公立高校の女性教員の出産・育児による「休む」ことへの意識

―みずほ情報総研および教育委員会特定事業主行動計画における調査データを手がかりに―

筑波大学大学院　山 本　直 子

１．はじめに

平成 29 年８月、中央教育審議会初等中等教育分科会学校における働き方改革特別部会は「学校における働き方改革に係る緊急提言」を発表した。学校教員の働く職場は多忙で、仕事は家庭生活まで侵食し、過労死ラインの労働時間や心身の健康を脅かすほどの働き方が表面化した。提言は問題となっている勤務時間や業務内容、環境整備を柱に改善していくことを強く述べている。教員もワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭生活を充実させるための働き方を模索することが始まった。

仕事と家庭生活を巡っては、その両立問題が女性教員を中心に語られてきた[1]。学校は、女性の働く職場としての歴史は長い。教職は男女平等で、女性に開かれた職業である。妊娠・出産後も働き続けるための制度[2]はいち早く整えられてきた。しかし、仕事と家庭生活の両立への不安は、女性特有のライフイベントである妊娠・出産を機に意識される。小・中学校を対象とした先行研究[3]では、妊娠・出産で「休む」ことについて、職場の理解のなさや職場に対して申し訳ない思いなどが述べられており、女性教員の苦悩が見て取れる。また、妊娠・出産・育児は一定期間の休業を取ることになるため、教員としてのキャリア形成にも何らかの影響を与えるとも考えられる[4]。河上（2014）は、女性教師の管理職志向が男性に比べて希薄であることを、ジェンダーに関わる要因が潜んでいると指摘した。家事時間の男女差と小・中学校の男性教師と女性教師の育児休業申請数と期間との差から、家庭での男女の役割分担が依然として非対称なままであることを述べ、女性教師が負っている職業と家事・子育ての二重負担が管理職への志向を弱めていると指摘している[5]。

小・中学校の女性教員に関しては、全国的な実態調査や意識調査などから研究は蓄積されている[6]。それに比べて女性教員の占める割合が少ない高校はどうであろうか。そもそも高校を対象とした実態調査や意識調査の数は少ない[7]。高校の女性教員を対象とした先行研究は最近ようやく見られるようになったが、管見の限り女性管理職を対象とした研究が多い。杉山（2011）は、女性校長で出産経験のある 12 名のインタビューから、教職生活を続けることで家族への責任や愛情を犠牲にしているという思いが子育て期の女性教員を疲弊させているのかもしれないとしつつも、家庭責任と職業生活の両立の困難さが、力量形成や成長の糧として働く複雑さを指摘してい

る[8]。木内（2017）は、都立高校女性校長２名のインタビューから、出産・育児の経験が、家庭や職場において他者との協力・分担を重視することにつながり、協働的な同僚性を発揮するしなやかな女性校長となることを示唆した[9]。先行研究は、女性校長経験者が管理職に至るキャリア形成の視点から過去を振り返る語りを中心にまとめているものがそのほとんどである。

これまで高校は、妊娠・出産期にある女性教員が常に存在している職場ではなかったために、妊娠・出産・育児は女性教員のプライベートなこととして受け止められていたのではないかと考えられる。しかし高校に占める女性教員の比率は年々増加傾向にあり、平成 28 年度の調査では、高校の女性教員の割合は３割を超えた（図１）。今後も妊娠・出産を経て働き続ける高校の女性教員が増えていくことが考えられる。

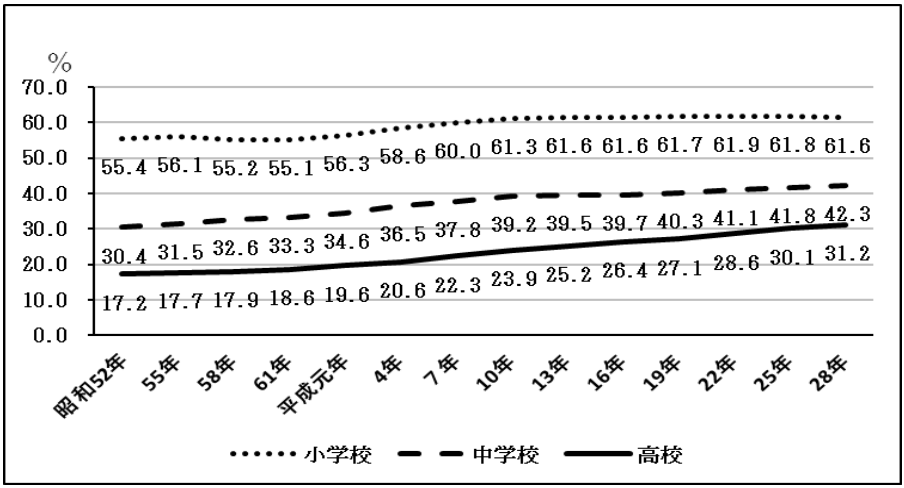


図１　女性教員割合の推移（文部科学省：学校教員統計調査をもとに著者作成）

これまでの小・中学校の先行研究においては、出産・育児期にある女性教員は、職場をライフイベントで「休む」ことに対して、ネガティブに捉えていることが指摘されてきた。しかし今、女性の出産・育児と働き続けることへの支援は、日本の少子高齢化への対策としての観点からも重要な課題となっている。そのためにはワーク・ライフ・バランスへの取組は不可欠である。

そこで本稿は、これまであまり着目されなかった高校の女性教員について、出産・育児で「休む」ことについて、職場にどのような意識を持っているのかを探り、検討を加える。ライフイベントで「休む」ことに関しては、男性教員の育児休業取得や介護休暇にも関係する。本稿が何らの一助となれば幸いである。

２．方法

本稿の目的を追究するために、国または都道府県単位の高校教員を対象としてすでに公表されている調査の結果を検討する。具体的には、男女共同参画に関する調査研究（平成 23 年度）で文部科学省の委託を受けてみずほ情報総研株式会社が行った「学校教員のプランニングに関する調査報告書」（以下、「調査報告書」という。）と平成 27 年８月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）に基づく各都道府県教育委員会の特定事業主行動計画を対象とする。後者は、女性活躍推進法第 15 条に基づいた女性職員の活躍のための行動計画であり、特定事業主に策定・公表等が義務付けられている。策定に当たっては、「職員に対するアンケート調査、意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握が重要 」とされており、公表された行動計画の中には、アンケート調査の結果を記載しているものがある。

手順として、内閣府男女共同参画局「女性活躍推進法　見える化サイト　特定事業主行動計画・情報公表（教育委員会の状況[10]）」外部遷移ページから都道府県名（行動計画へのリンク）各都道府県教育委員会の特定事業主行動計画へアクセスした。公表の形式や内容[11]は都道府県によって異なっている。本稿では、①アンケート調査の結果が分析やまとめの資料として行動計画に記載されている、②男女別の数値がわかる、③調査対象が公立高校の教員である、または都道府県立学校の教職員である、④「妊娠・出産」「産休[12]」「育休[13]」に関する項目がある、以上を基準として、大阪府と長崎県の行動計画を用いる。

３．既存公表データの概観

(1) 学校教員のライフプランニングに関する調査報告書

報告書の概要は以下の通りである。

【調査テーマ】男女教員の仕事と家庭の両立や管理職になることについての意識、および教育委員会の課題意識や教員への支援等の実施状況について。

【調査時期】教員への調査は 2010 年 11 月 9 日から 11 月 26 日

【調査対象】全国の教員および教育委員会。そのうち高校教員は、女性教員 582 人、男性教員 1173 人。女性教員の年齢構成は、35～39 歳（24.6%）、40～44 歳（22.5%）、45～49 歳（22.5%）、50～59 歳（13.6%）、60 歳以上（1.5%）

3.2　勤務や仕事に関する意識、２　仕事についての意識、問 17「女性特有の課題や苦労があると思うか」という質問項目に対して、男性 1917 人、女性 1457 人のデータの結果を以下のようにまとめている。

「女性特有の課題や苦労があると思う」と回答した割合は男性 75.0%、女性 86.2%と男女ともに高い。

「あると思う」を選択したあとに、その内容を自由に記述する欄がある。ここではその中で、高校の女性教員の自由記述[14]（調査報告書：49-50 頁）を挙げる。なお、質問用紙にはカテゴリはなかったが、調査報告書のまとめでは自由記述の内容に基づいてカテゴリ別となっている。

「妊娠・出産」
・妊娠時に、仕事の軽減などの配慮がない。（時間短縮の制度はあるが、仕事量は減らない）
「社会環境」
・育児期間が数年間あると昇格しにくい。仕事に専念したい時期と育児が重なってしまったため。
「各種休暇」
・産休・育休の取り方について、年度途中から休み始め、中途半端な時期から復帰されると、講師も頼みにくく、フォローする周囲の人たちも大変な負担になる。
「固定的性別役割分担意識」
・相変わらず家庭内の性別役割分業が著しい。個人の問題として片づけられてしまいがちだが、「ワーク・ライフ・バランス社会」が一層定着するよう、公的な制度を待ち望んでいる。
「体調・健康」
・出産までの体調による勤務の柔軟性と、まわりからの理解が得にくく、休みを取ることへの間接的な非難があった。

「休む」女性教員からは、妊娠期の仕事量や体調のほか、産休・育休で「休む」ことに関して職場での理解がないことが語られている。

(2) 都道府県教育委員会の特定事業主行動計画

①「公立学校における特定事業主行動計画[15]～女性の職業生活における活躍の推進に関する法律～」平成 28 年４月、大阪府教育委員会

第３章　現状把握、２　継続就業と及び仕事と家庭の両立支援関係、（２）育児休業について、では、以下のようにまとめている。

平成 26 年度に実施した「教職員の子育てと仕事の両立等に関するアンケート調査」（以下「アンケート調査」という。）によると、「子育てを行う状況となった場合、短期間あるいは部分的にでも育児休業等を取得するか」について男性教職員の約 41%、女性教職員の約 88%が「取得する」と回答しており、男性教職員において、育児休業の取得意思がある教職員の割合と実際の取得率に大きな差が見られます。

育児休業を取得しない理由として「職場に迷惑をかける」（男性約 50%、女性約 31%）、といった教職員の気兼ねなどがあったという意見が多く寄せられる一方で、周囲の教職員には「積極的に協力したい」（男性 67.8%、女性 76.0%）という声もありました。

資料編５には上記に関わるアンケート結果[16]が掲載されている。

府教委のまとめは男性教職員の育児休業について着目しているが、女性教職員においても、平成 26 年度の女性教職員の育児休業の取得の実態として取得率は 80.8%であることや、アンケート結果にある子育てを行う状況になった場合に 4.0%は「取得しない」と答えていることから、育児休業の 100%取得とはなっていない現状がとらえられる。

「取得しない」と答えた女性教職員が、育児休業を取得しない理由を挙げている。「職場に迷惑をかけると思うから」（30.8%）の他に、「多忙でとれない、後で多忙になるから」（38.5%）、「授業があるから」（23.1%）など職場に関する項目の比率は高い。反対に数値が低いのは、「復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思われるから」（1.0%）「職場に育児休業を取得しにくい雰囲気があるから」（0.0%）、「異動、昇任などに影響があると思われるから」（0.0%）となっている。また、「育児休業等の取得を促進するためにさらに取り組むことが必要と思われる事項は何ですか。」（複数回答）については、「育児休業中の代替要員の確保」（84.7%）、「取得しやすい職場の雰囲気づくり」（68.8%）、「休業中の情報提供や復帰時の研修など職場復帰のための支援」（28.0%）が挙げられている。

②「長崎県教育委員会　特定事業主行動計画[17]～女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のために～」平成 28 年４月、長崎県教育委員会　Ⅲ参考資料、職員アンケート結果[18]

「特定事業主行動計画策定にかかるアンケート結果」は県立学校の全職員を対象としており、回答数は 2805 件（女性 1044）で、そのうち教育職にある女性回答は 965（女性回答全体の 92.4%を占めている）である。女性全体の年代割合は、20 代が 85（8.1%）、30 代が 253（24.2%）、40 代が 422（40.4%）、50 代が 252（24.1%）、60 代が 32（3.1%）となっている。

Ⅲ働き方改革・環境整備についてのアンケート項目、１．育児休業についてでは、（２）「育児休業を取得する際に、最も不安・不満になった事項」（育児休業を取得したことがある女性回答は【571 のうち 523（91.6%）】）について、７つの選択肢が設定されている。そのうち、職場に関するものの中では「復帰後の職場や仕事の変化に対応できないことへの懸念」【224（42.8%）】が最も高い数値であった。また、「職務の遂行に支障がないように措置する必要があったこと」は【回答 78（14.9%）】であった。

（３）「育児休業を取得しなかった理由（複数回答：３つまで）」【取得したことがない、回答 571 中 48（8.4%）】については、「復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思ったため」【回答５（10.4%）】、「職場に迷惑をかけるため」【回答４（8.3%）】となっている。

この調査には、女性活躍推進法についての質問も用意されている。その中で、５．女性の活躍を推進するために必要な支援（複数回答：３つまで）では、「育児休業等の取得がハンデとならないような復職支援方策の検討」が女性割合 30.7%となっている。

質問事項の中に、育児休業の取得に「不安・不満」になった事項の項目が設定されていることが注目される。計画の中に、アンケート調査の結果をまとめて述べている部分はないことや自由

記述がないため、「復帰後の職場や仕事の変化に対応できないことの懸念」の「仕事の変化」が何を表すのかについては考察を加えたい。

4．結果と考察

本稿が用いた先行調査の結果は、平成 22 年、平成 26 年、平成 27 年に実施されたものであり、調査時期は同じではない。また、データは自由記述によるものと質問紙の選択肢によるものになっている。以上を鑑みながらも、公立高校の教員のデータが反映されていること、一定の女性教員の回答数であること、さらに本稿が求める女性の出産・育児で「休む」ことへの意識が反映された項目があることから、考察を進めていきたい。

(1) 出産、育児で「休む」場合

妊娠から出産まで

3（1）「調査報告書」の問 17「女性特有」という言葉からは女性特有のライフイベントである妊娠、出産を想起させる。自由記述にも妊娠、出産に関する内容が見られる。職場のまわりからの「配慮」や「理解」がないことが語られており、職場のまわりとの関係性において、妊娠期の女性教員に悩みが生じている。

「配慮」については、高島（2014）が、小中学校の学年担任を中心とした職務配置に着目して、職場の「ジェンダー・バイアス」の存在を示唆している[19]。中学教員の自由記述から職場の同僚による「配慮」とそこから生じる葛藤の様子をまとめている。「教職という職種において何らかの理由で職務が遂行できない場合、周囲の人間が変更や調整をすることと、当事者が自発的に休暇をとること、『軽い』『サブ』の仕事を選択することができる」と述べている。

女性教員の少ない高校においては、職場のまわりからも、当事者からも「配慮」がなかった。この調査が行われた平成 22 年度の公立高校の女性教員の比率は 29.1％であった。また、妊娠、出産年齢として考えられる 45 歳未満の女性教員の占める割合は全体の 16.5％であった[20]。高校の職場において、妊娠、出産を迎える女性教員の存在は少なく、職場のまわりにとっては慣れてはいない状況であり、職場の中で、妊娠期の女性教員に対する「配慮」を具体的にどのように行うのか、または、それ以前に「配慮」することそのものを思い描くことがない環境だったとも考えられる。とは言え、自由記述にある、仕事が軽減されない状況や体調面で休みを取ることへの非難は、母性保護の面で問題であり、マタニティハラスメントである。管理職の理解やリーダーシップが問われる場面でもある。

出産から復帰まで

出産をはさんで、産前・産後、育児休業の制度は整っており、職場復帰も約束されている。仕事を続ける上で、安心して「休む」ことができるはずであるが、3（2）②「長崎県教育委員会特定事業主行動計画」（以下、「長崎県アンケート」という。）からは復帰後の「不安」を抱えて育

児休業を取得していることがわかる。復帰後の職場や仕事の変化に対応できないことへの懸念が高い割合で示されていた。

「調査報告書」では、出産する回数が増えれば、産休・育休の期間が長くなり、子育て期間が重なることによって、昇格の機会を失う「不安」が記されている。

妊娠、出産は個人がライフプランを描いていたとしても、自然にはそのプラン通りになるものではない。出産の時期が年度途中になることは一般である。その年度の仕事は「休む」女性教員にとっては中断となり、年度をまたいで復帰すれば継続が難しい。高校の場合、教科の特性や教員の男女比、年齢構成や経験年数等が校務分掌を決定する上で勘案事項となり得る。職場での自分の場所や役割が長期に休んでいる間わからない状態は「不安」である。

さらに、考えを進めるならば、昨今の教育改革への対応についての「不安」も考えられる。HATO プロジェクトによる「教員の仕事と意識に関する調査」での教育改革や取り組みについての賛否に対するアンケート調査はその一例である。例えば、「アクティブ・ラーニングの推進」について「賛成」「どちらかと言えば賛成」は８割を超えているが、「授業で行うこと」については、「グループワーク」を行っている教員は５割というデータが示されている[21]。高校での授業は教科にもよるが、大学入試の関連から、知識詰め込みや講義による授業スタイルから脱却できにくい現状がある。高校に関連する教育改革として、大学入試制度の改革や到達度テストの導入など、学習指導要領の改訂とともに高校の教育現場は大きく変わる時期を迎えている。だからこそ、教科の内容にかかわる大幅な変更への対応が求められる授業において、産休・育休によって改訂される前の説明を受けることができない不安は大きい。

「調査報告書」の「育児期間が数年間あると昇格しにくい。」という記述からは、育児が性別役割分業として女性教員のみに任されているということの側面だけではなく、後に続く「仕事に専念したい時期と重なる」という言葉に女性教員のジレンマが表れている。責任ある立場へ登用されることを希望する数少ない女性教員の育成をどのように行っていくのかが課題となる。

(2) 育児休業を取得しない場合

３（２）①「公立学校における特定事業主行動計画」（以下、「大阪府アンケート」という。）において、育児休業を取得しない理由について、職場は育児休業を取得しにくい雰囲気はないにもかかわらず、「職場に迷惑をかける」と思っていることがわかる。自由記述がないので、「迷惑をかける」の具体はこの調査からはわからない。「調査報告書」の自由記述には、産休・育休を取ることに対して、職場のまわりの女性教員からの記述がある。年度途中から休み、中途半端な時期から復帰すると、代替教員がいない場合には、職場のまわりがフォローしなければならないこととなり負担がかかるので「迷惑」だと読み取れる。産休・育休にかかる代替教員の確保がなされない場合のまわりの教員への負担は、結局は生徒へ何らかの影響を与えることになる。

高島（2014）は、職務が「家庭責任を負っていない教員」と「家庭責任を負っている教員」で

分離させられていると指摘している。だが、現在は「家庭責任を負っている教員」に対する「配慮」は、教員の仕事の多忙化傾向により、限界が近づいており、自助努力しか残されていないという[22]。管理職のマネジメントが果たされていない場合、「休む」女性教員はまわりに対して迷惑をかけてしまうという「不安」を抱え、職場のまわりも負担増に「不安」「不満」を抱える。

5．おわりに

公立高校の女性教員が出産を望む場合、制度面は以前よりも充実し、働き続ける環境は整えられている。にもかかわらず、アンケート調査には、女性教員の妊娠、出産、育児で「休む」ことへの「不安」が多く示されていた。周りに迷惑をかける、負担をかけるという思いから、自分が正当な理由で「休む」にもかかわらず、休みにくさを感じている。

本稿で用いたアンケート調査の結果は、女性活躍を背景に実施されたもので、教育委員会はそれをもとに行動計画を策定した。行動計画には、妊娠、出産、育児で「休む」ことへの「不安」を取り除く方策が記されているが、「配慮」は制度や施策でカバーできるだろうか。

女性教員は職場環境に「不安」を感じている。「休む」ことが「不安」となるような職場環境の雰囲気は、職場のまわりが作り出す。大阪府の行動計画には「職場における性別役割分担意識や、仕事とプライベートの両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすく、また、子育てだけではなく、これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない教職員が増加する」とまとめている(20 頁)。しかし、多忙である状況の改善が進まない限り、「お互いさま」という思いや「配慮」は生まれない。

女性教員が「休む」ことに「不安」を感じていることには、仕事復帰への「不安」もある。社会の激しい変化に伴う教育内容の刷新も、女性教員が出産で長期に「休む」ことを「不安」にしている。各都道府県の行動計画は、様式も内容も異なってはいるが、育児休業を取得した教員へのサポート内容が多く見られた。例えば、長崎県の行動計画には、育児休業後の円滑な職場復帰のための研修等の実施が記載されている（13 頁)。「円滑な職場復帰のための研修のあり方を検討するほか、育児休業中であっても教職員の希望に応じて、職務に関連する研修やキャリアアップのための研修を受講することができるよう e－ラーニング等を活用した研修を検討する。」。これは、男性教員の育児休業取得を促進することも考えた支援策であろう。

育児休業は何のためにあるのか疑問に思う。男女にかかわらず、学校種にかかわらず、育児休業を取る教員は、育児で「休む」ことを「キャリアの中断」または「キャリアの遅れ」と受け止めてはいないだろうか。キャリアプランとライフプランの「ずれ」とも考えられる「不安」への対応として、休業中にもかかわらず、職務をこなそうとする。働き続ける上で「休む」ことが「不安」へつながるならば、教員は家庭生活に仕事を持ち込むだろう。最後に、女性教員が「不安」を感じる職場の雰囲気について推察したい。教育公務員である公立学校の教員は、「公」である職

場に、妊娠・出産・育児という個人のライフイベントの「私」を持ち込むことに、違和感を持ってきたのではないだろうか。「公」が中心である教員にとって、学校の仕事を「私」である家庭生活に持ち帰り、多忙に耐えてきた背景と表裏一体とも言える。教員がライフイベントによる「休む」ことの難しさが浮き彫りになった。

注

[1] 女性教師の仕事と家庭の両立問題を女性教師研究でどのように扱ってきたかについては、南本・渡部（1996 年：３−４頁）に詳しい。1980 年代になると、女性教師の育児の問題に焦点をあてる研究が多く見られるようになった。南本長穂・渡部佳世「女性教師の教頭職就任と教職意識―女性教師の職業的社会化―」『愛媛大学教育学部紀要　第Ⅰ部教育科学』第 43 巻第１号、1996 年、１-24 頁。

[2] 育児休業法等。「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」（女子教育職員等育児休業法 1975 年）が制定され、公立校の教員と看護婦などの医療職を対象とした育児休業制度が導入された。92 年に施行された「育児休業等に関する法律」では初めて男性も育児休業が取得可能になった。

[3] たとえば山﨑準二『教師のライフコース研究』創風社、2002 年など。

[4] 山﨑は、「教師としての停滞期とも見えがちな同時期の私生活上の経験が、後に教師としての発達や力量形成にも大きな影響を及ぼしていくことになる。」と述べ、男性教師が直線的なキャリア形成パターンを描くことに対して、女性教師は学校外での迂回的なキャリア形成パターンを描くと述べている。山﨑準二『教師の発達と力量形成―続・教師のライフコース研究―』創風社、2012 年、433-435 頁。

[5] 河上婦志子『二十世紀の女性教師　周辺化圧力に抗して』御茶の水書房、2014 年、349-351 頁。

[6] 神田道子らによれば、1969 年に全国の小学校教師に占める女性の比率が 50%を超え、その時期に女性教師を対象とする研究や現職の女性教師を対象とする実態調査や教員養成系大学卒業者の追跡調査や分析が行われた。これらの調査から、女性教師の職業継続意欲が高く、結婚後の継続率が高い(1985 年：94 頁)。神田道子他「『女性と教育』研究の動向」『教育社会学研究』第 40 集、1985 年、87-107 頁。また、河上は、「性役割観の強い社会では、女性の側により多くの家事や子育てや家庭管理の責任すなわち『家庭責任』が負わされ、男性には家計収入を維持し向上させるための『家計責任』が課せられている」とし、「すなわち男性教師も『両立問題』を抱えていたと見ることができる。しかし、『両立問題』言説は、この男性教師の『家計責任』には言及せず、ひたすら女性教員の『家庭責任』の問題としてだけ『両立問題』を論じる傾向にあった」と示している。前掲５）375 頁。

[7] 公立高校教員を対象とした調査は、わずかだがベネッセ教育総合研究所による平成 18 年度文部科学省委託調査「教員勤務実態調査（高等学校）」報告書（2006 年）や「第６回学習指導基本調査 DATA BOOK（高校版）」(2016 年）などがある。

[8] 杉山二季「第６章　新任・中堅期」河野銀子・村松泰子編著『高校の「女性」校長が少ないのはなぜか―都道府県別分析と女性校長インタビューから探る―』学文社、2011 年、133-160 頁。

[9] 木内隆生「都立高校女性校長のキャリア形成過程に関する事例研究―男性校長との比較を通して―」『東京農業大学農学集報』第 62 巻第２号、2017 年、47-55 頁。

[10] http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/tokutei/kyoi_top.html（平成 30 年２月 18

日最終確認）

[11] 特定事業主（国・地方公共団体の機関）は、事業主行動計画策定指針に即して特定事業主行動計画（女性職員の活躍のための計画）を策定（義務）。都道府県（教育委員会）が特定事業主として情報公表している項目は、「１女性職員の採用割合」、「２採用試験の受験者の女性割合」、「３職員の女性割合」、「４継続勤務年数の男女差」、「５約十年度前に採用した職員の男女別任用割合」、「６男女別の育児休業取得率」、「７男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率」、「８超過勤務の状況（月平均時間）」、「９超過勤務の状況（月平均時間）（雇用管理区分ごと）」、「10 年次休暇等の取得率」、「11 管理職の女性割合」、「12 各役職段階の職員の女性割合」、「13 中途採用の男女別実績」。公表項目で最も多かったのは、「６男女別の育児休業取得率」で 47 都道府県中 43、次に、「11 管理職の女性割合」で 47 都道府県中 40。また、女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画とを合わせて公表している教育委員会もある。

[12] 「産前・産後休暇」は母性保護の観点から設けられた制度で、産前６週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）（いずれも女性が請求した場合に限る）、産後は８週間女性を就業させることはできない。（労働基準法第 65 条第１項、第２項）教員は各都道府県の条例に基づいて、人事院会規則により定められている。（例えば、「職員の勤務時間、休日および休暇に関する規則」等）。よって、休暇の日数等は各都道府県で違う。職員の出産の場合、特別休暇となる。

[13] 「育児休業」は子を養育するための制度（第１条目的）で、任命権者の承認を受ける（第２条 育児休業の承認）。「地方公務員の育児休業等に関する法律」（平成三年法律第百十号）

[14] アンケートの自由記述については、カテゴリ別に男女別の件数が挙げられている。ただし、全学校種の総数である。回答数の多いのは、カテゴリ「子育て」（男 633、女 525）、「家庭・家事」（男 247、女 174）、「固定的性別役割分担」（男 62、女 135）となっている。

[15] 対象は府教委が任命する教職員（教育庁及び公立学校以外の教育機関の教職員を除く。）なお、平成 26 年の府立学校の女性教員は、高等学校は 2806 人、支援学校は 1646 人である。事務等の女性職員は、高等学校は 127 人、支援学校は 45 人である。第５章　進行管理、資料編　４「内閣府令に基づく各把握項目の数値等」48-49 頁。

[16] 「公立学校における特定事業主行動計画～女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」資料編　５「教職員の子育てと仕事の両立等に関するアンケート調査」結果の概要（平成 26 年度）55 頁。アンケート調査の対象は行動計画のデータと照らし合わせると府立学校教職員であることがわかる。

[17] 計画の対象：長崎県教育委員会事務局等職員及び県立学校教職員（非常勤職員・臨時職員を含む）を対象とする。

[18] 調査期間は平成 27 年 12 月 16 日から 28 日まで。調査方法は WEB によるアンケートによる。

[19] 高島裕美「教員の職場における『ジェンダー・バイアス』―女性教員の職務配置のあり方に着目して―」『現代社会学研究』第 27 巻、2014 年、37-54 頁。

[20] 文部科学省「学校教員統計調査 平成 22 年度」

[21] 『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」』愛知教育大学、ベネッセ教育総合研究所、2016 年２月 13 日、「２．自分自身の評価、職場の様子」８頁、「８．教育改革や取り組みに対する賛否」19 頁。

[22] 高島、前掲 17）49 頁。