

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 6 日現在

機関番号：11501

研究種目：基盤研究(B)

研究期間：2011～2013

課題番号：23330235

研究課題名(和文) 公立高校の女性管理職に関する研究～都道府県別分析を軸として～

研究課題名(英文) A Study of Female Public High School Directors ;Analysis by Prefecture

研究代表者

河野 銀子 (Kawano, Ginko)

山形大学・教育文化学部・准教授

研究者番号：10282196

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 7,200,000円、(間接経費) 2,160,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、公立高校の女性管理職比率に影響を与える要因について、地域特性と教員の個人要因の双方から探ることである。女性校長へのインタビューにより、女性管理職がおかれている個人的文脈(勤務年数・勤務校・異動経験・家族状況等)を、男性校長と比較するとともに、各自治体の登用側にもインタビューを実施した。これらの分析を通して、校長へのキャリアについて、異動のたびに「一任」することによって形成される「一任システム」と呼べるような様式がみられること、異動のプロセスにおいて、ライフイベントに対する「調整」が個々の教師に委ねられるため、女性教師の管理職へのキャリア形成を困難にする可能性があることを指摘した。

研究成果の概要(英文)：The aim of this study is to investigate both regional characteristics and individual factors among teachers that influence the percentage of public high school directors that are women. The main research method was interview surveys targeting female principals and local government officials in charge of appointing school principals.

This study clarified the individual context (number of years employed, schools where employed, transfer history, family conditions) for female school directors and made comparative investigations of male school principals.

The analysis uncovered a type of "ichinin - entrusting system" in which career formation toward a school principal position is "entrusted" to those involved with each job transfer. The analysis also indicated that this type of system could hinder female teachers in forming a career toward a principal position as "adjustments" for various life events are left to the discretion of each individual teacher.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：教育学・教育社会学

 キーワード：ジェンダーと教育 教員 女性管理職 公立高校 一任システム 学校管理職 キャリア形成 管理職
登用

1. 研究開始当初の背景

(1) 本研究の焦点

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、平成21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4割(41.7%)、高校で3割弱(28.9%)と、学校段階があがるに連れて女性比率は下がる。女性管理職の比率にも、同様の傾向が見られる。小学校では校長18.1%、副校長27.0%、教頭21.1%、となっており、中学校では、順に5.2%、9.2%、7.5%、高校では、5.2%、6.4%、7.0%と、学校段階の上昇とともに女性管理職の割合は低くなる。特に公立高校の女性校長は非常に少なく、4県で「0人」という状況で、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。女性管理職が全国的に少なく、都道府県による差異も生じている実態の詳細を捉え、原因を追究することは急務である。

(2) 本研究の意義

教育現場の女性管理職に関する都道府県別の実態把握は、教員需給を見据えた教員養成や育成に関する研究や政策という観点からも重要である。すでに大都市圏を中心に、教員不足が生じており、こうした中で質の高い教員を確保するための養成・採用・育成のあり方が問われている。このような状況を踏まえれば、女性教員の数自体が少なかった高校段階を対象とし、ジェンダー視点で検討することが重要だと思われる。また、校長や教頭、副校長や主幹教諭としての力量は、その職に就く前から累積的に培われるものであり、累積的に形成するキャリアは教員個人がおかれている文脈(性別、教科、勤務経験、家族状況等)からも影響を受ける。したがって、女性管理職のキャリア・パスの分析によって、管理職への到達を阻害する要因や促進する要因を明らかにすることは、今後、教員

を安定的に供給する諸施策にとっても有益である。

(3) 先行研究による知見と課題

これまでの女性教師研究は断片的なものが多く(深谷・深谷1971、蓮尾1994、明石・高野ら1993、1998)、体系的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編(2009)と、本研究分担者高野(1999、2006)や研究協力者杉山ら(2004)の論稿がある。これらは、女性校長のキャリア形成に関する歴史的な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、校長までのキャリア、および、出身家庭や本人の性別役割分業観なども分析しているが、いずれも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いない。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2006など)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示唆に富む。しかし、この研究でも女性管理職比率に地域差が生じるメカニズムは不明である。また、坂田を代表とする研究(2009)も、統計的な分析や地域差に目を向けた分析を試みているが、全国的な把握には至っていない。

2. 研究の目的

本研究は、前述したような実態や先行研究の状況を踏まえ、公立高校の女性管理職(特に校長)を対象とし、その実態を都道府県別に捉え、管理職比率に影響を与える要因について、地域特性と教員の個人要因の双方から探ることを目的とする。具体的には、各地域の男女共同参画状況や教員採用・育成などの現状が、女性管理職比率に与える影響の有無や程度について検討する。併せて、女性教員等へのインタビューを実施し、女性管理職が

おかれている個人的文脈(勤務年数・勤務校・異動経験・家族状況等)を分析する。これらの分析を通して、教員養成や育成にジェンダーの視点を提供するとともに、教育の場における男女共同参画の推進に寄与することを目的とする。

3. 研究の方法

本研究では、高校の女性管理職(以下、女性校長)の実態を把握し、管理職比率に都道府県別差異がある背景を探るため、地域特性と教員の個人要因の双方からアプローチする。具体的には、都道府県別データの整理や都道府県の男女共同参画への取組等を既存データによって把握し、各県の女性教員・管理職比率等の今日的な姿を捉えた。これを踏まえ、北海道・東北、関東等のブロックごとに教育行政を対象にした教員採用・育成方針等の学校管理職人事の実態を検証するとともに、女性校長のキャリア・パス等の分析を行うため、女性校長・男性校長及び教育行政の県立学校人事関係者への質問紙調査及びインタビュー調査を実施した。

質問紙調査では、調査時までの勤務校や職名、担任や副担任等の経験と時期、各キャリア段階で担当した校務分掌、主任役割の経験、校長をめざしたきっかけ、管理職に至るまでの年数、キャリア形成の背景に関する事柄、生活・プライベートな側面と仕事に関する事柄、校長の仕事に関する自己認識、校長の資質に関する一般的見解等について回答を求めた。インタビュー時は、この質問紙への回答をもとに、詳しく聞き取りを行った。

調査のサンプリングは、地域や人口規模等の偏りが出ないように行ったが、校長の勤務校等については、いわゆる「ナンバースクール」での校長経験が、女性の場合にほとんど見られなかったため、高校の多様性の面を鑑み、男性校長については、調査依頼時点でナンバースクール等に勤務する校長に調査を依頼した。調査および分析対象者となった校

長は38名(女性25名(退職者を含む)、男性13名)、人事関係者は9つの自治体である。

なお、校長のキャリアをめぐって、教育行政経験が何らかの特別な意味を持っている可能性がある(小島・北神・水本・神山1992など)ことから、行政経験の有無(以下、「行政」「非行政」)別に校長の語りを分析した。

4. 研究成果

(1) 「一任システム」の発見

校長らがその職に着くまでにどのような経験をしたか、また、何が管理職の道を選択する契機となったかを把握するため、質問紙調査及びインタビュー調査では、異動経験や勤務校での校務分掌等を尋ねた。

その結果、管理職を「目指していた」という校長は一人もおらず、「なりたかった」という発言も一度も出てこない、という共通の特徴が現れた。例えば、インタビュー前に依頼した質問紙での「校長をめざしたきっかけ」を問う項目には、空白や「特になし」という回答が目立ち、その他、「薦められた」という記載がみられた。実際、管理職登用試験が制度化されておらず「推薦」や「抜擢」によって管理職になったケースもあるが、制度化された試験や公募制の実施後においても、自ら手を挙げたわけではなく、「試験を受けるように」薦められて試験に臨んだ校長が多い。

こうした傾向は、教諭時代の異動においてもみられた。第3希望まで校名を書ける「人事異動個人希望票」に「一任します」と書いたとか、「普通は何も書かない」、「よほどの事情がある人以外は書かないものだ」などと話す校長が多かった。これらの語りが示すのは、教員たちの中に「(異動の)希望は書かないもの」という不文律があり、「一任」しているうちに校長になったということである。さらに、こうした不文律が学習されるものであることをうかがわせる語りもあった。

教員の異動や管理職の登用は毎年行われており、校長らも異動を経ながら管理職にな

っている。しかし、先にみたように、当事者たちは自身の異動に関して「一任」しているうちに校長になったと語っている。調査によって見出されたこのような傾向「一任」の連鎖で形成される校長までのキャリアを「一任システム」と呼ぶこととした。

(2)行政系 / 非行政系のキャリア形成

校長たちが「一任システム」の中でどのようにキャリア形成をしたか、「行政」経験者と「非行政」のキャリア・パスの2パターンを比較し、以下の知見を得た。

「行政系」の校長は、自ら管理職を強く目指していたわけではなく、校長や指導主事等からの声かけを経て行政に異動していた。行政への異動時、あるいは異動後に選考を受けて管理職になったかれらは、教諭時代においても行政職においても、なんらかの仕事や役割など力量を発揮する機会を与えられ、それらを断らずに引き受けてきた。こうして行政への異動という「流れ」に乗せられていたが、それらの経験はかれら自身の力量を育て、さらなる力量の発揮の機会や、管理職への見通しや覚悟を生み出す連鎖をとっていることがうかがわれた。

「非行政系」キャリアの校長もまた、管理職を目指してはいなかった。かれらも、校内外において仕事や役割を与えられ、断らずにこなし、その過程で力量を形成、発揮してきたことが認められて管理職へとつながっていた。この点では「行政系」と同様だが、行政経験がなかったことで、管理職への見通しや覚悟を生み出しにくい傾向がみられた。

以上のように、校長たちは、異動に関する希望を出していたわけでもなく、管理職になりたいという意思表示をしてきたわけでもなかった。かれらの語りから知ることができたのは、教職の世界に飛び込んでから校長となるまでの過程で何らかの声かけがあり、「一任」の連鎖によって結果的に管理職へのキャリアが形成されたということであり、そ

こに「行政系」か「非行政系」かによる明確な違いはみられなかった。すなわち、いずれの校長キャリアはいずれの場合にも「一任システム」と呼べる流れの中で形成されていた。

(3)女性校長のキャリア形成の特徴

では、特に女性校長のキャリア形成を男性校長と比較した時にどのような特徴がみられるだろうか。明らかになったのは、第1に、教諭時代にコアとなる経験を積んでいること、第2に、管理職としての覚悟に至っていることである。

例えば、教諭時代のコアとなる経験をみても、その多くが、教務主任、学年主任などの主任職、教科組織の事務局や大会の運営、県の仕事といった対外的役割など、多様な役割を担い、経験を積んでいた。また、「行政系」の校長は、「いったん行政入りしたら、管理職選考を受けるもの」というような共通の了解のようなものも含め、多様な役割の経験の積み重ねを通じて、管理職としてのキャリアに対する覚悟に至る面が見受けられた。

ただし、以上のように多様な経験を積み、管理職としてのキャリアを歩むためには、相当な困難があることも明らかになった。

主任職時代の激務や長時間労働の実際

例えば、主任職時代については、インタビューで必ず語られたのが、長時間労働や激務のようすであった。主任としての業務も教師としての教材研究や生徒とのかかわり等についても、教師が個別に相当の工夫をしながら経験を積んでいる実態があった。

行政時代の苛烈さ

教育行政に携わる場合は、退庁時間が深夜になることの常態化の実態が複数語られた。つまり、行政時代の経験を積むためには、長時間労働等が基本であるため、それをうまく乗り越えるために校長たちは家族に関することを個別に「調整」しながら業務を遂行している。こうした実態により、「子どもほっぽり投げて母親が行くわけにはいかない」と

行政入りの声かけを断り続けている女性のケースも珍しくないことが語られた。

このように、「一任」の連鎖の中において、女性たちは、仕事を引き受けるために自身の家族や家庭に対して何らかの「調整」が求められている可能性が明らかになった。特に、家庭責任の個々人の「調整」という側面に関しては、女性校長が必ず家族に対しての「負い目」として語る傾向があった。男性校長からは家族との生活に対する「負い目」が語られることはほとんどなかった。

教頭時代の苛烈さ

上記を経て次のステップである教頭として管理職のキャリアを歩み始めると、さらに仕事量の多さや勤務時間の長さがかれらに降りかかる。教頭時代の苛烈さは、インタビューで必ず語られることであったが、実際に管理職になるとこれまで以上に業務がハードになり、個別の家族に対する調整が、多様な役割を引き受け経験を積むことにより一層大きくなるのしかかることが推察された。

(4)ジェンダーの視点からみた「一任システム」におけるキャリア形成の課題

以上、校長のキャリア形成の実態から、第1に、人事異動希望書には何も書かずに「一任」という不文律があり、それらのもとで、管理職の適任者として、次第にさまざまな経験に促されていく傾向が見られた。それは一見受動的ではあるが、少なくとも、個人的努力や学校内外のインフォーマルな資源や経験などによって、女性校長については彼女らを取り巻く独特の拘束と折り合いをつけながら、力量を形成、発揮するという「乗り切り」をしてきたことがうかがえた。

第2に、こうして多様な経験を積むことができるか否かについては、個人的に家族に対する「調整」が可能かどうかによる部分が大きい可能性があることが示唆された。つまり、多様な経験は、教員個々人の調整なしには困難である、という問題が浮き彫りになった。

管理職へのキャリアを形成する「一任システム」は、個別に家庭責任等を「調整」しなければ成立しないことを暗黙の前提としている可能性があることが明らかになった。

今日的高校教育と管理職をめぐる新たな方向性は、管理職として期待される力量の変化や、形成すべき力量の標準化および明確な評価の設定を内包している(中教審2012年8月答申)。このことは、「一任システム」に変化をもたらすだろうか。

今日的な上記の方向性の特徴は、<良い校長>になるための各種要件の「可視化」である。ゆえに、もし、主任経験等の配分及びその時期が、教員のライフステージのある段階のみを前提として「可視化」されるならば、教師個々人のライフイベントとの折り合いが「調整」可能か否かによってキャリア形成が大きく影響されることになる。

このような「調整」によって「一任システム」が機能している現状を踏まえると、今回の管理職養成制度にみられる「可視化」の方向性は、キャリア形成が可能な教師を明示的に選別する機能の制度化となる恐れがある。教師たちが、「調整」の要・不要や「調整」可能・不可能にかかわらず多様なキャリアを形成していく仕組みにはならない可能性が高い。特に、女性教師の場合は、個々人での「調整」が可能になって初めて「一任」の流れに乗ることができるということが示唆されたことから、新たな管理職養成の「可視化」の方向性は、ますます女性校長のキャリア形成を困難なものにしていく恐れがある。

本研究では、「一任システム」を発見したが、女性教師はそのシステムに乗りにくく、現状のままでは女性管理職が増えないか、増えてもより厳しい「調整」を強いられることが示唆された。教育における男女共同参画を推進するには、教員が個別に調整できるか否か、調整が必要か否かにかかわらず、多様にキャリア形成し、能力を獲得・発揮し、そう

したあり方が継承され、また工夫されていくことが可能なシステムの構築が必要である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者, 研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計5件)

木村 育恵, 河野 銀子, 杉山 二季, 村上 郷子, 池上 徹, 高野 良子, 田口 久美子, 公立高校学校管理職の登用システムに関する検討 「見定め」に着目して, 北海道教育大学紀要(教育科学編), 査読有, 第64巻第2号, 2014, 211 - 224

<http://s-ir.sap.hokkyodai.ac.jp/dspace/handle/123456789/7338>

河野 銀子, 木村 育恵, 杉山 二季, 池上 徹, 村上 郷子, 高野 良子, 田口 久美子, ジェンダーの視点からみた学校管理職養成システムの課題, 国際ジェンダー学会誌, 査読有, 第11号, 2013, 52 - 70

高野 良子, 河野 銀子, 木村 育恵, 杉山 二季, 池上 徹, 田口 久美子, 村上 郷子, 公立高校学校管理職のキャリア形成に関する予備的考察 「一任システム」に着目して, 植草学園大学研究紀要, 査読有, 第5巻, 2013, 25 - 34
<http://ci.nii.ac.jp/naid/110009614310>

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, 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), 査読有, 第15巻第3号, 2012, 243 - 258

<http://repo.lib.yamagata-u.ac.jp/handle/123456789/8944>

河野 銀子, 村松 泰子, 高橋 道子, 高野 良子, 木村 育恵, 井上 いずみ, 村上 郷子, 田口 久美子, 杉山 二季, 池上 徹, 公立高校の女性管理職に関する研究 管理職の現状分析, 国際ジェンダー学会誌, 査読有, 第8号, 2010, 81 - 98

[学会発表](計4件)

河野 銀子(代表)ほか, 公立高校管理職の登用システムに関する検討, 日本教育社会学会第65回大会, 25年9月22日, 埼玉大学

河野 銀子(代表)ほか, 学校管理職のキャリア形成に関する検討, 日本教育社会学会第64回大会, 24年10月25日, 同志社大学

河野 銀子(代表)ほか, 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, 日本教育社会学会第63回大会, 23年9月23日, お茶の水女子大学

河野 銀子(代表)ほか, 公立高校の女性管理職に関する研究(): 学校における管理職の現状(Bグループ1), 公立高校の女性管理職に関する研究(): インタビューを通して(Bグループ2), 21年9月13日, 福岡女子大学

[図書](計1件)

河野 銀子・村松 泰子編著(木村 育恵, 杉山 二季, 池上 徹, 村上 郷子, 高野 良子, 田口 久美子著), 学文社, 高校の「女性」校長が少ないのはなぜか 都道府県別分析と女性校長インタビューから探る, 2011, 224

[その他]

ホームページ等

<http://isgswe.p2.weblife.me/index.html>

6. 研究組織

(1)研究代表者

河野 銀子 (KAWANO, Ginko)
山形大学・地域教育学部・准教授
研究者番号: 10282196

(2)研究分担者

高野 良子 (TAKANO, Yoshiko)
植草学園大学・発達教育学部・教授
研究者番号: 00350190

池上 徹 (IKEGAMI, Toru)
関西福祉科学大学・健康福祉学部・准教授
研究者番号: 30333264

田口 久美子 (TAGUCHI, Kumiko)
和洋女子大学・人文学群・教授
研究者番号: 40275110

木村 育恵 (KIMURA, Ikue)
北海道教育大学・教育学部・准教授
研究者番号: 50447504

(3)連携研究者

村松 泰子 (MURAMATU, Yasuko)
東京学芸大学・学長
研究者番号: 30239545

(4)研究協力者

杉山 二季 (SUGIYAMA, Futaki)
駒澤大学・総合教育研究部・非常勤
研究者番号:

村上 郷子 (Murakami, Kyoko)
法政大学・キャリアデザイン学部・非常勤
研究者番号: 80383131