

学校教員の性別職務分離 —全国教員調査の結果から—

酒井秀翔

東京大学大学院教育学研究科

田口久美子

和洋女子大学ジェンダー・ダイバーシティ研究所

跡部千慧

高野良子

井上いずみ

東京都立大学人文社会学部 植草学園大学名誉教授 公立学校教員 北海道教育大学教育学部函館校

池上徹

関西福祉科学大学健康福祉学部

河野銀子

九州大学男女共同参画推進室

木村育恵

概要：日本の小学校と特別支援学校では、女性教員の数に比して女性管理職が少ない。この背景として、キャリア形成に影響を与える職務が、キャリア形成の途上で男女に等しく配分されていない可能性がある。そのため、教員のキャリア形成研究において、職務のジェンダー差に焦点をあてた分析が不可欠である。そこで本研究では、実施した「全国教員調査」の結果にもとづき、教員の性別職務分離の一端を検討した。結果として、

(1) キャリア形成に影響を与えうるワーク・ライフ・バランスについて、小学校でも特別支援学校でも、女性の方が男性よりも多くの家庭役割を担っていることが明らかになった。(2) キャリア観に関しても男女差がみられた。具体的には、将来管理職を希望する傾向と、管理職になりたくない場合の理由にも男女差があった。他方、教職観に顕著な男女差はなかった。(3) 職務の負担感をみると、女性教員の勤務時間が長時間に及んでいないことや、主観的な負担を感じる領域に著しい男女差はないこと、教師をやめたいと思ったことのある割合も女性で高いことが明らかになった。

キーワード：教員、性別職務分離、小学校、特別支援学校、ジェンダー

Occupational Gender Segregation among School Teachers — Findings from a Nationwide Teacher Survey —

Hideto Sakai

The University of Tokyo Kansai University of Welfare Sciences Wayo Women's University

Ginko Kawano

Toru Ikegami

Chisato Atobe

Kyushu University

Tokyo Metropolitan University

Izumi Inoue

Public School Teacher

Kumiko Taguchi

Yoshiko Takano

Uekusa Gakuen University

Ikue Kimura

Hokkaido University of Education

Abstract: The low ratio of female teachers in management positions in Japanese elementary and special needs schools, despite many female teachers, signals an inequitable distribution of professional duties. Analysis shows women carry greater domestic burdens. Gender gaps exist in aspiring to management and reasons for declining, though views on teaching are similar. While working hours are comparable and no significant gender differences in the specific areas where subjective burden was reported, a higher proportion of women have considered quitting the profession.

Keywords: Teachers, Occupational Gender Segregation, Elementary School, Special Needs Education School, Gender

1. 本研究の目的と本稿の焦点

本研究の目的は、全国の国公立の小学校・中学校・高等学校（中等教育学校含む）・特別支援学校に勤める教員（管理職を含む）に対し、2022年2月～3月にかけて Web で実施した質問紙調査の結果に基づき、学校教員の性別職務分離について考察することである。

教員に関する教育改革は、今日、任命権者による「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（教員育成指標）の策定や、人事評価制度の確立等、教員のキャリア形成を標準化・規格化する方向や、部活動対策を中心とした働き方改革を進める方向で進行している。ただ、これらの教員政策は、ジェンダーの視点を欠いたまま進行しているため（木村ほか 2019）、当事者である教員のおかれる実態が見えてこない。他方で、教員全体の男女比に比して、管理職の女性割合がどの校種でも低い現実がある。これは、男女教員が性別によって異なるキャリア形成をしていることを示唆する。こうした実態を把握しないまま教員育成のあり方がスタンダード化すれば、学校における女性管理職の増加に繋がらないことが懸念される。

そこで、全国の国公立の小学校・中学校・高等学校（中等教育学校含む）・特別支援学校に勤める教員（管理職を含む）の（1）ワーク・ライフ・バランス、（2）キャリア観・教職観、（3）職務の負担感を、2022年2月～3月に Web で実施した質問紙調査（以下、「全国教員調査」という。）に基づき把握した。本稿では、女性教員が過半数を超えているにもかかわらず、その数に比して女性管理職が少ない小学校と特別支援学校に着目して分析した。

以下では、まず学校教員、とりわけ小学校と特別支援学校の教員に着目した研究の意義を述べる。その後、調査結果の分析を行う。最後に知見をまとめ、今後の課題を示す。

2. なぜ小学校と特別支援学校の教員に着目するのか

2.1. 性別職務分離に関する先行研究

本研究は、主に性別職務分離研究に依拠して着想を得たものである。なぜなら、労働社会学などの分野において、女性が就労継続しやすい制度が整っても管理職層の女性が増えていない背景の一つとして性別職務分離が指摘されているからである。

日本ではじめて性別職務分離の実証研究を行った木本は、職場の内部において「職務の過度のジェンダー化」（木本 1995、p.44）状況があることを示した。具体的には、ある百貨店の職場分析により、男性労働者と女性労働者の学歴差が昇格・昇進スピードの差に重なってきたこと、販売業務は女性、管理業務は男性というように、仕事の配分にも男女差があること、結果として特に労働時間にも男女差があることを示した。木本によれば、この硬直的な構造が労働市場の条件等によっても規定されていること（木本 1999）を明らかにするとともに、特定の産業や職業、職場におけるケーススタディの積み重ねが重要であるという（木本 2000）。その後、駒川（2014）が銀行事務職、大槻（2015）が、システムエンジニアや旅行業、医療・介護職、NPO 活動に携わる人々の事例を取り上げる等、木本の指摘に答える研究が現れた。

加えて、最近になって公務の性別職域分離の研究がみられるようになった。そこでは、そもそも公務領域における女性の管理職登用が限られており（出雲 2023）、それとも関連して、公務においても性別職務分離が存在することが指摘されている。たとえば佐藤（2024）は、ある政令市を対象として、かつてと比べて女性管理職は増加しているもの

の、自治体独自の意思決定に関わらない部署や首長から遠く現場対応の多い部署、独自の裁量が少ない部署といった、自治体の権力の中枢から離れた場に配置されることにあつてを明らかにしている。これらの研究は、組織構造は中立といえるものではなくジェンダー化されていること (Acker 1990) を可視化している。そしてこのように、労働過程それ自体における、ジェンダー化された関係性の形成・維持が、管理職に就く女性労働者の少なさを含む女性と男性の不平等という帰結をもたらしているのである。

2.2. 学校教員の労働過程をジェンダーの視点から分析する必要性

学校教員に関しては、「教職」は戦前から女性が就くことのできた数少ない専門職の代表的な地位を占めており、他の職業領域と比べると男女平等が進んでいると思われがちである。例えば、育休制度に関する法律が民間企業を対象とする育児休業法によりはるかに早い 1975 年には成立している。実際に、女性教員の離職率は法律制定後に低下している (河上 2014) ことから、ワーク・ライフ・バランスに対して一定の効果があつたと考えられる。男性向けのものも 1990 年代以降から制度が整っており、早くから取り組まれてきた政策も存在する。こうしたものの影響も受けてか、国民対象の世論調査において、学校教育の場における男女の地位が「平等」だと回答した回答者の割合が 70.4%に及ぶ (内閣府 2025) 等、「既に男女平等」であるという認識が示されている。

だが、小学校・特別支援学校において、管理職層の女性はいまだに母集団における女性教員割合の半分程度に過ぎない。2025 年時点における教員に占める女性の割合は、小学校 62.7%、特別支援学校 63.0%であり (小学校は本務者。文部科学省「学校基本調査」より算出¹⁾、女性教員が過半数を超えているが、この状況は近年みられるようになったことではない。少なくとも小学校では 1960 年代終盤に (河上 2014)、特別支援学校では 1980 年代後半には女性が過半数となっていた (同調査より算出)。それにもかかわらず、いずれの女性校長割合もいまだに 3 割前後である (小学校 28.4%、特別支援学校 31.8% ; 同調査より算出)。つまり、管理職教員に就く女性の少なさは、労働社会学等の先行研究が着目した様々な職種と同様であり、それらと同様に、性別職務分離が背景に潜んでいる可能性があるのである。そのため、学校の職務に着目しながら、広く労働過程において、どのようなジェンダー化された関係が形成され、維持されているのか、あるいはないのかを検討することは極めて重要である。

2.3. 学校教員に関する先行研究

学校教員の労働過程を分析するうえで考慮が必要なのは、「教える」という仕事が多定型化しづらく、それを言語化しようとしても、「仕事の核心」ともいえる根幹部分が言葉と言葉の間からこぼれ落ちてしまう (諸田 2010) 性質をもつということである。

まず、教師の働き方は、教師間で共有された「教職アイデンティティ」を基底とする教師文化の影響が大きい (久富 2008、木村 2014)。日本の教師が持つその教職アイデンティティとして、「無限定性」 (久富 1990、p.86) があるし、前述のように、教員の仕事は非定型的で明文化しづらいため (諸田 2010)、職務を要素として取り出すことも困難な傾向にある。ゆえに、労働過程の分析自体が困難なのである。

¹ 文部科学省 学校基本調査 (e-Stat) <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400001&tstat=000001011528> (最終閲覧 2026 年 1 月 12 日、以下同じ)。

なかでも、小学校や特別支援学校の教員の職務は、ケア的要素が多いために、曖昧さがさらに増す。中学や高校の教員は、教員免許自体が教科と紐づいており、一義的には各教科の指導が職務内容となる。一方、小学校や特別支援学校の教員は、幼少の子どもや個別のニーズに対し、トータルなケアを行うことが職務の中核であり、中学や高校の教員のそれとは大きく異なる。職務の曖昧さは、それらを誰が担っているかを見えづらくする。ゆえに、教職の性別職務分離または労働過程のジェンダーギャップに注目した研究は限定的である。

それでも、昨今、「教員育成指標」が示されるなど、従来の教職アイデンティティと相容れない教育改革が進行していることも事実である。こうした動きに対しては、教師の働き方が個人を対象とする教員評価や育成指標等のスタンダード化に馴染みにくく（荻谷・金子 2010）、デメリットが大きいとの指摘もある（田口 2017）。以上を踏まえれば、教職が「(要素化した) 職務」として捉えづらいとしても、この変革期に労働過程をジェンダー視点で分析することは不可欠であろう。

なお、女性管理職教員の少なさについては、一定の研究蓄積がある。校長等の管理職に向けたキャリア形成は、校種による多少の差があるとはいえ、基本的に職務経験の積み重ねとその評価が鍵となる（川上 2013；高野 2017）。ゆえに、校務分掌や研修経験等、家庭役割以外にも焦点をあてて女性の管理職が少ない背景を見出した研究があり、一見中立に見える管理職養成のシステム改革がジェンダー化していることによる影響が示唆されている（河野 2017）。また、小学校教員の学年配置における性別分離傾向（低学年は女性、高学年は男性）を指摘した研究もある（黒田ほか 2010；船山ほか 2014）。ただ、前者については管理職登用の際に重視される要件（勤務年数や主任経験等）に関する議論が、後者については学年配置の意図やそれに潜むジェンダー・バイアスや性差別についての議論がなされているものの、教員が従事する各職務の詳細やその負担、価値づけは具体化されておらず、性別分離の様態は明確になっていない。

さらに関連して、教職に対する考え方、すなわち教職観をジェンダーの視点から分析した研究も存在する。教職観がジェンダーによって異なることが女性管理職の少なさ、ひいては労働過程の違いに影響している可能性もあるため、この観点は重要である。佐藤（2025）は公立小中学校の女性教員を対象として質問紙調査を行い、2001 年度に 40 代だった教員と 2018 年度に 40 代だった者の間における、教職への満足感等の差を明らかにしている。ただし、調査対象が女性教員に限られ、男女差の識別ができない。一方、独立行政法人国立女性教育会館（2018）では、ジェンダーを問わない教員のやりがいや満足度等が集計されており参考になるものの、実施時期がやや古く、新型コロナウイルス感染症拡大前後における学校環境の変化や、昨今の働き方改革等の影響を識別することができない。ゆえに、改めて教員に対して教職観を聞くことには意義があるだろう。

以上を踏まえ、本稿では「全国教員調査」の結果にもとづき、教員の労働過程の一端を検討する。具体的には、労働過程との関連が予想される要素として（1）ワーク・ライフ・バランスと（2）キャリア観・教職観、そして労働過程の帰結ともいえる（3）職務の負担感の 3 点に着目して、女性教員・男性教員がおかれている状況を明らかにする。

3. 全国教員調査分析の結果

3.1. 本稿の分析対象者の概要

本稿で扱うデータは、全国の国公立の小学校・中学校・高等学校（中等教育学校含

む)・特別支援学校に勤める教員(管理職を含む)に対し、2022年2月～3月にかけてリサーチ会社に委託して Web で実施した質問紙調査である。有効回答数は 1112 人(女性 563 人、男性 549 人、その他 0 人)だった。本稿ではこのうち、小学校と特別支援学校に勤める 60 歳以下の教員、合計 488 件を分析対象とし、クロス集計をもとに分析する。

今回の分析対象者の概要は図 1 および表 1 から表 3 の通りである。男性の 20 代が少なく 55 歳を超える者が多い等、分析対象者の年代に男女差がある。ただし、文部科学省「学校教員統計調査」によれば、2022 年時点で、女性教員と男性教員の平均勤務年数は、それぞれ小学校で 15.8 年・16.7 年、特別支援学校で 15.4 年・16.6 年だった²。すなわち、教員全体においても女性より男性の方が平均勤務年数が長い、本調査のサンプルにおいて男性教員の年齢層が高めなのは、母集団の分布と整合する。

年代以外の傾向についてまとめると次のようになる。第 1 に、女性が担任をしている割合が特別支援学校では顕著である。第 2 に、小学校で女性が管理職や主任等を「担っていない」割合が高い。第 3 に、小学校での女性の臨時採用の割合が高い。

つまり、小学校および、特別支援学校の教員の身分や職位、役割等は一様ではなく、性別や校種による違いもみられた。このことは、職務上の違いとなって表出する可能性がある。ただし、分析対象者を前掲の文部科学省「学校教員統計調査」による校種別・男女別の 2022 年時点の職名と比較すると、小学校女性では教諭の割合が低く、臨時採用・臨時講師が高いという特徴がある。また、同男性では管理職や主幹・指導教諭の比率が高く、教諭の割合が低い。また、特別支援学校では女性・男性ともに、分析対象者は教諭の割合が低く、臨時講師・臨時採用の比率が高いという特徴がある。

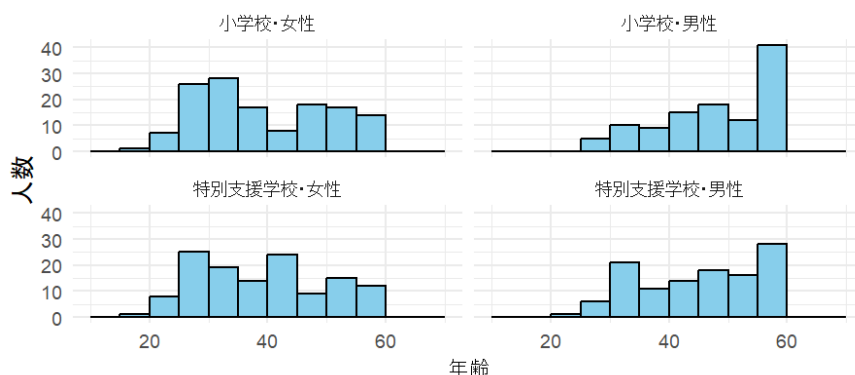


図 1 分析対象教員の内訳

表 1 校種別・男女別・現在の雇用形態 (%)

	n	本採用	臨時採用・常勤	臨時採用・非常勤	その他
小学校・女性	136	73.5	9.6	14.7	2.2
小学校・男性	110	93.6	4.5	1.8	0.0
特別支援学校・女性	127	74.0	13.4	12.6	0.0
特別支援学校・男性	115	82.6	11.3	6.1	0.0

² 文部科学省 学校教員統計調査 (e-Stat) <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400003&tstat=000001016172>。

表 2 校種別・男女別・現在の職名 (%)

	n	校長・副校長・教頭	主幹教諭・指導教諭・主任・首席教諭など	教諭	臨時採用・臨時講師	その他
小学校・女性	136	1.5	8.1	66.9	21.3	2.2
小学校・男性	110	29.1	28.2	37.3	5.5	0.0
特別支援学校・女性	127	0.8	7.9	72.4	18.9	0.0
特別支援学校・男性	115	7.0	11.3	66.1	14.8	0.9

表 3 校種別・男女別・現在担任をしているか (%)

	n	している	していない
小学校・女性	136	55.9	44.1
小学校・男性	110	53.6	46.4
特別支援学校・女性	127	66.1	33.9
特別支援学校・男性	115	47.8	52.2

オンライン調査という性格ゆえのサンプルの代表性には課題が残るものの、非正規で働く教員に女性が多いことは教員統計調査でも示されている。また、先行調査では女性に多い非正規雇用教員が対象外のことが多かったことから、非正規雇用教員を含んだ本調査データは、女性教員の職務を精緻に把握することに適しているといえよう。

3.2. 小学校及び特別支援学校教員の実態

(1) ワーク・ライフ・バランス

まず、ワーク・ライフ・バランスに関する実態について分析する。育児や介護等の家庭役割と仕事のバランスの困難が女性教員のキャリア形成に影響を及ぼすことは、先行研究においても指摘されてきた(高野 2006; 木村ほか 2023)。そこでここでは、①配偶者や子どもの有無等、②家庭役割の負担について分析する。

①配偶者の有無(表 4)と子どもの状況(表 5、6)をみると、小学校も特別支援学校も全般的に配偶者がいる割合が高いが、女性教員よりも男性で高い。配偶者がいる男性の割合は小学校で 86.4%、特別支援学校では 77.4%であり、女性教員よりも 13 ポイント前後高くなっている。これは、前述の男性高年齢教員の多さに鑑みて、サンプルを 50 歳以下に限定した場合も同様の傾向である(小学校女性「いる」: 71.4%、男性「いる」: 77.2%; 特別支援学校女性「いる」: 64.0%、男性「いる」: 69.0%)。子どもに関しては、子どもを持つ男性教員が女性よりも多い。これも、サンプルを 50 歳以下に限定しても同様だった(小学校女性「いる」: 58.1%、男性「いる」: 68.4%; 特別支援学校女性「いる」: 50.0%、男性「いる」: 56.3%)。また、子どもの人数も男性でより多い傾向がある。

表 4 校種別・男女別・配偶者の有無 (%)

	n	いる	いない
小学校・女性	136	72.8	27.2
小学校・男性	110	86.4	13.6
特別支援学校・女性	127	64.6	35.4

特別支援学校・男性	115	77.4	22.6
-----------	-----	------	------

表5 校種別・男女別・子どもの有無 (%)

	n	いる	いない
小学校・女性	136	63.2	36.8
小学校・男性	110	80.0	20.0
特別支援学校・女性	127	52.8	47.2
特別支援学校・男性	115	65.2	34.8

表6 校種別・男女別・子どもの人数 (%)

	n	1名	2名	3名	4名	5名
小学校・女性	86	36.0	46.5	16.3	1.2	0.0
小学校・男性	88	23.9	53.4	17.0	5.7	0.0
特別支援学校・女性	67	38.8	38.8	11.9	9.0	1.5
特別支援学校・男性	75	32.0	45.3	20.0	2.7	0.0

②家事・育児・介護などの「家庭役割」の負担（表7）については、自身の負担割合を聞いたところ、小学校でも特別支援学校でも、70%以上の女性が家事・育児・介護などの家庭役割を60%から100%担っている。校種別にみると、90～100%を負担している女性教員は、小学校で38.2%、特別支援学校で44.9%あり、小学校より特別支援学校の女性の負担が大きいように見受けられる。他方、「ほとんどしていない」という回答は、女性が10%未満であるのに対し、男性は30%を超えるなど、女性が、男性に比べて多くの家庭役割を担っていることがうかがえる。

表7 校種別・男女別・家事・育児・介護等の家庭役割の負担の程度 (%)

	n	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)
小学校・女性	136	38.2	35.3	14.7	2.9	8.8
小学校・男性	110	9.1	5.5	10.9	40.0	34.5
特別支援学校・女性	127	44.9	33.1	11.8	3.1	7.1
特別支援学校・男性	115	10.4	8.7	12.2	38.3	30.4

ただし、表7では校種と性別以外の属性の統制はしていない。例えば、職位が高くなると仕事が多忙になり、家庭役割を負いにくくなるといった可能性の考慮も不可欠である。そこで、現在の職名別（表8）に、家庭役割の負担の程度を集計し直した。なお、極めてサンプル数が少ない（n=3）「その他」の回答者は除外した。

表8をみると、職位を統制してもなお、家庭役割が女性に偏りがちであることがわかる。さらに、常勤の者においては、職位が高くなれば高くなるほど家庭役割の負担程度における男女差が拡大する傾向もある。具体的には、校長・副校長・教頭において、90～100%を負担している男性は0%であり、つまり、1人も確認できなかった。一方、主幹教諭・指導教諭・主任・首席教諭などの男性では、小学校6.5%、特別支援学校0%、教諭では小学校17.1%、特別支援学校10.5%、臨時採用・臨時講師では小学校16.7%、特別支援学校23.5%であった。女性管理職のサンプルが非常に少ないため、男女差の把握

には限界が残るが、男性教員が家庭役割を担わない傾向にあることは指摘できよう。

表 8 現在の職名別・校種別・男女別・家事・育児・介護等の家庭役割の負担の程度 (%)

職名		n	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がしている (20～40%程度)	あなたはほとんどしていない (0～10%程度)
校長・副校長・教頭	小学校・女性	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	小学校・男性	32	0.0	6.3	6.3	40.6	46.9
	特別支援学校・女性	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	特別支援学校・男性	8	0.0	0.0	12.5	12.5	75.0
主幹教諭・指導教諭・主任・首席教諭など	小学校・女性	11	45.5	54.5	0.0	0.0	0.0
	小学校・男性	31	6.5	0.0	9.7	45.2	38.7
	特別支援学校・女性	10	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0
	特別支援学校・男性	13	0.0	7.7	15.4	53.8	23.1
教諭	小学校・女性	91	35.2	38.5	16.5	3.3	6.6
	小学校・男性	41	17.1	9.8	12.2	36.6	24.4
	特別支援学校・女性	92	40.2	35.9	14.1	3.3	6.5
	特別支援学校・男性	76	10.5	9.2	13.2	43.4	23.7
臨時採用・臨時講師	小学校・女性	29	44.8	20.7	13.8	3.4	17.2
	小学校・男性	6	16.7	0.0	33.3	33.3	16.7
	特別支援学校・女性	24	54.2	29.2	0.0	4.2	12.5
	特別支援学校・男性	17	23.5	11.8	5.9	17.6	41.2

以上より、小学校も特別支援学校も女性の方が男性より多くの家庭役割を担っている傾向にあり、その傾向は、職位の高い者で顕著であることがわかった。半世紀近く前から存在する育児休業制度の活用等、仕事と家庭の両立に資する努力は国を挙げて行われており、各学校でも取り組まれているはずだが、そうした施策が有効に機能してきたとは言い難い結果がみられた。各学校においては、ワーク・ライフ・バランスに対する取り組みのさらなる推進が急務といえる。同時に、家庭役割の負担が、キャリア形成や、学校で担当する職務に影響を及ぼすのか否か等を解明する研究が必要である。

(2) キャリア観・教職観

次にキャリア観に関する結果を検討する。キャリア観は日々の職務経験に影響を与え、日々の職務経験はキャリア観の形成に影響すると考えられる。そこで、キャリア観として、①60歳時点での希望の仕事、②管理職等になりたくない理由、に注目する。

表 9 校種別・男女別・60歳時点での希望の仕事 (%)

	n	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
小学校・女性	136	5.2	3.7	11.9	66.4	3.7	9.0
小学校・男性	110	41.2	6.2	9.3	39.2	0.0	4.1
特別支援学校・女性	127	4.0	0.8	15.1	75.4	3.2	1.6
特別支援学校・男性	115	10.3	0.9	15.0	62.6	6.5	4.7

まず、①60歳時点での希望の仕事を見ると、表9にあるように、小学校の男性におい

て「管理職」を希望する割合（41.2%）が突出して高くなっている。特別支援学校の男性教員は 10.3%なので、校種間の差が大きいことがわかる。一方、特別支援学校では管理職志向の男性割合が低いために小学校ほど男女差がみられず、管理職以外の項目においても男女間の差が比較的小さい傾向がある。

次に、現在の役職が教務主任かその他主任か一般教員と答えた者に限定して、②管理職等になりたくない理由を複数回答で尋ねた結果をみた（表 10）。全体として、「仕事に魅力を感じない」「広域異動させられる」「家事・介護がある」で大きな男女差があり、魅力のなさや広域異動を挙げるのは男性に多い傾向がみられる。実際、異動経験を尋ねたところ、小学校女性の平均回数は 2.85 回、男性は 5.51 回（50 歳以下に絞っても女性 2.28 回、男性 3.95 回）等、男性の方が豊富な異動経験を持っていた。何らかの理由で異動を要する職務経験が男性に配分されがちで、それを厭う者が管理職も敬遠するという傾向が示唆される。管理職等になりたくない理由に議論を戻すと、「ずっと子どもと接していきたい」は全体的に高いなか、特に特別支援学校の女性が 71.3%と高く、男性に比して 17.7%ポイントも高い。これとは反対に、「責任が重すぎる」「仕事に魅力を感じない」では男性が高かった。

表 10 校種別・男女別・管理職等になりたくない理由（複数回答）（%）

	小学校・女性	小学校・男性	特別支援学校・女性	特別支援学校・男性
n	110	53	115	84
ずっと子どもと接していきたいから	57.3	66.0	71.3	53.6
責任が重すぎるから	28.2	30.2	36.5	42.9
仕事に魅力を感じないから	33.6	47.2	37.4	46.4
授業を極めたいから	6.4	15.1	10.4	3.6
部活動に関わりたいから	0.0	1.9	0.9	4.8
広域で異動させられるから	0.9	11.3	3.5	11.9
学校外での教育活動や NPO・サークルに関わりたいから	0.0	5.7	1.7	2.4
家事・介護があるから	23.6	17.0	26.1	14.3
十分に働いたから	10.9	17.0	13.0	11.9
その他	1.8	9.4	4.3	7.1

さらに、③教職観を検討する。教職に対する現時点の考えをみると（表 11）、いずれの校種においても男女とも 8 割前後の教員が「やりがい」を感じ、「教師になってよかった」と捉えている。また、ほぼ 8 割以上の男女教員が「慢性的な疲れ」を感じていると回答している。全体としては教職観に明らかな男女差は見られない。ただし、特別支援学校の「毎日が忙しい」と特別支援学校の「やりがいがある」においては 10%ポイント以上の男女差があったことにも留意が必要である。

以上をまとめると、将来的な希望の役職および、管理職等になりたくない理由という 2 つの意味におけるキャリア観について、小学校と特別支援学校それぞれで男女間の差が顕著にみられた。他方で教職観における男女差は限定的だった。

理論的には、男女教員が教職観に即した働き方を実現するならば、そのキャリア形成に顕著な差が生じることはなく、管理職における性別不均衡もみられないと考えられる。しかし、すでにみたように、実際の教員世界のキャリアには性別による不均衡が存在し、

ワーク・ライフ・バランスにも男女差があった。これらの結果からは、性別職務分離研究が示唆するように、労働過程に注目することの重要性が確認されたといえよう。なぜなら、キャリア形成や管理職希望、管理職割合に男女差が見られる背景に、割り当てられる職務の違いがある可能性があるからである。さらに、ワーク・ライフ・バランスへの配慮の結果として、職務が性別不均衡に配分されている可能性もある。つまり、ワーク・ライフ・バランスへの配慮が教員の性別職務分離をもたらし、さらに、教員の性別職務分離がキャリア観に影響している可能性やその逆方向の可能性があるのである。

そこで、男女がどのように職務を担っているのかについて、その実態を明らかにすることが必要である。それを次節で検証する。

表 11 校種別・男女別・教職に関する現時点での考え (%)

		n	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 思わない
教師になってよかった	小学校・女性	136	18.4	56.6	15.4	9.6
	小学校・男性	110	24.5	51.8	13.6	10.0
	特別支援学校・女性	127	33.1	48.8	11.8	6.3
	特別支援学校・男性	115	28.7	47.0	13.0	11.3
慢性的に疲れを感じる	小学校・女性	136	47.1	38.2	11.8	2.9
	小学校・男性	110	44.5	31.8	19.1	4.5
	特別支援学校・女性	127	37.8	45.7	13.4	3.1
	特別支援学校・男性	115	30.4	47.8	18.3	3.5
毎日が忙しい	小学校・女性	136	55.9	30.9	8.8	4.4
	小学校・男性	110	52.7	40.0	7.3	0.0
	特別支援学校・女性	127	50.4	40.9	5.5	3.1
	特別支援学校・男性	115	37.4	41.7	17.4	3.5
教師をやめたい	小学校・女性	136	14.0	36.0	35.3	14.7
	小学校・男性	110	17.3	27.3	33.6	21.8
	特別支援学校・女性	127	11.0	27.6	33.9	27.6
	特別支援学校・男性	115	14.8	20.9	39.1	25.2
やりがいがある	小学校・女性	136	28.7	51.5	13.2	6.6
	小学校・男性	110	28.2	48.2	14.5	9.1
	特別支援学校・女性	127	35.4	45.7	12.6	6.3
	特別支援学校・男性	115	22.6	45.2	21.7	10.4

(3) 職務の負担感

冒頭で述べたように、小学校や特別支援学校の教員の仕事は曖昧性が高く、職務を要素に還元して示すことが難しい。そのため、個別の職務への従事状況に基づき、性別職務分離を示すことも困難である。よって、本調査ではやむをえず、先行調査 (e.g., 紅林ら 2019) で職務とされている項目に類似した職務項目について、各回答者の主観的な負担感を問うこととした。ただし、働き方の全体像を把握することは可能とも考えられる。そこで、まずは①平均的な一日の在職時間を尋ね、そのうえで、②負担を感じる職務 (複数回答) も検討した。それらの結果から間接的に、性別職務分離を把握した。さらに、③過去に教師を辞めたいと思ったことがあるか、も尋ね、職務の負担感やその男女差が

その後のキャリアにどう影響するかもあわせて検討する。

まず、①平均的な1日の在職時間（表12）は、小学校では、「8時間未満」と答えた割合が女性で24.3%と高く、男性は4.5%にとどまっていた。特別支援学校でも、女性16.5%、男性10.4%と、女性の割合が高い。これを性別職務分離にひきつけて捉えれば、女性教員は比較的短時間で済む業務に、男性は時間のかかる業務に従事している可能性がある。

表12 校種別・男女別・平均的な一日の在職時間（%）

	n	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
小学校・女性	136	24.3	34.6	24.3	12.5	0.7	3.7
小学校・男性	110	4.5	40.0	40.9	10.9	3.6	0.0
特別支援学校・女性	127	16.5	49.6	26.8	2.4	0.8	3.9
特別支援学校・男性	115	10.4	55.7	27.0	3.5	0.0	3.5

ただし、女性教員に臨時採用者が多い（表1参照）ことや、男性教員の方が年齢層が高め（図1参照）なことを踏まえると、ジェンダーのみならず雇用形態や職位の影響も無視できない。よって、現在の職名別の集計も行った（表13）。ここでもサンプル数が少ない（n=3）職名「その他」の回答者は除外した。

表13 現在の職名別・校種別・男女別・平均的な一日の在職時間（%）

職名		n	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
校長・副校長・教頭	小学校・女性	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	小学校・男性	32	0.0	34.4	50.0	9.4	6.3	0.0
	特別支援学校・女性	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	特別支援学校・男性	8	0.0	50.0	37.5	12.5	0.0	0.0
主幹教諭・指導教諭・主任・首席教諭など	小学校・女性	11	0.0	27.3	45.5	18.2	0.0	9.1
	小学校・男性	31	3.2	41.9	35.5	16.1	3.2	0.0
	特別支援学校・女性	10	10.0	40.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	特別支援学校・男性	13	0.0	84.6	15.4	0.0	0.0	0.0
教諭	小学校・女性	91	12.1	38.5	29.7	14.3	1.1	4.4
	小学校・男性	41	4.9	43.9	41.5	7.3	2.4	0.0
	特別支援学校・女性	92	10.9	55.4	26.1	3.3	1.1	3.3
	特別支援学校・男性	76	11.8	52.6	32.9	2.6	0.0	0.0
臨時採用・臨時講師	小学校・女性	29	72.4	20.7	3.4	3.4	0.0	0.0
	小学校・男性	6	33.3	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0
	特別支援学校・女性	24	41.7	33.3	16.7	0.0	0.0	8.3
	特別支援学校・男性	17	17.6	47.1	5.9	5.9	0.0	23.5

表13から、全体的には女性の方が在職時間が短い傾向がみられる。一方、職位による不画一性も認められる。具体的には、在職時間が8時間未満の臨時採用・臨時講師割合の男女差は非常に大きく、小学校で39.1%ポイント、特別支援学校で24.1%にも達する。教諭については、小学校のみ、8時間未満の者が女性の方が多い。しかしながら、教諭の

うち特別支援学校で勤務する者については、明瞭な男女差はみられず。むしろ、在職時間が14時間以上と答えた女性はいる一方で男性はゼロである等、女性の方が勤務時間が長いとも解釈できる可能性がある。他方で、校長・副校長・教頭及び主幹教諭などについては、明瞭な男女差は確認できない。ただし、これらの役職については、そもそもサンプル数が小さいこともあり、安易な解釈は困難である。

そして、②負担を感じる職務についての結果を表14に示した。質問は、「その他」や「負担を感じるものはない」を含む10項目である。複数回答のため、答えた割合が高かった順にそれぞれ丸数字で第5位までを表示してある。

表14 校種別・男女別・負担を感じる職務（複数回答）（%）

	小学校・女性	小学校・男性	特別支援学校・女性	特別支援学校・男性
n	136	110	127	115
生徒指導	②54.4	②57.3	⑤21.3	⑤28.7
授業準備	⑤36.0	⑤36.4	④36.2	④36.5
校務分掌	③46.3	④40.0	②47.2	①55.7
部活動	12.5	5.5	13.4	9.6
保護者への対応	①62.5	①71.8	①48.8	②53.0
管理職への対応	20.6	16.4	⑤21.3	18.3
管理職業務	6.6	21.8	6.3	9.6
調査・報告等の事務作業	④39.0	③54.5	③42.5	③47.8
その他	3.7	0.9	5.5	2.6
負担を感じるものがない	8.8	5.5	7.9	8.7

まず、小学校に着目すると、「保護者への対応」が最も高く、男女に共通していた。また、女性（62.5%）より男性（71.8%）のほうが負担を感じている。2番目は、男女とも「生徒指導」（女性54.4%、男性57.3%）であったそして、3番目は女性では「校務分掌」、男性では「調査・報告等の事務作業」であった。

特別支援学校でも、女性教員が最も負担に感じているのは「保護者への対応」であった。ただし、その程度は小学校より低く半数に満たない。また、男女とも小学校で2位に位置している「生徒指導」が5位程度であり、かつ、負担を感じている割合も20～30%程度であった。特別支援学校において、他項目で小学校に比べて突出して負担を感じる割合の多いものはみられないため、特別支援学校教員は小学校のそれより全体的な負担感が小さい可能性がある。一方、男性は「保護者への対応」より「校務分掌」がやや高く、最も負担を感じていることがわかった。「校務分掌」は女性も2番目に高く、3番目は男女とも「調査・報告等の事務作業」であった。

なお、参考までに差のカイ二乗検定を行うと、負担感に統計的に有意な差が見られた（ $p<0.05$ ）職務は、小学校の「管理職業務」（女性6.6%、男性21.8%）と「調査・報告等の事務作業」（女性39.0%、男性54.5%）しかない。いずれについても、職位が高くなるほど当然そうした業務の増加が想定されるところ、それらの職位に男性が多いことが背景として考えられよう。一方、特別支援学校において男女で統計的有意差のある項目はなかった。全体として、男女間で差のある項目は限られる。

最後に、③「過去に教師を辞めたいと思ったことがあるか」については（表は省略）、

小学校で女性 79.4%、男性 63.6%と、女性は男性より 15%ポイントも高かった。特別支援学校でも、女性 64.6%、男性 60.0%で、小学校ほどではないにせよ女性の方が辞めたいと思った割合が高い。あわせてその理由も複数回答可で尋ねたのが表 15 である。女性教員においては 2 割以上が「出産」を挙げ、依然として離職の原因となりうることを示された。他方、男性教員においては小学校 1.4%・特別支援学校 0.0%と、ほとんどの男性が「出産」を理由としていない。ただし、今回は回答者本人の出産経験を理由として挙げており、男性教員が当事者になりえないので、「子どもが出生したから」等、異なる質問項目を設計していれば、結果は異なっていたかもしれない。他方、特別支援学校のみ、「職務上の理由」を挙げる男性が女性より 20%ポイント以上高く、特別支援学校における業務内容特有の状況が窺える。

表 15 校種別・男女別・教師を辞めたいと思った理由（複数回答）（%）

	小学校・女性	小学校・男性	特別支援学校・女性	特別支援学校・男性
n	108	70	82	69
出産したから	26.9	1.4	20.7	0.0
介護を抱えたから	5.6	2.9	7.3	4.3
転職を考えたから	14.8	25.7	9.8	15.9
職務上の理由	55.6	67.1	43.9	68.1
自分自身の病気のため	19.4	22.9	19.5	18.8
その他	13.0	11.4	18.3	11.6

以上、職務の負担感についてまとめると次のことがうかがえる。第 1 に、小学校も特別支援学校も、特に臨時採用・臨時講師の者において、女性の勤務が長時間に及んでいない。第 2 に、負担を感じる業務については、小学校のみ管理職業務と調査・報告等の事務作業で統計的な有意差が観測されたものの、特別支援学校で男女で統計的な有意差のある項目はなく、全体的な男女差は限定的であった。第 3 に、にもかかわらず、女性教員は教師を辞めたいと思う割合が高かった。理由として出産を挙げる女性が多かったことを加味すると、家庭役割負担と同様に、ワーク・ライフ・バランスの確保の不十分さが示唆されよう。

ただし、本調査で問うたのはあくまでも負担感であり、実際の従事状況ではない。性別職務分離に関する議論を深めるためには、今後、各校種・職位における職務の具体的内容や従事時間などを描き出す必要があるといえる。

4. まとめと今後の課題

本稿では、女性教員が過半数を超えているにもかかわらず、その数に対して女性管理職が少ない小学校と特別支援学校に着目し、学校教員の (1) ワーク・ライフ・バランス、(2) キャリア観、(3) 職務の負担感をみてきた。結果、(1) ワーク・ライフ・バランスに関しては、小学校も特別支援学校も女性の方が男性より多くの家庭役割を担っていることが明らかになった。(2) キャリア観に関しても男女差がみられた。具体的には、将来管理職を希望する傾向に男女差があった。また、管理職になりたくない場合の理由にも男女差があり、男性は仕事の魅力のなさや広域異動を挙げるのに対し、女性は家事・介護を理由に挙げる傾向が窺えた。一方、教職観に顕著な違いはなかった。さらに、仕

事の曖昧性が高く、職務を要素化して示すことが難しい小学校や特別支援学校の教員の
(3) 職務の負担感については、校種による違いも見受けられるとともに、女性教員は勤務時間が長時間に及んでいないことがわかった。また、負担を感じる領域に著しい男女差はなかった。さらに、教師をやめたいと思ったことのある割合も女性で高いことが示された。

今回分析した小学校と特別支援学校の男女教員において特徴的だったのは、第一に、職位を統制してもなお一日あたりの在職時間に男女差があったことである。加えて、キャリア観については管理職への意欲に著しい男女差が、ワーク・ライフ・バランスについては男性が家庭役割をあまり担っていないことが明らかになっている。以上から示唆されるのは、男性教員の多くは、家庭役割を担わないことで長い時間在职することになり、結果として様々な職務経験を積むことで、管理職への意欲も湧いてくるという可能性である。その裏側で、女性教員は、家庭役割を多く負い、退職を考えたことも多いなど、不利な立場に置かれていることも示唆される。

第二に、教職観に顕著な男女差がないのに、管理職志向等のキャリア観に違いがあることも、さらなる議論が必要である。これは、「教職」に対して、各々の内面では同様の眼差しを向けながらも、キャリアの実態にジェンダー差が生じているものと解釈できる。すなわち、各々が持つ意識の問題ではなく、女性の「家庭役割」負担の軽減やワーク・ライフ・バランスの実現などの実質的な改善に着手せずに教育改革をしても、教員における性別職務分離の改善や解消にはつながらないことが示唆されよう。

他方で、負担を感じる業務における男女差は限定的だったことも興味深い。今後、教員のキャリア形成の実態を捉えるには、こうした情勢の背景を明らかにすることが肝要であり、そのために、男女で職務がどのように配分されているのか／いないのかを、今後、丁寧に分析する必要がある。

ただし、今回の分析はあくまでもサンプル全体のクロス集計に留まっており、個票レベルで個々人の属性等を統制したうえで分析しているわけではない。特に、本調査のサンプルでは男性教員の方が年齢層が高めである(図1)ことから、各側面の男女差が真にジェンダーに起因するものなのか、または年齢をはじめとした他属性に起因するのかが判然としない。今後は重回帰分析等により適切な統制を行い、ジェンダーの影響をより実証的に明らかにすることが必要である。さらに今回の分析では、職務についてジェンダーよりも学校種による差が大きい面も窺えた。よって、小学校と特別支援学校の違いを、職務レベルに降りて掘り下げる必要がある。これについても、今後の課題としたい。

参考文献

- Acker, Joan. 1990 Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), pp.139-158.
- 大槻奈巳 2015『職務格差：女性の活躍推進を阻む要因は何か』勁草書房。
- 出雲明子 2023「公務で女性職員の管理職への登用がなぜ進まないのか：人事制度・運用への着目」『年報行政研究』58号, pp.5-32。
- 河上婦志子 2014『二十世紀の女性教師：周辺化圧力に抗して』御茶の水書房。
- 荻谷剛彦・金子真理子編著 2010『教員評価の社会学』岩波書店。
- 川上泰彦 2013『公立学校の教員人事システム』学術出版会。
- 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。

- 木本喜美子 1995「性別職務分離と女性労働者：百貨店 A 社の職場分析から」『日本労働社会学会年報』6 号, pp.23-50。
- 木本喜美子 1999「女の仕事と男の仕事」鎌田とし子・矢澤澄子・木本喜美子編『講座社会学 14 ジェンダー』東京大学出版会, pp.151-178。
- 木本喜美子 2000「日本の女性労働の特徴と本書の分析視角」木本喜美子・深澤和子編著『現代日本の女性労働とジェンダー：新たな視角からの接近』ミネルヴァ書房, pp.1-20。
- 木村育恵 2014『学校社会の中のジェンダー：教師たちのエスノメソドロジー』東京学芸大学出版会。
- 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 巻 1 号, pp.53-62。
- 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 号, pp.23-30。
- 黒田友紀・杉山二季・望月一枝・玉城久美子・船山万里子・浅井幸子 2010「小学校における学年配置のジェンダー不均衡」『東京大学大学院教育学研究科紀要』49 号, pp.317-325。
- 駒川智子 2014「性別職務分離とキャリア形成における男女差：戦後から現代の銀行事務職を対象に」『日本労働研究雑誌』56 巻 7 号, pp.48-59。
- 佐藤智美 2025『女性教員・女性校長が語るジェンダー平等：〈教育改革〉の中の困難と連帯』晃洋書房。
- 佐藤直子 2024「地方自治体女性管理職の組織配置からみる性別職務分離：政令指定都市 A 市の事例から」『社会政策』16 巻 2 号, pp.1-13。
- 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。
- 高野良子 2017「学校管理職のキャリア形成」河野銀子編著『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, pp.95-118。
- 田口久美子 2017「一任システムと見定め」河野銀子編著『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, pp.119-149。
- 独立行政法人国立女性教育会館 2018『「学校教員のキャリアと生活に関する調査」』結果の概要」<https://nwec.repo.nii.ac.jp/records/18821>。
- 内閣府 2025「『男女共同参画社会に関する世論調査』の概要」<https://survey.gov-online.go.jp/202502/r06/r06-danjo/gairyaku.pdf>。
- 久富善之編著 2008『教師の専門性とアイデンティティ：教育改革時代の国際比較調査と国際シンポジウムから』勁草書房。
- 久富善之 1990「教員文化の社会学・序説」久富善之編著『教員文化の社会学的研究（普及版）』多賀出版, pp.3-84。
- 船山万里子・玉城久美子・杉山二季・黒田友紀・浅井幸子・望月一枝 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』53 号, pp.213-224。
- 諸田裕子 2010「教員評価制度改革の導入と『翻案』のプロセス」荻谷剛彦・金子真理子編著『教員評価の社会学』岩波書店, pp.21-50。

付記 本研究は JSPS 科研費 JP21H00829 の助成を受けたものである。