


## I-4.平成31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

### 参画の推進に資する教員研修プログラムの開発に向けた調査研究

Research and study towards the development of teacher training programs that contribute to the promotion of gender equality

|  |  |
|--|--|
|  <b>キーワード</b><br>Key Word | <b>無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)、教員研修、男女共同参画</b><br>Unconscious bias, teacher training, gender equality |
|--|--|

#### 1. 調査の目的

学校現場等のあらゆる場面において無意識に男女の役割に対する固定的な価値観を与えるとされる「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」に対し、特に学校現場において、子供たちが自身のライフキャリアを固定的な性別役割分担意識にとらわれず考えられるようにするため、指導的立場にある教員が自身の「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」に気付くためのプログラム開発の必要性が指摘されている(平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部「女性活躍加速のための重点方針2018」)。

これを踏まえ、本事業は、次年度に教員研修プログラムの開発を行うために必要となる基礎データ及び資料を得ることを目的とする。特に、子供たちの価値観に影響を与えうる「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」等に関する具体的事例や研修例等について検証を行うため、国内外・異業種を含む先進的な研修事例等の収集・分析、全国の中学・高校を対象とした調査等を行った。

#### 2. 調査研究成果概要

##### (1) 調査の内容・方法

本調査研究は大きく2つの調査と次年度に向けての提言の3項目からなる。

##### 1)「国内外の男女共同参画の推進に係る先進的な研修事例、教材やツール、取組等の情報収集・分析」

本調査においては、海外事例調査と国内事例調査を行った。

海外事例調査として、諸外国において、「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」の解消等を目的とした男女共同参画の推進を図る先進的な研修事例、教材やツール(例:バイアス・チェックリスト等)等の収集・分析や、諸外国の学校教育現場における男女共同参画の推進を図る先進的な取組事例の収集・分析等を文献ウェブ調査によって実施した。

国内事例調査としては、都道府県・政令指定都市教育委員会(自治体により首長部局を含む)が主催する男女共同参画をテーマとした教員研修の実施例(対象者、主な内容等)や、「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」の解消等を目的とした研修等、男女共同計画の推進を図る研修事例、教材やツール等の収集・分析等を、文献調査、ヒアリング、アンケート調査等によって実施した。

##### 2)「学校における男女共同参画の推進状況に係る調査」

本調査においては、文献、検討委員会における協議、必要に応じてその他の専門家へのヒアリング等を通じて、「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」をはじめとする生徒の固定的な性別役割分担意識等に影響を与えうる要素、事例を調査した。これに基づき、これらの要素や事例の分析に必要なバックデータを得るためにアンケート調査を行った。

##### 【調査項目】

○ 生徒の固定的な性別役割分担意識等に影響を与えうる要素や事例の検証

(調査の主な視点)

- ・ 授業、学校行事、委員会やクラブ活動等における教員と生徒の関わりに見る性別による違い

- ・ 教員の男女比(例:進路指導等の校務分掌別人数等、学校の校風や教員組織の特色、研修受講歴等の教員に関する現状)
- ・ 生徒の学校活動(学校行事、生徒会や委員会等)における役割
- ・ 生徒の進路選択に影響を与える要素(教員の指導傾向等)など

#### ○ 男女共同参画の推進に向けた先進的取組事例等

- ・ 男女共同参画の推進を図る観点から見た教員の生徒に対する働きかけの有無
- ・ 各学校における先進的取組など

調査項目の決定や調査の分析等にあたっては、男女共同参画に精通した学識者や専門家等からなる検討委員会を設置の上、調査項目等を決定・実施し、調査結果のみに基づいた偏向した結論とならないよう努めた。成果物の作成にあたっては、必要に応じて関係する学識者、専門家の知見も活用した。委員は8名で委員会は3回程度開催した。また、調査研究の実施にあたり、助言をいただくアドバイザーを1名設定した。なお、検討委員会の委員、アドバイザーについては文部科学省と協議の上、決定した。

### 3)次年度に向けての提言

公表されている次年度の仕様書の内容を踏まえつつ、検討委員会委員からのコメントならびに教員を対象とした研修プログラム開発に向けての事務局としての方向案を示した。

### 4)本調査における定義

アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)は、誰もが潜在的に持っているバイアス(先入観、思い込み、決めつけ)とされる。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、固定観念となっていく。バイアスの対象は、男女、人種、貧富など様々だが、自覚できないために、自制することも難しい。無意識のバイアスは色々な判断をする過程において便利なショートカットの役割を果たす。

#### (2)主な成果

##### 1)国内外の男女共同参画の推進に係る先進的な研修事例、教材やツール、取組等の情報収集・分析

以下では、米国および日本の初等中等教育における事例を一つずつ紹介する。

##### ○米国 Western Justice Center (WJC)の”Creating Bias-Free Classrooms”(CBFC)

生徒を対象としたハラスメント、いじめ、憎悪行動等に対して、教員は、その防止に重要な役割を果たすが、介入法に関する十分なトレーニングは受けていない。そういった現状を踏まえて、幼稚園から高校までの教育者向けに開発したライブシアター型アンチバイアストレーニングのツールが”Creating Bias-Free Classrooms”であり、トレーニングの概要は、下記のとおりである。

- ・ SELF-ASSESSMENT:参加教員は、役者が演じる教員の独白ストーリーを聞く。各ストーリーは、性的指向、人種、性別に関するバイアスと、状況を改善したいという教員の意思が影響する教室環境に関するものである。各独白の間に、参加教員は、リフレクションツールを使用して、提示された問題に自分ならどう対処するかを検討する。
- ・ SKILL BUILDING:参加教員は現場に足を踏み入れ、教員の役割を担い、バイアスのない教室をつくるための独自アプローチを試す(体験型学習・ロールプレイ)。
- ・ CRITICAL THINKING:参加教員は、訓練された教員役と生徒役の役者が目の前で教室を蘇らせるのを見る。各シーンの後、教員はファシリテーターの支援を受けながら解決策に関してブレインストーミングを行う。ファシリテーターは、教室の状況に対してより適切に対処する方法について

て、教員役を指導する。これらの改善策を踏まえて、同一のシーンが再び始まり、生徒役は、新たな教室運営戦略に基づき行動する教員に対してどう対応するかを即興で考える。教員は、シーンの展開とともに新たな戦略に対する幾つかの反応行動を見る。

- ・ STUDENT FEEDBACK: 参加教員は、偏見の影響を受けた生徒のための安全なスペースを作るため、生徒役の役者から話を聞く機会がある。
- ・ PROGRAM OUTCOMES: 責任を知る。参加教員は、いじめやその他の嫌がらせを経験している生徒のために、安全で公平な教室を作る戦略と実践法を学び、インクルージョンに向けてコミットする。

ユニークな方法と思われるため採り上げたが、作成する側も受講する側も負荷はかなり多大と考えられる。多数向けの研修プログラムとしては、少なくともこのままの形での展開は困難であろう。なお、WJCのホームページに3分半程度の解説ビデオが収録されている。

### ○滋賀県の「教職員さんかく講座」と「男女共同参画社会づくり副読本」

滋賀県では、県立男女共同参画センターが男女共同参画に関する幾つかの研修・講座を開催しており(2019年度計画では6種)、その中の一つに「教職員さんかく講座」(年間2回開催)がある。2019年11月に開催された同講座(所要時間:2時間45分)の資料を見ると、一般参加も可能だが、教員にとっては県総合教育センター主催の2年次研修「選択研修」としても位置づけられており、受講者は合計48名(男性29名、女性19名)であった。講座の内容は下記:

#### ①「滋賀県男女共同参画社会づくり副読本の活用について」(講師:中学校教頭)

- ・ 内容は「副読本(ワークシート)」(小学生用、中学生用、高校生用;毎年、対象学年の全生徒分を県内の私立を含む全学校に配布)の活用に関する説明。

#### ②「ジェンダーに配慮したカリキュラムの実践」(講師:神戸女学院大学准教授)

- ・ 進学実態等のマクロな教育機会における男女の不均衡、教科書の記述における男性視点のトピックやステレオタイプな登場人物、授業における男女の固定的役割分担等の「隠れたカリキュラム」の説明
- ・ 学校でのジェンダー・バイアスの事例と教員が自身のジェンダー・バイアスに気付くことの必要性について
- ・ LGBT、SOGI(Sexual Orientation Gender Identity)の説明と性的マイノリティが直面する困難や差別の解消について

前述の「副読本(ワークシート)」は、滋賀県商工観光労働部女性活躍推進課が事務局となり、教職員や教育委員会との意見交換に基づき作成されており、WEBには「指導のてびき」と共に収録されている。近年の活用率は70%前後である。

- ・ 小学生用:「わたしも あなたも 大切に」
- ・ 中学生用:キャリア教育(あなたの将来をデザインしてみよう)、家庭科(家族の協力)、社会科(働く男女の平等を考える)から構成されている
- ・ 高校生用:進路指導(あなたの将来をデザインしてみよう)、現代社会(働く男女の平等を考える)、家庭科(男女が共に働き、共に家庭を築くために)である
- ・ 高校生用の指導の手引きをみると、最初に「指導者のためのジェンダー・チェック」(「男子は女子に比べると少々厳しく指導してしまう」、「グループ分けするとき、無意識で男女別にしてしまうことがよくある」、「生徒会長は男子の方がよいと思う」、など全7項目のチェック表)がついている。

## 2)学校における男女共同参画の推進状況に係る調査

全国の公立学校(中学校、高等学校)の教員を対象に男女共同参画等に関する意識等についてアンケート調査を実施した。

アンケート調査の内容は、事務局作成案(アンケート調査設計の基本的考え方、調査票案)をもとに、第1回検討委員会(2019年8月)で討議した。討議結果等をもとに修正案を作成し、6回の修正を経て、

2019年11月初旬に内容が確定した。

調査票は、24問から構成され、管理職の教員(対象学校(後述)から一人回答)は全ての質問を、管理職以外の教員はQ9～12の4問を除く全ての質問に回答する(質問票はこのセクションの後を参照)。内容は、以下に示すように、1)学校や回答教員の属性についての質問(年齢区分、担当する科目・職務等)、2)学校における男女生徒の生徒会長等のリーダーの役目の相違の有無・程度、3)生徒指導時の男女生徒への対応の差の有無・程度、4)学校における教員の役割を決める際の性別による差の有無・程度、5)数学・理科科目における男女生徒の学力の差の有無や有無がある場合の理由についての教員の認識、6)男女共同参画等についての研修、についてである。

Q1～5 教員の学校、教員の属性(学校名称、回答者の性別・年齢区分・職名)

Q6～8 回答教員の学校での主任の役割、校務分掌、管理職かどうか等

Q9～12(管理職対象) 学校における男女生徒の生徒会長等の役目の相違の有無、男女共同参画等に関する教員研修の実施・取組、大学進学率の男女差の理由

Q13～14 回答者の担当する教科、担当する教科における男女生徒割合

Q15 生徒指導時の男女生徒への対応の違いの有無

Q16 学校で教員の役割を決める際の男女教員間の違いの有無

Q17～19 数学・理科科目の学力の男女生徒の差等

Q20 男女共同参画に関連して回答者の考え方

Q21～23 男女共同参画等についての研修受講の有無、内容等

Q24 男女共同参画等についての研修内容等についての意見(自由記述回答)

調査対象については、全国の公立中学校(2,000校程度)及び公立高校(1,000校程度)を対象としてアンケート調査を実施することと当初の実実施計画ではされていた。しかし、中学については母集団となる全国の学校数が8,760校だったのに対して、高校については母集団が1,300校であったため、約700校を対象とすることとした。

最終的なアンケートの回収数を示す。学校単位では約67～8%の学校から、教員単位で見ると約2～3割からの回答が得られた。なお、調査対象の教員数は学校基本調査のデータに基づいている。学校単位では中学と高校の回答率の差は殆どないが、教員単位では中学の回答率の方が高校の回答率よりも良かった。

表：調査対象の学校数・教員数に対する回答状況

|           | 調査対象    | 回答      | 回答の割合 |
|-----------|---------|---------|-------|
| 学校数 中学    | 1,990校  | 1,325校  | 約67%  |
| 学校数 高校    | 698校    | 472校    | 約68%  |
| 学校数 中学・高校 | 2,688校  | 1,797校  | 約67%  |
| 教員数 中学    | 50,400人 | 16,324人 | 約32%  |
| 教員数 高校    | 30,869人 | 6,861人  | 約22%  |
| 教員数 中学・高校 | 81,269人 | 23,185人 | 約29%  |

注：教員数は学校基本調査の教員数(本務者)の合計

回答内容から、特に注目すべき結果や示唆は以下のとおりである。

- 大部分の教員はジェンダー・バイアスを有していないとしても、一定割合(1割程度)の教員は、ジェンダー・バイアスを有している可能性がある。そのような教員がどのような教員であるのかを明確にした上で、「無意識の偏見」を含む研修をするのが効率的だろう。
- 男子生徒と比較した際の、女子生徒の大学進学率の相対的な低さ、理系分野進学の相対的な少なさは、生徒の浪人回避や短大・専修学校への進路選択、女子生徒は理系科目を難しく捉えがち

など、生徒側の問題として教員は問題把握している。ある意味でそれは正しいのかも知れないが、教員研修をすることで現状改革に結び付けることを意図するのであれば、教員のこの認識を変える、すなわち、教員の意識が変わることで女子生徒の行動が変わるということをまずは認識してもらうことが必要だろう。

- 本アンケート結果でも、中学段階では理系科目は女子生徒の方が得意との回答結果が、高校段階になるとみられなくなっている。女子生徒の文理選択は早い段階で行われているため、中学段階からの介入が必要であることはこれまでも指摘されてきているが、上記のように、女子生徒の問題だと捉えがちな教員が、自ら積極的な役割を果たすべきとの意識を持てるような研修になることが望まれる。
- 教員が男女共同参画等をテーマとした研修を受講することは、男女共同参画に関連する項目（「男性の方が女性よりも管理職に向いている」など）についての考え方や、男子・女子生徒に対する生徒指導の在り方についての回答結果に変化を与えている。研修受講と、教員の考え方や行動の変化の間に因果関係があるかどうか、すなわち、研修の効果があるかどうかはアンケート結果とここでの分析だけからは断定できないが、そのような効果が存在する可能性があることを読み取ることができた。

### 3)次年度に向けての提言

公表されている次年度の仕様書の内容を踏まえつつ、検討委員会委員からのコメントならびに教員を対象とした研修プログラム開発に向けての事務局としての方向案を示した。

#### ○検討委員会委員からのコメント

第3回検討委員会ならびにその後の欠席者を含むフォローアップより頂戴した、来年度の教員研修プログラム開発に向けての留意事項や方向性などを示す。

<検討委員会委員からの来年度の研修プログラム開発に向けたコメント>

- 無意識の偏見に関する研修プログラムをなぜつくるのか？についての説明があるとよい。男女共同参画の意識の向上により、何がどう変わるのかを示せるとよい。
- 研修プログラムは教諭だけでなく、教育委員会の指導主事なども含めるのが望ましい。
- 教員を支援する内容であってほしい。国際的なデータを示せるとよい。例えば、理系の成績について、女子の能力は高いが、就職(理系職)は少ないなど。
- 東京都ではeラーニングやCBT(Computer Based Training)の導入でパターンを変えている。8割正解で合格としている。人権教育やITセキュリティなどで活用している。テキストを読みながらアンケート回答し、「見て学ぶ」ことも意識している。
- 理科など教科別に対応できるとよい。理科であれば実験のシーンなどを取り上げられる。
- 管理職に対しては、集合研修での話し合いが大切であり、教材に基本データも含めるとよい。
- かつらり一つのテーマにするのではなく、ある程度ファジーなかたちの方がよいだろう。東京都では職層別などで外に出ていく研修があり、集合ワークショップなどを開催している。正解のない事項はこの手法がよいと思われる。
- 一堂に会して行う集合研修のほか、eラーニング等の別の手段も含めて、多様な研修スタイルが想定されることを望む。
- 来年度に4か所程度で研修プログラムの実証を行うとあるが、教育委員会と学校(校長)の関係性も県や地域によって異なってくる、、等々の状況を踏まえつつ選定すべき。
- 生徒の評価については、例えば東京都では7月にアンケートをとって、9月に校長面接時に活用し、それを次の学期にフィードバックさせている。項目については4つを(東京都で)共通化させている。スコアは管理可能である。学校アンケートも年度末に実施しており、地域や生徒、保護者を対象にしている。

## ○教員を対象とした研修プログラム開発に向けての事務局としての方向案

海外の研修事例との比較や、企業の研修事例との比較より、現在の国内初等中等教育の教員向け研修における今後の改善、改革に向けたポイントは下記3点である。

- ① 科学(科学応用)アプローチの導入
- ② 研修目的を反映した指標を設定し、研修効果を測定、確認し更なる改善につなげる
- ③ 受講者に期待する目標をより具体的、明確に設定する

以下では、事務局案として、研修の位置づけと段階区分、初年度の試行に関する概要案、現場での客観的効果確認ツールについて示す。

## ■ 研修の位置づけと段階区分

- 初年度: 特定地域(首都圏、特徴的地方)で校長・管理職向けトライアル  
企業スタイルのWS型集合研修、3-4h(IAT相当部分はオンラインでも可)
- 次年度: 初年度の結果とFBに基づき改善し、より広域に展開(管理職)  
企業スタイルのWS型集合研修(必要に応じて、e-learning部分の拡大)
- 最終的には、
  - 初任者、中堅研修の中で「人権・男女共同参画」のテーマの中でUB研修を導入。少なくとも初任者向けはe-learning(気づき、理解;1h程度)のみで可。
  - 校長・管理職向けは、システム改善策の議論を含むWS型集合研修(半日)が望ましい。

## ■ 初年度の試行に関する概要案(3-4h程度の集合研修、30人前後/回)

1. UBとは? UBの事例(一般、アンケート結果に基づく学校例(講師:0.5h))
2. IAT相当(自身のUB状況に対する気づき)(オンライン:0.5h)
3. 自身の周りのUBの抽出と対策案の議論(5人前後のチーム単位)  
→ チーム別内容(対策案、等)の発表・コミット、全体討議(講師:2.5h)
4. 各教職現場での展開、実践→半年後(or 1年後)結果レビュー報告提出

## ■ 現場での客観的効果確認ツール

企業のエンゲージメント評価相当がよい。

なお、次年度の仕様書の内容に基づいた取組にしにくいのが、有識者ヒアリングより、メタ認知スキルを向上させる取組として対話型鑑賞を紹介いただいた。このようなアプローチも並行して実施することも考えられる。