

特別対談 国立女性教育会館・埼玉県立総合教育センター

まずは自分自身が輝くこと
～女性の管理職登用の促進に向けて～



国立女性教育会館
理事長 内海 房子
うつみ ふさこ

国立女性教育会館では、学校教育における男女共同参画推進に資する調査・研究及び研修を行っている。その一環として、令和2年3月には学校における女性の管理職登用の促進に関する研究を冊子としてまとめ発行した。管理職を希望する教職員が減少する中、女性管理職の登用促進は本県においても重要な課題の一つである。

そこで、女性管理職登用促進について、国立女性教育会館の内海理事長と本センター石川所長による特別対談を国立女性教育会館にて行った。



埼玉県立総合教育センター
所長 石川 薫
いしかわ かおり

石川所長

本日は、お時間を頂きありがとうございます。ここ国立女性教育会館は、我が国唯一の女性教育に関するナショナルセンターとして昭和52年に創立された訳ですが、これまでの取組と現在取り組まれていること、そして今後社会で果たしていく役割についてお聞かせください。

内海理事長

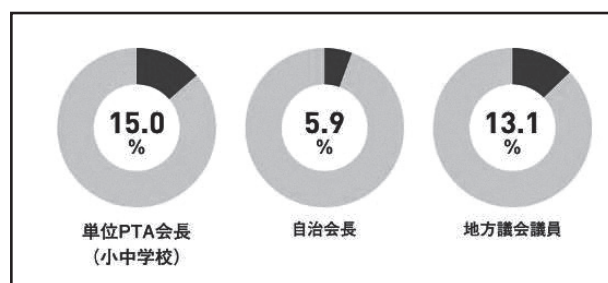
1977年（昭和52年）の設立当初は、働き続ける女性はとても少なく、約7割の世帯が専業主婦の時代でした。当時は婦人教育会館といわれ、対象者は専業主婦がほとんどであり、その方たちに生涯学習の場を提供することや社会参加を促すことが目的でした。私はその当時、数少ない民間企業で働く女性の一人でしたのでこの存在は知りませんでした。社会で働いている女性たちにはあまり縁のない会館だったのです。専業主婦の方や社会活動をしている人、地域でいろいろな活動をしている方など多くの女性たちが全国から集まり学習の場・交流の場として利用される施設でした。

現在は、どんどん働く女性が増えてきて、社会で働く女性の数は、専業主婦の倍の人数となっています。

本会館は、女性に力を付けるという基本路線は変わりませんが、それとあわせて「男女共同参画社会の実現」に向けての推進機関としての役割も果たしています。

今後は、世界男女格差指数であるジェンダーギャップ指数（GGI）が153カ国中121位と過去最低を記録している状況を少しでも好転させることが私たちのミッションの一つです。日本の隅々まで行き渡っている性別役割分業意識やアンコンシャス・バイアスを解消すべく、地道な努力を続けていきたいと思っています。

【図1 地域における女性の参画状況】



出典：内閣府男女共同参画局

「令和元年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」より作成

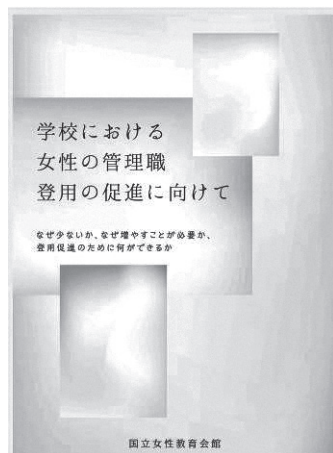
一つ内閣府の調査の例を挙げますと、図1から分かるように自治会長の女性の割合はわずか5.9%です。地域で活躍しているのはほとんどが女性なのに、自治会

長となると極端に少なくなるのです。PTAも同様に活躍しているのはお母さんです。でも、PTA会長にはお父さんがなっているのがほとんどなのです。この構図が全てを表しているのではないかと思います。つまり知らず知らずのうちに、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込みや偏見）がかかっているということなのです。この辺りから変えていかなければいけないと思います。そこでここ数年、学校の先生に関する調査研究に力を入れています。それが今回の冊子にもつながっているのですが、初等中等教育では先生方の状況が子供たちに大きな影響を与えていると考えています。

石川所長

お話にありました「学校における女性の管理職登用の促進に向けて」という冊子が令和2年3月に発行されました。その中にございます、地域における女性の参画状況を拝見しますと、確かにまだまだこのような状況なのだと感じました。私も校長や教頭として勤めてきた経験があるのですが、外部の方に「教頭先生はどこですか？」と聞かれ、「私が教頭です」と答えると女性の管理職はめずらしいと驚かれた経験がございます。また、校長のときにある学校の卒業式へ来賓として出席した際、「保護者の方はこちらです」と案内されたこともありました。このような場面に直面すると、学校の女性校長の割合の少なさを実感します。

今回発行された冊子の作成のきっかけや社会的な背景はどのように捉えられていますか。



【冊子「学校における女性の管理職登用の促進に向けて」】

内海理事長

学校において女性の管理職が少ないという問題意識のもと、なぜ少ないのかという原因を探る調査を平成28年から始めました。小学校の女性教諭の割合は65%もあるのに、校長先生の割合はわずか20%です。3分の2が女性なのに、5分の1しか校長先生がいないというのは、おかしいのではないかと問題意識です。



国立女性教育会館
理事長 内海 房子

【プロフィール】
昭和46年日本電気(株)入社、昭和62年、同 基本ソフトウェア開発本部技術課長、平成10年同 研究開発事務本部長、平成13年 NEC ソフト(株)取締役、平成23年から現職

学校の先生の職場はどこよりも男女平等だと思っていましたので、私自身、小さいころから「学校の先生になろう」と思っていました。学校の先生は子供たちにとって最も身近なロールモデルです。女性の先生が、結婚してお腹が大きくなって、赤ちゃんを産んで、また戻ってくる。それを子供たちは見ているわけです。「子供が産まれても、仕事は続けられるんだ」と子供は思いますよね。私もそんな女性の先生たちを見て、長く働き続けられる男女平等の仕事に就きたいと思ったものでした。普通の会社だとお茶くみか、灰皿を洗うだけで、男の人と同じ仕事は任されないというのが当時の風潮でした。教職は男女平等の職場であって、私自身にとっては大変魅力的な職業でした。そのようなイメージがあったので今回の調査結果は、本当に意外で驚きました。

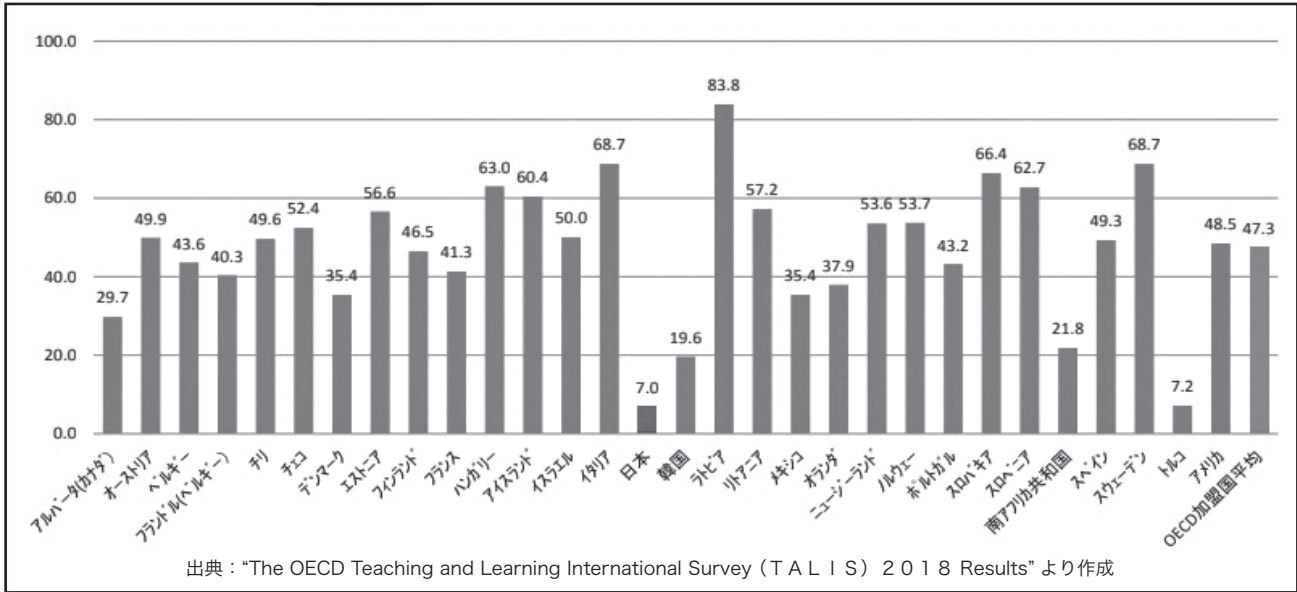
調査は、全国の小・中学校3000校を対象に行い、インターネットを活用した調査も初めて実施しました。そこで分かったことがたくさんありましたので、これは皆さんにお伝えしなければと冊子にまとめさせていただきました。

子供たちへの影響という話を先ほどしましたが、あるイベントで子供たちが霞ヶ関へ遊びに来てくれたとき、男女共同参画というテーマで資料展示を行いました。女性の管理職が少ないグラフを展示して、子供たちに「女性の校長先生が少ないのはなぜか」ということを聞いてみました。そうしたらこの冊子に掲載されているような回答がありました。

- おとこのほうがつよいから (小1)
- 男の先生がしっかりしているから (小4)
- 男性のほうがリーダーっぽくて、なんとなくよい (小5)
- だんしのほうがえらいから (小1)

小学生がこんな回答を寄せたので驚きました。先生方の生き様が、子供たちの意識に影響を与えている、反映しているということが分かります。

図2【校長に占める女性の割合 国際比較（中学校）】



調べてみますと、女性管理職の割合は、日本が極端に少ないのです。これはあまり知られていないのですが、世界の学校現場では女性も管理職として男性と同じように働いています。日本の女性だけが能力が劣るとか、管理職になる力がないとか、誰も思っていないと思います。これは学校の先生の話だけではなく、企業でも同じことが言えます。実は世界の国々も昔から女性管理職が多かったわけではありません。ここ30年ぐらいで増えてきたのです。アメリカも30年前は、ドクターを授与できる大学の女性学長は4%ぐらいしかいませんでした。その当時、日本は全大学の女性学長が4%ぐらいでした。今ではアメリカの全大学の女性学長は30%以上になり、ドクターを授与できる大学の女性学長も20%を超えています。日本は今でも12%ほどです。この30年で世界と日本とは大きく差がついてしまったということが言えると思います（図2参照）。

石川所長

本県教育委員会もこれまで海外と連携した取組を実施しており、私も何度かその事業に関わらせてもらいましたが、海外では多くの女性管理職が活躍されていました。海外では女性の管理職が日本より多いとは感じていましたが、実際に冊子の中でグラフとして比較されるとこんなにも違うのかと改めて思います。

本県の高田教育長も女性管理職の登用は、大きな課題の一つであると申しております。

内海理事長さんは、日本で女性管理職が少ない原因

をどこにお考えでしょうか。

内海理事長

学校現場において、女性で管理職をやりたいと希望する人は7%ほどしかいません。なぜ、希望しないのかという理由を聞きましたら「家庭と仕事の両立が難しくなるから」という回答が多かったです。それでは、家事分担はどうなっているのか聞いたところ、女性がほとんどの家事を分担しているということが分かりました（次頁図3参照）。仕事は男女平等なのになぜ、家庭の仕事は平等ではないのだろうと疑問に思います。女の先生はちゃんと仕事もやって、家に帰ったらしっかり主婦業もやっているのです。

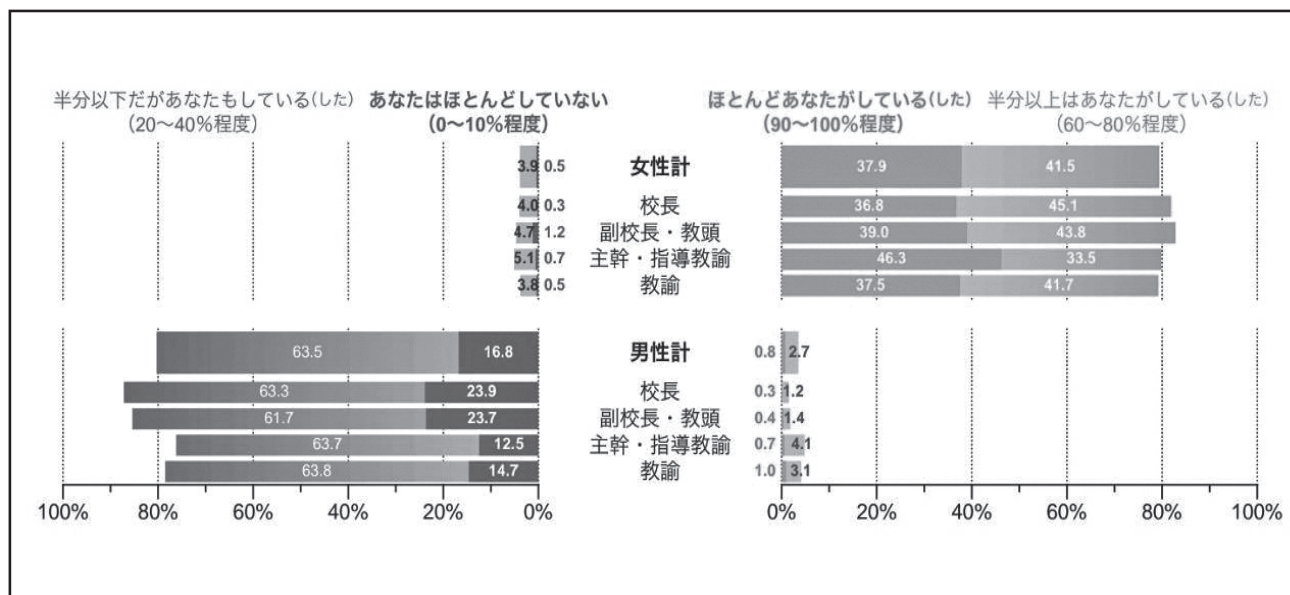
民間企業でも同じようですが、若い人の間では家事や育児を夫婦でシェアしようという考え方が広まってきています。

しかし、学校の先生は若い人も保守的と言いますか、仕事も家事も一人でやるという意識が強いところが気になります。



【国立女性教育会館 理事長室にて】

図3 【子供が未就学児から小学生の時期に家事・育児等、家庭生活の役割をどの程度担っている（た）か】



「管理職を希望しないのだからしょうがない」で済ますのではなく、「なぜ希望しないのか」という背景まで丁寧に読み解いていくことが大切です。

学校という職場が民間企業と違うのは、民間企業では役職者と言っても係長から役員まで様々な役職があり、「せめて係長になる」とか「課長までは頑張る」など、いろいろなレベルの職位を目指すということがあります。また、学校の先生は、「ずっと子供たちと接していきたい」という方が、男女とも多くの割合でいます。管理職になると担任を外れてしまい、子供と接する機会が少なくなるということで希望しない方がいるのです。民間企業ですとほとんどの男性が管理職を希望します。女性でも総合職の女性は入社したときは60%位の人が管理職を希望します。その後、40%台に下がってしましますが、それでも学校の先生よりは多いです。

石川所長

確かに、ほとんどの教員が「子供が好きだから、子供たちと一緒にいたい」という気持ちが強いのだと思います。振り返ってみますと私自身も初めから管理職になりたいと思っていただけではありません。経験を重ねる中で、「子供たちにとって魅力的な学校を創りたい」とか「教職員にとって働きやすい学校を創りたい」などと思うようになってきたのがきっかけです。

仕事の特性上、多くの教員は子供たちとずっと一緒にいたい、授業をやりたいという思いが強いのではないのでしょうか。

内海理事長

それにしても、女性管理職の割合が少ないですね。小学校は半数以上が女性の先生なのに、管理職は2割しかない、せめて半分ぐらい女性の管理職がいなければおかしいのではないかと思います。

やはり原因は、家事の分業が影響しているのではないかと思います。石川所長さん自身はどうでしたか。

石川所長

私も、調査結果と同じようにほとんどの家事や育児を自分でやってきたように思います。もちろん私一人ではできませんので、親や妹に助けてもらい、保育園にもお世話になりました。

でも、今の若い人たちはうまく分担をしながらやるようになってきたのではないかと感じています。また、様々な制度も整備されてきて、男性の育児休業も積極的に取得するよう促しています。



埼玉県立
総合教育センター
所長 石川 薫

【プロフィール】

昭和61年羽生高校教諭(家庭科)、平成19年不動岡誠和高校教頭、平成27年鴻巣女子高校校長、令和元年埼玉県教育局高校教育指導課長、令和2年から現職。

内海理事長

問題はそこの意識だと思います。親の世代よりは、家事の「シェア」をするようになってきていますが、問題は「シェア」の意識があるかどうかです。「シェア」ではなくて「ヘルプ」になっていませんかということです。まだ「ヘルプ」という意識が強いのではと思います。私は「シェア」ということを30年前から言い続けています。これは私が尊敬するジャーナリストの千葉敦子さんの言葉です。『ヘルプ』ではなく『シェア』、日本の夫婦に足りないのはこれだと思いました。男性も主体的に家事や育児に関わってほしいのです。

石川所長

内海理事長さんは女性管理職として今もご活躍されていますが、これまでの道のりをお伺いしてもよろしいでしょうか。

内海理事長

私が就職した頃は女性は昇進とは全く縁がありませんでした。私の存在など忘れさられてるという感じです。周りの人たちには、何でもいつまでも辞めないのだろうと思われているように感じていました。会社に入ってから12年目に最初の役職である主任になりました。主任というのは管理職ではなく、グループのリーダーです。でも主任に昇進したときはとてもうれしかったのを覚えています。会社は私のことを覚えていてくれたのだと思いました。それからまもなく（1986年）、男女雇用機会均等法が施行されました。その翌年、私は課長に昇格しました。

課長時代に男性の部下から「上司は女性でも男性でも変わりませんね」と言われたことがあり、とても安心したことを思い出します。それぐらい自分でも女性の課長ということを気にしていたのだと思います。そのときは肩の荷が下りた感じがしました。

部下の男性に仕事のことで電話をかけた際、その奥さんと親しく話をしたこともあります。同じ女性ということで、話しやすかったのだと思います。盛り上がって、お正月に家族を連れて遊びに来てくれたこともありました。女性が入ると、家庭の話題も多くなり、自然と男性も家庭の話をするようになりますね。女性ということで、男性の管理職とはまた違ったことができると思います。

石川所長

確かにそうだと思います。私も職員と家庭の話をすることがあります。最近では、女性だけでなく男性の職員も子育てや家事の話をすることが増え、だんだんと意識が変わりつつあると感じています。

最後に学校の教職員に期待することをお聞かせください。

内海理事長

学校の先生に期待することはたくさんあります。一つだけお話しすると、先生の生き方が子供たちのロールモデルになるということです。学校の子供たちだけでなく、教員を目指す学生たちや、その他いろいろな人に影響を与える先生でいてもらいたいと思います。

そのためには、子供たちのために自分が犠牲になるということではなくて、ぜひ「自分が幸せ」になってほしいのです。先生方を皆が見ています。そんな先生方を見て、また先生になりたいという子たちが出て、良い循環が生まれればいいなと思っています。まずは自分自身が楽しくなければいけないと思います。先生はやりがいのある素晴らしい仕事だと思いますので、先生方の生き方や暮らし方をもっと輝かせてほしいと思います。

国立女性教育会館編『学校における女性の管理職登用の促進に向けて』

<https://www.nwec.jp/about/publish/2019/ecdat600000078yg.html>

対談を終えて

女性管理職がほとんどいない時代に、民間企業で活躍されてこられた内海理事長のお話は、まさに新たな時代を切り拓いてきた女性としての力強さとしなやかさが感じられた。

教員は子供たちのロールモデルであり、まずは「自分自身が輝くこと」が、子供たちを変え、社会を変えていく第一歩になる。男女関係なく、誰もがその強みを発揮し活躍できること、生き生きと輝く職場であることが、子供たちにとっても魅力ある学校になるのではないかと改めて思う。

