

第12章

女性校長はなぜ少ないのか、 少ないことはなぜ問題か 学校教員の男女格差の現状と子供のまなざし

飯島 絵理

1 問題の所在と本稿の目的

男女格差の是正は、SDGsの17の目標の1つであるように¹⁾、持続可能な社会を築いていくための地球規模の重要課題となっている。他国と比較しても男女格差が大きい日本社会においては²⁾、依然として格差解消には遠いものの、経済分野を中心に、女性の意思決定過程への参画に向けたしくみづくりや機運醸成が図られつつある。政治分野においても、2018年5月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、候補者の男女均等を目指した施策が動き出した。教育分野においては、高等教育では、女性研究者の育成や登用促進の取組が、国の施策とともに各大学、学会、学協会等で進められている。一方、初等中等教育では、教員の男女格差の問題にかかわる政策上の議論や取組は、ほとんど進められていない。

学校教員は、一般に男女差なく女性も就労を継続しやすい職業とされる。実際に公立校の女性教員の比率は、2019年度には、小学校62.4%、中学校44.0%、高校33.7%であり、小学校では6割以上を女性が占める。しかしこれに対し、管理職率は低く、特に校長に占める女性の割合は、小学校20.6%、中学校7.4%、高校7.5%であり(表1)、この値は他国と比較すると

著しく低いことがわかる（OECD “TALIS 2018 Results”）。格差や不平等とは無関係と捉えられがちな学校教育にかかわる施策では、これまでこのような格差の問題は見過ごされてきた。現在、学校現場において強力に進められている「学校における働き方改革」においても、ジェンダーの視点は全く見られない。

表1 校種、職位、性別教員数および女性比率

(人・%)

	小学校			中学校			高校		
	男	女	女性比率	男	女	女性比率	男	女	女性比率
教員計	155,952	258,949	62.4	128,842	101,053	44.0	103,949	52,804	33.7
校長	15,029	3,891	20.6	8,324	665	7.4	3,065	249	7.5
副校長	1,222	577	32.1	801	137	14.6	538	71	11.7
教頭	12,980	4,803	27.0	7,699	1,168	13.2	3,633	412	10.2

出典：学校基本調査（令和元年度）より作成
注）公立の値。高校は全日制

本稿では、このような課題を踏まえ、国立女性教育会館が実施した全国の公立小中学校本務教員を対象とした量的調査の結果をもとに、学校教員の管理職率の男女格差に焦点をあて、その背景と課題を検討する。合わせて、子供を対象とした学びのイベントにおいて、校長に占める女性の割合が低いのはなぜだと思えるかを子供たちに質問した回答結果を整理し、先の量的調査と照らし合わせ、教員の日常を見つめる子供のまなごしの一片を探り、女性校長が少ないことが子供たちに与える影響の可能性について考察する。

次節ではまず、学校教育における男女格差にかかわる先行研究を概観する。第3節では、教員の管理職率や職場環境の男女格差に関連する施策のうち、女性活躍推進と働き方改革の2つの施策の現状と課題を確認する。第4節では、量的調査の結果をもとに、女性管理職の割合が低い要因について検討する。女性管理職率の低さには、制度や慣習等、様々な背景が考えられるが、ここでは特に、家庭生活の役割分担とそれにかかわる意識に着目して議論する。

第5節では、「こども霞が関見学デー」における国立女性教育会館の出展ブースにて子供たちに問いかけた「女性校長はなぜ少ないと思うか」の回答結果を整理する。第6節では、まとめとして第4節と第5節を総括した上で、今後に向けた課題を示す。

2 学校教育における男女格差にかかわる 課題をめぐる議論

学校教育における男女格差の課題に関する先行研究は、研究対象からみると、①子供およびその環境を対象として、いわゆる「隠れたカリキュラム」の実態等を探るもの（例えば、木村1999；直井・村松編2009）と、②教員およびその環境を対象として、キャリア形成や教師文化、制度、学校組織等を検討するもの、③教育・学習方法や教材の分析・開発（例えば、大竹ほか2013；仲田ほか2016）に大別することができる。本稿にて取り上げる量的調査のような②の教員に焦点をあてた研究の蓄積は十分でなく、「教員がどのような状況におかれているかを複合的かつ立体的に問うジェンダー研究のさらなる蓄積は急務」（木村2018：10）といえる。

女性教員に焦点をあてた研究は、歴史研究を除くと、教員に占める女性の割合が半数を超えて以降、1970年代になって行われるようになった（神田ほか1985）。1999年の男女共同参画社会基本法の施行後の研究はより多く散見され、女性校長を対象とした量的・質的調査（例えば、女性教育問題研究会編2009；河野・村松編著2011；浅井ほか編著2016）や、教育委員会の管理職養成・登用のしくみの検討（例えば、河野・村松編著2011；河野編著2017）等によって、女性校長のキャリア形成のプロセスや、女性の管理職登用を促進／阻害する要因等が明らかにされてきた。しかしながら、対象を女性校長とした調査は、困難や転機を経て教頭になり、さらに校長になった軌跡は明らかになるが、多数を占める女性がなぜ管理職にならないのか、あるいはなれないのかについては明らかにしていない。また、管理職登用のシステムへの焦点化は、制

度・しくみの課題は明らかになる反面、日常の職場における男女格差や教員自身の姿勢・態度等の課題についての検討という点で十分ではない。

これらの先行研究の到達点と課題を踏まえ、本稿で示す量的調査では、男女本務教員を対象とし、管理職に占める女性の割合が低い背景にあるジェンダーの課題を明らかにすることとした。全国の公立学校の教員を対象に、ジェンダーをテーマとして実施した大規模調査は他になく、本調査の意義は大きいといえよう。また、後半で述べる子供への問いかけについては、分類するとすれば上記研究対象①になる。後述するように、この問いかけは、社会調査を目的としたものではないが、教員の現実に関して子供に問うた同様の調査は他に見当たらず、ここからも新たな知見を得ることができると考える。

3 学校教育における教員の男女格差に関連する 施策の現状と課題

本節では、教員の男女格差にかかわる施策について、女性活躍推進および働き方改革の2つを取り上げ、その現状と課題を確認する。

女性活躍推進施策と学校教育

女性管理職の登用促進の基盤には、第4次男女共同参画基本計画（2015年12月閣議決定）および女性活躍推進に関する施策がある。政策・方針決定過程への女性の参画は、男女共同参画社会基本法の基本理念の1つであり、2003年には、男女共同参画推進本部によって「2020年までに、指導的地域に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標が決定された。「初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合」については、第3次男女共同参画基本計画（2010年12月決定）では、14.7%の現状（2010年）に対して30%（2020年）の成果目標が掲げられたが、第4次の計画では、その数値は20%に下方修正されている。最新値は17.5%（2018年4月1日現在。内閣府男女共同参画局「第4次男女共同参画基本計画における成

果目標の動向（2019年6月14日時点）」と、上昇傾向にはあるが、目標値には達していない。

2016年4月には「女性の職業における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が施行され、国や地方公共団体、労働者が301人以上の民間事業主は、事業主行動計画の策定・公表等が義務づけられた。都道府県等の教育委員会でも、首長部局の計画に準じて独自の計画を策定している。本法律の施行後3年経過時の見直し検討にあたり、2019年1月の報告書においては「学校における働き方改革の推進は、女性活躍の推進の観点からも重要な課題である」（女性活躍推進法公務部門に関する検討会2019：10）と言及され、2015年より毎年更新される「女性活躍加速のための重点方針」でも、2019年に初めて教育分野の女性管理職登用の促進についての記述がなされるなど、徐々にではあるが取組の下地がつけられつつある。

各地域においても、管理職に占める女性の割合は少しずつ上昇している。しかしながら、ヒアリング調査からは、全般として、教育委員会では学校における女性の活躍推進や管理職登用を特に喫緊の課題とは捉えていないことがうかがえた。その要因としては、下方修正された第4次の基本計画の成果目標値と各教育委員会の現状値があまり離れておらず、取組の緊急性が低いと捉えられることもあるだろう。また、この成果目標値は、校種や職位をまとめて均しているために、具体的な課題が明確にならず潜在化していることも挙げられよう。

もう1つの要因として、女性活躍推進の施策が取り組まれてきた経緯をたどると、その目指すところは経済や地域の活性化にあり、このことが、経済・産業関連団体等と連携して取組を充実させている首長部局と、経済成長を目標とはしない教育委員会との間で、目標や課題に対する認識を十分に共有できない状況を生じさせていると考えられる。様々な分野における女性の意思決定過程への参画は、男女共同参画推進の基本理念でもあるが、現在では女性活躍推進のより強力な流れのなかにある（飯島2017、2018）。学校における女性教員の意思決定過程への参画の促進にあたっては、男女共同参画を推進

する観点から、その意義を再確認し、共有する必要があるだろう。

学校における働き方改革とジェンダー

2019年1月に取りまとめられた中央教育審議会答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」を受け、「学校における働き方改革」が強力に推進されている。この答申に先立ち、2014年に公表されたOECD国際教育指導環境調査（TALIS 2013）の結果では、国際比較により日本の教員の勤務時間が著しく長いことが明らかにされた。また、教職員は、「過労死等が多く発生しているとの指摘がある職種・業種」の1つとして重点的に対策を行う対象となった（厚生労働省2016、2018）。

学校における働き方改革に関する施策は、経済・産業分野の方策とはその趣旨や取組内容がかなり異なり、ジェンダーやダイバーシティの視点とのつながりが全く見られない。民間企業等を対象とした「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（2018年7月公布）では、長時間労働の是正、多様な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置が講じられている。ここにおいて、長時間労働は「健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因」（2017年3月28日働き方改革実現会議決定「働き方改革実行計画（概要）」）と位置づけられているため、柔軟な働き方がしやすい環境整備やダイバーシティの推進が取組の一部となっている。つまり、働き方改革と上述の女性活躍推進の施策は関連しつつ取り組まれている。

一方、学校における働き方改革の目的は、学習指導要領の改訂にあたり、「教師が疲労や心理的負担を過度に蓄積して心身の健康を損なうことがないようにすることを通じて、自らの教職としての専門性を高め、より分かりやすい授業を展開するなど教育活動を充実することにより、より短い勤務でこれまで我が国の義務教育があげてきた高い成果を維持・向上する」（前記答申p.7）

ことであり、あくまでも子供の教育のためという姿勢がある。また答申では、教員個人のために長時間勤務の是正が必要とされる理由については、心身の健康維持、精神疾患の防止等、労働安全衛生管理の観点が強調されている。経済分野における働き方改革も、その目的は経済の活性化や持続可能性の追求ではあるが、そのためには、多様な人材の多様な働き方のニーズに対応できる環境整備をしなければ、改革が進まない状況にある。これに対し、フルタイムで働く本務教員を基本とした学校の働き方改革では、多様なニーズをもつ個々人の参画や、教員個人としての暮らし方、家庭生活との両立のあり方については、一切触れられることのない施策となっている。

4 女性校長はなぜ少ないのか

——教員を対象とした量的調査の結果から——

調査の概要

量的調査は、第1節で示したような問題の所在を前提として、国立女性教育会館「女性教員の活躍推進に関する調査研究」（2016～2018年度）の一環として実施し、教育委員会等への質的調査と合わせて行った。調査の簡単な概要は以下のとおりである³⁾。

- ①調査名：学校教員のキャリアと生活に関する調査
- ②調査対象：公立小学校・中学校本務教員（養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師休職・育児休暇中の教員を除く）
- ③調査方法：ウェブ調査（事前に都道府県・政令市教育委員会を通して対象校に協力を依頼した上で実施）
- ④実施期間：2018年1～2月
- ⑤標本抽出方法：層集集落抽出法（平成29年度学校基本調査の個票データから小中学校各1,500校を抽出し、それらの学校の本務教員を対象とした）
- ⑥有効回答数：小学校教員11,602人（40.1%※、女性6,926人、男性4,676人）、中学校教員12,215人（37.6%※、女性5,143人、男性7,072人）

※調査対象外である休職・育児休暇中の教員を含む本務教員数に対する有効回答数の割合

⑦集計方法：回収されたデータにウェイトをつけて、全国レベルでの推定を可能とした

調査結果の概要——管理職志向と家庭生活の役割分担を中心に

(1) 管理職志向と管理職になりたくない理由

将来、管理職に「ぜひなりたい」または「できればなりたい」と回答した教員の割合は、女性7.0%、男性29.0%であった（図1）。男性の管理職志向も低いが、女性はさらに低く1割に満たない。

管理職を志向しない理由を見ると、「担任を持って子どもと接していきたい」（男女計63.5%）、「自分にはその力量がない」（61.2%）、「現在の仕事に満足している」（55.7%）、「管理職の仕事に関心がない」（50.6%）の項目が男女とも半数を超える回答であった。特に女性のほうが男性より割合が高い項目は、「責任が重くなると、自分の家庭の育児や介護等との両立が難しい」（女性51.5%、男性34.9%）、「自分にはその力量がない」（女性66.9%、男性51.5%）、「労働時間が増えると、自分の家庭の育児や介護等との両立が難しい」（女性48.4%、男性38.1%）であった。管理職を志向しない理由として、女性は男性よりも、育児等の家庭生活との両立の困難や力量不足であるという自己評価の低さを挙げていることがわかった（図2）。

労働時間について聞いた質問では、1日の平均在職場時間が12時間以上となる教員の割合は40.8%（女性36.5%、男性45.7%）であり、職位別に見ると副校長・教頭は、小学校74.5%（女性78.0%、男性73.5%）、中学校81.3%（女性82.9%、男性81.1%）と特に高い。管理職の入口である副校長・教頭の労働時間の長さが、管理職を志向しない環境要因の1つとなっており、仕事と家庭の両立が困難になることを懸念して管理職を志向しないという前述の結果を裏づけている。

図1 あなたは将来、管理職になりたいと思いますか

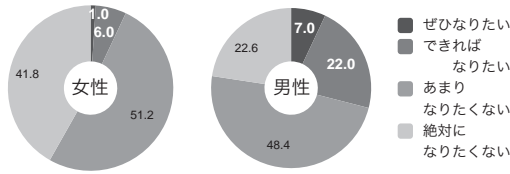
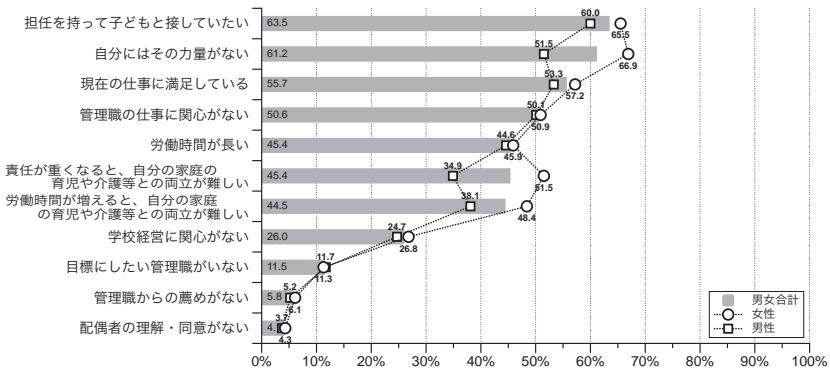


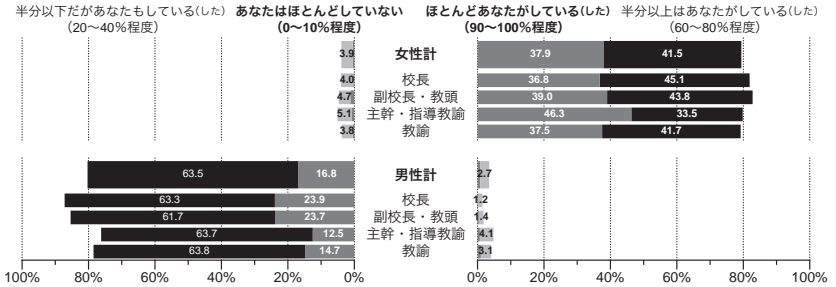
図2 管理職に「あまりなりたくない」「絶対になりたくない」理由は何ですか（複数回答）



(2) 家庭生活における役割分担

女性が管理職になることをためらう要因の1つとなっている仕事と家庭生活との両立に関して、家庭生活における家事・育児等の役割の負担はどのようになっているだろうか。図3に示すように、家庭生活における役割は、職位にかかわらず女性教員の負担が大きいことがわかる。子供が未就学から小学校の時期に、女性教員の79.4%は家事・育児等の半分以上を担っている（た）のに対して、男性教員ではその割合は3.5%であった。図には表していない「ほぼ半分あなたがしている（50%程度）」は、男女とも16.2%であった。女性は管理職になった教員でも、子供が小学生以下の時には家庭生活の役割を担いながら仕事をし、反対に、男性は家庭生活の役割をあまり担わずに仕事をしてきたことが明らかになった。

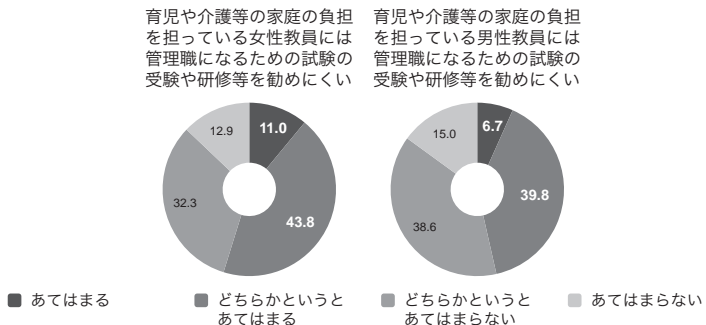
図3 子供が未就学から小学校の時期に家事・育児等、家庭生活の役割をどの程度担っている(た)か



注1) 一番下の子供が12歳以下の回答者の現在についての回答と、13歳以上の子供を持つ回答者の過去についての回答を合算して算出
 注2) 「ほとんどあなたがしている(した) (90~100%程度)」「半分はあなたがしている(した) (60~80%程度)」「ほぼ半分あなたがしている(した) (50%程度)」「半分以下があなたもしている(した) (20~40%程度)」「あなたはほとんどしていない (0~10%程度)」のうち1つを選んで回答

管理職に聞いた教員に対する姿勢・態度に関する質問では、約半数が、「育児や介護等を担う女性／男性教員には管理職になるための試験や研修を勧めにくい」について、「あてはまる」または「どちらかというにあてはまる」(「女性教員には…」は54.8%、「男性教員には…」は46.5%)と回答した(図4)。図3で見たように、実際に家庭生活での役割を重く担っているのは女性教員であり、このような役割分担の不平等は、本人の躊躇だけでなく、評価者によっても、管理職になるための機会を奪われる結果になっていることが示唆された。

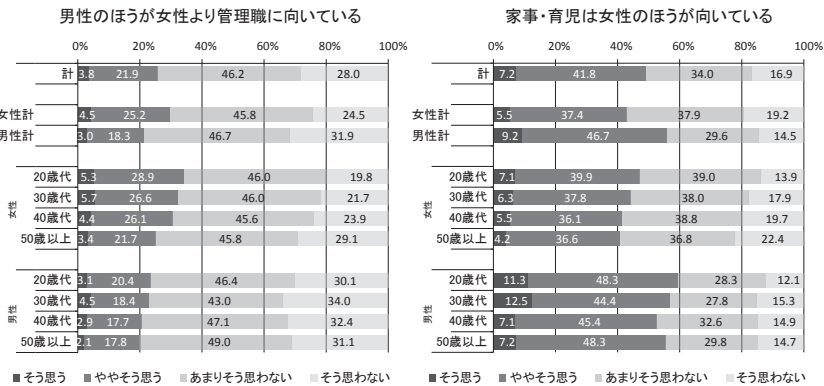
図4 教員に対する管理職としての姿勢・態度(管理職への問い)



(3) 根強い固定的な性別役割分担意識

職場や家庭等における固定的な性別役割分担意識についての質問からは、根強い性別役割分担意識がうかがえた。「男性のほうが女性より管理職に向いていると思う」の問いに「そう思う」または「ややそう思う」と回答した教員の割合は25.7%であった（図5）。女性（29.7%）のほうが男性（21.3%）よりやや高い。また、「家事・育児は女性のほうが向いていると思う」に同意した教員は49.0%と約半数だった。男性（55.9%）のほうが女性（42.9%）より割合が高い。

図5 「男性のほうが女性より管理職に向いている」「家事・育児は女性のほうが向いている」



5 女性校長が少ないことはなぜ問題か

——子供への問いかけの回答とそれらから気づかされること——

クイズ（子供への問いかけ）の概要

「女性校長はなぜ少ないと思うか」というクイズ（子供への問いかけ）は、2019年8月7日（水）・8日（木）に文部科学省にて行われた「こども霞が関見学デー」において、国立女性教育会館が出演したブースでの企画の1つとして行った⁴⁾。クイズは、問いかけの意味を理解してもらうため、①自分の

通っている学校の校長先生の性別によって、壁面の模造紙の右側または左側に丸いシールを貼ってもらう、②小中学校別に教員全体および校長の性別割合を示した図（100人の人型で割合を表示）を見てもらいながら、日本全体の現状について、学齢に応じて簡単に説明する、③「このグラフが示すように、女性の校長先生が少ないのはなぜだと思うか」と問いかけ、思いついたことを付箋に書いて貼ってもらうという3つの手順をふんだ（壁面に貼り付けた①～③の様子は写真1参照）。回答者は、小学生を中心とした小中学生。有効回答数は147である（「わからない」等の記述を除く）。

これらの回答は、学習イベントに参加してクイズに答えた子供たちのものであり、社会調査を目的とはしていない。したがって、標本の代表性という点では、方法としての問題はあるだろう。しかしながら、大人たちに向けられる子供のまなざしを大人たちが知るための有用なデータであると考えられることから、本稿において取り上げる。



写真1 「こども霞が関見学デー」でのクイズの様子

クイズ（子供への問いかけ）回答結果の概要

子供たちが付箋に書いた記述回答を、ジェンダーに関する意識の観点から類似する内容ごとにおおまかに整理すると、その分類ごとの内容および件数は表2のようになる。紙面の許す限りとなるが、以下では件数の多い順に各分類の具体的な回答を示す⁵⁾。

表2 子供の回答の分類と件数

内容	例	件数
①固定的な性別のイメージ・固定観念にかかわること	男の人のほうが強そう、リーダーっぽい、頭がいい	46
②背景にある社会的な格差や役割分担意識についての認識	伝統がある、男性社会だから、男性のほうが知力があると思われるから	27
③結婚・出産・育児による女性の退職・休職・両立困難	女の人は結婚や出産を機に退職するから、育児が大変だから	25
④校長を志向しているかどうか	女の人はやりたい人が少ないから、男の人のほうがやりたいと思うから	24
⑤労働者数・職位別教員数等の性別比にかかわること	男のほうが働く人が多いから、女の人はクラスの先生だから	15
⑥性別による姿勢・態度等の違い（にかかわるイメージ）	女の人は責任を負うのがいやだから、校長先生はみんなを守らないといけなから	12
⑦その他		3

注) 有効回答数147。なお、2つの内容を記入している回答者が複数いるため、本表の回答数は有効回答数より若干多くなっている

①固定的な性別のイメージ・固定観念にかかわること

回答の約3割を占める分類①では、子供の考える様々な男性＝校長のイメージが語られている。例えば、「おとこのほうがつよいから（小1）」「男の先生がしっかりしてるから（小4）」「男の校長先生の方が色々なことをしていると思う（小3）」「男性のほうがリーダーっぽくて、なんとなくよい（小5）」「だんしのほうがえらいから（小1）」「男のほうがおこるとこわいから（小5）」「男のほうが頭がいいから（小3）」「男性の方が校長先生にむいているから（小3）」などである。他にも、男性の方が校長として相応しいイメージとして、力が強い、信頼されている、たくましい、心強い、権力がある、年をとっても元気、意志が強い、説得力がある等の記述があった。

②背景にある社会的な格差や役割分担意識についての認識

2割弱の回答があった分類②は、校長の男女比が、社会に男女格差や性別による固定観念があることと結びついていると認識しているものである。例えば、「女性よりも男性の方がえらいと思われているから（小6）」「昔の差別（男女）の名残があるから（小6）」「男性の方が優先されるからだと思う（小6）」

「女性は表舞台で働くよりも、裏で『えんの下の力もち』として働くイメージがあるから（中2）」などである。また、「そうり大臣が男の人だから（小4）」「だいとうりょうが男だから（小3）」など、社会における代表的なリーダーが男性であることを記述した回答も複数あった。

③結婚・出産・育児による女性の退職・休職・両立困難

分類③は、女性は結婚、あるいは出産、育児を機に退職または休職すること、または子育てや家事が忙しく、大変であることについての記述であり、これも2割弱の回答があった。「女の人子どもを生んで休むかのうせいが高いから（小5）」「女の方は家の事でせいいっぱいだから（小3）」「女性がとちゅうで結婚や育児などを理由に仕事をやめてしまうから（中1）」「子育てとかでいそがしいから（小4）」などである。

④校長を志向しているかどうか

女性は校長になりたいと思っていない、あるいは男性はなりたいたいと思っているという回答も、同様に2割弱あった。「女は校長先生をやりたい人がすくない（小3）」「男の先生のほうがやりたいと思うから（小3）」「女性は、勉強を教えたいから（小6）」「男の方はえらい人になりたくて校長先生になるんじゃないか（小4）」などである。

⑤労働者数・職位別教員数等の性別比にかかわること

職業や職位による性別比に関連した分類⑤の回答として、「ようちえんがじょせいがおおいから（小1）」「きょういんは女せいが多いからそのぶんこうちょうはだんせい（小3）」「男性の教員の方が校長の資かくをもっている人が多い（小6）」などがあつた。

⑥性別による姿勢・態度等の違い（にかかわるイメージ）

分類⑥の回答は、性別による固定的なイメージとして分類①にまとめることもできるが、教員の姿勢・態度等の性別による違い、あるいはそれにかかわるイメージについての回答として区別した。「ちゃんとせきにんをとれるといっている人が男の人の方が多いから（小5）」「校長先生はみんなをまもらないといけないから（小3）」「校長先生みたいなえらいひとにはなれるか

なあと心ばいなのかも（小4）「学校は校長先生がせきにんをおうのがとうぜんだから、女の人はせきにんをおうのがいやだから（小4）」などがあった。

リアリティを見る子供のまなざし

これらの記述からあらためて気づかされるのは、多くの子供たちが固定的な性別のイメージにとらわれていること、また、子供たちの身近な存在である教員の現状は、それらのイメージの再生産あるいは助長に大きく加担している可能性があるということである。子供たちによる記述は、子供たちの目から見た教員世界についての解釈であり、問われることによって言語化されたリアリティである。

分類①では、男性についての様々なステレオタイプが語られている。小1の子供であっても「だんしのほうがえらいから」と答えるなど、家庭や地域、社会において、幼少期から性別による固定観念を刷り込まれていることがうかがえる。校長と男性のイメージとを重ね合わせ、男性のほうが校長に相応しく、より適合した性であること、あるいは固定的な「男性性」が校長の望ましい特性であるということが語られる。

分類③は、結婚・出産・育児を理由とした女性の退職または休職、あるいは、子育てや家事の大変さにかかわる記述であるが、これらは教員対象の量的調査における女性の回答とも一致した見方である。子供が身近で見聞きする現実をそのまま表現したといえるこれらの回答は、一方で、最も日常的で身近な働く女性のロールモデルの姿についての語りでもある。「女性は子供を産むと育児が大変になり、男性と同じようには働くことができない」「子供を持つ女性は、仕事を制限しなければならない」「子供を産み育てるなら、仕事はあきらめなければいけない」「家事・育児を担う女性は男性のように昇進できない」といった規範を、子供たちが内面化してしまうことはないだろうか。

分類④の管理職志向の男女差にかかわる回答も、教員の調査結果のとおりを示している。これらの回答も同様に、子供たちが教員たちの現実を目の当

たりにし、「女性はリーダーにはなりたくない」「リーダーになるのは男性」といった固定観念を無意識的にも学んでいるのではないかという懸念を抱かせる。そして、分類⑤で挙げたように、事情がどうであれ、女性はリーダーとしての責任を負えない、責任を負うことを嫌がる性として表される。また、教員の調査において、女性が管理職を志向しない理由として最も割合が高い「力量がない」という自己評価の低さについても、子供の目には「校長先生みたいなえらいひとにはなれるかなあと心ばいなのかも」と映っている。このような教員たちの現実、女性はリーダーではない、リーダーにはなりたくない、リーダーにはなれないという徹底したメッセージを、暗黙に子供たちに送っているのではないだろうか。

分類②では、「差別」や「男性社会」「昔の風潮の名残」「男尊女卑」といった今までに学んだことばや、「みんな〇〇だと思っているから」「男性のほうが〇〇のイメージがあるから」など一般化した表現によって、現状を客観的に捉えている。総理大臣、大統領、天皇、学校を作った人等、上位のリーダーが男性であることに言及する記述も複数あり興味深い。これらは、分類①の固定観念に縛られた回答とは反対に、格差や固定観念が生じる社会的な背景を認識し、それらに思いを巡らせた記述といえるが、学校の日常が、男女共同参画の視点から見ると望ましいとはいえない現実であることを、子供たちに提示していることには変わりがない。

6 まとめと今後の課題

本稿では、小中学校の本務教員を対象とした量的調査の結果をもとに、教員の働く環境は決して男女平等ではなく、家庭生活における教員の役割分担には大きな男女格差があり、この格差は管理職志向にも影響していることを明らかにした。また、このような状況の背景にある固定的性別役割分担意識も根強いことがわかった。

大槻(2015)は、女性労働の分析は、これまで主に女性の家庭内の役割か

ら説明がなされてきており、このような「家族重視モデル」ではなく、ジェンダー化された職場や職務のありかたを分析する「職場重視モデル」の必要を提起している。また、坂田（2019）は、先行研究を検討しつつ、女性の家事・育児負担の量が昇進意欲に直結しているわけではないことを提示している。学校現場においても、「家族重視モデル」と合わせて、職場におけるジェンダーにかかわる問題についても細かく見ていく必要はあるが、民間企業等と異なり、学校現場では、これまで家庭内の役割の実態さえ明らかにされてこなかった実情がある。これを明らかにした点が、本調査結果の1つの成果である。

本調査では、女性の家庭生活の役割の負担が大きいことが、職場における男女格差に影響していることを指摘したが、これは、格差の原因と課題の解決を個人に帰していることを意味しない。また、個々の教員が様々な理由から管理職にならないことを問題としているのではない。翻って、教員を総体としてみると、管理職を志向する割合や、管理職率に性別による格差があることが問題となる。なぜなら、これらは、固定的な性別役割分担意識やそれにもとづく慣習等によって生じる男女間の格差であり、参画の機会の明らかな不平等だからである。

学校や教育委員会は、家庭生活における役割分担や関連する意識を個人の問題とするのではなく、組織の問題として捉え、制度やしくみを変えていくことが重要である。例えば、管理職試験を受けることを勧めても女性が断るのであれば、なぜ断るのか、どうすれば断らないのかを、組織として突き詰めていくことが必要であろう。学校における働き方改革においても、本来、働き方を再考することと、暮らし方を考えることは深くつながっているはずであり、性別によって暮らし方が異なる傾向があるならば、働き方の再考にジェンダーの視点が必要となるはずである。男性教員が自らの家庭生活における役割を積極的に担うことも含め、男女教員のワーク・ライフ・バランスに向けた取組が重要であり、そのためには本稿で議論したような男女格差に着目する視点が欠かせない。

合わせて本稿では、教員の調査と同じ課題に関する子供たちへの問いかけ

の回答結果をもとに、教員の日常の働き方・暮らし方に子供たちのまなざしが注がれていること、またそれらが子供たちのジェンダー観やこれからのキャリア形成にかかわる意識に影響を与えている可能性を示唆した。学校現場の場合、最高責任者の性別構成に不均衡な偏りがあるということは、単に就労における格差の問題にとどまらない。それは、次代を担う児童生徒に対しても、不均衡なリーダーモデルを提供する。言い換えれば、女子は男子よりも同性リーダーの身近なロールモデルを得る機会が少ない環境のなかで教育を受けていることになる。しかも、教員たちの働き方・暮らし方を見つめることで、性別にかかわるステレオタイプを増強したり、女性は子育てのためにはリーダーになることや、働き続けることをあきらめなければならないことを無意識のうちにも学んでしまう。第5節で見た子供たちの回答は、予言の自己成就（Self-fulfilling Prophecy）が生じるプロセスを想像させる。つまり、子供たちの見る日常的な教員たちの性別役割分担（予言）が、無意図的、無意識的に、子供に自己成就をもたらしてしまう可能性を十分に孕んでいる。授業のなかで男女平等や家庭生活での役割分担、職業における機会均等をいくら教えても、教員一人ひとりが自らの働き方・暮らし方をジェンダーの視点で捉え直し、学校現場を変えていくことなくしては、子供たちの平等なジェンダー観を育むことは難しいのではないだろうか。

本稿で示した子供たちの回答は、子供向けの学習イベントにおいて、わずかな時間だけブースに留まる子供たちに対して投げかけた問いに対するものである。性別による固定観念を持った子供たちに対して、次へのステップとなる学びを提供できたわけではなく、子供の学びの点では反省が残る。子供たちの回答を踏まえ、ジェンダーの視点から子供たちのキャリア形成を支援するために、どのような場でどのような学びを提供することができるかをさらに検討していくことは、今後の課題としたい。また、教員の働き方・暮らし方にかかわる男女格差の是正に関して、量的調査で明らかにしたことをもとに、今後、教員個人への質的調査によってキャリア形成のプロセスを掘り下げていく必要性を挙げておきたい。

注

- 1) SDGs (Sustainable Development Goals、持続可能な開発目標) は、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された17の国際目標と169のターゲットから成る。目標5は「ジェンダー平等と女性のエンパワメント」。
- 2) 世界経済フォーラムが毎年公表する「ジェンダーギャップ指数 (GGGI)」は、2019年には日本は153か国中121位であった (World Economic Forum 2019)。
- 3) 調査の概要や結果の詳細については、国立女性教育会館編2018a、2018b参照。
- 4) 「こども霞が関見学デー」は、小中学生・幼児等 (保護者同伴) を対象として、文部科学省をはじめとした府省庁等が連携し、業務説明や省内見学、広く社会を知る体験活動の機会を提供し、府省庁等の施策に対する理解を深めてもらうことを目的とした取組である。
- 5) 回答を示す「」内の漢字・仮名等の表記は、回答の記述のままに示した。

参考文献

- 浅井幸子・黒田友紀・杉山二季・玉城久美子・柴田万里子・望月一枝編著 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へ—』学文社
- 飯島絵理 2017「『女性の活躍推進』と『男女共同参画の視点』——自治体および男女共同参画センターの調査をもとにした考察」国立女性教育会館編『NWEC実践研究』第7号、pp.149-164。
- 2018「地方創生と男女共同参画の推進——漁村女性の現状と支援を中心に」国立女性教育会館編『NWEC実践研究』第8号、pp.43-64。
- 女性活躍推進法公務部門に関する検討会 2019『女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性』
- 女性教育問題研究会編 2009『女性校長のキャリア形成——公立小・中学校校長554人の声を聞く』尚学社
- 神田道子・亀田温子・浅見伸子・天野正子・西村由美子・山村直子・木村敬子・

- 野口真代 1985 『『女性と教育』研究の動向』社会教育学研究第40集、東洋館出版社、pp.87-107.
- 河野銀子・村松泰子編著 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
- 河野銀子編著 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 2018 「教員をめぐるジェンダー研究の動向と『ジェンダーと教育』研究の課題」国際ジェンダー学会誌Vol.16、pp.8-19.
- 木村涼子 1999 『学校文化とジェンダー』勁草書房
- 国立女性教育会館編 2018a 『「学校教員のキャリアと生活に関する調査」報告書』—2018b 『「学校教員のキャリアと生活に関する調査」結果の概要』
- 厚生労働省 2016 『平成28年版過労死等防止対策白書』—2018 『平成30年版過労死等防止対策白書』
- 仲田郁子・久保桂子・石井美穂 2016 「高校生の男女共同参画意識にみる家庭科教育の課題：生活設計領域の学習を中心に」日本家庭科教育学会誌58 (4)、pp.222-231.
- 直井道子・村松泰子編 2009 『学校教育の中のジェンダー』精光堂
- 大竹美登利・池尻加奈子・小野恭子・佐藤麻子・石津みどり 2013 「中学校家庭科で道徳的価値『ジェンダー平等』をはぐくむ視聴覚教材の開発」東京学芸大学紀要64 (2)、pp.193-202.
- 大槻奈巳 2015 『職務格差—女性の活躍推進を阻む要因はなにか』勁草書房
- 坂田桐子 2019 「女性の昇進を阻む心理的・社会的要因」大沢真知子編著 『なぜ女性管理職は少ないのか—女性の昇進を妨げる要因を考える』青弓社、pp.25-64.
- World Economic Forum, 2019, *The Global Gender Gap Report 2019*.