



国立大学法人

北海道教育大学

HOKKAIDO UNIVERSITY OF EDUCATION

# 男女共同参画 推進会議

平成29年度

## 活動報告書



## 男女共同参画推進会議 平成29年度活動報告書の刊行によせて

本報告書は、北海道教育大学男女共同推進会議が、平成28年度の活動をまとめたものです。平成19年度のワーキンググループの段階から刊行を重ね、男女共同参画推進会議委員の執筆によりここに第12冊目の活動報告書を刊行することになりました。

北海道教育大学では、男女共同参画社会実現の社会的責任を担うために、男女共同参画会議を設置し、第2期中期目標期間（平成22~27年度）においては国立大学協会が掲げる女性教員の割合20%を達成するために広報活動の推進及び女性教員の積極的な採用方を定めた『女性教員採用促進のためのポジティブ・アクション』制定し、実施してきました。そして、第3期中期目標期間（平成28~33年度）においても、女性役員を14.3%以上、管理職に占める女性の割合についても14.0%以上を確保するとともに教員に占める女性の割合を20%以上確保することを目標としています。そしてこの目標達成のため、男女共同参画に関する経費助成や、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、具体的には、女性研究者への研究助成として新任の女性教員への経費助成や、女性教員採用キャンパス等へのインセンティブ経費の付与、その他育児に関する各種制度の充実等を行っています。

本報告書は、男女共同参画の視点から平成29年度の教職員の現状として、本学の教職員の採用、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、育児・介護と仕事の両立、カリキュラムの現状、広報活動、ハラスメント防止と問題への対応等の視点からまとめたものです。また、ハラスメント防止の立場から、学生の生活上及び心身の健康上の問題の解決に向けて学生相談体制を充実させ、また、教育大学生としての倫理観、遵法精神、人権侵害及び薬物使用の防止等に関する教養科目「倫理・人権」を必修科目として全キャンパスで開講させ、その他各種ハラスメントの防止と問題への対応など様々な形で行われていることがわかります。

こうした状況の中で、本年度は、さらなる男女共同参画を推進するため全教職員にアンケートを実施しました。その中で、教職員についての本学の育児支援制度・介護支援制度について実現可能な方策の提案、また女性教員の教育・研究環境の改善及び性別を問わず、仕事と家庭生活との両立を実現するための方策の提案を自由記述で回答してもらいました。その結果、いくつかの課題が見えてきました。

その結果から、今後新たな取り組みを行うことを計画いたしました。たとえば、ライフイベント支援の充実です。本学では、育児両立支援の一環として、平成25年4月から子どもの看護のための特別休暇を、子ども一人あたり1年につき5日から10日へ拡

充し、さらに、平成 26 年 1 月から産前休暇の開始時期について、出産予定日の 6 週前を 8 週前に改正し、取得可能期間を拡大しました。しかし、アンケートの回答ではさらに特別休暇（この看護休暇や介護休暇）の取得要件緩和の希望の声が多く寄せられました。また、大学教員からは、育児休業等において非常勤講師の措置の充実を行ってほしいとの声も多く寄せられました。これらのことを検討し、今後、子の看護休暇の対象を小学校就学前から中学校項就学前までに拡大し、大学教員の育児休業等における非常勤代替措置（男性教員が育児休業等する場合も対象とすることにより、育児休業等を取得しやすい環境の醸成を図る）を拡充することとし、それらの制度について学内に広く周知を行う計画です。

本学は学問・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北海道の教員養成の基幹大学としての役割という 2 つがあり、次世代育成の立場から本学の責務は非常に大きなものと言えます。国大協では『国立大学における男女共同参画推進についてのアクションプラン（2016 年度～2020 年度）』を作成しており、本学では、この取り組むべき事項を踏まえた活動を行っておりますが、今後は本学の現状を認識し、環境を醸成していきながらさらに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

平成 30 年 12 月

## 目 次

1. 教職員の現状：平成 29 年度について	・・・ 2
1) 大学教員の男女比率	・・・ 2
2) 教員採用における男女比率	・・・ 3
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	・・・ 4
4) 事務系職員採用における男女比率	・・・ 6
2. カリキュラムの現状	・・・ 7
1) 教養科目「倫理・人権」について	・・・ 7
2) 教養科目「倫理・人権」に対する札幌校でのアンケート調査の分析から	・・・ 7
3. 育児・介護と仕事の両立について	・・・ 13
4. 卒業後の進路と就職内容	・・・ 15
1) 学部学生	・・・ 15
2) 大学院生	・・・ 19
5. 広報	・・・ 22
1) 本学HPにおける学外への広報の課題について	・・・ 22
2) 学内における広報の課題について	・・・ 23
3) 支援制度の周知について	・・・ 23
6. 北海道教育大学のハラスメント防止と問題への対応	・・・ 25
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	・・・ 25
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	・・・ 29
3) 各キャンパスにおけるハラスメントの実態	・・・ 29
4) 人権相談体制のPRの強化徹底について	・・・ 31
5) 「性教育学」「倫理・人権」の開講	・・・ 34
6) アルコール・ハラスメント，DV（デートDV）防止について	・・・ 34
7) まとめと今後の課題	・・・ 34
平成 29年度 新任女性教員スタート支援経費助成対象者	・・・ 36
平成29年度 女性教員採用促進経費配分キャンパス	・・・ 36
北海道教育大学男女共同参画推進会議委員名簿	・・・ 37

本報告書の表紙については，岩見沢校芸術・スポーツ文化学科美術文化専攻の  
細谷 雪乃さんにデザインしていただきました

# 1. 教職員の現状：平成 29 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）－」<sup>1</sup>を取りまとめた。

本学では、平成 18 年に北海道教育大学として初めて男女共同参画のためのワーキンググループが作られた。本学の教員全体に占める女性教員の割合は、平成 29 年度では 17.8%に達した（図 1）。統計を始めた平成 18 年度は 13.9%と低い数値であったが、11 年の間に 3.9%の伸びを示した。

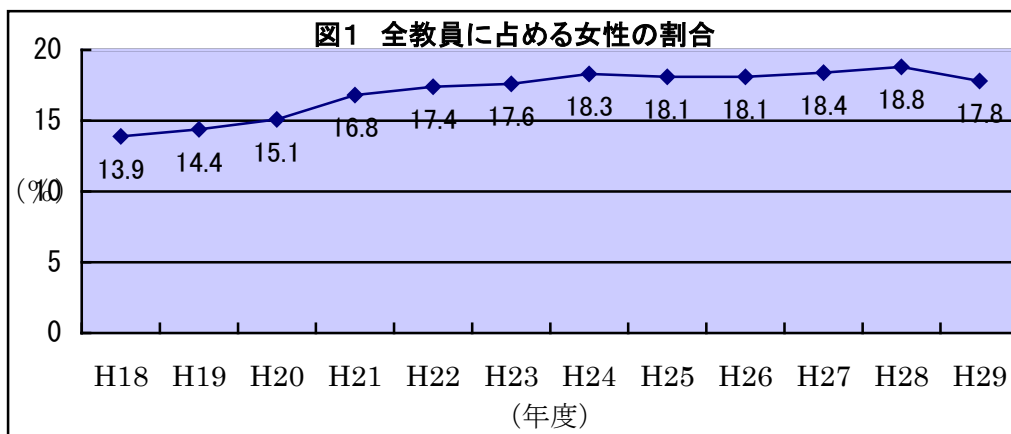


表 I - 1 平成 29 年度 北海道教育大学 大学教員の男女比（平成 30(2018)年 3 月 1 日現在）

	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	324	76	71	54	201	72	51	123
女性	70	22	9	10	41	14	15	29
女性教員比率	17.8	22.4	11.3	15.6	16.9	16.3	22.7	19.1
(参考) 平成 28 年度女性教員比率	18.8	22.7	13.6	15.9	18.0	17.0	24.2	20.1

上記の表 I - 1 は、本学における平成 29 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、昨年度から 1.1%減少し、16.9%となった。一方、学科（函館、岩見沢キャンパス）では、昨年度から 1.0%減少し、19.1%と

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

一般社団法人国立大学協会「国立大学における男女共同参画について」 <http://www.janu.jp/gender/> (2017 年 9 月 6 日アクセス)

なり、全体としても1.0%の減少で、17.8%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14回追跡調査報告書」(平成29年10月)によると、全国の国立大学の女性教員比率は16.2%(助手を除く)であり、本学はそれを上回っている。しかし、専攻分野別で見ると、教育の女性教員比率は23.0%であることや、教育系大学の女性教員比率は20~30%が最も多いことから、本学は教育系大学の中では下位にあるといえよう。前述したアクションプラン(2016年度~2020年度)で示された方針に沿うと、本学の女性教員比率の目標設定は20%が妥当と考えられる。2020年度までの達成のためには、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注目すると、札幌、旭川では平成28年度より増加、函館は減少、釧路では増減がないことが分かる(表I-2)。附属学校全体では平成28年度の37.5%から0.8%減少し、平成29年度は36.7%となった。各キャンパス間で差異もあり、また、校種によって女性教員比率の傾向があるが、今後は女性教員比率を増加させる努力が求められる。

表I-2 北海道教育大学 附属学校教員の男女比(平成30(2018)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	119	32	25	23	39
女性	69	14	15	12	28
女性教員比率	36.7	30.4	37.5	34.3	41.8
(参考) 平成28年度女性教員比率	37.5	29.8	36.6	34.3	44.9

## 2) 教員採用における男女比率

表I-3に、平成29年度の教員採用人事における男女別状況を示す。

表I-3 平成29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	6	6	0	男	H29
イ	15	10	5	男	H29
ウ	36	30	6	男	H29
エ	1	0	1	女	H29
オ	15	6	9	男	H29
カ	23	22	1	男	H29
キ	8	8	0	男	H29
ク	8	6	2	男	H29
ケ	22	21	1	男	H29
計	134	109	25	女性比率	
%	100.0	81.3	18.7	11.1%	

比率は11.1%であった<sup>2</sup>。また、平成29年度の全人事案件9件の内訳をみると、女性の応募者がいなかった案件は2件、1名の案件は3件、2名以上の案件は4件であった。女性比率は昨年度より減少しており、より高い女性教員比率を目指すのであれば、女性の応募者が少ない現状を受け止め、女性応募者にとって魅力が出るような条件設定など、募集に関する内容を再考する必要があるだろう。

### 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I-4に、平成29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・副委員長を勤める数を示した。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	110	19	27	26	72	31	16	38
女性委員長数	10	2	1	2	5	2	3	5
女性副委員長数	8	0	1	4	5	2	1	3
女性比率 <sup>表注)</sup>	8.1%	5.2%	7.4%	11.5%	6.9%	6.4%	12.5%	10.5%
平成28年度 教員全体の女性教員比率	7.7%	10.5%	5.6%	7.7%	7.6%	2.3%	15.6%	7.9%

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。

平成29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8.1%であり、昨年度の7.7%から0.4%増加した。

本学にある110の委員会の中で、女性教員が委員長を務める委員会は10委員会であり、副委員長を務める委員会は8委員会であった。キャンパスごとの内訳を見ると、女性委員長数は岩見沢が3、札幌・釧路・函館が2、旭川が1であり、女性副委員長数は釧路が4、函館が2、旭川・岩見沢が1、札幌は0であった。キャンパスごとの女性比率を見ると、釧路・岩見沢では10%を超えるが、旭川は7.4%、函館は6.4%、札幌は5.2%となっている。

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てみると、平成26年度以降、わずかではあるが増加し続けている(表I-5)。しかし、女性教授職数は、依然として全学の教授職数の1割程度のままである。この状況を考慮したとしても、各種委員会の正副委員長の女性比率は、教授職の女性比率と比べて低い結果となっている。

各種委員会の正副委員長の女性人数については、女性比率が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。

<sup>2</sup> 過去3年間(平成26年度以降)の採用者全体における女性比率の推移は、17.4%(H26)、20.0%(H27)、16.7%(H28)となっている。同様に、過去3年間(平成26年度以降)の応募者全体における女性比率の推移は、16.5%(H26)、12.3%(H27)、12.2%(H28)となっている。

**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 26 年度～29 年度）**

	H26	H27	H28	H29
全学の教授職数	207	197	195	205
上記のうち男性の人数	181	171	168	176
上記のうち女性の人数	26	26	27	29
女性比率	12.6%	13.2%	13.8%	14.1%

次に、本学の役員<sup>3</sup>および管理職<sup>4</sup>を見ていく。本学の学長を含む役員は7名であるが、そのうち7名全員が男性である。管理職の人数は、教員と事務を合わせて39名であるが、そのうち35名が男性であり、女性は4名のみである。女性4名の内訳は、教員が3名（いずれも附属学校長）、事務系職員が1名（課（室）長）である。女性管理職が活躍できるような体制を整えることが大いに望まれる。

副課長職（副室長、副事務長含む）では、女性比率の数値だけを見れば10.5%へ減少しており、女性の人数は平成28年度と差がない（表 I - 6）。また、総括係長職の女性比率は、平成28年度の18.1%から22.2%へ増加したが、人数に増減はなかった（表 I - 7）。一方、係長職の女性比率は、わずかではあるが増加した（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 26 年度～29 年度）**

	H26	H27	H28	H29
事務系職員における副課長職数 （副室長、副事務長含む）	18	22	18	21
上記のうち男性の人数	16	20	16	19
上記のうち女性の人数	2	2	2	2
女性比率	11.1%	9.1%	11.1%	10.5%

**表 I - 7 事務系職員における総括係長職の男女比（平成 26 年度～29 年度）**

	H26	H27	H28	H29
事務系職員における総括係長職数	10	8	11	9
上記のうち男性の人数	8	5	9	7
上記のうち女性の人数	2	3	2	2
女性比率	20.0%	37.5%	18.1%	22.2%

<sup>3</sup> 役員とは、学長1名、監事2名、理事4名を指す。

<sup>4</sup> 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2名、課（室）長12名、事務長5名、計19名を指す。



表 I - 8 事務系職員における係長職の男女比（平成 26 年度～29 年度）

	H26	H27	H28	H29
事務系職員における係長職数	67	69	67	67
上記のうち男性の人数	52	54	52	51
上記のうち女性の人数	15	15	15	16
女性比率	22.4%	21.7%	22.4%	23.8%

#### 4) 事務系職員採用における男女比率

表 I - 9 に、平成 18 年度から平成 29 年度まで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ける男女比率については、平成 18 年度以降、多少の差が見られる年度もあるが、ほぼ拮抗している。平成 18 年度から平成 29 年度までの採用者数全体の男女比率についても、48.6%と 51.4%であり、偏りはないと言える。

表 I - 9 男女別事務系採用者数

年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	計	(%)
男性	3	4	3	8	5	7	7	5	1	3	3	4	53	(48.6)
女性	4	2	4	3	9	4	7	10	2	5	5	1	56	(51.4)
計	7	6	7	11	14	11	14	15	3	8	8	5	109	(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他、非常勤職員および派遣職員も含まれる。正職員、非常勤職員および派遣職員を合わせた全体の男女比率には、大差がないように見える。ところが、正職員の男性の比率は 83.6%であるのに対し、正職員の女性の比率は 40.1%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、今後も継続的に調べていく必要があるだろう。

表 I - 10 男女別事務系在職者数（平成 30 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	138	27	0	165	48.2
(男性全体に対する%)	83.6	16.4	0.0		
女性	71	106	0	177	51.8
(女性全体に対する%)	40.1	59.9	0.0		

## 2. カリキュラムの現状

### 1) 教養科目「倫理・人権」について

本学では、第二期中期計画番号17で、「教育大学生としての倫理観、遵法精神、人権侵害及び薬物使用の防止等に関する教育・広報活動を徹底する。」と掲げ、平成23年度より、全学共通で1年次を対象とした必修の教養科目として「倫理・人権」が開設されている。また、平成28年度策定の第三期中期計画番号12でも、「法令遵守やハラスメント防止について、学生に十分に理解させる」ことを掲げており、倫理人権教育について引き続き取り組んでいる。その「授業内容」「授業の目標」「到達目標」は以下の通りである（本学シラバスより引用）。

#### 「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。差別や人権抑圧があることを知り、その被害者や加害者にならないために必要な知識を得る。

#### 「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。)

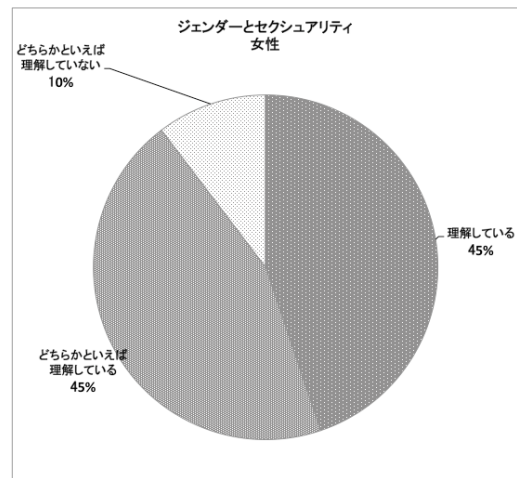
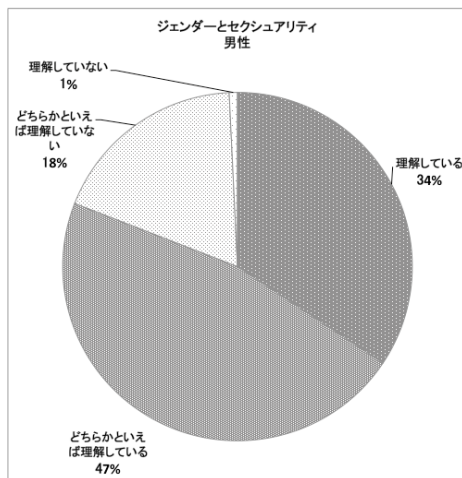
### 2) 教養科目「倫理・人権」に対する札幌校でのアンケート調査の分析から

本報告書では平成28年度、平成29年度に札幌校で独自に行われた調査から成果及び課題を整理したい。札幌校ではカリキュラム委員会の中に小委員会を置き、「倫理・人権」科目の最終時にアンケート調査を行っている。同アンケートは、各回講義内容に関連する項目「なぜ倫理・人権を学ぶのか」「障害児者の権利」「人権侵害が起こりやすい場所」「インターネットを利用する際のルールやマナー」「憲法の三原則」「倫理を学ぶ意味」「倫理が問われる場面」「差別・偏見・抑圧の実態」「ジェンダーとセクシュアリティ」「性の尊厳と人権の尊重」「日本の男女共同参画に求められること」を示し、「理解している」から「理解していない」の4段階で理解度の自己評価を求める内容となっている。倫理・人権コーディネーターが、各項目に対する受講者の理解度を男女別に見ている。（平成25、26年度では、講義の最初に事前アンケートを行い、理解度の変化を見ていたが、平成27年度から最終アンケートのみになった。）

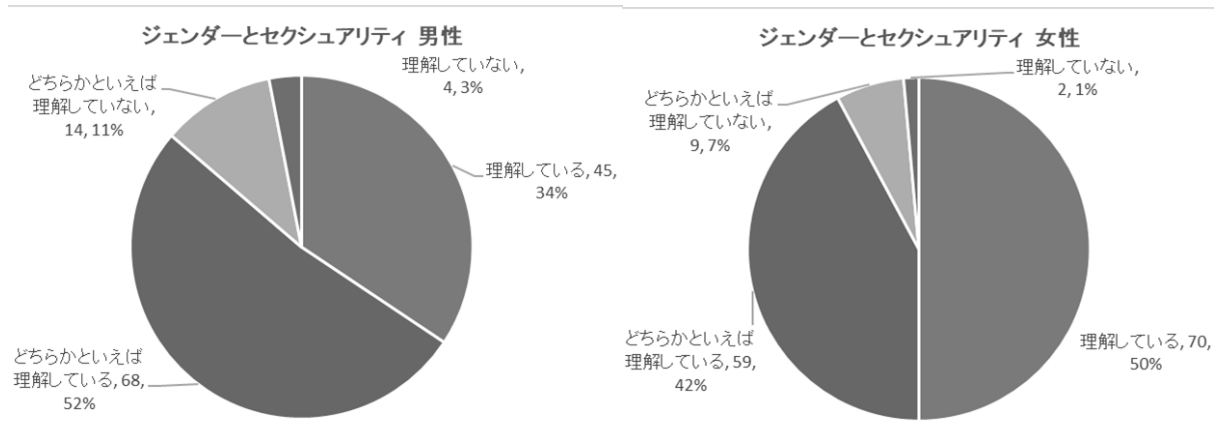
ここではアンケート結果のうち、ジェンダーに関わる物を中心に抜粋して整理を行う。

### (1) ジェンダーの意味

平成28年度 最終アンケート



平成29年度 最終アンケート

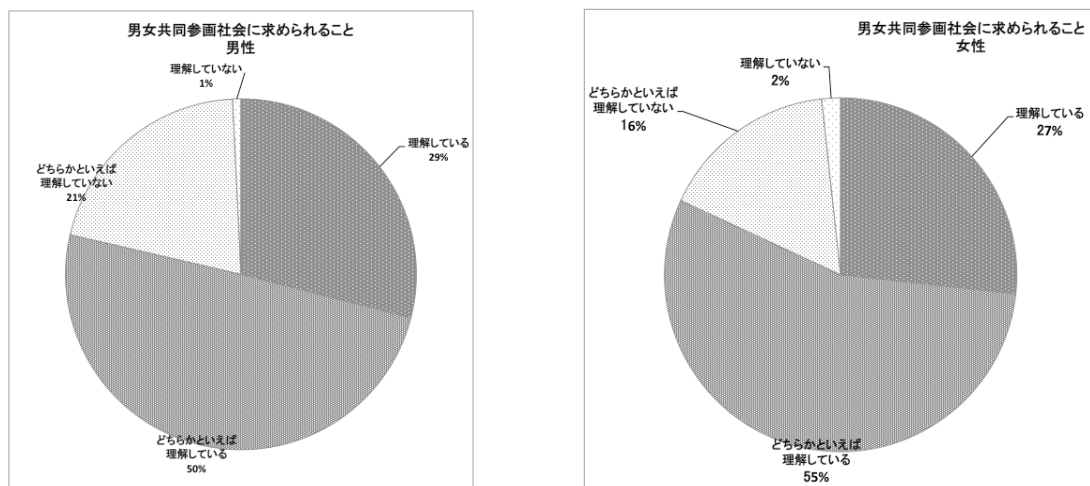


ジェンダーの意味を“理解している”“どちらかといえば理解してる”と回答した割合は、平成28、29年度通して男女ともに8割を超えており、多くの学生がジェンダーについて講義を通して理解できたと考えられる。一方、男子と女子を比較すると、“理解している”の割合にやや開きがある（男性：34%、女性：50%）ことからわかるように、ジェンダーの意識・理解にはまだ男女差があると言わざるを得ないだろう。

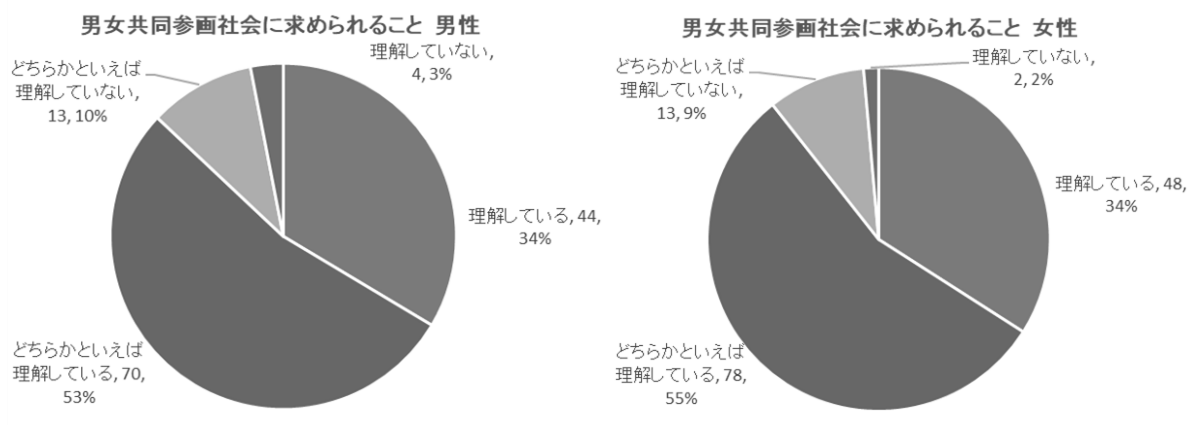
なお、平成25年度事後アンケートから平成29年度の5年間にかけて、“理解している”“どちらかといえば理解してる”と回答した割合の推移を見ると、男子が76%→85%→77%→81%→86%、女子が85%→89%→85%→90%→92%となっている。年度によって多少の増減があり、必ずしも一貫して増加しているような傾向は見出されない。しかし、ここ数年の社会的風潮の変化もあわせて考えれば、ジェンダーの意識・理解は少しずつ高まっていると言えるのではないだろうか。

## (2) 男女共同参画

### 平成28年度 最終アンケート「男女共同参画社会に求められること」



### 平成29年度 最終アンケート「男女共同参画社会に求められること」

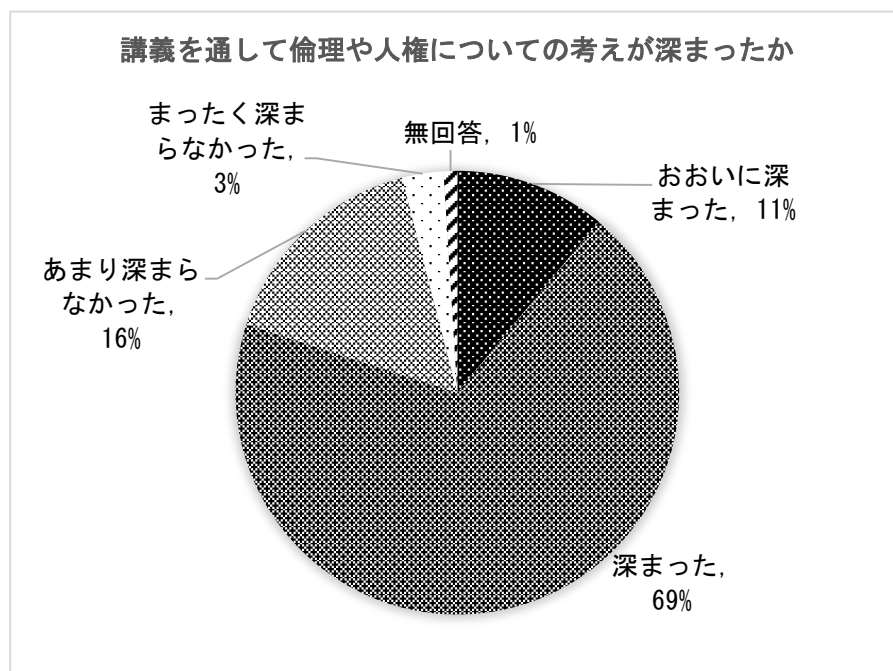


平成28年度・29年度とも似たような傾向であると言えるだろう。「男女共同参画社会に求められること」について“理解している”“どちらかといえば理解してる”と回答した割合は、両年度を通して男女ともにほぼ8割を超えており（平成29年度では、この割合がさらに増えている）、多くの学生が大まかに男女共同参画について講義を通して理解できたと考えられる。男女差についてはほとんど見られなかった。

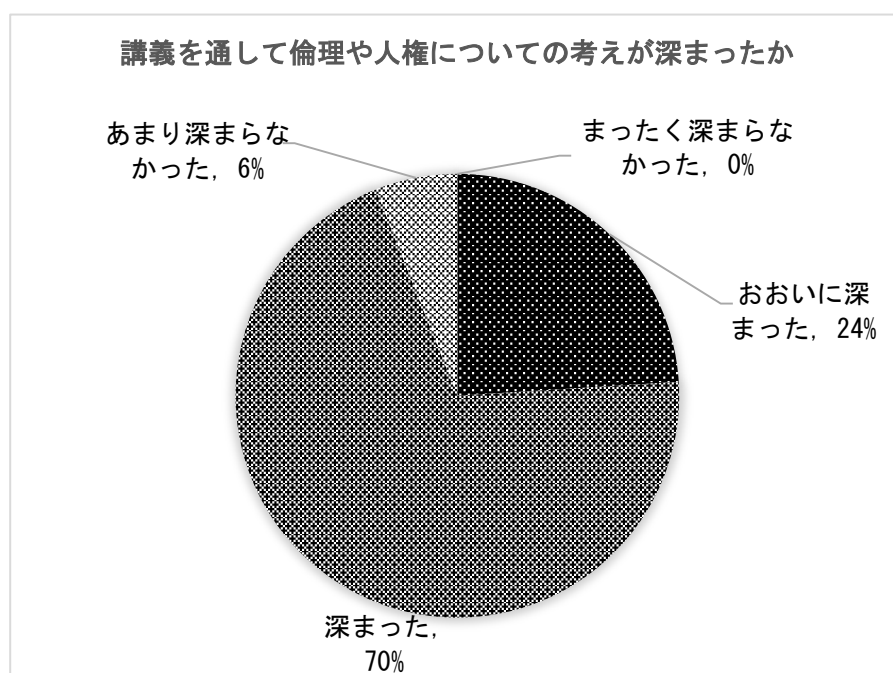
なお、平成29年度の講義は、日本史専門の教員が担当し、女性の地位向上運動の歴史から男女共同参画社会を考える内容であった。19～20世紀の世界や日本における女性参政権獲得運動が、職場や家庭など社会全般における伝統的な性別役割の見直しや女性差別撤廃運動に変化してきたこと、男女共同参画社会実現に向けての現状の問題点や今後の改善の方向性について考えるものであり、アンケートでの学生の興味関心も比較的高かった（興味関心をもった：72%、興味関心をもてなかった：28%）。自由記述を見ると、「給料の差などは身近な問題だと思った」「男女育児休暇取得率が非常に低く男女共同参画社会の実現はまだ遠い」など問題意識に基づく記述の他に、「女性側に寄った意見だと思った」「男女平等に疑問を感じる」という意見もあり、男女共同参画社会を推し進めるには、不平等にならないような配慮はもちろん、十分な理解・啓発活動が必要だと言えるだろう。

### (3) 学生の倫理や人権についての考えの深まり

平成28年度



平成29年度



「倫理・人権」を受講して、学生自身の倫理や人権の意識について、平成28年度で“おおいに深まった”“深まった”と回答した学生は80%、平成29年度で94%であった。これより、全体の4/5以上の学生が、倫理や人権についての考えが深まったことを自覚していることがわかった。

また、“あまり深まらない”“まったく深まらない”と回答した学生は、平成28年度で19%、平成29年度で6%と、“おおいに深まった”“深まった”と回答した学生と比べ

ると低い割合であるものの、一定の割合いることもわかった。

さらに、深まった点、深まらなかった点についての記述方式の回答を見てみると、以下のようにであった。全ての回答を紹介すると膨大な量になるので、深まった点を中心に代表的な回答のみ掲載する。

#### 平成 28 年度の記述

- 自分が今まで知らなかった視点について話をしてもらったので、普段の生活の中で歩いている人や、ニュースを見ているときなど、より多くのことを考えることができるようになった。
- 現代社会で問題となっている多様な事柄についての講義を受けることで、それぞれの問題に適切に対処するために倫理や人権を学ぶ必要があること。
- 教師を目指す上で倫理・人権の差別などの被害をなくし、正しい道へ進んでいくための理解が深まった。
- 今まで性差ということになんともなくしか考えをもっていなかったが、専門的な話を聞いて、いろいろな配慮が必要とわかった点。
- 多方面から倫理や人権を学ぶことで、今まで考えもしなかったことを、ふと考えるきっかけとなり、自分の固定的な観念が少し解放されたと感じた。
- 自分から見た良いこと、正義は必ずしも他の人にとってそうではないということ、目に見えない倫理・人権があるから、私たちは円滑な関係を築くことができ、時に自分を制限するものは自分を守ってくれるものであることを学んだ。
- 人権を尊重することは、当然のことだと思っていたが、実は知らないうちに偏見を持っていることもあると知り、そういうことを子どもたちに教えていかなければならないと思った。
- 今までは「なんとなく」や「自分なりの考えで」程度だったのが、講義を受けて、様々なことを知って、自分の解釈もし、ディスカッションで他の人の考えに触れることでより具体的に一般的に考えることができるようになった。
- 幅広い分野での人権の話が聞けたし、難しい講演もあったが、それも含めて知識が広がった。また、専攻ごとの演習で多くの気づきがあった。

#### 平成 29 年度の記述

- 今までにあまり考えられなかった内容を多く知れたため、よかった。特に、自分の意識していない差別などがあるという理解が深まった。
- どの講義の内容も自分のいる現状とあまりかけ離れたものではなく、つねに自分の立場で考えることができたので深まった。
- 倫理や人権についてしっかりと考えたことが今までなかったので、この講義で様々な問題や事例を学ぶことで、一人前の社会人や教員として気をつけるべきことや考えていくべきことを知ることができたから。とても勉強になった。他の大学ではここまで詳しく人権や社会問題について考えることはないと思うので、自分でもしっかり考え続けていきたい。
- どのような課題に対してもはっきり是非をつけることはできないということが分かった。ある視点では良かったことが、別の視点では悪かったということもあり、何も知

らない段階で判断を下すことは避けなければいけないと思う。すべてが丸くおさまることはないかもしれないができる限り公正な世の中になるよう配慮する必要があると思う。

- 今まではあまり意識したことがなく、ただ何となく自分は倫理や人権について理解していると思い込んでいましたがこの講義を受け、将来教員になるという立場で改めて様々な観点からの倫理や人権を学び新たな発見があったと感じた点。
- 今まで事件や倫理を大きい枠組みで考えていたのが、学校現場や日常生活など身近なところで、人権と倫理が保障されなければいけないことに気づき、どのような行動をとれば良いのか考えられるようになった。
- 今までの小・中・高校では、このように具体的に人権について学ぶことができなかつたので、今回深く学ぶことができ、アイヌの人々や障害をもつ方々に対してどのように接していくべきか、改めて考えることができた。
- 討論のときの専攻の皆の意見をきいたり自分の意見を発言したりすることがすごく有意義だった。

これらのことから、多くの学生は、講義を契機として、日常生活の中でも倫理や人権を意識するようになったり、将来教師になったときに生かしていこうとする意欲を高めたりしていることがわかった。また、社会問題に興味をもてるようになったという内容も見受けられ、講義を通して、社会問題について自分なりに思考を深めていこうとする意欲が高まった学生もいたことがわかった。そして、専攻ごとのディスカッションにおいては、他者との意見交流の中で、自分自身の既存の考えや価値観を越境して、倫理や人権に対する認識を高めていることもわかった。その一方で、倫理・人権に関する考えが深まらなかった点として、「そこまで驚きのある内容ではなかった」「他の講義や高校までの授業で同じような内容をやっていたから」などという記述や、「大人数での授業ということもあり、先生方のお話が一方的であると感じた」という記述も見受けられた。

これらより、倫理・人権に関する内容についてほとんどの学生が関心をもっているが、一部の学生にとってはすでに学習済みである講義の内容があったり、担当者の授業形態に不足感を覚えたりしていることがわかる。講義の成果を確認しつつ、このような学生の実態を踏まえ、受講者にとってより有意義な講義となるように、講義内容や講義形態を含めて検討していくことが今後の課題であることが考えられる。

### 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利用者は、近年6年間をみると、平成24年度9名、平成25年度4名、平成26年度7名、平成27年度・28年度各3名、平成29年度6名であった（表Ⅲ-1）。大学教員も、平成24年度には2名の利用があり、そのうち、1名は男性教員であった。また、平成26年度は附属学校教員の利用が6名あり、調査開始以来最大数で、附属学校女性教員が結婚し、出産しても仕事を継続する意思があることの現れと考えられる。今後、教職員に関わらず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<sup>1)</sup>利用者は、平成20年度と24年度各2名、平成26年度から28年度各1名の取得者（全て女性）がいた。また、平成20年4月より開始された育児時間制度<sup>2)</sup>利用者が平成20年度4名、平成21年度3名、平成22年度5名、平成23年度6名、平成24年度から26年度各4名、平成27年度から29年度各3名おり（全て女性）、女性事務系職員の利用者も多く、引き続き支援体制を整えていくことが必要であり、男性の利用の可能性も探る必要があるだろう。

さらに、育児早出遅出勤務制度の利用者が平成25年度初めて男性1名あり、平成26年度はこれに加え女性1名の利用があった。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。

また、介護休業<sup>3)</sup>取得者は平成21年度と平成28年度・29年度各1名（全て女性）であり、このうち、平成29年度は男性であった。取得者は少ないが、高齢社会を迎え、介護休業を利用する必要性が高まることから、その支援体制についても柔軟な対応が求められるだろう。

表Ⅲ-1 育児・介護支援制度の利用者

#### ■ 育児休業取得者数

年度	H20		H21		H22		H23		H24		H25		H26		H27		H28		H29	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員		2		7		2		3		3		2		1		2		3		6
大学教員	1	2				1		1	1	1										
附属学校教員				1				2		4		2		6		1				
合計	1	4	0	8	0	3	0	6	1	8	0	4	0	7	0	3	0	3	0	6

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	H20		H21		H22		H23		H24		H25		H26		H27		H28		H29	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員		2								2				1		1		1		
合計	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	1	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

年度	H20		H21		H22		H23		H24		H25		H26		H27		H28		H29	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員		4		3		5		6		4		4		4		3		3		3
合計	0	4	0	3	0	5	0	6	0	4	0	4	0	4	0	3	0	3	0	3

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	H20		H21		H22		H23		H24		H25		H26		H27		H28		H29	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員											1		1	1						
合計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0

注) 育児早出遅出勤務制度の利用を開始した日の属する年度に計上

■ 介護休業取得者数

年度	H20		H21		H22		H23		H24		H25		H26		H27		H28		H29	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員				1																
大学教員																		1	1	
附属学校教員																				
合計	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	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。これとは別に、対象家族の介護その他の世話を行う職員が、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5日（対象家族が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間で特別休暇を取得することができ、この特別休暇の平成29年度における取得者は2名（事務系職員、大学教員各1名）となっている。

## 4. 卒業後の進路と就職内容

ここでは学部学生の卒業後および大学院生の修了後の進路について、就職状況および就職者内訳から男女別にみていく。用いる統計資料は、「平成30年3月卒業者・修了者の就職状況」と「平成30年3月卒業者・修了者の就職者内訳」である。比較対象として、平成29年3月卒業者・修了者分資料を用いる。なお、統計資料のいずれも本学作成のものである。

### 1) 学部学生

表Ⅳ-1は、平成30年3月に本学を卒業した学部学生の就職状況を示したものである。なお、表Ⅳ-2が平成29年のものである。平成29年3月の卒業者は1,192人であり、そのうち就職者は1,005人(95.6%)、未就職者は46人(3.9%)、進学者は106人(8.9%)である。平成29年3月の卒業者と比較すると、就職者の割合は1.9%増加して臨時採用率は0.2%減少、正規採用の割合が増えたことがわかる。また、未就職者の割合は1.5%減少、進学者の割合は0.6%減少している。男女別にみると、男子卒業者は541人で、女子卒業者が110人多い651人である。そのうち、就職志望者は男子が470人(86.9%)、女子が581人(89.2%)で、男子より女子の方が優位である。これに対する就職者は、男子が440人(93.6%)、女子が565人(97.2%)である。そのうち、臨時採用者(率)は男子が144人(30.6%)で、女子が97人(16.7%)であり、女子の正規採用者が多く、臨時採用者率では大きな男女差が見られる。

卒業者数を詳しく課程別にみると、教員養成課程では男子が356人、女子が381人、教員養成課程以外では男子が185人、女子が270人である。教員養成課程または教員養成課程以外においても女子が多く、本学のこれまでと同様の傾向にある。これに対する就職志望者は、教員養成課程の男子が312人(87.6%)、女子が352人(92.4%)であり、就職志望者率は女子の方が4.8%高いが、教員養成課程以外では男子が158人(85.4%)、女子が229人(84.8%)で、男子の就職志望者率が0.6%高い。平成29年と比べてみると、就職志望者率が全体的に1.9%増加、女子は0.6%増加、男子は1.7%減少している。概ね、増加している。このような就職志望に対して、教員養成課程の女子341人(96.9%)、男子292人(93.6%)、教員養成課程以外の女子224人(97.8%)、男子148人(93.7%)の就職者がある。両課程とも女子の就職志望者の就職率が優位である。平成29年の就職志望者の就職率と比較すると、全体的に男女両方増加しているが、特に、教員養成課程以外の女子の就職率が大幅に増加している。

なお、大学院の進学者数は、前年に比べ教員養成課程の女子が5人増加、教員養成課程以外の女子が4人減少しているが、男子は教員養成課程においては13人増加、教員養成課程以外においては横ばいである。

表IV-1 平成30年3月卒業者の就職状況（学部）

平成30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	正規+	臨時	正規+	臨時	正規+	臨時	正規+	臨時	正規+	臨時	正規+	臨時
課程 教員養成	男	356	312	87.6	292	93.6	118	37.8	82.0	33.1	20	5.6	39	11.0	5	1.4
	女	381	352	92.4	341	96.9	80	22.7	89.5	21.0	11	2.9	24	6.3	5	1.3
	計	737	664	90.1	633	95.3	198	29.8	85.9	26.9	31	4.2	63	8.5	10	1.4
課程以外 教員養成	男	185	158	85.4	148	93.7	26	16.5	80.0	14.1	10	5.4	21	11.4	6	3.2
	女	270	229	84.8	224	97.8	17	7.4	83.0	6.3	5	1.9	22	8.1	19	7.0
	計	455	387	85.1	372	96.1	43	11.1	81.8	9.5	15	3.3	43	9.5	25	5.5
男		541	470	86.9	440	93.6	144	30.6	81.3	26.6	30	5.5	60	11.1	11	2.0
女		651	581	89.2	565	97.2	97	16.7	86.8	14.9	16	2.5	46	7.1	24	3.7
合計		1,192	1,051	88.2	1,005	95.6	241	22.9	84.3	20.2	46	3.9	106	8.9	35	2.9

表IV-2 平成29年3月卒業者の就職状況（学部）

平成29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	正規+	臨時	正規+	臨時	正規+	臨時	正規+	臨時	正規+	臨時	正規+	臨時
課程 教員養成	男	378	311	82.3	288	92.6	116	37.3	76.2	30.7	23	6.1	52	13.8	15	4.0
	女	345	319	92.5	309	96.9	92	28.8	89.6	26.7	10	2.9	19	5.5	7	2.0
	計	723	630	87.1	597	94.8	208	33.0	82.6	28.8	33	4.6	71	9.8	22	3.0
課程以外 教員養成	男	222	192	86.5	175	91.1	21	10.9	78.8	9.5	17	7.7	20	9.0	10	4.5
	女	289	243	84.1	226	93.0	17	7.0	78.2	5.9	17	5.9	26	9.0	20	6.9
	計	511	435	85.1	401	92.2	38	8.7	78.5	7.4	34	6.7	46	9.0	30	5.9
男		600	503	83.8	463	92.0	137	27.2	77.2	22.8	40	6.7	72	12.0	25	4.2
女		634	562	88.6	535	95.2	109	19.4	84.4	17.2	27	4.3	45	7.1	27	4.3
合計		1234	1065	86.3	998	93.7	246	23.1	80.9	19.9	67	5.4	117	9.5	52	4.2

次に、卒業者の就職者内訳についてみていく。表IV-3は平成30年3月卒業者の就職者

内訳であり、表Ⅳ－４は平成29年3月分である。平成30年3月卒業者の最大就職先は教員491人・48.9%(前年比1.1%増加)である。次に民間366人・36.4%(前年比2.4%増加)、そして公務員148人・14.7%(前年比3.5%減少)となっている。男子は教員233人・53.0%、民間123人・28.0%、そして公務員84人・19.1%の順である。女子は、教員258人・45.7%、民間243人・43.0%、そして公務員113人・7.8%の順である。男女ともに、民間就職率が高くなっていることがわかる。教員就職者率は、男子が女子より24.5%高かった。

詳しく課程別にみると、教員養成課程では、教員417人・65.9%であり、民間120人・16.2%、公務員96人・15.2%の順となっている。女子の就職内訳も同じく、教員216人・70.0%、民間78人・22.9%、公務員47名・13.8%の順である。しかし男子の場合、最大就職先が同じく教員201人・68.8%であるものの、次は公務員49人・16.8%、そして民間42人・14.4%の順に変わる。このような教員養成課程の傾向は平成29年でも同様であったが、平成30年は民間就職率の増加が目立つ。

一方、教員養成課程以外の場合は、最大就職先は民間246人・66.1%であり、次に公務員52人・14.0%、教員74人・19.9%の順である。女子の就職内訳も民間165人・73.7%、公務員17人・7.6%、教員42人・18.8%の順であり、公務員と教員の差は大きい。男子も同様に、民間81人・54.7%、公務員35人・23.6%、教員32人・21.6%の順となっており、民間は50%を超えている。平成29年と比較すると、民間就職率は男子で24%増加、女子で2.5%減少している。

例年最大の就職先である教員就職者全体に占める臨時採用の割合が多いということは、本学の大きな課題である。最近5年間の臨時採用の割合をみると、平成25年58.6%、平成26年54.4%、平成27年55.9%と増減を繰り返していたが、平成28年は50.6%(前年比5.3%減)、平成29年は46.3%(前年比4.3%減)、平成30年は43.8%(前年度比2.5%減)と3年連続して減少している。しかしながら、未だ4割以上が臨時採用であることから、何らかの対策が必要であることはこれまでの活動報告書で言及してきた通りである。

表Ⅳ－３ 平成 30 年 3 月卒業者の就職者内訳（学部）

平成 30 年 5 月 1 日現在

		就職者数		就職者数 教員		就職者率 教員		就職者数 公務員		就職者率 公務員		就職者数 民間		就職者率 民間	
		A		B		C		D		E		F		G	
		正規 +	臨時	正規 +	臨時	B/A *	C/B *	正規 +	臨時	D/A *	E/D *	正規 +	臨時	F/A *	G/F *
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
課程 教員養成	男	292	118	201	113	68.8	56.2	49	0	16.8	0.0	42	5	14.4	11.9
	女	341	80	216	71	63.3	32.9	47	3	13.8	6.4	78	6	22.9	7.7
	計	633	198	417	184	65.9	44.1	96	3	15.2	3.1	120	11	19.0	9.2
課程 以外	男	148	26	32	19	21.6	59.4	35	3	23.6	8.6	81	4	54.7	4.9
	女	224	17	42	12	18.8	28.6	17	2	7.6	11.8	165	3	73.7	1.8
	計	372	43	74	31	19.9	41.9	52	5	14.0	9.6	246	7	66.1	2.8
男		440	144	233	132	53.0	56.7	84	3	19.1	3.6	123	9	28.0	7.3
女		565	97	258	83	45.7	32.2	64	5	11.3	7.8	243	9	43.0	3.7
合計		1,005	241	491	215	48.9	43.8	148	8	14.7	5.4	366	18	36.4	4.9

表Ⅳ－４ 平成 29 年 3 月卒業者の就職者内訳（学部）

平成 29 年 5 月 1 日現在

		就職者数		就職者数 教員		就職者率 教員		就職者数 公務員		就職者率 公務員		就職者数 民間		就職者率 民間	
		A		B		C		D		E		F		G	
		正規 +	臨時	正規 +	臨時	B/A *	C/B *	正規 +	臨時	D/A *	E/D *	正規 +	臨時	F/A *	G/F *
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
課程 教員養成	男	288	116	189	111	65.6	58.7	57	2	19.8	3.5	42	3	14.6	7.1
	女	309	92	218	82	70.6	37.6	36	2	11.7	5.6	55	8	17.8	14.5
	計	597	208	407	193	68.2	47.4	93	4	15.6	4.3	97	11	16.2	11.3
課程 以外	男	175	21	36	17	20.6	47.2	52	3	29.7	5.8	87	1	49.7	1.1
	女	226	17	34	11	15.0	32.4	37	0	16.4	0.0	155	6	68.6	3.9
	計	401	38	70	28	17.5	40.0	89	3	22.2	3.4	242	7	60.3	2.9
男		463	137	225	128	48.6	56.9	109	5	23.5	4.6	129	4	27.9	3.1
女		535	109	252	93	47.1	36.9	73	2	13.6	2.7	210	14	39.3	6.7
合計		998	246	477	221	47.8	46.3	182	7	18.2	3.8	339	18	34.0	5.3

## 2) 大学院生

大学院修了者の就職状況をまとめると、表Ⅳ－5（平成30年5月）および表Ⅳ－6（平成29年5月）になる。平成30年3月修了者は127人で、男性73人、女性54人であり、そのうち、現職者は43人で、現職者以外は84人である。平成29年3月修了者と比べると、男性は16人増加、女性は14人減少しており、現職者は3人増加、現職者以外1人減少している。

現職者の男女構成をみていくと、平成29年3月修了者の中では男性現職者が21人、女性は19人であったが、平成30年3月修了者の中では男性が29人、女性は14人である。男性が8人増え女性が5人減ったことで、男女差は大きくなり、全体の人数は3人増加した。

一方、現職者以外の修了者は、男性44人、女性40人の84人である。平成29年3月修了者と比べると、男性は8人減っているが、女性は9人増加している。そのうち男性の就職希望者は39人、女性は36人で、全75人である。それに対して就職者は全71人で、男性が38人、女性が33人であり、男性の方が多い。未就職者は男性が1人、女性が3人であり、進学者は男性1人だけである。さらに就職者率を男女別にみると、臨時採用者率が男性30.8%、女性27.8%と、男性の臨時採用者率が高い。また、平成29年3月修了者と比べると、女性の臨時採用者率は1.3%減少、さらに男性の臨時採用者率は7.6%に増加していることがわかる。

次に就職者の内訳について、表Ⅳ－7（平成30年5月）および表Ⅳ－8（平成29年5月）からみていく。現職者は教員40人・93.0%、公務員2人・4.7%、そして民間1人・2.3%の順である。

現職者以外の修了者の最大就職先は教員58人・81.7%（前年比7.1%増加）であり、民間11人・15.5%（前年比4.2%減少）、そして公務員2人・2.8%（前年比2.8%減少）となっている。現職者以外の就職者を男女別にみると、教員が男性36人・94.7%（前年比4.1%増加）、女性22人・66.7%（前年比5.2%増加）であり、公務員は男性0人・0%（前年と変わらず）、女性2人・2.8%（前年比1.6%減少）、民間は男性2人・5.3%（前年比1.0%減少）、女性9人・27.3%（前年比3.5%減少）である。平成29年の修了者に比べ、男女ともに教員就職率が高くなったことがわかる。

表IV-5 平成30年3月修了者の就職状況（大学院）

平成30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		未就職者全体の修了者数・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				
現職者	男	29	29	100.0	29	100.0	2	6.9	100.0	6.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	女	14	14	100.0	14	100.0	0	0.0	100.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	計	43	43	100.0	43	100.0	2	4.7	100.0	4.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
現職者以外	男	44	39	88.6	38	97.4	12	30.8	86.4	27.3	1	2.3	1	2.3	4	9.1
	女	40	36	90.0	33	91.7	10	27.8	82.5	25.0	3	7.5	0	0.0	4	10.0
	計	84	75	89.3	71	94.7	22	29.3	84.5	26.2	4	4.8	1	1.2	8	9.5
男		73	68	93.2	67	98.5	14	20.6	91.8	19.2	1	1.4	1	1.4	4	5.5
女		54	50	92.6	47	94.0	10	20.0	87.0	18.5	3	5.6	0	0.0	4	7.4
合計		127	118	92.9	114	96.6	24	20.3	89.8	18.9	4	3.1	1	0.8	8	6.3

表IV-6 平成29年3月修了者の就職状況（大学院）

平成29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		未就職者全体の修了者数・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	21	21	100.0	21	100.0	0	0.0	100.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	女	19	19	100.0	19	100.0	0	0.0	100.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	計	40	40	100.0	40	100.0	0	0.0	100.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
現職者以外	男	36	33	91.7	32	97.0	7	21.2	88.9	19.4	1	2.8	2	5.6	1	2.8
	女	49	42	85.7	39	92.9	13	31.0	79.6	26.5	3	6.1	0	0.0	7	14.3
	計	85	75	88.2	71	94.7	20	26.7	83.5	23.5	4	4.7	2	2.4	8	9.4
男		57	54	94.7	53	98.1	7	13.0	93.0	12.3	1	1.8	2	3.5	1	1.8
女		68	61	89.7	58	95.1	13	21.3	85.3	19.1	3	4.4	0	0.0	7	10.3
合計		125	115	92.0	111	96.5	20	17.4	88.8	16.0	4	3.2	2	1.6	8	6.4

表Ⅳ－７ 平成 30 年 3 月修了者の就職者内訳（大学院）

平成 30 年 5 月 1 日現在

		就職者数		就職者数 教員		就職者率 教員		就職者数 公務員		就職者率 公務員		就職者数 民間		就職者率 民間	
		A		B		C		D		E		F		G	
		正規 +	臨時	正規 +	臨時	B/A *	C/B *	正規 +	臨時	D/A *	E/D *	正規 +	臨時	F/A *	G/F *
		+		+		100	100	+		100	100	+		100	100
現職者	男	29	2	28	1	96.6	3.6	1	1	3.4	100	0	0	0.0	0.0
	女	14	0	12	0	85.7	0.0	1	0	7.1	0.0	1	0	7.1	0.0
	計	43	2	40	1	93.0	2.5	2	1	4.7	50.0	1	0	2.3	0.0
現職者以外	男	38	12	36	11	94.7	30.6	0	0	0.0	0.0	2	1	5.3	50.0
	女	33	10	22	7	66.7	31.8	2	1	6.1	50.0	9	2	27.3	22.2
	計	71	22	58	18	81.7	31.0	2	1	2.8	50.0	11	3	15.5	27.3
男		67	14	64	12	95.5	18.8	1	1	1.5	100	2	1	3.0	50.0
女		47	10	34	7	72.3	20.6	3	1	6.4	33.3	10	2	21.3	20.0
合計		114	24	98	19	86.0	19.4	4	2	3.5	50.0	12	3	10.5	25.0

表Ⅳ－８ 平成 29 年 3 月修了者の就職者内訳（大学院）

平成 29 年 5 月 1 日現在

		就職者数		就職者数 教員		就職者率 教員		就職者数 公務員		就職者率 公務員		就職者数 民間		就職者率 民間	
		A		B		C		D		E		F		G	
		正規 +	臨時	正規 +	臨時	B/A *	C/B *	正規 +	臨時	D/A *	E/D *	正規 +	臨時	F/A *	G/F *
		+		+		100	100	+		100	100	+		100	100
現職者	男	21	0	19	0	90.5	0.0	1	0	4.8	0.0	1	0	4.8	0.0
	女	19	0	17	0	89.5	0.0	2	0	10.5	0.0	0	0	0.0	0.0
	計	40	0	36	0	90.0	0.0	3	0	7.5	0.0	1	0	2.5	0.0
現職者以外	男	32	7	29	7	90.6	24.1	1	0	3.1	0.0	2	0	6.3	0.0
	女	39	13	24	8	61.5	33.3	3	1	7.7	33.3	12	4	30.8	33.3
	計	71	20	53	15	74.6	28.3	4	1	5.6	25.0	14	4	19.7	28.6
男		53	7	48	7	90.6	14.6	2	0	3.8	0.0	3	0	5.7	0.0
女		58	13	41	8	70.7	19.5	5	1	8.6	20.0	12	4	20.7	33.3
合計		111	20	89	15	80.2	16.9	7	1	6.3	14.3	15	4	13.5	26.7



## 5. 広報

本学の男女共同参画推進会議の取り組みに関しては、従来本学ホームページで広報をおこなってきた。また、本報告書を印刷・配布して広報につとめてきた。ここでは、まずこれら従来からの広報活動についてその現状と課題を分析し、今後の改善策についてもあわせて検討したい。また、これからの広報のあり方についても最後に検討する。

### 1) 本学ホームページにおける学外への広報の課題について

本学ホームページ（以下、HP）では、平成 18 年度からの男女共同参画推進会議の活動報告書をはじめとして、各種資料を電子データとして公開している。平成 26 年度にHPがリニューアルされ、リニューアル後においては、トップページ「特色ある取り組み」のメニューの中に「男女共同参画」のページが置かれるようになり、現在、下図のようなスタイルとなっている。たとえば、「これまでの取り組み」メニューでは、平成 26 年度より新たに配分されている「新任女性教員スタート支援経費」の審査結果についても記載されている。

一昨年度（平成 27 年度）の「活動報告書」は、「大学内外への広報という観点」から、HPについて下記 2 点の検討課題を挙げていたが、平成 29 年度の取り組みは、一昨年度から大きな変化はしておらず、改善点もそのままである。

- ①「本学の男女共同参画に関する情報へのアクセスのしやすさ」。
- ②「本学男女共同参画の推進は『特色ある取り組み』か」。

①については、Web デザインに関することからであるため、本学HP全体のなかで検討すべきである。そのため、本件だけを改訂することは現実には難しいと考える。ただし、「男女共同参画」のページに限らず、情報が機械的な区分のもと、単純なピラミッド構造で下位のページにぶら下げられていて、具体的な情報がなかなか得られないという現状は、早急に改善されねばならない。各ページの画像すら数年間更新されておらず、本学全体の情報発信力はきわめて低い。より魅力的で使いやすいHPをすみやかに構築し、その中で、①の課題についても改善していく必要がある。

- ②については、「男女共同参画は本学に特徴的なことではなく、社会全体にとって基盤をなす方針であり重要課題である」との認識に立っての問題提起であった。本学の男女共同

参画推進会議の取り組みが、社会において普遍的な取り組みであるという認識を確認した上で、真に「特色ある取り組み」たり得ているかという観点からも、今後さらに特色ある取り組みを模索し、具体化していく必要がある。

## 2) 学内における広報の課題について

本学では、学内構成員向けのグループウェアシステム（hue-IT）において、男女共同参画推進会議の開催要項等について掲載している。教職員はここから本学における男女共同参画への取り組みについての情報を逐次得ることができる。また、本活動報告書については、原則としてホームページで公表し、委員には印刷したものを配布しているが、全教員に活動状況が周知されているとはいえず、報告書の作成とあわせて教員会議等で発言して活動について周知していくことも必要であろう。

## 3) 支援制度の周知について

以上に述べたように、広報という観点からみた昨年度の取り組みは、一昨年度から大きく変化しておらず、改善点もそのままである。このことは従来のような活動・取り組み方が本来の主たる広報活動なのか、あらためて考え直すべき段階にきていることを示している。活動報告書の配布も含めて、過去の記録を公開し、紹介することは重要なことであり、これらについては従来通り継続していく必要がある。

一方で、昨年度の「活動報告書」において、「男女共同参画社会」の実現を本学の学校運営の中で具体的にどのように実践していくかという観点から考えた場合、従来行ってきた広報は、実態においては情報公開であり、能動的な「広報」とはいえないのではないかと、いうことを指摘した。具体的に述べるなら、本会議は平成 24 年度に「女性教員採用促進のためのポジティブ・アクション」を策定し、その後、平成 26 年度から「新任女性教員スタート支援」を行ってきた。しかし、教員採用の「公募情報」にはこの支援制度のことが記載されておらず、単に「ポジティブ・アクション」にもとづいて「女性の積極的な応募を期待します」という表現にとどまっていることを課題として挙げた。その結果、昨年度の教員採用の「公募情報」では、「新任女性教員スタート支援経費」等の一定の経費支援を実施していることが記載され改善が見られた。こうした支援制度の周知など能動的な「広報」について、今後も継続的に取り組んでいくことが必要である。

大学教員の採用時における応募者数およびその男女比率は年度によって大きく増減するため、我々の「ポジティブ・アクション」がどの程度影響を及ぼしているかは一概には判断できないものの、今後もより積極的にアピールする必要がある。また、この支援制度の利用者（採択者）は、平成 26 年度 7 名、平成 27 年度 5 名、平成 28 年度 3 名、平成 29 年度 3 名と減少傾向にあることから、新任時のみならず、勤続年数に応じた研究支援制度の拡充なども含めて検討していく必要があるのではないだろうか。

本学では、昨年度 2 月に、全教職員に対し「男女共同参画推進に関するアンケート」を実施し、育児・介護支援制度の利用状況及び理解について、並びに、研究助成実施の有効性について回答を求めた結果、①各種支援制度についての周知を徹底すること、②研究助成実施の改善策の検討を進めることが課題として挙げられた。こうした課題を踏まえて、公募時に支援制度について周知することは当然のことながら、今後も、さまざまな形での支援制度や取り組みを広げ、発信していくことで、広報の効果を高めていくと同時に、改善策

の検討を進める足掛かりになることができると思われる。すべての教職員に本会議の取り組みについて認識・理解していただき、それらの人々を通して、支援制度を必要とする人に情報が届けられるようにしていくこともまた広報の重要な役割である。支援制度のねらい・意義について広く発信し、男女共同参画会議の目的について理解を深めてもらうことこそが、能動的な「広報」の第一歩となるのではないだろうか。ややもすると、女性教員比率20%の達成ばかりが目的化してしまいがちだが、性別にかかわらずすべての教職員・学生が働きやすい(学びやすい)環境の実現にむけた努力の中で、その数値目標はおのずと達成されるであろう。そのようにわれわれ自身の意識を改革していくことが、今後の「広報」には求められているのではないだろうか。

## 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 29 年度）

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

表V-1に示すように，平成29年度は，全キャンパスで学生を対象としたアルコール・ハラスメント防止講習会を実施し，多くの学生が参加した。また，平成19年度～平成25年度には，全キャンパスに向けた双方向遠隔システム使用による，ハラスメント防止に関する研修会も実施されている。

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19～29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	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
			旭	0	7	9	0	16	
			釧	0	5	8	0	13	
			函	1	11	8	0	20	
			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
			旭	8	6	7	0	21	
			釧	6	4	4	0	14	
			函	0	3	4	0	7	
			岩	0	2	14	0	16	
			計	54	22	43	2	121	
	H24.3.8 (23年度)	本学教職員	札		20	23	0	43	全キャンパスに 向けた双方向遠 隔システム使用
			旭		2	6	0	8	
			釧		8	5	0	13	
			函		7	4	0	11	
			岩		16	11	0	27	
			計		53	49	0	102	
	H25.3.21 (24年度)	本学教職員	札		21	17	0	38	全キャンパスに 向けた双方向遠 隔システム使用
			旭		7	5	0	12	
			釧		0	2	0	2	
			函		6	5	0	11	
			岩		24	8	0	32	
			計		58	37	0	95	
H25.4.26 (25年度)	学生 (1年生)	札	257				257	アルコールハラスメント防止	

	H25. 5. 24 (25 年度)	学生 (2~ 4 年生)	札	134				134	講習会
	H26. 3. 3 (25 年度)	H26. 3. 3 (25 年 度)	札		7	27	0	34	全キャンパスに 向けた双方向遠 隔システム使用
			旭		4	2	0	6	
			釧		6	2	0	8	
			函		10	9	0	19	
			岩		9	3	0	12	
	計		36	43	0	79			
	H26. 4. 25 (26 年度)	学生 (1 年生)	札	263				263	アルコールハラスメント防止
	H26. 5. 30 (26 年度)	学生 (2~ 4 年生)	札	157				157	講習会
	H27. 4. 24 (27 年度)	学生 (1 年生)	札	266				266	アルコールハラスメント防止
H27. 5. 29 (27 年度)	学生 (2~ 4 年生)	札	148				148	講習会	
H28. 5. 6 (28 年度)	学生 (1 年生)	札	274				274	アルコールハラスメント防止	
H28. 5. 27 (28 年度)	学生 (2~ 4 年生)	札	106				106	講習会	
H29. 4. 28 (29 年度)	学生 (1 年生)	札	235				278	アルコールハラスメント防止	
H29. 5. 26 (29 年度)	学生 (2~ 4 年生)	札	172				172	講習会	
旭川 主催	H22. 9. 27 (22 年度)	教職員	旭		19	11	1	31	
	H25. 6. 7 (25 年度)	学生 (1 年生)	旭	267				267	アルコールハラスメント防止
	H25. 10. 11 (25 年度)	学生 (ゼミ、サークル の代表等)	旭	129				129	講習会
	H26. 4. 7 (26 年度)	学生 (1 年生 編 入生)	旭	294				294	アルコールハラスメント防止
	H26. 4. 11 (26 年度)	学生 (ゼミ、サークル の代表等)	旭	117				117	講習会
	H27. 4. 8 (27 年度)	学生 (1 年生 編 入生)	旭	283				283	アルコールハラスメント防止
	H27. 4. 10 (27 年度)	学生 (ゼミ、サークル の代表等)	旭	105				105	講習会
	H28. 4. 6 (28 年度)	学生 (1 年生 編 入生)	旭	280				280	アルコールハラスメント防止 講習会

	H28. 6. 10 (28年度)	学生 (ゼミ、サークル の代表等)	旭	129				129	
	H29. 4. 6 (29年度)	学生 (1年生 編 入生)	旭	287				287	アルコールハラスメント防止 講習会
	H29. 6. 5 (29年度)	学生 (ゼミ、サークル の代表等)	旭	126				126	
	H30. 2. 16 (29年度)	教職員	旭		77	6	0	83	セクシャルハラ スメント防止講 習会
釧路 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
			旭	0	6	2		8	
			釧	多数	5~6	数名		112	
			函	0	2	1		3	
			岩	2	0	3		5	
			計	多数	13~14	11+数名		0	
	H25. 7. 12 (25年度)	学生 (1年生 編 入生)	釧	150				150	
	H26. 5. 7 (26年度)	学生 (1年生 編 入生)	釧	40				40	アルコールハラスメント防止 講習会
	H26. 5. 19 (26年度)	学生 (1年生 編 入生)	釧	40				40	
	H27. 4. 7 (27年度)	学生	釧	191				191	アルコールハラスメント防止 講習会
	H28. 4. 6 (28年度)	学生	釧	184				184	アルコールハラスメント防止 講習会
H29. 4. 7 (29年度)	学生	釧	186				186	アルコールハラスメント防止 講習会	
函館 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	
	H26. 4. 4 (26年度)	学生 (1年生)	函	293				293	アルコールハラスメント防止 講習会
	H26. 4. 8 (26年度)	学生 (2年生及び 大学院生)	函	41				41	
	H27. 4. 7 (27年度)	学生 (1年生)	函	308				308	アルコールハラスメント防止 講習会
	H28. 4. 5 (28年度)	学生 (1年 生)	函	316				316	アルコールハラスメント防止 講習会

	H29. 4. 6 (29 年度)	学生 (1 年 生)	函	333				333	アルコールハラスメント防止 講習会
岩見沢 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	
	H23. 11. 18 (23 年度)	教職員	岩		31	15	0	46	
	H24. 8. 28 (24 年度)	教職員	岩		28	18	0	46	
	H25. 7. 26 (25 年度)	学生 (1 年生 編 入生)	岩	両日併せて 180				180	アルコールハラスメント防止 講習会
	H25. 8. 2 (25 年度)								
	H26. 4. 3 (26 年度)	学生 (1 年生 編 入生)	岩	180				180	
	H27. 4. 3 (27 年度)	学生 (1 年生 編 入生)	岩	193				193	アルコールハラスメント防止 講習会
	H28. 4. 4 (28 年度)	学生 (1 年生 編入生)	岩	188				188	アルコールハラスメント防止 講習会
H29. 4. 6 (29 年度)	学生 (1 年生 編入生)	岩	186				186	アルコールハラスメント防止 講習会	

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
	H23. 3. 3		旭		74	35	0	109	
	H23. 2. 18		釧		50	25	0	75	
	H23. 2. 28		函		54	15	0	69	
	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 29 年度）

表 V-2 各キャンパス教育実習・介護実習時における指導・啓発状況（平成 29 年度実施状況）

	対教育実習受入校	対教育実習学生	対介護実習受入施設	対介護実習学生
札幌	随時	実習事前指導時	未実施	実習事前指導時
旭川	未実施	事前指導の一環としてセクシャル・ハラスメント講習会を実施	未実施	未実施
釧路	随時	実習事前指導	未実施	実習事前指導
函館	未実施	実習事前指導	未実施	未実施
岩見沢	未実施	未実施	未実施	未実施

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

3) 各キャンパスにおけるハラスメントの実態（平成 20 年度～平成 29 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 20 年度～平成 29 年度）

内容	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
セクシャルハラスメント	1	0	1	0	2	0	1	3	0	0
	男 0		男 0		男 1		男 0	男 0		
	女 1		女 1		女 1		女 1	女 3		
アカデミック/パワーハラスメント	1	0	3	2	1	3	0	5	2	4
	男 0		男 1	男 1	男 0	男 0		男 2	男 1	男 1
	女 1		女 2	女 1	女 1	女 3		女 3	女 1	女 3
セクシャル+アカデミックハラスメント	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	男 0						男 0			
	女 1						女 1			
セクシャル+パワーハラスメント	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
										男 0
										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	0	1	1	0	0
							不明	男0		
								女1		
その他	1	3	0	1	0	0	0	1	0	0
	男1	男2		男0				男0		
	女0	女1		女1				女1		

ハラスメント申し立て件数及び男女別人数

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

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

※年度をまたがるものについては、最初に相談のあった年度に計上。

表V-3によると、平成29年度のパワーハラスメントの申し立て件数は、セクハラ0件、アカハラ/パワハラは4件、セクハラ/パワハラは1件、セクハラ/アカハラ/パワハラ、その他が0件の合計5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4であった。

表V-4は各キャンパスにおける平成20年度から平成29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10件、アカハラ/パワハラ22件、セクハラ/アカハラ2件、セクハラ/パワハラ1件、セクハラ/アカハラ/パワハラ2件、その他7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	1	10
	旭川	2	
	釧路	2	
	函館	2	
	岩見沢	3	
アカデミック/ パワーハラスメント	札幌	7	22
	旭川	1	
	釧路	0	
	函館	3	
	岩見沢	11	
セクシャル+アカデミッ クハラスメント	札幌	1	2
	旭川	1	
	釧路	0	
	函館	0	
	岩見沢	0	
セクシャル+パワーハラ	札幌	0	

スメント	旭川	0	1
	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	2
	旭川	2	
	釧路	0	
	函館	0	
	岩見沢	0	
その他	札幌	2	7
	旭川	1	
	釧路	2	
	函館	0	
	岩見沢	2	

#### 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「修学について」が最も多く、続いて「対人関係」「精神的相談」の順で件数が多くなっている。

利用人数では、函館校が133人と最も多く、次いで札幌校が18人である。

相談件数の前年度比をみると、減少したのは旭川校-12件、釧路校-9件、岩見沢校-38件で、増加したのは札幌校+14件、函館校+128件である。

相談件数総数は、昨年度より82件増加している。

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本学ホームページ、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掲載し、学生に周知している。</li> <li>・新入生ガイダンスで「学生なんでも相談室」に関する資料及び人権侵害防止啓発リーフレットを配布し説明している。</li> <li>・保健管理センター相談室をPRするパンフレットを配布し学生に周知している。</li> </ul>
旭川	学内掲示、学生便覧掲載、新入生オリエンテーションにて説明。
釧路	<ul style="list-style-type: none"> <li>・なんでも相談室の設置。</li> <li>・特別な支援を必要とする学生に対する個別対応。</li> <li>・保健管理センターでの心理相談・カウンセリング。</li> </ul>
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。
岩見沢	「学生なんでも相談室」及び「人権相談」の周知（ポスターを作成、掲示。新入生ガイダンスで説明。）

※平成29年度の取り組みまたは平成30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29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	H18	3 (2, 1)								3
	H19					1 (0, 1)		5 (0, 5)		6
	H20									0
	H21	3 (0, 2, 集団 1)								3
	H22									0
	H23	22	5	1			2		6	36
	H24	12 (0, 12)	1 (0, 1)		1 (0, 1)		1 (0, 1)	2 (1, 1)	2 (2, 0)	19
	H25	6 (2, 4)	2 (2, 0)							8
	H26	1 (1, 0)	1 (1, 0)			1 (0, 1)			2 (1, 1)	5
	H27	1 (0, 1)		2 (2, 0)	2 (0, 1)			1 (1, 0)	1 (0, 1)	7
	H28	0	0	1 (0, 1)	2 (0, 2)	0	0	0	1 (0, 1)	4
	H29	2 (0, 2)	0	0	0	0	5 (0, 5)	7 (0, 7)	4 (3, 1)	18
旭川	H18	3 (1, 2)					1 (1, 0)		1 (不明)	5
	H19	6 (2, 4)					3 (1, 2)		1 (1, 0)	10
	H20	6 (1, 5)					3 (1, 2)			9
	H21	7 (3, 4)	2 (2, 0)					1 (0, 1)		10
	H22	6 (4, 2)	1 (0, 1)							7
	H23	9 (6, 3)	1 (1, 0)					1 (1, 0)		11
	H24	2 (1, 1)			1 (0, 1)		1 (0, 1)			4
	H25		1 (1, 0)							1
	H26	8 (8, 0)			1 (1, 0)	2 (2, 0)	5 (4, 1)	1 (1, 0)	1 (1, 0)	18
	H27	10 (9, 1)				1 (1, 0)	10 (7, 3)		1 (1, 0)	22
	H28	9 (8, 1)	0	0	0	0	8 (6, 2)	0	1 (1, 0)	18
	H29	3 (3, 0)	0	0	0	0	2 (1, 1)	1 (1, 0)	0	6
釧路	H18	3 (1, 2)	1 (1, 0)					1 (0, 1)		5
	H19	7 (3, 4)							4 ※ 1	11
	H20	7 (1, 6)	3 (2, 1)			2 (1, 1)		2 (1, 1)		14
	H21	36 (11, 25)	19 (7, 12)		6 (1, 5)	5 (1, 4)	2 (0, 2)		1 (0, 1)	69
	H22	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
	H23	36 (13, 22, 不明 1)	4 (2, 2)	9 (5, 4)	14 (6, 8)	3 (1, 2)		1 (不明 1)	4 (2, 1, 不明 1)	71
	H24	50 (17, 32, 不明 1)	15 (7, 8)		21 (12, 8 不明 1)	2 (1, 1)	1 (0, 1)		8 (6, 1 不明 1)	97
	H25	36 (22, 14)	19 (9, 10)		18 (12, 6)	3 (2, 1)	2 (1, 1)		7 (1, 6)	85
	H26	17 (8, 9)	6 (1, 5)	1 (0, 1)	6 (2, 4)	4 (2, 2)			6 (5, 1)	40
	H27	18 (11, 7)	7 (3, 4)		6 (3, 3)			1 (0, 1)	4 (2, 2)	36
	H28	7 (4, 3)	7 (4, 3)	0	4 (1, 3)	0	2 (0, 2)	0	3 (2, 1)	23

	H29	7(4, 3)	2(1, 1)	0	4(1, 3)	0	1(0, 1)	0	0	14
函館	H18	1(0, 1)			3(2, 1)	1(0, 1)				5
	H19	3(2, 1)			2(0, 2)	1(0, 1)			2(0, 2)	8
	H20	2(1, 1)	2(0, 2)		4(0, 4)	1(1, 0)	1(1, 0)			10
	H21	1(0, 1)	1(1, 0)	1(0, 1)	3(1, 2)	1(1, 0)	3(0, 3)		1(0, 1)	11
	H22				1(0, 1)	1(0, 1)			10(0, 10)	12
	H23				1(1, 0)	1(1, 0)			13(2, 11)	15
	H24	1(0, 1)							9(1, 8)	10
	H25	1(0, 1)			1(1, 0)	1(0, 1)	2(0, 2)		7(3, 4)	12
	H26	1(0, 1)		3(2, 1)	1(0, 1)	3(2, 1)				8
	H27	2(0, 2)			6(2, 4)	1(0, 1)			1(1, 0)	10
	H28	1(1, 0)	0	0	1(0, 1)	0	2(0, 2)	0	1(0, 1)	5
	H29	34(20, 14)	18(3, 15)	4(2, 2)	8(3, 5)	4(0, 4)	32(18, 14)	28(20, 8)	5(0, 5)	133
岩見沢	H18	18(10, 8)		3(1, 2)			4 ※2	1(不明1)	5(3, 1, 不明1)	31
	H19	7(3, 3, 不明1)	2(1, 1)	1(0, 1)					10(2, 8)	20
	H20	5(1, 3, 不明1)	3(1, 2)						2(1, 1)	10
	H21	2(2, 0)		1(0, 1)		1(1, 0)	2(2, 0)		1(不明)	7
	H22	4(0, 4)	3(0, 3)				3(0, 3)	1(0, 1)	6(2, 4)	17
	H23	9	1						7	17
	H24	5(2, 3)	2(1, 1)	1(0, 1)	2(0, 2)			1(0, 1)	10(2, 8)	21
	H25	4(4, 0)	3(0, 3)		1(0, 1)	1(0, 1)	1(1, 0)		9(9, 0)	19
	H26	1(0, 1)	2(0, 2)		1(1, 0)		3(1, 2)		8(4, 4)	15
	H27	2(0, 2)	7(1, 6)				5(0, 5)	2(0, 2)	11(1, 10)	27
	H28	17(0, 17)	3(0, 3)	0	0	0	5(0, 5)	3(0, 3)	18(0, 18)	46
	H29	0	2(1, 1)	0	0	0	0	1(0, 1)	5(0, 5)	8
計	H18	28	1	3	3	1	5	2	6	49
	H19	23	2	1	2	2	3	5	17	55
	H20	20	8	0	4	3	4	2	2	43
	H21	49	22	2	9	7	7	1	3	44
	H22	22	12	2	19	2	5	5	20	87
	H23	76	11	10	15	4	2	2	30	150
	H24	70	18	1	25	2	3	3	29	151
	H25	47	25	0	20	5	5	0	23	125
	H26	28	9	4	9	10	8	1	17	86
	H27	33	14	2	14	2	15	4	18	102
	H28	34	10	1	7	0	17	3	24	96
	H29	46	21	4	12	4	40	37	14	179

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 男 3 不明 1 ※2 男 2 不明 2

## 5) 「性教育学」「倫理・人権」の開講

旭川校では「性教育学」（教養科目）を平成 21 年度から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て来たが、全キャンパスにおいて共通した時間帯や教室の確保が困難で、近年では旭川校限定開講（教養科目・選択科目）であり、平成 28 年度には開講されなかった。→29 年度の開講はどうだったのか？

平成 23 年度から全キャンパスで「倫理・人権」の授業が開講され、そのなかで性の尊厳に関する講義が行われている。

## 6) 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アルコール・ハラスメント防止啓発について、新入生ガイダンスでアルコール・ハラスメント防止に関するチラシ(イッキ飲み防止連絡協議会作成)を配布し、飲酒事故防止とともに説明している。</li> <li>・平成 25 年度から、1 年生全員を対象にアルコールに関する講義とアルコールパッチテストを組み合わせた講習を実施し、上級生については各サークルのリーダー向け研修会の中で同様の講習を実施している。</li> </ul>	<p>新入生オリエンテーションにて説明。また、1 年生、ゼミ長及び部活動代表者を対象としたアルコールハラスメントに関する講習会を実施。(1 年生はアルコールパッチを使用。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校内のカウンセラー講演(デート DV 関係)</li> <li>学生支援が インス (H29. 4. 7 開催)</li> <li>・サークル長、研究室長会議 (H29. 4. 21、6. 16、7. 7、11. 17、H30. 2. 7 開催)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 29 年 4 月 6 日(木)に別科学生を含む新入生対象に「飲酒事故・アルコール事故防止講演会」を実施した。</li> <li>・平成 29 年 4 月 28 日(金)にリーダー研修にて飲酒事故・アルコール事故に対する注意喚起を行った。</li> </ul>	<p>新入生に対し、アルコールハラスメント講習を実施した。上級生については、各専攻でアルコールハラスメント講習を実施した。</p>
DV	<p>デートDVについて啓蒙用のポスターを掲示するとともに、デートDVリーフレットを配付し周知している。</p>	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校内のカウンセラー講演(デート DV 関係)</li> </ul>	<p>パンフレットの設置等を実施している</p>	

→釧路校の二項目に同じ記載があるがどうか？

アルコール・ハラスメントについては、全キャンパスで講習会を実施、新入生オリエンテーションなどでも周知徹底を図るとともに、アルコールパッチテストを実施している。また、DVについては、岩見沢校を除く 4 キャンパスにおいて、ポスター、リーフレットの配布、オリエンテーションでの啓蒙が行われている。「倫理・人権」の授業の中では、性暴力、DV、デートDVに関する講義が行われている。

## 7) まとめと今後の課題

ハラスメント防止のための研修会については、全キャンパスに向けた双方向遠隔システムを利用して実施された。また、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、

各キャンパス主催で実施されている。ハラスメントに対する啓蒙活動は、ポスター掲示、パンフレット配布、ガイダンスでの説明等適宜実施されている。

教育実習・介護等体験実習時におけるハラスメント防止のための指導・啓発については、実習を行う学生に対して、事前指導等のガイダンス時に、実際に被害を受けた際にどのような対応をし、事後にはどのような救済措置があるのか等について指導を行うほか、教壇に立つ身としてハラスメントについて理解を深める指導を更に行うことが望ましい。ハラスメントの申し立て件数に関しては、調査記録のある平成 18 年度より、ほぼ 1～10 件の間で推移している。「何でも相談室」の利用状況については、全体として相談件数が昨年度より 83 件増加し、総件数は 179 件と多く、特に悩みを抱えた学生が函館校に多いことがわかる。

平成 25 年度からは、各校でアルコールパッチテストが実施されている。アルコールに関する講習を受け、さらに学生が自らのアルコール耐性を認識することにより、今後のアルコール・ハラスメントへの防止効果が期待できる。

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

## 参 考

### 平成 29 年度 新任女性教員スタート支援経費助成対象者

所属	職名・氏名	専攻名等	助成額	助成対象項目
札幌校	講師 山田 真由美	学校教育専攻	¥200,000	・備品費（道德教育関連図書） ・旅費
旭川校	外国人講師 コマシン・ステファニー・ミドリ	英語教育専攻	¥186,620	・「稲造サミット・札幌」参加費 ・書籍等の授業教材 ・ノートPC
函館校	講師 佐藤 香織	地域協働専攻	¥200,000	・備品費（視聴覚教材） ・消耗品費（文房具他） ・旅費

### 平成 29 年度 女性教員採用促進経費配分キャンパス

配分対象キャンパス	採用者数	配分額
札幌校	1名	¥200,000
旭川校	1名	¥200,000
函館校	1名	¥200,000

学長が指名する 理事	29.10.1 ～31.9.30		理事	石川 良二		議長
学長が指名する 特別補佐	29.10.1 ～31.9.30	釧路校・家政教育	教授	鎌田 浩子		
総務部長		総務部	部長	小川 邦彦		
学務部長		学務部	部長	坂下 裕一		
学長が指名する 者若干人	29.4.1～ 32.3.31	札幌校・音楽教育	准教授	小林 美貴子	採用	
	29.4.1～ 31.3.31	札幌校・学校教育	准教授	吉野 巖	カリキュラム	
	29.4.1～ 32.3.31	旭川校・家政教育	准教授	小松 恵美子	育児介護 ・キャリア	
	29.4.1～ 31.3.31	旭川校・国語教育	准教授	村田 裕和	広報	
	29.4.1～ 32.3.31	釧路校・数学教育	教授	関谷 祐里	育児介護 ・キャリア	
	29.4.1～ 31.3.31	釧路校・家政教育	講師	土岐 圭佑	カリキュラム	
	29.4.1～ 32.3.31	函館校・美術教育	教授	小栗 祐美	人権	
	29.4.1～ 31.3.31	函館校・ 社会科教育	講師	中村 直樹	広報	
	29.4.1～ 32.3.31	岩見沢校・ 音楽教育	准教授	二宮 英美歌	人権	
	29.4.1～ 31.3.31	岩見沢校・ 保健体育	准教授	濱谷 弘志	採用	
	29.4.1～ 31.3.31	附属札幌小学校	教諭	中村 珠世	育児介護 ・キャリア	
	28.4.1～ 32.3.31	北海道大学大学院 教育学研究院	准教授	辻 智子		学外委員