



Title	「教育改革」導入以前と以後における女性教員の教職生活の年代間比較：同僚性、ワーク・ライフ・バランス、ジェンダー平等に視点をあてて
Author(s)	佐藤，智美
Citation	大阪大学教育学年報. 2020, 25, p. 3-14
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/73991
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

「教育改革」導入以前と以後における 女性教員の教職生活の年代間比較 —同僚性、ワーク・ライフ・バランス、ジェンダー平等に視点をあてて—

佐藤 智 美

【要旨】

21世紀に入って、行政主導の「教育改革」が小中学校の現場で強力に推し進められている。「教育改革」導入前の2001年度に40代であった女性教員（A世代）と、導入後の2018年度に40代であった女性教員（B世代）を対象者とした質問紙調査をおこない、彼女たちの教職生活の変化を検討した。

得られた知見は次のとおりである。

（１）教職の困難として、B世代で、多忙化と、保護者との関係の難しさを指摘する意見が大幅に増加し、今後の教育動向と子どもの変化に対しても悲観的な見方が増大していること。（２）同僚性や協働性における充足感は、A世代の方が高く、それらが教職生活を大きく支えていたこと。（３）B世代の方が、学校組織におけるジェンダー不平等感は低下しているが、指導場面で子どもや保護者から受けるジェンダー不平等感はむしろ高くなっていること。（４）仕事の継続意欲や管理職志向は、B世代の方が低下していること

以上から、「教育改革」が、同僚性やワーク・ライフ・バランス、ジェンダー平等の妨げになっている面が浮かび上がってきた。これらを克服することは政策上の重要な課題である。

1. 問題意識と本研究の目的

21世紀に入って19年が経過した。この間、教育政策は「ゆとり教育」と称された時代をわずかの間に駆け抜け、2005年中教審答申『新しい時代の義務教育を創造する』を基に、「義務教育の構造改革」の時代へと移行し、近年ずっと競争主義・成果主義的な「教育改革」が学校現場で強力に推し進められている。

本稿は、こうした教育政策の推移を通じた、女性教員の教職生活における教師・教育観、ワーク・ライフ・バランスやジェンダー平等感、キャリア計画の変化を検討することを目的にしたものである。

近年、学校女性管理職比率の停滞が浮上する中で実施された、男女教員対象の質問紙による全国調査がある。文部科学省の女性のライフプランニング支援総合推進事業として実施された、みずほ総研「学校教員のライフプランニングに関する調査」（2011）と、女性教員の活躍推進に関する調査研究として実施された国立女性教育会館「学校教員のキャリアと生活に関する調査」（2018）である。これらは、母集団も大きく綿密な調査であるが、調査時点における意識調査であり、時系列的変化を見るものではない。また、算出された数値の背景にある女性教員の生活変化や心情を理解することは必ずしも容易ではない。

そこで調査都道府県を絞り、「教育改革」以前と以後として、2001年度と2018年度にそれぞれ40代であった女性教員を対象とし、記述式自由回答も多く含んだ質問紙調査を実施した。

まず2001年度に40代であった女性教員グループは、詰め込み教育批判のもと、2002年度には、学習内容の3割削減と選択教科・「総合的な学習の時間」が導入された新学習指導要領および完全週5日制を迎えた世代である。2001年度はその移行期にあった。これまでにはなかった教育課程における教員の裁量が認められ、

週休2日制を目前にし、教職生活でのゆとりが少し感じられた世代である。一方、2018年度に40代であった女性教員グループは、全国学力学習状況調査をはじめとする諸々の公的「学力テスト」や「教員評価」といった競争主義・成果主義的な「教育改革」が学校現場に浸透し、現在も多忙化の真ただ中にある世代である。また、それぞれの時代の40代を対象としたのは、教員として熟年期にさしかかり、教育動向も見渡せ、将来設計も考えうる年代と考えたからである。

対象地とした大分県は、2008年「大分県教育委員会汚職事件」⁽¹⁾がおり、「県民の信頼回復」の一環として、国の「教育改革」に則った2012年「『芯の通った学校組織の構築』推進プラン」が強力に推進されている⁽²⁾。また学校女性管理職比率も、大分県では、2010年以前は小学校女性管理職比率が30%を超えていたものの、2010年代以降20%以下へと急減し、そのまま停滞するという状況を示している。

2. 先行研究

先行研究として、教員の多忙化が浮上する中で行われた教員の勤務・生活時間やワーク・ライフ・バランスに関する調査研究がある。これらは、「教育改革」との関連性については言及していないが、ジェンダーの視点から興味深い知見を見出すことができる。

まず佐藤（2015）は、中学校教員は性別を問わず、一般雇用者と比べ勤務時間が3～4時間長く、1日の家事時間は男性34分、女性81分と一般雇用者に比べその差は多少小さいものの歴然としたジェンダー差があり、女性教員は仕事と家事の二重労働にさらされていると指摘した。油布（2016）は、連合総研の調査における女性教員の家事負担の重さから、「男性は育児を捨て管理職へのコースを開き、女性は育児を選択するために、管理職をあきらめるという図式が成り立つ」（158頁）と論じている。先述の、みずほ情報総研による調査（2011）や国立女性教育会館による調査（2018）では、依然として、女性教員の家事・育児時間が多く、慢性的疲労感が男性教員より強いことや、管理職を希望しない理由として、仕事と家庭との両立困難や管理職に自信がもてないことを挙げる女性が、男性よりも多いことが明らかにされている。

このように、教員の多忙化問題の中には、ジェンダー格差があることが見えてくる。そして、教員の多忙化が、「教育改革」によってもたらされていることは、広瀬（2013）によって、「次から次へと新たな教育施策が実施され、しかも子ども・保護者・地域のニーズに積極的に対応せねばならないことが、結果的に教員の多忙化を生み出す大きな要因になっている」（48頁）と述べられているように、すでにいくつかの論考で指摘されている⁽³⁾。しかし、これらの論考にはジェンダーの視点はない。「教育改革」が及ぼした多忙化やワーク・ライフ・バランスの低下には、ジェンダーの視点からの調査研究が必要とされている。

一方、近年のジェンダーの視点に基づく女性教員研究として、教員組織や教員構成における性別不均等が子どもや学校文化に与える影響に言及した木村（1999）、女性教師の脱性別化問題を提示した浅井他（2011）、20世紀全体における「女教師問題」言説を分析し、女性教師の周辺化の軌跡と脱周辺化への道程を描き出した河上（2014）、学年配置におけるジェンダーとキャリア形成に注目した船山他（2014）、管理職となった女性教員のキャリア形成に視点をあてた杉山他（2005）、女子教育問題研究会（2009）が見られる。

しかし、「教育改革」と女性教員に視点をあてたものは、最近見られるようになったものの数少ない。

河野他（2017）は、高校女性校長に視点をあて、「教育改革」下の管理職育成システムが女性校長を増やすことに繋がるのか疑問を呈している。木村育恵他（2019）は、「教育改革」下で進められている教員育成のスタンダード化では、ワーク・ライフ・バランスを踏まえたキャリア形成の視点が不十分で、女性教員を一層周辺化させていく可能性を提議している。

このように、行政主導の「教育改革」が、ジェンダー平等を妨げるものになっていないか、今日の「教育改革」下における女性教員研究は、この課題に向き合うことが求められている。

本研究は、「教育改革」前・後に教員としての「熟年期」を迎えた、二つの世代を比較することによって、「教育改革」が学校現場におけるジェンダー平等に与えた影響を浮き彫りにすることを目指している。

3. 調査の概要

(1) 調査対象者

大分県内の公立小中学校に、2001年度と2018年度に40代の教員として勤務していた、または勤務している女性教員（臨時講師・嘱託を除く）を対象者とした。

(2) 調査方法

①調査時期 2019年 2月～3月上旬

②配布・回収方法

- ・2001年度に40代であった女性教員については、すでに大半が退職しており、回収率を高めるために調査者の知人つながりで対象者を探した他、『大分県教職員録2001年版』における最終学校卒年の記載をもとに該当年齢の女性教員を抽出して、郵送で質問紙を配布・回収した。
- ・2018年度に40代であった女性教員は、知人つながりで対象者を探し郵送した他、大分県の公立小中学校女性管理職、大分県教職員組合女性部長を通して配布を依頼した分もある。回収はすべて郵送である。

③回収結果（回収率）

- ・2001年度40代女性教員1326名の内、154名に配布。有効回収数101で回収率は、65.5%。
- ・2018年度40代女性教員788名の内、160名に配布。有効回収数104で回収率65.0%。

④質問紙の構成

1) 基本属性・勤務生活時間 2) 教師の仕事 3) 職場・同僚 4) 女性教員としての思い 5) 将来の計画
6) 男女共同参画 にわたる4件法回答を求める質問と自由記述式（複数回答可）の質問である。
二つの世代に対して同じ質問内容となっているが、2001年度の40代の女性教員の場合、1)～5)の質問は過去形で聞き、2001年度当時どのように考えていたか思いだして答えてもらい、6)の質問については、現在の自分の考えで答えてもらうよう依頼した。

4. 調査結果

本稿では以下、2001年度の女性教員を「A世代」、2018年度の女性教員を「B世代」、また両世代を指す場合は、「A・B世代」と記述する。図表中では、A 2001年度、B 2018年度と表記する。

上記2～6の4件法回答の調査項目に対しては、 χ^2 検定によるp値（有意確率）を出している。また、自由記述式回答（複数回答可）の集計にあたっては、得られた回答内容を、カテゴリー化し、人数の量的比較をおこなっている。本稿は、上記質問紙の2). 3). 4)を中心に結果を比較検討した。

(1) 基本属性、勤務生活時間

回答者の基本属性、勤務生活時間の主なものについて、表1に示した。

平均年齢は、A世代45.3歳、B世代は46.0歳で、「子どもあり」は、A世代85.2%、B世代では73.1%であった。

勤務時間の平均は、B世代の方が0.25時間（15分）増加していた。この背景としては、2001年度より2018年度の方が、備え付けの校務用パソコンを使用する職務や個人情報の管理面から、学校で済ませなければならない仕事が増えている一方、大分県でも、調査時期の2018年度は「教員の働き方改革」が実施され、定時退勤日等も設定されており、この調査では勤務時間の差はさほど大きくはなかった。

家事労働時間は、B世代の方が約0.5時間（30分）減少している。子どものいない女性教員がB世代の方がA世代より約13%多いため、育児時間が含まれていないことや家事の短縮化が推測される。配偶者の家事労働時間は、A・B世代とも30分以内が圧倒的に多い。どちらの時代においても、女性教員は、教職と家事労働の二重労働を背負っていたことがわかる。育児休業取得年数はA・B世代間で約1年の差があるが、前者は、育児休業が最長1年の時代であり、後者は最長3年の時代であることが大きく影響していると考えられる。

表 1. 基本属性

	A. 2001年度 (n=101)	B. 2018年度 (n=104)
1. 校種		
小学校	85 (84.2%)	80 (76.9%)
中学校	16 (15.8%)	24 (23.1%)
2. 平均年齢	45.3歳	46.0歳
3. 家族関係		
①配偶者・子どもあり	82 (81.2%)	71 (68.3%)
②配偶者のみ	8 (7.9%)	11 (10.6%)
③子どものみ	4 (4.0%)	5 (4.8%)
④いずれもなし	6 (5.9%)	17 (16.3%)
4. 勤務生活時間		
①勤務時間の平均	10.24時間	10.49時間
②持ち帰り仕事時間の平均	1.40時間	1.11時間
③家事労働時間の平均	2.49時間	1.95時間
④配偶者の同時間の平均	0.63時間	0.71時間
5. 育児休業の平均取得年数	1.49	2.3

(2) 教職への満足感とワーク・ライフ・バランスの低下

表2は、教職への満足感や教育の動向、ワーク・ライフ・バランスについての質問の結果である。

表 2 教職、ワーク・ライフ・バランスについて

問 1. 4. 5 : 2001年度 n=100 2018年度 n=104, 問 2. 3 : 2001年度 n=101 2018年度 n=104 数値は %

質問項目		とても思う	まあ思う	あまり思わない	思わない
1. 教師の仕事にやりがいを感じる	A 2001年度	52	47	1	0
	B 2018年度	32.7	61.5	5.8	0
2. 子どもや親の変化についていけない**	A 2001年度	0	23.8	67.3	8.9
	B 2018年度	12.5	49	36.6	1.9
3. 今（当時）の教育は良い方向に向かっている（いた）**	A 2001年度	5.9	44.6	46.5	3
	B 2018年度	1	21.2	59.5	18.3
4. 家庭と仕事の両立が出来る	A 2001年度	1	27	57	15
	B 2018年度	1.9	17.3	50	30.8
5. 慢性的に疲れを感じている	A 2001年度	29	52	18	1
	B 2018年度	51.9	36.6	7.7	3.8

** p<0.01

質問<1>では、A・B世代とも、90%以上が、＜教師の仕事にやりがいがある＞と捉えている。「とても思う」の回答に注目すると、A・B世代間で20%近くの差があり、A世代の方が満足度は高い。

質問<2> <3>は、現在（当時）の教育動向について尋ねたものであるが、両質問とも、A・B世代間の有意差は大きい。＜2子どもや親の変化についていけない＞と思うA世代が23.8%に対し、B世代は61.5%と子どもや親との心理的乖離を感じる女性教員は急増している。また、＜3今（当時）の教育は良い方向に向かっている（いた）＞と思うA世代は50.5%に対してB世代は22.2%と大きく低下し、悲観的な見方が急速に進んでいる。さらに、質問<4> <5>は、ワーク・ライフ・バランスについて尋ねている。A・B世代間の有意差は見られないが、＜4家庭と仕事の両立＞について、A世代の72%、B世代の80.8%が否定的な回答となっており、女性教員にとって、家庭と仕事の両立という課題はこの18年間を通して、依然として大きくむしろ強まっていると言える。＜5慢性的に疲れを感じている＞女性教員は、A世代81%、B世代88.5%とどちらも8割を超えているが、「とてもそう思う」に注目すると、A・B世代間の差は22.9%あり、B世代の疲労感の方が重い。B世代には、精神的疲労感を重くする要因が進行していることが推測される。

次に、上記質問に関連する2つの自由記述式質問（複数回答可）の回答内容を見てみよう。

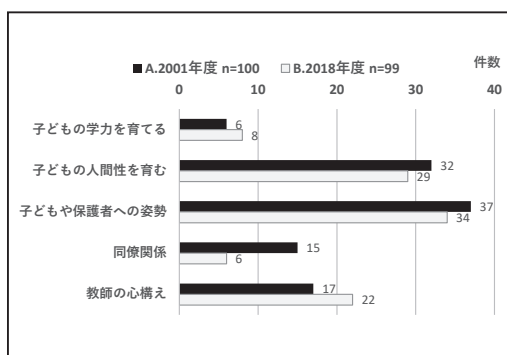


図1. 「教師として大切にしている、きたこと」

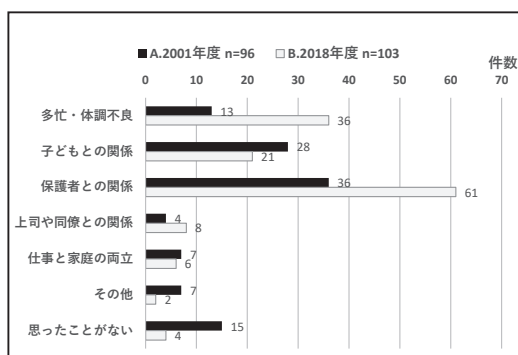


図2 「教師を辞めたい」「教師って報われない」と思う、思った時

図1は、＜教師として大切にしている（きた）こと＞に対する回答を、カテゴリー別に量で示したものである。

A・B世代間に、全体として大きな量的な差はないことがわかる。両世代とも多くの女性教員が、【子どもの人間性を育むこと】や【子どもや保護者への姿勢】を挙げており、【子どもの学力を育てる】を大きく上回っている。こうしたA・B世代に共通した教育観の共通性は、前述の質問<1>「教師の仕事にやりがいを感じる」に対する、両世代に共通した肯定感の高さに結びついているのだろう。

A・B世代間にやや量的な差が見られるのは、【同僚関係】である。具体的な記述でも、B世代も「人を責めない」「チームワーク」などの言葉があるが、A世代では「職場の仲間づくり」「協働関係、信頼関係を創ること」「協働的な喜びを同僚と味わうこと」「学年で気揃って（気迫や気持ちを揃えて）指導すること」と同僚関係に対する強い思い入れが示されている。

図2は、＜③「教師を辞めてしまいたい」「教師って報われない」と思う（思った）時＞に対する回答を、カテゴリー別に量で示したものである。まず、全体件数として、A世代が95件、B世代が134件と量的な差が大きく、B世代の方が教師としての困難を感じる場面が増えているようである。

世代間で大きな差があるのは、【多忙・体調不良】【保護者との関係】である。【多忙・体調不良】では、

A世代13件に対してB世代36件であり、内容的には「仕事量が多く、疲れを感じた時」「休日でも仕事のことが気になり、リラックスできない時」(A世代)、「やってもやっても、仕事が終わらず、残業や持ち帰り仕事が続く時」「教員不足で代替の教師がおらず、体調が悪くても休みがとれない時」「報告書など、本当に必要な仕事なのかわからない時」(B世代)と、B世代の方が深刻度を増している。【保護者との関係】では、「一生懸命、誠意を尽くしても理解を得られなかった時」「クレイマーに関わった時。攻撃的なこと、理不尽な言葉や態度を受けた時」(A世代)、「努力しても誠意を尽しても気持ちが通じない時」「保護者の一方的な、理不尽なクレーム。高圧的な態度」(B世代)と内容的には大きく変わらないが、A世代36件に対してB世代61件と、B世代が件数では2倍近い。【上司や同僚との関係】【その他】でも、記述件数は少ないが、A・B世代の相違が見られる。【上司や同僚との関係】では、A世代は、「理不尽な仕事を命じられた時」「ワンマン校長で職場がぎすぎすした時」「校長から何かと乱暴な言葉を言われた時」と4件中3件は上司関係であるが、B世代では、「すべての責任を押し付けられ、周りを信じられなくなる」「同僚の理解が得られない時」「自分の頑張りが認められない時」「協力して学校を創っていかうとする教職員の姿勢を感じられない時」など、8件中6件は同僚性や協働性に関するものである。こうした困難さや徒労感が、学校現場で少しずつ広がっているのかもしれない。【その他】では、時代背景が垣間見えるケースもある。A世代では、「自分たちの要求が上の通達で聞き入れられなくなった時」「教師の日々の苦労や葛藤が社会に受け入れられない時」と、組合活動が抑えられていく時代やいわゆる教師叩きの時代を映し、B世代の「理不尽な改革が多い」「仕事が多すぎる」は、「教育改革」が学校現場で否応なしに進められている時代を映していると解釈できる。

以上から、教職に対する肯定感は、A・B世代とも高いものの、「とてもやりがいがある」と思う層は、B世代で減少している。その背景には、B世代の方が教育動向や子ども・親の変化について悲観的な見方が増えていることや、家庭との両立の困難さや慢性的な疲れを強く感じている層が増大していることが挙げられる。B世代において、多忙化や体調不良の深刻化というワーク・ライフ・バランスの低下とともに、保護者とのトラブルの倍増や同僚性・協働性の揺らぎが見られ、精神的疲労感も増大していると言える。

(3) 同僚性・協働性の弱体化

表3は、「職場・同僚関係」に関わる質問の結果を表している。

まず、質問<1>の回答は、A・B世代間の有意差が大きい。＜会議で積極的に自分の意見を述べている＞女性教員は、A世代74.3%に対してB世代は51.9%である。半数近くの女性教員が自分の意見を全体場で表出することに消極的になっているか、その機会が減少していると考えられる。これは、2000年に職員会議は校長の補助的機関という法的規定がなされたことも大きく関わっていると思われる。大分県では、2001年度段階ではその影響はまだ学校現場に出ていないが、2013年度以降、職員会議はほとんどの学校で補助機関に移行している（大分県教育委員会，2014，7頁）。質問<2>＜3>は、同僚との協働性に関する項目である。質問<2>では、A・B世代間の差はほとんど見られず、両世代とも95%以上が、＜同僚とよく教育方針・子どものことについて話し合う＞と回答している。しかし、質問<3>では、＜同僚と協働がうまくいっている＞と回答したA世代97.1%、B世代89.4%であり、両世代とも高いがやや有意差が見られる。「とても思う」に注目すると約10%の差があり、B世代で充足感が感じられない層が少しずつ増加している。

質問<4>＜5>は、職場において自分が認められているという職場承認感に関わる質問である。

表3 「職場・同僚関係」について

2001年度 n=101 2018年度 n=104 数値は%

質問項目		とても思う	まあ思う	あまり思わない	思わない
1. 会議で積極的に自分の意見を述べている**	A 2001年度	13.9	60.4	25.7	0
	B 2018年度	11.5	40.4	43.3	4.8
2. 同僚とよく教育方針・子どものことについて話し合う	A 2001年度	26.7	70.3	3.0	0
	B 2018年度	23.1	72.1	3.8	1.0
3. 同僚と協働がうまくいっている*	A 2001年度	22.5	74.6	2.9	0
	B 2018年度	12.5	76.9	10.6	0
4. 職場で自分の働きぶりが認められている	A 2001年度	10.9	80.2	8.9	0
	B 2018年度	5.8	76.0	17.2	1.0
5. 職場の雰囲気は自分にとって好ましい*	A 2001年度	14.3	76.6	8.1	1.0
	B 2018年度	13.5	66.3	18.3	1.9

** p<0.01 * p<0.05

＜4. 職場で自分の働きぶりが認められている＞と回答したのは、A世代が91.1%、B世代は81.8%といずれも高いが、「とても思う」では、10.9%、5.8%とやや差がある。＜5 職場の雰囲気は自分にとって好ましい＞と回答したのは、A世代91%、B世代79.8%で、有意差も見られる。否定的な回答は、A世代9.1%に対してB世代20.2%と増加し、5人に1人は職場での居心地の悪さを感じている。

次に、これらの質問に関連する自由記述式質問の回答内容に移ろう。

表4・図3は＜④職場で自分が認められていると感じるようになった年代とその理由＞に対する回答を、それぞれ年代別、カテゴリー別に示したものである。

表4で見ると、職場承認感、A世代の方が、B世代より早い時期に得た女性教員が、やや多い。図3で、理由をカテゴリー別に見ると、A・B世代間で、大きな量的な差は見られない。

【重要・困難なポストの経験】と【同僚関係】を挙げた女性教員がA・B世代とも多いが、内容的な差が見られる。まず、前者カテゴリーでは、「学校全体の仕事、行事、主任を任された」「小学校高学年、中学校3年の担任、困難な学級・学年を（連続して）任された」などの記述はA・B世代に共通している。しかし、A世代には、「研究主任に皆から推薦されたり、勤務地域内で初めての女性研究主任として発表する機会を得たりした」「研究主任に挑戦することができたこと。全国大会での提案授業。生活科の立ち上げなど研究が楽しかった」という、B世代には見られない内容の記述がある。研究主任という職務が、現在のように校長任命制ではなく、多少とも同僚から推薦されるものであったことや、研究主任という役割獲得、研究大会・研究活動における達成感や喜びが語られている。こうした校内研修活動の中で、

表4 職場で自分が認められていると感じた年代

2001年度 n=101 2018年度 n=102

	20代	30代	40代	50代	なし
A. 2001年度	1.0	28.5	56.5	9.0	5.0
B. 2018年度	1.9	19.2	62.6	2.9	13.4

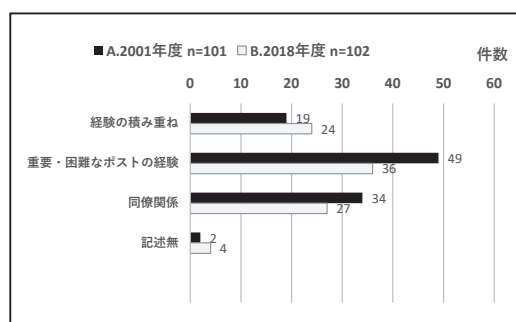


図3. 「職場で認められている」と感じた理由

リーダーシップを発揮し、協働性を築いていくことで、職場承認感を獲得したA世代が少なからずいることがわかる。このことは、【同僚関係】においても同じ傾向が見られる。「自分の意見が認められるようになった。周囲から頼られるようになった」はA・B世代とも共通しているが、A世代では、「職員会議や研修の場で自分の考えを述べ、賛同をうるようになったから」「研究主任として多くの教職員と関わり、一緒に研究をつくり上げた」「共に働く、共に育てるという仲間意識は大切に考えてきた」などの記述が見られる。また、「職場の仲間と組合員として行動してきたこと」「さまざまな運動（混合名簿、制服廃止など）が成果を挙げ、それを職場全体が押し上げてくれたこと」など、組合活動も職場承認感を育む場であったことが記されている。

以上、見てきたように、同僚性や協働性、職場における承認感は、A世代の方が高い。A世代では、職員会議や校内研修の場、校内での組合活動といったいわゆる公的な場で自分の意見を受け入れてもらい、同僚性や協働性を育み、職場の中に自分の存在の確かさを見つけていくことが、職場での自分の承認感に繋がったことを重視する姿勢が窺われた。一方、職場承認感を形成した要因として、B世代には、教師の協働性に関わる記述が少ない。こうした背景が、質問<3 同僚と協働がうまくいっている> <5 職場の雰囲気は自分にとって好ましい> におけるA・B世代間における有意差を生じさせていると考えられる。

(4) 学校組織におけるジェンダー平等感と指導場面におけるジェンダー不平等感の高まり

表5は、学校組織や教育場面におけるジェンダー平等に関する質問の結果である。

質問1・2では、A・B世代間に有意差が見られる。<1 男性教員の方が重要な主任や役割を任される傾向がある>と回答したA世代は61%、B世代39.4%、<2 学校経営（運営）はやはり男性教員中心になされている>と回答したA世代は52%、B世代27.9%であり、B世代の方が、学校組織・運営におけるジェンダー平等は前進していると見ている。

表5. 学校組織や教育場面におけるジェンダー平等

2001年度 n=100 2018年度 n=104

質問項目		とても思う	まあ思う	あまり思わない	思わない
1. 男性教員の方が重要な主任や役割を任される傾向がある*	A 2001年度	15	46	37	2
	B 2018年度	6.7	32.7	59.6	1
2. 学校経営(運営)は、やはり男性教員中心になされている**	A 2001年度	10	42	43	5
	B 2018年度	2.9	25	63.5	8.7
3. 児童生徒の視線は、女性教員の方に厳しい	A 2001年度	4	36	49	11
	B 2018年度	3.8	31.7	53.8	10.6
4. 保護者の視線は、女性教員の方に厳しい	A 2001年度	7	49	36	8
	B 2018年度	9.6	44.2	37.5	8.7
5. 女性教員であるがための困難や苦勞を抱えたことがある*	A 2001年度	6	45	47	2
	B 2018年度	17.5	49.5	30.1	2.9

** p<0.01 * p<0.05

質問3・4<児童生徒・保護者の視線は女性教員の方に厳しい>では、A・B世代間に有意差は見られない。依然として、A・B世代とも児童生徒に対しては40%近く、保護者に対しては55%程度の女性教員が「女性教員の方に視線が厳しい」と見なしており、20年近く経っても、その傾向は変わらないと言える。

質問5は、A・B世代間に有意差があり、＜5女性教員であるがための困難や苦勞を抱えたことがある＞と回答したのは、A世代51%に対してB年度世代67%と増加している。質問1・2では、B世代の方が、学校組織・運営におけるジェンダー不平等を感じない回答が多かったにも関わらず、質問5ではB世代の方が女性であるがための困難を抱えているという回答が多い。

質問5で「とてもそう思う・まあ思う」を選んだ理由についての自由記述式回答を見てみよう。図4は、それらの回答を、カテゴリー別に量で示したものである。

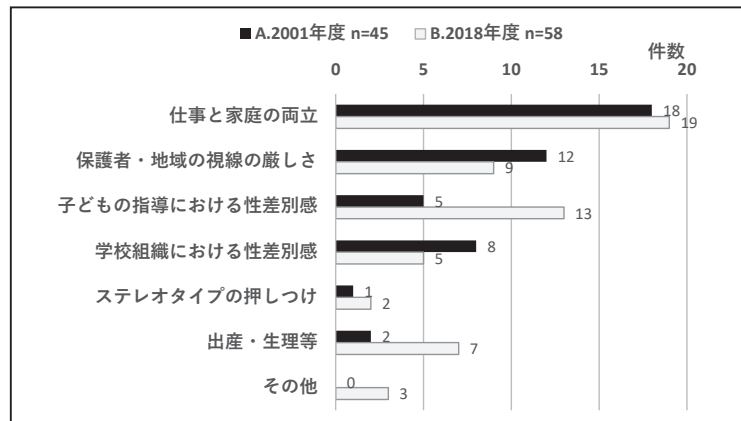


図4 女性教員であるがゆえの困難や苦勞（複数回答可）

まず【仕事と家庭の両立】は、A・B世代とも最も多く、しかも両者間に量的な差がない。内容的にも、「教師としての仕事の時間をもっと取りたくても、子育てや家事にも時間を割かねばならなかった」（A世代）、「家庭との両立で、思う存分仕事をしたくても、無理な時期があり、自分の思いと現実のギャップに悔しい思いをした」（B世代）と大きな差はない。

次にA世代がB世代よりも多いのは、【保護者・地域の視線の厳しさ】と【学校組織における性差別感】である。前者カテゴリーでは、「産前休暇に入る時、母親の学級役員が校長に産前休暇反対を申し入れに来た」「担任は男性教員の方がよいという保護者が多かった」（A世代）、「家庭訪問をした時に、『中学生になったら男性教員が担任になると思っていたのに、女性教員だった、今年はハズれた』と言われたことがあった」（B世代）などの記述が窺われる。B世代には、産休に対する保護者の批判の記述は見られないが、保護者が男性教員を上位に置く考え方は、A・B世代間を通して持続していると言える。次に後者カテゴリーでは、「重要なポストに男性優先で決める傾向があった。そのポストに就くことにより、男性教員は鍛えられる機会を自然と手にしていた」「同学年の男性教員以上に仕事をし、学年や学級をまとめないと認められない雰囲気があったので、家庭の用事（我が子のPTA、病気等）の年休はできるだけ取らずやりくりした」（A世代）、「同じことをやっても、女性は評価されない」「女性の数が多いので男性の方が大切にされている感じがする」（B世代）という記述が見られる。A世代の方が、学校組織においてジェンダー不平等を感じる割合も高く、より具体的な記述内容になっている。

B世代がA世代よりも多いのは、【子どもの指導における性差別感】と【出産・生理等】である。

前者カテゴリーでは、A世代5件に対してB世代13件である。内容的には、「女性というだけで、子どもがなめてかかる。特に荒れている学級でそう感じた」（A世代）、「女性教員が注意すると、ババァ、ブスなど女性差別の言葉が返ってくることが多い」「中高学年の子どもはやはり最終的に男の先生が怖く感じるので、

素直に言うことを聞いている気がする。私たちが、ほんとの本気で怒って、やっと追いつく感じ」(B世代)とあり、依然として指導場面における性差別感に苦しむ女性教員は多い。後者カテゴリーでは、A世代は「女性特有の体調不良があった」という記述だけであるが、B世代では多岐に渡っている。「産休に入る時、代替教員が見つからず、『すみません』と謝っているつらさ」「育休から復帰する時、周囲の言葉に傷ついたこと」には、産休や育休期に代替教員が見つかりにくいという昨今の現状も反映されていると思われる。また、「生理中の水泳指導のつらさ」「妊娠中や不妊治療中の職務や家庭との両立の厳しさ」も、多忙化の中で休暇が取りにくく、仕事量も増大していることも影響していると考えられる。

以上、見てきたように、B世代の方がA世代よりも、学校組織や学校運営におけるジェンダー不平等感は減少しているものの、指導場面や生活面で感じるジェンダー不平等感は増えている。これらの背景には、「教育改革」の中で進行している保護者や子どもの教員に対する姿勢の変容、多忙化の中で進行している「生理・出産・妊娠」といった女性の体への配慮の低下が窺われる。

(5) 低下する仕事の継続意欲と管理職志向

図5は、「どれくらいまで働きたいと思っているか」について、尋ねた結果を示している。60歳定年までと定年以降(再任用・嘱託)を合わせると、A世代73%に対してB世代65.2%であり、勤続意欲は低下している。また、表6「50代のキャリア計画」は、A世代は2001年度時点、B世代は現時点の管理職希望を示している。両世代とも「管理職希望なし」が圧倒的に多いが、「管理職希望あり」は、A世代24%、B世代6.7%で大きな差がある。B世代では、教職の継続意欲や管理職志向は低下していると言えるであろう。

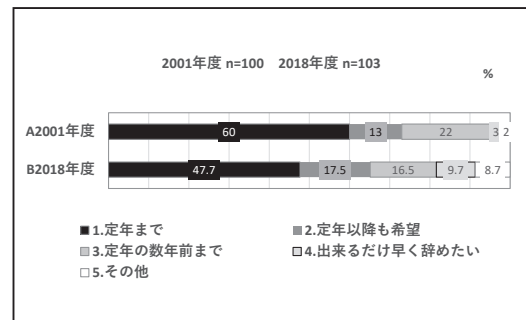


図5. 教師としての将来設計①仕事の継続

表6. 管理職希望について

2001年度 n=100 2018年度 n=104

	管理職希望なし	管理職希望あり	その他(未定)
A. 2001年度	71% (71人)	24% (24人)	5% (5人)
B. 2018年度	89.4% (93人)	6.7% (7人)	3.8% (4人)

4. まとめ

本稿では、2001年度に40代であったA世代と2018年度に40代であったB世代を対象に、女性教員の意識や経験の変化を検討してきた。両世代の共通点と相違点を整理してみよう。

まず、A・B世代に共通していることは、「教師の仕事」に対して、両世代とも90%以上が「やりがいがある」と捉える一方で、両世代とも80%以上が慢性的な疲労感を感じていることである。また、家庭との両立も、両世代とも70%以上が難しいと捉えており、依然として性別役割分業は継続していると言える。

次に相違点が見られたのは、次の4点である。まず、指摘できるのは、教師の困難として、B世代の方が、「多忙化・過重労働」や「保護者との関係」を挙げる人数が倍増し、「教育の動向と子どもの変化」に対しても、悲観的な見方が増大していることである。2点目は、B世代の方が、同僚との協働性を高める場面や経験が減少し、それによって支えられる職場承認感が低下していること。3点目は、学校組織・運営面におけ

るジェンダー不平等感はB世代の方が低下しているが、指導場面において、子どもや保護者から受けるジェンダー不平等感は増大していること。4点目は、B世代の方が教職の継続意欲や管理職志向が低下していることである。

以上から、「教育改革」の諸施策が、教員の多忙化を促進し、家庭責任の重い女性教員により多くの負担を与えていることが浮き彫りになってきた。また、多忙化とともに、競争主義・成果主義や上位下達的な学校経営が進む中で、女性教員が互いを認め合いながら、同僚性や協働性を育む場やその精神的余裕をなくしていること、「教育改革」が教師の仕事を、納税者に対する「サービス」の意味合いが強いものに変えた結果、B世代の方が、保護者とのトラブルに苦しむ場面が増えていることが窺われた。

今や「子どもの貧困」を始め、子どもを巡る社会状況が悪化するなか、学校においても子どもたちは各種の公的「学力テスト」や新たな学習内容の増大に迫られている。学校内外で課題を抱える子どもたちの指導には困難が多く、女性教員の負担や疲労を増幅させていると考えられる。こうした女性教員をめぐるワーク・ライフ・バランスや同僚性の低下、指導場面における困難の増大の中で、女性教員の教職への継続意識や管理職志向は低下しているのではないだろうか。

「教育改革」が、ワーク・ライフ・バランスやジェンダー平等の妨げになっている面が浮かび上がってきた。それらを克服することは、看過できない政策上の重要な課題である。現状を改善するためにも、「教育改革」と教育の場におけるジェンダー平等の関係について、更なる実証的研究の蓄積が求められている。

<注>

- (1) 県教委幹部等の口利き・金品授受により人事担当者が教員採用試験点数データを改ざん、管理職試験では、教頭・校長計3人の任用をめくり金品授受が行われた。
- (2) 主として、学力向上の推進、職員会議の補助機関化と運営委員会の設置、大分県教育委員会と市町村教育委員会、学校との連携強化に力点が置かれている。
- (3) 藤田 (2014)、佐藤 (2016)。

<引用文献>

- ・浅井他 2011「戦後日本の小中学校における女性教師の脱性別化」『和光大学現代人間学部紀要』第4号, 21-36頁。
- ・広瀬隆雄 2013「教育改革と教員の多忙化問題」『桜美林論考、心理・教育学研究』41-59頁。
- ・藤田英典 2014「安倍『教育改革』はなぜ問題か」岩波書店。
- ・船山他 2014「小学校における女性教師のキャリア形成—学年配置に着目して」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第53巻, 213-223頁。
- ・女子教育問題研究会編 2009『女性校長のキャリア形成』尚学社。
- ・河野銀子編著 2017『女性校長はなぜ増えないか』勁草書房。
- ・河上婦志子 2014『二十世紀の女性教師』御茶の水書房。
- ・木村育恵他 2019「教員育成スタンダード化の課題」『北海道教育大学紀要・教育科学編』, 70 (1) 53-62頁
- ・木村涼子 1999『学校文化とジェンダー』勁草書房。
- ・大分県教育委員会 2012「目標達成に向けて組織的に取り組む『芯の通った学校組織』推進プラン」。
- ・佐藤学 2016「教育改革の中の学校」『岩波講座教育 変革への展望1』151-170頁。
- ・佐藤裕紀子 2015「生活時間と時間葛藤からみる中学校教員の多忙と今後の課題」『日本家政学会誌』Vol.66 No.2, 54-64頁。
- ・杉山二季他 2005「小中学校における女性管理職のキャリア形成」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第44巻, 281-299頁。
- ・油布佐和子 2016「教職員の生活時間の貧困とジェンダーバイアスをどう克服するか」連合総合生活開発研究所『とりもどせ！教職員の生活時間』142-158頁。

Comparison of the professional lives of female teachers before and after the introduction of Educational Reform –Focusing on colleagues, work-life balance and gender equality–

SATO Tomomi

Abstract

Since the 21st century, administration-led Educational Reform has been strongly promoted.

I conducted a questionnaire survey targeting female teachers in their 40s between FY2001(generation A) and FY2018(generation B) before and after the introduction of Educational Reform to compare the changes in the professional lives of these female teachers.

The study obtained the following findings .

1. There is a significant increase in the number of female teachers in generation B who identify overwork and difficulties in working with parents.
2. Satisfaction with colleagues and collaboration was higher in generation A, and significantly supported their professional lives .
3. Gender inequality in school organization is decreasing for generation B, but gender inequality they received from pupils and parents is stronger than in generation A
4. Generation B is less willing to continue working and promote.

Based on the above , the study found that Educational Reform hindered relationships with colleagues, work-life balance , and gender equality. Overcoming these issues is an important policy challenge.