

女性学校管理職のキャリア研究の再検討

楊, 川
九州大学人間環境学府修士課程

<https://doi.org/10.15017/15657>

出版情報 : 教育経営学研究紀要. 10, pp.85-94, 2007-05-31. The Laboratory of Educational Administration, Educational Law, Graduate School of Kyushu University

バージョン :

権利関係 :

女性学校管理職のキャリア研究の再検討

楊 川

(九州大学／大学院生)

- I. はじめに
- II. 女性学校管理職の割合が低い要因の検討
 1. 個人的選好—女性個人の視点から
 2. 家庭的ハードル—家庭の視点から
 3. 社会的性差別—ジェンダーの視点から
- III. 女性教師のライフコースの検討
 1. 男女別のライフコースの比較
 2. 学校管理職の登用選考試験の状況
- IV. 女性学校管理職のキャリア事例と分析
 1. モデルの構築
 2. A氏のキャリア事例と分析
- V. おわりに

I. はじめに

1997年男女雇用機会均等法が一部改正され、1999年4月に施行され、募集・採用・配置・昇進を含む雇用管理のすべての段階において女性労働者に対する差別が禁止された。法整備はなされたが、職場における男女平等にはまだ課題が残されている状況にあるといえる。

改正男女雇用機会均等法後の2001年度に厚生労働省が行った「女性雇用管理基本調査」によると、大卒で男性のほうが女性より昇進昇格が早い事業所の割合は30.5%、男女差が出る時期は「入社後6～10年目まで」の事業所が約3割という結果になっている。事業所の管理職に占める女性の割合は7.8%となっているが、その多くは係長相当職で、部長相当職はきわめて少数である⁽¹⁾。意思決定や組織体の指導層は男性、補助職や作業層は女性が役割を担うという社会における伝統的な役割分業は、平等色が比較的強いとされている学校組織⁽²⁾ではどうだろうか。学校教育の場に焦点を合わせて考えてみる。

文部科学省2005年度「学校基本調査報告書」によると、公立学校における校種別女性教師の占める割合は、小学校65.4%で、中学校40.9%で、高校26.1%⁽³⁾となっており、特に小学校については、女性の割合が高い。一方で、女性校長の割合は、小学校で

18.2%、中学校で4.8%、高校で3.6%、女性教頭は、小学校で21.6%、中学校で7.5%、高校で5.2%、ときわめて低率である⁽⁴⁾。

なぜ女性教師の割合が高いのに対して、女性管理職の割合はこのように低い現状にあるのだろうか。女性教師は本当に男性教師と同等にその本来の能力を発揮し得る職場環境を獲得してキャリアを形成しているといえるのだろうか。そもそも女性校長たちはどのようなきっかけで管理職の道を歩み始めたのであろうか。

男女参画社会を推進するためには、女性管理職比率を上げることの重要性が指摘されている。なかでもこれからの社会を担う子どもたちを育む教育現場における管理職(校長、教頭)の責任は大きい。学校において、より多くの女性を管理職に登用し、活躍の場を与えることは、児童生徒に対する男女平等教育の見本となるという意味でも、重要であるといえる。

以上のことを女性学校管理職に関する研究の社会的意義と位置づける。

今日まで、学校における女性教師に関する研究はかなり蓄積があるが、女性管理職に関する研究はまだ少ない状況であり⁽⁵⁾、特に女性管理職のキャリア研究を通して、女性教師のキャリア発達にいたるまでの文脈を把握することができ、その文脈に沿って、

女性管理職のキャリア形成のための支援策の課題と展望を挙げることは重要である。この重要性は女性学校管理職のキャリアの研究的意義と位置づけている。

そこで、本研究は、先行研究の再検討を中心にして、

まず、女性学校管理職の割合が低い原因を整理・分類すること、

次に、男女教師のライフコースの比較を通して、男女教師のキャリア発達段階において、改めて女性教師のキャリア形成の困難を明らかにするとともに、各都道府県の学校管理職の選考試験の実状と女性管理職の登用とのつながりを検討しておくこと、

さらに、先行研究で女性学校管理職キャリアの事例を読み取り、キャリアの一般的モデルを作り出し、1つの女性校長の事例をあげ、再び検証することと、

最後に、以上のまとめにより、今後の課題を提示することを目的とする。

II. 女性学校管理職の割合が低い要因の検討

これまで多くの先行研究において、女性学校管理職の割合が低い理由について、さまざまな要因が指摘されてきた。それらを整理してみると、何を根本的な原因とみるかによって、大きく以下の三つの視点に分けられる。

1. 個人的選好—女性個人の視点から

池田秀男・福山信子（1971）は徳島市内の在職女教師に対する職業意識調査を通して、女教師の教職志向は高いものの、管理職へのアスピレーションはきわめて低調であることを明らかにした⁽⁶⁾。田中義章（1991）の質問紙調査は男性教師が若いうちから管理職昇進を希望しているのに対して、女性教師の昇進希望者が少ないことを示した⁽⁷⁾。蓮尾直美

（1994）は女性教員のキャリア形成に関する事例研究を通して、小・中学校の現場で個人充実型の女性教員がより多く出現している一方で、管理職への指向は全体としてまだ少数派であることを指摘した⁽⁸⁾。高野良子（1999）の研究も女性校長・上席（各校で最年長の女性教師）・子育て期女性教師を対象とし、調査を通して、管理職への勧めに対する 93.6%の拒否、管理職へのアスピレーションの低さが、結

果的に女性を単線型キャリアに導いていることを明らかにした⁽⁹⁾。

以上の研究は、女性管理職が少ない理由について、女性教師の個人的理由（個人的選好）を一つの帰結としている。すなわち、女性教師たちが、管理職になることを望まないからだというものである。

2. 家庭的ハードル—家庭の視点から

青山純子ら（1993）は女性教員の処遇改善と力量形成を課題とし、早大出身都立高等学校女性教員を中心にアンケート調査を実施し、考察した。女性教師の家庭環境では、配偶者に教職関係者を持つの方が教職継続の意欲が強いことと、配偶者による理解と支え、特に家事・育児の分担者を夫・親とするの方が教職継続にとって重要な意味があることを明らかにした⁽¹⁰⁾。蓮尾直美（1994）の研究も女性教員が管理職に就くとしたら「男性以上に」仕事をやり遂げなければならないし、家庭を顧みずに仕事に専念しなければならないということを明示した⁽¹¹⁾。

その背景としては、女性教師が家庭責任を負うことによって、まず、教職継続の意欲が弱くなっていく問題がある。たとえ教職継続の意欲が強としても、管理職になることはさらに困難となる。それは、当事者である女性教師にとって、管理職にならない理由の一つとして言及されている。女性教師が管理職への道を選びたいとしても、実態としてこのようなキャリア観は、妊娠、出産、育児、及び家庭介護によって中断されてしまうのである。

3. 社会的性差別—ジェンダーの視点から

深谷昌志・深谷和子（1971）は、女性教師に対する役割期待は教師であるということよりも女性であることが要求されていることとか、学校や家庭、社会におけるセックス・カーストの存在が女性教師の意欲を低下させることを問題とし、保護者や子どもたちを対象に女性教師に関するイメージ調査を実施した。その結果、女性教師の専門性、母性をともに低く評価しており、男性教師を崇拝する傾向が強いことを明らかにした⁽¹²⁾。「男性教師は、女性教師が男子以上の仕事をし、大きな責任を果たすことに好感をもたない。それは「女だてらに」という言葉で表現されるが、その真意は男性教師の存在価値が低下し、そのプライドを失うことになるおそれである」⁽¹³⁾という状況もある。さらに、蓮尾（1994）の指

摘のように「ジェンダーの視点からすると、教育の現場にはわが国で支配的な男性優位の価値規範が依然として流布しており、このために、女性教員は男性教員とは異なる拘束を受けながら、教員集団のなかで独自に社会化されている事実が明らかとなった」⁽¹⁴⁾。

その背景としては、教職においても、男女格差というジェンダー問題がかたくなに残っている。こうしたジェンダーバイアスが女性の能力や意欲の発揮を阻んでいることが女性管理職の少ないもう一つ理由である。

以上の三つの視点から、女性学校管理職の割合の低率要因をまとめてきた。この中に、女性教師のキャリア形成の困難さに着目しておきたい。

Ⅲ. 女性教師のライフコースの検討

1. 男女別のライフコースの比較

女性学校管理職の割合が低い要因の整理にあたって、女性教師のライフコースを取り巻く、家庭の責任という性役割は看過できない。そこで、中西朗(1998)の教師のライフコースの構想⁽¹⁵⁾を引用し、図表の形式で、男女教師のライフコースモデルを対照して、女性教師のライフコースを明らかにしたい(図1)。

図1を見ると、女性教師のライフコースは結婚、生産、育児、家事などの状況に左右されている。女性教師のなかには家庭責任を負うために、自分のキャリアを中断せざるをえない者も少なからぬ存在する。他の女性教師たちもたいへんな家庭責任を負いながら、自分のキャリアを形成している。しかし、家庭責任による時間的損失は大きい。この時期はちょうど男性教師が管理職へのキャリア形成を行う重要な時期である。蓮尾直美(1993)の指摘のように、「女性教員が結婚後、出産を経て子供の養育に時間とエネルギーを割かれる分だけ、男性教員以上にこうした経験が生徒に対処する仕方や構えの面で教師としての貴重なキャリアとして蓄積されていく」⁽¹⁶⁾とみなせよう。家庭責任への従事により、損失するのは時間だけではなく、さまざまな教職経験の機会も奪われ、これにより多くの女性教師は管理職への能力の養成に不利な面がある。

2. 学校管理職の登用選考試験の状況

「都道府県別の女性管理職の割合からすれば、上位県と下位県で進出度格差がかなり大きいことがわかる。…女性教員の資質にそれほど大きな差があるとは考えにくいので、進出度の都道府県間格差は、教員人事を行っている任命権者(原則として都道府県教委)の意識に、ほぼ帰着すると考えられる」⁽¹⁷⁾という池木清(2006)の指摘のように、女性教師のライフコースを取り巻く、学校管理職の人事制度を、都道府県の教育行政がどのようにデザインしているかは重要である。そこで、とくに現在の管理職登用選考試験状況に着目しておきたい。

「平成17年度公立学校校長・教頭の登用状況調査」⁽¹⁸⁾によれば、小中学校の校長については59都道府県政令市のうち55都道府県政令市が、教頭については、56都道府県市が選考試験を実施している。管理職の選考試験の受験資格は大きく5点に分けられる。①年齢制限②経験年数制限③職種④所属長や地教委の推薦⑤勤務校数等の勤務実績などである。

まず、①年齢条件②経験年数の2点から、富山県を例としてあげる。「平成16年度公立学校校長・教頭の登用状況調査」により、富山県は女性管理職の割合が最も高い県の一つで、特に中学校の女性教頭の割合は全国で一番高い⁽¹⁹⁾。杉山二季ら(2004)の調査⁽²⁰⁾によって、富山県の管理職への登用について、①2年に一度実施される教頭試験は40歳以上の教員ならば、誰でも受験することができること。②校長試験は教育委員会の推薦によって受験が決まること。③免許に関わらず小学校と中学校の異動が行われることが特徴となっている。

40歳以上の教員ならば、誰でも受験することができるという教頭試験の慣行によって、年齢の条件さえクリアすればよいという点で開放性が高く、男女の別なく機会が訪れる。富山県の女性管理職の多さはここに起因しているという指摘もある⁽²¹⁾。

以上のことにより、管理職の受験資格の基準を下げれば、管理職に幅広く人材を確保することができる。

次に、④所属長や地教委の推薦という点からみよう。そこで、大阪府の学校管理職人事状況をあげておく。

府内市町村立学校等に勤務する教職員(県費負担教職員)の任命権は、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」第37条の規定により、都道府県委員

会に属する。しかし、これらの教職員は当該市町村の公務員であることから、市町村の教育委員会が、その服務監督権（同法第43条）と都道府県教委の任命に対する内申権（同法第38条）を有しており、管理職の任用も市町村教委の内申に基づいて行うシステムとなっている。

管理職選考においても、市町村教委の意向を反映させる必要があり、市町村教委から受験対象者の推薦を受け、選考試験を行っている。市町村教委の推薦は、学校長の推薦の要否の判断も含め、それぞれの教職員人事政策に則って行われているものであり、都道府県教委としてはこれを尊重する立場である⁽²²⁾。この点から見ると、先輩校長の推薦は絶大である。結局、男性優位社会でのこの制度のもとでは、女性の管理職登用を阻害する結果となるおそれがある。

IV. 女性学校管理職のキャリア事例と分析

女性教師のライフコースからみれば、女性教師が管理職へのキャリア形成は困難となる。それにもかかわらず、女性校長たちはどのようなきっかけで管理職の道を歩み始めたのであろうか。

具体的に、元校長（校長経験5年）のA氏が校長にいたるまでの過程を記録した資料をもとに、これを1つの事例として、先行研究の事例に沿って構築した一般的モデルと対照し、分析を行い、その要因について明らかにしていく。

1. モデルの構築

まず、A氏のキャリアを描く前に、先行研究で女性学校管理職の到達過程を整理しておこう。

時代区分によると、第一段階（学生時代）は「勉強はよくできる」「学級委員の経験がある」「負けず嫌いだった」等で、リーダーとしての兆しが早くも見える。第二段階（教師初任期）は、学級担任や教科担任の仕事に楽しさを見出している時期でもある。第三段階（30代前後、子育て期）は、学校・家庭・社会からの支援をもらえ、ゆとりの少ないが、仕事に情熱を傾ける時期である。第四段階（ミドルリーダー）は、自分の教室から学年さらには学校全体に目を向け、主任をこなし教師としての充実期を自らが演出する時期である⁽²³⁾。そこで、図2で先行研究

における女性学校管理職のキャリア形成過程をまとめ、キャリアの一般的モデルを構築していく。

2. A氏のキャリア事例と分析

先行研究における女性管理職のキャリアの事例をふまえて、A氏のキャリアを加えて、表の形式で、そのキャリア形成過程において管理職への文脈とその仮説を明らかにしたい。（表1）

表1によると、A氏のキャリアの形成過程は先行研究の女性校長のキャリアに合致しているといえる。女性学校管理職のキャリアに関しては、以下の5点をまとめられよう。

1. 一部の女性校長は初任期中で管理職への計画や見通しの点において不明瞭さを有している。A氏も最初に「管理職への意志が希薄である」という点がある。しかし、先輩校長に会って、研修・管理職の選考試験の推薦を得、管理職へ方向付けられたという。ただ、先輩校長による支援は、対象とする教師を選ぶ尺度が不明確であるため、性別による推薦の不平等の可能性もあるという指摘である⁽²⁴⁾。

つまり、先輩校長は管理職の育成・登用に重要な役割を果たしている。先輩校長の意識転換もよりよい管理職の育成を促進する。

2. 一部の女性校長は研修の経験を通して、管理職を望むようになっていく。A氏のキャリアからもいろいろな研修経験を得ることが見られる。このことは、女性管理職の積極的登用に向けた人材育成のために、より広い範囲で研修を行うことは重要であることを示している。

例えば、「校長職（学校管理職）の『職』としての魅力を高めていくことが求められ、そのことが結果に、教育系（専門職）大学院への積極的な進学動機の誘因となったり、教育界内外の優秀な人材を潜在的な学校管理職候補者としてプールすることとなり、ひいては自治体の学校管理職の資質・力量向上施策を補完するオルタナティブになりうるものと提言したい」⁽²⁵⁾。現在、教員研修と大学院の連携は教員の能力・資質を高める重要な手段であり、教育系（専門職）大学院で女性教師のための管理職に関するコースを設けることによって、女性教師の管理職へのアスピレーションを高めると考えられる。

3. 以上の女性校長たちは先輩校長の支援と研修の経験がある上で、「研究主任」、「教務主任」などの経験も極めて重要である。A氏のキャリアも「学級

担任・学科担任→研究主任→教頭、指導主事→校長」という流れである。高野良子（1999）はこの点に関して、女性教師の主任に挑戦する意欲を高めることと、制度上に女性教師に差別しないことと指摘している⁽²⁶⁾。

4. 女性校長たちが仕事の継続の危機を感じたのは育児・介護であった。

A氏：昭和45年結婚、46年長男誕生、保育園にあずけ勤める。

47年4月D小学校に異動、4年生担任、長男新設の保育園に入園、病気の時、実家や伯母に世話を頼む。昭和51年次男誕生、母親仕事を辞める。次男の面倒を全面的に見てくれる。夫もよく協力してくれた。

「女性管理職の子育て期で親と夫の援助は、家庭責任とキャリアの関係を考察するうえで抜きがたい要素といえる」⁽²⁷⁾。1992年4月に「国家公務員の育児休業等に関する法律」及び「地方公務員の育児休業等に関する法律」が施行されたが、現実にはまだ十分この制度は活用されているとはいえない。

また、介護に関する社会的インフラの整備が、高齢化社会を迎えて女性教師のキャリア形成に欠かせないものと指摘されている⁽²⁸⁾。

平成12年12月12日に閣議決定された男女共同参画基本計画でも、仕事と育児・介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備や地域における子育ての支援体制の充実等を進めることを重点目標としている。これからの女性教師たちは、「家庭的ハードル」を乗り越えて、キャリア形成できる職場で働きざしが見えつつある。

5. 性役割という男女の「社会的差別」は短期的に解消することができないことを前提として、能力を持った女性教師が活躍の場をあたえられるために、管理職の選考・登用システムを再構築しなければならない⁽²⁹⁾。

教育委員会の選考が公正に実施されるということが当然の前提になるが、女性教員の登用を推進するという観点からは、教育委員会の姿勢が重要であると考えられる。例えば、管理職選考制度の改善にあたっては、子育て期を終わった女性教員も管理職選考にチャレンジできるよう、受験年齢の制限を見直すなど、受験機会の拡大を図り、女性教員をはじめ、できるだけ幅広い人材を登用できるような制度改善が望まれる。

以上の5点をさらにまとめてみると、この中で、1点目の「先輩校長との出会いは管理職のキャリア形成の要因のひとつである」と2点目の「女性校長は研修の経験を通して、管理職への意欲を持つようになる」は、人的資源管理論からすれば、個人の管理職志向を促し、キャリア開発のためのメンタリング機能と研修（組織におけるOJT, OFFJT）機能である。これらの機能の有効性に関する研究は学校組織における女性管理職のキャリア形成にとって重要である。

4点目の「育児・介護に関する法整備の重要性」は社会的制度面から提示し、3点目の「主任の経験の重要性」と5点目の「能力を持った女性教師が活躍の場をあたえられるために、管理職の人事システムを再構築しなければならない」は人事施策面から女性学校管理職のキャリア形成を促進したととらえた。

つまり、女性教師は管理職になるためには、1点目と2点目のソフト面（女性個人のキャリア開発）、3・4・5点目のハード面（法整備・人事施策）の両面が必要である。

そこで、女性学校管理職のキャリア形成に促進するためには、個人のキャリア開発と管理職の人事施策、両方とも検討の必要があり、それらの連動が、キャリア形成に最も有効であると考えられる。

V. おわりに

時代の進展に伴い、複雑化する教育課題に適切に対応し解決していくためには、校長の学校運営能力がこれまで以上に求められているところである。こうした状況を踏まえ、教育全般において指導力を有する者を管理職として採用しているところである。採用に当たっては、年齢や性別を問わずに管理職としてふさわしい資質・能力を有する者を、積極的に採用すべきである。

言うまでも無く、女性管理職の登用を推進することは、女性であることのみをもってこれを優遇するというのではなく、多くの優れた能力と意欲を持つ女性教員が自信を持って管理職を目指しうる環境を整備するということである。

性別にかかわらず、男女が共にそれぞれの個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現に向けた、積極的な取り組みが現在求められている。

今後は、女性管理職のキャリア形成の支援策の課題と展望などを取り上げることをめざし、学校管理職の人事施策と女性のキャリア開発の連動性に関することを研究課題としたい。

【註】

- (1) 厚生労働省「平成13年度女性雇用管理基本調査」より。
- (2) 南本長穂・渡部佳世「女性教師の教頭職就任と教職意識－女性教師の職業的社会的化－」『愛媛大学教育学部紀要 教育科学』第43巻、第1号、1996年、pp. 1-24。
- (3) 文部科学省「平成17年度学校基本調査」より。
- (4) 文部科学省「平成17年度校長・教頭登用状況調査」より。
- (5) 高野良子『日本女子大学叢書2 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－』風間書房、2006年、pp. 14-15。
- (6) 池田秀男・福山信子「女教師の職業意識に関する調査研究－徳島市内在職女教師の調査報告－」『徳島大学学芸紀要 教育科学』第19号、1971年、pp. 29-58。
- (7) 田中義章「管理職（校長）志向に関する男女教員格差」『社会学論叢』第112号、1991年、pp. 283-297。
- (8) 蓮尾直美「小・中学校女性教員のキャリア形成に関する事例研究」『三重大学教育学部研究紀要教育科学』第45巻、1994年、pp. 141-153。
- (9) 高野良子「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、1999年、pp. 105-118。
- (10) 青山純子・朝倉正夫・長田三男・木内美智子・栗栖淳・清水洋三「女性教員の処遇・力量形成に関する研究－早大出身都立高等学校教員を中心に－」『早稲田教育評論』第7巻、第1号、1993年、pp. 145-183。
- (11) 蓮尾直美、前掲論文、pp. 141-153。
- (12) 深谷昌志・深谷和子『女教師問題の研究』黎明書房、1971年。
- (13) 室俊司「女教師像の転換」中内敏夫・河合章編『女教師の生き方』明治図書、1974年、p. 142。
- (14) 蓮尾直美、前掲論文、p. 152。
- (15) 中西朗「学校管理職登用の基本条件の見直しと実施方法の改善」『教職研修』26(11)、教育開発研究所、1998.7、pp. 40-43。
- (16) 蓮尾直美「女性教員のキャリア形成に関する調査研究（Ⅰ）－小・中学校の場合－」『三重大学教育実践研究指導センター紀要』第13号、1993年、p. 120。
- (17) 池木清「公立学校教員人事の都道府県別男女共同参画度（4）」日本教育行政学会大会発表当日補足資料より（2006.10.14）。
- (18) 文部科学省「平成17年度校長・教頭登用状況調査」より。
- (19) 文部科学省「平成16年度校長・教頭登用状況調査」より。
- (20) 杉山二季・黒田友紀・望月一枝・浅井幸子「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』第44巻、2004年、pp. 281-299。
- (21) 杉山二季ら、前掲論文、pp. 289-290。
- (22) <http://www.pref.osaka.jp/danjo/kujo/bes/si143.pdf>
- (23) 高野良子・明石要一「女性校長のキャリア形成の分析」『千葉大学教育学部研究紀要』第40巻、1992年、pp. 139-156。高野良子「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、1999年、pp. 105-118。杉山二季ら、前掲論文、pp. 281-299。により女性学校管理職のキャリアの形成過程をまとめ、キャリアの一般的モデルを構築した。
- (24) 杉山二季ら、前掲論文、p. 296。
- (25) 元兼正浩「自治体における学校管理職の資質力量向上施策の限界と可能性－校長人事経済学の視点からの提案－」『日本教育行政学会年報』29、2003年10月、p. 65。
- (26) 高野良子、前掲論文、p. 114。
- (27) 杉山二季ら、前掲論文、p. 288。
- (28) 杉山二季ら、同論文、p. 295。
- (29) 杉山二季ら、同論文、p. 297。

図 1

男女別教師ライフコースモデル

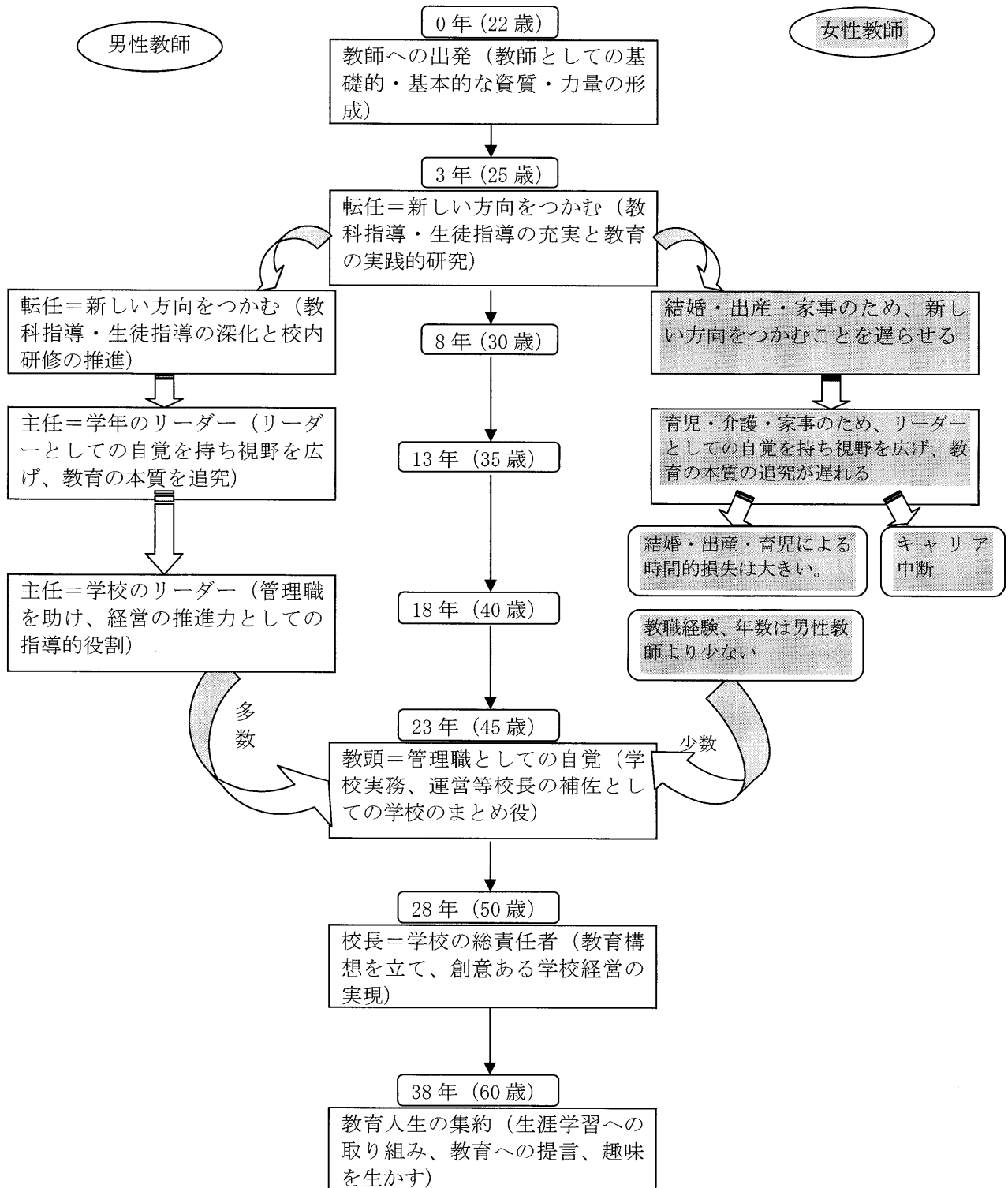


図2 女性学校管理職のキャリアの一般的モデル

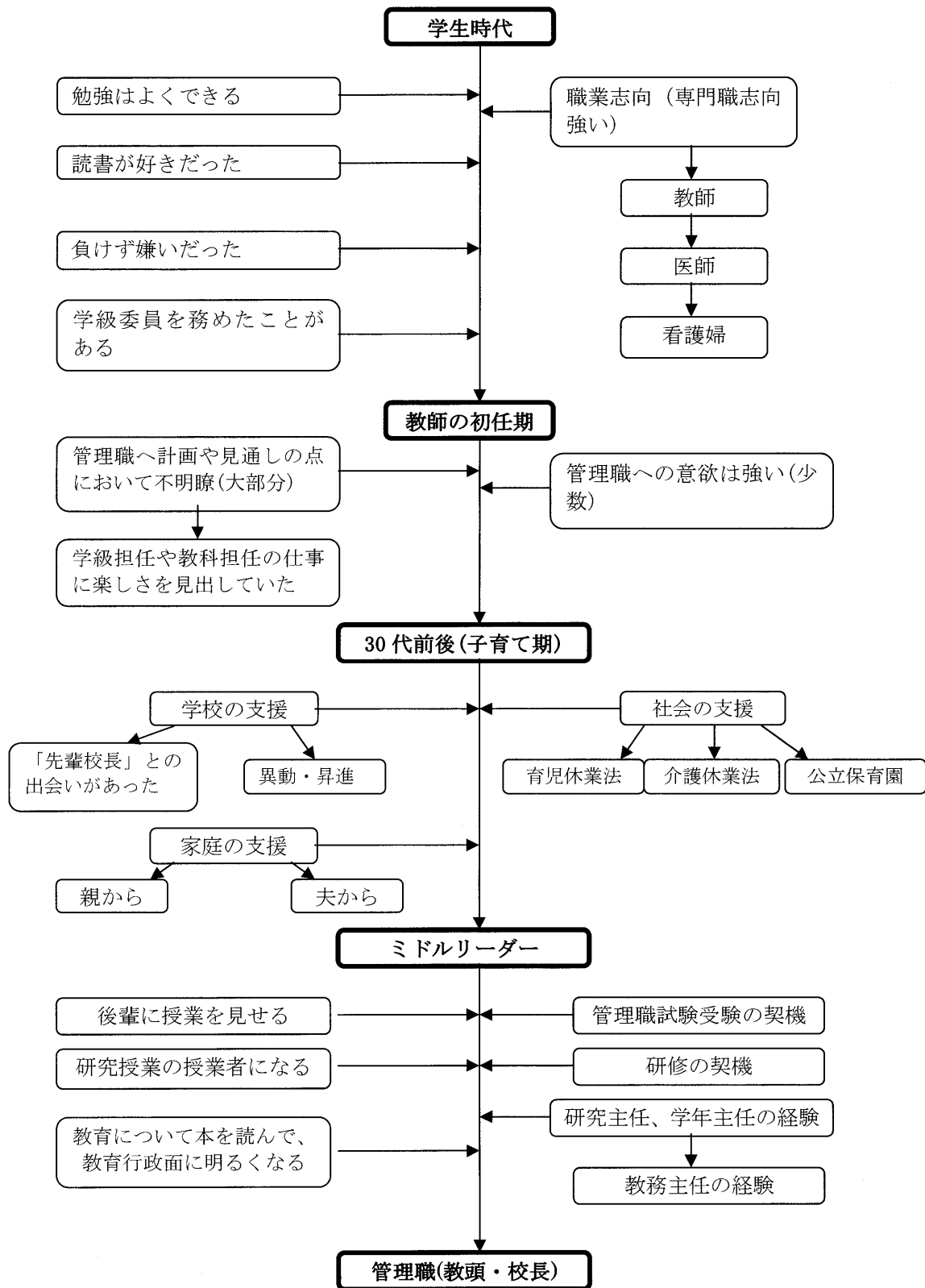


表 1

A 氏キャリアとモデルの対照

	女性学校管理職のキャリアの一般的モデル	A 氏のキャリア	
学生時代	勉強はよくできる	学習への関心が高くなり、成績にこだわるようになった	
	読書が好きだった		
	負けず嫌いだった	A 中学校では、学年首位、弁論大会入賞した	
	学級委員を務めたことがある	J 中学校へ転校して、生徒会に立候補、書記に当選した	
	職業志向は教師などになる	伯父が小学校の教員だったため、教員の出入りが多く、いろいろな話を聞く機会があった。臆気ながら教職への関心を持つ	
教師の初任期	管理職へ計画や見通しの点において不明瞭(大部分)	昭和 39 年大学卒業、当時就職難のため市内中学校の産休代理講師として採用して、国語科を担当した。6 月、B 中学校に赴任して、管理職への意志が希薄である。	
	学級担任や教科担任の仕事に楽しさを見出していた	国語科を担当、3 年生の副担任、道徳教育研究・文部省指定の研究発表会の経験がある。研究の厳しさ、追究の楽しさ、先生方の生徒に対する心遣い等、基本的な教職の基礎が養われた。朝 6 時に家を出て夜 10 時に帰るといった生活が続く。	
30 代前後	「子育て期」	学校の支援	昭和 41 年 C 市立小学校教諭として採用した。全研の授業を公開、時の指導主事に実践が附属小学校の研究紀要・単行本に掲載される。すぐに校長の推薦で市の社会科研究委員に推薦される。
		社会の支援	昭和 45 年結婚、46 年長男誕生、保育園にあずけ勤める。
		家庭の支援	47 年 4 月 D 小学校に異動、4 年生担任、長男新設の保育園に入園、病気の時、実家や伯母に世話を頼む。昭和 51 年次男誕生、母親仕事を辞める。次男の面倒を全面的に見てくれる。夫もよく協力してくれた。
ミドルリーダー	①後輩に授業を見せる ②研究授業の授業者になる ③教育について本を読んで、教育行政面に明るくなる	昭和 53 年、E 小学校においてである。市の研究指定校として、研究推進委員と国語科の部長として研究実践に努める。よき同僚、先輩に恵まれ楽しい研究の日々を過ごす研究発表会で公開授業と提案をする。昭和 56 年、C 県教育センターの長期研修員として、教科第一研究室で、研修を進める。	
	①管理職試験受験の契機 ②研修の契機 ③研究主任、学年主任の経験 ④教務主任の経験	63 年 F 小学校に異動、国語科の研究発表会を翌年に控え、研究主任として研究テーマの深化に努める。文部省海外派遣に選出され、ニュージーランド、オーストラリア、シンガポール、マレーシア視察研修した。研究主任と海外研修を経験するうちに、彼女の目は教室の外に向き始めていた	

<p>管 理 職</p>	<p>教頭→校長</p>	<p>平成元年、G 小学校の教頭に任じられる。平成 3 年～5 年 3 月まで、H 小学校教頭に任せられる。平成 5 年 4 月、C 市教育委員会事務局として、市教育センター主任指導主事に任せられる。平成 7 年 4 月 I 小学校の校長に採用される。平成 9 年 J 小学校校長として赴任した。J 小学校校長在職 5 年、C 市校長会 R 区区会長を 2 年務め、平成 14 年 3 月、定年退職を迎えた。</p>
-----------------------------	--------------	--