

女性教職員活躍推進だより

第12号 令和7年2月7日 教育庁職員課

☆☆ 女性管理職ロールモデル紹介 ☆☆
福島県立福島北高等学校教頭

西山 笑子 さん

西山先生は、福島北高等学校で教務主任を経験され、今年度4月から新任教頭として、同校で勤務されています。



職員課主幹兼副課長
渡辺隆博が話を伺いました！！

Q1:これまでの経歴を教えてください。

福島県立高等学校の教諭として採用になり、保原高等学校、あさか開成高等学校、福島中央高等学校、福島北高等学校で勤務しました。そして、教頭に昇任し、同じ福島北高等学校で新任教頭として勤務しています。

Q2:ミドルリーダーの経験はありますか。

福島北高等学校で、学習研究部主任として1年間、教務主任を3年間務めました。学習研究部主任の時は、ちょうどコロナ禍と重なり、外部と連携することに配慮が必要であり、総合学科のカリキュラムを組んでいくにも、前例踏襲ができない大変な時期でした。しかし、「できない」ではなく、「何なら出来るのか」「どのようにすれば出来るのか」と、自分自身の考え方を考える転換期となり、「できないではなく、やる。」という思いを強くもつようになりました。

また、3年間教務主任を務めたときは、学校全体を見ながら、各部との調整を行ってきました。協力して下さる先生方ばかりで、皆さんに助けられた3年間でした。「どうやったらできるのか」を考えながら職務にあたり、できることが形になった時の喜びはとても大きく、達成感を感じていました。

Q3:昇任考査を受験したきっかけを教えてください。

校長先生に声をかけていただいたことが始まりでした。「自分にできるのか」など不安しかありませんでした。しかし、声をかけていただいた数日後、校長先生が、全校集会の中で、生徒に話した言葉から、昇任考査を受考しよう決めました。

「人生には、必ずどちらか選ばなければいけない時が、何度かあります。その時に、大変だと思う方を選ぶ人生を送ってほしい。」この校長先生の言葉が、昇任考査を受けようか迷っている自分と重なり、私の背中を押しました。



Q4:管理職のロールモデルとなる方は
いらっしゃいましたか。

これまで、4名の女性の教頭先生、1名の女性の校長先生と一緒に仕事をさせていただきました。とてもきめ細かであり、バリバリと管理職を務められておられる先生方ばかりでした。家庭と両立しながらという点で身近に感じ、管理職のイメージが付きやすく、あこがれがありました。



Q5:現在、ワーク・ライフ・バランスで工夫している点がありますか

週末は、できるだけ家族との時間を大切にしています。子どもの部活動の大会に応援に行くなど、子どもの姿をたくさん見るようにしています。また、教諭時代から茶道を習っており、毎週とはいきませんが、月に1回は茶道を習いにしています。日常と少しかけ離れた空間になっているので、心身のリフレッシュにつながっています。

Q7:教頭職で大変なことはありましたか。

学習研究部主任や教務主任の時は、ある程度仕事の範囲が決まっていた。しかし、教頭として職務にあたり、急にその垣根がなくなり、多くのことに関わらなくてはならないため、初めは戸惑いも多く、大変でした。



西山笑子さん、ありがとうございました。

次回の女性教職員活躍推進だよりの発行は、次年度5月下旬頃を予定しています。今後も、福島県で働く女性教職員の活躍を伝えていきたいと思ひます。よろしくお願ひします。

Q6:教頭職のやりがいはどう感じていますか。

教頭の職務は、学校全体に大きく関わります。先生方は、「子どもたちのために」と前向きに一生懸命頑張ってくださいしています。その先生方の頑張りのもと、すべてのことに教頭として関わることができるため、子どもたちの成長を見ることができたり、先生方の喜ぶ顔を見ることができたりしたときは、私自身もうれしくなり、教頭としてのやりがいを感じています。



Q8:女性教職員の皆さんにメッセージをお願いします。

教員の仕事は、男性だから、女性だからということはないと思ひます。しかし、きめ細かにそして前向きに仕事をされる女性の先生方の姿に励まされ、私も「できないからやらない。」ではなく、「どうやったらできるのか。」「どのようにすればよいのか。」と前向きに取り組んできました。「できないからやらない。」は簡単です。子どもたちを前に、子どもたちのために何ができるのか、実現に向かって、みんなで協力することが大切で、身体に気をつけて、一緒にがんばりましょう。

～女性教職員活躍推進だよりの発行に当たって～

福島県教育委員会は、女性が職場においてその力を発揮できるよう、「女性教職員活躍推進プラン」を策定し、教職員のニーズに即した女性活躍のための対策を計画的に推進します。また、男女共同参画の実現に向けて、人事の公平性・公正性を確保しつつ、女性教職員の管理職への登用に努めることで、令和7年度までに、女性管理職の割合を教頭・副校長で15%、校長で13%とすることを目標としています。