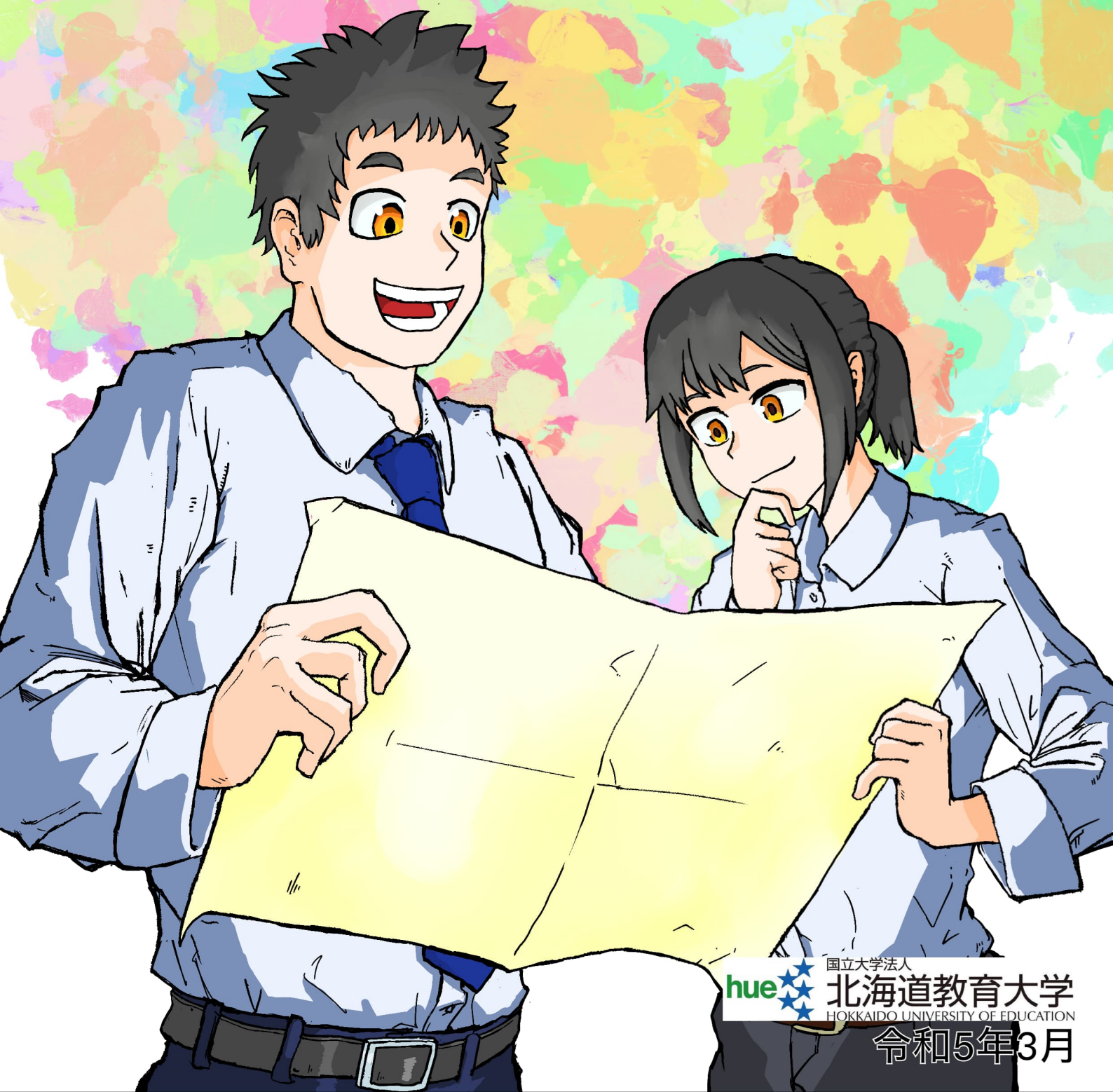


令和三年度 男女共同参画推進会議 活動報告書



令和3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15冊目として令和3年度の活動報告書を刊行するものです。内容は、北海道教育大学の教職員の男女比率や子育てや介護と仕事の両立、ハラスメント防止の対策などについて過去のデータをまとめ、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、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目指しました。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の支援や、女性教員を採用したキャンパスに教育・研究環境整備を目的とした物件費・人件費等に充てることができる「インセンティブ」を付与してきました。

また、育児・介護については、「育児・介護休業制度等パンフレット」を作成し、休業制度の普及啓発を進め、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）との契約をすすめ、教職員の育児と仕事の両立支援を推進し、育児休業等に関する学内規則の改正方針について育児休業の取得回数制限の緩和など、育児休業制度等について、利用しやすい制度となるよう学内規則の改正をすすめております。

本学の男女共同参画の動向としては、育児休暇の取得等については、著しく増加がみられますが、女性教員の割合の増加は、困難を極めております。この後、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」などをもとに方針を固めていくこととなりますが、この報告書がその基礎的データとなることを切望しております。

この約3年間のコロナ禍の生活により、学校現場では、教員の長時間労働などがさらに大きな社会問題となり、ブラックな職場として取り上げられ若者の教員離れによる教員不足が進む結果となりました。また、リモートで授業を行うことができる学校とそれをうまく進めることができない学校間で格差が生じたと言われております。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より意識させる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っております。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5年3月

目 次

| | |
|--|--------|
| 1. 教職員の現状：令和3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 | ・・・ 7 |
| 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 | ・・・ 9 |
| 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 | ・・・ 11 |
| 3) 各キャンパスにおけるハラスメント申し立ての実態 | ・・・ 11 |
| 4) 人権相談体制のPRの強化徹底について | ・・・ 13 |
| 5) アルコール・ハラスメント，DV（デートDV）防止について | ・・・ 15 |
| 6) まとめと今後の課題 | ・・・ 14 |
| 令和3年度新任女性教員スタート支援経費 | ・・・ 17 |
| 令和3年度女性教員採用促進経費配分 | ・・・ 18 |
| 北海道教育大学男女共同参画推進会議委員名簿（R4.4.1付） | ・・・ 19 |

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
ション研究室の三上 諒也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3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）－」を取りまとめ、2020年までの達成指標として、H27年度の女性教員比率に対し、各大学で10%増のより高い比率を目指すことが示された。

さらに、令和3年以降についても引き続き、国立大学における男女共同参画を推進するために、政府目標等を踏まえつつ、令和元年度から令和5年度の5年間を見通して国立大学が達成すべき目標とそのために取り組むべき事項として、令和3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（2021年度～2025年度）」を策定した。¹

本学では、平成17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、平成18年度に男女共同参画推進会議が設置された。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%まで上昇するも以降は横ばいで推移し、令和3年度の女性教員の割合は全体の18.3%となっている（図1）。

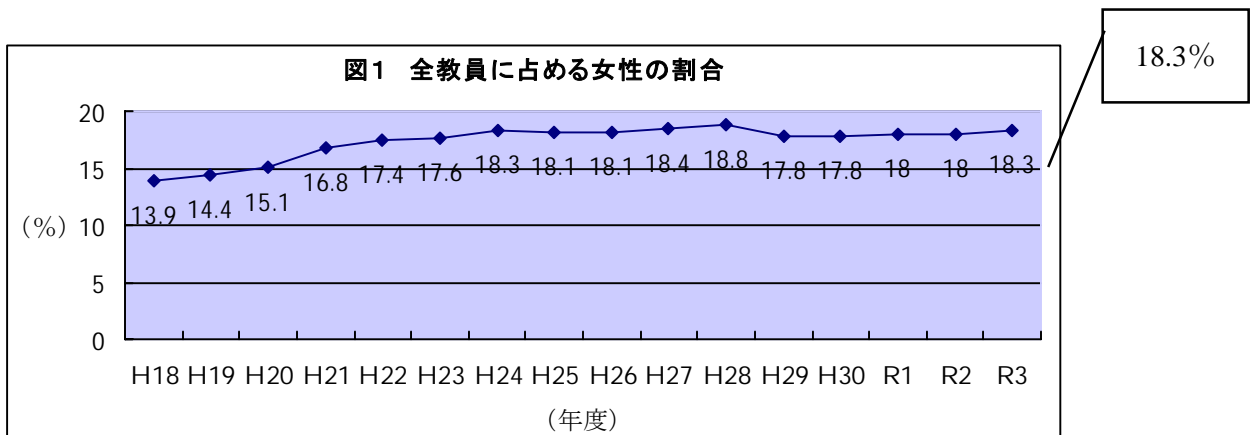


表 I - 1 令和3年度 北海道教育大学 大学教員の男女比（令和4年3月1日現在）

| | 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 | 291 | 71 | 71 | 53 | 195 | 57 | 39 | 96 |
| 女性教員数 | 65 | 19 | 10 | 10 | 39 | 13 | 13 | 26 |
| 女性教員比率 | 18.3% | 21.1% | 12.3% | 15.9% | 16.7% | 18.6% | 25.0% | 21.3% |
| (参考) R+2年度女性教員比率 | 18.0% | 20.7% | 12.3% | 15.9% | 16.5% | 17.8% | 24.5% | 20.6% |

¹ 国大協でこれまで取り組んできた国立大学における男女共同参画についての詳細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/>

上記の表 I-1 は、本学における令和 3 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）では前年から 0.2%増の 16.7%。一方，学科（函館，岩見沢キャンパス）でも 0.7%増の 21.3%となったが，全体では 0.3%増の 18.3%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 18 回追跡調査報告書」（令和 4 年 1 月）によると，全国の国立大学の女性教員比率は 18.3%（助手を除く）であり，本学と同水準となっている。しかし，専攻分野の分類別でみると，「教育」の女性教員比率は 25.3%であることや，教育系大学の女性教員比率は 20～30%の区分で過半数を超えていることから，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（2021 年度～2025 年度）で示された方針に従えば，国立大学全体として 2025 年までに女性教員比率を 24%以上に引き上げるという目標に加え，教育系大学である本学の女性教員比率の目標値は 31%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 2 年度との比較から，札幌，釧路を除いて全体的に増加している（表 I-2）。附属学校全体の割合としては令和 2 年度の 35.9%から 0.7%上がり，令和 3 年度は 36.6%であった。

ただし，北海道教育委員会がまとめた『令和 3 年度北海道学校一覧』によると，道内の公立幼稚園・学校における女性教員比率は，幼稚園で 90.2%，小学校で 53.8%，中学校で 37.5%となっており，本学附属学校の女性教員の比率は低いと言わざるを得ない。

各キャンパス間で校種の違いや，校種による女性教員数の割合の差もあるが，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 4 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 | 123 | 35 | 23 | 25 | 40 |
| 女性教員数 | 71 | 11 | 19 | 10 | 31 |
| 女性教員比率 | 36.6% | 23.9% | 45.2% | 28.6% | 43.7% |
| (参考) R2 年度女性教員比率 | 35.9% | 23.9% | 42.9% | 33.3% | 40.8% |

2) 教員採用における男女比率

表 I-3 に，令和 3 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 3 年度教員採用調査

| | 応募者数 | | | 採用者 |
|---|--------|-------|-------|-------|
| | 総数 | 男 | 女 | 男 |
| ア | 10 | 5 | 5 | 女 |
| イ | 4 | 3 | 1 | 男 |
| ウ | 12 | 12 | 0 | 男 |
| エ | 2 | 2 | 0 | 男 |
| オ | 6 | 6 | 0 | 男 |
| カ | 8 | 8 | 0 | 男 |
| キ | 1 | 0 | 1 | 女 |
| ク | 6 | 1 | 5 | 女 |
| ケ | 6 | 6 | 0 | 男 |
| コ | 10 | 10 | 0 | 男 |
| サ | 5 | 5 | 0 | 男 |
| シ | 8 | 7 | 1 | 男 |
| 計 | 78 | 65 | 13 | 女性比率 |
| % | 100.0% | 83.3% | 16.7% | 25.0% |

採用者全体における女性比率は、25.0%であった。全人事案件 12 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 7 件あり、応募者全体に占める女性比率も 2 割を下回っており、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、全体的な意識改革を促す必要があるだろう。

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 3 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。

| | 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% | 8.5% | 19.6% | 19.4% | 19.5% |

| | | | | | | | | |
|------------------------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|
| R2年度 正副委員長の 女性比率 | 13.0% | 13.2% | 3.7% | 11.5% | 5.2% | 19.6% | 19.4% | 19.5% |
|------------------------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|

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3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、本学全体では昨年同様13.0%であった。

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%となり、旭川は1割を下回っていると同時に、他の4キャンパスにおいても2割に達しておらず、格差是正に向けた検討が早急に必要である。

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ると、平成29年度以降、わずかではあるが増加傾向を示している(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割程度のままとっている。

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との声もあり、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29年度～令和3年度)

| | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全学の教授職数 | 205 | 181 | 190 | 175 | 174 |
| 上記のうち男性の人数 | 176 | 155 | 162 | 150 | 146 |
| 上記のうち女性の人数 | 29 | 26 | 28 | 25 | 28 |
| 女性比率 | 14.1% | 14.4% | 14.7% | 14.3% | 16.1% |

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41名であるが、そのうち38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

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13名、事務長5名、計21名を指す。

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，女性比率は令和 3 年度において減少したが，実際の人数は 5 年間を通じて 2 名から 3 名に留まっている（表 I－7）。一方，係長職については，過去 5 年間の女性人数は増加傾向にあり，令和 3 年度の女性比率は 29.0%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 29 年度～令和 3 年度）

| | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 |
|--------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|
| 事務系職員における副課長職数 （副室長，副事務長含む） | 21 | 18 | 17 | 18 | 19 |
| 上記のうち男性の人数 | 19 | 16 | 14 | 15 | 16 |
| 上記のうち女性の人数 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 女性比率 | 9.5% | 11.1% | 17.6% | 16.7% | 15.8% |

表 I－7 事務系職員における総括係長職の男女比（平成 29 年度～令和 3 年度）

| | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 事務系職員における総括係長職数 | 9 | 8 | 7 | 11 | 12 |
| 上記のうち男性の人数 | 7 | 6 | 5 | 8 | 10 |
| 上記のうち女性の人数 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 女性比率 | 22.2% | 25.0% | 28.6% | 27.3% | 16.7% |

表 I－8 事務系職員における係長職の男女比（平成 29 年度～令和 32 年度）

| | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 事務系職員における係長職数 | 67 | 64 | 65 | 63 | 62 |
| 上記のうち男性の人数 | 51 | 47 | 49 | 47 | 44 |
| 上記のうち女性の人数 | 16 | 17 | 16 | 16 | 18 |
| 女性比率 | 23.8% | 26.6% | 24.6% | 25.4% | 29.0% |

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 3 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に変化の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 48.1%，女性が 51.9%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 | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 | 計 | (%) |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|---------|
| 男性 | 6 | 4 | 0 | 1 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 10 | 37 | (48.1) |
| 女性 | 3 | 7 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 6 | 3 | 4 | 40 | (51.9) |
| 計 | 9 | 11 | 3 | 6 | 5 | 4 | 10 | 7 | 8 | 14 | 77 | (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その他、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 84.2% であるのに対し、正職員の女性の比率は 46.2% 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 4 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 | 149 | 28 | 177 | 48.8% |
| 男性全体に対する比率 | 84.2% | 15.8% | | |
| 女性の人数 | 86 | 100 | 186 | 51.2% |
| 女性全体に対する比率 | 46.2% | 53.8% | | |

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取得者は、近年5年間をみると、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、令和3年度は5名であった（表Ⅲ－1）。事務系職員は毎年女性の取得者のみであったが、令和2年度は男性1名、女性2名の取得があった。大学教員は、平成30年度に3名、令和2年度に2名、令和3年度は1名の取得があり、各年度とも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（全て女性）、令和2年度2名（全て女性）、令和3年度2名（うち1名男性）の取得であった。今後も、本学で日々働く教職員が、積極的に育児休業を取得できるように、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30年度2名、令和1年度1名、令和2年度3名、令和3年度は2名の事務系職員利用者（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29年度は3名、平成30年度2名、令和1年度3名、令和2年度1名、令和3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）であったが、令和3年度は男性3名、女性1名の計4名であった。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、介護休業を取得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。この介護のための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）、令和3年度は8名（事務系職員1名、大学教員4名、附属学校教員3名（札：大3、旭：0、釧：大1・附1・事1、函：附2、岩：大1））であった。

介護休業と介護のための特別休暇以外にも、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・介護支援制度の取得（利用）者

■ 育児休業取得者数

| 年度 | H29 | | H30 | | R1 | | R2 | | R3 | |
|-------|-----|---|-----|---|----|---|----|---|----|---|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 事務系職員 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 3 | 1 | 2 | 0 | 2 |

| | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 大学教員 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 附属学校教員 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 |
| 合 計 | 0 | 6 | 1 | 9 | 0 | 6 | 2 | 5 | 2 | 3 |

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 | H29 | | H30 | | R1 | | R2 | | R3 | |
|-------|-----|---|-----|---|----|---|----|---|----|---|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 事務系職員 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 2 |
| 合 計 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 2 |

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 | H29 | | H30 | | R1 | | R2 | | R3 | |
|-------|-----|---|-----|---|----|---|----|---|----|---|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 事務系職員 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 合 計 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 1 | 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 | H29 | | H30 | | R1 | | R2 | | R3 | |
|-------|-----|---|-----|---|----|---|----|---|----|---|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 事務系職員 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 |
| 合 計 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 |

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 | H29 | | H30 | | R1 | | R2 | | R3 | |
|-------|-----|---|-----|---|----|---|----|---|----|---|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 事務系職員 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 大学教員 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 合 計 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 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3年度）

1) 本学全構成員（大学教員，附属学校園教員，事務職員，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等の実施

表V-1に示すように，令和3年度は，各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等を実施し，多くの学生が参加した。

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29～令和3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 | 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 | 120 | | | | 120 | アルコールハラスメント防 止講習会 |
| | R3.10.29 (3年度) | 学生 (学生団体 代表他) | 札 | 100 | 4 | 3 | | 107 | アルコールハラスメント防 止講習会（学生リー ダー研修会） |
| 旭川主催 | 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) | 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 |
| | R3. 4. 5~7 (R3 年度) | 学生 (1 年生・編 入生) | 旭 | 270 | | | | 270 | アルコールハラスメント防 止講習会 |
| 釧路主催 | 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 |
| | R3. 4. 9 (3 年度) | 学生 (1 年生・ 編入生) | 釧 | 195 | | | | | アルコールハラスメント防 止講習会 |
| | R3. 4. 15 (3 年度) | 学生 (学生団 体・研究室代 表) | 釧 | 69 | | | | | アルコールハラスメント防 止講習会 |
| 函館主催 | 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 | 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 |
| | R3. 4. 6, 7 | 学生 (1 年生・編 入生) | 岩 | 186 | | | | 186 | アルコールハラスメント防 止講習 |
| | R3. 10. 25 ~12. 24 | 学生 (2~4 年生) | 岩 | 572 | | | | 572 | アルコールハラスメント防 止講習 |

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3年度)

表V-2 各キャンパス教育実習・介護等体験実習時における指導・啓発状況(令和3年度)

| | 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 | 随時 | 実習事前指導時 | 未実施 | 実習事前指導時 |
| 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・介護等体験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29年度～令和3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29年度～令和3年度)

| 内容 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 |
|------------------------|-----|-----|----|----|----|
| セクシャルハラスメント | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| | | | | 男1 | 0 |
| | | | | 女1 | 0 |
| アカデミック/パワーハラスメント | 5 | 7 | 4 | 6 | 1 |
| | 男1 | 男1 | 男0 | 男2 | 男1 |
| | 女4 | 女6 | 女4 | 女4 | 女0 |
| セクシャル/アカデミックハラスメント | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | | | | 男0 |
| | | | | | 女1 |
| セクシャル/パワーハラスメント | 1 | 0 | 1 | 0 | 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 | 1 | 2 | 2 |
| | | | 男1 | 男1 | 男0 |
| | | | 女0 | 女1 | 女2 |

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3年度のハラスメントの申し立て件数は、アカハラ/パワハラは1件、セクシャル+アカデミックハラスメント1件、その他2件、合計4件で、申し立てのあった男女別人数については、男性1、女性3であった。

表V-4は各キャンパスにおける平成29年度から令和3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23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6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 | 2 | 23 |
| | 旭川 | 5 | |
| | 釧路 | 2 | |
| | 函館 | 5 | |
| | 岩見沢 | 9 | |
| 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 | 2 | 6 |
| | 旭川 | 3 | |
| | 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260人と最も多く、次いで函館校が57人である。

相談件数の前年度比をみると、岩見沢校52件減少と札幌校19件増加が目立っており、相談件数総数は、昨年度より15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ガイダンスで配付した。また、全学及び各校のHP上でも相談窓口について掲載した。令和4年度も同様に実施する予定。 |
| 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 | ・新入生ガイダンスにおいて、学生なんでも相談室、デートDV、ハラスメントに関するリーフレットを配布した。 |
| 函館 | ・新入生には入学時配付物、在学生には掲示にて相談体制を周知した。令和4年度は、全学生に対し相談体制をメールにて改めて周知予定。 |
| 岩見沢 | 「学生生活サポート室」及び「人権相談」を周知した。(ポスターを作成、掲示。新入生ガイダンスで説明。) |

※令和3年度の取り組みまたは令和4年度の取り組み予定について調査した。

表V-6 「学生生活サポート室・学生なんでも相談室」利用状況（平成29年度～令和3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 (※1) | 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 | 2(0,2) | 0 | 0 | 0 | 0 | 1(0,1) | 1(0,1) | 1(1,0) | 5 |
| | R3 | 18(9,9) | 1(0,1) | 2(1,1) | 0 | 0 | 0 | 0 | 3(3,0) | 24 |
| 旭川 | 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 |
| | R3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1(1,0) | 0 | 0 | 1 |
| 釧路 | 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 |
| | R3 | 5(1,4) | 0 | 0 | 0 | 0 | 1(0,1) | 0 | 1(0,1) | 7 |
| 函館 | 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 |
| | R3 | 13(3,10) | 5(1,4) | 1(0,1) | 0 | 0 | 2(1,1) | 10(0,10) | 26(14,12) | 57 |
| 岩見沢 (※3) | 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 |
| | R3 | 16 | 10 | 0 | 0 | 0 | 1 | 129 | 104 | 260 |
| 計 | H29 | 46 | 22 | 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 | 77 | 41 | 1 | 2 | 0 | 7 | 106 | 132 | 366 |
| | R3 | 52 | 16 | 3 | 0 | 0 | 5 | 139 | 134 | 349 |

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)札幌校では令和元年度までは「なんでも相談室」, 令和2年度以降は「学生生活サポート室」での相談実績となっている。

(※2)釧路校では, 令和元年度は大学院生の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、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おらず不明。

(※3) 岩見沢校では、令和2年度以降、男女別での利用実績について把握しておらず不明。

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た。 ・関係のポスターを大学掲示板に貼って啓発した。 | <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付し、保健管理センターが飲酒に関する講義を動画で公開し、注意喚起を行った。 ※アルコールハラスメントに関し、令和4年度は、全学生を対象に保健管理センターが飲酒に関する講義を動画で公開、旭川校学生団体リーダー研修会において「飲酒事故・アルコールハラスメント防止について」の講演を行う予定。 | <ul style="list-style-type: none"> ・新入生ガイダンスにおいて、デートDV、ハラスメントに関するリーフレットを配付した。 ・新入生ガイダンスにおいて、飲酒事故・アルハラ防止に関する説明を行った。 ・サークル長・研究室長会議（学生団体及び研究室の代表者を召集する会議）の中で、飲酒事故・アルハラ防止に関する説明を行った。 | <ul style="list-style-type: none"> ・新入生入学時ガイダンスにて、学生委員会委員長より、アルコールハラスメントの注意喚起を行った。 ・同じくガイダンス時にDV防止のパンフレットを配付した。 | <ul style="list-style-type: none"> ・新入生に対し、新入生ガイダンス時にアルコールハラスメント防止講習を実施した。併せて、アルコール・パッチテストも実施した。 ・2～4年生に対し、eラーニング形式によりアルコールハラスメント防止講習を実施した。 |

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。また、学部の共通科目である「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、全職員に向けたハラスメント防止研修が令和元年以降は毎年度実施されており、令和3年度はe-ラーニング形式で行われた。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、各種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。「学生生活サポート室・学生なんでも相談室」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 17 件減少しているが、総件数は 349 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。

アルコールハラスメントとDV（デートDV）防止については、各校において、新入生を中心にリーフレットの配付等による注意喚起が行われている。

平成 23 年度から全学（教育学部）での共通科目として「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、性の尊厳等についての講義も行われ、倫理・人権及びコンプライアンスに関する知識、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3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3年度は「令和2年4月2日から令和3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 |
|---------|-----------|
| 札幌校・准教授 | 200,000 円 |
| 札幌校・講師 | 200,000 円 |

令和3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：R2.4.2～R3.4.1>

| 配分対象部署 | 採用者数 | 助成額 |
|--------|------|-----------|
| 札幌校 | 2名 | 400,000 円 |

北海道教育大学男女共同参画推進会議委員名簿（令和4年度）

| | 任期 | 所属 | 職 | 氏名 | 報告書作成担当 | 備考 |
|-----------------|-----------------|---------|-------|-------|---------|----|
| 理事 | | | 副学長 | 高見太也 | | 議長 |
| 特別補佐 | R3.10.1～R5.9.30 | 釧路校 | 教授 | 鎌田浩子 | | |
| 総務企画部長 | | 総務企画部 | 部長 | 瀨谷 貢 | | |
| 教育研究支援部長 | | 教育研究支援部 | 部長 | 菅股庄二 | | |
| 学長が指名する者 若干名 | R4.4.1～R6.3.31 | 札幌校 | 講師 | 高橋あずさ | 採用 | |
| | R3.4.1～R5.3.31 | 札幌校 | 准教授 | 牧野香里 | | |
| | R4.4.1～R6.3.31 | 旭川校 | 准教授 | 山崎智子 | 育児介護 | |
| | R3.4.1～R5.3.31 | 旭川校 | 准教授 | 岩永啓司 | ◎採用 | |
| | R4.4.1～R6.3.31 | 釧路校 | 准教授 | 砂川典子 | | |
| | R3.4.1～R5.3.31 | 釧路校 | 教授 | 小淵隆司 | ◎育児介護 | |
| | R4.4.1～R6.3.31 | 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 | | |
| | R4.4.1～R6.3.31 | 岩見沢校 | 准教授 | 角 美弥子 | | |
| | R3.4.1～R5.3.31 | 岩見沢校 | 准教授 | 羽子田龍也 | 人権 | |
| | R3.4.1～R5.3.31 | 附属札幌小学校 | 主幹教諭 | 中島大輔 | | |
| R4.4.1～R6.3.31 | 藤女子大学人間生活学科 | 教授 | 木脇奈智子 | | | |
| | | | | | ◎主任担当者 | |



令和3年度男女共同参画推進会議報告書

令和5年3月

編集・発行 北海道教育大学男女共同参画推進会議