

文部科学省委託事業：令和2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向けた教員研修モデルプログラムの開発)

男女共同参画の推進に向けた 教員研修モデルプログラムの 開発・普及

実施報告書



目 次

I 本事業の趣旨・目的および報告書の構成 …………… 1

- 1. 事業の趣旨・目的…………… 1
- 2. 報告書の構成…………… 2

II 「学校における男女共同参画の推進のための 教員研修モデルプログラム」開発のプロセス …………… 3

- 1. 教員研修プログラムの開発の行程…………… 3
- 2. 教員研修プログラムの試行的実施…………… 5
- 3. 教員研修プログラムの検証…………… 14
- 4. 教員研修プログラム（ケース動画）の改良点の概要…………… 24

III 学校における男女共同参画の推進のための 教員研修プログラム …………… 26

- 1. 教員研修プログラムのデザイン…………… 26
- 2. 教員研修プログラムの教材の概要…………… 29

IV 「学校における男女共同参画の推進のための 教員研修プログラム」実施の手引き …………… 32

参考資料 …………… 133

- 「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」オンライン実施要項
および参加者アンケート集計結果…………… 133

I

本事業の趣旨・目的および報告書の構成

1. 事業の趣旨・目的

「男女共同参画の推進に向けた教員研修モデルプログラムの開発・普及」事業は、文部科学省委託事業 令和2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向けた教員研修モデルプログラムの開発）の一環として、受託先の独立行政法人国立女性教育会館が実施した。

男女共同参画の推進は、持続可能な社会を築いていくための地球規模の重要課題である。日本社会においても、ジェンダー平等は、平成27年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」で掲げるSDGsのすべてのゴールの達成のために不可欠な優先課題として位置づけられている（「SDGs実施指針改定版」平成28年12月SDGs推進本部決定）。しかしながら、2019年に世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」では、他国と比して低水準に留まっている。その背景の1つとして、社会全体において固定的な性別役割分担意識があり、これを解消することが大きな課題となっている。

固定的な性別役割分担意識のもとにある意識的・無意識的な偏見や思い込みは、子供の頃からの経験や周囲の期待等の影響が大きいと考えられる。そのため、子供たちの指導的な立場にあり、身近な大人のロールモデルでもある教員が、性別にかかわる自らの偏見や思い込みに気づき、日常の教育活動や学校運営に活かしていくことは重要である。学校教育における教員の男女共同参画に関する理解の促進と意識の醸成は、次代を担う子供たちの男女共同参画を推進する意識を育むための基盤といえる。

このような状況を踏まえ、本事業では、初等中等教育の現場において、教員が、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに児童生徒のキャリア形成を支援できるよう、また、自らの働き方や家庭生活について、男女共同参画の視点から再考することができるよう、無意識の思い込み等についての気づきを促し、男女共同参画を推進する意識を醸成することを目的とする。具体的には、作成した教材を使用して教員を対象とした試行的な研修を実施し、検証した上で、必要な改良を行い、プログラムおよび教材を開発する。

なお、事業の遂行にあたっては、有識者会議を組織し、以下のとおり実施組織を構成する。国立女性教育会館においては、これまでに蓄積された関連する研修および調査研究の成果を十分に活かし、事業課（研修プログラム開発・実施・検証等）と研究国際室（先行研究の検討、研修プログラム開発・検証等）が連携して事業を実施する。有識者会議委員は、男女共同参画や学校教育に関して助言いただく有識者や、研修プログラムを先進的に実施する各地域の教育委員会や男女共同参画担当部局、小中学校・高等学校長の全国ネットワーク機関の関係者で構成し、実効性のあるプログラム開発および効果的な成果の活用・普及を目指す。

【有識者会議委員】

大崎 麻子	NPO法人Gender Action Platform理事、関西学院大学客員教授
金澤 麻理	千葉県教育庁東葛飾教育事務所指導室指導主事
笹 のぶえ	全国普通科高等学校長会事務局長
佐保 美幸	青森市立荒川中学校長
羽田 邦弘	十文字学園女子大学教育人文学部児童教育学科教授
平林 久美子	全国公立小・中学校女性校長会長、墨田区立両国小学校長
松井 陽平	滋賀県商工観光労働部女性活躍推進課主事
森 将和	福岡県教育庁教育振興部義務教育課指導主事

【事業推進担当者】

櫻井 雅美	独立行政法人国立女性教育会館事業課専門職員
飯島 絵理	独立行政法人国立女性教育会館研究国際室研究員

2. 報告書の構成

本報告書は、文部科学省委託事業 令和2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向けた教員研修モデルプログラムの開発）の一環として実施した「男女共同参画の推進に向けた教員研修モデルプログラムの開発・普及」事業の実施内容の概要を示すものである。4部から構成される。

第Ⅰ部は、本事業の趣旨・目的および報告書の構成を示す。第Ⅱ部では、「学校における男女共同参画の推進のための教員研修プログラム」開発のプロセスについて、全体の行程を示した上で、プログラムの試行的実施、検証、改良のプロセスを示す。第Ⅲ部では、開発した教材の概要を示す。4つの動画教材については、巻末に動画の内容を示す資料を提示する。第Ⅳ部では、教材の1つである『「学校における男女共同参画の推進のための教員研修プログラム」実施の手引き』を掲載する。

Ⅱ

「学校における男女共同参画の推進のための 教員研修モデルプログラム」 開発のプロセス

1. 教員研修プログラムの開発の行程

プログラムの開発にあたっては、まずプログラム案を作成し、全国で開催する研修において試行的に実施し、研修受講者への事前事後アンケートやヒアリングをもとに案を改良した。試行的な研修については、当初、有識者会議の委員に協力いただく等により、地域のバランスを考慮し、全国4か所において実施する予定であった。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の拡大による社会状況のもと、対面の集合研修の実施が難しくなったこと、また、学校や教育委員会が主催する研修自体も大多数が中止されており、協力を得ることができなくなったこと等から、試行的研修の実施は、大幅に変更せざるを得なくなった。実際に実施した試行的研修は以下の4つである。

（1）国立女性教育会館主催「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」

（オンライン・令和2年11月27日（金）～12月28日（月））

対象：初等中等教育諸学校および特別支援学校の管理職・教職員、教育委員会
および教育センター等の職員

（2）地域試行① 高等学校関係者向け自主研修 「男女共同参画の推進に向けた教員研修（試行プログラム）」

（オンライン・令和2年12月4日（金）～12月18日（金））

対象：高等学校管理職およびミドルリーダー

（3）地域試行② 中学校校内研修 「男女共同参画の推進に向けた教員研修（試行プログラム）」

（集合研修・令和2年12月23日（水））

対象：青森市立荒川中学校教職員

(4) 地域試行③ 小学校管理職等自主研修
「男女共同参画の推進に向けた教員研修（試行プログラム）」

（オンライン・令和2年12月15日（火）、令和3年1月7日（木））

対象：埼玉県・千葉県内の小学校管理職、教育委員会職員等

(5) 地域試行④ サンフォルテカレッジ共催グループ研修会
「コロナ禍で考えよう～家庭科と男女共同参画～」

（集合研修・令和3年3月14日（日））

対象：家庭科教員（主に富山県内の高等学校）、家庭科教育やジェンダーに興味のある方

おおまかな実施のスケジュールは以下のとおりである。

令和2年	7月	受託決定・契約締結	教員研修プログラム案の開発
	8月	第1回有識者会議（3日）	↓
	9月		
	10月	第2回有識者会議（28日）	
	11月	試行プログラム（1）実施	教員研修プログラムの検証・改良点の検討
	12月	試行プログラム（2）（3）（4）実施	↓
令和3年	1月	試行プログラム（4）実施 第3回有識者会議（23日）	教員研修プログラムの開発・成果物作成
	2月		↓
	3月	試行プログラム（5）実施 委託期間終了	

2. 教員研修プログラムの試行的実施

当初の企画では全国で4か所の集合研修での試行を想定していたが、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、オンラインを中心とした試行研修を実施した。いずれの研修も、「児童生徒等が自身の将来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学校現場で生じうる「無意識の思い込み」（アンコンシャス・バイアス）のケース等について理解を深め、指導に役立つ気づきを得る」ことを趣旨とした。

11月27日（金）～12月28日（月）に実施した「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」では、作成中の動画教材を使用した対象別（管理職・小学校・中学校・高等学校）のライブ配信ワークと、オンデマンド配信の講義、パネルディスカッションを組み合わせた研修プログラムを提供した。また、研修最終日には、ライブ配信のフォローアップ・ミーティングを実施し、希望者同士の意見交換も実施した。

その他、地域試行プログラムとして動画教材を使用したワークを提供し、各地の研修での活用も試みた。

（1）国立女性教育会館主催「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」（オンライン）

※詳細は、巻末の参考資料を参照

ア. 実施方法

Zoomミーティングを使用したライブ配信およびYouTubeによるオンデマンド配信

イ. 対象

初等中等教育諸学校（特別支援学校を含む）の管理職・教職員、教育委員会および教育センター等の職員

ウ. 内容

プログラム	分	内容	配信方法 (★ライブ・ ●オンデマンド)
受講前アンケート (ワーク参加者のみ)	5	男女共同参画やアンコンシャス・バイアスについてアンケートに回答	
開会	10	主催者挨拶・文部科学省挨拶・趣旨説明	●
ワーク 性別に基づくアンコンシャス・バイアスへの気づき (希望者のみ。対象別に実施)	80	学校生活によくある場面を題材にしたケーススタディを通じて自身の持つアンコンシャス・バイアスに気づくとともに、それが学校教育の中で子供たちや教職員にどのような影響を与えるのかについて考える。	★

講義 持続可能な開発目標 (SDGs) の視点を踏まえた男女共同参画 ～ジェンダー平等と女性・ ガールズのエンパワーメント～	30	学校において、男女共同参画の推進はなぜ必要なのか。日本の男女共同参画の現状を解説するとともに、SDGsとの関連を踏まえながら、その基本理念や意義について整理する。	●
パネルディスカッション 男女共同参画にどう取り組むか ～学校でできること～	90	アンコンシャス・バイアスの解消や男女共同参画の推進に係る課題の解決に向けた取組事例について、男女共同参画の視点から捉え、学校における男女共同参画の推進に向け、今後の自身の取組や課題の解決につながるヒントを探る。	●

エ. 参加者

○ライブ配信ワーク

A : 11月27日 (金) 10 : 00 ～ 11 : 30	管理職向け	参加者	24名
B : 11月27日 (金) 15 : 00 ～ 16 : 30	高等学校向け	参加者	14名
C : 11月28日 (土) 10 : 00 ～ 11 : 30	小学校向け	参加者	21名
D : 11月28日 (土) 15 : 00 ～ 16 : 30	中学校向け	参加者	10名

○オンデマンド配信プログラム

11月28日 (土) 17 : 00 ～ 12月28日 (月) 17 : 00	参加者	175名
---	-----	------

※ライブ配信ワーク参加者も含む。

○フォローアップ・ミーティング (ライブ配信)

12月28日 (月) 13 : 30 ～ 15 : 00	参加者	10名
------------------------------	-----	-----

オ. ライブ配信ワーク (動画教材を使用したプログラム) の流れ

- ・ワーク 「性別に基づくアンコンシャス・バイアスへの気づき」
(80分・zoomミーティングによるライブ配信)
- ・形態 全体 (個人ワーク含む) → グループ → 全体 → 個人
- ・準備物 動画教材 (3 ケースを選択)
ワークシート (1 人 3 枚使用。事前に各自でプリントアウトして手元に用意。)



ライブ配信によるワーク
「性別に基づくアンコンシャス・
バイアスへの気づき」

Ⅱ 「学校における男女共同参画の推進のための教員研修モデルプログラム」
開発のプロセス

流れ	進め方	ワークの特徴・留意点等
1 研修の説明 【全体】 (1分)	○研修の目的、流れ、時間、形態、協議の方法をおさえて、見通しを持つ。	○参加者が研修の目的や流れを把握し、このあとの活動に参加できるようにする。
2 動画視聴（個人ワーク含む） 【全体】 (3ケース・15～20分)	○ケース動画を視聴しながら、ワークシートに記入する。 ※ワークAは20分、ワークB・C・Dは15分	○動画を視聴しながら、イラストを見たり会話を聞いたりして気づいたことや、それと関連して考えたことをワークシートに記入するように促す。
3 グループディスカッション 【グループ】 (30分)	○ブレイクアウトルームに分かれ、意見を交流する。 ○3つのケースそれぞれについて、各自の意見（ワークシートに書いたこと）を発表したあと、互いの発表を聞いて考えたことを話し合う。	○全体にディスカッションの要点（男女共同参画の視点から、イラストを見て気づいたことだけでなく、それと関連して自分の生活や経験から考えたことなども共有すること）を示してから、グループに分かれる。 ○多様な視点から話し合いができるよう、グループの人数は3～5人とし、なるべく性別に偏りがないように構成する（事前に設定）。 ○ファシリテーターおよび記録は、会館職員が務める。ディスカッションに入る前に自己紹介（名前と所属）の時間を取り、話しやすい雰囲気を作る。 ○ファシリテーターは、3つのケース全てについて、グループ全員が発言できるように進行する。共有を図るときは、自分の考えとの違いに着目して相手の意見を聞くように促す。 ○様々な地域の参加者との話し合いを通じて、自分自身の持つアンコンシャス・バイアスに気づけるようにする。
4 全体共有 【全体】 (3分)	○各グループの話し合いの内容や感想等を全体で共有する。	○各ケース1名程度に発表してもらう。 ○イラスト教材の話題だけでなく、男女共同参画に関わる課題とつなげて考えられるような意見を取り上げる。 ○他グループの発表から、新しい視点を得られるようにする。
5 まとめ・解説動画の視聴 【全体】 (25分)	○まとめ・解説動画を視聴する。	○進行は研究員が担当。全体共有で出てきた考えについて必要に応じてコメントしながら進める。 ○まとめ動画のあと、視聴した3つのケースの解説動画を流す。
6 終わりのあいさつ		○全体にアンケートの回答や今後の研修の流れ等について確認し、ワークを終える。
※自由交流 【全体・希望者のみ】 (30分)	○自由に意見交換をする。	○ワークを受けての感想や参加者同士でさらに話したいことなどを取り上げ、意見交換する。
※研修終了後 事後アンケート		

(2) 地域試行① 高等学校関係者向け自主研修 「男女共同参画の推進に向けた教職員研修（試行プログラム）」

ア. YouTubeによるオンデマンド配信およびZoomミーティングを使用したライブ配信

イ. 対象

高等学校教諭・管理職等（東京都・佐賀県） 13名（女性12名、男性1名）

ウ. 内容

○12月4日～18日教材動画の視聴（YouTubeを使用したオンデマンド配信）による個人ワーク（事前アンケートへの回答およびワークシートへの記入含む。30分程度）

○12月18日（金）18：00～19：00

ワーク「性別に基づくアンコンシャス・バイアスへの気づき」
（60分・zoomミーティングによるライブ配信）

○事後アンケートの回答（10分程度）

エ. ライブ配信ワーク（動画教材を使用したプログラム）の流れ

・形態 全体（個人ワーク含む）→グループ→全体→個人

・準備物 動画教材（3ケースを選択）

ワークシート（1人3枚使用。事前に個人ワークでケース動画を視聴し、記入したものを手元に用意。）

Ⅱ 「学校における男女共同参画の推進のための教員研修モデルプログラム」 開発のプロセス

流れ	進め方	ワークの特徴・留意点等
※事前学習 動画視聴 【個人ワーク】 (6ケース)	○指定されたケース動画を視聴しながら、ワークシートに記入する。 ※ケース4～9を視聴	○事前案内をして、個人でワークを進めてもらう。 ○個人ワーク期間として、2週間は確保する。 ○動画を視聴しながら、イラストを見たり会話を聞いたりして気づいたことや、それと関連して考えたことをワークシートに記入するように促す。
1 研修の説明 【全体】 (3分)	○研修の目的、流れ、時間、形態、協議の方法をおさえて、見通しを持つ。	○進行は、NWEC職員が行う。 ○事前学習についての確認をする。 ○参加者が研修の目的や流れを把握し、このあとの活動に参加できるようにする。
2 グループディス カッション 【グループ】 (20分)	○ブレイクアウトルームに分かれ、意見を交流する。 ○3つのケースそれぞれについて、各自の意見（ワークシートに書いたこと）を発表したあと、互いの発表を聞いて考えたことを話し合う。	○視聴した6つの動画のうち、ケース6・8・9についてディスカッションする。 ○全体にディスカッションの要点（男女共同参画の視点から、イラストを見て気づいたことだけでなく、それと関連して自分の生活や経験から考えたことなども共有すること）を示してから、グループに分かれる。 ○多様な視点から話し合いができるよう、グループの人数は3～5人とし、なるべく所属や役職に偏りがないように構成する（事前に設定）。 ○ファシリテーターおよび記録は、会館職員が務める。ディスカッションに入る前に自己紹介（名前と所属）の時間を取り、話しやすい雰囲気を作る。 ○ファシリテーターは、3つのケース全てについて、グループ全員が発言できるように進行する。共有を図るときは、自分の考えとの違いに着目して相手の意見を聞くように促す。 ○地域や性別、世代、役職を超えた話し合いを通じて、自身の持つアンコンシャス・バイアスに気づけるようにする。
4 全体共有 【全体】 (25分)	○各グループの話し合いの内容や感想等を全体で共有する。	○ケースごとに各グループで出された意見を発表し合う。 ○イラスト教材の話題だけでなく、男女共同参画に関わる課題とつなげて考えられるような意見を取り上げる。 ○ほかのグループの考えにも触れ、自身の持つアンコンシャス・バイアスに気づけるようにする。
5 まとめ・解説 【全体】 (12分)	○解説動画の視聴やNWEC研究員のまとめを通じて、男女共同参画の推進に向け学校教育での取組が必要な背景について理解を深める。	○進行・まとめはNWEC研究員が担当。 ○解説動画の視聴は、ケース6・8・9のみとする。 ○全体共有で出てきた考えや個人ワークで視聴したケース4・5・7についてもふれながらまとめる。
6 終わりのあいさつ		○全体にアンケートの回答や今後の研修の流れ等について確認し、ワークを終える。
※自由交流 【全体・希望者のみ】 (30分)	○意見交換をする。	○ワークを受けての感想や参加者同士でさらに話したいこと、動画教材のテーマや場面設定などについて、意見交換する。
※研修終了後 事後アンケート		

(3) 地域試行② 青森市立荒川中学校校内研修 「男女共同参画の推進に向けた教職員研修（試行プログラム）」

ア. 実施方法

集合研修

イ. 対象

青森市立荒川中学校教職員 12名（女性5名、男性7名）

※進行役の校長先生は除く。

ウ. 内容

○事前アンケートへの回答

○12月23日（金）ワーク「性別に基づくアンコンシャス・バイアスへの気づき」（60分）

※NWECから進め方案を提供し、動画教材を使用してワークを実施。

司会進行・グループワークのファシリテーター等は全て校内職員が担当。

ケース動画視聴→男女別グループによるディスカッション→まとめ・解説動画視聴で60分の展開。

○事後アンケートへの回答

エ. ワーク（動画教材を使用したプログラム）の流れ

・形態 全体（個人ワーク含む）→グループ→全体（→個人）

・準備物 動画教材（3ケースを選択）

ワークシート（1人3枚使用。事前に学校で用意。）

Ⅱ 「学校における男女共同参画の推進のための教員研修モデルプログラム」
開発のプロセス

流れ	進め方	ワークの特徴・留意点等
1 研修の説明 【全体】 (1分)	○研修の目的、流れ、時間、形態、協議の方法をおさえて、見通しを持つ。	○事前に進行の仕方を確認し、進行について役割を分担しておく。(司会進行:校長先生、グループワークのファシリテーター:教頭先生、教務主任の先生) ○参加者が研修の目的や流れを把握し、このあとの活動に参加できるようにする。
2 動画視聴(個人ワーク含む) 【全体】 (3ケース・15分)	○ケース動画を視聴しながら、ワークシートに記入する。	○動画を視聴しながら、イラストを見たり会話を聞いたりして気づいたことや、それと関連して考えたことをワークシートに記入するように促す。
3 グループディスカッション 【グループ】 (20分)	○ブレイクアウトルームに分かれ、意見を交流する。 ○3つのケースそれぞれについて、各自の意見(ワークシートに書いたこと)を発表したあと、互いの発表を聞いて考えたことを話し合う。	○全体にディスカッションの要点(男女共同参画の視点から、イラストを見て気づいたことだけでなく、それと関連して自分の生活や経験から考えたことなども共有すること)を示してから、グループに分かれる。 ○参加者の考えや本音が出しやすいよう、男女別のグループでディスカッションを行う。 ○ファシリテーターは、3つのケース全てについて、グループ全員が発言できるように進行する。共有を図るときは、自分の考えとの違いに着目して相手の意見を聞くように促す。
4 全体共有 【全体】 (3分)	○各グループの話し合いの内容や感想等を全体で共有する。	○それぞれのグループの代表が、出された意見を発表する。 ○イラスト教材の話題だけでなく、男女共同参画に関わる課題とつなげて考えられるような意見を取り上げる。 ○男女それぞれのグループの意見を聞いて、自身の持つアンコンシャス・バイアスに気づいたり、新しい視点を得たりすることができるようにする。
5 まとめ・解説動画の視聴 【全体】 (25分)	○まとめ・解説動画を視聴する。	○まとめ動画のあと、視聴した3つのケースの解説動画を流す。
6 終わりのあいさつ		○全体にアンケートの回答や今後の研修の流れ等について確認し、ワークを終える。
※研修終了後 事後アンケート		

**(4) 地域試行③ 埼玉県・千葉県小学校管理職等自主研修
「男女共同参画の推進に向けた教職員研修（試行プログラム）」**

ア. 実施方法

Zoomミーティングによるライブ配信

イ. 対象

埼玉県・千葉県の小学校管理職および教育委員会指導主事等（女性2名、男性3名、計5名）

ウ. 内容

令和2年12月15日（火）13：30～14：30

令和3年1月7日（木）16：00～17：00

動画教材を使用したワーク

全ての動画教材視聴→ディスカッションで60分の展開

流れ	進め方	ワークの特徴・留意点等
1 研修の説明 【全体】 (1分)	○研修の目的、流れ、時間、形態、協議の方法をおさえて、見通しを持つ。	○参加者が研修の目的や流れを把握し、このあとの活動に参加できるようにする。 ○ワークに入る前に、簡単な自己紹介をする。
2 動画視聴（個人ワーク含む） 【全体】 (24分)	○ケース動画を視聴しながら、ワークシートに記入する。	○動画を視聴しながら、イラストを見たり会話を聞いたりして気づいたことや、それと関連して考えたことをワークシートに記入するように促す。
3 ディスカッション 【全体】 (35分)	○全てのケースそれぞれについて、各自の意見（ワークシートに書いたこと）を発表したあと、互いの発表を聞いて考えたことを話し合う。	○ファシリテーターはポイントをしぼり、全てのケースについて全員が発言できるように進行する。共有を図るときは、自分の考えとの違いに着目して相手の意見を聞くように促す。 ○様々な地域の参加者との話し合いを通じて、自分自身の持つアンコンシャス・バイアスに気づけるようにする。
6 終わりのあいさつ		○今後の研修の流れ等について確認し、ワークを終える。
※研修終了後 ヒアリング		○動画教材の場面設定等について、ヒアリングする。

(5) 地域試行④ サンフォルテカレッジ共催グループ研修会 「コロナ禍で考えよう～家庭科と男女共同参画～」

ア. 実施方法

集合研修（主催：とやまの家庭科を語る会 共催：公益財団法人 富山県女性財団）

イ. 対象

家庭科教員（主に富山県内の高等学校）、家庭科教育やジェンダーに興味のある方

ウ. 内容

令和3年3月14日（日）13：30～15：30

標記の研修内のプログラムの一つとして、ワーク「性別に基づくアンコンシャス・バイアスへの気づき」（13：40～14：30の50分展開）を実施

流れ	進め方	ワークの特徴・留意点等
1 研修の説明 【全体】 (3分)	○研修の目的、流れ、時間、形態、協議の方法をおさえて、見通しを持つ。	○参加者が研修の目的や流れを把握し、このあとの活動に参加できるようにする。
2 動画視聴（個人ワーク含む） 【全体】 (2ケース・10分)	○ケース動画を視聴しながら、ワークシートに記入する。 ※ケース7・10（最終版）を視聴	○動画を視聴しながら、イラストを見たり会話を聞いたりして気づいたことや、それと関連して考えたことをワークシートに記入するように促す。
3 グループディスカッション 【グループ】 (10分)	○グループに分かれ、意見を交流する。 ○2つのケースそれぞれについて、各自の意見（ワークシートに書いたこと）を発表したあと、互いの発表を聞いて考えたことを話し合う。	○全体にディスカッションの要点（男女共同参画の視点から、イラストを見て気づいたことだけでなく、それと関連して自分の生活や経験から考えたことなども共有すること）を示してから、グループに分かれる。 ○ファシリテーターは、グループ全員が発言できるように進行する。共有を図るときは、自分の考えとの違いに着目して相手の意見を聞くように促す。
4 解説 【全体】 (10分)	○各グループの話し合いの内容や感想等を全体で共有する。 ○それぞれのケースについての研究員の解説を通じて、男女共同参画の推進に向け学校教育での取組が必要な背景について理解を深める。	○解説の前に、グループディスカッションで出された意見や感想を発表する（ケースごとに1、2名程度）。 ○イラスト教材の話題だけでなく、男女共同参画課題とつなげて考えられるような意見を取り上げる。 ○解説を聞いて、自身の持つアンコンシャス・バイアスに気づいたり、新しい視点を得たりすることができるようにする。

5 ディスカッション・まとめ 【全体】 (15分)	○解説を受けて、全体で意見交換をする。 ○ワーク全体として学んだことを確認し、まとめる。	○自分ならどうするか、学校としてどう取り組むかといった観点から自分のこれからの行動に引きつけて考えるように促す。 ○ワークを通じて学んだことを、日常生活での自身の行動につなげていけるように声掛けをし、行動変容への意欲を高める。
6 終わりのあいさつ 【全体】 (2分)		○アンケートや教材等の活用について連絡し、ワークを終える。
※その他のプログラム ○グループディスカッション・全体会 ○アンケート記入		○グループディスカッション「コロナ禍で家庭科にどう取り組むか？」（ファシリテーター：富山県立砺波高等学校教諭 永井敏美氏） ○研修に関するアンケートに回答する。

3. 教員研修プログラムの検証

作成した動画教材や研修プログラムが、参加者の「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」についての理解を深め、指導に役立つ気づきにつなげられたかどうかを検証するため、アンケートを実施した。

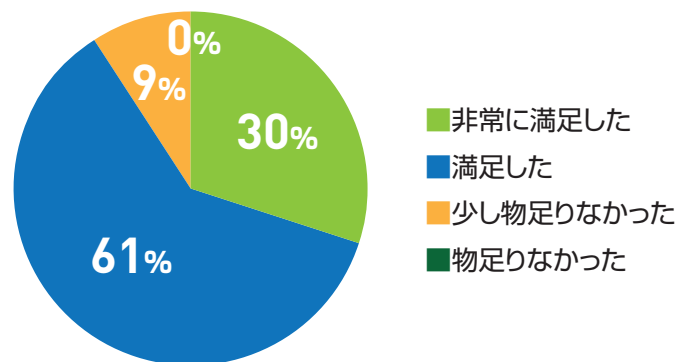
（1）研修プログラムの検証

●国立女性教育会館主催「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」（オンライン）

※詳細は、巻末の参考資料を参照

○アンケート結果 回答数182件（回収率74.6%）（参加者244名）

○参加者の満足度



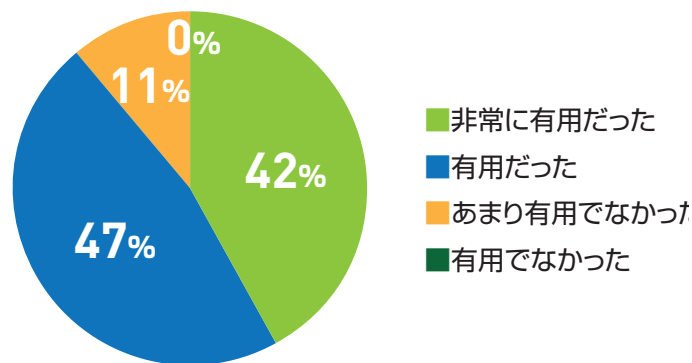
○感想（アンケートより一部抜粋）

- ・自分自身が育ってきた中で無意識に性別役割分担意識が働いていたことに気づかされ、まさにアンコンシャス・バイアスに染まっていたのだと自らを省みることになった。授業実践の発表も参考になった。
一生を通したプランニングをする中で無意識の偏見に気づかせ、自信を見直す授業は本市でも紹介したい。
- ・ライブ配信プログラムでは実際に日本中の方とやりとりし、オンデマンド配信プログラムでは自分で時間を決めて学びを深めることができ、非常に有意義な研修だった。

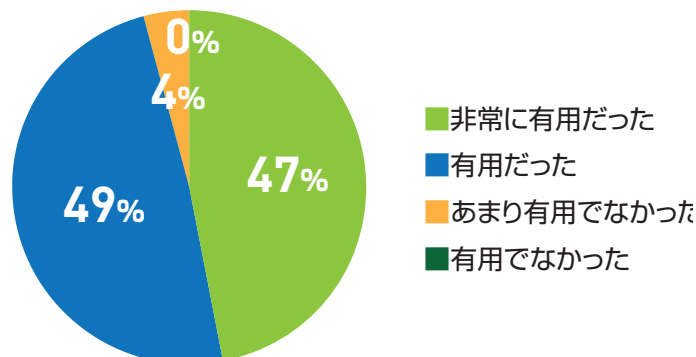
○各プログラムの有用度

（１）ワーク「性別に基づくアンコンシャス・バイアスへの気づき」

（ライブ配信ワーク参加者のみ回答）

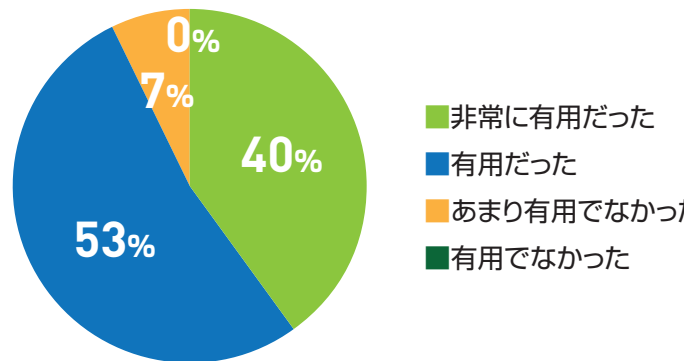


（２）講義「持続可能な開発目標（SDGs）の視点を踏まえた男女共同参画
～ジェンダー平等と女性・ガールズのエンパワーメント」

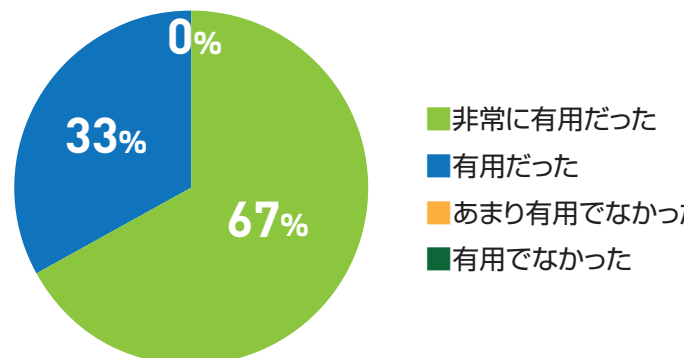


(3) パネルディスカッション

「男女共同参画にどう取り組むか ～学校でできること～」



(4) フォローアップ・ミーティング（ミーティング参加者のみ回答）



研修に対する満足度や有用度は高く、こちらが目指していたアンコンシャス・バイアスへの気づきという点はおおむね達成されたと思われる。また、研修を企画する上では、男女共同参画とはどういうことか、自分たちが学校で取り組むことが何のために必要なのかを理解することを目標としたプログラムや、実際にどのように取り組めばいいのか、身近な学校現場での実践をヒントとして示し、参加者自身の行動変容へとつながる意欲を高めることを目標としたプログラムを組み合わせることが改めて重要であるとわかった。

男女共同参画の基本理念や意義の理解については、ただ現状を語るのではなく、世界や日本国内の動きや課題についてデータ等を提示しながら可視化することでより理解を深めることができる。

今回はオンライン研修のため、参加者同士が直接意見交換できるプログラムは少なかったが、ワークやフォローアップ・ミーティングといったライブ配信プログラム参加

者の自由記述には、各地の参加者との実際に意見交換をしたことで、新たな知識を得たり、自身の考えの広がりや深まりを感じたりできたことが記載されていた。そうした他者との話し合いの場面をプログラムに取り入れることも研修の目的を達成する上で非常に有効であったと考える。

(2) 動画教材の検証

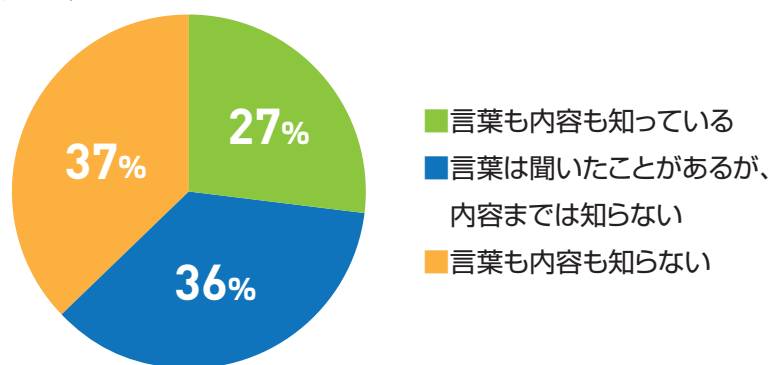
動画教材を使用したワークの効果を検証するため、前項のライブ配信ワーク参加者のほか、以下の研修の参加者にも研修前と終了後にアンケート等を実施し、以下の項目への回答と動画教材の有用度を伺った。

- 地域試行① 高等学校関係者向け自主研修
「男女共同参画の推進に向けた教職員研修（試行プログラム）」
- 地域試行② 青森市立荒川中学校校内研修
「男女共同参画の推進に向けた教職員研修（試行プログラム）」
- 地域試行③ 埼玉県・千葉県小学校管理職等自主研修
「男女共同参画の推進に向けた教職員研修（試行プログラム）」
※ヒアリングでの回答

○事前アンケートより

・あなたは「アンコンシャス・バイアス」についてどの程度知っていますか。

(回答必須)



校種や所属別にみると、言葉も内容も知っていると回答したのは、小学校25%、中学校23.8%、高等学校30%、教育委員会・教育センターは11.1%のみだった。つまり、どの校種・所属でも70%以上の教職員はアンコンシャス・バイアスについて言葉も内容も知らない、あるいは言葉は知っていても正しく理解はできていないということである。

アンコンシャス・バイアスについて知らないということは、社会の中の課題についても男女共同参画の視点から捉えることはあまりできておらず、何が課題なのかを意識す

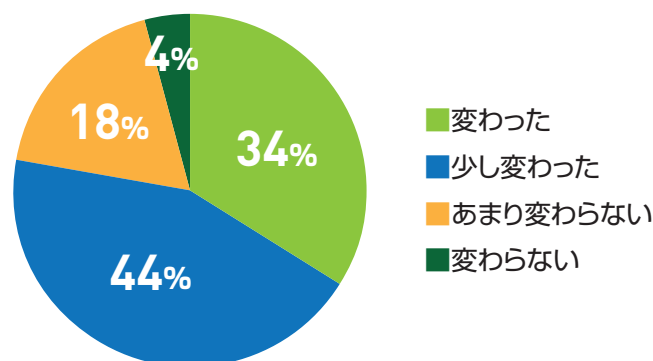
ることも少ないだろうし、当然自分自身にもそのアンコンシャス・バイアスがあるとは考えたこともないと思われる。学校教育における教職員の言葉やふるまいが子供たちにどんな影響を与えるのかまで、意識する機会も少ないのではないかと思われる。また、言葉は知っていても正しく理解できていなければ、やはり自身のアンコンシャス・バイアスに気づく所まではできていないと考えられる。

このことから、研修を通じてアンコンシャス・バイアスについて知り、それがどんな課題につながっているのかを理解すること、そうした視点から自分自身の言動を具体的に見つめ直し、行動変容につなげていくことの2点が重要であると考えている。

ワーク終了後のアンケートでは、こうした「アンコンシャス・バイアス」に対する意識に変容があったかを尋ねた。

○事後アンケートより

- ・研修を通じて「アンコンシャス・バイアス」に対する意識は変わりましたか。
(回答必須)



研修を通じて、参加者の78.0%がアンコンシャス・バイアスに対する意識が変わった、少し変わったと回答している。また、校種や所属別では、小学校62.6%、中学校80.0%、高等学校80.0%、教育委員会・教育センターでは100%がそのように回答している。

ただし、この中には研修前からアンコンシャス・バイアスについて知っているとは回答した人もいたため、具体的な記述部分の内容についても検証した（記述については、匿名性を考慮して、一部修正して記載）。

【変わった・少し変わったと回答した理由】

管理職向け

- ・毎日の生活や仕事の中にも「アンコンシャス・バイアス」は存在するということに気づくことができた。
- ・いままで意識していなかったことが、実際の場面のやりとりを見て、思った以上にバイアスがあることに気づいた。

- ・具体的な事例を考える際に、自分自身に染みついている考えが浮き彫りにされたので意識改革が必要だと痛切に感じた。
- ・意識は高い方だと思っていたが、身近な事例や世界の規模の視点を学び、学校の果たす役割が明確になった。

高等学校向け

- ・自分では気をつけていても陥りやすい慣れの怖さを感じられましたし、実際アンコンシャス・バイアスのなかに入っていた自分にも気づけました。教育のすり込みの怖さも感じられました。
- ・そもそも「アンコンシャス・バイアス」という文言についても新しい知識で、そのバイアスを意識するだけで捉えが変わりました。
- ・学校社会は公教育を担う機関として公には一般社会に比べ、比較的男女共同参画…ということに対して積極的であろうと務めているようにも見受けられるが、実際にはそうでない部分もあることに改めて気づきがあったから。

小学校向け

- ・いかに無自覚だったのか認識できたため。何気ない言動や態度、当たり前と思っていたことは当たり前ではないことを考えさせられた。
- ・これまでも「アンコンシャス・バイアス」を意識して生活していましたが、細かい部分で自分自身気づいていないところがあり、新たな気づきがあり勉強になりました。また、画像や資料で再確認できました。男性の貴重なご意見を聞くことができました。
- ・他の受講者の方と話して、その人の経験してきたことによって、どのようなアンコンシャス・バイアスが形成されるかが変わると実感したから。
- ・子どもへの影響が大きいと改めて思った。

中学校向け

- ・日々の営みの中、意識して過ごす自分に気づき、考え、言動に移すことが、少なからずできているため。
- ・自分で意識していなかったバイアスに気づいた。女の子が実家から遠く離れて暮らすのは不安など。
- ・常にそこに当事者がいるという観点を持って、日常を過ごすことが大切であると思ったから。

【あまり変わらない・変わらないと回答した理由】

- ・もともと気にしていたことなので。
- ・研修を受ける人は、既にある程度の知識理解がある層であるので、「なるほど」とは思ったが、変化したというほどではなかった。
- ・研修で取り上げられていた事例については、今まで学んできた項目が多かったため。
- ・今までの考えや思いを確固たるものとさせていただいたので、貴重な機会であった。

これらの記述を見ると、多くの参加者は、アンコンシャス・バイアスがどういうものなのか、それが子供たちにどんな影響を与えるのかを知るとともに、自分自身もアンコンシャス・バイアスを持っていることに気づいていることがわかる。特に、身近にある具体的なケースを通じて考えたり話し合ったりしたことが、自分自身を振り返り、次の行動への意欲につなげる上で有効であるとわかった。

また、「あまり変わらない」・「変わらない」と回答した人の記述の多くは、研修を受ける前からもともとアンコンシャス・バイアスについてある程度知識を持っていたため、それが新しい気づきや学びにまではつながらなかったというものだった。今回の研修参加者は日頃から男女共同参画等への関心が高い層が多かったため、今回のワークは初歩的な内容と感じたのではないかと考える。

しかし、そうした人たちが話し合いの中で出した意見にもアンコンシャス・バイアスが潜んでいるものがあり、それに全く気づかずに思考を停止させてしまっている姿も見られた。一方、個人ワークでは自分の考えに捉われていても、地域や校種、役職、そして性別を超えた多様な人々との話し合いを通じ、自分と違った視点からの意見に触れ新しい気づきを得ることができた人もいた。

これらから、作成した動画教材は個人での学習を目的とした研修で使用するのではなく、他者との話し合いと必ずセットにして使用するのがポイントであると実感した。男女共同参画に関する知識や理解は人によって様々である。そうした人たちが一緒になって話し合うことで、アンコンシャス・バイアスやそこから派生する課題に気づいたり、新たな視点の獲得につながったりすることができると考えている。

また、ワークの参加者にはそれぞれのケース動画についても質問した所、以下のような意見が寄せられた。

ケース１（小学校の日常）

- ・家庭科の授業での男性教員の言葉についても、考えさせるとよい。

ケース2（学校行事～卒業式～）

- ・来賓に男性が多いという光景を見せることがアンコンシャス・バイアスにつながっているという発想は役に立った。
- ・「地域の現状などは学校では変えられない」と思っている。

ケース3（小学校のキャリア教育）

- ・「トラックの運転手になりたい」といった女子に対して、他の子供たちが「えー！」と反応した時に教師としてどう対応するのかを考えさせるのもよいのではないか。

ケース4（教室の日常～理科の実験～）

- ・発表の偏りについて、教師による積極的な調整が必要であると気づいた。
- ・自分の普段の生徒とのかかわりや授業を見直す視点となった。
- ・実際の場面で見た時に、様々な見方があるのだと気づいた。
- ・今一度、男女はもちろん、個々の実態を把握し、個性を生かす指導の実践を行っていききたい。
- ・10年前はこうした現状もあったが、今はだいぶ違うのではないか。
- ・教育現場ではすでに解決されているものばかりで、目新しさがない。
- ・実験の主導、記録、発表等男女差が極端すぎる気がした。

ケース5（学校行事～体育祭～）

- ・当たり前のようなことも変えていかなければいけないこともあると気づかされた。
- ・自分の思い込みを一番感じさせるケースであり、今後どうあればよいか考えてみたい。
- ・男女の役割がいつの間にか決めつけられていることについて考えさせられた。
- ・女性がお茶くみをしているが、男性に変えたらどう思うかなどを聞いてもよいのではないか。
- ・今はかなり改善され、来賓も女性が多くなり、応援団長やチアも男女入り混じっている。
- ・応援団などは生徒たちの希望によることもあるため、必ずしも固定的な性別役割期待によるものではないと思う。

ケース6（進路指導）

- ・3年生の進路選択に役立ったものになった。
- ・自分の前にあのような生徒たちが相談に来たらどう対応しようか深く考えさせられた。自分の高校卒業後の進路で「短大の方が就職がよいから短大にきなさい」と言われた記憶がよみがえり、女性の方が進学に世間的にハードルが高い現状を少しでも変えたいと思った。
- ・この研修の話し合いの時にも「男子は理系」という方がいらした。男子は理系、女子は文系という雰囲気はまだ残っていることに驚いた。
- ・今の時代、女性でも理系、男性でも文系を選択する人が多いと思う。
- ・進路指導においては、教員よりも保護者のバイアスや価値観が大きいと感じる。
- ・国語・英語以外の成績や特別活動への取組など、情報が不在での進路指導は考えにくい。

ケース7（校長の日常）

- ・学校の中の役割が、ジェンダーバイアスに侵食されていることは、勤務校だけの問題ではないと気づいた。
- ・最初はバイアスに気づけなかったが、当たり前と思うところにも気をつけていかなければならないと思った。
- ・女性の少なさ、女性だからきめ細やかということについて考えさせられた。
- ・後半で、女性がお茶出しをしている場面があったが、非常勤職員の可能性がある。非常勤職員には女性が多いのでやむを得ないと思う。
- ・管理職としては、基本的に男女でなくその人の希望や能力に応じて校務分掌を決めているという意識である。

ケース8（ミドルリーダーへの声かけ）

- ・キャリアプランを男女ともにしっかり立てることの重要性に気づいた。
- ・管理職を受ける所までは考えたことがなかったが、分掌責任を依頼された時には、「自分は向いていない」「家庭の事情が」と断ってきた。今のシステムでは、女性も分掌責任にならないと学校運営に関わることができなくなってしまうので、若い人には「応援するから頑張って」と言いたい。
- ・自分自身、子供が小さい時にキャリアアップを勧められた経験がある。声をかけていただいたおかげで、キャリアも家庭も大事にできている。

ケース9（男性育休）

- ・ライフプランを男女ともに主体的に立てることの重要性に気づいた。
- ・企業では、実際にA校長のような発言は人権問題として大きな問題である。「前もって言ってほしい」はもちろんその通りだが、この発言をしてよいことにはならない。
- ・「育休を取得したい」という申し出があれば、管理職としては男性でも女性でも認めなければならない。
- ・希望があれば認めるし、男性職員に勧めてもいるが、そもそもこうしたことを相談にすら来ない。「育休を取りたい」という発想自体が男性教員にないのではないか。
- ・「取りたい」という雰囲気があるか、育児をしている世代の人の理解や職場環境がカギになると思う。管理職だけでなく、育休の可能性がある世代の人たちが考えられるようにするとよいのではないか。
- ・育休をとれなかった男性教員を被害者のような扱いにしないように、当事者への意識も促すようにするとよいのではないか。

全体を通して

- ・生物学的な性差による違いを無視して押しなべて平等とするのは違和感がある。

ヒアリングで出された意見

- ・男女共同参画等についてこれまで考えたことのなかった人が、自分を振り返ったり、考えたりするきっかけとして活用できる。
- ・気づきは人による。男女共同参画についてある程度分かっている人と、全く考えたことのない人では気づきの質や量が違う。一般的な教員が気づかないまま終わってしまわないような手立てが必要ではないか。
- ・自分の学校の課題に合わせて教材を選び、研修できるのはよい。
- ・場面としてはどの校種にも共通するので、必ずしも小・中・高校と分けなくてもよいのではないか。

こうした意見から、イラスト動画によるケース動画はイメージが共有しやすく、その後の話し合いのきっかけとしては十分に機能していると思われる。

ただし、ケースを視聴した段階でアンコンシャス・バイアスの存在に気づく人もいれば、問題はないとしていたり、学校には関係ないと思ってしまう人もいる。個人ワーク

の際に考える視点を与えることで、次の話し合いに向けた土台を作っておく必要があると考える。

また、各ケースは典型的なアンコンシャス・バイアスの場面を取り上げているため、ケース4や5については「考えが古い」「今は違う」と思考を止めてしまったり、ケース6では生徒指導という視点での話し合いに重点が置かれてしまったりすることもあった。

研修に当たっては、ケース動画視聴の前にワークの趣旨を十分に説明すること、話し合いの際は場面そのものというより、そこから自分たちが生活している学校現場に目を向けさせ、テーマについてポイントがずれないように話し合いをファシリテートしていくことも重要であると考えます。

4. 教員研修プログラム（ケース動画）の改良点の概要

前項までに示した教員研修プログラムの試行的実施および検証を踏まえ、ケース動画の改良を行った。以下に示す3点が主な改良点である。

○全体としては、研修参加者からの評価も高く、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づくためのプログラムとしての目的を果たすことができている。一方で、より有効な教材とするために、一部のケースに部分的な変更等を加える。

- ・ 小学校教員および中学校・高校教員（初期・中堅）を対象とした教員自身のワーク・ライフ・バランス（男性の育休取得を気づきの題材として）に関するケースを追加する（教員自身のあり方に関するケースは、管理職・ミドルリーダー対象のみであったが、初期・中堅の教員にとっても重要という意見も複数あったため）。
- ・ 進路指導のケース（ケース6）の設定を一部変更する（受講者の視点が、男女格差の問題よりも、指導の場での生徒の自主性を重視する姿勢等へ逸れる可能性が大きいことがわかったため、指導の場ではなく、廊下での気軽な立ち話の設定に変える）。
- ・ 男性の育休取得のケース（ケース9）の設定を一部変更する（男性教員本人からの育休取得の希望があれば校長は申請を拒むことはできないこと等を踏まえ、登場する校長を1名にし、セリフを心の声にする等に変える）。

○各ケースに、気づきや学びを促すナレーションを加える。

- ・ ケースを見た時の気づきの度合いには個人差があり、イラストを見ただけでは気

づきのポイントがわからない場合や、学びが深まらない場合があること、その結果として物足りなさを感じてしまう受講者もいると考えられるため、ナレーションを加えることによって、気づきのポイントや着目点を示すこととする。

○ケース動画を見た後に、ディスカッションを行い、研修企画・実施者等がファシリテーターの役割を担うことを前提としたプログラムとする。

・ケース動画を見て直ちに、「自分には性別による偏見はない」「今はもうケースにあるような状況は存在しない」といった意思表示をして、学びが深まらない場合も見受けられた。また、「小学校は大丈夫、中学校・高校に問題がより多い」「子供は大丈夫、大人あるいは地域に問題がより多い」というように、自分事として捉えて考えを深めるよりも、問題の所在を自分自身とは距離のあるところに位置づける傾向も見られた。このような見方に対してさらに気づきを促して学びを深めるためには、受講者同士が多様な経験や意見を共有するディスカッションの場と、その場において適切な声かけを行うファシリテーターの役割が重要であると考えられる。したがって、ケース動画は個人学習が目的の教材ではなく、ディスカッションを含めた研修や学習会での活用を前提とすることを強調し、実施の手引きでも活用のしかたを十分に説明することとする。

ケース動画の試行時および改良後の各ケースのテーマは以下のとおりである。

試行版

主な対象	ケース（場面）		
小学校教員 【初期・中堅】	ケース1 小学校の教室の日常	ケース2 学校行事（卒業式）	ケース3 小学校でのキャリア教育
中学校・高校教員 【初期・中堅】	ケース4 教室の日常（理科の実験）	ケース5 学校行事（体育祭）	ケース6 進路指導
管理職／管理職候補 教育委員会教職員 【管理職・ミドルリーダー】	ケース7 校長の日常	ケース8 ミドルリーダーへの声かけ	ケース9 男性の育休取得

改良版

主な対象	ケース（場面）			
小学校教員 【初期・中堅】	ケース1 教室の日常（家庭科・掃除）	ケース2 学校行事（卒業式）	ケース3 小学校でのキャリア教育	ケース4 ワーク・ライフ・バランス
中学校・高校教員 【初期・中堅】	ケース5 教室の日常（理科の実験）	ケース6 学校行事（体育祭）	ケース7 大学の専攻分野の選択	
管理職／管理職候補 教育委員会教職員 【管理職・ミドルリーダー】	ケース8 教員の日常（校務分掌）	ケース9 教員の日常（校長会議）	ケース10 ミドルリーダーへの声かけ	ケース11 男性教員の育休取得

Ⅲ

学校における男女共同参画の推進のための 教員研修プログラム

1. 教員研修プログラムのデザイン

「学校における男女共同参画の推進のための教員研修プログラム」（以下、教員研修プログラム）は、初等中等教育に携わる教職員を対象とした動画教材を活用した研修プログラムである。

初等中等教育の現場において、教職員が、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに児童生徒のキャリア形成を支援できるよう、また、自らの働き方や家庭生活について、ジェンダーの視点から再考することができるよう、教職員自身の固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等についての気づきを促し、男女共同参画を推進する意識を醸成することを目的としている。さらに、教員研修プログラムを通した教職員同士の継続的な学び合いを通して、教育現場の慣習やしくみを見直し、日常の教育実践や学校運営を変えていくことを目指している。教員研修プログラムとは、単発の研修だけでなく、このような継続した学び合いや行動変容といった一連のプロセスを意味している。

表Ⅲ-1は、教員研修プログラムで提供する教材について整理したものである。動画教材には、「ケース動画」「解説動画」「まとめ動画」「参考動画」としている次のような4つの動画がある。

ケース動画	固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にかかわる11の教育現場の身近な場面を示したイラスト動画
解説動画	ケース動画の各場面について、気づきのポイントを解説した動画
まとめ動画	無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が問題とされる社会的背景についての講義動画
参考動画	持続可能な開発目標（SDGs）の視点を踏まえた男女共同参画（ジェンダー平等と女性・ガールズのエンパワーメント）についての講義動画

各地域においてこれらの教材を活用して研修を企画・実施する際は、研修の対象や時間、目的、課題等に沿って、動画を組み合わせ、受講者同士のディスカッションを含めて研修を企画することができる。この他に、ケース動画の視聴や視聴後のディスカッションでは、「ワークシート」を使用する。先述したように、教員研修プログラムは、継続した学び合いによる行動変容を目指すプロセスを意味していることから、本事業で提供する教材は、そのきっかけとなる初期の場で活用するものと捉えることができる。

表 I-1 教員研修プログラムの教材

教材	動画教材	ケース動画
		解説動画
		まとめ動画
		参考動画
	ワークシート	
	手引き	

＊「教員研修プログラム」は、研修や継続した学び合い、行動変容等のプロセスを示す。

表Ⅲ-2は、学校において男女共同参画を推進するために実施される教員対象の研修の全体的なデザインを示したものである。全体的なデザインには、「意識の醸成・視点の形成」「現状・課題の把握（国内外の社会）」「現状・課題の把握・分析（学校教育分野）」「実践力の形成、具体的な視点の形成」の要素があり、それぞれの要素のテーマに即して、具体的な内容や方法を考える基礎となるものである。

教員研修プログラムの動画教材は、主に表の赤枠で囲んだ「意識の醸成・視点の形成」を目的として作成されたものである。表中の青色で示した「ケース動画」「解説動画」「まとめ動画」「参考動画」は、4つの動画教材が、この全体的なデザインのどの要素にあたるのかを示している。なお、持続可能な開発目標（SDGs）の視点を踏まえた男女共同参画についての「参考動画」は、「現状・課題の把握（国内外の社会）」にあてはまる。「まとめ動画」も、男女共同参画の現状・課題の概要について解説されているので、この要素として捉えることもできる。

表Ⅲ-2 「学校における男女共同参画の推進のための教員研修」のイメージ

意識の醸成・視点の形成									
固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にかかわる気づき									
主な対象	ケース（場面）				ケース動画				
小学校教員 【初期・中堅】	ケース1 教室の日常 （家庭科・掃除）	ケース2 学校行事 （卒業式）	ケース3 小学校での キャリア教育	ケース4 ワーク・ライフ・ バランス	ケース動画	ディス カッ シ ョ ン	解 説	ま と め	デ ィ ス カ ッ シ ョ ン
中学校・高校教員 【初期・中堅】	ケース5 教室の日常 （理科の実験）	ケース6 学校行事 （体育祭）	ケース7 大学の専攻分野の 選択						
管理職／管理職候補 教育委員会教職員 【管理職・ミドルリーダー】	ケース8 教員の日常 （校務分掌）	ケース9 教員の日常 （校長会議）	ケース10 ミドルリーダーへ の声かけ	ケース11 男性教員の 育休取得					
							解説 動画	まとめ 動画	

現状・課題の把握 社会	現状・課題の把握・分析 学校教育分野	実践力の形成、具体的な視点の形成
日本社会における男女共同参画推進の取組 - 男女共同参画に関する歴史的なあゆみ - 男女共同参画社会基本法、基本計画、施策 - 地域における女性の活躍推進に関する取組 - 各分野におけるジェンダー統計 国際的なジェンダー平等の動向 - SDGs - UN Womenの活動 - ジェンダー統計の国際比較	教育分野の男女共同参画の現状 （日本全体／各地域） ①教員の働き方・くらし方 - 女性の管理職登用、任用制度の慣習 - 働き方の男女格差、働き方改革の取組 - 固定的性別役割分担とその意識 ②児童生徒に対する態度・姿勢 - 隠れたカリキュラム - 理工系進路選択、進路指導 - 学級運営 - 性の多様性にかかわる対応（SOGI） - 性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないための教育のあり方	①教員の男女格差の是正 - 女性の管理職登用の促進（制度の改革、人材育成、固定的な性別役割分担意識の解消、慣習の見直し） - 男女教員のワーク・ライフ・バランス（男性教員の育児参画、男女共同参画の視点に立った働き方改革、教頭の職務の見直し） ②男女共同参画の視点にもとづく児童生徒に対する取組 - ジェンダー平等に向けたキャリア形成支援（学級・学校運営、副教材作成、声かけ） 「持続可能な社会の創り手」育成に必要な視点（SDGsの各目標の達成に向けたジェンダー平等の視点） - 性の多様性に関する取組（教員の意識醸成、必要な配慮の検討、副教材作成）

2. 教員研修プログラムの教材の概要

表Ⅲ-1で示したように、本事業では教材として、4つの動画、ワークシート、実施の手引きを作成した。本項では、これらの教材の概要を説明する。実施の手引きについては、第Ⅳ部に掲載する（4つの動画の関連資料およびワークシートは「実施の手引き」巻末の参考資料参照）。

（1）動画教材①：ケース動画

動画教材の1つであるケース動画について説明する。ケース動画は、表Ⅲ-3に示すように11のケース（場面）から成っている。目安として、校種およびキャリアステージによって、小学校教員（初期・中堅）、中学校・高校教員（初期・中堅）、管理職／管理職候補・教育委員会教職員（管理職・ミドルリーダー）3つの対象に分けている（表左列の薄赤色）。ケースの場面は、教室の日常（家庭科・掃除・理科の実験）、学校行事（卒業式・体育祭）、職業・進路選択（小学校でのキャリア教育・大学の専攻分野の選択）、教員のワーク・ライフ・バランス、教員の日常（校務分掌・校長会議）、学校マネジメント（ミドルリーダーへの声がけ・男性の育休取得）といった教育現場の様々な身近なテーマ設定で、それぞれイラストと登場人物の会話等で表現された場面を見ることで、場面のなかにある固定的な性別役割分担や、自分のなかにある無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づいたり、自分であればどのように行動するかを考えるものとなっている。設定の視座は、①子供への声がけや指導、学級運営や学校行事の日常等の子供たちへの直接的ななかわりについて（表の橙色のケース）、②教員の日常、学校マネジメント、教員の働き方・暮らし方等の教員自身のあり方について（表の青色のケース）の大きく2つに分かれる。

表Ⅲ-3 ケース動画の対象およびテーマ

主な対象	ケース（場面）			
小学校教員 【初期・中堅】	ケース1 教室の日常（家庭科・掃除）	ケース2 学校行事（卒業式）	ケース3 小学校でのキャリア教育	ケース4 ワーク・ライフ・バランス
中学校・高校教員 【初期・中堅】	ケース5 教室の日常（理科の実験）	ケース6 学校行事（体育祭）	ケース7 大学の専攻分野の選択	
管理職／管理職候補 教育委員会教職員 【管理職・ミドルリーダー】	ケース8 教員の日常（校務分掌）	ケース9 教員の日常（校長会議）	ケース10 ミドルリーダーへの声がけ	ケース11 男性教員の育休取得

(2) 動画教材②：解説動画

解説動画は、ケース動画の視聴および研修受講者同士のディスカッションの後、視聴することを想定したケースごとのポイントを解説したものである。各ケースに描かれた固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に基づく慣習や声かけ等に関して、着目すべき事柄について示した。

(3) 動画教材③：まとめ動画

まとめ動画は、解説動画の視聴や受講者同士のディスカッションを行った後に視聴することを想定した無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が問題とされる社会的背景についての講義動画である。アンコンシャス・バイアスについて、および社会や教育分野における男女共同参画の現状・課題等について解説している。

(4) 動画教材④：参考動画

参考動画は、教員研修において、社会における男女共同参画の現状・課題の把握にかかわるテーマとして、持続可能な開発目標（SDGs）の視点を踏まえた男女共同参画（ジェンダー平等と女性・ガールズのエンパワーメント）について解説した講義動画である。

(5) ワークシート

ケース動画の視聴や視聴後のディスカッションで、個人のメモとして使用するものである（A4一枚）。

(6) 実施の手引き

動画教材を対象や時間、目的等に合わせて組み合わせて活用し、教員研修プログラムを企画・実施するための手引き。ディスカッションの進行等、プログラムの効果を高めるために重要な役割を果たすファシリテーターが、研修の企画・実施にあたり理解しておく必要があることについても示している。第Ⅳ部参照。

IV

「学校における男女共同参画の推進のための 教員研修プログラム」実施の手引き

文部科学省委託事業：令和2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向けた教員研修モデルプログラムの開発)

学校における 男女共同参画の推進のための 教員研修プログラム

実施の手引き



独立行政法人国立女性教育会館

はじめに

本書は、文部科学省委託事業 令和2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向けた教員研修モデルプログラムの開発）の一環として、受託先の独立行政法人国立女性教育会館が開発した教員研修プログラムを実施するための手引きです。

男女共同参画の推進は、持続可能な社会を築いていくための地球規模の重要課題です。日本社会においても、ジェンダー平等は、2015年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」で掲げるSDGsのすべてのゴールの達成のために不可欠な優先課題として位置づけられています（「SDGs実施指針改定版」2016年12月SDGs推進本部決定）。しかしながら、世界経済フォーラムが公表する「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」が、2019年には153か国中121位であったように、日本の男女共同参画の推進は、他国と比して低水準に留まっています。その背景の1つとして、社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があり、これらが男女共同参画社会の実現に向けた大きな障壁となっています。

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、子供の頃からの経験や周囲の期待等の影響によって積み重ねられていくと考えられています。無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、誰にでもあるものです。一般に、学校は、男女の平等が実現された場と考えられがちですが、実際には、様々な場面において、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在している可能性があります。本事業では、学校教育に携わる教職員の方々が、これらの意識や思い込みに気づき、話し合いを通して男女共同参画の視点について学び、学級運営や学校運営に活かすことを目指し、「学校における男女共同参画の推進のための教員研修プログラム」を開発しました。本書は、この教員研修プログラムを実施するにあたって、重要な役割を果たす研修の企画・実施者やファシリテーターのための手引きとして作成しました。

学校や教育委員会等、それぞれの教育現場において、男女共同参画の推進にかかわる議論を活性化し、教育現場が変わっていくきっかけとして、本事業で開発した教員研修プログラムをお役立ていただければ幸いです。

目 次

はじめに	ii
------------	----

I 教員研修プログラムの目的および手引きの使い方..... 1

1. 「学校における男女共同参画の推進のための教員研修プログラム」 の目的	2
2. アンコンシャス・バイアスとは？	4
3. 本書の構成と使い方	6

II 男女共同参画の現状・課題

1. 男女共同参画の現状と課題	8
1 男女共同参画社会とは？	8
2 ジェンダー・ギャップ指数（GGI）	9
3 経済・政治分野における取組	12
4 持続可能な開発目標（SDGs）とジェンダー平等	13
5 第5次男女共同参画基本計画	15
6 コロナ禍における男女共同参画の課題	17
2. 学校における男女共同参画の現状と課題	19
1 学校において男女共同参画に取り組む意義・必要性	19
2 取り組む課題の例	20
3 教育分野における男女共同参画に向けた取組の推進に向けて	29

Ⅲ 動画教材を活用した教員研修の企画・実施 31

- 1. 教員研修のデザイン 32
- 2. ケース動画を活用した教員研修の実施 34
 - 1 ケース動画の対象およびテーマ・内容 34
 - 2 教員研修の展開例 36
 - 3 ディスカッションを前提としたワークの進め方 43
 - 4 継続的な学び合いによる行動変容の促進に向けて 50

参考資料 53

- 1. 動画教材①：ケース動画 54
- 2. 動画教材②：解説動画 79
- 3. 動画教材③：まとめ動画 90
- 4. 動画教材④：参考動画 93
- 5. ワークシート 94

I

教員研修プログラムの目的 および手引きの使い方

1

「学校における男女共同参画の推進のための 教員研修プログラム」の目的

「学校における男女共同参画の推進のための教員研修プログラム」（以下、教員研修プログラム）は、初等中等教育に携わる教職員を対象とする動画教材を活用した研修プログラムです。

初等中等教育の現場において、教職員が、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに児童生徒のキャリア形成を支援できるよう、また、自らの働き方や家庭生活について、男女共同参画の視点から再考することができるよう、教職員自身の固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等についての気づきを促し、男女共同参画を推進する意識を醸成することを目的としています。さらに、教員研修プログラムを通じた教職員同士の継続的な学び合いを通して、教育現場の慣習やしぐみを見直し、日常の教育実践や学校運営を変えていくことを目指しています。教員研修プログラムとは、単発の研修だけでなく、このような継続した学び合いや行動変容といった一連のプロセスを意味しています。

表 I-1 は、教員研修プログラムで提供する教材について整理したものです。動画教材には、本書で「ケース動画」「解説動画」「まとめ動画」「参考動画」としている次のような4つの動画があります（巻末参考資料1～4参照）。

ケース動画	固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にかかわる11の教育現場の身近な場面を示したイラスト動画
解説動画	ケース動画の各場面について、気づきのポイントを解説した動画
まとめ動画	無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が問題とされる社会的背景についての講義動画
参考動画	持続可能な開発目標（SDGs）の視点を踏まえた男女共同参画（ジェンダー平等と女性・ガールズのエンパワーメント）についての講義動画

I 教員研修プログラムの目的および手引きの使い方

研修を企画・実施する際は、研修の対象や時間、目的、課題等に沿って、これらの動画を組み合わせ、受講者同士のディスカッションを含めて研修を企画します。この他に、ケース動画の視聴や視聴後のディスカッションでは、「ワークシート」を使用します。先述したように、教員研修プログラムは、継続した学び合いによる行動変容を目指すプロセスを意味していることから、本事業で提供する教材は、そのきっかけとなる初期の場で活用するものと捉えられます。

表 I-1 教員研修プログラムの教材

教材	動画教材	ケース動画
		解説動画
		まとめ動画
		参考動画
	ワークシート	
	手引き	

＊「教員研修プログラム」は、研修や継続した学び合い、行動変容等のプロセスを示す。

2

アンコンシャス・バイアスとは？

アンコンシャス・バイアス
(無意識の思い込み、偏見) とは？

誰もが潜在的に持っているバイアス

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、既成概念、固定観念となる

男女共同参画学協会連絡会 2019「無意識のバイアス-Unconscious Bias-を知っていますか？」より引用

2

まとめ動画資料 p.2

教員研修プログラムにおいて焦点をあてているアンコンシャス・バイアスとは、無意識のうちにとらわれている思い込みや偏ったものの見方のことです。このような思い込みやものの見方は、知らないうちに言動に表れて、人を傷つけたり、組織のあり方に影響を及ぼしたりすることがあります。アンコンシャス・バイアスは、環境や経験を通してつくられるもので、だれにでもあるものです。まずはこれらに気づくことが大切です。

I 教員研修プログラムの目的および手引きの使い方

性別に基づくアンコンシャス・バイアスや固定的な性別
役割分担意識には、どのようなものがあるでしょう

例)

「家事・育児・介護は女性のほうが向いている」
「管理職は男性のほうが向いている」
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」
「男性が一家の主な稼ぎ手であるべき」
「理数系の教科は、男子児童生徒のほうが能力が高い」
「女の子はやさしく、男の子は強くあるべき」

このような意識や思い込みが、男女共同参画社会の
実現の大きな障壁となっていると言われている

3

まとめ動画資料 p.3

性別に基づくアンコンシャス・バイアスや、固定的な性別役割分担意識には、どのようなものがあるのでしょうか。ここでは、「家事・育児・介護は女性のほうが向いている」や「管理職は男性のほうが向いている」「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」等の例をあげています。このような「女性はこうあるべき」「男性はこうあるべき」あるいは「女性とはこういうものだ」「男性とはこういうものだ」といった性別による固定的な思い込みや価値観は、例えば社会では、採用や昇進にかかわる判断や評価等に、学校では児童生徒の進路選択等に、マイナスの影響を及ぼしてしまう問題が指摘されています。これらの思い込みが、社会の様々な慣習や制度と相互に関連して、一人ひとりが個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会の実現の大きな障壁になると考えられています。

3

本書の構成と使い方

本書は、動画教材を対象や時間、目的等に合わせて組み合わせて活用し、教員研修プログラムを企画・実施するための手引きです。また研修は、動画教材の視聴と合わせて、受講者のディスカッションを前提としていますので、ディスカッションの進行等、プログラムの効果を高めるために重要な役割を果たすファシリテーターが、研修の企画・実施にあたり理解しておく必要があることについても示しています。

本書は、3部から構成されています。次の第Ⅱ部では、研修の企画・実施者あるいはファシリテーターが踏まえておくべき男女共同参画の基本的知識について解説します。効果的な研修を実施するためには、研修実施者自身が、男女共同参画を推進するための研修を企画・実施することの意義・必要性を十分に理解しておくことが大切です。また、ディスカッションを進行するファシリテーターが、受講者の気づきや理解の度合い、ディスカッションの深まり等の状況を見極めて、的確な声かけをするためにも、自身が男女共同参画の現状・課題を理解しておく必要があります。

第Ⅱ部の流れは、まとめ動画の内容に沿いながら、参考となる情報やURL等を加えています。研修のなかでまとめ動画を視聴した際に、地域の課題に応じて説明を加えたり、関連資料を配付したりする際に活用することもできます。

第Ⅲ部では、動画教材を活用して効果的に教員研修を企画・実施する方法を説明しています。教員研修のデザインやケース動画の構成等を示すとともに、研修の対象や課題に合わせて動画教材を組み合わせる研修の展開例や、研修におけるワークの進め方、ファシリテーターの役割も提示しています。また、教員研修プログラムを行動変容に向けてのプロセスとして捉え、今後の取組の参考例を挙げています。

Ⅱ

男女共同参画の現状・課題

1

男女共同参画の現状と課題

1

男女共同参画社会とは？

男女共同参画社会とは

男女共同参画社会

「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって**社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会**」

(男女共同参画社会基本法第2条)

国連婦人年	1975年
国連婦人の10年	1976～1985年
男女雇用機会均等法	1985年制定
女子差別撤廃条約	1985年批准
高等学校の家庭科の男女必修	1994年
男女共同参画社会基本法	1999年公布、施行
第5次男女共同参画基本計画	2020年12月閣議決定

4

まとめ動画資料 p.4

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」（男女共同参画社会基本法第2条）です。

男女共同参画社会基本法は、1999年に公布、施行され、基本計画に基づき取組が推進されています。2020年12月には、第5次男女共同参画基本計画が閣議決定されました。

男女共同参画社会基本法の制定までには、1985年の「女子差別撤廃条約」^{*1}批准に向けての国籍法の改正、男女雇用機会均等法の制定、労働基準法の一部改正、家庭科教

II 男女共同参画の現状・課題

育に関する検討会議報告等がなされました。1994年には、高校の家庭科が男女必修になりました。

このように、男女共同参画社会の実現に向けては、様々な取組を進めてきた長いあゆみがあります^{※2}。

- ※1 女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）の全文や女子差別廃委員会等については、内閣府男女共同参画局ホームページ「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（CEDAW）参照
https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/index.html
- ※2 男女共同参画社会の形成に向けた国内外の主な動向については、「国際婦人年以降の国内外の主な動き」内閣府男女共同参画局編パンフレット『ひとりひとりが幸せな社会のために』p.7参照
https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/pamphlet/pdf/panphlet_part07.pdf

2

ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

国際的に見ると、GGIでは日本の順位は低い

男女共同参画に関する国際的な指標

HDI (人間開発指数) 19位 / 189か国			GDI (ジェンダー開発指数) 51位 / 166か国			GII (ジェンダー不平等指数) 23位 / 162か国			GGI (ジェンダー・ギャップ指数) 121位 / 153か国		
順位	国名	HDI値	順位	国名	GDI値	順位	国名	GII値	順位	国名	GGI値
2018年			2018年			2018年			2019年		
1	ノルウェー	0.954	1	カザフスタン	0.999	1	スイス	0.037	1	アイスランド	0.877
2	スイス	0.946	1	クウェート	0.999	2	スウェーデン	0.040	2	ノルウェー	0.842
3	アイスランド	0.942	3	トリニダード・トバゴ	1.002	2	デンマーク	0.040	3	フィンランド	0.832
4	ドイツ	0.939	4	ドミニカ共和国	1.003	4	オランダ	0.041	4	スウェーデン	0.830
4	香港	0.939	4	ベトナム	1.003	5	ノルウェー	0.044	5	ニカラグア	0.804
6	オーストラリア	0.938	4	ブルンジ	1.003	6	ベルギー	0.045	6	ニュージーランド	0.799
6	アイスランド	0.938	4	スロベニア	1.003	7	フィンランド	0.050	7	アイスランド	0.798
8	スウェーデン	0.937	8	フィリピン	1.004	8	フランス	0.051	8	スペイン	0.795
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
19	日本	0.915	51	日本	0.976	23	日本	0.099	121	日本	0.652

「長寿で健康な生活」「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測るもの。

（平均寿命、1人あたりGDP、就学率等）

人間開発における男女格差を表すもので、男女別の人間開発指数（HDI）の比率で示される。各国のGDIランキングは、HDIにおける男女平等からの絶対偏差に基づいており、男性優位の平等も女性優位の平等も同じ扱いでランキングに反映される。

国家の人間開発の達成が男女の平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。（妊産婦死亡率、国会議員の女性割合、中等教育以上の教育を受けた人の割合（男女別）等）

経済、教育、保健、政治の各分野毎に各使用データをウェイト付けして総合値を算出。その分野毎総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。0が完全平等、1が完全不平等。

（備考）HDI、GDI及びGGIについては国連開発計画（UNDP）「人間開発報告書」より作成
出典：内閣府男女共同参画局ホームページ

5

まとめ動画資料 p.5

男女共同参画社会の実現に向けた長いあゆみにもかかわらず、これまでの取組の進展は十分とはいえず、国際的に見ると、日本社会の男女格差はまだまだ大きいことがわかります。

男女共同参画に関する国際的な指標には、国連開発計画が公表する「人間開発指数（HDI）」「ジェンダー開発指数（GDI）」「ジェンダー不平等指数（GII）」と、世界経済

フォーラムが公表する「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」があります。このうち、「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」の日本の順位は、他の指数の順位と比べて、著しく低くなっています。

世界経済フォーラム ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

2019年 **日本は153か国中 121位**

政治144位 **経済**115位 教育 91位 健康 40位

経済、政治、教育、健康の4分野からなる指標を総合して算出

経済分野: 労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の格差
管理職に占める比率、専門職に占める比率

政治分野: 国会議員（衆議院）に占める女性の比率
内閣の女性閣僚の比率
最近50年の女性国家元首の在任年数

教育分野: 識字率、初等・中等・高等教育の各在学率

健康分野: 新生児の男女比率、健康寿命

6

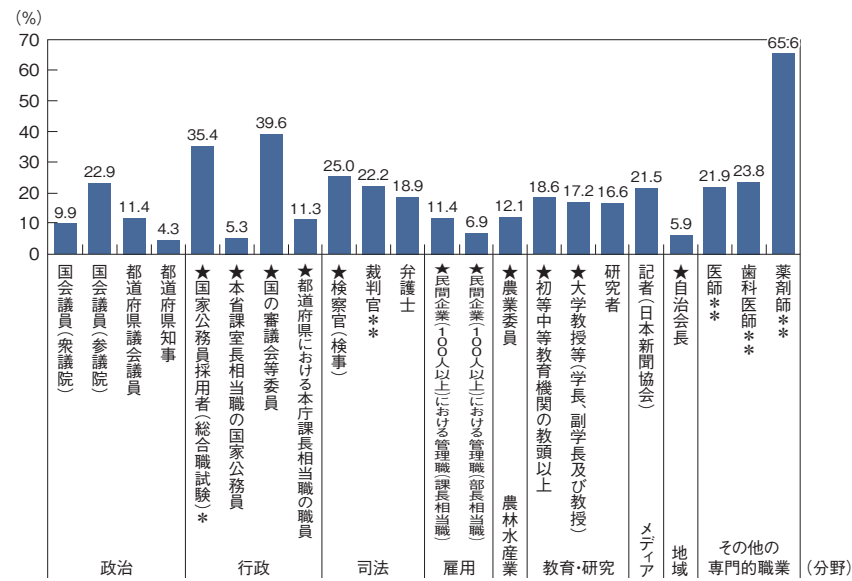
まとめ動画資料 p.6

ジェンダー・ギャップ指数は、2019年には、日本は153か国中、121位でした。このランキングは、経済、政治、教育、健康の4分野からなる指標を総合して算出しており、日本社会の課題は、主に、経済分野と政治分野における女性の政策・方針決定過程への参画拡大にあります。諸外国のジェンダー平等の推進のスピードは速く、日本の順位は年々後退しています。

経済分野や政治分野に限らず、図Ⅱ-1に示されるように、様々な分野において、女性は政策・方針決定過程に十分に参画できていません。政府は2003年に、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%となるように期待する」と目標を掲げ、その後、第2次男女共同参画基本計画以降、目標数値が盛り込まれ、取組が進められてきましたが、多くの分野において目標は達成されていません。

II 男女共同参画の現状・課題

図Ⅱ-1 各分野における主な「指導的地位」に女性が占める割合



出典：内閣府『男女共同参画白書 令和2年版』
(備考) 1. 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(令和元年度)より一部情報を更新。
2. 原則として平成31/令和元年度値。ただし、*は令和2年度値、**は平成30年度値。
なお、★印は、第4次男女共同参画基本計画において、当該項目が成果目標として掲げられているもの。
また、「国家公務員採用者(総合職試験)」は、直接的に指導的地位を示す指標ではないが、将来的に指導的地位に就く可能性の高いもの。

経済・政治分野における取組(法律・政策)

経済分野

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

(女性活躍推進法) 2016年4月施行

事業主の行動計画の策定・公表等の義務づけ(301人以上の事業主)
地方公共団体(教育委員会含む)も特定事業主行動計画を策定

「女性活躍加速のための重点方針」2015年より年1回策定

政治分野

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」

2018年5月施行

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数が
できる限り均等となることをめざす(各政党等の自主的な取組)

7

まとめ動画資料 p.7

経済分野と政治分野では、法律や制度を整備し、取組が進められています。経済分野では、2016年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（いわゆる「女性活躍推進法」）が施行されました。教育委員会を含む地方公共団体でも、この法律に基づいて、女性活躍に関する行動計画が策定されています。また、2015年より毎年、具体的な施策を盛り込んだ「女性活躍加速のための重点方針」が策定されています。

政治分野では、2018年に、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。この法律では、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すこと等が基本原則とされ、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めること等が定められています。

男女共同参画社会の実現に向けての取組は、かつては女性による女性のための取組として捉えられる傾向がありました。しかし、現在では、男性を含め、すべての人が主体的にかかわる課題という認識が広がっています。例えば、女性活躍を加速させるためには、企業・地方自治体・団体等の組織のトップの大半を占める男性による積極的な関与が重要であるという考えに基づき、組織のトップを務める男性リーダーが「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」ことを「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言として公表し、取組が進められています^{*3}。また、

II 男女共同参画の現状・課題

国際社会では例えば、UN Womenによって始められた、世界中のすべての人がジェンダー平等の実現に向けた変革の主体となるための連帯運動「HeForShe」があります^{※4}。

- ※3 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」
https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/index.html
- ※4 UN Women ホームページ 「HeForShe」
<https://japan.unwomen.org/ja/news-and-events/in-focus/heforshe>

4

持続可能な開発目標（SDGs）とジェンダー平等

（参考）国際的な潮流

国際社会の「男女共同参画の推進」の加速の背景に「地球規模の持続可能性」

持続可能な開発目標（SDGs）

2015年国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため掲げられた2030年を年限とする17の目標

新学習指導要領では
「持続可能な社会の創り手」の
育成が掲げられている



まとめ動画資料 p.8

各国において、男女共同参画の推進に向けた取組が加速されている背景には、地球規模の持続可能性との深いつながりがあります。国際社会では、2015年に、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が国連で採択され、「誰一人取り残さない」多様性と包摂性のある社会を目指し、持続可能な開発目標（SDGs）が掲げられました。日本でも、地域や企業等において、SDGsに関する多様な取組がなされています。学校教育では、新学習指導要領において、「持続可能な社会の創り手」の育成が掲げられています。

(参考)国際的な潮流

持続可能な開発目標 (SDGs)

*ゴール5「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」

*ジェンダー平等及びジェンダーの視点をあらゆる施策に反映することが不可欠 (ジェンダー主流化)

ジェンダーとは

「男性・女性であることに基づき定められた社会的属性や機会、女性と男性、女児と男児の間における関係性、さらに女性間、男性間における相互関係を意味します。こういった社会的属性や機会、関係性は社会的に構築され、社会化される過程 (socialization process) において学習されるものです。これらは時代や背景に特有であり、変化するものです。」

UN WOMEN 日本事務所ホームページより引用
<https://japan.unwomen.org/ja/news-and-events/news/2018/9/definition-gender>



9

まとめ動画資料 p.9

この持続可能な開発目標 (SDGs) の17の目標のうち、ゴール5は「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」です。また、目標の1つとしてだけでなく、あらゆる取組にジェンダー平等とジェンダーの視点を反映すること、つまり、「ジェンダー主流化」が不可欠とされています。

ここで国際的な動向のなかで出てくる「ジェンダー」ということばについて、国連機関であるUN Womenによる定義を確認しておきたいと思います^{※5}。ジェンダーとは、「男性・女性であることに基づき定められた社会的属性や機会、女性と男性、女児と男児の間における関係性、さらに女性間、男性間における相互関係」であり、それらは「社会的に構築され、社会化される過程において学習されるもの」、そして「時代や背景によって変化するもの」です。

次に示す記述は、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」のなかの「ジェンダー平等とジェンダー主流化」について書かれたパラグラフです。ジェンダー平等が持続可能な開発目標 (SDGs) のすべての目標とターゲットの達成に死活的に重要な貢献をすること、したがって、ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことが不可欠であることが示されています。

※5 第5次男女共同参画基本計画における「ジェンダー」の定義は、「第5次男女共同参画基本計画 用語解説」p.153参照
https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/yougo.pdf

II 男女共同参画の現状・課題

(参考) 国際的な潮流

ジェンダー平等の実現及びジェンダー主流化

国連「我々の世界を変革する: 持続可能な開発のための2030アジェンダ」

「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである。人類の潜在力の開花と持続可能な開発の達成は、人類の半数に上る(女性)の権利と機会が否定されている間は達成することができない。女性と女児は、質の高い教育、経済的資源への公平なアクセス、また、あらゆるレベルでの政治参加、雇用、リーダーシップ、意思決定において男性と同等の機会を享受するべきである。我々は、ジェンダー・ギャップを縮めるための投資を顕著に増加するために努力するとともに国、地域及びグローバルの各レベルにおいてジェンダー平等と女性の能力強化を推進する組織への支援を強化する。女性と女児に対するあらゆる形態の暴力は男性及び男子の参加も得てこれを廃絶していく。新たなアジェンダの実施において、ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である。」

パラグラフ20 外務省仮訳 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>

10

まとめ動画資料 p.10

5

第5次男女共同参画基本計画

第5次男女共同参画基本計画 (2020年12月25日閣議決定)

I あらゆる分野における女性の参画拡大

- 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画
- 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
- 第3分野 地域における男女共同参画の推進
- 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

II 安全・安心な暮らしの実現

- 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第7分野 生涯を通じた健康支援
- 第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- 第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

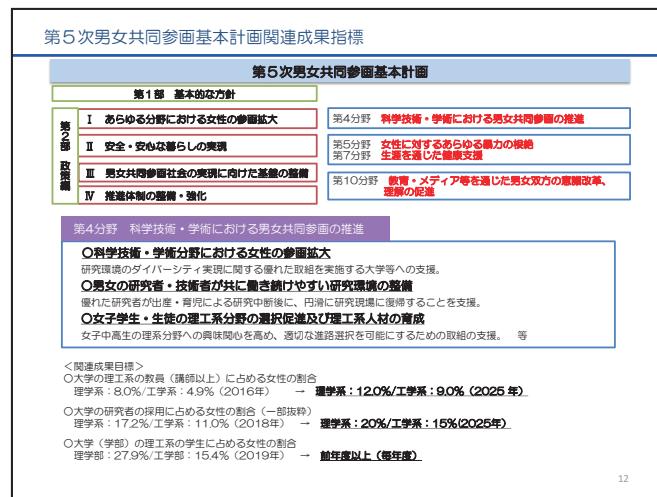
IV 推進体制の整備・強化

11

まとめ動画資料 p.11

2020年12月に決定された第5次男女共同参画基本計画においては、前頁に示すような11の分野にわたる政策をもとに、男女共同参画社会の実現が目指されています。分野は幅広く多岐にわたっており、これらを見ても「ジェンダーの主流化」が重要であることがわかります。

教育は、第10分野となっていますが、「第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進」や、「第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶」等、他の分野とも密接にかかわっています。



まとめ動画資料 p.12

基本計画では、分野ごとに成果目標が定められています。「第4分野の科学技術・学術における男女共同参画の推進」では、大学の理工系教員や研究者の女性比率に目標値を立て、また理工系の学部学生の女性の割合についても、「毎年前年度以上」としています。

Ⅱ 男女共同参画の現状・課題

第5次男女共同参画基本計画関連成果指標	
第7分野 生涯を通じた健康支援	
○スポーツ分野における男女共同参画の推進 ・指導者を目指す女性競技者等に対するコーチングにおける女性特有の身体的特徴や、ニーズ等への配慮、ハラスメント等に関する研修の実施。 ・スポーツ団体における女性役員比率向上に向けた取組の支援及び女性役員候補者の育成にむけた研修の実施等。	
＜関連成果目標＞ ○スポーツ団体における女性理事の割合 15.7%（2019年3月時点） → 40%（20年代の可能な限り早期に）	
第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進	
○男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実 ・初等中等教育において、男女共同参画の重要性についての指導が充実するよう、学習指導要領の趣旨を周知するとともに、副教材の活用、男女共同参画センターとの連携について、教育委員会を通じて各学校の取組を促す。 ・大学、地方公共団体や男女共同参画センター等と連携し、学び直しを通じて女性のキャリアアップやキャリアチェンジ等を総合的に支援する取組を促進。	
○学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ・教育委員会や学校における、女性の意思決定圏への積極的な登用の促進。等	
＜関連成果目標＞ ○初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合 校長：15.4%／副校長・教頭：20.5%（2019年） → 校長20%／副校長・教頭：25%（2025年） ○大学の教員に占める女性の割合 教授等17.2%／准教授25.1%（2019年） → 教授等：20%（早期）、更に23%を目指す（2025年） 准教授27.5%（早期）、更に30%を目指す（2025年） ○都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数 64／1,856（2019年） → 0（2025年）	

まとめ動画資料 p.13

「第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進」では、成果目標の1つ目に、初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合があります。校長および副校長・教頭の割合について、それぞれ5%ずつ高める目標値を定めています。

6

コロナ禍における男女共同参画の課題

新型コロナウイルス感染症の拡大による社会の激変は、特に女性に対して深刻な影響をもたらしています。経済的な大きな打撃を受けたサービス産業等は女性就業者数が多く、非正規雇用の女性を中心に失業者が増加しています。いわゆるエッセンシャルワーカーの従事者は女性の割合が高く、処遇や労働環境にも多くの課題があります。また、テレワークの普及は、柔軟な働き方を可能にする反面、女性の家事・育児等、家庭生活の役割の負担が増加することが懸念されています。

女性の自殺者数やDVや性暴力の被害も増加しています。図Ⅱ-2に見るように、2020年4月から12月のDV相談件数は、14万7,277件で、前年同期の約1.5倍となっています（「DV相談プラス」は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う外出自粛、休業等が行われるなか、DVの増加・深刻化の懸念を踏まえて2020年4月に新たに設置された相談窓口）。

このような状況を鑑み、内閣府男女共同参画局が開催する「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」※6では、2020年11月に、取組を進めるための緊急提言を出しました。また、国連機関のUN Womenでは、女性に対する暴力を隠れたパンデミックとして、2020年4月に「女性と女兒に対する暴力：陰のパンデミック（世界的大流行）」の事務局長声明、および「COVID-19と女性・女兒に対する暴力」報告書を公表しています※7。

※6 内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」

<https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/covid-19/index.html>

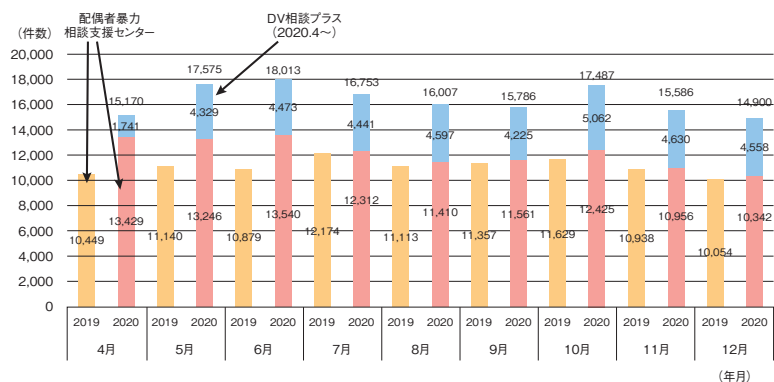
*上記URLから、コロナ禍の女性の現状・課題を示す統計データ等の資料もダウンロードできます。

※7 UN Womenホームページ「COVID-19と女性」

<https://japan.unwomen.org/ja/news-and-events/in-focus/covid-19>

図II-2 コロナ禍におけるDV相談件数の推移

- DV相談件数の推移を見ると、2020年4月から12月の相談件数は、14万7,277件で、前年同期の約1.5倍。
- 既に昨年度（2019年度）全体の相談件数（11万9,276件）を大きく上回っている。



出典：内閣府男女共同参画局作成資料

（備考） 1. 内閣府男女共同参画局調べ

2. 全国の配偶者相談支援センターからの相談件数は、2021年1月25日時点の暫定値

2

学校における男女共同参画の 現状と課題

1

学校において男女共同参画に取り組む意義・必要性

学校は次代を担う子供たちが男女共同参画を推進する意識を育む基盤となる重要な場

- 学習指導要領では、男女が共同して社会に参画することや、男女が協力して家庭を築くことの重要性について、指導することとされている。
- 教員の言動が、子供の進路選択等に大きく影響する可能性があるとともに、教員は子供たちの身近な働き方・暮らし方のロールモデルの一つとなっている。

取り組む課題の例

- ・男女共同参画を推進し児童生徒の多様な選択を可能にする教育
- ・女子生徒の理工系分野への進路選択の促進
- ・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないための教育
- ・女性教員の政策・方針決定過程への参画拡大
- ・男性教員の家事・子育て・介護等、家庭生活への参画促進

14

まとめ動画資料 p.14

経済や政治の分野と比べると、男女格差が小さいと考えられる教育分野ですが、学校は、次代を担う子供たちが男女共同参画を推進する意識を育む基盤となる重要な場であり、その取組の意義はとて大きいといえます。学習指導要領では、男女が共同して社会に参画することや、男女が協力して家庭を築くことの重要性について、指導することとされています。また、教員の言動は、子供たちの進路選択やキャリア形成等に大きく影響する可能性があるとともに、教員の方々自身が、子供たちの身近な働き方・暮らし方のロールモデルの1つとなっているといえます。

教育分野で取り組む課題はたくさんありますが、教員研修プログラムのケース動画で

取り上げる内容等を踏まえ、ここでは次のような5つの例を挙げました。

- ①男女共同参画を推進し児童生徒の多様な選択を可能にする教育
- ②女子生徒の理工系分野への進路選択の促進
- ③性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないための教育
- ④女性教員の校長の登用促進等、政策・方針決定過程への参画の拡大
- ⑤男性教員の家事・子育て・介護等、家庭生活への参画促進

これらの各課題について、以下では、参考となるデータ等を少し見てみましょう。

2

取り組む課題の例

①男女共同参画を推進し児童生徒の多様な選択を可能にする教育

男女共同参画を推進し児童生徒の多様な選択を可能にする教育
(参考資料)

将来なりたい職業は、小さい頃から性別によって異なる傾向がある
違いが生じる背景にはどのようなことがあるのでしょうか？

大人になったらなりたいもの ベスト10

男の子	女の子
1位 サッカー選手	1位 食べ物屋さん
2位 野球選手	2位 保育園・幼稚園の先生
3位 警察官・刑事	3位 看護師
4位 電車・バス・車の運転士	4位 医者
5位 学者・博士	5位 飼育係・ペット屋さん・調教師
6位 医者	6位 学校の先生（習い事の先生）
7位 消防士・救急隊	7位 美容師
7位 食べ物屋さん	8位 デザイナー
9位 ゲームやおもちゃをつくる人	9位 歌手・タレント・芸人
10位 大工	10位 薬剤師

第一生命保険株式会社「第31回 大人になったらなりたいもの」2019年アンケート調査
全国の保育園児・幼稚園児、小学生 1,000人

15

まとめ動画資料 p.15

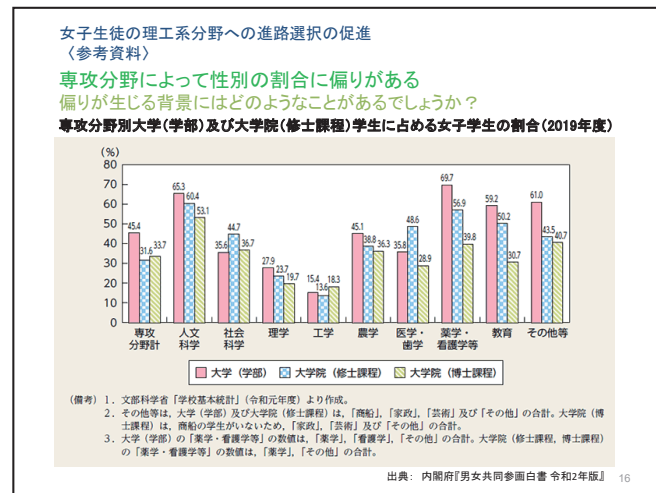
上に示す表は、1つの例を提示しているにすぎませんが、民間企業が小学生以下の子供を対象に行った大人になったらなりたいものを聞いたアンケートの結果です。

将来なりたい職業は、小さい頃から性別によって異なる傾向があるのがわかります。それぞれどのような特徴があるのでしょうか。また、このような違いが生じる背景には、どのようなことがあると思いますか。

Ⅱ 男女共同参画の現状・課題

この表からは、男子は男性の比率が高い職業、女子は女性の比率が高い職業を選ぶ傾向があることや、固定的な性別役割分担意識ともかかわりがあること等がうかがえます。これらには、身近な大人の声かけ、ロールモデル、メディア、絵本やアニメ、習い事等、様々なことが影響していると考えられます。学校では、それぞれの児童が、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに自らの進路を選択できるように工夫して、キャリア教育等に取り組む必要があるでしょう。

②女子生徒の理工系分野への進路選択の促進

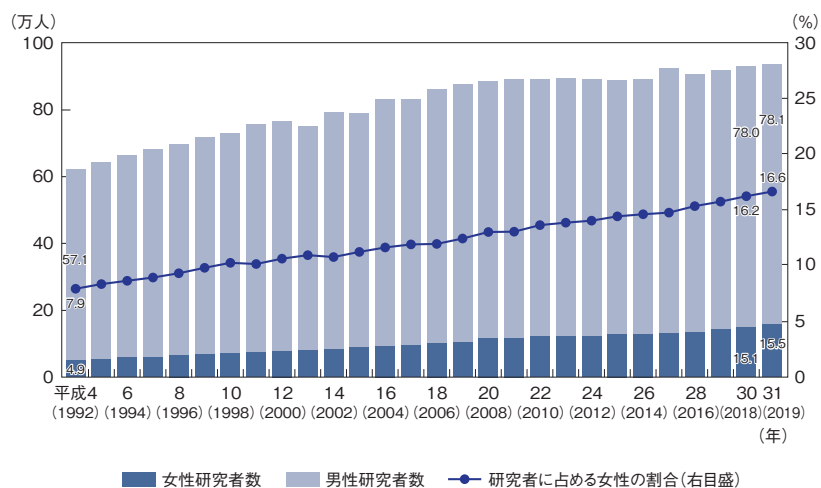


まとめ動画資料 p.16

上のグラフは、専攻分野別の大学と大学院の学生に占める女性の割合を示しています。専攻分野によって、性別の割合には偏りが見られ、人文科学や薬学・看護学、教育等では女性の割合が高い一方、理学や工学分野では、女性の割合が低くなっています。女子生徒が理工系分野への進路を選択する割合が低い要因は、生まれつきの能力差によるものではないことは、国際比較等からも明らかです。進路選択の際には、保護者や教員、身近な大人等の期待や声かけ、また「理数系の教科は男子のほうが得意」「女子は理数系が苦手」といった周囲や自身の思い込みが影響することが指摘されています。

この偏りに連関して、研究者に占める女性の割合も低くなっています。図Ⅱ-3に示すように、研究者に占める女性の割合は、少しずつ上昇しているものの、2019年には16.6%となっています(人文・社会科学系等を含む)。図Ⅱ-4を見ると、諸外国と比べると、日本の研究者に占める女性の割合は著しく低いことがわかります。

図表Ⅱ-3 女性研究者数および研究者に占める女性の割合の推移



出典：内閣府『男女共同参画白書 令和2年版』

(備考) 1. 総務省「科学技術研究調査」より作成。

2. 平成13年までは各年4月1日、平成14年以降は3月31日現在。

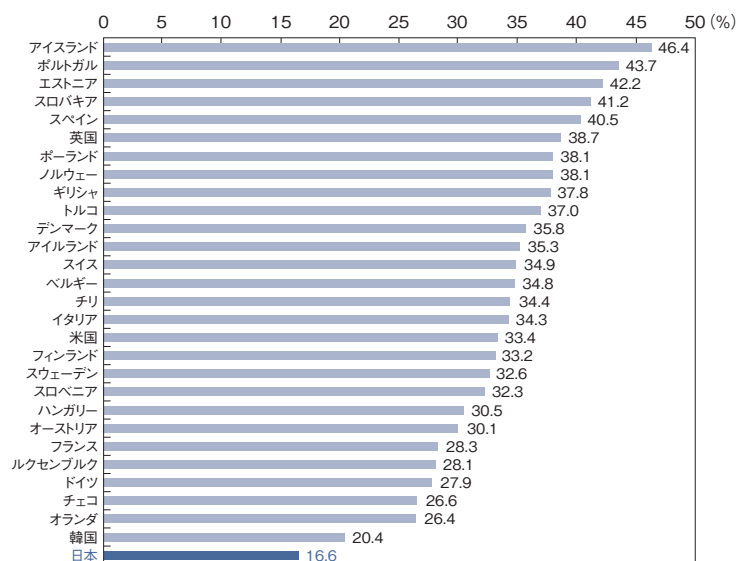
3. 平成7年、9年及び14年に調査対象や標本設計等が変更されている。

4. 平成13年までの研究者数は、企業及び非営利団体・公的機関については実際に研究関係業務に従事した割合で按分して算出した人数とし、大学等は実数を計上。平成14年以降は全機関について実数で計上されていることから、時系列比較には留意を要する。

5. 研究者数は、自然科学系の研究者だけでなく、人文・社会科学系等の研究者も含まれている。

II 男女共同参画の現状・課題

図表II-4 研究者に占める女性の割合の国際比較



出典：内閣府『男女共同参画白書 令和2年版』

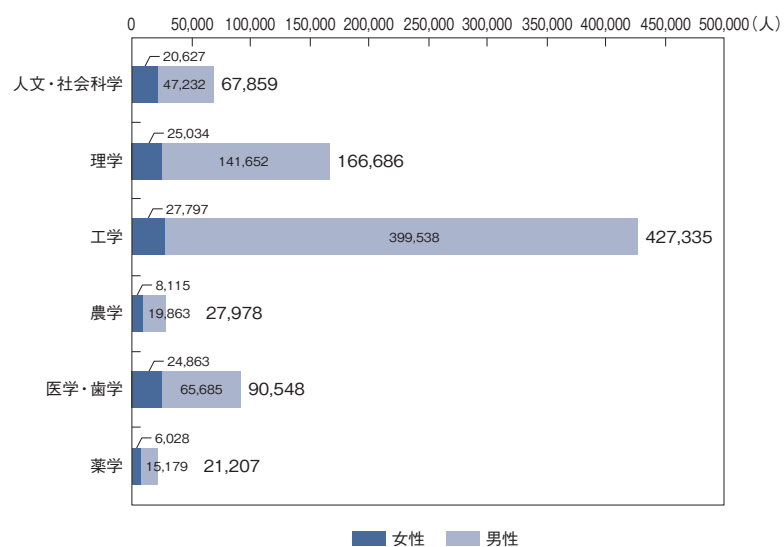
- (備考) 1. 総務省「科学技術研究調査」(令和元年)、OECD “Main Science and Technology Indicators”、米国国立科学財団 (National Science Foundation : NSF) “Science and Engineering Indicators 2018” より作成。
2. 日本の数値は、平成31 (2019) 年3月31日現在の値。スロバキア、チェコ及び韓国は平成30 (2018) 年値、英国は平成28 (2016) 年値、アイルランドは平成25 (2013) 年値、その他の国は、平成29 (2017) 年値。推定値及び暫定値を含む。
3. 米国の数値は、雇用されている科学者 (Scientists) における女性の割合 (人文科学の一部及び社会科学を含む)。技術者 (Engineers) を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者の割合は28.4%。

専門分野別の研究者数は、工学が最も多く大多数を占め、次いで理学となっています。しかしながら、研究者に占める女性の割合は、2019年では工学は6.5%、理学は15.0%であり、研究者数が多く、需要も高い工学・理学分野において、女性の割合が特に少ないことがわかります (図II-5)。

今後、デジタル化社会が進むなかで、イノベーション領域において女性が公平に評価され、活躍できるような環境整備や、女子生徒への理工系進学を促す取組^{※8}は、とても重要です。

※8 内閣府男女共同参画局「理工チャレンジ (女子中高生・女子学生の理工系分野への選択)」
<https://www.gender.go.jp/c-challenge/index.html>

図表Ⅱ-5 専門分野・性別研究者数



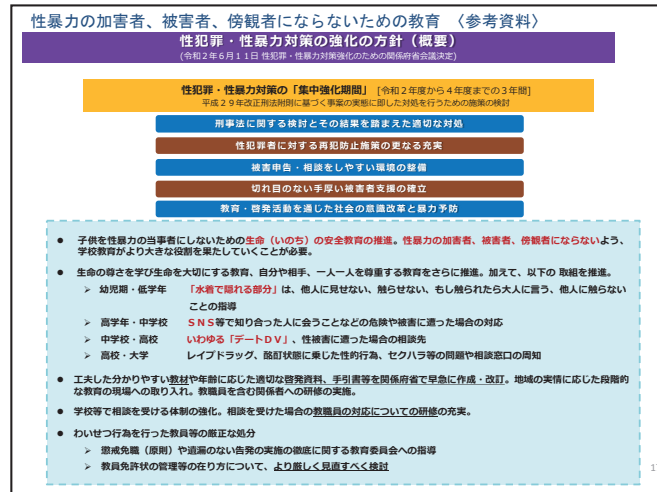
出典：内閣府『男女共同参画白書 令和2年版』

(備考) 1. 総務省「科学技術研究調査」(令和元年)より作成。

2. 研究者数は、大学等(大学の学部(大学院の研究科を含む)、短期大学、高等専門学校、大学附置研究所及び大学共同利用機関等)における研究本務者及び企業における研究者の人数。

3. 平成31年3月31日現在。

③性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないための教育

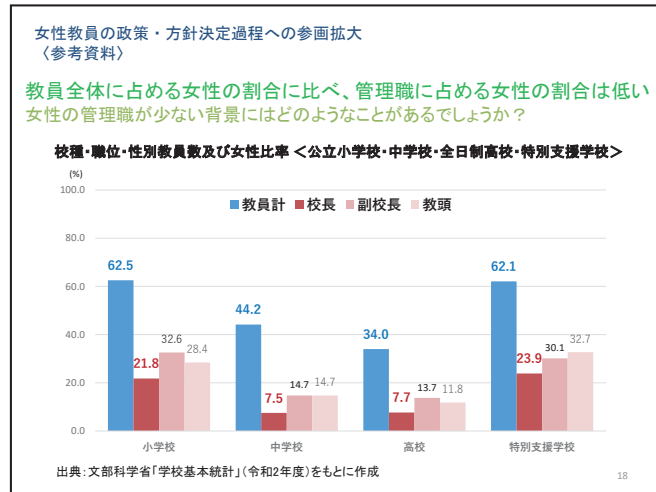


まとめ動画資料 p.17

性犯罪・性暴力の根絶を求める社会的気運も高まっています。2020年度から2022年度までの3年間で「集中強化期間」とする「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」が2020年6月に決定されました。また「女性に対する暴力の根絶」は、SDGsのゴール5のターゲットの1つにも位置づけられています。

学校教育は、子供が性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、大きな役割を果たしていく必要があります。「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」では、例えば、幼児期・低学年では「水着で隠れる部分」は、他人に見せない、触らせない、もし触られたら大人に言う、他人に触らないことなどの指導や、中学校・高校では、いわゆる「デートDV」を教材とした指導や、被害にあった場合の相談先の周知などの取組を推進することとされています。また、わいせつ行為を行った教員等の厳正な処分の徹底にも取り組むこととなっています。

④女性教員の政策・方針決定過程への参画拡大



まとめ動画資料 p.18

多くの分野と同様、教育の分野も、女性は意思決定過程に十分には参画できていません。上の図にあるように、教員全体に占める女性の割合に比べ、管理職に占める割合は低く、特に校長に占める女性の割合は低くなっています。例えば、小学校では、教員全体の約6割は女性ですが、校長に占める女性の割合は約2割だけです。中学校では教員全体に占める女性の割合は4割を超え、高校でも3割を超えていますが、校長に占める女性の割合は、ともに1割に満たない状況です。

女性の意思決定過程への参画拡大は、次に見るように、地域における各組織においても課題となっています。地域では、たくさんの女性が活動しているにもかかわらず、小中学校の単位PTA会長に占める女性の割合は15.0%、自治会長に占める女性の割合は6.1%等、リーダーは男性が多くを占めています。

様々な分野の意思決定過程において、多様な視点が確保されることが、あらゆる人が暮らしやすい持続可能な地域づくりにつながります。地域においてもこのような現状があることを、子供たちが日常的に見ていることに、教員も自覚的であることが必要でしょう。

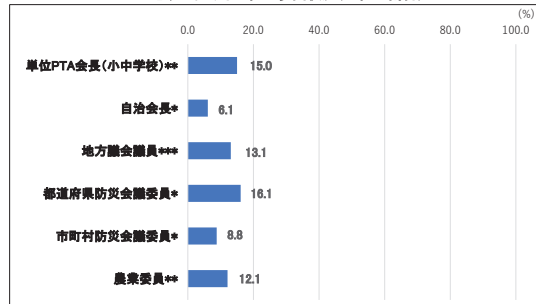
Ⅱ 男女共同参画の現状・課題

女性教員の政策・方針決定過程への参画拡大

〈参考資料〉

地域においても女性は意思決定過程に十分に参画できていない
女性の割合が低い背景にはどのようなことがあるのでしょうか？

地域における女性の参画状況(女性の割合)



出典：内閣府男女共同参画局 令和2年度及び令和元年度「女性の政策・方針決定参画状況調べ」をもとに作成
注*)は2020年値、**は2019年値、***は2018年値

19

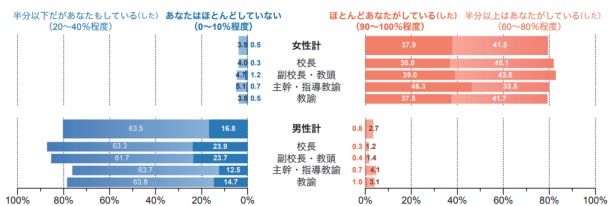
まとめ動画資料 p.19

⑤男性教員の家事・子育て・介護等への参画促進

男性教員の家事・子育て・介護等への参画促進 〈参考資料〉

家事・育児等、家庭生活の役割は女性の負担がかなり大きい
このような性別による違いは、キャリア形成にどのように影響するのでしょうか？

子供が未就学児から小学生の時期に家事・育児等、家庭生活の役割をどの程度担っている(た)か



注1) 一番下の子供が12歳以下の回答者の現在についての回答と、13歳以上の子供を持つ回答者の過去についての回答を合算して算出
注2) 「ほとんどあなたがしている(した)(90~100%程度)」「半分以上はあなたがしている(した)(60~80%程度)」「ほぼ半分あなたがしている(した)(50%程度)」「半分以下だ(20~40%程度)」「あなたはほとんどしていない(0~10%程度)」のうち1つを選んで回答

出典：国立女性教育会館『学校教員のキャリアと生活に関する調査』
<https://www.nwec.jp/research/hqtuvq000002ko2.html>

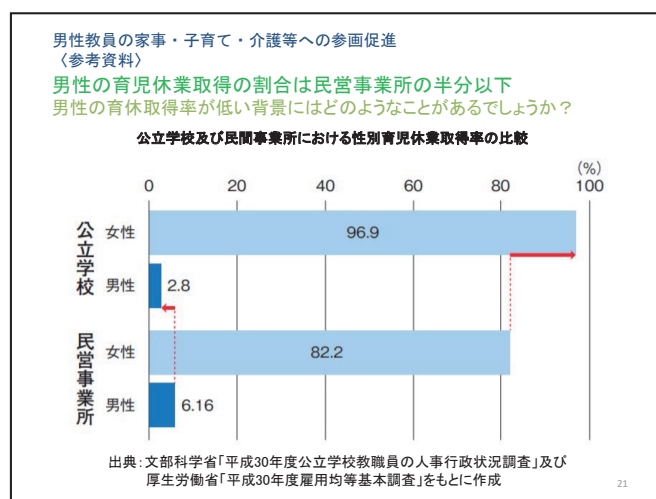
20

まとめ動画資料 p.20

女性の管理職が少ない要因の1つに、管理職を志向する女性教員の割合が極めて低いことがあります。この背景には、女性教員は家庭生活の役割の負担が大きく、労働時間が長かったり責任が重かったりする役割を担うことを躊躇していることがあります。

前頁の図は、国立女性教育会館が行った全国の教員の方々を対象としたアンケート調査^{※9}において、子供が小学生以下の時期に、家事・育児等、家庭生活における役割をどの程度になっている、あるいは担っていたかについての回答結果を表しています。左側の青色は半分以下だけ担っているとする回答、右側のオレンジ色は半分以上担っているとする回答を示しています。「ほとんどあなたがしている（した）」あるいは「半分以上はあなたがしている（した）」と回答した割合は、女性が79.4%である一方、男性は3.5%です。この図を見ると、女性教員は職位にかかわらず、子供が小さい時期には家庭生活の役割を担いながら仕事をしてきた人の割合が高く、反対に男性はあまり担わずに仕事をしてきた人の割合が高いことがわかります。

- ※9 国立女性教育会館編『学校教員のキャリアと生活に関する調査』結果の概要
<https://www.nwec.jp/about/publish/2018/ecdat60000002enn.html>
 国立女性教育会館編『学校における女性の管理職登用の促進に向けて——なぜ少ないか、なぜ増やすことが必要か、登用促進のために何ができるか』
<https://www.nwec.jp/about/publish/2019/ecdat600000078yg.html>



まとめ動画資料 p.21

男性が育児休業の取得等によって、子育ての役割を積極的に担うことは、固定的な性別役割分担の解消という観点からだけでなく、母親の孤立化や産後うつ等の防止、働き方の見直し、ひいては男女ともに暮らしやすい社会づくりに資するものとして、必要とされています。

上の図に見るように、公立学校の教職員の育児休業取得率は、民間企業と比べると、

II 男女共同参画の現状・課題

女性により高く、男性により低くなっています。教員が、子供たちの身近な働き方・暮らし方のロールモデルの1つとなっていることを考えると、女性の管理職登用の促進とともに、男性の家庭生活への参画についても、意識の醸成や体制の整備、保護者の理解促進等も含めて、見直していく必要があるといえるでしょう。

3

教育分野における男女共同参画に向けた取組の
推進に向けて

教育分野における男女共同参画に向けた取組

- 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みを解消し、性別によって偏りのある慣習等を見直していく一方、男女の身体的な違いや性別による社会的な格差があることを踏まえた、対応や支援は必要
- 性同一性障害や性的指向・性自認に係る、きめ細かな対応も求められている。

組織ぐるみの理解の促進や支援体制の整備が不可欠

22

まとめ動画資料 p.22

本項のおわりに、教育分野において男女共同参画に向けた取組を進める上での留意点を2つ挙げます。

1つ目に、この教員研修プログラムを通して行うような固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づき、慣習やしぐみ等を見直していくことは、必ずしも男女に対して全く同じように接するというものではありません。男女の身体的な違いや、性別による社会的な格差があることを踏まえた対応や支援は必要です。また、男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）の充実の観点から、各種調査において、性の多様性に配慮しつつ男女別データを把握することも大切です。

同時に、2つ目として、性同一性障害や性的指向・性自認に係る、多様性を尊重するきめ細かな対応も求められています。文部科学省では、2015年4月に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施について」を各教育委員会等に通知し、2016年4月には参考資料として「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」を公表しています^{※10}。1つ目の留意点とは異なり、性的指向・性自認（SOGI）に関する取組では、男女の二分が問われています。

このように捉えると、現場での個々のケースへの対応は単純ではなく、学校や教育委員会における組織ぐるみの継続した学びの機会や支援体制の整備が不可欠になります。

※10 文部科学省「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」周知資料（2016年4月）

この他、性的指向・性自認（SOGI）については、以下参照

https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211_01.pdf

法務省ホームページ「性的指向及び性自認を理由とする偏見や差別をなくしましょう」

http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00126.html

法務省 性的少数者に関する人権啓発サイト「多様な性について考えよう！～性的指向と性自認～」

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/LGBT/index.html>

Ⅲ

動画教材を活用した 教員研修の企画・実施

1

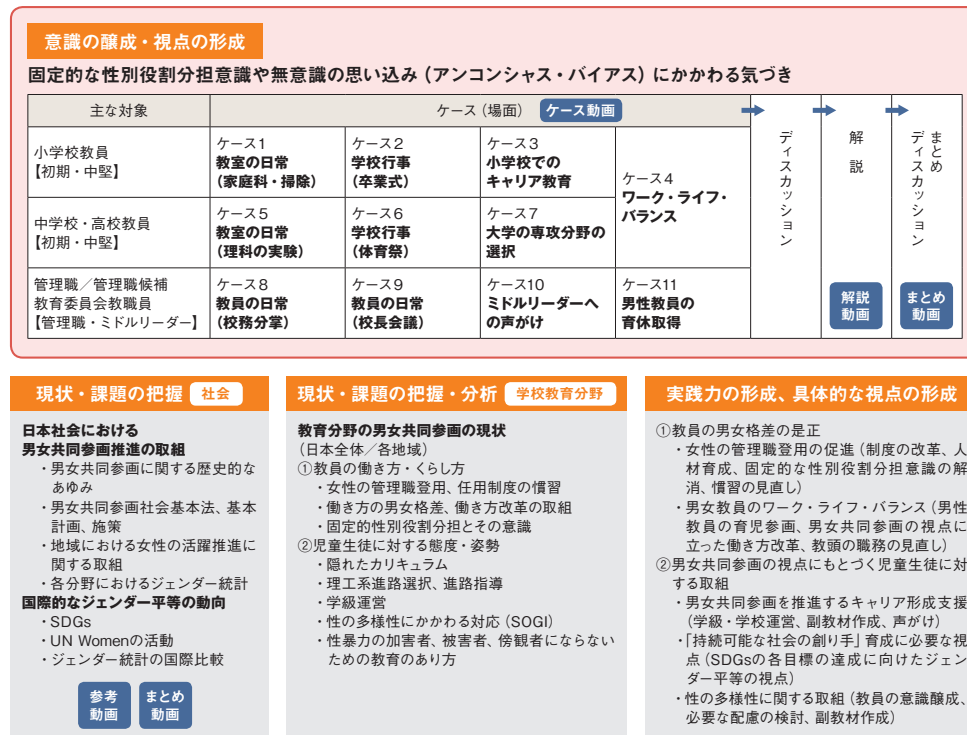
教員研修のデザイン

表Ⅲ-1は、学校において男女共同参画を推進するために実施される教員対象の研修の全体的なデザインを示したものです。全体的なデザインには、「意識の醸成・視点の形成」「現状・課題の把握（国内外の社会）」「現状・課題の把握・分析（学校教育分野）」「実践力の形成、具体的な視点の形成」の要素があり、それぞれの要素のテーマに即して、具体的な内容や方法を考える基礎となるものです。

教員研修プログラムの動画教材は、主に表の赤枠で囲んだ「意識の醸成・視点の形成」を目的として作成されたものです。表中の青色で示した「ケース動画」「解説動画」「まとめ動画」「参考動画」は、4つの動画教材が、この全体的なデザインのどの要素にあたるのかを示しています。なお、持続可能な開発目標（SDGs）の視点を踏まえた男女共同参画についての「参考動画」は、「現状・課題の把握（国内外の社会）」にあてはまります。「まとめ動画」も、男女共同参画の現状・課題の概要について解説されていますので、この要素として捉えることもできます。

Ⅲ 動画教材を活用した教員研修の企画・実施

表Ⅲ-1 「学校における男女共同参画の推進のための教員研修」のイメージ



2

ケース動画を活用した教員研修の実施

1

ケース動画の対象およびテーマ・内容

動画教材の1つであるケース動画について説明します。ケース動画は、表Ⅲ-2に示すように11のケース（場面）から成っています。目安として、校種およびキャリアステージによって、小学校教員（初期・中堅）、中学校・高校教員（初期・中堅）、管理職／管理職候補・教育委員会教職員（管理職・ミドルリーダー）3つの対象に分けています（表左列の薄赤色）。ケースの場面は、教室の日常（家庭科・掃除・理科の実験）、学校行事（卒業式・体育祭）、職業・進路選択（小学校でのキャリア教育・大学の専攻分野の選択）、教員のワーク・ライフ・バランス、教員の日常（校務分掌・校長会議）、学校マネジメント（ミドルリーダーへの声がけ・男性の育休取得）といった教育現場の様々な身近なテーマ設定で、それぞれイラストと登場人物の会話等で表現された場面を見ることで、

表Ⅲ-2 ケース動画の対象およびテーマ

主な対象	ケース（場面）			
小学校教員 【初期・中堅】	ケース1 教室の日常（家庭科・掃除）	ケース2 学校行事（卒業式）	ケース3 小学校でのキャリア教育	ケース4 ワーク・ライフ・バランス
中学校・高校教員 【初期・中堅】	ケース5 教室の日常（理科の実験）	ケース6 学校行事（体育祭）	ケース7 大学の専攻分野の選択	
管理職／管理職候補 教育委員会教職員 【管理職・ミドルリーダー】	ケース8 教員の日常（校務分掌）	ケース9 教員の日常（校長会議）	ケース10 ミドルリーダーへの声がけ	ケース11 男性教員の育休取得

III 動画教材を活用した教員研修の企画・実施

場面のなかにある固定的な性別役割分担や、自分のなかにある無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づいたり、自分であればどのように行動するかを考えるものとなっています。設定の視座は、①子供への声かけや指導、学級運営や学校行事の日常等の子供たちへの直接的なかかわりについて（表の橙色のケース）、②教員の日常、学校マネジメント、教員の働き方・暮らし方等の教員自身のあり方について（表の青色のケース）の大きく2つに分かれます。

ケース動画を視聴した時の受講者の気づきの度合いには個人差があると考えられます。また、ケースには、固定的な性別役割分担にもとづく場面も多いため、「自分にはそのような思い込みはない」「今はもうそのような状況はない」と自分事としては十分に捉えられなかったり、あるいは「場面には特に問題点は見つからない」と思ったりして、気づきが深まらないこともあるかも知れません。そのような場合に、個人で考える段階での学びを促すために、各ケースには、気づきのポイントを示すナレーションを入れています（例えば、「〇〇について、気づいたことはありますか」「〇〇をどう思いますか。」等）。

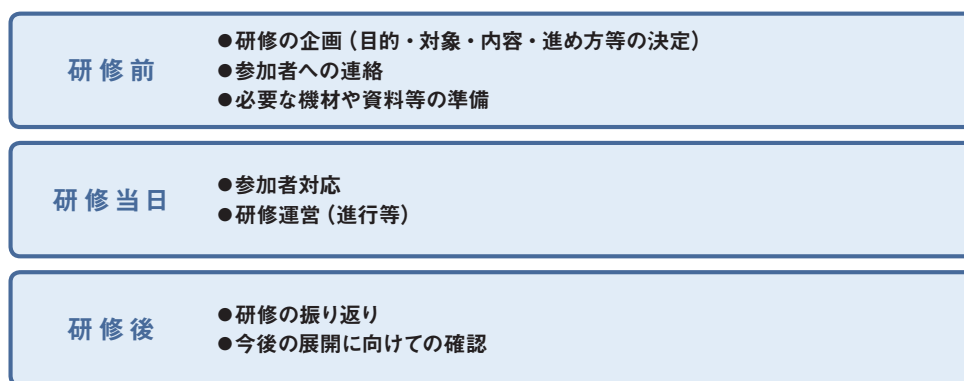
ケース動画を視聴した後の受講者同士のディスカッションと、その場でのファシリテーターの役割は重要です。ディスカッションでは、意見交換をすることによって、自分では気づかなかった新たな視点に気づいたり、他の受講生の考えを知ったり理解したりすることができます。ファシリテーターは、各ケースのナレーションの問いかけを参考にして、意見交換がうまく進んでいるか確認します。さらに、「解説動画」や「まとめ動画」を視聴した後のディスカッションでは、ケースをきっかけとして、それらをそれぞれの現場の状況に引きつけ、自分たちの課題や課題解決の手立てについて、話し合いが深まるように、必要に応じて声かけをして介入してください。

2

教員研修の展開例

男女共同参画の推進に向けた教員研修を展開する上で、研修担当者がおさえるべきポイントについて、p.33の表Ⅲ-1「学校における男女共同参画の推進のための教員研修」のイメージの要素を踏まえ、図Ⅲ-1「研修の流れ」に沿って実際にケース動画を活用した研修の展開例（教育センター主催、半日程度の研修）を紹介します。

図Ⅲ-1 研修の流れ



研修前

① 研修全体の目的を設定する

研修担当者は、まず、研修全体の目的を設定します。研修を通して最終的に成し遂げたいこと、到達したいことなど、目指すものを明確にします。

② 対象と個々のプログラムの目標・内容・方法を設定する

目的が決まったら、対象と目標、内容、方法を設定します。目的の達成に向けて、学校や地域の実態、参加者のニーズ（要望）も考えながら、誰にアプローチするのか、個々のプログラムの目標に対応させた内容や方法を設定します（表Ⅲ-3参照）。できるだけ参加者が主体的に学習できるようにプログラムを工夫しましょう。

そのためには、日頃から人権や男女共同参画に関する情報を集めておくことが有効です。本書の第Ⅱ部の中で参考となる資料やURLを掲載していますので、活用してください。

Ⅲ 動画教材を活用した教員研修の企画・実施

表Ⅲ-3 ケース動画を活用した教員研修プログラムの流れと組立て(例)

目的	教員が自分自身の持つアンコンシャス・バイアスに気づくとともに、男女共同参画の基本理念等に関する理解を深め、学校や地域など、身近な生活の中にある課題を男女共同参画の視点から捉え直し、子供たちの指導や教員自身の生活における課題の解決に向けた行動へつなげる。
対象	初任者研修・中堅教職員研修等のキャリアステージごと、学校人権教育担当職員、教育委員会学校教育担当職員等、対象を分けて各回50名
開催時期	11月(対象別の集合研修、複数回実施)
時間	半日程度(13:00~16:30)
目標・内容	意識の醸成・視点の形成 1. ケース動画をを用いたワーク(アンコンシャス・バイアスへの気づき) ケース動画を視聴し、グループディスカッションを通じて、自身の言動や学校生活を想起しながらそこに潜むアンコンシャス・バイアスに気づく。 現状・課題の把握<社会> 2. 男女共同参画に関わる社会の現状・課題についての講義 講義を通じて、社会の現状を知り、男女共同参画の推進の意義や必要性について理解を深める。 現状・課題の把握・分析<学校教育分野> 3. 教育委員会の男女共同参画推進の取組についての情報提供 教育委員会からの情報提供を通じて、所属の地域における男女共同参画の現状や推進に向けた具体的な方策について知り、理解を深める。 実践力の形成・具体的な視点の形成 4. まとめのディスカッション(グループ→全体) ワークや講義等を通じて学んだことや課題を共有し、これからの学校での取組について話し合うとともに、自分ができるところを具体的に考える。 振り返り 5. アンケート 研修に対する評価をしながら、自分の学びについて振り返る。

③ 内容や方法について、さらに具体的に考える

プログラムの流れと組立てが決まったら、進行等の役割の確認と分担、使用する教材、時間配分、配付物や準備物をできるだけ詳細に考えます。

研修は、ファシリテーターが進めます。ファシリテーターは基本的には進行役ですが、話し合いを進める上で必要な助言や問題のポイントを示すといった学習を深める役割も担っています。そのため、研修の趣旨をよく理解し、事前に人権や男女共同参画に関してある程度の知識を身につけた上で務めることが望ましいでしょう。

視聴する動画教材についても、事前に確認が必要です。表Ⅲ-3では、研修の導入としてケース動画を使用したワークを予定していますが、ケース動画と解説動画はそれぞれ

11ケースあり、ケースによって視聴時間が異なります。そのためp.34～35で示した各ケースの対象やテーマを目安に、研修の目的や対象に合わせて動画教材を選び、方法や内容をさらに具体化していきます。

図Ⅲ-2 動画教材の内容と視聴時間

ケース動画	●学校などの日常的な場面をイラスト動画にしたもの ●1ケース 3～5分
解説動画	●各ケースで取り上げたケースについて、男女共同参画の視点から解説 ●1ケース 2～4分
まとめ動画	●アンコンシャス・バイアスへの気づきが求められる背景や男女共同参画に係る基本的な事項について説明 ●約22分
参考動画	●国立女性教育会館主催 令和2年度「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」 講義「持続可能な開発目標（SDGs）の視点を踏まえた男女共同参画～ジェンダー平等と女性・ガールズのエンパワメント～」 （講師：大崎 麻子 特定非営利活動法人Gender Action Platform理事・関西学院大学客員教授） ●約35分

また、動画教材の視聴方法についても検討が必要です。ケース動画については、ワークの中で視聴する方法のほか、研修前に事前学習としてあらかじめ指定したものを参加者に視聴しておいてもらう方法も考えられます。

解説動画やまとめ動画については、ファシリテーター自身が解説をしたり、そのあとの講義等と同じ内容を扱ったりする場合は、ワーク内での視聴を省略し、参考として提供することも可能です。研修の企画にあたっては、これらを踏まえた上で、学校や地域の実情、参加者や研修担当者の状況に応じて具体化するとよいでしょう。

Ⅲ 動画教材を活用した教員研修の企画・実施

④ 参加者が主体的に参加できる場を設定する

グループでの話し合いやワーク等、積極的に意見交換ができる場面をプログラムに組み込み、参加者が主体的に学習に参加できるようにします。グループの人数は3～5人を目安とし、参加者の状況や学習の目標等に応じて、あらかじめグループ分けをしておくといでしょう。また、グループのメンバーは「男女混合にする」、「校種や役職に関係なく編成する」など、ワークを通じてできるだけ多様な考え方に触れられるように工夫をすると、新たな気づきにつながるが多いです。そうしたグループ編成が難しい場合は、全体場でできるだけいろいろな考え方を共有するなど、展開の仕方を工夫しましょう。

また、教育センターでの研修等、初対面の参加者同士で研修を行う場合は、ワークに入る前にアイスブレイキング^{※11}を行うなど、安心して話し合いができる雰囲気を作ることも重要です。必要に応じて取り入れるといでしょう。

※11 アイスブレイキングとは、初めて会う者同士がお互いの緊張した心を解き放ち、これから行う研修への意欲を高めるための活動のこと。（文部科学省『別冊 人権教育の指導方法等の在り方について〔第三次とりまとめ〕実践編』）実践編には、アイスブレイキングの方法例が挙げられている。
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/024/report/attach/1370782.htm

⑤ 配付物や準備物を確認する

参加者人数、使用する用具の確認を行います。研修する会場で実際に動画を再生し、インターネット接続が可能か、スピーカーは使用するかなど、使用する機材の確認をしておきます。また、配付物や準備物は少し多めに用意しましょう。また、事前学習としてケース動画を提供する場合、視聴するケース動画の数に応じて視聴期間を設定した上で、ワークシート（参考資料5参照）などの必要なものを配付し、参加者が余裕を持って学習できるようにしておきましょう。

表Ⅲ-4 ケース動画を活用した教員研修プログラムの展開例（表Ⅲ-3を具体化したもの）

目的	教員が自分自身の持つアンコンシャス・バイアスに気づくとともに、男女共同参画の基本理念等に関する理解を深め、学校や地域など、身近な生活の中にある課題を男女共同参画の視点から捉え直し、子供たちの指導や教員自身の生活における課題の解決に向けた行動へつなげる。
対象	初任者研修・中堅教職員研修等のキャリアステージごと、学校人権教育担当職員、教育委員会学校教育担当職員等、対象を分けて各回50名
開催時期	11月（対象別の集合研修、複数回実施）
時間	半日程度（13：00～16：30、うち趣旨説明等10分、休憩20分）

目標 内容	意識の醸成・視点の形成 1. ケース動画を聞いたワーク (アンコンシャス・バイアスへの気づき) ケース動画を視聴し、グループディスカッションを通じて、自身の言動や学校生活を想起しながらそこに潜むアンコンシャス・バイアスに気づく。	具体的なポイント ・45分展開 ・ケース動画4・11（教員のワーク・ライフ・バランスについて考える）。 ・意見交換を長めに設定。 ・解説動画4・11視聴。ただし、2の講義で現状や課題に触れるため、まとめ動画の視聴は省略。 ・ファシリテーター：教育センター職員 ・ワークシート一人2枚使用 ・動画視聴用機材準備
	現状・課題の把握＜社会＞ 2. 男女共同参画に関わる社会の現状・課題についての講義 講義を通じて、社会の現状を知り、男女共同参画の推進の意義や必要性について理解を深める。	・50分展開 ・外部講師を依頼。 ・質疑応答も受け付ける。
	現状・課題の把握・分析＜学校教育分野＞ 3. 教育委員会の男女共同参画推進の取組についての情報提供 教育委員会からの情報提供を通じて、所属の地域における男女共同参画の現状や推進に向けた具体的な方策について知り、理解を深める。	具体的なポイント ・40分展開 ・情報提供者：教育委員会職員に依頼 ・質疑応答も受け付ける。
	実践力の形成・具体的な視点の形成 4. まとめディスカッション（グループ→全体） ワークや講義等を通じて学んだことや課題を共有し、これからの学校での取組について話し合うとともに、自分ができることを具体的に考える。	・40分展開 ・ファシリテーター：教育センター職員 ・模造紙、付箋、マジック（各グループ数分）
	振り返り 5. アンケート 研修に対する評価をしながら、自分の学びについて振り返る。	・回答時間5分 ・アンケート用紙

III 動画教材を活用した教員研修の企画・実施

研修当日

① ファシリテーター（進行役）の役割

ファシリテーターは、研修の進行役です。グループディスカッションやワークのような参加型の研修において重要な役割を果たします。文部科学省『人権教育の指導方法等の在り方について〔第三次とりまとめ〕実践編』には、以下のように記載されています。

ファシリテーターの役割

- ・参加者の感情を受け入れ、リラックスした雰囲気を演出する。
 - ・「人の心」に配慮した進行をする（人間理解が大切である）。
 - ・参加者の主体性を引き出す（人の行動を変えるものは外にあるのではなく、その人のうちにある）。
 - ・体験をより大きな気付きへと導く。
 - ・葛藤の場面を用意し、主体的な発言を促す。問題の解決方法を教えるのではなく、解決は参加者に任せる。
- ※役割を果たす上では、自らもその場から学ぼうとする態度が特に重要となる。

出典：文部科学省『別冊 人権教育の指導方法等の在り方について〔第三次とりまとめ〕実践編』

また、今回のワークでは進行役のほか、助言者としての役割を求められることもあります。男女共同参画に関する課題を含む、人権問題の学習については、早急に決まりきった答えを出したり、自分の考えを示したりするよりも進行の助言や問題のポイントを示すような、学習全体の深まりについて助言することが望ましいと考えられます。助言者としては次の点を意識しましょう。

助言者としてのポイント

- ・課題やテーマが参加者に正しく受け止められているか注意する。
- ・発言が一部のみに偏ったり、主題から離れ間違った理解の方向に進んだりした時は、軌道修正をする。また、誤りを含む発言については、整理・解決が図られるように必要に応じて適切な助言を行う。
- ・説明的になったり、否定したりする態度はとらないようにする。
- ・行政用語、専門用語はできるだけ避け、平易な言葉で話す。
- ・できるだけまとめて最後に、実践に結びつくように助言する。

出典：文部科学省『別冊 人権教育の指導方法等の在り方について〔第三次とりまとめ〕実践編』

研修によっては、専門的な知識を持つ方に講師や助言者を依頼することも可能でしょう。ワークと、他のプログラムを組み合わせることで、男女共同参画への理解をより深

めることもできます。研修全体の目的に合わせて考えてみましょう。

② ディスカッションのポイント

ディスカッションを取り入れたプログラムの進行にあたっては、参加者が主体的に学ぶために重要な3つの約束があります。プログラムを始める前に、ファシリテーターから参加者全員にプログラムの流れとともに約束も示しておきましょう。

ディスカッションの約束

参加：活動に積極的に参加する

新たな気付きは参加者同士の意見交換から得られることが多いです。一人ひとりが積極的に参加するように心がけましょう。

尊重：互いの考えや感じ方を尊重する

相手の意見をしっかり聴きましょう。また、一人で長く話し過ぎないようにしましょう。発言は強制ではありません。聴いているだけの参加も認めましょう。

守秘：話し合い活動で知った参加者の個人情報を持ち帰らない

活動の中で知った参加者の個人に関わる話の内容は、他の場所で他人に話したりしないようにしましょう。

出典：『社会教育における人権学習の手引「語り合い、学び合い、つながり合い」』滋賀県教育委員会事務局生涯学習課2014年3月発行
<https://www.nionet.jp/lldivision/jinken/tebiki/index.html>

研修後

研修後は必ず振り返りと評価を行います。研修を振り返ることは、今後の展開を考える上で重要です。研修担当者や関係者からのヒアリング、参加者からのアンケート結果等をもとに研修全体の目的は達成されたか、各プログラムの目標や内容は適切だったか、どのようにしたらさらによい研修になるのか、成果と課題を洗い出してみましょう。はじめに設定した研修全体の目的の達成に向けて、引き続き取組が必要な部分や、さらに新しい目標を設定できそうな部分が見えてくると思います。

男女共同参画の推進を含む人権問題の多くは一度の研修によって解決できるものではなく、日々の学校生活の中で継続して取り組んでいくことが重要です。研修の受講をきっかけに男女共同参画の視点を身に付けた参加者が、実際の子供たちへの指導や自身の生活における課題の解決に向け行動を変えていくために、どのようなフォローができるかについて考えてみることも大切です。

3

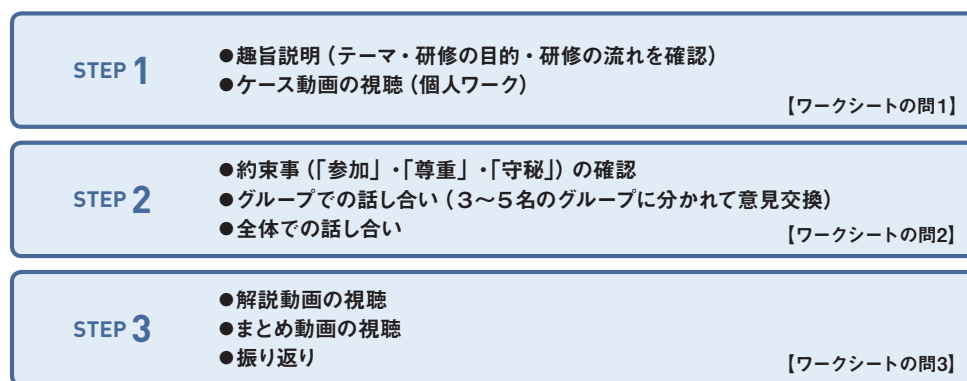
ディスカッションを前提としたワークの進め方

前節では、教育センターが主催する半日程度の研修の展開例を取り上げました。しかし、実際の学校現場では様々な教育課題への対応が求められており、限られた研修時間しかとれないのが実情です。

そこで、限られた時間の中でも、教員が自分自身の持つアンコンシャス・バイアスに気づくとともに、学校や地域など子供たちを取り巻く環境について男女共同参画の視点から捉え直すきっかけとなるワークを考えました。

このワークでは、ケース動画を視聴したあと、必ず参加者同士でディスカッションすることを前提としています。個別に動画教材を視聴しただけでは気づかなかった問題や、自身の何気ない発言や考えに固定的な性別役割分担意識が潜んでいることなどに気づくには、他者の意見を聞き、自分の考えと比較することが有効だからです。この前提に沿って研修の時間を変えた進め方を4つ紹介します。学校や地域の実情、参加者の状況に応じて無理なく実施できそうなものを参考にワークを実施してみてください。

図Ⅲ-3 ワークの流れ



基本のワーク（1回のワークでSTEP 1～3を行う場合）

ポイント

- ・ 時間 60分
- ・ 形態 校内研修や教育センター主催の研修等
全体（個人ワーク含む）→グループ→個人
- ・ 準備物 動画教材（2 ケースを選択）
ワークシート（1人2枚使用）

流れ	進め方	留意点等
STEP1 1 研修の説明 【全体】（1分）	○研修の目的、流れ、時間、形態、協議の方法をおさえて、見通しを持つ。	○参加者が研修の目的や流れを把握し、このあとの活動に参加できるようにする。
2 ケース動画視聴 （個人ワーク含む） 【全体】（8～10分）	○ケース動画を視聴しながら、ワークシートに記入する。	○動画を視聴しながら、イラストを見たり会話を聞いたりして気づいたことや、それに関連して考えたことをワークシートに記入するように促す。
STEP2 3 グループディスカッション 【グループ】 （15～20分）	○小グループに分かれ、意見を交流する。	○全体にディスカッションの要点（男女共同参画の視点から、イラストを見て気づいたことだけでなく、それに関連して自分の生活や経験から考えたことなども共有すること）を示してから、グループに分かれる。 ○多様な視点から話し合いができるよう、グループの人数は3～5人とし、なるべく性別に偏りがないように構成する。 ○共有を図るときは、自分の考えとの違いに着目して相手の意見を聞くように促す。 ○グループ数が多い場合は、時間を短くする。
4 全体共有 【全体】（4～9分）	○各グループの話し合いの内容や感想等を全体で共有する。	○イラスト教材の話題だけでなく、男女共同参画に関する課題とつなげて考えられるような意見を取り上げる。 ○グループ数が多い場合は、時間を長くする。
STEP3 5 まとめ・解説動画の視聴 【全体】（27分）	○まとめ・解説動画を視聴する。	○まとめ動画は、視聴したケースにかかわらず共通で視聴できる。解説動画については、視聴したケースに合わせて選択する。
※終了後～翌日 6 研修の振り返り 【個人】	○研修の振り返りをワークシートに記入する。	○事後学習として、振り返りを行う。 感想だけでなく新たに気づいたことや疑問に思ったこと、今後自分が取り組みたいことを記入するように促す。

※色の濃い部分は、60分のワークの時間には含みません。

III 動画教材を活用した教員研修の企画・実施

応用編ワーク① (STEP 1を事前学習とする場合)

ポイント

- ・時間 60分
- ・形態 校内研修や教育センター主催の研修等
全体（個人ワーク含む）→グループ→個人
- ・準備物 動画教材（2～3ケースを選択）
ワークシート（1人2～3枚使用）

流れ	進め方	留意点等
※研修2週間前～研修の前 STEP1 1 ケース動画視聴 【個人】	○ケース動画を視聴しながら、ワークシートに記入する。	○事前学習として、指定されたケース動画を視聴する。（2～3ケース程度） ○動画を視聴しながら、イラストを見たり会話を聞いたりして気づいたことや、それと関連して考えたことをワークシートに記入するように促す。
1 研修の説明 【全体】（2分）	○研修の目的、流れ、時間、形態、協議の方法をおさえて、見通しを持つ。	○事前学習で記入したワークシートを手元に用意しているか確認する。 ○参加者が研修の目的や流れを把握し、このあとの活動に参加できるようにする。
STEP2 2 グループディスカッション 【グループ】（18分）	○小グループに分かれ、意見を交流する（2～3ケース）。	○全体にディスカッションの要点（男女共同参画の視点から、イラストを見て気づいたことだけでなく、それと関連して自分の生活や経験から考えたことなども共有すること）を示してから、グループに分かれる。 ○多様な視点から話し合いができるよう、グループの人数は3～5人とし、なるべく性別に偏りがないように構成する。 ○共有を図るときは、自分の考えとの違いに着目して相手の意見を聞くように促す。
3 全体共有 【全体】（10分）	○各グループの話し合いの内容や感想等を全体で共有する。	○イラスト教材の話題だけでなく、男女共同参画に関する課題とつなげて考えられるような意見を取り上げる。
STEP3 4 まとめ・解説動画の視聴 【全体】（27分）	○まとめ・解説動画を視聴する。	○まとめ動画は、視聴したケースにかかわらず共通で視聴できる。解説動画については、視聴したケースに合わせて選択する。
5 研修の振り返り 【個人】（3分）	○研修の振り返りをワークシートに記入する。	○振り返りとして、感想だけでなく新たに気づいたことや疑問に思ったこと、今後自分が取り組みたいことを記入するように促す。

応用編ワーク②（テーマを決めて1ケースごとに視聴する場合）

ポイント

- ・ 時間 25分
- ・ 形態 校内研修
全体（個人ワーク含む）→グループ→個人
- ・ 準備物 動画教材（1ケースを選択）
ワークシート（1人1枚）

○すでに60分の研修（STEP 1～3のまとめ動画視聴まで）を経験したあとのフォローアップとして、定期的の実施するとよい。

流れ	進め方	留意点等
1 研修の説明 【全体】（1分）	○視聴するケース動画のテーマ、流れ、時間、形態、協議の方法をおさえて、見通しを持つ。	○議論するテーマを決めて動画を1つ選んでおく。 ○参加者が研修の目的や流れを把握し、このあとの活動に参加できるようにする。
2 動画視聴（個人ワーク含む） 【全体】（5分）	○ケース動画を視聴しながら、ワークシートに記入する。	○動画を視聴しながら、イラストを見たり会話を聞いたりして気づいたことや、それと関連して考えたことをワークシートに記入するように促す。
3 グループディスカッション 【グループ】（12分）	○小グループに分かれ、意見を交流する。	○全体に、短時間でディスカッションができるように要点を示してから、グループに分かれる。 ○多様な視点から話し合いができるよう、グループの人数は3～5人とし、なるべく性別に偏りがないように構成する。 ○共有を図るときは、自分の考えとの違いに着目して相手の意見を聞くように促す。
4 解説動画の視聴 【全体】（5分）	○解説動画を視聴する。	○解説動画については、視聴したケースに合わせて選択する。
5 研修の振り返り 【個人】（2分）	○研修の振り返りをワークシートに記入する。	○振り返りとして、感想だけでなく新たに気づいたことや疑問に思ったこと、今後自分が取り組みたいことを記入するように促す。

Ⅲ 動画教材を活用した教員研修の企画・実施

応用編ワーク③（教育センター等の研修でSTEP 1～3を実施する場合）

ポイント

- ・時間 90分
 - ・形態 教育センター等での研修
全体（個人ワーク含む）→グループ→全体→個人
 - ・準備物 動画教材（3ケースを選択）
ワークシート（1人3枚使用）
- 初対面の人が多い研修では、ワークの前にアイスブレイキング等を取り入れるとよい。

流れ	進め方	留意点等
STEP1 1 研修の説明 【全体】（3分）	○研修の目的、流れ、時間、形態、協議の方法をおさえて、見通しを持つ。	○参加者が研修の目的や流れを把握し、このあとの活動に参加できるようにする。
2 動画視聴（個人ワーク含む） 【全体】（15分）	○ケース動画を視聴しながら、ワークシートに記入する。	○動画を視聴しながら、イラストを見たり会話を聞いたりして気づいたことや、それに関連して考えたことをワークシートに記入するように促す。
STEP2 3 グループディスカッション 【グループ】（30分）	○アイスブレイキング ○小グループに分かれ、意見を交流する。	○ディスカッションに入る前に自己紹介を兼ねてアイスブレイキングを行い、話しやすい雰囲気を作る。 ○全体にディスカッションの要点（男女共同参画の視点から、イラストを見て気づいたことだけでなく、それに関連して自分の生活や経験から考えたことなども共有すること）を示してから、グループに分かれる。 ○多様な視点から話し合いができるよう、グループの人数は3～5人とし、なるべく性別に偏りがないように構成する。 ○共有を図るときは、自分の考えとの違いに着目して相手の意見を聞くように促す。
4 全体共有 【全体】（10分）	○各グループの話し合いの内容や感想等を全体で共有する。	○イラスト教材の話題だけでなく、男女共同参画に関する課題とつなげて考えられるような意見を取り上げる。
STEP 3 5 まとめ・解説動画の視聴 【全体】（27分）	○まとめ・解説動画を視聴する。	○まとめ動画は、視聴したケースにかかわらず共通で視聴できる。解説動画については、視聴したケースに合わせて選択する。
6 研修の振り返り 【個人】（5分）	○研修の振り返りをワークシートに記入する。	○振り返りとして、感想だけでなく新たに気づいたことや疑問に思ったこと、今後自分が取り組みたいことを記入するように促す。 ○時間があれば、今後取り組みたいことを中心に発表してもらう。

参考
1

文部科学省『人権教育の指導方法等の在り方について〔第三次とりまとめ〕』には、人権教育を進める際に重要な視点が盛り込まれている。人権教育が効果を上げうるためには、まず、その教育・学習の場自体において、人権尊重が徹底し、人権尊重の精神がみなぎっている環境であることが求められている。



出典：文部科学省『人権教育の指導方法等の在り方について〔第三次とりまとめ〕』より

Ⅲ 動画教材を活用した教員研修の企画・実施

参考
2

文部科学省は人権教育に関しても、個々の教員のライフステージに応じ、適切な研修機会が提供されなければならないとしている。初任者研修、10年経験者研修等の年次研修のプログラムの中にも、人権教育に関する必要な研修内容が盛り込まれる必要があり、教育委員会や学校においては、ライフステージを通じた総合的な研修機会の提供を行うとともに個々の教員においても、自らのライフステージに応じ、適切な研修計画を立てて実施していくことが望まれている。

図Ⅲ-3 各年次研修等の横の連携を図った研修計画例

学期	初任者研修	2・3年次研修	10年経験者研修	10年を単位に実施する研修	管理職研修
一学期	・人権尊重の推進に向けて ・児童生徒理解 ・保護者への対応	・人権尊重の推進に向けて ・児童生徒理解 ・保護者への対応	・人権教育全体計画、年間指導計画の作成 ・学校の取組内容の評価・点検	・課題別人権研修 ・研究テーマの設定	・人権教育における基本方針 ・人権教育にかかわる経営方針の策定
夏季休業期間	・人権フィールドワーク 地域の特徴を理解する	・人権フィールドワーク	・各人権課題に関する指導資料の開発と校内研修の企画	・個人研究の推進	・PTA人権研修会への助言 ・地域との連携
二学期	・人権侵害事象への対応 ・研究発表会への参加	・各人権課題への理解 ・研究発表会への参加	・校内研修の実施 ・各人権課題の理解 ・研究発表会への参加	・人権教育のリーダー養成研修 ・各人権課題の理解 ・研究発表会への参加	・人権教育の今日的な課題と学校教育の果たす役割
※研修の内容となる「人権課題」については、各人の研修プランに計画的に盛り込ませ、バランスよく確実な定着を図る。 ※研究発表会に参加する際の視点を明確に示し、それぞれの立場から報告を求める。					
三学期	・研究授業の実施	・研究授業への参加 交流を図る	・研究授業の実施 ・研究のまとめ	・課題別人権研修 ・研究のまとめ	・1年間の取組の検証と次年度の課題設定

また、各ライフステージにおける教員に求められる役割と年次研修のねらいとしては、以下の内容が挙げられている。

1. 初任者研修、2・3年次研修

- ・人権に関する正しい理解と認識を持つこと
- ・児童生徒の実態の把握と理解、保護者への対応等、人権教育に関わる基礎的な知識と技能を習得すること

2. 10年経験者研修

- ・これまでの研修や実践を基礎に、研究会等で授業公開・実践発表ができるような力を身に付けること
- ・自らの成果と課題を明らかにすること

3. 10年を単位に実施する研修

- ・学年や学校全体としての取組において主導的な役割
- ・社会の変化に伴い人権教育の内容も時代とともに移り変わっていくことや、児童生徒・保護者の意識が、今後ますます多様化が進んでいく等を勘案し、様々な変化に応じるための一定の期間を単位とした研修の機会を充実させること

出典：文部科学省『別冊 人権教育の指導方法等の在り方について〔第三次とりまとめ〕実践編』より
注）「10年経験者研修」については、2016年の教育公務員特例法の改正により、「中堅教諭等資質向上研修」に改められている。

継続的な学び合いによる行動変容の促進に向けて

第Ⅰ部において示したように、本事業では、教員研修プログラムを単発の研修だけでなく、継続した学び合いや行動変容のプロセスとして位置づけています。プログラムの目的は、まずは、教職員自身の固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等についての気づきを促し、男女共同参画を推進する意識を醸成することです。しかし、それだけではなく、気づいたことを具現化し、教育の実践に活かしていくことが大切です。そのためには、研修プログラムを通した教職員同士の学び合いや実践の振り返りを継続的に行い、教育現場の慣習やしくみの見直しや、日常の教育実践や学校運営の変革に、中長期的な視野に立って、課題に応じて学校や教育委員会、地域を巻き込みつつ、組織として取り組んでいくことが重要でしょう。

本プログラムでは、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに子供たちのキャリア形成を支援し、「持続可能な社会の創り手」を育成するために、声かけや指導等の児童生徒への直接的な姿勢・態度に着目することと合わせて、子供たちの身近なロールモデルとなり得る教員自らの働き方や家庭生活について、男女共同参画の視点から再考する必要性を提示しました。慣習やしくみ、日常の教育実践や学校運営を変えるには、すぐにできることと、中長期的な検討が必要なこと、あるいは、個人で始められること、校長の判断で始められること、教育委員会での検討を要すること等、課題によって取組に要する時間や労力、かかわる関係者が異なります。これらの多様な取組と取り組み方についても、プログラムの一環として話し合い、整理していくとよいでしょう。

ここでは、動画教材で示した内容を踏まえ、教員個人や学校、教育委員会等の行動変容の参考例について、比較的すぐに取り組めることと、中長期的な検討を要する可能性がある取組に分けて、いくつか提示します。行動変容の促進に向けて、研修の企画・実施者やファシリテーターは、これらの取組に関する活動や関係者による話し合いも教員研修プログラムの一環として捉え、必要な学び合いを支えることが有効であると考えられます。

教員、学校、教育委員会等の行動変容の参考例

比較的すぐに取り組めること

- ・ 荷物を運ぶ時に男子に声をかけるのではなく、運びたい児童生徒、運べる児童生徒に協力を依頼する。同じように、「きめ細かいのは女子ならでは」「男子は弱音ははかないもの」といった思い込みにもとづいた声かけをしないようにする。

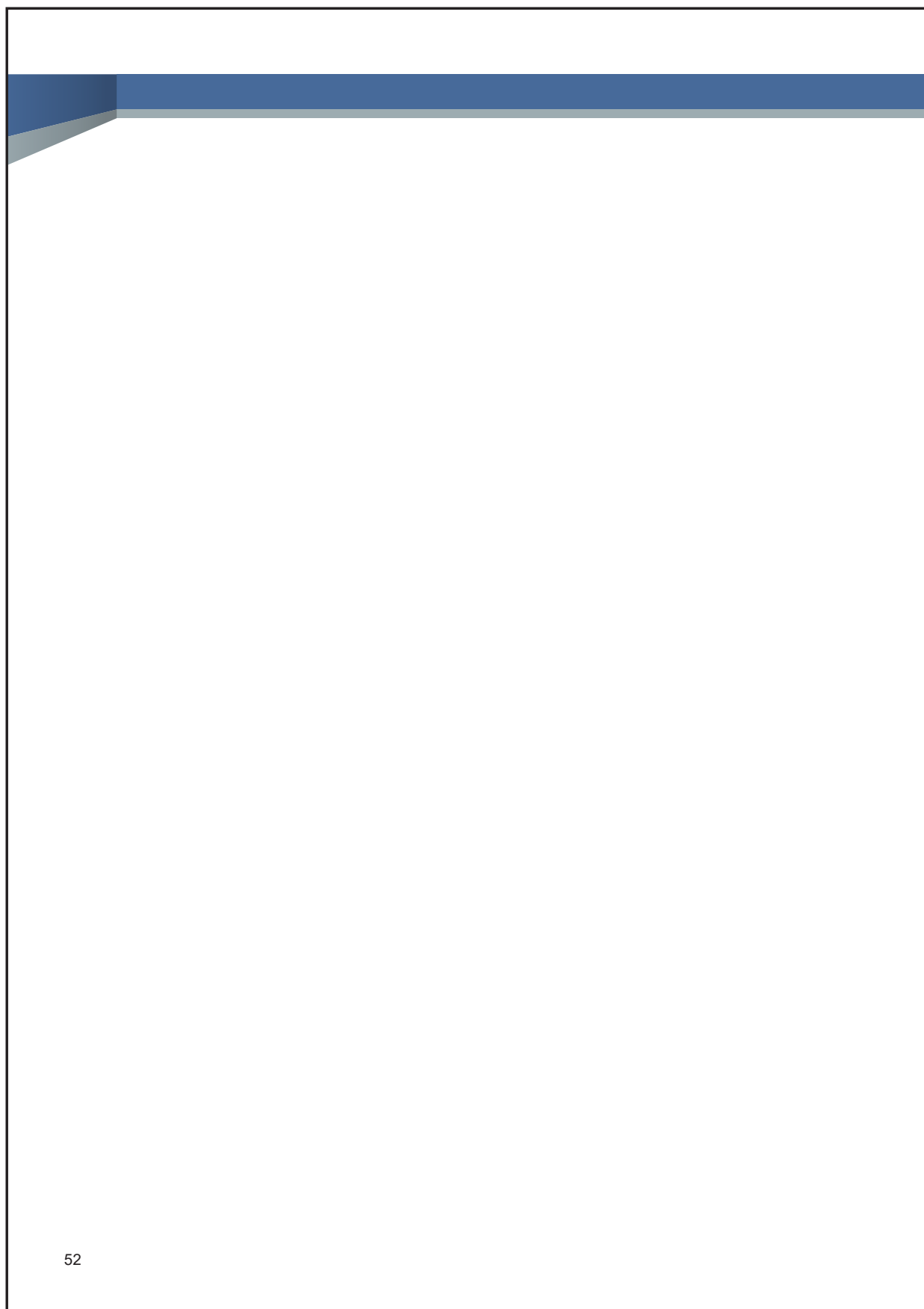
III 動画教材を活用した教員研修の企画・実施

- ・発言や発表、役割の立候補等の積極性に、性別による差が出る傾向が見られる場面で、大きな偏りが生じないように参画を促す。
- ・卒業式等の学校行事の準備において、固定的な性別役割によって分担していた慣習を見直し、性別によって役割を分けないようにする。
- ・キャリア教育の一環として外部の職業人を招く際には、子供の目にする機会が少ない職業と性別の組み合わせ等を提示して、子供の進路や職業の選択についての発想や可能性を広げることを試みる。また、職業人といえば男性、地域のボランティアといえば女性といった思い込みにもとづく人選をしないように気をつける。
- ・生徒の進路や専攻分野の選択にあたり、女子生徒は男子生徒と比べ、理工系に進むことや、高いハードルに挑戦すること等を周囲から期待されずにいることや、本人も能力があるにもかかわらず自信や関心が低い可能性があること等を配慮し、理工系の多様な専攻分野に関する情報や、女性のロールモデルを紹介する機会をつくる等、理工系の進路選択の可能性を考えたり、苦手意識をなくしたりするための声がけや後押しをする。

中長期的な検討を要する可能性があること

- ・児童生徒の男女共同参画を推進する意識の醸成や、固定的な性別役割分担意識にとらわれないキャリア教育の視点を重視し、教科等横断的かつ計画的に教育活動を組み立てるカリキュラム・マネジメントの推進を図る。
- ・女性が管理職を志向することを阻害する要因を、聞き取りや話し合い等によって洗い出し、初任者の頃からの男女教員へのライフプランニング支援の強化や、男性の家庭生活への参画促進、教頭職の職務の見直し、男女共同参画の視点に立った働き方改革、女性教員の人材育成の強化等、地域ごとの課題に即した取組を包括的に推進する。
- ・男性教員の育児休業取得が促進されるように、教員や地域住民も含めた意識醸成や制度の周知、代替教員の配置等のしくみの改善を行う。
- ・性的指向・性自認（SOGI）に関する取組として、制服や校則、きめ細かな個別対応のあり方等について話し合い、見直しを行う。

ケース動画を活用した研修の実施をきっかけとして、教室、職員室、学校、地域の様々な場面を見渡して、当然のことと考えていた意識や慣習等について、あらためて捉え返し、その上で、それらが子供たちに与える影響を考え、言動を変えていく、組織が変わっていく手立てについて、職場において継続的に検討する機会を持っていただければと思います。





参考資料

ケース1 ～教室の日常（家庭科・掃除）～

ケース1 ～教室の日常（家庭科・掃除）～

全国7市県立特別支援学校等「2020年度IT活用推進事業」（国・自治体・学校等が連携して実施するIT活用推進事業）
イラスト：（株）アスキー（ASCII Agency）





スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、小学校での日常的な場面が、高学年、低学年、それぞれ1つずつ出てきます。イラストを見たり会話を聞いたりして、気づいたことや考えたことをワークシートの「1」にメモしてください。
2	ナレーター	はじめは、高学年の家庭科の授業での調理実習の様子です。今日は、ご飯とみそ汁を作っています。
3	先生（男）	「ほら男子もちゃんと手伝って。男子も一人暮らしすることだってあるんだから、みそ汁くらいは作れたほうがいいぞ」
4	男子児童	「先生はうちで料理作ってるんですか」
5	先生（男）	「先生のうちは、奥さんがおいしい料理を作ってくれてるよ」
6		
7	ナレーター	(5秒後) 子供たちの様子で、気づいたことはありますか。
7	ナレーター	(15秒後) 先生の男子児童への声かけや、児童からの問いかけに対する答えをどう思いますか。これらについて、他にもっとよい声かけや答え方はありますか。
8	ナレーター	次は、低学年のそうじの時間の様子です。
9	先生（女）	「さすが女子がそうじをしたところはきれいね」
10	先生（女）	「男子はだれか、この本が入った箱を図書室に返してきてくれない?」
11	女子児童	「先生、鈴木さんが泣いているよ」
12	先生（女）	「鈴木さん、男の子なんだから、泣かないよ」
13		
14	ナレーター	(5秒後) 先生の女子児童、男子児童、それぞれへの声かけを、どう思いますか。
14	ナレーター	(15秒後) あなたやあなたの周りでは、同じような声かけや発言をすることはないでしょうか。これらについて、他にもっとよい声かけのしかたはありますか。
15		
16		