



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

STARTING STRONG FOR SDGS SSS

教職キャリアの
はじまりこそ強く



報告書



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

報告書



目次

	ご挨拶 2
	古家貴雄（山梨大学教育学部学部長）
	なぜ、女性管理職か？ 3
	—チーム・ストロングのはじめの一步—（趣旨説明） 鴨川明子（山梨大学教育学部准教授、研究代表者）
	女性の管理職登用促進に向けての提言 4
	—山梨県における現状を踏まえて— 青木英明（南アルプス市立若草南小学校教諭、山梨大学教職大学院院生）
	初任者研修におけるワークライフキャリア形成 5
	—ジェンダーに配慮した初任者研修プログラムの提案— 渡邊克吉、久留康裕、京島健一、青木英明（山梨大学教職大学院院生）
	講評 8
	女性管理職は多様性の象徴、なくてはならないもの 鷹野美香（山梨県総合教育センター次長） 地域社会全体に働きかける取り組みを 鈴木賀映子（帝京大学准教授） 女性教員が気軽に相談できる窓口としてのメンターを 谷口利律（早稲田大学特別研究所員）
	終了後アンケートのまとめ 9
	森原将貴（山梨大学教職大学院院生）
	山梨県の学校女性管理職をいかに増やすか 10
	—単に「女性管理職比率を上げること」が目的ではない— 清水徳生（山梨大学教育学部客員教授）



2022年2月16日(水)10:30~12:30 オンライン開催

Special thanks to

比較教育学研究室キャリアアシスタントの冨田理沙さん(生命環境学部3年、チラシ作成)
金丸未来さん(教職大学院2年、鷹野先生ご講評の文字起こし)、藤本浩平さん(教職大学院2年、HP作成)

ご挨拶

山梨大学教育学部学部長
古家 貴雄

学部長の古家です。本オンラインイベントによろこそ。ご参加くださりありがとうございます。

数年前に山梨大学の教職大学院は拡大改組されまして、大学院生の数が増え、コース、分野も増え、新たにたくさん
の授業科目が教職大学院に誕生しました。その中の1つが本イベントの主宰者である鴨川先生と清水先生の大学院
の授業「教育政策の理論と実践」であり、本イベントの企画はその授業にて教員と大学院生の議論の中で誕生したと
言われております。

テーマは「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—」というものです。山梨県は公立学校の女性管理職の登用の割合において、全国でも低いパーセンタ
ーだといわれております。

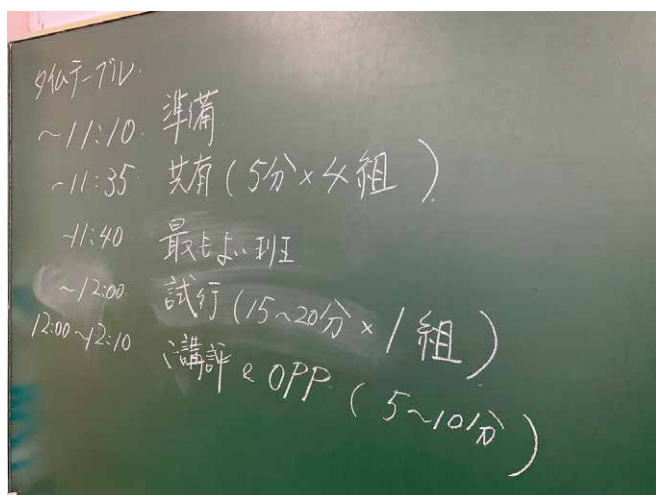
学校の管理職におけるこのような男女比のアンバランスは問題だと考えたゆえの本イベントの開催だったのではと
思います。この問題の原因はどこにあるのか。日本という国の社会的な問題か、文化的な問題か、教師という狭い社
会の問題か、それとも山梨という土地柄が関係しているのか。これらは議論に値する問題です。

さて、一方、初任者研修のプログラムの問題も女性管理職の数の少なさの問題に絡んでくるようです。つまり、教
員における男女差の問題について、教員が初任者の時から課題と考え、こうした問題の意識を高めることが大切だと
この授業の中で参加者全員の気運が高まったということです、きっと。

ということで、1つは、こうしたテーマによるイベントが1つの授業をきっかけに誕生し、多くの人間で議論をし
ようということに教員と院生の意志が結集されたというのが今回のこの会の1つの意義です。もう1つは、SDG's
の17のグローバルな問題と関係づけながら、山梨という未来の地域社会の活性化するための模索をこの会の実施で
目指しているということです。

皆様が、今後の山梨を、社会を、教育を考えるための意義ある時間になることをお祈りして挨拶とします。ありが
とうございました。

教職大学院講義「教育政策の理論と実践」の様子



▲ 3時限目のタイムテーブル



▲ チームに分かれてプレゼン (優勝チーム)

なぜ、女性管理職か？

—チーム・ストロングのはじめの一步— (趣旨説明)



山梨大学教育学部 准教授、研究代表者

鴨川 明子



▲ チーム・ストロングのメンバー

「山梨県の学校において、女性管理職が極端に少ない」という問題を、教職大学院のある講義科目で、青木英明先生が取り上げました。それが、私たちチーム・ストロングのそもそもの始まりです。誤解を恐れずに言えば、私は、男性である青木先生が、女性管理職の問題を取り上げたことに興味を持ちました。そして、できるだけ多くの方にこの問題を知っていただきたいという思いが芽生え、受講生に呼びかけ、2022年2月16日(水)、「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?」というオンラインイベントを開催するにいたりしました。

このイベントは、教職大学院の講義科目「教育政策の理論と

実践」での学びを広く社会に還元するべく、山梨県内の学校における女性管理職の現状と課題を確認するとともに、ジェンダーに配慮した初任者教員研修プログラムを提案することを目的に開催したものです。

イベントでは、まず、古家貴雄先生(山梨大学教育学部長)からご挨拶を賜った後に、「なぜ、女性管理職か?」と題し、研究プロジェクト全体の趣旨について私から説明しました。特に、女性管理職が増えることの意義についてチームで話し合った結果を、次の5点にまとめて示しました。

- ① 女性にとって選択肢が増える
- ② 学校経営において意思決定の多様化が進む
- ③ 子どもにとってロール・モデルが増えることは進路選択上よい影響を及ぼす
- ④ 職場の環境が変わることによって、働きやすさにつながる
- ⑤ 男性にとっても選択肢が増えるのではないか?

次に、冒頭でご紹介した青木先生が「女性の管理職登用促進に向けての提言—山梨県における現状を踏まえて—」と題し、県内の現状と課題について説明しました。

さらに、教職大学院 教育実践開発コースの大学院生4名(渡邊吉克さん、久留康裕さん、京島健一さん、青木英明さん)が、「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—」をテーマに、仕事と生活の将来設計を考えるためのワークライフキャリアプランシートを提案しました。また、「まずは知ることが大事」というコンセプトのもとで、幾つかのワークを実演しました。

私たちチーム・ストロングの発表に対して、鷹野美香先生(山梨県総合教育センター次長)や比較教育学を専門としている研究者の先生方からご講評を賜りました。最後に、もう一人の講義担当者である清水徳生先生(山梨大学客員教授)から、総括として、本研究プロジェクトの意義をまとめていただきました。

参加者は熱心に耳を傾けてくださり、発表後には活発な質疑応答が交わされるなど、非常に有意義なイベントとなりました。せっかくの機会ですので、より多くの方にイベントの内容をお伝えしたいと思い、イベントの臨場感をそのままに、このパンフレットを作成しました。

「教職キャリアのはじめこそ強く Starting Strong for SDGs (SSS)」—これが私たちの研究チームのスローガンです。(右ロゴ参照) このイベントは、私たちチーム・ストロングにとってははじめの一步です。いつの日か、女性の管理職が増え、学校の景色が変わったと思えるような、そんなはじめの一步になることを願っています。

最後になりましたが、様々な研究助成のおかげで、このようなイベントを開催することができました。改めて感謝申し上げます。

※このイベントは、令和3年度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)事業の一環として開催しました。文部科学省科学研究費 基盤研究(B)(19H01644)及び 基盤研究(C)19K02525)の助成による研究成果の一部です。



助成

令和3年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)
女性研究者対象・地域貢献型研究支援(山梨大学男女共同参画推進室)
研究代表者 鴨川明子(山梨大学)
研究期間 2021・12・2022・2

科学研究費
「初任者教員の育成と支援に関する国際比較研究」
(基盤研究(B)19H01644)
研究代表者 長島啓記(早稲田大学)
研究期間 2019・4 - 2022・3

科学研究費
「東南アジア島嶼部における男子・女性のワークライフキャリア形成」
(基盤研究(C)19K02525)
研究代表者 鴨川明子(山梨大学)
研究期間 2019・4 - 2022・3

女性の管理職登用促進に向けての提言

—山梨県における現状を踏まえて—

南アルプス市立若草南小学校教諭、山梨大学教職大学院院生

青木 英明

1. 山梨県における女性管理職登用数の現状について

4-2. 県市別の校長等人数及び登用者数(令和3年4月1日現在)(全学校種計)

県市名	校長				副校長				教頭				比率					
	(A)校長数	(B)うち女性校長数	(B/A)	(B/A)	(A)副校長数	(B)うち女性副校長数	(B/A)	(B/A)	(A)教頭数	(B)うち女性教頭数	(B/A)	(B/A)						
北海道	1,486	(221)	8.1	235	(21)	15.1	44	(1)	2.3	12	(1)	27.3	1,900	(173)	11.1	220	(24)	14.1
青森県																		
岩手県																		
宮城県																		
秋田県	337	(43)	12.8	82	(14)	24.3	13	(5)	38.5	10	(3)	78.9	376	(80)	21.2	97	(26)	25.7
山形県																		
福島県																		
茨城県																		
栃木県	573	(131)	22.9	141	(43)	24.6	18	(3)	16.7	9	(1)	50.0	1,393	(260)	18.7	227	(53)	16.3
群馬県	546	(95)	17.3	129	(23)	23.5	16	(3)	16.7	9	(1)	50.0	1,393	(260)	18.7	227	(53)	16.3
埼玉県	1,235	(222)	18.0	182	(48)	14.7	15	(3)	16.7	9	(1)	50.0	1,393	(260)	18.7	227	(53)	16.3
千葉県	1,112	(194)	17.4	277	(69)	24.9	32	(8)	25.0	24	(7)	75.0	1,229	(278)	22.7	308	(78)	25.1
東京都	2,113	(387)	18.3	221	(45)	10.5	2,314	(630)	27.2	308	(85)	13.2						
合計																		
山梨県	287	(21)	7.3	48	(6)	16.7												
全国最下位																		

左図は、令和3年度4月1日現在の女性校長の割合を表したものです。全国的女性校長の割合の平均は17.7%ですが、山梨県は、7.3%と全国で最も女性校長の割合が低いことがわかりました。このような現状から山梨県では、教育分野ばかりでなく、県全体で女性管理職を増やしていくと取り組んでいます。

2. 女性管理職が少ない背景・課題について

国立女性教育会館「学校教員のキャリアと生活に関する調査」(2018)の結果、①女性は管理職を志向する割合が男性に比べて特に低い。②女性は職位に関わらず、家事・育児の負担が大きい。③育児や介護等を担う教員は、評価者(管理職)から、管理職になるための機会を提供されにくい。④根強い性別役割分担・アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)があること等が明らかになりました。

3. 女性の管理職登用促進に向けての提言

そこで、女性管理職登用促進に向けて、5つの取組内容を提言いたします。

- 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です(スライド①)。
- 2つ目は、固定的な性別役割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研修の実施です(スライド②)。
- 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です。
- 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です。
- 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と女性管理職とのネットワーク形成や女性管理職セミナーの実施です(スライド③)。

これらの取組を通して、少しでも多くの女性管理職が山梨県でも増えていければと考えています。

(1) 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

※男女労働者間に生じている事実上の格差解消のための取組

多様なポジティブ・アクションの手法(内閣府男女共同参画局HPより抜粋)

①クォータ制

→一定の人数や割合を割り当てることによって目標を実現する方式(管理職の4割を女性)

②プラス・ファクター方式

→能力が同等である場合に一方を優先的に取り扱うことによって目標を実現する方式(同等の点数・能力であれば女性を優先的に採用)

③ゴール・アンド・タイムテーブル方式

→達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する方式(2030年までに女性管理職25%以上)

クォータ制に否定的な立場からは「不平等感」や「平等原理の侵害」、「逆差別」等の指摘もあり

▲ スライド①

(2) 固定的な性別役割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研修の実施

無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)の例

- 「管理職は男性の方が向いている」
- 「家事・育児・介護は女性の方が向いている」
- 「女の子はやさしく、男の子は強くあるべき」

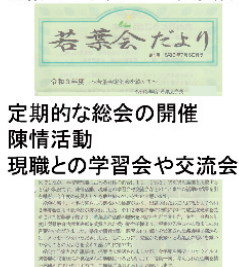
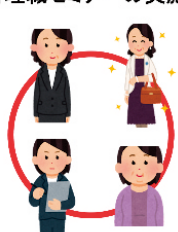
身近にいる大人が、このような見方・考え方をしていると、子どもたちが無意識的に固定的な性別役割分担を学ぶ契機となってしまう。(飯島2020)

具体的な対処法「決めつけない、押しつけない」

→頭ごなしに決めつけないこと、ひとりひとりと対話をしてみること、相手を尊重する心の姿勢を持つこと

▲ スライド②

(5) 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と女性管理職とのネットワーク形成や女性管理職セミナーの実施



▲ スライド③

参考文献

- 「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」内閣府男女共同参画局HP
- 内閣府男女共同参画局「共同参画」No.114
- 楊川 2020年「女性教員のキャリア形成」晃洋書房
- 飯島絵理 2020年「女性校長はなぜ少ないのか、少ないことはなぜ問題か」NWEC実践報告

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—



山梨大学教職大学院院生

渡邊克吉 久留康裕 京島健一 青木英明

- 研修プログラムの作成にあたり、所要時間は1時間程度で、かつ現行の研修内容と関連させながら実施できるように工夫しました。ワークライフキャリア形成について学ぶ有意義な機会になればと思います。

研修プログラム（案）

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

1. 教師のワークライフキャリア形成について

教師のワークライフキャリア形成のための情報提供を目的としています。

ワークライフキャリアデザインの例を示したり、教育を支える様々な機関や立場があることを示したりして、受講者がワークライフキャリアデザインの見通しをもてるようにします。

2. 講師による体験談

体験談を通して、受講者がワークライフキャリア形成のイメージを広げることをねらいとしています。

管理職としての経験や行政機関での経験、大学院での研修や日本人学校での勤務経験など多様なワークライフキャリア形成について、実際の声を聞くことでより具体的なイメージをもつことができるのではないかと考えています。

3. キャリアデザインワークショップ

ワークショップを通して、自身のワークライフキャリア形成について考える時間を設定しています。

例えば、仕事と生活との両立に関すること、様々な権利に関することを学ぶワークや、実際に自身のワークライフキャリアデザインを行うワークを作成しました。初任者の段階で自分の将来像を考えておくことが重要であると考えています。

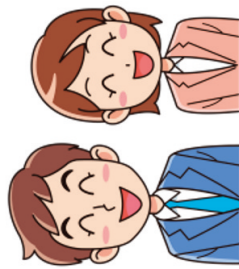
「ワークライフキャリア」とは？

ワークライフキャリアという言葉には、私たちチーム・ストロングのこだわりがこめられています。それは、キャリアと一口に言うと、どこか仕事（ワーク）にばかり重きを置いたニュアンスが強くなってしまいうため、生活（ライフ）面にも重きをおく必要があるというこだわりです。

ワーク ワークライフキャリアアプランシートの活用



第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ
実践力養成期 実践力を磨き、 教員としての 基礎を築いて いる	専門性充実期・協働力養成期 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	指導力・協働力完成期 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



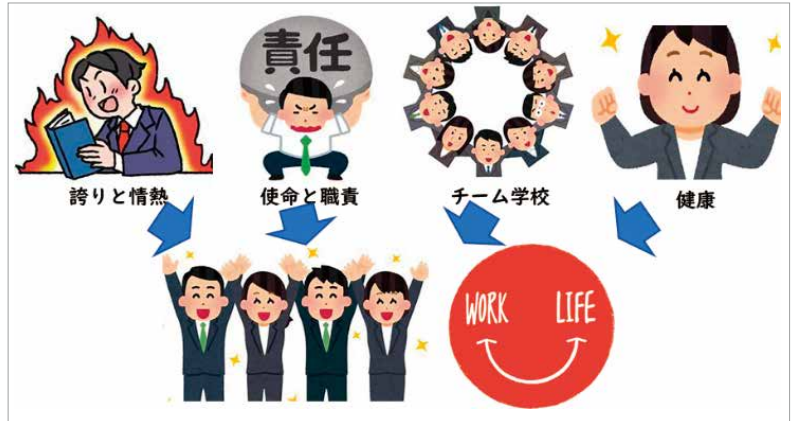
ワークプラン (働き方の計画)			キャリア上の目標
ライフプラン (生き方の計画)			なりたい自分

参考 渡邊俊 (2005) 『大学生のためのキャリア開発入門第2版』 中央経済社 pp.85-88
山梨県教育委員会(2020) 「やまなし教員等育成指標～学び続ける教員のために～」 pp.15-19

ワーク 仕事と家庭の両立についてのワーク



文部科学省は、次世代の学校と教員が目指すべき姿を「チーム学校」の実現と「誇りや情熱を失うことなく使命や職責を遂行し、健康で充実して働き続けることができる」姿であると定めました。その実現のためにはワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立）が重要です。生活のバランスがどちらか一方に傾くのではなく、どちらも大切にできる姿勢が肝心です。



今回のワークでは、夫婦のタイムスケジュールを基に、生活の見直しを行います。勤務時間や家事分担のバランスに目を向けることに加え、睡眠時間や趣味や休息等の自由時間についても考えることで、教師としての生活、一人の社会人としての生活を見直すきっかけにいきましょう。

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	勤務終了時間
	16:30
部活動終了、欠席生徒連絡	17:00 部活動終了、欠席生徒連絡
生徒家庭訪問	17:30 学年職員打ち合わせ、行事等準備
校務文章の会議	18:00 退勤、食材購入、子ども迎え
事務作業	18:30 帰宅、夕食作り
退勤、夕食	19:00 夕食
お風呂 子どもと一緒に入る、遊ぶ	19:30 夕食
	20:00 お風呂 身体を拭く、着替え、ドライヤー
子ども就寝	20:30 食器洗い、子ども歯磨き
教材準備、学級活動のプリント準備	21:00 子ども就寝
成績処理	21:30 明日の幼稚園準備
	22:00 洗濯、明日の授業準備
	22:30
就寝	23:00 就寝

ワーク 教員の持つ権利について「知る」ワーク



初任者が、ワークを通して主体的に自身のキャリアを考えてほしいと思いました。まずは、権利や制度を知ることの大切さを理解してもらうため、スライドを提示します。家庭と仕事の両立のために、権利や制度を活用することが大切であり、そのことが将来にも繋がっていくことを認識していただきたいところです。

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

女性の管理職が少ない原因の一つに、子育てや介護の問題がありました。当然ですが、女性だけが担うものではなく、周囲の理解・協働の意識が重要となります。そのためには、権利を知ることから始めなければなりません。クイズ形式のスライドを通して、気軽に周りやと話しながら、権利を知るきっかけになることを想定しています。

□に入る数字は何でしょう！

- ①産前産後休暇→産前□週、産後□週
- ②配偶者出産休暇→□日
- ③育児休業→□歳に達する日まで
- ④子の看護休暇→中学校就学前の子 年間□日以内
→子ども2人以上の場合は□日以内





女性管理職は多様性の象徴、なくてはならないもの

山梨県総合教育センター次長 鷹野 美香

今日はありがとうございます。お話を聞きながら、私の自己紹介をさせていただこうと思った時に、本当に自分のこれまでのことを考えると、まず「ワーク」の話をしたくなるな、それをお伝えするのが自分の紹介なんだなと思っているところで、すでにバイアスがかかっているなということを感じました。私は小学校の教員、特別支援学校の教員、中学校の教員、それから行政職、中学校管理職で現職に至っているわけですが、ワークの部分はそのような状況です。

「ライフ」はって考えた時に、私は生まれが茨城県なんですけれども、茨城で生まれまして、茨城で育ち、東京の大学に行って、茨城に戻り教員をしましたが、結婚と共に山梨に来て、今に至っています。その間、子育てであるとか、それからまさに今介護で、実は我が家には、おじいさんおばあさん2人ずつで4人のおじいちゃんおばあちゃんたちと暮らしています。それからこの前孫が生まれまして、そんな中で、本当にワークとは別の私の中のライフ生活がずっと続いているなと思うところです。

今回のテーマと自分の考えていることを合わせながら考えて、今日はお話しさせていただきたいと思います。今、ダイバーシティとカインクルージョンとか言われる中で、女性管理職は多様性のある意味象徴、多様性を求める時になくてはならないものだろうと考えています。学校ということが、目指す社会のできるだけ理想に近いものであったらいいなという事は以前から思っていることです。私は特別支援教育に長く関わらせてもらいましたが、特別支援教育が目指すものは、共生社会の礎なんだと言われていて。そういう意味でいつも思っていたことが、学校というところが、いま社会はそうではないかもしれないけれど、「こうだったらいいなという理想のかたちを子どもたちが体験する場となる。」、それがとても大事なんだろうなという風に感じてきています。それは、自分と異なるよさを学校の中で体感したり、自分とは異なる事情を想像したりする、そういうことを子ども時代に重ねていくことで、いつか今の社会の当たり前ではないと言われている部分が、いつの間にか当たり前になっていく、そういう社会につながっていくのではないかなと思っています。

今回、教職大学院の、この授業を受けられている方々がみなさん男性だったという話を鴨川先生も仰いましたけれども、そこで私が非常に面白いなと思ったところは、何をすることも社会が動く時には、マジョリティとマイノリティの部分があって、女性のことを考えるのに、女性が一生懸命考えたり、いくら提案したりしていても、それはあくまで女性側の理論なんだろうなって思っています。マイノリティのことを変えるには、マジョリティが変わっていくことが大事だよということの色々なところで勉強してきていますが、今回も女性管理職どうしたら増えるかなってことを、男性の方たちが一緒に考えることができたということが非常に有意義なのだなど強く感じているところです。

アンコンシャスバイアスの話も出ていましたけれど、本当に当たり前で普通って思ってしまう普通って、自分にとっての普通でしかないということを感じていくことは非常に大事なんだろうなと思います。

今日の提案で、初任者研修の中でなんていうお話ありましたが、私はこの提案は本当に面白いなと思っています。初任者研修はもちろんなんですけれども、校内研修、それから5年研修、中堅研修、様々なキャリアの場面でこういうことを実際に考えるきっかけをつくっていくという取り組みは、本当に面白いという絶対やりたいなというか、非常に興味深かったです。その中に、情報提供をしていくという話が最初の提案にもありましたし、ワークの中にもありましたが、知るのと知らないは本当に違いますよね。みなさんのご経験も色々あるかと思いますが、0と1は本当に違うなということをあらゆる場面で感じています。そういう意味で、この提案のあったような研修を、ぜひ本当に多くの場所でやっていただければいいなと、今日強く思ったところです。

実際、総合教育センターは、多くの研修を企画しておりますけれども、このように、こうだったらいいなという新しい考え方や企画を、この大学院の授業でなさったように、みんなでこっちの方がいいよね、こちらの研修の方がもっとみなさんに響くよななんていうことを、研修をつくる中で我々もぜひ取り入れながら、私たち研修を提供する側も色々な視点で楽しみながら提供していけたらいいんだということも今回学ばせていただいたことの一つです。

この機会をいただけたこと、皆さんの様々な新しい考えに非常に興味を持っていただきました。今後とも色々なことに生かしていきたいと思えます。今日は本当にありがとうございました。大変勉強になりました。

地域社会全体に働きかける取り組みを



帝京大学 准教授 鈴木 賀映子

私が研究対象としているラテンアメリカ地域には、昔からマチスモ(machismo)という文化があります。これは、男性の勇敢さや強さ、男らしさを重んじる考え方ですが、一方で学校教育をみると、女性教師や校長の割合が男性と同等または高いという現状もあります。一見、相反するようにみえる興味深い現象ですが、その要因について、教師という職業が「その社会の中でどのように位置づけられているのか」という視点からもヒントを見出すことができるのではないかと考えています。

話は変わりますが、私の母は、小学校で校長をしていました。その中で、入学式や卒業式、合宿行事のある学年の担任の配置にはとても気を遣うという話を聞いたことがあります。自分の子どもの学校行事に担任が不在であったり、学年の途中で担任が変わったりすることに親御さんが不安や違和感を抱くことがあるからだそうです。もしそうだとしたら、先生方がライフプランを優先することに後ろめたさを感じてしまうのは、「仕方のないこと」なのではないでしょうか。結婚・出産や昇進の選択だけではなく、海外派遣、大学院等の国内外での学びや経験は、必ず児童生徒への指導へ還元されるものだと思っています。多様な選択肢が「当たり前にある」環境の実現ためには、教師自身や同僚、管理職といった学校全体の意識改革に加えて地域や保護者の理解とサポートが広がっていくことが望まれます。そして、地域社会全体に働きかける施策の充実や制度設計が柔軟で豊かなライフプランの土壌づくりにつながるのではないのでしょうか。

女性教員が気軽に相談できる窓口としてのメンターを



早稲田大学 特別研究所員 谷口 利律

私自身、子育てと仕事の両立の仕方がわからず、身近な先輩に話を聞きながら手探りでやってきました。同じ職場にそうした相談相手がいることは、女性がキャリアを進める上で非常に重要であると思います。アメリカでは、教育関係の管理職に就く女性を増やすために、女性のワークライフキャリアを支援するメンター制度の研究がなされてきました。人種や家庭環境など多様なバックグラウンドをもつ女性教員が管理職に就くためには、個別の相談を受けつけ、支援を行えるメンターを増やすことが必要であるとされています。これにより、管理職に就くことへの心理的な垣根を下げ、女性の管理職志願者が増える要因にもなるとされています。

日本でも、女性研究者を増やすためにメンター制度を導入している大学が多くありますが、小・中・高等学校でも、類似の相談役が立てられるといいのではないかと思います。特に、女性のワークライフキャリアプランや、働き方について相談できるという点を明確に宣伝しておく、女性教員が相談しやすくなると思います。初任者にとっても、また、男性教員にとっても、そのような相談窓口があると知ることは安心感につながりますし、その後の業務の継続にも役立つのではないのでしょうか。

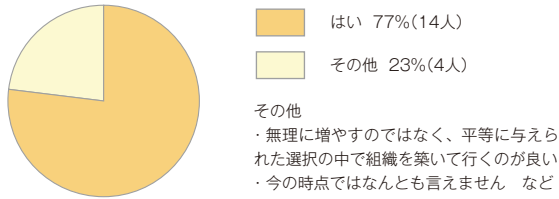
終了後アンケートのまとめ

山梨大学教職大学院院生

森原 将貴

1. 山梨県の学校において、女性管理職を増やしたほうがよいと思いますか？

終了後アンケート 18名が回答



2. 女性管理職を増やすための取り組みや研修に対するご意見

以下のご意見は、山梨県の学校において女性管理職を増やした方がよい理由/女性管理職を増やすための取り組み/研修プログラムの改善に向けたご意見等に関する回答より一部抜粋・要約したものです。ご本人の許可を得て掲載します。

現職大学院生(匿名希望)

豊かな社会とはなんだろうと考えてみた時に、さまざまな人が活躍できる世の中であってほしいと思う。管理職を目指す人にとどまらず、教員全体に対して管理職のやりがいや魅力を伝えていくこともひとつかなと思う。採用時から、キャリアを考えることはとても意義があると思う。採用されたその時が、仕事一年生で、長い長い仕事との付き合いが待っているからである。

東京大学大学院教育学研究科大学院生 須藤玲さん

現象としての「女性管理職の少なさ」の背景に、もし教員の性別に限らずワークライフバランスをめぐる課題があるとすれば、例えば学校教育現場での業務などを検討する必要があるかもしれない。初任者研修プログラムという入り口に着目したアプローチはとても面白いと思う。今後はまかれた種が成長していく中で、色々な困難で頭打ちしないように、初任者研修プログラムの内容をあえてベテランの先生方にも共有することが必要なのではないかと思った。

一般(匿名希望)

女性が管理職になっても過大な負担を背負うことがないようにすることが肝心。2月13日の山梨日日新聞1面に「進学男女差 山梨が最大」という見出しで、男女差の話が出ていたが、大きな視点で捉えると、この段階から山梨の管理職に女性比率が低い理由が隠れているようにも感じる。社会全体の意識を変えるには、女性はもちろんだが、きょうのイベントのように、男性からの現状変革への意識改革や意見発表が大切だと感じた。コロナ禍になる前は、私は仕事や趣味で土日にほとんど家にいたことがなく、家事も任せきりだった。しかしコロナ禍で活動自粛期間が長かったことや、在宅の時間があることで、男性にしてみればいろいろな発見があった。男性も女性も平等に管理職になるようなきっかけづくりの機会だと考える。今、積極的に声を上げるときだと思う。

山梨学院短期大学 佐藤喜美子さん

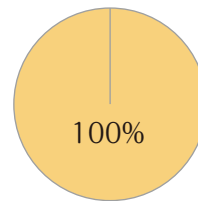
神奈川県などは、女性管理職は当たり前ですという意識で、土壌が違うというお話があった。私も同じことを感じた。各職場の校長先生はじめ職場の先生方が、女性教師に、積極的に働きかけていただきたい。アンコンシャスバイアスを少なからず各自がもっていることを、大人が認識することからスタートするほうがよいと思います。そういう偏見がある大人が児童生徒に指導に当たることの影響の大きさを知ってもらうことも大事だと思います。

文部科学省初等中等教育局教育課程課外国語教育推進室 秋山莉菜さん

今後、学校教員不足がより深刻になることが予想されている。その問題

解決のため学校教育行政が取り組むべき大きな課題の一つは、学校教育現場を、一人一人の教員が描くワークライフキャリアを実現できる職場とすることである。そのような職場づくりには、学校教育に関わる行政官はもちろんだが、教育長や校長といった学校教育現場を司る管理職の考え方が大きく影響する。制度を作る主体は結局人なので、制度を作る人らが男女平等に構成されていることは、男女問わず全ての教員の望むワークライフキャリアを実現できる職場として学校現場の魅力を高めていくうえで不可欠である。そのため、山梨県の学校においても、女性管理職を増やしていくことは大変重要と考える。

3. ① イベント全体の満足度(4択)



「満足度が高い」を選んだ人が100%!

② イベント全体のご感想とご意見

ご感想

「考えるきっかけとなった」

一学生として参加したが、着眼点が面白くよく研究されていることがわかった。/ 現役大学院生として、自分のキャリアについて考えるきっかけとなった。

「まさにチーム・ストロングを感じました」

何事も現状を変えていくには今回の提言のような取り組みがとても大切だと感じた。/ 山梨県から変えていけるのでは、そういった力強さを、まさにチーム・ストロングを感じました。/ 性別による役割は固定化されている物ではないことも含めて、男女別なく互いにできることを協力し合って生きていくこと。仕事も同様に皆の総力でやっていくことが重要です。/ 今後も継続して具体的な動きに発展していくことを願っています。

「山梨県内企業においても管理職がとてども少ない」

大変勉強になりました。「優しいことは強いこと」皆様のような優しい視点を持たれた先生方が教育現場にいらっしゃるのですから県の教育は明るいですね。/ 山梨県内企業においても管理職がとてども少なく、企業女性においてどのようなプログラムが必要かを考えるときに、役立ちました。

ご意見

「体験談を」

女性管理職を増やすには、女性が肩身の狭い思いをせずに働き続けられる環境があつてこそ。現役の女性管理職の体験談を聞きたかった。

「提案、提言を広く外に示せることが重要では」

きょうの素晴らしいイベントを参加者だけにとどまらず、提案、提言を広く外に示せることが必要では。出席者の理解が得られれば、可能なら録画内容をYouTubeで流すなどの方法も考えては。/ 分野の知識が無い人にもわかるように、キーワードや利害関係の整理をしてほしかった

イベント前には、タイトルを見て本イベントに懐疑的な意見も寄せられていました。

3. ①の結果を見ると、参加された皆様にはイベントをきっかけに、問題意識のどれか一つでも共有でき、持って帰っていただけたのではと思います。メンバー一同ホッとしています。

②について、たくさんのご感想・ご意見ありがとうございました。ご意見を踏まえ、発信力を高め、中身の濃いプロジェクトにしていきたいと考えます。

山梨県の学校女性管理職をいかに増やすか

—単に「女性管理職比率を上げること」が目的ではない—



山梨大学教育学部 客員教授

清水 徳生

研究の総括

「山梨県の学校管理職のうち女性の比率が全国最低レベルである」という事実から本研究はスタートした。そこで、私たちは山梨大学教育学部幼小児発達教育コースの鴨川明子准教授を中心に、本課題の解決の糸口を探るべく研究を深めてきた。

国内のみならず海外の教育事情にも詳しい他大学の研究者にも助言をいただくとともに、本県以外の実態及び取組も調査した。その調査には、本学の教職大学院で学ぶ、近い将来山梨県の学校教育を中心となって支える若手および中堅教員等が当たった。大学の研究者（有識者）と若き教職大学院生の英知を結集し「新たな切り口」で解決策を探る。このことが本研究の大きな意義の一つである。

また、そもそも女性教員が管理職登用検査のドアを開かなければ話は始まらない。しかし、県内公立小学校で校長を務めた私の経験では、「その時」になって女性教員に声をかけても、その対象者の多くはなかなか首を縦に振ってくれない実態があった。本研究の提案にあるように「若いうちに・初任者のうちに」管理職の業務内容を知らせ、その職を意識させることが、本課題解決のための一筋の光明になると考えた。さらにそのことにより、若手教員の学校運営への参画意識を高めることも期待できる。

もちろん、本課題は一朝一夕に解決できる内容のものではない。ある程度長いスパンが必要である。また、単に「女性管理職比率を上げること」が目的ではなく、そのことで何が変わり、何が改善できるのかを考えることが大切である。提案にあるように「職場環境の改善」等と合わせて、私の経験から以下の改善点も指摘しておきたい。

- 学校の教職員は半数が女性である。児童生徒も同様。
それにも関わらず学校運営の中心（校長・副校長・教頭・教務主任等）が男性ばかりでは、時として判断を誤る可能性がある。
- 男性視点、女性視点、その両方のバランスを取ることが大切である。
その両者の存在により、多様な特性をもつ子供たちに柔軟に対応でき、多面的視点を持つことがより可能となる。

以上のことから、女性管理職の存在が学校運営および学校経営上プラスに働くことが期待できる。本研究が「山梨県の学校女性管理職を増やす」手がかりとなり、その成果として、本県の学校教育のますますの充実に寄与することを心から願うものである。



▲ 清水先生招聘による北杜市立明野小校長先生のご講義。



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

報告書

発行日 2022年2月28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

