

令和7年度「未来を創るプロジェクト」 報告書2 ～未来の女性校長育成プロジェクト2～

森 久佳

京都女子大学発達教育学部教育学科 教授

【研究の背景と目的】

今日、日本の教職の世界において、女性が管理職に就く割合は国際的に見て非常に低い水準であり、そこには、男女教員のキャリア形成に差異を生じさせる阻害要因（女性教員に対する出産・育児の偏った負担や男性教員を想定したキャリア形成モデルなど）によって結果的に女性教員たちを不利な立場へと排除する「システム内在的差別」が機能しているとの指摘がある（独立行政法人国立女性教育会館 2024；木村 2024；佐藤 2025、など）。加えて、昨今の日本では、女子大学自体の存立意義に対して厳しい目が向けられており、女子大学における教員養成の意義と課題の検討が喫緊の課題となっている。

本研究は、こうした社会的・構造的課題と関連した逆境ともいえる状況があるにもかかわらず、女子大学を卒業し教職に就いた女性教員が管理職（校長・副校長・教頭等）といったスクールリーダーの役割を担うことを可能とした要因や実相、それらと関連する諸課題を、女子大学における教員養成も視野に入れた教師としてのキャリア形成とジェンダーの観点から明らかにすることを目的とした。またその成果を、京都女子大学の教員養成（大学院）における管理職養成プログラムの構築に資するデータとして活用することを目指した。

【研究の方法】

本研究では、京都女子大学を卒業し、教職の世界で管理職に就いている複数の女性教員を対象とした個別インタビュー調査を実施した。対象者は、京都女子大学を卒業後、小学校で管理職（校長職・教頭職）の経験がある女性教員2名である。両名とも京都女子大学卒業後に教職に就き、管理職に至るキャリアを形成してきた人物たちとして調査対象者とした。そして、教職としてのライフコースを視野に入れたライフライン法（またはライフラインメソッドないしライフライン研究法）及びライフストーリー法（アプローチ）に基づく語り（ナラティブ）の内容に着目することによって、女性教員の観点を踏まえた教職の専門性に関する分析・検討を行った。

ライフストーリー法（アプローチ）は、インタビューを通して、その対象者（インタ

ビューイー)の「人生のリアリティの実存性と人生における出来事、あるいは、インタビューとインタビュアーの対話的な過程を捉えるための研究法」(サトウ 2019、p.23)である。また、ライフライン法とは、「人生を一本の線で描き、その浮き沈みに着目した語りを聴く方法」であり、「これまでその人が歩んできた道のり(ライフコース)を描くこと(視覚化)」、「それを基に人生経験を語ること(言語化)を通じて、自己の組織化(self-organization)に迫ることができる」方法を意味する(同書、p.30)。これら2つの研究法を組み合わせた調査を本研究は実施した。その際、ライフラインを描く際のフォーマットは、森を中心に先行諸研究を参照・検討することで開発し、試行的に作成して活用した。

なお、本研究は京都女子大学臨床研究倫理審査で承認を受けて実施した。

【インタビュー調査の概要】

2026年1月26日に、京都女子大学にて約3時間実施した。調査の手順は次の通りである。

- ① ライフライン(研究)法を援用した教職ライフラインチャートを対象者が作成(45～60分)。
- ② その内容を踏まえたグルーブインタビュー調査を実施(120分)。

インタビュー音声はICレコーダーを用いて記録し、文字起こしを行って研究資料とした。また、インタビューの際に作成頂いたライフラインチャート(紙媒体)も研究資料として収集し、これらのデータを、ライフストーリーやライフコース、ライフライン(研究)法によって分析・検討した。

【研究の成果】

今回のインタビューでは、2名のうち1名は子育てを経験した人物であり、両名の私生活の状況は対照的であった。そうした違いがある中で、共通性も見出された。それは、教師のキャリア形成と学校経営、研究会等への参加が若手育成や学力改善に与えた影響である。両名とも、研究会や研修、管理職経験が視野拡大と学校改革に結びついた過程について語っていた点で共通していた。また、同時に初任期の困難、家庭と仕事の両立、レジリエンスや恩返しの状況についても繰り返し論じられ、若手教員の育成や管理職選出の条件、現場での支援ネットワークの重要性も強調されていた。

そうしたなかで、管理職に求められ、両名の語りの内容から以下の点がポイントとしてまとめられた。

- ① 自ら問いや課題を見出す
自分から課題を見つけて相談や提案ができる。例えば、「どうしたらいいですか」と受け身ではなく、自分で考えて動ける教員が推薦されやすい。
- ② 前向きに学ぶ姿勢

研究や自己研鑽に積極的で、学びたいという意欲がある。言い換えれば、「学べる人」「研究する人」として自ら問いを持ち続ける姿勢が重視される。

③ 与えられた仕事に真摯に取り組む

与えられた仕事に対して誠実に向き合い、工夫や改善を重ねられる。受け身ではなく、より良い方法を模索する力が評価される。

④ 全体を見通す：クラスや自分が任される担当だけでなく、学校全体や他の先生・児童の状況も把握し、広い視野で行動できる。

⑤ 周囲からの信頼に基づいて推薦される

周囲の教員や管理職から「この人なら」と信頼され推薦される。推薦がなければ管理職にはなれないため、日頃からの信頼や人間関係も重要。

⑥ 困難や変化に前向きに対応する

困難な状況や新しい役割にも前向きに取り組み、失敗を恐れず挑戦できるレジリエンスや楽観性がある。

【課題】

一方で、無視できない課題についても言及されていた。その最たるものは、家庭や子育ての負担についてである。これらのことが理由で管理職昇進を断るケースが多い、という現実が語られていた。特に、家事・育児と管理職業務の両立が困難であることによって昇進の障壁となっている可能性が、両名の対象者の語りから見られた。

もちろん、育児休暇や産休制度の活用が、家庭負担の軽減に大きく寄与しているので、全く制度が整っていなかったわけではない。しかしながら、対象者の1人が結婚や子育てを行いながら教職を勤め上げ、管理職に就くことも可能だったのは、家族や親族（配偶者や祖父母など）の協力や、家庭内外のサポート、さらには、勤務校の同僚や管理職同士で助け合う文化が醸成され、急な家庭事情にも対応できる体制が整えられていた状況があったからこそともいえる。現状は、仮に教員同士で結婚したとしても（1名の対象者が該当していた）、育児や介護、家事は女性教員側が主として務める傾向は完全には払拭されておらず、女性教員が管理職を目指したくともなりにくい構造があるとの語りも得られた。

以上のことを踏まえると、男性に限定されない、女性の視点も踏まえた教職全体の働き方改革が教職において必要であり、それが、女性管理職へのキャリア形成をめぐる構造的障壁を乗り越える一助になると考えられる。

<引用文献>

- ・木村育恵（2024）「学校が不平等を再生産しないために：教員世界と隠れたカリキュラム」『世界』No.985.
- ・サトウタツヤ他編（2019）『質的研究法マッピング：特徴をつかみ、活用するために』新曜社.

- ・佐藤智美（2025）『女性教員・女性校長が語るジェンダー平等：〈教育改革〉の中の困難と連帯』晃洋書房。
- ・独立行政法人国立女性教育会館（2024）「令和5年度 学校教育における男女共同参画推進に関する調査研究：『学校基本統計』にみる初等中等教育における管理職に占める女性の割合（2023年版）」