

第10章

教育分野におけるジェンダーに関する研修の意義 兵庫県豊岡市の事例から

倉本 彩子

1 はじめに

2020年に閣議決定された男女共同参画基本計画（第5次）では、男女共同参画の取組の進展が未だ十分でない要因の1つに、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みが存在しており、取組の加速化が重要と明記されている。

しかし、学校種や職位等に着目して教員の置かれる状況やキャリア形成を捉えたと、教員世界には明らかに男女格差や性別による職務分離が存在する（木村 2024:050）。学校現場では、誰にでも無意識の思い込みがあることを意識して行動を変えていくこと、そして、個々人の取組の枠を超えて組織マネジメントとして取り組むこと（飯島 2023:145）が重要である。

兵庫県豊岡市は、2018年度からジェンダーギャップの解消を市の主要政策に位置づけ、官民が連携し先進的な取組を進めている自治体であるが、教育分野においても取組の特色はジェンダーギャップ対策室¹⁾と教育委員会が、教職員や子供たちへの研修や学習を協働して企画・実施するなど有機的に連携していることにある（飯島2023:148）。

今回、その取組の一環として2023年7月から9月にかけて市立保育園・認定こども園・幼稚園・小中学校に勤務する全教職員を対象に実施された「教

育分野におけるジェンダーについて考える研修会」²⁾は、「令和時代を生きる子どもたちのためのジェンダー平等教育」と題した約70分の講義を2ヵ月間オンデマンド配信したものであり、教育現場に携わる教職員が理解しておくべきジェンダー課題を学び、個人・組織の意識変革、そして行動につなげることを目的としている。

すべての市立小中学校において、学校単位で教育分野に即した教員に対するジェンダーについて考える研修を行う事例は、管見の限りではあるが、他に類を見ない。

本稿では、研修後のアンケートに着目し、その回答内容から見える、教育分野におけるジェンダー研修の意義を考察する。

2 アンケートの結果の概要

回答者の属性

研修後アンケートには366人（2023年12月現在）の回答があった。これは研修対象者全体（698人）の約52.4%にあたる。

回答者の所属の内訳は、小学校57.7%、中学校36.6%、保育園・幼稚園・認定こども園（以下、園）5.7%であった。

また、性別は、女52.7%、男47.0%、その他0.3%、年代別では、20代13.1%、30代23.0%、40代26.0%、50代31.1%、60代以上6.8%、職位別では、リーダー層（園長・園長補佐・校長・教頭・主幹）29.8%、教員等（教諭・その他の職）70.2%となっている。

結果の概要³⁾

①研修の満足度とその理由

アンケートでは研修の満足度を5段階評価でたずねている。その結果は、「i とても満足・ii 満足（84.7%）」、「iii どちらとも言えない（12.3%）」、「iv やや不満・v 不満（3.0%）」であった。

これを職位別に見ると、「(とても) 満足」はリーダー層86.2%、教員等84.0%と大きな差はなかった。しかし、「(やや) 不満」については、リーダー層が0(ゼロ)であるのに対し、教員等は4.3%と、若干の差が見られた。

また、男女別では、「(とても) 満足」が女性全体の87.0%であるのに対し、男性は82.0%、「(やや) 不満」は女性1.0%、男性5.2%であった。極端な差ではないものの、女性の方が満足の割合がやや高く、不満の割合はやや低い。

また、「(とても) 満足」を選んだ理由について、記述内容を分類した結果、考える機会になったという内容が60.4%。「ジェンダーに関する課題を詳しく学ぶことができた」「意識しているようで意識していない事柄を再確認できた」「自分の考えを捉え直したり、見方や考え方を変えていったりするきっかけとなった」など。学校現場での気づきにつながったという内容が21.8%。「知らず知らずのうちに学校内で使っている言葉や習慣がジェンダーの問題となっていることがわかった」「ジェンダー意識の改善と教育との関係が非常に密接であることがよくわかった」などのほか、わかりやすかった10.9%、その他6.9%に分類できた。

このほか、回答数は少ないものの、「とても満足」と回答した人の中には、「職場全体で一堂に会してジェンダーについて考えた」「研修を一緒に受けた他の教員と熱い議論をするきっかけとなった」という意見もあり、組織の中でしっかりと共有されている状況も見られた。一方で、「どちらとも言えない」と回答した人の中には、「話を聞くだけだった」「ただ説明を聞くだけで深まりがなかった」などの意見もあり、学校によって、研修の進め方に違いがあり、それが満足度に影響している可能性があることもわかった。

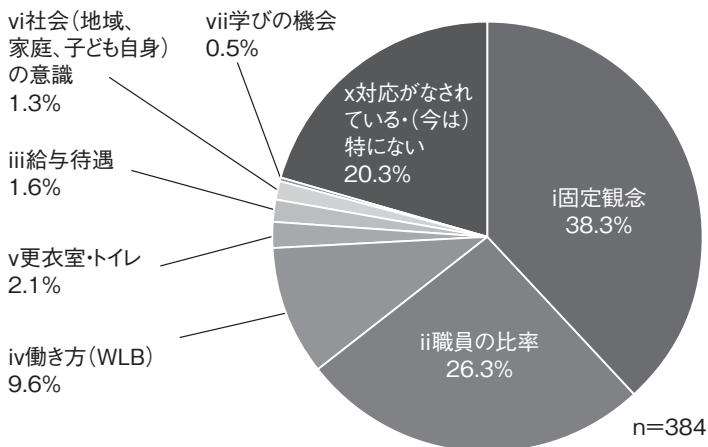
②学校・園におけるジェンダーに関する課題

アンケートでは、「Ⅰ職員の職場、雇用の場」としての課題、および「Ⅱ教育の場(児童生徒への対応)」への課題について自由記述でたずねている。

「Ⅰ職員の職場、雇用の場」としての課題(図1)は、主に、固定観念に関すること38.3%。「この分掌は男性がすべき。これは女性の方がいいだろう。という認識が未だに多く残っている」「アンコンシャス・バイアスがー

番の課題である。一定年齢以上の価値観が重く感じる」「力仕事や電気、インターネット関係の仕事は男の人がするという空気」など。職員の比率に関すること26.3%。「男女平等をうたいながら、重要なポストに女性が少ない」「学年の代表や、決定権をもつ役職に女性が少ない。男性がなりがち」「中学校では男性教員が多いので、男性の価値観を意識せずに発言してしまっている場面が見られる」など。働き方（WLB）に関すること9.6%。「上の世代からは、男性教員は朝早く学校に來れ、遅くまで学校に残ることができると思われる。」「男性教師は育休を取りにくい雰囲気がある」「復帰後は女性だけが時短勤務や担任を外れないといけなことが当たり前のように感じている」「家庭に支えられていることを当たり前のようにして働く男性と、家庭を支える負担を当たり前と思われて働く女性の姿を子供たちに見せてしまっている」などがあつた。このほか、更衣室・トイレ2.1%、給与待遇1.6%、社会（地域、家庭、子供自身）の意識1.3%、学びの機会0.5%、対応がなされている・（今は）特にない20.3%に分類できた。

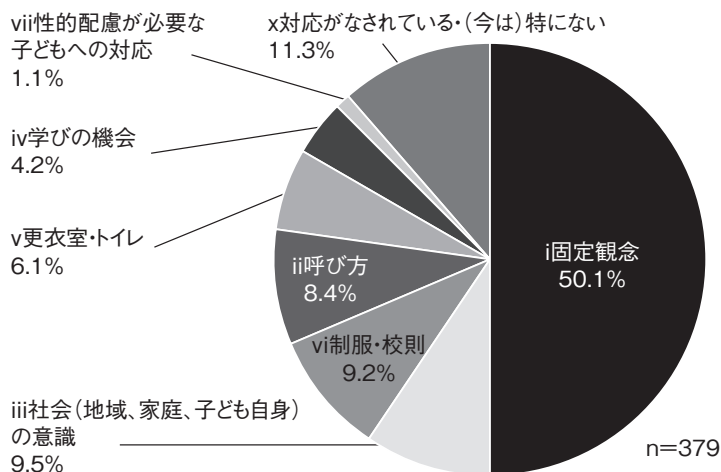
図1 「I 職員の職場、雇用の場」としての課題



「対応がなされている・(今は) 特にない」に分類した回答を年代別にみると、20・30代の26.5%、40・50代の16.7%であった。また、職位別では、リーダー層の11.0%、教員等の25.7%に、(今は) 課題がないと考える人が見られる。さらに、(今は) 課題がないと回答とした人と同じ職場には、課題を感じている人がいた。課題の内容は様々であるが、1つの「学校」という組織の中でも課題に対する認識には個人差があった。

「Ⅱ教育の場(児童生徒への対応)」の課題(図2)では、固定観念に関すること50.1%。「男子、女子を意識した発言が多い」「名簿、校則、生徒の呼び方などが改善されてきた。しかし、性別による接し方の違いについては自身も含めて課題があると感じる」「児童生徒側からの発信がないと、無意識のうちに性別を押し付けてしまってる面はあるように思う」など。社会(地域、家庭、子供自身)の意識に関すること9.5%。「子どもたちの間で、男女間の区別と差別を勘違いしているような言動が見られることがある。それに関して、適切に指導できているか正直自信がないこともある」「保護者の考え方

図2 「Ⅱ教育の場(児童生徒への対応)」の課題



とジェンダー教育を進めることの差がある」「教育の場においては、男女共生を意識しながら取組をしているが、三世代家族等も多く、家庭や地域でのジェンダーにおけるすり込みがあるのも事実」など。そのほか、制服・校則9.2%、呼び方8.4%、更衣室・トイレ6.1%、学びの機会4.2%、性的配慮が必要な子供への対応1.1%、対応がなされている・（今は）特になし11.3%に分類できた。

「対応がなされている・（今は）特にない」を年代別に見ると、20代は約6%、30・40・50代は、それぞれの年代の約1割に回答が見られた。

なお、「対応がなされている、（今は）特になし」に分類した結果を男女で比較すると、「Ⅰ職員の職場、雇用の場」では女性20.7%、男性22.1%と、さほど大きな差はなかったが、「Ⅱ教育の場（児童生徒への対応）」については、女性7.3%、男性16.9%と差が見られた。

③研修会で再認識したこと、今後実践したいこと

研修受講により改めて認識したことや、取り組みたいと思ったことをたずねた結果は、教育の場（児童生徒への対応）に関することが180件。「無意識で男女を分けてしまっていることを再認識した」「指導者として、また、児童にとっては保護者と同様一番身近な人間であることを常に意識した言動をとりたい」など。教職員（自分自身）・組織（職場）に関すること171件。「無自覚を意識することで、自分の考えや捉え方を変えていくことができると思った」「できるだけ気づける人になっていきたい。声をあげられる人になっていきたい」などの意見があり、これ以外のものを、その他（15件）に分類した。

この設問においても、「職場で話し合ってみたい」「職員同士で指摘し合える環境を作っていきたい」など、課題の共有やみんなで考えることの大切さに関する意見が16件見られた。

3 回答内容から見える、研修の意義と課題

研修の継続と段階的なプログラム提供

研修に対する満足度が高い層では、約8割が気づきや考える機会になったと回答し、併せて、もっと学びたい、研修を受けたいなどの内容もあった。

一方で、「どちらとも言えない」「(やや) 不満」を選択した人(56人)のうち7人(12.5%)は、その理由に、「知っている内容」だったことを挙げている。

また、「このような研修の形式(オンデマンド配信)はやや不満」「具体的な事例が知りたかった」「特に目新しい内容ではなかった」などの声もあった。

今回のように、すべての教職員が同じ研修を受講することは、共通認識を持つという点で大きな意義があるものの、ジェンダーに関する知識・経験の差が研修の満足度や知識の習得に影響する可能性がある。今後の採用や人事異動等もふまえ、一人ひとりの知識・意識を着実に醸成するためにも、ステップアップにつながる段階的なプログラムの提供など、選択できる必須の研修を研修計画等に位置づけることが必要であろう。

組織全体での情報共有と課題発見

今回のアンケートから、子供たちへの対応や職場の課題については、学校(職場)単位で見ても教職員の認識に差があることが明らかになった。

また、みんなで考えること、議論することの大切さを認識した人や、研修をきっかけに職員間で話す機会があってよかったという声もある。

各学校・園の中で、定期的に意見交換や事例検討などの機会をつくり、一人ひとりが感じている課題を共有することにより、解決策の検討と実践に取り組む組織風土の醸成につながるのではないだろうか。

アンケートに書かれた課題への対応

今回、具体的に挙げられた課題には、すぐに改善できるものが多く見られた。例えば、業務分掌のほかにも、お茶出しや掃除、花の世話、力仕事、リーダー役など、性別により分担されたと推測される役割である。

これらは、学校単位で点検し、すぐに改善に着手することが、職場内の性別による固定的な役割分担の解消、さらには気づくことの大切さに対する意識醸成、改善意欲の一層の向上につながるのではないかと考えられる。

また、課題がないと考える教職員の意見を検証することは、研修内容の見直しのほか、教材作成等、新たな取組みにつながるのではないだろうか。

4 おわりに

今回の研修は、教職員の職場も含めた教育現場におけるジェンダーについて考える機会となった。アンケートに書かれた多くの課題は、教育現場の固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みに対する問題意識を醸成した成果であると評価できる。また、回答の集計・分析により、解決すべき課題の明確化とともに、回答者366人の意欲や思いを上層部と共有できることも意義のあることである。

今後は、今回の自由記述の設問を、客観的に分析・評価できる形に変え、理解度や意識の変化を確認したり、課題抽出等に活用できる方法を考えていくことも有用ではないだろうか。

教育現場で活躍する教職員のジェンダーに対する意識の高まりは、子供の無意識の思い込みや固定的な性別役割分担意識の解消に影響を与え得る。これを踏まえた、豊岡市の「教育分野におけるジェンダーについて考える研修」の意義とアンケート結果から見える今後の方向性について、組織のジェンダー意識の醸成と課題解決に取り組みたいと考える自治体においても、ぜひ参考にしていただきたい。

注

- 1) 市の組織改正により、2024.4.1から多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
- 2) 研修講師および受講者アンケートの集計・分析について、NWECが依頼を受けた。
- 3) 満足度以外の設問は自由記述であり、回答の中には複数の分類に当てはまるものもある。そのため分類した件数と回答者数は同じではない。

引用文献

- 木村育恵 2024「学校が不平等を再生産しないために—教員世界と隠れたカリキュラム」『世界』2024年9月号：p.50-57（岩波書店）
- 飯島絵理 2023「学校組織マネジメントとジェンダー平等—持続可能な地域社会の好循環に向けた検討」『NWEC実践研究』第13号：p.140-154（国立女性教育会館）

参考文献

- 内閣府男女共同参画局 2024『共同参画』7月号

謝辞

本稿作成にあたりご協力いただいた豊岡市、豊岡市教育委員会の関係者の方々に心より感謝申し上げます。

（くらもと・さいこ 国立女性教育会館研究国際室専門職員）