The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	＜教育改革＞期における小中学校女性教員及び女性管理職に関する研究ー女性教員の管理職志向の形成と女性校長の学校経営に注目してー
Author(s)	佐藤, 智美
Citation	大阪大学, 2023, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/91892
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

様式３

論　文　内　容　の　要　旨

氏　名　（　佐藤智美　）	
論文題名	＜教育改革＞期における小中学校女性教員及び女性管理職に関する研究 －女性教員の管理職志向の形成と女性校長の学校経営に注目して－

戦後も停滞し続けてきた小中学校女性管理職比率は、1990年代になって小学校を中心に本格的上昇期を迎えたものの、2000年代半ばより停滞もしくは都道府県によっては低下傾向を示し始めた。本研究は、女性／男性教員が置かれてきた位置を象徴的に示す管理職構成におけるジェンダー不均衡の問題について、公立小中学校を対象に1990～2010年代の30年間に焦点をあて検討するものである。本研究における<教育改革>とは、2005年中教審答申「新しい時代の義務教育を創造する」により「義務教育の構造改革」と称された諸政策が小中学校に展開された現行の一連の改革を指している。研究対象期を、<教育改革>の準備期・展開期と捉えて<教育改革>期とし、2005年以降を<教育改革>下と称する。女性管理職比率の上昇期と停滞・低下期の要因を、教育政策やジェンダーをめぐる社会的動向が、学校現場の女性教員の経験や管理職志向に及ぼした影響に着目して検討し、併せて昇任後の女性校長の学校経営を考察した。

分析にあたっては、教育政策と女性教員、管理職志向における女性教員の主体形成、管理職進出と女性教員の連帯、<教育改革>下の女性校長の学校経営の実相について明らかにすることを課題とした。また、研究枠組みとして、女性教員が教職において経験する様々な「差別化」(優劣や上下の差別を生みだす差異化)とそれらに抵抗するための「対抗的差異化」(他方の性とは別軸の強みを生かす実践)や「差別の無効化」(男性との能力の同一性を示す実践)の概念を使い、課題を検討していくこととした。得られた知見は次の通りである。

1点目は、＜教育改革＞導入前=女性管理職比率上昇期の女性教員の方が、＜教育改革＞導入後=女性管理職比率停滞・低下期の女性教員に比べ、同僚性や協働性における充足感は高く、自らの仕事が同僚から認められ評価されることが管理職志向にもつながっていた。また、＜教育改革＞導入後の女性教員の方が、家庭責任における「差別化」は増大し、学校運営面における「差別化」は減少したと見なす一方、学校教育のサービス化が進行する中で、子どもの指導や保護者の対応における「差別化」は増大したと見なしていた。＜教育改革＞の導入は、女性教員の協働性や同僚性、教職と家庭との両立、管理職志向に大きな影響を与えている可能性が明らかになった。

2点目は、1990~2000年代前半の女性管理職比率本格的上昇期の要因は、男性教員による管理職独占に異議を唱え、女性教員も学校経営の担い手になろうとする女性教員の集団的な管理職志向の形成と任用への努力、そのための女性教員と教組女性部や女性管理職団体との連帯にあったことが明らかになった。さらに増加期の女性校長は、「確かな経営理念」「決断力や判断力」などによって男性校長との能力の同一性を示し「差別の無効化」を図ろうとする一方、「地域への心配り」「保護者や教職員に対する傾聴性」を重視するなど、これまでの男性校長との「対抗的差異化」を図る努力もおこない、新たな学校像・校長像を目指したことも明らかになった。

3点目は、2000年代半ば以降の女性比率の停滞・低下の要因について、①教員の多忙化の中で、教職と家庭の二重労働における「差別化」が増大し、女性教員は管理職を志向する余裕をもてないこと、②＜教育改革＞下の管理職は権威的な管理者・評価者と見なされ、こうした管理職の男性モデル化に対する女性教員の親和性が低いこと、③管理職の重責化に対して、男性の倍以上の努力や成果を示さねば認められなかった教職経験や今日でも残る女性管理職に対する厳しい視線という「差別化」の現実を通して、女性教員は自らを力量不足と見なし、管理職志向を低下させていることが明らかになった。したがって、＜教育改革＞が女性教員の管理職志向に与えている影響は大きいと言える。

4点目として、女性校長は、＜教育改革＞施策をめぐる教職員との葛藤のほか、行政指導の強化や学力向上政策、成果主義的な「教員評価」に対して強い批判や困難を抱いていた。これらに対して、彼女たちは、施策の取組への斟酌を図ったり、場面に応じて、支援やケアに重点を置いたリーダーシップや、同僚性や協働性を高める関係構築的なリーダーシップなど、これまでの男性型リーダーとの「対抗的差異化」を図ったりしていた。一方、「やはり女性は・・・」という批判を受けないために男性以上に頑張らねばと「差別の無効化」を図ろうとする努力が、女性校長の疲弊を招いている例も見られた。女性校長のやりがいは、学力や教職員の資質が向上したなどの＜教育改革＞施策を通した業績や達成感ではなく、子どもの人間的な成長や子どもとのふれ合い、教職員との協働性などに見出されていた。また、女性管理職の道をつくる一員や子どものロールモデルになれたなど、女性管理職としての満足感であった。

最後に、今後の女性管理職増大の方途として、女性管理職と女性教員との連帯の再構築を示唆するとともに、女性管理職を増やすことが男性中心の学校文化や〈教育改革〉を乗り越えることに繋がることの大切さを示唆した。

様式 7

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏　名　（　佐藤　智美　）			
論文審査担当者		（職）	氏　名
	主 査	教授	木村　涼子
	副 査	教授	岡部　美香
	副 査	准教授	北山　夕華

論文審査の結果の要旨

本研究の目的は、主として1990年代から2010年代の約30年間に焦点を当て、公立小中学校の教員組織をジェンダーの視点から分析することにある。そのために本研究が着目するのは、学校管理職構成におけるジェンダー不均衡である。管理職へのリクルート、管理職の学校運営と周囲からの期待や評価は、教員の性別によって異なっており、その差異は教育の領域におけるジェンダー・バイアスを象徴的にあらわすものとして検討される。本論文は、ジェンダー分析のために、学校組織の中で機能しているものとして、女性の劣位と男女役割の差異化を生み出す「差別化」、それに対して女性教員個人や女性教員の仲間集団が対抗的におこなう「差別の無効化」（男性との能力の同一性を示す実践）と「差異化」(「女性ならでは」という形で、他方の性とは別軸の強みを生かす実践)の三つの概念をさだめて議論を展開する。分析のために、女性管理職比率の変化に特徴がある大分県をフィールドとし、一次資料の収集、現職教員および退職教員への質問紙調査、女性／男性管理職経験者・管理職を断念・選択しなかった女性教員へのライフヒストリー・インタビューの、実証調査を実施している。

本研究の特徴は、日本社会の教育政策の変化と男女共同参画施策など国内外のジェンダー平等の流れという、学校を取り巻く社会状況を、分析視角として取り入れている点にある。教育政策の動向の中でも、21世紀初頭からの〈教育改革〉を中心に据える。ここでいう＜教育改革＞とは、2005年中教審答申以降「義務教育の構造改革」と称された諸政策が小中学校に展開された一連の動きを指している。そこに軸足をおくため、研究対象時期を2005年までの〈教育改革〉の準備期と2005年以降の〈教育改革〉下の時期と二段階でとらえる。この二つの時期はそれぞれ、女性管理職比率が本格的に上昇した時期と、女性管理職比率が停滞・低下した時期と重なる。時間軸をくわえた変化の分析にも力点が置かれている。

本研究のもう一つの独自性は、女性教員の連帯活動、教職員組合（特に女性部）を学校運営や教育実践に影響を与えるアクターとしてとらえている点である。そのことによって、学校組織における複数のアクターによる力学を動的にとらえることが可能になっている。

この論文は全体で8章の構成をとっている。まず、第1章では女性教員に関する研究、学校教育に限らず女性管理職全般のジェンダー研究、教育育政策と女性教員など関連する先行研究を整理・検討した後、1)女性教員が学校組織の中でどのように周辺化され管理職から遠ざけられているのか、2)1990年代以降の女性管理職増加がもつ意味、3)2005年以降の＜教育改革＞をジェンダーの視点から問う、という3つの研究課題が設定される。

第2章で本研究の研究枠組みと分析課題、調査概要および調査地の説明がなされた後、第3章では質問紙調査によって、上述の二つの時期を対比させながら、学校現場および女性教員の意識や経験の変容について検討、4章と5章ではライフヒストリー・インタビューを基に、女性管理職比率の上昇期における女性の管理職志向の形成過程やジェンダー平等をめざす女性教員の連帯について（4章）、女性管理職比率の停滞・低下期における、＜教育改革＞下での女性教員の経験の変化、それらが管理職志向に与えた影響（5章）を明らかにしている。続いて、＜教育改革＞施策を小中学校長がどのように受容し、また葛藤を抱えていたのかをジェンダー視点で分析するために、第6章では＜教育改革＞期の管理職経験者を対象とした質問紙調査を用いて全体的な傾向とその性差を、第7章では同時期の女性管理職へのライフヒストリー・インタビューを用いて、特に女性校長が＜教育改革＞に担い手として直面した課題や困難、その中で女性管理職としていかなる実践をおこなったのかを浮き彫りにした。

本研究が明らかにしたことの中でもっとも重要な点は、＜教育改革＞がもたらす女性教員へのマイナスの影響であるといえよう。女性管理職比率上昇期の女性教員は女性教員集団の連帯を中心に協働性や同僚性を高く感じ、女性教員を周辺に位置付ける「差別化」に対抗して「差別の無効化」に積極的に取り組んでいたが、女性管理職停滞・低下期には、＜教育改革＞を背景に「差別化」はむしろ強化される状態にあった。＜教育改革＞がもたらす多忙化は教職と家庭の二重労働における「差別化」を増大させ、また＜教育改革＞がもとめる権威的な管理者・評価者モデルに女性教員は男性教員以上にアイデンティファイしがたく、女性の管理職志向を低減させていることが明らかにされた。

そうした状況に対して、女性教員はどのような教育実践・学校運営を担う行為主体としてどのような戦略をとっていたかということが第二の知見であろう。女性管理職は、学校運営の実績によって「差別の無効化」戦略をとるとともに、同僚教員および地域や保護者に対して支援やケアを重視したリーダーシップを発揮することで、男性校長とは異なる力をアピールする「対抗的差異化」戦略を活用していたことが、インタビューの語りによって、生き生きと描き出されている。

以上のことが豊富かつ貴重なデータを基に議論されており、実証研究として充実している。さらに理論的に深める可能性がある点では課題も残すが、質的・量的の混合調査法によって得た多くのデータを、主要な3つの分析概念を基に読み解いた結論には説得力がある。本研究の議論は、ジェンダーと教育研究、教員研究に新たな展開をもたらすものになると高く評価できる。

以上のことから、本論文は博士（人間科学）の授与にふさわしい内容を備えていると判断した。