

萌芽的研究論文

## ジェンダーの視点からみたコロナ禍における 教員生活及び教育活動の実態と課題

—教員を対象にしたパイロット調査をもとにして—

跡部 千慧 ・ 木村 育恵 ・ 河野 銀子 ・ 池上 徹  
高野 良子 ・ 村上 郷子 ・ 田口 久美子 ・ 井上 いずみ

本稿は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、突然の全国一斉臨時休業を迫られた学校教員に焦点を置き、コロナ禍において教員がおかれてきた実態と課題を、教員を対象に行ったパイロット調査をもとに、ジェンダーの視点から検証するものである。

コロナ禍での女性就労者への打撃の実態に鑑み、内閣府男女共同参画局は女性への影響に最大限配慮するよう提言を行なった。しかしながら、学校で働く女性教員に言及するものはない。また、新たな働き方としてテレワーク等が浸透したが、それらに馴染まない教職という仕事がコロナ禍でどのような状況にあるのかについては、十分に把握されていない。

そこで、本研究では、教員生活と教育活動に関するパイロット調査を実施し、コロナ禍における教員の状況を可能な限り把握することを試みた。その結果、女性教員が育児や介護と教師という仕事の「板挟み」にあること、若手男性教員が女性教員に代わって仕事や役割を果たす中で、女性教員が「置いていかれる」ことを懸念する面もみえてきた。教員相互の同僚性や教育行政の柔軟な対応により、子育て等の負担を乗り越えた事例や、脆弱な立場にある新任教員が支えられている事例もうかがえた。ただし、平時の困難が増幅して現れるコロナ禍において、同僚性の有無で緊急時の教員の状況が左右されかねないような教育政策そのものの課題も見受けられた。

キーワード：一斉臨時休業、教職、女性教員、キャリア形成、新型コロナウイルス感染症

### はじめに

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、学校教員は一斉臨時休業に直面した。本稿は、コロナ禍における教員生活及び教育活動の実態解明を目的として実施したアンケートとインタビューによるパイロット調査に基づき、教職内のジェンダー間格差を検討するものである。パイロット調査は、小・中・高等学校、特別支援学校（以下、「特支」と略記）の教職員を対象としたものであり、機縁法で回答を集めた。

2020年2月27日に、突然、当時の内閣総理大臣・安倍晋三氏が「全国一斉休校」を要請した。この結果、文部科学省の休業要請および各教育委員会の措置を受けて、3月2日から春休み期間まで全国のほとんどの学校が休業となった。さらに、4月7日には7都府県に緊急事態宣言が発出され、4月16日に緊急事態宣言の対象が全国に拡大されると、多くの自治体で休業状態が5月下旬まで続いた。この前代未聞ともいえる長期の休業に対して、教員たちはいかに対処したのだろうか。とりわけ、本稿は、自身の子どもの問題だけでなく、児童生徒を受け入れる側としての問題も抱えた教員たちは、どのような状況に置かれ、仕事と家庭責任を遂行してきたのかをジェンダー視点で考察する。

## 1. コロナ禍で女性教員がおかれた位置

女性のほうがコロナ禍によるマイナスの影響を強く受けていることは、内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」が2020年11月19日に行った緊急提言等によって明らかになっている。提言には、DVや性暴力、自殺への対策やひとり親家庭の支援等と並んで、「休校・休園の判断において、女性・子供への影響に最大限配慮すること」が含まれていた。提言の根拠となる調査結果として、女性就業者数が多いサービス産業等が受けた打撃の大きさ等が示され、エッセンシャルワーカーの処遇改善も盛り込まれた。また、正規雇用者より非正規雇用者がダメージを受けやすいことが諸々の調査から明らかになっている（NHK・JILPT 2020）。

一方、学校教員、とりわけ公立学校の教員は地方公務員であることから、第1に雇用が守られている、第2に男女の給与格差がない、とみなされることが多い。しかしながら、現実には学校教員の世界にも問題は山積している（河野 2018）。とりわけ、雇用については、この10年ほどで公立学校の教員における非正規雇用が急増しており、その是正の必要性が指摘されている<sup>1)</sup>。内閣府が2020年6月に実施した「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に対する調査」によれば、全産業者平均の「仕事満足度」の低下幅は0.98であったが、「教育関係」（1.44）や「保育関係」（1.38）の低下幅はきわめて大きかった。すなわち、子どもと直接接する仕事の満足度は、「エッセンシャルワーカー」として取り上げられやすい「医療・福祉」（1.18）や「サービス業」（1.24）のそれよりも、低いのである。さらに、「教育関係」でも非正規雇用労働者の仕事満足度の低下幅は1.43（正規雇用1.04）で、全産業における非正規雇用者平均1.28より大きい。

以上を踏まえると、緊急提言が「休校・休園の判断において、女性・子供への

影響を最大限配慮すること」としつつも、女性教員に関する言及がないことは気がかりである。少なくとも、育児負担がある女性教員は突然の「一斉臨時休業」によって、自身の子どもの問題だけでなく、児童生徒園児を受け入れる側としての問題も抱えたと考えられる。この緊急時に様々な調査が実施されているが、学校教員を対象とした調査<sup>2)</sup>はきわめて少なく、ジェンダー視点をもった調査はみられない。

教職は、女性に早くから開かれた職業として、明治期からの長い歴史を有しており（高野 2001）、公立小学校では教員に占める女性教員（本務者）の比率は1992年度以降一定して6割を超えている（文部科学省「学校基本調査」2020）。しかしながら、教職における女性の割合は、学校段階が上がるほど、また上位の職になるほど低くなる傾向がある。また、校長・教頭等の管理職比率のみならず、校務分掌としての教務主任・研究主任等の教員配置においても、男性に高く、女性に低いという男女間格差、すなわち「教職ジェンダー」が存在することが指摘されてきた（高野 2001）。さらに、女性の主任経験等の少なさは、システム内在的差別として機能し、女性教員を低位化・周辺化する一要因となる（河上 1990, 1999）。こうした「教職ジェンダー」は、いまだ育児・介護負担が女性教員に降りかかりやすいことから生じており、教員としてのキャリア形成にも影響している（河野・村松編 2011）。

以上のような先行研究で指摘されてきた教職におけるジェンダー間格差は、非常事態時といえるコロナ禍において、どのように現れるのか。これらを検討するため、筆者らは、コロナ禍における教員生活及び教育活動の実態解明を目的としたパイロット調査を実施した。具体的には、アンケート調査により、可能な限りの実態をつかみ、インタビュー調査によって個々の教員の実態を把握し、課題を探ることとした。調査にあたっては、かねてから推進されつつも実現が遅れていた「GIGA スクール構想（学校情報化）」の加速化（文部科学省 2020, 2021）に伴う教育現場・教育活動の急変に鑑み、学校でのオンラインの活用状況や教員の利用状況についても質問することとした。

## 2. パイロット調査の概要

### 2-1. 調査方法

まず実態把握として機縁法で google フォームを利用したアンケート調査を実施した。調査期間は2020年12月1日から2021年1月17日であり、回答者数は113人であった。本研究のメンバーが機縁で調査を依頼し、さらにそこで協力してくれた教員からも参加の協力を依頼してもらった。

調査項目は属性、育児や介護の支援状況、コロナ禍での授業形態、学校の全国一斉臨時休業時の休校期間、ストレス状況とその具体的内容、教職継続の意志、学校の全国一斉臨時休業に対する意見、今回の事態を受けて自身が身につけるべきスキル、育児中の場合の自身の子どもへのストレス状況、など、計 20 問 (表 1) であった。調査の最後にはインタビュー調査の可否もたずねた<sup>3)</sup>。

なお、調査では、学校に対する「休業」を表す場合に、一般的な語として「休校」「一斉休校」等という表現を用いた。本稿においては、当時の内閣総理大臣による要請を「休校」、文部科学省の要請を受けての各教育委員会による措置を「休業」と分けて記載する。

表 1 アンケート調査質問項目

|   |                      |
|---|----------------------|
| あなたについて伺います。  |                      |
| Q1. 勤務先の校種  | Q6. 年齢               |
| Q2. 勤務先の設置形態  | Q7. 職階等              |
| Q3. 勤務先の都道府県名   | Q8. 家族構成             |
| Q4. あなたの性別  | Q9. 子育てや介護を支援する人がいたか |
| Q5. 教員としてトータルの勤続年数  |                      |
| コロナ禍の仕事の状況を伺います。  |                      |
| Q10. 現時点の授業形態   |                      |
| Q11. 勤務校の休校期間 (〇ヶ月でお答えください)   |                      |
| Q12. 勤務校の休校期間中の授業形態   |                      |
| Q13. コロナ禍での、あなたの教育活動の負担やストレスの程度を教えてください。                                |                      |
| Q14. 負担やストレスがあると答えた方→その負担感などの高い事項を最大4つまでお答えください。                        |                      |
| Q15. あなたは、コロナ禍で教職を辞することを考えました (いる) か。                                   |                      |
| Q16. 突然、全国一斉休校になったことに対してあなたはどのように考えましたか。                                |                      |
| Q17. 文科省が実施したコロナ対策関連の施策で効果がない・迷惑だったと感じたことがあれば教えてください                    |                      |
| Q18. 教師として、自分自身が今後身につけていく必要があると感じている知識やスキルはありますか。該当するものがあれば、すべてお答えください。 |                      |
| Q19. 育児中の方に伺います。ご自身のお子様のストレスはコロナ前より増しましたか。                              |                      |
| Q20. このほかに、コロナ禍の教員生活と教育活動についてご意見がございましたら、ご自由にお書きください。                   |                      |

## 2-2. 回答者の属性

回答者の属性を表 2 に示した。回答者の約 3 分の 2 は女性であり、20 ~ 30 代

が半数強だった。また、7割近くが教諭である一方、2割弱が、養護教諭<sup>4)</sup>・養護助教諭や臨時任用・講師等、校内で脆弱な立場になりやすい教諭であった。令和2年度「学校基本調査」(文科省)の値と比較すると、小学校教員の割合が全体の約半数(45.1%)と高く、高等学校の回答者の割合も約3割(28.3%)と高い。勤務先の所在地については北海道から沖縄県までの25都道府県におよび、多かったのは山形県22人、千葉県19人、北海道12人等であった。勤続年数は1年目から42年目までと幅広いものの、1年目が12人、2年目が13人と教諭としての経験が浅い回答者が多かった。

表2 属性

|    |               |                 |        |              |                |      |      |
|----|---------------|-----------------|--------|--------------|----------------|------|------|
| 性別 | 女性            | 男性              | 答えたくない | 計            |                |      |      |
| %  | 65.5%         | 33.6%           | 0.9%   | 100%         |                |      |      |
| 年齢 | 20代           | 30代             | 40代    | 50代          | 60代以上          | 計    |      |
| %  | 31.9%         | 22.1%           | 19.5%  | 18.6%        | 9.0%           | 100% |      |
| 職階 | 校長・副校長・<br>教頭 | 主幹・指導・<br>主任教諭等 | 教諭     | 臨時任用・<br>講師等 | 養護教諭・<br>養護助教諭 | 事務職員 | 計    |
| %  | 6.2%          | 5.3%            | 68.1%  | 8.8%         | 9.7%           | 1.8% | 100% |
| 校種 | 小学校           | 中学校             | 高等学校   | 特別支援学校       |                | その他  | 計    |
| %  | 45.1%         | 14.2%           | 28.3%  | 5.3%         |                | 7.1% | 100% |
| 形態 | 公立            | 国立              | 私立     | 計            |                |      |      |
| %  | 89.4%         | 3.5%            | 7.1%   | 100%         |                |      |      |

### 2-3. 単純集計

表3は、第1に育児や介護の状況、第2に仕事上の負担やストレス、第3に今後身につけるべきこと、の3点に関する回答状況である。

第1に、育児や介護が必要な同居家族<sup>5)</sup>については「いない」が62人(54.9%)であった。また、育児や介護が必要な同居家族がいた50人(45.1%)のうち「支援する人がなく、自分ひとりで乗り切った」と答えたのは4人(3.2%)であり、そのうち3人は子どもの年齢が高校生以上だった。残りの回答者は、何らかの支援を受けていた。回答者の過半数が育児や介護の負担がないことから、インタビ

ユー等で補うこととした。

第2に、コロナ禍に感じた仕事上の負担については「ある」が90%超と非常に高く、その内容としては学校行事対応が60%を超え、次に多かったのは45%の感染防止対策だった。

表3 アンケート調査の単純集計結果

| 育児や介護が必要な家族の内訳<br>(複数回答)   | 就学前の子ども    | 小中学生の子ども   | 高校生の子ども      | その他の年齢層の子ども   | 介護が必要な家族     |
|--|------------|------------|--------------|---------------|--------------|
| 人数(%)  | 16人(12.8%) | 20人(16%)   | 8人(6.4%)     | 13人(10.4%)    | 6人(4.8%)     |
| コロナ禍での仕事上の負担やストレス  |            | 大いにある      | 少しある         | ほとんどない        | まったくない       |
| 人数(%)  |            | 51人(45.1%) | 54人(47.8%)   | 6人(5.3%)      | 2人(1.8%)     |
| 負担やストレスの具体的な内容<br>(最大4つまで)   |            | 感染防止対策     | 学校行事対応       | 自分への罹患        | 授業準備         |
| 人数(%)  |            | 86人(45.1%) | 65人(61.3%)   | 37人(34.9%)    | 33人(31.1%)   |
|  |            | 在校時間増加     | 学習の後れ        | 子どもと向き合う時間の減少 | 保護者対応        |
| 人数(%)  |            | 32人(30.2%) | 28人(26.4%)   | 24人(22.6%)    | 10人(9.4%)    |
| 身につけるべきこと<br>(複数回答)  | ICTのスキル    | 子どものメンタル対応 | 自分自身のストレス緩和策 | 感染症の知識        | 家事・育児・介護のスキル |
| 人数(%)  | 90人(81.1%) | 70人(63.1%) | 47人(42.3%)   | 42人(37.8%)    | 19人(17.1%)   |
| 教職員のメンタルヘルス対応、学びを止めない学校経営力、授業力、実習を伴う学習での感染症対策、危機管理能力、判断力、各1人(0.9%) |            |            |              |               |              |

第3に、「教師として今後、自分自身が身につけるべきこと」として、ICTのスキルが80%を超えて最も高かった。また、子どものメンタル対応も60%と過半数を超えた。

表にはしなかったが、「コロナ禍で教職を辞することを考えたか」と質問したところ、「考えていない」が95人(84.1%)と非常に多く、「漠然ではあるが考えた」が14人(12.4%)だった。女性が多く安定した職業である看護職においては、4割が離職意向を示したという調査結果もある(朝倉 2021)。コロナ禍において8割が継続的な就労の意向を示していることは、注目に値する。この理由に関しては、インタビュー調査をもとに、後述する。「2～5年以内に辞めたい」は3人(2.7%)

でうち1人が50代で2人は20代、「今年度限りで辞めたい」は1人(0.9%)で60代以上だった。

本アンケート調査では2つの自由記述欄を設けた。1つは、「文科省が実施したコロナ対策関連の施策で効果がない・迷惑だったと感じたこと」、もう1つは、「コロナ禍の教員生活と教育活動についてご意見がございましたら、ご自由にお書きください」という質問である。片方だけ答えた回答者もいたものの、両質問ともに、112件の記載があり男性38人、女性74人の回答が寄せられた。自由記述の内容は、インタビュー結果の記載の際に用いる。

### 3. 校種によって異なるコロナ禍における「教職」の内実

内閣府が2020年12月に実施した「第2回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に対する調査」によれば、同年12月時点の「教育、学習支援業」のテレワーク実施率は21.8%で、「医療、福祉」(4.8%)や運輸業(9.4%)より高いが、情報通信業(65.6%)や電気・ガス・水道業(35.2%)、対事業所サービス業(32.5%)より低かった(内閣府2020)。「教育・学習支援業」には予備校や専門学校、大学等も含まれることから、小・中・高の学校に限れば、テレワーク実施率はさらに低くなると推察できるが、一般的なテレワークだけでなく、オンライン授業への対応も必要となる学校教員のテレワークの実態をこの調査から捉えることは難しい。

また、2020年春の緊急事態宣言解除後に学校は対面授業が基本とされ、2021年冬の再宣言時にも学校は対象外とされたため、学校教員は毎日職場に出勤することが求められた。感染症対策のために学校がさらに忙しくなっているという指摘もあるが、その実態を捉えた調査もほとんどみられない。以下では、本調査の結果を通してこれらをカバーしていく。

コロナ禍での仕事状況について、まずは回答者全体の状況をみてみる。調査時点2020年12月から2021年1月にかけては、2度目の緊急事態とも重なったが、授業形態は「対面のみ」が101人(89.4%)だった。勤務校の休業期間は「2ヶ月」46人(36.8%)、「3ヶ月」42人(33.6%)が多かった。休業期間中の授業形態は「プリント配布」72人(63.7%)が最も多く、「オンライン」は14人(12.4%)だった。

ここでは、さらに「校種」を加え、「校種と授業形態」および「校種と負担感の高い項目」のクロス集計結果から、コロナ禍における教員の実態をジェンダー視点で考察する。「校種」に注目するのは、女性教員の割合は、小学校や特支で高く、校種が上がるにつれて下がるためである。以下、女性教員の多い校種とそうでない校種に現れる業務の違いにまずは着目し、校種によって異なる「教職」

の実態をとらえていく。

### 3-1. 「休業期間中の授業形態」と校種のクロス集計結果

休業期間中の授業形態（表4）については、校種で0.1%水準の有意差があった。全般的に「プリントの配布」が最も多かったが（小：80.4%，中：81.3%，高：40.6%），残差分析の結果，特に小学校でその割合が高かった。

他方，高校では，残差分析の結果，「電話やメール，家庭訪問，Google classroom などによる課題提示」の割合が特に高い傾向にあった（28.1%）。

このように，オンライン授業を導入できるかどうかが校種によって異なることが明らかになった。また，授業形態の差異は，教員の負担やストレスの項目の差異にも現れている。そもそも学校教育はテレワークが馴染まない仕事と考えられている。教員は，多種多様な複数の業務を同時並行で行っているからである（油布2016）。

表4 校種別・休業期間中の授業形態

| 校種×休業期間中の授業形態 | プリントの配布 | オンライン | 電話やメール等による課題提示 | まったくの休校 | その他   |
|---------------|---------|-------|----------------|---------|-------|
| 小学校           | 80.4%   | 3.9%  | 11.8%          | 2.0%    | 2.0%  |
| 中学校           | 81.3%   | 6.3%  | 6.3%           | 0.0%    | 6.3%  |
| 高校            | 40.6%   | 21.9% | 28.1%          | 3.1%    | 6.3%  |
| 特別支援          | 33.3%   | 0.0%  | 0.0%           | 33.3%   | 33.3% |
| その他           | 37.5%   | 50.0% | 0.0%           | 0.0%    | 12.5% |
| 全体            | 63.7%   | 12.4% | 14.2%          | 3.5%    | 6.2%  |

### 3-2. 「調査時点の授業形態」と校種のクロス集計結果

それでは，調査時点（2020年12月～2021年1月）の校種別での授業形態はどうか。「対面のみ」か「オンラインのみ，またはオンライン併用」かの二分でみた結果が図1である。クロス集計の結果，5%水準の有意差がみられ，残差分析では，小学校の「対面」の割合が高く（98.0%），高校では「オンラインのみ，またはオンライン併用」の割合が高かった（21.9%）。



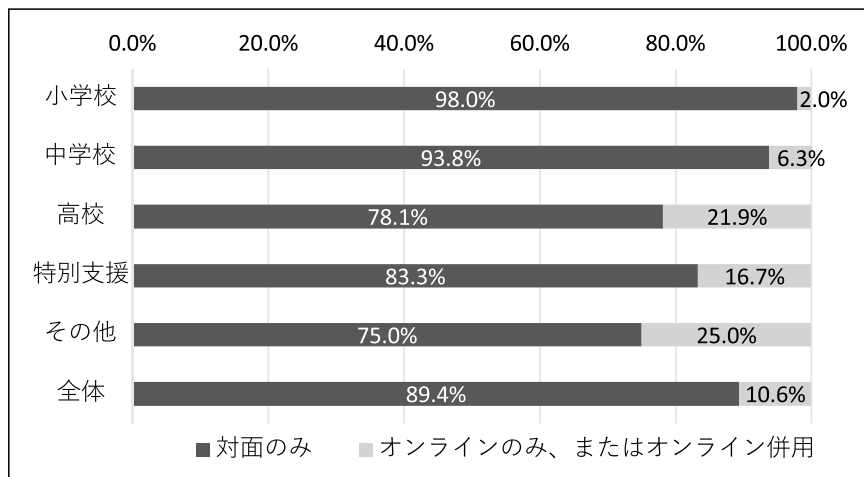


図1 校種別・授業形態（対面のみかオンライン活用か）

### 3-3. 「負担感等の高い事項 1つ目」と校種のクロス集計結果

以上のように、コロナ禍の学校教育現場の実態は校種で異なっている。そのため、コロナ禍での負担感も校種という要素を含めながらみていく必要がある。コロナ禍の負担やストレスは全校種で9割超という高い結果であるが、その負担感等を男女別・校種別の三重クロスで探ってみた結果が表5である。

三重クロスの結果、性別で統制しても有意差はみられないものの、全体的な傾向としては、義務教育段階では「学習の遅れ」の負担感が高く、中学校での「授業準備」や小学校での「感染予防対策」も負担感として目立っていることは確認できる。少なくとも、校種別クロスでは、義務教育段階とそれ以外で負担感の項目が有意に異なっている。

校種で学校教育現場の状況が異なる可能性があることは、表4や図1でもみてきた。特に、「オンライン」での対応という点において、高校と他校種の間に有意差があった。この結果は、ネットワーク環境における校種間格差によるものと考えられ得るが、児童生徒への個別具体的な配慮やきめ細やかなケアを要する校種間の程度の違いといった「教職」という仕事の特徴等も、この校種間格差に関係していると考えられる。

こうした「教職」の特徴は、表5のように、コロナ禍で負担の大きい事項の校種差にも現れている。たとえば、小学校や特支では、年少を含む幅広い年齢の子どもに対するきめ細かな配慮の日常的な積み重ねが特に求められるが、これらの仕事は、簡単にはオンラインに代替できない部分が少なくない。こうした校種

に女性が多い<sup>6)</sup>ことを踏まえると、コロナ禍での女性教員の「負担」の実際が、各学校で求められる仕事の差異も相まって、さまざまに異なる可能性が示唆される。今回のアンケート調査では、回答者数も限られているため、性別で統制しても統計的に有意な差が現れなかったが、校種で異なる実態や課題を質的調査でさらに検討していくために、以下では、インタビュー調査によって教職のジェンダー間格差をみていきたい。

表5 男女別・校種別・最も負担を感じる事項

|    |        | 1つ目に選択した負担感等の高い項目 |       |       |        |        |        |          |
|----|--------|-------------------|-------|-------|--------|--------|--------|----------|
|    |        | 学習の遅れ             | 保護者対応 | 授業準備  | 感染予防対策 | 在校時間増加 | 学校行事対応 | 子どもと向き合う |
| 女性 | 小学校    | 46.7%             | 0.0%  | 6.7%  | 46.7%  | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%     |
|    | 中学校    | 25.0%             | 0.0%  | 50.0% | 25.0%  | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%     |
|    | 高校     | 18.2%             | 0.0%  | 27.3% | 36.4%  | 4.5%   | 4.5%   | 9.1%     |
|    | 特別支援学校 | 0.0%              | 0.0%  | 40.0% | 60.0%  | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%     |
|    | その他    | 0.0%              | 0.0%  | 50.0% | 50.0%  | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%     |
| 男性 | 小学校    | 23.5%             | 0.0%  | 5.9%  | 52.9%  | 11.8%  | 5.9%   | 0.0%     |
|    | 中学校    | 42.9%             | 14.3% | 42.9% | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%     |
|    | 高校     | 12.5%             | 12.5% | 25.0% | 25.0%  | 25.0%  | 0.0%   | 0.0%     |
|    | 特別支援学校 | 0.0%              | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%     |
|    | その他    | 0.0%              | 50.0% | 0.0%  | 50.0%  | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%     |
| 全体 | 小学校    | 38.3%             | 0.0%  | 6.4%  | 48.9%  | 4.3%   | 2.1%   | 0.0%     |
|    | 中学校    | 33.3%             | 6.7%  | 46.7% | 13.3%  | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%     |
|    | 高校     | 16.7%             | 3.3%  | 26.7% | 33.3%  | 10.0%  | 3.3%   | 6.7%     |
|    | 特別支援学校 | 0.0%              | 0.0%  | 40.0% | 60.0%  | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%     |
|    | その他    | 0.0%              | 12.5% | 37.5% | 50.0%  | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%     |

#### 4. コロナ禍に顕在化した教職内のジェンダー間格差

アンケート調査からは、校種別に、オンライン授業の導入や、コロナ禍の負担やストレスの大きい事項に差異が生じていることが明らかになった。オンライン授業に関しては、女性教員の多い小学校や特支において導入が少なく、女性教員

## ジェンダーの視点からみたコロナ禍における教員生活及び教育活動の実態と課題

の少ない高等学校では導入率が高いことが示された。当初5カ年計画で進める予定だったGIGAスクール構想は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて、令和元年度補正予算と2年度補正予算に端末整備等にかかわる予算が計上され、教育現場へのICT導入は加速している。GIGAスクール構想実現の動向を踏まえると、コロナ禍のオンラインの導入は、今後の教員の働き方を考える上で重要となる。

そこで、コロナ禍のオンライン導入が教員の働き方に及ぼした影響を、さらに掘り下げたい。ここからは、インタビュー調査やアンケート調査の自由記述欄の回答を用いて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が学校現場にもたらした実態を、特に、教職内のジェンダー間格差に着目して明らかにしていく。

アンケート調査において、インタビュー調査への協力を表明した教員8人に対し、2021年2月20日、21日、23日にWeb会議システムZoomを用いたインタビュー調査を実施した。インタビュー調査協力者は、表6の通りであり、表7の質問項目に沿って、30分から90分程度の半構造化インタビューを実施した。なお、インタビューは2人以上で実施し、許可を得てICレコーダーによる録音を行った。

今回の調査は、機縁法を用いて依頼した経緯もあり、教職に対して前向きに取り組んでいる教員が調査に協力した可能性がある。そのため、非常勤講師を長年続けているような立場が脆弱な教員を十分に描き出しづらいものの、臨時採用・講師等の教員を通して、正規の教諭以外の立場をうかがい知ることが可能である。また、学校内のようすを多角的に語る調査協力者であったために、数少ない調査協力者の語りからも臨時休業や新型コロナウイルス感染症の蔓延の中で、小・中・高校、特支の教員たちが置かれている実態を捉えることはできたと思われる。

ここでは、インタビュー調査の結果、および、アンケート自由記述を、第1に子育て・介護を抱える女性教員の実態、第2に子育て・介護を抱える女性教員に代わって校務を担う若手男性教員の対比から論じていきたい。適宜、自由記述の記載内容も織り交ぜて分析していく。

なお、表6の通り、本調査においては、子育て・介護を抱える男性教員と、若手女性教員の協力者はいない。そのため、調査協力者の語りから明らかとなった内容を、今後の研究課題も交えながら、仮説的に論じていく。

表6 インタビュー調査協力者一覧

|   | 校種           | 設置形態 | 性別 | 勤続年数 | 年代    | 採用形態     | 育児や介護が必要な同居家族 |
|---|--------------|------|----|------|-------|----------|---------------|
| A | 高等学校         | 公立   | 女性 | 39年  | 60代以上 | 臨時採用・講師等 | いない           |
| B | 高等学校         | 私立   | 女性 | 40年  | 60代以上 | 臨時採用・講師等 | いない           |
| C | 高等学校         | 公立   | 男性 | 9年   | 30代   | 教諭       | いない           |
| D | 中学校・<br>高等学校 | 私立   | 女性 | 20年  | 50代   | 教諭       | 介護が必要な家族がいる   |
| E | 中学校          | 公立   | 男性 | 38年  | 60代以上 | 教諭       | いない           |
| F | 特別支援<br>学校   | 公立   | 女性 | 20年  | 40代   | 教諭       | 小中学生の子どもと同居   |
| G | 小学校          | 公立   | 男性 | 20年  | 40代   | 教諭       | 高校生の子どもと同居    |
| H | 小学校          | 公立   | 男性 | 1年   | 20代   | 臨時採用・講師等 | いない           |

表7 インタビュー質問項目

1. 2020年2月末首相の要請をきっかけにした一斉休校において、教員の立場から課題に感じたことは何か。親の立場から課題に感じたことは何か。
2. コロナによる負担やストレス
3. 他の職業は、コロナを機に辞めたい人が増えているが、今回のアンケートでは8割以上の先生方が辞職することを考えていないと答えた。なぜ辞めずに続けようと考えているのか。教職の魅力は何だと思うか。

#### 4-1. 子育て・介護を抱える女性教員の実態

本調査から、今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大や臨時休業が、子育てを抱える女性教員には教師役割と親役割の間で「板挟み」になる困難として、高齢者介護を抱える教員には離職に向かわせる方向に作用したことがみえてきた。

子育てを抱える女性教員が直面した「板挟み」とは、「家庭と学校」というかたちで表出する。特に、子育てを抱える女性教員は、休業中は自分の子どもの勉強のことが気になったという。調査協力者F(女性・公立特別支援学校教諭・40代)は、休業中は自分の子どもの勉強のことが気になって仕事との板挟み状態にあったが、夫が子どもの面倒をみてくれたこともあり、学校の子どものことを優先した。ただし、職務より自分の子どものことを優先する教員もいたと語った。公立

学校の教職員については、臨時休業中も基本的には勤務することとなっていたが、出勤しない場合の措置は各地方の条例等で対応することとなっていた（文部科学省初等中等教育局健康教育・食育課 2020）。

公立高校に勤める調査協力者 C（男性・教諭・30代）は、同じ高校に勤める子育てを抱える女性教員が直面した家庭と学校との「板挟み」を次のように語った。小学生を子育て中の女性教員は、入試採点業務により外部との接触が制限された時期には、子どもだけを自宅に残して出勤せざるを得ず、子どもだけで過ごす状況に対し、非常に不安を感じていた、という。

加えて、教務主任の立場にある女性教員 F（公立特別支援学校教諭・40代）の場合は、「教育委員会・管理職の意向と、現場の教員の想いや経験に基づく判断」を迫られるという「板挟み」も経験した。すなわち、Fは、「家庭と学校」という板挟みだけでなく、主任としての板挟みを経験し、複数の場面で2つの相反するもの間に立たされ、葛藤したのである。本調査においては、主任男性教員の調査協力者はいないため、Fの語った内容が主任女性教員に特有なものなのか、性別に関わらず、主任が抱える問題なのかは今後検討する必要があるが、少なくとも、子育てへの夫の協力が得られる女性教員であっても、職務上の板挟みだけでなく、家庭と学校との間の板挟みに直面した事実は押さえておきたい。

一方、高齢者介護を抱える教員の中には、教員自身の感染リスクと、高齢の親への感染リスクに直面する中で、自身の働き方を見直したケースもあった。教職を続けるよりは、退職して、次の人生を歩み出すという選択肢を新型コロナウイルスの蔓延が促したという。実際、介護を抱える調査協力者 D（女性・私立中高一貫校教諭・50代）の身近においても、50代後半の教員2人が、性別を問わず、「消毒しながらやるのはキツイ」と退職した、と語った。介護を抱える身近な教員の退職に直面したが、D自身は、50代前半であるため、「年金のことも考えて、あと5年はいたほうがいい」と考えている。

Dも、片道2時間かけて電車通勤をしていたため、「いつもと違う災害だから学校辞めようかな」と考えたときもあった。しかしながら、職場での協力、自治体のサービスによる社会的な助け、さらには、「何かにつけて『辞めちゃだめですよ』と言われた」ことによって、退職をとどまったという。職場の協力の具体的な内容として語ったのが、学年主任の配慮だった。学年主任も女性であり、Dの親と同じくらいの年齢の親をもつ。Dの学校では、緊急事態宣言中、学年で1人ずつ生徒の保護者からの電話応対の当番を出していた。だが、女性学年主任は、Dに対して、「（親の介護があるため）電話当番は、一切こなくていい。学年主任で毎日学校に行くから代わりに当番をする」と配慮してくれたという。Dは、この女性学年主任のことを「（Dの親と）同年代の親御さんがいらして、いつか自

分自身も介護がくるからと言って、親身になって対応してくれた」と語る。

一方、市教委が半日勤務を認めたため、同じ学校に勤める教員同士の夫妻が互いにスケジュールを調整しながら勤務をして切り抜けていた、と調査協力者 G (男性・公立小学校教諭・40代) は語った。このような行政の柔軟な対応は、性別を問わず、育児や介護を抱える教員の家庭と学校との「板挟み」による困難を軽減したと考えられる。行政の対応がない場合にも、これまでアンケートおよびインタビュー調査結果から述べてきたように、子育てや介護を抱える女性教員は、「板挟み」になりながらも、第1に夫や親族の協力、第2に主任という裁量を任された立場、第3に学校側、特に女性主任が子育てや介護を抱える教員が出勤しなくていいように配慮をしてきたことによって、離職に至らずに済んだ。ただし、子育てや介護を抱える男性教員は、調査協力者にいなかったため、今後、男性教員が抱えた困難を明らかにしていく必要がある。

#### 4.2. 子育て・介護負担の教員に代わって校務を担う若手男性教員の語り

子育て・介護負担を抱える女性教員が学校に出勤できなかったとしても、仕事がなくなるわけではない。彼女らに代わって校務を担った教員がいるはずである。新型コロナウイルス感染症の感染拡大や休業措置に対して、誰が何をどのように担ってきたのか。インタビュー調査から、育児・介護を理由に、仕事を抑制せざるを得なかった女性教員に代わって活躍したのは若手男性教員であったことが垣間見えた。

新任教員として公立小学校に勤める H (臨時採用・20代) は、独身であり、介護も抱えていなかったため、休業中、子育て等で学校に出られない教員の代わりに、自発的に業務を担ったという。H の勤務先では、臨時休業中、医療従事者等の子どもが登校して自習するため、教員も週2～3日学校に出勤していた。

公立高校に勤務する30代教員 C の職場にも、子育てで学校に出勤できない女性教員が10人程度いたという。勤務先には50人程度の教員がいるため、5分の1ほどの教員が子育てで出勤できなかったといえる。臨時休業により、学校自体が動くことはないものの、C は、授業の補填を行うための課題を出す Google Classroom の設定を担っていたという。学校に出勤できない教員は、徐々に学校に来ると新たに生まれた業務が増えていて、学校の状況が分からない事態になっていたと思う、と C は回想する。特に、C が勤める高校では、子育てを理由に学校に出勤できない教員は、Google Classroom の操作方法を把握できず、課題を用意するための時間を割くこともできない。この結果、課題を出せる教員と、課題を出せない女性教員とで、一斉休業後、授業の進度に差が出ていた。

このように、休業期間中には、子育てや介護を抱える教員に代わって、学校に

出勤できる独身の若手男性教員が校務を担っていたことがインタビュー調査から明らかになった。他方で、求められれば学校に出勤できる若手教員の中には、子育てを担うために、出勤できない女性教員が、結果的に周辺化されかねないという懸念を示す者もいた。

#### 4-3. 「新任教員」が学校内で居場所を得るジェンダー構造

一方、4-2で述べたような子育て・介護を抱える女性教員を独身の若手男性教員が支えるという構図から、本来は脆弱な立場であるはずの新任教員が、女性教員の代わりに出勤し、女性教員が取り残されがちなICTを使えることによって、学校内で居場所を得ていくようすを見て取れる。加えて、インタビュー調査からは、「新任教員」という立場であるがために、年配の教員が気にかけて、支援していたことも明らかになった。一斉休業中に教員となった調査協力者H（男性・公立小学校臨時採用教諭・20代）は、歓迎会も学校行事もなくなる中で、同僚との関係性の築き方に戸惑ったが、同学年を担当する再任用男性教員が、定時を過ぎると、「一緒に帰る？」と声をかけてくれて、一緒に帰ったのが救いだったという。Hは、正規雇用ではなく、臨時採用という立場である。加えて、当初、採用予定だった自治体から、臨時休業の影響なのか3月下旬になって「雇えない」と言われ、急遽、教育ボランティアで関わっていた学校の校長の紹介によって、近隣の自治体に採用が決まったという不安定な雇用の実態にも直面していた。

同じ新任教員であっても、女性教員に焦点化するとどのような状況なのだろうか。調査協力者には、新任の女性教員はいない。だが、Hが同時期に、新任教員となった知人女性について語った。Hと同時期に、別の学校で非常勤講師として教職のキャリアを歩み始めた知人女性は、職員会議などに出られず、授業だけの日々の中で学校への帰属意識をもつことができずに離職したという。

また、別の公立小学校に勤める40代の男性教員Gも、同じ職場にいた新任の女性教員について語った。Gの学校では、臨時休業が明けて間もない6月に、単学級の高学年担任をしていた新任の女性教員が離職したという。Gは、この新任女性教員が離職した理由を、まわりの教員に相談することができなかった様子だったと語る。Gは、この新任女性教員の離職をきっかけに、教員同士のつながりを強めようと、自ら声をあげてオンラインでの懇親会を企画し、2回開催した。

これらの調査協力者の語りからは、新任の男性教員は気の利くベテラン男性教員のフォローによって学校での居場所を得たが、新任の女性教員は離職したという男女の非対称性が浮かび上がる。特に、G（男性・公立小学校教諭・40代）の学校の新任女性教員は、正規雇用の常勤教員であり、制度的には守られているように見える立場であるが、まわりの教員のフォローがなく、結果的に離職した。

一方、H (男性・公立小学校教諭・20代) は、臨時採用という不安定雇用の立場である。ここには、正規雇用の常勤(本務)教員であるか、臨時採用や非常勤講師であるかという任用形態だけではなく、ジェンダーが学校内での居場所を得ることに影響していることがうかがえる。

一方、コロナ禍によって、これまで勤務時間外の交流から排除されていた女性教員を包摂した事例もあった。先述の新任教員の離職をきっかけに開催されたオンラインでの懇親会には、多くの教員の参加があったことを40代男性教員Gは語った。Gは、対面の懇親会であれば、参加できない子育て中の女性教員がたくさん参加したことに触れ、「育児中の先生にも、提案することができて、コロナ禍でのオンラインの学習会、飲み会では、断絶されていた子育て中の女性教員との接続が可能になった」と表現する。

オンラインは使い次第では、子育て中の女性教員のように、ある場面では参加しにくかった属性の人が参加できるようになることが、この公立小学校男性教員G(40代)の語りから明らかである。だが、先述のように、オンラインでの課題提示を導入した公立高校において、毎日学校に出勤できる若手男性教員C(公立高校教諭・30代)が、子育てを抱える女性教員に対し、教育実践や校務遂行において、結果的に「置いていかれる」かもしれないと心配しているようすも見て取れた。幼い子どもを持つ女性教員が学校に出勤できない状況が多い中で、彼女たちに代わって校務を遂行していたCは、彼女たちが「学校の中で進んでいくことから置いていかれていくというところが、4月5月から出てきていて」と語る。Cは、彼女たちが出勤できるようになっても、「自分の知らないことが多かったですりして、戸惑いが大きかったのかな、と思います」と、女性教員のようにすを振り返っている。特に、休業期間中のオンラインを利用した課題提示の差が、その後の授業の進度の差となった事例も語られており、休業中はまわりの教員の協力によって乗り切れても、その間に生じたオンライン活用のスキルの差が、将来的なキャリア形成への差となって現れる懸念を示している。

Cによると、休業期間中に学校に来れなかった女性教員が、臨時休業終了後、もしくは、臨時休業中に自宅から研修を受ける機会は与えられなかったという。さらに、ICT支援員の加配<sup>7)</sup>が校種によって限られている現実も語られている。ICTに関係するこうした学校現場の実態について、「ここから一体どうやっていくんだろう」ともCは語った。

ICTの活用に関しては、非常勤講師の困難も、アンケート調査に寄せられた。たとえば、ある自治体では、常勤教員には生徒と同じタブレットを支給するが、非常勤講師は学校設置のものを必要に応じて使うよう指示が出たという。こう回答した女性非常勤講師は、授業中にしかタブレットを使えないために、使う頻度



が常勤教員よりも減り、技術が向上しにくい。「常勤よりもはるかに収入は少ないのに、PCやタブレットを自分で購入して学習しなければ追いつかず、経済的負担も大きい」という嘆きも自由回答欄に記述していた。常勤（本務）教員に比べて、非常勤講師の方が、女性割合が高い<sup>8)</sup>。今回のパイロット調査では、十分に捉えることができなかったが、ICTの導入がジェンダー間格差に与える影響を捉える上では、非常勤講師が直面する実態をさらに掘り下げていく必要があるだろう。

今回のアンケート調査では、8割の教員がコロナを機に辞職を考えたことがないと答えた。その理由を、各調査協力者は、雇い止めや、減給はなく、ボーナスも例年通り支給されたと答えている。しかしながら、離職に至った教員もいたし、就業は継続できても、常勤教員と非常勤教員の間にある待遇の差や、日々の業務の中で「引け目」が積み重なり、既存のジェンダー間格差が強化されやすい状況が生まれていたことも明らかとなった。

すなわち、若手男性教員の良心的な配慮が、暗黙の裡に家庭責任のある女性教員を排除しかねない懸念がある。若手教員の中でも、新任教員は、子育て・介護を抱える教員同様、本来脆弱な立場である。だが、子育て・介護を抱える女性教員の代わりに学校に出勤し、ICTを活用できることによって、学校での居場所を得ていくと同時に、「新任教員」であるがゆえに、ベテラン教員から支えられやすいことがインタビュー調査から明らかとなった。

休業中にICTの研修を受けられなかった子育て・介護を抱える教員に対しては、学校や行政が研修を受ける機会を提供するべきである。仮に学校や行政が研修を用意できなかったとしても、ベテラン教員が新任教員と同じように目をかけていれば、授業進度の遅れにはつながらなかったかもしれない。学校の中で、家庭責任のある女性教員が排除されつつある構造を、本調査からも見て取ることができた。

## おわりに

本稿は、全国一斉臨時休業や新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、学校現場でなにが起こっているのかを機縁法によるパイロット調査から把握してきた。調査からは、次の4点が明らかとなった。

第1に、臨時休業中の学校において、育児・介護役割を担っている教員（現状では多くは女性教員）は、職務と家庭責任の「板挟み」という困難に直面していた。なかには離職にまで至った教員もいた。これは従来の日常的な状態が、非常に時に極端なカタチで表出することになったことに由来すると整理できる。なお、

この点についての学校段階・職位との関係は本調査からは明らかではない。第2に、育児・介護などの家庭責任によって出勤日数の減った教員に変わり、若手男性教員が積極的に校務を担うという事実が見いだされた。積極的に校務を担った教員の中には、任用形態上は脆弱な立場である新任教員もいた。本調査では、出勤日数の減った教員は女性、若手教員は男性であり、教員経験年数や任用形態よりも、家庭責任の有無やジェンダーが学校内でのメンバーシップの承認に影響した。とりわけ今回の調査では、ICT導入をめぐる、男女の非対称性が生じており、女性教員が、さらに周辺化される可能性があることが示唆された。第3に、家庭責任によって仕事を抑制せざるを得なくなった教員(本調査ではすべて女性教員)が周辺化されてゆく現実、他の教員によっても認識され、懸念として表現された。本調査では、その認識と懸念を示したのは若手男性教員だった。第4に、女性教員は、コロナ禍であろうがなかろうが、育児や介護と教職の両立の困難さに直面するが、本調査では、主任が女性である場合に、介護を抱える女性教員に対する配慮があったことが明らかとなった。ただし、非常時の主任としての判断に性別による差があるか否かはさらに検討が必要である。

以上のように、本パイロット調査からは、教職においても、コロナ禍に既存のジェンダー間格差が増幅して現れた可能性があることが示唆された。臨時休業期間中、子育て等で出勤できない女性教員に代わって、ICT活用という新しい学校の動きに対応していたのは、若手男性教員だった。一方、出勤できなかった女性教員に対するICTスキルの支援の仕組みは整備されていない。コロナ禍は、子育て等で学校を離れている女性教員を周辺化し、キャリア形成に困難をもたらす結果を招きかねない。さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に加速化する学校情報化は、ICT活用に関する教員のジェンダー間格差を助長し兼ねず、教職のジェンダー間格差が拡大する懸念すら浮き彫りになった。

また、緊急事態における学校において、同僚性の担保されている職場であるかどうか、教員の働き方に影響を与えていることが明らかとなった。ここでいう同僚性とは、日常的に集合的、相互作用的な教育活動に従事することによって、自然発生的、自発的に生まれる、インフォーマルかつ協働的なティーチングや教師と保護者間および同僚間の情緒的なきずなとつながりを指す(Hargreaves 1994)。若手男性教員が校務を担うことや、介護等を抱える教員が離職に至らずに済んだことも、同僚性が担保されてこそ実現できるものである。本調査が明らかにしたように、非常時において、新任教員や子育てや介護等で出勤できない教員を学校につなぎとめるのは、気の利く教員のような存在である。教員が、互いの事情や状況を汲みながら、豊かに力量形成していけるような教員育成システムの重要性(木村ほか 2021)がうかがえる。

ただし、非常事態に同僚性だけで対処するのは不十分である。ICTの導入のような業務上の大きな変容が起きた時に、子育て等により学校に出勤できない女性教員が「置いていかれる」ことのない仕組みの整備が必要になる。そうでなければ、同僚性によって若手男性教員が代わりに校務を担うことが、結果的に、女性教員を周辺化しかねない。別の言い方をすれば、平時の困難や格差が増幅して現れるコロナ禍において、教員世界に現れる困難や格差に対しては、既存のジェンダー構造を前提に、同僚性の有無に依存するかたちでしか対処できていないという課題がみえてきたといってもよい。

非常時は、平時の格差が拡大しやすいといわれるが、教職におけるジェンダー間格差も例外ではない。今回はパイロット調査をもとに、子育てや介護を抱える女性教員の困難や、非正規雇用の教員の脆弱さを垣間見ることができた。さらに、教育現場へのICT導入が加速していることを考え合わせれば、本調査によって明らかになった学校でのICT利用における教員のジェンダー間格差の拡大が懸念される。今後、子育てや介護を抱え休業時に出勤できなかった女性教員と、代わりに校務を担った男性教員の間でキャリア形成の差の出方や、非正規雇用教員の実態を解明することにより、ポスト・コロナの教職におけるジェンダー間格差を追究していきたい。

(あとべ ちさと 立教大学  
きむら いくえ 北海道教育大学  
かわの ぎんこ 山形大学  
いけがみ とおる 関西福祉科学大学  
たかの よしこ 植草学園大学  
むらかみ きょうこ 法政大学  
たぐち くみこ 和洋女子大学  
いのうえ いずみ 公立学校教員)

[注]

- 1) たとえば金子 (2014) がある。
- 2) たとえば高橋・柴田 (2020) のほか、加藤弘通らが小中高校・特別支援学校の教員への調査 (朝日新聞2020年8月19日オンライン版) を進めている。
- 3) 調査は研究倫理の観点から十分に配慮して行なった。
- 4) 養護教員の脆弱性は、藤田 (2008) が「他の教職員の十分な理解と協力が得られないままに孤軍奮闘している養護教諭」と指摘してきた。2010年代に入っても、「一段低く見られている」という投書が紹介された新聞記事 (朝日新聞2015年10月2日オンライン版) のように改善されていない。
- 5) 本調査では、育児・介護が必要な別居家族がいる場合は、分析対象外とした。
- 6) 文部科学省「学校基本調査」によると、2020年度の各校種に占める女性の割合は、小学校

62.3%, 中学校 43.7%, 高校 (全日制・定時制) 32.5%, 特支 61.9% である。

- 7) 文部科学省では、教育の ICT 化に向けた環境整備として、2018 年から 2022 年度の 5 か年計画の中に ICT 支援員の加配を挙げており、地方財政措置を利用して各教育委員会に「4 校に 1 人配置」の水準目標を掲げている。
- 8) 文部科学省「学校教員統計調査」によると、令和元年度の女性割合は、小学校で本務教員 61.6%、非常勤講師 65.8%、中学校で本務教員 43.0%、非常勤講師 45.6%、高等学校で本務教員 31.9%、非常勤講師 36.8% である。

#### [引用文献]

- 朝倉京子 2021 「新型コロナウイルス感染症流行下における看護職の精神健康ケアの必要性増」  
[https://www.tohoku.ac.jp/japanese/2021/02/press20210210\\_02-mental.html](https://www.tohoku.ac.jp/japanese/2021/02/press20210210_02-mental.html) (2021 年 3 月 17 日最終アクセス)
- 藤田和也編 2008 『保健室と養護教諭 その存在と役割』国土社
- Hargreaves, A. 1994 *Changing Teachers, Changing Times: Teachers' Work and Culture in the Postmodern Age*. London: Cassell. 195-196
- 河上婦志子 1990 「システム内在的差別と女性教員」『ジェンダーと性差別』(1): 82-97
- 河上婦志子 1999 「女性教員たちは平等になったか」『女性学研究』(5): 83-96
- 河野銀子・村松泰子編 2011 『高校の「女性」校長が少ないのはなぜか』学文社
- 河野銀子 2018 「教員世界」河野銀子・藤田由美子編『新版 教育社会とジェンダー』学文社: 160-173
- 金子真理子 2014 「非正規教員の増加とその問題点——教育労働の特殊性と教員キャリアの資格から (特集 「先生」の働き方: 教師の世界)」『日本労働研究雑誌』645: 42-45
- 木村育恵・跡部千慧・河野銀子・田口久美子・池上徹・高野良子・村上郷子・井上いずみ 2019 「教員育成スタンダード化政策の課題: 女性教員のキャリア形成に着目して」『北海道教育大学紀要・教育科学編』70 (1): 53-62
- 木村育恵・跡部千慧・村上郷子・河野銀子・田口久美子・池上徹・井上いずみ・高野良子 2021 「教員育成指標は教員の働き方に何を及ぼすか——教員版・ジョブ・ディスクリプションの課題——」『北海道教育大学紀要 (教育科学編)』72 (1) [近刊]
- 文部科学次官・藤原誠 2020 「新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業について (通知)」[https://www.mext.go.jp/content/202002228-mxt\\_kouhou01-000004520\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/202002228-mxt_kouhou01-000004520_1.pdf) (2021 年 3 月 8 日最終アクセス)
- 文部科学省 2019 「我が国の教員の現状と課題-TALIS2018 結果より-」[https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/\\_icsFiles/afieldfile/2019/06/19/1418199\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2019/06/19/1418199_1.pdf) (2021 年 2 月 16 日最終アクセス)
- 文部科学省 2020 「令和 2 年度文部科学関係第 3 次補正予算事業別資料集『GIGA スクール構想の拡充』」[https://www.mext.go.jp/content/20201214-mxt\\_kaikesou01-100014477-000\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20201214-mxt_kaikesou01-100014477-000_2.pdf) (2021 年 6 月 28 日最終アクセス)
- 文部科学省 2021 「令和 3 年度予算のポイント『GIGA スクールにおける学びの充実』」[https://www.mext.go.jp/content/20201218-mxt\\_kaikesou01-000010167\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20201218-mxt_kaikesou01-000010167_1.pdf) (2021 年 6 月 28 日最終アクセス)
- 文部科学省初等中等教育局健康教育・食育課 2020 「新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業に関する Q&A の送付について (3 月 4 日時点)」[https://www.mext.go.jp/content/20200305-mxt\\_kouhou02-000004520-3](https://www.mext.go.jp/content/20200305-mxt_kouhou02-000004520-3)

pdf (2021年9月9日最終アクセス)

内閣府政策統括官 2020 「第2回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」<https://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/future2/20210119/shiryou3-1.pdf> (2021年3月8日最終アクセス)

内閣府政策統括官 2020 『第2回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査』<https://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/future2/20210119/shiryou3-1.pdf> (2021年3月8日最終アクセス)

NHK・JILPT (労働政策研究・研修機構) 2020 「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT 共同調査」<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/collab/nhk-jilpt/index.html> (2021年3月17日最終アクセス)

高野良子 2001 「戦後女性小学校長第一号の登用と役割受容」『国立女性教育会館研究紀要』5: 89-99

高橋智・柴田真緒 2020 「コロナ禍と特別ニーズをもつ子どもの発達支援——保護者・教師調査から (特集 コロナ禍と教育-その危機と希望)」『教育』898: 23-30

油布佐和子 2016 『現代日本の教師——仕事と役割——』放送大学教育振興会

(2021年9月18日掲載決定)

## **Actual Conditions and Challenges of Teachers' Lives and Educational Activities during the COVID-19 Crisis from a Gender Perspective: Based on a Pilot Survey of Teachers**

ATOBE Chisato (Rikkyo University) / KIMURA Ikue (Hokkaido University of Education) / KAWANO Ginko (Yamagata University) / IKEGAMI Toru (Kansai University of Welfare Sciences) / TAKANO Yoshiko (Uekusa Gakuen University) / MURAKAMI Kyoko (Hosei University) / TAGUCHI Kumiko (Wayo Women's University) / INOUE Izumi (Public School Teacher)

This is a pilot survey of schoolteachers who were forced to deal with sudden, nationwide simultaneous temporary school closings due to the spread of the COVID-19 pandemic and examines the actual conditions and issues they faced during the crisis from a gender perspective.

Since the pandemic has affected female workers, the Cabinet Office's Gender Equality Bureau has recommended that maximum consideration be given to its impact on women. However, there is no mention of female teachers working in schools.

With the above in mind, in this study, we conducted a pilot survey of teachers' lives and educational activities, to understand the dilemmas teachers have faced during this time of crisis. We found that female teachers are "caught" between childcare, nursing care, and their work as teachers. They are concerned about being "left behind" in the future as younger teachers take over the work and roles of female teachers. We found some cases where the burdens of child-rearing and other responsibilities were overcome through mutual collegiality among teachers and flexible responses by the educational administration; however, there were also issues with educational policies themselves, where the presence or absence of collegiality may affect teachers during emergencies.

**Keywords:** simultaneous cancellation of classes, teaching, female teachers, career development, COVID-19