

平成31年度文部科学省委託事業

平成31年度「次世代のライフプランニング
教育推進事業」
男女共同参画の推進に資する教員研修プログラム
の開発に向けた調査研究
報告書

令和2年3月

公益財団法人未来工学研究所

目次

1. はじめに	3
1.1 調査の背景および目的	3
1.1.1 調査の背景	3
1.1.2 調査の目的	3
1.2 調査の内容・方法	3
1.2.1 国内外の男女共同参画の推進に係る先進的な研修事例、教材やツール、取組等の情報収集・分析	3
1.2.2 学校における男女共同参画の推進状況に係る調査	4
1.3 調査の実施体制および実施期間	6
1.4 アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）について	7
1.4.1 本調査における定義	7
1.4.2 補足説明	7
2. 国内外の男女共同参画の推進に係る先進的な研修事例、教材やツール、取組等	8
2.1 海外における男女共同参画の推進に係る先進的な研修事例、教材やツール、取組等	9
2.1.1 初等中等教育	9
2.1.2 高等教育	12
2.1.3 企業等	16
2.2 国内における男女共同参画の推進に係る先進的な研修事例、教材やツール、取組等	20
2.2.1 初等中等教育	20
2.2.2 高等教育	25
2.2.3 企業等	27
2.3 研修設計に示唆を与える国内外の文献	34
2.4 研修事例調査からのメッセージ	36
3. 学校における男女共同参画の推進状況に係る調査	41
3.1 アンケート調査	41
3.1.1 アンケート調査の設計	41
3.1.2 アンケート調査の実施	44
3.1.3 アンケート調査の結果	45
3.1.4 アンケート調査のまとめ	74
4. 次年度に向けての提言	88
4.1 検討委員会委員からのコメント	88
4.2 教員を対象とした研修プログラム開発に向けて	89
5. 参考資料	91
5.1 滋賀県における取組	91
5.1.1 滋賀県 高校生用男女共同参画教材 指導のてびき	91

5.1.2 滋賀県立男女共同参画センターにおける講座・研修の取組	99
5.2 メタ認知スキルを向上させる取組例：対話型鑑賞	109
5.2.1 対話型鑑賞とは	109
5.2.2 対話型観賞の事例：三ヶ島アートプロジェクト	110

1. はじめに

本調査の背景および目的、調査の内容・方法の概要、ならびにアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）についての概要を示す。

1.1 調査の背景および目的

1.1.1 調査の背景

我が国は、諸外国と比べて政治参画や経済参画全般、教育分野でも男女間格差が大きく、ジェンダーギャップ指数は過去最低を更新している。就労の場のみならず、学校現場においても、無意識に男女の役割に対する固定的な価値観を与えることがあるとの指摘もあり、次世代の若者や学校教育段階の子供たちへの働きかけやこれを担う教員の意識改革は国全体で取り組む喫緊の課題と言える。そこで文部科学省では、平成 31 年度より次世代のライフプランニング教育推進事業を実施している。目的は、次世代を担う若者が、固定的な性別役割分担意識にとらわれず主体的に多様な進路を選択することができるよう、学校教育段階から男女共同参画意識の醸成を図り、ライフキャリアを構築する上での基盤づくりを行い、性別にとらわれることなく一人一人が自らの能力を最大限に発揮することができるフェアネスの高い社会を構築することである。平成 31 年度においては、教員研修プログラムの検討のため、国内外・異業種を含む先進的な研修事例等の収集・分析をし、全国の小・中学校、高等学校の実態調査を行った。

1.1.2 調査の目的

学校現場等のあらゆる場面において無意識に男女の役割に対する固定的な価値観を与えるとされる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」に対し、特に学校現場において、子供たちが自身のライフキャリアを固定的な性別役割分担意識にとらわれず考えられるようにするため、指導的立場にある教員が自身の「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」に気付くためのプログラム開発の必要性が指摘されている（平成 30 年 6 月 12 日すべての女性が輝く社会づくり本部「女性活躍加速のための重点方針 2018」）。

これを踏まえ、本事業は、次年度に教員研修プログラムの開発を行うために必要となる基礎データ及び資料を得ることを目的とする。特に、子供たちの価値観に影響を与えうる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」等に関する具体的事例や研修例等について検証を行うため、国内外・異業種を含む先進的な研修事例等の収集・分析、全国の中学・高校を対象とした調査等を行った。

1.2 調査の内容・方法

1.2.1 国内外の男女共同参画の推進に係る先進的な研修事例、教材やツール、取組等の情報収集・分析

(1) 海外事例調査

【調査内容】

- 諸外国において、「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」の解消等を目的とした男女共同参画の推進を図る先進的な研修事例、教材やツール（例：バイアス・チェックリスト等）等の収集・分析。（初等中等教育の学校及び教員を対象とした事例を優先するが、その他、参考となる高等教育や企業等の事例があれば幅広く収集。）
- 諸外国の学校教育現場における男女共同参画の推進を図る先進的な取組事例の収集・分析等

【調査方法】 文献調査等

(2) 国内事例調査

【調査内容】

- 都道府県・政令指定都市教育委員会（自治体により首長部局を含む）が主催する男女共同参画をテーマとした教員研修の実施例（対象者、主な内容等）
- 「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」の解消等を目的とした研修等、男女共同計画の推進を図る 研修事例、教材やツール等の収集・分析等。（初等中等教育の学校及び教員を対象とした事例を優先するが、その他、参考となる高等教育や企業等の事例があれば幅広く収集。）

【調査方法】 文献調査、ヒアリング、アンケート調査等

1.2.2 学校における男女共同参画の推進状況に係る調査

文献、検討委員会における協議、必要に応じてその他の専門家へのヒアリング等を通じて、「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」をはじめとする生徒の固定的な性別役割分担意識等に影響を与えうる要素、事例を調査した。これに基づき、これらの要素や事例の分析に必要なバックデータを得るためにアンケート調査を行った。

【調査項目】

- 生徒の固定的な性別役割分担意識等に影響を与えうる要素や事例の検証（調査の主な視点）
 - 授業、学校行事、委員会やクラブ活動等における教員と生徒の関わりに見る性別による違い
 - 教員の男女比（例：進路指導等の校務分掌別人数等、学校の校風や教員組織の特色、研修受講歴等の教員に関する現状）
 - 生徒の学校活動（学校行事、生徒会や委員会等）における役割
 - 生徒の進路選択に影響を与える要素（教員の指導傾向等）など
- 男女共同参画の推進に向けた先進的取組事例等
 - 男女共同参画の推進を図る観点から見た教員の生徒に対する働きかけの有無
 - 各学校における先進的取組など

【調査方法】 文献調査、アンケート調査など

調査項目の決定や調査の分析等にあたっては、男女共同参画に精通した学識者や専門家等からなる検討委員会を設置の上、調査項目等を決定・実施し、調査結果のみに基づいた偏向した結論とならないよう努めた。成果物の作成にあたっては、必要に応じて関係する学識者、専門家の知見も活用した。委員は表 1-1 に示す 8 名で、委員会は 3 回程度開催した。また、調査研究の実施にあたり、助言をいただくアドバイザーを 1 名設定した。なお、検討委員会の委員、アドバイザーについては文部科学省と協議の上、決定した。

表 1-1 平成 31 年度「次世代のライフプランニング教育推進事業」男女共同参画の推進に資する教員研修プログラムの開発に向けた調査研究 検討委員会委員

<委員>

(敬称略、五十音順)

No.	氏名	所属・役職	属性等
1	飯島 絵理	独立行政法人国立女性教育会館(NWEC) 研究国際室・研究員	関係団体
2	亀田 温子	十文字学園・フェロー 十文字学園女子大学名誉教授	学識経験者 (ジェンダー)
3	川越 豊彦	全日本中学校校長会・会長 東京都荒川区立尾久八幡中学校・統括校長	学校関係者
4	木村 育恵	北海道教育大学函館校・准教授	学識経験者 (ジェンダー)
5	笹 のぶえ	全国普通科高等学校校長会・事務局長 前全国高等学校長協会・会長	学校関係者
6	平林 久美子	全国公立小・中学校女性校長会会長 墨田区立両国小学校長	学校関係者
7	堀 拓雄	埼玉県教育局市町村支援部人権教育課・ 人権教育担当	自治体関係者
8	村松 泰子	公益財団法人日本女性学習財団・理事長 東京学芸大学名誉教授	学識経験者(ジェン ダー)・民間団体

<アドバイザー>

氏名	所属・役職	専門分野など
松岡 晃代	独立行政法人教職員支援機構つくば中央研 修センター・研修プロデュース室長	教員研修

検討委員会は下記のとおり 3 回程度開催した。

【第 1 回】 2019 年 8 月 26 日 (月) 15 時半～17 時半

主な議題・検討事項：調査全体の進め方について、アンケート調査設計について

【第2回】2020年2月19日（水）10時～12時

主な議題・検討事項：アンケート調査結果の報告、ヒアリング調査結果の報告

【第3回】2020年2月25日（火）10時～12時

主な議題・検討事項：来年度の教員研修プログラム開発に向けての留意事項や方向性など

なお、アンケート調査票の設計にあたり、亀田委員ならびに村松委員には別途、アンケート調査票設計のための精査会議にも参加いただいた。また、各委員からはメール等で意見を伺った。

また、調査にあたっては、上記の検討委員会に加えて、本調査に関連する専門家へのヒアリング調査も実施した。

■自治体等

- 滋賀県 商工観光労働部 女性活躍推進課
- 滋賀県立男女共同参画センター

■企業

- ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社 日本法人グループ
- 株式会社資生堂
- 株式会社日立製作所 ※文部科学省担当者によりメールインタビュー

■学術研究者

- 内海崎貴子氏（川村学園女子大学 教育学部 児童教育学科 学科長・教授）
- 潮村公弘氏（フェリス学院大学 文学部コミュニケーション学科・教授）
- 北村英哉氏（東洋大学 社会学部社会心理学科・教授）

■研修プログラムに関するヒアリング

- 松岡晃代氏（独立行政法人教職員支援機構（NITS）つくば中央研修センター・研修プロデュース室長）
- 片岡久氏（株式会社アイ・ラーニング アイ・ラーニングラボ担当）

なお、専門家ヒアリングについては、非公表を前提に闊達なご意見をいただいているため、本報告書には基本的にヒアリング結果を掲載していない。（了承を得て、一部掲載している事例もある。）

1.3 調査の実施体制および実施期間

メンバーとしては、図 1-1 に示すように、野呂主任研究員を業務責任者とし、依田首席研究員、橋本研究参与、小沼首席研究員、伊藤特別研究員で実施した。報告書の作成は、1. は野呂が、2. は橋本が、3. は依田が、4. および 5. は野呂が担当し、野呂が全体をとりまとめた。

なお、委託事業期間は令和元年8月5日から令和2年3月15日までである。

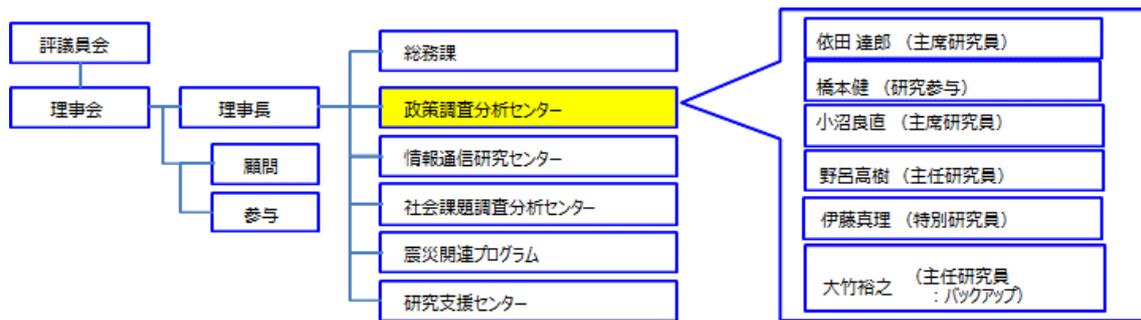


図 1-1 事業実施体制図

1.4 アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）について

1.4.1 本調査における定義

アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）は、誰もが潜在的に持っているバイアス（先入観、思い込み、決めつけ）とされる。育つ環境や所属する集団のなかで知らず知らずのうちに脳にきざみこまれ、既存概念、固定観念となっていく。バイアスの対象は、男女、人種、貧富など様々だが、自覚できないために、自制することも難しい。無意識のバイアスは色々な判断をする過程において便利なショートカットの役割を果たす¹。

1.4.2 補足説明

アンコンシャス・バイアスは、学術用語ではなく俗称。一般的には「認知バイアス」といった用語が用いられる。男女共同参画に限らず、人間の意思決定全般に大きく影響する、と考えられている。

認知バイアスは、心理学、認知科学領域の用語として知られているが、近年の科学的な理解と実践展開は、行動経済学（経済心理学）や経営学の分野で顕著である。ノーベル経済学賞を受賞した D. Kahneman（2002）や R. Thaler（2017）は、認知バイアスを専門とする米国の研究者である。

また、一般に、非意識のバイアスの測定には、潜在連合テスト（Implicit Association Test (IAT)）が使用されている。ただし、IAT の測定値の信頼性、妥当性については、現在でも、学者の間で議論がある。（例えば、Jesse Singal. "Psychology's favourite tool for measuring implicit bias is still mired in controversy" British Psychological Society website. December 5, 2018）。一般に、アンケート調査では非意識のバイアスの程度の客観的な測定は困難とされる。アンケート調査で分かることは、非意識のバイアスについての自己認識あるいは周囲の環境におけるバイアスの存在についての認識にとどまる。

¹（参考）男女共同参画学協会連絡会（2017年）「無意識のバイアス—Unconscious Bias—を知っていますか」

2. 国内外の男女共同参画の推進に係る先進的な研修事例、教材やツール、取組等

よく知られている様に日本と海外では、男女共同参画の状況（男女格差、不平等の状況）や文化がかなり異なる。たとえば世界経済フォーラム（WEF）のジェンダーギャップ指数（GGI）2020 では²、日本は前年よりもさらに順位を落として 153 カ国中の 121 位（GGI=0.652）となっている。欧米と比較すると男女共同参画の後進国といえ、かつ東アジアの中でも中国、韓国より下位と評価されている。

近年、男女共同参画の阻害要因としてアンコンシャス・バイアス（UB）に焦点が当たっているが、UB の科学と実践展開の研究に関しては、米国がフロント・ランナーといえる³。そして”unconscious bias training”と”gender equality training”の人気度を Google Trends にて直近 3 年間で比較すると下図の様になり、主な英語圏では”unconscious bias training”が男女共同参画研修よりも優勢であることが推測される。

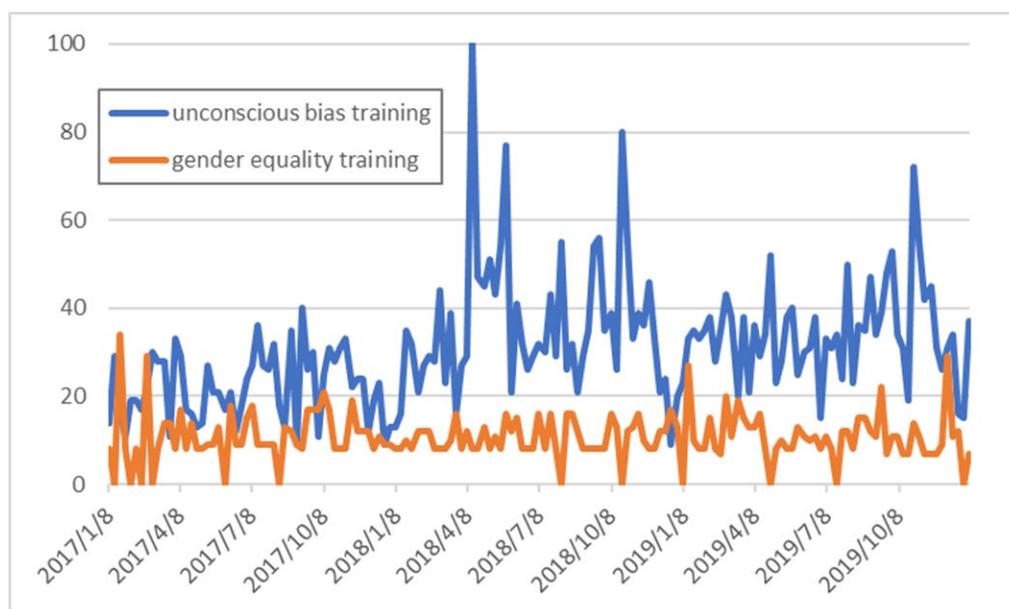


図 2-1 UB 研修と GE 研修の動向比較（2017/1/8 – 2020/1/5）

以上の背景状況に基づいて、海外の先進的な研修事例としては主に米国の教育分野および企業の UB 研修事例に注目した。一方、国内事例に関しては、教育分野の男女共同参画研修の現状把握（UB 関連がどの程度含まれるか）と一部の企業が取り入れ始めた UB 研修の先進的事例に注目して調査を行った。

² GGI に関しては以下の①、②を参照：①「Mind the 100 Year Gap」World Economic Forum ウェブサイト<<https://jp.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>>、②「男女共同参画に関する国際的な指数」内閣府 男女共同参画局ウェブサイト<http://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html>

³ 認知バイアスは、心理学、認知科学領域の用語として知られているが、近年の科学的な理解と実践展開は、行動経済学（経済心理学）や経営学の分野で顕著。ノーベル経済学賞を受賞した D. Kahneman（2002）や R. Thaler（2017）は、認知バイアスを専門とする米国の研究者である。

2.1 海外における男女共同参画の推進に係る先進的な研修事例、教材やツール、取組等

2.1.1 初等中等教育

(1) 米国の教員向け UB 研修の最近の状況に関する雑誌記事

Education Week (2019/5/14) の記事によると⁴、初等中等教育の教員向け PD (Professional Development ; 専門能力開発) の一環として、最近ではダイバーシティ研修が、UB 研修に進化したスタイルで実施されはじめている、とのことである。記事の事例は、主にカリフォルニア州ロングビーチ学区に関するものであり、ワークショップ型研修内容の体系的な記述はないが、言及されている事例はすべて人種問題が絡んだダイバーシティ & インクルージョン (D&I) に関する話である。たとえば、「2 人の黒人男子がルール違反を犯した。彼らの結果は、2 人の白人女子が同様のルール違反をした場合と同じか?」といった設問が提示されている。つまり、従来のダイバーシティ研修では、教員は生徒の多様な背景を理解すれば済んだのだが、最近の UB 研修では、教員は自分自身の UB と直面することになる。

事例が人種問題に偏っており、内容自体は直接的には参考にならないが、UB 研修の実施方法や展開に関しては下記のような参考になる記述があった：

- ・ 訓練に参加した高校教員の話・・・最初のセッションでは、仲間のメンバーを信頼していたので、彼等と一緒に自身の持つバイアスを探究し議論することは安全だ、と感じていた。しかし、その後、より広範な地区スタッフグループとの同様のセッションに参加した時は、自身のバイアスに関する議論をしたがらない人が何人かいることに気付いた。45分もしくは30分の短時間セッションで相互信頼を築くことは難しい。
- ・ 教員向け UB 研修をオプション研修として実施する場合は、スタッフは学校の文化と自分達自身の実践を変えることに専念できる。しかしながら必須研修にすると、全員に対して訓練可能となるが、多様なバックグラウンドを持つ人達が人種問題の経験について安心して議論するためには、最初に「心理的安全」の開発（相互信頼）に時間を掛けなければいけない。また、相互信頼が築けたとしても、信念が異なる可能性もある。
- ・ 現在、ロングビーチ学区において教員向けの UB 研修は試行段階であり、義務化はされていない。そして UB 研修は1つの学校もしくは研修に前向きな教員グループから研修を始めても変化をもたらす可能性がある (trickle effect) といったカリフォルニア州司法部門の政策責任者の意見も紹介されていた。

(2) 米国 Western Justice Center (WJC) の "Creating Bias-Free Classrooms" (CBFC)

生徒を対象としたハラスメント、いじめ、憎悪行動等に対して、教員は、その防止に重要な役割を果たすが、介入法に関する十分なトレーニングは受けていない。そういった現状を踏まえて、幼稚園から高校までの教育者向けに開発したライブシアター型アンチバイアス

⁴ "Next Step in Diversity Training: Teachers Learn to Face Their Unconscious Biases," EDUCATION WEEK Website <<https://www.edweek.org/ew/articles/2019/05/15/next-step-in-diversity-training-teachers-learn.html>>

トレーニングのツールが”Creating Bias-Free Classrooms”であり⁵、トレーニングの概要は、下記のとおりである。

- ・ **SELF-ASSESSMENT** : 参加教員は、役者が演じる教員の独白ストーリーを聞く。各ストーリーは、性的指向、人種、性別に関するバイアスと、状況を改善したいという教員の意味が影響する教室環境に関するものである。各独白の間に、参加教員は、リフレクションツールを使用して、提示された問題に自分ならどう対処するかを検討する。
- ・ **SKILL BUILDING** : 参加者は現場に足を踏み入れ、教員の役割を担い、バイアスのない教室をつくるための独自アプローチを試す（体験型学習・ロールプレイ）。
- ・ **CRITICAL THINKING** : 参加教員は、訓練された教員役と生徒役の役者が目の前で教室を蘇らせるのを見る。各シーンの後、教員はファシリテーターの支援を受けながら解決策に関してブレインストーミングを行う。ファシリテーターは、教室の状況に対してより適切に対処する方法について、教員役を指導する。これらの改善策を踏まえて、同一のシーンが再び始まり、生徒役は、新たな教室運営戦略に基づき行動する教員に対してどう対応するかを即興で考える。教員は、シーンの展開とともに新たな戦略に対する幾つかの反応行動を見る。
- ・ **STUDENT FEEDBACK** : 参加者は、偏見の影響を受けた生徒のための安全なスペースを作るため、生徒役の役者から話を聞く機会がある。
- ・ **PROGRAM OUTCOMES** : 責任を知る。参加教員は、いじめやその他の嫌がらせを経験している生徒のために、安全で公平な教室を作る戦略と実践法を学び、インクルージョンに向けてコミットする。

ユニークな方法と思われるため採り上げたが、作成する側も受講側も負荷はかなり多だと考えられる。多数向けの研修プログラムとしては、少なくともこのままの形での展開は困難であろう。

なお、WJC のホームページに 3 分半程度の解説ビデオが収録されている。

(3) MIT (Massachusetts Institute of Technology) 教育システム・ラボのセルフ・トレーニング用ツール

MIT 教育システム・ラボの WEB ページ (“Unconscious bias in teaching: Interactive case studies for understanding and addressing bias in STEM”) では⁶、教育におけるバイアスの問題を扱っており、そこに初等中等教育の教員向け UB 訓練に関する情報とツールがある：

- ・ 初等中等教育の教員が自身の UB を明確にし、それを低減するための戦略を個人レベルで練習できるインタラクティブなケーススタディが掲載されている。
(セルフ・トレーニング可能)
- ・ さらに、”Teaching Tolerance”の WEB でダウンロードできる関連資料が紹介されている (“CRITICAL PRACTICES FOR ANTI-BIAS EDUCATION”) ⁷。

⁵ "What is Creating Bias-Free Classrooms?," Western Justice Center Website <<https://www.westernjustice.org/what-is-creating-biasfree-classrooms>>

⁶ "Why bias matters," Unconscious bias in teaching, MIT Teaching Systems Lab Website <<https://mit-teaching-systems-lab.github.io/unconscious-bias/>>

⁷ "Critical Practices for Anti-bias Education," TEACHING TOLERANCE Website

- ・ 但し、ページ上でバイアスの問題として例示されているのは、人種問題のみであった。

(4) 補足：「教室での UB」に関するレビュー論文から

表題に関するレビュー論文として、T. Dee & S. Gershenson (2017) “Unconscious Bias in the Classroom: Evidence and Opportunities” が知られている⁸。論文の内容は人種・マイノリティ関連の事例が多く、ジェンダー関連の事例は少ない。また教員(初等～高等教育)の UB を緩和する取り組みに関して厳密な評価はほとんどない、と記述している。

したがって本調査の目的に対して直接的に有用な情報はないが、教員(初等中等教育だけでなく高等教育を含む) 関連およびジェンダー関連の一部内容を以下に簡単に補足する：

- Margolis et al. (2010) は⁹、LA の 3 つの高校を調査し、学校の方針 (e.g. コースの提供、学問の厳格さ、生徒のカウンセリングなど) と教師の信念や行動との相互作用が、生徒の CS (コンピュータ科学) への過小評価にどう影響するか、を記述している。
- Eschenbach et al. (2014) は¹⁰、教室でポジティブなロール・モデルの役割を実践すれば、工学教育における UB の害を最小限に抑える可能性があることを指摘。
- Walton et al. (2015) は¹¹、大学の工学プログラムに参加する学生達に介入実験を行うことで (ジェンダー・バイアスに対してポジティブに対応し得る物語を提供)、女子の工学成績平均点 (GPA) が上がり、性差がなくなった、等の効果を報告。
- Miyake et al. (2010) は¹²、大学レベルの入門物理学クラスに対して価値肯定 (やりがいのあることを確認する) と呼ばれる心理的介入テストを実施したところ (ランダム化二重盲検, n=399)、男性と女性のパフォーマンスと学習の差が大幅に減少した。物理学で男性は女性よりも優れているというステレオタイプを支持する傾向がある女性にとって、効果は最も高かった。
- Jackson et al. (2014) は¹³、大学教員に対するダイバーシティ訓練の影響を調べるため、STEM における女性に対する潜在的連合 (implicit associations; 無意識のバイアスとほぼ等価) と態度や行動の変化を評価した (N = 234)。STEM の女性に関する個人的な潜在的連合 (≒UB) は、男性で改善されたが、事前 IAT (Implicit Association Test) でポジティブだった女性では改善されなかった。男性は女性より、テスト前も後

<<https://www.tolerance.org/magazine/publications/critical-practices-for-antibias-education>>

⁸ "Unconscious Bias in the Classroom: Evidence and Opportunities," Stanford cepa Website
<<https://cepa.stanford.edu/content/unconscious-bias-classroom-evidence-and-opportunities>>

⁹ Margolis, J., Estrella, R., Goode, J., Holme, J. J., & Nao, K. (2010). *Stuck in the shallow end: Education, race, and computing*. MIT Press.

¹⁰ Eschenbach, E. A., Virnoche, M., Cashman, E. M., Lord, S. M., & Camacho, M. M. (2014, October). Proven practices that can reduce stereotype threat in engineering education: A literature review. In *Frontiers in Education Conference (FIE), 2014 IEEE* (pp. 1-9). IEEE. DOI:10.1109/FIE.2014.7044011

¹¹ Walton, G. M., Logel, C., Peach, J. M., Spencer, S. J., & Zanna, M. P. (2015). Two brief interventions to mitigate a “chilly climate” transform women’s experience, relationships, and achievement in engineering. *Journal of Educational Psychology*, 107(2), 468-485.

¹² Miyake, A., Kost-Smith, L. E., Finkelstein, N. D., Pollock, S., J., Cohen, G. L., & Ito, T. A. (2010). Reducing the gender achievement gap in college science: A classroom study of values affirmation. *Science*, 330(6008), 1234-1237.

¹³ Jackson, S. M., Hillard, A. L., & Schneider, T. R. (2014). Using implicit bias training to improve attitudes toward women in STEM. *Social Psychology of Education*, 17(3), 419-438.

も STEM の女性に関するステレオタイプを明示的に支持する可能性が高く、これはダイバーシティ訓練の結果で変化しなかった。

2.1.2 高等教育

(1) 米国 Univ. Wisconsin-Madison の教職員向け UB 研修

Univ. Wisconsin-Madison の WISELI (Women in Science & Engineering Leadership Institute) は、下記 4 種の UB 関連研修 (ワークショップ) を WEB で紹介しており、さらに内 2 種は学外での出張実施も可能としている。WEB には、ワークショップ (WS) のビデオは収録されていないが、解説資料や関連する発表論文リストが紹介されている¹⁴。

①SEARCHING FOR EXCELLENCE & DIVERSITY®

A WORKSHOP SERIES FOR FACULTY SEARCH COMMITTEES

教員が効果的な検索を行い、優秀で多様な大学教員を採用・雇用できる様にすることを意図した WS である。

②ASSESSING & ENHANCING DEPARTMENT CLIMATE®

A WORKSHOP SERIES FOR DEPARTMENT CHAIRS

学科の雰囲気の評価と強化を狙った学科長向けの WS であり、雰囲気改善と強化策の検討を行う。

③BREAKING THE BIAS HABIT® (BBH-INCLUSIVE-CAMPUS)

A WORKSHOP TO PROMOTE A DIVERSE, WELCOMING, AND INCLUSIVE CAMPUS

人種、民族、性別に焦点を当てた「習慣」としてのバイアスを扱った 3 時間の教職員向け WS である。参加者は、自分の UB を明らかにし、そのプロセスを社会心理学、等の文献に基づき理解し、UB の組織に対する影響に関する対話型議論に参加して、UB 適用を減らすための戦略を証拠に基づき学び、検討する。

④BREAKING THE BIAS HABIT® (BBH-GENDER)

A WORKSHOP TO PROMOTE GENDER EQUITY

上記③の男女共同参画、ジェンダー平等促進を狙ったバージョンで、3 時間の WS である。教員は、IAT を使用して UB を明らかにし、心理学および社会心理学の文献でそのプロセスを理解し、それらバイアスの適用を減らすための実証された戦略を学ぶ。

今回の調査目的に対しては、主に上記④ (および③) が参考になるとと思われるため、④に関連して提示されている論文の一部に基づき、以下簡単に補足する。

- Carnes et al. (2015) は、ウイスコンシン大学マディソン校の 92 の学科もしくは学部の教員に対して、2010 年 9 月から 2012 年 3 月にかけてジェンダー・バイアス習慣を変えるための 2.5h の WS を実施し (pair-matched, single-blind, cluster randomized, controlled study)、当該 WS における介入の効果を報告している¹⁵。

¹⁴ "Workshops & Lectures," WISELI Website <<https://wiseli.wisc.edu/workshops>>

¹⁵ Carnes M, Devine PG, Baier Manwell L, Byars-Winston A, Fine E, Ford CE, Forscher P, Isaac C, Kaatz A, Magua W, Palta M, Sheridan J. (2015) "The effect of an intervention to break the gender bias

調査では、ジェンダー・バイアスに対する気付き；バイアス低減に向けたモチベーション、自己効力感¹⁶、および成果に対する期待；そしてジェンダー平等行動を測定した。その結果、自己効力感を含むいくつかの測定で介入を実施した部門とそうではない対照部門の教員との間で、介入後の変化で有意な違いが見られた ($P = .013$)。部門教員の 25%以上が WS に参加した場合は (46 部門のうち 26 部門)、ジェンダー平等を促進するための行動 (自己申告) が 3 か月で大幅に増加した ($P = .007$)、等の好ましい結果が得られた。そして、行動変化を促す意図的な介入は、教員がジェンダー・バイアスの習慣を打破し、STEM 分野における女性のキャリア・アップ支援に向けて部門の雰囲気を変えるのに役立つ、と結論している。

- 同様に Devinea et al. (2017) は、ジェンダー・バイアス習慣を変える介入を行った部門では、女性雇用の割合が推定 18 パーセントポイント増加した、と報告している¹⁷。
- 一方、Isaac et al. (2016) は、ジェンダー・バイアス研修における大学教員との対話の難しさ (ex. 反論や否定的受容) と、そういった状況で講師がどう対応しているのか、について次の様な記述をしている¹⁸。ダイバーシティ・トレーニングは難しく、参加者の強い感情的応答 (抵抗、恥らい、混乱、無力感、防御的態度、怒り、等) を呼び起こす。これらの応答は、講師と他の参加者の両方にとって複雑な状況を作り出す。その状況を分析するために、中西部の大学で 42 の STEMM (science, technology, engineering, mathematics, medicine) 学科の 376 名の教員に対して 41 回のジェンダー・バイアス・リテラシーWS を実施した経験豊富な 3 人の講師の言動を観察した。各 2.5h の WS 中の質問と回答、および参加者の非言語活動を記録し、コンテンツ分析等により講師と参加者の間の緊張感ある言動場面、検討すべきと思われる対話を特定した。そして分析結果から、3 つの重要な結果を見出した：

(1) 講師は、UB が誰でも当たり前持っているものであることを常に強調し、参加者の自尊心を傷つけない様にし、参加者が阻害されないようにしていた。

(2) 難しい対話も、冷静に管理されており、感情的論争や管理状態の放棄といった状況は見られなかった。

(3) 講師は、個々の参加者が自身にとって脅威・脅迫的な情報を受け入れやすくなるような環境を作っていた。(具体的には、「社会正義 (social justice)」や感情的な議論に訴えるのではなく、「科学的研究」に基づいて概念を紹介し教えていた。)

その他の米国大学における類似の教職員向け UB 研修としては、詳細紹介は略すが、

habit for faculty at one institution: a cluster randomized, controlled trial.”*Academic Medicine* 90 (2) 221-230.

¹⁶ 自分がある状況下で必要な行動を選択、遂行できることの認知 (主に心理学領域で用いられる用語)

¹⁷ Patricia G. Devinea, P. S. Forscherb, William T.L. Coxa, A. Kaatzc, J. Sheridand, M. Carnesc (2017) “A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEMM departments” *J. Experimental Social Psychology* 73, 211–215.

¹⁸ Carol Isaac, Linda Baier Manwell, Patricia G. Devine, Cecilia Ford, Angela Byars-Winston, Evelyn Fine, Jennifer T. Sheridan, and Molly Carnes (2016) “Difficult Dialogues: Faculty Responses to a Gender Bias Literacy Training Program” *The Qualitative Report* 21(7) 1243-1265.

Stanford Univ.のWEB¹⁹や Univ. Washington のWEB²⁰、等に紹介されている。

(2) 英国 Univ. London-Birbeck の教職員向け UB 研修

ロンドン大学バーベック校が教職員向けに UB 研修を始めた理由は、バイアスに基づく意思決定が、職員の募集採用や学生の募集選抜に悪影響を与え、職員や学生の能力発揮にも悪影響をもたらしている、という認識によっている。そして2015年から外部相談機関による研修が学期毎に開始された。ここでは、バーベック校のスタッフが北海道大学において、北海道大学の教職員向けに実施したWSの概要を簡単に紹介する²¹。

“Exploring Unconscious Bias : Looking under the surface” (115分；通訳付き)

本WSの狙いは、UBの概念を検討し、それが個人として職業人として、私たちに何を意味するのか考察すること。WS終了時に、参加者は(1)無意識のバイアスの概念を考察・検討している、(2)UBが、大学生活にどのような影響を及ぼすのかを話し合っている、といったことが期待されている。内容の概略は下記：

- ・ 参加者の自己紹介 (テストを受けてどう感じたか、研修で何を得たいか)
- ・ UBや偏見、差別の定義と説明
- ・ 息子の交通事故 (父親死亡) と外科医 (母親) のストーリー
- ・ 異文化女性の服装に関するストーリー
- ・ その場で、スマートフォンを使い google 検索 (教授、エンジニア、医者、教師、物理の教師)
- ・ 「平等とは、すべての人を同じように扱うこと」・・・賛成？反対？
- ・ 「郷に入っては郷に従え」・・・賛成？反対？
- ・ 「positive action は、特定の集団を優遇するので、許されない」・・・賛成？反対？
- ・ あなたは、どんな価値を求めるか：
(A) 論争をするとしたら？ (B) 戦うとしたら？ (C) 命を捧げるとしたら？
- ・ Massey 社会化理論
(刷込み期間：0-7歳、観察学習期間：8-13歳、社会化期間：14-21歳)
- ・ 就職面接に呼ばれる頻度の比較 (履歴書の白人名とアジア人名、アフリカ人名)
- ・ 産休後の母親の海外出張免除はUBか否か
- ・ 応募書類の氏名差 (男女) は、高等教育機関の理系教員の評価にどう影響したか
- ・ 言語的ジェンダー・コーディング
Ex. “bossy” (「お局様」) や “feisty” (「ヒステリー」) は、男性には使われない
「支援」「理解」「分析」「敏感」「野心」「指導」「挑戦」・・・は男性的か？女性的か？

¹⁹ "Tools," Stanford VMware Women's Leadership Innovation Lab Website

<<https://womensleadership.stanford.edu/tools>>

²⁰ "Interrupting Bias in the Faculty Search Process: Film & Facilitation Guide," *INTERRUPTING BIAS in the faculty search process*, University of Washington Website

<<https://www.engr.washington.edu/lead/biasfilm/>>

²¹ 「2016年度国際FDワークショップ：イギリスの大学ダイバーシティ・マネジメント グローバル時代の職員研修」 北海道大学学術成果コレクション

<<https://eprints.lib.hokudai.ac.jp/dspace/handle/2115/64576>>

- ・ 自分達の UB に対する評価 (yes, no) と行動 (yes, no) 2×2 のマトリクスで整理
- ・ バーベック校のスタッフ、学生のジェンダー比率やジェンダー平等関連データ提示
- ・ まとめ：「私たちは、自分自身がバイアスを持っていることを受け入れることによって、初めて課題解決に取り組むことができる…。自分のもつバイアスを管理する確かな方法はあるのだろうか？」
- ・ 関連理論、文献の説明
- ・ その他：錯覚・錯視画像を示し、システム 1 思考²²が間違い易いことを説明

(3) 米国 Univ. California の教職員、STEM 女性向け UB 研修

Tools for Change (The Center for WorkLife Law, Univ. California) の WEB には 6 種の UB 関連 WS ビデオ (講義部分) や議論のガイド、等が収録されている²³。

内容詳細は省略するが、6 種の WS の概要を以下に示した：

- ① **Building a Department in an Era of Tight Budgets: It's Cheaper to Keep Her**
「厳しい予算時代の学部構築：彼女を維持する方が安い」(23 mins)
学部長・4 学科長向け WS。内容は (1) 家族に優しい施策 (育児支援等) でのお金の節約法と (2) 法的リスク・責任回避に関する。
- ② **The Competitive Edge: Best Practices for Family Friendly Policies** (18 mins)
「競争力：家族に優しいポリシーのベストプラクティス」に関する。多くの大学では親を教職員として雇用するため、家族に優しい施策を導入している。本 WS では有望施策 (有給育児休暇、保育支援、給与保証での授業時間短縮等) を確認、検討する。
- ③ **Do Babies Matter? I, II, III** (15 mins)
現在、PhD の 50% 以上は女性だが、学問的最上位階層には女性が少なく、最上位の女性は男性よりもやや低賃金で、男性よりも子供がいる可能性は低い。
◇ WS-I は STEM 分野の女性、WS-II はポスドクと院生、WS-III は全分野の高学歴女性が対象。
◇ 多様な領域における男女間の格差、等のデータが多数提示され、データに基づく講演がビデオに収録されている。
- ④ **Double Jeopardy?: How Gender Bias Differs by Race** (24 mins)
有色人種の女性と白人女性のジェンダー・バイアス経験がどう異なるか、に関する WS。
- ⑤ **Some Things Are Illegal** (16 mins)
大学の訴訟リスクが増す 3 つの新たな動きと訴訟可能性のあるジェンダー・ステレオタイプを紹介。
- ⑥ **What Works for Women at Work** (22 mins)
UB により形作られる職場をナビゲートするため、女性に個々の戦略を提供する WS。

上記③のビデオのスタイルは、本調査の目的に対しても参考になると思われる。

²² 無意識の反射的、自動的な思考を意味する。詳細は表 2-4 (p.38) 参照。

²³ "Workshop Catalog," TOOLS FOR CHANGE Website <<https://toolsforchangeinstem.org/workshop-catalog/>>

2.1.3 企業等

米国 Google 社は、Doodle²⁴に登場する有名人にほとんど女性がいなかったことを指摘され、2013年から社内でUB研修をスタートした。これが企業の最初のUB研修といわれており、現在は、Microsoft、Facebook、IBM、Johnson & Johnson、PwC、Starbucks等の米国企業中心に、主に Diversity & Inclusion (D&I) を目的として普及しつつある。

(1) 米国 Google 社の UB 研修

Google が UB 研修を始めた契機は、前述の如く Doodle に登場する有名人の男女比のアンバランスだったが、この辺りの状況は、たとえば Brian Welle & Megan Smith (2014)に記述されている²⁵。創業から最初の7年間は Doodle に登場した女性は一人もいなかった。2010年 - 2013年はやや改善されていたが、女性は17% (白人以外の女性は4%)、白人以外の男性が18%であり、白人男性が62%だった。Google は、このアンバランスを指摘されてから、急成長するコンピュータ科学やハイテク分野への女性やマイノリティの進出を後押しするプロジェクトを開始し、また従業員に対する UB 研修をはじめた、とされる。

現在、Google の WEB には①社内で UB 研修展開を可能にした経緯、②社外でも利用可能な様に、自社 UB 研修基本コースのビデオや講演スライド資料、ファシリテーター向けガイドが公開されている²⁶。何れも本調査の目的にとって重要と思われるため、以下、それらの概要を紹介する：

<UB 研修の社内展開経緯>

Google の UB 研修は、人事部 (People Operations) が主導して社員と経営陣向けに開発、開始され、概略下記の如きステップを踏んで展開された：

1. 最初に、人事部が「UB の影響低減により多様な社員の雇用機会が増え、より革新的なソリューション創出が可能となり、社員、採用応募者、ユーザーの利益最大化につながる」ことを経営陣に説明し、UB 研修の理解と支持を得た。
2. 次に、社員向けトライアル WS を準備し、実施した。内容は、外部の研究成果と社内事例を中心に構成した。
 - ◇ また、新入社員オリエンテーションにおいて、新人を (a) WS 参加、(b) WS の動画で自習、(c) 未受講 (対照群) の 3 つにランダムに振り分け、実験後、参加者の自己申告に基づいて分析を実施した。
 - ◇ その結果、(a) と (b) は、UB に対する意識と理解、そして UB 問題を克服しようという意欲が有意に高く、1 か月後の追跡調査でも効果の持続を確認した。
3. 社員がファシリテーターとなる別の社員を教育する「トレーナー養成」で、ファシリテーターを増やす方式を採用し、全社員が WS に参加できるようにした。

²⁴ Doodle とは、祝日や記念日にその日に合わせたデザイン (科学者や芸術家、等の登場が多い) に変更された検索エンジン Google のロゴのことをいう。

²⁵ Brian Welle & Megan Smith (2014) "Becoming Visible" Scientific American 311, 4, 54-55.

²⁶ ①米国 "Tool: Give your own unbiasing workshop," re:Work Website

<<https://rework.withgoogle.com/guides/unbiasing-raise-awareness/steps/give-your-own-unbiasing-workshop/>>②日本「無意識の偏見に意識を向ける」 re:Work ウェブサイト

<<https://rework.withgoogle.com/jp/guides/unbiasing-raise-awareness/steps/introduction/>>

☆ 更に UB 研修ツールを社外にも公開した。

<Google の UB 研修 “Unconscious Bias @ Work” ; 60 -90 分の WS>

“Unconscious Bias @ Work” (60 – 90 分の WS) は、全社員の半数以上が参加した、社内でも最大規模の自発的学習プログラムであり、社外向けにビデオ (講師 : Brian Welle)、スライド資料、ファシリテーター・ガイドが公開されている。内容概略は :

- ・ 脳の進化と UB に関する説明
- ・ UB に陥る要因
- ・ 僅かな偏見が大きな影響を与える例の提示
- ・ 多様性が高業績につながる例の説明
- ・ UB 排除に向けて Google が採用している 4 つの方法
(→ 先ず一つに絞って取り組む)
 - ①成功のための構造化されたプロセス
(Ex.基準を明確にし、応募者を構造化面接)
 - ②結果を測定する
(測定出来ないと改善不可 ; Ex. 男女の業績差、Doodle 男女比)
 - ③何気ないメッセージに潜む偏見を見直す
 - ④偏見排除の責任は一人ひとりが負う

<UB 研修の効果測定結果として WEB 上で公開されている内容>

- ・ 新入社員オリエンテーションでの研修効果の計測
 - ☆ 本人の UB に対する意識の研修前後比較 +16 ポイント
 - ☆ 研修に参加しなかった社員と比較すると :

UB に対する理解	+14 ポイント
UB 克服の意欲	+4 ポイント
カルチャーを公平と見做す傾向	+4 ポイント
- ・ Doodle に登場した有名人の男女比の変化 (2013 年→2014 年) ²⁷

2013 年の女性比率	女性比率=23%
↓	↓
2014 年の女性比率	女性比率=50%

<その他>

- ・ 下記資料 pdf も WEB で公開されている :
 - ①業績評価における偏見排除のためのチェックリスト
 - ②採用における偏見排除のためのチェックリスト
- ・ WEB には、UB 関連の多くの論文も紹介されている。さらに本領域は成長中の領域であるとして、新たな科学研究成果、論文のチェックも推奨している。
- ・ 続編のワークショップ “Bias Busting @ Work” (120 分) も同様に公開されている

²⁷ 「データを集めてアウトカムを測定する」 re:Work ウェブサイト

<<https://rework.withgoogle.com/jp/guides/unbiasing-gather-data-and-measure-decisions/steps/catch-yourself-before-someone-else-does/>>

(ビデオ、スライド資料、ファシリテーター・ガイド)

- ◇ 目的：①社員が意識を行動に移せるようにする
 - ②誰もが UB を指摘でき、お互いを尊重し安心して働ける文化を作る
- ◇ シナリオベースのインタラクティブなワークショップであり、ファシリテーターの進行のもとに、UB が見られる状況について社員同士の議論やロールプレイを行う。
- ◇ 参加者は、こうした状況を見分けて効果的に介入する方法を学ぶ。

(2) 米国 Microsoft 社の UB 研修

Microsoft も自社の人事部門で開発した社員向け UB 研修ビデオ (eLesson: Unconscious Bias) を 2015 年から社外にも公開している²⁹。これはワークショップ型の研修ではなく、オンラインで個人が個々の PC 画面でビジネス・ドラマ (英語) を見て、設問に解答 (解説や設問、解答、教訓等は日本語で可能) しながら学習するスタイルを採用している。UB とは何か、UB は自分達の行動にどう影響するのか、についてビデオのシナリオや対話形式の演習等で理解を深め、各自の職場環境で UB をなくすために採用可能な多数のアクションについても学習する。Microsoft の保坂 (2017) は「毎年一回、新しい会計年度が始まるときに世界中の全社員が受けなければならないビデオトレーニング」としている³⁰。

ビジネス・ドラマ仕立ての e-learning であり、異文化コミュニケーションと UB に関して、楽しく学習できる興味深い教材といえる。

< “eLesson: Unconscious Bias” の概要 >

- ① 開始→コース紹介
- ② バイアスを理解する
- ③ シナリオ：適切なプロジェクトリード
- ④ シナリオ：チームミーティング
- ⑤ シナリオ：つながりの失敗
- ⑥ シナリオ：テストの立ち上げ
- ⑦ シナリオ：変化を起こす
- ⑧ 最後に/修了

(3) 米国 Facebook 社の UB 研修

Facebook は、企業ミッション自体が元々 D&I 志向といってもよい組織だが、次の 4 種の UB に着目して、2014 年から段階的に UB 研修を導入している³¹：

²⁸ 「偏見排除の責任は一人ひとりが負う」 re:Work ウェブサイト

<<https://rework.withgoogle.com/jp/guides/unbiasing-hold-everyone-accountable/steps/introduction/>>

²⁹ 「eLesson: Unconscious Bias」 Microsoft ウェブサイト

<<https://www.mslearning.microsoft.com/course/72169/launch>>

³⁰ 「21 世紀型の教育 - シアトルで議論する新しい教育の形 (3/4)」 JUNGLE CITY.COM ウェブサイト <<https://www.junglecit.com/kids/kids-learn/education-in-21st-century-3/>>

³¹ "Managing Unconscious Bias," Facebook Managing Bias <<https://managingbias.fb.com/>>

- ① Performance Bias : 能力や結果より属性で成果を判断する
- ② Performance Attribution Bias : 属性をもとに仕事への貢献を過少 or 過大判断
- ③ Competence/Likeability Trade-off Bias : 能力と好感度は両立困難という UB
- ④ Maternal Bias : 母親や妊婦は仕事に専念できないという UB

社内では下記 3 種の UB 研修が実施されているが、それらの中で内容が公開されているのは、最初の“Managing Unconscious Bias”だけである。

- 1. Managing Unconscious Bias (約 65 分の WS ビデオを公開)
4 種類の UB について、WS を行いながら、自らの UB に気づき、それに対してどのようなアクションを取るかをシミュレーションし、それらを共有するトレーニング
- 2. Managing Inclusion
上記トレーニングを更に深めた続編トレーニング (6 時間)
- 3. Be The Ally 「アライ (支援者) になろう」
日常の気づきをシェアしながら、助け合える仲間をつくる。

< “Managing Unconscious Bias” >

公開されている“Managing Unconscious Bias”ビデオ (約 65 分 ; 英語) は主に WS 型研修における各講師の講演部分に相当し、内容構成は以下の 7 本に分割されている。関連解説資料 (すべて英語のみ) もダウンロード可能である。:

- ① Welcome from Lori Goler – VP of People
人事代表によるイントロ
- ② Introductions and First Impressions
UB への導入としてのイントロ、新たな対象に対する第一印象等。
- ③ Stereotypes and Performance Bias
無意識のステレオタイプ、Performance Bias の説明。
Ex. 白人や男性の属性が優位として判断される。
- ④ Performance Attribution Bias
Performance Attribution Bias の説明。
Ex. 属性で劣位と思われると、アイデアは信用されず、議論は途中で遮られ、他者への影響力は低くなる。
- ⑤ Competence/Likeability Tradeoff Bias
Ex. 成功と好感度は、男性では正の相関関係にあり、女性では負の相関関係
→ 女性リーダーに不利。
- ⑥ Maternal Bias
母親は職場で UB を経験するが、父親や子供のいない女性はそうではない。
- ⑦ Business Case for Diversity & Inclusion and What You Can Do
UB とその影響を浮き上がらせ、打ち消すことは、成功に不可欠。

(4) 米国 Johnson & Johnson 社の UB 研修

日本法人 (ジョンソン・エンド・ジョンソン) に対するヒアリング調査を実施したため、国内企業の研修事例として 2.2.3 で紹介する (後述)。

2.2 国内における男女共同参画の推進に係る先進的な研修事例、教材やツール、取組等

国内でも 2015 年以降は、一部の先進的企業を中心にダイバーシティ&インクルージョン (D&I) を主眼とする UB 研修が開始されつつある。そのため、企業研修に関しては UB 研修の事例調査を実施した。

初等中等教育の教員向け関連研修は、全教員を対象とする「初任者研修」、「中堅教諭等資質向上研修」(2016 年度までは「10 年経験者研修」)の中で、「人権教育・男女共同参画」という形で実施されているが、「男女共同参画」単独での実施状況は一部を除いて必ずしも明確ではない³²。また当該教材も一般公開はされていない。そのため地方自治体や教育委員会が作成し、公開されている男女共同参画関連研修資料の内容・構成 (UB 関連項目の有無を含む) を主に調査した。

国内大学の教員等に向けた男女共同参画関連研修に関しては、米国の大学の様に UB 研修資料が WEB に収録されている例は見当たらず、単発的なイベント (講演会、セミナーやシンポジウム ; UB 関連の内容を含むものもある) の告知のみであった。したがって、単発的講演会等のタイトルの一部紹介に留める。

2.2.1 初等中等教育

(1) 神奈川県「男女共同参画の基本を理解する」(一般向け)

最初に、公立高校校長の女性比率 (≒17%) が全国トップの神奈川県の研修資料を検討する³³。表題の研修資料は、一般向け (市町村職員や教員、市民グループ) と高校生向けの 2 種あるが、ここでは WEB 上で公開されている一般向けサンプル資料を採り上げた。

- ・ 作成 : かなテラス (神奈川県立かながわ男女共同参画センター)
 - ・ 目的 : 男女共同参画の歴史的背景を踏まえ、現状と取組を紹介。男女共同参画意識の変化や社会の制度を学びながら、男女共同参画の課題と解決の手がかりを考える。
- 約 1 時間の研修に利用可能な教材として PPT ファイルとワークシートが提供されており、講師派遣は含まれない。以下に資料の構成を示す :

- ① 講座の目的説明 → 代表的な UB 事例に関するクイズ
(父と息子が交通事故→意識不明の少年が息子で驚いた医者と少年の関係は?)
- ② 男女共同参画社会とは? → 関連法律と歴史 (1975 年 国際婦人年から現在)
- ③ 固定的性別意識、性別役割意識 (男だから、女だから) の現状
・ 教員、国会議員、新聞・通信社、管理職の女性比率、男女賃金差のクイズ (WS)
- ④ 日本の現状を世界と比較 (人間開発指数、ジェンダー不平等指数、同ギャップ指数)
- ⑤ 身近なところから考える男女共同参画 (M 字カーブ、育児・家事・介護の男女差)
- ⑥ 結び : それぞれのやりたい事や事情を互いに尊重し合い、責任を持って社会に参画するのが、男女共同参画社会

³² 文部科学省の初任者研修実施状況 (平成 30 年度) 調査によると、男女共同参画研修は中学校の 66.7%、高校の 62.1% で実施されていた。その他は内閣府 (2019) 男女共同参画白書令和元年版を参照。

³³ 文部科学省「学校基本調査 (平成 30 年)」データに基づき試算した。神奈川県は公立高校校長の女性比率=17.3%で全国 1 位 (都道府県別)、「副校長+教頭」の女性比率=18.4%も全国 1 位である。また公立中学校長の女性比率=11.5%は全国 4 位である。

研修資料の特徴をまとめると、大半は男女格差の現状データの確認と男女共同参画推進の歴史、法的根拠等の背景の説明、理解促進だが、一部 UB も含む構成といえる。

なお、かなテラスは、中高生向けから一般向けまで、多様な男女共同参画関連活動を実施しており、UB を強調したセミナーも含め、下記のような数種類のコースを提供している。

「リケジョ活躍促進施策」に関しては学会発表も行われている³⁴。

<関連する研修教材>

- (1) 職場における男女共同参画（一般向け）
- (2) 異性への暴力防止（一般向け）

<中高生のための3大気づき講座>

- (1) 男女共同参画・メディアリテラシー講座
- (2) デートDV防止啓発講座
- (3) かながわりケジョ・エンカレッジプログラム

<UB を強調したセミナーの例>

- ・ 女性を部下に持つ男性管理職セミナー
- ・ 異業種のみinnで学びあう女性のための管理職セミナー

(2) 埼玉県の「男女平等意識を高める校内研修資料」（2019年3月発行）

埼玉県³⁵の場合は、教職員向けの校内研修資料を調査した。本資料は教育委員会が男女平等教育を目的に作成したもので、人権教育の中の一つとしてWEBにて公開されている³⁶。

- ・ 作成：埼玉県教育委員会が設置する「男女平等教育推進委員会」
- ・ 目的：学校において男女平等教育が推進されることを目的に作成（教職員自身が、男女平等意識を振り返り、男女平等教育についての認識を深めることから始める。）

研修の標準的所要時間等は不明だが、研修資料（9ページ）の構成は下記：

- ① 日本の男女共同参画の国際比較（ジェンダー・ギャップ指数、男女賃金格差）
- ② 埼玉県の男女共同参画の現状（県の「男女共同参画に関する意識・実態調査」から）
- ③ 男女共同参画社会とは（男女共同参画社会基本法第2条）
- ④ なぜ、男女共同参画社会の実現が必要なのか（憲法、基本法、県の条例と基本計画）
- ⑤ なぜ、学校で男女平等教育を推進する必要があるのか（←人権尊重、県の基本計画）
- ⑥ 男女平等教育の具体的実践について（児童生徒：固定的性別役割分担見直し）
- ⑦ 男女平等教育の具体的実践について（教職員：関連研修の充実、意識改革）
- ⑧ 男女平等教育の具体的実践について（家庭や地域社会：保護者・社会の理解）
- ⑨ 男女平等教育の視点に立った表現について
（教材・学校だよりの文・図表現チェックシート）
- ⑩ キャリア教育との関係について（大学（院）の進学率や理工系の男女差）
- ⑪ 関連する内容（①性的マイノリティとされる児童生徒とのかかわりについて、②セク

³⁴ 山本長史（2018）研究・イノベーション学会 年次学術大会講演要旨集 842 - 847.

³⁵ 埼玉県の公立高校校長の女性比率は6.2%で全国平均（7.6%）より低く、全国25位。「副校長+教頭」の女性比率は9.4%で全国平均（9.3%）よりもやや高く、全国20位である。

³⁶ 「男女平等教育」埼玉県教育委員会、埼玉県ウェブサイト

<<https://www.pref.saitama.lg.jp/f2218/dannzyobyoudou/index.html>>

シュアル・ハラスメントについて)

研修の実態（実施率、参加率、時間、議論等）は公表されていないが、研修資料から読み取れることは、下記の3点である：

1. 男女共同参画の現状データを示し、改善の必要性を確認
2. 男女共同参画推進の法的根拠と県の方針・計画を示し、推進活動の必要性を確認
3. 各ステークホルダー（利害関係者）に対する取組方向性の提示
 - ・ 児童生徒：主に固定的性別役割分担の排除、見直しの推進
 - ・ 教職員：研修の充実や意識改革の必要性；文・イラストのチェックシート提示
 - ・ 保護者と地域社会：理解と協力を得ることの重要性を指摘

現状の要因分析や具体的改善仮説、対策案等の記述はない。UBに関する言及も見当たらない。各ステークホルダーに対する取組方向性が提示されている点は興味深い。基本的には、人権尊重に基づいて男女平等を推進する、といった考え方が読み取れる。

同じWEBで入手可能な、関連する資料二点も簡単に概観する：

- 男女平等教育指導資料（中学生用）「男女共同参画社会の実現を目指してお互いを尊重し合える男女平等の関係を築こう！」（平成24年3月；埼玉県教育委員会）
 - ・ 2ページの簡単なリーフレットで保護者への依頼も含まれている。
 - ・ WEBの記述を要約すると、“中学3年の社会科「公民的分野」で男女共同参画社会の授業を実施する際などに生徒に配布し、4つの場面を用いて「参画」の意味や意義を学習する。また、親子で話し合い、男女共同参画、男女平等を進める。
 - ・ 4つの場面は、①仕事も子育ても 男性も女性も、②みんなで計画し みんなで決める、③お互いに暴力は ふるわない、④「自分らしさ」で 職業選択
 - ・ 大人に男女の固定的役割分担意識（≒UB）があると、子供に影響し先入観を生む、といった表現があり、UBの表現はないが、実質的にUB類似内容は含む。
- 人権感覚育成プログラム（学校教育編）第2集：事例編6「多様性の尊重・共生」
 - ・ 詳細は略すが、小・中・高それぞれに向けた事例があり、UB関連の記述もある。

(3) 滋賀県の「教職員さんかく講座」と「男女共同参画社会づくり副読本」

滋賀県³⁷では、県立男女共同参画センターが男女共同参画に関する幾つかの研修・講座を開催しており（2019年度計画では6種）、その中の一つに「教職員さんかく講座」（年間2回開催）がある。2019年11月に開催された同講座（所要時間：2時間45分）の資料を見ると、一般参加も可能だが、教員にとっては県総合教育センター主催の2年次研修「選択研修」としても位置づけられており、受講者は合計48名（男性29名、女性19名）であった。講座の内容は下記³⁸：

- ① 「滋賀県男女共同参画社会づくり副読本の活用について」（講師：中学校教頭）
 - ・ 内容は「副読本（ワークシート）」（小学生用、中学生用、高校生用；毎年、対象学

³⁷ 滋賀県の公立高校校長の女性比率は11.1%と比較的高く全国7位（関西圏トップ）。但し、「副校長＋教頭」の女性比率は6.9%と全国平均（9.3%）より低く全国31位。

³⁸ 「令和元年度第2回教職員さんかく講座 報告レポート」滋賀県ウェブサイト
<<https://www.pref.shiga.lg.jp/file/attachment/5150612.pdf>>

年の全生徒分を県内の私立を含む全学校に配布)の活用に関する説明。

- ② 「ジェンダーに配慮したカリキュラムの実践」(講師：神戸女学院大学准教授)
- ・ 進学実態等のマクロな教育機会における男女の不均衡、教科書の記述における男性視点のトピックやステレオタイプな登場人物、授業における男女の固定的役割分担等の「隠れたカリキュラム」の説明
 - ・ 学校でのジェンダー・バイアスの事例と教員が自身のジェンダー・バイアスに気付くことの必要性について
 - ・ LGBT、SOGI(Sexual Orientation Gender Identity)の説明と性的マイノリティが直面する困難や差別の解消について

前述の「副読本(ワークシート)」は、滋賀県商工観光労働部女性活躍推進課が事務局となり、教職員や教育委員会との意見交換に基づき作成されており、WEBには「指導のてびき」と共に収録されている³⁹。近年の活用率は70%前後である。

- ・ 小学生用：「わたしも あなたも大切に」
- ・ 中学生用：キャリア教育(あなたの将来をデザインしてみよう)、家庭科(家族の協力)、社会科(働く男女の平等を考える)から構成されている
- ・ 高校生用：進路指導(あなたの将来をデザインしてみよう)、現代社会(働く男女の平等を考える)、家庭科(男女が共に働き、共に家庭を築くために)である
- ・ 高校生用の指導の手引きをみると、最初に「指導者のためのジェンダー・チェック」(「男子は女子に比べると少々厳しく指導してしまう」、「グループ分けするとき、無意識で男女別にしてしまうことがよくある」、「生徒会長は男子の方がよいと思う」、など全7項目のチェック表)がついている。

(4) 国立女性教育会館(NWEC)の「学校における男女共同参画研修」

NWECでは、男女共同参画関連の多くの研修や関連イベントが開催されているが、ここでは「学校における男女共同参画研修」を採り上げる。

本研修に関してNWECのWEBで2020年度の案内を見ると、「学校現場や家庭が直面する現代的課題について、男女共同参画の視点から捉え、理解を深めつつ解決の方策を探る研修を実施。男女共同参画の基本理念を整理するとともに、教職員自身のアンコンシャスバイアスやキャリア形成について学ぶプログラム」と記述されており、定員50名で開催予定は11月26日～27日@NWECとなっている⁴⁰。但し、現時点で内容不明のため、以下、前年度(2019年11月21日～22日の実施)の内容に基づき簡単に内容を紹介する⁴¹：

- ・ 趣旨：初等中等教育諸学校の学校現場に存在する男女共同参画課題を把握し、それらにどのように対応したらよいのかを実践的に学ぶと共に教職員自身のキャリア形成や働き方改革、女性管理職の育成について、男女共同参画の視点から理解を深める。

³⁹ 「児童生徒向け男女共同参画社会づくり副読本」2019.5.24、滋賀県ウェブサイト

<<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kurashi/danjyosankaku/11597.html>>

⁴⁰ 「研修」研修・イベント、国立女性教育会館ウェブサイト

<https://www.nwec.jp/event/training/g_kyoin2020.html>

⁴¹ 「研修」研修・イベント、国立女性教育会館ウェブサイト

<https://www.nwec.jp/event/training/g_kyoin2019.html>

- ・ 対象：50名（①教育委員会職員、②教職員研修センター等の職員、③初等中等教育諸学校の管理職・教職員）

実際の研修の内容（2日間；1-xは初日、2-xは2日目のプログラム）は、

- 1-1 学校現場における男女共同参画課題とは：男女共同参画の視点を身に付ける（60分）
 - ・ 男女共同参画の基本理念を整理し、日本の男女共同参画の状況を国内外のデータで客観的に把握する。男女共同参画の視点から学校現場や教育実践をどう見直すのか考え、現代的課題を把握しつつ、教育における男女平等の重要性を解説する。
- 1-2 情報提供「教職員の働き方改革」（35分）
 - ・ 教員の働き方改革の目的と改革を進めるポイントに関する説明（文部科学省）
- 1-3 女性教員の活躍推進と男女共同参画の職場づくりについて考える
 - ・ 講義・事例報告（70分）：
 - （1）「学校教員のキャリアと生活に関する調査」→管理職の女性比率が低い現状、背景、増加の必要があるか等に関する講義（UBに関する言及を含む）。
 - （2）子どもの学び方改革と教職員の働き方改革にICTを活用した事例報告。
 - ・ 議論（65分）：類似の校種や業種でグループを構成し、グループ単位で女性管理職が少ない現状と増加のためのアプローチ案を議論
- 1-4 見学：「女性教育情報センター・女性アーカイブセンター展示室ツアー」（希望者）
- 1-5 情報交換会（希望者）
- 2-1 みんな違ってみんないい：一人ひとりを大切にするためにお互いから学び合おう！
 - ・ 講義・授業参観・解説（190分） @NWECC→嵐山町立菅谷中学校
 - （1）鹿児島県男女共同参画センターの「子どもたちの学びの広場推進事業」紹介
 - （2）中1生64名を対象に多様性を認め合うワークショップの実施と参観
 アクティブラーニング手法を用いたワーク（体験学習）授業を参観し、講義や解説を通じてダイバーシティ意識醸成の大切さを学ぶ。教職員自身のUBを探り、児童生徒の性別にとらわれない個性や能力に応じた指導のあり方、男女共同参画の基礎となる多様性のある社会と人権の尊重について考える。
- 2-2 パネル討論「学校におけるダイバーシティ：多様な児童生徒への対応」（105分）
 - ・ 性的マイノリティ（含むLGBT）や日本語の分からない外国人児童生徒、虐待被害者の児童生徒等への対応に関する情報を共有し、男女共同参画の視点から、今後取り組むべき課題や解決に向けてのヒントを探る。
- 2-3 グループディスカッション「全体の振り返り」（80分）
 - ・ 2日間の研修で、気付いたことや学んだことを中心にグループで議論、共有。

2.2.2 高等教育

国内大学の教職員に向けた男女共同参画関連の研修に関しては、2.2の冒頭にも記したように、WEBに関連資料が収録されている例や毎回同じもしくは類似内容が提供される定例的な研修の存在が明記されている例は見出せなかった。

但し、単発的な関連イベント（講演会、セミナーやシンポジウム；UB関連の内容を含むものもある）は、多く開催されており、それらは、概ねNWECのWEBでも告知されている。以下、NWECのWEBに掲載されている2019年に開催された単発的（定例セミナーの類でも毎回の内容が異なる）イベントから代表的な一部を抜粋し、タイトルのみ紹介する。

(1) 大学における男女共同参画イベントの状況（2019年1月～12月開催からの抜粋）

- ダイバーシティ海外研究報告会「大学のジェンダー平等政策・教育をいかに評価するかーアメリカ・イギリス・ドイツの先進事例からー」（大阪市立大学；2019/12/26）
- シンポジウム「ダイバーシティ推進とアンコンシャスバイアスを考える」（電気通信大学；2019/12/24）
- 国立女性教育会館主催 2019年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」（主婦会館プラザエフ；2019/12/20）
- 現代女性キャリア研究所シンポジウム 「ワークとライフをつなぐ働き方を考える」（日本女子大学；2019/12/14）
- ダイバーシティ研究環境推進シンポジウム（金沢大学；2019/12/10）
- 第9回女性研究者研究活動支援シンポジウム チャンスを捉えてキャリアを拓く ～研究、臨床を極めて”リーダーとしての道”を示す～（順天堂大学；2019/11/30）
- 大学におけるダイバーシティ推進－イェール大学での実践、早稲田大学への期待－（早稲田大学；2019/11/29）
- 全国ダイバーシティネットワーク組織近畿ブロックシンポジウム 「理系女性研究者の裾野拡大と風土づくり」（立命館大学；2019/11/21）
- 愛知淑徳大学ジェンダー・女性学研究所主催 第38回定例セミナー「脳の性差と社会／脳の男女差について科学的に考える」（愛知淑徳大学；2019/11/19）
- 九州工業大学中間総括シンポジウム「女性研究者支援の成果と今後の展開に向けて」（九州工業大学；2019/11/19）
- 第3回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム（埼玉大学；2019/11/15）
- KIT 男女共同参画推進センター第13回セミナー「理系のキャリアデザイン2019-かわりゆく仕事、働き方-」（京都工芸繊維大学；2019/11/13）
- GRL シンポジウム「科学とジェンダー」（第二部・第三部）（名古屋大学；2019/11/12）
- ソフィアシンポジウム「性暴力をなくすために男性ができること：男性の立場と心理を日米の心理学研究・臨床現場から考える」（上智大学；2019/11/08）
- ジェンダーフォーラム2019年度公開講演会「ミソジニーとは何か？」（立教大学；2019/11/8）
- 社会情報デザイン学部開設記念行事「AI時代に輝く女性の学びと働き方」（十文字学園女子大学；2019/11/2）
- IGS セミナー「日本における女らしさの表象」（お茶の水女子大学；2019/10/28）

- シンポジウム「イクボスが創る医療界の多様性」(東京医科歯科大学; 2019/10/15)
- 夢を見つける 工学女子シンポジウム 2019 (九州工業大学; 2019/10/5)
- 第12回奈良先端大男女共同参画推進セミナー「データが描くこれからの男女共同参画」
(奈良先端科学技術大学院大学; 2019/10/4)
- シンポジウム『「変革を担う、女性であること」-これからの時代に求められる「インクルーシブ・リーダーシップ」-』(津田塾大学; 2019/9/28)
- 「地域に根差し、国際的に活躍する 女性研究者の育成」-国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム(CAPWR) 中間総括シンポジウム (広島大学; 2019/9/27)
- 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」 中間報告シンポジウム
「STEM分野のダイバーシティ推進が拓く未来」(名古屋工業大学; 2019/9/25)
- シンポジウム「女性の活躍推進に向けて～支援から戦略へ～」(九州大学; 2019/9/20)
- NPO セミナー:性の多様性(SOGI) -当事者とアライの思い-「LGBTQ+って何?～現役大学生のゲイとアライに色々聞いてみた～」(東北大学; 2019/7/12)
- 国際シンポジウム「踊る中国:都市空間における身体とジェンダー」
(お茶の水女子大学; 2019/6/22)
- キャンパスにおける性犯罪を防止するには わたしたちが安心して学ぶために
(慶応義塾大学; 2019/6/21)
- 第37回定例セミナー「オトコの変え方・変わり方-ケアという視点で考える」
(愛知淑徳大学; 2019/6/17)
- ジェンダーから学ぶ～国家・家族・私自身～(全5回)(神奈川大学; 2019/5/6)
- 第2回ダイバーシティ推進シンポジウム『女性研究者の上位職への昇任・登用を進めるために-「無意識のバイアス」の克服に向けて-』(九州工業大学; 2019/3/26)
- 平成30年度宮崎県ライフデザイン事業 「結婚?なにそれおいしいの?～社会のものさし、私の気持ち～」(宮崎大学; 2019/3/25)
- 福岡女子大学 女性リーダーネットワークシンポジウム 「求められる女性リーダーと大学の役割」(福岡女子大学; 2019/3/8)
- 仕事と介護の両立ができる職場づくりを考える(第5回ダイバーシティ CHIBA 研究環境促進コンソーシアム連絡会)(千葉大学; 2019/3/7)
- なぜできない?ジェンダー平等:人文社会科学系学協会男女共同参画の実態と課題
(お茶の水女子大学; 2019/2/9)
- 全国ダイバーシティネットワーク組織・大阪大学シンポジウム 「挑戦する女性が拓くダイバーシティ時代へ」(大阪大学; 2019/2/7)
- 男女共同参画推進シンポジウム「価値を生み出す男女共同参画への取り組み～理論と実践～」(統計数理研究所・国立極地研究所; 2019/1/29)
- 女性のポテンシャルが叶える六次産業化と地域づくり(十文字学園女子大学; 2019/1/26)
- 国際シンポジウム「議員になれるのは誰なのか? フランスの政治と議会史からみる立法府のジェンダー化」(お茶の水女子大学; 2019/1/21)
- 第2回 EAJ ジェンダーシンポジウム「女性参画で産業を変える、未来社会が変わる」
(京都大学; 2019/1/16)
- 国際シンポジウム「ジェンダー視点に基づいたグローバル女性リーダー像」
(お茶の水女子大学; 2019/1/12)

2.2.3 企業等

(1) ソニー

ソニーの男女共同参画やダイバーシティに関連した活動は、かなり古くから開始されており、企業 WEB の「ダイバーシティのあゆみ」には 1973 年（ソニー初の女性課長が誕生）以降の多くのトピックスが掲載されている⁴²。比較的最近のトピックスとしては、LGBT 研修実施（2007 年）、専任組織ダイバーシティ開発部設立（2008 年）、女性職位比率目標設定（2013 年）等があり、2014 年、2015 年の NICES 女性活躍ランキング第 1 位（日本経済新聞社）にも輝いている。

ダイバーシティの更なる推進に向けて、近年は Diversity Week を毎年開催し、国内はもちろん世界中のソニーグループ各社でも様々なイベントを実施している。各イベントでは、これまでと異なるものの捉え方や積極的なコミュニケーションを促し、性別、人種、国籍、性的指向や障がいといった様々な多様性について深く考える機会を提供しており、UB に関するワークショップも実施されている⁴³。2015 年の Diversity Week の内容概略を下表に要約した。2015 年は「他人ごと」から「自分ごと」へをテーマとして、国内ソニーグループ 30 社（約 4,500 名）の社員が参加している（2015 年 11/2～11/6）⁴⁴。

表 2-1 ソニーのダイバーシティ・ウィーク（2015 年）

Day1	<ul style="list-style-type: none">講演会:ダイバーシティフォーラム「バリア(障がい)をバリュー(価値)に」ワークショップ:「無意識のバイアス」って何?
Day2	<ul style="list-style-type: none">ミーティング: Working Parent's Meeting 子育て中の社員を対象に、ライフイベントを乗り切るための情報共有・ネットワーク作り・長期的なキャリア形成や育児参加について、講師から話を聞く
Day3	<ul style="list-style-type: none">ワークショップ: LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender) LGBT 社内当事者のパネル討議およびグループ討議、関連社内規定の周知
Day4	<ul style="list-style-type: none">講演会: 親世代の介護への備えと、仕事との両立ワークショップ: 育児と仕事の両立を考える
Day5	<ul style="list-style-type: none">ワークショップ: キャリアを考える 外国籍社員・日本国籍社員と様々なバックグラウンドの社員が参加

(2) ジョンソン・エンド・ジョンソン

米国 Johnson & Johnson は、世界 60 カ国に 250 以上のグループ企業を有する世界最大級のヘルスケア・カンパニーであり、有名な「我が信条 (Our Credo)」を企業理念として

⁴² 「ダイバーシティのあゆみ」ダイバーシティ&インクルージョン、SONY ウェブサイト

<<https://www.sony.co.jp/SonyInfo/diversity/history/>>

⁴³ 「基本施策」ダイバーシティ&インクルージョン、SONY ウェブサイト

<<https://www.sony.co.jp/SonyInfo/diversity/program/>>

⁴⁴ 「活動レポート「他人ごと」から「自分ごと」へ "Diversity Week"を開催」ダイバーシティ&インクルージョン、SONY ウェブサイト

<https://www.sony.co.jp/SonyInfo/diversity/report/05_07.html?_ga=2.182846758.1644577885.1581244599-1488885755.1580033864>

いる⁴⁵。「我が信条 (Our Credo)」からも分かる様に、古くからダイバーシティ&インクルージョン (D&I) を重視した経営が特徴であり、日本法人の WEB にも「変化の激しいグローバル市場において、より優れた経営の成果と持続可能な競争力を維持するために、D&I を最大化する」といった狙いが記載されている⁴⁶。

以下、ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループに対するヒアリング調査結果に基づき、同社の UB 研修の概要を紹介する⁴⁷：

UB 研修の目的は、インクルーシブなカルチャーの醸成であり、最初は米国本社で研修がスタートし、グローバルに展開されてきた、とのことである。4年前に日本で管理職向け UB 研修を開始した時は、集合研修方式で実施したが、2018年からは、集合研修の内容を圧縮した e-learning に代わっており、研修対象も管理職だけでなく全員となっている。さらに e-learning 修了後は、多様な研修 (マネージャ研修や一般向け人材開発研修) の中に UB 関連のケース・スタディが組み込まれており、そこで実際に UB が散見された時にどう対応すべきかを検討、体感するようになっている：

- ・ UB 研修 e-learning：所要時間は約 1 時間で、現在は入社時に実施。受講率は、ほぼ 100%である。オーケストラの団員採用の話、眼鏡の人は賢い等の事例が含まれており、どんな UB があり、自分がどんな UB を持っているか、を感じてもらう。
- ・ 多様な研修 (集合研修) の中に組み込まれた UB 関連のケース・スタディ：日本法人グループで使用するケースは、日本で実際にあった事例を交えながら、本人が特定できない形で使う等の内容も含まれている (LGBT、ジェンダー、学閥等)。
- ・ 研修効果計測・評価：グローバルで行う社員意識調査 (エンゲージメント調査：1 回/年) の中に D&I に関する項目があり、それによって定常的に測定している。D&I に関する項目の結果を振り返り、さらに改善させるための施策を検討し、実行するというサイクルを実行している。

(3) 三井住友海上火災保険

同社も、D&I 推進の中で管理職向け UB 研修を開始したことが知られているが、その背景と狙いは、同社 WEB に掲載されている本島なおみ執行役員のメッセージ「「多様な社員全員が成長し活躍する会社」の実現に向けて」の中の下記記述から読み取れる⁴⁸：

- ・ ……多様な価値観や様々な感性を持つ社員がお互いを尊重し、認め合い、異なった考え方や知識・経験を活かす組織が必要です。そこから、新たな視点・発想が生まれ、よりよい意思決定やイノベーションにつながるのです。
- ・ D&I を推進する上で取り組むべきテーマは、大きく分けて 3 つあると考えています。「働き続け活躍し続けられる環境の整備」、「多様な意見が活発に出る職場づくり」、「管理職のアンコンシャス・バイアス (無意識の偏見) の克服」です。

⁴⁵ Johnson & Johnson ウェブサイト <<https://www.jnj.co.jp/>>

⁴⁶ 「ダイバーシティとインクルージョンの推進」 Johnson & Johnson ウェブサイト <<https://www.jnj.co.jp/about-jnj/diversity-and-inclusion>>

⁴⁷ ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ 人事部 クイン ユーニス雅子様にご対応いただいた (2020年1月29日；本社ビル)。

⁴⁸ 「「多様な社員全員が成長し活躍する会社」の実現に向けて」 Message, Johnson & Johnson ウェブサイト <<https://www.ms-ins.com/company/diversity/message/>>

SankeiBiz (2018/12/7) は⁴⁹、同社が、約 1050 人のライン職部課長を対象に e-learning による UB 研修プログラムを開始した⁵⁰ (2018 年 10 月末) ことを報じている。

- ・ 各自が 10 回のコースを受講し、自らの部署で取り組む課題をまとめる (～2 月末)。
- ・ これに先立ち UB と D&I を含む組織リーダーに求められるマネジメント力への理解を促す部課長合同の集合研修も今夏に 2 日間実施した。
- ・ 管理職研修を通じて企業全体で UB を取り除き、D&I を浸透できれば働き方改革が円滑に進む期待がある。→ 「多様な社員全員が成長し、活躍する会社」

また、内閣府「女性が輝く先進企業 2019」の表彰資料には、“A (Assignment)、B (Bias)、C (Communication)、D (Diversity & Inclusion)” つまり「マネジメント層がアンコンシヤス・バイアスをコントロールし、部下にアサイン (機会を提供)、良質なコミュニケーションにより職場の「心理的安全性」を確保。個の力、組織の力を高めていく」ことを目的として、同社オリジナルの冊子「ライン課長になったら最初に読む本」が配布されていることも示されている⁵¹。

(4) 味の素

「味の素グループ統合報告書 2018」によると⁵²、2017 年に全従業員を対象として実施したエンゲージメントサーベイにおいてダイバーシティの結果が相対的に低く、特にグローバルベンチマーク企業と差があったことを契機として、経営会議メンバーに対する UB 研修を実施した、と記載されている。狙いはダイバーシティ推進の加速である。そして翌年の「味の素グループサステナビリティデータブック 2019」には⁵³、2018 年度に下記の研修を実施したことが記述されている：

- ・ 味の素 (株) で人事部門を対象に、公平公正な評価や機会提供を促進し、組織における心理的安全性を高めることを目的とした UB 研修を実施した。
(UB 研修は、2020 年度末までに味の素 (株) 全従業員が受講予定。)
- ・ 日本国内グループ会社 25 社の全従業員を対象に LGBT の正しい理解を目的とした e-learning を実施、約 9,200 名が受講。

上述の UB 研修 (2 日間で約 60 人の人事部門キーパーソンに実施した研修) の内容を、リクルートワークス研究所の資料で補足すると⁵⁴：

- ・ ファシリテーターはダイバーシティコンサルタントのパク・スックチャ氏。
- ・ 最初に、世界各国の管理職の女性比率のデータ等と比較しながら、味の素の管理職の

⁴⁹ 「大手管理職、広がる D & I 研修 理解を深め部下への「無意識の偏見」を克服」2018.12.7、経営、SankeiBiz ウェブサイト <<https://www.sankeibiz.jp/business/news/181207/bsg1812070500002-n2.htm>>

⁵⁰ チェンジウェーブ社 WEB に関連記述がある (<https://changewave.co.jp/product/interview-02/>)

⁵¹ 「女性が輝く先進企業 2019 内閣府特命大臣 (男女共同参画) 表彰 三井住友海上火災保険株式会社」<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/pdf/2019_hyosyo_07.pdf>

⁵² 「味の素グループ 統合報告書 2018」味の素株式会社ウェブサイト <<https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/aboutus/pdf/2018/ebook/pageindices/index62.html#page=63>>

⁵³ 「味の素グループ サステナビリティ データブック 2019」味の素株式会社ウェブサイト <https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/ir/library/databook/main/00/teaserItems1/0/linkList/0/link/SDB2019_all.pdf>

⁵⁴ 「組織を蝕む無意識のバイアス」 Works ウェブサイト <https://www.works-i.com/works/item/w150_toku1.pdf>

女性比率の低さを提示し、UBがどのようにその数字に影響しているのかを講義。

- ・ 次いで、各部門や職場にある具体的なUBの認識を促すワークショップが行われる。4～5人のグループ単位で自部門にあると思われるUBをそれぞれ書き出し、それを全員でシェアする。性別、基幹職・一般職という職制、職種、事業部、年齢、出身地域、働き方など、さまざまな属性や志向に対するUBを浮き彫りにして、UBが組織に及ぼすリスクと、それを乗り越えるための方法を各グループで議論する。

また、2019年度下期から全社員（対象は約4,000人）に展開されるUB研修は、独自作成のe-learning（パク氏監修：内容は上記と基本的に同じ）を用いて、e-learning終了後に議論の時間を設ける形で行う、とされている⁵⁵。

(5) 資生堂

資生堂グループにおける女性リーダー（部下を持つ管理職・年俸制社員）の比率は、グループ全体（含む海外）で54.8%、日本国内で32.3%である⁵⁶。同社はもともと社員の女性比率が海外、国内ともに約83%と高い企業ではあるが、リーダーの女性比率の高さは国内大企業のトップ・レベルといえる。また、資生堂が展開する国と地域は約120、従業員の国籍は約80となっている⁵⁷。

資生堂は2019年に管理職向けUB研修を開始したが、その背景・理由は、「社内文化を多様性の尊重から多様性を認め合い受け入れあう「ダイバーシティ&インクルージョン」（D&I）のフェーズへと進める取り組みの中で、昨年設定した3つのイニシアティブの一つとしてスタートした」とのことである⁵⁸。以下、ヒアリング調査に基づき、UB研修の状況をまとめる：

- ・ 管理職向けUB研修の主な目的は、オープンに多様な意見が出る社内環境をつくり、それをまとめるマネジメントのスキル向上である（→イノベーション促進）。
- ・ 2019年に実施した研修プログラムの流れと概要は、
 - ① オープニング（8月；集合研修30分）：何故いまUBなのかを理解し、自分にもUBがあるのかもしれない、と感じてもらう。
 - ② 各自でe-learning実施（合計時間50～70分程度）⁵⁹：自分のUBがどんな時にどう出るのか、を感じてもらう。
 - ③ ケース・スタディ（11月；集合研修30分）：UBをどうマネージするか、職場にありがちな事例を使い、UBの弊害をうけずにマネージするにはどうすれば良いか、其々が検討する。事例内容は、世代間ギャップやジェンダー関連*が多い。
（*：たとえば、乳幼児がいる女性の海外出張に対するコメント・・・等。）

⁵⁵ 「「あうんの呼吸」が阻んだ壁を壊せ 味の素が「16時半退社」の次に目指すもの」 2019.6.18、President ウェブサイト <<https://president.jp/articles/-/29005>>.

⁵⁶ 「社会データ」 株式会社資生堂ウェブサイト

<<https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/performance/social/>>; 2020年の国内女性リーダー比率の目標値は40%と記載されている。

⁵⁷ 「Key Figures」 株式会社資生堂ウェブサイト <<https://corp.shiseido.com/jp/company/glance/>>

⁵⁸ ヒアリング調査は、2020年1月27日に（株）資生堂の汐留オフィスにおいて実施し、同社人事部の松本典子様にご対応いただいた。

⁵⁹ （株）チェンジウェーブ社（ChangeWAVE）Angleの指定パートを各自で学習する。

→ 12月以降、各自、検討した内容を自分の職場で実験、実践する。

- ・ 受講者からはよい反響が得られているが、今後、(1)エンゲージメント・サーベイ(1回/2年)、(2)GIFTサーベイ(部下による評価/多面評価)の変化を見て、研修効果をフォローする予定。
- ・ 昨年、役員と部門長クラス管理職の半数に対して研修を実施し、今春、残りの半数の役員・部門長クラスに実施予定。課長クラスへの研修展開は、現時点で未定。今後、エンゲージメント・サーベイやGIFTサーベイの推移を見ながら検討する。
- ・ 本研修は、日本で最初に始めたものであり、海外拠点では未実施。UBは文化の影響をうけるため、文化の異なる海外へそのまま水平展開するのは、難しいと考えている。

(6) 日立製作所⁶⁰

日立製作所では、ダイバーシティ推進が経営戦略の一つであり、管理職は今まで以上に女性を含む多様な人財マネジメントのスキルが求められる。(社内：男性が8割以上)

従前より管理職向けのマネジメント研修(傾聴スキル、コミュニケーションスキル、コーチング等)を実施しているが、ベースとなる自身の思考の癖(傾向)を理解することが適切なマネジメントを実施するためには必要と考え、管理職向けにアンコンシャス・バイアスに関する研修を導入している。

多様な人財が活躍できる職場風土醸成の点からも、当該研修は有効と考え、管理職には、誰もがバイアス(無意識の思い込み)を持っている、という前提に立ち、自身の持つバイアスがマネジメントに与え得る影響を知り、自身のマネジメントを見直してもらい契機としてもらいたいとの狙いがある。

2018年度に研修を開始している。研修時間は3.5時間で、研修主催組織は日立製作所およびグループ会社の人財部門である。講師は社外から招聘している。ダイバーシティ推進の際の阻害要因としてアンコンシャス・バイアスの存在は認識していたため、いくつかの研修サービス会社が実施しているアンコンシャス・バイアス研修を体験した後に導入を決定した。

研修の対象者は、原則、管理職(事業所によっては、非管理職も含む場合あり)である。内容は下記のとおりである。

- アンコンシャス・バイアスに関する解説
- 簡単なワークや参加者との話し合いによる自身の思い込みの傾向を理解する
- 職場でのマネジメントを想定したケース・スタディを通じて、マネジメントへの影響を理解する
- アンコンシャス・バイアスが原因として考えられるマネジメント上での課題や日々のマネジメントの中で気を付けるべき事等の解説

効果測定については、一つの研修で大きく意識が変化するという事はないが、参加者による評価(満足度)も高い。参加者アンケートは下記のようなポジティブな反応があっ

⁶⁰ 本情報は、文部科学省担当者よりメールインタビューにて、(株)日立製作所 人財統括本部 ダイバーシティ推進センタ 武内和子様にご対応いただいた。

た：

- 自身にもアンコンシャス・バイアスがあることへの気付き
- メンバーへの対応の仕方への反省/意識改革や改善への意向表明
- 有意義であった、自己の再認識と変革の必要性を理解した
- メンバーとのコミュニケーションツールとしても有効活用が期待できる

(7) 補足：特徴的な研修ツール及び研修サービス企業について

最初に、異論も多くあるが、現時点では個人の UB 測定ツールとして代表的とされる IAT (Implicit Association Test) のサイトを示す：

- IAT テストホームページ (日本語でテスト可能) ⁶¹
7項目 (人種、ジェンダー、国家、肌の色、体重、セクシャリティ、年齢) のテストが収録されており、誰でも項目毎に試してセルフ・チェックが可能である。

近年、国内でも UB 研修を行うコンサルタントや研修企業が増えつつある。学術的な裏付け状況は様々だが、以下、幾つかの例を簡単に補足する：

- (株) チェンジウェーブ (ChangeWAVE) ⁶²
前述の三井住友海上火災保険や資生堂が導入した、UB を知り、気付き、制御する手法を学ぶ e-learnin ツール ANGLE の開発元である。ANGLE には管理職版と一般社員向けの 2 種があり、同社 WEB には、下記の如き記述がある：
 - ・ 各回 10～15 分程度で受講可能；テスト、動画、事例など多様なアプローチを採用
 - ・ 女性管理職登用、シニア世代・ミレニアル世代の活用等、企業現場で起きている実際の事例をもとに具体的な対処法を学ぶ
 - ・ 座学に加えて実際のマネジメント現場でフィールドワークを実施。個々の状況に応じた学びを体感型で実施。常に「問われる」ことで内省を促す設計
- 一般社団法人 アンコンシャスバイアス研究所 (代表理事：守屋智敬) ⁶³
UB 関連の各種研修、講演、教材冊子、講師養成、e-learning、動画等の提供が可能としている。
- サイコム・ブレインズ (株) ⁶⁴Cicom Brains
ダイバーシティ&インクルージョンの一環として UB 研修関連も実施している。
- (株) クオリア ⁶⁵
UB 関連研修、講演、ファシリテーター養成等。DVD 動画研修も実施。
- カード・ゲームで UB に気付く研修：(株) ハートクエイク (Heart Quake) ⁶⁶
カードを使ったビジネス・ゲームを UB 研修に応用したもので、以下の 2 種が WEB で紹介されている。

⁶¹ IAT テスト ホームページ <<https://implicit.harvard.edu/implicit/japan/>>

⁶² 株式会社チェンジウェーブ ウェブサイト <<https://changewave.co.jp>>

⁶³ 一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所ウェブサイト <<https://www.unconsciousbias-lab.org/>>

⁶⁴ サイコム・ブレインズ株式会社 ウェブサイト <<https://www.cicombrains.com/>>

⁶⁵ 「サービス」 株式会社クオリア ウェブサイト <<https://www.qualia.vc/service/>>

⁶⁶ 株式会社ハートクエイク ウェブサイト <<https://heart-quake.com/>>

- ① 「NASA ゲーム」：月に不時着した宇宙飛行士が母船に無事たどり着くために、15 個のアイテムに優先順位をつけていく「合意形成ゲーム」
 - ② 「バーンガ」：ランクの異なるテーブル毎にトランプゲームを行い、勝者は1 ランク上のテーブルへ移動、最下位の人 は1 ランク下のテーブルへ移動する。但し、テーブル毎にゲームのルールが微妙に異なっており、誰もそれを知らない、という「異文化コミュニケーション・ゲーム」
- VR (Virtual Reality) を利用した UB 研修：(株) シルバーウッド⁶⁷
たとえば下記のようなコンテンツが紹介されている。
 - ① ダイバーシティ VR：個々人が持つ多様性が可視化された世界を VR で体験。そのとき私達の言動は変わるのか、変わらないのか？多様性・受容性とは何かを考える。
 - ② ワーキングマザー・ファーザーVR：(株) 株式会社リクルートと共同開発。育児をしながら働くワーキングマザーの一日に密着する体験。
 - ③ LGBT×VR：LGBT 当事者の体験や告白された側の体験。
 - VR (Virtual Reality) を利用した UB 研修：Debias VR⁶⁸
VR で UB 緩和を狙ったアプリケーションを開発する米国ベンチャー企業として、リクルートワークス研究所の資料にも概要が紹介されている（人種関連問題が多い）⁶⁹。

⁶⁷ 「VR Angle Shift」 SILVER WOOD ウェブサイト

<https://peraichi.com/landing_pages/view/vrdiversity>

⁶⁸ 「Implicit Bias Testing and Training Made Fun」 DEBIAS VR ウェブサイト

<<https://debiasvr.com/>>

⁶⁹ 「組織を蝕む無意識のバイアス」 Works ウェブサイト <https://www.works-i.com/works/item/w150_toku1.pdf>

2.3 研修設計に示唆を与える国内外の文献

2.1 や 2.2 で引用、参照した文献の多くは心理学領域の論文であった。しかしながら認知バイアスは、人の意思決定メカニズムに大きく影響するため、行動経済学・経営学領域でも実践につながる多くの研究成果が生まれており⁷⁰、本節では、先ずその部分を補足する。

また、教育分野のジェンダー・バイアスや男女共同参画関連の文献では、児童・生徒のバイアス再生産要因として、「隠れたカリキュラム」が採り上げられる場合が多いが、豊富な実証データは余り見かけない。そこで「隠れたカリキュラム」実証研究に注目した。

(1) 行動経済学・経営学からの示唆

行動経済学・経営学領域で UB 研修のデザインに最も直接的に有用と思われた文献が、Iris Bohnet (Harvard Univ. Kennedy School の教授) の下記著作である⁷¹。

- Iris Bohnet (2016)
 - ・ 無意識バイアスに大きく影響されるジェンダー格差問題に対して、行動経済学 (特に R. Thaler の「選択の設計」概念) をベースにした行動デザイン手法で、分析データ等のエビデンスに基づく具体的解決策を提示した。
 - ・ UB 研修 (ダイバーシティ研修) が、ジェンダー格差に対して逆効果となり得ることも指摘している。そして、個々の意識に基づく対応より、制度・システム (ex. 採用や人事評価) の変更による対策が重要だとしている。
- 補足) UB 研修の効果に対する疑問について
 - ・ UB 研修の効果に関して疑問視する意見も幾つかあり、上述の Bohnet (2016) の様に、逆効果の指摘もある。
 - ・ 最近では、Tomas Chamorro-Premuzic (ManPower G.;Columbia Univ.教授) が、IAT の有効性への疑問等と共に「Google から Starbucks まで、職場での差別的行動を減らし女性やマイノリティの競争の場の平準化を意図して、UB 研修を導入する企業が増えているが、研修が狙い通りに機能することを示す説得力のある科学的証拠はない」と指摘し、「従業員の態度に焦点を当てるのではなく、組織のポリシーおよびシステムに焦点を合わせるべき」と主張している⁷²。
 - ・ これらの異論、反論も、結果的に Bohnet (2016) の主張と類似している。

以上、UB 研修に対する示唆は、UB 研修のゴールを、個々の意識に基づく対応検討レベルに留めず、制度・システムの改革までを視野に入れた設定とすること、となる。

⁷⁰ 近年のアンコンシャス・バイアス (UB) ブームの学術面における元祖とされる D. Kahneman は行動経済学 (経済心理学) の成果でノーベル経済学賞を受賞 (2002 年) している。同じくノーベル経済学賞を受賞 (2017 年) した R. Thaler の「ナッジ」は行政を含む多くの分野で活用され始めている。

⁷¹ Iris Bohnet (2016) "What Works: Gender Equality by Design" Harvard Univ. Press; 池村千秋(訳), 大竹文雄(解説) (2018) 「WORK DESIGN : 行動経済学でジェンダー格差を克服する」 NTT 出版

⁷² ①Bloomberg Opinion (2020/1/4) "Implicit Bias Training Doesn't Work: Instead of changing how employees think, change company policies." ②The Japan Times Opinion (2020/1/13) "Why implicit bias training doesn't work at companies"

(2) 「隠れたカリキュラム」の実証研究からの示唆

2 番目の着目点は「実証」である。今回の調査では、以下の 2 件の実証研究に注目した。

- 須藤康介 (2019) ⁷³
 - ・ 中学校における男女別名簿・男女呼び分け・教員の性別構成が、生徒の理系進路希望と性別役割分業意識に与える影響を明らかにするため、全国 48 校の中学 2 年生 (男 808 名、女 804 名) のデータを分析した。方法はマルチレベルロジスティック回帰分析を用いた ⁷⁴。
 - ・ 原データは、内閣府 (リベルタス・コンサルティング実施) の「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査」の個票データである。
 - ・ 分析の結果、「男女混合名簿よりも男女別名簿の方が女子の理系進路希望を高める」という従来の通説とは逆の傾向が見出された。
 - ・ その他、「“教師から影響を受けた”女子は、2 年連続で男性理科教員が続くと理工系進路を希望し難い。」「“教師から影響を受けた”女子は、男女別名簿が使われていると性別役割分業を否定し易い。」といった結果が得られた。
- Ito et al. (2018) ⁷⁵
 - ・ ベース資料は、伊藤・窪田・大竹 (2014) 「隠れたカリキュラムと社会的選好」RIETI DP14-E-024. (英文)
 - ・ 小学校当時の「隠れたカリキュラム」が、成人後の価値観 (利他性、互惠性等) にどう影響しているか、をインターネット調査・分析 (有効回答数 n=3,621 件)。
 - ・ 地域・時代差のある「隠れたカリキュラム」17 項目を選択 (グループ学習の有無、徒競走の有無、男女別名簿等) → 因子分析で 5 因子に分類 (①左派的革新教育、②反競争教育、③参加・協力教育、④勤勉・努力教育、⑤人権・平和教育) → 5 因子と成人後の価値観との相関を分析。
 - ・ 結果を要約すると「参加・協力教育 (ex. グループ学習)」を受けた人は、利他性や互惠性が高く、国に対する誇りをもつ傾向も有意に高い。大企業や富裕層への重課税に賛成、といった傾向が確認された。
 - ・ 一方、「反競争教育 (ex. 徒競走無し)」を受けた人は、利他性や互惠性が低く、国に対する誇りが低い。社会保障政策や市場経済にも否定的、という傾向が確認された。本論文にも従来の通説とは異なる結果が含まれている。

以上、実証研究からの示唆は、実証データの無い (もしくは少ない) 言説に基づく改善・改革施策の検討は注意すべきとなる ⁷⁶。

⁷³ 須藤康介 (2019) ジェンダーをめぐる「隠れたカリキュラム」再考：中学生の理系進路希望と性別役割分業意識に着目して、学苑 No.943 15 - 23.

⁷⁴ 量的ではなく質的変数を使用した回帰分析の一種である。

⁷⁵ T. Ito, K. Kubota and F. Ohtake (2018) Long-term consequences of the hidden curriculum on social preferences, <https://link.springer.com/article/10.1007/s42973-019-00033-8>

⁷⁶ 実証データの有無に加えて、文献検討時の一般的な注意を 2 点付記する。①心理学実験の再現性に関する問題 (出所: Open Science Collaboration (2015), Science vol.349, issue 6251.); ②アンケート調査における日本人の回答の中心化傾向 (たとえば、林知己夫・林文 (1995) 国民性の国際比較, <https://www.ism.ac.jp/editsec/toukei/pdf/43-1-027.pdf>)

2.4 研修事例調査からのメッセージ

(1) 海外の研修事例との比較から

国内の初等中等教育の教員(等)向けの男女共同参画研修事例と海外の教員(等)向け UB 研修事例とを比較し、学べる点を検討する。「国内高校教員向け研修事例 A」と「米国高校教員向け研修事例 X」の様な形で両者を 1:1 で対応させる比較は、残念ながら困難である。しかし、2.1 の海外事例と 2.2 の国内事例を俯瞰的に眺めると、両者の研修のデザインにはかなり違いがあるように見える。何が基本的に異なるのか?国内事例は、2.2.1 (2) で記述した埼玉県の事例、海外は、2.1.2 (1) で記述した Univ. Wisconsin-Madison の事例を代表サンプルとして、両者の研修目的や受講者に期待される目標、研修コンテンツ、効果の測定・確認法、等を下表に要約、比較した。国内事例は初等中等教育機関における教員向け研修、米国事例は高等教育機関の教員向け研修であり、フェアな比較ではない。しかし①基本的な差は何なのかを探る、②国内研修の今後の改善方向を探る、といった観点からは、十分許容範囲であろう。

表 2-2 教員向け男女共同参画関連研修に関する日米事例の比較

	国内事例 (埼玉県・教職員校内研修資料)	米国事例 (Univ. Wisconsin-Madison)
研修の目的	男女平等教育の推進	ジェンダー平等促進
受講者の目標	・一般的インプット目標 (男女平等教育についての認識を深める)	・具体的明確、アウトプット意識 (UB の科学的理解と対策戦略の修得)
主内容の構造	・現状格差データ、法的根拠、人権等をベースに男女平等を訴求 ・要因・メカニズム分析、対策検討の流れは読み取れない →「社会正義」アプローチ	・IAT で個々の UB 明確化 ・現状格差データの主要因を UB として、メカニズムや実証された対策を科学的に説明 →「科学」アプローチ
効果の測定	・明示されていない	・平等促進行動の増減、女性雇用の割合等を測定、効果分析

両者の研修目的は基本的に同じだが、内容の構造が大きく異なることが分かる。ここでは表に示したように、便宜的に「社会正義」アプローチ、「科学」アプローチと呼ぶ。この比較表から、日本の初等中等教育機関における教員向け男女共同参画関連研修への示唆を探ると、①受講者に対する期待目標を、より具体的明確に提示することが望まれる、②より科学的アプローチの導入検討が論点、③研修効果の測定・確認(⇔研修目的に対応した指標の設定)が必要であろう、といった点が浮上する。

次に、2.2.1 に掲載した他の国内事例でも同様のポイントが読み取れるか否かを検討する。他の国内研修事例を同様に比較してみると、受講者に対する期待目標に関しては、より具体的記述例もあるが、効果測定に関しては十分な明示はない。また UB に関する内容もあるが、「科学」アプローチに対応した記述は見当たらなかった。

海外の他の教育関連事例から補足すべきことがあるかどうかを探るため 2.1.1 及び 2.1.2

を振り返ると、他の海外事例（D&I を目的とする研修も含む）も概ね Univ. Wisconsin-Madison と同様の傾向を有していることが分かる。若干の補足を加えると：

- ・ 研修効果の測定では、女性の学力向上を測定した例もある。（Walton et al., 2015; Miyake et al., 2010）。
- ・ 教員に期待する目標設定に関して WJC の CBFC 事例（対象は初等中等教育の教員）では、「インクルージョンに向けてコミット」といった表現が見られる。

以上から、国内初等中等教育の教員向け研修が、海外との比較で、今後の改善、改革に向けて学ぶべき点は、下記 3 点がポイントといえる：

1. 科学（科学応用）アプローチの導入検討
2. 研修目的を反映した指標を設定し、研修効果を測定、確認し更なる改善につなげる
3. 受講者に期待する目標をより具体的、明確に設定する

(2) 企業の研修事例との比較から

国内の初等中等教育の教員（等）向けの男女共同参画研修事例と企業の UB 研修事例とを比較し、学べる点を検討する⁷⁷。初等中等教育の教員（等）向けの男女共同参画研修事例は、（1）と同じ埼玉県の実例、企業の UB 研修事例は、文化的類似度が高いであろう国内企業から資生堂（管理職向け UB 研修）を選び⁷⁸、下表に比較・要約した。

表 2-3 教員向け研修と企業の管理職向け研修の比較

	初等中等教育の教員研修事例 (埼玉県・教職員校内研修資料)	企業の管理職向け UB 研修事例 (資生堂)
研修の目的	男女平等教育の推進	D&I 推進 (→イノベーション)
受講者の目標	・一般的なインプット目標 (男女平等教育についての認識を深める)	・明確なアウトプット関連目標 (多様な意見が出る環境をつくりそれをまとめるスキル向上)
主内容の構造	・現状格差データ、法的根拠、人権等をベースに男女平等を訴求 ・要因・メカニズム分析、対策検討の流れは読み取れない →「社会正義」アプローチ	・自身の UB に気付き、UB を理解し、多様な事例で UB をどうマネージするか検討する。 ・検討した内容を職場で実践。 →「科学応用」アプローチ
効果の測定	・明示されていない	・エンゲージメント・サーベイ、多面評価で効果確認

⁷⁷ 企業 UB 研修の目的は、国内・海外ともに男女共同参画ではなく、D&I 推進が大半であり、その先に実利が絡む有能人材の獲得、広範な顧客と顧客満足の達成、イノベーション促進、等も狙っている。しかし、D&I 推進は男女共同参画の上位概念であるため、教育機関と比較可能と考えた。

⁷⁸ 海外企業ではなく国内企業との比較を優先した理由は、同じ D&I 推進を目的としていても、海外企業の場合は、人種・移民・宗教・文化の多様性に関連した内容の比率が高く、国内企業は、男女共同参画を主体とするジェンダー平等の比率が相対的に高い傾向を有するからである。

資生堂に限らず企業の管理職向け研修が教員向け研修と大きく異なる項目は、先の海外教育機関の研修事例比較と同じく、①受講者目標の明確さ、②主内容の構造の違い、③効果の測定をしっかりとやる点である。また、国内企業の主内容の構造は、海外大学の「科学」アプローチに近いが、論文に基づく科学解説よりも実務に密着したマネジメント実践に関する議論の比重が大きいと見られるため、「科学応用」アプローチとした。そして企業の研修効果測定の特徴は、従業員エンゲージメント・サーベイの様に定期的に長期に渡って推移が観察できる（⇔PDCA サイクルが回せる）ものが多用されていることであろう⁷⁹。

以上、海外との比較、企業との比較ともに、ほぼ同じポイントを浮き彫りにする形になった。少数事例の比較であり断定はできないが、国内初等中等教育の教員向け研修の今後の改善、改革に向けたポイントは、前掲の繰り返しになるが、下記3点である：

1. 科学（科学応用）アプローチの導入検討
2. 研修目的を反映した指標を設定し、研修効果を測定、確認し更なる改善につなげる
3. 受講者に期待する目標をより具体的、明確に設定する

(3) 「社会正義」アプローチと「科学（応用）」アプローチの違いに関する考察

主に法的根拠や人権をベースにした「社会正義」アプローチと UB の科学研究をベースにした「科学」アプローチ、「科学応用」アプローチの違いを考察する⁸⁰。最初に UB 理解の切り口として、人の思考（認知）に関する二重過程理論の概要を下表に示した。

表 2-4 二重過程理論の概要⁸¹

システム1思考	システム2思考
速い	遅い
自動的・無意識的	制御的・意識的
情動的・直感的	合理的・論理的
非言語的	言語的
努力不要	努力が必要(→疲労する;処理能力の制約)
一般的知識と無関係	一般的知識と密接に関係
主に短期的な利益追求	長期的な利益を勘案
進化的に古い	進化的に新しい

認知バイアス（UB を含む）は、基本的に「システム1思考」に対応するものとされ、研

⁷⁹ 管理職の多面評価が測定される場合は、受講者の目標達成状況も測定、確認されることになる。なお、エンゲージメント評価、多面評価ともに、評価項目中に研修目的と対応した適切な設問が設定されていないと研修効果の測定といった観点からはノイズの多い評価となる。

⁸⁰ 「社会正義」アプローチは、ジェンダー平等を人権の下位概念として捉え、「科学（応用）」アプローチは「ジェンダー問題」「人権問題」ともに UB が主要因であって、「ジェンダー問題」「人権問題」ともに UB の下位概念と捉えられる、と換言可能であろう。

⁸¹ 二重過程理論も幾つかのバリエーションが知られているが、本表は D. Kahneman の考え方をベースにしたものであり、①D. Kahneman (2011) “Thinking Fast and Slow”, ②阿部修士 (2017) 「意思決定の心理学」を参考に筆者（未来工学研究所）が作成。

究者によって意見が異なる部分もあるが、「システム1思考」自体を個々人が自由に制御することは困難と考えられている。つまり、人がUB（⇔システム1思考）に基づく間違っただ反射的意思決定を防ぐためには、努力して「システム2思考」を作動させ、事実に基づき論理的に考えて意思決定しなければならない、となる。下図は、①人の頭もしくは心の中の反射的判断（⇔UB；システム1思考）と②実際に行動として表出する意思決定（システム1思考の場合もシステム2思考の場合もある）を便宜的に2軸で分離した仮説モデルの概念図だが、この図で「社会正義」アプローチと「科学（応用）」アプローチの違いを考察する。

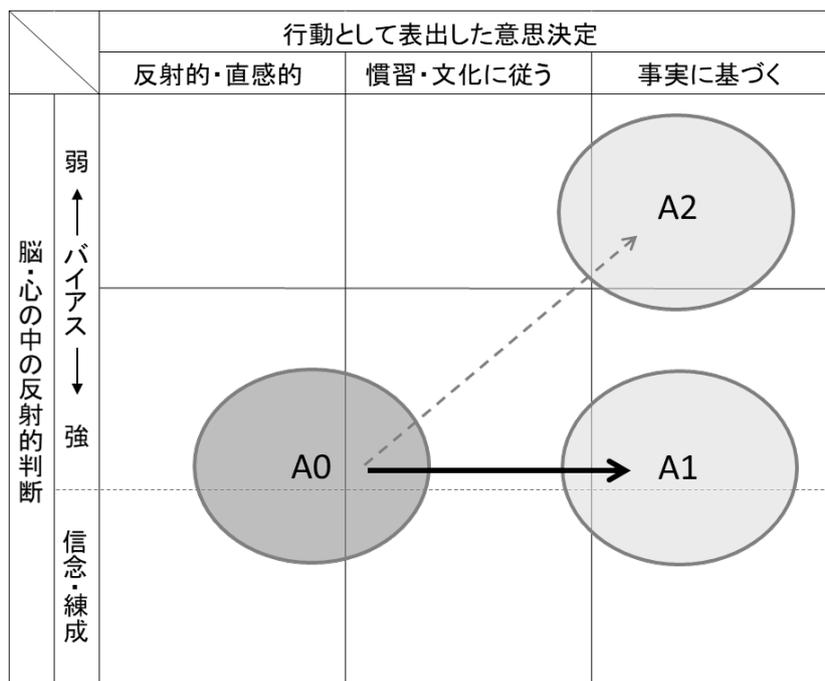


図 2-2 人の意思決定に関する仮説概念図⁸²

「科学（応用）」アプローチは、男女共同参画に関連した諸問題の主な要因をUBと考え、UBの科学的理解をベースに現状の問題・課題解決を意図する。基本的な考え方は、下記であり、概念図では専ら「A0 → A1」への変化を期待する。

- ・ UB（システム1思考）は誰にでもあり、UB自体を変えることは困難。
- ・ UBの弊害防止のためには、自身のUBに気付き、メカニズムを理解し、努力してシステム2思考を作動させ、事実と論理に基づく意思決定が必要⁸³。

一方、法的根拠、人権の一環として男女共同参画の諸問題解決を意図する「社会正義」アプローチの場合は、システム1思考とシステム2思考の違いに対する理解に欠けるため、概念図で「A0 → A2」の変化を期待する傾向が強まる、と考えられる。

つまり、「科学（応用）」アプローチの場合は、研修参加者のUBや価値観、信念がどのよ

⁸² 図は筆者（未来工学研究所）のオリジナル作成図。縦方向（脳・心の中）は、基本的にシステム1思考に対応する。信念、練成（名人芸やプロの直観、等）を特記したが、これらと他のバイアスの間に明確な境界があるわけではない。横方向（表出した意思決定）は、左側がシステム1思考の影響が強く、右側がシステム2思考の影響が強い。

⁸³ 但し、システム2思考は疲れやすく、かつ多忙時は作動させられない。そのため Iris Bohnet（2016）が主張する様にシステム2思考だけに頼らずUBを排除し易い制度・システム改革も必要となる。

うなものであれ、そこに立ち入って善悪を論じる必要は無いが、「社会正義」アプローチの場合は、研修参加者のUBや価値観、信念と衝突するリスクが高まる、と推測される（下図参照）。この推測は、2.1.2（1）で紹介した Isaac et al. (2016)の記述とも符合する。

「社会正義」 アプローチ	テーマに賛同する参加者が主体であり 個々の価値観・信念とバッティングし難い	総論賛成でも各論で 個々の価値観・信念とのバッティング増
「科学(応用)」 アプローチ		個々の価値観・信念とバッティングし難い
	自由選択	全員必修

図 2-3 研修受容性に関する考察⁸⁴

⁸⁴ 図は筆者（未来工学研究所）作成。

3. 学校における男女共同参画の推進状況に係る調査

3.1 アンケート調査

全国の公立学校（中学校、高等学校）の教員を対象に男女共同参画等に関する意識等についてアンケート調査を実施した。本セクションでは、アンケート調査の設計、実施方法、主要結果について説明する。

3.1.1 アンケート調査の設計

(1) 目的

アンケート調査の実施目的は、男女共同参画に関する教員研修プログラム（特に、無意識のジェンダーバイアス（「無意識の偏見」）についてのプログラムを含む）について、次年度に設計を検討する上で参考となる情報を得ることである。具体的には、学校現場における性別に関連するバイアス（思い込みや固定観念）に係る現状や事例等を把握することを目的とした。

(2) 調査内容

アンケート調査の内容は、事務局作成案（アンケート調査設計の基本的考え方、調査票案）をもとに、第1回検討委員会（2019年8月）で討議した。討議結果等をもとに修正案を作成し、6回の修正を経て、2019年11月初旬に内容が確定した。

調査票は、24問から構成され、管理職の教員（対象学校（後述）から一人回答）は全ての質問を、管理職以外の教員はQ9～12の4問を除く全ての質問に回答する。（質問票はこのセクションの後を参照）。内容は、以下に示すように、1）学校や回答教員の属性についての質問（年齢区分、担当する科目・職務等）、2）学校における男女生徒の生徒会長等のリーダーの役目の相違の有無・程度、3）生徒指導時の男女生徒への対応の差の有無・程度、4）学校における教員の役割を決める際の性別による差の有無・程度、5）数学・理科科目における男女生徒の学力の差の有無や有無がある場合の理由についての教員の認識、6）男女共同参画等についての研修、についてである。

- Q1～5 教員の学校、教員の属性（学校名称、回答者の性別・年齢区分・職名）
- Q6～8 回答教員の学校での主任の枠割、校務分掌、管理職かどうか等
- Q9～12（管理職対象） 学校における男女生徒の生徒会長等の役目の相違の有無、男女共同参画等に関する教員研修の実施・取組、大学進学率の男女差の理由
- Q13～14 回答者の担当する教科、担当する教科における男女生徒割合
- Q15 生徒指導時の男女生徒への対応の違いの有無
- Q16 学校で教員の役割を決める際の男女教員間の違いの有無
- Q17～19 数学・理科科目の学力の男女生徒の差等

Q20 男女共同参画に関連して回答者の考え方

Q21～23 男女共同参画等についての研修受講の有無、内容等

Q24 男女共同参画等についての研修内容等についての意見（自由記述回答）

なお、本アンケート調査は、特に、「無意識の偏見」についてのプログラムを含む、男女共同参画に関する教員研修プログラムを作成する参考となる情報を得るために実施するものであった。そのため、以下のように、「無意識の偏見」についての教員の知識の有無、「無意識の偏見」と学校における男女共同参画の関係等についての教員の問題意識・認識、「無意識の偏見」についての研修の必要性についての教員の認識を尋ねる質問を含めることも検討した。

- ・ 教員の「無意識の偏見」に関する知識の有無
- ・ 教員の「無意識の偏見」等が、生徒の価値観（特に固定的な性的役割分担意識）等、教育現場の状況にどのような影響を与えているかについて、教員の持つ認識
- ・ 教員に対して「無意識の偏見」や男女共同参画推進に関する研修が行われているのか否か、行われている場合、どのようなものかの現状
- ・ 「無意識の偏見」に関連した教員研修の必要性や要望

しかし、「無意識の偏見」の内容をアンケートの調査票で説明した上で質問することは、回答の方向性を誘導することにもなりかねない、そもそも「無意識」の有無を質問することに意味があるのかどうか等の委員の指摘があったため、本調査票には含めないこととした。

また、検討委員会での指摘も踏まえ、本調査票では、Q20として、教員のジェンダー観についての質問を含めることとした。これまでも、直井・村松（2009）、NWECC（2018）でも同様の質問項目を含むアンケート調査が実施されているが⁸⁵、本調査は全国の公立学校を対象として実施する大規模な調査であることから含めたものである。

(3) 調査対象

全国の公立中学校（2,000校程度）及び公立高校（1,000校程度）を対象としてアンケート調査を実施することと当初の実施計画ではされていた。しかし、中学については母集団となる全国の学校数が8,760校だったのに対して、高校については母集団が1,300校であったため、約700校を対象とすることとした。

学校基本調査の個票レベルのデータを文部科学省からの開示を受けて、それに基づき、母集団の学校からアンケート調査の対象学校を抽出した。開示を受けたデータ項目は、中学校の調査票では、1.学校の所在地（所在地の市町村番号を含む）、2.学校の名称、3.設置者別、8.教員数（本務者、男女別人数含む（校長の性別含む））、16.学年別学級別生徒数（合計人数）などである。また、高等学校の調査票では、1.学校の所在地（所在地の市町村番号を含む）、2.学校の名称、3.設置者別、13.教員数（本務者、男女別人数含む（校長

⁸⁵ 直井道子・村松泰子編「学校教育の中のジェンダー：子どもと教師の調査から」（日本評論社、2009年）の第5章「第5章 教師のジェンダーについての意識」。

の性別含む))、21.課程別学科別の生徒数及び入学状況(合計人数)などである。

抽出に先立ち、本アンケート調査における母集団の範囲を確定した(中学校:8,760校、高等学校1,300校)。

- ・設置者:都道府県立、市(区)立、町立、村立、組合立を含む。国立、私立は除く。
- ・小中一貫教育の施設形態「あり」の学校は除く。
- ・中高一貫教育の実施形態「あり」の学校は除く。
- ・教員数がゼロの学校、生徒数がゼロの学校は除く。
- ・男女別学の学校は除く。ただし、男子生徒数がゼロまたは女子生徒数がゼロの学校を男女別学とみなした。
- ・高校の場合:全日制を含め、定時制、併置の学校は除いた。
- ・高校の場合:全日制普通科ではない学校は除いた。

これらの母集団の学校から、中学校2000校、高等学校704校を、層化抽出法で抽出した(なお、これらのうち、10中学、6高校については廃校等の連絡をアンケート実施中に受けた)。

中学

層を設定する際には、対象母集団の8,760の中学について、以下の区分を用いた。

- 都市規模:1)大都市(東京都区部・指定都市)、2)人口20万人以上の市、3)人口10万人以上の市、4)人口10万人未満の市、5)町村
- 学校教員数合計:1)13人未満、2)13人以上24人未満、3)24人以上35人未満、4)35人以上
- 女性教員比率:1)35%未満、2)35%以上43%未満、3)43%以上51%未満、4)51%以上

学校数の少ない層から10校以上を無作為抽出、10校未満の層はその全ての学校数を抽出(180校)。それ以外は比例配分し、合計、2000校を抽出した。

高校

層を設定する際には、対象母集団の1,300の高校について、以下の区分を用いた。

- 都市規模:1)大都市(東京都区部・指定都市)、2)人口20万人以上の市、3)人口10万人以上の市、4)人口10万人未満の市、5)町村
- 学校教員数合計:1)25人未満、2)25人以上47人未満、3)47人以上58人未満、4)58人以上
- 女性教員比率:1)26%未満、2)26%以上35%未満、3)35%以上44%未満、4)44%以上

学校数の少ない層から4校を無作為抽出、4校未満の層はその全ての学校数を抽出。それ以外は比例配分し、合計、704校を抽出した。

回答者は、管理職を含む、全ての本務教員を対象とした。本務教員の範囲については、文部科学省の学校教員調査を参考として以下のように整理している。

調査対象となる本務教員の範囲について

- ・令和元年10月1日現在、調査対象となった学校に籍を置く常勤の教員で校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、講師、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び実習助手として発令された者。
- ・再任用制度（地方公務員法第28条の4）により採用された教員で、常時勤務する者（週当たりの勤務時間が38時間45分の者）も含む。
- ・ただし、以下の者は対象外。
 - ①休職（休暇）・大学院修学休業中・産休中・育児休業中の者
 - ②教育委員会事務局・教育研究所等に勤務している者（当該学校に籍がある者）
 - ③現職のままでの長期研修（内外地留学）中の者

本調査において、本務教員として扱わない者

- ①兼務教員（非常勤講師及び大学を本務とする教員が当該大学の附属学校の校長を兼務している場合を含む。）
- ②臨時的任用（地方公務員法第22条第2項及び第5項）の教員（ただし、産休・育休代替教員は除く）
- ③教員免許状を所有していない教員（ただし、「校長」、「副校長」、「教頭」、「実習助手」については、教員免許状を所有していなくても本務教員として扱う。）

3.1.2 アンケート調査の実施

調査はWEB調査等で実施し、回答者の負担軽減に留意した（サーベイモンキー社のウェブアンケートサイトを利用）。

調査の実施に当たっては、高校については都道府県教育委員会を、中学校については都道府県教育委員会から市町村教育委員会を経由して、抽出した対象校に調査の依頼を行った。ただし、一部の教育委員会では業務多忙のため、学校への配布が可能でない等との連絡を受けたため、事務局から学校に対して調査依頼状の郵送配布を行った。

調査の実施中には、ウェブアンケートに学校のパソコンからアクセスできないとの連絡を数多く受けた。そのため、代替のウェブアンケートのサイトを作成した（googleフォームを利用）。

アンケート実施期間

- ・2019年12月初旬～2020年1月17日（当初の1月10日締切から1週間延長）
- ・教育委員会経由で学校に通知しているため、実際の回答開始時期は学校により異なる
- ・1月20日午前提出の回答までは結果に反映している

アンケート依頼状等配布ルート

未来工学研究所→都道府県・指定都市教育委員会→市町村等教育委員会→中学、高校
→一部の中学、高校

3.1.3 アンケート調査の結果

(1) 回収状況

下図は、2019年12月初旬から2020年1月中盤までのアンケート回収状況を示す。年末年始の休日をはさみ、4週間分の提出を得ることができていることが読み取れる。当初、1月10日締め切りとしていたが、締め切りを1週間延長した。ただし、延長した1週間（1月11日以降）の提出はピーク時に比較すると、多くはなかった（一日当たり数百件程度の回答）。

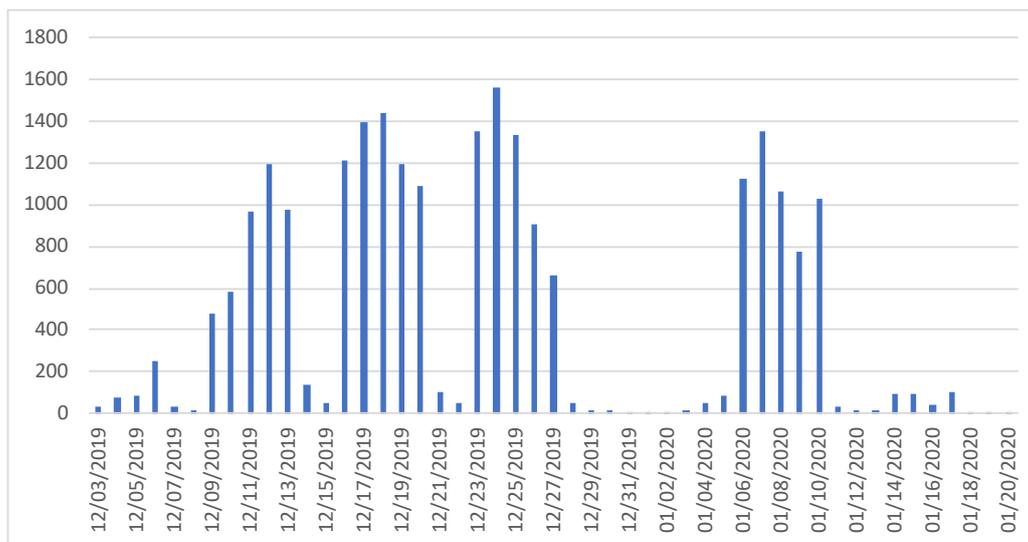


図 3-1 : アンケート回答提出日

下表は、最終的なアンケートの回収数を示す。学校単位では約 67~8%の学校から、教員単位で見ると約 2~3 割からの回答が得られた。なお、調査対象の教員数は学校基本調査のデータに基づいている。学校単位では中学と高校の回答率の差は殆どないが、教員単位では中学の回答率の方が高校の回答率よりも良かった。

表 3-1 : 調査対象の学校数・教員数に対する回答状況

	調査対象	回答	回答の割合
学校数	中学	1,990 校	約 67%
学校数	高校	698 校	約 68%
学校数	中学・高校	2,688 校	約 67%
教員数	中学	50,400 人	約 32%
教員数	高校	30,869 人	約 22%
教員数	中学・高校	81,269 人	約 29%

注：教員数は学校基本調査の教員数（本務者）の合計

(2) 主な結果

以下、アンケート調査票の質問順に回答結果を見る。なお、上述のように調査対象の学校は層化抽出したものであるため、各層における抽出割合に応じて、回答結果は補正している⁸⁶。

(1) 性別、年齢、職位

- Q3. あなたの性別を選択してください：男性、女性、その他
Q4. あなたの年齢を以下から選択してください：20代、30代、40代、50歳以上
Q5. あなたの職名を以下から選択してください：（省略）

下図は回答した中学校教員の職名と、職名別の男女教員の割合を示す。職名別では教諭が73.2%、教頭が6.2%などであった。回答教員の性別の割合は、全体では、女性教員が41.5%、男性教員が58.4%、その他教員が0.2%だった⁸⁷。

校長、副校長、教頭、主幹教員では男性教員の割合が高く、養護教員、栄養教諭等では女性教員の割合が高い。ただし、このことは学校基本調査の職名データからも分かることである。

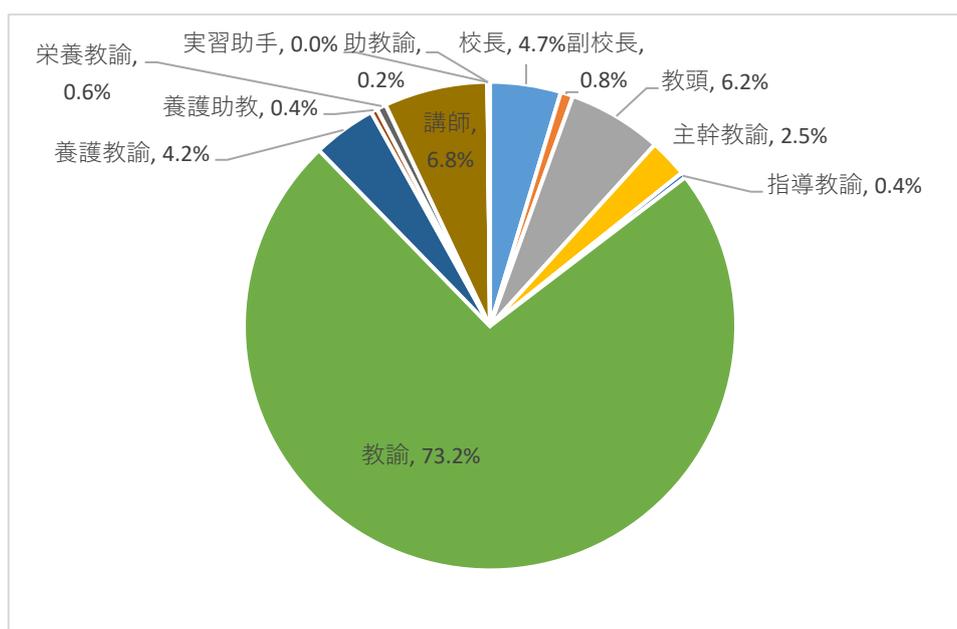


図 3-2 回答者（中学校教員）の属性：職名別（n=16324）

⁸⁶ 教員全体対象の質問については、各層における教員回答数と母集団教員数から重みづけを計算して適用した。管理職対象質問については、各層における管理職回答数と母集団学校数から重みづけを計算して適用した。

⁸⁷ %表示の小数点以下第2位で四捨五入した結果であるため、合計が100%になっていない。以下も同様で合計が100%にならないことがある。

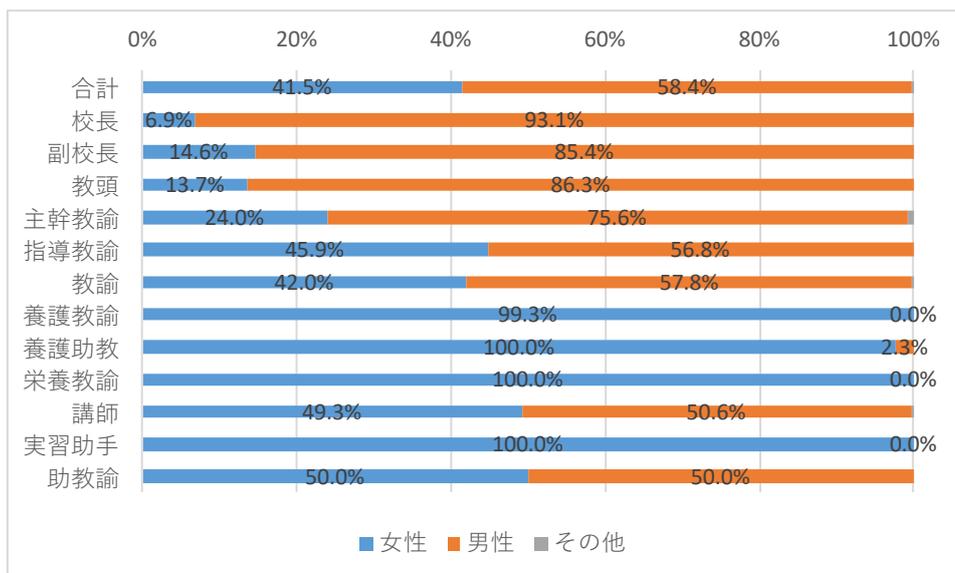


図 3-3 回答者（中学校教員）の属性：職名×性別（n=16215）

下図は、高校の回答者について、同様に、回答者の職名と、職名別の男女教員の割合を示している。高校の回答教員の性別の割合は、全体では、女性教員の割合が 36.0%、男性教員の割合は 64.8%、その他教員の割合は 0.2%だった。中学と同様の傾向を読み取ることができる。

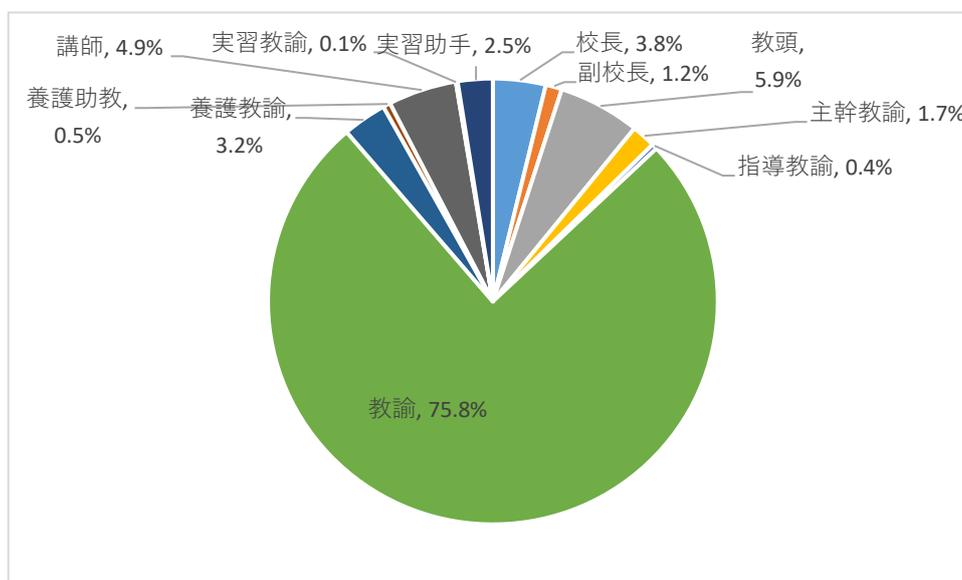


図 3-4 回答者（高等学校教員）の属性：職名別（n=6861）

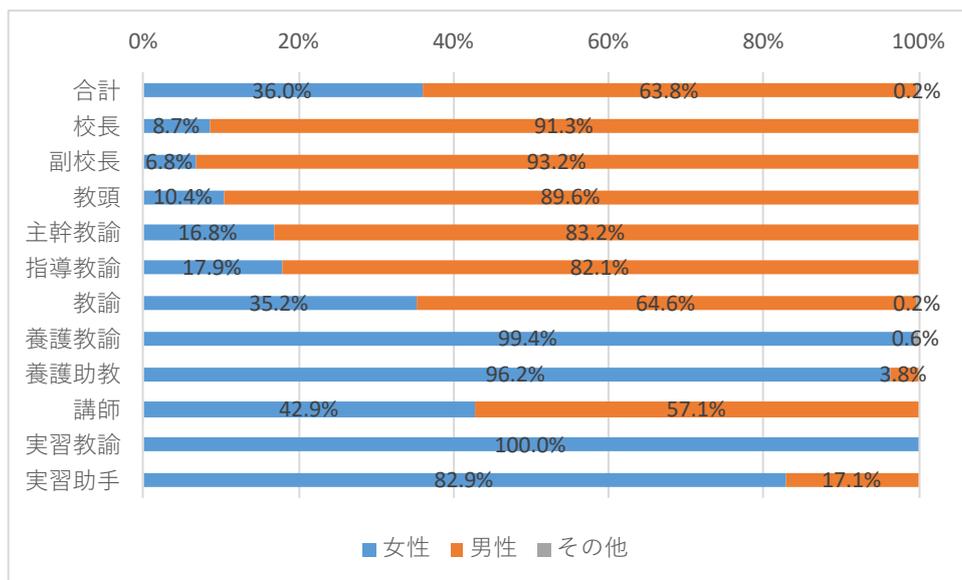


図 3-5 回答者（高等学校教員）の属性：職名×性別（n=6830）

下図は回答者の年齢区分別の男女教員の割合を示す。中学の場合、40代で女性教員の割合がやや高く、高校の回答では、50代の教員の回答で女性教員の割合がやや低かった。

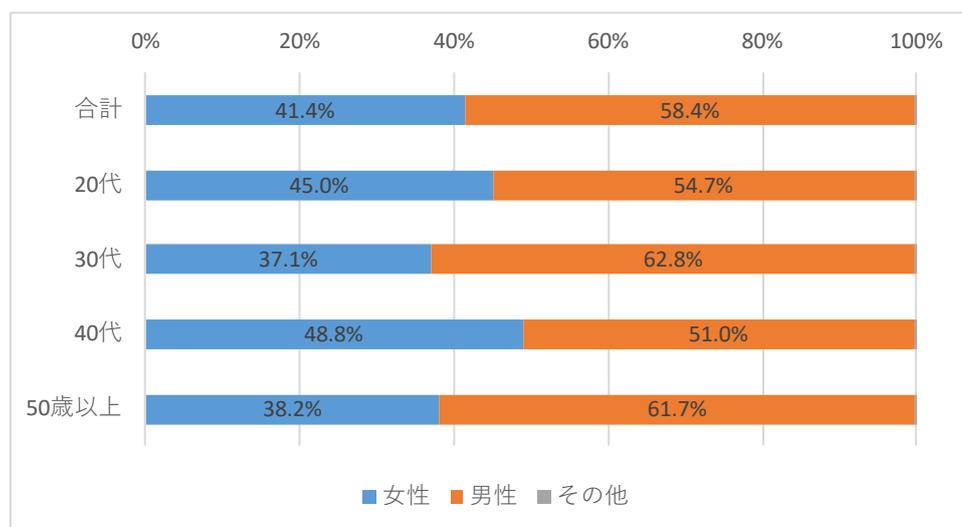


図 3-6 回答者（中学校教員）の属性：年齢区分×性別（n=16241）

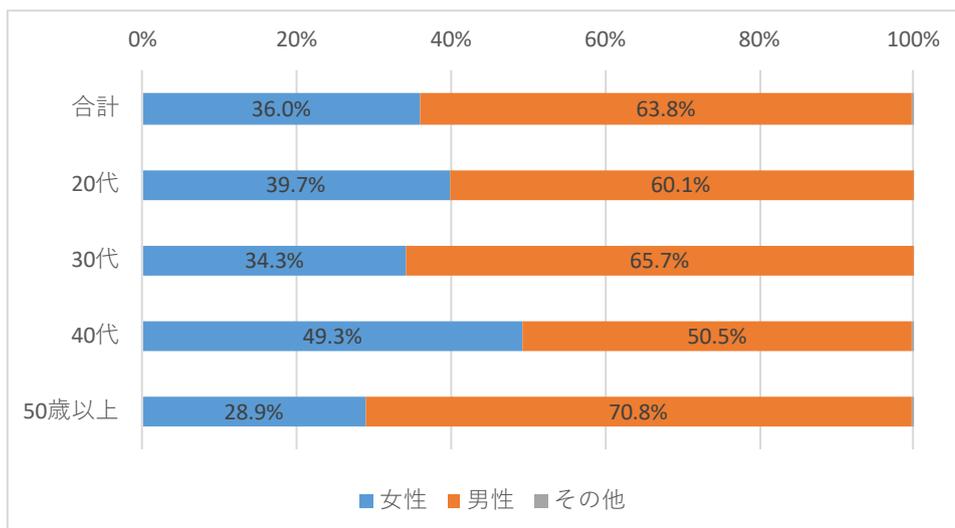


図 3-7 回答者（高等学校教員）の属性：年齢区分×性別（n=6843）

(2) 主任、主事等

Q6. あなたが現在担っている主任又は主事の役割はありますか。

下図は回答者が主任または主事の役割を務めているかの割合を男女教員別に示している。中学・高校のいずれでも、女性教員は、教務主任、学年主任、生徒指導主事、進路指導主事で割合が男性教員よりも低いことが分かる。それに対して、保健主事では高く、教科主任ではやや高い。なお、これらの点については、教員の年齢区分とも関係しているため、その点についても検討が必要であろう。

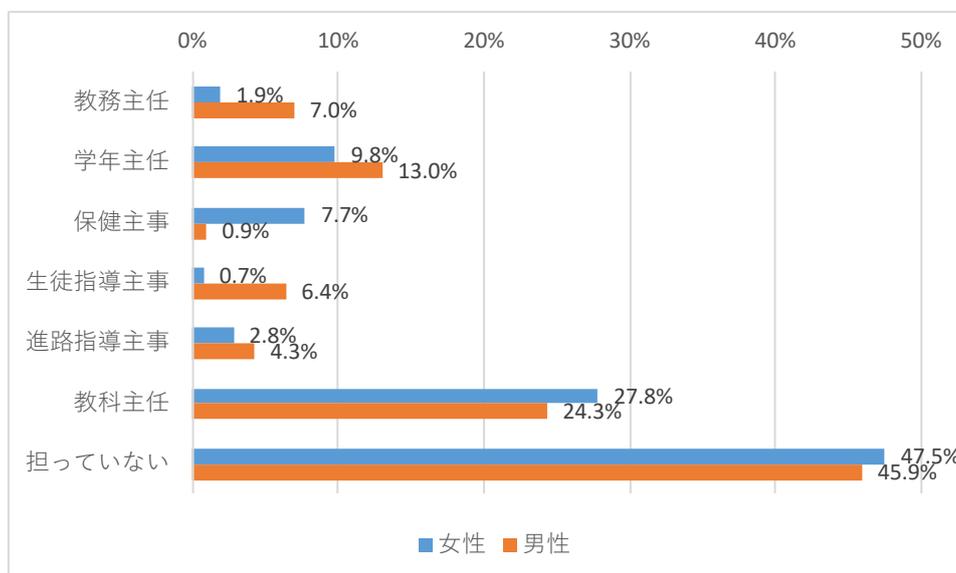


図 3-8 回答者（中学校教員）の属性：主任／主事を務める比率（n=16261）

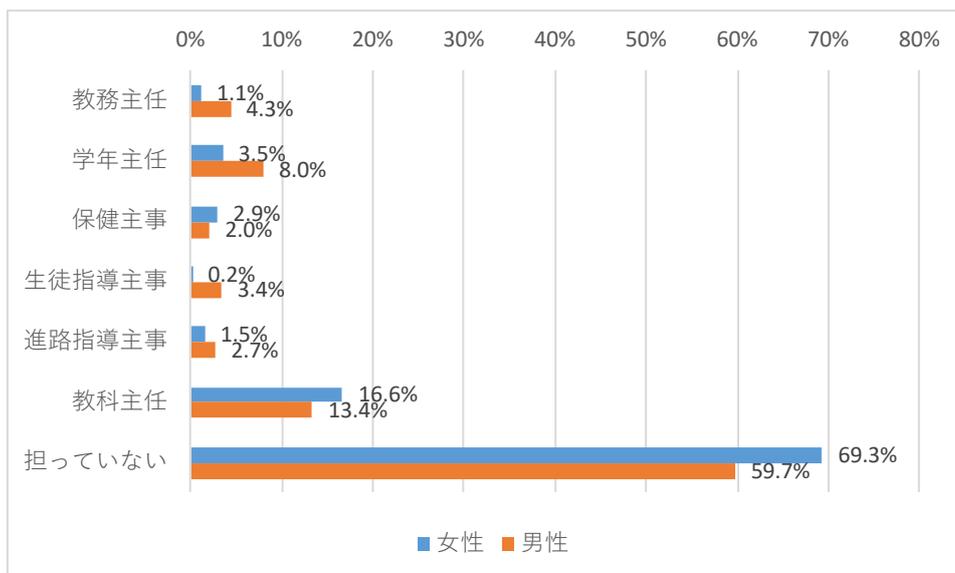


図 3-9 回答者（高等学校教員）の属性：主任／主事を務める比率（n=6847）

(3) 校務分掌

Q7. あなたはどのような校務分掌を担当していますか。

下図は回答者について校務分掌別の女性教員・男性教員の割合を示している。中学・高校のいずれでも、女性教員の割合が大きいのは保健・環境、庶務・会計、特別支援教育コーディネータである。生徒指導と渉外については中学では男性教員の割合が女性教員よりも大きい、高校では女性教員・男性教員の差は大きくないか、ほとんどない。

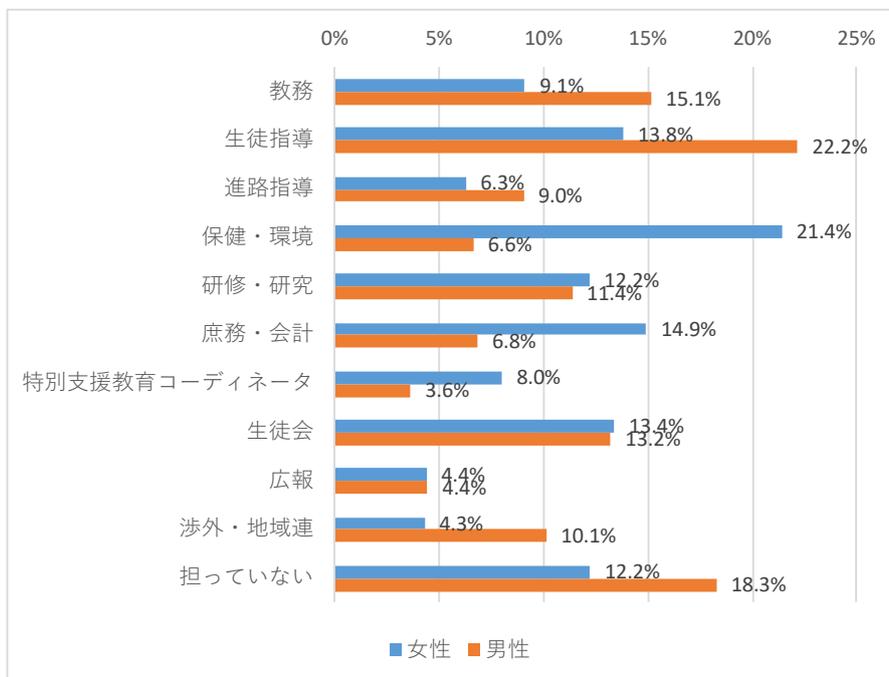


図 3-10 回答者（中学校教員）の属性：校務分掌別の女性教員・男性教員の割合（n=16261）

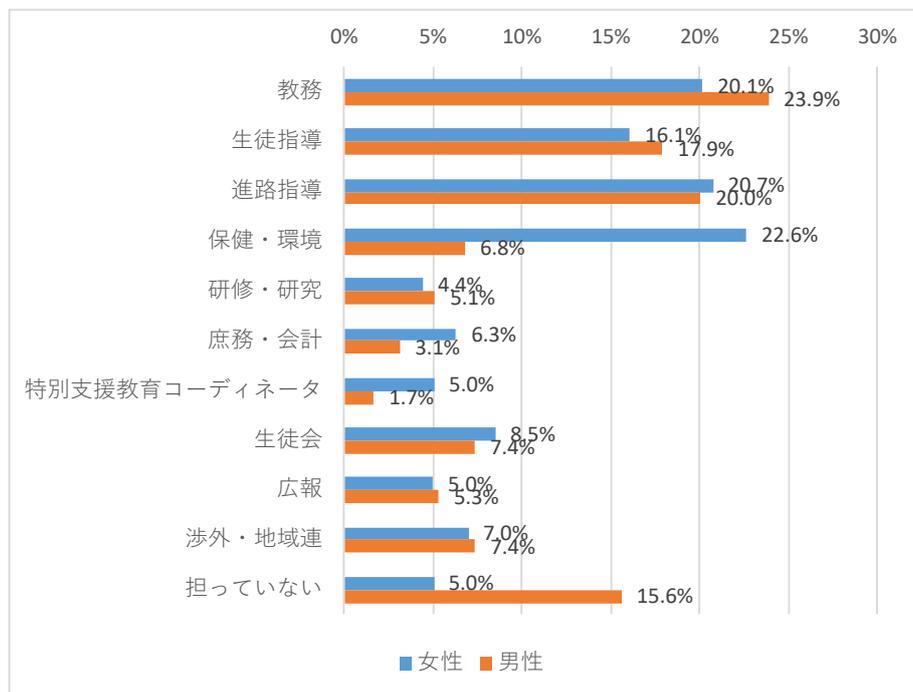
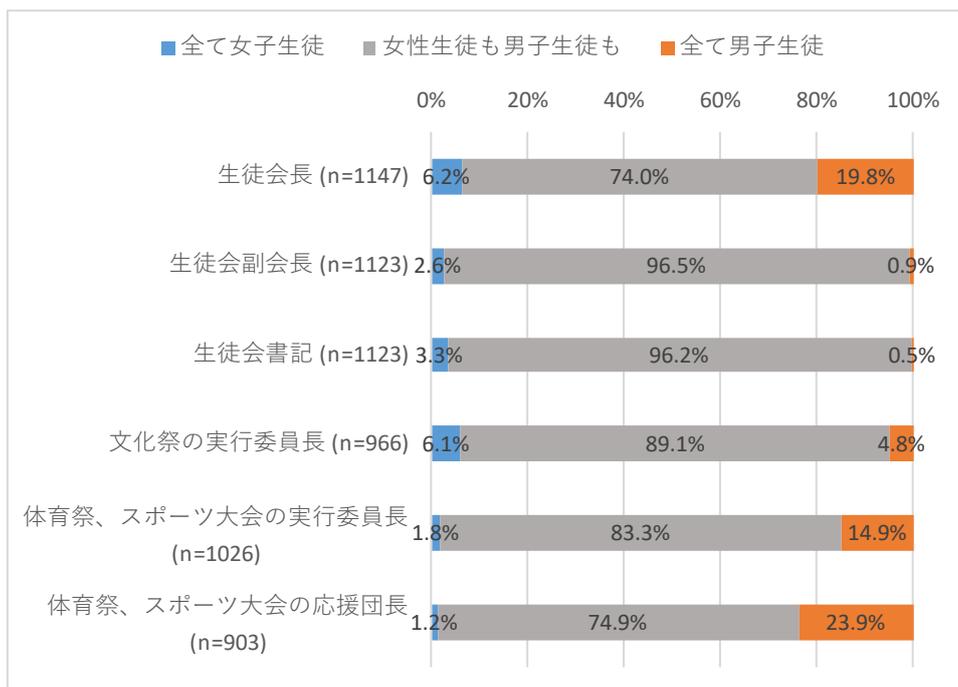


図 3-11 回答者（高等学校教員）の属性：校務分掌別の女性教員・男性教員の割合 (n=6847)

(4) 生徒の役割

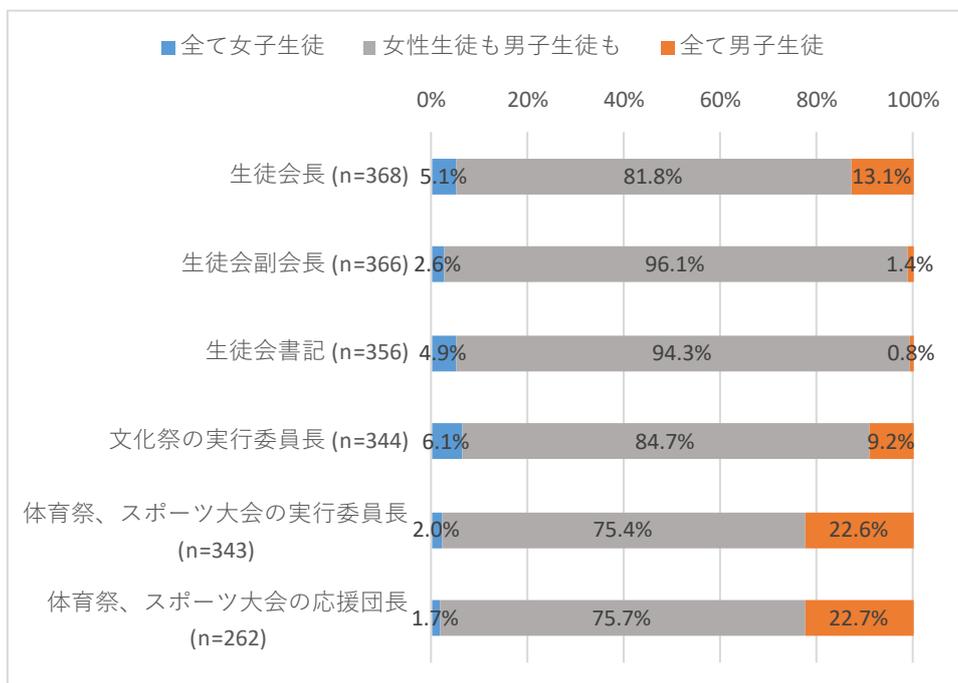
Q9. あなたの学校では過去3年間ではそれらの役割を男子生徒、女子生徒のいずれが担いましたか。

下図は、回答者（管理職）の学校において、過去3年間に生徒会長等のリーダーシップの役目を女子生徒、男子生徒のどちらが務めたかの回答の結果を示す。大部分の学校では、いずれの役目についても、「女子生徒も男子生徒もついている」という回答が最も多かった。ただし、生徒会長、体育祭等の実行委員長、応援団長については「全て男子生徒」の割合が2割程度あり、「全て女子生徒」の割合を上回った。それに対して、「全て女子生徒」の割合は、生徒会副会長、生徒会書記で、「全て男子生徒」の割合をやや上回った。



注) 調査対象の中学校の男子生徒数の合計は 337,786 人、女子生徒数の合計は 319,808 人 (学校基本調査のデータ) であり、男子生徒数がやや多い。

図 3-12 過去 3 年間の生徒会長等は女子生徒・男子生徒のどちらだったか (中学校)



注) 調査対象の高等学校において、男子生徒数の合計は 218,960 人、女子生徒数の合計は 235,905 人 (学校基本調査のデータ) であり、女子生徒数の方がやや大きい。

図 3-13 過去 3 年間の生徒会長等は女子生徒・男子生徒のどちらだったか (高等学校)

(5) 教員研修

Q10. あなたの学校では、男女共同参画や男女の平等に関する教員研修（校内研修）を過去3年間に実施したことがありますか。

中学では32.2%の学校で、高校では18.9%の学校で男女共同参画、男女の平等に関する教員研修（校内研修）実施されていた。

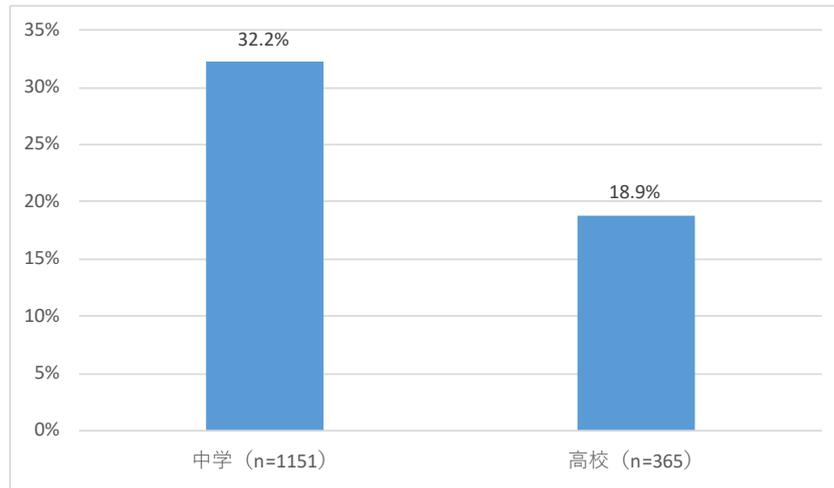


図 3-14 男女共同参画や男女の平等に関する教員研修（校内研修）を過去3年間に実施した割合

これらの実施している学校において、具体的な校内研修の内容について自由記述での回答を得た。以下は多かった回答である。特に多かったのは「LGBT」「人権研修」であり、中学・高校の間で取り上げるテーマに大きな差は見られない。これらのテーマについて、パンフレット等の資料を使つての研修、校長の講話、外部講師による研修等が実施されているとのことである。なお、人権研修については、その中のテーマの一部として、男女平等、LGBT等が含まれているものと理解できる。

中学で多かった回答内容

- ・ 男女共同参画社会の推進（法律等を含む）
- ・ 男女平等教育
- ・ 性的マイノリティ、性の多様性、LGBT理解等
- ・ 人権研修、人権教育
- ・ セクシャルハラスメント防止、女性に対する暴力根絶、デートDV等
- ・ ジェンダー研修

高等学校で多かった回答内容

- ・ 男女共同参画社会の推進（法律等を含む）
- ・ 人権研修、人権教育
- ・ セクシャルハラスメント
- ・ LGBT、性の多様性

Q11. 男女共同参画の推進に関する取組について、過去3年間で、あなたの学校で取り組んでいることがありますか。（複数回答可）

男女共同参画の推進に関する取組としては、イベント・関連図書の紹介や、教材・資料の生徒への配布が多かった（中学・高校で約4～5割）。関連する授業やワークショップ・講演会の実施はそれらの取組よりは少なく2割の回答であった。約3～4割の学校では過去3年間に特段の取組は行われていない。

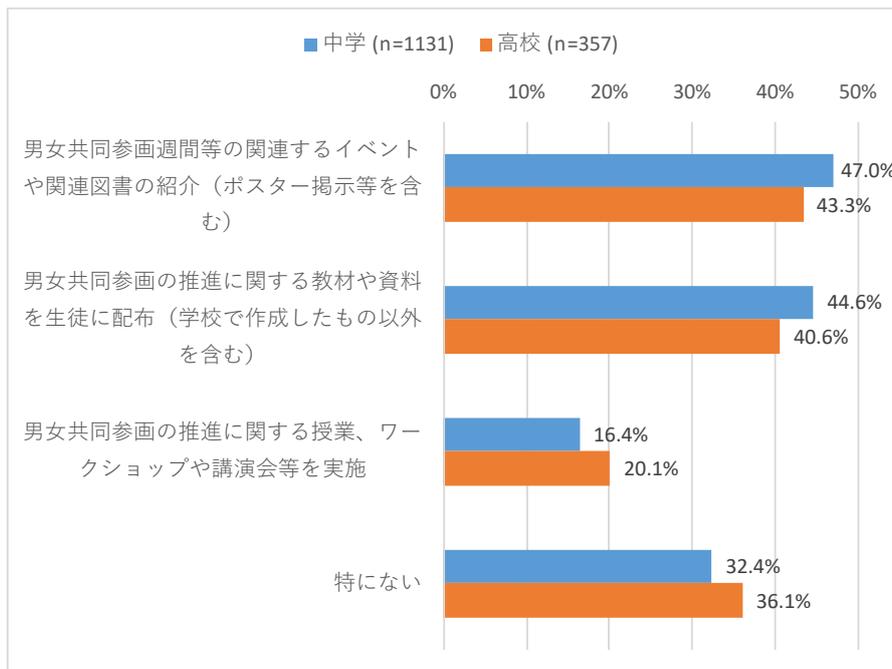


図 3-15 男女共同参画の推進に関して取り組んでいる取組（過去3年間）

「その他」の取組（自由記述）として、中学で34件、高校で9件の回答があった。以下はそれらからの抜粋である。

中学の回答内容

- ・ 男女混合名簿の作成
- ・ 人権学習、人権週間
- ・ 市主催の講演会、研修会に参加
- ・ LGBTについての授業

高等学校の回答内容

- ・ 男女混合名簿
- ・ 入試時に性別記入欄をなくした
- ・ 男女共同参画の推進の標語への応募
- ・ 人権教育講演

(6) 大学進学

Q12. 男子生徒の方が大学進学率が高い理由として、あなたの学校で考えられるものを5つまで選択してください。

下図は高校の回答者（管理職）からの回答結果を示す。選択の割合が高かった回答選択肢は、女子生徒は短大・専修学校を選択することが多い、女子生徒は浪人を回避しがちである、女子生徒は近隣の進路先を保護者から勧められる、といった、女子生徒やその家庭に原因を求めるものが多かった。それに対して、男子生徒の方が勉強熱心である、学力が男子生徒の方が高かったなど女子生徒の学力が原因と選択する割合は比較的低かった。また、「男子により高い学歴を求める社会背景」を選択した割合も高かった。

教員からの働きかけに原因を求めた選択肢である「進路指導で男子生徒に女子生徒よりも大学進学を勧める」「近隣の進路先を教員が女子生徒に勧める」を選択した割合は低かった。

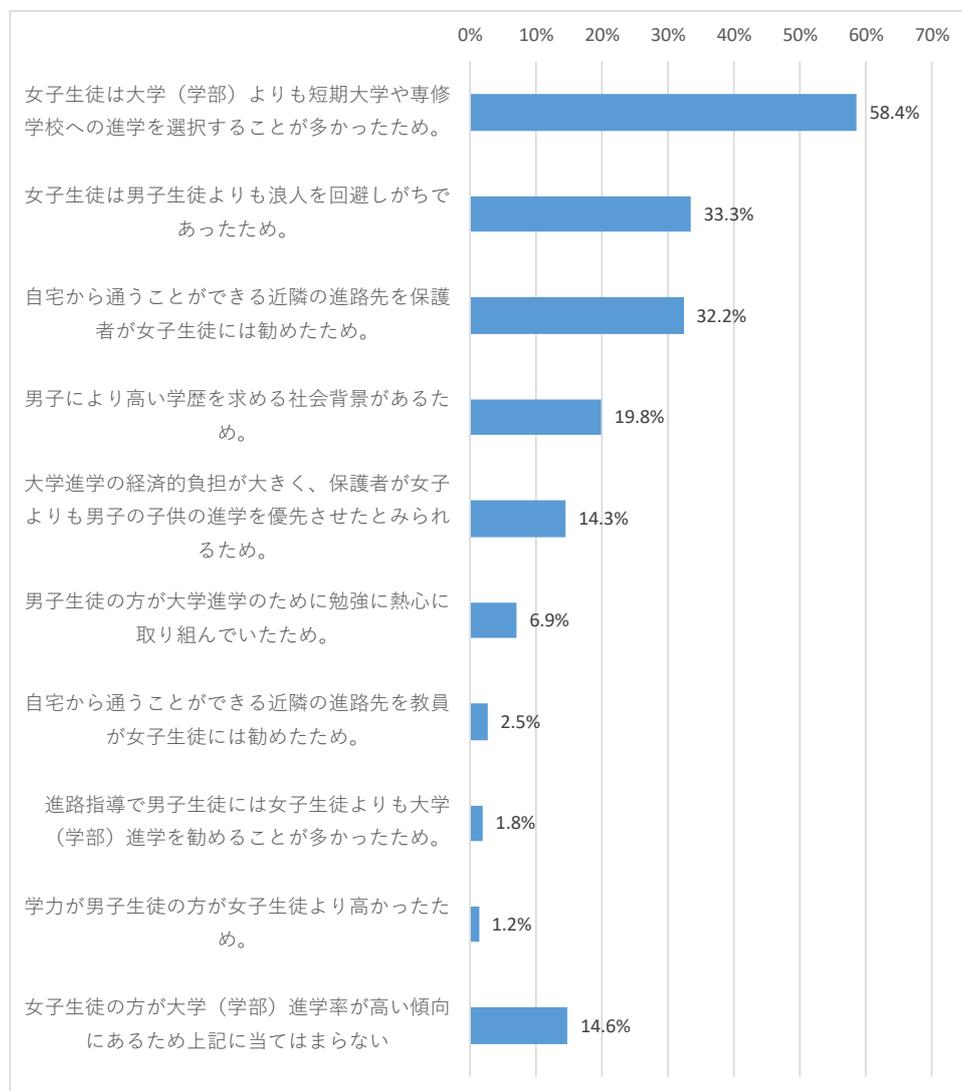


図 3-16 男子生徒の方が大学進学率が高い理由（あなたの学校で考えられる理由、高校のみ (n=297)）

(7) 担当教科

Q13. あなたの担当の教科は何ですか。

Q14. Q13で選択した、あなたの担当する教科について、男女の生徒の人数の割合はどうか

以下の図は、回答した教員の担当教科別の割合と、担当する教科のクラスでの女子生徒の割合を示す。中学では女子生徒人数の割合が「非常に小さい」「小さい」の割合が「大きい」「非常に大きい」に比して比較的高い。高校では逆の傾向が読み取れる。これは調査対象校における男女生徒数の割合を反映しているものとみられる。

また、中学よりも高校において男女生徒の割合がほぼ同じとの回答の割合は低くなっている。

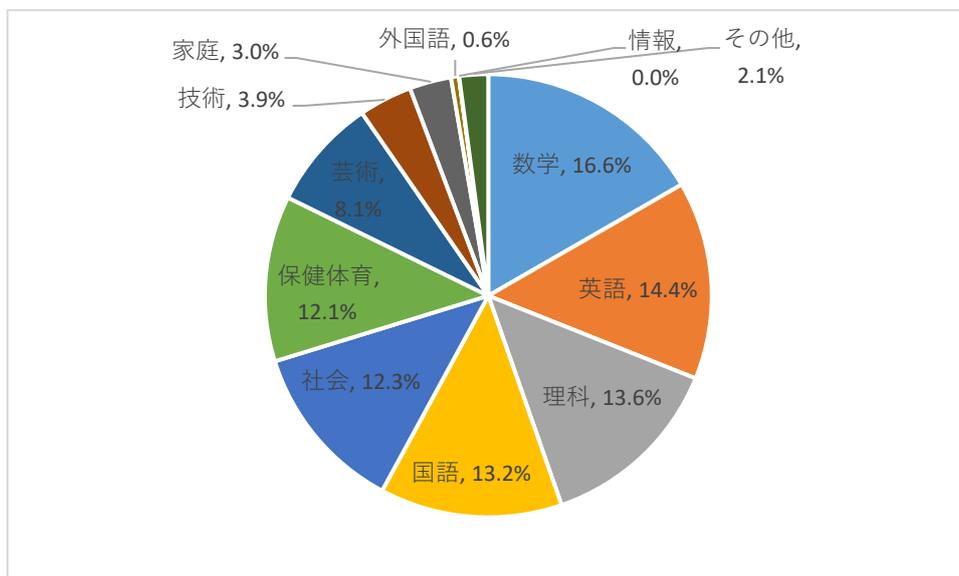


図 3-17 回答者（中学校教員）の担当する教科(n=11491)

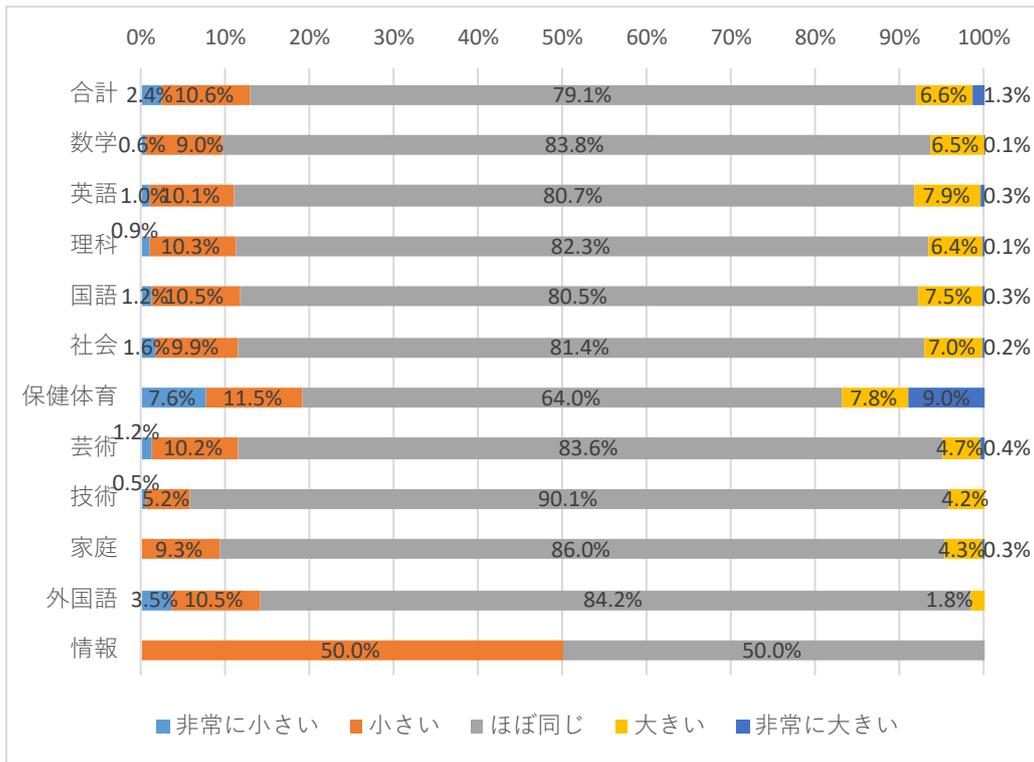


図 3-18 回答者（中学校教員）の担当する教科における女子生徒人数の割合(n=11491)

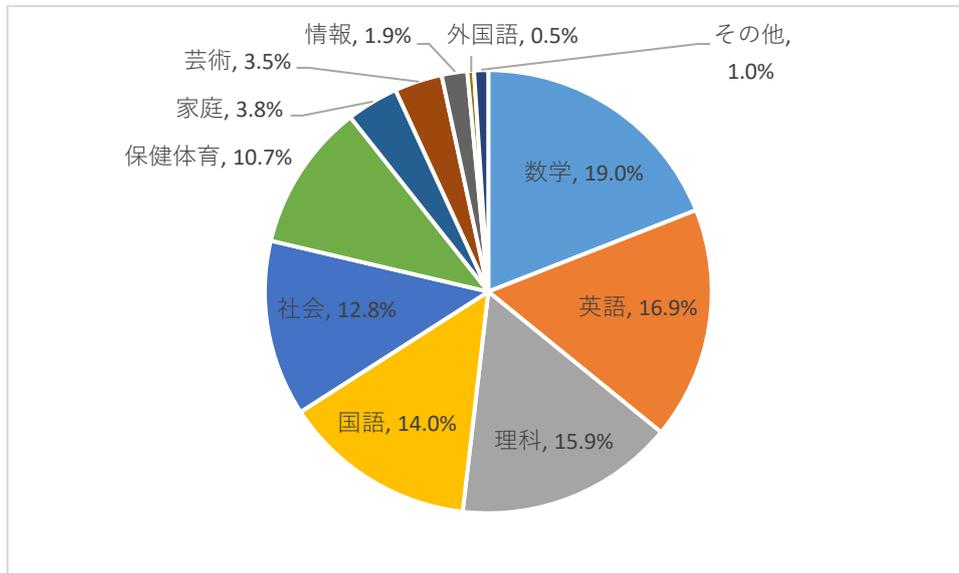


図 3-19 回答者（高等学校教員）の担当する教科 (n=5133)

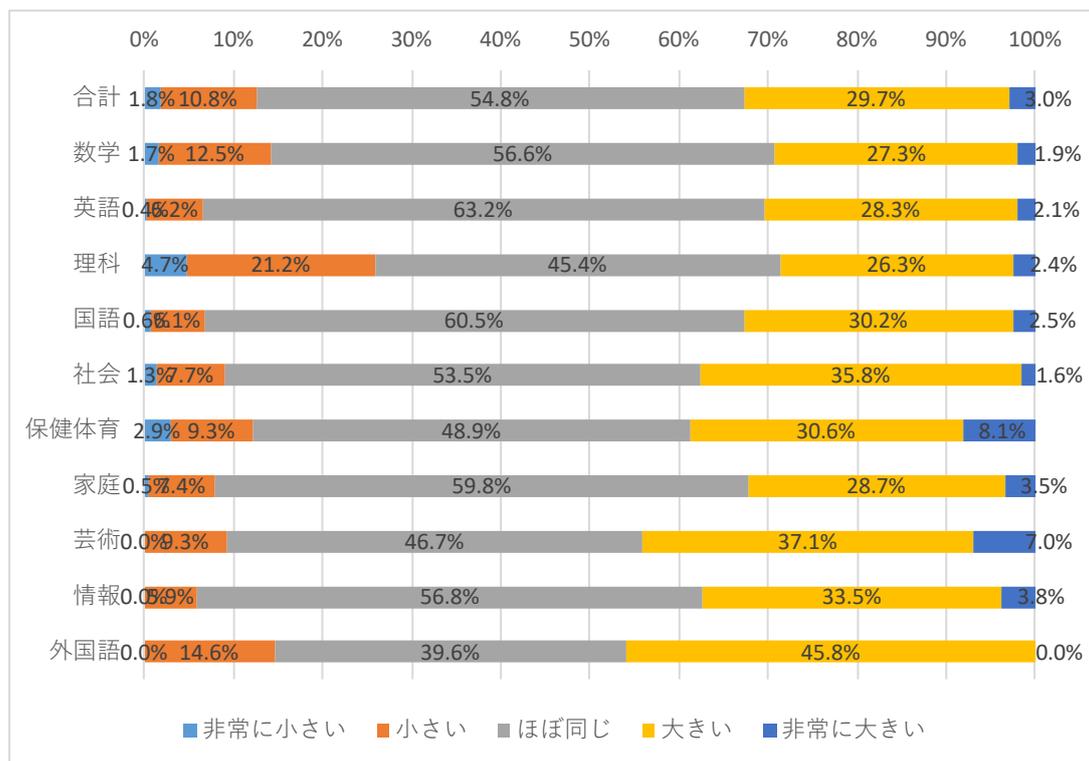


図 3-20 回答者（高等学校教員）の担当する教科における女子生徒人数の割合 (n=5133)

(8) 生徒の指導時

Q15. あなたの担当する教科のクラス等で、生徒を指導する際について質問します。以下についてそれぞれ該当するものを選択してください。

「あまりそう思わない」「思わない」を選択した割合がどの設問においても9割以上であり高かった。これらの中でも、「そう思う」「ややそう思う」の割合が1割程度と比較的やや高かったのは、「男子だから、女子だからという発言をすることがある」「授業で指名することが多いのは女子生徒よりも男子生徒である」の2つだった。

Q12の大学進学についての質問では、女子生徒は浪人を避けがちで、近隣の学校を選びがちであることが大学進学率が男子生徒よりも低い理由として選択されていた。それに対して、この質問で、「進路指導で近隣の進学先を女子生徒に勧めることが多い」「女子生徒には浪人を避けられる進学先を勧めることが多い」で「そう思う」「ややそう思う」を選択した割合はとても低く、女子生徒の進学の決定はあくまでも女子生徒本人やその保護者の側がしていることであるとの教員の認識が示されているようだ。

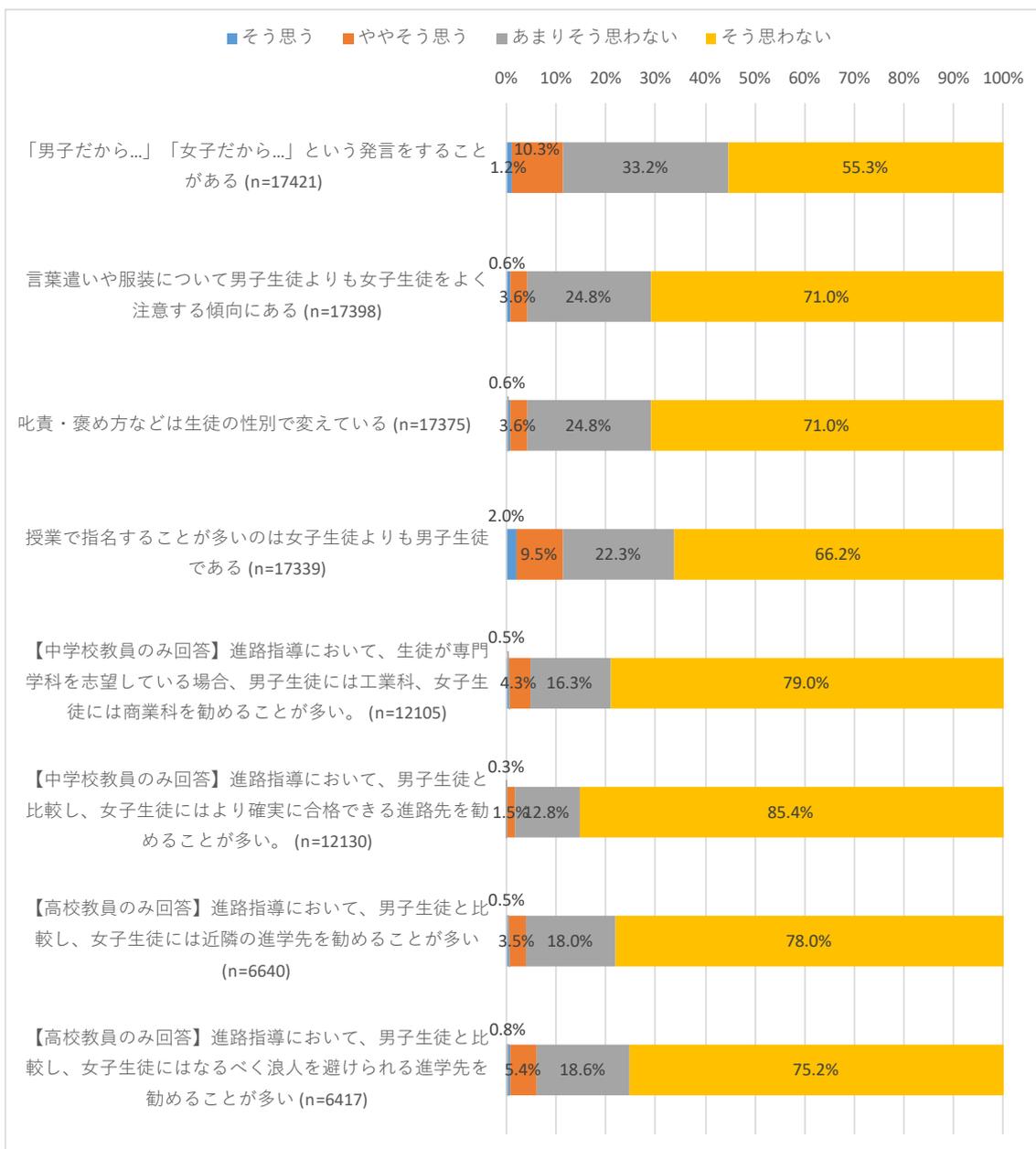


図 3-21 回答者（中学・高校教員）の担当する教科のクラス等での男子・女子生徒に対する生徒指導

以下の図は、「そう思う」「ややそう思う」の割合がやや高かった「男子だから、女子だから」という発言をすることがある」「授業で指名することが多いのは女子生徒よりも男子生徒である」の2つについて、教員の年齢区別の回答の差があるかどうかを見ている。

「男子だから女子だから」については年齢区別の差は殆ど見られないが、「授業で指名するのは男子生徒が多い」については、年齢区分が上がるほど「そう思わない」を選択した割合が大きくなっている。つまり、若手教員の方が男子生徒の方を女子生徒よりも授業で指名しがちであることを本人が認識している。回答を文字通り解釈すれば、ベテラン教員になるほど、男女生徒にバランスよく指名することができるようになっている。ただ

し、男女生徒の指名をバランスよく行っているかについては教員本人の自覚がない可能性もある（無意識）。

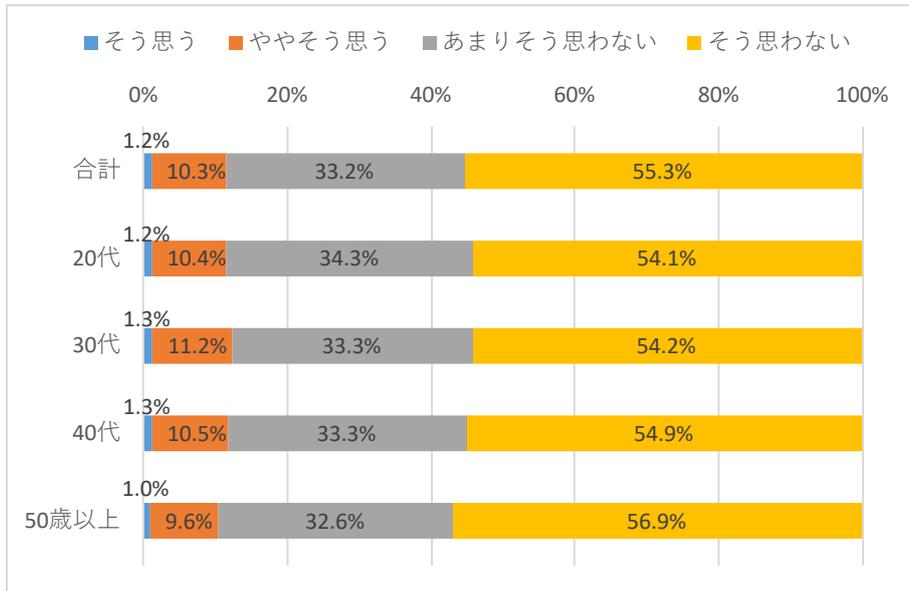


図 3-22 「男子だから…」 「女子だから…」 という発言をすることがある：年齢区分別 (n=17421)

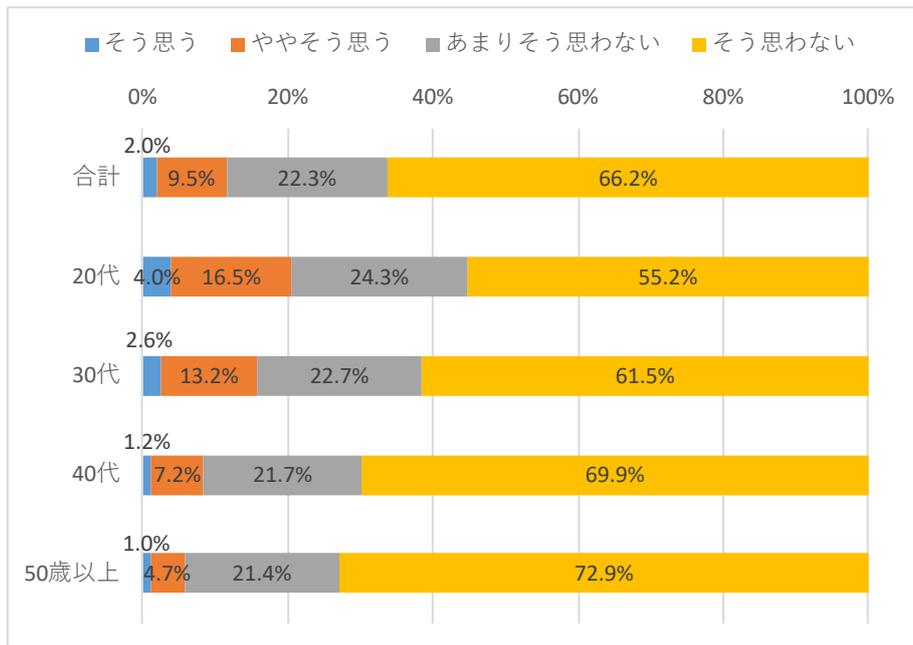


図 3-23 「授業で指名することが多いのは女子生徒よりも男子生徒である」：年齢区分別 (n=17339)

(9) 教員の役割

Q16. あなたの学校で、教員の役割を決める際について質問します。以下について、それぞれ該当するものを選択してください。

次図で下から4つの命題については、性別の考慮について「そう思う」「ややそう思う」の回答の割合が高かった。体育的行事のとりまとめ役、備品交換、来客へのお茶出し、力仕事の4つである。また、校務分掌において、男女教員の役割分担が固定している、主任の役目は男性教員が就くことが多いについて、「そう思う」「ややそう思う」の合計は約2割であり、5人に一人の教員はそのように捉えている。

これらに対して、学級担任、文化的行事のとりまとめ役、宿泊を伴う業務の決め方については「あまりそう思わない」「そう思わない」の割合が高かった。

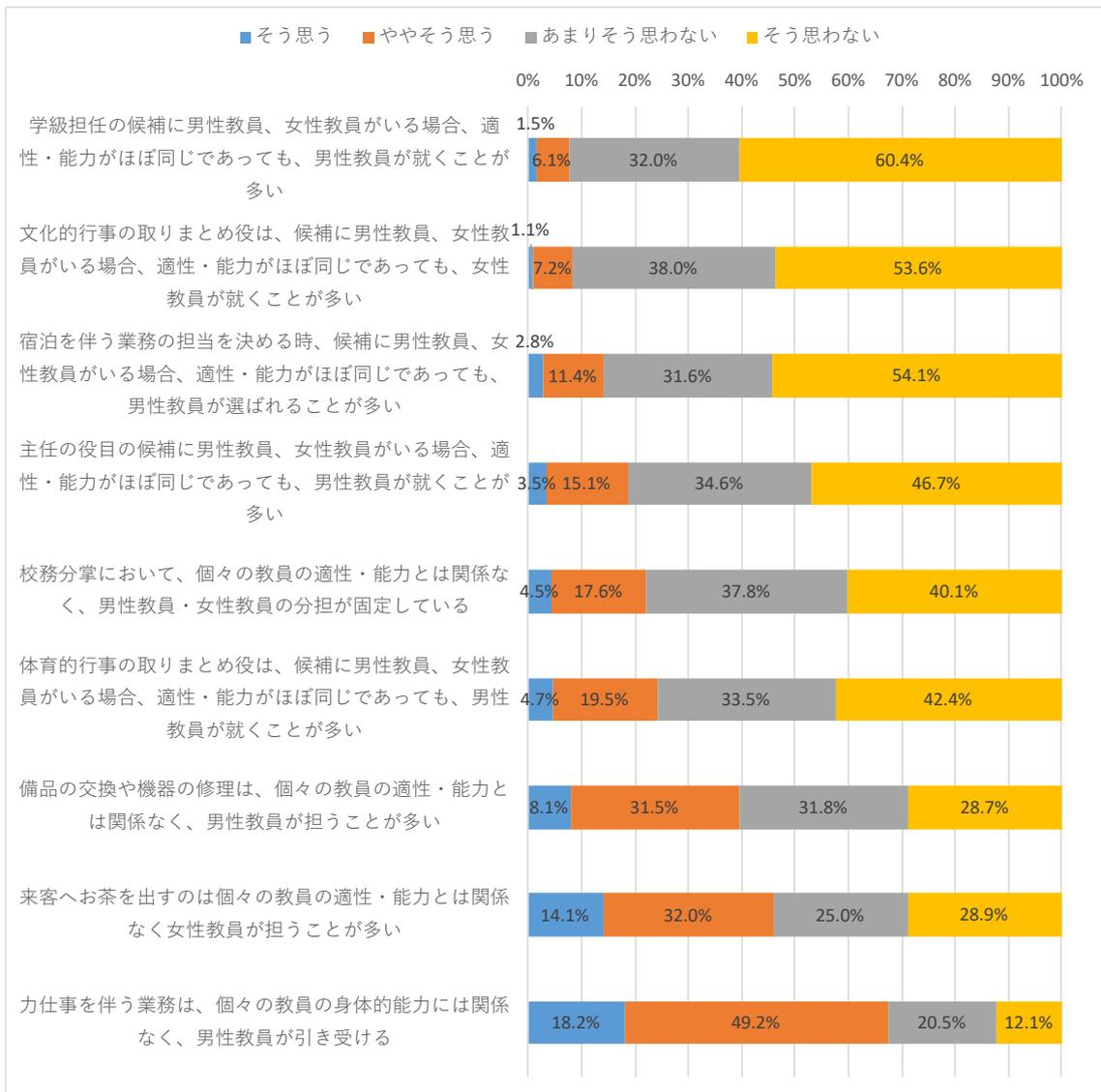


図 3-24 回答者（中学・高校教員）の学校で、教員の役割の決める際の性別の考慮 (n=21734)

(10) 数学・理科の学力

Q17. あなたの学校では、男子生徒と女子生徒を比較すると、数学や理科などの理系科目の学力は、どちらが高いですか。

下図は、理系科目の学力が女子生徒と男子生徒のどちらが高いと思うか、についての回答結果を示す。中学教員の回答では、「女子生徒の方が高い」、「どちらかと言えば女子生徒の方が高い」との回答がそれぞれ 3.5%、9.3%あった。しかし、それが高校教員からの回答になると、それぞれ 0.9%、4.4%に低下し、また、高校教員の回答では、「どちらかと言えば男子生徒の方が高い」の割合が 21.2%と大きく増加し、「男子生徒の方が高い」の割合が 4.7%と増加している。

中学段階では、女子生徒の方が男子生徒よりも高いと認識している教員の割合が、高校段階になると大きく低下していることが分かる。

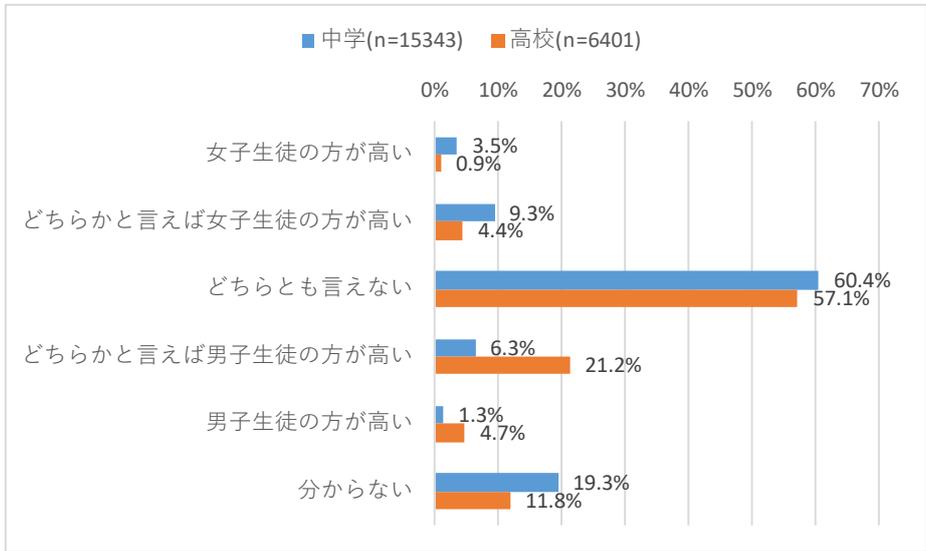


図 3-25 回答者の学校で数学や理科などの理系科目の学力は男子生徒と女子生徒のどちらが高いか

Q18. Q17で、「男子生徒の方が高い」、「どちらかと言えば男子生徒の方が高い」を選択した場合、回答してください。男子生徒の方が女子生徒よりも理系科目の学力が高いのはなぜだと思いますか。当てはまるものを全て選択してください。

「男子生徒の方が高い」「どちらかと言えば男子生徒の方が高い」理由については、「女子生徒は理系科目を難しいと捉える傾向がある」の割合が非常に高かった。次に高いのは、「進学に有利などの理由で男子生徒は理系科目に熱心」「女子生徒の希望する進学先が理系科目を必要としない」との進学の条件などに理由を求めたものだった。

これらに対して、教員側に理由を求めた「理系科目を教える教員は男性が多い」の割合は低く、また、女子生徒のピア評価に理由を求めた選択肢「女子生徒が理系科目が得意だと、冷ややかな印象になる」の割合は最も低かった。

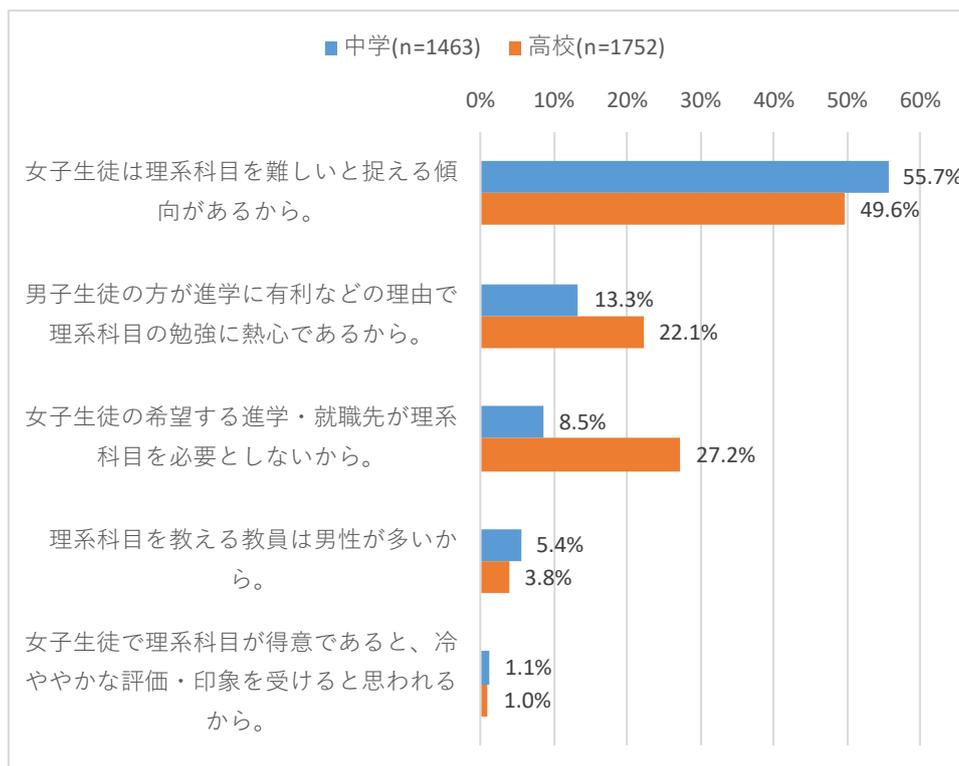


図 3-26 「男子生徒の方が高い」、「どちらかと言えば男子生徒の方が高い」を選択した場合：男子生徒の方が女子生徒よりも理系科目の学力が高いのはなぜか

Q19. OECD の学習到達度調査 (PISA) において、日本の女子生徒 (高校1年生) の数学と科学の PISA 平均点は OECD 主要国の中でも非常に高いですが、理系分野への女子生徒の進学比率や研究者比率は国際的に見てとても低いです。こうした現状を変えるためには、あなたの学校 (中学校又は高等学校) ではどのようなことに取り組んでいますか。以下の選択肢から当てはまるものを全て選んでください。

女子生徒の理系分野への進学を促す上で有意義な取組が列挙されている。回答で興味深いのは、「女子生徒は理系科目が苦手であるという教員の意識を変える」の回答割合が中学では最も高く、高校でも 13.5% と比較的高かったことだ。Q18 の回答では「女子生徒は理系科目を難しいと捉える傾向がある」との回答割合が高かったが、教員側の意識の中にも女子生徒が理系科目が苦手という考えがあり、その意識の部分を変えることが女子生徒の苦手意識が緩んでいく可能性があることが、教員の中で認識されている。

この中で一つ異質な選択肢は、本アンケート調査の目的から作成した選択肢であった「理系科目の担当教員が、男女共同参画についての研修を受ける」だった。この選択肢の回答割合は中学、高校のいずれでも最も低く、教員の男女共同参画についての意識や知識の度を上げることはあまり意味を持たないと考えられているようだ。

他に選択割合が高かったのは、「女子に理系進路の情報を多数示す」「ロールモデルの情報を示す」「女子生徒の理系進学を積極的に支援する」などだった。「理系科目を担当する女性教員を増やすこと」は身近なロールモデルを示すという意味で効果を持ちそうであるが、回答した教員の割合は比較的低かった。

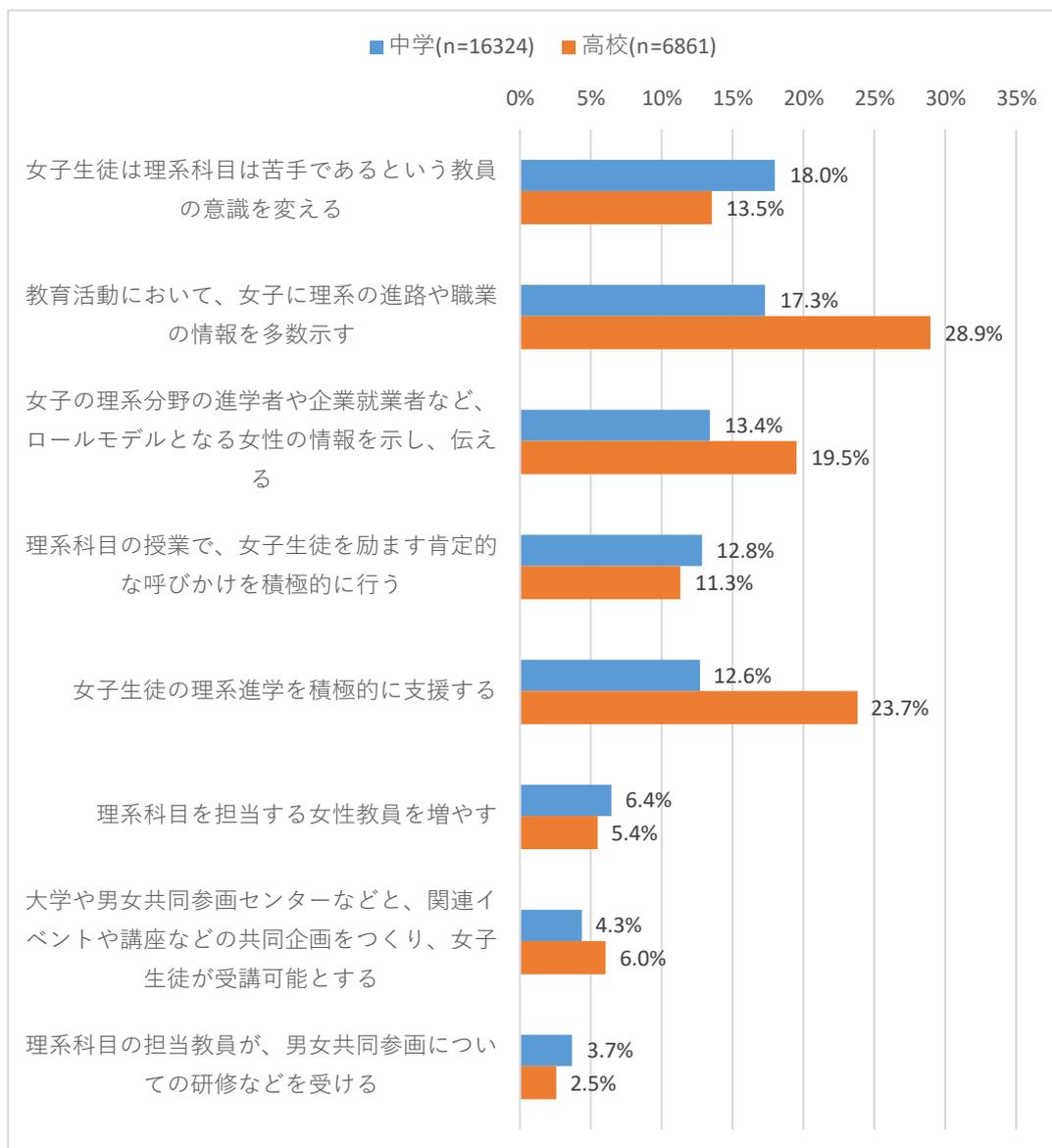


図 3-27 日本において、理系分野への女子生徒の進学比率等が国際的に低い現状を変えるために、回答者の学校ではどのような取組をしているか

(11) 男女共同参画に関連する価値観など

Q20. 男女共同参画に関わる次のそれぞれの項目について、あなた自身は、どのようにお考えですか。

これらの選択肢はなかなか選ぶのが難しい。「どちらとも言えない」や「一概には言えない」との選択肢がないからである。例えば、「家事・育児は女性の方が向いている」は「そう思う」「ややそう思う」の合計割合が最も高くなったが、逆に「あまりそう思わない」「そう思わない」を選択した場合には、男性の方が家事・育児が向いていると考えているのだろうか。おそらくはそうではなく、「家事・育児は女性の方が向いている」とまで断定することができるとは思わない、ということなのだろう。アンケートの自由記述でも回答が難しか

ったとの指摘がいくつかあった。

「そう思う」「ややそう思う」の合計割合はどの選択肢でも1割程度以上はあった。例えば、「男性の方が女性より管理職に向いている」「理系の教科は、男子生徒の方が女子生徒より能力が高い」について「ややそう思う」の回答がそれぞれ13.8%、11.8%ある。このような回答をした教員が必ずしも生徒指導等において偏見のある判断をしているとは言えないが、本アンケートの目的に照らして、注目すべき回答結果と言えるだろう。

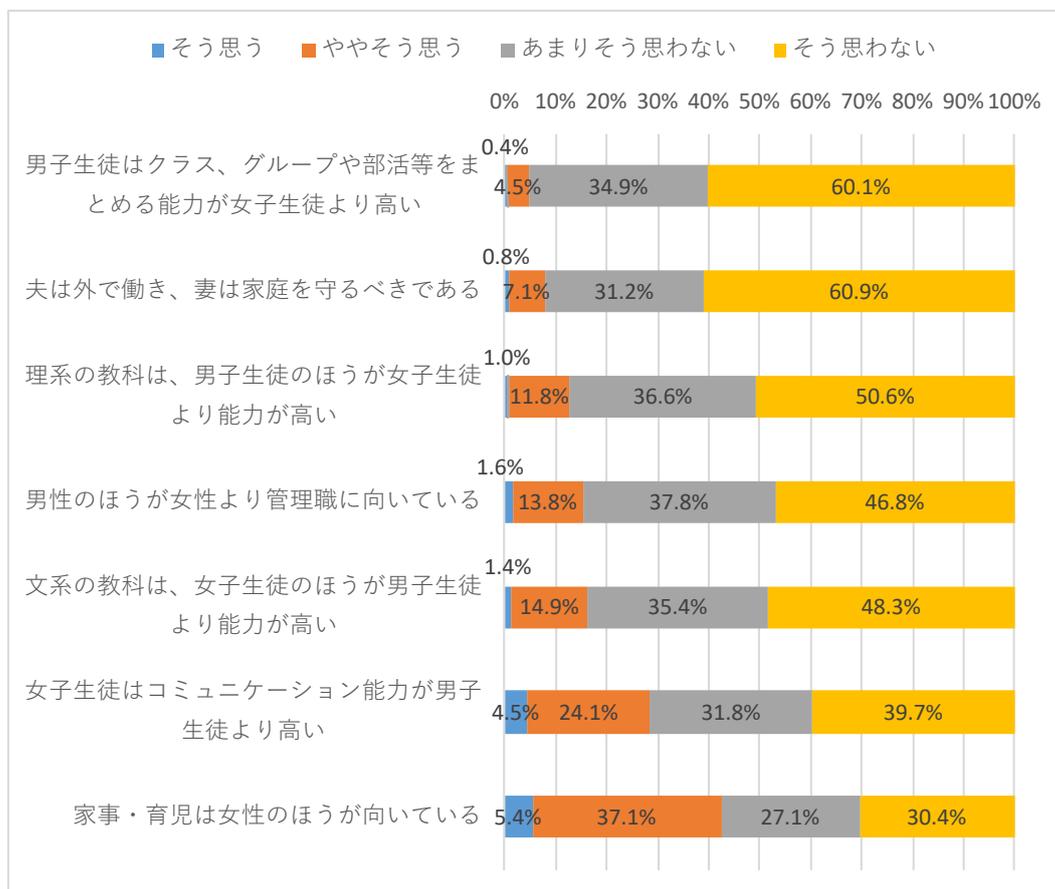


図 3-28 男女共同参画に関わる次のそれぞれの項目について、あなた自身は、どのようにお考えですか。(n=21666)

上のような見方、例えば「男性の方が女性より管理職に向いている」に同意するような見方は男性教員の間でのみ見られ、女性教員は違うのではないかとの問題意識で、下図では女性教員だけの回答を見ている。結果は女性教員の回答の結果は、全体の結果とは大きな違いは見られず、例えば、女性教員の回答でも「男性の方が女性より管理職に向いている」について「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は約18%だった。これは全体の数字よりもむしろ高い。つまり女性教員の方がむしろ管理職は男性教員が向いていると考えている。

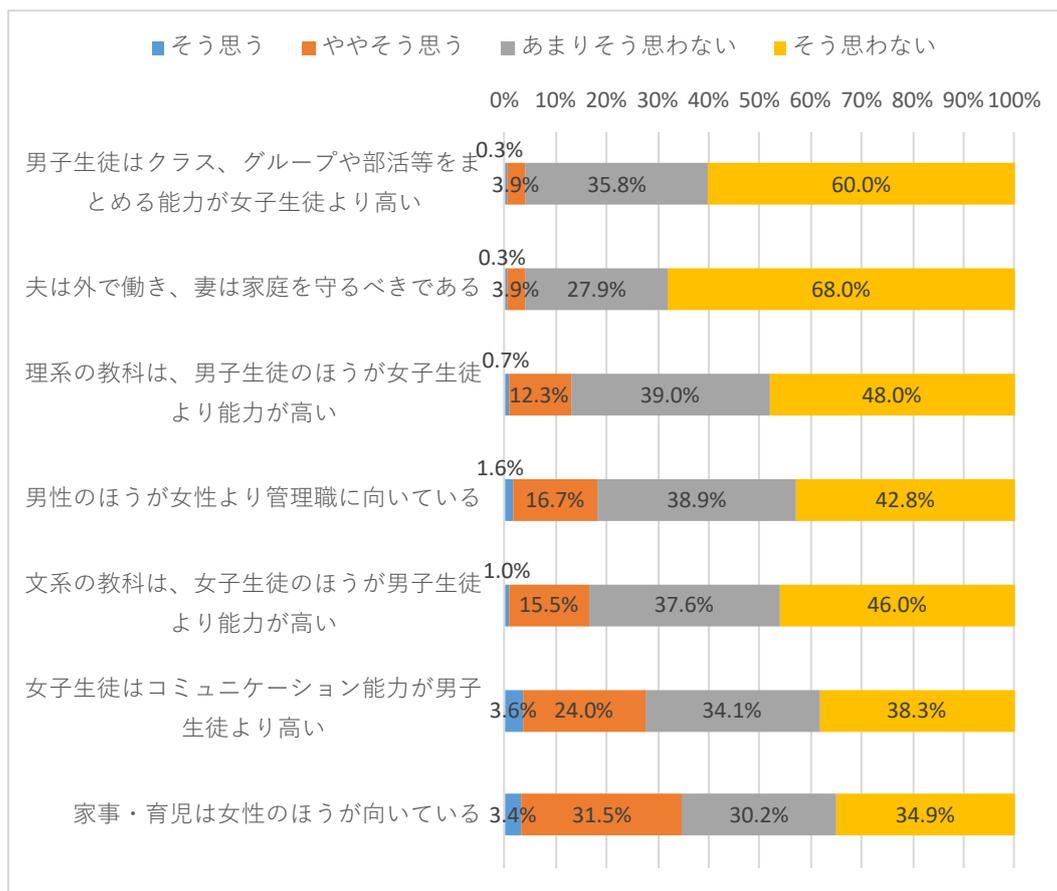


図 3-29 男女共同参画に関わる次のそれぞれの項目について、あなた自身は、どのよう
にお考えですか。(女性教員の回答、n=8640)

(12) 男女共同参画等に関連する研修

Q21. あなたは、男女共同参画や男女の平等等をテーマとした研修を受けたことはありますか。

次図は、男女共同参画や男女平等についての研修を受けたことがあるかについての質問の回答結果である。約4割の教員はそのような研修を受けたことがある。約1~2割は主題とした研修であり、約2.5割の教員はテーマの一つとするような研修を受けたことがあるとのことだった。

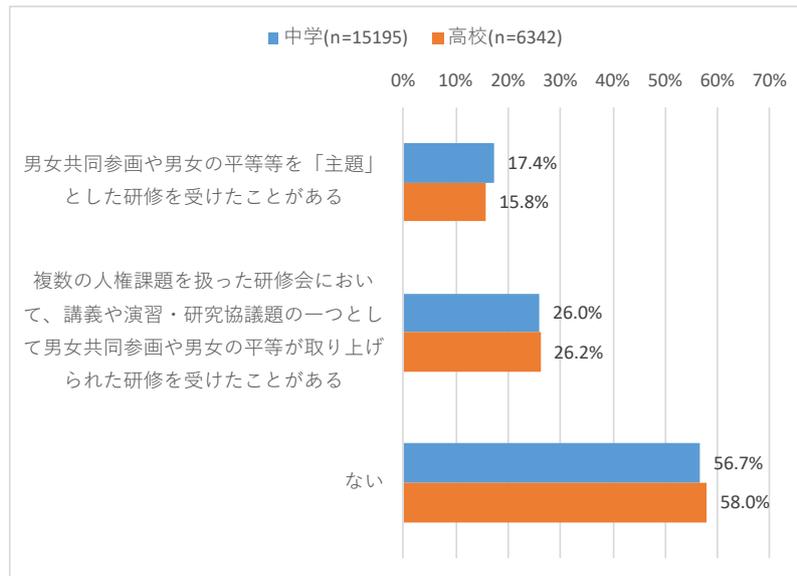


図 3-30 男女共同参画や男女の平等等をテーマとした研修を受けたことはあるか

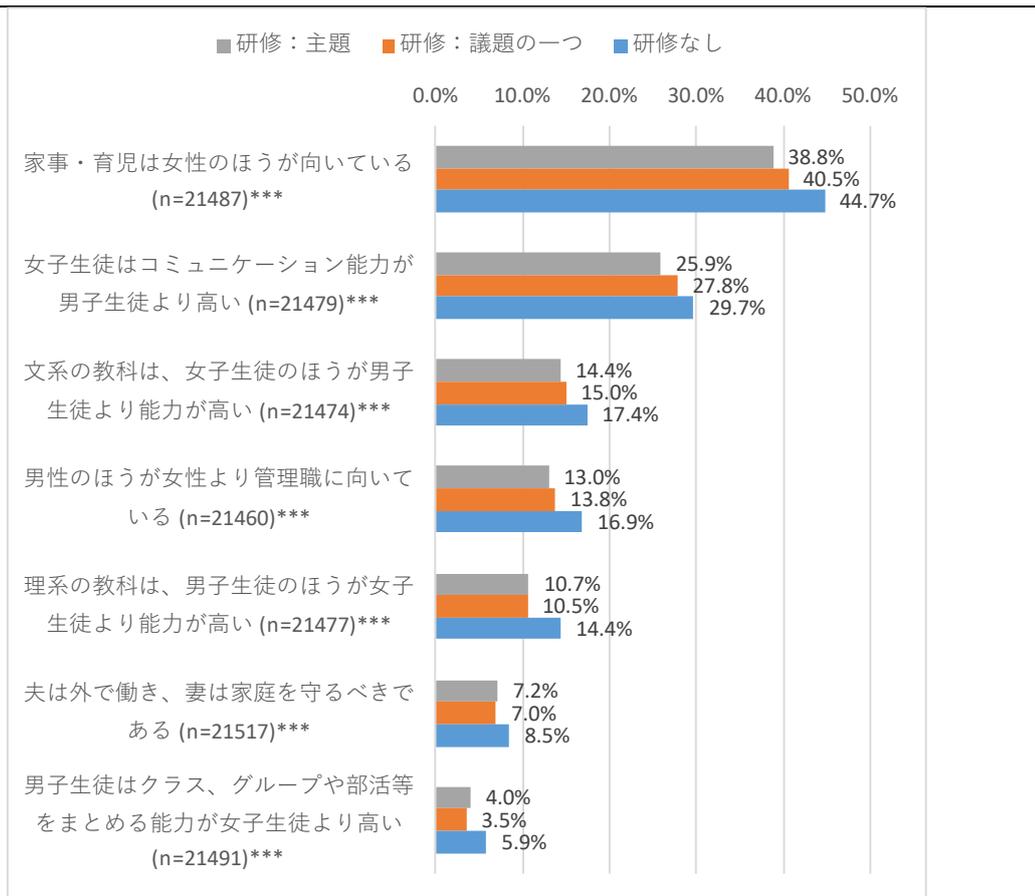
男女共同参画や男女平等等をテーマとした研修の効果

男女共同参画や男女の平等等をテーマとした研修の受講は、教員の意識や行動にはどのような効果を与えているだろうか。まず、上記の研修受講についての質問への回答と、教員の男女共同参画に関連する項目（「男性の方が女性よりも管理職に向いている」など）についての考え方（Q20）に関する質問への回答との関係を見る。

図 3-31 は、男女共同参画に関連する項目への回答が「そう思う」「ややそう思う」の割合の和を、男女共同参画等が主題の研修受講、一部の話題となっている研修受講、研修受講なしのそれぞれについて示している。いずれの男女共同参画に関連する項目への回答も、研修受講の有無と統計的に有意な関係があり、かつ、研修受講がない場合の方が、「そう思う」「ややそう思う」の割合の合計が大きくなっていることが読み取れる。

他方、例えば、男女共同参画に関心や問題意識を持っている教員の方が、男女共同参画に関連する研修に自発的に参加している可能性があり、その場合にも、研修受講の有無と、男女共同参画に関連する項目への回答が関連することとなる。その場合、研修受講の効果ではなく、元々の教員の考え方が回答の相関に反映されているのに過ぎないことになる。

そのような可能性もあるが、この図の結果を見る限りでは、研修受講の効果があり、それは統計的に有意なものである。

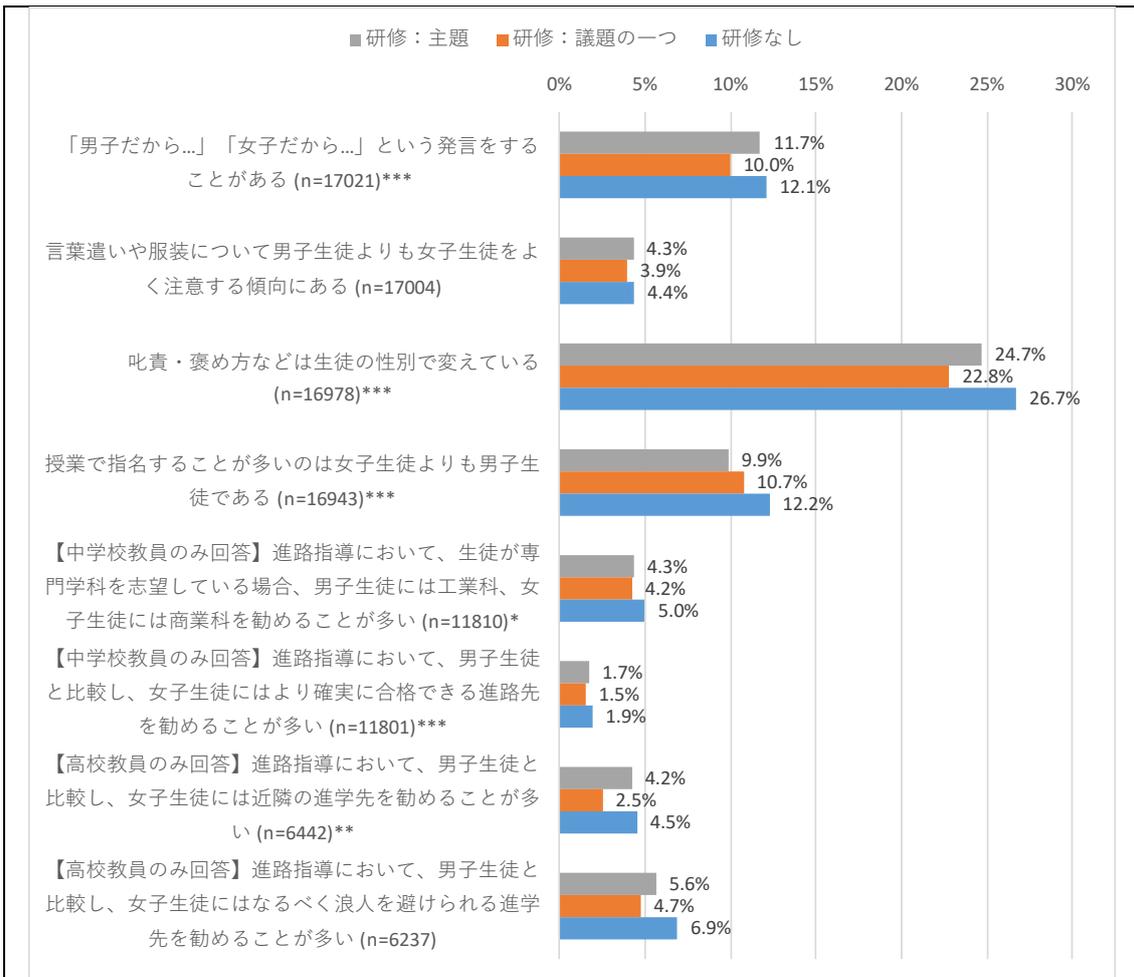


注) 研修受講の有無等と、男女共同参画に関連する項目についての質問回答との関係についてのピアソン χ^2 乗検定において、*** : p 値<0.01、** : p 値<0.05、* : p 値<0.1 を示す。

図 3-31 男女共同参画等に関する研修受講の有無と、男女共同参画に関わる項目についての考え方（「そう思う」又は「ややそう思う」の回答割合）

次に、研修受講の有無と、担当する教科のクラス等での男子・女子生徒に対する生徒指導に関する質問への回答（Q15）との関連についてみる（図 3-32）。「男子だから、女子だからという発言をすることがある」「叱責・褒め方などは生徒の性別で変えている」「授業で指名することが多いのは女子生徒よりも男子生徒である」「進路指導において、男子生徒と比較し、女子生徒にはより確実に合格できる進路先を勧めることが多い」は研修受講有無と、これらの質問への回答が統計的に有意な関係にある（p 値<0.01）。また、研修受講なしの方が、「そう思う」「ややそう思う」の回答割合が高く、この図においても研修受講の効果はある程度示されていると言えるだろう。

ただ、上の教員の男女共同参画に関連する項目についての考え方よりも、研修受講の効果は明確ではない。その解釈はいろいろ出来るが、この生徒指導に関する質問は自らの学校現場における教員としての行動についてのものであるため、研修受講の効果の現れ方がより複雑であること（様々な要因が関係してくるから一概には答えられない）などがあり得るだろう。



注) 図 3-31 と同じ。

図 3-32 男女共同参画等に関する研修受講の有無と、担当する教科のクラス等での男子・女子生徒に対する生徒指導

Q22. Q21で「ない」以外を選択した場合、回答してください。あなたは、以下の研修等において、男女共同参画や男女の平等に関する研修を受けたことがありますか。当てはまるものを全て選択してください。

男女共同参画や男女平等を主題とする研修は、自治体主催の校外研修や「その他の校内・校外研修」で受けたとの回答割合が大きかった。また、初任者研修等で受けたことがあるとの回答も比較的高かった。「国（独法）主催の校外研修」の割合は最も低かった。

男女共同参画や男女平等をテーマの一つとする研修についての回答結果もほぼ同様の傾向だった。

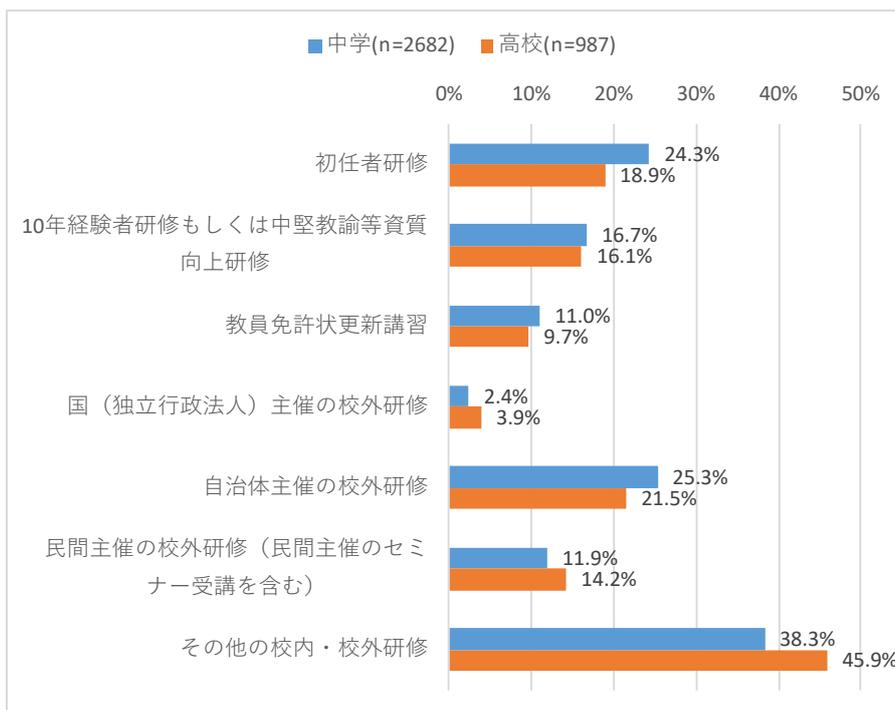


図 3-33 男女共同参画や男女の平等に関する研修を受けたことがありますか（男女共同参画等を「主題」とした研修を受けたことがある）：研修の種類別

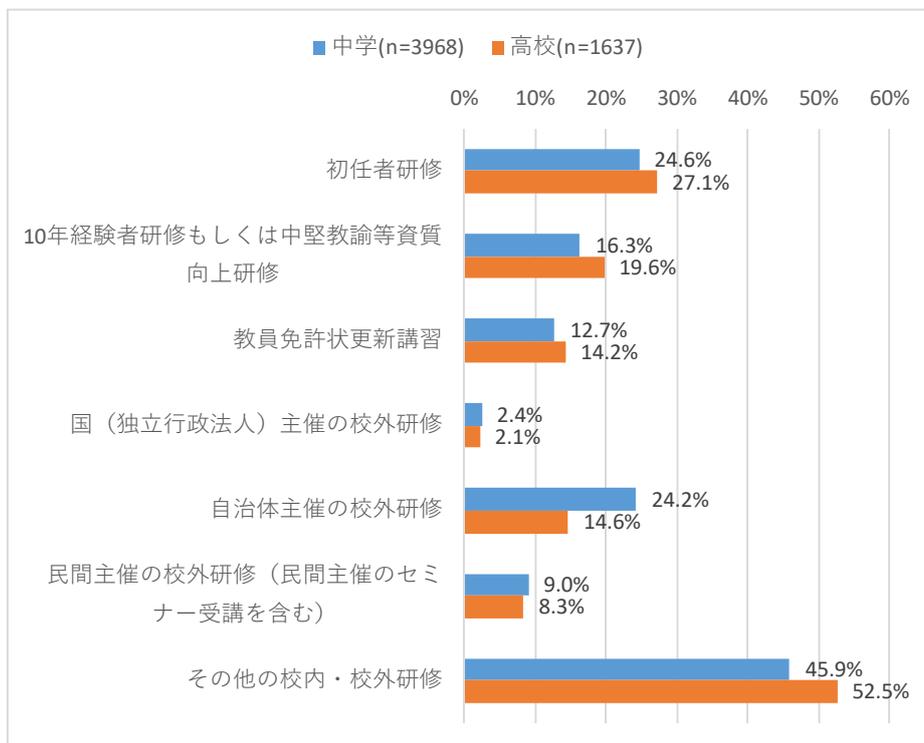


図 3-34 男女共同参画や男女の平等に関する研修を受けたことがありますか（議題の一つ等として男女共同参画等の研修を受けたことがある）：研修の種類別

Q23. Q21で「ない」以外を選択した場合、回答してください。男女共同参画や男女の平等等の研修の内容は何でしたか。以下で当てはまるものを全て選択してください。

男女共同参画や男女平等についての研修の内容は、それを主題とするものでも、テーマの一つとするものでも、LGBT・SOGIなど性の多様性、男女共同参画社会についての基本的知識を選択した割合が多かった。

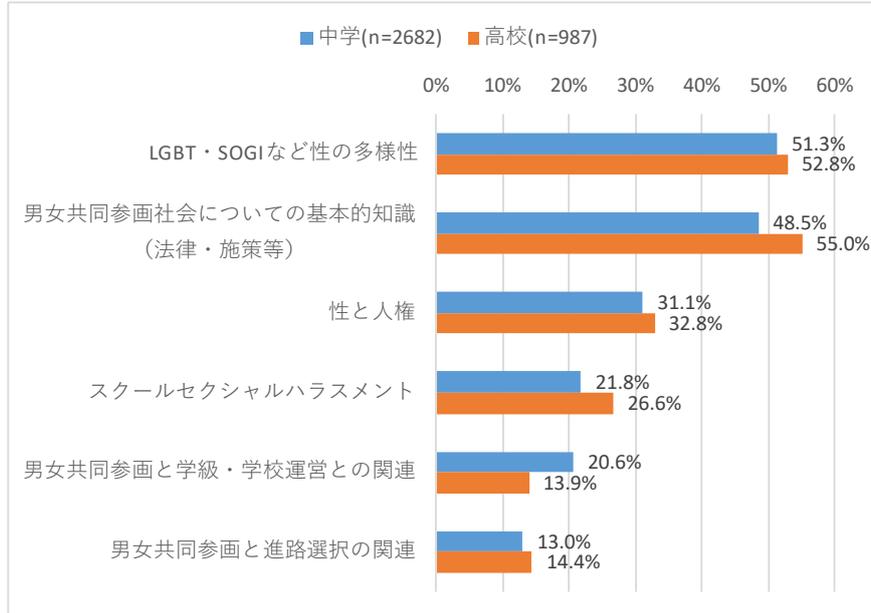


図 3-35 男女共同参画や男女の平等等の研修の内容は何でしたか（男女共同参画等を「主題」とした研修を受けたことがあると回答した教員）

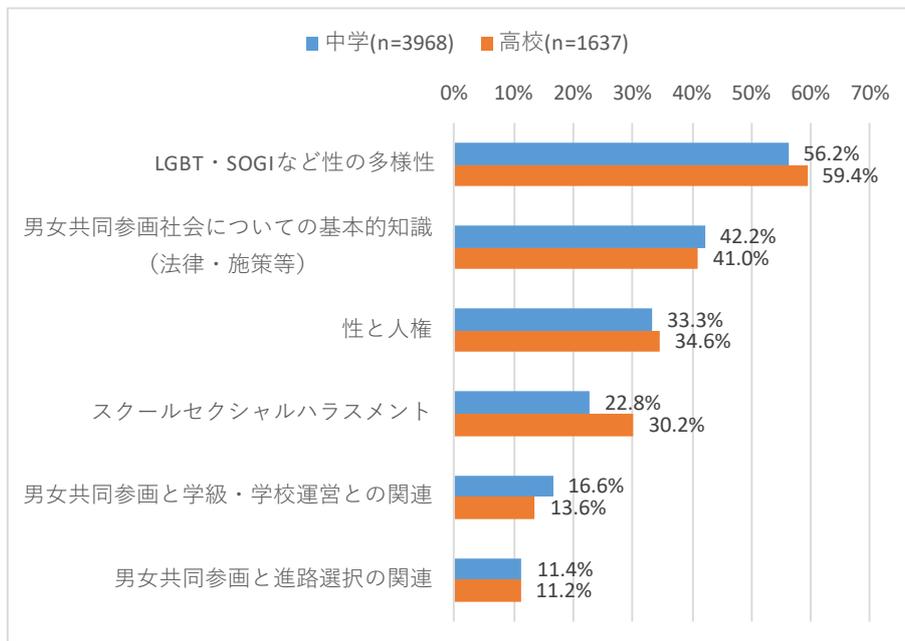


図 3-36 男女共同参画や男女の平等等の研修の内容は何でしたか（議題の一つ等として男女共同参画等の研修を受けたことがあると回答した教員）

Q24. 男女共同参画・男女の平等についての研修の内容などについて、ご意見があれば、記入してください。特になければ空欄のままで結構です。

Q24 は研修内容等についての自由記述の質問だった。約 1,300 人から回答があった。その内容は、回答教員の学校が所在する都道府県、性別、年齢区分でソートした上で確認した。内容は多様であり、研修についての意見、学校における男女共同参画・男女平等の現状についての観察、男女共同参画・女性活躍などの政策についての意見があった他、アンケートの設問についての主として批判的な意見がみられた。

以下はその自由記述の内容から抜粋したものである。

研修について

・ 研修の対象

管理職の意識が古い人が多いのでまずは受けさせるべきとの回答が多かった。

「男女ともに意識を変えることが重要で、その第一歩は各教員の研修よりも、管理職など意識の変革と管理職への研修が第一と考える」（高校教諭、女性、40代）

「男性教員で、無意識に女性蔑視を教員にも生徒にも行う方が複数いる。研修の機会を増やして欲しい」（教頭、女性、40代）

・ 研修実施の是非

研修については是非受けてみたいとの声がある一方、多忙でこれ以上研修を増やさないと欲しいとの声も多い。研修の機会がない、あれば受けてみたいという教員がいる（他方、研修の機会が多いという回答もある）。また、教員の研修だけで解決する問題ではないとの指摘も多数あった。

・ 研修の内容

様々な意見があるが、LGBT についての記述が多かった。「無意識の偏見」というよりは、より実際の面の研修内容に関心が示されている：海外での状況、具体的なケースごとの指導例、法律・制度など。意識について述べている人はいるが、「無意識の偏見」という言葉は出てこなかった。

「研修をいくら行っても現場の意識は変化していかないと感じている。日本社会で長く生きてきた人間ほどその意識を抜くことは難しいのではないのでしょうか。そのあたりに焦点を当てた研修をお願いしたい」（中学教諭、女性、50歳以上）

学校における男女共同参画・男女平等の現状などについて

勤務する学校における男女共同参画・男女平等の現状、同僚の教員にみられる男女共同参画に関連する意識については、多くの問題があると捉えている教員がいる一方で、自分の回りには男女間の不平等はほぼ存在しないと捉えている教員がいる。自由回答の内容を文字通り受け取れば、学校や教員集団によって大きな差異が存在することになるが、課題が存在することを認識するためには問題意識が前提として必要であることも考慮しておくことが必要だろう。

「教員の意識を相当変えなければ現状は改革できないと思う。様々な面で教員は保守的だし、国際的視点に欠けていると思う」（中学、教諭、女性、50歳以上）

「教員の中には「女の子なんだから足を広げて座らない」「洗い物が進んでできるなん

て女子力高いな」といった声掛けをしていることがみられます。私はそのたびごとに「男女関係なくマナー・生活力だよ」と言い直していますが、教員の中には罪の意識なくそういった言い回しをしている方がたくさんいます。」(中学教諭、女性、20代)

「会議等で発言しても、「女性の意見だから」と軽視されることも多い。公然とセクハラを行う教諭も多く、学校現場での男女の平等はまだまだ遠いのが現状である」(高校教諭、女性、40代)

「〇〇県は特にこの分野で遅れており、いまだに男女別名簿、入学式など男女別整列が多い。男女別の出席番号でなければという管理職も多い」(中学教諭、男性、50歳以上)

「△△県では殆どの学校では男女別名簿が実施されています。男尊女卑的な古いジェンダー観を生徒に持たせてしまうと危惧しています。会議で男女別名簿を提案しても、男性職員はもちろん、年配の女性職員からも反対されました」(高校教諭、男性、50歳以上)

「少なくとも本校では男女の差は全く感じませんが、中学校の実態を知らない方がこういうこと(注:アンケート質問内容)を考えるのでしょうか。むしろそういう方こそ男女共同参画の妨げになっているんだと思います」(教諭、男性、50歳以上)

「この設問を読んで回答していると、今でも本当に男女差別的な教育が日々行われているのかな?と疑問に思います。しかし、自分の知る限りの小中学校では今時そんな学校を見たことがないです。」(中学教諭、男性、50歳以上)

男女共同参画、女性活躍などの政策についての意見

男女共同参画、女性活躍などの政策については、様々な持論が自由回答として寄せられた。

「男女共同参画・男女平等に異論はないが、それぞれの特徴や能力に応じて、長所を發揮できる役割分担が重要で、何もかも十把一絡げに男女を同じにすることは絶対に間違っている」(中学教頭、男性、50歳以上)

「男女差別はもちろん許されないが「性差」があることは事実なので、何が何でも男女平等を声高に言うことには違和感がある」(高校教諭、女性、50歳以上)

アンケート調査内容について

アンケート内容に偏見がある、誘導的である、との自由回答があった。

「アンケートで問われている内容そのものが「先入観」を生むと思います。(「体育的行事は?だ」「文化的行事は?だ」「理系科目は?だ」の性差や分担内容などを問うもの。)」(中学教諭、女性、40代)

「今回のアンケート項目設問に違和感を感じます。もちろん性別により生理的な能力差があり、男女差による適材適所は存在すると思います。学力やコミュニケーションの特性は性差を感じていないので、設問に違和感を覚えました。」(中学養護教諭、女性、40代)

自由記述の内容から読み取れるのは、学校におけるジェンダーバイアスについて、問題意識が全くみられない教員と、問題意識を持つ教員が併存していることである。これらの教員が1)全く違う職場にいるのか(地域、学校の相違)、あるいは2)同じ職場でも異なる意識を持つのか(年齢、性別、職位、知識・意識などの相違)については興味深い研究テーマである。1)であれば、都市区分、教員規模、学校の女性教員比率が統計的に有意となるだろうし、2)であれば、上の変数は有意ではなく、年齢、性別、職位が有意か、あるいは特

定の地域の、特定の年齢等の区分などの可能性もある。

3.1.4 アンケート調査のまとめ

アンケート調査は、教員対象の研修を設計する上での有益な情報を得るために実施された。中学約 2000 校、高校約 700 校を対象とし、それらの学校の管理職教員を含む全ての本務教員に回答を依頼した。学校単位では約 7 割、教員単位では約 3 割から回答が得られた。

回答内容から、特に注目すべき結果や示唆は以下のとおりである。

- ・ 大部分の教員はジェンダーバイアスを有していないとしても、一定割合（1 割程度）の教員は、ジェンダーバイアスを有している可能性がある。そのような教員がどのような教員であるのかを明確にした上で、「無意識の偏見」を含む研修をするのが効率的だろう。
- ・ 男子生徒と比較した際の、女子生徒の大学進学率の相対的な低さ、理系分野進学の相対的な少なさ、生徒の浪人回避や短大・専修学校への進路選択、女子生徒は理系科目を難しく捉えがちなど、生徒側の問題として教員は問題把握している。ある意味でそれは正しいのかも知れないが、教員研修をすることで現状改革に結び付けることを意図するのであれば、教員のこの認識を変える、すなわち、教員の意識が変わることで女子生徒の行動が変わるということをまずは認識してもらうことが必要だろう。
- ・ 本アンケート結果でも、中学段階では理系科目は女子生徒の方が得意との回答結果が、高校段階になるとみられなくなっている。女子生徒の文理選択は早い段階で行われているため、中学段階からの介入が必要であることはこれまでも指摘されてきているが⁸⁸、上記のように、女子生徒の問題だと捉えがちな教員が、自ら積極的な役割を果たすべきとの意識を持てるような研修になることが望まれる。
- ・ 教員が男女共同参画等をテーマとした研修を受講することは、男女共同参画に関連する項目（「男性の方が女性よりも管理職に向いている」など）についての考え方や、男子・女子生徒に対する生徒指導の在り方についての回答結果に変化を与えている。研修受講と、教員の考え方や行動の変化の間に因果関係があるかどうか、すなわち、研修の効果があるかどうかはアンケート結果とここでの分析だけでは断定できないが、そのような効果が存在する可能性があることを読み取ることができた。

⁸⁸ 未来工学研究所「理工系分野における女性活躍の推進を目的とした関係国の社会制度・人材育成等に関する比較・分析調査報告書」（平成 28 年度内閣府委託事業）平成 28 年 12 月、17、75、77～78、81～84 頁など。

アンケート調査票（ウェブ調査）

男女共同参画の推進に関する教員研修プログラム開発のためのアンケート 【中学校・高等学校の校長・教員対象】

調査にご協力いただき、ありがとうございます。
ご回答に当たって、ご一読ください。

1. 調査の趣旨及び目的

文部科学省は、次世代の子供たちが固定的な性別役割分担意識にとらわれずに将来を考え、選択できるよう、学校現場における性別に関連するバイアス（思い込みや固定観念）に係る現状や事例等を把握することを目的とし、本調査を実施し、この結果を教員研修プログラムや教材等として活用する予定です。

なお、本アンケートは、公益財団法人未来工学研究所が文部科学省の委託を受けて実施しております。

2. 調査対象

- ・全国の公立中学校（約2,000校）及び公立高校（約700校）の**管理職を含む本務教員**が対象です。
- ・管理職対象の質問があります。それらの質問は、校長（校長が回答しない場合は校長以外の管理職1名）の回答をお願いします。

調査対象となる本務教員の範囲について

令和元年10月1日現在、調査対象となった学校に籍を置く常勤の教員で校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、講師、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び実習助手として発令された者をいいます。

再任用制度（地方公務員法第28条の4）により採用された教員で、常時勤務する者（週当たりの勤務時間が38時間45分の者）も含まれます。

ただし、以下の者は対象外です。

- ① 休職（休暇）・大学院修学休業中・産休中・育児休業中の者
- ② 教育委員会事務局・教育研究所等に勤務している者（当該学校に籍がある者）
- ③ 現職のままでの長期研修（内外地留学）中の者

本調査において、本務教員として扱わない者

- ① 兼務教員（非常勤講師及び大学を本務とする教員が当該大学の附属学校の校長を兼務している場合を含む。）
- ② 臨時的任用（地方公務員法第22条第2項及び第5項）の教員（ただし、産休・育休代替教員は除く。）
- ③ 教員免許状を所有していない教員（ただし、「校長」、「副校長」、「教頭」、「実習助手」については、教員免許状を所有していなくても本務教員として扱う。）

3. 回答の期限

2020年1月10日（金）までにご回答をお願いします。

4. アンケートの回答方法など

- ・アンケート回答には、あなたの学校に割り当てられた「ID」が必要になります。「ID」は、学校長あての依頼状に記載されていますので、アンケート回答前にご確認ください。
- ・このウェブアンケートはウェブ上で8ページから構成されます。回答に要する時間は管理職で約30分、それ以外の教員で約15分です。
- ・ウェブ上でページの間の移動にはページの下に置かれた「前へ」「次へ」のボタンを押して行ってください。ウェブブラウザのページ移動ボタンを使用すると、記入したデータが失われることがあります。
- ・アンケートの回答終了後に、アンケートの最終ページの下に置かれた「送信」ボタンを押してください。
- ・アンケートの回答データの一時保存の機能、一度送信した回答内容を修正する機能はありません。
- ・よくある質問と回答は以下を参照してください。
「[よくある質問と回答](#)」

5. データ・アンケート調査結果の取り扱い

回答データは統計的に処理した上で利用し、データを個別に公表することはありませんので、回答者個人や所属機関に御迷惑をおかけすることはありません。また、都道府県別、市区町村別、学校別の集計結果の公表は行いません。

アンケート結果については、データを集計した上で令和2年3月末までに調査報告書としてまとめる予定です。

6. 本調査の問い合わせ先

公益財団法人未来工学研究所

担当：主席研究員 依田（よだ）達郎、主任研究員 野呂（のろ）高樹

〒135-8473 東京都江東区深川2-6-11富岡橋ビル4F

電子メール：edu2019@ifeng.or.jp

Tel：03-5245-██████（直通）／03-5245-██████（代表）

お問い合わせ時間（電話）：平日午前10時～午後5時（土・日・祝日除く）

* Q1. あなたの学校のID（6桁の数字）を記入してください（数字は半角で記入）。IDは本調査の依頼状に記載されているものです。確認の上で入力してください。

IDの記入例：013140

Q2. 学校名を記入してください。（IDが正しく記入されていない場合にチェックするため）

Q3. あなたの性別を選択してください。

- 男性
- 女性
- その他

Q4. あなたの年齢を以下から選択してください。

- 20代 30代 40代 50歳以上

Q5. あなたの職名を以下から選択してください。

- 校長 副校長 教頭 主幹教諭 指導教諭
- 教諭 助教諭 養護教諭 養護助教諭 栄養教諭
- 講師 実習助手

Q6. あなたが現在担っている主任又は主事の役割はありますか。以下で当てはまるものがあれば全て選んでください。担っていない場合には、「担っていない」を選んでください。

- 教務主任 学年主任 保健主事 生徒指導主事 進路指導主事
- 教科主任 担っていない
- その他の主任・主事の役割（具体的に）

Q7. あなたはどのような校務分掌を担当していますか。以下で当てはまるものがあれば全て選んでください。担っていない場合には「担っていない」を選んでください。

- 教務 生徒指導 進路指導 保健・環境 研修・研究
- 庶務・会計 特別支援教育
コーディネーター 生徒会 広報 渉外・地域連携
- 担っていない
- その他の校務分掌（具体的に）

Q8. 以下、Q9からQ12までは、管理職対象の質問です（Q12は高校の管理職対象）。校長またはその他の管理職1名の回答をお願いします（同じ学校から2名以上の回答は必要ありません）。管理職ではない教員は、Q13からの回答をお願いします（回答選択後、「次へ」を押すと自動的に飛びます）。

あなたは管理職ですか。

- 校長である
- 副校長又は教頭である（校長の代わりにQ9からQ12に回答する）
- 副校長又は教頭である（校長がQ9からQ12に回答する）
- 管理職ではない



Q9. 【管理職1名が回答】以下は学校生活における生徒の役割についての質問です。あなたの学校では過去3年間ではそれらの役割を男子生徒、女子生徒のいずれが担いましたか。当てはまるものを選択してください。

なお、これらの生徒の役割を置いていない場合には、空欄のままで結構です。

	全て女子生徒が担った	女子生徒が担ったことも男子生徒が担ったこともあった	全て男子生徒が担った
生徒会長	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
生徒会副会長	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
生徒会書記	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
文化祭の実行委員長	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
体育祭、スポーツ大会の実行委員長	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
体育祭、スポーツ大会の応援団長	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q10. 【管理職1名が回答】あなたの学校では、男女共同参画や男女の平等に関する教員研修（校内研修）を過去3年間に実施したことがありますか。

- いいえ
- はい(具体的にはどのような研修ですか)

Q11. 【管理職1名が回答】男女共同参画の推進に関する取組について、過去3年間で、あなたの学校で取り組んでいることがありますか。選択肢で当てはまるものをすべて選んでください。取り組んでいることが特にない場合には「特にない」を選んでください。

- 男女共同参画の推進に関する授業、ワークショップや講演会等を実施
- 男女共同参画の推進に関する教材や資料を生徒に配布（学校で作成したもの以外を含む）
- 男女共同参画週間等の関連するイベントや関連図書の紹介（ポスター掲示等を含む）
- 特にない
- その他の取組（具体的に記述してください）

Q12. 【高校の管理職1名が回答】大学（学部）への進学率は、女子生徒より男子生徒の方が高い傾向にあります。男子生徒の方が大学進学率が高い理由として、あなたの学校で考えられるものを 5つまで 選択してください。

- 女子生徒は男子生徒よりも浪人を回避しがちであったため。
- 大学進学のための経済的負担が大きく、保護者が女子よりも男子の子供の進学を優先させたと思われるため。
- 自宅から通うことができる近隣の進路先を保護者が女子生徒には勧めたため。
- 女子生徒は大学（学部）よりも短期大学や専修学校への進学を選択することが多かったため。
- 進路指導で男子生徒には女子生徒よりも大学（学部）進学を勧めることが多かったため。
- 自宅から通うことができる近隣の進路先を教員が女子生徒には勧めたため。
- 学力が男子生徒の方が女子生徒より高かったため。
- 男子生徒の方が大学進学のために勉強に熱心に取り組んでいたため。
- 男子により高い学歴を求める社会背景があるため。
- 女子生徒の方が大学（学部）進学率が高い傾向にあるため上記に当てはまらない
- その他



前へ 次へ

以下の質問は、校長・副校長・教頭を含め、全ての方の回答をお願いします。質問に回答することができない時には、その質問は飛ばし、次の質問から回答をお願いします。

Q13. あなたの担当の教科は何ですか。複数ある場合には**主なもの一つ**を選択してください。
「担当教科はなし」を選択した場合は、Q16に飛んでください（「次へ」を押すと自動的に飛びます）。

- | | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 国語 | <input type="radio"/> 英語 | <input type="radio"/> 外国語（英語を除く） | <input type="radio"/> 社会（地理歴史、公民を含む） | <input type="radio"/> 数学 |
| <input type="radio"/> 理科 | <input type="radio"/> 情報 | <input type="radio"/> 芸術（音楽、美術、工芸、書道を含む） | <input type="radio"/> 技術 | <input type="radio"/> 家庭 |
| <input type="radio"/> 保健体育（保健、体育を含む） | <input type="radio"/> その他 | <input type="radio"/> 担当教科はなし | | |



前へ 次へ

Q14. Q13で「担当教科はなし」以外の選択肢を選択した場合、この質問に回答してください。
Q13で選択した、あなたの担当する教科について、男女の生徒の人数の割合はどうか。以下から選択してください。

（注）複数のクラスを担当している場合には、担当する全てのクラスにおける生徒数を合計して、およその男女割合を回答してください。

- | | | | | |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| <input type="radio"/> 女子生徒の割合が非常に大きい（およそ8割以上） | <input type="radio"/> 女子生徒の割合が大きい（およそ6割以上8割未満） | <input type="radio"/> 男女生徒の割合はほぼ同じ | <input type="radio"/> 女子生徒の割合が小さい（およそ2割以上4割未満） | <input type="radio"/> 女子生徒の割合が非常に小さい（およそ2割未満） |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------|

Q15. Q13で「担当教科はなし」以外の選択肢を選択した場合、回答して下さい。
 あなたの担当する教科のクラス等で、生徒を指導する際について質問します。以下についてそれぞれ該当するものを選択してください。

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
「男子だから...」 「女子だから...」 という発言をすることがある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
言葉遣いや服装について男子生徒よりも女子生徒をよく注意する傾向にある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
叱責・褒め方などは生徒の性別で変えている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
授業で指名することが多いのは女子生徒よりも男子生徒である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
【中学校教員のみ回答】 進路指導において、生徒が専門学科を志望している場合、男子生徒には工業科、女子生徒には商業科を勧めることが多い。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
【中学校教員のみ回答】 進路指導において、男子生徒と比較し、女子生徒にはより確実に合格できる進路先を勧めることが多い。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
【高校教員のみ回答】 進路指導において、男子生徒と比較し、女子生徒には近隣の進学先を勧めることが多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
【高校教員のみ回答】 進路指導において、男子生徒と比較し、女子生徒にはなるべく浪人を避けられる進学先を勧めることが多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

50%

前へ 次へ

Q16. あなたの学校で、教員の役割を決める際について質問します。以下について、それぞれ該当するものを選択してください。

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
校務分掌において、個々の教員の適性・能力とは関係なく、男性教員・女性教員の分担当が固定している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
主任の役目の候補に男性教員、女性教員がいる場合、適性・能力がほぼ同じであっても、男性教員が就くことが多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
学級担任の候補に男性教員、女性教員がいる場合、適性・能力がほぼ同じであっても、男性教員が就くことが多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
宿泊を伴う業務の担当を決める時、候補に男性教員、女性教員がいる場合、適性・能力がほぼ同じであっても、男性教員が選ばれることが多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
力仕事を伴う業務は、個々の教員の身体的能力には関係なく、男性教員が引き受ける	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
体育的行事の取りまとめ役は、候補に男性教員、女性教員がいる場合、適性・能力がほぼ同じであっても、男性教員が就くことが多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
文化的行事の取りまとめ役は、候補に男性教員、女性教員がいる場合、適性・能力がほぼ同じであっても、女性教員が就くことが多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
来客へお茶を出すのは個々の教員の適性・能力とは関係なく女性教員が担うことが多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
備品の交換や機器の修理は、個々の教員の適性・能力とは関係なく、男性教員が担うことが多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q17. あなたの学校では、男子生徒と女子生徒を比較すると、数学や理科などの理系科目の学力は、どちらが高いですか。

- 男子生徒の方が高い どちらかと言えば男子生徒の方が高い どちらとも言えない どちらかと言えば女子生徒の方が高い 女子生徒の方が高い
- 分からない

Q18. Q17で、「男子生徒の方が高い」、「どちらかと言えば男子生徒の方が高い」を選択した場合、回答してください。

男子生徒の方が女子生徒よりも理系科目の学力が高いのはなぜだと思いますか。当てはまるものを全て選択してください。

- 女子生徒は理系科目を難しいと捉える傾向があるから。
- 女子生徒で理系科目が得意であると、冷ややかな評価・印象を受けられるから。
- 男子生徒の方が進学に有利などの理由で理系科目の勉強に熱心であるから。
- 理系科目を教える教員は男性が多いから。
- 女子生徒の希望する進学・就職先が理系科目を必要としないから。
- その他の理由

Q19. OECDの学習到達度調査（PISA）において、日本の女子生徒（高校1年生）の数学と科学のPISA平均点はOECD主要国の中でも非常に高いですが、理系分野への女子生徒の進学比率や研究者比率は国際的に見てとても低いです。

こうした現状を変えるためには、あなたの学校（中学校又は高等学校）ではどのようなことに取り組んでいますか。以下の選択肢から**当てはまるものを全て**選んでください。

- 女子の理系分野の進学者や企業就業者など、ロールモデルとなる女性の情報を示し、伝える
- 女子生徒は理系科目は苦手であるという教員の意識を変える
- 理系科目を担当する女性教員を増やす
- 女子生徒の理系進学を積極的に支援する
- 教育活動において、女子に理系の進路や職業の情報を多数示す
- 理系科目の担当教員が、男女共同参画についての研修などを受ける
- 理系科目の授業で、女子生徒を励ます肯定的な呼びかけを積極的に行う
- 大学や男女共同参画センターなどと、関連イベントや講座などの共同企画をつくり、女子生徒が受講可能とする
- その他



前へ 次へ

Q20. 男女共同参画に関わる次のそれぞれの項目について、**あなた自身は**、どのようにお考えですか。

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
家事・育児は女性のほうが向いている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
男性のほうが女性より管理職に向いている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
理系の教科は、男子生徒のほうが女子生徒より能力が高い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
文系の教科は、女子生徒のほうが男子生徒より能力が高い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
男子生徒はクラス、グループや部活等をまとめる能力が女子生徒より高い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
女子生徒はコミュニケーション能力が男子生徒より高い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q21. あなたは、男女共同参画や男女の平等等をテーマとした研修を受けたことはありますか。

- 男女共同参画や男女の平等等を「主題」とした研修を受けたことがある
- 複数の人権課題を扱った研修会において、講義や演習・研究協議題の一つとして男女共同参画や男女の平等が取り上げられた研修を受けたことがある
- ない (Q24に飛びます)



Q2 2. Q2 1で「ない」以外を選択した場合、回答してください。あなたは、以下の研修等において、男女共同参画や男女の平等に関する研修を受けたことがありますか。当てはまるものを全て選択してください。

- 初任者研修
- 10年経験者研修もしくは中堅教諭等資質向上研修
- 教員免許状更新講習
- 国（独立行政法人）主催の校外研修
- 自治体主催の校外研修
- 民間主催の校外研修（民間主催のセミナー受講を含む）
- その他の校内・校外研修

Q2 3. Q2 1で「ない」以外を選択した場合、回答してください。男女共同参画や男女の平等等の研修の内容は何でしたか。以下で当てはまるものを全て選択してください。

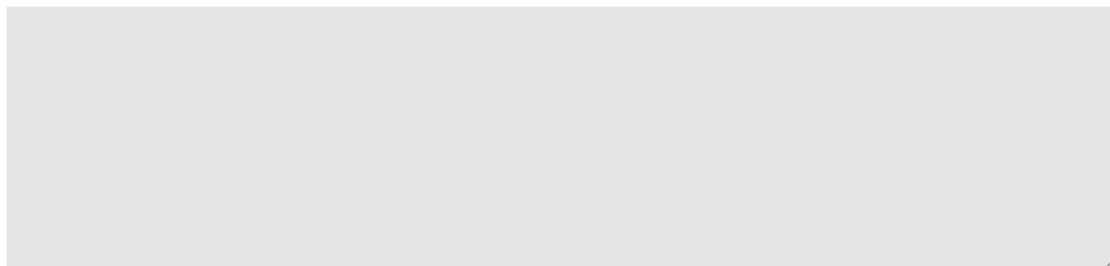
- 性と人権
- スクールセクシャルハラスメント
- 男女共同参画社会についての基本的知識（法律・施策等）
- 男女共同参画と学級・学校運営との関連
- 男女共同参画と進路選択の関連
- LGBT・SOGIなど性の多様性
- その他（具体的に記述をお願いします。記載例：諸外国の取組動向、女性活躍推進等）



前へ

次へ

Q24. 男女共同参画・男女の平等についての研修の内容などについて、ご意見があれば、記入してください。特にない場合は空欄のままで結構です。



以上でアンケート調査の質問は終了です。
ご協力ありがとうございました。

以下の「送信」のボタンを必ず押してください。それでアンケート結果が送信されます。

なお、間違えて、アンケート回答終了前に「送信」を押してしまった場合には、アンケート回答終了後に、再度、「送信」ボタンを押して結果を送信してください。更に、edu2019@ifeng.or.jpまで「再度送信した」旨を電子メールでご連絡お願いします。



前へ

送信

4. 次年度に向けての提言

次年度の公募が公表されており、仕様書より事業内容は以下のとおりである。

(次年度事業の概要)

学校現場で生じうる「無意識の偏見」のケース等について理解を深め、指導に役立つ気付きを得るための教員研修モデルプログラムを開発する。また、開発にあたり、モデルプログラムを用いた教員研修を開催し、実証（4か所程度）を行う。

教育委員会や学校等が実施する教員研修で活用できる内容とし、対象は初等中等教育段階の公立学校の教員を想定。

報告書は、A. 研修プログラム、B.教材を構成に含める。

A.研修プログラム

研修企画者や研修指導者が活用することを想定した資料（冊子等）。以下を内容に含む。

- ・研修の意義、目的、目標（目指す教員像、身に付ける知識等）
- ・研修対象者の範囲、研修の規模（対象人数の目安）や所要時間
- ・研修指導者の在り方（人材、役割等）
- ・指導内容（研修対象者のキャリアステージに応じて具体的に示すことが望ましい）
- ・実施方法、実施体制（研修の進め方・展開例、講義形式・グループワーク・パネルディスカッション等の研修手法）
- ・研修内容の評価手法、基準

B.教材

教員（研修受講者）が活用することを想定し、研修時や自習等の活用に適した内容教材（冊子、ワークシート・動画等）。以下を内容に含む。学校現場等における具体的な事例を用いるなど、理解しやすく実践的な教材となるよう留意する。

- ・研修の意義、目的、目標（目指す教員像、身に付ける知識等）
- ・「無意識の偏見」に関する基本的知識
- ・「無意識の偏見」が教員に与える影響、事例等
- ・児童生徒等への指導や接し方、学校運営等で留意する点

※A、Bともに、構成を工夫し、費用や時間の大きな負担なく実施、活用できることが望ましい。例えば、eラーニングの活用や、1テーマあたり10～20分程度で取り組めるような内容として複数のテーマを用意し、必要なテーマを自由に組み合わせられる構成とすること、SDGs等の現代的課題を取り入れた既存の研修等と組み合わせることで実施できる内容とすることも考えられる。

上記を踏まえて、検討委員会委員からのコメントならびに教員を対象とした研修プログラム開発に向けての事務局としての方向案を示す。

4.1 検討委員会委員からのコメント

第3回検討委員会ならびにその後の欠席者を含むフォローアップより頂戴した、来年度の教員研修プログラム開発に向けての留意事項や方向性などを示す。

＜検討委員会委員からの来年度の研修プログラム開発に向けたコメント＞

- 無意識の偏見に関する研修プログラムをなぜつくるのか？についての説明があるとよい。男女共同参画の意識の向上により、何がどう変わるのかを示せるとよい。
- 研修プログラムは教諭だけでなく、教育委員会の指導主事なども含めるのが望ましい。
- 教員を支援する内容であってほしい。国際的なデータを示せるとよい。例えば、理系の成績について、女子の能力は高いが、就職（理系職）は少ないなど。
- 東京都ではeラーニングやCBT（Computer Based Training）の導入でパターンを変えている。8割正解で合格としている。人権教育やITセキュリティなどで活用している。テキストを読みながらアンケート回答し、「見て学ぶ」ことも意識している。
- 理科など教科別に対応できるとよい。理科であれば実験のシーンなどを取り上げられる。
- 管理職に対しては、集合研修での話し合いが大切であり、教材に基本データも含めるとよい。
- かっちり一つのテーマにするのではなく、ある程度フアジーなかたちの方がよいだろう。東京都では職層別などで外に出ていく研修があり、集合ワークショップなどを開催している。正解のない事項はこの手法がよいと思われる。
- 一堂に会して行う集合研修のほか、eラーニング等の別の手段も含めて、多様な研修スタイルが想定されることを望む。
- 来年度に4か所程度で研修プログラムの実証を行うとあるが、教育委員会と学校（校長）の関係性も県や地域によって異なってくる、、、等々の状況を踏まえつつ選定すべき。
- 生徒の評価については、例えば東京都では7月にアンケートをとって、9月に校長面接時に活用し、それを次の学期にフィードバックさせている。項目については4つを（東京都で）共通化させている。スコアは管理可能である。学校アンケートも年度末に実施しており、地域や生徒、保護者を対象にしている。

4.2 教員を対象とした研修プログラム開発に向けて

「2.4 研修事例調査からのメッセージ」にて、海外の研修事例との比較や、企業の研修事例との比較より、現在の国内初等中等教育の教員向け研修における今後の改善、改革に向けたポイントは下記3点であることを示した。

- ① 科学（科学応用）アプローチの導入
- ② 研修目的を反映した指標を設定し、研修効果を測定、確認し更なる改善につなげる
- ③ 受講者に期待する目標をより具体的、明確に設定する

以下では、事務局案として、研修の位置づけと段階区分、初年度の試行に関する概要案、現場での客観的効果確認ツールについて示す。

■ 研修の位置づけと段階区分

- 初年度：特定地域（首都圏、特徴的地方）で校長・管理職向けトライアル企業スタイルのWS型集合研修、3-4h（IAT相当部分はオンラインでも可）
- 次年度：初年度の結果とFBに基づき改善し、より広域に展開（管理職）企業スタイルのWS型集合研修（必要に応じて、e-learning部分の拡大）
- 最終的には、

- 初任者、中堅研修の中で「人権・男女共同参画」のテーマの中で UB 研修を導入。少なくとも初任者向けは e-learning（気づき、理解；1h 程度）のみで可。
- 校長・管理職向けは、システム改善策の議論を含む WS 型集合研修（半日）が望ましい。

■初年度の試行に関する概要案（3-4h 程度の集合研修、30 人前後/回）

1. UB とは？ UB の事例（一般、アンケート結果に基づく学校例（講師：0.5h）
2. IAT 相当（自身の UB 状況に対する気づき）（オンライン：0.5h）
3. 自身の周りの UB の抽出と対策案の議論（5 人前後のチーム単位）
 - チーム別内容（対策案、等）の発表・コミット、全体討議（講師：2.5h）
4. 各教職現場での展開、実践→半年後（or 1 年後）結果レビュー報告提出

■現場での客観的効果確認ツール

企業のエンゲージメント評価相当がよい。

（参考）米国企業におけるエンゲージメント調査例

Q1	: 職場で自分が何を期待されているのかを知っている
Q2	: 仕事をうまく行うために必要な材料や道具を与えられている
Q3	: 職場で最も得意なことをする機会を毎日与えられている
Q4	: この7日間のうちに、よい仕事をしたと認められたり、褒められたりした
Q5	: 上司または職場の誰かが、自分をひとりの人間として気にかけてくれているようだ
Q6	: 職場の誰かが自分の成長を促してくれる
Q7	: 職場で自分の意見が尊重されているようだ
Q8	: 会社の使命や目的が、自分の仕事は重要だと感じさせてくれる
Q9	: 職場の同僚が真剣に質の高い仕事をしようとしている
Q10	: 職場に親友がいる
Q11	: この6カ月のうちに、職場の誰かが自分の進歩について話してくれた
Q12	: この1年のうちに、仕事について学び、成長する機会があった

出典）田中道昭（2017）<https://president.jp/articles/-/23978>

なお、次年度の仕様書の内容に基づいた取組にしにくいのが、有識者ヒアリングより、メタ認知⁸⁹スキルを向上させる取組として対話型鑑賞を紹介いただいた。「5.2 メタ認知スキルを向上させる取組例：対話型鑑賞」に詳しい解説をのせているが、このようなアプローチも並行して実施することも考えられる。

⁸⁹ 「メタ認知」とは、“自己の認知活動（知覚、情動、記憶、思考など）を客観的に捉え、評価した上で制御すること”を意味する。

5. 参考資料

5.1 滋賀県における取組

5.1.1 滋賀県 高校生用男女共同参画教材 指導のてびき

1. 取組（作成）に至った背景・動機について

背景・動機

(☆平成11年3月作成 男女共同参画社会づくり副読本 指導のてびき(高校生用) より)

男女雇用機会均等法(昭和 61 年施行)をはじめ法的には男女平等が進んでいるように思われる。しかし、その男女平等も建前や知識だけで実践が伴わない部分が多くある。また、一人ひとりの心の奥には「女性は・・・あるべきだ」や「男性だから」など性別に関する「偏見・思い込み」が残っていないとはいえない。

大人の社会には、性別によって生き方、考え方、役割などを決めてしまう意識や慣習・慣行が現存しており、それらは知らず知らずのうちに子どもたちの生活習慣や考え方に大きく影響しているのが現状。

平成8年度に県内の小学4年生、中学1年生を対象に実施(抽出)した男女平等意識調査結果にも「女(男)に生まれてソンをした」と思ったことや「女(男)であるためにくやしい思いを体験した」ことが記述されている。

真の男女平等社会を築くには、すべての人々がこのことを正しく理解し、学校、家庭、地域社会などのあらゆる場において努力しなければならない。しかし、子どもたちの健全な男女平等意識を培うには、学校教育の果たす役割が大きいことは言うまでもない。

目的

21世紀に生きる子どもたちが性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、伸びやかに、多様な生き方ができるよう、また、根拠のない性別による役割分担意識を払拭し、真に男女共同参画社会を築けるよう、「男女共同参画社会づくり副読本」を作成し、男女共同参画の視点に立った教育の充実を図る。

経過

平成 10 年度 作成(副読本形式)

平成 11 年度 配布

平成15年度 第一次改定

平成20年度 第二次改定

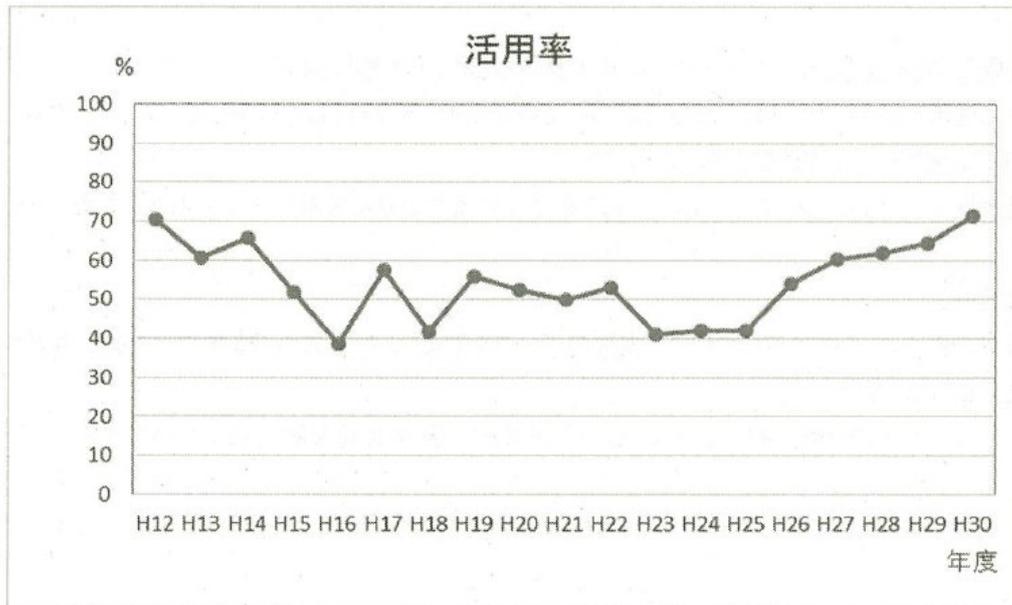
平成25年度 第三次改定

冊子形式から進路指導用・家庭用・現代社会用の3種からなるワークシート形式に改定。

3. 実施してみたの手ごたえや反響について

●男女共同参画教材活用率の推移

	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20
活用率	70.5	60.7	65.6	51.8	38.6	57.6	41.9	56.1	52.5
	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
	50.0	53.2	41.0	41.9	41.9	54.0	60.3	62.1	64.5
									H30
									71.4



■低調な時期もあったが、平成25年度に副読本形式から教科別（進路指導用・家庭用・現代社会用）のワークシート形式に改定し、活用率は上向き。平成30年度の活用率は、H12年度以降で過去最高。（H30:71.4%）

■コメント

H12年度調査

・資料が入っており、具体的に例を出して説明をしてあるので、理解しやすい。教科書の学習内容の理解を深めるのに適切な資料である。

・要点が的確にまとまっていた。簡単な討議・検討事例があり、活用できた。

・設問形式を増やしてほしい。

H30 年度調査(教科別)

(進路指導)

- ・自立について段階的に学習ができ、自分の将来について視覚化し、計画的に考えることができた。
- ・進路分野別ガイダンスで、就職希望者に対し男女の働き方の意識の現状や問題点について資料のデータなどを示して知らせる。
- ・先輩からのメッセージが子育てをしながら仕事をされている男女である。色々な生き方をされている方のメッセージもあるとよいのではないのでしょうか。

(家庭)

- ・滋賀県としての取り組みが書かれていたので身近なものとして感じられる。
- ・将来の生活を意識したり、男女の役割について考えたりする資料として利用した。ワークライフバランスの理想と実際についての差を知ることができた。
- ・偏見が無意識に身についてしまっていることを生徒に気づかせる教材を一つ入れていただきたい。

(現代社会)

- ・滋賀県の男女の雇用格差について、実際のデータを知ることが出来た。印象だけでなく、数字で裏付けをとることが出来た。
- ・資料を見ながら取り組む教材だったので、より具体的に男女共同参画社会について考えることができた。
- ・もう少しボリュームを小さくしていただければありがたいです。

4. 今後の活動予定や課題など

- ・教育委員会との連携のもと、教科別ワークシート形式の長所をはじめ、利用方法等の周知を進め、各学校へ積極的な活用を呼び掛けていく。
- ・固定的な性別役割分担意識にとらわれず、主体的に学び、考え、行動する姿勢を育むことを基本としながらも、時代の状況変化に対応した内容とするため、適宜改定を行う。

滋賀県
高校生用男女共同参画教材
指導のてびき



イラスト：タカノキョウコ

滋賀県

発行 平成31年(2019年)4月

目次

はじめに	1
進路指導用ワークシート	2
家庭用ワークシート	10
現代社会用ワークシート	17
参考資料集～関連データ等～	28
おわりに	39

はじめに

県では、21世紀に生きる子どもたちが、性別にとらわれず、のびやかに、多様な生き方ができるよう、また根拠のない固定的な性別役割分担意識を払拭し、真に男女共同参画社会を築いてくれることを期待し、平成10年度に男女共同参画社会づくり副読本を作成しました。

その後、「男女共同参画社会基本法」の制定、「滋賀県男女共同参画推進条例」の施行、「滋賀県男女共同参画計画」の策定、少子高齢化のさらなる進行や情報化の進展など社会情勢の変化等を踏まえ、2度の改訂を経て、今回3度目の改訂にあたり、進路指導用・家庭用・現代社会用の3種類のワークシートからなる高校生用男女共同参画学習教材を作成しました。

男女共同参画社会の基本は、お互いを思いやる心であり、個人の多様性を認め合う気持ちです。性別に関わらず、ひとりの人間として尊重され、自分らしく生きることができる社会、そして男女が互いに対等なパートナーとして、その絆を深めていくことを支援できる社会、そのような社会の実現を目指しています。

今なお大人の社会には、性別によって生き方、役割などを決めてしまう意識や慣行が存在しています。そして、それらは知らず知らずのうちに子どもたちの生活習慣や考え方に大きく影響しているのが現状です。

そういった意味から、まず教職員自らが、性別による「偏見・思い込み」のない心情で生徒に接し、そしてそのことを生徒にも伝えていただきたいのです。

このたびきには、指導していただく上でのねらい等を記していますので、参考のうえ、ぜひご活用いただくようお願いします。

■指導者のためのジェンダー・チェック(当てはまるものに○をしてください)

男子は女子に比べると少々厳しく指導してしまう。	
男子は女子に勉強やスポーツで負けない方がよいと思う。	
女子は男子よりも、言葉づかいや態度に気をつけた方がよいと思う。	
グループ分けをするとき、無意識で男女別にしてしまうことがよくある。	
家庭科は男女共修でなくてもよいと思う。	
女子が進学に失敗しても男子よりは悲観的にならない。	
生徒会長は男子の方がよいと思う。	

教職員が学校現場において無意識で行う言動が気づかないまま生徒の価値観の形成に影響を与え、メッセージ機能となることがあります。

例えば、教材の中の男性像・女性像の描き方、指名・整列の順序、校内行事の役割、進路選択の内容、あるいはほめ方、叱り方、呼び方などについて性別によって役割や、期待する内容・程度に差をつける結果になっていないか、日常的に点検してください。

<進路指導用ワークシート>

あなたの将来をデザインしてみよう！

【ねらい】

- ・ 「自立」の大切さや自分らしく生きることの大切さを理解させる。
- ・ 自分の希望や能力、適性から判断し、選択していくことの大切さを理解させる。
- ・ 人生をどのように生きるか、そのために何が必要かを考えさせる。
- ・ 多様な選択が可能になってきている現在、どのような人生を送るのかを主体的に考えることの大切さを理解させる。
- ・ 性別で生き方を制限することなく、個性豊かに自分らしく生きていくことの大切さに気付かせる。
- ・ 一人ひとりが個性や能力を発揮できる社会とはどんな社会かを考えさせる。

【指導のポイント】

- ・ 「自立」に向け努力する意欲を持たせる。
- ・ 自分を肯定的に受け止め、将来の姿につなげる。
- ・ 性別による固定的な思い込みや決めつけがないか考えさせる。
- ・ 性別を選択の基準にして、選択の幅を狭めていないか考えさせる。
- ・ 将来を考えるにあたって、社会に目を向けることの大切さに触れる。
- ・ 「仕事と生活の調和」の観点から、または社会や家庭を支える一員として自分が担っていく役割を考えさせる。
- ・ ライフプランを考えるうえで、人生を豊かにする趣味等についても触れる。
- ・ 現状では、男女が共に働きながら家事や子育てをしていく環境が整っているとは言えないことに気付かせる。

【穴埋め箇所の回答例】

- ① 経済的 ② 生活的 ③ 精神的 ④ 社会的 ⑤ 性的

1. 自立ってどういうこと？

【留意点】

青年期は、大人として自立していくための準備をする時期であり、自立には、経済的自立、生活的自立、精神的自立、社会的自立、性的自立などの側面があります。これらは様々な場面における学習や人との関わりを通して達成されていき、自立への意欲が生きる原動力にもつながることから、生徒に以下の5つの自立の大切さを理解させてください。

- ① 経済的自立・・・収入を得てそれを管理して生活できること。職業に就くことは、経済的自立の基盤である。青年期には、自分の就きたい職業や働き方について調べ、職業への関心を深めていく必要がある。
- ② 生活的自立・・・衣食住に関わる身の回りのことや家事、健康管理などを自分で行えること。日々の暮らしに関する生活技術を習得することで、長い人生を健康に生き、自分らしい人生を創造していくことができる。
- ③ 精神的自立・・・様々な問題に対して自分で決定し、責任を持って行動できること。進学や就職、恋愛や結婚相手の選択などこれから自分自身で決定しなければならない問題に直面する。決定の過程では、悩み、苦しむことや、周囲からの圧力もあるかもしれない。必要に応じて親や友人の意見を聞き、助言を求めるなどしながら、最終的には自分で決定す

<家庭用ワークシート>

男女が共に働き、共に家庭を築くために

【ねらい】

- ・ 男性も女性も共に協力して生活を築いていくことの大切さを理解させる。
- ・ 生活者としての自立に向け、努力しようとする意欲を持たせる。
- ・ 仕事と家庭生活を両立させる場合に何が必要となるかを考えさせる。

【指導のポイント】

- ・ 性別による固定的な思い込みや決めつけがないか考えさせる。
- ・ 共働き世帯が増加している中、「男性は仕事」、「女性は仕事も家庭も」という状況が生まれていることに気づかせる。
- ・ 固定的役割分業意識のほか、長時間労働など働き方の問題についても考えさせる。
- ・ 仕事と生活の調和という考え方について正しく理解させる。
- ・ 家庭生活と職業生活の両立に向けて何が必要か、家族の協力、職場環境、社会的支援など様々な面から考えさせる。

【穴埋め箇所の回答例】

- ①男女共同参画社会 ②滋賀県男女共同参画推進条例 ③職業労働 ④家事労働 ⑤性別役割分業
⑥女子差別撤廃条約 ⑦男女雇用機会均等法 ⑧女性 ⑨ワーク・ライフ・バランス ⑩12時間 ⑪M字型
⑫出産・子育て期

1. あなたの考えを振り返ってみよう！

【留意点】

(1) のチェック項目から生徒自身の固定的な性別役割分業意識に気付かせてください。また、(2) で自分の考え方を言葉にすることでより意識させ、生徒同士の意見交換等を通して男女共同参画意識の必要性を理解させてください。

社会的性別（ジェンダー）

人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」

（ジェンダー／gender）といいます。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。「社会的性別」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していくことが必要です（「社会的性別」の視点）。

【参考資料一覧】

【資料 11】「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方について（滋賀県・全国）、【資料 12】固定的性別役割分担意識（国際比較）、【資料 13】滋賀県男女共同参画推進条例、【資料 14】各分野の男女の地位の平等感（全国）

5.1.2 滋賀県立男女共同参画センターにおける講座・研修の取組

I 講座・研修

<h4 style="margin: 0;">さんかく塾 5講座(6月～1月)</h4> <p style="margin: 0;">対 象：男女共同参画に関心のある方どなたでも 自治会や各種団体・企業の研修担当の方にもお勧めです。 内 容：男女共同参画の基礎から社会の変化に即した実践的な内容まで参加者のニーズに合わせた講座を予定</p>	<p>6月【基礎講座】 男女共同参画キホンのキと題して男女共同参画とは何かを学びます。</p> <p>7月【男性学講座】 「男性の生きづらさ」に気づき誰もが生きやすい社会の実現に向けて考えます。</p> <p>8月【女性史講座】 地域女性史をたどりながら男女共同参画について学びます。</p> <p>9月【女性リーダーセミナー】 政治や法律の中のジェンダーについて考えます。</p> <p>1月【講演会】(予定) 家庭で、地域で、職場で、私らしく輝く生き方を考えます。</p>
<h4 style="margin: 0;">デートDV防止啓発セミナー 1講座(6月)</h4> <p style="margin: 0;">対 象：教職員・市町DV相談担当者・市町男女共同参画担当者等 内 容：デートDVの予防や被害者支援に役立つ、基礎から実践までを学べるセミナー</p>	
<h4 style="margin: 0;">高校生パートナーシップセミナー 3校(5月～2月)</h4> <p style="margin: 0;">対 象：高校生 内 容：男女が互いに尊重し、対等な関係で思いやりの気持ちをもって相手に接することの大切さやデートDVの実態などについて学べるよう専門家が県内高校へ出向きます。</p>	
<h4 style="margin: 0;">教職員さんかく講座 2講座(6月、11月)</h4> <p style="margin: 0;">対 象：小学校・中学校・高等学校・特別支援学校等の教職員、市町教育委員会職員等 内 容：男女共同参画の視点から教育現場の課題を考え、実践に向けて学ぶ講座</p>	
<h4 style="margin: 0;">市町男女共同参画担当職員研修 3講座(4月～6月)</h4> <p style="margin: 0;">対 象：市町男女共同参画推進担当職員 内 容：男女共同参画の現状や課題、効果的な事業の取り組み・手法について学ぶ講座</p>	
<h4 style="margin: 0;">しがWO・MANネット講座 15講座(6月～2月)</h4> <p style="margin: 0;">(「G-NETしが」と「しがWO・MANネット登録団体」が協働して開催する講座) 対 象：県民のみなさん 内 容：ワークライフバランスや子育てなどについて、気軽に学ぶ県民向け講座</p>	

出典) 2019年度 滋賀県立男女共同参画センター事業計画

(1) 教職員さんかく講座

年に2回(6月と11月)開催している。2018年は6月分が35人、11月分が95人、2019年は6月分が35人、11月は48人の参加があった。学校教員が県の生涯学習課に出向(3年間)して企画をつくっている。2020年からは滋賀県総合教育センターの選択啓発研修として全対象となる予定。

【第1講】

「滋賀県男女共同参画社会づくり副読本の活用について」

説明：岸田 修さん（栗東市立栗東西中学校教頭）



滋賀県女性活躍推進課が発行している「滋賀県男女共同参画社会づくり副読本」の具体的な活用について、今年度改訂された中学校教材を中心に説明していただきました。

教科とリンクし、グループでの主体的な学習を進められるようにシート形式になっています。滋賀県HPからダウンロードできます。

<小学生用>

『わたしも あなたも 大切に』

- ①自分らしさを大切に
- ②大切な心と体
- ③家族の一員として協力しよう
- ④みんなで作るわたしたちのまち
- ⑤夢に向かって！！

<中学生用>

◆キャリア教育

～あなたの将来をデザインしてみよう～

- ①まずは自分のことを知ろう！
 - ②あなたの将来をデザインしてみよう！
- <先輩からのメッセージ>
<ミニコラム>多様なセクシュアリティ
知ってる？デートDV

◆家庭科 ～家族の協力～

- ①あなたの家庭を振り返ってみよう！
- ②家事労働の男女比較
- ③女性が働き続けられる社会とは
- ④あなたが住んでいる地域の中で

◆社会科 ～働く男女の平等を考える～

- ①女性の働いている割合
 - ②世界と比較した日本の男女平等
 - ③意思決定の場への女性の参画
- <男女共同参画のあゆみ>

<高校生用>

◆進路指導

～あなたの将来をデザインしてみよう～

- ①自立ってどういうこと？
- ②まずは、自分のことを知ろう！
- ③あなたの将来をデザインしてみよう！
- ④みんなが輝く社会へ
- ⑤先輩からのメッセージ

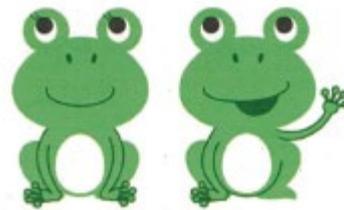
◆現代社会 ～働く男女の平等を考える～

- ①女性の労働力率
- ②男女の賃金格差
- ③男女平等の職場をめざして
- ④世界と比較した日本の男女平等

◆家庭科

～男女が共に働き、共に家庭を築くために～

- ①あなたの考えを振り返ってみよう！
- ②家事労働の男女比較
- ③仕事と生活の調和って？
- ④女性が働き続けられる社会とは



出典) 滋賀県立男女共同参画センター提供資料

教えて！！ 中学生用 男女共同参画教材 活用方法

Vol.1

配布ルートの確認	教科	学年	単元
開封者	家庭科	1年生	「私たちの成長と家族・地域」など
教科主任	社会科	3年生	公民「人権と共生社会」など
授業担当者	キャリア教育	1年生 2年生	職業体験の事前・事後学習 など

活用方法は
さまざまです！



～A先生の活用方法～



これからの社会では、主体的に学び、考え、行動する姿勢が大切だけど、簡単ですぐに役立つ教材はないかな？



副読本の すゝめ



ポイント

- ・自分自身の経験やグラフなどをもとにグループで意見を話し合っ、最後はクラスで発表！
- ・先輩からのメッセージを読んで、なりたい自分を想像！
- ・一年間の振り返りに最適！



もしかして、お母さんの負担ってとても大きい？

自分にできることってなんだろう

自分はこれからどう過ごしていこう？

家庭内で自分はこんな役割を担うようになった！！

いろんな価値観があっておもしろい！

〇〇さんはそんなことも家でしてるんだ！！

卒業後の自立に向けてどうしていこう！！

これからの社会を変えていくのは自分たちなんだ！



自分の将来

男女共同参画教材は、学校・家庭・地域社会のさまざまな場面で、すぐに役立つ教材です。

新たな気づき

多様性

問い合わせ先：滋賀県女性活躍推進課 ☎077-528-3771

出典) 滋賀県立男女共同参画センター提供資料

【第2講】

「ジェンダーに配慮したカリキュラムの実践」

講師：奥野 佐矢子さん(神戸女学院大学准教授)

兵庫県出身。広島大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。下関市立大学准教授を経て、現在神戸女学院大学文学部総合文化学科准教授。専門は教育哲学、人間形成論。主要著作論文は『ダイバーシティ時代の教育の原理—多様性と新たなるつながりの地平へ—』(共著、学文社、2018年)、『教育的関係の解釈学』(共著、東信堂、2018年)、『ジェンダーに配慮したカリキュラムの動向について—教育現場における展開—』(神戸女学院大学女性学インスティテュート『女性学評論』第30号、2016年)、『“ポスト”フェミニズムと教育学の交叉—『ジェンダー・トラブル』以降のフェミニズムが問いかけるもの—』教育思想史学会『近代教育フォーラム』第25号、2016年)、『旅する(日常を拓く知5)』(共著、世界思想社、2015年)など。

1. 隠れたカリキュラム(hidden curriculum)

学校などにおいて明示されることなく暗黙の内に伝達される知識や規範のこと。

⇨顕在的カリキュラム(学校等が明示し、意図的・計画的に実施するフォーマルなカリキュラム)

▶学校教育の3つの次元における「隠れたカリキュラム」(河野ほか、2018『新版 教育社会とジェンダー』学文社)

①マクロ次元：制度としての学校(教育機会)

制度上の障壁は取り除かれたように見えるものの、進学実態における実質的差異。

高等教育進学率、修士課程・博士課程在籍率、短大・高専における男女比の不均衡、大医学における専攻分野、高等学校卒業後に就職した場合の職種(大海真子、2010『ジェンダーで学ぶ政治社会学入門』世織書房)

②ミドル次元：教科書

国語科、社会科、体育科、道徳科、家庭科などの教科書にひそむジェンダー。男性視点のトピックやステレオタイプな登場人物。

③ミクロ次元：授業

・体育科における持久走の例…「男子は大回り1周2キロを4周目標に、女子は大3周と小回り1周500Mを目標に」(河野、2008)

・理科のグループ実験の事例…実験のハイライトの部分を行う男子、実験の準備や記録を熱心に行う女子(中澤智恵、2004『学校は理科嫌いをつくっているか』)



私たちの周囲で、ごく日常生活の中にジェンダー・バイアス(社会的・文化的な性差別や偏見)が潜んでいます。教師の固定的性別役割分担意識やジェンダー・バイアスが進路指導にも影響していたり、平等に見える学校の中にも明らかな不均衡があることに気づき、明らかにしていく作業が必要です。

2. ジェンダー平等教育の視点 (多賀太、2019)

<ジェンダー・バイアスの例>

学校の物理的環境

- ・男女別(男子が上)の名簿
- ・靴箱、ロッカー等の男女別(男子が先)の配置
- ・集会時、教室等での男女別整列
- ・名札や上履き等の性による色分け
- ・男女別制服

教職員自身の言動による

- ・教職員組織における性別役割分業
- ・男子には「くん」、女子には「さん」
- ・児童生徒の性別によってほめ方や叱り方の基準が異なる
- ・男女のステレオタイプに沿った進路指導
- ・一人ひとりの個性を見るより、「このクラスの女子は…、男子は…」という見方にとらわれていないか

Check&Action

その区別が本当に必要だろうか？分けることに合理的な理由はあるのだろうか？児童生徒に対して、性別による偏見をもって接していないか？

3. ジェンダー平等教育の実践

- 学校を、子どもたちが性別にかかわらず、その個性と潜在能力を伸ばしていける学習の場にしようとする試み
- 特定の時間に特定の知識を教えれば済む、ものではない。教育・学習活動のあらゆる場面、あらゆる時間に関わる
- 男女の役割の固定化につながる学校内の様々な慣習を解消していくためには、**まず教師が自らのもつジェンダー・バイアスに自覚的になることが必要**

ジェンダー・バイアスに気づくアンテナを持つことで、教師自身の生き方の選択肢が拡がり、生きやすくなるんだね！



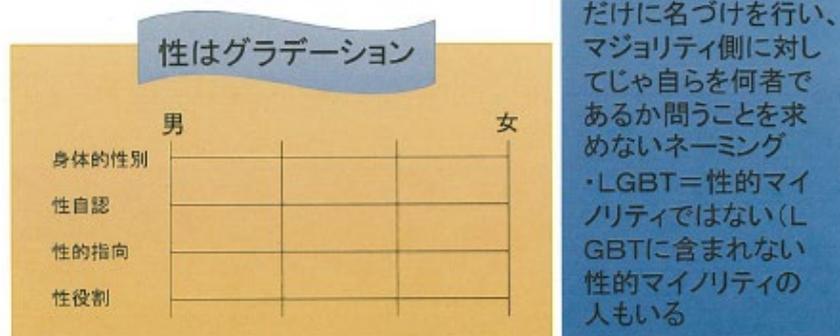
4. LGBT問題と教育現場

一学校における性的マイノリティへの関心の高まりー

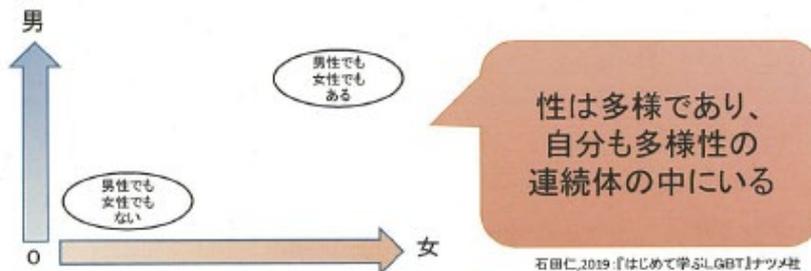
LGBTとは・・・「性的マイノリティ」を4タイプで代表させた呼び方

- L: レズビアン(女性同性愛者)
 - G: ゲイ(男性同性愛者)
 - B: バイセクシュアル(両性愛者)
 - T: トランスジェンダー(性別越境者)
- 性的指向 (Sexual Orientation) 魅力を感じる性別の方向性
- 性自認 (Gender Identity) 自分自身の性別をどう思っているかに関する、ある程度持続的な自己意識 (アイデンティティ) のこと

※他にもこの4類型に当てはまらない様々なタイプがある



SOGI(ソギ/ソジ) Sexual Orientation Gender Identity
 様々な性的指向のあり方と様々な性自認のあり方を包括する、少数派/多数派の区分を超えた概念



性的マイノリティの子どもの支援と男女平等教育は不可分

性的マイノリティの子どもの居場所は？ 石田仁, 2019: 『はじめて学ぶLGBT』ナツメ社

<困難を感じやすい5つの原因>

- ①学校空間が男女で分けられていること
- ②性的マイノリティの不在が前提となっていること
- ③子どもたちが正しい知識を得られにくいこと
- ④身近に相談できる人がいないこと
- ⑤ロールモデルが見えないこと



- ・多様なはずの性を「男」と「女」の2枠にあてはめようとすることで傷ついてしまう子どもがいる。
- ・学校での何気ない場面であっても性的マイノリティの子どもにとってはどうかという視点が必要。



今までに性的マイノリティの子どもと出会ったことがないんだけど...

児童生徒の中に「いない」のではなく「伝えにくい」→ 孤立・居場所がない

まとめ

固定的な性役割を解消し、性別にかかわらず多様な生き方・あり方を認めることは、

- 女性差別の解消
- 「男らしさ」に縛られた男性の生きづらさの解消
- 「性的マイノリティ」が直面する困難や差別の解消

のいずれにもつながる。

出典) 滋賀県立男女共同参画センター提供資料

(2) 「教職員さんかく講座」以外の教職員向けの取組

1) 女性のチャレンジ支援事業

人権教育の一部としてシンポジウムなどを実施。2019年はエンパワーメントが6割程度の内容であった。



2019年10月27日(日)13:30~16:30

令和元年度女性のチャレンジ支援事業

女性のチャレンジシンポジウム

講座レポート



基調講演

「もっと輝く明日からの生き方
～女性が生み出すソーシャル・インパクト、キーワードは「エンパワーメント」～」

講師 大崎 麻子さん

特定非営利活動法人Gender Action Platform理事、公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン理事、
関西学院大学客員教授、元国連開発計画(UNDP)職員

世界が目指しているのは、**Women&Girls**

ジェンダー平等 & 女性のエンパワーメント

男性と女性が等しく
権利、機会、責任を
持ち、意思決定にも
対等に参画する

人生や日常生活におけるあ
らゆる選択肢を自分の意思
で選び取る力、男性と対等
に意思決定に参加するため
に必要な力を身につけること



そのために必要なこと

- ①健康(健康で長生き)
- ②教育(知識や技能を持つ)
- ③生計手段(経済的自立)
- ④参画(政治や社会に参加)

女性のエンパワーメントのステップ

- ①自信
- ②心と身体の健康
- ③知識・技能
- ④経済的な力
- ⑤共有できる場

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



地球環境も、社会も、経済も
ジェンダー平等なしには持続できない!!

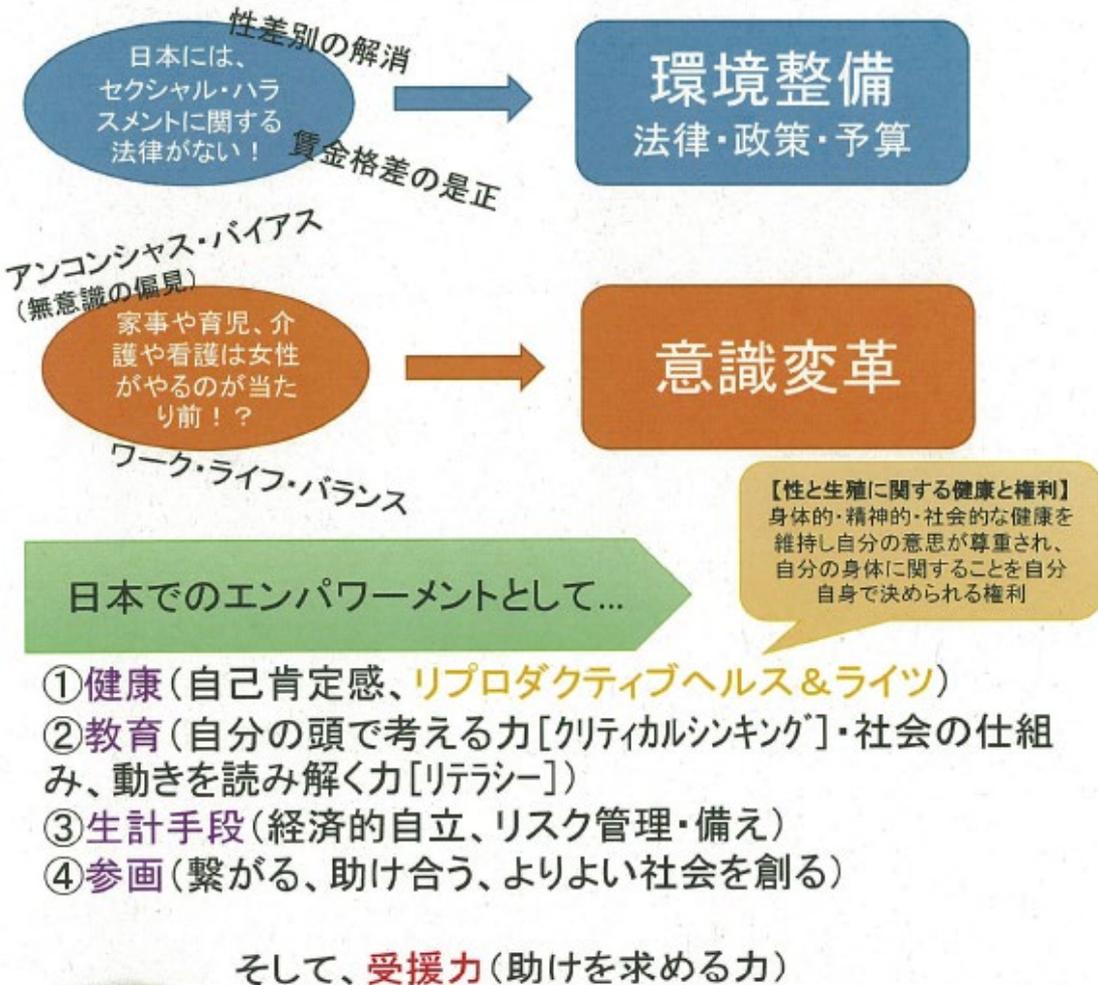
エスディーゼース

SDGs(持続可能な開発目標)の「キーワード」 「持続しない世界を、持続する世界へ」

- ①誰一人、取り残さない
- ②すべての国が取り組む
- ③今までのやり方、考え方を変える
- ④みんなでやる: 政府、国際機関、NGO、企業、教育機関、自治体、そしてひとりひとり
- ⑤ジェンダー主流化(ジェンダーの視点をすべてのゴールに主流化する)

世界共通のジェンダー課題

- ・女性に対する暴力(性暴力、DV、セクシャル・ハラスメント)の根絶
- ・無償ケア労働(家事、育児、介護、看護)の負担の軽減と責任の再分配(シェアリング)
- ・STEM(科学・技術・工学・数学)／デジタル領域の教育と参画の拡大
- ・意思決定・方針決定過程への女性の参画(国会議員、管理職・役員などの意思決定ポジション)の推進



2) デートDV防止啓発セミナー

なぜデートDVに注意を払うべきか？が理解できることを主な目的に実施。2019年は6月に『デートDV防止スキルを学ぶ』を開催した。副読本を含めて学習内容をどのようにつくっていくべきかが今後の課題。

※デートDV：恋人同士の間で生じる暴力

<DVとデートDVのちがい>



デートDVにあたる行為

- ①身体的暴力
- ②性的暴力
- ③精神的暴力

▶脅迫

(例) 危害を加えると脅す
死ぬと脅す

▶束縛

(例) ・他者とのつきあいを制限する
・行動を監視する
・携帯や交友関係のチェック など

▶軽侮

(例) ・馬鹿にする
・ののしる など

「好き」の強さ＝
「束縛」の強さ
というあやまった
認識が加害や被害
を生む

ジェンダー（社会的・文化的に作り出された性別）

男のくせに暴力を受けるなんて弱いやつだ！

女はだまって男についていくのがかわいい女

男は守る、女は守られるべき



これからの防止教育 のために

- 生徒が主体的に学べる内容
アサーショントレーニング
…相手の気持ちを大切にしながら、
自分の気持ちをきちんと伝える練習
- 定期的・長期的な教育
小学校高学年から高校、大学まで
- 『潜在カリキュラム』の見直し
 - ▶デートDV防止の視点をもった
教員の育成
 - ▶性別にかかわらず多様性に配
慮した教育活動

教育の力は大きい！

定期的（くり返し）な
児童生徒が主体的に学べる長
期的な取組により、暴力への
認識が高まります。デートDV
を防止することは、将来のDV
を防ぐことにもつながります。
また、暴力に敏感になること
で自分だけでなく、友人など
を暴力から助けることもでき
るのです。



上野 淳子さん
（四天王寺大学人文
社会学部准教授）

5.2 メタ認知スキルを向上させる取組例：対話型鑑賞

5.2.1 対話型鑑賞とは

対話型鑑賞とは、1980年代半ばに、アメリカのニューヨーク近代美術館で子ども向けに開発された美術の鑑賞法で、英語ではVTS（Visual Thinking Strategies：ビジュアル・シンキング・ストラテジー）と呼ばれる。日本でも2000年前後から、教育普及プログラムの一環として各美術館で行われたり、学校教育の現場などで取り入れられ、広く知られるようになった⁹⁰。

対話型鑑賞の特徴

対話型鑑賞が従来の美術鑑賞と異なる点は、作品の意味や技法、作者に関する事など、美術の知識をもとにして作品と向かい合うのではなく、作品を観た時の感想や、そこから想像されることなどをもとにして、グループで話し合いをしながら、その対話を通して観賞が行われるということである。

こうした、美術についての知識を介さずに作品を楽しむ体験を他人と共有することを通して、想像力や自分で考える力を育てること、自分の考えを話す力や他人の話を聴く力といったコミュニケーションの能力を育てることを大きな目的にしている。



出典) 対話で美術鑑賞「アーツ×ダイアログ®」：<http://www.arida.jp/dialogue>

対話型鑑賞の方法

対話型鑑賞では、グループが一つの作品を前にして、「ファシリテーター」（支援者・促進者を意味する）と呼ばれる司会役を中心にして、それぞれの感想や自由な発想を話し、互いに聴きながら対話が進んでいく。作品を次々と巡っていく通常の美術展の作品解説・観賞と異なり、一点ずつの作品について自由な発想で深く掘り下げていくということが大きな特徴である。

⁹⁰ 対話型鑑賞について：<http://www.watv.ne.jp/~ashi-bi/2015VTS.html>

5.2.2 対話型鑑賞の事例：三ヶ島アートプロジェクト⁹¹

三ヶ島中学校では所沢市教育委員会の委託を受け、授業の構造化を主体として「学び創造プラン学校クリエイイト研究」が始められた。テーマは「豊かな心をはぐくみ思考力・表現力を伸ばす三ヶ島アートプロジェクト」。

武蔵野美術大学 三澤一実教授、聖徳大学 奥村高明教授と提携し、生徒の学びに向かう力を高める手法として「朝鑑賞」を媒介に、答えのない世界を味わい「考え、表現する」ことを楽しむことを主軸に学びを広げている。

三ヶ島アートプロジェクトでは、武蔵野美術大学の協力のもと毎週金曜日の朝の10分間に対話型鑑賞を行う「朝鑑賞」を実施している。「対話型鑑賞」とは、美術作品を対話的に鑑賞する活動である。

対話とは「異なる立場の人たちが意見を交換し合い自分の価値観を広げていくこと」である。単に言葉が行き交うのではなく、お互いの意見を尊重し合い価値観が広がっていく、深い学びの営みとなる。

対話をするにはまず、相手の話を聞かなくてはならない。その相手の意見が自分と対立することもあるだろう。それでも聞くためには「自分の意思と他人の意思が違うものである」ということを理解する必要がある。また、多少のことでは揺るがない自分の価値観があって初めて人の意見を尊重することができる。しかし自分だけが聞く準備ができていても、相手にも聞く準備ができていないことが確認できないと、不安で意見など発信できない。自分の気持ちを意見として述べる時、そこには「相手が自分の話を受け止めてくれる」という信頼がある。

つまり、健やかな対話を進めていくには

- ・自分の価値観を大切にすること
- ・相手を尊重すること
- ・他者を信頼できること

という3つの能力・環境が必要である。この3つの能力は、学習指導要領の中で重要視される「生きる力」そのものと言える。

朝鑑賞

<流れ>

- ①作品を見やすい教室配置にする
- ②ファシリテーターが質問を投げかける
- ③造形的な根拠と共に生徒が感想を述べる
- ④ファシリテーターが絵の情報を開示する
- ⑤振り返り
- (⑥机の配置を変えた場合は戻す)

朝鑑賞では、鑑賞対象の「作品」と作品を深い鑑賞へといざなう「ファシリテーター」と共に作品を掘り下げていく「複数人の鑑賞者」によって成り立つ。発表によってはファシリテーターを代表の生徒が行い、教師がそれをサポートするという形態を取ることもある。

⁹¹ 三ヶ島アートプロジェクト Vol.1 「生きる力」を伸ばす～対話型鑑賞の実践
<https://edupedia.jp/article/5c67b4d8bea7895a72b8bb38>

朝鑑賞の評価⁹²

朝鑑賞と学力獲得との相関関係を見出すため、鑑賞教育のオーソリティである奥村高明教授に依頼し、朝鑑賞の学習評価、ルーブリックの作成と分析を依頼している。ルーブリックは、パフォーマンス評価の一つであり、四つの観点の学習状況を自己評価するものである。これを学期の終わりに教師、生徒に対して実施した。

年 組 番 氏名				
朝鑑賞のルーブリック				
【3学期の「朝鑑賞」を振り返り、自分自身ができたところまで、文章に○をつけましょう】				
観点	第1段階	第2段階	第3段階	第4段階
形や色など 作品の特徴のこと	作品から、 <u>気になること</u> を見つ けることができる	作品から、 <u>形や色などの特徴</u> を見 つけることができる	作品から、 <u>形や色、動き、方向などいろ いろな特徴</u> を見つめることができる	作品から、形や色、動き、方向などいろ いろな特徴や、 <u>それらが生み出す感じや効果 など</u> を見つめることができる
作品について 話し合うこと	作品について <u>話したり聴いたり</u> できる	作品について、 <u>自分の感じたこと</u> を話したり、 <u>友達のを聴いたり</u> することができる	作品について、 <u>友達の感じたことや考 えたことを聞き、自分の考えとの違い に気づく</u> ことができる	作品について、 <u>友達の感じたことや考 えたことを聞き、自分の考えとの違いを認め、 友達の考えの良さや特徴をつかむ</u> こと ができる
自分の考えを 組み立てること	作品について <u>自分の考えを持つ</u> ことができる	作品の形や色などを <u>根拠に自分 の考えを持つ</u> ことができる	作品の形や色、 <u>友達の意見などいろい ろなことを根拠に、自分の考えを組み 立てる</u> ことができる	作品の形や色、 <u>友達の意見などいろい ろなことを根拠にした自分の考えを、変化させ たり認めたりしながら、組み立て直す</u> こと ができる
学びに向かう力が ついていること	朝鑑賞に <u>取り組む</u> ことができ る。	<u>進んで朝鑑賞に取り組む、自分の 考えを持つ</u> ことができる	<u>進んで朝鑑賞に取り組んで、自分の考 えを持ち、友達の考えと比較して協同 性や多様性を学ぶ</u> ことができる	<u>進んで朝鑑賞に取り組んで、自分の考えと 友達の考えを比較して協同性や多様性を 学び、他の学習や活動に活かす</u> こと ができる
『朝鑑賞』を通して、自分が成長できたと感じることはなんですか？		『朝鑑賞』について、思っていること・感じていることなどを自由に書いてください		

奥村氏の分析の結果、学年に応じて、かなり明確な発達の違いがわかった。特に3年生はメタ認知が進み、「話し合うことで対話が深まり多様性を認める」というところまで進んだ。

対話型芸術朝鑑賞は、これまでの学校での授業と異なる。美術作品から見えてくるものは、全部が根拠のある「解」であるという性質をもつ。色、形、見える事象…、朝鑑賞は、このことを、論理的に組み立てる訓練（考え方を学ぶ）、そして、まとめるという作業である。このことを繰り返し実施していくことで、生徒は、論理的思考力が育まれ、研ぎ澄まされていく。

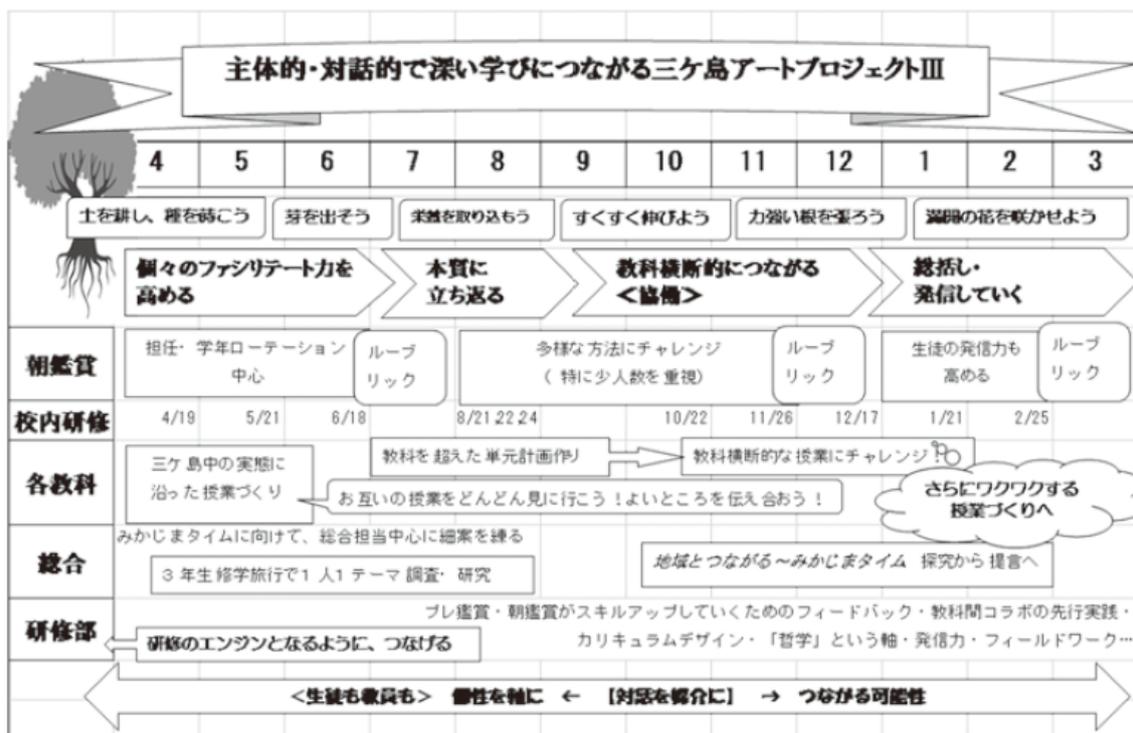
実際続けてきた教師の感想として、次に掲げたような声が挙がり、また、生徒自身、自分の発言が肯定されていく喜びを実感すると共に他者の発言を聞き他者理解を深め、人間関係づくりにも力を発揮し、「学びたい・知りたい」という気持ちの芽生えにつながった。このことが主体的な学びにもつながる。それは作品を見ることを通して、様々なことに疑問をもつようになるからだと考えられる。

- ・ 小グループで行う学習のハードルが下がった。
- ・ 答えのないことに慣れてきた。

⁹² 未来を拓く学校づくり朝鑑賞を土台としたチームミカジマの挑戦
<https://ten.tokyo-shoseki.co.jp/contest/tkyoiku/no34/numata.pdf>

- ・ 互いを認め合う、誉め合う助言が増えた。
- ・ 自然と他者を認め合っている。
- ・ 物事を言うことに対するハードルが下がった。
- ・ 教師自身のファシリテート力がついてきた。
- ・ 聞く力が高まっている。
- ・ ベテランほど難しい（これまでの指導スタイルを変化させることに抵抗を感じる）。

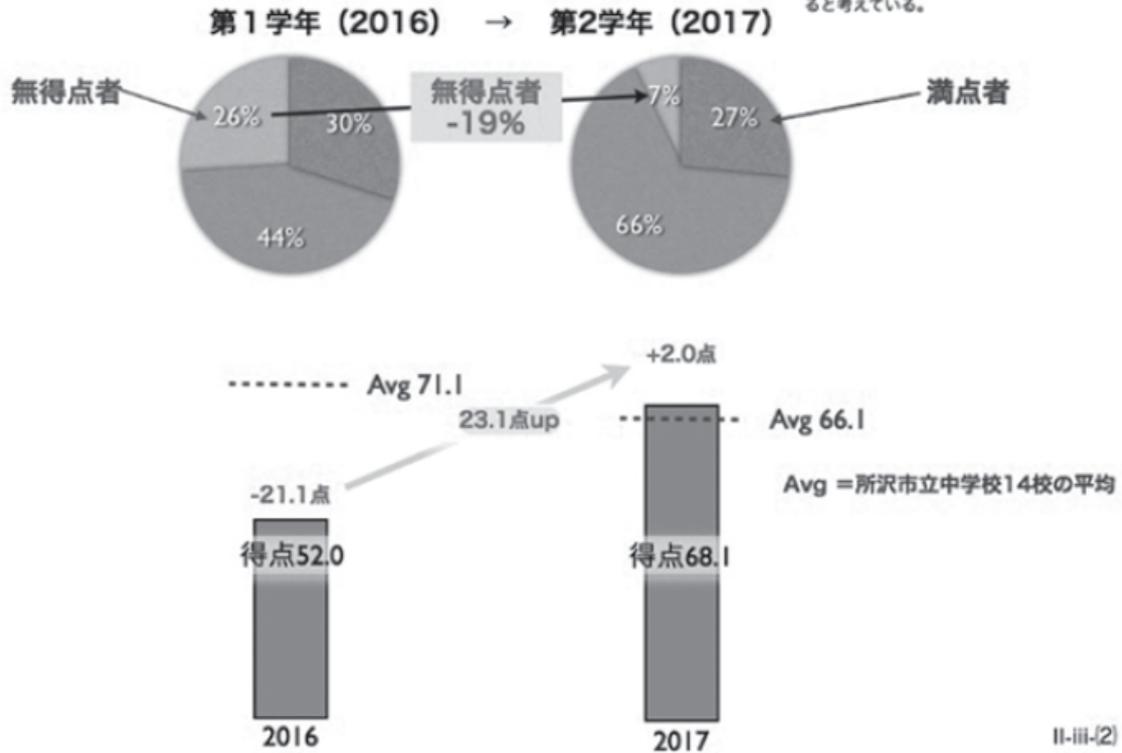
教師は、試行錯誤を通してファシリテーターの能力を身につけ、教師力を磨いた。教師のスキルアップのために月1度の校内研修でも朝鑑賞をテーマに取り上げた。研修では互いに「対話」するよう、小グループに分かれて行った。この積み重ねと、毎週、取り組んだことで朝鑑賞がルーティンの取組になり、朝の10分の活動が本校としての教育活動のベースになった。



出典) 未来を拓く学校づくり朝鑑賞を土台としたチームミカジマの挑戦 : <https://ten.tokyo-shoseki.co.jp/contest/tkyoiku/no34/numata.pdf>

量的変化(第1学年→第2学年)

その結果、2016～2017の1年間で、文章を書く力が著しく伸びた。まだ他教科には明確な学習の転移が見られないが、いずれ現れると考えている。



出典) 未来を拓く学校づくり朝鑑賞を土台としたチームミカジマの挑戦 : <https://ten.tokyo-shoseki.co.jp/contest/tkyoiku/no34/numata.pdf>

平成28年度	平成29年度	平成30年度
生徒・教師の伸びた力		
<ul style="list-style-type: none"> ・発言力 ・書く力 ・待てるようになった 	<ul style="list-style-type: none"> ・発表する力 ・発想力 ・他者理解 ・教科を超えた連携 ・AL的な授業の手法 ・授業の構造化 	<ul style="list-style-type: none"> ・考える力の伸び ・部活動に成果 ・思考力の伸長 ・個性を認め合う ・逆転の発想 ・発問の進化 ・チーム力の向上 ・授業改善進む

出典) 未来を拓く学校づくり朝鑑賞を土台としたチームミカジマの挑戦 : <https://ten.tokyo-shoseki.co.jp/contest/tkyoiku/no34/numata.pdf>

平成31年度文部科学省委託事業

平成31年度「次世代のライフプランニング教育推進事業」
男女共同参画の推進に資する教員研修プログラムの
開発に向けた調査研究
報告書

2020年3月

公益財団法人 未来工学研究所

〒135-8473 東京都江東区深川 2-6-11 富岡橋ビル 4F

電話：03-5245-1015（代表）