

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



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

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。

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

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_teppei/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/pamphlet_part07.pdf

2

ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

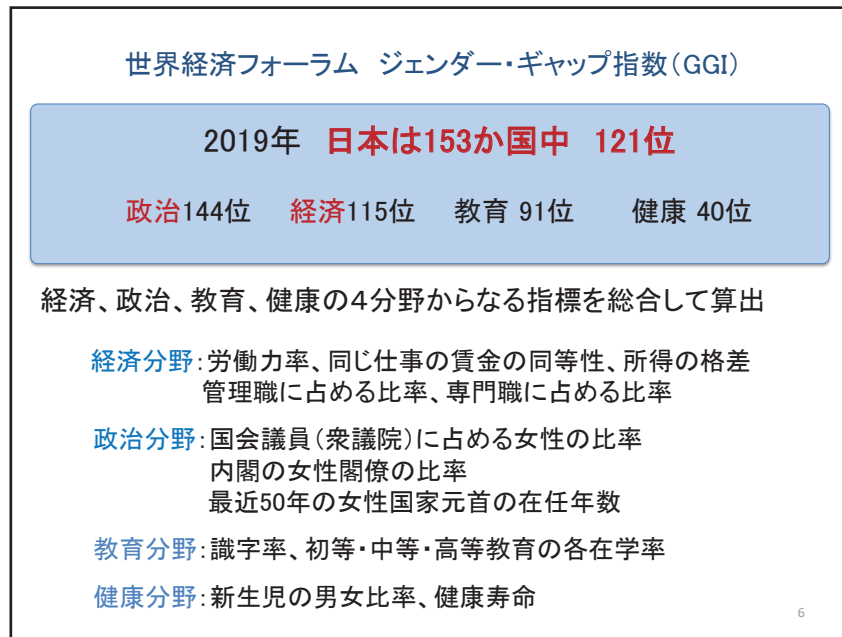
国際的に見ると、GGIでは日本の順位は低い			
男女共同参画に関する国際的な指標			
HDI	GDI	GII	GGI
(人間開発指数) 19位 / 189か国	(ジェンダー開発指数) 51位 / 166か国	(ジェンダー不平等指数) 23位 / 162か国	(ジェンダー・ギャップ指数) 121位 / 153か国
2018年	2018年	2018年	2019年
順位 国名 HDI値	順位 国名 HDI値	順位 国名 HDI値	順位 国名 HDI値
1 ノルウェー 0.954	1 カザフスタン 0.999	1 スイス 0.037	1 アイスランド 0.877
2 スイス 0.946	1 クウェート 0.999	2 スウェーデン 0.040	2 ノルウェー 0.842
3 アイルランド 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 0.820
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 アイルランド 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、男性優位の不平等も女性優位の不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不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が完全不平等、1が完全平等。			
（備考）HDI、GDI及びGII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			

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。

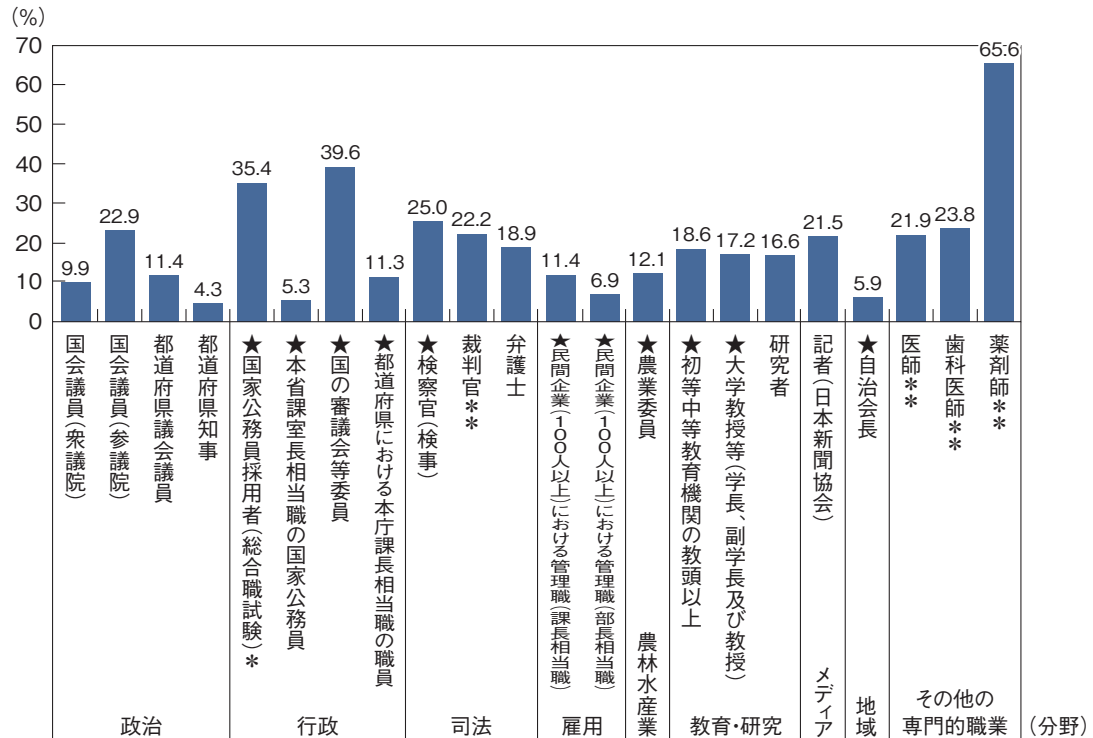


まとめ動画資料 p.6

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。

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』

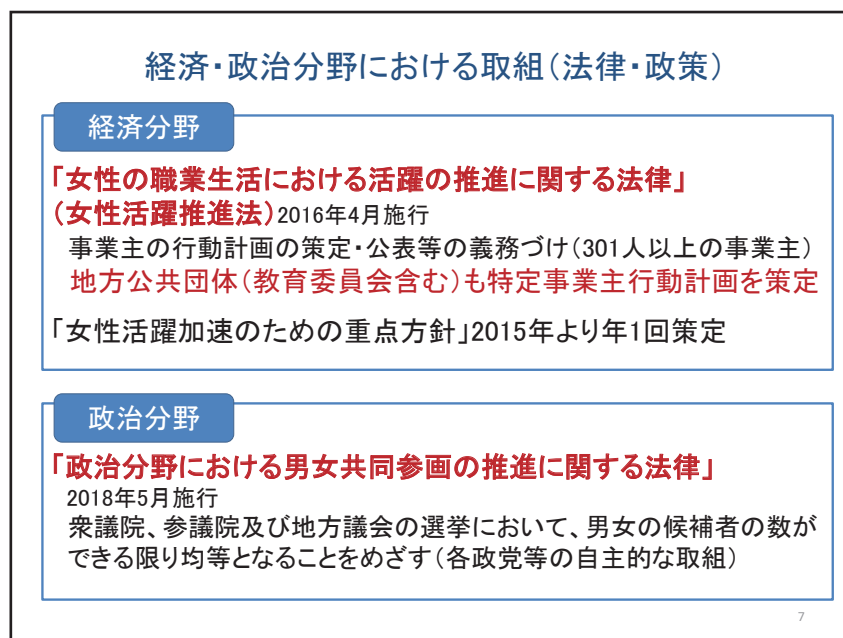
(備考) 1. 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(令和元年度)より一部情報を更新。

2. 原則として平成31/令和元年値。ただし、*は令和2年値、**は平成30年値。

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



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、

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



8

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、変化しうるものです。」

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>

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



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しうるもの」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

(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

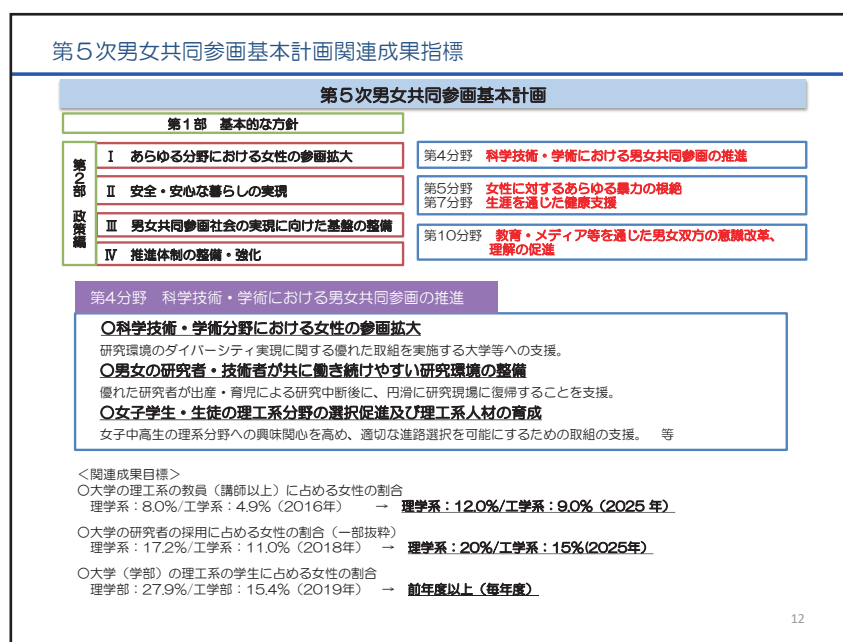
IV 推進体制の整備・強化

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。

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、女性の意思決定層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）**

13

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>

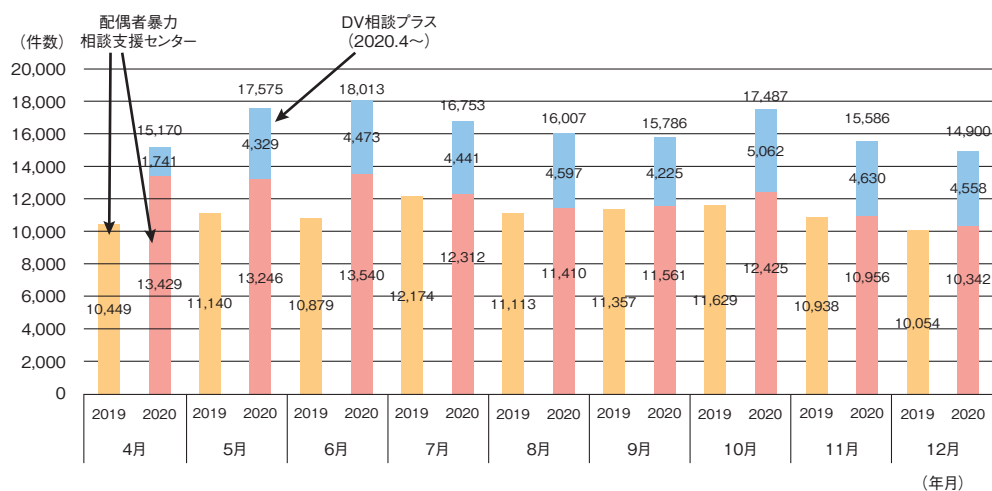
* 上記URLから、コロナ禍の女性の現状・課題を示す統計データ等の資料もダウンロードできます。

※ 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も大きいといえます。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。

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。

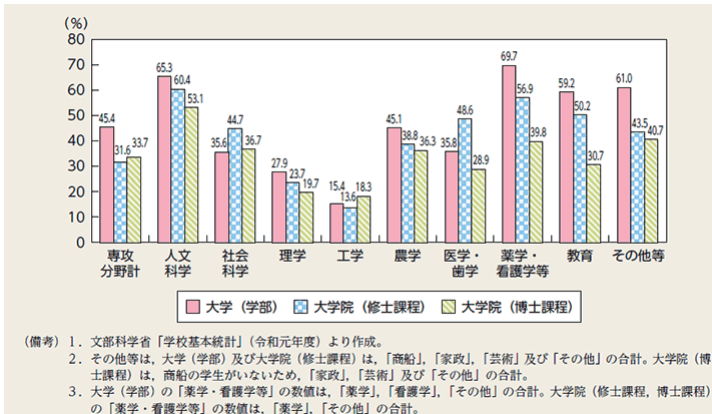
②女子生徒の理工系分野への進路選択の促進

女子生徒の理工系分野への進路選択の促進 〈参考資料〉

専攻分野によって性別の割合に偏りがある

偏りが生じる背景にはどのようなことがあるのでしょうか？

専攻分野別大学(学部)及び大学院(修士課程)学生に占める女子学生の割合(2019年度)



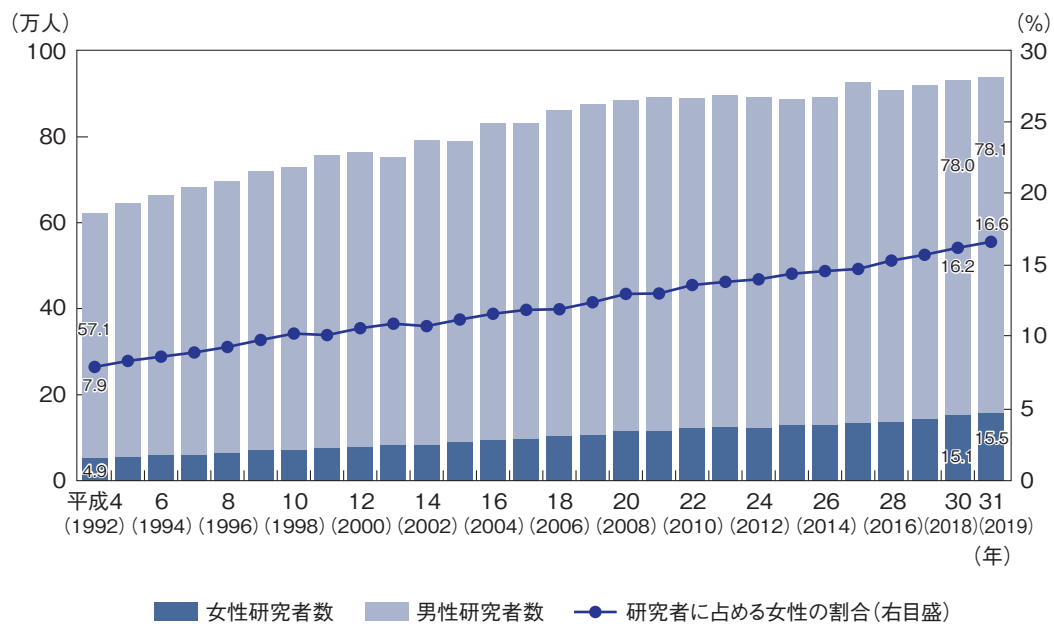
出典：内閣府『男女共同参画白書 令和2年版』 16

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。

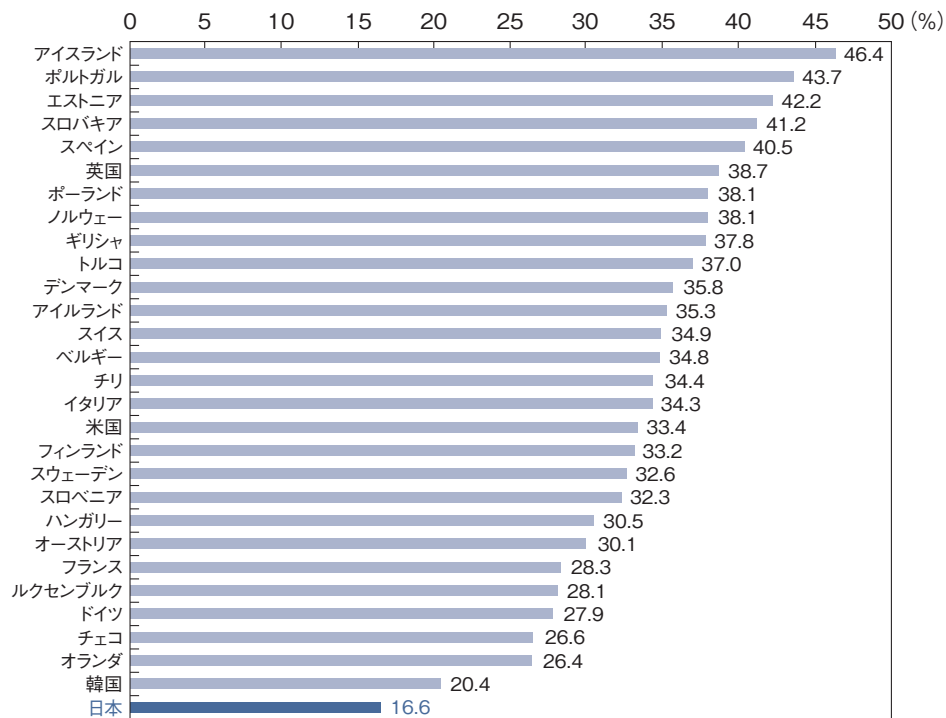
2. 平成13年までは各年4月1日、平成14年以降は3月31日現在。

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。

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』

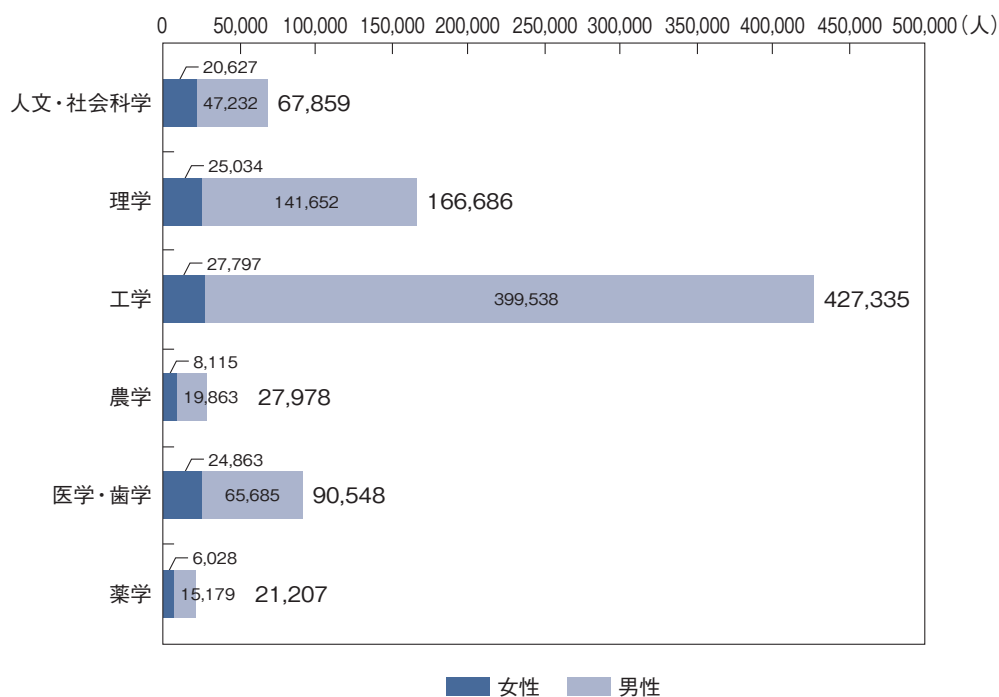
- (備考) 1. 総務省「科学技術研究調査」(令和元年)、OECD “Main Science and Technology Indicators”、米国国立科学財団 (National Science Foundation : NSF) “Science and Engineering Indicators 2018” より作成。
2. 日本の数値は、平成31 (2019) 年3月31日現在の値。スロバキア、チェコ及び韓国は平成30 (2018) 年値、英国は平成28 (2016) 年値、アイルランドは平成25 (2013) 年値、その他の国は、平成29 (2017) 年値。推定値及び暫定値を含む。
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



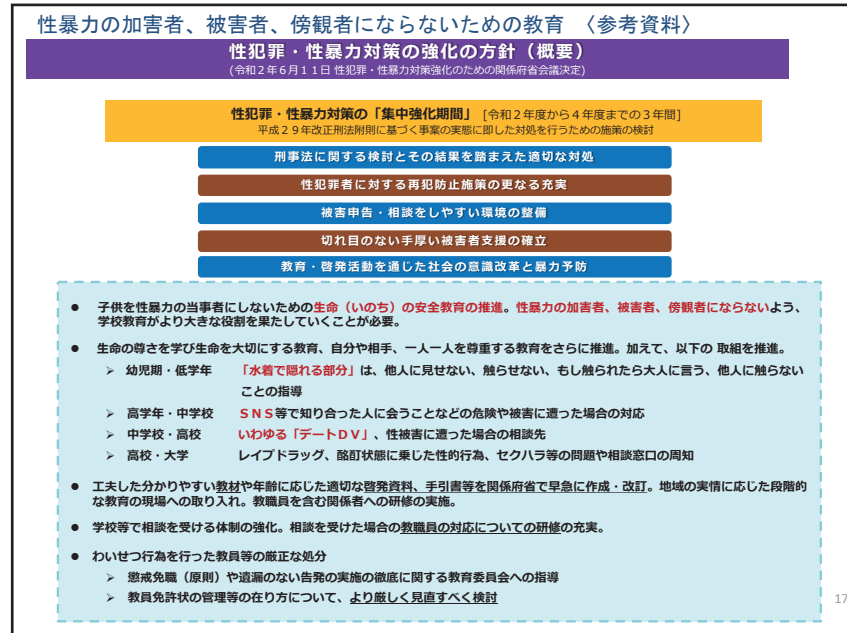
出典：内閣府『男女共同参画白書 令和2年版』

（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

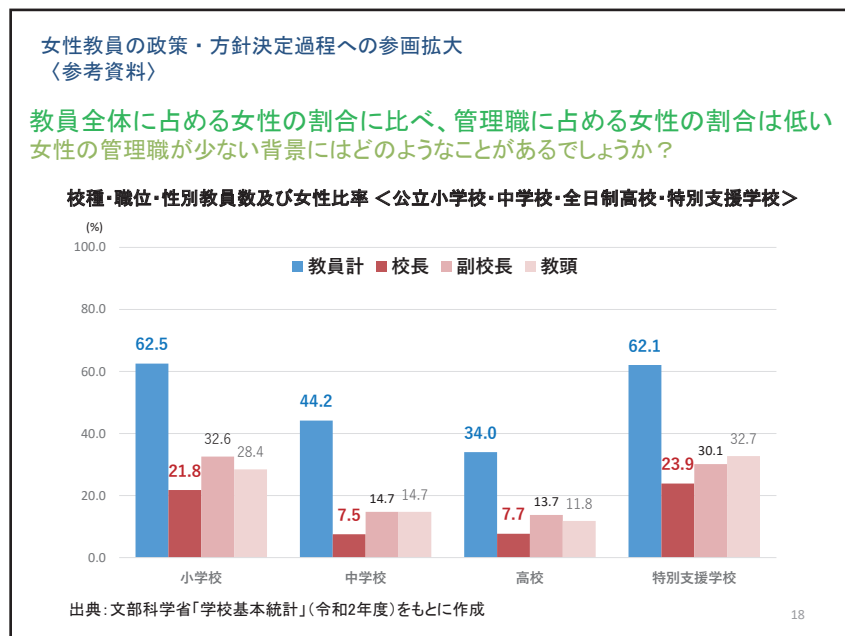


まとめ動画資料 p.17

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、他人を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。

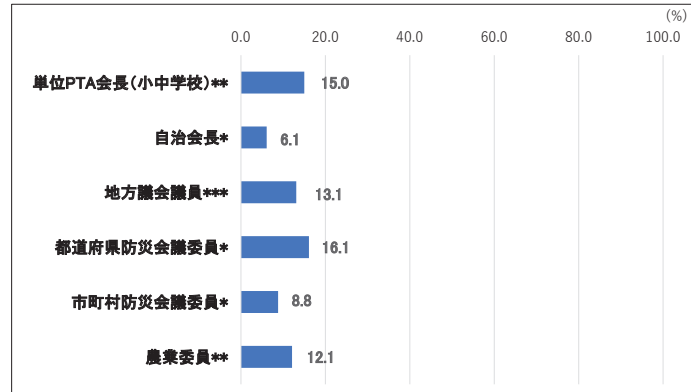
女性教員の政策・方針決定過程への参画拡大

〈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

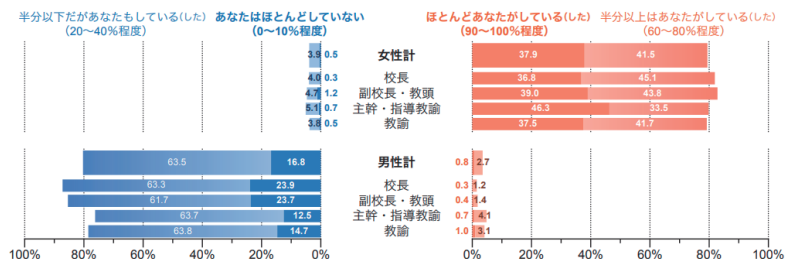
⑤男性教員の家事・子育て・介護等への参画促進

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)」 「半分以下だがあなたがしている(した) (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/hqtuvq0000002ko2.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。

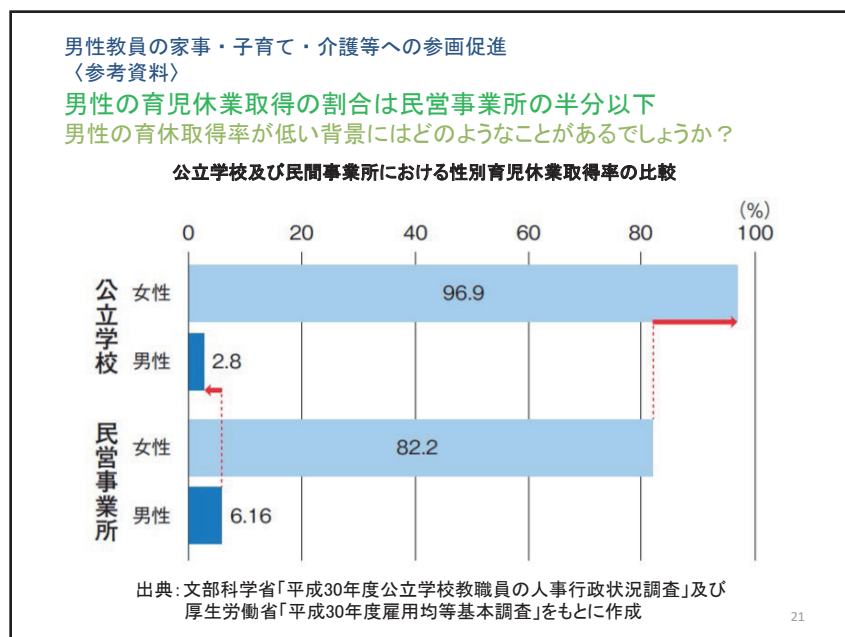
前頁の図は、国立女性教育会館が行った全国の教員の方々を対象としたアンケート調査^{※9}において、子供が小学生以下の時期に、家事・育児等、家庭生活における役割をどの程度になっている、あるいは担っていたかについての回答結果を表しています。左側の青色は半分以下だけ担っているとする回答、右側のオレンジ色は半分以上担っているとする回答を示しています。「ほとんどあなたがしている（した）」あるいは「半分以上はあなたがしている（した）」と回答した割合は、女性が79.4%である一方、男性は3.5%です。この図を見ると、女性教員は職位にかかわらず、子供が小さい時期には家庭生活の役割を担いながら仕事をしてきた人の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

女性はより高く、男性は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。

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

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	ディスカッション	解説	まとめ ディスカッション
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			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 - 男女共同参画を推進するキャリア形成支援（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）

 参考
動画

 まとめ
動画

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

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）。

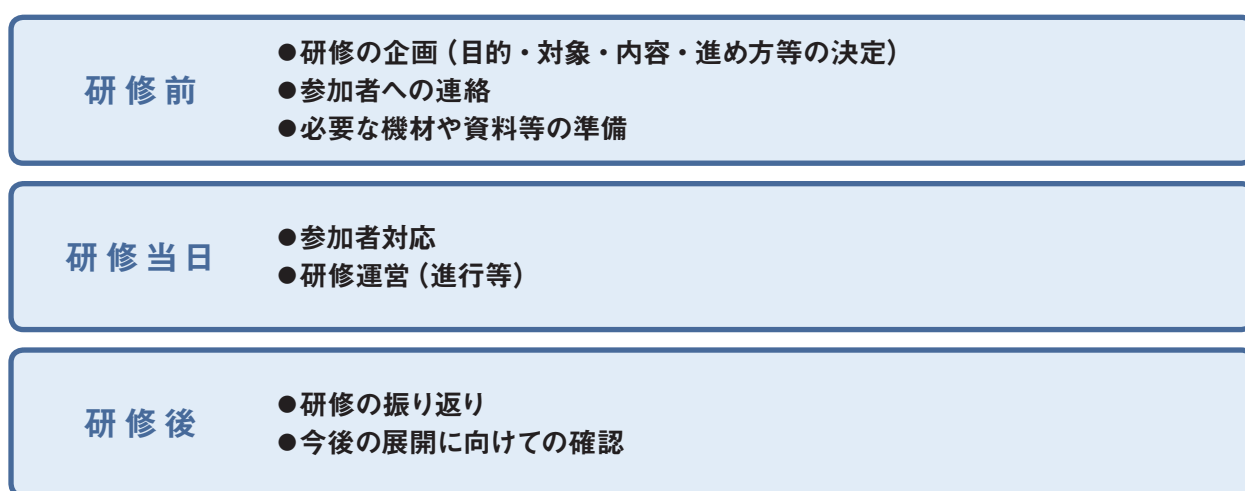
ケース動画を視聴した後の受講者同士のディスカッションと、その場でのファシリテーターの役割は重要です。ディスカッションでは、意見交換をすることによって、自分では気づかなかった新たな視点に気づいたり、他の受講生の考えを知ったり理解したりすることができます。ファシリテーターは、各ケースのナレーションの問いかけを参考にして、意見交換がうまく進んでいるか確認します。さらに、「解説動画」や「まとめ動画」を視聴した後のディスカッションでは、ケースをきっかけとして、それらをそれぞれの現場の状況に引きつけ、自分たちの課題や課題解決の手立てについて、話し合いが深まるように、必要に応じて声かけをして介入してください。

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。

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、自分ができることを具体的に考える。 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、そのあとの講義等で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。

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人が多いです。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は、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。	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

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。
- ・発言が一部の人に偏ったり、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

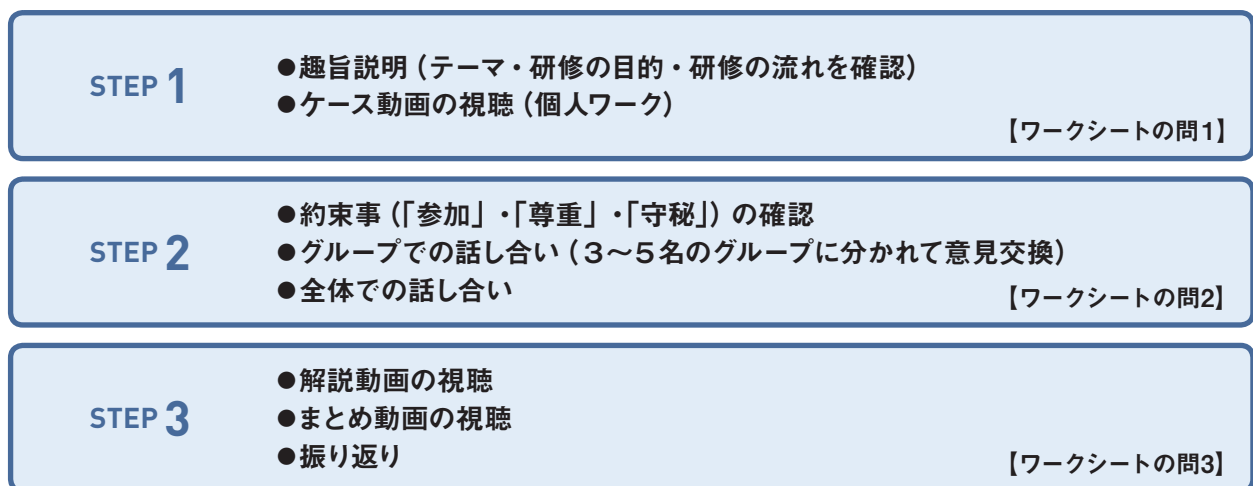
ディスカッションを前提としたワークの進め方

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。
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。 ○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。

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。

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

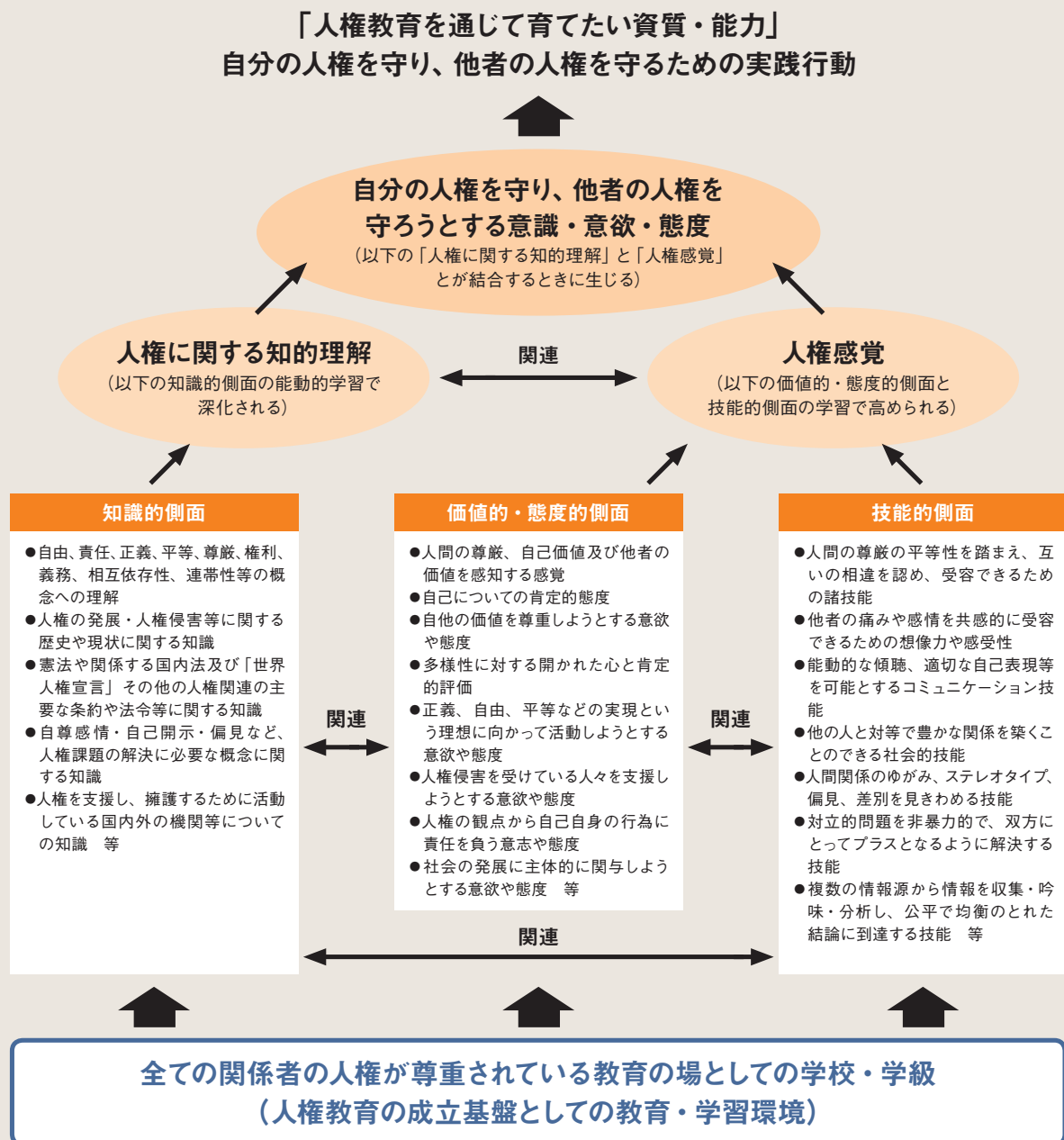
- ・時間 90分
- ・形態 教育センター等での研修
全体（個人ワーク含む）→グループ→全体→個人
- ・準備物 動画教材（3ケースを選択）
ワークシート（1人3枚使用）

○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。
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。
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

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」「男子は弱音をはかないもの」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。

- ・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

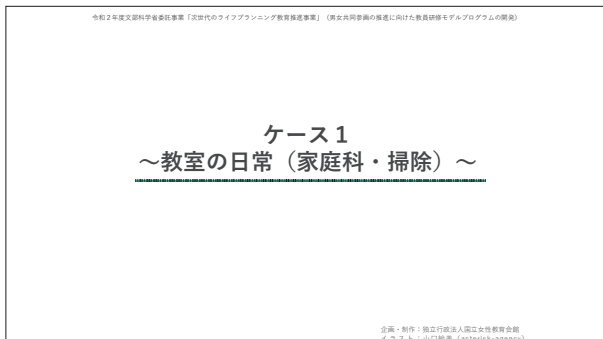
- ・児童生徒の男女共同参画を推進する意識の醸成や、固定的な性別役割分担意識にとらわれないキャリア教育の視点を重視し、教科等横断的かつ計画的に教育活動を組み立てるカリキュラム・マネジメントの推進を図る。
- ・女性が管理職を志向することを阻害する要因を、聞き取りや話し合い等によって洗い出し、初任者の頃からの男女教員へのライフプランニング支援の強化や、男性の家庭生活への参画促進、教頭職の職務の見直し、男女共同参画の視点に立った働き方改革、女性教員の人材育成の強化等、地域ごとの課題に即した取組を包括的に推進する。
- ・男性教員の育児休業取得が促進されるように、教員や地域住民も含めた意識醸成や制度の周知、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いただければと思います。



參考資料

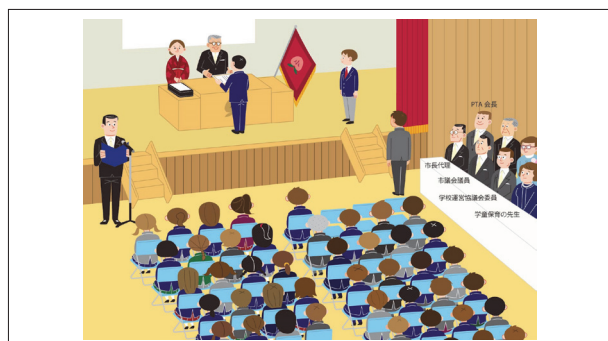
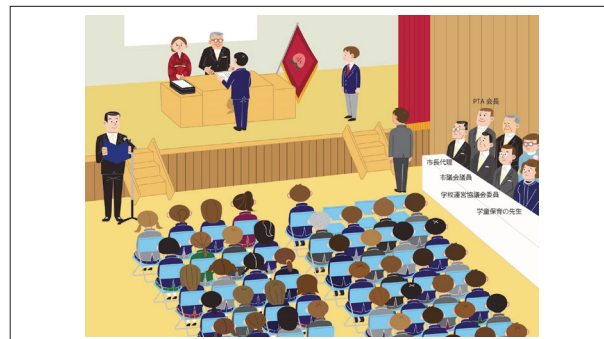
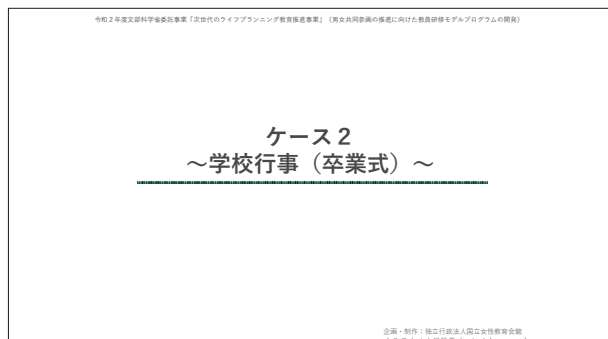
ケース1 ～教室の日常（家庭科・掃除）～





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がけや、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、他にもっとよい声が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、それぞれへの声がけを、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、同じような声がけや発言をすることはないでしょうか。これらについて、他にもっとよい声がけのしかたはありますか。
15		
16		

ケース2 ～学校行事（卒業式）～



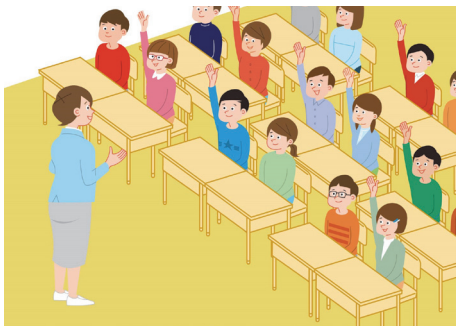
スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、小学校での学校行事の一場面が出てきます。 イラストを見て、気づいたことや考えたことをワークシートの「1」にメモしてください。
2	ナレーター	卒業式の様子です。 今、卒業証書の授与が始まったところです。
2	司会の先生（男）	「卒業証書授与。 あいかわ はるとさん」
2	最前の男子児童	「はい」
3		
4	ナレーター	（5秒後） 子供たちについて、気づいたことはありますか。 卒業証書授与の順序はどうなっていますか。
4	ナレーター	（15秒後） 来賓の出席者を見て、気づいたことはありますか。
5		

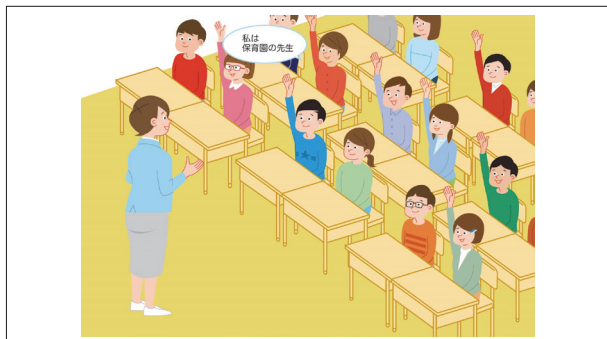
ケース3 ～小学校でのキャリア教育～

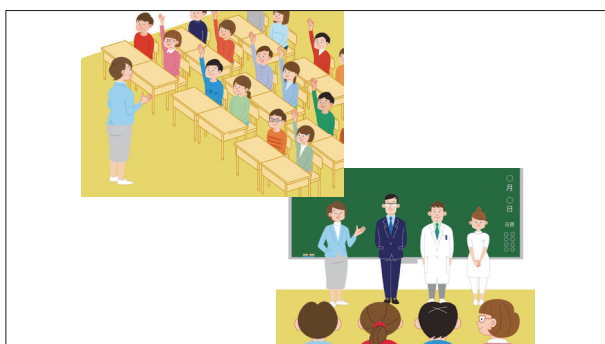
令和2年度文部科学省委託事業「次世代のライフプランニング教育推進事業」（男女共同参画の推進に向けた教育研修モデルプログラムの開発）

ケース3 ～小学校でのキャリア教育～

企画・制作：独立行政法人国立女性教育会館
イラスト：山口純美（asterisk-agency）







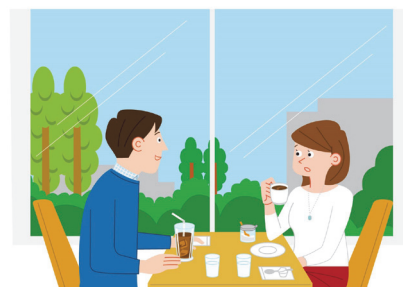
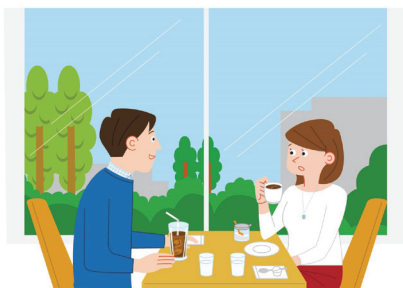
スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、小学校での日常的な場面が出てきます。 イラストを見たり会話を聞いたりして、気づいたことや考えたことをワークシートの「1」にメモしてください。
2	ナレーター	「大人になったらなりたい職業」について考える授業の様子です。 先生が、児童に将来の夢を訊ねています。
3	先生（女）	「みなさんは、大人になったら何になりたいですか？ 手を挙げて発表してください」
4	男子児童A	「はい。僕はサッカー選手になりたいです」
5	女子児童B	「私はパティシエになりたいです」
6	男子児童C	「僕はお医者さん」
7	男子児童D	「僕は警察官になりたいです」
8	女子児童E	「私は看護師さん」
9	女子児童F	「私は保育園の先生」
10	女子児童G	「私はトラックの運転手になりたい」
10	数人の児童	「え～っ」
10	数人の児童	「え～っ」
10	数人の児童	「え～っ」
11	男子児童H	「僕は電車の運転士さん」
12		
13		
14	ナレーター	(5秒後) 児童たちの発表について、気づいたことはありますか。 子供たちが将来なりたい職業を性別で見ると、何かわかることはありますか。
14	ナレーター	(15秒後) 女子児童が「私はトラックの運転手になりたい」と発言した後に、他の児童から「えーっ」と反応がありました。 これについて、みなさんなら、どのように対応しますか？
15	ナレーター	児童たちの発表を踏まえ、後日の授業では、地域で働いている方々に、ゲストスピーカーとして登壇してもらうことにしました。
15	先生（女）	「先日の授業では、大人になったらなりたい職業を考えました。今日は、みんなが発表してくれたようないろいろな職業のなかから、3人の方々をお呼びしました。 お仕事のことなどお話をお聞きしたいと思います。」
16	男性A	「私は、みなさんがパソコンやスマホで使っているアプリを作ったりしているIT企業を営んでいます」
16	男性B	「私は、総合病院で内科の医者として働いています」
16	女性C	「私は看護師として病院で働いています」
17		
18	ナレーター	(5秒後) ゲストスピーカー 3名の選び方について、気づいたことはありますか。 あなたなら、どのような人を選びますか。
19		
20		

ケース4 ～ワーク・ライフ・バランス～

令和2年度文部科学省委託事業「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育研修モデルプログラムの開発）

ケース4 ～ワーク・ライフ・バランス～

企画・制作：独立行政法人国立女性教育会館
イラスト：山口絵美（asterisk-agency）





独立行政法人国立女性教育会館

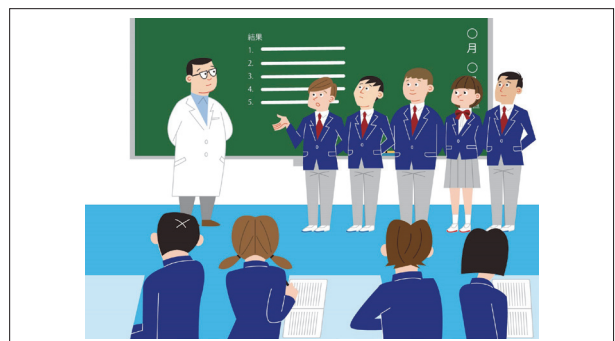
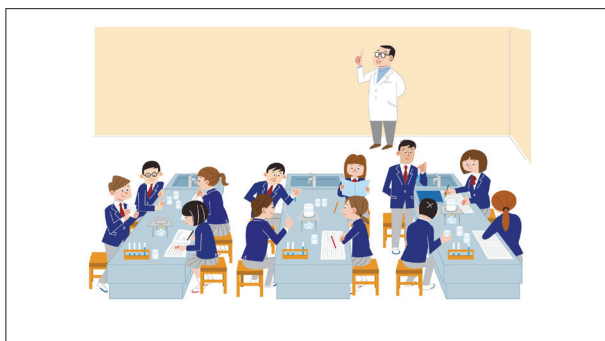
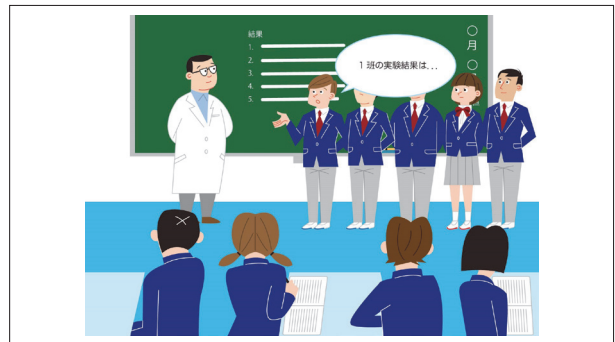
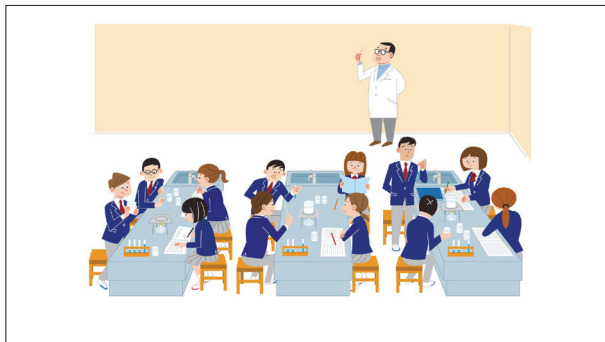
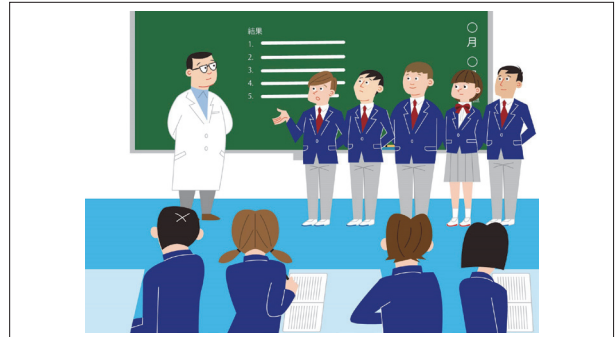
スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから2人の教員が、休日に喫茶店で話している場面がでできます。イラストを見たり、会話を聞いたりして、思ったことや考えたことをワークシートの「1」にメモしてください。
2	ナレーター	大学の同級生ひろしさんとまりさんは、近い将来、結婚を考えています。現在はともに30歳代、別々の中学校の教員です。
3	男性	「今の忙しさを考えると、結婚して子供ができれば、仕事との両立、大変になるだろうね。一緒にがんばろうね。」
4	女性	「子供ができれば、ひろしさんも育休を取って、きちんと子育てにかかわってほしい。」
5	男性	「えっ、それは… 男性教員が育休取るって難しいんじゃない?」
6	女性	「じゃあさっき、一緒にがんばろうって言ったのはどういう意味?」
7		
8	ナレーター	(5秒後) あなたはこの会話を聞いて、どのように感じましたか。 男性の気持ちや学校の状況を、どのように思いますか。
8	ナレーター	(15秒後) 女性の気持ちをどのように思いますか。
8	ナレーター	(45秒後) この後、この2人はどのような会話を続け、どのような選択をすると想像しますか。
9		

ケース5 ～教室の日常（理科の実験）～

令和2年度文部科学省委託事業「次世代のライフサイエンス教育推進事業」（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）

ケース5 ～教室の日常（理科の実験）～

企画・制作：独立行政法人国立女性教育会館
イラスト：山口紀美（asterisk-agency）





独立行政法人国立女性教育会館

スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、学校での日常的な場面が出てきます。 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	理科の実験の授業の様子です。
2	先生	「各班で実験と記録の担当を決めて、実験を始めてください」
3		
4	ナレーター	(5秒後) 生徒たちを見て、気づいたことはありますか。 女子生徒と男子生徒では、何か異なる傾向はありませんか。
5	ナレーター	実験が終わりました。
5	先生	「では、各班の実験結果を順番に発表してください。 各班で決まった発表者は、前に出てきてください」
6		
7		
8	ナレーター	(5秒後) 生徒たちを見て、気づいたことはありますか。 あなたの学校では、似たようなことはありませんか。
9		

ケース6 ～学校行事（体育祭）～

令和2年度文部科学省委託事業「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）

ケース6 ～学校行事（体育祭）～

企画・制作：独立行政法人国立女性教育会館
イラスト：山口拓実（asterisk-agency）



スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、学校行事の一場面が出てきます。 イラストを見て、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	体育祭の様子です。 もうすぐ、綱引きが始まります。
3	男性教員	「次は綱引きだぞー」
4	男性教員	「用具係の男子は綱を早く運んで」
5		
6	ナレーター	(5秒後) 生徒たちの様子や先生の声がけで、気づいたことはありますか。
6	ナレーター	(15秒後) 来賓席を見て、気づいたことはありますか。
7		

ケース7 ～大学の専攻分野の選択～

令和2年度文部科学省委託事業「次世代のライフプランニング教育推進事業」（英文化習得の促進に向けた教員研修モデルプログラムの開発）

ケース7 ～大学の専攻分野の選択～

企画・制作：独立行政法人国立女性教育会館
イラスト：山口絵美（asterisk-agency）





独立行政法人国立女性教育会館

スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、学校での日常的な一場面が出てきます。イラストを見たり会話を聞いたりして、思っ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。 あなたは、地方都市の高校の教員であると仮定します。 放課後、クラスの生徒と雑談している時、生徒は、進学する大学や専攻分野について迷っていることや、親の意見も気にしていることなどを話し出しました。 あなたは、順に登場する2人の生徒の話を聞いて、どのように思いますか。
2	ナレーター	女子生徒のAさんは、国語と英語の試験の偏差値が高く、親は文学部や社会学部を勧めています。 Aさん自身は、工学部にも関心を持ち、東京にある超難関大の工学部に挑戦したいと思い始めています。
3	女子生徒A	「最近、工学部っておもしろそうと思っているんです。 ただうちの親は、文系のほうが成績がいいのだし、就職先も見つけやすいから文系に行ったほうがいいって言うんです。 それに、女なんだから東京なんかに行かないで家から通える大学にしろとか、浪人もダメだとかいうんですよ。どう思います?」
4		
5	ナレーター	(5秒後) 女子生徒の発言や気持ちをどう思いますか。
5	ナレーター	(15秒後) 女子生徒の親の発言や気持ちをどう思いますか。
6	ナレーター	今度は、男子生徒のBさんです。 Bさんは、国語と英語の試験の偏差値が高く、文学や歴史に興味があります。 しかし、親からは東京にある超難関大の理工系を勧められていて、専攻分野を迷い始めています。
7	男子生徒B	「僕は、文学や世界史が好きだし、大学も地元でいいと思ってます。 だけど親からは、将来は家族を養っていかなくちゃいけないんだから、就職を考えると、たとえ浪人してもいいからがんばって理学部とか工学部に行ったほうがいいって言われています。先生はどう思います?」
8		
9	ナレーター	(5秒後) 男子生徒の発言や気持ちをどう思いますか。
9	ナレーター	(15秒後) 男子生徒の親の発言や気持ちをどう思いますか。
10	ナレーター	あなたやあなたの周りでは、生徒が進路選択を考える際に、男女で異なる期待や声掛けをすることはありますか。
11		

ケース8 ～教員の日常（校務分掌）～

令和2年度文部科学省委託事業「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〉

ケース8 ～教員の日常（校務分掌）～

企画・制作：独立行政法人国立女性教育会館
イラスト：品川良美 (asterisk-agency)

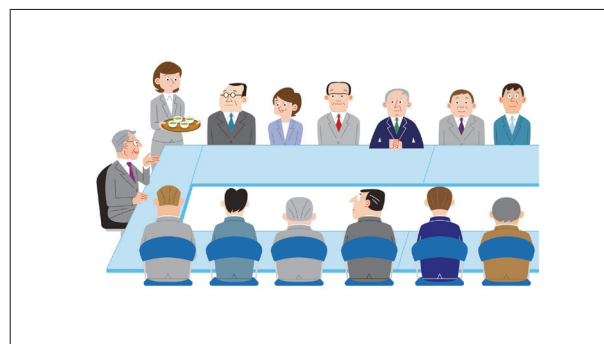
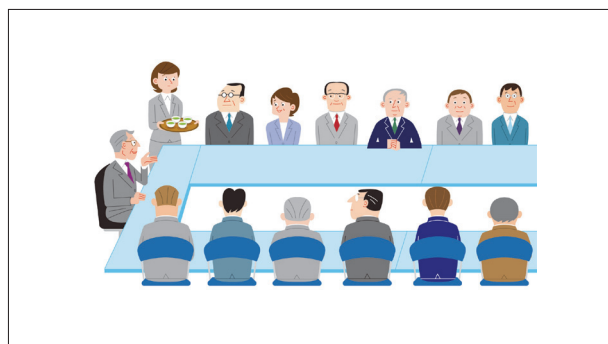
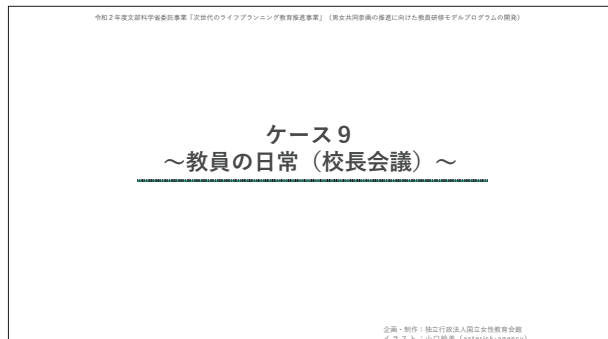




独立行政法人国立女性教育会館

スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、ある中学校の4月の朝の職員室の場面が出てきます。 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	校長先生が、校務分掌について話しています。
3	高橋校長（女）	「配付した校務分掌の表を見て、それぞれ自分の業務内容を確認しておいてください」
4		
5	ナレーター	会議のあと、新しく生徒指導主事になった先生が、前任の先生に話しかけています。
6	生徒指導主任（男）	「渡辺先生（男性）の後任として、生徒指導主事になりました。 ご都合の良い時に引き継ぎをお願いします」
6	渡辺先生（男）	「体力勝負だけど、がんばって」
7		
8	ナレーター	（5秒後） 先生方に分担された校務分掌を見て気づいたことはありますか。
8	ナレーター	（15秒後） 新しく生徒指導主事になった先生と前任者の会話を聞いて、どう思いますか。
9		

ケース9 ～教員の日常（校長会議）～



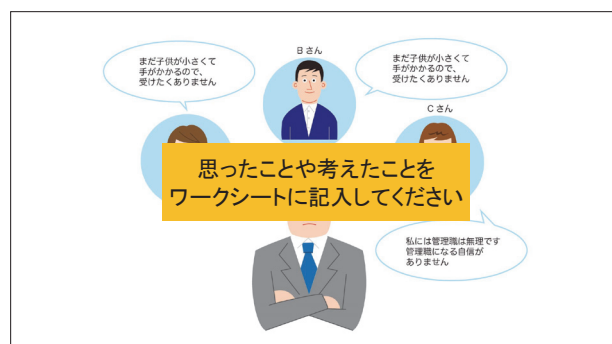
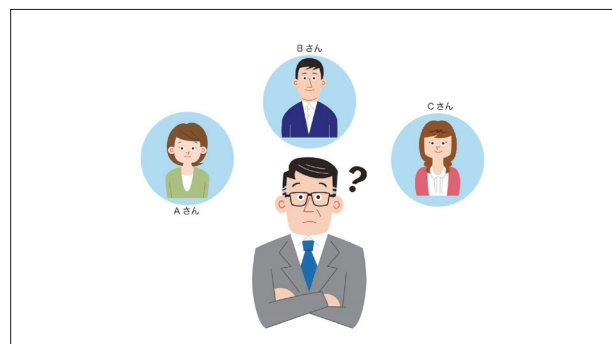
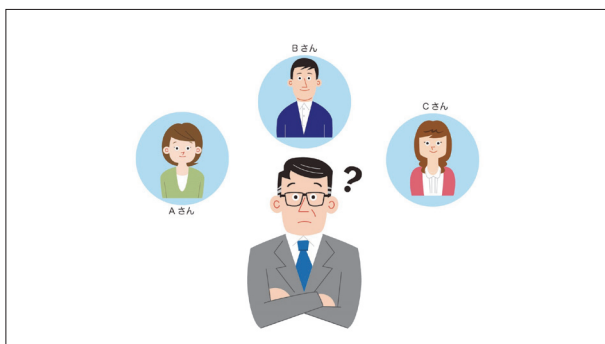
スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、ある女性の校長の日常的な場面が出てきます。 イラストを見たり会話を聞いたりして、気づいたことや考えたことをワークシートの「1」にメモしてください。
2	ナレーター	新しく中学校の校長に着任した高橋校長が、新年度に、市の教育委員会が主催する校長会議に初めて出席した時の様子です。
3	校長会長（男）	「高橋校長先生、校長着任おめでとうございます。よろしくお願いします。 高橋校長先生には、女性ならではのきめ細かな学校運営を期待していますよ」
4		
5	ナレーター	（5秒後） 校長会議の様子を見て、気づいたことはありますか。
5	ナレーター	（15秒後） 校長会長の高橋校長への声かけを聞いて、どう思いますか。
6		

ケース10 ～ミドルリーダーへの声かけ～

令和2年度文部科学省委託事業「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）

ケース10 ～ミドルリーダーへの声かけ～

企画・制作：独立行政法人国立女性教育会館
イラスト：出口純美（astorisk-agency）





独立行政法人国立女性教育会館

スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、校長の姿勢・態度について、2つの場面が出てきます。 イラストを見たり会話を聞いたりして、自分だったらどうするかをワークシートの「1」にメモしてください。
2	ナレーター	あなたは、中学校の校長であると仮定します。 管理職試験を受験する候補として、あなたの学校に、同じように有能な3名の教員がいます。 試験の受験を勧めるため声をかけるにあたり、あなたはどのように考え、これらの3人のミドルリーダーの誰に声をかけますか。
3	ナレーター	Aさんは女性、夫も教員の共働き。3人の子供のうち、一番下の子供は未就学児です。 Bさんは男性、妻も教員の共働き。3人の子供のうち、一番下の子供は未就学児です。 Cさんは女性、独身です。子供はいません。
4		
5	ナレーター	(5秒後) 声かけの優先順位をどのように考えましたか。 3人の管理職候補について思いをめぐらす際に、何か気づいたことはありますか。
6	ナレーター	このあと、あなたがAさん、Bさん、Cさんの3人に試験の受験を勧めたところ、それぞれ次のような回答がありました。 あなたはどのように考え、それぞれに対してどう対応しますか。
7	Aさん（女）	まだ子供が小さくて手がかるので、受けたくありません。
7	Bさん（男）	まだ子供が小さくて手がかるので、受けたくありません。
7	Cさん（女）	私には管理職は無理です。管理職になる自信がありません。
8		
9	ナレーター	(5秒後) 3人の管理職候補からの回答を聞いた際に、あなたはどのようなことを思いましたか。 それは、Aさん、Bさん、Cさんで違いがありますか。 それぞれへの対応で気をつけることに違いはありますか。
10		

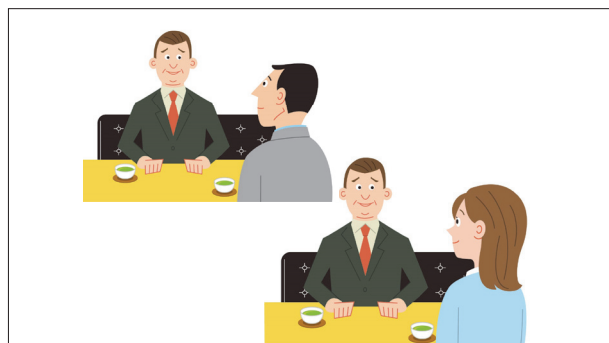
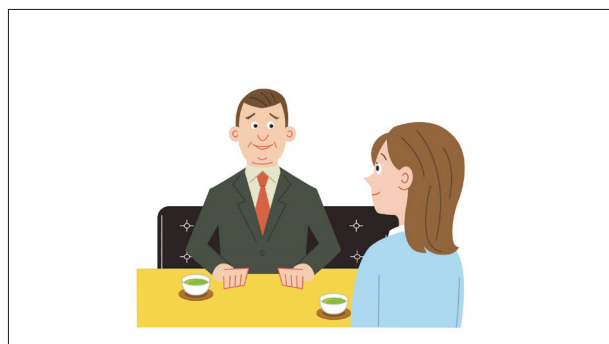
ケース11 ～男性教員の育休取得～

令和2年度文部科学省委託事業「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）

ケース11 ～男性教員の育休取得～

企画・制作：独立行政法人国立女性教育会館
イラスト：山口純美（astirisk-agency）





スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、校長と男性教員が話している場面が出てきます。 イラストを見たり会話を聞いたりして、この校長の姿勢・態度や思いなどについて、学校マネジメントの観点から考え、ワークシートの「1」にメモしてください。
2	ナレーター	田中先生は、教務主任や運動部の顧問として活躍しています。 妻の妊娠がわかったため、校長に、年度途中から約1年間の育児休業の取得を申請したいと相談しています。
2	ナレーター	校長は、頭のなかで即座にいろいろ考えたあと、答えました。
3	校長（男）	「おめでとう。学校のことは気にしないで、戻ってきたらぜひ子育ての経験を仕事に活かしてください。」
4	ナレーター	校長は、こう答える前に、頭のなかでどのようなことを考えたか、あなたは思いますか。
4		
5		
6	ナレーター	次の声は、校長が頭のなかで考えたことです。
7	校長（男）	活躍している田中先生が1年も育休を取る、それも年度途中からというのは痛いなあ。 代替教員は見つかるだろうか。。。このことを保護者の方々に伝えたら、どう思われるだろうか。。。育休を取らなければいけない特別な家庭の事情でもあるのだろうか。
8	ナレーター	校長の頭のなかで考えたことについて、あなたはどのように思いますか。
8		
9		
10	ナレーター	先ほどの校長の考えは、男性教員からではなく、女性教員からの相談だった場合、違いはありますか。 またどのように違いますか。
11		
12		
13		

参考資料2

動画教材② 解説動画

ケース1 ～教室の日常(家庭科・掃除)～



ケース1の最初は、小学校高学年の家庭科の場面でした。
この家庭科の授業では、女子が積極的に行動して調理などを担当し、男子がそばで見ていたり、おしゃべりしたりしています。
家庭や社会のあり方をそのまま受け止めている児童は、家事・育児・介護など、家庭生活の役割は女性が担うものだと思い込んでいる傾向があるかも知れません。

みなさんの学校ではどうでしょうか。

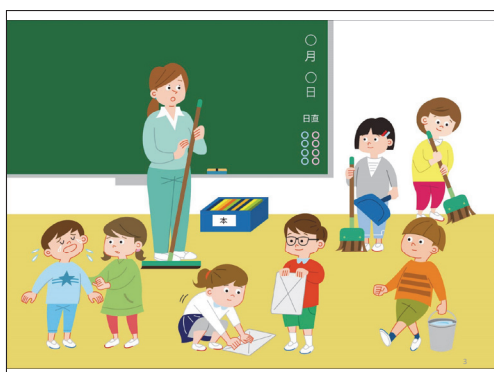
この場面と同じような状況があれば、男子児童にも積極的に加わるように、声をかけることも必要でしょう。

「もうこのような場面は古い」と思うこともあるかも知れません。
それでは、この場面のほかには、性別によって積極性などに差がある傾向が見られる教科や役割はないでしょうか。そのような場面では、児童にどのような声かけをするとよいでしょうか。

また、この先生の場合には、「男子も手伝って。男子も一人暮らしすることだってあるんだから」と声をかけ、また、児童の問いかけに対しては、「先生のうちは、奥さんがおいしい料理をつくってくれてるよ」と答えました。

男子は調理をするとしても女子の「手伝い」であるという思い込みや、自分自身の生活における固定的な性別役割分担には無自覚であることがうかがえます。

それらの思い込みや意識は、教員の言動を通して児童の性別役割分担意識にも影響を与える可能性があります。男性も家庭生活の役割をしっかりと担うことを前提として、声かけや会話を工夫する必要があるでしょう。



ケース1の2つ目は、小学校低学年の掃除の時間の場面でした。
ここでは先生が、「さすが女子が掃除をしたところはきれいね」「男子は本を運んで」「男の子なんだから泣かない」などと声をかけています。

掃除や片づけは女性の役割、重い荷物を運ぶのは男性の役割、「男は泣いてはいけない」など、固定的な性別役割分担にもとづく思い込みがあるといえるのではなでしょうか。

平均すると、男子のほうが体力があっても、すべての男子が重たいものを運ぶのが得意なわけではありません。力持ちの女子もいれば、重たくても運びたいと思う女子もいるでしょう。

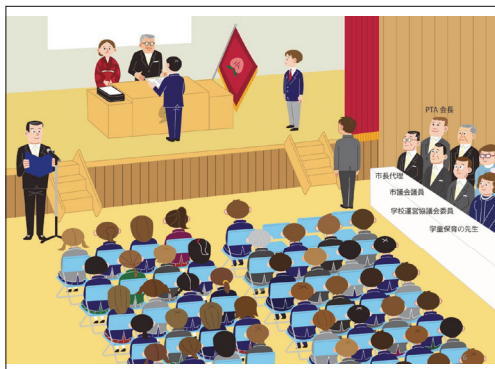
そう考えると、性別による差よりも、個人差のほうが大きいといえないでしょうか。

また、男子だって、悲しかったり痛かったりしたときの感情を素直に表に出してもいいはずです。

ほかにも、このような声かけを無意識にしていることはありませんか。

このほか、この場面では、上履きのふちが男女で色分けされています。上履きや帽子、ランドセルなど、学校指定の児童の持ち物を、女子は赤やピンク、男子は青や黒など、固定された色で分ける慣習が残っている学校もあるかもしれません。男女で分ける必然性がなければ、慣習を見直すことも必要でしょう。

ケース2 ～学校行事（卒業式）～



ケース2は、小学校の卒業式で卒業証書の授与が始まった場面でした。

行事などでは、児童を男女で分ける場合に、男子が先・前・上、女性があと・後ろ・下といった順序づけを行う慣習がないでしょうか。イラストの卒業式でも、男子が先に卒業証書を授与し、男子が終わってから女子の授与へ続く順序になっていることが想像できます。

右手には、来賓の方々が並んで着席していますが、多くが男性です。もちろん来賓の列席者の性別割合は学校で調整できるものではありませんが、地域のリーダーの多くが男性によって占められており、そのような景色を子供たちが日常的に見ていることに、教員が自覚的になることは大切ではないでしょうか。

これらについて、あなたの学校ではどうですか。
何か工夫できることはありませんか。

ケース3 ～小学校でのキャリア教育～



ケース3は、小学校での「大人になったらなりたい職業」について考える授業の場面でした。

子供たちが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ります。

この傾向の要因としては、身近な大人のロールモデルや周囲の声かけや期待、アニメやドラマなどのメディアなど、社会的な環境の影響が多いことが指摘されています。これらの性別による傾向は、進路や職業の選択における性別による偏りにつながる可能性も大きいといえるでしょう。

「私はトラックの運転手」と、女性が就くのはめずらしい職業に就きたいと発表した女子児童には、他の児童から「えーっ」と反応がありました。

それぞれの児童が、自身の将来について、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに考えることができるように、多様なロールモデルを示すなど、自由な発想を後押しする声かけや工夫が必要でしょう。



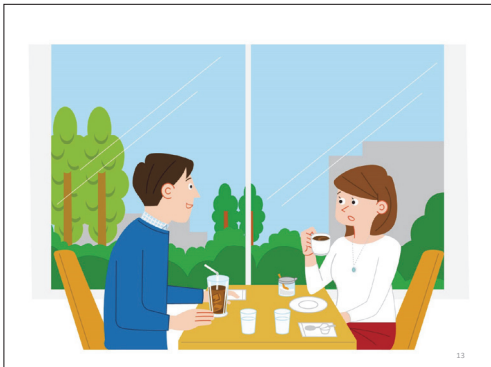
後日の授業では、先生が地域で働く人にゲストスピーカーをお願いして、3名が登壇しました。

ここでは、男性のIT企業の経営者、男性の医者、女性の看護師の3名が出てきました。

先生が、働く大人のロールモデルを児童に提供する際には、先ほど見たような性別によって異なる傾向がある児童たちの希望にそって、あるいは実際にその職業の男女比率が多いほうの性を選択することが多いのではないのでしょうか。また、職業人といえば男性というような思い込みも多いのではないのでしょうか。

子供の希望にそうことも大切ではありますが、一方で、子供が目にする機会が少ない職業と性別の組み合わせなどを提示して、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も大切ではないのでしょうか。

ケース4 ～ワーク・ライフ・バランス～



ケース4は、中学校の教員同士で大学の同級生の2人が、喫茶店でおしゃべりをしていて、結婚して子供ができた時の育児休暇について話がおよんだ場面でした。

公立学校における教職員の育児休業取得率は、女性は民間事業所よりも高く、男性は低いのが現状です。女性教員の取得率が100%近くであるのに対して、男性の取得率は3%程度です。

男性教員は、妻が妊娠しても、取得することを考えない、あるいは考えても実際には申請しない場合がほとんどだといえます。

しかしながら、現在の社会においては、男性も家事・育児・介護等の家庭生活の役割を責任を持って担うことが求められています。

妻が妊娠・出産しても、男性教員ほぼ変わらない生活を送ることが慣習とされ、代替教員の配置も困難な状況では、取得を考えることも難しいかも知れません。

男性の育児休業取得だけでなく、男性が日常的に家庭生活の役割を担うことを可能にするという視点からも、学校や教育委員会、地域全体で、働き方改革に取り組んでいく必要があるでしょう。

子供たちの身近なロールモデルである先生方の働き方、暮らし方は、子供たちの男女共同参画にかかわる意識にも大きく影響する可能性があります。

児童生徒への直接的な姿勢や指導のあり方と合わせて、先生方が自分自身の働き方や暮らし方における固定的な性別役割分担やそれらに関連する思い込みについて、問い直していくことも大切でしょう。

ケース5 ～教室の日常（理科の実験）～



ケース5の最初は、理科の授業での実験の場面でした。
ここでは、男子が実験器具を扱ったりして積極的にかかわり、女子は記録したり傍観したりしています。
生徒たちが班ごとに係を決めましたが、生徒たちのなかにも、理科の実験は男子が主導するものといった無意識の性別役割があったり、あるいは、積極的に実験にかかわりたい女子がいても言い出しにくい空気があるかも知れません。
みなさんの学校ではどうでしょうか。

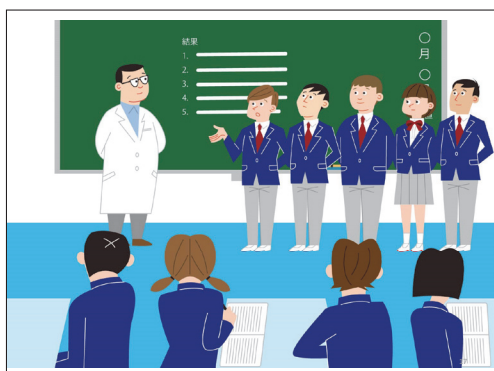
大学に在学する学生数の性別の割合は、専攻分野によって大きな偏りがあり、理工系の女子の割合は少ない傾向にあります。科学技術分野の研究者に占める女性の割合も、かなり低くなっています。

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、国際比較などからも明らかです。

親や先生の期待や声かけや、「理数系の教科は男子のほうが得意」「女子は理数系が苦手」といった周囲及び自身の思い込みが影響することが指摘されています。

先生が生徒たちの様子に留意して、女子生徒ももっと積極的に実験に加わったり、理工系に興味や関心が持てたりするような声かけや工夫をすることが必要ではないでしょうか。

「もうこのような場面は古い」と思うこともあるかも知れません。それでは、この場面のほかに、大学進学の際の専攻分野の偏りと関連し得る場面として思い当たる生徒や教員の言動はありませんか。



ケース5の次の場面では、実験が終わり、各班の発表が始まりました。

各班で決めて前に出た発表者は、男子が多く、女子は一人だけです。

理数系の教科にかぎらず、発言や発表、役割の立候補などの積極性に、性別による差が出る傾向が見られる場面はないでしょうか。そのような場面で、生徒の発言のしかたや声かけなどについて、先生はどのような工夫ができるでしょうか。

ケース6 ～学校行事（体育祭）～



ケース6は、運動会の場面です。

応援団や綱引きのための準備をする用具係が登場しています。行事などでは、固定的な性別役割分担に基づいた様々な慣習が、問い直されることなく引き継がれていることはないでしょうか。

ここでは、用具係、応援団長は男子、チアリーダーは女子が担っています。

用具係は男子と決められているのには、「重い荷物を運ぶのは男子」という思い込みがないでしょうか。

平均すると男子のほうが体力があっても、すべての男子が重いものを運ぶのが得意なわけではありません。力持ちの女子もいれば、重いものを運ぶ役割を担いたい女子もいるでしょう。

来賓席はほとんど男性で占められ、保護者と思われる女性がお茶を運んでいます。

来賓や、PTAが担当する係などの性別の割合は、学校で簡単に調整できるものではありませんが、地域においても、リーダーの多くが男性によって占められていることや、役割分担が性別により偏っていること、またそれらの景色を子供たちが日常的に見ていることなどを、教員が自覚することは大切でしょう。

応援団やチアリーダーなどの性別役割分担も、生徒たちが、慣習や生徒たちの思い込みに従って自主的に決めていることもありますが、そのような現状があることに、教員が気づき、場合によって必要な働きかけをすることも必要でしょう。

ケース7 ～大学の専攻分野の選択～



ケース7は、クラス的女子生徒および男子生徒と立ち話をしている際に、それぞれの生徒が、大学の専攻分野の選択の迷いについて話す場面でした。

大学に在学する学生数の性別の割合には、専攻分野によって大きな偏りがあり、女子が理工系を選ばない傾向があります。この偏りの要因は、成績の差ではなく、教員や親など周囲の影響が大きいことが指摘されています。

先生方は、基本的には、生徒の希望に寄り添う立場で生徒たちの話を聞くことと思いますが、「専攻分野の選択を迷う」女子生徒、男子生徒に対して、また、親の発言や気持ちについて、どのように考えたでしょうか。

二人の生徒の親の希望のように、女子生徒には理工系よりも人文科学系を、男子生徒には人文科学系より理工系を勧める傾向が、教員を含め、周囲にはないでしょうか。

また、女子生徒には、男子生徒と比べ、高いハードルに挑戦するよりも、浪人せずに現役で進学できる安全圏の大学や、自宅から通える地元の大学を勧める傾向はないでしょうか。

ケース8 ～教員の日常（校務分掌）～



ケース8は、中学校の4月の朝の職員室で、校長が校務分掌の表を配付した場面でした。

ここでは、校務分掌について、生徒指導主事や進路指導主事、部活動主事などは男性、学校図書館担当や教育相談主任、保健主事などは女性と示されていました。

あなたの学校ではどうでしょうか。「この役割は男性が担うべき」といった固定的な性別役割分担意識に基づいた偏りはないでしょうか。

また、職場のリーダー的な立場である主任などには、男性の割合が多いことはないでしょうか。

また分掌のなかには、毎年、性別がほぼ固定されているものがないでしょうか。

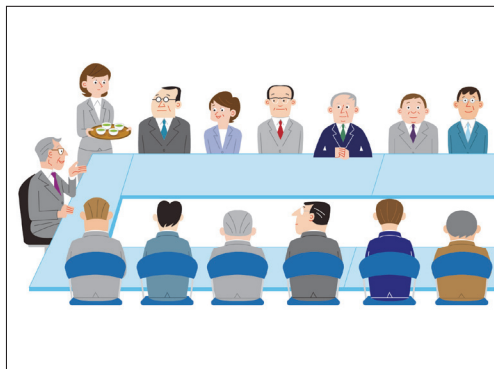
ここでは、生徒指導主事が、男性から男性へ引き継がれる様子が示されていました。

「生徒指導主事は男性になるもの」と思いがちなのはなぜでしょうか。前任者は後任の先生に「体力勝負だけど、がんばって」と声をかけていましたが、女性教員には向かない役割なのではないでしょうか。

校務分掌の他にも、先生方の日常の様々な役割の分担や配置などで、固定的な性別役割分担に基づいた偏りが生じている慣習はありませんか。

それらの偏りを解消するには、どのような工夫が必要でしょうか。

ケース9 ～教員の日常（校長会議）～



ケース9は、新しく中学校の校長に着任した女性の校長が、市の教育委員会が主催する校長会議に初めて出席した様子でした。

校長会議では、女性の校長は1名だけでした。中学校長に占める女性の割合は、7%程度ですので、現実もこれと同じような風景といえます。

学校運営や地域の教育における意思決定過程において、女性が十分に参画できていないことがわかります。

校長会長は、女性の校長先生に対して、「女性ならではのきめ細かな学校運営を期待していますよ」と話しました。

男性の校長による学校運営が多様であるように、女性の校長による学校運営も多様なものではないでしょうか。

この校長会長には、「女性ならではの」学校運営というものがあるという思い込みがあり、同じ校長でも、女性校長には男性校長とは異なる固定的な性別役割のイメージを求めていることがうかがえます。

校長会長はきっと、「よかれと思って」、このような声かけをしたのだと思います。あなたの日常の他の場面でも、このような性別に基づく思い込みによる言動はないでしょうか。

またこのような会議で、女性職員がお茶を配るのも、固定的な性別役割分担にもとづく慣習といえるでしょう。

ケース10 ～ミドルリーダーへの声かけ～



ケース10は、あなたが中学校の校長であると仮定して、管理職候補であるAさん、Bさん、Cさんに声かけするという2つの場面でした。

まず、同じように有能な3名の教員の誰に声かけをしようかと考えたでしょうか。声かけの優先順位をどのように考えたでしょうか。

声かけに至る思考過程において、

小さい子供を持つ教員には声をかけることをためらう傾向はないでしょうか。

同じ小さい子供を持つ教員であれば、女性より男性に声をかける傾向はないでしょうか。

小さい子供を持つ男性と、独身の女性ではどうでしょうか。

次は、3人に試験の受験を勧め、3人から断りの回答があった場面でした。

子供が小さいことを理由に断られた場合、女性のほうが「断るのは仕方がない」と思う傾向はないでしょうか

男性と女性、子供の有無によって、断られた時の対応は、どのように異なるでしょうか。

管理職になるための研修の受講や試験の受験は、校長の声かけや勧めが重要な決め手となることが多いようです。

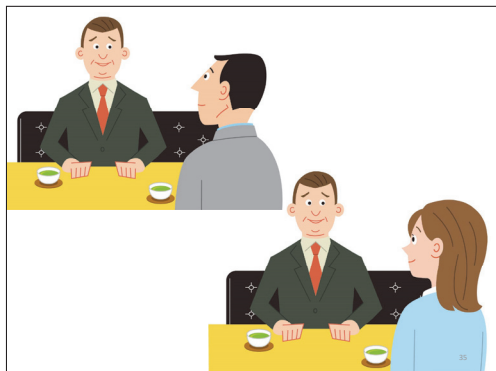
国立女性教育会館の調査では、約半数の管理職が、育児や介護を担う教員には受験を勧めにくいと回答しています。

固定的な性別役割分担意識に基づく子育て中の女性への過剰な配慮は、かえって本人が長期的にキャリアの展望を描く意欲を削いでいる可能性もあります。

また、女性教員は、男性教員よりも、経験不足などから、自分は力量不足だと感じていたり、不安があったりして、声がかかっても断る傾向があります。

校長は、断られたからしかたがない、女性は管理職になりたがらないからしかたがないと、すぐにあきらめるのではなく、断る背景に何があるかを理解し、それらの要因を取り除くために相談にのって根気強く声かけをしたり、働く環境を見直したりする工夫が必要でしょう。

ケース11 ～男性教員の育休取得～



ケース11は、校長先生が、育児休業を取得したいと考えている男性教員から、相談を受けている場面でした。

公立学校における教職員の育児休業取得率は、女性は民間事業所よりも高く、男性は低いのが現状です。女性教員の取得率が100%近くであるのに対して、男性の取得率は3%程度です。

実際には、このような場面はまれで、取得したいと思っても実際には申請しなかったり、取得することを考えなかったりする場合がほとんどだと思います。

しかしながら、現在の社会においては、男性も家事・育児・介護等の家庭生活の役割を責任を持って担うことが求められています。また育児に積極的にかかわりたい若い男性も増えており、優秀な人材の確保という点からも、環境整備が必要です。

育児休業取得だけでなく、男性が日常的に家庭生活の役割を担うことを可能にするという視点からも、学校や教育委員会、地域全体で働き方改革に、取り組んでいく必要があるでしょう。

子供たちの身近なロールモデルである先生方の働き方、暮らし方は、子供たちの男女共同参画にかかわる意識にも大きく影響する可能性があります。

児童生徒への直接的な姿勢や指導のあり方と合わせて、先生方が自分自身の働き方や暮らし方における固定的な性別役割分担やそれらに関連する思い込みについて、問い直していくことも大切でしょう。

まとめ アンコンシャス・バイアスが問題とされる社会的背景

独立行政法人国立女性教育会館
【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）】

まとめ

アンコンシャス・バイアスが問題とされる社会的背景

独立行政法人国立女性教育会館研究国際室
研究員 飯島 絵理

1

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	GDI	GII	GGI
(人間開発指数) 190/189位	(ジェンダー平等指数) 51位/166位	(ジェンダー平等指数) 23位/162位	(ジェンダーギャップ指数) 121位/153位
2019年	2019年	2019年	2019年
順位	順位	順位	順位
1 ノルウェー 0.954	1 アイスランド 0.999	1 スイス 0.922	1 アイスランド 0.877
2 スイス 0.946	2 スウェーデン 0.998	2 スウェーデン 0.904	2 ノルウェー 0.842
3 デンマーク 0.942	3 フランス 0.992	3 デンマーク 0.903	3 フィンランド 0.832
4 ドイツ 0.939	4 フランス 0.992	4 スイス 0.894	4 スウェーデン 0.830
5 韓国 0.939	5 ドイツ 0.990	5 ノルウェー 0.894	5 ニュージーランド 0.804
6 オーストラリア 0.938	6 オーストラリア 0.989	6 ヘルゼン 0.893	6 ニュージーランド 0.798
7 アイスランド 0.938	7 アイスランド 0.989	7 アイスランド 0.893	7 アイスランド 0.798
8 スウェーデン 0.937	8 スウェーデン 0.989	8 スイス 0.893	8 スイス 0.798
9 ベルギー 0.935	9 ベルギー 0.987	9 ベルギー 0.893	9 ベルギー 0.798
10 日本 0.935	10 日本 0.987	10 日本 0.893	111 日本 0.652
11 韓国 0.935	11 韓国 0.987	11 韓国 0.893	

(参考) HDI、GDI、GIIについては人間開発指数(HDI)「人間開発報告書」より、GGIについては世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」より作成
出典：内閣府男女共同参画局ホームページ

5

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

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

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

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

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

(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



8

(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

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

〇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、ハラメント等に関する研修の実施。
- ・スポーツ団体に於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付けた研修の実施等。

＜関連成果目標＞
〇スポーツ団体に於ける女性理事者の割合
15.7% (2019年3月時点) → **40% (20年代の中間年度の目標)**

第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の価値観の促進

〇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、学習指導要領の改訂を機に、教科教材の改訂、男女共同参画センター等の連携について、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。

〇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、女性の意思決定等への積極的な参画の促進。等

＜関連成果目標＞
〇初等・中等教育現場の教員に占める女性の割合
校長：15.4% / 教員：20.5% (2019年) → **校長20% / 教員：25% (2025年)**
〇大学の教員に占める女性の割合
教員等：17.2% / 専任教員：25.1% (2019年) → **教員等：20% (中期)、更に23%を目指す (2025年)**
専任教員27.5% (中期)、更に30%を目指す (2025年)
〇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10%以上が専任委員の割合
64 / 1,856 (2019年) → **0 (2025年)**

13

(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。人類の潜在力の開発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

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

- 〇学習指導要領では、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。
- 〇教員の言動が、子供の進路選択など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

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

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)

将来になりたい職業は、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たいもの」2019年アンケート調査
全国の保育園・幼稚園児、小学生1,000人

15

第5次男女共同参画基本計画関連成果指標

第5次男女共同参画基本計画

第1部 基本理念	第2部 施策の推進
I あらゆる分野における女性の参画拡大	第4分野 教育・学習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
III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	生涯を通じた健康支援
IV 推進体制の整備・強化	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4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

〇科学技術・学術分野における女性の参画拡大

初等・中等教育の分野において、男女共同参画の重要性についての指導が充実するよう、学習指導要領の改訂を機に、教科教材の改訂、男女共同参画センター等の連携について、教育委員会を通じて各学校の取組を促す。

〇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

女子中高生の理工系分野の進路選択を促進し、理工系分野の就業機会を確保する。

女子中高生の理工系分野への興味関心を高め、適切な進路選択を可能にするための取組の支援。等

＜関連成果目標＞
〇大学の理工系の教員(講師以上)に占める女性の割合
理学系：8.0% / 工学系：4.9% (2016年) → **理学系：12.0% / 工学系：8.0% (2025年)**
〇大学の研究科の採用に占める女性の割合(一部教員)
理学系：17.2% / 工学系：11.0% (2019年) → **理学系：20% / 工学系：15% (2025年)**
〇大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合
理学系：27.9% / 工学系：15.4% (2019年) → **理学系以上(2025年)**

12

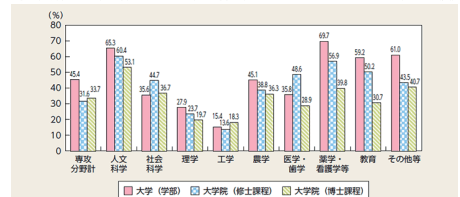
女子生徒の理工系分野への進路選択の促進

(参考資料)

専攻分野によって性別の割合に偏りがある

偏りが生じる背景にはどのようなことがあるのでしょうか？

専攻分野別大学(学部)及び大学院(修士課程)学生に占める女子学生の割合(2019年度)



(備考) 1. 文部科学省「学校基本統計」(令和元年度)より作成。
2. その他等は、大学(学部)及び大学院(修士課程)は、「商学」、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。大学院(博士課程)は、商学以外の合計。大学院(修士課程)は、「商学」、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。
3. 大学(学部)の「薬学・看護学」の数は、「薬学」、「看護学」、「その他」の合計。大学院(修士課程、博士課程)の「薬学・看護学」の数は、「薬学」、「看護学」、「その他」の合計。

出典：内閣府「男女共同参画白書 令和2年版」

16

性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないための教育（参考資料）

性犯罪・性暴力対策の強化の方針（概要）

（令和2年6月11日 性犯罪・性暴力対策強化のための関係府会合決定）

性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」（令和2年度から4年度までの3年間）

性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」中に実施する主要な取組の概要

刑事法に関する検討とその結果を踏まえた適切な対応

性犯罪被害者に対する予防防止措置の更なる充実

被害者支援・相談をしやすい環境の整備

切れ目のない予防・被害者支援の確保

教育・啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防

- 子供を性暴力の被害者にならないための生命（いのち）の安全教育の推進。性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、学校教育により大きな役割を果たしていくことが必要。
- 生命の尊厳を学ぶ生命を大切にすることの教育、自分や相手、一人一人を尊重する教育をさらに推進。加えて、以下の取組を推進。
 - 幼児期・低学年 「永遠に続く部分」は、他人に見せない、触らない、もし触られたら大人に言う、他人に触らないことへの指導
 - 高学年・中学校 SNS等で知り合った人に会うことなどの危険や被害に遭った場合の対応
 - 中学校・高校 いじめの「デートDV」、性被害に遭った場合の相談先
 - 高校・大学 レイプドラッグ、随時相談に応じた性被害、セクハラ等の相談や相談窓口の周知
- 工夫した分かりやすい教材や年齢に応じた適切な教育資料、学習指導要領等に基づき作成・改訂、地域の実情に応じた段階的な取組の推進への取組。教職員を含む関係者への研修の実施。
- 学校等での相談を受ける体制の強化。相談を受けた場合の教職員の対応についての研修の実施。
- わいせつ行為を行った教職員等の厳正な処分
 - 懲戒を課（懲戒）や懲戒のない他の懲戒の適用に際する教育委員会への指導
 - 教職員免許の取消等の取組について、より厳しく徹底するよう厳正

17

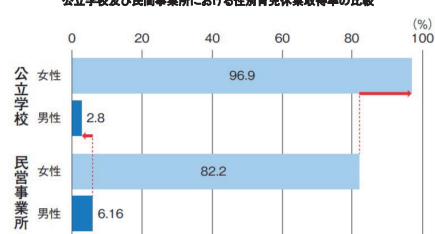
男性教員の家事・子育て・介護等への参画促進

（参考資料）

男性の育児休業取得の割合は民営事業所の半分以下

男性の育児休業取得率が低い背景にはどのようなことがあるでしょうか？

公立学校及び民間事業所における性別育児休業取得率の比較



出典：文部科学省「平成30年度公立学校教職員の人事行政状況調査」及び厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」をもとに作成

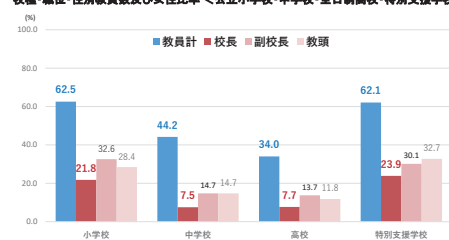
21

女性教員の政策・方針決定過程への参画拡大

（参考資料）

教員全体に占める女性の割合に比べ、管理職に占める女性の割合は低い
女性の管理職が少ない背景にはどのようなことがあるでしょうか？

校種・職位・性別教員数及び女性比率（公立小学校・中学校・全日制高校・特別支援学校）



出典：文部科学省「学校基本統計」（令和2年度）をもとに作成

18

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

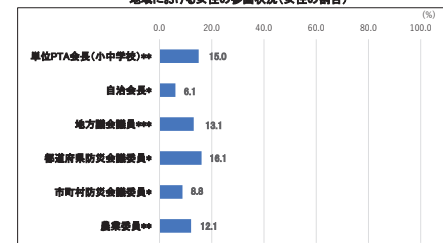
22

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

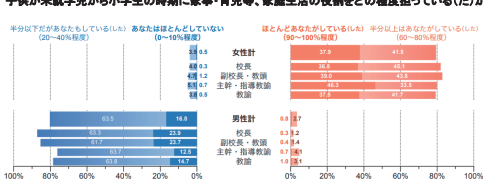
19

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) 一歳以下の子どもが12歳以下の児童の現在についての回答と、13歳以上の子どもを持つ児童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)」[半分以下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)] [半分以下はあなたがしている(した) (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/hqutvq000002ko2.html>

20

参考資料4

動画教材④ 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

独立行政法人国立女性教育会館「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」
【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職員研修モデルプログラムの開発)】



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～

大崎麻子
特定非営利活動法人Gender Action Platform理事
関西学院大学総合政策学部客員教授

SDGsと「女性」「ジェンダー」

2015年9月 国連総会「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」(SDGs)

前文 すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女の子のエンパワーメントを達成することを目指す。

本文(実施原則) 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。

ゴール5 ジェンダー平等と女性・女の子のエンパワーメント

20「ジェンダー」ジェンダー平等の実現と女性・女性の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進捗において、体系的に重要な貢献をするものである。人々の能力の増進と持続可能な開発の達成は、人々の幸福に上る(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。女性と女性は、質の高い教育、経済的機会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受けるべきである。我々は、ジェンダーギャップを縮めるための役割を顕著に増進するために努力するとともに、地域及びグローバルの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。女性と女性に対するあらゆる形態の暴力は男性及び女性の参加も得てこれを根絶していく。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。

© 大崎麻子

国際社会共通の目標

ジェンダー平等 (男女共同参画)

男性と女性が等しく権利、機会、責任を持ち、意思決定にも対等に参画する

女性・ガールズのエンパワーメント (女性の地位向上、女性活躍)

- 人生や日常生活におけるあらゆる選択肢を自分の意思で選び取って生きていくための力をつけること(自己決定権の確立・行使)
- 男性と対等に意思決定に参加するために必要な力を身につけること

© 大崎麻子

ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女の子のエンパワーメントを実現する



- あらゆる形態の差別の撤廃
- 公共・私的空間における暴力の撤廃
- 児童婚、強制婚、女性器切除などの有害な慣行の撤廃
- 無償ケア労働の再分配
- 意思決定における女性の完全かつ意味のある参画及び平等なリーダーシップの機会
- 性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスの確保

© 大崎麻子

持続可能な開発目標：SDGs
2030年までに達成すべき17の目標



環境 経済 社会

© 大崎麻子

「ジェンダー視点の主流化」とは？

- 「人々」の中には「男性」と「女性」がいる
- 男女には身体的な違いがある(生物学的性差)
- 家庭内・コミュニティ・社会における、既存の男女間の「役割分業」「力関係」「行動規範」の違いにより、男性と女性は異なる立場・状況にある(ジェンダー/社会的性差)

⇒そこで、

- ✓ 男女別のデータを取り、分析すること
- ✓ 男性と女性の異なるニーズに対応すること(短期的施策)
- ✓ 男女間の格差の根源的な要因に働きかけ、ジェンダー平等等の実現に向けて努力すること(中長期的施策)

誰一人、取り残さない(インクルージョン) 根拠に基づいた政策・事業策定(エビデンスベース、効率性)

© 大崎麻子

SDGsの背景
子どもたちが生きる、これからの時代

グローバル化

気候変動

人口動態(人口構成)の変化

技術革新

© 大崎麻子

ジェンダー平等の実現に向けた世界共通の「主要課題」と「取組み」

- 女性に対する暴力(DV、性暴力、性的搾取、セクシュアル・ハラスメントなど)の根絶
- 無償ケア労働(家事、育児、介護、看護)の負担の軽減と責任の再分配
- 意思決定・方針決定過程への女性の参画(国会議員、管理職・役員などの意思決定ポジション)の推進

環境整備
法律・政策・予算

意識改革
アンコンシャスバイアス

© 大崎麻子

SDGsのキーワード
「このままでは続かない世界を、続く世界へ」

- Leave no one behind (誰一人、取り残さない)
- Social Transformation (今までのやり方、考え方を「変革する」プロセス)
- マルチ・ステークホルダー (みんなで、やる。政府、地方自治体、民間企業・金融機関、市民社会組織、教育機関、地域社会、一人一人の市民)
- ジェンダー主流化(ジェンダーの視点を全てのゴールに主流化させる)

© 大崎麻子

ケース番号： _____

1. ケースを見て気づいたことや思ったこと、問いかけに対するあなたの考えなどを記入してください。

2. ディスカッションで思ったことや、新たに気づいたことなどを記入してください。

3. まとめ・解説動画を視聴した上で、研修を振り返り、さらに考えたことや、理解が深まったことなどを記入してください。また、あなたの職場の課題や、それを変える手立て、今後自分が取り組みたいことなどについて記入してください。

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」

〔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

「学校における男女同参画推進のための教員研修プログラム」 実施の手引き

発行 2021（令和3）年3月
編集 独立行政法人国立女性教育会館
〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728
Tel：0493-62-6725
URL：https://www.nwec.jp
印刷 株式会社石井印刷

