

## 小学校管理職とジェンダー研究の展望

都道府県の違いに着目して

Perspectives of “Gender Studies on Elementary School Managers”  
: Focusing on prefectural differences of women in  
elementary school managers.

寺 町 晋 哉（宮崎公立大学）、跡 部 千 慧（立教大学）  
瀬 川 朗（鹿児島大学）、高 島 裕 美（名寄市立大学）  
波 多 江 俊 介（熊本大学）、濱 貴 子（富山県立大学）  
楊 川（九州国際大学）

近年、学校管理職の女性割合を向上させることが政策課題の一つとして掲げられている。2022年度現在、小学校の女性校長割合は25.2%、女性教頭割合は31.7%となっており、小学校教員全体の女性割合が63.1%であることをふまえると、管理職に女性教員が少ないことは明らかである。しかし、こうした実態は全国共通ではなく、都道府県によって大きく異なる。女性教頭割合が50%前後の県が複数存在する一方、20%に満たない県も複数存在している。しかも、実は1990年代に複数の県において、女性教頭割合が40～50%を記録した過去をもつ。従来の管理職とジェンダー研究は、こうした女性管理職割合の都道府県による違いや、その割合変化のプロセスを部分的にしか注目してこなかった。

そこで、本論では小学校管理職とジェンダーの実態が都道府県によって異なることを明らかにするために必要な分析方針を示し、今後の研究課題を探索的に洗い出すことを目的とした。用いた分析視角は、多賀の提唱する「ジェンダー関係の多元性と多層性」である。

主に探索したことは、女性教頭割合の経年推移に一定のパターンがあるのか、管理職志向が都道府県によって異なるのか、へき地という地理的条件と女性管理職割合はどのような関係にあるのか、教員の人口動態と女性管理職割合はどのような関係にあるのか、などである。

以上の課題探索を行ったところ、小学校管理職のジェンダーは、複数の共通する要因と都道府県固有の要因が絡み合うことで、いくつかのパターンが形成されている可能性が示唆された。

キーワード:ジェンダー、小学校、管理職、都道府県

### 目 次

#### I 学校管理職とジェンダー研究の現状と課題

- II ジェンダー体制の多層性と動態性へ着目する
- III 小学校管理職とジェンダー研究の分析課題を探究する
- IV まとめ

## I 学校管理職とジェンダー研究の現状と課題

### 1 「男性中心」の学校管理職

学校教員は、1969年に小学校で女性教員比率が5割を超えて以来、女性が出産後も継続的に就労する職業に位置付けられてきた(深谷昌志・深谷和子 1971; 一番ヶ瀬ほか編 1971 など)。しかしながら、表1の通り、中・高段階の女性管理職の少なさは世界的に異例であり、国際教員指導環境調査(2018)における中学校段階の女性校長割合はOECD平均が47.3%であるのに対し、日本は7.0%である<sup>1</sup>。第5次男女共同参画計画では、2025年までに初等中等教育機関の教頭・副校長の25%以上、校長の20%以上を女性が占める数値目標を設定している。小学校に限って言えば目標数値は達成されているものの、小学校も教員全体の女性割合と比較すると、半数以下の女性教員しか管理職になっておらず、日本の学校管理職は全体として女性が少ないことがわかる。ただし、緩やかではあるが、女性管理職割合は増加傾向にある。

表1 各学校段階における女性教員割合(2022年度)

	教員全体の女性割合	校長の女性割合	副校長・教頭の女性割合
小学校	63.1%	25.2%	31.7%
中学校	45.3%	9.3%	18.3%
高等学校(全日・定時)	34.7%	9.2%	12.8%

文部科学省「学校基本調査」より作成(※数値は全て全国平均)

図1は、小学校・中学校の女性管理職割合(全国平均)の経年変化を示したものである。図から分かるように、小中学校の女性管理職割合は、①1980年代後半から2000年頃までの「増加時期」、②2000年頃から2015年頃までの「停滞時期」、③2015年頃以降の「再増加時期」の大きく三つに区分できる。後述するように、女性管理職割合が増加・停滞した要因を詳細に検討した先行研究は少ない。また、再増加時期は2015年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が影響していると考えられるが、こちらも詳細には検討されていない。

さて、先行研究ではこれまで、全国的に女性管理職割合が低いことへ着目し、暗黙のうちに女性教員が管理職ルートから遠ざけられる慣行、学校の職場環境や組織文化が男性中心であるジェンダー不平等の実態を解明してきた(河野銀子編 2017、浅井・ほか 2016 など)。例えば、中高年女性教員に対する退職勧奨や、管理職育成システムが育児・介護といったケア責任を考慮しておらず、それらケア責任の大半を担っ

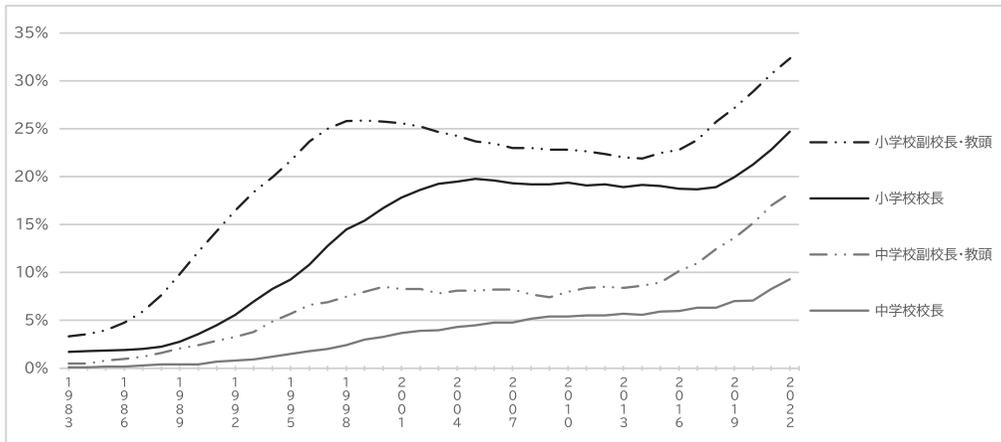


図1 小学校・中学校管理職における女性割合(全国平均)の経年推移 (学校基本調査より作成)

ている女性教員が管理職育成システムから結果的に排除されていることなどが挙げられる。

こうした一連の研究は、差別の意図の有無とは関係なく、結果的に女性が不利になる「システム内在的差別」(河上婦志子 1990)について明らかにしてきた。管理職とジェンダー研究において基盤とも言える「システム内在的差別」を日本へ紹介した河上によると、「システム内在的差別は、一見性別や人種・民族とは関係がないように見えながら、結果として女性やマイノリティに不利になり、彼らを排除するような定義や基準や方法」(河上 1990:85)と定義される。女性管理職割合という「結果」の場合、例えば「女性管理職割合がX%になれば女性差別が解消した」と判断するのは早急である。教職が「脱性別化」されることで「男性標準化」された歴史を踏まえると(浅井・ほか 2016)、管理職登用割合の「結果」のみでは、『男性並み』の能力や意識に女性を『向上』させることによって『平等』を達成しようとする(河上 1990:88)になりかねない。それは「男性並みに働くことができる女性」だけが評価されることにつながってしまうだろう。

## 2 見落とされてきた都道府県の違い

男女平等にみえる教員世界において、男性と比較して女性が周辺化されている、あるいは劣位に位置づけられていることを明らかにした点で、上述の研究群は非常に意義がある。しかし、都道府県による違い、長期間のプロセスへの着目、という大きく二つの点について看過してきた。図2~10は、女性教頭・副校長割合を地域ごとに示したものである<sup>2</sup>。一目してわかるように、女性教頭割合の実態は都道府県間で大きく異なる上に、そのプロセスも多様である。図2の北海道や福島県のように、女性教頭割合を大幅に増加させずに長年全国平均を下回る自治体が存在する一方で、図3の栃木県や図6の富山県のように、「①増加時期」に女性教頭割合を急増させたのち、「②停滞時期」に入っても約40%以上の割合を維持し、再増加していく自治体が存在する。これら双方の小学校管理職とジェンダーの関係が、同じ「男性中心」として記述できるのかは疑問が残る。従来の先行研究も都道府県ごとの違いに言及していたが、異なる実態を記述するこ

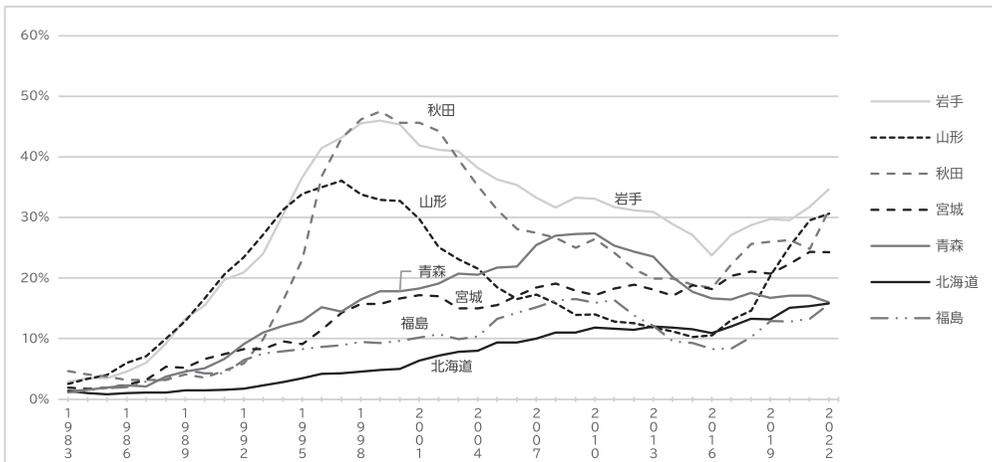


図2 北海道・東北地方における女性副校長・教頭割合の経年変化(学校基本調査より作成)

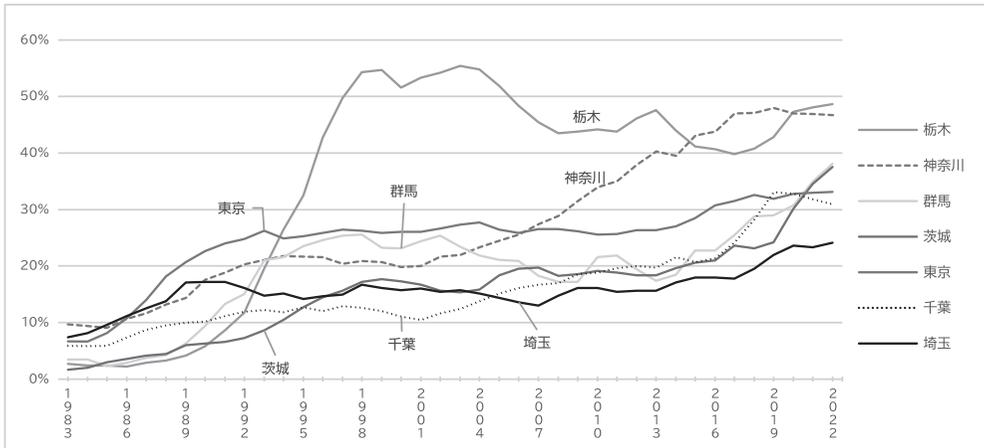


図3 関東地方における女性副校長・教頭割合の経年変化(学校基本調査より作成)

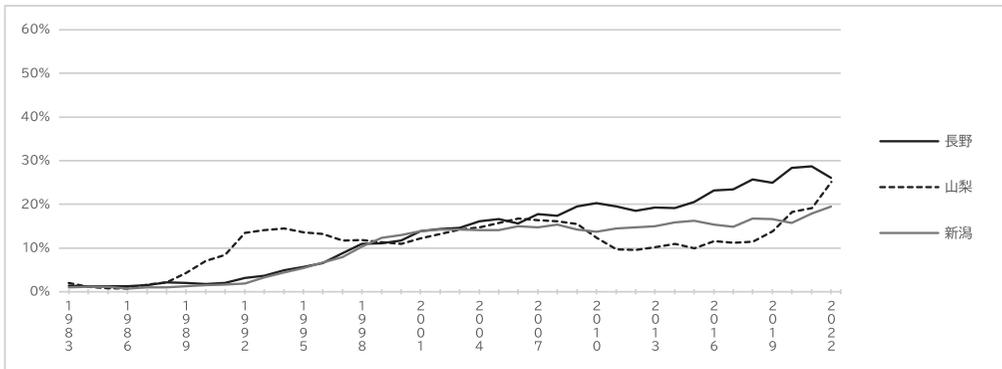


図4 甲信越地方における女性副校長・教頭割合の経年変化(学校基本調査より作成)

小学校管理職とジェンダー研究の展望（寺町晋哉）

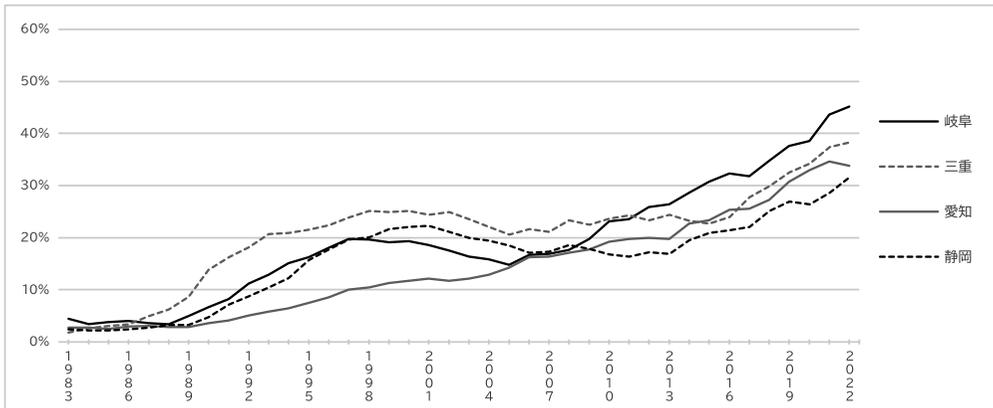


図5 東海地方における女性副校長・教頭割合の経年変化(学校基本調査より作成)

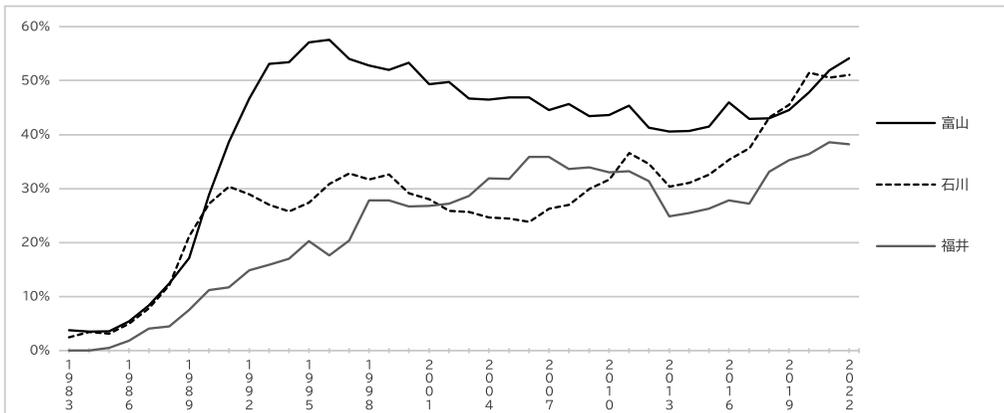


図6 北陸地方における女性副校長・教頭割合の経年変化(学校基本調査より作成)

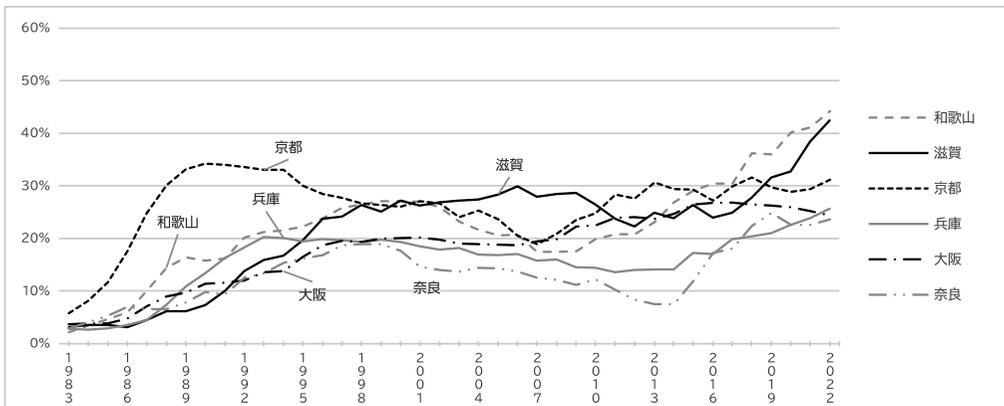


図7 近畿地方における女性副校長・教頭割合の経年変化(学校基本調査より作成)

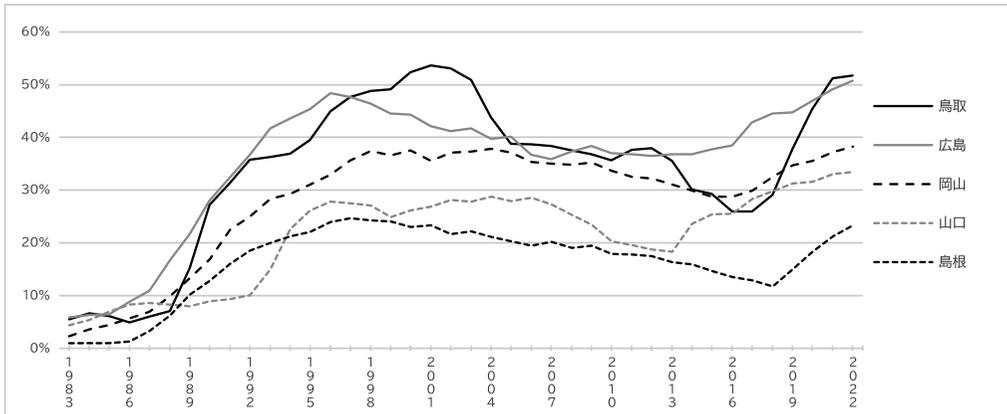


図8 中国地方における女性副校長・教頭割合の経年変化(学校基本調査より作成)

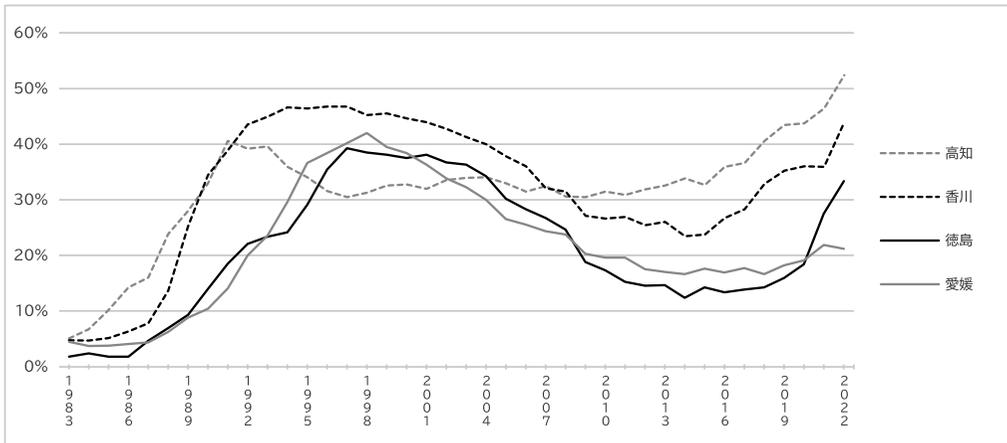


図9 四国地方における女性副校長・教頭割合の経年変化(学校基本調査より作成)

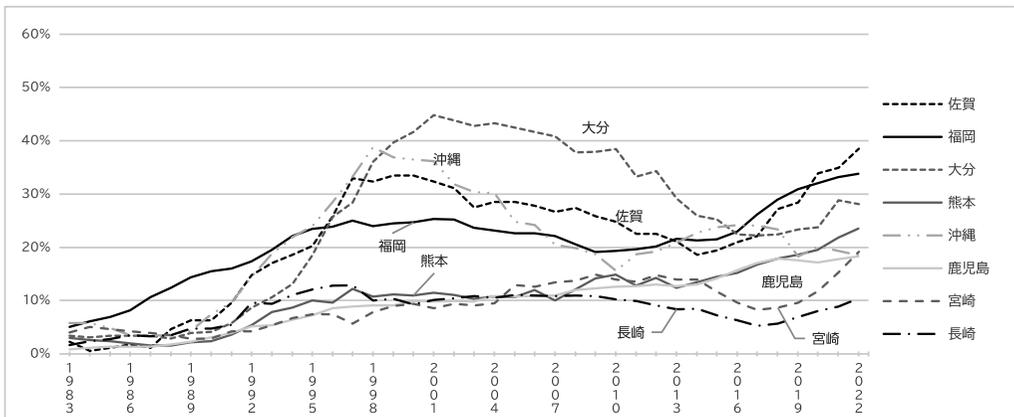


図10 九州・沖縄地方における女性副校長・教頭割合の経年変化(学校基本調査より作成)

とに留まっており、踏み込んだ分析が行われることは少ない。

その中でも楊(2018)は、五つの自治体において、教育委員会人事担当者と女性管理職を対象とする質問紙・インタビュー調査から、女性教員の管理職への昇任及びキャリアを多様な側面から明らかにし、人事制度における「システム内在的差別」の存在とその実像を解明し、女性自身が作った「システム内在的差別」を克服する仕組み(女性管理職会)の実際を明らかにしている。楊の研究は、自治体間の差に着目した先駆的な研究であり、今後の小学校管理職とジェンダー研究を進めていく上で学ぶものが多いが、次に示す長期間のプロセスという点では課題が残る。

従来の研究の多くは、一時点、あるいは比較的短期間から女性管理職の増減等を「評価」していた。例えば、1990年代における秋田県(図2)や鳥取県(図8)は女性管理職割合が急増しているため、「女性管理職進出度が高い」と「評価」されている(池木清 2000)。一方、2000年～2015年頃までの両県の女性教頭割合は減少し続けており、この時期であれば「女性管理職割合を維持できない」と「評価」することも可能である。つまり、女性管理職割合が増減、あるいは維持された要因を探るためには、短期的な調査による「評価」ではなく、長期間の推移をふまえた歴史的視点が必要となる。大分県を対象とした佐藤智美(2018、2021)の一連の研究は、女性管理職の置かれた状況の変容を的確に捉えている。佐藤(2018)では、大分県の女性管理職が急増した背景に、女性教員たちが連帯し、管理職を輩出していく姿が描かれている。そして、2000年代半ば以降の「教育改革」によって、大分県の女性教員たちは家庭と昇任の両立が困難になり、管理職志向を低下させ、女性管理職が減少していく(佐藤智美 2021)。しかし、大分県以外の都道府県において、『①増加時期』に女性管理職が急増し、『②停滞時期』に女性管理職割合が停滞・減少したのはなぜか?』は明らかになっていない。

以上をふまえ、本論では小学校管理職とジェンダーの実態が都道府県によって異なることを明らかにするために必要な分析方針を示し、今後の研究課題を探索的に洗い出すことを目的とする。

小学校に限定する理由は次の三点からである。第一に、中高段階と比較して小学校段階は都道府県ごとの女性管理職割合の分散が大きく、都道府県の違いを把握しやすい。第二に、中高では教科担任制ゆえの各教科間の力関係(主要5教科かどうか等)、教科担当教員の性別構成比、設置が必須の生徒指導主任ポストなど、管理職育成システムに影響する要因が増加・複雑化するため、小学校に焦点化することでジェンダーがよりクリアに分析できる。第三に、管理職が指導的地位であり「評価」されなければならぬこと、すでにジェンダーの問題が明らかになっていることから、管理職という観点から小学校教員社会のジェンダー秩序の一端を明らかにできると考えられる。

## II ジェンダー体制の多層性と動態性へ着目する

従来の研究において看過される傾向にあった都道府県の違いを考える上で、多賀(2016)の整理が重要である。多賀はConnellのジェンダー秩序概念を用いて、社会のどこを切り取っても同じ男性支配の構造を認識する「二分法的家父長制パラダイム」を超える必要性を訴え、「ジェンダー関係の多元性と多層性」の

視点の必要性を指摘する(多賀2016:191-195)。

全体社会のジェンダー秩序を、多層から成る下位体系群としての諸ジェンダー体制(例:さまざまなタイプの家族、さまざまなタイプの学校、さまざまなタイプの職場など)が集積した上位体系ととらえる。そこでは、上位体系と特定の低位体系の間で不整合があったり(例:一般的に男性が女性に対して支配的な社会の内部に、妻が夫に対して支配的な夫婦が存在する)、同一水準の下位体系同士の間で一定の不整合があったりする(例:うちの夫婦は夫が妻に対して支配的であるが、隣の夫婦はきわめて対等な関係である)こともある。それにもかかわらず、上位体系は辛うじて安定を保っている(例:一般的に男性が女性に対して支配的な体制が持続している)。そうした体系間の不整合は、長期的には上位体系の変動の原因でありまた結果でもある。こうした理論的前提を置くことにより、たとえば、ある特定の瞬間/男女関係/集団/組織において女性優位のジェンダー秩序が形成されながらも、全体社会レベルでは比較的頑強な男性優位のジェンダー秩序が維持されていることを理論的に矛盾なく説明することができる。

(多賀 2016:194)

多賀の指摘は、学校段階や地域にかかわらず、「教員社会は男性中心的である」と描いてきた従来の管理職とジェンダー研究にも該当する。確かに、どの学校段階であっても、教員全体の女性割合と比較して管理職の女性割合は少なく、男性中心であることは間違いないだろう。しかし、教員の6割が女性の小学校段階と半数以下の中学校・高校段階では、「男性中心」のあり様も異なることが予想される。また、前節でみたように、小学校段階に限っても都道府県の実態の多様性を看過して「男性中心」で説明することも無理がある。

以上をふまえて多賀の整理を学校管理職とジェンダー研究へ敷衍すると、次のようになる。諸ジェンダー体制(ここでは都道府県)は、全体社会のジェンダー秩序に対応しているため(Connell2002=2008)、多くの都道府県では「男性中心」のジェンダー秩序が形成される傾向にある。このことは、図1の小学校管理職の女性割合からも読み取れるだろう。都道府県を個別にみていくと、富山県や石川県、広島県では女性教頭割合が全国平均よりも20%近く高い値となっており、相対的に男女平等が達成されていると推察される<sup>3</sup>。一方で、北海道や鹿児島県、宮崎県では全国平均よりも20%近く低い値となっており、「男性中心」、あるいは「男女平等」が相対的には達成されていないと考えられる。このように、都道府県間でジェンダーのあり方が多様であることは、多賀の整理とも合致する。

女性管理職の実態が女性管理職に対する認識や女性教員のキャリアへ影響すると考えられるが、同じ都道府県であっても時代によって管理職とジェンダーのあり方が異なると予想される。例えば富山県において、女性管理職のロールモデルがほとんど存在しなかった1990年前後と、女性管理職が特殊な存在ではなくなった2010年代とでは、女性管理職に対する認識や管理職キャリアのプロセスといった、管理職とジェンダーのあり方も異なるだろう。また、例えば、女性管理職登用政策によって女性管理職が急増した時期に女性が管理職になった場合、「女性だから管理職になれた」という認識を周囲だけでなく女性管理職自身も抱く

かもしれない。その場合、女性管理職は増加しているにもかかわらず、管理職に関するジェンダーは女性にとって厳しいものへ変容していき、その後の女性管理職の実態へ悪影響を及ぼす恐れも考えられる。時代によってジェンダー関係やジェンダー秩序が異なることは当然考えられることだが、それらが変容していくプロセスへ着目するで、ジェンダー秩序の多層性と動態性を同時に描き出すことが可能となる。

ジェンダー秩序を明らかにする上で、ジェンダー編成<sup>4</sup>へ着目することになるが、Connell は次のようにジェンダー関係へ着目する必要性を指摘する。「一連のジェンダー編成に着目するとき、私たちは、基本的には一連の関係、すなわち人々や集団や組織がどのように結びついたり分けられたりするのかに着目している」(Connell 訳書 2008:94)。このジェンダー関係へ着目した研究として、浅井・ほか(2016)が挙げられる。浅井・ほかは、小学校教員の低学年配置とジェンダーの関係を分析し、低学年にかかわる仕事が女性化され、シャドウ・ワーク化されてきた教師の仕事の価値を再評価することを試みている。また、女性管理職へのインタビュー調査から、「学級担任を十分経験していること」が管理職として重要であることが語られており、管理職やリーダーシップのあり方に対する意味付けの多様性を明らかにしている。浅井・ほかの研究をふまえ、岡野(2016)は次のように指摘する。

*子育てを経験している女性たちが、そうでない女性や男性と異なる視座から自らの教育実践を見ているというその「異なり」じたいが問題にされるのではない。異なっているのは、当然だからだ。そうではなく、その「異なり」がいかにかに学校社会で解釈され、その女性教員を位置づけ、そして、同じ経験をもたない教師がもし低学年教育から遠ざけられているとしたら、そのことはなにを意味し、どのような影響を現在の日本における教育現場にもたらしているのか、そうしたことが問われなければならないのだ。*

*(岡野 2016:335-336)*

女性管理職割合といった「数値」だけでなく、「良い教員の要素」、「管理職に必要な要素」が「女性/男性」であることと、どのように結びつけて考えられ、その結びつきが教員社会の中でいかに位置づけられているのかを問う必要がある。こうしたジェンダー関係のありようは、時代や地域によって共通点/相違点が存在すると考えられる。

以上のように、Connellと多賀の枠組みを用いることで、これまでの学校管理職とジェンダー研究において見過ごされてきた都道府県の違いを含みこんだ整理が可能となり、小学校教員社会のジェンダー秩序をより多角的に精緻化していくことができる。

### Ⅲ 小学校管理職とジェンダー研究の分析課題を探究する

#### 1 管理職のジェンダー・パターンの類型化を試みる

本節では女性教頭割合の経年推移から、都道府県の類型化を試みる。改めて図 2～10 に示した女性教頭割合の経年推移を目視で探索的にみた場合、全国平均と比較して女性教頭割合が高い水準を維持し続

けている富山県や栃木県、反対に低い水準を維持し続けている北海道や鹿児島県、増加と減少の幅が大きい岩手県や鳥取県など、いくつかの特徴が観察できる。各都道府県の経年推移の最も大きな特徴は、女性教頭割合が最高値に達した年度が「①増加時期」と「③再増加時期」のいずれかという点である<sup>5</sup>。表2は、「①増加時期」に女性教頭割合の最高値だった14府県を示した。これらの府県は、最高値を記録した年度から現在にかけて女性教頭割合が確実に減少していることになるが、最高値を記録して以降に最も減少した値と年度も記している。

「①増加時期」に40%以上の女性教頭割合を記録した県の多くは、その後の「②停滞時期」に大幅な減少を経験していることがわかる。減少している中でも、栃木県と富山県は約40%を維持しており、全国平均と比較すると常に女性教頭割合が高水準だったと言えよう。「③再増加時期」の2022年に最高値50.8%であった広島県も、「①増加時期」の1996年に48.4%を記録しており、栃木県・富山県と類似の推移となっている。一方で、岩手県、秋田県、鳥取県、愛媛県、香川県、大分県は20%以上の大幅な減少が起きており、女性教頭割合の増減幅が大きい。

こうした増減は「③再増加時期」に最高値を記録した多くの都道府県でみられるが、表2の府県ほど増減幅は小さくなく、2015年以降に女性教頭割合を増加させていく。その中でも神奈川県は独特の推移を見せており、2000年から最高値を記録する2019年の48.0%までの間、ほぼ減少を経験することなく女性教頭割合を50%近くまで上昇させている<sup>6</sup>。

表2 女性教頭割合(%)が「①増加時期」に最高値であった府県

都道府県	最高値(年度)	最高値の年度以降の最低値(年度)
岩手	46.0%(1999)	23.8%(2016)
秋田	47.5%(1999)	18.4%(2016)
山形	36.1%(1997)	10.3%(2015)
栃木	55.4%(2003)	39.8%(2017)
富山	57.6%(1996)	40.6%(2013)
京都	34.2%(1990)	19.7%(2007)
鳥取	53.7%(2001)	26.0%(2016)
島根	24.7%(1997)	11.7%(2018)
徳島	39.3%(1997)	12.4%(2014)
香川	46.7%(1996, 1997)	23.4%(2014)
愛媛	42.0%(1998)	16.6%(2018)
長崎	12.9%(1997)	5.3%(2017)
大分	44.8%(2001)	22.3%(2017)
沖縄	38.8%(1998)	15.6%(2010)

以上をふまえ、都道府県の女性教頭割合の経年推移を類別する参考資料を得るため、女性教員の定年制度が確立された1985年から2022年にかけての47都道府県の小学校における教頭・副校長に占める女性比率の推移データを分析対象とし、時系列クラスタ分析を行なった。具体的には、統計解析環境R(R Core Team, 2023)を用いて動的時間伸縮(DTW)法で距離行列を求め、階層的クラスタリング(最長距離法)を実行し、デンドログラム(図11)を得た。結果として7クラスタに分類することが適当であると判断し、各クラスタの名称を図の下から順にクラスタA、クラスタB、…、クラスタGとした。一見して、必ずしも地理的な近さを反映したグルーピングにはなっていないことが把握できる。以下、先の目視による探索と整合させながら各クラスタの特徴を解釈していく。

クラスタAの長崎県は外れ値のようにになっているが、全国の中でも独特の推移を経ているからと考えられる。まず、1985年～2022年度までの女性教頭割合平均が8.6%であり、最も低い北海道7.6%に次ぐ値となっている。また、直近10年の平均は全国最下位の7.6%となっている。これらだけであれば、次にみるクラスタBに位置しそうだが、長崎県は「①増加時期」に女性教頭割合の最高値(12.9%)を記録しつつも、「②停滞時期」に減少しながら「③再増加時期」も停滞しているという独特の特徴をもっている。ただし、総じて女性教頭割合が低水準であることは間違いない。

クラスタBは、「①増加時期」、「②停滞時期」を通じて、女性教頭割合が全国平均よりも低い都道府県という特徴をもつ<sup>7</sup>。特に、北海道から宮崎県のまともりは「③再増加時期」も微増であり、全期間を通じて女性教頭割合が最も低いクラスタとなっている。

クラスタCは図1の全国平均の推移と類似した経年推移をしており、平均的な都道府県が分類されている。京都府は「①増加時期」に全国で最も早く女性教頭割合が30%を超えた特徴をもつが、その後は全国平均と大きな違いはみられない。

クラスタD、クラスタEは、「①増加時期」に女性教頭割合の最高値を記録した後、「②停滞時期」にその割合を大幅に減少させた点で共通している。その後、クラスタDは「③再増加時期」に再び女性教頭割合を増加させているのに対し、クラスタEは停滞していることに違いがみられる。

クラスタFは、「①増加時期」に女性教頭割合の最高値を記録した後<sup>8</sup>、「②停滞時期」にその割合を減少させつつ一度も全国平均を下回ることなく、「③再増加時期」に再び女性教頭割合を増加させており、高水準の「山」を二つ形成している。1985年から2022年までの全期間の女性教頭割合の平均が最も高い4県のうち3県がクラスタFに含まれる<sup>9</sup>。

クラスタGは「③再増加時期」に女性教頭割合が最高値を記録しており、「③再増加時期」以前から女性教頭割合が全国平均を上回っている。直近5年の女性教頭割合の平均は高水準となっている。特に、石川県、高知県、神奈川県、広島県は女性教頭割合が高い値となっている。このクラスタは女性教頭割合の大幅な減少をほとんど経験することなく、漸次的に増加させていることも特徴の一つである。

以上をふまえ、本論では、クラスタAの長崎県とクラスタBを合わせて「低水準型」<sup>10</sup>(図12、13)、クラスタCを「平均型」(図14)、クラスタD・Eを「乱高下型」(図15)、クラスタFを「双峰高水準型」(図16)、クラスタGを「漸増高水準型」(図17、18)と分類する。

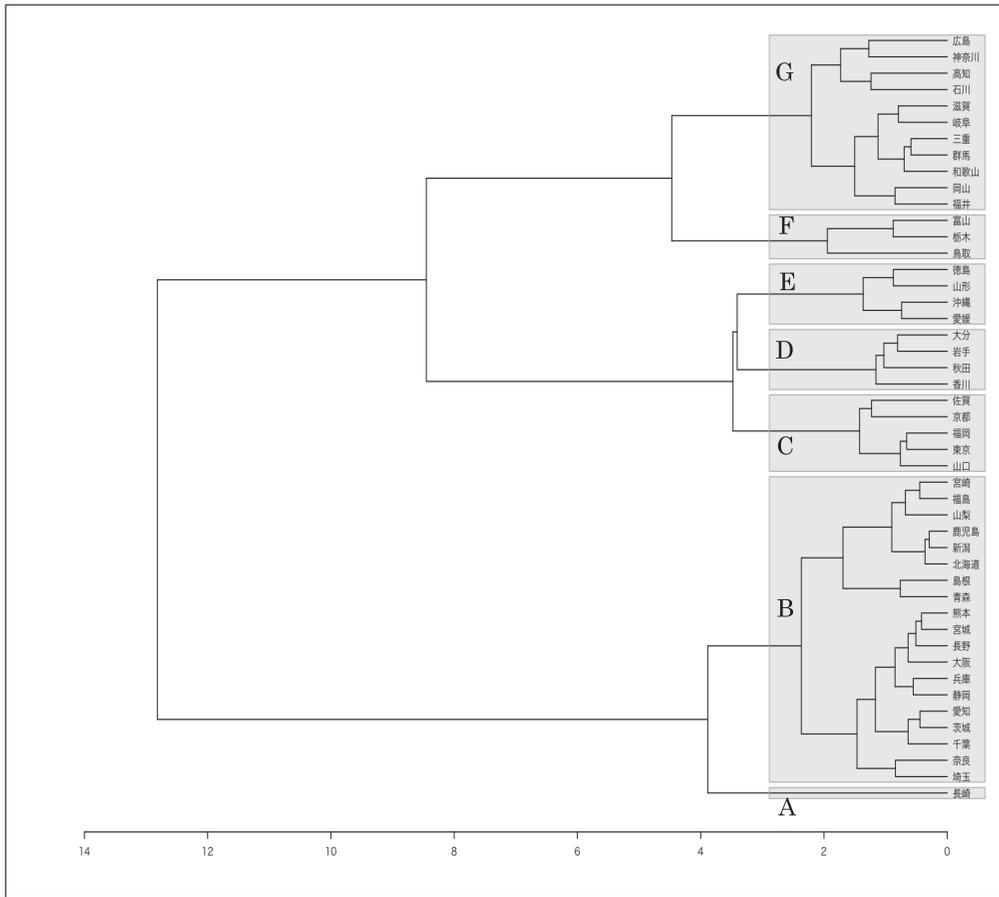


図11 クラスタ・デンドログラム(女性教頭割合の推移による47都道府県の階層的クラスタリング)

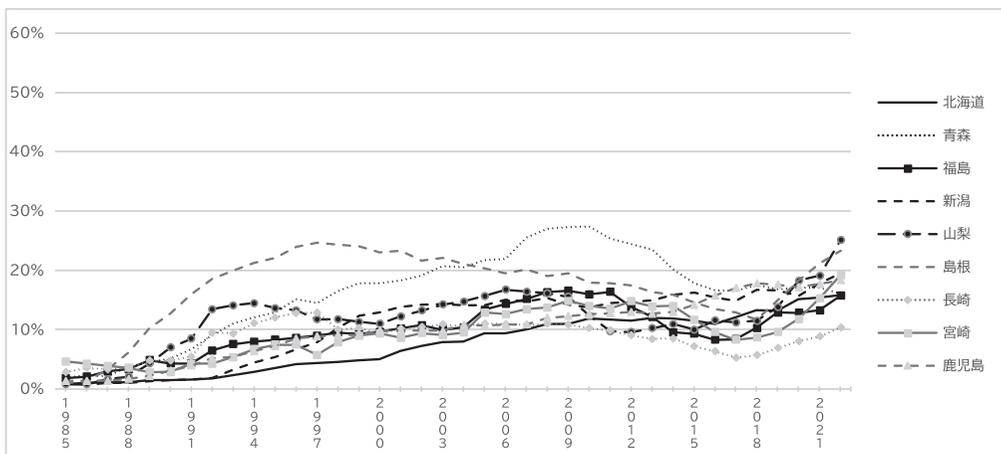


図12 「低水準型」の中でも近年の女性教頭割合の増加が緩い道県(1985—2022)

小学校管理職とジェンダー研究の展望（寺町晋哉）

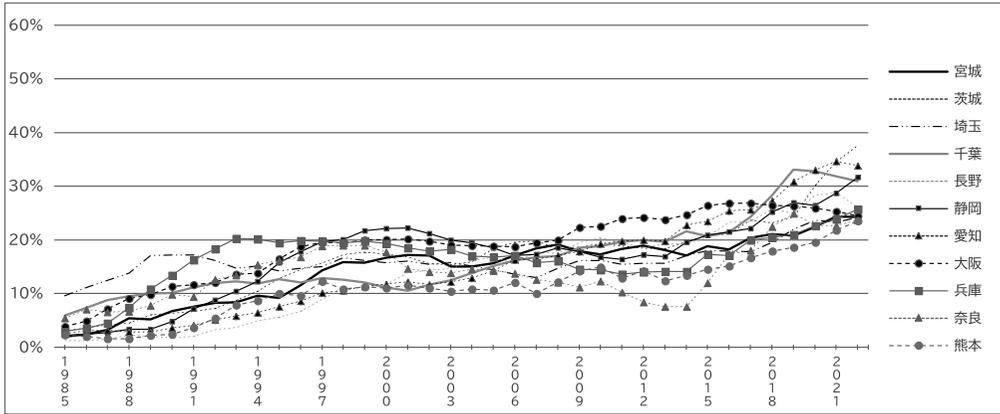


図13 「低水準型」の中で近年は女性教頭割合が増加している府県(1985—2022)

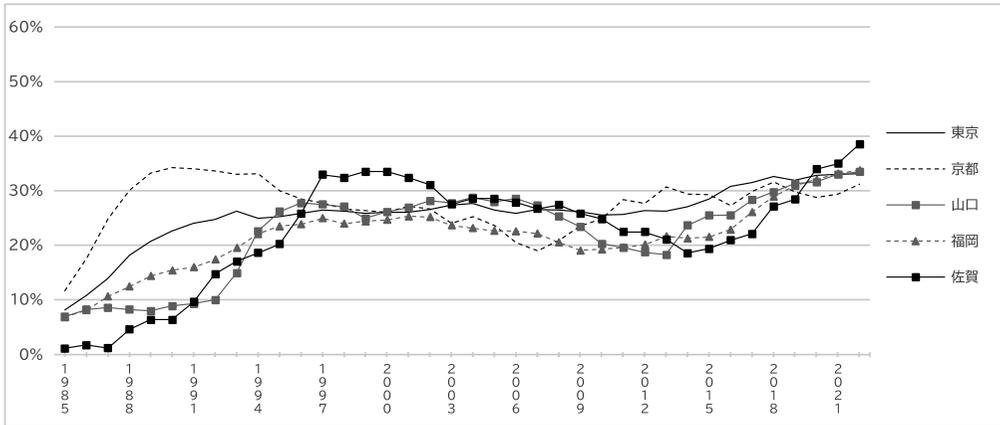


図14 「平均型」(1985—2022)

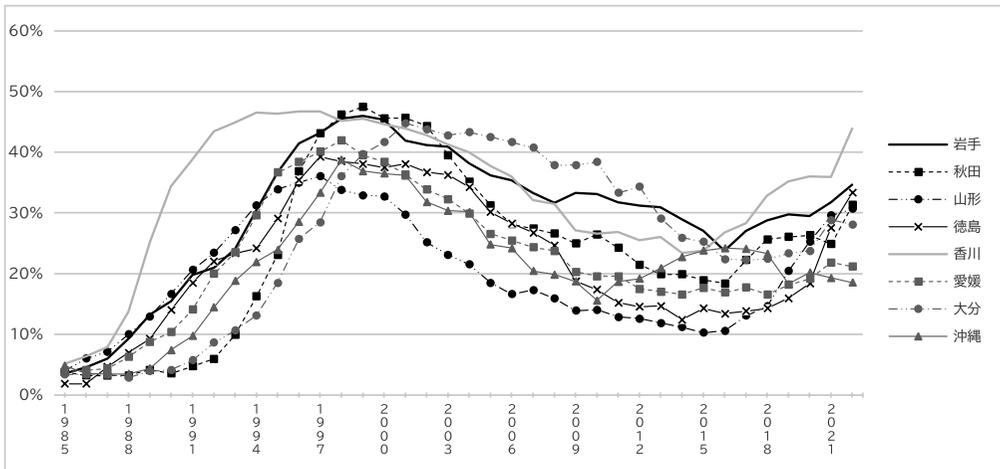


図15 「乱高下型」(1985—2022)

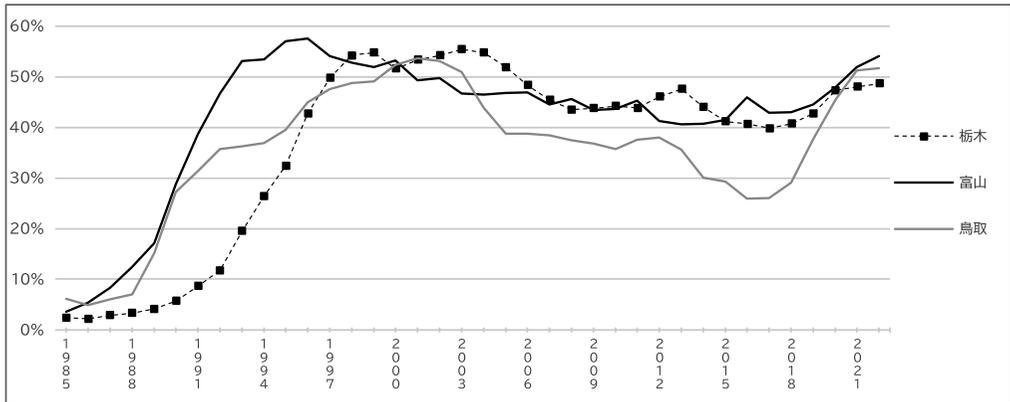


図16 「双峰高水準型」(1985—2022)

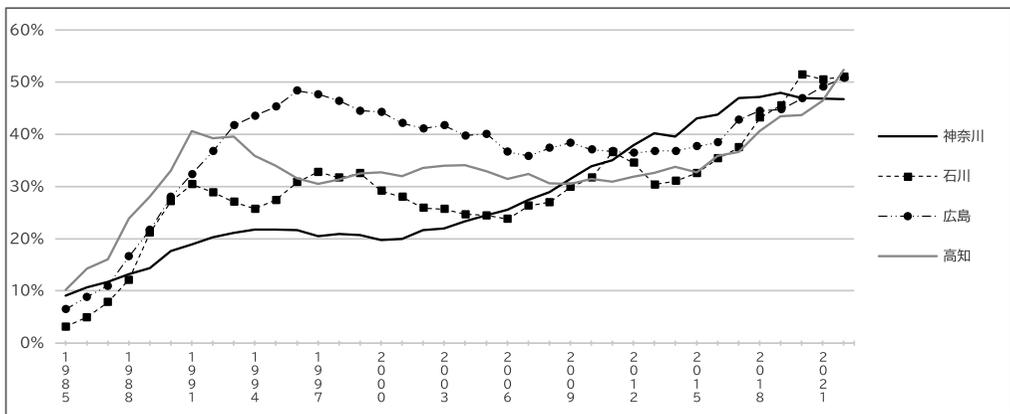


図17 「漸增高水準型」の中でも特に女性教頭割合が高い県(1985—2022)

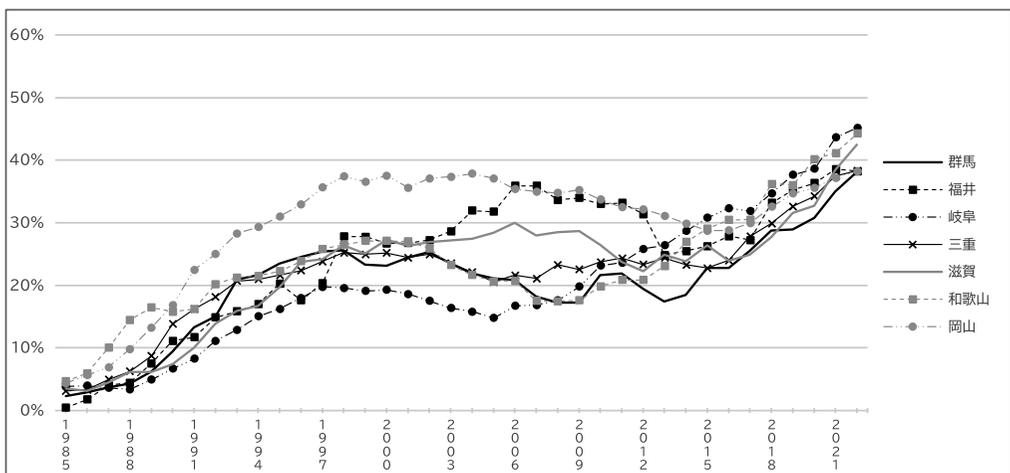


図18 「漸增高水準型」(1985—2022)

## 2 管理職志向

### 2.1 管理職志向と都道府県

学校管理職に占める女性の少なさについては先ほどから述べてきた通りだが、実際に管理職となった女性教員が少ないのみならず、女性教員は男性教員と比較して管理職志向を有していない、すなわち、管理職になりたいと考える女性教員が非常に少ないという実態も、しばしば指摘されてきた（例えば川崎2019）。女性教員が学校管理職を志向するかどうかに対して、ロールモデルの存在は重要な役割を果たすと考えられる。したがって、女性管理職比率が高い自治体は管理職を志向する女性教員の比率も高いという仮説が自然に導かれる。しかしながら、自治体間の女性管理職の多寡を比較した報告は僅少であり、判断材料に乏しい。そこで、既存の調査の二次分析をおこない、この仮説が成り立つといえるのかどうかを検討する。対象とする調査は、愛知教育大学ほかが実施した「教員の仕事と意識に関する調査」である。SSJ データアーカイブの許諾を得て利用した。この調査は、全国の公立小・中・高等学校から各 540 校を無作為に抽出し、各校 6 名の教員が回答したものであり、回収率も同種の調査と比較して高く、母集団をある程度、正確に代表していると考えられることができる。

分析方法は次の通りである。すなわち、将来展望について尋ねた質問に「できれば、将来管理職になりたい」と回答した教員を管理職志向があるとみなし、管理職志向を有する教員の男女別、自治体別の比率、およびそれらの年齢階級による推移を算出した。

本論では、とくに小学校教員（ $N = 1,482$ ）の結果について述べる。小学校教員全体に占める管理職志向を有する教員の比率は 12.3% であり、男性は 24.9%、女性は 3.9% であった。これは、管理職志向に極端な男女差が認められる、という先行研究の結果とも整合的である。

続いて、図19は、管理職志向を有する比率を都道府県別・男女別に示したものである。女性管理職比率の高い自治体において、一様に女性教員の管理職志向を有する比率も高いかというところでもなく、いくつかの異なる類型を見出すことができる。例えば、栃木県と高知県は管理職志向を有する男性教員の割合は、全国平均と比べ高い（それぞれ 50.0%と 33.3%）にもかかわらず、女性教員の管理職志向を有する比率は、全国平均を大きく下回っている（同 7.7%、0%）。すなわち、男女の格差が比較的大きい自治体であるといえる。一方、女性管理職比率の高い富山県や神奈川県は、管理職志向の男女の比率の差も小さい。富山県は男性教員の管理職志向を有する比率は 33.3%、女性は 50.0% であり、他方、神奈川県は 9.1%と 2.1% である。富山県と神奈川県の差異は、そもそも管理職志向を有する教員が多いか少ないかという点にある。つまり、富山県は、全都道府県のうち管理職志向を有する比率が最も高い県であるのに対し、神奈川県は 38 位であり、下位に属する。管理職志向を有する教員の比率が、教員全体についても、また女性教員についても自治体によって大きく異なることは興味深い事実である。

先に、女性管理職比率が高い自治体は管理職を志向する女性教員の比率も高いという仮説を示したが、以上の分析結果は「管理職比率の男女差が小さい自治体は、管理職志向を有する比率の男女差も小さい」などといった単純な関係になく、自治体により異なるメカニズムが存在することを強く示唆するものである。

ただし、本調査は、都道府県によっては回答者が 10 名未満であるなど、サンプルサイズが必ずしも十分

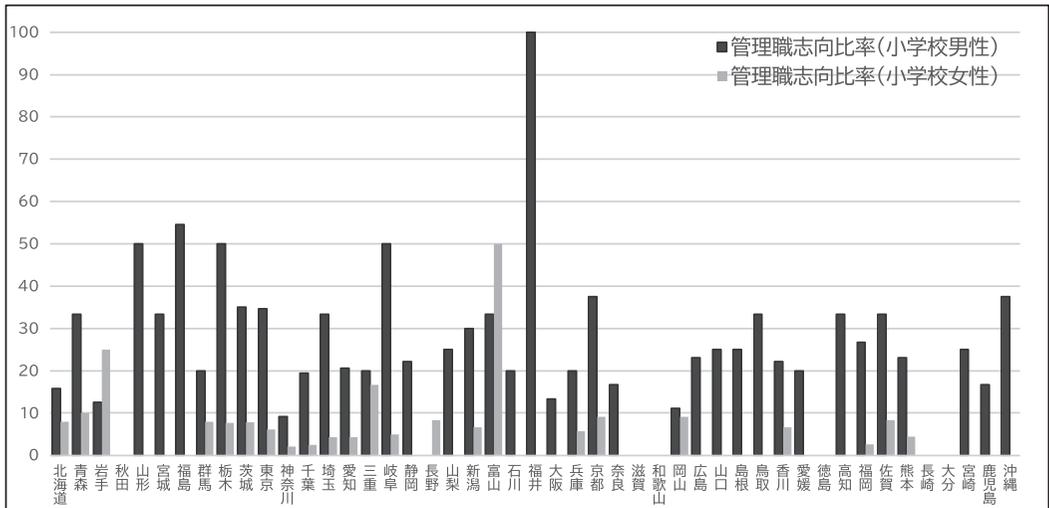


図19 都道府県における男女別の管理職志向比率(%)

とはいえ、また、在勤地が都道府県単位であり異なる任命権者のもとで勤務している教員が区別されない(例えば、神奈川県と、横浜市、川崎市、相模原市の3政令市が区別されない)ことなどといった限界がある。

今後、ジェンダー体制の(自治体による)多層性を明らかにするうえで、現に管理職である女性教員がロールモデルとして後進にどのような影響を及ぼしているのか、あるいは及ぼしていないのか、もし影響を及ぼしているとすればその様相がどのようなものであるのか、という問いは重要であると考えられる。

## 2.2 管理職志向と年齢

図20は、管理職志向を有する教員の比率を男女別・年齢階級別に示したものである。すべての年齢階級で、男性教員の管理職志向を有する比率が女性教員のそれを上回っていることがわかる。とりわけ、20歳代から30歳代にかけての女性教員の管理職志向の(男性教員と比較しての)低さが顕著である。また、男性教員は、管理職志向を有する比率のピークが30歳代と40歳代後半で二峰に分かれているのに対して、女性教員の場合は単峰形で、かつピークが40歳代前半とやや遅れていることがみてとれる<sup>1)</sup>。こうした管理職志向の比率の変化は、コーホートによるものか、年齢や教職経験年の変化によるものか、現時点で判別できないが、女性の管理職志向が相対的に高い35～49歳の女性教員のキャリアへ注目することで、管理職キャリアとジェンダーの関係がよりクリアに分析できる可能性はある。

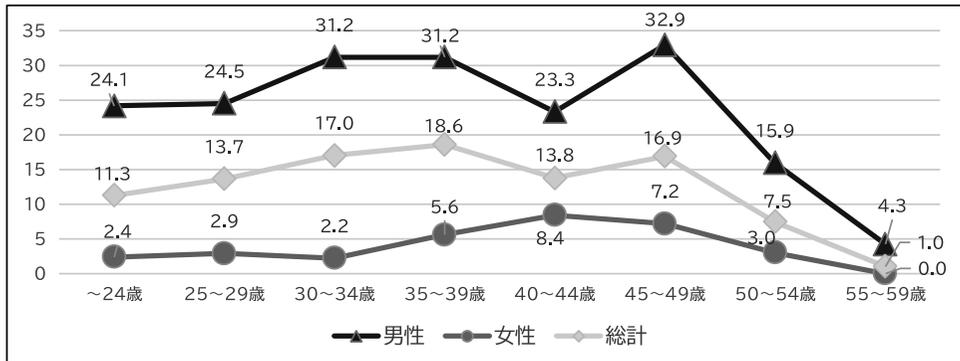


図20 管理職志向を有する小学校教員の比率(%) 男女別・年齢階級別

### 3 ヘき地と女性管理職の関係

従来の研究では、家庭のケア責任と葛藤を引き起こしやすいへき地勤務が、女性管理職キャリアの「障壁」であることを明らかにしてきた(楊2018)。表3は、2022年度のへき地校割合の上位8道県のへき地校、へき地で勤務する教員、女性校長、女性教頭、女性教諭の割合を一覧にしたものである。

表3 2022年度のへき地校割合上位8道県における女性教員の実態

	へき地校	へき地勤務教員	女性校長	女性教頭	女性教諭
北海道	35.0%	21.2%	12.1%	15.8%	55.4%
岩手	18.5%	10.7%	26.2%	34.6%	65.8%
新潟	14.6%	14.6%	18.6%	19.5%	63.7%
島根	30.3%	30.3%	9.4%	23.4%	66.0%
高知	29.0%	8.6%	31.8%	52.4%	65.0%
長崎	26.2%	15.5%	10.9%	10.4%	61.8%
鹿児島	41.6%	23.7%	13.9%	18.3%	55.3%
沖縄	32.2%	14.9%	27.5%	18.5%	69.2%

北海道、新潟、島根、長崎、鹿児島は「低水準型」であり、確かにへき地が女性管理職の「障壁」の一つであることが予想される。というのも、へき地校率が高ければ、公平・公正な人事異動を行うために、教育委員会としては「広域人事異動」の方針をとる可能性が高い。管理職選考試験の際、「離島・へき地校の勤務経験」を重視する人事方針があれば、育児等の理由で教職キャリアを中断したり、へき地校への異動が遅れたりした女性教員は「経験不足」と判断される可能性がある。さらに、管理職になる場合、へき地校への異動が求められることがあれば、育児・介護等の負担を持つ女性教員の場合、積極的に管理職選考試験を受けないことも考えられるからである。

しかし、5番目にへき地割合が高い高知は「漸増高水準型」であり、2022年度の女性教頭割合が全国で2番目に高く、女性校長割合は7番目に高い値となっている。また、「乱高下型」の岩手は2022年度の女性管理職割合が平均よりも高い値となっており、表2でみたように「①増加時期」には女性教頭割合が46.0%に達している。3番目にへき地割合が高い沖縄も「乱高下型」であり、2022年度の女性教頭割合は低いものの、「①増加時期」には女性教頭割合が38.8%であり、現在の水準でも高い値を記録している。

以上のことから、へき地は女性管理職キャリアの「障壁」の一つとなる可能性は高いものの<sup>12</sup>、都道府県によっては「障壁」を乗り越えている、あるいは乗り越えていたことがわかる。今後は、女性管理職キャリアとへき地の関係の多様性を視野に入れながら、なぜへき地という「障壁」を乗り越えることができているのかを明らかにしていく必要があるだろう。

#### 4 教員の人口動態

教員の世代構成は一定ではないため、現在のように大量入職世代がある一方で、入職者数が少ない世代が存在する。前者であれば、管理職登用の対象となる教員数は一部の教員に限られるが、後者であれば、大半の教員がその対象となるだろう。例えば、団塊世代の大量退職により学校管理職の候補者不足問題が顕著に現れる自治体の場合、女性登用促進といった政策がなくとも、女性管理職が増加し、結果的に管理職登用のジェンダー平等が実現する可能性がある。

表4は「乱高下型」の岩手・沖縄、「双峰高水準型」の富山・鳥取、「漸増高水準型」の神奈川・石川・広島において、全教員の中で45歳から49歳の教員が占める割合と女性教頭割合の経年変化を表したものである<sup>13</sup>。図4でみたように、管理職志向が50歳以降に男女とも急激に下がることから、45歳から49歳は管理職キャリアを考える上での重要な年齢層だと考えられる<sup>14</sup>。45歳から49歳教員の占める割合が10%以下の年度は**赤字イタリック**、20%以上の年度は**編みかけ**にしている。

45歳～49歳教員割合が比較的変動しない沖縄県のように、全ての都道府県で同様の傾向が見られるわけではないが、女性教頭職割合が増加した時期は45～49歳教員が10%以下のことが多く、女性教頭職割合が減少していく時期は同年代が20%以上を占める傾向にあることが確認できる。女性教員が主要な主任ポストを経験することで、それまで関心のなかった管理職キャリアを歩むことへつながることが指摘されている(楊2018)。主任ポストにせよ、管理職ポストにせよ、数に限りがある。つまり、主任ポストや管理職ポストにつくであろう年代に差し掛かった際、同年代に教員が多ければ、本人の意思とは関係なく競争率は高まり、偶然ポストへつく確率は下がる。この時期に女性教員が管理職になろうとする場合、強い意思が必要になると考えられる。反対に、同年代が少なければ本人がなりたくなかったとしても、適任者が少なければならざるを得ない。以上のことをふまえると、今後、女性管理職の割合の変化から都道府県のジェンダー秩序を検討する際に、ジェンダー平等に関する制度や意識の変化に着目すると同時に、教員の人口動態の変化という視点を取り入れたうえで、包括的に描く必要がある。

表4 7県における教員全体の中で45～49歳教員の占める割合と女性教頭割合の経年変化

		2019	2016	2013	2010	2007	2004	2001	1998	1995	1992	1989	1986
岩手	45-49歳	16.8%	22.1%	23.6%	23.5%	22.6%	19.0%	12.6%	<u>7.3%</u>	<u>5.7%</u>	<u>6.9%</u>	<u>8.8%</u>	<u>9.9%</u>
	女性教頭	29.7%	23.8%	30.9%	33.2%	33.3%	38.2%	42.0%	<u>45.6%</u>	<u>36.7%</u>	<u>21.0%</u>	<u>13.3%</u>	<u>4.6%</u>
神奈川県	45-49歳	<u>8.8%</u>	<u>8.1%</u>	<u>8.6%</u>	<u>8.5%</u>	11.3%	18.4%	23.6%	25.0%	23.0%	14.9%	<u>9.1%</u>	<u>5.9%</u>
	女性教頭	<u>48.0%</u>	<u>43.8%</u>	<u>40.2%</u>	<u>33.9%</u>	27.4%	23.3%	20.0%	20.9%	21.7%	20.3%	<u>14.4%</u>	<u>10.6%</u>
富山	45-49歳	<u>8.0%</u>	11.3%	16.0%	20.2%	23.3%	24.8%	20.5%	15.2%	11.1%	<u>7.1%</u>	<u>6.5%</u>	<u>7.3%</u>
	女性教頭	<u>44.5%</u>	45.9%	40.6%	43.6%	44.5%	46.4%	49.3%	52.8%	57.1%	<u>46.7%</u>	<u>17.1%</u>	<u>5.4%</u>
石川	45-49歳	<u>8.6%</u>	<u>9.4%</u>	12.9%	18.0%	23.1%	25.4%	23.3%	16.6%	13.0%	10.2%	<u>9.0%</u>	<u>8.5%</u>
	女性教頭	<u>45.5%</u>	<u>35.4%</u>	30.4%	31.7%	26.3%	24.7%	28.0%	31.7%	27.4%	28.9%	<u>21.1%</u>	<u>5.0%</u>
鳥取	45-49歳	12.0%	14.6%	17.5%	19.9%	21.0%	21.6%	19.8%	11.8%	<u>8.1%</u>	<u>7.1%</u>	<u>7.4%</u>	<u>7.4%</u>
	女性教頭	37.7%	26.0%	35.6%	35.7%	38.4%	43.8%	53.7%	48.8%	<u>39.5%</u>	<u>35.7%</u>	<u>15.2%</u>	<u>4.9%</u>
広島	45-49歳	10.0%	11.3%	12.3%	16.0%	21.7%	29.0%	24.1%	17.4%	12.4%	<u>8.8%</u>	<u>6.9%</u>	<u>6.4%</u>
	女性教頭	44.8%	38.4%	36.8%	37.1%	35.9%	39.8%	42.1%	46.4%	45.3%	<u>36.7%</u>	<u>21.7%</u>	<u>8.8%</u>
沖縄	45-49歳	14.6%	17.1%	16.5%	15.5%	15.2%	14.8%	16.6%	15.9%	13.9%	12.7%	16.3%	16.1%
	女性教頭	18.3%	24.2%	20.9%	15.6%	20.5%	30.2%	36.2%	38.8%	23.9%	14.5%	4.4%	3.5%

(学校基本調査、学校教員統計調査より作成)

## 5 育児サポート

家庭責任を担う傾向にある女性教員が管理職キャリアを歩む際、家庭生活と職業生活の両立に苦慮する中で、(義理の)両親による育児サポートが支えとなり、なんとか両立させている姿がこれまで描かれてきた(浅井・ほか2016、楊2018)。3世代世帯、あるいは親族が近居していれば、こうした育児サポートがより受けやすいだろう。表5は、2020年の全国における3世代世帯の割合の上位10県と女性管理職推移の類型を示している<sup>15</sup>。どの類型も含まれており、単純な記述統計だけでは3世代世帯と女性管理職との関係は判別できない。

3世代世帯の場合、親族が近居していることで育児サポートを受けやすい環境にあることが把握できない。子のいる世帯の近隣に親族が居住しているかどうかの統計はないため、代替として国民生活基礎調査の「乳幼児(小学校入学前)の保育状況」の指標を用いる<sup>16</sup>。乳幼児期に祖父母が保育へ日中携わることができれば、日常的に育児サポートを受けやすい環境にあると考えられる。表6は2022年の「乳幼児期(小学校入学前)の保育状況」で、「乳幼児の祖父母」を選択した割合の全国上位10県を示している。表5と同様、育児サポートを受けることができる環境が相対的に高い県だからといって、高水準型が多いわけではない。これらの統計は全世帯を対象としているため、教員を対象とした場合、異なる結果が得られるかもしれない。今後、家庭生活と職業生活の両立を考える上で、育児サポートの受けやすさに加え、家庭責任を担わざる

を得ない立場に置かれた者(多くの場合、女性)が職種に関係なく苦慮せざるを得ないのか、あるいは教職ならではの両立の難しさがあるのか等、明らかにしていく必要があるだろう。

表5 3世代世帯割合の全国上位10県

	3 世代世帯割合	女性管理職の種類
山形	13.9%	乱高下型
福井	11.5%	漸増高水準型
新潟	10.5%	低水準型
秋田	10.3%	乱高下型
富山	10.1%	双峰高水準型
岩手	9.6%	乱高下型
鳥取	9.4%	双峰高水準型
福島	9.3%	低水準型
島根	9.2%	低水準型
佐賀	9.1%	平均型

(国勢調査2020年より作成)

表6 乳幼児の保育に祖父母が携わっている割合の上位10県

岩手	10.5%	乱高下型
山形	10.0%	乱高下型
富山	10.0%	双峰高水準型
福井	9.4%	漸増高水準型
鳥取	8.3%	双峰高水準型
兵庫	8.1%	低水準型
新潟	8.0%	低水準型
徳島	8.0%	乱高下型
高知	8.0%	漸増高水準型
秋田	7.7%	乱高下型

(国民生活基礎調査2022より作成)

#### IV まとめ

本論では、学校管理職とジェンダー研究において、これまで見過ごされがちであった都道府県間の違い

に着目し、小学校教員社会のジェンダー秩序を多角的に描き出すために必要な分析課題を探索的に検討した。探索的な検討によって明らかになったことは、次の三点である。

第一に、小学校管理職のジェンダーは、複数の共通する要因と都道府県固有の要因が絡み合うことで、いくつかのパターンが成立している可能性である。4節1項「管理職のジェンダー・パターンの類型化を試みる」で明らかにしたように、女性教頭割合の経年推移は、いくつかのパターンに分類できる。もちろん、女性教頭割合という「数値」のみではジェンダー関係を把握できず、類似のパターンであってもジェンダー秩序の内実は大きく異なることも考えられる。しかし、従来の研究が都道府県ごとの相違にまで踏み込んで分析できていなかったことを踏まえると、小学校教員社会のジェンダー秩序の一形態として、女性教頭割合を足掛かりに、都道府県ごとのパターンをとらえていくことは重要だろう。

第二に、全国共通の要因として、女性教頭割合と比較して女性校長割合は低くなること、管理職志向が男性よりも女性が低いことが本論から改めて明らかになった。また、家庭のケア責任を女性教員が担っていることもすでにわかっている（国立女性教育会館2018）。

第三に、特定のタイプに共通の要因として、「低水準型」にへき地が多い傾向にあること、教員の人口動態が女性管理職キャリアへ影響を与えることが示唆されること、などが明らかになった。ただし、共通の特徴をもつからといって共通のジェンダー関係が存在するとは限らない。

今後は、パターンに着目しつつ、都道府県固有の要因を探り、小学校教員社会のジェンダー秩序を管理職に焦点を当てながら明らかにしていく必要があるだろう。その第一歩として、われわれは、「漸増」と「双峰高水準型」に分類される2県へのケーススタディから研究を展開していく。史料調査や教育行政・政策担当者へのインタビュー、退職女性管理職、男性も含む現職管理職へのインタビューを通じて、当該県のジェンダー秩序を分析していく。

※分析にあたっては、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「教員の仕事と意識に関する調査、2015（寄託者：片山悠樹）」の個票データの提供を受けた。  
※※本論は、Iを跡部・高島、Ⅲの1・2を瀬川・波多江、Ⅲの3・4を濱・楊、Ⅱ及びⅢの5を寺町、Ⅳを寺町・跡部が執筆し、その後全体で協議し、加筆修正を加えている。

#### 【参考文献】

愛知教育大学、2016、HATO プロジェクト 愛知教育大学 特別プロジェクト 教員の魅力プロジェクト「教員の仕事と意識に関する調査」

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へ—』学文社。

Connell, W. R. Gender, Polity Press2002=2008、多賀太監訳『ジェンダー学の最前線』世界思想社。

Connell, W. R. 2020, Gender: In World Perspective, 4th edition, Polity Press.

- 深谷昌志・深谷和子、1971、『女教師問題の研究—職業志向と家庭志向—』黎明書房。
- 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。
- 池木清、2000、『男女共同参画社会と教育』北樹出版。
- 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。
- 川崎知已、2019、「教員の管理職志向性の規定要因に関する研究—性別による相違に着目して」『日本教師教育学会年報』28:120-130。
- 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」報告書』。
- 岡野八代、2016、「教育学と政治学との出会い—平等規範のなかでのジェンダー概念の重要性」上掲の浅井ほか:328-346。
- 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。
- 佐藤智美、2021、「なぜ、女性管理職比率は停滞・低下しているのか—小学校女性教員のライフストーリーに注目して」『教育社会学研究』108:185-206。
- 杉山二季、黒田友紀、望月一枝、浅井幸子、2005、「小中学校における女性管理職のキャリア形成」『東京大学大学院教育学研究科紀要』44、281-299。
- 多賀太、2016、『男子問題の時代? —錯綜するジェンダーと教育のポリテクス—』学文社。
- 寺町晋哉、2021、『〈教師の人生〉と向き合うジェンダー教育実践』晃洋書房。
- 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。

---

<sup>1</sup> 女性割合は、女性教員数/教員総数、女性校長数/校長総数、女性教頭数/教頭総数で算出している。女性管理職割合を論じる際、〇〇年に教員となった女性(男性)のうち、退職するまでに何%の女性(男性)が管理職へなれるのか(あるいは、脱落するのか)、といった観点から管理職とジェンダーの関係を分析することも考えられる。しかし、学校基本調査では教員の年齢まではわからないこと、教員の性別と年齢が把握できる学校教員統計調査は3年に1回である上、都道府県別のデータは存在しないことなど、教員キャリアを追跡できるだけのデータが収集できない。今後、パネル調査を用いて、教員が管理職へ至るプロセスを解明することも必要になるだろう。

<sup>2</sup> 全体の割合は下がるものの、女性校長割合は女性教頭割合とおおよそ連動している。

<sup>3</sup> いずれの県であっても教頭と比べて校長は女性割合が下がる傾向にあり、あくまでも相対的にみて「男女平等」という評価になるだろう。

<sup>4</sup> ジェンダー編成について、寺町(2021)は次のように指摘する。「ジェンダー編成とは、どのような仕事に誰が就いているか(小学校では女性教師が多く、中学校では男性教師が多い)、どのような社会区分が認められるか(男女別学、運動場を性別で分ける)、感情関係がどのように構築されるか(同性愛嫌悪や女性への蔑視)、組織が他の組織とどのように関連しているか(家族と職場)、といった点に見られる」(寺町2021:vi-vii)。

<sup>5</sup> 青森県は2010年の27.4%、福島県は2009年の16.6%が最高値であり、この2県のみ例外となっている。

<sup>6</sup> 2013年の40.2%から2014年の39.6%に一度だけ減少している。また、岐阜県も神奈川県と類似し

ている。

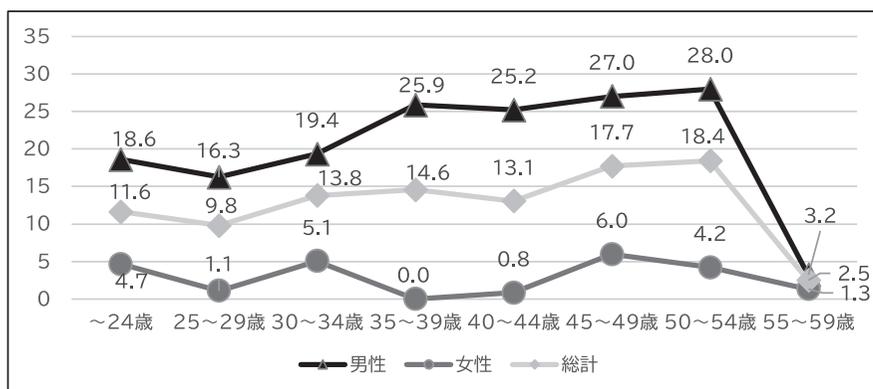
7 青森県と島根県は例外であり、青森県は「②停滞時期」、島根県は「①増加時期」に女性教頭割合の増加を経験し、一時的に全国平均よりも高い値を記録した時期がある。ただし、全期間では全国平均を下回る傾向にある。

8 3県の女性教頭割合の最高値を超える都道府県は、「③再増加時期」を含めて存在しない。

9 残りは広島県である。

10 埼玉県から熊本県のまともりは「③再増加時期」に女性教頭割合を増加させ、直近5年・10年の全国平均よりも高い水準の県も存在するため、今後の動向によっては低水準ではなくなる可能性もある。

11 中学校も性別によって管理職志向の上下する年齢が異なる点で小学校と共通している。しかし、小学校とは異なり、男性は40～44歳になっても管理職志向を減少させず、50～54歳でピークを迎え、その後急減する。女性も小学校女性ではピークを迎えた40～44歳の管理職志向は低く、45～49歳でピークを迎えている。



管理職志向を有する中学校教員の比率

12 「低水準型」の島根も、「①増加時期」には24.7%まで女性教頭割合を増加させている。

13 本論では探索的に行っているため、今後、教員の人口動態(各年代の男女比など)と女性管理職割合の関係について、量的・質的調査から精緻化していく必要がある。

14 もちろん、近年、管理職選考試験の受験年齢制限の緩和により、45歳～49歳という年齢層よりも若い時に重要な転換期を迎えていることがある。一方で、50代教頭も一定数存在する。ほかの年齢層と女性管理職登用の関係についてまた別稿に論じる。

15 3世代世帯は直系のみカウントされるため、叔父叔母が含まれないが、叔父叔母が同居していることで育児サポートを受ける可能性もある。そこで、世帯構成を「夫婦、子供と両親から成る世帯」、「夫婦、子供とひとり親から成る世帯」、「夫婦、子供と他の親族(親を含まない)から成る世帯」、「夫婦、子供、親と他の親族から成る世帯」の割合についても調べたが、上位10県は同じであった。

16 「日中に保育をしている方及び乳幼児が通所・通園している施設のすべての番号に○をつけてください」という質問項目があり、「乳幼児の父母」、「乳幼児の祖父母」、「認可保育所」、「認可外保育所」、「幼稚園」、「認定子ども園」、「その他」の選択肢となっている。

