

〈調査報告〉

# ミドルリーダー期教員の 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——

池 上 徹<sup>\*1</sup>, 跡 部 千 慧<sup>\*2</sup>, 河 野 銀 子<sup>\*3</sup>  
木 村 育 恵<sup>\*4</sup>, 田 口 久美子<sup>\*5</sup>, 高 野 良 子<sup>\*6</sup>  
井 上 いずみ<sup>\*7</sup>

A Gender Analysis of the Career Development on Middle-Leaders:  
Based on the National Survey of Teachers

IKEGAMI Toru, ATOBE Chisato, KAWANO Ginko, KIMURA Ikue,  
TAGUCHI Kumiko, TAKANO Yoshiko and Inoue Izumi

## I 教員のキャリア形成と教員育成指標

中央教育審議会答申による2012年8月答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」において「学び続ける教員像」がうたわれて以降、ここ10年程度の教員に対する政策は、教員評価制度や職階制の整備など、スタンダード化が進行している。このスタンダード政策は日本に限ったことではなく、子安(2017)<sup>1)</sup>が指摘するように、1980年代アメリカでの政策が一つの起源になっている。そのアメリカの政策とは、牛渡(2023)<sup>2)</sup>によれば「教育行政の画一性や強制により、教育の質を保証しようとする政策」ということになる。

このスタンダード政策に対しては、これら批判的検討の研究のほか、スタンダード政策に合わせて大学においてどのような教育を学生に行うかといった研究(深見ら2024)<sup>3)</sup>や、現職教師に対してスタンダード政策のどの内容が最も影響を与えているかを調査した研究(澤田2023)<sup>4)</sup>が存在する。また、木村ら(2019ほか)<sup>5)</sup>は、スタンダード政策という国家主導的な改革において、ジェ

ンダーの視点を欠いているという問題を指摘した。

このスタンダード政策、特に「学び続ける教員像」において鍵となるのはミドルリーダー期の扱いである。高島(2023)<sup>6)</sup>が指摘するように、1990年代後半以降の学校組織改革の方向性としては、校長のリーダーシップのもとその補佐的役割として、学校経営にも参与しつつその業務をサポートできるミドルリーダーを配置するという、ハイアラーキカルな構造が指向されるようになった。これまでの教員における「ミドルリーダー」の研究は、ミドルリーダーの役割や資質能力を論じた研究(橋本・瀬戸2023<sup>7)</sup>、松本2024<sup>8)</sup>、米田ほか2024<sup>9)</sup>)や、1990年代後半以降の学校組織改革によって、ミドルリーダーを配置するようなハイアラーキカルな構造へと変容する中で教員文化の中にミドルリーダーがどのように位置付いたかを明らかにする研究(高島2023)<sup>10)</sup>がある。しかしながら、ミドルリーダーをキャリア形成との関連やジェンダー視点から検討した研究は管見の限りない。

大脇(2016)<sup>11)</sup>によれば、ミドルリーダーという用語が明確に定義されているわけではない。各都道府県およ

受付日 2024. 5. 17 / 掲載決定日 2024. 9. 10

<sup>\*1</sup> 関西福祉科学大学 健康福祉学部 教授

<sup>\*2</sup> 東京都立大学 人文社会学部 助教

<sup>\*3</sup> 九州大学 男女共同参画推進室 教授

<sup>\*4</sup> 北海道教育大学函館校 教授

<sup>\*5</sup> 和洋女子大学 非常勤講師

<sup>\*6</sup> 植草学園大学 名誉教授

<sup>\*7</sup> 公立学校教員

び政令指定都市の教育委員会による教員育成指標では「充実期」「中堅期」と表現されているところが多いが、その経験年数の時期もまちまちである。概ねは中堅教諭等資質向上研修の対象となる本務教員経験年数 10 年の手前から管理職になるまでをさす。

教員の多くは大学卒業後すぐか、数年の臨時採用を経て正規採用となる。したがってミドルリーダー期は年齢層でいえば 30 代と重なる。この年代は子育てなどワーク・ライフ・バランスの問題が顕在化しやすい。跡部ら（2024）<sup>12)</sup>は、これまでの研究において、教員における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、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を提示した。こうしたジェンダーによる差異は、ミドルリーダー期においてはどのように出現するのだろうか。教員は女性が多く、ミドルリーダー期の研究においてジェンダーの視点を欠いていることは現実性を帯びていないと指摘せざるを得ない。

そこで、本稿では、ミドルリーダー期の教員に着目し、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する。なお、ミドルリーダー期がいつ頃を指すかという典型例として、長野県の教員育成指標を示す。これは年数や説明がわかりやすい表記になっているためである。具体的には基礎形成期相当として経験 1 年から 5 年程度、伸長期相当として 5 年から 10 年程度、そして本研究で扱うミドルリーダー期として充実期相当が経験 10 年から 20 年程度となっている。そして充実期には「学校の中核」「組織マネジメント」「チームとしての学校への貢献」といった、ミドルリーダー的な用語が並ぶ。

本稿においては、ミドルリーダーを、公立校に勤務する正規採用後の教職年数が 9 年から 20 年までであり、管理職（校長・副校長・教頭）ではない者と定義する。公立校に限定したのはスタンダード政策が直接的には公立校の教員に対してのみであること、教員育成指標を含め教育委員会が実施する研修は正規採用後の年数で判断され臨時採用の期間は考慮されないことによる。

## Ⅱ 全国教員調査の概要および回答者の属性

本研究での調査の概要は次のとおりである。インターネットによる調査会社に依頼し、全国の小・中・高等・特別支援学校の教員 1,112 人が回答した。調査時期は 2022 年 2 月であり、回答者全体では女性 563 人、男性 549 人だった（木村ほか 2023<sup>13)</sup>、跡部ほか 2024<sup>14)</sup>）。なお、本調査は北海道教育大学における研究倫理審査を受

けている。分析にあたっては、SPSS ver.28 を使用した。

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。ジェンダーに関する選択肢としては「その他」も選べるようにしていたが、その回答はなかった（木村ほか 2023<sup>15)</sup>、跡部ほか 2024<sup>16)</sup>）。

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「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。

回答者の年代については、表は省略するが、女性では 59.4% が 20 代から 30 代で最も多い世代になっているが、男性では 20 代から 30 代は 29.9% で、最も多いのは 40 代の 63.2% となっている。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（木村ほか 2023<sup>17)</sup>、跡部ほか 2024<sup>18)</sup>）。このデータをもとに、ミドルリーダー期に焦点化して考察していきたい。

本稿におけるミドルリーダーは、先述のとおり、公立校に勤務する正規採用後の教職年数が 9 年から 20 年までであり、管理職（校長・副校長・教頭）ではない者と定義する。本調査におけるミドルリーダー期の回答者は計 220 人だった。表 2 にあるとおり女性 133 人、男性 87 人だった。

表 2 ミドルリーダー期のジェンダー×年代の  $\chi^2$  検定結果

	人数	20～30 代	40 代	50・60 代	有意確率
女性	133	79 人 (59.4%)	48 人 (36.1%)	6 人 (4.5%)	<0.001
男性	87	26 人 (29.9%)	55 人 (63.2%)	6 人 (6.9%)	

$$\chi^2 = 18.415$$

続いて、ミドルリーダーの最終学歴については、表 3

表 3-1 ミドルリーダー期のジェンダー×最終学歴の  $\chi^2$  検定結果

	人数	4年制大学卒	大学院修士課程修了	教職大学院修了	有意確率
女性	133	122人(91.7%)	9人(6.8%)	2人(1.5%)	0.044
男性	87	70人(80.5%)	15人(17.2%)	2人(2.3%)	

$\chi^2 = 6.238$

表 3-2 調査全体でのジェンダー×最終学歴の  $\chi^2$  検定結果

	人数	4年制大学卒	大学院修士課程修了	教職大学院修了	短期大学卒	その他	有意確率
女性	563	461人(81.9%)	52人(9.2%)	11人(2.0%)	34人(6.0%)	5人(0.9%)	<0.001
男性	549	453人(82.5%)	73人(13.3%)	11人(2.0%)	6人(1.1%)	6人(1.1%)	

$\chi^2 = 23.116$

-1のとおり、大学院修士課程修了が女性では6.8%なのに対し男性17.2%となっている。調査全体の最終学歴では、女性の6%が短期大学卒である(表3-2)一方、ミドルリーダー期の女性では短期大学卒はゼロだった。

### Ⅲ ミドルリーダー期教員のジェンダーによる差異

ここからは、ミドルリーダー期の教員に着目して、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18「これまでの教員歴(年数)をお答えください」C「本採用として」で、9年から20年までの数字を入力した回答者のうち、設問25「あなたの現在の職名をお答えください」で「校長・副校長・教頭」と回答していない回答者をミドルリーダー期の教員として設定した。そして、ミドルリーダー期の教員の回答をジェンダーでクロス集計した。また、回答者全体のジェンダー別のクロス集計表も作成し、ミドルリーダー期の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%水準の有意差があった回答を、第1に研修への参加、第2に60歳時点で望む職階と「管理職になりたくない」理由、第3に同僚とのかわり、第4に教職観、第5に教師を辞めたいと思ったことがあるかの順で述べていく。第1に研修への参加は、表4のとおり、6つある項目のうち「校内研修」「大学や民間団体等による研修」の2つで有意差があった。女性教員よりも男性教員のほうが校内・校外ともに、平均参加回数が多く、有意であった。

表は省略するが、回答者全体で、ジェンダーによる有意差のあった「研究授業」と「教育委員会主催の研修(法定研修を除く)」は、ミドルリーダー期では有意差がない。

研修の役立ち感については表5のとおりジェンダーによる有意差はないが、教育委員会が実施する研修については「とても役に立った」が1割を下回り、「まったく役に立っていない」が1割を超えている。表は省略する

表 4 ミドルリーダー期のジェンダー×各種研修への参加の  $\chi^2$  検定結果

	性別(人数)	0回	1回	2~5回	6回以上	有意確率	$\chi^2$
A. 校内研修	女性(133)	31人(23.3%)	14人(10.5%)	47人(35.3%)	41人(30.9%)	0.029	10.752
	男性(87)	11人(12.6%)	2人(2.3%)	38人(43.7%)	36人(41.4%)		
B. 研究授業	女性(133)	49人(36.8%)	24人(18.0%)	54人(40.6%)	6人(4.5%)	0.130	5.655
	男性(87)	19人(21.8%)	21人(24.1%)	42人(48.3%)	5人(5.7%)		
C. 校内の自主的な勉強サークル	女性(133)	116人(87.2%)	3人(2.3%)	9人(6.8%)	5人(3.8%)	0.211	4.510
	男性(87)	67人(77%)	5人(5.7%)	11人(12.6%)	4人(4.6%)		
D. 校外の自主的な勉強サークル	女性(133)	111人(83.5%)	4人(3%)	13人(9.8%)	5人(3.8%)	0.142	5.444
	男性(87)	64人(73.6%)	1人(1.1%)	16人(18.4%)	6人(6.9%)		
E. 教育委員会主催の研修(法定研修を除く)	女性(133)	77人(57.9%)	22人(16.5%)	27人(20.3%)	7人(5.3%)	0.123	5.775
	男性(87)	41人(47.1%)	11人(12.6%)	30人(34.5%)	5人(5.7%)		
F. 大学や民間団体等による研修	女性(133)	117人(88.0%)	8人(6.0%)	4人(3.0%)	4人(3.0%)	0.010	11.276
	男性(87)	63人(72.4%)	9人(10.3%)	12人(13.8%)	3人(3.4%)		

表 5 ミドルリーダー期のジェンダー×研修等の役立ち感の  $\chi^2$  検定結果

	性別(人数)	とても役に 立った	やや役に 立った	あまり役に 立っていない	まったく役に 立っていない	有意確率	$\chi^2$
A. 校外の自主的な勉強サークル	女性(88)	20 人(22.7%)	55 人(62.5%)	11 人(12.5%)	2 人(2.3%)	0.444	2.675
	男性(61)	9 人(14.8%)	38 人(62.3%)	11 人(18.0%)	3 人(4.9%)		
B. 法定研修(初任者研修・10 年 経験者研修)	女性(104)	9 人(8.7%)	50 人(48.1%)	32 人(30.8%)	13 人(12.5%)	0.984	0.157
	男性(70)	6 人(8.6%)	32 人(45.7%)	22 人(31.4%)	10 人(14.3%)		
C. 教育委員会主催の研修(法定 研修を除く)	女性(110)	10 人(9.1%)	59 人(53.6%)	27 人(24.5%)	14 人(12.7%)	0.858	0.764
	男性(76)	6 人(7.9%)	38 人(50.0%)	23 人(30.3%)	9 人(11.8%)		
D. 大学や民間団体等による研修	女性(85)	16 人(18.8%)	51 人(60.0%)	13 人(15.3%)	5 人(5.9%)	0.209	4.535
	男性(60)	9 人(15.0%)	30 人(50.0%)	18 人(30.0%)	3 人(5.0%)		

が、回答者全体でみると、「とても役に立った」が女性 10.6%、男性 10.4% と 1 割を上回り、「まったく役に立っていない」が女性 11.9%、男性 16.6% と 1 割を超える。教育委員会が実施する研修は、回答者全体を通して、役に立ったと答える傾向が低い、ミドルリーダー期に絞ると、回答者全体よりもさらに役に立ったと答える傾向が低くなる。

第 2 に、60 歳時点で望む職階と「管理職になりたくない」理由について言及する。60 歳時点で望む職階と、「管理職になりたくない」と答えた場合のその理由について複数回答で聞いた結果が表 6-1、6-2 となる。

60 歳時点で「管理職」と答えたのは女性 6% なのに対し男性 14% だった。表は省略するが、回答者全体では、女性 6.7%、男性 19.0% であるので、回答者全体よりも、ミドルリーダー期の教員の方が特に男性において、60 歳時点で管理職に就いていたいと考える回答者の割合が低くなる。

さらに管理職になりたくない理由として 9 つの選択肢のうち 2 つで有意差があった。それは「学校外での教育活動や NPO・サークルに関わりたいから」と「部活動に関わりたいから」で、どちらも学校外なり課外での活

動になる。数字としては小さいものの、男性のほうが高い結果だった。

表は省略するが、回答者全体では、「部活動に関わりたいから」、「仕事に魅力を感じないから」、「広域で異動させられるから」、「家事・介護があるから」でジェンダーによる有意差があった。「(管理職としての) 仕事に魅力を感じないから」を選んだ女性は、回答者全体で 34.3% だったのに対し、ミドルリーダー期の女性は、42.6% になり、男性の回答との有意差がつかなくなる。「家事・介護があるから」は、回答者全体よりミドルリーダー期の方が、男性の割合があがり(回答者全体は 12.5%、ミドルリーダー期は 21.7%)、ジェンダーによる回答の差が縮まり、有意差がなくなる。

回答者全体に比べて、ミドルリーダー期は、男女ともに「管理職に魅力を感じない」「家事・介護があるから」を選ぶ傾向が高まるといえる。

第 3 の同僚とのかかわりに関しては、表 7 のとおり、「D. 困った時に、同僚の教師から援助してもらった」と「G. 同僚と教材を協働で作成したり、交換をしたりする」に対して、ジェンダーによる有意差がある。回答者全体では、「D. 困った時に、同僚の教師から援助し

 表 6-1 ミドルリーダー期のジェンダー×60 歳時点で望む職階の  $\chi^2$  検定結果

	人数	管理職	教務主任	その他主任	一般教員	教育行政職員	その他	有意確率
女性	133	8 人(6.0%)	3 人(2.3%)	21 人(15.8%)	91 人(68.4%)	2 人(1.5%)	8 人(6.0%)	0.067
男性	86	12 人(14.0%)	3 人(3.5%)	17 人(19.8%)	49 人(57.0%)	4 人(4.7%)	1 人(1.2%)	

$$\chi^2 = 10.321$$

 表 6-2 ミドルリーダー期のジェンダー×管理職・行政職を望まない理由(複数回答)の  $\chi^2$  検定結果

	人数	ずっと子どもと接して いたいから	責任が 重すぎるから	仕事に魅力 を感じないから	授業を 極めたいから	部活動に 関わりたい から	広域で 異動させ られるから	学校外での教育 活動や NPO・ サークルに 関わりたいから	家事・介護が あるから	十分に 働いたから	その他
女性	115	72 人(62.6%)	39 人(33.9%)	49 人(42.6%)	13 人(11.3%)	2 人(1.7%)	7 人(6.1%)	0 人(0.0%)	34 人(29.6%)	10 人(8.7%)	3 人(2.6%)
男性	69	35 人(50.7%)	26 人(37.7%)	33 人(47.8%)	13 人(18.8%)	7 人(10.1%)	10 人(14.5%)	3 人(4.3%)	15 人(21.7%)	7 人(10.1%)	4 人(5.8%)
有意確率		0.114	0.605	0.491	0.155	0.010	0.057	0.024	0.245	0.742	0.274
$\chi^2$		2.503	0.268	0.475	2.019	6.550	3.634	5.083	1.352	0.108	1.198

表7 ミドルリーダー期のジェンダー×同僚とのかかわり方の  $\chi^2$  検定結果

	性別(人数)	よくある	たまにある	あまりない	まったくない	有意確率	$\chi^2$
A. 同僚と学校を離れてもインフォーマルにつきあう	女性(133)	22 人(16.5%)	62 人(46.6%)	30 人(22.6%)	19 人(14.3%)	0.233	4.277
	男性(87)	7 人(8.0%)	39 人(44.8%)	25 人(28.7%)	16 人(18.4%)		
B. 同僚と教育観や教育方針について語り合う	女性(133)	15 人(11.3%)	74 人(55.6%)	32 人(24.1%)	12 人(9.0%)	0.406	2.911
	男性(87)	13 人(14.9%)	44 人(50.6%)	17 人(19.5%)	13 人(14.9%)		
C. 同僚の授業を見たり同僚があなたの授業を見たりする	女性(133)	18 人(13.5%)	77 人(57.9%)	26 人(19.5%)	12 人(9.0%)	0.494	2.397
	男性(87)	11 人(12.6%)	47 人(54.0%)	24 人(27.6%)	5 人(5.7%)		
D. 困った時に、同僚の教師から援助してもらった	女性(133)	52 人(39.1%)	67 人(50.4%)	8 人(6.0%)	6 人(4.5%)	<0.001	23.327
	男性(87)	12 人(13.8%)	49 人(56.3%)	18 人(20.7%)	8 人(9.2%)		
E. 困っている教師を支援した	女性(133)	36 人(27.1%)	74 人(55.6%)	16 人(12%)	7 人(5.3%)	0.864	0.738
	男性(87)	23 人(26.4%)	46 人(52.9%)	11 人(12.6%)	7 人(8.0%)		
F. 同僚教師に指導・助言した	女性(133)	25 人(18.8%)	66 人(49.6%)	32 人(24.1%)	10 人(7.5%)	0.679	1.516
	男性(87)	19 人(21.8%)	46 人(52.9%)	15 人(17.2%)	7 人(8.0%)		
G. 同僚と教材を協働で作成したり、交換をしたりする	女性(133)	35 人(26.3%)	75 人(56.4%)	16 人(12.0%)	7 人(5.3%)	0.035	8.621
	男性(87)	14 人(16.1%)	44 人(50.6%)	19 人(21.8%)	10 人(11.5%)		

表8 ミドルリーダー期のジェンダー×教職観の  $\chi^2$  検定結果

	性別(人数)	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	$\chi^2$
C. 教員は、精神的に気苦労の多い仕事だ	女性(133)	92 人(69.2%)	35 人(26.3%)	3 人(2.3%)	3 人(2.3%)	0.011	11.141
	男性(87)	43 人(49.4%)	34 人(39.1%)	8 人(9.2%)	2 人(2.3%)		
D. 教員は、子どもに接する喜びのある仕事だ	女性(133)	61 人(45.9%)	55 人(41.4%)	13 人(9.8%)	4 人(3.0%)	0.018	10.060
	男性(87)	22 人(25.3%)	47 人(54.0%)	15 人(17.2%)	3 人(3.4%)		
E. 教員は、やりがいのある仕事だ	女性(133)	59 人(44.4%)	53 人(39.8%)	16 人(12.0%)	5 人(3.8%)	0.046	8.016
	男性(87)	23 人(26.4%)	44 人(50.6%)	13 人(14.9%)	7 人(8.0%)		
G. 教員は、自分の考えにそって自律的にやれる仕事だ	女性(133)	21 人(15.8%)	60 人(45.1%)	46 人(34.6%)	6 人(4.5%)	0.023	9.496
	男性(87)	3 人(3.4%)	51 人(58.6%)	28 人(32.3%)	5 人(5.7%)		

(13 項目中、有意差があった 4 項目のみ揭示)

てもらった」と「G. 同僚と教材を協働で作成したり、交換をしたりする」に加えて、「A. 同僚と学校を離れてもインフォーマルにつきあう」「F. 同僚教師に指導・助言した」でもジェンダーによる有意差がある。

第4の教職観に関しては、表8のとおり、「C. 教員は、精神的に気苦労の多い仕事だ」「D. 教員は、子どもに接する喜びのある仕事だ」「E. 教員は、やりがいのある仕事だ」「G. 教員は、自分の考えにそって自律的にやれる仕事だ」に対する回答で有意差が出た。この中でも、「C. 教員は、精神的に気苦労の多い仕事だ」「D. 教員は、子どもに接する喜びのある仕事だ」「E. 教員は、やりがいのある仕事だ」は、すべての年代では有意差が出なかった項目である。

「C. 教員は、精神的に気苦労の多い仕事だ」は、ミドルリーダー期の女性で7割が「とてもそう思う」「そう思う」と答えていて、ネガティブな反応が強い。

「G. 教員は、自分の考えにそって自律的にやれる仕事だ」は、すべての年代の男女でも有意差があったが、

ミドルリーダー期においては、女性のほうが1割高い。

第5の教師を辞めたいと思ったことがあるかに関しては、表9-1のとおり、女性の方が男性より、辞めたいと思った割合が高い。表は省略するものの、回答者全体でもジェンダーによる有意差がある。注目したいのは、回答者全体の女性の68.7%が「ある」と答えているのに対し、ミドルリーダー期では75.2%が「ある」と答えている。

辞めたいと思った理由としては、表9-2のとおり、女性の2番目に多い理由が出産である。男女とも最も多いのは「職務上の理由」であり、男性は8割近い。表は省

表9-1 ミドルリーダー期のジェンダー×教師を辞めたいと思ったことがあるかの  $\chi^2$  検定結果

	人数	ある	ない	有意確率
女性	133	100 人(75.2%)	33 人(24.8%)	0.038
男性	87	54 人(62.1%)	33 人(37.9%)	

 $\chi^2 = 4.311$

表 9-2 ミドルリーダー期のジェンダー×教師を辞めたいと思った理由（複数回答）の  $\chi^2$  検定結果

	人数	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	100	31 人(31.0%)	3 人(3.0%)	12 人(12.0%)	47 人(47.0%)	17 人(17.0%)	19 人(19.0%)
男性	54	0 人(0.0%)	0 人(0.0%)	9 人(16.7%)	41 人(75.9%)	8 人(14.8%)	6 人(11.1%)
有意確率		—	—	0.421	0.001	0.726	0.205
$\chi^2$				0.648	11.980	0.123	1.605

略するが、回答者全体でも、男女ともに、「職務上の理由」「出産したから」の順で割合が高い。「職務上の理由」は、回答者全体で女性 50.4%、男性 69.1% だったのに対し、ミドルリーダー期は、女性が 47.0% と回答者全体より低く、男性は 75.9% と回答者全体より高くなる。

## 2. 家族生活でのジェンダーによる差異

以上のように、ミドルリーダー期では、回答者全体の男性に比べてミドルリーダー期の男性の方が「職務上の理由」で辞めたいと考えた割合が高いなど、ジェンダーによるキャリアの分岐が男女の経験の差になって表れている。一方、回答者全体に比べて、ジェンダーによる差が縮まっているものもあり、60 歳時点で管理職に就いていたいと考える男性回答者の割合が低くなったり、60 歳時点で管理職に就きたくない理由に「家事・介護があるから」を選ぶ男性の割合が高くなっていたりする。

それでは、ミドルリーダー期の教員のジェンダーによる家族生活の差異はどのように現れ、回答者全体と比べていかなるものだろうか。先行研究においては、家事・育児・介護などの家族生活における負担の重さがジェン

ダー間職務分離の要因として論じられてきた（河野ほか 2011<sup>19)</sup>、浅井 2016<sup>20)</sup>、跡部ほか 2024<sup>21)</sup>）。

有意差のあった回答をみていく前に、本調査におけるミドルリーダー期教員のジェンダー別の配偶者（事実婚を含む）の状況を確認したい。表 10 のとおり、ミドルリーダー期の教員のうち、女性は 78.9%、男性は 85.1% が「配偶者がいる」と回答している。表は省略するが、回答者全体で「配偶者がいる」と回答したのは、女性が 64.7%、男性が 83.1% であり、回答者全体と比べると、ミドルリーダー期の教員は、配偶者のいる女性の比率が高い傾向にあり、男性は回答者全体より若干高い。

配偶者がいると回答したミドルリーダー期の教員のうち、配偶者が教員だった回答者は 36.9%（女性が 40.0%、男性が 32.4%）、教員以外の回答者は 63.1%（女性が 60.0%、男性が 67.6%）である。それぞれの内訳は表 11 のとおりである。

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 12-1 のとおり、家事・育児・介護等の「家庭の役割」は、女性は「ほとんどしている」「半分以上している」を合わせて 8 割近い。一方、男性は「半分以下」「ほとんどしていない」を合わせて 7 割近い。回答者全体（表 12-2）と比べると、数値の変動はあるものの、いまだに、女性の方が「家庭役割」を担っている傾向があるといえる。

表 13 のとおり、ミドルリーダー期の女性には 8 割近くで未就学児がいるが、男性は 5 割を切っている。

 表 10 ミドルリーダー期のジェンダー×配偶者の有無（事実婚含む）の  $\chi^2$  検定結果

	人数	いる	いない	有意確率
女性	133	105 人(78.9%)	28 人(21.1%)	0.255
男性	87	74 人(85.1%)	13 人(14.9%)	

$\chi^2 = 1.295$

 表 11 ミドルリーダー期のジェンダー×配偶者が教員か否かでの就労形態の  $\chi^2$  検定結果

	教員					$\chi^2$		
		人数	本務教員	臨時採用・臨時講師等の兼務教員	有意確率			
女性(105 人)	40.0%	42	97.6%	2.4%	0.264	1.247		
男性(74 人)	32.4%	24	91.7%	8.3%				
	教員ではない						$\chi^2$	
		人数	無職	正規雇用者	非正規雇用者	自営・家族従業員・自由業		有意確率
女性(105 人)	60.0%	63	1.6%	88.9%	1.6%	7.9%	<0.001	58.020
男性(74 人)	67.6%	50	48.0%	22.0%	20.0%	10.0%		

表 12-1 ミドルリーダー期のジェンダー×家事・育児・介護などの自身の家庭の役割の  $\chi^2$  検定結果

	人数	ほとんどあなたが している (90～100% 程度)	半分以上はあなた がしている (60～80% 程度)	ほぼ半分あなたが している (50% 程度)	半分以下だが あなたもしている (20～40% 程度)	あなたはほとんど していない (0～10% 程度)	有意確率
女性	133	50 人(37.6%)	52 人(39.1%)	21 人(15.8%)	6 人(4.5%)	4 人(3.0%)	<0.001
男性	87	9 人(10.3%)	5 人(5.7%)	12 人(13.8%)	39 人(44.8%)	22 人(25.3%)	

 $\chi^2 = 101.167$ 表 12-2 調査全体でのジェンダー×家事・育児・介護などの自身の家庭の役割の  $\chi^2$  検定結果

	人数	ほとんどあなたが している (90～100% 程度)	半分以上はあなた がしている (60～80% 程度)	ほぼ半分あなたが している (50% 程度)	半分以下だが あなたもしている (20～40% 程度)	あなたはほとんど していない (0～10% 程度)	有意確率
女性	563	235 人(41.7%)	181 人(32.1%)	74 人(13.1%)	25 人(4.4%)	48 人(8.5%)	<0.001
男性	549	51 人(9.3%)	34 人(6.2%)	66 人(12.0%)	214 人(39.0%)	184 人(33.5%)	

 $\chi^2 = 448.421$ 表 13 ミドルリーダー期のジェンダー×未就学の子どもの有無の  $\chi^2$  検定結果

	人数	いる	いない	有意確率
女性	95	74 人(77.9%)	21 人(22.1%)	<0.001
男性	62	27 人(43.5%)	35 人(56.5%)	

 $\chi^2 = 19.287$ 

#### Ⅳ ミドルリーダー期の教員育成に ジェンダー視点が必要

ここまで、本稿では、全国の国公私立小中高等学校・特別支援学校の教員を対象とした調査結果をミドルリーダー期の教員に焦点化し、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。本稿の分析から明らかとなったミドルリーダー期の特徴は、次の4つである。

第1に、研修に関しては、男女ともに教育委員会主催の研修を「役立っていない」と感じている。教育委員会主催の研修が、今後、教員育成指標と紐づいて実施されることを考えると、教員が役立つと感じる研修を開催していくことは課題である。また、女性教員のほうが民間研修を「役立った」と思っており、家族的負担が大きい中で選ぶことができた数少ない研修だからこその可能性がある。

第2に、同僚とのかかわりでは、女性教員のほうが援助してもらっている。

第3に、教職観に関しては、女性教員のほうが、子どもと接することに喜びを感じている一方、気苦勞も多いと感じており、これはミドルリーダー期に特有である。

第4に、家族的役割に関しては、いまだに女性教員のほうが負担が大きい実態がある。

ここ10年程度の教員に対する政策は、ジェンダーの視点を欠いたまま進行してきた。今回の調査結果で着目

したいのは、あらゆる教員が同じ経験をしている前提でのスタンダード化が進む中で、ミドルリーダー期の男女では同じではない実態である。ミドルリーダー期の教員における研修への参加や教職観・管理職観の違いが、男女の職務格差や今後のキャリアの差につながりかねない。加えて、いまだに女性の家族的役割の負担が大きいことから、ワーク・ライフ・バランスでの差をみていく必要がある。こうした視点を欠いたままの教員育成改革は、既存のジェンダー間格差を強化するだけでなく、新たな格差を生み出しかねないだろう。

加えて、性別を問わず、ミドルリーダー期の教員が教育委員会主催を「役に立たない」と考えている実態は、教育委員会主催の研修が、今後、教員育成指標と紐づいて実施されることを考えると、政策上の課題であるといえる。

特に、ミドルリーダーがその後、教頭・副校長・校長といった管理職に登用されることを政策的に促進していくならば、女性教員が、同僚との関わりを重視し、子どもと接することに喜びを感じる傾向や、気苦勞も多いと感じている傾向を踏まえる必要があるだろう。筆者の別の調査では、子どもと接することができないために管理職を志向しないというミドルリーダーもいた。こうした教員の動向を政策に反映していく必要があるだろう。

#### 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。

#### 引用文献

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 深見俊崇・香川奈緒美・塩津英樹・篠村恭子, 2024, 「教員養成段階で育成を目指す資質能力の明確化: 島根大学教育学部における議論を踏まえて」島根大学教育学部紀要 57: 1-9
  - 4) 澤田俊也, 2023, 「教師が学校の授業スタンダードを受容する要因」『日本教師教育学会年報』32: 238-250
  - 5) 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.
  - 6) 高島裕美, 2023, 「働き方改革下の教員文化の変容——学校組織改革に対する学校現場の受けとめ」『現代社会学研究』36: 1-18.
  - 7) 橋本幸郎・瀬戸健一, 2023, 「ミドルリーダー育成の実践的研究——実践上の促進要因と阻害要因に着目して」『三重大学教育学部研究紀要』74(2): 367-381.
  - 8) 松本武, 2024, 「小学校の学校運営で求められるミドルリーダーの資質能力とその向上の要因について——M-GTA を援用した公立小学校副校長へのインタビューデータを基に」『創大教育研究』(33): 21-36.
  - 9) 米田成・山崎茜・中林浩子・米沢崇, 2024, 「ミドルリーダーによる同僚教員の生徒指導の力量形成——A 市における日本版包括的生徒指導・教育相談研修・実践の広がりから」『学習開発学研究』16: 41-47.
  - 10) 高島裕美, 2023, 前掲書
  - 11) 大脇康弘, 2016, 「ミドルが元気な学校づくり (第 1 回) ミドルリーダーの役割と意義」『月刊 高校教育』49(4): 64-67.
  - 12) 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, 2024, 「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」『立教大学ジェンダーフォーラム年報』(25): 23-32
  - 13) 木村育恵・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.
  - 14) 跡部千慧ほか, 2024, 前掲書
  - 15) 木村育恵ほか, 2023, 前掲書
  - 16) 跡部千慧ほか, 2024, 前掲書
  - 17) 木村育恵ほか, 2023, 前掲書
  - 18) 跡部千慧ほか, 2024, 前掲書
  - 19) 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.

- 20) 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.
- 21) 跡部千慧ほか, 2024, 前掲書

#### 参考文献

- 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.
- 河野銀子・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.
- 河野銀子編, 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・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.
- 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.
- 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.
- 深谷昌志・深谷和子, 1971, 『女教師問題の研究』黎明書房.
- 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紀要』(3): 19-46.
- 油布佐和子, 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『教師のメソドロジー——社会学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.