

公立小中学校における管理職登用の男女格差

— 「学校教員のキャリアと生活に関する調査」結果から

独立行政法人国立女性教育会館研究国際室
研究員 飯島 絵理

1

本講義の内容

1. 学校における女性管理職率の現状
2. 女性の管理職が少ない背景
「学校教員のキャリアと生活に関する調査」の結果から
3. 女性の管理職登用の促進に向けて
 - (1) なぜ女性の管理職を増やすことが大切か
子供向け学習イベントでの子供たちの回答を事例として
 - (2) どのようなことに取り組むことができるか
調査の結果をもとに

2

1. 学校における女性管理職率の現状

管理職に占める女性教員の割合

表1 校種・職位・性別教員数および女性比率(公立小学校・中学校・全日制高校・特別支援学校)

(人・%)

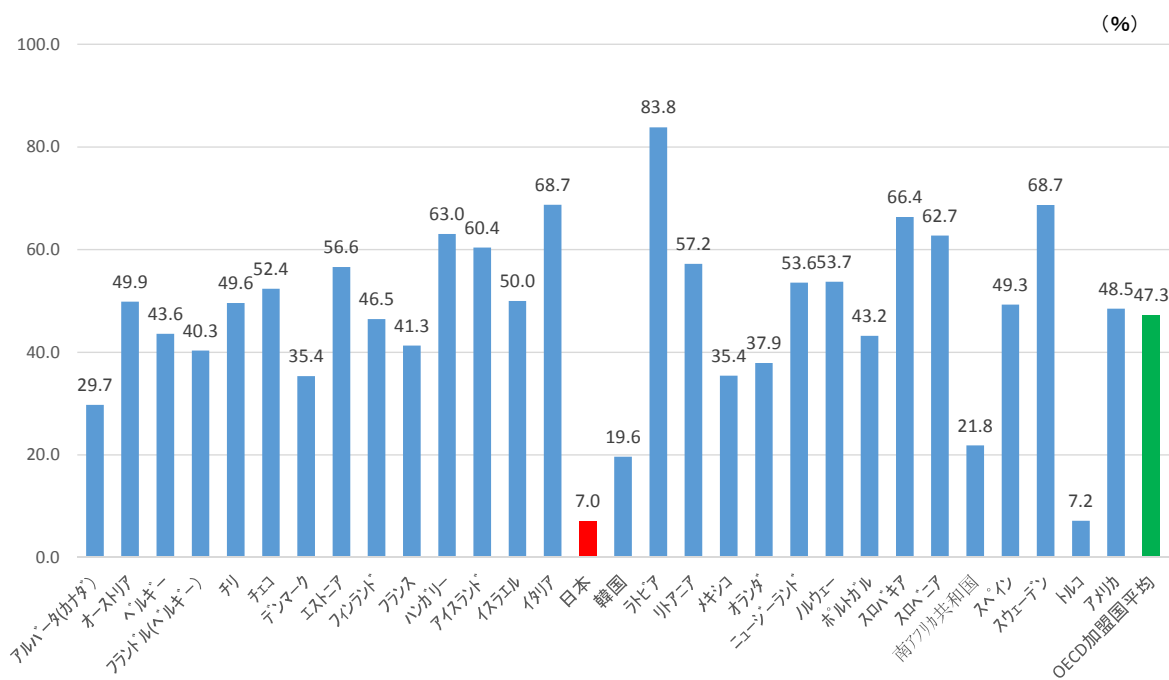
	小学校			中学校			高校			特別支援学校		
	女	男	女性比率	女	男	女性比率	女	男	女性比率	女	男	女性比率
教員計	258,949	155,952	62.4	101,053	128,842	44.0	52,804	103,949	33.7	51,613	31,894	61.8
校長	3,891	15,029	20.6	665	8,324	7.4	249	3,065	7.5	225	756	22.9
副校長	577	1,222	32.1	137	801	14.6	71	538	11.7	80	191	29.5
教頭	4,803	12,980	27.0	1,168	7,699	13.2	412	3,633	10.2	443	997	30.8

出典：学校基本調査(令和元年度)より作成

- ・教員全体に占める女性の割合に比べ、管理職に占める女性の割合は低い
- ・職位別には、**校長**に占める女性の割合が最も低く、**中学校**、**高校**は特に低い

OECD調査参加国中、最も低い日本の女性校長率(中学校)

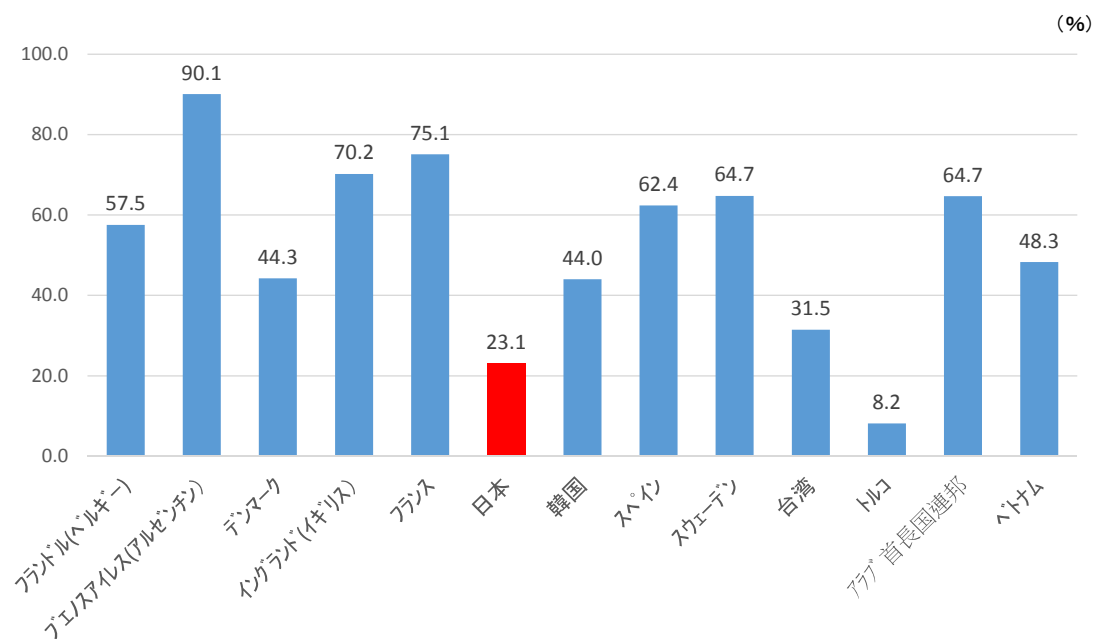
図1 女性校長率 国際比較〔中学校〕



出所: “The OECD Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 Results” より作成
 注) 調査参加国48か国・地域のうち、OECD加盟国30か国・地域の値

低い日本の女性校長率(小学校)

図2 女性校長率 国際比較〔小学校〕



出所: “The OECD Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 Results” より作成

2. 女性管理職が少ない背景

「学校教員のキャリアと生活に関する調査」の結果から

7

国立女性教育会館「学校教員のキャリアと生活に関する調査」

調査対象： 公立小学校・中学校本務教員

(ただし、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、休職・育児休暇中の教員を除く)

調査方法： ウェブ調査

(事前に都道府県・政令市教育委員会を通して対象校に協力を依頼)

実施期間： 2018年1月16日～2月23日

調査対象校数および抽出方法： 小学校1,500校、中学校1,500校

校長の性別・都市規模・学校規模・教員数・女性教員割合を層として、平成29年度学校基本調査の個票データからそれぞれ抽出し、選ばれた学校の本務教員全員を対象とした

有効回答数： 小学校教員 11,602人 (女性6,926人 男性4,676人)
中学校教員 12,215人 (女性5,143人 男性7,072人)

主な質問項目： 仕事や職場環境にかかわる意識
管理職志向、労働時間、家庭生活の役割分担
男女共同参画にかかわる意識 等

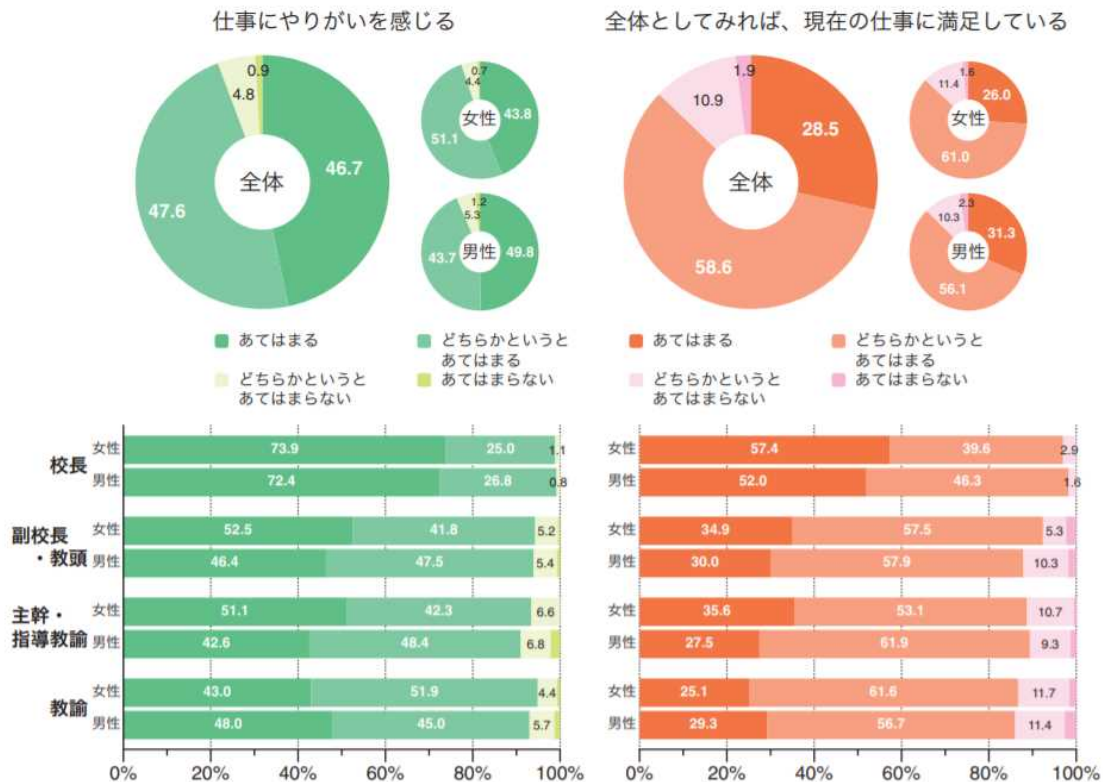
* 調査結果の詳細は、「『学校教員のキャリアと生活に関する調査』結果の概要」
『学校教員のキャリアと生活に関する調査』報告書」

<https://www.nwec.jp/research/hqtuvq0000002ko2.html> 参照

8

仕事に対するやりがいや満足度は総じて高く、校長は特に高い

図3 「仕事にやりがいを感じる」「全体としてみれば、現在の仕事に満足している」

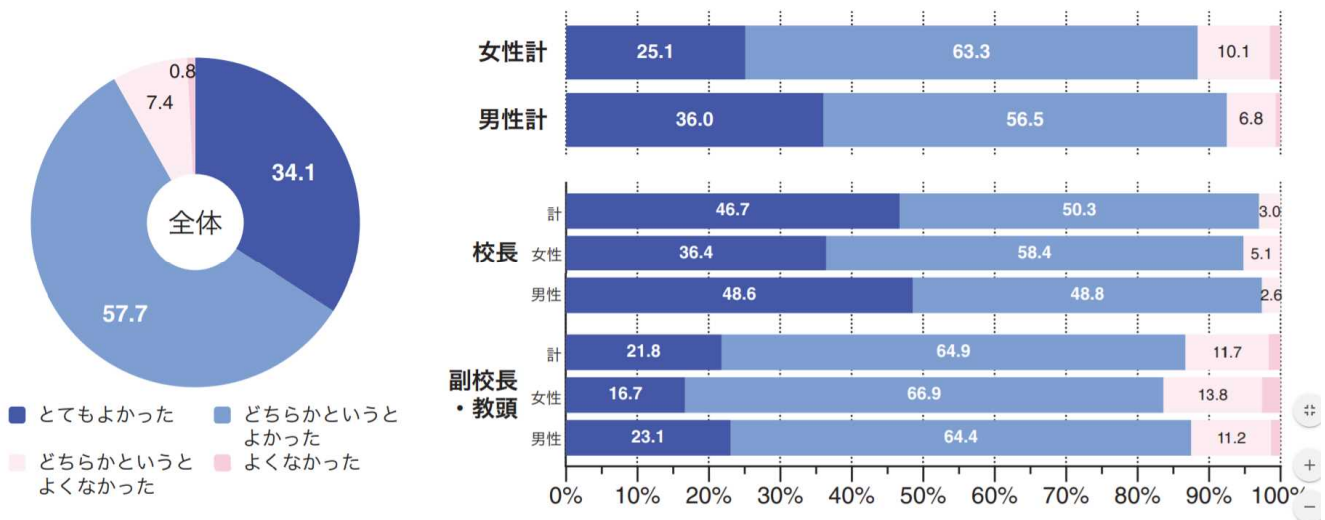


出所：国立女性教育会館『学校教員のキャリアと生活に関する調査』

9

女性管理職の88.4%、男性管理職の92.5%は、管理職になってよかったと回答。校長では女性94.8%、男性97.4%

図4 管理職になってよかったですか

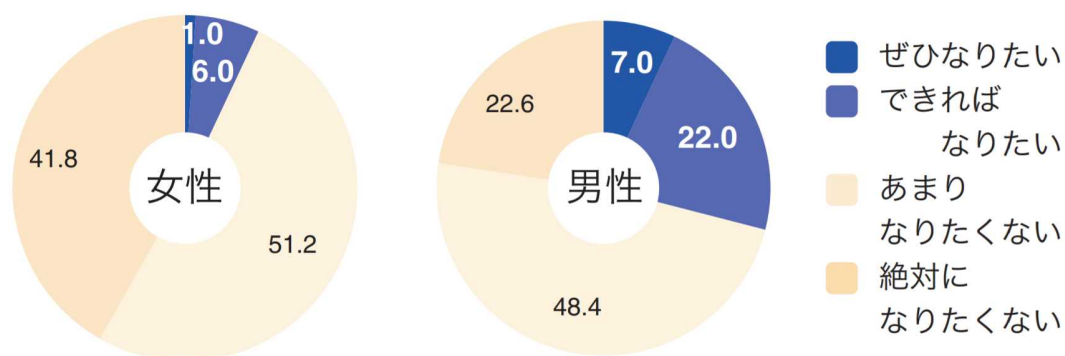


出所：国立女性教育会館『学校教員のキャリアと生活に関する調査』

10

管理職に「ぜひなりたい」「できればなりたい」と思う教員の割合は、女性7.0%、男性29.0%

図5 あなたは将来、管理職になりたいと思いますか

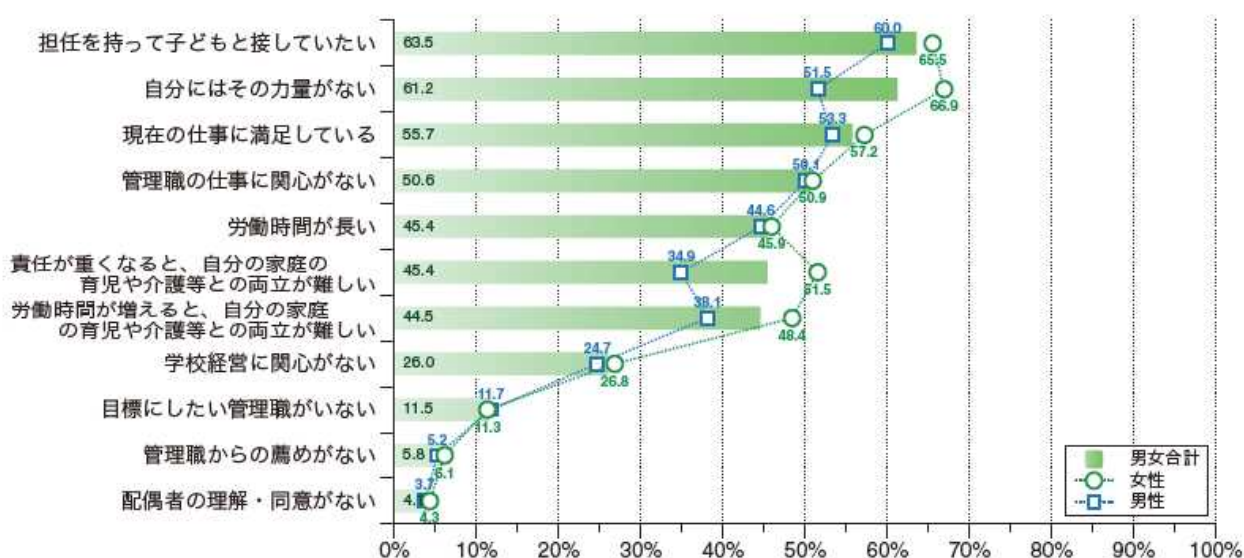


出所：国立女性教育会館『学校教員のキャリアと生活に関する調査』

11

管理職を志向しない理由として、特に女性のほうが割合が高いのは仕事と家庭生活との両立困難および力量不足の認識

図6 「あまりなりたくない」「絶対になりたくない」理由は何ですか（複数回答）

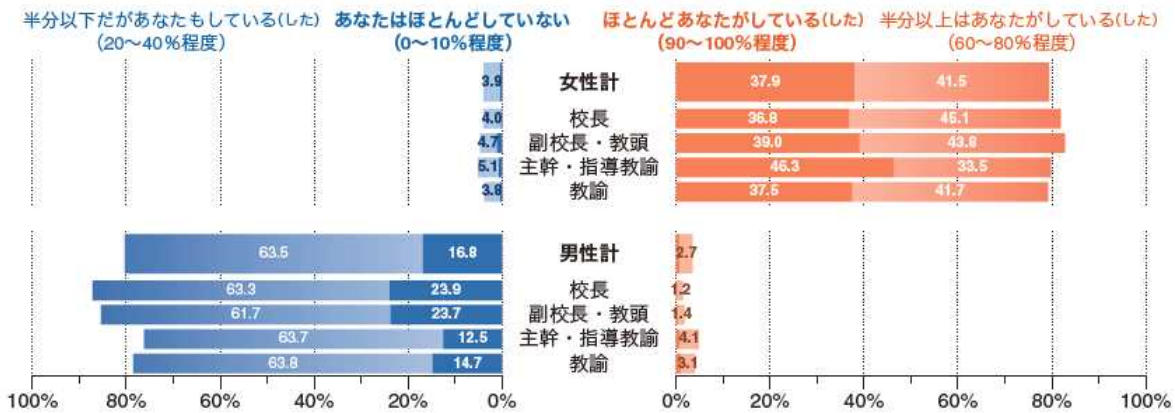


出所：国立女性教育会館『学校教員のキャリアと生活に関する調査』

12

家事・育児等、家庭生活の役割は女性の負担がかなり大きい

図7 子供が未就学児から小学生の時期に家事・育児等、家庭生活の役割をどの程度担っている(た)か



注1) 一番下の子供が12歳以下の回答者の現在についての回答と、13歳以上の子供を持つ回答者の過去についての回答を合算して算出

注2) 「ほとんどあなたがしている(した) (90~100%程度)」「半分以上はあなたがしている(した) (60~80%程度)」「ほぼ半分あなたがしている(した) (50%程度)」「半分以下だがあなたもしている(した) (20~40%程度)」「あなたはほとんどしていない (0~10%程度)」のうち1つを選んで回答

出所: 国立女性教育会館『学校教員のキャリアと生活に関する調査』

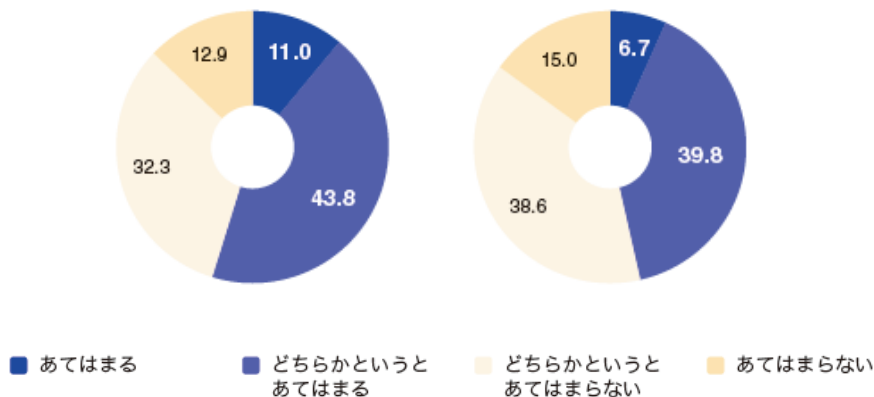
13

家事・育児を担う教員は、男女にかかわらず管理職になるための機会を提供されにくい傾向にある

図8 教員に対する管理職としての姿勢・態度 (管理職への問)

育児や介護等の家庭の負担を担っている女性教員には管理職になるための試験の受験や研修等を勧めにくい

育児や介護等の家庭の負担を担っている男性教員には管理職になるための試験の受験や研修等を勧めにくい

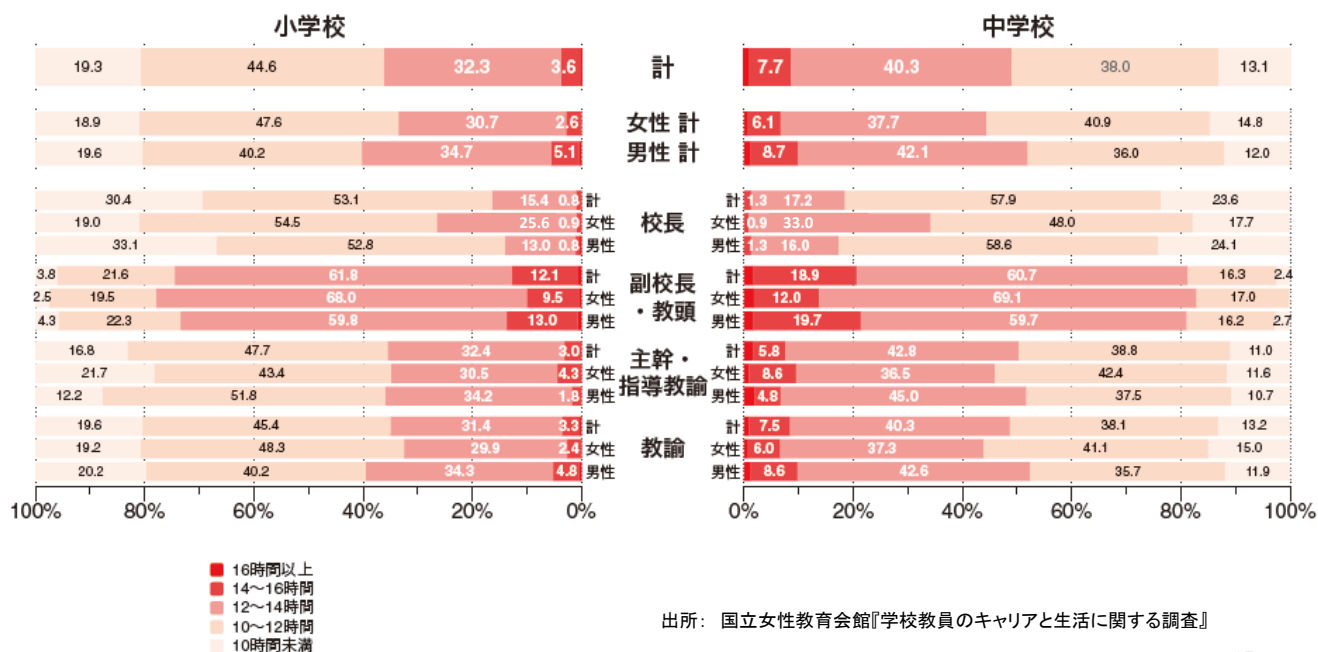


出所: 国立女性教育会館『学校教員のキャリアと生活に関する調査』

14

労働時間が長い教員の割合は、職位別には特に副校長・教頭が高い

図9 平均的な1日の在職場時間は何時間ですか

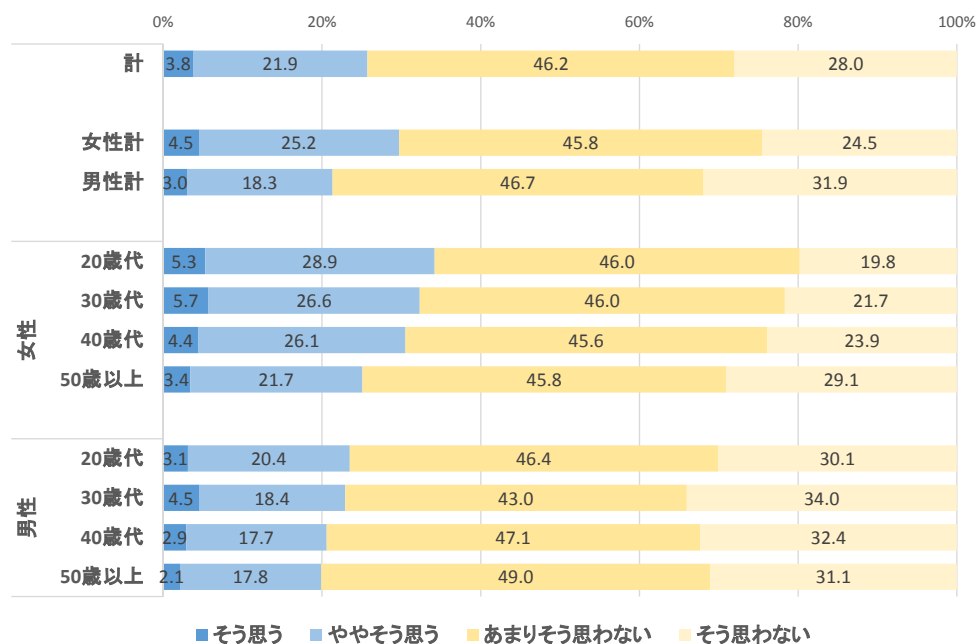


15

性別役割分担意識

「男性のほうが女性より管理職に向いている」と「思う」の割合は25.7%

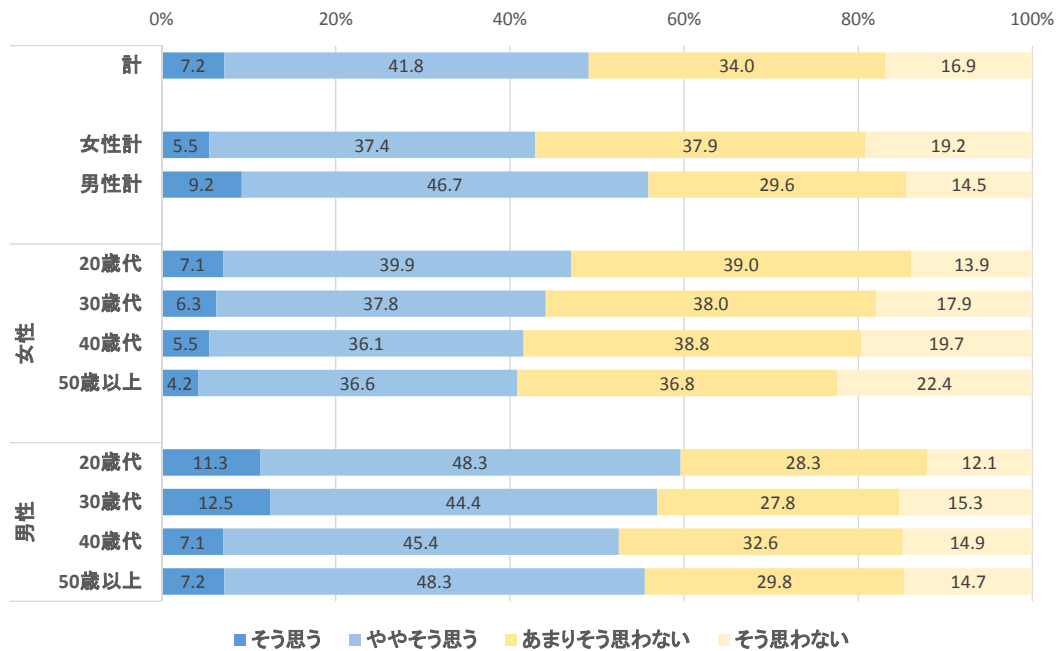
図10 男性のほうが女性より管理職に向いている



16

「家事・育児は女性のほうが向いている」と「思う」教員の割合は49.0%

図11 家事・育児は女性のほうが向いている

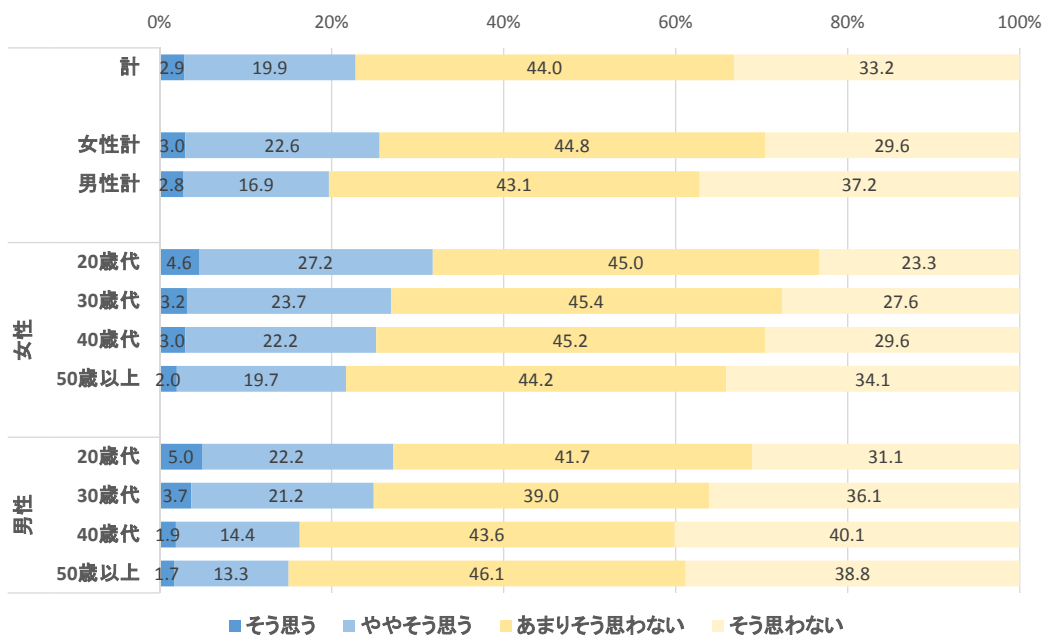


出所：国立女性教育会館『学校教員のキャリアと生活に関する調査』

17

「理数系の教科は、男子児童生徒のほうが能力が高い」と「思う」教員の割合は22.8%

図12 理数系の教科は、男子児童生徒のほうが能力が高い



出所：国立女性教育会館『学校教員のキャリアと生活に関する調査』

18

本調査の結果から明らかになったこと(抜粋)

- 管理職は、男女とも管理職になってよかったと思っており、特に校長のやりがいや満足度は高い。一方、管理職以外の教員が管理職を志向する割合は低く、特に女性は低い(図3,4,5)
- 女性教員が管理職を志向する割合が低い要因として、仕事と家庭生活における役割との両立が困難であること、および力量が不足していると認識していることがあげられる(図6)
- 女性は職位にかかわらず家事・育児の負担が大きい(図7)
- 育児や介護等を担う教員は、本人の躊躇だけでなく、評価者(管理職)からも、管理職になるための機会を提供されにくい傾向にある(図8)
- 長時間労働の教員の割合は高く、職位別では副校長・教頭が特に高い(図9)
- 固定的性別役割分担意識は依然として根強い(図10,11,12)

19

3. 女性の管理職登用の促進に向けて

20

(1) なぜ女性の管理職を増やすことが大切か

- 学校運営における意思決定過程に女性が十分に参画できていない
- 多様化する子供・家庭、大きく変化する経済社会に対応するには、多様なリーダーシップによる組織(教育委員会・学校・地域)づくりが必要である
- 教員の働き方や意思決定のあり方が、子供たちの性別役割分担意識に影響を与える可能性がある

21

(1) なぜ女性の管理職を増やすことが大切か 子供向け学習イベントでの子供たちの回答を事例として

子供向け学習イベントにおいて国立女性教育会館が実施したクイズ(子供への問いかけ)

- 手順①自分の通っている学校の校長先生の性別をシールで貼る
- 手順②小中学校別の教員および校長の性別割合を示した人型グラフで、日本全体の現状を知る
- 手順③「このグラフが示すように、女性の校長先生が少ないのはなぜだと思うか」の問いに対して、思いついたことをふせんに書く



「女性の校長先生が少ないのはなぜか」
ふせんに書いた小中学生の回答(抜粋)

固定的な性別のイメージ

- 「おとこのほうがつよいから(小1)」
- 「男の先生がしっかりしているから(小4)」
- 「男性のほうがリーダーっぽくて、なんとなくよい(小5)」
- 「だんしのほうがえらいから(小1)」
- その他、男性のほうが…信頼されている、たくましい、頭がいい、権力がある、むいている、意志が強い、説得力がある など

22

姿勢・態度にかかわる性別のイメージ

- 「ちゃんとせきにんをとれるといっている人が男の方が多から(小5)」
- 「学校は校長先生がせきにんをおうのがとうぜんだから、女の人にはせきにんをおうのがいやだから(小4)」
- 「校長先生みたいなえらいひとにはなれるかなあと心ばいなのかも(小4)」

結婚・出産・育児による女性の退職・休職・両立困難

- 「女性がとちゅうで結婚や育児などを理由に仕事をやめてしまうから(中1)」
- 「女の人には子どもを生んで休むかのうせいが高いから(小5)」
- 「女の人には家の事でせいっぱいだから(小3)」

校長を志向しているかどうか

- 「女は校長先生をやりたい人がすくない(小3)」
- 「男の人にはえらい人になりたくて校長先生になるんじゃないか(小4)」

背景にある社会的な格差や役割分担意識についての認識

- 「女性よりも男性のほうがえらいと思われているから(小6)」
- 「男性の方が優先されるからだと思う(小6)」
- 「日本はだんそんじょひだから(小4)」
- 「昔の風潮が今でも引きずられている(中2)」

23

子供たちの回答から気づかされること

- 身近な大人である教員の働き方・暮らし方を日常的に見つめることで、子供たちは無意識的に固定的な性別役割分担を学んではいないでしょうか
- 女子児童生徒は、女性は子供を産むと育児が大変になり、リーダーになることや、働き続けることをあきらめなければならないというようなメッセージを、暗黙に受け取ってはいないでしょうか



教員が子供たちの魅力的な働き方・暮らし方のロールモデルになることが、子供の男女共同参画を志向する意識につながるのでは？

(2) どのようなことに取り組むことができるか： 調査の結果をもとに

○男女教員の仕事と家庭生活を両立できる環境づくり

- ・生活時間の創出に向けた「働き方改革」
- ・男性教員の家事・育児・介護への参画促進*
- ・家庭生活の役割を担う教員が不利にならないしくみづくり

○固定的な性別役割分担意識や無意識の偏見への気づき、解消

- ・勉強会や研修の実施
- ・慣習の背景にあるバイアス、思い込みの洗い出し
(家事・育児・介護は女性のほうが向いている、低学年の担任は女性のほうが向いている、中学校長は女性には向かない等)

○管理職の魅力を伝える工夫

- ・マネジメントの職務を見据えた初期からのライフプランニング支援
- ・副校長・教頭の業務の軽減

○女性教員のキャリア形成支援

- ・力量形成の機会や場の積極的な提供
- ・管理職の登用試験受験や研修参加にかかわる所属長による声かけの工夫

※育児休業取得率（平成30年度）

女性96.9%、男性2.8% 文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」

女性82.2%、男性6.16% 厚生労働省「雇用均等基本調査」

25

独立行政法人国立女性教育会館