

これからの人材育成で目指すものと女性管理職としての働き方

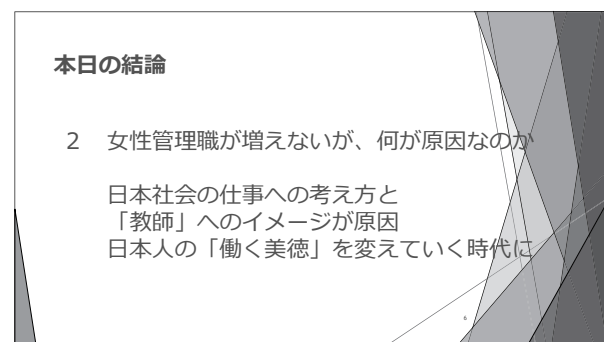
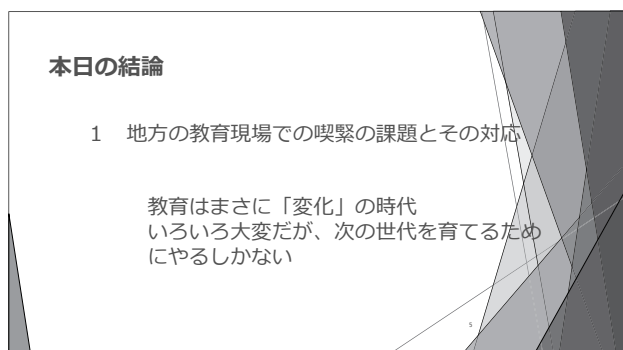
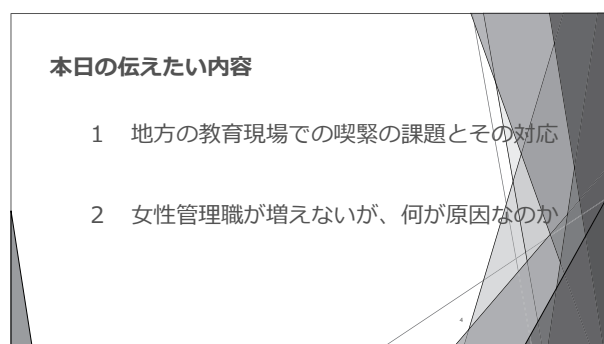
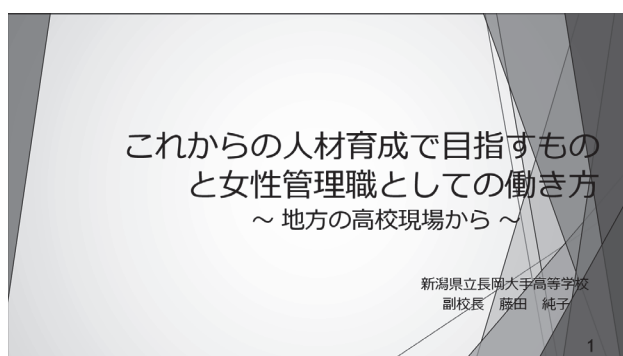
— 地方の高校現場から —

藤田 純子（新潟県立長岡大手高等学校 副校長）

1 はじめに

明治大学教育会での発表や寄稿は、初めてなので、少し自己紹介をしたい。私は、平成3年に文学部文学科英米文学専攻を卒業した後、明治大学附属中野八王子学園で教員をし、その後、故郷である新潟県の教員採用試験を受けて地元に戻った。高校の英語科の教員として教壇に立つ中で、より大きな視点で学校運営に携わりたいという気持ちが芽生え、管理職試験を受けて、現在に至る。今、管理職としては5校経験し、10年目、教頭経験7年、副校長経験3年目となる。多くの都道府県でも課題となっているであろうが、新潟県でも女性管理職の増加については課題の一つである。確かに、私が管理職になった当時は、現場の女性管理職の人数は、かろうじて2桁といったところであった。現在では、その2倍以上に増加している。しかし、私のように、3人目の子どもがやっと1歳になったころから管理職になり、いまや3人の子育てと自身の親の介護者として仕事と家庭を両立しながら、働くにはかなりの努力が必要である。特に、地方ならではの家庭における女性への価値観や介護者が女性である場合の社会的な先入観などから、なかなか管理職としての仕事への理解が得られないという問題がある。私は、教育現場の女性管理職の増加という課題については、「社会の意識改革」が喫緊の課題であると提言したい。

今回、分科会での発表の機会をいただいた中で、「教育現場のありのままの姿」と「女性が管理職として働くために何が必要か」という2つの身近なテーマに絞りお伝えすることとした。



本日の内容

- 1 自己紹介・経歴
- 2 変わる学校現場（令和の日本型学校教育等）
- 3 大学入試改革の中で
- 4 女性の働き方への課題（女性管理職についても含む）



7

自己紹介

藤田 純子

明治大学文学部文学科英米文学専攻 卒業
 明治大学付属中野・八王子中学・高等学校に勤務（教諭・英語科）
 ○新潟県教員採用試験を受ける
 新潟県立安塚高等学校松之山分校勤務（教諭・英語科）
 新潟県立正徳館高等学校勤務（教諭・英語科）
 新潟県立巻高等学校勤務（教諭・英語科）
 ○教頭選考検査を受ける

管理職としてのキャリア

○教頭【7年間】
 新潟県立正徳館高等学校
 新潟県立新潟西高等学校（新潟県高等学校文化連盟 理事長）
 新潟県立長岡高等学校

○副校長【3年目】
 新潟県立新潟商業高等学校
 （新潟県高等学校副校長・教頭協会 会計責任者）
 新潟県立長岡大手高等学校
 （新潟県高等学校副校長・教頭協会 大学入試専門委員会 委員長）

10

令和5年10月

令和5年度 第3回中央研修 副校長・教頭等研修に参加

○感じたこと
 ・研修観が変わった（新しい学びのはじまり）

○学んだこと
 ・校長の視座を持つことの大切さ（校長を支える立場として）
 ・学校組織マネジメントという視点
 ・チーム学校として（働き方改革の視点から）
 ・安心・安全な学校づくりのための危機管理の大切さ
 ・職員のメンタルヘルスについて（コーチング・心理的安全性の担保）

11

2 現代の教育現場について

昨年10月に、NITS 独立行政法人教職員支援機構の令和5年度教職員等中央研修（第3回副校長・教頭等研修）に県からの推薦を受けて参加した。そこでは、「令和の日本型学校教育」について深く学ぶとともに、校長としての視座で学校運営を見つめることの大切さ、どのような視点が必要かなどを学んだ。研修後、現場に戻り、研修報告等を作成する中で、改めて「令和の日本型学校教育」が時代を見据えた「令和の大改革」であるということ、少子化やグローバル化が急速に進んだ予測困難な時代に生きる次世代の育成は、教育現場だけでなく、実は、日本社会全体の大きな課題であるということを感じた。

中教審の答申である「令和の日本型学校教育」により、新しい課題に直面している教育現場では、日々、模索を繰り返しながらも、理想と現実のギャップに格闘している。私が身を置く地方の教育現場でもその大きな波を捉え、新しい時代に即した教育活動や人材の育成を試みている。私たちの世代を含め、これは大きなチャレンジだ。私たちが経験してきたものと全く質の違う教育や生徒指導が求められているからである。

ここでは、最近、よく学校現場で話題となるいくつかのテーマを提示する。

これからの時代は、「探究学習」です。

（荒瀬克己 独立行政法人教職員支援機構理事長）

17

☆ 学校現場での課題

- 1 「探究学習」とは何か
- 2 どこと連携するのか
- 3 どう組み込むのか（特に普通科）
- 4 どこまで究めるのか
- 5 成果をどう活用するのか

18

探究活動についての特徴

- ・SSH、SGH、WWLなどの事業を展開している高校、専門高校、総合高校など、専門科目が充実している学校は、デザインしやすい
- ・普通高校、通信制高校、単位制高校などは、スクール・ミッションを踏まえて0からデザインする必要がある

- ①「探究学習」の充実と運営
- ②「観点別評価」と「指導と評価の一体化」
- ③ ICT の活用における2つの課題（学校現場での活用推進と不登校生徒の増加における活用）

☆ 2つの課題

- ・デジタル人材の育成
教員のスキルに格差
一人一台端末の今後
環境整備は十分か
- ・ICTを活用した不登校生への学びの保障
不登校生徒がオンライン授業を希望した時の
手続き・対応

高等学校DX加速化推進事業（DXハイスクール）R6～

- ▶ 大学教育段階では、デジタル・理数分野への学部転換の取組が進む中、その政策効果を最大限発揮するためにも、高校段階におけるデジタル等成長分野を支える人材育成の抜本的強化が必要。
- ▶ この事業では、情報、数学等の教育を重視するカリキュラムを実施するとともに、ICTを活用した文理横断的な探究的な学びを強化する学校などに対して、そうした取組に必要な環境整備の経費支援を行う。
- ▶ 補助上限 1,000万円【全国で1,000校程度（県内18校）令和6年度】
- ▶ 令和7年度 継続校 750万円
- ▶ 新規採択校 1,000万円

DXハイスクールの取組事例

新潟県立長岡大手高等学校
(公立・普通科、家政科)

データを活用し課題解決に取り組むことができる人材の育成
「カリキュラム策定と教材開発による教員の指導力向上」

「総合的な探究の時間における生徒のデータサイエンスリテラシー能力育成」
「カリキュラム策定と教材開発による教員の指導力向上」

- ・「総合的な探究の時間」を通じて、生徒に段階的に情報収集・分析のスキル習得と実践機会を提供し、データに関する情報や知識を分析、活用する能力を養い、デジタル社会での倫理的な行動を身につけることを目指す。
- ・長岡技術科学大学と連携し、「総合的な探究の時間」におけるデータサイエンスリテラシー教育を含む包括的なカリキュラムを策定。また、指導方法や教材開発を行う。

「数理的な物理学習等の推進」

各種センサー（温度センサー、圧力センサー、加速度センサーなど）及び、測定用端末を配備する。これらの機器を日常的に使いながら、協働的に課題に取り組むプロジェクトを導入し、探究的な学習活動を実施する。
活用例）https://nagaokaohite-hs.note.jp/n/nfmb4626806

「家政科における情報リテラシー教育の強化」

家政科3年生の「情報の表現と管理」において、総合画像処理ソフトウェア「デジアート」を導入し、グラフィックアートの作成やアニメーション制作など、デジタル画像の基礎から応用まで幅広く学習する。

育成する生徒像・取組による効果

- データサイエンスの知識を持ち、探究的活動に主体的に、協働的に取り組む生徒。
- 機器を活用する技術を身に付け、数理的なものの見方、考え方ができる生徒。
- 特に家政科は、「文字・画像・映像・音声などの特色や活用方法」「コミュニケーションやプレゼンテーションの基本」「情報を管理し活用する能力と態度」を養う。

新潟県の不登校生徒数（高等学校）

R2 927件
R3 997件
R4 1,225件
R5 1,222件

（令和5年度問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題調査より）

④ 変わる生徒指導（生徒指導提要の改定といじめ対応）

これからの生徒指導観

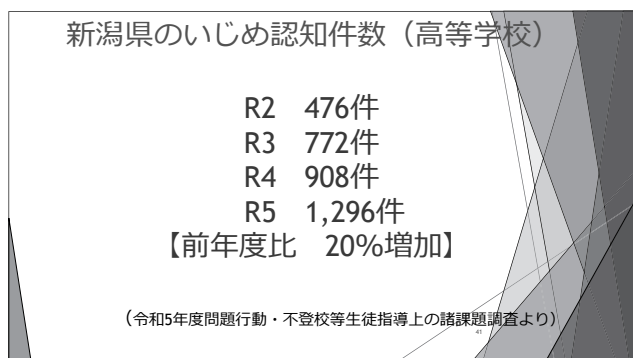
させる指導 から 支える指導 へ

- ・子どもの内面に働きかける相談的要素も含む教育活動
- ・学習指導と生徒指導の一体化
- 「全ての教育が生徒指導であるという概念」

→自己存在感の感受
共感的な人間関係の育成
自己決定の場の提供
安心安全な風土の醸成

いじめ認知件数が増加したこと
は良いこととみなす。

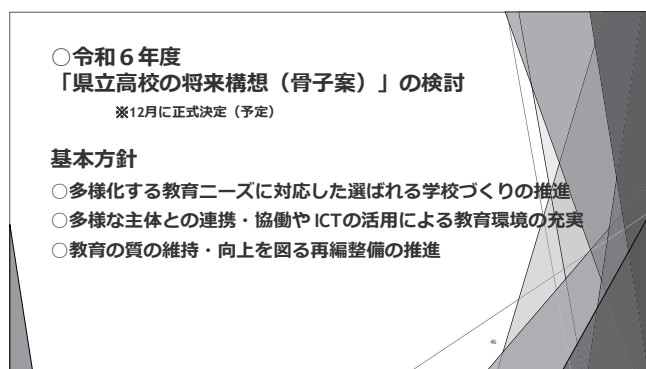
教員が生徒をよく見ていると
いうこと



3 大学入試改革の中での課題

大学共通テストの情報Ⅰの導入や、新課程入試としての変更、総合型選抜・学校推薦型選抜の定員数増加などに対応しているが、働き方改革が求められる中で、地方の高校としては教育資源の限界など課題が山積している。また、学校で推進してきた探究学習を総合型選抜に活かすために何が必要かなど、学校として組織的に対応する必要がある新たな課題も生まれている。

4 新潟県の現状



急速な少子化（中卒者見込 R6 18,314人 → R21 10,730人）を受けて、県立高校の適正な規模の維持・向上を図る目的と、多様なニーズに対応した多様な学びの推進を目的とした、高等学校再編を検討している。（令和6年度「県立高校の将来構想（骨子案）」）

5 女性の働き方への課題（自分自身を例として）

ダブル・ケアラーとは、子育てと親や親族の介護を同時に担う状態の人のことである。晩婚化・出産年齢の高齢化などは背景となる比較的新しい状況の人のことを指す。

自分自身が今現在、ダブル・ケアラーとして仕事と家庭の両立に苦勞していることから、当事者として、以下の2つの課題を提示する。

① 女性が働くということへの先入観の排除

社会の中で女性管理職が少ないため、特に介護者として協力を得られる人や機関（ケア・マネージャーや施設）に理解してもらうことが難しい時が多い。根本的には、介護者は「女性」であり、何かあれば、すぐに仕事を中断して迎えに来てもらうことが当たり前であるという考え方がある。

「子育て」については、ある程度、男女共同参画が浸透してきていると実感するが、介護については地方ではまだ「介護の担い手は女性」という概念が強いと感じる。

② 子育てと介護がそれぞれ縦割り行政になっていることへの対応

子育てと介護がダブルになっていることで生じる問題の対応がない状態。例えば、小学校の長期休業中の昼食などは、家に居る高齢者はヘルパーを頼むことで昼食を作ることはできるが、子どもの分は管轄外のため作ることができない等、があげられる。もっと柔軟で包括的な支援体制がほしい。

家に帰れば、家事、子育て、介護と実務をこなしつつ、実労働時間には換算されないかもしれないが、家族のことについていろいろと考えたりすることも多く、帰宅後や週末は、家族の通院や習い事への送迎などで時間があつという間に過ぎてしまう。自分の時間が全くないことが大きな悩みであるが、同じ境遇の人は、特に女性を中心に多いはずだと思っている。

総じて、女性が社会で活躍し、多くの女性が管理職への道を選択する道筋をつくるには、教育現場での働き方改革に加え、社会全体での意識改革と社会の中の支援体制の整備が不可欠である。

私生活では・・・
子どもが3人
長女（高3）
次女（高1）
長男（小5）
同居の両親を介護しながら勤務

介護+子育て=ダブルケア
これに加えて、家事+仕事も

○タイムマネジメントの難しさ

独身の頃は身軽だった
（仕事+自分のことだけ）
今は・・・
帰宅したら、家事や子育て、介護に追われる・・・仕事に関わる時間が極端に減少した。
家族のことで、考えることも多い。

○社会で自分の状況を理解してもらうことの難しさ

家庭での中心的な担い手は、今も「女性」が多い
「女性」が仕事を休んで親や子どもの面倒をみるのが
「当たり前」という慣習

問題は、窓口が縦割りであること
包括的な支援が得られない

6 教師のウェル・ビーイングが担保されるために

その実現のためには、多角的な意味で教員文化を変えることが重要である。以下は、課題である。

- ① 同僚性の高い職場の実現（仕事の悩みを打ち明けられる心理的安全性の高い職場）
- ② 「教師観」を変える（24時間教師である必要はない。家庭では家庭人として生きる。）

学校は、教室で教えるということから仕事上非常に独立性が高く、隣の教員の実情を把握することが難しく、なかなかお互いの仕事上の悩みなどを打ち明けにくい実情がある。しかし、それぞれの課題を話し合い、できるところで協力し合える雰囲気をつくることで、お互いを深く理解し、良き同僚として仕事上で連携し合うことが可能となる。

また、日本の教育現場では、「教員は24時間教員でなければならない」という考え方が根強く存在している。このような考え方は、教員のワークライフバランスを圧迫し、特に、女性が管理職を目指す際の大きな障壁ともなっていることは事実だ。女性管理職を増やすためには、勤務時間の柔軟性や業務の効率化を進めることは必須であると感じる。また、女性管理職だけでなく、意識を変

えることで、それぞれが一人の人間としてより充実した生活を送ることができる。

これからの時代のテーマは「多様性」といわれている。人生のそれぞれのステージを生きる人が、私生活でも自分自身の人生をしっかりと生き、かつ、仕事でも十分に活躍できるよう、「時間」という既成概念を取り外し、柔軟に考えていく必要があるのではないかと提言したい。



心理的安全性が高い職場の実現

- 悩みを打ち明け、人に相談し、サポートし合える
雰囲気 = 同僚性の構築
- 上司（校長）からの理解

65



教師のWell-beingが担保される社会

生徒のウェル・ビーイングを高めるために教師のウェル・ビーイングを確保することが必要であり学校が教師のウェル・ビーイングを高める場となることが重要である。

66



教師のWell-beingが担保される社会

これを実現するには、社会の「意識改革」が必要

教員にも、管理職にも、プライベートがある

67



教員文化（意識）を変えるためにしていること・してもらったこと

- ・勤務時間外の打合せ廃止（勤務時間内に入れる）
- ・勤務時間外の勉強会や教育懇談会の見直しの提案
- ・管理職でも定時退庁可能な日は実行する
- ・家族のための（看護など）休暇を、管理職自ら取得する

68

やはり、社会が変わらないと本当の意識改革は実現しない

人生のそれぞれのステージを生きる人が、十分に人生を生きるためには

適切な場面で適切な配慮やサポートが必要
（特に、家庭の影響を受けがちである「女性」への配慮）

69

7 最後に

令和7年1月10日（金）に同居していた実父が、救急搬送され急逝した。父は、私の子育てを支え、自らも病気を患ってはいたが、母の介護においても、多大な協力をしてもらっていた。大切な存在を失い、私はその後の生活の再構築に走り回った。そしてなお、新体制においても私の役割は大きい。

しかし、引いてみれば、この状況は永遠に続くものではない。だからこそ、職場でも家庭でも、役割を与えられ、それに没頭できる今が、自分に与えられたすばらしい時間だと考えることにした。これからは、自分の経験を伝えることで、後に続く人の参考になりたいと考えるようになった。渦中にいるからこそ学び得ることができたものを自分だけのものとせず、同じ境遇にいたり、同じ課題を感じていたりする人たちにも、これを機会に知ってもらい、それぞれの人生のエールとなることができたなら、幸いである。