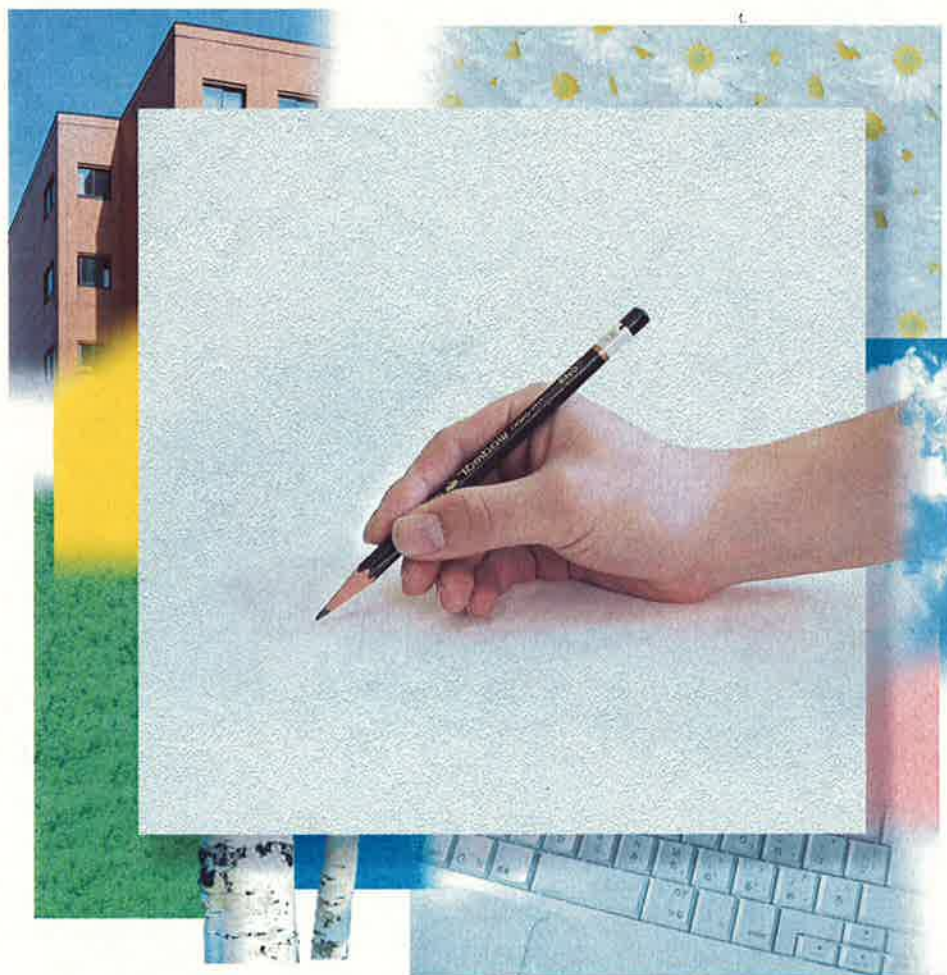


北海道教育大学

男女共同参画推進会議
作業部会



平成19年度
活動報告書



平成20年11月 5日

目 次

はじめに	・・・ 1
1. 教職員の現状：平成 19 年度からの変化	・・・ 2
1) 教員の男女比率	・・・ 2
2) 教員採用における男女比率	・・・ 2
3) 事務系職員採用における男女比率	・・・ 4
2. カリキュラムの現状	・・・ 5
1) 平成 19 (2007) 年度ジェンダー関連科目の開設状況	・・・ 5
2) 次年度への課題	・・・ 5
3. 育児・介護と仕事の両立について	・・・ 9
4. 卒業後の進路と就職内容	・・・ 10
1) 学部学生	・・・ 10
2) 大学院生	・・・ 13
5. 男女共同参画の視点に立った学生のキャリア形成・就職支援	・・・ 16
1) 学生のキャリア形成・就職支援	・・・ 16
2) 男女共同参画の視点にたった学生のキャリア形成・就職支援	・・・ 18
6. 広報・啓発活動	・・・ 21
7. 北海道教育大学のハラスメント防止と問題への対応	・・・ 31
1) 全ての人権侵害防止のための体制作り	・・・ 31
2) 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	・・・ 33
3) ハラスメント防止のための教育実習・介護等実習時の指導・啓発	・・・ 33
4) 全てのハラスメントに関する実態調査の実施	・・・ 34
5) ハラスメントに対する相談体制の周知・啓発・PRの徹底	・・・ 35
6) 平成 18 年度以降の取り組み、および問題点と今後の課題	・・・ 36

はじめに

北海道教育大学男女共同参画推進会議（以下、推進会議）は、2007年3月に発足してから約1年半がたちました。本報告書は、推進会議のこの1年間の活動の記録であります。

推進会議は、その前身である男女共同参画のためのワーキンググループ（以下、WG）の提言を受け、本学の男女共同参画推進の実質的な役割を担う組織として発足しました。当面の仕事は、WGが学長に提出した9つの提言を速やかに具体化し実行に移すことです。従って、本報告書は、WGが2006年12月に発行した本学初の『男女共同参画推進のための報告書』の続編・第2弾となります。今後も、引き続き活動の記録を作成し、本学の男女共同参画の進捗状況を自己点検してゆく必要があります。

具体的な課題と進捗状況は、目次に示されたように、「教職員の男女構成や学生の男女別進路状況」、「男女平等を推し進める授業の実態とカリキュラム開発」、「次世代育成支援策の活用」、「セクハラ、アカハラ、パワハラ等のハラスメントの実態と対策」、「情報提供や意識啓発のための広報活動」など、本学の男女共同参画の推進度を図る基本的データの蓄積によって見るすることができます。

今年度のトピックの幾つかを紹介しましょう。

①女性教員の比率はまだ国大協の目標には届いていません。全国的な問題でもある、自然科学系の女性教員の増加がみられませんでした。そこで女性の採用促進を促すため、ポジティブアクションの導入および選考委員会へのその旨の文書を推進会議として提出すること、公募要領に、「本学は、男女共同参画に配慮しており、女性の積極的な応募を期待する。」等の記述をいれることを、学長に申し入れ、一部は既に実施されているところであります。しかし、これらの施策が実行力を持つためには、女性教員の採用に伴う何がしかのインセンティブが得られる等、今後、工夫が必要と思われます。一方、事務系職員の新採用では女性の割合が大変多くなりました。しかし、雇用形態別では非正規雇用が女性に圧倒的に多く、問題をはらんでいます。

②今年度は、推進会議のホームページを作成しました。内容については、まだ、シンプルなものですが、次年度以降、多くの教職員・学生に役立つような情報を盛り込んだ魅力あるものに工夫する必要があります。

③セクハラのみではなく、アカハラの訴えも増加してきました。しかも、各キャンパスの相談委員に寄せられる案件は氷山の一角で泣き寝入りしている事例もあろうかと思ひます。そのためには実態調査が必要ですので、次年度以降の課題と考えております。

その他、科目の開設やカリキュラム開発、上記以外の各種調査の実施等、残された課題もあります。

今後とも、本学の構成員の方々の理解と協力をお願いいたします。

2008年11月5日

北海道教育大学男女共同参画推進会議

1. 教職員の現状：平成19年度からの変化

1) 教員の男女比率

本学教員に占める女性の割合は、前回報告書（「北海道教育大学 男女共同参画推進のための報告書」平成18年2月。以下「前回報告書」と記す）の13.9%から、平成20年2月には14.4%へ上昇した。全学全体で見ると、男性8名減、女性1名増となっている。表I-1に示すとおり各キャンパス毎に見ると増減はあるが、本学の再編が終了するのが平成21年度であり、次年度も多くの教員の異動が見込まれている。従って各キャンパスの値は暫定的な数値と見るべきであろう。

表I-1 北海道教育大学 教員の男女比(平成20(2008)年2月現在)

	全体	札幌	旭川	釧路	教員養成 小計	函館	岩見沢	新課程小計
男性	340	83	77	56	216	71	53	124
女性	57	22	9	9	40	7	10	17
女性比率	14.4	21.0	10.5	13.8	15.6	9.0	15.9	12.1
前回との比較	上昇	上昇	上昇	下降	比較無し	下降	下降	比較無し
平成18年までの 女性比率	13.9	16.8	7.0	13.9		12.6	19.6	

2) 教員採用における男女比率

表I-2に、平成18、19年度の教員採用人事における男女別状況を示す。

採用者全体における女性比率は、平成16、17年度の15.6%（前回報告書）から3.8%上昇し、19.4%となった。調査できた部分についての応募者中の女性比率も、10.3%から15.4%に上昇している。また、応募者中の女性比率が15.4%なのに対し、採用者の女性比率は約4%高く、積極的に女性が採用されていると言える。

ただし応募者に女性がゼロのケースが約5分の1、認められる。調査可能であった27ケース中、女性の応募者がゼロであった6ケースの内訳は、文科系2ケース、理科系3ケース、芸術体育系1ケースであった。この数値から特に理科系の専門分野で女性の応募者が少ないとは言えない。前回報告書に比べ増加したとはいえ、応募者全体の中で女性が占める割合は4分の1に満たないため、どの分野であれ大学教員・研究者をめざす女性自体が少数であることがこの結果に反映されていると言える。

本学では教員公募情報に「本学は、男女共同参画に配慮しており、女性の積極的な応募を期待します。」との文言を入れており、次年度以降の女性比率の推移状況を注意深く見守る必要がある。

表1-2 平成18, 19年度教員採用調査

	応募者数			採用者		備考
	総数	男性	女性	性別	採用年度	
ア	6	5	1	男	平成18年度	
イ	7	5	2	男	"	
ウ	2	2	0	男	"	
エ	11	10	1	女	"	
オ	14	12	2	男	"	
カ	5	3	2	男	"	
キ	35			男	"	内訳不明
ク	19			男	"	内訳不明
ケ	10	8	2	女	"	
コ	8	8	2	男	"	
サ	31	23	8	男	"	
シ	7	6	1	男	"	
ス	6	5	1	女	"	
セ	19	17	2	男	"	
ソ	10	8	2	女	"	
タ	—	—	—	男	平成19年度	人事交流
チ	5	4	1	男	"	
ツ	5	5	0	男	"	
テ	9	8	1	男	"	
ト	4	2	2	女	"	
ナ	—	—	—	男	"	人事交流
ニ	6	5	1	男	"	
ヌ	15	12	3	男	"	
ネ	18	18	0	男	"	
ノ	6	4	2	女	"	
ハ	14	14	0	男	"	
ヒ	6	6	0	男	"	
フ	11	10	1	男	"	
ヘ	7	6	1	男	"	
ホ	9	9	0	男	"	
マ	13	10	3	男	"	
	採用者全体に於ける男女比			男性25名 女性6名	80.6% 19.4%	

調査できた部分について (左記の ア～カ、ケ～ ソ、チ～ト、 ニ～マ)	応募者全体に於ける男女比*	男性 225 名	84.6%	
	(全応募者 318 名中、266 名分)	女性 41 名	15.4%	
	うち、採用者*	男性の採用	21 名	
	(交流人事を除く 29 名中、27 名分)	女性の採用	6 名	
	女性の応募者がなかった採用人事	27 ケース中、6 ケース(22.2%)		

3) 事務系職員採用における男女比率

表 I-3 に、平成 18、19 年度の事務系職員採用人事における男女別状況を示す。事務系職員の採用においては、平成 13 年度以降、男女比は拮抗している。平成 19 年度は男性 4 名、女性が 2 名採用だが、全体で 6 名ということで、特筆すべき点は見あたらない。

表 I-3 男女別事務系採用者数

	13 年度	14 年度	15 年度	16 年度	17 年度	18 年度	19 年度	全体 (%)
男性	7	7	6	5	4	3	4	36 (55.4)
女性	4	5	5	4	5	4	2	29 (44.6)
計	11	12	11	9	9	7	6	65

ただし、以上の数値は正職員に関するものである。実際に働いている事務系職員には正職員のほか、非常勤職員および派遣職員があり、表 I-4 に示すように、男性では正職員が圧倒的に多いのに対し、女性は非常勤職員と派遣職員の占める割合が高い。これら正職員でない職員の待遇等については今後も継続して調べていく必要があるだろう。

表 I-4 男女別事務系採用者数 (平成 20 年)

	正職員	非常勤職員	派遣職員	全体	全体の男女比率
男性	161	11	2	174	(58.6)
(男性全体に対する%)	(92.5)	(6.3)	(1.1)		
女性	51	41	31	123	(41.4)
(女性全体に対する%)	(41.5)	(33.3)	(25.2)		

2. カリキュラムの現状

1) 平成 19 (2007) 年度ジェンダー関連科目の開設状況

表Ⅱ-1には、キャンパス別、科目区分別に、平成19年度のジェンダー関連の開設科目を示した。平成19年度欄は18年度におこなった全学教員対象調査の回答結果を引き継ぎながら、科目名とシラバス調査をもとに作成したものである。

科目名に「ジェンダー」「女性」「性」などが使われているものはすべて抽出し、さらにシラバスの記述に「男女共同参画」「ジェンダー」などの記述があるもの、またこれら明らかなジェンダー関連科目を担当する教員が他の科目のシラバスに「父子、母子」などの言葉を記述している場合は、これもジェンダー関連科目と判断し抽出した。

平成18年度欄は参考までに設けたが、平成18年度と19年度を比較すると、19年度は全キャンパスで科目増となっていることがわかる。ところで平成18年度欄は、平成18年度初頭におこなった全学教員対象（非常勤講師を除く）のメールによる質問紙調査と、シラバス調査をもとに作成したものである。新カリキュラムへの切り替え時期の慌ただしさの影響もあったと思われるが、質問紙調査時は教員のジェンダーへの関心は高いとは言えず、講義内容の一部にジェンダー関連内容が含まれていたとしても、その実態を反映した回答が得られたわけでは無いと思われた。このこと補うためにシラバス調査を合わせておこなったが、シラバスの作成は当該年度開設分のみなので、次年度以降の開設科目については推測によるしかないという事情があった。

平成19年度の科目増は、以上のような状況を考えると、18年度調査の見落とし科目が含まれると判断することが実態に合っているかもしれないが、この1年でジェンダー関連科目開設への関心が高まったとの判断はしにくい。また19年度分についても未作成のシラバスが含まれているため、やはり推測分を含んでいる。

しかしこのような中でも、平成19年度の男女共同参画推進のためのカリキュラム改善の成果として、全学連携の教養科目「北海道スタディズ（函館B1）」「同（函館B2）」、教員養成3キャンパス向けの連携教養科目「子ども・地域と防災（防犯）教育」が開講されたことがあげられる。講義内容のごく一部ではあるが、ジェンダー関連内容をもつ講義が全学に配信された。

また、表中に括弧を付した科目があるが、この科目はシラバスに「性」「夫婦関係」「子育て」「少子化」「家族の変動」「母親支援」などの言葉が書かれていた科目である。ジェンダー関連科目に通じる可能性のある科目としてあげておきたい。

2) 次年度への課題

平成19年度は、ジェンダー関連内容をもつ教養科目「北海道スタディズ」と「子ども・地域と防災（防犯）教育」が、全学あるいは教員養成3キャンパスに配信された。どの学生にも受講機会が開かれる教養科目として開設されたのは意味あることだが、これらの科目はその性格上ジェンダーが主たる内容ではなく、時数としてはジェンダー関連内容は前期1コマ、後期3コマ分程度で扱われているに過ぎず、本学教養科目におけるジェンダー関連内容の位置づけという点では不十分と言わざるを得ない。次年度以降の課題として、ジェンダーを主たる内容とした教養科目の全学配信が望まれる。

ところで平成19年度に全学配信された「北海道スタディズ」は、平成20年度には配信を一時休止している。多人数を対象とした双方向遠隔授業システムの運営の難しさを考えれば、ジェンダー関連の教養科目を各キャンパス持ち回りで配信するなど、運営に関わる過重な負担を軽減するための工夫が必要であろう。またさらに遠隔授業は苦肉の策といえる方式でもあり、同一教室のなかで教員と学生が対面しつつ行う授業はやはり大切にしたいものである。各キャンパスで、個々にジェンダー関連科目の充実を図る努力をすすめる必要がある。

また旭川校では、平成17年度までは教養科目として「性教育学」が開設され、受講者数も200名を数えていたが、大学改組の折りに開設科目から削除されたまま今日に至っている。旭川校では文学に見る性をテーマとする講義や、産婦人科医師が講師となる性教育の講義が開講されていた歴史がある。これらをベースにしながら次年度に向けて「性教育学」の再開を検討したい。このことに関連し他キャンパスの状況を見ると、教員養成3キャンパスのカリキュラムに「性教育」が位置付いていない問題が指摘できる。この点も次年度以降の検討課題としたい。

なお平成20年度末に、ジェンダー関連科目担当教員を対象に、本学学生のジェンダー観に関する調査を実施する予定である。

表Ⅱ-1 平成19(2007)年度ジェンダー関連科目の開設状況

分校	区分	平成18年度ジェンダー関連科目	平成19年度ジェンダー関連科目		
		科目名	科目名	学年	内容(シラバス記述)/回数
旭川	教養		子ども・地域と防災(防犯)教育(複) 北海道スタディズ(函館B1)(複)* 北海道スタディズ(函館B2)(複)*	1	男女共同社会の実現に向けて/1回 男女共同社会の実現に向けて、北海道の 少子化と男女共同の課題、職業と子育て の両立と支援対策/3回
	専門	初等家庭	初等家庭 家族関係論 育児学2	2 1-2 2	父子関係、母子関係 ジェンダー文化と子ども
	教職	小学校家庭科教育法	小学校家庭科教育法	2	
		中学校家庭科教育法Ⅰ	中学校家庭科教育法Ⅰ	2	
		中学校家庭科教育法Ⅲ 高等学校家庭科教育法Ⅰ	中学校家庭科教育法Ⅲ 高等学校家庭科教育法Ⅰ (教育相談の理論と方法E, F, J)	3 4 2	(性をめぐる行動/1回)
岩見沢	教養		北海道スタディズ(函館B1)(複)* 北海道スタディズ(函館B2)(複)*		男女共同社会の実現に向けて/1回 男女共同社会の実現に向けて、北海道の 少子化と男女共同の課題、職業と子育て の両立と支援対策/3回
	専門	女性とスポーツ	女性とスポーツ	3-4	
	教職		(教育の基礎と理念b)	1-4	(夫婦関係と子育て/1回)

釧路	教養		子ども・地域と防災(防犯)教育(複)		
			北海道スタディズ(函館B1)(複)* 北海道スタディズ(函館B2)(複)*		男女共同社会の実現に向けて/1回 男女共同社会の実現に向けて、北海道の 少子化と男女共同の課題、職業と子育て の両立と支援対策/3回
	専門	社会学概論	社会学概論 (地理学概論)		(少子高齢化)
	教職		(教育相談の理論と方法)		(子育てをめぐる変化)
札幌	教養	現代ジェンダー論(複)	現代ジェンダー論(複)	1-2	
		人権(複)	人権(複)	1-2	女性と人権、家庭の中の暴力/2回
		グローバル社会論(複)	グローバル社会論(複)	1-2	後半グローバル化が男性と女性に 与える影響の差異と問題点
子ども・地域と防災(防犯)教育(複)		子ども・地域と防災(防犯)教育(複) 北海道スタディズ(函館B1)(複)* 北海道スタディズ(函館B2)(複)*	1-2 1-2 1-2	男女共同社会の実現に向けて/1回 男女共同社会の実現に向けて、北海道の 少子化と男女共同の課題、職業と子育て の両立と支援対策/3回	
	専門	生活経営論*	生活経営論*	1	
		社会学概論	社会学概論	1-4	ジェンダーと家族
		国際理解教育論	国際理解教育論	1	日本の中のマイノリティ
		総合学習概論	総合学習概論	1	
		国際人権・ジェンダー論	国際人権・ジェンダー論*	3	
		文化人類学	文化人類学	2-4	
		異文化理解論	異文化理解論	3	
			生涯学習に関する研究	2	男女共同参画センターなど女性施設の見 学
			初等社会C(複)	2-3	男女共同参画社会の実態と問題、少子高 齢社会の実態と問題
			(子どもの生活と学校教育)	2	(家庭の子育て)
	教職	小学校家庭科教育法	小学校家庭科教育法A、B	2-3	
		中学校家庭科教育法II	中学校家庭科教育法II	2-3	
			教育の基礎と理念A	1	教育における性差別―「男女別学主義」と は何か/2回
			教育の基礎と理念C*	1	ジェンダーと教育/数テーマから希望に基 づき1回
			(教育の基礎と理念D)	1	(夫婦関係と子育て/1回)

函館	教養	子どもの人権	子どもの人権	1-4	子育ての現状
			日本国憲法(国際・情報対象)* 北海道スタディズ(函館B1)(複)* 北海道スタディズ(函館B2)(複)*	1 1-4 1-4	女性の人権/1回 男女共同社会の実現に向けて/1回 男女共同社会の実現に向けて, 北海道の 少子化と男女共同の課題, 職業と子育て の両立と支援対策/3回
	専門	女性史*	女性史*	2-3	
		ジェンダー論*	ジェンダー論*	2-4	
		性教育*	性教育*	2-4	
		家族福祉論	家族福祉論	2-3	
			社会学概論	1-2	家族問題(ジェンダー)/1回
			国際人権協力事業	2-3	女性の権利/1回
			共生社会論	2	男女間の共生
			(家族・仲間集団・学校と学習・教育)	1-3	(家族の変動)
			(児童福祉論I*)	1-2	(少子化, 保育サービス)
			(児童福祉論II*)	1-2	(子育て支援, 母親支援)

網がけは全学連系科目(双方向遠隔授業)、「子ども・地域と防災(防犯)教育」は教員養成3キャンパスのみで開設

(複)はオムニバス形式等担当教員複数の科目

* 印は非常勤講師担当科目(または主に非常勤講師が担当する科目)

()はジェンダー関連科目に通じる可能性のある科目と内容

対象学年が3年以上となっている科目は平成20年度以降の開設科目

3. 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、平成18年度4名（すべて女性）、平成19年度3名（すべて女性）であった（表Ⅲ-1）。また、介護休業取得者は平成18年・19年度男女ともにいなかった。（表2）育児休業の取得については、今後、男性の育児休業の取得の促進について、また、育児休業終了後の勤務を継続する場合の支援の体制について調査、検討が必要と考えられる。さらに、介護休業については、取得者がいないが、このことは、取得希望者がいないのか、希望者は存在するが、取得することが何らかの事情で困難であるのかについて今後調査することも必要と考えられる。

表Ⅲ-1 育児・介護支援制度の利用

■ 育児休業取得者数

	平成18年度		平成19年度	
	男	女	男	女
事務系職員		4		3
大学教員				
附属学校教員				3
合計	0	4	0	6

注) 育児休業を開始した日の属する年度に計上

■ 介護休業取得者数（取得者なし）

	平成18年度		平成19年度	
	男	女	男	女
事務系職員				
大学教員				
附属学校教員				
合計	0	0	0	0

注) 介護休業を開始した日の属する年度に計上

4. 卒業後の進路と就職内容

学部学生および院生の卒業および修了後の進路（主に就職状況）について男女別に見ていく。用いる統計資料は、本学作成①「平成19年3月卒業者の就職状況」「平成20年3月卒業生の就職状況」、②「平成19年3月卒業者の就職者内訳」「平成20年3月卒業生の就職者内訳」である。

1) 学部学生

表Ⅳ-1および表Ⅳ-2は、上記①に基づく学部学生の卒業後の就職状況である。平成20年3月卒業者について見ると、全体では1252人のうち男子542名、女子710名で女子の方が多い。これは本学の例年の特徴である。このうち就職者の割合は86.4%、未就職者が11.7%、進学者が8.2%、その他5.4%である。平成19年3月卒業生と比べると、未就職者は8.4ポイント低下しているが、これは、近年民間企業が人材の採用を増やしていることが影響していると考えられる。

次に課程別・男女別に傾向をみると異なる特徴が現れる。就職志望者の就職率は、教員養成課程の方が教員養成以外（以下以外）より3ポイント高い。しかし、臨時採用の場合は、教員養成課程では38.7%、であり「以外」の12.7%に比べて極めて高い。男女別では、教員養成課程では就職率で差は少ないが、臨時採用の場合男子の方が8.4ポイント高い。このことは、女子の正採用が男子より多いということである。「以外」では、臨時の就職率は女子の方が高い。

以上のことから、教員養成課程では、就職希望者の就職数・率ともに女子が最も高く、さらに、雇用形態では、男子は臨時採用の割合が高い。「以外」についてみると、こちらも女子の方が就職率は高いが、臨時採用の割合は、女子の方が高い。また、大学院の進学率は全体で9.1ポイントと前年度より1ポイント上昇しているが、男子の進学率は13.3ポイントと女子の役3倍であり差が大きいことがわかった。

表Ⅳ-1 平成19年3月卒業者の就職状況(学部)

平成19年5月1日現在

	卒業生数	卒業生全体の就職志望者数・率		就職志望者の就職者数率				卒業生全体の就職率		未就職者数・率		進学者数・率		その他者数・率		
		正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時			
教員養成課程	男	295	247	83.7	191	77.3	98	39.7	64.7	33.2	56	19.0	38	12.9	10	3.4
	女	420	391	93.1	325	83.1	135	34.5	77.4	32.1	66	15.7	23	5.5	6	1.4
	計	715	638	89.2	516	80.9	233	36.5	72.2	32.6	122	17.1	61	8.5	16	2.2
教員養成課程以外	男	203	169	83.3	111	65.7	36	21.3	54.7	17.7	58	28.6	26	12.8	8	3.9
	女	313	275	87.9	208	75.6	44	16.0	66.5	14.1	67	21.4	25	8.0	13	4.2
	計	516	444	86.0	319	71.8	80	18.0	61.8	15.5	125	24.2	51	9.9	21	4.1
男	498	416	83.5	302	72.6	134	32.2	60.6	26.9	114	22.9	64	12.9	18	3.6	
女	733	666	90.9	533	80.0	179	26.9	72.7	24.4	133	18.1	48	6.5	19	2.6	
合計	1,231	1,082	87.9	835	77.2	313	28.9	67.8	25.4	247	20.1	112	9.1	37	3.0	

表IV-2 平成20年3月卒業者の就職状況(学部)

平成20年5月1日現在

	卒業生数	卒業生全体の就職志望者数・率		就職志望者の就職者数・率				卒業生全体の就職率		卒業生全体の未就職者数・率		卒業生全体の進学者数・率		卒業生全体のその他者数・率		
		正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時			
教員養成課程	男	321	256	79.8	222	86.7	126	49.2	69.2	39.3	34	10.6	47	14.6	18	5.6
	女	418	392	93.8	356	90.8	160	40.8	85.2	38.3	36	8.6	11	2.6	15	3.6
	計	739	648	87.7	578	89.2	286	44.1	78.2	38.7	70	9.5	58	7.8	33	4.5
教員養成課程以外	男	221	185	83.7	141	76.2	25	13.5	63.8	11.3	44	19.9	25	11.3	11	5.0
	女	292	249	85.3	216	86.7	40	16.1	74.0	13.7	33	11.3	20	6.8	23	7.9
	計	513	434	84.6	357	82.3	65	15.0	69.6	12.7	77	15.0	45	8.8	34	6.6
男	542	441	81.4	363	82.3	151	34.2	67.0	27.9	78	14.4	72	13.3	29	5.4	
女	710	641	90.3	572	89.2	200	31.2	80.6	28.2	69	9.7	31	4.4	38	5.4	
合計	1,252	1,082	86.4	935	86.4	351	32.4	74.7	28.0	147	11.7	103	8.2	67	5.4	

さらに、就職者内訳について見たのが表IV-3、表IV-4である。就職者中では、教員が61.3%と最大就職先であり、次に民間が33.5%、公務員が9.3%であり、平成19年3月卒業者と大きな差はなかった。これを課程別・男女別で見ると、教員養成課程では、男子82.0%、女子74.7%が教員であり、男子の方が割合が高い。民間は男女それぞれ12.6%、19.4%であり、女子の割合が高く、これらの傾向は平成19年3月卒業者と変わっていない。「以外」では、民間就職者が最も多く、その就職率は男子51.1%、女子66.7%である。また、民間では、正規採用者が圧倒的に多く、特に男子が多い。次に多いのは教員であり、男子25.0%、女子24.2%で男女の差はないが、去年は男子37.8%、女子19.7%と差が大きかった。この理由については数値からだけではわからない。公務員についてみると、男子25.5%、女子8.3%と差が大きく、2つの課程では、就職先の希望が大きく異なることがわかった。しかし、卒業生の半数以上が就職する教員は、教員養成課程で60.7%、「以外」で64.4%、実数にすると教員就職者535名中328名がという集団が臨時採用者であるということは極めて大きな問題であり、これらに対する対策が必要と思われる。

表IV-3 平成19年3月卒業者の就職者内訳(学部)

平成19年5月1日現在

		就職者数		教員就職者数		教員就職者率		公務員就職者数		公務員就職者率		民間就職者数		民間就職者率	
		正規 + 臨時A	臨時B	正規 + 臨時C	臨時D	B/A*100	C/B*100	正規 + 臨時E	臨時F	D/A*100	E/D*100	正規 + 臨時G	臨時H	F/A*100	G/F*100
教員養成課程	男	191	98	162	97	84.8	59.9	9	0	4.7	0.0	20	1	10.5	5.0
	女	325	135	251	120	77.2	47.8	18	10	5.5	55.6	56	5	17.2	8.9
	計	516	233	413	217	80.0	52.5	27	10	5.2	37.0	76	6	14.7	7.9
教員養成課程以外	男	111	36	42	30	37.8	71.4	27	3	24.3	11.1	42	3	37.8	7.1
	女	208	44	41	26	19.7	63.4	22	10	10.6	45.5	145	8	69.7	5.5
	計	319	80	83	56	26.0	67.5	49	13	15.4	28.5	187	11	58.6	5.9
男		302	134	204	127	67.5	62.3	36	3	11.9	8.3	62	4	20.5	6.5
女		533	179	292	146	54.8	50.0	40	20	7.5	50.0	201	13	37.7	6.5
合計		835	313	496	273	59.4	55.0	76	23	9.1	30.3	263	17	31.5	6.5

表IV-4 平成20年3月卒業者の就職者内訳(学部)

平成20年5月1日現在

		就職者数		教員就職者数		教員就職者率		公務員就職者数		公務員就職者率		民間就職者数		民間就職者率	
		正規 + 臨時A	臨時B	正規 + 臨時C	臨時D	B/A*100	C/B*100	正規 + 臨時E	臨時F	D/A*100	E/D*100	正規 + 臨時G	臨時H	F/A*100	G/F*100
教員養成課程	男	222	126	182	125	82.0	68.7	12	1	5.4	8.3	28	0	12.6	0.0
	女	356	160	266	147	74.7	55.3	21	6	5.9	28.6	69	7	19.4	10.1
	計	578	286	448	272	77.5	60.7	33	7	5.7	21.2	97	7	16.8	7.2
教員養成課程以外	男	141	25	33	22	23.4	66.7	36	2	25.5	5.6	72	1	51.1	1.4
	女	216	40	54	34	25.0	63.0	18	4	8.3	22.2	144	2	66.7	1.4
	計	357	65	87	56	24.4	64.4	54	6	15.1	11.1	216	3	60.5	1.4
男		363	151	215	147	59.2	68.4	48	3	13.2	6.3	100	1	27.5	1.0
女		572	200	320	181	55.9	56.6	39	10	6.8	25.6	213	9	37.2	4.2
合計		935	351	535	328	57.2	61.3	87	13	9.3	14.9	313	10	33.5	3.2

2) 大学院生

前述資料①に基づき大学院終章者の進路をみると(表Ⅳ-5、表Ⅳ-6)、平成20年3月修了者は、128名であり、男性69名、女性女子59名であり、学部学生と男女比が反対である。うち就職者は、84.4%、未就職者6.3%その他は8.6%であり、就職希望者のうち就職できたのは93.1%でありここ数年数値が上昇している。男女別にみると就職希望の割合はそれほど変わらないが、実際の就職率では、男性が80.0%に対し、女性68.4%と10ポイント以上の差がある。このことは多少の際はあるが平成19年3月修了生以前も同様であった。さらに、就職率をみると、現職教員と現職教員以外の院生別では、現職教員数値上問題はないが、現職以外の学生は女性の就職率は男性に比べて低くさらに臨時採用の割合が高いという男女差が見られる。

表Ⅳ-5 平成19年3月修了者の就職状況(大学院)

平成19年5月1日現在

	修了者数	修了者全体の就職志望者数・率		就職志望者の就職者数・率				修了者全体の就職率		未就職者数・率		修了者全体の進学者数率		その他者数・率		
		正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時			
現職者	男	22	22	100.0	22	100.0	0	0.0	100.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	女	20	20	100.0	20	100.0	0	0.0	100.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	計	42	42	100.0	42	100.0	0	0.0	100.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
現職者以外	男	51	41	80.4	33	80.5	18	43.9	64.7	35.3	8	15.7	5	9.8	5	9.8
	女	55	47	85.5	39	83.0	17	36.2	70.9	30.9	8	14.5	3	5.5	5	9.1
	計	106	88	83.0	72	81.8	35	39.8	67.9	33.0	16	15.1	8	7.5	10	9.4
男	73	63	86.3	55	87.3	18	28.6	75.3	24.7	8	11.0	5	6.8	5	6.8	
女	75	67	89.3	59	88.1	17	25.4	78.7	22.7	8	10.7	3	4.0	5	6.7	
合計	148	130	87.8	114	87.7	35	26.9	77.0	23.6	16	10.8	8	5.4	10	6.8	

表IV-6 平成20年3月修了者の就職状況(大学院)

平成20年5月1日現在

	修了者数	修了者全体の就職志望者数・率		就職志望者の就職者数・率				修了者全体の就職率		未就職者数・率		進学者全体の修了者数・率		修了者全体のその他者数・率		
		正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時	正規+臨時	臨時			
現職者	男	29	29	100.0	29	100.0	0	0.0	100.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	女	21	21	100.0	21	100.0	0	0.0	100.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	計	50	50	100.0	50	100.0	0	0.0	100.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
現職者以外	男	40	35	87.5	32	91.4	16	45.7	80.0	40.0	3	7.5	1	2.5	4	10.0
	女	38	31	81.6	26	83.9	15	48.4	68.4	39.5	5	13.2	0	0.0	7	18.4
	計	78	66	84.6	58	87.9	31	47.0	74.4	39.7	8	10.3	1	1.3	11	14.1
男	69	64	92.8	61	95.3	16	25.0	88.4	23.2	3	4.3	1	1.4	4	5.8	
女	59	52	88.1	47	90.4	15	28.8	79.7	25.4	5	8.5	0	0.0	7	11.9	
合計	128	116	90.6	108	93.1	31	26.7	84.4	24.2	8	6.3	1	0.8	11	8.6	

さらに就職した者の就職内容を現職教員、現職教員以外と男女別にクロスしたのが表IV-7、表IV-8である。現職教員は(平成20年3月修了は民間1名を含む)すべて復職している。従って臨時採用はない。現職教員以外では、男女とも教員が約66%、民間が22%であり学部学生に比べ民間が少ない。これは学部学生に比べ民間への就職がかえって狭くなっていると考えられる。平成20年3月修了者は、例年に比べ公務員就職者が多いが、女性の場合臨時採用が6人中5人であり雇用に不安な状況が見られる。

表IV-7 平成19年3月修了者の就職者内訳(大学院)

平成19年5月1日現在

	就職者数	教員就職者数		教員就職者率		公務員就職者数		公務員就職者率		民間就職者数		民間就職者率			
		正規+臨時A	臨時B	B/A*100	C/B*100	正規+臨時D	臨時E	D/A*100	E/D*100	正規+臨時F	臨時G	F/A*100	G/F*100		
現職者	男	22	0	22	0	100.0	0.0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0
	女	20	0	18	0	90.0	0.0	0	0	0.0	0.0	2	0	10.0	0.0
	計	42	0	40	0	95.2	0.0	0	0	0.0	0.0	2	0	4.8	0.0
現職者以外	男	33	18	25	17	75.8	68.0	2	0	6.1	0.0	6	1	18.2	16.7
	女	39	17	22	13	56.4	59.1	7	3	17.9	42.9	10	1	25.6	10.0
	計	72	35	47	30	65.3	63.8	9	3	12.5	33.3	16	2	22.2	12.5
男	55	18	47	17	85.5	36.2	2	0	3.6	0.0	6	1	10.9	16.7	
女	59	17	40	13	67.8	32.5	7	3	11.9	42.9	12	1	20.3	8.3	
合計	114	35	87	30	76.3	34.5	9	3	7.9	33.3	18	2	15.8	11.1	

表IV-8 平成20年3月修了者の就職者内訳(大学院)

平成20年5月1日現在

		就職者数		教員就職者数		教員就職者率		公務員就職者数		公務員就職者率		民間就職者数		民間就職者率	
		正規 + 臨時A	臨時	正規 + 臨時B	臨時C	B/A*100	C/B*100	正規 + 臨時D	臨時E	D/A*100	E/D*100	正規 + 臨時F	臨時G	F/A*100	G/F*100
現職者	男	29	0	29	0	100.0	0.0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0
	女	21	0	20	0	95.2	0.0	0	0	0.0	0.0	1	0	4.8	0.0
	計	50	0	49	0	98.0	0.0	0	0	0.0	0.0	1	0	2.0	0.0
現職者以外	男	32	16	27	15	84.4	55.6	1	0	3.1	0.0	4	1	12.5	25.0
	女	26	15	11	8	42.3	72.7	6	5	23.1	83.3	9	2	34.6	22.2
	計	58	31	38	23	65.5	60.5	7	5	12.1	71.4	13	3	22.4	23.1
男		61	16	56	15	91.8	26.8	1	0	1.6	0.0	4	1	6.6	25.0
女		47	15	31	8	66.0	25.8	6	5	12.8	83.3	10	2	21.3	20.0
合計		108	31	87	23	80.6	26.4	7	5	6.5	71.4	14	3	13.0	21.4

5. 男女共同参画の視点に立った学生のキャリア形成・就職支援

1) 学生のキャリア形成・就職支援

本学の卒業生の全就学希望者の就職率の推移及び教員養成課程以外の就職率が表V-1である。平成16年度から平成18年度では、教員養成以外の就職率が約10ポイント増加しているが、他に大きな変化は見られない。

表V-1 全就職希望者の就職率の推移及び教員養成課程以外の就職率

	全就職希望者の就職率		教員養成課程以外の就職率	
	正規	臨時含む。	正規	臨時含む。
平成16年度	42.0%	81.6%	52.8%	77.5%
平成17年度	51.9%	81.7%	60.6%	76.0%
平成18年度	52.2%	80.4%	61.9%	76.7%

※教員養成学部調査：各9月30日現在

近年、本学のキャリア形成や就職支援事業は授業科目数としてはあまり変化がない(表V-2)。しかし、単位認定がない特に教員志望者対象の講座の開設数は、有料ではあるが、東京アカデミー等民間と連携して行われるものが急増している。(表V-3)

また、インターンシップについても、参加企業が増加し、参加学生数も増加し、特に本学独自で行うインターンシップの充実には目をみはるものがある。

表V-2 キャリア教育の推移

(単位認定有：函館校，釧路校，岩見沢校で実施)

	キャリア教育 (授業科目の開設数)			
	就職導入科目	教員志望者対象	公務員・民間志望対象	資格取得対策
平成16年度	5科目	2科目	5科目	1科目
平成17年度	6科目	2科目	4科目	1科目
平成18年度	6科目	2科目	4科目	1科目
合計	17科目	6科目	13科目	3科目

※函館校：進路開発の基礎・進路開発IABC→複数開設有

釧路校：教師論入門・教職教養I・II・教職論入門・小論文指導・経営科学

岩見沢校：進路開発・国際英語コミュニケーション (TOEIC 対策)

(単位認定無)

		キャリア教育（講座・セミナーの開設回数）		
		教員志望者対象	公務員志望対象	民間志望対象
平成16年度	札幌校	25回	2回	9回
	函館校	34回	23回	6回
	旭川校	14回	6回	11回
	釧路校	7回	1回	2回
	岩見沢校	18回	4回	2回
	小計	98回	36回	30回
平成17年度	札幌校	23回	1回	10回
	函館校	34回	23回	6回
	旭川校	23回	6回	11回
	釧路校	7回	1回	2回
	岩見沢校	20回	5回	2回
	小計	107回	36回	31回
平成18年度	札幌校	23回	1回	10回
	函館校	35回	17回	10回
	旭川校	37回	6回	11回
	釧路校	7回	1回	2回
	岩見沢校	19回	5回	2回
	小計	121回	30回	35回
合計		326回	102回	96回

※新入生就職講座，教員採用試験対策の各種講座，エントリーシートの添削指導，模擬面接指導など各キャンパスにおいて行った単位認定のない就職支援講座・セミナーの開設回数

表V-3 東京アカデミー等との連携による就職支援講座

校名	就職支援講座名
札幌校	教員採用対策講座（東京アカデミー：学生有料）・公務員対策講座（早稲田セミナー：H18まで）・就職活動サポートセミナー（北海道経営者協議会：H17まで）
函館校	教員採用対策講座（共同通信社：学生有料）
旭川校	教員採用対策講座（東京アカデミー：学生有料）
釧路校	教員採用対策講座（東京アカデミー：学生有料）

表V-4 インターンシップの実施状況推移

	北海道地域推進協議会によるインターンシップ		
	企業数	企業名	参加学生数
平成16年度	7企業	(株)柳月・函館市役所・函館信用金庫・札幌ビスカフェ・釧路市役所・21プロデュース・北海道経営者協議会	12人
平成17年度	15企業	中小企業同友会・函館市役所・北電・札幌後楽園ホテル・経済産業局・エス・アイ・ユウ・釧路市役所・道央会計事務所・自衛隊・ポスフル・小樽市役所・JRホテル・丸井今井・北洋銀行・きょうどう経営	19人
平成18年度	16企業	トヨタカローラ札幌(株)・(株)天王プラザホテル・北海道中央バス(株)・日本郵政公社北海道支社・(株)ナック・プランニング・釧路市役所・田中利男税理士事務所・函館市役所・北洋銀行・江別市役所・北海道・(株)札幌セミナー・富士プリント(株)・きょうどう経営(株)・(株)北海道通信・NPO法人ボラナビクラブ	21人
合計	38企業		52人

	本学独自のインターンシップ		
	企業数	企業名	参加学生数
平成16年度	2企業	(株)リージャスト・函館信用金庫	5人
平成17年度	3企業	日本通運(株)旭川総代理店 (株)匠工芸 函館信用金庫	8人
平成18年度	6企業	読売新聞・北海道テレビ放送 (株)電通北海道・サンクパール幼稚園 ・凸版印刷・函館信用金庫	33人
合計	11企業		46人

2) 男女共同参画の視点にたった学生のキャリア形成・就職支援

キャリア形成・就職支援の視点から、これまで講義等を行われていなかった。しかし、平成20年度来年度から全学キャリア支援科目として開設する「キャリア開発の基礎」の第3週目「キャリアデザインとライフプランの意義」で、「男女共同参画」に係わる内容が含まれる予定である。その全体のシラバスは以下のとおりであるが、今後もこのような内容の講義の充実が望まれる。

キャリア支援科目「キャリア開発の基礎」

講師案（網掛け部分） 〈 〉内は担当者

第1週(10/07)

- オリエンテーション 〈特別補佐〉 10～15分
- 大学におけるキャリア開発・形成の必要性 〈キャリアセンター長〉 10～15分
- 現代社会における大学生のキャリア開発・形成の意義（教員志望者も対象）
〈リクルート〉 50分
- 学生の活動（グループ分け等） 〈特別補佐〉 10分

第2週(10/14)

- 自己発見・自己分析、就職適性検査 〈ディスコ or 向日葵〉 90～60分
- 学生の活動（グループワークなど） 〈特別補佐〉 0～30分

第3週(10/21)

- キャリアデザインとライフプランの意義（案） 〈函館校キャリア・オーガナイザー〉
（学生の活動に対する指導も含む） 90分

第4週(10/28)

- 教員の実際（1日・1ヶ月・1年・10年～）とキャリアとしての教員の重要性
〈附属札幌小・中学校教員（卒業生）〉 60分
- 質疑応答、学生の活動（グループワーク、感想交流など） 〈特別補佐〉 30分

第5週(11/04)

- 公務員の実際（1日・1ヶ月・1年・10年～）とキャリアとしての公務員の重要性
〈道庁・市町村など（卒業生）〉 60分
- 質疑応答、学生の活動（グループワーク、感想交流など） 〈特別補佐〉 30分

第6週(11/11)

- 企業活動の実際（1日・1ヶ月・1年・10年～）と職業人の役割 〈電通北海道 or 道新
（卒業生）〉 60分
- 質疑応答、学生の活動（グループワーク、感想交流など） 〈特別補佐〉 30分

第7週(11/18)

- 学生の活動（全体討論など）、質問回答など、第1回目レポート提出 〈特別補佐〉 90分

第8週(11/25)

- 北海道が求める教員像・これからの教員の使命と役割 〈北海道教育委員会〉 60分
- 質疑応答、学生の活動（グループワーク、感想交流など） 〈特別補佐〉 30分

第9週(12/02)

- 教員採用試験(北海道、札幌市、道外)の実際 〈東京アカデミー or 早稲田セミナー〉 70分
- 質疑応答、学生の活動（感想交流など） 〈特別補佐〉 20分

第10週(12/09)

- 公務員等採用各種制度と採用試験の実際 〈東京アカデミー or 早稲田セミナー〉 70分
- 質疑応答、学生の活動（感想交流など） 〈特別補佐〉 20分

第11週(12/16)

- 民間企業採用の流れと企業就職活動の実際 〈毎日コミュニケーションズ〉 70分

○質疑応答、学生の活動（感想交流など） 〈特別補佐〉 40分

第12週(01/13)

○学生の活動（全体討論など）、質問回答など、第2回目レポート提出 〈特別補佐〉 90分
（または、後半に、○4年生合格者・内定者の体験談）

第13週(01/20)

○4年生教員採用合格者の体験談 〈各校 1名〉 一人10-15分程度
○質疑応答 〈特別補佐〉

第14週(01/27)

○4年生公務員採用合格者、民間企業内定者の体験談 〈各校 1名〉 一人10-15分程度
○質疑応答 〈特別補佐〉

第15週(02/03)

○学生の活動（全体討論など） 〈特別補佐〉
○3年生以降のキャリアセンター及び各校の就職支援活動・講座類の紹介 〈キャリアセンター室、特別補佐〉
○レポート作成指導 〈特別補佐〉

6. 広報・啓発活動

本年度は北海道教育大学男女共同参画推進会議 Web ページの作成を行なった。また、人権委員会との共催でハラスメントの予防と対策に関する講演会を行なう予定である
総務課広報を通してページ原稿を業者に発注、現在見積を待っている。

イラスト・図なども業者に依頼できることを確認済。ページトップのイラストについて後日業者と打ち合わせる予定。

以上については、前回の進捗状況から更新していない。当初は、男女共同参画推進会議 Web ページを作成し次第、既存の全学サイトに埋め込むことになっていたが、9 月初旬に全学サイト全体が改変されることになったため、これに合わせて男女共同参画 Web ページを加えるよう予定が変更された。したがって、本会議の Web サイト公開は全学サイト改変の工程に組み込まれ、本会議サイトが加わった形で全学サイトが更新される予定となっている。

受験生の皆様へ 在学生の皆様へ 大学利用の皆様へ 教育関係者・企業の皆様へ 国際交流・協力希望の皆様へ 教職員の皆様へ 情報公開



大学案内 入試案内 附属図書館 教育研究センター キャリアセンター 保健管理センター 附属学校 事務局 お問い合わせ

教育理念

先進の人間教育
行動する教養
高い志の涵養



札幌校

教員養成課程



人間地域科学課程



芸術課程・スポーツ教育課程



本学の取り組み

学術研究・GP
地域連携推進
現職教員支援
生涯学習支援
男女共同参画

重要なお知らせ

- 「教育支援基金」創設のご案内とご協力についてのお願い
- 成績優秀者に対する入学料免除制度を創設しました。
- 道徳教育に関する指導案及び課題と解説(Q&A)を公開しています。

WHAT'S NEW

WHAT'S NEW BACKNUMBER

- 08.6.27(Fri) [免許更新講習の予備講習開設のご案内](#)
- 08.7.15(Tue) [網走校で現代GP国際シンポジウムを開催しました。](#)
- 08.7.14(Mon) [本間学長がラジオ番組に出演します。](#)
- 08.7.14(Mon) [地域活性化を目指す「北海道新鮮線の教材化」を開始しました。](#)
- 08.7.12(Sat) [北方教育資料館\(夕陽記念館\)リニューアルを記念した写真展。](#)
- 08.7.9(Wed) [グローバル環境教育札幌宣言\(日本語版\)を掲載しました。](#)
- 08.7.9(Wed) [「グローバル環境教育国際会議2009」学長挨拶を掲載しました。](#)
- 08.7.8(Tue) [グローバル環境教育国際会議2009を開催しました。](#)
- 08.7.15(Tue) [網走校で現代GP国際シンポジウムを開催しました。](#)
- 08.7.14(Mon) [本間学長がラジオ番組に出演します。](#)



合格者一覧



研究者総覧



学会・研究会



大学案内



人が人を育てる
北海道教育大学教育支援基金
寄付のご案内

サイトマップ | アクセスマップ | お問い合わせ | ご利用規約 | 個人情報保護方針
国立大学法人 北海道教育大学 | 〒002-8501 札幌市北区あいの里5条3丁目1番3号

男女共同参画推進会議 Web ページ階層

ホーム

北海道教育大学における男女共同参画推進への取り組み

- 本学のこれまでの取り組み
- 本学独自の視点

北海道教育大学 男女共同参画推進会議について

- 男女共同参画推進会議設立の経緯
- 男女共同参画推進会議設置要項.pdf
- 北海道教育大学男女共同参画推進会議人員構成
- 北海道教育大学男女共同参画推進会議活動記録
 - 男女共同参画ポスター.pdf

資料

- キャンパス別大学教員構成.pdf
- 大学教員採用状況.pdf
- 卒業生就職状況

北海道教育大学 男女共同参画推進会議



▶ 男女共同参画社会の推進と大学の役割

1) 男女共同参画社会の実現

私たちが、今、大学における男女共同参画を推し進めるにあたって、その根拠となるのは「男女共同参画社会基本法」（1999年公布・施行）と「男女共同参画基本計画」（2000年）という国の施策です。男女共同参画社会基本法は、次の5つの基本理念を定めています。

1. 男女の人権の尊重（性による差別的扱いを受けない。）
2. 社会における制度・慣行の影響がジェンダー中立のものとするような配慮
3. 政策・方針等の立案および決定への共同参画
4. 家庭生活における活動と他の活動の両立
5. 国際的協調

これらに則り、「男女共同参画基本計画」では、「国や地方自治体は施策の策定・実施の責務を有し、国民（企業等の法人を含む。）は男女共同参画社会の形成に努める。」としています。したがって、私たち、国立大学法人およびその構成員は、「男女共同参画社会の形成に努める」責務を負っています。

2) 大学の役割

「男女共同参画基本計画」で提起されている具体的施策のキーワードには「ポジティブ・アクション」、「ジェンダーの主流化」、「苦情処理および被害者の救済」などがありますが、こうした言葉が使われる背景には未だ解消されない根深いジェンダー・ギャップがあります。大学もそのようなジェンダー・ギャップと無縁ではありません。

日本の大学では、女性は数的にもマイノリティの存在であり、大学の教育研究・管理運営の意思決定に参画する機会が少ない状況です。このことは、大学の特殊な組織構造とあいまって、人権侵害としてのセクハラ・アカハラの温床になりやすい状況を生み出しています。また、専門領域においても、文学・教育・芸術などの人文系では女性研究者の割合が高く、社会科学や自然科学は男性研究者の割合が高いというジェンダー・ギャップがあります。特に理工系分野における女性研究者の養成の遅れは、今後の日本の科学・技術の発展に関する問

題であることが、指摘されています（平成17年版「男女共同参画白書」）。

このような、わが国の大学の現状に対し、国立大学協会の提言（2000年）に沿って幾つかの大学では、すでに男女共同参画推進の課題を次のように定め、行動をおこしています。

- * 学問・研究の最高学府であり、社会にも大きな影響力を持つ大学こそ、21世紀の最重要課題である男女共同参画社会の形成に寄与する役割を持ち、その良きモデルにならなければならない
- * 大学としての意思表示、目標、計画
- * 推進組織（男女共同参画とセクハラ・アカハラ対策組織）
- * 教職員の構成の変革（採用におけるポジティブ・アクションの導入、昇任・昇格）
- * 教育内容（ジェンダーや人権に関する授業の開設など）
- * 教育・研究環境の整備（育児休業中の科学研究費補助金の申請、旧姓使用など）
- * 教育・研究と家庭・子育ての両立支援
- * 社会との連携、地域に開かれた大学（公開講座、女子高校生向け理工系ガイダンスなど）

HOKKAIDO UNIVERSITY OF EDUCATION

▶ 北海道教育大学における男女共同参画推進への取り組み

- ▶ [本学のこれまでの取り組み](#)
- ▶ [本学独自の視点](#)

HOKKAIDO UNIVERSITY OF EDUCATION

▶ 北海道教育大学 男女共同参画推進会議について

- ▶ [男女共同参画推進会議設立の経緯](#)
- ▶ [設置要項](#)
- ▶ [人員構成](#)
- ▶ [活動記録](#)

HOKKAIDO UNIVERSITY OF EDUCATION

▶ 資料

- ▶ [キャンパス別大学教員構成](#)
- ▶ [大学教員採用状況](#)
- ▶ [卒業生就職状況（学部・大学院）](#)

本学のこれまでの取り組み

本学では、これまで国の諸政策を受けて、セクハラ防止対策や次世代育成支援対策(育児休業等)を実施し、学生や教職員が学び働きやすい環境にするため務めてきました。また、法人化後は、中期計画の中に女性教員の採用を積極的に推進することを盛り込んでいます(平成18年度計画91-1)。

また、非常勤職員の休暇や手当等改善も実施してきました。これらの職員は女性で占められているため、僅かながらではありますが、女性職員の労働条件の改善となりました。

※ ページの先頭に戻る ◀ 前のページに戻る

本学独自の視点

男女共同参画推進に関わる本学独自の視点は2つ挙げられます。1つは、学問・教育の最高学府として男女共同参画社会の形成に果たす役割という視点であり、もう1つは、他の総合大学とは異なる本学の独自の役割です。それは、北海道の教員養成の基幹大学としての役割という視点です。本学はこれまで多くの優秀な人材を教育現場に輩出してきており、また、再編後もその主要な役割は変わりません。これを、男女共同参画の実現の責務という視点からとらえると、本学の役割は以下の2つになります。第1には、教員養成カリキュラムにおいて男女平等やジェンダー公正についての知識や認識を獲得し、それらを念頭においた教育をできる人材を養成すること、第2に、そのような教師を通して教育現場における男女共同参画が実現されることをサポートすることです。もちろん、これは教員以外の職業に就く学生にも同様に意図されるべきことです。

翻って、北海道の教育現場を見てみると、教員構成において全国に比べ女性の比率が低い現状にあります。平成17年度の学校基本調査および北海道教育委員会のデータによると、男性教員に対する女性教員の比率は、小学校では全国62.7%に対し北海道は48.3%、中学校では、同じく41.1%に対し35.2%、高校では27.6%に対し18.2%（道立高校）となっています。高等教育になればなるほど女性教員の割合が少なくなるのは全国共通のジェンダー・アンバランスですが、北海道では更にどのレベルにおいても10-15%少ないことが分かります。既存のデータでは不明ですが、中学や高校では担当科目におけるアンバランスも極めて大きいことは経験的に観察できることです。また、校長などの管理職の男女比も同様です。

このような、教員構成の男女比を一つとっても、子どもたちにとっては、より専門的知識や教育あるいは管理的仕事は男性の役割というロールモデルとなります。学校は伝統的ジェンダーの再生産の場である、との指摘もあります。

このような北海道の現状について、原因の解明や教育現場の共同参画をより促進するための方策の構築など、今後、北海道教育委員会など関連組織と連携して行っていくことが本学の役割であると考えます。

※ ページの先頭に戻る ◀ 前のページに戻る

男女共同参画推進会議設立の経緯

本学ではこれまでも男女共同参画という視点からの全学的な見直しとその推進という取り組みが行われてきましたが、まだ不十分な点がありました。そこで、国立大学協会や他大学の動きに合わせて、本学も男女共同参画社会の担い手としての立場の重要性を認識し、「男女共同参画推進会議」を設置することを平成 18 年度計画に盛り込みました。その準備組織として、「男女共同参画のためのワーキンググループ」を結成し、この課題に本格的に取り組むことが教育研究評議会で承認されました。同ワーキンググループは 2005 年 12 月から活動を開始し、本学の男女共同参画の現状と課題を明らかにし、これら調査結果に加えて、今後の取り組みとして必要な提言を「北海道教育大学 男女共同参画推進のための報告書」(平成 18 年 12 月)にまとめました。そこに挙げられた 8 項目に及ぶ提言に基づき、男女共同参画を推進するための具体的方策をまとめ、その方策に関する企画・立案・調査・実施等を役割とする組織として平成 19 年 3 月「男女共同参画推進会議」が設置されました。

❖ ページの先頭に戻る ◁ 前のページに戻る

北海道教育大学男女共同参画推進会議設置要項

制 定 平成19年2月22日

(設置)

第1条 北海道教育大学における男女共同参画を推進するため、北海道教育大学男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を置く。

(組織)

第2条 推進会議は、次に掲げる者で組織し、両性により構成する。

- (1) 学長が指名する理事 1人
- (2) 学長が指名する特別補佐 1人
- (3) 総務部長
- (4) 学務部長
- (5) 学長が指名する者（学外者を含む。） 若干人

(審議事項)

第3条 推進会議は、次に掲げる事項を審議し、必要に応じて学長に提言又は報告を行う。

- (1) 男女共同参画に係る基本方針に関する事項
- (2) 男女共同参画推進のための具体的方策の企画、立案及び実施に関する事項
- (3) 男女共同参画推進状況の調査及び公表に関する事項
- (4) その他男女共同参画推進のために必要な事項

(任期)

第4条 第2条第5号に掲げる者の任期は原則2年とし、再任されることができる。

(議長)

第5条 推進会議に議長を置き、第2条第1号に規定する理事をもって充てる。

2 議長は、推進会議を招集する。

(庶務)

第6条 推進会議に関する庶務は、総務部人事課において処理する。

(雑則)

第7条 この要項に定めるもののほか、推進会議に関し必要な事項は、議長が別に定める。

附 則

この要項は、平成19年2月22日から施行する。

北海道教育大学男女共同参画推進会議人員構成

	任期	所属	職	氏名	備考
学長が指名する理事			理事	後藤 嘉也	議長
学長が指名する特別補佐		札幌校・社会科教育	教授	笹谷 春美	
総務部長		総務部	部長	齊藤 彰	
学務部長		学務部	部長	小泉 信隆	
学長が指名するもの 若干人	19.3.16～21.3.31	札幌校・学校教育	准教授	戸田 まり	
	19.3.16～21.3.31	札幌校・家政教育	准教授	増淵 哲子	
	19.3.16～21.3.31	札幌校・英語教育	講師	阿部 二郎	
	19.3.16～21.3.31	函館校・理科教育	教授	田中 邦明	
	19.3.16～21.3.31	旭川校・養護教育	教授	笹嶋 由美	
	19.3.16～21.3.31	釧路校・家政教育	准教授	鎌田 浩子	
	19.3.16～21.3.31	岩見沢校・美術教育	准教授	伊藤 隆介	
	19.3.16～21.3.31	保健管理センター岩見沢分室	看護師	石田 香	
	19.3.16～21.3.31	附属札幌小学校	教諭	高橋 文	
20.8.1～22.3.31	北海道大学大学院農学研究院	教授	有賀 早苗	学外者	

※平成 20 年 11 月 1 日現在

北海道教育大学男女共同参画推進会議活動記録

平成 19 年 3 月 16 日(金)

北海道教育大学男女共同参画推進会議が設置されました。

平成 19 年 6 月 22 日(金)

「北海道教育大学男女共同参画フォーラム」を開催しました。(案内ポスター)

内閣府より男女共同参画局長の板東久美子氏を迎えて基調講演が行われ、つづいて本学の現状について男女共同参画推進会議のメンバーによるシンポジウムが開かれました。フォーラムは本学札幌校で開かれ、TV 会議システムにより他の 4 キャンパスにも同時配信されました。

主な内容

- ・内閣府男女共同参画局長 板東久美子氏基調講演「大学と男女共同参画について」
- ・シンポジウム「北海道教育大学における男女共同参画の現状」

平成 19 年 8 月

北海道内のアンバランスな教員人事の原因を調査することを目的として「北海道教員調査ワーキンググループ」を設立しました。調査には行政の協力が欠かせないため、北海道教育委員会および札幌市教育委員会に協力を要請し、調査資料の収集等で支援を受けることについて両委員会より合意を得ました。平成 19 年度内に基礎調査を終え、平成 20 年度に本調査を行う予定です。

△ ページの先頭に戻る ◁ 前のページに戻る

7. 北海道教育大学のハラスメント防止と問題への対応

男女共同参画推進のためのワーキンググループは、平成18年12月「北海道教育大学 男女共同参画推進のための報告書」をまとめたが、その中で「ハラスメント防止と問題への対応」に関する今後の課題として、以下の5点を提言した。

- ①全ての人権侵害防止のための体制作り
- ②ハラスメント防止に関する研修会の実施
- ③ハラスメント防止のための教育実習・介護等実習時の指導・啓発
- ④全てのハラスメントに関する実態調査の実施
- ⑤ハラスメントに対する相談体制の周知・啓発・PRの徹底

本報告書では、上記の5提言についての進捗状況および今後の課題について述べる。

1) 全ての人権侵害防止のための体制作り

平成17年度までは、各キャンパスでセクシュアル・ハラスメント等人権問題対応に係る規程および組織が異なり、組織構造、目的、対象、任務に差が生じていたが、平成18年10月1日より、全ての人権侵害の防止等を目的とした全学規則（北海道教育大学における人権侵害の防止等に関する規則）が施行された。

(1) 新規則「北海道教育大学における人権侵害の防止等に関する規則」

この規則の目的は、第1条で「北海道教育大学における人権侵害の防止及び排除並びに人権侵害に起因する問題が生じた場合に、適切に対応するための人権侵害の防止等に関し、必要な事項を定めることにより、本学全構成員（職員、学生等および関係者）への人権侵害を防止し、その人権を擁護することで、就労上又は修学上の適正な環境を確保することである。」と定めている。

人権侵害とは、「セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、その他性別、人種又は宗教の違い、地位又は年齢の上下等による不当な差別的言動」をいい（第2条第1項）、また、人権侵害に起因する問題とは、人権侵害により本学における就労上若しくは修学の環境が害されること、又は人権侵害への対応に起因して本学構成員が就労上若しくは修学上の不利益を受けることをいう」と定義されている（第2条第2項）。

ここでいう本学構成員とは、①職員：教員（外国人教師を含む。）、事務職員、技術職員、非常勤職員その他本学において就労する者、②学生等：学生（研究生、科目等履修生及び特別聴講学生、留学生を含む。）、生徒、児童、幼児、本学主催の公開講座の受講生その他本学において修学する者、③関係者：学生等の保護者、関係業者又は教育実習先等において就労上又は修学上の関係を有する者等、である（第2条第3、第4、第5項）。

(2) 旧規定との違いおよび改訂ポイント

- ①以前の防止体制は、各校毎にセクシュアル・ハラスメントを含む人権侵害防止規則が定められていた外、全学のセクシュアル・ハラスメント防止の規則に基づくもので、

各規則間の調整が不十分で内容が重複するなどの課題があった。

全学はセクハラ、分校規則は学生の人権侵害又は、学生及び職員の人権侵害を対象とするなどの違いもあった。

- ②全てのハラスメントを対象とし、学生、職員のほか構成員を対象として、全学統一の防止体制とするとともに、相談体制の強化・充実を図った。

- ・研修受講の義務化
- ・任期を2年から4年に長期化。

- ③人権侵害防止規則説明事項

- ・本学構成員への人権侵害を防止し、その人権を擁護することで、就労・修学上の適正な環境を確保することを目的として、全学統一の防止体制として規定。
- ・第2条の定義において、「人権侵害」をセクハラ及びアカハラの外全てのハラスメントによる差別的言動として規定。
- ・学長の責務として全学の人権侵害の防止等を統括する旨を第3条で規定。(キャンパス毎の規則には副学長の責務のみ。)
- ・第7条で、全学一本化した人権委員会を規定し、その責務について第8条で、問題が発生した場合の救済措置等の検討を行う外、人権相談員の資質向上のための研修を実施する旨規定。
- ・各キャンパスには第9条に定める相談員を置き相談員会議を組織する規定。
- ・相談員の選出区分については、キャンパス単位で分校とセンターを合わせた単位と附属学校単位とし、相談員としての適任者の選出をより可能とするよう考慮し規定。
- ・第10条の相談員の責務については、問題の解決のための必要な調整等も「相談に応じる」ことに含むこととし「本学構成員又は関係者からの相談に応じる」と規定したものであり、問題をより適切かつ速やかに解決するために相談員が柔軟な対応ができるように、あえて具体的な表記はせずこのような表現に留めたもの。

また、相談員会議の活動に機動性を持たせるために大学側と附属側とを別々に組織する旨を同条第3項で規定。

(3) 図1 人権侵害防止体制組織図

(4) 図2 人権侵害事案発生時の手続きの流れ(概要)

(5) 「学生なんでも相談室」の設置

平成18年10月に学生の生活上や健康面・心理的問題に関するあらゆる相談に適切に対応する機関として、各校に「学生なんでも相談室」が設置された。

人権委員会および他委員会等との関連組織図については、札幌校作成のものを参考に示した(図3)。

2) 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

平成17年度までは事務系職員に対する研修はそれなりに行われていたが、大学教員に対してはほとんどのキャンパスが実施していなかった。平成18年～19年度の取り組みを表VII-1に示したが、平成19年度においては、釧路校で実施したもの1件のみであった（資料講演会案内）。

この講演会は、全キャンパスに向け双方向遠隔システムを利用し実施されたが、参加者は釧路校112名を除き、他キャンパスとも参加者は3～8名と非常に少ない。

学生に対しては、平成18年以降も新入生オリエンテーション、ガイダンス等で触れられているが、それだけでは不十分であり、各キャンパスで独自の研修会・講演会等を計画・実施する必要がある。

交換留学生に対しては、文化的背景もあり誤解が生じやすく、指導は不可欠であるにもかかわらず、平成17年度までは特に行われていなかった。しかし、平成18年度からは全学留学センターで一括してオリエンテーションガイダンス時に行っており、さらに平成20年度からは各キャンパスにおいても実施されている。

表 VII-1 ハラスメント防止のための研修会の実施（H18～H19年度）

	ハラスメント防止のための 研修会の実施	*釧路校実施のハラスメント防止講習会 参加者 と人数			
		学生	教員	職員(含附 属学校園)	計
札幌校	なし	0	0	5	5
函館校	なし	0	2	1	3
旭川校	なし	0	6	2	8
釧路校	H20.2.8 実施*	多数内訳 不明	5～6名	数名	112
岩見沢校	なし	2	0	3	5

*全キャンパスに向け双方向遠隔システムを利用し実施

3) ハラスメント防止のための教育実習・介護等実習時の指導・啓発

平成17年度までは、札幌校、函館校のみで行われており、キャンパス間で差がみられた。しかし平成18年度からは、全キャンパスで実習生に対し教育実習受入校や受入施設との打ち合わせ時等に、指導・啓発が行われており、大きな改善がみられた。しかしおり、対教育実習受入校に対するものは、5キャンパス中3キャンパスに留まった。また受入施設に対しても、実施したのは札幌キャンパスでのみであり、ハラスメント防止のための教育実習・介護等実習時の指導・啓発はいまだ不十分な現状が明らかとなった。明らかな改善がみられた（表VII-2）。また、全学統一のハラスメント防止に係る資料等が作成され、使用されている。

表 VII-2 教育実習・介護実習時における指導・啓発状況（各キャンパス） H20.3 現在

	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	実習打合せ時	実習事前指導時	実習打合せ時	実習オリエンテーション時
函館	実習打合せ時/校長会	実習事前指導時	なし	実習事前指導時
旭川	なし	実習事前指導時	なし	実習施設が実施した事前指導時
釧路	なし	実習事前指導時	なし	実習事前指導時
岩見沢	校長会（ガイドラインあり）	実習事前指導時	なし	なし

4) 全てのハラスメントに関する実態調査の実施

平成14年度から平成17年度の、各キャンパスの人権委員会または学生相談室に申し立てあるいは苦情相談があったセクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメントは各々12件であった。平成18年度以降の人権委員会に申し立てられた件数は、表VII-3に示したように、平成18年度はセクシャル・ハラスメント1件、19年度はセクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントが各々2件みられた。2件のアカデミック・ハラスメントはパワー・ハラスメントでもある。

表 VII-3 平成14年度～19年度のハラスメント申立て件数および男女別人数

内 容	キャンパス	件数	平14年度	平15年度	平16年度	平17年度	平18年度	平19年度	計
セクシュアル・ハラスメント	札幌	5	2	4	3	3	1	2	15
	函館	1							
	旭川	4	男0 女2	男0 女4	男0 女3	男0 女3	男0 女1	男0 女2	男0 女15
	釧路	4							
	岩見沢	1							
アカデミック/パワー・ハラスメント	札幌	6	1	4	3	4	0	2	14
	函館	3							
	旭川	3	不明1	女2 不明2	男2 女1	男4 女2	男0 女4	男6 女9 不明3	
	釧路	2							
	岩見沢	0							

また、学生なんでも相談室における修学やその他の相談の中に、ハラスメントと思われるものが含まれており、その後さらに人権委員会へと申し立てがあったものが数件みられた。

表VII-4は平成19年度までの、相談内容別件数である。しかし、多くの被害者（たいていは学生）は加害者（たいていは教員）に名前が知れるのを恐れ、人権委員会に訴えるこ

とを躊躇する場合が多く、実際は水面下に潜在しているものも少なくないと思われる。

本学における全てのハラスメントの実態把握のため、早急に全学的な調査が実施されることが望まれる。

表 VII-4 「学生なんでも相談室」利用状況

	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			
札幌校	平 18	3								3	男 2	女 1	
	平 19					1		5		6	男 0	女 6	
函館校	平 18	1			3	1				5	男 2	女 3	
	平 19	3			2	1			2	8	男 2	女 6	
旭川校	平 18	3					1		1	5	男 2	女 2	不明 1
	平 19	6					3		1	10	男 4	女 6	
釧路校	平 18	3	1					1		5	男 2	女 3	
	平 19	7							4	11	男 6	女 4	不明 1
岩見沢校	平 18	18		3			4	1	5	31	男 12	女 7	不明 12
	平 19	7	2	1					10	20	男 6	女 13	不明 1
計	平 18	28	1	3	3	1	5	2	6	49	男 20	女 16	不明 13
	平 19	23	2	1	2	2	3	5	17	55	男 18	女 35	不明 2

(*旭川校、岩見沢校の平成 17 年度以前は旧体制の件数)

5) ハラスメントに対する相談体制の周知・啓発・PRの徹底

平成 18 年度からの各キャンパスにおける取り組みを表 VII-5 に示した。今後もさらにきめ細かに効果的な周知徹底を強化することが必要である。

表 VII-5 ハラスメントに対する相談体制の PR

	札幌校	函館校	旭川校	釧路校	岩見沢校
ハラスメントに対する相談体制の PR について	ホームページ及び掲示板にて相談員等を周知、リーフレットの配布	学内掲示、学生便覧掲載、新入生オリエンテーションで説明	新入生ガイダンスで、人権相談員・学生なんでも相談室について説明	新入生ガイダンスで、人権相談員・学生なんでも相談室について説明	トイレに相談窓口案内リーフレットを設置

※平成 19 年度の取り組みまたは平成 20 年度の取り組み予定を示した。

6) 平成 18 年度以降の取り組み、および問題点と今後の課題

以上の現状に踏まえ、以下の 4 点を今後の課題として挙げる。

①全構成員を対象とした研修会・講演会等の実施。

各キャンパスの実情にあった内容で実施することが望ましい。

特に教員の参加を促す。

②教育実習・介護等体験実習時における人権侵害防止のための資料・パンフレットの作成。

それを使用した指導・啓蒙の強化

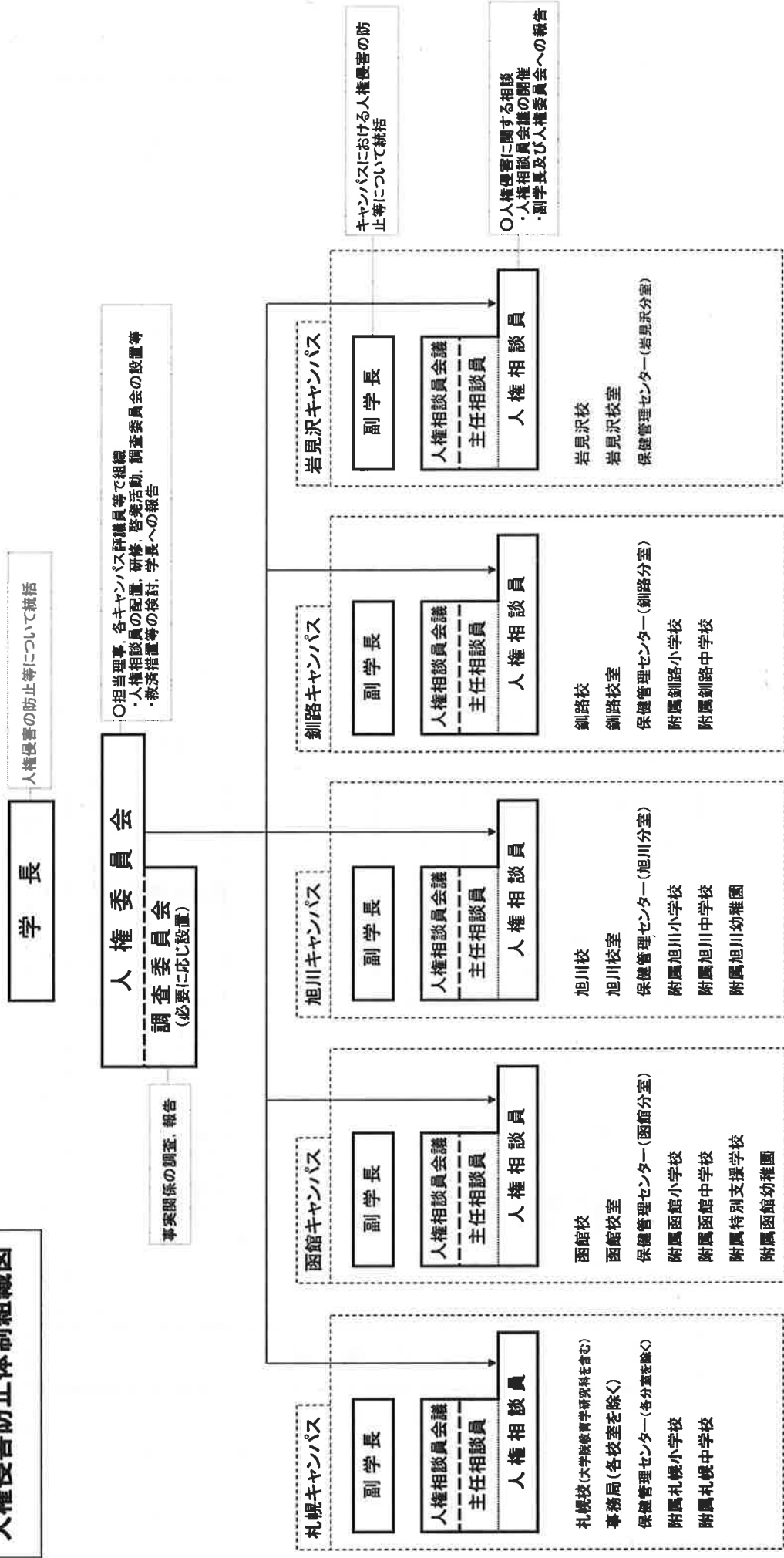
③人権侵害に関する実態調査を早急に実施する。

④人権相談体制PRの徹底を図る。

(図1)

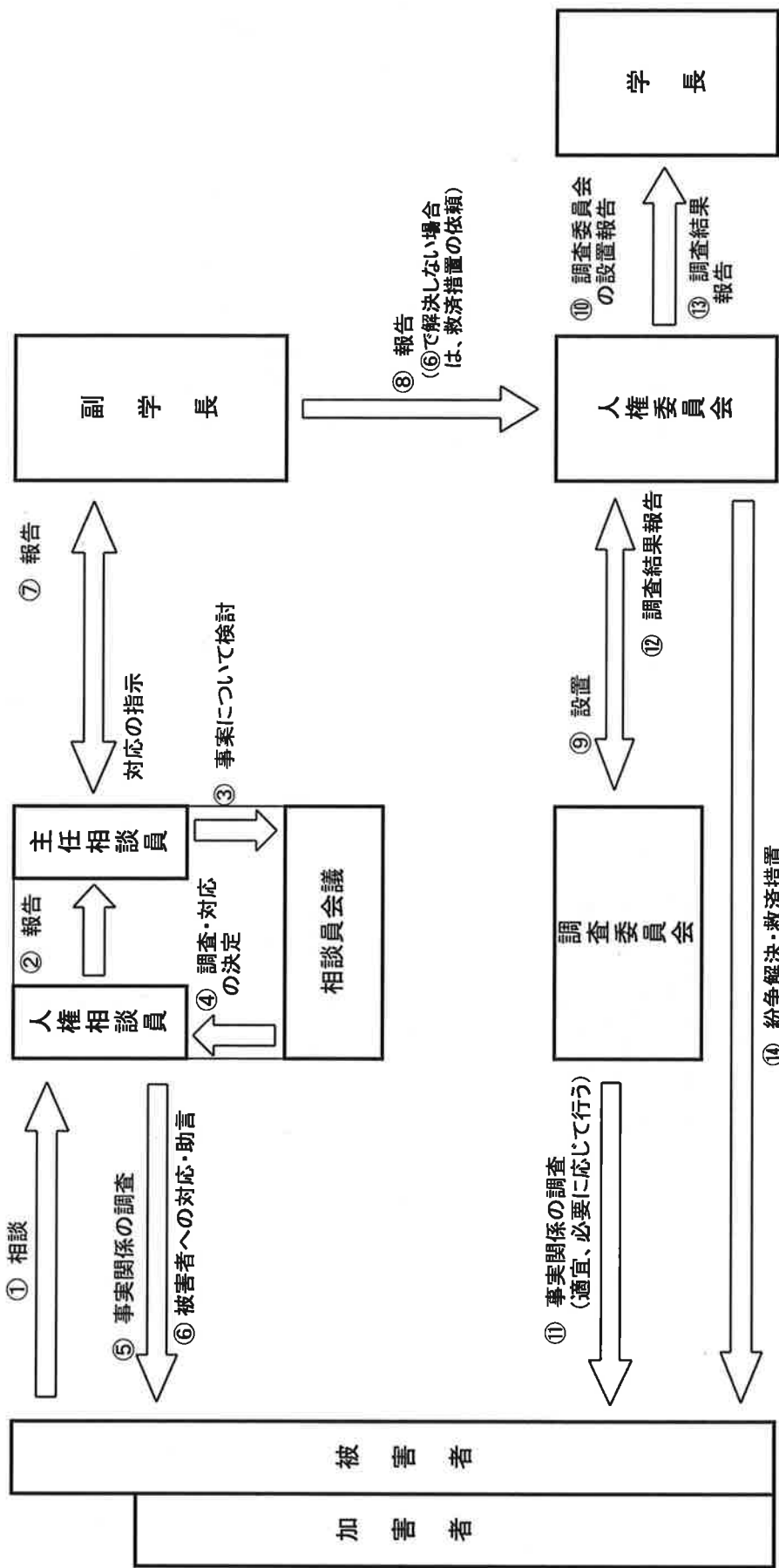
人権侵害防止体制組織図

※ 平成20年11月1日現在



(図2)

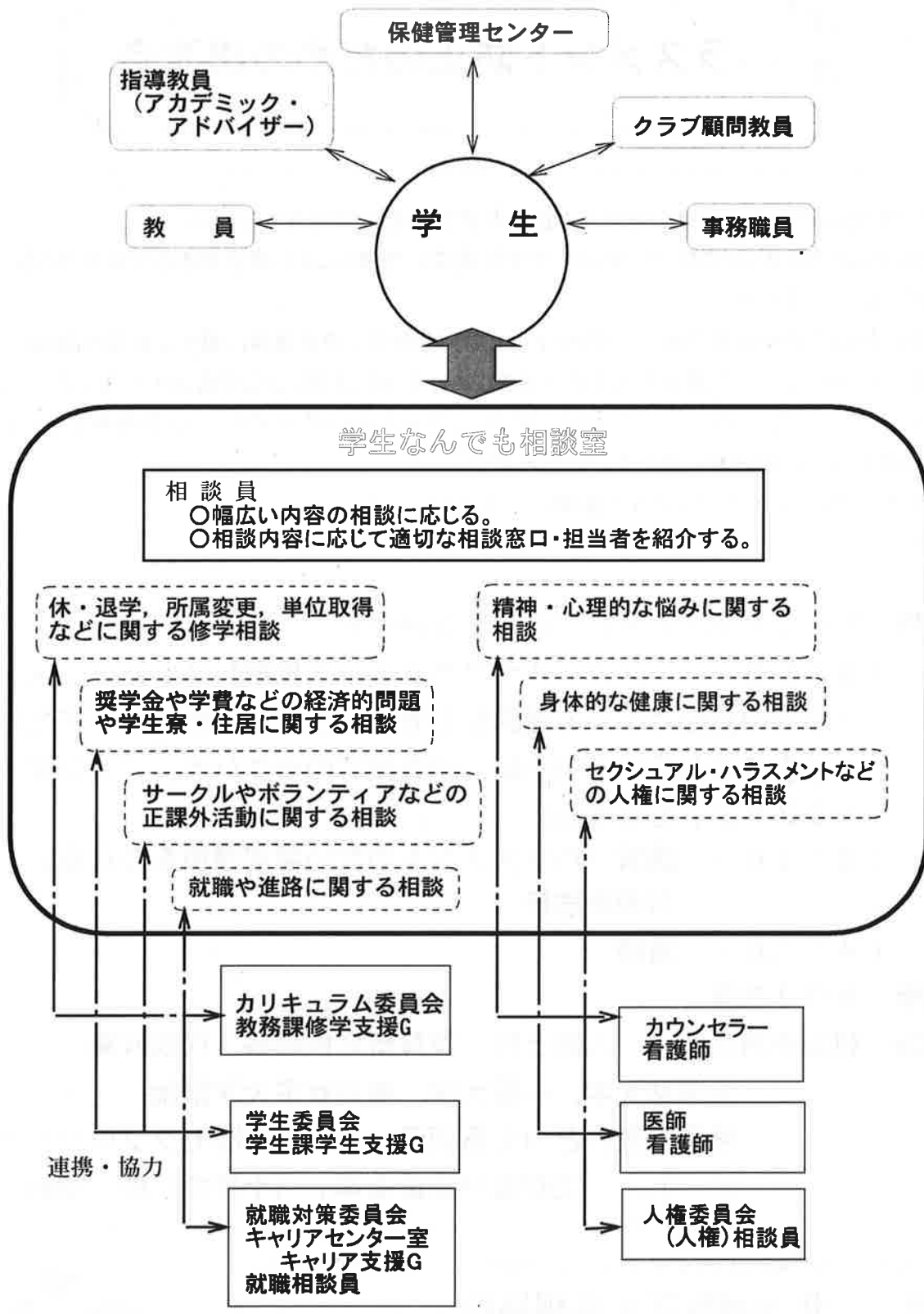
人権侵害事案発生時の手続の流れ (概要)



※ 一般的に想定される手続の流れを示したものです

(図3)

学生なんでも相談室とは



学生なんでも相談室の役割

- 学生のあらゆる相談に適切に対応 → [何でも相談窓口]
- 相談内容に応じて適切な相談窓口・担当者を紹介
- 学生の希望, 意見等の聴取 など



ハラスメント防止のための講演会

学校はセクハラが起きやすい場所とも言われます。それは何故でしょうか？

どうしたらハラスメントのない「安心・安全な環境」で学ぶことに専念できる学校をつくることができるでしょうか？

長年、性教育の研究を重ね、大学だけでなく学校現場での性教育に関する実践的課題に取り組んでいらっしゃる村瀬幸浩先生をお招きし、ビデオと講演による学習会を企画しました。

今回は、「デートDV」という恋人同士なのに、ドメスティックバイオレンスが起きてしまうのは何故か？という問題にも触れていただきます。

恋人のいる人もいない人もどうぞ参加してください。

- 日程 平成20年2月8日（金）13時から15時まで
 - 13:00～ 『スクールセクハラ②中高校編』25分 上映
(部活の顧問でもある教師からセクハラを受けた高校2年生の女子生徒のドラマを中心に、中高校でのセクハラ、ジェンダーハラスメントを考える)
 - 13:30～ 講演「ハラスメントのない学習環境をつくる」
村瀬幸浩氏
 - 14:30～ 質疑
- 場所 503教室
- 講師 村瀬幸浩氏 “人間と性”教育研究協議会 代表幹事
津田塾大学、一橋大学、東京女子大学講師
著書『恋人とつくる明日』、『最新版セクソロジー・ノート』『性教育が深まる本』(十月舎)他 多数

主催 北海道教育大学釧路校
人権委員会
学生支援委員会
学生なんでも相談室

