

特別支援学校女性校長の

ライフストーリーに関する調査研究

Interview survey on the life stories of female principals of special needs schools

前田美里¹, 坂本 裕²MAEDA Misato¹, SAKAMOTO Yutaka²

[キーワード Keyword]	女性学校管理職, 特別支援学校, 面接調査, TEM
[所属 Institution]	¹ 岐阜県立恵那特別支援学校 (Gifu Prefectural Ena Special Needs School), ² 岐阜大学教育学部 (Faculty of Education, Gifu University)

[要 旨 Abstract] Examining the factors that will increase the number of women in school management positions in Japan is an urgent issue. In this study, interviews were conducted with three female principals who had experience working as principals of special needs schools. The first purpose was to analyze how teachers at special needs schools were developing their abilities as school managers. The results revealed that all three female principals were able to develop their abilities in both teaching and management at the appropriate time. Furthermore, as a second purpose, it was analyzed what kind of social support worked in this process. The results revealed that in order for female teachers to balance work and family and become principals, social support from the workplace and from their families are effective.

I 問題と目的

2022年に第5次男女共同参画基本計画が閣議決定された。その中で学校に女性学校管理職を増加させることが喫緊の課題のひとつとされた¹³⁾。この背景として1999年に一部改正された男女雇用均等法にその端を発するとされることが少なくない¹⁹⁾。そして、2013年のOECD国際教員指導環境調査において、女性学校管理職が国際的に見ても際立って低いことがあるともされている¹⁰⁾。しかし、女性学校管理職を増加させる取り組みは文部省が1960年代後半には校長・教頭研修講座に女子教員部会を設けるなどして始めているが、その成果は顕著ではないとされている⁷⁾。

こうした女性学校管理職が増加しない要因を含めた女性教員のキャリア形成やロールモデルの検討が進められている¹⁶⁾¹⁹⁾²⁰⁾⁹⁾⁸⁾⁶⁾¹⁷⁾³⁾¹⁸⁾¹¹⁾²⁾⁴⁾。ただし、その研究は小学校、中学校、高等学校に勤務する女性教員を対象とした研究である。2021年度学校基本調査¹¹⁾では教員全体に占める女性の割合は小学校62.4%、中学校44.0%、高等学校が32.9%、特別支援学校が62.3%であり、小学校とほぼ同じ比率で女性教員が占めているにもかかわらず特別支援学校の女性教員、ましてや、女性学校管理職の研究はない。

そこで本研究では、同一の教員養成大学において障

害児教育を専攻し、その後、特別支援学校校長としての勤務経験をもつ3名の女性校長への面接調査をとおし、課題1として特別支援学校教員がどのような学校管理職としての力量形成を図っていたかを明らかにする。そして、課題2としてその過程においてどのような社会的助勢が作用したのかを明らかにする。

II 方法

1 調査対象者

X県内特別支援学校校長経験者 女性3名

X大学教育学部で障害児教育を専攻し、卒業後に養護学校教諭になり、特別支援学校校長として退職した者を対象とした。また、後述する課題2の分析で用いる複線経路・等至性モデル (Trajectory Equifinality Model: 以下, TEM)¹⁵⁾に必要な事例数から3名とした。なお、3名ともに書面をもって本調査への参加同意を得ている。

2 調査時期

2022年3月～8月

3 調査方法

面接は個別に以下の手順で実施した。

○ 同意確認

最初に調査の趣旨とデータの取り扱いの説明をし、録音も含めて書面で同意を得た。

○ プロフィールの確認

特別支援学校の校長として退職するまでの経歴と、その間に生じた私的な出来事を確認した。

○ 面接

障害児教育への思い、各年代の学校と家庭での出来事などについて半構造化面接を行った。

4 分析方法

1) 課題1・課題2共通

対象者3名の録音した面接内容をすべて文字化する。

2) 課題1：力量形成

特別支援学校管理職専門性尺度¹⁴⁾を用いて、対象者3名それぞれ養護学校就職から特別支援学校校長退職までの期間に形成した力量を明らかにする。

3) 課題2：社会的助勢

TEM¹⁵⁾を用いて、対象者3名それぞれの養護学校就職から特別支援学校校長退職までの期間に生じた社会的助勢を明らかにする。

III 結果

1 力量形成

1) 結果

(1) 第1因子<教育推進力>

① 障害のある子どもが主体的に取り組む学習活動を推進する力

3名いずれからも、特別支援学校義務化直後の状況下において、児童生徒が学校教育を受けたい、先生や友だちとかかわりたいとの思いに応えたいとの語りがなされた。その代表的な語りとしてはB校長の「筋ジスの子に(中略)話を聞いていると、僕らは勉強したい」って。「勉強したいんだよ、お楽しみ会じゃない。あの子たちと一緒に勉強したい」って言ったんですね。「そうだよね!」って、いうことで、学校として、学校としてそういうことをしてくれるために、怒りました」がある。

② 障害のある子どもが意欲的に取り組む個別の指導を推進する力

C校長から、児童自身が積極的に取り組めるように児童に合わせた教材の工夫についての語りがあった。その代表的な語りとしては「話したいっていう気持ちを私は大事にしたいですって母親にも言って。(中略)、

その日の学校であったことを、(中略)デジタルカメラで(撮って)、プリントして、日記を作った。(中略)それをその子に渡して、その子に「今日はお母さんにこの話をするんだよ」って言って。で、持って帰ると、その子が楽しかったこととか、すんごいお母さんに見せて。でも、最後まで言葉出なかったんだけど」がある。

③ 指導計画を工夫したり開発したりする力

A校長、B校長から、特別支援学校義務化直後の状況下において、特別支援学校教育における授業実践に関わる真摯な語りがなされた。その代表的な語りとしてはA校長の「まだ養護学校が義務化されて何年もたっていないから、養護学校とか養護教育が未熟だから、みんな夜になるといつも勉強会してたの。生活単元学習って何だろうとか、どういうことやればいんだろうとか、遊びの指導とかね、若い先生たちばかりいて勉強していました」がある。

④ 障害のある子どもの心情や行動を総合的に理解する力

A校長、B校長は重症心身障害児の授業実践、C校長は重度児への食事支援において、表出の難しい児童生徒の思いや行動のできる限り理解するように努めたとの語りがあった。その代表的な語りとしてはA校長の「(訪問教育で)何かをやっても、感じないのかなっていう感じだったんだけど、でも、信じるしかないもんで、その子の所に毎日、毎日行って、歌を歌ったり、本を読んだり、楽器を鳴らしたり、抱っこできる時は抱っこさせてもらう」がある。

⑤ 卒業後の進路を見据えた在学中の教育を推進する力

C校長から、高等部3年生への就労支援や、在校生の卒業後の生活を見据えた地域貢献活動の語りがあった。その代表的な語りとしては「ちゃんと就職させないと、この子たちの一生が決まるって言う、就職のこと(中略)この子たちをちゃんと、独り立ちさせるために、抜けていることはないかとか、そういうことで一生懸命だった」がある。

⑥ 保護者、地域住民と望ましい関係を築く力

A校長、C校長から、在校生の保護者や卒業生を受け入れてもらっている地域の就労先との、信頼関係構築に努めたとの語りがなされた。その代表的な語りとしてはC校長の「色々な工場へ行って、口の悪い工場長と話したりとかさ。(中略)こういう工場長の元でこの子たちは働かなきゃいけないかと思うと、やっぱりほんとに何回か顔を出して、「また来たか」って言わ

れるけど、話していくうちに、その人がそんなに悪くない、口ほどの人じゃないっていうのが分かるし。そうすると、私のことを受け入れてくれると、生徒のことも面倒見よくなってくれた」がある。

⑦ 保護者を支援するための特別支援学校教育の幅広い知識と実践力

C校長から、特別支援学校教育の専門性を活かして、保護者への相談対応や支援についての語りがなされた。その代表的な語りとしては「私は教育相談、センターまで行って、(中略)(お母さんたちに)いいアドバイスができて、子どもが変わりました！って言われるのがすごく嬉しくて」がある。

⑧ 見通しをもち、教育計画を活動として具体化する力

C校長から、児童の課題を計画的に実践し、そして目標を達成したという語りがなされた。その代表的な語りとして「手づかみだった子がスプーン持てるようになったのも、そういう順番があって、すごいそれも面白い」がある。

⑩ 教育計画や実践を的確に評価し、改善していく力

3名いずれからも、障害による固定的な見方を取り払い、さらなる授業改善に努めたという語りがなされた。その代表的な語りとしてはB校長の「病気の壁を取っ払って(中略)筋ジスの子と慢性疾患の子、それから不登校の子(中略)その子たちが同じ学年で、一緒に勉強をするっていう体制を作って」がある。

⑪ 障害者支援に関する関係機関との連携を推進する力

A校長、B校長から病院や他校種との連携を取り、児童生徒のよりよい教育に向けての取り組みが語られた。その代表的な語りとしてはA校長の「血流病っていう病気を持っている2年生の子がいて。(中略)(ベッドの上で)抱っこして、お歌を歌ったりとか、本を読んだりだとかするんだけど、看護師さんが常に見ていて、ベッド柵に例えば足をぶつけたりしたら、そこから、血液が止まらなくなっちゃうから、「先生、絶対にぶつけないでくださいね」っとなって、言われて」がある。

(2) 第2因子<学校経営力>

⑫ 業務を推進するための人的、物的、財政的条件を組織化する力

3名のいずれからも教務主任や管理職時代に、効率的かつ丁寧な業務を行うために、学校全体を見渡し、それぞれの場所や人に合った仕事を見極めて調整した

との語りがあった。その代表的な語りとしてはC校長の「(開校式の)その段取りとか、先生たちが受付から何から、7人で全部動かなきゃいけないので。どうするのかって言うのをスケジュール表作ってやるんだけど、みんなとってもよく動いて、ちゃんと自分たちで考えて」がある。

⑬ 自らの教育理念に基づき経営実践する力

B校長、C校長から管理職時代の、自らの教育理念に基づく学校経営についての語りがあった。その代表的な語りとしてはC校長の「ちょっと色んな新しいことをやろうっていう会議を設けて、先生たちのほうからアイデア出してもらって、それをやってみましょうって。ポツになったこともいっぱいあるんだけど(中略)。でも、ダメだったってことが分ければそれはそれでいいので。表向きはほんとに子どもたちのこと、その家族のこと、そして職員のこと。(中略)職員の意識が高くなっていけば、絶対に子どもたちにいい影響になっていくと思ったので、そこはいつも考えていました」がある。

⑭ 学校の危機を防止する力

B校長から、学校長として児童生徒や教員の危機管理について、最新の注意を払い徹底を図っていたという語りがあった。その代表的な語りとしては「安全に、子どもがね、教育を受けるっていう所の配慮が、思わぬ所にいるんだなっていうことを、すごい勉強しました」「もう職員の前で、声を荒げて叱りました。「交通事故だけは絶対にゆるさん！」とか言って」がある。

⑰ 時代の流れを踏まえ、自らの課題を明らかにする力

A校長、B校長から、教育界の特別支援教育を推進しようとする流れに応じ、課題を明確にした上で、向上心をもって取り組む語りがあった。その代表的な語りとしてはB校長の「N養護で、こんで14年いて、こんな井の中の蛙ではダメと思って、例えば養護学校変わってもそう変わらないだろうと思って。ちょっと違う所で、学びながら勤めてみたいということで、中学校へ行けないかと思って、校長先生に相談した」がある。

(3) 第3因子<組織運営力>

⑱ 教員にやる気を起こさせ、協働することを促す力

3名のいずれからも、分掌長や管理職時代に、他の教員の意見を尊重し取り入れ、共に学校を作り上げていくという語りがあった。その代表的な語りとしてはA校長の「小学部のスタッフっていうふうで、28人の先

生たちと力合わせて、小学部の部経営を上手にやっていこうって。とにかく子どもたちを大事にするし、(中略)お母さんたちの気持ちに寄り添える小学部の先生であろうっていう感じ」がある。

⑱ 円滑かつ有効に実践することを促す指導・助言の力

A校長から、若手教員がよりよい授業実践を行えるように、ミドルリーダーとしての的確な授業助言・援助に努めたという語りがあった。その代表的な語りとしては「若い人たちの後方支援みたいな風で若い先生が担任で自分が副担任になり、(中略)担任の先生たちがやられる単位でお手伝い、サポートをした」がある。

⑳ 相談にのるなどして教職員を支えていくことができる力

B校長、C校長から、管理職時代に、教職員の相談に応じ、助言をしたり解決方法を示唆したりすることに努めたという語りがなされた。その代表的な語りとしてはC校長の「なるべくみんな声を拾って、できることはできるだけやるっていうか。校長室で私にしか、それこそ打ち明けられない人もいて、そういう人ももちろん約束は守りつつ、ちゃんとそういう人の、なんとかできないかなっていうので、色々な声がひろえた(中略)色々困った人の相談にも乗ったりとかして、なんとか上手くいくようになっていう」がある。

㉑ 教職員間の人間関係を調整できる力

B校長から、教職員同士のよりよい関係を保ち、共に協力し合える関係作りについての語りがあった。その代表的な語りとしては「他の中学部とか高等部との主事先生と上手くやっていくにはどうしたらいいかなっていうことは、すぐく考えていたと思います」がある。

(4) 第4因子<組織管理能力>

㉒ 教職員のモラルや職務満足度を理解する力

B校長、C校長から管理職時代に、教職員がより働きやすい職場環境作りに精進したという語りがなされた。その代表的な語りとしてはC校長の「勉強することも含めた楽しく、いい職場っていうか、(中略)私が30代、40代の時に新しいことに接して、「そうか」って言って、子どもと一緒にそれやったら、子どもがすごい変わったとか、そういう楽しさが体験できる職場ってどういう風だろうっていう、そこを一番、50代後半の学校では思いましたね」がある。

㉓ 教育委員会や教育関係団体との連携を推進する力

C校長から、地域の関係者とのつながりを深め、交

流を大切にしたい取り組みについて語られた。その代表的な語りとしては「地区ごとにお祭りの青年部みたいなのがあって、その人たちが来て、花餅作り(中略)と一緒に提供する、ボランティアでできてくれるって言って。みんな法被着て、来てくれた」がある。

2) 考察

学校管理職の力量形成についてはteachingとmanagementの2側面から検討されることが少なくない⁹⁾。課題1の検討をこの2側面から行い、女性管理職の力量形成について考察を加える。

対象者3名の自由な語りを分析した特別支援学校管理職専門性尺度¹⁴⁾は第1因子<教育推進力>がteaching, 第2～4因子<学校経営力><組織運営力><組織管理能力>がmanagementに関する構成となっている。

第1因子<教育推進力>すなわちteachingについては11項目中10項目についての語りがなされた。

代表的な項目として、“① 障害のある子どもが主体的に取り組む学習活動を推進する力”, “④ 障害のある子どもの心情や行動を総合的に理解する力”は対象者の20代～30代での語り, “③ 指導計画を工夫したり開発したりする力”, “⑧ 見通しをもち、教育計画を活動として具体化する力”は対象者の20代～40代での語りがあった。これは、坂本ら¹⁴⁾がもっとも望ましいとしている力量形成時期“10年目まで”や“20年目まで”に重なり、その他の多くの項目も同様であった。また、教務主任前の語りが多く、管理職になる前に着実にteachingの力量形成を図っていたと捉えることができる。加えて、“⑤ 卒業後の進路を見据えた在学中の教育を推進する力”, “⑦ 保護者を支援するための特別支援教育の幅広い知識と実践力”は、管理職での語りもあったが、teachingの力量を管理職になっても応用していたと捉えることができる。

そして、第2～4因子<学校経営力><組織運営力><組織管理能力>すなわちmanagementに関わる12項目中10項目についての語りがなされた。

代表的な項目として、“⑬ 自らの教育理念に基づき経営実践する力”, “⑱ 教職員にやる気を起こさせ、協働することを促す力”, “⑳ 相談にのるなどして教職員を支えていくことができる力”は対象者の40代～50代での語りがあった。これは、坂本ら¹⁴⁾がもっとも望ましいとしている力量形成時期“20年以降”や“管理職登用後”に重なり、その他の多くの項目も同様であった。また、教務主任後や管理職での語りも多く、管理職になるにつれて着実にmanagementの力量形成も図っていたと捉えることができる。

以上のことから、3名の対象者は、いずれも力量形成の適切な時期に、teachingとmanagementの両方の力量形成を図ることができていたと考える。それには、“学校での若手教員による夜の勉強会”“自費での研究発表会や研修への参加”や“特別支援学校、中学校専修免許状の取得”を行ったとの語りに象徴される自ら学ぼうとする構えが強く影響していると考えられる。こうした自ら学ぼうとする構えは、亀田⁹⁾が教職は女性の長期的就業を可能とする数少ない専門職であり、その職場で自分のキャリア形成を考えることが女性にとって職業生活にとって重要な課題となっているとしていることと重なると考える。

2 社会的助勢

1) 結果

(1) 抽出された社会的助勢

インタビューを対象者3名の発話データをTEMによって分析した結果、女性教員の社会的助勢として、Table1のように、職場、家族、その他の社会的助勢が抽出・分類された。

職場からの社会的助勢としては、管理職の配慮、女性同僚教員からの理解、校長先生の願望・薦め、革新的な校長先生との出会いが含まれる。

家族からの社会的助勢としては、育休復帰時の実母や義父母の育児支援、家族の家事協力、義父母の“教員”という職種への期待の重さが含まれる。

職場と家庭のいずれにも分類できない社会的助勢には、保育園の先生からの理解、教務主任等の経験、研修への参加、専修免許の取得、福祉制度の利用、女性活躍推進法などがあつた。

(2) 職場からの社会的助勢

① A校長

○ 校長による家庭環境の変化への配慮

30代後半には長男の養育や、40代は実母の入院があり、勤務校の異動等の配慮が管理職よりあつたことが語られた。

② B校長

○ 女性同僚教員による妊娠中の支え

妊娠中の厳しいつわりへの「理解がすごく支えになった」と女性の同僚の支えへの感謝が語られた。

○ 校長による交流人事の実現

「N養護に14年いて、こんな井の中の蛙ではダメだと思い、養護学校変わってもそう変わらないから、違う所で学びながら勤めてみたいと思い、中学校へ行けないかと校長先生に相談した」と、中学校への交流人事の希望を受け入れてもらったことが語られた。

○ 校長による海外研修への推薦

50代前半の教務主任でつた際に、校長先生からの薦めで海外（1か月）研修に派遣となり、校長・教頭からの「大丈夫、代わりはちゃんとやっておくから」という言葉が後ろ支えになったことが語られた。

○ 革新的な校長からの学び

「子どものために工夫してやっつていこうつていう考えの方で、新しいことが学校に入つてきたら、ちゃんとプロジェクトチームをつつて、先生たちが研究、勉強したことを学校の中で浸透させないつていう考え方の人だつた。すごく勉強になつた。そのやり方を自分のいるところで行つてきた。凄いい影響があつた」と、その後の教員人生に影響を受けた革新的な校長先生との出会いについて語られた。

Table1 対象者が女性学校管理職となるまでの生じた社会的助勢

	職場	家族	その他
A校長	校長による家庭環境の変化への配慮	義父母・祖母の育児協力（第一子職場復帰） 義父母の“教員”という職種への期待の重さ 義父母の育児協力（第二子職場復帰）	保育園の先生の理解 学年のチーフ、主任、教務になる 女性活躍推進法
B校長	女性同僚教員による妊娠中の支え 校長による交流人事の実現 校長による海外研修への推薦 革新的な校長からの学び	義父母との同居（育児協力）（第二子職場復帰） 義父母の家事協力（短期研修） 家族の協力（海外研修）	国総研での短期研修 専修免許・心理士資格の取得 教務主任 海外派遣研修 福祉制度の利用
C校長	校長による県教委指導主事への推薦	実母の育児協力（出産） 夫と実母による協力（子どもの病気） 義父母との同居（育児協力）（第二子職場復帰）	教務主任 海外派遣研修 国総研での短期研修 自費での研修・研究会への参加 福祉制度の利用

③ C校長

○ 校長による県教委指導主事への推薦

勤務先が県教育委員会に異動になった時に、「D地区から、しかも女性が事務局に入ることって少なかった時代に、校長先生から前もって何も聞かされていない中、事務局への異動が女性として初めて決まったぞと突然に言われ、非常に戸惑った」と、校長先生の強い願望によって人事異動が決まったことがあったと語られた。

(3) 家族からの社会的助勢

① A校長

○ 育休復帰時の義父母による育児協力

「義父母に仕事に行ったら、全面的に子どもを見てあげるよって言われていたので、保育所に預けることもなく、子どもは義理の両親に預けて仕事に行った」と、育休復帰時の義父母の育児協力についての語りがあった。

○ 義父母の“教員”という職種への期待の重さ

「教員のお嫁さんもらったから、辞めさせてはいけないぐらいの気持ちがあったかもしれない。“お嫁さんを支えて、仕事に行かせるのが自分たちの使命”ぐらいの思いがあったと思う」と、義父母の“教員”という職種への期待に応えようとする状況を語った。

② B校長

○ 育休復帰時の義父母との同居・育児協力

「次男は、長男を育ててみて、保育所に預けて、母親のペースで子どもを生活させるのは本当に可哀そうだと思ったので、義父母と同居を始めて助けてもらいました」と、育休復帰時の義父母との同居・育児協力についての語りがあった。

○ 短期研修時の義父母からの家事協力

30代前半に、短期(3か月間)研修に派遣となった際には、義父母から「子ども見るから、頑張っていってらっしゃい」と後押しをされたことへの感謝が語られた。

○ 海外研修時の家族の協力

1か月の海外研修の際には、「家族も大丈夫って言うてくれたので」という後押しがあったこと、更に「自分が研修できたのは、家庭持ちで、家族がすごい理解があったので、そのおかげで行けたんだなって今でも思っていますね」と、仕事に理解がある家族への感謝が語られた。

③ C校長

○ 出産時の実母による育児協力

「出産は実母に来てもらい、すごく手伝ってもらって、

応援してもらいました」と、第一子、第二子いずれの出産時も実母が寄留して協力をしてくれたことについて語られた。

○ 子どもの病気時の夫と実母による協力

子どもの突発的な病気の際には、「息子たちが麻疹とか1週間お休みが必要な時が大変だった。自分と夫、交代で仕事を休んだり、実母を呼んで4、5日泊まってもらったりして乗り切った」と、夫と実母の協力があつたことが語られた。

○ 第二子育休復帰時の義父母との同居・育児協力

「二人産んで夫の実家に行ったときは、本当にお母さんに甘えて、ご飯なんかも作ってもらった」「保育園の送り迎えはおばあちゃんがしてくれた」と、第二子育休復帰時の義父母との同居・育児協力が語られた。

2) 考察

特別支援学校長としての勤務経験をもつ3名は教諭としては異なる力量形成がなされ、私的な出来事として結婚、出産、育児、介護をいずれも経験していた。これらの経験を有する女性教員に対する職場並びに家族からの社会的助勢が共通にあることが明らかになった。女性教員が仕事と家庭を両立して校長になることに関わる社会的助勢について、職場からの社会的助勢、家族からの社会的助勢のそれぞれについて検討する。

(1) 職場からの社会的助勢

A校長からは養育や介護といった家庭の事情への管理職による配慮、B校長からは妊娠期間中に同僚女性教員による配慮、C校長からは女性であることを理由にした人事への校長の願望などがそれに当たる。

職場からの社会的助勢に関わって、A校長は「女が働くってことを配慮していただいて、楽になった」と、校長による配慮への感謝を持ちつつも、女性が働くことの難しさを語っている。その上で管理職を経て、「男とか女とか関係なく、評価して適任の人が適任のお仕事に就けばいいと思う」と男性、女性を超えた仕事への適任さから評価をなすことへの思いが語られた。また、C校長は「事務局への異動が女性として初めて決まったぞと突然に言われ、非常に戸惑った」と校長の願望による女性を理由にした人事異動への戸惑いを強く語っている。その上で管理職を経て、「男性校長、女性校長だからではなく、私だからこそのできたこと、できることをやりたいなとずっと思ってきました」と言いつつも、「私は女性で井戸端会議からスタートするというのが好きな女性なので、なるべくみんな声を拾って、できることはできるだけやるようにした」と、女性が管理職として働くことの二面性が語られた。

そして、B校長は「女性の先生の温かい言葉が本当に支えになった。自分が逆の立場になった時にずっと女性の先生たちに言ってきました」と、妊娠期間中に同僚女性教員による配慮への感謝の思いを語った。そして、校長となり、「女性の先生の気持ちが理解できた。その方々のライフサイクルにおいて結婚、出産が伴ってくれば、女性としてその時々により乗り越えなければならない。その理解と支えができたかなと思います」と語っている。これらの語りはいずれも、働く女性同士が支え合わなければならない状況を物語っている。

こうした、女性教員への職場からの社会的助勢には、河野¹⁰⁾が1960年代後半以降に、女性管理職を増やす施策がなされたが、様々な慣行や組織文化は変わらないと指摘する状況が色濃く反映していると考える。

(2) 家族

3名のいずれも家族からの社会的助勢があった。3名のいずれも育休復帰時の義父母の育児協力、B校長の研修時の家族の支えなどがそれに当たる。

家族からの社会的助勢に関わって特に育休復帰時のことについて、A校長は「今は3年の育休も1年だったので、子どもが1歳になる日には働いていなければいけない制度だった」と、B校長は「1歳って言っても、6月生まれだったので、6月生まれだと中途半端だったから、4月に復帰しました。子どもが10か月で、今から思うと、本当に可哀そうなことをしたなと思う」と、C校長は「1年育休は取りたい。自分の子どもとはやっぱりある程度、接したかった。育休取ったけど、4月に産んで、1月から復帰しました」と、異口同音に育休復帰時の辛さが強く語られた。それと併せて、A校長は「仕事に復帰したら、子どもを全面的に見てあげると言われたので、保育所に預けることもなく、義父母に預けて仕事に行った」と、B校長は「次男は、長男を育ててみて、保育所に預けて、母親のペースで子どもを生活させるのは本当に可哀そうだと思ったので、義父母と同居を始めて助けてもらいました」と、C校長は「夫の実家に同居し、子ども二人預けて、小学校に復職しました」と、いずれも義父母からの支援が語られた。この語りは、いずれも1990年前後の女性教員の育休復帰に関わる状況を語ったものである。

しかし、校長となり、A校長は「女性教員が定年まで働くためには、誰か支える人が必要と思う。しかし、現在は義父母との同居は少なくなってきている。そのため、保育所とか病所保育など、社会福祉制度が整っていないと子どものいる女性教員は働くことを途中で諦めなければいけなくなるかもしれませんね」と、B

校長は「義母が認知症になって一人では置けない状態になったが、仕事をまだ続けたいし、校長として学校の責任は負っているため途中で辞めるなんてことができず、本当にどうしようかと思った」と、女性教員の置かれた環境を語っている。

その一方、B校長は「子どもができるとか、家族が新しくできたりすると、なんでも一人のできるわけではない。そのため、夫婦で支え合いながらやっていくということがすごく大事になる。それは、自分にとって絶対マイナスにはならず、プラスになるので、それを恐れずに、家族も持ちながら、自分らしさを実現してほしいと思います」と、結婚すること、子どもを持つことの意味を語っている。

こうした家族からの社会的助勢への思いは、木内¹¹⁾が女性教員のキャリア形成において、育児から介護の問題まで、女性管理職を支える家庭環境の条件・環境整備が前提であるとしていることと重なると考える。

文献

- 1) 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(1), 57-76.
- 2) 青木一(2018):女性校長のマネジメントの力量形成に関する一考察-「出産・育児」期の時間的制約を乗り越えたライフストーリーを通して-. 未来を拓く教育実践学研究/共創対話学習研究所機関誌(論文集)/共創対話学習研究所編, (3), 37-47.
- 3) 深澤真奈美・重川順子(2015):女性校長のキャリア形成-女性校長へのインタビュー調査から-. 埼玉大学紀要 教育学部, 64(2), 213-224.
- 4) 飯島絵理(2020):女性校長はなぜ少ないのか少ないことはなぜ問題か 学校教員の男女格差の現状と子供のまなざし. NEWS実践研究, (10), 204-223.
- 5) 女子教育研究会(2009):調査方法と概要-女性校長554人のプロフィールと時代背景. 亀田温子編, 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, pp13-20.
- 6) 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. NEWS実践研究, (2), 17-33.
- 7) 河上婦志子(2014):二十世紀の女性教員-周辺化圧力に抗して. 御茶の水書房.
- 8) 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ヒスト

- リーに着目して-. 教育総合研究叢書, (5), 1-15.
- 9) 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(2012): 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), 243-258.
- 10) 河野銀子(2017): 教育改革化の学校管理職とジェンダー. 女性校長はなぜ増えないのか 管理職養成システム改革の課題. 勁草書房, pp.28-29.
- 11) 木内隆生(2017): 都立高校女性校長のキャリア形成過程に関する事例研究 - 男性校長との比較を通して-. 東京農大農学集法, 62(2), 47-55.
- 12) 文部科学省(2022): 2021年度学校基本調査.
- 13) 内閣府(2022): 女性活躍・男女共同参画の現状と課題.
- 14) 坂本裕・一門恵子・沖中紀男・河津巖・平澤紀子・松本和久(2013): 特別支援学校管理職専門性(コンセプチュアル)尺度の作成と妥当性・信頼性の検討. 発達障害研究, 35(4), 348-352.
- 15) サトウタツヤ(2006): 複線経路・等至性モデル 人生経路の多様性を描く質的心理学の新しい方法論を目指して. 立命館人間科学研究, 12, 65-77.
- 16) 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), 139-156.
- 17) 高野良子(2014): 公立・高等学校の女性校長の登用 - 47都道府県第1号の分析に基づいて-. 6, 37-46.
- 18) 高野良子(2016): 公立・高等学校の女性校長の登用とキャリア - 第1号の質的調査に基づいて-. 植草学園大学研究紀要, 8, 85-93.
- 19) 楊川(2007): 女性学校管理職のキャリア形成の再検討. 教育経学研究紀要, 10, 85-94.
- 20) 楊川(2011): 学校経営参画が教員のキャリアに与える影響 - 女性校長のキャリアに着目して-. 九州教育経営学研究紀要, 17, 125-133.1.