



Title	都道府県立学校管理職の登用・選考をめぐる現状分析：管理職選考試験の受験資格と女性校長比率の関係を中心に
Author(s)	木村，育恵
Citation	北海道教育大学紀要．教育科学編，67(1)：61-70
Issue Date	2016-08
URL	http://s-ir.sap.hokkyodai.ac.jp/dspace/handle/123456789/8020
Rights	

都道府県立学校管理職の登用・選考をめぐる現状分析
— 管理職選考試験の受験資格と女性校長比率の関係を中心に —

木村 育恵

北海道教育大学函館校教育社会学研究室

Current Status and Issues of School Leadership
Appointment and Selection by Prefectures

— Focusing on the Relation to the Qualifications of School Administrator
Selection and the Ratio of Female Principals in Prefectural Schools —

KIMURA Ikue

Department of Education, Hakodate Campus, Hokkaido University of Education

概 要

本研究グループでは、公立高校学校管理職の男女比率に大きな違いをもたらす要因を探るにあたり、管理職登用における「一任システム」の存在を明らかにしてきた。この「一任システム」の機能を解明するために、現在は「見定め」が行われるプロセスと実際を究明している。本稿は特に、「見定め」に関わる要素として、都道府県の管理職選考試験の受験資格と県立学校女性校長比率の关系到焦点を当てて、その現状に関する基礎的資料を提供するものである。

本稿では、47都道府県を学校数別（学校数の多・中・少）および女性校長比率別（高・低）の6つのタイプに分類し、「適任者を見定める」前提となる管理職選考試験の受験資格の諸傾向を、文部科学省による既存の資料をもとに検討した。その結果、管理職選考試験における推薦者の必要有無や教頭・副校長選考における職種資格が女性校長比率と何らかの関係がある可能性が示唆され、さらなる検討の必要性がうかがえた。

キーワード：管理職選考試験，女性校長，県立学校，見定め，受験資格

1. 研究の目的と本稿の焦点

本研究グループでは、ジェンダー不均衡をもた

らす学校管理職登用システムの解明を目的とし、特にジェンダー不均衡が著しい公立高校に焦点を当て、校長らへのインタビュー調査によって、管

理職となった教員のキャリア形成の実態を明らかにしてきた。これまでの研究によって、外形上あたかも望外にも結果として校長に選ばれる「一任システム」の様式を明らかにした（河野ほか2012, 河野ほか2013, 高野ほか2013）が、この「一任システム」の全貌を明らかにするには、管理職となった当事者だけでなく、管理職適任者を「見定め」る側にも注目する必要がある（木村ほか2014）。また、のちに触れるが、女性が校長として配置される学校にジェンダー差がみられる実態もある。実際の教員人事異動や管理職登用が都道府県立学校の全校種間で実施されていることから、公立高校のキャリア形成システムにおいては全日制・定時制だけでなく、通信制や中等教育学校、特別支援学校を含んだ「県立学校」を分析する必要性もうかがえた。

以上を踏まえ、本研究グループでは現在、県立学校の管理職登用や人事について、これまでなされてこなかった「適任者を見定める側」の調査研究を実施している（JSPS 科研費26285185）⁽¹⁾。それは、(a)管理職育成・登用に関する教員人事制度の実際及び、(b)現場での適任者の「見定め」の現実をもとに、特に女性管理職の高率県と低率県別に対照し、両者の関連性の中にジェンダーの課題を明らかにするというものである。本稿は、県立学校女性校長の実態を文部科学省の既存データによって把握するが、特に「見定め」に関する要素として管理職選考試験の受験資格に着目し、学校管理職をめぐるジェンダー課題の解明に資する基礎的資料を提示したい。

2. 女性管理職をめぐる議論の現状と課題

国は、男女共同参画社会の実現に向けて各分野での具体的取組みを進めているところである。例えば、2010年に閣議決定された「第3次男女共同参画基本計画」においては、初等中等教育機関の校長・教頭などの登用について「2020年30%」の目標を達成するよう各都道府県に働きかけてきた。

しかしながら、2015年12月に閣議決定された

「第4次男女共同参画基本計画」（以下、第4次基本計画と表記）では、初等中等教育期間の女性管理職登用の成果目標が2020年までに20%と大幅にトーンダウンした。そして、当初の「2020年」という30%目標の期限は、第4次基本計画には明記されておらず、教頭以上に占める女性の割合を30%にするのは、いつか達成すべき無期限の目標となったようである。

女性の学校管理職をめぐる取り組みが遅々として進展しない現状を改善するのではなく、むしろ男女共同参画の目標ラインを10ポイント下げてジェンダー平等「達成」のゴール地点自体を操作するというこの事態は、ジェンダー平等をめぐる日本社会の問題や深刻さを国際社会に一層明確にしたといってもよいだろう。ちなみに、2013年現在の初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合は15%である。当初の「2020年30%」を達成するには女性管理職の数を倍以上にする必要があったが、第4次基本計画では目標値が20%に下げられた。あと数年間で女性管理職を5%増やせば目標は達成できるという算段である。

日本の学校管理職に占める女性の割合は、先進国の中で際立って低い。先の数値は初等中等教育機関を合わせたものであるが、学校種別にみると女性管理職比率に大きな差があり、小・中・高と学校段階が上がるほど学校管理職に占める女性の割合は減少する。学校管理職を「校長」に限定して女性の割合をみると、どの学校段階もさらに低くなるが、とりわけ公立高校については2015年度になって初めて10%に達したというレベルにある（図1）。

学校管理職の養成に関する議論については、2012年8月の中教審答申を機に制度設計の段階へとシフトしてきた。しかし、河野（2011:2）が指摘するように、そこには校長・教頭の幅広い人材確保として若手の積極的な任用は明記されているが、女性の任用に関する記述はない。「教職員には女性も含まれているのだから明記する必要がないという考えは現実をみていない」という河野の指摘は、先述の女性管理職をめぐる日本の状況を

みても極めて重要である。例えば、教員社会に関する先行研究においても、表面上は性別を理由としていないようにみえるが、結果として女性を排除している「システム内在的差別」（河上1990）の問題は既に明らかである。また、学校管理職の養成や登用については、各県の状況や管理職の登用・任用施策が異なっても多様な経験を積ませる声かけがあり、それを一任する連鎖の中で結果として校長に選ばれていく「一任システム」という教師社会の文化様式がある（高野ほか2013）が、そのシステムでの「一任」が育児や介護といった家庭責任に対する折り合い（調整）の可否に多大な影響を受けること（河野ほか2013）も明らかになっている。

このように、教員のキャリア形成をめぐっては、ジェンダーの視点から教員がおかれる状況を構造的に把握することが不可欠である。こうした実情を踏まえ、本稿では、とりわけジェンダー不均衡が際立つ高等学校段階に焦点を当てて、各県の学

校管理職選考試験の受験資格と県立学校の女性校長比率との対照からみえる諸傾向を把握する。そして、得られた諸傾向について、本研究グループが行った教育行政インタビュー調査およびそれをもとに行った先行研究（木村・池上ほか2015、木村・河野ほか2015）と照らしあわせながら、若干の検討を加えてみたい。

3. 県立学校管理職の実態

3-1. 県立学校女性管理職の実態

『学校基本調査』をもとに、県立学校管理職の実態を確認してみよう。2013年度から2015年度における県立学校の女性校長の割合は図1のとおり、2015年度になって初めて1割に及んだというのが現状であり、女性管理職の割合ははまだ極めて低い。

また、図2のように、各年度、全体の1割にも満たない女性校長の半数近くが特別支援学校長と

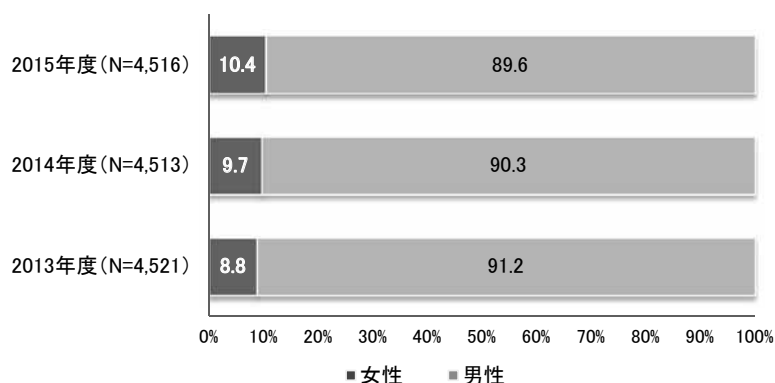


図1 男女別 県立学校長の割合（2013年度～2015年度）
（出典：学校基本調査をもとに作成）

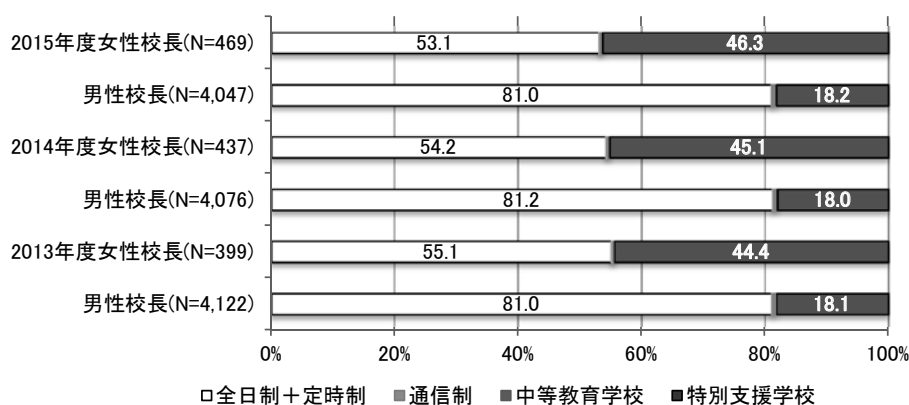


図2 男女別 県立学校長の勤務校の状況（2013年度～2015年度）
（出典：学校基本調査をもとに作成）

して配置されており、男性と女性で配置される学校に違いが生じていることもみてとれる。県立学校に占める女性校長の割合は都道府県間で差が大きい（木村・河野ほか2015）ものの、女性校長をめぐる全体的な傾向としては以上のような状況にある。

3-2. 県立学校管理職選考試験の受験資格の状況

多様な経験を積ませる声かけを一任することでキャリア形成していく「一任システム」においては、管理職候補者が適切に「見定め」られることが重要となる。この「見定め」に関係してくるものの一つとして、都道府県の管理職選考試験の受験資格をみてみたい。

木村・河野ほか（2015:107）が述べるように、学校管理職の分布状況のばらつきには、「各都道府県の登用側が、女性教員をどのように育成し、管理職として位置づけようとしているかが表れていると考えられる」。すなわち、管理職選考試験にどのような受験資格を設定するか、それらをど

う機能させるかが、多様な経験を積ませる声かけのありように関係してくる可能性がある。では、各都道府県は現在、どのような受験資格を設定しているのだろうか。そして、それらの特徴と女性校長比率はどのような関係や傾向を示すのだろうか。

本研究グループでは、47都道府県（以下、「県」と表記）を女性校長比率の高率県（22県）と低率県（25県）で分け、さらに学校数の分布状況を踏まえてグループ化して分析を行ってきた（木村・河野ほか2015を参照）。本稿は先行研究にもとづいていることから、県の特徴をみる場合には、2013年度学校基本調査をもとに作成された同様のマトリックス（表1）を用いて、県を6タイプに分類して分析していく。なお、2013年度は県立学校における女性校長比率の全国平均が8.8%であった。マトリックスでは、これを基準に、女性校長比率が全国平均以上か全国平均未満かで各県を2分している。

表1 学校数別 女性校長比率別のマトリックス

表中の()は各県の女性校長比率	女性校長比率（平均値8.8%）	
	高率（8.8%以上）	低率（8.8%未満）
学校数・多	【県タイプ1】	【県タイプ4】
学校数・中	【県タイプ2】	【県タイプ5】
学校数・少	【県タイプ3】	【県タイプ6】

※学校数が100校以上を「多」、99～60校までを「中」、59校以下を「少」とした。

※ここで扱う「学校」とは、全日制・定時制・通信制高校、中等教育学校、特別支援学校である。

（出典：木村・河野ほか（2015:109）表4を再掲）

ここでは、文部科学省『公立学校教職員の人事行政の状況調査』（2013年度、2014年度）をもとに、2013年及び2014年4月1日現在の各県の管理職選考試験に関し、県立校長と県立教頭（副校長を含む）の2つの試験について、次の4つの受験資格をみていくことにする。

- ①年齢制限
- ②経験年数
- ③職種資格

④推薦者の必要有無

①から③については、それぞれ制限や何らかの指定がある場合は「1. 制限あり」、制限がない場合は「2. 制限なし」とした。また、県によって、高校と他の県立学校で管理職選考試験の制限や選考の有無が異なるケースも僅かにあったが、その場合は「3. その他」として分類した。

④推薦者の必要有無については、「1. 要」「2. 不要」「3. 併用」に分類し、データ化した。

なお、①から④全てにおいて、管理職選考試験の実施がない場合は「選考実施なし」として分類した。

以下では、①から④の県タイプごとの特徴を簡単に把握した上で、これら要件と女性校長比率とを対照させていく。なお、本稿で用いるマトリックスが2013年度の学校基本調査をもとにしていることから、ここでは主に2013年度に關係する管理職選考試験の受験資格を中心にみていくことにする。

なお、各県の制度等には、女性校長比率の高低への影響が未知のものもある。さらに、同じ県タイプの中でも制度や状況は様々であり、直面する課題の状況も同じであるとは限らないことにも十分留意が必要であることを付け加えておく。

3-2-1. 県タイプにみた管理職選考受験資格の状況

では、県立校長と県立教頭（副校長を含む。以下、「教頭・副校長」と表記）の管理職選考試験について、①から④の受験資格がどのような状況

にあるのかをみていく。県タイプ別に整理した結果、全般的に、県立校長、教頭・副校長ともに、①年齢制限や②経験年数、③職種資格が県タイプで大きく異なることはなかった。①年齢制限に関しては、教頭の選考試験で制限が設けられている場合が多く、校長の選考試験では多少「制限なし」が増える程度であった。②経験年数については、校長・教頭ともに「制限あり」が多い傾向にあった。③職種資格については、校長の選考試験において「教頭・副校長以上」等の制限が設けられている場合が多かった。

④推薦者の必要有無に関しては、図3及び図4のように、女性校長比率が高い県タイプ1、2、3において推薦者を必要とする場合が多い可能性があることがうかがえた。

以上、ここでは県タイプごとに管理職選考試験の受験資格を整理した。各県の学校管理職人事行政にはさまざまな要素が絡み合っているため、各県の状況を踏まえたさらなる分析が必要ではあるが、全体的な傾向をみるものとして、今回の実態把握には意味があるだろう。

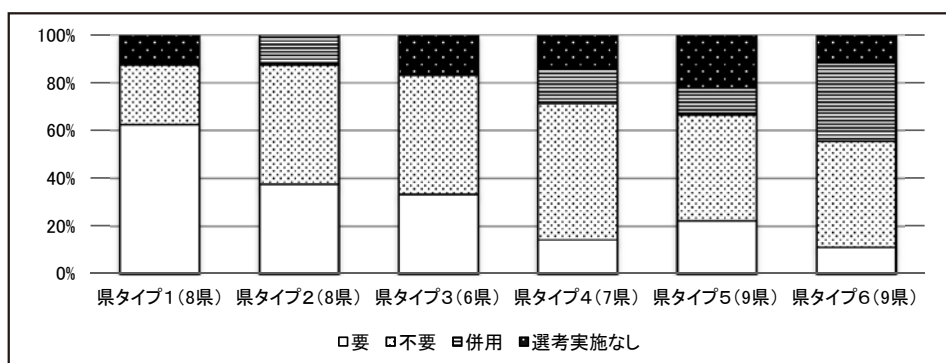


図3 県タイプ別 管理職選考（県立校長）試験における推薦者の必要有無（2013年度）

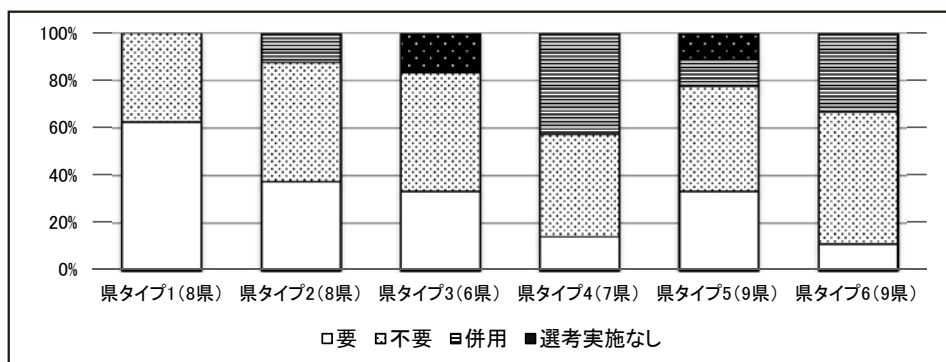


図4 県タイプ別 管理職選考（県立教頭・副校長）試験における推薦者の必要有無（2013年度）

3-2-2. 女性校長比率と管理職選考試験の受験資格の関係

次に、女性校長比率の高低との関連で受験資格①から④の諸傾向を把握してみたい。先の県タイプ別の整理からは、管理職選考試験における推薦者の必要有無に関して何らかの傾向を持つ可能性があることがうかがえた。そこで、2013年度女性

校長比率が全国平均の8.8%以上である高率県（22県）と全国平均未満である低率県（25県）別に焦点化して先の状況を整理した（図5、図6）。その結果、統計的に有意とは言えないものの、女性校長比率と推薦者の必要有無には何らかの関係が見受けられる可能性があることがうかがえた。

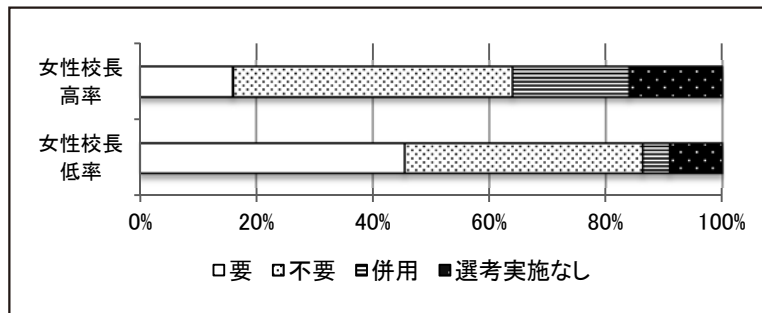


図5 女性校長比率別 管理職選考（校長）における推薦者の必要有無（2013年度）

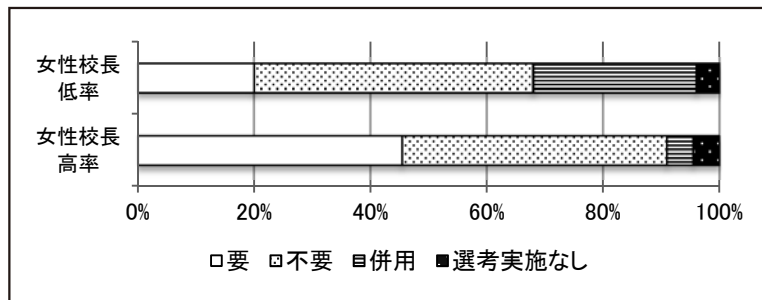


図6 女性校長比率別 管理職選考（教頭・副校長）における推薦者の必要有無（2013年度）

また、統計的に有意ではないものの、2013年度女性校長比率とその時の教頭・副校長の③職種資格の間にも多少の諸傾向がみられた。図7のように、教頭・副校長の受験資格に職種の制限がある場合に、女性校長比率が低率であるケースがやや多いように見受けられるというものである。ここでいう職種資格は、「教諭、養護教諭」であるこ

とから「主幹教諭、指導教諭」「主任等の経験が○年以上」という具体的な要件まで幅があり、結果の解釈には留意が必要である。しかしながら、教頭・副校長になるまでの各種経験が校長キャリアの形成と関係することが示唆されることから、本件にはさらなる検討が求められる。

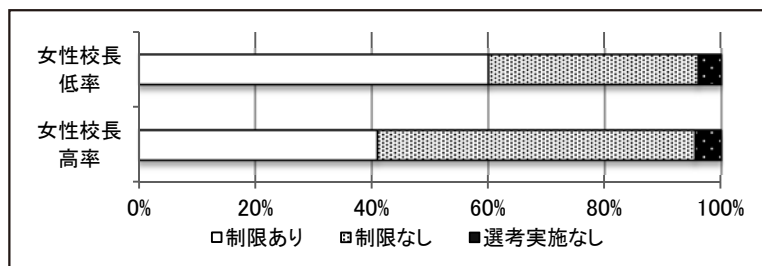


図7 女性校長比率別 管理職選考（教頭・副校長）の職種資格要件の状況（2013年度）

3-3. 教育行政インタビューからみえる管理職 選考に関する今日的課題

以上のように、2013年度の女性校長比率と管理職選考試験の受験資格については、統計的に有意とは言えないが、いくつかの要件に関して特徴があるように見受けられた。これをどのように捉えるとよいのだろうか。教員のキャリア形成をめぐって、かれらがおかれるジェンダー不均衡の問題を構造的に把握する際、教育行政のありようは無視できない。なぜなら、教育行政は教師個人や集団を関係づけ方向づける支配的文化であり（佐藤1994）、県教委と校長の組織間コミュニケーションが昇任人事と関わる面や、県による人事システ

ムが職務遂行の態様に影響する面がある（川上2003）ためである。そこで最後に、教育行政が設定する推薦者や職種等の各種受験要件が女性校長比率とどのように関係していると考えられるのか、本研究グループによる教育行政のインタビュー調査と、それをもとにした先行研究の知見をもとに、若干の考察を加えてみたい。ここで扱うインタビュー調査の概要は表2のとおりである。

なお、先に述べたように、各県の制度等のなかには女性校長比率の高低への影響が未知のものもある。さらに、同じ県タイプの中でも制度や状況は様々であり、直面する課題の状況も同じであるとは限らないことにも十分留意が必要である。

表2 インタビュー調査の概要

調査時期	2014年12月～2015年11月
調査対象者	教育行政の県立学校人事担当者および関連課の職員
調査協力件数	2015年11月現在7県
調査方法等	あらかじめ当該県の教員人事方針や管理職登用制度を調べ、全体像を把握するとともに、学校管理職適任者の「見定め」に関する状況を質問。実施場所は、当該県の担当部署内あるいは庁内の会議室等。 いずれも、インタビュアーは2名。所要時間は30分から2時間程度で、聞き取り内容はICレコーダー等に録音し、逐語的に文字化したものをデータとして分析。 ※本研究は、JSPS 科研費26285185の助成を得て行っている。

3-3-1. 管理職登用や育成をめぐる推薦が 果たす機能

各県が管理職の登用や育成をめぐってどのような課題を感じているのか整理してみよう。女性校長比率が高率であった県タイプの教育行政インタビューでは、特に県タイプ1の県で、女性管理職を増やすための方策が語られていた。

例えば、女性管理職を増やすために、一度は立ち消えになった女性教員向けの研修を再開させたという語りがあった。この研修再開の背景については、新たな管理職試験制度によって女性管理職をめぐる現状が大きく変わることが予見されるため、ということが語られていた。

「推薦制度が女性を多く登用することを後押ししていた面はあった」が、新たな制度がもたらすキャリア要件は、関係する時期が「年齢が子育て

と重なっている」がゆえ、管理職選考試験から女性が排除されかねない。インタビューからは、制度の新設や改革、変更が従前のキャリア形成のあり方や時期区分を自明視したまま行われることが、結果的にジェンダー不均衡の固定化をもたらし恐れがあるという問題がみえてくる。つまり、結果的に特定の者にしかキャリアが拓かれていないという、キャリアの単線化、固定化の問題が、管理職選考試験をめぐるありようにも関係していくことが予想される。

推薦はこの意味で、多様な人材を豊かにキャリア形成させる仕掛けを伴いながら、女性を管理職へと導いていく機能を果たしていた面があるのかもしれない。木村・河野ほか(2015)においても、女性管理職の高率県では、「見定め」側である行政に女性教員の実態や候補者がいる程度みえる制

度や取り組みがみられ、公募制が必ずしも女性候補者を確保するわけではないことが指摘されている。「推薦」といっても、各県でその位置づけや実際の運用は同じではない。しかしながら、「見定め」られる教員の幅を広げ、キャリアパターンの固定化を脱却する意味で推薦が効果的に機能する場合、それがジェンダー不均衡の改善に寄与する部分は、いまだ少なくないといえる。

3-3-2. キャリアパターンの固定化という問題

「キャリアパターンの固定化」の問題をめぐっては、木村・池上ほか(2015)でも報告されているが、県タイプ6でこの問題が語られていたので触れておく。県タイプ6は女性校長比率が低率かつ学校数が少ない県である。このうち、インタビュー協力県は、管理職選考での推薦者が不要で職種資格の制限がない。この県では、教員の大量退職を目前に控え、ミドルリーダー育成に力点をおいた制度設計を進めている。これに関し、インタビューでは、複線的なキャリア形成のあり方も含めて、キャリアパターンが多様であることを教員社会に示していくことは重要な課題であると語られていた。

「県立学校辺りはやっぱり男性文化です。 (中略) 女性の、管理職っていうことだけじゃなくて、女性のキャリアモデルが見えにくいっていうのが非常に大きな問題ではないか。(中略) 私たちも向かい合っただけでなかった部分もある。」

「見定め」られる教員の幅を広げ、キャリアパターンの固定化を脱却するという文脈において、この県の教育行政は、従前の単線的・固定的キャリアパターンから脱却する方途を模索している。現段階は、これまで目を向けてこなかったこの課題を、まずは教員にみえるようにしているところである。ただ、このキャリアパターンの「見える化」については、同時に次のことが語られていた。

「それを固定化させてあげる感じじゃなく、 (キャリアの) 色んな作り方、色んなバージョ

ン、(中略) 形に一回はしてみようという発想は大事だったんだらうなって。そういうものでさえ、今まで無かったという自体が、やっぱりこう、考えさせられる部分はあるのかもしれないという気はしますね。」

ここからみえてくるのは、キャリアの多様性や複線性の方途を具体的に議論の俎上に載せることで、女性管理職をめぐる課題を含めた多面的な検討が深まることの重要性である。キャリアパターンのモデル化・固定化に回収されることなく、教員のキャリア形成に関する議論を豊かに展開していくことが、今後一層求められる。

現在の「管理職養成」の動向は、ミドルリーダーの職階を定めてマイルストーンを明確に設定しながら段階的に育てるものにシフトしつつあるが、これらは教員の多様なキャリア形成や管理職候補者として「見定め」られる教員の幅を狭め、キャリアを単線化する方向にはたらく可能性がある(木村・池上ほか2015等を参照)。先にみたように、教頭・副校長の管理職選考の職種資格に制限がある場合、女性校長比率が低い傾向があるように見受けられる面もあった。現在のミドルリーダー育成の動向がマイルストーンの明確化、すなわち、キャリアパターンのモデル化であるとするならば、それ以降の教頭・副校長キャリアについても、そのありようや候補者が固定的・限定的になっていくことになる。

以上、管理職選考試験の受験資格や要件については、どのような文脈でキャリアパターンの固定化や単線化や限定化に絡め取られる恐れがあるのかという観点から、各県の課題や問題を踏まえつつ、今後さらに議論を深めていく必要がある。

4. まとめ

本稿では、県立学校女性管理職をめぐる状況を構造的に把握するために、管理職候補者の「見定め」に関係する要素として管理職選考試験の受験資格に着目し、学校管理職をめぐるジェンダー課題の解明に資する基礎的資料を提示した。

まず、日本の女性管理職をめぐる状況については、2015年12月閣議決定の第4次男女共同参画基本計画においてトーンダウンしているように、2020年までに30%に届きそうもない現状にあることをみてきた。とりわけ高校段階（県立学校）については、女性管理職比率が極めて低い状況にあること、県ごとに女性校長比率に差があるものの、全般的に配置される学校が男女で異なっている傾向があることを明らかにした。

次に、県立学校に焦点を当てて、管理職選考試験の受験要件が県タイプでどのような特徴を持っているのかを整理した。その結果、女性校長比率が高率の県タイプ（県タイプ1から3）では、推薦者が必要である場合が多い傾向がうかがえた。さらに、女性校長比率の高低別に焦点化して受験資格を整理することで、推薦者の必要有無と女性校長比率との関係を示唆することができた。また、教頭・副校長選考試験で職種資格に制限がある場合、女性校長比率が低率である場合が多く見受けられることもうかがえた。

以上の結果については、教育行政インタビューや、それをもとにした先行研究の知見を踏まえて若干の考察を試みた。そして、推薦については、そのあり方が、多様な人材をキャリア形成させていく仕掛けを伴いながら効果的に機能してきた側面があること、職種要件に関しては、多様なキャリア形成が議論されはじめる一方で、単なるマイルストーンの設定やキャリアパターンのモデル化・固定化にならないような議論の深まりが不可欠であることを指摘した。

本稿では、県立学校の女性校長をめぐる基礎的資料の提示を目的としたため、性別によって校長として配置される学校に違いがある背景や、管理職選考試験の受験資格をめぐる分析は十分でない。また、限られたデータによる分析に留まっているという限界もある。教員や学校管理職のキャリア形成にみられる今日的な議論を批判的に検討しながら、本稿でみてきたことをさらに追究することが求められる。以上の課題については、稿を改めてさらに検討していきたい。

5. 脚注

- (1) JSPS科研費(26285185)の調査研究は、木村育恵(代表)・河野銀子・田口久美子・池上徹・杉山二季・村上郷子・井上いずみの研究グループによって実施している。本稿は、この調査研究の成果をもとに検討を加えているものである。

6. 参考文献

- 中央教育審議会(2012)『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について』。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325092.htm (最終アクセス2016年3月28日)
- 河上婦志子(1990)「システム内在的差別と女性教員」女性学研究会編『女性学研究 第1号 ジェンダーと性差別』勁草書房, 82-97.
- 川上泰彦(2003)「学校と教育委員会事務局の組織間コミュニケーション—対境担当者としての校長人事に着目して—」『東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要』22, 53-64.
- 河野銀子(2011)「高校の構造変容と「女性」校長をめぐる状況」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, 1-21.
- 河野銀子・池上徹・高野良子・杉山二季・木村育恵・田口久美子・村上郷子・村松泰子(2012)「学校管理職モデルの再検討—公立高校の女性校長を取り巻く状況に着目して—」『山形大学紀要(教育科学)』15(3), 243-258.
- 河野銀子・木村育恵・杉山二季・池上徹・村上郷子・高野良子・田口久美子(2013)「ジェンダーの視点からみた学校管理職養成システムの課題」『国際ジェンダー学会誌』11, 75-93.
- 木村育恵・池上徹・杉山二季・河野銀子・田口久美子・村上郷子(2015)「ジェンダーの視点からみた公立高校学校管理職適任者の「見定め」」国際ジェンダー学会2015年大会個人発表(Cグループ)配布レジュメ.
- 木村育恵・河野銀子・杉山二季・村上郷子・池上徹・高野良子・田口久美子(2014)「公立高校学校管理職の登用システムに関する検討—「見定め」に着目して—」『北海道教育大学紀要(教育科学編)』64(2), 211-224.
- 木村育恵・河野銀子・田口久美子・村上郷子・杉山二季・池上徹(2015)「学校管理職登用・育成システムにおける「見定め」—県立学校数と女性校長比率を手がかりに—」『北海道教育大学紀要(教育科学編)』65(2), 103-115.

文部科学省『公立学校教職員の人事行政の状況調査について』（平成25年度）.

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1354719.htm（最終アクセス2016年3月28日）

文部科学省『公立学校教職員の人事行政の状況調査について』（平成26年度）.

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1365310.htm（最終アクセス2016年3月28日）

佐藤学（1994）「教師文化の構造—教育実践研究の立場から」稲垣忠彦・久富善之編『日本の教師文化』東京大学出版会，21-41.

高野良子・河野銀子・木村育恵・杉山二季・池上徹・田口久美子・村上郷子（2013）「公立高校学校管理職のキャリア形成に関する予備的考察—「一任システム」に着目して—」『植草学園大学紀要』5，25-34.

（函館校准教授）