した教員のジェンダー別のクロス集計表も作成し、未就学の子をもつ教員のクロス集計とも比較している。

以下では、ジェンダー間でカイ二乗検定を行い、5%水準で有意差がある回答を、第1にキャリア形成と、第2に家族責任に分けて、論じていく。

1 | キャリア形成上のジェンダーによる差異

ここでは、ジェンダーにより、5%水準の有意

差がある回答を、第1に職名、第2に研修への参加、第3に過去に教師を辞めたいと思った理由、第4に現在の仕事に対する認識の順で述べていく。

未就学の子をもつ教員のキャリア形成を考察するにあたり、第1に着目したいのが、現在の職名である。図1の通り、未就学の子をもつ教員は、女性・男性ともに教諭が多い。だが、女性の方が84.3%と、男性よりも12.3ポイント高くなる。さらに、管理職へのステップである「ミドルリーダー」とみなされる主幹教諭・指導教諭・主任・首席教諭などの職名には、未就学児がいる男性教員のなかで17.9%の教員が就いている。この割合は、未就学児がいる女性教員の6.9%よりも11ポイント高い。

さらに、教頭は女性が0%なのに対し、未就学児がいる男性教員は6%となっている。一方、臨時採用や臨時講師は女性の方が多い。

未就学の子をもつ教員であっても、すでに管理職に就く男性教員がいる一方、管理職に就く女性は0%、臨時採用や臨時講師といった非正規雇用には、女性が多く就くというジェンダー間職務分離が存在することが明らかである。

こうした職名の差は、教員の年齢分布にも関連すると考えられる。表5の通り、年代を分けたところ、未就学の子をもつ教員の男女で有意差があった。一方、表は省略するが、未就学の子をもつ教員のジェンダーによる子どもの数に有意差はない(有意確率0.503)。ジェンダーによって、子

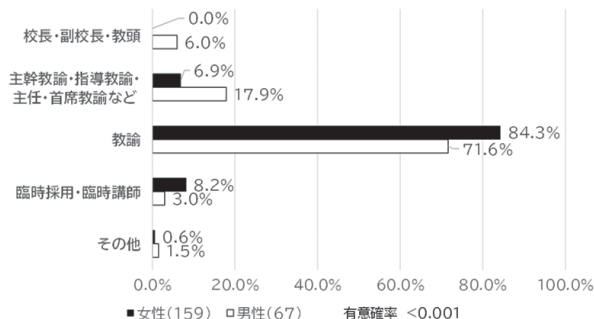


図1 未就学の子をもつ教員のジェンダー×職名

表5 未就学の子をもつ教員のジェンダー×年代

	20～30歳	31～40歳	41～50歳	51～60歳	有意確率
女性(159人)	24.5%	61.6%	13.2%	0.6%	0.002
男性(67人)	13.4%	52.2%	29.9%	4.5%	

表6 未就学の子をもつ教員のジェンダー×校内の主任または主事の役割(複数回答)³

	教務主任	学年主任	保健主事	生徒指導主事	進路指導主事	その他の主任・主事の役割	担っていない
女性(145人)	1.4%	9.0%	3.4%	6.2%	3.4%	5.5%	74.5%
男性(60人)	8.3%	18.3%	1.7%	10.0%	5.0%	6.7%	55.0%
有意確率	0.013	0.058	0.491	0.343	0.602	0.75	0.006

表7 未就学の子をもつ教員のジェンダー×平均的な1日の在職時間

	8時間未満	8時間以上 10時間未満	10時間以上 12時間未満	12時間以上 14時間未満	14時間以上	有意確率
女性(159人)	20.8%	40.3%	27.0%	9.4%	2.5%	0.078
男性(67人)	7.5%	49.3%	31.3%	6.0%	6.0%	

どもの数の傾向が異なり、男性には長子がすでにいて、末子が未就学児である傾向が強いという可能性は低そうである。

表6の通り、校内での主任または主事の役割を尋ねる設問においても、「教務主任」と「担っていない」で有意差がみられた。また、未就学児がいる男性教員の方が、女性教員よりも、保健主事を除いた主任・主事を担う教員の割合が高い。

平均的な1日の在職時間も、有意差はないが、表7の通り、全体として「8時間以上10時間未満」と答える未就学の子をもつ教員が4割を超え、「8時間未満」では、未就学児を持つ男性教員よりも、女性の割合が高い。逆に、平均的な1日の在職時間を「10時間以上」と答えている未就学の子をもつ教員は、「12時間以上14時間未満」を除き、男性の割合が高い。

第2に、研修の実態に着目する。官制主導の教員育成スタンダード化においては、教員のライフステージを3段階から5段階に区分し(木村ほか2019)、ライフステージごとに研修を組み込むた

め、研修の重要度が増してくる。また、教員が自己研鑽やスキルアップをする上でも、研修は重要である。

表8に示した「研修への参加回数」の回答のうち、未就学児をもつ女性教員と男性教員との間で有意差があったのは、校内研修、研究授業、校外の自主的な勉強サークルである。

校内研修は、未就学児のいる女性は「0回」と回答した割合が最も高く、33.3%を占める。男性は「2回～5回」が61.2%であり、男性教員の方が、参加率が高い傾向がある。

研究授業についても、未就学の子をもつ女性教員は「0回」と回答した割合が最も高く、約半分を占める。一方、未就学の子をもつ男性教員は「1回」、ならびに、「2回～5回」がともに35.8%になり、「1回～5回」は7割を超える。

校外の研究サークルへの参加は、未就学の子をもつ男女ともに、「0回」と回答した教員の割合が高いが、女性の方が85.5%と男性より10ポイント高く、男性は、「1回」ならびに「2回～5回」が

表8 未就学の子をもつ教員のジェンダー×各種研修への参加

N 女性 159人 男性 67人		0回	1回	2～5回	6回以上	有意確率
校内研修	女性	33.30%	9.40%	30.20%	27.10%	<0.001
	男性	10.40%	3.00%	61.20%	25.40%	
研究授業	女性	44.70%	18.20%	29.60%	7.50%	0.003
	男性	20.90%	35.80%	35.80%	7.50%	
校内の自主的な勉強サークル	女性	84.30%	3.10%	6.90%	5.70%	0.072
	男性	79.10%	10.40%	9.00%	1.50%	
校外の自主的な勉強サークル	女性	85.50%	1.90%	6.90%	5.70%	0.027
	男性	73.10%	9.00%	13.40%	4.50%	
教育委員会主催の研修(法定研修を除く)	女性	67.90%	8.80%	20.80%	2.50%	0.085
	男性	50.70%	10.40%	35.80%	3.00%	
大学や民間団体等による研修	女性	83.60%	6.30%	6.30%	3.80%	0.197
	男性	73.10%	10.40%	13.40%	3.00%	

表9 未就学の子をもつ教員のジェンダー×過去に教師を辞めたいと思ったことがあるか

	ある	ない	有意確率
女性(159人)	70.4%	29.6%	0.175
男性(67人)	61.2%	38.8%	

女性より高い。

以上のように、未就学の子をもつ教員では、男性の方が研修の参加回数を多く回答する傾向が見られ、女性は「0回」の回答が多い。未就学児のいる女性教員が研修に参加する機会が、同じ立場の男性に比べて少ないことや、校外の研究サークルだけではなく、校内研修や研究授業といった職場内での研修で参加回数の回答に差があることは注目に値する。

第3に、過去に「教師を辞めたい」と思った理由に着目する。「過去に教師を辞めたいと思ったことがあるか」の回答は、未就学の子をもつ教員の男女間で有意差はない(表9)。だが、「過去に教師を辞めたいと思った理由」のうち、「出産(子が誕生)したから」と「職務上の理由」には有意差がある。

表10の通り、「出産(子が誕生)したから」は、女性の回答が46.4%と高く、約半数を占めて

いる。未就学の子をもつ男性教員の回答2.4%に比べて高い数値といえる。「職務上の理由」をあげたのは、男性に多く、75.6%にのぼる。この回答は、未就学の子をもつ女性教員を35%ほど上まわっている。

「出産したから」の理由を女性が多く上げたのは、「出産」による身体的な影響のみならず、「出産」にともなう育児・家事などをはじめとする生活上の大変さを反映している可能性があり、後ほど、さらに考察していく。

第4に、現在の仕事に対する認識に言及する。有意差があったのは、「困ったときに、同僚教師から援助してもらった」(表11)、「毎日が忙しい」「やりがいがある」(表12)である。

同僚から援助されたことが「よくある」と答えた未就学の子をもつ女性は男性の2倍で4割、「たまにある」を合わせると女性は9割弱にのぼり、男性よりも10ポイント高くなる。すなわち、未

表10 未就学の子をもつ教員のジェンダー×過去に教師を辞めたいと思った理由（複数回答）

	出産（子が誕生） したから	介護を 抱えたから	転職を 考えたから	職務上の 理由	自分自身の病気 のため	その他
女性（111人）	46.4%	1.8%	16.1%	39.3%	6.3%	17.9%
男性（41人）	2.4%	4.9%	19.5%	75.6%	14.6%	14.6%
有意確率	<0.001	0.288	0.616	<0.001	0.099	0.638

表11 未就学の子をもつ教員のジェンダー×「困った時に、同僚から援助してもらった」

	よくある	たまにある	あまりない	まったくない	有意確率
女性（159）	42.1%	45.3%	5.7%	6.9%	0.015
男性（67）	20.9%	56.7%	11.9%	10.4%	

表12 未就学の子をもつ教員のジェンダー×現在の仕事に対する認識

N 女性159人 男性67人		とてもそう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	まったく そう思わない	有意確率
毎日が忙しい	女性	57.90%	33.30%	6.90%	1.90%	0.046
	男性	37.30%	49.30%	10.40%	3.00%	
やりがいがある	女性	35.80%	51.60%	9.40%	3.10%	0.012
	男性	19.40%	56.70%	11.90%	11.90%	

表13 未就学の子をもつ教員のジェンダー×配偶者（事実婚を含む）の有無

	いる	いない
女性（159人）	97.5%	2.5%
男性（67人）	98.5%	1.5%

就学の子をもつ女性教員にとって、困ったときに支援してくれる同僚の存在が、仕事を続ける上での後押しになっていることが推測される。

また、未就学の子をもつ女性教員は、未就学の子をもつ男性教員よりも「毎日が忙しい」と感じているが、教職にやりがいを感じていることが見受けられる。

2 | 家族生活でのジェンダーによる差異

以上のように、未就学の子をもつ教員間でジェンダーによるキャリアの分岐が生じていることが明らかである。この背景の一つとして考えられるのが、家事・育児・介護などの家族生活における

負担の重さである。

有意差のあった回答をみていく前に、本調査における未就学の子をもつ教員のジェンダー別の配偶者の状況を確認したい。表13の通り、未就学の子をもつ教員のうち、女性は97.5%、男性は98.5%が「配偶者がいる」と回答している。

配偶者がいると回答した未就学の子をもつ教員のうち、配偶者が教員だった回答者は41.2%（女性が43.9%、男性が34.8%）、教員以外の回答者は58.8%（女性が56.1%、男性が65.2%）である。それぞれの内訳は表14の通りであるが、未就学の子をもつ女性教員の配偶者に無職者が0なのに対し、未就学の子をもつ男性教員の27%の配偶

表14 未就学の子をもつジェンダー別・配偶者の職種、就労状況および就労形態

		教員		
		N	本務教員	臨時採用・臨時講師等の兼務教員
女性(155人)	43.9%	68	95.6%	4.4%
男性(66人)	34.8%	23	87.0%	13.0%

		教員ではない				
		N	無職	正規雇用者	非正規雇用者	その他
女性(155人)	56.1%	87	0.0%	92.0%	2.3%	5.7%
男性(66人)	65.2%	43	44.2%	18.6%	30.2%	7.0%

表15 未就学の子をもつ教員のジェンダー×家事・育児・介護などの自身の家庭の役割

	90～100%程度	60～80%程度	50%程度	20～40%程度	0～10%程度	有意確率
女性(159)	34.0%	45.3%	18.2%	0.6%	1.9%	<0.001
男性(67)	1.5%	4.5%	20.9%	56.7%	16.4%	

表16 回答者全体のジェンダー×家事・育児・介護などの自身の家庭の役割

	90～100%程度	60～80%程度	50%程度	20～40%程度	0～10%程度	有意確率
女性(563人)	41.7%	32.1%	13.1%	4.4%	8.5%	<0.001
男性(549人)	9.3%	6.2%	12.0%	39.0%	33.5%	

者が無職（配偶者が教員ではない中で44.2%）であることは、家族生活における負担の差や、キャリア形成に影響していると推察できる。

以下では、有意差のあった「家事・育児・介護などの自身の家庭の役割」に言及する。表15の通り、未就学の子をもつ女性教員のうち、「家庭役割」を「9割から10割負担している」とした回答は34.0%であり、表16女性全体よりも少ないが、未就学の子をもつ男性の1.5%に比べると、20倍以上の差がある。「6割から8割負担している」の回答は、45.3%と男性の4.5%の10倍にのぼる。さらに、「6割から10割担っている」未就学の子を持つ女性は8割であり、男性の6%に比べると10倍以上の差がある。未就学児を持つ教員において、いまだに女性の家族生活における負担が重いといえる。

男性よりも女性が、家族生活において役割を担うと回答する傾向は、子どもがいる教員（表17）や、木村ほか（2023）が言及したように、20代・30代の配偶者をもつ回答者（表18）においても、同様にみられる。

4. ジェンダー視点を組み込んだ教員育成への課題

ここまで、本稿では、全国の国公立小中高等学校・特別支援学校の教員を対象とした調査結果を未就学の子をもつ教員に焦点化し、ジェンダー間でカイ二乗検定を行い、5%水準の有意差のあった回答を中心に考察してきた。本稿の分析か

表17 子どもがいる教員のジェンダー×家事・育児・介護などの自身の家庭の役割

	90～100%程度	60～80%程度	50%程度	20～40%程度	0～10%程度	有意確率
女性 (312人)	41.3%	37.5%	15.4%	2.6%	3.2%	0.000
男性 (390人)	1.8%	4.4%	12.8%	44.1%	36.9%	

表18 配偶者がいる20・30代のジェンダー×家事・育児・介護などの自身の家庭の役割

	90～100%程度	60～80%程度	50%程度	20～40%程度	0～10%程度	有意確率
女性 (181人)	27.6%	48.1%	22.1%	1.1%	1.1%	<0.001
男性 (71人)	2.8%	11.3%	26.8%	43.7%	15.5%	

ら明らかとなったのは、次の4つである。

第1に、職名に関しては、未就学の子をもつ男性の2割以上が管理職およびプレ管理職であるのに対し、女性はその3分の1しかない。また、女性には臨時採用等、脆弱な立場の教員が男性より多い。

第2に、各種研修への参加回数に未就学の子をもつ男女間で有意差がみられるものがあり、女性の方が研修への参加回数が少ない傾向にある。

第3に、「過去に教師を辞めたいと思った理由」については、未就学の子をもつ女性は「出産したから」が4割を超える。現在の教職への意識は、未就学の子をもつ男性より女性教員の方が、「困ったときに同僚から助けてもらった」「忙しい」「やりがいがある」と答えた割合が高い。

第4に、女性の方が家族生活における役割を担っていると認識している。

こうした結果から示唆されるのは、同じ未就学の子をもつ教員であっても、ジェンダーによって、職名や、キャリア形成に大きく影響する研修への参加、家族生活における負担の認識が大きく異なることである。

現在の教員育成の改革は、出産や育児等に関わる人生設計の多様性や、それらに伴うキャリアの中断や停滞といった多様性を考慮しているとはいえない。ジェンダーの視点を欠いたまま進行していると指摘されてきた（木村ほか2019、2021ほか）。

特に、今回の調査において着目したいのは、研究授業、校内研修といった校内の研修においても、同じ未就学の子をもつ教員のジェンダーによって、研修の参加に差が出たことである。研修の実施形態や教員育成指標の設定自体に、こうしたキャリアの多様性を組み込まなければ、既存のジェンダーセグレーションが強化されるだけでなく、新たな格差を生み出すことにつながりかねない。各校での校内研修や研究授業の打ち合わせが時間外に行われていないかを確認していくことや、女性教員に偏った教職と家族責任の二重負担を解消することが同時に求められる。

今後の研究課題として言及したいのは、男女のキャリアの差はいつの時点から始まるのかをさらに検討していくことである。先行研究において、男女のキャリア形成の差異の要因として、「子育て」や家族責任を女性が担うことが言及されてきたが、本稿において、未就学の子をもつ教員に焦点化してジェンダー分析をしたことによって、子どもをもつ時点で、すでに、男女間で職名の差がついていることが示された。本稿の調査結果を踏まえると、初期キャリアの段階から、男女で研究授業・研修の機会が異なると推察することもできる。さらに踏み込むと、職場において振り分けられる業務自体が、新任教員の段階から男女で異なるのかもしれない。一見、公平公正に見える指標によって、教員のキャリア形成が水路づけられていく政策下にあるからこそ、教員職におけるジェ

ンダー間格差が生成されるメカニズムをとらえる研究の重要性が増している。

付記

本稿は、JSPS 科研費 JP21H00829 による調査研究の成果の一部をまとめたものである。

注

- 1 本稿は執筆者全員による共同研究であり、内容については全員の協議によって構成し、1: 跡部、2: 木村・池上、3-1: 河野・田口、3-2: 高野・井上、4: 執筆者全員の責任で分担した。
- 2 たとえば、2017年時点の大阪府においては、教員のライフステージを第0期から第4期までの5段階に区分し、キャリア形成が初任期からミドルリーダーの時期、成熟期と単線的に進行する流れを取っている。すべての教員に共通する指標では、各ライフステージにおいて教員に求められる資質能力が5つ(I~V)、さらにそれぞれ3つの細分化項目、計15指標・項目が設定されている(木村ほか 2019)。
- 3 臨時採用・臨時講師は、校内の主任や主事を担わないため、臨時採用・臨時講師等を除いた数値である。

文献

- 浅井幸子・黒田友紀・杉山二季・玉城久美子・柴田万里子・望月一枝編, 2016, 『教師の声を聴く——教職のジェンダー研究からフェミニズム教育』学文社。
- 深谷昌志・深谷和子, 1971, 『女教師問題の研究』黎明書房。
- 浜田博文, 2017, 「教員養成改革と教育学研究者養成」日本教師教育学会編『どうなる日本の教員養成』学文社, 70-92。
- 一番ヶ瀬康子・木川達爾・宮田丈夫編, 1974, 『女教師のための講座 女教師の婦人問題』第一法規。
- 今津孝次郎, 2017, 『新版 変動社会の教師教育』名古屋大学出版会。
- 河上婦志子, 1990, 「システム内在的差別と女性教員」『女性学研究』(1): 82-97。
- ・佐藤智美・野崎友花, 2020, 『女性教員が見た「教育改革」——大阪と大分の中学校で』。
- 河野銀子・村松泰子編, 2011, 『高校の「女性」校長が少ないのはなぜか——都道府県別分析と女性校長インタビューから探る』学文社。
- ・木村育恵・杉山二季・池上徹・村上郷子・高野良子・田口久美子, 2013, 「ジェンダーの視点からみた学校管理職養成システムの課題」『国際ジェンダー学会誌』11: 75-93。
- 編, 2017, 『女性校長はなぜ増えないのか——管理職養成システム改革の課題』勁草書房。

- 木村育恵・跡部千慧・河野銀子・田口久美子・池上徹・高野良子・村上郷子・井上いずみ, 2019, 「教員育成スタンダード化政策の課題——女性教員のキャリア形成に着目して」『北海道教育大学紀要・教育科学編』70(1): 53-62。
- ・跡部千慧・村上郷子・河野銀子・田口久美子・池上徹・井上いずみ・高野良子, 2021, 「教員育成指標は教員の働き方に何を及ぼすか——教員版・ジョブ・ディスクリプションの課題」『北海道教育大学紀要・教育科学編』72(1): 11-19。
- ・池上徹・高野良子・河野銀子・田口久美子・跡部千慧・村上郷子・井上いずみ, 2023, 「教員の働き方とキャリア形成に関するジェンダー分析——全国教員調査をもとにして」『山形大学 教職・教育実践研究』18: 23-30。
- 子安潤, 2017, 「教育委員会による教員指標の「スタンダード化」の問題」『日本教師教育学会年報』26: 38-45。
- 中内敏夫・川合章編, 1974, 『日本の教師4 女教師の生き方』明治図書出版。
- 佐藤智美, 2018, 「管理職進出における女性教員の努力と連帯についての一考察——1990~2010年代初め 大分県日教組女性組合員の場合」『日本教師教育学会年報』27: 86-96。
- 高野良子, 2006, 『女性校長の登用とキャリアに関する研究——戦前期から1980年代までの公立小学校を対象として』風間書房。
- 牛渡淳・牛渡亮, 2022, 『教師教育におけるスタンダード政策の再検討——社会的公正, 多様性, 自主性の視点から』東信堂。
- 山崎準二, 2012, 『教師の発達と力量形成——続・教師のライフコース研究』創風社。
- 油布佐和子・紅林伸幸, 2011, 「教育改革は、教職をどのように変容させるか?」『早稲田大学教職研究科紀要』(3): 19-46。
- , 2018, 「教員養成の現状と社会学の貢献課題」北澤毅・間山広朗編『教師のメソロジー——社会的に教育実践を創るために』北樹出版, 156-167。
- 楊川, 2018, 『女性教員のキャリア形成——女性学校管理職はどうすれば増えるのか?』晃洋書房。