

小学校における学年配置のジェンダー不均衡

教職開発コース	黒田友紀
駒澤大学・成城大学非常勤講師	杉山二季
秋田大学教育文化学部	望月一枝
教職開発コース	玉城久美子
教職開発コース	船山万里子
和光大学現代人間学部	浅井幸子

Gender Imbalance Derived from Teacher Allocation to Different Grades at Elementary Schools

Yuki KURODA, Futaki SUGIYAMA, Kazue MOCHIZUKI,
Kumiko TAMAKI, Mariko FUNAYAMA and Sachiko ASAI

The purpose of this paper is to examine how gender imbalance is constructed and what gender issues occur in teacher allocation at elementary schools. We conducted an interview survey to 10 male teachers in metropolitan areas to examine the actual conditions of male teacher allocation in elementary schools and analyze how gender imbalance occurs. Female teachers are prone to be allocated to lower grades and male teachers aren't much even if they want to. This imbalance results from gender biased consideration for female teachers, who carry out responsibility for care of their family and young children. Work of upper grades is so tough and hard that female teachers tend to avoid taking charge of upper grades. And then male teachers are often taken their workplaces in upper grades and they do busy and hard work. Male teachers are also expected masculine and controlling role to student behavior. Additionally work of upper grades is in a spotlight or central parts at schools, on the other hands, work of lower grades is regarded as shadow work. This gender imbalance works as sexual discrimination in elementary schools. Some experiences of male teachers suggest possibilities to change gender imbalance in teacher allocation. Changing balance of disproportionate work between lower grades and upper grades and sharing hard work will improve institution and structure in schools.

目次

- 1 研究の主題と方法
 - A 研究の主題
 - B 研究方法と研究協力者のキャリア
- 2 高学年への配置の経験
 - A 高学年への配置の様相 南先生のキャリアから
 - B 男性への期待
 - C 女性への配慮と男性の多忙化
- 3 低学年への配置の経験
 - A 低学年への配置の様相 畑先生のキャリアから
 - B シャドウ・ワークとしての低学年担任
 - C シャドウ・ワークを超えて
- 4 考察

1 研究の主題と方法

A 研究の主題

本稿の目的は、小学校教師の学年配置における性別による不均衡に着目し、その不均衡な配置の中になくなるジェンダーの問題が存在するのかを明らかにすることである。具体的には、男性教師の学年配置の実態に焦点をあて、小学校低学年の担任に占める男性教師の比率が極めて低くなっている要因とその不均衡によって生起しているジェンダーの問題を検討する。

小学校の教職には、教師全体に占める比率の低い男性教師が管理職や主任職を多く担うというジェンダーの不均衡が存在している。平成19年のデータによれば、約38.4万人の教師のうち男性の割合は38.0%だが、校長に占める男性教師の比率は80%を超えている¹⁾。男性教師全体に占める校長の比率は12.2%であり、女

性の比率の1.6%と比較しても圧倒的に多い。表1に示すように、男性教師の40%以上が担任をしていないのは、男性教師が管理職や主任職を担っているからに他ならない。この管理職におけるジェンダー不均衡については、女性教師のキャリア形成の検討を通してその再生産過程の解明を試みる研究が、既に蓄積されてきた²⁾。

もう一つの顕著なジェンダー不均衡は、低学年担任の男女比率にある。男性教師全体に占める1年生の学級担任の比率は3.2%、2年生でも5.1%に過ぎない(表1)³⁾。これを各学年の学級担任における男女の比率に換算すると、1年生の担任の1割強、2年生の担任の2割弱しか男性が担任しておらず、男性教師の低学年担任の少なさが際立っている(表2)。本研究が着目するのは、この学年配置におけるジェンダー不均衡である。男性教師が低学年をあまり担当せず、高学年へと重点的に配置される状況は、いかに生成され、いかなるジェンダーの問題を生み出しているのだろうか。

教師のジェンダーを問う文脈において、低学年では女性教師の比率が高く、高学年や管理職において男性が増加することは指摘されてきた⁴⁾。その要因としては、女性教師は低学年向きであるというステレオタイプがあげられている。河上婦志子は職場の役割配置に現れる性別役割のひとつとして学年担任を挙げ、女性教員には小学校の低学年と家庭科の指導は任せてもいいが、高学年の男子生徒の指導や学問的分野の指導には適さないという大正期の女性教員論に言及しつつ、現在も「ステレオタイプな特性論による性別役割分業が教員世界で踏襲されている」と述べている。そしてそれを学校の「システム内的な差別」の一つとして説明している⁵⁾。河上によれば、学校は「教員＝男性という発想」で男性中心に運営され、様々な仕組みの中に男性モデルが埋め込まれている。そのことが「システム内的な差別」として作用して女性教師が周辺

化されるのだという⁶⁾。

学年配置のジェンダー不均衡の背後に男性中心主義を見出す河上の指摘は興味深い。しかし、小学校の学年配置の実態に着目した具体的な調査研究はこれまで行われていない。教師における学年配置の経験に即して、学年配置のジェンダー不均衡がいかに生成しいかなる問題を含んでいるかということを検討しなければならぬ。その際に、男性教師の経験に注目する必要がある。従来、教師のジェンダーに関する研究は、女性教師の差別や周辺化を主題化し、女性教師の経験を焦点化してきた。しかし学校の慣行や慣習が男性を中心とした学校運営モデルに則って形成されているならば、慣行や慣習の中にあるジェンダーの問題は、男性教師の経験において検討される必要があろう。

そこで本研究では、男性教師に対して学年配置の経験に焦点化したインタビュー調査を行い、小学校における学年配置が決定される具体的な過程を検討する。男性であることがどのように配置に影響を与え、高学年担任あるいは低学年担任の仕事やその位置づけと関わっているかを考察したい。ステレオタイプな男女の特性論で語られる傾向にある学年配置の問題を、男性教師の学年配置の経験から検討することで、小学校における学年配置の不均衡の特徴とこの不均衡な配置により生み出されるジェンダーの問題、すなわち、学校の慣行や慣習に潜在する男性中心主義が明らかになるだろう。

B 研究方法と研究協力者のキャリア

本研究では、2005年から2007年にかけて首都圏(東京、神奈川)の小学校に勤務する男性教師10名(退職者2名を含む)の協力を得てインタビュー調査を行った。インタビューは、筆者らと直接面識のある男性教師および知人に紹介してもらった男性教師に依頼した。その際、個々の多様な経験を貫く学年配置の慣習を見出すために、以下の3点に留意した。第一に、世

表1 小学校教師の担当学年(%)

	平成19年度	担任せず	第1学年	第2学年	第3学年	第4学年	第5学年	第6学年
男	146,338 (人)	41.1	3.2	5.1	8.2	9.3	12.6	13.7
女	237,832 (人)	27.3	15.0	12.6	10.0	9.4	8.4	7.8

表2 各学年の担任における男女の比率(%) 注1

	平成19年度	第1学年	第2学年	第3学年	第4学年	第5学年	第6学年
男	86,193 (人)	11.6	19.9	33.5	37.8	47.9	51.9
女	172,903 (人)	88.3	80.0	66.4	62.1	52.0	48.0

注1 文部科学省『平成19年度学校教員統計調査報告書』(2009)より、各学年の学級担任における男女の比率に換算し直して作成した。

代が偏らないよう配慮し、ベテラン（教職歴30年以上）4名、中堅（教職歴10年以上30年未満）4名、若手（教職歴10年未満）2名とした。第二に、教師のキャリアコースが多様になるように、ベテラン教師については管理職に就いた協力者（2名）とそれ以外の協力者（2名）が含まれるように依頼した。第三に、一定の低学年配置の事例を得るために、中堅以上の教師に関しては低学年を比較的多く担任している教師を含むよう配慮した。10名の研究協力者の経験を男性教師の経験として一般化することは出来ないが、多様な世代に属し、多様なキャリアを有する男性教師たちがたどった具体的な事実を検討することによって、学年配置が孕みちなジェンダーの問題を明らかにすることができよう。

調査方法としては、研究協力者に事前に年度ごとの学年配置や教職経験に関する年表への記入を依頼し、学校及び自宅を訪問して、年表にもとづいて3時間から5時間のインタビューを行った。その際、「教師になろうと考えたきっかけを教えてください」などオープンエンドな質問からはじめ、学年配置の状況とその経験を中心に語ってもらった。研究協力者のキャリアの概略は以下のとおりである⁷⁾。名前はすべて仮名である。

小学校における学年配置は、本人の希望と他の教師の希望をふまえつつ管理職によって決定されることが多く、そのキャリアは、世代や環境、そして個人的な事由によって大きく異なる。今回の調査から浮かび上がった男性教師の学年配置の傾向を描いておこう。

一つ目の特徴は、男性教師は高学年に配置されやすいことである。「新卒で男の人で学校に入ると、5, 6, 5, 6」と高学年の担任を繰り返すことが多いという。実際に、高学年の担当が教職歴の半分を占め

る研究協力者もいる。特に担当学年の希望を出さなかった場合や、高学年以外の学年を希望した場合にも、しばしば高学年に配置されている。キャリアの長さに関わらず、若手からベテランまで皆が高学年を担当した経験を有する。

二つ目の特徴は、高学年への重点的な配置の半面、希望しても低学年とくに1年生にはなかなか配置されないことである。複数の研究協力者が、何度か1年生を希望したが配置が実現しなかったと残念そうに語った。浅野先生は1年生を担当しないまま、垣内先生も1年生と2年生を一度ずつ担当しただけで教師としてのキャリアを終えている。「あまりベテランの男性の先生で低学年は見たことがない…（学級崩壊など）よっぽどのあるのかなと思います」という若手研究協力者の率直な感想は、このような学年配置の状況をよく表している。

三つ目の特徴は、男性教師が低学年に配置される際には、おおむね何らかの事情が存在していることである。まず教職の初期に全学年を経験させたいという管理職の意向がある。早い時期に1, 2年生を担当した研究協力者の多くがこの理由を語った。また、従来は2年単位の担任が標準的であったことも要因の一つである⁸⁾。同じ児童への3年以上連続した担任を避けるため、中学年へ配置された後には一旦低学年へ配置される場合があった。垣内先生や清水先生の最初の低学年担任はこのケースである。2年生の担任については、1年生で荒れたクラスの立て直しを頼まれたケースが多い。

小学校において学年配置の性別による不均衡がいかん機能しているのか、男性教師の具体的な経験に即して検討していこう。

表3 研究協力者のキャリア

名 前	教職歴	高学年（5, 6年生） 担当回数	低学年（1, 2年生） 担当回数 （うち1年生担当）	教職歴で最初の 1年生担任	教職歴で最初の 2年生担任	備考
浅野先生	38年	19	1 (0)	—	7年目	管理職歴15年
垣内先生	35年	18	2 (1)	17年目	18年目	
清水先生	33年	6	7 (2)	27年目	18年目	うち専科6年
高田先生	30年	10	7 (6)	1年目	2年目	管理職歴1年
中尾先生	26年	7	9 (2)	19年目	3年目	
畑先生	17年	1	10 (6)	2年目	10年目	
南先生	16年	7	2 (1)	5年目	6年目	
森川先生	10年	2	2 (0)	—	5年目	うち養護学校4年
吉江先生	5年	2	2 (1)	1年目	2年目	
渡辺先生	3年	2	1 (0)	—	3年目	

2 高学年への配置の経験

A 高学年への配置の様相 南先生のキャリアから

男性教師は高学年に容易に配置される半面で、低学年は特別な理由がなければ希望してもなかなか担任できない。このような配置の傾向は、教師たちの希望と管理職の意向の力学の中で生み出されている。その具体的な様相を南先生の経験の中に確認しよう。研究協力者たちのキャリアは多様だが、南先生のキャリアは彼らに共有される特徴を多くそなえている。

南先生の教職生活は3年生の担任から始まる。研究熱心な学校で夜遅くまで仕事をする教師が多く、特に彼を含む独身の男性教師は連日11時や12時まで学校で教材研究をしていたという。教材研究は教師の成長にとって貴重な経験ではあるが負担も大きく、一緒に新任で赴任した女性教師が体調を崩したほどだった。南先生は、校長から早く6年間を経験するよう言われ、この子どもたちを6年生まで持ち上げる。5, 6年生担任時、学年のメンバーはすべて男性だった。「男の子たちで大変な子がいっぱい」いる学年だったので、男性教師がいいとの判断があったのではないかと南先生はいう。6年生を担任した時には授業研究の全国発表を行った。翌年、学校の体制が実験的に大きく変わり、保護者対応の大変な1年生だけは避けたいと多くの教師が考えていたなか、彼は1年生に配置され、翌年持ち上がって再び研究授業の発表を行った。

学校を異動した南先生は5年生の担任となる。翌年は6年生に持ち上がり、研究指定校として行われた社会科学の研究の中核を担った。この年、教師である妻との間に第一子が生まれ、彼はそれを大きな転機として経験する。「(教室の子どもたちが) 色々なことができなくても、『そうだよね、できないよね、大丈夫、大丈夫』とか言ってる自分がいました。それまでは、『何でやってこないの、何でできないの』とか言って責める時もあったんですけど」。自分の子どもが教室の子どもを再発見させてくれた。小さな子どもを持ちたいと1, 2年生を希望するが、「全然ダメ」で、配置されたのは3年生だった。1年生の希望者が大勢いたのだろうと彼は考える。妻のほうは育児休業が明けると1年生の担任となっていた。

3校目に異動した時にも彼は5年生の担任となった。南先生によれば、このときは「男性が3人しかいなかった」ために4, 5, 6年生に一人ずつ男性教師が置かれたのだった。4年生からは宿泊を伴う行事があり、入浴の当番やキャンプファイヤーなどに男性教師

が不可欠だという。翌年に6年生を担任した時には、同学年の教師と協力して修学旅行や卒業式の改革を行った。中心を担う学年の担任だからこそ行事について発言できるのだという。この年度の終わりに彼は再び低学年を希望したが、校長からは「無理だね」「男の先生はなるべくなら上をもってもらいたい」と言われ、結局4年生を任された。翌年は前年度にいじめ等の問題が噴出した6年生を引き受け、この学年でも研究発表を経験している。

南先生は現在、もう一度低学年を持ちたいと考えている。「1年生は本当にかわかったなというイメージ」が強く残っており、1年生担任が出張した時には自ら希望して補助に入り、課題を早めに終えて一緒に遊びを楽しむという。しかし「次の学校でもう1, 2年生をやらないと、たぶん出来ない」だろうということも、彼の見通しにはあるのだった。

B 男性への期待

南先生の高学年への配置のうち、1校目の5年生と3校目の6年生は、前年度に問題が起きて経営がうまくいかなかった学級や学年である。ほとんど全ての研究協力者が、いわゆる「荒れた学級」や「荒れた学年」の「立て直し」を管理職から依頼され、高学年に配置されたという経験を有する。このような配置を何度も経験したのは、浅野先生と垣内先生である。浅野先生は、教師生活の大部分を占める高学年担任の多くにおいて問題への対応が期待されており、その役割に自負を抱いている。垣内先生が担任した高学年も、前年度の担任が「子どもから総スカン」をくらった6年生、「すさまじい学級崩壊」の後の5年生、「2クラス学級崩壊」した後の5年生、暴力で「一番しんどかった子ども」を含む学級など、多くが「立て直し」を必要としていた学級や学年である。

一方で荒れた学年の「立て直し」への期待が、男性教師の低学年への配置を可能にする側面もある。清水先生の初めての2年生は、前年度に荒れて「持ち手のいない大変なクラス」であったし、他にも前の担任が投げ出したり、不登校が多発して担任が病気になったりした2年生の学級を担任している。1年生を希望した時にも、校長と話し合い、問題児童を多く含む「一番難しい」学級を引き受けた。中尾先生と森川先生の2年生への配置も、ほとんどが1年次に「暴れた」学年や「大変」で「ややこしかった」学級だったという。渡辺先生が低学年を希望して配置されたのも、前年度に担任が病気休職し、代替の講師も困難を抱えていた

事情のある学級だった。男性教師たちは、子どもの荒れへの対応によって、一方では高学年に重点的に配置され、他方では低学年に例外的に配置されているといえよう⁹⁾。

荒れた学級や学年への配置は、単に彼らが男性だからというよりも、彼らの力量や資質を見込んだものでもある。浅野先生は男子とサッカーを通して関わるができるという強みをもっていただけでなく、実際に荒れた学級を最初に持った際に、教室での授業は困難との判断から、毎日校庭や公園に出かけて集団で遊ぶという柔軟な対応で学級を立て直し、管理職や保護者からの信頼を得た。垣内先生の場合も荒れた学年への対応において力量を発揮してきた。彼は初任校で、学年ぐるみで平和教育の実践を試みることによって「どうしてもなく荒れていた子どもたち」が参加できる場を保障し、その後も授業へと重点を移しながら子どもの危機に向き合い続けてきた。

しかし荒れへの対応の要請が、男性教師の男性性とりわけ腕力への期待に基づく事例も少なくない。垣内先生は、「体力的に力のある男」と「ちゃんとした女性の教員」がいれば、荒れた学年もどうにかなんと校長から言われた経験がある。南先生は、不安定な男の子が多い高学年を男性教師のみで担任した理由に、男の子たちが「体力的にだんだんと強くなって」くることを挙げた。実際に、取っ組み合いのけんかをする子どもを「ぱっと引き剥がす」ために呼ばれたことも何度かあるという。同様の経験を持つ吉江先生は、女性教師ではけんかを止めるのが難しかったと語る。高学年への配置は、男性教師に対して体力と腕力の強さ、高学年の荒れへの身体レベルでの対応を期待している。さらには、単なる腕力以上の男性性も求められている。ある研究協力者は高学年に男性を配置する傾向に言及しながら、「迫力と腕力で（子どもを）抑えよう」とする意図の存在を指摘する。荒れた学級や学年の「立て直し」を男性教師に要請する文化には、学校経営を権威的な管理によって進めようとする志向が垣間見える。

高学年への配置には、荒れへの対応とは別次元での要請も存在する。南先生を含め多くの研究協力者が、高学年に男性教師が求められる理由に、就寝や入浴時に男女別行動となる宿泊行事の存在をあげた。南先生の3校目の学校のように男性教師が少ないケースでは、彼らは高学年に配置されがちであった。ただし少ない男性をどう配置するかは管理職の判断によって異なる。中尾先生の場合は、低学年、中学年、高学年の

「ひとつの山に一人ぐらいつつ男の先生を置いておきたい管理職の思惑」から2年生に配置されている。校舎の各階に男性を置くというセキュリティ面からの配置である。また中尾先生は、低学年に男性教師が必要とされるもう一つの理由として、生活科における「力仕事」をあげた。彼自身、子どもたちの父親とともに飼育小屋をつくった経験を有している。

C 女性への配慮と男性の多忙化

南先生のキャリアにおいて、低学年に配置された経験は一度のみで、その後は低学年の担任を希望しても実現しなかった。それは、彼が高学年を担任することを期待されたからでもあるが、低学年の担任を希望する教師が多いからでもある。荒れへの対応が男性教師を高学年に配置する主な理由であるとするならば、男性教師を低学年の担任から遠ざける主な要因は、女性教師の希望が低学年に集中することにある。

女性教師が低学年を望む背景には家庭責任がある。垣内先生は1970年代に学年配置を職員会議で決めていたという稀有な経験を有するが、配置には「産休明けの先生はたいがい低学年」という慣習が存在していたという。低学年は授業時数が少なく「午後いつでも帰れる」からであり、授乳のため保育園との往復をすることも不可能ではなかったという。畑先生のキャリアからも、家庭責任が低学年への希望と結びつくことが窺える。彼は遠距離への転勤と2人の子どもの保育園通いが重なったとき、早く帰って子どもを迎えに行ける低学年担任を望んだのだった。女性教師の方が男性教師よりも家事や育児に時間を割いている現状を鑑みるならば¹⁰⁾、学校と家庭の仕事を両立させるために低学年への配置を希望する女性が多いのは当然かもしれない。

高学年、特に6年生担任の多忙は多くの研究協力者が語るところである。授業時数が多いこと以上に、多忙の主な要因となるのは行事である。連合運動会や連合音楽会、修学旅行、卒業式のみならず、対外的な研究発表会も高学年の授業が公開されることが多い。さらには全校行事において中心的な位置を占めるのが高学年児童である。新採で高学年を担当した渡辺先生は、特に6年生が「学校を運営するにあたっての中心になってくる」ために、様々な準備や時間が必要で「苦しかった」と語る。校長から引き続き高学年はどうかと打診されたものの、「体力的に続けては辛い」と低学年を希望したのだった。清水先生もまた、高学年担任の負担の大きさを「行事なんかも彼らが中心となっ

て低学年を引っ張っていく」こと、すなわち5,6年生の児童が学校を代表する「学校の顔」である点に指摘する。高学年担任は学校の中心となる学年を作り上げる役割を担うのである。

多忙のもう一つの要因として、荒れへの対応も挙げられる。南先生は荒れた高学年を持った時、子どもが掃除の時間にほうきを振り回したりしないよう見回るばかりでなく、放課後には問題を起こした児童の保護者への電話や家庭訪問などに忙殺されていた。「(教師が)出掛けると『また何か対応しているんだ』というような」状態が日常茶飯事であったという。浅野先生も、高学年の荒れは低学年のそれとは異なり、校内だけでは収拾せず家庭にも地域にも持ち込まれるものであり、警察沙汰になる事態も起こりうることを語った。

ここで注目したいのは、研究協力者の男性教師たちの多忙や、学校の中心的な役割への重点的な配置が、家庭責任とくに育児を担う女性教師への配慮の裏返しとなっている事実である。教師全員が多忙だった南先生の初任校では、女性教師が一旦保育園に子どもを迎えに行ってから学校に戻って仕事をすることもあった。「みんな大変だったのはすごく分かるし、家庭を持っている人は絶対に大変」と、南先生がその女性教師の作業中に会議室で子どもと遊んであげたこともあるという。この学校には育児に対する配慮が存在していたことが分かる。時間と労力を要する研究発表や荒れへの対応において、男性教師を中心とする体制が組まれたのも無理はない。

多忙を避けるための配慮を受けることは必ずしも女性教師の特権ではない。小学校では、希望すれば性別に関わらず家庭責任を負うための配慮を受けられる風土が形成されており、その点は肯定的に評価できる。実際に、清水先生や畑先生など、自身の子どもが幼い時期に低学年や専科への希望通りの配置が実現した研究協力者が複数いる。しかしながら、女性が家庭責任の多くを担う現状では、多忙を緩和する配慮の多くは女性に対してなされ、女性教師への配慮によって男性教師が業務上の多忙を余儀なくされている。そればかりでなく、女性教師たちが中心的な学年から外れることによって周縁に位置づけられるという問題が生まれることも看過できない¹¹⁾。

必要なのは、多忙化する高学年の仕事の分散である。清水先生は、専科教員が実現した際、「学級担任は圧倒的に大変」で「申し訳ないので専科ができることを」との思いから、自ら卒業式委員長や学芸会の

実行委員長などを引き受けた。清水先生の経験は、高学年担任の過度な負担を教師全体で分担しうる可能性を示唆している。

なお、男性教師が高学年に重点的に配置される事実は明白だが、ここには困難もある。初任期に高学年を担当した研究協力者は、特に女の子との関係の取り方に苦労することが多かった。新採で5年生に配置された渡辺先生は、女の子たちが「体育の授業を全員ボイコット」したり、スクールカウンセラーに「担任の先生を何とかしてほしい」と相談に行ったりと、「学級崩壊しかけ」の苦境に立たされた。女の子同士の対立や嫉妬に原因を見出した彼は、子どもたちとの交換日記や行事を通して関係を立て直した。第二次性徴が始まる高学年の子どもたちには男性と女性の双方が必要だと吉江先生も語っていたが、ブールで「こっちを見るな」と女の子から言われた渡辺先生のエピソードは、思春期に入りつつある女の子たちと若い男性教師との関係がセクシュアルな面での難しさを孕みうるという事実を示唆している。

3 低学年への配置の経験

A 低学年への配置の様相 畑先生のキャリアから

男性教師は高学年に配置されることが多いとはいえ、さまざまな理由で低学年に配置される男性教師や、低学年担任を繰り返す男性教師も存在する。そのような研究協力者の経験からは、小学校教育において高学年担任の仕事と低学年担任の仕事が非対称なものとして捉えられがちであることが明らかになる。高学年の担任が多忙を伴いつつも中核的な役割を担い脚光を浴びているとするならば、低学年の担任の役割はその陰に隠れていくようにも見える。その様相が最も鮮明な畑先生の経験を参照しよう。

畑先生は新採で5年生担任となる。荒れて持ち手のない学年の「立て直し」を期待されての配置だったが、授業も学級運営もなかなかうまくいかなかった。理想の教育を模索する中、取り組み始めたのが仮説実験授業だった。彼は子どもとの関係が「非常にいい」ものになったとの手ごたえを得る。続いて担任した1年生や3,4年生でも仮説実験授業を行った。「(教科書から)はみ出たことをやっちゃいけない」と校長に度々指導されたが、「子どもたちが喜んでいて、賢くなっている」との感触を支えに自らの実践を貫いた。

学校を異動した畑先生は3年生に配置される。高学年で「仮説実験授業の難しい授業書」を実践したいと

考えていたため、少々がっかりしたという。彼は校内研究の改革を進め、仮説実験授業の実践を公開した。しかしその改革が校長の意に添わず、授業が「学習指導要領を逸脱している」と問題にされるなど、以後校長との確執に悩まされることとなった。翌年、1年生に配置された畑先生は、「学校に対して影響力の少ない、そういう閉ざされた空間に押し込むような」ものだと思え、仮説実験授業の妨害のために理科のない1年生に配置したのかもしれないとも考えた。生活科で仮説実験授業を実践しながら、「もう自分の居場所はこっち（教室）しか」ないという気持ちで「100%子どもの方を見て」いたという。校長が転勤するときにも「置き土産」のように1年生に配置された。不本意な配置ではあったが、低学年を繰り返し担任するうち実践への自信が生まれたのも事実である。

畑先生は3校目の学校に異動する際、初めて自らの希望で1年生を受け持った。子どもが保育園に通っていたため、早く帰りたいし宿泊行事も避けたいとの判断からだった。この学校で彼は初めて管理職との良好な関係に恵まれる。保護者から誤解され批判を受けた時も、管理職とともに臨時保護者会を開いて解決した。校長からは「持ってほしい子がいる」と1年生の担任を依頼され、それを「粹に感じ」た畑先生は子どもとの関係をうまく築き上げ、周囲の同僚からも「信頼感」を得た。現在は持ち上がりで2年生を担任し、仮説実験授業の実践を楽しんでいる。

B シャドウ・ワークとしての低学年担任

畑先生の2校目での経験は、学校経営において、低学年担任が高学年担任ほどに重視されていない状況を映し出す。校長と対立した畑先生は、高学年担任を希望したにもかかわらず低学年に配置された。彼が推進した校内研究の改革とは、学校全体で一つの教科に取り組む方式を、個々の教師が自らの関心に即してテーマを設定する方式に転換させるものであった。対外的な発表を中心とする研究に対して、教師個人にとっての意義を重視した研究のあり方を提示したといえよう。畑先生はこの時の低学年への配置を、学校に影響を与え得ない「閉ざされた空間」への「押し込み」として語る。彼によれば、高学年児童は「学校の代表」であり、高学年担任も「学校の顔」であるゆえに、管理職には高学年に「従順な人を配置したい」という感覚や、管理職の方針に反対する教師は低学年に配置した方が「学校全体として…やりいい」という感覚があるのではないかという。事実、垣内先生も、卒業式で

の日の丸・君が代に反対していたために、校長から「5、6年に上げるわけにはいかない」と言われ、中学年や低学年に配置された経験をもつ。

学校経営のビジョンが管理職と一致していたがゆえに高学年に配置された研究協力者がいることは、同じ構造を逆側から照射する。浅野先生は中堅として活躍していた頃、新任当時に世話になった校長から声がかかり、学校を異動して5年生の担任となった。「校長が考えているような卒業式」を2年がかりで実現するための配置だった。彼は同僚と議論を重ね、形を変えた卒業式で6年生を送り出し、その定着のために再度6年生を担任している。次の学校への異動も管理職の意向によるものだった。卒業式の改革と体育の研究の充実を期待された浅野先生は、最初から6年生に配置される。校内研究に反対する女性教師もいたが、研究授業の中で成果を目の当たりにするうちにその考え方も浅野先生との関係も変わっていった。なお、こうした配置の裏側には、校長同士の間で浅野先生を管理職にするとの合意があったという。管理職へのキャリアのゲートキーパーが校長であることを鑑みるならば、ここには学校運営の中核となる高学年を繰り返し担任することが管理職へと連続していくキャリアコースの存在を指摘できよう¹²⁾。この意味では、低学年を担任することは、小学校における昇進ルートとは遠い位置にあるということもできる。

高学年担任を学校の中心に置き、それに伴って無意識のうちに低学年担任を陰とするまなざしは、おそらく管理職だけのものではない。垣内先生によれば、職員会議で学年配置を決めていた1970年代当時、今なら免職や処分の対象になるような「M（問題）教員」、アルコール中毒やセクハラの前歴がある教師などは、「高学年ではだめだ」ということで「校長と1対1で誓約書を取って、それで低学年を持ってもらう」ことになっていたという。このエピソードは「学校の顔」となる高学年の教育が学校経営の中核として重視される半面で、低学年教育がシャドウ・ワークへと転落しかねないことを示唆している。低学年が高学年の陰として位置づけられることは、その担任の多数を占める女性教師や、例外的に配置される一部の男性教師の実践の価値が軽視される危険を孕んでいる。

C シャドウ・ワークを超えて

それでは、低学年を担任した男性教師の仕事は、小学校教育の中核から外れたものでしかないのだろうか。研究協力者の中でも低学年担任を繰り返してきた

男性教師の語りからは、低学年担任の仕事が決して高学年担任の仕事に従属するようなものではなく、独自の意義をもったものであったことが明らかになった。

畑先生の経験において、当初「閉ざされた空間」でしかなかった低学年教育の場は、次第に積極的な意義を見出しうるものへと変化していった。2校目の学校で何度も低学年に配置されたことを、「気に食わないけど、1年生にしておいてもクラスをうまくやってくれる人だ」という感じはあるんじゃないかな」と一面では肯定的にも捉えている。1年生で「ぐちゃぐちゃ」になった学級を任せられ、立て直しを成功させたのもこの頃である。仮説実験授業のかたわら学級運営の方法にも工夫を凝らし、喧嘩ばかりしていた子どもたちを「クラス替えしたくない」と言いだすまでに落ち着かせた。実践の成功は彼の自負と周囲からの信頼を生み、3校目では家庭の事情があったものの、自ら1年生担任を希望するまでに心境は変化している。低学年の子どもたちは、高学年向けと思われるような難易度の高い教材にも取り組むことができた。現在の畑先生にとって低学年担任とはもはや、高学年担任ができる様々なことを制限される場所ではなくなっている。

畑先生が低学年教育の意義を肯定的に読み替えることができた理由の一つに、彼が不本意ながらも低学年を繰り返し担任し、その経験の意味を深く考えざるを得ない状況に置かれたことが挙げられるだろう。同様に低学年担任を繰り返してきた研究協力者たちは、低学年ならではの実践の意義をそれぞれ見出している。例えば中尾先生は低学年の子どもの保護者に丁寧に成果を伝える必要性に気付き、壁にも天井にも作品の溢れた「ジャングル」のような教室空間を構成してきた。演劇教育に取り組んできた清水先生は、「率直に体がほどけていくというか、開かれていく」低学年の子どもたちに高学年とは異なる授業展開の可能性を捉えている。

しかし、男性教師は低学年担任をほとんど経験できずにキャリアを重ね、そのまま管理職へと進む場合も少なくない。学校経営を担っていく管理職の多くは、そのキャリア形成の過程において、低学年教育独自の意義を感得する十分な機会が与えられてこなかった。このことが、小学校の従来の高学年と低学年の構造を固着させ再生産する要因の一つであったと考えることもできる。

その意味で高田先生の経験は、従来の高学年と低学年の関係を構造的に変革する可能性を示唆するものとして興味深い。彼はA小学校で低学年を数年間担任

した後に教務主任となり、後に教頭に登用された。同校においては高学年担任を繰り返すことと管理職ルートとが必ずしも連動していなかったことが分かる。このような学年配置の特徴は、A小学校が長期的に取り組んできた学校改革のあり方と深く関係していると考えられる。同校では研究を通して教育の充実を図ってきたが、それは対外的な研究発表としてではなく、校内研究によって日常的な子どもの問題を共有することに力点を置く。一般に対外的な研究発表の場においては、高度な内容や優れた授業展開が期待できる高学年に光が当たりやすいが、A小学校では公開研究会でも全学年の教室を公開している。さらに、養護教諭まで含めたすべての教師が対等に意見を交換し合うという校内研究会の進め方も、従来と異なる学年間の関係を可能とする理由の一つであろう。「(ここでは)何年生(の担任)というのはほとんど関係ない。…次は何年生、次は何年生と思っている人はたぶん一人もいないんじゃないかな」という高田先生の言葉に象徴されるA小学校のあり方は、従来の小学校の学年配置の転換をなす一つの方向性を提起している。

4 考察

本稿では小学校教師の学年配置における性別による不均衡が、いかに生成され、いかなるジェンダーの問題を生み出しているのかについて検討を行ってきた。

学年配置のジェンダー不均衡は、基本的には、性差別の表れというよりも真つ当な配慮の結果であるかのように感じられる。学年配置において優先されているのは家事や育児を抱える女性教師の希望である。彼女たちは相対的に仕事量の少ない低学年を望み、多忙な高学年を避ける。その結果、男性教師は低学年担任を希望しても叶わず、行事や対外的な研究発表などを中心的に担う高学年に配置されることが多くなる。このような女性教師への配慮は、近代家父長制における性別役割分業の結果として、彼女たちが家庭生活における家事や育児の主要な担い手となっている以上、現状においては不可欠のものである。また子どもたちの性への配慮という理由にも説得力がある。子どもたちの身体的な成長に伴って、あるいは宿泊行事があるために、高学年には男女双方の教師が必要とされる。数少ない男性教師を高学年に優先的に配置した結果、低学年には配置できなくなるのだという説明に反論するのは難しい。

とはいえ学年配置のジェンダー不均衡は、二つの

意味で性差別を含んでいる。一つは、男性教師に対して男性的な振る舞いや役割が期待されている点である。家庭責任への配慮による女性教師の低学年への配置は、高学年を担当する男性教師の多忙、すなわち家事育児とは両立しえない激務を前提としている。しかも彼らには高学年において、子どもの荒れを管理的に抑えること、暴れる子どもたちを体力や腕力で抑えることなど、男性性の発揮を期待されがちである。さらに男性教師は低学年を担当する機会を奪われがちである。これらの慣行は、男性教師が多様な仕方でも力量発揮をする可能性を制限しているといえよう。

もう一つは、高学年が重視され男性教師が重点的に配置される半面で、女性教師の多い低学年の重要性が認識されにくくなっている点である。高学年担任が「学校の顔」として重要な役割を担う背後に低学年担任の仕事がシャドウ・ワークとして埋没する構造が小学校の内部に存在し、そこに男女の教師が不均衡に配置されることによって、低学年教育の主要な担い手である女性教師が小学校教育のなかで脚光の当たりにくい存在となっていく。このことは、女性が管理職への昇進ルートに乗りにくい一つの要因としても機能していると考えられる。女性の低学年への配置が必要な配慮に基づくものであっても、その配慮によって女性が小学校の中心から遠ざけられているのも、また事実である。

このような性差別の問題を解決するには、学年配置の不均衡や、高学年と低学年の非対称な関係を生み出している小学校の慣行を見直すことが必要になるだろう。研究協力者の経験の中には、高学年担任と低学年担任の仕事の位置づけや配分を構造的に改善するためのヒントが垣間見られた。一つは、清水先生が専科教員でありながら、通常ならば高学年担任が引き受ける卒業式委員会長などの役職を担っていたことである。この事例によって、通常高学年担任に一極集中しがちな役職を分散させ、女性教師が高学年を忌避せずにすむ仕事の配分もあり得ることが示されている。もう一つは、高田先生が語ったA小学校のあり方である。同小学校においては高学年担任と低学年担任の実践が同等に重要視されており、必ずしも高学年を研究や実践の中核に据える必要がないことが示されている。学年配置をめぐる慣行を見直し、すべての教室の日々の実践を等しく評価し光を当てる学校へと転換することで、男性教師や女性教師の力量はこれまでより豊かな多様性を持って発揮されるのではなかろうか。

(指導教員 佐藤 学教授)

注

- 1) 校長に占める男性の割合は82.1%である(文部科学省『平成19年学校教員統計調査報告書』, 2009)。
- 2) 例えば、高野良子(1999)「女性校長低率要因に関する一考察」『日本女子大学大学院人間社会研究科紀要』第5号 pp.105-118, 高野良子(2006)『女性校長の登用とキャリアに関する研究—戦前期から1980年代までの公立小学校を対象として—』(日本女子大学叢書2), 風間書房, pp.1-303, 杉山二季・黒田友紀・望月一枝・浅井幸子(2004)「小中学校における女性管理職のキャリア形成」『東京大学教育学研究科紀要』第44巻 pp.281-299を参照。
- 3) 文部科学省, 前掲書(2009)。
- 4) 例えば、笹原恵(2003)「男の子はいつも優先されている?」天野正子, 木村涼子編『ジェンダーで学ぶ教育』世界思想社, p.96, 堀内かおる(2005)「43. 高まる女性教員率, 少ない女性管理職—小・中・高校教員の状況」井上輝子・江原由美子編『女性のデータブック: 性・からだから政治参加まで』有斐閣, p.98-99, 深田博己(1991)「小学校における担任学年配置に関する女性教師のステレオタイプの態度」『広島大学教育学部紀要』第1部第40号 pp.87-94を参照。
- 5) 河上婦志子(1999)「女性教員たちは平等になったか?」『女性学研究』第5号 pp.83-96。
- 6) 河上婦志子(1990)「システム内在的差別と女性教員」『女性学研究』第1号 pp.82-97。
- 7) データはすべてインタビュー当時のものであるが、高田先生はインタビューの後、管理職に就いているため管理職歴1年とした。
- 8) 近年、2年間の持ち上がりは減り、毎年担任する学級を替える学校が増えている。
- 9) 低学年を多く担任した男性教師は、職歴の長さに関わらず、1990年代末から低学年への配置を多く経験している。これは1998年6月にNHKスペシャル「子どもの荒れにどう向き合うか?—広がる学級崩壊—」で教室を歩き回る1年生の映像が放映され、「学級崩壊」という言葉が広まった時期と重なっている。
- 10) 山崎準二(2002)『教師のライフコース研究』創風社, p.239-241。
- 11) 酒井朗の「多忙化問題をめぐる教師文化の今日的様相」によれば、既婚女性教師は「お母さん先生」と呼ばれ、彼女たちは勤務時間が短いことによって周辺的地位に置かれ、「申し訳ない」気持ちを抱いているという(志水宏吉編著(1998)『教育のエスノグラフィー—学校現場のいま—』嵯峨野書院, p.223-248)。
- 12) 管理職へのキャリアにおいて、校長はゲートキーパーとして大きな役割を果たしている(杉山二季・黒田友紀・望月一枝・浅井幸子, 前掲論文, p.288)。