

チャンスと経験の中で 女性リーダーを育てる

濱田 久美子 元高知県立山田高校校長

♥ 普通の地方大学を出た家庭科教員

2014 年 4 月、私は、教員最後の職場として 高知県立山田高等学校に校長として着任しま した。その年の県立高校の女性校長は私を含 めて 2 名でした。現在、高知県立高等学校数 は 31 校、女性校長の数は 3 名で 10%にも 満たない状況です。

そんな高知県教育行政の中で、私は、最も幸運なキャリアを積んだ高校の女性教員だったと思います。私は、有名大学出身者でもなく、教育学博士取得者でもありません。学歴は、地元の高知県立女子大学家政学部卒業です。今持っている鳴門教育大学院修士号は、教員になってから教員留学制度を活用して取得したものです。

また私は、管理職の登竜門である 5 教科教員 (大学進学に必要な国語、社会、数学、理科、 英語の主要 5 教科の教員)ではなく、時には、 生徒にとって息抜きの時間になってしまう家 庭科の教員でした。

私の幸運なキャリアで思い当たるのは、同僚 の男性教員たちより、本県教育の多くの重要 案件に携わり、当時の教育長たちと共に戦い、 勝ち抜き、実績を上げた、ということです。

◆ 幸運なキャリアの源

では、私の実績は、私の才能や資質や個人的 魅力によって形成されたものだったでしょう か?

答えは、NO です。

「私は、先輩教員や指導主事、校長に育てられてきた」というのが偽らざる事実です。 そんな私ですが、今振り返って「何か積極的な気持ちや行動があったのか」と聞かれれば、 思い当たる答えがあります。

それは、「私は、上司や同僚から育てられていることの意味に気づき、それらを喜びとして受入れ、さらに求めながら学び、経験を積んでいった」ということです。

人は期待されると自信が生まれ、意欲が満ちてきます。私には次々と新しいミッションが与えられ、リーダーシップやマネジメントを身に付けることができたのです。

私は家庭科の教員なので、指導者も先輩も同僚もみんな女性です。



家政系の専門学科では独自性が優先されます。 家庭科の運営は科の存続に関わる大きな課題 ですが、男性に頼ることはありません。女性 が上司であり、リーダーで、自分たちですべ てを決めて進めます。

だから、私にとって、女性がリーダーである ことは当たり前の日常でした。

♥ 女性管理職が増えない理由

高知県でも最近は高校の女性教員は増えてきましたが、女性管理職は一向に増えません。 「優秀な女性教員をこのままにしておいてよいのか」という気持ちです。

そういうと、「当初から女性の管理職希望割合は男性よりも低いのだから、現状の管理職の男女比は不自然ではない」という昔から言われ続けてきたもっともらしい答えがかえってきそうです。

実は、教員は行政職とちがって子どもとの時間を大切にしながら教壇に立って教えたい」という人が選択する職業で、初めから管理職になりたいと思っている教員はまずいません。なので、適性がある教員を管理職として育てることが重要です。

男女の管理職登用の違いは、男性は男性から 育てられているのに対し、女性は女性から育 てられていないという事実とリーダーシップ が身に付けられるようなチャンスが圧倒的に 女性の方が少ないという事実です。

♥ 男女一律にチャンスを与える

最後に私の結論を言います。

男性、女性ともに一律にチャンスを与えるべきです。まずは教科の中で、次は学校運営の中で、そして、教育委員会事務局内で補佐役

ではなく、リーダーとしてのポジションを与 えるべきです。

女性教員や職員を様々なポストにつけ、管理職に必要な経験を積ませる。そうする中で、管理職に必要な適正は男女差ではなく、経験差あるいは個人差であることが皆に分かってくるはずです。

リーダーは、チャンスと経験の中で育てられるという事実を男性も女性も共有して、具体的なプランを実行すれば、高校の女性校長は必ず増えます。

この私が、そうであったように。

KOCHI IYEO のリーダーに女性が多いのは イベントの司会やファシリテータ、通訳など の主要ポジションが本人の意欲と能力に応じ て年齢や男女に関係なく一律に与えられるか らだと聞いています。みなさんは私の考え方 をすでに実証されているんですよね。(笑)



全国レベルの山田高校女子陸上部

KOCHI IYEO HP



2025 年 1 月 25 日発行 発行者 高知県青年国際交流機構 (KOCHI IYEO) 会長 前田正也

- **090-9552-0022**