

## Ⅲ NWEC 実践報告

---

## 第9章

---

# 国立女性教育会館における eラーニング事業

## 第4期中期計画の取組と今後の展開にむけた課題

佐野 敦子

### 1 はじめに

時間と場所の制約を受けずに、学び働くことを可能にするICTの発展は、国立女性教育会館（以下、NWEC）の教育・情報提供においても無視できない。時代の流れを受け、NWECは第4期中期目標（2016～2020年度）でeラーニングに取り組むこととなった。本稿では第4期中期計画期間中にNWECが取り組んだeラーニング事業と成果を振り返り、今後の課題と展望について述べる。

### 2 第4期中期計画に取り組んだeラーニングの概要

#### 第4期中期計画のeラーニングの位置づけ

中期計画では、3年間放送大学との連携によるプログラム開発・運営を含む調査研究を行い、その後2年間で、調査研究の知見を生かして会館全体で横断的にNWECオリジナルコンテンツの企画・開発に取り組むことになっていた。実際には、期間中並行して調査研究とコンテンツ開発を実施している。

放送大学のコンテンツは、前中期計画から制作を開始した2つの講座を運用（採点・評価・質問対応等）している。収録動画による講義と、掲示板を使用した履修者同士のディスカッションにより学びを深める点が特徴として挙げられる。また、NWECの女性情報ポータル「Winet（ウイネット）」の「女性のキャリア形成支援サイト」を参照して取り組む課題も設定し、NWECポータルを履修者が活用するきっかけも提供した。男女共同参画に関する社会の意識や認知度を、NWECが直接知る機会を得られたことも大きい。

### NWEC独自のeラーニング開発

次に、本中期計画中にどのようなコンテンツを提供したか概観する。

#### (1) 「地域における男女共同参画推進リーダー研修」への

事前学習eラーニング「男女共同参画の基礎知識」の試行導入

表記研修（以下、リーダー研修）は、男女共同参画に関わる全国の担当者が集まり、最新の動向をとらえながら情報交換や交流を行うNWECの要となる主催事業である。このリーダー研修の参加者を対象にした事前学習が、会館初のオリジナルeラーニングとなった。いわゆる「ブレンド型学習（Blended Learning）」の手法を取り入れ、NWECが実施する来館型研修とeラーニングの利点を組み合わせることで、全体の研修効果の向上を図っている。

なぜeラーニングによる事前学習の提供が研修効果の向上につながるのか。それはリーダー研修の抱えていた課題である参加者の前提知識と職務経験年数の「ばらつき」の解消を狙うからである。研修の参加者は着任数ヵ月から10年以上と差があり、男女共同参画に関する知識や職務経験はさまざまである。その差が研修の満足度に直結していた。つまり、研修後のアンケートで役にたったという一方、難しすぎたという意見が散見していたのである。研修の満足度を高めるには、参加者の男女共同参画の関わる経験や知識の差にいかに対処するかが鍵であった。だが、研修初日の午前中に初学者・初任者向けの講義を自由参加で実施しても、都合により参加できない方が多く、対応に苦慮していた。

そこで研修内の講義を理解する上で知っておくべき基本的な内容をeラーニング化し、参加者は必ずこのコースを受講してからNWECに入るように義務付けた。まさにいつでもどこでも学べるeラーニングの利点を生かし、来館型研修の学習効果を高めた戦略といえる。

後述するが、2019年度のリーダー研修で実施した内容をオフライン化し、機関リポジトリからダウンロードできるようにした。内容・構成の詳細はオフライン版の説明の際に触れる。

図1 eラーニング「男女共同参画の基礎知識」より



(2) 学校における男女共同参画研修－研修後の学習や現場への共有を意識  
次に挙げるのは「学校における男女共同参画研修」(以下、学校研修)での活用を意識した動画教材である。リーダー研修では事前学習としてコンテンツを提供したが、学校研修は、参加後の事後学習の位置づけで展開を企図した。

学校研修はeラーニングと同様、第4期中期計画に基づき新規に展開した

プログラムである。1年目の試行を経て、2年目以降は、独立行政法人教職員支援機構、日本女性学習財団、千葉県教育委員会等と連携し、企画委員会を設け、さらに効果的な研修プログラムの立案にむけて検討を重ねた(佐野2019:113-114)。その過程で取り入れるようになったのが「隠れたカリキュラム」である。

「隠れたカリキュラム」とはなにか。教育しようと思っているわけではないのに、子供たちに影響を与えてしまっている教職員の言動や学校慣行のことをいう<sup>1)</sup>。この「隠れたカリキュラム」が生徒の進路選択に大きな影響を与えるのを知ってもらうのが、学校現場における男女共同参画推進の必要性を訴えるのに最適という認識になっていった。1997年から2002年までNWECが実施していた「教師のための男女平等教育セミナー」から取り入れた知見でもある(同上2019:114)。

そこで、この「隠れたカリキュラム」の解説を軸にした動画制作に取り組むことになった。学校研修の企画委員であり、過去の「教師のための男女平等教育セミナー」に登壇経験もある村松泰子氏(日本女性学習財団理事長)を講師に迎え、教材を作成したのである。受講者自身が研修終了後に見返すだけでなく、現場に戻ってから他の教職員に向けて研修内容を報告したり、独自で隠れたカリキュラムを扱う研修会を開く際に補助教材として活用されるのも期待した。

完成した動画はNWECが開設したYouTubeチャンネル(以下、NWEC Channel<sup>2)</sup>)に掲載した。学校現場における男女共同参画推進の重要性を、多岐にわたって訴求する可能性を見込んだのもある。Covid-19により急遽オンライン授業に切り替えた大学の講義に活用された報告も届いている。ICT環境整備に地方・学校間で差があるのを考慮し、DVDの貸出も行っている。

図2 イラストを活用した「隠れたカリキュラム」の解説



### (3) NWEC Channelの開設と活用

NWEC Channelは中期計画1年目に開設した会館専用のYouTubeチャンネルである。主催研修等で実施された講演に加え、先に紹介した村松氏の動画や研究員による調査研究の解説動画等をオンデマンドで見ることができる。NWEC Channelは、中期目標に掲げた「会館で実施した研修内容を、オンデマンドで中期目標期間中に15件以上発信する」の具現化である。2019年度末で、本中期計画前に実施した研修内も含めて30本近い講演を掲載している。

### (4) 図書館の機関リポジトリの活用

女性教育情報センターは、男女共同参画及び女性・家庭・家族に関する専門図書館である。大学図書館同様に国立情報学研究所が提供する機関リポジトリのシステムを利用して「国立女性教育会館リポジトリ」を構築している。リポジトリは、その機関で発表した報告書や冊子等の著作物を電子上で公開するサービスである。NWECはこのリポジトリを、PC等にダウンロードできる電子コンテンツの公開にも活用している。

現在リポジトリから利用できるのは、男女共同参画すごろく及び先に挙げたリーダー研修の事前学習eラーニングのオフライン版の2つである。両方ともZipファイルをPCにダウンロード（及びWindowsの場合は解凍）し、フォルダ内にあるindex.htmlをWebブラウザで開くと展開する。両コンテンツの概要を記す。

①男女共同参画すごろく（電子版） 戦後から現在までの男女共同参画の歴史に触れられるゲームである。2015年の女性アーカイブセンター所蔵展示「男女雇用機会均等法から30年」の際に作成した「男女雇用機会均等法すごろく」をもとに開発した。政治分野における男女共同参画推進法や男性の育休取得率の低さなど最近の事項を加えただけでなく、過去に成立した関連法の制定前後のエピソードやクイズをもちこみ、実感をもって当時の状況がわかるような工夫をしている。法律ができるコマがさらに前に進み、固定的性別役割分担意識による阻害（女性の結婚・妊娠による退職、男性が育休取得できない等）は一回休みか後ろに戻るといった基本ルールで構成した。男女共同参画センター等での展示物に加工されたり、ジェンダーの入門書でグループワークのツールとして取り上げられる（伊藤・樹村・國信2019）。

図3 男女共同参画すごろく（電子版）のクイズの画面



②オフライン版「男女共同参画の基礎知識」リーダー研修で提供した事前学習eラーニングをデスクトップ等で学べるように作り直した。一度ダウンロードすればインターネットにつながっていなくても学習できる。参加者から「他の職員も受講できるようにしてほしい」「コース内の説明を業務で活用したい」という要望を受け、公開に至った。

内容は、男女共同参画推進を担当するにあたって重要な12のキーワードをもとに、その背景にある男女共同参画の課題や現状及びこれまでの経緯について学べるようになっている。

構成は、セルフチェック、7つのレッスンと確認テスト及びアンケートで成り立っている。セルフチェックはレッスン内で登場する12のキーワードについて現在の認識度を自問し、レッスンに本格的に入る前に学習にむかうモチベーションを形成する役割を担う。学習の本体であるレッスンと確認テストは、内容を繰り返し確認する工程を設け、定着度を高める工夫をした。ほぼすべてのレッスン末に簡単なクイズをつけ、次のレッスンに進む前にそこまでの内容を再確認する仕掛けを施したのに加え、7つの全レッスン後に挑む確認テストは回答後に設問に該当するレッスンへのリンクが表示されるようになっている。つまり、テストで間違えたり、再度確認したい内容をその場で振り返られるようにした。

使い方はすぐろくを使用したことがあれば、問題なくコンテンツが展開できるようにしている。つまり、すぐろく同様にフォルダ内のindex.htmlをWebブラウザで開くと使用できる。

### 3 これまでの展開からの知見と今後の展開の課題

上述の取組の結果、次に取り組むべき課題が見え始めている。主に事前学習eラーニングで集まったデータの分析と、リポジトリを通じたコンテンツ提供のヒアリングを通して明確になってきたものである。



### 事前学習の学習履歴データ・アンケート分析からの知見

事前学習のデータからは、NWECCが今後のeラーニングを計画するにあたって根拠となる知見が数多く得られている。本題に入る前に、なぜeラーニングの実施でデータが集まるのかについて説明したい。

eラーニングを行う利点として、個々人に合わせて画面や成績が表示できることが挙げられる。具体的には、一度中断して再度学習を開始すると、直前に見たページが表示されたり、テストの成績が個人ごとに反映されたりする機能である。

これは、各履修者にIDとPWを付与することで、個々のIDごとの表示履歴や、テスト等を回答した日時や内容を記録しているためである<sup>3)</sup>。裏を返せば、eラーニングを実施すると履修者がいかに学習を進めたかの記録や個々の成績が集まることになる。このデータを分析することで、コンテンツの改善点や学習対象者の学習方法や苦手分野を克服するヒントが得られるのである。

事前学習では、履修者全員にIDを発行し、上記のようなデータを収集した結果、特に冒頭のセルフチェックの回答を分析することで、さまざまな知見が得られた。セルフチェックはコース冒頭でこれから学習するキーワードについて4段階で自己評価を行うことで、学習へのモチベーションを高める効果を狙っている。まず、初回の事前学習のセルフチェックの回答結果をまとめた図4を見ていただきたい。

分析により判明したことはなにか。3点ほど記す。

#### (1) 説明・解説に力をいれるべき分野

まず「D まったく知らない」と回答した割合と項目に注目した。他より高い割合を示していたのが、CSW（国連女性の地位委員会、41.7%）、202030<sup>4)</sup>（26.5%）である。日本の順位が低迷しているジェンダーギャップ指数（11.4%）とM字カーブ（9.1%）もおおよそ10人に1人はまったく知らないと回答している。

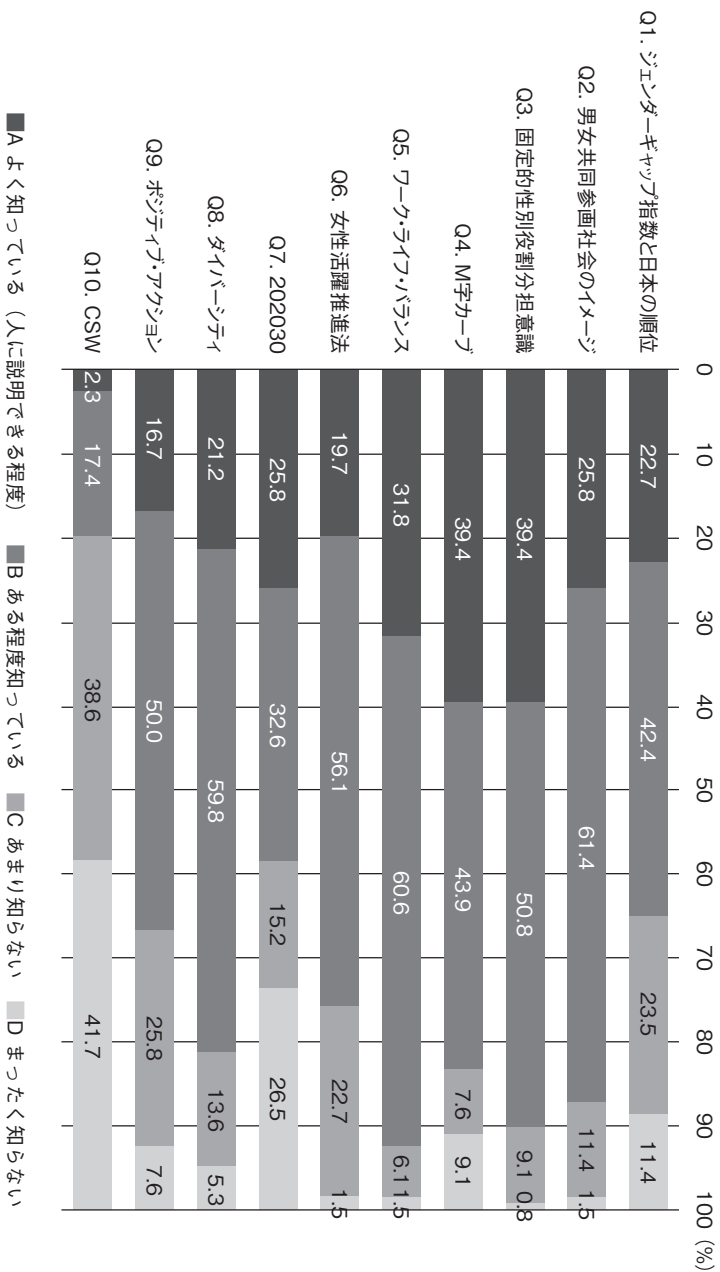


図4 事前学習eラーニングの初回導入時のセルフレックの結果<sup>5)</sup>

この結果から、リーダー研修に参加するような層を対象に研修を展開するにあたり、少なくとも以下2点を考慮したほうがよいと判断し、コンテンツ改良にも着手した。

①国際的な視点の補強 CSWのみならず、ジェンダーギャップ指数の認知度も低いということは、国際的に後塵に拝している日本のジェンダー平等の現状を学習開始時に認識していない、ひいてはなぜ男女共同参画に力をいれるのか実感が薄い可能性が高い。ちなみに、翌年度以降は国連持続可能な開発目標（SDGs）と女性差別撤廃条約（CEDAW）もキーワードに加えたが、Dと回答した人はそれぞれ30.1%、18.2%と同様に高い割合を示していた。

この結果を受け、2～3年目に国際的事項を補強するコンテンツ改訂を行った。NWECの女性アーカイブセンターが所有する写真や図表を入れるなどして見やすさを重視し、国際的潮流を意識することで、我が国における男女共同参画推進の重要性を実感できるように工夫した。

②体系的な知識 研修前は10人に1人が日本の女性就労の特徴であるM字カーブをまったく知らなかった。これはM字カーブが家事・育児は女性のものというQ3固定的性別役割分担意識のあらわれとの認識がない、いいかえれば用語相互の関連性の理解をもっと促す必要性に気づかされる。さらに202030に加え、男女共同参画社会基本法に記載されている積極的改善策（ポジティブ・アクション）も、「C あまり知らない」と答えた割合を含めれば認知度が低い。2項目とも国の目標値や法律である。この認知度が低ければ、国の政策を裏付けにした効果的な施策が地域の担当者から提案される可能性は低いだろう。さらに、この10項目は最初に事前学習が導入された際のリーダー研修のテーマである女性活躍推進法と密接に関わるものでもある。この年の参加者はテーマである女性活躍推進法の情報を得たい人が多くいたはずだ。だが参加者の一部は、研修前の段階で女性活躍推進法導入とその背景にあるこれまでの男女共同参画の経緯や課題が結びついていなかったことになる。事前学習を受けずにリーダー研修に参加していたら理解に苦慮していた可能性も高い。

## (2) 新任の担当者に向けた基礎研修の重要性

リーダー研修は、女性関連施設・地方自治体職員・団体リーダーの3つのグループに分けて募集をかけている。冒頭にあげたセルフチェックの結果をグループ別に分析したところ、地方自治体職員の参加者はC、Dと回答した割合が高いことがわかった。さらに異動が多い行政の人事制度の影響か、このグループに5年以上の職務経験者はまったくいなかった。

加えてeラーニング末のアンケートから、男女共同参画に関わる担当者の研修の課題も見えてきた。着任後、男女共同参画についてどのように学んだかを聞いた結果、前任者による説明(45.8%)や自学自習をしながらのOJT(64.1%)が中心であり、男女共同参画に関する体系的な研修を受けているのは半数程度(52.7%)であった。2～3年しか所属しない前任者からの説明と、仕事の引継ぎを兼ねたOJTを繰り返すと、一度誤った知識が伝わったらそのまま継承されてしまう恐れがある。

よって、(1)も考慮すると、国際的な視点から見た我が国の男女共同参画の現状の知見を得られる体系的な研修を、特に地方自治体職員の初任者に對して着任直後に実施するのが重要といえるだろう。

## リポジトリの活用から

先述したように、リポジトリからは男女共同参画すごろく(電子版)とリーダー研修で使用した事前学習のオフライン版をダウンロードできるようになっている。

ダウンロード数は2020年11月末現在でそれぞれ2,254、1,571とかなり利用されているが、各地の男女共同参画センター等に使用状況をヒアリングすると期待とは異なる使い方がされているのがわかった。パソコン上ではなく、内容を紙面に印刷し、展示物に加工して活用した報告が入ってくるのである。PCの盗難防止やWi-Fiの不備などが理由としてある。ICT環境が整うことで今後状況が変わることも予想できるが、少なくともセンター等では紙のほうが活用されやすいのが現実であろう。

## 4 Covid-19の影響によるオンライン学習の変化と今後の課題

周知のとおりCovid-19はデジタル化を加速させた。NWECの研修もICTをさらに活用していく必要がある。だがそれは、これまで積み重ねた知見を生かし、急速なデジタル化で顕在化した課題も考慮しながら進める展開になるだろう。現在のところ、2つの方向性と後に述べる課題の克服が考えられる。

### 非同期型コンテンツから同期型コンテンツへ

NWEC内では、現在急速に展開しているオンライン学習を以下のように整理している。この分類に従えば、NWECはこれまで非同期型のコンテンツを提供してきた。つまり、「いつでも」「どこでも」学べる手段である。

だが、最近の傾向として同時中継を行い、記録を残さない同期型学習も増えてきた。これは「決まった時間」にのみ「どこでも」学べるスタイルとなる。この学習形態や手法についてさらに知見を積む必要がある。

表1 オンラインを活用した学習の分類

	学習形態	動画配信形態	参加方法
eラーニング =オンライン学習  ※「セミナー」感を出すために、あえてオンラインセミナーという言い方もする	同期型学習	同時中継配信 Webinar	インターネット接続。 決まった時間に。
	非同期型学習	オンデマンド配信  ダウンロード配信	インターネット接続。 好きな時間に。  一度ダウンロードすれば、その後オフラインで学習可能。 好きな時間に。

## 「ブレンド型学習」から「ハイブリッド研修」へ

これまででは1つの研修のなかでオンライン学習と集合研修を組み合わせた「ブレンド型学習」であった。だがこれからは、1つの研修で2つの受講形態（集合形式と同期型のオンライン形式）を同時に提供する「ハイブリッド研修」を検討していかなければならない。これは後述の同期型学習の次のステップになる。

実現すれば、受講者にとって大きなメリットとなるはずである。オンデマンド配信により参加者が増大した直近のリーダー研修のアンケートをもとに推測すると、来館型研修では参加できなかった層にも学習機会を提供できる。例えば、地方在住・子育て中の女性、研修参加のための予算がない行政担当者などである。一方で、これまでどおり来館し、他地域の男女共同参画担当者とのネットワーク形成や、グループワークによる意見交換を重視する意見もある。両者のニーズを満たすためには、これまでの「ブレンド型学習」に加え、「ハイブリッド研修」の検討が求められる。

## 顕在化した課題の克服

急速なデジタル化で顕在化した課題と対応については、以下が具体的に挙げられる。

### （1）学習環境の整備と支援

電子版のすごろくを紙に加工して活用していたことからわかるように、男女共同参画／女性センターのICT設備は充分といえない。だが、ハイブリッド研修の実施を視野にいとると、カメラやマイクの整備も必要になる。各地域のセンターがどこまでその設備に投資できるかは未知数である。NWECは「センター・オブ・センター」の国立機関として、地域の男女共同参画／女性センターのICTの状況をふまえた取組がこれから求められるだろう。

### （2）デジタル上の格差に配慮した取組

デジタルのジェンダー差克服の重要性が、2019年に日本で開催されたW20（Women20）<sup>6）</sup>でも提示されている。ジェンダー差は、リーダーシップ・

スキル・アクセスの3つの要素とされている (Kuroda・Lopez・Sasaki・Settecase 2019)。もしNWECがオンライン中心に研修をした場合、そこから取り残される層、とくに女性のデジタルへのアクセスの格差が見えなくなるのは容易に想像できる。それを防ぐためにどのような対策が考えられるだろうか。

①学習対象にアクセスしやすいメディアの選択 Covid-19がデジタル格差に与える影響はまだ見えていない。だが、NWECが主催したオンライン研修から、これまで見えなかった状況も明らかになりつつある。

まず女性のICT環境の変化である。今年度、NWEC主催の女性関連施設相談員研修をYouTubeによるオンデマンドに切り替えたところ、受講者が大幅増加した<sup>7)</sup>。大半が女性であることから、YouTubeは女性に届きやすいツールになっている可能性がある。加えて、若年層を対象にした取組は各方面でLINE等SNSの活用が進んでいる<sup>8)</sup>。デジタル環境の変化に対応し、確実に対象に届くツールを選択することが要となるはずである。

一方で、パンフレット等の紙の資料も変わらず重要である。現状ではデジタル格差に対処するのに紙に勝る手段はない。

②固定的性別役割分担意識の是正 昨年度と今年度の事前学習eラーニングのアンケートを比較したところ、自宅で受講した割合が増えていた。だが性別とのクロス集計を行うと、時間外勤務や自宅学習に移行したのは女性に偏る一方で、職場で受講した男性は7割から9割に増えている。男性の受講者が少ないためこれが全体的な傾向とは言い難いが、危機の時に様々な面で不平等が顕在化し、男女共同参画においてはその根底に固定的性別役割分担意識の影響があるのはよく指摘されることである<sup>9)</sup>。デジタル上においてもその影響に目配せする<sup>10)</sup>とともに、日頃から根源の固定的性別役割分担意識の改善にむけた不断の努力が必要になるだろう。

表2 事前学習eラーニングにおける受講形態の比較<sup>11)</sup>

単位：%

Q13. 今回の学習は主にどこで受講されましたか？（回答必須）	2019年			2020年（今年度）		
	A女性	B男性	総計	A女性	B男性	総計
A 職場で就業時間中に受講した	49.5	41.2	47.9	52.1	70.0	55.2
B 職場で就業時間外に受講した	20.4	29.4	21.5	6.3	20.0	8.6
C 自宅で受講した	27.2	29.4	27.3	41.7	10.0	36.2
D 国立女性教育会館の研修棟で受講した	1.0	-	1.7	-	-	-
E いずれでもない	1.9	-	1.7	-	-	-
総計	100	100	100	100	100	100
総数（参考）	103名	17名	121名	96名	20名	116名

## 5 おわりに

コロナ禍は、虫眼鏡をかざすようにあらゆる格差を顕在化した<sup>12)</sup>。男女共同参画においては、男女の不平等が眼前に現れ、もはや目を背けることができなくなっている。

その一方でデジタル化が加速した。ICTをはじめとした新しい情報技術は、1995年の北京行動綱領で女性のエンパワーメントにつながるツールとして位置づけられ、SDGsゴール5.bでも活用の強化が謳われている。これまで以上に最新技術を積極的に駆使し、露わになった不平等の克服に立ち向かいながら、男女共同参画を推進することになるだろう。

誤解を恐れずにいえばこれはチャンスである。デジタル化を男女共同参画社会実現との両軸で取り組めれば、我が国は大きく転換できるかもしれない。NWECの第4期中期計画におけるeラーニングへの挑戦が、その一助となることを願う。



注

- 1) 村松氏の講義動画の説明から引用。
- 2) NWEC ChannelのURLを記す。  
[https://www.youtube.com/channel/UCkzeiT\\_hVEttEP-cw8gCnqw](https://www.youtube.com/channel/UCkzeiT_hVEttEP-cw8gCnqw)
- 3) GoogleのID(Gmail)でログインした状態のブラウザを使用すると自動的に閲覧・検索履歴が記録され、同様の現象が起きる。
- 4) 2003年6月、内閣府・男女共同参画推進本部が決定した「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的位置に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標」
- 5) 導入時のセルフチェックは10項目、翌年から女性差別撤廃条約(CEDAW)と持続可能な開発目標(SDGs)を加え、12項目にした。
- 6) G20(首脳会合)のエンゲージメントグループの1つで、女性に関する政策提言をG20に向けて行う組織体。2014年のG20ブリスベンサミットをきっかけに発足した。
- 7) コロナ禍前は、相談員研修へのeラーニング導入は困難と考えていた。非正規雇用が多く、施設のICT利用が制限されているとの意見が多かったためである。そのため、オンライン研修実施に向けて事前に対象施設に状況をヒアリングしている。
- 8) 例として内閣府が民間団体と協力し、若年層を対象に2019年12月に期間限定で試行した性暴力チャット相談サービスを挙げる。
- 9) 例えば、内閣府は「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」で以下の言及をしている。「平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、災害後に増大した家事、子育て、介護等の家庭的責任の負担が女性に集中し、ストレスや心身の不調を抱えやすい一方、家族を経済的に支え、守るのは自分の役割であるとの意識が強い男性は、その責任を抱え込み追い詰められやすい。」[http://www.gender.go.jp/policy/saigai/shishin/shishin\\_03.html](http://www.gender.go.jp/policy/saigai/shishin/shishin_03.html)
- 10) EUの最新のジェンダー平等戦略(2020-2025年)では、デジタル変容にお

### Ⅲ NWEC 実践報告

いてもジェンダーの主流化に取り組むと明言している。 <https://ec.europa.eu/info/files/gender-equality-strategy-factsheet>

- 11) 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。2019年は性別にその他の回答があったため、男女の人数の合計値はならない。
- 12) 60の女性団体を傘下にもつドイツ女性協議会の代表Mona Küppersは「ジェンダー平等はコロナ下でより重要になっている。危機は虫眼鏡をかざすように、ジェンダー格差を拡大したからだ」と述べ、ドイツ政府にEUの最新のジェンダー平等戦略を反映し、危機に備えるように求めている。ドイツ女性協議会のプレスリリース *EU-Ratspräsidentschaft muss Weichen stellen für Geschlechtergerechtigkeit*  
Deutscher Frauenrat Pressemitteilung 29. Juni 2020 より

#### 引用・参考文献・ウェブサイト

- 伊藤公雄・樹村みのり・國信潤子 2019 『女性学・男性学 – ジェンダー論入門 第3版』 有斐閣アルマ
- 佐野敦子 2019「男女共同参画推進と目標5の達成」阿部, 治・野田 恵 編著『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』 pp.112-117 学文社
- Kuroda, Reiko, Mariana Lopez, Janelle Sasaki, Michelle Settecase 2019 *The Digital Gender Gap W20 2019 Japan* <https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/wp-content/uploads/2019/02/Digital-Equity-Policy-Brief-W20-Japan.pdf>  
(2020年9月1日最終確認)

本研究はJSPS 科研費 JP18K18301 の助成を受けた研究成果の一部である。

(さの・あつこ 国立女性教育会館情報課専門職員 (併) 研究国際室専門職員)