

Gender Equity and Equality in Public School System

学校教育の組織における社会的・文化的に形成された性に基づく格差とその課題



National Institute for School Teachers and Staff Development (NITS)
Research & Survey Division
December 2018

Gender Equity and Equality in Public School System

学校教育の組織における社会的・文化的に形成された性に基づく格差とその課題

目次

はじめに	2
国際教員指導環境調査（TALIS）2013が示すジェンダー格差	3
日本の女性教員と女性校長の比率の推移	4
ジェンダー格差への認識の温度差	5
資料	6

図表

I. 各教育段階の女性教員比率の国際比較	2
II. 医師と高等教育機関（短大を除く）の教育職に占める女性比率の国際比較（%）	2
III. 教員と校長に占める女性比率の国際比較（%）	3
IV. 校長登用率のジェンダー格差の推移：1951-2017	4
V. 都道府県・学校種別の校長登用率のジェンダー格差（2017）	5
VI. 各都道府県公立中学校における主幹教諭以上の女性管理職比率の変化：2013-2017	5
VII. 各都道府県公立中学校における性別ごとの校長職在任者の比率（2017）	6
VIII. 各都道府県公立中学校における女性校長比率の変化：2013-2017	6
IX. 1985-2017年の各都道府県公立中学校の校長登用率のジェンダー格差の平均値	7
X. 職能開発/向上への参加の障壁に対する認識（TALIS2013）	8
表1. 性別ごとの校長在任者の比率とジェンダー格差	4

このレポートは、独立行政法人教職員支援機構の国際調査研究プロジェクトのうち、教育政策の国際動向を調査するなかで課題として顕在化されてきた性別的規範等に基づく学校教育の実践とその現場における格差の現状把握に資するエビデンスを整理したものである。このレポートでは、解釈の余地のない客観的なものとするエビデンスの位置付けを否定する。このレポートは、教員養成機関や教育委員会等の教育分野に関わる多様な関係諸機関と関係者とが領域横断的に対話するための共通的な素材としてエビデンスを用意するものであり、対話ツールとしての道具的機能でエビデンスを定義する。

独立行政法人教職員支援機構 調査企画課（国際調査研究資料）
 上席フェロー 百合田真樹人
 客員フェロー 香川奈緒美（島根大学）
 研究補助 小田郁予（東京大学大学院）

Gender Equity and Equality in Public School System

学校教育の組織における社会的・文化的に形成された性に基づく格差とその課題

はじめに

日本の初等教育段階の教育職員（本務者）の女性比率は、公立学校で6割を超える（MEXT 2018）。戦前から女性にひらかれていた数少ない職業であり、他の職業よりも早く育児休業制度が成立（1975年）した教職は、男女共同参画が進んだ職業のイメージが強い。

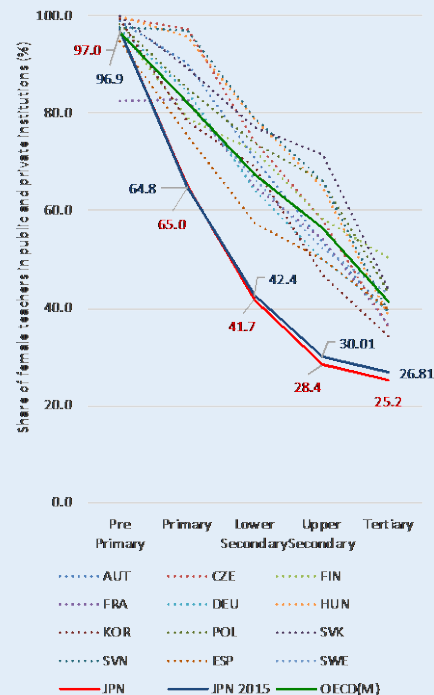
しかしながら、学校長等の管理職段階では戦前から一貫して男性の比率が高い。校長職の女性比率が最も高い初等教育段階でも、2017年度の公立小学校の女性校長の比率は2割に届かない。また、公立小学校では、女性本務教員の1.4%が校長職にあるが、男性では10.1%にのぼり、7.2倍の格差がある。

学校教育の組織にある格差は、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」に記載された国際目標である「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成に向けた実効的手段である教育の機能を制約する。特に、すべての人への包括的で公正な教育機会の確保（目標4）に加え、社会的・文化的に構築された性（ジェンダー）に基づく格差の是正（目標5）を図るために、学校教育の組織がもつ格差の意識化と、格差は正に向けた認識と理解を形成することは重要である。

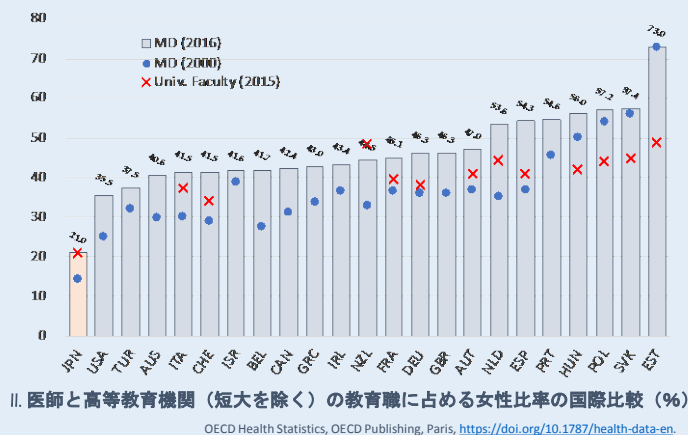
学校教育を担う教員とその組織にある社会的・文化的に構築された性差に基づく格差（ジェンダー格差）の実態把握に資するエビデンスをリファレンス（共通言語）として用意することは、学校教育の現場をはじめ、各教育委員会、教員養成機関や教職大学院等の関係諸機関、さらに民主的な市民空間における多様なステークホルダーの横断的な対話形成の基盤をつくる取り組みである。本レポートが示すエビデンスをもとに、学校教育とその制度の諸側面で、SDGsの達成を支える教育の機能向上に向けた建設的な対話の形成が図られることを期待する。

独立行政法人教職員支援機構
国際調査研究PL 百合田真樹人

● 極めて低い女性教員比率



各教育段階における日本の教員集団の女性比率は、国際的に極めて低い水準にある。女性教員比率は幼児教育（Pre-Primary）で最も高く、教育段階が上がるにつれて比率が低くなる傾向がある。しかし日本においてはその傾向が特に顕著である。短大を含む大学等の高等教育機関の女性教員比率では、日本はOECD平均の半分程度であり、2011年と2015年ともにOECD加盟国中で最も低い。第3次男女共同参画基本計画期間（2011-16）を経ても、各教育段階での日本の女性教員比率は、2011年（赤実線）と2017年（青実線）の状況にはほとんど変化がない。



II. 医師と高等教育機関（短大を除く）の教育職に占める女性比率の国際比較（%）

OECD Health Statistics, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/health-data-en>.

I. 各教育段階の女性教員比率の国際比較

OECD (2013), Education at a Glance 2013: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/eag-2013-en>.
OECD (2017), Education at a Glance 2017: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/eag-2017-en>.

日本における高等教育機関の教育職に就く女性比率は低く、同様の事態は医師などの高度専門職でも認められる（上図）。これらのデータは、日本における社会的・文化的な性差に基づく格差（ジェンダー格差）が顕著であること、さらにこれらの格差の是正に向けたこれまでの施策が十分に機能していない可能性を示唆している。

国際教員指導環境調査 (TALIS) 2013が示すジェンダー格差

「国際教員指導環境調査 (TALIS)」は、OECDが34カ国地域で実施した国際調査であり、日本では学校を一次抽出単位とする層化二段抽出法で中学校・中等教育学校前期課程192校を抽出して調査が行われた。国内では、日本の教員の労働時間が調査対象国地域で最長であること、さらに労働時間に占める課外活動指導の時間が国際的にも極めて長いことに多くの関心が集まった。しかし、TALISの調査結果は、日本の学校教育の組織におけるジェンダー格差が国際的にも極めて深刻な状況にあることを示している。

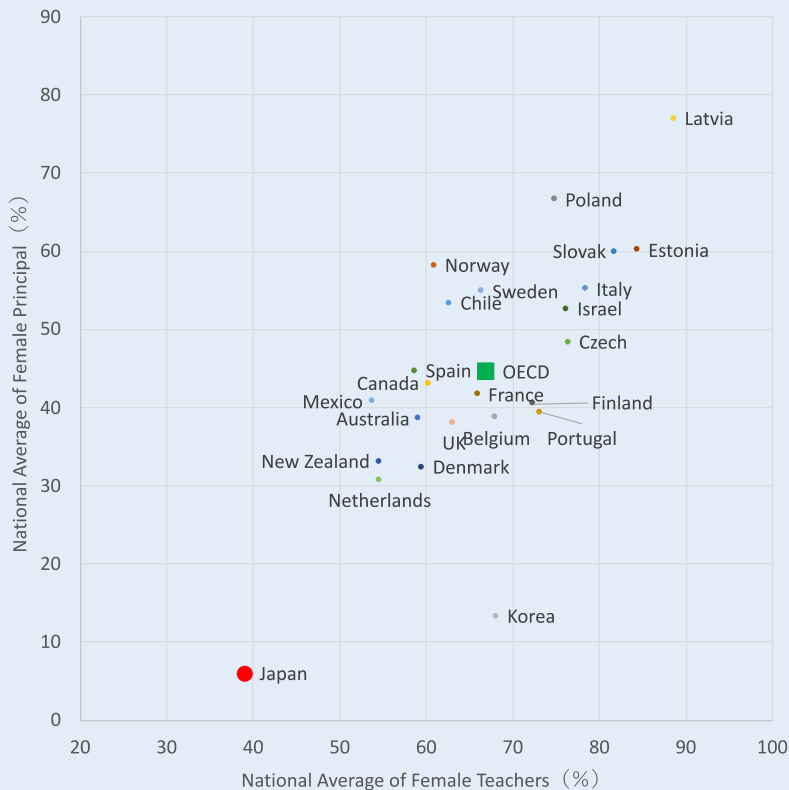
● 国際的な水準から大きく乖離した女性教員と女性校長の比率

OECDの2013年の国際教員指導環境調査 (TALIS) の結果、日本の中学校教員の女性比率は39%だった。OECD平均は67%であり、日本に次いで女性教員の比率が少ないオランダの54.6%と比較しても、大きく下回る。

さらに校長職の女性比率は、OECD平均が44.6%あるのに対して、日本はその1/7を下回る6%に過ぎない。日本に次いで女性校長の比率が少ない韓国の13.3%と比べても、その半分にも届いていない。

同じアジア文化圏にある韓国は、女性校長の比率は少ないものの、教員全体に占める女性比率は68.2%であり、OECD平均をわずかに上回る。韓国では教員集団を組織するプロセスではなく、管理職登用や学校教育の組織における地位や役割の決定プロセスや、その認識にジェンダー格差を生む構造があると考えられる。

これに対して日本は、教員全体でも、校長職でも女性比率が極めて低い。初等教育段階の女性教員の比率が6割を超えていることを念頭におくと、中学校段階で女性教員の比率がはるかに低い背景の精査が求められる。また、教員の養成や採用における効果的なポジティブ・アクションの導入のほか、教職への誘引方策などを検討することも求められる。



III. 教員と校長に占める女性比率の国際比較 (%)

OECD (2014), TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264196261-en>.

TALISはさらに、教員が職能開発/向上 (研修や研鑽) を図るうえでの障害について、教員の意識を調査している。日本のように、学校管理職の外部登用が極めて稀な場合は、学校教育の組織において上位の地位や役職を求める上で、職能開発/向上機会が確保されていることの意味は大きい。

教員集団を年齢に応じて20代 (22~29歳)、30代 (30~39歳)、40代 (40~49歳)、50代 (50~59歳) ~60代 (60歳以上) の5グループに分け、それぞれの年代で職能開発/向上の妨げと認識している要因にあるジェンダー差を検証したところ、全ての年代グループで、女性教員の方が「雇用者からの支援の不足」を職能開発/向上への参加の妨げになっているとより強く認識していた [$t(50代以下は625\sim966, 60代は88)=2.06\sim2.83, p<0.05$]。また40代の女性教員に特徴的な傾向としては、職能開発/向上の時間確保の難しさがあった。「職能開発/向上の日程が自分の仕事のスケジュールと合わない」 $t(945)=2.51, p<0.05$ 、また「家族があるため、時間が割けない」 $t(947)=2.26, p<0.05$ の2項目について、女性教員のほうが、男性教員よりも妨げの要因として捉えている。さらには、30代、40代、60代の教員に関しては、男性教員よりも女性教員の方が「自分に適した職能開発がない」と認識している結果が出ており、より女性教員のニーズと経験に適した研修内容を検討する必要性がある [30代から順に、 $t(590)=2.64, t(765)=2.06, t(86)=2.16, p<0.05$]。

さらに、職能開発/向上の参加の障壁が、教員の仕事に対する満足度に与える影響を分析すると、男性教員・女性教員ともに、30代~50代は、「雇用者からの支援の不足」を職能開発/向上への参加の障壁と感じているほどに、教職への満足度が低くなる傾向が認められた ($b=10\sim22, p<0.05$)。これに加え、「職能開発に参加する誘因がない」が職能開発の参加の障壁であると感ずることが、満足度に負の影響を与える時期は、男性に比較して女性の方が遅く、男性教員は30代で ($b=20, p<0.01$)、女性教員は40代で ($b=15, p<0.01$) のみ影響が見られた。

学校教育の組織における地位や役割を始め、教員としてのキャリア成長の見通しと、そのための職能開発/向上を支援する仕組みは、職業的満足度にも影響する。こうした観点からも、日本の学校教育の組織がもつ国際的にも極めて低い水準にあるジェンダー格差の実態を課題として認識し、格差は正に向けた積極的な取り組みが求められる。

日本の女性教員と女性校長の比率の推移

公立学校本務教員に占める女性比率は、1969年に初めて初等教育段階で5割を超えた。校長職では、1971年に初等教育段階で女性比率が初めて1%を超え、2017年時点では19.4%に到達している。中学校と高等学校では、教員の女性比率は現在でも5割には届いていない。さらには、校長職の女性比率は中学校で6.6%、高等学校で7.5%ある。一方で、全国的には女性教員や女性校長が実数ベースで増えているが、その増加の傾向と比べると、学校教育の組織の地位や役割をめぐるジェンダー格差の是正の動きは必ずしも運動していない。

● 校長職への登用とジェンダー格差

校長登用率（男女の教員総数に占める校長職在任者の割合）を各性別について計算。男性の校長登用率を1とした場合の女性の校長登用率を、校長登用機会のジェンダー格差指標として、1951年から2017年までの推移を示した（右図）。数値は、男性教員と女性教員との校長登用率が均等な状態では1.0になる。なお、グラフは変化をつかみやすくするために縦長に圧縮しているために、大きな変化があるようにみえるが、実際の変化は70年弱の期間を経て、全学校種を縦断してわずかに0.1～0.16程度に過ぎない。

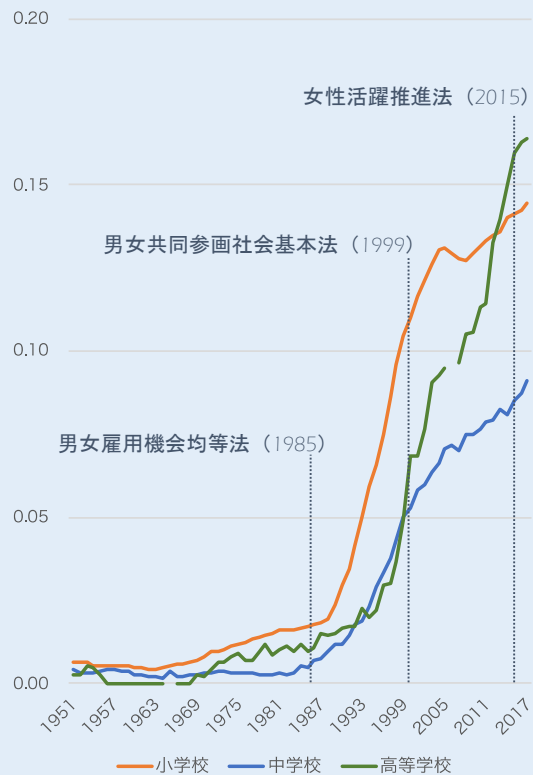
◇◇◇◇◇

1980年代後半にジェンダー格差の改善がみられる。この頃には、小学校の女性教員比率が6割に迫り、中学校で3割、高等学校でも2割に迫っている。女性教員の増加に加えて女性校長の比率も、小学校で3%に増加、中高でも0.1%から0.6%前後に増えている。

この背景には、1985年の男女雇用機会均等法の影響があったとみるのが妥当だろう。それまでは公然と行われてきた結婚や妊娠、出産を機にした退職勧奨等が法的に規制された。また1991年に成立した「育児休業等に関する法律」も、女性教員の継続的なキャリア成長支援に肯定的な影響を与えた点は否めない。

ただし同時期の男性教員に占める校長職在任者は、小学校で11～12%で推移している。その一方で女性は0.2～0.3%にとどまり、単純計算でも男性教員の校長登用率は、女性の55倍になる。この数値は、2017年のデータでも小学校で7倍、中学校では11倍、高等学校で6倍ある。

男女雇用機会均等法の施行からも、すでに30年以上が経っている。しかし、学校教育の組織に内在化されてきた文化的・社会的に構築されてきた性別に基づく格差の課題を認識し、その是正を具体化することは一朝一夕には叶わないことを、改めて確認することができる。



IV. 校長登用率のジェンダー格差の推移：1951—2017
男性の登用率を1とした場合の女性の校長登用率（実態ベース）

文部省・文部科学省、学校基本調査

表1：性別ごとの校長在任者の比率とジェンダー格差

	公立小学校			公立中学校			公立高等学校		
	Male	Female	格差(f/m)	Male	Female	格差(f/m)	Male	Female	格差(f/m)
2013	10.8%	1.5%	0.136	6.5%	0.5%	0.082	2.9%	0.4%	0.139
2017	10.1%	1.4%	0.144	6.5%	0.6%	0.091	2.9%	0.5%	0.164
増減	-0.73%	-0.01%	0.01	-0.07%	0.05%	0.01	0.00%	0.07%	0.02

※ 公立学校の本務者に占める公立学校校長職在任者の比率

※ 格差は、男性の校長登用率を1.0としたときの女性の校長登用率

Source: MEXT, 学校基本調査

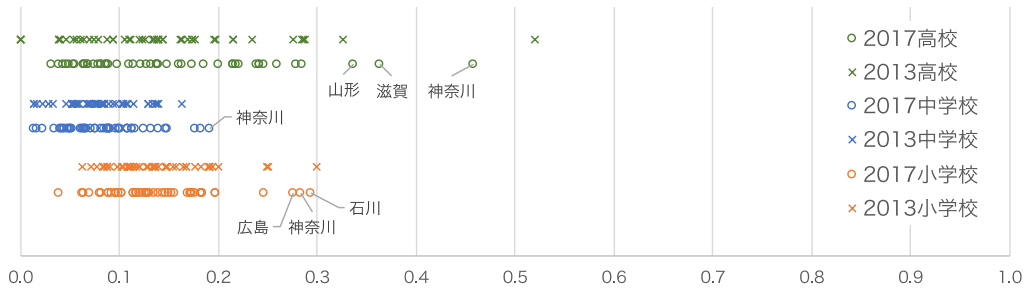
なお、TALIS 2013は、指導的立場にある女性の比率を3割にするという数値目標を掲げた第3次男女共同参画基本計画期間（2010-2015）の折り返し点で、日本の学校教育の組織のジェンダー格差が国際的にも極めて著しい水準にあることを示した。しかし、2013年から2017年までの期間に、公立学校の各性別の校長登用率とジェンダー格差の実態（表1）からは、目立った変化は認められない。こうした点からも、学校教育の組織がもつジェンダー格差について、これを課題として理解・認識するための観点が成熟していない可能性がうかがわれる。

Gender Equity and Equality in Public School System

学校教育の組織における社会的・文化的に形成された性に基づく格差とその課題

ジェンダー格差への認識の温度差

公立学校の教員の採用・人事は、各都道府県等教育委員会の専権事項である。このため、学校教育の領域にあるジェンダー格差を是正するための人事的措置を、国が直接おこなうことはできない。各都道府県等教育委員会には、それぞれの学校教育の組織が抱えるジェンダー格差の課題を認識し、格差は正の取組を展開することが求められる。しかし、前回のTALIS調査が行われた2013年と喫緊の2017年の校長登用率のジェンダー格差（下図）は、多くの都道府県でジェンダー格差に変化がないことを示す。一方で神奈川県は、全学校種で他の都道府県を引き離してジェンダー格差が小さい。こうしたデータは、学校教育組織と教員の地位や役割をめぐるジェンダー格差とその是正について、各都道府県等教育委員会の温度差を示している。



V. 都道府県・学校種別の校長登用率のジェンダー格差（2017）
男性の登用率を1とした場合の女性の校長登用率（実態ベース）

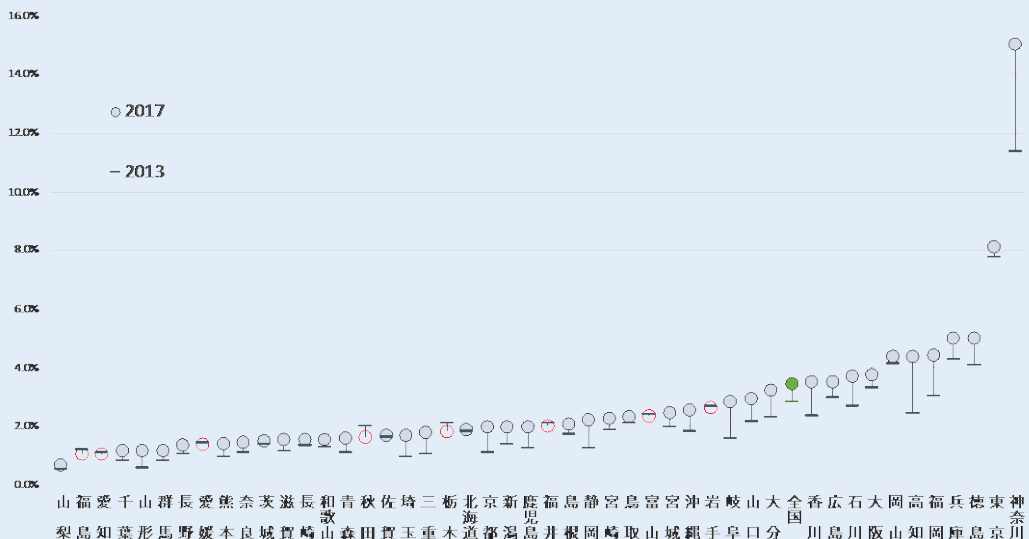
● ジェンダー格差の地域差と神奈川県

公立の中学校での、校長から副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭までの全ての管理的役職に占める女性比率について、TALIS調査年の2013年と喫緊の2017年との変化を下図に示した。各都道府県の女性管理職比率の増減の傾向に一貫性を認めることはできない。また、第3次男女共同社会基本計画期間を経ているに関わらず、全国的な女性管理職比率の変化の幅は極めて小さく、0.7%増に過ぎない。また、図中赤色で示した8つの県の女性管理職比率は悪化している。

そのなかでも、神奈川県的女性管理職比率の伸び幅は大きい。他の都道府県的女性管理職比率が軒並み1%未満の増減にとどまるところ、神奈川県的女性管理職比率は2013年から2017年の間に3.61%増加している。特に相模原市は、全都道府県・政令指定都市で女性管理職の比率が最も高く、小学校の教頭職の女性比率は54.8%で2013年からすでに男性比率を上回る（朝日新聞2015/12/26）。政令指定都市であることから、転居を伴う勤務地の移動が多くないことも高い女性比率の要因として考えられるが、相模原市的女性管理職比率は、政令指定都市の中でも特に高い。

背景には、性別に固定的な役割意識を改善し、男女共生による地域社会の構築と、女性の地位向上を目的に、1990年に発足した相模原市女性団体連絡協議会等、ジェンダー格差の克服に向けた積極的施策とその影響を考慮することが必要だろう。

ここからも、日本の学校教育組織におけるジェンダー格差をめぐる課題の認識をめぐる各都道府県の温度差が認められる。さらに、男女雇用機会均等法（1985）や、女性活躍推進法（2015）の施行に関わらず、神奈川県等の一部を除く教育委員会では、学校教育の組織のジェンダー格差の是正に向けた有効な施策を実施するに至っていないことも確認される。

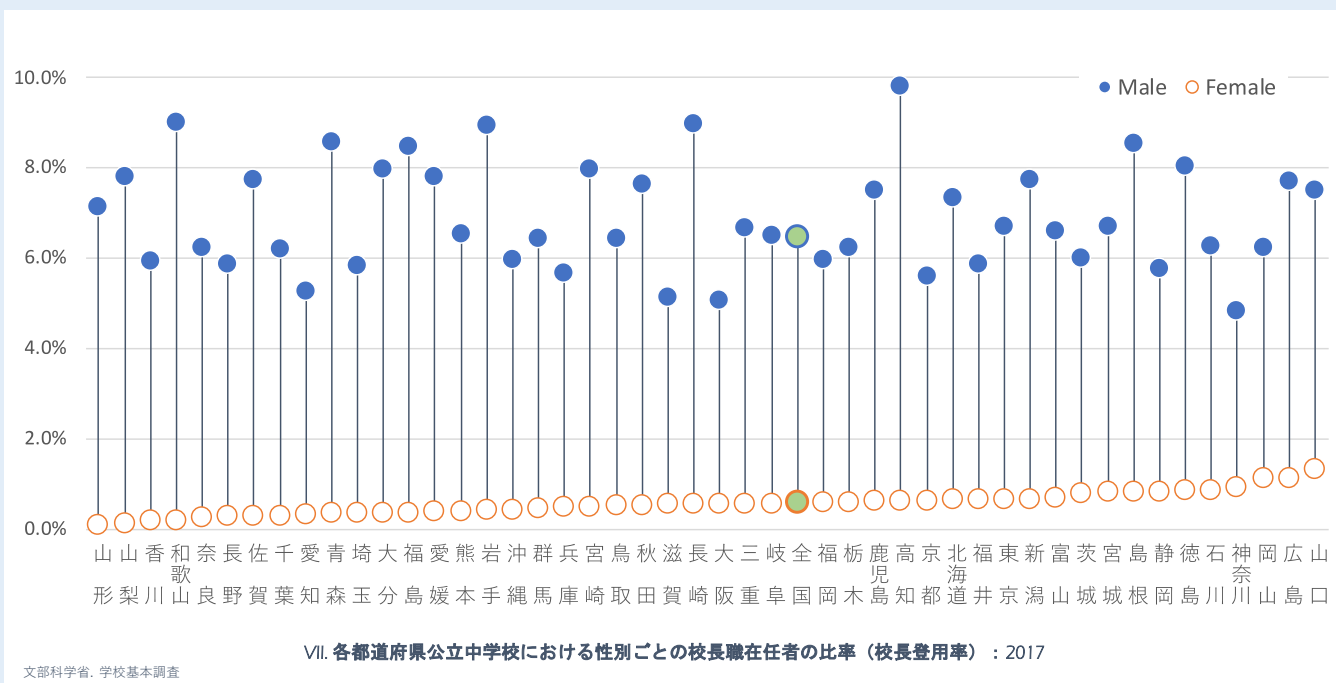


VI. 各都道府県公立中学校における主幹教諭以上の女性管理職比率の変化：2013-2017

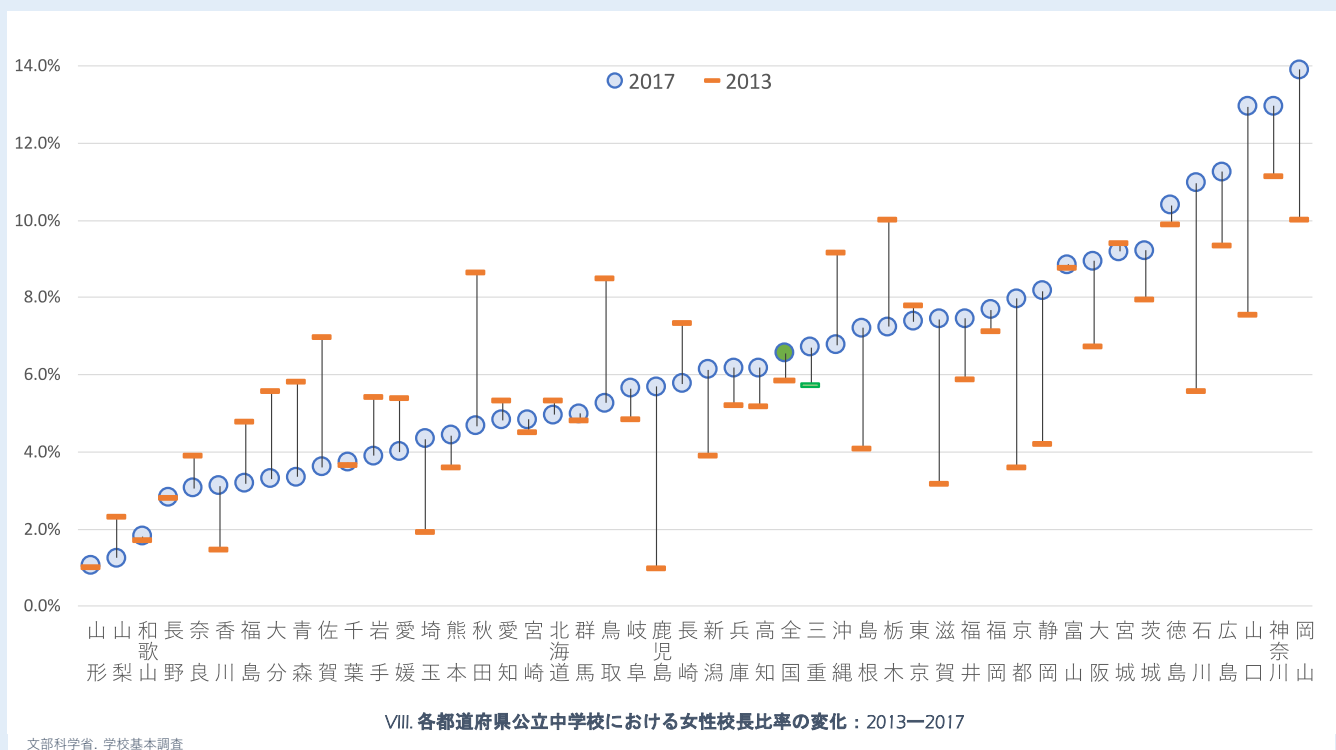
Gender Equity and Equality in Public School System

学校教育の組織における社会的・文化的に形成された性に基づく格差とその課題

資料 1



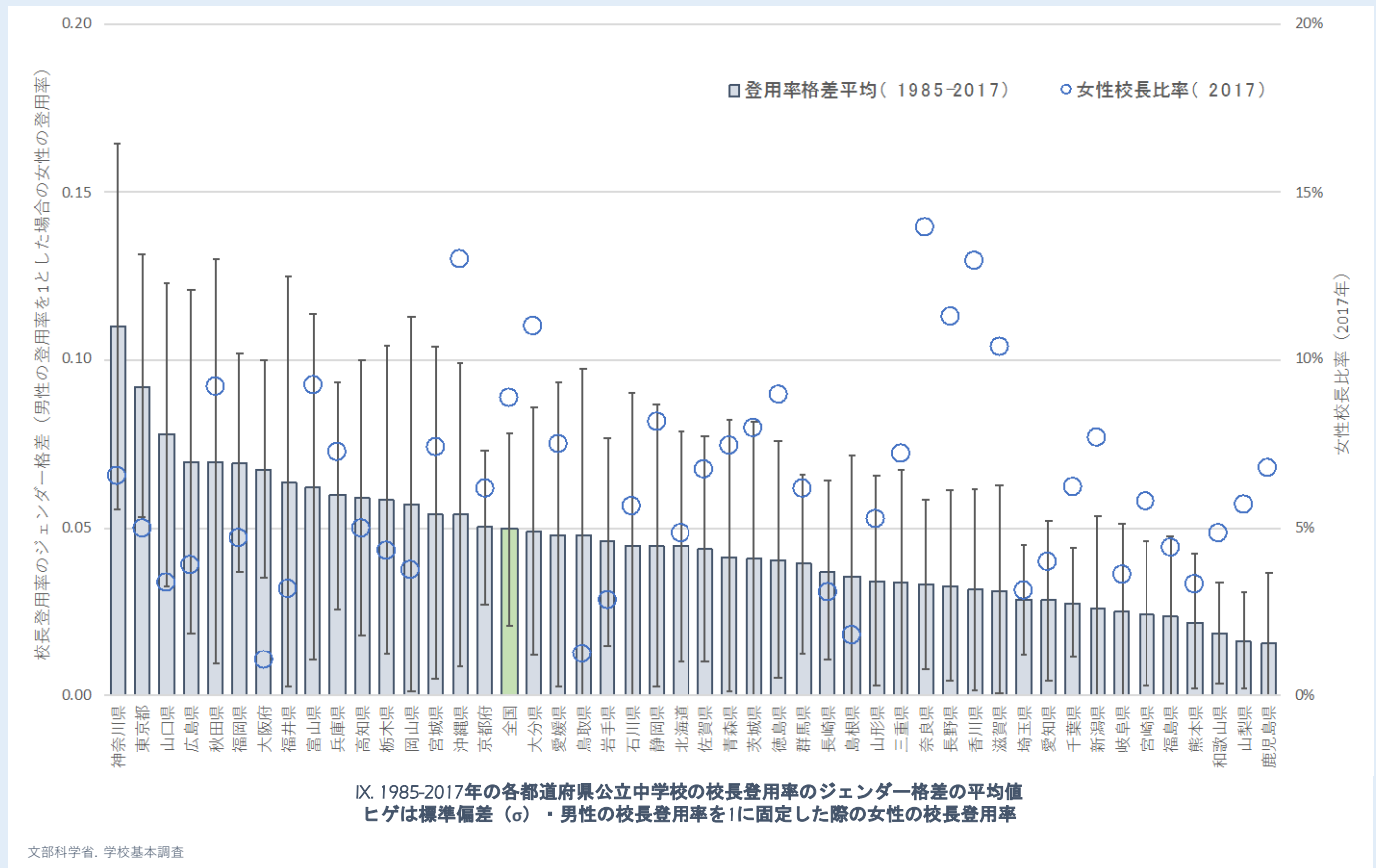
資料 2



Gender Equity and Equality in Public School System

学校教育の組織における社会的・文化的に形成された性に基づく格差とその課題

資料3



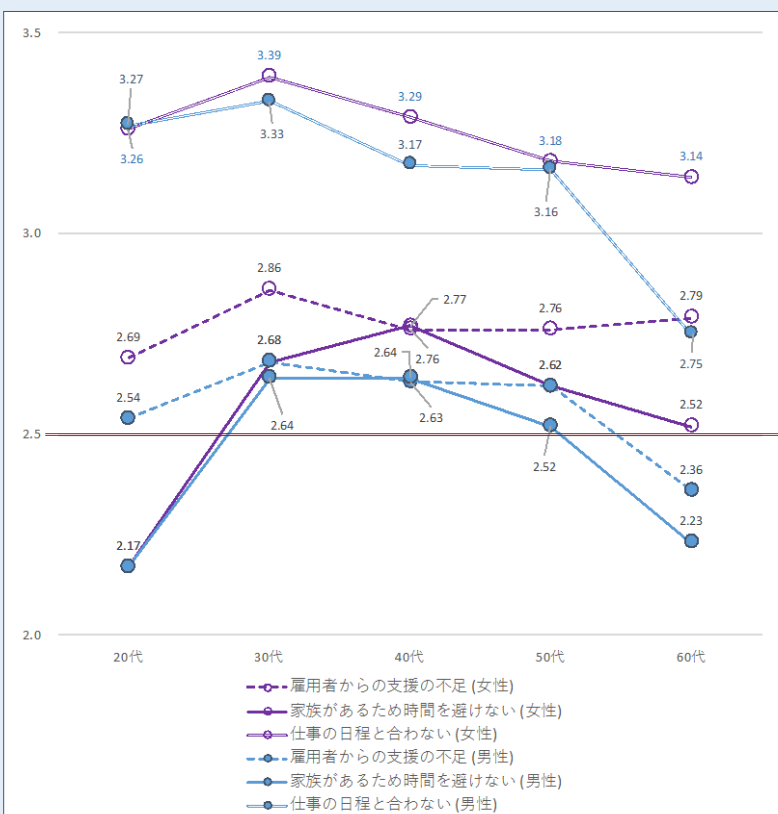
男女雇用機会均等法（1985）の施行から2017年までの公立中学校の性別校長職登用率をもとに計算した、各都道府県の校長登用率のジェンダー格差の平均値を、格差の小さい順に並べた。神奈川県は校長登用率におけるジェンダー格差は最も小さく、1985年から2017年までの男性教員の校長登用率を1とした場合の女性教員の校長登用率の平均値は0.11であり、男性の1割強の水準にある。

一方で奈良県や香川県は、公立中学校における女性校長比率は全国的にも突出しており、ともに13%を超えている。しかしながら、男性教員の校長登用率を1とした場合の女性教員の校長登用率は、奈良県、香川県ともに0.03前後にとどまり、校長登用率におけるジェンダー格差は全国平均を下回る。

Gender Equity and Equality in Public School System

学校教育の組織における社会的・文化的に形成された性に基づく格差とその課題

資料 4



X. 職能開発/向上への参加の障壁に対する認識 (TALIS2013)

OECD (2014), TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264196261-en>.

図は、TALIS 2013の調査で「職能開発/向上への参加の障壁」への回答について、性別で回答に有意差が認められた各項目の、性別・年代別の回答傾向を示している。回答傾向は、4段階尺度調査（全く妨げにならない・妨げにならない・妨げになる・非常に妨げになる）の尺度にそれぞれ1~4の整数をあて、その平均値によって示す。このため、完全な中立は2.5の値をとる（図中赤線で表示）。

「雇業者からの支援の不足」を職能開発/向上への参加障壁と認識している教員は、全世代グループで女性が男性を上回る。ただし、男性教員では30代をピークに低下し、管理職世代にある60代では「雇業者からの支援不足」を職能開発/向上の障壁とする教員は少数派である。一方で、女性教員では、40代以降も「雇業者からの支援不足」が引き続き参加障壁となっている。

さらに、「家族があるため時間を割けない」ことを参加障壁とする教員も、全世代グループで女性が男性を上回る。しかし、男性教員が30代をピークに50代、60代で大きく低下し、60代では参加障壁ととらえる男性教員は少数派になっている。これに対して、女性は40代をピークに50代、60代で緩やかに低下している。