

## 公立小学校女性校長のキャリア形成の促進要因の検討 : 先進自治体富山県の事例分析

楊, 川  
九州大学大学院人間環境学府 : 博士後期課程

<https://doi.org/10.15017/17032>

---

出版情報 : 教育経営学研究紀要. 12, pp.25-33, 2009-12. The Laboratory of Educational Administration, Educational Law, Graduate School of Kyushu University

バージョン :

権利関係 :

# 公立小学校女性校長のキャリア形成の促進要因の検討

## —先進自治体富山県の事例分析—

楊 川

(九州大学／大学院生)

- I. はじめに
- II. 女性校長のキャリア形成における分析枠組み
- III. 女性校長のキャリア形成の促進要因の検討
- IV. おわりに

### I. はじめに

本稿は、富山県の公立小学校女性校長、富山県教育委員会教職員課の人事管理主事を対象とした、インタビュー調査結果から、女性校長のキャリア形成の実態を分析することを目的とする。

戦後、民主化政策が実現されるまで、日本の女性は、参政権をはじめとする基本的人権を認められておらず、社会参加をする機会が極めて制限されていた。婦人参政権はアメリカ占領軍の民主化政策の一環として、直後の衆議院選挙から認められた。それだけではなく、男女同権論に基づく日本女性の地位向上を実現するために、各都道府県の第一号女性校長の誕生も占領軍の意図するところとされ、昭和 20 年代に小学校女性校長が進んだ<sup>(1)</sup>。しかし、占領軍の撤退後、女性校長の数は次第に減少に転じ、女性校長の登用は必ずしも順調に進んだわけではなかった。この状況が変わったのは昭和 40 年からであり、およそ 15 年間女性校長の数はこれまでの減少傾向から一転して毎年 20 人前後の漸増傾向へと転じていった。その時期に女性校長の数が安定的に増加した要因の一つは、各都道府県の管理職選考試験の制度化と指摘されている<sup>(2)</sup>。それ以降、女性校長・教頭の登用は進んでいるが、文部科学省によって行われた公立学校校長・教頭の登用状況調査結果<sup>(3)</sup>をみると、公立小学校の女性校長の割合は 2 割未満である。公立小学校の女性教員割合が 6 割以上であることを考えると、女性校長の数は多いとは言えない。女性教員の中には潜在的に管理職となりうる人材が存在していると考えられ、優れた人材の管理職

登用という観点から、女性校長・教頭のキャリア形成の促進要因を検討する必要がある。したがって、本稿では、公立小学校女性校長が教員、教頭を経て、校長として任用されるまでのキャリア形成の実態を明らかにし、その促進要因を考察する。

本稿において、富山県を事例として取り扱う理由は、以下の通りである。

平成 20 年度の公立学校教頭・校長の登用に関して、公立小学校女性教員の割合が 67.7%であるのに対し、女性教頭・女性校長の割合はそれぞれ 21.2%、17.8%と<sup>(4)</sup>、低率である。各都道府県の公立小学校女性校長・教頭の登用状況をみると、富山県は公立小学校女性教員の割合は 72.2%であり、女性教頭は 45.6%、女性校長は 31.7%となっている<sup>(5)</sup>。このことは、富山県の女性教員、女性教頭、女性校長の割合が全国平均と比較しても高いことを示している。また、各都道府県別の登用状況と比較しても、富山県の公立小学校の女性教頭・校長の割合は上位であり、特に公立小学校の女性教頭の割合については第 1 位である<sup>(6)</sup>。

女性教頭、女性校長の登用が全国的に見てもまだ少ないという現状のもと、富山県はなぜ高い割合を維持できているのだろうか。富山県における公立小学校の女性校長はどのようなルートで昇任できたのか。他都道府県とは違うキャリア形成が存在しているのではないか。富山県公立小学校女性校長のキャリア形成の実態を明らかにすることは、全国女性校長のキャリア形成の促進要因を検討する際の重要な示唆を与えうると考えられる。以上の理由から、本研究では富山県を「先進」事例として位置づける。

したがって本稿は、まず先行研究で取り組まれ

ている女性校長のキャリア形成をめぐる要因の検討を整理し、筆者が行った 2007 年福岡県、2008 年北九州市の調査結果<sup>(7)</sup>を参照しながら、分析枠組みを構築する。次に、富山県公立小学校女性校長 6 名を対象としたインタビュー調査結果を提示し、その 6 名の女性校長のキャリア形成の実態を述べる。さらに、富山県教育委員会教職員課の元人事管理主事（現職校長）、現人事管理主事それぞれのインタビュー調査結果を通じて、富山県の管理職選考試験制度の運用を論じ、それらの結果をもとに、女性校長のキャリア形成の促進要因を分析する。

## II. 女性校長のキャリア形成における分析枠組み

### 1. 分析枠組み

女性教員を対象とした多くの先行研究では、女性教員の管理職へのモチベーション（管理職志向）の低さ、子育てと仕事の両立の困難といった家庭的ハードル及び学校での役割分担の男女差により管理職へのキャリア形成は困難であることが指摘されてきた<sup>(8)</sup>。これらの女性教員の管理職へのキャリア形成の阻害要因から導かれる仮説は、女性教員が管理職志向をすること（個人的要因）、家庭的ハードルが存在していないこと（家庭要因）、学校で男女の性差のない役割分担をすること（学校における役割分担の要因）が女性校長のキャリア形成の促進要因であるということである。

それだけではなく、池木は女性教員の昇任の困難さは任命権者の姿勢にあると主張する<sup>(9)</sup>。具体的には、都道府県別の女性校長、教頭の割合を比較すると、県別の格差が大きいということに対して、池木は都道府県間格差は女性教員の資質の差と言うより、むしろ教員人事を行っている任命権者の意識の差であると指摘している<sup>(10)</sup>。つまり、任命権者に女性管理職の登用の姿勢（意思）がある（行政要因）とすれば、それは女性管理職のキャリア形成の促進要因になるという説明である。

以上のような仮説を【表 1】で示すと、以下の通りである。

【表 1】女性校長のキャリア形成における促進要因の仮説

女性校長 ↑ 女性教員	①個人的要因	管理職を志向すること
	②家庭要因	家族のサポートを得られること
	③学校における役割分担	男女の性差のない役割分担をすること
	④行政要因	教育委員会が積極的に女性を管理職として登用すること

女性校長のキャリア形成に関して、筆者は 2007 年福岡県公立小学校女性校長 5 名、2008 年北九州市立小中学校女性校長 4 名を対象としたインタビュー調査を行った<sup>(11)</sup>。そこから得られた知見は以下の通りである。①個人的要因として、女性教員が管理職を志向することではなく、個人の教育実践への努力、教員の専門性を高める姿勢を認められたということである。②家庭要因として、家族からの支援を得られたということであり、上記仮説と一致している。③学校における役割分担の要因として、女性教員は主任に就くことによって、管理職としての力量形成、管理職へのキャリア意識を向上させたということである。④行政要因として、教育委員会が積極的に女性を管理職として登用することは確認できなかった。上記の知見に加え、先行研究で指摘されなかった⑤インフォーマルな要因（女性管理職会・中堅女性教員研修会）が確認できた。

本稿では先行研究の整理を通じて導かれる仮説の 4 点に加えて、福岡県、北九州市の調査から得られた知見（第 5 点）に基づき、次の点を分析の枠組みとする【表 2】。①個人的要因の検討、②家庭要因の検討、③学校における役割分担の検討、④行政要因の検討、⑤インフォーマルな要因の検討である。

【表 2】女性校長のキャリア形成における促進要因の分析枠組み

促進要因の分析枠組み	仮説	福岡県・北九州市	富山県
①個人的要因	管理職を志向すること	個人の教育実践への努力	
②家庭要因	家族のサポートを得られること	一致している	
③学校における役割分担	男女の性差のない役割分担をすること	主任への任用によるキャリア意識の変化	

④行政要因	教育委員会が積極的に女性を管理職として登用すること	不明	
⑤インフォーマルな要因		女性管理職会、中堅女性教員研修会	

## 2. 富山県における学校管理職の任用制度

本研究の促進要因の検討を行う前に、まず、富山県公立小学校教頭、校長候補者選考試験による任用制度の概要は以下に述べる。

教育公務員特例法第11条において、教頭、校長の登用方法は任命権者である都道府県教育委員会の教育長の選考によることと規定されている。富山県においても、管理職選考の一環として管理職選考試験が実施されている。

富山県の場合、教頭候補者選考試験の受験資格は、以下の通りである。教諭で、40歳以上、教職経験15年以上の者である。受験申請は、自己申告による。つまり、教員が以上の資格要件を満たせば、誰でも管理職試験を受けることができる。校長選考試験の場合、教頭（教頭相当職を含む）経験3年以上を有したうえで、市町村教育委員会から推薦を受けた者が受験できる<sup>(12)</sup>。

管理職候補者選考試験の実施方法について、教頭候補者選考試験の場合、第1次試験は候補者全員、筆記試験・論文であり、第1次試験の結果及び具申書・評価に基づき、グループ面接と個人面接により、選考試験の合格者は一定期間名簿に登載し、その間に適任者のみを教頭として任用する。教頭選考試験は2年に1回実施する。校長候補者選考試験の場合、筆記試験・論文による第1次試験を経て、推薦書及びグループ面接と個人面接による第2次試験の結果から、合格者を決め、校長として任用するシステムである。なお、校長選考試験は1年に1回実施する<sup>(13)</sup>。以上が富山県管理職選考試験による任用制度である。

## Ⅲ. 女性校長のキャリア形成の促進要因の検討

### 1. 調査の概要

本調査は、女性校長、教頭の割合が高い自治体

である富山県において、公立小学校女性校長のキャリア形成の促進要因は何なのであろうかという点を明らかにすることを目的としている。

調査時期及び対象は、2009年9月13日から9月18日にかけて富山市内の公立小学校の現職女性校長6名（以下、A～F校長で表示）である。手続きとしては、筆者が富山県の女性校長にインタビュー調査の許可を得たうえで、直接校長の所属している学校に赴き、校長室で1時間～2時間程度のインタビュー調査を実施した。調査の目的や質問内容は訪問前に予め説明した。記録は筆記の他、レコーダーを用い、後日内容の整理を行った。インタビューは主に以下の2つの質問項目に沿って行った。

- ・先生の管理職へのステップアップを望むようになる契機についてお聞かせください。
- ・先生の教員、教頭を経て、校長として任用されるまでのご経歴をお聞かせください。

また、富山県公立学校校長、教頭の任用制度や女性校長、教頭の割合が高い理由などに関して、筆者は元富山県教育委員会教職員課人事管理主事と現職人事管理主事に対して、インタビュー調査を実施した。

元富山県教育委員会教職員課人事管理主事（現職校長・男性）へのインタビュー調査の手続きとしては、筆者が女性校長の紹介を通じて、該当校長にインタビュー調査の許可を得た上で、9月17日に該当校長の校長室で1時間程度のインタビュー調査を実施したものである。また、富山県教育委員会教職員課人事管理主事にインタビュー調査の許可を得たうえで、9月18日に富山県教育委員会教職員課会議室で1時間程度のインタビュー調査を実施した。以上の元人事管理主事と現職人事管理主事へのインタビュー調査に関して、目的や質問内容は訪問前に予め説明し、主に以下の2つの質問項目に沿って行った。

- ・富山県の公立小中学校教頭・校長の任用過程についてお聞かせください。
- ・他県と比べて、富山県の公立小学校の女性教頭・校長の割合が高い理由についてお聞かせください。

## 2. 促進要因の検討

### (1) 個人的要因の検討

インタビュー調査結果からは、6人とも教職に就いた当初は、管理職になることは志向していなかったことが明らかになった。

しかし、女性校長たちが、教員時代に学級担任として意欲的な教育実践を行うこと<sup>(14)</sup>、学級づくりだけではなく、学年づくり、後輩指導を行うこと<sup>(15)</sup>、教員の専門性を高めるために、研修会に積極的に参加し、勤務時間外での努力<sup>(16)</sup>も窺え、女性校長のキャリア形成について、教育実践への努力という個人的要因があることが示されている。

また、富山県の場合、小学校教育研究会（略称：小教研）があり、教科ごとに分別している。初任教員から教頭、校長も参加しており、教員たちが授業の実践発表をし、管理職が助言を行う。校内研修とは違い、各学校の教育実践の交流ができ、先輩管理職や教員との出会いもできる。もちろん、そこでの積極的な授業発表という努力は勤務校の管理職だけではなく、他校の管理職にも認められるという<sup>(17)</sup>。

### (2) 家庭要因の検討

富山県女性校長への調査では、「家事・育児に関して、先生の仕事に対してどのような影響を与えたのか、先生の仕事と家庭の両立が難しい時期に、どうやって乗り越えたのか」という質問に対して、「夫の両親と同居の生活はしていたので、子育てに関して、特に大変ではなかったと思う」（B校長）、「両親とも教員だったので、当時はいろいろと応援してくれた。また、両親と同居しているので、家事・子育てにあまり苦勞していなかった」（C校長）、「夫と両親の理解だと思う。子供が3人いるので、子育ては大変だったが、夫も仕事の休みを取って、子育ての協力をしてくれた。それがなければ、管理職になっていないと思う」（E校長）というような回答結果が得られた。なお、今回の調査対象の6名の女性校長は全員育児経験がある。

以上の結果からみると、恵まれている家庭環境は女性校長のキャリア形成の決定的な要因ではないが、促進要因であるといえる。しかし、以下のような困難な状況も見られた。

「私の場合は、主人も教員ですけど、家に帰っ

たら、家事は全部私がやっている。家事や育児等は、女性が中心としてやるもので、きついが、それは当然だというふうに思っている。育児もそうだが、ちょうど学校も忙しい時期だったが、どちらかという仕事を中心としてやっていたので、結局子どもにさびしい思いをさせたかもしれない…」(A校長)、「母が早くに亡くなった。父もその後病気で、10年間の闘病生活が続いた。10年間の介護生活だった。その後、夫も病気になった。一時期、教員をやめようと思った。当時の校長の励ましやたくさんの人に助けで、なんとか仕事を続けられた。」(F校長)

以上のことから、女性校長も仕事と家庭の両立の時期に、多様な困難に直面したことがわかった。しかし、前項で述べた個人的要因、つまり個人の努力や先輩教員・校長の励ましなどによって、女性が抱えている「家庭的ハードル」を乗り越えていることも判明した。

### (3) 学校における役割分担の検討

各種の主任経験、特に教務主任経験を通じて学校経営に参画する機会を増やすことができ、こうした管理職のステップとされる重要な主任職の経験は、教員の管理職へのキャリア形成に重要な影響を与えるという指摘がある<sup>(18)</sup>。

今回の調査対象者の学校での役割分担の経験は以下の通りである。その中の5人は教務主任の経験をしていた。なお、富山県公立小学校の教務主任の過半数を女性教員が占めている<sup>(19)</sup>。

A 校長：学級担任→学年主任→生徒指導主事→保健主事→教務主任→教頭→校長→富山市教育センター所長→校長

B 校長：学級担任→学年主任→教務主任→教頭→校長

C 校長：学級担任→保健主事→学年主任→教務主任→教頭→校長

D 校長：中学校学級担任→中学校学年主任→中学校生徒指導主事→中学校教頭→県教育委員会指導主事→小学校校長

E 校長：学級担任→学年主任→教務主任→教頭→校長

F 校長：学級担任→保健主事→生徒指導主事→学年主任→教務主任→教頭→市教育委員会指導主事→校長

富山県の女性校長たちは、学校の校務分掌の変化（主任への任用）、特に教務主任として任用されたことに対し、学校経営を考えるようになり、学校経営を行う自信を持つようになったと語っている<sup>(20)</sup>。学校管理職の仕事に近い業務を行うことによって、管理職としての力量形成に繋がっていたと考えられる。さらに、そのような役割を任じた経験もあって、先輩校長から管理職試験の受験を勧められることとなった<sup>(21)</sup>。つまり、学校における役割分担、特に主任経験を積むことは女性教員の管理職へのキャリア意識形成の促進要因の一つと言えよう。

#### （４）行政要因の検討

女性校長へのインタビュー調査を通じて、以上の個人的要因、家庭要因、学校における役割分担の検討ができたが、人事権を持つ富山県教育委員会が女性教員の管理職への登用に対してどのような意識を持つのかを明らかにする必要がある。女性校長、教頭の割合が高い富山県において、女性登用の促進政策が存在しているのかについて、本項で明らかにする。

筆者は2009年9月17日富山県教育委員会教職員課元人事管理主事（現在、校長）、9月18日に現職人事管理主事に対して、インタビュー調査を実施した。調査対象者の回答内容は主に以下4点である。

第一に、県として意図的に女性を管理職へ登用する政策はないこと。

第二に、コンパクトな県で、教員は狭い範囲での異動であり（例えば、富山市の教員が富山市内で異動を行う）、僻地や遠方へ行かなくてもよい異動であるため、距離的にも女性教員（勿論、女性に関わらず）が勤務しやすい距離といえる。

第三に、管理職選考試験は、筆記試験、小論文、面接試験で合格者を決めるシステムであり、業績より試験成績を重視する。

第四に、富山県の管理職任用制度の運用についてである。

まず、県教委は毎年（教頭の場合2年に1回）管理職の需給を考えた上で、教育事務所を通じて、市町村教委に管理職選考試験の募集要項を配布する。市町村教委は具申権を持つ。指導主事の学校訪問や校長の意見聴取を通じて、教育事務所と

協力しながら、詳しい人事情報を収集する。その後、推薦リストもふくめて、教育事務所を通じて、県教委に受験名簿を提出する。最後に、任命権を持つ県教委が選考によって管理職の任用を行う。

本調査結果から得られた知見は次の2点にまとめられる。

第一に、教員の異動である。教職員課の人事管理主事がいうように、富山県の異動は狭い範囲での異動であり、教員にとっては異動しやすく、勤務しやすい。例えば、北海道の教員の異動について、管理職選考試験の際、僻地校の勤務経験を要求されている<sup>(22)</sup>。その場合、子育てなどを抱えている女性教員にとっては、異動しづらく、必ずしも勤務しやすい環境ではないといえる。もちろん、それだけでは、富山県女性校長、教頭の割合が高い理由と言えないが、勤務しやすさを生む制度設計はキャリア形成をする上でのハードルを下げる事に繋がると考えられる。

第二に、管理職選考試験の資格である。第2節で述べたように富山県の管理職選考試験の受験資格としては、教諭の40歳以上、教職経験15年以上の者であり、受験申請は、自己申告による。40歳になれば、だれでも受験できる制度で、ある程度の受験者数を確保できている。

教職員課の人事管理主事へのインタビュー調査を通じては、県教委の女性教員の管理職への（意図的な）登用促進政策の存在は確認できなかった。しかし、従来指摘されてきた女性の仕事継続の困難さや仕事と家庭の両立の難しい問題に関して、富山県の場合、女性教員にとっても他県と比較して相対的に働きやすい勤務環境を確保し、また、受験しやすい選考試験資格要件を設けている。これらことによって、先行研究で指摘されてきた女性教員のキャリア形成の際に障壁となる要因が幾分緩和されていると考えられ、管理職へのチャレンジの機会が拡張されていることがわかる。

#### （５）インフォーマルな要因の存在

筆者はこれまで、女性校長・教頭のキャリア形成に関する調査<sup>(23)</sup>を通じて、女性管理職会、中堅女性教員研修会の存在を明らかにした。このような女性教員研修組織は優秀女性教員の選出、力量育成、管理職へ意識の向上、管理職選考試験対策、そして時には間接的な推薦をも行っている。

その動きは、教育委員会による管理職任用の前段階において、女性教員の管理職へのキャリア形成に影響を与えている。それでは、富山県において女性管理職会、中堅女性教員研修会は存在しているのか。もし存在するとすれば、富山県の女性校長・教頭の割合が高い理由として、中堅女性教員研修会という組織が女性教員の管理職へのキャリア形成に影響を与えたことも指摘できるのではないか。

上記の問題意識に基づき、筆者は富山県の女性校長会会長<sup>(24)</sup>に対してインタビュー調査を行った。その結果は以下3点にある。

第一に、富山県は女性校長会が存在しているが、女性教員を管理職として育成するための中堅女性教員研修会が存在していないことが窺えた<sup>(25)</sup>。

第二に、学校経営をよりよく行うために、富山県の女性校長会は主に学校運営の在り方に関して、退職校長の講演や現職校長の討議などの研修会を行っている。女性教員を管理職として育成するための会ではない<sup>(26)</sup>。

第三に、女性管理職が少ない時代に、先輩女性校長が後輩女性教員を育成し、今後の管理職として頑張ってもらいたい時代があったが、現在の女性管理職はそのような意識を持っていないことが窺えた<sup>(27)</sup>。

第四に、女性教員のみの中堅教員研修会がないが、教務主任を中心として行った中堅教員の管理職試験勉強会（男女にかかわらず、自主的サークル）がある。40歳以上、管理職試験を受ける人がだれでも参加できるシステムである。なお、調査対象者である6名の女性校長の中、校長になるまで中学校に勤務していたD校長を除き、全員教頭試験に合格するまで、（男女関わらない）中堅教員管理職試験勉強会に参加していた。また、現在も女性教員の参加者がやや多いことも窺えた<sup>(28)</sup>。

以上のことから、先輩女性校長が後輩女性教員を育成する時代もあったが、現在、女性教員のみではなく、男性教員とともに自主的サークルを作ったり、互いに勉強し合ったりしており、インフォーマルな形での研修形態は、「男女共同参画」というステージにあることがわかった。

また、そもそも富山県の女性教員がなぜ管理職への受験意識が高いかについて、以下の女性校長の発言は注目されよう（「（ ）」は筆者が記入）。

A 校長：「ある歳になると、その歳にふさわしい職に就かなければならない。その年齢にふさわしい職に就きなさいと当時の先輩校長に言われた。それで、管理職試験を受けるようになった。」

「そんな歳（40歳以上）になると、管理職にならないと、教員の邪魔になると言われたこともあった。そのような空気があった。」

B 校長：「自分が人事のことを深く考えていないが、教育委員会が人事を動かす時、特に男性か女性かは考えていないのではないかなと思う。自分が管理職試験を受ける時も、特に深く考えていなかった。その歳になったから（という理由だった）。」

C 校長：「管理職試験を受けた時、教務主任の時、学校長に声をかけられたからだ。管理職になりたいというより、管理職は教員の延長線だから、その歳になって、ほかの選択肢がない。」

D 校長：「まったく管理職になる気がなかったが、管理職試験を受けたのは、学校長がそろそろ試験を受けていいよと…」

F 校長：「教務主任になってから、学校長から「もういい歳だ。管理職になって、自分が育ててもらったように、今度は後輩を育てなさい」と言われたから。」

以上の発言から、女性校長の中堅教員期において、自分が管理職になりたいという意欲が特別あったわけではなく、その年齢に達したため、校長の推薦を受け、管理職選考試験を受けるのが当然という思いが強く、周囲もそれを後押しする雰囲気があったことがわかる。これはA校長の「そのような空気があった」という発言に端的に表れている。その「空気」とは富山県の管理職試験制度要因も相俟って、「管理職は教員の延長線だ」、「40歳以上になって、管理職試験を受けなければ…」、「管理職にならないと、教員の邪魔」というような慣習的雰囲気が富山県に存在しているためといえよう。

7割以上公立小学校女性教員が存在している富山県、教頭選考試験の受験者を見ると、半分以上は女性教員である<sup>(29)</sup>。男女にかかわらず、「40歳になって、管理職試験を受けなければ」という風潮の存在が、他県よりも女性教員の高い受験率という結果に反映されていると考えられる。

#### IV. おわりに

本稿は公立小学校の女性校長・教頭の割合が高い富山県に着目し、富山県の公立小学校女性校長、富山県教育委員会教職員課の人事管理主事を対象としたインタビュー調査を行い、その結果から、富山県小学校女性校長のキャリア形成に関する分析を行った。その結果は以下の5点にまとめられる。若干の考察も含めて以下に記す。

第一に、小学校女性校長のキャリア形成に関して、教員時代において、教育実践の努力という個人的要因があるといえる。女性校長は教職に就いてから、一教員として教育実践への努力をし、それによって、教員の専門性を高め、教員としての力量を認められ、先輩校長に評価をされたことである。また、それは今後の管理職へのキャリア形成の土台となるものである。

第二に、女性教員のキャリア形成の継続を支えた家庭要因がある。家族のサポートによって、女性教員が仕事と家庭を両立しなければならない時期においても、多様な困難を乗り越えたという。よい家庭環境、家族のサポートは女性校長のキャリア形成の促進要因であるといえよう。ただし、家庭状況によっては、女性教員の管理職へのキャリア形成にとっての阻害要因にもなりうる。

以上の2点は筆者による福岡県、北九州市の調査と同様の結果を示している<sup>(30)</sup>。

第三に、学校における役割分担による女性教員のキャリア意識の転換や管理職としての力量形成などの学校組織要因がある。校務分掌の変化（主任への任用）によって、女性教員の管理職へのキャリア意識形成ができた。また、管理・運営的な仕事に携わるようになり、管理職としての力量形成に繋がった。そして、それらの経験を積み、先輩校長から管理職試験の受験を勧められることとなった。主任経験は女性教員の管理職へのキャリア意識形成の促進要因の一つと言えよう。

従来、管理職の仕事に近い教務主任に就いた女性教員が少ないことを指摘されている<sup>(31)</sup>。一方、富山県の場合、教務主任に占める女性教員率は半分以上である。それは管理職昇任へ直結するか否かは明らかにできないが、少なくとも学校管理職の仕事に一番近い教務主任に就く女性が多いことは、富山県の女性管理職予備軍を数多く輩出する

ことになっていると考えられる。

第四に、行政要因に関して、本調査を通じて、県教委の女性教員の管理職への登用促進政策の存在は確認できなかった。しかし、受験しやすい選考試験資格要件を設けていることは、受験者確保・チャレンジ機会の提供につながっている。また、富山県教委による人事異動が女性教員にとっても相対的に勤務しやすい通勤環境確保につながっていることは、女性教員のキャリア継続にとっても大きな意味をもっているであろう。

第五に、全国において女性管理職会、中堅女性教員研修会が数多く存在しているのに対して、女性校長、教頭の割合が高い富山県においては、中堅女性教員研修会という形での女性教員の(インフォーマルな)研修機関がないことがわかった。しかし、インフォーマルな要因として、男女かわからず、管理職選考試験のための勉強会が存在することが窺えた。それは、女性のみで研修会を設定・組織しなければならなかった一部自治体の女性管理職達の事情とは異なる。第四点で述べた制度とも関わって、「男女共同参画」という新たな段階を示すものであると考えた。

また最後に、富山県と女性校長・教頭の割合が低い県と比較する際に、最も大きな違いであると考えられるのは、「管理職になる」ことの意識の違いであるとする。今までの先行研究で多くの女性教員が管理職を志向しないことを指摘されてきた<sup>(32)</sup>。具体的に、例えば、北九州市の場合、女性教員の教頭選考試験の受験率は15%に達していない<sup>(33)</sup>。多くの女性教員が「生涯一教員」という希望や管理職の仕事の大変さを考え、管理職を志向しないという意識を持っている<sup>(34)</sup>。それに対して、富山県の場合、「管理職は教員の延長線だ」、「40歳以上になって、管理職試験を受けなければ…」、「管理職にならないと、教員の邪魔」という風潮がある。女性教員が自ら管理職を志向するというわけではないが、教員の延長線上として管理職になることが当然であるという意識を持っている。半分以上の教頭選考試験の女性受験者数や全国一位の女性教頭率は、そういった風潮の表れではないのか。

本研究は公立小学校女性校長のキャリア形成の促進要因を検討するために、女性校長・教頭の割合が高い富山県に着目した。また、インタビュー



調査を通じて、先進自治体富山県の管理職任用制度の運用、現職女性校長のキャリア形成の実態を明らかにした。その結果、女性校長のキャリア形成の促進要因の検討にあたって、任命権を持つ都道府県教育委員会の女性を積極的に校長として登用する姿勢という先行研究で指摘された「行政要因」だけではなく、管理職選考試験制度による「制度的要因」や自治体独自に存在する「社会的要因」（女性教員の管理職試験の受験意識）も視野に入れ、検証する必要があると考えられる。

本事例では、富山県を取り扱ったが、その促進要因モデルを一般化するために、さらなる事例の積み重ねが必要となる。

## 【注】

- (1) 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.132-135。
- (2) 高野良子、同上、pp.244-248。
- (3) 平成10年度から平成19年度までの公立小学校女性校長の割合は最高でも平成17年度18.2%である。なお、調査結果は毎年『教育委員会月報』（第一法規出版）の12月号に掲載されている。
- (4) 文部科学省「平成20年度公立学校校長・教頭登用状況について」『教育委員会月報』平成21年2月号（通号713）、第一法規、2009年2月、p.68。
- (5) 同上、p.68。
- (6) 同上、p.68。
- (7) 筆者は2007年9月から12月にかけて福富県内公立小学校女性校長へのインタビュー調査を実施した。その詳細は「公立小学校における女性教員のキャリア形成に関する事例分析」『教育経営研究室紀要』第11号、2008年、pp.17~26を参照。また、筆者は2008年9月から10月にかけて北九州市立小・中学校女性校長を対象に、インタビュー調査を実施した。その詳細は『平成20年度 ジェンダー調査研究支援事業報告書』北九州市立男女共同参画センター“ムーブ”、2009年を参照。

- (8) 例えば、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。楊川「女性学校管理職のキャリア研究の再検討」『教育経営研究室紀要』第10号、2007年、pp.85-94では、先行研究の検討を行った。
- (9) 池木清『女性と教育』ぎょうせい、1988年、p.164。
- (10) 同上、p.164。
- (11) 楊、前掲注（7）の論文及び報告書参照。
- (12) 富山県公立小中学校教頭、校長候補者選考試験募集要項による。
- (13) 2009年9月18日富山県教育委員会教職員課人事管理主事にインタビュー調査で管理職選考試験による任用のプロセスを説明して頂いた。
- (14) A校長：「学級担任の時、子どもと接するのは精一杯で、日々学級づくりの在り方や授業の教え方を考えた。」
- (15) B校長：「富山県の場合、小学校の1学年に3クラス以上の場合、学年主任を置く。まだ教員2年目の時、自分がいる学年に2クラスしかないので、学年主任がいなかった。しかし、もう一つのクラスの担任の先生が新任教員なので、自分がまだ2年目なのに、先輩として、その学年の指導的立場に立たなければならなかった。（制度上）学年主任ではなかったが、5年間学年主任の役割を果たした。大変だったが、今考えれば、その時の経験は非常に役に立った。」
- (16) E校長：「教員になってから、教えるだけでは足りないと思ったので、教育改革や法律知識等も勉強するようになった。それで、学校全体をみることができた。もちろん、教育改革・法律の勉強会は自主的なもので、勤務時間外で何人かの先生と一緒にいった。楽しかった。」
- (17) F校長：「富山県の場合、小学校教育研究会（略称：小教研）があり、教科ごとに分けている。勤務校も毎年研究発表会をしている学校であった。若い時からずっと小教研やいろいろな研究会で他の先生の授業発表を聞いたり、自分も発表したり、研究したりしてきた。校長になって、所属の研究部会の部長として

- 任命されたので、若い先生たちの指導の立場になった。」
- (18) 天笠茂『スクールリーダーとしての主任』東洋館、1998年。
- (19) 筆者が2009年9月18日に富山県教育委員会教職員課人事管理主事を対象に行ったインタビュー調査による。
- (20) A校長：「教務主任になってから、学校行事のまとめやカリキュラムの設置などを初めて考えるようになった。学校経営へのキャリア意識を持つようになった。第1回目の教頭選考試験を受ける時、教務主任ではなかった。当時の校長が「管理職試験を受けて下さい。学級ばかり見るのではなく、学校全体を見て…いい歳になっているから、…」と言ったからだ。しかし、その時、まだ管理職になる気がなかった。教務主任になってから、自分が少し学校経営への自信を持つようになって、管理職を志向するようになった。そして、教頭選考試験の合格もその時だった。」
- (21) C校長：「管理職試験を受けたのは、教務主任の時、学校長に声をかけられたからだ。その時、特に管理職になりたいわけでもないが、教務主任をやることで学校経営への関心を持つようになった。…その時、中央研修にも参加した。非常に勉強になった。」
- (22) 北海道教育庁教職員部教職員課法令研究会編『昭和60年版教職員人事事務の手引き』北海道教育社、1985年、pp.130-132。
- (23) 筆者が2007年、2008年に実施した調査では、福岡県、福岡市、北九州市ともに女性管理職会だけではなく、中堅女性教員を管理職として育成する「中堅女性教員研修会」が存在することが判明している（前掲注（7）の論文及び報告書を参照）。
- (24) 富山県の女性校長会の会長は本調査でご協力いただいた6名の女性校長の中のA校長である。A校長へのインタビュー調査では、前半はA校長のキャリア形成に関するものであり、後半はA校長に富山県女性校長会の概況に関してお伺いしたものである。
- (25) A校長（会長）は「女性校長会が主催している女性校長の研修会があるが、中堅女性教員研修会がない…」と語った。なお、富山県中堅女性研修会という組織が存在していないことを、女性校長会会長A校長以外の他5名女性校長にも確認できた。
- (26) A校長：「女性校長の研修会の活動が主に学校運営の在り方に関して、退職校長の講演・指導や現職女性校長の討議など…」、「女性校長会の研修会は本当に大したことではない。男性校長から「あなたたち女だけ集まって、何をやっているの？」と言われた…あまり盛んではない。」
- (27) A校長：「中堅女性教員が管理職になるための研修会や活動など、本当にやっていない。まだ女性管理職が少ない時代に、先輩女性校長が後輩女性教員を育成し、今後の管理職として頑張ってもらう意識があったかもしれない。今はぜんぜんない。」
- (28) A校長：「中堅女性教員だけのための研修会がないが、教務主任を中心として行った、中堅教員の管理職試験勉強会がある。私も管理職になる前に、それに参加した。40歳以上、管理職試験を受ける人がだれでも参加できる。教務主任ではない人もいる。それは勤務時間外でみんなが集まって、管理職試験受験対策や受験勉強などのための会だ。男女もかわらず、女性の方がやや多い気がする…」
- (29) 筆者が2009年9月18日に富山県教育委員会教職員課人事管理主事を対象に行ったインタビュー調査による。
- (30) 楊、前掲注（7）の論文及び報告書参照。
- (31) 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。
- (32) 例えば、高野良子、同上。
- (33) 筆者が2008年10月1日に北九州市教育委員会教職員課長を対象に行ったインタビュー調査による。
- (34) 楊、前掲注（7）報告書、p.16。