

中学校教員のジェンダー観の形成要因

Factors Affecting the Formation Gender Roles of Junior High School Teachers

多々納 道子* 田原 泰子**

Michiko TATANO Yasuko TAHARA

要 旨

The purpose of this study is to evaluate the factors affecting the formation gender roles of junior high school teachers. The results are as follows :

Compared with male teachers, female teachers tend to be gender free in the concept and behavior. In the case of the female teachers, the factors affecting the formation gender roles are revealed marriage and spouses occupation by using quantification I . Male teachers were affected from age and study of the equality of the sexes. Therefore to establish the service training systems of study were needed to advance the equality of the sexes.

[キーワード] ジェンダー観、男女平等教育、性別役割分業意識、
男女共同参画社会

I . 緒言

1975年の国際婦人年を契機とし、国際連合によって結果としての男女平等を求める取り組みが強力に開始された。同年の国際婦人年世界会議において、世界行動計画が採択されたのを受けて、日本では国内行動計画が策定され、女性の地位向上や男女平等の実現に向けて種々の取り組みが行われることになった。1979年には国連第34回総会において「女子差別撤廃条約」が採択され、この条約を批准するには条約の趣旨に合った国内法の制定が必要となった。そのため、国籍法が改正されたのを皮切りに、職業の面では男女雇用機会均等法の公布、教育の面では固定的な性別役割分業意識を変革し、家庭生活を営む能力を男女に育成するため、学習指導要領を改訂し高等学校家庭科の男女必修を実施するなど、大きな改革が実施された。その後も育児休業法の公布や介護休業制度の法制化などにみられるように、男女にとって職業と家庭生活を両立できる社会システムを構築し、男女共同参画社会の形成・推進を図ってきた¹⁾²⁾。

このような取り組みによって、固定的な性別役割分業意識の変革、職業と家庭生活における

* 島根大学教育学部家政教育研究室

** 島根大学大学院

男女の能力開発とパートナーシップの進展など一定の成果が得られている。しかし、例えば女性の人間開発指数は世界の中で第4位であるにもかかわらず、政策方針決定過程へ参画しているか否かを図るジェンダー・エンパワーメント測定によると、38位という結果に見られるように、男女とも職業生活と家庭生活にかかわる比重は依然としてアンバランスであり、家庭の仕事の責任という面では女性に大きな負担がかかったままである⁴⁾。このような状況から、さらに男女共同参画を求める動きが強まった。

ところで家庭科は、固定的な性別役割分業に基づく変遷の歴史があり⁵⁾、教育課程とジェンダーとが強く結合してきた代表例であった。しかし、女子差別撤廃条約の批准によって、現在はむしろジェンダー・エクイティを達成するための教科として機能している⁶⁾⁷⁾。

そのため、21世紀における最重要課題の1つである男女共同参画社会の推進⁸⁾には、家庭科教育へ大きな期待がかけられている⁹⁾。ただ、学校教育におけるジェンダー観の改革には、家庭科という一教科だけでなく、教科や教科外の活動を含めて、教育全体でジェンダー・フリーを目指した取り組みが重要となる。つまり、家庭科を中核として、学校教育全体で男女平等教育に取り組む必要があるといえる¹⁰⁾。

そこで、今回は中学校教員を対象に教員自身のジェンダー観、ジェンダー行動、学習指導や生活指導の実際をアンケート調査によって明らかにし、ジェンダー観の形成に影響を及ぼす要因や研修の実態を明らかにすることを目的とした。

Ⅱ．方法

- 1、調査対象は、島根県下の全国公立中学校113校の教員で、年代を偏らないように考慮し男性教員200人、女性教員200人の計400人を無作為に選択して、調査用紙を配布した。有効回収率は66.0%であった。有効回収数は264人で、男性教員135人、女性教員129人を分析の対象とした。
- 2、調査方法は、郵送によるアンケート調査によった。
- 3、調査時期は、2000年9月下旬から10月下旬であった。
- 4、調査内容は、ジェンダー観、ジェンダー行動、教員からみた男女の学習能力の差異、性別役割分業意識、男女平等教育に関する研修状況や授業実践などであった。
- 5、調査の枠組みとしては、ジェンダー観を形成し、ジェンダー行動を規定するものとして、個人・家族的要因、社会的要因と教育的要因を設定した。

個人・家族的要因としては、「年代」、「婚姻状況」と「配偶者の職業状況」、社会的要因として「男女の地位」と「性別役割分業意識」、教育的要因として「学習能力の差異」、「研修状況」と「授業実践」の計8項目をあげた。特に、「年代」は、これまでの研究によってジェンダー形成に強い影響を与えている事が明らかにされているので¹¹⁾、本研究においても取り上げることにした。また、個人・家族的要因として「婚姻状況」と「配偶者の職業状況」をあげた。これは、配偶者との相互関係が、ジェンダー形成に大きな影響を与えると考えたからである。これらの要因間の関連によって、ジェンダー観や性別役割分業意識など、ジェンダーに関わる考え方や行動が形成されると仮定した。

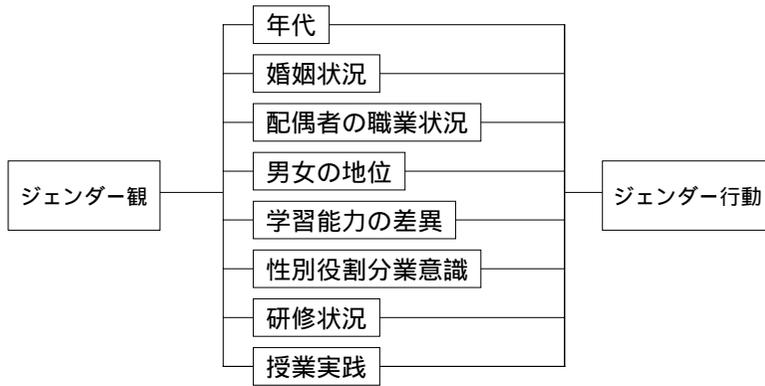


図1 調査の枠組み

Ⅲ．結果及び考察

1．調査対象者の概要

(1) 年代構成

調査対象者の年代構成は、表1の通りである。

	男性教員	女性教員
20歳代	28(20.7)	26(20.2)
30歳代	38(28.2)	41(31.7)
40歳代	34(25.2)	33(25.6)
50歳代	35(25.9)	29(22.5)
計	135(100.0)	129(100.0)

(2) 婚姻状況と配偶者の職業状況

表2より婚姻状況を見ると、男性教員は、既婚と未婚が8：2の割合であるのに対して、女性教員の場合は、ほぼ7：3であった。また、男女教員の年代構成の比率はほとんど差異がないことから考えると、男性教員の方が既婚率は高いといえる。

配偶者の職業状況を見ると、男性教員と女性教員ともその配偶者は有職の方が多かった。しかし、女性教員の配偶者は有職者が97.8%とほとんどを占めたが、男性教員の配偶者では約2/3にとどまっていた。

以上のことから、男性教員は80%以上が結婚しているが、その配偶者は約1/3が職業に就いていない。これに対して、女性教員では、結婚しているのは約70%であるが、その配偶者はほとんどが有職であるという点で、男女教員間では家族状況がやや異なっており、男性教員の方が、家族形成という観点からみると、より一層伝統的な傾向にあるといえる。

表2 婚姻状況 人(%)

	男性教員	女性教員
既婚	111(82.2)	90(69.8)
未婚	24(17.8)	39(30.2)
計	135(100.0)	129(100.0)

表3 配偶者の職業状況 人(%)

	男性教員	女性教員
有職	70(63.1)	88(97.8)
無職	41(36.9)	2(2.2)
計	111(100.0)	90(100.0)

2. 教員のジェンダー観

表4は、生徒指導や性別役割分業意識、育児休業のとり方などについての考え方に、社会的・心理的に形成された男女の違いに基づく差異が見られるかというジェンダー観を調査したものである。ジェンダー観を示す10項目について、「そう思う」を4点、「どちらかといえばそう思う」を3点、「どちらかといえばそう思わない」を2点、「そう思わない」を1点とした、4段階評定尺度で得点化した。つまり、得点が高いほどジェンダー・フリーの傾向が強いということになる。

表4 教員のジェンダー観 (点)

	男性教員		女性教員		t 値
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
育児休業は男女いずれかがとつてもよい	3.2	1.0	3.3	0.8	1.62
生徒に男らしさ、女らしさを押し付けてはいけない	3.2	1.0	3.3	0.8	1.62
固定的な性別役割分業意識は男女それぞれの自立を阻んでいる	2.5	0.9	3.0	0.8	4.39**
名簿は男女混合であるべきだ	2.8	1.1	3.2	1.0	2.70**
生徒の名前の呼び方は同じにしたほうがよい	2.0	0.8	2.3	1.0	2.79**
生徒指導は男性・女性教員と同じにすることができる	2.6	1.2	2.5	1.1	0.91
進路指導は性別によって制限することなく、生徒個々の能力に応じて行わなくてはならない	3.7	0.4	3.9	0.2	2.28*
受付、接待、お茶入れなどの仕事は男女いずれの生徒が行ってもよい	3.2	0.8	3.5	0.6	3.30**
親が寝たきりになった時、女性、男性いずれも介護するべきだ	3.6	0.4	3.7	0.4	1.71
能力や資格があれば、性別に関係なく昇進の機会は平等に与えられるべきだ	3.9	0.2	3.9	0.2	0.02

*...p<0.05

**...p<0.01

まず全体の傾向について見ると、男女教員とも「進路指導は性別によって制限することなく、生徒個々の能力に応じて行わなくてはならない」、「親が寝たきりになった時、女性・男性いずれも介護するべきだ」、「能力や資格があれば、性別に関係なく昇進の機会は与えられるべきだ」の3項目については、3.6~3.9点の範囲で高い得点であった。次に「受付、接待、お茶入れなどの仕事は男女いずれの生徒が行ってもよい」、「育児休業は男女いずれかがとつてもよい」、「生徒に男らしさ、女らしさを押し付けてはいけない」の3項目が3.2~3.5点で、これらの考え方

を肯定しているといえる。逆に最も得点が低いのは、「生徒の名前の呼び方は同じにしたほうがよい」であり、生徒の名前に続けて男女別に「さん」と「くん」とを使い分けることが慣習化してしまっているといえよう。

次に、男女教員間のとらえ方の違いを明らかにするためにt検定を行ったところ、「進路指導は性別によって制限することなく、生徒個々の能力に応じて行わなくてはならない」の1項目が5%水準、「固定的な性別役割分業意識は男女それぞれの自立を阻んでいる」、「名簿は男女混合であるべきだ」、「生徒の名前の呼び方は同じにしたほうがよい」と「受付、接待、お茶入れなどの仕事は男女いずれの生徒が行ってもよい」の4項目が1%水準で有意差が認められた。

このように、有意差のあった項目すべてで男性教員よりも女性教員の方が平均点において高く、男性教員より女性教員の方がより一層、ジェンダー・フリーの傾向にあるということが明らかとなった。

3. 教員のジェンダー行動

表5は、生活指導における教員のジェンダー行動を調べたものである。この調査では、日常よく行われる教員の生活指導に関する行動¹²⁾を5項目取り上げて、「全然ない」を1点、「あまりない」を2点、「ときどきある」を3点、「よくある」を4点とし、4段階評定尺度で得点化したものである。つまり、得点が低いほどジェンダー・フリーの傾向にあるといえる。

表5 教員のジェンダー行動 (点)

	男性教員		女性教員		t 値
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
生徒に「女(男)だから…」と言う	2.1	0.8	1.8	0.7	3.34**
重たい荷物を運ぶとき、男子に頼む	2.5	1.0	2.0	0.8	4.43**
整理整頓の作業は女子に頼む	2.1	0.9	2.0	0.8	1.02
女子の言葉、服装はより注意する	1.7	0.7	1.8	0.8	1.35
男子の化粧やピアスはより注意する	1.6	0.7	1.4	0.6	1.53

* * ...p<0.01

男性教員の特徴を見ると、「重たい荷物を運ぶとき、男子に頼む」の項目が2.5点と最も得点が高く、力仕事をするのは男子というステレオタイプのとらえ方をする傾向にあるといえる。次に「生徒に女(男)だから・・・という」と「整理整頓の作業は女子に頼む」の2項目がともに2.1点であった。「女子の言葉、服装はより注意する」と「男子の化粧やピアスはより注意する」については、1.7点と1.6点でそれほど重点をおいて指導しているとはいえない。

女性教員では、「重たい荷物を運ぶとき、男子に頼む」と「整理整頓の作業は女子に頼む」がともに2.0点で、最も高いものであった。女性教員においても、力仕事は男子、整理整頓のような調整する仕事は女子に向いているという考え方が支配的であるといえる。男女教員を比較すると、女性教員は「女子の言葉、服装はより注意する」が1.8点で、この項目のみ男性教員より高くなっている。これ以外はいずれも低かった。男性教員と女性教員の違いを明らかにするため、t検定を行ったところ、「生徒に女(男)だから・・・という」と「重たい荷物を

運ぶとき、女子に運べる重さでも男子に頼む」の2項目において、1%水準で有意差が認められた。したがって、生活指導の面で男性教員に比べて女性教員の方が、生徒の性差にとらわれず指導していることが明らかになり、より一層ジェンダー・フリーの傾向にあるといえる。

4. 男女の地位

1975年の国際婦人年以降、特に女性の地位向上や男女平等の達成に向けて種々の取り組みが行われてきた。性別役割の形成過程にある子ども達を指導するという役割をもち、多大な影響を与える教員が、現在の社会における男女の地位をどのようにとらえているかを求めることは、教員自身のジェンダー・センシティブ（ジェンダーに対する敏感さ）を明らかにするものとなる¹³⁾。ジェンダーに敏感な子ども達を育成するには、まず教員がジェンダーに敏感になることが重要である。

そこで、家庭、職場、学校教育、法律や制度や社会通念・習慣・しきたりといった5領域での男女の地位を、「男性に優遇」や「女性に優遇」や「平等」などの6つのカテゴリーに分けて、いずれとらえているのかについての調査結果を示したのが表6である。

表6 男女の地位 人(%)

	性別	男性に優遇	どちらかといえば男性に優遇	平等	どちらかといえば女性に優遇	女性に優遇	わからない	χ ² 値
家庭生活で	男性	8(5.9)	7(56.3)	3(25.2)	4(3.0)	1(0.7)	11(8.1)	20.11**
	女性	2(17.1)	7(61.2)	2(17.1)	0(0.0)	0(0.0)	2(1.6)	
職場生活で	男性	2(1.5)	4(31.9)	5(39.3)	2(20.0)	2(1.5)	6(4.4)	15.89**
	女性	4(3.1)	4(31.8)	6(53.5)	8(6.2)	0(0.0)	3(2.3)	
学校教育の場で	男性	0(0.0)	1(8.9)	9(71.1)	1(13.3)	2(1.5)	6(4.4)	17.69**
	女性	0(0.0)	1(13.2)	10(80.6)	2(1.6)	0(0.0)	2(1.6)	
法律や制度の上で	男性	7(5.2)	3(26.7)	7(54.1)	5(3.7)	1(0.7)	11(8.1)	16.09**
	女性	4(3.1)	6(46.5)	4(32.6)	4(3.1)	0(0.0)	13(10.1)	
社会通念・習慣・しきたりなどで	男性	2(14.8)	9(69.6)	1(8.9)	1(0.7)	2(1.5)	4(3.0)	18.66**
	女性	4(33.3)	7(59.7)	4(3.1)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.8)	

**...p<0.01

領域ごとに見ていくと、家庭生活では男女教員とも「どちらかといえば男性に優遇」というのが過半数を占めて最も多かったが、その割合は女性教員の方がより多くを占めた。次いで男性教員では「平等」とみなすものが約1/4であるのに対し、女性教員では「男性に優遇」と「平等」とが17.1%と同じ割合であった。家庭生活についての中心的なとらえ方は、「どちらかといえば男性に優遇」であるが、男性教員に比べて女性教員の方がその傾向は強いといえる。

職場生活では男女教員とも「平等」というものが最も多くを占めた。しかし、その割合は男性教員が39.3%、女性教員は53.5%というように差異が顕著であった。次に多いのが「どちらかといえば男性に優遇」で、男女教員とも約32%とほぼ同じ割合であった。男性教員では「どちらかといえば女性に優遇」というのも20.0%を占め、他の領域と比べると多様なとらえ方をしていた。

学校教育の場については、「平等」というものが男性教員は70%以上、女性教員では80%以上を占め、他のどの領域に比べても多かった。次に多いのが男性教員は「どちらかといえば女性に優遇」の13.3%、女性教員では「どちらかといえば男性に優遇」というとらえ方で13.2%であった。割合はそう多くないものの、学校教育の場においても男女教員の学校教育の場についてのとらえ方が、やや異なっていることを示した。

法律や制度の上では、男女教員のとらえ方が大きく異なっていた。すなわち、男性教員は「平等」というのが54.1%と最も多く、次が「どちらかといえば男性に優遇」の26.7%であるのに対し、女性教員では「どちらかといえば男性に優遇」が46.5%、「平等」が32.6%となって、対照的な傾向を示した。

社会通念・習慣・しきたりなどについては、男女教員とも「どちらかといえば男性に優遇」が最も多く、次いで「男性に優遇」となっており、各領域の中では最も男性に優遇されているとみなされていた。

以上のように、領域によって男女の地位のとらえ方は大きく異なるだけでなく、男女教員間の差異が顕著で、 χ^2 検定により全ての領域に1%水準で有意差が認められ、男性教員よりも女性教員にとって、これら5領域ではより男性に優遇されていると理解されていた。現在の社会では、教員においても男性より女性の方がより強く男性優位であると感じられる構造をしているといえる。男女共同参画を基盤とする社会構造の変革の必要性とこのようなとらえ方の違いが、今後生徒指導にどのような影響を及ぼすのかを明らかにすることが課題となる。

5. 教員から見た学習能力の差異

生徒の学業や生活指導、進路をも指導する教員は、性差によるステレオタイプ的な指導ではなく、生徒一人一人の希望や個性を尊重して指導する必要がある。このような指導を行うにあたって、教員による男女生徒の学習能力のとらえ方は、その基盤となるものである¹⁴⁾¹⁵⁾。

そこで、教員が男女の学習能力についてどのように考えているのかを明らかにするため、中学校で学習する10教科について、「男性の能力」「どちらかといえば男性の能力」「同じ」「どちらかといえば女性の能力」「女性の能力」の5つのカテゴリーの中からいずれかを選んでもらった。表7は、男女教員それぞれの調査結果である。

表7に示した調査結果より、男性教員と女性教員に共通して言えることは、割合は異なるもののどの教科も男女「同じ」ととらえる割合が最も多いことであった。その中で、男性教員の傾向として最も多かったのは、美術(80.8%)、英語(70.4%)であった。社会、数学、理科と音楽はいずれも60%台を占めていた。50%以下は技術(48.9%)と家庭科(47.4%)であった。この二つの教科において、男女「同じ」という割合がそれほど多くないのは、男女がともに学ぶという歴史が浅いことによるものと考えられる。男女「同じ」に次いで「男性の能力」だとするものが多いのは、社会、数学、理科、体育、技術であった。これに対し「女性の能力」というものが多いのは、国語、音楽、美術、家庭科と英語で、いわゆる従来から言われている理系教科は男子が得意、文系教科は女子が得意というステレオタイプのとらえ方が表出されていた。

女性教員においても男性教員と類似した傾向を示した。すなわち、男女「同じ」という割合が最も多いのは美術(92.9%)、次いで英語(85.8%)であった。社会、音楽、数学、理科、国

語と体育においても男女「同じ」ととらえる割合が70%台であった。ただ、次に多いのが国語、音楽と家庭科は「どちらかといえば女性の能力」であり、社会、数学、理科、体育と技術は「どちらかといえば男性の能力」ととらえており、個人差ではなく男女によって教科の得意、不得意の違いがあるという見方がなされていた。

技術と家庭科において男女「同じ」というものは、他教科に比べると幾分少なかったものの、最も多くの割合を占めたことは、男女必修による制度の変革でとらえ方が変化したことを示していると考えられる。

各教科について男女教員間のとらえ方の違いを明らかにするために、 χ^2 検定を行ったところ、「美術」と「英語」において、1%水準で有意差が見られ、男性教員の方が男女生徒の学習能力には性差があるのとらえる傾向にあるといえる。

表7 学習能力の差異 人(%)

	性別	男性の能力	どちらかといえば 男性の能力	同じ	どちらかといえば 女性の能力	女性の能力	その他	χ^2 値
国語	男性	0(0.0)	0(0.0)	76(56.3)	52(38.5)	1(0.7)	6(4.4)	5.63
	女性	0(0.0)	0(0.0)	91(71.7)	35(27.6)	0(0.0)	3(2.4)	
社会	男性	0(0.0)	29(21.5)	91(67.4)	8(5.9)	0(0.0)	7(5.2)	5.74
	女性	0(0.0)	26(20.5)	97(76.4)	1(0.8)	0(0.0)	5(3.9)	
数学	男性	1(0.7)	39(28.9)	83(61.5)	5(3.7)	0(0.0)	7(5.2)	7.80
	女性	0(0.0)	30(23.6)	94(74.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(3.9)	
理科	男性	1(0.7)	42(31.1)	87(64.4)	1(0.7)	0(0.0)	4(3.0)	3.67
	女性	0(0.0)	31(24.4)	93(73.2)	0(0.0)	0(0.0)	5(3.9)	
音楽	男性	0(0.0)	0(0.0)	81(60.0)	45(33.3)	2(1.5)	7(5.2)	7.14
	女性	0(0.0)	1(0.8)	95(74.8)	26(20.5)	2(1.6)	5(3.9)	
美術	男性	0(0.0)	0(0.0)	108(80.0)	21(15.6)	0(0.0)	6(4.4)	11.19**
	女性	0(0.0)	1(0.8)	118(92.9)	5(3.9)	0(0.0)	5(3.9)	
体育	男性	5(3.7)	43(31.9)	80(59.3)	0(0.0)	0(0.0)	7(5.2)	5.22
	女性	1(0.8)	31(24.4)	91(71.7)	0(0.0)	0(0.0)	6(4.7)	
技術	男性	4(3.0)	56(41.5)	66(48.9)	3(2.2)	0(0.0)	6(4.4)	4.56
	女性	1(0.8)	46(36.2)	77(60.6)	1(0.8)	0(0.0)	4(3.1)	
家庭科	男性	0(0.0)	1(0.7)	64(47.4)	60(44.4)	4(3.0)	6(4.4)	2.66
	女性	0(0.0)	1(0.8)	74(58.3)	48(37.8)	2(1.6)	4(3.1)	
英語	男性	0(0.0)	1(0.7)	95(70.4)	33(24.4)	0(0.0)	6(4.4)	9.50**
	女性	0(0.0)	0(0.0)	109(85.8)	14(11.0)	0(0.0)	6(4.7)	

**...p<0.01

6. 性別役割分業意識

かつての日本では、「男は仕事、女は家庭」が当たり前であった。この考えは性別によって役割を固定的に決めるといったもので、人々の意識の中に深く浸透していた。女性はそのため、

社会進出が困難で、能力を発揮する様々な機会を奪われてきた¹⁶⁾。しかし、現在では男女共同参画社会の実現が目指されている。男女共同参画社会とは、「女性も男性もすべての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる」ことを目的にしている¹⁷⁾。これからは男女とも家事をし、仕事を持てる社会にしようという動きの中で、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分業は当然、見直されるべきであり、その解決のための取り組みは必要不可欠なものである。

このような固定的な性別役割分業をなくす立場にある教員は、どのような意識をもっているのかを調べるために、以下の調査を行った。「男は仕事、女は家庭という考え方についてどう思うか」という質問について、「賛成」「どちらかといえば賛成」「どちらでもない」「どちらかといえば反対」「反対」の5項目のうち1つを選んでもらった。表8は、その結果である。

表8 性別役割分業意識 人(%)

	賛成	どちらかといえば賛成	どちらともいえない	どちらかといえば反対	反対	χ^2 値
男性教員	0(0.0)	21(15.6)	64(56.1)	16(11.9)	33(24.4)	35.8**
女性教員	0(0.0)	4(3.1)	32(25.2)	30(22.8)	63(49.6)	

**...p<0.01

男性教員の特徴を見ると、「どちらでもない」が56.1%と最も多かった。次いで「反対」が24.4%で、これに「どちらかといえば反対」というものを合わせると、36.3%となった。これに対し、「どちらかといえば賛成」というものは、15.6%に過ぎなかった。女性教員では、「反対」が49.6%と最も多く、「どちらかといえば反対」の22.8%を合わせると、72.4%を占めた。「どちらでもない」は25.2%と男性教員の半分以下で、「どちらかといえば賛成」も3.1%と極めて少なかった。

男性教員と女性教員を比較してみると、「賛成」というのは男女とも皆無だったものの、「どちらかといえば賛成」は、男性教員が15.6%、女性教員が3.1%と約5倍の差異があった。逆に、「反対」は、女性教員が49.6%、男性教員が24.4%と約2倍の開きがあった。男性教員と女性教員の差異を明らかにするため χ^2 検定を行ったところ、1%の水準で有意差が見られた。したがって、男性教員は女性教員と比較して、依然として性別役割分業意識にとらわれる傾向が強いといえる。

8. 男女平等教育に関する研修状況

教員に対する男女平等教育に関する研修状況を明らかにするため、研修経験が「全くない」、「1回ある」、「2回以上ある」の3段階に分け、その実態を求めた。

表9 男女平等教育に関する研修経験 人(%)

	全くない	1回ある	2回以上ある	χ^2 値
男性教員	101(74.8)	8(5.9)	25(18.5)	4.16
女性教員	101(79.5)	13(10.2)	14(11.0)	

男女教員とも研修経験の「全くない」というものが、約3/4～4/5を占めて最も多く、次いで「2回以上ある」というもので1/5～1/10であった。このように共通して研修経験のあるものが極めて少ないこと

が明らかになった。回答の中には、同和教育など他領域で、男女平等教育についても研修を受けたと回答した教員が若干名いた。男女平等教育を主とした研修を受ける機会が非常に少なかったといえる。

次に表10は、「あなたは男女平等教育の視点から、教材を工夫したり授業実践していることがありますか。」の質問に対して、「ある」、「ない」のどちらかを答えてもらった結果である。

表10 男女平等教育に関する教材の工夫や授業実践の有無 人(%)

	ある	ない	不明	χ^2 値
男性教員	35(25.9)	97(71.9)	2(1.5)	0.05
女性教員	35(27.6)	91(71.7)	3(2.4)	

教材の工夫・授業の実践状況については、男性教員、女性教員ともほぼ同じ割合で共通した傾向が見られた。すなわち、「ない」と答えた教員は「ある」と答えた教員の約3倍を占めた。このことよ

り、教科や生活指導を含めて、男女平等教育という視点から指導するということは積極的にはなされていないといえる。

また、男女平等教育についての研修を受けたものが、授業実践をしているか否かの関連を求めた。その結果、男性教員では研修を受けたものの方がよく授業実践をしており、研修を受けていないものとの間で、 χ^2 検定によって5%水準の有意差が認められた。

さらに、授業実践をしたことがある教員にどの教科でどんな実践をしたのかについて記してもらったところ、男性教員では保健体育(10人)や社会(6人)において、女性教員では家庭科(6人)と英語(6人)での実践が多かった。これは、それぞれの教科における男女教員の担当者比率を反映していた。

具体的な実践例を見ると、男性教員による保健体育の指導では次のようなものがあった。

- ・男女共修でダンスや柔道を練習する。
- ・全ての授業において、男女共修にしている。
- ・男女共修で指導する、評価する規定を男女別にする。

社会科では、次のような取り組みが見られた。

- ・社会科の人権教育の中で男女平等を取り上げた。
- ・男性が育児休暇をとった例を用いて授業を行った。

女性教員の家庭科については次のような工夫があった。

- ・調理実習で男子のグループを作り、男子も自主的にさせるようにしている。
- ・家庭生活のところで生徒にアンケート調査を実施し、男女の家庭の仕事について考えさせる。
- ・選択教科において男女同じように日常着の製作をさせたり、興味により発展的に工夫させている。

また英語では、次のようなものがあった。

- ・性差別の実態についてふれる。
- ・英語の中の単語における男女平等の考え方についてふれる。

以上のように、家庭科などこれまで女子のみであったものを男子にも学習させる、教材など男女同様の扱いにする、実質的に男女が平等に取り組めるよう工夫する、男女共同参画の実践

例を紹介するなど、内容や方法に様々な工夫が見られた。多くの教員が配慮していた点は授業内容を男女同一にすることやジェンダーに配慮して表現に気を配るなどであった。

授業実践について回答した教員の数はまだ少数であることから、このような取り組みが積極的に行われるように、研修が実践に結びつく実践的な研修の機会を設けることが今後の課題になると考えられる。また、男女平等教育は人権教育を代表するものであるが、同和教育などとは異なる面があり、単独でしかも重点的に行う必要がある。

4. ジェンダー観形成に及ぼす要因

教員のジェンダー観の形成に影響を与えている要因を明らかにすることを目的とし、数量化Ⅰ類を適用して男性教員と女性教員についてそれぞれ分析を試みた。

数量化Ⅰ類とは、性別や婚姻関係など質的な要因に関する情報に基づいて、得点など量的に測定された外的基準（目的変数）の値を説明、あるいは予測するための方法である¹⁸⁾。

分析にあたり、目的変数である「教員のジェンダー観」の得点（合計点）の説明変数として調査の枠組みの中から形成要因として強い影響力をもつものとして採用したのは、個人的要因の「年代」、「婚姻関係」と「配偶者の職業状況」の3アイテム、教育的要因の「研修状況」と「授業実践」の2アイテム、合計5アイテムである。

数量化Ⅰ類による男性教員と女性教員の分析結果は、それぞれ表11、表12に示した。

表11 ジェンダー観形成要因 (男性教員)

アイテム	カテゴリー	カテゴリースコア	レンジ	影響順位
年代	20歳代	- 0.506	4.180	1位
	30歳代	- 0.031		
	40歳代	2.300		
	50歳代	- 1.880		
婚姻状況	している	0.216	1.233	3位
	していない	- 1.016		
配偶者の職業状況	有り	- 0.237	0.485	5位
	無し	0.248		
研修状況	全くない	- 0.223	2.448	2位
	1回ある	2.225		
	2回以上ある	0.261		
授業実践	したことがある	0.601	0.820	4位
	したことがない	- 0.219		

まず、カテゴリースコアの範囲を示すレンジによって、各アイテムのジェンダー観に対する影響力の強さを比較する。表11、表12を見ると、レンジが最大であり、ジェンダー観に対する影響力が最も大きかったのは、男性教員が「年代」で4.180であり、女性教員が「婚姻状況」で7.473であった。次は、男性教員が「研修状況」で2.448、女性教員が「配偶者の職業状況」で5.144であった。逆に4位、5位という影響力がほとんど強くないアイテムは、男性教員が「授業実践」と「配偶者の職業状況」で女性教員においては「研修状況」と「授業実践」であった。このよ

うな結果より、ジェンダー観形成への影響は、男性教員は「年代」や「婚姻状況」のような個人・家族的要因とともに「研修状況」のような教育的要因も関わっているのに対し、女性教員は「婚姻状況」「配偶者の職業状況」など個人・家族的要因が強く関わっていることが明らかとなった。したがって、男女教員ではジェンダー観形成要因がやや異なっているといえる。

次に、カテゴリースコアからジェンダー観に影響を与えていると考えられる条件を特定す

表12 ジェンダー観形成要因 (女性教員)

アイテム	カテゴリー	カテゴリースコア	レンジ	影響順位
年代	20歳代	2.032	3.185	3位
	30歳代	0.193		
	40歳代	-1.153		
	50歳代	-0.809		
婚姻状況	している	2.313	7.473	1位
	していない	-5.160		
配偶者の職業状況	有り	-1.674	5.144	2位
	無し	3.470		
研修状況	全くない	-0.364	2.52	4位
	1回ある	0.519		
	2回以上ある	2.156		
授業実践	したことがある	1.771	2.452	5位
	したことがない			

る。カテゴリースコアがマイナスの値を示しているものは、ジェンダー観の形成を抑制する条件であり、プラスを示しているものは、ジェンダー観の形成を促進する条件であると判断できる。

表11、表12から各アイテムの中で最も大きいマイナスの値を示しているカテゴリーから判断して、男性教員は「50歳代」、「結婚していない」こと、「配偶者の職業がある」こと、「研修経験が全くない」こと、「授業実践をしたことがない」ことが、ジェンダー観を促進する主な条件であるといえる。また、女性教員は「40歳代」、

「結婚していない」こと、「配偶者の職業がある」こと、「研修経験が全くない」こと、「授業実践をしたことがない」ことが挙げられる。

逆に、大きなプラスの値を示しているカテゴリーを見ると、男性教員は「40歳代」、「結婚している」こと、「配偶者の職業がない」こと、「研修経験が1回ある」こと、「授業実践をしたことがある」ことが、ジェンダー観の形成を抑制する主な要因になるといえる。女性教員では、「20歳代」、「結婚している」こと、「配偶者の職業がない」こと、「研修経験が2回以上ある」こと、「授業実践をしている」ことが挙げられる。

5. 教員のジェンダー行動に及ぼす要因

次に、ジェンダー行動に影響を与えている要因が、それぞれどの程度機能するのかを明らかにすることを目的とし、ジェンダー観についてと同様の方法で数量化Ⅰ類を適用し、男性教員と女性教員について分析を試みた。

分析にあたり、目的変数である「教員のジェンダー行動」の説明変数として採用したのは、ジェンダー観の形成要因と同様に、個人的要因の「年代」、「婚姻状況」と「配偶者の職業状況」の3アイテム、教育的要因の「研修状況」と「授業実践」の2アイテム、合計5アイテムである。数量化Ⅰ類による男性教員と女性教員の分析結果は、表13、表14に示した。

まず、カテゴリースコアの範囲を示すレンジによって、各アイテムのジェンダー行動に与える影響力の強さを比較した。男女教員とも、レンジが最大であり、ジェンダー行動に及ぼす影響力が最も強かったのは、「年代」であり男性教員が2.058、女性教員が2.450であった。これは、生まれた時代背景によってジェンダーの形成が大きく違うことが明らかであるといえる。次に影響が強かったのは、男性教員が「研修状況」で0.506、女性教員が1.096で男女教員に共通していた。

このように、現在の教員において、ジェンダー行動形成の鍵を握るのは、「年代」が最も大

表13 ジェンダー行動形成要因 (男性教員)

アイテム	カテゴリー	カテゴリースコア	レンジ	影響順位
年代	20歳代	0.835	2.058	1位
	30歳代	0.021		
	40歳代	0.561		
	50歳代	-1.222		
婚姻状況	している	-0.021	0.122	4位
	していない	0.101		
配偶者の職業状況	有り	-0.017	0.035	5位
	無し	0.018		
研修状況	全くない	-0.043	0.506	2位
	1回ある	0.463		
	2回以上ある	0.041		
授業実践	したことがある	0.290	0.395	3位
	したことがない	-1.106		

表14 ジェンダー行動形成要因 (女性教員)

アイテム	カテゴリー	カテゴリースコア	レンジ	影響順位
年代	20歳代	0.079	2.450	1位
	30歳代	1.091		
	40歳代	-0.098		
	50歳代	-1.359		
婚姻状況	している	0.233	0.753	3位
	していない	-0.521		
配偶者の職業状況	有り	-0.236	0.727	4位
	無し	0.490		
研修状況	全くない	-0.122	1.096	2位
	1回ある	-0.135		
	2回以上ある	0.961		
授業実践	したことがある	0.218	0.298	5位
	したことがない	-0.080		

きいものであるが、研修経験について男女教員とも2位であることを考えると、ほとんど行われていない研修を積極的に行うことの重要性を示唆しており、男女平等教育の研修体制を一刻も早く整える必要がある。逆に影響順位が低かったのは、男性教員では4位が「婚姻状況」5位が「配偶者の職業状況」であった。女性教員は4位が「配偶者の職業状況」、5位が「授業実践」であった。これらのことから男女教員とも「婚姻状況」や「配偶者の職業状況」というようなパートナーによる影響はそれほど強くないということがわかった。

次に、カテゴリースコアからジェンダー行動に影響を与えていると考えられる条件を特定する。カテゴリースコアがマイナスの値を示しているものは、ジェンダー行動を促進する条件であり、プラスを示しているものは、ジェンダー行動を抑制する条件であると判断できる。

表13、表14から各項目の中で、最も小さい値を示しているカテゴリーから判断して、男性教員は「50歳代」、「結婚している」こと、「配偶者の職業がある」こと、「研修経験が全くない」こと、「授業実践をしたことがない」ことが、ジェンダー行動を促進する主な条件である。また、女性教員は「50歳代」、「結婚していない」こと、「配偶者の職業がある」こと、「研修経験が1回ある」こと、「授業実践をしたことがない」ことが挙げられる。

逆に、大きなプラスの値を示しているカテゴリーを見ると、男性教員は「20歳代」、「結婚していない」こと、「配偶者の職業がない」こと、「研修経験が1回ある」こと、「授業実践をしたことがある」ことが、ジェンダー行動を抑制する主な要因になるといえる。女性教員では、

「30歳代」、「結婚している」こと、「配偶者の職業がない」こと、「研修経験が2回以上ある」こと、「授業実践をしている」ことが挙げられる。

以上のことから、男女教員ともに、ジェンダー行動に影響を与える要因に「研修経験」が深く関わっていることが明らかとなった。そして、女性教員については、夫（結婚相手）がいるかないかでジェンダー行動が大きく異なることが明らかとなった。

IV. まとめ

学校全体で男女平等教育に取り組むため、中学校教員を対象にアンケート調査を実施し、ジェンダー観の形成要因と研修の実態を明らかにした。

中学校教員は、ジェンダー観とジェンダー行動において、ともに男性教員より女性教員の方がジェンダー・フリーの傾向にあることが明らかとなった。男女平等教育をすすめるための研修は、男女教員とも約7割の教員が行っておらず、一刻も早い研修体制の確立が求められる。

また、数量化Ⅰ類分析によって、ジェンダー観形成とジェンダー行動に影響する要因を明らかにしたところ、ジェンダー観については、男性教員は年代と研修状況、女性教員は婚姻状況と配偶者の職業状況の個人・家庭的要因の影響が強くみられた。ジェンダー行動では、男女教員とも1位は年代で、2位は研修状況、3位は男性教員が授業実践で女性教員が婚姻状況であった。このように、男女教員では形成要因の順位がやや異なっており、男性教員は研修状況のような教育的要因が、女性教員では婚姻状況や配偶者の職業状況のような個人・家族的要因により強く影響を受けるということが明らかになった。

このように男女教員によって、ジェンダー観やジェンダー行動の形成に影響を与える要因が異なるということを踏まえた研修体制が必要であり、研修によって考え方や行動を変革させることがジェンダー・フリーの教育を実践する上で、重要なことと考えられる。

V. 参考文献

- 1) 国際女性の地位協会：『女子差別撤廃条約 国際化の中の女性の地位』三省堂、pp 26～36（1990）
- 2) 利谷信義：「男女共同参画社会における家族-家族と社会の新たな関係-」、『変動する家族-子ども、ジェンダー-、高齢者』、日本家政学会編、pp 271～275（1999）
- 3) 篠原収：「男女共同参画社会条例の制定に向けて」、『広島女学院大学生生活科学部紀要第8号』、pp 43～46（2001）
- 4) 総理府：『男女共同参画白書（平成12年版）』、大蔵省印刷局、pp .16～17（2000）
- 5) 朴木佳緒留：「ジェンダーと家庭科の深い関係」、『ジェンダー・エクイティを拓く家庭科』、斎藤弘子、鶴田敦子、朴木佳緒留、丸岡玲子、望月一枝、和田典子、かもがわ出版、pp 53～86（2000）
- 6) 多々納道子：「性役割による家事労働と教育」、『家政教育学』、岩垂芳男、福田公子編、福村出版、pp 34～37（1990）
- 7) 吉原崇恵、多々納道子、田結庄順子：「男女必修に向けての家庭科」、『家庭科教育50年 新たなる軌跡に向けて一』、日本家庭科教育学会編、建帛社、pp 35～50（2000）

- 8) 男女共同参画審議会：『男女共同参画社会の実現を目指して - 男女共同参画社会基本法のあらまし - 』
(1999)
- 9) 教育課程審議会：『幼稚園、小学校、中学校、高等学校、盲学校、聾学校及び養護学校の教育課程の基準の改善について(答申)』_ホ (1998)
- 10) 中嶋みさき：「男女平等教育はどこまで進んだか」『女性白書2001』,日本婦人団体連合会, ほるぷ出版, pp. 192 - 195、(2001)
- 11) 井上輝子, 江原由美子：『女性のデータブック』,有斐閣, pp.160～169 (1991)
- 12) (財)東京女性財団『あなたのクラスはジェンダー・フリー?』 pp.47～48 (1995)
- 13) 堀内かおる：『教科と教師のジェンダー文化 家庭科を学ぶ・教える女と男の現在』,ドメス出版, pp.174～176 (2001)
- 14) 井上輝子, 江原由美子：『女性のデータブック【第3版】』,有斐閣, pp.138～141 (1999)
- 15) 渡邊恵子：「『女らしさ・男らしさ』の変遷」教育と医学、第47巻1号, p.18 (1999)
- 16) 木本喜美子：「女の仕事と男の仕事」,『講座社会学14ジェンダー』 鎌田とし子, 矢澤澄子, 木本喜美子編, 東京大学出版会, pp.151～152 (1999)
- 17) 男女共同参画審議会：「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方 - 21世紀の最重要課題 - 答申」 p.1 (2000)
- 18) 田中豊, 垂水共之, 脇本和昌：『パソコン統計解析ハンドブックⅡ多変量解析編』共立出版株式会社, p.258 (1984)