

女性教員のキャリア形成

—女性校長へのインタビュー調査から—

深 澤 真奈美

所沢市立和田小学校

重 川 純 子

埼玉大学教育学部家政教育講座

キーワード：女性教員、校長、キャリア形成、小学校、中学校、半構造化インタビュー調査

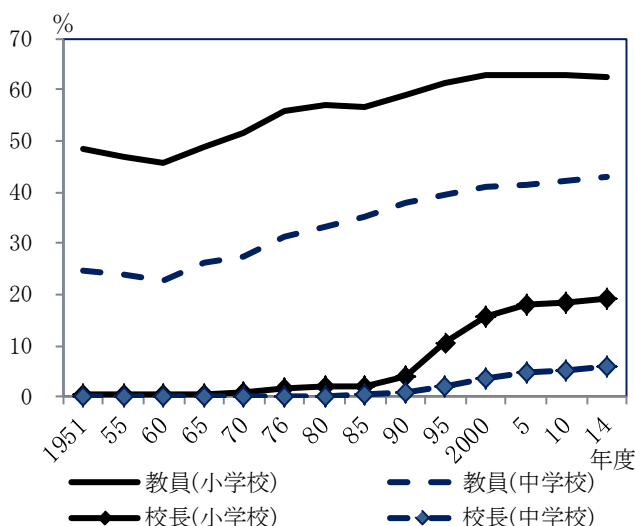
1. はじめに

男女雇用機会均等法の制定（1985年）から30年が経過し、女性が雇用者として就業することは当たり前のことになってきたが、賃金、就業形態、昇進など、いまだ男女間には格差がみられる。

2010年に策定された第3次男女共同参画基本計画では、雇用等の分野におけるM字カーブ問題解消に向けた取組、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進、女性の活躍による経済社会の活性化の他、政治、司法を含めたあらゆる分野で「2020年30%」の具体的数値目標を掲げ、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ることを喫緊の課題としている。包括的には目標値として30%を掲げるが、課長相当職以上に占める女性の割合目標値（2015年）は、現状が数%と低いため、国の本省課室長相当職以上5%程度、都道府県本庁課長相当職以上と民間企業の課長相当職以上各10%程度と低位に設定されている。

教職は戦前期から女性が専門職として就業可能な仕事であり、女性教員割合は、1951年に小学校では約5割、中学校では約2.5割を占めていた。2014年度には公立学校的女性教員割合は、小学校62.7%、中学校43.0%である。管理職のうち校長（同年度の公立学校校長）の女性割合は小学校では19.0%、中学校では5.8%である。図1に示すように、既に40年以上、小学校の教員全体では女性の数が男性を上回っているが、校長職の女性割合は1990年代に入り増加するものの依然低い。

本稿では、正規就業は多いものの管理職に就くことが一般的なキャリアパスではない中で校長職に就いた小学校・中学校の女性校長を対象に調査を行い、育児との両立を含め教員としてキャリア形成の過程と課題を探究する。



資料：文部科学省『学校基本調査』（文部科学省ウェブサイトより）

図1 公立小・中学校の教員（本務）・校長中女性割合の推移

2. 女性学校管理職のキャリア形成に関する先行研究と本研究の目的

2-1 先行研究の概要

女性学校管理職のキャリア研究の先行研究レビューをした楊（2007）は、女性管理職が低い要因として、女性の管理職への志望の低さ、女性が家庭責任を負う状況、教職における男性優位の規範が残っていることの3つに整理し、これらを順に、個人的、家庭的、社会的なものと捉えている。杉山ら（2004）は、女性が管理職になる過程をジェンダー化された過程と捉えている。小中学校の女性管理職へのインタビュー調査から、女性の管理職躊躇は昇進において教師としての力量と管理職の能力の連続性が保障されていないことによるものであること、育児・介護などへの社会的対応の少なさを示し、インタビュー対象者自身、個人的な問題として考えているが、個人に帰するものでなく、ジェンダー化された制度や慣習など社会構造の問題であり、「教師としての実践と管理職の仕事の連続性を保障する昇進システムの必要性」を指摘している。高校の女性校長へのインタビューからも、「対生徒に関するあらゆる教育活動」である〈teaching〉と「学校運営や組織マネジメントに関する活動」である〈management〉の連続性が指摘されている（河野他2012）。また、杉山ら（2004）は、家庭責任を負担としてだけ捉えるのではない、女性教員のキャリア研究における位置づけの再検討の必要性を指摘している。

川村（2012）は男女2人ずつの校長へのインタビューから、管理職になるきっかけとして学校を見渡す職務の経験や管理職からの勧めの他、教職アイデンティティの揺らぎを挙げている。また、一般教諭から教頭と教頭から校長への移行では異なる教職アイデンティティの揺らぎがあることを指摘している。

キャリア形成について、亀田（2012）は職業の中だけでなく、社会活動を含めて複合的に捉え、校長職の挑戦には、家庭環境や生徒・学生としての学校経験、アドバイザーやメンターの存在が重要である他、社会的活動への参加経験と職業キャリアが連動する可能性を指摘している。また、女性が校長になることが、子ども（特に女子）や保護者の性役割意識に影響を及ぼす可能性を指摘している。

2-2 研究目的

本研究では、女性校長に対し教職生活と家庭生活についての具体的な経験を調査し、女性教員のキャリア形成過程を検討する。教職生活については、河野ら（2012）による時期区分（初任期、中堅期、管理職）に分け、それぞれの時期にどのような職務内容を経験しどのような力量を形成してきたと認識しているのかを尋ねる。管理職への契機、キャリア形成過程での性別による相違の認識、家事や育児などを振り返ってもらい、女性教員のキャリア形成の状況と課題を検討していく。また、管理職になった際の立場の変化や困難などについての調査はあるが、自らが管理職の仕事のやりがいや管理職に就く意義をどのように考えているのかの研究は少なく、教頭、校長それぞれの管理職としての仕事内容、就いたことによる変化に加え、やりがいと管理職に就く意義も取り上げる。家庭生活については、仕事と育児の両立をどのように図ったのか（家族との分担、育児の支援者など）を調査するとともに、育児経験のプラス面、家事・育児を担うことを回答者がどのように捉えているのかについても調査し、女性教員のキャリア形成にとっての育児の位置づけを検討する。

3. 研究方法

公立小中学校の女性の現役校長を対象とし、知人に該当者を紹介していただき、さらにその方に次の方を紹介していただくスノーボール方式で8名（中学校校長1名、小学校校長7名）に協力依頼をし、承諾いただいた。調査対象者は全員既婚者であり、子どもがいる方である。

具体的な経験を自由に語ってもらうため、あらかじめ質問項目をある程度設定する半構造化面接法でインタビュー調査を行った。教職生活と家庭生活について、1人ずつ個別に1時間程度のインタビューを実施した。インタビュー内容は、許可を得て録音し、テキストデータ化し、分析に用いた。インタビューは2013年8月から10月に実施した。

4. 調査対象者の概要

調査協力者8名の概略を表2に示す。教職経験は30年前後である。いずれの回答者も、子どもが1歳に達するまでを限度に任命権者が定める期間育児休業できることなどを含む「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」制定の1975年以降に教職に就いている。1名（F）は、1年間企業で勤務し退職、結婚、出産の後、教職に就いている。また、E、F、Gは教諭として中学校に勤務していたが、Eは校長（教頭職は中学校で経験）として、F、Gは教頭、校長として小学校に勤務している。以下では、インタビューで語った内容を取り上げる際に、回答者の発言そのままでは意味がわかりにくい場合、括弧内に言葉を補って表記している。

表2 回答者の概要

	採用年 (校種)	管理職（教頭）以前の 職務経験
A	1980代前半 (小)	同和教育推進担当 教務主任
B	1970代後半 (小)	教科主任・学年主任・教務主任
C	1980代前半 (中)	特別活動主任・教育相談主任 学年主任・教科主任 教育委員会
D	1980代前半 (小)	教科主任・学年主任・教務主任 教育委員会
E	1970代後半 (中)	教科主任・学年主任・教務主任 教育委員会勤務
F	1980代前半 (中)	学年主任 教育委員会
G	1980代後半 (中)	学年主任・教科主任 教育委員会
H	(小)	学年主任・教務主任 生徒指導主任・保健主事 教育委員会

5. 教職生活について

5-1 初任期（初任～10年目程度）

回答者たちは、この時期、教科指導や学級経営、生徒指導等を中心に教員としての力量を高めることに力を注いでいた。Dは初任期から専門とする教科の主任を任されている。Cはこの時期に特別活動主任として主に生徒会活動に携わり、この仕事を通じて学校全体を見渡すことになり、学校を動かす手ごたえを感じていた。広い視野が求められる校務分掌を担うことで、早い時期から学校全体を意識する機会を得ている。

就業継続意向について、G以外の回答者は早い時期から勤続する意志があり、B、C、Hはやりがい、仕事の楽しさをその理由に挙げ、D、Eは「(働くことは) 当たり前のこと」と考えていた。

Gは自分の母親の専業主婦の姿を見ており、結婚したら家庭に入ることも考えていた。勤続意向はあったが、この時期に管理職に就くことを意識していた者はいなかった。

5-2 中堅期（10年目程度～管理職に就くまで）

（1）経験した職務

回答者はそれぞれ、教員生活の中で様々な経験を積んでいた。校内の職務としては教務主任、学年主任、教務主任を経験している者が多い。8人中6人は、先行研究でも管理職への過程の形の1つとしてあげられていた教育委員会で指導主事などを経験している。これらの職務経験を通じ、広い視野や人を動かす力量を身につけたり、学校の外の人と関わる機会や管理職の仕事を知る機会を得ることができたと述べていた。

（2）管理職を目指すきっかけ

中堅期に全員が管理職に就くことを意識し、目指すようになっている。5人が自発的ではなく、勤務先の校長からの勧めがきっかけで管理職を志した。2人は校長からの勧めと自らの経験の積み重ねにより目指している。1人は、いくら学校を変えたくても一教員には難しいこともあり、それができるのは管理職だと考え、管理職を目指すようになり、当時の校長からの勧めに後押しされている。多くの先行研究でも指摘されていたように、他者、特に勤務校の校長からの勧めで管理職を志した回答者が多く、職場での出会いが大きく影響している。

5-3 管理職期（管理職に就いてから）

（1）管理職の仕事

教頭時代

多くの回答者が、教頭は校長を補佐する役割であり、校長が学校を経営しやすいように自分はどう動けばよいのか、校長が打ち出す方針をどのように教員に伝え動いてもらうか、ということを常に考えて行動していた。また、教職員が働きやすい職場環境を整えることも教頭や管理職の役割だと考えており、G「先生方から教頭先生と呼ばれたら（自分の仕事があっても）そちらを優先し動ける教頭であることを心がけた」など、教諭との関わりを大切にし、働きやすい職場をつくることを心がけていた。

教頭の仕事のやりがいとして、A「自分が動いたことで校長にありがとうと言われると嬉しかった」、G「先生方から頼りになると言われて嬉しかった」と答えており、心がけ行っていたことを他者から認められた時にやりがいを感じていた。教頭時代を振り返り、F「教頭がいいと学校が変わる。（校長という）最後の砦があるから（教員に）言いたいことが言える。」、H「校長先生から経営方針を受けてそれを具体的にどう先生方に伝え動かしていくか考えるのが面白い。教頭の方が学校を動かしているんだなという実感を得られる」と語るように、教頭の方が校長よりも教員との関係が近く、直接働きかけやすいと感じた回答者もいる。

校長時代

校長に就くと、一校を統括する責任の重さを感じ、自ら具体的に行動に移している様子が見えた。B、Dは児童・生徒の安全面に配慮したり、問題を未然に防ぐために気になることにはまめに足を運ぶなどの行動をしていた。Dは「どの職員に対してもみんなの前では褒めることを心がけて、注意することがあると校長室に呼んで、プライドを傷つけないように配慮しています」と言うように、校長という立場から発せられる言葉の重みを認識し、配慮していた。

校長のやりがいとして共通して挙げられたものが、自分の打ち出した経営方針を教員が理解・共感し、それに一生懸命取り組み、それに伴い子どもたちがよくなっていく姿を見ることができることである。保護者や地域の人々と信頼関係を築けた時や、教員・保護者・地域とともに自分の目指す学校を作り上げていくことに面白さややりがいを感じると答える者もいた。全員がよりよい学校づくりを目指して校長職に就いており、そのことを実現させること、その結果を具体的に実感することで校長の仕事のやりがいを感じている。

(2) 管理職に就くことによる変化

回答者全員がまずは教頭を経験してから校長に就いている。教諭から教頭になることによる変化として最も多く挙げられたのが、責任が大きくなるということであった。それ以外には地域の人々やPTA、教育委員会の人と関わる機会が増え、学校の窓口的存在になるということを感じていた。これらの変化に対し、5人はこれ以前の教務主任や教育委員会勤務の経験により管理職の仕事のイメージをつかむことができていたため、大きな戸惑いがなかったと答えている。

教頭から校長になる際の変化として、全員が責任が重くなることを挙げている。教頭に就く際の変化としても責任が重くなることを挙げていたが、B「自分が最後の砦となるので責任はすごく重大だと感じた」、C「(教頭の時と)心構えが全く違う」、E「自分が全て最終決定を下さなければならぬ」と言うように、教頭時代よりもより一層大きな責任があることを意識している。

5-4 教諭の仕事・培った力量と管理職の仕事の連続性について

河野ら(2012)の研究では、教育活動に関する〈teaching〉の力量と学校経営に必要な〈management〉の力量は切り離して考えることができないものであることが示され、両者を分離して捉えている現行の管理職養成システムの問題を指摘している。本研究の回答者たちはこの点についてどう感じているのか結果を整理し考察する。

全員が教諭時代に培った力量が現在に活着していると感じていた。教材研究、授業研究、学級経営、生徒指導などの専門的な力量の形成に力を注ぎ実践を積み重ねたことが、学校の研究課題設定に活かされたり、困っている教員に具体的なアドバイスをするにつながっているという。教頭や校長が直接教科指導や学級経営をするわけではないが、B「教諭時代の子どもとの関わりや研究授業をしたことなどが(管理職としての)ベースだと思う。それがなければつらいと思います」、D「理科主任をやっているのだから、教科指導できることが強みです。専門性がないと管理職は務まらないと思います」、G「自分が一生懸命にやってきたこと(教科研究や進路指導、生徒を活かす評価等)が財産になっているし、それをもとに先生方にお話することができる」、H「教諭時代に教科研究などをしてきたことが、管理職になった時の指導力になる」など、専門性を磨いてきたからこそ学校の教育方針を見出すことができ、教員の指導をすることができると考えている。

教員組織を統括するにあたり教員の気持ちを理解するのにも、自分の教諭時代を振り返ることが有効である。B「教諭時代があるからこそ先生方の気持ちがわかる」、C「自分も教員として苦労してきた経験があるから、先生方の苦労もしつかりと受け止めながら指導・助言ができる」、F「(自身の学級経営や授業の)実践事例が山のようにあるわけですから、困っている教員に短い言葉で端的にアドバイスできるんです」など、自身の教員としての様々な経験から、教員がどのようなことに困難を感じているのか、どのような苦労をしているのか、どのような支援を必要としているのかといったことを理解することができ、指導可能であると考えている。

管理職として必要とされる人を動かす力量についても、教諭時代の様々な経験により形成され

てきたと感じていた。B「教諭時代も他の先生方とのチームワークを大切にしていたので、人は褒められたり認められたりしないと伸びないし、動いてくれないというのがわかるので、(そういった経験が)役だっています」、C「調整・連絡の能力であったり交渉能力であったりコミュニケーション能力は(主任等の経験を通して)地道に積み重ねてきたもの」のように、教諭時代に同僚と協力してきたことや、主任等の立場を通して人についてきてもらうノウハウを学んできている。G「(管理職になってから心がけたのは)学級担任だったら子どもが来た時に話を真剣に聞いてあげたいし答えてあげたいじゃない。職員室でも同じように教頭先生と呼ばれたらそっちを優先できる教頭になりたいと思っていた」、F「あなたが一生懸命やっていることを知っているよときちんと伝えていくことでその人はもっと頑張れる。(児童に対しても職員に対しても)同じことをしていました。」など、教諭時代の学級経営でクラスをまとめた活動を通して児童・生徒と向きあってきたことが、管理職として教員と向きあいながら学校経営をしていくことにつながっている。管理職として特別なことを研修等で獲得するというより、初任期からの学級経営や、中堅期の学年や学校の教員の調整、様々な活動の企画・運営などの主任としての職務の積み重ねにより獲得したと認識している。

6. 女性が管理職に就くことについて

6-1 女性が管理職に就くことに対する考え

全員が家庭では自分が母親の立場であり、保護者、とりわけ学校に足を運ぶことが多い母親の気持ちを理解することができ、子育てなどについて具体的なアドバイスをすることができることをよい点と認識していた。A「(子育て等のアドバイスを)男性でもできないことはないと思うけど」、B「男性の管理職の方でも女性の気持ちなどを配慮してくださる方もいるけれど」のように、男性にもできることではあるが、育児に携わる時間が多く学校に足を運ぶのも女性が多い現状の中で、その母親と同性であり自らも母親の立場を経験した立場で具体的に話をするができることをよい点として捉えている。

これ以外に女性だからできることとして、Dは発育測定に補助として入ることができることを挙げており、虐待がないかを自分の目で確認できるのがよいという。自分では女性ということを中心に意識していないというCであったが、C「校長先生が女性だからあの(女性の)先生はあんなに深く(悩みを)話すことができたんだと思いますよ」という教頭の言葉や、実際に女性教員に相談されることが多いことから、女性の管理職に対して女性教員が相談しやすいということを感じている。また、Hは男性教員から相談を受けることもあるが、「女性の先生から、こんなこと相談していいですかってすごい相談に来るの。(中略)女性の校長先生だからすごく相談しやすいと言われる」と述べ、女性教員からの相談が多いことを実感している。回答者たちが語るように、男性でも相談しやすい人もいるし、全ての女性管理職が相談しやすい人ではないと考えられるが、女性管理職が少ない中、周りの人たちは各個人の特性ではなく女性の特性と考えている。

一般的に女性は細かい気配りができると言われることが多く、この風潮を回答者たちも感じていたが、それを女性だからできることと捉えていない回答者が多い。C「女性だからきめ細やかだとか配慮が行き届いているとか言われることは多いけど、私がそれを意識したとか武器にしたとかは全くない。逆に男性の方が、自分と比較して、細かいところまで配慮の行く人がいっぱいいると思っているの。付き合ってみると(女性だからきめ細やかなどということは)意外と違うわと言いた

くなる」、F「学校の花を絶やしたことがないけれども、それは自分ができることだと思うんですよね。女性だからではなく自分にできること」、G「お花を添えたり、一言声をかけられるというのは性差というよりも自分のよさだと思っている」と言うように、女性だからできることというよりは自分のよさとして捉えていたり、男女関係なくできる人はできるという捉え方である。これに関連して、多くの回答者が、男・女ということではなく一番大切なのはその人の人間性であると回答している。

6-2 性による相違（男性優位な実態）の有無

A、C、D、Fは男性優位な実態があったことを感じている。Aは男性は年功序列のシステムで当たり前管理職を勧められるが、女性は「管理職に向いているから」という声のかけられ方をすると感じられている。女性の場合、本人の意思とは関係なく、周囲が育児中であること等に気を遣うことによって研修等の様々な経験の機会が奪われる、家庭の状況などで力があっても管理職を目指すことができないことなどを感じていた。これとは逆に、Gは女性の方が大切にされているように感じており、「自分は女性だから管理職になれたのではないか、男性で自分と同じ能力だったら管理職になってないのでは」という。このように逆の捉え方ではあるが、男女の違いを感じているいずれの場合も職場の環境や能力を評価してくれる上司との出会いが、研修等に参加し力量を高める機会や管理職を目指す機会に影響している。回答者たちが管理職までのキャリアを形成してきた1980、90年代には、管理職は男性、育児をする女性に管理職は無理だ、といった考え方が少なからずあったことがうかがえる。

男性が優位だと感じた経験をした回答者たちは、管理職になってから男女関係なく意欲のある教諭が様々な経験をできるよう、研修等の機会をつぶさないよう教諭に声をかけ、様々な経験をさせることを心がけていた。男性優位の状況が回答者たちの頃とあまり変わっていない場合には、この点も女性が管理職に就く意義の1つと考えられる。

7. 家庭生活と仕事の両立について

7-1 夫との家事・育児の分担等

8人中5人は家事や育児を主に自分1人で行っていた。F「私の年代の人たちって女が家事をやるのが当たり前の時代だったから、旦那さんにやってもらおうという気持ちがなかったです」のように、育児や家事は女性が行うものと考えていたため、当たり前のこととして自分1人で家庭責任を担っており、A、Dもそのような考えであった。Bは、自分が帰る時間が遅くなる時には夫が保育園の迎え、夕飯の支度をしてくれたそうだが、普段はBが家事を担当していた。Hは夫の勤務時間などの都合で自分がやるしかなかったと振り返っている。

C、E、Gは家事・育児を分担していた。Eは子どもが生まれる前は1人で家事をこなしており、それに困難を感じたことはなかった。子どもが生まれてからは「育児だけは親の要領だけではできない」と感じ、外せない仕事の時に子どもが熱を出すなどの予測不可能な事態もあったため、夫婦で協力して家事・育児をする必要があったという。Gも同様に「協力してもらうではなく2人で一緒にやるという発想じゃなければ（お互いに働きながら育児をしていくのは）無理だったというのを、保育園時代が一番感じた」と言い、保育園時代には夫婦ともに家事・育児に取り組んだが、子どもが大きくなった現在は夫が家事をしなくなったと感じていた。

7-2 育児における困難

育児と仕事の両立における困難やつらかったことは、時間の制約、家事や育児に時間を割かなければならぬために生じるものであった。以下に具体的な困難を示す。

①仕事に十分な時間を使えないこと

時間が限られ、育児をしていない教員のように遅くまで学校に残れず満足いくまで仕事ができなかったことを挙げていた。例えばAは「(学校に) もっと長くいたいのに(子どもたちの世話をするために) 仕事を中途半端で帰らなきゃいけないのがつらかった」と言う。また、仕事をこなすために土日や夜中に仕事をしていた者もあり、次項の自分の時間を持てなかったことにつながっている。

②自分の時間を持てないこと

育児期の睡眠時間が短かったことや自分の時間を持てなかったと振り返っている。例えばBは「慌ただしい日々が続き、疲れて寝てしまっただけで気付いたら朝だったということも多かった。ちょっとゆっくりしたいなと思うことはありました」と言う。育児と仕事の両立におわれる日々の中に、自分が好きに使える時間を確保することに困難を感じていた。終わらない仕事を家に持ち帰り子どもを寝かしつけた後に仕事をしたり、土日子どもも連れて学校に行き仕事をするなどしており、しんどい・つらいと感じたこともあったと振り返っている。

③子どもと関わる時間を十分に持てないこと

子どもと関わる時間を多くとれず、さみしい思いをさせてしまったと振り返っている。C「(教育)委員会時代に土日に仕事をもち帰らなければならないことも多く、子どもには申し訳なかったと思う」、H「(学期の始まる4月に復帰を合わせるために) 1年とることができず育休をとらず9ヶ月の休みで保育園に預けて出ていったことをよく覚えている。毎日泣き通し声を枯らしている子どもを見るとつらかった。ある意味で家庭を犠牲にした。」など、仕事に熱心に取り組むために子どもにかける時間が十分にとれず、つらい思いをしたこともあった。

7-3 育児と仕事の両立を可能にした要因

前述のような困難をどのように乗り越え、仕事を続けることができたのかを、本人の努力、職場の理解、育児の支援者の存在、家族の4つに整理した。

①本人による努力

育児期は子どもの世話をするために学校に遅くまで残れないことが困難としてあげられた。この困難を乗り越えるために様々な工夫をし、仕事に取り組んでいた。一番多く挙げられたのは仕事を家に持ち帰ることである。F、Gは子どもが宿題をやるのと一緒に自分も仕事をし、そこで子どもとのコミュニケーションも図っていたという。Bは子どもにご飯を食べさせてから再び学校に戻ったり、土日にも子どもと一緒に学校に連れていき仕事をするなどしていた。それ以外には、Gは時間を効率よく使っていたこと、Fは学校を休まずにすむよう親子ともに健康第一を心がけたことを挙げていた。

②職場の理解

E、H以外の6人が職場の理解があったと答えた。子どもが病気などの際には快く学校から送り出してくれたこと、仕事に関して「あとはやっておくから」と声をかけてもらったことなどの経験を多くの回答者が挙げており、職場の理解ある対応にとても助けられたと感じていた。

一方でEは「職場に理解してもらおうと思わなかったし、(理解してもらうことを) 期待しなく

てもいいような環境は自分で整えてきたと思う」と振り返っている。Eの勤めていた学校が仕事量の多い学校であったこともあり、早く帰れないことを前提に、保育園の後に預かってくれる人を探し、二重保育の環境を整えていた。「いかに自分に代わって子どもを見てくれるいい人を計画的に探していくか（ということが重要）だった」と述べる。Hは「理解はあったかもしれないけど、休みにくかった。（中略）今は制度が変わって子育てで休みをとれるけど、当時は年休になっちゃう。それ（子育て）で年休をとられてしまうと自分が病気の時に休みがとれなくなってしまうって困るから、休めなかったね」と振り返っている。

8人中6人の者が職場からの理解が「とても」あったと感じており、具体的な根拠を挙げていたわけではないが、「学校は一般企業よりも育児に対する理解があると感じている」という回答も多かった。教員等の育児休業法が制定される中少しずつ周囲の意識も変わっていった時期であったと考えられる。また、図1に示すように、対象者の子育ての頃にも学校、特に小学校では女性教員比率が高く、育児期の女性教員に対する理解につながっていたと考えられる。一方でHのように職場の雰囲気だけでなく、制度の面でも休みにくさを感じる者もあり、制度の充実の必要性がうかがえる。1992年に男女雇用者を対象とした育児休業法が制定され、その後、介護を含むことなど数度の改正を経ており、対象者たちが育児を経験した時代と現在では状況が変化していることが期待される。

③育児の支援者

自分に代わって子どもの面倒を見てくれた育児の支援者として一番多く挙げられたのは自分の母親である。A、Fは比較的近くに母親が住んでいたため、保育園の迎えに行ってもらい、病気の際に面倒を見てもらう、長期休暇中には預かってもらうなどの支援を受けており、とても助けられたと振り返っていた。B、C、Gの実家は遠方であったため日常的に支援を受けてはいなかったが、長期間看病が必要な時などには来てもらい面倒を見てもらっている。Dは夫の母と同居していたため、主に夫の母から支援を受けていた。

C、E、Hは近所の人からの支援を挙げている。Cは近所の年配の女性（「おばあちゃん」）に子どもが病気の時でもどうしても自分が学校に迎えに行けなかった際、学校に迎えに行つて病院に連れて行ってもらったこともあるという。C、E、Hは共通して近所の人ととても親密な関係を築いており、現在でも親しい関係が続いているという。

D「保育園だけでは厳しく、助けてもらったから今があると思う」のように、子どもの病気、学校等での突発的事態の発生など、家庭、職場双方の予測不可能なことに全て自分だけで対応することは難しく、支援者の存在は働きながら育児することを可能にする大きな要因といえる。

④家族との関わりについて

回答者たちは限られた時間の中で子どもとできるだけ関わることができるよう心がけていた。多く挙げられたのが休みの日にできるだけ出掛けるようにしていたこと、一緒にいられる時には多く会話をすることやスキンシップを大切にしていたことである。

子どもと関わる時間を多く持てなかったことについて、「子どもにはさみしい思いをさせたと思う」と申し訳ないと感じている回答者が多いが、一方でG「もっと家にいてあげたいと思ったこともあるけど、逆に働いている姿を見せるのもいいかなと。時間が短い分その中でできることをしよう、短い分濃く過ごそうと」というような肯定的な捉え方もあった。どの回答者も限られた時間の中でできるだけ家族との時間をつくり、家庭生活を充実させる努力をしていた。

回答者たちは自らの経験を踏まえ、育児期の教員に対して「(子どもが病気の時には) 早く帰り

なさい。謝らなくていいから」、「(時間が限られているが)自分にできることを一生懸命やりなさい」といった声かけをしていた。

7-4 育児のプラス面

多くの回答者は、自分が親になり育児の経験を自分にとってプラスのものとして捉えていた。A「大変だけど自分の子どもを育てるということはすごく生産的な活動でもあるし、人として自分を変える仕事」、E「自分が親になれたことは純粋に嬉しい」、F「子育てをしながら仕事をしたことは、自分を人間的に大きくしてくれた」、G「人生において育児っていいなと思う」と言うように、純粋に親になれたことの喜びを感じ、自分を成長させてくれた経験として育児を自分の人生の中のプラスのものとして位置づけている。

また、全員が育児をしたことが教職に活着していると答えた。自分が親の立場になって身を持って親の気持ちを理解することができ、保護者の気持ちがわかるようになったことは大きいという。育児に関わった対象者たちは様々な困難を経験しながらも、育児を人生にとって、また教員としての仕事に関しても価値のある経験であると位置づけていた。

8. まとめと今後の課題

本研究では、既婚で子育て経験のある公立小・中学校の女性校長8人を対象に、教職生活と家庭生活についての具体的な経験についてインタビュー調査を行い、女性教員のキャリア形成の過程を描出した。以下、概要をまとめるとともに、今後の課題を挙げる。

いずれの対象者も、育児と仕事の両立に困難を感じながらも、個人の努力や親や近隣の支援者の協力、職場の理解などにより乗り越えて就業継続し、管理職に就いている。当初から、管理職を目指している者はいなかったが、主任等の職務経験が視野を広げるなど本人の意識を変えとともに、仕事ぶりが校長などの目にとまる機会になり、管理職を勧められることにつながりやすいと考えられる。対象者全員が〈teaching〉と〈management〉の力量の連続性を感じており、管理職に就くためには教諭時代の積み重ねが必要不可欠であると強く感じていることがうかがえた。初任期、中堅期通じた教諭時代の職務経験が目指す学校像を意識することにつながり、教頭として校長の方針展開の指揮に関わる中で学校運営・管理の経験を学び、目指すイメージを明確化し、校長として実際に学校を運営している。教頭、校長の職務は大きな責任を感じるものであるが、自分の働きかけが教員や子どもの成長につながることの喜びを感じるなど職務の面白さ、やりがいを感じている。

女性が主な育児責任を担うことが多い中で、時には気遣いから育児期と重なりがちな中堅期の主任等の職務や研修機会を軽減することは、女性が管理職に就く機会を遠ざけることにもつながる。男女が同程度に育児に関わるようになることで、機会の喪失の状況がなくなるかもしれないが、男性の育児休業取得の現状を考えると、男女が同程度に育児を担当することはすぐに実現しそうにはない。意識的に女性の機会の保障を考えることが必要であろう。

女性校長たちの振り返りでは、育児の経験は人としての成長だけでなく、保護者との関係など教職においてもプラスに作用していると考えている。男性の場合にも女性と同様に、育児の経験が人としての成長や教職へのつながりなど、価値ある経験となりうる。男性教員のキャリア形成にとって育児経験の意義を調査する必要があるだろう。

教員の仕事は教材研究など際限がなく、時間不足に陥りやすい。また、人任せにできない部分も多い。育児を支える保育制度の整備・充実に加え、子育てと仕事の両立が難なく可能となるように、他の人が代替することにより軽減可能な職務があれば、それを可能とするような態勢も検討の余地がある。また、家庭、社会において男女ともに育児に関わるものと考え、固定的な性別役割分業意識からの脱却が必要である。今回の対象者からは介護の経験は聞かなかったが、介護についても同様である。子育て、その他プライベートな生活と教職の仕事が、無理なく当たり前に両立可能な仕事のあり方を検討・実施するためにも、両立を経験してきた管理職の存在は貴重である。

本調査の対象者は管理職には人間性が重要と考えていたが、女性が管理職に就く意義として、学校に関わる親の多くが母親である現状で、自身が子育てを経験した母親の立場から具体的に保護者や育児期の教員にアドバイスできることが挙げられた。この点については、同性である話しやすさということを除けば、男性管理職の場合にも十分に育児に関わったり、父親も学校に多く関わるようになることで変化する可能性もある。

対象者の中には、子育てしている人と管理職が結びつかないと考えていた者もあり、子育てを主に担った人たち（現在はその多くが女性）が当たり前に管理職に就いている状況を知ることが、将来イメージの1つとして意識されることにつながる。また、管理職への経路として男性優位を感じた人は自身が管理職に就いた後には男女問わず意欲のある人へ機会の提供を意識している。本調査対象者たちの頃と状況があまり変わっていない場合には、これらの点も女性が管理職に就く意義として考えられる。

機会の保障や両立支援、モデルとなる管理職の存在などは、教職だけでなく一般企業勤務でのキャリア形成においても重要事項と考えられる。

本調査の対象者がキャリア形成をしてきたのは、男女雇用機会均等法や育児休業法の制定・改正、男女共同参画社会基本法の制定、高校家庭科の男女共修など、就業ほか男女の関係に関する環境が変化してきた時期である。若い世代において、キャリア形成における性別の影響が変化しているのか、キャリア形成の状況の調査が必要である。

引用文献

- 高野良子・明石要一（1992）「女性校長のキャリア形成の分析―職業生活と意識に関する全国調査を中心として―」『千葉大学教育学部研究紀要』40（1），pp.139-156.
- 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」『東京大学大学院教育学研究科紀要』44，pp.281-299.
- 楊川（2007）「女性学校管理職のキャリア研究の再検討」『教育経営学研究紀要』10，pp.85-94.
- 河野銀子・池上徹・高野良子・杉山二季・木村育恵・田口久美子・村上郷子・村松泰子（2011），「学校管理職モデルの再検討―公立高校の女性校長を取り巻く状況に着目して―」『山形大学紀要（教育科学）』15（3），pp.243-258.
- 亀田温子（2012）「女性校長の語るキャリア形成「教員になる」から「キャリアをつくる」へ」『NWEC実践研究』2，pp.17-33.
- 川村光（2012）「管理職への移行期における教職アイデンティティの再構築―小学校校長のライフストーリーに注目して」『関西国際大学 教育総合研究叢書』5，pp.1-15.
- 文部科学省『学校基本調査報告書』各年版

（2015年3月31日提出）

（2015年6月3日受理）

A Study on Career Development of Female Principals at Elementary and Junior High Schools

FUKASAWA, Manami

Tokorozawa City Wada Elementary School

SHIGEKAWA, Junko

Faculty of Education, Saitama University

Abstract

The purpose of this paper is to investigate career development of female principals at elementary and junior high schools. We interviewed eight married principals who had children with respect to their work and private lives, especially child care. Respondents recognized that both teaching jobs on their first stages and management jobs as middle leader led to management jobs as executive. Most respondents were recommended to advance their careers by their supervisors (principals). They recognized gender gap concerning recommendation for promotion. They managed to balance work and life during raising children. They had childcare supporter besides nursery school and sympathetic understanding of their colleagues at work. They recognized that the experience of raising children enhanced their ability for both their jobs and their characters.

Keywords: female teacher, career development, principal, semi-structured interview