

公立高校の女性管理職に関する研究

— 管理職の現状分析 —

村松 泰子 村上 郷子
高橋 道子 田口久美子
高野 良子 杉山 二季
木村 育恵 河野 銀子
井上いずみ 池上 徹

女性にとって教職が歴史的に参画しやすい分野であったことを踏まえれば、女性管理職はなぜ少ないのかという議論には、ジェンダーの視点が欠かせない。本研究は、これまで研究対象とされなかった公立高校の女性管理職（校長・教頭等）を対象とし、女性管理職が少ない要因を構造的に把握することを最終目的とする。本稿は、そのための実態把握を行い、女性校長の全国的状況を統計的に明らかにするとともに、女性校長経験者の個々の状況を捉えようとするものである。

具体的には、全国的な状況を把握するため、都道府県別の女性管理職に関するデータ収集と女性教員率等の時系列変化を分析した。その上で、女性校長に焦点化して都道府県別の分析を行い、女性比率と地域特性との関連を探っている。また、面接調査を通して、教員の個人的文脈に注目し、女性校長経験者のキャリア・パスとライフコースの分析を行い、女性管理職登用をめぐる状況と登用に関連する諸要因を考察した。

以上の結果、公立高校の女性校長の比率は低いものの都道府県による差異があること、女性校長比率は、地方における女性の政治参画のあり方と関連する可能性があること、面接調査では、女性の管理職登用における要件と制約が、初任期、中堅後期、管理職期の3つの時期のそれぞれに表れていることなどの示唆を得た。

キーワード：女性教員・女性管理職・公立高校・キャリア形成・男女共同参画

1. 問題状況と本研究のねらい

本研究は、公立高校での女性管理職輩出にかかわる要因を探ることを目的としており、本稿は、その手始めとして、女性管理職の現状分析を行うものである。

学校教員は明治期以降、女性が比較的多く参入してきた職業分野である。しかし、2008年度の女性教員比率の全国平均は小学校教諭で6割(62.8%)を超えているものの(「学校基本調査報告書」以下同様)、中学校では4割(41.5%)、高校では3割弱(28.5%)と、学校段階があがるに連れて女性比率は下がっていく。管理職についてみると、校長、副校長及び教頭と、どの学校段階でも職階が上がるにつれて女性比率が下がっている。

図表1に、2008年度の公立高等学校の都道府県別の教員数を示した。詳細は後述するが、これをみると、女性校長が非常に少ないことが確認できる。しかも、女性校長が一人もいない県が6県もある。女性校長が0人である県は、2006年度は6県、07年度は5県と変化しておらず、教育の場での男女共同参画は不十分であると言わざるを得ない。教職が女性の就く仕事として長い歴史をもつにもかかわらず、依然として管理職比率が低いことを踏まえれば、ジェンダーの視点による分析が必要である。

しかしながら、これまでの女性教師を対象とした研究は断片的なものが多く(深谷・深谷1971、蓮尾1994、明石・高野1993,1998)、体系的な研究はほとんどない。女性管理職を対象とした研究としては、河上(1990,1999)、神田ら(1990)、女子教育問題研究会(2009)と高野(1999,2006)や杉山ら(2004)をあげることができる。これらの研究は、女性校長の登用とキャリアに関する歴史的分析や経験者への調査を通して、私的領域にも踏み込んだ個別の状況を浮き彫りにしている。しかし、高校は対象となっておらず、また女性管理職が少ない構造を明らかにするまでには及んではない。

一方、公立学校教員の女性進出度に関する統計的研究(池木2000,2006)は、都道府県別の状況を時系列的に把握し、地域差があることを明らかにしている。女性管理職が少ない原因を、個々の女性教員の事情というよりはむしろ地域の特性にあるとする指摘は大変示唆に富むものであるが、女性管理職比率に地域差が生じるメカニズムには迫りきれていない。以上のように、先行研究においては、女性管理職が少ない理由に関する体系的構造的要因が検討されてこなかった。

そこで、本研究では、これまで研究対象とされていなかった高校段階の女性管理職(校長・教頭等)を対象とし、女性管理職が少ない要因を構造的に把握することを最終目的とする。本稿は、そのための実態把握を行うものとし、女性校長の全国的状況を統計的に明らかにするとともに、女性校長経験者の個々の状況を

捉えていく。

2. 公立高校の女性教員の状況

2.1. 公立高校の女性管理職～全国的な状況

まず、公立高校の女性管理職の状況を確認しておきたい。2008年度「学校基本調査」報告書に基づき、公立高校の管理職を含む教員（男女別）の状況を表に示す（図表1）。

女性校長比率（校長数に占める女性校長数の比率；以下同様）の全国平均をみると、4.3%となっている。女性校長比率が高い都道府県を上位5つまであげると、最も高いのは奈良県で10.8%、次いで福井県（10.0%）、神奈川県（8.7%）、三重県（8.3%）、大阪府（7.4%）である。このうち、奈良県と福井県は女性校長が1割を超えている。他方、6県（群馬、石川、山梨、岐阜、鳥取、鹿児島）においては、女性校長比率が0%となっている。

このように、女性校長の比率は全国的に低いとはいえ、1割を超える県もあること、その一方で、女性校長が皆無の県もあることがわかった。つまり、女性校長比率の現状には、都道府県による差異がみられるのである。したがって、高校における女性管理職の現状や管理職登用のメカニズムを分析するには、都道府県別に分析することが重要である。そこで、以下では、公立高校の女性校長輩出に関する全国的動向を把握するとともに、都道府県における女性の社会参画状況をみておくことにする。

図表 1 2008年度 都道府県別 公立高校 教員の状況

	校長(人)		副校長及び教頭(人)		教諭(人)		女性校長 比率	女性校長/ 女性教員	男性校長/ 男性教員
	女性	男性	女性	男性	女性	男性			
全国 計	160	3,598	344	5,077	52,009	140,450	4.3%	0.3%	2.6%
北海道	8	261	12	356	1,726	8,011	3.0%	0.5%	3.3%
青 森	1	60	3	89	705	1,981	1.6%	0.1%	3.0%
岩 手	1	68	4	108	699	1,880	1.4%	0.1%	3.6%
宮 城	4	80	3	103	887	3,044	4.8%	0.5%	2.6%
秋 田	2	54	9	72	609	1,403	3.6%	0.3%	3.8%
山 形	2	48	6	66	590	1,570	4.0%	0.3%	3.1%
福 島	5	82	8	121	1,090	2,625	5.7%	0.5%	3.1%
茨 城	4	102	3	146	1,317	3,534	3.8%	0.3%	2.9%
栃 木	3	62	2	81	943	2,388	4.6%	0.3%	2.6%
群 馬	0	70	1	95	833	2,542	0.0%	0.0%	2.8%
埼 玉	7	148	18	242	2,383	7,023	4.5%	0.3%	2.1%
千 葉	4	131	13	181	1,844	6,345	3.0%	0.2%	2.1%
東 京	10	176	17	275	4,533	10,163	5.4%	0.2%	1.7%
神奈川	14	147	27	277	2,671	7,108	8.7%	0.5%	2.1%
新 潟	3	86	7	109	1,125	2,839	3.4%	0.3%	3.0%
富 山	2	44	7	96	625	1,168	4.3%	0.3%	3.8%
石 川	0	50	7	72	551	1,438	0.0%	0.0%	3.5%
福 井	3	27	5	35	402	1,118	10.0%	0.7%	2.4%
山 梨	0	34	3	59	564	1,173	0.0%	0.0%	2.9%
長 野	2	88	6	106	733	3,006	2.2%	0.3%	2.9%
岐 阜	0	66	8	98	922	2,433	0.0%	0.0%	2.7%
静 岡	7	94	17	212	1,397	4,385	6.9%	0.5%	2.1%
愛 知	8	157	17	261	2,602	7,525	4.8%	0.3%	2.1%
三 重	5	55	4	82	872	2,187	8.3%	0.6%	2.5%
滋 賀	2	46	6	56	593	1,661	4.2%	0.3%	2.8%
京 都	3	53	3	88	1,053	3,045	5.4%	0.3%	1.7%
大 阪	14	176	33	278	3,197	7,890	7.4%	0.4%	2.2%
兵 庫	8	151	9	197	2,005	5,851	5.0%	0.4%	2.6%
奈 良	4	33	3	51	581	1,544	10.8%	0.7%	2.1%
和歌山	2	38	2	59	569	1,295	5.0%	0.4%	2.9%
鳥 取	0	24	1	48	314	826	0.0%	0.0%	2.9%
鳥 根	1	35	1	47	354	1,066	2.8%	0.3%	3.3%
岡 山	2	63	11	88	829	2,375	3.1%	0.2%	2.7%
広 島	2	94	8	127	1,330	3,400	2.1%	0.2%	2.8%
山 口	4	59	12	78	752	1,847	6.3%	0.5%	3.2%
徳 島	2	36	10	79	615	796	5.3%	0.3%	4.5%
香 川	2	32	3	76	639	1,158	5.9%	0.3%	2.8%
愛 媛	3	46	6	86	674	1,799	6.1%	0.4%	2.6%
高 知	2	35	9	57	586	967	5.4%	0.3%	3.6%
福 岡	2	114	14	182	1,726	4,662	1.7%	0.1%	2.4%
佐 賀	1	36	2	51	491	1,212	2.7%	0.2%	3.0%
長 崎	3	57	4	79	769	2,098	5.0%	0.4%	2.7%
熊 本	2	58	0	95	774	2,207	3.3%	0.3%	2.6%
大 分	2	45	3	69	528	1,552	4.3%	0.4%	2.9%
宮 崎	1	41	2	54	530	1,529	2.4%	0.2%	2.7%
鹿児島	0	79	7	93	1,006	2,958	0.0%	0.0%	2.7%
沖 縄	3	57	9	97	1,471	1,823	5.0%	0.2%	3.1%

(*学校基本調査より筆者作成)

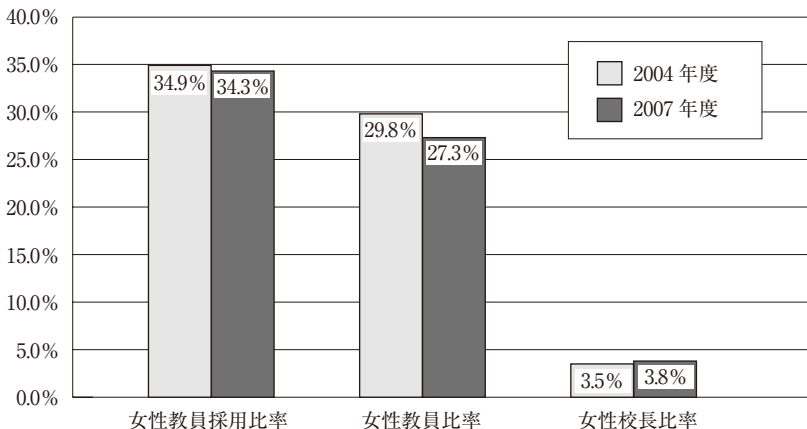
2.2 公立高校の女性校長輩出に関する要因～女性教員の数（比率）という観点から

公立高校で女性校長が少ない理由を考えるにあたり、まず、女性教員（以下、「公立高校」を省略）の状況を、以下の4つの指標から捉える：①女性教員採用比率、②女性教員比率、③女性校長比率、④女性校長実現指数（③を②で割ったもので、女性教員比率に対する女性校長の比率をあらわし、女性校長の実態をより色濃く反映する指標）。これらの指標は、採用率等教員に関する詳しいデータが3年ごとに公表される「学校教員統計調査」（2004年度と直近の2007年度）による。

(1) 女性教員採用率、女性教員比率、女性校長比率

女性校長を輩出するためには、まずは女性教員の採用が前提となる。そこで女性教員採用率を調べてみたところ、2004年度の47都道府県平均は34.9%、2007年度は34.3%であった（図表2）。全採用数のほぼ3分の1である。次に、女性教員率についてみてみると、2004年度は平均で29.8%、2007年度では27.3%であった。採用率より低い、3割弱となっている。最後に、女性校長比率をみると、2004年度では平均3.5%、2007年度では3.8%であった。両年度とも、女性教員の採用率はおよそ34%台、女性教員比率は27～29%台であるのに比較して、女性校長比率は3%台と低迷している。女性校長比率は、女性教員の採用率や女性教員比率に比べて格段に低いことが明らかになった。

図表2 2004年度および2007年度 女性教員採用率・女性教員率・女性校長比率



(*学校教員統計調査より筆者作成)

(2) 女性教員採用率、女性教員率との関連

(1) では、女性教員採用比率と女性教員比率は近似していることが明らかになった。そこで、都道府県ごとの数値から両者の相関係数を求めたところ、2004年度、2007年度ともに、女性教員採用比率と女性教員比率は正の相関があり(2004年度： $r = 0.326$, $p < .05$ ；2007年度： $r = 0.365$, $p < .05$)、女性の離職率は低いことが推測された。高校教員として採用された女性は離職しないで働き続けているものの、それが女性管理職へのキャリアアップへとストレートにつながっていないのである。高校における女性の管理職輩出には、女性教員の数(女性教員採用数、女性教員数)という側面以外の大きなハードルが関わっていることが推測される。

以上から、公立高校で女性教員の採用率を高めることや採用後も女性が働き続けることは女性教員の管理職輩出において必要な条件ではあるが、女性教員における数の要因が直接に管理職登用に結びつくわけではないことが推測される。すなわち、女性校長低比率の背景には、これらの要因以外の、なんらかの要因が潜んでいると思われる。

3. 公立高校女性校長輩出に影響を与える要因：地域での女性の政治参画

ここでは、公立高校女性校長輩出に関わっている可能性のある、採用率を含む教員の数以外の要因として、社会における女性の参画状況、なかでも本項では地域における女性の政治参画状況をとりあげて検討したい。地域での女性の政治参画を取り上げたのは、まず、公立高校の女性校長ならびに地方議会での女性議員は、ともに地域における女性のリーダー的役割を担っているという点からである。第2に、今なお、日本の政治における女性参画状況は低く(たとえば、2009年8月の第45回衆議院総選挙による女性議員比率は11.3%；比例区16.7%、選挙区8.0%；内閣府男女共同参画局2009)、わけても選挙区選出による女性議員比率8%は、2008年度の女性校長率全国平均4.3%よりも高いとはいえ、ひと桁台にとどまっており、女性の政治参画状況と公立高校での女性管理職の状況との関連性が示唆されるからである。

そこで地方での女性の政治参画と公立高校での女性校長登用との関連を調べるために、都道府県別の地方議会の女性比率と公立高校女性校長率、および女性校長実現指数との相関係数を求めた。なお、国政レベルではなく地方政治レベルの指標を用いたのは、公立高校の教員採用ならびに教員の管理職登用は、都道府県レベルで行われることに基づく。

図表3 女性校長比率および女性校長実現指数と地方議会女性比率との関連

要 因*	2004年**	2007年
市区議会での女性比率×女性校長比率 市区議会での女性比率×女性校長実現指数	r=.316 (p<.05) r=.349 (p<.05)	
町村議会での女性比率×女性校長比率 町村議会での女性比率×女性校長実現指数	r=.29 (p<.05) r=.328 (p<.05)	r=.251 (p<.1) r=.274 (p<.1)
地方議会の総女性比率×女性校長比率 地方議会の総女性比率×女性校長比率	r=.347 (p<.05) r=.367 (p<.05)	

*市区議会および町村議会での女性比率・地方議会の総女性比率（都道府県地議を含む）の典拠は、「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（内閣府男女共同参画局 2004, 同2007）

** r は相関係数の値を、p の値は有意水準を示す（有意差および有意傾向のあるもののみ揭示）

図表3で明らかなように、2004年度においては女性校長比率および女性校長実現指数と女性の地方議会での比率は、正の相関がある。このように、女性校長の数と、地方の女性議員の数との間には関連があると思われる、女性の高校長を輩出するプロセスと地域の政治的な風土の間になんらかの関連性が推測される。

一方で、2007年では、女性校長比率および女性校長実現指数は、地方議会での女性比率との関連が少しずつ薄まっていることが推測される。とはいえ2004年と同様、女性校長比率および女性校長実現指数は町村議会での女性比率と関連（有意傾向）が見られたことから、年度によりまた地方議会のレベルにより多少の濃淡はあるものの、女性校長比率および女性校長実現指数と地方議会での女性比率との関連を想定することができよう。

経年的にはその傾向が薄まってはいるものの、地方における女性の政治参画状況と高校の女性校長の輩出との関連性が見いだされたことにより、高校管理職における女性の参画の向上をめざすうえでの研究上の手がかりを得ることができた。

4. 都道府県男女共同参画推進計画における「男女平等教育」に関する取組み

ここまでの分析から、都道府県別の女性管理職比率の差異は、各都道府県での女性の政治参画状況と関連があることがうかがわれた。しかし、選挙によって実現される政治参画と違って、高校での女性管理職輩出には、各都道府県での教員採用や育成などに関する方針が関係していると考えられる。そこで、現行の各都

道府県の男女共同参画推進計画において、男女共同参画推進に向けた(1)教職員研修の充実について明記している都道府県と、(2)女性教職員の管理職登用について明記している都道府県の記述を検討し、現状把握を行った。

まず、(1)教育・学習に関する施策の方向として男女共同参画推進に向けた教職員研修に関する記述をみたところ、それらの充実を明記しているのは42都道府県であった。それぞれの記述を見ていくと、例えば、第2次北海道男女平等参画推進計画(2008年策定)では、「学校教育に携わる教職員や関係者に対して、研修等により人権の尊重や男女平等参画社会に関する正確な理解の促進と意識の高揚を図ります」といった記述や、とちぎ男女共同参画プラン二期計画(2006年策定)のように「男女平等教育を推進するための教材を充実する」という記述が見られる。しかしながら、ほとんどの都道府県では、研修を行うことを宣言する程度にとどまっているのが実情のようである⁽¹⁾。

次に、(2)女性教職員の管理職登用に関する記述を見ると、これらを計画に明記している都道府県は47都道府県中28道府県と半分程度にとどまっている⁽²⁾。女性が政策・方針決定場面に参画していくことについては、男女共同参画社会の今日的な課題として、ほとんどの県が現行の計画の中で重視しているものの、女性教員の管理職登用に対しては言及そのものが全国の半分程度に留まっており、さらに女性管理職登用の促進のための意識改革の対象や内容、試みについては不明である。

これらの自治体では、管理職に占める女性の割合の目標値を提示したり、研修への参加の促進や意識変革を目指すことを掲げたりする記述がみられたが、登用側、女性教員、保護者の意識改革と理解促進のどちらか、もしくはすべてに取組もうとするのか、実質的な取組みはどのようなものかについては不明であった。

ところで、上述のような自治体の男女共同参画推進計画における女性教職員の管理職登用の記載の有無は、女性校長比率に関連性があるのだろうか。先述した女性校長比率が上位の5県についてみると、三重県を除く4県には記述があった。ここでは、奈良県の例をみておこう。

奈良県は、2008年度に女性校長比率が最も高かった県である。奈良県では奈良県男女共同参画計画(第2次)として「なら男女GENKIプラン」を2006年度に策定し、具体的施策については2010年度までに実施するものとした。その中の「基本目標Ⅰ あらゆる分野における意志決定の場への女性の参画」の「基本課題Ⅰ 政策決定・意思形成の場への女性の参画」として具体的施策が列挙されている中に「校長、教頭職への女性教員の登用推進」が掲げられている。そして2010年度の目標値が小学校・中学校など県内公立学校全てにおける校長・教頭職を合わせてではあるが14%と決められ、毎年の現況値が公表されている。実際

2005年度には女性校長は0%だったのが2008年には10.8%となった。報道発表された2010年度の人事異動の方針は「・校種間交流 ・若手の管理職や主事への登用 ・女性管理職の登用 ・長期同一校勤務の解消」³⁾となっており、女性管理職の登用が奈良県教育委員会の人事における一つの柱になっていることがわかる。つまり、奈良県の場合には、女性校長の比率の高さと男女共同参画計画における女性管理職登用の記載が関係しているように思われる。しかし、このように明記されていなくても、女性校長率が高い県もある。

また、女性校長比率が0%であった6県についてみると、そのうち3県（群馬県、石川県、鳥取県）には記述がないが、残りの3県には記述があった。このことから、現時点においては、女性の管理職登用に関する記述の有無と女性校長比率の関連性について明言するのは難しい。今後、各自治体の計画における書き振りを個別に掘り下げ、具体的な研修の内容やあり方、人材発掘や登用のプロセスに関する記述があるかどうか等について分析する必要があるだろう。さらなる分析は別稿に委ねることとする。

5. 女性管理職経験者に対するインタビュー調査

次に、女性教員の管理職登用に関する手がかりを得るために、女性管理職経験者にインタビューを実施し、経験者のキャリア形成過程を検討した。以下に調査の概要を示し、調査結果をキャリア形成の3つの時期別に分析する。

5.1 調査の方法と調査対象者の概要

調査は2008年9月から12月にかけて、1人あたり1時間半から3時間程度で実施した。インタビュアーは国際ジェンダー学会の教育分科会のメンバー1～2名で、半構造化されたインタビューを行った。事前に教職経験年数、教員免許種別、行政機関等も含む勤務経験と所属・職位、家族構成などについて尋ねる質問紙への記入を依頼し、調査時はその内容に沿い、各勤務校における教職経験の詳細に加え、管理職へのキャリア形成の契機やプロセスとその背景、家庭生活と仕事についての関係、管理職の仕事についての考えや、女性が校長になることについての考えなどについて聞き取りを行った。場所は、現職の場合は勤務校の校長室など、退職者の場合は大学の研究室において実施した。内容は、テープに録音した後に逐語的に文字化した。

インタビュー対象者は、首都圏（X県、Y県、Z県）の高等学校に勤務経験がある女性校長4名（退職者1名を含む）であり、本研究会のメンバーと直接面識のある女性校長本人、またはその知人である。各県の女性校長比率を、図表1の

データで確認しておく、X県とZ県は平均（4.3%）より上位、Y県は平均より下位に位置づいている。なお、4名の調査対象者の教職経験等の概要は図表4のとおりである。

5.2 調査結果の分析

4名という少人数に対する調査であったが、女性の管理職登用における要件と制約に関する重要な知見が得られた。以下に示すように、初任期、中堅後期、管理職期の3つの時期のそれぞれに表れていることが明らかになった。なお、これら3つのキャリア区分は、教師のライフコース及びキャリア形成に関する稲垣ら（1988）と高野（2006）の研究に基づき、教師としての最初の10年間を「初任期」、40代後半を中心するプレ管理職期を「中堅後期」、教頭を含む校長在任期を「管理職期」、と捉えている。

図表4 調査対象者の教職経験の概要

県	先生名	担当教科	出身大学等	教職歴等
	キャリア等			
X県	A先生	家庭科	国立女子大学卒	教職歴38年（退職）
	<ul style="list-style-type: none"> キャリア：教諭→行政職→校長→行政職→校長 校長1校目：新設4年目の総合高校で、勤務経験のある高校との合併高校 			
	B先生	体育	国立大学卒	教職歴34年（現職）
	<ul style="list-style-type: none"> キャリア：教諭→教頭→校長 管理職期：比較的女子の多い高校 			
Y県	C先生	家庭科	私立女子大学卒	教職歴34年（現職）
	<ul style="list-style-type: none"> キャリア：教諭→教頭→校長 校長1校目：教頭として勤務経験のある高校 			
Z県	D先生	数 学	国立女子大学卒	教職歴32年（現職）
	<ul style="list-style-type: none"> キャリア：教諭→行政職→教諭→教頭→行政職→校長 教頭1校目：勤務経験のある高校に赴任、校長1校目：女子高校 			

(1) 初任期；担当教科における力量の形成・発揮と人脈の形成

管理職へと向かうキャリア形成過程において、キャリア初期の赴任校が重要な機能を持っている可能性が見出された。調査対象者の赴任先について検討を行うと、教職約10年以内というキャリアの比較的初期に、自身の担当教科について、実践や研究の蓄積をもつ伝統校や拠点校に赴任しているケースが複数見られた。

このことから、力量の形成や発揮の機会と、その学校で作られた教科の人脈が以後の管理職へのキャリア形成に役立っていることが示唆される⁽⁴⁾。

例えば、体育を専門とするB先生は、X県の公立高校で唯一保健体育の専門学科を持ち、保健体育の「名門」として高いレベルの実践を行っていた学校への赴任を経験している。この学校への赴任のきっかけは、同校勤務経験のあった校長がB先生に異動先として勧めて紹介したことにあった。同校には全国の保健体育科の事務局があり、研究の集約を行うほか、実技発表会などが頻繁に行われ、B先生自身「体育の教員としてはここにおいて勉強ができたと思います」と語る。同校在籍中には、特に管理職への昇進を意識させるような働きかけがあったわけではなかった。しかし、当時の同僚の多くはその後管理職へと進んでいることから、この学校への勤務経験は管理職登用への重要な機能を果たしていると考えられる。

また家庭科を専門とするA先生も、X県の家庭科教育研究会の事務局がおかれた学校への赴任経験を持つ。彼女の場合は母校である国立女子大学の先輩とのネットワークも同時に機能している。X県のような家庭科の研究に参加するうち、ネットワークの中でA先生が事務局を任せられる人材として認められていったことが、同校への赴任のそもそものきっかけとなっていた。同校への在籍中には、事務局の仕事を通して文部科学省の先輩との間に人脈が生まれ、その人脈が以後の行政職のキャリアを方向づけた。

一方で、これらの学校では、女性教員に対する配慮が少なく、男性並みの激務を期待されることが同時に語られた。キャリア初期の20代～30代前半は出産・育児期と重なりやすい時期でもある。調査対象者の女性管理職たちは、育児に関するサポートを実父母、義父母から受けながら、教職との両立を果たしてきた。このことは逆に、女性教員がこうしたサポートが得られる環境にない場合は、伝統校・拠点校での力量の発揮やネットワークの形成が十分にできず、その後の管理職登用を妨げる要因になりうることが示唆される。

なお、学校が教科のネットワークの拠点校でなくても、教科の人脈を形成するきっかけを得ることができた女性教師もいる。C先生の場合は、ある指導主事との出会いを通し、Y県の家庭科部会での様々な仕事を引き受けるようになっていた。学校をベースにしたものであるか否かに関わらず、初任期に担当教科の力量や人脈を形成する機会があるかどうか、以後のキャリア形成に大きな影響をもたらしていることが示唆された。

(2) 中堅後期；管理職への道の受容

次に、教職生活の中堅後期に、指導主事を含む管理職への道の勧めをどのように受容するかが、キャリア形成上の分岐点となっていることが明らかになった。

まず、先行研究をみておくと、「管理職の道への勧め」に対する女性教師の対処には特徴がみられた。たとえば、「上席」と呼ばれる千葉県の公立小学校の最年長女性教師519名から得た回答では、2人に1人(261人 50.3%)が「管理職になることの勧めを受けた経験がある」にもかかわらず、そのうちの93.6%(244人)が「勧めを拒否している」ことが実証され、キャリア形成に消極的な女性教師像がうかがえた(明石・高野1993)⁽⁵⁾。因みに、この調査年度1992年度の公立小学校女性校長率は、2008年度の高校女性校長率とほぼ同じ5.9%である。

では高校を対象とした本調査ではどうだろうか。「管理職の道を勧められた時の対処」を尋ねたところ、管理職への勧めを断ったのはB先生1人だけであった。例えばA先生は、「文部省の先輩(出身大学の先輩なので家庭科の主事たちがたくさんいる)から指導主事の試験を勧められ、教員としてずっとやっていこうと思っていて、子どもも生まれたばかりだったため、指導主事試験は迷った。(自身の)親が子どもをみる・協力してくれるとのことだったのと、出向先が〇〇研究所であり、研究所だから育児が可能な時間的余裕があるといわれたこともあって試験を受ける決心をした」と答えている。C先生は「勤務校の校長より『管理職試験を受けて見るように』と勧められ、『それもいいかな』と考えました」と述べ、「教頭試験を40代半ばから6回受験しました」とのことであった。D先生も「(県教委へ)行行って言われたらば、嫌とは言わないというか。ま、やってもらいたいと言われれば、嫌だとは言わない。そういうつもりっていうほどの強いものじゃなくて、まあ、言われたものはやるもんだなっていう風な気持ちもあった。教務主任も早い遅いの差はあったにしても、まあ、自然と受け入れたような感じですね」と答え、その後の管理職試験に臨んでいる。結果的に、B先生も、「当時の教頭から教頭試験を勧められたが、当時、担任と部活で子どもを育てるのが非常に面白く、管理職になりたいとは思いませんでした。断っていたのですが、しつこく声をかけられるので受験し、2年目に合格」し、管理職の道を歩むことになった。

4人に見るように、職業継続に加えて管理職も視野に入れた働き方や、「試験を受けてみないか」と声がかかったときに、多少の戸惑いがあるのは当然としても、それに応える選択をした者が、管理職の道を歩んでいる。家事や育児や介護を理由に管理職を簡単に拒否してしまわない女性教員が増えることにより、女性校長率は次の段階へと進むことになる。

以上のように、中堅後期、つまりプレ管理職期に訪れる「管理職試験への勧

め」をどう受容するかが、キャリア形成上の分岐点となり、その後の登用に繋がる要件であり、キャリア形成の課題と言えよう。

(3) 管理職期；職務遂行上の難しさ

最後に、女性が管理職として登用された後については、管理職としての職務を果たす上での困難が存在する。それを回避する方法としてインタビューから次のことが明らかになった。

図表4に見るように、4人が教頭や校長として最初に赴任している学校は、以前に勤務経験のある学校や、新設間もない総合高校（勤務経験校との合併校）や、女子校や比較的女子の多い学校など、管理職としてのスタートが切りやすいと考えられる高校に配置されている状況がうかがえた。これは4人の女性管理職に共通して見られた現象である。実際に、勤務経験のある学校に第2教頭として赴任したD先生は「やりやすい学校でした」と語っている。

このような配置の特徴は、女性の管理能力が疑われやすい現状や、女性が管理職としての職務を果たしにくいという事態が生じることがあることを示唆している。A先生は現状を次のように分析する。高校は小・中学校よりも管理規模（すなわち一校あたりの教員数、生徒数）が大きく、子どもの問題の質も小・中学校と異なることから、管理職として登用された女性がこれを管理しきれないと、女性が少数である現状においては、その原因が女性であることに帰せられてしまいかねないというのである。

また、男性教員が7割を占めている高校の状況では（図表1）、管理職として一人ひとりの教員を説得する場面にも、女性であることの困難があるとA先生は語る。男性同士の場合は、「飲コミュニケーション」のような男性同士の付き合い方をしながら、例えば「あんた悪いけど頼むよ、腹割って話しているんだから、おまえやってくれよ」という言い方で説得を行う場面が多々あるそうである。しかし女性であるA先生が男性教師を時間外に誘うことはしにくいいため、公的な時間のみで、「理路整然と」、「日頃の自分がやってきているものを示しながら、納得の行くような話し方で、お願いをするしかない」という現状の難しさを指摘している。また、自分の代わりに、理解ある男性教頭を通して教員を説得してもらう場合もあったという。

以上のことから、高校では男性教員が多数を占めている状況において、あるいは学校内部の慣習などによって、現実には女性が管理職としての職務を果たすことの難しさが示唆される。また、この難しさは地域的な特徴である可能性もある。今後の研究でさらにこれを明らかにしていく必要がある。

6. まとめと今後の課題

本稿は、公立高校での女性管理職輩出にかかわる要因を探るために、第1に、女性校長の比率について、全国的な状況を把握した。その結果、女性校長の比率は全体として低いものの、都道府県による差異が生じていることが明らかになった。また、女性教員の採用率と教員率が近似しているのに、女性校長の比率は格段に低い背景には、採用数や教員数などの女性教員の現状にとどまらない他の要因が潜んでいることがうかがわれた。そこで、第2に、都道府県レベルでの女性の政治参画の状況との関連について検討した。その結果、地方における女性の政治参画状況と高校の女性校長輩出率の間には関連性があることがうかがわれた。第3に、各都道府県の「男女共同参画計画」における記載状況について検討した。その結果、奈良県などにおいては、女性校長の輩出と県の計画に関連がある可能性があるものの、現時点では全国レベルでは両者の関連性を明言するのは難しいと判断された。以上の分析を踏まえて、第4に女性校長へのインタビューを実施した。その結果、女性の管理職登用の条件と制約が、3つの時期のそれぞれに現れていた。具体的には、(1) 初任期において、専門の教科における人脈の形成が以後のキャリア形成に大きな影響を与えていること、(2) 中堅後期において、管理職への道の勧めの受容の仕方がキャリア形成上の分岐点となること、(3) 管理職期において、女性が管理職として職務遂行をする上での難しさがあることが示唆され、女性の管理職への登用と職務遂行の成否には、これらの要因が影響していると考えられる。

以上が、公立高校での女性管理職輩出にかかわる要因を探るために行った現状の把握と検討である。本研究は継続中であり、今後は、本稿で得られた個々の知見の関連を掘り下げたり、別の要因について検討していくことになるが、最後に、より直近の必須課題を挙げておく。

第1に、より安定した知見を得るために、インタビュー数を増やすことである。今回の分析は、公立高校の女性管理職をめぐる現状の一端を映し出しており、たとえば、初任期の勤務校や管理職として経験する高校の性格の重要性が示唆された。しかしこれらは、個々の教員の意志に基づくというよりは、各都道府県で教員の育成や登用に関する規則や慣習に基づくものである。インタビュー数を増やすことで、女性校長を輩出しやすいシステムが見出せる可能性がある。併せて、女性管理職が少ない理由及び女性管理職比率に地域差が生じるメカニズムの解明には、インタビュー事例の県における女性校長の時系列での出現率および女性管理職登用をめぐる地域性との関連の分析は必須である。この点を明確にしていくことを第1の課題としたい。

第2に、各都道府県の女性管理職比率と「男女共同参画計画」の記載との関係を、明らかにすることである。これらを綿密に付き合わせることで、教育における男女共同参画に対するより良い行政のあり方が明らかになるだろう。

第3に、女性管理職率の都道府県ごとの違いに影響を与えると考えられる他の要因について、検討することである。地方政治での女性参画のありかたの影響を受けている傾向が見出されたことから、審議会委員や自治体管理職など他の分野での男女共同参画の状況も関わっている可能性が考えられ、これらを明らかにすることで、都道府県ごとの独自の様相を明らかにする意義は大きいと思われる。

(むらまつ やすこ	東京学芸大学)
(むらかみ きょうこ	法政大学)
(たかはし みちこ	東京学芸大学)
(たぐち くみこ	長崎外国語大学)
(たかの よしこ	植草学園大学)
(すぎやま ふたき	駒澤大学)
(きむら いくえ	北海道教育大学函館校)
(かわの ぎんこ	山形大学)
(いのうえ いずみ	東京都立赤羽商業高等学校)
(いけがみ とおる	関西福祉科学大学)

〔注〕

- (1) 男女共同参画推進計画で教職員研修の充実に関して明記している都道府県の例
 - 学校教育に携わる教職員や関係者に対して、研修等により、人権の尊重や男女平等参画社会に関する正確な理解の促進と意識の高揚を図ります。(第2次北海道男女平等参画推進計画, 2008年策定)
 - 〈施策の方向〉3. 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実：
 施策3-1「男女平等を推進する学校教育の充実：教職員が男女平等の理念を理解し、意識を高め、教育に反映できるよう体系的な研修を計画的に実施します。男女平等教育を推進するための教材を充実します。(とちぎ男女共同参画プラン [二期計画], 2006年策定)
 - 教職員への研修の実施「人権課題「女性」「子ども」「高齢者」等について、今日の人権教育推進にかかわる国際的な動向や東京都教育委員会の基本的な考え方、当面する人権教育推進上の諸課題について理解を深め、各学校における具体的な推進を図ることができるよう、教職員への研修を実施します。(男女平等参画のための東京都行動計画チャンス&サポート東京プラン2007)
 - 〈具体的施策〉ウ教職員の男女共同参画に関する理解の促進《内容》14教育関係者に対する研修の充実、男女共同参画についての理解と推進を図るため、教職員研修の充実努める。校長等管理職研修における充実、研修講座・研修会・研究会の充実、各私学団体における男女共同参画教育の促進(教育庁・総務部) (第2次福岡県男女共同参画計画, 2006年策定)
- (2) 男女共同参画推進計画で女性教職員の管理職登用に関する明記のある都道府県 (2009年現在)
 - 北海道・東北：3／7道県 (北海道・岩手県・福島県)
 - 関東：3／7県 (埼玉県・千葉県・神奈川県)

中部：7／9県（新潟県・富山県・福井県・長野県・岐阜県・山梨県・愛知県）

近畿：5／7府県（奈良県・京都府・大阪府・兵庫県・和歌山県）

中国：2／5県（岡山県・山口県）

四国：3／4県（香川県・愛媛県・高知県）

九州・沖縄：5／8県（熊本県・長崎県・佐賀県・宮崎県・鹿児島県）

- (3) 奈良新聞 2010年4月1日付 1面
- (4) 女性教師の管理職へのキャリア形成過程において、研究に携わる経験は、女性教師自身が管理職登用への展望を抱ききかけにもなりうる。（杉山二季，黒田友紀，望月一枝，浅井幸子2004：288-289）
- (5) 「上席調査」：1992（平成4）年2月，千葉県下公立小学校で管理職を除く「上席」と呼ばれる最年長女性教師819人を対象に郵送による質問紙調査を実施し，有効回答数は519人，回収率は63.4%であった。上席に「管理職への道の勧めがあったか」を尋ねると，2人に1人（261人 50.3%）は「ある」と答えているが，勧められた経験のある者に「勧めにどう対処したか」を尋ねると，93.6%（244人）が「断った」と答え，管理職の道を拒否したという結果であった。（明石・高野 1993：57-76）

〔引用文献〕

- 明石要一・高野良子 1993 「上席女教員のライフスタイルの研究」『千葉大学教育学部研究紀要』，41，57-76
- 明石要一・高野良子 1998 「『子育て』期の教職生活」『千葉大学教育学部紀要』，46，69-82
- 深谷昌志・深谷和子 1971 『女教師問題の研究』黎明書房
- 蓮尾直美 1994 「小・中学校女性教員のキャリア形成に関する事例研究」『三重大学教育学研究紀要教育科学』，141-153
- 池木清 2000 『男女共同参画社会と教育』北樹出版
- 池木清 「公立学校管理職に女性は進出したか — 都道府県別に10年の推移を見る —」国際ジェンダー学会2006年大会レジュメ（当日配布）
- 稲垣忠彦・寺崎昌男・松平信久 1988 『教師のライフコース』東京大学出版会，1-17
- 女子教育問題研究会編 2009 『女性校長のキャリア形成 — 公立小・中学校校長554人の声を聞く』尚学社
- 神田道子・平野貴子・木村敬子・清原慶子 1990 「性役割の変動過程を説明する『折り合い行動』概念」『ジェンダーと性差別』勁草書房
- 河上婦志子 1990 「システム内在的差別と女性教員」『ジェンダーと性差別』，1，勁草書房，82-97
- 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』，5，勁草書房，83-96
- 内閣府男女共同参画局 2004 「女性の政策・方針決定参画状況調べ」<http://www.gender.go.jp/research/sankakujokyo/2004/2-1-2.pdf>
- 内閣府男女共同参画局 2007 「女性の政策・方針決定参画状況調べ」<http://www.gender.go.jp/research/sankakujokyo/2007/pdf/2-1b-a-2.pdf>
- 内閣府男女共同参画局 2009 「女性の政策・方針決定参画状況調べ」<http://www.gender.go.jp/research/sankakujokyo/2009/pdf/1-1-1.pdf>
- 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』，44，281-299
- 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』，5，105-118

公立高校の女性管理職に関する研究——管理職の現状分析

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

（2010年10月17日 掲載決定）

An Investigation of Female Teachers in Public High School Managerial Positions: Analyzing the Conditions of the administrative Classroom

MURAMATSU Yasuko (Tokyo Gakugei University)

MURAKAMI Kyoko (Hosei University : part-time lecturer)

TAKAHASHI Michiko (Tokyo Gakugei University)

TAGUCHI Kumiko (Nagasaki University of Foreign Studies)

TAKANO Yoshiko (Uekusa Gakuen University)

SUGIYAMA Futaki (Komazawa University : part-time lecturer)

KIMURA Ikue (Hokkaido University of Education)

KAWANO Ginko (Yamagata University)

INOUE Izumi (AKABANE commercial high school)

IKEGAMI Toru (Kansai University of Welfare Sciences)

Historically the teaching profession has been relatively friendly to women; therefore it is important to explain the small number of women in managerial positions from a gender perspective. This research focused on female teachers holding managerial positions such as principals or vice-principals in public high schools, a topic which has had little attention. The final purpose of our research was to explain the structural reasons for the lack of female representation in such positions. This paper presents national statistics, as well as investigating individual situations.

First we collected data from each prefecture and analyzed changes over time. Next we discussed the relationship between the ratio of women in managerial teaching positions and characteristics of the region, focusing on female principals and analyzing prefectural divisions. Lastly we examined the life course and career development of female principals, using interviews to explore personal backgrounds. We investigated the relationship between conditions of appointment and other factors that concerned women.

The study found there were regional variations in the ratio of female public high school principals. At the same time the rate of female principals seemed to be closely related to women's political participation in the provinces. Interviews suggested that both the requirements and obstacles for women's promotion emerged in the first, late middle and executive stages of her career as principal.

Key words: female teachers in managerial positions, female principals, public high school, career formation, gender equality