

小中学校における女性管理職のキャリア形成

学校教育開発学コース 杉山 二季
学校教育開発学コース 黒田 友紀
茗溪学園中学校高等学校 望月 一枝
学校教育開発学コース 浅井 幸子

Career construction of women elementary and junior high school principals

Futaki SUGIYAMA, Yuki KURODA, Kazue MOCHIZUKI, Sachiko ASAI

The purpose of this paper is to examine how women elementary and junior high school principals construct their careers. We conducted an interview survey to 12 women teachers in 3 prefectures to consider their careers. We analyze their careers focusing on structural factors that determine personal experiences. Main findings are as follows. 1) Most women principals didn't depict clearly defined career plan. In promotion for principal or vice-principal, their principals played an important role as gatekeeper in the process. 2) In their promotion, some women principals changed their work place from junior high schools to elementary school because of occupation by male principals at junior high school. 3) Women principals carry out responsibility both of occupational and of family by asking their parents (in law) for care of their family and young children.

目 次

- I 研究の主題
 - A 問題の所在
 - B イギリスにおけるキャリア研究の動向
- II 研究の方法
 - A 調査の概要
 - B キャリアの事例と分析の枠組み
- III キャリアの分析
 - A 管理職への道筋とその特徴
 - B 昇進の構造の経験
 - C 家庭責任の経験
- IV 考察と示唆

I 研究の主題

A 問題の所在

本研究の主題は、女性が学校管理職になるという過程を、ジェンダー化された経験として描き出すことにある。女性管理職のキャリア形成を、教職におけるジェンダーが可視化されるフィールドとして捉え、その多様性に即して検討することを目指す。

2003年度の公立小中学校における女性管理職の比率を見てみよう。小学校校長22,510人のうち女性は3,980人、中学校校長10,028人のうち女性は427人である。小学校校長の17.7%、中学校校長の3.8%を女性が占めていることになる。また、小学校教頭22,602人のうち22.3%にあたる4,938人、中学校教頭10,569人のうち7.0%にあたる767人が女性である¹⁾。教師全体に占める女性の割合は、小学校63.0%、中学校41.3%である²⁾。この数値と比較するならば、女性の学校管理職の比率はかなり小さい。職場における性差別の一つ、昇進機会の男女格差は学校にも存在している。とりわけ中学校では、女性教師は一般的な存在であるのに対して、女性管理職は稀とっていい状況にある。女性の中学校校長の数がいまだひと桁の都道府県は38にのぼる。

歴史的に見るならば、上記の女性校長の割合は最大である。女性校長は1980年代後半から急激な増加をみた。1985年の時点で、小学校校長、中学校校長に占める女性の割合は、それぞれ2.2%、0.2%に過ぎない。それが1990年には小学校4.0%、中学校0.7%、2000年には小学校15.0%、中学校3.2%となる³⁾。2003年の数字は、この右肩上がりの変動の延長上で、学校の女性

管理職の順調な増加を表現し予期させている。

ただし女性の管理職比率の拡大は、必ずしも昇進機会の男女格差の解消を意味していない。河上婦志子は1971年と1995年のデータを比較し、この間に女性教師のみならず男性教師の管理職輩出率も上昇している事実を指摘している⁴⁾。2003年の管理職輩出率は、小学校では男性が24.1%に対して女性が3.5%、中学校では男性が14.0%に対して女性が1.2%である。女性管理職は女性教師100人のうち2、3人に過ぎないが、男性の小学校教師は4人に1人、中学校教師でも7人に1人が校長か教頭ということになる。

以上の数値が全国平均に過ぎないことに留意したい。池木清が指摘しているように、学校管理職に占める女性の割合については、都道府県ごとの格差が大きい⁵⁾。2003年度の公立小学校校長でみると、一方に女性が3割を超えている県が8つあり、他方に1割にも満たない県が5つある⁶⁾。さらに、都道府県ごとの数値の変遷を追うと、1995年から2000年をピークに女性管理職の割合が低下傾向にある地域が多いことに気づく。とりわけ2000年から2003年にかけて、小学校校長で7都府県、小学校教頭では27都府県で数値が低下している。その多くは女性管理職の比率が高いか絶対数が多い。学校管理職に女性がある程度進出した地域では、既に壁が見えてきているかのようである。

小中学校の管理職は女性に開かれてきた。しかし、性差別が解消しつつあるかに見える変化の裏側で、実際には昇進機会の男女格差が頑固に残っているという複雑な状況にある。多くの男性教師が当然のように管理職になる一方、女性教師で管理職を経験する人はいまだ少ない。おそらく現在の女性教師にとって、管理職になるということは、最も明白にジェンダー化された経験の一つでありうるのだ。

学校の女性管理職に関する研究は、女性校長と女性教頭の少なさを問題にし、その原因を探ってきた。説明の中心に据えられてきたのは、管理職を忌避する女性教師の意識と、その要因としての家庭責任である。田中義章の質問紙調査は、男性教師が若いうちから管理職昇進を希望しているのに対して、女性教師の昇進希望者がとりわけ20代、30代で少ない割合に留まっていることを示した⁷⁾。高野良子の研究も「女性教師の管理職へのアスピレーションの低さ」を問題化している。高野の質問紙調査によれば、「上席」(各校で最年長の女性教師)の5割がかつて管理職を勧められ、そのほとんどが拒否しているという。その背景としては、

「主任、とりわけ教務主任経験」の少なさと「家事・育児責任」の存在が示唆されている。ここに描き出されているのは、「基本的にメリトクラティック」で「必ずしも男性優位の社会通念に則っているわけではない」はずの学校という職場で、自らの「昇進意欲の乏しさ」によって学級担任のみの「単線型キャリア」を選択する女性教師の姿である⁸⁾。

女性の家庭責任は、当事者である女性教師自身によっても、管理職を忌避する主な理由の一つとして言及されている。かつて女性校長だった青木朋江は、家庭との両立や家族との関係をめぐる問題を「家庭的ハードル」と表現した⁹⁾。女性に課された家庭責任は、管理職への昇進をためらわせる要因の説明として、確かに実態と実感を伴っている。その事実をふまえた上で、河上婦志子によるイギリスの女性教員研究のレビューは、家庭責任による説明に孕まれた問題を三点で指摘している。第一に女性に家庭責任を負わせる社会システムが問われていない。第二に女性は必ず家庭責任を負っているという前提の議論が多い。第三に女性は家庭を必ず優先するという思い込みに基づく議論が多い。それに対してイギリスの女性教員研究は、家庭責任を逃れた男性モデルの職業経歴が標準になっている点、管理職を目指す職歴自体が男性文化としての「出世志向」を内包している点に問いを差し向け、女性教師の在り方を「もうひとつの教員像」として位置づけることによって男性的に構築された学校文化を変革する可能性を探っているという¹⁰⁾。

蓮尾直美による女性教師のキャリア形成の研究は、イギリスの女性教員研究と問題意識を共有しているといっている。蓮尾は女性教師全般の「職業的社会化」の過程を、男性教師を基準とせず固有のものとして解明することを目指した。その際、キャリア形成の中核に「学校経営・管理型」「教育実践型」「家庭・学校両立型」「組織変革型」「個人充実型」「退職願望型」の六つに類型化された「アイデンティティ」を置き、その「アイデンティティ」と仕事上の役割や日常的な学級生活における経験との関係を問うている。質問紙調査の結果からは、女性教師が「役割期待のもとに将来の管理職に向けて社会化される装置」をもたないために「独立で固有の職業的社会化を遂げている」ことが指摘され、ここに「人間個人としての本来的なアイデンティティを模索し、実質的なキャリアを形成しうる機会」が見出されている¹¹⁾。面接調査では、女性教師の経験及び女性管理職の登用に対する考えが「アイデンティティ」ごとに提示され、女性教師は「人間個人としての本来的

な充足感」を基準にして「自らのキャリア」をつくろうとしていると意味づけられている¹²⁾。

蓮尾の研究の意義は、女性教師が管理職を目指すことを無条件に是とする研究に対して、男性教師を基準としている点に問題を指摘し、女性教師の経験を描き出そうと試みた点にある。とりわけ面接法による研究は、女性教師におけるジェンダーの経験を、生徒、親、同僚教師との関係に見出すという重要な視点を提起している。しかし彼女の研究には二つの問題点がある。一方に存しているのは、キャリア概念の定義とその解明の方法をめぐる混乱である。蓮尾は「キャリア」をライフコースにおける「アイデンティティの構築過程」と定義している。にも関わらず、被調査者が選択肢の中から自分の「アイデンティティ」を選択するという調査方法を用いているため、「アイデンティティ」の把握が静的になっている¹³⁾。加えて個々の教師の経験は、個別に提示されるに留まり、教師としての成長や昇進の軌跡に位置づいていない。ばらばらのエピソードと固定的な「アイデンティティ」の狭間で、キャリアの概念はその実態を失っている。もう一方には、性差別や性別役割分業が問えないという問題が存している。管理職へと向かわない女性のキャリアに積極的な意味を見出すこと自体は、男性教師のキャリアの標準化を問うまっとうな試みといえよう。しかしその半面で、昇進機会の男女格差の問題が看過されている。男性教師のキャリアを基準とすることなく、女性教師が経験している性差別を問う必要がある。

B イギリスにおけるキャリア研究の動向

女性教師のキャリア研究が最も先進的に進められてきたのはイギリスにおいてである。ここでイギリスの教師研究が女性のキャリアについて生み出してきた知見を検討し、日本の女性教師のキャリアを検討するための手懸かりをつかんでおこう。

初期のキャリア研究は、連続的に並んでいるステージをより責任ある地位へと昇進していく職歴としてキャリアを定義していた。そこでは教師が合理的にキャリア計画を立て昇進機会を利用しながら野心的、直線的に上昇する存在として捉えられている¹⁴⁾。しかしこのようなキャリア観は、妊娠、出産などによる中断を含む職歴の非標準化を招き、多くの女性の経験を看過するものであった。それに対して女性教師のキャリアに関する近年の研究は、彼女たちの生活のあり方に即してキャリアを描き出すために、教師の個人的経験を基盤とするキャリアの定義を探求している¹⁵⁾。

個人的経験への注目は、人間を状況と交渉しながら変化する存在として捉える相互作用論の立場に支えられている。教師のライフヒストリーを描いたサイクスらは、キャリアの特徴を次の五点で指摘した。第一に、主観的なものである。第二に、人生の長期的な展望の中に位置づくものである。第三に、個人的世界に基づいている。第四に、現在も進行中の発達であり、短期長期の展望を含んでいる。第五に、個人のアイデンティティに関わる¹⁶⁾。キャリアは人生に伴う長期的な変化の中で形成される。このように捉え直すことによって、キャリアの現実を動態的に扱うことが可能になる。

ただし、アッカーが指摘するように、キャリアは単なる個人の経験ではない。その時代の政治的経済的文脈の中でキャリアは生起している。そして職業はその内部に、一連の地位の序列と、それを支える規則や慣習をもっている。この規則や慣習が、キャリアの発達をある者にとっては容易に、ある者にとっては困難にしている。この観点からは、「キャリアチャンス」は個人的に選択されたものではなく、むしろ社会や職業の文化的な構造によって課されたものといえる¹⁷⁾。個人の経験を構造的側面と接合して捉えることによってこそ、女性教師たちの経験を重層的に描出することが可能になるのである。

女性教師の研究は、キャリアにおける個人的経験と、社会や制度との接面を描き出すことで大きな前進を見た。小学校の15名の既婚女性校長のライフヒストリー分析を行ったイヴェッツの研究や、38名の女性副校長にインタビューを行ったグラントの研究など、語りを通して複数の女性教師のキャリアを描いた研究が挙げられる。彼女たちの第一の発見は、女性のキャリアが野心的なものでも、直線的なものでもなかったことである。ほとんどの女性が明確なキャリア計画をもたず、昇進への野心を否定的に捉える者さえいる¹⁸⁾。イヴェッツの研究には育児によってキャリアを中断した女性教師が多数登場する。彼女たちの中断は、一旦離職して1年半から8年の育児期間をとるという長期に及ぶものである。彼女たちの多くは出産前には昇進を意識しておらず、教職の中断後、家庭と職業の両立への見通しが立って初めて昇進を意識したという¹⁹⁾。グラントの研究には、副校長職を勧められながらも子どもがまだ小さいことを理由に辞退する教師が登場する²⁰⁾。女性教師たちのキャリアの展望や計画は、結婚や育児などの状況に左右されて断続的に変遷している。

キャリア計画が暫定的なものとなる重大な理由とし

て、女性教師たちが教職と家庭への責任のバランスを取ることを求められている事実がある。イギリスの研究で家庭責任として取り上げられるのは家族の世話と家事であるが、特に重点が置かれるのは出産と育児である。多くの女性は子どもが幼い時に教職の中断を経験するが、それは後のキャリアの展開や継続に影響を及ぼしうる。イヴェッツの研究の女性校長は、離職期間が比較的短期の者や、育児期にもパートタイムで働き続けた者が多い。彼女たちは離職が短いことによって、再び教えることへの不安をほとんど感じずに復職できたと言語²¹⁾。これを裏返せば、より長期の離職者の場合は、教職への復帰に困難が伴う。家庭責任への従事はキャリアに不利益をもたらしている可能性がある。また、イヴェッツは対象者のキャリアの地理的安定性を見出している。彼女たちのほとんどは州を越えた移動を経験せず、狭い地域でキャリアを形成している²²⁾。ここからは、教職と家庭とのバランスが適切に取れる条件下で女性の昇進が行われていることが分かる。ただし女性だからといって必ずしも家庭責任が優先されるというわけではない。キャリアを家庭よりも優先するために、積極的な選択として子どもを持たなかった女性校長もいることに留意したい²³⁾。

展望の不明瞭な女性を昇進に結びつけていたのは、ゲートキーパーによる支援であった。ゲートキーパーとはキャリアステージの間で昇進を規制し管理する者をさす²⁴⁾、イヴェッツが明らかにしたのは、女性校長の多くに昇進を後押ししてくれたゲートキーパーが存在していたことである。管理職への展望がなかったにも関わらず、勅任視学官や校長の促しを受けたことによって昇進を目指し始めた者や、中にはそうした人々から長期的に繰り返し助言を得られた者もいた²⁵⁾。しかし一方でゲートキーパーによる支援は、対象とする教師を選ぶ尺度が不明確であるため²⁶⁾、性別による昇進の不平等を支える装置として機能する可能性も否定できない。

昇進を望んでいる同僚がキャリア計画によい影響を及ぼすことは従来のキャリア研究において既に指摘されていたが²⁷⁾、女性を対象とした研究でも同性の上司や同僚の重要性が見出されている。グラントの調査対象のうち6名は、過去に同じ学校での勤務経験があり、グループを形成して互いに強力な支援を行っていた²⁸⁾。また指導主事、校長、教師を結ぶインフォーマルなネットワークも女性のキャリアを支援する機能を持つ。イヴェッツの研究には、離職教師のリストを保有する校長の声かけによって復職を果たす女性の事例

があり²⁹⁾、ネットワークによる支援の重要性が示されている。一方で同僚関係やネットワークが利用可能でない場合には、キャリアは大きな制約を受ける。昇進を諦めた女性教師の語りを扱ったボウルトンとコルドロンの研究は、彼女が同性の同僚による支持を希求しつつも得られなかったことを指摘している³⁰⁾。

家庭責任と職責との両立しやすさや、職場における支援の利用可能性は、教職の労働市場の状況など社会政治的状況の影響下にある。イヴェッツの研究対象者の教師時代は、深刻な教師不足状況にあった。そのため、女性が早く帰宅して家庭責任を果たすための職場内の支援が充実していたり、復職が容易であったりした³¹⁾。彼女たちはこの状況下にあったからこそ校長への道が開けていたとも考えられる。

以上のように、女性教師のキャリアの展望や計画は、家庭責任と職責との関係や、ゲートキーパーなど昇進を支援する要因、そしてそれらを規定する社会政治的状況と抜きがたく結びついていた。

しかし実際には、女性教師たちの経験は個人化されて捉えられている。イヴェッツは、小学校の現場で女性の昇進を制限する装置の一つとして、昇進に関する個人主義的な信念の存在を指摘している。キャリア競争は男女が平等な地点からスタートしており、昇進の不平等は個人の努力の差によって生じているという考え方が現場にはある³²⁾。このイデオロギーは、女性の低いキャリア達成を当人の努力や選択に還元してしまう。また、2つの学校で長期の観察とインタビューを行ったアッカーは、女性教師たち自身がキャリア達成の低さを家庭責任と関係づけて語り、差別としてではなく個人的な問題として理解しがちなことを示した。彼女たちは自らのキャリア達成を妨げたものを、自らの判断の「誤り」としてしばしば語るのである³³⁾。キャリアに関する選択や決定を個人的次元のみにおいて捉えることはジェンダーの問題を不問とし、ひいては再生産することにつながるだろう。

イギリスの研究から、個人的なキャリアの経験が社会や制度に規定されていることは明白である。女性教師たちは人生の様々な場面における選択と決定を通してキャリアを形成していくが、それらの選択や決定は個人的な事柄に見えながら、同時に家父長制社会における性別役割分業や、教職における性差別を体現しているのである。

日本の文脈では、教職を取り巻く制度や慣習が異なることによって、現れてくる経験の様相もまたイギリ

スとは異なったものとなりうる。大きな違いの一つに昇進制度の差異がある。イヴェッツやグラントの研究には、在任校の校長に、管理職になって自らの補佐として働いて欲しいと勧誘される例が現れているが³⁴⁾、これは当時イギリスの学校管理職には特定の資格が要件とされておらず、その昇進が学校や地方教育当局の任命によっていたからである。それに対して日本では、管理職昇進が自治体単位の試験によって行われ、管理職就任後も自治体内で学校を異動するのが通常となっている。また、家庭責任についても制度的な要因の違いがある。イヴェッツの扱った女性教師たちの出産育児経験は長期の離職を伴っていたが、日本の学校では一旦退職するという形は一般的ではない。とりわけ、1975年に成立した育児休業法(義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律)は、女性教師に産後1年間の育児休業の取得を保障し、中断のないキャリアの形成を容易にしている。

本論文の目的は、日本における女性教師の個人的なキャリアを、家庭と教職におけるジェンダーの問題が経験される過程として描き出すことにある。性による制約はとりわけ昇進という場面に集約的に現われる。そのため本研究は、昇進を経験してきた存在として、小中学校の女性校長に着目する。女性の校長経験者を対象とするインタビュー調査を通して、日本の学校や家庭の制度、慣習、文化が、そのキャリア形成過程においてどのように経験されているかということ明らかにしたい。

II 研究の方法

A 調査の概要

本研究では、女性管理職のキャリアを具体的に描くために、公立小中学校の校長職を経験した12名の女性を対象として、インタビューによる聞き取り調査を行った。まず、各女性校長に教職経験と個人的な出来事の概略を記入した年表の作成を依頼し、その内容に即して経験を語ってもらった。インタビューはレコーダー

に記録し文章化して資料として用いた。調査の実施期間は2004年2月から9月である。インタビューは各々2時間から4時間を費やし、必要に応じて複数回行った。

今回のインタビューでは、東京都(5名)、茨城県(2名)、富山県(5名)の公立小中学校の校長経験者を対象とした。10名の現役校長と2名の元校長を含む。教職経験は29年から38年、校長経験は1年から9年である。50代前半の教師が3名、50代後半の教師が7名、60歳以上が2名であり、1960年代半ばから1970年代半ばにかけて教職に就いている。12名中11名が既婚者であり、既婚者全員が1人ないしは2人の子どもを持っている。出産の時期は1975年の育児休業法成立の前後にわたる。

インタビュー対象者の世代的な特性として、女性のトップエリートであること、女性教師の比率の高い世代にあたることを指摘できる。1960年代の女性の大学進学率は、1960年2.5%、65年4.6%、70年6.5%と低かった。当時の大卒女性の最大の就職先は学校である。1961年には大卒の就労女性のうち53.1%が教師になった。この数字は1980年になっても37.5%の高率を維持している。小学校の女性教師の割合は、1970年に50%を超えた。1970年代前半は、子どもの増加によって教員採用が拡大する一方、好景気で男性が企業に就職したため、新採用の小学校教師の80%を女性が占めている³⁵⁾。

女性管理職を取り巻く全体的な動向として、2003年度の小学校校長の女性割合は平均17.7%、中学校校長は平均3.8%であり、年々増加する傾向にある。しかし、都道府県ごとの小学校校長の割合は、北海道の6.1%から栃木の38.1%まで大きな差がある。中学校に至ってはそもそも女性校長がいない都道府県もある。よって女性校長のキャリアを検討するに際し、都道府県による制度や状況の差異に着目しなければならない。

調査対象の都県における女性管理職の割合の推移と管理職の登用制度の特徴は以下のようになっている。

表1 インタビュー調査対象者一覧(名前は仮名、退職者は退職時の勤務先)

	小学校	中学校
東京都	秋田先生、井上先生	内野先生、江川先生、小沢先生
茨城県	加藤先生	木村先生
富山県	佐伯先生、清水先生、鈴木先生	関口先生、曾我先生

表2 小学校 女性校長・女性教頭の割合 (%)

	1985年		1990年		1995年		2000年		2003年	
	校長	教頭	校長	教頭	校長	教頭	校長	教頭	校長	教頭
全国	2.2	4.2	4.0	11.6	9.5	19.3	15.0	22.8	17.7	22.3
東京都	5.3	8.3	11.6	22.5	21.0	24.7	22.9	26.0	20.5	26.4
茨城県	0.7	3.0	2.2	6.3	4.4	12.8	11.4	17.3	16.5	15.3
富山県	2.1	3.6	5.0	28.8	19.7	57.5	37.6	52.8	34.7	46.7

表3 中学校 女性校長・女性教頭の割合 (%)

	1985年		1990年		1995年		2000年		2003年	
	校長	教頭	校長	教頭	校長	教頭	校長	教頭	校長	教頭
全国	0.2	0.8	0.7	2.5	1.8	5.4	3.2	7.4	3.8	7.0
東京都	1.0	1.2	2.4	6.9	6.6	9.7	9.6	8.9	8.1	8.9
茨城県	0.0	0.8	0.4	0.0	0.4	3.1	4.2	4.0	1.7	4.0
富山県	1.2	3.3	0.0	8.0	0.0	20.5	7.1	19.4	7.1	18.8

①東京都

東京都は早くから女性が管理職に進出してきた。小学校の女性校長率に関していえば、1998年の23.5%からその後徐々に低下し、2003年現在20.5%と全体の中位にまで落ちた。中学校の女性校長に関しては、現在も多くが登用されているが、2001年以降は下降気味の横ばい状態である。平成11年度以前は、教員免許状を持つ37歳以上50歳未満の教員が管理職(教頭)試験の受験資格を有していた。教頭3年目から校長試験を受験することになっている。小中学校間の管理職の異動はない。

②茨城県

茨城県は女性管理職の比率に関して全国平均を下回っている地域である。小学校の女性校長率は年々増加する傾向にあり、1998年の9.5%から2003年現在16.5%と全国平均にあとわずかという所まで達した。中学校の女性校長に関しては、2003年現在4.0%と低いままである。インタビュー対象者が管理職試験を受けた当時、小学校と中学校の両方の教員免許状を取得することと教務主任経験が管理職の条件となっていた。小学校と中学校の境のない管理職の異動が行われる。教頭試験、校長試験ともに、校長及び教育委員会による推薦が必要である。

③富山県

富山県は女性管理職の割合が最も高い県の一つである。小学校の女性校長率は2003年現在も34.7%と高率だが、1999年以降は下降気味の横ばいとなっている。中学校の女性校長率は山口県、高知県、東京都に続く

と高く7.1%である。ただし実数は少ない。管理職への登用に関していえば、2年に一度実施される教頭試験は40歳以上の教員ならば誰でも受験することができる。校長試験は教育委員会の推薦によって受験が決まる。免許に関わらず小学校と中学校の異動が行われる点の特徴となっている。

B キャリアの事例と分析の枠組み

女性校長のキャリアは、教師と学校管理職に関する制度や慣習、女性をめぐる社会的歴史的な文化をある程度共有しつつ、異なる形で経験することによって、それぞれに個性的な軌跡を描いている。ここでは12名の女性校長のキャリアを扱うに先立ち、分析のための枠組みを提示したい。具体的には、東京都の小学校校長である秋田先生の経験の記述を通して、日本の女性校長のキャリアを規定する社会的制度的要因を考察する。

まず、秋田先生のキャリアを描くことから始めよう。

秋田先生は1970年代前半に東京都の小学校の教師となった。この時点の彼女には、管理職への計画はおろか、長期にわたって教師を続けるという展望さえ見えていない。父の勧めで教師になったものの、最初の小学校への赴任時には「1年だけで辞めようかな」という思いもあったという。教師を続けようと考えたのは、一年生と夢中で向き合った初年度の終わり、「この子たちを二年生にもちあがりたいたい」と感じた時だった。

結婚は教職に就いて3年目である。仕事を辞めるつ

もりもなかったが、続けることを確信していたわけでもなく、「子どもが生まれたら分からない」と考えていた。翌年第一子を妊娠、出産するが、秋田先生が教師を辞めることはなかった。彼女がその理由としてあげたのは前年の育児休業法成立である。それは彼女にとって、育児休業と職場復帰を保障するばかりでなく、「子どもを産んで育てても教員を続けていくんだよ」というメッセージでもあった。

育児休業が明けた後は、近くに住む母が子どもの面倒をみてくれた。ただし家事育児のすべてを委託していたわけではない。朝、作った弁当と子どもを母の家に届けると、母が幼稚園の送り迎えをする。学校が終わると母の家に子どもを迎えに行き、連れ帰っておぶったまま夕食の支度をする。子育てへの積極的な従事は、母親の方針でもあったが、「我が子が待っててくれるっていうのは、すごい喜び」と感じる自らが望んだことでもあった。秋田先生の「自負」は「家庭と仕事を両立すること」に置かれることとなる。一方では子育てに「一生懸命」になり、他方では教育実践に「夢中」になる日々をおくった。

秋田先生が管理職への道を歩み出すのはA小学校においてである。「一番充実してた時代」で「本当に授業って面白いな」と感じていた。学年主任をし、国語を中心に校内研や区教研で研究授業を行っていた。ここで彼女は校長に研究主任を勧められ、初めは「クラスでもっと研究したい」と断ったものの、結局は説得されて引き受けることになる。この時に、学校全体を見渡し動かすことの、授業とは異なる「面白さ」を知った。授業については「現状維持か下がっていくしかないかな」というある種「登りつめ」た感覚を抱き、実践へのエネルギーを発揮できなくなる年齢を間近に感じ始めた頃のことだった。

秋田先生に教頭試験の受験を勧めたのも同じ校長である。「考えてもみなかった」勧めを、彼女は何度か断った。しかし、研究主任や教務主任を経験するうちに、彼女の目は教室の外に引き始めていた。「教室の中は温室だったけども、窓の外を見たら外は嵐」という学級崩壊の時代の到来が、学校全体に対する彼女の使命感を醸成した。家庭ではちょうど長男が高校生、長女が中学生になり、「ああ、もう私の子育ては終わったんだな」と感じていた時期でもあった。「子育てと仕事との妙味のバランス」にこだわってきた中にできた「空白」に、管理職という新たな目標はすっぱりとおさまった。

実際に教頭試験を受けたのは、次のB小学校に異

動してからだった。女性で管理職試験を受ける人は「特別な目」で見られた当時、既に同僚との関係ができていたA小学校ではお互いに嫌な思いをする可能性があったからである。事実秋田先生は、同僚の女性の「私ずっとヒラでいいのよね」という言葉に、一方では自分を卑下しているような印象を、他方ではあなたは地位や名誉を得たいのではありませんかと言われていたような印象を受けたという。管理職試験を目指す人の勉強会への参加が、数ヶ月の間に校内の女性の同僚に知れ渡り、「どうしちゃったの?」という声が耳に入るという出来事もあった。しかし彼女には既に迷いはなかった。校長になって「より多くの子どもに近づく」ことを目的と見据え、魅力的だったB小学校の校長に「こういう校長先生になりたいなというイメージ」を見ていた。

ところが二度目の教頭試験直後に、夫が倒れるという事件が起きる。数ヶ月前の打撲による脳の出血が原因だった。緊急手術の間、彼女は「妻としての役割とかそういうものが……落ちてたんじゃないか」と自分を責め、「これで落ちたら、管理職試験やめよう」と考えていたという。手術は無事に終了し、彼女は「試験が終わるのを待っててくれた、すごいご主人だね」との校長の言葉に救われた。試験の結果は合格で、秋田教頭が誕生する。

教頭の仕事は多忙だった。校長の意向に添った学校の運営、教員同士の関係の調整はもとより、問題を抱えた子どもへの対応も行った。ペンキ塗り、草取りなどの肉体労働が求められる場面も少なくなかった。学校にいる時間は長くなったが、秋田先生は「要領のいい方」で、6、7時には学校を出て、家でできる仕事は持ち帰ってこなしていたという。区内の教頭同士の交流があり、情報交換を行ったり、教頭としての身のこなし方を学んだりした。教頭3年目からは規定によって校長試験の受験がはじまる。現在、校長として1校目にあたるC小学校に勤務し、「自分の意志」を貫きつつ学校改革を進めている。

秋田先生のキャリアもイギリスの女性教師と同様に、計画や見通しの点において不明瞭さを有している。学級担任の頃の彼女は、日々の実践に没頭し、管理職への昇進は全く展望していない。適切な人材に昇進を奨励するゲートキーパーの役割を果たし、彼女を管理職へ方向付けたのはA小学校の校長である。管理職試験について「校長から『受けてみないか?』って言われないう無理」と語る秋田先生の言葉は、ゲートキーパーの存在の重要性を示唆している。このようなゲートキー

パーの機能については、自治体ごとの管理職試験の制度や、実績を評価する方途とそのタイミング等に留意して理解する必要がある。

管理職へと方向付けられた彼女の昇進は、A小学校やB小学校の校長などの上司と、区の勉強会や教頭同士のネットワークによって支えられている。これらの支援者や相談相手が存在することで、彼女は試験を乗り越え、職務の果たし方についてのイメージを固めることができている。こうした支援が適切に機能しなければ、管理職への昇進の意図はあっても試験の合格や職務の継続に至らなかったかもしれない。支援がいかなるタイミング、いかなる形で機能しているかを、個別の事例に即して明らかにする必要がある。

秋田先生のキャリアは、担任から学年主任、研究主任、教務主任、教頭、校長へと、小学校の中で順に蓄積されてきている。このような昇進の経験は、おそらく彼女が東京都の教員であったという事実を支えている。他の地域に目を向けると、管理職の昇進において、小中学校間、あるいは教育行政機関への異動を経験した女性校長の存在が目につく。自治体ごとの昇進に関する規則や慣習が、それぞれのキャリアの道筋や経験を規定している事実は看過できない。異なる都道府県における女性校長のキャリアをクロスさせることによって、昇進の構造によってもたらされる経験とその背景を解明したい。

家庭責任はイギリスの女性教師のキャリア研究でしばしば強調された点である。秋田先生のキャリアにおいても、「家庭と仕事を両立すること」が重要なテーマとなっている。にも関わらず教職からの長期の離脱を免れえているのは、育児休業法という制度的な支援が利用できたこと、休業後に母親の援助が得られたことによる。家庭責任をいかに担い、誰にどの程度委託するかは、各家庭によって異なる様相をとるだろう。その中で親の援助は、日本の文脈で家庭責任とキャリアの関係を考察するうえで抜きがたい要素といえる。

家庭の状況の変化とそのタイミングはキャリア計画の決定を左右しうる。秋田先生が管理職の勧めを受け入れたのは、子育てが「終わった」と感じた時だった。他方でキャリアの状況が変化することによって、家庭との両立が危ぶまれ、キャリアの断念という選択肢がちらつくこともある。秋田先生の場合は、教頭試験勉強直後に夫が倒れたときや、多忙な教頭の仕事と校長試験を両立している時期に、離職への心の揺れを感じた。家庭責任と職責のバランスの危機が、いかなる形で生起しているかということを知る必要がある。

以上の考察より、分析の課題を以下の三つに設定する。

第一に、女性校長の管理職への道筋をキャリア計画の変遷に着目して検討する。都道府県ごとの管理職登用制度の差異や、個々のキャリアの展望に留意しつつ、ゲートキーパーや昇進に対する支援が機能している方途とタイミングを明らかにする。

第二に、管理職への昇進、管理職としての昇進を、女性校長たちがどのように経験しているかを描出し、昇進の構造に孕まれている問題を考察する。特に都道府県ごとの昇進ルートの差異が最も顕著な小中学校間、および教育行政機関への異動に注目したい。

第三に、女性校長のキャリア形成において、出産、育児、介護といった家庭責任が及ぼす影響を考察する。家庭責任の負担、委託、共有の多様なあり方を描出するとともに、家庭の変化や職務の変化が家庭責任とキャリアとの葛藤を生み出す接面を検討する。

次章では、12名の女性校長のインタビューをもとに、女性管理職のキャリアのジェンダー化の様相を分析的に記述する。三つの節で上記の三つの課題を順に検討する。

Ⅲ キャリアの分析

A 管理職への道筋とその特徴

1 管理職試験受験の契機

今回のインタビュー調査において、新任の頃から管理職を目指していた教師は1名のみで、他の教師は管理職を目指していたわけではない。しかし、管理職試験、とりわけ教頭試験を受験するまでの道筋にそれぞれの特徴が際だってくる。

管理職試験を受ける契機はインタビュー調査から大きく四つのグループに分けられる。

第一のグループは、管理職試験を勧める「校長の一言」が直接のきっかけとなって管理職を選択した女性教師たちである。多くの教師にとって、校長がゲートキーパーとして大きな役割を果たしている。しかし、このグループは、女性たちがその校長の一言を意外なものとして経験していることが特徴といえる。秋田先生は校長から声を掛けられて、「そういうこと考えてもみなかった」と表現し、加藤先生も「夢にも思っていなかった」と述べている。井上先生は声をかけられた当初「とんでもないです」と答えたという。女性で管理職になるのは「ほんとに特別な感じ」だったのである。彼女たちが職責との関係であからさまな性差別を経験

してきた事実も重要である。とりわけ地方の中学校には女性を歓迎しない文化があり、地域の人々や親が嫌がるからという理由で学級担任を外されてきた経験が語られている。

井上先生と加藤先生の管理職への道筋は、昇進とは異なる目的のもとで始まっている。井上先生はそもそも東京都の研究生になるために論文試験の勉強を始め、教頭試験の一次試験はその「練習」だった。加藤先生も管理職試験の勉強を始めた理由を、「女性で一番上だったので、何か相談をされたり聞かれた時に、答えられないではいけないと思った」と語り、試験勉強が昇進という目的に直結していないことを示している。

彼女たちの管理職へ向かう意志が希薄な理由は、管理職の仕事内容が見えにくかったことにある。教頭や校長は井上先生の目には、「何してるか分からない」うえに「楽しそうじゃない」と映っていた。加藤先生もまた、「管理職ってどんなことしているか全く分からない」し、「[[授業を]子どもたちと一緒にやっていたほうが楽しい」と感じていた。女性教師は管理職になることを想定していないがゆえにその仕事内容に着目することもなく、管理職への興味や関心もわきにくいという構造がここに垣間見える。さらに、管理職への無関心に拍車をかけているのは、彼女たちが学級担任や教科担任の仕事に「楽し」さを見出していたことである。彼女たちは実際に、授業や特別活動に没頭し実績を示してきた。その力量は「[[子どもに]魔法をかけるってみんなに言われ]た」という井上先生のエピソードや、部活動をコンクールでの入賞に導いたという加藤先生の指導力からも伺える。教師としての力量と管理職は必ずしも結びつかず、時に反作用さえ起こす状況がある。

第二のグループは、第一のグループと同様に校長がゲートキーパーとして機能しているが、研究や研修を経験したことが管理職を志す契機となった女性校長たちである。このグループの特徴は、第一のグループの女性教師たちが校長からの教頭職試験への勧めを意外なものとして経験しているのに対して、研究員や研修の経験を通して管理職のイメージを蓄え、将来の見通しを持っていることである。「研究員とか開発委員とか、こういうことをやっている、将来はこうしたいとか、指導主事になりたいとか、何かそういう人が多いわけ。……そういう世界が身近になってきた」と語った小沢先生の言葉には、研究への従事の中で管理職への見通しが形成されていったことがはっきりと見て取れる。内野先生は、教頭試験より以前から「何か研究できる

ような気がして」指導主事試験を受けていたが受からず、校長から勧められて方針を転換した。校長からの勧めに対して「早すぎます」と答えた内野先生の言葉にも、まだ年齢的には早いと思っていたかもしれないが、漠然と管理職を意識していたことが伺える。

内野先生と佐伯先生の場合、中央研修や海外研修の経験が管理職への漠然とした見通しを確実なものにした。2名とも「中央研修や海外研修はご褒美。……お返ししなければならぬ」、「[[研修を]受けさせてもらった恩返しだと思ってください」と教頭や校長から言われており、「海外研修に行ったあたりから、やっぱり頑張らなきゃならない」と感じ、校長からの勧めに対して納得して教頭試験を受験している。

研究や研修の経験は、彼女たちが管理職としてのキャリアを選択する布石となっている。研究員は、その地域の教科部長である校長や地域の教育委員会から「声をかけ」られて決定する。地域と教科によっては教師の全体数が少ないこと、あるいは女性の割合が高いことによって、女性に研究の機会が与えられる。しかし、これは裏を返せば、教師数が多く男性の割合も高い地域や教科ではなかなか女性が選ばれず、女性が管理職への布石となる経験から疎外されうることを示している。

第三のグループは、40歳以上の教師は教頭試験を受験する富山県の中学校にみられる慣行によって、管理職に進むことを決定づけられた女性校長たちである。「40になって、みんなから『受験資格あるから勉強して受けてきなさいよ』って言われて……その学校の時にみんな40歳以上の方が全員受ける。だからそうかなと思って受けただけ」という関口先生の表現や、「40歳以上の方は全員受けることになった時、管理職試験を受けた」という曾我先生の表現からも、教頭試験の受験の契機は年齢であり、「みんなが受けるもの」であるという受容の仕方が特徴的である。それゆえ、校長の一言が直接的で確実な管理職への出発点になる地域と比べて、年齢の条件をクリアしていれば誰でも受験できるという点で開放性が高く、男女の分けなく機会が訪れる。このことによって人脈にとらわれないリーダーの発掘、育成が可能になった。富山県の女性管理職の多さはここに起因していると考えられる。ただし、富山県のこの年代の教師数が極めて少なく、男性の管理職要員の不足により、女性管理職の登用が多くなっている側面もある。

もう一つの独特な特徴は、教頭試験に向けて学校単位での「勉強会」を経験していることである。「校長も、

教頭先生も自ら出て講師になって下さって、16人位。学校運営に関する勉強会ということで、みんなで勉強しあった」と清水先生がその経験を語り、自らも「問題を作って……みんなで勉強しあった」と言うように、学校組織の中で教頭試験受験を支援するインフォーマルな組織が機能していることは特筆すべきだろう。このような学校単位での「勉強会」はもちろん他の地域では見られず、富山県の教頭試験の開放性に因る独特な支援形態の現れといえよう。このグループでは、教頭試験においてゲートキーパーは機能する必要がない。清水先生の受験の直接の契機は、「年輩の女の先生から『あんたも勉強しなさい』といわれたことだが、その女性先輩教師も学校の組織内でともに学ぶ同僚である。校長や教頭も支援者の一人なのである。

このように、富山県の中学校では、教頭試験の間口の広さという点で平等が達成されてもいるように見える。しかし、このグループの年代よりも若い世代では教師数も多く、富山県の女性管理職率が横ばいから減少傾向にある状況を見ると楽観はできない。

第四のグループは、これまでのグループとは異なり、管理職を自覚的に目指していた女性校長たちが該当する。今回の調査対象者の中で唯一未婚者である鈴木先生は、富山県の慣行から「人並みに42, 3歳からちょっと勉強するかなって感じ」で教頭試験を受けるが、「もともと最終的には校長になって学校運営をしたい」との思いはあった。加えて、「一人でいて、管理職にでもならないで終わるなんて、私の一生は何だったんだ」という考えが次第に強くなったという。独身であることが管理職へと向かわせる要因でもあった。

江川先生と木村先生は、女性差別と年齢差別が交錯しあうところで管理職を選択している。江川先生は「年とって邪魔にされないためには、そっちの方向かな、というのは中学校位から思っていました」と語っている。木村先生は、当初民間教育運動への参加を通して、管理職にならないという将来のビジョンを持っていたが、彼女に方向転換をもたらしたのは、ある校長の「ばか、50のばあさんを誰が取ってくれると思うんだ」という言葉だった。木村先生は50歳を過ぎた自分について、「50過ぎてあだのこうだの口ばかりのおばさん」を想像し、その「商品価値」を考えたという。

女性差別と年齢差別が絡み合う中で、女性教師が生き残る方策として管理職を選択したといっても過言ではないだろう。50歳を超えた女性教師を「ばあさん」と呼び、担任をさせないような侮蔑にも近い扱いが学校文化の中に存在し、女性教師自身の中にも身体化され

ているのかもしれない。この意味では、このグループが実は最もジェンダー化された管理職への道筋であるといえるだろう。管理職にならない女性教師の多くが定年前に辞めてしまうのも、このようなジェンダー化された教師文化を経験してきていることに起因すると考えられる。

2 女性教師への支援

女性校長が管理職を選択する際に、彼女たちを支援した人々に焦点をあててみていこう。

加藤先生から語られた「女性校長教頭会」、佐伯先生から語られた「女性校長会」、「女性校長教頭等研修会」は、女性管理職を支援する公的な組織といってよいだろう。これらの組織では、「真剣に学校の経営に関して……レポートを持ち寄ってやって」おり、そこで聞ける先輩女性校長の話は貴重であるという。加藤先生にとってこのネットワークの存在は大きい。「教頭で終わってもいい」と校長になるのをためらった加藤先生を公私にわたって叱咤激励し、校長試験を受験する上で大きな影響を与えた。加藤先生は、自分が声を掛けてもらったように、男性であれば教務主任を経験している年齢の女性教師に「『教務の仕事とかもっと学校全体のことやってみたいと思わない?』って言って必ず声を掛け」という。加藤先生自身が「女性校長教頭会」の一人として女性管理職を支援する役割を担うとともに、後輩女性教師にキャリアのモデルを提供しているといえよう。茨城県の「女性校長教頭会」は、年に一回は県知事や教育長や教育委員会の人々と会う機会を設け、女性管理職を増やすために積極的に活動している。このことは、人事権を握る「男性社会」に対して、積極的に働きかけなければ女性が管理職になることが困難であることを表している。

一般的に、昇進を推し進める機能を果たしている組織であっても、女性にとって管理職の道を促進しないような、むしろ疎外するような学校組織もある。ある学校は「優秀な人ばかりを寄せ集めて管理職を出す学校としても有名な学校であり、しかも男の人がすごく多い」、「男尊女卑」の学校だった。井上先生は、「そこで私、学んだっていうのは無い」と語る。彼女はこの学校で結婚、出産を経験しているが、妊娠中に苦しくても研究授業を外してもらおうこともなく、身体的に過酷な条件下での勤務を経験している。男性にとって指導主事や教頭の布石となるような名門校は、女性にとっては必ずしも同様の機能を果たさない。むしろ、そのような学校での経験は女性の管理職への道を阻む要因となりうる。

個人的な支援としては、ほとんどの教師が教務主任として赴任した学校の校長から教頭試験受験の応援を受けたと語っている。東京都においては、教務主任や教頭の時期に校長が論文指導等の支援をしてくれたという経験が語られた。男女を問わず支援してくれた人々がいたと語る一方で、「[校長試験受験に関して]ずっと見てくれた人もいたし、ずっと邪魔していた人もあった」と語る人や、管理職への道を邪魔されたわけではないが、女性で年齢が若いということで嫉妬された経験がある人も複数おり、性と年齢による差別、軋轢の中で彼女たちが管理職という道を選択してきたことが浮かび上がる。

学校外の支援としては、家族、とりわけ夫による支援が挙げられる。特に教員夫婦の場合、先輩教師としてのアドバイスや教職生活への理解が女性校長たちの大きな力になっている。「やっぱり精神的にも夫の支え」が大きく、「なりふりかまわず、今日悔しかったというような事もいえる」と語る小沢先生にとって、教師でもあり校長でもある夫の支援は大きな影響を与えている。井上先生の場合、教職へのやる気を失いかけている時に、東京都の「研究生」を経験した夫の勧めで自分も研究生を目指すことにした。しかし時を同じくして校長に教頭試験の受験を勧められる。このことを夫に相談すると、共に論文試験なので研究生試験の予行練習として教頭試験も受験したらどうかとのアドバイスを受け、教頭試験の受験を決定した。夫の支援的な言葉がなければ、井上先生は教職に疲れたままバーンアウトする多数の女性教師の一人となっていた可能性もある。

ただし、井上先生の経験は、教員夫婦であることによって女性が管理職への道を阻害されうること示している。井上先生の教頭試験は夫の指導主事試験とほぼ同時期だった。その時、彼女はある校長から、夫の合格までは「受けない方がよいよ」というアドバイスを受けている。井上先生は夫に相談して受験を決定したが、このエピソードは夫との関係を考え自分の昇進を控える女性教師の存在を示している。女性教師は、職場だけではなく特に家族との関係において、管理職の道から外れる契機と常に隣り合わせである。

B 昇進の構造の経験

1 中学校から小学校への異動

女性管理職における昇進の経験は、各都道府県における管理職登用の制度と慣習によって特徴づけられている。都道府県ごとの差異がとりわけ顕著なのは、管

理職への昇進に伴う小学校、中学校、教育行政機関の異動である。東京都では基本的に異なる機関の異動はない。小学校教師は小学校、中学校教師は中学校で、学年主任や教務主任から教頭を経て校長になっている。茨城県の2名の女性校長は、教務主任になる段階で中学校から小学校へと異動している。木村先生は小中学校の教頭を経て中学校校長となり、加藤先生は小学校校長として退職を迎えている。富山県では小学校、中学校、養護学校、教育行政機関の間の異動が見られる。5名すべてが教育事務所や教育センターの行政職を経験し、うち中学校出身の4名についても小学校の教頭ないしは校長を経験している。

着目したいのは中学校から小学校への異動である。茨城県、富山県の中学校の女性教師は、学校管理職としての最初の仕事を一様に小学校で経験している。その主要な理由は、中学校の管理職が女性に閉ざされていたことにある。小学校への配置について彼女たちは、「女性が中学校の管理職は考えられない時代だった」、「女の人で中学校の校長やりませんから」と語る。現在でも「大体男は中学の校長」で、「あとは小学校へまわす」という状況が続いている。中学校から小学校への異動は、女性校長のキャリアにおいて、明白にジェンダー化された経験の一つとっていい。

中学校から小学校に異動した女性管理職は、多かれ少なかれ、未知の世界で指導的な役割を求められることに伴う軋轢を経験している。まず「小学校教育のことは自分にはあまり分からない」という不安を自分自身が抱える。「小学校は何も分からないから開き直りで、全部が心配だったので、みんな教えてもらうわという気持ち」で飛び込んでいく格好になる。小学校側の反発もある。清水先生は校長として赴任した当初、自分の提案が受け入れられないという状況を経験した。彼女は「私が中学校的な時の発想で、小学校の先生に戸惑い」があったのかもしれないと推測している。関口先生は、赴任時に「若い」、「女性である」、「小学校を知らない」といった反感があったことを後になって聞いた。むろんこのような軋轢は、通常は一時的なものである。清水先生は三学期になると提案が通りはじめ、「20年間ぐらい続いてきた学校教育目標」と「校務分掌」を大幅に変えた。関口先生は校長在職中に、休み時間を焦点化した学校ぐるみの自主研究をベースに、チャイムをなくす、授業時間を弾力化する、会議を減らすなどの学校改革を進めた。しかし、教頭という裁量の小さな役職の場合、事態はより複雑になりうる。教頭として小学校に赴任した時に、校長から「授業研

究や校内研修ではなく、地域の人とのパイプや職員の和をやればいい」と言われた経験を語る女性もいる。

加えて彼女たちは、管理職として中学校に戻った時にも不安を抱えることになる。富山県、茨城県の中学校の女性校長は、10年以上にわたって小学校や教育行政機関に勤務した後に、管理職として中学校に戻っている。10年の間には、制度が変わり、教育課程が変わり、子どもも変わる。教師としてのキャリアを積んだ中学校とはいえ、「経験的に抜けているのがだいぶ不安」だったり、「間を空けているので生徒指導がどういふふうになっているのか、そこらへんの厳しさが一番心配」だったりする。「その半分でも中学校の経験ができていれば、もっとスムーズにいくかなと思う」と語る女性校長もあった。

女性管理職の中学校から小学校への異動は、学校階梯とジェンダーの構造的な問題を内包し、かつ生産している。女性はまず小学校に配置し、その後で中学校に赴任させるという人事の方針は、中学校と男性、小学校と女性を重ね合わせ、中学校と男性が上位にくるハイアラーキーを構成している。中学校教師から小学校校長となった鈴木先生は、運動会に関する提案に対して、「年とった教務の人」から「小学校のことは校長先生よりは分かります」と言われたという。小学校で経験をつんだ教務担当の教師は、中学校の教師が校長になることで、小学校教師としての自負を傷つけられたのかもしれない。中学校から小学校へと異動する女性管理職は、中学校と小学校のジェンダー化されたハイアラーキーが孕む軋轢を引き受け、個人的な努力と力量によって解決することを余儀なくされている。

なお、教育行政機関を含む富山県の異動は、指導主事の職が相対的に女性に開かれていることを意味する。東京都の女性校長のうちの2名は、指導主事試験を複数年にわたって受け、「一次試験は受かる」が「面接で落ちちゃう」という事態を経験している。当時の指導主事は、「家庭科」などの「絶対女の人が必要な教科」以外に女性は存在せず、「女性は採らない」との噂もあったという。茨城県も女性の指導主事は少ない。富山県の女性校長によれば、教育行政機関の経験は「大変」だけれど「勉強」になる。仕事の内容は学校にいる時と大きく異なる。教育事務所の指導主事であれば、教員の研修を企画運営し、地域の幼稚園、小学校、中学校を訪問して学校経営や授業を指導する。勉強と苦労は必須となるが、多くの学校を見て回ることは「楽しく」、現場を離れて学校の教育を見直す、とっても貴重な経験」となりうる。

とはいえ、異動に伴って女性管理職の昇進が遅れるのは事実である。小学校や教育事務所を経験するため、茨城県と富山県では中学校の教師が教頭試験に合格してから中学校で校長になるまでの期間が長い。東京都の4年から7年に対して、10年ないしはそれ以上かかっている。このことによって、県の教育を統括する力量を持つ女性、他の女性管理職から「教育委員会で次長にでもなって欲しい」といわれる女性が、小学校と中学校をめぐるうちに昇進の時間を奪われることになる。校長以降の役職を視野に入れた時、女性管理職の異動は昇進を疎外するたらい回しの相貌を帯びる。

2 中学校における進路指導と生活指導

中学校の管理職が小学校に比べて女性に閉鎖的な現状の背景には、女性教師を幼い子どもと結びつけるイデオロギーのみならず、中学校の管理職に小学校の管理職とは異なる力量が求められているという事実が存在している。ある女性校長は「小学校の人間は中学へ来て校長はなかなか難しい」と述べ、その理由を「進路指導の問題」と「生徒指導の問題」に指摘していた。確かに進路指導と生徒指導は、中学校教師だった女性校長のキャリアを特徴づけるとともに、性差別が経験されやすいポイントを形作っている。

茨城県と富山県の女性校長のキャリアにおいて、三年生の担任と進路指導は周囲から認められる一つの契機となっている。清水先生は「初めて持った」三年生のクラスで、県立高校の不合格者を一人しか出さなかった。「そしたらほめられてね。……ベテランの先生が3人や4人や不合格者出す中で、私だけ一人だったんです」。彼女は翌年も三年生を担任している。加藤先生が三年生を担任した時は、クラス39人中11人がトップクラスの進学校に入学し、「校長さんがびっくり」した。彼女が校長に声をかけられて教務部に入ったのは、この学級の進学実績に対する「評価もあるかもしれない」という。

しかし同時に、茨城県と富山県の女性教師は、しばしば三年生の担任からの疎外を経験している。関口先生は30代前半で三年生に持ち上がる時に、「若くて女」だということでPTAからのクレームを受けた。この時は学年主任が、「生徒のこと一番よく知ってる」メンバーだから「譲れない」と主張し、校長がPTAと地域の人を説得して三年生の担任が実現したという。木村先生もまた、親から「三年になったら子どもを頑張らせなくちゃならないと思ってたのになんで女の先生なんだ」と言われた経験を有している。

それに対して、東京都の中学校では、女性でも初任

期から三年生の担任を経験している。内野先生、小沢先生は新採の年に二年生を担任し、翌年持ち上がりで三年生の学級担任となった。江川先生は採用二年目に一年生を担任し、二年、三年と持ち上がった。三年生を続けて担任している場合についても、その理由は、進路指導の実績ではなく、教科担任のバランスの問題として語られている。

茨城県や富山県と東京都の間に見られる差異は、女性教師に対する偏見の有無よりも、地域ごとの高校受験の様相によって生み出されているように思われる。私立学校の多い東京都に比べて、公立中心の茨城県や富山県では、中学校における進路指導の比重が大きい。学力テストの点数と内申点をにらみつつ、序列化された公立高校の中の生徒の位置を見定めて志望校を調整し、不合格者を出さないようにすることが三年生の担任の仕事となる。高校受験の時期が近づくと、三年生の担任の帰宅の時間は、「9時、10時というのが当たり前」、「夜11時までの会議なんか平気」といったように極端に遅くなる。

女性教師の家庭責任の負担が大きい場合、深夜まで続く進学査定会議が、彼女自身に中学三年生の担任を忌避させることもある。義母と同居していた清水先生は、子どもがまだ小さい上に二人目を妊娠していた頃は、「自分から進んで三年生には担任にしないでくださいとお願い」していたという。親や管理職の偏見とともに、家庭責任との両立が不可能なほどの負担もまた、女性教師を三年生の担任から疎外しうる。

生徒指導の問題はより複雑である。生徒指導におけるリーダーシップが中学校の管理職に求められていることは、木村先生の経験に明白である。木村先生は30代の頃に校長から声をかけられ、女性の中で「生徒指導の中核になるような人」を集めた「女子生活指導研修会」に参加している。「だいたい今女性校長になっているような人たちっていうのは、そういうところで顔を合わせたような人たち」が多く、男性教師の減少を見越した女性管理職の養成だったと推測される。「女性でも生徒指導ができるよう」という研修会の目的には、女性は生徒指導が苦手だとする前提が透けて見える。

中学校出身の女性校長のキャリアにおいて、生徒指導は教職経験の一つの転換点を構成している。彼女たちの初任期、60年代後半から70年代における中学校の経験は、授業や文化的な活動の充実によって彩られている。ところが80年代に入ると話題は子どもの問題行動への対処が中心になる。関口先生は、70年代後半に勤務した中学校と80年代半ばに勤務した中学校での経

験の差異を、「[Y中学校は]文化的な部分すっごく浸透していった学校でしたね。だからY中学校は、私の中学校の教員としての出発みたいなの、育ててもらったんです。Z中は、生徒指導でした、ぐらいいい格好ですね」と語った。このような文化的活動から生徒指導への重心の移行は、中学校教師のキャリアにある程度共通している。

80年代半ばの中学校は全国的に荒れていた。腕力で向かってくる子どもに教師も腕力で対抗していた。そのような状況では、たとえば運動会や学校祭にやって来て暴れる卒業生への対応において、最も「危ない」と思われる場所に配置されるのは「男性のがっちりした人たち」である。女性教師に対しては、「女の人は声も大きくないし、男の子をたたき付けるとかいうこともしないし、大丈夫か」という雰囲気醸成される。万引きした子どもを親の前で「たたき付ける」教師は「いい先生だ」と評価されるが、学級経営に腐心し小さな積み重ねを通して万引きする子どもを出さなかったことは評価されにくい。

とりわけ90年代以降、子どもを「たたき付ける」ことは、体罰と呼ばれ親にも社会にも許容されない行為となった。その背景には、人格意識の高まりと、管理教育に対する批判が存している。生徒指導の中心的な問題も、校内暴力から不登校やいじめに移行し、生徒指導における女性の活躍の余地は広がった。事実、清水先生や佐伯先生のように、不登校への対応にやりがいと自信を見出している女性校長もいる。

しかし、特に荒れた中学校で80年代半ばを過ごした女性校長の言葉には、生徒指導に対する自信のなさが垣間見える。授業改善については「成果もあるし、やりがいもある」と断言する女性校長が、「生徒指導上の問題」については「生徒も落ち着いているし、何とかやっている」という口調になる。教師一人ひとりの思いをくみつつ、学校を学びの場へと改革している女性校長が、「中学校に女性校長が少ないのは、ひとえに生徒指導の問題だと思います。私も大荒れに荒れていたらやっつけられるかどうか全然自信ありません」と語る。彼女は荒れへの対処が「家庭責任を放棄するくらいの時間と動き」を要請するからだというが、そればかりではないだろう。女性の中学校教師たちのキャリアは、腕力による生徒指導が男性のヘゲモニーのもとで展開されたことを確かに伝えている。

80年代半ばの校内暴力と生徒指導の記憶は、中学校という場にまだまだ色濃く刻印され、女性教師に対する閉鎖性とその困難を構成しているように見える。

C 家庭責任の経験

1 家庭責任の様相

女性校長たちは、家庭責任の委託や共有を、仕事の継続と管理職へのキャリアを支えた重要な要因として語っている。彼女たちは仕事をする上で、親からの助けを得ていた。それは、そこを生きるしかない生の現場であった。

女性校長たちが最初に仕事の継続の危機を感じたのは育児だった。実母からの全面的な支援を得た女性もいる。井上先生は同居していた母に、保育園の送り迎えをはじめとする育児を助けてもらった。彼女は「[子どもが]病気のときも母がいますから」、「全部母親が仕切っていました」と語り、そのことのキャリアにおける重要性を、最も直接的に「結局管理職になっていく道は、母との同居から始まるんですよ」と述べている。木村先生は中学校に移ったとき、切迫流産の危険を契機に親と同居した。木村先生は母への委託を「子どもは生みっぱなし」と表現している。彼女は「すべて親におんぶして自分の仕事への自由が確保されている」と語った。

実母が仕事を辞めるケースもあった。加藤先生の場合は、彼女が学校を異動したときに、母が仕事を辞めて同居し育児を助けた。関口先生の母は、関口先生に第二子が生まれたときに、「保育のはしごも限界」だという理由で仕事を辞めている。関口先生は最初の出産時、産後6週間から預かってくれる人を探し歩き、その近くに引っ越して夫婦で送り迎えをしていた。やがて実家に同居して、その「近所のおばさん」に子どもをみてもらうことになる。だが、育児休業法が未だ成立していなかったこともあり、二児を抱えて関口先生が仕事を継続するには、母親が仕事を断念せざるを得なかった。このように娘の職業的自立を願い、家庭責任を全面的に引き受ける母親たちの行動の裏側には、自分が果たせなかった夢があったようにも見える。

しかし、「嫁」という立場では様相が異なる。夫の親と同居していた女性教師たちは、義母に育児を託す一方で、家事を精一杯引き受けていた。義母に子どもを見てもらった清水先生は「4時半ごろ起きてみんなの食事も弁当も作って」「家でも嫁としてしっかりしなくては」と自身の家事負担を語っている。佐伯先生は義母が仕事をしていたので、子どもを親戚に預かってもらった。曾我先生は、子どもが保育園に通うようになると、迎えを別の人に頼む二重保育を選択している。ここには、「義母」と「嫁」という関係で同居した女性たちが互いに遠慮しあいながら、家庭責任の配分を調整

しあう姿が見える。

育児を助ける保育園の利用は、それだけでやりくりすることは難しく、やはり親や他の人の助けが必要になった。小沢先生は、「8ヶ月以上でないと公立の保育園に入れられない」ので、育児を遠くに住んでいた母に頼んでいる。自分か母親が週末に飛行機で往復するという生活が、第一子が公立保育園に入り第二子が2歳になるまで続いた。育児を二重保育に切り替えてからも「もう大変」な状態だった。彼女は、「二重保育の相手が2人、2箇所あって、それで、もし都合でできないといったら、また別の[人]に。……子どもが荒れて、やっぱり気を遣って一日我慢するから」と親子双方の苦勞を語っている。育児も仕事も抱えて離さない小沢先生のエネルギーは、過去の民間企業での勤務経験が下敷きになっているように見える。小沢先生は「女性の仕事は軽いというか、男性とは同じような仕事はなかなか期待されない」と企業での差別を語り、その後の離職経験を「社会から忘れられた存在になる気がしたの」と語っている。

ただしここで留意したいのは、育児は単なる負担ではなかったということである。育児の「楽しさ」を享受するために、育児時間を積極的に確保しようとした女性たちもいる。江川先生の場合は、育児と家事をする「お手伝いさん」を頼み、母がその補助と監督をした。それは江川先生の給料を上回る出費となったが、母も自分も子どもも余裕が持てた。江川先生は、育児をする「喜び」を知ることは「男の人にとっても幸せなこと」だと語っている。休日には家にいるよう努力した佐伯先生は「親がいることで子どもは安心するの……自分の子どもから学ぶことも多いしね」と親子が時間を共有する意味を語っている。育児休業を取得した内野先生は「子どもとお料理をしたり、手芸をしたり」、育児休業が「下の子どもにも良かったけど、上の子にすごく良かった」と述べた。二児ともに育児休業を取得した秋田先生は「すっごく自分の子どもを育てるのは楽しかったです」と語っている。

ここまで見てきたように女性管理職にとって、家庭責任の一部または全てを担ってくれた人は主に母親であった。また、公立保育園は女性教師が仕事を続けるうえでも母親が家庭責任を委託されるうえでも重要であった。そして育児休業法は、仕事の継続を可能にするとともに、家庭責任を「喜び」とする余裕を与えてくれる社会的インフラだった。

家庭責任を担うパートナーであるはずの夫については、家庭責任をどの程度担ったかということがあまり

語られなかった。そのことが関係を語っているようにもみえる。夫は妻の仕事を理解し精神的な支援を行っていたが、家事育児については手伝いとどまっていたようだ。関口先生は「主人も高校の教員でしたけど・・・実際の生活では負担が絶対私の方が多い」と語っている。内野先生は自分が「古い考え方」なので、「子どものことで夫が学校を休んだりするのは良くないことだと思っていた」と夫の職場の状況と自身の性別役割意識を述べている。

女性教師が育児のつぎに仕事の継続の危機を感じたのは介護であった。親の介護という家庭責任が生じるのは、親が同居して家事育児を肩代わりしていることと連続している。介護を経験した女性教師は4名いた。佐伯先生は、義母が倒れ7年間介護しながら教頭試験の受験勉強もした。「[入院してからは]朝訪ねて、夕方も訪れるようにしていました。仕事と介護の両方、必死でした」という。彼女はその間に実父も見送っている。曾我先生は、家族の複数の入院先を回りながら、仕事を続け生計を支えた。鈴木先生は校長になった年に母が入院した。母の容態を案じながら卒業式にでたときを「一番大変やった」と語っている。彼女たちは介護保険と家政婦を組み合わせて、仕事を続けた。育児と同様、介護においても社会的インフラの利用が重要な役割を果たしている。

予想される親の介護についての女性校長の語りは、キャリアの中断と継続を暗示して興味深い。義母に育児を託した清水先生は、「こんなにフォローしてくださった義母さんが病気とかになったら[校長を]辞めます」と語っている。また、子どもの頃から「一人っ子だったから親を見る」と意識していた江川先生は、父親の介護が必要になったら「母と主人と息子と私で見る」、母親だけに任せずに人を頼んで「おばあちゃんはおじいちゃんの手をにぎってあげたい」と語っている。彼女たちの語りからは、介護に関する社会的インフラの整備が、高齢化社会を迎えて女性教師のキャリア形成に欠かせないものとなることが見えてくる。

2 家庭責任と職務との関係

彼女たちのキャリアから、一方の鏡に育児や介護を抱えて知恵を絞る女性教師の姿が、もう一方に仕事に打ち込む女性教師の姿が浮かびあがってきた。合わせ鏡のなかに、さらに家族と労働の現実を見ていきたい。

育児休業法は育児と仕事の継続を可能にする上で重要な社会的インフラである。育児休業法成立前に出産した関口先生は、「[育児休業法を求める]署名運動とかピラマキとか一生懸命やりました」と述べ、その必

要性を指摘している。しかしながら、育児休業が保障された後であっても、職場の状況によってそれを利用するか否かは異なっている。勤務時間が長く忙しい学校は、妊娠や育児に厳しい眼差しを向ける傾向があり、育児休業を取得しにくいばかりか、産休あけに勤務しても育児への支援や理解が得られないことが多い。逆に、育児休業を取得しやすい学校では、育児を支える環境が整っていることが見えてきた。育児休業法成立後に出産した女性教師の選択を見てみよう。

秋田先生は、第一子から育児休業を取得した。それは、おそらく彼女がいた学校の間人関係や雰囲気によって可能になっている。秋田先生が第一子を出産した小学校は、年代の異なる先生がチームを組んでそれぞれの役割を担っていた。このような条件さえ整えば、小学校の「教員の世界」は「今は育児でたいへんな時期だって部分があれば、そこを補っていけるムードのある社会」だと彼女はいう。同じく小学校に勤務する佐伯先生は、生活のために育児休業は取得しなかったが、校長が「[子どもが熱を出したら]遠慮せずに休みを取るんだよ」という人で、自分の子どもと十分に関われたと語っている。

中学校では育児休業を取得しにくいことが多い。木村先生は、小学校から中学校に異動した時に、切迫流産の危険があったために6ヶ月入院し、その後実家に帰っている。勤務時間が「エンドレス」で、帰宅時間が「7時、8時というのが当たり前」という中学校で、子どもを保育所に預けるといってはいけないとの判断からだった。中学校に勤める小沢先生は実家が遠距離にあったが育児休業を取得しなかった。小沢先生は「二人目の子どもが生まれて、その時だね。その時一番ハードだった」と語る。彼女はこの時期に、過労から肺炎になった。鈴木先生によれば、ある中学校では「真冬でも帰るのが大体11時12時だった」という。育児の楽しさを語る江川先生でさえ「当時は[育児休業を]とても取れない」と中学校の職務を語っている。なお、小学校であっても育児のしにくい学校は存在する。井上先生の場合は、つわりの時さえも研究授業を外してもらえなかった。それどころか「過酷に色々回ってくる状況だった。彼女はその管理職を輩出する名門校の体質を「管理的」あるいは「男尊女卑」と表現している。ただし、そのような中であっても、教師としての経験は否定的側面ばかりではない。キャリアステージが変わるごとに彼女たちは視野を広げ力をつけている。木村先生が産休明けに中学三年生を繰り返し担任したことは、学校にとっては木村先生の力量の活用であり、

木村先生にとっては、中学三年生の著しい成長に「やりがい」を感じる経験だった。小沢先生も、校長から「泣き落とされ」、産休明けに中学2年の担任をした。続いて第二子を産んだ後も、すぐに中学一年の担任と学年主任を担当し、そのまま中学三年まで持ち上がっている。小沢先生が実家との飛行機での往復を二重保育に切り替えたのは、中学三年の担任と学年主任を兼務していたときだった。この職務を小沢先生は「学校全体のバランスを考えなくてはいけない」仕事だと語る。過去に勤めた企業では味わえない充実感を想像させる。この経験は、小沢先生にとってその後6年間学年主任を歴任する土台となった。

介護との関係で注目すべきは教頭職の多忙である。彼女たちは、小学校であるか中学校であるかにかかわらず、教頭職についたときには長時間勤務を余儀なくされている。一般的に教頭は、少なくとも他の教師が出てくる1時間前に出勤し、教師全員が帰るまで学校にいて戸締り等を確認してから帰る。学校では「体を張って」草取りなどの作業もこなし、仕事を家に持ち帰り「12時くらいまで」していたという。このときに家族の介護問題が起きると、学校の責任と家庭責任が重複して、女性管理職には辛い状況が生じる。

今回インタビューした女性校長たちは、家庭責任を委託・共有できたことを「恵まれていた」と語っている。しかし、家庭責任と職務の葛藤が看過できない問題であることは、他の女性教師の事情を語るときに明白である。ある女性校長は「女子管理職の中で見ていて、一番は、やっぱり子育てでいろんな障害を抱えてしまっている人が多い」と指摘している。別の校長は、自分の海外研修を語る際に、家族の理解を得られず不参加だった人がいたと述べていた。また、介護することを理由に辞める女性指導主事や教頭にふれて、「本当の理由はいくつかあるのかもしれないよ」という声も聞かれた。女性校長の語りの裏側に、育児や介護など職務の責任が重なったとき、周りにそれを委託・共有する社会的インフラや人を見つけることができず、辞めていかざるを得なかった女性教師の姿が透けて見える。

IV 考察と示唆

本論では女性校長のキャリアの経験がジェンダーの構造とのいかなる関係において構成されているかを検討した。以下に三点の発見を整理し、考察を行う。

一点目は、女性管理職にキャリア計画の不明確さと

いう特徴が見られたことである。ゲートキーパーの役割を果たすのは主に校長であり、その一言によって管理職への道が開かれることが多い。多くの女性校長は昇進を、自らの教師としての力量によって切り開いた道筋としてよりも、校長の持つ価値観に委ねられた受動的な出来事として経験していた。女性教師が管理職に進むことを躊躇するのは、教師の力量と管理職の能力の連続性が昇進制度において保障されていないことにより、家庭責任が躊躇の主因となっていたイギリスの女性教師とは異なっている。

管理職への布石となる経験やゲートキーパーの一言は、必ずしも全ての力量ある教師にひとしく与えられるものではないだろう。適切なゲートキーパーのもとで昇進を遂げた女性校長たちの裏側には、力量を持ちながらも「ヒラ」教師のまま定年を迎える女性教師の存在が垣間見える。

二点目は、中学校から小学校への異動が女性管理職の困難を形作っていたことである。この種の異動が昇進ルートに組み込まれる地域では、中学校を小学校の上位におくハイアラーキーによる男女の不平等な配分が存在しており、女性は昇進の遅れや職務遂行への不安を経験していた。女性教師の昇進に対して閉鎖的な中学校の構造は、中学校内部において進路指導、生徒指導が重視されることによって支えられている。

同じ構造の中で、小学校の女性教師が管理職への機会を狭められていることにも気づかされる。小中学校間異動のある地域では、中学校教師が小学校の管理職になるパターンが多く、小学校の女性教師はあまり管理職試験を受けていないという。小学校出身のある小学校校長は、「小学校の先生が、認められないというか、管理職になる、教頭になるかたが少ないということなんです。そこが悔しいの」と語った。この異動の構造は何よりも、男性中学校教師の管理職ポストの確保に役立っているように見える。

三点目は、女性教師たちの家庭と教職の両立は、主に家事や育児を親に委託することによって可能になっていたことである。就業の継続と管理職への昇進における母の支援の重要性は、イギリスの研究には見られなかった日本の女性校長のキャリアの特徴である。しかし母の支援によって育児による離職の危機が軽減される一方、介護による離職の危機という新たな問題が生み出されている。近年の晩婚傾向を鑑みると、介護の問題は今後キャリアの早い段階で現れてくる可能性があり、この面での社会的インフラの整備が女性管理職進出には重要となる。

現在、女性のみが家庭責任を負うという形態は変化しつつある。1992年4月には「国家公務員の育児休業等に関する法律」および「地方公務員の育児休業等に関する法律」が施行され、教師は男女を問わず3年間の育児休業を取得することが可能となった。女性教師における家庭責任と職責のバランスの問題は、男性教師も家庭責任を担うことによって様相を変えていくのかも知れない。

女性校長たちのキャリアに立ち現れている困難は、教職のジェンダー化された制度や慣習、女性と家庭との歴史的社会的に規定された関係によって構成されている。にも関わらず、彼女たちの多くは、その困難を差別の経験としてよりも個人的な問題として語った。実際に彼女たちは、体を張った個人的な努力によってその困難を乗り越えている。その努力は評価されてしかるべきだ。しかしその一方で、性差別の問題を個人的努力による解決のみに任せることは、多くの能力ある女性の活躍の場を狭めてしまうことにつながりかねない。女性のキャリアの困難が社会的制度的にもたらされるジェンダーの問題である以上、その解決は制度や組織の変革を通して遂行される必要がある。

本研究は女性教師のキャリアに関して二つの重要な示唆を与えてくれる。

その一つは、教師としての実践と管理職の仕事との連続性を保障するような昇進システムの必要性である。女性教師が将来を展望する際に、管理職の仕事は教職から断絶したもののように見えていた。しかし実際に校長となった女性たちの語りが示すのは、校長の仕事が教師としての実践との連続性のもとに成立しうることである。

彼女たちが校長として学校を見る視点は、一人の教師が授業や子どもを見つめるまなざしと大きく重なっている。「授業を改善しなければいけないということが常にある」と語る井上先生や、「先生たちと子どもについての話、表情がやわらかくなってきたねとか、すごく元気な様子になってきたねとか……子どもの話をするのが面白い」との秋田先生の言葉には、彼女たちが教師として重視してきたものが端的に表されている。江川先生は教師と子どもの幸せが「面白くて興味がわいて分かる授業」の下で成り立つという。彼女は授業の質を支えるために「学校の中を見て、いい動き」をすることが校長の責務だと考えている。佐伯先生も教室や子どもの状態を理解するために頻りに校内を「まわって」いる。彼女たちは教職と断絶した管理職ではなく、

教師としての記憶と経験を保持したままに校長の役割を果たしている。

しかし現在の管理職登用のシステムは、こうした校長のあり方を想定したものとなっていない。教師としての実績は管理職昇進への直接的な要件になっていないのである。事実、男性の中からは学級担任や教科担任の経験の短い管理職が現われている。ある女性教師は若年の男性管理職について、「全然担任をしていないんだから……困るけど」と不信感を込めて語った。一教師としての経験を軽視する昇進システムが、一方で管理職を期待される男性教師から教室の経験を奪い、他方で授業や学級経営に没頭する女性教師から管理職への展望を剥奪している。

女性校長たちのキャリアと管理職としての実践は、管理と経営を基軸とする校長像に対して、「教師としての校長」というオルタナティブを突きつけているように見える。教育の専門家としての実践が正当に評価される登用システムの構築によって、能力を持った女性が活躍の場を与えられ、教師としての日常的な仕事が尊重される魅力的な学校づくりが行われる可能性があるといえよう。

校長となった現在、複数の女性が口にするのは、後輩の女性たちにも道を開くことの必要性である。彼女たちがゲートキーパーとなることは、現在とは異なった仕方で能力が評価されるシステムへの布石となりうる。しかし彼女たちの関与できる範囲にも限界がある。管理職人事を決定する上級行政職のポストは女性に対し閉鎖的であり、推薦制度は女性の昇進への障壁として機能する。人事権への女性のアクセス、さらには昇進システム自体の変革が伴わなければ、彼女たちの努力は十分に生かされないだろう。

もう一つ示唆されるのは、女性教師のキャリア研究における家庭責任の位置づけを再考することの必要性である。これまでの研究の文脈では、家庭責任は家父長制により女性が課された負担であると前提されてきた。確かに、多くの女性校長のキャリアにおける達成は、家庭責任を委託共有してその負担から解放されることで可能となった部分が多い。しかしその一方で、積極的に家庭責任を担い、そこに肯定的な価値づけを行ってきた女性も存在した。従来の研究の枠組みでは、彼女たちの家庭責任の経験を捉えきれない。

佐伯先生は、「自分の子どもに何もしないで……学校の子どもだけってというのは、やっぱりこれは変な話でしょう」と語る。家族の理解や協力の下、自ら子どもに「出来るだけやっぱり関わられるように努力」してい

た。彼女において家庭への関与はキャリアに対する負の経験ではなく、教師として「親の心も分かる」ようになる契機として捉えられている。

江川先生は職業生活が忙しい中でも家族の時間を確保していることを語る。これについてインタビュアーが「大事ですよ」と相槌を打ったところ、彼女は「大事っていうか、楽しいからやってるんです」と言葉を修正した。彼女にとって、家庭は「大事」という義務や責務に関する言葉では語れない。家族は時を共に過ごして「楽しい」存在で、育児をすることは「喜び」でもある。「日本の人たちっていうのは、育児とか家事とかを大変なことだってふうに捉えるじゃないですか。そこにもしかしたら間違いがあるかも知れない。子どもを授かったということは幸せなことだし、その面倒を見られるということはとても幸せなことだし」との彼女の言葉は、家庭を「責任」とのみ捉える視点に対する批判でもある。

秋田先生が家庭を語る言葉は、もう少し揺れている。彼女の語る「私」は、二つの顔をもっている。一方の「私」は、家庭を女性の幸せと結びつけることが古い規範に基づいていると感じている。頭ではもっと自由に生きられると考えてはいても、女性であることの規範から完全には自らを解放しえないということへの困惑が表明される。もう一方には、家庭責任を積極的に担おうとする「私」がいる。彼女は江川先生と同じように、家庭の幸せ、とりわけ子どもを育てることの幸せを繰り返し語る。同様に学校の仕事に対しても、心底から「面白さ」を感じている。家庭と学校とをともに「喜び」で語る「私」は、教師としての充実を感じながらも、キャリアによって家庭への関与を失うことに抵抗する女性の一つの生き方を示している。

女性教師のキャリアにおいて家庭責任からの解放は一つの価値を持つが、同時に家庭責任への従事にもそれに匹敵する価値が存在している。彼女たちは性別役割分業には抵抗しながら、家庭責任に喜びという意味を与えることを通してそこに積極的に関与することを選んだ。従来の女性教師のキャリア研究では、足枷としての家庭責任とそれを支える家父長制社会を批判することに焦点を向けてきた。しかし彼女たちの語りは、その批判すらも家庭生活を職業生活の下位に位置付ける観念に彩られていることに気づかせてくれるのである。

(指導教官 佐藤学教授)

注

- 1) 文部科学省「平成15年度校長・教頭登用状況調査」(『教育委員会月報』所収)より。
- 2) 文部科学省「平成15年度学校基本調査」より。
- 3) 数値は文部(科学)省「校長・教頭登用状況調査」(2003年, 2000年)ならびに「教員人事異動の概要」(1995年, 1990年, 1985年)より(ともに『教育委員会月報』所収)。
- 4) 河上婦志子「女性教員たちは平等になったか?」『女性学研究』5, 1999年, pp.83-96.
- 5) 池木清「公立学校女性管理職進出度の都道府県ランキングとその考察」『女子教育研究』24, 1999年, pp.1-26, 池木清「都道府県教委は学校管理職への女性登用を進めているか」『女子教育研究』27, 2000年, pp.1-30. 池木清「都道府県格差著しい公立学校女性管理職登用の実態」『女子教育研究』31, 2001年, pp.1-28.
- 6) 中学校校長に占める女性の割合についても、山口の9.8%から福井の0.0%まで著しい差が見られる。ただし中学校については、校長も女性校長も絶対数が少ないため、女性が一人増減することによる数値の変動が大きく、割合を比較することにはあまり意味がない。
- 7) 田中義章「管理職(校長)志向に関する男女教員格差」『社会学論叢』112, 1991年, pp.283-297. 田中義章「現代女教師の職業意識に関する覚書 —平成六年山形県下小学校の場合—」『山形県立米沢女子短期大学紀要』29, 1994年, pp.153-164.
- 8) 高野良子「女性校長最低率要因に関する一考察」『日本女子大学大学院人間社会研究科紀要』5, 1999年, pp.105-118.
- 9) 青木朋江「女性が管理職になるうえでむずかしいこと」『教職研修』増刊号, 2000年, pp.158-161.
- 10) 河上婦志子「教員像のオルタナティブを探る —イギリスの女性教員研究—」神奈川大学人文学研究所『ジェンダー・ポリテクスのゆくえ』勁草書房, 2001年, pp.93-122.
- 11) 蓮尾直美「女性教員のキャリア形成に関する調査研究(1)」『三重大学教育実践研究指導センター紀要』13, 1993年, pp.115-127.
- 12) 蓮尾直美「小・中学校女性教員のキャリア形成に関する事例研究」『三重大学教育学部研究紀要 教育科学』45, 1994年, pp.141-153.
- 13) 蓮尾による「アイデンティティ」概念の詳細については、田中一生・蓮尾直美「中年齢教員の職業的社会的化に関する調査研究 —アイデンティティの形成を中心に—」(『九州大学教育学部紀要(教育学部門)』31, 1985年, pp.115-141.)を参照されたい。
- 14) Hilsom, S., Start, K. B. *Promotion and Careers in Teaching*, National Foundation for Educational Research, 1974, Lyons, G. *Teacher Careers and Career Perceptions: Teacher Careers and Career Perceptions in the Secondary Comprehensive school*, National Foundation for Educational Research, 1981など。
- 15) Acker, S. "Gender and teachers' work" in M. Apple(Ed.) *Review of Research in Education*, 21, American Educational Research Association, 1995, pp.99-162.
- 16) Sikes, P. J., Measor, L., Woods, P. *Teacher Careers: Crises and Continuities*, Falmer Press, 1985.

- 17) Acker, S. "Rethinking Teachers' Careers" in S. Acker (Ed.) *Teachers, Gender and Careers*, Falmer Press, 1989, pp.7-20.
- 18) Grant, R. "Heading for the Top: the career experiences of a group of women deputies in one LEA", *Gender and Education*, Vol.1, No.2, 1989, pp.113-125.
- 19) Evetts, J. "Becoming career ambitious: the career strategies of married women who became primary headteachers in the 1960s and 1970s", *Educational Review*, Vol.39, No.1, 1987, pp.15-29.
- 20) Grant, R. "Women teachers' career pathways: towards an alternative model of 'career'" in S. Acker (Ed.) *Teachers, Gender and Careers*, Falmer Press, 1989, pp.35-50.
- 21) Evetts, J. "Returning to teaching: the career breaks and returns of married women primary headteachers", *British Journal of Sociology of Education*, Vol.9, No.1, 1988, pp.81-96.
- 22) Evetts, J. "Becoming career ambitious", op. cit., pp.18-19.
- 23) Ibid., p.22.
- 24) Lyons, G. *Teacher Careers and Career Perceptions*, op. cit., p.134.
- 25) Evetts, J. "Becoming career ambitious", op. cit., p.24.
- 26) Grant, R. "Women teachers' career pathways", op. cit., p.43.
- 27) Lyons, G. *Teacher Careers and Career Perceptions*, op. cit., p.134.
- 28) Grant, R. "Women teachers' career pathways", op. cit., pp.43-44.
- 29) Evetts, J. "Returning to teaching", op. cit., p.89.
- 30) Boulton, P. & Coldron, J. "Why women teachers say 'Stuff It' to promotion: a failure of equal opportunities?", *Gender and Education*, Vol.10, No.2, 1998, pp.149-161.
- 31) Evetts, J. "Returning to teaching", op. cit., p.16.
- 32) Evetts, J. "The internal labour market for primary teachers", in S. Acker (Ed.) *Teachers, Gender and Careers*, Falmer Press, 1989, pp.187-202.
- 33) Acker, S. "Creating careers: women teachers at work" in *Gendered Education: Sociological Reflections on Women, Teaching and Feminism*, Open University Press, 1994, p.117.
- 34) Evetts, J. "Becoming career ambitious", op. cit., p.24., Grant, R. "Women teachers' career pathways", op. cit., p.40.
- 35) データは、井上輝子・江原由美子編『女性のデータブック 第3版』(有斐閣, 1999年)及び津布楽喜代治『栃木の女教師』(栃木県連合教育会, 1984年)を参照。

付記

引用文中の [] 内は、引用者による補足である。

本研究に際して、インタビューに応じてくださった校長先生方、ならびにインタビューを仲介してくださった先生方に、心より深く感謝いたします。