

学校教員のライフプランニングに関する調査
報告書

2011年3月

みずほ情報総研株式会社

- 目次 -

1. 調査概要	1
1.1 調査の背景と目的	1
1.2 教育委員会調査 実施概要	1
1.3 教員調査 実施概要	2
2. 教育委員会調査結果	4
2.1 教育委員会事務局職員への女性教員の登用	4
2.2 学校管理職等への女性教員の登用	7
2.3 教員個人の将来展望の把握	16
3. 教員調査結果	18
3.1 調査対象者の概要	18
3.2 勤務や仕事に関する意識	21
3.2.1 勤務の状況	21
3.2.2 仕事についての意識	29
3.3 家庭の状況と仕事と家庭生活の両立	34
3.3.1 回答者の家庭状況	34
3.3.2 仕事と家庭の両立	41
3.4 学校管理職に関する意識	51
3.4.1 学校管理職の仕事に対する意識	51
3.4.2 学校管理職への登用にかかる状況	67
3.4.3 女性学校管理職の登用と課題	77
3.5 現職学校管理職の経験と意識	81
3.5.1 学校管理職への登用時期	81
3.5.2 学校管理職の仕事と女性	83
4. まとめと考察	86
4.1 調査結果のまとめと考察	86
4.2 学校教員のライフプランニング支援の方向性	88
《巻末資料1》教育委員会調査票	89
《巻末資料2》教員調査票	96

調査概要

1.1 調査の背景と目的

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律等に基づき、各界で女性労働者の採用拡大、職域拡大、管理職比率向上、勤続年数の伸長等に向けた取組が行われている。

そこで、本調査では、全国の教員および教育委員会を対象に、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認識や教員への支援等の実施状況について調査を実施した。

1.2 教育委員会調査 実施概要

《調査対象》

- ・ 47 都道府県教育委員会・19 指定都市教育委員会

《調査方法》

- ・ 郵送配布・郵送回収

《調査実施期間》

- ・ 平成 22 年 9 月 27 日～平成 22 年 10 月 13 日

《回収状況》

- ・ 66/66 件（回収率：100%）

《調査項目》

パート.	調査票 問 No.	主な調査項目
教育委員会事務局職員への女性登用の状況	問 1～4	<ul style="list-style-type: none">・ 教育委員会事務局職員への人事登用の方法・ 教育委員会事務局職員への女性教員登用にあって認識している課題・ 教育委員会事務局職員への女性教員登用数を増加させるための取組状況・ 教育委員会事務局職員への女性教員登用数を増加させるための取組についての地方公共団体の計画への記載・ 教育委員会事務局職員への女性教員の登用数を増加させるための取組の必要性に関する認識・ 教育委員会事務局職員への女性教員登用促進の目的

学校管理職等への女性登用の状況	問 5～9	<ul style="list-style-type: none"> ・域内の学校における教員の任用状況 ・各選考試験の受験状況 ・学校管理職への女性教員の登用にあって認識している課題 ・学校管理職への女性教員登用数を増加させるための取組状況 ・学校管理職への女性教員登用数を増加させるための取組についての地方公共団体の計画への記載 ・学校管理職への女性教員の登用数を増加させるための取組の必要性に関する認識 ・学校管理職への女性教員登用促進の目的
教員個人の将来展望の把握	問 10～11	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の将来展望を把握する仕組みの状況 ・女性教員全体の活躍促進について感じている課題と今後の取組の方向性

1.3 教員調査 実施概要

《調査対象》

- ・全国の小学校・中学校・高等学校 計 141 校（※）に勤務する、35 歳以上の男女教員 3,988 名。※47 都道府県教育委員会の推薦により、都道府県ごとに各学校種 1 校の調査対象校の抽出を行った。

《調査方法》

- ・郵送配布・郵送回収

《実施期間》

- ・平成 22 年 11 月 9 日～平成 22 年 11 月 26 日

《回収状況》

- ・配布 3,988 件
- ・回収数 3,397 件（回収率：85.2%）
- ・有効回収数（男女の属性の記入無しを除く）3,353 件（回収率：84.1%）

《調査項目》

パート	調査票 問 No.	主な調査項目
勤務の状況や仕事に関する意識	問 1～4	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務状況 ・現在の仕事について感じていること ・仕事に対する考え方 ・性別役割分担に対する考え方

<p>家庭の状況と 仕事と家庭の両立</p>	<p>問 5～17</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・婚姻状況と配偶者の働き方 ・子育ての状況 ・世帯構成および家事分担 ・介護を要する家族の状況 ・育児/介護休業の取得状況 ・退職および復職の経験 ・ライフイベントを視野に入れた将来展望 ・仕事、家庭生活、地域・個人の生活の優先度 ・職場における仕事と家庭生活等の両立 ・職場について感じていること ・女性教員特有の課題や苦勞（教員一般）
<p>学校管理職に関する 意識</p>	<p>問 18～24</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学校管理職の仕事に対するイメージ ・学校管理職採用の希望の有無および理由 ・学校管理職採用の意向の打診にかかる経験 ・学校管理職にかかる情報提供・研修等の機会 ・女性学校管理職の現状に対する認識 ・学校管理職への女性登用促進のための方法
<p>学校管理職としての 意識（※管理職のみ）</p>	<p>問 25～29</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学校管理職登用時の経歴 ・学校管理職の仕事の魅力 ・女性学校管理職のメリットとデメリット ・女性教員特有の課題や苦勞（学校管理職）

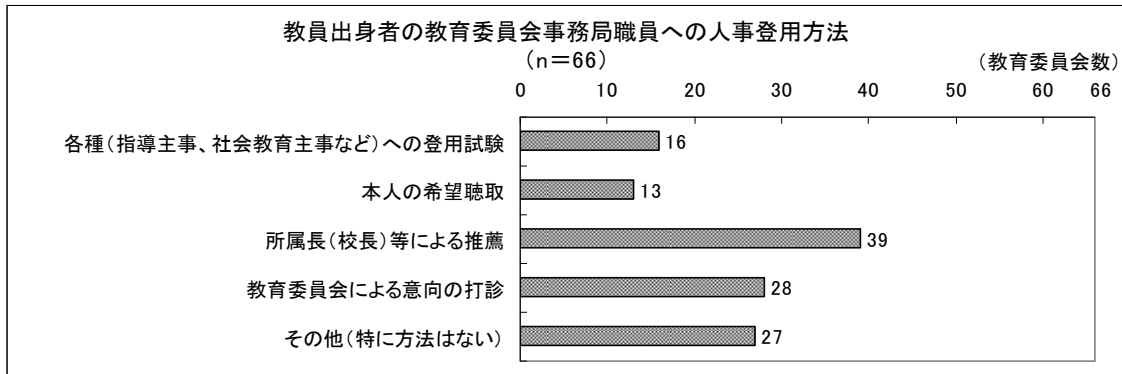
《調査結果の留意点》

本調査は、都道府県ごとに各学校種 1 校の調査対象校を抽出し、当該校に勤務する 35 歳以上の教員を対象として実施したものであり、調査結果は必ずしも教員一般の意識を反映するものではない。

2. 教育委員会調査結果

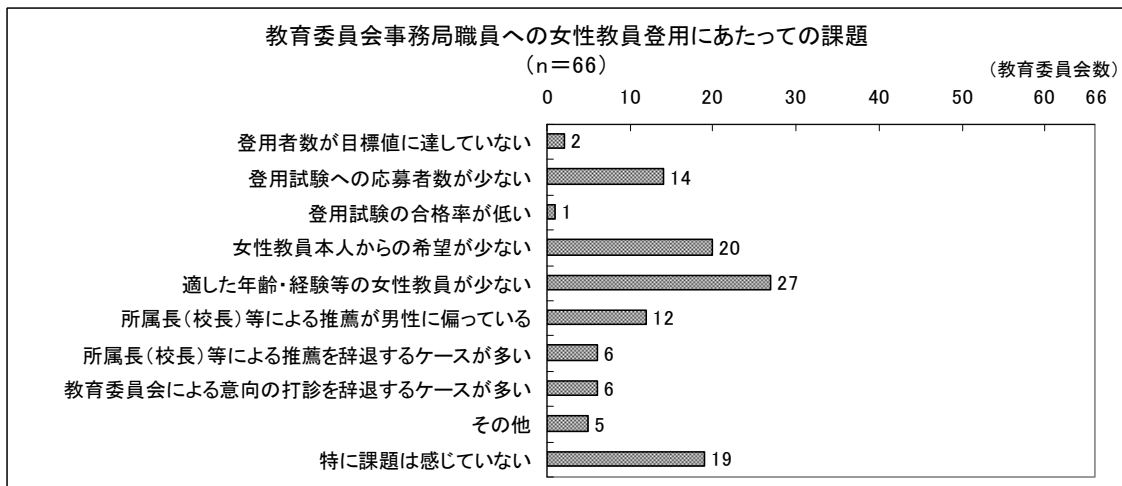
2.1 教育委員会事務局職員への女性教員の登用

問1 貴教育委員会における教員出身者の教育委員会事務局職員への人事登用は、どのような方法で行っていますか。当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。



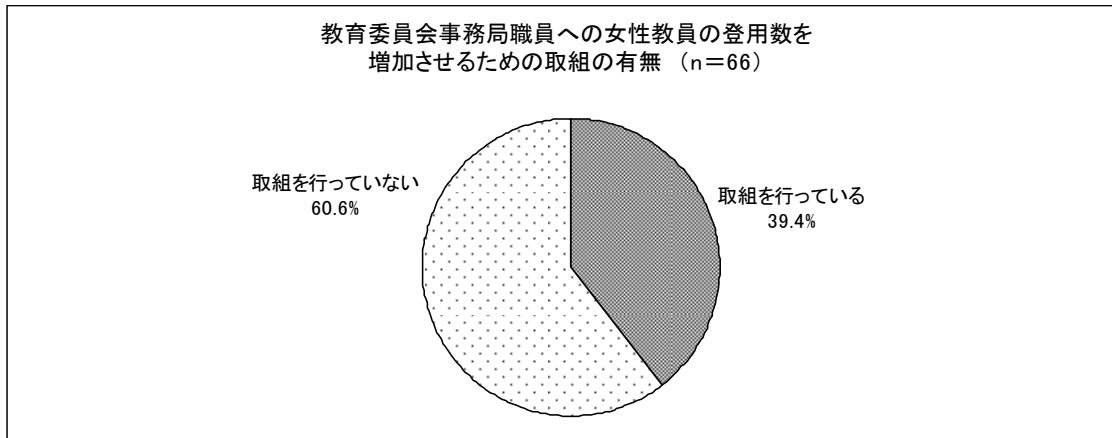
- 教育委員会事務局職員（以下、「委員会事務局」という。）への人事登用方法は、「所属長（校長）等による推薦」が 39/66 委員会（59.1%）と最も多く、次いで「教育委員会による意向の打診」28/66 委員会（42.4%）、「その他（特に方法はない）」27/66 委員会（40.9%）となっている。

問2 教育委員会事務局職員への女性教員の登用にあって貴教育委員会として認識されている課題について、当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

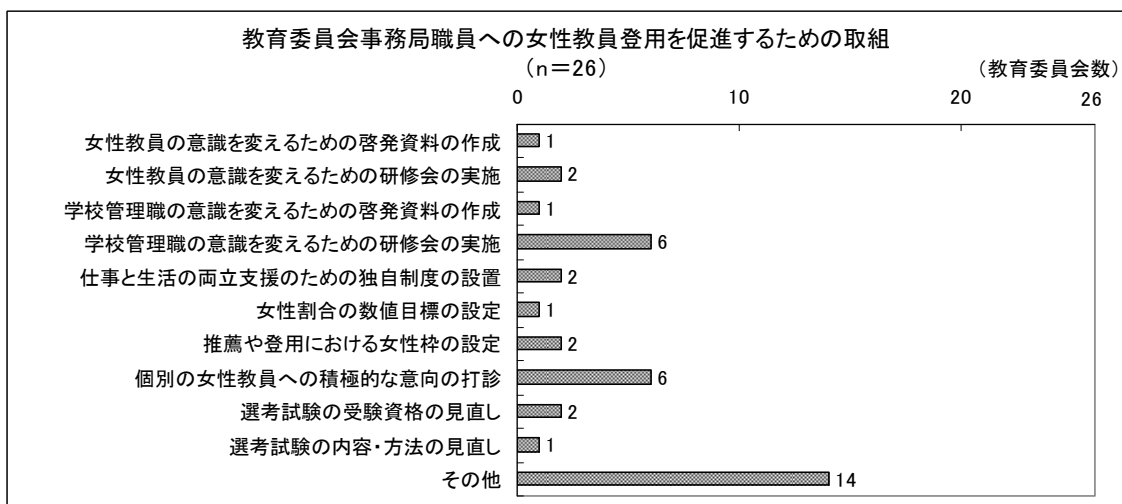


- 委員会事務局への女性教員登用の課題として、「適した年齢・経験等の女性教員が少ない」が 27/66 委員会（40.9%）と最も多く、次いで「女性教員本人からの希望が少ない」が 20/66 委員会（30.3%）となっている。

問 3-1 教育委員会事務局職員への女性教員の登用数を増加させるため、現在、何らかの取組を行っていますか。



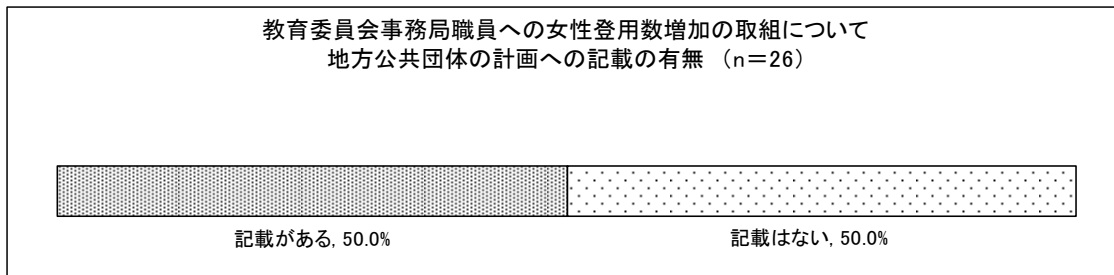
問 3-2 《取組を行っている場合》教育委員会事務局職員への女性教員の登用を促進するための取組として、貴教育委員会が行っているものに当てはまる選択肢すべてに○をつけ、具体的な取組内容についてご記入下さい。



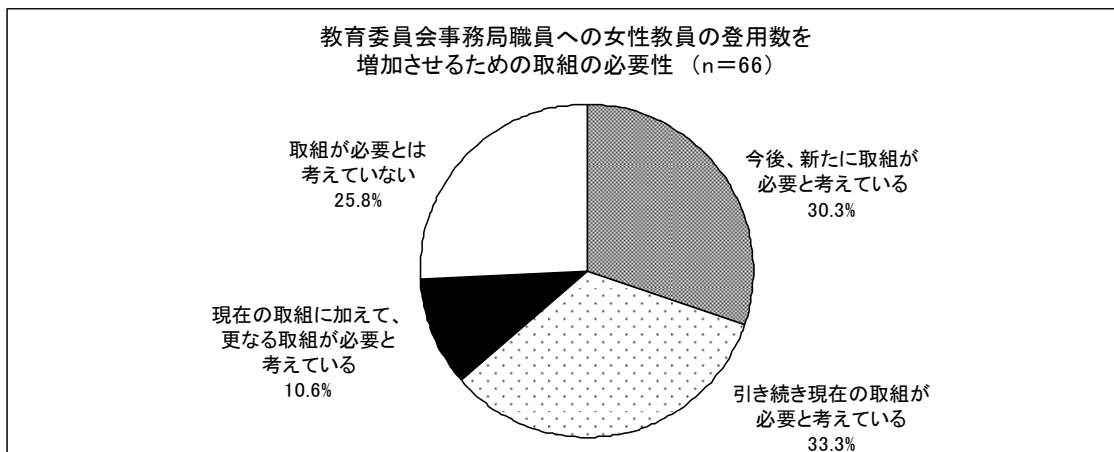
➤ 委員会事務局への女性教員登用のための取組を行っている教育委員会では、「学校管理職の意識を変えるための研修会の実施」や「個別の女性教員への積極的な意向の打診」6/26 委員会（ともに 23.1%）などの取組が行われている。また、「その他」として以下のような取組も報告された。

- ・ 学校訪問や市町村教育委員会訪問、管理職研修会などで啓発に努めている
 - ・ 教職員人事異動方針の重点項目として記載
 - ・ 校長への指導、選考要領への明記
- 等

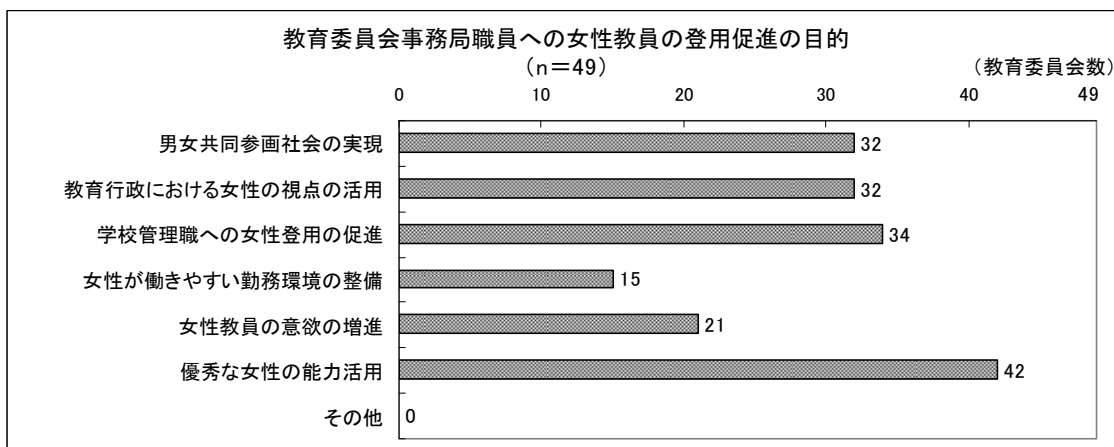
問 3-3 《取組を行っている場合》教育委員会事務局職員への女性の登用数を増加させるための取組について、地方公共団体の計画（男女共同参画基本計画等）に関連する記載がありますか。



問 4-1 教育委員会事務局職員への女性教員の登用数を増加させるため、何らかの取組が必要であるとお考えですか。



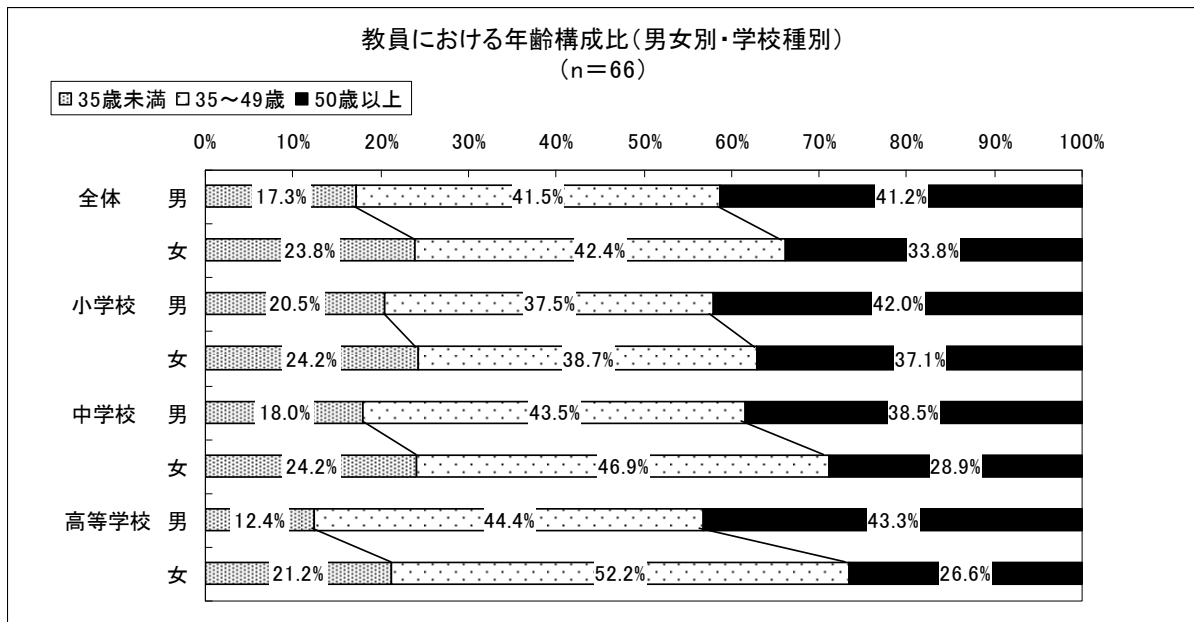
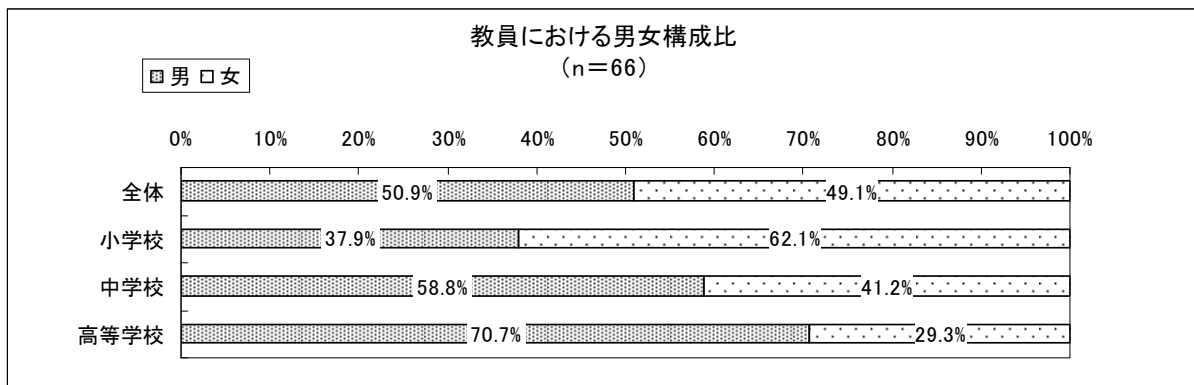
問 4-2 《取組が必要と考える場合》教育委員会事務局職員への女性教員の登用の目的として、当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。



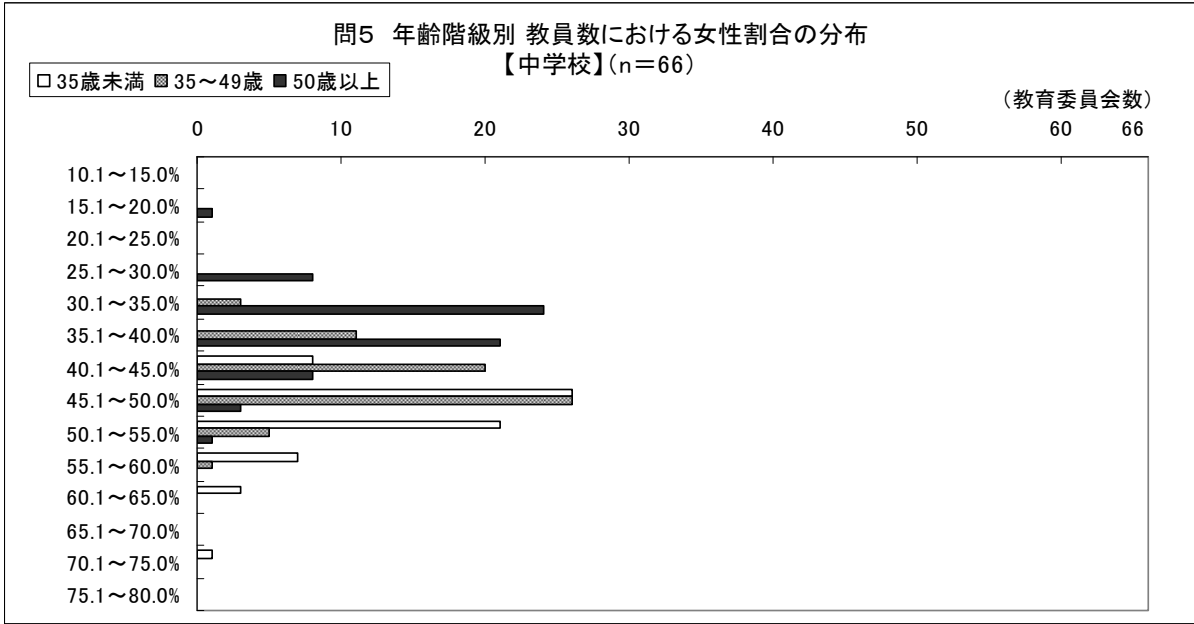
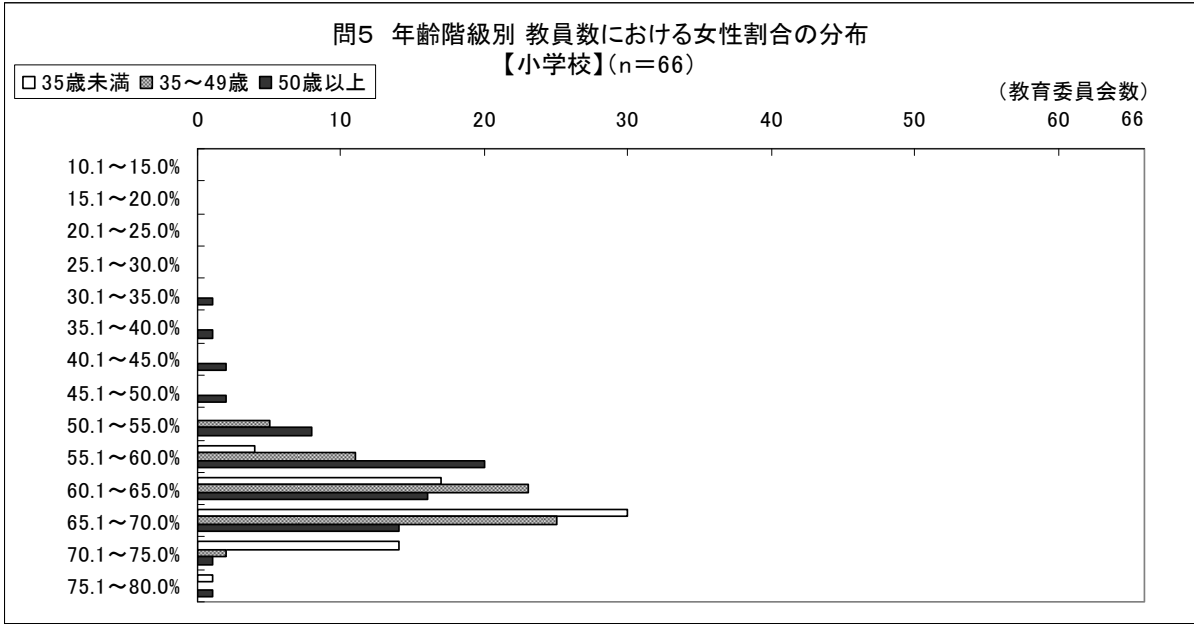
- 委員会事務局への女性教員登用促進に向けて取り組む必要があると回答した教育委員会 49（全体の 74.2%）は、登用促進の目的として「優秀な女性の能力活用」42/49 委員会（85.7%）、「学校管理職への女性登用の促進」34/49 委員会（69.4%）と回答しているのに比べて、「女性が働きやすい勤務環境の整備」15/49 委員会（30.6%）や「女性教員の意欲の増進」21/49 委員会（42.9%）とする回答は相対的に低くなっている。

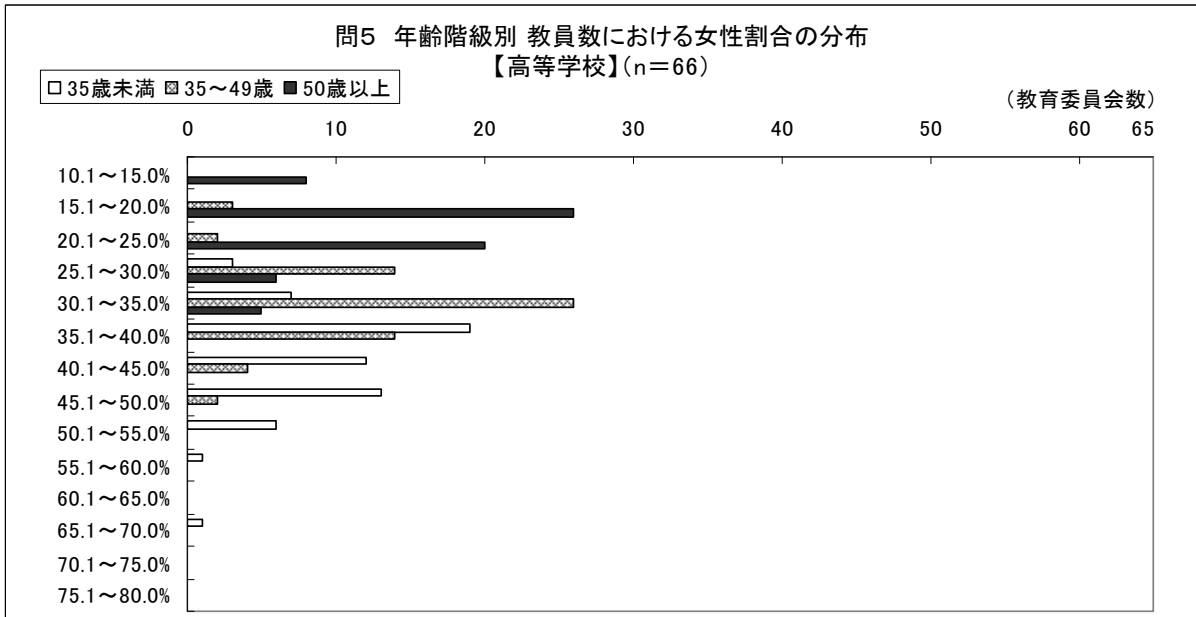
2.2 学校管理職等への女性教員の登用

問5 貴域内の学校における教員の任用状況について、以下の年齢階級別に該当する数字をご記入下さい。



- 教員任用状況は、全体ではほぼ男女が同等となっているものの、小学校（同 37.9%）から中学校（同 58.8%）、高等学校（同 70.7%）へと男性の割合が高くなっている。
- 教員の年齢構成比は、男女別ではいずれの学校種でも女性が男性より「50歳以上」の割合が低く、「35歳未満」及び「35~49歳」の割合が高い。

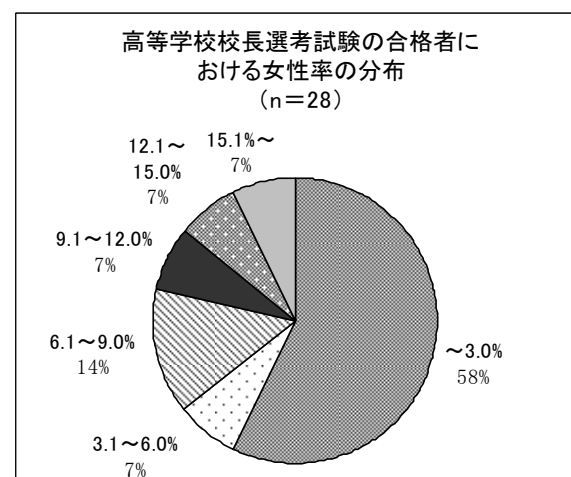
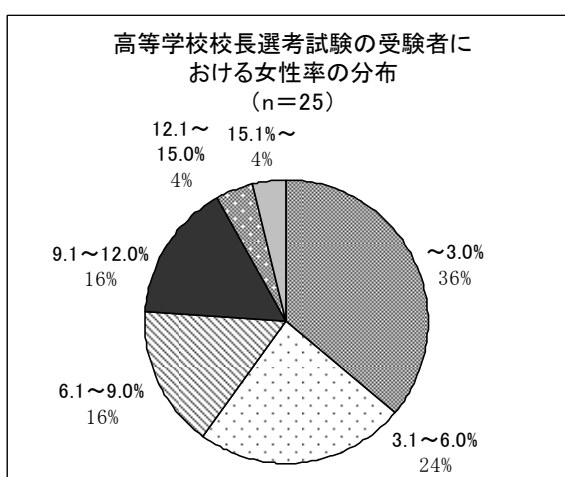
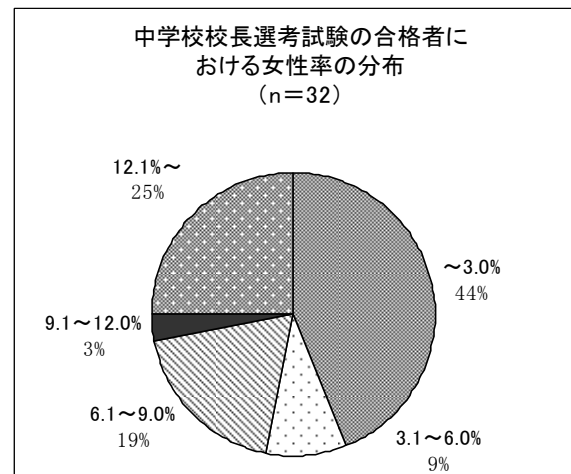
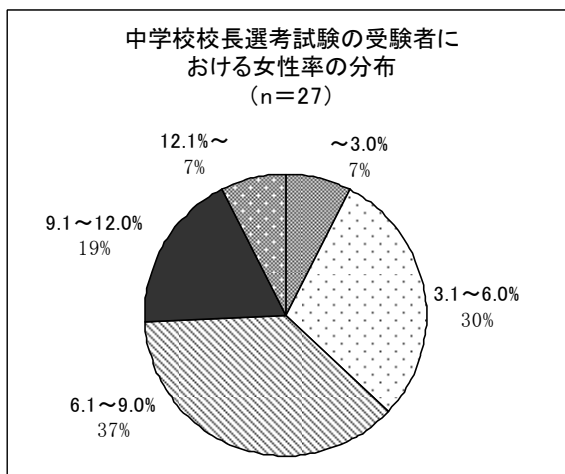
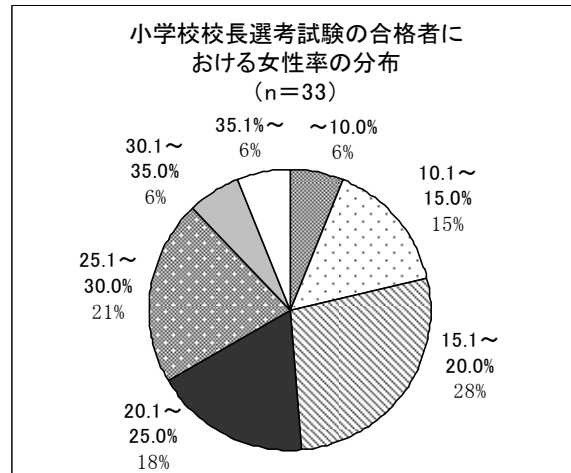
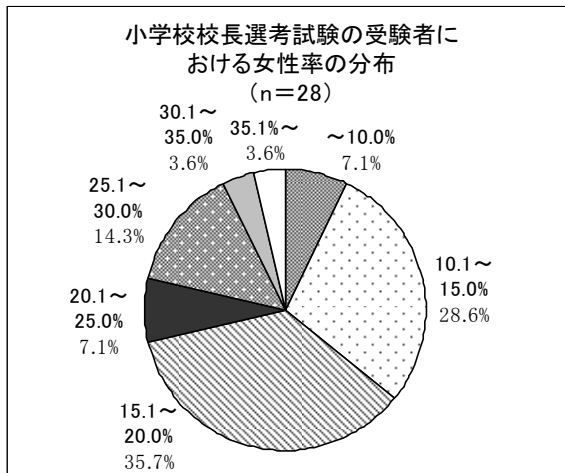




注. 上図は、学校種別に、35歳未満、35~49歳、50歳以上の年齢階層別に、各教育委員会の域内において任用されている教員に占める女性の割合の分布を示したものである。

- 教員数における女性割合の分布をみると、小学校、中学校、高等学校となるにつれて女性割合が低く分布し、かつ50歳以上と年齢が高くなるほど、いずれの学校種においても女性割合が低くなっている。

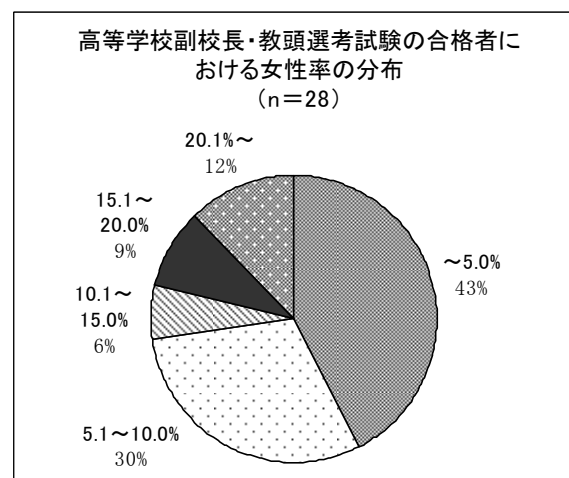
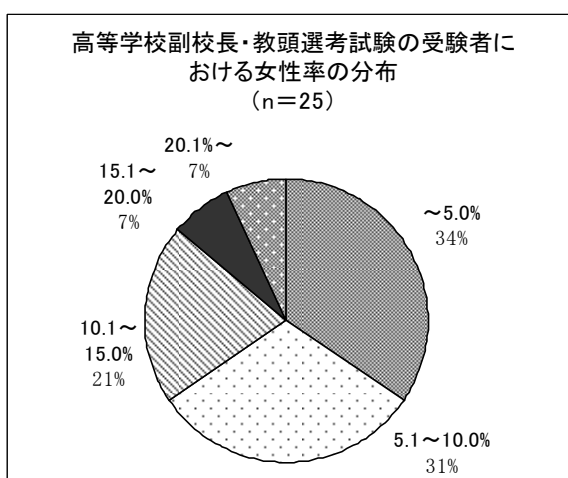
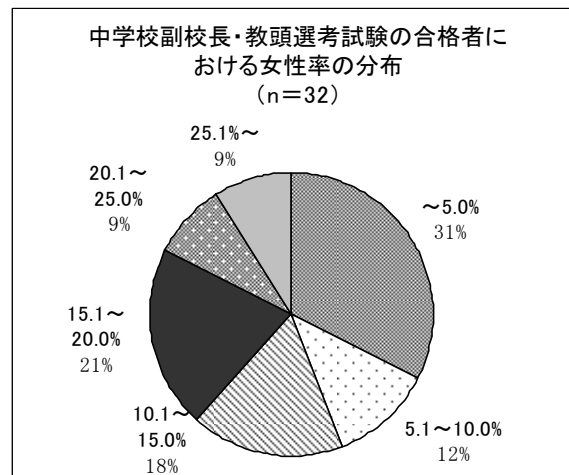
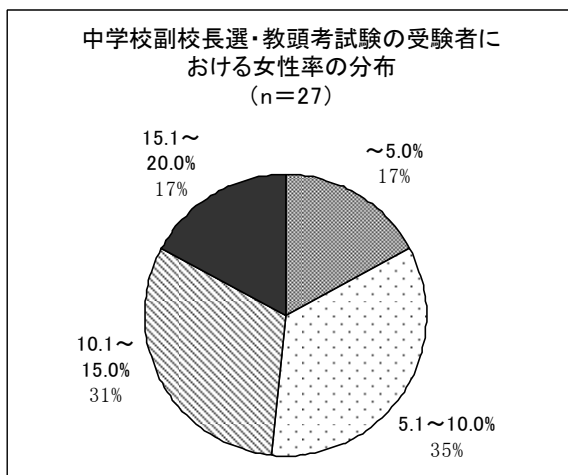
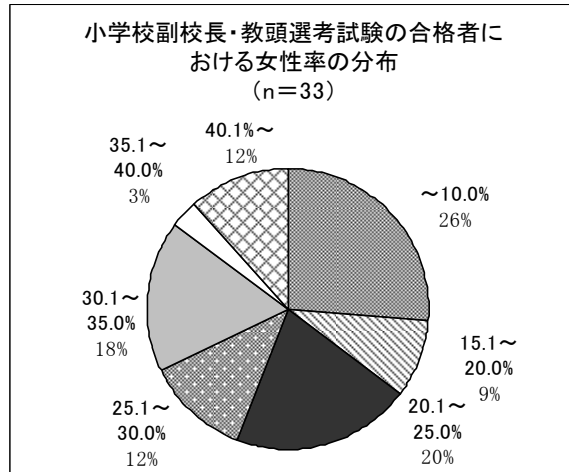
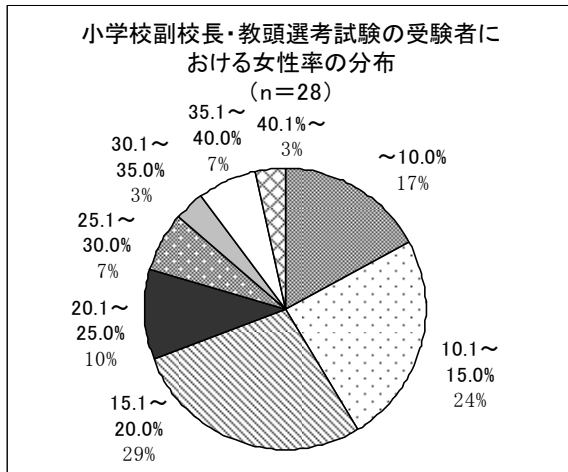
問 6 各選考試験の受験状況（平成 21 年度）について、小学校、中学校、高等学校のそれぞれについて、該当する数字をご記入下さい。



注. 上図は、学校長選考試験の受験者および合格者における女性率について、階級別に教育委員会数の分布を示したものである。

- 学校長選考試験の合格者における女性率は、小学校では全体の約 9 割が 30%以下、中学校では約 8 割が 12%以下、高等学校では約 9 割が 12%以下となっている。

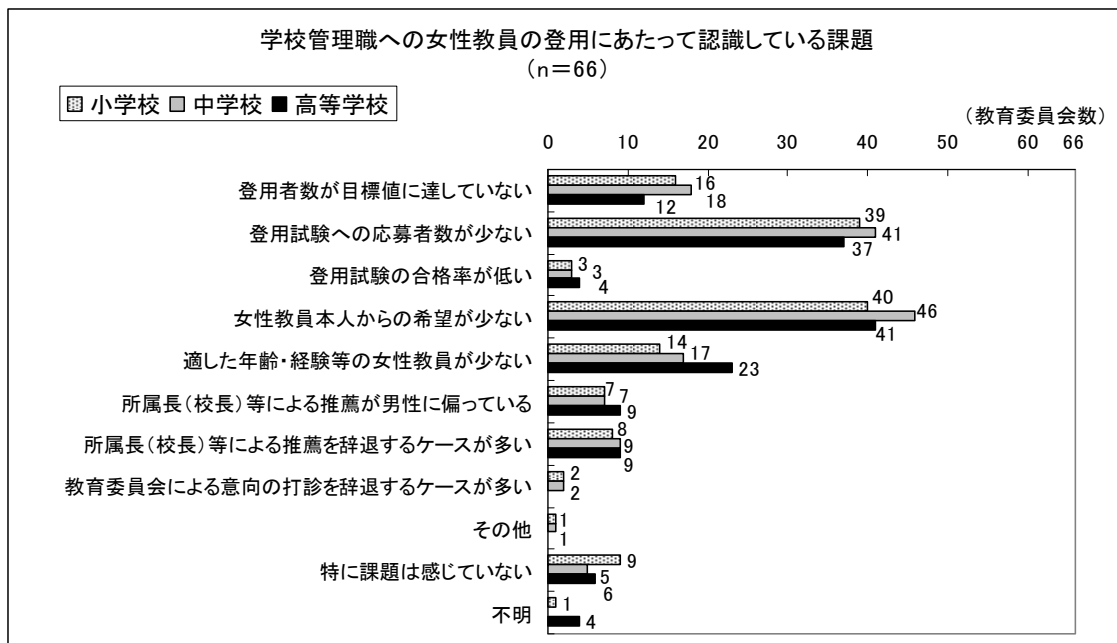
- また、小学校では受験者に比べ合格者の方が女性率が高くなるが、中学校および高等学校では受験者に比べ合格者の方が女性率が低い。



注. 上図は、副校長・教頭選考試験の受験者および合格者における女性率について、階級別に教育委員会数の分布を示したものである。

- 副校長・教頭選考試験の合格者における女性率は、小学校では全体の約7割が30%以下、中学校では約8割が20%以下、高等学校では約9割が20%以下となっている。
- また、校長選考試験と同様に、小学校では受験者に比べ合格者の方が女性率が高くなるが、中学校および高等学校では受験者に比べ合格者の方が女性率が低い。

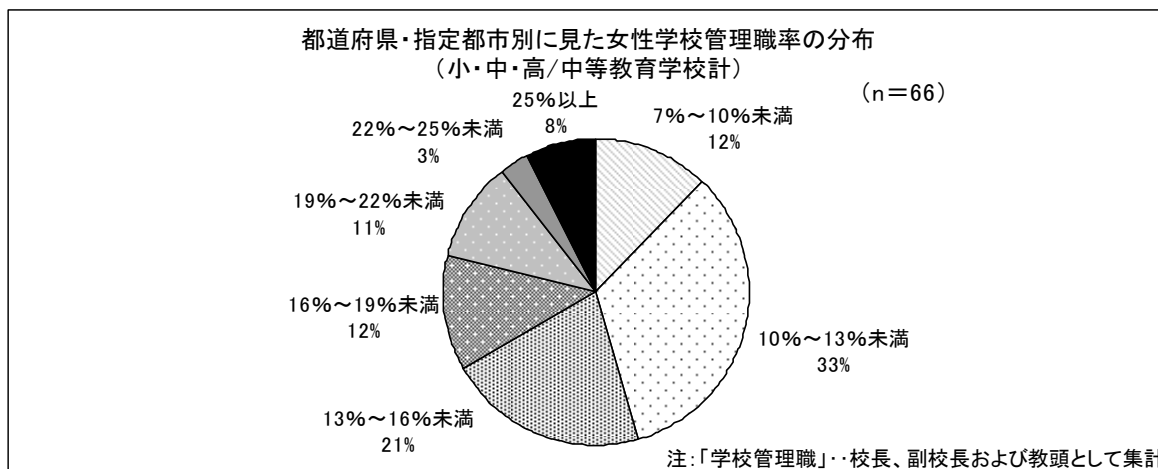
問 7 学校管理職への女性教員の登用にあって貴教育委員会として認識されている課題について、小学校、中学校、高等学校のそれぞれについて、当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。



- 学校管理職への女性教員登用にあっての課題は、小中高ともに、「女性教員本人からの希望が少ない」、「登用試験への応募者数が少ない」の順で回答が多くなっている

【参考】文部科学省「公立学校における校長等の登用状況等について」(平成21年度)より

■女性学校管理職比率



- ▶ 全国の都道府県・指定都市別に見た学校管理職率の女性比率の分布を見ると、「10%~13%未満」が33%と最も多く、次いで「13~16%未満」が21%となっている。

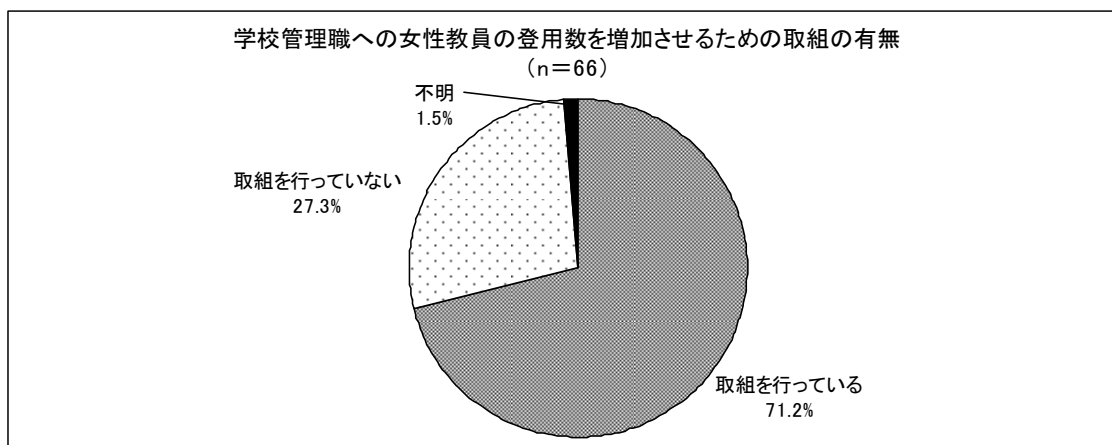
■学校管理職選考試験における受験資格の年齢制限

(平成21年度時点 都道府県・指定都市数)

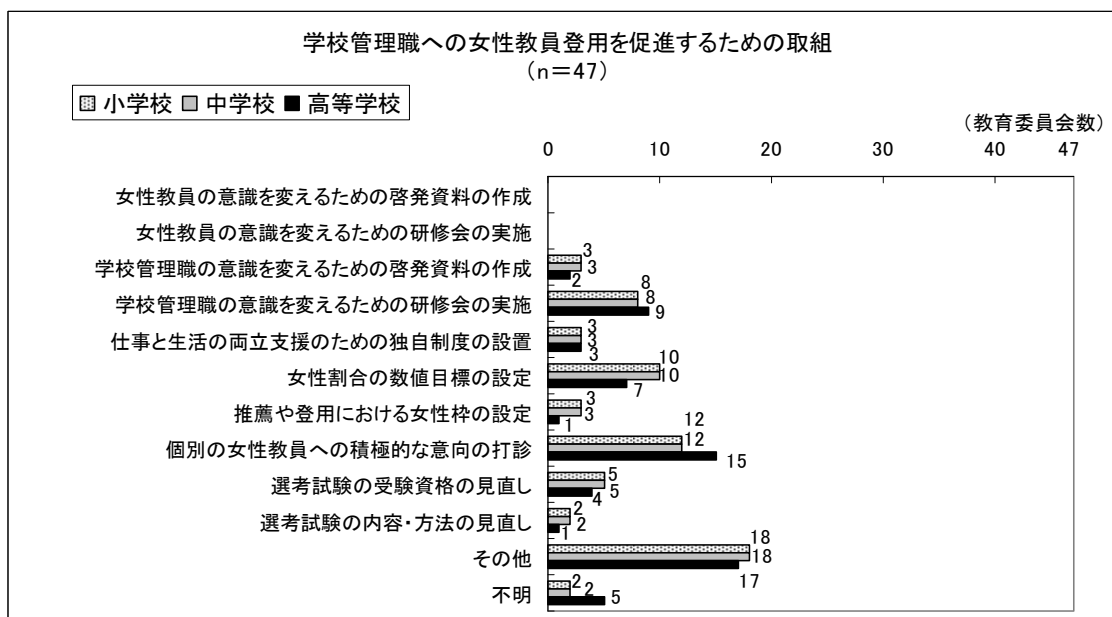
	義務校長		義務教頭・副校長		県立校長		県立教頭・副校長	
	年齢下限	年齢上限	年齢下限	年齢上限	年齢下限	年齢上限	年齢下限	年齢上限
年齢制限あり	23	32	41	30	14	27	36	31
年齢制限なし	41	32	23	34	41	28	20	25
非該当・不明	1	1	1	1	10	10	9	9

- ▶ 全国の都道府県・指定都市別に見た学校管理職選考試験における受験資格の年齢制限について、義務教育及び県立学校共に、校長については年齢上限を定める場合が約半数で、年齢下限については制限がない方が多くなっている。教頭・副校長については、年齢下限について制限を設けている場合が多い。

問 8-1 学校管理職への女性教員の登用数を増加させるため、何らかの取組を行っていますか。



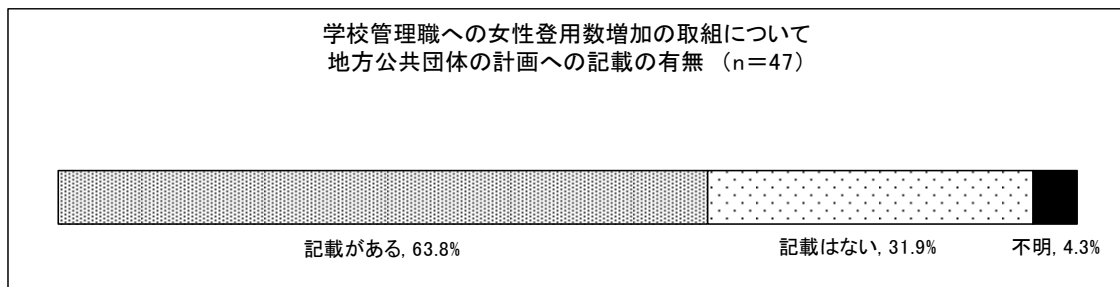
問 8-2 《取組を行っている場合》学校管理職への女性教員の登用を促進するための取組として、小学校、中学校、高等学校のそれぞれについて、貴教育委員会が行っているものに当てはまる選択肢すべてに○をつけ、具体的な取組内容についてご記入下さい。



➤ 学校管理職への女性教員登用数を増加させるための取組は 7 割を超える教育委員会 (47/66 委員会) で行われており、「個別の女性教員への積極的な意向の打診」のほか、取組内容は様々である。なお、「その他」の回答として以下のような取組が報告された。

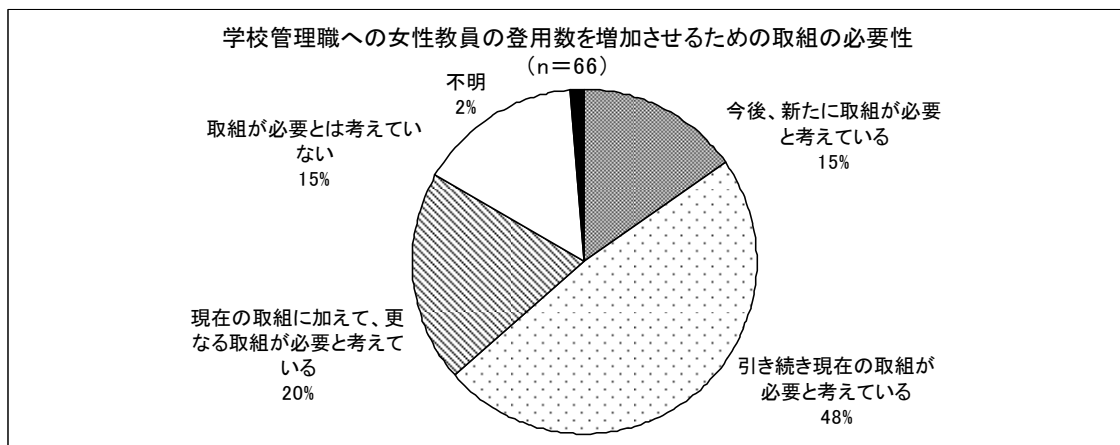
- ・ 女性教員を各種研修会等へ積極的に派遣
- ・ 女性教員の人材育成について管理職への啓発 等

問 8-3 《取組を行っている場合》学校管理職への女性教員の登用数を増加させるための取組について、地方公共団体の計画（男女共同参画基本計画等）に関連する記載がありますか。

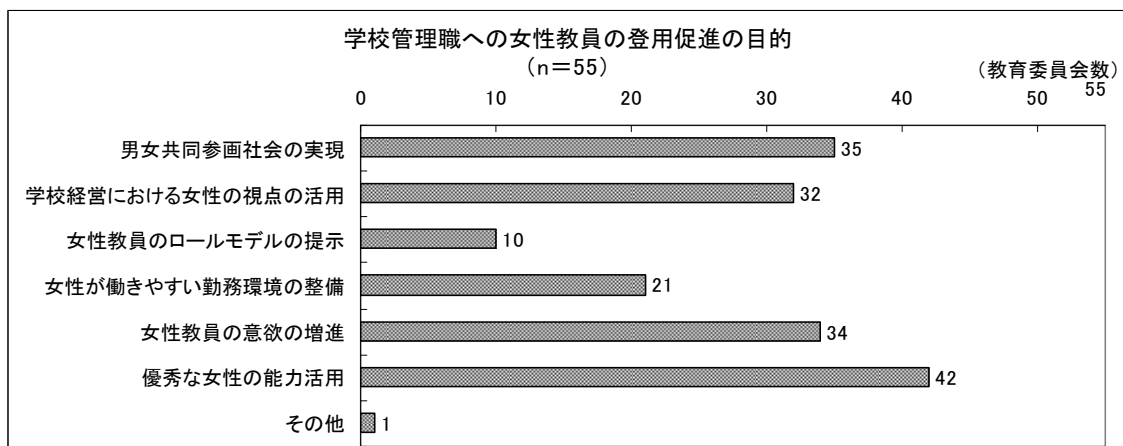


➤ 学校管理職への女性教員の登用数を増加させるための取組を行っている場合、その取組について地方公共団体の計画に「記載がある」とするのは63.8%であった。

問 9-1 学校管理職への女性教員の登用数を増加させるため、何らかの取組が必要であるとお考えですか。



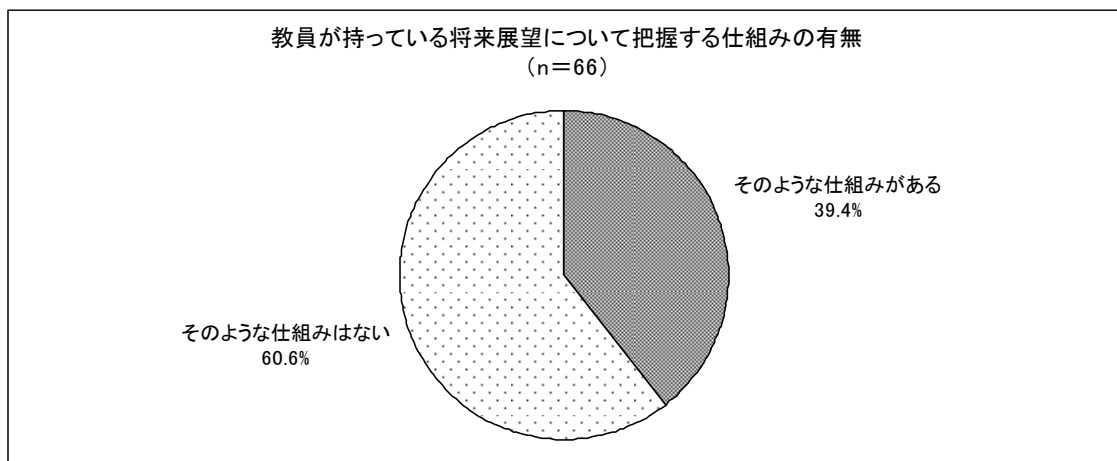
問 9-2 《取組が必要と考える場合》学校管理職への女性教員の登用促進の目的として、当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。



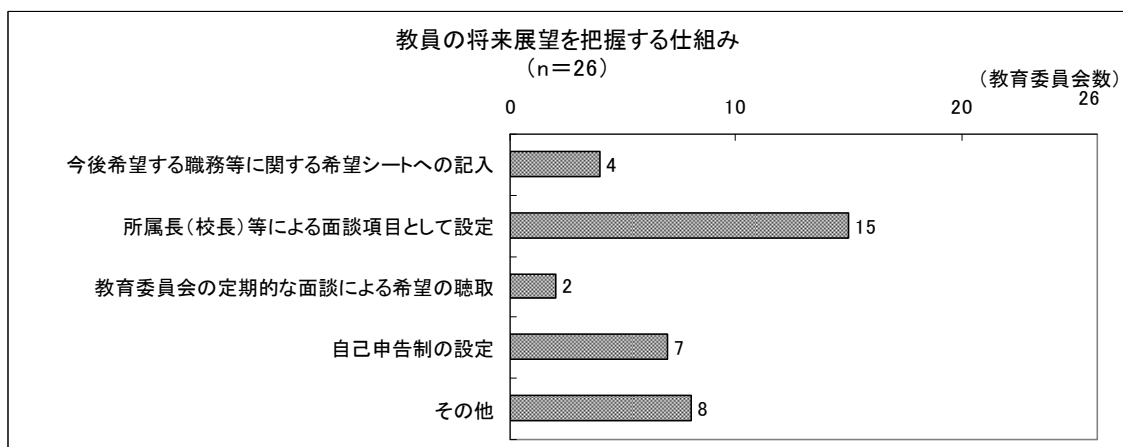
- ▶ 学校管理職への女性教員の登用促進に向けて取り組む必要があると回答した教育委員会（55/66 委員会。全体の 83.3%）の多くは、登用促進の目的として「優秀な女性の能力活用」42/55 (76.4%) や「男女共同参画社会の実現」35/55 (63.6%) などの概念目標だけでなく、「女性教員の意欲の増進」34/55 (61.8%) や「学校経営における女性の視点の活用」32/55 (58.2%) などの回答を挙げたが、これに比べて、「女性教員のロールモデルの提示」10/55 (18.2%) は相対的に低くなっている。

2.3 教員個人の将来展望の把握

問 10-1 貴教育委員会では、それぞれの教員がどのような将来展望を持っているか（教育委員会事務局職員、学校管理職、現場での教育指導など）について把握する仕組みを持っていますか。（例：キャリアプランニングシートなど）



問 10-2 《仕組みがある場合》教員の将来展望を把握する仕組みは、具体的にどのようなものですか。当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。



- ▶ 教員の将来展望を把握する仕組みを持っている教育委員会 26（全体の 39.4%）では、具体的には「所属長（校長）等による面談項目として設定」しているケースが 15/26 委員会（57.7%）と最も多い。また、「その他」の回答として以下のような取組も報告された。
 - ・ 試行中の人事評価制度や人事異動時のヒヤリング等を活用
 - ・ 教職員評価に係る校長面談（年 3 回実施）
 - ・ 職業能力育成型人事評価の面談時に把握 等

問 11 女性教員全体の活躍促進について、貴教育委員会が感じている課題と今後の取組の方向性についてご記入下さい。

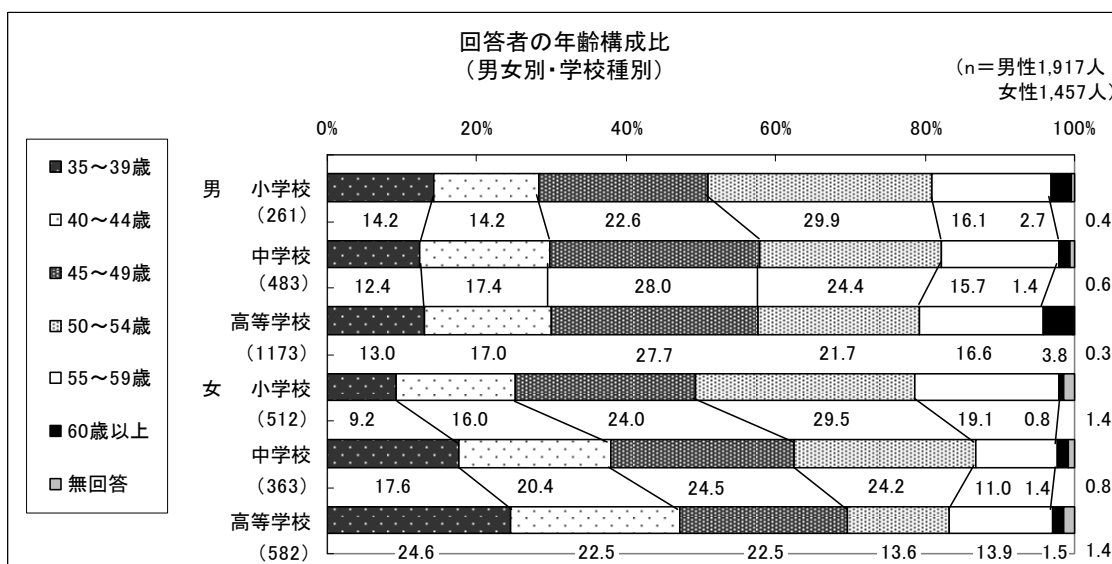
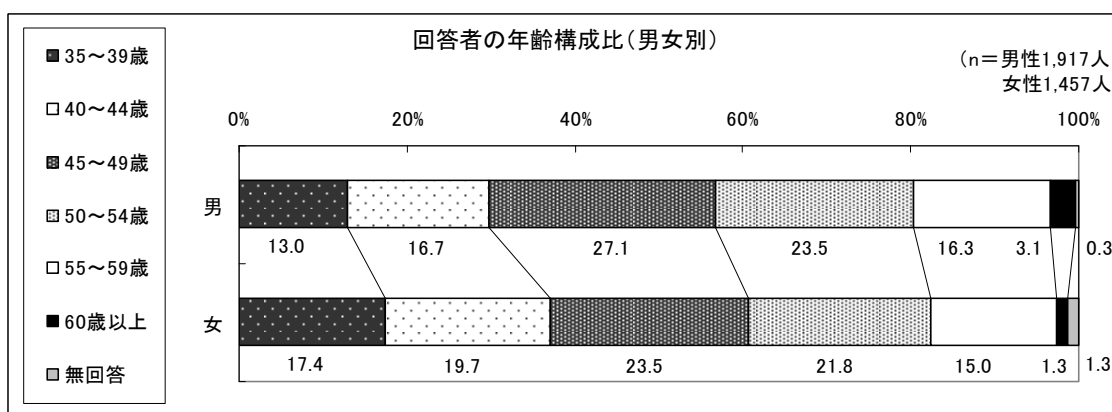
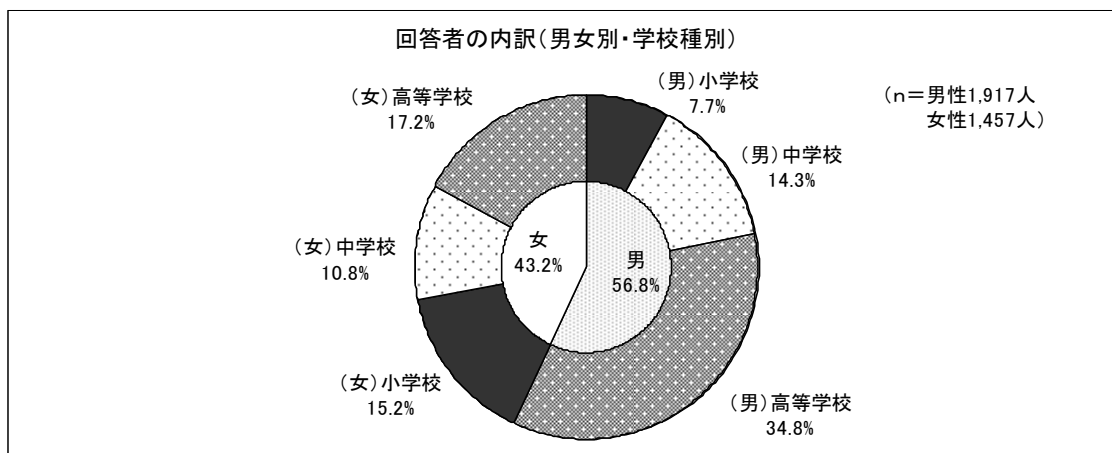
- ▶ 女性教員全体の活躍促進にあたっての課題と今後の取組の方向性として、以下のような回答があった。（自由記述より抜粋）

主な回答例
社会全体の意識改革が進まない中で、女性教員の意識も個人差がある。意識差がある中で無理な配置をすることはできないため、地道な意識改革を図っていくしかない。
学校経営に関わる教務への積極的な登用やマネジメント能力を身に付ける研修等への参加を促し、ミドルリーダーとしての資質及び意欲の向上を図っていきたい。
男女共同参画社会という言葉は、浸透しているものの、育児、家事、介護等の関わりは、まだまだ女性が多くを占めるため、指導力やマネジメント能力を有しながら、管理職や各種主任を辞退したり、早期に退職したりする方が多い現状は否めない。年齢や経験等を踏まえた計画的な登用を促進するためには、男性職員を含めた職場環境の整備（残業時間の大幅な削減、男性の育児休暇、介護休暇を取得しやすい環境や意識等）が必要と考える。

3. 教員調査結果

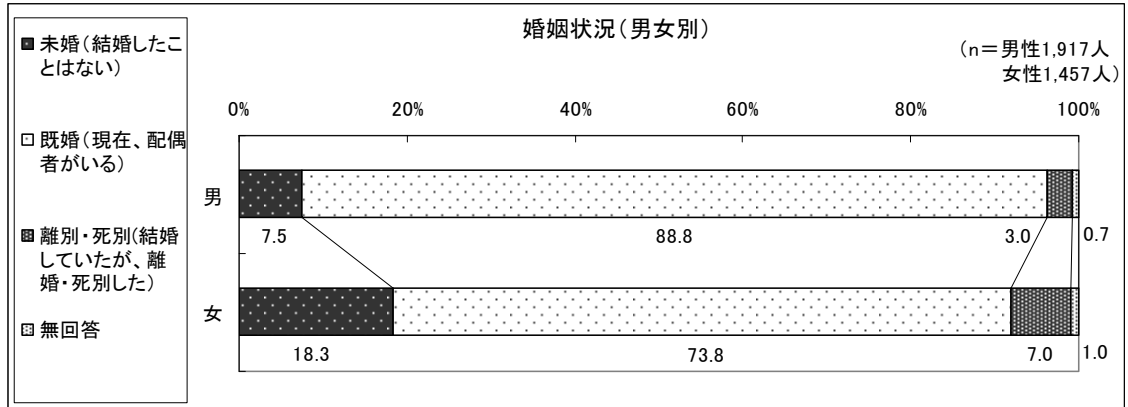
3.1 調査対象者の概要

《調査対象者の基本属性》



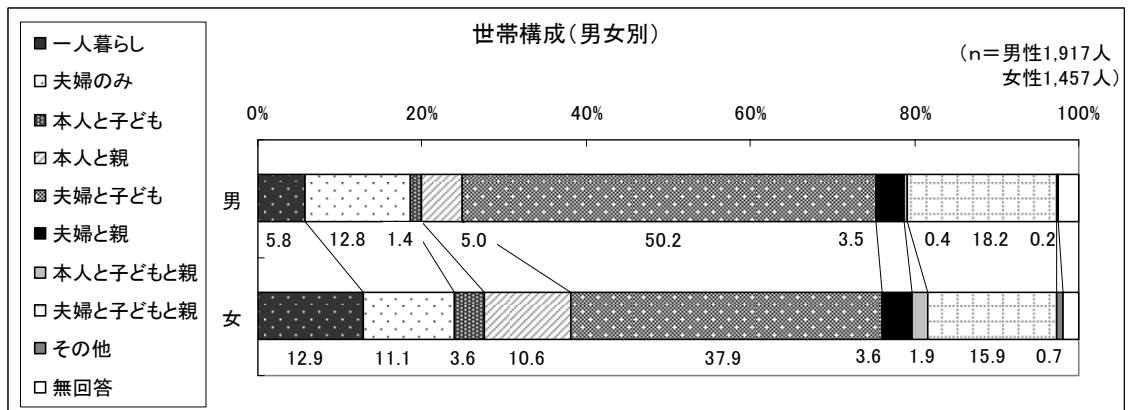
- 回答者の年齢構成比について、女性が男性より44歳以下の割合が高く、45歳～64歳の割合が低い。
- 学校種別の回答者年齢構成比は、小学校で女性の中高年齢帯(45歳～59歳)の割合が男性より高い。一方、中学・高等学校では男性の中高年齢帯(同)の割合が高い。

【問 5】婚姻状況



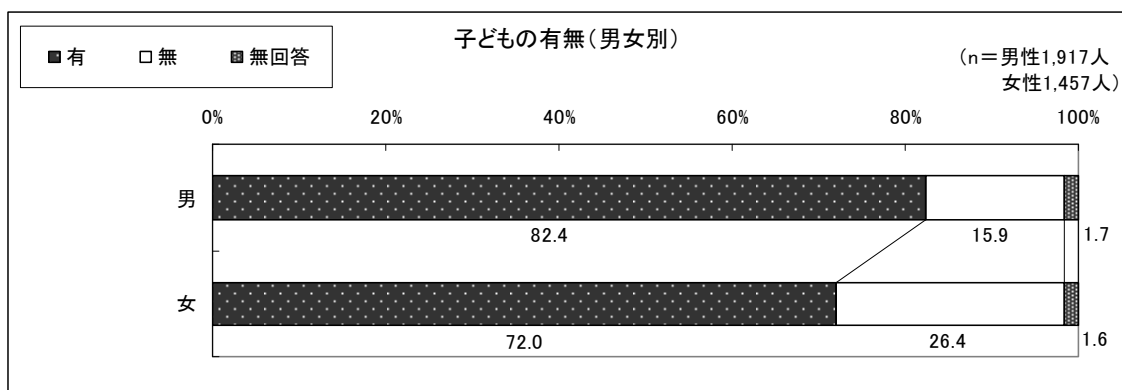
- 婚姻状況として、「未婚(結婚したことはない)」と回答した割合は、男性7.5%に対し、女性は18.3%となっている。

【問 7】世帯構成



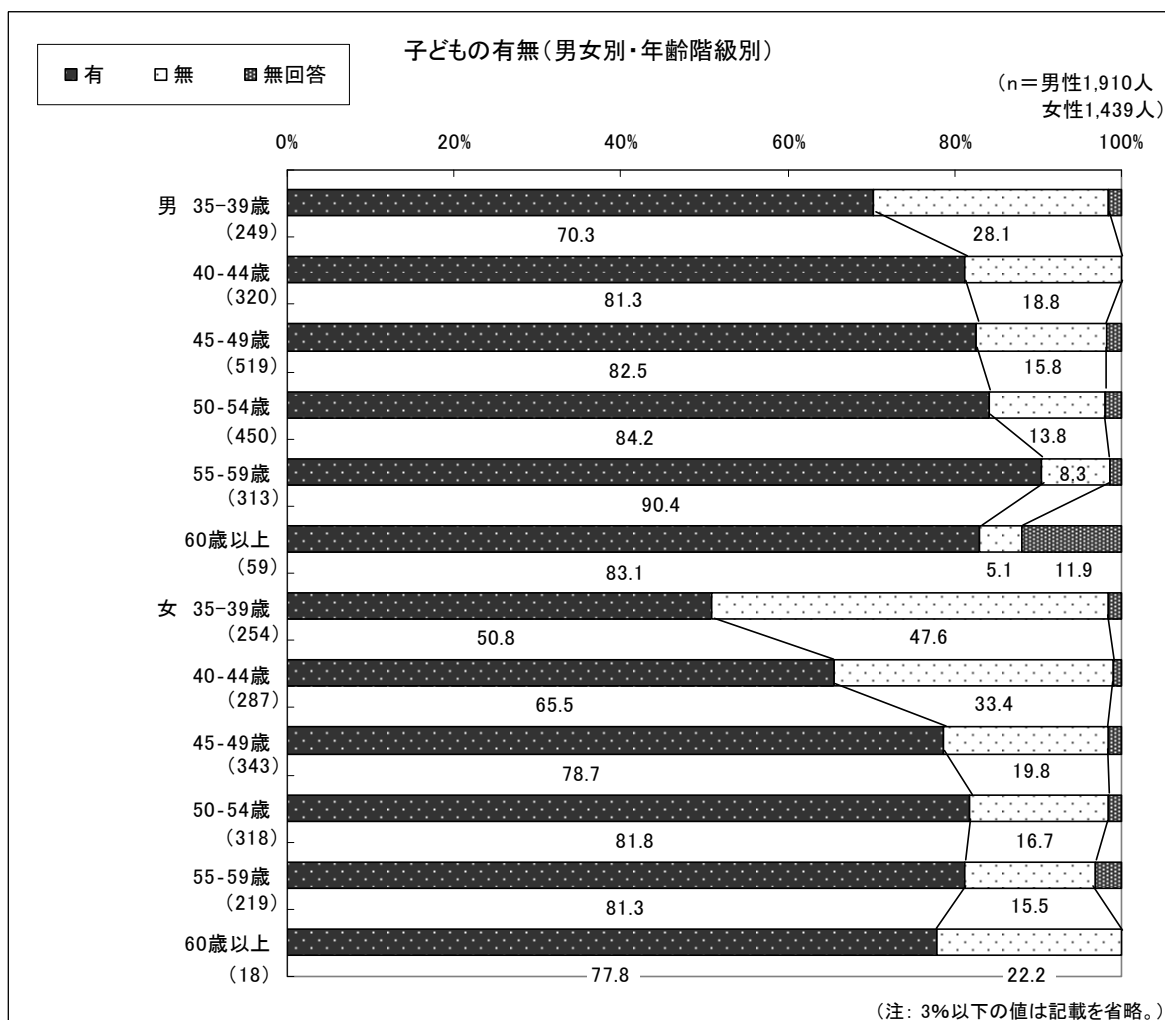
- 世帯の構成として、「一人暮らし」、「本人と子ども」、「本人と親」、「本人と子どもと親」の割合が男性よりも女性の方が高い。

【問6】子どもの有無



➤ 子どもを持つ男性の割合は82.4%、女性は72.0%となっている。

【問6】子どもの有無×【問1】年齢階級

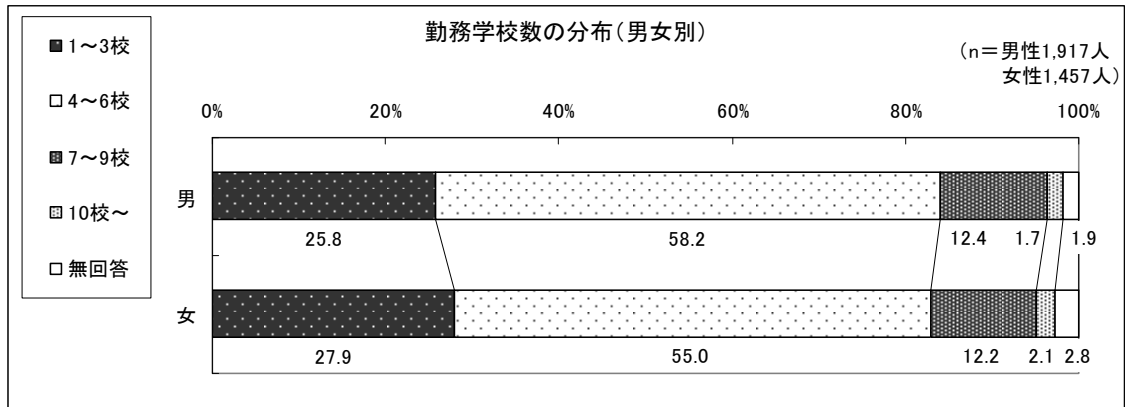


➤ 年齢階級別の子どもの有無は、全ての年齢階級で女性において子どもが「有」とする割合が男性より低い。特に35~39歳女性の子どもの「有」の割合が他年齢階級と比べて低い。

3.2 勤務や仕事に関する意識

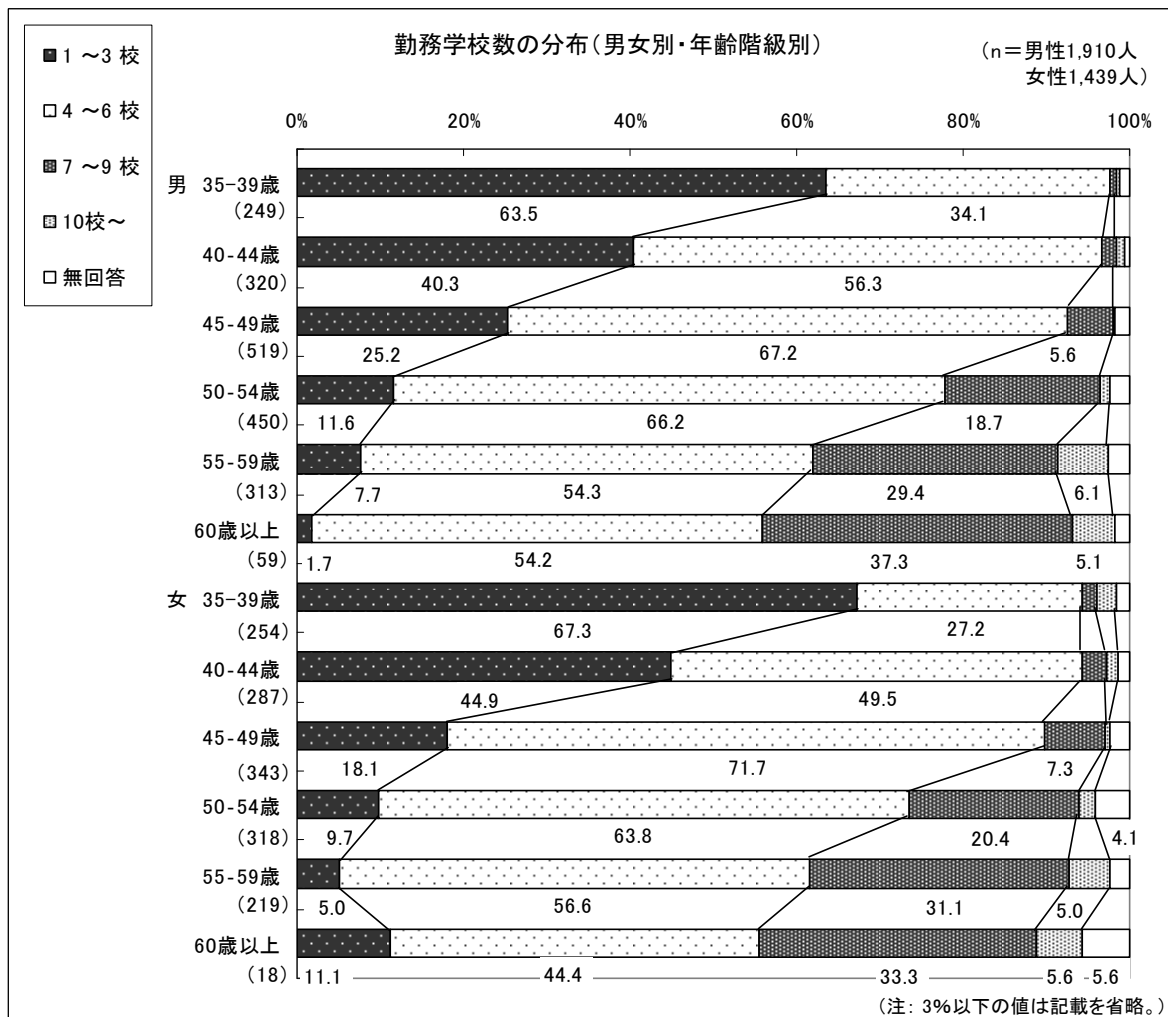
3.2.1 勤務の状況

【問1】勤務学校数の分布



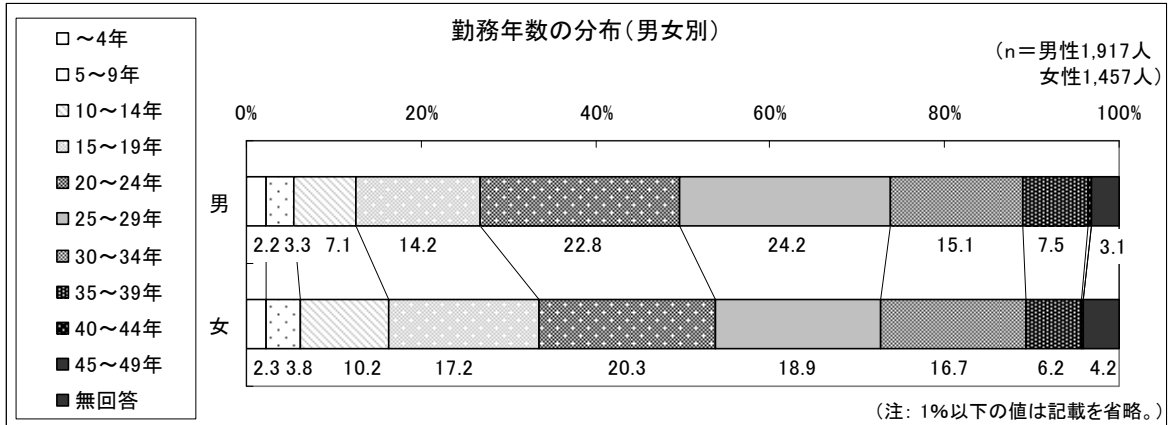
➤ 回答者の勤務学校数では、男女差はあまり見られなかった。

【問1】勤務学校数の分布×【問1】年齢階級



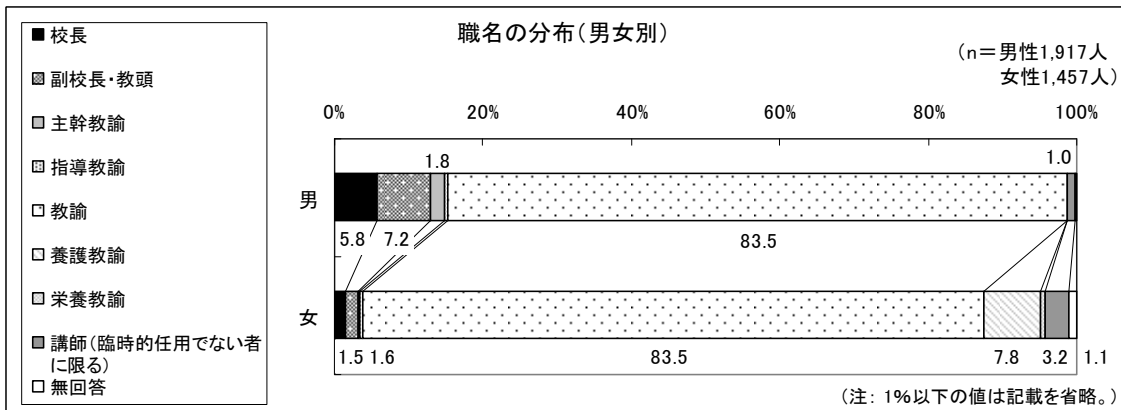
➤ 勤務学校数の分布について、60歳以上を除いて、男女の傾向にあまり差は見られない。

【問 1】勤務年数の分布



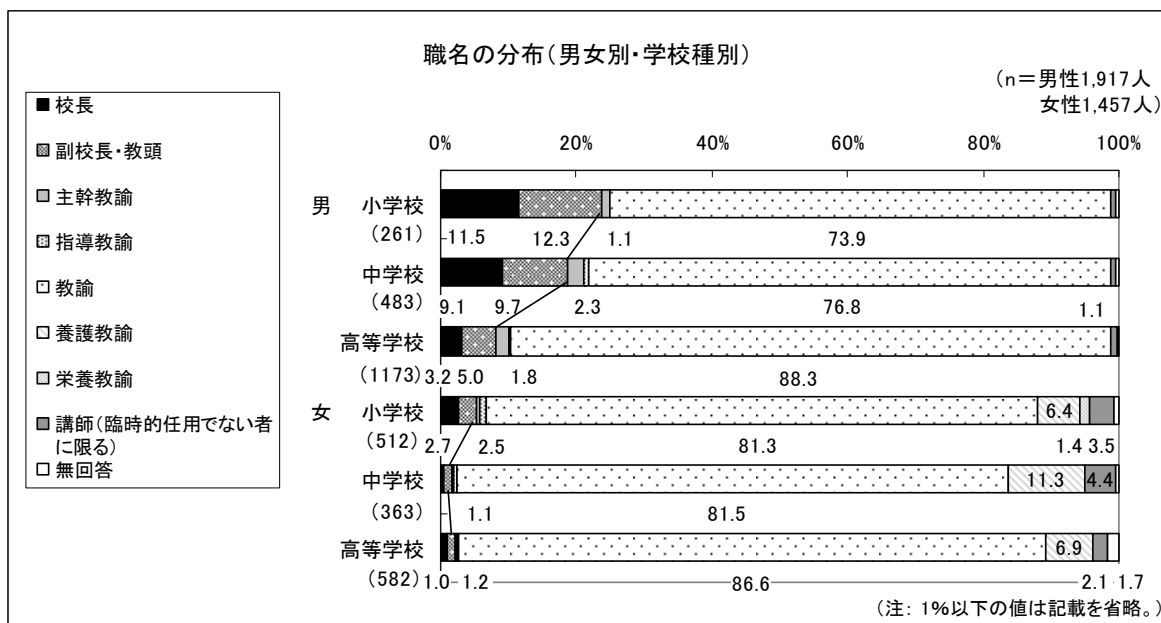
- 勤務年数の分布について、男性では「25~29年」とする回答が24.2%と最も高く、女性では「20~24年」とする回答が20.3%と最も高くなっている。

【問 1】職名の分布



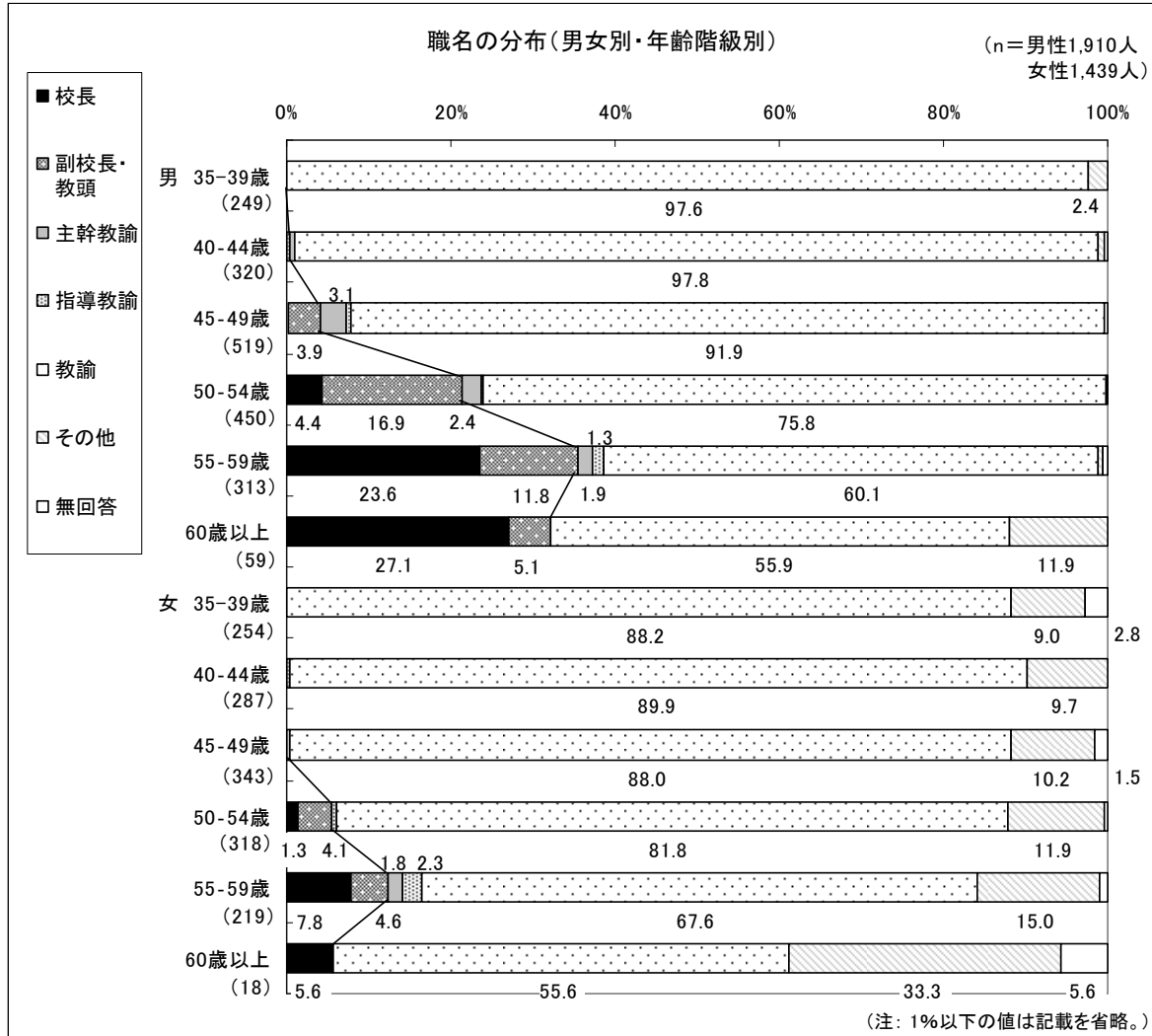
- 現在「校長」、「副校長・教頭」の職に就いている男性は13.0% (校長5.8%、副校長・教頭7.2%) に対し、女性は3.1% (同1.5%、1.6%) である。

【問 1】 職名の分布（学校種別）



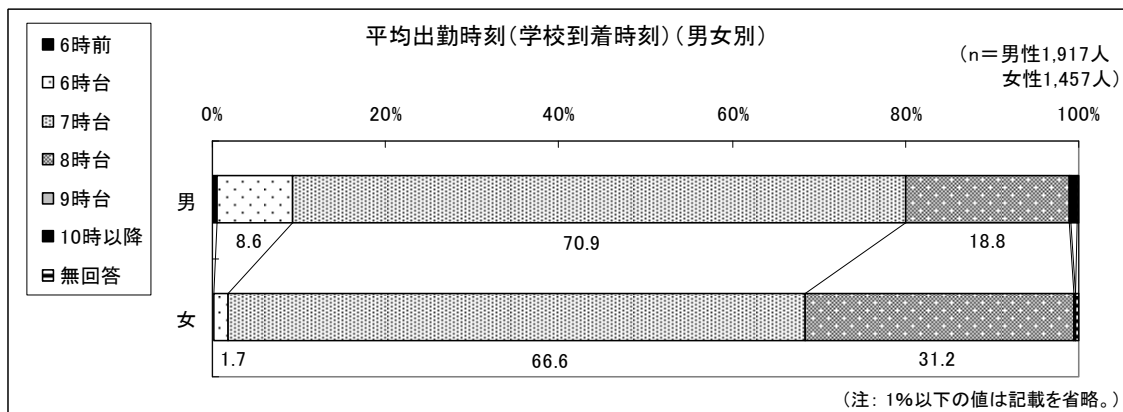
- 現在「校長」「副校長・教頭」の職に就いている女性は、小学校で5.2%（校長2.7%、副校長・教頭2.5%）、中学校で1.7%（同0.6%、1.1%）、高等学校で2.2%（同1.0%、1.2%）である。

【問1】 職名の分布 × 【問1】 年齢階級



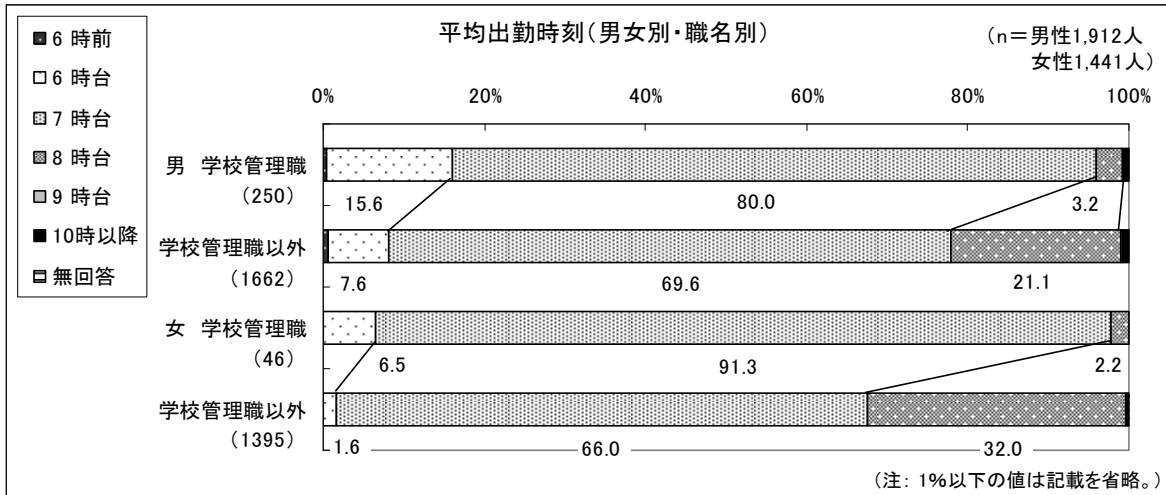
- 年齢階級別の職名について、40歳から59歳では年齢階級が上がるほど教諭以外の職名（校長、副校長・教頭、主幹教諭、指導教諭）が増加するが、全ての年齢階級で女性の学校管理職の割合が少ない。

【問1】 平均出勤時刻の分布



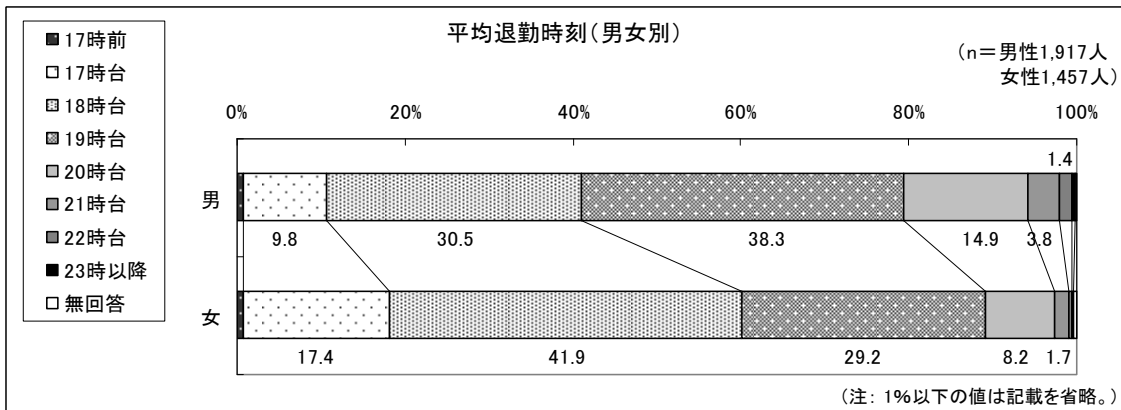
- 平均出勤時刻は、8時台で男性と女性の差が大きく、女性が男性を12.4ポイント上回っている。

【問 1】 平均出勤時刻の分布 × 【問 1】 職名（大区分）



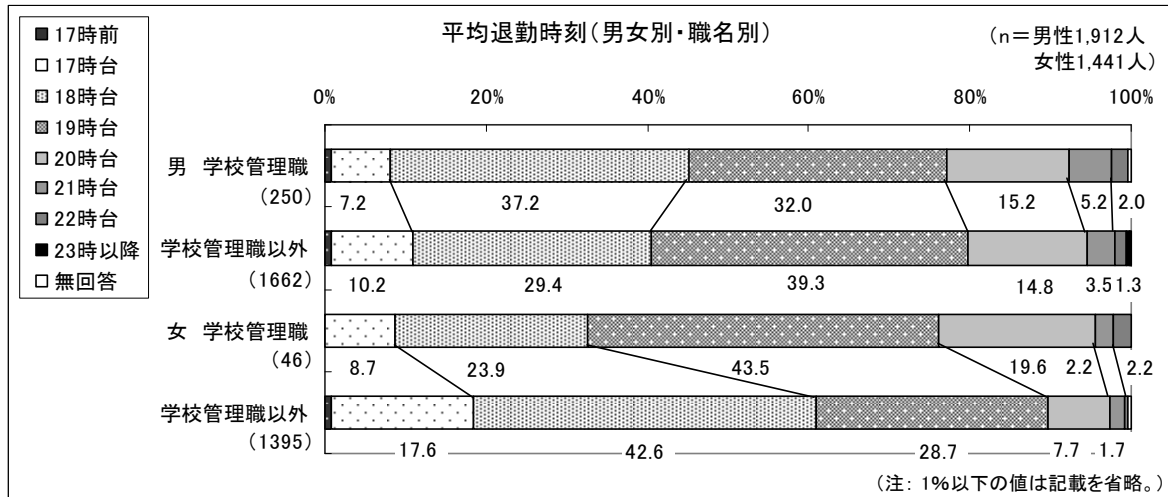
➤ 職名別の平均出勤時刻では、学校管理職の方が男女共に平均出勤時刻が早い。

【問 1】 平均退勤時刻の分布



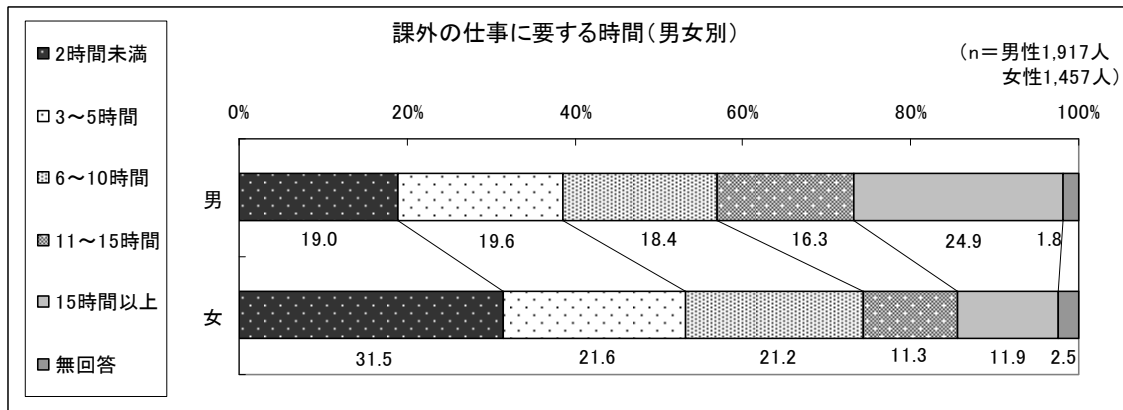
➤ 平均退勤時刻は、女性においては 18 時台 (41.9%) が最も高く、男性では 19 時台 (38.3%) が最も高い。

【問 1】 平均退勤時刻の分布 × 【問 1】 職名（大区分）



➤ 職名別の平均退勤時刻では、女性の方が学校管理職と学校管理職以外の差がある。

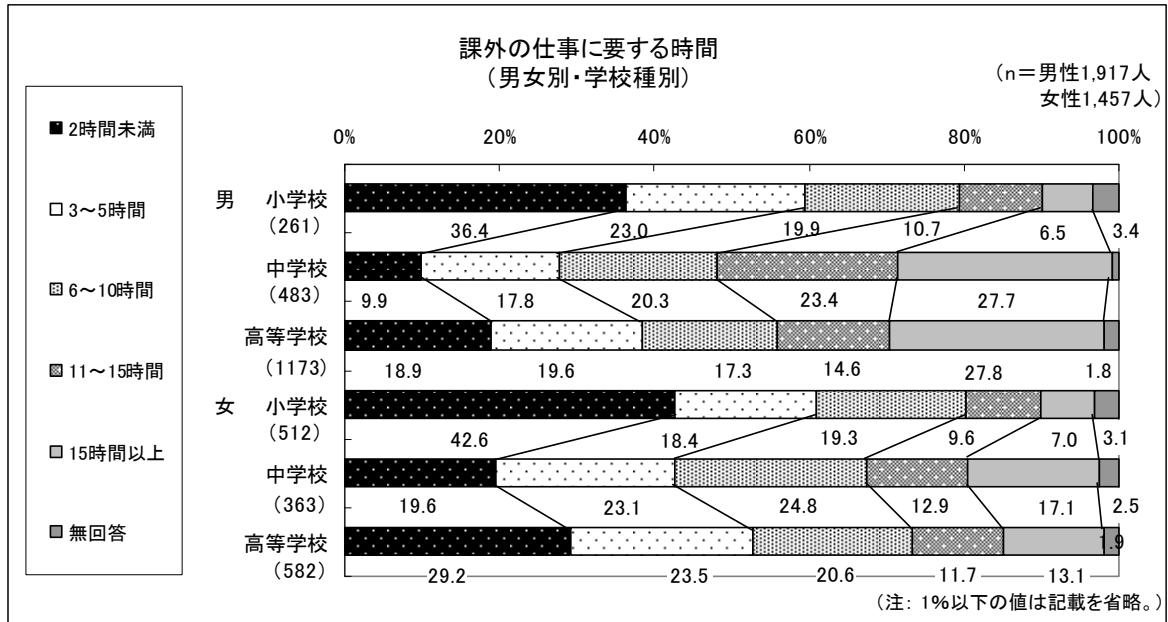
【問 1】 課外の仕事¹に要する時間の分布



➤ 課外の仕事に要する時間は、男性では「15時間以上」とする回答が24.9%と最も高く、女性では「2時間未満」とする回答が31.5%と最も高くなっている。

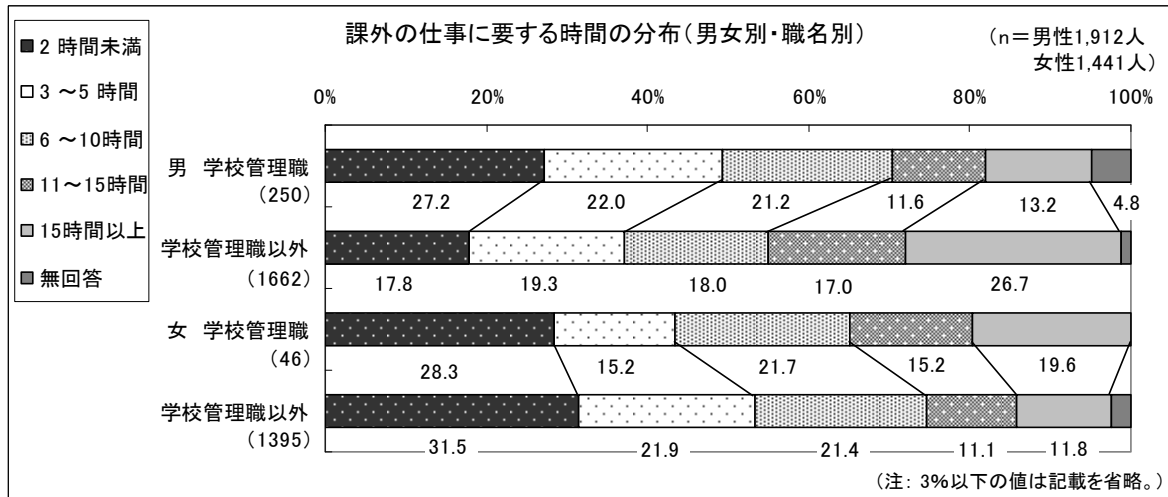
¹ 部活動指導、地域活動、児童・生徒や家族のフォロー等の活動

【問 1】 課外の仕事に要する時間の分布（学校種別）



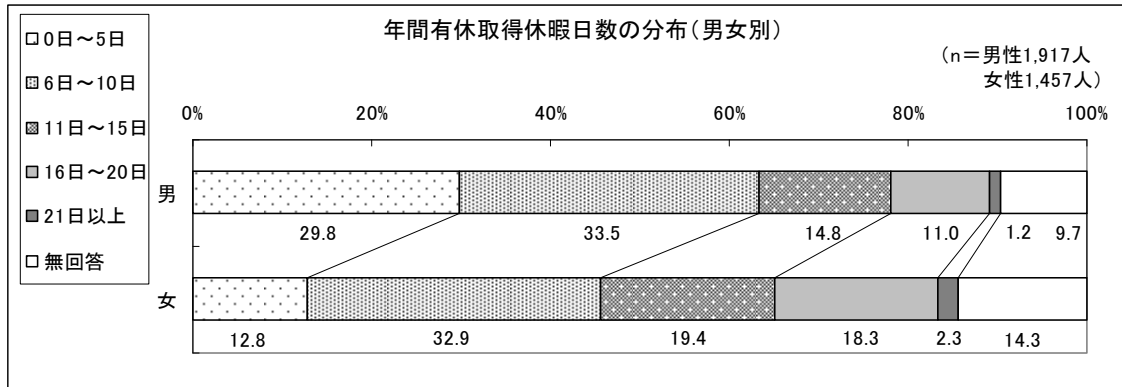
- 課外の仕事に要する時間は、男女ともに、小学校、高等学校、中学校の順に増加傾向が見られる。特に、中学校及び高等学校の男性においては、週間「15 時間以上」と回答した割合がともに 27%を越えている。

【問 1】 課外の仕事に要する時間の分布 × 【問 1】 職名（大区分）



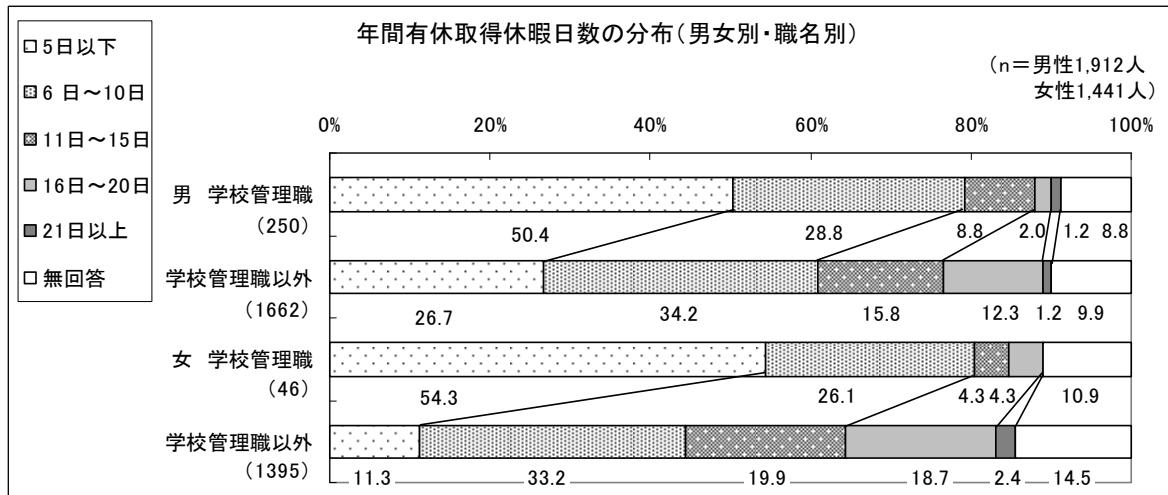
- 職名別の課外の仕事に要する時間は、学校管理職では男女差に大きな違いはないものの、男性では「15 時間以上」と回答した割合は学校管理職が学校管理職以外を 13.5 ポイント下回っているのに対し、女性では学校管理職が 7.8 ポイント上回っている。

【問 1】年間休暇取得日数の分布



- 男女別の年間休暇取得日数は、「0日~5日」が男性29.8%、女性12.8%となっているなど、男性の方が取得日数が少ない。一方、取得日数が比較的多い「16日~20日」では女性が男性を上回っている。

【問 1】年間休暇取得日数の分布×【問 1】職名(大区分)

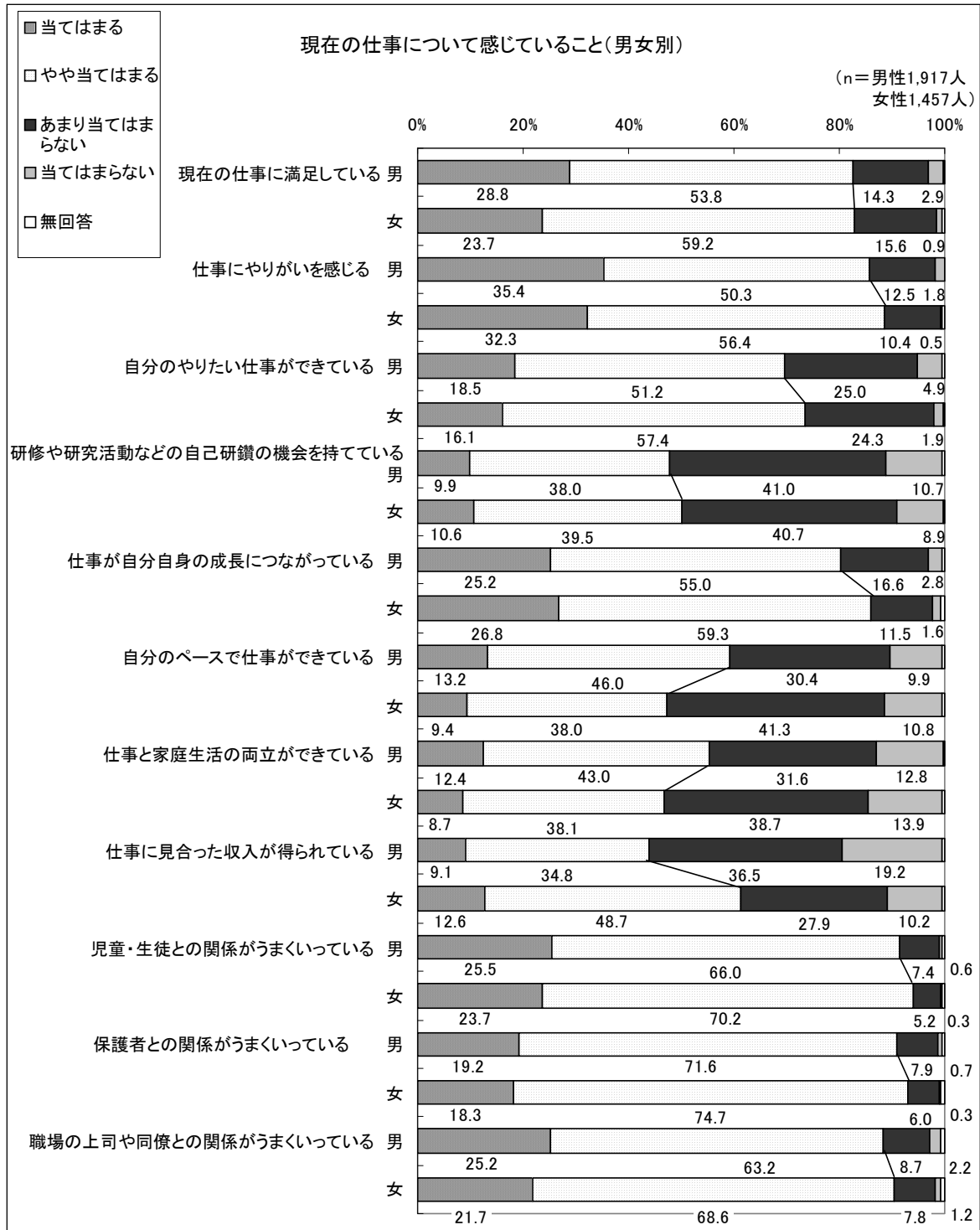


- 職名別の年間休暇取得日数は、学校管理職では女性の方が男性より取得日数が少なく、学校管理職以外では逆に女性の方が男性よりも取得日数が多い。

3.2.2 仕事についての意識

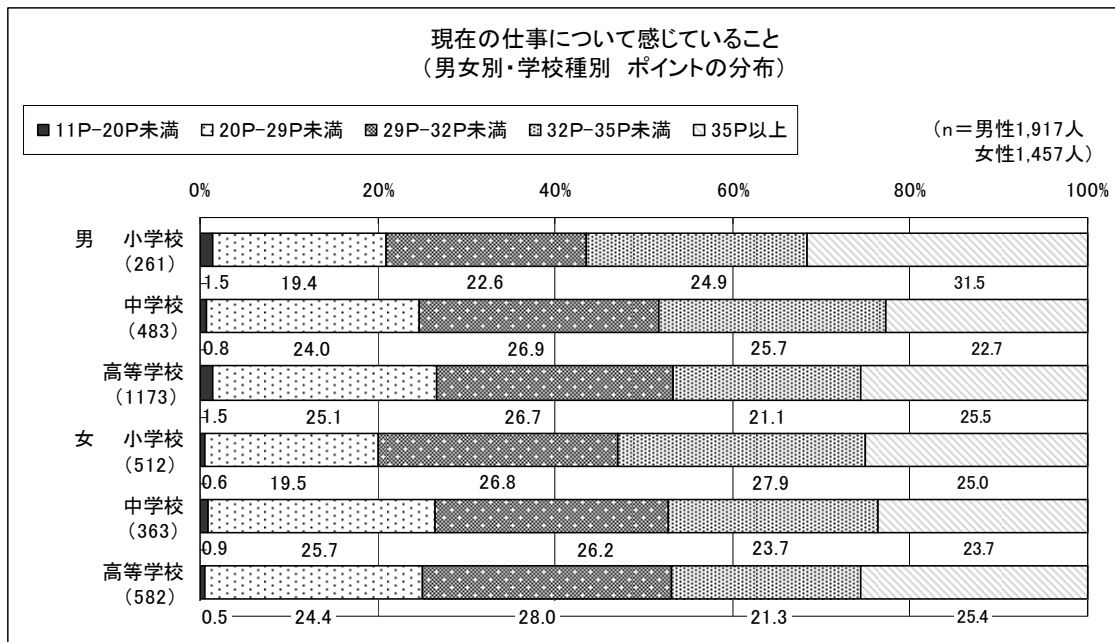
問2 現在の仕事について、以下のそれぞれにおいて、あなたの考えにもっとも近い選択肢に○をつけて下さい。また、その他仕事についてお感じになっていることを回答欄に自由にご記入下さい。

【問2】現在の仕事について感じていること（現在の仕事に対する満足感）



➤ 「仕事に見合った収入が得られている」や「仕事が自分自身の成長につながっている」の項目については、女性は男性よりも「当てはまる」・「やや当てはまる」と回答した割合が多い。一方、「自分のペースで仕事ができている」及び「仕事と家庭の両立ができている」の項目については、女性は男性よりも「当てはまる」・「やや当てはまる」と回答した割合が少ない。

【問2】現在の仕事について感じていること（現在の仕事に対する満足感）
 （学校種別：ポイント化）

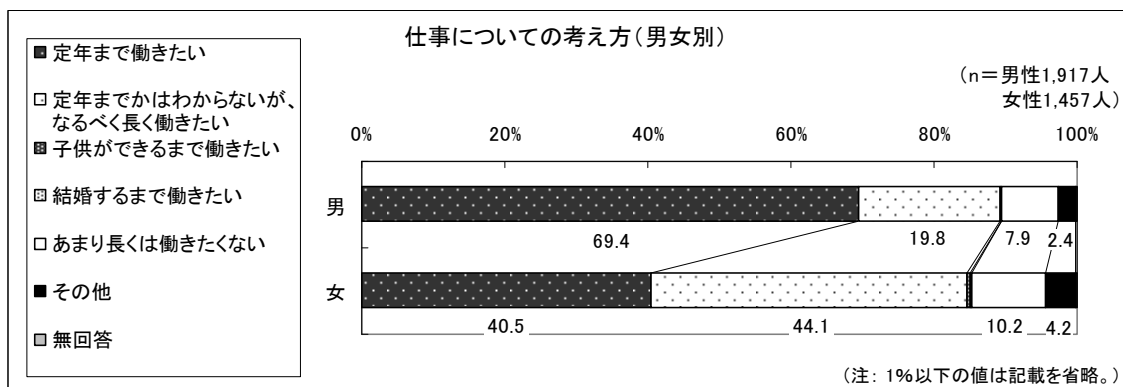


注. 4段階の回答（当てはまる／やや当てはまる／あまり当てはまらない／当てはまらない）について、各回答を「当てはまる」4pt～「当てはまらない」1pt まで段階的にポイント化（「～pt」として表記）し、合計値を算出して総合的な指標として分析した。

- 現在の仕事について感じていること（現在の仕事に対する満足度）を総合ポイント化して分布をみると、男女共に小学校で総合ポイントが32ポイント以上の割合が多い。

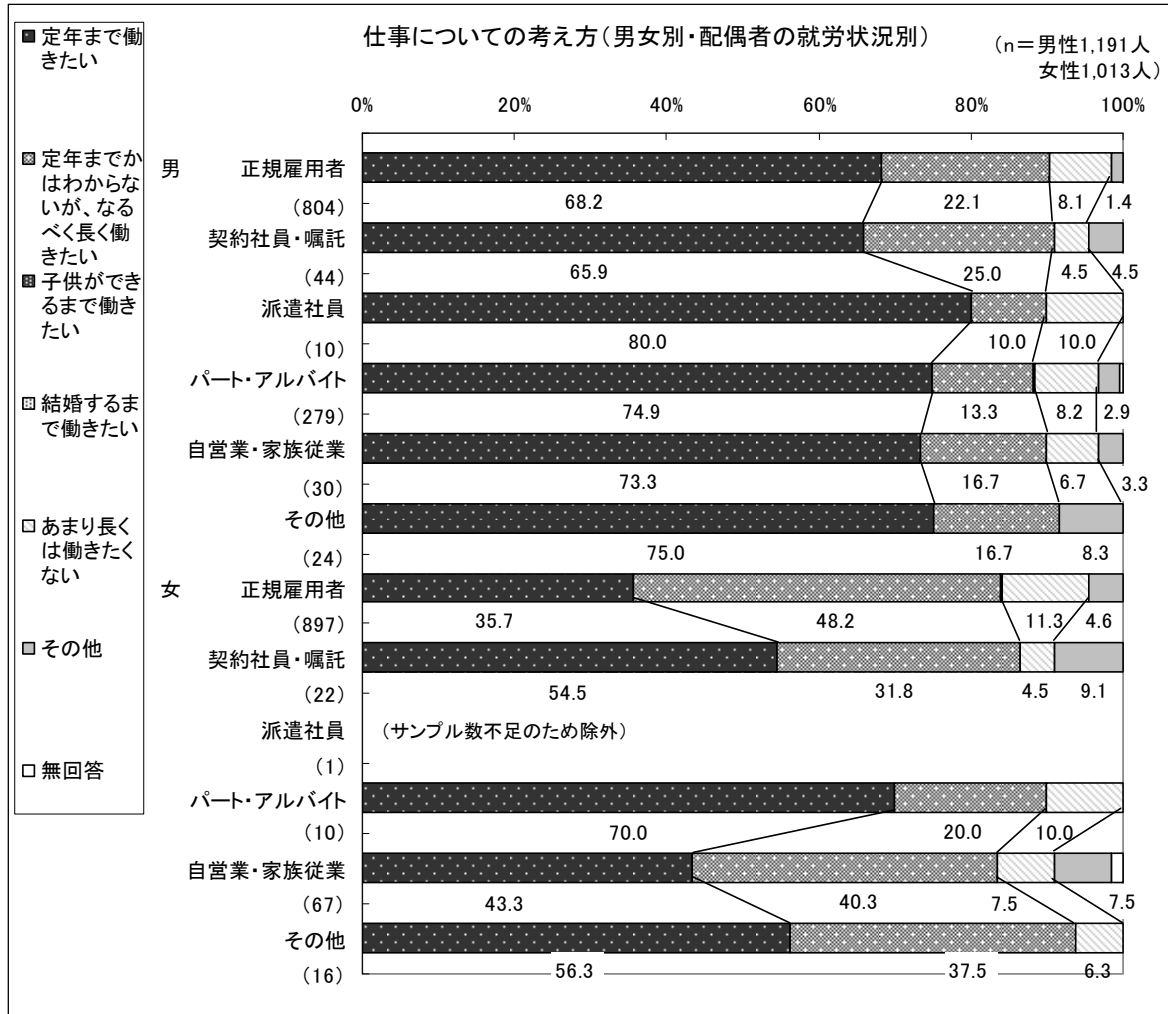
問3 仕事について、あなたの考えにもっとも近い選択肢1つに○をつけて下さい。

【問3】仕事についての考え方（継続就業の意思）



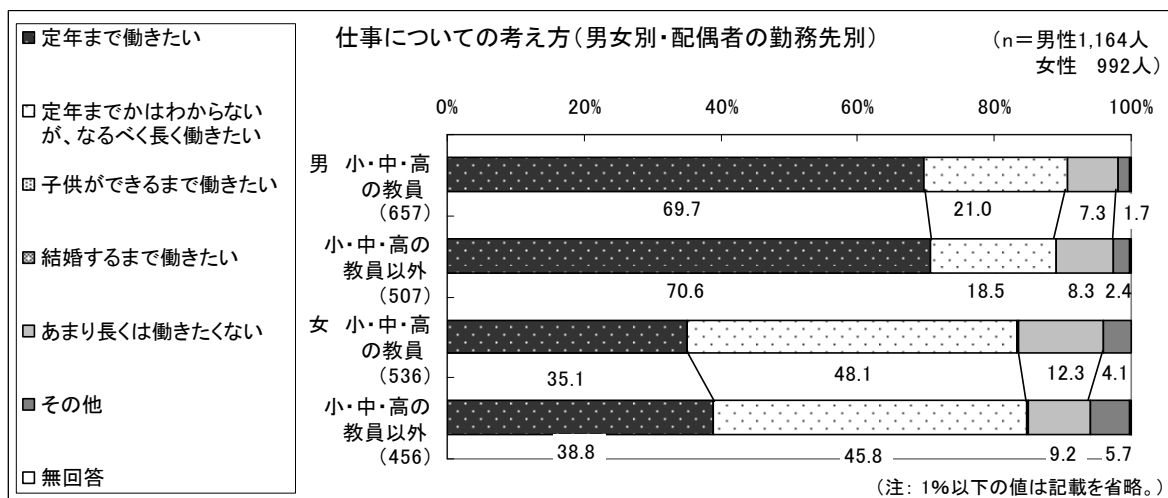
- 「定年まで働きたい」あるいは「なるべく長く働きたい」という回答が男女ともに8割以上を占めているものの、定年まで働くことを明確に意識している回答者は男性69.4%、女性40.5%と差がある。

【問3】仕事についての考え方（継続就業の意思）×【問5】配偶者の就労状況



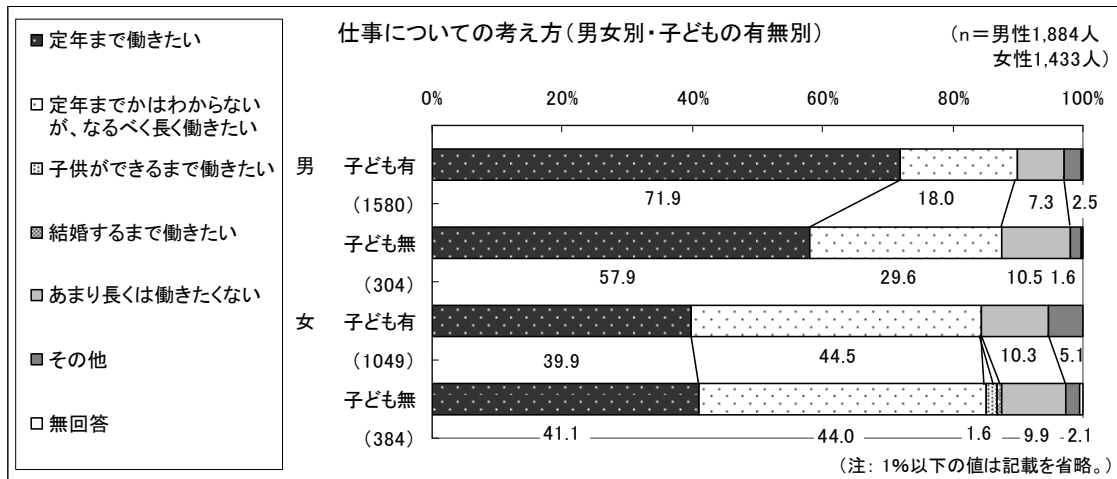
➤ 仕事についての考え方について、配偶者の就労状況別にみると、配偶者が正規雇用者、自営業・家業従業の場合、「定年まで働きたい」の割合が女性で低くなる。

【問3】仕事についての考え方（継続就業の意思）×【問5】配偶者の勤務先



➤ 仕事についての考え方について、配偶者の勤務先が小・中・高の教員かそれ以外かで違いがあるかをみたところ、配偶者の勤務先による影響はあまりみられなかった。

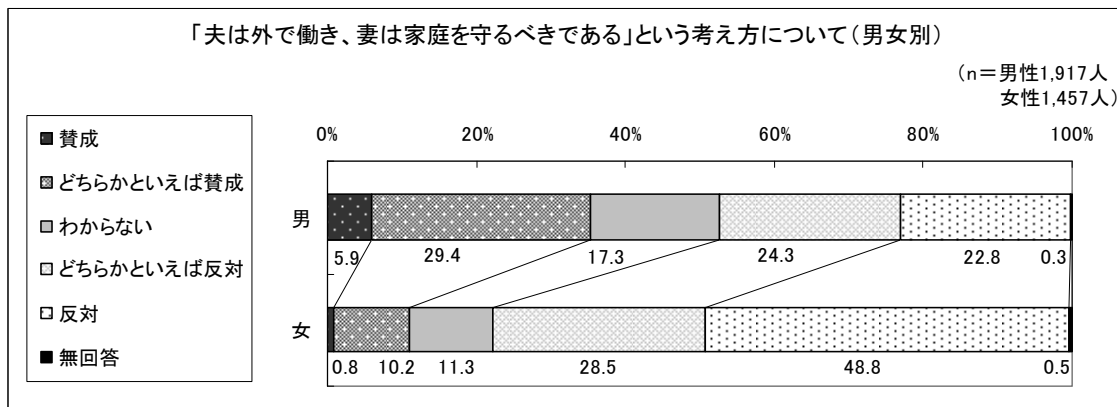
【問3】仕事についての考え方（継続就業の意思）×【問6】子どもの有無



- 仕事についての考え方は、男性で「子ども有」が「子ども無」より「定年まで働きたい」の割合が高いが、女性は子どもの有無による仕事についての考え方にあまり差は見られない。

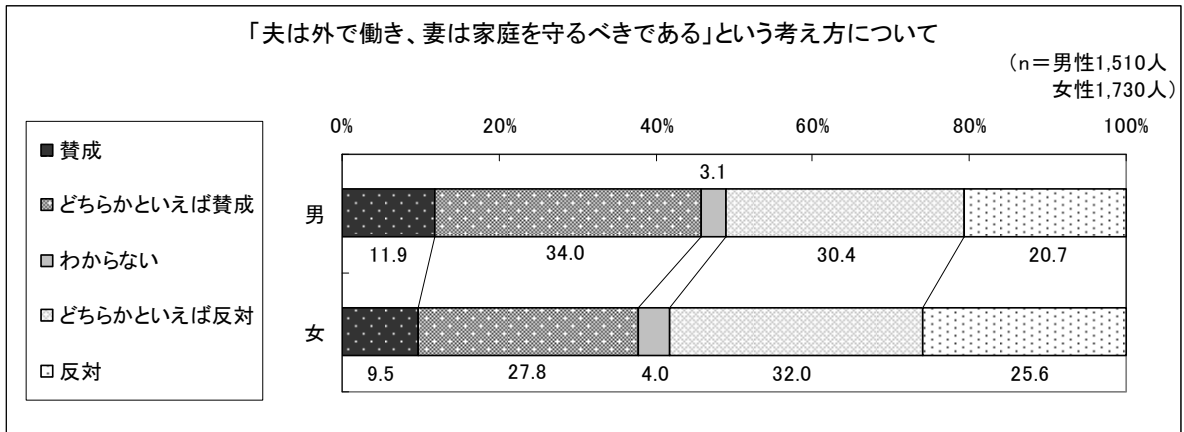
問4 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたのご意見にもっとも近い選択肢1つに○をつけて下さい。

【問4】性別役割分担に対する考え方



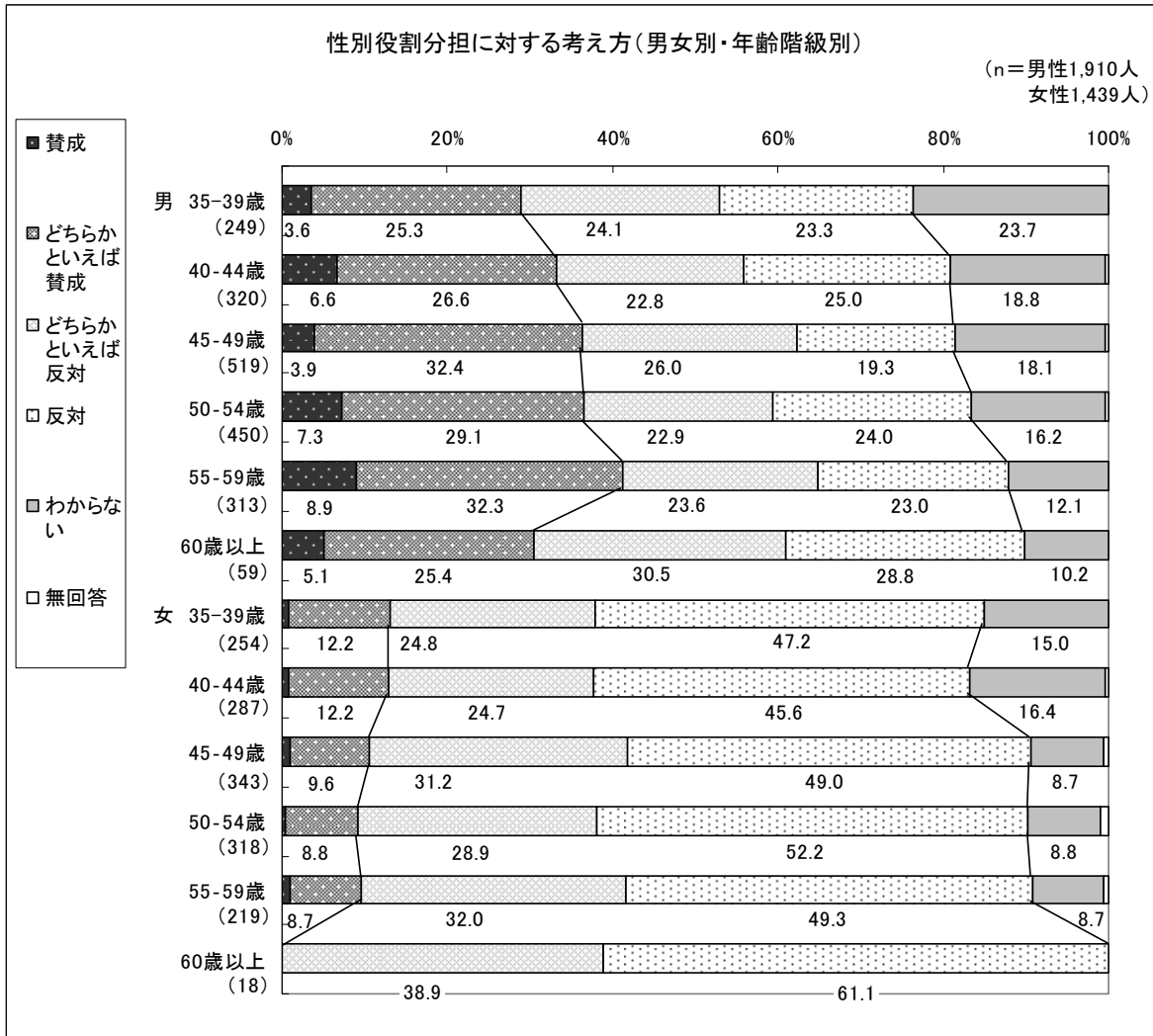
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対して「賛成」とする回答は男女ともに少数派であるものの、「どちらかといえば賛成」を含めると、女性11.0%（賛成0.8%、どちらかといえば賛成10.2%）に対し、男性35.3%（同5.9%、29.4%）である。「反対」とする回答は女性48.8%、男性22.8%となっており、「どちらかといえば反対」を含めると、男性では約5割、女性では約8割近くが否定的な意見となっている。

【参考】内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成 21 年 10 月報告)



(内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」平成 21 年 10 月調査報告書, p.55 (図 15) より作成)

【問 4】性別役割分担に対する考え方×【問 1】年齢階級



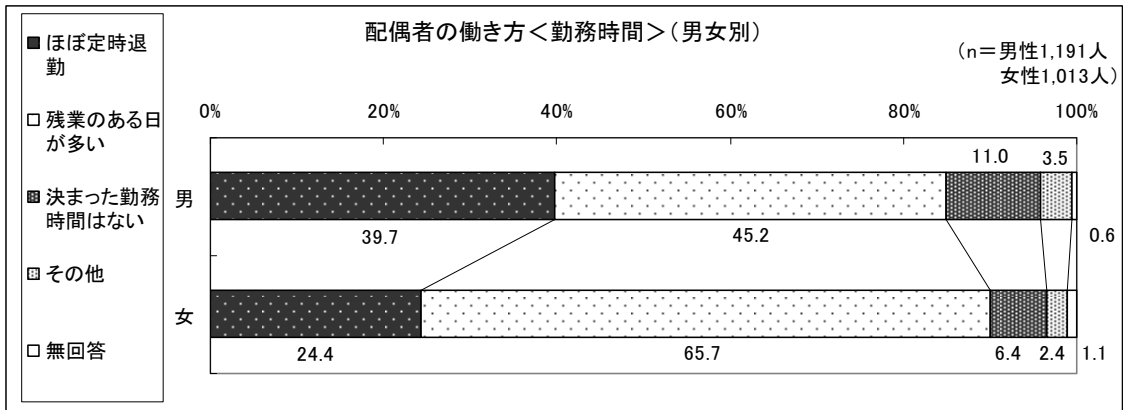
- 年齢階級別の性別役割分担に対する考え方を「賛成」あるいは「どちらかといえば賛成」と回答した割合について、女性では35歳～49歳で1割を超えるが50歳～59歳では1割を下回る。男性では全ての年齢階級で3割前後であるが、35歳～59歳では年齢階級が上がるほど割合も増加している。

3.3 家庭の状況と仕事と家庭生活の両立

3.3.1 回答者の家庭状況

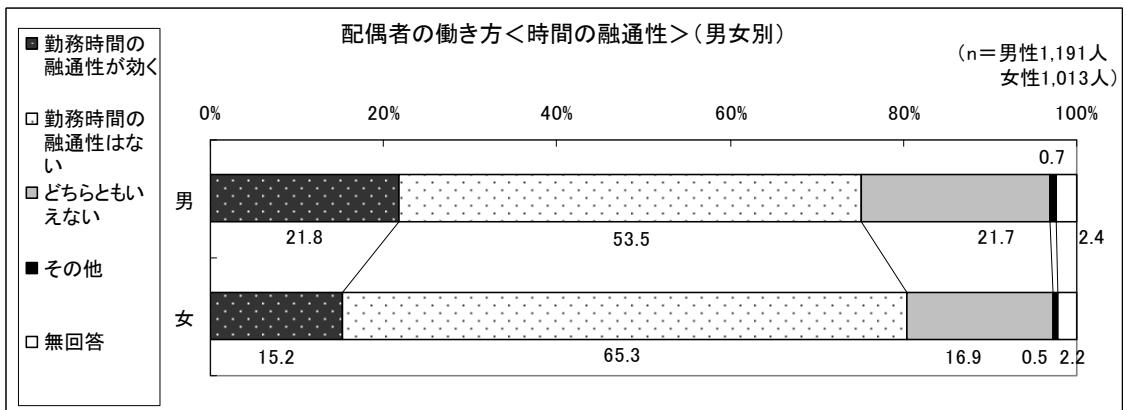
問5-2 問5-1で「2. 既婚」を選択した方のみお答え下さい。あなたの配偶者について、それぞれ当てはまる選択肢に○をつけて下さい。

【問5】配偶者の働き方（勤務時間）



- 配偶者の働き方（勤務時間）として、「残業のある日が多い」と回答する割合が最も高く、男性45.2%に対し、女性は65.7%と差がある。

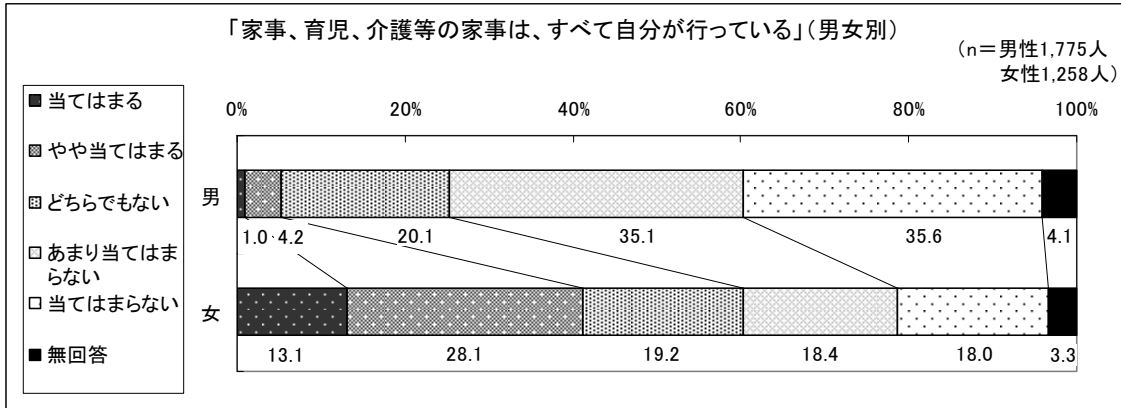
【問5】配偶者の働き方（時間の融通性）



- 配偶者の働き方（時間の融通性）として、「勤務時間の融通性はない」と回答する割合が最も高く、男性53.5%に対し、女性は65.3%と差がある。

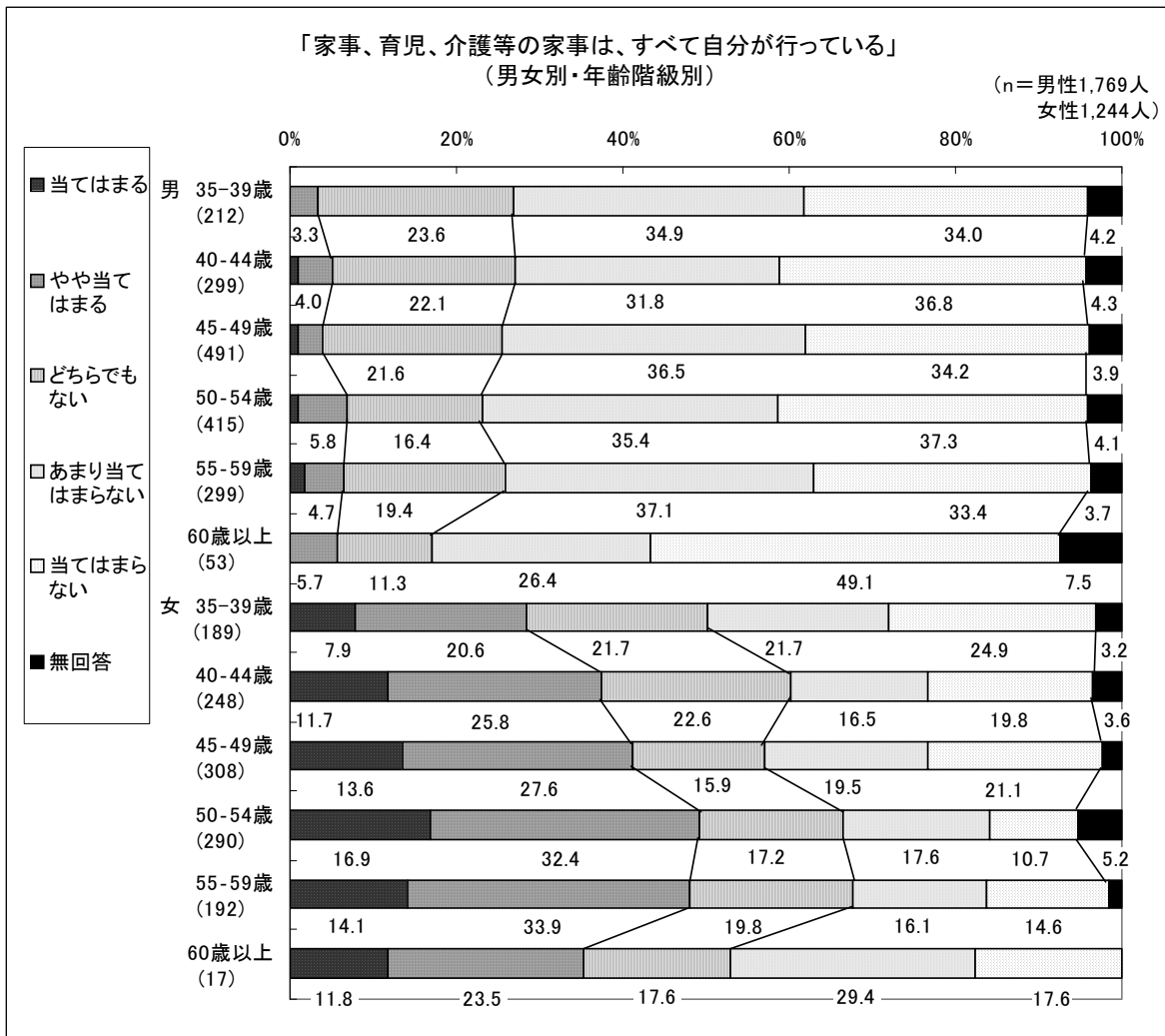
問 7-3 《複数人で構成する世帯の場合》家事分担（家事、育児、介護等）について、あなたの家庭の状況にもっとも近い選択肢1つに○をつけて下さい。

【問 7-3】家庭における家事分担の状況



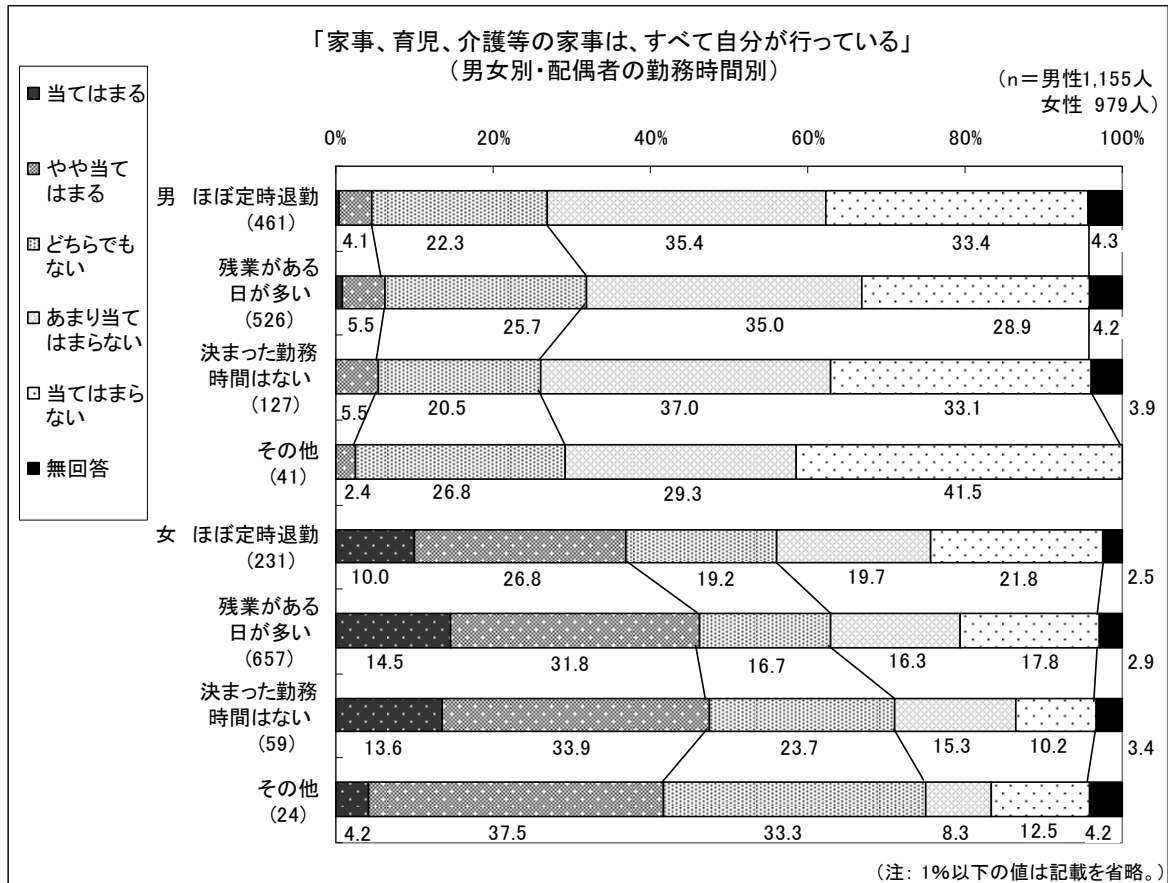
➤ 家庭における家事を「すべて自分が行っている」状況に「当てはまる」あるいは「やや当てはまる」と回答した割合は、男性5.2%（当てはまる1.0%、やや当てはまる4.2%）に対して女性41.2%（同13.1%、28.1%）にのぼり、日常生活における家事負担の点で男女間に35ポイント以上の差がある。

【問 7-3】家庭における家事分担の状況×【問 1】年齢階級



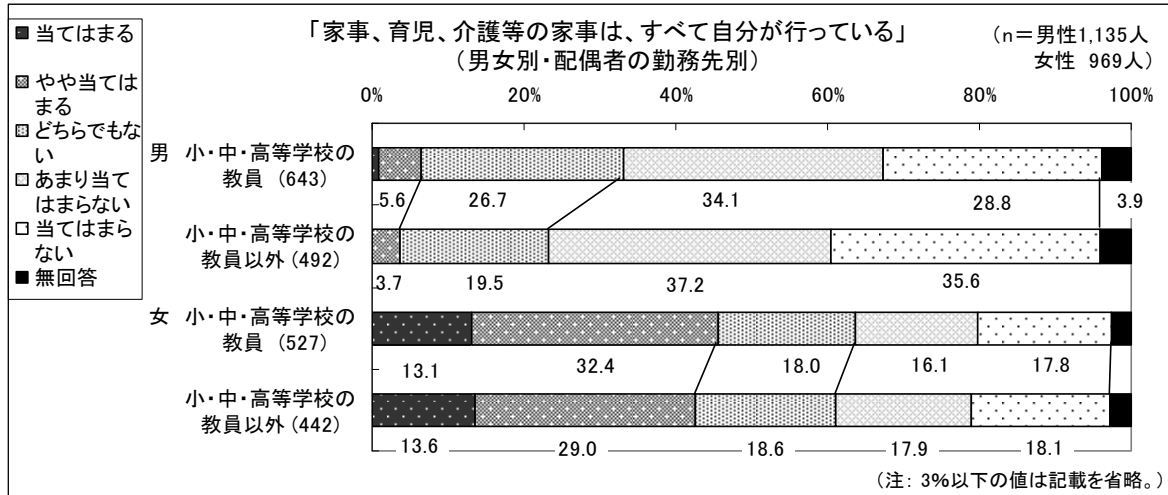
- 年齢階級別の家庭における家事分担を「すべて自分が行っている」状況に「当てはまる」あるいは「やや当てはまる」と回答した割合は、女性の35歳～54歳で年齢階級が上がるほど高くなる。
- 男女別では女性で「当てはまる」あるいは「やや当てはまる」と回答した割合の合計が28.5%（35-39歳）～49.3%（50-54歳）となるのに対し、男性は3.3%（35-39歳）～6.8%（50-54歳）となっている。

【問7-3】家庭における家事分担の状況×【問5】配偶者の働き方（勤務時間）



- 女性について、配偶者が「ほぼ定時退勤」の場合は家事・育児等を自分以外の家族が担う（「家事、育児、介護等の家事は、すべて自分が行っている」に「当てはまらない」あるいは「あまり当てはまらない」）割合が41.5%と最も高い。一方、配偶者が「決まった勤務時間はない」場合には、家事・育児等をすべて自分が行っている（同「当てはまる」あるいは「やや当てはまる」）とする割合が47.5%と最も高い。

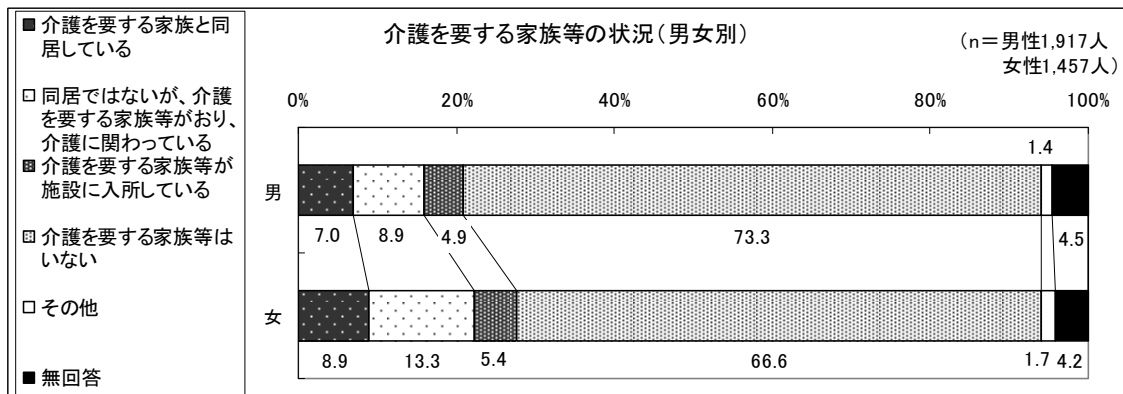
【問 7-3】 家庭における家事分担の状況 × 【問 5】 配偶者の勤務先



- 男性は、配偶者が教員である方が教員以外であるよりも自分が家事・育児等の負担を担っている（「家事、育児、介護等の家事は、すべて自分が行っている」に「当てはまる」あるいは「やや当てはまる」とする割合が若干高い。一方、女性は配偶者が教員かどうかで、家事・育児等を自分が担っている（同上）とする割合にあまり変化は見られない。

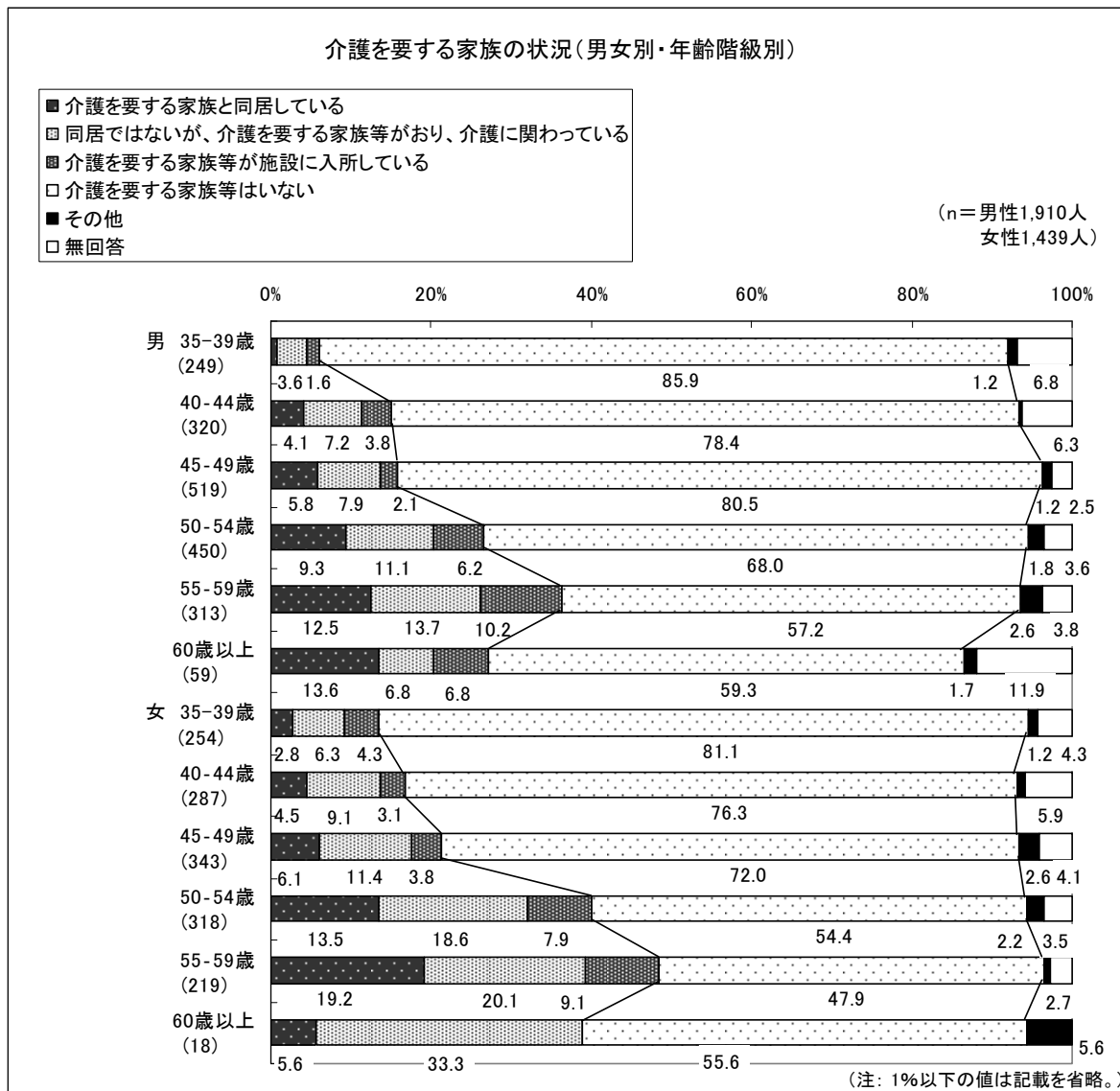
問 8 介護を要する家族等の状況について、あなたの家庭ではどのようになっていますか。
当てはまる選択肢 1 つに○をつけて下さい。

【問 8】 介護を要する家族等の状況



- 「介護を要する家族と同居している」「同居ではないが、介護を要する家族等があり、介護に関わっている」「介護を要する家族等が施設に入所している」を含めた割合は、男性では 20.8%、女性では 27.6%となっている。

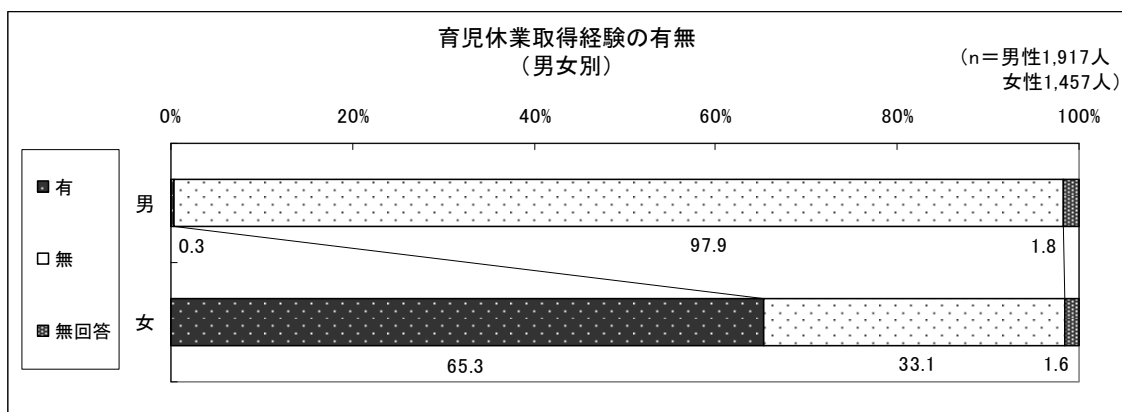
【問 8】介護を要する家族の状況×【問 1】年齢階級



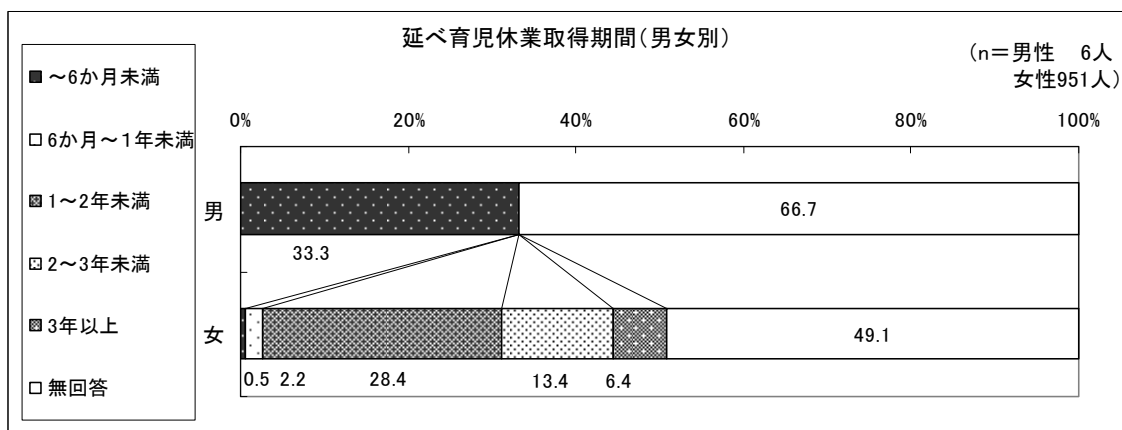
- 年齢階級別の介護を要する家族の状況は、男女ともに35歳～59歳まで年齢階級が上がるほど介護を要する家族がいる（同居・非同居・施設入所含む）割合が高くなり、女性の55～59歳では合計48.4%に上る。

問9 あなたはこれまでに、以下の休業を取得した経験がありますか。それぞれの休業について、取得の有無、および取得した期間をご記入下さい。

【問9】 育児休業取得経験の有無

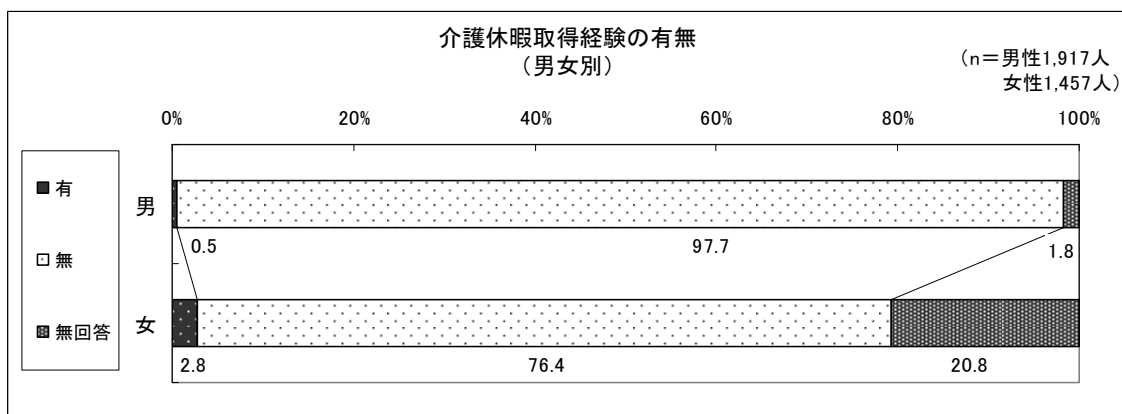


【問9】 育児休業取得期間の分布

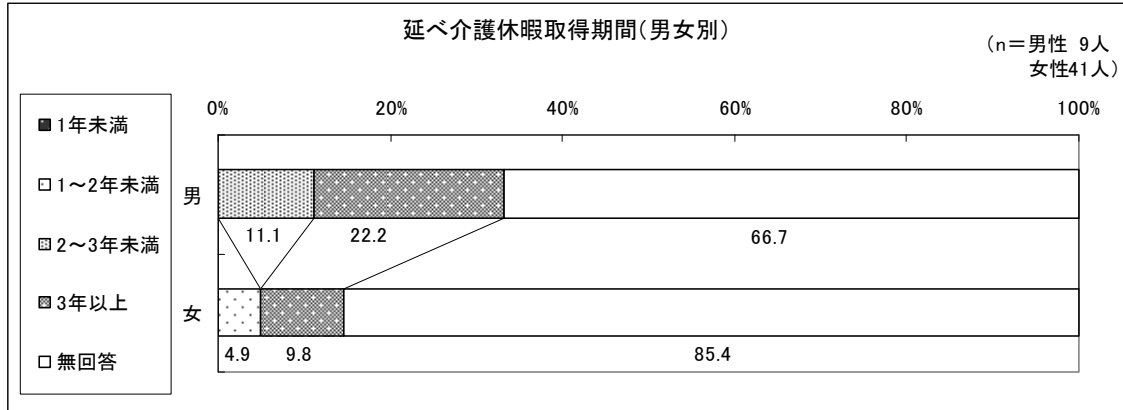


- 育児休業の取得経験がある割合は、女性は65.3%だが、男性では0.3%に留まっている。
- 延べ育児休業取得期間は、男性は「6か月未満」(33.3%)が最も多く、女性は「1～2年未満」の28.4%が最も多かった。但し、男性については件数が少ないため留意が必要である。

【問9】 介護休暇取得経験の有無



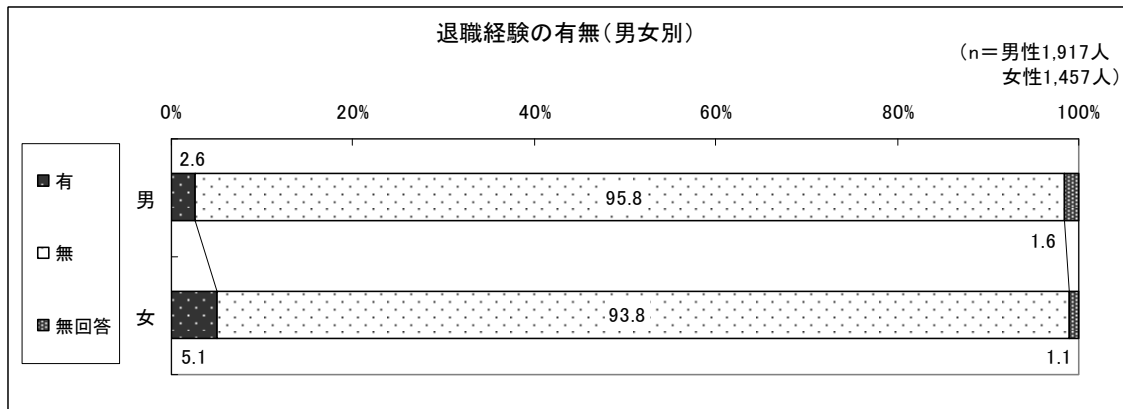
【問 9】 介護休暇取得期間の分布



- 介護休暇の取得経験がある割合は、男性 0.5%、女性 2.8%である。
- 延べ介護休暇取得期間は、「3年以上」と回答した割合は、男性 22.2%、女性 9.8である。但し、男性については件数が少ないため留意が必要である。

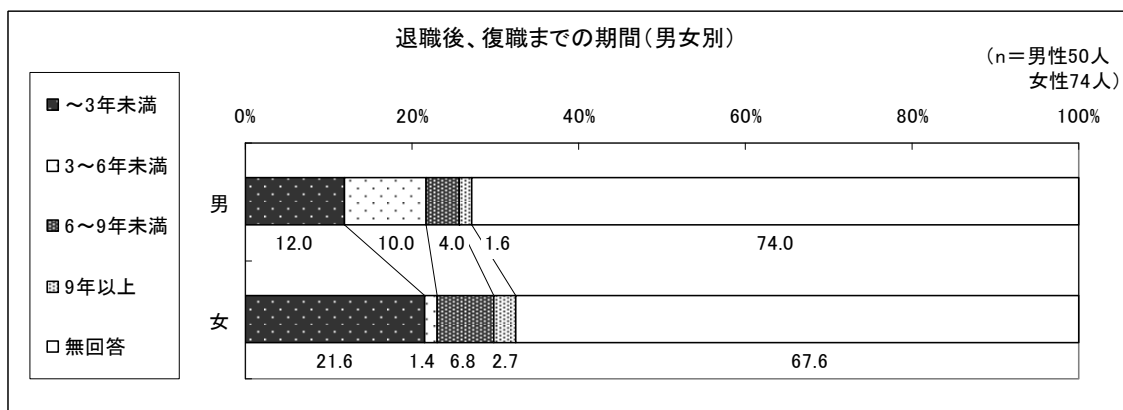
問 10 あなたはこれまでに、教員をいったん退職し、復職した経験がありますか。当てはまる選択肢に○をつけ、また「有」を選択した場合は退職していた期間をご記入の上、その理由について、当てはまる選択肢に○をつけて下さい。

【問 10】 退職経験の有無



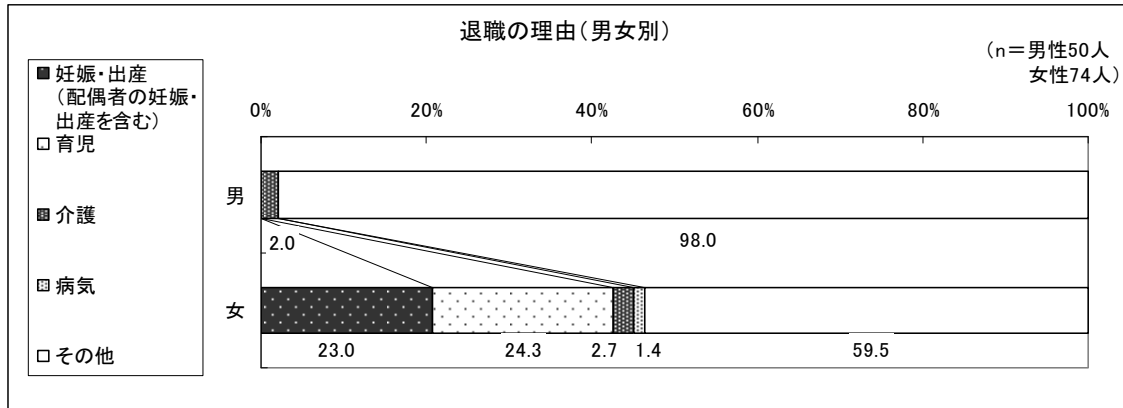
- 退職経験の有無は男女とも「無」が大部分を占めるが、「有」とする回答は男性 2.6%、女性 5.1%である。

【問 10】 退職期間の分布



- 退職から復職までの期間について、「3年未満」で女性が男性より9.6ポイント高い。一方、「3～6年未満」では男性が8.6ポイント高い。ただし、男女とも「無回答」の割合が非常に高いことに留意が必要である。

【問10】 退職の理由

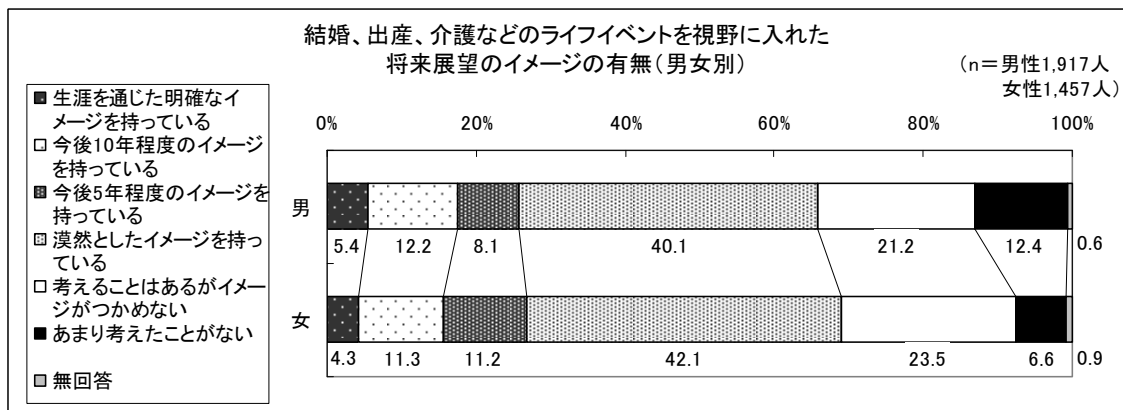


- 退職の理由について、女性では「妊娠・出産（配偶者の妊娠・出産を含む）」、「育児」が（「その他」を除く）大半を占める。一方、男性では「その他」が圧倒的に多い。

3.3.2 仕事と家庭の両立

問11 あなたは、ご自身の仕事と家庭生活の将来展望として、結婚、出産（配偶者の出産を含む）、介護などのライフイベントを視野に入れたイメージを持っていますか。当てはまる選択肢1つに○をつけて下さい。

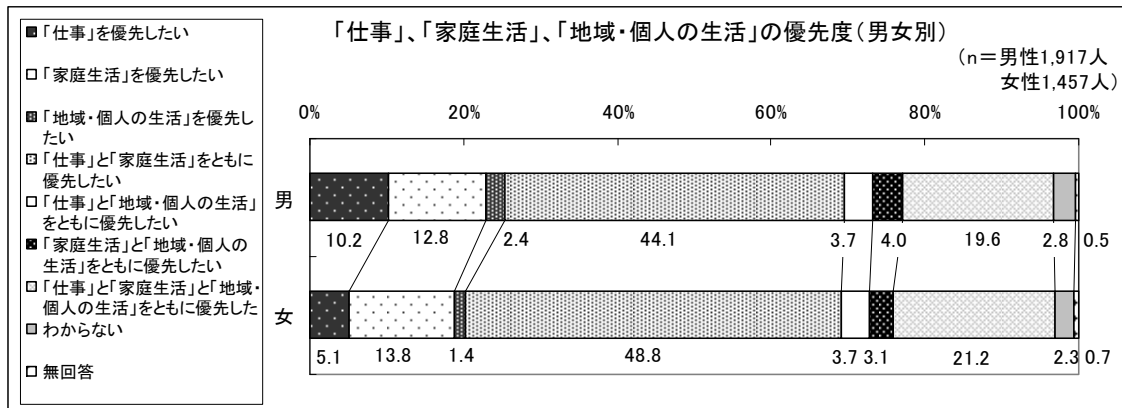
【問11】 ライフイベントを視野に入れた将来展望のイメージの有無



- 仕事と家庭生活の将来展望について「生涯を通じて」、「今後10年程度」、「今後5年程度」など具体性の高いイメージを持っている回答者は、男女ともに26%前後である。また、「あまり考えたことがない」という回答は男性の方が5.8ポイント高い。

問 12 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度についてお伺いします。あなたの考えにもっとも近い選択肢 1 つに○をつけて下さい。

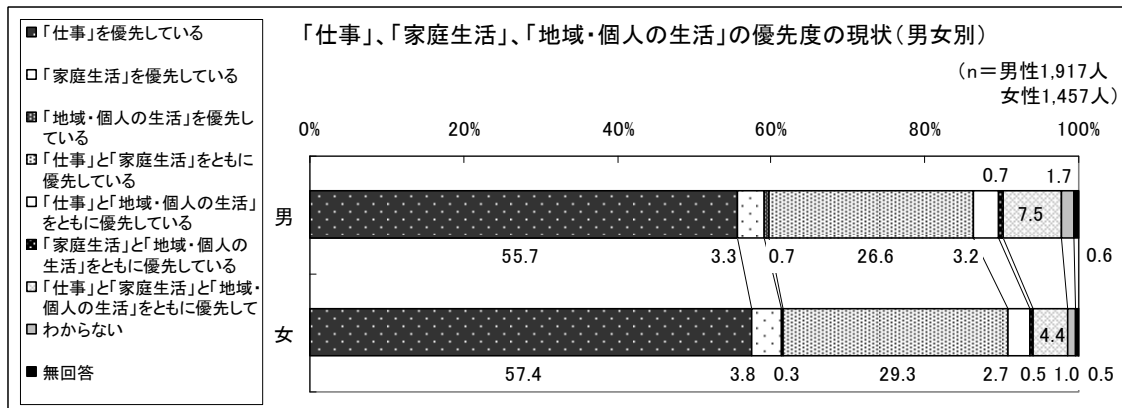
【問 12】「仕事」「家庭生活」「地域・個人生活」の優先度



- 優先度として、「仕事と家庭生活をともに優先したい」と回答した割合は、男性 44.1%、女性 48.8%と男女ともに高い。
- 「『仕事』を優先したい」と回答した割合は、男性 10.2%に対して女性 5.1%であり、女性は男性の半分であった。

問 13 あなたの現実（現状）にもっとも近い選択肢 1 つに○をつけて下さい。

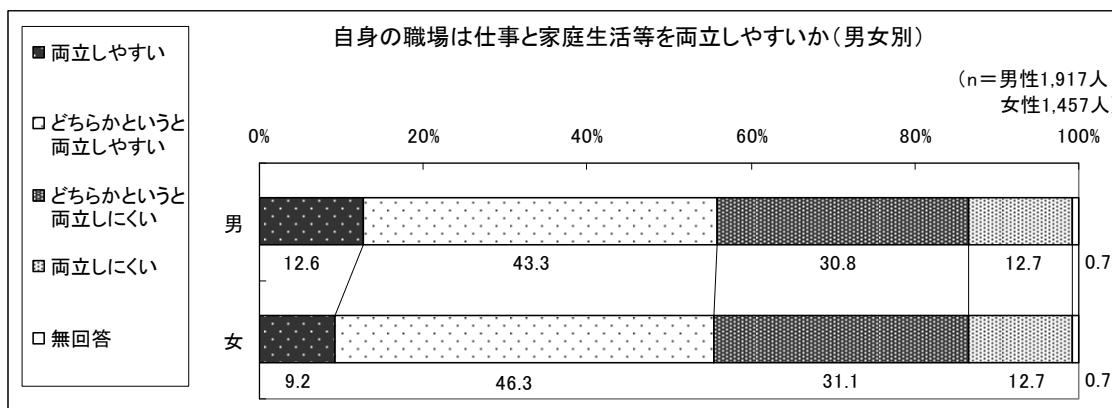
【問 13】「仕事」「家庭生活」「地域・個人生活」の現状



- 現状として、「『仕事』を優先している」と回答した割合は、男女ともに半数を超え、男女による違いは特に見られない。

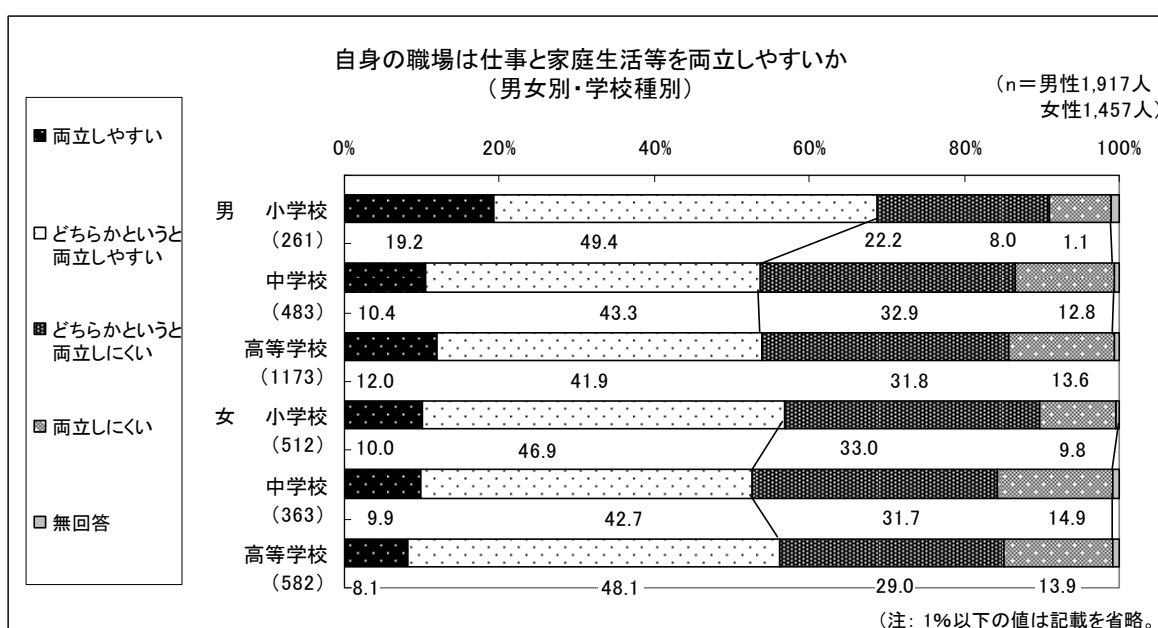
問 14 あなたの職場は、仕事と家庭生活等を両立しやすいと感じますか。当てはまる選択肢1つに○をつけて下さい。

【問 14】自身の職場は仕事と家庭生活等を両立しやすいか



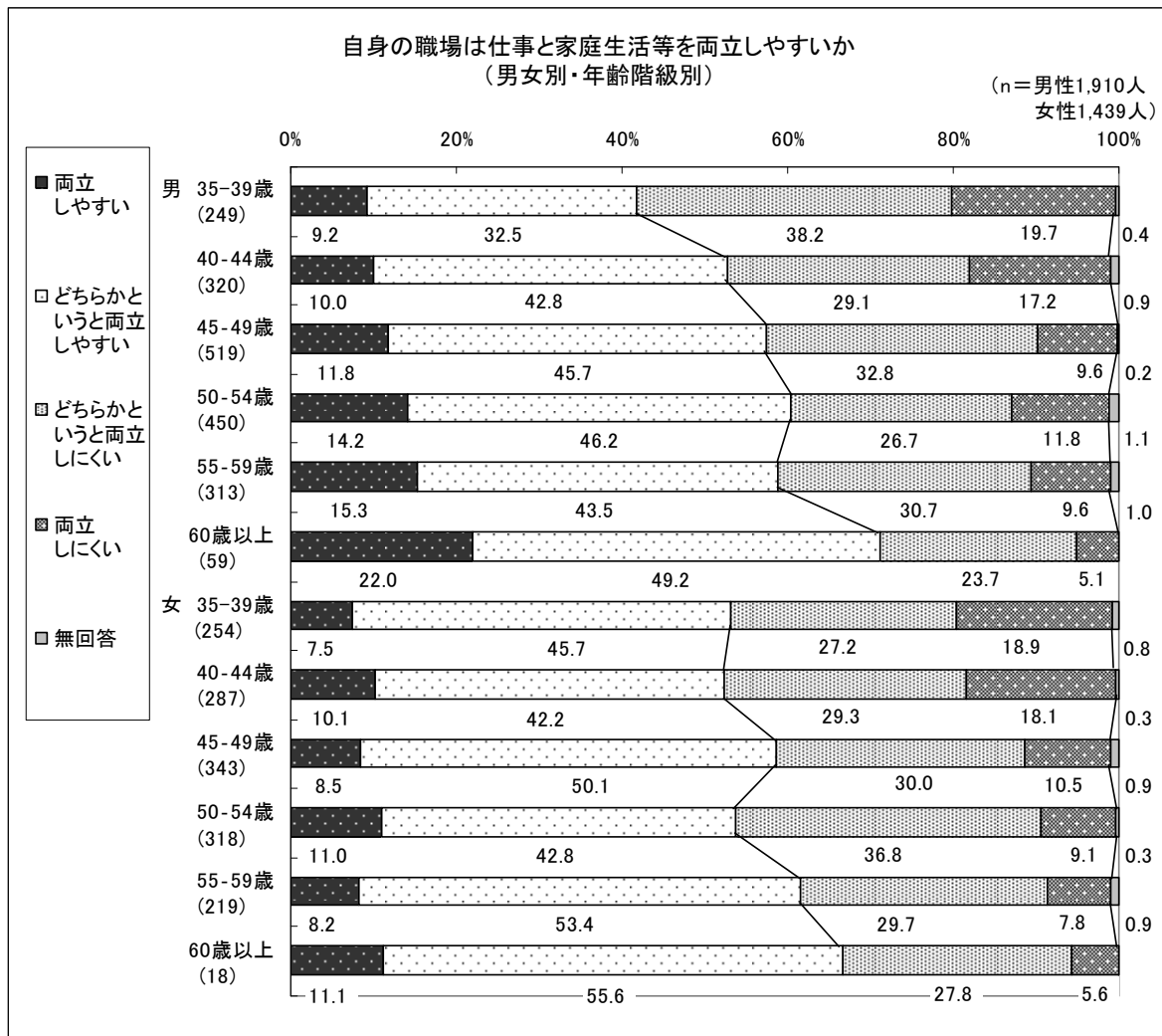
➤ 自身の職場は仕事と家庭生活等を両立しやすいかという問いに対し、「両立しやすい」、「どちらかというと両立しやすい」と回答した割合は、男性 55.9%（両立しやすい 12.6%、どちらかというと両立しやすい 43.3%）、女性 55.5%（同 9.2%、46.3%）と男女ともに大きな違いは見られない。また、「両立しにくい」、「どちらかというと両立しにくい」と回答した割合も同様に違いは見られない。

【問 14】自身の職場は仕事と家庭生活等を両立しやすいか（学校種別）



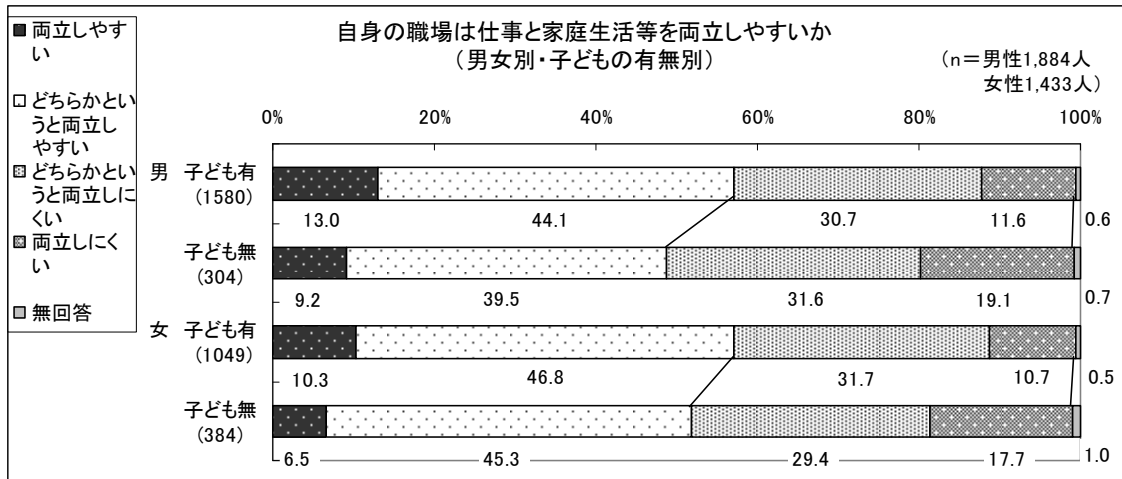
➤ 仕事と家庭を「両立しやすい」あるいは「どちらかというと両立しやすい」と回答した割合は、男性では小学校においてやや高い傾向が見られるが、女性では大きな差は見られない。

【問 14】自身の職場は仕事と家庭生活等を両立しやすいか×【問 1】年齢階級



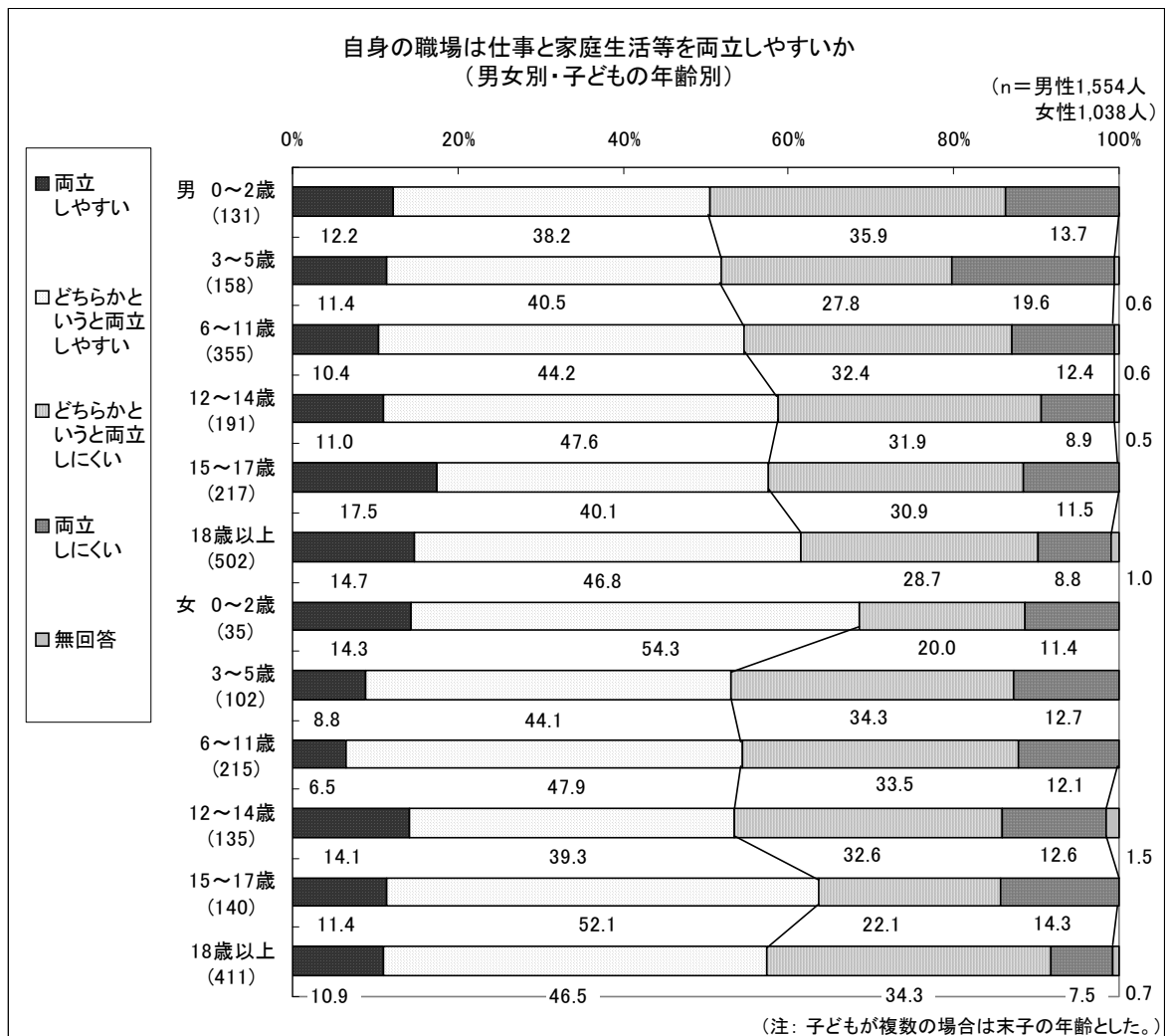
- 自身の職場は仕事と家庭生活等を「両立しやすい」あるいは「どちらかという両立しやすい」とした回答割合は、35～39歳では男性 41.7%、女性 53.2%で女性が 11.5ポイント高くなっているのに対し、50～54歳では男性 60.4%、女性 53.8%で男性が 6.6ポイント高くなっている。

【問 14】自身の職場は仕事と家庭生活等を両立しやすいか×【問 6-1】子どもの有無



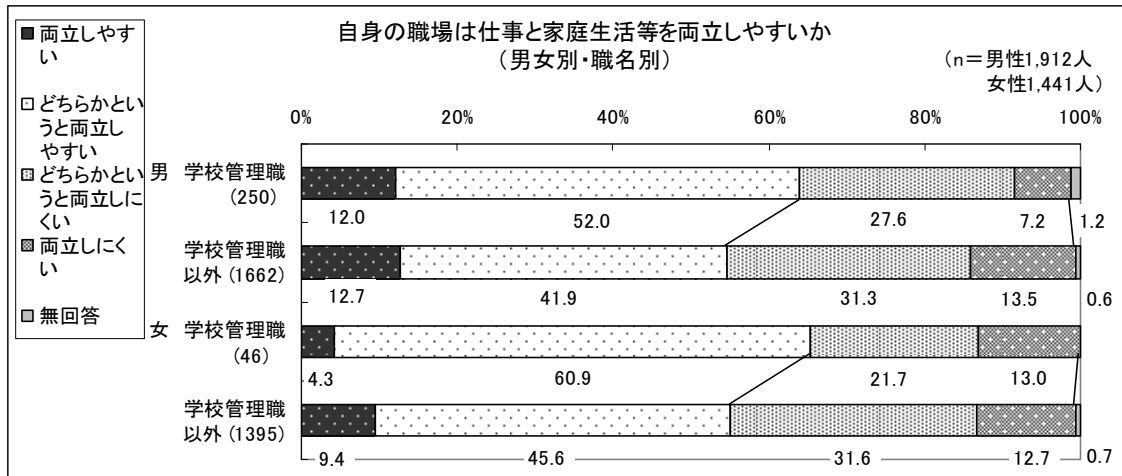
➤ 自身の職場は仕事と家庭生活等を両立しやすいかという問に対する回答は、「子ども無」において「両立しやすい」とする割合が男女ともやや低い。

【問 14】自身の職場は仕事と家庭生活等を両立しやすいか×【問 6-2】子どもの年齢



- 自身の職場は仕事と家庭生活等を両立しやすいかを子どもの年齢別に見ると、女性では0～2歳で「両立しやすい」「どちらかという両立しやすい」の割合が68.6%と最も高く、次いで15～17歳(63.5%)となっている。男性では、18歳以上の割合が61.5%と最も高く、次いで12～14歳(58.6%)となっている。男性では0～2歳が50.4%と最も低くなっている。

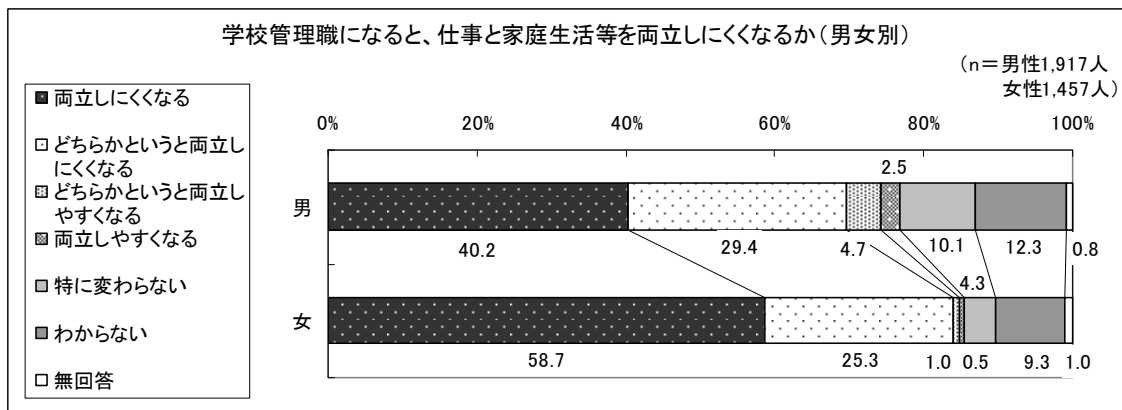
【問 14】自身の職場は仕事と家庭生活等を両立しやすいか×【問 1】職名（大区分）



- 学校管理職かそれ以外かの別に、自身の職場は仕事と家庭生活等を両立しやすいかという問いに対する回答をみると、男女共に学校管理職の方が「両立しやすい」「どちらかという両立しやすい」と回答する割合が高い。

問 15 あなたは、学校管理職になると、仕事と家庭生活等を両立しにくくなると思いますか。当てはまる選択肢1つに○をつけて下さい。

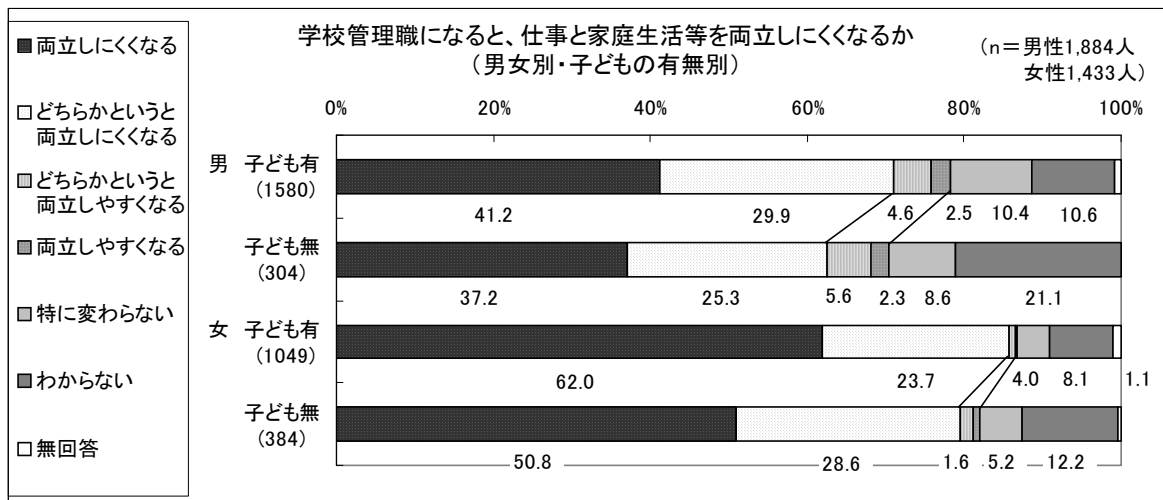
【問 15】学校管理職になると、仕事と家庭生活等を両立しにくくなるか



- 学校管理職になると、仕事と家庭生活を両立しにくくなるかの問いに対し、「両立しにくくなる」あるいは「どちらかという両立しにくくなる」という回答は男性69.6%、女性84.0%で女性の方が「両立しにくくなる」とする割合が14.4ポイント高い。

【問 15】 学校管理職になると、仕事と家庭生活等を両立しにくくなるか

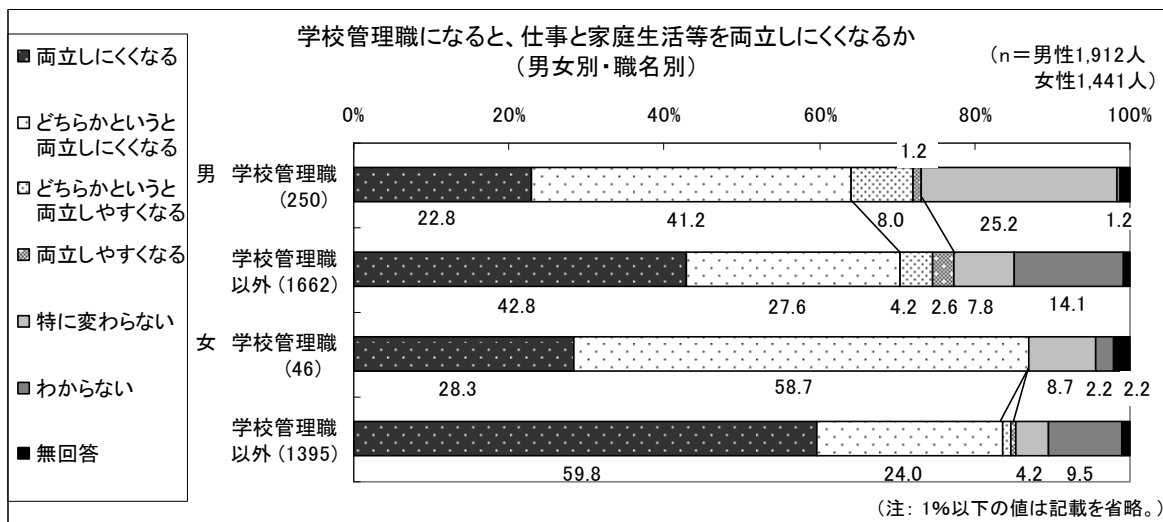
× 【問 6】 子どもの有無



- 「学校管理職になると、仕事と家庭生活を両立しにくくなるか」の問いに対し、「両立しにくくなる」と回答した女性はいずれの場合も 5 割を超えている。また、男性では「子ども有」と「子ども無」の差は 4 ポイントであるが、女性では「子ども有」と「子ども無」の差は 11.2 ポイントとなっている。

【問 15】 学校管理職になると、仕事と家庭生活等を両立しにくくなるか

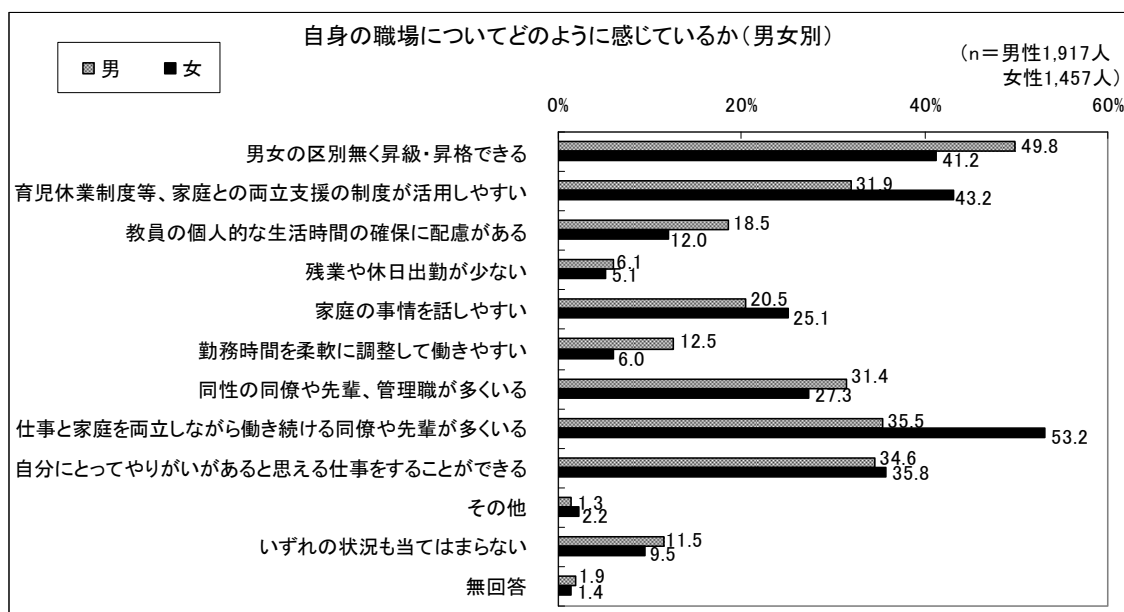
× 【問 1】 職名 (大区分)



- 学校管理職かそれ以外かの別に、学校管理職になると、仕事と家庭生活を両立しにくくなるかという問いに対する回答をみると、男性では「両立しにくくなる」「どちらかという」と両立しにくくなる」の回答が学校管理職においてやや低いのに対し、女性では学校管理職の方が高い割合となっている。

問 16 あなたはご自身の職場について、どのようにお感じになっていますか。当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

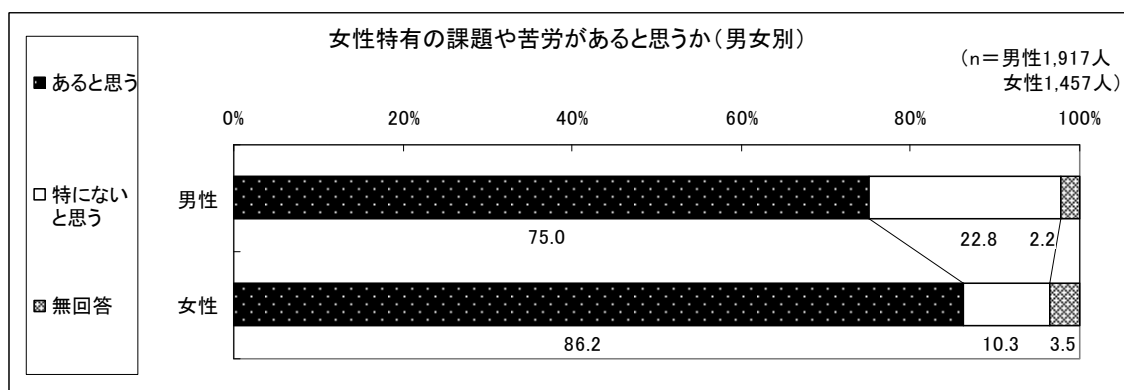
【問 16】自身の職場についてどのように感じているか



➤ 自身の職場について、「仕事と家庭を両立しながら働き続ける同僚や先輩が多い」と回答したのは男性 35.5%、女性 53.2%である。一方、「男女の区別無く昇級・昇格できる」と回答したのは男性 49.8%に対し、女性 41.2%となっている。

問 17 男女ともにお答え下さい。あなたは、一般的に女性が仕事を続けていくにあたって、女性特有の課題や苦勞があると思いますか。「1. あると思う」を選択した方は、その内容を以下の回答欄に自由にご記入下さい。

【問 17】女性特有の課題や苦勞があると思うか



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

【問 17】女性特有の課題や苦勞があると思うか（自由記述）

カテゴリ	男女	件数	主な回答例
妊娠・出産	男	51	<ul style="list-style-type: none"> ・出産は本人にとって肉体的にも精神的にも大変だと思う。周りの理解が必要。(中) ・出産のために年度中に職場を離れ、長期間休まざるを得ない。(高)
	女	23	<ul style="list-style-type: none"> ・結婚しても、出産時期について迷う人が多い。(中) ・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)(高)
子育て	男	633	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てに女性の負荷が大きい。子供が病気の時は、休みを交代で取れるようになってきているが、参観、保護者会など学校への参加は、母親の参加が多いと思う。(小) ・子育て、出産に関わる時間が多く必要となるが、現状の職場(限らず、公務、学校現場)では、人員の確保など問題点が多すぎる。(中) ・育児期においては部活動指導等の課外活動に支障があり、周囲に気遣いが必要となる。(高)
	女	525	<ul style="list-style-type: none"> ・時間に制限がある子供の送迎、夕食作りがあり、残業したくてもできない。(小) ・子どものお迎えや急な病気の際など、子育てで日々悩むことがある。職場への迷惑を考えると、もう仕事は続けられないと思うことが何度もある。(中) ・「未就学児がいる」という事情に配慮がなく、「無理」だと説明しても重責を課せられる。(高)
家庭・家事	男	247	<ul style="list-style-type: none"> ・職場では男女の区別なく同程度の負担があるのに対し、家庭では必ずしも同程度とは言えず、家事や子育て等で男性より負担が多いのが現実。(小) ・家庭生活と仕事の両立のため、男性と同じような条件では働くことができないと申し出る女性もいるので、その対応に苦慮する(クラス担任、公務分掌、部活訪問)(高) ・「家庭」を優先するため、勤務時間外の残業や土・日の部活動の指導が困難であり、そのしわ寄せが男性や、家庭を持たない女性にきている。(高)
	女	174	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭生活を両立しようと思うと、かなり無理がある。持ち時間数を減らし、教員数を増やさないと帰宅時間も遅くなり、家族に無理をかけないといけない。(小) ・家庭の事情により仕事が十分にできないことがある。やはり家庭の様々な仕事は女性中心に動いている。(中)
社会環境	男	39	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者(夫)が無理解であるため、教員としての妻が職務に専念することに対して、批判的である場合が多いと思う。「女は家庭、女は管理職に向かない」(小)
	女	68	<ul style="list-style-type: none"> ・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。(高) ・男性優先である。評価につながる仕事はもちろんのこと、そのような立場になる女性を判断する評価基準自体も男性目線からであると思う。(高)
各種休暇	男	26	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休暇が3年間まで認められるか、教員としての能力向上との兼ね合いが難しいと思う。(小) ・産休や育休で穴をあけることにハンデはあると思う。ただ、一般企業に比べるとはるかに恵まれた環境であると思う。(高)

	女	49	<ul style="list-style-type: none"> ・男性は育休を取ると昇進にひびくという意識があるから取らないのだと思うが、女性は取らざるを得ない。これで昇進はないと腹をくくるしかなく、結婚・出産に躊躇する人も多い。(小) ・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となる。(高)
仕事	男	77	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の方が職場には多い。家庭、特に子どもの事があり残業、部活動等がやりにくい。男子生徒から“なめられ”やすい。(高)
	女	77	<ul style="list-style-type: none"> ・評価時期や授業研究時期など、忙しさが極端に異なるため、育児や介護に追われている女性にとっては時間を作り出すのが難しい。一定のリズムでは働けない職業だと思う。(小) ・育児などでどうしても副担任の経験が多くなり、担任としての経験が若いうちに積めないのも、ベテランの年齢になっても担任に敬遠しがちになる。(中)
固定的性別役割分担意識	男	62	<ul style="list-style-type: none"> ・学校では男性同様に働くことを求められ、家庭では主婦として働くことを求められる。(高) ・女性側に甘え、甘い考えがある。男性側には女性（特に家庭を持つ女性）への配慮が不足している。(高)
	女	135	<ul style="list-style-type: none"> ・女性自身の甘えもあるのかもしれないが、女性だけが頑張る必要はないと思う。男女が共に努力しなければいけないのに、男性は理解を示してはくれているにもかかわらず努力はやはり少ない。(高) ・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付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。(高)
体調・健康	男	27	<ul style="list-style-type: none"> ・体力面や体調面、セクハラ、家事負担の重さ。(小) ・生理的な部分も含め、出産、育児での気苦労が多いと思う。(高)
	女	41	<ul style="list-style-type: none"> ・体調に変化があることに対しての配慮があまりないのでつい無理をしてしまう。(小) ・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、休みを取ることに間接的な非難があった。(高)

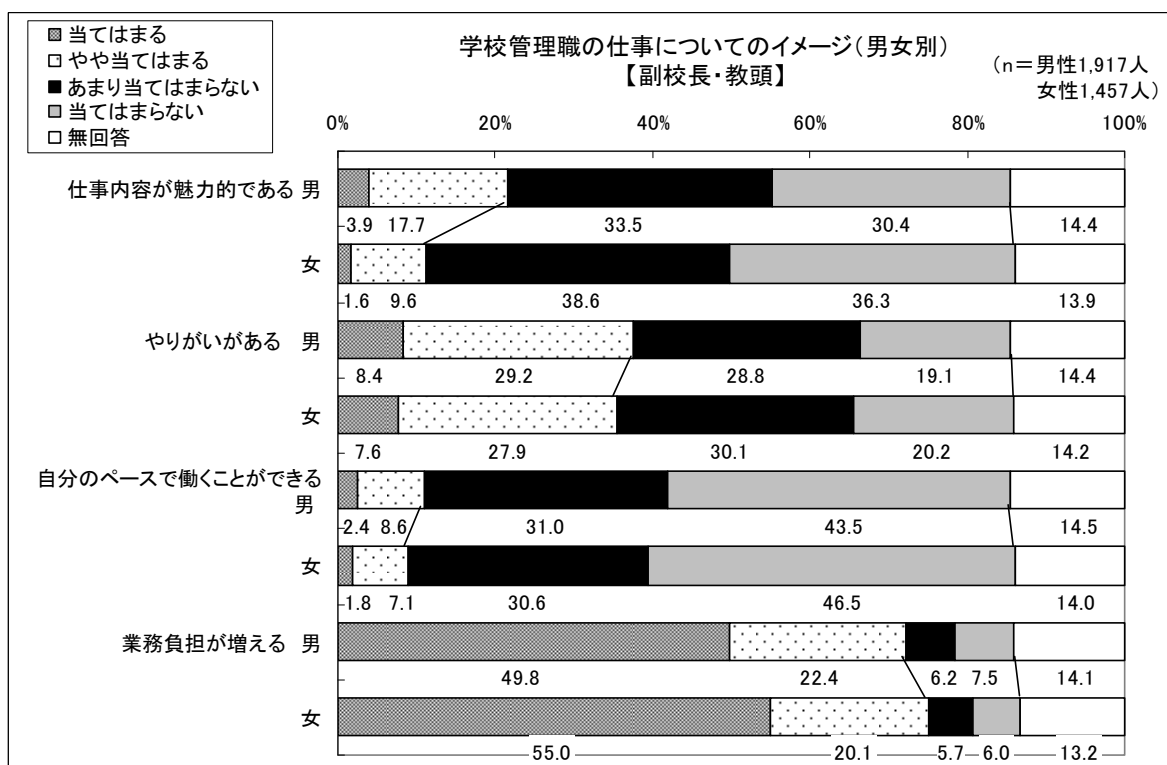
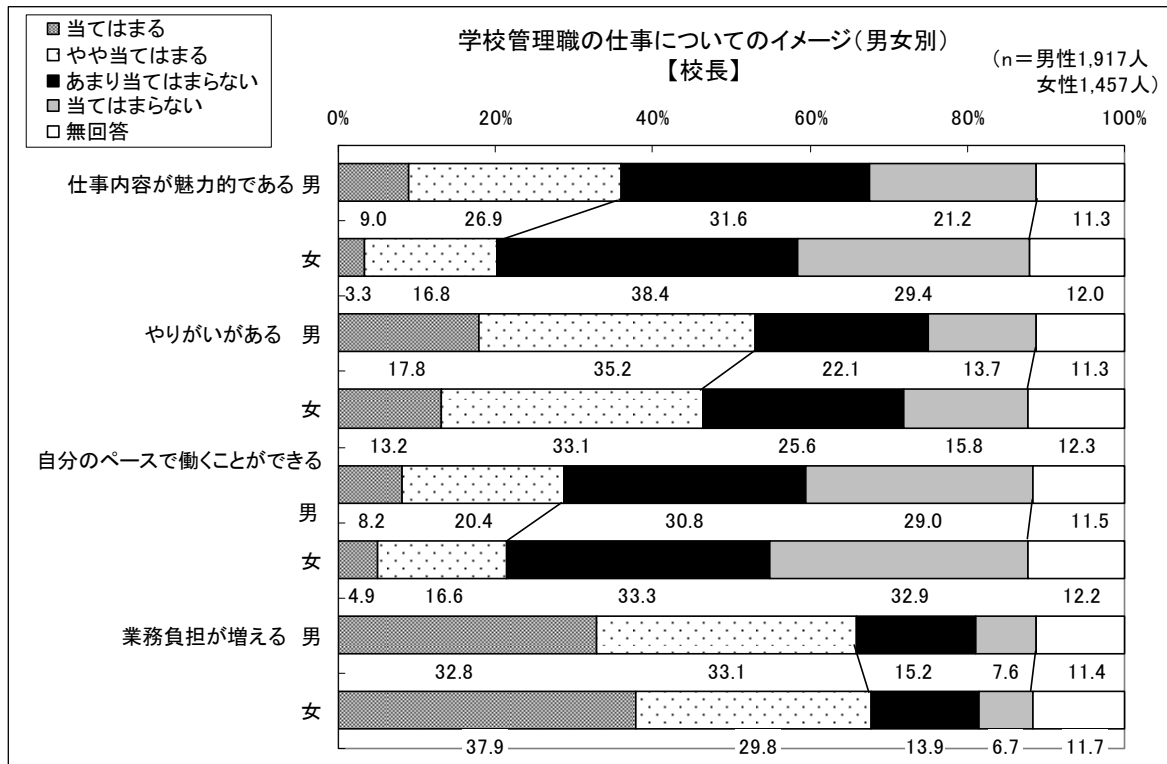
注：()内は回答者の学校種別を表す。

3.4 学校管理職に関する意識

3.4.1 学校管理職の仕事に対する意識

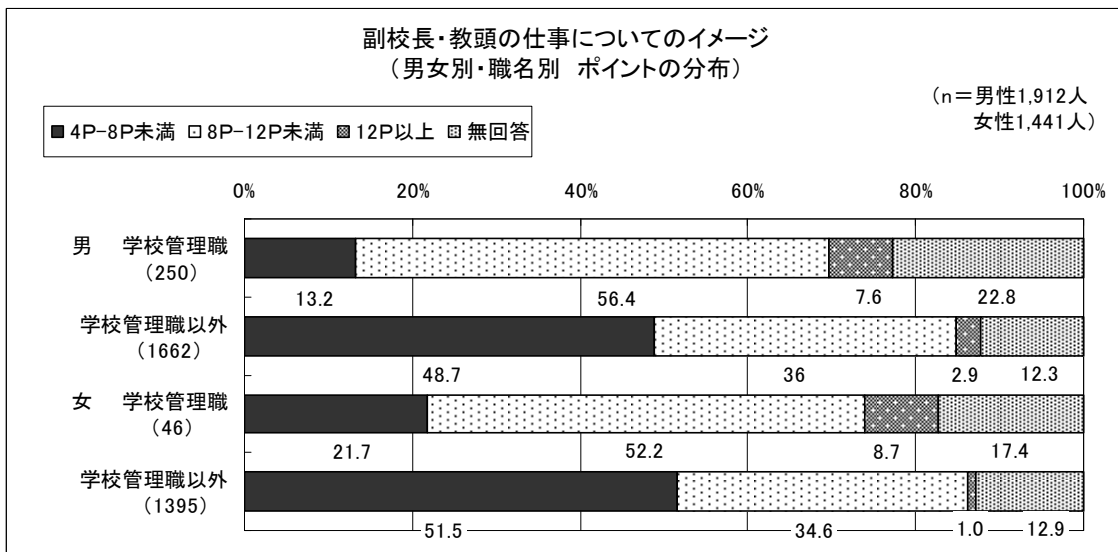
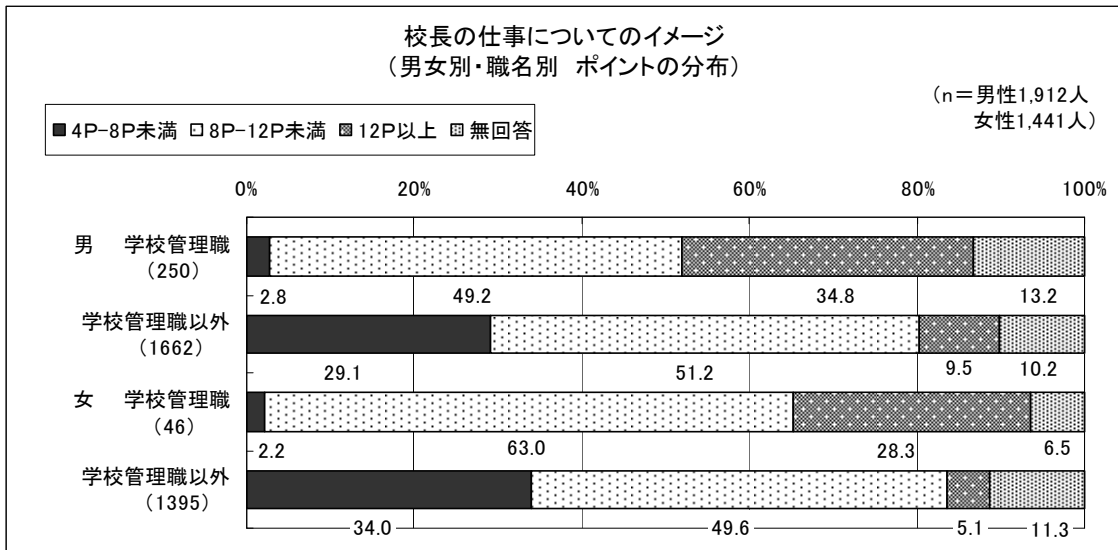
問 18 あなたは学校管理職（校長、副校長・教頭）の仕事について、どのようなイメージを抱いていますか。以下のそれぞれについて、あなたの考えにもっとも近い選択肢に○をつけて下さい。

【問 18】学校管理職の仕事についてのイメージ



- 【校長】について、「やりがいがある」と回答した者の割合は「やや当てはまる」を含めると男性 53.0%、女性 46.3%である一方、「業務負担が増える」と回答した者の割合は男性 65.9%、女性 67.7%となっている。【副校長・教頭】については、「やりがいがある」と回答した者の割合は「やや当てはまる」を含めると男性 37.6%、女性 35.5%である一方、「業務負担が増える」と回答した者の割合は男性 72.2%、女性 75.1%となっている。

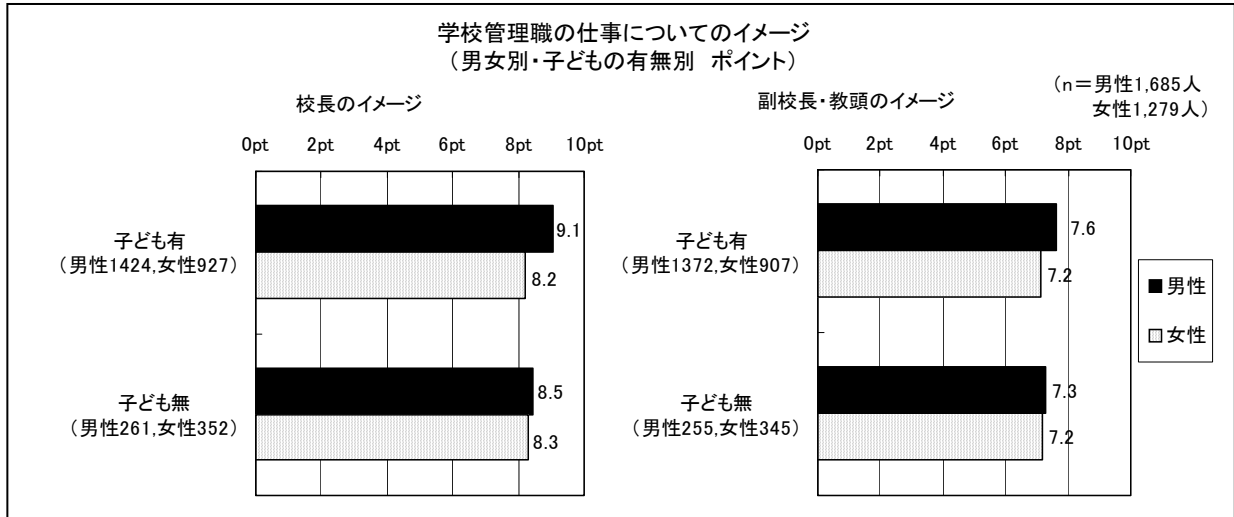
【問 18】 学校管理職の仕事についてのイメージ×【問 1】 職名（大区分）（ポイント化）



注. 4段階の回答(当てはまる/やや当てはまる/あまり当てはまらない/当てはまらない)について、「仕事内容が魅力的である」「やりがいがある」「自分のペースで働くことができる」については「当てはまる」4pt～「当てはまらない」1pt、「業務負担が増える」については「当てはまらない」4pt～「当てはまる」1ptまで段階的にポイント化(「～pt」として表記)し、合計値を算出して総合的な指標として分析した。ポイントが高い方が、学校管理職に対するポジティブなイメージが高いことを指す。

- 【校長】、【副校長・教頭】ともに、学校管理職以外が持つ管理職に対するイメージと管理職の意識は異なる。

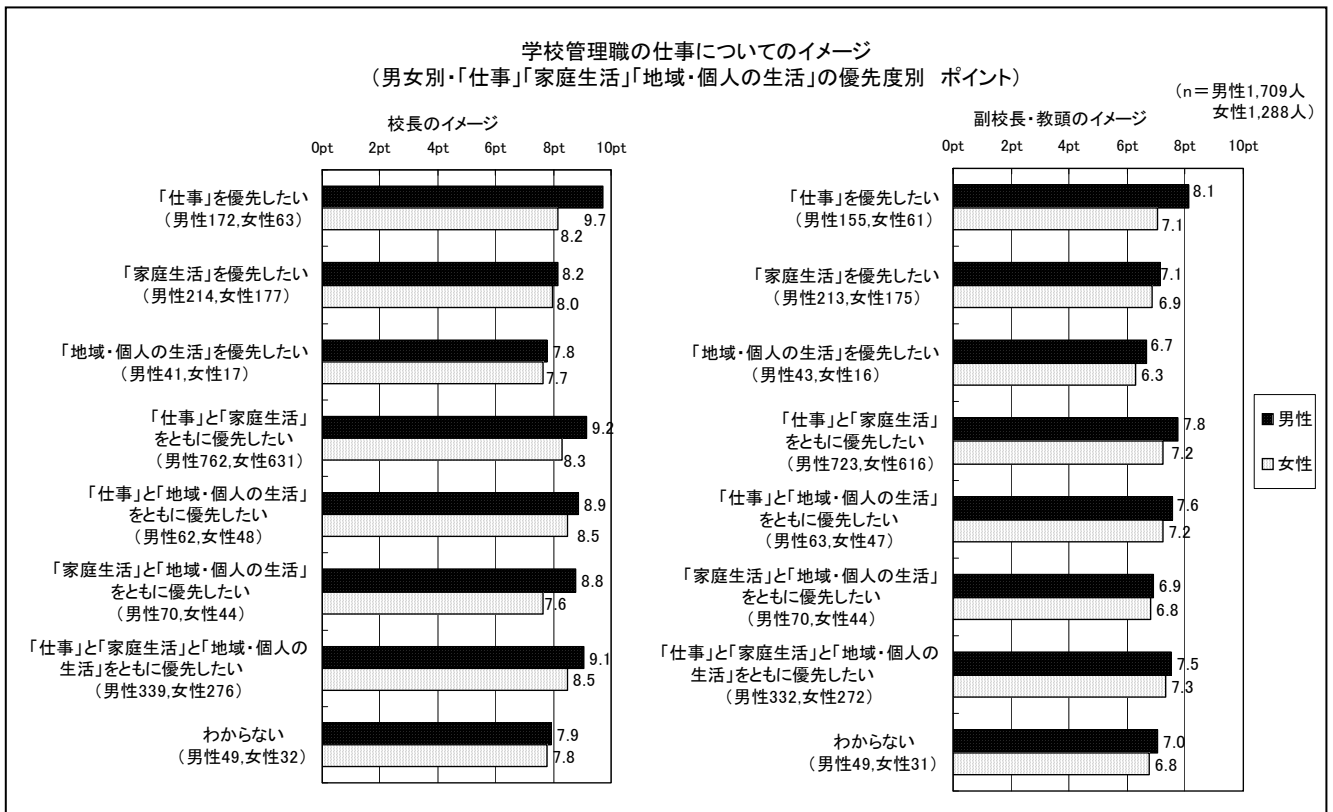
【問 18】 学校管理職の仕事についてのイメージ × 【問 6】 子どもの有無



- 子どもの有無別に学校管理職の仕事についてのイメージをみると、男性は子どもがいるの方が学校管理職に対するポイントが高いが、女性については子どもの有無による違いはみられない。

【問 18】 学校管理職の仕事についてのイメージ

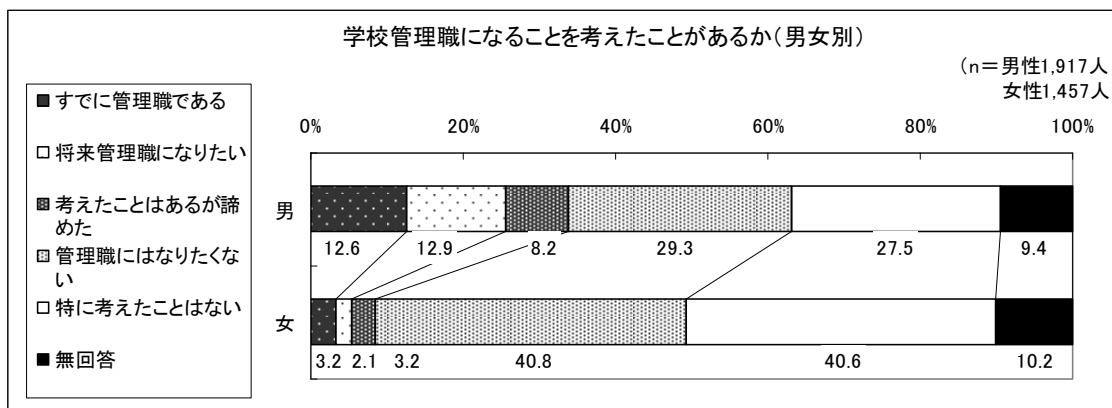
× 【問 12】 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度



- 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度別に学校管理職の仕事についてのイメージをみると、男性では「仕事」を優先したいとしている人ほどポイントが高く、女性では「仕事」とともに「家庭生活」や「地域・個人の生活」を両立したいとしている人ほどポイントが高い。

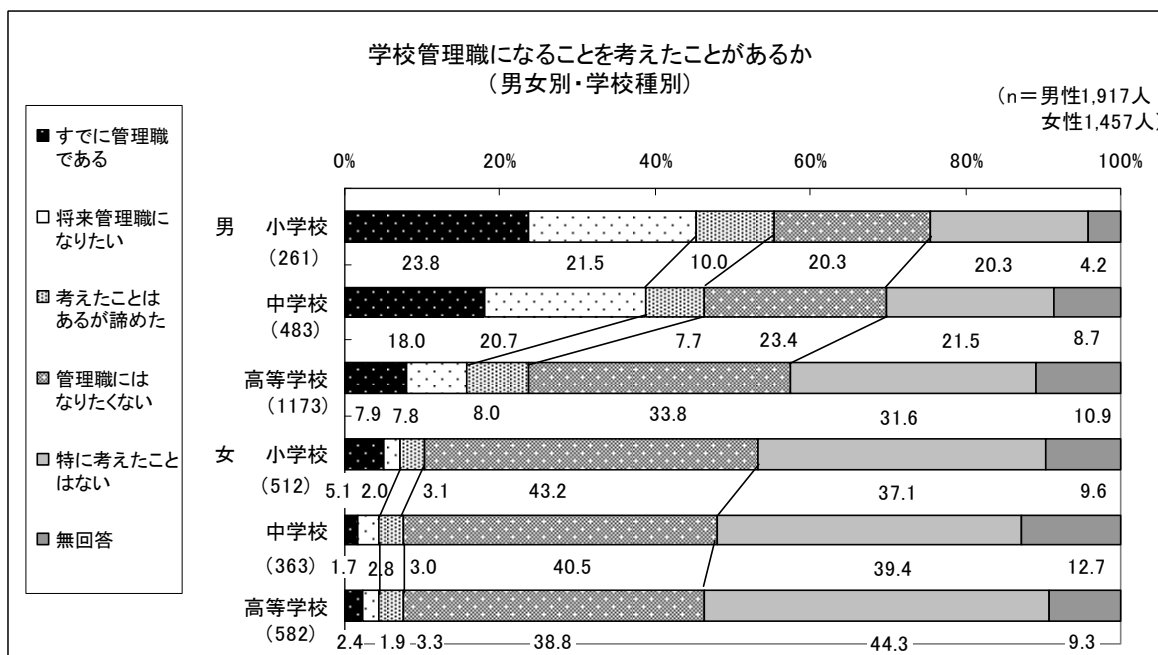
問 19-1 あなたは学校管理職（校長、副校長・教頭）になることを考えたことがありますか。当てはまる選択肢1つに○をつけて下さい。

【問 19-1】 学校管理職になることを考えたことがあるか



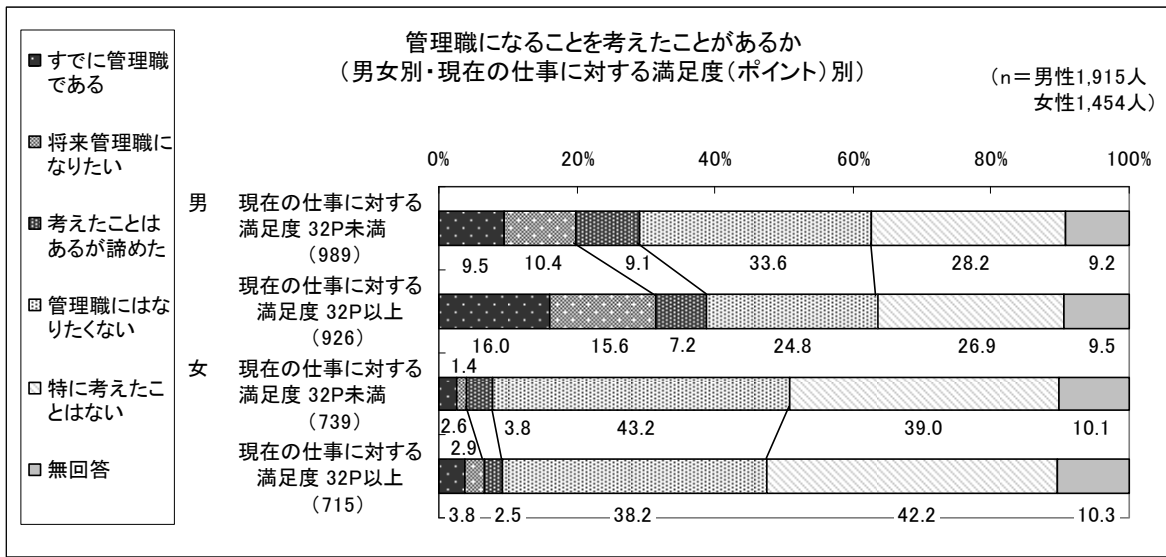
➤ 「すでに管理職である」あるいは「将来管理職になりたい」と回答した割合は男性25.5%に対して女性は5.3%と約5分の1にとどまっている。一方、「管理職にはなりたくない」という回答は女性の4割強を占めている。

【問 19-1】 学校管理職になることを考えたことがあるか (学校種別)



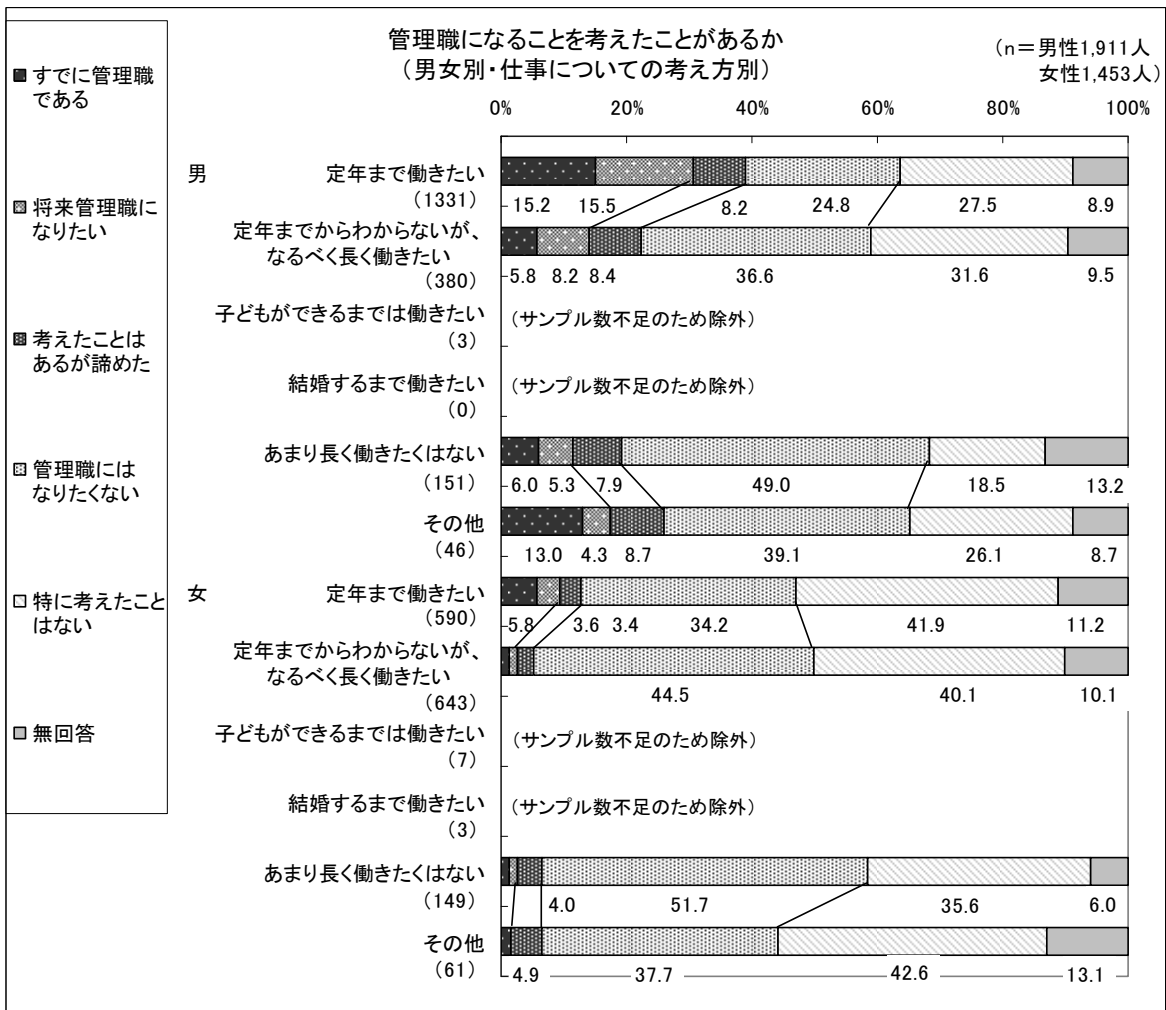
➤ 「将来管理職になりたい」と回答した割合は、男性では小学校21.5%、中学校20.7%、高等学校7.8%、女性では小学校2.0%、中学校2.8%、高等学校1.9%となっている。男女で最も差が大きかったのは小学校で、その差は19.5ポイントである。

【問 19-1】 学校管理職になることを考えたことがあるか
 × 【問 2】 現在の仕事に対する満足度（ポイント化）



➤ 現在の仕事に対する満足度が高い人ほど「すでに管理職である」あるいは「将来管理職になりたい」と回答した割合が高く、「管理職にはなりたくない」と回答した割合は少ない。この傾向は特に男性に顕著に見られる。

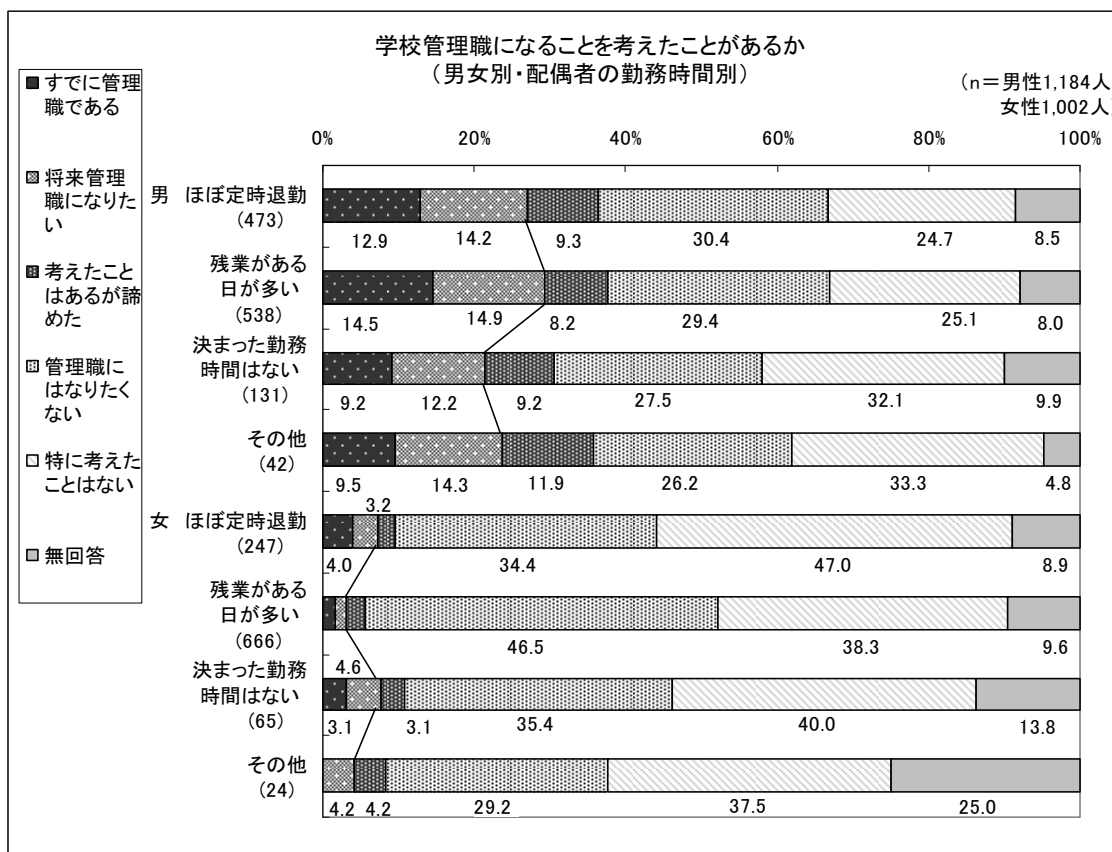
【問 19-1】 学校管理職になることを考えたことがあるか
 × 【問 3】 仕事についての考え方（継続就業の意思）



- 「管理職になることを考えた」経験について、男女共に「定年まで働きたい」場合に「既に管理職である」や「将来管理職になりたい」の割合が高いが、女性は男性に比べてその割合は低い。

【問 19-1】 学校管理職になることを考えたことがあるか

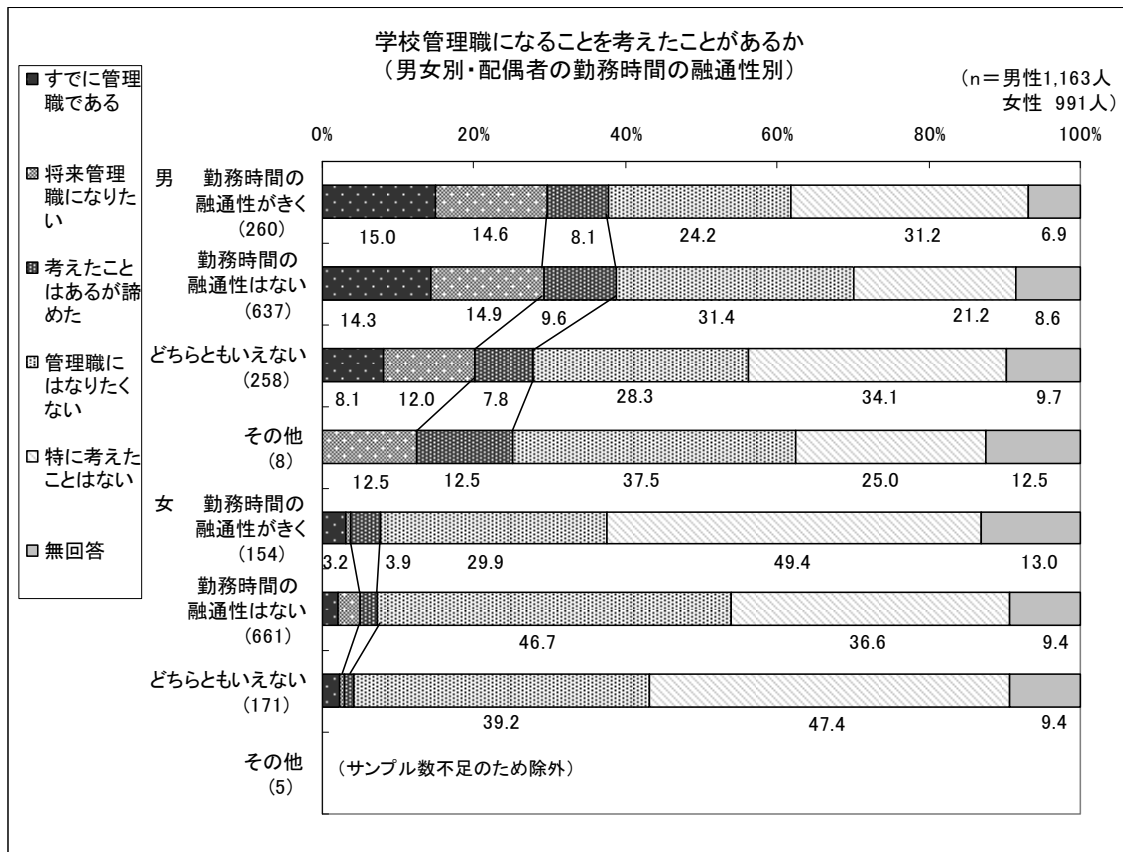
× 【問 5】 配偶者の働き方（勤務時間）



- 管理職になることを考えた経験について、配偶者の勤務時間別にみると、女性の場合は、配偶者が「残業がある日が多い」場合に「管理職になりたくない」とする割合が46.5%と最も高い。

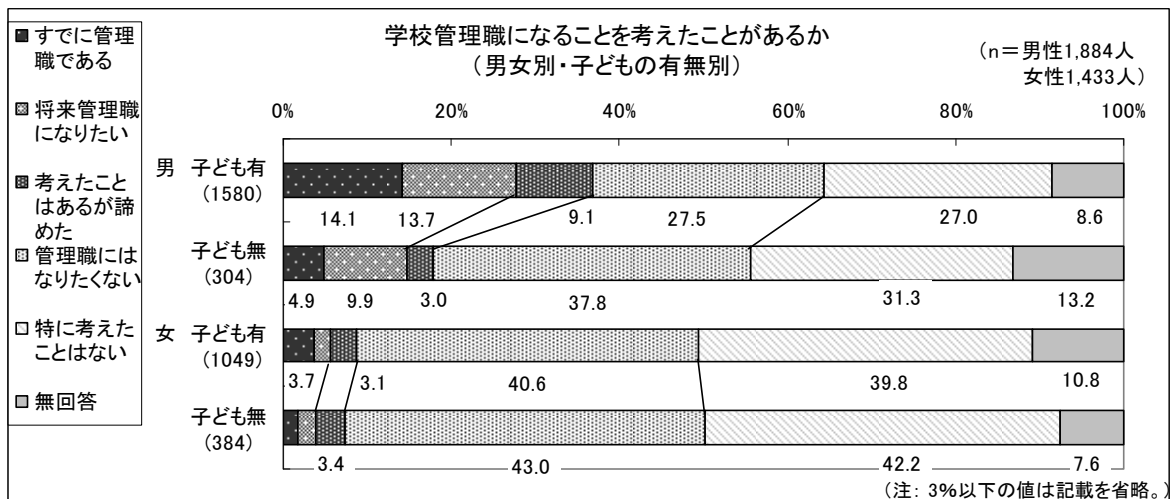
【問 19-1】 学校管理職になることを考えたことがあるか

× 【問 5】 配偶者の働き方（時間の融通性）



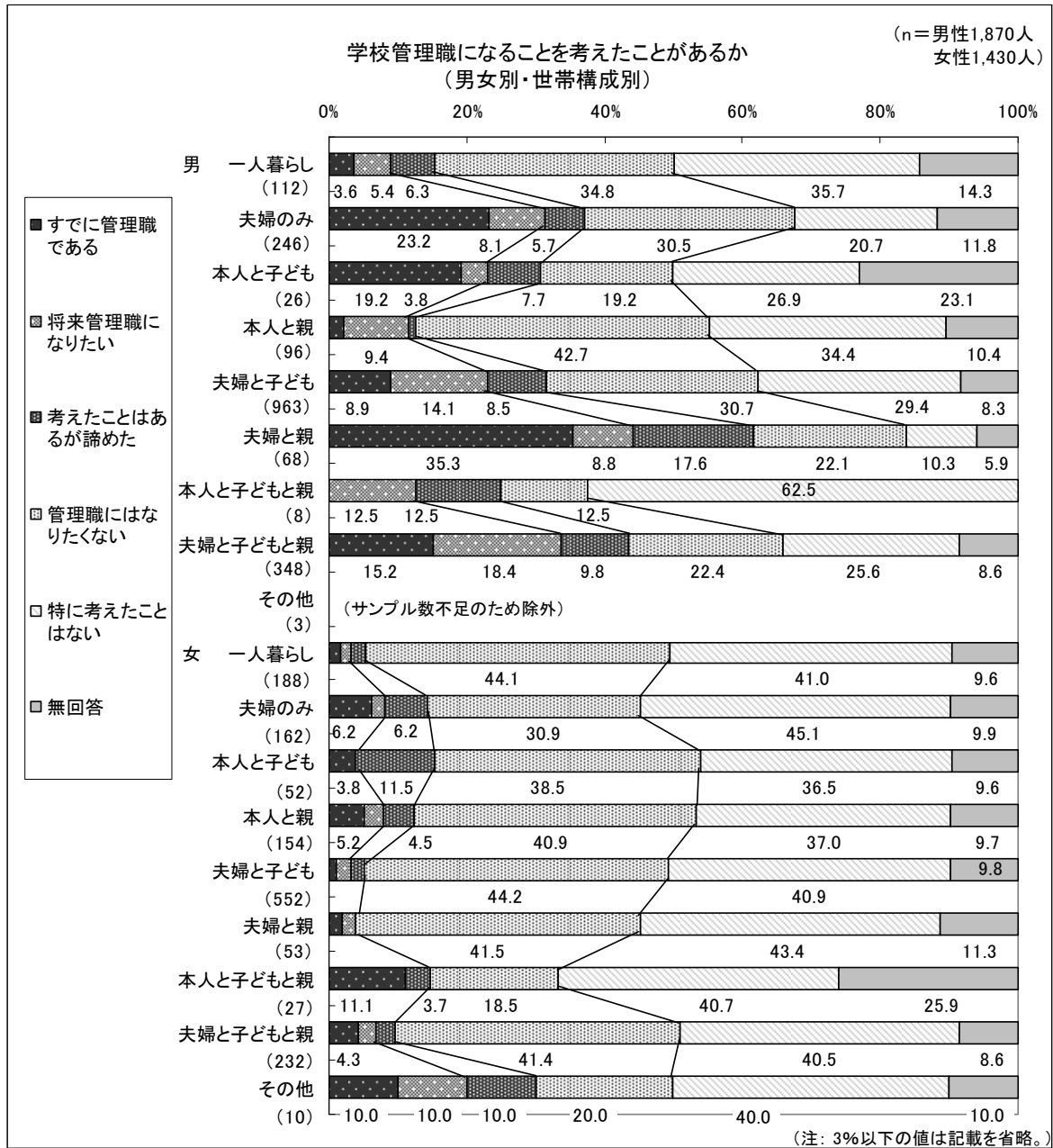
- 「管理職になることを考えた」経験について、女性の場合は、配偶者が「勤務時間の融通性はない」場合に「管理職になりたくない」とする割合が46.7%と最も高い。

【問 19-1】 学校管理職になることを考えたことがあるか × 【問 6】 子どもの有無



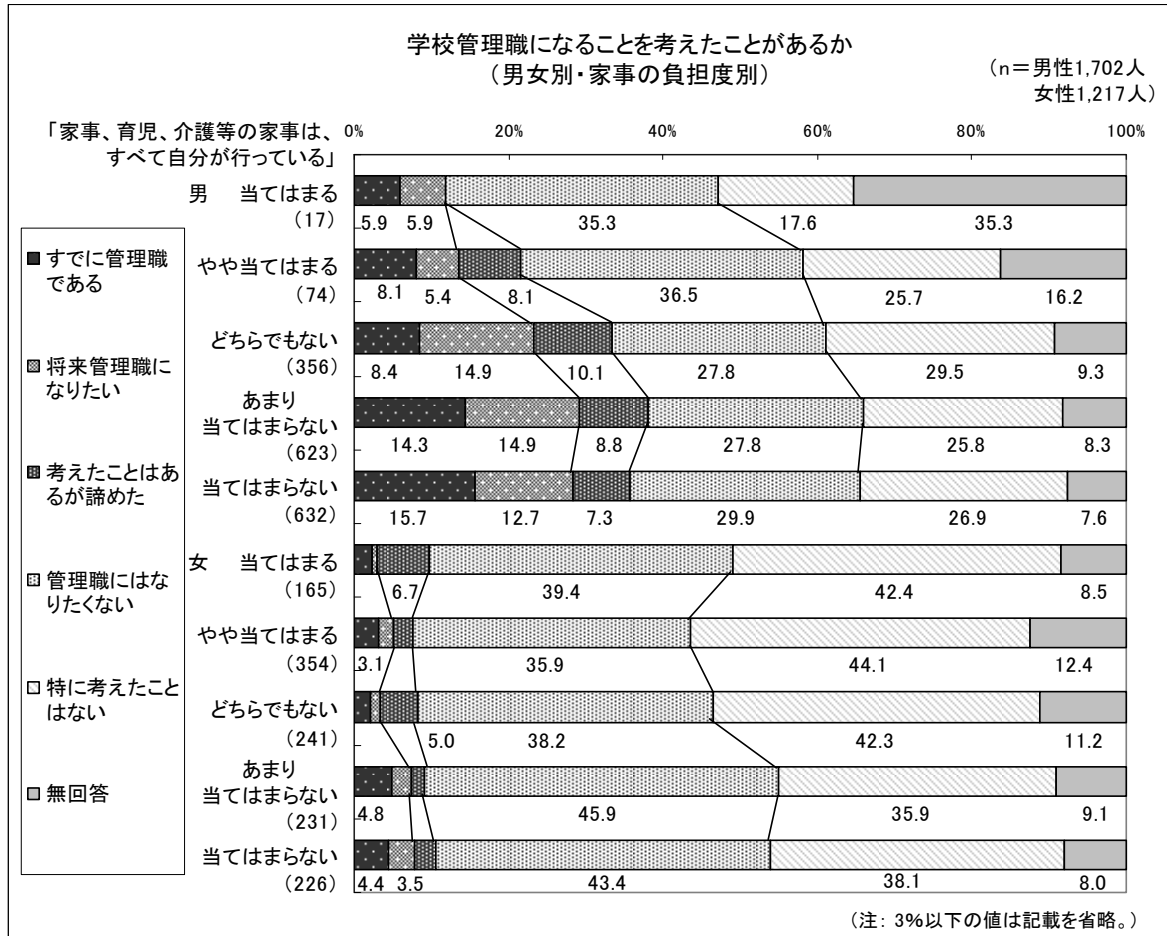
- 「管理職になることを考えた」経験について、将来管理職になりたい」とする割合は、男性では子ども無しに比べて子ども有りの層の方が 3.8 ポイント高いが、女性は子どもの有無による違いはあまりみられない。

【問 19-1】 学校管理職になることを考えたことがあるか×【問 7】 世帯構成



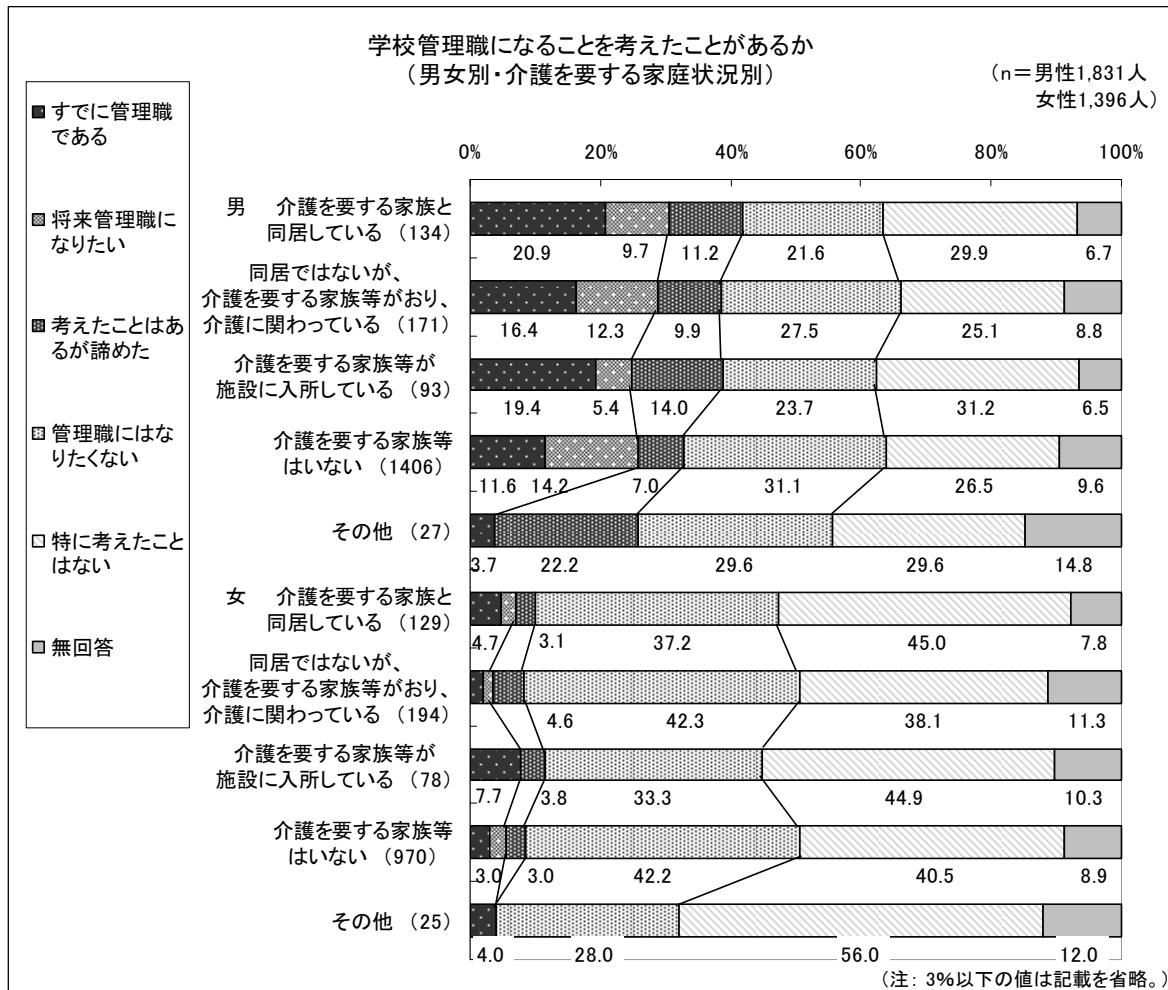
- 「管理職になることを考えた」経験について、男性で「管理職である」・「将来管理職になりたい」との回答割合が最も高いのは、「夫婦と親」世帯で44.1%、女性では「本人と子どもと親」世帯11.1%で最も高くなっている。

【問 19-1】 学校管理職になることを考えたことがあるか×【問 7】 家事負担度合い



- 「管理職になることを考えた」経験について、男性では家事・育児等の負担を担わない層において「すでに管理職である」または「将来管理職になりたい」の割合が高くなるのに比べ、女性ではあまり差が見られない。

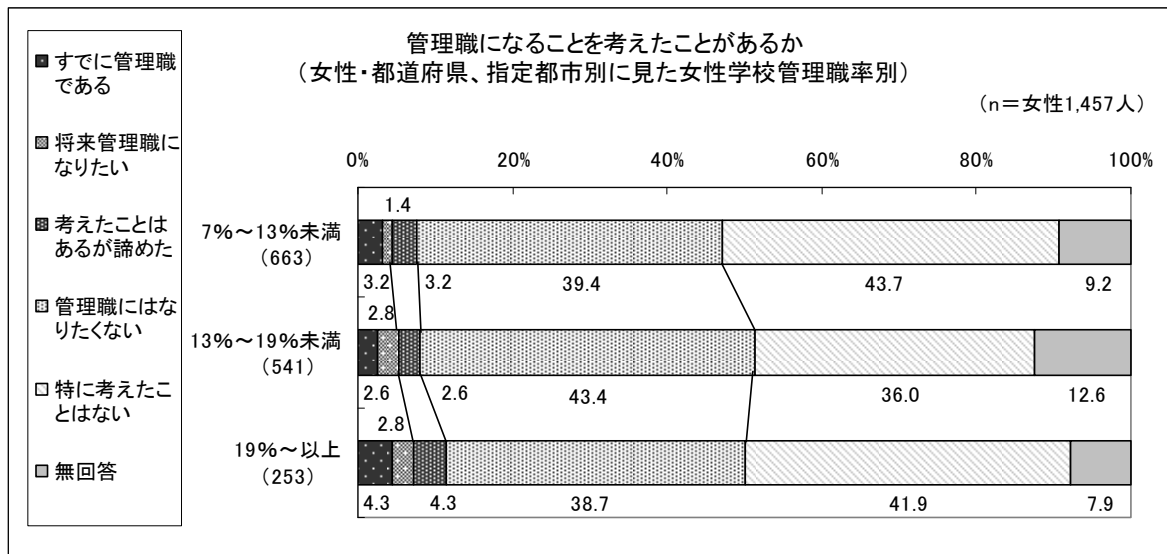
【問 19-1】 学校管理職になることを考えたことがあるか×【問 8】 介護を要する家族状況



- 「管理職になることを考えた」経験について、男性では介護を要する家族がいる場合に「すでに管理職である」、「将来管理職になりたい」の割合が高いが、女性についてはあまり有意な差が見られない。

【問 19-1】 学校管理職になることを考えたことがあるか

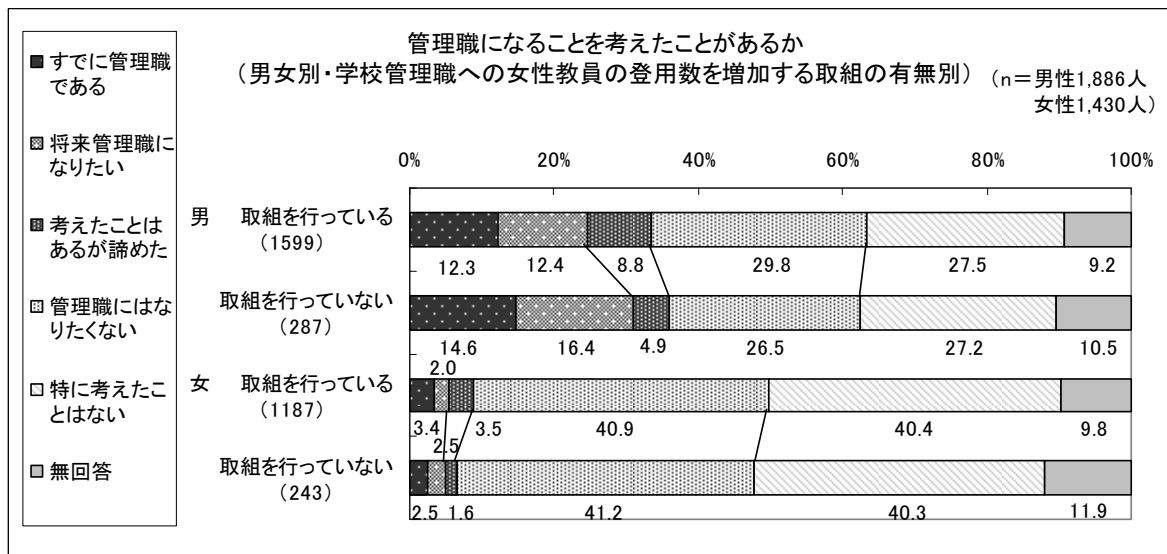
× 【(教委) 参考】 都道府県・指定都市別に見た女性学校管理職率



- 女性の「管理職になることを考えた」経験について、女性学校管理職率が高い自治体の方が、「すでに管理職である」や管理職になることを考えた経験の割合が若干高い。

【問 19-1】 学校管理職になることを考えたことがあるか

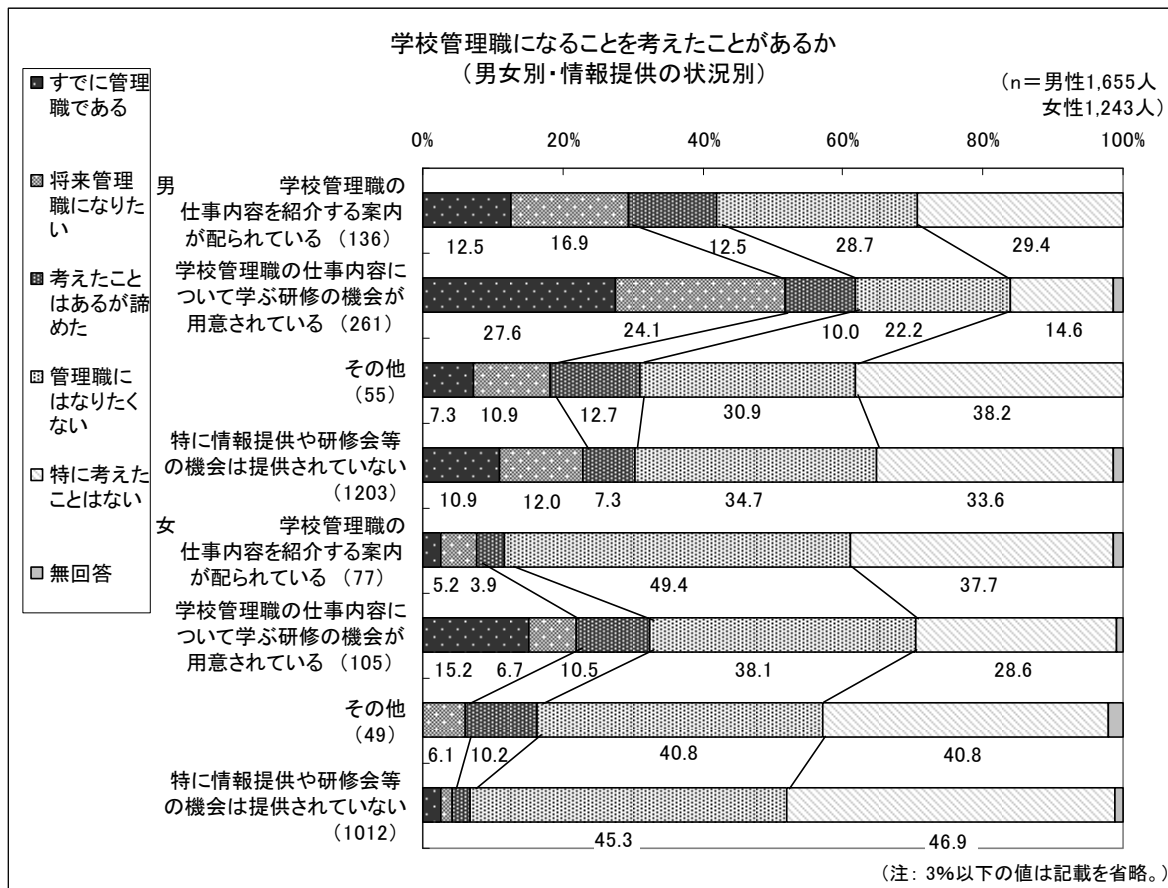
× 【(教委) 問 8-1】 学校管理職への女性教員の登用数を増加させるための取組の有無



- 「管理職になることを考えた」経験について、地域の教育委員会において学校管理職への女性教員の登用数を増加する取組を行っている地域ほど、若干ではあるが女性が「すでに管理職である」や管理職になることを考えた経験の割合が高い。

【問 19-1】 学校管理職になることを考えたことがあるか

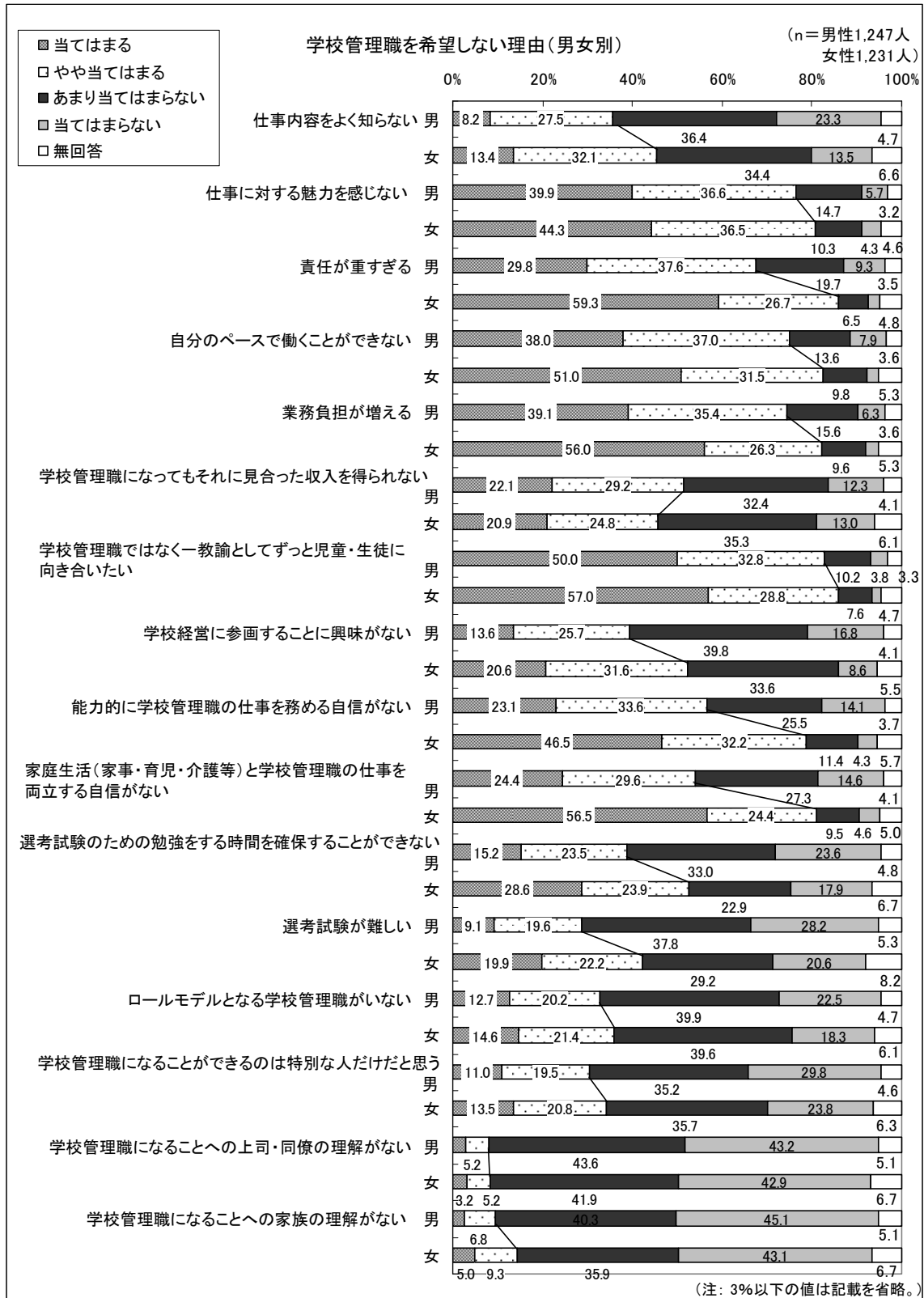
× 【問 21-1】 学校管理職にかかる情報提供や研修等の機会提供の状況



- 「管理職になることを考えた」経験について、男女共に、「研修の機会が用意されている」と認識している人ほど、「すでに管理職である」や管理職になることを考えた経験の割合が高い。但し、管理職になった、あるいは管理職になることを検討した人ほど、多くの情報を得ていることも考えられる。

問 19-2 問 19-1 で「3. 考えたことはあるが諦めた」「4. 管理職にはなりたくない」「5. 特に考えたことはない」を選択した方のみお答え下さい。あなたが学校管理職にならない(なろうと考えない)理由は何ですか。以下のそれぞれについて、あなたの考えにもっとも近い選択肢に○をつけて下さい。

【問 19-2】 学校管理職を希望しない理由



➤ 学校管理職になることを希望しない理由については、「家庭生活(家事・育児・介護等)と学校管理職の仕事を両立する自信がない」(「当てはまる」あるいは「やや当てはまる」とした回答割合の男女差: 26.9ポイント)、「能力的に学校管理職の仕事を務める自信がない」(同 22.0ポイント)、「責任が重すぎる」(同 18.6ポイント)などの理由を中心に男女間の差が見られる。

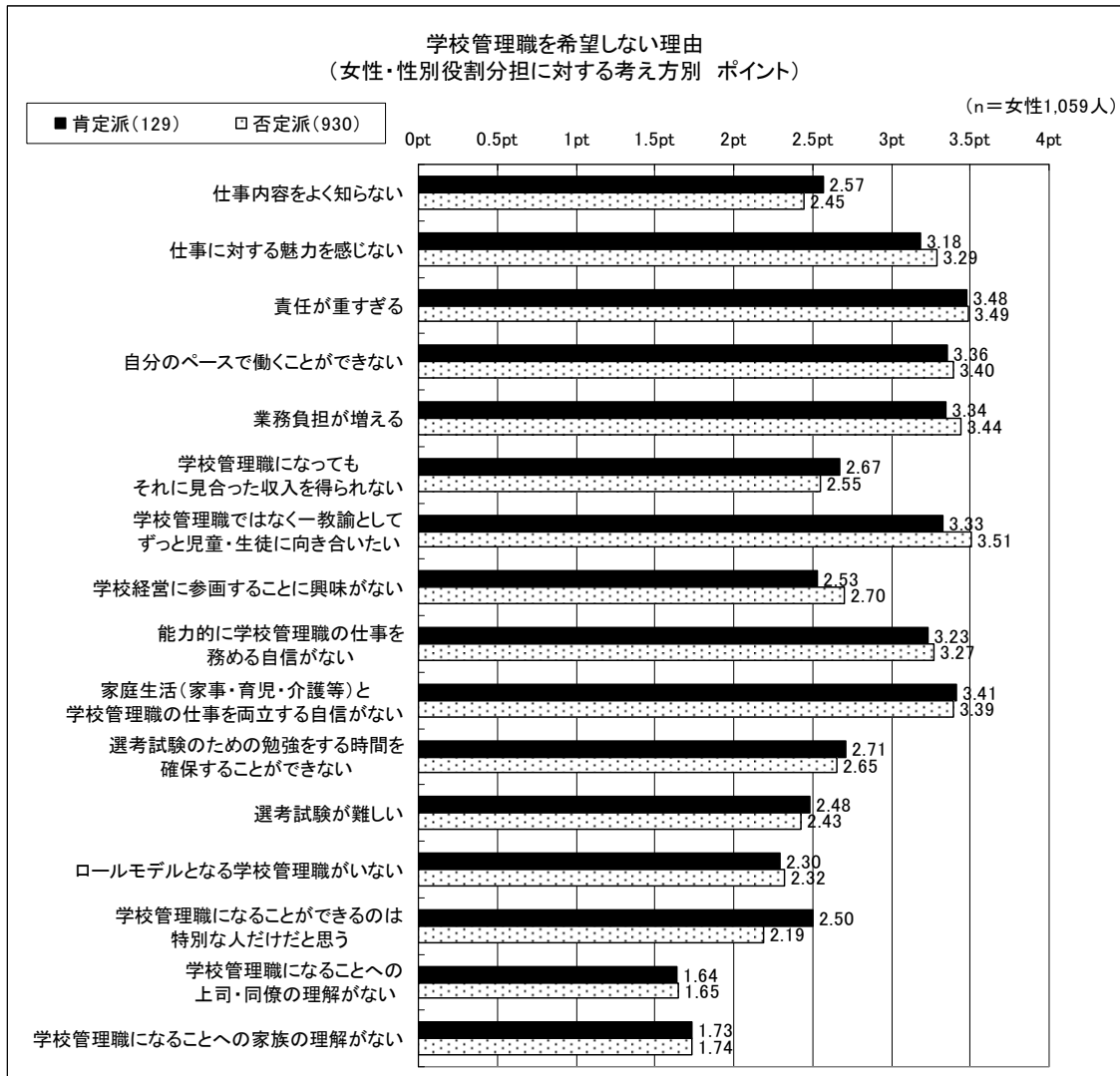
学校管理職を希望しない理由(「当てはまる」+「やや当てはまる」の割合)

(%)

	男性			女性		
	小学校	中学校	高等学校	小学校	中学校	高等学校
仕事内容をよく知らない	31.8	34.3	36.7	40.7	38.5	53.7
仕事に対する魅力を感じない	71.2	75.6	77.5	82.2	78.7	80.7
責任が重すぎる	65.2	72.0	66.4	89.7	86.0	82.9
自分のペースで働くことができない	73.5	75.2	75.1	83.8	84.7	80.1
業務負担が増える	81.1	76.8	72.7	86.7	84.1	77.5
学校管理職になってもそれに見合った収入を得られない	50.0	52.0	51.2	48.5	44.9	43.7
学校管理職ではなく一教諭としてずっと児童・生徒に向き合いたい	79.5	81.9	83.5	87.6	84.4	85.1
学校経営に参画することに興味がない	34.1	40.6	39.7	53.6	51.5	51.5
能力的に学校管理職の仕事を務める自信がない	55.3	60.6	55.7	83.6	79.7	73.8
家庭生活(家事・育児・介護等)と学校管理職の仕事を両立する自信がない	59.1	55.1	52.8	84.5	84.7	75.3
選考試験のための勉強をする時間を確保することができない	40.9	48.0	35.5	59.3	55.8	44.7
選考試験が難しい	35.6	37.0	25.2	52.7	41.5	33.4
ロールモデルとなる学校管理職がない	28.8	26.4	35.4	34.9	34.9	37.6
学校管理職になることができるのは特別な人だけだと思う	31.1	32.7	29.7	36.1	29.9	35.4
学校管理職になることへの上司・同僚の理解がない	12.1	7.5	7.7	9.1	6.6	8.9
学校管理職になることへの家族の理解がない	12.9	7.1	9.8	17.1	13.3	12.7

- 学校管理職になることを希望しない理由については、男女ともに小学校で「業務負担が増える」が8割を超えている。女性では8割を超える項目が小学校で7項目、中学校で5項目、高等学校で4項目あり、いずれにも共通するものは「責任が重すぎる」「自分のペースで働くことができない」である。
- その他、男女ともに「一教諭としてずっと児童・生徒に向き合いたい」とする割合も高くなっている。

【問 19-2】 学校管理職を希望しない理由×【問 4】 性別役割分担に対する考え方（女性）

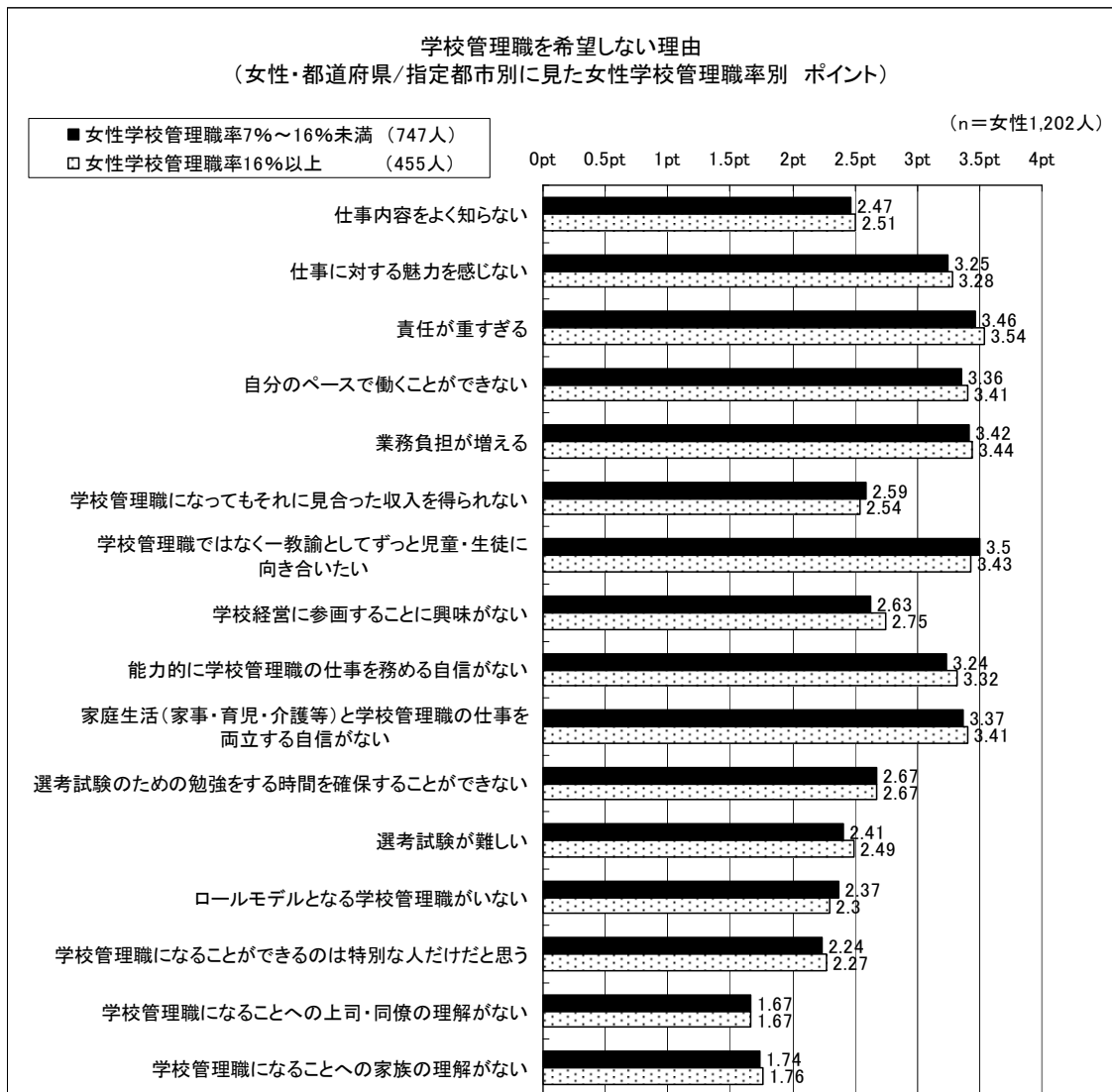


注. 学校管理職を希望しない理由について、4段階の回答（当てはまる／やや当てはまる／あまり当てはまらない／当てはまらない）について、各回答を「当てはまる」4pt～「当てはまらない」1ptまで段階的にポイント化（「～pt」として表記）し、各項目の平均ポイントを算出した。

- 女性について、学校管理職になることを希望しない理由を性別役割分担に対して肯定派・否定派の別にみると、回答はほぼ一致しているものの、「学校管理職になることができるのは特別な人だけだと思う」の回答については若干の差がある。

【問 19-2】 学校管理職を希望しない理由

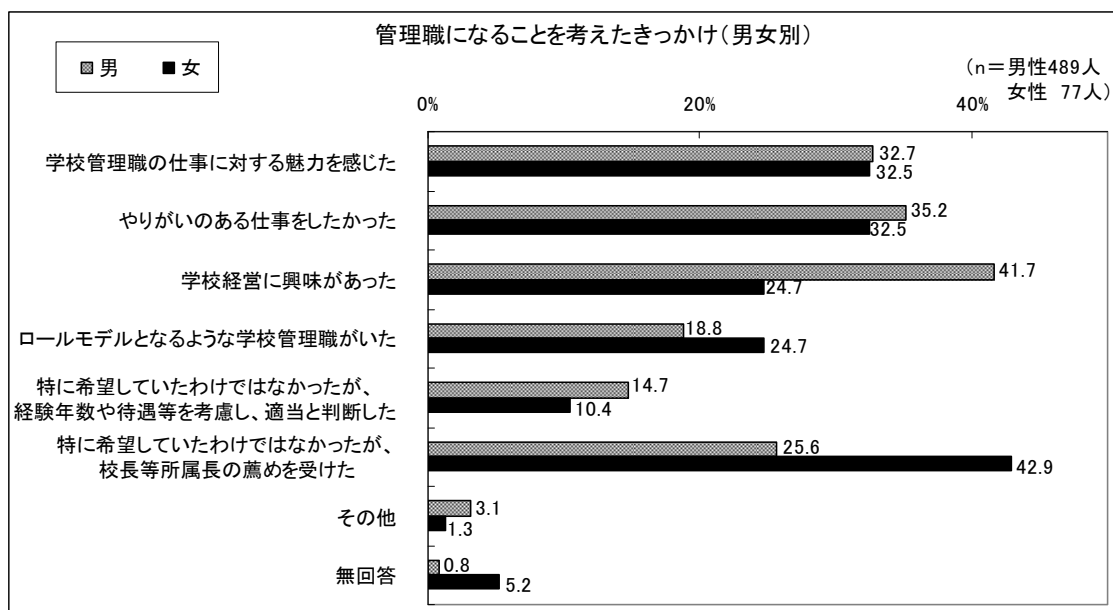
× 【(教委) 参考】 都道府県/指定都市別に見た女性学校管理職率 (女性)



- 女性について、学校管理職になることを希望しない理由を女性学校管理職率の高低別にみると、「学校管理職ではなく一教諭としてずっと児童・生徒に向き合いたい」「ロールモデルとなる学校管理職がない」などでは女性管理職率が16%以上の自治体の方が7%~16%未満の自治体と比べて回答率が高かった一方、「学校経営に参画することに興味がない」「責任が重すぎる」「能力的に学校管理職の仕事を務める自信がない」などでは女性管理職率が7%~16%未満の自治体の方が16%以上の自治体と比べて回答率が高かった。

問 19-3 問 19-1 で「1. すでに管理職である」「2. 将来管理職になりたい」を選択した方のみお答え下さい。あなたが学校管理職になることを考えたきっかけは何でしたか。当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

【問 19-3】学校管理職になることを考えたきっかけ

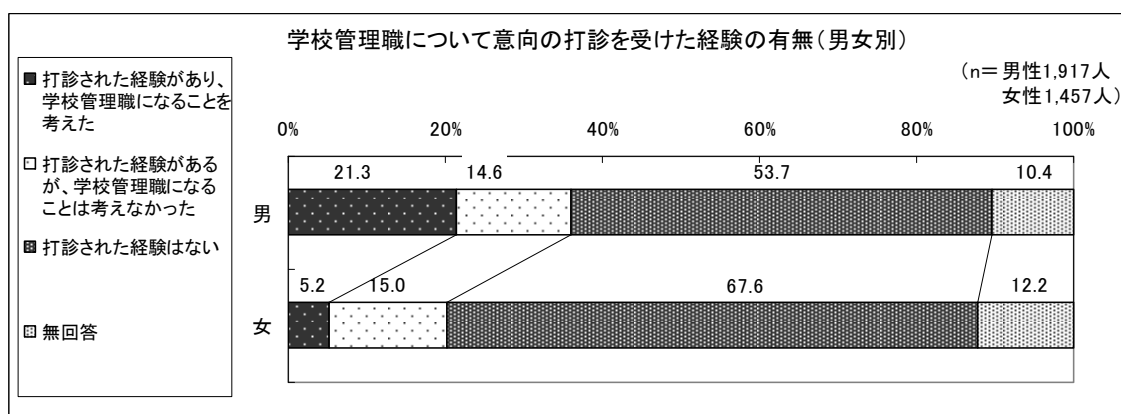


- 管理職になることを考えたきっかけとして、男性は「学校経営に興味があった」と回答した比率が最も高く 41.7%であり、女性は「特に希望していたわけではなかったが、校長等所属長の薦めを受けた」と回答した比率が最も多く 42.9%であった。

3.4.2 学校管理職への登用にかかる状況

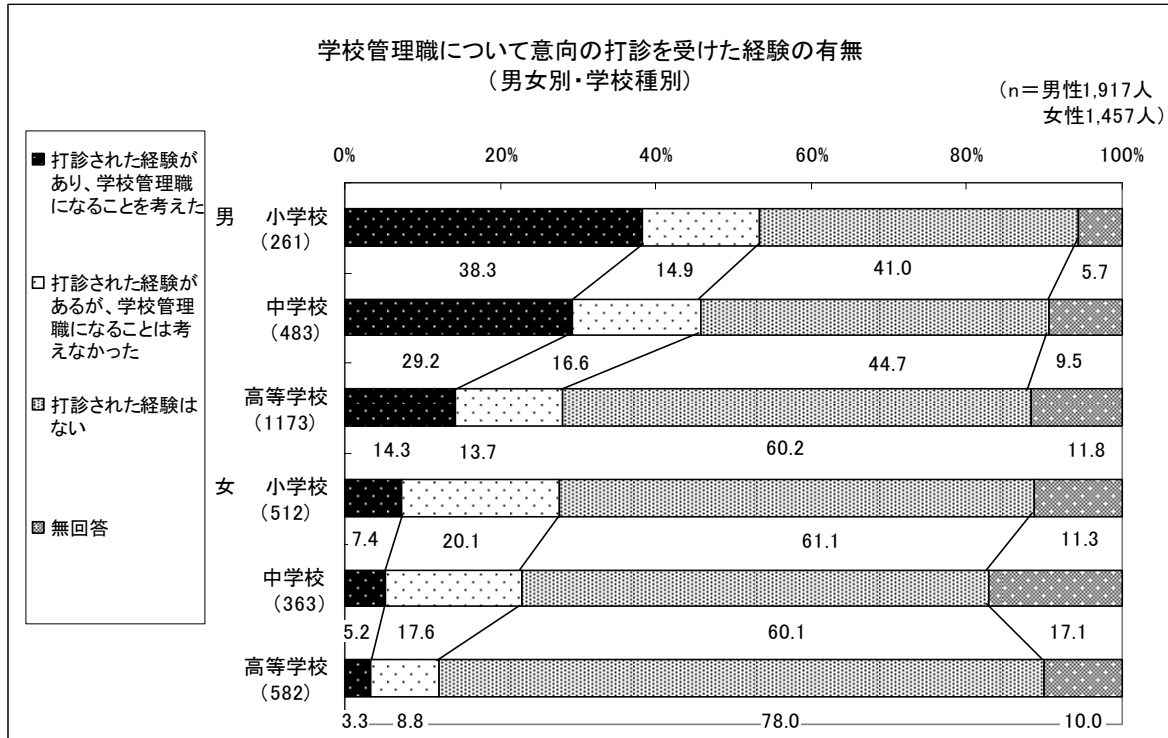
問 20-1 あなたはこれまでに教育委員会や校長等によって学校管理職になることについて、意向の打診をされた経験がありますか。当てはまる選択肢 1 つに○をつけて下さい。

【問 20-1】学校管理職について意向の打診を受けた経験の有無



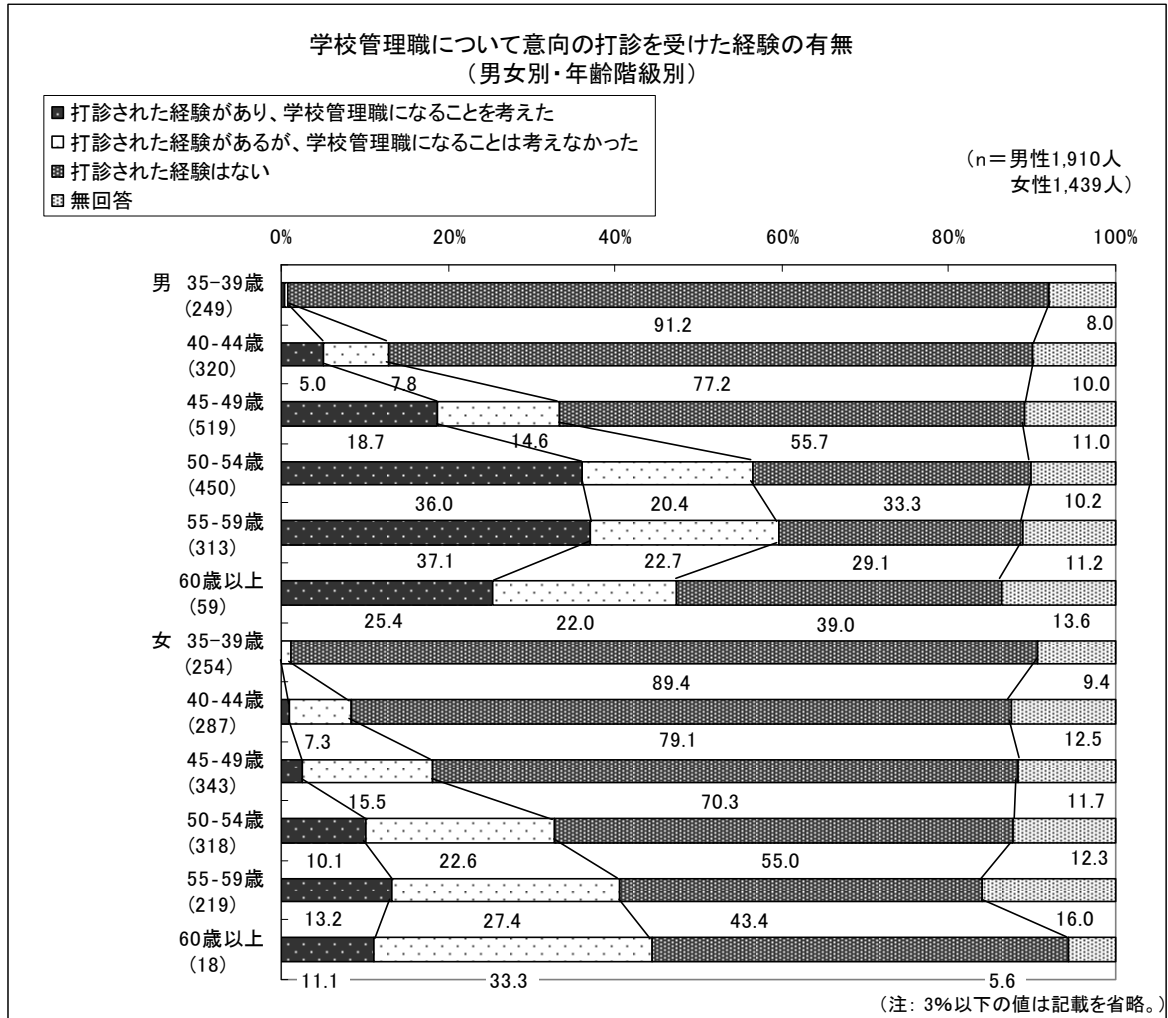
- 学校管理職について意向の打診を受けた経験は、男性の方が「打診された経験があり、学校管理職になることを考えた」割合が女性に比べて 16.1 ポイント高い。

【問 20-1】 学校管理職について意向の打診を受けた経験の有無（学校種別）



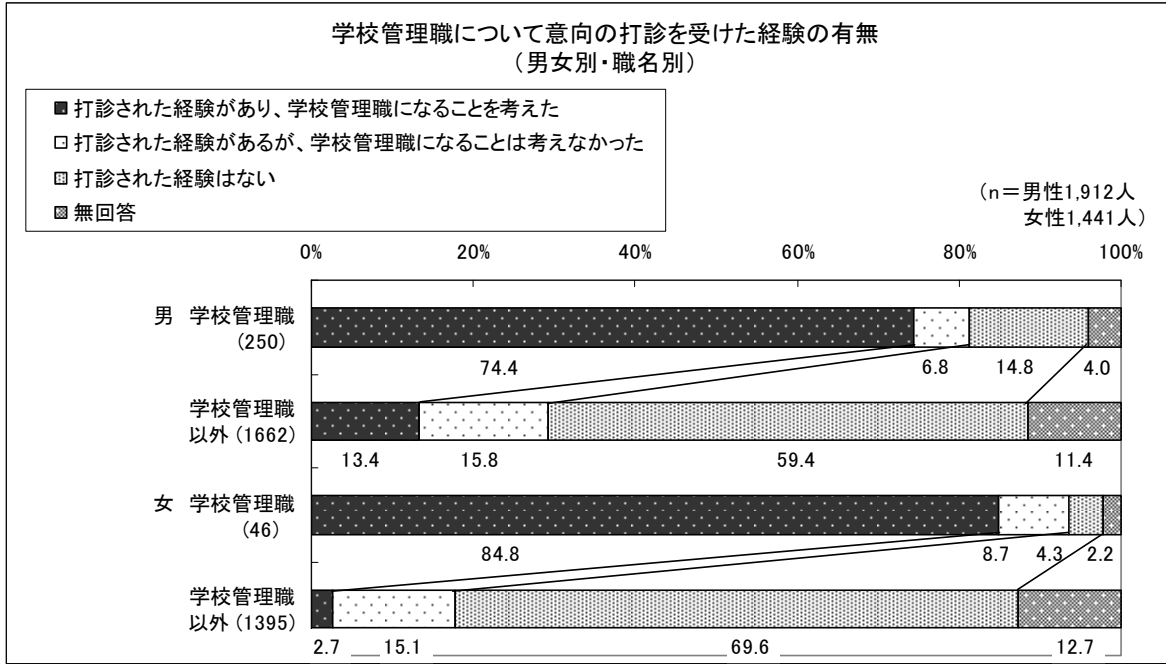
- 学校管理職について意向の打診を受けた経験は、男女ともに小学校、中学校、高等学校の順で「打診された経験があり、学校管理職になることを考えた」あるいは「打診されたが、学校管理職になることは考えなかった」割合が低くなっている。
- また、男性では「学校管理職になることを考えた」割合の方が「学校管理職になることは考えなかった」を上回っているが、女性では「学校管理職になることは考えなかった」の割合が高くなっている。

【問 20-1】（男女別）学校管理職について意向の打診を受けた経験×【問 1】年齢階級



- 学校管理職について意向の打診を受けた経験は、男女ともに59歳までは年齢が高くなるほど「打診された経験があり、学校管理職になることを考えた」割合が高くなるが、同割合の年齢に応じた伸び率は男性に比べて女性は緩やかである。

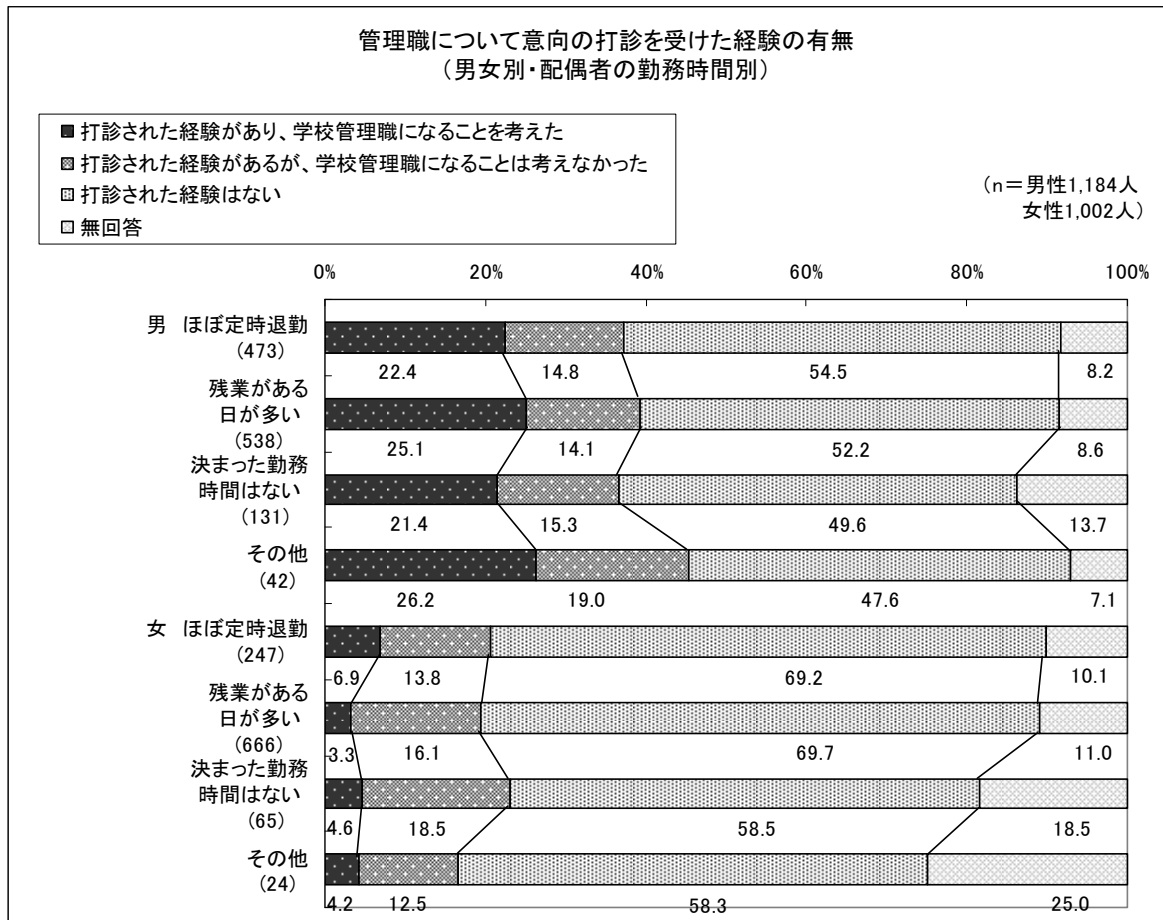
【問 20-1】 学校管理職について意向の打診を受けた経験×【問 1】 職名（大区分）



- すでに学校管理職の職にある回答者について見ると、男性では 8 割以上、女性では 9 割以上が学校管理職について打診を受けた経験を有している。一方、学校管理職以外では、「打診を受けた経験があり、学校管理職になることを考えた」とした回答者は男性 13.4%に対し、女性では 2.7%と差がある。

【問 20-1】 学校管理職について意向の打診を受けた経験

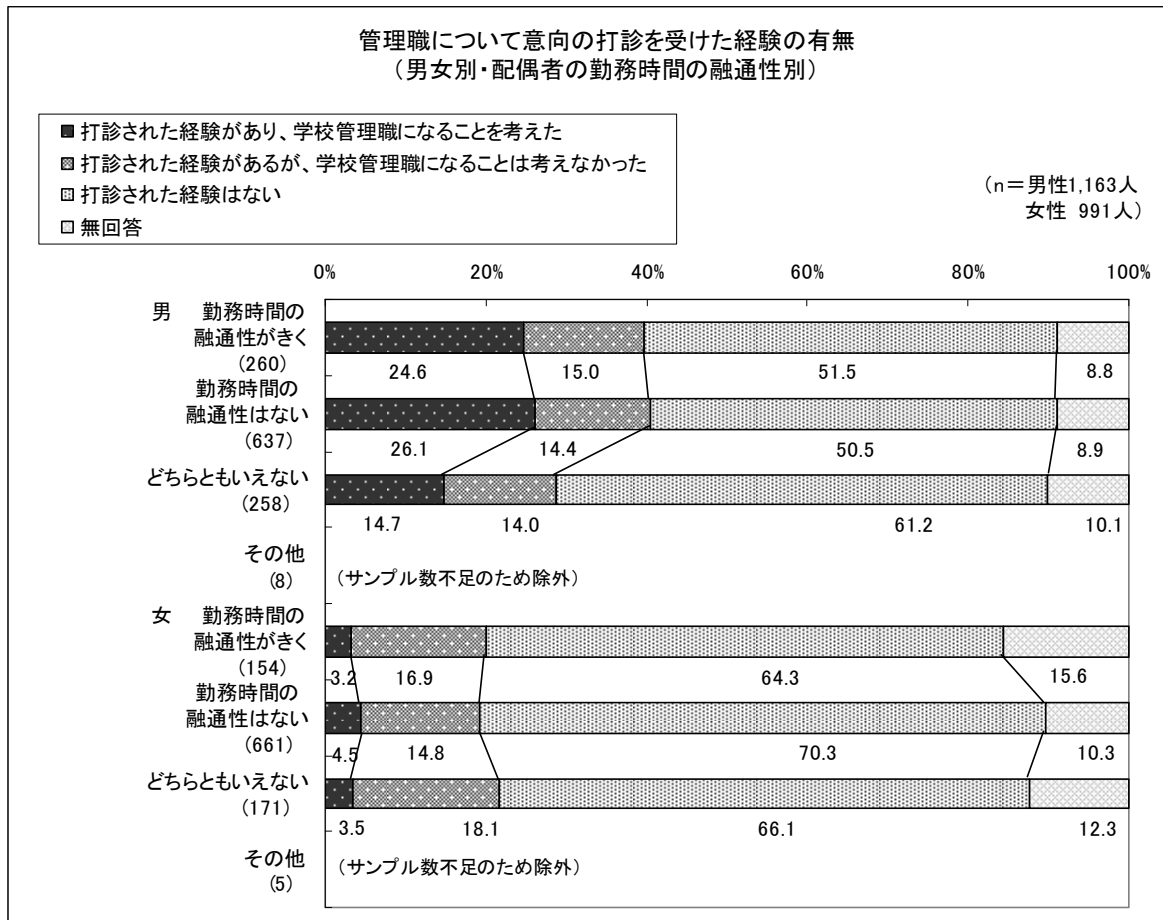
× 【問 5】 配偶者の働き方（勤務時間）



- 学校管理職について意向の打診を受けた経験について、男性は配偶者が「残業がある日が多い」場合に「打診された経験があり、学校管理職になることを考えた」割合 (25.1%) が最も高いが、女性の場合は逆にその割合 (3.3%) が最も低くなる。

【問 20-1】 学校管理職について意向の打診を受けた経験

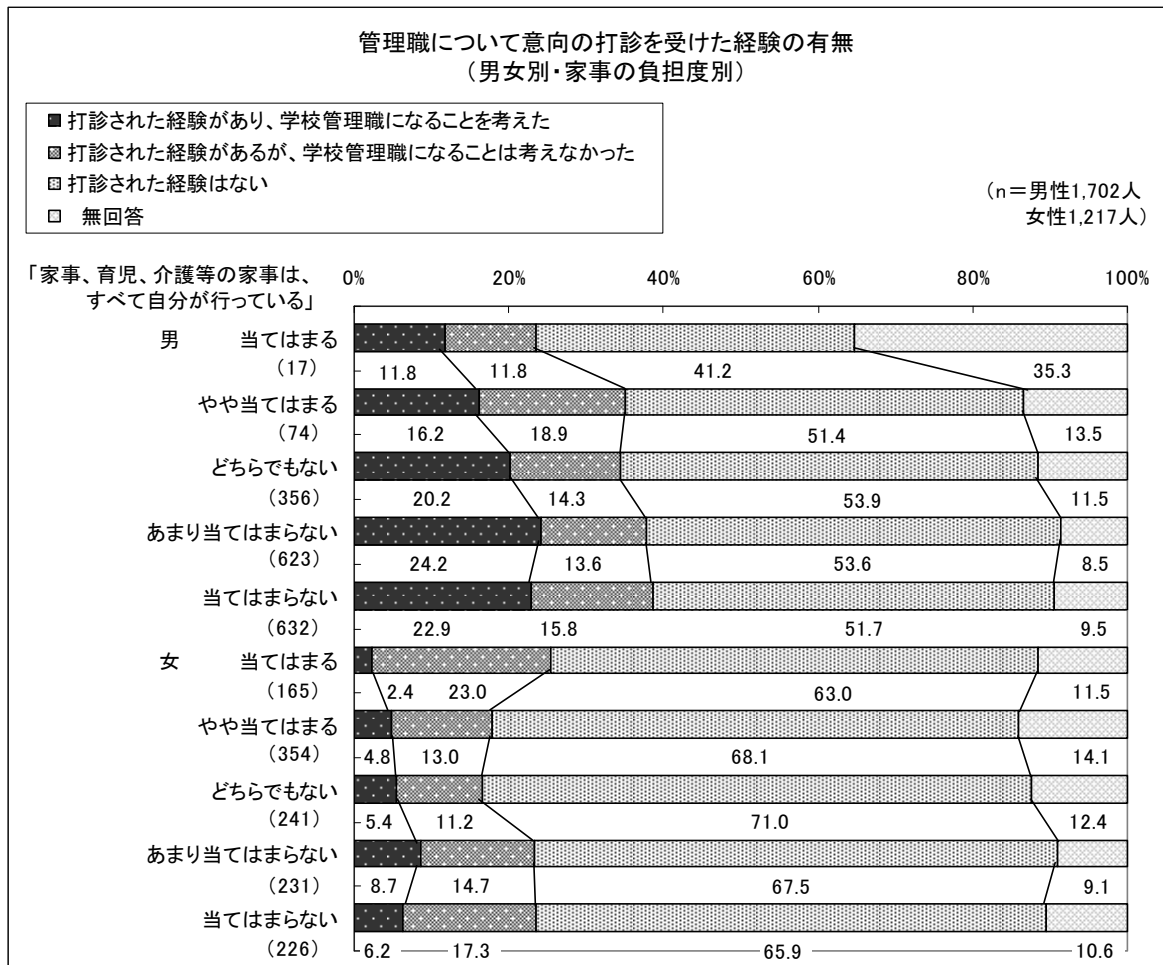
× 【問 5】 配偶者の働き方（時間の融通）



- 学校管理職について意向の打診を受けた経験は、男女ともに配偶者の勤務時間の融通性による差はあまり見られない。

【問 20-1】 学校管理職について意向の打診を受けた経験

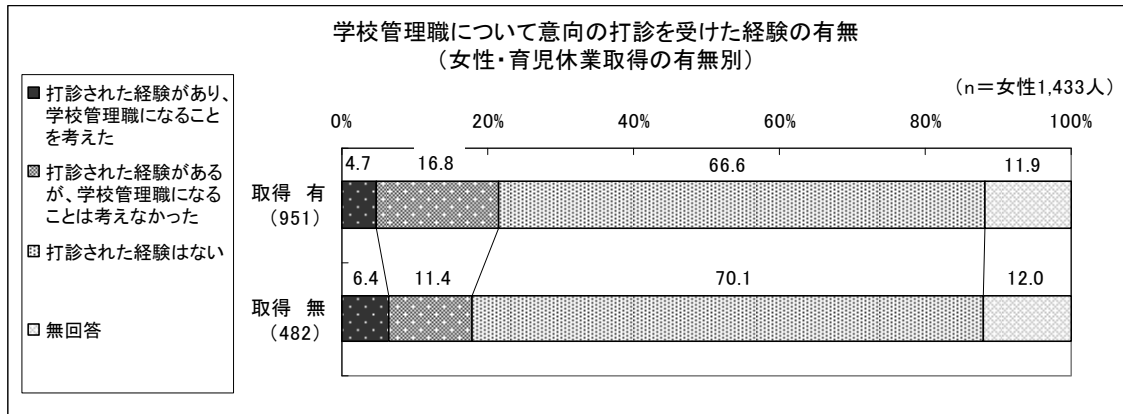
× 【問 7】 家庭状況（家事負担度合い）



- 「家事、育児、介護等の家事は、すべて自分が行っている」に「当てはまる」とした男性と女性を比較すると、「学校管理職になることを考えた」割合は男性で9.4ポイント高いが、「学校管理職になることを考えなかった」割合は女性で11.2ポイント高い。
- 男性では「当てはまらない」層で打診経験の割合が最も多くなっているが、女性では「当てはまる」層で打診経験の割合が最も多く、「学校管理職になることは考えなかった」とする割合も最も多い。

【問 20-1】 学校管理職について意向の打診を受けた経験

× 【問 9】 育児休業の有無（女性）



- 学校管理職について意向の打診を受けた経験を、女性について育児休業の取得の有無別にみると、取得している人の方が打診された経験は高いが、「学校管理職になることを考えた」割合は取得していない人に比べて低い。

問 20-2 問 20-1 で「1. 打診された経験があり、学校管理職になることを考えた」「2. 打診された経験があるが、学校管理職になることは考えなかった」と選択した方のみお答え下さい。打診を受けたときにあなたはどのように回答しましたか。差し支えない範囲で、以下の回答欄に自由にご記入下さい。

【問 20-2】 学校管理職について意向の打診を受けたときの回答（自由記述）

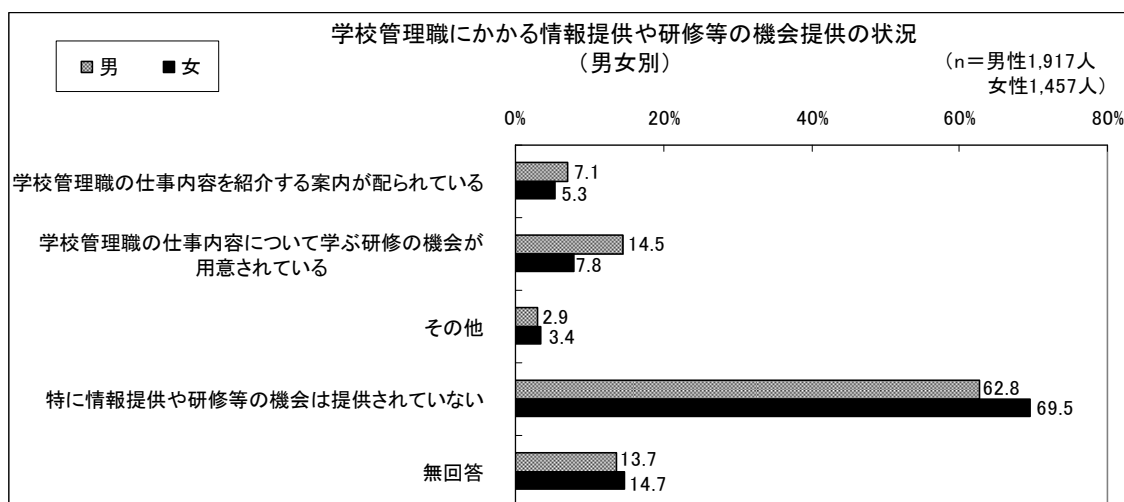
カテゴリ	男女	件数	主な回答例
打診を受諾	男	253	<ul style="list-style-type: none"> ・学校経営という視点で教育を考えてみようと思った。(小) ・特に希望したわけでないが、経験年数や待遇等を考え管理職になることを考えた。(中) ・管理職にはふさわしくないが、勉強と思って受験してみると回答した。(中) ・自分の仕事を認められたことを感謝した。(小) ・はじめは辞退したが、仕事のやりがい等職務内容等についての説明を受け、考え方を変えた。(中)
	女	49	<ul style="list-style-type: none"> ・同じ女性管理職からの打診であったので、不安はあるが挑戦してみますと回答した。(中) ・管理職としての能力・適性があると認めて推薦していただけるのなら、頑張ってみると回答した。(高) ・数年間断り続けたが、最終的に自分自身のこれからを考え、他の教師の支援をしようと受諾した。(中)
打診を辞退 (意思がない 興味がない)	男	116	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職になる意志がないことを告げた。(高) ・自分のペースで仕事をしたいので受けるつもりはないと回答した。(中) ・自分にはまだそのイメージがわからない、また魅力もあまり感じないと回答した。(高) ・一度は選考試験を受けたが、求められる資質が自分のイメージとかけ離れていたため、管理職にはなろうとは思わない。(小)

	女	83	<ul style="list-style-type: none"> ・魅力、興味を感じないと回答した。(小) ・自分は向いていないと思うし、なりたいとは思わないと回答した。(高) ・仕事内容の多さ、煩雑さ、社会的な責任の重さ、を考えるとなりたくなかった。(小)
打診を辞退 (現場志向)	男	43	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもとの直接的な関わりが少なくなるため、数年間断り続けた。(小) ・これからも生徒と直接接していきたいし、そのために教師になったと答えた。(中)
	女	38	<ul style="list-style-type: none"> ・担任として子どもと向き合える仕事にやり甲斐を感じているので、管理職になることは考えられないと回答した。(中) ・学校経営より、生徒と向き合い、一緒に過ごすことが教師となった理由でもあり、夢でもあった。(高)
打診を辞退 (能力不足 経験不足)	男	47	<ul style="list-style-type: none"> ・教員としての仕事をまだ達成しきれていないので、まだ早いと回答した。(高) ・当時はまだ主任の経験がなかったので、それらの仕事につき、経験を積んでから考えると回答した。(高)
	女	36	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職として仕事をする自信がないと回答した。(小) ・試験まで受けてみたが、自分の力量に対する不安や家族の理解不足を感じたのでやめた。(中)
打診を辞退 (家庭事情、 両立困難)	男	35	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭のこともあるので、これ以上責任の重い仕事、時間のとられる仕事はできないと回答した。(中) ・核家族で共働きのうえ育児もあり、責任のある役職にはまだ就けないと回答した。(中)
	女	30	<ul style="list-style-type: none"> ・介護を必要とする両親がいるため、自宅から遠い勤務地への転居が無理であると回答した。(高) ・子育てと仕事の両立がとても難しい時期に声をかけられ、時間的に自分の時間が取れないため断った。(高) ・夫が管理職であり、夫婦ともに単身赴任等は子どもを育てるのに難しいと回答した。(中)
その他	男	39	<ul style="list-style-type: none"> ・試験対策をもう少ししたいと回答した。(小) ・一回の打診だけで受けたくはなかった。再び話があれば傾いたろう。(高) ・健康上の理由で辞退した。(高)
	女	4	<ul style="list-style-type: none"> ・勉強会にも参加し受験したが不合格となり、進めてくれた校長と試験官の評価が違うことが分かり、1度諦めた。(中)

注：()内は回答者の学校種別を表す。

問 21-1 これまで、学校管理職になることをうながす情報提供や研修等の機会がありましたか。当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい（学校管理職の選考試験のための研修は除きます）。

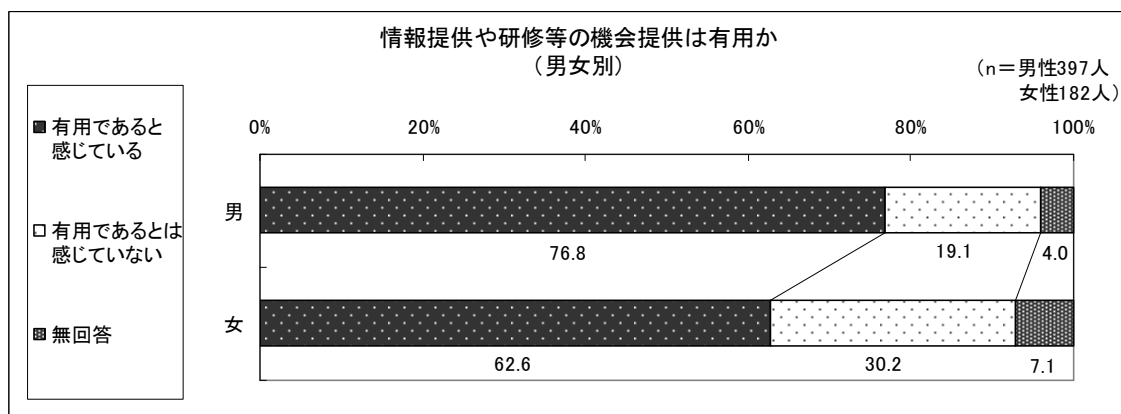
【問 21-1】 学校管理職にかかる情報提供や研修等の機会提供の状況



- 学校管理職にかかる情報提供や研修等の機会提供の状況については、「特に情報提供や研修等の機会は提供されていない」とする回答が男女ともに6割以上を占めた。また、「学校管理職の仕事内容について学ぶ研修の機会が用意されている」と回答した割合は、男性14.5%、女性7.8%となっている。

問 21-2 学校管理職になることをうながす情報提供や研修等の機会が提供されている場合のみお答え下さい。あなたは上記のような機会を有用であると感じていますか。当てはまる選択肢1つに○をつけて下さい。

【問 21-2】 情報提供や研修等の機会提供は有用か

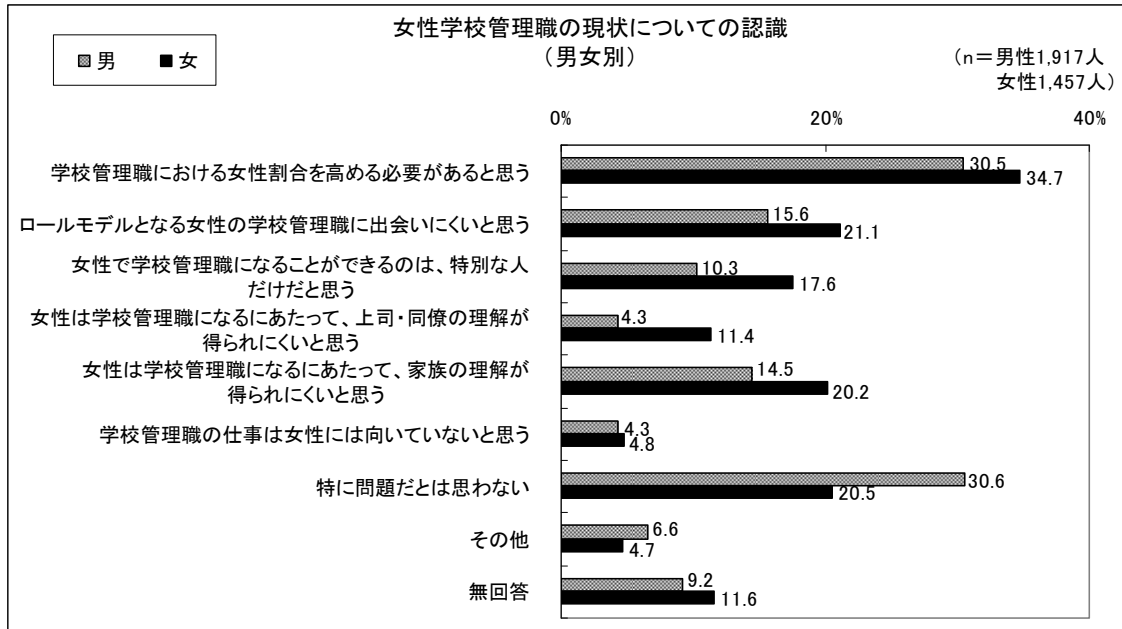


- 情報提供や研修等の機会提供が「有用であると感じている」と回答した割合は、男性76.8%に対して女性は62.6%であった。

3.4.3 女性学校管理職の登用と課題

問 22 あなたは、女性の学校管理職が小学校で 19.9%、中学校で 6.5%、高等学校で 6.2% という状況について、どのようにお感じになりますか。当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

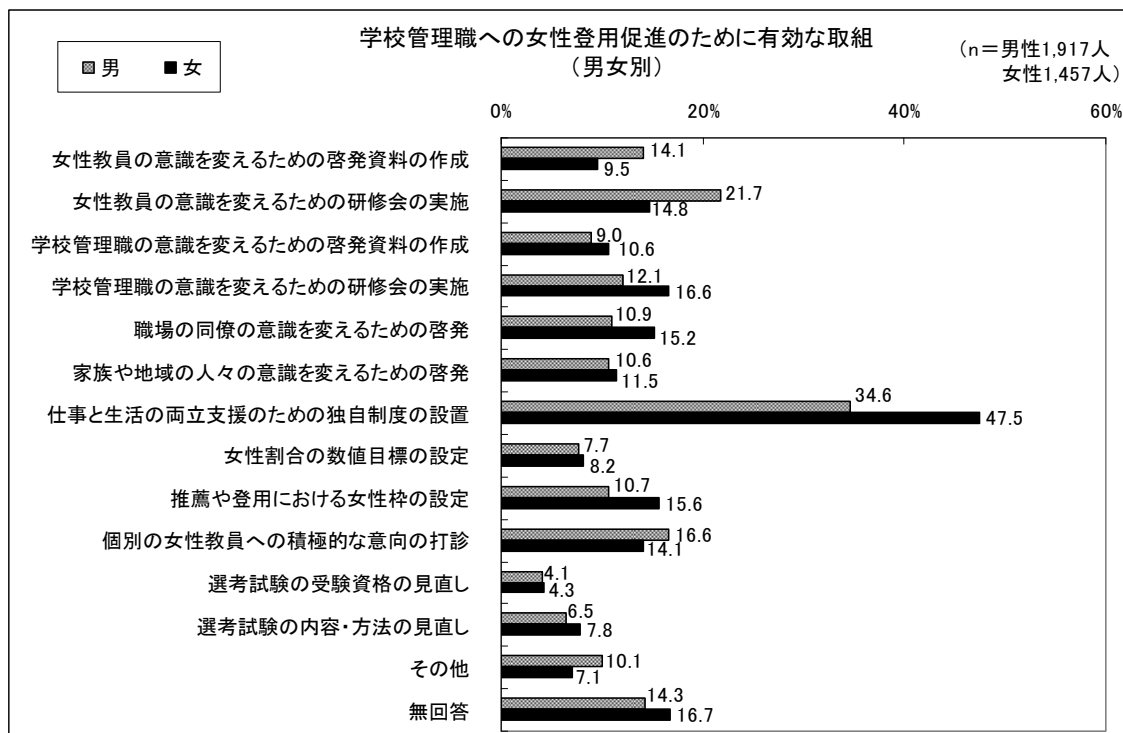
【問 22】女性学校管理職の現状についての認識



- 女性学校管理職の現状に対する認識について、男女ともに全体の 3 割強から「女性割合を高める必要があると思う」という回答があるものの、男性では「特に問題だとは思わない」という回答もほぼ同程度の比率を占めている。

問 23 あなたは、教育委員会等がどのような取組を行ったら、学校管理職への女性教員の登用がすすむと考えますか。当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

【問 23】 学校管理職への女性登用促進のために有効な取組



- 学校管理職への女性登用促進のために有効な取組として、男女ともに「仕事と生活の両立支援のための独自制度の設置」という回答が男性 34.6%、女性 47.5%と最も高くなっている。

問 24 あなたは、どのような環境が整備されたら、女性の学校管理職が増えると思いますか。また、女性の方は、どのような環境が整備されたら、学校管理職になってもよい（なりたい）と考えますか。以下の回答欄に自由にご記入下さい。（問 23 の教育委員会等の取組に限らずお答え下さい。）

【問 24】 学校管理職への女性登用促進のための環境整備（自由記述）

カテゴリ	男女	件数	主な回答例
女性の意識改革	男	63	<ul style="list-style-type: none"> ・職場や地域社会の女性に対する見方を変革するために、女性に学校管理職を目指す気持ちがほしい。（中） ・働くことに対する姿勢、女性だから無理、女性だから許されるという考えを変える。（高）
	女	26	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の年齢・性別構成の偏りをなくしていくことで女性の意識を変えていく必要があるのではないか。（中） ・周りに環境を整えてもらうというより、自分の生活の中で自信ができれば管理職にも挑戦できると思う。（中）
女性教員への働きかけ	男	67	<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職の登用枠の拡大と管理職になることを促す情報提供や研修機会の提供。（中） ・ライフステージで校務を経験する機会を男女等しくする。（高） ・女性教員の意識を変えるための研修会や、個別の女性教員への意向の打診を行うべき。（高）
	女	34	<ul style="list-style-type: none"> ・自分から言いにくいと思っている人もいると思うので、女性であっても能力があればどんどん打診してほしい。（高） ・管理職とは、どういうものか、どういった仕事内容があるか、どういった視点でものごとをとらえ、どう動くべきかといった具体的な研修を十分に積んだ上で、管理職になりたいかどうかの意向を聞いてもらえる環境がよい。（小）
仕事と生活の両立支援	男	99	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭生活と仕事の両立・家族の理解など、管理職として職務に専念できる環境を整えば希望する女性が増加と考える。（小） ・仕事のスキルアップを図ることのできる 20～30 代に仕事と生活を両立できるような支援体制をつくるべき。その時期の上積みが大切。（中） ・単身赴任なし、時間外勤務の削減など、家庭生活を犠牲にしなくても管理職になれるようなシステム。（高校）
	女	100	<ul style="list-style-type: none"> ・女性は仕事と家庭の両立がネックになっていると思うので、そのあたりの負担が軽くなれば、と思う。（中） ・仕事と生活の両立を支援する方策が必要。勤務時間内に終わる仕事の内容にする。（小） ・管理職だけでなく、一教諭の段階から仕事と生活の両立支援のサポート体制が必要。周りの理解を得て働きやすい環境を実感することにより、管理職になる意欲も出てくると思う。（高）
職場・家庭の理解	男	52	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の同僚の理解と協力、地域社会への理解・啓発の促進、家族の理解を促進していく啓発活動。（中） ・どうしても家事の比重が男性よりも女性の方が高いため、家庭のある女性は難しい。配偶者の理解が重要だと思う。（高）
	女	46	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事量、家庭の理解、および家庭環境。（小） ・孤立させない配慮が必要。また、自信を持って上に立つには、多くの人から推薦を受けるなど周りからの応援が必要と思う。（中） ・女性は管理職に向かないという同僚、保護者の意識。（小）
社会環境・	男	75	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休暇が増えないのと同様、社会全体の価値観が変わらなければ対処療法にすぎず、増えないと思う。（小）

意識改革	女	82	<ul style="list-style-type: none"> ・女性学校管理職に対する偏見があり、仕事がやりにくいと感ずる人が多いと思う。また、ワークシェアを取り入れ、教員の事務的負担軽減を図って欲しい。(小) ・女性は管理職に向かないという同僚、保護者の意識。(小) ・男女の性差によって仕事の内容、家庭や地域での役割が異なる現状なので、社会全体で考えるべき内容と思う。(高)
勤務条件・業務内容	男	143	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の短縮(教員も含む)、複数管理職制(負担を軽減し、授業も少し担当する)の推進、希望降格制の一層の緩和、職員増などの県行政による学校支援。(高) ・管理職の入口である教頭職が、あまりにも過酷であることが最大の課題。男性でも二の足を踏む者がいる中、家事・育児の負担を抱える女性が躊躇するのは当然と思う。教頭を雑務から解放し、職に見合った待遇を保障し、管理職を魅力的な職にしていくことが求められるのではないかと。(中) ・1日2交替制など複数教頭体制を設け、夜のPTA会合や土日の行事出席等も考慮して分担し、勤務時間を軽減する。(小)
	女	122	<ul style="list-style-type: none"> ・学校管理職の現状を見ると、休日出勤や夜のPTA会合などとても重労働で、見合った振替休日等もない。自分の人生を豊かにできる時間も確保できればぜひやってみたい。(小) ・業務負担を減らす(特に文書による連絡、報告の回数)。(中) ・県下全域への転勤が難しいのではないかと。(高) ・男女間、上司と同僚間で率直な意見交換ができるシステムと時間の保障が必要と思う。(高)
ロールモデル・管理職の魅力	男	18	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職そのものの魅力ややりがいを高めるために、学校の裁量を大きくし、魅力ある学校づくりに管理職と教員が一体となって取り組める環境が必要。(高)
	女	25	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職としての仕事のやりがい(小) ・直接生徒と接することのできる管理職像がない。教員であれば、学校経営のみならず、特別講義など授業をしたり、ホームルームで話をしたり、直接生徒と関われる管理職が望ましい。(高)
目標設定	男	24	<ul style="list-style-type: none"> ・各校の校務分掌各部の主任、学年主任における女性の割合を高めていくこと。(高) ・どうしても増やしたいならば数値目標の設定、特別枠の設定が一番と思うが、あとは個人の意思ではないかと。(中)
	女	8	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職に登用するための女性枠を設定し、ふさわしいと思える人物に積極的に働きかける。(中)
選考	男	60	<ul style="list-style-type: none"> ・実力のある人が管理職になるべきであり、性別は関係ない。(高) ・女性に限らず管理職の登用は不透明な印象が強い。現在行われている評価制度がどの程度活用されているのか、分かりやすくする必要がある。(高)
	女	32	<ul style="list-style-type: none"> ・性別にとらわれず、教員としての個々の資質を選考に活かすようにすることだと思う。(高) ・採用枠をはっきり明示し、選考試験の内容を示す。(小)
その他	男	177	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職としての能力に男女差は関係ない。現在少ないのは、なりたい人がいないだけではないかと。(高) ・給料面では男女平等に支払われており、職場では女性の過重負担にならないように土日勤務を要する部活動顧問に充てないなどに配慮し、男性側が多く仕事を引き受けている。このような状況下で女性優遇の対応は男性への差別になる。(高)
	女	131	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会やその上の機関にも女性を多く登用すると、道が広がるかもしれないと思う。(中) ・環境の整備に関係なく、生涯一教諭でいたい。(高)

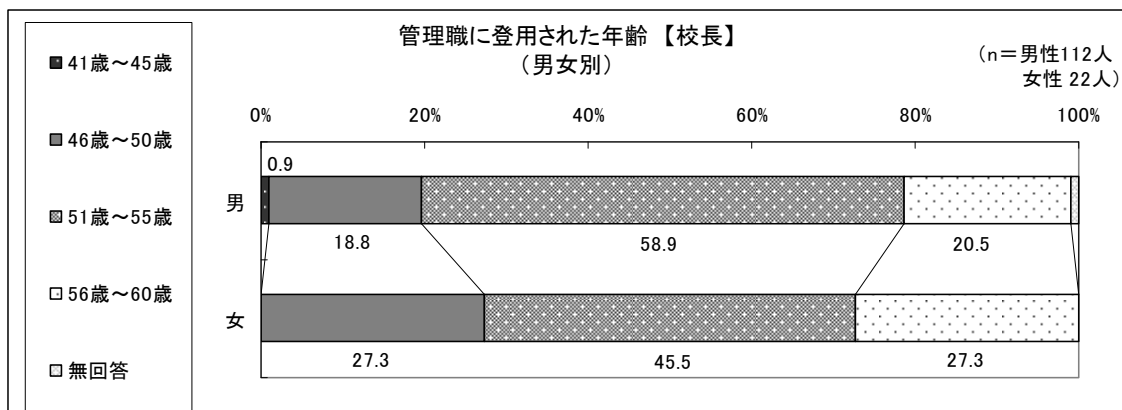
注：()内は回答者の学校種別を表す。

3.5 現職学校管理職の経験と意識

3.5.1 学校管理職への登用時期

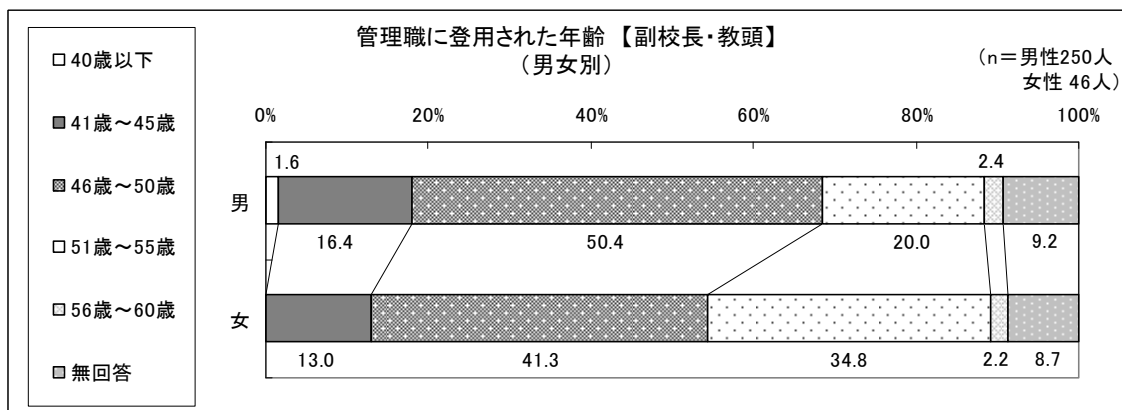
問 25 あなたが学校管理職（校長、副校長・教頭）の職に登用されたのは、それぞれ何歳の時でしたか。該当する欄に登用時の年齢をご記入下さい。なお、務めていない職名がある場合には、該当する欄に斜線を引いて下さい。

【問 25】学校管理職登用年齢の分布【校長】



- 校長への登用年齢は、女性の方が「46歳～50歳」の割合が高い（但し、件数が少ないため留意が必要である）。

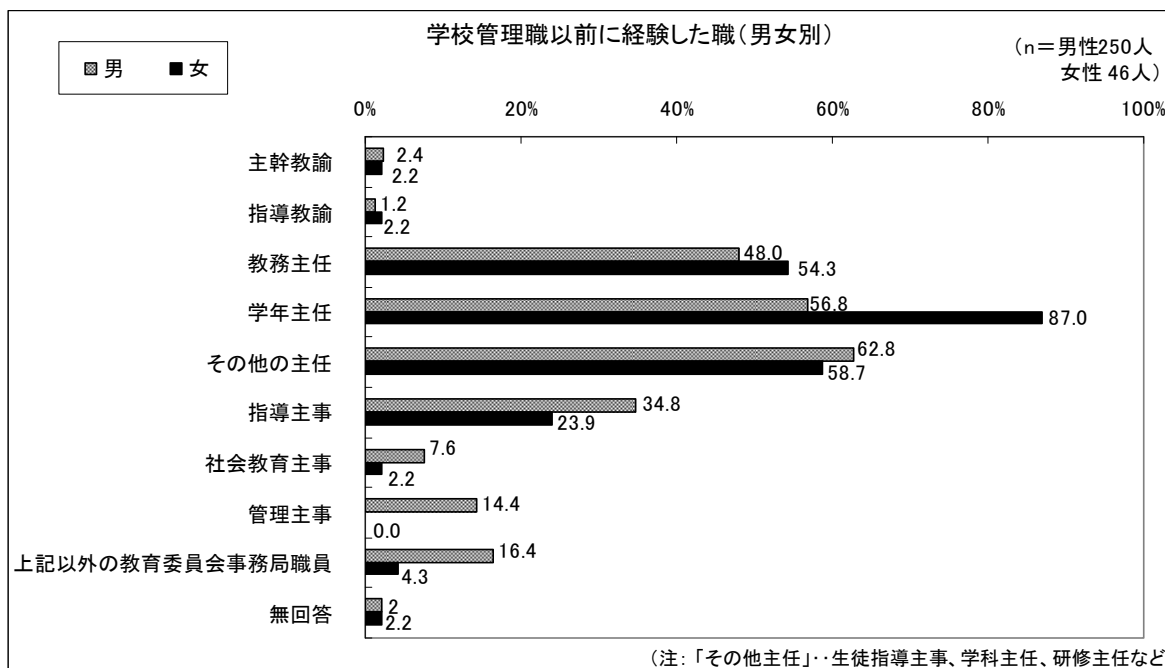
【問 25】学校管理職登用年齢の分布【副校長・教頭】



- 副校長・教頭への登用年齢は、女性の方が登用の年齢層が高い（但し、件数が少ないため留意が必要である）。

問 26 あなたが学校管理職（校長、副校長・教頭）の職に就く前に経験したことのある職として、当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

【問 26】学校管理職以前に経験した職



- 校長及び副校長・教頭が学校管理職になる以前に経験した職としては、「学年主任」、「教務主任」、「その他の主任」などが多い。特に女性では「学年主任」が 87.0%と最も高い。

3.5.2 学校管理職の仕事と女性

問 27 あなたは学校管理職という仕事の魅力について、どのようにお考えですか。以下の回答欄に自由にご記入下さい。

【問 27】 学校管理職という仕事の魅力（自由記述）

カテゴリ	男女	件数	主な回答例
理想の教育 ・学校	男	67	・理想の学校づくりや学校教育の実践を自ら構想し、実現に近づけることができる。 (小)
	女	17	・児童生徒の教育に、より大きな視点をもって関わることができる。 (小)
学校経営	男	58	・責任は伴うが、学校経営を通して変化する現場を目の当たりに見ることが、それが喜びでもある。 (高)
	女	11	・学校経営という大きな視野のもとで、生徒の育成をはじめとしたプランの実践にあたれること。 (中)
人材育成	男	20	・学校管理職という立場から児童・生徒・教職員のよさを伸ばすことができ、学校を改善することができる。 (小) ・学校全体を視野に入れて、生徒個人の成長と人格の形成をはかり、社会に有用なる人材を育成することができる仕事と感じている。 (高)
	女	1	・子どもと教員の両方を育てることができる。 (小)
責任・やりがい	男	27	・責任は重大であるが、頑張ればやりがい、夢、ビジョンを実現できるので魅力がある。 (中) ・管理職によって学校は変わるので、やりがいがある。 (高) ・責任ある立場にある者として、社会的に認められる。 (小)
	女	7	・責任ある立場で、学校経営や学区運営をリードできるやりがいのある仕事であること。 (小) ・学校課題の解決に向けて、主導的立場で取り組み、改善が目に見えて図れること。教職員、生徒の意識・意欲を高めることに主体的に取り組み、成果が実感できること。 (高)
その他	男	34	・組織（学校）が目標に向かって機能するための基礎となる信頼感と人間関係を築く魅力ある仕事である。 (中) ・魅力はあるのだろうが、多忙感で押さえられている。 (小)
	女	4	・学校全体が見渡せ、視野が広がる。また、保護者、地域、関係機関との人間関係づくり。 (小) ・幅広く各分掌の先生方と議論をし、様々な校内の取り組みについて実行していけること。また、それらの事柄を通して、周囲から認められること。 (高)

注：（）内は回答者の学校種別を表す。

問 28 男女ともにお答え下さい。あなたは、学校管理職として、女性が学校管理職を務めることのメリットやデメリットをどのように考えますか。それぞれについて、以下の回答欄に自由にご記入下さい。

【問 28】女性学校管理職のメリット（自由記述）

カテゴリ	男女	件数	主な回答例
男女共同参画	男	13	・男女共同参画の観点からバランスの良い人事配置になる。(高)
	女	2	・男女共同参画社会の実現に力を尽くせる。(高)
女性の視点	男	82	・女性としての細かさや、女性でしかできない学校運営が可能。(小) ・女性特有の視点、女性教諭とPTAとの接点の持ち方。(高)
	女	18	・男性管理職とは違う、きめ細かな職員間の調整ができる。子育て中の女性教諭への支援が女性の視点でできる。(中) ・子育ても含め、母親の悩みや心情により添うことができる。(小)
生徒・保護者対応	男	36	・女性が多数を占める小学校などでは、同性の管理職の方が、教員の気持ちを察し易く、対応も細やかであると思う。(小) ・参観日等、学校に比較的好く来るのは母親の方が多い。女性同士の方が話しやすい雰囲気生まれやすい。(中)
	女	10	・女性教員や母親の立場を理解できるためか、保護者や女性教員からよく相談を受ける。(小) ・女性教員が増えている中、男性管理職の指導助言が行き渡らない際に、相談しやすさ、指導しやすさはあるのでは。(高)
女性教員の意識改革	男	6	・女性教員の生き方の一つのモデルとなる。(中) ・女性が管理職になることで、社会全体の意識も変わるのではないかと思う。(中)
	女	2	・女性教員の意識低下の防止(特にベテランの女性教員)。(高)
男女差はない	男	37	・女性という性差によるメリット、デメリットはない。(高) ・男女関係なく職場のリーダー性を持った人であれば良い。(中)
	女	7	・男女共生のモデルとなれる。(リーダーは男性という社会的通念がまだ残っている)(小) ・男女差ではなく個人差があるのみ。(高)
その他	男	12	・多様な人材の確保につながる。(高) ・男社会に一定の穴を開けることができるのではないかと。(小)
	女	2	・女性が務めることによりメリット・デメリットが出ないことが前提と思う。(高)

注：()内は回答者の学校種別を表す。

【問 28】女性学校管理職のデメリット（自由記述）

カテゴリ	男女	件数	主な回答例
地域社会・ 家族の理解	男	14	・地域の会合等で、軽んじられないか心配する。(小) ・家庭の理解がなければ、仕事としては大変である。(高)
	女	10	・地域の人から「女性か」と思われるのではないかと思う。(小) ・保護者や地域との対応の際、軽く見られやすい。(小)
家庭との 両立	男	26	・遅くまで残ることがよくあるので、家庭と仕事の両立が難しい。(高) ・休日、夜間の行事・会議等が増えるため、男性に比べて対応しにくい場合が増えるのではないか。(小)
	女	11	・男性管理職と比べると、家事にかかる時間が多く、仕事に十分な(思いどおりの)時間がかけられないこと(高) ・家庭において、母親として子どもに接する時間がない。(小)
女性性	男	33	・全体を考えた判断や先を見通した判断力ができづらい。(小) ・夜遅く、一人で、という場面を避けなければならない。(中)
	女	4	・リーダーシップの表現が難しい。(高)
男女差は ない	男	44	・女性としてではなく一人の人間として考えるべき。(中) ・適性のある人が管理職になればデメリットはない。(高)。
	女	6	・性差ではなく一個人の能力として考えるべき。(小)
男性教員 との関係	男		・男の教師が多い中、支持、伝達が十分浸透できるのか心配。(高)
	女	2	・男性教員からの信頼を得るのに時間がかかる。(中)
その他	男	24	・男性教員に頼りがちな、校舎、施設の修繕等、管理面で苦手な点。(中) ・細かな事に気が行きすぎて、周囲が困るのではないか。(高)
	女	3	・女性が務めることによりメリット・デメリットが出ないことが前提と思う。(高)

注：()内は回答者の学校種別を表す。

問 29 女性の方のみお答え下さい。あなたが学校管理職に登用されるにあたって感じた女性特有の課題や苦勞があれば、以下の回答欄に自由にご記入下さい。

【問 29】女性学校管理職特有の課題や苦勞（自由記述）

カテゴリ	件数	主な回答例
男性教職員 との関係	4	・中間管理職の教頭は、教職員の不満などの受け口でもあるのだが、女性の場合、男性教頭よりも容赦がない。(高)
周囲の偏見	11	・一般社会においては、女性管理職に対する評価は、女性というだけで低い。(個人的な能力、資質を評価されるのではない)。(小) ・多くの女性には「女性」という枠組をはめられることから脱却し、存分に力を発揮できる環境づくりをするという気苦勞があると思う。(中)
家庭との 両立	10	・緊急時の夜間までの勤務や土日の出勤なども増えることが想定され、家族間で理解や協力を得る必要があるため、常に気配りや努力が必要なこと。(高)
男女差	5	・女性全般の印象として、男性に比べて力のない部分があると思われる感じが先入感としてあると思う。(中)
その他	2	・ロールモデルがなく、一つ一つ自分で考えて、実行していかなければならないこと。(高)

注：()内は回答者の学校種別を表す。

4. まとめと考察

4.1 調査結果のまとめと考察

○ 女性教員の学校管理職登用に係る教育委員会における課題認識と取組状況・意向

教育委員会においては、学校管理職への女性教員の登用について、「女性教員本人からの希望が少ない」、「登用試験への応募者数が少ない」といった課題が認識されている。

66のうち8割を超える55の委員会が女性教員の登用促進に向けて取り組む必要があると回答しており、自由記述においては、マネジメント能力を身に付けるための研修等への参加促進による資質及び意欲の向上、男性を含めた職場環境の整備が挙げられた。

○ 男女別・職名別にみた教員の勤務実態

(管理職以外について)

平均出勤時刻については、男女ともに7時台に出勤すると回答した者が最も多かったが、管理職以外で8時台に出勤すると回答した割合は、女性の方が多かった。平均退勤時刻については、男女ともに18時～20時の割合が7割ほどを占めたが、男性の最多回答が19時台(39.3%)である一方、女性の最多回答は18時台(42.6%)であった。また、男性の方が課外の仕事に要する時間が長く、年間休暇取得日数も少ない者の割合が多い。

(管理職について)

職名別に勤務実態をみた場合、管理職では、男女ともに7時台に出勤すると回答した者が最も多かったが、6時台に出勤すると回答した割合は、男性の方が多かった。一方、平均退勤時刻については、男女ともに18時～20時の割合が7割弱を占めたが、男性の最多回答は18時台の37.2%(19時台は32.0%)だったのに対して、女性の最多回答は19時台の43.5%(18時台は23.9%)となっている。また、女性の方が課外の仕事に要する時間が長く、年間休暇取得数も少ない者の割合が多い。

○ 仕事についての意識

現在の仕事について感じていることをみると、男女共に肯定的に捉えている意見が多く、女性の場合は「仕事に見合った収入が得られている」「仕事が自分自身の成長につながっている」などの回答が男性よりも高い。一方、「自分のペースで仕事ができている」及び「仕事と家庭の両立ができている」と回答した割合は男性よりも低くなっている。

仕事についての考え方については、「定年まで働きたい」とするのは男性で69.4%、女性で40.5%、「定年までかはわからないが、なるべく長く働きたい」が男性で19.8%、女性で44.1%と、男女間の仕事に関する意識の違いが見られる。

○ 配偶者の勤務状態と家事・育児・介護等の分担

配偶者が「残業がある日が多い」場合には、家事・育児等をすべて自分が行っているとする割合が女性で14.5%であるのに対し、男性では1%に満たない。

介護を要する家族がいる割合は、男性20.8%、女性27.6%である。年齢が高くなるほど介護を要する家族がいる割合が高まり、55～59歳においては男性の36.4%、女性の48.4%が介護を要する家族がいるとしている(同居・非同居・施設入所含む)。

○ 学校管理職のイメージ

学校管理職以外の者が学校管理職になると「仕事と家庭生活等を両立しにくくなる」と回答したのは男性で42.8%、女性で59.8%となっている一方、現在学校管理職にある者が管理職になった場合に「仕事と家庭生活等を両立しにくくなる」と回答した割合は、男性で22.8%、女性管理職は28.3%となっている。校長と副校長・教頭の仕事のイメージを比較すると、「仕事内容が魅力的である」との回答については校長が上回っている。一方、副校長・教頭の仕事のイメージは、校長に比べて「業務負担が増える」というイメージに当てはまると回答した割合が多く、男性では、49.8%、女性では55%となっている。

○ 学校管理職になることを考えた経験・きっかけ

学校管理職になることを考えた経験は男性が33.7%、女性が8.5%である（「すでに管理職である」「将来管理職になりたい」「考えたことはあるが諦めた」の合計）が、「管理職になりたくない」「特に考えたことはない」の合計は男性が56.8%、女性が81.4%である。また、学校管理職になることについて意向を打診された経験については、男性の割合が35.9%、女性は20.2%である。

また、学校管理職になることを希望しない理由として、「家庭生活と学校管理職の仕事を両立する自信がない」に「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した割合は、男女間で26.9ポイントの差（男性54.0%、女性80.9%）があり、次いで「能力的に学校管理職の仕事を務める自信がない」で22.0ポイントの差（男性56.7%、女性78.7%）の差があった。

さらに、女性が「管理職になりたくない」とする割合は、その配偶者が「ほぼ定時退勤」「決まった勤務時間がない」場合に比べて「残業がある日が多い」場合に高く、また配偶者の勤務時間に融通性はない場合に高くなる傾向があったが、子どもの有無による意識の違いはあまり見られない。

学校管理職になることを考えたきっかけとして、男性は「学校経営に興味がある」との回答が41.7%と最も多く、女性は「特に希望していたわけではなかったが、校長等所属長の薦めを受けた」とした比率が最も多く42.9%であった。

なお、教育委員会が女性登用に取り組んでいる方が、「管理職である」、あるいは「管理職になることを考える」割合が若干高い。

○ 学校管理職への女性登用に関する現状認識と課題

女性管理職の登用の現状について、男女共に3割強が学校管理職における女性割合を高める必要があると思うと回答したが、「特に問題だと思わない」とする層も男性の3割、女性の2割あった。

4.2 学校教員のライフプランニング支援の方向性

○ 仕事と家庭生活等の両立を考えた職場環境の整備

教員が仕事と家庭生活等を両立しやすいと感じている割合は男性で 55.9%、女性で 55.5%と男女ともに半数を超えているが、例えば、育児休暇の取得率では男性が 0.3%、女性が 65.3%であることや、配偶者が「残業である日が多い」場合には、家事・育児等をすべて自分が行なっているとする割合が女性で 14.5%であるのに対し、男性では 1%に満たないという現状もあることから、男女共同参画社会の実現にむけて、仕事と家庭生活等の両立を支える各種制度の活用や、意識啓発等の取組が期待される。

○ 学校管理職のイメージと女性教員の意識の改革

学校管理職になると仕事と家庭生活等を両立しにくくなると考えるとする割合は、学校管理職以外の男性では 42.8%、女性では 59.8%と大きな開きがあり、特に女性の不安が大きいと考えられる。一方、実際に管理職である者においては、仕事と家庭生活等を両立しにくいと感じている割合は、男性で 22.8%、女性で 28.3%となっており、男女間の差は大幅に小さくなっているほか、男性においても約 20 ポイント減少している。

このような中、7 割を超える教育委員会が学校管理職への女性教員登用数を増加させるための取組を行っているという回答しているものの、学校管理職にかかる情報提供や研修等の機会提供の状況については、男女ともに 6 割以上が「特に情報提供や研修機会等の機会は提供されていない」と認識している。さらに、学校管理職を希望する女性が少ないことが女性管理職を登用する際の課題であることも踏まえれば、学校管理職を希望する者だけではなく、男女を問わず広く学校管理職に関する情報提供等を行うことなど、学校管理職になるための意識啓発や研修機会の提供等の取り組みの充実をはかることは有意義であると考えられる。

○ 女性教員のマネジメント力の向上のための支援

学校管理職を希望しない理由として、女性の方が男性よりも多く挙げていたのは、「能力的に学校管理職の仕事を務める自信がない」ことなどであった。

男女を問わず、学校管理職になるためには、その職にふさわしい能力を身につけることが前提であると考えられるため、学校経営に関わる学年主任や教務主任などへの積極的な登用やマネジメント能力を身につける研修等の実施等、ミドルリーダーとしての資質及び意欲の向上を図る機会を提供していくことは、女性教員の中から学校管理職を希望する者を増やすことにつながり、学校管理職への登用を促進する上で有効であると考えられる。

文部科学省 平成22年度「女性のライフプランニング支援総合推進事業」
学校教員のライフプランニングに係るアンケート調査 《教育委員会調査票》

《ご注意事項》

1. 本調査票内で「教員」と表記する場合は、校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、および講師（常勤のみ）を指します。ただし、臨時的任用の者は含まれません。
2. 本調査票にご記入いただいた調査結果は、本調査研究の目的以外には一切使用致しません。
3. ご回答は、該当する選択肢の番号に○を付けるか、記入欄に数字等を記入して下さい。数字を記入する場合、該当する数がない場合は必ず「0」（ゼロ）を記入し、空欄にはしないで下さい。
4. 選択肢の回答数は設問によって異なりますので、各問の指示に従って下さい。
5. 選択肢で「その他」を選ばれた場合は、続く指定欄に具体的な内容をお書き下さい。
6. 回答に当たっては、平成22年5月1日現在の状況についてお答え下さい。
7. ご記入が終わりましたら、ご回答漏れがないかをご確認の上、同封の返信用封筒で **10月13日（水）までに** ご返送下さい。
8. 調査結果の取りまとめ後、Eメールを通じて調査研究報告をフィードバックさせていただきます。
9. 本調査に関するご質問は、下記までお問い合わせ下さい。

※ 本調査の回答ご担当者について、下表にご記入下さい。

教育委員会名	
部課名	
ご担当者名	
TEL	
FAX	
Eメール	

貴教育委員会における、教育委員会事務局職員への女性登用の状況についてお伺いします。

問 1 貴教育委員会における教員出身者の教育委員会事務局職員への人事登用は、どのような方法で行っていますか。当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

1. 各職（指導主事、社会教育主事など）への登用試験
2. 本人の希望聴取
3. 所属長（校長）等による推薦
4. 教育委員会による意向の打診
5. その他（)

問 2 教育委員会事務局職員への女性教員の登用にあたって貴教育委員会として認識されている課題について、当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

1. 登用者数が目標値に達していない
2. 登用試験への応募者数が少ない
3. 登用試験の合格率が低い
4. 女性教員本人からの希望が少ない
5. 適した年齢・経験等の女性教員が少ない
6. 所属長（校長）等による推薦が男性に偏っている
7. 所属長（校長）等による推薦を辞退するケースが多い
8. 教育委員会による意向の打診を辞退するケースが多い
9. その他（)
10. 特に課題は感じていない

問 3-1 教育委員会事務局職員への女性教員の登用数を増加させるため、現在、何らかの取組を行っていますか。

1. 取組を行っている（→問 3-2 へ）
2. 取組を行っていない（→問 4-1 へ）

問 3-2 前問で「1. 取組を行っている」を選択した方のみお答え下さい。教育委員会事務局職員への女性教員の登用を促進するための取組として、貴教育委員会が行っているものに当てはまる選択肢すべてに○をつけ、具体的な取組内容についてご記入下さい。

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 1. 女性教員の意識を変えるための啓発資料の作成 | 2. 女性教員の意識を変えるための研修会の実施 |
| 3. 学校管理職の意識を変えるための啓発資料の作成 | 4. 学校管理職の意識を変えるための研修会の実施 |
| 5. 仕事と生活の両立支援のための独自制度の設置 | 6. 女性割合の数値目標の設定 |
| 7. 推薦や登用における女性枠の設定 | 8. 個別の女性教員への積極的な意向の打診 |
| 9. 選考試験の受験資格の見直し | 10. 選考試験の内容・方法の見直し |
| 11. その他 () | |

具体的な取組内容

問 3-3 教育委員会事務局職員への女性の登用数を増加させるための取組について、地方公共団体の計画（男女共同参画基本計画等）に関連する記載がありますか。

- | |
|---------------------|
| 1. 記載がある（具体的な計画名：) |
| 2. 記載はない |

問 4-1 教育委員会事務局職員への女性教員の登用数を増加させるため、何らかの取組が必要であるとお考えですか。

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 今後、新たに取組が必要と考えている（→問 4-2 へ） |
| 2. 引き続き現在の取組が必要と考えている（→問 4-2 へ） |
| 3. 現在の取組に加えて、更なる取組が必要と考えている（→問 4-2 へ） |
| 4. 取組が必要とは考えていない（→問 5 へ） |

問 4-2 前問で「取組が必要と考えている」（選択肢 1～3）を選択した方のみお答え下さい。教育委員会事務局職員への女性教員の登用の目的として、当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1. 男女共同参画社会の実現 | 2. 教育行政における女性の視点の活用 |
| 3. 学校管理職への女性登用の促進 | 4. 女性が働きやすい勤務環境の整備 |
| 5. 女性教員の意欲の増進 | 6. 優秀な女性の能力活用 |
| 7. その他 () | |

貴域内における、学校管理職等への女性登用の状況についてお伺いします。

問 5 貴域内の学校における教員の任用状況について、以下の年齢階級別に該当する数字をご記入下さい。なお、該当者がいない場合は「0」を記入、該当する職を置いていない場合には記入欄に斜線を引いて下さい。

(平成 22 年 10 月 1 日時点)

		教員任用数および女性数		
		35 歳未満	35 歳～49 歳	50 歳以上
【小学校】		人	人	人
	うち女性数	人	人	人
【中学校】		人	人	人
	うち女性数	人	人	人
【高等学校】		人	人	人
	うち女性数	人	人	人

(*1)教員:校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、および講師(常勤のみ)
臨時的任用の者は含まれない

(*2)現在休業・休職中の者を含む

問 6 各選考試験の受験状況(平成 21 年度)について、小学校、中学校、高等学校のそれぞれについて、該当する数字をご記入下さい。なお、該当者がいない場合は「0」を記入、該当する試験がない場合には、記入欄に斜線を引いて下さい。(※公表していない場合は、「-」を記入して下さい。)

(平成 21 年度試験の状況)

		選考試験の種類		
		校長	副校長・教頭	主幹教諭
【小学校】	受験者数	人	人	人
	うち女性数	人	人	人
	合格者数	人	人	人
	うち女性数	人	人	人
【中学校】	受験者数	人	人	人
	うち女性数	人	人	人
	合格者数	人	人	人
	うち女性数	人	人	人
【高等学校】	受験者数	人	人	人
	うち女性数	人	人	人
	合格者数	人	人	人
	うち女性数	人	人	人

問 7 学校管理職への女性教員の登用にあって貴教育委員会として認識されている課題について、小学校、中学校、高等学校のそれぞれについて、当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

【選択肢】	
1. 登用者数が目標値に達していない	
2. 登用試験への応募者数が少ない	
3. 登用試験の合格率が低い	
4. 女性教員本人からの希望が少ない	
5. 適した年齢・経験等の女性教員が少ない	
6. 所属長（校長）等による推薦が男性に偏っている	
7. 所属長（校長）等による推薦を辞退するケースが多い	
8. 教育委員会による意向の打診を辞退するケースが多い	
9. その他（回答欄に内容を記入して下さい。）	
10. 特に課題は感じていない	
【回答欄】	
小学校	1・2・3・4・5・6・7・8・9（ ）・10
中学校	1・2・3・4・5・6・7・8・9（ ）・10
高等学校	1・2・3・4・5・6・7・8・9（ ）・10

問 8-1 学校管理職への女性教員の登用数を増加させるため、何らかの取組を行っていますか。

1. 取組を行っている（→問 8-2 へ）	2. 取組を行っていない（→問 9-1 へ）
-----------------------	------------------------

問 8-2 前問で「1. 取組を行っている」を選択した方のみお答え下さい。学校管理職への女性教員の登用を促進するための取組として、小学校、中学校、高等学校のそれぞれについて、貴教育委員会が行っているものに当てはまる選択肢すべてに○をつけ、具体的な取組内容についてご記入下さい。

【選択肢】	
1. 女性教員の意識を変えるための啓発資料の作成	2. 女性教員の意識を変えるための研修会の実施
3. 学校管理職の意識を変えるための啓発資料の作成	4. 学校管理職の意識を変えるための研修会の実施
5. 仕事と生活の両立支援のための独自制度の設置	6. 女性割合の数値目標の設定
7. 推薦や登用における女性枠の設定	8. 個別の女性教員への積極的な意向の打診
9. 選考試験の受験資格の見直し	10. 選考試験の内容・方法の見直し
11. その他（回答欄に内容を記入して下さい。）	
【回答欄】	
小学校	1・2・3・4・5・6・7・8・9・10・11（ ）
中学校	1・2・3・4・5・6・7・8・9・10・11（ ）
高等学校	1・2・3・4・5・6・7・8・9・10・11（ ）

具体的な取組内容

問 8-3 学校管理職への女性教員の登用数を増加させるための取組について、地方公共団体の計画（男女共同参画基本計画等）に関連する記載がありますか。

1. 記載がある（具体的な計画名： _____）
2. 記載はない

問 9-1 学校管理職への女性教員の登用数を増加させるため、何らかの取組が必要であるとお考えですか。

1. 今後、新たに取組が必要と考えている（→問 9-2 へ）
2. 引き続き現在の取組が必要と考えている（→問 9-2 へ）
3. 現在の取組に加えて、更なる取組が必要と考えている（→問 9-2 へ）
4. 取組が必要とは考えていない（→問 10-1 へ）

問 9-2 前問で「取組が必要と考えている」（選択肢 1～3）を選択した方のみお答え下さい。学校管理職への女性教員の登用促進の目的として、当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1. 男女共同参画社会の実現 | 2. 学校経営における女性の視点の活用 |
| 3. 女性教員のロールモデルの提示 | 4. 女性が働きやすい勤務環境の整備 |
| 5. 女性教員の意欲の増進 | 6. 優秀な女性の能力活用 |
| 7. その他（ _____） | |

(*)ロールモデル: 将来なりたい自分の姿をイメージする際に手本となる存在

文部科学省 平成22年度「女性のライフプランニング支援総合推進事業」
学校教員のライフプランニングに係るアンケート調査 《教員調査票》

平素より、教育行政にご協力いただきありがとうございます。

さて、文部科学省では、このたび平成22年度「女性のライフプランニング支援総合推進事業」の一環として、学校教員のライフプランニングに係るアンケート調査を実施することとなりました。

本教員調査では、全国の小学校・中学校・高等学校に勤務する35歳以上の教員を対象としたアンケート調査を行い、仕事に関する意識や管理職になることについての男女の意識の違い、および課題等について把握することを目的としています。

つきましては、ご多用のところ誠に恐縮でございますが、本調査の趣旨と意義をご理解いただき、本アンケート調査票への回答にご協力を賜りますよう、何卒宜しく願い申し上げます。

平成22年11月

文部科学省 生涯学習政策局
男女共同参画学習課

《ご注意事項》

1. 本調査票は大きく2つのパートに分かれており、第1部は全員の方に、第2部の《学校管理職》は該当する方（校長、副校長・教頭）のみお答えいただくものとなっております。
2. 本調査票内で「教員」と表記する場合は、校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、および講師（常勤のみ）を指します。ただし、**臨時的任用の者は含まれません。**
3. ご記入いただいた調査結果は、本調査研究の目的以外には一切使用致しません。
4. 個人の属性等についてお聞きする設問が含まれますので、お答えいただける範囲でご記入下さい。
5. ご回答は、該当する選択肢の番号に○を付けるか、記入欄に数字等を記入して下さい。数字を記入する場合、該当する数がない場合は必ず「0」（ゼロ）を記入し、空欄にはしないで下さい。
6. 選択肢の回答数は設問によって異なりますので、各問の指示に従って下さい。
7. 選択肢で「その他」を選ばれた場合は、続く指定欄に具体的な内容をお書き下さい。
8. 回答に当たっては、平成22年5月1日現在の状況についてお答え下さい。
9. ご記入が終わりましたら、ご回答漏れがないかをご確認の上、同封の封筒に封緘し、**11月26日（金）までに 貴校の回収ご担当者へ**ご提出下さい。
10. ご回答いただいた調査票は、学校にて回収の上、まとめてご返送いただきます。
11. 調査結果については報告を取りまとめ、教育委員会等にフィードバックする予定です。
12. 本調査に関するご質問は、下記までお問い合わせ下さい。

第1部《全員用》

ご自身の勤務や仕事に関する意識についてお伺いします。

問1 ご自身の勤務の状況について、それぞれ該当する数字を記入、あるいは当てはまる選択肢に○をつけて下さい。

年齢	歳	性別	男・女
これまでの勤務学校数	校	勤務年数	年
現在の職名	1. 校長 4. 指導教諭 7. 栄養教諭	2. 副校長・教頭 5. 教諭 8. 講師（臨時的任用でない者に限る）	3. 主幹教諭 6. 養護教諭
教育委員会事務局職員(*1)の経験	1. 有 ↳	2. 無 (1. 指導主事 2. 社会教育主事 3. 管理主事(*2) 4. 上記以外の職員)	
平均出勤時刻(*3) (学校到着時刻)	1. 6時前 5. 9時台	2. 6時台 6. 10時以降	3. 7時台 4. 8時台
平均退勤時刻(*3)	1. 17時前 5. 20時台	2. 17時台 6. 21時台	3. 18時台 7. 22時台 8. 23時以降
課外の仕事(*4)に要する時間(1週間あたり)	1. 2時間未満 5. 15時間以上	2. 3～5時間	3. 6～10時間 4. 11～15時間
年間休暇取得日数 (昨年度の実績)	日		

(*1)「教育委員会事務局職員」: 教育事務所、研修センターなどの出先機関を含む

(*2)「管理主事」: 「管理主事」を置いていない場合は教職員人事担当職員

(*3)課外の仕事(*4)に要する時間を含む

(*4)部活動指導、地域活動、児童・生徒や家族のフォロー等の活動

問 2 現在の仕事について、以下のそれぞれにおいて、あなたの考えにもっとも近い選択肢に○をつけて下さい。また、その他仕事についてお感じになっていることを回答欄に自由にご記入下さい。

	当 ては ま い る	や や 当 て は ま る	あ ま り 当 て は ま ら な い	当 て は ま ら な い
現在の仕事に満足している	1	2	3	4
仕事にやりがいを感じる	1	2	3	4
自分のやりたい仕事ができている	1	2	3	4
研修や研究活動などの自己研鑽の機会を持っている	1	2	3	4
仕事が自分自身の成長につながっている	1	2	3	4
自分のペースで仕事ができている	1	2	3	4
仕事と家庭生活の両立ができている	1	2	3	4
仕事に見合った収入が得られている	1	2	3	4
児童・生徒との関係がうまくいっている	1	2	3	4
保護者との関係がうまくいっている	1	2	3	4
職場の上司や同僚との関係がうまくいっている	1	2	3	4
その他（自由にご記入下さい）				

問 3 仕事について、あなたの考えにもっとも近い選択肢 1 つに○をつけて下さい。

- | | |
|------------------|----------------------------|
| 1. 定年まで働きたい | 2. 定年までかはわからないが、なるべく長く働きたい |
| 3. 子どもができるまで働きたい | 4. 結婚するまで働きたい |
| 5. あまり長くは働きたくない | 6. その他（ ） |

問 4 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたのご意見にもっとも近い選択肢 1 つに○をつけて下さい。

- | | | |
|-------|---------------|---------------|
| 1. 賛成 | 2. どちらかといえば賛成 | 3. どちらかといえば反対 |
| 4. 反対 | 5. わからない | |

家庭の状況や仕事と家庭生活の両立についてお伺いします。

問 5-1 あなたは現在、結婚されていますか。当てはまる選択肢 1 つに○をつけて下さい。なお、ここでの「結婚」には、婚姻届を出していない事実婚も含みます。

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------|
| 1. 未婚（結婚したことはない）（→問 6-1 へ） | 2. 既婚（現在、配偶者がいる）（→問 5-2 へ） |
| 3. 離別・死別（結婚していたが、離婚・死別した）（→問 6-1 へ） | |

問 5-2 問 5-1 で「2. 既婚」を選択した方のみお答え下さい。あなたの配偶者について、それぞれ当てはまる選択肢に○をつけて下さい。

配偶者の就労状況	1. 正規雇用者	2. 契約社員・嘱託	3. 派遣社員
	4. パート・アルバイト	5. 自営業・家族従業	6. 一時的に休職中
	7. 無職	8. その他（ ）	
配偶者の勤務先	1. 小・中・高等学校の教員		
	2. 小・中・高等学校の教員以外		
配偶者の働き方（勤務時間）	1. ほぼ定時退勤	2. 残業のある日が多い	
	3. 決まった勤務時間はない	4. その他（ ）	
配偶者の働き方（時間の融通性）	1. 勤務時間の融通性が効く		2. 勤務時間の融通性はない
	3. どちらともいえない		4. その他（ ）

問 6-1 あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。当てはまる選択肢 1 つに○をつけて下さい。

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 有（→問 6-2 へ） | 2. 無（→問 7-1 へ） |
|----------------|----------------|

問 6-2 問 6-1 で「1. 有」を選択した方のみお答え下さい。あなたのお子さんの年齢（平成 22 年 4 月 1 日現在）について、それぞれ当てはまる選択肢に○をつけて下さい。

長子（一番上の子ども）の年齢	1. 0～2 歳	2. 3～5 歳	3. 6～11 歳
	4. 12～14 歳	5. 15～17 歳	6. 18 歳以上
末子（一番下の子ども）の年齢	1. 0～2 歳	2. 3～5 歳	3. 6～11 歳
	4. 12～14 歳	5. 15～17 歳	6. 18 歳以上
（※1 人の場合は記入不要です。）			

問 7-1 あなたの世帯の人数は何人ですか。あなたご自身を含めた人数について、当てはまる選択肢 1 つに○をつけて下さい。

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1. 1 人（→問 8 へ） | 2. 2 人（→問 7-2 へ） |
| 3. 3 人（→問 7-2 へ） | 4. 4 人（→問 7-2 へ） |
| 5. 5 人（→問 7-2 へ） | 6. 6 人以上（→問 7-2 へ） |

問 7-2 問 7-1 で複数人を選択した方のみお答え下さい。あなたが一緒に住んでいる人はどなたですか。当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 配偶者 | 2. 自分の親 |
| 3. 配偶者の親 | 4. 子ども |
| 5. 兄弟姉妹 | 6. 親戚 |
| 7. 友人 | 8. その他（ ） |

問 11 あなたは、ご自身の仕事と家庭生活の将来展望として、結婚、出産（配偶者の出産を含む）、介護などのライフイベントを視野に入れたイメージを持っていますか。当てはまる選択肢1つに○をつけて下さい。

1. 生涯を通じた明確なイメージを持っている
2. 今後10年程度のイメージを持っている
3. 今後5年程度のイメージを持っている
4. 漠然としたイメージを持っている
5. 考えることはあるがイメージがつかめない
6. あまり考えたことがない

問 12 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度についてお伺いします。あなたの考えにもっとも近い選択肢1つに○をつけて下さい。

1. 「仕事」を優先したい
2. 「家庭生活」を優先したい
3. 「地域・個人の生活」を優先したい
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
8. わからない

問 13 あなたの現実（現状）にもっとも近い選択肢1つに○をつけて下さい。

1. 「仕事」を優先している
2. 「家庭生活」を優先している
3. 「地域・個人の生活」を優先している
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
8. わからない

問 14 あなたの職場は、仕事と家庭生活等を両立しやすいと感じますか。当てはまる選択肢1つに○をつけて下さい。

1. 両立しやすい
2. どちらかというとなししやすい
3. どちらかというとなしにくい
4. 両立しにくい

問 15 あなたは、学校管理職になると、仕事と家庭生活等を両立しにくくなると考えますか。当てはまる選択肢1つに○をつけて下さい。

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1. 両立しにくくなる | 2. どちらかという両立しにくくなる |
| 3. どちらかという両立しやすくなる | 4. 両立しやすくなる |
| 5. 特に変わらない | 6. わからない |

問 16 あなたはご自身の職場について、どのようにお感じになっていますか。当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

- | |
|--------------------------------|
| 1. 男女の区別なく昇級・昇格できる |
| 2. 育児休業制度等、家庭との両立支援の制度が活用しやすい |
| 3. 教員の個人的な生活時間の確保に配慮がある |
| 4. 残業や休日出勤が少ない(*) |
| 5. 家庭の事情を話しやすい |
| 6. 勤務時間を柔軟に調整して働きやすい |
| 7. 同性の同僚や先輩、管理職が多くいる |
| 8. 仕事と家庭を両立しながら働き続ける同僚や先輩が多くいる |
| 9. 自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができる |
| 10. その他 () |
| 11. いずれの状況も当てはまらない |

(*)課外の仕事(部活動指導、地域活動、生徒や家族のフォロー等の活動)に要する時間を含む

問 17 男女ともにお答え下さい。あなたは、一般的に女性教員が仕事を続けていくにあたって、女性特有の課題や苦勞があると思いますか。「1. あると思う」を選択した方は、その内容を以下の回答欄に自由にご記入下さい。

- | | |
|----------------------|------------|
| 1. あると思う (以下の回答欄に記入) | 2. 特にないと思う |
| 内容 (自由にご記入下さい) | |

学校管理職に関する意識についてお伺いします。

問 18 あなたは学校管理職（校長、副校長・教頭）の仕事について、どのようなイメージを抱いていますか。以下のそれぞれについて、あなたの考えにもっとも近い選択肢に○をつけて下さい。また、その他お感じになっていることを回答欄に自由にご記入下さい。

	校長				副校長・教頭			
	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
仕事内容が魅力的である	1	2	3	4	1	2	3	4
やりがいがある	1	2	3	4	1	2	3	4
自分のペースで働くことができる	1	2	3	4	1	2	3	4
業務負担が増える	1	2	3	4	1	2	3	4
その他（自由にご記入下さい）								

問 19-1 あなたは学校管理職（校長、副校長・教頭）になることを考えたことがありますか。当てはまる選択肢 1 つに○をつけて下さい。

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| 1. すでに管理職である(→問 19-3 へ) | 2. 将来管理職になりたい(→問 19-3 へ) |
| 3. 考えたことはあるが諦めた(→問 19-2 へ) | 4. 管理職にはなりたくない(→問 19-2 へ) |
| 5. 特に考えたことはない(→問 19-2 へ) | |

問 19-2 問 19-1で「3. 考えたことはあるが諦めた」「4. 管理職にはなりたくない」「5. 特に考えたことはない」を選択した方のみお答え下さい。あなたが学校管理職にならない（なろうと考えない）理由は何ですか。以下のそれぞれについて、あなたの考えにもっとも近い選択肢に○をつけて下さい。また、その他お考えになっていることを回答欄に自由にご記入下さい。

	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
仕事内容をよく知らない	1	2	3	4
仕事に対する魅力を感じない	1	2	3	4
責任が重すぎる	1	2	3	4
自分のペースで働くことができない	1	2	3	4
業務負担が増える	1	2	3	4
学校管理職になってもそれに見合った収入を得られない	1	2	3	4
学校管理職ではなく一教諭としてずっと児童・生徒に向き合いたい	1	2	3	4
学校経営に参画することに興味がない	1	2	3	4
能力的に学校管理職の仕事を務める自信がない	1	2	3	4
家庭生活（家事、育児、介護等）と学校管理職の仕事を両立する自信がない	1	2	3	4
選考試験のための勉強をする時間を確保することができない	1	2	3	4
選考試験が難しい	1	2	3	4
ロールモデル(*)となる学校管理職がない	1	2	3	4
学校管理職になることができるのは特別な人だけだと思う	1	2	3	4
学校管理職になることへの上司・同僚の理解がない	1	2	3	4
学校管理職になることへの家族の理解がない	1	2	3	4
その他（自由にご記入下さい）				

(*)ロールモデル: 将来なりたい自分の姿をイメージする際に手本となる存在

(→問 20-1へ)

問 19-3 問 19-1 で「1. すでに管理職である」「2. 将来管理職になりたい」を選択した方のみお答え下さい。あなたが学校管理職になることを考えたきっかけは何でしたか。当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

1. 学校管理職の仕事に対する魅力を感じた
2. やりがいのある仕事をしたかった
3. 学校経営に興味があった
4. ロールモデル(*)となるような学校管理職がいた
5. 特に希望していたわけではなかったが、経験年数や待遇等を考慮し、適当と判断した
6. 特に希望していたわけではなかったが、校長等所属長の薦めを受けた
7. その他 ()

(*)ロールモデル: 将来なりたい自分の姿をイメージする際に手本となる存在

問 20-1 あなたはこれまでに教育委員会や校長等によって学校管理職になることについて、意向の打診をされた経験がありますか。当てはまる選択肢 1 つに○をつけて下さい。

1. 打診された経験があり、学校管理職になることを考えた(→問 20-2 へ)
2. 打診された経験があるが、学校管理職になることは考えなかった(→問 20-2 へ)
3. 打診された経験はない(→問 21-1 へ)

問 20-2 問 20-1 で「1. 打診された経験があり、学校管理職になることを考えた」「2. 打診された経験があるが、学校管理職になることは考えなかった」と選択した方のみお答え下さい。打診を受けたときにあなたはどのように回答しましたか。差し支えない範囲で、以下の回答欄に自由にご記入下さい。

問 21-1 これまで、学校管理職になることをうながす情報提供や研修等の機会がありましたか。当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい(学校管理職の選考試験のための研修は除きます)。

1. 学校管理職の仕事内容を紹介する案内が配られている(→問 21-2 へ)
2. 学校管理職の仕事内容について学ぶ研修の機会が用意されている(→問 21-2 へ)
3. その他 () (→問 22 へ)
4. 特に情報提供や研修等の機会は提供されていない(→問 22 へ)

問 21-2 学校管理職になることをうながす情報提供や研修等の機会が提供されている場合のみお答え下さい。あなたは上記のような機会を有用であると感じていますか。当てはまる選択肢 1 つに○をつけて下さい。

1. 有用であると感じている
2. 有用であるとは感じていない

問 22 あなたは、女性の学校管理職が小学校で 19.9%、中学校で 6.5%、高等学校で 6.2%という状況について、どのようにお感じになりますか。当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

1. 学校管理職における女性割合を高める必要があると思う
2. ロールモデル(*)となる女性の学校管理職に出会いにくいと思う
3. 女性で学校管理職になることができるのは、特別な人だけだと思う
4. 女性は学校管理職になるにあたって、上司・同僚の理解が得られにくいと思う
5. 女性は学校管理職になるにあたって、家族の理解が得られにくいと思う
6. 学校管理職の仕事は女性には向いていないと思う
7. 特に問題だとは思わない
8. その他 ()

(*)ロールモデル: 将来なりたい自分の姿をイメージする際に手本となる存在

問 23 あなたは、教育委員会等がどのような取組を行ったら、学校管理職への女性教員の登用がすすむと考えますか。当てはまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

1. 女性教員の意識を変えるための啓発資料の作成
2. 女性教員の意識を変えるための研修会の実施
3. 学校管理職の意識を変えるための啓発資料の作成
4. 学校管理職の意識を変えるための研修会の実施
5. 職場の同僚の意識を変えるための啓発
6. 家族や地域の人々の意識を変えるための啓発
7. 仕事と生活の両立支援のための独自制度の設置
8. 女性割合の数値目標の設定
9. 推薦や登用における女性枠の設定
10. 個別の女性教員への積極的な意向の打診
11. 選考試験の受験資格の見直し
12. 選考試験の内容・方法の見直し
13. その他 ()

問 24 あなたは、どのような環境が整備されたら、女性の学校管理職が増えると思いますか。また、女性の方は、どのような環境が整備されたら、学校管理職になってもよい(なりたい)と考えますか。以下の回答欄に自由にご記入下さい。(問 23 の教育委員会等の取組に限らずお答え下さい。)

第2部《学校管理職》 ※校長、副校長・教頭の職にある方のみお答え下さい。
ご自身の経験、および学校管理職としての意識についてお伺いします。

問 25 あなたが学校管理職（校長、副校長・教頭）の職に登用されたのは、それぞれ何歳の時でしたか。
 該当する欄に登用時の年齢をご記入下さい。なお、務めていない職名がある場合には、該当する欄
 に斜線を引いて下さい。

校長	歳	副校長・教頭	歳
----	---	--------	---

問 26 あなたが学校管理職（校長、副校長・教頭）の職に就く前に経験したことのある職として、当て
 はまる選択肢すべてに○をつけて下さい。

1. 主幹教諭	2. 指導教諭	3. 教務主任
4. 学年主任	5. その他の主任（生徒指導主事、学科主任、研修主任など）	
6. 指導主事	7. 社会教育主事	8. 管理主事(*1)
9. 6～8以外の教育委員会事務局職員(*2)	10. 1～9の経験はない	

(*1)「管理主事」:「管理主事」を置いていない場合は教職員人事担当職員

(*2)「教育委員会事務局職員」:教育事務所、研修センターなどの出先機関を含む

問 27 あなたは学校管理職という仕事の魅力について、どのようにお考えですか。以下の回答欄に自由
 にご記入下さい。

問 28 男女ともにお答え下さい。あなたは、学校管理職として、女性が学校管理職を務めることのメリ
 ットやデメリットをどのように考えますか。それぞれについて、以下の回答欄に自由にご記入下さ
 い。

メリット	
デメリット	

問 29 女性の方のみお答え下さい。あなたが学校管理職に登用されるにあたって感じた女性特有の課題
や苦勞があれば、以下の回答欄に自由にご記入下さい。

調査票は以上です。ご協力ありがとうございました。
 ご回答漏れがないかをご確認の上、同封の封筒に封緘し、
11月26日（金）までに 貴校の回収ご担当者へご提出下さい。