

同僚とのコミュニケーションと 女性教員の働きやすさについて —女性教員へのインタビュー調査を通して—

倉 本 美 輪 表 真 美
(発達教育学研究科) (教育学科)

教員の労働環境は常態化した長時間労働が問題となり、働き方改革が早急に進められている。一方で、小学校教員の過半数を占める女性に焦点を当てた研究は十分に行われてきたとは言いがたい。本研究は近畿地方で小学校に勤務する、女性教員9名を対象にオンラインによる半構造化インタビューを実施し、その上でインタビューデータを文字化し、SCATを用いて分析した。その結果、職場内では「教師間の友好な関係性」内でのコミュニケーションが多く行われていることが明らかになった。また、女性教員が考える働きやすい職場については「急な欠勤に対応できる環境」であると語られた。

キーワード：教員，女性，働き方，ライフイベント，同僚性

1. 研究目的

教員の労働環境に焦点を当てた研究は非常に少ない。特に女性教員に視点を向けた研究は少なく、女性が多い職場とされる学校で現状が可視化されないままになっていると言える。本研究ではインタビュー調査をもとに職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化という視点から女性教員の労働環境についての考察を行うことを目的とする。そのうえで教員の同僚との関係性やコミュニケーションについて明確化し、女性教員が求める働きやすい労働環境との関連を明らかにする。

2. 研究背景：教員の労働環境

「令和4年度版 学校教員統計調査」によると、小学校の教員数（本務者）総数は424,297名、うち女性は265,522名で62.6%を占める。また、年齢構成は公立小学校及び、中学校ともに令和元年の前回調査と比較して、30歳未満の比率が上昇し、50歳以上の比率が低下している。これに関しては、多賀（2017）は「団塊の世代が大量に退職し、全国的に若い先生が増えた。」とし、若手が増えること自体に問題はないが、職場の年齢バランスが悪いという問題

を引き起こし、若手育成の機会が失われていることを指摘している。

次に勤務時間の実態について述べる。OECDの調査である「国際教員指導環境調査（TALIS 2018）」によると、日本の小学校教員の合計労働時間は一週間あたり54.4時間と加盟国中で最長であった。しかし、授業にあたっている時間は23.0時間とあり、他国と比較しても平均的な時間となっている。日本の教員の労働時間を長くしていると考えられるのは「学校内外で個人で行う授業の計画や準備」、「一般的な事務業務」、「学校運営業務への参画」である。反対に他国と比較して日本の教員が最も時間をかけていないのが「職能開発活動」となっている。また、実際に授業の計画や準備にかかる時間は明確化されているがその他の2点について項目名のみでは何に取り組んでいる時間であるか外部からはわかりにくいという問題も抱えている。

それについて、鈴木（2023）は「教員の仕事は一般企業で行われているような職務分析はあまり行われてこなかった。そのため、労働がどのように遂行され、どこに無駄があるのかということが把握されておらず、教員は多忙であると話題に挙がるが、どのように多忙なのか不

明である。」と述べている。そこで鈴木(2023)は教員の労働に対する職務分析を行い、どの業務にどのくらい時間をかけているのか文部科学省の「教員の業務分類(26項目)」で調査し、一覧にしている。結果は、生徒指導、学習指導、教務事務にかかる時間は人によって異なり、偏った傾向は見出されなかったとしている。ただし、一つ一つの項目に対してかける時間は最大でも45~60分であり、「授業」の学習指導業務がこれにあたった。ただしそのほかの業務は最大でも30分程度の細切れで実施されており、時間をかけてゆっくり取り組むことはできない状態が読み取れた(鈴木2023)。

平成28年度の「教員勤務実態調査(文科省)」ではひとつ前の調査である平成18年度の調査と比較して、校長・教頭、その他の教諭すべてで1日当たりの学内勤務時間は増加していた。また、小学校教員のうち7時間45分の正規の勤務時間内に勤務しているのは全体の0.8%にとどまっている。反対に「週60時間以上」の勤務をしている小学校教員は33.5%であった。「週60時間以上」という場合、時間外労働は週20時間以上になることを示し、これを月に換算すると80時間以上の時間外労働が産出される。これは過重負荷労働の判断目安となり、いわゆる「過労死ライン」と一般的には表現される(内田ら2020)。一方で最新の「令和4年度版 教員勤務実態調査」ではすべての職種において在校時間が減少したという結果が出ている。ただし、減少量はどの職種も数十分に留まった。小学校教諭が平日に在校している時間は10時間45分とあり、いまだに改善の余地は多くあると考えられる。

また、日本の教員には「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」、いわゆる「給特法」が適用されている。これにより労働基準法の適応除外となり、一律に給与の一定割合の教職特別手当(給与総額+4%)を支給することで超過勤務手当を支給していない。この4%という割合は1966年に行われた勤務状況調査をもとに制定され、今日に至るま

で50年以上もの間一度も訂正はされていない。なお、勤務状況調査自体は2006年以降、10年おきに実施されており、1966年に1か月あたり8時間だった超過勤務は2006年には1か月あたり34時間になっている。さらに、2016年には1日における学内勤務時間が約11時間に加えて1時間36分の持ち帰り仕事があることが明らかにになった(内田ら2020)。

このように教員の労働環境の中でも時間に焦点を当てた研究は比較的行われてきたと言える。そこでは、常態化された長時間労働や仕事量の増加が明らかになっている。しかし、厚生労働省(2019)の「令和元年度版 労働経済の分析」において「働きやすい」職場について労働者がどのようにとらえているかという調査で性別・年齢を問わず「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」だと回答した割合が最も高く、次いで「有給休暇の取得」、「労働時間の短縮や働き方の柔軟化」であった。よって本研究は「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」という視点から教員の労働環境を分析する。

3. 先行研究

3.1. 教員の人間関係

教員間の人間関係は「同僚性」という言葉で表されている。後藤(2016)は「同僚性」の実態について、「教師の職能を高め合う関係性」「教師集団として協働する関係性」「教師間の友好な関係性」の3点であると解釈している。中でも、後藤(2016)はそれぞれの項目に対して重要度と現状の達成度に関する相関を教員に対して行ったアンケートから分析している。「教師間の友好な関係性」については重要度と現状の達成度ともに最も高くなっている。対して、「教師の職能を高めあう関係性」について、重要度は高くなっているのに比べ、現状の達成度が低いという結果になっている。

高橋・姫野(2023)は「同僚から学ぶ教師の特徴」という視点から教師の日常の関わり方について分析している。そこでは「授業についての研修に積極的な教師は消極的な教師と比べ

て、授業に関する情報、校内研修の内容、事後検討会で話題になったことについて話し、仕事以外の雑談を行っていることが明らかになった。」と述べられている。加えて高橋らはこのような会話をを行う教師は校内研修を人間関係の構築や人材育成の機会と捉えていることも明らかにしている。

上記の研究は平成27年の中教審答申「チームとしての学校の在り方と今後の改善方向について」の中で「チームとしての学校」が求められると示したのちのものである。しかし、それ以前にも研究の対象とされている。紅林（2007）は「日本の教師にとって、同僚との関わりは、教育活動の支えとなり、力量形成の助けとなり、癒しの効果を果たしている」と述べている。このように教員にとって同僚との関係性の構築は職能の向上のみならず、人材育成や職場の雰囲気とも密接に関係していると考えられる。

3.2. 女性教員のキャリア

先にも述べたように小学校の教員は女性が過半数を占める。しかし、女性管理職はそれに比例して半数以上を占めるわけではない。しかし、小学校では女性校長の占める割合が26.8%、教頭は31.9%となった（文科省 2023）。ただし管理職の女性が占める割合は自治体ごとに大きく差があることも明らかになっている。国立女性教育会館（2024）が「学校基本調査（2023）」をもとに作成した資料によると女性校長の割合が最も高いのは石川県の55.2%で最も低いのは長崎県の10.0%となっている。

この都道府県ごとの割合の差の要因として寺町ら（2024）は以下の3つを明らかにしている。

- ① 小学校管理職のジェンダーは、複数の要因（女性管理職数の経年推移や都道府県ごとの慣行）が絡み合うことでいくつかのパターンが成立している可能性
- ② 全国共通で女性教頭割合と比較して女性校長割合は低くなること、管理職志望が男性の方が高く、女性は家庭のケア責任を担っ

ている

- ③ 僻地（異動先が離島など遠く離れた学校になる可能性）と教員の人口動態

加えて、浅井ら（2016）は学年配置におけるジェンダー不均衡が管理職の女性割合が増えない要因の一つであると述べている。具体的には高学年の男女の担任がほぼ半々なのに対して、1年生の担任は男性が1割、2年生でも2割にとどまっている点である。

小学校の学級担任は毎年の「学年配置」によって決定される。これは教員個人の希望が反映される場合と管理職やその他の教員の都合等様々な要因が絡まりあって決定される。それにより、性別によって特徴づけられた教師のキャリアを形成し、小学校における教師の仕事のジェンダーを再生産しているとされる（浅井ら 2016）。

ジェンダーを再生産しているという視点について、寺町（2021）は「生活指導やケアが重視されるとされる小学校と幼稚園は女性の割合が多く、高校など学ぶ知識やスキルが高度になるにつれ男性の割合が多くなる。このような偏りはジェンダーバイアスと呼ばれ、子どもたちも知らず知らずのうちに性別によって求められる役割を学んでしまう。」と述べている。

このように一見すると女性が多く、男性との活躍の機会に差がないように見える場にも内在化されたジェンダーの問題があるのだと読み取れる。

3.3. 学校の働き方改革

学校における働き方改革は「教員勤務実態調査（平成28年度）」の集計結果を受けて、国を挙げて取り組まれるようになった。文部科学省は「教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに、その人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにすることを目的」として改革を行っている。

一方で改革の推進は各自自治体や学校の取り組みに委ねられており、取り組み状況に差があることも課題となっている（文科省 2023）。そ

れを受け、文部科学省では取り組みの実践例を集めた「全国の学校における働き方改革事例集（令和5年度3月改訂版）」を作成し、公開している。また、文部科学省は事例集と同時に各学校が働き方改革の取り組み状況を把握できるように「全国の学校における働き方改革チェックシート」も掲載している。ここには「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」への外部スタッフ・支援スタッフの参画や業務のデジタル化の実施が中心に列挙されている。

4. 研究方法

本研究は2023年12月～2024年6月に、9名の女性教員を対象にインタビュー調査を行った。インタビューの方法は、オンライン会議ツール「Zoom」を用いた半構造化インタビューである。

質問項目は以下の5項目について行った。

- ①同僚（学年の教師、他学年の教師、非常勤講師を含む、管理職以外）とのコミュニケーションはどのように行われているか（時間帯、所要時間、場所、雰囲気など）
- ②管理職とのコミュニケーションはどのように行われているか（時間帯、所要時間、場所、雰囲気など）
- ③自分自身やそのほかの同僚がライフイベント等を都合として働き方に変化があった際、人的配置はどのように行われるか、その際のコミュニケーションはどのように行なわれるか
- ④ライフイベントの有無等で勤務時間、その他役割についての希望を出したことはあるか、また通ったか（※結婚、出産等のライフイベントを経験された方）
- ⑤今後、教職が女性にとってさらに働きやすい職場になるために取り組まれるべきことは何か（管理職志望も含む）

インタビュー時間は平均して1人当たり1時間程度である。質問項目については、後藤（2016）「学校現場における同僚性の構成概念についての検討」と浅井ら（2016）『教師の声を聴く 教職のジェンダー研究からフェミニズム教育学へ』を参考にしている。調査対象者は

京都女子大学を卒業後、近畿地方の公立小学校で教員として勤務している、20代から40代の方を対象とした。対象者と調査当時の勤務歴は以下の一覧表の通りである（図表1）。表への記載順はインタビューを実施した時系列に従っている。勤務している小学校の規模は対象者の選定時点では考慮していない。なお、個人情報保護のため、勤務校所在地は都道府県のみ記載とし、個人を特定し得るデータは全て伏字に変換するものとする。

インタビューは全てオンラインで実施し、Zoomのレコーディング機能を用いて録画した。そのうえで逐語録を作成した。

その後、逐語録をKHコーダーにかけ、頻出語句を抽出したのち、質問項目ごとに共起ネットワークを作成した。これらのデータを用いて語りをSCATを使用して分析した。SCATはマトリクスの中にセグメント化したデータを記述し、そのそれぞれに

〈1〉データの中の着目すべき語句

〈2〉それを言い換えるためのデータ外の語句

〈3〉それを説明するための語句

〈4〉そこから浮き上がるテーマ・構成概念

の順にコードを考えて付していく4ステップのコーディングと、〈4〉のテーマ・構成概念を紡いでストーリーラインを記述し、そこから理論を記述する手続きからなる分析手法である（大谷2019）（図表2）。本研究では〈1〉データ中の着目すべき語句を頻出語句と共起ネットワークの語句の関連を参考に抽出した（図表3）。また、大谷はSCATのホームページ内で分析に用いるExcelの入力フォームを掲載している。本稿でもそれを使用し、分析した。

ただし本論文ではインタビュー対象者9名全員の語りを取り扱うことを目的とし、同僚との関係性やコミュニケーションの有無を問う、質問項目①と女性教員の働きやすさに関する質問項目⑤の二点に絞って取り上げ、考察する。

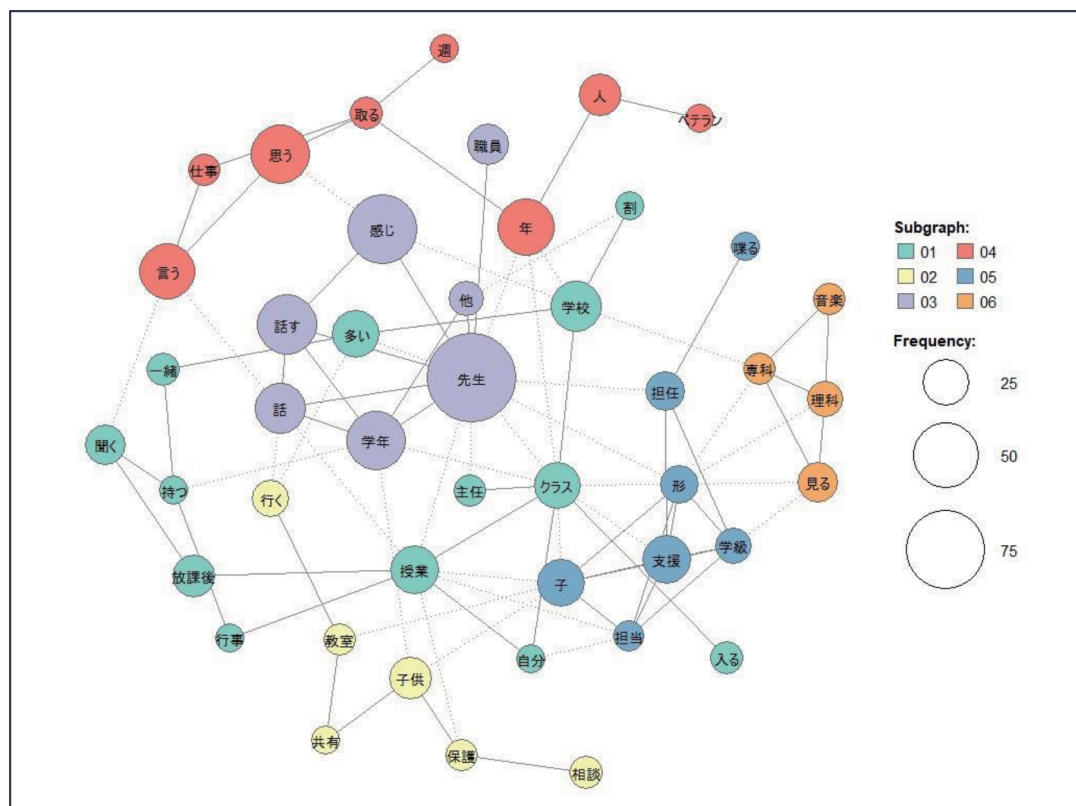
図表1 インタビュー分析対象者一覧表

	対象者	年代	勤務校所在地	調査時の勤務状況	勤務歴	家族
1	M先生	20歳代	兵庫県	2年生担任	2年	独身
2	T先生	30歳代	和歌山県	1年生担任	8年	妊娠中
3	Y先生	30歳代	大阪府	1年生担任	11年	独身
4	S先生	30歳代	京都府	2年生担任	16年	子ども2人
5	H先生	40歳代	三重県	育児短時間・専科	20年(育休8年)	子ども3人
6	D先生	20歳代	京都府	5年生担任	6年	結婚
7	K先生	40歳代	京都府	育児短時間・専科	19年(育休3年)	子ども2人
8	O先生	20歳代	滋賀県	6年生担任	5年	独身
9	A先生	40歳代	大阪府	勤務時間の開始後倒し・支援学級担任	18年(育休4年)	子ども2人

図表2 SCAT 分析例

番号	発話者	テキスト	〈1〉テキスト中の注目すべき語句	〈2〉テキスト中の語句の言い換え	〈3〉左を説明するようなテキスト外の概念	〈4〉テーマ・構成概念(前後や全体の文脈を考慮して)	〈5〉疑問・課題
3	M	でもそれ基本的にはもうなんかそれぞれでやってる授業、うん。なんかプリントこれ使ったらどうみたいなとか、何かこの授業のリアクション、うちはあんまり良くなかったみたいなの話すんかなと思ってたけどそこまで頻繁に話してる時間は、正直いってないっていう感じ。雑談の中で、この授業して、なんかめっちゃ思ってたよりなんかよく考えてたわとか、ワークシートも、国語はそんなにないから算数は、こんなん使ったんでよければみたいだね、これって置いていってくれたりもする。学年の先生3人は私と、あと2人は割とベテランの先生たち。1人はもうめっちゃベテラン今年退職する40年目とかの人で、うんその女の人の、中堅、5、6年目かな。うん。だけど、その人なんか年齢は、いってる教師の前に何個か仕事してるから、年齢は30ちょい。一応場所は職員室かな。	それぞれでやってる授業、授業のリアクション、なんか話すんかな、時間は正直言ってる、学年の先生、ベテランの先生たち、場所は職員室	授業は1人でやる、児童の反応を伝え合うと予想、時間がたくさんあるわけではない、他愛もない会話、職務歴が長い先生と組む、話すときは職員室	授業準備や反省は個人作業、時間の不足、教師の経験、職員室が交流の場	個人の自由な時間、余裕のなさ、経験値の違う同僚、職員室の雰囲気	授業準備の効率の良さと授業技術の向上との関係

図表3 質問1における共起ネットワーク



同僚とのコミュニケーションと女性教員の働きやすさについて

図表 4 質問項目Ⅰに関する回答とSCAT分析によって付したコード

発話者	テキスト（一部抜粋）	〈4〉に付したコード
聞き手	同僚（学年の教師、他学年の教師、非常勤講師を含む、管理職以外）とのコミュニケーションはどのように行われていますか	
M先生	一応、形としては、もう全学年で週に1回、学年の中で打ち合わせの日が曜日で取られてはいるけど、でもそこで一斉に入って、やることはないかな。（中略）これそろそろやっという方がいいですよねってな感じで、学年ごとに動くけど、（中略）職員室に3人揃ってるときに、（中略）サクサクと打ち合わせするけど、全部の授業に対してそういうふうにできるわけじゃなくて、（中略）保護者の協力が要るとかは時間とってやる。（中略）なんか私おらんこでさ。2人で話進んで、私、聞いてないですみたいな。あるから、やるなら言ってる感じ。（中略）それ言った方が伝わるっていう手間を省けるのに、でもほんま思いつきでやるからさ。（中略）今日この時間にこの話しようじゃなくて、思いついて出して、そういえばあれねって話始まるから、思ったより話が進んじやったみたいな感じ	既定された会議、イレギュラーな場合は別、やりづらさを感じる、個人の自由に委ねられる、時間的余裕のなさ、経験値の違う同僚との交流、職員室の雰囲気、同僚の行動の傾向
T先生	2クラスなんで、あの主任の先生がいてて私なんですけど、放課後に座って、こんなんやったって話したりとか、刺とその先生は授業中も、なんか困ったことっていうかこれどうしようみたいに悩んだときは、教室来てくれて、これどうしてとか聞いてくれる方なんで、そこで相談したりとか、（中略）でも、放課後、授業の話。その組んだ先生によるんやけど、めっちゃ話す、授業の内容を話す先生もいるし、今年の先生はあんまり授業の話って、（中略）何か一緒に授業をやっていくって言うより、私がやってたやつを、その先生がそのまま使ってくれたりとか、逆にもらったり、プリントもがったりかして、何かやってるかな。	2人で密に話す、同僚の欠勤に対応する姿、毎年同僚との関係性を築く、相手に任せる、欠かさず相談することがある
Y先生	もうひとクラスの先生と何か授業について相談とか、ちょっと気になる時どうのこの相談とか、保護者対応についての相談とか、何かそういう面でのコミュニケーションは結構積極的に行われています。放課後の時間とかに気になることは伝えたりとか、（中略）気になる子がいたらなんか最近どうですかって聞いたりとかあと交換授業をやってるので、（中略）そんときの様子伝えたりとか、やっぱ気になるよねって言ったりとか、（中略）クラスまたがって遊んで何かトラブルあったって言ったら、全然どっちのクラスもどっちかが指導するみたいなことになるので、そういうことを共有したりとかはしてますね。	頻繁に会話する、同僚との関係、同僚のスタンスに委ねる、重要な事項は時間をかける、授業内容は揃えすぎない
S先生	学年は週に学年会が1回入るので、その場合は職員室で大体3時半ぐらいから全員集まって、次の週の予定だったりとか、準備物だったりとかを話していました。雰囲気は特になんでもしようね。別にワイワイしながら話してる感じだと思うんですけど、うん、かつり真面目な会議って感じで前提そんなことないです。正直、おやつつまみながら喋ったりとか、っていうのはあるのて職員室で、はい、全然かつりしていません。（中略）他の学年の先生だと（中略）前年度どうしましたかとかっていうのを聞いたりとか、あと兄弟間のなんですかねこちらはこんな様子なんだけどお姉ちゃんどうですかみたいなことを聞いたりとか、こども間のトラブルのときは比較的早い時間にその必要ときに連絡は取っていたので、放課後っていうふうには限定はされないですけれども、	会議をする時間を決めておく、明るい雰囲気、場所を決めずに話す、児童の様子や特性についての交流、時間や場所に限らず話す
H先生	もう実際授業が始まるともうほとんど喋る時間がないぐらい、休み時間はもうこどもの対応したりでとか、授業間休みはもう運動場で子供たちと遊ぶ時間みたいななってって、（中略）何かその時間ほとんど喋れず給食の配膳が終わった隙を見つけてちょっとお話するとか空き時間とかだと難い。その時間ちょっと相談してもらったりとか。（中略）なかなか忙しい先生方と合さないと。忙しそうかなと思ってなかなか話しかけづらいみたいなの雰囲気もあるって言う。やっぱり休み時間はすごいこどもたちに囲まれてたり、こどもたちも聞いて聞いて言う感じで先生を独占してるのてなかなか話しかけづらいっていうんで10分がないので、あつという間に休み時間も終わってしまいに本当に休み時間はほとんど捕まえないというのが現状です。	話す機会は空気を読む、タイミングを見計らう、担任をもつ同僚とは話す時間がない、忙しさを知っているので負い目を感じる、放課後にならないと余裕は生まれない、聞きたいこともなかなか聞けないている
D先生	担任じゃなくなるとやっぱり突発的な仕事が多くなるというか（中略）去年は学年担当で、それも独特なんですけど、理科と算数見ながらでも基本はもうどっちのなんか副担任っていうポジションでもないんですけど、5、6年生どちらもサポートするみたいな形だったので担任ほどの、なんていうんですかね。ちょっと自分の気持ち的には何かお世話係って言ったらあれなんですけど、そんな感じだったから同等な感じしてその3人と話してるっていうよりは自分的にはちょっと下にいる、必要な補助するみたいな感じだったので、担任してる方がこどもたちともよくわかるし、そのあたりは教員の先生たちとの関わり方もやりやすくなっていうのは思えますね。気を遣うタイミングもめっちゃ多かったです。難しかったですですね、なかなかね。	様々な仕事を請け負う必要性、転職も視野に入れた、特定の児童の支援、雑務を一手に引き受ける、常に空気を読む
K先生	（妊娠中）ちょっと体を気遣ってもらったりとか周りの方から声かけてもらってっていうのはもちろん学校の雰囲気としてあったので、それはよくありました。16年目で理科専科で初めて復帰したときは前に組んだ方、前に学校で一緒だった方が校長先生になられて、うん、たまたま、一緒にさせていだいたって形だったので気心も知れてる方だったので働きやすうかな、みたいなのころでは、あります。（中略）やっぱもっと（コミュニケーションを）取りたいなと思えますね。やっぱクラスの授業に入って、入りましたで終わりにゃなければ、あの後どうなったのかな。とかどんな子なのかとか、やっぱ去年とか特に1年目だったので新しい学校が自分がわからずクラスでとにかく授業してはい、終わらっていうわけではないので、もうちょっと繋がりが欲しいな。先生方ともしこどもとも欲しいな、っていう思いは正直ありますね。	同僚への感謝、時短勤務者が多く担当している業務、元同僚との再会、安心感、希望する業務ではない、コミュニケーションに対する意欲、情報を知る機会、慌ただしく過ぎる時間
O先生	2人とも男性で、1人は2個年は2個上だけど、年数としては1年上の先輩と、もう1人はもう退職されて、ずっと臨時講師をされて（中略）2個上の先生は、たまたま卒業した高校が同じだったっていうのもあって、すごく仲良くしてくださって、（中略）飲みに行ったりとかしてくださったので、すごく頼みやすかったりとか、していますね。そのおじいちゃん先生の方はもう本当にいろいろなことをしてきはった先生なので、たくさんのお話をいただいたりして勉強にもなってますね。（中略）今年、2人は持ち上がりなんです。私だけその学年初めて持つことになったのでちょっとあの、頼りまくってる感じがですね。	持ち上がりによるアドバンテージをもつ同僚、時間に柔軟、何を聞いても良い
A先生	支援学級自体も非常に人数の多い学校なので、現在（担任は）7人です。か。（中略）支援のお子さんが全部で50人近くいるんですけども7人で、見てるんですけど、私が担当してる6、7人だけを見るわけではないので、もうシフトみたいに組んで今日の1時間目は何年何組の方を見て2時間目は何年何組の方見てってちょっと大阪府特殊なあの支援学級のあり方をよそに比べてしてるので、あのこどもたち、その50人分の情報共有みたいなものを常にしておかないと成り立たないところはあるので、そういう先生とは必ず週に1回以上は取るようにしています。（中略）それこそ所属してる学年の時間はその学年の支援の子をどうやって教室に位置づけていこうとか、こういう授業ではどんなふうな関わりをしていこうとか、行事の持ち手とかは常に話さないといけないですし、それから所属してる学年外の子も担当してますので、そのクラスの担当の先生なんかとは常日頃、その子に対しての話は日々してるっていう形です。	教員間の連携の重要性、把握する情報量の多さ、児童の情報共有を欠かさない、話しやすい雰囲気、様々な境遇の同僚と支えあう、支援児童に関わる教員が多く話す機会も増える

図表 5 質問項目 5 に関する回答とSCAT分析によって付したコード

発話者	テキスト（一部抜粋）	〈4〉に付したコード
聞き手	今後、教職が女性にとってさらに働きやすい職場になるために取り組まれるべきことは何ですか	
M先生	休むってなって、私はまだ休んだことないねけど、もし休むってなったときに、体調悪いのに、その日の計画立てんのは、その日休む人になっちゃう。から、それを考えると、休むのもなんか面倒くさいなみたいな、自分が行ってる方が多分、なんか、人にわかるように計画を立てるよりも、楽なんちゃうかなみたいな。休むのも、気軽にできひん。ってのはある。私は体調悪くても行くし、（中略）そう。何かな。このでもそんなメリットってあんまない、ないってあれやけど、女の先生だからみたいなのは、むしろ何か女の若手やから、攻撃されやすい保護者から、そういうところも感じるんです。	欠勤へのハードル、実際は無理をして出勤する、保護者から受ける評価に傷つく
T先生	なんかこども産まれるって思って今、結構意識することが多いんで、やっぱりこどもを産んで産育休からあけて帰るのはめっちゃくちゃ不安があって、フルタイムで働こうと思ったら、何やろう。クラス放って、何かこう、休んだりとかって、かなりハードルが高いと思うんですよ。なので、1人の教員に対する負担って、担任したらめっちゃと思う多いので、それを分散してくれる何かがあるんじゃないかな、って思ってます。	仕事を続けたい思いと不安で揺れ動く、仕事量の削減に関心、人手不足を解決してほしいと願う、代替不可能な仕事、すべての働く人に共通する
Y先生	なんか女性がついていうよりも、それで子育てしはる先生がついていうふうな視点でいくとやっぱりなんか人が本間に足りないんですよ。（中略）もう1人先生が学年に1人いたら、例えば何かこどもが急に熱出したとか何か自分の体調不良とかでもそうですけど、急に休まないといけないってなってきたときに、何も気にせずに休めるのになって思ったりとか、何かすごい誰かが休むと他の学年の空きの先生が入らないといけない。だからなんかすごい気遣うし、申し訳ない気持ちもあるし、（中略）誰かにすごい負担がいくような仕組みなんですすよ、（中略）人数が増えるってみんながもうちょっと気持ちを楽に働けるんじゃないかなと思うし、人数が増えるとか校務分掌もたくさん割り振れるので、1人で抱える仕事も減るし、そしたらみんなもっともっと早く帰れて気持ちに余裕もできるし、いいのになってすごい思います。	私生活の充実、休むことへの障壁、性別に限らず仕事の負担軽減、人手が増えることへの期待感、同僚の仕事量を気遣う、不安を抱えながら、なり手が増えない理由も理解できる、担当学年による仕事量の差
S先生	正直なところ、早く帰ったとしても家で仕事をやっているっていう現状があるんです。朝。私はもう帰った。夜はしないので、朝早くに起きて4時だったり5時だったり起きてうちでしたりとかプリント作ったりとか、週予定組んだりとかその学年の週予定組んだりっていうのをしているの、正直なところ結局定時に終われる仕事量じゃないんだと私は思っているんですよ。なので、まずもう働き方改革とは言われてますけれども定時で帰れる仕事量になればいいな。（中略）担任がする仕事とかで他の外へと委託できる仕事っていうのをききとり分けられて、定時で帰れる仕事量になった方がいいなと思うことと、あと帰れるような雰囲気。その仕事を持って帰ってるんかもしれないですけど、5時にさっと帰れるような雰囲気、その学校の雰囲気だったっていうのはすごく大事なかなっていうふうに思います。それはもう男性女性問わずだと思う。本当に仕事量についても雰囲気について	学校外でも仕事に取り組む、勤務時間内に終わる仕事量になることを求める、仕事の優先順位がある、すべての仕事の状況が見えない現状、定時で帰ることを全員の常識にする
H先生	やっぱりフルタイムで来てもらえるその常勤講師の先生とか、もうなんか、全国的にやと思うんですけど、教職員が今足りない状態で。本当だったらうちの学校も1年生が2クラスになるはずなんです。少人数で三重県の独自の何か少人数で分ける。2クラスに分ける人数でやったんですけど、もう教職員が足りないということで、1クラスになり、すごい人数の1年生が去年いて。それぐらいもう今本当に教職員が足りない現状があるので、何とかね、採用人数を増やしてももらった、教職員をとにかく増やしてもらえないっていうのがあります。あと教職員組合っていうのがあって、働きやすい環境作りを話し合ったりしてるんですけど、あの女性部会っていうのもあって、（中略）更年期障害休暇っていうのがまだできてなくて、やっぱり女性って結構体調がすごい悪くなったり、するのがよくあるので、やっぱり休暇が取りやすい環境も大事なかなってすごく思います。休んだ後の補助がやっぱり空き時間の先生やったりとか、その教頭先生が入ったりとか、なんか休みにくい雰囲気があるのてやっぱり一番は人材確保と休暇が取りやすい雰囲気があって思います。	人手を確保してほしい、児童への影響は避けたい、女性が考える働きやすい環境、同僚の負担を申し訳なく思う
D先生	やっぱりもう早めに帰れるってめっちゃくちゃ大事だと思ってますね。前の学校いるとき、部活がある月曜日はもう5時までは絶対自分の仕事できないし、（中略）職員会議とか（校内）研究とか、研究に3時間とかかかる学校だったので、（中略）職員会議とかそういう研究の話し合いとかをも絶対定時で終わらせる。（中略）やっぱりそういうところを徹底しないと働けないって思う人が多いだろうし（中略）子育て世代にとっては、その熱出したときにこどもがお子さんか熱って急に休むってなってきたときに、代わりに入れる人員が必要だと思うし（中略）女性で講師やってたら、やっぱり教授受かって、産育休をちゃんと取れるようになってから、こどものことを考えて方もいらっやると思うんですけど	終了時間の設定とその厳守を徹底する、人手が増えることを望む、リスク管理、職務が同じならば処遇改善を求める
K先生	休んだときのフォロー体制の充実（中略）やっぱり私が休むと代わりに学級担任に負担がすごくてしょうやうなものすごくやっぱり申し訳なくて、管理職としてもそれは当たり前だし大丈夫みたいな、担任の先生もいるんで大丈夫大丈夫と、やっぱり2時間自分でやらなければならぬってものすごく負担になっているだろうなって思うので、そういうのがちよっとうまくいった方がいいなとか、あとやっぱり授業止まっちゃうし。なんか自分としてもそれが心残りなので、何かそういうのがうまくいく方法がないのかなっていつも思いますね。	急な欠勤にも対応できる体制、自分が休むことで同僚に迷惑がかかっていると思う
O先生	休みの取りやすさ。だいたい取りやすくなってるんじゃないかなと思うんですけど、やっぱり本人が足りなくて、1人2人休むってなると、すごいなんかいろんな人がもう既にキャパオーバーになりかけてるのに休んだ分でもまたキャパが溢れちゃってっていう感じになるんで人の足りなさで休みが取りにくいっていうところはあるかなと思うので、そこを直していったほうがいいな。まず。難しいですけどね。人がもうちょっと増えるっていいなと思って（中略）フリーな先生がもうちょっといてくれはったら対応しやすいんじゃないかなと思います。	休みにくいと感じる、同僚の仕事量を気遣う、人手が増えることを期待する
A先生	やっぱり学校によって何か働き方みたいなのと大きく変わってくるかなと思うんですけど、（中略）小規模校だと職員の数も減るので、あの校務分掌の負担自体は大きいんですけど、例えば会議とかが非常にコンパクトにはなるんでね。学年の打ち合わせとかが1人であれば、打ち合わせする必要もないですし、2クラスであればもう休み時間とかに隣のクラスにちょっと顔出してそこで相談したらそれで済みっていう形にはなるので。そういう意味では非常だと思ってい上から降りてくることは山のようにあるんですけど、削っていくって言われることは何もなく。もう非常に負担が大きい。もう会議が終わった時点で4時45分、5時とかになっていて、そこから明日の授業の準備、保護者の連絡全部するんだっていうこと。近所の子が近所で何かトラブルが起こればそれも全部学校にかかってくるので、それも対応してとかっていうことになったらもう現実問題、女性男性関わらずできる量ではないっていう仕事を今抱えているっていうのは正直なところかなと思います。（中略）やはり人が増えていって、仕事量も減っていったっていうですね、バランス。やっぱりこの人がいない、仕事量が多い方へって同じ天秤に乗ってるのかなと思うんで、その辺りやっぱり人が増えていったほうがいいなっていう思いがあるのかなと	学校の規模が働き方を左右する、打ち合わせ時間が減るというメリット、仕事は増加の一途を辿る、負担軽減を求める、休むことへのハードル、誰でもいいから来てほしいとは言えない、仕事と私生活を両方充実させたい

5. 調査結果

5.1. 同僚とのコミュニケーションについて (質問項目①について)

「同僚（学年の教師，他学年の教師，非常勤講師を含む，管理職以外）とのコミュニケーションはどのように行われていますか」という質問に対して以下のように答えている（図表4）。

対象者が学級担任の場合は放課後や朝，休み時間などの空き時間を見つけて，同僚と積極的に話し合う様子が語られた。しかし，対象者自身が育児短時間勤務を選択し，専科などの学級担任以外の職務を担当している場合は学級担任をしている同僚とのコミュニケーションの機会をうかがう様子も語られている。

5.2. 女性教員の働きやすい環境について (質問項目⑤について)

「今後，教職が女性にとってさらに働きやすい職場になるために取り組まれるべきことは何ですか」という質問に対して以下のように答えている（図表5）。

性別に限らず膨大な仕事量を抱えている現状と突然の休暇に対応できる人手が不足している様子が語られた。「女性の働きやすさ」以前に教職員全体の働きやすさについて語る対象者が多いという結果になった。

6. 考察

6.1. 同僚性の分類

分析の結果より，SCATで付した〈4〉テーマ・構成概念（以下〈〉で示す）を用いて，前述の同僚性の3項目（後藤 2016）に分類する。

1) 教師の職能を高めあう関係性

後藤（2016）によると，「教師の職能を高めあう関係性」について，「教師間で意見を交流し，組織の一員であることを自覚しながら，ともに教授技術を高め合おうとすること」であるとしている。この項目について，育児短時間勤務を選択し，専科を担当している対象者（H先

生，K先生）からはほとんど語られなかった。H先生は〈担任をもつ同僚とは話す時間がない〉とし，K先生も〈慌ただしく過ぎる時間〉の中で同僚だけでなく児童とも思うように関わる時間を取れずにいると語る。また，学級担任をもつ対象者（M先生，T先生，Y先生，S先生，D先生，O先生，A先生）からも〈授業内容は揃えすぎない方が向いている〉など授業準備は個々で取り組むことや細かな授業の内容は干涉しないが教材の共有のみ行っていることが語られた（下線は筆者。以下同様）。

M先生：プリントこれ使ったらどうみたいなとか，何かこの授業のリアクション，うちはあんまり良くなかったみたいな何か話すのかなと思ってたけど，そこまで頻繁に話してる時間は，正直いってないっていう感じ。雑談の中で，この授業して，なんかめっちゃ思ってたよりなんかよく考えてたわとか，ワークシートも，国語はそんなないから算数は，こんなん使ったんでよければみたいなね，これって置いていってくれたりもする。

教授技術について同僚と話す時間が思うように取れていないことについては後藤（2016）の「重要度は高くなっているのに比べ，現状の達成度が低い」という結果と合致する。

また，育児短時間勤務を選択し，専科を担当している対象者（H先生，K先生）については勤務時間内では教材研究などの教授技術向上に関わる時間をとることができない仕事に優先して取り組む姿が語られた。

K先生：分掌は持ち帰れないんです。だから逆にもう残ってる時間に教材研究したいけども，給食（主任）の事やっちゃったらやっぱあかんみたいな時間が圧迫されるというか

校務分掌に関わる仕事は持ち帰って取り組むことはできないので教材研究を中心に家で「持ち帰り仕事」として行っているとしている。

2) 教師集団として協働する関係性

「教師集団として協働する関係性」について、後藤(2016)は「考えや立場の違う教員とも交流し、チームとして協働しようとすることを示す」としている。これはM先生の〈経験値の違う同僚〉との関係やO先生の〈持ち上がりによるアドバンテージをもつ同僚〉、A先生の〈様々な境遇の同僚と支え合う〉などの語りの中で見られた。A先生は支援学級の担任として多くの児童を他6名の担任とともに担当している。それと同時にその児童が属する通常学級の担任とのコミュニケーションについても語っている。

A先生：所属してる学年の先生とはその学年の支援の子をどうやって教室に位置づけていこうかとかこういう授業ではどんなふうな関わりをしていこうかとか行事の持ち方とかは常に話さないといけないですし、それから所属している学年外の子も担当してますのでそのクラスの担当の先生なんかとは常日頃、その子に対しての話は日々してるっていう形です。

支援学級を担当する同僚以外にも通常学級を担当する同僚などと様々な関わりがあるとしている。さらに、教員の中で支援を必要とする児童に対する理解や経験が多様であり、その中でA先生自身が〈経験を積む〉こともであると語っている。

また、O先生は自分以外の同学年を担当する同僚2名は「持ち上がり」による学年配置を経ているため、〈時間に柔軟〉に何か困ったことがあればすぐに頼れる環境であると語る。

O先生：クラスの中で大変なことがあったときには、もうすぐ横に行ってちょっと聞いてくださいって言って話したりもできるので、うん、何か起こったときにすぐ話すことができる環境ではあります。うん。雰囲気としては割と何でも聞ける和やかな感じで、お2人の先生方も何でも聞いてね。みたいな雰囲気でいつもいらっしゃって

多くの対象者は放課後を同僚とコミュニケー

ションを取る時間であるとあげているが、育児短時間勤務を選択しているH先生は〈話す機会は空気を読む〉、〈忙しさを知っているのが負い目を感じる〉とし、昨年度まで学級担任を外れていたD先生も〈常に空気を読む〉と語った。

H先生：朝も何か出席を確認してたり担任の先生は宿題の丸つけ、ばっとしてたり、すごく忙しいそうなので、ちょっとあんまり喋りかけると悪いかなっていうのがあって、私も結構朝、保育園送ってから行ってる結構ギリギリで朝はほとんどもう喋る時間ないですね。

D先生：自分の気持ち的には何かお世話係って言ったらあれなんですけどそんな感じだったから同等な感じその3人（担任、教務主任）と話してるっていうよりは自分の分にはちょっと下にいて、必要な補助するみたいな感じだったので、担任してる方が子どもたちのこともよりわかるし、そのあたりは先生たちとの関わり方もやりやすいかなって思うのは思いますね。気を遣うタイミングもめちゃくちゃ多かったです。

実際に、育児短時間勤務を選択している対象者は勤務開始時間、終了時間ともにほかの同僚とは顔を合わせないのでコミュニケーションを取る時間はないと語る。それと同時に自分自身が学級担任を受け持っていた際に経験している仕事量を理由に休み時間などは担任をもつ同僚には話しかけづらいと語る。

3) 教師間の友好的関係性

「教師間の友好的関係性」について後藤(2016)は「日常的な情報交流、コミュニケーション」を行う関係性であると示している。これはK先生の〈元同僚との再会〉、S先生の〈明るい雰囲気〉、Y先生の〈頻繁に会話する〉などの中で語られている。

K先生：16年目で理科専科で初めて復帰したときは前に学校で一緒だった方が校長先生になられて、たまたま、ご一緒させていただいたって形だったので気心も知れてる方だったので働きやすいかな、みたいなと

ころではあります。

S先生：かっちり真面目な会議っていう感じは全然そんなことないです。正直、おやつつまみながら喋ったりとか、っていうのはあるので職員室で、全然かっちりしていません。

Y先生：もうひとクラスの先生と何か授業について相談とか、ちょっと気になる時どうのこの相談とか、保護者対応についての相談とか、何かそういった面でのコミュニケーションは結構積極的に行われています。放課後の時間とかに気になることは伝えたりとか、(中略)気になる子がいたらなんか最近どうですかって聞いたりとかあと交換授業をやってるので、(中略)そんなときの様子伝えたりとか、やっぱ気になるよねって言ったりとか

K先生は3年間の育児休業を経て、仕事を再開する際に〈元同僚との再会〉が〈安心感〉につながったと語っている。S先生は学年の教員で集まって話し合う際の雰囲気〈明るい雰囲気〉であると語り、職員室以外の場所でも児童の様子や翌日の準備について話す様子も併せて語っている。また、他学年を担当する同僚とも〈児童の様子や特性についての交流〉を日常的に行っている。Y先生は2クラス編成の学年を受け持っており、自身の担当学級以外で交換授業を実施した際の様子を〈頻繁に会話〉していると語る。

6.2. 女性教員が望む働きやすい環境

1) 急な欠勤に対応できる環境

インタビュー対象者の語りの中でもっとも多く語られたのは「急な欠勤に対応できる環境」であった。K先生は〈自分が休むことで同僚に迷惑がかかっていると思う〉と語り、Y先生も急な欠勤は〈同僚の仕事量を気遣う〉ことから始まると語る。M先生は本研究の対象者の中では最も職務歴が浅い教員であった。そんなM先生も〈欠勤へのハードル〉を感じ、〈無理をして出勤する〉と語った。

2) 定時に退勤できる環境

「定時に退勤できる環境」については、S先生とD先生が言及している。D先生は授業後に部活動や会議があることでそれらが終了する時刻が定時近くや定時後になっており〈終了時間の設定とその厳守〉を求めると語る。また、S先生は〈勤務時間内に終わる仕事量〉になることを求めると同時に〈学校外でも仕事に取り組む〉という持ち帰り仕事がある現状を語っている。

3) 教員一人一人の負担を軽減できる環境

「急な欠勤に対応できる環境」と「定時に退勤できる環境」と併せて語られたのは〈負担軽減を求める〉ことであった。A先生は〈仕事は増加の一途を辿る〉ため、教員の負担が大きすぎると語った。これを解決する手段として〈人手が増える〉ことを望んでいる。

T先生：1人の教員に対する負担って、担任したらめっちゃ多いと思うので、それを分散させてくれる何かがあるんじゃないかな、って思ってます。

Y先生：人数が増えるとみんながもうちょっと気持ちを楽に働けるんじゃないかなと思うし、人数が増えれば校務分掌もたくさん割り振れるので、1人で抱える仕事も減るし、そしたらみんなもっともっと早く帰れて気持ちに余裕もできるし、いいのになってすごい思います。

H先生：もう今本当に教職員が足りない現状があるので、何とかね、採用人数を増やしてもらったり、教職員をとにかく増やしてもらいたいなっていうのがあります。

O先生：人がもうちょっと増えるといいなと思って…フリーな先生(担任をもたない先生)がもうちょっといてくれれば対応しやすいんじゃないかなと思います。

A先生：やっぱりこの人がいない、仕事量が多い方へって同じ天秤に乗ってるのかなと思うんで、その辺りやっぱり人数が増えてほしいなっていう思いがあるのかなと

実際に全日本教職員組合の「教育に穴があく（教職員未配置）」実態調査結果（2024）によると「37都道府県10政令指定都市で4051人の未配置（2024年5月時点）」が起きているとされる。今回の対象者らも産休や病気による欠員者が出たとしても代わりの講師が来ないといった現状を語っている。

また、対象者らは自身の都合だけでなく、子育てをしながら働く場合は子どもの体調や用事も考慮しなければいけないと語る。

K先生：女性だけが休むべきじゃないと思うし、やはりうちなんか両方教員なので、夫も休んだっていいわけ…休むことだっていっぱいあるはずだけど、なんかやっぱどうしてもそういうのって女性がね、多いと思うか、お母さんが休みたいな。

H先生：やっぱり子どもを育てながら働く、やっぱ入学式ですとか、授業参観とか本当にたくさんあって平日にやっぱこっちはすごい休んだり早帰りするのになんか申し訳ないなって思ういがある

子育ては女性だけが担うことではないという認識はすでに周知されている。しかし、実際には女性が家庭の用事を引き受けている様子が語られている。これは寺町ら（2024）でも男女の管理職希望者に差がある理由として「女性が家庭のケア責任を担っている」と述べている点と合致している。また、K先生は夫婦で教員として働く中で男性の育休について以下のように述べている。

K先生：育休うちの夫も取ったんですけど。あと男性で、育児短時間勤務をとってる方もいます。夫の友達、私も知ってる友達なんですけども、取っておられて、みたいなものもありますけどやっぱ稀です。とっても。育休を取るのもあんまり。ただ夫の場合は自分が取るより前に取ってた方がいて、取った方がいいよって言ってもらって。取って自分の後に同じように取った方もいてみたい、流れじゃないけどやっぱ雰囲気作りなんかなっていうふうに感じてますね。

K先生のパートナーは職場内で先に育児休業を取得した同僚から勧められる形で育児休業取得したと語っている。また、その後同じような境遇の同僚にも育児休業の取得を勧めるといった流れができたと話す。実際に文部科学省の調査（「公立学校教職員の人事行政状況調査（2021）」）によると男性教員の育児休業取得者は平成30年度の調査と比較して令和3年度は増加している。しかし、女性の取得者と比較すると10分の1程度の人数（令和3年度新規取得者のみ換算）に留まっている。

6.3. 質問項目間の関連

対象者が「急な欠勤に対応できる環境」、「教員一人一人の負担を軽減できる環境」を望む背景として挙げているのがともに働く〈同僚の仕事量を気遣う〉、〈迷惑がかかっていると思う〉や〈負担を申し訳なく思う〉といった語りであった。これらは同僚性の3項目（後藤2016）の「教師間の友好な関係性」が関連していると考えられる。この関係性が示すのは「日常的な情報交流、コミュニケーション」である。日常的に互いの仕事内容について〈頻繁に会話する〉機会があることは先の考察で明らかになっている。そこから自身の急な欠勤により、生じた仕事を担う同僚への負担増加に対する気遣いや申し訳なさを感じているのではないかと読み取ることができる。

6. まとめ

インタビュー調査から、女性教員が日頃から頻繁にコミュニケーションを取り、同僚と友好な関係を築き、協働しながら働く様子を明らかにした。しかし、育児短時間勤務を選択し、専科を担当する対象者らは思うように時間が取れずにいることも同時に明らかとなった。そして、すべての対象者に共通して教材研究をはじめとする教授技術の向上にかかる時間とコミュニケーションはあまり行われていなかった。それと同時に持ち帰り仕事の存在も明確になった。そこでは学校内で校務分掌に関わる仕事などを優先し、教材研究は自宅で行うといった勤

務時間内の優先順位についても語られた。また、女性教員が望む働きやすい環境については「急な欠勤に対応できる環境」であると本研究の対象者は語っている。そしてこのように望む背景には同僚との友好的関係性が成り立っていることが挙げられた。その関係性の上で生まれる考えであると読み取ることができた。

しかし、多くの対象者は学校の規模によって働き方や校務分掌などの仕事量が異なると語っていた。加えて、働き方改革の進度も自治体や学校によって大きく異なることは課題であると文部科学省も明らかにしている。よって、学校の規模や細かな学校所在地にまで焦点を当て、分析することが今後の課題となる。さらに、本研究では質問項目ごとの分析を行ったため、各女性教員の勤務歴や家族構成などの視点からは分析できなかった。これらを考慮した分析を実施することも今後の課題とする。

文献

- 文部科学省 (2023) 「令和5年度版学校基本調査」
 文部科学省 (2022) 「令和4年度版学校教員統計調査」
 多賀一郎 (2017) 『女性教員の実践からこれからの教育を考える』学事出版
 OECD (2018) 「国際教員指導環境調査 (TALIS2018)」
 鈴木隆司 (2023) 「小学校における学級担任の職務分析」千葉大学教育学部紀要, 71, p.61-69
 内田良・広田照幸・高橋哲・嶋崎量・斉藤ひでみ (2020) 『迷走する教員の働き方改革 変形労働時間制を考える』岩波ブックレット No. 1020 岩波書店
 厚生労働省 (2019) 「令和元年度版 労働経済の分析」閲覧日: 2024年10月29日
<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/19/19-1.html>
 後藤壮史 (2016) 「学校現場における同僚性の構成概念についての検討—教師間の関係性に着目して—」奈良教育大学教職大学院研究紀要『学

- 校教育実践研究』, 8, p.19-28
 浅井幸子・黒田友紀・杉山二季・玉城久美子・柴田万里子・望月一枝 (2016) 『教師の声を聴く 教職のジェンダー研究からフェミニズム教育学へ』学文社
 高橋賢治・姫野完治 (2023) 「同僚から学ぶことを主眼とした若手教師支援の研究」北海道教育大学大学院高度教職実践専攻研究紀要 教職大学院紀要, 13, p.1-10
 紅林伸幸 (2007) 「協働の同僚性としての〈チーム〉—学校臨床社会学から—」教育学研究, 74 (2), p.174-188
 寺町晋哉 (2021) 『〈教師の人生〉と向き合う ジェンダー教育実践』晃洋書房 pp.7
 国立女性会館 (2024) 「『学校基本統計』にみる初等中等学校における管理職に就める女性の割合 (2023年度版)」
 寺町晋哉・跡部千慧・瀬川朗・高島裕美・波多江俊介・濱貴子・楊川 (2024) 「小学校管理職とジェンダー研究の展望 都道府県の違いに着目して」宮崎公立大学紀要, 31, (1), p.53-76
 文部科学省HP 「学校における働き方改革について」
 閲覧日: 2024年10月21日
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/index.htm
 文部科学省 「全国の学校における働き方改革事例集 (令和5年度3月改訂版)」 「全国の学校における働き方改革チェックシート」 URL同上
 大谷尚 (2019) 『質的研究の考え方』名古屋大学出版会, pp.278-283
 全日本教職員組合 (2024) 「教育に穴があく (教職員未配置)」実態調査結果 (2024年5月1日時点) 閲覧日: 2024年10月27日
<https://www.zenkyo.jp/news/10947>
 文部科学省 (2021) 「令和3年度版公立学校教職員の人事行政状況調査」 閲覧日: 2024年10月27日
https://www.mext.go.jp/content/20221222-mxt-syoto01-000026693_62.pdf

謝辞

本研究の遂行にあたり、教育学専攻の松岡先生のご指導とM先生、T先生、Y先生、S先生、H先生、D先生、K先生、O先生、A先生には本論文のインタビューの回答の協力を心より感謝いたします。