

『就実大学大学院教育学研究科紀要 2016（第1号）』 抜刷

就実大学大学院教育学研究科 2016年3月31日 発行

女性教員のキャリア形成と継続に関する検討

－キャリアふりかえりワークから－

Analysis on career development and continuation of female teachers

－Based on career review questionnaires

渡 邊 言 美

女性教員のキャリア形成と継続に関する検討

－キャリアふりかえりワークから－

渡邊言美

Analysis on career development and continuation of female teachers
－ Based on career review questionnaires

Kotomi WATANABE

抄 録

女性教員125名のキャリア形成・継続の状況をキャリアふりかえりワークから判明する限り概観してみると、以下の4点が示唆される結果となった。第1に示唆されるのは、初任校(園)は、性差による有意義さや困難さがあまり見られないことである。第2に最初の異動先である2校(園)目がキャリア形成におよぼす影響が大きい可能性が示されたことである。第3は、そのキャリア形成の多様さである。第4は、妊娠・出産・夫の転勤異動といった女性特有の転機によって、キャリア形成・継続が影響を受けていることである。

特に第3点は、教員免許更新講習受講生という条件下特有の、受講生の多様なキャリア形成の様相を明らかにできる可能性が指摘できる。

キーワード：教職論，教員キャリア，ワーク・ライフ・バランス，女性教員，ジェンダー

はじめに

女性教員にとっての職業と家庭の両立問題については、近年のWLB(ワーク・ライフ・バランス)の推進の一方で教員の多忙化傾向が声高に語られるとともに、いまだ克服し得ない様々な課題が示されつつあるように思われる。斉藤慶子が1910・1920年代における小学校女性教師の家庭と仕事の両立問題について実証的に論じているように、古くも新しい課題である¹。

教員のキャリア形成に関しては、職能開発やライフコース等の観点から研究の蓄積がなされつつある²。しかし女性教員のキャリア形成および継続に関しては、職場である学校・保育所での公的経験のみならず、結婚・出産・育児といった私的なライフコースのもたらす影響が大きいと推察される。男性教員のキャリアの「形成」とは異なる傾向があり、また男性教員よりもキャリアの「継続」の状況を左右する要因が多数存在するものと考えられる。

2013年実施のTALIS(OECD国際教員指導環境調査)では、女性教員に関する調査結果として①日本の女性校長の割合が参加国の中で一番低い³。②日本では「他の多くの参加

国とは反対に、女性の教員よりも男性の教員の方が自己効力感が高く、また仕事への満足度も高い」と指摘された⁴。特に②の要因についての分析はまだまだ十分にされていないと思われる。なぜ日本の女性教員の自己効力感や満足度が男性教員に比べて低いのかを解明すること、どうすれば高めることができるのかを検討することは、女性教員のキャリア形成に・継続を支援すると同時に、性にかかわらず働きやすい社会の構築に資すると共に、教員全体の質向上につながることであろう。

本研究は女性教員自身のふりかえり作業を通して、女性教員のキャリア形成および継続の支援のための課題と支援の方向について明らかにすることを旨とする。

本報告では、Ⅰ 女性教員のキャリア形成についてのデータや先行研究の紹介、Ⅱ キャリアふりかえりワークの回答内容の整理を行う。あくまで、これからの女性教員のキャリア形成・継続支援のための課題を探るために、おおまかな論点を整理することを目的とするものである。

本報告で特に着目するのは、自らのキャリア形成における配属先の環境の影響、および現職教諭以外の女性教員のキャリア形成である。キャリアふりかえりワークにみる、初任校・最も影響を与えた勤務先・現任校それぞれの特徴、また最も影響をあたえた勤務先は何校園（何年目）かの解明が期待できる。また、退職等キャリアの中断がなされた事例、教員としての勤務経験がない事例についても検討対象となるため、一層女性教員のキャリアの多様性の諸相を解明できる可能性がある。

なお本研究での「女性教員」は、幼稚園・小学校・中学校・特別支援学校・高等学校教員・栄養教諭の免許を所持する女性教員免許更新講習受講生をさすものとする。多くが現職教職員・保育士である。

Ⅰ 女性教員のキャリア形成・継続に関する調査・研究動向

女性教員のキャリア形成・継続についての先行研究を次の①～④に分類した。

①管理職にいたるキャリア形成についての研究

- ・高野良子（2006）は、戦前から1980年代にいたる女性校長の公立小学校での量的拡大過程を明らかにした⁵。
- ・女性教育問題研究会（2009）は、公立小中学校女性校長のアンケート調査分析を通して、キャリア形成の実態解明を行った⁶。
- ・河野銀子ら（2011）は、高校の女性校長が少ない要因について都道府県別調査とインタビューを中心とする分析を行い、女性が管理職を展望したキャリアを形成していくためには、育児期を支える制度の充実や運用上の工夫、管理職そのものの登用の多様化も必要であるとの指摘を行った⁷。
- ・楊川（2013）は、公立小学校における女性教員の管理職への昇任およびキャリア形成について、複数の自治体調査を通じて、制度・政策の違いによる女性管理職のキャリア形

成への影響を検討し、管理職人事制度における「システム内在的差別」の存在とその実像、女性自身によるその差別を克服する仕組みについて論じた⁸。

- ・深澤真奈美・重川純子（2015）は、既婚で子育て経験のある公立小中学校女性校長8人へのインタビューを行った。いずれの対象者も育児と仕事の両立に困難を感じながらも、個人の努力や親や近隣の支援者の協力、職場の理解などにより就業継続し、管理職に就いている。初任期、中堅期通じた教諭時代の職務経験が目指す学校像を意識することにつながり、教頭として校長の方針展開の指揮に関わる中で学校運営・管理の経験を学び、目指すイメージを明確化し、校長として実際に学校を運営していると指摘した⁹。

②女性教員のキャリア形成とライフコースについての研究

- ・蓮尾直美（1994）は、三重県の小中学校教員の面接調査から、女性教員のキャリア形成の様態は、男性教員の場合より一層複合的に展開していることを明らかにした。女性教員は人間個人としての本来的な充足感を基準にして自らのキャリアをつくりあげようと努力する姿を観察することができたという¹⁰。
- ・細江容子（1996）は、男女教員それぞれのキャリア形成の問題の違いを明らかにし、女性は家庭の役割負担の増大が、就労継続を不可能としていること、職業上の役割や地位形成の決定力は、女性においては性別が有効に作用すること、女性の場合家庭役割が本人の努力によってはキャリア形成上プラスに作用していることを指摘した¹¹。
- ・山崎準二（2012）は、女性教員のライフコースの特徴について「『被る』と『譲る』という2つの言葉を用いて象徴的に描くことができる」という¹²。職業選択の早期化傾向、インフォーマルな支えによる教職生活の維持、家庭生活における負担を背負う女性教員固有の事情ゆえの離職等の実態を指摘した。一方で、出産・育児の経験を通じた力量形成を持ち、迂回的なキャリア形成をしていく特徴も指摘している¹³。

③女性教員とジェンダーに関する研究

- ・塚田守（2002）は、世代別およびジェンダーの視点から女性教員のライフストーリーについて分析した。最も問題なのは、私的な領域での伝統的性役割に基づいた男女間の不平等であるとした¹⁴。
- ・河野銀子（2014）は、女性教員の方が勤続年数や給料、管理職の割合が低いことを指摘し、その要因として「性別による差別的処遇」をあげた¹⁵。
- ・蓮尾直美（2001）は、学級内の教員と生徒の相互関係が危機的状況に陥る経緯や要因の中に、教員達自身が指摘する性差との関連性について分析した。生徒達は男性教員とは異なる、場合によってはより劣位の性として女性教員を位置付け、対応する状況を明らかにした¹⁶。
- ・船山万里子ら（2013）は、学年配置と女性教員のキャリア形成との関連について、女性教員に低学年配置希望が多いこと、配置決定には管理職の意図や慣習などの背景がある

ことを指摘した¹⁷。

④女性教員とワーク・ライフ・バランスに関する研究

・直井裕紀ら（2013）は、中学校教員のワーク・ライフ・バランスの達成は極めて厳しいにもかかわらず「やりがい意識」は、92.9%の者が感じていること、学校教育はこうした教員の意欲により支えられてきたと指摘した。中学校教員のワーク・ライフ・バランスの達成の要因として「年齢の低い子どもを持たない」「親との近同居」「効率的な業務遂行の志向」を指摘し、うち前記2点について女性教員に顕著であることを指摘した¹⁸。

以上の研究を概観した結果、女性教員のキャリア形成と継続については、特に管理職にいたるキャリアについての研究の蓄積が進んでいることが指摘できよう。また、私的・公的なレベル両面において女性であるが故のキャリア形成の阻害要因が存在することが、多くの研究によって明らかにされつつあるといえよう。しかし女性教員に焦点をあてたキャリア形成と継続において重要な配属先の校（園）数や職場環境の影響についての検討は、十分になされているとはいいがたい¹⁹。また教員ストレスの量的把握を行った高木亮が指摘するように、今後「女性教師特有の職業ストレスへの問題を焦点化した研究が必要である」と考える²⁰。

II 女性教員のキャリア形成と継続の様相

本研究では、A大学における平成27年度教員免許更新講習「教育の最新事情」受講者へのアクティブ・ラーニングとして行われた「キャリアふりかえりワーク」記述内容から、調査としての分析許可者のもののみとりあげて、分析に使用する。

- ・実施期日 2015年 7月 18日
- ・回答形式 記述式
- ・対象人数 168名
- ・うち女性 125名（文中のno.はこの125名の通し番号）

質問項目

- ・問1 先生のご勤務先（転職込み）ご経験数はおいくつですか？
- ・問2 最初のご勤務先は学校の内外の状況と仕事はどのような点が「有意義」で「困難」でしたか？最も影響を与えた職場が学校以外の場合はその勤務先についてお書き下さい。
- ・問3 今の先生に最も影響を与えたご勤務先は「何校目」または「いつごろ」でしたか？学校内外の状況と仕事はどのような点が「有意義」で「困難」でしたか？最も影響を与えた職場が学校以外の場合はその勤務先についてお書きください。

- ・問4 現在のご勤務先は学校内外の状況と仕事はどのような点が「有意義」または「困難」ですか？上記との比較の中で考えてください。また、その中で先生は何が出来ますか？

これにより、女性教員125名の、最もキャリア形成および継続に影響があった勤務校園と、初任時の苦勞、および現在の勤務校での業務との比較を読み取り、分析することが出来る。

1. 回答者の属性

表1 回答者の属性 空白は回答無し。ワーク問1, 2, 4から筆者作成

回答者125名のうち、問1 経験校（園）数は、1校から20校以上と多岐にわたる。数値を明記した回答者の平均値は、5.43校（園）であった。経験年数は質問項目に無いためほとんどが不明であるが、教員免許更新講習受講者という性質上、免許取得から10年もしくはそれ以上経過している、一定の教員経験をもつ者が大多数であると考えられる。教員になる前の前職（一般企業、薬剤師等）を答えた者が7名、勤務経験無し（専業主婦）が1名（no.80）であった。また学校園ではなく他事業者の勤務（プリスクール）のみ経験している者も1名いた（no.34）。

no	前職	経験数	新任時の勤務形態	現在の勤務形態
1		20以上		
2		15		出産後辞職、専業主婦、介護と派遣
3		2	グッドスタート支援員	専業主婦
4		1		
5		4		
6		3		産休明け
10		2		
11		6		
12		4		
13		8		非常勤
14	会社	5		
15		9	非常勤	
16		5		
17		5		
18		5		
19		12		
20		7	講師	

21		6		
22		3	講師	
23		4		
24		5		
25		1		
27		?		
28		3	非常勤	
29		6		結婚、ブランクの後非常勤
29		?		専業主婦のち支援員
30		5	常勤講師	
31		7		
32		10		
33		4	講師	現在勤務せず
34		2		
35	看護師	5	プリスクールのみ	プリスクールのみ
36		6		専業主婦から非常勤
37		5		
38		7		
39		?		
40		?		養護教諭
41		5		
42		6		
43		9	講師	
44		2		
45		8		
46		7	栄養職員	
47		3		
48		5	専科	支援員→介護で休職→別の仕事→講師
49		5		
50		5		
51		2		
52		2		
53		4		
54		3	栄養士	子育てと塾
55		3	非常勤	

56		11		非常勤
57		2	栄養士	
58		5		
59		1		
60		3	事務補佐	
61		1	看護師	専業主婦。教職につくために受講
62	企業	7		
63		9	講師	
64		6		
65		31		
66		5	臨採	時短勤務
67		5		
68		5	学校給食	
69		5	栄養教諭	
70	薬剤師	1	保育士	
71		3		育休中
72		18		
73		5		
74		?		
75		5		
76		1		
77		5		
78		8	産休代替	
79		2		
80	専業主婦	なし	専業主婦	専業主婦
81		4	栄養職員	
82		6		
83		4	2兼務、栄養職員	
84		3		幼稚園の預かり保育
85		7		
86		6		
87		2	パート	
88		11	英語	
89		3		
90		6	入院児童生徒	

91		4	学校栄養士	
92		4		
93		12	講師	
94		4		
95		5		
96		8		
97		3		
98		?	日本語教師	インターナショナルスクール
99		6	専科	ワークライフバランスがとれず退職
100		7	専科	学習支援員
101		6		
102		2		
103		2		
104		3		
105		5	常勤講師	
106		5		
107		7	常勤講師	
108		7	養護施設内	
109		?		パート
110		5		私立保育所パート
111	企業	1		
112		10		幼稚園
113		3	保育士	
114		6	教育支援員	
115		5		
116		7	教育支援員	放課後学習
117	民間	5	常勤講師	通信・非常勤
118		2		支援員
119		10	非常勤	
120		4	保育士	中学校
121		8	保育士	
122		12	保育士	
123		3		
124		5		
125	企業	1		

2. 回答者の勤務形態、異動・退職

回答者の常勤非常勤の別は質問項目に無いため不明であるが、初任校園での勤務形態が「常勤講師」「非常勤講師」「臨採」「パート」「産休代替」「教育支援員」のいずれかと回答した者は24名であった。このこと自体は、教員・保育士採用試験の倍率を考えれば女性特有の状況とは考えにくいですが、その後のキャリアの継続の状況を調べると、女性特有の状況が判明する可能性がある。ただし本報告で用いたワークでは、キャリア継続の状況を自由記述形式としているため、常勤非常勤等の区別が明確でない時期が多く、明らかにしえない。未記入の場合、教諭としての勤務を継続している場合が多数であると推測される。

先行研究がおおむね現職教員を対象とした調査を行っていることを考えると、本研究での回答者の分析を通して、教諭でない者のキャリア形成の特徴が明らかになる可能性が高いのではないだろうか。

3. 回答者に最も影響を与えたのは「何校目」または「いつごろ」か

問3はすべての者が回答していないため正確な数値は算出できないが、1校（園）を明示した回答者は97名であった。その平均値は2.87校（園）（小数点3位以上四捨五入）目であった。最多数は9校（園）、最小は1校（園）目であった。最大回答数は2校（園）目で、31名にのぼった。その他、「全部」という回答が3名（no.96, 98, 103）、複数園を挙げた者が5名であった。

このことから、採用後初めての人事異動による任用先が、その後の教員キャリアに大きな影響をもたらすことが示唆される。

以下、7つの視点に分類して、回答内容からいくつか抽出する。

(1) 女性教員にとっての初任校（園）

有意義なこと

最も多かったのが、先輩教員や管理職に教わった経験であった。ついで多かったのが、幼児児童生徒との関わりであった。

- ・「順番だから」「自分たちもそうしてもらってきたから」ということをよく口にされていたので、いずれ自分も成長して、次の人たちの役に立ちたいと思った。（no.85）
- ・専科だったので、専門科目の指導が出来たこと。（no.48）

困難なこと

- ・経済的に困窮している地域が多く、給食費未納、対教師暴力等も当然のようにあり生徒の学力も低い。ただし、様々な家庭、生徒、地域の方々とふれあう中で「対応」の良い勉強ができたと思う。（no.55）
- ・若く自分自身も未熟なため、生徒指導を行っていく上で困難だった。（no.58）

上記からも読み取れるように、初任校（園）で挙げられた有意義および困難な点は、ほとんど性差のともなわないものであった。そのなかで私立保育園勤務の保育士が、結婚退職の多い職場で、新規採用の同期が7人いて共感や共通理解が出来た（no.120）としているため、女性ならではの、結婚退職を選ばざるを得ない勤務環境（多忙、もしくは雰囲気）が示唆される。また栄養職員が、「20年以上前なので、女性が弱い立場、上司の理解も少ない時代だった」（no.108）と回想するように、時代毎の女性教員の処遇の変化も見逃せない。

(2) 女性教員にとっての初めての人事異動

有意義なこと

- ・仕事としての責任やマナー、人間関係のコツを教わった。（no.64）
- ・教頭が職員からの信頼が厚かった。ミドルリーダーが活躍し、連携の取れた良い職場であった。（no.22）
- ・今の自分の教育に対する姿勢や取り組み方を確立させた。分掌もいくらか責任のある分野を任されるようになったため、忙しくはあったがやりがいはあった。（no.47）

困難なこと

- ・家庭内に問題をかかえている生徒が多く、保護者との対応や生徒指導に時間がかかる。（no.35）
- ・ある程度の経験年数がきた頃だったので、いろいろな役割をしなければならなくなり、難しいなあと感じていた。（no.53）

(3) 女性教員にとっての結婚・出産

有意義なこと

- ・結婚し、子どもができた分、その視点で子どもの教育を考えることができるようになりました。同僚の大変なところを見たらカバーできる心の余裕が生まれたように思います。（no.89）
- ・3人の子育てをしたあとの職場復帰なので、生徒達一人一人のことが若いときは違っていとおしく感じます（no.114）

困難なこと

- ・結婚してからはずっと専業主婦をしていましたので、30年ぶりに教壇に立ちました。全てコンピューターで作業するので、手作業とは全く違う（no.114）

(4) 女性教員にとっての非常勤勤務・退職

有意義なこと

- ・現在の勤務校は時短勤務。子どもへの対応への心の余裕があることです。lifeとworkの

バランスが自分の中では今とても安定しています。今、そしてこれから私ができることは、自分の働き方を認めてくれたまわりに感謝し後世に伝えるモデルになることです。(no.66)

困難なこと

- ・保育士。結果責任を強く言われるこの時代、この仕事は大変しんどく、責任がありすぎ、一人で頑張ることが多く守られることも少ないので、私は正社員がこわくてパートという気軽な立場。(no.87)。
- ・専業主婦を求める主人、働きたい自分とのたたかい。母である私が教員を一生懸命することに対して理解を得られず、夫婦不和、結果退職。(no.99)
- ・放課後学習。わずかな時間で担任の先生とコミュニケーションを取る時間がないのが残念であり、児童それぞれのキャラクターが見えにくいこと。(no.116)。
- ・(出産後辞職→専業主婦→介護と派遣→非常勤) 子どものため、土日休める非常勤講師。思っていることの10分の1も言えず、職員室は息苦しい。非常勤講師の立場上、なかなか言えない時が多い。(no.2)

(5) 女性教員にとっての現任校での悩み

悩み

- ・あまりにも多くのことをもためておられる管理職の方針により、多忙化が進み、家庭や健康などに弊害が出ていること。(no.108)
- ・年配の先生がどんどん退職され、若い先生がどんどん入ってくるため立場上の変化が激しい。(no.45)
- ・私は産休育休を長くとっていたので年齢的にはミドル層なのですが、経験年数も少なく、有事の際に皆をまとめるというような自信も無いので、今後職場でどのような役割を果たしていけるか考えながらいかなければいけない。(no.44)
- ・ミドルリーダーの不在。大変いびつな年齢構成。(no.41)
また自分自身のことではないが、以下のような悩みが綴られている。
- ・お父さんもお母さんも働くことで、子どもの家庭での経験も地域での体験もとても貧弱になっていくのが、私の考える最も「困難」なことです。(no.76)
- ・保護者の心身の状態が子どもに大きく影響するので、保護者の状況も踏まえた子どもへの対応をすることは難しい。(no.104)

(6) これまでのキャリアの意義

- ・(一般企業→専業主婦(子育て)→教諭) 子ども一人一人を見つめてその子の今、そしてこの先を考えるようになったのも今までの経験の積み重ねのお陰だと思う。もちろん失敗経験も含めてである。一般企業のすぐお金の成績とは違う日々を実感している。

(no.17)

- ・昔と同様に非常勤という立場にいますが、昔とは違います。教諭の先生方に何かあれば相談し、他の非常勤の先生とコミュニケーションをとりながら、授業づくりに取り組んでいます。昔は時間的な余裕がありましたが、今は気持ちの上での余裕が来ています。

(no.15)

(7) 今後の展望

- ・(講師→専業主婦→非常勤講師) ずっと現場にいたのではなく、保護者として、役員としての経験があるからこそその見方、感じ方を今の職場で少しずつでも発信していければと思います。(no.36)
- ・知的、発達的に支援がひつような児童が本当に多く、クラスの3割をしめる。何をしてやれるか支援の仕方を考えていきたい。(no.50)

Ⅲ まとめ

以上、教員免許更新講習受講生の女性125名のキャリア形成・継続の状況を判明する限り概観し、そこから抽出できる特徴として以下の4点を指摘したい。第1に示唆されるのは、初任校(園)は、性差による有意義さや困難さがあまり見られないことである。第2は最初の異動先である2校(園)目がキャリア形成におよぼす影響が大きいことが示唆されることである。第3は、そのキャリア形成の多様さである。第4は、妊娠・出産・夫の転勤異動といった女性特有の転機によって、キャリア形成・継続が影響を受けていることである。

第1点は結婚や出産の影響をあまり受けない時期であることが背景にあると思われる。第2点は先行研究において、2校目の勤務先(異動初回)が最もインパクトが大きい可能性が提示されており、同様の結果となった²¹。第3点は、これまでの先行研究の調査対象者がほぼ管理職含め現職教諭もしくは教諭経験者であることを考えると、先行研究より一層多様なキャリア形成の様相が現れたのではないかと考える。第4点はすでに多くの先行研究で指摘されていることではあるが、本研究でもそれが表れる結果となった。ただし育休や専業主婦、非常勤勤務といった経験がむしろキャリアの阻害要因になるのみならず、細江が指摘したとおり、プラスに働く面もあることが示唆された²²。

今回の振り返りワークに参加した女性教員の多くは岡山県在住であろうと思われる。青木栄一(2015)は、岡山県の教員の指導環境は「指導環境有良群」に位置付き、もともと指導環境が良好な県だからこそ、県による教職員の業務改善の方策に取り組んでいると見ることもできる」と指摘し、特に労働時間に着目した取組については「教育行政による施策の優良事例である」としている²³。岡山県では、「おかやま子育て応援宣言」企業・事務所を登録し、模範企業事務所には県知事賞を授与する等の取組も労働雇用政策課が進められている²⁴。岡山県でのさまざまな取組の進展に期待するとともに、次稿以降、他更新

講習でのワーク回答内容もあわせ分析を継続し、女性教員のキャリア形成と継続のための支援方策を検討していきたい。

付記 本研究にあたり、就実大学准教授の高木亮氏には研究の方向性、および資料に関して様々なご支援を頂戴した。ここに記し御礼申し上げます。

- ¹ 齊藤慶子 (2014) 『「女教員」と「母性」—近代日本における〈職業と家庭の両立〉問題—』 六花出版。
- ² 例として、教員のライフコース研究としては山崎準二 (2002) 『教師のライフコース研究—』 創風社、同 (2012) 『教師の発達と力量形成—続・教師のライフコース研究—』 創風社など。若手教員の成長や育成についての研究としては脇本健弘・町支大祐 (2015) 『教師の学びを科学する—データから見える若手の育成と熟達のモデル—』 北大路書房など。また教師のライフヒストリー研究もその意義が認められている (吉澤茉帆・尾川満宏・山田浩之 (2010) 「教員のキャリア形成に関する基礎的研究」中国四国教育学会『教育学研究紀要』第56巻)。
- ³ 国立教育政策研究所編 (2014) 『教員環境の国際比較 OECD国際教員指導環境調査 (TALIS) 2013年調査結果報告書』明石書店、p.93。
- ⁴ 同上、p.200。その要因として前期中等教員の過半数が男性であることが指摘されているが、「多数派を占める性別の教員の方が高い自己効力感をもちやすいかどうか単純には結論づけられない」とされた。むしろTALIS調査自体の偏りや課題も捨象できないが、日本の教員間の性による意識の差の解消は重要な課題である。
- ⁵ 高野良子 『女性校長の登用とキャリアに関する研究—戦前期から1980年代までの公立小学校を対象として (日本女子大学叢書2)—』 風間書房。
- ⁶ 女性教育問題研究会編 (2009) 『女性校長のキャリア形成—公立小・中学校校長554人の声を聞く—』 尚学社。
- ⁷ 河野銀子・村松泰子編著 『高校の「女性」校長が少ないのはなぜか—都道府県別分析と女性校長インタビューから探る—』 学文社。
- ⁸ 楊川 (2013) 「公立小学校における女性教員の管理職への昇任およびキャリア形成に関する研究」(学位論文、九州大学)。
- ⁹ 深澤真奈美・重川純子 (2015) 「女性教員のキャリア形成—女性校長へのインタビュー調査から—」『埼玉大学紀要 教育学部』第64巻 (2)。
- ¹⁰ 蓮尾直美 (1994) 「小・中学校女性教員のキャリア形成に関する事例研究」『三重大学教育学部研究紀要』第45巻、教育科学。
- ¹¹ 細江容子 (1996) 「教員のライフコースとキャリア」『上越教育大学研究紀要』第16巻第1号。

- ¹² 前掲山崎準二（2012）、p.443。
- ¹³ 同上、p.445。
- ¹⁴ 塚田守（2002）『女性教師たちのライフヒストリー』青山社、p.214。
- ¹⁵ 河野銀子・藤田由美子編著（2014）『教育社会とジェンダー』学文社、p.150。
- ¹⁶ 蓮尾直美（2001）「学級社会の危機と女性教員の教育的営為に関する調査研究（1）—自由記述にみる教員の生活世界とジェンダーを中心に—」『三重大学教育学部研究紀要』第52巻、教育科学
- ¹⁷ 前出船山万里子他（2013）。
- ¹⁸ 直井裕紀・佐藤裕紀子（2013）「中学校教員のワーク・ライフ・バランスとその背景」『茨城大学教育実践研究』第32号。
- ¹⁹ 教員の異動と職能開発の関連については、川上康彦・妹尾渉（2011）「教員の異動・研修が能力開発に及ぼす直接的・間接的経路についての考察—Off-JT・OJTと教員ネットワーク形成の視点から—」『佐賀大学文化教育学部研究論文集』第16巻1号がある。
- ²⁰ 高木亮（2015）『教師の職業ストレス』ナカニシヤ出版、p.77。
- ²¹ 波多江俊介・川上泰彦・高木亮（2013）「教員の異動に伴うメンタルヘルスに関する調査研究—自由記述データの分析を通して—」『九州教育経営学会研究紀要』第19号。この要因としては、「前任校での経験を明瞭に相対視するため」と分析されている。
- ²² 前掲細江。細江は、それらの問題を保育問題や学童保育問題などの運動に発展させる、また子育てで身を持って学んだ事柄を己の教育に生かす強さと指摘した。
- ²³ 青木栄一（2015）「学校が健康で生き活きと働くことのできる職場となるために」岡山県教育委員会『教育時報』第793号。
- ²⁴ 岡山県編刊（2015）『ワーク・ライフ・バランススタイルブック—おかやま生き活き子育て応援企業事例集—』p.41。学校法人就実学園は2009年度に受賞。