



Hokkaido University of Education
北海道教育大学

平成22年度
活動報告書

男女共同参画推進会議作業部会



平成 24 年 3 月

はじめに

本学の男女共同参画推進会議は平成 2007 年 3 月に発足以来、毎年、本学の男女共同参画の現状と課題についての報告書を作成してきました。本報告書は平成 22 年度（2010 年度）の活動報告書であり、ワーキンググループの段階を含めると第 5 冊目の刊行となります。

男女共同参画社会の実現は、21 世紀の日本の最重要課題として、歴代政府によって位置付けられてきました。とりわけ、欧米に比べ、学問・研究領域における男女格差が大きいことを背景に、その是正に向けて、国立大学協会（以下、国大協）は 2000 年に 12 項目の提言を行ないました。それを受けて本学も「中期計画」に男女共同参画推進のための中核組織として男女共同参画推進会議の発足を掲げ、以来、提言の実現に向け努力を重ねてきました。

2000 年提言の目玉は「2010 年までに（国立大学の）女性教員の比率を 20%にする」という数値目標を掲げたことでした。しかし、残念なことに、全国平均でも（12.7%）、本学でも（17.4%）、その目標には到達しませんでした。とくに本学の場合は、キャンパスによる格差および教科による格差が明らかとなりました。

このような状況を踏まえ、国大協は、新たな目標を設置し、それを実現するためのアクションプランを作成しました（「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－」平成 23 年 2 月）。そこには、より具体的な 4 つの提言が盛り込まれています（巻末資料参照）。また、国の「第 3 次男女共同参画基本計画」（2010 年）においても、教育関係者の男女共同参画に関する正確な理解の促進ために「教員養成課程における男女平等などの人権教育を促進する」、「高等教育機関において、男女共同参画の正確な理解の浸透を図るため、ジェンダー研究を含む男女共同参画社会の形成に資する調査・研究の一層の充実を促す。また、それらの成果を学校教育や社会教育における教育・学習に幅広く活用し、社会への還元を促進する」等が強調されています。つまり、教員養成大学には男女共同参画社会実現のための社会的役割が益々期待されてきております。

そのような中、本学では、2011 年度から「倫理・人権」の科目を全学必修化し、その中に「男女平等、ジェンダー」に関する講義枠と演習が設定されました。必修化は推進会議が要望してきたことであり、今後、その内容の充実が期待されます。

また、「中期計画」の課題であった女性教員の比率を増加するための「ポジティブ・アクション」の案が推進会議の WG によって策定されたことも一歩前進であります。

しかし、他の国立大学に比較すると、組織や予算において遅れをとっていることは否めません。今後、教員養成大学としての本学の固有の男女共同参画推進のための行動計画を、大学の将来計画の主流のひとつとして位置づけることが必要と思われます。

本報告書は、教職員の採用・昇任、学生の就職・進学、カリキュラム、次世代育成策の利用、ハラスメント等の人権侵害と予防活動など、男女共同参画という視点から本学の状況を表した貴重なデータです。今後の大学作りの参考資料として活用して頂ければ幸いです。

平成 24 年 3 月

北海道教育大学男女共同参画推進会議
(文責 特別補佐 笹谷春美)

目 次

1. 教職員の現状：平成 22 年度について	・・・ 1
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) 管理職及び各種委員会における委員長・副委員長の男女比率	・・・ 2
4) 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 23 年度新設教養科目「倫理・人権」（1 年生必修科目）の ジェンダー関連内容について	・・・ 5
2) 教員養成大学の「性教育」関連科目の開設状況について	・・・ 9
3. 育児・介護と仕事の両立について	・・・ 11
4. 卒業後の進路と就職内容	・・・ 13
1) 学部学生	・・・ 13
2) 大学院生	・・・ 16
5. 広報・啓発活動	・・・ 20
6. 北海道教育大学のハラスメント防止と問題への対応	・・・ 22
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	・・・ 22
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	・・・ 24
3) 各キャンパスにおけるハラスメントの申し立て件数	・・・ 25
4) 人権相談体制の P R の強化徹底について	・・・ 26
5) 「性教育学」の開講	・・・ 28
6) アルコール・ハラスメント、DV（デートDV）防止について	・・・ 28
7) まとめ	・・・ 28
北海道教育大学男女共同参画推進会議人員構成	・・・ 43
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—（参考資料）	

1 教職員の現状：平成 22 年度について

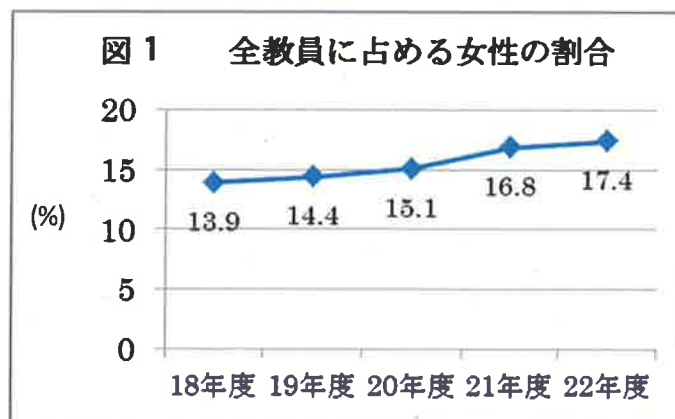
1) 大学教員の男女比率

本学の教員全体に占める女性教員の割合は、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て以来、わずかずつではあるが上昇を続けている。平成 21 年度に全学で 16.8%であった女性比率は、平成 22 年度には 17.4%となり、平成 18 年度の 13.9%から 3.5%の伸びを示した（表 1-1、図 1）。ただし、国立大学協会（以下、国大協と略す）が設定した「平成 22 年までに女性教員比率を 20%とする」という目標にはまだ及んでいない。国大協が平成 22 年 12 月にまとめた報告書（<http://www.janu.jp/active/txt6-2/201103houkoku.pdf>）によると、全国の国立大学の女性比率は、10.8%（助手・助教を除く）であり、この、すべての分野を含めた全国平均と比較すれば本学は健闘していると言えよう。しかし同報告書でも教育や人文科学、社会科学の分野では、比較的女性が進出しているのに対し、理工学分野では低い水準に留まっていることが示されている。本学は教育学部単独の単科大学であり、個々には理工学的な分野や研究室もあるが、全体としては教育の領域にカテゴライズされている。そのことを考慮すると、本学の伸びは教育系の大学としては決して突出してはいないと言える。

キャンパスごとに見ると、釧路キャンパスでの採用に男性が多く、教員養成全体では前年度を 0.1%下回った。しかし、岩見沢キャンパスで女性が増えたことにより、全体では上昇傾向にある。

表 1-1 北海道教育大学 大学教員の男女比（平成 23(2011)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	新課程小計
男性	328	88	75	58	221	65	42	107
女性	69	23	9	11	43	12	14	26
女性比率	17.4	20.7	10.7	15.9	16.3	15.6	25.0	19.5



次に、附属学校教員数の男女比率を表1-2に示す。

表1-2 北海道教育大学 附属学校教員の男女比（平成23(2011)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	131	34	29	28	40
女性	53	8	11	7	27
女性比率	28.8	19.0	27.5	20.0	40.3

附属学校教員は、札幌を除くすべてのキャンパスで前年度より女性教員が増え、大学教員よりも10%以上女性比率が高くなっている。ただし北海道教育委員会の平成22年度北海道学校一覧によると(<http://www.dokyoj.pref.hokkaido.lg.jp/hk/ksk/chosa/gakkou-i/2010gakkou-i.htm>)、道内の公立小学校では女性比率が51.4%、公立中学校でも36.3%となっており（公立幼稚園の教員における男女比は公表されていない）、これらと比較すると本学における女性比率はまだ低いと言わざるを得ない。各キャンパス間で差異もあり、今後の人事異動の状況を見守りたい。

2) 教員採用における男女比率

表1-3に、平成22年度の教員採用人事における男女別状況を示す（次頁）。

採用者全体における女性比率は、前年度の35.7%から半減し、17.9%であった。応募者中の女性比率も18.9%と低調であり、応募者における女性の少なさがこのような採用比率となって現れたと考えられる。女性の応募が一件もなかった人事案件が28件中7件と4分の1に達しているが、分野や領域による女性研究者の少なさもこのような結果になった原因の一つであろう。

3) 管理職及び各種委員会における委員長・副委員長の男女比率

表1-4に、平成22年度における全学および各キャンパスでの各種委員会の数と、その中で女性が委員長・副委員長を勤める数を列挙した（次頁）。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。

大学運営の中で管理的な責務を負う委員長、副委員長を担った女性教員を全学で見ると8.7%であり、全体での女性比率に比べ少ない。前年度の比率は委員長数のみで計算して14.9%であったが、委員長のみを取り出しても今年度はこの数に至らず、管理的な役割を担った女性教員が減少したと言える。前年度報告書でも指摘したとおり、教員男女の年齢分布や職位に偏りがある場合もあるが、女性教員が積極的に大学運営業務に携わる風土を醸成することも重要であろう。

また、本学の学長を含む管理職¹30名のうち29名が男性、女性は一人のみである。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。事務系職員では、22名の管理職中、女性は2名である。事務職員の場合は若い年代ほど男女の比率が拮抗しているが、高齢の場合は男性の比率が大きいため、今後の推移を見守る必要がある。

¹ ここでの「管理職」とは、教員に関しては、学長、副学長、理事、副理事、教職大学院長、保健管理センター長、附属学校長、各センター長、図書館長を指す。なお、理事兼任の各センター長および図書館長が5名ある。事務系職員では、事務局長、部長、課長、室長、事務長を指す。

表1-3 平成22年度教員採用調査

	応募者数			採用者	
	総数	男性	女性	性別	採用年度
ア	3	3	0	男	H22
イ	12	12	0	男	H22
ウ	20	20	0	男	H22
エ	7	6	1	男	H22
オ	34	29	5	男	H22
カ	7	3	4	男	H22
キ	12	11	1	男	H22
ク	8	5	3	男	H22
ケ	12	6	6	女	H22
コ	14	13	1	男	H22
サ	23	21	2	男	H22
シ	9	2	7	女	H22
ス	5	4	1	男	H22
セ	3	3	0	男	H22
ソ	30	22	8	男	H22
タ	5	4	1	男	H22
チ	15	14	1	男	H22
ツ	29	23	6	男	H22
テ	10	6	4	女	H22
ト	7	7	0	男	H22
ナ	15	10	5	男	H22
ニ	10	10	0	男	H22
ヌ	5	3	2	男	H22
ネ	11	10	1	男	H22
ノ	6	2	4	女	H22
ハ	7	7	0	男	H22
ヒ	13	12	1	男	H22
フ	17	15	2	女	H22
計	349	283	66	女性比率	
%	100	81.1	18.9	17.9	

表1-4 北海道教育大学 各種委員会の正副委員長の男女別人数 (平成22年度)

	全体	札幌	旭川	釧路	教員養成 小計	函館	岩見沢	新課程 小計
委員会数	86	17	23	14	54	18	14	32
女性委員長数	8	3	3	0	6	1	1	2
女性副委員長数	7	1	0	3	4	2	1	3
女性比率 ^{表注)}	8.7%	11.8%	6.5%	10.7%	9.3%	8.3%	7.1%	7.8%
教員全体の女性比率	17.4%	20.7%	10.7%	15.9%	16.3%	15.6%	25.0%	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。

4) 事務系職員採用における男女比率

表1-5に、平成22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22年度は男性5名、女性9名採用と女性が多く、平成21年度の男性8名、女性3名と合わせると、全体として不均衡はない。平成13年度以降の採用者数全体の男女比についても、54.6%と45.4%であり、偏りはないと言える。

表1-5 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	20年度	21年度	22年度	計	(%)
男性	7	7	6	5	4	3	4	4	8	5	53	(54.6)
女性	4	5	5	4	5	4	2	3	3	9	44	(45.4)
計	11	12	11	9	9	7	6	7	11	14	97	(100.0)

ただし、以上の数値は正職員に関するものである。事務系職員には正職員の他、非常勤職員および派遣職員があり、表1-6に示すように、男性では正職員が圧倒的に多いのに対し、女性は非常勤職員が過半数である。前年度(平成21年度)と比べると、正職員の比率は2%上昇しているが、まだ4割には満たない。

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。

表1-6 男女別事務系採用者数(平成23年3月1日現在)

	正職員	非常勤職員	派遣職員	全体	全体の男女比率
男性	157	21	0	178	54.4
(男性全体に対する%)	88.2	11.8	0.0		
女性	59	88	2	149	45.6
(女性全体に対する%)	39.6	59.1	1.3		

2. カリキュラムの現状

1) 平成23年度新設教養科目「倫理・人権」(1年生必修)のジェンダー関連内容について

平成23年度より、全学共通の1年生教養必修科目として「倫理・人権」が新設された。平成23年度前期には、旭川、岩見沢、釧路、函館の4キャンパスで、後期には札幌キャンパスで開講される。

この科目では、倫理・人権の諸課題を取り上げるが、キャンパスによって内容の柱立てに多少の違いはあるものの、全15講のうちジェンダー関連内容の講義3講と、それに関わる演習1講という構成は共通であり、性暴力、ジェンダー理論、男女共同参画社会のあり方に関わる内容が展開される。

シラバス原案を次の表II-1に掲載する。ジェンダー関連内容には、第11講「〈性の尊厳〉について考える」、第12講「ジェンダー・コンシャスネスを高めよう」、第13講「〈男女共同参画社会〉の実現に向けて」という講義題目が付けられている。各キャンパスではこの原案を準拠枠としつつ、授業計画が作成される。

表II-1 「倫理・人権」全学共通シラバス

*太字部分がジェンダー関連内容

科目番号	授業科目	英語科目名	単位
	倫理・人権	Ethics & Human Rights	2
開講期	曜日・時限	授業形態	担当教員
		講義・演習	
授業内容	教育または地域社会や文化・スポーツに貢献することを目指す北海道教育大学の学生にとって倫理・人権の理解が不可欠であることの自覚を高めるとともに、大学教育の初年次に習得すべき倫理・人権の基本的内容について学び、学生生活の全体を通じて、倫理・人権にかかわる諸課題への視野を広げるための基礎を築く。		
授業の目標	自らの思考や行動の指針となる実践的な力を養うために、倫理・人権及びコンプライアンス(法令順守)の基本を学ぶとともに、将来学校教員として、また地域社会あるいは文化・スポーツ活動の積極的担い手として、これらの価値を教育・伝達していく際の基礎的内容を習得する。		
到達目標	倫理・人権及びコンプライアンスの基本を知る。 倫理・人権及びコンプライアンスの基本を積極的に身につけようとする。 (・「なぜ人権を学ばなくてはいけないか」が理解できている。 ・社会の中にある差別や偏見、抑圧が理解できている。 ・「なぜ倫理を学ばなくてはいけないか」が理解できている。 ・ジェンダーをめぐるさまざまな問題が理解できている。)		

<p>第1講【講義①】「なぜ倫理・人権なのか」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・北海道教育大学で学ぶ、ということ；北海道教育大学が目指すもの。 ・北海道教育大学の学生と教職員に対する社会的期待に応えること。 ・授業の目的；倫理・人権及び法令順守についての基本的な理解の獲得。 <p>第2講【講義②】「なぜ人権を学ばなくてはならないのか」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・身の回りからグローバルな世界にまでひろがる人権侵害，差別・偏見・抑圧の存在。 ・人権とは何か；人権の根底としての人間の尊厳。 <p>第3講【講義③】「身の回りの人権侵害とコンプライアンス」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近年の学生のライフ・スタイルと「問題行動」；人権侵害と抑圧的・差別的諸行動の実状。 ・加害者，そして被害者にならないために。 ・コンプライアンスとはどういうことか（人権と法）。 <p>第4講【演習Ⅰ】講義①から③までをふまえた演習</p> <p>第5講【講義④】「人権：憲法から実社会の法律問題へ」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・憲法が保障する人権とは何か。 ・実社会での法律問題。 <p>第6講【講義⑤】「差別・偏見・抑圧を乗り越えよう」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・私たちの社会のなかのさまざまな差別・偏見・抑圧。 ・差別・偏見・抑圧を克服するための種々の営み・試み。 <p>第7講【演習Ⅱ】講義④と⑤をふまえた演習</p> <p>第8講【講義⑥】「なぜ倫理を学ばなくてはならないのか」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他者との関係のなかで人ははじめて「人・間」として生きることができる。 ・「他者危害禁止原則」(Harm Principle)と「してはならない」「しないほうがよい」行為。 ・自由と責任について。 <p>第9講【講義⑦】「倫理はどこで，どのように使われるか」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・倫理学の原則・知識は，種々の分野で具体的にどのように適用され，応用されているか。 ・さまざまな他者との関係のなかで求められる倫理；教育（教員）倫理，企業（ビジネス）倫理，技術者倫理，スポーツ倫理，生命・医療倫理，環境倫理などの事例から。 <p>第10講【演習Ⅲ】講義⑥と⑦をふまえた演習</p> <p>第11講【講義⑧】「〈性の尊厳〉について考える」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性の尊厳とセクシャル・ハラスメント；実態と対策。 ・性暴力とDV，デートDVなどの実態と対策。 ・近年の青年・学生の性行動と問題点。 <p>第12講【講義⑨】「ジェンダー・コンシャスネスを高めよう」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダーとは何か。 ・なぜジェンダーなのか；性別や性暴力・性的侵害などの存続，「男らしさ」「女らしさ」の縛り。 ・ジェンダー・アイデンティティと性役割意識。 <p>第13講【講義⑩】「〈男女共同参画社会〉の実現に向けて」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別の根拠としての「性別役割分業」（「女性差別撤廃条約」）。 ・シャドウワーク，アンペイドワーク，職場での不平等（就労と処遇における差別）。 ・「男女共同参画社会」の理念とワークライフバランス政策。 ・ジェンダー平等はどうやって実現できるか。
--

	<p>第14講〔演習Ⅳ〕講義⑧から⑩までをふまえた演習</p> <p>第15講〔講義⑪〕総括講義；倫理・人権とコンプライアンス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あらためて、倫理・人権の意義について考える。 ・倫理・人権を、どう身につけ、教え・伝えるか。
成績評価	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての講義・演習に出席しなければならない（やむをえず欠席する場合は、授業担当者の指示を求めること）。 ・演習ごとに課されるレポート（またはワークシートや試験など）をすべて提出すること。 ・成績は、問題に関する知識・理解の度合（60%）及び（演習での積極性や課題の遂行など）関心や意欲の存否（40%）で評価する。
テキスト	なし（講義及び演習において適宜資料等を配布する）。
参考文献	講義及び演習において適宜紹介する。

次の「(別記Ⅰ)」は、共通シラバス記述の補足として示したもので、講義については、講義内容の個別事項を、演習については演習時のディスカッション・ポイントを例示している。ここでは、ジェンダー関連内容に関わる記載内容のみを抜粋しておく。なお「第11講」については「学外の専門家や実務家による講義も想定」と記しているが、これはデートDVなどのワークショップを含んだ講義を想定したものである。

(別記Ⅰ)「倫理・人権シラバス概要」への補記(参考事項)

「第11講」

- ・学外の専門家や実務家（NPO等を含む）による講義も想定される。

「第12講」

- ・ジェンダー・バイアスや、ジェンダーによる差別の諸問題（ジェンダーと、スポーツ、アート、メディア、教育等）などへの言及も考えられる。
- ・日本における性役割意識の問題として、結婚やイエ制度、自殺者の男女比率の違いなどに触れることも有益であろう。

「第13講」

- ・就労をめぐる不平等の例としては、M字型就労、性別と正規・非正規雇用、男女雇用機会均等法と「総合職・一般職」等があげられよう。

「第14講」

*ディスカッション・ポイントの例示

- ・「性の尊厳」とは何か。
- ・ジェンダーとは何か、ジェンダー・バイアスとは何か。
- ・男女平等に関する日本の国際的位置は？
- ・なぜ「男女共同参画社会」が課題となっているのか。
- ・性差別や性暴力に対抗するための知的基盤は？
- ・性別役割分業の克服のために必要なことは何か（家事・育児・介護から職場・社会活動まで）。

全学共通のジェンダー関連文献としては、次の「(別記II)」に示した13種類の文献を紹介し、No.1～12については全5キャンパス図書館の開架図書とした。また、国立女性教育会館が、大学図書館向けに所蔵図書のセット貸し出しを行っているが、この制度を利用して「国立女性教育会館所蔵図書」の特設コーナーを図書館本館に設置することとした。この特設コーナーの図書は、2011年度については、2012年2月17日まで借用可能である。その後は国立女性教育会館に返却するが、貸し出しが多かったものは、図書館で購入する予定である。

(別記II) 参考資料 (ジェンダー関連資料の例示)

No.	書名	著者など	出版社	出版年
1	図解雑学ジェンダー	加藤秀一ほか	ナツメ社	2005
2	知らないと恥ずかしいジェンダー入門	加藤秀一	朝日新聞社	2006
3	女性学・男性学—ジェンダー論入門—	伊藤公雄・樹村みのり・國信潤子	有斐閣アルマ	2002
4	はじめて学ぶジェンダー論	伊田広行	大月書店	2004
5	男女共同参画の時代	鹿嶋敬	岩波新書	2003
6	男女共同参画が問いかけるもの (増補新版) —現代日本社会とジェンダー・ポリテックス—	伊藤公雄	インパクト出版会	2009
7	女性の権利の歴史	辻村みよ子・金城清子	岩波書店	1992
8	母性という神話	E・バダンテール	ちくま学芸文庫	1998
9	子どもが育つ条件	柏木恵子	岩波新書	2008
10	学校文化とジェンダー	木村涼子	勁草書房	1999

11	ジェンダーで考える教育の現在	木村涼子・古久保さくら	解放出版社	2008
12	ジェンダーと権力—セクシュアリティの社会学—	ロバート・W・コンネル	三交社	1992
13	若年層を対象とした交際相手からの暴力の予防啓発教材（パンフレット）『人と人とのよりよい関係をつくるために—交際相手とのすてきな関係をつくっていくには—』	内閣府男女共同参画局（次の内閣府男女共同参画局ホームページよりダウンロード可 (http://www.gender.go.jp/dv/yobou/kyozai.html)		2010

2) 教員養成大学の「性教育」関連科目の開設状況について

「性教育」関連科目については、平成21年度より、旭川校で教養科目の「性教育学」が開設されているが、他の4キャンパスでは（専門科目で開設している例はあるものの）、教養科目としての開設は行われていない。上記の「倫理・人権」にも、「性教育」そのものの内容は含まれておらず、引き続き今後の開設の可能性を探っていく必要がある。

そこで、ここでは全国の国立大学法人の単科教員養成大学における性教育関連科目の開設状況について、シラバス調査の結果を示すこととする。各大学のホームページから、「性教育」、「セクシュアリティ」、「ジェンダー」などの語句で検索し、性教育に関わる内容が取り上げられているものを整理したところ、次の表II-2の通りとなった。シラバス調査の対象大学は、宮城教育大学、東京学芸大学、上越教育大学、愛知教育大学、大阪教育大学、京都教育大学、奈良教育大学、兵庫教育大学、鳴門教育大学、福岡教育大学の10大学である。

あくまでも、シラバスを限定した語句で検索した場合の調査であるので、抜け落ちた科目も多々あると予想される。また教養科目か専門科目かという科目種別が、シラバス上に明記されていない場合がほとんどであり、表II-2では、「教養科目」と明記されていた科目を網掛けで示した。従って網掛け以外の科目にも、教養科目が含まれていることもある。

シラバスで見える限りは、本学以外の10単科教員養成大学のうち、8大学で「性教育」関連科目が開設されている。表に掲載した計16科目中、多くの科目は一部分で「性教育」関連内容を取り上げているが、太字斜体で示した5大学の5科目（宮城教育大学「性・文化・ジェンダー」、東京学芸大学「人間の性と健康」、愛知教育大学「人間と生活セミナー」、京都教育大学「性倫理と性教育」、奈良教育大学「母と子の健康科学」）は、「性教育」関連内容が全体のほぼ半分以上の分量を占めている。従って、少なくともほぼ半数の単科教員養成大学では、「性教育」に特化した科目を開設しているということになる。

表Ⅱ-2 単科教員養成大学の「性教育」関連科目

*網掛けの科目は、シラバスに「教養科目」と明記されていたもの

*太字斜体の科目は、「性教育」関連内容が授業内容のほぼ半分以上を占めるもの

大学名	科目名	対象学年	キーワード(シラバスの「目標」あるいは「内容」欄の記述から抜粋)
宮城教育大学	性・文化・ジェンダー	1~4年	「性をめぐる基礎知識と性意識の問い直し」「妊娠と出産、人工妊娠中絶」「性的欲求と性意識・性の文化」「性の分化・発生と性成熟」「若者の性をめぐる現状と問題」「避妊と性感染症」「リ・プロダクティブ・ヘルス/ライツ」
	健康・運動論 a	1年	「思春期の子どもにどう向き合うか、性教育の課題」
東京学芸大学	性と人権	2年、3年	「性 (Sex, Gender および Sexuality)」
	人間の性と健康	1年	「性に関わる現代の子どもたちの現状」「性教育の意義と方法」「思春期の体と心の変化」「性の多様性」
愛知教育大学	人間と生活セミナー	3年	「学校文化と性教育」「性とからだ学習」「男女交際」「性のマイノリティ」
	子ども・青年文化論	3年	「子ども、若者の性」「性感染症や妊娠」「性に関する考え方や行動」「性に関する思い込み」「性に関する世界的な取り組み」他
大阪教育大学	ジェンダーとセクシュアリティ	不明	「ジェンダー」「セクシュアリティ」「教育」
	母子看護学	不明	「リ・プロダクティブ・ヘルス」「性周期」「性教育の実際と学校教育の中での性教育の位置づけ」「人工妊娠中絶と性感染症」他
	保健科教育法Ⅱ	不明	「性教育」
京都教育大学	性倫理と性教育	不明	「性の多様性」「若者の性的心理」「性と暴力」「性の商品化」「戦争と性暴力」他
奈良教育大学	ジェンダー研究	1~4年	「セクシュアリティ」
	母と子の健康科学	1~4年	「生命の誕生」「Repro. Health の定義」「性感染症」「妊娠のメカニズム」「『命を大切に教育』の授業」他
鳴門教育大学	保健体育科教育論Ⅲ	3年	「性教育」
福岡教育大学	ジェンダー論	1年	「セックス・ジェンダー・セクシュアリティ」「女性に対する暴力」
	知的障害児教育総論	1年	「知的障害児の指導法：性教育」
	家族とジェンダー	3年	「セックス・ジェンダー・セクシュアリティ」

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、平成19年度6名、平成20年度5名、平成21年度8名、平成22年度3名の取得であった(表Ⅲ-1)。大学教員の取得も、平成20年度、22年度とあったが、大学教員の年齢構成がキャンパスにより異なることからキャンパスにより温度差があると考えられる。育児休業の取得については、これまで男性の取得は平成20年度の大学教員1名であることから、今後、男性の育児休業取得の促進について検討が望まれる。

また、育児短時間勤務制度¹⁾利用者は、平成19年度、平成20年度ともに2名(すべて女性)、平成21年度以降はいない。また、平成20年4月より開始された育児時間制度²⁾利用者が4名、平成21年度3名、平成22年度5名おり(すべて女性)、女性事務職員の出産者も多く、これまでより支援体制は強化されたと考えられる。

また、介護休業取得者は平成21年度初めて取得者があったが、その後の取得者はいない。

なお、平成22年7月に「育児・出産のための制度」パンフレットを人事課で作成し、普及に努めた。

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		平成20年度		平成21年度		平成22年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員		4		3		2		7		2
大学教員					1	2				1
附属学校教員				3				1		
合計	0	4	0	6	1	4	0	8	0	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

	平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員				2		2				
大学教員										
附属学校教員										
合計	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0

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

	平成20年度		平成21年度		平成22年度	
	男	女	男	女	男	女
事務系職員		4		3		5
大学教員						
附属学校教員						
合計	0	4	0	3	0	5

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

■ 介護休業取得者数

	平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員								1		
大学教員										
附属学校教員										
合計	0	0	0	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4時間又は5時間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。

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23年3月卒業者の就職状況」「平成22年3月卒業者の就職状況」、②「平成23年3月卒業者の就職者内訳」「平成22年3月卒業者の就職者内訳」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23年3月卒業者について見ると、全体では1264人のうち男子515名、女子749名で、教員養成課程では98名、教員養成課程以外（以下「以外」）では136名女子の方が多い。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76.8%、未就職者が9.7%、進学者が8.1%である。平成22年3月卒業生と比べると、就職者が4.0%増加し、進学者が3.4%減少している。

次に課程別・男女別に傾向をみる。就職志望者の就職率は、これまで教員養成課程の方が「以外」より高い傾向が続いていたが、平成22年3月卒業ではほとんど差がみられなかったものの、平成23年3月卒業生では、再び教員養成課程において10%以上ポイントが高かった。しかし、臨時採用の割合をみると教員養成課程では36.9%、であり「以外」の14.4%に比べて極めて高い。男女別では、就職志望者全体の就職志望者数・率、卒業生全体の就職者率ともにほとんどで、男子が上回っている。しかし、臨時のみについてみると男子の方が圧倒的に高く、例えば就職志望者全体の就職志望者率は、教員養成男子48.7ポイント、女子36.5ポイント、「以外」でも男子22.3ポイント、女子14.31ポイントと大きな差がある。女子の正採用が男子より多いということであるが、原因については不明である。

以上のことから、教員養成課程では、就職志望者の就職数・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、就職志望者の就職者数・率は、これまで女子の就職率が高いことが続いていたが、平成22年3月卒業生は87.0%と全く同じになり、平成23年3月卒業では、臨時の就職率は男子の割合の方が6ポイントも高かった。

また、大学院の進学率は全体で8.1ポイントと前年度より3.4ポイント過少しているが、「以外」では、男子8.1%、女子7.8%と男女差は小さいが、教員養成課程では男子13.1%、女子4.7%とこれまでより差が大きくなった。

表IV-1 平成23年3月卒業者の就職状況(学部)

平成23年5月1日現在

		卒業 者数	卒業 者全体 の就職 志望者 数・率		就職志望 者の 就職者 数・率				卒業 者全体 の就職 率		卒業 者全体 の未 就職者 数・率		卒業 者全体 の進 学者 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	未 就 職 者 数 ・ 率	進 学 者 数 ・ 率		
教 員 養 成 課	男	329	279	84.8	258	92.5	136	48.7	78.4	41.3	21	6.4	43	13.1
	女	427	392	91.8	364	92.9	143	36.5	85.2	33.5	28	6.6	20	4.7
	計	756	671	88.8	622	92.7	279	41.6	82.3	36.9	49	6.5	63	8.3
程 以 外	男	186	157	84.4	135	86.0	35	22.3	72.6	18.8	22	11.8	15	8.1
	女	322	266	82.6	214	80.5	38	14.3	66.5	11.8	52	16.1	25	7.8
	計	508	423	83.3	349	82.5	73	17.3	68.7	14.4	74	14.6	40	7.9
	男	515	436	84.7	393	90.1	171	39.2	76.3	33.2	43	8.3	58	11.3
	女	749	658	87.9	578	87.8	181	27.5	77.2	24.2	80	10.7	45	6.0
	合 計	1,264	1,094	86.6	971	88.8	352	32.2	76.8	27.8	123	9.7	103	8.1

表IV-2 平成22年3月卒業者の就職状況(学部)

平成22年5月1日現在

		卒業 者数	卒業 者全体 の就職 志望者 数・率		就職志望 者の 就職者 数・率				卒業 者全 体の 就職 率		卒業 者全体 の未 就職者 数・率		卒業 者全体 の進 学者 数・率		卒業 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	正 規+ 臨 時	臨 時
教 員 養 成 課	男	343	285	83.1	255	89.5	120	42.1	74.3	35.0	30	8.7	41	12.0	17	5.0
	女	395	351	88.9	306	87.2	132	37.6	77.5	33.4	45	11.4	33	8.4	11	2.8
	計	738	636	86.2	561	88.2	252	39.6	76.0	34.1	75	10.2	74	10.0	28	3.8
程 以 外	男	214	161	75.2	140	87.0	34	21.1	65.4	15.9	21	9.8	35	16.4	18	8.4
	女	296	239	80.7	208	87.0	32	13.4	70.3	10.8	31	10.5	34	11.5	23	7.8
	計	510	400	78.4	348	87.0	66	16.5	68.2	12.9	52	10.2	69	13.5	41	8.0
	男	557	446	80.1	395	88.6	154	34.5	70.9	27.6	51	9.2	76	13.6	35	6.3
	女	691	590	85.4	514	87.1	164	27.8	74.4	23.7	76	11.0	67	9.7	34	4.9
	合 計	1,248	1,036	83.0	909	87.7	318	30.7	72.8	25.5	127	10.2	143	11.5	69	5.5

さらに、就職者内訳について見たのが表Ⅳ-3および表Ⅳ-4である。就職者中では、教員が52.1%と最大就職先であり、次に民間が29.2%、公務員が27.0%であり、平成22年3月卒業者と比べ傾向に変わりはないが、教員が4ポイント減少しており、平成21年3月卒業者と比べ9.1ポイント減少していた。これは本学にとって大きな課題であろう。さらにこれを課程別・男女別でみると、教員養成課程では、男子59.1%、女子44.0%が教員であり、男子の方の割合が高いことは例年変わらないが、男子が15.1ポイント女子より高くその差が著しく大きくなった。

民間は男女それぞれ21.4%、34.6%で、女子の方が高い。「以外」では、民間就職者が最も多く、その就職率は男子46.7%、女子68.2%である。教員養成課程ではそれぞれ8.1%、14.8%と女子の割合が高い傾向は変わらないが各々2ポイントほど下がった。

公務員については、男子14.0%、女子9.7%で、教員養成課程、「以外」別にみて平成22年3月卒業者と大きな差はみられなかった。

卒業生の半数以上が就職する教員は、教員就職者576名中300名という集団が臨時採用者であるということは例年続いている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23年3月卒業者の就職者内訳（学部）

平成23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	258	136	208	123	80.6	59.1	29	6	11.2	20.7	21	7	8.1	33.3
	女	364	143	277	122	76.1	44.0	33	14	9.1	42.4	54	7	14.8	13.0
	計	622	279	485	245	78.0	50.5	62	20	10.0	32.3	75	14	12.1	18.7
教員養成課程以外	男	135	35	46	31	34.1	67.4	26	2	19.3	7.7	63	2	46.7	3.2
	女	214	38	45	24	21.0	53.3	23	8	10.7	34.8	146	6	68.2	4.1
	計	349	73	91	55	26.1	60.4	49	10	14.0	20.4	209	8	59.9	3.8
男	393	171	254	154	64.6	60.6	55	8	14.0	14.5	84	9	21.4	10.7	
女	578	181	322	146	55.7	45.3	56	22	9.7	39.3	200	13	34.6	6.5	
合計	971	352	576	300	59.3	52.1	111	30	11.4	27.0	284	22	29.2	7.7	

表IV-4 平成22年3月卒業者の就職者内訳(学部)

平成22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 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
程 教員養成課	男	255	120	187	118	73.3	63.1	38	0	14.9	0.0	30	2	11.8	6.7
	女	306	132	223	119	72.9	53.4	23	3	7.5	13.0	60	10	19.6	16.7
	計	561	252	410	237	73.1	57.8	61	3	10.9	4.9	90	12	16.0	13.3
程以外 教員養成課	男	140	34	44	26	31.4	59.1	33	7	23.6	21.2	63	1	45.0	1.6
	女	208	32	49	19	23.6	38.8	22	4	10.6	18.2	137	9	65.9	6.6
	計	348	66	93	45	26.7	48.4	55	11	15.8	20.0	200	10	57.5	5.0
	男	395	154	231	144	58.5	62.3	71	7	18.0	9.9	93	3	23.5	3.2
	女	514	164	272	138	52.9	50.7	45	7	8.8	15.6	197	19	38.3	9.6
	合計	909	318	503	282	55.3	56.1	116	14	12.8	12.1	290	22	31.9	7.6

2) 大学院生

前述資料①に基づき大学院修了者の進路をみると(表IV-5および表IV-6)、平成23年3月修了者は、140名、うち男性81名、女性59名であり、例年学部学生と男女比が反対である。現職者以外の就職状況についてみると、就職者は80.0%、未就職者16.7%、その他は、3.3%であり、就職希望者のうち就職できたのは82.8%であり、これらの数値は平成19年度以降あまり差がない。男女別にみると就職率では、男性が90.1%に対し、女性87.5%と差が小さく、平成23年3月修了生は男性22.2%、女性23.2%と男女差が見られなくなった。

表IV-5 平成23年3月修了者の就職状況(大学院)

平成23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		修了者全体の未就職者数・率		修了者全体の進学者数・率		修了者全体のその他の者数・率		
				正規+臨時		臨時		正規+臨時	臨時	修了者全体の未就職者		修了者全体の進学者数		修了者全体のその他の者		
				正規	臨時	正規	臨時	数	率	数	率	数	率	数	率	
現職者	男	33	33	100.0	33	100.0	0	0.0	100.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	女	17	17	100.0	17	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	48	48	100.0	40	83.3	18	37.5	83.3	37.5	8	16.7	0	0.0	0	0.0
	女	42	39	92.9	32	82.1	13	33.3	76.2	31.0	7	16.7	0	0.0	3	7.1
	計	90	87	96.7	72	82.8	31	35.6	80.0	34.4	15	16.7	0	0.0	3	3.3
	男	81	81	100.0	73	90.1	18	22.2	90.1	22.2	8	9.9	0	0.0	0	0.0
	女	59	56	94.9	49	87.5	13	23.2	83.1	22.0	7	11.9	0	0.0	3	5.1
	合計	140	137	97.9	122	89.1	31	22.6	87.1	22.1	15	10.7	0	0.0	3	2.1

表IV-6 平成22年3月修了者の就職状況(大学院)

平成22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		修了者全体の未就職者数・率		修了者全体の進学者数・率		修了者全体のその他の者数・率		
				正規+臨時		臨時		正規+臨時	臨時	修了者全体の未就職者		修了者全体の進学者		修了者全体のその他の者		
				正規	臨時	正規	臨時	数	率	数	率	数	率	数	率	
現職者	男	39	39	100.0	39	100.0	0	0.0	100.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	女	26	26	100.0	26	100.0	0	0.0	100.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	計	65	65	100.0	65	100.0	0	0.0	100.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
現職者以外	男	54	50	92.6	41	82.0	25	50.0	75.9	46.3	9	16.7	3	5.6	1	1.9
	女	47	39	83.0	33	84.6	16	41.0	70.2	34.0	6	12.8	1	2.1	7	14.9
	計	101	89	88.1	74	83.1	41	46.1	73.3	40.6	15	14.9	4	4.0	8	7.9
	男	93	89	95.7	80	89.9	25	28.1	86.0	26.9	9	9.7	3	3.2	1	1.1
	女	73	65	89.0	59	90.8	16	24.6	80.8	21.9	6	8.2	1	1.4	7	9.6
	合計	166	154	92.8	139	90.3	41	26.6	83.7	24.7	15	9.0	4	2.4	8	4.8

さらに就職した者の就職内容をみたのが表Ⅳ－7 および表Ⅳ－8である。現職教員は（平成23年3月修了は公務員2名、民間4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、教員が男性85.0%、女性46.9%、公務員男性5%、女性9.4%、民間男性10%、女性43.8%であった。女性は民間就職者が増加している。今後、課程別の検討が必要と考えられる。

表Ⅳ－7 平成23年3月修了者の就職者内訳（大学院）

平成23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
現職者	男	33	0	32	0	97.0	0.0	0	0	0.0	0.0	1	0	3.0	0.0
	女	17	0	12	0	70.6	0.0	2	0	11.8	0.0	3	0	17.6	0.0
	計	50	0	44	0	88.0	0.0	2	0	4.0	0.0	4	0	8.0	0.0
現職者以外	男	40	18	34	16	85.0	47.1	2	1	5.0	50.0	4	1	10.0	25.0
	女	32	13	15	6	46.9	40.0	3	1	9.4	33.3	14	6	43.8	42.9
	計	72	31	49	22	68.1	44.9	5	2	6.9	40.0	18	7	25.0	38.9
	男	73	18	66	16	90.4	24.2	2	1	2.7	50.0	5	1	6.8	20.0
	女	49	13	27	6	55.1	22.2	5	1	10.2	20.0	17	6	34.7	35.3
	合計	122	31	93	22	76.2	23.7	7	2	5.7	28.6	22	7	18.0	31.8

表IV-8 平成22年3月修了者の就職者内訳（大学院）

平成22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
現職者	男	39	0	36	0	92.3	0.0	2	0	5.1	0.0	1	0	2.6	0.0
	女	26	0	23	0	88.5	0.0	2	0	7.7	0.0	1	0	3.8	0.0
	計	65	0	59	0	90.8	0.0	4	0	6.2	0.0	2	0	3.1	0.0
現職者以外	男	41	25	35	23	85.4	65.7	2	1	4.9	50.0	4	1	9.8	25.0
	女	33	16	24	15	72.7	62.5	3	0	9.1	0.0	6	1	18.2	16.7
	計	74	41	59	38	79.7	64.4	5	1	6.8	20.0	10	2	13.5	20.0
男		80	25	71	23	88.8	32.4	4	1	5.0	25.0	5	1	6.3	20.0
女		59	16	47	15	79.7	31.9	5	0	8.5	0.0	7	1	11.9	14.3
合計		139	41	118	38	84.9	32.2	9	1	6.5	11.1	12	2	8.6	16.7

5. 広報・啓発活動

従来の男女共同参画 Web ページは、図2のようにトップページに文字が多すぎて、見にくいものとなっていた。また、コンテンツへのリンクもページの下方にあり、スクロールさせないと見えないため、読者がリンクに気付かない可能性もあった。

今回はページの構成を図3のように改善し、一瞥して本学の男女共同参画の方針が分かるようにした。また、以前はページ下部に表示されていたコンテンツへのリンクを左上に集約したことによって、アクセスのしやすさも向上した。

図2. 改善前の Web ページ

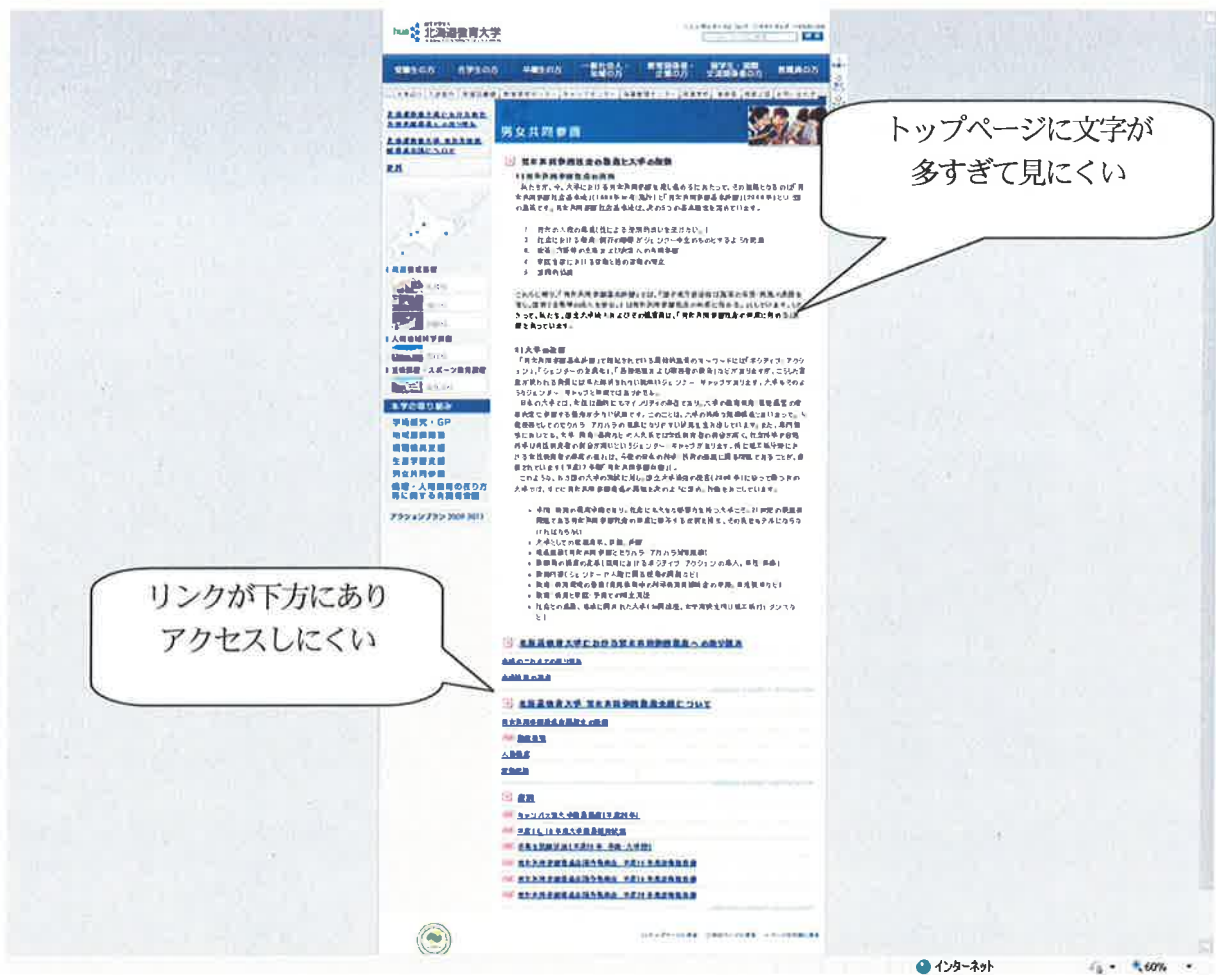
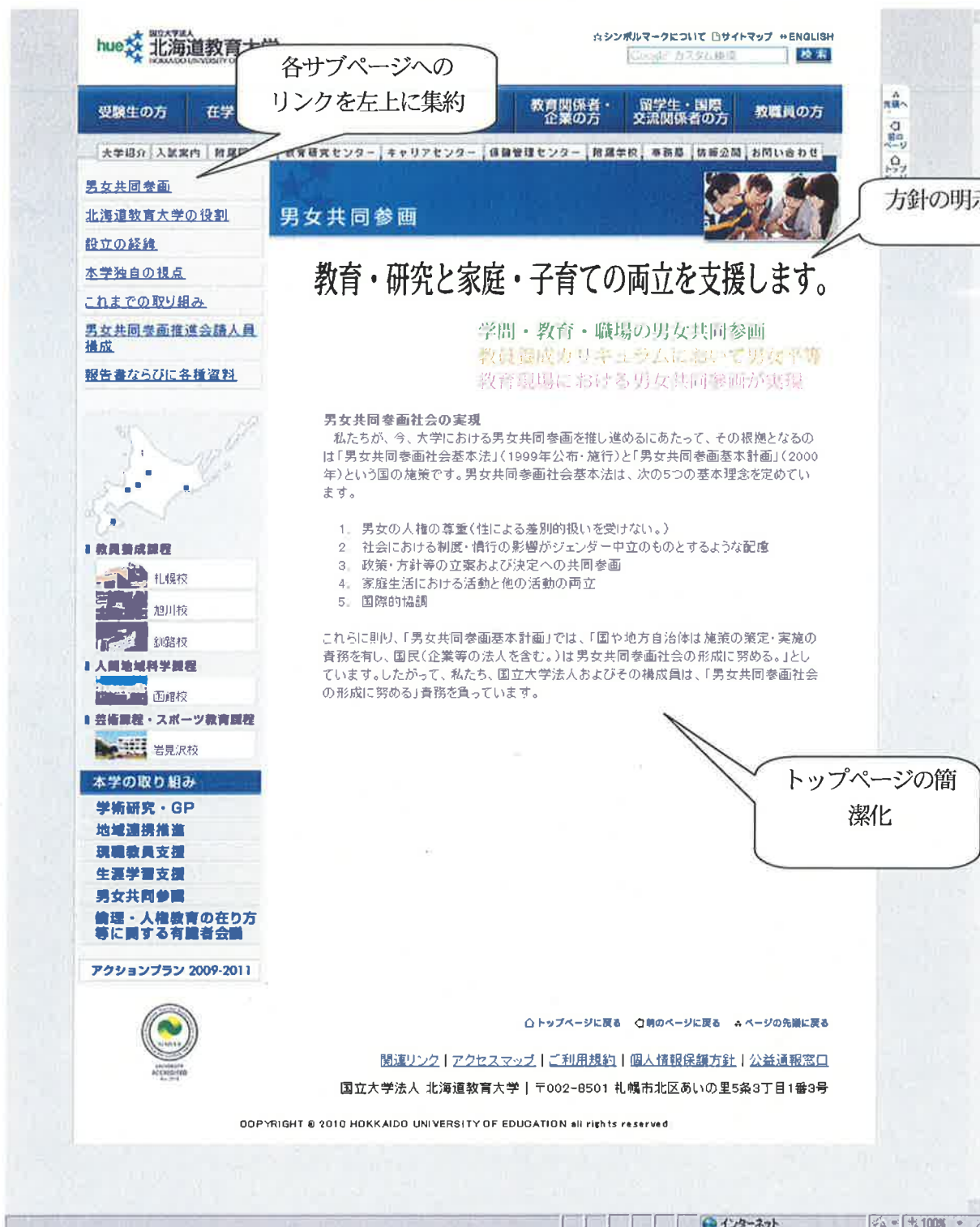


図3. 現在の Web ページ



今後の課題は、人権・ハラスメント等に関する問い合わせ先や相談先の提示である。本学 Web サイトにおける上記問い合わせ先・相談窓口の提示状況を精査し、利用者にとって分かりやすい案内を男女共同参画 Web ページに掲載する。

6. 北海道教育大学のハラスメント防止と問題への対応（平成 22 年度）

「平成 22 年度の活動課題」は、平成 21 年度活動報告書において提示した下記 1) ～ 6) である。その活動内容のまとめと実現状況について報告する。

【平成 22 年度活動課題】

- 1) 全構成員を対象としたハラスメント防止に関する研修会・講演会の実施。
全教職員を対象とした研修会・講演会の実施
参加義務付けの検討
4 年間で必ず 1 度は参加する学生を対象とした研修会等の実施
 - 2) 教育実習・介護等体験実習時における人権侵害防止の指導・啓発の徹底
資料・パンフレットを作成し、実習事前指導や打ち合わせ時に利用する
 - 3) 各キャンパスにおけるハラスメントに関する申し立て件数
 - 4) 人権相談体制の P R の強化徹底・相談体制の利用しやすい環境づくりの推進
 - 5) 「性教育学」を必修科目として全学で開講
 - 6) アルコール・ハラスメント、DV（デートDV）をキャンパスハラスメントとして位置づけ、その防止と問題への対応について
- 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 に示したように、本年度は 5 キャンパスで大学の全教職員を対象に、研修会への参加を義務づけた。

表V-1 ハラスメント防止のための研修会の実施 (平成19~22年度)

	実施日	対象		参加人数					備考
				学生	教員	事務	その他	計	
札幌校 主催	H21.1.8 (20年度)	本学教 職員・学 生	札	1	28	21	15	65	全キャンパスに 向けた双方向遠 隔システム使用
			函	1	11	8	0	20	
			旭	0	7	9	0	16	
			釧	0	5	8	0	13	
			岩	0	4	12	0	16	
	計	2	55	58	15	130			
	H22.1.21 (21年度)	本学教 職員・学 生	札	40	7	14	2	63	全キャンパスに 向けた双方向遠 隔システム使用
			函	0	3	4	0	7	
			旭	8	6	7	0	21	
			釧	6	4	4	0	14	
岩			0	2	14	0	16		
計	54	22	43	2	121				
函館校 主催	H20.12.12 (20年度)	教職 員・学生	函	5	19	9	0	33	
	H22.2.22 (21年度)	教職 員・学生	函	9	8	7	0	24	
旭川校 主催	H22.9.27 (22年度)	教職員	旭		19	11	1	31	資料①参照
釧路校 主催	H20.2.8 (19年度)	本学教 職員・学 生	札	0	0	5	0	5	全キャンパスに 向けた双方向遠 隔システム使用
			函	0	2	1		3	
			旭	0	6	2		8	
			釧	多数	5~6	数名		112	
			岩	2	0	3		5	
			計	多数	13~14	11+数名	0	133	
岩見沢 校主催	H21.4.17 (21年度)	教職員	岩		44	不明	0		
	H22.3.3 (21年度)	教職員	岩		45	10	0	55	
	H22.7.23 (22年度)	教職員	岩		41	17	0	58	資料②参照
全学(各 校主催)	H23.3.22	本学教 職員	札		46	112	0	158	全キャンパスに 向けた双方向遠 隔システム使用 (資料③参照)
	H23.2.28		函		54	15	0	69	
	H23.3.3		旭		74	35	0	109	
	H23.2.18		釧		50	25	0	75	
	H23.3.2		岩		54	30	0	84	

※全学(各校主催)については、キャンパスごとの受講を原則としたが、受講できない場合については、双方向遠隔システムにより、他キャンパスでの受講を可とした。

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(平成22年度)

表V-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) (平成22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	なし	実習事前指導時	なし	実習事前指導時
函館	実習打合せ時	実習事前指導時	なし	なし
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	なし
岩見沢	なし	実習事前指導時	なし	なし

教育実習に関しては、全学が事前指導時に実習生に対し実施しているが、介護実習に関しては、事前指導時に行ったのは札幌校のみであった。旭川校においては、実習施設による事前指導時に実施されたものであった。また、指導・啓発のための資料・パンフレット等を作成しているキャンパスは無く、その理由として「大学は実習を頼んでいる微妙な立場上、作成・使用しづらい」との意見がみられた。

3) 各キャンパスにおけるハラスメントの申し立て件数(平成18～22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18年度～平成22年度)

内容	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
セクシャル・ハラスメント	1	2	2	0	1
	男0	男0	男0		男0
	女1	女2	女6		女1
アカデミック/パワーハラスメント	0	2	1	0	3
		不明(複数)	男0		男1
			女1		女2
その他	0	1	1	3	0
		男1	男1	男2	
		女0	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6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6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。

本年度のセクハラ発生は1件であった。しかしアカハラ/パワハラが3件と、平成18年度以降最多であった。この理由の背景として、これまでの教員に対するハラスメント防止に関する指導・啓蒙が不十分であったことが考えられる。

表V-4は各キャンパスにおける平成18年度から平成22年度までのハラスメント発生件数(累計)である。発生数に関してキャンパス毎の偏在はみられなかった。

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	1	6
	函館	0	
	旭川	0	
	釧路	2	
	岩見沢	3	
アカデミック/ パワーハラスメント	札幌	2	6
	函館	1	
	旭川	1	
	釧路	0	
	岩見沢	2	
その他	札幌	1	5
	函館	0	
	旭川	0	
	釧路	2	
	岩見沢	2	

4) 人権相談体制のPRの強化徹底について

全学的・各キャンパスにおいてより効果的なPRを実施してきており、年々相談体制について周知されてきていると思われる。しかし、キャンパスで利用状況の違いがあり、引き続き認知度をさらに高めるPRが必要と思われる。(表V-5、V-6)

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	ホームページ、掲示板、学生便覧等による「学生なんでも相談室」及び相談員について、学生に周知。 新生入生オリエンテーション時には「学生なんでも相談室」に関する資料及びハラスメント防止パンフレットを配布し説明。全学学生に向け、保健管理センター相談室をPRするポスター・パンフレット等を配布。 デートDVIについて、学生に啓蒙し、相談を促すポスターを掲示。
函館	ハラスメント防止ポスターを前年度に引き続き掲示。
旭川	学内掲示、学生便覧掲載、新生入生オリエンテーションで説明。
釧路	新生入生ガイダンス時に、人権相談員、学生なんでも相談室についての、説明・紹介を行っている。
岩見沢	学生なんでも相談室の周知ポスターを作成・掲示。

※平成22年度の取り組みまたは平成23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18年度～平成22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	平18	3(2,1)								3
	平19					1(0,1)		5(0,5)		6
	平20									0
	平21	3(0,2,※1)								3
	平22									0
函館	平18	1(0,1)			3(2,1)	1(0,1)				5
	平19	3(2,1)			2(0,2)	1(0,1)			2(0,2)	8
	平20	2(1,1)	2(0,2)		4(0,4)	1(1,0)	1(1,0)			10
	平21	1(0,1)	1(1,0)	1(0,1)	3(1,2)	1(1,0)	3(0,3)		1(0,1)	11
	平22				1(0,1)	1(0,1)			10(0,10)	12
旭川	平18	3(1,2)					1(1,0)		1(不明)	5
	平19	6(2,4)					3(1,2)		1(1,0)	10
	平20	6(1,5)					3(1,2)			9
	平21	7(3,4)	2(2,0)					1(0,1)		10
	平22	6(4,2)	1(0,1)							7
釧路	平18	3(1,2)	1(1,0)					1(0,1)		5
	平19	7(3,4)							4 ※1	11
	平20	7(1,6)	3(2,1)			2(1,1)		2(1,1)		14
	平21	36(11,25)	19(7,12)		6(1,5)	5(1,4)	2(0,2)		1(0,1)	69
	平22	12(6,6)	8(3,5)	2(0,2)	18(7,11)	1(1,0)	2(0,2)	4(2,2)	4(2,2)	51
岩見沢	平18	18(10,8)		3(1,2)			4 ※2	1(不明)	5 ※3	31
	平19	7 ※4	2(1,1)	1(0,1)					10(2,8)	20
	平20	5 ※5	3(1,2)						2(1,1)	10
	平21	2(2,0)		1(0,1)		1(1,0)	2(2,0)		1(不明)	7
	平22	4(0,4)	3(0,3)				3(0,3)	1(0,1)	6(2,4)	17

※1 男3 不明1 ※2 男2 不明2 ※3 男3 女1 不明1

※4 男3 女3 不明1 ※5 男1 女3 不明1

平成22年度の利用者数は、釧路校が昨年の69人から51人と減少はしているものの非常に多く、また岩見沢校も若干増加していた。多かった相談内容は進路、生活関連でありハラスメントと直接関連はみられなかった。

5) 「性教育学」の開講

旭川校では平成21年度より「性教育学」(教養科目)を開講しているが、平成22年度には必修科目として双方向遠隔授業による全学開講を目指した。しかし、全キャンパスにおいて共通した時間帯の確保や、教室の確保など問題が多くあり、平成22年度の全キャンパス開講は見送られ、旭川校限定開講であった。

6) アルコール・ハラスメント、DV(デートDV)防止について

表V-6 アルコール・ハラスメント及びDV防止の啓発活動について

	札幌校	函館校	旭川校	釧路校	岩見沢校
アルコール・ハラスメント	新入生オリエンテーションでリーフレット配布及び説明を実施。	新入生ガイダンスにてリーフレット配布。学内掲示板に掲示。	新入生オリエンテーションでDVD上映・パンフレット配布。学内掲示板に掲示。	新入生オリエンテーションで説明。学内掲示板に掲示を出している。	新入生ガイダンスにて説明。「アルハラ防止リーフレット」配布。ハラスメント(アカハラ、セクハラ、アルハラ等含む)に関する学生向けアンケートを実施、結果を集約の上、掲示により公表・啓発を行った。
DV	ポスター掲示。講義の一部で説明。リーフレット作成・配布。	新入生ガイダンスにてリーフレット配布。学内掲示板に掲示。リーフレットを学生ホールに設置。	リーフレットの配布と掲示。「性教育学」講義の中で1コマ授業。	新入生オリエンテーションで説明。リーフレットを配布。	リーフレット配布。講義の一部で説明。

アルハラについては、各校とも新入生オリエンテーションなどで周知徹底を図っているが、新入生歓迎コンパなどで見られると大学内外から指摘されており、大学による強い指導が求められている。また、DVについては、ポスター、リーフレット(資料④参照)の配布や、性教育学の中で展開されている。しかし、本学学生対象のハラスメント調査によると、DVのほとんどが学生間で起きていることが判明し、また、大学の相談機関に相談する被害者もほとんどみられず、より効果的な啓発活動が必要であると考え。これについては、平成23年度から「倫理人権」の中でDVについて展開する(1コマ)予定である。

7) まとめ

平成22年度の活動をまとめた。○は実現されたもの、△は部分的に実現されたもの、×は実現できなかったものである。

【平成 22 年度活動課題】

- 1) 全構成員を対象としたハラスメント防止に関する研修会・講演会の実施。
 - 全教職員を対象とした研修会・講演会の実施
 - × 4年間で必ず一度は参加する学生を対象とした研修会等の実施

- 2) 教育実習・介護等体験実習時における人権侵害防止の指導・啓発の徹底
 - 教育実習：学生に対しては、全学が事前指導で実施した。
 - △ 介護実習：実習生に対しては札幌・旭川・釧路校で実施
実習生・実習校・実習施設すべてに対しては函館校のみ実施
 - × 資料・パンフレットを作成し、実習事前指導や打ち合わせ時に利用する
大学としては実習を頼んでいる微妙な立場なので作成・使用しづらいとの見解あり。
 - ★人権侵害防止の指導・啓発については平成 23 年度から開講予定の「倫理・人権」とリンクされる。

- 3) 各キャンパスにおけるハラスメントに関する実態調査の実施
 - 平成 23 年 3 月に全 5 キャンパス学生対象に調査を実施。

- 4) 人権相談体制の PR の強化徹底
 - 相談体制の利用しやすい環境づくりの推進
年々充実してきているが、まだ改善の余地あり
相談体制や窓口の認知度は高くなってきているが、まだ不十分

- 5) 「性教育学」を必修科目として全学で開講
 - × 専門教員の不在、全学共通同時開講の時間帯や教室の確保が困難なため、双方向授業の見送り。平成 22 年度も「教養科目」として旭川校で限定開講した。
旭川校では、平成 21 年度から、「性教育学」の中で DV（デートDV）に関する講義（1 コマ）を非常勤講師により実施した（資料⑤参照）。平成 23 年度からは、全キャンパスにおいて、開講予定講義「倫理・人権」の中で展開する予定である。
札幌校においては、平成 22 年度前期に「国際人権・ジェンダー論」（資料⑥）という講義の中で、デートDVについて触れている（2 コマ）。また、後期には、講義「人権」（資料⑦）において、デートDVやドメスティックバイオレンスについて触れられている。
函館校では、前期に開講された「ジェンダー論」（資料⑧）の中で、暴力に関する講義が実施されている。

- ⑥アルコール・ハラスメント、DV（デートDV）をキャンパスハラスメントとして位置づけ、その防止と問題への対応についてまとめる
 - アルコール・ハラスメントについては全学が新入生オリエンテーション時に注意喚起
 - △ 平成 23 年 3 月に実施された、全学学生対象としたハラスメント実態調査の中にアルハラ、デートDVに関する質問項目を設定。

来年度に向けた課題として、○のものは維持を、△および×は完全な実現に向けて推進しなければならない。





国立大学法人
北海道教育大学 芸術課程・スポーツ教育課程
 岩見沢キャンパス
 HOKKAIDO UNIVERSITY OF EDUCATION DEPARTMENT OF FINE ARTS AND MUSIC
 DEPARTMENT OF SPORT EDUCATION
 IWAMIZAWA Campus



芸術・スポーツの北の拠点。
 地域に向けて、全国に向けて、新しいステージの始まりです。

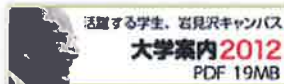
トップページ

音楽コース

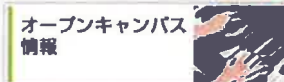
美術コース

芸術文化コース

スポーツ教育コース



- お知らせ
- 大学案内
- 入試情報
- 地域連携活動
- 学生サービス
- アクセス・問い合わせ
- サイトマップ
- 教職員サービス
- 図書館



2010.7.23 (Fri)

キャンパス

教職員向けハラスメント等防止講習会を実施しました。

平成22年7月23日(金)、岩見沢校で教職員向けハラスメント等防止講習会を行いました。この講習会は本学人権委員会及び男女共同参画推進会議との共催で行われた講習会で、今回は、「キャンパスハラスメントは防止できるのか—本学現状と課題—」と題し、講習会を実施しました。



当日は講師として、本学人権委員会委員であり、本学男女共同参画推進会議特別補佐でもある、札幌校の笹谷春美教授(社会学)を招きました。講習会では1時間ほどの講義と、約10分の質疑応答の時間を設け、教職員のハラスメント防止の意識向上を目的とした意義のある講習となりました。講義では、本学におけるハラスメント対策の概要を確認し、大学キャンパスにおけるハラスメント発生の際の、加害者—被害者の力関係や、職場の同僚としてのあり方等についての説明があり、参加者(教員34名、事務職員14名)は熱心に聞き入っていました。また、質疑応答の際には、教育実習におけるハラスメントの実情や、実際にハラスメントが発生した場合の相談しやすい学内機関の整備についても話題に上りました。今後も岩見沢校では、ハラスメント等防止のための講習会を随時開催していく予定です。



◀ トップページに戻る ◀ 前のページに戻る ▶ ページの先頭に戻る



デートDVを相談されたあなたへ

「束縛されているのは
愛されている証拠だよ」
「あなたも変わらなくちゃ
いけないんじゃないの」
などは**絶対**に言わないで
ください。

まずはあなたの意見を控えて、
ひたすら話を聞いてあげて下さい。

そして「暴力は絶対にはいけないこと。
あなたは悪くないよ」と
言っただけで下さい。

また暴力をふるう相手に
腹が立つても、あなたが単独で
解決しないようにして下さい。

最終的には相談者と共に
大学に助けを求めて下さい。

「身近に相談できる人がいない」
というあなたへ

「そんなことわかれても
相談できる相手なんていやしない」
「こんなことがうわさになったら困る」
と思ったあなたへ

それなら

学生なんでも相談室

札幌校：学生課学生支援グループ TEL. 011-778-0269
函館校：学務グループ TEL. 0138-44-4221
旭川校：学務グループ TEL. 0166-59-1229
釧路校：学務グループ TEL. 0154-44-3237
岩見沢校：学務グループ TEL. 0126-32-0228

に一度相談してみたらどうですか？
ひとりで悩んでいる時は思いつかなかった解決策が、
見えてくるかもしれません。

また、看護師を通して事前に予約すれば、
こちらでカウンセリングが受けられます。

各キャンパスの保健管理センター

(札幌) TEL. 011-778-0298
函館分室 TEL. 0138-44-4374
保健管理センター 旭川分室 TEL. 0166-59-1245
釧路分室 TEL. 0154-44-3259
岩見沢分室 TEL. 0126-32-0235

恋人からの暴力

デートDV

に悩んでいるあなたへ



「こんなこと誰にも言えない」
と悩んでいませんか？



資料④

hue 国立大学法人 北海道教育大学
HOKKAIDO UNIVERSITY OF EDUCATION

デートDVとは

現在、高校生や大学生など若い人の中から暴力をふるわれて悩んでいる人が急増しています。

このような恋人からの暴力は「デートDV」と呼ばれています。

女性が被害者になることが圧倒的に多いですが、男性が被害者になる場合もあります。

相手を自分の思い通りに支配しようとする態度や行動で、以下の**4種類**があります。

①身体的暴力

殴る、蹴る、髪の毛を引っ張る、物を投げつける、など。



②精神的暴力

バカにする、怒鳴る、無視する、友達つきあいを制限する、携帯をチェックする、など。



③性的暴力

キスや性行為を強要する、避妊に協力しない、など。



④経済的暴力

借りたお金を返さない、バイトを辞めさせる、など。

なぜ抜け出すのは難しいのか？

社会的に様々な暴力を受けていると

被害者は「無力感」にとらわれ、どのように抜け出すか、

「何だかもう無敵」

「こんなに恋人が怒るのは私が悪いからだ」と感じるようになり、

今の関係から抜け出すことができなくなってしまいかちです。

また「他の男とは口をきく」と

恋人関係を制限されて孤立してしまったり、バカにも怒りもさせられるなどして、

結果的に恋人に頼るしかない状況に追い込まれることも多いです。

また、使われただけで

「もう二度とこんなことほしくない」と言いつつ謝られると、

どうしても別れを切り出せなくなってしまう、ということがあります。

恋人に暴力をふるってしまっている
と思ったあなたへ



あなたには恋人の言動が全て自分を裏切るように見えてしまい、「嫉妬」や「怒り」や「見捨てられる不安」がうずまいて自分で自分をコントロールできなくなっているのかもしれないですね。

そんな時はまず信頼できる誰かに自分の気持ちを全部打ち明けて下さい。



そうすれば心の中を占めていた感情が外に出ていき、あなたの心の中に相手を思いやるスペースが生まれます。



そして暴力以外の方法で恋人との関係を改善する道が開けていきます。

科目番号	授業科目	英語科目名	単位
32241	性教育学		2.0
開講期	曜日・時限	授業形態	担当教員
2010年度 後期	金曜2限	講義	笹嶋 由美、芝木 美沙子
授業内容	<p>人間の発達・成長を考えると、「性」を無視することはできない。人間の性は人格の中心的部分を構成するもののひとつである。</p> <p>学校教員養成大学において教師を目指すものにとって、性について正しい知識に基づいた偏見のない健全な認識が不可欠である。</p> <p>本授業では、医学的立場から、性の概念、生理解剖学、青少年の性行動と問題点(性感染症・避妊等)について述べる。また学校教育の立場から、性教育の意義および具体的実践方法を学ぶ。</p>		
授業の位置づけ			
授業の目標	性の概念、生理解剖学、青少年の性行動と問題点(性感染症・避妊等)について正しい知識を学ぶ。また教師としての立場から、性教育の意義および具体的実践方法を学ぶ。		
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・性に関する正しい知識を修得する。 ・偏見や差別のない健全な性について理解できる。 ・現在の性に関する問題を理解する。 ・学校教育における性教育の必要性について理解する。 ・自ら健全な性に関する行動ができる。 		
授業計画	<p>第1週 オリエンテーション</p> <p>第2週 性の概念</p> <p>第3週 人間の性と健康</p> <p>第4週 健康管理</p> <p>第5週 性教育の歴史</p> <p>第6週 学校教育における性教育の意義</p> <p>第7週 性教育の実践①</p> <p>第8週 性教育の実践②</p> <p>第9週 生命の誕生</p> <p>第10週 性の生理解剖</p> <p>第11週 青少年の性行動と問題点</p> <p>第12週 性感染症</p> <p>第13週 AIDS予防教育</p> <p>第14週 妊娠・人工中絶・避妊法</p> <p>第15週 試験</p> <p>プリント、VTR、DVD、パワーポイントによるプレゼンテーション使用</p>		
成績評価	<ul style="list-style-type: none"> ・学期末レポート70%、出席状況30% ・総合得点60点以上を合格とする。 ・出席回数が全講義数の70%に満たない場合は不可とする。 		
教職チェックリスト	<p>学習指導力</p> <p>それぞれの専攻・分野における講義・演習などを通して、専門領域(科目)で求められる基礎的あるいは専門的な知識や技能を学年の進行に伴ってより深く理解し、習得する。</p> <p>・専門領域(科目)で求められる論理的な思考力や表現力を身につけるとともに、専門領域(科目)の様々な事象に対する関心や意欲を育む。</p> <p>・追求すべき問題を見つけ、必要な資料や文献を収集・分析・活用しながら、問題を解決していくための基本的な技能を習得する。</p> <p>・資料・文献を分析し、得られた知識や情報、それに対する自分なりの見解を適切にまとめ、発表する。</p>		

テキスト	特になし
参考文献	授業の進み具合に伴い文献等を随時指示
オフィス・アワー	曜日:金 時間:5・6時限(13:00～14:30) 場所:E203(研究室) Tel/fax:0166-59-1385 E-mail:sasajima@asa.hokkyodai.ac.jp
備考(履修条件・履修上の注意等)	

科目番号	授業科目	英語科目名	単位
11454	国際人権・ジェンダー論		2.0
開講期	曜日・時限	授業形態	担当教員
2010年度 前期	火曜1限	講義	笹谷 春美
授業内容	基本的な人権に関する理論・歴史・概念について学ぶとともに、それが普遍的なものではなく、歴史の発展や社会体制によって変化するものであることを知り、自らが人権の構築やそれを守る主体であることを自覚し、授業にどのように生かすことができるのかを学ぶ。		
授業の位置づけ			
授業の目標	基本的な人権に関する理論・歴史・概念について学ぶとともに、それが普遍的なものではなく、歴史の発展や社会体制によって変化するものであることを知り、自らが人権の構築やそれを守る主体であることを自覚し、授業にどのように生かすことができるのかを学ぶ。		
到達目標			
授業計画	<p>授業計画</p> <p>第1回 イントロダクション: 授業の目的や流れ、アンケート(日本は人権先進国か後進国か?)</p> <p>第2回 人権とは何か、人権概念の展開</p> <p>第3回 人権と国際人権: 国連の成立と国際人権(世界人権宣言へあらゆる差別撤廃条約へ)</p> <p>第4回 ジェンダーと人権(1) ジェンダーとは何か</p> <p>第5回 ジェンダーと人権(2) 女性固有の人権と新しい人権問題: 暴力に対する考え方を中心として</p> <p>第6回 グループディスカッション</p> <p>第7回 身近な人権問題(1) 若者とデートDV(1) ワークショップ形式</p> <p>第8回 若者とデートDV(2) ワークショップ形式</p> <p>第9回 身近な人権問題(2) 子供も虐待(あるいは民族と人権)</p> <p>第10回 身近な人権問題(3) 高齢者への虐待</p> <p>第11回 日本は人権後進国? 国際社会における日本の地位</p> <p>第12回 人権侵害と差別の構造分析</p> <p>第13回 まとめの議論(1) 私たちが今しなければならないこと、できること。</p> <p>第14回 まとめの議論(2) 教育現場や授業にどのようにこのテーマを生かしてゆくか。</p> <p>第15回 予備日</p>		
成績評価	出席状況(30%)と授業中のレポート(30%)やグループ発表(10%)、まとめのレポート(30%)によって評価します		
教職チェックリスト			
テキスト	授業の時にプリントを配ります。		
参考文献	授業のときに提示します		
オフィス・アワー			
備考(履修条件・履修上の注意等)	<p>* 5月7日(金)・・・予定は第3回目 は6月1日の振替授業ですので注意してください。</p> <p>* 6月29日は休講です。</p> <p>* 6月8日・15・・・予定では7回目・8回目は、非常勤講師によるワーク・ショップを行います。</p>		

科目番号	授業科目	英語科目名	単位
11128	人権	Human Rights	2.0
開講期	曜日・時限	授業形態	担当教員
2010年度 後期	金曜1限	主として講義形式	大津 和子
授業内容	研究分野の異なる8名の教員により、異なる観点から人権にかかわる諸問題について講義を行い、討議も組み込む。原則として毎時間ミニレポートを提出する。		
授業の位置づけ			
授業の目標	人権とは、すべての人の自己実現と他者との豊かな関係づくりのために、必要な基本的要件であることを認識し、現実起こっている人権に関わる諸問題の検討を通じて、人権意識を高めることを目標とする。		
到達目標	<ol style="list-style-type: none"> 1 人権にかかわる諸問題の現状および原因・背景を説明できる。 2 人権にかかわる諸問題の解決への方法を探ることができる。 3 自己および他者の尊厳を重んじ、人権が尊重される社会を形成しようとする。 		
授業計画	<p>第1回 10/15 オリエンテーション(大津和子) シラバス・授業の進め方、評価方法、アンケートなど ゲーム「違いの違い」(大津和子) 全学生受講</p> <p>第2回 10/22 生存権(菅野淑子) 憲法25条の「生存権」を理解し、この理念の下にある生活保護法を中心に学ぶ。 「ワーキング・プア」層の労働者についての問題提起を含める。</p> <p>第3回 10/29 ジェンダーと人権(笹谷春美) ジェンダーとは何か？何故問題なのか？ジェンダーと人権の関わりについて考える。</p> <p>第4回 11/5 デートDVIについて(札幌法務局人権相談委員の出前授業)</p> <p>第5回 11/12 キャンパスの中の人権(笹谷春美) アカデミック・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントなどのキャンパスにおける人権侵害と、それらに関する本学の相談システムについて取り上げる。</p> <p>第6回 11/19 家庭の中の暴力1(戸田まり)</p> <p>第7回 11/26 家庭の中の暴力2(戸田まり) 安らぎの場であるはずの家庭で起こってしまう過酷な人権侵害(子どもの虐待とドメスティックバイオレンス)について、実態を知り、対策について考える。</p> <p>第8回 12/3 エイズと人権(佐々木胤則) 「人権」との関係で最も対応が難しいとされる「エイズの現状と課題」について取り上げる。</p> <p>第9回 12/10 学問と人権(佐々木胤則) 学生、研究者にとって「学問」さらにその環境が保証されることが「人権」であることを取り上げる。</p> <p>第10回 12/17 医療の中の人権(山田玲子) 医療事故・医療過誤の事例をもとに、患者と医療者の権利について概説する。</p> <p>第11回 1/21 少年非行と人権1(扇子幸一)</p> <p>第12回 1/28 少年非行と人権2(扇子幸一) 非行・犯罪は減少しているのに厳罰化を求める声はやまない。その矛盾を考える。</p> <p>第13回 2/4 予備日</p>		
成績評価	<p>いずれか1人の教員に提出する期末レポートに基づきます。毎回提出するカード(受講カードと感想文用紙を兼ねる)も重視します。</p> <p>期末レポートの提出要領は授業中に伝えます。なお、ガイダンスを含め欠席が3回を超える場合は、レポートの評価は行わず不可とします。</p>		
教職チェックリスト	<p>学習指導力</p> <p>それぞれの専攻・分野における講義・演習などを通して、専門領域(科目)で求められる基礎的あるいは専門的な知識や技能を学年の進行に伴ってより深く理解し、習得する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門領域(科目)で求められる論理的な思考力や表現力を身につけるとともに、専門領域(科目)の様々な事象に対する関心や意欲を育む。 ・追求すべき問題を見つけ、必要な資料や文献を収集・分析・活用しながら、問題を解決していくための基本的な技能を習得する。 ・資料・文献を分析し、得られた知識や情報、それに対する自分なりの見解を適切にまとめ、発表する。 		

テキスト	必要に応じて資料などを配布します。
参考文献	授業中に紹介します。
オフィス・アワー	(各担当者のオフィス・アワーを参照)
備考(履修条件・履修上の注意等)	理解を深めるために、出席者の議論や意見発表の場を設けることがあるので、受講希望者が100名を越える場合は、抽選を行うことがあります。 原則として1年生を対象としますが、受講者数に余裕があるばあいは、その限りではありません。 受講希望者は、必ず1週目に遅刻しないで出席すること。

科目番号	授業科目	英語科目名	単位
21172	ジェンダー論	Gender Studies	2.0
開講期	曜日・時限	授業形態	担当教員
2010年度 前期	水曜5限	講義	木村 育恵
授業内容	<p>「ジェンダー」は、社会と個人とを考える上で最も重要な概念のひとつです。 本講義では、「ジェンダー」に関する基礎知識を身につけるとともに、学校教育・労働・家族・言語・メディアなどといった日常生活や社会生活、社会構造や政治構造に潜むジェンダーの問題を、各回で検討していきます。 今まで当たり前だと思われてきた社会現象や日常生活をジェンダーの視点から振り返り、その問題や課題に気づき、自分の今後の生き方や社会のあり方などを多角的に考える視座を身につけていくことを期待します。</p>		
授業の位置づけ			
授業の目標	<p>本講義では、ジェンダーという観点から、社会の諸領域や生涯の諸場面の具体的事象を捉え直していきます。 なぜ現代社会をジェンダーの視点から問うことが重要なのかを考え、自分や身の回りを多角的に捉えるための「ジェンダーに敏感な視点」をもち、受講生それぞれが学びを深めていくことを目標とします。</p>		
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ●ジェンダーについて理解する。 ●ジェンダーを切り口に、現代社会を多角的に読み解くことで、社会現象や日常生活に潜むジェンダーに気づくようになる。 ●また、そうした問題を考えるような視座を持つ。 ●必要な概念・用語を学び使えるようになる。 		
授業計画	<ol style="list-style-type: none"> 1. イントロダクション 2. ジェンダーとは一つくられる「女」と「男」 3. 教育とジェンダー① 4. 教育とジェンダー② 5. 身体・セクシュアリティ・暴力① 6. 身体・セクシュアリティ・暴力② 7. 恋愛・結婚とジェンダー 8. 家族とジェンダー 9. 産み・子育てとジェンダー 10. 労働市場とジェンダー 11. グローバリゼーションとジェンダー 12. メディアとジェンダー① 13. メディアとジェンダー② 14. 社会政策とジェンダー—まとめ 15. 授業全体のまとめ 		
成績評価	<p>期末試験(必ず受けること)7割と、授業中の参加状況・出席状況3割によって最終的な評価を判断します。 ・期末試験では、論述試験を実施し、到達目標の総合的な達成度を見ます。 ・適時行うミニレポートや講義中の発言、発表、宿題の報告等は参加状況として総合的な評価に加えます。 ・毎回の出席を原則としますが、やむを得ない理由での欠席はできるだけ速やかに申し出て下さい。 ※欠席が4回以上になると、その時点で不合格です。 ※なお、第1回目の授業時に、諸々の説明を行います。</p>		
教職チェックリスト	<p>社会性や対人能力 授業や各種活動の中で、積極的に話し合いや協同作業にかかわる。 他者や異文化を尊重する姿勢を持つ。</p>		
テキスト	指定しません。関連資料やレジュメ等は適宜配布します。		
参考文献	<p>必要に応じて適宜紹介します。 なお、ジェンダー論の入門編として、例えば、次のようなものがあります。 ・天野正子・木村涼子編2003『ジェンダーで学ぶ教育』世界思想社 ・伊藤公雄・牟田和恵編2006『ジェンダーで学ぶ社会学[新訂]』世界思想社 ・加藤秀一・石田仁・海老原暁子2005『図解雑学ジェンダー』ナツメ社</p>		
オフィス・アワー	月曜5講目		
備考(履修条件・履修上の注意等)	<p>この講義では、私たちが「当たり前」と思っているコトについて、ジェンダー視点で見つめ、考えます。いずれの講義も相互に関連するため、できるだけ欠席をしないようにお願いします。 また、この講義では皆さんに議論してもらい、他者の考えや意見を聞きながら学びや思考を深めていきます。 積極的な参加を期待します。</p>		

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	作業部会	備考
学長が指名する (副)理事			副理事	夏井春喜		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	育児介護・ キャリア	
総務部長		総務部	部長	青木満里		
学務部長		学務部	部長	媚山敏文		
学長が指名するも の若干人	21.4.1～23.3.31	札幌校・学校教育	准教授	戸田まり	採用	
	21.4.1～23.3.31	札幌校・家政教育	准教授	増渕哲子	カリキュラム	
	21.4.1～23.3.31	札幌校・国語教育	准教授	阿部二郎	広報	
	21.4.1～23.3.31	函館校・美術教育	准教授	李知恩	広報	
	21.4.1～23.3.31	旭川校・養護教育	教授	笹嶋由美	人権	
	21.4.1～23.3.31	釧路校・家政教育	教授	鎌田浩子	育児介護・キャリア	
	21.4.1～23.3.31	釧路校・社会科教育	准教授	川崎惣一	カリキュラム	
	21.4.1～23.3.31	岩見沢校・理科教育	准教授	三橋純予	採用	
	21.4.1～23.3.31	保健管理センター 岩見沢分室	看護師	石田香	人権	
	21.4.1～23.3.31	附属札幌小学校	教諭	渡部まどか	カリキュラム	
22.6.1～24.3.31	北海道大学大学院 農学研究院	教授	有賀早苗		学外者	

※平成22年6月1日現在

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－

平成23年2月10日

(社)国立大学協会 教育・研究委員会

男女共同参画推進を促すための提言

1 背景

高等教育への進学意欲が全体的に高まる中で、女性の進学率は大学院を含めて上昇しており、今後、大学等の教員や研究者としての採用を含む、女性の能力を発揮できる環境の一層の整備に取り組むことは、我が国の発展と成長にも大きく資するものと考えられる。

これまで、大学における男女共同参画を推進していくために数値目標が掲げられてきた。その代表的なものは「2010年までに女性教員比率20%（国立大学協会2000年）」、「2020年までに指導的立場の女性比率30%（第2次男女共同参画基本計画2005年）」、「この5年間で自然科学系女性研究者の採用割合25%（第3期科学技術基本計画2005年）」などであるが、これらの計画に掲げられた数値目標と現状の数値との乖離は大きく、目標達成に向けて、何らかの方策を施す必要がある。

2 達成目標とタイムテーブルの設定

大学は重要な雇用組織として、他の雇用組織に対しても、男女平等という社会的価値の推進者としての役割を果たすべきである。それだけでなく、教育機関として、次世代を担う学生たちに対して、新たな男女共同参画モデルを示す必要がある。そのためにも、引き続き、女性教員増加の具体的な達成目標とタイムテーブルを設定することが必要である。

2000年に国立大学協会で、将来の研究者の養成機関である博士課程における女性比率が当時23.6%（国立大学においては21.6%、公立大学23.0%、私立大学29.6%）であり、将来さらに上昇することを予測し「2010年までに国立大学の女性教員比率を20%に引き上げることを達成目標として設定することが適切であると思われる。」とした。これまで個々の国立大学が様々な男女共同参画の推進に努めてきたものの、2010年5月1日現在の女性教員比率は12.7%であり未達成となっている。このことに鑑み、引き続き、国立大学の女性教員比率を20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なくとも2015年までに17%以上（各大学において1年ごとに1%以上）に引き上げることを達成目標として設定することが適切であると思われる。

また、2001年6月の国立大学協会第3常置委員会において、大学における女性の雇用および教育関連の実情把握のための調査資料の整備、共通のデータベースの構築と必要に応じて各大学への情報提供を行えるような情報の集積を目的に、今後10年間にわたって男女共同参画推進状況の追跡調査を継続的に行うことが決定され、今回が区切りの10年目である。前述したように目標を到達していない状況であり、目標達成に向け国立大学における男女共同参画を推進するため、次に提言している大学が取り組むべき事項の実施状況についてフォローアップをしつつ、今後も引き続き追跡調査を行うこととする。調査にあたっては、大学の負担軽減を考慮し、毎年調査すべきものと隔年あるいは3年ごとに調査するものの調査項目や収集すべき情報を精選し、簡素化を図ることとする。

3 大学が取り組むべき事項

男女共同参画の推進において直面する課題は、個々の大学によってさまざまである。それぞれの大学における問題点を洗い出し、改善に向けた具体的な行動計画を立案するとともに実行に移し、それを評価していくシステムを構築していくことが求められる。

目標の達成に向けた大学が取り組むべき男女共同参画推進のための取組としては、次のようなものが考えられる。

【提言1】 男女共同参画の推進体制の整備

- (1) 男女共同参画推進の基本方針、宣言等の作成、提示
- (2) 室、委員会、ワーキング・グループ等の検討推進体制の設置・充実

【提言2】 女性教員・研究者の拡大

- (1) 採用時における積極的是正措置（ポジティブアクション）の実施
 - ・ 採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用
 - ・ 部局や分野ごとの女性教員比率の年次計画や最終目標（努力目標）の設定
 - ・ 女性教員を採用した部局等に対する人件費ポイント制等におけるインセンティブの付与
 - ・ 女性研究者を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステムの整備
- (2) 昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進

- ・教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮
- (3) 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大
- ・役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意思決定組織における女性比率の向上
 - ・教授職への女性の積極的登用
 - ・大学関連団体である諸学会と連携した男女共同参画の意識啓発と推進(学会規約に明記するなど)
- (4) 女子学生や若手女性研究者、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供
- ・大学の研究や研究者の魅力などを紹介する女子中高生対象のセミナー、フォーラム等の開催
 - ・女子学生の卒業後の進路に関するキャリアガイダンスの開催
 - ・女性研究者による次世代女性研究者へのメンター制度の設立や交流会の開催
- (5) 女性に多い非常勤講師の待遇の改善の促進等
- ・特定校に数年にわたって非常勤講師として勤務し、事実上常勤化している場合、常勤の教員として採用することへの一層の努力
 - ・非常勤講師が専任になる機会の拡大を支援するため、研究環境の改善、教員との交流等を通じたネットワークへの参加、研究上有益な情報へのアクセスの拡大のための配慮
 - ・非常勤講師が常勤の教員との共同プロジェクトに参加できるよう積極的な配慮

【 提言3 】 就業環境の整備・充実

- (1) 育児・介護等との両立を支援するための就労支援制度の整備・充実
- ・育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用
 - ・学生等を活用した幼児教育及び保育ニーズの両面をカバーする制度の整備
 - ・配偶者(男性)の育児休暇の取得の促進及び意識改善
- (2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実
- ・育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置や雇用経費の助成
 - ・地域内の大学等と連携した代替要員制度の構築など、育児休業が取りやすくなるような代替教員の保障とそのPR
 - ・休業中の教職員に対するICT等を活用した在宅での双方向ネットワークの構築
- (3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

- ・ 病児・病後及び学童保育等の多様な保育ニーズに対応できる学内保育施設の整備
 - ・ 更衣室・休憩室・マタニティコーナー等の整備及びベビーベッドを備えたトイレ等の設備の整備・改修
 - ・ 夜間等における安全確保など防犯体制の整備
- (4) 女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実
- ・ 教職員が、キャリアプランや育児、介護などの相談ができる総合相談窓口の設置などの体制の整備
 - ・ 女性研究者の現状を把握するためのメンターや巡回相談員を配置
 - ・ 女性研究者等が、相互に問題点の共有及びQ & A が可能なネット上のフォーラムやメーリングリストの構築

【 提言4 】 意識啓発の推進

- (1) 男女の固定的な性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直しと改善
- (2) 男女共同参画を推進する諸制度の学内外への積極的広報
 - ・ 両立支援制度の大学ホームページへの掲載
 - ・ 教職員を対象にした両立支援制度の説明会の開催
- (3) 男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催
 - ・ 地域等と連携した男女共同参画推進の取組の企画・実施、シンポジウム等の開催
- (4) 両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気醸成
 - ・ 両立支援制度の取得を促すポスター・リーフレットの作成
 - ・ ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する通知の発出
 - ・ 育児休業を取得した教員が所属する部局へのインセンティブの付与

4 国等による支援

それぞれの国立大学が男女共同参画を進めていくためには、文部科学省を始めとする

政府機関の支援も必要である。国等による支援として、次のようなことが期待される。

ア 国にあつては、働きやすい環境の整備のための財政支援の拡充等を実施すること。

(1) 人件費削減政策の撤廃

(2) 施設設備の整備・改善

・ 学内保育施設等の整備

(3) 女性研究者の支援

・ 育児休業取得に伴う研究費支援制度の構築

・ 介護休業取得に伴う柔軟な支援制度の構築

・ 女性研究者のライフステージにあわせたトータルな支援システムの構築

・ 新規の女性研究者及び研究補助者に係る人件費の補助

イ 地方自治体にあつては、働きやすい環境の整備のための財政支援の拡充等を実施すること。

(1) 大学近辺への公的な保育施設・介護施設の設置の促進・誘致

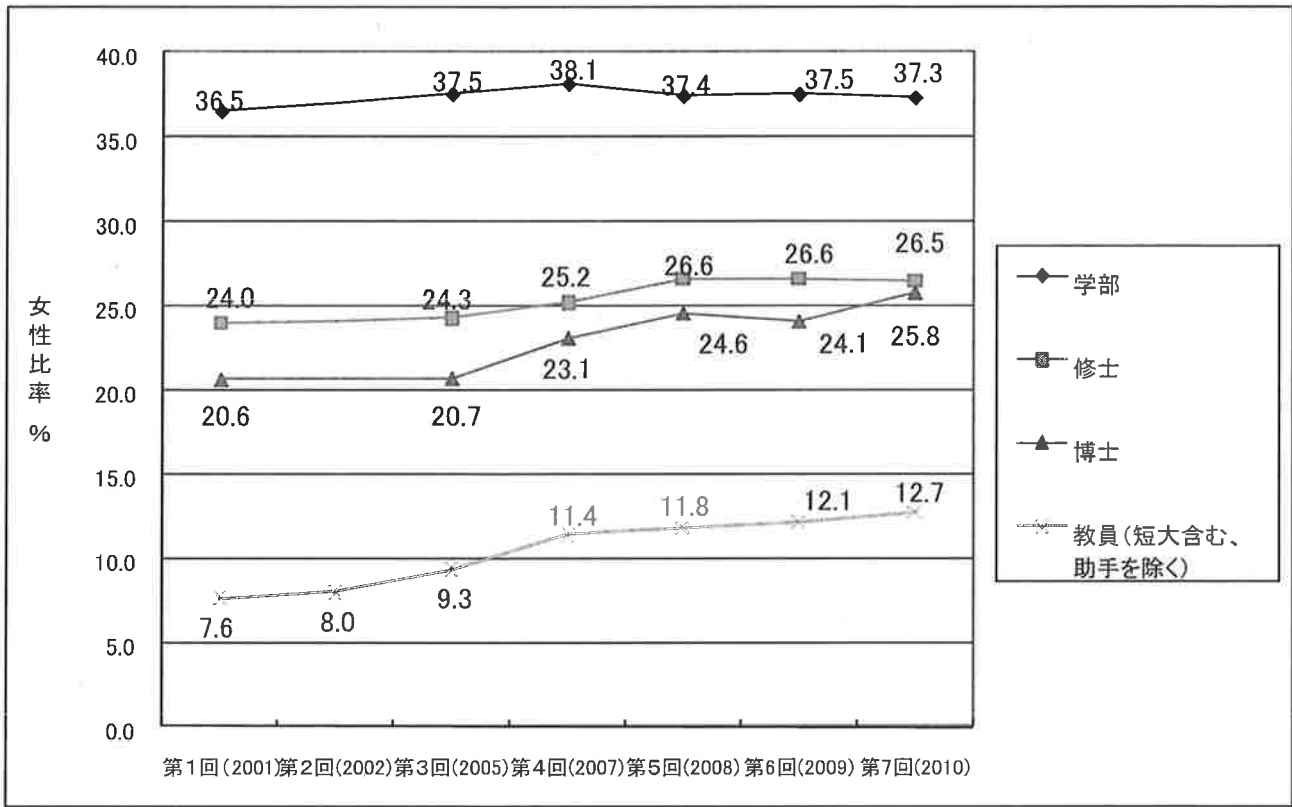
(2) 利用に係る料金の低廉化

(3) 保育施設におけるニーズに応じた保育時間の配慮

(4) 大学と自治体との連携・協力体制の強化

【 参考資料】

- ・ 追跡調査年度の学部学生、修士学生、博士学生及び教員（助手除く）の女性比率



※第2回調査では学生について調査を行っていない。

なお、第4回調査からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれるようになった。

