

薫風

令和5年度 東京都公立小・中学校女性校長会 活動報告

4月13日	(木) 定例役員・運営委員会 令和5年度総会準備	府中市立府中第二小学校
5月20日	(土) 令和5年度 総会・懇談会	東京ガーデンパレス
6月 3日(土)、4日(日)	全国教育女性連盟研修会・総会	新宿アイランドタワー
6月 8日	(木) 定例役員・運営委員会、第2回東京大会実行委員会	文京区立千駄木小学校
6月18日	(日) 東京梅の実会総会・研修会・懇談会	中野サンブラザ
7月 8日	(土) 第1回全国公立小・中学校女性校長会本部役員と東京都全国理事との会	全日中会館
8月 3日(木)、4日(金)	第1回全国公立小・中学校女性校長会理事会 第73回全国公立小・中学校女性校長会全国大会山口大会	かめ福オンプレイス ホテルニュータナカ
8月19日	(土) 東京大会検討会	全日中会館
10月 3日	(火) 定例役員・運営委員会 東京都教育庁人事部との情報交換会	文京区立千駄木小学校 東京都庁第二本庁舎
11月18日	(土) 東京大会検討会	全日中会館
11月25日	(土) 学校経営研究会・懇親会	文京区立千駄木小学校
12月 9日	(土) 第2回全国公立小・中学校女性校長会本部役員と東京都全国理事との会	全日中会館
1月18日	(木) 定例役員・運営委員会	文京区立千駄木小学校
1月20日	(土) 第2回全国公立小・中学校女性校長会理事会	アルカディア市ヶ谷
2月13日	(火) 定例役員・運営委員会	文京区立千駄木小学校
2月10日	(土) 紫苑の会	新宿区立西早稲田中学校
3月27日	(水) 定例役員・運営委員会	文京区立千駄木小学校
3月	広報誌「薫風」第6号発行 (広報部)	

会長挨拶

女性校長会の仲間とともに

会長 山口 麻衣(文京区立千駄木小学校長)



令和5年5月に新型コロナウイルスが5類になったことから、本会の活動も、多くの方とお会いし、互いに切磋琢磨し合いながら、活動を充実させることができました。

5月の総会でもお伝えしましたが、女性校長会に求められるものとして、女性教員が管理職に挑戦しようという意欲を高めることや女性教員が自己実現を図ることができるよう支援することなどが挙げられます。本会では3年間にわたって、教員の意識調査を行い、教員が管理職を目指そうという意欲をもつきっかけなどを探り、多くの方がそれぞれの可能性を広げ、自己充実させていくことができるよう、微力ながら努力してまいりました。

今年度は、副校長経験1~2年の先生方を対象にアンケートを実施し、その結果からお二人の副校長先生に教育管理職を目指した経緯などを紹介いただきました。アンケートの結果やお二人のお話は、この会報の中で紹介しています。

学校経営研究会を毎年開催し、実践報告や講演を聞かせていただくことで、自らの学校経営を振り返り、よりよくしていくための方策について考える機会を設定してきました。

令和7年度の全国公立小・中学校女性校長会の東京大会の開催に向け、より多くのメンバーに実行委員として協力して準備を進めています。東京大会では、全国の仲間と学ぶことができると、とても楽しみにしています。

仲間とともにこの活動を広げていくことで、女性が活躍する姿を多くの子どもたちに見せることにつながり、社会の中で、それぞれのよさや可能性を広げていこうという、子どもたちの夢や目標を育むことができると思います。

私たち、東京都公立小・中学校女性校長会は、これからも、多くの仲間とともに、各校の教育活動の充実、教職員の人材育成につながる取組を進めてまいりたいと思います。

令和5年度 東京都公立小・中学校女性校長会 役員・運営委員一覧

会長	山口 麻衣	(文京区立千駄木小学校)
副会長	小川 真由美	(日野市立日野第一小学校)
	内田 かほ里	(東久留米市立第六小学校)
	藤塚 康子	(八王子市立中山中学校)
	加藤 ユカ	(世田谷区立弦巻中学校)
書記	島田 文江	(府中市立南町小学校)
	山田 美鈴	(練馬区立光が丘第二中学校)
監査	渡邊 和子	(府中市立府中第七小学校)
	山村 恵子	(世田谷区立松沢中学校)
全国理事	山口 麻衣	(文京区立千駄木小学校)
	小川 真由美	(日野市立日野第一小学校)
	内田 かほ里	(東久留米市立第六小学校)
	藤塚 康子	(八王子市立中山中学校)
全国中学校理事	加藤 ユカ	(世田谷区立弦巻中学校)
	田中 明子	(青梅市立第七中学校)
研修部 部長	石田 玲奈	(東大和市立第一小学校)
副部長	小菅 みちる	(大田区立石川台中学校)
広報部 部長	田中 明子	(青梅市立第七中学校)
副部長	本川 里美	(杉並区立大宮小学校)
庶務部 部長	佐々木 希久子	(港区立港南中学校)
副部長	大島 史絵	(豊島区立朝日小学校)
会計 部長	岩田 環	(品川区立京陽小学校)
副部長	川井 まさよ	(小金井市立小金井第二中学校)
相談役	忍 足 留理子	(府中市立府中第二小学校)
	古 矢 美 雪	(東久留米市立第五小学校)
	長 南 良 子	
	山 浦 桂 子	
サポーター	島 崎 一 江	(品川区立第四日野小学校)
事務局	石 村 康 代	
	山 浦 桂 子	



≪ 編集後記 ≫

対面での活動が再開し、オンラインやハイブリッド等、多様な形態を活かしながら新しい時代を歩む記録をお届けできることを大変うれしく思います。アンケートにご協力くださった皆様、本当にありがとうございました。また、発行にあたり、皆様方の温かいご指導、ご支援に心より感謝申し上げます。

令和6年3月
広報部長 田中 明子

東京都教育庁人事部との情報交換会

副会長 内田 かほ里(東久留米市立第六小学校長)

10月3日、教育庁人事部職員課を訪問し、情報交換を行いました。令和元年より行っているこの情報交換会の目的は、女性管理職を育成するにあたり、女性管理職が活躍しやすい条件や環境をつくっていくために人事部職員課に情報提供することです。山口会長から、東京都女性校長会の存在意義や本会で実施している意識調査の目的等、加藤副会長から、本年度の意識調査の分析結果と今後の取組についてお伝えしました。人事部職員課からは、積極的な育業取得の取組や「教育管理職ロールモデル集」等についてお話をいただきました。

意識調査結果分析から…

○学校としての取組として、教員になった時から、「みんなの学校はみんなで作る」というすべての教職員が学校運営に係わっていく意識を高め、現在の管理職がよいロールモデルとなる。

○行政への要望として、初任者研修での意識付けや行政で行う研修において、意図的に女性の講師(社会で活躍する女性リーダー等のロールモデルになる人材)を登用する。

情報交換会の中では、ライフワークバランスは学校だけでは解決できない課題であること、「ライフステージと子育て」という視点が課題であることが話題となりました。女性管理職の育成、活躍できる環境づくりとして、今できていること、課題等を共通認識でき、大変有意義な情報交換会となりました。

令和5年度 東京都公立小・中学校女性校長会運営方針

東京都公立小・中学校の女性校長会は、昭和40年度の東京都公立学校女性校長会の設立後、平成8年の分離を経て、平成30年度再度小・中の女性校長会を統合し、6年目を迎えた。

設立以来、義務教育の充実・発展に努めるとともに女性管理職の能力開発や地位向上を目指し、たゆみない研修と実践を積み重ねてきた。これまでの実績は高く評価されるものであり、諸先輩のご尽力とお導きに改めて敬意を表する。

学校は、これまで3年間にわたり感染症対策のもと教育活動を進めてきた。一人一台端末に代表されるGIGAスクール構想の実施、オンライン授業の実現などの教育環境の大きな変化、感染症対策を経験したことから変わってきた人との距離感などの意識など、学校運営についても様々な視点から考え、対応のスピード感も求められるようになった。

こうした背景の中、未来を担う子供たちには、持続可能で多様な社会の創り手として、また、国を超えて平和を創り上げることができる成人としての資質を確実に備えてもらいたいと考える。

したがって、本会には、時代、教育制度、人事制度、管理職の組織への意識、さらには新たなリスクマネジメント等の変化に対応し、女性校長会の組織の在り方や運営を、次の視点で充実させていくことが求められている。

(1) 9年間の義務教育を考える時代への対応

学校教育法、学校教育法施行規則の一部改正、学習指導要領の改定では、義務教育学校の設置、小学校及び中学校における教育との一貫性に配慮した教育課程の編成の拡大、学校間の連携や交流等が明示された。

各市区町村では、多様な小中一貫教育の増加に伴う異校種間の管理職人事異動や、小中学校教員の兼務発令などが増加している。

(2) 女性管理職登用への推進と支援

令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査によると、教育管理職(校長・副校長・教頭)における女性の比率は22.3%と過去最高の割合であった。しかし、都においては小学校の女性校長の任用率は3割に満たず、中学校は1割未満という横這い状態が続いている。副校長も含めた女性管理職の登用への継続的な働きかけが求められている。

(3) 持続可能な組織運営の充実

感染症への対応は継続しつつ完全に配慮した運営を行うとともに、働き方改革を踏まえた効率的で効果的な開催についても検討し、実現を図っていくためにも、情報ツールを引き続き生かし、会議方法、連絡・周知方法等の活用と工夫により、一層の効率化を図り、持続可能な組織運営を具現化する。

今、ここに、社会情勢、教育界の変化、女性校長会組織の課題や期待に対応できる持続可能な組織創りを不断なく行い、令和5年度は、以下の運営方針をもって取り組む。

運営方針

- 1 義務教育のパートナーとして、会員相互の校種を理解し、協働することによって、9年間の義務教育の学びを共に考え、質の高い教育の実現による義務教育の充実に寄与する。
- 2 学び合い、高め合う組織として、経営視点での学校経営研究会を充実させ、会員相互に、管理職としての学校経営能力や資質・能力を高める。
- 3 男女共同参画社会の実現に向けて、自らが社会進出のロールモデルとなり、活躍する場を広げ、女性管理職の能力開発と地位向上並びに人材育成に努める。
- 4 持続可能な組織の構築を具現化するために、効率的な運営と組織力の向上に努めながら、組織の強化と活動の充実を図る。
- 5 広報誌の配布や関係機関・関係団体との交流により、本会の活動の理解、女性の管理職の育成と登用についての普及に取り組む。また、本会の会員で組織する退職校長会や女性管理職及び女性教員等の関係組織との連携・交流を図る。

令和5年度 東京都公立小・中学校女性校長会 総会

令和5年5月20日(土)
於:東京ガーデンパレス 天空の間

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| 1 開会の言葉 | 7 新会長あいさつ |
| 2 会長あいさつ | 8 議事 |
| 3 来賓あいさつ | (1)令和5年度 運営方針審議 |
| 4 来賓紹介 | (2)令和5年度 事業計画審議 |
| 5 「人材育成に関する管理職の意識調査」結果報告 | (3)令和5年度 予算審議 |
| 6 議事 | (4)その他 |
| (議長選出) | (議長解任) |
| (1)令和4年度 事業報告 | 9 全国公立小・中学校女性校長会役員紹介 |
| (2)令和4年度 会計報告 | 10 地区幹事紹介 |
| (3)令和4年度 監査報告 | 11 閉会のことば |
| (4)新役員推薦・承認 | |
| (5)その他 | |

【令和4年度 山浦 桂子 会長】



【令和4年度 役員・運営委員】



【令和5年度 山口 麻衣 会長】



懇談会(茶話会)

於:東京ガーデンパレス 平安の間

【懇談会風景】



- 1 開会の言葉
- 2 会長 あいさつ
- 3 来賓紹介
- 4 令和4年度ご退任校長 あいさつ
- 5 新任校長紹介
- 6 ご歓談
- 7 閉会の言葉

令和5年度 学校経営研究発表会

日時 令和5年11月25日(土)午後2時～午後4時40分

会場 文京区立千駄木小学校

内容 1 研究主題「自ら未来を切り拓き 共によりよい社会を創る 日本人を育成する学校教育の推進」

2 実践発表

(1)小学校 府中市立南町小学校 島田 文江 校長

(2)中学校 稲城市立稲城第二中学校 杉本 ひとみ 校長

3 座談会

ファシリテーター 文京区立千駄木小学校 山口 麻衣 校長

登壇者 文京区立大塚小学校 大谷 信悟 副校長

八王子市立石川中学校 永井 佐知子 副校長

4 講演

講師 東京学芸大学 非常勤講師 宮下 佳子 先生

演題 「学校における専門職の専門性と役割

～SC・SSW・巡回相談心理士とのより良い連携を目指して～

【講演会】 演題「学校における専門職の専門性と役割

～SC・SSW・巡回相談心理士とのより良い連携を目指して～

講師 宮下 佳子 先生

東京学芸大学非常勤講師 こどもの学び困難支援センター専門研究員
 附属学校SSW、元東京都小・中学校スクールカウンセラー、公認心理士
 スクールソーシャルワーカー、学校心理士スーパーバイザー、特別支援教育士



・アセスメントから支援につなぐことが重要。学校は必要な支援の緊急度、重要度を、見極める力を身に付ける。

(1)学校とつながりのある相談ネットワークを有効に活用する。

- ① SSW・・・教育と福祉の両面から児童・生徒を支えることが可能。家庭、学校、社会環境を整え、外部機関(行政、病院、児童相談所、子ども家庭支援センター、警察、その他)へとつなげることも可能。
 子どもの最善の利益を意識して支援していく。ネットワークとフットワークを大切に、活動している。
- ② SC・・・教職員への助言・援助、生徒・保護者へのカウンセリング、研修会の実施、緊急時への対応。
- ③ 特別支援教室巡回相談心理士・・・児童・生徒の実態を発達の視点で捉え、教職員等に対して助言する。
 発達の特性に合わせて、必要なスキルや手立てを考え、助言する。

(2)学校は、教員と違う視点をもつ多職種の外部機関と連携をして「チーム学校」として指導体制を構築する。

- ① 多様な学びの場・・・学校、適応指導教室、フリースクール、ホームスクール等、多様な居場所づくり。
- ② 子どもへの配慮・・・よりよく生きるため、工夫する力をもつための支援。
- ③ 子どもに寄り添う支援・安心・安全・安定した学校をつくる。合理的配慮のある学校をつくる。

(3)保護者からの相談

- ① 焦らず、あわてず、あきらめず、温かく応援する気持ちをもつことが大切。
- ② よく相手を見て、その場に合った対応力が求められる。表情、身振り、発言の内容など丁寧に行う。
- ③ 保護者とは、相互理解が必要。話し方・伝え方が大切。クレームには冷静に対応し自分に余裕と自信をもつ。
- ④ 大人の発達障害をもつ人との関係づくりは難しい場合もある。寄り添う姿勢をもちながらも、専門機関との連携も考えていく。

【実践発表】

(1)府中市立南町小学校長 島田 文江 先生

『カリキュラムマネジメント ～教師の自己実現とキャリアプランを見据えて～』

令和5年度第73回全国公立小・中学校女性校長会全国研究協議大会山口大会にて発表された内容を紹介していただいた。

グランドデザインを中心に置いた学校経営の在り方について、主体的・創造的に生きる力の育成に通じる重点は、以下の4つである。

- ①教科横断的な教育内容の組立 ②PDCAサイクルの好循環 ③教育資源の活用 ④体育と健康の推進

校内の教育活動の他にも、地域、保護者へも学校の活動を広げ、地域と学校が双方にとって価値のある行事となってきた。児童も自己調整力を養い、仲間づくりや学校生活に活かされている。



(2)稲城市立稲城第二中学校長 杉本 ひとみ 先生

『保健室経営から学校経営へ』

養護教諭としての経験を大切に、保健室経営を学校経営方針の軸に据え、学校づくりを行っている実践を発表していただいた。

教育の柱は、①ユニバーサルデザインに配慮した授業改善 ②達成感や自己有用感の感得 ③保護者・地域から信頼される、「そこに保護者がいてもいい指導」の実施の3点である。

職員室には、特別支援教育に関する書籍を置き、教員への意識改革を無理のないよう促したことにより、少しずつ職員の雰囲気が変わってきた。

また、管理職として、目を合わせて聴く、会話する。言葉をかけることを目指し日々過ごしている。



【座談会】『教師の自己実現を目指して ～今後のキャリアを見据えて～』

ファシリテーター 文京区立千駄木小学校 山口 麻衣 校長

登壇者 文京区立大塚小学校 大谷 信悟 副校長

八王子市立石川中学校 永井 佐知子 副校長



(1)管理職になったきっかけ

(2)副校長としてのやりがいを感じるのはどんな時か？

(大谷 信吾副校長)

- ・校長の思いが教職員にも伝わったと感じた時に副校長でよかったと感じる。
- ・職員の成長を感じる場面に出会った時、嬉しい気持ちになる。
- ・組織として成長したことが感じられる時、良い学校になってきた実感がある。
- ・職員が、職層相応の仕事ができるようになったのを見た時、充実感を感じる。

(永井 佐知子副校長)

- ・日々の業務の一つ一つが、間接的にだが児童、保護者のためになっていると感じる。
- ・若手教員の育成について、一人一人に個性があり、必要なサポートが違う。適切に指導したい。
- ・自分自身が、ハッピークリエイターでありたい。自分の今までの経験や工夫が学校のためになると考えている。

(3)まとめ

副校長としてのやりがいについてお話しいただいた。今後、教育管理職輩出に向け、副校長という職の魅力を伝えていくことが大切だと確認できた。

【懇親会】 アートホテル日暮里ラングウッド レストラン セリオ 17:30～19:30

33名の会員が参加しました。食事と歓談をし、懇親を深めました。

人材育成に関する管理職の意識調査（結果報告）

① アンケートの目的

令和元年度に「教員のキャリア志向と働き方に関するアンケート」、令和2年度に「若手教員のキャリア志向に関するアンケート」を実施した。二つのアンケート結果より、若手のある一定数は管理職へとつながる4級職への志望が見られるものの、その男女比は顕著であることが分かった。一方で管理職からの声掛けが後押しとなって志望するようになったとの回答も少なくなかった。

そこで、令和3年度は、人材育成に伴ういくつかの課題に焦点を当て、管理職の管理職候補者の育成に関わる意識を調査した。その結果、男性管理職が女性教員に声掛けをすることに躊躇していることや校長は自ら教育管理職を目指してほしい教員へ声をかけてすすめるが、副校長は、なかなか声がかげづらいということも意識調査で分かった。副校長も自信をもって教員のロールモデルになり、積極的に声をかけられるような環境を整えていくことが大切であることが分かった。

今年度は、現状の管理職不足の解消や管理職を目指す教員を増やすために、副校長経験2年以下の副校長を対象に、管理職を意識した時期や管理職を志すきっかけ等に対するアンケート調査を実施し、今後の取り組みに生かしていきたいと考えた。

② 実施対象 公立小・中学校教育管理職(副校長)経験2年以下

③ 実施方法 オンラインフォームによる調査・回答

④ 実施期間 令和5年7月～8月

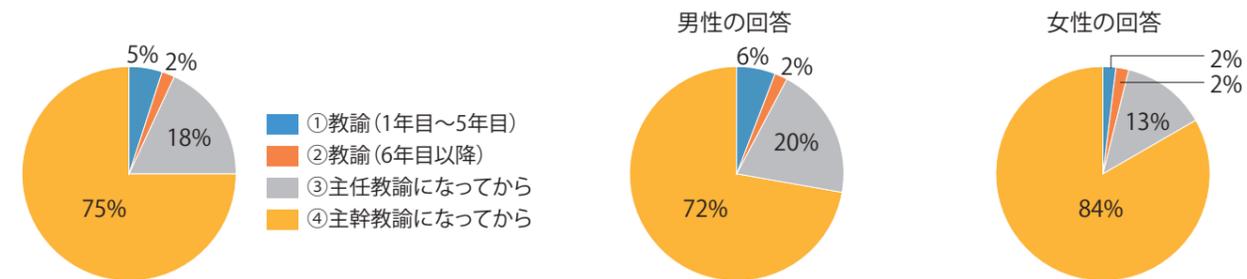
⑤ 回答数 261人
内訳

小学校：170	義務教育学校等：6	男性副校長：186
中学校：84	区立特別支援学校：1	女性副校長：69
令和4年度昇任：110	40歳代：180	
令和5年度昇任：143	50歳代：79	
令和3年度以前：8	60歳代：2	

*無回答があったため、内訳と合計数に誤差がある。

⑥ アンケート結果

(1) いつごろから、管理職選考を目指そうという意識をもつようになりましたか。



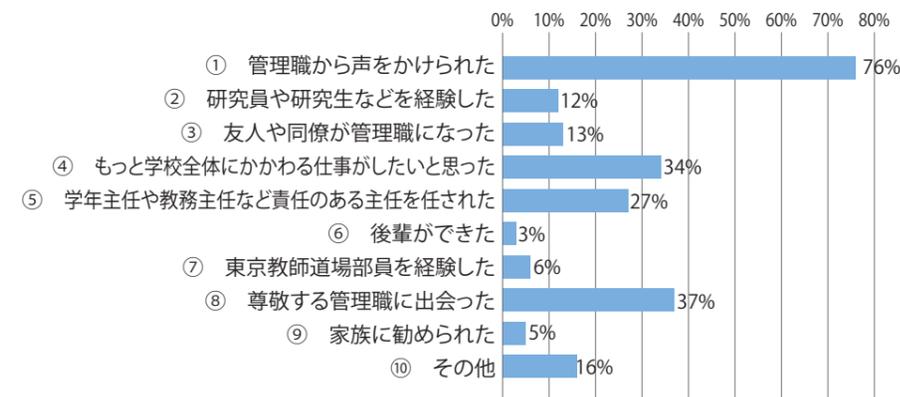
「いつごろから、管理職選考を目指そうという意識をもつようになったか」の設問では、主幹教諭になってから意識したという回答が、75%で圧倒的に多い。その傾向は、女性のほうが顕著である。男性は、やや早い時期から意識をもっていることがわかった。

本来なら、主幹教諭を受験するにあたって、教育管理職を目指すことを強く意識してほしいところではあるが、主幹教諭になってみて、改めて教育管理職を意識する人が多い。今後、主任教諭になったときから、ライフステージで教育管理職を目指すことを強く意識できるように管理職の働きかけが必要である。

(2) なぜ、教育管理職選考を意識するようになったのですか？

「①管理職から声をかけられた」の回答が76%と、他の回答よりも圧倒的に多い。

次に「⑧尊敬する管理職に出会った」が37%、「④もっと学校全体にかかわる仕事がしたいと思った」34%と続いている。理由としては、「学校改革が良かった」「管理職でなければできないことがあると思った」「若手教員の頑張る姿を見て、人材育成をしていきたいと思った」「新しいことにチャレンジしようと思った」などが挙げられた。男女の差がある項目を見てみると、「②研究員や研究生などを経験した」14.5%、「③友人や同僚が管理職になった」15.1%、「④もっと学校全体にかかわる仕事がしたいと思った」36.6%であり、この3つの項目が女性より、男性のほうが多かった。

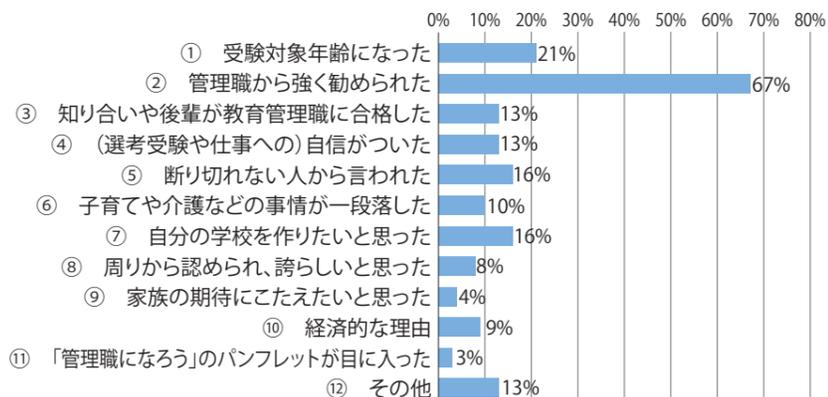


6	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
なぜ、教育管理職選考を意識するようになったのですか？(複数回答可)	管理職から声をかけられた	研究員や研究生などを経験した	友人や同僚が管理職になった	もっと学校全体にかかわる仕事がしたいと思った	学年主任や教務主任など責任のある主任を任された	後輩ができた	東京教師道場部員を経験した	尊敬する管理職に出会った	家族に勧められた	その他
男性	75.3%	14.5%	15.1%	36.6%	26.9%	3.2%	7.0%	37.1%	4.8%	16.7%
女性	76.8%	7.2%	4.3%	29.0%	26.1%	1.4%	4.3%	37.7%	5.8%	15.9%

(3) 教育管理職受験の申し込みをしようと決めたきっかけを教えてください。

「管理職から強く勧められた」が67%と、他の回答よりも圧倒的に高い。続いて、「受験対象年齢」が21%、「断り切れない人から言われた」「自分の学校を作りたいと思った」が16%となっている。この回答には、あまり男女差は見られなかった。

受験対象年齢になったときに、管理職から強く勧めるということは、その教員の能力や実績を具体的に価値づけ、認めるからこそその行動であるので、管理職は、その教員が受験対象者になるまえの良いタイミングで、教育管理職になって欲しいという思いをきちんと伝えておくことが大切であると考えます。



8 教育管理職受験の申し込みをしようと決めたきっかけを教えてください。(複数回答可)	① 受験対象年齢になった	② 管理職から強く勧められた	③ 知り合いや後輩が教育管理職に合格した	④ (選考受験や仕事への)自信がついた	⑤ 断り切れない人から言われた	⑥ 子育てや介護などの事情が一段落した	⑦ 自分の学校を作りたいと思った	⑧ 周りから認められ、誇らしいと思った	⑨ 家族の期待にこたえたいと思った	⑩ 経済的な理由	⑪ 「管理職になろう」のパンフレットが目に入った	⑫ その他
男性	16.7%	66.1%	15.1%	13.4%	15.1%	7.0%	17.7%	8.1%	4.8%	9.7%	3.8%	9.7%
女性	10.1%	71.0%	8.7%	11.6%	17.4%	18.8%	13.0%	5.8%	1.4%	7.2%	1.4%	24.6%

また、男女で差が大きい項目を見てみると、男性優位な項目は「知り合いや後輩が教育管理職に合格した」が15.1%と女性より6ポイント高く、女性優位な項目は「子育てや介護などの事情が一段落した」18.8%と男性より11ポイント高くなっている。このことから、女性は管理職選考を受ける際に、子育てや介護事情を強く意識していると言える。昨今、教員の結婚年齢や出産年齢等は一般よりも高くなっている。子育てや介護をしながらも、管理職を担うことができる働き方を実現していくことが急務と考えていく必要がある。

(4) 設問(2)「なぜ、教育管理職選考を意識するようになったのですか?」の設問と設問(3)「教育管理職受験の申し込みをしようと決めたきっかけを教えてください。」の関係について

次の表は、(2)の設問の回答の上位3項目と(3)の設問の相関関係についてみてみた。

「①管理職から声をかけられた」と答えた人のうちで、「②管理職から強く勧められた」81.8%と圧倒的に多い。管理職から勧められた人は、申し込みのきっかけも同じ理由である。

しかし、「④もっと学校全体にかかわる仕事したい」と答えた人の申し込みのきっかけは「自分の学校を作りたい」33.3%、「(選考受験や仕事への)自信がついた」28.9%、「受験対象年齢になった」27.8%など、自分の目指す学校像を実現するために受験を決意したと言える。

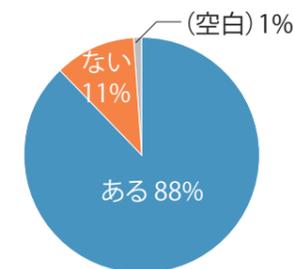
管理職から声をかけ続けることは大事だが、教育管理職を目指してほしい人を発掘し、意図的・計画的に学校経営を意識させる経験を積み、今自分の求めようとしている学校像を描くことができるよう育成していくことが必要である。

8 教育管理職受験の申し込みをしようと決めたきっかけを教えてください。(複数回答可)												
6 なぜ、教育管理職選考を意識するようになったのですか?(複数回答可)	① 受験対象年齢になった	② 管理職から強く勧められた	③ 知り合いや後輩が教育管理職に合格した	④ (選考受験や仕事への)自信がついた	⑤ 断り切れない人から言われた	⑥ 子育てや介護などの事情が一段落した	⑦ 自分の学校を作りたいと思った	⑧ 周りから認められ、誇らしいと思った	⑨ 家族の期待にこたえたいと思った	⑩ 経済的な理由	⑪ 「管理職になろう」のパンフレットが目に入った	⑫ その他
① 管理職から声をかけられた	13.6%	81.8%	12.1%	11.1%	19.7%	8.1%	16.2%	6.6%	2.0%	9.6%	2.5%	10.6%
④ もっと学校全体にかかわる仕事したいと思った	27.8%	54.4%	12.2%	28.9%	8.9%	11.1%	33.3%	11.1%	5.6%	6.7%	4.4%	12.2%
⑧ 尊敬する管理職に出会った	19.6%	73.2%	10.3%	15.5%	14.4%	12.4%	24.7%	11.3%	5.2%	10.3%	3.1%	11.3%

(5) 教育管理職を目指すようになって、変わったこと、成長したと思うことはありますか。

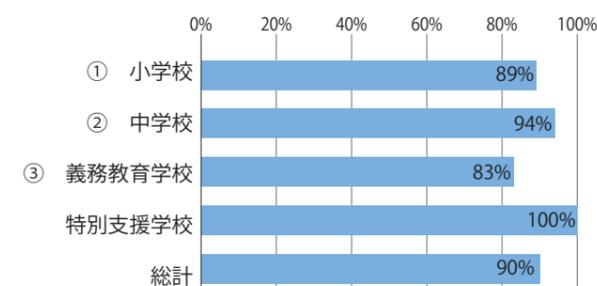
教育管理職を目指すようになって88%の人が、「自分自身が変わったことや成長したことがある」と思っていることがわかった。

具体的には、「学校全体のことを考えて仕事をするようになった」という回答が多かった。教員としての視野・幅が「学級・学年」から「学校全体」に広がったことから「組織としての学校」「保護者・地域との連携」「人材育成」「法令順守」「教育施策」などを意識して仕事をするようになったと言える。



(6) 今、教育管理職になり、よかったと思うこと、やりがいを感じることを教えてください。

副校長1・2年目の約90%の人がやってよかったとやりがいを感じている。その理由として「教員や児童・生徒、保護者から感謝される」「自分自身の視野が広がった」「子供たちのために頑張る先生方をサポートしたり、先生方の指導力向上のためにアドバイスしたりできること」「経営することの責任の重さを感じつつ、経営する楽しさを感じることができる」「先生たちのためになっていることを実感できた」などがあつた。



副校長が、学校現場で生き生きと仕事をしている姿を教職員に見せることで、教員にとってよいロールモデルになると考える。今回のアンケートで見えてきたことも含め、教育管理職の魅力を積極的に発信していくことで教育管理職への挑戦が広まるものと考えている。

私たち女性校長会は、今後も人材発掘・人材育成について、学校現場や行政へ提案していく。

新進気鋭の教育管理職に聞く

文京区立大塚小学校 大谷 信悟 副校長

教員になる前は、知的障害がある成人の福祉施設で福祉関係の仕事を8年間経験した。このころから特別支援学校の教員になりたいと思い、通信教育大学で小学校教員免許を取得した。教育実習での経験から小学校を受験し、平成17年に32歳で小学校教員となった。足立区、大田区を経て、現在の文京区に至る。

【教育管理職になるまで】

主任教諭を受けた理由は、受けられる年齢になったときに、管理職から勧められて受けた。その時の校長に、雑談で「指導主事か管理職のどちらを選ぶの?」と言われていたことが、漠然と意識の中に残っていた。その当時は、自分が教育管理職を受験するということは、考えていなかった。

いろいろな管理職がいる。尊敬できる人の下で働けると、その人のために頑張りたいと自然に思う。尊敬する観点は、人それぞれだと思う。ただ、自分を理解し、自分のよいところを見て、長所を伸ばしてくれる人の話には、耳を傾けられる。

主幹教諭を受けた時も、あまり管理職は意識していなかったが、年長的に受験しようと思い、校長に申し出た。当時の校長から、主幹教諭が所属校に2名いるため定数に達しているのに、主任教諭から教育管理職選考を受けるB選考を受験するよう勧められ、教育管理職に合格した。

主幹教諭になって、それまで、自分のことしかやってこなかったが、校長から1年目経営支援部の周年記念行事担当、2年目生活指導主任、3年目教務主任と任せられ、段階を踏んで、各主任を経験させてもらったことが、自信と安心につながった。

少しずつ段階を踏んでステップアップできたことがよかった。経験した担当の順番もよかった。1年目から教務主任を任せられていたら、大変だという気持ちが強くなり、もしかしたら、管理職にはならなかったかもしれない。

【教育管理職になって】

様々な経験の中で、個人として自信がつくことで、周囲を見る目が育ってきたと思う。

副校長1年目の半年ぐらいいは、事務に追われ、あまり楽しいとは思えなかった。

半年くらいたってから、教員への働きかけをする中で、教員の成長を感じることができ、それがやりがいにつながった。人材育成ができていくということから、学校経営の役に立っているという実感につながったことがよかったと思う。

校長の意向を理解したうえで、全教員に浸透させるためには、副校長の役割は大切だと感じている。校長の経営方針等に直接書かれていなくても、校長の思いや願いなどを感じ取って、教員に理解してもらえるようにするための方法などを考えることが楽しいと感じて仕事をしている。

副校長の魅力は、人それぞれ違うと思う。違っていいと思う。自分は、教員を指導した後、具体的な成長の姿として結果が出るのが、副校長による人材育成としてのやりがいにつながっている。教員にも、自分の成長を自覚できるように支援をしている。

組織としての成長も、魅力の一つだと思う。教員はいろいろな思いや考えを持っている。協力するところを見て、フォローし合うことで、仕事に大きな成果を得る。教員が納得して学校経営にかかわることができるよう、助言等をしていこうと思う。

新進気鋭の教育管理職に聞く

八王子市立石川中学校 永井 佐知子 副校長

幼少期から海外で6年間生活した。日本人学校の教員との出会いや母が教員をしていたことから、教職に憧れる気持ちはあったが、就職は企業勤務を希望した。その後、あらためて教員を志し、臨時的任用教員から、正規教員となった。結婚後、平成21年度に東京都の中学校教員となった。昭島市、八王子市で勤務した。

【教育管理職になるまで】

女性の教務主任が主幹教諭として業務を推進しており、同じ学年で多くのことを学ばせていただいた。いずれは選考受検と漠然としか考えていなかったが、2校目でも女性校長に勧められ、夫の理解も得られて主幹教諭に昇任した。小規模の学校で学年を超えて業務に取り組むうちに、学校運営へのやりがいを感じるようになった。

そうした時期に、校長より、「B選考をそろそろ考えてみては」と言われ、当初は現場で教えていく楽しさから離れがたく、抵抗感が強かった。ところが、同い年の会社員の夫も、現場で働く業務から統括する部署へ異動し、世代的に自分自身も全体を見る時期に入って来たことを痛感した。若手育成にもやりがいを感じ、新しい道に進む決心をした。また、多忙な先生方を支える為、業務を効率的にして負担軽減し、自分自身の経験(産育休・介護含む)を活用してメンタルヘルスを整えるサポートをしたいとも思った。

管理職になるにあたり、かなり不安があったが、ロールモデルとして、6人の女性管理職と出会ったことが大きく影響している。主幹教諭へ推薦して下さった校長より出された課題「何が自分に出来るか」をそれ以降意識するようになった。

【教育管理職になって】

昇任後、まず驚いたのは、デスクワークの多さと多様な業務の数々。着任後の1か月目は、毎日電話とメールの嵐の様だった。着席して専用電話で応答するのが、実に23年ぶりで不思議な感覚だった。校長の補佐業務、来客対応、現場のトラブル対応とメモの山積み。企業での事務職経験が事務作業には役立ち、3人の事務職員とは、常に連携して業務の効率化・円滑化を図っている。教員の業務推進の支援、学校運営に向けての進行管理もやりがいがある。地域を含めた外部機関との渉外も、地域運営学校には必須である。

副校長としてのやりがいは、3点あると思う。

- ① 直接、生徒に指導する機会は激減したが、自分が日々携わる業務が、教職員のためだけではなく、間接的に生徒・保護者のためになることを時折実感している。
- ② 勤務校は全校15学級の大規模校で、経験年数が少ない産育休代替教諭や若手教員の育成が必要不可欠である。教員育成は、日々のフォローが必要で、学年主任の悩みを聞きながら、必要なサポートができるよう心掛けている。
- ③ 「誰かのために」「何かできること」を常に探し、創っていく。日本教育新聞に掲載された茨城県の副校長の言葉「ハッピー・クリエイター」という面がやりがいだと感じている。自分のアイデアで工夫したり、教職員同士や地域との繋がりを深めたりすることで、校長の目指す学校経営を活性化していく。