

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～

木村育恵¹⁾ 池上徹²⁾ 高野良子³⁾ 河野銀子⁴⁾ 田口久美子⁵⁾
跡部千慧⁶⁾ 村上郷子⁷⁾ 井上いずみ⁸⁾

1) 北海道教育大学 2) 関西福祉科学大学 3) 植草学園大学名誉教授 4) 山形大学 5) 和洋女子大学
6) 立教大学 7) 法政大学 8) 公立学校教員

本論文は、教員の働き方や教員不足に関する議論が行われる今日、男女教員が置かれる状況を、ジェンダーの視点から明らかにするものである。近年、教員の働き方や教員不足の問題が深刻化しているが、部活動問題に力点が置かれ、構造的な問題への抜本的な改革は見当たらない。さらに、産休・育休取得者数の増加を教員不足の要因と認識する調査結果も出てきており、ジェンダーの視点から教員の実態を把握・検証する研究は急務である。

本研究では、リサーチ会社委託により全国の教員を対象に実施したアンケート調査をもとに、(1) 教員の職業生活と (2) 教員の家庭生活に焦点化して教員の現状を分析した。その結果、教員が負担を感じるのは、男女問わず保護者対応であり、部活動ではなかった。また、教師を辞めたいと思った経験は女性に多く、最大の理由は職務上の理由だった。出産を挙げるケースもあるが、出産経験のある女性も6割はそれを理由に挙げていない。ただし、女性教員の家庭役割が大きい実態も明らかになり、勤務校において、法定以外のワーク・ライフ・バランスへの取り組みが特に不十分であると女性が強く認識していた。

教員の働き方、キャリア形成、教員不足、教員調査、ジェンダー分析、ワーク・ライフ・バランス

1. 本研究の目的と本論の焦点

本研究の目的は、JSPS 科研費 JP 21H00829 による共同研究として、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、ジェンダーの視点から明らかにすることである。本論では特に、教員の働き方改革や教員不足の問題を抱える今日、男女教員がどのような状況に置かれているのかを、ジェンダーの視点から明らかにする。

近年、長時間労働を前提とする教員の働き方や教員不足の問題がクローズアップされ、これに対する教員政策の改革が進行している。実際、教員の業務量の増加（内田ほか 2020, 油布 2021 等）や、教職の非正規化の進行（山崎 2021, 2022 等）による教員不足の問題は深刻を極めていく。

教員の働き方等については、文部科学省及び中央教育審議会における 1990 年代以降の議論を概観すると、例えば、1998 年の中央教育審議会（以下、中教審）答申「今後の教育行政の在り方」では学校行事の精選が示され、2012 年には文部科学省初等中等局長主催による「教職員のメンタルヘルス対策検討会議」が設置される等、全般的に学校役割のスリム化やメンタルヘルスの問題を中心に議論されてきたといえる。その後、2016 年になると、平成 29 年度文部科学省委託研究として全国規模の「教員勤務実

態調査」が初めて実施され、2019年の中教審答申においては、業務の明確化に関する枠組みの検討及び勤務時間の上限規制に関するガイドラインを定める方向性が示された。2020年には、持続可能な部活動と教員の負担軽減の両方を実現できる働き方改革という観点から、休日の部活動の段階的な地域移行（2023年度以降）等の方針が明示された（文部科学省2020）。

ただ、これらは、政府が抜本的な教員増と給与費予算増を行わず改革を推進している（川上2021、山崎2021等）ことには触れず、教員の世界が非正規雇用教員に頼ることを前提として成立しているという構造的な問題にも踏み込んでいない。いわゆる「規制緩和」以降、国の財政保障制度が後退する中で教員定数が減らされ、「地方分権改革」により教職員給与費負担の抑制や地方交付税の減額が進行することによって、地方教育行政は教職員の賃金や待遇を切り下げ、正規雇用の枠を非正規雇用に置き換えることで、非正規雇用教員への依存度が高くなっている実態がある（妹尾2010、金子2014等）。ベビーブームに対応して大量に採用された世代の教員の定年退職により、昨今は正規雇用の採用数が増えたものの、かつて非正規雇用に置き換えられた分を正規雇用に戻しているというわけではなく、非正規雇用教員を多用しなければ立ち行かない構造は維持されている。もっとも、教員志望者の減衰により「講師登録名簿掲載希望者」も減少しているため、頼みの綱である非正規雇用教員は枯渇している。このように、財政保障制度の後退のもとで教職の非正規雇用化の進行や業務量の増加等により、教員の置かれる状況は厳しさを増し、構造的に深刻化している。

こうした中、2021年度に、文部科学省による「教員不足に関する実態調査」（以下、「実態調査」）が行われた。2022年1月に公表された調査結果（文部科学省2022）では、教員不足の要因として各教育委員会が認識している事柄のうち、最も多く挙げられていたのが「産休・育休取得者数が見込みより増加」したことであるとの結果が示された。多くの場合、産休育休を取得するのは女性に多いことから、この言説によって、問題は構造的に生じているにもかかわらず、女性は教員不足を引き起こす存在とみなされ、教職の世界で周辺化されかねない。ジェンダーの視点を欠いた改革の下、これらは、ワーク・ライフ・バランスや教育現場の仕事のあり方にも影響して女性教員のキャリア形成に困難を及ぼし、性別による職域分離が強まることも懸念される（木村ほか2021）。

以上を踏まえ、本論文では、全国の小・中・高等学校及び特別支援学校の教員を対象に行った教員調査（以下、「全国教員調査」）をもとに、男女教員がいかなる状況に置かれているのか、（1）教員の職業生活と（2）教員の家庭生活の2つに焦点をおいて現在の状況を分析する。

2. 全国教員調査の概要と回答者の属性

（1）調査概要

本研究では、全国の国公立の小・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、リサーチ会社への委託によってアンケート調査を実施した。

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	Q9. 勤務校でどれくらい取り組まれているか(男性の育児休業取得推進等10項目)。 Q13. 負担に感じる項目すべて(生徒指導等9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「1.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。

調査項目については、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。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。

(2) 回答者の属性

回答者の属性は表 2-1 及び表 2-2 のとおりである。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、非正規は女性に多いという有意差が出ている。これらの全般的な傾向を踏まえつつ、先に示した 2 つの点について詳しくみていく。

表 2-1 回答者の内訳

	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 2-2 回答者の年代及び勤務先での雇用形態

	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代以上	有意確率
女性(563 人)	19.2%	31.3%	23.4%	18.7%	7.5%	<0.001
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	有意確率	<0.001
女性(563 人)	70.9%	11.0%	17.4%	0.7%		
男性(549 人)	81.6%	7.3%	9.7%	1.5%		

3. 分析結果

(1) 教員の職業生活

ここでは、男女教員が職場においてどのような状況に置かれているのかをみていく。

① 平均的な一日の在職時間

まず、平均的な 1 日の在職時間は、全体で「10 時間以上」が 4 割を超えている。男女別にみると（表 3）、「8 時間未満」は女性の方が多く、「8 時間以上 10 時間未満」は男性の方が多い。表は省略するが、校種別では特別支援学校の在職時間が比較的短い一方、小学校や中学校は「12 時間以上」が多い。

表 3 性別×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 16 時間未満	16 時間 以上	有意 確率
女性(563 人)	25.2%	38.0%	25.6%	7.5%	1.1%	2.7%	0.015
男性(549 人)	16.9%	42.6%	30.1%	7.5%	1.3%	1.6%	

② 負担感を感じる職務

次に、教員が負担を感じるのどのような職務なのかをみていく。

表 4-1 にみるように、本調査における教員の負担感のトップの職務は、男女ともに「保護者への対応」

(女性 55.4%, 男性 57.2%) で、他を大きく引き離している。次いで女性は、生徒指導、事務作業、校務分掌、部活動、授業準備の順、男性は、事務作業、生徒指導、校務分掌、授業準備、部活動が続いた。部活動は男女とも負担感の上位ではないことがわかる。ただし、男女差は大きい。

表 4-1 性別×負担を感じる職務(多重回答)(「その他」「負担を感じるものがない」を除く)

	生徒指導	授業準備	校務分掌	部活動	保護者への対応	管理職への対応	管理職業務	調査・報告等の事務作業
女性(563人)	41.2%	27.2%	38.5%	33.4%	55.4%	19.9%	6.9%	40.7%
男性(549人)	43.0%	28.8%	38.8%	24.6%	57.2%	18.8%	10.0%	47.7%
有意確率	0.148	0.551	0.931	0.001	0.550	0.633	0.064	0.018

部活動が盛んな中学校・高校の教員の回答に限ってみた場合も、「部活動」に対する負担感は1位ではない。表は省略するが、中学校及び高校教員が負担感を感じる職務の最多は「保護者への対応」であり、中学校教員は51.0%、高校教員は52.2%と、ともに過半数を超えていた。他方、「部活動」を挙げた割合は、順に46.0%、46.8%である。「保護者への対応」に続いているものの、次点に留まっていた。

また、「部活動」の負担感を性別でみると、男性(24.6%)より女性(33.4%)が有意に高い(表4-1)。校種別も加えて部活動の負担感の割合を表4-2でみると、中高いずれも男性より女性に1%水準で有意に負担感が高い。

表 4-2 性別×校種別×負担を感じる職務:部活動

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	有意確率
女性(188人)	12.1%	51.7%	54.3%	13.1%	<0.001
男性(135人)	7.9%	40.0%	39.1%	10.6%	

③ 教師を辞めたいと思ったことの有無とその理由

では、男女教員は教職にどのように向き合っているのだろうか。まず、「過去に教師を辞めたいと思ったことの有無」について男女別(表5)でみると、男女間に有意な差があった。校種別に、教師を辞めたいと思ったことのある女性教員の割合をみると(表省略)、小学校77.8%、中学校64.4%、高校68.6%、特支63.8%と、小学校の女性の割合が突出して高かった。

表5 男女別×過去において教師を辞めたいと思ったことの有無

	ある	ない	有意確率
女性(563人)	68.7%	31.3%	0.003
男性(549人)	60.1%	39.9%	

次に、「辞めたいと思ったことがある」と回答した者に、辞めたいと思った理由を聞いた結果が、表6である。男女とも、「職務上の理由」が際立って高く、これに女性は「出産したから」が続き、僅差で「自分自身の病気」や「転職を考えた」が続く。他方、男性は、「職務上の理由」に続くのは「転職を考えたから」である。

なお、表は省略しているが、「出産したから」を除いた場合も、「職務上の理由」を辞めたいと思った理由として回答した女性は6割弱(58.1%)、男性7割弱(69.0%)と女性の方が1割ほど少なく、男女

間に有意な差が確認された。

表6 性別×教師を辞めたいと思った理由(多重回答)「辞めたいと思ったことがある」と回答した者

	出産したから	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(387人)	19.1%	4.4%	17.6%	50.4%	17.8%	16.0%
男性(330人)	0.3%	3.6%	18.8%	69.1%	18.5%	11.5%
有意確率	<0.001	0.608	0.673	<0.001	0.820	0.083

(2) 教員の家庭生活

以上を踏まえ、ここでは教員の家庭生活についてみていく。

① 教師を辞めたいと思った理由

先の表6でみた、教師を辞めたいと思った理由の中で、「出産したから」の回答者について、「子どもあり」に限定した多重クロス集計の結果が表7である。子どもありの3割強、つまり3人に1人が、辞めたいと思った理由の一つに「出産したから」をあげている。一方、「出産したから」を選択していない割合は、その2倍の6割強である。

表7 性別×(教師を辞めたいと思った理由)出産したからの選択者×子どもあり

	「出産したから」の選択者	非選択者	有意確率
女性(213人)	34.7%	65.3%	<0.001
男性(224人)	0.4%	99.6%	

② 家事・育児・介護の負担

次に、家事・育児・介護などの負担感について、性別では表8-1のとおり、女性の4割が家庭役割の「90%以上」を担っていると答えている。一方で、男性の3割強は「10%以下」にすぎない。

表8-2は、配偶者がいる20代30代だけを取り出したものである。既婚者に限定しても、家庭役割の「90%以上」と答えたのは、女性3割弱なのに対し、男性は3%にすぎない。負担が少ない「10%以下」についても、女性1%に対して男性15%と差が大きい。

表8-1 性別×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%	

表8-2 配偶者がいる20・30代での性別×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%	

③ワーク・ライフ・バランスに関する勤務校での取り組み状況

先述の状況に対して、勤務校でのワーク・ライフ・バランスを目指すための取り組み状況に関する結果もみておきたい。表9のような10項目を挙げ、勤務先での取り組みについて回答者の認識を尋ねた。その結果、「ハラスメントの防止」と「有給休暇取得の促進」については、「かなり取り組んでいる」と「やや取り組んでいる」を合わせた割合が男女ともに過半数を超えていた。一方、「ワーク・ライフ・バランスに関する研修」「管理職に向けた女性教員の育成」「宿泊を伴う研修への女性の積極的な参加を促す」については、「あまり取り組んでいない」「まったく取り組んでいない」を合わせた割合が男女ともに過半数を超えていた。

表9 性別×ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

N 女性 563 人 男性 549 人		かなり取り組んでいる	やや取り組んでいる	あまり取り組んでいない	まったく取り組んでいない	有意確率
男性の育児休業取得の推進	女性	6.2%	26.8%	39.8%	27.2%	0.022
	男性	3.8%	32.8%	41.3%	22.0%	
育児休業からの復帰に向けての支援	女性	6.9%	38.0%	36.6%	18.5%	0.637
	男性	6.4%	41.0%	36.6%	16.0%	
(セクシュアル・マタニティ・パタニティ)ハラスメントの防止	女性	9.9%	44.4%	33.2%	12.4%	<0.001
	男性	12.2%	53.7%	22.6%	11.5%	
ジェンダーの視点を取り入れた教材開発・授業開発	女性	6.0%	36.6%	40.5%	16.9%	0.709
	男性	7.7%	35.3%	41.2%	15.8%	
積極的な研修への声かけや、受けられなかった研修の再申請のサポート	女性	6.0%	38.7%	39.4%	15.8%	0.935
	男性	5.3%	39.9%	39.5%	15.3%	
有給休暇取得の推進	女性	13.3%	41.9%	30.9%	13.9%	0.610
	男性	13.7%	44.3%	30.8%	11.3%	
介護と仕事の両立支援	女性	6.9%	37.5%	38.7%	16.9%	0.355
	男性	7.8%	41.5%	36.6%	14.0%	
ワーク・ライフ・バランスに関する研修	女性	5.3%	31.3%	41.2%	22.2%	0.594
	男性	4.7%	34.8%	40.4%	20.0%	
管理職に向けた女性教員の育成	女性	4.6%	29.5%	42.1%	23.8%	0.532
	男性	5.1%	32.4%	41.9%	20.6%	
宿泊を伴う研修への女性の積極的な参加を促す取り組み	女性	3.9%	22.4%	43.9%	29.8%	0.678
	男性	4.4%	23.7%	45.4%	26.6%	

10項目のうち性別で有意差があったのは「男性の育児休業取得の推進」と「(セクシュアル・マタニティ・パタニティ)ハラスメントの防止」だった。前者は、「取り組んでいない」とするのが全体として7割近くある中で女性の方がその割合が高く、否定的だった。後者については、「取り組んでいない」とした男性は34%ほどだが、女性では46%ほどと1割程度の開きがあった。

4. 結論

男女教員がいかなる状況に置かれているのかを、教員の職業生活と家庭生活に焦点をおき、全国教員

調査をもとにみてきた。その結果、次のことが明らかになった。

第1に、教員の職業生活については、1日の在職時間は、女性は8時間未満の回答が男性よりも多く、8時間以上では男性の回答が多い傾向があった。負担感については男女ともに「保護者への対応」に対するものが最も多く、次いで「生徒指導」等であり、男女差はなかった。「部活動」については、特に女性の負担感の割合が高かった。教師を辞めたいと思ったことについては女性の方が有意に高かった。辞めたいと思った理由については、男女とも「職務上の理由」を挙げる割合が半数を超えて高く、男性に有意に高かった。一方、「出産したから」は、女性の割合が有意に高かった。「自身の病気」「転職を考えたから」「その他」は2割弱で、男女とも大差はなかった。

第2に、教員の家庭生活については、子どものいる女性教員のうち、教師を辞めたいと思った理由に「出産したから」を挙げた割合が3割、そうでない割合はその2倍であった。家事・育児・介護については、女性教員の負担が有意に高かった。ワーク・ライフ・バランスに関する勤務校での取り組み状況については、有給休暇の取得促進等は男女ともに「取り組まれている」と認識する割合が高い一方、ワーク・ライフ・バランスに対する研修や、宿泊を伴う研修に女性の参加を促すこと等については「取り組んでいない」と認識する割合が男女とも全般的に高かった。男性の育児休業取得の促進やハラスメントの防止については、女性が特に「取り組んでいない」と認識する傾向が高かった。

以上から、教員は男女問わず保護者対応と生徒指導に追われる日々を過ごしており、必ずしも部活動が負担の根源というわけではないことが明らかになった。また、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2は辞めたいと思った理由に出産を挙げなかった。3分の1は出産を辞めたい理由として挙げたことになるが、実際には辞めていない。すなわち、出産経験のある女性教員であっても、多くは教職を継続する意向があると考えられる。

それにもかかわらず、家事・育児・介護などの家庭役割は女性に重くのしかかっていることも明らかになった。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、家庭に帰っても家事労働等に追われているのである。勤務校のワーク・ライフ・バランスへの取り組みが、法で定められた内容以外は不十分であるとの認識は、こうした女性のセカンド・シフト (Hochschild & Machung 1989) 状態の解消に取り組んでいない現状の表れといえよう。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、就業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な位置に置かれたりすることになり、男女教員のキャリア形成に差異が生じかねない。

こうした結果から示唆されるのは、教員の働き方改革には、ワーク・ライフ・バランスを視野に入れることによって、女性教員に偏った教職と家庭責任の二重負担を解消することが同時に求められることである。部活動改革に特化した改革が不十分であることは、男女とも部活動はそれほど負担とされていないことから明らかである。また、教員不足に関しても、女性教員が出産しても教職を続ける意向があることを前提としつつ、非正規教員に依存しがちな構造的問題の解決策を探る必要がある。

現在の改革は、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言い難く、ジェンダーの視点を欠いたまま進行している (木村ほか2019, 2021 等)。こうした教員政策が女性教員のキャリア形成にどう影響していくのか、教員のキャリア形成に関する政策の改革および動向について、今後さらに検証していきたい。

(付記)

本稿は、JSPS 科研費 JP 21H00829 による調査研究の成果の一部をまとめたものである。

引用文献

跡部千慧・木村育恵・河野銀子・池上徹・高野良子・村上郷子・田口久美子・井上いずみ 2021 「ジェンダーの視点からみたコロナ禍における教員生活及び教育活動の実態と課題—教員を対象にしたパイロット調査をもとにして」『国際ジェンダー学会誌』, 19, 69-90.

- Hochschild, A. R., and Machung, A. 1989 *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. Viking.
- 金子真理子 2014 「非正規教員の増加とその問題点—教育労働の特殊性と教員キャリアの視覚から」『日本労働研究雑誌』, 645, 42-45.
- 川上泰彦 2021 「教員供給の問題を教育行政学はどう分析・解題するか」『日本教育行政学会年報』, 47, 46-64.
- 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.
- 木村育恵・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.
- 文部科学省 2020 「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革（令和2年9月）」https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop04（最終閲覧2022年10月31日）
- 文部科学省 2022 「『教員不足』に関する実態調査」https://www.mext.go.jp/content/20220128-mxt_kyoikujinzai01-000020293-1.pdf（最終閲覧2022年11月5日）
- 妹尾渉 2010 「全国の「教員評価」実施動向から」荻谷剛彦・金子真理子編著『教員評価の社会学』岩波書店, 11-20.
- 山崎洋介 2021 「教員不足問題を解決するには？—教育条件整備の観点から」『人間と教育』, 112, 58-65.
- 山崎洋介 2022 「教職員非正規化の傾向と特徴」『教育』, 914, 39-46.
- 内田良・広田照幸・高橋哲・嶋崎量・斉藤ひでみ 2020 『迷走する教員の働き方改革—変形労働時間制を考える』岩波ブックレット
- 油布佐和子 2021 「労働過程からみた教師の多忙化問題—イギリスの学校・教師との比較を中心に」『人間と教育』, 112, 50-57.