

令和6年度 第2回理事会

会長挨拶 井口 美由紀



本日は、校務御多用のところ、令和6年度 第2回理事会にご出席いただきまして、ありがとうございます。理事の皆様には、8月に開催されました全国研究協議大会北海道大会への御支援・御協力をいただきましたこと、厚く感謝申し上げます。

山下 尊子 北海道公立小・中・特別支援学校女性管理職会会長、福島 由紀子 大会実行委員長をはじめ、北海道の実行委員会の皆様と、本日お集まりの理事様の御協力のおかげで、会員の皆様の心に残り、学校経営への示唆に富んだ全国研究協議大会を開催することができました。心から、御礼申し上げます。

本日の第2回理事会は、今年度の活動を御報告し、来年度の活動方針案や事業計画などについて、皆様に御審議いただきます。第1回理事会において、理事の皆様から頂きました御意見につきましても、四部会、本部会で検討致しました。本日の提案は、その内容を踏まえたものとなっております。限られた時間ではございますが、有意義な会合になれば幸いに存じます。

さて近年教育現場は、多様化と複雑化が進んでいます。急速に進化するデジタル技術、社会的な価値観の変化、そして子供たちの多様な背景やニーズにこたえるため、教育には柔軟性と先見性が求められています。しかし教育界において、女性教員の割合は高いにも関わらず、管理職における女性の割合は限定的で、その状況が徐々に改善されているとはいえ、依然としてジェンダー不平等の課題が残り続けています。皆様はこうした状況を打破し、次世代の女性リーダーたちのロールモデルとなる存在なのです。

現在でも、日本の現状として、女子は職業上の専門的な資格が取れなければ、大学に進学しなくてよいという考えをもつ親は少なからずいるようです。この資格とは、医師・弁護士・薬剤師・教師などの資格です。また、弟を大学に行かせるために、姉は、専門学校でと言われるケースも耳にします。この考え方が、国際社会に

において、女子の大学・大学院進学者の割合を低めている根本原因と言えます。

昨年12月10日にOECDが公表した国際成人力調査（PIAAC）結果によると、日本は全項目でOECD平均を大きく上回りました。その一方で、高等教育で「STEM」と呼ばれる化学・技術・工学・数学分野を学んだ女性の割合は、加盟国の中で最下位となりました。こうした日本の状況をOECDでは「PIAACやPISAを見てもSTEM分野で男性より女性が劣っているわけではない。スキルがあってもその分野に進まない。ロールモデルを示したり、志望動機をもちやすくしたりする必要がある」と分析しています。それは小4と中2を対象として行われた「国際数学・理科教育動向調査（TIMSS）」でも、算数数学理科に対する興味関心において男女で意識の差がある結果となっていることにも強い関連があると考えます。専門家からは「女子が理系に進まない状況を作ってしまうかねない」「義務教育の段階で生じた男女の差は拡大することはあってもほとんど縮小しない」というコメントがありましたが、こうした状況を変えていくためにも、子供や保護者の意識改革は最も重要であり、教育の役割は非常に重大であると言えます。

また、ある企業ではIT業界における顕著なジェンダーギャップ解消を目指し、女性を対象に無償で人工知能（AI）技術を習得できるプログラムを昨年より開始しました。女性AI人材の育成に特化した取組で、約7000人が参加しキャリアの幅を広げているといます。

多様な視点や柔軟な対応力、共感に基づく意思決定など、校長に求められるリーダーシップは、社会全体においても求められる重要な資質です。目の前の子供たちが性別や年齢、国籍などに関係なく自由な選択が尊重され、誰もが自分の可能性を最大限に発揮できる社会を共に創ってまいりましょう。

令和7年度は、第75回全国研究協議大会を東京都目黒区で開催いたします。現在、東京都の実行委員会の皆様が準備に力を尽くしてくださっております。理事の皆様と今年の夏に東京・目黒区でお会いできますことを心から願い、私の挨拶とさせていただきます。



昨年、「ダイバーシティ・女性活躍がなぜ進まない」の著者、羽生 祥子 様のお話を伺う機会がありました。羽生様は、多様性のある組織づくりについて、様々な団体や会社の研修講師としてもご活躍されています。述べられていたことで印象的だったのは、女性活躍推進を考えるときには、労働背景と男女の役割分担の歴史を紐解いて、女性の背負ってきたものを理解すると同時に、男性が背負わされてきた役割の理解をすることも必要だということでした。社会の仕組みの中で生じてきた性別による役割分担について理解したうえで、男女という性別によって生き方や働き方を固定するような社会を直していきたいとおっしゃっていました。男女で差別や区別するのではなく、お互いを尊重することが大切だということでした。

私たちの教育現場においては、多様性を理解し多様性を実現する環境が、子供たちに与える影響は計り知れません。しかし、教職員には依然としてジェンダーギャップが存在し、女性管理職の割合は他国と比べてかなり低い水準にあります。先進諸国において小学校の教員は女性の方が多いのは他国でも同様です。ジェンダーギャップが小さい国においては、すでに、8年前には管理職も当然女性が50%を超えて多くなっている国もあると確認しています。私たちはこの現実をしっかり受け止め、ジェンダーギャップ指数の改善に向けて、性別だけでなく、様々な背景をもつ教職員が力を発揮できる職場環境を構築することが重要な課題であると考えます。そして、多様性のある教育環境こそが子供たちが自分らしさを発揮できる環境だと考えます。まず、管理職がアンコンシャスバイアスを取り去り、多様性のある組織を実現し、様々なリーダーが活躍できる職場環境を作ってまいりましょう。そのためにも、本会での学びを幾重にも生かしていただきたいと改めて強く思います。

未来を生きる人材を育てるといふ、私たちの使命を常に胸に置き、本日の理事会で、私たちの絆をこれまで以上に紡ぎ、共に進んでまいりましょう。

皆様、どうぞよろしくお願い申し上げます。