

公立中・高等学校の女性校長の登用とキャリア

— 第1号への質的調査に基づいて —

高野 良子^[1] 植草学園大学発達教育学部

女性小学校長第1号の登用とキャリアについては、量的・質的調査に基づき、高野(1999, 2006)により概ね明らかにされている。しかし、中学校・高等学校の女性校長第1号の登用状況についての検討(高野, 2014)はされているが、都道府県において第1号役割を担った者への質的データによる登用の契機やキャリアについては、これまで殆ど論じられていない。そこで、本稿は、女性公立中学校・高等学校長第1号に焦点を当て、3県4人への質的調査(インタビュー調査)による語りを分析の軸として、何が女性初としての登用の契機となっていたか、そして第1号はどのようなキャリアを有していたか等について明らかにすることを目的とする。結果、4人の第1号は、家庭科教諭として職業生活のスタートを切り、プレ管理職期として指導主事等の行政職経験を有し、且つ、「存在力」・「めぐり会い」・「受容の決断の潔さ」が総合的に備わっていたことを実証的に論じた。

キーワード：女性校長，女性管理職，公立中・高等学校，男女共同参画，キャリア

1. 問題の所在

安倍晋三政権は「女性の活躍推進」を成長戦略の中核に位置づけて、すべての女性が輝く社会を作るとした。第2次安倍晋三内閣以降、女性の活躍推進が政府の最重要課題の一つとして位置付けられ、成長戦略の一環として経済界を始め各界各層を広く巻き込んだ取組が進展している。さらに、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」とし、この達成に向けて様々な議論や取組が展開されている。しかし、政治、行政、経済を始め多くの分野において政策・方針決定過程への女性の参画は十分ではなく、男女共同参画社会基本法の制定から十数年余り経た現在も大きな課題となっている。そのような中、2015年8月末、女性登用を促す新たな法律「女性活躍推進法」が成立した。今後、女性活躍の見える化が加速することが期待される場所である。

ところで、教育分野における女性管理職の登用についてはどうであろうか。

学校制度に基づく教職は、明治以来の長い歴史をもち、学校段階で差があるものの女性が比較的多く参入してきた職業分野である。2014年度文部科学省「学校基本調査」にみる女性教員比率は、公立小学校(以下、小学校)では62.7%(2013年度62.8%, 2012年度63.0%)を超えているが、公立中学校(以下、中学校)では43.0%(42.9%, 42.7%), 公立高等学校(以下、高校)(全日制+定時制)では31.8%(31.5%, 31.1%)と、学校段階が上がるにつれて女性比率は下がる。

女性管理職比率についても同様の傾向が見られる。小学校の女性校長比率は19.5%(2013年度18.6%, 2012年度18.6%), 副校長37.0%(27.4%, 27.6%), 教頭21.5%(21.2%, 21.3%), 中学校では、校長5.8%(5.8%, 5.6%), 副校長9.7%(10.1%, 11.0%), 教頭8.0%(7.9%, 7.9%), 高校は、校長6.7%(6.2%, 5.8%), 副校長9.4%(9.1%, 8.2%),

[1] 著者連絡先：高野 良子

教頭7.3% (7.5%, 7.5%) と、学校段階の上昇とともに女性教員比率同様、女性管理職の割合も下降する。ただし、2012年、2013年に続いて2014年の高校の女性校長比率は、中学校より1ポイント弱高くなっている。

諸外国においても同様の傾向がみられ、女性教員の割合は教育分野では優位に立っているものの、中等教育段階以上における女性管理職の数の少なさはすでにさまざまに指摘されているところである (Ballantine and Hammack, 2011, pp. 259-302)。OECD TALIS2013 (国立教育政策研究所, 2014, p. 94) においても、34カ国・地域の中で女性教員比率も女性校長の比率もそれぞれ39% (参加国平均68%), 6% (参加国平均49.4%) と、どちらも我が国は最低であることが公表されている。

このように、学校教育分野における意思決定場面での男女共同参画は低率段階にあり、先述のように2014年度中学校 (5.8%) と高校 (6.7%) の女性校長比率は、小学校の女性校長比率 (19.5%) のおよそ3分の1に過ぎない。学校教育の場も社会の縮図の側面を多分に持ち、学校管理職は長い間男性で占められてきたが、本研究では、戦後初の女性校長というポストに就くことにより、女性教員ひいては女性の社会的地位に新分野を拓いた女性公立学校長に焦点をあてようとするものである。我が国の女性校長の割合は、未だ低率段階にあるものの、各校でリーダーシップを発揮し意思決定役割を担う女性校長は、他の職業分野に先駆けて、女性リーダーとしてパイオニアの役割を果たしたといっても過言ではない。

量的・質的調査に基づく女性小学校長第1号の登用とキャリアについては高野 (1999, 2001, 2006 他) により概ね明らかにされている。また、中学校・高等学校の第1号の登用についても、高野ら (河野・村松編著, 2011 / 高野, 2014, pp. 37-46) の検討はあるものの、第1号役割を担った者への質的データに基づく登用の契機などは、これまで殆ど明らかにされていない。この点に本研究の意義と役割を見出すことができよう。

2. 研究の目的と方法

前述のように中学校と高校の各県第1号の女性校

長については殆ど検討されて来なかった。本研究の対象者は、「管理職は男性の聖域」というジェンダー図式修正の一翼を担った女性教員に置かれている。女性管理職のパイオニア期を担った各県初の女性校長の登用過程を歴史的に明らかにする作業は、男女共同参画社会を男性とともに担う性、すなわち、もう一方の自律的な担い手であるべき女性のさらなる向上に資するものと考えられる。

そこで本稿は、3県4名 (公立中学校1名及び公立高校3名の県初の女性校長) へのインタビュー調査に基づき、パイオニアとしての役割を担うことになった登用の契機と第1号のキャリアを分析する。なお、調査者の選定は、①少なくとも1県は中高各1名の実施、②インタビュー調査が可能な環境下にあること、という条件下で調査依頼を行った。

本稿にかかわる研究方法は、質的調査であるが、既に終えている第1号のデータ収集には、統計調査とデータ収集による量的調査により、文部科学省 (旧文部省) および各県統計資料、校長発令時等に関わる地方新聞、地方教育史、地方女性史、全国退職女性校長会機関誌や女性校長自身による回想録や学校記念誌、追悼集等を用いている。結果、中学校第1号は48 (1947-1995) 年かけて47都道府県 (以下、県) で、高校第1号は61 (1948-2009) 年かけて全県で登用されていることが先行研究 (高野, 2014, pp. 37-46) で明らかになっている。本稿では、その中から、3県の中・高校の女性校長第1号、計4人を対象としてインタビュー調査を実施した。ただし、調査協力者 (以下、協力者) の希望により電話での調査も含んでいる。なお、調査は、2012年9月～2014年3月にわたり、筆者による聞き取りによって指定の場所において、半構造的調査により、1人あたり1時間半から3時間程度の時間内で実施した。その際、協力者への倫理的配慮の下、合意と確認という手続きを重ねた上で実施した。調査内容は、勤務経験の詳細や、管理職へのキャリア形成の契機やプロセス、家庭と仕事のバランス、管理職についての考え、女性が管理職になることについての考えなどを尋ねている。聞き取り内容はICレコーダーなどに録音し、逐語的に文字化したものを分析の対象とした。本稿ではその成果の一部を収めたが、膨大且つ貴重な資料が得られていることから、

本稿では登用の背景と契機、登用前キャリアに限定し、大学・職業選択、学校経営、退職後等については別稿で詳細に検討する。

学校教育分野における意思決定場面での男女共同参画は低率段階にあり、とりわけ、中学校と高校の女性校長比率は、小学校の女性校長比率のおよそ3分の1に過ぎない。以下では、4名の登用の契機とキャリアについての語りを分析し、意思決定場面への女性参画の手がかりを探っていきたい。

3. 調査の結果と考察

3.1 協力者の登用とキャリア概況

4人の調査協力者の属性および主なキャリアは表1のとおりである。

「表1 女性校長第1号 調査協力者のキャリア等一覧」のキャリア等に示されているように、4人の協力者は、調査時点で70歳代または80歳代であり、①中学校の社会科及び家庭科担当、高校の家庭科担当教諭として職業生活のスタートを切っている。②県や市町村の行政職を経験している。③県初の公立中学校あるいは高校の女性校長としてのキャリアを有している。④4人の校長登用年度は、1970年代～1980年代であった。⑤家庭を持っている。これら共通点があった。協力者は、大学選択や職業選択、管理職としての日々など、さまざまに語って

くれているが、次項では、管理職への契機についての語りを主な分析の対象とした。なお、登用年度の記載については、対象者の特定に繋がるため、明記していないことを断っておく。

3.2 協力者の語り：登用への契機

〈A先生〉

A先生は、県女性中学校長第1号として登用されるまでの経緯を以下のように振り返った。なお、下線は引用者による（以下、同様）。

私の育った頃は、女性の職業といえば、電話の交換手か、看護婦か、お店の事務員ぐらいでした。姉は、女学校へ行きましたが、私は、高等科から女子師範学校の本科第一部へ進みました。卒業後は、母校の小学校（当時は、国民学校）に着任しました。ところが、人生の分かれ目になるのですが、その年度に、県教育界の秀才の集まる県師範学校附属国民学校の訓導としての異動を命じられました。優れた環境と、伝統ある研究集団の一員となることとなりました。この時に、この異動を断っていたら、今の私はなかったと思います。

昭和22年に新制中学校となった〇中学校に転任となり、名校長や個性豊かな先生方の中で鍛えられ、14年間勤務しました。学校経営や女性教員を育てる

表1 女性校長第1号 調査協力者のキャリア等一覧

協力者（調査年月）：県、学校種、家庭生活等	キャリア等
A先生（2013年6月）：E県 公立中学校 既婚・子供あり	公立小学校教諭→公立中学校教諭（社会科・家庭科担当）→市立小学校教頭→市立小学校長→行政・市教委青少年課長→市立中学校長（1970年代登用）→退職後：県社会教育委員，市退職女性校長会会長ほか
B先生（2012年6月）：E県 公立高校 既婚・子供あり	県立高校家庭科教諭→行政・県教委→県立高校教頭→県立高校長（1980年代登用）→退職後：大学・専門学校非常勤講師
C先生（2012年9月）：F県 公立高校 既婚	県立高校家庭科教諭→行政・県教委→県知事部局婦人児童課長→県立高校長→退職後：教育委員長，大学非常勤講師ほか
D先生（2014年3月）：G県 公立高校 既婚・子供あり	県立高校家庭科教諭→行政・県教委→県立高校教頭→県立高校長

表記：教育委員会→教委

という面でも素晴らしい校長との出会いがありました。また、県や市の組合の婦人部の委員なども経験をさせてもらいました。家庭生活では、義母の協力と愛情に恵まれ、3人の子育てに奮闘する日々でもありました。しっかりした義母のお蔭ですので、私は、子供達に、「神様、仏様、おばあちゃん」とよく言っていました。

〈略〉赴任4校目の○中学校の時、婦人部の運動の一つ、婦人教師の地位向上の立場から、教頭試験を受けざるを得なくなり、合格し、市立小学校の教頭に転出し、3年間勤務しました。今度は、県の組合の婦人部長になるように言われました。全く予期しない転機に直面し、決断を迫られました。言われたらしょうがない。勉強になると思って、引き受けることにしましたが、県教委にいた夫の立場もありますので、複雑でした。教育長に挨拶にうかがうと、「人間は立場になったらしっかりやればいいんだよ。」と言われ、私は覚悟を決め、4年間の中で、婦人教師の勤務条件の改善や環境整備、特に、産前8週間、産後8週間への産休期間の延長など様々なことに取り組みました。

〈略〉その後は、2年間の市立小学校校長、4年間の青少年課長等を経て、市内中心部の市立中学校の校長となりました。県の中学校初の女性校長でした。

〈略〉人脈というか、人間関係というか、人間というのは、人に支えられていることをしみじみ思いました。人とのめぐりあわせ、置かれた場所でのいい方たちとめぐりあったことが大きかったと思っています。

〈B先生〉

B先生は、女性第1号公立高校長拝命の契機となる指導主事としての転出について、次のように分析した。管理職受容に潔い決断力をみることが出来る。仕事と家庭生活については、家族の支えと理解を得られていたことに対する感謝の言葉が続いた。

県教委への家庭科の指導主事としての転出は次のようにして始まりました。学年末の終業式が終わっ

て、担任しているクラスで通知表を渡し、研究室に戻る途中、事務の人に呼び止められたので、すぐ校長室に行きました。すると校長は「玄関の前にタクシーが待っているからそれに乗って、すぐ教育委員会に行くように」とおっしゃるので、すぐ教育委員会に行きました。転任希望も出してなかったものですから、なんかもうほんとに、社会の中ではひとひらの葉っぱかなあと思いました。運命とも考えなかったのですけども、一人の人間ってというのは社会の中の一枚の木の葉のようなもので、いろんな組織とかいろんな条件とか、いろいろなその時の状況によって、どうにでも動くものなのかなと、そんな大きな力があるものなのかな、という感じはしました。

〈略〉女性が勤務するには、周囲の協力がどうしても必要かなとおもっています。主人は、「女の人も男の人も一生は一度だから。できるだけのことをすべきではないかと。やりたいことをやりなさい」と言ってくれて、出張で遅く帰ってきても、全然文句をいわないのですよ。男女とも、仕事を続けるには周りの人の支え、協力が無いとできませんね。家族が健康って事も大事だと思いました。

〈C先生〉

他県の第1号と同様、県教委への転出がその後の女性第1号公立高校長拝命の契機となったと捉えられるが、C先生は、何が県教委指導主事へ導き、何が県教委への転出を決断させたのかを次のように振り返っている。

C先生は、家庭科という教科について、勤務校の職員会議等で次のように述べている。一部の引用となるが、これらの発言にもC先生の教育観や家庭科教育に対する教科観がうかがえる。

教員の中からも、家庭科の履修についてこんな意見が出されていきました。「うちのお婆さんやお袋とか妻も、全然専門的な家庭科なんてのはやってねえ」、「(家庭科は)勉強してないんだ。でも、我々はしっかり育った。ちゃんと人間として社会人になってる。だから、今、高等学校でこの人たち(先生方)がやっている家庭科教育は必要ない! その

時間を進学のために使え」というような声がさまざまにあったけど、私は、「家庭科は大事だと思うのです。家庭科っていうのは物理も科学も歴史も、数学も、物理も、すべてが混在しています。家庭科は、食事と調理、被服で、着物を縫う。ご飯を作ってる。それだけの授業じゃありません。家庭経営から始まって、保育、住居、すべてです。これがなくて、人間の育成はできないでしょう。人間形成です。」と、発言していました。

その後暫くして、管理職への扉は、突然に訪れたという。

年度末の3月27日、出先から自宅に電話すると、主人が、悲痛な声を出したのです。「どうしたんですか」って言ったら「校長先生から何回も電話がかかってきている……」「すぐ戻ってこい」と。翌日、学校に行くと、校長から、「あなたはね、4月1日から県の教育庁に指導主事として転出してもらいたい」と言うのです。私は、「少し時間をください」と言って、家族に相談をしました。

すると、夫は、「人事というのは、声がかかった時にそれを断ったら、一生その流れは戻らないんだよ。だから、あなたにそういう流れが押し寄せてきた時には、その波に乗るか乗らないかは自分の考えだけど、僕は乗ったほうが良いと思うよ」って言ってくれたのです。

〈D先生〉

D先生の場合は、初任から3校計29年間の家庭科教諭を経て、家庭科指導主事として県教委勤務となる。県で女性指導主事はD先生ひとりであった。教委への転出には、家庭科教育の中心校で過ごした20年以上のキャリアが次の委員会へのステップとして重要な意味を持っていたようである。指導主事としての実績を積み、5年後教頭職に、そして校長職に就く。いずれも県初の女性教頭、女性校長である。教頭職拜命時の心中を次のように述べる。

私も、高校教育課勤務を命じられた時、先輩指導主事と同じ道程で、現場より2年早い退職であろうと、想像してしまいました。それが、思いがけな

く、指導主事5年で現場復帰を示され、且つ教頭職の任務でした。家庭科指導主事としては初めての事例で、予期しなかった県の方針転換に、気が動転しました。赴任先は、自宅から、無理すれば勤務できる距離でしたが、男子の先輩教頭から、教頭は勤務時間が朝早くから夜遅くまでで、女の体にはきつい」と聞かされ、また、女性教頭第1号として「絶対に失敗してはいけない」との自覚から、単身赴任の道を選びました。校長職に任用された時も同様で、「私の失敗が後続の女性管理職を断つ結果になっては」と、守りのみの気弱な姿勢でしたが、全力を注いでの日々でした。高校教育課在任中は次男の大学受験時で、県庁勤務は帰宅時間が深夜に及ぶことも多く、息子が「僕の家は、受験生にとって最悪な環境だ」と、怒りを口にすることがあり、「申し訳ない」といつも胸が痛い日々でした。教委勤務と教頭時代に単身での赴任ができたのは、家族の理解と協力があったことです。女性教員と管理職との関連では、家庭生活とのかかわりがネックになることは、否めない事実です。

「人事はひとごと」と教えられた言葉に従って、教育公務員に採用されて以来、高校教育課の指示に全てを委ねて動いていましたが、教頭・校長職は全くの予想外で驚きの心境でした。

なお、D先生は、当時の女性管理職登用の制度面には、「指導主事から」と「教頭採用試験の結果から」と、二つの道があること等々を詳細な文書にしてくれている。

以上、協力者からは、学校経営をはじめ、管理職と家庭生活のバランス、若い世代への助言など貴重な資料を託された。紙幅の制限によりこれら資料の分析は別稿に譲る。

4. まとめと今後の研究課題

教職を継続した者にとって、初任・中堅期は、キャリア形成上20年前後に及ぶ力量形成期となる。次いで、管理職の道を選ばず、「教壇教師」あるいは「生涯一教師」としての道を選択した教員の大半は、その中堅期を経て、ベテラン教師として円熟期

を迎える。他方、管理職の道を歩むという選択をした者は、中堅期を経て管理職期に入る。

ここでは、後者、すなわち管理職の道を歩むことになった女性校長第1号の中堅期後期、すなわち管理職少し前を「プレ管理職期」として捉え、行政（県教委等）への転出の経緯と管理職受容の過程について、4人の語りからの検討を試みる。

女性管理職の登用にはさまざまな政策要因や各県の女性登用方針などが影響を及ぼすことから、1970年代以降の男女共同参画推進の主な動きを振り返ってみる。国際連合は、1975年を「国際婦人年」と定め、世界的に女性の地位向上を図る議論等が展開された。次いで1976-1985年を国際婦人年の目標達成のため「国連婦人の10年」とすることを宣言した。その後「男女雇用機会均等法」は1986年4月に、「男女共同参画社会基本法」は1999年6月に、「育児休業法」の改正は、2002年2月に公布・施行された。このように関係国内法の整備も進み、女性をめぐる雇用環境や社会状況は着実に改善されつつある。これら男女共同参画推進の一連の動きが、女性校長の登用の追い風として機能したといえよう。

また、各県の女性管理職登用には、一県のみならず、周辺県の登用状況も複雑に絡むことは否めず、高野（2014, p. 39）が明らかにしているように、検討した4人の場合も、小学校のみならず、中・高等学校においても、1970年代から1980年代にかけて女性校長第1号が次々に登用されている。

ところで、すでに言及しているように、2014年度「学校基本調査」によると、小学校の女性校長比率は19.5%だが、公立中学校及び公立高校長に占める女性校長比率は、それぞれ5.8%、6.7%に過ぎない。この比率が示すように、プレ管理職期は、男性教員そして女性教員の誰もが通過するキャリア形成期ではない。第1号たちは、プレ管理職期にはどのような教職行動が求められたのであろうか。

4.1 現・退職の女性高校長に関する先行研究

先行研究を簡単に整理し、本研究の協力者との比較をとおして、本稿のまとめとする。

高野ら（2011, pp. 48-72）の現・退職を含む18人の公立高校の女性校長へのインタビュー調査による管理職の道の受容に関わる先行研究では、プレ管理

職期に焦点化し、概ね次の3点が明らかになっている。因みに、18人は第1号に後続した校長である。主なキャリアは、①行政経験10人と非行政経験8人であり、55%が県教委での行政職経験者であった。②家庭科教諭が18人中8人と4割を占めているものの、家庭科に限定されているというわけではなかった。③協力者の中堅後期、すなわち管理職の道へのすすめに応えた女性校長のプレ管理職期には、「存在力」・「めぐり会い」・「受容の決断」の3つが必要不可欠な要素となっていた。

インタビューの結果では、単に職業継続に留まらず、管理職も視野に入れた働き方や、「試験を受けてみないか」と声がかかったときに、多少の戸惑いがあるのは当然としても、それに応える選択をした者が、管理職の道を歩んでいったと言える。

4.2 本協力者の語りのまとめ

それでは本協力者の場合は、どうであろうか。本協力者は、当然ながら、47都道府県における女性公立中学校・高等学校の第1号であるが、第1号ではない上記先行研究の知見との類似点や相違点はあるのだろうか。

前節3.2の語りで検討したように、本協力者の管理職への契機となるプレ管理職期の教職行動には、「存在力」・「めぐり会い」・「管理職を受容に際しての潔さ」が必要不可欠な要素となっていたといえよう。

A先生からは「めぐり会い」を学ぶ。「人脈」、「めぐりあわせ」、「置かれた場所でいい方たちとめぐりあったことが大きかった」と総括しているように、積極的で常に前向きな仕事姿勢が女性初に繋がったと捉えられよう。B先生には「決断の潔さ」を学び、C先生には、時代の流れの中で、家庭科教員としての教育観を丁寧に発言し続けた「存在力」と、家族の後押しを得ての「決断の潔さ」が備わっていた。D先生は、県の家庭科教育の中心校で20年間にわたって鍛えられ培った専門性は、「存在力」そのものに結びつくであろう。

「存在力」とは、教育者としての人間性は言うまでもないが、職務を遂行する能力であり、「めぐり会い」とは、個人の力量を的確に評価する人物との出会いや時代の要請との出会いである。また、「受

容の決断」とは、教職生活の中堅後期におとずれる管理職の道へのすすめをいかに肯定的に受け入れるかであり、最終的にはキャリア形成上の分岐点となる。

併せて、家族の理解と協力が得られ、物理的にも精神的にも束縛の少ない、家庭的に比較的恵まれた背景や環境にあったことが協力者の語りからも窺える。思う存分働ける環境を作ってくれた家族の協力、温かい言葉と家族の支え、単身赴任中の留守を預かる家族の家事スキルの獲得などを含む家族の生活的自立も必須条件と言ってよいだろう。

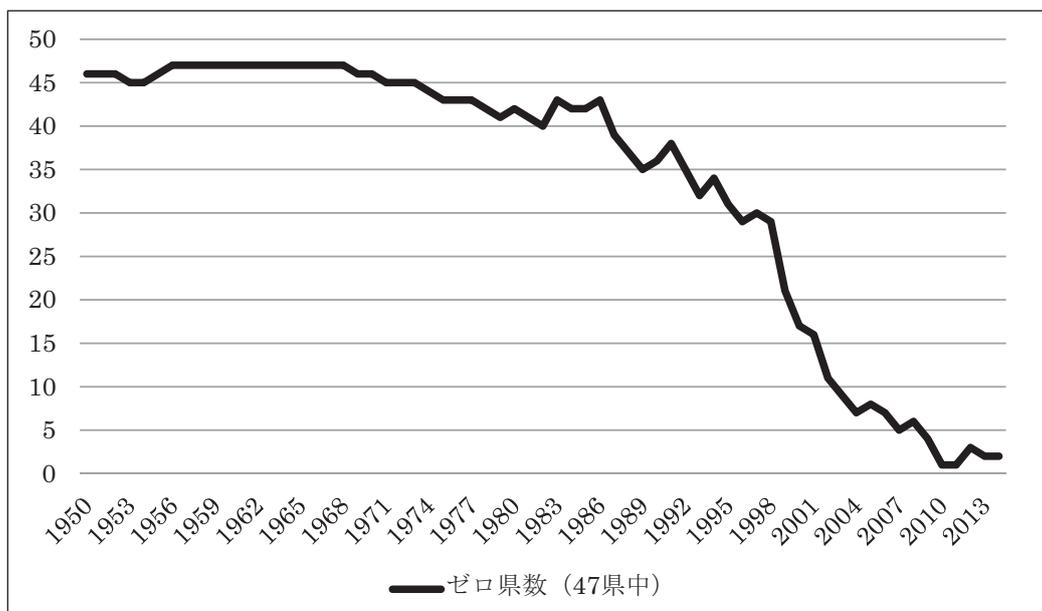
以上、県第1号役割を果たした4人の校長たちにも、共通して、「存在力」・「めぐり会い」・「受容の決断の潔さ」が総合的に備わっていたと言えよう。

4.3 今後の研究課題

先行研究(高野, 2006・2014)が明らかにしているように、2014年度現在、小学校の場合、女性校長比率19.5%とまだまだ低率ではあるものの、第1号は1946年に始まり34(1946-1980)年かけて出揃い、現在も継続して47全県で女性の校長が任用されている。中学校は、女性校長比率は5.8%と低く、第1号の登用は1947年に始まり、48(1947-1995)年かけ女性校長第1号が47全県で出揃った。2014年

度現在、小学校同様、一人以上の女性の校長が47都道府県で任用されている。高校は、女性校長比率は6.7%であり、中学校と同様に低率である。第1号登用は、最も早かった福岡県(1948年)に始まり、全県に出揃うまでは61年(1948-2009年)の長き年月を要している。しかし、図1「女性公立高校長任用ゼロ県の推移」(1948-2014年度)によりその後の任用状況の詳細をみると、後続者の任用がない県もあることがわかる。2014年度現在、群馬県と熊本県では女性高校長が一人も任用されていない。つまり、女性校長が一人もない「ゼロ県」が高校で2県ある。因みに、2012年度は、岩手県、群馬県、京都府の3府県で、2013年度は、岩手県と群馬県の2県で「ゼロ県」となっており、高校の場合は恒常的任用段階には未だないことがわかる。さらに言うと、孤軍奮闘を余儀なくされている「独り県(女性校長が一人しかいない県)」が、2014年度現在、中学校で2(山梨、香川)県、高校で8(岩手、福井、山梨、三重、京都、鳥取、島根、宮崎)府県ある。中・高校の女性校長第1号が登用されて50年以上を経ているにも関わらず、いわゆる「紅一点県」が中・高校あわせて未だ10府県あることも指摘しなければならない。

このように、依然として学校女性管理職比率も低



- ・*ゼロ県数(47都道府県中): 沖縄県の返還は1972年だが、それ以前についても、沖縄県を含む47都道府県でデータを処理した。
- ・出所等: 文部科学省『学校基本調査報告書』各年度版により筆者作成。

図1 女性公立高校長ゼロ県(ひとりも任用されていない県)の推移(1948-2014)

率段階にあるが、今後、量的拡大を図っていくためには、女性校長第1号たちの前向きなキャリア形成に学ぶ点は少なくないであろう。つまり、初任期、子育て期、中堅期、プレ管理職期における積極的なキャリア形成と「管理職の道へのすすめ」を簡単に拒否しない「断らない力」が肝要となろう。本稿で得られた「存在力」・「めぐり会い」・「受容の決断の潔さ」が、職業生活におけるキャリア形成上の分岐点の一つとして機能することが示唆されよう。

冒頭で触れている政府が掲げる「2020年30%」の達成は、歴史的にも他の職業分野に先駆けて、女性リーダーとしての役割を担ってきた学校教育分野からの実現が急がりたい。

今後は、学校段階における女性管理職登用に関する課題を整理し、女性公立中・高校長の低率要因並びにダイバーシティ推進の方途を探っていききたい。

本研究は、JSPS科学研究費（課題番号「24531074」）「公立中・高等学校の女性校長の登用とキャリア—47都道府県第1号の分析に基づいて—」2012～2014年度）の助成により調査を実施した。本稿は、研究成果の一部である。

謝辞

ご多忙の中、インタビュー調査やヒアリングあるいはマイクロフィルム等での資料収集にご協力を

賜った現退職の女性校長並びに全国女性校長会様、全国の県立図書館様、本務校（植草学園大学）の科学研究費関係の皆様にご心より御礼を申し上げます。

引用・参考文献

- Jeanne H. Ballantine and Floyd M. Hammack (2011) 牧野暢男・天童睦子監訳『教育社会学—現代教育のシステム分析—』：東洋館出版社。
- 国立教育政策研究所 (2014)『教員環境の国際比較2013年調査結果報告書』：明石書店。
- 河野銀子・村松泰子編著 (2011),『高校の「女性」校長が少ないのはなぜか』：学文社。
- 木村育恵・河野銀子・高野良子他 (2014)「公立高校学校管理職の登用システムに関する検討—「見定め」に着目して—」『北海道教育大学紀要』（教育科学編）第64巻第2号, pp.211-224.
- 高野良子 (1999)「女性校長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』第5号。
- (2001)「戦後女性小学校長第1号の登用と役割受容」『国立女性教育会館研究紀要』第5号。
- (2006)『女性校長の登用とキャリア—戦前期から1980年代までの公立小学校を対象として—』日本女子大学叢書 (2)：風間書房。
- (2011)「日本における女性教員のあゆみ」河野銀子・村松泰子編著『前掲書』：学文社。
- (2014)「公立中・高等学校の女性校長の登用—47都道府県第1号の分析に基づいて—」『植草学園大学研究紀要』第6巻

Appointment and Career Paths of Female Principals in Public Middle and High Schools in Japan: Qualitative Research on the First Female Principals

Yoshiko TAKANO^[1] Faculty of Child Development and Education, Uekusa Gakuen University

The appointment and career paths of female elementary school principals in Japan have been generally described by Takano (1999, 2006) on the basis of quantitative and qualitative research. Although studies on the appointment of the first female principals in middle and high schools have been conducted (Takano, 2014), there have almost been no discussions on the appointment opportunities and careers based on the qualitative data of the women taking on the role of the first female principals. Therefore, this study focuses on the first female principals in public middle and high schools in Japan. By analyzing the narratives from qualitative research (interviews) of four principals from three prefectures, this study aims to describe what the appointment opportunities were for the first women principals and the kind of careers they had. The Results empirically discussed how the four first female principals began their careers as home economics teachers; had administrative job experience, such as supervisory positions during their pre-management period; and were also generally equipped with a strong presence, fortunate happenstance, and decisiveness in decision-making.

Keywords: female principals, female managers, public middle and high schools, gender equality, career

[1] Yoshiko TAKANO

