



Hokkaido University of Education  
北海道教育大学

男女共同参画  
推進会議

# 平成23年度 活動報告書



平成24年12月



## 男女共同参画推進会議 平成 23 年度活動報告書の刊行によせて

本報告書は、国内外における男女共同参画推進の動向を踏まえて、平成 19 年 3 月に設置された男女共同参画推進会議が、平成 23 年度における本学の男女共同参画の現状と課題をまとめたものです。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 6 冊目の活動報告書を刊行することとなりました。

我が国では、男女共同参画社会の実現を目指して、男女共同参画社会基本法が 1999 年 6 月に制定されました。国立大学協会（以下、国大協）では、大学等の教員や研究者の採用を含めて、学問・研究領域における男女共同参画を推進するために、数値目標を掲げてきています。2000 年 5 月の提言では、「2010 年までに国立大学の女性教員の比率を 20%にする」という数値目標が掲げられましたが、現状は厳しく全国平均では 12.7%という数値であり、目標値には達せず数値の解離は大きいものでした。国大協は、この現状を受け目標達成に向けて、2011 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－」を作成し、4つの提言を行っています。そして、引き続き「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います。

本学では、教員養成大学として男女共同参画社会実現のための社会的役割を積極的に担うために、男女共同参画推進会議を設置し、第 2 期中期目標（平成 22 年度～平成 27 年度）における中期計画として「国立大学協会が掲げる女性教員の割合 20%を目指し、女性教員を着実に増加させることにより、男女共同参画を推進する」を設定しています。そして、平成 23 年度計画にしたがって、男女共同参画推進会議ワーキンググループが中心になり本学の「女性教員採用におけるポジティブ・アクション原案」を策定しています。平成 23 年度の活動としてこのことが特記されます。同ポジティブ・アクション原案の策定にあたっては、平成 22 年度に全国の教員養成大学及び教員養成学部を持つ国立大学へのアンケート調査の実施、そして平成 23 年度には他大学への訪問調査を行っています。その原案は、女性教員採用促進の推進方策として広報活動の推進、インセンティブの付与や育児・介護等の両立支援策、研究助成といった女性教員の積極的な採用方策を掲げています。このポジティブ・アクションが平成 24 年度に策定されることになっています。

このような中で、本学の女性教員の割合は本報告書にまとめられているように、平成 18 年度の 13.9%から平成 23 年度には 17.6%となり 3.7%の伸びを示しています。ポジティブ・アクションを策定することで、今後さらに、女性教員採用促進の推進が求められます。

なお、国の「第3次男女共同参画基本計画」（2010年）では、「教員養成課程における男女平等などの人権教育を推進する」など、教員養成大学の担う社会的役割が強調されています。本学では平成23年度より、全学共通の1年生教養必須科目として「倫理・人権」を開設し、その中に「男女平等・ジェンダー」の講義と演習の枠を設けています。この科目の開設準備には男女共同参画推進会議のメンバーが加わり、ジェンダー、男女共同参画社会の実現などが内容に盛り込まれることになりました。本報告書では、開設初年度の授業における受講学生の貴重な感想が取りまとめられています。

このように、男女共同参画推進会議では平成23年度の活動を行っています。本報告書は、男女共同参画の視点から、教職員の採用・昇任、学生・大学院生の就職・進学、カリキュラム、ハラスメント等の人権侵害とその予防活動などのデータを取りまとめています。教職員の皆様には、今後の大学作りの参考資料として、これまでに刊行しました報告書と合わせて、本報告書を活用していただければ幸いです。また、学外にも積極的に情報発信するとともに、本学学生、大学院生にも広報をしていきたいと考えております。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たくどうぞよろしくお願い致します。

北海道教育大学男女共同参画推進会議

平成24年12月

## 目 次

1. 教職員の現状：平成 23 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	・・・ 3
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	・・・ 7
1) 平成 23 年度「倫理・人権」（1 年生教養必修科目）実施内容 について一札幌校のジェンダー関連内容を例に一	・・・ 7
2) 受講学生の感想	・・・ 10
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・啓発活動	・・・ 25
6. 北海道教育大学のハラスメント防止と問題への対応	・・・ 29
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	・・・ 29
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	・・・ 32
3) 各キャンパスにおけるハラスメントの実態	・・・ 33
4) 人権相談体制の P R の強化徹底について	・・・ 34
5) 「性教育学」の開講	・・・ 37
6) アルコール・ハラスメント， D V（デート D V）防止について	・・・ 37
7) まとめと今後の課題	・・・ 38
北海道教育大学男女共同参画推進会議人員構成	・・・ 39

本報告書の表紙については，岩見沢校芸術課程美術コースの井本晴子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 23 年度について

## 1) 大学教員の男女比率

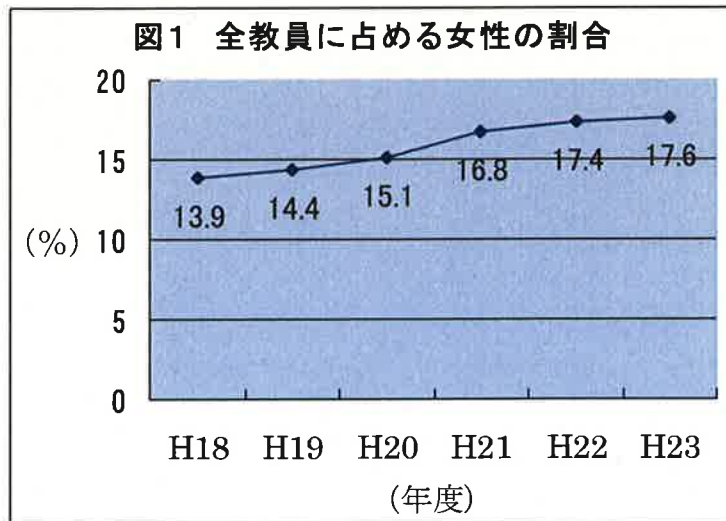
本学の教員全体に占める女性教員の割合は、平成 18 年に北海道教育大学として初めて男女共同参画のためのワーキンググループが作られて以来、わずかずつではあるが上昇を続けている。平成 22 年度に全学で 17.4%であった女性比率は、平成 23 年度には 17.6%となり、平成 18 年度の 13.9%から 3.7%の伸びを示した（表 1-1, 図 1）。ただし、国立大学協会（以下、国大協と略す）が設定した「平成 22 年までに女性教員比率を 20%とする」という目標には、まだ及んでいない。国大協が平成 22 年 12 月にまとめた報告書（<http://www.janu.jp/active/txt6-2/201103houkoku.pdf>）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は昨年に引き続き男性教員が多く、女性教員数も昨年より減少しているため、平成 22 年度には 15.9%であった女性比率が平成 23 年度は 11.8%にまで減少した。しかし、旭川キャンパスでは女性教員採用が増え、女性比率が 10.7%から 14.6%に増えたことで、教員養成全体では前年度を 0.2%上回った。また、岩見沢キャンパスでは男性採用しかなかったが、函館キャンパスでは女性採用があったことで新課程では 0.4%の上昇になった。全体では昨年度より 0.2%の上昇であり、平成 22 年度からは横ばい傾向にあるといえる。

表 1-1 北海道教育大学 大学教員の男女比（平成 24(2012)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	322	83	70	60	213	65	44	109
女性	69	22	12	8	42	13	14	27
女性比率	17.6	21.0	14.6	11.8	16.5	16.7	24.1	19.9
(参考)前年度女性比率	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24(2012)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	128	33	26	28	41
女性	59	11	14	7	27
女性比率	31.6	25.0	35.0	20.0	39.7
(参考)前年度女性比率	28.8	19.0	27.5	20.0	40.3

附属学校教員については、函館がわずかに減少したが、札幌と旭川キャンパスでは前年度より女性教員比率が大幅に増え、大学教員よりも14%も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23年度北海道学校一覧』によると (<http://www.dokyo-i.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51.6%、公立中学校でも36.2%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23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、平成21年度の35.7%、平成22年度の17.9%をさらに下回る14.3%であり、女性教員採用率は下降を続けている。応募者中の女性比率も平成22年度の18.9%をさらに下回る12%となっている。全人事案件14件の内訳をみると、女



性応募が全くなかった人事案件が3件あり、応募者1人のみの人事案件を合わせると8件となって全人事案件の半数を越えている。女性応募者の減少傾向が採用比率減少の大きな要因であると考えられるので、今後は女性教員採用促進対策として検討中のインセンティブ導入などが急務である。

### 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23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9.8%であり、全体での女性比率17.6%と比較してもかなり少ない。また全体的な傾向として補佐的な副委員長数は増えているが、平成23年度は委員長を務める女性教員が岩見沢と釧路キャンパスでは1人もいないこともあり、管理的な役割を担った女性教員の減少がみられる。この傾向については、ここ数年間の報告書でも毎回指摘があるように、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れる風土が重要であり、今後はそのための環境整備も必要となると思われる。

また、本学の学長を含む管理職<sup>1</sup>30名のうち28名が男性、女性は2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、高年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。

---

<sup>1</sup> ここでいう「管理職」とは、教員については学長、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23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	17	13	4	男	H23
イ	25	24	1	男	H23
ウ	4	4	0	男	H23
エ	11	9	2	女	H23
オ	6	6	0	男	H23
カ	6	4	2	女	H23
キ	6	6	0	男	H23
ク	9	6	3	男	H23
ケ	10	8	2	男	H23
コ	9	8	1	男	H23
サ	17	16	1	男	H23
シ	16	14	2	男	H23
ス	17	16	1	男	H23
セ	7	6	1	男	H23
計	160	140	20	女性比率	
%	100	87.5	12.5	14.3	

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23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	82	17	23	14	54	17	11	28
女性委員長数	6	2	3	0	5	1	0	1
女性副委員長数	10	3	0	3	6	2	2	4
女性比率 <sup>表注)</sup>	9.8%	14.7%	6.5%	10.7%	10.2%	8.8%	9.1%	8.9%
教員全体の女性比率	17.6%	21.0%	14.6%	11.8%	16.5%	16.7%	24.1%	19.9%

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。

#### 4) 事務系職員採用における男女比率

表1-5に、平成23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14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名採用と女性が多かったが、平成23年度の男性7名、女性4名と合わせると、全体として不均衡はない。平成14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

	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	23年度	計	(%)
男性	7	6	5	4	3	4	4	8	5	7	53	(54.6)
女性	5	5	4	5	4	2	3	3	9	4	44	(45.4)
計	12	11	9	9	7	6	7	11	14	11	97	(100.0)

ただし、以上の数値は正職員に関するものである。表 1-6 に示すように、事務系職員には正職員の他、非常勤職員があるが、男性では 90% 近くが正職員であるのに対し、女性の正職員は 4 割にも満たず、非常勤職員が 60% を越えている。前年度（平成 22 年度）と比べると、平成 23 年度に派遣職員はいないが、女性正職員の比率は 1.3% 減少しており、正職員における男女比率格差は改善されていない。また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 24 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	162	24	0	186	54.3
(男性全体に対する%)	87.1	12.9	0.0		
女性	61	96	0	157	45.8
(女性全体に対する%)	38.9	61.1	0.0		



## 2. カリキュラムの現状

### 1) 平成 23 年度「倫理・人権」(1 年生教養必修科目) 実施内容について——札幌校のジェンダー関連内容を例に一

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」が開設されることとなり、平成 23 年度前期に旭川、岩見沢、釧路、函館の 4 キャンパス、後期に札幌キャンパスで授業がおこなわれた。

ここでは、札幌キャンパスで実際に行われた「倫理・人権」の中のジェンダーに関わる計 3 回の講義について、講義時に各講師から配布されたレジュメと、講義時の筆者の聞き取りをもとに、内容を紹介する。

なお「倫理・人権」は「人権」、「差別」、「倫理」、「ジェンダー」の 4 本の柱から構成されており、それぞれが講義と演習で 1 領域を形成している。「ジェンダー」は講義の最終領域に位置づけられている。

3 回の講義題目は、下記の通りである。

- ① 「〈性の尊厳〉について考える」
- ② 「ジェンダー・コンシャスネスを高めよう」
- ③ 「〈男女共同参画社会〉の実現に向けて」

#### ① 「〈性の尊厳〉について考える」

この講義には副題「対等な関係を築くために」がつけられている。講義は学外講師（札幌人権擁護委員連合会男女共同参画社会推進委員）が担当している。

講義の冒頭では、「人権擁護委員の活動」、「セクハラ」、「デートDV」について概要が話され、その後、「デートDV」の実態や対策の詳細が示された。進行は次のとおりである。

#### ア DV とデートDV

DV の種類：身体への暴力、心への暴力、性的な暴力、お金の暴力

デートDV の実態：女性 13.6%、男性 4.3%（内閣府 2008 年調査 10 代～20 代の被害）

#### イ デートDV の 2 ケースを映像でみる

「人と人とのよりよい関係をつくるために」（内閣府男女共同参画室）の DVD から、“若者間の交際相手からの暴力” をアニメで例示した部分を視聴

#### ウ なぜDV は起きるのか、DV の特性は？

なぜ暴力を選択するのか、暴力そのものが与える影響、親しい関係の中で起きるという特性、サイクル化する暴力

エ 対等な関係を築くために必要な事

暴力に正当化はありえない，自分のことを大切に，相手のことも大切に  
嫌なことには「NO！」と言う，自分とは違う考え方・意見を認める

オ デートDVを受けたときにはどうするか，友人の様子が変だと思ったら

自分を責めない，話を聞く，相談機関への相談（ホットライン等の紹介）

このほかに，札幌人権擁護委員連合会作成のミニパンフレット「たいせつに育てよう！  
あなたの人権 わたしの人権 しない，させないデートDV」が配布された。このミニパ  
ンフにも，「女性の人権ホットライン」，「子どもの人権110番」，「みんなの人権110番」，  
「インターネット人権相談」の各種相談機関の連絡先が紹介されている。

講義で例示された，演習時のディスカッションポイントは，以下の2点である。

a ケンカとDVの違いは何だろうか？

b 自分と相手の人権に配慮すると，ケース1・2はどのような会話になるか？

（「ケース1・2」とは，DVDで視聴したデートDVのケースストーリーを指す。  
またこの部分のシナリオも講義時に配布している。）

②「ジェンダー・コンシャスネスを高めよう」

2回目の講義の副題は「自分のジェンダーバイアス（偏見）を自覚しよう。多様な生き  
方，多様な家族をつくろう」である。この回は学内講師の担当である。

特定の職業と結びついた女性イメージの問題を皮切りに，性の2分法の問題，女性労働  
者の直面している問題等が取り上げられた。進行は次のとおりである。

ア ジェンダーバイアス

職業とジェンダー秩序：女医の歴史を例に

職業と女性イメージの一致，ただしここ数年の変化あり

イ 性の2分法の問題

性の多様性，性の文化の多様性，生物学的・社会的・文化的因子との関係

ウ なぜ2分法が出てきたのか

近代社会における産業化（労働力が商品となる社会へ），産業革命と労働の可視化

エ 周辺的労働力としての女性労働者

支払われない労働の収奪による支払われる労働の成立

オ 女性労働の現代的課題と未来

女性労働の現状：男は仕事，女は家庭，M字型雇用，補助的就労

M字の変化，雇用の不安定化，ペイエクイティ，コンパブルワース，ワークラ  
イフバランス

カ 多様な性，多様な家族の在り方

個人を基本単位とする社会，家族のあり方も多様であるような社会

講義で例示されたディスカッションポイントは、以下の3点である。

- a 男女の性別が分からなくても、あるいは同性愛者でも友達になれるかな
- b 自分が教師になったときクラスに性同一性障害の子がいたらどんなクラスづくりができるだろう
- c 自分が作りたい家族はどんな家族だろう

講義後には、「『性別にとらわれない』とは、男女がフラットになることなのか」、「性同一性障害の友人が、男性から女性に性をかえた。自分はどのように接すればよいか」、「男女差別の問題はしばしば取り上げられるが解決がままならない。どのような対策がとれるか」等の質問が出された。

### ③「〈男女共同参画社会〉の実現に向けて」

ジェンダー関連講義の最終回は学内講師による講義である。男女共同参画社会基本法の制定、世界からみた日本の男女平等の評価、を皮切りに、今日の日本社会のジェンダー課題が取り上げられた。進行は次のとおりである。

- ア 「男女共同参画社会」とは何か
  - 男女共同参画社会基本法の概要、「男女共同参画社会の留意点」：男女のラベリングでよいのか、共同とは？ 参加と参画はどう違うのか
- イ 日本は「男女平等後進国」＝世界の評価
  - 国連による「人間開発指数」、「ジェンダー・エンパワーメント指数」、「ジェンダー・ギャップ指数」、世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数」、列国議会同盟の女性議員比率、クォーター制をとる国
- ウ 男女共同参画社会への道のり
  - 1960年代の第2波フェミニズム、女性差別撤廃条約は何を提起したか
- エ 男女共同参画政策のあゆみ（国内）
  - 1995第4回世界女性会議から2010「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定まで、2010「第3次男女共同参画基本計画」の強調点
- キ 男女共同参画と教育課題「多様な選択を可能にする教育・学習の充実」
  - 「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。」
  - 「国立大学における男女共同参画を推進するための提言」（国大協 2000年）
- ケ 国連女性差別撤廃委員会 CEDAW の勧告について
  - 民法の差別条項の改正、雇用環境の改善と「間接差別」の禁止、女性への暴力・性暴力への対応、性教育の推進、女性教員比率の増加、少数者女性の状況把握、個人通報制度が盛り込まれた選択議定書の批准

講義で例示されたディスカッションポイントは、以下の3点である。

- a 様々な領域（政治，労働，社会，教育，家族，マスコミなど）で，是正すべき格差や不平等にはどのようなものがあるだろうか
- b それらを是正するためには，自分たちは何をしたらよいただろうか
- c 自分たちが求める男女共同参画社会の標語やポスターを創ってみよう

講義後には、「男女格差の状況を格差と考えない人もいるのではないか」、「社会科学と自然科学の生物学的性に対する解釈の違いは？」等の質問があった。

ジェンダーに関わる講義では，学生の質問あるいは教員からの質問が活発に出され，他の講義とは趣が異なる様子が見られた。

## 2) 受講学生の感想

「倫理・人権」の最終回演習時には，全受講学生を対象にアンケートを取っている。自由記述欄にジェンダー関連内容について感想を記したものを抜粋し，以下に紹介する。

### ① “興味をもった，印象に残った”

- ・セクシュアルハラスメントやDVの話は，身近な話題ですごく興味を持てた。
- ・デートDVやジェンダーの講義は結構面白かったと思った。ただディスカッションポイントをせっかく挙げているのだから，一つの講義に一回は演習を入れた方が良かったと思う。
- ・特に印象に残ったのは男女共同参画社会についての講義です。やはり，まだ男女の差別はなくなっていますが，男と女は違いがある生き物なので違いはあって当然なので，違いはあっても差別はなくすという非常に難しい境界があることを忘れずに生活していきたいと思いました。
- ・ジェンダーや，ジェンダー・アイデンティティと性役割についても分かりやすかった。
- ・女性の立場について理解が深まった。

### ② “現代を生きる者としての学び，知っていそうでよく知らなかったことを知る，なくてはならない授業”

- ・現代を生きる者，そして教師を志す者として，人権の意味や性に関することを学んでよかったです。
- ・今まで知ってそうできちんと知らなかった「人権」について，また，性差別や男女共同参画のことなども講義で聞くことができて良かった。
- ・「倫理・人権」の授業は，なくてはならない授業だと，性の尊重，性暴力，DVについて，あまり大学では学ばない内容をとりあげることで，わかりました。小さいグループになって，自分の考えを述べる機会がたくさんあったので，自分自身が学び，考える力がつ



くと思いました。

・私たちは常に身近なところで、人権にかかわる問題にかかわっているということが分かった。また、この倫理・人権の授業を受けることで、ジェンダーの問題など、普段深く関わることのできない問題にかかわることができとてもよかった。

### ③ “テーマが重複、男性の立場からの話も聞きたい、こんな内容も必要”

- ・ジェンダーや人権問題などで、講義の内容がかぶっていたように感じた。
- ・ジェンダーの問題など、似たようなテーマの講義が多かったように感じます。
- ・後半の講義はジェンダーのものばかりで、少しもういいかなと思いました。
- ・男性の立場から、平等の話を知りたかった。
- ・女性に対する差別ばかりが取り上げられていたことが不満だった。
- ・後半は特に女性の権利、男女平等についての内容が多かったが、現実には、男性の権利もあることに加え、女性の社会的地位が向上することで、男性側が不利益を被る面も増えている。あまりに一方的だと感じた。
- ・講義を受けてタメになる部分は確かにあったが、結局自分たちには（例えばジェンダーなどの問題に対して）何ができるのか分からない部分、納得できない部分もあった。
- ・ジェンダーの話でも、「今の時代になぜ大切なのか。理由はこれだ！！」というものが無い気がして、聞きにくい事がありました。演習では、班ごとに他の人たちとディスカッションをして、他の意見・考え方を取り入れたり、考えさせられることがあったので、やってよかったという感じがしました。
- ・性暴力がだめだということは言われたけれど、女子を守るためだけのようには聞こえませんでした。なぜこのようなことをしてしまうのか、もし事件が起こったらどうなるのか（セカンドレイプについてなど）までの講義があってもいいと思う。

### ④ “すべて学ぶのは難しい、もっと時間をかけて”

- ・日本国憲法のことからDV、ジェンダー問題など短い期間で広くすべて学ぶことは難しいと思った。
- ・テーマのひとつひとつもきわめて重要なものだし、講義も先生方の考えや主張が伝わるもので、有意義な時間でした。演習では班のみんなと意見交換をする機会をいただき、充実したものにできたと思います。話し合いのたびに知識や経験の不足を感じ、もっと時間をかけてそれぞれの考えを深める必要があると思いました。一生懸命聴いているとわかることや考えることがいっぱいあるのに、聴きっぱなしになっているのがもったいなかった！
- ・講師の先生と少人数で話し合いたいと思いました。

札幌校は、前期の「教職論」（1年生必修）で、講義と演習をほぼ1対1で組み合わせた形式の授業を行っている。しかし、「倫理・人権」の場合は、講義2～3回に対して1回の演習が組まれており、講義と演習までの期間が長すぎる問題や、時間の制約から、全ての講義内容のポイントをディスカッションの対象にできるとは限らない、という問題がある。

ジェンダー関連内容に限らず、他の領域でも、講義に対応する演習時間が不足する、演習が充実している、もっと話し合いたい、という要望が学生から多く出されている。平成23年度末に行われたこの科目の全学コーディネーター会議でも、演習回数を増やしたいというキャンパスがあった。また一方で、講義回数の方を増やしたいというキャンパスもあった。各キャンパスのカリキュラムはそれぞれ特色があり、地域性や教員の専門性が反映した独自のキャンパス文化のもとで、興味深い授業が展開されている。「倫理・人権」も、平成23年度の試行をふまえ、今後は各キャンパスの独自性を生かしながら、開設内容と方法を工夫していく必要があるだろう。

ジェンダーに関しては、誰もが自分自身と重ね合わせながら考察することができるためか、他の領域より講義時に質問が多く出され、講師との間で活発なやりとりが行われた。一方で、講師が客観的視点を提供しても、学生の主観が強固なまま、という様子も見受けられた。

質問の中には、セクシャルマイノリティの友人に対してどのように接したらよいか、というものがあつた。性や性教育に関わる事項は、初年度の試行講義内容の中核にはなっていないのだが、これは学生が日頃の交友関係の中で直面している課題であろう。また、「セクシャルマイノリティ」は、北海道の学校教育では、十分な対応が行われていない事柄の一つでもある。学生の感想に、ジェンダー関連内容の重複について書いたものがあるが、学生が直面している課題を探りながら、ジェンダー関連講義内容の検討を引き続き行っていくことが不可欠である。

さて、平成22年度までは、札幌校に「現代ジェンダー論」が選択科目として置かれていた。平成23年度からは、時間数は縮小したものの、「ジェンダー」は「倫理・人権」の中で、全学生の共通学習内容となった。カリキュラムは大学教育の根幹である。大学として、また教員養成大学として独自の必修科目を設定するならば、そこで何を伝えることが必要なのか、それをいかに構想していくかを、日々学生と接する教員の視点から作り上げる努力が求められる。必修科目がもつ意味は大きい。

なお、札幌校の平成24年度の「倫理・人権」では、講義の時間を60分とし、その後の質疑応答を長めに設定することにした。少ない演習回数を補うために、講義の場で意見交流を促そうとする試みである。

### 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年度は8名、平成22年度3名、平成23年度6名の取得があった(表III-1)。大学教員も、平成20年度、22年度、23年度各1名の取得があった。大学教員と事務職員の年齢構成が異なるため育児休業の取得者数に差異がみられると考えられる。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<sup>1)</sup>利用者は、平成19年度、平成20年度ともに2名(全て女性)、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<sup>2)</sup>利用者が4名、平成21年度3名、平成22年度5名、平成23年度6名おり(全て女性)、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。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。

表III-1 育児・介護支援制度の利用者

■ 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		平成23年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員		4		3		2		7		2		3
大学教員					1	2				1		1
附属学校教員				3				1				2
合計	0	4	0	6	1	4	0	8	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

	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		平成23年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員				2		2						
附属学校教員												
合計	0	0	0	2	0	2	0	0	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		平成23年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員		4		3		5		6
附属学校教員								
合計	0	4	0	3	0	5	0	6

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		平成23年度	
	男	女	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	0	0

注) 介護休業を開始した日の属する年度に計上

- 1) 小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員が、子の養育のために1日の勤務時間を3時間55分又は4時間55分に短縮することができる制度。
- 2) 小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員が、1日に2時間を超えない範囲内で勤務を行わずに、子の養育をするための時間を取得することができる制度。