

男女共同参画推進会議
令和2年度
活動報告書

令和2年度活動報告書の刊行によせて

本書は、男女共同参画推進の動向を踏まえて、平成19年3月に設置された北海道教育大学男女共同推進会議が、ワーキンググループの段階から刊行を重ね、ここに男女共同参画推進会議委員の執筆により第14冊目として令和2年度の活動報告書として刊行するものです。内容は、令和2年度の北海道教育大学のハラスメント防止と問題への対応や子育てや介護と仕事の両立などについて過去5年間のデータをまとめ、本学の男女共同参画の現状についてまとめたものです。

本学では、教員養成大学として男女共同参画社会実現のため社会的責任を担うために、この男女共同参画会議を設置し、第3期中期目標期間（平成28～令和3年度）においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく取組を実施することを目標とし、具体的には、女性役員の割合を14.3%以上、管理職に占める女性の割合についても14.0%以上を確保するとともに、教員に占める女性の割合を20%以上確保することをめざしています。そして、女性教員の採用増をめざして新任女性教員にインセンティブ経費を支援したり、「育児・介護休業制度等パンフレット」を作成し、休業制度等の普及啓発をめざしてきました。また、認可型保育所の入所が難しい状況を受け、内閣府認定の企業主導型保育事業の保育所（企業枠）との契約を行い、職員の育児と仕事の両立支援を推進しております。

近年、少子高齢化による労働人口の減少、価値観の多様化、グローバル化、消費の多様化など社会構造の変化により、人種や宗教、性別やLGBTや多様な価値観を尊重しようというダイバーシティ推進の取り組みが注目されています。国としては例えば、厚生労働省は「女性活躍推進法」により「働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会」の推進の強化を図ろうとしています。ダイバーシティ推進のためには、育児介護休業などを含めたワークライフバランスの見直しをはじめ、フレックス制など労働時間の見直しや、リモートワーク、サテライトオフィスの活用など勤務地の柔軟性など多くの方策が求められます。

一方、学校現場では様々な教育問題が起こっており、教員の長時間労働などを理由とした若者の教員離れによる教員不足も社会問題となっているといわれます。本学は、教員養成大学として、学生に働き方をはじめとしたダイバーシティを意識した教育が必須となってきています。

今後は、これらのことを鑑み、本学もさらに広く男女共同参画の活動を推進する取り組みを進めていきたいと思えます。今後とも、男女共同参画推進会議の活動にご理解とご支援をいただきますようお願い申し上げます。

北海道教育大学男女共同参画推進会議

令和4年3月

目 次

1. 教職員の現状：令和2年度について	
1) 大学教員の男女比率	・・・ 1
2) 教員採用における男女比率	・・・ 2
3) 各種委員会における委員長・副委員長及び管理職の男女比率	・・・ 3
4) 事務系職員採用における男女比率	・・・ 5
2. 育児・介護と仕事の両立について	・・・ 6
3. 北海道教育大学のハラスメント防止と問題への対応	
1) 本学全構成員（大学教職員，附属学校園教職員，学生，交換 留学生）に対するハラスメント防止に関する研修会の実施	・・・ 8
2) 教育実習・介護等体験実習時におけるハラスメント防止のための 指導・啓発	・・・ 10
3) 各キャンパスにおけるハラスメント申し立ての実態	・・・ 10
4) 人権相談体制のPRの強化徹底について	・・・ 12
5) アルコール・ハラスメント，DV（デートDV）防止について	・・・ 14
6) まとめと今後の課題	・・・ 14
令和2年度新任女性教員スタート支援経費	・・・ 15
令和2年度女性教員採用促進経費配分	・・・ 15
北海道教育大学男女共同参画推進会議委員名簿（R3.4.1付）	・・・ 16

本報告書の表紙については，岩見沢校美術・文化専攻 デザインコース イラストレー
ション研究室の勝藤 万悠子さんにデザインしていただきました。

1. 教職員の現状：令和2年度について

1) 大学教員の男女比率

一般社団法人国立大学協会（以下、国大協）では、平成23年2月に「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－」を策定し、「2015年までに国立大学の女性教員比率を17%以上」との目標を設定した。また、平成27年までの達成状況を踏まえ、平成28年1月に「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン（2016年度～2020年度）－」¹を取りまとめた。

本学では、平成18年に北海道教育大学として初めて男女共同参画のためのワーキンググループが作られた。同年、本学の教員全体に占める女性教員の割合に関する統計も開始され、当時は13.9%と低い数値であった。その後、平成28年度には18.8%まで上昇するも、令和2年度の女性教員の割合は全体の18.0%となっている（図1）。

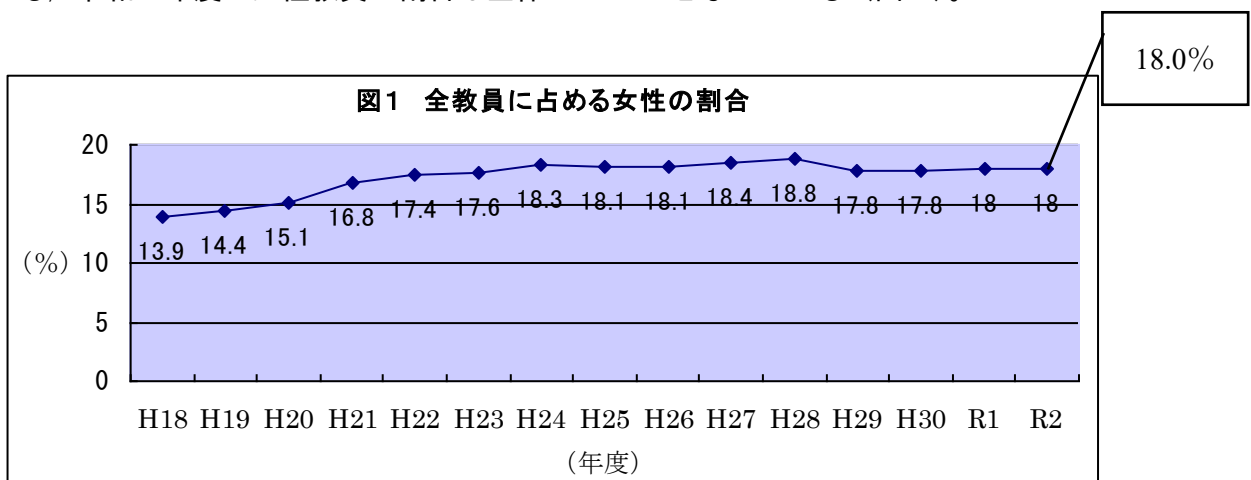


表 I - 1 令和2年度 北海道教育大学 大学教員の男女比（令和3年3月1日現在）

	全体	札幌	旭川	釧路	教員養成 小計	函館	岩見沢	学科 小計
男性教員数	297	73	71	53	197	60	40	100
女性教員数	65	19	10	10	39	13	13	26
女性教員比率	18.0%	20.7%	12.3%	15.9%	16.5%	17.8%	24.5%	20.6%
(参考) R1年度女性教員比率	18.0%	21.9%	12.2%	15.9%	17.0%	17.1%	23.6%	19.8%

上記の表 I - 1 は、本学における令和2年度の大学教員の男女比を示したものである。教員養成課程（札幌、旭川、釧路キャンパス）では、16.5%となった。一方、学科（函館、岩見沢キャンパス）では、0.8%上昇し、20.6%となったが、全体として昨年度と変わらず、

¹ ここでは、2020年までの目標値（より高い女性教員比率の達成を目指す目標値、および職階ごとに達成すべき女性が占める割合の目標値）が設定された。詳細については以下を参照されたい。

一般社団法人国立大学協会「国立大学における男女共同参画について」 <http://www.janu.jp/gender/> (2019年9月17日アクセス)

18.0%であった。

国大協の男女共同参画小委員会がまとめた「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第17回追跡調査報告書」(2020年12月)によると、全国の国立大学の女性教員比率は17.7%(助手を除く)であり、本学はそれを上回っている。しかし、専攻分野の分類別で見ると、教育学部の女性教員比率は25.0%であることや、教育系大学の女性教員比率は20~30%の区分が最も多いことから、本学は教育系大学の中では下位にあるといえよう。前述したアクションプラン(2016年度~2020年度)で示された方針に従えば、本学の女性教員比率の目標値は20%となる。その目標値の達成のためには、とりわけ女性教員比率が20%を割っている旭川校、釧路校、函館校についてワーキング・グループを立ち上げるなどし、早急に改善策や計画の作成と実行が求められる。

次に、附属学校教員における女性教員の割合については、令和元年度との比較から、旭川、釧路を除いて全体的に減少していることがわかる(表I-2)。附属学校全体の割合としては令和1年度の37.0%から1.1%下がり、令和2年度は35.9%であった。各キャンパス間で差異もあり、また、校種によって女性教員比率の傾向があるが、今後は女性教員比率を増加させる努力が求められる。

表I-2 北海道教育大学 附属学校教員の男女比(令和3年3月1日現在)

附属学校教員	全体	札幌	旭川	釧路	函館
男性教員数	125	35	24	24	42
女性教員数	70	11	18	12	29
女性教員比率	35.9%	23.9%	42.9%	33.3%	40.8%
(参考) R1年度女性教員比率	37.0%	26.7%	40.0%	33.3%	43.7%

2) 教員採用における男女比率

表I-3に、令和2年度の教員採用人事における男女別状況を示す。

表I-3 令和2年度教員採用調査

	応募者			採用者	
	総数	男性	女性	性別	採用年度
ア	13	10	3	女	R2
イ	12	10	2	男	R2
ウ	8	8	0	男	R2
エ	11	9	2	男	R2
オ	6	5	1	男	R2
カ	3	2	1	男	R2
キ	7	7	0	男	R2
ク	4	2	2	女	R2
ケ	4	3	1	男	R2
コ	6	4	2	男	R2
サ	13	13	0	男	R2
シ	9	8	1	男	R2
ス	7	7	0	男	R2
セ	7	7	0	男	R2
ソ	3	3	0	男	R2
タ	12	9	3	男	R2
チ	13	9	4	男	R2
計	138	116	22	女性比率	
%	100.0%	84.1%	15.9%	11.8%	

採用者全体における女性比率は、11.8%であった。全人事案件 17 件の内訳をみると、応募者のうち女性の応募が 0 人の案件が 6 件あり、応募者の女性比率が 2 割を下回った案件が 10 件あり、応募者・採用者ともに女性比率が依然少ない状況にある。本学が目標とする女性教員比率を達成するためにも、現在施行している女性活躍推進法に基づく行動計画に変わる新たな取り組みを検討してだけでなく、育児・介護等に配慮した環境整備を行い外部にも発信する等の必要があるだろう。

3) 各種委員会における委員長・副委員長及び管理職の男女比率

表 I-4 に、令和 2 年度における全学およびキャンパス毎の各種委員会の数と、その中で女性が委員長・副委員長を務める数を示した。各種委員会および委員長の性別は、各キャンパスの各種委員会委員等一覧に記載されたものから算出した。

表 I-4 北海道教育大学 令和 2 年度 各種委員会の正副委員長の男女別人数

	全体	札幌	旭川	釧路	教員養成 小計	函館	岩見沢	学科 小計
委員会数	100	19	27	13	59	23	18	41
女性委員長数	14	3	2	2	7	5	2	7
女性副委員長数	12	2	0	1	3	4	5	9
正副委員長の女性比率 ^{表注)}	13.0%	13.2%	3.7%	11.5%	5.2%	19.6%	19.4%	19.5%
R2 年度 正副委員長の女性比率	7.3%	5.3%	3.7%	8.3%	5.2%	13.0%	6.7%	10.6%

表注) 各委員会には一般に正副委員長が 1 名ずつ、計 2 名いるため、正副委員長の総数は委員会数の 2 倍となる。女性比率は、(委員長数+副委員長数)*100/委員会数×2として計算した。

令和 2 年度の各種委員会における委員長・副委員長の女性比率は、本学全体では 13.0%であり、昨年度の 7.3%から 5.7%増加した。

本学にある 100 の委員会の中で、女性教員が委員長を務める委員会は 14 委員会であり、副委員長を務める委員会は 12 委員会であった。キャンパスごとの内訳を見ると、女性委員長数は函館が 5、札幌は 3、旭川・釧路・岩見沢は 2 であった。女性副委員長数は岩見沢が 5、函館が 4、札幌は 2、釧路は 1、旭川は 0 であった。次に、正副委員長の女性比率を見ると、函館が 19.6%、岩見沢が 19.4%、札幌は 13.2%、釧路は 11.5%、旭川は 3.7%と 4 つのキャンパスで 1 割を上回った。

委員長は教授職であるため、本学の教授職の男女比率をみてみると、平成 28 年度以降、わずかではあるが増加し続けている(表 I-5)。しかし、女性教授職数は、依然として全学の教授職数の 1 割程度のみである。

こうした状況から見れば、各種委員会の正副委員長の女性比率は、教授職の女性比率に近づいてきていると言えるが、近年は教員数が減少するなかで 1 人あたりの委員会業務量が増加して大きな負担となっている声もあり、大学全体として教育・研究時間の優先的な確保に向けた検討も必要であろう。

また、各種委員会の正副委員長の女性比率については、キャンパス間で差が見られることから、教授職の男女比率と同じとなるよう、選考の際には目標人数を設定することなどが求められる。

表 I - 5 北海道教育大学 大学教員における教授職の男女比
(平成 28 年度～令和 2 年度)

	H28	H29	H30	R1	R2
全学の教授職数	195	205	181	190	175
上記のうち男性の人数	168	176	155	162	150
上記のうち女性の人数	27	29	26	28	25
女性比率	13.8%	14.1%	14.4%	14.7%	14.3%

次に、本学の役員²および管理職³を見ていく。本学の学長を含む役員は 8 名であるが、そのうち 7 名が男性であり、1 名が女性である。管理職の人数は、教員と事務を合わせて 42 名であるが、そのうち 39 名が男性であり、女性は 3 名のみである。女性 3 名の内訳は、教員が 1 名（学校臨床心理専攻長）、事務系職員が 2 名（課長・室長）である。女性管理職が活躍できるような体制を整えることが大いに望まれる。

副課長職（副室長，副事務長含む）では、女性比率だけを見れば平成 29 年度から増加傾向にあるが、実際の人数はわずか 1 名の増員に留まっている（表 I - 6）。また、総括係長職についても、女性比率は増加傾向にあるが、実際の人数は 1 名の増員に留まっている（表 I - 7）。一方、係長職については、過去 5 年間の女性人数は微増で推移しており、令和 2 年度の女性比率は 25.4%となっている（表 I - 8）。

表 I - 6 事務系職員における副課長職（副室長，副事務長含む）の男女比
(平成 28 年度～令和 2 年度)

	H28	H29	H30	R1	R2
事務系職員における副課長職数 (副室長，副事務長含む)	18	21	18	17	18
上記のうち男性の人数	16	19	16	14	15
上記のうち女性の人数	2	2	2	3	3
女性比率	11.1%	9.5%	11.1%	17.6%	16.7%

表 I - 7 事務系職員における総括係長職の男女比（平成 28 年度～令和 2 年度）

	H28	H29	H30	R1	R2
事務系職員における総括係長職数	11	9	8	7	11
上記のうち男性の人数	9	7	6	5	8
上記のうち女性の人数	2	2	2	2	3
女性比率	18.1%	22.2%	25.0%	28.6%	27.3%

² 役員とは、学長 1 名，監事 2 名，理事 5 名を指す。

³ 管理職とは、教員については副学長（特命担当）2 名，キャンパス長（各校）5 名，教職大学院長 1 名，学校臨床心理専攻長 1 名，附属学校長 11 名，計 20 名を指す。事務系職員については、部長 3 名，課（室）長 14 名，事務長 5 名，計 22 名を指す。

表 I - 8 事務系職員における係長職の男女比（平成 28 年度～令和 2 年度）

	H28	H29	H30	R1	R2
事務系職員における係長職数	67	67	64	65	63
上記のうち男性の人数	52	51	47	49	47
上記のうち女性の人数	15	16	17	16	16
女性比率	22.4%	23.8%	26.6%	24.6%	25.4%

4) 事務系職員採用における男女比率

表 I - 9 に、平成 23 年度から令和 2 年度までの事務系職員採用における男女別状況を示す。年度によって全体採用数が増減する中で男女比にも多少の差が見られるが、過去 10 年間の採用者の男女比率を見ると、男性が 42.5%、女性が 57.5%であり、女性職員の割合が高い。

表 I - 9 男女別事務系採用者数

年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	計	(%)
男性	4	6	4	0	1	2	3	5	1	5	31	(42.5)
女性	6	3	7	3	5	3	1	5	6	3	42	(57.5)
計	10	9	11	3	6	5	4	10	7	8	73	(100.0)

続いて、事務系在職者数の男女比率を以下の表 I - 10 に示す。事務系職員には正職員の他、非常勤職員も含まれる。正職員、非常勤職員を合わせた全体の男女比率には、大差がないように見える。ところが、正職員の男性の比率は 83.1%であるのに対し、正職員の女性の比率は 45.6%と低い数値である。このような状況をどのように改善していくか、正職員でない職員の待遇等とも合わせて、今後も継続的に対応等を検討していく必要がある。

表 I - 10 男女別事務系在職者数（令和 3 年 3 月 1 日現在）

	正職員	非常勤職員	全体	全体の男女比率
男性の人数	148	30	178	49.4%
男性全体に対する比率	83.1%	16.9%		
女性の人数	83	99	182	50.6%
女性全体に対する比率	45.6%	54.4%		

2. 育児・介護と仕事の両立について

本学教職員の育児休業利用者は、近年5年間をみると、平成28年度3名、平成29年度6名、平成30年度10名、令和1年度6名、令和2年度は7名であった（表Ⅲ－1）。事務系職員は毎年女性の利用者のみであったが、令和2年度は男性1名、女性2名の利用があった。大学教員は、平成30年度に3名、令和2年度に2名の利用があり、両年度とも1名は男性教員であった。また、附属学校教員は、令和1年度3名、令和2年度2名（全て女性）の利用であった。今後も、本学で日々働く教職員が、積極的に育児休業制度を利用できるように、この制度に関する情報をまとめたパンフレットを使って周知するなどの方策が必要であろう。

育児短時間勤務制度¹⁾は、平成28年度1名、平成30年度2名、令和1年度1名、令和2年度3名の取得者（全て女性）がいた。また、平成20年4月より開始された育児時間制度²⁾利用者は、平成28年度から29年度は各3名、平成30年度2名、令和1年度3名、令和2年度は1名（全て女性）であった。さらに、育児早出遅出勤務制度の利用者は、令和1年度と令和2年度で各1名（何れも男性）であった。引き続き、男女問わず利用しやすい支援体制を整えていくことが必要であろう。

育児休業を取得し、就業を再開しようと考えていても、実際にはかなわなかった者も存在することが考えられ、就業再開の支援環境づくりも重要な課題といえよう。

介護休業³⁾取得者は平成28年度・平成29年度・令和1年度各1名であった。取得者は少ないが、高齢社会を迎え、介護休業を利用する必要性が高まることから、その支援体制についても柔軟な対応が求められてくるだろう。

また介護休業とは別に、対象家族の介護その他の世話をを行う職員が、勤務しないことが相当であると認められる場合に、一の年において10日（対象家族が2人以上の場合にあっては、20日）の範囲内の期間で特別休暇を取得することができる。この介護特別休暇の取得者は平成30年度が5名（事務系職員1名、大学教員2名、附属学校教員2名）、令和1年度も5名（事務系職員2名、大学教員2名、附属学校教員1名）、令和2年度は6名（事務系職員2名、大学教員3名、附属学校教員1名）であった。

介護休業と介護特別休暇以外にも、介護短時間勤務や早出遅出勤務など、介護を支援する制度がある。それらについても、教職員が積極的に利用できるように、広く周知する必要があるだろう。

表Ⅲ－1 育児・介護支援制度の利用者

■ 育児休業取得者数

年度	H28		H29		H30		R1		R2	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員	0	3	0	6	0	6	0	3	1	2
大学教員	0	0	0	0	1	2	0	0	1	1
附属学校教員	0	0	0	0	0	1	0	3	0	2
合計	0	3	0	6	1	9	0	6	2	5

注) 育児休業を開始した日の属する年度に計上

■ 育児短時間勤務制度利用者数

年度	H28		H29		H30		R1		R2	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員	0	1	0	0	0	2	0	1	0	3
合 計	0	1	0	0	0	2	0	1	0	3

注) 育児短時間勤務制度の利用を開始した日の属する年度に計上

■ 育児時間制度利用者数

年度	H28		H29		H30		R1		R2	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員	0	3	0	3	0	2	0	3	0	1
合 計	0	3	0	3	0	2	0	3	0	1

注) 育児時間制度の利用を開始した日の属する年度に計上

■ 育児早出遅出勤務制度利用者数

年度	H28		H29		H30		R1		R2	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
合 計	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0

注) 育児早出遅出勤務制度の利用を開始した日の属する年度に計上

■ 介護休業取得者数

年度	H28		H29		H30		R1		R2	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
大学教員	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
合 計	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0

注) 介護休業を開始した日の属する年度に計上

- 1) 小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員が、子の養育のために1日の勤務時間を3時間55分又は4時間55分に短縮することができる制度。
- 2) 小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員が、1日に2時間を超えない範囲内で勤務を行わずに、子の養育をするための時間を取得することができる制度。
- 3) 2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護をする職員が、大学に申し出ることにより休業できる制度。

3. 北海道教育大学のハラスメント防止と問題への対応（令和2年度）

1) 本学全構成員（大学教職員，附属学校園教職員，学生，交換留学生）に対するハラスメント防止に関する研修会の実施

表V-1に示すように，令和2年度は，岩見沢校で学生を対象としたアルコール・ハラスメント防止講習会を実施し，多くの学生が参加した。また，旭川校で学生を対象としたセクシャルハラスメント防止講習会を実施した。

表V-1 ハラスメント防止のための研修会及び講習会等の実施（平成28～令和2年度）

	実施日	対象		参加人数					備考
				学生	教員	事務	その他	計	
札幌主催	H28. 5. 6 (28年度)	学生 (1年生)	札	274				274	アルコールハラスメント防 止講習会
	H28. 5. 27 (28年度)	学生(2~ 4年生)	札	106				106	
	H29. 4. 28 (29年度)	学生 (1年生)	札	235				235	アルコールハラスメント防 止講習会
	H29. 5. 26 (29年度)	学生(2~ 4年生)	札	172				172	
	H30. 4. 27 (30年度)	学生 (1年生)	札	270				270	アルコールハラスメント防 止講習会
	H30. 5. 25 (30年度)	学生(2~ 4年生)	札	170				170	
	H31. 4. 3 (元年度)	学生 (1年生)	札	280				280	アルコールハラスメント防 止講習会
	H31. 4. 8 (元年度)	学生(2~ 4年生)	札幌	120				120	アルコールハラスメント防 止講習会
旭川主催	H28. 4. 6 (28年度)	学生 (1年生 編 入生)	旭	280				280	アルコールハラスメント防 止講習会
	H28. 6. 10 (28年度)	学生 (ゼミ、サークル の代表等)	旭	129				129	
	H29. 4. 6 (29年度)	学生 (1年生 編 入生)	旭	287				287	アルコールハラスメント防 止講習会
	H29. 6. 5 (29年度)	学生 (ゼミ、サークル の代表等)	旭	126				126	
	H30. 2. 16 (29年度)	教職員	旭		77	6	0	83	セクシャルハラ スメント防止講 習会

	H30. 4. 5 (30 年度)	学生 (1 年生 編 入生)	旭	290				290	アルコールハラスメント防 止講習会
	H30. 7. 6 (30 年度)	学生 (3 年生)	旭	270				270	セクシャルハラスメント防 止講習会
	R1. 7. 3 (元年度)	学生 (3 年生)	旭	280				280	セクシャルハラスメント防 止講習会
	R2. 7. 3 (2 年度)	学生 (3 年生)	旭	280				280	セクシャルハラスメント防 止講習会
釧路主催	H28. 4. 6 (28 年度)	学生	釧	184				184	アルコールハラスメント防 止講習会
	H29. 4. 7 (29 年度)	学生	釧	186				186	アルコールハラスメント防 止講習会
	H30. 4. 13 (30 年度)	学生 (1 年生)	釧	189				189	アルコールハラスメント防 止講習会
	R1. 4. 12 (元年度)	学生 (1 年生)	釧	189				189	アルコールハラスメント防 止講習会
函館主催	H28. 4. 5 (28 年度)	学生 (1 年生)	函	316				316	アルコールハラスメント防 止講習会
	H29. 4. 6 (29 年度)	学生 (1 年生)	函	333				333	アルコールハラスメント防 止講習会
	H30. 4. 5 (30 年度)	学生 (1 年生)	函	291				291	アルコールハラスメント防 止講習会
	H31. 4. 5 (元年度)	学生 (1 年生)	函	330				330	アルコールハラスメント防 止講習会
岩見沢主 催	H28. 4. 4 (28 年度)	学生 (1 年生 編入生)	岩	188				188	アルコールハラスメント防 止講習会
	H30. 4. 5 (30 年度)	学生 (1 年生 編入生)	岩	189				189	アルコールハラスメント防 止講習会
	H31. 4. 3 (元年度)	学生 (1 年生 編入学生)	岩	188				188	アルコールハラスメント防 止講習会
	R2. 10. 26 ~11. 1 (2 年度)	学生	岩	760				760	アルコールハラスメント防 止講習会

2) 教育実習・介護等体験実習時におけるハラスメント防止のための指導・啓発
(令和2年度)

表V-2 各キャンパス教育実習・介護実習時における指導・啓発状況(令和2年度実施状況)

	対教育実習受入校	対教育実習学生	対介護実習受入施設	対介護実習学生
札幌	随時	実習事前指導時	未実施	実習事前指導時
旭川	未実施	実習事前指導時	未実施	未実施
釧路	実習校との会議時	実習事前指導時	未実施	未実施
函館	教育実習受入校対象説明会	実習事前指導時	未実施	実習事前指導時
岩見沢	未実施	未実施	未実施	未実施

教育実習におけるハラスメント防止対策等に関する内容は、岩見沢校を除く4キャンパスにおいて、事前指導時や中間指導時に実習生に対しての指導を行っている。受入校・受入施設に対しての啓発に関しては、「大学は実習をお願いしている立場上、先方にハラスメント防止のための啓発活動を行うことは難しい」という状況があるとも考えられる。

3) 各キャンパスにおけるハラスメント申し立ての実態(平成28年度～令和2年度)

表V-3 ハラスメント申し立て件数及び男女別人数(平成28年度～令和2年度)

内容	H28	H29	H30	R1	R2	
セクシャルハラスメント	0	0	0	0	2	
					男1	
					女1	
アカデミック/パワーハラスメント	2	5	7	4	6	
		男1	男1	男1	男0	男2
		女1	女4	女6	女4	女4
セクシャル+アカデミックハラスメント	0	0	0	0	0	
セクシャル+パワーハラスメント	0	1	0	1	0	
		男0		不明		
		女1				

セクシャル+アカデミック +パワーハラスメント	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	1	2
				男 1	男 1
				女 0	女 1

ハラスメント申し立て件数及び男女別人数

※人権相談員等に関する要項第9条第1項第2号に規定する「相談報告書」に報告された件数及び人数を記載。

※人権相談員等に関する要項第9条第1項第1号に該当するものは、人権委員会等の記録により件数及び人数を記載。

※年度をまたがるものについては、最初に相談のあった年度に計上。

表V-3によると、令和2年度のパワーハラスメントの申し立て件数は、セクシャルハラスメント2件、アカハラ/パワハラは6件、その他2件、合計10件で、申し立てのあった男女別人数については、男性4、女性6であった。

表V-4は各キャンパスにおける平成28年度から令和2年度までのハラスメント申し立て件数（累計）である。セクハラ2件、アカハラ/パワハラ24件、セクハラ/アカハラ0件、セクハラ/パワハラ2件、セクハラ/アカハラ/パワハラ0件、その他3件となっている。

表V-4 キャンパス別件数（累計）

内容		件数（累計）	計
セクシャルハラスメント	札幌	0	2
	旭川	1	
	釧路	0	
	函館	1	
	岩見沢	0	
アカデミック/ パワーハラスメント	札幌	3	24
	旭川	5	
	釧路	2	
	函館	6	
	岩見沢	8	
セクシャル+アカデミック ハラスメント	札幌	0	0
	旭川	0	
	釧路	0	
	函館	0	
	岩見沢	0	
セクシャル+パワーハラ スメント	札幌	1	2
	旭川	0	
	釧路	0	

	函館	1	
	岩見沢	0	
セクシャル＋アカデミック＋パワーハラスメント	札幌	0	0
	旭川	0	
	釧路	0	
	函館	0	
	岩見沢	0	
その他	札幌	0	3
	旭川	2	
	釧路	0	
	函館	1	
	岩見沢	0	

4) 人権相談体制のPRの強化徹底について

各キャンパスにおいて、パンフレットの配布、ポスターの掲示、ガイダンス時を利用したの説明等PRを行っている。

相談内容については、全体では「その他」が最も多く、続いて「精神的相談」「修学」の順で件数が多くなっている。

利用人数では、岩見沢校が311人と最も多く、次いで函館校が45人である。

相談件数の前年度比をみると、函館校401件減少と岩見沢校309件増加が目立っており、相談件数総数は、昨年度より114件減少している。

表V-5 ハラスメントに対する相談体制のPR

ハラスメントに対する相談体制のPRについて	
札幌	・人権相談に関する窓口を掲載した「STOP! ハラスメント」「学生生活サポート室のご案内」というリーフレットを新入生に対して郵送した。また、全学及び各校のHP上でも相談窓口について掲載している。
旭川	・学生支援コーディネーター、保健管理センター、人権相談員などの連携体制をHPに掲載しているほか、相談できる場所があることをポスターにより周知した。 ・新入生に対しては、オリエンテーション時に「大学に助けを求めることができる」ことを説明し、併せて周知用ポスターと同内容の資料を配付した。
釧路	・新入生オリエンテーションにて学生相談やハラスメント防止に関する資料を配付。
函館	・新入生オリエンテーションにて学生相談やハラスメント防止に関する資料を配付。 ・校内各所に相談窓口の掲示、大学教育情報システムを通じた広報を行っている。
岩見沢	「学生なんでも相談室」及び「人権相談」の周知（ポスターを作成、掲示。新入生ガイダンスで説明。）

※令和2年度の取り組みまたは令和3年度の取り組み予定について調査した。

表V-6 「なんでも相談室」利用状況（平成28年度～令和2年度）

	年度	修学	進路	経済	生活	課外活動	対人関係	精神的相談	その他	計
札幌	H28	0	0	1(0,1)	2(0,2)	0	0	0	1(0,1)	4
	H29	2(0,2)	0	0	0	0	5(0,5)	7(0,7)	4(3,1)	18
	H30	5(4,1)	0	0	3(3,0)	0	10(8,2)	1(0,1)	2(1,1)	21
	R1	1	1	0	13(10,3)	0	4(3,1)	2(1,1)	3(1,2)	24
	R2	(※1)								
旭川	H28	9(8,1)	0	0	0	0	8(6,2)	0	1(1,0)	18
	H29	3(3,0)	0	0	0	0	2(1,1)	1(1,0)	0	6
	H30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	R1	4(2,2)	0	0	1(0,1)	0	1(0,1)	0	0	6
	R2	2(0,2)	0	0	0	0	0	0	0	2
釧路	H28	7(4,3)	7(4,3)	0	4(1,3)	0	2(0,2)	0	3(2,1)	23
	H29	7(4,3)	2(1,1)	0	4(1,3)	0	1(0,1)	0	0	14
	H30	5(3,2)	2(1,1)	0	4(1,3)	0	2(1,1)	0	0	13
	R1	(※2)								
	R2	3(3,0)	0	0	0	0	1(0,1)	1(0,1)	1(0,1)	6
函館	H28	1(1,0)	0	0	1(0,1)	0	2(0,2)	0	1(0,1)	5
	H29	34(20,14)	18(3,15)	4(2,2)	8(3,5)	4(0,4)	32(18,14)	28(20,8)	5(0,5)	133
	H30	176(34,142)	53(20,33)	8(1,7)	8(5,3)	0	27(10,17)	82(49,33)	24(15,9)	378
	R1	164(33,131)	108(42,66)	2(1,1)	15(2,13)	6(5,1)	13(7,6)	99(53,46)	39(14,25)	446
	R2	8(1,7)	3(1,2)	1(0,1)	2(0,2)	0	2(1,1)	21(3,18)	8(5,3)	45
岩見沢	H28	17(0,17)	3(0,3)	0	0	0	5(0,5)	3(0,3)	18(0,18)	46
	H29	0	2(1,1)	0	0	0	0	1(0,1)	5(0,5)	8
	H30	2(1,1)	0	0	0	0	0	0	0	2
	R1	0	0	0	0	0	1(0,1)	0	1(0,1)	2
	R2	62	38	0	0	0	4	84	123	311
計	H28	34	10	1	7	0	17	3	24	96
	H29	46	21	4	12	4	40	37	14	178
	H30	188	55	8	12	0	39	83	26	411
	R1	169	109	2	29	6	19	101	43	478
	R2	75	41	1	2	0	7	106	132	364

記載方法 例) 合計人数6名 男性2名, 女性3名, 不明1名の場合 → 6(2, 3不明1)

(※1) 札幌校では令和2年度より学生生活サポート室を設置した際、大学院生の相談員を配置しての「なんでも相談室」を利用しての相談は終了している。

(※2) 釧路校、令和元年度について大学院生によるなんでも相談員は配置していなかったため、利用実績なし。また、教職員によるなんでも相談室は設置していたが利用実績を把握していなかったため不明。

5) アルコール・ハラスメント、DV（デートDV）防止について

	札幌	旭川	釧路	函館	岩見沢
アルコール・ハラスメント・DV	<ul style="list-style-type: none"> ・新入生に対し「STOP! ハラスメント」「恋人からの暴力デートDVに悩んでいるあなたへ」の2種類のリーフレットを配布している。 ・関係のポスターを大学掲示板に貼って啓発している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント、DV防止ポスターを学内掲示板に貼り周知した。 ・新入生に対しては、オリエンテーション時にハラスメント、デートDV及び未成年飲酒の防止に関する啓発リーフレットを配布した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・DVの防止に係る啓発リーフレットの配布を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の影響から新入生オリエンテーションが実施できず、資料配付のみとなったため、啓発資料の配布を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・動画視聴によるアルコールハラスメント防止講習を実施した。 ・新入生にはアルコールジェルパッチを配布し、各自でアルコール体質判定を実施させた。

アルコール・ハラスメントとDV（デートDV）防止については、多くのキャンパスでリーフレット等の配布を行っている。「倫理・人権」の授業の中では、性暴力、DV、デートDVに関する講義が行われている。

6) まとめと今後の課題

ハラスメント防止のための研修会については、全キャンパスの教職員に向けたハラスメント防止研修（e-ラーニング）が実施された。また、岩見沢校では学生を対象としたアルコール・ハラスメント防止講習会も実施されている。ハラスメントに対する啓蒙活動は、ポスター掲示、パンフレット配布、ガイダンスでの説明等適宜実施されている。

教育実習・介護等体験実習時におけるハラスメント防止のための指導・啓発については、実習を行う学生に対して、事前指導等のガイダンス時に、実際に被害を受けた際にどのような対応をし、事後にはどのような救済措置があるのか等について指導を行うほか、教壇に立つ身としてハラスメントについて理解を深める指導を更に行うことが望ましい。ハラスメントの申し立て件数に関しては、調査記録のある平成18年度より、ほぼ1～10件の間で推移している。「何でも相談室」の利用状況については、全体として相談件数が昨年度より114件減少し、総件数は364件と多く、特に悩みを抱えた学生が岩見沢校に多いことがわかる。

平成25年度からは、各校でアルコールパッチテストが実施されてきたが、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響から、岩見沢校のみの実施となった。

平成23年度から全学での必修科目として「倫理・人権」が開講され、授業では人権や男女共同参画、ジェンダー、性の尊厳等に関する講義も行われ、人権に関する知識、理解は深まってきているが、今後もハラスメントゼロを目指し、その予防ときめ細やかな対応の実現に向けてさらなる努力が求められる。

令和2年度新任女性教員スタート支援経費

女性教員の積極的な採用方策として実施している「女性研究者を対象とした研究助成」の一つで、女性研究者を対象とした研究助成を行う。令和2年度は「平成31年4月2日から令和2年4月1日までの期間に、採用された女性大学教員」を対象として経費助成を行った。

所属・職名	助成額
釧路校・講師	200,000 円
函館校・講師	200,000 円

令和2年度女性教員採用促進経費

女性教員の積極的な採用方策として実施している「女性研究者を対象とした研究助成」の一つで、新たに女性教員を採用した部局に教育・研究体制の整備充実を図ることを目的として、各所属部局へ経費の配分を行う。

<採用の対象期間：R1.10.1～R2.9.30>

配分対象部署	採用者数	助成額
旭川校	1名	200,000 円
釧路校	1名	200,000 円
函館校	1名	200,000 円

北海道教育大学男女共同参画推進会議委員名簿

	任期	所属	職	氏名	報告書作成担当	備考
理事			理事	黒崎 米造		議長
特別補佐	R2.10.1～R3.9.30	釧路校	教授	鎌田 浩子		
総務企画部長		総務企画部	部長	酒井 貢		
教育研究支援部長		教育研究支援部	部長	尾原 敏則		
学長が指名する者 若干名	R2.4.1～R4.3.31	札幌校	准教授	千賀 愛	採用	
	R3.4.1～R5.3.31	札幌校	准教授	牧野 香里		
	R2.4.1～R4.3.31	旭川校	教授	小松 恵美子	◎育児介護	
	R3.4.1～R5.3.31	旭川校	准教授	岩永 啓司	◎採用	
	R2.4.1～R4.3.31	釧路校	教授	関谷 祐里	◎人権	
	R3.4.1～R5.3.31	釧路校	准教授	小淵 隆司	育児介護	
	R2.4.1～R4.3.31	函館校	准教授	金 鉉善	人権	
	R3.4.1～R5.3.31	函館校	講師	中村 直樹		
	R2.4.1～R4.3.31	岩見沢校	教授	服部 麻実	採用	
	R3.4.1～R5.3.31	岩見沢校	准教授	羽子田 龍也		
	R3.4.1～R5.3.31	附属札幌小学校	主幹教諭	中島 大輔		
R2.4.1～R4.3.31	藤女子大学人間生活学科	教授	木脇 奈智子			
					◎主任担当者	