

第8章

次代を担う子供たちにジェンダー平等を 「学校における男女共同参画研修」より

櫻井 雅美

1 はじめに

今、私たちは変化が激しく先行きが見えない社会を生きていると言われて
いる。少子高齢化や生産人口の減少といった課題の解決には、男女共同参画
社会の実現が不可欠であり、政府はあらゆる分野において女性活躍に向けた
政策を推進してきた。しかし、2019年12月に世界経済フォーラムが公表し
たグローバルジェンダーギャップ指数（GGGI）では、参加対象153カ国のう
ち日本は過去最低の121位であり、男女の格差はなかなか改善されていない。
特に、政治・経済分野で意思決定に関わる女性が少ないのが現状である。

また、以前に比べて結婚や出産をしても働く女性は増えているもののその
多くが非正規雇用者であったり、家事・育児に関わる時間は女性の方が圧倒
的に高かったりして、その影響は男女の賃金格差やキャリア格差に表れてい
る。

こうしたジェンダー格差はコロナ禍によりさらに広がると言われているだ
けでなく、ストレスの増大や社会的規範からジェンダーに基づく暴力の増加
も懸念されている。これらは子供たちの貧困や虐待といった問題にもつな
がっていることが多く、学校教育においても喫緊の課題となっている。

学校で子供たちの指導にあたる教職員は、こうした喫緊の男女共同参画課

題やそれらを生み出す社会構造について知っておく必要がある。また、社会構造を変えていくために、学校において早期から子供たちにジェンダー平等教育を行うことが求められているが、それには教育課程のみならず、子供たちの身近な大人である教職員自身の日常の言動や立ち振る舞いが大きな影響を与えていることを理解しておかなければならない。

こうした点を踏まえ、国立女性教育会館（以下、NWEC）では、2018年度から初等中等教育諸学校の管理職・教職員、教育委員会・教育センター等の職員を対象に、男女共同参画の基本理念を整理し、学校現場や家庭及び教職員自身が直面する現代的課題を男女共同参画の視点から捉え、理解を深めることを目的とした1泊2日の「学校における男女共同参画研修」を実施している。本稿では、これまでの研修の経緯から、本研修の取組内容や成果を整理し、今後の展開について報告する。

2 研修の経緯

本研修は、2015年度から3年間の試行を経て、2018年度から本格実施となった。

学校教育分野における男女共同参画については、「第3次男女共同参画基本計画」でも具体的施策として取り組まれ、NWECでも大学等の教育機関に向けた男女共同参画研修を実施してきた。2015年8月の「女性活躍推進法」と同年12月告示の「第4次基本計画」により学校教育分野における目標が定められ、学校教員においても管理職に一定数の女性をおくことが示された。また、それと同時に固定的な性別役割分担意識の解消とジェンダー課題の解決には子供時代からの意識醸成が必要とされ、学校で子供の指導にあたる教職員自身が男女共同参画の視点を踏まえて教育活動に携われるよう、研修を行う必要性も出てきた。

こうした動きを受け、NWECでは、2016年からの第4次中期計画（5ヵ年）で初等中等教育学校を対象とした研修プログラムの開発・実施に取り組むこ

II 実践の展開

とにした。その際に課題となったのは、プログラムの開発にあたって、学校現場の教職員にどのような切り口からアプローチしていけばよいのかということである。NWECとしては、学校教育分野における政策・方針決定過程への参画拡大を目指すこと、つまり女性管理職登用の推進という課題は欠かせないテーマであった。

しかし、学校現場には様々な教育課題が山積しており、実際の学校現場の教職員が課題としていることからかけ離れてしまうと、研修自体に対する関心が低くなり、参加者に届かない可能性があった。

そこで、2015年度は第4次中期計画に先立ち、NWEC職員とつながりのある小・中学校の教諭や管理職（経験者を含む）、教育センター職員7名を対象に、学校現場の実態とニーズの把握のための懇談会を行った。

現場の教職員が日常の学校生活の中で関心のある男女共同参画の課題は、性教育やデートDV、SNSやインターネット上での差別やLGBTなど、やはり子供たちの指導に関わるものが多かった。教職員のワークライフバランス（働き方）についても「子供たちのためになるかどうか」という意識が強く、「ワークライフバランスも重要ではあるが、子供たちのためには労を惜しまない」という傾向が見られ、NWECが課題とする女性管理職登用の低さについては他に比べて重要視されていないことがわかった。

並行して行われていた「女性教員の活躍推進に関する調査研究」の途中経過等も踏まえて検討を進め、2016年度は試行研修として、女性管理職登用をメインテーマにせず、教職員の興味を引きやすい子供たちへの指導面に着目し、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を取り入れることの重要性を伝えるというプログラムを実施した。参加者の満足度も高く、「現場で課題となっている講義内容で、ぜひ多くの教職員、管理職に受講してもらいたい」「誰もが当事者である男女共同参画に関する課題について、改めて整理し、学びを深められる貴重な研修だった」「年々複雑化、悪質化している問題に対し深く考えさせられ、気づきをたくさんもらった」などの感想が寄せられた。

2017年度からは、独立行政法人教職員支援機構、日本女性学習財団、千葉県教育委員会との連携のもと、企画委員会を設立し、前年度の試行から得られた知見を踏まえ、さらに効果的な研修プログラムの立案に向けて検討を重ねた。前年度の試行で、男女共同参画、ジェンダー課題については学校現場でも受け入れられる可能性がある判断できたため、NWECが課題と考える教職員のワークライフバランスや女性管理職登用についてもプログラムの中に取り入れることにした。女性管理職登用に関しては、教員養成や人事に関わる立場の教職員がその意義や現状を理解し、学校教育分野における真の女性活躍推進に向けて積極的に取り組んでいくことが重要である。そのため、研修対象者についても検討を重ね、教職員の中でも、教育委員会や教育センター等で人事や教員養成に関わる職員や各学校の管理職を中心に据えることにした。

表1は、2018年度の本格実施に至るまでの研修の概要である。試行を重ねながら、徐々に研修プログラムの方向性を固めていった。

表1 本格実施に至るまでの研修の概要

実施年度・形態	対象と参加者数	主な研修プログラム内容
2015 「公立小・中学校の教職員を対象とした男女共同参画研修のための懇談会」	小・中学校教諭 管理職（経験者を含む）、 教育センター職員 7名	<ul style="list-style-type: none"> ・教育現場における男女共同参画の在り方と公立小・中学校と連携した実践事例の紹介 ・女性活躍と男女共同参画の推進の解説 ※参加者による公立小・中学校における男女共同参画の現状についての情報共有、プログラム内容についての意見交換がメイン
2016 「教職員を対象とした男女共同参画研修」 (試行)	小・中学校、義務教育学校、 中等教育学校前期課程の 教職員（国公立、私立） 16名（定員30名）	<ul style="list-style-type: none"> ・学校現場における男女共同参画の基本理念と現状分析 ・アクティブ・ラーニング等を活用する多様性を実感するワーク ・SNSトラブル ・「性的マイノリティ」の生徒への対応 ・デートDV

II 実践の展開

実施年度・形態	対象と参加者数	主な研修プログラム内容
2017 「教職員を対象とした男女共同参画研修」 (試行)	初等中等教育諸学校の教職員、教育委員会など教職員養成に関わる機関の職員 33名（定員30名）	<ul style="list-style-type: none"> ・学校現場における男女共同参画の基本理念と課題 ・ジェンダー統計等の情報検索と活用 ・LGBTをめぐる課題 ・女性管理職登用 ・アクティブ・ラーニング等を活用する多様性を実感するワーク
2018 「学校における男女共同参画研修」 (本格実施)	教育委員会、教育センター等の職員、初等中等教育諸学校の管理職・教職員 41名（定員30名）	<ul style="list-style-type: none"> ・学校現場における男女共同参画の基本理念と課題 ・教職員の働き方改革 ・女性管理職登用 ・アクティブ・ラーニング等を活用する多様性を実感するワーク ・性の多様性への対応

3 研修の概要

先述のとおり、2018年度からは、「学校における男女共同参画研修」という名称で本格実施している。2019年の研修の趣旨は、「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かを実践的に学ぶとともに、教職員自身のキャリア形成や働き方改革及び女性管理職の育成について男女共同参画の視点から捉えて理解を深める」こととした。

学校現場における男女共同参画課題（ジェンダー課題）としては、大きく分けて2つある。1つは教職員自身の生活に関わる課題、そしてもう1つは子供たちの指導や支援に関わる課題である。

子供たちの指導や支援に関わる課題については、教職員も普段から課題意識を持っており、悉皆研修や希望研修問わず多岐にわたって研修が行われ、積極的に参加している人が多い。それに比べると、教職員自身の生活に関わる課題については扱う研修は少なく、個人的に興味や関心を持っていないと参加する機会も少ない。

また、男女共同参画は、人権教育の1つとして扱われることが多い。2008年3月に文部科学省より「人権教育の指導方法等の在り方について〔第3次とりまとめ〕」が出され、人権問題の背景として「同質性や均一性を重視しがちな性向や非合理的な因習的意識の存在」について言及されている。この非合理的な因習的意識には、固定的な性別役割分担意識も含まれ、ジェンダー課題の背景にもつながっているが、教職員自身が男女共同参画についての知識が少なく、難しく捉えてしまうこともあり、どちらかという子供たちにも馴染みがあるいじめ等の文脈から人権教育を行うことが多い。

そこで、本研修は参加者の関心の度合いや所属、キャリアに関わらず、男女共同参画の基礎を知り、学校現場の課題が男女共同参画にもつながりがあると気づくこと、それを自分自身に引き付けて考え、実践につなげる意欲を高めることに焦点を絞って実施している。

表2は、2019年度の研修日程である。

表2 2019年度「学校における男女共同参画研修」研修日程

開催日：2019年11月21日（木）～11月22日（金）

日	時間	日程
11 / 21 (木)	13:00～13:15	開会・オリエンテーション
	13:15～14:15	講義「学校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～」 講師：村松泰子 男女共同参画の基本理念を整理するとともに課題を把握し、教育における男女平等の重要性を学ぶ。
	14:15～14:50	情報提供「教職員の働き方改革」 講師：弓岡美菜 働き方改革に関する文部科学省の最新の動向を知る。
	15:05～17:30	講義・事例報告・ディスカッション「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」 講師：飯島絵理 報告者：田原優子 第1部では、女性管理職登用の現状や課題、その背景や要因についてNWECCで行った調査研究をもとにした報告や女性活躍推進に関する取組事例を知る。第2部ではそれらをヒントに女性管理職登用や業務改善を含む課題に対する意見や情報を共有し、解決の方策を探る。

II 実践の展開

日	時間	日程
	17:30～18:30	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」(希望者のみ)
	18:30～20:30	情報交流会(希望者のみ) 情報交換と参加者同士のネットワークづくりを図る。またNWECの研修から見えてきた子供たちをとりまく男女共同参画課題についての情報提供も行う。
11/22(金)	9:00～12:10	講義・授業参観・解説「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あおう!～」 講師：高崎恵 中学生を対象とした多様性を認め合えるワークの授業を参観するとともに、講義や解説を通じて男女共同参画の基礎となるダイバーシティ意識醸成の大切さを学ぶ。
	13:20～15:05	パネルディスカッション「学校におけるダイバーシティ～多様な児童生徒への対応～」 コーディネーター：中光理恵 パネリスト：松尾真治、藤本哲夫、徳山美知代 学校の中でジェンダーにまつわる課題を抱える児童生徒への対応についての情報を得るとともに、学校と教育行政機関との連携の在り方について考え、課題解決に向けたヒントを探る。
	15:15～16:35	グループディスカッション「全体の振り返り」 研修を振り返り、自身の考えや意識の変容等を共有し、課題対応の在り方について協議するとともに、今後の自身の取組を具体的に考え、実践につなげる。
	16:35～16:45	閉会

4 研修の特色

企画委員会の設置とねらい

研修の方針やプログラム内容については、教職員の状況やニーズ、企画や運営上の留意点の把握のため、これまでの研修に携わってきた方や学校現場をよく知る方々に委嘱して企画委員会を組織し、検討している。

2019年度の企画委員は、長年メディアや教育とジェンダーを研究してきた村松泰子氏(公益財団法人日本女性学習財団理事長・東京学芸大学前学長・名誉教授)、元NWEC職員で現在は小学校の管理職として子供たちの教育に携

わる中光理恵氏（柏市立西原小学校教頭）、教育行政において実際に教員に対する研修や指導に携わる葛上秀文氏（独立行政法人教職員支援機構つくば中央研修センターセンター長）、羽田邦弘氏（埼玉県立総合教育センター所長）、東福寺エミ氏（千葉県教育庁東葛飾教育事務所指導主事）の5名に委嘱した¹⁾。

プログラム内容については、参加者の所属やキャリアに関わらず、共通の課題は何かという視点で検討した。

前年度の参加者アンケートの結果や企画委員からの意見では、やはり子供たちへの指導や支援に関わる課題への関心が高かった。具体的には「男女共同参画の授業実践」「LGBTなどの性の多様性」「いじめ防止のための人権教育」「コミュニティスクールを核とする地域連携」などである。

教職員自身の生活にも関わる課題では喫緊の課題として「働き方改革」への関心はあるが、「教職員のキャリア形成」や「女性管理職登用」については伝える切り口を工夫しないと、自分事として捉えることが難しい。

単純に女性管理職を増やすためではなく、女性管理職が少ない背景にある社会構造の問題に目を向け、それを変えていくことの意義を知り、自分自身の希望する働き方や生き方のため、そして子供たちの指導や支援のために、今からできることを実践しようとする意欲につなげることが重要である。

まずは参加者一人ひとりがジェンダー課題やその背景にある社会構造を正しく知ること、そして自分の身の回りにもそうした課題が潜んでいると気づく感性を磨き、「個人の誰かの問題」ではなく「自分にも関わるみんなの問題」として捉えることをねらいとする。

こうした観点から、「男女共同参画推進の理解」「課題・現状の把握」「課題解決に向けた実践力」という3つの視点から研修を組み立てた。

「男女共同参画推進の理解」では、男女共同参画の基礎的な講義を通じ、男女共同参画とは何か、学校で男女共同参画に取り組む意義を知り、課題に気づき、考えるための視点を押さえ、2日間の研修の柱とする。

「課題・現状の把握」「課題解決に向けた実践力」は、幅広く実践に基づく具体的な情報や知見を得ることができる内容としている。

II 実践の展開

「働き方改革」「教職員のキャリア形成」「女性管理職登用」に関わる情報提供や講義・事例報告、グループディスカッション、「男女共同参画の授業実践」として中学校での授業参観を取り入れた。パネルディスカッションでは「LGBTなどの性の多様性」のほか、年々増加している「児童虐待」や「外国とつながりのある子供たちへの対応」も加えた。どの地域や校種においても共通する喫緊の課題であり、これらの問題の背景には配偶者による暴力(DV)や性犯罪等の女性に対する暴力や貧困問題など、ジェンダーにまつわる問題が深く関わっていることから、指導や支援にあたっては男女共同参画の視点が必要であると考えたからである。

また、研修では、講義などインプットする場面のほか、ディスカッションを通じて自分の考えをアウトプットする場面を大事にしている。単に知識を得るのではなく、常に自分自身に引き付けて考え、実践につなげるためである。

さらに、ディスカッションでは、テーマに応じてグループのメンバー構成を変え、地域や校種、キャリアを超えてネットワークが作れるようにし、現場での実践に向けた意欲を高めることもねらいとしている。

実際、学校でも子供たちを取り巻く課題は多岐にわたり、担当教員1人では対応に悩むこともある。校内で課題を共有し、チームで対応したり、他の学校や教育委員会、外部機関との連携が必要になったりすることもある。研修を通して普段関わることの少ない異校種、異業種の参加者とも意見交換する中で、それぞれの立場で抱える課題や知恵を共有でき、現場に戻って自身が連携を図る際の実践的なヒントを得ることもできると考える。

表3はこの研修のプログラムデザインである。1つひとつのプログラムはつながりを持っており、2日間の研修を通じて自分が今どの位置にいるのかを確認しながら、学びを深めることができる。

表3 2019年度「学校における男女共同参画研修」プログラムデザイン

対象	目的	目標	内容	方法
<p>【プログラムの特徴】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 男女共同参画の視点を中心に、教育現場における実態の把握、課題の分析を行い、解決につながる実践力を養う。 ② 各地域の学校、異校種、教諭と管理職等、様々な分野の職員による情報交換・ネットワーキングを支援する。 ③ 講義・事例の習得・ワークショップ等から知識・理解の深化を図り、課題の解決につなげる。 ④ 学習の成果を現場へ持ち帰り、実践し、振り返り、更なる活躍へ活かす。 <p>教育委員会職員、教職員研修センター等職員、初等中等教育諸学校の管理職・教職員 50名</p>	<p>・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する。 ・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捉え理解を深める。 ・男女共同参画課題ごとのように対応したらいのかを実践的に学ぶ。</p>	<p>男女共同参画の理解</p> <p>課題・現状の把握</p> <p>課題解決に向けた実践力</p> <p>振り返りと評価</p>	<p>【(2)講義】 「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～」 ○男女共同参画の基本概念を整理する。 ○学校現場が直面する現代的課題を把握し、教育における重要性を学ぶ。</p> <p>【(3)情報提供】 「教職員の働き方改革」 ○教員の長時間労働の課題の解決に向けた方策について、文部科学省の最新動向を知り、向かうべき方向性について理解を深める。</p> <p>【(5)早学情報ゼミ】 「女性教育ワークショップ」 ONWECの情報事業などについて、早学を受け、学ぶ。</p> <p>課題 A</p> <p>【(4)講義・事例報告】 「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」 ○教員全体における女性の割合に比べ、管理職に占める女性の割合が低い現状を調査結果から把握するとともに、このことが教育現場に与える影響について考える。 ○在野系・多文化教育委員会の取組事例から、解決の方策を考える。</p> <p>【(4)ケースカンパニー】 ○調査結果・事例報告を基盤として、教職員自身の働き方等について、女性管理職の育成や業務改善を含む組織マネジメントについて考える。 ○女性管理職のキャリアアップに向けた実践力を考える。</p> <p>【(6)情報交換会】 ○参加者同士の情報交換とネットワーキングを行う。</p> <p>【(9)グループセッション】 ○各分科会メンバーが話し合った内容を学習者全員で共有し、教育現場に戻って実践について、まとめを学ぶ。</p> <p>※研修終了後「参加者アンケート」</p>	<p>講義</p> <p>情報提供・早学</p> <p>講義・事例報告・授業参観・解説・ケースカンパニー</p> <p>意見交換</p> <p>まとめ・評価</p>
<p>【(1)情報提供】 「女性教育ワークショップ」 ONWECの情報事業などについて、早学を受け、学ぶ。</p> <p>課題 B</p> <p>【(8)パネルディスカッション】 「学校における男女共同参画～多様な児童生徒への対応～」 ○性別で役割が決められ、児童生徒に対する先行取組について知る。性別により、役割を担った児童生徒との関係性について、教職員の適切な理解の促進とその心構えについて、情報交換を行う。男女共同参画の視点から解決の方策を探る。</p> <p>【(7)講義・授業参観・解説】 「多様な児童生徒への対応」 ○児童生徒の個性や能力に合わせた指導方法を用いた「多様性を認め合う」ことを実践する。 ○「グループワーク」の手法を用いた「多様性を認め合う」ことを実践する。 ○「グループワーク」の手法を用いた「多様性を認め合う」ことを実践する。 ○「グループワーク」の手法を用いた「多様性を認め合う」ことを実践する。</p>				

2019年度「学校における男女共同参画研修」プログラムデザイン

【プログラムの特徴】

- ① 男女共同参画の視点を中心に、教育現場における実態の把握、課題の分析を行い、解決につながる実践力を養う。
- ② 各地域の学校、異校種、教諭と管理職等、様々な分野の職員による情報交換・ネットワーキングを支援する。
- ③ 講義・事例の習得・ワークショップ等から知識・理解の深化を図り、課題の解決につなげる。
- ④ 学習の成果を現場へ持ち帰り、実践し、振り返り、更なる活躍へ活かす。

教育委員会職員、教職員研修センター等職員、初等中等教育諸学校の管理職・教職員 50名

・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する。
・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捉え理解を深める。
・男女共同参画課題ごとのように対応したらいのかを実践的に学ぶ。

男女共同参画の理解

課題・現状の把握

課題解決に向けた実践力

振り返りと評価

【(2)講義】
「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～」
○男女共同参画の基本概念を整理する。
○学校現場が直面する現代的課題を把握し、教育における重要性を学ぶ。

【(3)情報提供】
「教職員の働き方改革」
○教員の長時間労働の課題の解決に向けた方策について、文部科学省の最新動向を知り、向かうべき方向性について理解を深める。

【(5)早学情報ゼミ】
「女性教育ワークショップ」
ONWECの情報事業などについて、早学を受け、学ぶ。

課題 A

【(4)講義・事例報告】
「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」
○教員全体における女性の割合に比べ、管理職に占める女性の割合が低い現状を調査結果から把握するとともに、このことが教育現場に与える影響について考える。
○在野系・多文化教育委員会の取組事例から、解決の方策を考える。

【(4)ケースカンパニー】
○調査結果・事例報告を基盤として、教職員自身の働き方等について、女性管理職の育成や業務改善を含む組織マネジメントについて考える。
○女性管理職のキャリアアップに向けた実践力を考える。

【(6)情報交換会】
○参加者同士の情報交換とネットワーキングを行う。

【(9)グループセッション】
○各分科会メンバーが話し合った内容を学習者全員で共有し、教育現場に戻って実践について、まとめを学ぶ。

※研修終了後「参加者アンケート」

講義

情報提供・早学

講義・事例報告・授業参観・解説・ケースカンパニー

意見交換

まとめ・評価

男女共同参画の理解

講義「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～」では、村松泰子氏が男女共同参画白書等の様々なデータを基に依然として格差がある日本の男女共同参画の現状を示した。

この背景には、いわゆる「男らしさ」や「女らしさ」といった社会的文化的に作られた性差であるジェンダーが深く関わっており、「固定的な性別役割分担意識」へとつながっている。

村松氏は、性別は個性の一部であること、それを否定するのではなく、性別に関わらない多様性を認め、男女が対等な構成員として、あらゆる活動において、一人ひとりが個性や能力を発揮して支える社会が男女共同参画社会であるとし、これからの人口減少社会は「固定的な性別役割分担意識」から抜け出さなければ支えていけないと強調した。

また、その男女共同参画社会の形成において、学校教育は大きな影響力を持っているとも言及した。教育は他の分野に比べて平等とされているが、大学進学率や学部の特攻、教員の担当教科、管理職に占める女性の割合等、まだ男女で差が見られる部分もある。

さらに、学校の中では教員が教えようと思っていなくても、子供たちはその言動から様々なことを学び取る（「隠れたカリキュラム」）。そのためジェンダーが再生産され、個人の潜在的な能力を阻んでしまうなど、子供たちに影響を与えることもあると解説した。

最後は「学校は既存の価値観を変えられる力を持つ一方で、再生産する力も持ち合わせている。男女共同参画の実現のため、まずは子供たちの目に映



「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～」

る教職員の世界を変えること、『男女平等を教える』のはもちろん大切だが、『男女平等に教える』ことをより意識することが重要だ」とまとめた。

課題と現状の把握

(1) 教職員の働き方改革

文部科学省の専門官より情報提供を行った。目的は子供たちに効果的な教育活動を行うことであり、働き方改革はその手段である。改革を進めるためには、「業務を見える化する」「みんなでやる」「目的を見失わない」の3つがポイントであるとし、管理職だけでなく、学校の教職員、保護者、地域等も巻き込み、共通理解をしながら業務の見直しや改善をはかることが提案された。

(2) 教職員のキャリア形成・女性管理職登用

講義・事例報告とディスカッションの2部構成とした。

第1部は、NWECの飯島研究員が、「学校教員のキャリアと生活に関する調査」の結果を元に、教員全体に占める割合に対して管理職に占める女性の



「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」

割合が低い現状や、その背景、なぜ女性管理職が増える必要があるのかについて講義した。

また、2019年8月に文部科学省で開催された、こども霞が関見学デーで子供たちに聞いた「校長先生に女性が少ない理由」も紹介された。

回答には「男性の方がリーダーっぽくて何となくよい」

「女の人は家のことでせいっぱいだから」といった固定的性別役割分担意識から生じるアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）の影響が感じられ、多くの参加者に衝撃を与えた。

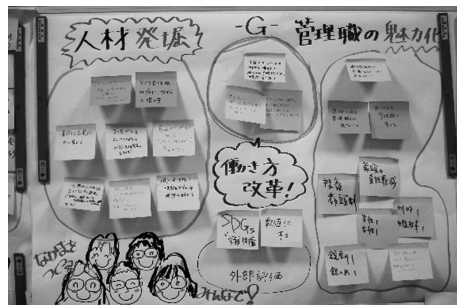
II 実践の展開

続く、田原優子氏（佐賀県多久市教育委員会教育長）の事例報告では、子供たちの学び方改革と同時に、「教職員が生き生き働き、子供たちにとって身近な素敵で大人のモデルになる」ことを合言葉にした、教職員の働き方改革が紹介された。どちらもICTを活用し、クラウド上での教材の共有やテレワーク等、具体的な実践だった。田原氏自身が教育長になるまでの経験も交えながら、子供たちのために、そして後に続く先生方のためにと、難しい課題も明るく前向きにとらえる姿勢に、勇気づけられた参加者が多かった。

課題解決に向けた実践力

(1) グループディスカッション

第2部では「教職員のキャリア形成」「女性管理職登用」をテーマに、ディスカッションを行った。似たような校種や業種でグループを構成し、女性管理職が少ない現状について、講義や報告を踏まえながら自身の経験や見聞きしたことをざっくばらんに話した後、女性管理職を増やすためにどんなアプローチが考えられるか、すぐにできることとやってみたいことを個別に付箋に書き出したあと、それぞれ話し合って模造紙にまとめた。



ディスカッションのまとめ

「働き方を見直し、負担を軽減することで管理職が魅力的と思えるようにする」「ロールモデルを示し、若いうちからキャリアビジョンを持たせる」「女性にもリーダーや責任ある仕事を積極的に任せ、意欲を持てるようにする」等、どのグループも活発に意見交換していた。

(2) 男女共同参画の授業実践

講義・授業参観・解説「みんな違ってみんないい～一人ひとりを大切にす



「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～！」

るためにお互いから学び合おう！～」では、高崎恵氏（オフィスビュア男女共同参画政策アドバイザー）が、嵐山町立菅谷中学校の1年生64名を対象に多様性を認め合う授業を行った。

生徒たちは、体験的な活動を通じて一人ひとりが違うことや違いがあることのよさを体感すると

ともに、「Iメッセージ」や「傾聴」の仕方を学び、意見を伝え合った。発表した生徒一人ひとりの言葉を丁寧に取り上げ、男女共同参画や多様性の視座からコメントする高崎氏の言葉やまなごしはまさに人権尊重とはどういうことかを体現するものだった。

授業後の感想では、「普段からIメッセージを使って自分の気持ちを伝えられるようにしたい」「人はそれぞれ個性があり、考えていることが違う。それを交流し合うことで新しい発見や考え方が見つかる」などの感想が寄せられた。

（3）性の多様性・児童虐待・外国とつながりのある子供たちへの対応

パネルディスカッション「学校におけるダイバーシティ～多様な児童生徒への対応～」では、松尾真治氏（倉敷市教育委員会人権教育推進室指導主幹）より「性の多様性を認め合う児童生徒の育成」の取組、藤本哲夫氏（横浜市教育委員会日本語支援拠点施設「ひまわり」統括指導員）より横浜市立南吉田小学校での「多様性のもつ豊かさを生かす学校づくり」の実践、徳山美知代氏（東京成徳大学応用心理学部臨床心理学科特任教授）よりアタッチメント理論に基づく「虐待により心に深く傷を負った児童生徒の理解」についての発表のあと、ディスカッションが行われた。

II 実践の展開

3つの事例の視点は異なるが、共通するのは「子供たちの人権尊重の意識や人権感覚は、人権を尊重する環境の中でこそ育まれる」ということだ。人は誰もが違っていることが当たり前で、その違いを超えて一生懸命つながり合おうとする所に真の多文化共生のヒントがある。子供たちの人権感覚を育てるためには、関わる全ての大人自身が多様性を理解し、人権を尊重することが重要である。

特に、子供たちと長い時間をともに過ごす教職員が与える影響は大きい。それぞれの子供たちに適切な支援をするために、一人ひとりが大切にされる学級経営の中で素地を作ることはもちろん、意識改革や校内組織の再構築を行い「チーム学校」として体制を整えること、保護者や地域、関係機関とのスムーズな連携のために、日頃から学校の取組を広く知らせ理解してもらえよう努めることが重要であると学んだ。

最後に、コーディネーターの中光理恵氏が「どれもこれからの学校教育で避けては通れない課題。教師自身がいろいろな人がいて、いろいろな背景があると正しく知ることが大切。違いは豊かなものであり、根幹にあるのは自他ともに大切という意識。そのために男女共同参画の視点から考えることは有効である」とまとめ、充実したプログラムとなった。

(4) 全体の振り返り

2日間のまとめのディスカッションでは、参加者は「男女共同参画」の基本や現状、学校現場における課題の背景に潜むジェンダー課題等について理解を深めるとともに、「働き方改革」や「女性管理職登用」の意義などを自分に引き付けて捉え、それぞれの立場からできることを考え、伝えていた。

また、授業参観やパネルディスカッションなど具体的な実践について学び、自身の言動や対応を振り返りながら、課題の解決に向けては男女共同参画の視点が大切であることにも気づいた。

終了後の参加者アンケートでは、参加者55名中45名から回答を得た。回答者の満足度は100%（非常に満足69.8%、満足30.2%）と非常に高い評価だった。

「様々な教育現場の方々と話ができ、男女共同参画について考え、視野を広げることができた」「どの研修も大変充実していた。新しい気付きがあって、学びが深まり、他県の熱心な方とつながれたのが本当によかった」「男女共同参画について考えるよい機会となった。教員として、姿であるべきものを伝えることの重要性を感じるとともに、管理職・教員としての生き方についても、若い先生方に伝えていけたらと感じた」「女性管理職を増やすことが目的になりがちであるが、それは男女共同参画の1つの側面である。児童生徒の教育に携わる教員全体の問題と捉え、研修の在り方を考えていきたい」「未来に向けて学校の中から世の中の景色を変えていきたい」等、積極的に自身の行動につなげていこうとする感想が多く寄せられた。

5 おわりに

男女共同参画を推進し、社会を変えていくために、教育、とりわけ学校に寄せられる期待は大きい。なぜなら子供たちは、社会に出るまでの長い時間を学校で過ごし、その中で多くの教職員や友達と出会い、様々な考え方や価値観に触れ、それらを自分の力にしながら成長していくからだ。

そのため、学校で子供たちの指導にあたる教職員は、自分自身の人権感覚を磨き、教科の学習のみならず、日常生活のあらゆる場面で子供たちの人権感覚の素地が作られていることを意識しなければならない。

また、子供たちが成長する過程では思うようにいかないことや、乗り越えなければならない課題にぶつかることもある。その悩みや課題の背景には育ってきた家庭環境や子供たちを取り巻く社会環境が影響していることが多い。子供たちの置かれた状況を理解し、心情に寄り添いながら支援するには、教職員自身が常にアンテナを高くして学び続け、自分たちの生きる社会に潜む問題に気づき、それを正しく理解して、子供たちとともに解決していこうとする姿勢こそが大切である。その姿はきっと、子供たちにとってよいロールモデルとなるに違いない。

II 実践の展開

NWECでは、村松氏の今回の研修での講義内容をもとにした動画を作成、YouTube（NWEC CHANNEL）で公開し、男女共同参画の基礎をいつでもどこでも活用できるようにしている。

また、教職員のニーズに合わせて、男女共同参画の状況や学校現場での実践や参考となる事例などについて引き続き情報収集し、研修を通じてこれからも教職員の学びをサポートしていきたい。

注

1) 企画委員の所属・役職等はいずれも委嘱当時のものである。

参考文献

国立女性教育会館 2018、2019『主催事業実施報告書〈平成30年～令和元年度〉』
各年度版

日本環境教育学会〔監修〕阿部 治・野田 恵〔編著〕学文社 2019『知る・わかる・伝えるSDGs I 貧困・食料・健康・ジェンダー・水と衛生』p.93～
111

（さくらい・まさみ 国立女性教育会館事業課専門職員）