

# 教員の働き方に関する教員の家族の影響

—ジェンダー差に着目して—

\* 上地香杜    \*\*加藤一晃    \*野村 駿    \*太田知彩    \*\*\*内田 良

1. 問題の所在
  - 1.1. 「働き方改革」における労働者の家族への着目
  - 1.2. 教員の働き方における「教員の家族」視点の陥穽
  - 1.3. 本稿の目的・構成
2. データ・変数の概要
  - 2.1. 調査の概要
  - 2.2. 使用するデータ・変数
3. 分析結果
  - 3.1. 勤務時間に対する影響
  - 3.2. 多忙感に対する影響
4. 分析のまとめ・考察

## 1. 問題の所在

### 1.1. 「働き方改革」における労働者の家族への着目

2016年に発足した安倍内閣は、主要な政策を「三本の矢」と称し、そのうちの1つとして「1億総活躍社会の実現」を打ち出した（日本経済新聞社編2017）。そのなかで、「最大のチャレンジ」と称されたのが「働き方改革」といわれる一連の改革である（前掲, p.6）。2017年に「働き方改革実行計画」が提示され、2018年6月29日には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が施行され、「働き方改革」の流れは着実に進んでいるといえる。「働き方改革」の目的は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」を見据えたなかで、「働く方のニーズの多様化」をふまえた上で、「就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ること」である（厚生労働省2018）。そのために、関連法律の制定・施行にむけた議論が重ねられている。

こうした「働き方改革」のなかで、育児・介護といった労働者の家族への着目が集まっている。例えば、「働き方改革」と同時期に注目された言葉にワークライフバランスがある。ワークライフバランスとは、その名の通り、仕事と生活の両立である（内閣府2018）。長時間労働の改善といった労働そのものの改善だけでなく、労働者の生活者としての側面である労働者の家族関係に注目が集まっているのである。

労働と家族の関係においては、古くから性別役割分業として、家事・育児といった家族の仕事は主な担い手として女性が想定されてきた。現実的に、男女での雇用形態の差や給与体系の差は「格差」として従来より指摘されている通りである（八代2017）。近年では、女性の就業率も上昇してはいるが、平均勤続年数や管理職比率は男性の方が依然として高く、国際的にも男女間の格差は大きい（労働政策研究・研修機構2018）。八代（2017）によると、正社員を基盤とした安定した雇用体系と、年功序列によって給与が上がる仕組みは、「慢性的な長時間労働や頻繁な転勤などの無定限の働き方」（p.128）によって支えられてきた。その背景には、「男性は仕事、女性は家事」といった性別役割分業が欠かせない。つまりは、夫（稼ぎ手）が外で仕事に専念し、妻が家事・子育てに専念することで日本

\* 名古屋大学大学院学生

\*\* 名古屋大学大学院学生・日本学術振興会特別研究員 DC

\*\*\* 名古屋大学大学院教員

型の雇用は成立していたといえる。しかし、かつては「戦後日本型循環モデル」として、仕事・家族・教育という3つの社会領域が循環的な関係性で成立していたが、90年代以降の雇用や賃金の不安定化によって循環モデルは崩壊したとされる(本田2014)。この崩壊は、少子化に拍車をかけることが予想されるため、今後は仕事・家族・教育の間に双方向に支えあう関係性づくりが望まれる。続けて本田(2014)は新しい関係性のための具体的な取り組みの一つとして、労働者にとっての労働面の改善だけでなく、家事・育児といった非労働面との両立が可能な社会の実現をあげている。当然ながら、個人は職場の構成員という側面と、家族の構成員という側面の2つの側面を持つ場合が多い。そのため、働き方改革には、労働の側面だけでなく、労働者の生活基盤である家族への着目も不可欠だといえよう。

## 1.2. 教員の働き方における「教員の家族」視点の陥穽

一方、教員の働き方についても関心が高まっている。文部科学省が2016年に実施した「教員勤務実態調査」(文部科学省2018)において、教員の長時間勤務の実態が明らかにされた。2013年に行われたOECDが行った「国際教員指導環境調査(TAILS)」においても、日本の教員の勤務時間が各国よりも長いことが示されている(国立教育政策所編2014)。ほかにも、「教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」(公益財団法人連合総合生活開発研究所2016)と称した全国調査が実施・公開されるなど、教員の長時間労働の実態が明らかになりつつある。

こうした長時間労働の背景には、学校評価や学校選択制といった教育改革の影響が指摘されている(青木2011, 今津2017など)。学校に関わる制度設計の変更が、教員の働き方に影響を与えているのである。また、教員の長時間労働の実態が明らかにされていることに加えて、教員の心理的負担についての研究も進んでいる。神林(2017)は長時間労働やそれに起因する心理的負担について、従来の研究では事務処理や校務分掌、保護者対応などの周回的な職務が原因と考えられていたが、個別の生徒指導や放課後の学習指導などの教員の本来的な業務がその負担の要因となっていることを明らかにした。学校をとりまく教育改革と、実際の教員の労働内容が教員の長時間労働を誘発していることが明らかにされてきている。

しかし、先に指摘をしたように近年の「働き方改革」の流れを鑑みると、教育制度や労働内容だけでなく、

教員の働き方においても労働者の家族、つまり教員の家族の影響を考える必要があるといえる。元来、教員の働き方に関する研究や、教員研究の中心である教師文化研究では、教員について学校のなかでのみ議論してきた。その理由の一つとして、教員集団の文化的特徴である同僚性(油布2009)が考えられる。つまり、教員は教員個人として動くのではなく、集団として動くことを求められ、それによって教育活動が潤滑に進んでいくメカニズムを有しているのである。いわば、教員が画一的な集団として機能するがゆえに、学校教育は運営・維持されているといえる。伊勢本(2018)は30名あまりの教員へのインタビュー調査から、教員が個別のストーリーを保持しながらも「一元化される」教師像が提供されること示しているが、こうした画一的な教員集団の再生産によって現在の学校教育が機能しているといえる。その一方で、教員研究は同僚性が基盤として捉えられているため、教員のプライベートである家族については議論の対象外だったのである。

他方、教員の性別役割分業の側面としては、女性教員を対象とした研究として多少の蓄積がある。その多くで男性教員に比べて女性教員が少ないために、周辺的な仕事を女性教員が担当する傾向があることが示されている(河上1996)。その要因には、女性教員には家庭の仕事が付与されている、とする見方があるため、差別ではなく女性教員への配慮だとする研究もある(黒田ほか2009)。加えて近年では、配慮ができないくらい忙しい現場になりつつあるとの指摘(高島2014)もあり、性別役割分業の構図を維持できなくなっている現状があるといえる。

つまり、教員の世界もほかの労働世界と同様に、性別役割分業を基盤とした労働形態が維持できなくなっている一方で、働き方に関する研究は学校・教育のなかにおける議論に終始している。教員個人を考えるとときには、学校・教育内における議論といった労働者の側面だけでなく、生活者としての教員、つまりは教員の家族の影響をふまえたうえで、教員の働き方を議論する必要があるだろう。

## 1.3. 本稿の目的・構成

そこで、本稿では教員の家族が教員の働き方に与える影響を明らかにする。教員の長時間労働が問題視されるなかで、教員の家族は教員の働き方にどのような影響を与えているのだろうか。より具体的に言うと、労働者としての教員ではなく、生活者としての教員の側面が、労働者としての教員の働き方にどのような影響を与えているのかを明らかにする。教員の労働の側

面に注視してきた教員の働き方に関する先行研究に対して、教員の生活者の側面の影響を明らかにすることで、教員の働き方に対して、新たな視座を提供することができると考えられる。

以下では、第2章において使用するデータ・変数の概要を示し、第3章では具体的な分析結果を示す。最後に、第4章では分析のまとめと考察を行う。

## 2. データ・変数の概要

### 2.1. 調査の概要

本稿では、名古屋大学教育研究会が2017年11月に実施した（一部回収は2018年1月）「中学校教職員の働き方に関する意識調査」（以下、本調査とする）のデータを用いる。本調査は、全国22都道府県<sup>(1)</sup>の計284の中学校に勤める教職員8112名を対象に行われた。284校のうち221校（77.8%）から回答があり、回収できた個票は3982票（回収率49.1%）であった。図1、2に示す通り、本調査に回答した教諭の男女比、年齢構成比は全国の教諭のそれらとほぼ同様である<sup>(2)</sup>。なお、本調査は名古屋大学大学院教育発達科学研究科研究倫理委員会の承認を受けて実施されたものである。

### 2.2. 使用するデータ・変数

本稿では、主に部活動を担当している主幹教諭・教諭・常勤講師を対象として分析を行う。部活動を基準としたのは、本調査の研究参加者である中学校教員にとって部活動の負担が長時間労働の一因として考えられているため（文部科学省2018）、教員の働き方を考えるうえで重要な指標と判断できるからである。実際に、本調査では主幹教諭・教諭・常勤講師の約9割が部活動の顧問についている。

分析では、教員の働き方を示す変数として勤務時間と、教員の主観的な多忙感に着目する。長時間労働の実態は既存の調査で明らかにされているが、そうした状況について教員がどのように感じているかといった教員の意識は明らかにされてこなかった（内田ほか2018）。実態としての長時間労働と、働き方に対する意識の両面を分析することで、教員の働き方に対する新たな知見を提出できると考える。そのため、従属変数として実態を表す勤務時間数と、意識を表す「仕事を忙しい」と感じるかどうかという「忙しさ」の変数を用いる。

独立変数としては、基本属性として年齢と、本稿で着目する教員の家族に関する変数を使用する。教員の

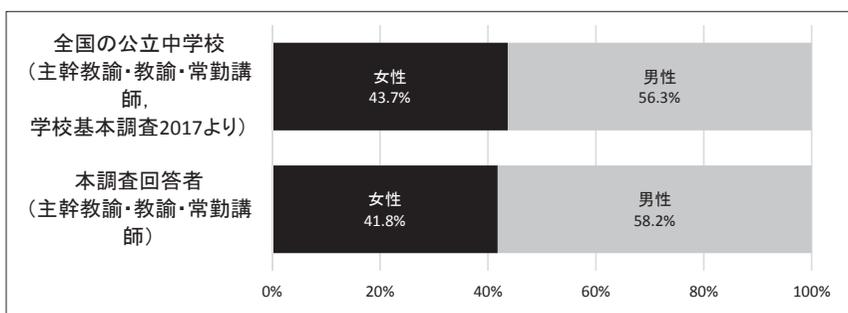


図1 本調査に回答した主幹教諭・教諭・常勤講師と全国の主幹教諭・教諭・常勤講師の比較：男女比

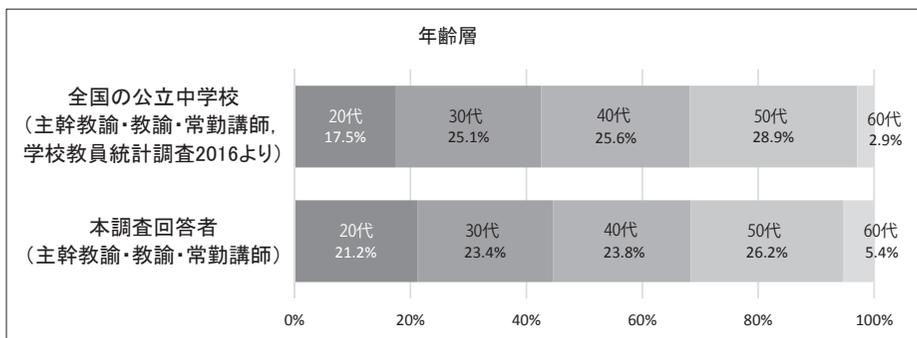


図2 本調査に回答した主幹教諭・教諭・常勤講師と全国の主幹教諭・教諭・常勤講師の比較：年齢段階

表1 分析で使用する変数名・算出方法および質問項目

変数名	算出方法および質問項目
性別	「あなたの性別を教えてください。」 ⇒「女性」を0, 「男性」を1とした。
年齢	あなたの年齢を教えてください (2017年10月1日現在)。 ⇒実数を使用。
子どもの有無	「中学校入学以前のお子さんは何人いますか。」 ⇒0もしくは無回答のものを0, それ以外の数値を1とした。
介護の有無	「あなたは現在、介護を必要とする家族や親族と一緒に住んでいますか。」 ⇒「はい」を1, 「いいえ」を0とした。
婚姻・配偶者就労の有無	「あなたは現在、結婚していますか。」 ⇒「はい」を1, 「いいえ」を0とした。 「配偶者のいる方におたずねします。あなたの配偶者の就労状況は次のうちどれですか。」 ⇒「フルタイムで働いている」「パートタイムで働いている」を1, 「働いていない」を0とした。 以上2つの質問項目を基にして、婚姻無 = 0、婚姻有・配偶者就労無 = 1、婚姻有・配偶者就労有 = 2とした。
勤務時間 (単位: 時間)	「勤務を要する日にあなたが、学校に到着するのは何時ごろですか。今年度10月における平均的な時間を24時間制で教えてください。」 「勤務を要する日にあなたが、学校から帰る (学校を出る) のは何時ごろですか。今年度10月における平均的な時刻を24時間制で教えてください。」 ⇒以下の2つの質問より、1日当たりの勤務時間を算出した。
「忙しさ」	「あなたご自身の仕事への意識についておたずねします。次のことについてどのように思いますか。」 「仕事は忙しい」 ⇒とても思う = 4、どちらかといえば思う = 3、どちらかといえば思わない = 2、全く思わない = 1とした。

家族に関する変数としては、子どもの有無、介護の有無、婚姻・配偶者就労の有無の3つを用いる。婚姻については、それ自体の有無と配偶者の就労状況も加えた変数を作成した。なぜなら、婚姻しているかどうかに加えて、配偶者が働いているかどうかは自身の働き方に大きく影響を与えると考えられるからである。子育てにおいては、ひとり親かどうかは重要な要素であるが、今回のデータでは、子ども有かつ婚姻無しに該当するのは9人(1.09%)しかおらず、分析に耐えられないと判断したため、子どもの有無と婚姻の有無は独立したものとして捉える。この点は本稿の限界である。なお、先に述べたように性別役割分業の慣例をふまえ、性別は独立変数として分析に加えるのではなく、男女別の分析を行うこととする。そうすることで、女性教員と男性教員それぞれの働き方の構造を明らかにすることができる。

以上の分析で使用する変数名等は表1、各変数の記述統計は表2・表3にまとめている。

表2 分析に用いた変数の記述統計量 (女性)

	N	平均値	標準偏差
年齢	1,292	41.69	11.35
子どもの有無	1,319	0.17	0.38
介護の有無	1,231	0.10	0.31
婚姻・配偶者就労の有無	1,302	1.07	0.98
勤務時間	1,308	11.85	1.32
「忙しさ」	1,318	3.54	0.62

表3 分析に用いた変数の記述統計量 (男性)

	N	平均値	標準偏差
年齢	1,826	41.18	11.65
子どもの有無	1,836	0.32	0.47
介護の有無	1,741	0.06	0.24
婚姻・配偶者就労の有無	1,832	1.23	0.88
勤務時間	1,821	12.16	1.30
「忙しさ」	1,827	3.42	0.69

### 3. 分析結果

#### 3.1. 勤務時間に対する影響

本節では、勤務時間に対する教員の家族に対する影響を男女別にみていく。まずは、平均値から確認しておこう(表4)。全体の平均値が12時間を超えていることから、教員の勤務実態が長時間であることは明白である。ジェンダー間における勤務時間の平均値についてt検定をおこなったところ、0.1%水準で有意であった。そのため、勤務時間は男性の方が有意に長いといえる。しかし、平均値をみると男性が12.03時間、女性が11.85時間とたしかに男性の方が長時間労働であるが、女性も12時間近い時間であるため、女性の勤務時間が過度に短いわけではない。

それでは、勤務時間に対して教員の家族はどのような影響を与えているのだろうか。表5では、従属変数として勤務時間、独立変数として年齢と、教員の家族に関する子ども、介護、婚姻・配偶者就労の有無を用いた重回帰分析の結果を男女別に示している。まず、ジェンダーに関わらず年齢は勤務時間と子どもの有無、婚姻無（未婚）が影響を与えていることがわかる。そのなかでも、年齢は男女ともに0.1%水準で有意

となった。標準化回帰係数をみると、女性が-0.191、男性が-0.321である。つまり、勤務時間は年齢が上がるにつれて女性では0.191時間（=約11.4分）、男性では0.321時間（=約19.3分）減少すると考えられる。これらの男女の結果の大小を直接比べることは慎重になるべきだが<sup>(4)</sup>、男性の方が年齢によって勤務時間が少なくなる可能性が示唆される。続いて、子どもの有無についてみると、女性は0.1%水準で有意、男性は5%水準で有意となった。そのため、子どもの有無は男性よりも女性の勤務時間に対して大きな効果を持っている可能性がある。標準化回帰係数に注目すると、女性は-0.339、男性は-0.065であるため、子どもは女性がいると約0.3時間（=約20.3分）、男性は約0.07時間（=約4.2分）、勤務時間が減少するといえる。最後に、婚姻無をみると女性は5%水準で有意、男性は10%水準で有意であった。標準化回帰係数は、女性が0.154、男性が0.068であったため、婚姻有・配偶者非就労と比べると、勤務時間は女性が0.154時間（=約9.2分）、男性が0.068時間（=約4.1分）増加していることがわかる。

以上の結果より、男女ともに年齢が高い教員ほど、そして子どもがいる教員ほど勤務時間が短くなり、未婚の教員ほど勤務時間が長いことが示された。その中でも、婚姻の有無を統制したうえで、女性の子どものいる教員は0.1%水準で有意であるため、女性教員にとって子どもがいることが勤務時間に大きな影響を与えているといえる。

表4 勤務時間に関する記述統計量とt検定の結果<sup>(3)</sup>

勤務時間	平均値	標準偏差	最小値	最大値
全体 (n=3,169)	12.03	1.31	5.33	17
女性 (n=1,308)	11.85 <sup>***</sup>	1.32	5.42	17
男性 (n=1,821)	12.16	1.30	5.33	16.67

\*\*\*:p<0.001, \*\*:p<0.01, \*:p<0.05, +:p<0.1

#### 3.2. 多忙感に対する影響

次に、教員の意識である「忙しさ」に着目して分析

表5 勤務時間を従属変数とした重回帰分析の結果

従属変数： 勤務時間	女性		男性	
	回帰係数	標準化回帰係数	回帰係数	標準化回帰係数
年齢	-0.022	-0.191 <sup>***</sup>	-0.036	-0.321 <sup>***</sup>
子どもの有無	-1.142	-0.339 <sup>***</sup>	-0.182	-0.065 <sup>*</sup>
介護の有無	-0.138	-0.032	-0.162	-0.029
婚姻・配偶者就労の有無 (基準：婚姻有・配偶者非就労)				
婚姻無	0.410	0.154 <sup>*</sup>	0.198	0.068 <sup>+</sup>
婚姻有・配偶者就労	0.022	0.008	0.031	0.012
(定数)	12.808	.	13.652	.
調整済み決定係数	0.229		0.130	
N	1201		1719	

\*\*\*:p<0.001, \*\*:p<0.01, \*:p<0.05, +:p<0.1

教員の働き方に関する教員の家族の影響

を行う。前節にて示したように、長時間労働をしている教員は自身の働き方についてどのように感じているのだろうか。そして、その意識に対して教員の家族はどのような影響を与えているのだろうか。

まず、「仕事が忙しい」に対する回答傾向を図3にて示した。全体、男女別ともに「仕事が忙しい」に対して「とてもそう思う」と回答している割合が最も高い。とくに女性の割合は最も高く6割を超えている。また、「どちらかといえば思う」を加えると、すべてのカテゴリーで9割を超える教員が「忙しい」と感じているといえる。長時間労働の実態に対して、意識面でも「忙しさ」を感じている実情がみられる。

次に、「忙しさ」に対する教員の家族の影響をみていく。独立変数は前節と同様に年齢、子ども、介護、

婚姻・配偶者就労の有無である。最初に確認しておきたいのは、男性はどの変数においても有意差が確認できなかったことである。一方、女性は年齢が5%水準、子どもの有無が1%水準で有意であった。勤務時間を従属変数としたときと比べると、婚姻無（未婚）における影響がみられなくなった。有意となった年齢、子どもの有無の標準化回帰係数をみると、年齢が0.066、子どもの有無が0.109である。つまり、年齢が上がるにつれて、もしくは、子どもがいる教員の方が「忙しさ」を感じているといえる。有意水準が子どもの有無の方が低いことから、子どもの有無のほうが「忙しさ」に対して大きな効果を持っているといえる。前節で示した通り、勤務時間は子どもがいる教員の方が短かったにも関わらず、子どものいる教員の方が「忙しさ」を

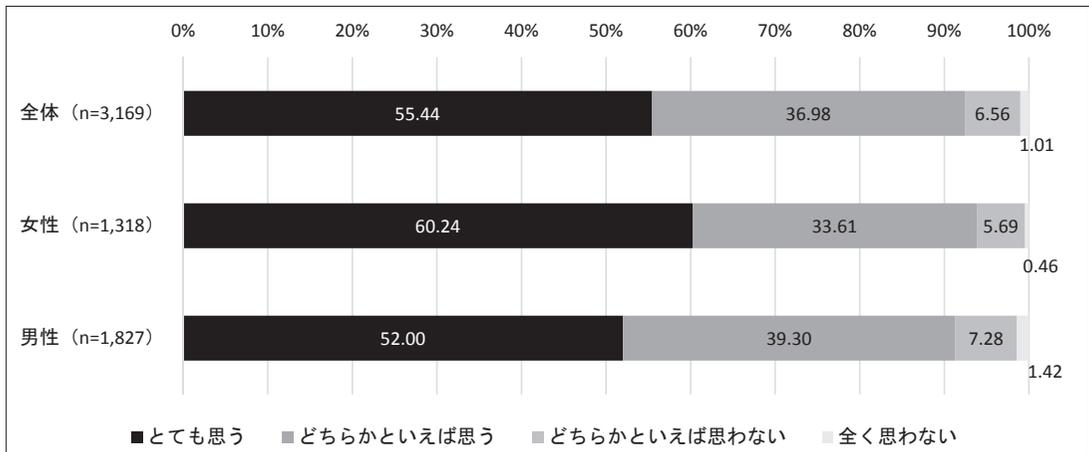


図3 「仕事が忙しい」の4件法の結果

表6 「仕事が忙しい」を従属変数とした重回帰分析の結果①

従属変数: 「忙しさ」	女性		男性	
	回帰係数	標準化回帰係数	回帰係数	標準化回帰係数
年齢	0.004	0.066 *	0.000	-0.008
子どもの有無	0.172	0.109 **	0.055	0.038
介護の有無	0.021	0.011	-0.009	-0.003
婚姻・配偶者就労の有無 (基準: 婚姻有・配偶者非就労)				
婚姻無	-0.001	0.000	0.041	0.026
婚姻有・配偶者就労	-0.081	-0.066	0.068	0.049
(定数)	3.396	.	3.375	.
調整済み決定係数	0.011		0.003	
N	1,211		1,725	

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05, +p<0.1

表7 「仕事が忙しい」を従属変数とした重回帰分析の結果②

従属変数： 「忙しさ」	女性		男性	
	回帰係数	標準化回帰係数	回帰係数	標準化回帰係数
年齢	0.007	0.125 ***	0.005	0.091 **
子どもの有無	0.328	0.208 ***	0.081	0.056 +
介護の有無	0.053	0.026	0.016	0.005
婚姻・配偶者就労の有無 (基準：婚姻有・配偶者非就労)				
婚姻無	-0.073	-0.059	0.001	0.001
婚姻有・配偶者就労	-0.095	-0.077	0.060	0.043
勤務時間 (定数)	0.139	0.298 ***	0.167	0.315 ***
調整済み決定係数	0.076		0.089	
N	1,200		1,711	

\*\*\*:p<0.001, \*\*:p<0.01, \*:p<0.05, +:p<0.1

感じているのである。一方、勤務時間の分析では子どもの有無の影響を男性教員も受けていたが、「忙しさ」に関しては男性教員には子どもの有無は影響を与えていなかった。

表6に示した分析では、勤務時間を統制できていないため、単純に勤務時間の長短が「忙しさ」に影響を与えている可能性がある。そこで、勤務時間を独立変数に加えたうえで重回帰分析を行った。結果（表7）をみると、表6とは違った様相が示されている。

まず、男女ともに年齢、子どもの有無、勤務時間が「忙しさ」に影響を与えていることがわかる。女性では、3変数ともに0.1%水準で有意となっていることから、3変数ともに大きな効果をもつことがわかる。標準化回帰係数をみると、年齢は0.125、子どもの有無は0.208、勤務時間は0.298であったことから、3変数ともに「忙しさ」を増加させている傾向が示された。一方、男性をみると、年齢は1%水準、子どもの有無は10%水準、勤務時間が0.1%水準で有意となった。有意確率の値から勤務時間が一番大きな効果を持つことがわかる。標準化回帰係数はすべて増加を示している。つまり、女性では勤務時間を統制したうえで、教員の家族である子どもの有無が「忙しさ」に影響を与えているのに対して、男性教員は教員の家族の影響よりも単純な勤務時間の大小が影響を与えているという結果が示された。

#### 4. 分析のまとめ・考察

これまで教員の働き方について、教員の家族の影響

を男女別にみてきた。その結果をまとめると、以下の3点である。

1点目は、男女ともに年齢が高い教員または、子どもがいる教員ほど勤務時間が短くなっている一方で、未婚の教員ほど勤務時間が長くなることが示されたことである。婚姻の有無を統制したうえで、女性教員にとって子どもの有無が勤務時間に影響を与えていることから、女性教員にとって子どもがいることは働き方に大きな影響を与えているといえる。

2点目は、女性教員においては子どものいる教員の方が「忙しさ」を感じていることが示された一方で、男性教員には子どもの影響がみられなかったことである。1点目に指摘したように、勤務時間の長短には男女ともに子どもの有無が影響を与えていた一方で、「忙しさ」という意識面には男女で違いが生じていた。

3点目は、勤務時間を統制すると、女性教員では引き続き子どもの有無が「忙しさ」に影響を与えているが、男性教員では勤務時間が「忙しさ」に最も影響を与えていた。つまり、女性教員は教員の家族の影響が「忙しさ」に影響を与えるが、男性教員は単純な勤務時間が「忙しさ」に影響を与えるという構造の違いが示された。

以上のことから、本稿の主な知見として、次の2点が指摘できる。まず、教員の働き方に対して教員の家族による影響は、子どもの有無が影響を与えていることである。とくに女性教員にとっては、勤務時間という労働の側面よりも、子どもの有無が影響を与えていることから、教員の子育て支援策は今後議論される必

要があるだろう。

次に、ジェンダーによって教員の家族が働き方に与える影響に差があったことである。具体的には、家族の影響を受けるのは女性を中心であり、とくに「忙しさ」といった意識の面では女性には子どもの有無が影響を与える一方で、男性には子どもの有無よりも勤務時間そのものが影響を与えていた。勤務時間はt検定の結果、男性の方が長いことが示されたことをふまえると、男性は長時間労働による「忙しさ」を感じている一方で、女性は育児の負担もふまえたうえで仕事の「忙しさ」を感じているといえる。油布(2009)は実態としての多忙(=勤務時間)と、意識としての多忙感を区別して分析する必要性を提示しているが、本稿の分析でも単純な多忙だけを見ても、女性教員の負担は明らかにすることができないことを示している。同時に、男性教員についても、本来ならば「家庭を持つ」という生活上の大きな変化にもかかわらず、長時間労働が「忙しさ」に直接的に影響を与えていることをふまえると、男性教員に降りかかる職務負担の大きさについても再考する必要があるだろう。

以上、教員の働き方に関する教員家族の影響におけるジェンダー間の違いを明らかにしてきたことは、教員の働き方のメカニズムを明らかにすることに貢献すると考えられるが、最後に本稿の課題と限界を述べておきたい。本稿の分析では、働き方の実態を示す変数として勤務時間を用いたが、神林(2017)が指摘するように、生徒指導や学習指導といった具体的な働き方の項目に対する教員の家族の影響を明らかにすることで、教員の働き方と教員の生活者としての側面の関係性が詳細に検討できるといえる。今後の課題としたい。

## 【謝辞】

本調査の実施においては、全国の多くの先生方にご協力をいただきました。ご多忙の中、貴重な時間を割いていただき、心からお礼を申し上げます。ありがとうございました。

## 【附記】

本稿は、日本教職員組合寄付金(「課題名:部活動のあり方に関する意識調査」研究代表:内田良)による研究成果の一部である。

## 【注】

(1) 調査を実施した都道府県は次の通りである。北海道、岩手県、秋田県、山形県、茨城県、千葉

県、東京都、神奈川県、新潟県、石川県、山梨県、静岡県、大阪府、兵庫県、奈良県、岡山県、広島県、徳島県、福岡県、佐賀県、大分県、沖縄県。

- (2) サンプルング方法など本調査に関する詳細は内田ほか(2018)を参照のこと。
- (3) 男女間における勤務時間の平均値のt検定の結果も示している。
- (4) 以降の分析においても、男女の分析結果を単純に比較することは今回の分析手法上できない。あくまで可能性として提示する。

## 【参考文献】

- 青木栄一, 2011, 「分権改革と学校組織の変容:研究動向レビューに基づいて」『日本教育経営学会紀要』53, pp.148-153.
- 本田由紀, 2014, 「教育・仕事・家族をめぐる課題と新たな結びなおし」『医療と社会』27(1), pp.31-39.
- 今津考次郎, 2017, 『新版 変動社会の教師教育』名古屋大学出版会.
- 伊勢本大, 2018, 「一元化される教師の〈語り〉:「教師である」とはいかに語られるか」『教育社会学研究』第102集, pp.259-279.
- 神林寿幸, 2017, 『公立小・中学校教員の業務負担』大学教育出版.
- 河上婦志子, 1990, 「女性教員たちは平等になったか」天野正子他編, 2009, 『ジェンダーと教育』岩波書店, pp.96-108.
- 公益財団法人連合総合生活開発研究所, 2016, 『とりもどせ! 教職員の「生活時間」:日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』, [https://www.rengo-soken.or.jp/work/kenkyu/index\\_2.html](https://www.rengo-soken.or.jp/work/kenkyu/index_2.html), 閲覧日2018年11月20日.
- 厚生労働省, 2018, 「『働き方改革』の実現に向けて」, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>, 閲覧日2018年11月25日.
- 国立教育政策所編, 2014, 『教員環境の国際比較: OECD 国際教員指導環境調査(TALIS)2013年調査結果報告書』, 明石書店.
- 黒田友紀ほか, 2009, 「小学校における学年配置のジェンダー不均衡」『東京大学大学院教育学研究科紀要』49, pp.317-325.
- 文部科学省, 2018, 「教員勤務実態調査(平成28年度)の分析結果及び確定値の公表について(概要)」,

- [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/30/09/1409224.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/30/09/1409224.htm), 閲覧日2018年11月20日.
- 内閣府, 2018, 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」,  
[http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier\\_html/20html/charter.html](http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html), 閲覧日2018年11月20日.
- 中村瑛仁, 2016, 「教員世界における格差：職場における承認感に着目して」『大阪大学教育学年報』21, pp.133-144.
- 日本経済新聞社編, 2017, 『検証働き方改革：問われる「本気度」』日本経済新聞出版社.
- 労働政策研究・研修機構編, 2018, 『データブック国際労働比較2018』労働政策研究・研修機構.
- 高島裕美, 2014, 「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在り方に着目して」『現代社会学研究』27, pp.37-54.
- 内田良・上地香社・加藤一晃・野村駿・太田知彩, 2018, 『調査報告 学校の部活動と働き方改革：教師の意識と実態から考える』岩波書店.
- 八代尚宏, 2017, 『働き方改革の経済学：少子高齢化社会の人事管理』日本評論社.
- 油布佐和子編著, 2009, 『教師という仕事』日本図書センター.

## **Effects of a “Teacher’s Family” on a Teacher’s Way of Working; a Focus on Gender Differences**

**Koto KAMIJI\***, **Kazuaki KATO\*\***, **Hayao NOMURA\***, **Kazusa OTA\***, **Ryo UCHIDA\*\*\***

The purpose of this paper is to clarify how the existence of family for a teacher affects the way he/she works, revealing gender differences.

Recently in Japan a “work style reform” has been suggested in the hopes of alleviating overly long working hours as well as to better appreciate the diversity of working styles. This movement also includes adopting a more open attitude toward balancing childcare, nursing care, and career, so the reform also includes a focus on the family members of workers. This reform talk has encouraged active discussion about teachers’ work styles. However, where previous research has clarified the situation of long working hours and the resultant mental health of teachers, there are few studies focusing on diversity among teachers. In particular, there are few studies that focus on gender differences or on differences in family relationships among teachers. This paper, which focuses on gender differences in teaching takes into consideration the family style of teachers and the effect it has on the actual condition of teachers’ working styles.

The following three has been clarified.

1. Working time commitment is shorter when a teacher has their own children. In addition, working hours tend to be shorter for female teachers.
2. Whereas women teachers express they feel busier when they have their own children, this tendency was not seen among male teachers with children.
3. Analyzing work hours and busyness, in general, teachers with children feel busier than teachers without children, with female teachers feeling four times busier than male teachers.

This paper suggests a necessity to discuss the existence of teachers’ families when discussing the “work style reform” that will affect them.

---

\* Student, Graduate School of Education and Human Development, Nagoya University

\*\* Student, Graduate School of Education and Human Development, Nagoya University / Research Fellow of Japan Society for the Promotion of Science

\*\*\* Associate Professor, Graduate School of Education and Human Development, Nagoya University