

教員をめぐるジェンダー研究の動向と 「ジェンダーと教育」研究の課題

木村育恵

本稿では、教員や教育実践のありように焦点をおいた日本のジェンダー研究の動向や展開を跡づけながら、教育分野におけるジェンダー研究の今後の課題と展望を検討した。特に、ジェンダー平等教育実践に関わる研究と教員のありように焦点をおいた研究が急務であることを踏まえて、その成果を跡づけた。

ジェンダー平等教育実践に関わる研究の成果からは、ジェンダー平等教育や実践者を周辺化する学校現場の解釈実践を踏まえ、それらを規定する教育行政や教育政策の「ジェンダー」をめぐる解釈実践を追究する必要があることが示された。教員のありように焦点をおいた研究の成果からは、教員のキャリア形成システムである「一任システム」がはらむ問題と、他方でこの様式が女性教員のキャリア形成に果たした自律的で柔軟な機能を踏まえ、それらを確保しつつ、多様なキャリアを許容する仕組みの確立に向けたジェンダー研究の蓄積が課題になることを捉えた。

以上から、教育分野におけるジェンダー研究では、今後、ジェンダー平等教育に関する現場の解釈実践の変容に向けた方途のさらなる追究と、教員世界を制度的に規定する教育行政および教育政策の態様や動向に関する研究の蓄積が期待される。昨今は、「教員育成指標」にみられるように、教員のありようをめぐるスタンダード化政策が国家及び行政主導で急速に進行しているため、教育行政政策をジェンダーの視点から捉え直す重要性は極めて大きい。

キーワード：教員世界、ジェンダー平等教育実践、教員のキャリア形成、教員育成指標、スタンダード化

1. 本稿の目的と問題関心

本稿は、教員や教育実践のありように焦点をおいた日本のジェンダー研究の動向や展開を跡づけながら、教育分野におけるジェンダー研究の今後の課題と展望を検討するものである。

今日、「女性の活躍推進」が国家の成長戦略として掲げられ、日本社会の全般的認識においては、女性の社会進出がある程度進展し、教育の世界におけるジェ

ンダー平等は既に十分に実現していると受け止められているような風潮もある。たしかに、学校環境や教育内容、方法をジェンダーの視点から捉え直す実践が、徐々に学校教育の現場に浸透するようになってきた（男女平等教育をすすめる会編 1997, 亀田・館編著 2000 等）。しかし一方で、2000 年前後から過熱化した「ジェンダー・フリー」教育への過剰なバッシングや、その後の「ジェンダー」という語の不使用に関する内閣府の通達等、バックラッシュのうねりも高まり、学校教育の現場はジェンダー平等教育実践をめぐる錯綜した状況におかれてきた（木村 2014）。昨今は、多様な性をめぐる社会状況の変化もあり、学校教育界隈ではジェンダー平等に向けた教育をめぐる解釈や展開がさらに複雑化している可能性がある。

ジェンダー・バッシングやバックラッシュに係る一連の動向を率いてきたのは現政権の長であるが、その政権が推進する昨今の「女性の活躍推進」動向は、教育におけるジェンダー不平等の是正に向けて舵を切るものになるだろうか。ジェンダー平等社会の形成に向けて、学校教育では男女平等を男女平等に教えていくことが肝要であり（村松 2011）、それらを担う教員のありようはジェンダー公正な社会の実現に向けて無視できない。「第 3 次男女共同参画基本計画」（2010 年策定）では、教員世界のジェンダー平等課題として、初等中等教育機関（公立）の教頭以上に占める女性の割合を 2020 年までに 30% にする成果目標が掲げられるに至った。もっとも、2015 年策定の「第 4 次男女共同参画基本計画」では、30% 目標が「20% 以上」と大幅に下方修正され、30% 目標は無期限化、もはや目標とは言えないものに成り代わった。2017 年末には、文部科学省が組織再編に伴い「男女共同参画学習課」の廃止案を打ち出す事態も発生した¹⁾。

こうした状況変化のもと、教育分野におけるジェンダー平等に向けて、ジェンダー研究はどのような課題を追究していく必要があるのか。以下では、教員および教育実践に関する日本のジェンダー研究の成果を跡づけながら、教育分野における「ジェンダーと教育」研究の課題や展望について検討していきたい。

2. 教員世界や教育実践に着目する意義

一人ひとりの人間の可能性や生き方の選択の幅を広げ、個人の能力を開花・発揮させるために、教育の持つ力は大きい（村松 2009）。しかし、社会の他の領域と比べて最も男女平等であると信じられてきた教育の世界において、ジェンダーの維持・再生産が担われてきたことも事実である。教育社会学における「ジェンダーと教育」研究では、多くの論文がまとめているように（森 1992, 中西・堀 1997, 多賀・天童 2013 等）、なぜ多くの女性が「女子専用軌道」へと水路づけら

れていくのか、ブラックボックスとしての学校内部に潜むジェンダーの「隠れたカリキュラム」を捉える実証的研究が進展してきた。

ジェンダーの「隠れたカリキュラム」の作動や様相がもたらすジェンダー分離は、結果的に「あらゆる領域を男女がともに担う男女平等な社会を実現するのを妨げ」（村松 1996：299）ることになる。さまざまな領域に女性が参入していくことはジェンダー平等な社会を形成する上で極めて重要であり、そこに教育が果たす役割は大きい。したがって、学校教育については、多方面にわたりジェンダーの視点から問い直す必要がある。ただ、学校教育に関する昨今のジェンダー研究は、子どもに着目した研究に比重がおかれ（多賀・天童 2013）、教育実践や教員に着目した研究は十分ではない。教員がどのような状況におかれているのかを複合的かつ立体的に問うジェンダー研究のさらなる蓄積は急務である（木村 2015）。

3. 教員世界を捉えるジェンダー研究

教員のありようや教育実践を捉えるにあたっては、教員がおかれている社会的・制度的位置と日常の教育実践を媒介し、教員たちの意識や行動を暗黙のうちに規定する有形無形の束縛を捉え（佐藤 1994）、そこから脱却するための制度的・構造的問題を明らかにする必要がある。以下では、こうした観点に立つジェンダー研究として、第1にジェンダー平等教育実践に関わる研究、第2に教員のありように焦点をおいた研究の成果を跡づけ、教育分野におけるジェンダー研究の課題を検討する。

3-1. ジェンダー平等教育実践の困難と教師文化

ジェンダー平等教育実践については、先述のように広がりが見られる一方で、ジェンダー平等に関する教員の働きかけを無効化する諸力が学校構造の多方面におよび、社会的文脈のさまざまな問題を抱え込むことの困難が指摘されてきた（多賀 2003 等）。

ジェンダー平等教育実践のこうした困難や根づきにくさに関し、木村（2009, 2014）は、「教師文化」に着目することの重要性を論じた。「教師文化」とは、教員個人や教員集団の独特な行動および関係の型であり、教員の活動や実践を律し、支え励まし、抑制もする規則体系を持った様式的な職業文化の総体である（久富 1994）。教師文化は公僕としての「教育行政」の文化を支配的文化に据えて成立し、複合的な文化として現れる（佐藤 1994）。公立小・中学校をフィールドにした研究（木村 2009, 2014）では、ジェンダー平等教育に対する学校現場の解釈実践

やそれに関わる文化的特質として、次のありようを読み解いた。すなわち、学校は既に男女平等であると「公」的に認識されており、ジェンダーの視点に立つ教育実践は個人の裁量で行う「優先順位の低いもの」とみなされていること、ジェンダーの視点に立つ実践を行う教員を周辺化するような学校教育現場の機制があることである。また、それらに関係するものとして、他の学級や実践に口出ししない「学級閉鎖性」、集団の調和に関する暗黙の規則である「集団同一歩調」といった教師文化の特質を見出している。

ジェンダー平等教育実践をめぐる教員のありようは、このように、同僚集団や学校組織の多様な要素によって方向づけられている。これらの磁場を変容させるためには、対抗文化の領域で自律的・省察的な学びの場や機会を獲得できることが重要であるほか、教育行政の領域においても学びの場や機会が整備されることが不可欠になる。しかし、教育行政が担う教員研修をみると、すべての教育公務員を対象とする法定研修においては「男女平等・男女共同参画」研修が十分に実施されているとは言い難い現状がある。

文部科学省「初任者研修実施状況調査」および「10年経験者研修実施状況調査」による近年（2007～2015年度）の実施状況の分析結果（木村2018）をみると、29～38項目ある研修のうち、実施率がほぼ100%の研修もある中で、「男女平等・男女共同参画」研修の実施率は平均30～40%台を推移し、一貫して下位である。2012年度からは、「男女平等・男女共同参画」研修は単独ではなく、「人権教育」とひとまとめに調査されている。そのため、2012年度以降、「男女平等・男女共同参画」研修がどれほど単独で実施されているのかは不明である。

ジェンダー平等に関する研修の少なさについて、担い手である教育行政側はどう解釈しているのか。木村（2012）によれば、「学校現場での実践例が少ない」「時間的余裕や日数が確保できない」等の語りが散見されている。時間的余裕のなさを理由に優先順位を低く見積もる風潮や、実践的内容を重視（偏重）する風潮が絡み合って、ジェンダー平等に関する研修の少なさが「正当化」される現場の解釈実践がうかがえる。

他方、別の調査²⁾では、教育行政の立場からジェンダー平等に関する教員研修を設定しようとする際の、現場の論理に対する試行錯誤もみられる。ある事例では、ジェンダーに関する教員研修の設定に困難を覚えていた中、新たな研修の立ち上げを任されたことを契機に、「多様な」児童生徒への支援を「学級づくり」の観点から検討することを趣旨として、「多様な性の子どもたちへの支援」に関する研修を設定するに至ったケースがある。「学級づくり」は学校教育の重要課題であり、「多様性」は社会的潮流である。加えて、多様な性に関する文部科学省の対応指針もある³⁾。これらを材料に、周囲を納得させながら研修を設定した

のである。ただし、この研修が今後も継続するかどうかは分からない。実践的内容が重視される風潮や、多様な学びの場や人材の確保の問題は、この事例においても言及されていたからである。また、「ジェンダー」に代わり「多様性」を用いることで、ジェンダー平等への理解が促進されるとも限らない。「[ジェンダー主流化]に対する理解が進まないゆえに採用されている」(江原2018:3) 代替語でしかないのであれば、この懸念は現実になる。したがって、実践性・即応性に比重がおかれる中でのジェンダー平等の研修設定や学びのあり方の検討に加え、それを担う教育行政の組織の態様や文化様式、「多様性」言説の作用⁴⁾をジェンダーの視点から捉え直すことも重要な課題である。

3-2. 教員のキャリア形成をめぐるジェンダーの問題

教育実践および教員を取り巻く有形無形の束縛の中、教員はどのようにキャリアを形成しているのか。これまでの研究では、女性教員が男性とは異なる拘束を受け、固有のキャリア態様におかれていること(明石・高野1993, 蓮尾1994, 油布・福澤2002, 高野2006等)、地域特性が教員人事に影響を与えている可能性があること(池木2000)等が示されてきた。

こうした教員世界において、女性教員は、教務主任の担当や教育行政機関への異動等、管理職キャリアで重視される役割や諸要件に対し、家庭責任と折り合いをつけつつキャリア形成してきた(杉山ほか2004, 女子教育問題研究会編2009, 亀田2012, 河上2014等)。キャリア形成に重要な役割を担う時期は中堅期頃に相当し、子育て期と重なる時期でもあるが、女性教員の多くは個人で家庭生活と仕事の調整をしている(河野ほか2013)。教員のキャリア形成には、人事異動を「一任」することで管理職に導かれていく「一任システム」の文化様式(高野ほか2013, 木村ほか2014等)があるが、一任できるか否かは個人の調整の問題に付される。そのため、このシステムは管理職へのキャリア形成過程において女性を結果的に周辺化する「システム内在的差別」(河上1990)として機能する可能性もある。

ただし、家庭生活と仕事との調整を教員個人に求めて成り立つ「一任システム」を、単純に差別的システムだと切り捨てるわけにはいかない。本学会教育分科会では、教員人事が県単位であり、それゆえ各県の男女共同参画動向が反映されやすいと考えられる公立高校に焦点を当て、女性教員のキャリア形成の態様を検討してきた(河野・村松編著2011, 河野編著2017等)。その中で、「一任システム」の次の特徴を捉えてきた。それは、教員の力量形成においては、校長らが教員個々の能力や人柄等を見定め、彼ら／彼女らのおかれた状況を汲みながらキャリア形成を支え、引き上げる柔軟性や自律性があることである。

たしかに、「一任」のキャリア形成システムは、管理職としての選考基準やプロセスが不明瞭であり、「ゲートキーパーとしての校長の意向や価値観が入り込む余地がある」（河野 2017：50）。しかし、それゆえ、優秀な女性教員に多様な面で職能開発の機会を与えたり、個々の状況を踏まえて粘り強く時機を待ったり等、一元的なルートにとどまらず包括的に能力を見定め、柔軟に女性教員をすくい上げてきた（田口 2017, 高野 2017 等）。実際、女性校長たちは「一任システム」の流れの中で、多様な〈teaching〉経験から力量を形成し、その延長に管理職に必要な〈management〉の力量を豊かに獲得している（河野ほか 2012）。対照的に、受験資格を他律的に要件化する昨今の管理職選考試験をみると、「主任等の経験が〇年以上」等の職種要件がある県では、女性管理職比率が低い（木村 2017）。

教員が力量形成し成長していく上で重要な機能を果たすのが、学校内外の日常的営みの中で行われる、制度化されないものの存在である（山崎 2016）。これが保障されることで、子どもの豊かな発達を実現する教育が豊かになるのである（田口 2017）。したがって、「一任システム」が持つ教員世界の柔軟性や自律性を確保しつつ、多様なキャリア形成を許容する仕組みを確立していくことが、教育界における重要な課題となる（河野編著 2017）。

4. 教育分野のジェンダー平等に向けた今日の問題と研究の課題

教育分野におけるジェンダー研究の課題を検討するために、本稿ではジェンダー平等教育実践に関わる研究と教員のありように焦点をおいた研究が急務であることを踏まえて、その成果を跡づけてきた。ジェンダー平等教育実践に関わる研究では、ジェンダー平等教育や実践者を周辺化する学校現場の解釈実践を踏まえ、その変容に向けてジェンダー平等をめぐる教員の自律的・省察的な学びの機会や場の獲得が課題になること、加えて、教員世界の基底をなす教育行政における学びの場や機会の確保も不可欠であることが示された。ジェンダー平等研修が質的量的に低く見積もられる態様や、「多様性」の名に置き換える研修設定の事例から、「ジェンダー」をめぐる教育行政や教育政策の解釈実践をさらに追究する必要性も示された。教員のありように焦点をおいた研究では、「一任システム」がはらむ問題と、この様式が女性教員のキャリア形成に果たした機能を捉え、教員個々の状況を踏まえて包括的に能力を見定め女性教員をすくい上げてきた教員世界の自律性や柔軟性を確保しつつ、多様なキャリアを許容する仕組みの確立に向けたジェンダー研究の蓄積が課題となることが示唆された。

以上から、教育分野におけるジェンダー研究においては、今後次のことが課題になる。第1に、ジェンダー平等教育に関する現場の解釈実践の変容に向けた方

途をさらに検討していく必要があること、第2に、「多様性」への置き換えにみられるジェンダー平等をめぐる解釈実践を含め、教員世界を制度的に規定する教育行政および教育政策の態様や動向をジェンダーの視点から検討する研究を蓄積していくことである。昨今は、後述するように、教員のありように関する制度改革が急速に進行している。だからこそ、教員世界の基底をなす教育行政政策をジェンダーの視点から捉え直す重要性は極めて大きい。

1998年の中央教育審議会答申（以下、中教審答申）以降、教員をめぐる大きな動きが矢継ぎ早に進行している。中教審2012年答申では、教職員の資質向上や学校管理職の任用・選考に関する具体的な制度設計が議論され、「女性活躍加速のための重点方針2015」以降の中教審2015年答申では、女性を管理職に促す取組みが明記された。

教員世界の「女性の活躍」を謳いつつ進行する一連の改革は、教員のキャリア形成や管理職育成の要件や評価基準、評価方法を一元的に規格化、標準化する方向で進んでいる。教員生活の段階ごとに求められる経験や資質能力の到達目標が示され、それに向けた研修時期等が細かく設定される等、「あらゆるキャリアステージを通じて、具体的で細かい活動を指標に組み込んでいることにその特徴がある」（子安2018:40）。こうした流れの中、中教審2015年答申では、新たに「教員育成指標」の策定が打ち出された。

「教員育成指標」とは、「教育公務員特例法の一部を改正する法律」（2017年4月施行）に伴い、都道府県等教育委員会に「向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標を定める」ことが義務づけられたものである。指標を策定する際は、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」（2017年文部科学省告示、以下、指針）を参酌して、都道府県等がスタンダードを作成することになる。

「国の指針を参酌」というように、このスタンダードは、教員当事者や専門家集団の関与が極めて薄い。とりわけ問題なのは、教員育成指標に示された行動のリストが到達目標としてチェックリスト化されており、実質的に教職課程認定さらには教育現場の実践、教員のキャリア形成に対して監視的・マニュアル的になりやすいことである（油布2018）。

明示的に標準化された教員のキャリア形成スタンダードは、一見、家庭生活の調整を個人に強いる「一任システム」よりも公平で開かれたシステムに映るかもしれない。しかし、このスタンダードは、規格化されたキャリアパタンに沿って、定められた時期に示された資質能力を獲得できる者しかすくい上げず、教員の多様で豊かな教育実践やキャリア形成を許容しない懸念がある（木村・河野2017）。むろん、出産や育児に関わる人生設計の多様性、それらに伴うキャリア

の停滞や中断をも視野に入れた教員のキャリア形成を展望するならば、教員のありようを細かに規格化・標準化する一元的なスタンダード化は適さない。したがって、単線化・規格化を目指す一連の教員育成改革は、女性教員を国家や行政レベルで「正当」に巧妙に周辺化する「システム内在的差別」（河上 1990）として機能する可能性が高い。

また、教員スタンダードは教育実践においても重大な問題をはらむ。子どもの人格形成に関わる教育実践は、規格化された行動目標モデルで向上するものではない。複雑で流動的な場において、状況を見極めながら自律的に判断し、よりよい実践を教員自らが考え続けることの積み重ねによって、職業的に発達するのである（油布 2018）。

このように、教育分野のジェンダー平等を実現するためには、ジェンダー主流化の中で教員が豊かなキャリアを紡ぎ、ジェンダー平等な教育活動を創造し発展させていけることが重要になる。スタンダード化政策の内側にいる教員が当事者として「よりよい制度化とは何か」（上野 1999）を考え続けていくためには、教員の多様な経験や学びと豊かな力量形成を保障する自律的で柔軟な仕組みが欠かせない。既に、教育政策動向による自律性の崩壊がみられるため（加野 2010、河野編著 2017 等）、これは喫緊の課題である。

教育分野におけるジェンダー研究に今後求められるのは、スタンダード化施策の内側にいる教員が自らの手でよりよい制度化を模索し続けることに貢献することである。制度内部の状況を政策動向の中に位置づけるジェンダー研究を蓄積し（河野編著 2017）、教員の自律的な活動やキャリア形成の確立に協働することが求められる。同時に、知の集積を厚くする関連研究領域の協働も重要である。教員や研究者、関係者相互の協働を支える「学び合うコミュニティ」（Hargreaves 2003=2015）の形成は、教育分野におけるジェンダー平等の実現を展望するすべての者にとって、今後の重要な課題である。

（きむら いくえ 北海道教育大学）

[注]

- 1) 結果として、「男女共同参画」は課名に存続することになった。この間の経緯の詳細は、村松(2018)を参照されたい。
- 2) JSPS 科研費 JP17K18602「多様な性に関する教育実践モデルの開発を目指す調査研究——教育現場との協働を中心に——」（研究代表：木村育恵）にて、現在遂行中の研究である。
- 3) 文部科学省は 2016 年に「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」という指針を公表している。
- 4) 教育社会学における言説研究の動向と課題は、高橋・天童（2017）にまとめられている。

[引用文献]

- 明石要一・高野良子 1993 「[「上席」女教員のライフスタイルの研究]『千葉大学教育学部研究紀要』, 92, 83-104
- 男女平等教育をすすめる会編 1997 『男女混合名簿の試み どうして、いつも男が先なの?』新評社
- 江原由美子 2018 「ジェンダー主流化とダイバーシティ」『We Learn』, 773, 日本女性学習財団, 3.
- Hargreaves, Andy. 2003 *Teaching in the Knowledge Society: Education in the Age of Insecurity*, Teaching college Press (= 木村優・篠原岳司・秋田喜代美監訳 2015 『知識社会の学校と教師——不安定な時代における教育』 金子書房)
- 蓮尾直美 1994 「小・中学校女性教員のキャリア形成に関する事例研究」『三重大学教育学部研究紀要』, 45, 141-153
- 池木清 2000 『男女共同参画社会と教育』 北樹出版
- 女子教育問題研究会 2009 『女性校長のキャリア形成——公立小・中学校校長 554 人の声を聞く』尚学社
- 亀田温子 2012 「女性校長の語るキャリア形成——「教員になる」から「キャリアをつくる」へ」『NWEC 実践研究』, 2, 17-33
- 亀田温子・館かおる編著 2000 『学校をジェンダー・フリーに』 明石書店
- 加野芳正 2010 「新自由主義——市場化の進行と教職の変容」『教育社会学研究』, 86, 5-22
- 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
- 河上婦志子 2014 「21 世紀の女性教師——周辺化圧力に抗して」 御茶の水書房
- 河野銀子 2017 「教育改革下の学校管理職とジェンダー」 河野銀子編著『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, 1-60
- 河野銀子編著 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
- 河野銀子・池上徹・高野良子・杉山二季・木村育恵・田口久美子・村上郷子・村松泰子 2012 「学校管理職モデルの再検討——公立高校の女性校長を取り巻く状況に着目して」『山形大学紀要(教育科学)』, 15 (3), 243-258
- 河野銀子・木村育恵・杉山二季・池上徹・村上郷子・高野良子・田口久美子 2013 「ジェンダーの視点からみた学校管理職養成システムの課題」『国際ジェンダー学会誌』, 11, 75-93
- 河野銀子・村松泰子編著 2011 『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
- 木村育恵 2009 「男女平等教育実践をめぐる教師文化の構造」『教育社会学研究』, 84, 227-246
- 木村育恵 2012 「男女平等教育・男女共同参画をめぐる教員研修に関する現状分析」『北海道教育大学紀要(教育科学編)』, 63 (1), 25-31
- 木村育恵 2014 『学校社会の中のジェンダー——教師のエスノメソドロジー』 東京学芸大学出版会
- 木村育恵 2015 「教師世界をめぐる「ジェンダーと教育」研究」(渋谷真樹・加藤美帆・伊佐夏実・木村育恵「教育社会学は教育実践にいかに関与しうるか——教師・学校をとらえる視角と方法——」4 節)『教育社会学研究』, 97, 105-111
- 木村育恵 2017 「新たな管理職養成システムの課題——管理職選考試験の受験資格と女性校長」河野銀子編著『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, 151-186

- 木村育恵 2018 「教師文化」 河野銀子・藤田由美子編著『新版 教育社会とジェンダー』 学文社, 184-195
- 木村育恵・河野銀子 2017 「ジェンダーの視点で見る学校管理職養成システム改革の現在——「一任システム」の崩壊と課題」 河野銀子編著『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, 187-218
- 木村育恵・河野銀子・杉山二季・村上郷子・池上徹・高野良子・田口久美子 2014 「公立高校学校管理職の登用システムに関する検討——「見定め」に着目して」『北海道教育大学紀要（教育科学編）』, 64（2）, 211-224
- 子安潤 2017 「教育委員会による教員指標の「スタンダード化」の問題」『日本教師教育学会年報』, 26, 38-45
- 久富善之 1994 「教師と教師文化」 稲垣忠彦・久富善之編『日本の教師文化』 東京大学出版会, 3-20
- 森繁男 1992 「「ジェンダーと教育」研究の推移と現況——「女性」から「ジェンダー」へ」『教育社会学研究』, 50, 164-183
- 村松泰子 2009 「学校教育とジェンダー」 直井道子・村松泰子編『学校教育の中のジェンダー——子どもと教師の調査から』 日本評論社, 1-8
- 村松泰子 2011 「my opinion 男女平等を教える 男女平等に教える」『週刊教育資料』, 1155（2011年3月21日号） 教育公論社
- 村松泰子 2018 「文科省の「男女共同参画」の課名存続をめぐって」『女性展望』, 691（2018年3-4月号）, 市川房枝記念会出版部, 2-4
- 村松泰子編著 1996 『女性の理系能力を生かす——専攻分野のジェンダー分析と提言』 日本評論社
- 中西祐子・堀建志 1997 「「ジェンダーと教育」研究の動向と課題——教育社会学・ジェンダー・フェミニズム」『教育社会学研究』, 61, 77-100
- 佐藤学 1994 「教師文化の構造」 稲垣忠彦・久富善之編著『日本の教師文化』 東京大学出版会, 21-41
- 杉山二季・黒田友紀・望月一枝・浅井幸子 2004 「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 2003 「ジェンダー・フリー教育の困難」『久留米大学文学部紀要（情報社会学科編）』, 1, 65-78
- 多賀太・天童睦子 2013 「教育社会学におけるジェンダー研究の展開——フェミニズム・教育・ポストモダン」『教育社会学研究』, 93, 119-150
- 田口久美子 2017 「一任システムと見定め」 河野銀子編著『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, 119-149
- 高橋均・天童睦子 2017 「教育社会学における言説研究の動向と課題——権力・統治・教育言説——」『教育社会学研究』, 101, 153-183
- 高野良子 2006 『女性校長の登用とキャリアに関する研究——戦前期から1980年代までの公立小学校を対象として』 風間書房
- 高野良子 2017 「学校管理職のキャリア形成」 河野銀子編著『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, 95-118
- 高野良子・河野銀子・木村育恵・杉山二季・池上徹・田口久美子・村上郷子 2013 「公立高校学校管理職のキャリア形成に関する予備的考察——「一任システム」に着目して」『植草学園大学研究紀要』, 5, 25-34
- 上野千鶴子 1999 「フェミニスト教育学の困難」 藤田英典・黒崎勲・片桐芳雄・佐藤学編『教

- 育学年報7 ジェンダーと教育』世織書房, 69-89
- 山崎準二 2016 「教師教育の多元化システムの構築——「教師のライフコース研究」の視点から」
佐藤学・秋田喜代美・志水宏吉・小玉重夫・北村友人編集委員『岩波講座 教育 変革への
展望4 学びの専門家としての教師』岩波書店, 165-195
- 油布佐和子 2018 「教員養成の現状と社会学の貢献課題」北澤毅・間山広朗編著『教師のメン
ドロジー ——社会的に教育実践を創るために』北樹出版, 156-167
- 油布佐和子・福澤富美代 2002 「ジェンダーの視点から見た教師の仕事」『福岡教育大学紀要（第
4分冊 教職科編）』, 51, 79-89

Recent and Future Studies on "Gender and Education" Focusing on Teachers

KIMURA Ikue

(Hokkaido University of Education)

Research on "gender and education" has revealed the hidden curriculum and issue of gender in schools. However, the accumulation of gender research focusing on the circumstances surrounding teachers remains lacking. The purpose of this paper is to review research on gender and education focusing on teachers, especially the educational practices that lead to gender equality, to highlight the teachers' culture and their policies in Japan, and to examine future prospects and issues of studies on gender and education.

The results of the research revealed that many aspects of the structure and factors of Japanese teachers' culture relate to and restrict the educational practice of gender equality, how to be a teacher, and how to build a career as a teacher. In particular, educational administrators and teacher policies prescribe the ideal ways of teachers' actions and educational practices. With this in mind, we need studies on gender and education that analyze the current trends of teachers' and educational policies and which clarify those problems from the perspective of gender.

Recently, as seen in "teacher education standards," the rapid standardization of teachers' practice and the teaching career model is being promoted by the government and the board of education, without fully considering the actual situation of the educational field and the difficult situations that female teachers encounter during the building of their careers. This is precisely why it is indispensable to consider and rethink policies related to teachers and education and their current issues from the viewpoint of gender.

Keywords: teachers' society and culture, educational practice on gender equality, career formation of teachers, teacher education standards, standardization.