

ジェンダー平等に向けた教員研修の実際と困難

—訪問によるヒアリングを通して—

河野銀子¹⁾・鈴木貴子²⁾・柿崎悦子³⁾

1)九州大学男女共同参画推進室 2) 教育実践研究科 3) ダイバーシティ推進室

本稿は、男女共同参画社会基本法第10条において学校にも男女共同参画社会の形成に寄与する努力義務が課されていることを鑑み、その実現に資する一手段として、教員対象の男女共同参画研修に着目した。政策文書の時系列分析から、男女共同参画研修の実施について2015年あたりから明記されるようになったことが明らかになった。

しかしながら、各都道府県レベルでの実施状況を十分に把握できる調査がないため、WEB調査に基づいて抽出した2県の事例を分析した。その結果、持続的な教員研修を実施するためには、県の男女共同参画担当部署と教育委員会の連携が欠かせないことが明らかになった。

また、その際、本庁に籍のある教員経験を有する者が研修を担当することが円滑な連携をもたらしていると思われた。このことは一方で、連携や実施が担当者個人に依存しやすくなるため、研修の定着に関して不安要素となりかねない。担当者に左右されない連携の構築・維持を実現するためには、教員対象の男女共同参画研修が体系的に位置づけられる必要があると考えられる。今後、調査対象県を拡げながら具体的な連携のあり方を探り、同研修の普及・定着に資する方策を検討していく。

キーワード： 教員研修 ジェンダー平等 男女共同参画 学校管理職

1 問題の背景

本稿は、男女共同参画社会基本法第10条において学校にも男女共同参画社会の形成に寄与する努力義務が課されていることを鑑み、その実現に資する一手段として、教員対象の男女共同参画研修に着目する。筆者らはすでに本テーマで共同研究に着手しており、政策文書上はジェンダー平等の推進に資する教員研修に取り組む旨が記載されているものの、全都道府県で実施されているわけではなく、また研修の詳細が把握できないことを明らかにしている(河野他2024)。このような実態を反映して、ジェンダー平等に関する教員研修を扱った先行研究も、国内においては実践報告以外には見当たらない。そこで、本稿では、政策的位置付けを時系列でより詳しく整理するとともに、教員対象の男女共同参画研修が実施されている県の事例を分析し、今後の研修の普及や定着に向けた手掛かりを得る。

2 教育分野の男女共同参画政策

男女共同参画社会基本法は、施策を計画的に進めるため、第13条において「男女共同参画基本計画」(以下では「基本計画」と略記)を策定することを政府に義務付けており、2000年から5年ごとに閣議

決定を経た基本計画が公表されている。また、2015年以降は「女性活躍加速のための重点方針」が毎年発表¹され、各年度の予算措置に影響を及ぼしている。以下、各々の詳細を述べる。

(1) 男女共同参画基本計画

男女共同参画基本計画における教育分野の記載内容をみると、その施策を講ずる対象が変容していることがわかる。すなわち、第1次（2000年閣議決定）と第2次基本計画（2005年閣議決定）では、児童・生徒への指導内容や保護者への働きかけを重視する傾向がみられたのに対し、第3次基本計画（2010年閣議決定）以降は教員に対する施策が重視されるようになった（河野 2016）。第3次基本計画は、全体として成果目標が数値で掲げられた点で画期的とされたが、教育分野については「教頭以上」に占める女性割合を2020年までに30%にするとの目標が立てられた。これは、2003年6月に国が掲げたいわゆる『202030の目標』（2020年までにあらゆる分野において、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する）が反映されたものである。しかし、研修にかかる記載は見当たらない。

第4次基本計画（2015年閣議決定）では、教頭以上に占める女性割合の目標値が2020年までに「20%以上」と大幅に引き下げられたが、一方で、教員の研修にかかる記載が盛り込まれた。具体的には、「3 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」の「ア 男女平等を推進する教育・学習」として、「① 学校長をはじめとする教職員や教育委員会が男女共同参画の理念を理解し、男女共同参画を推進することができるよう、各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修等の取組を促進する」および、「② 初等中等教育において～中略～また、男女平等を推進する教育の内容が充実するよう、教職員を対象とした研修等の取組を推進する」との記載が該当する。

つづく第5次基本計画（2020年閣議決定）においても研修に触れられている。具体的には、「1 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」の「ア 校長をはじめとする教職員への研修の充実」の中に、「①校長をはじめとする教職員や教育委員会が、男女共同参画を推進する模範となり、児童・生徒の教育・学習や学級経営等において男女平等の観点が充実するよう、各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修について、研修内容及びオンラインを含めた実施方法の充実を促す。その際、男女共同参画センターや民間団体が行う研修の活用も検討する。」と記載されている。さらに、「② 独立行政法人国立女性教育会館において、初等中等教育機関の教職員、教育委員会など教職員養成・育成に関わる職員を対象に、学校現場や家庭が直面する現代的課題について、男女共同参画の視点から捉え理解を深める研修の充実（オンラインの活用を含む。）を図る」との記載があり、実際に事業化されて2021年に教員研修プログラム²が公表された。

(2) 女性活躍加速のための重点方針

他方、2015～2017年の「女性活躍加速のための重点方針」においては女性の管理職登用の記載しかみられなかったが、2018年版では「（2）学校現場等におけるいわゆる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」への対応」という項目が立てられ、「指導的立場にある教員が自身の「無意識の偏見」に気づくためのプログラムを開発できるよう検討する」ことが盛り込まれた。2019年以降も同様の記載が見られるが、「「無意識の偏見」に気づくための教員研修プログラムを開発する。」に表現が変わり、「研修」という語が明記されるようになった。2022年版では、次に示すようにさらに記載が具体的に

¹ 2021年度より「女性活躍・男女共同参画の重点方針」に変更されたが、本稿中の表記は「女性活躍加速のための重点方針」で統一する。

² <https://www.nwec.go.jp/about/publish/kyoin-program.html>

った。すなわち、「児童生徒が性別にかかわらず意欲と能力に応じて高等教育への進学や文系・理系の進路選択をおこなうことができるよう、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）を払拭するための教員研修プログラムについて、校長を始めとする管理職や進路担当教員等のすべての教員の受講を促す。」との記載である。さらに、2023年版においても、「各都道府県教育委員会に対して、初任者研修や校内研修等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）を払しょくするための教員研修プログラムの活用を促すとともに、特に校長等の管理職や進路指導担当教員については、教職員支援機構の動画教材の活用等により、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を払しょくするための研修を受講するよう要請する」とされている。なお、教職員支援機構の研修動画³は公開されているが、その作成は独立行政法人国立女性教育会館によるものとなっており、しかも当該年度にしか使用できない情報が盛り込まれているにもかかわらず、更新されていない。そのため、教職員支援機構に男女共同参画研修の企画や実施に関するノウハウが蓄積されていかないう懸念がある。

以上のように時系列的に教育分野の男女共同参画政策を整理すると、ジェンダー平等に向けた教員対象の研修は2015年を境に明記されるようになり、その後、研修プログラムの開発から、研修実施の促進へ、そして研修の受講の促進へとシフトしてきたことがわかる。また、その対象者は教職員という一括した表現ではなく、校長や進路指導担当等の具体的な役割が明記され、内容についても「無意識の思い込み」を払拭することが重要課題とされ、方法についてもオンライン（動画）の活用を推奨するなど、より詳細になっている。しかしながら、その実態は公表されていないため、政策の進捗状況は不明である。そこで、全国的な把握を試みたが、木村（2018）が指摘しているように各都道府県や学校がどのように取り組んでいるのかを正確に知ることのできる調査は行われていない。そのため、本研究では、WEB調査を実施し、男女共同参画研修が継続的に行われていると思われる2県を選択し、その研修の企画や実施に直接的、または間接的に携わった人物を訪ねてヒアリング調査を行った。以下、Z県とX県の事例を分析していく。

3 訪問調査と結果概要

(1) 訪問調査について

上記2県の教員の男女共同参画研修の担当窓口と思われる部署宛にメールでヒアリングを申込み、適切な担当者に対応してほしい旨を伝えた。その後のやりとりを経て、Z県には2023年の6月に、鈴木と河野が、X県には7月に柿崎と河野が出向き、予め用意した質問項目を中心に1時間～1時間半程度のヒアリングを行った。実施場所は、Z県は県の男女共同参画関連施設、X県は県の教育センターで、いずれも複数名の担当者が同席し、項目ごとに詳しい担当者が回答した。また、資料も提供いただいた。

(2) 結果の概要：Z県

① プロジェクトの経緯と背景

2003年に、学校等における男女共同参画関連事業の実施やZ県男女共同参画関連施設（以下、「男女センター」と略記）の事業強化等を目的として、現場経験のある教員（社会教育主事資格保持者）が男女センターに派遣され、県教育委員会との連携が始まった。それ以前、県教育委員会は女性リーダー育成

³ <https://www.nits.go.jp/materials/intramural/117.html>

研修を行っており、男女センターでもリーダーの育成研修を行っていたが、社会教育資格を保持した現場経験のある教員が派遣されたことにより、県教育委員会と男女センターとの連携が進んだ。

2004年には有識者を集めて作成した副読本を活用した出前授業が実施された。副読本の内容は大変充実していたが、各学校での活用状況には課題がみられた。2009年・2010年には、教育委員会と連携し、性別に関わらずに自分の意欲や能力に応じた職業選択をした先輩をゲストに招いての出前授業を、県内中学校（2校）で実施した。2011年から2013年は、県の生涯学習課との連携で、小中学校を対象とした人権・男女共同参画を学ぶ内容の講座を実施した。その後、2014年から始まったプロジェクトは、先生方とさまざまなことに取り組む過程の中で、現在のような出前講座を行う形に落ち着いた。

このように、2003年からの経緯をたどると、県から派遣された教員の存在が重要だったことがわかる。一方で、その教員のパーソナルな要因が大きく影響しており、組織として積み上げられているものがないわけではないが、個人に依存してしまっているのが現状である。

②プロジェクトの概要と実績

前述したプロジェクトは、小学校、中学校、高等学校等に教員を派遣して、男女共同参画に関するテーマの出前授業を行い、固定的性別役割分担意識や性の多様性への気付きなどを学ぶ機会の提供を目的として実施している。テーマとしては、「SDGs（ジェンダー平等）」、「デートDV」、「ハラスメント」、「多様な性」、「男女共同参画入門」、「性別にとらわれない職業選択」などがあり、各学校のニーズを把握し、担当間で丁寧にやり取りが行われている。過去6年間（2017年から2022年）の実施状況は、以下のとおりである。

まず、実施回数については6年間で218回であり、教員対象は4回、また全体の約8割が高等学校となっている。実施状況については年度によってバラつきがあり、最も多い年は51回、次いで43回、それ以外の年については30回前後となっている。実施回数の多かった年については、小学校での実施回数は0回であり、中学校と高等学校の実施回数が多かったという特徴がある。この要因を、男女センターは、県教育委員会から派遣されている教員と各学校とのつながりによる影響によるものと分析している。2019年からは、出張としてではなく業務としての派遣に切り替わったため、本腰を入れて取り組みやすくなったが、体系的に進めていくことについての難しさは依然として残っているようだ。

次に、テーマ別の実施回数については、「LGBT・多様な性」が最も多く80回近くに上り、「デートDV」が50回程度、「男女共同参画・人権」が約40回、「ハラスメント」が約30回、「性別にとらわれない職業選択」が約20回、「ジェンダー」が約10回、その他（男女共同参画とキャリア、アサーティブ、性の違い）が数回という状況であった。このうち、「ジェンダー」の1回については中学校教員を対象とした講座、「LGBT・多様な性」の4回については高等学校教員等を対象とした講座であった。

出前講座は、教員に向けての研修というよりは、児童・生徒向けの要望が多いが、先生方にも一緒に聞いてもらうことを大切にしている。当初は、キャリア教育に係るテーマへの要望が多かったようだ。講座のリピーターも一定数みられているとのことである。また、実施の時期は様々であるが、年度が始まってから周知PRしていることもあり、6月から12月の時期に実施を希望する学校が多いようだ。学校からの依頼は、教頭のほか、養護教諭や生徒指導担当の教員、家庭科・保健体育科・総合的な学習の時間を担当する教員等からの依頼が多い。過去6年間は派遣教員の人脈に頼る周知をしていたこともあり、高等学校での実施回数が多かった。ただし、いわゆる進学校からの依頼はほとんどない状況である。高等学校の場合は、生徒自身がテーマを設定して取材に来る場合もあり、個々の学びの成果としてまとめたものを発信している様子もある。

出前講座のアンケートでは、一定数の児童・生徒が「性自認」の回答欄の「どちらでもない」を選択

している現状がある。また、話を聞いて安心したという回答もある。さらに、男女センターの調査研究によると、教員自身にもジェンダーバイアスがまだ見受けられ、ジェンダーへの気付きや「隠れたカリキュラム」があることへの自覚がない方も見受けられるとのことである。教育に携わる者が人権や男女共同参画を学ぶ環境づくりは重要であるが、実際のところ学ぶ機会は乏しいのが現状である。セクシャルマイノリティが必ず存在するという前提で教育を行うためにも、教員に向けた研修を増やし、教員の意識を高め、理解を促進することの必要性を再確認したとのことであった。

さらに、過去6年間に於いて、小学校や中学校で保護者に公開された講座もあったが、保護者が一緒に参加したのは2校程度にとどまった。教育委員会と一緒に地域を巻き込むというスキームの時には、保護者の研修の機会にもつながるようである。

③男女共同参画社会形成に関する教育の推進に向けた教員研修の現状

2019年まではZ県教育委員会（高校教育課）主催事業があったが、2020年以降は個別の事業がなくなり、学校や教育機関の取組が見えない状況にある。2020年以降は、男女センター主催講座として教員向けの人権セミナーを実施しており、男女共同参画についての模擬授業と性的マイノリティに係る講演会の二つの柱での教員支援を行っている。一部の意識の高い先生、特に若手の先生が自主的に参加しているのが現状である。

また、県教育センターで4月に実施される悉皆研修の新規採用教員研修（小学校、中学校、高等学校の新規採用教員に対する研修）において、男女共同参画について学ぶ時間として、小・中学校の教員向けの研修では35分間、高等学校の教員向けの研修では50分間が設定されている。アンケートでは、「気付きがあった」、「言葉自体は知っていたが理解が進んだ」というような反応が見られている。

この研修以降のフォローアップは想定されておらず、新規採用教員以外の教員や管理職に向けた研修においても、人権や男女共同参画について学ぶ機会は設定されていない。

④教員研修の充実に向けた課題

県教育委員会と男女センターが連携しながら、児童生徒向けや教員を対象とした学ぶ機会が提供されてきたが、特定の学校や意識の高い先生方への支援にとどまっており、広がりや継続の点では課題がみられる。

一つ目は、「研修に関する情報の周知と整理」である。教育事務所等を通して各学校への周知を行っているが、一人一人の先生方の手元に確実に情報が届いているかは不明である。二つ目として、教員研修に関する情報が多く、整理されていない状況も推察される。コンテンツ以上に、情報が確実に手元に届き、必要に応じて自ら研修に参加できる体制を整えることが重要である。

あわせて、「研修の体系化」を推進することが必要である。Z県は、男女共同参画プランで、男女共同参画社会形成に関する教育の推進に向けた教員研修の充実について示しており、これまでの取組による蓄積もあるが、関係部署・事業担当者の意識や力量、派遣される教員のネットワーク等による影響が大きいのが現状である。担当者が変わっても確実に引き継がれ、持続可能なものにするためには、研修の体系的な構築が鍵を握る。

(3) 結果の概要：X県

①研修が始まった経緯や背景

X県の男女共同参画推進条例が2001年に策定され、その後、X県の男女共同参画基本計画の第一次基

本計画が2003年から始まった。その中の施策3に、学校における男女共同参画実現という項目が設けられ、2011年からの二次基本計画からは、「学校教育における」という表現に代わっている。そのことによって、さらに学校教育の中で男女共同参画の理解を深めることが打ち出された。それと共に、教職員、保護者等の男女共同参画に関する理解の促進を目指すこととなった。また、2012年からは、管理職経験者が推進専門官（後述）として着任し学校現場での働きかけも行っている。

しかしながら、途中経過では、初任者研修の中でワンポイント講座という形式でワーク・ライフ・バランスを取り上げるのみで、体系的に位置付けていたとは言い難く、実際にX県で研修計画に位置付けたのは2021年からである。その年の研修計画では、教職員課が主導となり管理職研修の冒頭や最後に行行政説明というような形で始まった。その後、男女共同参画にかかわる研修を受講した指導主事や推進専門官の働きかけもあり、管理職側から男女共同参画についての自分たちの理解が足りないという声があった。そのような状況から2022年からは研修枠を設けた形で研修計画に位置付けることになった。

現在は、校長の育成指標の設定やそれに伴う研修全体について、体系的な研修のあり方に向けて検討中である。

②研修の対象者

2012年の推進専門官の着任から、男女共同参画の現状を学校に伝えていくという方向性が出され、まずは管理職ということになった。後述するが、研修後のアンケート結果から管理職の男女共同参画に対する意識の変容も見られ、学校全体の意識の醸成を図る上では管理職を対象とすることが適当であったと評価している。その後、教職在職期間で必ず1度は研修を受けることができるように、初任者研修の中に男女共同参画研修を設定するという事となった。管理職研修の日数増加は、新しい管理職の指標への対応の検討もあり難しい現状で、現在はオンデマンドの講義形態となっている。

対象者は、県立・市町村立の小学校、中学校と義務教育学校、高校、特別支援学校、中等教育学校の校長と教頭である。管理職研修以外にも、主幹教諭以上の希望者を対象とする男女共同参画の研修がある。

③研修内容と実施方法

X県では男女共同参画社会推進課があり、推進専門官を配置して男女共同参画を推進している。県の男女共同参画研修を担当している推進専門官は、行政出身者ではなく学校現場の管理職経験者である。より学校に働きかけることができる人材であり連携しやすくなった。本庁と教育センターのつながりを持つという点では、各所掌の長の理解があり、男女共同参画についての研修の必要性を共有できた。

2020年にも研修の計画があったが、コロナウイルス感染症の拡大によって研修自体が滞った。その後、教育センターのシステムが整備されオンデマンド研修が可能となった。2021年の男女共同参画研修は、事前eラーニング、研修事後eラーニングとなっていたが、2022年からの管理職研修はアンコンシャス・バイアスを中心に教頭、校長研修共に研修時間30分となり、確認テストもあり復習できる研修になっている。夏休み中の3日間の最終日に設定し、繰り返し視聴できるようになっている。初任者はワーク・ライフ・バランスとして60分の研修であり、男女共同参画の視点が盛り込まれており、アンコンシャス・バイアスや産後パパ育休などのことも含まれる。研修には男女共同参画推進課で作成しているパンフレットも資料として配布している。研修実施後、担当者の推進専門官と教育センターの担当課で研修の振り返りを行いつつ、アンケートを参考に内容をブラッシュアップしている。研修内容は最新の知見を入れ込み、今後はLGBT等も盛り込めないと考えている。近隣の教育センターでは、性的マイノ

リティというタイトルの研修もある。

教育センターでは、任意で受講できるオンデマンドの研修コンテンツを作成している。主幹教諭以上の希望する教員が見ることができる研修の視聴回数に限定はない。

研修の構成やプログラムは毎年度作成しており、特に指定研修や職能研修は育成協議会の研修部会などで話題に上がると大幅な見直しがある。現在、管理職研修については、校長に求められる指標にファシリテーション能力やアセスメント能力が入り、講義形式から話し合い中心の研修へと大幅な見直しも検討されている。しかし、女性の活躍という視点を含んだ教員自身のキャリア形成関係に関する教員研修は実施されていない。

教育センター主催の研修以外については、各市町村の校長会議があり種々の伝達研修が実施されている。任意の団体もあり、自主的に研修している機会も多いと考えられる。

④研修後の反応や実践

管理職のアンケートの結果を見ると、教頭研修ではLGBTは聞いたことがあるが、詳細は初めてであった、アンコンシャス・バイアスを聞いて自分自身も大変理解が深まったという感想が多かった。校長は、自校での働きかけなど学校づくりという視点で行動を起こそうとしており、職員会議などの場で啓発していきたいとの感想があった。その反面、自分は昭和の人間であり男らしくや女らしくするというようなところがあり、考えを改めなければならないといった感想もいくつかあった。校長も教頭も職員会議の中で教職員全体に共有したいという声が多かった。初任者は、初めて学んだという教員もいるが、世代的に普通にとらえられている。

研修後のフォローアップアンケートは実施されておらず、それが課題となっている。特に行動面の変容を求める研修については、直後だけではなくて何ヶ月か後にどう実践につながったのかという研修の効果の検証も必要と考えており、教育センターでも検討を始めている。

⑤教員研修の充実に向けた課題

X県の教員研修において、特筆すべき点は次の4点である。一つ目は、教員経験者であり学校現場の現状を熟知している研修担当者が、県の専門官として位置づけられている点である。教育委員会との連携をスムーズにするとともに、実態に即した内容や身近に感じられる話ぶりによって教員の理解も深まると考えられる。二つ目は、その研修内容が、研修実施後に教育センターの担当者との検討によってより良い研修内容へ更新されている点である。三つ目としては、学校経営の統括責任者である管理職の悉皆研修であることで、教育課程や日常の生徒指導全般にわたり研修内容を反映できる点が挙げられる。そして最後に、オンデマンド開催であることにより、複数回の視聴を可能にして定着を図ろうとしていることである。男女共同参画の推進を妨げるアンコンシャス・バイアスの払拭は時間がかかることから、復習ができることは効果的である。

他方、課題としては、いまだ割合が低い女性管理職の登用促進に資する研修は行われていないこと、新しい教育課題に対応するために校長育成指標が変更されると、研修枠の変更などの影響を受ける場合があること、研修のフォローアップができていないことである。

4 考察

本稿では、教員対象の男女共同参画研修の実施が求められるようになるまでの国レベルの政策を時系

列的に把握し、都道府県レベルでは全国的な拡がりが見られない中で、すでに研修を実施している2県を事例として今後の研修の普及や定着に向けた手掛かりを得てきた。

両県の研修対象や内容に関しては、Z県では希望する学校への出前講座（一義的には児童生徒対象）と新規採用者対象の悉皆研修、X県では管理職対象の悉皆研修と主幹教諭以上の希望する教員とするかという点で大きな違いがあったが、2県に共通する点も見られた。たとえば、a) 2003年頃から研修を開始し、試行錯誤を繰り返しつつも維持してきた、b) 研修開始や実施のイニシアティブは、教育行政側というより本庁である、c) 研修担当者の身分は県（本庁、派遣）にあるが、教員経験者である、等である。

このことから、2県が何らかの形で約20年間に及ぶ研修を継続させてこられたのは、県の男女共同参画担当部署と教育委員会の連携があったからと考えられる。換言すれば、いずれか一方が所掌して男女共同参画に資する教員研修を企画・実施するのは難しいということであろう。また、連携をうまく構築・維持するためには、研修担当者が教員経験者であることも重要と考えられる。全領域をカバーする男女共同参画担当部署は教員対象の研修ノウハウがなく、他方で教育行政側には男女共同参画やその研修に関する知識が集積されていないことを鑑みれば当然といえよう。

以上から、男女共同参画担当部署と教育委員会の組織的連携だけでは研修を維持・定着させていくのは難しく、組織間の意思疎通や接続を円滑に連携させることのできるキーパーソンが重要といえる。つまり、安定的に研修を持続させていくためには、研修の企画や実施が各組織と体系づけられると同時に、キーパーソンとなりうる人材の継続的育成が不可欠となる。本稿の事例分析に基づけば、男女共同参画研修を受講している教員経験者を増やすことは一方策と考えられる。とりわけ、学校教育現場の状況を把握しながら研修計画を提案する立場の指導主事や、男女センターや学校外の組織と連携を図る立場の社会教育主事等が、男女共同参画研修を受講することができる環境の整備が望まれる。

5 おわりに

以上のように、教員対象の男女共同参画研修を普及、定着させていくには、各県の男女共同参画担当部署と教育委員会の連携が欠かせない。しかし、その連携のあり方、とりわけ教育行政側の担当課には多様性がありうる。X県では教職員課による実施の他、教育センターと研修担当者の間に直接的な連携が見られ、Z県では高校教育課や生涯学習課等との連携がありうるものがうかがわれた。各都道府県で研修を体系化していく際には、具体的な連携先を検討することが重要である。

また、今回対象とした2県とも、女性管理職の登用促進に向けた研修はほぼ実施されていなかった。学校における男女共同参画推進のために女性管理職を増やすことは政策的課題とされているが、それに資する研修が行われていないのはなぜなのか、今後、調査対象を拡げる中で検討していきたい。

謝辞) 本共同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。また、訪問調査に応じて下さった職員の皆様には感謝申し上げます。

参考文献

河野銀子（2016）「教育分野における男女共同参画の状況——「2020年30%」に向けて」『国際ジェンダー学会誌』14.

河野銀子・柿崎悦子・鈴木貴子（2024：印刷中）「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—」『山形大学紀要（教育科学）』18（3）．
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.