

楊川著 『女性教員のキャリア形成—女性学校管理職
はどうすれば増えるのか』（晃洋書房、2018年、全
178頁）

呉, 家瑤
九州大学大学院人間環境学府 : 修士課程

<https://doi.org/10.15017/2230991>

出版情報 : 教育経営学研究紀要. 21, pp.73-74, 2019-03-29. The Laboratory of Educational
Administration, Educational Law Graduate School of Kyushu University

バージョン :

権利関係 :

楊川 著

『女性教員のキャリア形成—女性学校管理職はどうすれば増えるのか—』

(晃洋書房、2018年、全178頁)

呉家瑤(教育法制研究室／修士課程)

本書は、女性教員の管理職キャリア形成の実態を明らかにするため、「管理職任用制度」と「教員のキャリア形成契機」という二つの視点から捉え、先行研究と多様なデータをもとに論述したものである。

本書は、著者である楊川氏が、2014年3月に九州大学より博士(教育学)の学位を授与された論文「公立小学校における女性教員の管理職への昇任及びキャリア形成に関する研究」に加筆・修正を加えたものである。

本書は序章・第1章～第5章・補章・終章から構成されている。まず、序章では、本書の研究対象である女性管理職のキャリア形成に関する行政学・経営学・社会学等の分野の先行研究をレビューし、研究意義や研究方法を論述している。これまでの学校管理職の人事制度に関する先行研究では、女性教員・女性管理職を対象としていないため、「システム内在的差別」の視点が看過されていた。一方、女性学校管理職のキャリア研究には、管理職の任用制度への着目が不十分であり、キャリア形成の実態をリアルに描かれていないという限界があった。これらの点を踏まえ、本書は「学校管理職の任用制度」(制度的)と「教員のキャリア形成の契機」(個人的)の二つのファクターを重ね合わせながら、「女性管理職はどうすれば増えるのか」という問いへ答えようとするものである。

第1章「都道府県・政令市の女性管理職の登用と研修」では、文部科学省が実施した「校長登用調査」と、著者及び指導教員である元兼正浩氏が実施した「任用制度調査」等の多様な調査結果を分析し、都道府県・政令市学校管理職任用制度の特徴及び90年代から現在まで26年間の女性管理職の登用と研修の現状を明らかにしている。結果、①女性教頭の割合が低いままの自治体、②高い割合を維持している

自治体、③伸びが低調である自治体、④伸びが著しい自治体の四つに分類している。以下の第2章から補章まではそれぞれの自治体の実態を論述するものである。

第2章「女性管理職登用の促進政策が存在する自治体」では、女性管理職登用促進政策を打ち出したA自治体への調査を通じて、政策の実施過程及びその影響を考察し、女性管理職のキャリア形成の実態について言及している。その際、A自治体への考察に基づき、個人的要因・家庭的要因・学校における役割分担の三つの側面から要因分析を行った。結果、A自治体教委は管理職を選考する段階だけではなく、首席の登用、主任任命の段階でも、積極的女性管理職登用の促進政策を推進している。加えて、A自治体の教員人事異動は勤務している市町村内の異動であり、家族・同僚の理解と支持による子育ての協力が女性教員のキャリアに大きな意味を持っている。

第3章「女性管理職の割合が高い自治体」では、女性管理職の割合が高いB自治体小学校女性校長、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からB自治体の特徴について論じている。その結果、B自治体の任用制度には、①教員異動の範囲が狭いため勤務しやすい、②管理職選考試験の受験資格は40歳以上、教職経験15年以上だけであり、だれにでも受験しやすい、③試験成績を重視しているという三点の特徴があるとまとめている。B自治体において高い女性管理職率を維持できているのは、学校管理職候補者を輩出する学校組織、選考試験におけるハードルの低さ、異動範囲の狭さ、個人意識等である。B自治体の場合、教務主任に占める女性教員率は半分以上であり、それによって女性管理職候補者の輩出につながる。また、女性教員にとって受験しやすい選考試験制度と通勤しやすい人

事異動制度等の要素などが、B自治体の女性管理職の割合を高くしていると論じている。

第4章「女性管理職の登用が進んでいない自治体」では、女性管理職の割合が低下しているC自治体に着目し、女性教員の管理職への昇任を阻害する制度的要因を析出している。へき地校の多いC自治体の管理職候補者はへき地校経験が求められ、管理職になってからもへき地校への異動が求められる。育児・介護等を抱えている女性教員にとっては、へき地校への異動が困難であることで、管理職を目指す機会が失われやすい。また、業績評価を重視するC自治体において女性教員の主任職等への積極的配置も見られない。要するに、C自治体の任用システムには「システム内在的差別」が存在しているだけでなく、教委が女性教員に対して積極的な配慮もない。女性の管理職候補者が育ちにくい制度が設計されているのである。

第5章「女性教員研修組織が存在する自治体」では、女性管理職の登用の促進政策があるにもかかわらず女性管理職率が低いD自治体に着目し、中堅男女教員を対象に質問紙調査とインタビュー調査を取り入れた結果、男性教員のほうが早い段階で主任に登用され、教務主任などの豊富な経験を持っていることが判明し、女性教員の管理職への阻害要因は管理職としての力量形成やキャリア意識を阻む校務分掌の制度にあることを指摘している。しかし、D自治体には女性管理職育成のために中堅女性教員研修会Hが存在している。女性教員の管理職へのキャリア意識向上、学校経営に関する力量形成を目的とする様々な自主研修活動が行われ、女性教員のキャリア形成の阻害要因を克服しようとしている。

補章では、女性管理職の割合の拡大期と縮小期の双方を経験したE自治体の実態を取り入れている。E自治体における女性管理職の登用の拡大期と縮小期を左右する鍵になる原因は管理職の需給関係の変化である。1995年から中堅教員層の数は減少しており、教委として男女関わらず管理職受験を進め、管理職推薦制度の影響が弱まって、女性管理職の割合が増えていた。しかし、E自治体は2008年前後から、

学校統廃合併件数の増加と同時に、人事計画・管理職選考基準が刷新され、広域人事がなされるようになった。これにより育児・介護等の負担を抱えている女性教員は受験することが困難になり、「システム内在的差別」により管理職への昇任率が低くなっていることを特徴づけた。

終章では、本書の結論を四点にまとめている。1. 女性管理職のキャリア形成の実態は、女性教員のキャリア意識や力量形成といった「教員のキャリア形成の契機」に着目するだけではなく、「管理職任用制度」と合わせて検討することで体系的に解明することができるということ、2. 女性管理職登用の促進政策は登用段階にとどまらず、女性教員のキャリア形成に合わせた管理職候補者の養成段階にまで視野を入れる必要があること、3. 人事異動制度、管理職選考試験制度や校務分掌において、女性教員は「システム内在的差別」を直面していること（例えば、子育て期の女性教員は家族の協力なしにはへき地校への異動自体が困難になり、それによって、管理職に昇任する機会を失うことになる。）、4. 上記の「システム内在的差別」を緩和するために、女性自身が独自の女性管理職育成システムを作ったことである（例えば、女性管理職会、中堅女性教員研修会等）。上記の結論を踏まえて、本書の基本的な問いである「どうすれば女性管理職が増えるのか」に対して、①異動範囲の広さを再考すること、②女性教員を積極的に教務主任等の中間位置に配置すること、③管理職選考試験における評価基準を見直すこと、④育児・介護等に対する積極的な社会的サポートを行うこと、以上の四点が指摘されている。

繰り返し、「女性」の視点から学校管理職人事制度を捉えなおし、教育行政学へ新しい分析枠組みを提供し、多様な視角から論展開がなされる本書が持つ意義は大きい。男女平等が進んでいる現在こそ、本書は女性教員のキャリア形成に助言できると同時に、教育学を志す学部生や大学院生の我々に、今後の研究課題を立ち上げ、研究手法をいかに展開するか、という課題において参考になる一冊である。