



## 男女平等教育・男女共同参画をめぐる教員研修に関する現状分析

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2013-01-09 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 木村, 育恵 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.32150/00006045">https://doi.org/10.32150/00006045</a>

## 男女平等教育・男女共同参画をめぐる教員研修に関する現状分析

木村 育 恵

北海道教育大学函館校教育社会学研究室

### Current Conditions and Problems in the Content and Practice of In-service Teacher Training from a Gender Viewpoint

KIMURA Ikue

Department of Education, Hakodate Campus, Hokkaido University of Education

#### 概 要

本稿では、教育における男女共同参画推進に関する諸問題を検討する視座として「教員研修」に焦点を当て、都道府県・指定都市・中核市の教育センターを対象に実施した2つの法定研修における内容項目等に関する調査をもとに、「男女平等教育・男女共同参画」に関する研修をめぐる現状についての分析を行った。

その結果、全般的な優先順位の低さのもと、研修内容にジェンダー「知」を組み込むために、学校現場に結びついた内容としての意味づけを「人権教育」等の枠で確保しながら研修が運営されている状況が見られた。さらに、時間確保と実践的内容重視の風潮が、当該研修の設定・実施の難しさに位置づいていた。

他方、ジェンダー「知」をめぐる教員研修については、関連行政との関連が「ある」県市で当該研修の実施が多い傾向にあった。このことから、関連行政との連携については、今後の研修の展開をめぐるさらなる課題になると推察される。

#### 1. 研究・活動の目的

本稿は、教育における男女共同参画推進に関連する諸問題を検討する視座として「教員研修」に焦点を当て、男女平等教育等に関する教員研修プログラムの現在とその課題について検討するものである。特に、都道府県、指定都市、中核市の教育センター・教育研究所（以下、教育センター）を対象に行った教員研修の内容項目等に関する調査をもとに、教育行政の男女平等教育に関する研修及びプログラムをめぐる現状について基礎的な

成果を提示する。

「ジェンダーと教育」研究は、学校における性的不平等やジェンダー形成過程の解明に向けて、暗黙の了解の下で潜在的に教師から生徒に伝達される規範、価値、信念の体系である「隠れたカリキュラム」に着目した実証的分析（木村1999、宮崎1991、森1989、氏原1996など）を蓄積してきた。

教育現場では、研究の成果が持ち込まれることで、学校の中の「隠れたカリキュラム」への着目が試みられ、男女平等教育の名の下で維持されてきた性別による非対称な二項対立構造を変革する

ための教育環境や内容の見直しが図られる変化も見られるようになった。ところが、生徒と教師が性差別的な文化に対してどのように対処しているのかを絶えず疑問視する「ジェンダーに敏感な視点」(Houston1994)に立って教育全般を見直す取組を「行き過ぎた男女平等教育」と解釈する状況が2000年前後から生じている。こうした状況のもと、現在学校では一体何が行われ、教師は教育制度及び行政的位置に関する文脈と個人の教育実践の文脈のはざまで、男女平等教育をめぐるどのような状況に置かれているのだろうか。

これらに関して、木村(2009)はジェンダーに敏感な視点からの男女平等教育(以下、〈男女平等教育〉)の実践をめぐる教師の主体的位置の被構築性を次のように検討した。つまり、ジェンダーに敏感な視点に立つ教育実践の根づきにくさに関連するものとして、図1の分析枠組みに従い、教育行政に規定されながら成立する各学校の教師集団構成(図中(1))や管理職から示される校務分掌等を含めた学校運営方針(図中(2))といった組織の社会的・制度的側面、教育実践と教師個々の間にある児童生徒、同僚教師との関係のあり方(図

中(3))を検討した。

その結果、〈男女平等教育〉に対する教師集団からの承認と共有をめぐる、教師個人に「個人の裁量」による自己責任がのしかかる教師文化の構造が明らかになった。すなわち、〈男女平等教育〉の実践をめぐる、その実践の共同体を形成しようとするエージェントとしての教師が、実践についての直接交渉を回避する集団同一歩調的特質、行政的管理や公的中立性言説によっても集団の外に置かれる文化的磁場がある。

さらに、これらを乗り越えようとする過程においては、実践の継続と推進に向けたストラテジーを反省的に問う場と時間の保持、アカデミックな理論と現場の実践の協働が、教師文化へのジェンダー「知」の定位に対する課題になっていることが示唆された。

そこで本稿では、〈男女平等教育〉実践の継続と推進に向けたストラテジーを問う場であり、アカデミックな理論と現場の実践の協働に関わるものとしての「教員研修」に特に着目する。そして、それらの研修をめぐる現状を明らかにし、教師文化へのジェンダー「知」の定位に関わる今日的課

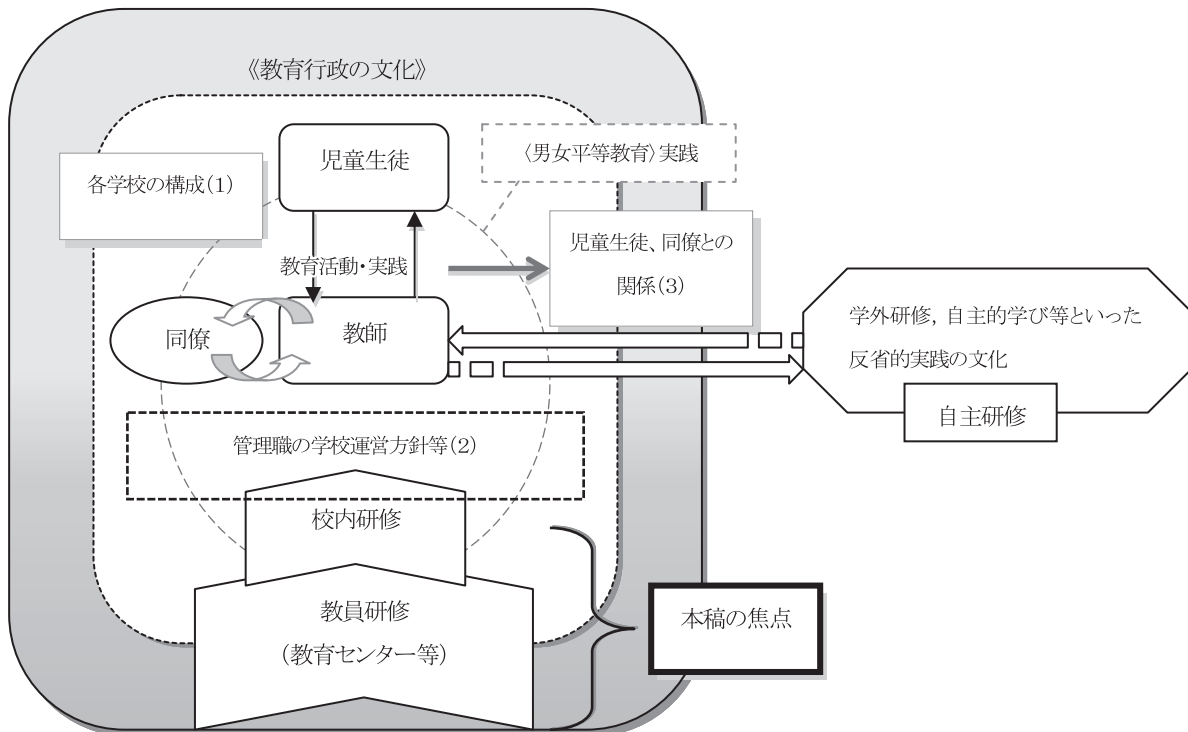


図1：〈男女平等教育〉実践に関与する教師文化の特質と構造を捉える枠組みと本稿の焦点(木村(2009:229)をもとに作成。)

題の一端を探っていくことを目的とする（図中の「本稿の焦点」）。

男女平等教育の創造や実践に関しては、教師世界の基盤となる「教育行政の文化」では、初任者研修や5年、10年目研修などの法定研修を含めた教員研修で、フォーマルに男女平等教育に関する研修が行われている。各学校の校内研修もまた、そうした制度的側面の影響を強く受けつつ行われ、制度主導による教育技術を伝達する場となっていることが推察される。本稿では、これらの現状と、そこから浮かび上がる課題について、次のように検討し、基礎的な成果を示すものとする。

第1に、都道府県、指定都市、中核市の各県市で実施されている教員研修の中でも初任者研修と10年経験者研修の二つの法定研修について、「男女平等教育・男女共同参画」に関わる項目・内容の実施状況や、研修項目・内容の推進に係る研修体系や関連行政との連携等を明らかにし、その内容や特徴について検討する。

第2に、当該研修実施に関して教育センターが位置づけている課題を分析しながら、上記と併せて見えてくる課題について検討する。

## 2. 各県市教育センターで実施されている「教員研修」の状況

### 2.1. 調査対象及び内容

法定研修での教員研修プログラムの状況を捉えるに当たっては、都道府県、指定都市、中核市(2010年度現在)の教育センターを対象に電話によるヒアリング及び質問紙調査(2010年7月～2011年3月)を実施した。その結果、34都道府県、16指定都市、25中核市の計75県市の教育センターから回答を得た。

電話によるヒアリング及び質問紙調査では、「男女平等教育・男女共同参画」に関する教員研修の現状を捉えるにあたり、亀田ほか(1998)の調査枠組みに依拠して以下の点から回答を求めた。

① 初任者研修、10年経験者研修での実施の有無

及び実施内容の実際

- ② 当該内容・項目の研修を推進する研修体系や委員会、研究班等の有無及び体系等の実際
- ③ 女性行政、男女共同参画行政との関連や連携の有無及びそれらの実際
- ④ 教育センターで実施する当該研修内容等の課題

### 2.2. 初任者研修及び10年経験者研修での実施の有無及び内容の特徴

#### 2.2.1. 初任者研修での実施の有無及び内容の特徴

はじめに、調査枠組み①についてみていこう。75県市の「男女平等教育・男女共同参画」に関わる研修の状況を回答の特徴ごとに分類して捉えた。その結果、「教育センターで研修を実施している」場合が36県市(48.0%)、「教育センターで直接扱っているわけではないが別のかたちで触れている」場合が3県市(4.0%)であった。ただ、「センターで研修の設定・実施がない」場合が36県市(48.0%)あることから、全般的に当該研修の実施は多くはないといえる。

「研修を実施している」内訳を含めてその実施状況を初任者研修、10年経験者研修ごとにあらわしたのが図2である。これをみると、初任者研修において「男女平等教育・男女共同参画」という個別の枠を設定し研修を実施している場合が11県市(14.7%)、「人権教育の中で触れる」場合が20県市(26.7%)、「その他の研修枠(進路指導の研修等)で扱う」場合が5県市(6.7%)であった。つまり、「男女平等教育」等に関する研修が設定されているとしても、それ独自の枠組みを設定する場合は多くなく、「人権教育」の枠で該当する内容に触れている場合が多いことがうかがえる。

#### 2.2.2. 10年経験者研修での実施の有無及び内容の特徴

同様の状況は10年経験者研修にもみられる。図2をみていくと、10年経験者研修では、先にみた初任者研修以上に「研修の設定・実施がない」場

合が多く、75県市中49県市（65.3%）が相当する。つまり、現時点では、7割近くの県市が10年経験者に対する当該研修を設定していないということになる。

他方、「教育センターで研修を実施」している場合は24県市（32.0%）である。そのうち「男女平等教育・男女共同参画」の研修としてその枠で実施している場合は9県市（12.0%）、「人権教育の中で触れる」場合が11県市（14.7%）、「その他の研修枠で扱う」場合が4県市（5.3%）であった。

### 2.2.3. 法定研修における「男女平等教育・男女共同参画」内容・項目の設定と取り扱いの現状

以上、初任者研修、10年経験者研修の二つの法定研修において、各県市の「男女平等教育・男女共同参画」内容・項目の実施をめぐる実際をみてきた。その結果、2010年度現在においては、法定研修で教員が「男女平等教育・男女共同参画」に

関する研修を受ける機会は決して多くないことがうかがえた。また、研修が設定されているとしても、個別にその枠を設けるということも多くはなく、「人権教育」の枠内で「男女平等教育・男女共同参画」に関連すると思われる内容が実施される場合が多いという現状が明らかになった。

ただし、「人権教育」で当該内容に触れるとはいえ、その程度は県市で大きく異なっている実態がありそうである。取組みに関する具体的記述をみていくと、「男女平等教育・男女共同参画」の内容で1講義を組み立てている県市もある一方で、「『人権教育』の枠で軽く触れる程度である」、もしくは「触れていると思われる」という回答も少なくないのである。

このように、「人権教育」では「男女平等教育・男女共同参画」に触れる機会が設けられる場合があるものの、その内実は県市による差が大きいことがうかがえる。

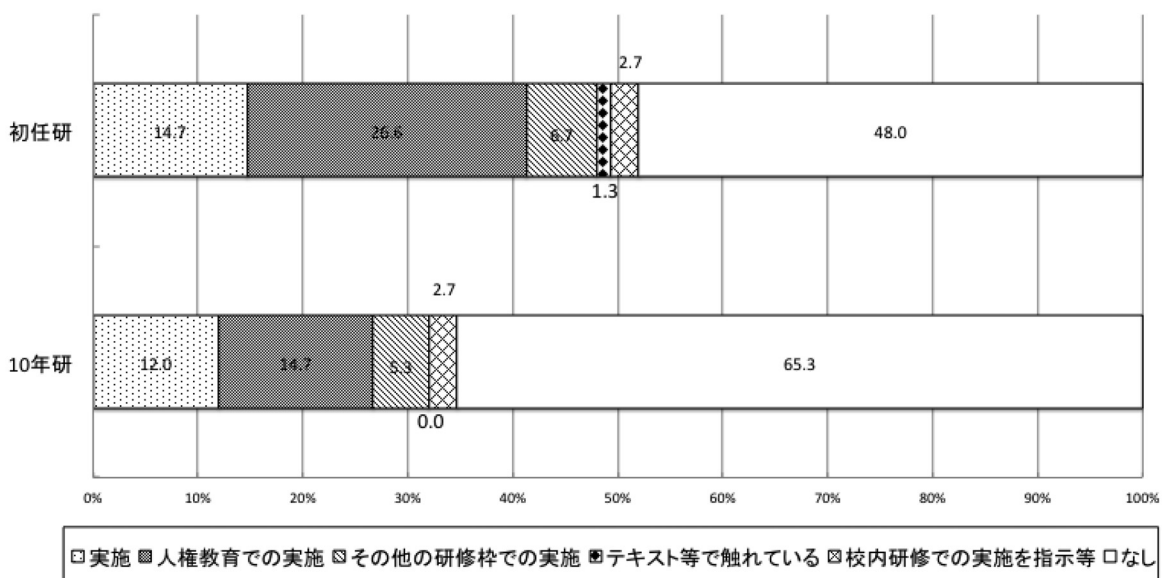


図2：75県市教育センターでの男女平等教育、男女共同参画研修の実施状況（2010年度）

### 2.3. 研修推進体系、関連行政との連携別の研修設定・実施状況

次に、「男女平等教育・男女共同参画」研修の推進に関連するものとして、県市の研修推進体系の状況（調査枠組み②）や関連行政との連携の状

況（調査枠組み③）についてみていき、それらが当該研修内容・項目の設定・実施とどう関係しているのかを検討していくことにする。ここでは、質問紙調査を通じて明確な回答があった31県市についてみていくことにする。

2.3.1. 当該内容・項目の研修を推進する研修体系や委員会、研究班等の有無及び体系等の実際

調査枠組み②において各県市における当該研修の推進に関する体系等の有無をたずねたところ、県市に研修推進体系が「ある」場合の具体的な取り組みは、次のようなものであった。

たとえば、初任者研修における基礎的素養に男女共同参画を位置づけているというもの、男女平等・男女共同参画に関する推進委員会を設置し、リーフレット等の作成を行っているというもの、課題研修として男女平等・男女共同参画が必ず位置づけられているというものである。

ただし、今回の調査においては、研修推進体系が「ある」という回答及びそれらの具体的な記述そのものが極めて少ない状況にある。つまり、研修推進体系の有無そのものに明確な回答があったのは31県市に留まっており、さらに、研修推進体系が「ある」場合の回答も実際の体系の提示件数も、ともに極めて少ない現状がある。このように、「男女平等教育・男女共同参画」に関する内容・項目の研修を推進する県市の体系等については、そもそもの有無やそうした情報の開示の状況をめぐって多くの課題がありそうである。

2.3.2. 女性行政、男女共同参画行政との関連や連携の有無及びそれらの実際

先に、「男女平等教育・男女共同参画」に関する研修を推進する体系については、それに係る委員会や研究班などの存在も含めて、各県市の推進体系そのものが不明瞭な状況にあることをみてきた。では、当該研修内容・項目の設定や実施に関し、関連行政との連携という面では、現在どのような状況にあるのだろうか。調査枠組み③において連携の有無を尋ねたところ、関連行政との連携が「ある」と回答したのは13県市、「ない」と回答したのは15県市であった。

次に、初任者研修、10年経験者研修それぞれについて、関連行政との連携の有無と当該研修内容・項目の設定や実施との関係を見た。その結果、初任者研修での当該テーマの研修項目の設定・実施は、図3にあるように関連行政との連携が「ある」県市に多い傾向があった。つまり、関連行政との連携がある県市は「男女平等教育・男女共同参画」の研修の実施が多く、関連行政との連携がない場合は当該内容を「人権教育」枠で扱うか、もしくは明らかな研修の設定が見られない場合が多い傾向がある。

10年経験者研修については図4のような結果が

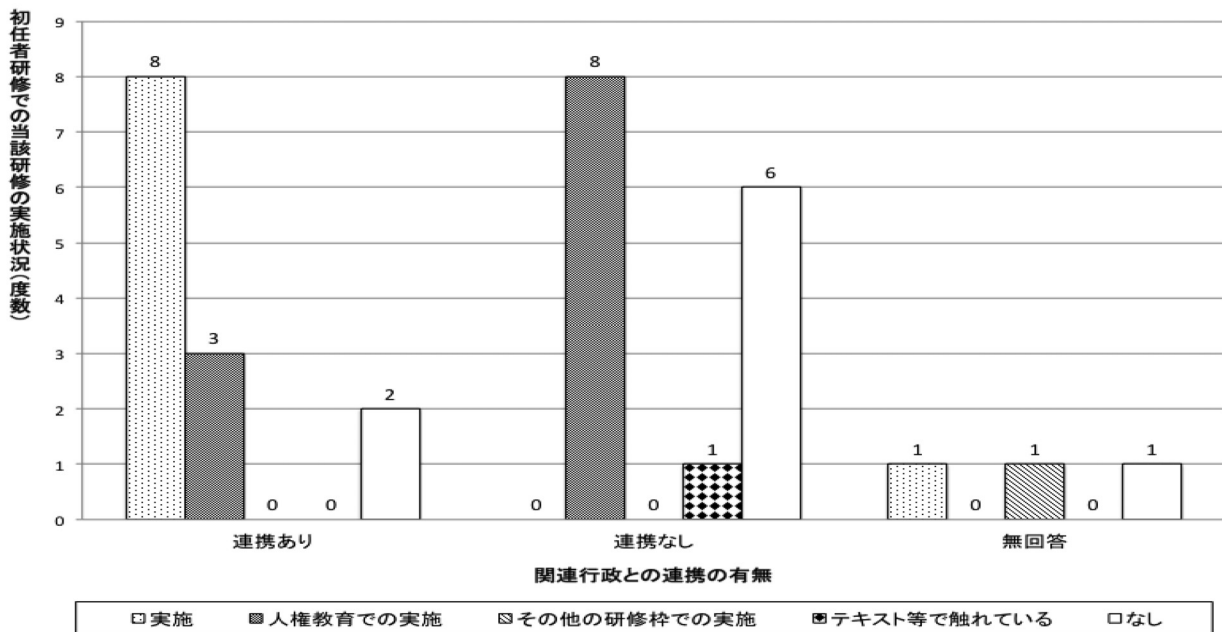


図3：31県市の初任者研修での「男女平等教育・男女共同参画」研修の実施状況と関連行政との連携の有無

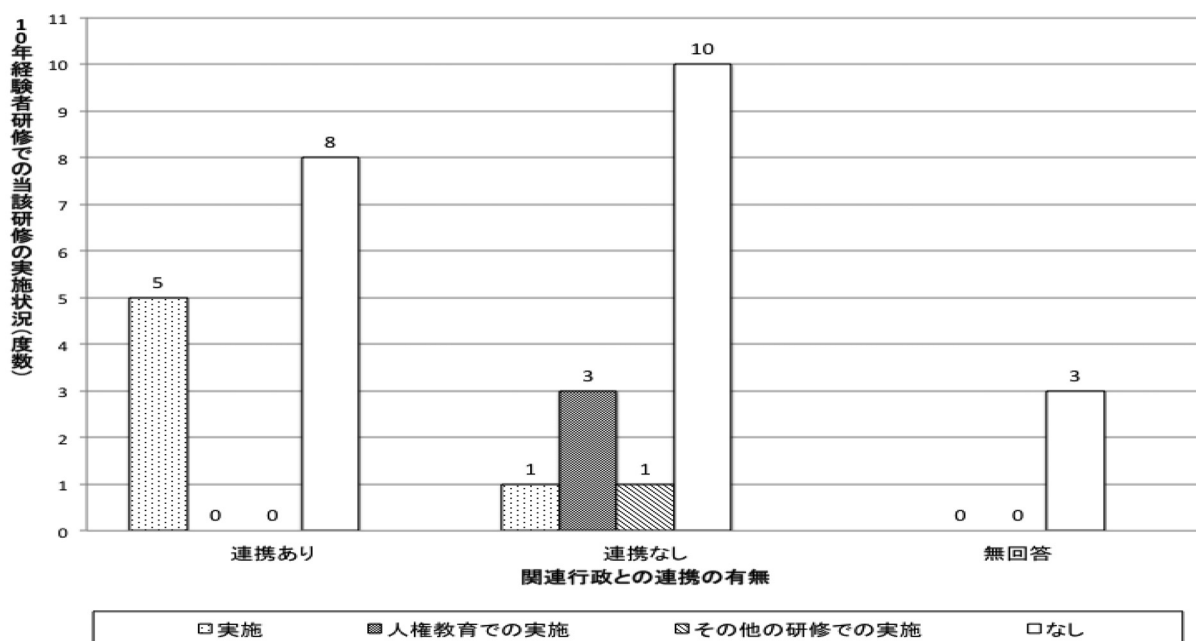


図4：31県市の10年経験者研修での「男女平等教育・男女共同参画」研修の実施状況と関連行政との連携の有無

得られた。これをみると、全般的に関連行政との連携の有無にかかわらず当該研修が「ない」場合が多いものの、関連行政との連携が「ある」場合には、「ない」場合よりも「男女平等教育・男女共同参画」研修が設定されていることがうかがえる。

#### 2.4. 教育センターでの研修をめぐる課題

こうした状況のもと、当該研修の設定・実施に際して、特に研修を実施しているセンター側は現在どのような点を研修をめぐる課題としているのだろうか。調査枠組み④について質問紙調査からみえてくるのは、主に次のような点であった。

第1に、「学習指導」「生徒指導」など研修で取り扱うべき課題が多い中で、「男女平等教育・男女共同参画」を十分に行う時間的余裕がないという点である。「学習指導や生徒指導等、盛りだくさんの研修プログラムを実施する中で『男女共同参画』等のテーマを実施するには、研修日数・時数が不足している」というものなどである。これに関連して、「教職員への男女共同参画に関する研修の機会は限られていると思われる」ため、「経験年数に応じて実施していく予定である」と明記する県もある（この県は初任者研修、10年経験者

研修で「男女平等教育・男女共同参画」を実施している県である）。

第2に、学校現場と結びついた研修内容をいかに設定し得るかという点である。例えば、「学校現場での実践例が少なく、具体的な理解が難しいことなどが課題となっている」、「学校現場とのかかわりにおける留意点等について具体的に話をしてもらうことが課題である」というものである。

また、講師の得にくさについて言及している県市も、わずかではあるが見受けられた。

こうした研修設定側の語りは、既に初任者研修か10年経験者研修で「男女平等教育・男女共同参画」研修を設定しているか、もしくは人権教育の枠で関連事項を扱っている県市のように、当該テーマを扱っている県市の中で見受けられる傾向がある。

このような研修設定当事者の語りから、研修の設定や十分な学びの展開しにくさの文脈には、日数時数の余裕のなさや実践的内容の重視などが位置づけられていることがうかがえる。

### 3. 得られた知見

「男女平等教育・男女共同参画」に関する教員

研修に関して、その前提となる都道府県「男女共同参画基本計画」（2010年度現在）をみると、多くの県が「教員研修の実施・充実」を掲げている。ただし、こうした記述はあるがそれにとどまっているのがほとんどであり、研修の充実については、「情報提供・情報収集」の推進などといった具体的な言及をしているものもあるが、その数は多くはなく、充実の内実や方向性はみえにくい現状がある（木村2011）。

このように、都道府県の基本計画においては「男女平等教育・男女共同参画」研修に関する「充実」の方向性がみえにくく、これまでみてきたように、教育センターで実施される当該研修の設定自体も多くない。研修を実施している場合は、時間確保と実践的内容重視の風潮が、「男女平等教育・男女共同参画」研修の設定・実施の難しさに位置づいている。

以上から、教師文化へのジェンダー「知」の定位置に関わる場としての教員研修は、基本計画での方向性のみえにくさを基底とした全般的な優先順位の低さのもと、研修内容にジェンダー「知」を組み込むために、学校現場に結びついた内容としての意味づけを「人権教育」等の枠で確保しながら運営されている状況にあるといえる。

ジェンダー「知」をめぐる教員研修については、先に関連行政との連携の「ある」県市で「男女平等教育・男女共同参画」研修の実施が多いことをみてきた。このことから、関連行政との連携をめぐる検討は、今後の研修の展開をめぐるさらなる課題になると推察される。

#### 【付 記】

本稿は、科学研究費補助金（若手研究（B））「男女平等教育をめぐる教員研修制度・内容の改善を目指す基礎的調査研究」（課題番号：22730654）の交付を受け行った調査研究による成果をまとめたものである。

#### 4. 参考文献

- ・Houston, Barbara 1994, "Should public education be gender free?", Lynda Stone ed., *The Education Feminism Reader*, New York: Routledge, 122-134.
- ・亀田温子・河上婦志子・村松泰子・岸沢初美1998, 『教師教育におけるジェンダー・フリー学習の実態調査報告書』1997年度東京助成財団自主研究助成・報告書.
- ・木村育恵 2009, 「男女平等教育をめぐる教師文化の構造」『教育社会学研究』84, 227-246.
- ・木村育恵 2011, 「都道府県『男女共同参画計画』にみる女性教員のキャリア形成課題」河野銀子・村松泰子編著『高校の「女性」校長が少ないのはなぜか?』学文社.
- ・木村涼子1999, 『学校文化とジェンダー』勁草書房.
- ・宮崎あゆみ1991, 「学校における『性役割の社会化』再考—教師による性別カテゴリー使用をてがかりとして—」『教育社会学研究』48, 105-123.
- ・森繁男1989, 「性役割の学習としつけ行為」柴野昌山編『しつけの社会学』世界思想社.
- ・氏原陽子1996, 「中学校における男女平等と性差別の錯綜—二つの『隠れたカリキュラム』レベルから—」『教育社会学研究』58, 29-45.

（函館校講師）

