

ロールモデルとしての女性校長の仕事と家庭 —高等学校女性校長を増やすために その2—

Work and family of female principals as role models
—To increase the number of Senior High School female principals No.2—

笹 のぶえ¹, 臼田 三知永², 三村 直子³

¹大妻女子大学教職総合支援センター, ²東京理科大学教職教育センター, ³岡山県立倉敷古城池高等学校

Nobue Sasa¹, Michie Usuda², and Naoko Mimura³

¹Teaching Profession Support Center, Otsuma Women's University

12 Sanban-cho, Chiyoda-ku, Tokyo, 102-8357 Japan

²Center for Teacher Education, Tokyo University of Science

1-3 Kagurazaka, Shinjuku-ku, Tokyo, 162-8601 Japan

³Okayama Prefectural Kurashiki Kojioike High School

116-1 Koshinden Fukuda-cho, Kurashiki-shi, Okayama, 712-8046 Japan

キーワード：女性校長, ロールモデル, 子育て, 介護

Key words : Female principals, Role model, Child rearing, Nursing care

抄録

2023年夏に、全国178名の女性校長にアンケートを実施した。アンケート項目 (1) ~ (21) については、「高等学校女性校長を増やすために—全国178名のアンケートに現れた女性校長の現状—」として、大妻女子大学のオンラインジャーナル【人間生活文化研究 Int J Hum Cult Stud. No.34 2024】<http://journal.otsuma.ac.jp/> で発表した。

今回は第2弾として、「ロールモデルとしての女性校長の仕事と家庭」と題して、アンケート項目 (22) ~ (29) をまとめた。プライベートと仕事を両立させる上で生じた苦勞を、各年代で抱える課題として明確にした。女性校長を務めている (務めた) 回答者たちは、様々な工夫をして、仕事とプライベートとの両立を果たしていた。しかし、その工夫は、女性校長やその家族らを含めた、個人的な人間関係の中での役割分担や工夫に寄っていることが多いということが明確になった。

第1弾論文で、回答者の79.8%は、「校長になって良かった」と回答していることを紹介した。その理由の一つが、「ジェンダー平等の観点から生徒・教職員の見本になれた」からというものであった。回答を分析する中で、個人にかかった努力の結果として築かれた女性校長の道を示すことが、果たして「見本」足りうるのかという疑問を抱くに至った。回答に現れた工夫は、「工夫」という言葉で簡単に片づけられない、強いて言えば「自己犠牲」に通じるような努力も含まれていた。もちろん、そのような中でも生き生きと颯爽と堂々と、校長の職責を果たしている女性校長は多い。しかし、その表面には見えてこない苦勞や努力を放置して、校長の道を選べと安易には言えない。ロールモデルの生き方から、女性に偏りがちな苦勞や努力を明らかにし、この現実を改善し、希望する女性の誰もが校長の道を選べるような、職場環境の改善、社会慣習の改善を、ともに考えていく必要があると切に感じた。「幾ばくかの努力と工夫で女性管理職に手が届く」ではなく、「過酷な状況での努力を積み重ねて女性校長になっている」という姿も明確に伝えるためにも、第2弾の主題であるロールモデルとしての女性校長の仕事とプライベートの分析を行う。女性管理職を増やすことが、今日日本社会で求められているならば、社会全体で女性校長の現状を共有し改善する方策を提案することこそが、重要だと考える。

1. はじめに

2023年夏に、全国178名の女性校長に34項目のアンケートを実施し、その結果を、「高等学校女性校長を増やすために—全国178名のアンケートに現れた女性校長の現状—」という論文にまとめた。回答者の勤務地、教科、管理職になろうとした理由、校長としての自身の強み、校長としての取組み等々の回答を集計し分析した。本論文は、その後継論文である、したがって、アンケートの概要や前半の分析は、第1弾の論文にすでに論述した通りのため、そちらを確認していただくことをお願いする。今回は特に、アンケート項目(22)～(29)に焦点を当てて論じていく。

先行論文で紹介した通り、アンケート項目(18)「校長になって良かったですか」の質問に、回答者の79.8%は、「校長になって良かった」と回答した。重責と言われる校長職を、どのように務め、どうして良かったと女性校長たちは言うのか、女性校長たちは、なぜ、頑張れるのであろうか。それを明らかにしていく過程で、「女性校長を増やすため」の方策が見いだせると考えた。女性校長である(あった)我々が、経験者として同じ目線ととらえた、多くのロールモデルとしての女性校長の生の声を報告することで、校長になることを迷っている女性教員、また、校長職は自分のライフプランの中では関係ないと思っている女性教員の方々に、苦勞しながらも校長職を務めている(務めた)姿を知っていただき、「校長」というステージを自らの人生の中に加えるヒントにしてほしいという思いがあったからである。

しかし、後述する通り、ロールモデルたちの実情は、生易しいものではなかったことが明確になった。

(18)「校長になって良かったですか」の質問に、「校長になって良かった」と回答した、主たる理由は、「新たな経験ができた」「人生が豊かになった」に代表されるように、校長職を通して自己実現を遂げた職務に対する満足感に由来するものであった。校長職をやりがいのあるものととらえた回答である。同時に、「ジェンダー平等の観点から生徒・教職員の見本になれた」という回答も多くみられ、女性校長たちが、次代を担う生徒や後継者となる教職員の姿まで意識して、「校長になって良かった」と回答していたことも分かった。

第2弾となる本論文は、ロールモデルとしての女性校長の実像に迫った。同アンケートの記述式回答から、女性校長の仕事上の苦勞やそれを乗り越える

ための工夫を、30代・40代・50代で整理した。

本アンケート結果の中には、女性校長たちが、重責の中で、頑張るための工夫が様々に語られている。アンケート設問の都合上、「工夫」という語句を使用した、「工夫」という言葉で言い表せない「自己犠牲」にも似た努力があったことも事実である。女性が働くことの根源的な課題が、アンケートの回答から見えてきた。

子育てと仕事の両立、自らの健康管理、介護と仕事の両立、管理職の重責を果たす上での苦勞など、各年代で抱える課題を明確にした。夫婦・家族間での役割分担や公的支援の活用を含めた役割分担を工夫することで、女性が教職を継続し、さらに校長職を務めるために並々ならぬ努力をしてきたことが浮き彫りになった。当初、女性校長たちのこれらの努力を工夫と受け取り、後に続く女性教員達に、仕事とプライベートのより良い両立に向けたヒントを提供することが、女性校長の実態を分析する意義であると考えていた。

しかし、回答から見えてきた工夫は、女性である校長自身が家族の力を借りて個人的に成し遂げた工夫であったとも言えた。「夫を教育して、協力するのが普通という家庭を作った。教育者として、一番成功した教育は夫の教育」や「こどもを二人作ろうとは考えなかった」が果たして、望ましい「工夫」といえるのだろうか。女性が個人的に家族構成や家族の役割を調整することで校長職を務めるという現状は、本当の意味で、「ジェンダー平等の観点から生徒・教職員の見本になれた」とは言えないであろう。河野銀子(2017)も、「女性校長はなぜ増えないのか」^[1]で、校長自身が家族の力を借りて個人的に成し遂げた工夫を、「個人が持つ資源や属性に頼る」と表現している。「ジェンダー問題を不問としたままでは、いわゆる家庭責任を『調整』できる人や調整の必要のない人でなければ校長になることは難しい状況があり、若い男女教員の多様なロールモデルが制限される」とも分析している。

第2弾の論文では、ロールモデルとしての女性校長の苦勞と工夫をまとめ、本来、女性はもちろん男性にとっても、働き易い職場とはどういうものか、持続可能な働き方について問題提起する。また、これまで、あまり見えてこなかった、女性校長たちの苦勞と努力を、明らかにすることで、具体的に、何をどのように改善していけばいいのか、ジェンダー平等の視点で働き方の改善を考える材料にする。

2. アンケートの分析

2.1. アンケートの概要

第1弾の論文で、アンケートの実施期間、アンケートの回答方法、アンケートの報告、アンケートの回答者について、報告した。

2.2. アンケート項目

アンケート項目については、第1弾の論文と重複するが、(1)～(34)を再掲する。本論文では、(22)～(29)に絞って、論述する。

- (1) 校長として勤務している（した）都道府県はどこですか。
- (2) 高等学校の国公立の別は何ですか。
- (3) 現在の勤務校をお書きください。ご退職の場合は、最終勤務校をお書きください。
- (4) あなたの専門とする教科は何ですか。
- (5) 最終学歴をお答えください。
- (6) あなたの現在のお立場は何ですか。
- (7) 校長何年目ですか。
- (8) 退職して何年目ですか。
- (9) 学校管理職になる前に、行政での業務経験がありますか。
- (10) 宿泊を伴う長期派遣研修（いわゆる中央研修）に参加したことはありますか。
- (11) あなたが学校管理職になった時の年齢は何歳ですか。
- (12) 学校管理職になろうとした理由は何ですか。下記から5つ以内を選んでください。
- (13) 上記で選択したいずれかの項目について、可能な範囲で、あなたの事情を具体的に説明してください。
- (14) 校長としてのあなたの強みは何ですか。あなたの強みだと考えることについてお書きください。
- (15) 校長として「教職員への配慮」や「学校の環境整備」で取り組んだことがあれば書いてください。
- (16) 校長になってから学校運営に役立ったことは何ですか。当てはまるすべての項目にチェックをしてください。
- (17) 上記で選択したいずれかの項目について、可能な範囲で、あなたの場合を具体的に説明してください。
- (18) 校長になって良かったですか。
- (19) 「はい」と回答した方は、その理由を選んでください。当てはまるすべての項目にチェックをしてください。
- (20) 上記で選択したいいずれかの項目について、可能な範囲で、あなたの場合を具体的に説明してください。
- (21) 「いいえ」「わからない」と回答した理由をお書きください。
- (22) **30代**のライフステージで、プライベート（子育て、家事労働、介護、健康、その他）と仕事との関係で、**苦労**したことを書いてください。
- (23) **30代**のライフステージで、プライベート（子育て、家事労働、介護、健康、その他）と仕事との関係で、**工夫**したことを書いてください。
- (24) **40代**のライフステージで、プライベート（子育て、家事労働、介護、健康、その他）と仕事との関係で、**苦労**したことを書いてください。
- (25) **40代**のライフステージで、プライベート（子育て、家事労働、介護、健康、その他）と仕事との関係で、**工夫**したことを書いてください。
- (26) **50代**のライフステージで、プライベート（子育て、家事労働、介護、健康、その他）と仕事との関係で、**苦労**したことを書いてください。
- (27) **50代**のライフステージで、プライベート（子育て、家事労働、介護、健康、その他）と仕事との関係で、**工夫**したことを書いてください。
- (28) 子育ての経験はありますか。差し支えなければお答えください。
- (29) 介護経験はありますか。差し支えなければお答えください。
- (30) 高等学校に女性校長が少ない原因は何であると考えますか。ご自由にご意見を述べてください。
- (31) 高等学校に女性校長が少ないことによって生じる課題は何だと考えますか。ご自由にご意見を述べてください。
- (32) 女性校長のロールモデルの存在は、女性教員の管理職志向に影響を与えますか。
- (33) ロールモデルの存在以外に、どうすれば女性校長が増えると思いますか。ご自由にご意見を述べてください。
- (34) 後進の女性教員へ、メッセージをお願いします。

3. 女性校長たちのライフステージ

今回のアンケート項目の中で、ライフステージにおけるプライベート(子育て, 家事労働, 介護, 健康, その他)と仕事との関係で、苦勞したことと工夫したことを、30代, 40代, 50代でそれぞれ質問し、自由記述で回答を得た。年代ごとに分析していく。

30代での苦勞は子育てが中心であり、40代での苦勞は自身の健康と仕事の上での自分の立場の変化を挙げている回答が多く、50代では介護や管理職の職責の重さを苦勞として挙げている。

3.1. 30代のライフステージにおける苦勞

アンケート項目(22)で、「30代の苦勞」という自由記述で回答を得た。

- ・部活動指導と家庭生活との両立は厳しかった。
- ・家事と仕事の両立において、時間を生み出すことに苦勞しました。
- ・20代で子どもを2人産みましたが、非常に余裕のない子育てをしてきたと、プライベートに関しては反省しかありません。今ほど休暇制度も整っておらず、保育園の延長保育もない中、自分は常に仕事優先で子どもたちには優しい母親ではありませんでした。
- ・子どもを預かってくれる人がいなかったこと。病気になったときにいつも困っていた。家庭科の専門高校で勤務していたため、年休をとることが難しく、周りの理解も少ないと感じていた。独身の先生も多かったため。
- ・行政職に携わりながら、結婚、妊娠、出産を経て、途中で教員に職種変更することになり、育児に係る時間を確保することが大変だった。
- ・保育園の迎えの時間を気にして仕事をする場面では苦勞した。
- ・子育て: 子供が病気の際にどのように対処して仕事に穴をあけないですむかを考えつつ子供が病気にならないよう早めに薬を飲ませていました。
- ・家事労働: 疲れていてもやらざるを得ないので夫婦喧嘩をよくしていました(余裕があればしなくてすんだと考えます)。

30代での苦勞は、家庭生活、そのほとんどが子育ての苦勞である。子育てにまず携わるのは、父親ではなく母親としての女性教員であることが現実として見えてくる。このような働く女性教員の姿を、児童生徒たちは、女性の働き方の典型として日々見

せられている。

「子供が具合悪くなったら、まずお母さんである女の先生が、年休を取って、子供の面倒を見る。」という景色を、意図せず、日常として見せられていたことになる。性別による固定的役割分担意識が、ジェンダー平等の実現を實踐すべき教育現場で、アンコンシャス・バイアスとして、表出している。この女性教員の姿を、女性校長も職場環境も容認してきた。女性校長を増やすことは、先行の論文でも述べたとおり、社会の要請である。その要請に応える形が、上述のようなアンコンシャス・バイアスの上に成り立った状況であっていいはずはない。

その他には、

- ・自身も婦人科系の病気で長期入院を経験しました。
 - ・30代後半でストレスと忙しさのため、体調不良が増えた。
- と言う、自らの健康面の課題を記述している方もおられた。さらに、十分に休日をとれていない実態を示す記述もあった。
- ・休日返上で部活指導や管理職試験の勉強をしたことです。

3.2. 30代のライフステージでの工夫

アンケート項目(23)では、「30代の工夫」を自由記述で回答を得た。

アンケートの便宜上「工夫」という用語を使ったことは、先に断ったが、以下の回答から、安易に「工夫」と片付けられない、シビアな努力の積み重ね、時には「自己犠牲」といえるような努力の意味を含んでいることが伝わってくる。

(1) プライベート面での工夫

プライベート面の工夫は、自らの健康管理と家事の分担という回答に整理できた。以下に引用する。

- ・健康管理は人間ドックへ行くなど注意深くなった。
- ・体調管理のために、定期的な運動を続けた
- ・積極的に健康管理に努めている。

「自分が病気になったら、何もかも回らなくなる」このような強迫観念にも似た思いを常に抱いて自己の健康管理に留意しているのが働く女性の思いである。代わりがない、ゆとりがないという思いを、プライベートの面でも職場環境の面でも、負わされている現状があると考えられる。緊張感を持つ

て、自転車操業で、働かざるを得ない現状がある。これでは安心して働けない。持続可能な働き方についても、女性校長たちの回答は、波紋を投げかけた。

家事分担は、夫の協力が重要である。同居の有無にかかわらず両親や兄弟姉妹の協力した現状を工夫と回答していた。ママ友からの援助もある。特に子育て上の苦労に対して、いかに家族らと負担を分担するかを工夫していた。

- ・夫を教育して、協力するのが普通という家庭を作った。教育者として、一番成功した教育は夫の教育です。
- ・夫が全面的にバックアップしてくれた。それに尽きる。協力するというよりも、子育てや家事労働をいわゆる女性の仕事だとは思っていない夫に感謝している。ただ、子どもを二人つくろうとは考えなかった。あと、通勤時間短縮のため、夫婦とも高速道路代を惜しみなく使った。
- ・同居している夫の両親との人間関係をうまく構築し、子育て、家事を頼れるようにした。
- ・幸いなことに自分の両親と同居し、妹も近くに住んでいたの、子どもが熱を出したり、迎えに行けなかったりしたときは行ってもらった。食事など母親の世話になることが多かった。時間は少なくとも家族の時間、保育園や小学校の行事への参加などを楽しむように心がけた。
- ・親（母）や兄弟と相談し、一人の人に過度な負担とならないよう協力し合った。
- ・工夫とは言えませんが、私の実の両親がまだ健在で近所に住んでおり、ずいぶんと助けてもらいました。
- ・土日の部活動では子供を連れて行っていた。クーハンに子供を入れて参加したり、背中におぶって参加したりした。土日や真夜中におかずをたくさん作り、冷凍しておいた。学童保育所（公設民営）では、他の働く保護者と何かと協力しあった。物理的なところでは送迎。子育ての面では、他人の子供も必ずいけないことをしていたら叱るというルールを決めた。義父義母に頼れるところは頼った。
- ・子育ても後悔できないことなので、極力夫婦で協力しましたが、幸い両親が近くに住んでおりましたので、両親や叔父叔母の手を借りることもありました。多くの人に囲まれた生活は、子供たちにとってもプラスになることが多かったと思います。多くの人に育ててもらおうという

気持ちは大切だと思います。

- ・家事も仕事も細切れの時間の活用や段取りを工夫し、実家の両親やママ友などいろいろな人に頼って乗り切りました。
- ・両親とも遠隔地で、近くで頼る人も居ないので、ご近所の方に大変お世話になりました。
- ・常にシッターさんと契約し子育て支援をお願いしていた。
- ・ベビーシッター業者に登録して利用した。職場近くに転居し、通勤時間を短くして保育園の送迎や学童保育のお迎えを楽しんだ。
- ・優先順位をつけて生活する。外部機関等も含め、家庭外からの協力を得る。
- ・完璧を目指さず、外食をよく利用した。

(2) 職務上での工夫

職務上での工夫は、仕事のやり方、意識の転換、支えてくれる仲間が存在、出産計画という回答に整理できた。以下に引用する。

30代は、プライベートも職務も必死にこなしていることが伝わる記述が多い。例えば、以下のような工夫をして乗り切っていた。

- ・稼業時間内により効率的に業務をこなしていた。
- ・子どもの発熱で急な休みの際に他の先生が困らないよう、帰る時はかならず次の日の自習課題を職員室の机において帰っていました。長期入院の際には、家族のサポートで乗り切りました。
- ・家庭科が男女共修になった時、希望して自転車で行ける工業高校へ異動しました。この年に子供が小学校に入りましたが、頻繁にある小学校の参観や行事に常行に支障のない限り、時間休で参加することができました。一方で工業高校で家庭科を新たに定着させるという意味で仕事のやりがいもありました。
- ・いつでも柔軟に対応できるように、ゆとりをもって仕事を進めておくことに留意した。締め切りのある原稿執筆等の業務は、1週間前には完成できるようにしていた。「アキレス腱」があるから、過重な仕事は受けないように、自己セーブしていた。

自身の働き方への思いを変えることで、辛さにつぶされない工夫もしている。

- ・大変な育児もいつかは終わるということを意識し、教科の研究会で活動等に力を入れました。

育児で手一杯のはずとは言え、外部の仕事をするのが楽しく思えました。

- ・長期計画を捨て「先を見ない」ことにした。いつでもやめる覚悟を決め、一年決算で働くことで、楽に働けるようになった。
- ・職場のストレスや悩みは、職場内で解消するように同僚等とコミュニケーションを図った。
- ・仕事が途中で時間パッと帰宅する。担任していた生徒達に事情を話し、時間外の対応がないようにした。子供が寝てから持ち帰り仕事をする。職場の上司を味方につけ、保育園の迎えの時間には会議中でも行った。
- ・子どもが起きて目の前にいる時は、子ども優先に、仕事は子どもが目の前にいない時に集中してやるように心がけました。

仕事を持ち帰らない、子供の前で仕事をしないという工夫をする方もいれば、以下のように、仕事を持ち帰りを前提とした工夫や、あえて子供と楽しみながら仕事に励むと、自分に言い聞かせるようにしていると考えられる形もあった。

- ・土日の仕事を持ち帰り。
- ・勤務地の近くに区域外で保育園を申請し、自宅でも仕事に対応できるよう、当時購入できる機材（パソコン、ファックスなど）をそろえた。男性社会で受け入れられるための努力をした。
- ・家族旅行は、修学旅行先や体験学習を取り入れて計画。食事の支度、お菓子作り等子供と一緒にやる。月に2~3回、祖母の介護に行くことで、子供にも思いやりの心、福祉機器の扱いを覚えさせるチャンスとした。

出産計画についての記述があった。

- ・女性は子供を産む時期が限られているので、30代後半は仕事も頑張るけれど、心の中の優先順位は、不妊治療だと決めていました。
- ・30代前半で大学院修士論文を書きあげ、その理論を教育の現場で生かしたいと思っていましたが、子どもも欲しかったので、仕事と不妊治療と忙しかったです。

今回のアンケート回答者の中には、30代で管理職になった人はいなかった。したがって、上掲の30代での苦勞と工夫は、正確に言えば、女性管理職の現状ではなく、将来女性管理職になった人の現状となる。女性が管理職になるためには、30代で、このような苦勞を体験して、このように工夫をして乗り切らなければならない、というメッセージになって

しまったとしたら、それは、女性校長を増やすことには、つながらない。この現状を放置して、このハードルを越えた者しか管理職にはなれないという、現状のままであれば、女性校長は決して増えない。

先行論文にも引用した、「女性版骨太の方針 2023」^[2]には、「教職員の男女がともに仕事と育児・介護等を両立できるようにするという観点から、学校における働き方改革を進めることは重要であるため、各教育委員会における学校の働き方改革や業務改善に係る計画（時間外在校等時間に係る目標や ICT を活用した業務効率化を含む。）の策定や公表、その取組状況等を「見える化」するための枠組みについて、令和5年度中に検討を進める。【文部科学省】」の記述がある。何をどのようにして働き方を改革するのかについて、具体的な改善箇所を直接語っている今回の女性校長たちの声は、適切な観点を示す資料として、役に立つと考える。

3.3. 40代のライフステージにおける苦勞

アンケート項目（24）で、「40代の苦勞」の自由記述で回答を得た。

- ・家事と仕事の両立において、時間を生み出すことに苦勞しました。
- ・最も子どもの傍に寄り添わなければならなかった重要な時期に、部活動の指導に生活の力点を置いたライフワークとなり、長男や家族に寂しい思いや不便をかけた。子どもの進路実現が思うように進まないことが悩みであった。
- ・子供が反抗期になって「小さい頃、もっとかまってほしかった」などと言われ、かなり落ち込んでいたこと。
- ・子供の学費がかかるため、お金のやりくりで苦勞しました。
- ・指導主事になった事が同業の夫の気に入らず陰悪ムードだったこと。宿泊の出張が多くなり、子育てや家族との関係を正常に保つのが大変だったこと。義父母と同居となり、気を使うことが増えたこと。

40代でも、家庭と仕事の両立を苦勞と感じている回答が一定数見られた。苦勞の内容が、子供の成長に伴って変化している点も注目になる。

また、この時期、単身赴任等での職務継続者もある。

- ・40代半ばから単身赴任となったので、食事や健康管理に苦心した。
- ・高3から子どもとの別居生活（管理職で遠方に

勤務したため)。

- ・勤務地の関係で夫と別居だったため家庭経営全般に苦慮した。

さらに、この年代の特徴として、自らの健康に対する課題が多く、それは、30代、40代、50代の中で、最も多くなっている。自らの健康面での苦労は、深刻さも増している。

- ・更年期障害的な健康面での不調も多くなった。
 - ・最も仕事がハードな10年間であった。風邪をひきやすい、など油断すると自分自身の体調を崩しやすい時期であった。「休んだら、仕事が溜まる!」という強迫観念が働いていたと思う。体調が悪くても休めないというか休まないで過していた。
 - ・40代で自分自身2度癌の手術を行いました。
 - ・40代後半は行政職に入り、普通の時間に家事労働がほぼ出来なくなりました。ストレスから人間ドックで引っかかる項目も年々増えていきました。
 - ・40代後半にがんの手術や抗がん剤治療を経験したが、働きながらの抗がん剤治療は大変だった気がする。
 - ・健康(47歳で癌を罹患)。
 - ・舅と姑が同時に病気になり、子育てと介護が同時であったため私が体調を崩し、退職を検討した。
- と、苦労の記述が目立つ。

さらに、この時期は、両親の介護問題も生じる年代である。

- ・40代半ばから実母の認知症と末期癌による自宅介護が始まり、我が家・実家・仕事のトリプルの生活が続きました。
- ・子育てと介護が加わりダブルとなり時間で介護休暇を取得した時期もあった。
- ・父母の入退院があったり、介護施設への入所についてなかなか決まらず苦労した。
- ・実家の母が癌の闘病中であり、また父も仕事をしていたため子どもを預けることができなかった。
- ・母が認知症になり呼び出されることが増え、退職を考えたこともあった。

上記の苦労は、管理職に限らず、仕事を持つ多くの者が経験する苦労である。また、女性に限った事ではなく、家事に積極的に関わる男性にも共通の悩みとして生じる苦労と考えられる。

ここで問題にしたいのは、家事、子育ての事、介護の事を中心的に行う者として、女性が位置付けら

れているという現状である。現代日本社会の平均的な実情が教職員の職場でも再現されているということである。児童生徒のジェンダー感覚に、影響を及ぼしていることは疑いない。

40代の特徴としては、責任ある立場を任されたことによる苦労も多く挙げられている。中堅教諭として、プロジェクトチームのリーダーを任されたり、分掌の主任を任されたりするのがこの時期である。また、教育委員会から研修講師を依頼されたり、学校外の教育機関からの仕事との兼職の機会も増えたりする。指導主事等として行政で勤務する者も出てくる。

- ・主任になったことによる仕事量の増加、子供の学校の行事と自分の学校の行事のバッティング、子供の成長によって起きてくる問題への悩みと対応。
- ・学年主任をしていた時に、帰りが遅くなることになり、子どもの様子(変化)に気づくことができず、長男が不登校気味になってしまった。
- ・仕事で、分掌主任をした時期と、子供の中学、高校、大学時代が重なったため、受験時期等かわりを持つための時間捻出。
- ・仕事の責任が増して忙しくなったところで、子供の受験等の対応が大変でした。
- ・中堅になり仕事量も多くなり、責任も重くなっていく一方、子供がクラブチームに所属し、ナイター練習や土日の遠征の付き添いなど、プライベートも忙しくなった。
- ・管理職は休日の仕事があれば休めないことが多かったこと。子供の行事に行けないことが多かったこともあります。
- ・教頭職に就いてからの家事労働との両立。勤務先が遠方だったため朝5時30分に家を出て、夜9時過ぎに帰る生活であった。
- ・行政に行き多忙になったため、家族との時間が激減。
- ・子どもが小学生の時に行政での仕事に携わることになりましたので、勤務時間外の仕事も多く、家事や育児の時間が減ったのが大変でした。
- ・主任主事や指導主事の立場になると、家庭を犠牲にする場面が増えたこと。
- ・指導主事としての業務が朝8時から深夜1時までであり、土日出勤もあったため、プライベートはなかった。
- ・異動で教育行政に携わるようになり、それまで

の仕事と家庭の両立の仕方とは異なる方法を見つけなければならなくなったことです。

- ・行政は拘束時間が長く、業務が深夜に及ぶこともしばしばで、子供とのコミュニケーション不足になりがち。

このように、40代では、ミドルリーダーとして責任ある立場に立ったり、行政職に移る者も多かったり、管理職として重責を担うものも出てくる。30代ではなかった苦勞が生じ、立場上無理を被らなければならない状況下にあったことも伝わってくる。

自分の子供の様子の変化に気づく、子供の受験、子供の行事等に、十分に関われなかったことに対する負い目と言えるような記述が目立つ。仕事と家庭の両立等が、本人の望むようにできなくなったことを苦勞ととらえている。これらのことは、女性が担うことであるという暗黙の了解を、女性自身も受け入れているように思える。女性自身も家事育児の家族間での役割分担に対する見方や慣習への思いを変えることが必要ではないか。

性別による固定的役割分担を回答者たちの多くが担ってきたということは、女性校長である我々自身が、アンコンシャス・バイアスに陥っていたということになり得る「ジェンダー平等の観点から生徒・教職員の見本」になれていなかった面もあることを認めざるを得ない。

男性の育児休暇取得が推進されてきた。今後は、女性も男性も積極的に現状を変える発言と行動をすることが重要となり、そうすることで男性の育児休暇取得が当たり前のこととなってくる。管理職には、率先して、職場を変えていく行動が求められてくる。少数意見を全体の意見に広げるには、同じ意見を言える仲間を増やすことが必要である。苦勞した体験を有する女性管理職たちが、現場に増えることが、職場環境を変革するエネルギーになっていくことを期待する。

3.4. 40代のライフステージでの工夫

アンケート項目(25)では、「40代の工夫」を自由記述で回答を得た。

(1) プライベート面での工夫

プライベート面の工夫は、健康管理と家事の分担という回答に整理できた。以下に引用する。

- ・健康面で一層注意するようになった。
- ・40代後半から、体力向上に意識が向いていっ

た。そのことで、少しずつ体力がついていった。

- ・休日を家族や自分のためにしっかり過ごす。
- ・自分の納得のいく医師を、自分の目でしっかりと見定めるようにした。
- ・行政の仕事、座位が多かったので、スポーツクラブの会員となり、土日などに体を動かすように、健康に留意して過ごしました。
- ・夏と冬の長期休業中には、自分自身をリフレッシュすることと家族サービスのため、国内・海外旅行は欠かさないようにしていました。
- ・できることをすると割り切る。楽天的に考える。「子供にかまう時間がない」→「子供の自立が進む」結果オーライ。

自分の健康管理を意識していることが分かる。フィジカル面ではスポーツジムに通うことであったり、メンタル面では家族サービスのための旅行であったりする。認知を変えるというメンタルヘルスの方法もある。心身ともに健康を重視している。

- ・両親に頼らなくてもいいように、多くの家事を私と夫とでできるように分担していった。
- ・夕食準備などは夫が役割分担をしてくれました。
- ・学童や実家の両親、妹に子どもの面倒をお願いした。
- ・子供の習い事の送迎は近所のママ友に頼った。
- ・両親とも遠隔地で、近くで頼る人も居ないので、ご近所の方に大変お世話になりました。
- ・こどものことを第1に考えること。仕事をしている姿を見せたいと思い、仕事をしていました。泊りの出張の時だけは、実母を頼りました。
- ・子供には塾や習い事をたくさんさせ、育児にかける時間を短縮しました。
- ・家事で完璧を目指さないこと。生協の宅配等をうまく利用すること。PC・スマートフォン等の電子機器を活用すること。

賢く「役割分担」をしていることが分かる。その分担先は、時には、夫であり、子供であり、親であり、ママ友であり、近所の方であり、塾であることもある。

お金で解決するという方法も一つの役割分担である。しかし、お金で解決する方法こそ、行政の支援等、社会的なシステムの変革で、最も着手しやすい働き方改革といえる。女性たちに担わせることではない。

- ・金銭的に解決するしかなく人を雇って解決した。
- ・スケジュール管理に力を入れるとともに、お金で解決できる場所はお金で解決しました。

限られた時間を有効に活用するための工夫もある。

- ・子供と会話する時間を捻出するために、テレビのない生活に切り替えたことは大正解でした。
- ・料理と同じで、子育ても仕事も段取りが全てです。自分の頭の中で、あるいはメモにしてシミュレーション、実際も明確にしてから、対処していました。
- ・当たり前のことですが、土曜日、日曜日は仕事はしないで、家庭生活を優先しました。そのため、子どもの部活動の応援等に十分関わることができました。

(2) 職務上での工夫

職務上での工夫は、時間管理、支えてくれる仲間
の存在、健康管理という回答に整理できた。以下に
引用する。

- ・業務の効率化。
- ・家事も仕事も細切れの時間の活用や段取りを工夫しました。
- ・育休中の経験(自分の思う通りには時間が過ぎていかないう経験、限られた時間を有効に使う癖がついたこと、子供への深い愛情を感じたこと)を生かして、集中して業務を遂行する、保護者理解・生徒理解を丁寧にする、仕事での自己有用感を感じるようにすること。
- ・気持ちを切り替えるために、極力仕事は持ち帰らず、通勤の途中で気持ちを切り替えた。
- ・職場にいる際は、仕事に集中し、家にいる時は子育て、家事に集中するよう心掛けたことです。
- ・30代にセーブしていた内外の仕事に徐々に手を出すようになった。忙しくなった分、仕事の進め方は、段取りを良くし、作業上で、無駄なことをしないように心がけた。動線を工夫するだけでも時短につながることを学び、実践した。周囲からは、「仕事量多いのに、5時でぴったりに帰るね」と言われた。

メリハリをつけて仕事をするを工夫として回答している。限られた時間を有効に活用するノウハウを実践している。次の記述もその一例と考えられる。

- ・自宅から近い学校勤務を希望した。

さらに、よき協力者支援者を得ていることも挙げられる。家庭生活での工夫でも、役割分担として工夫がされていたと同じように、仕事の上でも、一人では抱え込まないことを実践している。支えてくれる仲

間、理解者を得ることが一つの方策のように思える。

- ・一人で抱え込まず、①子どもの学校の、信頼できる先生に相談した。②市役所に相談した。
- ・同僚や先輩などに相談したりした。

そうはいつても、協力者や支援者が得られない環境もある。恵まれた環境にいる女性しか管理職に就けないのであれば、希望する者が誰でも女性管理職を目指せるという状況は作れない。同僚性のある職場、プライベートと仕事の両立を図りたい者を支援できる職場を目指すことが必要である。上述の苦労や工夫を経験してきた女性校長が率先して職場環境を変革する声を上げることが必要である。

3.5. 50代のライフステージにおける苦労

アンケート項目(26)で、「50代の苦労」の自由記述で回答を得た。

この年代は、回答者の多くが管理職として働いている年代である。管理職を務めながらのプライベート上の苦労を次に見ていく。文字通り、ここからが、女性校長を務める上での苦労である。

親の介護や家族の介護で苦労している。

- ・50代では娘たちは家を離れていましたが、父が亡くなるまでの数年間はやはり癌による入退院を繰り返していたこと、娘も一時体調を崩し県外への行き来が増えたことなど、仕事を休まないようにするためには土日を犠牲にするしかなく、心身ともにきつい時期がありました。
- ・介護未満ながら親兄弟の病気対応等が、多忙な時に限って発生することに苦労した。
- ・自分の母親の病気・介護を十分に行うことができなかつた。申し訳ない気持ちが今も残る。自身の健康状態にも不安を感じる年齢となったが、なかなか休んで病院に行けない(行く気になれない)。
- ・親の介護、健康状態の維持、精神面のケア。
- ・5年前から、近くのグループホームに入所し、親切に介護していただき、安心して過ごすことができましたが、コロナ禍でなかなか会えない状態が続いたのが残念でした。また、夫の病が分かり、1年半ほどの闘病期間がありました。この時も、仕事を続けることに悩みましたが、休日ではできるだけ家族と過ごすなど、メリハリをつけて生活をしました。今となっては悔いがないわけではありませんが、寂しさは残っています。
- ・子どもは大学生、社会人となり、独立していつ

た。母親が認知症になり、介護が必要となった。娘の里帰り出産があり、孫の世話もあった。

30代40代のプライベートの苦労の対象であった育児が介護に置き換わっている。ここでも、介護に中心的に関わるのは女性であることに変わりはない。生徒の見本となれるように、性別による固定的役割分担意識を払拭しなければならない。

次に、自分自身の健康維持で苦労が見える。

- ・自分自身の体力の衰えによる日々の疲れと、遠方に住む老親への気配り。
- ・健康問題で離職を考えた。2度の手術とその後の2度にわたる放射線治療を行っても完治しない状況。

そして、管理職を務めている故の苦労も多く記述されている。

- ・管理職になり、遠距離通勤でプライベートが圧迫された。
- ・管理職となり拘束時間が長くなり全てが不十分であるというストレスがあった。
- ・管理職（教頭、副校長）時代も、生徒に関する諸問題や職員への指導、支援に相当の時間を割くことになりました。
- ・これまで以上に責任のある立場になり、休日出勤や時間外勤務を避けることができないことが多くなり、家事労働の時間確保が難しくなった。
- ・管理職になり、自宅を夫に任せて単身赴任をしなくてはならないこと（現在がまさにそうです）。
- ・管理職になって、自分のペースで仕事ができなくなった。予定外の、突然の生徒対応、保護者対応、教職員対応が生ずるようになった。立場上、外の仕事をセーブするようになった。
- ・管理職になると、遅くに急な仕事も入りその対応等で時間を費やしたこともあり、家族に負担をかけることもありました。また、50代後半は親の介護もあり、介護を主に担ってくれていた姉の助けができるよう努力しましたが、あきらめなければならぬこともありました。
- ・40代に引き続き、部活動の指導者として時間を費やすことが続いた。分掌主任となって業務量も増えた。50代半ばから管理職の道に進むことを決意した、50代に入るとしばしば体調を崩すことが増えてきた。特に副校長時代はストレスが倍増した。
- ・副校長1年目に入院。学校でのストレスはその業務量よりも人間関係（職員）が大きいと感じ

た。10日の入院、週3日勤務、との助言が医師からあったが、通常勤務をせざるを得なかった。

- ・管理職業務でストレスを感じると、オン・オフが上手くできず、プライベートでも気分が重くなった。
- ・50歳で乳がん（ステージ1）が見つかり、手術、放射線治療を行いながら、副校長の仕事をしたこと。
- ・管理職になってからは行きたいタイミングで病院に行けず、自分の健康を後回しにせざるを得ないことが多くなった。家事について、掃除は後回しになっている。

自分自身の健康、家族との関係を二の次にして、校長職を務めざるを得ない状況も垣間見ることができる。年齢が抱える事情だけでなく、管理職という職位は、大きな負担であることが伝わってくる。職位からの負担は、男女ともに生じる負担である。管理職を希望する者自体も減少している。根本的な働き方の見直しが必要である。特に、女性の「自己犠牲」の上に成り立っている管理職業務はあってはならない。

3.6. 50代のライフステージでの工夫

アンケート項目（27）では、「50代の工夫」を自由記述で回答を得た。

(1) プライベート面での工夫

- ・自分の健康管理を一番にしないと、何も回らなくなる。
- ・自分の趣味の時間を確保する。
- ・休息、ストレスを上手に発散する、オンとオフを上手に切り替える、身体のメンテナンス、良書や良い講演に触れることで自己啓発を意識する。
- ・プライベートと仕事のバランスをとる。プライベートも大事にして、夫や子供家族との関係性を良好にし、気持ちよく仕事ができるようにする。
- ・夫・子ども含め家族の協力を仰ぐこと。特に介護関係についての予備知識を日頃から得ておく努力をすること。
- ・なるようになると割り切る。「一人でやってしまおう」と思わない。人の助けを借りる。
- ・工夫とまではいかないが、困ったときは人に頼る。
- ・公的支援の活用、家族とのコミュニケーション。
- ・デイサービスの利用、施設への入所の検討。離れた家族の見守りや介護は移動に時間を取ら

れるため、同居することとした。

50代では、プライベートに、親の介護の割合が増える。一人で抱え込まず、適度な公的支援の活用を述べている。子供は、かなり自立してくる時期である。

激務、重責と言われる管理職の業務とプライベートの両立を図ってきた生の声を引用した。これらは、女性管理職に限ったことではなく、男女を問わず、管理職であるか否かも問わず、よりよい働き方のためのヒントも含んでいた。女性が働きやすい職場は、誰もが働きやすい職場になる。

(2) 職務上での工夫

40代と同様に、50代でも、職務上での工夫は、時間管理、支えてくれる仲間の存在、健康管理という回答に整理できた。

ここでも、メリハリのある業務遂行、限られた時間の有効活用が述べられている。

- ・教科に関わること、分掌（管理業務）に関わること、親の介護に充てる時間を極力分けて行った。
- ・時間の有効活用。

仕事上の仲間の大切さも述べている。

- ・女性職員グループのやさしさが身に染みた。
- ・人とのつながりの大切さを実感したので、管理職として、職員対応は丁寧に行っている。
- ・尊敬する校長先生の仕事や考え方を参考に、自分自身を高める努力をしている。

さらに、自己のメンタルヘルスの工夫を述べた回答もある。

- ・管理職業務でのストレスは、他の管理職と話をすることで解消することにし、あわせてメンタルヘルスのセルフコントロールについても書籍等で勉強した。

多くの女性校長は、時間管理、支えてくれる人との人脈、心身の健康管理等、プライベートつまり「家庭責任」を調整して、職務・重責を果たしてきた。しかし、その裏にはどうしても「家庭責任」を調整できない人も多数いるという現実を目を向けるべきである。

プライベートと仕事の間での苦労について聞いた(22)(24)(26)には、下記のように、おかれている状況をネガティブにとらえていない記述もあった。

- ・特にありません(40代複数名)。
- ・40代が、一番充実していたと思う。自分の精

神・肉体が最高の状態で機能していたように思う。自分のペースで思い通りの仕事ができ(40代)。

- ・特にありません(50代複数名)。
- ・職場は何度か異動しましたが、仕事とプライベートの関係はそれまでと変わることがなかったので苦労したことはありません(50代)。
- ・帰りが遅くなることもあったが、夫、子ども、義母の協力があり、特に問題なく過ごすことができた(50代)。

このように、同じ校長職を務めていてもしてきたことを苦労としてとらえていない人もいる。この年代を、苦労としてとらえていない人がいることも確かな事実である。

3.7. ロールモデルの意義

第3弾の論文で扱う箇所となるが、アンケート項目(32)では、「女性校長のロールモデルの存在は、女性教員の管理職志向に影響を与えると思うか」という質問も実施し、「はい、いいえ」で回答を求めた。それが、図1である。

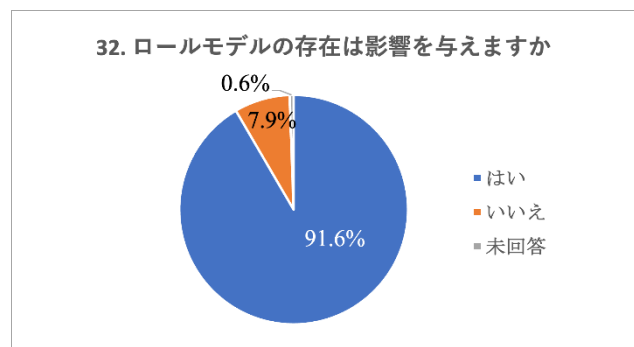


図1. ロールモデルの存在

178名の回答者のうち、ロールモデルの存在が女性教員の管理職志向に影響を及ぼすと感じているものは、163名で、全体の91.6%に及んでいた。

この回答数は、我々の「女性校長を増やすにはロールモデルを示すことが有効である」という仮説を立証するデータであると言える。

先にまとめた論文では、アンケート項目(12)で、「学校管理職になろうとした理由」を問うた。そこには、以下のような自由記述も見られた。

- ・女性校長に強く勧誘されました。
- ・女性管理職が少ない時代に先進的に取り組まれている女性校長を近いところで見ており、ロ

ールモデルとなった。

- ・30代後半で2人の女性校長の下で勤務し、強く勧誘されました。はじめは断っていましたが、期待されていると感じ、受けることにしました。

これらのように、女性校長のロールモデルの影響の大きさを指摘した回答も見られた。

ただし、ロールモデルの存在を評価しない「いいえ」の回答には、

- ・ロールモデルは多少は影響するかもしれませんが、「自分も」とは思われたいのではと思います。仕事にやりがいがあることで、実現したいことが明確になり、意欲的になっていくのではと思います。今の管理職の理解と周囲の支えが大切なのではないかと思います。

という意見もあった。

上述のロールモデルの存在についての回答は、**3. 女性校長たちのライフステージ**に現れた苦労や工夫を経験した女性校長たちが、自分たちにとって、ロールモデルはどんな意味があったかを回答したものである。

今、本論文をお読みの女性たちの中には、「女性が管理職になるには、色々大変だけれど、ここに回答されたような努力なり工夫なりをすれば、自分でも管理職は務まる」と思われた方もおられるだろう。一方で、「こんな苦労はごめんだ。こんな努力や工夫は、自分の置かれた環境では到底無理だ。したがって、管理職になろうなんてことは少しも思わない」「思えない」と感じた方もおられるだろう。後者の方が多ければ、ロールモデルとしての女性校長のライフステージを率直に明らかにしたことは、女性校長を増やすためという目的に沿わないことになってしまう。

しかし、アンケートで明らかになった実態を、包み隠さず、この論文に記録することとした。それは、これだけの苦労をしながらも、校長として、重責を果たす意志を持って、働いている姿を伝えることに意義があると考えからである。時には、女性校長の工夫は、自己犠牲に映るかもしれないが、その努力をして、生徒の幸せに寄与したい、周囲の期待に応えたい、理想の学校を作りたいという、使命感を持つほど、校長職がやりがいのある仕事であることを伝えたいという生の声が明らかになった。

女性校長たちが訴えたライフステージのあり様は、このまま放置しておくことのできない現状であった。その状態を改善していくために、女性校長た

ちの声を拾い上げた。当事者である女性校長たちが声をあげることにこそ、意義がある。女性校長を増やして、男女ともに皆が安心して働け、ジェンダーバイアスの無い教育をしていきたい。校長職は、特別で重責を担うのはもちろんである。しかし、やりがいのある職である。教員の職場環境を働きやすく、働き甲斐があるように、システムを改善し、ジェンダー平等にしていくことも、校長の重要な職務の一つである。

第3弾の論文では、ロールモデルの提示以外に、どのような方法で、女性管理職を増やしていくかについて、回答者の考えをまとめていく。

4. 子育て経験・介護経験と管理職の仕事

アンケート項目(28)では、「子育て経験はありますか。」の質問について、「ある、ない」で回答を求めた。

以下、図2に示す通り、今回アンケートにご協力いただいた178名の校長のうち、子育て経験がある校長は124名(69.7%)であった。少なくとも、今回の回答者にとって、子育て経験の有無自体は管理職就任に関係ない。

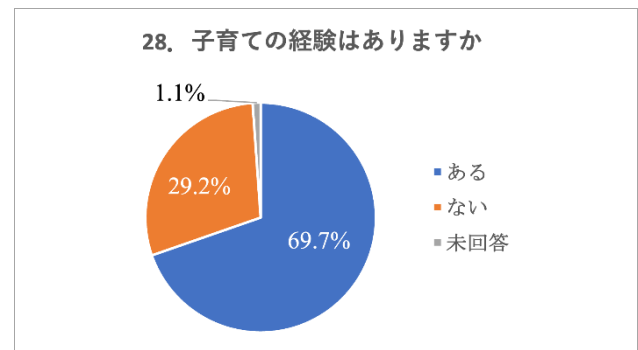


図2. 子育て経験の有無

河野銀子(2011)の「高校の『女性』校長が少ないのはなぜか」¹³⁾でも、「すでにくつつかの研究で指摘されていることであるが、家庭責任との両立の困難というものが、女性が管理職になることの単なる足枷ではなかったことは強調しておきたい。」とあることを付け加えておく。さらに同書では、「家庭責任と職業生活の両立の困難さが、一部の女性教員にとっては自らを鼓舞し、力量の形成や成長の糧としても働いてきたという複雑な現実であった。」とも述べている。

アンケート項目(29)の、「介護経験はありますか」

の質問についても、「ある，ない」で回答を求めた。

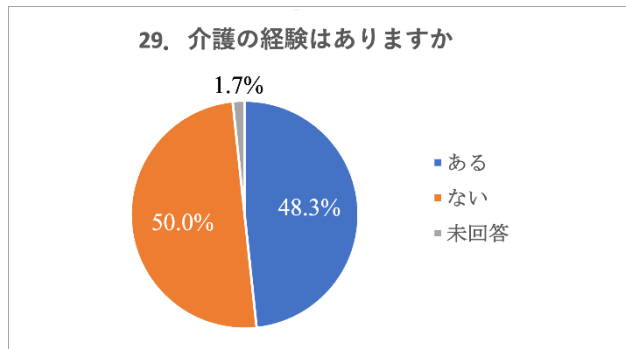


図3. 介護経験の有無

上記、図3に示す通り、今回アンケートにご協力いただいた178名の校長のうち、介護経験がある校長は86名(48.3%)で、半数近くの校長が介護を経験している。高齢社会の日本にあっては、介護は特別の事ではなく、誰もが経験することになりつつある。そうした現代では、介護は、女性が校長になるという場面での問題ではなく、誰もが仕事を継続するために社会的な対策が必要となっている。

5. 今後の研究の方向性

第2弾に位置付けた本論文では、アンケート回答者の教員生活の実像が伝わる(22)～(29)の回答を中心に分析した。結果として、様々な女性校長の働き方とその中での苦労と工夫、どのように工夫を重ねて職務を遂行してきたかが見えるものとなった。女性校長だから特別ではなく、職業を持つ個人として、その職責を果たすために継続してきた努力や工夫の跡が明らかになった。

しかし一方で、3.7. ロールモデルの意義で述べたように、女性校長たちは、ライフステージの中で、無理をしてきたことも生の声として分かった。「家庭責任」の調整を女性校長たちが多く担っていたことも分かった。この現状を放置しておいては、女性校長を増やすことはできない。女性校長が仕事とプライベートの両立をよりよく図るために、働き方を改革する必要がある。そして、その働き方改革は、女性にとってのみの改革ではなく、全ての労働者のための働き方改革につながるものである。どのようによりよくすべきかを、第3弾である最終論文で提案していく。

最終論文では、女性校長たちが、女性校長が少ないという事実に対して何を思い、どんな考えをしているのか、後進へ何を伝えたいかをまとめていく。

謝辞

本研究の基盤となるアンケートにご回答くださった、全国178名の女性校長先生に、改めて感謝を申し上げます。真摯にご回答いただいたことで、本論文では、生の女性校長の姿を再現することができました。

校長職は、大変な仕事です。ましてや現代社会の中で、女性校長として務めていくことは、並々ならぬ努力が必要であることも伝わってきました。しかし、その努力を実践し、校長職を務めている女性校長の姿を、ロールモデルとして、紹介することができました。

引用文献

- [1] 河野銀子ほか. 女性校長はなぜ増えないのか. 勁草社, 2017, p.91-92.
- [2] すべての女性が輝く社会づくり本部 男女共同参画推進本部. “女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023 (女性版骨太の方針 2023)”. 令和5年6月13日.
https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2023_honbun.pdf, (参照 2023年8月24日).
- [3] 河野銀子. 高校の「女性」校長が少ないのはなぜか. 学文社, 2011, p.159.

参考文献

- 飯島絵理. ジェンダー平等の実現に向けた高校教育の課題. 月刊高校教育. 2023, 56 (9), p.22-25.
- 河野銀子. 女性校長はなぜ増えないのか. 勁草社, 2017.
- 河野銀子. 高校の「女性」校長が少ないのはなぜか. 学文社, 2011.
- 女子教育問題研究会. 女性校長のキャリア形成. 尚学社, 2009.
- 高橋裕子. 女性学長はどうすれば増えるか. 東信社, 2022.
- 笹のぶえ. 高等学校女性校長を増やすために—全国178名のアンケートに現れた女性校長の現状—. 人間生活文化研究. 2024, 34, p.59-73.

(受付日: 2024年7月2日, 受理日: 2024年8月22日)

笹のぶえ(ささのぶえ)

現職：大妻女子大学教職総合支援センター特任教授

プロフィール：

特別活動，キャリア教育，進路学習教材開発

1981 筑波大学第二学群比較文化学類 卒業
東京都立高等学校 教諭

2014 東京都立高等学校 校長

2018 全国高等学校長協会 会長

2019 全国普通科高等学校長会 事務局長

2022 大妻女子大学教職総合支援センター 特任教授

主な論文：

笹のぶえ. 学習指導要領とキャリア教育の実践—実践事例と全国アンケートをもとに—. 人間生活文化研究. 2022, 32, p.566-584.

笹のぶえ. 高等学校女性校長を増やすために—全国 178 名のアンケートに現れた女性校長の現状—. 人間生活文化研究. 2024, 34, p.59-73.