

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 15 日現在

機関番号：12101

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K00718

研究課題名(和文) 教育資源の活用を志向した女性教員の就業継続とキャリア形成の支援方策に関する研究

研究課題名(英文) Research on utilization of female teachers as educational resource and support of career formation

研究代表者

佐藤 裕紀子 (SATO, Yukiko)

茨城大学・教育学部・准教授

研究者番号：00272740

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、女性教員の就業継続とキャリア形成における出産・子育ての影響を明らかにし、今後の具体的な取り組み課題を示すことである。

分析の結果、出産・子育て経験を教員としての力量形成に役立つと認識している教員が多い一方で、子育て期間の長期化により力量形成機会阻害感が高まることが確認された。また、教員の力量形成には日常の職務遂行の蓄積がもっとも役立つと感じている者が多いことも示された。

女性教員のキャリア形成の課題として、中堅教員として教職専門性を高める時期に教員としての力量形成がはかれるようサポート体制を構築していく必要を指摘した。

研究成果の概要(英文)：This paper attempted to clarify the impact of childbirth and child-rearing on the female teachers' career development based on the results of a questionnaire survey administered to 232 female school teachers, with the aim of proposing supports for continuous employment and career development.

The comparison of mean values for each impact score revealed higher mean values for promotion factors than for impediments, indicating that a high percentage of female teachers with childbirth/child-rearing experienced regard its impact on their teaching duties as positive. Moreover, the comparison of impact score by length of child-rearing experience indicated that female teachers with more experience were more likely to believe that child-rearing was an impediment to career development.

研究分野：生活経営学、家政教育

キーワード：女性教員 就業継続 キャリア形成 教育資源 学校管理職

1. 研究開始当初の背景

(1) 女性教員のキャリア形成に関する現状と課題

第3次男女共同参画基本計画(平成22年閣議決定)では、初等中等教育機関の校長・教頭などにおける女性の登用について、都道府県教育委員会等に対して「2020年30%」(2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%にする)の目標の達成に向けた具体的な目標を設定するよう働きかけることが示されている。しかし、平成25年度の文部科学省『学校基本調査』によれば、校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭の5つの職階にある女性が本務教員全体に占める割合は、小学校25.98%、中学校10.98%、高校8.93%である。「2020年30%」の目標年次が迫りつつある現在、具体的な取り組みを急ぐことが課題といえる。

そもそも教員という職業は、女性にとって継続しやすい職業としてとらえられてきたが、近年、多様な職業で女性労働者の就業継続支援が進められる中、女性の出産に伴う就業継続において、教員の他職種との間の統計的有意差はもはやない(池田、2007)。加えて、教員という職業は女性の職業参加という視点からみればその歴史は長いものの、キャリア形成の視点をいれるとその歴史は極めて短い。従来の研究において、学校教育現場に女性管理職が少ないことの説明として中心に据えられてきたのは、管理職を忌避する女性教員の意識とその要因としての家庭責任の重さである(田中、1991、高野、1999、青木2000)。近年では、それらに加えて教員制度のシステムの中に慣行や見えにくい形で内在する差別構造が指摘されるようになってきている(亀田、2012)。だが、いずれの研究でも個人的背景やキャリア・プロセスばかりが照射され、キャリアの形成過程で蓄積された個々人の経験が管理職としての職務の遂行にいかにかかわっているかという視点はみられない。また、家庭責任の遂行と教員としてのキャリア形成を両立できないような職務のあり方それ自体を問う視点も弱い。

女性が様々な決定を行う管理職として「参画」することは、学校教育現場に新たな価値を創造する可能性をもつものであり、それに向けた取り組みを急ぐことは重要であろう。だが、今日

の取り組みの中には、「2030年30%」の目標年次が迫るなかで目標達成に向けた「数合わせ」と見られるものも少なくはない。今日の学校教育現場が看過できない多くの問題を抱えていることをふまえるならば、学校教育現場の「2020年30%」の目標達成にむけては、男女共同参画の視点に加え、教育資源の活用の視点が必要である。公的領域の経験だけでなく、家庭生活における営みや地域社会との関わりなど、私的領域の経験も含め、女性教員のキャリア形成過程における経験が、学校教育現場の諸問題の解決にいかに関与し得るのかを実証的に明らかにし、その経験を豊かに蓄積し得る教員の職務遂行のあり方を検討していく必要がある。

(2) これまでの研究の経緯

研究代表者は、これまで教員を対象とした調査研究を通じ、女性教員の多くは教員としての業務のほか、家庭生活の第一義的な責任を担っており、私生活では家事や子育て、地域社会との関わりなど、合理的な判断だけでは立ち行かない様々な事象に関わっていることを明らかにしてきた(直井・佐藤、2013)。こうした経験は、確かに女性教員の職務遂行を制約する要因ともなってきた。だが、他方でそうした多様な経験は、その当事者が多様な立場を共感的に理解することを可能にし、学校と家庭・地域との連携、保護者への対応、教員に対する勤務と家庭生活との両立に向けた支援などの面において大いに力を発揮するものと考えられる。

2. 研究の目的

以上の関心に基づき、本研究では、女性教員の教育資源としての活用の観点から、家族形成に伴って生ずる多様な経験が、今日の学校教育現場に山積する問題解決のための教育資源としてどのように活用し得るのかを実証的に明らかにしたうえで、女性教員に対する適切な就業継続支援とその管理職登用のための課題を提示することを目的とした。

研究課題は、女性教員の家族形成に伴う就業継続とキャリア形成の実態と問題を明らかにし、管理職登用のための課題を提示すること、家族形成

に伴う多様な経験が教育資源としてどのように活用され得るのかを実証的に明らかにすること、である。

3. 研究の方法

(1) 調査方法

2014年11月から2015年1月にかけて、茨城県内の公立小中学校に勤務するすべての女性学校管理職教員232名を対象として質問紙調査を実施した。調査票は、県内の全公立小・中学校学校管理職女性教員が集う女性校長会研修会の出席者に配付し、欠席者には後日、所属する学校宛てに郵送し、いずれの場合も記入後、返信用封筒にて返送してもらった。主な調査項目は、キャリア履歴、出産・子育てによるキャリアへの影響、生活時間等である。

(2) 分析方法

女性教員の就業継続とキャリア形成の実態の解明

質問紙調査の結果から、女性教員のキャリア履歴（各教職ステージにおける校種間異動の態様、研修等への参加状況、職階履歴等）、生活時間について家族形成履歴と関わらせて検討した。生活時間については、生活時間配分（勤務時間、睡眠時間、起床在宅時間）と生活行動時刻（起床時刻、外出時刻、出勤時刻、退勤時刻、帰宅時刻、就寝時刻）を算出し、職階別比較を行うとともに、一般の経営者・管理職のデータ（NHK「国民生活時間調査2015」）との比較を行った。

出産・子育てによるキャリア形成への影響の解明

出産・子育て経験によるキャリア形成への影響について因子分析を行い、下位尺度得点の平均値から「出産・子育て得点」を算出した。そして、先行研究の知見をふまえ、「出産・子育て影響得点」および「職階上のキャリア」（教務主任の任用年齢、教頭職への採用年齢）、「力量形成機会」（内地留学、中央研修への参加経験の有無）について、「子育て期間」（第1子出産から末子が12歳になるまでの年数）、「子育て期の親との同居」（子育て期間の親との同居の有無）、「子育て期の所属」（子育て期の本人の勤務校）との相関分析を行った。

4. 研究成果

(1) 女性教員の就業継続とキャリア形成の

実態と課題について

出産・子育て期の校種間異動

キャリア履歴の分析結果から、女性教員の初任校は小学校と中学校とでは差がないにも関わらず、出産・子育て期に小学校に異動する教員が多く、出産・子育ては教員構成の校種間アンバランスに影響を及ぼしていることが示唆された。異動の理由として、子どもの生活を優先させるために中学校から小学校に異動した経験や、中学校への異動を控えた経験を挙げた者もあり、出産・子育て期の小学校への異動は、教員自身による選択の結果であることも確認できた。

子育て期に小学校を希望する女性教員が多い理由としては小学校のほうが勤務時間が短い点が挙げられる。また、自分の子どもと仕事に関わる子どもたちの年齢に近いほうが、仕事しやすい上に自分の子育てにもメリットがあるという理由もあろう。子育て期になるべく長時間勤務を避けることを望む教員が、その時期に相対的に勤務時間が短い小学校に異動することは、女性教員が出産・子育てを経験しながらキャリアを形成していく上でのひとつの戦略として働いていることも考えられる。だが、異動が本人の意思か否かは措き、こうした異動の選好が中学校を小学校より上位におく階層構造のもとで女性のキャリア形成に遅れを生じさせている可能性があることから、今後、そうした階層構造自体の見直しが必要であると考察された。

女性学校管理職教員の生活時間（学会発表）

生活時間について女性学校管理職教員（以下、学校管理職）と一般管理職を比較すると、勤務時間は学校管理職11時間55分、一般管理職9時間24分と学校管理職の方が有意に長く、睡眠時間は学校管理職5時間50分、一般管理職6時間44分と学校管理職の方が有意に短かった。また学校管理職のなかでは、特に教頭で出勤時刻が早く退勤時刻が遅いため、勤務時間が校長よりも有意に長く、睡眠時間が有意に短かった。

以上の結果から、現在の女性学校管理職教員は、一般の女性教員の目指す管理職としてのロールモデルには必ずしもなり得ていないのではないかと推察される。今後、女性教員の管理職への登用促進に向けては、管理職教員の職務内容を精選すること、教頭職のサポート体制を強化すること等が課題である。また、中堅教員として教職専門性を高めていく時期は、女性教員は出産・子育てといった女性特有のライフイベントに直面する時期でもある。こうした時期に、多様な職務経験

を積み、管理職としての力量形成がはかれるよう、丁寧なサポート体制を構築していくことも課題であると考察された。

(2) 出産・子育てによるキャリア形成への影響について（雑誌論文）

出産・子育てによるキャリア形成への影響を検討するために、出産・子育て影響項目に対し因子分析を実施した。その結果、「日常職務阻害因子」($r = .914$)、「力量形成機会阻害因子」($r = .840$)、「内的充実促進因子」($r = .824$)、「外部連携促進因子」($r = .791$)が析出された。各下位尺度得点から出産・子育て影響得点を算出した結果、全体の平均値は2.57($SD = .344$)、最大値3.4、最小値1.5であった。各出産・子育て影響得点は、「日常職務阻害得点」1.99点、「力量形成機会阻害得点」1.64点、「内的充実促進得点」3.02点、「外部連携促進得点」3.63点であった。出産・子育て影響得点全体の平均値と比較すると、阻害因子得点は低く、促進因子得点は高いことが示された。この結果から、出産・子育ての経験を、教員としてのキャリア形成の阻害要因ととらえている教員の割合は少なく、むしろ保護者や地域社会等と連携したり情熱やはりあいをもって職務にあたったりする上で役立っているととらえている教員の割合が多いことが定量的に確認された。また、本研究の分析結果からは、出産・子育て経験により日常的な職務の遂行や力量形成機会のための多様な経験が阻害されたと否定的にとらえる教員割合は相対的に低いことも確認された。しかし、この点については、本研究がいずれも出産・子育て経験をもつにも関わらず教員としての仕事を継続し、さらには校長や教頭等の学校管理職に就くキャリアをたどることができた者を対象としていることを考慮しなければならない。出産・子育て経験を肯定的にとらえることができるのは、その壁を乗り越えることができた場合に限定される可能性があり、この点については、今後、検証していく必要がある。

キャリア形成に関連している要因を明らかにするために、「出産・子育て影響得点」および「職階上のキャリア」、「力量形成機会」について、「子育て期間」、「子育て期の親との同居」、「子育て期の所属」との相関分析を行った。その結果、子育て期間と力量形成機会に対する阻害感

との間の関連が示されたが、力量形成機会に対する阻害感と実際の研修機会との間の相関は認められなかった。子育て期間の長期化による女性教員の力量形成機会への阻害感には具体的に何が関係しているのか、今後、詳細に検討する必要があるが、現段階で指摘できるのは力量形成のタイミングに関してである。本研究における力量形成機会への阻害感は、「人事異動の希望を出せないことがあった」、「任された役がらを引き受けられないことがあった」、「研修希望を出せないことがあった」等、主にタイミングに関わる項目から構成されている。この点をふまえると、人事異動や長期研修への参加等を希望した時期が出産・子育ての時期と重なり、必ずしも希望通りにならなかったことが阻害感を高めることに影響したと考えられる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

佐藤裕紀子「女性教員のキャリア形成における出産・子育ての影響とその関連要因～女性学校管理職教員への質問紙調査から～」、『生活経営学研究』52、49-57、2017、査読有り

〔学会発表〕(計2件)

“Realities of working conditions of female teachers in managerial positions indicated by a time-use survey”, Asian Regional Association for Home Economics, 2017年8月8日

「女性教員のキャリア形成における出産・子育ての影響」、生活経営学部会夏期セミナー、2016年8月25日

6. 研究組織

(1) 研究代表者

佐藤 裕紀子 (SATO YUKIKO)
茨城大学・教育学部・准教授
研究者番号：00272740

(2) 研究分担者

無し

(3) 連携研究者

無し

(4) 研究協力者

無し