

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成25年5月20日現在

機関番号：10102

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2010～2012

課題番号：22730654

研究課題名（和文）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

研究課題名（英文）Research concerning current conditions and problems in the content and practice of In-service teacher training from a gender viewpoint

研究代表者

木村 育恵（KIMURA IKUE）

北海道教育大学・教育学部・講師

研究者番号：50447504

研究成果の概要（和文）：本研究では、ジェンダーと教育に関する問題を検討する視座として「教員研修」に着目し、都道府県・指定都市・中核市の教育センター（2010年度）を対象に法定研修の内容・項目等に関する調査を実施し、「男女平等教育・男女共同参画」に関する研修の現状と課題を検討した。その結果、実践的内容重視の風潮により、当該研修枠が確保されにくく、実施可能な場合も、「人権教育」等の枠で実践的な意味づけをしながら、研修が設定・実施されるような側面があった。

研究成果の概要（英文）：This research discusses the gender issues on content and practice of the legal teacher training how the subjects such as “gender equality” and “gender equity” in education have been taken up in in-service training of teachers recently, using questionnaires and interview-records in targeting the education centers of prefectures, designated cities and core cities in 2010.

These surveys make it clear that the contents on gender equality and gender equity in schools and education are not treated enough in the scene of teacher training. In addition, the teacher training including the contents about gender equality tend to have been carried out as a part of the human rights educations; in a word, the teacher training concerning gender equality is hardly established as an independent content or program.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	500,000	150,000	650,000
2011年度	400,000	120,000	520,000
2012年度	500,000	150,000	650,000
総計	1,400,000	420,000	1,820,000

研究分野：教育社会学

科研費の分科・細目：教育学・教育社会学

キーワード：教員研修・男女平等教育・男女共同参画・ジェンダー

## 1. 研究開始当初の背景

「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（木村涼子 1999『学校文化とジェンダー』、宮崎あゆみ 1991「学校における『性役割の社会化』再考」『教育社会学研究』第48集、森繁男 1989「性役割学習としつけ行

為」柴野編『しつけの社会学』, 氏原 1996 「中学校における男女平等と性差別の錯綜」『教育社会学研究』第 58 集など) 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」(Houston[1985] “Should public education be gender free?”, Lynda Stone ed., *The Education Feminism Reader.*) 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。この点について, 本研究が焦点を当てるのは, 制度的位置と教師個々の位置の双方に関わる「教員研修プログラム」のあり方である。

## 2. 研究の目的

教師たちの男女平等教育実践については, その成員が所属する組織の文化形成や社会的な文脈とは切り離せず, 佐藤学 (1994「教師文化の構造」稲垣・久富編『日本の教師文化』) が指摘するように, そこには教師の意識や行動を暗黙のうちに規定する有形無形の束縛がある。そこで, 本研究では, 「教育行政の文化」を基盤にした複合的な文化 (佐藤 1994 前掲書) である「教師文化」の構造に男女平等教育実践をめぐるいかなる課題があるのかを, 制度的文脈 (調査(a)) と個人的文脈 (調査(b)) の双方に関連する「教員研修」の実際に焦点を当てることで双方の現状と「ねじれ」を解明する。

男女平等教育の創造や実践に関し, 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。これを明らかにしようとするのが「調査(a)」である。

他方, 省察的自律的なジェンダーに対する学びや教育実践の検討については, 教師個人が自主的研修などのインフォーマルな領域で取組を深めており, フォーマルな場面での

研修のあり方や内容と, 教育現場でのジェンダー平等課題のずれやねじれに対して行為遂行的な実践にならざるを得ない困難が生じている可能性がある。これを明らかにしようとするのが「調査(b)」である。

申請者は, これまでの研究で男女平等教育をめぐる教師個人が教師集団の中で実践の困難を抱える教師文化の構造を明らかにした (木村育恵 2009「男女平等教育実践をめぐる教師文化の構造」『教育社会学研究』第 84 集) が, より包括的に「ジェンダーと教育」研究に依拠した教師文化の構造的課題を明らかにするためには, 教員研修の実際を教育行政的側面 (マクロ面) と, 研修の設定に関わる側及び研修に参加する側などといった個人の置かれた状況 (ミクロ面) から検証することが不可欠である。

また, 亀田温子らが 1998 年に行った「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」では, 教員養成系大学学部のジェンダーに関する講義の調査と, 関東圏の教育委員会及び自主的グループのインタビュー調査を実施しているが, これ以降男女平等教育に関する教員研修プログラムの実態調査の蓄積がない。

ゆえに, 本研究では, 亀田らの先行研究を踏まえ, 都道府県・指定都市・中核市教育研修センターを対象に, マクロ面を明らかにする調査(a)と, ミクロ面を検討する調査(b)の 2つの調査を実施し, それらの成果を統合することによって, 「ジェンダーと教育」研究と教育現場の実践との協働のあり方を構築するための課題提起を行うことにした。

## 3. 研究の方法

本研究では, 男女平等教育をめぐる構造的課題を検証するために, 47 都道府県・17 政令指定都市・39 中核市の教育研修センター (2010 年度時点, 以下「教育センター」と記載する) で実施されている「教員研修」の実際を明らかにする。特に, 「法定研修」である初任者研修と 10 年経験者研修に焦点を当てて, 調査(a)と(b)の 2つの調査を実施した。

調査(a)については教育センターにおける教員研修プログラムの実際を, 公表資料及び教育委員会へのヒアリング及び質問紙調査によって明らかにすることにした。

調査(b)については, 教育センターにおいて実際に男女平等教育や男女共同参画に関する研修の設定・実施関係者へのインタビュー調査によって, 実際を明らかにすることにした。

ヒアリング及び質問紙調査の実施期間は 2010 年 7 月～2011 年 3 月である。最終的に, 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。

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（調査(a)）と、当該研修に対する研修関係者の個別の状況等に関する個人的文脈（調査(b)）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。

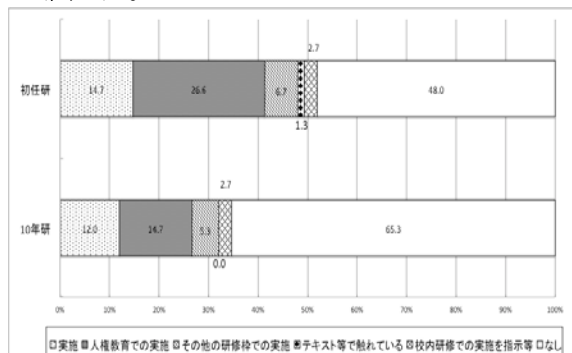
- (ア) 初任者研修、10年経験者研修での実施の有無及び実施内容の実際
- (イ) 当該内容・項目の研修を推進する研修体系や委員会、研究班等の有無及び体系等の実際
- (ウ) 女性行政、男女共同参画行政との関連や連携の有無及びそれらの実際
- (エ) 教育センターで実施する当該研修内容等の課題

分析においては、上記（ア）～（ウ）を、制度的側面を探る調査(a)の主たる項目に位置づけた。（エ）については、研修設定、実施等に関わる関係者の個別の状況を中心に検討する主たる設問として位置づけた。

#### 4. 研究成果

(1) 初任者研修及び10年経験者研修での当該研修の実施の有無及び内容・項目の特徴

調査項目（ア）を中心に、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、回答の特徴ごとにカテゴリー化し、分類して捉えた。結果は以下のとおりである（図1）。



【図1】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)

① 「男女平等教育・男女共同参画」に関する研修内容・項目の有無

はじめに、「男女平等教育・男女共同参画」に関する研修内容・項目が設定されているかどうかについてみてみると、「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。

② 初任者研修における当該研修の実施状況

次に、「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年経験者研修別に分析した。その結果、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。

③ 10年経験者研修における当該研修の実施状況

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%）が相当する結果となった。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。

以上、初任者研修、10年経験者研修の2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かった。

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た。

(2) 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（調査項目（イ））や関連行政との連携の状況（調査項目（ウ））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。

① 当該研修内容・項目の実施を推進する体系や委員会、研究班等の有無及び実際

調査項目（イ）をもとに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」場合の具体的な取組みは、次のようなものであった。

例えば、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実施し、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。

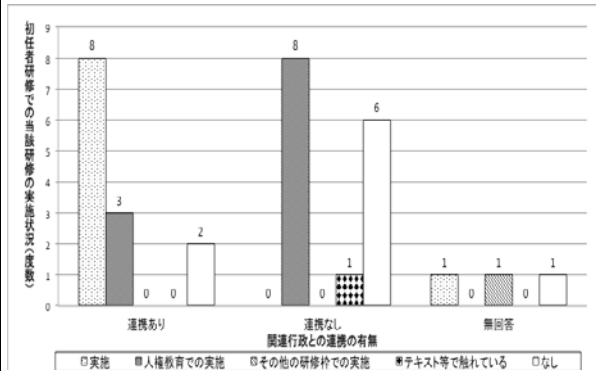
ただし、今回の調査においては、研修推進体系が「ある」という回答及びそれらの具体的な記述そのものが極めて少ない状況にある。つまり、研修推進体系の有無そのものに明確な回答があったのは 31 県市に留まっており、さらに、研修推進体系が「ある」場合の回答も実際の体系の提示件数も、ともに極めて少ない現状があった。このように、「男女平等教育・男女共同参画」に関する内容・項目の研修を推進する県市の体系等については、そもそもの有無やそうした情報の開示の状況をめぐって多くの課題がありそうである。

② 男女共同参画行政との連携やその実際

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。調査項目（ウ）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。

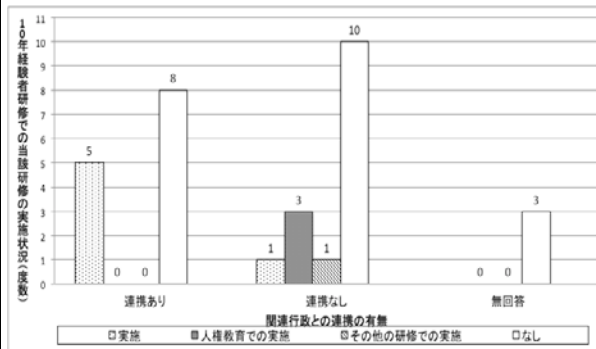
次に、初任者研修、10 年経験者研修それぞれについて、関連行政との連携の有無と当該研修内容・項目の設定や実施との関係をみた。その結果、初任者研修での当該テーマの研修

項目の設定・実施は、図 2 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った。



【図 2】31 県市の初任研での「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 (2010 年度)

10 年経験者研修については図 3 のような結果が得られた。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。



【図 3】31 県市の 10 年研での「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 (2010 年度)

(3) 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。調査項目（エ）を中心として、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」と明記する県もあった（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った。

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にくさの文脈には、日数時数の余裕のなさと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。

#### (4) 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」を掲げているが、充実の内実や方向性はみえにくい（木村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・村松編著『高校の「女性」校長が少ないのはなぜか？』学文社）。また、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。

#### 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計2件）

- ① 木村育恵，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，北海道教育大学紀要（教育科学編），査読無，第63巻第1号，2012，25-31，<http://s-ir.sap.hokkyodai.ac.jp/dspace/handle/123456789/6802>
- ② 木村育恵，教員研修におけるジェンダーに敏感な視点からの学習・教育のあり方，北海道教育大学紀要（教育科学編），査読無，第61巻第1号，2010，15-23，<http://s-ir.sap.hokkyodai.ac.jp/dspace/handle/123456789/2302>

〔学会発表〕（計2件）

- ① 木村育恵，男女平等教育をめぐる教員研修に関する基礎的研究，日本教育社会学会第63回大会，2011年9月24日，お茶の水女子大学
- ② 木村育恵，教師社会のジェンダー・バイアスのスケールについての考察，函館人文学会2010年度例会大会，2010年12月3日，北海道教育大学函館校

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

木村 育恵 (KIMURA IKUE)  
北海道教育大学・教育学部・講師  
研究者番号：50447504

##### (2) 研究分担者

なし

##### (3) 連携研究者

なし