



# 山梨県の学校における 女性管理職のライフストーリー

－ 教師の多様な「ワークライフキャリア」のかたち －

# STARTING STRONG FOR SDGS SSS

教職キャリアの  
はじまりこそ強く



## 報告書 Vol.2



文部科学省科学技術人材育成費補助事業  
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)  
**YAMANASHI NETWORK**  
FOR DIVERSITY & INNOVATION

# 山梨県の学校における 女性管理職のライフストーリー

— 教師の多様な「ワークライフキャリア」のかたち —

## 目次



	<b>はしがき 学校女性管理職のライフストーリーを聴く</b> .....	1
	— 「そもそも女性が管理職になると何がよいのか」 — 鴨川明子（山梨大学大学院総合研究部教育学域准教授、研究代表者）	
	<b>第1部 研究の背景とこれまでの経緯</b>	
	1. 山梨県における学校女性管理職のライフストーリー .....	2
	— 教師の「ワークライフキャリア」の多様性 — 佐藤蓮太（山梨大学教職大学院院生） 他	
	<b>第2部 山梨県の学校における女性管理職のライフストーリー</b>	
	2. マイライフストーリー .....	3
	— 北杜市立高根中学校 白倉美奈子校長 — 清水徳生・鴨川明子	
	3. 「教師」という生き方を選ぶ .....	6
	— 笛吹市立芦川小学校 河西絵美教頭 — 鈴木賀映子（帝京大学教育学部准教授）・河西絵美・鴨川明子	
	4. 自分らしい働き方の実現のために .....	9
	— 上野原市立上野原西小学校 奥脇 美穂校長 — 鈴木賀映子・清水徳生・奥脇美穂・金丸未来・鴨川明子	
	5. コМПレックスが支えた私の教員人生 .....	13
	— 中央市立玉穂南小学校 大原千栄子教頭 — 金丸未来・清水徳生・大原千栄子・鈴木賀映子・鴨川明子	





### 第3部 教師と教師のたまごのライフストーリー

6. 「小学校の先生」というキャリア形成 ..... 16  
— 何だかんだ言って「夢」がある—  
渡邊克吉（富士河口湖町立小立小学校教諭、山梨大学教職大学院院生）
7. すべての子どもに、望む未来の選択肢を手渡せる社会へ ..... 18  
— 社会のルールを変えるには？—  
秋山莉菜（内閣官房こども家庭庁設立準備室）
8. これから教師になるとある学生の話 ..... 20  
金丸未来（山梨大学 教職大学院 院生）



### 第4部 学校の景色を変えるティップス

9. 現職教員が抱く管理職のイメージと  
変化（メタモルフォーゼ）への期待 ..... 22  
久留康裕（県立高等支援学校桃花台学園教諭、山梨大学教職大学院院生）
10. 幸せな環境を創造するためのワークライフバランス ..... 23  
— とある夫婦のその後の生活をもとに—  
京島健一（富士吉田市立吉田中学校教諭、山梨大学教職大学院院生）



### 第5部 山梨県の学校における女性管理職を取り巻く現状と課題

11. 学校女性管理職の登用促進に向けた政策提言 ..... 25  
— 山梨県の文脈から現状と課題を考える—  
青木英明（南アルプス市立白根東小学校教諭、山梨大学教職大学院修了生）・鴨川明子
12. 山梨県の現状を踏まえた初任者研修プログラム ..... 27  
— 女性管理職登用という課題からワークライフキャリアを考える—  
渡邊克吉・久留康裕・京島健一・青木英明



- あしがき 学校現場が抱える課題解決の新たな糸口を探る ..... 29  
— 学校女性管理職の可能性 —

清水徳生（山梨大学大学院総合研究部教育学域客員教授）

はしがき

## 学校女性管理職のライフストーリーを聴く

—「そもそも女性が管理職になると何がよいのか」—



山梨大学大学院総合研究部教育学域准教授、研究代表者

鴨川 明子

本報告書は、「山梨県の学校において、いかにして女性管理職を増やすか？—ジェンダーに配慮した初任者教員研修プログラムの策定—」と題するプロジェクトの成果報告書 第2弾です。

このプロジェクトは、公立小中学校において女性管理職が非常に少ない山梨県にあって、「学校の景色を変える」べく、オンラインイベント（2022年2月）を実施することから始まりました。このイベントに対して、学校の先生方、大学関係者、マスコミの方々から、実に多くの反響をいただきました。そして、共同研究者である清水徳生先生と私は、これまで県内で女性管理職を増やすための豊かな活動に取り組んでこられた「公立小中学校女性管理職の会（若葉会）」から、夏季研修会の講師として招かれるという大変貴重な機会を頂戴しました。

このように成果が多くある一方、課題も残りました。山梨大学の教職課程を履修している学生さんたちに、私たちが作った報告書を読んでもらったところ、彼・彼女らから「そもそも女性が管理職になると何がよいのか」という素朴な疑問があがりました。私は、研究代表者であるにもかかわらず、このような素朴な疑問にうまく答えることができませんでした。

そこで、私たちチームストロング（写真）は、「地域の課題に応えるべく、山梨県内の学校における女性管理職のライフストーリーを聴くことによって、女性管理職を取り巻く現状と課題を明らかにすること」、と同時に、「女性管理職（教員）の多様なワークライフキャリアのあり方を検討すること」を目的とする、新たな研究に着手することにしました。

この報告書では、山梨県内において女性管理職（校長・教頭）としてご活躍の先生方から、ライフストーリーを聴く中で、管理職の魅力や大変さ、管理職を目指そうとした動機・目指せなかった理由、管理職の一日について教えていただいています（第2部）。加えて、山梨県内外で、ワークとライフのバランスをとろうと奮闘する男性教員や、教員経験を活かして教育行政の最前線で活躍する県内出身者、教師のたまごのライフストーリー（第3部）、さらに、チームストロングのメンバー自身による「ワーク」と「ライフ」の多様なかたちを提示することにも努めました（第4部）。なお、第1弾の研究成果から、研究の背景と経緯（第1部）、女性管理職を取り巻く現状と課題（第5部）について知ることができるかと思えます。

「Starting Strong（教職キャリアの始まりこそ強く）」——ぜひ、教員になろうと思っている学生さん、進路に迷っている学生さん、教職に就いたけれどもしんどいなと思っている初任者の方々、管理職なんてとんでもないと思っている若い先生方に、この報告書を手にとってもらい、「女性が管理職になると何がよいのか」という疑問について、一緒に考えていただきたいと思っています。

最後になりましたが、若葉会の先生方、インタビューを快くお引き受けくださった女性管理職の先生方、筆者が担当する講義にゲストスピーカーとしてご登壇いただいた方々に感謝申し上げます。

2023年3月

チームストロングを代表して

\*本研究は、文部科学省の研究助成による「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）山梨大学女性研究者対象・地域貢献型研究支援」を受けた事業の一環です。



ポスター発表時のチームストロングのメンバー

# 1. 山梨県における学校女性管理職のライフストーリー

— 教師の「ワークライフキャリア」の多様性 —



山梨大学教職大学院 院生  
佐藤 蓮太 他



## 山梨県における学校女性管理職のライフストーリー —教師の「ワークライフキャリア」の多様性—



鴨川明子・清水徳生（以上、山梨大学大学院総合研究部教育学域）・鈴木賀映子（帝京大学教育学部）  
金丸未来・佐藤蓮太・渡邊克吉・久留康裕・京島健一（以上、山梨大学教職大学院院生）・青木英明（白根東小学校）

### なぜ、女性管理職か？

次の5つの意義が挙げられる。

- ① 女性教員にとって選択肢が増える。
- ② 学校経営上、意思決定の多様化が進む。
- ③ 子どもにとってのロールモデルが増える。
- ④ 職場の環境の変化が、働きやすさにつながる。
- ⑤ 男性教員にとっても選択肢が増える。

### 山梨県の現状は？

山梨県の公立小学校において、  
女性校長の割合は（図1）

全国ワースト1位※

※文部科学省、2021

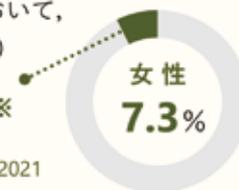


図1：山梨県の女性校長の割合

## No.1 山梨県の学校において、いかにして女性管理職を増やすか？

2022年2月、オンラインイベント「山梨県の学校で、いかにして女性管理職を増やすか？」を開催し、大学院生4名が、ジェンダーに配慮した初任者研修プログラムとして、仕事と生活の将来設計を考えるためのワークキャリアプランシート（図2）を提案した。また、仕事と家庭の両立についてのワーク（図3）も実施した。事後アンケートでは、参加者から成果と高い満足度を得ることができた（図4・5）。

### 初任者研修におけるワークライフキャリア形成 —ジェンダーに配慮した初任者研修プログラムの提案—



山梨大学大学院教職大学院

図2：ワークキャリアプランシート

### 女性管理職を増やすべきか？



図4：成果に関する回答結果

### イベントには満足か？



図5：満足度に関する回答結果

### とある夫婦(30代子ども2人)の日常

2022年2月7日		2022年2月7日	
起床	5:30	起床	5:30
朝食	6:00	子ども起床、朝食	6:00
通勤/通学準備	7:00	通勤準備、子ども起床	7:00
通勤	7:30	通勤	7:30
勤務	8:00	勤務	8:00
勤務終了	17:00	勤務終了/帰宅	17:00
帰宅/夕食準備	17:30	帰宅/夕食準備	17:30
子ども帰宅	18:00	子ども帰宅/夕食準備	18:00
夕食	18:30	夕食	18:30
風呂、学習	19:00	風呂、学習	19:00
就寝	20:00	就寝	20:00
就寝	20:30	就寝	20:30
就寝	21:00	就寝	21:00
就寝	21:30	就寝	21:30
就寝	22:00	就寝	22:00
就寝	22:30	就寝	22:30
就寝	23:00	就寝	23:00

図3：仕事と家庭の両立についてのワーク

## No.2 山梨県小中学校女性管理職の会(若葉会)の夏季研修会への招へい

2022年9月、代表者らは、若葉会の夏季研修会「学校の景色を変えよう！—SDGs時代に女性管理職から始めるジェンダー平等—」に招へいされた。研修では、SDGsの目標（図6）である「質の高い教育をみんなに」と「ジェンダー平等を実現しよう」の達成に向けた講習を行った。



図6：SDGsの目標4と5のマーク

## No.3 山梨県の学校における女性管理職のライフストーリーを聴く

2022年度のプロジェクトは、山梨県内の公立小中学校における女性管理職のライフストーリーを聴き取ることによって、女性管理職を取り巻く現状と課題を明らかにすることを目的としています。なお、本プロジェクトは2022年度現在進行中です。

研究助成 YAMANASHI NETWORK FOR UNIVERSITY & INNOVATION

（ポスター作成：佐藤蓮太）

## 2. マイライフストーリー

—北杜市立高根中学校 白倉美奈子校長—



清水 徳生・鴨川 明子

本章は、山梨大学教職大学院講義「教育政策の理論と実践」(2022年12月7日(水)2時限目、対面開催)における、白倉先生のご講義をもとに、講義担当者である清水・鴨川が執筆し、ご本人の許可を得て掲載しております。



教職大学院講義「教育政策の理論と実践」時の白倉校長

### はじめに (自己紹介)

白倉美奈子校長 (59歳)

北杜市高根町在住 (生まれは韮崎市)、現在教職37年目

管理職経験 教頭職 3年 校長職 3年目

家族 夫 長女 義母

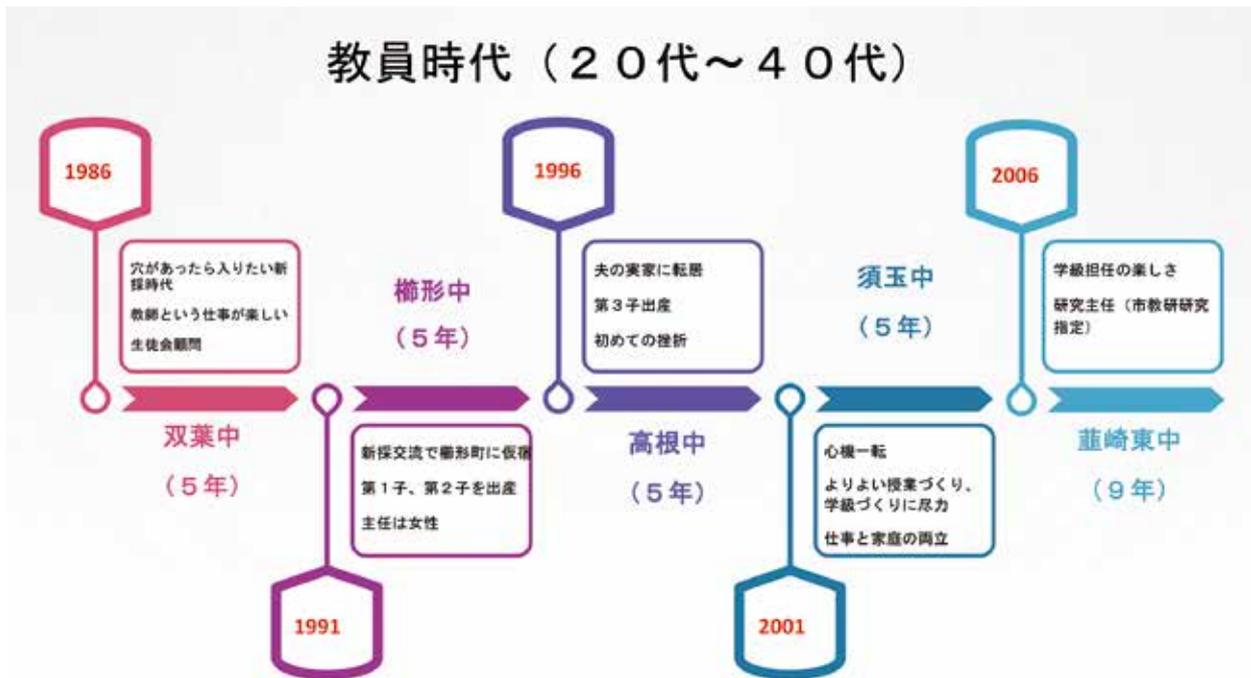
長男・次男は他県で生活

好きな言葉 誠実 笑う門には福来たる

教員の少ない時代に教員に。白倉先生が20代の時に、少し上の先輩は34歳で学年主任になられていた時代だったそう。

### 1. マイライフストーリー

小学校から中学校まではリーダー的存在。一転して、中学校時代の「つらかったリーダー経験」から、高校生の時にはリーダーでいることに疲弊し、人前に出ることはほとんどなかった。一人または数人の気の合う仲間と静かに本に囲まれた生活を送っていた。高校生の時の友人に、私が校長をしていると言うと驚くのではないかと思う。





## 2. 管理職を「目指さなかった理由」、「目指そうとしたきっかけ」

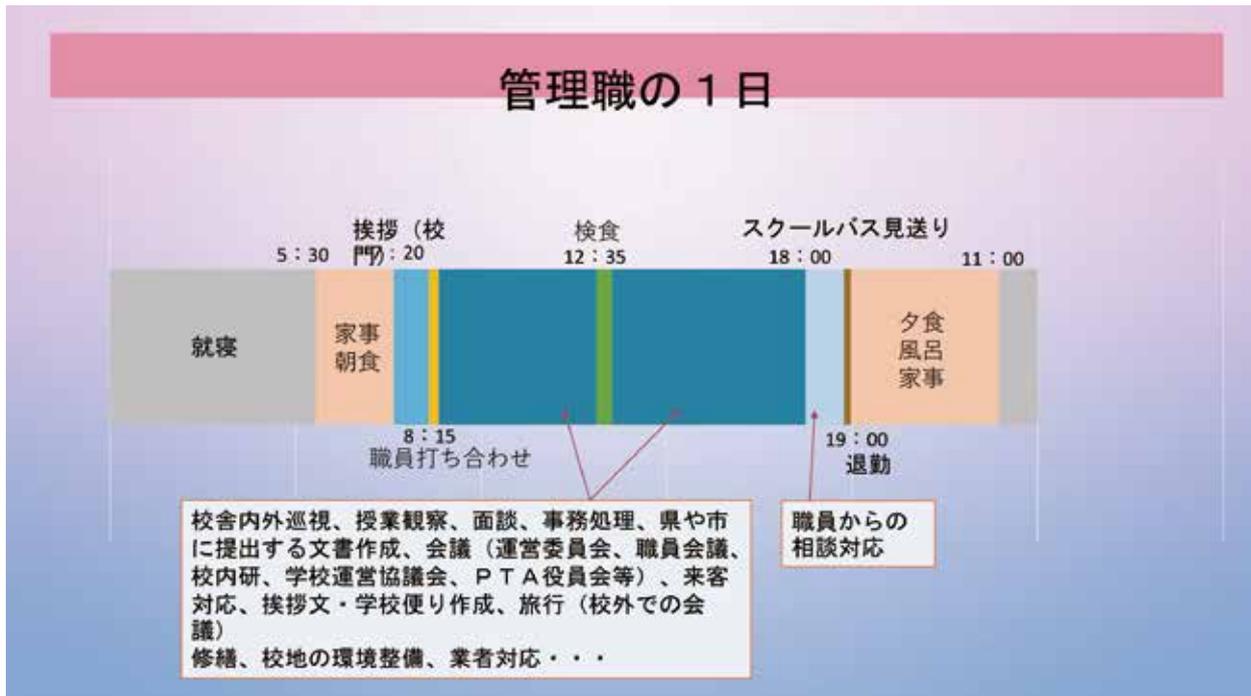
管理職を目指さなかった理由は、私には管理職になる資格も力量もない、当時、女性で管理職を目指していた同僚がいたが、彼女と私は教師としてのタイプが違うと感じた、身近に、目指すべきロールモデルがいなかった、管理職は男性が優先してなるもの、苦労ばかりの（当時の私にはそのように見えた）管理職に魅力を感じないと思っていたことが挙げられる。ただし、現在は、校長同士の夫婦や、女性（妻）が管理職で、男性（夫）がそうではないというご夫婦もいる。

2015年に高根中学校に着任した2年目に教務主任を務め、学校運営の一端を担った経験や、前任校の校長先生の勧めもあり「管理職登用検査を受けなくちゃいけない」と意識するようになった。さらに、校長先生方の温かい支えや信頼に応えたいという気持ちが高まってきたこと、学年副主任として感じたジレンマ（この立場では理想の組織の構築はできないという歯がゆさ）、若い先生方を応援し、支える存在になりたいと思ったこと、教員として慕っていた先輩の挑戦を見たことなどがきっかけになっている。同居している義母が食事を作ってくれるなど家族の支えがあってこそその挑戦だった。最終的に、「単に他人（管理職）に勧められたからというのではなく、内発的な動機や覚悟がなければ、管理職は務まらない」という言葉に力を込めた。

## 3. 「働きやすい組織をつくる裁量をもてる」のが管理職の魅力、苦労は「常に決断を迫られる」

管理職の魅力は、「校務分掌のすきまを埋めること」や「自分が理想とする学校を校長のリーダーシップのもと、組織として目指すことができる」「人（児童生徒や教職員等）を育てることができる」ということにある。そこには「教諭」では味わうことができない学びと経験がある。それ以外にも、「働きやすい組織をつくる裁量をもてる」という点は重要。たとえば、コロナ禍にあって、妊娠している女性職員に「女性保護」の観点に立ち対応したことはその一つ。その反面、「常に決断を迫られる」のが校長はじめ管理職に与えられた使命ということができる。これについては男女を問わずぜひ、早い時期に管理職になることを勧めたい。さらに、管理職になる前に、学校組織マネジメントについて学んでおくことにより、スタートにおける戸惑いが軽減すると思う。

## 管理職の1日



### おわりに「教職(管理職)をめざすみなさんへ」

教師の仕事は忙しくたいへんで、たくさんの苦勞があるのは確かだけれども、人(子どもも教師も)が成長するというかけがえのない実感が得られる。そして、教師は「子供たちの未来を創る仕事」でもある。そのためには、様々な出来事を受け入れられる自身の器を大きくすることが大事。その器はその気になればいくらでも大きくすることができる。その結果として(私自身の苦い経験から)多様な考えを持つ保護者に対して、心に響く「語る」ことばをもってもらいたいと願っている。

最後に、多様性という観点から、私は「管理職にならない」生き方も尊重していることも付け加えておきたい。



### え!? 山梨県の女性管理職の割合って全国最下位なの!?

女性管理職が増えれば、現場の意思決定の多様化が進むし、子どもにとってのロールモデルが増えるし…。いい事たくさん。でも、「管理職は男性の仕事」、「女性は家事や育児が大変だし…」と思う方も多いのでは。

本報告書では、県内の小中学校で、管理職として生き生きと働く女性のインタビューや、夫婦で家事や育児を分担し、二人のキャリアと生活の充実を目指す取り組み等が掲載されています。管理職を目指す、目指さないはさておき、女性が現場でさらに活躍できるように、これから教職を目指す女性、男性。そして現在教職に就かれている方々にぜひ読んでいただきたい一冊です。

学生 VOICE<sup>く</sup>

佐藤 蓮太 山梨大学教職大学院

### 3. 「教師」という生き方を選ぶ

— 笛吹市芦川小学校 河西絵美教頭 —



鈴木賀映子・河西絵美・鴨川明子

本章は、山梨大学教職課程講義「現代教職論」（2022年12月20日（火）3時限目、オンラインZoom開催）における河西先生のご講義をもとに、講義に参加した鈴木、講義担当者である鴨川が執筆し、ご本人の許可を得て掲載しております。

#### はじめに（自己紹介）

河西絵美教頭（49歳）

南アルプス市在住、現在教職27年目

管理職経験 教頭職 2年目  
(2022年12月現在)

趣味 海外旅行

時代背景 教員の少ない時代に教員に。小学校教員採用数が39名（2023年度採用予定者数133名！）という時代でした。



教職大学院院生時代「教員評価論」の授業にて、スタマスを特訓している河西教頭。既に管理職の風格あり。

#### 1. マイライフストーリー

父、母、弟の4人家族。教育熱心な母親のもとで大学に行くことが当然という環境で育った。中学の進路希望調査で、なぜか「先生」と書いたが、大学進学の際には、好きだった英語を活かす仕事に就きたいと考えて「国際関係学」などを学べたらと思いつつ、現実的には「教育学部」かなあと県内の公立大学へ進学することになる。

昔から家族旅行に連れて行ってもらっていたからか、教員になってからも年に一度海外旅行に行くことが最大の楽しみになっている。このために働いている！といっても過言ではないので、早く以前のように海外に行かれるようになるといいなと思っている。

#### 2. 「管理職にはならない！」と思いつつ充実した教員生活

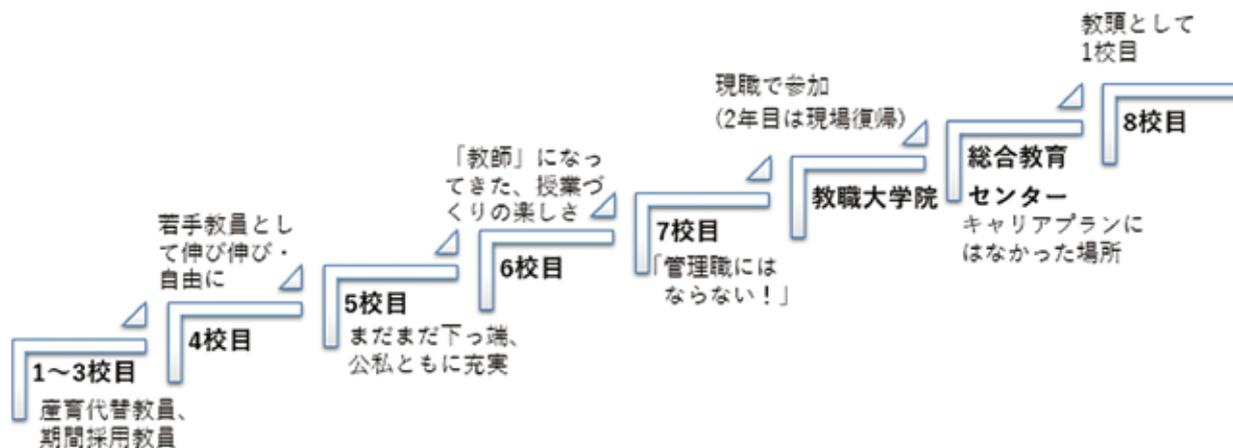
産育代替、期間採用期（3校）も含めて8校＋総合教育センターに勤務してきた。自由にやらせてもらった学校や同僚の先生とお食事会やスポーツを楽しめた学校もあった。公私ともに充実した教員生活を送りながら、正規採用されてから2校目の勤務校時代になぜか上司に「あなたは管理職になって新聞に載る」と言われた。

自分が一番下の立場で「自由に」「がむしゃらに」がんばった時期や教師として力がついたなと感じられる時期、学級崩壊を経験してより「教師」になったと実感できた時期など、振り返るといろいろな教師人生を歩んでこられた。しかし、その中で「管理職にはならない！」と誓った時代も。その理由は、とにかく授業づくりと学級集団づくりが楽しかったから。しっかり子どもと向き合って授業がうまくいったときの気持ちよさは素晴らしいものである。教師としてのやりがいを授業づくりという点に見出していたので、自分が管理職として子どもたちから離れるということは想像できなかった。

入職から約20年経つタイミングで、もっと学びたいと考えて山梨大学教職大学院に入学する。ここで初心に立ち返り、自分の職業を捉えなおすことができたことが大きかったと思う。院生2年目は、勤務校に戻り担任をしながら学年主任、研究主任を兼務した。大学院で学んだ理論を実践につなげる毎日の中で、自分自身の子どもに対する見方が変わったことも実感できた。さらに、学校全体を見るという意識や教員間の意志の形成など新たな

な視座が備わっていることにも気付いた。この後、キャリアプランになかった総合教育センターへの異動を命じられるが、まさか自分が指導主事!?と思いつつ、少しずつ管理職へ挑戦するかも、という気持ちが生まれていたのは、大学院での学びと教育行政での経験があったからだと思う。

## 教員としての歩み



### 3. 管理職になってよかった?? — 女性管理職になるということ —

教頭職は、「つなぐ」仕事だと思う。地域と学校、保護者と担任、校長と担任など、間に立ち円滑に相互的に動かすことが役割であると感じている。さらに、自分でどうにかしようとするのではなく、「人を動かす」力も求められている。今までは、自分でやった方が早いからと自分が先に動いて解決してきたことでも、あえて両者間でコミュニケーションを取りながら物事を進め、関わる人たちを育てていくことが管理職の仕事ではないかと感じている。

実は、今でも学担への未練はたっぷり残っている(笑)。ただ、管理職になったことで、子どもたちを一步引いてみる事ができるようになった。担任だったら、もっと近い場所で向き合うこともできたけれど、例えばおじいちゃんやおばあちゃんがお孫さんを余裕をもって見てあげられるのと同じように、周りから俯瞰して状況を捉えることで彼らの逃げ道にもなってあげられる。それは、対教員でも同様で、先生たちがうまくまわるように少し離れた場所からみようとする事は、管理職ならではの視点だと思う。また管理職になっても、各学級担任の先生方を通して子どもたちと関わることができていると感じる。そういう点も「なってみて」分かったことの一つである。

ただ、教師、特に管理職は、どうしても生活の中に常に「公」の自分がある。公私の区別がつきにくくなってしまいうこともあるため、「私」の部分でしっかり発散できるような工夫も必要になってくる。新しい趣味をみつけたり仲間をもったりしながら、「私」を充実させてうまくバランスをとっていきたい。

これまで自分が「女性」として「管理職」に就くということの特段意識したこ

#### 教頭の仕事

- 学校の施設・設備の管理
- 学校安全・安全教育の管理・推進
- 学校徴収金の管理・補助金等の管理
- PTA活動の事務局
- 地域や他機関との連絡調整
- 教育協議会等の役職
- 児童の教育
- 若手教員の育成

などなど...



とはないが、会議に出席した際に周りが自分以外全員男性で驚いた経験はある。しかし、ただ女性管理職を増やせばいいという考えには反対である。どんな性別であっても、なりたい人が目指すことができる体制づくりが必要なのだと思う。わたしのように学担に未練を抱える人やいろいろな事情で管理職をあきらめたりする人を増や

してしまっただけでは、何の意味もないだろう。でも、子どもたちに性別関係なく多様なポジションで楽しく生き生きと働く大人の姿をみせることで、将来のロールモデルになることができると考えている。だからこそ、管理職という仕事自体も今よりもっと魅力あるものにしていく体制や意識改革も必要だと感じている。なりたいと思える人を増やしていけるような環境を整えていくことが大切だと思っているし、自分もその一助となることもわたしが管理職として仕事をする意義の一つだと考えている。

## 教頭の一日

月に何度かは  
休日出勤

7:00過ぎ	出勤・校舎、体育館、校庭の見回りと点検
7:40~8:20	児童の登校
午前中	事務仕事・授業観察・花壇の整備作業・来校者の対応など
12:35~13:25	給食時の指導・食後の消毒
13:25~13:45	清掃(水・金は、児童と一緒に)
午後	事務仕事・授業観察・来校者の対応・会議など
15:30(16:00)	児童の下校
夕方・夜	事務仕事・会議・戸締りなど
19:00前後	退勤

休んだ教員の補欠授業

### おわりに — 教職(管理職)をめざすみなさんへ —

「教師」という生き方とは?という命題をスライドにしましたが、もともと管理職としても教師としてもきちんと覚悟ができたのは、教師もしくは管理職に「なってから」である。実際に現場に立ち、子どもたちや周りの先生方に接して少しずつ彼らに誠実に向かう気持ちができきてきたと思っている。

今、教師になる前に心配であるとか、管理職になる勇気がないなど考えている人もいるかもしれないが、その現場が教師(もしくは管理職)としての自分を育ててくれると感じている。そして、これから社会に出るにあたってとにかくいろいろな経験を積んでおくことをおすすめしたい。そのことで、予想外の時に自分と他者を受け入れる余裕が持てるようになるはずである。

『教師』とは、職業ではなく、  
そういう生き方を選んだ人間のこ  
とである。

「教師」という生き方とは?

## 4. 自分らしい働き方の実現のために

—上野原市立上野原西小学校 奥脇 美穂校長—



鈴木賀映子・清水徳生・奥脇美穂・金丸未来・鴨川明子

本章は、奥脇校長先生に対して、聞き手である清水・鈴木・金丸・鴨川が、同校において2023年3月3日にを行ったライフストーリーインタビューの一部を、主として鈴木がまとめ、ご本人の許可を得て掲載しております。

### はじめに（自己紹介）

奥脇 美穂（55歳）

都留市在住、現在教職32年目

管理職経験 教頭職 3年

校長職 1年目(2023年3月現在)

趣味 観劇・アロマセラピー・家庭菜園



### マイライフストーリー

関西地方ののんびりした山間の町で、中学校の国語教師だった父と保育士をしていた母と祖父母に育てられた。自分は長女で年の離れた弟が2人いたが、母親が弟たちに独占されて少し寂しさを感じて育った。自分に自信がないのはそういう影響もあるかもしれない。幼い時は、弟たちや近所の小さな子たちを引き連れて、川や田んぼを飛び回って遊んでいた一方で、年上の兄姉への憧れからお兄ちゃんお姉ちゃんたちに一緒に遊んでもらっていた記憶もある。

小学校6年生の時、担任の先生に学級委員長を薦められたが副委員長ならいいなと思っていた。児童会など大きな役職は、落ちるのが嫌で立候補できなかったことを覚えている。周囲にリーダーになる女の子がおらず自信もなかった反面、小学校のバレーボールチームでは、じゃんけんに勝ってキャプテンになることができて嬉しかったように、大きな役職をする勇気はなかったけれど、小さい集団の中では目立ちたかったのかもしれない。

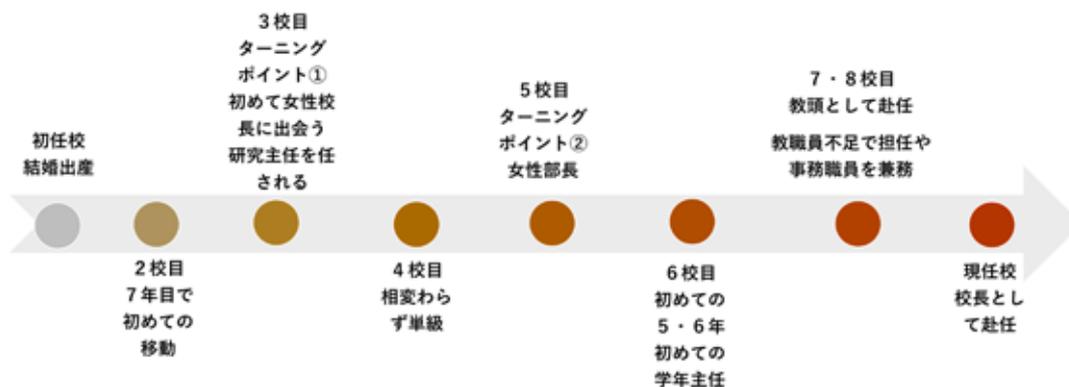
中学校ではまじめな生徒だったが、通知表に「もっと積極的になりましょう」と3年間書かれていたことを覚えている。一方、妙な責任感や正義感があり、当初バレー部に入ったものの、運動部しかないのはおかしい！と転校してきた友人と演劇同好会を立ち上げ活動していた。高校は進学校で演劇部に入部し頑張っていたが、あまり成果が認められずにもどかしくも感じていた。

父の影響からか教員が身近な存在だったこともあり、教員免許の取得できる山梨県の公立大学へ進学した。そこで、なぜか(笑)体育会スピードスケート部に入部する。本当は、フィギュアスケートが好きなのだが、一步踏み出せばスーッと進むスケートも気持ちよかった。自分たちの代では、涉外担当という人と人をつなげる役職に就き、主将・副将と共に部の運営にも携わっていた。実は、この時のスケート部の副キャプテンが現任校の教頭先生で、30年経過した現在でも組織運営のパディを組んでいることにとてもご縁を感じる。

### 教員としての歩み — 二度のターニングポイントを経て管理職に挑戦 —

初任校で結婚、出産を経て、現任校を含めてこれまで9校に赴任してきた。振り返ると、管理職になるきっかけとなったターニングポイントは二度あった。一度目は、3校目の赴任先で、初めて女性校長に出会い、そこで研究主任を頼まれたこと。女性が管理職になることは、当時としては本当に珍しかったし、さらにその先生に「難しい仕事は若い時にやってみるといいよ」と声をかけられ正直とても驚いた。自分にはできっこないと思っていた研究主任を打診されて、自分を認めてくれているのかと思い、迷いつつもお受けした。これをきっかけに、「誰かがやらなければいけない仕事は引き受けなければいけない」と分かったし、「難しい責任のある仕事でも挑戦すればできるかも」と思えるようになったことは大きいと思う。ただし、この時点ではまだ管理職というビジョンはなかった。

## 教員としての歩み



二度目のきっかけは、5校目の小学校赴任時に教員組合の女性部長という役職を専従（職場を休職して組合業務に専念すること）で務めたことである。この4年間で男女共同参画をはじめ幅広い研修を受ける機会を得ることができた。女性部長の業務で教育現場を離れて改めて勉強し直したことで、教員のより良い働き方に興味を持ちその実現のためにはどうすればよいか考えるようになった。これまで、女性管理職が周囲にいなかったこともあり、女性は補佐役に徹する方が良いと思っていたし、管理職は「特別な」女性が目指すものだという雰囲気があった。でも、例えば新しい取り組みを進めようとした時、意思決定の場に女性がいないと何事も進まないこともよく分かった。こういった経験から自分が管理職として、先生たちのよりよい働き方を実現できるようにしたいと考えるようになった。

### 管理職になってよかった?? — 校長・教頭がともに女性である小学校にできること —

これをやりたいな、こうなったらいいのになと思っていることが提案できたり、周囲の方々に協力してもらって実現できることがやりがいにつながったりしている。また、困っている先生の手助けをしたり、全校のこどもの困り感に声掛けができたりすることは、とてもいいなと思う。

一方で、管理職としての難しさは「判断すること」にあると思っている。コロナで行事ひとつひとつに制限がかけられ、保護者の想いから離れざるを得ない判断をしなければいけないこともある。判断後もこれでよかったのかと長く思い続けることもある。そういう時は、周囲の人に「いいんだよ」といわれてようやくそうかと助けられることも多い。あえて言うならば、そこが管理職の責任の重さを感じる場面である。だから、女性特有というよりは、自分自身の能力的なもので大変だったことはあるが、性差で難しさは感じたことはない。

現在勤めている上野原西小学校は、校長、教頭ともに女性では、このようなケースは県下では2校しかない。これにより子どもたちが見る景色が変わってくるし、女性教員にとってのロールモデルになることもできる。ただ、一緒に働く先生方から「女性の視点からの話で勉強になった」とか「女性の先生のおかげで雰囲気が和らなくなった」と言われて励みになる反面、女性だから男性だからではなく、その人個人として見てもらって「奥脇（自分）だからよかった」と言われた方が嬉しいなと思う。



上野原西小学校

## 教頭の一日

朝 できるだけ早めに出勤	朝 校庭のゴミ拾い、廊下の窓を開ける（コロナ対策）コピー機用の紙の補充、登校指導	午前中 メールのチェック、学校の巡回（授業を参観）先生方の困りごとに対応
保護者・地域対応	学校運営協議会（学校ボランティアの対応）	学校からのお知らせなどの通知作成
担当の業務の資料作り 会議の開催	学校運営研究会（教頭会）等会議への参加	退勤はなるべく18:30くらいまでに…

奥脇先生が教頭だった時の一日

## 校長の一日

朝 道路が混むので早めに出勤	朝 07:55～登校指導	午前中 学級の様子を見るために学校を巡回
午前中 教頭・教務主任と打ち合わせ（週1回）	市、地区学経研等の会議 その他の役割に合わせた会議	休み時間 校長室を開放
人事管理	施設管理	なるべく早く退勤する！

校長の一日

当然のことだけれど、意思決定の場に男性だけではなく女性もいるべきだと思う。また、性別だけでなく多様な背景や立場、考え方をもつ人たちの中で物事が決められるということは大切。だから、女性の管理職を増やすことは、女性の先生方だけではなく、男性の先生方のためにもなると感じている。また、「男性は管理職を目指すのが当たり前」というように男性であることのつらさもきっとあると思う。そういう意味でも女性が管理職でいることが「特別なこと」ではなくなってほしいと思っている。

## テーマは、「働き方改革！」

これまでメンタルヘルス、アロマセラピー、不登校訪問支援アドバイザー等の資格を取ったり、チャイルドカウンセラーの通信教育や国立女性教育会館などで実施されている研修はできるだけ受講するようにしてきた。幅広い分野に興味を持ち、知識を得られるように努力しているが、自分のテーマは「働き方改革」にある。これを軸に、教頭時代から継続して取り組んできたいくつかの課題について、校長になってようやく実現できるようになってきた。

喫緊の課題としては、児童の下校時刻を20分早めて、教員の業務のバランスを整えること、学校だよりや会議資料などできる限りペーパーレス化することにあり、現在、計画を進めている。日課表の変更は、やはり校長しか実施し得ないことだと思う。そういう意味では、「女性」管理職だからというより、一緒に働いてくれている教員たちがより良い環境で働くために自分ができること、自分が目指すものを実現するために信念をもって業務にあたりたい。

先生方に合ったよりよい働き方が広がることで、将来の管理職候補者についても、家庭の有無やご家族の状況などがネックになることなく、誰にでも挑戦するチャンスが訪れ、多様な人材が管理職として活躍できる環境が生まれると思う。

## 教職（管理職）をめざすみなさんへ

これから教職を目指すみなさんには、自分自身の強みを出して子どもたちに向き合い、子どもたち1人1人のよさを探すことのできる先生になってもらいたい。1人1人違って当たり前ということをしっかり伝えられる先生になってほしい。先生の言葉や態度が、子どもに大きな影響を与えることに気付いてもらえればいいと思う。

ミドルリーダーのみなさんには、いろいろな仕事にチャレンジしてほしい。初めてのことは誰でも自信がなく不安になると思うが、アドバイスを頼めばみんな教えてくれる。困ったときは助けてと言えばいい。初めてのことは誰でも不安、それは女性だから男性だからという性差はないはず。だから、男性だから聞くのは恥ずかしいとか自分が引っ張らなければ、という気負いも必要ないと思うし、誰もが自分が主になって行こう仕事をどんどんこなしてほしいと期待している。

そして、教職に携わるすべてのみなさんには、自分には管理職は向いていないなんて決める必要はない。みなさんの力を求めている人が必ずいるので。そして「あの先生がこうしているから」とか「管理職はこうあるべき」とか、そういうことではなく自分らしさを出して行ってほしい。教師も管理職もいろいろなタイプがあってよいのだから。わたしもこれまでの校長と全く同じことはできないけれど、「自分だからこそできること」やこういう校長になりたいというビジョンを持っていけばいいと思うようになった。まずは自分だからできること、自分の強みに自信をもって子どもたちと向き合っていくしてほしい。

\*本研究は、山梨大学大学院総合研究部教育学域研究倫理委員会の審査により承認（受付番号 R4-033）され実施した。



インタビュー時の奥脇先生（右）

## 5. コンプレックスが支えた私の教員人生

— 中央市立玉穂南小学校 大原千栄子教頭 —



金丸未来・清水徳生・大原千栄子・鈴木賀映子・鴨川明子

本章は、大原教頭先生に対して、聞き手である清水・鴨川・鈴木・金丸が、同校において2023年3月3日に行ったライフストーリーインタビューの一部を、主として金丸がまとめ、ご本人の許可を得て掲載しております。



インタビュー時の大原先生

### はじめに（自己紹介）

大原 千栄子（57歳）

中央市在住、現在教職32年目

管理職経験 教頭職 4年（2023年3月現在）

趣味 リフレッシュできる色々なこと  
（仕事と関係のないこと）をすること

時代背景 採用時は小学校の教員を130人採用し、受検者、採用人数ともにも多い時。

### マイライフストーリー

幼少期は、引っ込み思案であり目立ちたくないと思っていた。4歳の時に父が亡くなり、とても厳しい祖父の下で育てられる。祖父、祖母、母、妹の5人暮らし。

小学校5.6年生の担任の先生が声をかけてくれたことをきっかけに、児童会に立候補したり、学級委員長をやったりした。中学校でも、学級役員を任されたりリレーの選手や弁論大会に推薦されたりと、周りからはしっかり者というような、ちょっと目立つような前向きな存在として捉えてもらっていた記憶がある。

一方、高校では、進学校だったこともあり勉強一筋の毎日で、何となく自分の思い通りにならないと感じることも多かった。父が早くに亡くなったこともあり、大学受験では、私立大学への進学は全く考えず、国立一本に絞っていた。自信はあったが、自分が目指していた大学には落ちてしまった。浪人もできなかったもので、県立看護学校に進学し、4年間勉強した。そのため看護師、保健師、養護教諭の資格を取得はしたが、入学当初から抱いていた「教師になりたい」という夢が捨てられず、看護学校の勉強と並行して通信教育で教職課程を履修し、6年半をかけて学位と小学校の教員免許を取得した。当時、周りからは「せっかくこの学校に来たのになぜ看護師や保健師にはならないんだ」と言われたこともあった。それでも、教師という夢を叶えるためにこの選択をして間違っていなかったと思っている。26歳で採用されるまでの間は、臨免で教職の仕事をしたり、元々興味があった国際交流の一環で世界青年の船に乗って外国青年と交流したりしながら自分の経験を増やしていた。

### 教師としての転機 — 素敵な教師との出会い —

採用から10年目、国際理解教育の全国公開研究会が在籍していた竜王南小学校で開催された。竜王南小学校では、産休や育休も取っていたので、「私が授業をやります」と手を挙げ、国語科の授業をした。その時に指導してくださった当時の義務教育課の指導主事であった佐藤喜美子先生との出会いが、私にとって大きな転機となった。その後も佐藤先生は、校内の指導案検討会に足を運んでくださったり、時にはファミレスや市教委の義務教育課内でもご指導を受けることもあったりと、ご自分の時間を割いて細かくアドバイスをくださる姿が女性のリーダーとして本当に素敵だなと感じたことが管理職を目指すきっかけとなった。そして、次の勤務校で山梨大学大学院（国語）で勉強する機会を得ることができ、初めの1年間は大学院の授業や研究に従事し、2年目は現場に戻りその成果を実践に活かすことができた。

今振り返ると、佐藤先生の後続を育てる姿に憧れをもったことも大きかったが、先生のスーツをまとった颯爽とした立ち振る舞いがとても素敵で印象的だった。役職や身にまとうものが自分を育ててくれると言う人もいるけれど、それは言い得ているなと思うことも多いので、今でもその姿に自分を重ねるようにしている。

## 教員としての歩み



### 管理職になってよかった??

管理職を目指す中で、看護学校時代にかけられた「せっかくこの学校に来たのに…」という言葉がいつも心のどこかにあり「折れないぞ!」という気持ちがあった。看護の分野に進まなかった代わりに、教師という職業で頑張っここまで成長したという姿を見せたいという想いもあったかもしれない。さらに、今まで素敵な先生にたくさん出会ってきたが、その反面、自分なりに工夫し考えた授業や学級経営に対して、きちんとした助言や評価をもらえないと感じることもあった。「先生方の頑張りを、自分が管理職の立場で見取りたい」と思ったことも、きっかけの一つである。

教頭になることに対して、教務主任を経験したことがないということもあり「私にできるかな」と思うこともあったが、自分の思いを貫き、教師という仕事をしていることがとても幸せだったので、その先に管理職になるということがあってもいいと思っていた。そういう意味では、人より多く時間をかけて教員に辿り着いたことへの後ろめたさやコンプレックスのようなものが、今こうして教頭としての自分を育て、支えてくれているのだなと振り返ることができる。

教頭の仕事は地味で目立たないことも多いが、学校や子どもたちを全体的に見渡せること、先生方が働きやすいように考え動いていられること、また学校外の多くの方と関わることなどやりがいも多い。例えば、地域の方々や業者、工事の人など、多くの人とつながりで学校は動いているということに気が付くことができるのも大きな魅力である。一方で、力仕事や修理、校庭の草刈り等の環境整備はなかなか大変であるし、もしかしたらこれが性差による難しさなのかもしれない。

女性が管理職になることの意義としては、性差を尊重しつつも男女が共に活躍できる社会になることではないだろうか。「女性」教頭、「女性」校長など言葉の前に「女性」と付けなくてもいいような社会が理想であると思う。

### 教頭の1日のスケジュール



## 教職（管理職）をめざすみなさんへ

これから教師を目指すみなさんには、まず「魅力ある人間」になってほしい。教師という仕事は、未来ある子どもを教える、とても尊い、魅力ある仕事だと思っている。だからこそ、教師としての魅力も大事だが、その前に「一人の人間として魅力的であること」が大切。本を読んだり、色々なことを体験したり、様々な人と関わったりするなど自己研鑽を積み、子どもたちの前に立ってほしいと思う。

そして、管理職という仕事も、大きなやりがいがある。女性が管理職になることで「学校の景色が変わる」と表現されたり、立場的には「ステージが上がる」と言われたりするが、そうではなく、管理職をすることは「教師の延長線上」と伝えたい。少しポジションが変わるだけであって、そこに子どもたちはいるし、周囲には先生方がいる。「たかが管理職」だと思っている。決して威張ることなく（自分自身に対して）真摯に、精一杯仕事をしていれば、周りが力を貸してくれる。学校現場では、先生方が助けてくれる。だからこそ、構え過ぎないで、ぜひ、挑戦してもらいたい。



インタビュー時に想いを込めて話す大原先生（右）

## コンプレックスこそが私を育ててくれた

（聞き手から、もし私が学生だったら「どうしたら人間としての魅力がつくか」と質問したいのではないかと）それは、人によって違うと思っているので、その人なりに考えてもらいたい。素敵だなと思う人には、その人ならではのバックグラウンドがある。まずは、そういう人のこぼれる魅力を感じられる人になってもらいたいとも思っている。私は、自分を磨くために、自分には到底かなわない世界を感じることを好きだと思っている。例えば、美術館で絵を見る、プロの話を書く、本を読むなど。また、教える立場にいるからこそ、様々な方々に教えることができる環境に自分の身を置きたいと思っている。今でも様々なことにコンプレックスを感じてはいるが、そこに引け目を感じないようにたくさんものとの出会いや、多くの経験をして子どもたちの前に立つようにしていきたいと思う。

振り返ると、このコンプレックスが、私の人生には上手く作用し、コンプレックスこそが私を育ててくれたのではないかと思っている。

\*本研究は、山梨大学大学院総合研究部教育学域研究倫理委員会の審査により承認（受付番号 R4-033）され実施した。



### 「あなた」だからできるんです！！

「学校現場は大変だっけよく聞かしく…」、「女性管理職は少ないし、私が管理職なんて…」、「自分なんかじゃできないよ…」と悩んでいるみなさん。

本報告書では、女性管理職のライフストーリーを中心に、様々なキャリアの積み重ね方がまとめられています。それぞれの想いを讀んだら、女性とか、男性とか関係なく、「あなた」にしかできないことが何か気が付くはず。男女隔てのない、多様な学校現場を目指して。ぜひ、多くの方に、手に取っていただきたい報告書です。

学生 VOICE

金丸 未来 山梨大学教職大学院

## 6. 「小学校の先生」というキャリア形成

— 何だかんだ言って「夢」がある —



富士河口湖町立小立小学校教諭

渡邊 克吉

### 1. はじめに

教員を取り巻く労働環境の厳しさが指摘されて久しい。様々な業務を抱え、長時間勤務にならざるを得ない状況が続いていることは紛れもない事実であり、業務の見直しや制度設計を含めた抜本的な改革が求められている。また、保護者対応や生徒指導の困難さを指摘する声も多い。このような教職に対するネガティブなイメージは、教員を志望する教員養成系大学の学生にとって、少なからず本人の職業選択に影響を与えているように感じている。実際に「学べば学ぶほど、教師になることが不安になる」という学生の声を耳にし、教員養成の段階で今以上に「教職の魅力」について考えたり、情報を得たりする機会が必要なのではないかと感じている。本稿では、山梨大学教育学部において筆者がゲストスピーカーとして講義を行った内容（2022年12月9日（金）3時限目「幼小教育基礎論」、対面開催）を報告する。

### 2. 講義の内容 ～教職の魅力について考える～

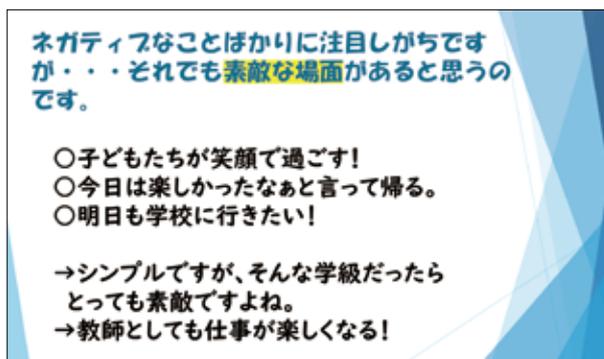
受講した学生の多くは幼稚園教諭や小学校教諭を志望している。理由として「子どもと関わることが好きだから」「憧れの先生と出会い、自分もそうなりたいと感じたから」という答えが多くみられた。教員を志望する学生の多くは、教職に対して魅力を感じていることがわかる。一方で、教職に対するネガティブな報道に触れたり、大学での学びを通してその難しさを知ったりする中で、教職に対する不安も同時に感じていることが伺われた。現職教員としてできることは、現状の厳しさは認めつつも、教職の素晴らしさや魅力をありのままに伝え、学生たちに希望や期待を感じさせることであると考えた。

講義で主に扱った内容は次の通りである。

1. 小学校の先生の魅力  
学級経営に関する実践紹介「関わり合いの中で心を育てる～人は人の中で育つ～」
2. キャリア形成を考える

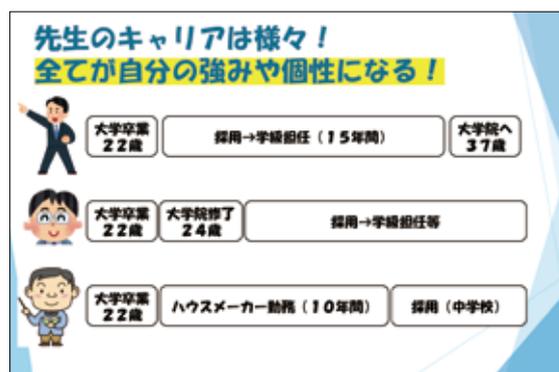
#### (1) 小学校の先生の魅力

講義の前半は、小学校教諭の魅力として、学級経営の実践紹介を中心に行った。教師と子ども、そして子ども同士の信頼関係づくりに関することや、学級集団として支え合ったり、助け合ったりしながら問題解決に取り組んだ事例を紹介した。実際の子どもたちの声を動画で伝えたことで、学校生活に生き生きと取り組む子どもたちの姿を知ることができたのではないだろうか。子どもたちが他者との関わりを通して、仲間のよさを知り、自己をみつめ、成長していく姿を間近でみることができることは、教職の最大のやりがいであり、魅力であると感じている。教職に対するモチベーションの向上につながればと期待している。



## (2) キャリア形成を考える

講義の後半は、教師のキャリア形成について扱った。教職の魅力伝えると共に、将来的にどのようなキャリアがあるのかを知ることは、学生にとって意義がある。筆者自身が教職大学院にて学ぶ機会を得たことや結婚や子育てといったライフイベントを経験したことを踏まえ、多様なキャリアについて紹介した。学生たちには「大学生活で経験したことの全てが、教職に就いた際の自身の魅力となり、武器になる」ということを伝えた。学生の今が未来とつながっていることを意識できれば、大学生活への捉え方が変わるのではないかと思う。同時に、教職を志す上で「背伸びをせずに、ありのままの自分でいいんだ」と感じられることが大切なのだと考えている。



## 3. おわりに

今回講義を行って、教職に対する夢や希望、理想や情熱をもった学生たちがたくさんいることに気づくことができ、とても頼もしく、そして心強く感じた。教職の難しさや厳しさばかりに目が向きがちであるが、教職がもつ本来的な魅力や楽しさ、やりがいについても積極的に発信していくことが、現職教員としての役割なのではないかと考えている。非常に貴重な機会であった。



講義時の渡邊先生



年度末です。初任者としての1年を終えようとしています。

私の現在地は、学級担任として、目の前の子どもたちと精いっぱいかわりつつも、周りの先生方に助けていただければばかりのところにあります。そんな現在地の自分ですから、まさか「管理職」なんて、という思いでいるのが正直なところですが、管理職の先生方によるライフストーリーを拝読し、「あっ、最初から管理職を目指して教員になる人ってほとんどいないな」ということに気付きました。

初任者としての忙しい毎日。自分のキャリアについて、考える余裕はまったくありません。ですが、キャリアの選択肢が多様にあることを知らなければ、自らのキャリアは十分に拓かれていきません。「スタートこそ強く」あるために、思い出したときにこの報告書を手にとって、自分自身のこれからと照らし合わせたいと思います。

学生 VOICE<sup>レ</sup>

森原 将貴

山梨大学教職大学院修了生  
市川三郷町立市川小教諭



勤務に挑戦することにし、中国・上海市へ飛びました。将来国連機関等で子どもの教育に関わり働くことを思い描き過ごした上海生活は、時間や金銭的に余裕がありました。そこで、国際機関等で就職する際推奨される修士号を取得するため受験勉強に励み、帰国後東京の大学院に進学します。途上国との交流を活用した小学校外国語科の教育内容開発を専門に、憧れだった国連機関における国際教育行政インターンシップもタイ王国・バンコクで経験しつつ充実した研究生生活を過ごしました。修了後の進路を考えていた際、文部科学省に内定していた大学院の先輩から国の教育行政官という教育の専門家としての職業選択肢を知り、興味を持った私は国家公務員総合職試験への挑戦を決めます。当時私は29歳で、受験年齢制限最後の年でした。

### (3) 国の教育行政官として、「教育の専門家」個人として

途上国だけでなく日本国内でも、生まれた地域や家庭により子どもの将来の選択肢が異なる不公平が未だ存在します。教員や教育研究者の経験を活かし教育行政官として働くことで、教育の営みを多角的に理解し、全ての子どもに望む未来の選択肢を手渡せる社会づくりへ貢献したく文部科学省へ入省しました。配属された初等中等教育局で教育課程行政に携わる中、入省3年目の春に内閣官房こども家庭庁設立準備室へ出向の辞令を受けます。

現在は、こどもの幸せや権利を第一に考える「こどもまんなか」社会の実現に向け、こども政策全般に関わり行政官としての知識や技能を磨く修行の日々を過ごしています。また、元学校教師の教育行政官であることを活かした個人の活動として、学校のキャリア教育や外国語教育、探究活動等の講師、また山梨県内の自治体と協働して地域の初等中等教育・こども行政のアドバイザーとしてボランティアを始めました。遠くない将来、ふるさと山梨全体のお役に立てる教育行政官として、お仕事で貢献することができたらよいと考えています。

## 3. 学校の女性管理職を増やす意義とは何か ～教育行政の視点からまなざす～

学生の方々や学校教職員の方々にとって、「教育行政」という言葉は馴染みが無く、得体が知れないものかもしれません。そのように思っていた元・学校教員の私が教育行政官として今思うこと、それは「教育行政」とは学校や教職員に関わり存在する様々なルール作りに直結する大変重要な営みということです。学校長等が行う学校経営も、教育行政の営みの大切な一部として捉えられます。

例えば公立学校関係のルール作りにおける大きな主体は学校長、教育委員会、文部科学省と存在しますが、主体のもつ見方・考え方が、ルールの内容を大きく左右します。文部科学省では、学校に関わる新しいルールを作る際は専門家や関係団体を集め会議を行います。私が今まで関わった会議の要職は運営側である役人を含め大抵男性でした。構成員の見方・考え方の多様性が担保されているとは必ずしも言えない会議で、全ての学校関係者に配慮したルールが確実に定められうるのかどうか。皆さんはどうお考えでしょうか。

人間は自分の経験を基に物事を判断しやすく、自分事でない事柄へ当事者意識を持つことが難しいものです。だからこそ、学校や教職員に関わるルール作りの主体である学校や行政機関の管理職などには、性別の多様性が確保されるべきことはもちろん、様々な立場の見方・考え方もつ者がバランスよく存在することが不可欠と考えます。そのために、山梨ならではの学校・教職員・教育行政文化を活かした好事例はどのようなものがあり得るか、「チームストロング」による今後の更なる研究の深まりや広がりが期待されるところです。



筆者

## 8. これから教師になるとある学生の話



山梨大学 教職大学院 院生

金丸 未来

### 1. はじめに

「学校現場はブラックだ」、「教員の仕事は大変だ」、このような言葉をよく耳にする。これらの言葉と比例するかのよう、近年の教員の志願者数も減少している。4月から教員生活をスタートする予定の私も、教職に対してのネガティブなイメージを持っており、これが大きな不安材料となっている。しかし、それ以上に、教員は素敵な職業であるとも、講義や実習を通して感じている。その期待と不安とを、これから教師を目指す学生の皆様と一緒に考えることができたらと思い、講義のゲストスピーカーとしてお話をさせていただいた。本稿は、山梨大学教育学部において、筆者がゲストスピーカーとして講義を行った内容の一部（2023年1月24日（火）3時 限目「現代教職論」、オンラインZoom開催）を報告する。

### 2. 講義の内容 ～これから教師になるとある学生の話～

#### (1) これまでのライフストーリー

「教師になりたい」、そう決意したのは中学校2年生のときだった。人前に出ることが得意ではなく、「人前で失敗することが恥ずかしい」、そんな想いを抱え生活していたので、学校という場が不安だった。そんな私が変わったのは、中学生の頃、どんなときも私を気にかけてくれる、私にとって大きな支えとなってくださった先生と出会ったことが最初のきっかけになっている。

「私も誰かの支えになれるような先生になりたい」——これが教師を目指した最初の一步である。その後、大学へ進学。教育学部ではなかったため、周囲で教員を目指す仲間も少なかった。また、「教師は大変だよ」という言葉を耳にする中で、自分が教員になる自信もなく、別の仕事に就職しようと思っていた。そんな中で大学4年での初めての教育実習。大きな不安の中で臨んだが、終わってみると「大変だけど楽しい」という実感が残った。そこで、もっと教育のことを学ぼうと大学院進学を決意する。

実習の中で、担当した子どもたちから、「また明日も学校に行ってみようと思いました」、「先生の授業の後から発言できるようになりました」などと、ありがたい言葉をいただいた。そういう言葉を聞いて、私は「もしかしたら、誰かの支えになることができるかもしれない」と思うようになり、教師を目指した中学生の頃を思い出した。この実習での子どもたちの言葉が教師になると本気で決意する大きなきっかけとなった。

#### (2) 教師としてのこれからのライフストーリー

4月からは小学校教員として、新たなスタートを切ろうとしている。私には、大学院での講義や実習、多くの先生方や子どもたちと関わる中で、目指したい教師の姿がある。

第一に、「子どもたちと一緒に楽しむことができる先生」である。私の憧れの先生は、授業も行事もいつも全力で、私たちと一緒に楽しんでいて記憶がある。やはり、そんな先生と過ごす時間は楽しく、学校という私にとって不安だった場所も楽しい場所が変わっていった。そんな楽しくかけがえのない時間を子どもたちと共に作っていきたいと思う。

第二に、「子どもたちが学校っていいなと思える先生（クラス）」である。学校は子どもたちにとって、多くの経験ができる場所であろう。不安なことも嫌なこともたくさん経験するかもしれない。そんな中でも、様々なことに安心してチャレンジできる、自分の居場所となる安心感を得ることができる、そんなクラスを作っていきたい。

第三に、「子どもが自然と感情を表に出せるような授業ができる先生」である。実習の経験から、「すごい」、「なんで？」と、素直に言葉にしている授業は、子どもたちの目が輝き、意欲的なものであった。授業を通して、新しい発見ができる、そんな授業を目指していきたい。目指す教師像が抽象的な言葉での表現かもしれな

い。それは、今までの経験や、多くの方との出会いの中で感じたことを含めた、幅広い意味を含んでいるからである。学生の皆さんも理想の教師像はそれぞれで、それぞれの経験から感じたものであって当たり前だと思う。一人一人の経験や、個性を生かすことができる教師という仕事は奥深そうで、夢のあるものだと思っている。

### (3) 管理職は目指していない!

同時に、教員としての将来像についても考えることができた。これから現場に立つため、あくまでも現段階でのイメージになってしまうが、私は管理職を目指そうとは思っていない。一番の理由は、「私にはその力量がない」と感じているからである。管理職として、先生たちの前に立って全体を引っ張るという自身の姿が想像できない。また、学級担任を持ち、子どもたちの一番近くで一緒に授業をしたり行事に取り組んだりしたいと考えていることも影響している。さらに、もしも家庭を持った際に、管理職と両立できるのかという大きな不安もある。山梨県は女性管理職が少なく、イメージが湧かないという事実も大きく影響しているかもしれない。

今回、この講義を通じて、自身の教員としてのキャリアを見つめることで、学生の私が知らないことがたくさんあると感じた。教員になることだけに目を向けるのではなく、将来的なキャリアについて知ること、考えることも、学生にとって大きな意義のあるものだと感じた。

どんな教師になりたいか

子どもたちと一緒に楽しむことができる先生  
子どもたちが学校っていいなと思える先生 (クラス)

楽しさ 安心感

子どもが自然と感情を表に出せるような授業ができる先生

すごい なるほど なんで

教員としての将来像

現段階では管理職をあまり目指そうとしていません。

〈なぜ?〉

- ・自分の指導力に不安を感じている。
- ・担任をずっと持って子どもたちのそばに続けることが自分にいいのでは。
- ・もしも家庭を持った時、両立できるのか。

### 3. おわりに

今回、「現代教職論」で講義をする機会を頂戴し、自分自身が改めて、これからの教員人生について考えることができた。「ストレングスブラインドネス (強みの無知)」という言葉、つまり、自分の強みを知らないことを意味する言葉がある。教員を目指す中で、多くの不安を抱えている方もいるかもしれない。私自身その一人である。しかし、それぞれのこれまでの、これからの経験こそが強みであり、そのあなたの存在で救われる子どもたちもたくさんいるかもしれないと、私は信じている。悩みや不安を共有する機会はありませんが、皆さんの悩みや不安を共有しながら、教職に対する夢や希望を語り合えた時間であったことを大変嬉しく思う。

「Starting Strong (教職キャリアの始まりこそ強く)」、教育学部の皆さんと意見を交わすことができ、私自身大変勉強になったことを感謝している。

## 9. 現職教員が抱く管理職のイメージと変化(メタモルフォーゼ)への期待



山梨県立高等支援学校桃花台学園教諭

久留 康裕

一時期、我が家では子ども達がウタの「新時代」をよく歌っていた。歌詞に「この世とメタモルフォーゼしよう」とあり、聞き慣れないため調べてみると、「メタモルフォーゼ」とはドイツ語で変身、変化という意味だった。「この世を」ではなく「この世と」という表現が素敵だと思った。つまり、この世を真っ向から否定して変化させるのではなく、今の状況を受け入れ変化させようとする、そんな歌詞に惹かれた。学校現場もメタモルフォーゼして新時代を築きたいと思うところであるが、現職の立場から考えると、一筋縄ではいかないようにも感じる。例えば、管理職に関わるいろいろがそうだと思う。

私は、2022年4月に教職大学院2年目を迎えつつ、学校現場に復帰した。現場を離れたこともあり、多くの先生から声をかけられる中で、今後のキャリアについて話すこともあった。「教職大学院=キャリアアップを志している」と捉えられ、「教職大学院の次は、管理職の道だね」と冗談交じりで話されることがよくあった。特に、女性の先生とこのような会話になると、昨年プロジェクトで作成したパンフレットを渡し、「逆に先生はいかがですか?」と切り返すことが、年度当初の定番のやりとりになっていた。

女性教員「教職大学院でどんな勉強していたの?」

私「いろいろですが、女性管理職を増やすには・・・ということも勉強しました。」

「先生はどうですか?今後、管理職に少しでも興味もってたりしませんか?」

女性教員「無理無理。私は関係ないよ。」

私の投げかけに「そうね。実は管理職に興味をもっていたのよ」と仰る方は皆無で、中には「どうして私にそんな話をするのよ」と困惑する方もいた。また「そういうの好きな人(男性)がいるから、そういう人がやればいいのよ。」と仰った言葉はとても印象的であった。

そもそも女性教諭に限らず、管理職は避けたい役職になってはいないだろうか。報道によると、他の都府県では、教頭が降格を願い出る事態も起きていると見聞きしたことがある。管理職になれば、プライベートの時間もなく、すべてを仕事に捧げねばならないと思われる。「管理職改革こそが必須」と感じるが、そのためにも女性管理職を増やすことを推進したい。

女性管理職が増えない理由の一つに、子育てや介護の担い手問題が挙げられる。40代半ば、中堅教員の私は、これまで3回の育児休暇取得の機会があったものの、一度も権利を行使しなかった。数日の配偶者出産休暇は取得したが、長期の育児休暇は取得しなかった。私も、妻も、育児休暇の取得に前向きで、夫婦ともに長期間育児休暇を取得する選択肢もあったが、経済的なことを考慮すると、どちらか一人が取得すべきとなり、妻が取得することにした。2歳まで妻が取得し、1年間私が取得することも考えたが、年度途中に学校現場を出入りすることは、現場に迷惑はかかると思い断念してしまった。短期間の取得もありだったと今となっては思うものの、皆さんはどのように考えるだろうか。制度も見直されているため、今後は男性も取得しやすくなることが期待される。学校現場や管理職を変革するためには、男性も重要な役割を担っていることは言うまでもない。そのことを強く認識し、学校現場を皆さんと一緒にメタモルフォーゼできるように今後の教職人生を過ごしたい。

\*昨年度プロジェクトで作成したパンフレット

「山梨県の学校においていかにして女性管理職を増やすか?」

[山梨大学比較教育学研究室](#) にて検索してください。



# 10. 幸せな環境を創造するためのワークライフバランス

— とある夫婦のその後の生活をもとに —



富士吉田市立吉田中学校教諭

京島 健一

図1 Before (2022年2月)

🕒 2022年2月7日		🕒 2022年2月7日
	5:30	起床
起床	6:00	子どもの朝食準備
朝食	6:30	子どもを起こし、朝食
出勤、部活動朝練	7:00	出勤準備、子ども着替え
	7:30	
勤務：授業4時間、行事資料作成、部活動	8:00	勤務：授業5時間、学年生徒会、部活動
：		：
勤務終了	16:30	勤務終了時間
	17:00	
部活動終了、欠席生徒連絡	17:30	部活動終了、欠席生徒連絡
生徒家庭訪問	18:00	学年職員打ち合わせ、行事等準備
校務分掌の会議	18:30	退勤、食材購入、子ども迎え
事務作業	19:00	帰宅、夕食作り
退勤、夕食	19:30	夕食
お風呂 子どもと一緒に入る、遊ぶ	20:00	お風呂 身体を拭く、着替え、ドライヤー
	20:30	食器洗い、子ども歯磨き
子ども就寝	21:00	子ども就寝
教材準備、学級活動のプリント準備	21:30	明日の幼稚園準備
成績処理	22:00	洗濯、明日の授業準備
	22:30	
就寝	23:00	就寝

図2 After (2023年2月)

🕒 2023年2月7日		🕒 2023年2月7日
起床	4:30	
教材準備、学級活動のプリント準備	5:00	
	5:30	起床
	6:00	子どもの朝食準備
子ども起こし、着替え、朝食	6:30	朝食
出勤、部活動朝練	7:00	出勤準備
	7:30	
勤務：授業4時間、行事資料作成、部活動	8:00	勤務：授業5時間、学年生徒会、部活動
：		：
勤務終了	16:30	勤務終了
部活動終了、欠席生徒連絡	17:30	部活動終了、欠席生徒連絡
生徒家庭訪問	18:00	学年職員打ち合わせ、行事等準備
校務文章の会議	18:30	退勤、食材購入、子ども迎え
退勤、子どもと遊ぶ	19:00	帰宅、夕食作り
夕食	19:30	夕食
お風呂 子どもと入る、着替え、ドライヤー	20:00	食器洗い
子ども歯磨き	20:30	
子ども就寝	21:00	子ども就寝
	21:30	洗濯、明日の授業準備
明日の幼稚園の準備、就寝	22:00	
	22:30	就寝

註：左側が夫、右側が妻の一日。共に教員。青字が「ワーク」、赤字は子育てや家事などの「ライフ」を示している。

## 1. 家庭生活を振り返るきっかけ

研修プログラムを考案（第12章参照）し、多くの方から意見をいただいたことが、自身の家庭生活について振り返るきっかけとなりました。妻の育児休業中、私は、「妻は家庭、夫は仕事」そんな認識を持っていました。育児や家事は全て妻が担っていました。妻が育休を終えて職場に復帰した後でも、心の中で、「家事を手伝う」という感覚を持つ自分がありました。また、妻に話を聞くと、「家事はこれまで自分（妻）がやってきたことだから、自分がやるべきだ」、「夫は今まで通り仕事をしているから、新たに家事を頼むのが申し訳ない」と話していました。

オンラインイベントなどを通じて、私が考案したタイムテーブルについて、たくさんの方から意見をいただきました。その中には、「家事分担について家族で話し合うべき」、「夫でもできることを担うべき」という意見がありました。他者から見た冷静な意見が、妻の大変さから目を背けていた自分に気づかせてくれました。そうした意見を踏まえて、「自分のできることは何か」を考えて行動してみました。まずはじめは、「幼稚園の準備をやってみようと思う」と妻に話をしてみました。「大丈夫だよ」と答える妻でしたが、方法を聞きながら、徐々に、そして少しずつやってみることで、できることが増えたことと同時に、自分の生活リズムを合わせて変えていくことができました。その様子は、図2で1年経ってから、明らかに私のタイムテーブルの方に、赤字（家事・育児）が増えていることから分かります。

## 2. 家事に関わりが薄かった理由

私自身の経験から、家事に関わりが薄かった理由を考えると、2点が挙げられます。1点目は知らないことに対する躊躇です。慣れない家事、初めての育児を行うには、妻に話を聞きながら実施しないとけません。慌ただしい生活の中で、やり方を聞きながら行うことが、妻に対しての負担になってしまうのではないかと思います。

2点目は同僚への迷惑に対する心配や不安です。同僚が仕事をしている中、自分が早く帰ることで迷惑をかけてしまうのではないかと。やり残している仕事が誰かに回ってしまうのではないかと。このように考えてしまう教師は多いのではないのでしょうか。

## 3. どうすれば高い壁を乗り越えられるか？ —僕なりのライフワークバランス—

しかし、2つの理由はどちらも、コミュニケーションをとることによって解消されることが多いと思います。はじめは乗り越えなければならない高い壁があるかもしれませんが、勇気を持って「無理かもしれないけど家事をやってみよう」と素直に妻へ伝えることや、「子どものことで迷惑をかけますが、お休みをいただきます」と上司や同僚に伝えることは、きっと相手にもその気持ちは伝わり、良い方向が見えてくるはずで、大切にしているものを伝えることで、理解は十分に得られると考えられます。

働き方改革で、早く帰ることが良い、仕事の分担を夫婦で均等にすることがすべてではないと痛感しました。学校にいれば目の前にいる子どもや同僚、家庭では家族、それぞれの場所で大切な人と快適な生活を過ごしていくことが、目指すべきライフワークバランスなのではないのでしょうか。今後も自分のできることを実行することで、幸せな環境づくりを目指していきたいと思っています。



誕生日に、子どもたちと。

# 11. 学校女性管理職の登用促進に向けた政策提言

— 山梨県の文脈から現状と課題を考える —



青木 英明・鴨川 明子

## I. 女性教員及び女性管理職を取り巻く現状と課題

### 1. 先行研究による要因分析

先行研究を整理した上で、①女性教員自身の問題、②職場環境や組織文化の問題、③登用の在り方の問題、の3点にまとめている。

### 2. 国立女性教育会館による「学校教員のキャリアと生活に関する調査」(2018)

#### (1) 女性は、なぜ管理職になりたくないか

国立女性教育会館による調査からも、管理職以外の教員が管理職を志向する割合は男性の方が多く、女性は低いことが明らかになっている。その理由として、特に女性の方が男性より割合が高い項目は「自分の家庭の育児や介護等との両立が難しい」(女性51.5%、男性34.9%)、「自分にはその力量がない」(女性66.9%、男性51.5%)、「労働時間が増えると、自分の家庭の育児や介護等との両立が難しい」(女性48.4%、男性38.1%)であった。

#### (2) 女性は職位に関わらず、家事・育児の負担が大きい

「子供が未就学児から小学生の時期に家事・育児等、家庭生活の役割をどの程度担っている(た)か」という質問に対して、男性教員は「あなたはほとんどしていない」「半分以下だがあなたもしている」を合わせると80.3%に達している。女性は、「ほとんどあなたがしている(した)」と回答した割合だけでも37.9%に上る一方、「あなたはほとんどしていない」と回答した男性は16.8%である。家事・育児等の負担が女性の方が大きいと思われる。

#### (3) 根強い性別役割分担とアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)

「男性のほうが女性より管理職に向いている」と回答した肯定派の割合は男女合わせて25.7%である。男女別に見ると、女性(29.7%)の方が男性(21.3%)より肯定派の割合はやや高く、女性自身も「男性の方が女性より管理職に向いている」と思う傾向が強く、根強い性別による役割分担やアンコンシャス・バイアスがあると思われる。

## II. TALIS2018と学校基本調査に見る統計的現状—世界の中の日本、日本の中の山梨—

### 1. TALIS2018による日本の女性管理職の現状

「OECD国際教員指導環境調査(TALIS)2018報告書」によると、日本は参加国の中で、中学校校長の女性の割合が7.0%と最も少なく、この数値は世界で2番目に低い。

### 2. 山梨県における女性管理職の現状

「令和2年度公立学校教職員の人事行政状況調査について」によると、全校長に占める女性の割合(全学校種計)の全国平均は17.7%である。一方、山梨県において、全校長に占める女性の割合は7.3%である。この割合は全国最下位であった。

## III. 山梨県教育委員会の取組と達成状況

山梨県教育委員会では、「山梨県教育委員会職員仕事・子育て共同参画推進プラン」を策定し、次のような取組を実施することとした。

- ①働きやすさ・ケア施策…仕事と家庭の両立を図るための取り組み
- ②意識改革・マインド施策…多様性に応じた働き方の実現への意識づくり
- ③意欲、能力の向上・キャリア施策…組織に貢献する人材育成への取り組み

#### Ⅳ. 山梨県において、なぜ、女性管理職が少ないか？

##### 1. 女性議員数ワースト

2021年時における都道府県議会における女性議員の割合によると、山梨県は、女性議員の割合はわずか2.9%（平均11.8%）であり、この数値は全国最下位であった（「女性の政治参画マップ2022」内閣府男女共同参画局作成）。

##### 2. 四年制大学進学率に見る男女格差 ワースト

2022年2月13日山梨日日新聞に「進学男女差 山梨が最大 四年制大学1.33倍」という記事が掲載されている。この記事によると、山梨県の四年制大学進学率を男女で対比した時に、男性の進学率は女性の進学率の1.33倍あり、この数値は、全国で最も男女差がある。

#### Ⅴ. 学校女性管理職の登用促進に向けた政策提言

##### 1. 学校女性管理職の登用促進に向けた5つの政策

- 1つ目は、ポジティブ・アクションによる積極的な女性管理職の登用。
- 2つ目は、固定的な性別分担意識や無意識の偏見への気づき・解消を目的とした意識改革。
- 3つ目は、男女教員の仕事と家庭生活との両立を目指す環境づくりの醸成。
- 4つ目は、管理職登用につながる学校内でのミドルリーダーへの女性登用の促進。
- 5つ目は、身近に手本となる女性管理職（ロールモデル）を感じることでできる機会の確保。

まず、1つ目のポジティブ・アクションによる女性管理職の活用の前提として、「女性の管理職の割合に地域差がある」のは当たり前という認識を関係者で共有し、まずは、山梨県における現状（統計）を把握することが求められる。

加えて、2つ目のアンコンシャス・バイアスへの取り組みに関して、上述した山梨県における女性の政治参画の状況や教育の男女間格差に着目し、「アンコンシャス・バイアス」に気付くことの重要性を強調したい。

3つ目の環境づくりに関して、山梨県「女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況及び第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表」によると、配偶者出産休暇・育児参加休暇ともに令和2年度から令和3年度に大きな増加があった。男性も積極的に子育てに関わろうとしている表れと見てとることができる。

4つ目のミドルリーダーへの登用促進に関して、山梨県教職員組合2021年度男女平等参画推進特別委員会広報「ともに・・・」によると、2021年度調査結果から教務主任を請け負っている女性の割合は、22.8%と大変低い割合である。学校内における重要なポストを女性に任せる学校文化や風土の醸成が必要不可欠であると言える。

以上、山梨県の現状や文脈を考慮しながら、取組を総合的に行っていくことによって、5つ目の身近に手本となる女性管理職（ロールモデル）を日常的に感じることでできる機会を確保することができると思う。

\*QRコード（山梨大学学術リポジトリ）にて  
全文をご覧ください（2023年3月末より公開予定）。



# 12. 山梨県の現状を踏まえた初任者研修プログラム

— 女性管理職登用という課題からワークライフキャリアを考える —

渡邊 克吉・久留 康裕・京島 健一・青木 英明

## 1. ワークライフキャリアと山梨県の現状について

ジェンダー平等の実現に向けた取組が日本国内はもとより、世界各国において推進されている。山梨県においても、2016年3月に「山梨県教育委員会女性教職員の活躍推進に向けた取組計画」が策定され女性管理職の登用を推進している。具体的には、管理職に占める女性教職員の割合を数値目標として示し、2020年末までに小中学校においては、10%以上、高等学校、特別支援学校においては、20%以上としている。一方で、山梨県の女性管理職の割合の低さが課題となっている。特に女性校長の割合は全国平均17.7%に対して、山梨県はわずか7.3%であり、全国最下位であることが明らかになっている。課題解決に向けて、教職員のワークライフキャリアに関する初任者研修の機会に着目した。

ワークライフキャリアとは、仕事（ワーク）と生活（ライフ）の2つの側面を重視したキャリアを意味する。キャリアを考える際に、仕事（ワーク）だけでなく生活（ライフ）についても重きを置く必要があると考える。特にキャリアのスタート段階である初任者研修においてワークライフキャリアを考える機会を得ることが重要であると考えられる。

## 2. ジェンダーに配慮した初任者研修プログラムの策定

山梨県の女性管理職登用を促進しジェンダー平等の実現を目指す上で、筆者らは初任者研修プログラムに着目し、ジェンダーに配慮した初任者研修プログラムの策定を行った。

研修プログラムの作成にあたり、1時間程度で実施でき、かつ、現行の初任者研修の内容と関連させて実施できるように工夫した。短時間で実施できるように研修のねらいを焦点化したシンプルな内容を目指した。また、現行の研修内容を分析し、内容の関連が図れる部分を検討し、実現可能なプランを作成するように留意した。

時間	研修プログラム内容
10分	1. 教師のワークライフキャリア形成について ・様々な機関、立場、役割の紹介 ・ワークライフキャリア形成の例を紹介
30分	2. 講師による体験談（以下は例） ①女性管理職として～子育てとの両立～ ②行政から見た学校教育～現場を支える～ ③在外教育施設（日本人学校等）での勤務で広がる世界
25分	3. キャリアデザインワークショップ ワーク①仕事と家庭の両立についてのワーク ワーク②ワークライフキャリアプランシートの活用
5分	4. 本日のまとめ

作成した初任者研修プログラム案

## 3. プログラムの内容 ～初任者研修におけるワークライフキャリア形成～

プログラムは3つのパートから構成した。①ワークライフキャリア形成、②仕事と家庭の両立についてのワーク、③ワークライフキャリアプランシートの活用である。

### ① ワークライフキャリア形成

ワークライフキャリア形成のための情報提供を主とした研修内容を考えた。様々なキャリア形成モデルの紹介や体験談を通して、ワークライフキャリア形成への意識の向上を目指した。ライフに関する内容としては、教職員の様々な権利や家庭との両立のための制度について情報提供を行う機会も設定した。

### ② 仕事と家庭の両立についてのワーク

仕事と家庭の両立のために、男女の役割について考えるワークや、様々な制度や権利に関するワークを計画した。参加者が主体的に考えられるように、実際の事例に基づいた事例を多く取り入れた研修内容とした。

### ③ ワークライフキャリアプランシートの活用

初任者が自身のワークライフキャリアプランについて、実際に考える活動を設定した。今後のワークライフキャリアについて考えるきっかけづくりを目的としている。シートはワークとライフの両側面から、自身の目標を考えられるように設計した。

好循環を生み出すために

現在	今後の理想
・制度を知らない	・制度を知る
・利用しない・利用できない	・利用する
・制度が使いづらい	・使いやすい制度に改善する
・周りや上司の理解がない	・周りや上司の理解がある

□に入る数字は何でしょう！

①産前産後休暇→産前□週、産後□週  
8 8

②配偶者出産休暇→□日  
3

③育児休業→□歳に達す日まで  
3

④子の看護休暇→中学校就学前の子 年間□日以内  
5

→子ども2人以上の場合は□日以内  
10



	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	
	実践力養成期	専門性充実期・協働力養成期	指導力・協働力完成期	
	実践力を磨き、教員としての基礎を築いている	専門性を高め、ミドルリーダーとして組織を活性化している	豊富な経験と広い視野から総合的な指導力・協働力を発揮し、積極的に学校運営を支えている	
	採用～5年目	6年目～40代半ば	40代半ば～60歳	
ワークプラン (働き方の計画)				キャリア上の目標
ライフプラン (生き方の計画)				なりたい自分

\*QRコード（山梨大学学術リポジトリ）にて  
全文をご覧ください（2023年3月末より公開予定）。



## あとがき

# 学校現場が抱える課題解決の新たな糸口を探る

— 学校女性管理職の可能性 —



山梨大学大学院総合研究部教育学域客員教授

清水 徳生

「男だろ！」

正月恒例の駅伝大会で、優勝チームの監督が選手にこのような声をかける光景は、今や「風物詩」「美談」として語られている。女子駅伝も最近では盛んであるが、監督からの「女だろ！」という掛け声は聞いたことがない。前者は「いざというとき、思わぬ力を発揮する」スイッチ。後者は「奥ゆかしく、つつましくなる」スイッチか。恐縮ながら、私の公立小学校校長時代の経験を申し上げると、厳しい状況で難しい判断を迫られた時、「ここは踏ん張りどころ。男として弱音は吐けない」と肩に必要以上に力が入っていたことを思い出す。私の中にも、かつてはアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）が存在したのだ。

本研究でライフストーリーインタビューに応じていただいた、ある女性校長は「私は何かを判断するとき、教頭に、時には一般の先生方にも、PTA役員の保護者にも気軽に相談してきました。そうすることで、新しい方法が見つかったことが多くあり、問題をうまく解決することができたと思います」と体験を語ってくれた。個人の資質の問題ということもできるが、ある意味「女性の視点・観点」により、解決の糸口を容易に見つけることができる好事例と言えるのではないか。

男性（または女性）ばかりの組織からは、新たな発想や方法は生まれにくい。解決すべきいくつかの課題を抱える「硬直状態の学校」を変えるには、男女の隔てのない、多様な人材の知恵を結集することが必要である。

「世界一多忙」ともいわれる日本の学校の先生たち。文部科学省が2016年度に実施した勤務実態調査では、公立校で教員の月平均時間外勤務（残業）が小学校で59時間、中学校で81時間に及ぶことが判明した。小学校で約3割、中学校で約6割の教員が「過労死ライン」とされる月80時間以上の残業をしていた。

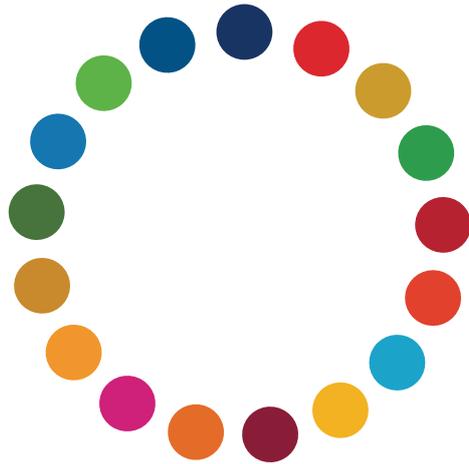
また、文部科学省が2021年度に初めて実施した調査では、4月の始業日時点で全国の公立小中学校、高校などで、2,558人が教員不足により計画通り教員配置がされていなかった。忙しすぎて「ブラック職場」とまで言われる教職の志願者が減ったことが背景にある。2021年度実施の教員採用試験の倍率は、全国平均で小学校が過去最低の2.5倍にまで下落している。

さらに、2021年度に「心の病」で1カ月以上休んだ全国の公立学校の教員は、前年度比15.2%増となり、初めて1万人を超えた。そのうち、「病気休暇」を取ることができる上限の原則90日を超え、休職したのは5,897人（前年度比694人増）に及び、これも過去最多を記録した。

本研究の学校女性管理職へのインタビューを通じて、男女を問わず学校経営、学校運営の中心となる管理職の魅力が再認識することができた。どんな仕事にも苦勞はつきものである。しかし、教員、特に学校管理職の「やりがい」は他の何ものにも代えがたく、その苦勞さえも凌駕するという。重圧に感じる「責任」を、逆に仕事のエネルギーに変えている印象を受けた。先に述べたとおり、今や学校現場は課題山積である。そんな学校を、教職員にとって、特に若手教員にとって、やりがいを感じることができる働きやすい職場にしようとする姿を垣間見ることができた。

本報告書の「はしがき」で、「そもそも女性が管理職になると何がよいのか」という学部生からの声を紹介した。私たちは、この研究を通じて、女性管理職の存在により、現在の学校が抱えているいくつかの課題に対する解決の新たな糸口が見つかるのではないかと可能性を指摘したいのである。現状を嘆くだけでなく、「現状に関わるデータを集め、当事者の声を聞き、課題を可視化して改善の糸口を探る」ことに、本研究の大きな意義の一つがあることを申し上げ、結びとしたい。





山梨大学教育学部  
比較教育学研究室

KamoLab. 



## 山梨県の学校における 女性管理職のライフストーリー

— 教師の多様な「ワークライフキャリア」のかたち —

---

### 報告書

---

発行日 2023年3月15日  
編集・発行 山梨大学教育学部 比較教育学研究室  
ホームページ <http://kamolabo.yamanashi.ac.jp/>  
問い合わせ [kamolab.event@gmail.com](mailto:kamolab.event@gmail.com)

