

福岡県公立中学校女性管理職のキャリア形成に関する一考察

A Study on the Carrier Development of the Female Principals of Junior High Schools in Fukuoka Pref.

宮田 三佐枝

甲斐 純子

Misae MIYATA

Sumiko KAI

福岡市立香椎第2中学校

家政教育講座

(平成30年9月12日受付, 平成30年12月3日受理)

グローバル化は、社会に多様化をもたらし、急速な情報化や技術革新は人間生活を質的にも変化させつつある。このような中、学校経営者としての校長の主たる任務は、組織目標の軸となる教職員の教育目標とそれを達成するためのビジョン及び戦略を設定することである。さらに、その実現のために必要となる経営資源を調達し、それぞれがもつ機能を生かしながら、組織を通して目標を計画的・継続的に達成する経営者としての力量を身につけることである。本研究では、公立中学校における女性教員の管理職へのキャリア形成の実態を明らかにすることを目的とする。研究方法は、文献研究、事例研究及び、質問紙調査である。中学校女性校長の学生時代は、教員として教科の専門性につながることに専念しており、教員の初任期では学級指導・教科指導・部活動指導等、先輩教員からOJT研修を受けていた。さらに、管理職へのキャリア・プロセスが7パターンに分かれたことが明らかになった。教員の多忙化が深刻となっている中、家庭での家事や育児、介護等の分担や、仕事や家庭とのバランスを考えながら、女性教員の働き方を検討していくことが今後の課題である。

Key words : 中学校女性管理職 female principals of junior high schools
キャリア形成 carrier development

1. 研究目的

近年、グローバル化や情報化が急速に進展し、社会が大きく変化し続けているため、将来の変化を予測することが困難な時代となっている。学校を取り巻く環境は、1970年代の第2次ベビーブームへの対応で大量採用した教員の大量退職、そして若手教員の大量採用の時代となり、年齢や経験年数の不均衡による弊害が出てきている。たとえば、経験豊富なベテラン教員に業務が集中することが予測されるが、ベテラン教員にはその他にも、学校を支えるベテラン教員の知恵や技を、中堅教員いわゆるミドルリーダーに引き継がなければならない。力量を備えたミドルリーダーの育成は、今日わが国の教育界の大きな課題の一つで

ある。人材育成のためには、リーダーである管理職の学校業務全般に関する優れた指導力や組織力などが不可欠である。これまで、わが国の中等教育は、男性の管理職の数が圧倒的であった。人間関係を結ぶことに未熟で不登校になる児童生徒が急増している今日、より柔軟な指導力や組織力を携えた女性管理職の登用が課題解決の一つの突破口になるのではないかと考える。

女性管理職のキャリアに関する先行研究では、楊川は、女性管理職のキャリア意識、力量の形成へ影響を及ぼす要因として、行政職・主任経験、研修経験、先輩管理職との出会いや、キャリアを継続するためには恵まれた家庭状況の重要性を指摘している¹⁾。また、高野良子は、戦前期から

1980年代までの公立小学校を対象とした女性校長の登用とキャリアに関する研究を行っている。この中で、男女共同参画社会が目指す「性別に偏りのない社会システムの構築」のためにも、公正で適正な評価に基づいた女性校長のさらなる量的拡大をめざして、女性教師が学級だけではなく、学校全体に係わっていく力量をどのように形成していくかが女性教師の側に課された課題であると指摘している²⁾。

文部科学省は、学校教育行政に必要な学校に関する基本事項を明らかにすることを目的として「学校基本調査」(毎年5月1日現在)³⁾を1948(昭和23)年度から実施している。戦後まもなく各県公立小学校に2人前後の女性校長が配置され、1949(昭和24)年度には、男性20,566人に対して女性校長は108人、女性の比率は0.5%であった。68年後の2016(平成28)年度は、校長に占める女性の割合は小学校で19.2%となっている。教職は他の職業に比べて、女性に早くから、結婚・育児・介護といった女性に負担のいきやすい家事労働を軽減させるための勤務条件もある程度整っている職種である。しかしながら、公立小学校の女性教員と比べ、女性管理職に関する研究は少なく、さらに公立中学校における女性教員の管理職へのキャリア形成に視点を向けた先行研究は数が少ない。そこで本研究では、福岡県における中学校女性管理職のキャリア形成の実態を明らかにすることで、中学校女性管理職のキャリア形成に影響する要因について考察し、これからの女性教員の人材育成に役立てることを目的とする。

II. 研究方法

本研究では、文献研究と事例研究および質問紙を用いた調査を行った。

1. 文献研究

「女性管理職の登用」に関する主な研究論文及び書物等

- ・楊川, 「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」(2014年) 他
- ・高野良子, 『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) 他

2. 事例研究

(1) 福岡県各地区の中学校管理職をめざした人材育成

(2) 全国および九州各県における小中学校女性管理職の登用

3. キャリア形成について質問紙を用いた調査

調査対象: 福岡県内中学校女性校長 計28人

調査期間: 平成28年12月23日~平成29年1月20日

調査内容: 教職についての動機

教職に就いてからの教職経験

管理職の道を歩み始めたきっかけ

家庭と仕事の状況

校長までのライフコース 等

III. 結果と考察

1. 文献研究について

楊川は、女性公務員、女性教員の管理職登用状況及び都道府県女性登用施策の運用実態を分析し、女性登用施策による女性管理職としての育成の可能性と課題を明らかにしている⁴⁾。都道府県全校種の女性管理職(教頭職以上)の登用状況を概観し、都道府県知事部局女性管理職(課長クラス以上)と同じく登用の進んだ自治体と、逆に進まない自治体を選定し、女性登用施策がどのようにして女性管理職の育成・登用へ影響を与えているかを検討している。この中で、人材育成のための人事配置による職域拡大、女性職員の意識・能力を開発するための研修等により、女性職員の管理職として育成環境を整えていたことを、また、女性職員の育児、家庭と仕事の両立問題への配慮として働きやすい環境づくりにも力を入れてきたこと、これら2点は、女性教員の管理職への育成を進めた県も同様に、女性教員の育成の視点からの施策を実施していたことが明らかにされた。これらのことから、学校管理職候補者不足そして女性参画の促進の社会情勢の中、女性登用そのものよりも、女性人材の質と量を確保する人材育成システムの構築が喫緊の課題であることを指摘している。

また、高野良子は、戦前期から1980年代までの公立小学校を対象とした女性校長の登用とキャリアに関する歴史的考察をしている⁵⁾。戦前期1870年代から1945年は、あらゆる職業分野における女性管理職のパイオニアともいえる。戦後第I期1946年から1952年は、女性校長第1号68人の7割が1947年と1948年に集中して登用され

ていた。女性登用は婦人解放や教育刷新を始めとする一連の占領政策の一環としてもたらされたものであり、教育行政機関主導の形で女性校長の実現が図られマッカーサー・プレゼント期とも位置づけられた⁶⁾。第Ⅱ期 1953 年から 1964 年は、女性校長のキャリア形成史上、危機的ともいべき時代であった。1952 年から順調に増え続けた女性校長の数の陰りが見え、一転して 90 人台そして 80 人台へと下降線を描くことになった⁷⁾。第Ⅲ期 1965 年から 1988 年は、安定的漸増期であるとともに、第Ⅳ期につなげる潜在的拡大期として位置づけられた⁸⁾。

2. 事例研究について

(1) 福岡県各地区の中学校管理職をめざした人材育成

ベテラン教員の大量退職に伴う大量新規採用が全国的に今後 10 年近く、続くことが予測されている。福岡県教育委員会が行った「平成 27 年度教育調査報告書」⁹⁾でも年齢別人員構成の推移(総計)からも、同様の事態が懸念されるところである。これまで、学校を支えていたベテラン教員の知恵や技を、これから学校を支えるミドルリーダーに引き継ぐとともに、急激に増える新規採用教員や若手教員の人材育成が急務となると考

えられる。教育委員会主催の初任者研修、経 5 年研修、経 10 年研修等が校外研修として用意されているが、県校長会としても組織的に人材育成に取り組んだ。特に、平成 24 年度から 5 ヶ年計画で、「女性管理職の育成」を活動の重点の一つとして位置づけた。むこととし平成 24 年度に「人材育成特別委員会」を設置し、平成 25 年 2 月に「福岡県中学校人材育成指針」¹⁰⁾を作成した。平成 26 年度の福岡県中学校長会のアンケート結果から、人材育成の重要性は各地区校長会に認識され、各学校において人材育成に取り組んでいることが明らかになった。しかし、ミドルリーダーや女性管理職育成のための環境づくり等にはまだ課題が残る結果となった。表 1. は、平成 24 ~ 28 年度における「全国と福岡県各地区における校長に占める女性の割合」を示したものである。福岡県全体を見ると、校長に占める女性の割合が、平成 24 年度から平成 28 年度までで 1.7 ポイント上昇していた。この数値は、全国と比べても女性の割合が 1.6 ポイント高いことがわかる。次に、福岡県各地区で見ると、平成 28 年度で校長に占める女性の割合が多い地区は、北九州地区 14.5%、福岡地区 11.6%、京築地区 10.0%で、逆に割合の少ない地区は、北筑豊地区 0%、筑前地区 3.6%、南筑後地区 5.3%であった。平成 24 年度から平成

表 1. 全国と福岡県各地区における校長に占める女性の割合 (%)

* 平成30年度までに校長10%											上段: 女性人数/総人数	下段: 女性の占める割合【以下同様】
	全国	福岡県	京築	北九州	北筑豊	筑豊	福岡	筑前	北筑後	南筑後		
H24	532/9469	23/341	1/20	6/62	1/22	4/38	5/69	2/55	1/34	3/41	福岡地区 小学校	
	5.6%	6.7%	5.0%	9.7%	4.5%	10.5%	7.2%	3.6%	2.9%	7.3%		
H25	546/9376	23/339	0/20	8/62	0/20	3/38	5/69	3/55	1/34	3/41	25/145	
	5.8%	6.8%	0%	12.9%	0%	7.9%	7.2%	5.5%	2.9%	7.3%	17.2%	
H26	531/9320	26/337	0/20	10/62	0/20	2/36	6/69	3/55	1/34	4/41	26/143	
	5.7%	7.7%	0%	16.1%	0%	5.6%	8.7%	5.5%	2.9%	9.8%	18.2%	
H27	560/9260	27/331	1/20	7/62	0/19	1/36	9/69	3/55	2/31	4/39	30/143	
	6.0%	8.2%	5.0%	11.3%	0%	2.8%	13.0%	5.5%	6.5%	10.3%	21.0%	
H28	620/9183	28/333	2/20	9/62	0/19	2/36	8/69	2/55	3/34	2/38	34/143	
	6.8%	8.4%	10.0%	14.5%	0%	5.6%	11.6%	3.6%	8.8%	5.3%	23.8%	

* 出所：福岡県中学校長会、第 70 回福岡県中学校長会研修総会要録、平成 28 年 6 月¹¹⁾、および福岡市立中学校校長会、第 7 回福岡市立中学校校長会研修会資料、平成 29 年 2 月¹²⁾をもとに、宮田が作成。なお、福岡県各地区は福岡県中学校長会による地区割りりで、県下 333 校 (H28) の中学校を 8 地区に分けている。

表2. 県別小中女性校長数（人）

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
福岡	181	174	188	199	187	188	190
佐賀	37	39	37	38	34	29	28
長崎	60	57	59	56	58	54	52
熊本	56	58	60	58	51	53	58
大分	109	94	79	72	60	61	50
宮崎	29	30	30	31	37	39	39
鹿児島	52	54	49	48	51	55	60
沖縄	85	95	75	66	50	59	59
合計	609	601	577	568	528	538	536

* 出所：九州地区公立学校等女性管理職研究協議会，平成24年度～29年度大会報告書³⁰⁾をもとに宮田が作成。

28年度で、数値の増加が大きく見られた地区は、北筑後地区5.9ポイント、京築地区5.0ポイント、北九州地区4.8ポイント、福岡地区4.4ポイントであった。一方、数値の減少が大きく見られた地区は、筑豊地区－4.9ポイント、北筑豊地区－4.5ポイントであった。平成30年度までに校長10%を目指している。

校種で比較すると、福岡地区の中学校と比べても、小学校は校長に占める女性の割合が、約2倍であった。

(2) 全国および九州各県における小中学校女性管理職の登用

全国公立小・中学校女性校長会は、昭和26年度に第1回全国大会が東京・衆議院第一会館で80名の会員数で始まったことが「全国公立小・中学校女性校長会のあゆみ」¹³⁾から分かる。全国公立小・中学校女性校長会会則によると、本会は職能向上のための研修、会員である校長及び女性教師の資質と地位の向上等を目的として組織されていた。全国公立小・中学校女性校長会研究協議大会の主題を継承しながら、毎年、九州8県の中から順番に担当して「九州地区公立学校等女性管理職研究協議会」を開催している。九州各県における小中学校女性校長の登用について、平成24年度～29年度の九州地区公立学校等女性管理職研究協議会大会報告書¹⁴⁾をもとに表2.「県別小中女性校長数（人）」に示している。最も人数が多い県は、福岡県で29～35%を占めており、平成26年以降は35%を保ち、190人前後の登用となっていたことが明らかになった。図1.から大分県が平成23年度から減少傾向にあり、佐賀県および宮崎県は30～40人と少ない。

3. キャリア形成について質問紙を用いた調査

(1) 福岡県における中学校女性管理職のキャリア形成の実態

女性校長キャリア形成の実態を明らかにするために、福岡県公立中学校等女性校長会研修総会において、28人の県内中学校女性校長に質問紙を配布し、後日、郵送による回収をした（回収率は75.0%）。

調査期間は、平成28年12月23日～平成29年1月20日で、21人の校長の回答をもらった。なお、内1人は6項目の質問には回答したが、校長までのライフコースについては無回答であった。したがって校長までのライフコースは20人の回答となる。

(2) 調査結果

① 教職に就いた動機

中学校女性校長が教職に就いた動機（n=21 複数回答）で、以下の回答結果が得られた。

- ・ 専門職へのあこがれ（47.6%）
- ・ 子どもが好き、子どもに関わる仕事へのあこがれ（38.1%）
- ・ 将来の経済的安定（38.1%）
- ・ その他（33.3%）
- ・ 周囲の人（特に ）の勧め（28.6%）
- ・ 子ども時代に自分に関わってくれた先生をみて（23.8%）
- ・ 親や家族が教員であったから（19.0%）

教職に就いた動機として最も多かったのは、「専門職へのあこがれ」で47.6%であった。教員免許を取得し、専門教科を活かした職業としての中学校教員にあこがれをもったことが教職に就いた大きな動機となっていた。次に「子どもが好き、子どもに関わる仕事へのあこがれ」「将

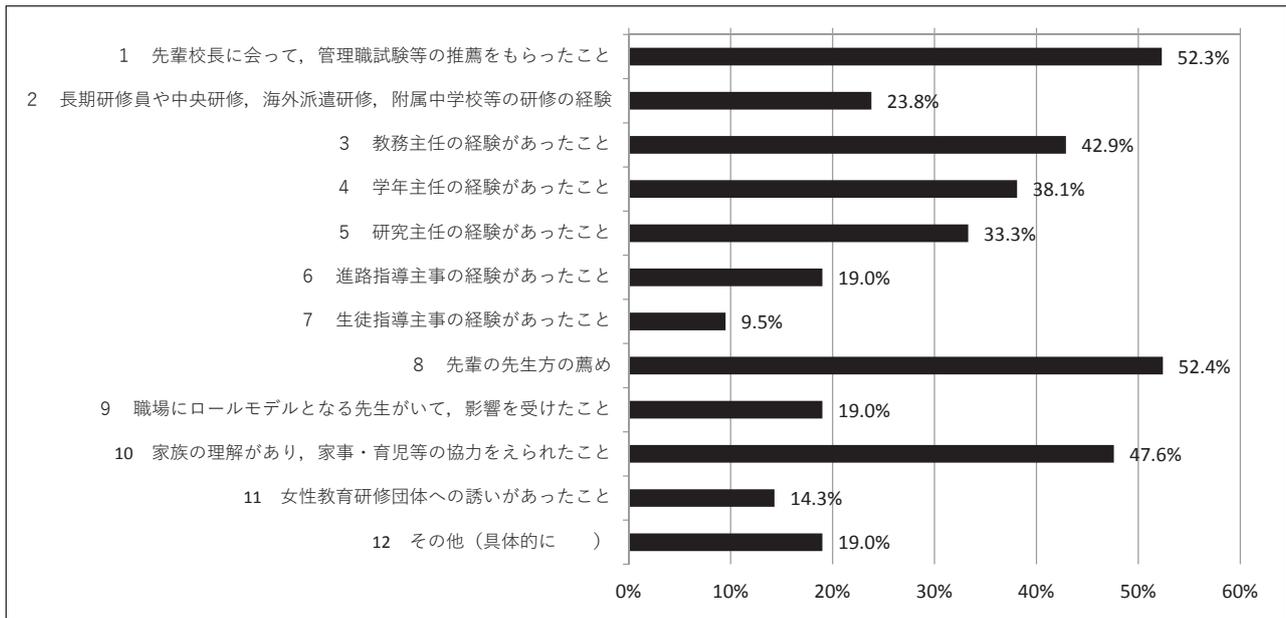


図1. 管理職の道を歩み始めたきっかけ (n=21 複数回答)

来の経済的安定」が38.1%と続いている。「その他」は33.3%であったが、具体的な記述として、「採用試験に合格した」「民間企業に5年間勤め、女性がキャリアを積むことの難しさをした。教員の世界は平等に思えた」「何となく」等の回答であった。「周囲の人の勧め」は28.6%で、特に周囲の人として、「両親2」「母2」「高校の先生2」「恩師」「父」「高校の先輩」等であった。「子ども時代に自分に関わってくれた先生をみて」が23.8%、「親や家族が教員であったから」が19.0%という結果であった。

② 管理職の道を歩み始めたきっかけ

上の図1.は、「管理職の道を歩み始めたきっかけ」について質問した回答結果である。「先輩の先生方の薦め」が52.4%と最も多く、次に「先輩校長に会って、管理職試験等の推薦をもらったこと」が52.3%、さらに、「家庭の理解があり、家事・育児等の協力をえられたこと」が47.6%であった。結婚して育児や家事といった家庭の仕事が増えてくる女性教員を管理職の道へと後押しするものに、家庭の協力が欠かせないことがこの数値から読み取れる。同時に、職場では、スクールリーダーである教務主任・学年主任・研究主任等の経験をすることが重要である。「教務主任の経験があったこと」が42.9%、「学年主任の経験があったこと」が38.1%、「研究主任の経験があったこと」が33.3%であった。「長期研修員や

中央研修、海外派遣研修、附属中学校等の研修の経験」が23.8%であった。個人研修の経験が、先輩校長や先生方に認められる指導力向上につながり、結果として管理職になったと考えられる。「進路指導主事の経験があったこと」「職場にロールモデルとなる先生がいて、影響を受けたこと」「その他」は同数の回答で、19.0%であった。「その他」の具体的回答として、「教科教育の組織上、必要性を感じた」「反面教師となる管理職に出会った」「英語の指導主事になり、指導方法を変えたいと考えた」等があった。「女性教育研修団体への誘いがあったこと」が14.3%であった。福岡県内には中学校女性教育研修団体があり、教務主任・学年主任・研究主任等の女性教員の人材育成を目的とした研修団体がある。「生徒指導主事の経験があったこと」は、9.5%で最も少ない回答結果であった。生徒指導主事は、職務内容から問題行動を起こす生徒への対応、保護者対応、関係機関との連携、不登校やいじめに関連する対応等を行い、また、個人や集団の規模に応じた生徒指導を行っている。男性教員が担っている中学校が多い。

③ 家庭における家事や育児、介護の担当

「家庭において、家事や育児、介護などは、主に誰が担われているか」について (n=21)、以下の回答結果が得られた。

・ご自身 (38.1%)

- ・配偶者 (14.3%)
- ・配偶者以外の家族 (具体的に) (19.0%)
- ・その他 (具体的に) (28.6%)

家庭における家事や育児、介護の担当で最も多かったのは、「ご自身」で38.1%だった。次に「その他」で28.6%となっていた。「その他」で具体的な記述を挙げると、「自分と配偶者で半々」が2人回答し、「自分と両親」「自分と義母」「時間があるときに時間がある者がする」「管理職になり、時間外の勤務が増える中で、子どもや夫の協力が得られるようになり分担しながらやっている」等の回答があり、本人と家族の者が協力しながら分担していることが推測される。「配偶者以外の家族」は、19.0%で、「母2」「若い頃は自分の父母」「義父」「義母」「姉」等が具体的に挙げられていた。配偶者は14.3%で、最も少なかった。

④ 仕事と家庭とのバランス

「あなたの仕事と家庭とのバランスはどのような状況か」の質問結果は、「仕事と家庭を両立させていた」が12人と最も多く、次に「どちらかといえば仕事を優先」が6人、「非常に仕事を優先していた」が3人であった。「どちらかといえば家庭を優先」「非常に家庭を優先していた」は一人もいなかった。

(3) 福岡県における中学校女性管理職のライフコース

20人の女性校長（A校長からT校長まで）の「校長までのライフコース」より、学生時代・教師の初任期・子育て期・ミドルリーダー・管理職の各時期の特徴を分析して学校経営参画の過程を明らかにした。

まず、学生時代では、将来、中学校教員として教科の専門性につながることに専念している校長が多かった。たとえば、A校長、F校長、P校長は、アメリカに1年間留学したり、E S Sに入ったりして英語力を高め、中学校英語の教員になっていた。B校長、O校長は、バスケットボール部に所属し、S校長は部活動で剣道部に所属し、中学校保健体育の教員に、T校長（小学校籍）はバレー部に所属し小学校では体育主任をしていた。D校長は住居学を学び一級建築士、M校長は食物学を学び栄養士の免許を取得し、中学校家庭の教員になっていた。E校長、J校長、N校長は、音楽大学で知識と技能を磨いたり、大学専攻科でピアノの練習に明け暮れたりして、中学校音楽の教員になっていた。G校長は、国語の専門性を身に

付け、サークルで古典芸能（能楽、舞台鑑賞）に親しみ、中学校国語の教員になっていた。H校長は、社会学部の学生で、ボランティア団体の副会長を経験し、中学校社会の教員になっていた。

次に、教員の初任期では、学級指導・教科指導・部活動指導等、目の前にある仕事を先輩教員に教えてもらいながら一生懸命に取り組んでいた校長がほとんどであった。また、この時期は「管理職への意識も全くない」校長がほとんどであった。A校長の場合は、勤務校に女性校長が赴任され、女性管理職の大変さを実感している。P校長は、若い女性教員ということで、信頼されている実感が少なく、将来への展望を失っていた。

さらに、子育て期では、「家庭において、家事や育児、介護などは、主に誰が担われているか」という質問で、最も多かったのは、「女性校長自身」で38.1%であった。中には、C校長、M校長は、同居している自分の親という大きな支援があった。逆に、F校長、G校長は、夫も自分も実家が他県のために、子どもが病気の時は1日交替で仕事を休んだり、はじめからお産も全て夫と2人でなんとか乗り越えてきた。

教員として充実期といえるミドルリーダーの時期は、各校長たちが自分の指導力を活かして教員として開花していたことが明らかになった。各教科の授業研究（県大会、九州大会、全国大会の授業者）、教育センター研修員、論文作成、研修会講師、海外派遣研修、学年主任、教務主任、研究主任、進路指導主事、教育事務所の指導主事、附属中勤務、自主研修サークル等、様々な経験を積んでいた。そして、この時期に女性教育研修団体に入会したり、そこで出会った先輩校長や先輩の先生から管理職試験受験のきっかけを得たりしていた。

また、管理職の時期について分析してみると、以下の7パターンに分かれた。

-
- ① 教頭 → 校長
 - ② 教頭 → 副校長 → 校長
 - ③ 指導主事 → 教頭 → 校長
 - ④ 指導主事 → 教頭(小学校) → 校長
 - ⑤ 指導主事 → 副校長 → 校長(小学校) → 校長(中学校)
 - ⑥ 教頭(小学校) → 指導主事 → 校長
 - ⑦ 指導主事 → 校長(小学校) → 教育委員会課長 → 校長(中学校)
-

特にパターン⑦のT校長は、元々、異校種の小

学校籍であると同時に、係長職の指導主事になったのは、今回調査した女性校長の中で、最年少の41歳であった。また、教育委員会小学校人事担当の課長まで昇任しており、本人の実力が教育委員会や管理職からその実力が認められていたと考えられる。しかし、H校長の場合はパターン①で、T校長と同じように管理職に年齢的に早く、教頭45歳、校長50歳で就任していた。しかしながら、質問紙調査への回答を見ると、「年齢的に早く教頭や校長に就任して、精神的にとてもきつかった。」と記述していた。

IV. まとめ及び今後の課題

本研究では、中学校女性管理職のキャリア形成に影響する要因について研究を行った。

まず、先行研究をもとに女性管理職登用に関する歴史的考察を行った。戦前期から現在まで5つの時期区分（①戦前期「1870年代から1945年」、②戦前第Ⅰ期「1946年から1952年」、③第Ⅱ期「1953年から1964年」、④第Ⅲ期「1965年から1988年」、⑤を第Ⅳ期「1989年以降」）を行い、楊川と高野の文献から明らかになったことをまとめた。戦前第Ⅰ期では、教頭経験者は、校長登用前キャリアが判明している49人中わずかに2人（3.0%）であったが、第Ⅲ期の第1号は全員が、教頭職から校長職へというキャリアステップをきちんと踏んでおり、この教頭職を経て校長になるというキャリアプロセスの通常化が、女性公立小学校長数の安定的な漸増をもたらしていることが分かった。しかし、第Ⅳ期では、2000年に入ると、男女雇用機会均等法の施行や男女共同参画基本法の施行、学校教育法施行規則の校長の資格要件の緩和などの法律・規則が整備されているにもかかわらず、女性管理職、特に女性教頭の割合が2000年度から下降している傾向があったことが分かった。

次に、福岡県中学校長会における管理職育成をめざした人材育成の現状について明らかにした。学校の組織力を高めるためには、人材確保と人材育成というこの2つが何よりも重要で、なかでも女性リーダーとして活躍する女性校長の存在は、これからの人材確保を推進する上での大きな鍵である。福岡県中学校長会では、平成24年度に「人材育成特別委員会」が設置され、平成25年2月に「福岡県中学校人材育成指針」が作成された。ここを起点に、福岡県下8地区の中学校長会で、人材育成の組織的取組が活性化された。たとえば、校長に占める女性の割合が多い北九州地区

（14.5%）では、学校規模、年齢構成、学校文化などの状況により、各学校単位のみでの人材育成のシステムづくりには限界があるため、北九州市教育委員会と連携し、校外研修や派遣研修等を活用し、意図的・計画的に取り組んでいた。具体的には、「人材育成プログラム」を作成し、それに基づいた取組を実施していた。例えば、管理職候補の育成として、主幹教諭・指導教諭を学校経営に積極的に参画させ、管理職へと育成したり、指導的立場における女性教員を育成したりした。主幹教諭・指導教諭、主任・主事の育成として、研修会の提案者や若年教員研修会の指導助言者、教科研の事務局、教育センター授業づくり共同研究員等として活用し、OJT（On the Job Training）監督者としての育成を図っていたことが明らかになった。

女性管理職の現状について分析し、「全国および九州各県における小中学校女性管理職の登用の変遷」と「福岡県における中学校女性管理職のキャリア形成の実態・教員期の学校経営参画への過程」を明らかにした。全国公立小・中学校女性校長会は、昭和26年度に第1回全国大会が80人の会員数で始まっていた。この会は、職能向上のための研修、会員である校長及び女性教師の資質と地位の向上、女性校長の連携互助を目的として組織されていた。毎年1回、研究協議大会を開いており、平成28年度に第66回全国研究協議大会が開かれ、会員数3,927人となっており、着実に女性校長の数が増えてきたことが分かる。小学校で女性校長の割合が高い県の順は、石川県（37.7%）、広島県（35.1%）、神奈川県（33.0%）、中学校の場合は、岡山県（14.8%）、富山県（11.3%）、神奈川県（11.0%）であったことが明らかにされた。また、九州各県における小中学校女性校長の登用について、平成23年度～29年度までで、最も人数が多い県は、福岡県で29～35%を占めており、平成26年以降は35%を保ち、190人前後の登用となっていたことが明らかにされた。しかし、大分県は平成23年度から減少傾向にあり平成29年度は70人、さらに佐賀県および宮崎県は30～40人と少ないことが示された。九州各県における小中学校女性教頭数においても福岡県の数は多く、特に平成29年度の伸びは大きく、前年度比16%増加していた。

さらに、福岡県における中学校女性管理職（校長）への質問紙調査結果（n=21）からキャリア形成の実態を分析した。教職に就いた動機では、「専門職へのあこがれ」が47.6%と最も多く、異

校種への異動経験は52.4%が経験しており、「これまで、女性を管理職・主任主事に推薦・登用したことがある」は全員が「ある」と回答していた。「管理職の道を歩み始めたきっかけ」は「先輩の先生方の薦め」と「先輩校長に会って、管理職試験等の推薦をもらったこと」が半数以上であった。また、「校長までのライフコース」から、学生時代・教師の初任期・子育て期・ミドルリーダー・管理職の各時期の特徴を分析して学校経営参画の過程を明らかにした。まず、学生時代では、将来中学校教員として教科の専門性につながることに専念していた校長が多かった。次に、教員の初任期では、学級指導・教科指導・部活動指導等、目の前にある仕事を先輩教員に教えてもらいながら一生懸命に取り組んでいた校長がほとんどであった。また、この時期は「管理職への意識は全くない」校長がほとんどであった。さらに、子育て期では、4割弱の女性校長が、家庭での家事や育児を「女性校長自身」で担っていたことが明らかにされた。支援的立場で、夫、実家の親、夫の親という回答が多かった。最後に、教員として充実期といえるミドルリーダーの時期は、校長たちが自分の指導力を発揮していた。具体的には、各教科の授業研究（県大会、九州大会、全国大会の授業者）、教育センター研修員、海外派遣研修、学年主任、教務主任、研究主任、進路指導主事、教育事務所の指導主事、附属中勤務、自主研修サークル等、様々な経験を積んでいた。そして、この時期に女性教育研修団体に入会したり、そこで出会った先輩校長や先輩の先生から管理職試験受験のきっかけをもらったりしていたことが明らかにされた。

本研究では、文献研究と事例研究、実態調査を通じて、「女性管理職登用に関する歴史的考察」「福岡県各地区における人材育成」「全国・九州各県における女性管理職登用の変遷、福岡県中学校女性管理職のキャリア形成の実態と学校経営参画への過程」について明らかになった。

一方、福岡県中学校長会では、平成24年度に「人材育成特別委員会」が設置され、「福岡県中学校人材育成指針」が作成された。ここでは、女性に関しては目標値（平成30年4月1日の達成目標：女性校長10%、女性教頭15%、女性主幹教諭20%）が設定された。ここを起点に、福岡県下8地区の中学校長会で、人材育成の組織的取組が活性化された。そして、これまでの人材育成の取組を平成29年度全日本中学校長会研究協議会東京大会（平成29年10月19/20日）で報告

した。平成28年度は、校長8.4%、副校長・教頭9.1%、主幹教諭18.4%と、順調に伸びてきている。しかし、達成目標としていた平成30年4月1日現在、福岡県女性校長9.3%であり、目標に達成することができなかった。福岡県中学校長会として、引き続き、どのようにして女性管理職候補の育成・若手女性教員の育成を続けていくのか分析していくことは、今後の第一の課題である。

また、九州各県における小中学校女性校長の登用について、平成23年度～29年度の7年間で最も人数が多い県は福岡県で、29～35%を占めており、平成26年以降は35%を保っていることが明らかにされた。しかし、福岡県における中学校女性校長は平成28年度で28人、福岡県全体の8.4%しかいなかった。質問紙調査結果からも、家庭での家事や育児、介護等を「女性校長自身が担っている」が38.1%と最も多かった。教員の多忙化が深刻になり、教員の働き方改革がクローズアップされているが、女性教員の働き方のさらなる検討が、今後の取組の第二の課題といえる。

引用・参考文献

- 1) 楊川, 「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」, 2014年2月, 126頁。
- 2) 高野良子, 『女性校長の登用とキャリアに関する研究一戦前期から1980年代までの公立小学校を対象として一』, 風間書房, 2006年, 282頁。
- 3) 文部科学省ホームページ：
www.mext.go.jp/component/b_menu/other/-icsFiles/afieldfile/2016/12/22/1375035_1.pdf 「平成28年度学校基本調査（確定値）の公表について」（最終アクセス日：2017年8月25日）。
- 4) 楊川, 「女性登用施策の可能性と課題」(牛渡淳・元兼正浩編著『専門職としての校長の力量形成』花書院, 2016年, 175-196頁)
- 5) 高野良子, 『女性校長の登用とキャリアに関する研究一戦前期から1980年代までの公立小学校を対象として一』, 風間書房, 2006年, 255-256頁。
- 6) 前掲書, 259-262頁。
- 7) 前掲書, 262-264頁。
- 8) 前掲書, 264-268頁。
- 9) 福岡県教育委員会ホームページ：
www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/life/280830_52826550_misc.pdf 「平成27年度教育調査報告書」（最終アクセス日：2017年6月25日）。

- 10) 福岡県中学校長会 人材育成特別委員会, 「福岡県中学校人材育成指針」, 平成 25 年 2 月, 1-8 頁。
- 11) 福岡県中学校長会, 第 70 回福岡県中学校長会研修総会要録, 平成 28 年 6 月 3 日, 52-53 頁。
- 12) 福岡市立中学校校長会, 第 7 回中学校校長会研修会資料, 平成 29 年 2 月 16 日, 3-4 頁。
- 13) 全国公立小・中学校女性校長会, 平成 29 年度総会要項, 平成 29 年 8 月, 22-24 頁。
- 14) 九州地区公立学校等女性管理職研究協議会, 平成 24～29 年度大会報告書, 平成 24 年 7 月～平成 29 年 8 月。
- 15) 楊川, 「女性学校管理職のキャリア研究の再検討」, 教育経営学研究紀要 第 10 号, 2007 年。
- 16) 楊川, 「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」, 教育経営学研究紀要 第 11 号, 2008 年。
- 17) 九州地区教員育成指標研究協議会 福岡教育大学教育総合研究所, 平成 28 年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」策定ガイドブック, 平成 29 年 3 月。

