

はしがき

河野銀子

「学校の先生」は、戦前から女性が就くことのできた数少ない職業の一つであり、今もって女の子たちが将来就きたいと思う人気の職業である。<sup>1)</sup>ところが、実際の初等中等教育機関の教員の男女比は半々であるにもかかわらず、すべての学校種別の校長はほぼ男性で占められており、明らかに女性の過少代表性が見られる。

本書は、日本の女性校長はなぜ少ないのかという問題関心から始まった共同研究の成果の一端である。教職は、他の職業と比べて男女共同参画が進んでいるとみなされがちだが、実際はそうでもなく、社会のジェンダー平等を実現するためにも、女性校長が少ない理由を明らかにする研究が必要との思いがあった。

共同研究を始めた二〇〇六年の公立高校の女性校長は三・七%（二四三人<sup>(2)</sup>）で、二〇年前の一八倍以上に増えていたとはいえ、他の学校種別と比べると目立って低い割合であった。そこで、具体的な研究対象を高校の校長とすることにした。インターネットで各都道府県の高校を検索し、校長が女性と判明した場合にインタビュー調査への協力を求めたが、快く引き受けてくれる校長は少なく、何度もお願ひして渋々引き受けていただけか、それでも断られるといった状況だった。日本の公立高校の女性校長第一号は一九四八年（福岡県）に誕生したが、女性校長が一人もいない都道府県がなくなるのは二〇〇九年度で六〇年以上の歳月を要している。研究を開始した頃には、まだ女性校長が一〜二名という都道府県が多く、いくら匿名だから個人は特定されないとか、研究目的以外に利用しないと説得したところで、調査への協力を躊躇する校長が多かったのも当然といえよう。

それでも協力を得られた校長らの声を通して、彼女たちがどのようにして校長までのキャリアを築いたかを分析し、女性校長が少ない理由を見出した<sup>(3)</sup>。多数の要因が複雑に絡み合っているのが現実だが、その理由をあえて単純化するなら、管理職に向けたキャリア形成において重要な知識やスキルや人脈を得る経験が、長時間の労働や宿泊を伴うなど家庭生活の犠牲なしには得られない機会となっているから、といえる。たとえば、学校全体を見る力や教育をシステムとして捉える力をつける機会として重視される多様な主任経験の中でも、管理職に向けたキャリア形成の上で重要視されている特定の主任の仕事は苛烈で長時間労働になりやすく、子ど

もがいる場合には家庭生活との両立が難しい。教育行政関係職への異動も同様で、その仕事は時に深夜にまで及ぶ。また、宿泊行事を伴う学年の主任や遠征や大会で宿泊せざるをえない部活動の指導などの見えやすい教育活動や、管理職の登竜門とみなされている長期研修への参加も家庭生活との調整ができなければ機会に預かれない。そのため、多くの女性教員はこのような機会への打診があっても断らざるをえず、その経験をしなかったために管理職キャリアにつながる次の機会が与えられないといった悪循環が起こっていた。これらに加え、管理職の中にある、男性に主任を任せるのが当然とする意識や、家庭責任との両立への配慮から女性を指名しない傾向もあり、女性教員の経験の幅が広がりにくくなっているのだった。したがって、女性校長を増やすための鍵は、端的には、家庭生活を犠牲にしなくてもキャリア形成上重要な機会を得られるようにすること、また特定の経験をしていなくても意欲や能力に応じて管理職になれる多様なキャリア形成を許容することにある。研究開始から五年後にまとめた著書において、われわれはこう結論したのであった。

ところで、当時、校長をはじめとする学校管理職に女性が少ないことは、問題だと認識されておらず、とりわけ、高校については、女性校長が少ないのはあたり前という声すら漏れ聞こえてきた。また、女性校長を増やそうという機運もごく一部でしか持たれていなかった。「社会のあらゆる分野において、二〇二〇年までに指導的地位に占める女性の割合が少なくとも三〇％程度とする」という国の目標は二〇〇三年に決定されたが、この目標が各分野で具体的に

示されるのは二〇一〇年に策定された第三次男女共同参画基本計画においてである。そのため、インタビュー調査を始めて数年間は、各地の教育関係者のほとんどは「二〇二〇年 三〇%」の目標を知らなかった。

ところが、二〇一五年、教育関係者が女性管理職を意識せざるをえない事態が起こる。女性活躍推進法が制定され、都道府県教育委員会は「特定事業主行動計画」を策定する義務を負うこととなったのである。<sup>(4)</sup> 公立諸学校教員の人事権は基本的に都道府県にあるため、同法制定前に文部科学省が各都道府県に対してできたのは、女性管理職の数値目標の設定を働きかけたり要請したりするのが関の山であった。<sup>(5)</sup> それらが、同法の制定により、都道府県教育委員会の立場は、要請される側から取り組みの主体へと変わったのである。ただし、二〇一五年に策定された第四次男女共同参画基本計画では数値目標が「二〇二〇年までに二〇%以上」と大幅に引き下げられたため、「二〇二〇年 三〇%」の目標達成に向けた施策を講ずることからは免れている。この時点で八都道府県の女性管理職割合は二〇%を超えていたので数値目標の下方修正は奇妙であるが、ともかく、都道府県教育委員会が教育分野の女性活躍の推進主体となったことは画期的であった。しかも、管理職への登竜門の意味合いの強い長期研修等に「女性枠」を設定するよう求めてもいる。<sup>(6)</sup> その後、女性活躍は「一億総活躍プラン」に吸収されるが、そのプランは働き方改革を大々的に打ち出し、長時間労働を抜本的に見直すと表明した。

今や、教育分野の女性管理職の少なさをめぐる問題が問題として認識され、しかも女性教員

のキャリア形成を阻害する主要因である長時間労働の見直し<sup>(7)</sup>がうたわれ、さらには女性枠設定というポジティブ・アクションを、政府が掲げている。この研究開始時点でいったい誰がこのような変化を想像できたであろうか。女性校長を増やす機運が高まり、長時間労働が見直され、長期研修への参加機会が女性に開かれるなら、もう、われわれが研究する必要はないではないか。

しかし、そうではなかった。女性校長を増やすことが政策課題となり、教育政策にジェンダーの視点が欠けているとか、管理職養成の議論から女性教員が排除されていると指摘する意味を喪失したわれわれの前にあらわれたのは、もつと大きな課題であった。それは、教員のキャリア形成や管理職養成をめぐる文脈そのものの変容であり、それを追究せずに女性校長の議論をするのは無意味となりつつある。この一〇年ほどの間に矢継ぎ早に進められている教育改革は、巧みに女性を周辺化する機能を内包し、女性校長の増減を左右する可能性があるかもしれないのである。管理職像の転換とそれに適合的な育成方法、さらには教員の育成や養成にかかわる種々の改革が進められ、じわじわと教育現場に押し寄せている。このことは、性別にかかわらずなく教師たちを不安にさせ、管理職を魅力のない仕事にし、ひいては教職の持つ魅力ややりがいの低下を招き、教育の質の悪化をも生じさせかねない。これら一連の教育改革したいはジェンダー中立に見えるが、改革の内実をジェンダーの視点で明らかにする必要がある。そのことが、この先の教育界の女性活躍推進の真相を見極めるだけでなく、この改革が男女教員のキ

キャリア形成に与える影響や教育の行く末を問うためにも有効だと考えられるからだ。

われわれの能力や立場を踏まえれば、現在進行中の教育改革を研究対象とすることは、あまりにも冒険的な企てである。しかし、本書が、これからの教員の豊かで多様なキャリア形成を検討する一助となれば、また「学校の先生」になりたい多くの女の子たちの、そして男の子たちの未来を拓く一歩につながれば幸いである。

## 注

- (1) 第一生命『第二八回大人になつたらなりたいもの』アンケート調査結果(2017)によれば、「学校の先生」になりたいとする女子は二〇一六年は三位、過去をさかのほっても五位以内に位置する年が多い(調査対象は未就学児〜小学六年生)。男子は二〇一一年以降、「学校の先生」は一〇位以内に入っていない。また、ベネッセ教育研究開発センター『第二回子ども生活実態基本調査』(2010)によれば、「学校の先生」は小学生と中学生女子の「なりたい職業」の九位、高校生女子では二位。中学生男子は四位、高校生男子では一位である。
- (2) 文部科学省『学校基本調査』(2006)。全日制・定時制および通信制課程の値。
- (3) 詳細は河野・村松編著『高校の「女性」校長が少ないのはなぜか』(2011学文社)を参照のこと。
- (4) 同法による都道府県教育委員会の取り組み状況等は河野(2017)を参照のこと。
- (5) 第三次男女共同参画基本計画の記載は、「二〇二〇年 三〇%」の目標の達成に向けた具体的な目標を設定するよう働きかける」、第四次同計画の記載は「三〇%目標に向けて、校長・教

- 頭等への女性の登用について、具体的な目標を設定するよう要請する」である。
- (6) 内閣府男女共同参画局「女性活躍加速のための重点方針」(2015) (2016) および、中央教育審議会答申(2015)「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて」。
- (7) 各種調査が明らかにしているように教職は長時間労働であるが、原則として時間外勤務を命じられることはなく、替わりに教職調整手当が支給されている。