

## ジェンダー平等に向けた教員研修の実態と課題 —東北8県市の分析から—

河野 銀子

地域教育文化学部

柿崎 悦子

ダイバーシティー推進室

鈴木 貴子

教育実践研究科

(令和5年11月8日受理)

### 要 旨

本稿は、遅々として進まない日本社会のジェンダー平等を促進する一要因として、初等中等教育段階の教育に注目し、現状を分析するとともに今後の課題を明らかにした。

日本の初等中等教育機関においては、女性の管理職比率が低いだけでなく、管理職を志向する女性教員割合も低い。また、児童生徒観におけるジェンダーステレオタイプもみられる。こうした状況が続けば、学校教育が社会のジェンダー不平等を再生産しかねないため、改善が求められる。これらは政策課題としても認識されており、とくに教員のアンコンシャス・バイアスの払拭や、そのための研修機会の充実などがうたわれている。

そこで、東北6県を調査対象とし、教員を対象とするジェンダー平等研修の実施状況を調査した。各県の男女共同参画を推進するセンターと教育委員会のホームページを分析したところ、ほとんどの県で同研修は実施されていないことが明らかになった。ただし、そのような中で比較的体系的に実施できているのは宮城県であり、その鍵は、(1)県の男女共同参画計画に「教員の研修」が明記されていること、(2)県の教育振興基本計画や校長の指標と連動していること、(3)研修担当者が教員経験者で県の男女共同参画を推進する専門官の職にあることであることがわかった。

今後調査対象を広げるとともに、研修の実施方法や実施内容の詳細を明らかにするため、訪問調査によるヒアリングを実施する予定である。

## はじめに

日本社会のジェンダー平等が遅々として進まない。世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数（GGGI）による2022年の結果が146ヶ国中の125位<sup>1</sup>と過去最低であったことはよく知られているが、世界銀行によるWBL2023（女性・ビジネス・法律）においても190ヶ国中の104位<sup>2</sup>と奮わない。いずれも政治や経済分野での女性の不活躍が原因とされる。

一方、GGGIの教育分野は47位で、スコアも完全平等を示す1.0に近い<sup>3</sup>ため、教育には問題がないと思われがちである。しかし、GGGIの教育分野は識字率や初等中等教育の就学率等、4項目中の3項目は先進国ではほぼ完全平等（スコア1.0）を達成している項目である。教育分野で目を引くのは、日本の高等教育は105位と決して高くないことである。GGGIは指数が1.0を超えると1.0とみなすことになっているが、多くの先進国では大学在学者に占める女性割合は男性より高く、実際は1.0を超える。これに対し、日本は1.0に達していない（0.976）。大学進学率における男女間の格差が明確に存在するためである。

ここに日本の教育問題がある。男女間の進学格差は進学率だけでなく、専攻分野にもジェンダー不均衡がある。科学技術や政治経済分野での活躍に繋がりやすい専攻分野を選択する女性が少ないのである。このことは、大学が、学生の卒業後の職業選択における男女間格差を生み出す土壌と化していることを意味する。ただ、日本では大学入学時に専攻分野を決定するのが一般的であることから、大学の問題というより大学入学前の教育問題として捉える方が妥当である。

そこで、本稿では初等中等教育におけるジェンダー平等に関する諸問題を概観し、社会のジェンダー平等を推進しうる学校教育のあり方を検討したい。その際、昨今の政策動向を踏まえ、とくに教員の研修にフォーカスする。

## 1. 問題の背景と研究課題

### (1) 学校における女性活躍とジェンダー意識の現状

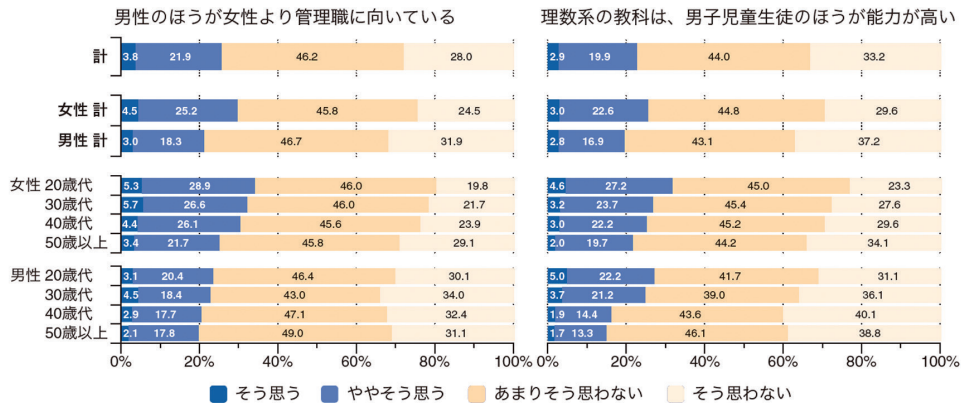
教育の場におけるジェンダー平等の実現は、社会全体のジェンダー平等を推進するための基盤であり、学校教員・管理職のジェンダー構成やジェンダー意識は極めて重要である。

しかしながら、初等中等教育機関の管理職に占める女性割合は22.3%で、全教員に占める女性割合（52.9%）を大幅に下回る過少代表の状態になっている（文科省「学校基本調査」（2022）より算出）。しかも、管理職志向のある女性教員は7.0%（男性29.0%）しかおらず、その理由として「自分にはその力量がない」と回答した女性教員（66.9%）は男性（51.5%）より大幅に多い（国立女性教育会館 2018）。

また、同調査によれば、「男性の方が管理職に向いている」と考える女性教員（29.7%）は男性（25.6%）よりやや多く、「理数系教科の能力は男子の方が高い」を肯定する女性教員（21.3%）も男性（19.7%）よりやや多い（図1）。いずれの回答も、性別を問わず

<sup>1</sup> Global Gender Gap Report 2023 (<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023>)

<sup>2</sup> <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/b60c615b-09e7-46e4-84c1-bd5f4ab88903/content>



【図1】 教員のジェンダー意識

出所) 国立女性教育会館 (2018) 『学校教員のキャリアと生活に関する調査』 結果の概要]

(http://id.nii.ac.jp/1243/00018803/) より引用

年代が下がるほど肯定率が上がる傾向があり、教職の初期段階から、教員としてのキャリア形成や児童生徒観におけるジェンダーステレオタイプを内面化していることがわかる。

このような現状が続けば、女性管理職が増えないばかりか、日常の教育活動を通して学校がジェンダー不平等を再生産することになりかねない。子どもたちは日常的に目にする景色を「自然なこと」と受容しがちなため、ステレオタイプに疑問をもてず、ステレオタイプ化から抜け出す生き方に対する熟慮を欠いてしまう (Gutmann, Amy=神山訳2004) からである。子どもたちがジェンダー不平等な学校の景色を変えるのは困難なため、教員側に期待がかかる。すなわち、すべての教員がジェンダー平等に立脚した自身のキャリア観や児童生徒観を身に付けることが肝要となる。男女平等を重んずる態度を養うことは教育基本法にも明記されているが、現状の大学の教職課程における教員養成や現職教員の研修において、ジェンダーに関して学ぶ機会は十分とはいえない。国際的にみても、ジェンダーを含む多様性に関する研修を受けた日本の教員割合は12.9%と、調査参加国平均(26.4%)の半分程度である (OECD 2019)。

## (2) 教員研修をめぐる政策動向

上述した問題状況は政策的にも認識されるようになり、解決に向けた施策が掲げられている。「第5次男女共同参画基本計画」(2020.12.25.閣議決定)の第10分野(教育・メディア)の基本的方向として、「校長をはじめとする教職員や教育委員会における男女共同参画の理解を促進する」ことが求められ、「教員の養成・採用・育成の各段階に男女共同参画の視点を取り入れ」る旨が記載された。また、毎年発表される「女性活躍・男女共同参画の重点方針」において、「校長をはじめとする教職員への研修の充実」に具体的に取り組むとの方針が打ち出されている。さらに、2023年に閣議決定された「第4期教育振興計画(2023-2027年度)」でも、「今後5年間の教育政策」の目標6の中に、「教職員が無意識の思い込み等を払拭し男女共同参画を推進する意識を醸成する」と明記される等、これまでの振興計画より踏み込んだ書き振りととなった。

以上のように、日本の教員のジェンダー平等学習の機会の貧困さは政策上の課題とされ、研修の充実によって改善を図ろうとしている。したがって、現在、ジェンダー平等に向けた教員研修の体系的な位置づけを検討する過渡期にあり、それに資する学術研究が必須となる。ところが、教員研修体系へのジェンダー平等研修の位置づけを直接的に扱った研究は現時点では見あたらない。

### (3) 先行研究の検討

教員の研修に関連する研究としては、概ね3つに分類できる。それらは、①教員研修自体を扱ったもの、②専門職養成における研修の位置づけを検討したもの、③ジェンダー平等研修を扱ったもの、である。以下、順に示す。

#### ①教員の研修について

教員の研修は法的（教育基本法第9条、教育公務員特例法第21条）に義務づけられているが、「教育公務員特例法」（1949年制定）において「自主的、自発的」なものとして位置付けられていたため、実施主体は専門職団体や大学が多く、教育行政機関による研修は補足的であった（高橋哲 2019）。この状況の変わり目は1986年の初任者研修の提言（臨時教育審議会第二次答申）で、研修をめぐる文部省と教職員組合の間の「覇権争い」が先鋭化し、さらに2016年の「育成指針・指標」の導入（教育公務員特例法改正）は国家による研修主導権の掌握とみなされた（高橋 2019）。一連の改革に対して国家による統制であるとの批判も多い中（子安潤 2017など）、2022年の同法改正を経て2023年度に教員研修の「受講履歴記録システム」を導入することが決定した。このことは教員研修のいっそうの制度化を意味する面もあるため、その是非自体を問う研究（中田康彦 2008）も必要とされる。

#### ②専門職養成について

一方、専門職の養成プロセスの制度化研究においては、研修は「資質・能力」を涵養する重要な鍵（橋本鉦市 2009）と位置付けられ、専門職ごとの初期研修にはそれぞれ独特のロジックや戦略がある（橋本編 2019）ことが明らかにされている。ただ、医師や法曹職と違って、教員の「資質・能力」は審議会答申等で示される内容が多義的で曖昧（市川昭午 2015）なため、研修をめぐる議論も揺れ動いてきた。こうした動向を反映して、教員研修に関する研究は国の政策や特定地域における管理職研修に着目する傾向があり、全体的な把握が難しく、またジェンダー視点がみられない点に問題がある。

#### ③ジェンダー平等研修について

他方、ジェンダー平等にかかる教員研修は、関心ある教員による個人的な研鑽とその実践（吉田和子 1997、小川真知子・森陽子 1998、等）や、各地の男女共同参画を推進するセンター（以下、「男女センター」と略記）の事業（福島県男女共生センター等）、国立女性教育会館の事業（「学校における男女共同参画研修」）として実施されてきたため、男女共同参画推進に資する事例報告や実践研究としての蓄積はあるが、実施主体や実施内容を含む教育政策として扱った学術研究はみられない。また、国立女性教育会館（2021）が『学校における男女共同参画の推進のための教員研修プログラム：実施の手引き』を作成しているが、男女センターが行う研修と教員研修体系との関わりは議論されていない。

以上を踏まえ、本研究では「学校のジェンダー平等推進に資する教員研修とはどのようなものか」という学術的問いを背景に、まずは現状を把握し、課題を抽出することとした。

## 2. 研究方法

### (1) ジェンダー平等研修の実施状況

河野編（2017）では、昨今の管理職養成システム改革において「管理職育成」のために研修が重視される傾向が高まりつつも、そこにジェンダー視点が見られないことを指摘している。また、木村（2018）は、教育委員会の研修内容の状況を把握した文科省調査を分析し、2007年度から2011年度までの「男女共同参画」研修の実施率は、初任者研修、10年目経験者研修とも小・中・高校・特別支援学校で2～4割で他に比べて下位にあり、2012年度からは「人権教育」と統合され「男女共同参画」として単独の実施状況が把握できなくなったこと、2018年度に初任者研修のみ「男女共同参画」が単独集計されるようになったが、実施率は4～5割台で依然として下位にあることを明らかにした。ただし、教育委員会による研修の実施率と教員の参加率は別の問題であり、また文科省調査では研修内容が不明なため、「男女共同参画」研修の実態を捉えることは難しい状況にある。

そのため、本研究では手始めとして東北6県および仙台市（政令都市）と山形市（中核市）の状況を中心に探索的な調査を実施することとした。

### (2) 調査の概要

本調査の目的は、東北6県（および政令指定都市と中核市）における教員対象のジェンダー平等研修の実態を把握することにある。具体的には、教育委員会と各県の「男女センター」のホームページを調査し、ジェンダー平等研修の実施状況を分析した。

調査は次の二方向からアプローチする。第一は、男女センターへのアプローチである。ジェンダー平等研修が長年にわたり各地の男女センターで実施されてきた経緯を踏まえ、男女センターが教員対象の研修等を実施しているか検討する。その際、その県の男女共同参画の諸施策との位置づけが重要になるため、各県の男女共同参画基本計画を参照する。なお、男女共同参画社会基本法第13条により、都道府県には地域の男女共同参画計画を作成する義務がある。第二は、教育センターへのアプローチである。教員研修は、教育委員会が策定する教員育成指標とかかわって、教育センター等が実施する。これらは、各県の教育振興計画に基づいていることから、そこにジェンダー平等研修がどう位置づいているか検討する。ただし、政策や行政においては、ジェンダー平等という用語はあまり使用されないため、男女共同参画という語句が主たるキーワードとなる。

分析方法にあたっては、橋本（2019）による「研修6要素」を参照し、A.研修の実施主体、B.研修対象、C.目的論、D.研修期間、E.研修場所・施設の5要素を用い、F.研修者の処遇については本研究課題の目的と教員研修の実態に即し、独自に設定した。すなわち、本調査におけるA.は男女センターおよび教育センターであり、B.は教員の職位や担当、C.は男女共同参画政策や教育振興計画における研修およびジェンダー平等にかかる記載とする。F.については、今後の教員研修に位置付ける際に重要な要素となる「研修担当者の身分」に変えた。



### 3. 調査結果

本節では、各県市の調査結果を上述した研修要素に則して分析した結果の概要を示す。既述の通り、実施主体は男女センターと教育センターなので、以下では8県市における各々の実施状況について整理した。なお、結果の詳細は「表1-1～3」「表2-1～3」を参照されたい。

#### (1) 男女センターにおける実施状況

まず、8県市の男女センターにおける教員対象のジェンダー平等研修はほとんど実施されていないのが現状である。学校などの教育機関での出前講座への講師派遣プログラムもあるが、今回の調査方法では詳細は把握できない。そのため、B.研修対象については、記載できる事項がない。ただし、福島県においては「次世代スクールプロジェクト事業」（後述）を通して、教員がジェンダー平等に関して学ぶ機会を得ているものと思われる。また、「教師のための次世代育成人権セミナー」が男女センターで実施されていることから、ジェンダー平等に関する内容が含まれている可能性があるものの、参加人数が報告書に記載されているのは平成26年度と令和3年度のみで、詳細は把握できない。

次に、C.目的論であるが、男女センターの研修は各県の男女共同参画にかかる基本計画を遂行することが目的となっている。表1に示したように、教員や児童生徒の男女共同参画の理解増進に相当する施策は全県市の計画に盛り込まれているが、「研修」と明記されているのは青森県と岩手県、福島県の3県、および山形市である。

上述したようにD.E.F.については、研修が実施されていないため、記載できる事項がないが、福島県については、依頼のあった学校（E）の授業時間内（D）に実施されていた。研修担当者（F）は男女センターの職員としての派遣となっていた。

以上から、男女センターにおける教員対象のジェンダー平等研修は、福島県を除き、実施されていないことが明らかになった。福島県の男女センターでは、希望する学校や教員がジェンダー平等研修を受講しているものの、規模が小さく、教員の研修体系にどのように位置づいているのかは把握できない。

上述したように8県市の男女センターにおける教員対象のジェンダー平等研修の実施状況は芳しくない。しかし、青森県、岩手県では、出前講座として男女共同参画についての研修会への講師派遣を実施している。また、福島県以外の県も普及啓発活動は実施しているようだが、いずれも詳しい実施対象は分からない。

そこで、福島県の「次世代スクールプロジェクト事業」を参照する。同事業は、男女センターが計画・実施するもので、県内小中高校と連携し、互いの性と人権を尊重することの大切さや自分らしさを発揮することの大切さを考えるための連携授業が行われている。令和3年度の実績は、5中学校、12高校、1養護教諭部会で計43回実施し、2,401人が参加している。同事業は、「ふくしま男女共同参画プラン」（H28からR3年度計画）の基本目標Ⅱに依拠したものと考えられる。

#### (2) 教育委員会における実施状況

まず、表2に示したように教育センターにおけるジェンダー平等研修は8県市中の6県

市で実施されていない。実施されている宮城県と山形県におけるB.研修対象については、4研修中の3件が教頭・校長等の管理職となっている。

宮城県では新任校長研修と新任教頭研修の「男女共同参画について」、新規採用教諭研修では「教員のライフデザインとワークライフバランス」の講義の中で、校長研修と教頭研修と同じ講師による男女共同参画とアンコンシャス・バイアスについての内容が盛り込まれている。いずれも悉皆研修である。

山形県では、新規採用教頭研修と高校5年経験者研修において「ジェンダー平等について」の研修が実施されている。高校5年経験者研修では、グループ毎に事例や意見交換も行っている。ただ、山形県の教頭研修では、教員倫理研修との同日開催であり、解決が急務となっている教育課題並びに倫理観を高める教職員管理の在り方についての研修のなかに取り込まれている。

次にC.目的論であるが、各県市の教育振興計画自体では、秋田県と山形市に各1か所のみ男女共同参画という語句が見られる。秋田県は副読本の活用による男女共同参画の学習、山形市は施策の現状と課題の部分に男女共同参画の実現との記載があるのみで、教育の振興にあたってジェンダー平等の観点が欠落していることがわかる。さらに付け加えるならば、青森県の「青森県教育振興基本計画」(H31からR5年度計画)の「1取組の方向性」において、「女性や高齢者、県外からの移住者などの多様な人材の活躍が期待される」との記載がある。また、仙台市の「仙台市教育構想2021」(R3からR7年度計画)では、「2教育構想の位置付け」として、「せんだい市基本計画2021」(R3からR7年度計画)の一つである「男女共同参画せんだいプラン2021」を主な関連計画として明記している。これらは、ジェンダー平等に関連する内容が含まれる可能性もあるが、インターネット上の情報では詳細は不明であり、それらに資する教員研修が計画・実施されているか否かも確認できなかった。

また、各県市の男女共同参画計画において学校教育に関する明確な記載がある場合、その所掌は男女センターではなく教育委員会であると想定される。

たとえば前述した青森県の「第5次あおもり男女共同参画プラン」(R4からR8年度計画)の「重点目標12の1学校等における男女共同参画の理解促進に向けた教育・学習の充実」では、「発達段階に応じ、男女共同参画の理解促進に向けた教育を行い、教育従事者の理解を促進する」との記載と、「教職員等の研修の実施」が明記されている。また、岩手県の「いわて男女共同参画プラン」(R3からR7年度計画)のVには「1男女共同参画を促進する教育・学習の充実の(2)学校教育の充実」との項目があり、「男女共同参画の視点に立った意識や知識を高めるため、教員の研修体系に基づく研修等を充実する」との記載がある。同様に、福島県の「ふくしま男女共同参画プラン」(R4からR12年度計画)の「基本目標Ⅱ人権尊重と男女平等を基本としての男女共同参画の推進」の(2)では、「男女共同参画を推進しジェンダーにとらわれない、多様な選択を可能にする学校教育の充実」と明記され、かつ施策の方向性では「教育の場における男女共同参画に関する問題点の改善を図るとともに、男女共同参画社会形成に関する教育の推進に向け、教員研修の充実に努める。」との記載がある。教育に関する項目におけるジェンダーの記載は東北6県では唯一である。しかし、教員研修体系に男女共同参画についての研修は見あたらない。

また、宮城県では、「宮城県男女共同参画基本計画(第4次)」(R3からR7年度計画)

の「第3章 学校における男女共同参画の実現の基本目標」に、学校教育が人間の意識や価値観の形成に果たす役割の大きさが明記されている。特に教員研修の記載は無いが、仙台市立学校を含めた新任校長研修や新任教頭研修において、「男女共同参画について」のオンデマンド研修を実施している。

秋田県では、「第5次男女共同参画推進計画」（R3からR7年度計画）の中の推進の柱である男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化として、男女平等などの人権の尊重を促進する教育の充実を挙げている。家庭や学校における副読本の活用も促し、性別を理由とする差別の解消や男女の本質的平等、偏見や決めつけを持たせない教育を謳っているが、教員研修までは踏み込んでいない。

山形県の「男女共同参画基本計画」（R3からR7年度計画）では、施策の方向1において「学校教育全体を通して、男女共同参画の理解を深め、基本的人権を尊重し、男女平等の精神を身に付ける教育を推進」という記載がある。教員研修については明記されていないが、実際には、新規採用教頭研修と高校5年経験者研修に「ジェンダー平等」の研修が実施されており、どちらもオンライン研修である。

D.研修期間について、宮城県では1週間のうちの3日間で、5から6項目の研修を受講する。それらの項目の中に「男女共同参画について」が計画されている。山形県では、新規採用教頭研修では教員倫理研修1日の内「ジェンダー平等」30分、5年経験者研修では全体研修1日の内「ジェンダー平等」60分の計画となっている。また、E.研修場所については、宮城県はオンデマンド研修であるため勤務校などでの研修となり、山形県はオンライン研修としての勤務校での研修となっている。さらに、F.研修担当者の身分は、宮城県、山形県ともに、教職にあった人材でかつ管理職経験者であり、いずれも学校の状況を理解している者が起用されていることがわかる。

以上を要するに、教員対象のジェンダー平等研修が教員研修に体系づけられるためには、各自治体の男女共同参画関係の基本計画への記載だけでは十分とは言えず、教育振興計画等に明記される必要があると考えられる。

#### 4. まとめと今後の課題

以上、東北6県と仙台市、山形市の教員研修におけるジェンダー平等の扱いを検討してきた。その結果、国の政策として教員研修を充実させる方向にあるものの、実態としては不十分であることが明らかになった。ただし、ほぼ未着手状態の県がある一方で、宮城県ではかなり体系的に位置付けられていると思われる。

そこで、他県の今後の施策に参考になると考え、ジェンダー平等研修を教員研修体系に位置付けるための鍵となるポイントを挙げて、まとめとしたい。

第一に、県の男女共同参画計画に「教員の研修」が明記されていること

第二に、県の男女共同参画計画が教育振興基本計画や校長の指標と連動していること

第三に、研修担当者が教員経験者で県の男女共同参画を推進する専門官の職にあること  
今後の課題は、次の二点である。

まず、WEB調査の対象を東北6県以外の地域にも広げること。そして、ヒアリング等を実施することにより、ジェンダー平等研修の実施方法や実施内容の詳細を把握すること



である。

※本研究の一部は山形大学地域教育文化学部教友会助成金により実施した。

## ＜参考文献＞

- Gutmann, Amy (1987) *Democratic Education*. Princeton University Press. (=2004 神山正弘訳『民主教育論—民主主義社会における教育と政治』同時代社)。
- 橋本鉦市編著 (2009)『専門職養成の日本的構造』玉川大学出版部。
- 橋本鉦市編著 (2019)『専門職の質保証—初期研修をめぐるポリティクス』玉川大学出版部。
- 市川昭午 (2015)『教職研修の理論と構造—養成・免許・採用・評価』教育開発研究所。
- 河野銀子編著 (2017)『女性校長はなぜ増えないのか—管理職養成システム改革の課題』勁草書房。
- 木村育恵 (2018)「教師文化」、河野銀子・藤田由美子編著『新版 教育社会とジェンダー』学文社。
- 国立女性教育会館 (2018)『「学校教員のキャリアと生活に関する調査」結果の概要』(<http://id.nii.ac.jp/1243/00018803/>)。
- 国立女性教育会館 (2021)『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』
- 文部科学省 (2022)「学校基本調査」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400001&tstat=000001011528>)。
- 中田康彦 (2008)「新教育基本法下の教員政策—行政制度（政策）改革を中心に」、『日本教育政策学会年報』15、122-132。
- OECD (2019) TALIS 2018 (Teaching and Learning International Survey 2018) (<https://www.oecd.org/education/talis-2018-results-volume-i-1d0bc92a-en.htm>)。
- 小川真知子・森陽子 (1998)『実践ジェンダー・フリー教育：フェミニズムを学校に』明石書店。
- 高橋哲 (2019)「教員—国家主導による法定初任者研修の成立過程」、橋本鉦市編著『専門職の質保証—初期研修をめぐるポリティクス』玉川大学出版部。
- 吉田和子 (1997)『フェミニズム教育実践の創造—「家族」への自由』青木書店。

表 1-1 男女センターの男女共同参画等の研修一覧

項目		県名		岩手県	宮城県
		青森県	男女センター	男女センター	男女センター
*	教員対象のジェンダー平等および男女共同参画研修	実施の有無	無	無	---
	研修名	研修名	—	—	---
A	研修の実施主体	県教委、男女センター	青森県男女共同参画センター	岩手県男女共同参画センター	---
B	研修対象	教員の職階、一般	—	一般	---
C	目的論	法令・規則・通達などに明示、基本計画に依拠など	<p>■第5次あおもり男女共同参画プラン(R4～R8)</p> <p>重点目標12「教育、メディアを通じた理解の促進」</p> <p>1 学校等における男女共同参画の理解促進に向けた教育・学習の充実 39・40ページ</p>	<p>■いわて男女共同参画プラン (R3-R7)</p> <p>V「男女共同参画社会の実現に向けた基礎の整備」</p> <p>1 男女共同参画を推進する教育・学習の充実 (2) 学校教育の充実 52ページ</p> <p>○ 男女共同参画の観点に立った意識や知識を高めるため、教員の研修体系に基づく研修等を充実します。</p>	<p>■宮城県男女共同参画基本計画 (第4次) (R3-R7)</p> <p>第3章3「学校教育における男女共同参画の実現 - 共生と自立をめざして -」21ページ</p> <p>【基本目標】</p> <p>学校教育が人間の意識及び価値観の形成に果たす役割は大きいことから、学校教育の場で人権の尊重を基盤とし、男女共同参画に関する理解を促進していくよう努めます。また、変化する社会経済情勢及び労働環境に対応することにより、適切な進路又は職業を選択することができるような情報提供・意識の啓発を推進します。</p>
		—	—	—	---
D	研修期間	—	—	—	---
E	研修場所・施設	一元的か各施設、対面かオンライン	—	—	---
F	研修担当者の身分	専門業務に対する法律的な責任、労働者性と報酬	—	—	---
備考	男女共同参画推進条例	掲載URL	<a href="https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kankyo/seisihonen/danjo/joure.html">https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kankyo/seisihonen/danjo/joure.html</a>	<a href="https://www.pref.iwate.jp/kurashikankyou/seishounendanjo/danjo/joure/index.html">https://www.pref.iwate.jp/kurashikankyou/seishounendanjo/danjo/joure/index.html</a>	<a href="https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/kyosha/jorei002.html">https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/kyosha/jorei002.html</a>
	男女共同参画推進計画	掲載URL	<a href="https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kankyo/seisihonen/danjo-plan21_vol4.html">https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kankyo/seisihonen/danjo-plan21_vol4.html</a>	<a href="https://www.pref.iwate.jp/kurashikankyou/seishounendanjo/danjo/1004899.html">https://www.pref.iwate.jp/kurashikankyou/seishounendanjo/danjo/1004899.html</a>	<a href="https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/kyosha/danjo-kihonkeikaku.html">https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/kyosha/danjo-kihonkeikaku.html</a>

表 1-2 男女センターの男女共同参画等の研修一覧

項目		県名		山形県	福島県
		秋田県	男女センター		
*	教員対象のジェンダー平等および男女共同参画研修	無	無	無	有
	研修名	無	無	無	次世代スクールプロジェクト事業
A	研修の実施主体	県教委、男女センター	秋田県中央男女共同参画センター（ハーマニープラザ）	山形県男女共同参画センター（チェリア）	福島県男女共生センター
B	研修対象	教員の職階、一般	一般	一般	一般
C	目的論	法令・規則・通達などに明示、基本計画に依拠など	■第5次男女共同参画推進計画（秋田県女性活躍推進計画）（R3-R7） 推進の柱「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化」18ページ ②男女平等など人権の尊重を促進する教育の充実 男女が共に自立して個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するためには、子ども頃から男女平等の理解を促していくことが重要です。 このため、家庭や学校において、副読本を活用するなどにより、性別を理由とする差別の解消や男女の本質的平等のほかに、「男だから」「女だから」という偏見や決めつけをもたせない教育を推進します。	■男女共同参画基本計画（R3-R7） 基本の柱1「男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり」21ページ 施策の方向1「学習指導要領」や「学校教育指導の重点」等に基づき、学校教育全体を通して、男女共同参画の理解を深め、基本的人権を尊重し、男女平等の精神を身に付ける教育を推進。	■「ふくしま男女共同参画プラン」（R4-R12） 基本目標Ⅱ：人権尊重と男女平等を基本としての男女共同参画の推進の（2）男女共同参画を推進しジェンダーにとらわれない、多様な選択を可能にする学校教育の充実 37ページ 【施策の方向性】教育の場における男女共同参画に関する問題点の改善を図るとともに、男女共同参画社会形成に関する教育の推進に向け、教員研修の充実努めます。 □「次世代スクールプロジェクト事業」：県内小中学校と連携し、互いの性と人権を尊重することの大切さや自分らしさを発揮する大切さを考えるための連携授業を実施。
	研修期間	—	—	—	授業時間を実施
E	研修場所・施設	一元的か各施設、対面かオンライン	—	—	不明（記載なし）
F	研修担当者の身分	専門業務に対する法律的な責任、労働者性と報酬	—	—	男女センター職員
備考	男女共同参画推進条例	掲載URL	<a href="https://www.pref.akita.lg.jp/pages/genre/23716">https://www.pref.akita.lg.jp/pages/genre/23716</a>	<a href="https://www.pref.yamagata.jp/kurashi/jinken/sankaku/index.html">https://www.pref.yamagata.jp/kurashi/jinken/sankaku/index.html</a>	<a href="https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/16005c/danjio-joure01.html">https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/16005c/danjio-joure01.html</a>
	男女共同参画基本計画	掲載URL	<a href="https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/56095">https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/56095</a>	<a href="https://www100.pref.yamagata.jp/documents/2645/danjokeikaku.pdf">https://www100.pref.yamagata.jp/documents/2645/danjokeikaku.pdf</a>	<a href="https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/16005c/danjio-plan-r03-12.html">https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/16005c/danjio-plan-r03-12.html</a>

表 1-3 男女共同参画等の研修一覧

項目		県名	
		宮城県仙台市	山形県山形市
		男女センター	男女センター
*	教員対象のジェンダー平等および男女共同参画研修	実施の有無	無
	研修名	研修名	—
A	研修の実施主体	県教委、男女センター	山形市男女共同参画推進センター（フアール）
B	研修対象	教員の職歴、一般	一般
C		法令・規則・通達などに明示、基本計画に依拠など	●第4次山形市男女共同参画計画（いきいき山形男女参画プラン）（R4～R8）
	目的論	第3章基本目標及び施策の方向性 1 計画の体系 基本目標 1 あらゆる分野における女性の多様な力の発揮 基本目標 6 男性による男女共同参画の推進 基本目標 7 男女共同参画を推進する学びと協働の充実 51ページ 子どもや若者に男女平等の意識を浸透させる上で学校教育の果たす役割は大きく、発達の段階に応じた人権教育を進めるとともに、多様な働き方、暮らし方を可能とするための力を育てる中高生などを対象としたキャリア教育の充実を図ります。	第3章計画の内容 基本目標 1 男女共同参画意識を育む教育・学習の充実 24ページ (2) 子どもたちの男女共同参画意識を育む教育の推進 【施策の方向】 ①人権尊重を基盤にした男女共同参画意識の形成のため、男女共同参画学習資料を活用し、性別にとらわれない教育活動を推進します。 ③ 保育人や教職員、そして保護者が、男女平等の理念の理解を深め、自ら実践することにより、子どもたちに対する男女共同参画教育を推進します。 【具体的施策】 教職員を対象とした男女平等の理解を深める研修の実施
D	研修期間	—	—
E	研修場所・施設	一元的な各施設、対面かオンライン	—
F	研修担当者の身分	専門業務に対する法律的な責任、労働者性と報酬	—
備考	男女共同参画推進条例	掲載URL	<a href="https://www.city.yamagata-yamagata.jp/shiseijoho/kyodosankaku/1007048/1004934.html">https://www.city.yamagata-yamagata.jp/shiseijoho/kyodosankaku/1007048/1004934.html</a>
	男女共同参画推進計画	掲載URL	<a href="https://www.city.yamagata-yamagata.jp/shiseijoho/kyodosankaku/1007053/1004902.html">https://www.city.yamagata-yamagata.jp/shiseijoho/kyodosankaku/1007053/1004902.html</a>

表2-1 教育センターの男女共同参画等の研修一覧

項目		県名		岩手県 県教育委員会	宮城県 県教育委員会	宮城県 県教育委員会
		青森県 県教育委員会	岩手県 県教育委員会			
*	教員対象のジェンダー平等 および男女共同参画研修	無	無	無	有	有
	研修名	研修名	研修名	無	有	有
A	研修の実施主体	県教委、男女センター	青森県総合学校教育センター	岩手県立総合教育センター	宮城県総合教育センター	同左
C	目的論	法令・規則・通達 などに明示、基本 計画に依拠など	●青森県教育振興基本計画（H31～R5）  川青森県教育振興基本計画 1 取組の方向性 3 ページ また、今後、人生 100 年時代の到来や、生き方・ 働き方の多様化が進んでいくことに伴い、女性や高 齢者、県外からの移住者など多様な人材の活躍が期 待されます。 (取組の方向性に女性という言葉が記載されている のみ。)	●岩手県教育振興計画（H31～R5）  (記載なし)	●第2期宮城県教育振興基本計画～志 を育み、復興から未来の創造へ～ (H29～R8)  (記載なし)	●同左
		—	—	—	1週間の中の3日間で、5項目の研修 を受講する。5項目の中に「男女共同 参画について」がある。 同参画について」がある。	一か月のうちの4日間で、6項目の研 修を受講する。6項目の中に「男女共 同参画について」がある。
D	研修期間	—	—	—	—	—
E	研修場所・施設	一元的な施設、 対面オンライン	—	—	—	—
F	研修担当者の身分	専門業務に対する 法律的な責任、労 働者性と報酬	—	—	—	—
備考	研修詳細の掲載	掲載URL	http://www.edu-c.pref.aomori.jp/?page_id=531	https://www1.iwate-ed.jp/	https://www.pref.miyagi.jp/site/sok yos/	https://www.pref.miyagi.jp/site/sok yos/
備考	教育振興計画	掲載URL	https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kyoiku/e- seisaku/files/2019- 2023_kyoikushinkinhonkeikaku_aomoriken.pdf	https://www.pref.iwate.jp/kyoiku/ bunka/kyoiku/ppan/gyousei/101 8748.html	https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/ kyou-kikaku/kihonkeikaku2.html	https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/ kyou-kikaku/kihonkeikaku2.html



表 2-2 教育センターの男女共同参画等の研修一覧

項目		県名		山形県		山形県	
		秋田県		県教育委員会		県教育委員会	
*	教員対象のジェンダー平等および男女共同参画研修	実施の有無		無		有	
	研修名	研修名		新規採用教頭研修		高校5年経験者研修	
A	研修の実施主体	県教委、男女センター		秋田県総合教育センター		山形県教育センター	
C	目的論	法令・規則・通達などに明示、基本計画に位置など		●第3期あきとの教育振興に関する基本計画（R2～R6） （記載なし）		●第6次山形県教育振興計画（後期計画）（R2～R6） （記載なし） ○国および本県の教育施策や学校経営について理解を深めるとともに、解決が急務となっている教育課題並びに教員として必要な使命感と教育観の深化を図るとともに、専門的な知識と技能を高め、教員としての資質と実践的指導力の向上を図る。（要項より）	
						●同左	
D	研修期間	—				教員倫理研修1日の内「ジェンダー平等」30分	
E	研修場所・施設	一元的な施設、対面かオンライン		—		オンライン	
F	研修担当者の身分	専門業務に対する法的責任、労働者性・報酬		—		管理職経験者	
備考	研修詳細の掲載	掲載URL		<a href="https://www.akita-c.ed.jp/">https://www.akita-c.ed.jp/</a>		<a href="https://www.yamagata-c.ed.jp/">https://www.yamagata-c.ed.jp/</a>	
備考	教育振興計画	掲載URL		<a href="https://www.pref.akita.lg.jp/pages/pages/archive/48576">https://www.pref.akita.lg.jp/pages/pages/archive/48576</a>		<a href="https://www.pref.yamagata.jp/700001/bunkyo/kyoiku/linkai/6kyouisinn-kouki.html">https://www.pref.yamagata.jp/700001/bunkyo/kyoiku/linkai/6kyouisinn-kouki.html</a>	

表2-3 教育センターの男女共同参画等の研修一覧

県名		福島県	宮城県仙台市	山形県山形市
項目		県教育委員会	仙台市教育委員会	山形市教育委員会
*	教員対象のジェンダー平等および男女共同参画研修	無	無	無
	研修名	無	無	無
A	研修の実施主体	県教委、男女センター	仙台市教育センター	山形市総合学習センター
C	目的論	法令・規則・通達などに明示、基本計画に依拠など (記載なし)	●仙台市教育構想2021 (R3～R7) 2教育構想の位置づけ 2ページ (3) 本市の他の計画との関係 3ページ 男女共同参画せんだいプラン2021年の名称が記載されている。 第5章基本方針 4.SDGsとの関係 (1) SDGsと教育 (3) 本市におけるSDGsと関連が深い取組項目 21ページ 学校教育での取組 ・仙台自分づくり教育【基本方針1】 「たくましく生きる力育成プログラム」や体験型経済教育、職場体験活動等を通じ、社会的・職業的自立に向けて必要な態度や能力の育成に取り組んでいます。(ゴール5)	●山形市教育振興基本計画 (R4～R8) (記載なし)
D	研修期間	—	—	—
E	研修場所・施設	一元的な施設、対面かオンライン	—	—
F	研修担当者の身分	専門業務に対する法的な責任、労働者性と報酬	—	—
備考	研修詳細の掲載	掲載URL <a href="https://center.fcs.ed.jp/">https://center.fcs.ed.jp/</a>	<a href="https://www.sendai-c.ed.jp/">https://www.sendai-c.ed.jp/</a>	<a href="https://www.ymgt.ed.jp/">https://www.ymgt.ed.jp/</a>
備考	教育振興計画	掲載URL <a href="https://www.pref.fukushima.lg.jp/site/edu/7zikeikaku.html">https://www.pref.fukushima.lg.jp/site/edu/7zikeikaku.html</a>	<a href="https://www.city.sendai.jp/kyoiku-somu-chose/kurashi/manabu/kyoiku/inkai/shisaku/basic/kyouikuplan.html">https://www.city.sendai.jp/kyoiku-somu-chose/kurashi/manabu/kyoiku/inkai/shisaku/basic/kyouikuplan.html</a>	<a href="https://www.city.yamagata-yamagata.lg.jp/shiseijoho/keikaku/1007001/1002473.html">https://www.city.yamagata-yamagata.lg.jp/shiseijoho/keikaku/1007001/1002473.html</a>

## Summary

### Current Status and Challenges of Teacher Training towards Gender Equality: From an Analysis of Eight Prefectures and Cities in Tohoku

KAWANO Ginko<sup>1)</sup>, KAKIZAKI Etsuko<sup>2)</sup>, SUZUKI Takako<sup>3)</sup>

This study focuses on education at the elementary and secondary school level as a factor promoting gender equality in the Japanese society, analyzes the current situation, and identifies future challenges.

In Japan's primary and secondary educational institutions, the proportions of women in managerial positions and female teachers who aspire to managerial positions are low. In addition, gender stereotypes can be seen in teachers' views of students. If the situation continues, school education may reproduce gender inequality in society; thus, improvements are needed. These are also recognized as policy issues, with particular emphasis on eliminating unconscious bias among teachers and enhancing training opportunities for this purpose.

We targeted six prefectures in the Tohoku region and investigated the implementation status of gender equality training for teachers. Analyzing the websites of centers promoting gender equality and boards of education in each prefecture revealed that most prefectures do not provide such training. However, Miyagi prefecture is the only prefecture that has been able to implement this in a relatively systematic manner, and the keys to this are as follows: 1. Teacher training is clearly specified in the prefecture's gender equality plan; 2. The training program is linked to the prefecture's basic education promotion plan and the principal's indicators; 3. An experienced teacher holding the position of a specialist in promoting gender equality in the prefecture oversees the training.

In the future, we plan to expand the scope of the survey and conduct interviews through on-site surveys to clarify the details of training implementation methods and content.

---

1) Faculty of Education, Art and Science, Yamagata University

2) Office for the promotion of Diversity, Yamagata University

3) Professional School of Education, Yamagata University