

第 2 章

女性校長の語るキャリア形成 「教員になる」から「キャリアをつくる」へ

亀田 温子

1 はじめに——女性校長は管理職先行グループ——

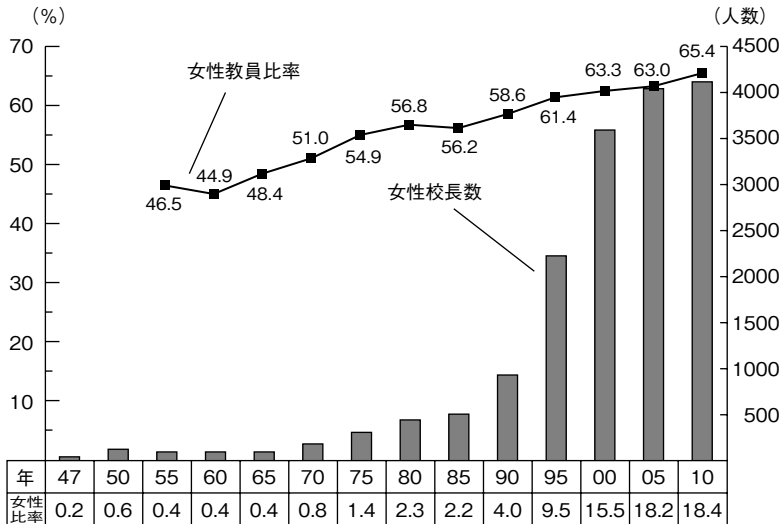
現在女性の職業進出に関する問題は、職業参加するだけでなく、決定を行う管理職として「参画」にかかわることであり、それに向けてのキャリア形成が着目されている。日本の女性管理職比率は、民間企業の課長相当は7.2%、部長相当は4.9%（2009年 厚生労働省「賃金構造基本調査」）にとどまっている。また取締役の女性比率は1.4%で国際比較データ35カ国中下から5番目と極めて低い（女性取締役インターナショナル（CWDI）調査 2010年）。こうした状況の改善にむけ日本政府は、2010年12月に発表した第3次男女共同参画基本計画で、指導的地位に女性が占める割合を「2020年までに30%」という目標の実現を強化している¹。

今日のように女性の職業進出が広がる以前から、教員は女性が進出可能な数少ない職業の1つであり、しかも継続可能な職業としてとらえられてきた。その歴史は明治時代以降100年以上にわたり、まさに女性の職業進出にとって「先駆け」といえる職業である。公立小学校の女性教員の比率は大正末期にすでに約33%に達していた。戦後1948年になると約50%と半数に増加し、その後50%前後を推移し、1990年以降は60%を超え、2010年には65%と約3分の2を占めるまでになっている（第1図）。こうした女性教員比率の

I 複合キャリア

増加と同時に、学校運営について決定権を持ち「参画」にかかわる地位にある女性校長については、戦前は「十指にも足りない」といわれ、戦後は「昭和29年2月現在では、合計122人に達していることは教育史上特筆すべきことである」と記されている²。その後1980年代までは微増しているが、少数の存在であった。第1図にみるように近年では、1995年は9.5%、2010年は18.4%と急増している状況にある。

第1図 公立小学校女性教員率と女性校長数の推移



文部科学省「学校基本調査」各年度より作成。

教員としての職業参加の歴史は長い、「キャリア形成」の視点をいれると校長職への進出増加はここ20年程度であり、その歴史は意外と短いことが明確になった。

本稿は、女性教員の職業経歴に「キャリア形成」の視点を導入し、1990年代にようやく増加しはじめた女性校長たちが「教員になる」ことにとどまらず、どのようにして自らの道をつくり校長というキャリア形成をおこなったのかを明らかにするものである。教員にとってのキャリア形成は校長になる

ことだけではないが、今回は校長職についている女性たちを調査対象としている。また、キャリア形成を「職業キャリア」と「社会活動キャリア」の複合という「複合キャリア」の視点を導入し、職業的なことにとどまらず社会活動とのかかわりについても分析をおこなうことで、キャリア形成過程をより複合的に解明することを試みている³。

用いるデータは、2002年～2004年に実施した科学研究調査「男女共同参画先行グループに関する実証的研究——小・中学校女性校長について」により調査協力をえられた公立小学校校長372人・中学校校長182人の合計554人の女性校長の回答である。2003年に実施したアンケート調査にもとづく数量的なデータと、インタビュー調査により語られた質的データの双方を用いている⁴。

554人の女性校長の概要は、2003年当時、平均年齢56歳、1940年代後半の生まれで戦後教育を受けており、1980年代の世界的な女性の地位向上運動の時代の中で仕事を続けてきた。子育てが終わった40歳代後半に管理職試験に挑戦し、2000年の50歳前後に教頭に、その後校長に就任している（2011年現在、多数の方がすでに退職されている）。

2 女性教員の60歳定年実現は1980年代以降

校長職の前提となるのは、多くの場合教員としての職業継続である。教員は女性にとって継続可能な仕事といわれているが、キャリア形成の視点を導入してとらえると、定年の60歳まで継続することが可能となったのは1980年代であり、決して古くからのことではない。

40歳代退職勧奨に泣いた女性教員たち

これまでの研究から、戦前の女性教員には、40歳代になると退職勧奨がはじまり、既婚者は40歳、未婚者は45歳で退職するという慣行があったことが明らかにされている⁵。教員として仕事が継続できるとはいえ、40歳代の退

I 複合キャリア

職であれば自分の将来像を描くことはできにくい。戦後もこうした慣行はつづき、なかでも共働き女性教員に対しては退職勧奨の攻撃が強かったり、また夫の管理職昇進のために妻の女性教員の退職が促されることもあった。1960年代になっても、各地域で定年年齢を45歳、47歳、50歳とするなど退職勧奨は続いていた⁶。

教職の入り口の段階は男女にかかわらず開かれたものの、教員になって後のプロセスについては制度的にも意識の面でも、女性が管理職に向かうキャリア形成を想定できる状況にはなかったのである。

キャリア形成におけるジェンダー・トラックに気づく

今回インタビューに答えたある小学校校長は、教員を続け30歳代後半になったとき女性教員のキャリア・プロセスの問題に気づいたことを次のように語っている。

「……歳月がたち子育てが一段落して（30歳代後半）周囲をみわたすと、自分の教職人生の先にあるものはどんな姿か考えさせられました。それは同年齢の男性教員が長期研究生として現場を1年はなれる時でした。男性教員たちは○歳で教務主任、○歳で教頭、校長として人生を設計していく。『私はどうかしら』とたずねると、『上席（ベテランの女性教員で、女性教員の東ね役や、学校運営をスムーズにすすめる役割をする）としてつかってあげよ』との答えでした。初めて矛盾を感じました。自分も勉強したいと、30歳代後半になっていましたが痛切に感じました。女性校長になった原点はここにあるように思います」（小学校校長・1980年代後半のころの話）。

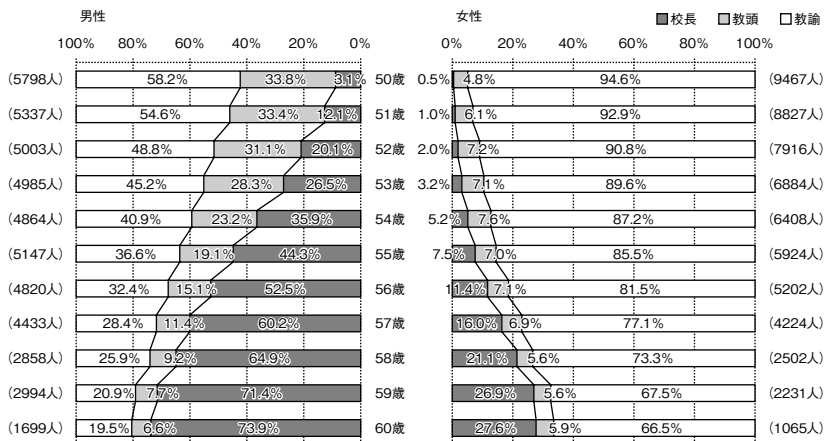
ともに教師として仕事をしてきたのに、30歳代で男性教員は長期研修とそれに続く未来を計画しえるのに対して、女性である自分の教職人生の先には何があるのか、その先を想定していなかった自分自身に気づくと同時に、成長を期待されていない女性教師の置かれた状況、その矛盾が明らかに見えてきた体験であった。この気づきをきっかけに、自ら校長へのキャリアの道を切り開いている。

管理職が男性の世界であることは認識できていたとしても、自分がその立場にたって痛感することは多いようだ。

「教員の世界ではまだまだ男尊女卑の考え方が残っています。具体的には校長は男性、内地留学するのは男性優先、教務主任はできれば男性など。かつて（女性が）能力があっても、校長に登用される数が少なかった時代には、女性教員自身が50歳代半ばになったら引退することが一般的でした。そのころはそうしたことに疑問ももたず、能力を認められないことに不満をもたない人が多かった。ここ数年は女性校長も増加し、女性教頭自身の意識も変化してきたように思える。」

調査に協力いただいた女性校長たちは、教職の仕事を継続しキャリアを積み重ね校長職についたわけであるが、男性を含めた全体像をデータでみると、管理職にかかわる50歳以上の教員は、男女による非対称が明確になっている（第2図）。

第2図 各年齢に占める校長・教頭・教諭の割合（2004年）小学校



注1. 文部科学省『平成16年度 学校教員統計調査報告書』より作成。
 2. 校長、教頭、教諭の合計を100とした割合。

年齢別に管理職（校長と教頭）の率をみると、50歳ですでに男性は41.8%、

I 複合キャリア

年齢上昇とともに増加し60歳では80.5%に達する。一方女性管理職は50歳で5.4%、60歳で33.5%と3分の1である。50歳以上の教員の世界はまさに男性優位であり、男女別のジェンダー・トラックが存在していることは明らかだ。教員の世界は男女平等といわれるが、「キャリア」の視点を導入すると男女別のジェンダー・トラックが存在し、男性教員が思う将来像と女性教員がみる将来像は大きく異なっていたことが改めて明らかになった。

1980年代以降のシステム内在的差別の撤廃

このように女性の職業としての長い歴史をもつ教職においても、女性教員のキャリア進出を排除する慣行や手続きが存在し、道は閉ざされていた。教員制度のシステムの中に、このような慣行や見えにくい形で内在的に差別構造が存在し続けることは「システム内在的差別」としてとらえられている⁷。

存在するこのシステム内在的差別に気づきそれを変革する動きは、次のような1980年代の秋田県の実例からもわかる。秋田県の退職女性校長たちが2004年に刊行した『秋田県公立小・中学校女性管理職の歩み——昭和21年3月～平成16年3月』には、80年代の改革が次のように記されている。

- 1956年 退職勧奨年齢 女性教員は45歳以上
- 1975年 女性教員退職推奨年齢55歳に延長（国際女性年）
- 1980年 31年ぶりに女性校長2名誕生
- 1983年 退職勧奨年齢の男女差別撤廃（男女とも59歳に）
- 1986年 男女とも60歳定年制へ（男女雇用機会均等法施行）

この記述からみると、退職勧奨年齢が戦後徐々に上昇し、ようやく60歳まで勤められるようになったのは1986年であった。このようにシステム内在的差別が撤廃された背景には、1975年にスタートした国際女性年、国連女性の10年、女子差別撤廃条約の批准に関わる日本における1985年の男女雇用機会均等法の成立など、世界的な動きと日本の動きが大きく連動していたことがうかがえる。

「教員になる」という入り口の機会均等から、その後のプロセスにおける

キャリア形成において、ようやく女性教員が自分のキャリアを描くことができるようになってきた。

3 校長へのチャレンジ

個人の意識面でのキャリア意識形成の推進と社会的な差別撤廃の動きが重なり、実際に校長職にチャレンジする多数の女性教員が現れ、1990年代には先にみたように多くの女性校長の出現となった。

チャレンジを育んだ家庭文化・学校文化

校長職にチャレンジした女性たちの特徴の1つとして、育った家庭文化があげられる。経済的自立をすすめられたり社会で活躍することを奨励されることの多い家庭文化か否かにより生育家庭のジェンダー文化を「脱伝統群」「中間群」「伝統群」と分類した。積極的に様々なことに挑戦していくチャレンジ精神旺盛な人は、社会的自立を促す「脱伝統群」の家庭文化の中で育った人が多いという結果を得た。校長という重責を担う職務に就くことを選んだ女性教員は、積極的な態度を持ち、それは育った家庭の文化との関連が強いという側面が表れている。

しかし、全員がそのような家庭文化で育ったわけではなく、職業的自立を促す傾向とは異なる家庭文化の中で育った人もいる。家庭環境だけでなく、本人の成長過程にかかわる高校や大学の学校文化により、また仕事をする中で校長にチャレンジしようという職業観やキャリア観が形成されることも大きい。

管理職へのチャレンジ——中年期の重要性

管理職へのチャレンジは、前述のような個人の決定や思いと同時に、周囲のすすめやアドバイスも大きく影響する。退職勧奨などが廃止された今日では、40歳代は次のステップへすすむ重要な時期となっており、周囲のアドバ

I 複合キャリア

イスなどから自分のキャリア形成を行っていくことは次の言葉にも表れている。

「40歳をすぎて、気力、体力が落ち、教員を辞めるしかないと感じていたころ、校長から勧められ、これしかないと定めて管理職になった。」

「勤務校の校長から『自分の思うような学校がつかれる・先生を守れる』といわれたことが大きかった。」

40歳以降の教員生活をどのように送るか、キャリアプランがこのような形でつくられていく場合もあり、まさに40歳代が選択の時期となっている。

では一般に管理職につく場合、どのようなキャリア・パスがあるだろうか。平成18年に公立中学の女性校長を対象におこなわれた調査報告『女性管理職・その軌跡と契機』では、校長職についている女性は学年主任、教務主任、進路指導主任、研究主任の経験者が多く、女性教員に多い生活指導主任の経験者には校長職は少ないという結果も出ている。

またこの時期の研修機会の獲得やネットワーク形成について、次のようなアドバイスもある。

「女性であっても、研修の機会を多く持ち若い時に活躍の場が保障されることが大切である。管理職の前の時期こそ重要だと思う。」

「男性の場合、コネや先輩・後輩のつながりが大きく影響している。そういう意味では、女性教員はネットワークを広げたり学習したり連帯したりする場を拡大しなくてはならないように思う。」

一方ライフサイクルの視点から見ると、40歳代後半は「管理職試験は、3人の子供が小・中・高校生の時であった」というように、自分の子供の成長期にあたっている。「子育てとの両立は大変だったが、体験者として子育て中の教員にアドバイスでき、PTAはサポーターになってくれる」という場合もある。近年管理職選考を40歳代前半の若年齢化させる傾向もあるが、女性にとってはむしろ年齢幅を広げることが多様な人材の登用につながるといえる。

また今回の調査対象者には50歳ごろまでに教頭となり管理職の経験をもつ

者が97%とほとんどである。このように40歳代後半が管理職に進むか否かを選択する重要な時期になっている。「若いころからの経験がその人をつくっていくのであると考えます。育児という大切な時期を、男女で、そして社会全体、組織全体で保障していかない限り視野の広い人間は育っていかない」という女性校長の指摘のように、教員自身の育児期の問題も含めて中年期のキャリア形成を重視することは、重要な今後の課題でもある。

4 支えるネットワーク

「校長になる」ということ、それへのチャレンジを決めるまでにはそのキャリア形成を支援してくれる人、校長像を示してくれるキャリア・モデルの存在が注目される。自分の意識の中にそうしたイメージを取り込み内面化していく過程が必要である。キャリア形成をすすめることにかかわった支援者や助言者となるメンターとの強い関係が今回の調査からうかがえた。

支援者とメンター

校長へのチャレンジは、自分自身の意識形成と同時に「勤務校の校長から、自分の思うような学校がつかれる、先生を守れると言われたことが大きかった」「社会副読本作成など熱心に関わってきた。その仕事ぶりから、管理職に向いていると試験を受けることを周囲からすすめられた」など、周囲からの支援も大きく作用している。

校長になることについて、「特に支援やすすめはない」など特別の支援者をもたない場合は2.4%（9人）にとどまっており、極めて少ない。多くの者が、平均すると2.7個の選択肢を支援者として選んでおり、複数の人々からの支援や励ましによりキャリア形成がなされていることは明らかである。

第1表にみるように、具体的な支援者は「当時の校長」が最も多く、約86%にのぼる。一番身近な存在である当時の校長は、やはり大きな支援となっていることが改めて確認できる。そして第2位に同僚や他校の「女性教

I 複合キャリア

第1表 校長職への支援者

	当時校長	女性教員	男性教員	教育委員会	その他
■全体	85.7	56.2	38.6	48.0	30.5
■小学校長	85.8	55.7	37.4	44.9	27.7
□中学校長	85.7	57.2	41.2	54.4	36.3

(%)

N=554 小学校N=372 中学校N=182

員」を挙げるものが56%と多数にのぼっている。男性教員に比べても、同性の仲間たちの支援は重要な意味を持っている。

では校長になった彼女たちは、よき指導者や助言者である「メンター」を持っていたのだろうか、また誰をメンターとしていたのだろうか。

第2表 職務上のメンターの存在

		校長				夫 (他職)	教育長・ 教育 委員会	夫以外 の家族	その他	
		全体	女性 校長	夫 (校長)	その他 の校長					
小学校 N=372	メンターあり (%)	328 88.2	260 79.3	63 19.2	19 5.8	178 54.3	23 7	16 4.9	3 0.9	4 1.2
中学校 N=182	メンター有り (%)	160 87.9	123 76.8	20 12.5	7 4.4	93 59.9	14 8.7	22 13.7	1 0.6	6 3.7

メンターをもっていたのは全体の88%と極めて高い割合である（第2表）。それが誰かといえはやはり同じ立場である「校長」が一番多い。さらに「女性校長」と明記している場合が小学校校長で19.2%、中学校校長で12.5%あり、「前に同じ学校で勤務し御世話になり、最後は女性校長で退職した方」「非常にバイタリティーのある、有能な女性ゆえに、私自身の生き方のモデル」というように、その女性校長との長いつながりがあり、生き方のモデルにもなっており、女性である自分の生き方と校長としてのモデルが重なっている。

一方、校長を経験した夫や母、伯父などがメンターになっている場合もみられる。「教育一家」という言葉があるように、家族や親族という近い立場

に校長職を務める人がいることは、狭い閉じた人間関係ではあるが、非常に強い力になっていることがうかがえる。

支援集団としての女性校長会の存在

支援者やメンターの記載には、個人だけではなく「校長会組織」「校長会の仲間」など集団が記載されていることがある。同じ立場である校長が集まる場が重要な助言や指導の役割を果たしている。男女校長が参加できる全国規模の校長会は長い歴史を持つが、これとは別に1951年に全国公立小・中学校女性校長会が結成されている。50周年記念誌で、ある小学校校長はつぎのようにふりかえっている⁸。

「……（女性校長会に）参加して発表や意見の交換をしていると、男性管理職の多い中で一緒にやっていくには、女性の視点が必要である。女性管理職大会では多くの示唆を与えていただき、元気をもらうことができる。女性管理職の多数が参加し、パワーアップになればと思う。」

1990年代に女性校長が増加したとはいえ、校長集団のなかでは女性はまだ少数者である。女性校長会は集団によるエンパワーメントを可能にすることで、女性校長個人を支援する組織として機能を果たしていたといえる。設立当初は数十人でスタートし、1980年代には500人台に、1990年代には1000人台に達する大きな組織に発展している。歴代の会長は全国の女性校長増加に向けて次のような働きかけをおこなっている。

「当時全国の会員は500名に満たず、婦人校長不在県は福井、香川、和歌山、鳥取の4県なので、それぞれの教育委員会に会報を送りました（第10代会長 1981年）。」

「わたしの会長時代（1991-1993年）は「各都道府県に女性校長を」が目標でございました。……当時会員の皆様はご自分の学校経営の評価を高めることが、女性校長の誕生を促進するもっと良い手段と考え学校経営の充実に全勢力をそそいだものでございます。……また、男女共同参画社会の実現に貢献する活動も積極的に取り組みました。」

I 複合キャリア

すべての県に女性校長が誕生したのは1990年代に入ってからであり、2000年には女性校長会への参加者が4000人に達する増加をみせている。教職の長い歴史のなかでも女性管理職進出はようやく動き始めたばかりである。女性校長会は、重要な役割を体験する場であり女性の進出を支援し可能にする環境作りなどの活動をおこない、女性管理職の次世代の育成をおこなっている。情報交換などネットワークづくりにつながる交流の場として、社会的にも個人的にも支援集団としての機能を果たしていることがよくうかがえる。

5 社会活動キャリアとの関わり

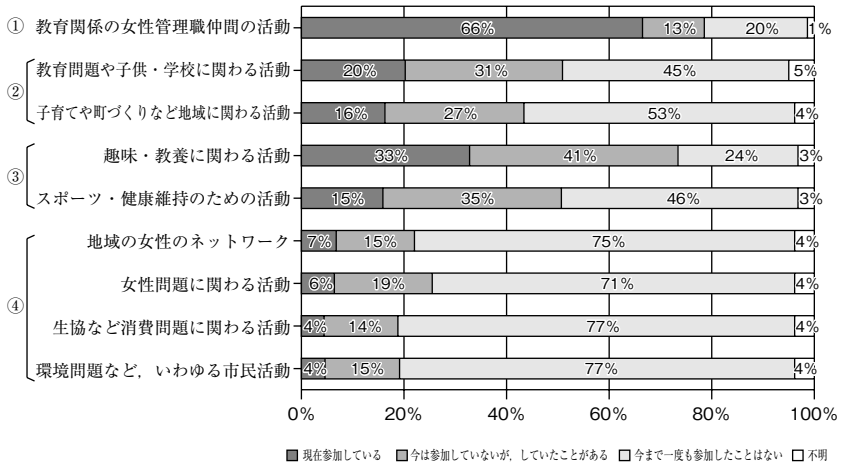
これまでは「職業キャリア」にかかわるキャリア形成を中心にみてきたが、ここではキャリアを「職業キャリア」と「社会活動キャリア」の複合としてとらえる「複合キャリア」のとらえ方を導入し、女性校長たちの社会活動への参加実態を合わせてとらえてみたい。

社会活動への参加

職業人としてだけでなく市民としての生活、また個人・家庭での生活など、幅広い社会活動の体験が社会人としての経験の幅を拡大し、その生き方につながる事が予想される。調査では具体的に9つの活動を取り上げ、それへの参加を質問した。9つの活動は次のような4つにまとめられる。

- ① 職務と関連がある活動 「教育関連の女性管理職仲間の活動」
- ② 職務の延長線上にある活動 「教育問題や子供・学校に関わる活動」
「子育てや街づくりなど地域に関わる活動」
- ③ 個人生活を豊かにする活動 「趣味・教養に関わる活動」「スポーツ・健康維持に関わる活動」
- ④ 社会の変化に関わる活動 「地域の女性ネットワーク」「女性問題に関わる活動」「生協など消費者問題に関わる活動」「環境問題など市民活動」

第3図 社会的活動への参加



第3図にみるように、①の職務に密接な関連のある活動には、さすがに8割の人が参加経験をもち、現在でも7割弱の人が参加している。職務に付随する活動と考えられているため参加が高い率にのぼっており、社会活動が職業と連携し強く結び付いている領域の活動といえる。職業キャリアにとっても学校外でのこうした社会活動キャリアが連動しており、まさに複合することの重要性が推察される。②の教育職の延長線上にある活動は、これまでを含めると約半数は参加しているが、現在は10~20%台と少なくなっている。校長という立場上のためかえて参加が少ないことは予想できる。しかしこれまでに一度も参加していない人が半数を上まわっていることは、職務の時間の問題なども関係することが予想される。さらに④の社会の変化に関わる活動では、今まで一度も参加したことがない者が7割を超え、非常に多数となっている。教員としての多忙な生活の中では、こうした市民としての社会活動経験はもちにくいことが浮き彫りになる。

社会活動への参加と校長職への積極性

こうした社会活動の参加状況を「校長を辞めない群」(「校長を辞めたいと

I 複合キャリア

思っている」項目に「当てはまらない」もの 469人 (84.5%) と、「校長を辞めたい群」(「当てはまる」と「やや当てはまる」を加えたもの) 76人 (13.7%) に分けてとらえてみる (第3表)。

第3表 社会活動と「辞めたい」意識の関係

	辞めたい群 100.0 (76人)	辞めない群 100.0 (469人)
社会活動への参加 (今まで1度も参加したことない人の割合)	(%)	
・地域の女性のネットワーク	88.2	72.9
・教育問題や子ども・学校にかかわる活動	56.6	43.1
・教育関係の女性管理職仲間の活動	32.9	18.1

「教育関連の女性管理職仲間の活動」「教育問題や子供・学校に関わる活動」「地域の女性ネットワーク活動」のいずれの活動においても「校長を辞めたい群」に参加経験のない割合が高くなっている。また「辞めたい群」には、女性校長職仲間の活動に参加したことのない人が3割以上を超えており、校長としての職業上の悩みや迷い、また励ましあえる体験や交流の場が少ないことが推測される。忙しい職場であるがこうした第3空間での交流をもつ社会活動の存在が、職業生活の悩みや相談を共有できる場となり「校長を辞めたい」という意識にはつながりにくいようだ。社会活動キャリアと職業キャリアと相互の存在が連動することで、問題があっても乗り越えられる状況を作り出していることがうかがえる。職業キャリアに関わるだけでなく、社会活動キャリアが両輪になることで、女性校長のかかえる様々な問題解決にも機能していると思われる。

6 キャリア形成による参画の実現

女性校長の存在が子供・保護者へ影響を与えることを実感している指摘は多い。「自らの存在を変革の情報発信に」というように、「子供たちの意識が変わった。特に女子ががんばればこうした立場になれるという目標を持った。職員（女性）の中でも意欲の向上につながったものもある」（小学校長）「少しでも女性校長が増えれば、組織の代表には男性になるものとする親や子供が減り、性別を条件にものごとを考えることがなくなっていくだろう」（中学校長）と語っている。

専門職であり女性の職業進出について長い歴史を持つ女性教員であるが、キャリアの視点を導入すると、女性教員が学校運営にかかわる校長までを視野に入れたキャリア形成はようやく可能となったばかりである。「責任あるポストへの女性採用をすすめてほしい。それではなくてはなかなか変わり難い」というように管理職世界のポジティブ・アクションによる学校改革、中年期のキャリア形成とネットワークづくりの重要性、さらに「教員同士が結婚している場合、家事や育児の徹底分担など、男女共同参画モデルとして子供たちに最良の教材となっている」のである。かつてのように性別役割を抱え込み女性教員だけが家事・育児・仕事の多様な役割を担うことから、夫婦による「両立型」職業生活の実現につなげることが課題として見出される。さらに次世代を育てる学校環境づくりとして「女性が組織のトップリーダーとして尊敬され認められることが、社会の人々の意識を変えていく。同じ組織内の人、地域の人、保護者、子供の意識も変えていく」新たな社会づくりにむけた展望が示されている。

「教員になる」という入口の参加の問題から、女性たちも長期就業のなかで「キャリアをつくる」ことがようやく可能となり、またそれに取り組み始めている。こうしたプロセスがあり、初めて決定にかかわる「参画」の立場に進出し、新たな男女共同参画の社会形成につながる事となる。

I 複合キャリア

注

1 日本政府『第3次男女共同参画基本計画』2010年12月、3ページ

「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%程度になるように期待する」という目標（平成15年6月男女共同参画推進本部決定）の達成に向けて、取り組みの強化・加速が不可欠である。クォーター制や……実行性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進する。

2 職業キャリアと社会活動キャリアの双方をとらえる「複合キャリア」についての研究は、国立女性教育会館による平成22年～24年科学研究「女性のキャリア形成に関する実証的・実践的研究——複合キャリア形成過程とキャリア学習」で研究がすすめられている。

3 女性校長について戦前から1980年代までを研究したものとして、高野良子『女性校長の登用とキャリアに関する研究』風間書房、2006年、が詳しい。本調査は、高野の扱った後の時期となる1980年代以降の状況をとらえている。

4 本調査については、その結果をつぎのようなかたちで報告している。
研究代表・神田道子『男女共同参画先行グループに関する実証的研究——小・中学校女性校長について』平成14～16年度科学研究報告書
女子教育問題研究会編『女性校長のキャリア形成——公立小・中学校校長554人の声を聞く』尚学社、2009年

5 労働教育センター編『季刊・女も男も 働く女性の仕事と生活』の「退職勧奨」に関する関連記述に含まれる。徳永恭子「定年まで働き続けるために」「たたかひの歴史・不当な通知に対し、一枚岩となって抗議する」、上田京子「格差がなくなる日まで怯まず闘いつづける」には、校長から、また家では管理職の夫から退職を責められる状況が書かれている。

6 高野良子、前掲書

7 河上婦志子「システム内在的差別と女性教員」女性学研究会『女性学研究第1号』勁草書房、1990年

8 全国公立小・中学校女性校長会結成50周年記念委員会編『全国公立小・中学

校女性校長会50周年記念誌』2001年

(かめだ・あつこ 十文字学園女子大学教授)