

北海道教育大学

男女共同参画推進のための報告書



2006年12月

男女共同参画のためのワーキンググループ

目 次

はじめに	1
I 北海道教育大学の男女共同参画推進の視点	2
1. 男女共同参画社会の推進と大学の役割	2
1) 男女共同参画社会の実現	2
2) 大学の役割	2
2. 北海道教育大学の取り組みと独自の視点	3
1) 本学のこれまでの取り組み	3
2) 本学独自の視点	4
3. 本書の構成	4
II 北海道教育大学における男女共同参画の現状	6
1. 北海道教育大学の教職員の現状	6
1) 大学教員の男女比率	6
2) 事務系職員の男女比率	9
3) 結論と課題	11
2. 北海道教育大学における学生・院生の現状	12
1) 学部学生・院生の在籍状況	12
2) 学部学生・院生の卒業後の進路	19
3) 結論と課題	26
3. 北海道教育大学におけるカリキュラムの現状	29
1) ジェンダー関連科目の開講状況	29
2) 結論と課題	33
4. 北海道教育大学のハラスメント防止と問題への対応	34
1) ハラスメント防止とその対応の現状	34
2) ハラスメント等人権侵害の状況	38
3) ハラスメントに関する学生の意識および現状	39
4) 結論と課題	40
5. 北海道教育大学における次世代育成支援	41
育児・介護支援	41
6. 北海道教育大学の留学生の状況	42
1) 全学・各キャンパスの留学生男女比	42
2) 留学生実態調査（札幌校）	42
3) 結論と課題	43
III 男女共同参画をより促進するための提言	44
IV 資料編	47

はじめに

21世紀の日本社会の最重要課題として、国は男女共同参画社会の実現を掲げております。

「男女共同参画社会基本法」(1999年公布・施行)では、個人が性別に関りなくその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、社会のあらゆる分野において、その促進のための施策の推進を図ることが提起されています。これを受けて、国立大学協会は「国立大学における男女共同参画を推進するために」(2000年ワーキンググループ報告書)の中で、大学における男女共同参画を図るための12の提言を行いました(資料Ⅳ-1)。これらの提言を受け、すでに多くの国公立大学では、学内に推進組織を立ち上げ、その活動をスタートしているところであります。

2005年には、「男女共同参画基本計画(第2次)」が閣議決定され、性別に基づく固定的な役割分担意識にとらわれず、人権尊重を基盤とした男女平等観の形成を促進するため、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる分野において、相互の連携を図りつつ、男女平等を推進する教育・学習を充実することが強調されています。

大学は、学問・研究の最高学府として、多様で優秀な人材を養成する機関であり、社会に大きな影響力を持つことから、男女共同参画社会の形成に寄与する重要な役割を担っております。

とりわけ、本学は、次世代の教育を担う人材養成機関として、北海道では基幹的な役割と責任を担ってきました。本学が、学生、院生等に対し、教育や研究、就職活動やキャリアアップ形成のために男女の区別なくサポートし、女子学生にとって障害となっているものがあればそれを除去する姿勢を明確に打ち出すことは、本学の信頼を高め、優秀な人材を集め、かつ男女平等観を持った人材を教育現場やその他の社会に送り出すことにつながります。また、本学の教職員においても、労働条件や職場環境において性による不当な格差やキャリアアップの障害がないかどうかをチェックし、問題点を改善していくことは、本学の教育・研究・支援体制の今後の発展のために必要不可欠であります。

本学では、上記の目的を具体的実現するための学内組織の設置を年度計画に盛り込んだところであります(平成18年度計画 32-1「男女共同参画推進会議」(仮称)の設置)。そのための準備組織として、全学から選出された9名の教員から成る「男女共同参画のためのワーキンググループ」(以下、「WG」という。)が担当理事の下に作られました。WGに託された任務は、①本学の構成員、教育内容、労働条件等における男女共同参画の実情について調査し、②問題点を明らかにし、③今後改善すべき課題についての提言を行うことです。WGは、これらの課題について、2005年12月からTV会議を中心に8回の検討を重ねてきました。

本報告書は、これらの討議をまとめたものであり、いわば、本学初の「北海道教育大学 男女共同参画白書」であります。

本報告書が、北海道教育大学の男女共同参画の実現に向けて活用されることを願っております。

2006年12月

理事 佐々木 茂
男女共同参画のためのワーキンググループ 座長 笹谷 春美

I 北海道教育大学の男女共同参画推進の視点

1. 男女共同参画社会の推進と大学の役割

1) 男女共同参画社会の実現

私たちが、今、大学における男女共同参画を推し進めるにあたって、その根拠となるのは「男女共同参画社会基本法」（1999年公布・施行）と「男女共同参画基本計画」（2000年）という国の施策である。

その前文で「・・・男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。」と謳っている男女共同参画社会基本法は、次の5つの基本理念を定めている。

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

これらに則り、「男女共同参画基本計画」では、「国や地方自治体は施策の策定・実施の責務を有し、国民（企業等の法人を含む。）は男女共同参画社会の形成に努める。」としている。従って、私たち、国立大学法人およびその構成員は、「男女共同参画社会の形成に努める」責務を負っている。ちなみに「男女共同参画基本計画」で提起されている具体的施策のキーワードは「ポジティブ・アクション」、「ジェンダーの主流化」、「苦情処理および被害者の救済」などである。

このようなわが国の施策の背景には、1976年からスタートした「国連婦人の10年」の中間年である1979年に第34回国連総会で採択され、日本政府も1985年に批准した「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」や「ナイロビ将来戦略」（国連婦人年10年ナイロビ世界会議 1985年）、「北京行動綱領」（第4回北京世界女性会議 1995年）などの国際文書の実行という国内的課題がある。とりわけ、女性にとって「仕事と家庭（育児・介護）の両立」はいまだ困難な状況にあり、その結果、賃金や雇用形態に大きな男女格差がある。また、国連の「人間開発報告書」では、平均寿命、国民1人当たりGNP、就学率・識字率の達成度を表すHDI（人間開発指数）は男女ともに世界のトップ水準であるにも関わらず、それらの所有する能力や知識が社会に還元されているかどうかを図るGEM値（ジェンダー・エンパワーメント測定値）では先進国中、極めて低位にあり、政治・経済・社会領域における意思決定への参加において男女の格差が歴然とあることが、「女性の能力を活用していない」としてOECDなどの国際機関からも批判されているところである。

2) 大学の役割

それでは大学は、上記のような根深いジェンダー・ギャップとは無縁であろうか。

既存データ（国立大学協会の調査、平成17年版「男女共同参画白書」など）によると、

教員では教授など職階があがるほど女性が少なくなり、同様に職員でも正規職員に男性が多く、定員外・非正規職員に女性が多い。その結果、管理職に女性が少ない。

つまり、学校教育の最終段階であり、科学・学問の発展と推進および社会の発展に大きな役割を担うべき大学・研究組織は、日本では、一方の性（男性）が圧倒的優位にたつ「男性職場」であり、研究職は「男性職」であると言っても過言ではない状況がある。

日本の大学では、女性は数的にもマイノリティの存在であり、大学の教育研究・管理運営の意思決定に参画する機会が少ない。このことは、大学の特殊な組織構造とあいまって、人権侵害としてのセクハラ・アカハラの温床になりやすい状況を生み出している。

また、専門領域においても、文学・教育・芸術などの人文系では女性研究者の割合が高く、社会科学や自然科学は男性研究者の割合が高いというジェンダー・ギャップがある。特に理工系分野における女性研究者の養成の遅れは、今後の日本の科学・技術の発展に関する問題であることが、指摘されている（平成17年版「男女共同参画白書」）。

このような、わが国の大学の現状に対し、国立大学協会の提言（2000年）（資料Ⅳ－1）に沿って幾つかの大学では、すでに男女共同参画推進の課題を次のように定め、行動をおこなっている。

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

2. 北海道教育大学の取り組みと独自の視点

1) 本学のこれまでの取り組み

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

また、非常勤職員の休暇や手当等での改善も実施してきた。これらの職員は女性で占められているため、僅かながらではあるが、女性職員の労働条件の改善となった。

しかし、男女共同参画という視点からの全学的な見直しとその推進という取り組みは、まだ不十分であったと言える。ここにきて、国立大学協会や他大学の動きに合わせて、本学も男女共同参画社会の担い手としての立場の重要性を認識し、「男女共同参画推進会議」（仮称）を設置することを平成18年度計画に盛り込み、その準備組織として、「男女共同参画のため

のワーキンググループ」(以下、「WG」という。)を結成し、この課題に本格的に取り組むことが教育研究評議会で承認された。2005年12月からスタートしたWGの任務は、本学の男女共同参画の現状と課題を明らかにし、今後の取り組みとして必要な提言を行うことである。

2) 本学独自の視点

WGの検討における視点は2つある。1つは、学問・教育の最高学府として男女共同参画社会の形成に果たす役割という視点であり、もう1つは、他の総合大学とは異なる本学の独自の役割である。それは、北海道の教員養成の基幹大学としての役割という視点である。本学はこれまで多くの優秀な人材を教育現場に輩出してきており、また、再編後もその主要な役割は変わらない。

これを、男女共同参画の実現の責務という視点からとらえると、本学の役割は以下の2つになる。第1には、教員養成カリキュラムにおいて男女平等やジェンダー公正についての知識や認識を獲得し、それらを念頭においた教育をできる人材を養成すること、第2に、そのような教師を通して教育現場における男女共同参画が実現されることをサポートすることであろう。勿論、これは教員以外の職業に就く学生にも同様に意図されるべきことである。

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

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

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

3. 本書の構成

本書は4部構成となっている。

I部は北海道教育大学の男女共同参画推進の視点として、わが国の大学における男女共同参画の課題と共に、本学の独自の課題を述べている。

II部では、既存データからみた本学の男女共同参画の現状と課題について述べている。

ここでは、以下の項目に分けて詳述している。

1. 教職員の現状、2. 学生・院生の現状、3. カリキュラムの現状、4. ハラスメント防止と問題への対応、5. 次世代育成支援、6. 留学生の状況。

Ⅲ部では、これらの分析を踏まえて、具体的な実行が求められる提言を行った。

Ⅳ部は、資料編である。

私たちは上記の分析において幾つかの興味深いファインディングを得ることが出来た。

最後に、本報告書でカバーできなかった点について記したい。

今回用いたデータは、先に述べたように、全て既存のデータであり（留学生にのみ一部アンケートを行った。）、報告書の作成のために新たに行われたものではない。従って、現状を十分に反映することに限界を持っている。特に、現在は全学的再編の過程にあり、教員の異動やカリキュラムの再編も重なっている。再編後の新しい状況については、今後発足する全学組織で、実態調査を行い、問題点をクリアにして頂きたい。

また、本報告書の作成において、附属学校園（小学校・中学校・養護学校・幼稚園）および各センターについてのデータ把握は不十分であった。これらに所属する教職員の動向や教育内容も、21世紀の男女共同参画社会の実現と深く関っており、また、関ることが求められている。

従って、提言されている全学組織には、上記に所属する教職員も含め、全教職員、学生・院生などあらゆる構成員が参加する、あるいはその声が反映されるものであることを期待する。

II 北海道教育大学における男女共同参画の現状

1. 北海道教育大学の教職員の現状

1) 大学教員の男女比率

平成 18(2006)年 2 月現在における本学女性教員の比率は、全体で 13.6%である。これは 2002 年における全国の大学の女性教員比率平均 14.1% (文部科学省、「多様なキャリアが社会を変える」第 1 次報告(女性研究者への支援)平成 15 年、http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/008/toushin/030301/04.htmより)に満たない数値であり、今後の積極的な取り組みが望まれる。

なお、資料Ⅳ-2 に示すとおり、キャンパス別に見ると旭川校の女性教員比率が非常に低く、岩見沢校ではやや高くなっている。しかしこの数値は前述したように平成 18 年 2 月現在のものであるため、平成 18 年度から始まった改組による教員異動が落ち着いてから、再度、各キャンパスでの男女比率について調査することが必要と思われる。

(1) 職務階級から見た男女比率

職務階級から見た本学教員の男女比率をⅡ-1-1 に示す。教授職では女性の割合は、教授全体の 9.8%に留まる。助教授、講師となるにつれて女性比率は増加するが、最も多い講師でも 38.5%であり、教員に男性が多い現状が明らかである。ただし、全国の大学の女性比率(上述の報告書。平成 14(2002)年のデータ)と比較すると、いずれの職務階級でも平 14 年度の全国平均は上回っている。全体として全国平均に満たないのは、他大学では女性教員のうち多数を占める助手が、本学にいないことによる。

女性教員全体を 100 として、各職務階級の割合を算出すると、本学では全女性教員のうち 4 割が教授、半数が助教授である。Ⅱ-1-1 には示していないが、男性の場合は全男性教員中 58.2%が教授、39.5%が助教授である。本学は、現時点で教員中に占める教授の割合が高いが、特に男性教員にその傾向が強いと言える。男女別の昇進の差異についての分析は、次項で述べる。

Ⅱ-1-1 職務階級別女性教員比率(平成 18 年 2 月)

職務階級	本学の 女性教員比率 (%)	本学の 女性教員全体を 100 とした場合	全国の 女性教員比率 (2002) (%)
教授	9.8	40.0	8.8
助教授	16.9	50.9	14.4
講師	38.5	9.1	21.0
助手	-	-	21.7

以上のように、全国比では「非常に少ない」わけではないものの、2010 年までに女性教員の比率を国立大学協会の数値目標である 20%に引き上げるためには、今後、積極的に女性の

採用を進める必要があると考えられる。2006年時点の現員404名のうち、2009年度末までに定年退職が予定される年齢の教員は、男性59名、女性5名、計64名である(Ⅱ-1-2)。人事計画には流動的な部分があるが、定員数が変化しないと仮定して今後これら64名の後任にすべて女性を採用した場合、2010年4月での男女比は、71.5%対28.5%となり、3割近くが女性で占められることになる(Ⅱ-1-3)。しかし現時点での女性採用率と同様の割合であった場合(女性採用率15%程度、すなわち、64名を、男性採用54名、女性採用10名とした場合)は、女性比率は15.1%まで上昇するにとどまり、20%にははるかに満たない。20%という目標値は、退職者64名を補充する際、半数弱にあたる30名を女性の後任で満たすことで実現できることになる。

なお、女性比率の著しく低い数学、理科、技術科教育の予定退職者は、2009年度末までに合計で16名であり、これらの退職者分の新採用をすべて女性で採用したとしても、国立大学協会の目標値には至らない。

Ⅱ-1-2 現教員数と今後の予定退職者数

2006年4月教員数	男性	女性	計
	348	56	404
	86.1%	13.9%	100.0%
教員定年退職者数合計 (2009年度末まで)	男性	女性	計
	59	5	64

Ⅱ-1-3 退職者の後任人事における女性比率(シミュレーション)

後任に女性を起用した場合	女性採用率	男性 (人数)	女性 (人数)	全体としての 女性比率	備考
全員女性	100.0	289	115	28.5	国大協目標達成 現時点より1.5%増
64名中、50名女性	78.1	303	101	25.0	
64名中、32名女性	50.0	321	83	20.5	
64名中、30名女性	46.9	323	81	20.0	
64名中、16名女性	25.0	337	67	16.6	
64名中、10名女性	15.6	343	61	15.1	

(2) 年齢から見た男女比率と昇進の均等性

(1)で述べたように、女性教員に教授は少なく、相対的に講師が多い。これは、女性が若い層に多いためか、それとも助教授、教授昇任に際して、女性に不利な状況があるのかを調べるため、年齢別の男女比率を算出した(Ⅱ-1-4)。

Ⅱ-1-4からわかるように、男女とも教授職は40代後半以降、講師職は比較的若い年齢層に固まっており、男女で大きな違いは認められない。また60歳以上の教員は、男性では男

性全体の24%を占めるのに対し、女性では女性全体の15%しかなく、年配者に男性が多い年齢分布になっている。従って、年齢階層が上の男性教員が多いために、全体としてみると男性の教授が多くなったと考えることができる。助教授については、男性で30代以下の助教授がやや多いが、同時に55歳以上の助教授も多くなっており、男女間で昇進に大きな差があるとは言いがたい。

Ⅱ-1-4 職務階級・年齢別に見た教員男女比率（平成18年2月）

職種	性別	年齢階層								合計
		30～	35～	40～	45～	50～	55～	60～	65～	
教授	男性	0	0	2	23	36	68	67	7	203
	%	0.0	0.0	1.0	11.3	17.7	33.5	33.0	3.4	100.0
	女性	0	0	0	3	4	8	6	1	22
	%	0.0	0.0	0.0	13.6	18.2	36.4	27.3	4.5	100.0
助教授	男性	6	27	40	25	23	9	7	1	138
	%	4.3	19.6	29.1	18.1	16.7	6.5	5.1	0.7	100.0
	女性	1	2	7	11	5	1	1	0	28
	%	3.6	7.1	25.0	39.3	17.9	3.6	3.6	0.0	100.0
講師	男性	4	1	1	1	1	0	0	0	8
	%	50.0	12.5	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	100.0
	女性	3	1	1	0	0	0	0	0	5
	%	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

(3) 分野・専攻別男女比率

多くの大学で、非常に女性の少ない分野・領域があることが指摘されている。本学の教員における分野・専攻別男女比率はⅡ-1-5に示すとおりである。

Ⅱ-1-5 分野別に見た女性教員比率（平成18年2月）

全学の女性比率	%	理・数・技術のみ
文系全体	12.2	—
理系全体	17.0	2.2
芸体系全体	11.8	—
合計	13.6	

注) 便宜上、文系、理系、芸体系は、以下のように分類した。

- 文系・・・学校教育・幼児教育・障害児教育・国語・社会・英語・学校臨床心理学
- 理系・・・数学・理科・技術・家政・養教
- 芸体系・・・音楽・美術・体育

ここからわかるとおり、本学では、一般に女性教員が少ないと言われる理系にむしろ女性教員が多い傾向が認められる。ただし、便宜上、理系として分類した中から家政教育、養護教育を除くと、女性教員は2.2%となり（Ⅱ-1-5右欄）、理科・数学・技術教育講座において女性が著しく少ないことがわかる。これは全国的な傾向と軌を一にするものであり、この領域における女性の進出を支えるような何らかの対策が必要と思われる。いわゆる理系講座においては、そもそも専攻する女性の数が少なく、結果として公募を行っても応募者の中に女性が少ないため、採用者数も少なくなる傾向があるといわれている。本学における教員採用時の男女比率については、次項で述べる。

(4) 採用について

平成 16、17 年度中に行われた教員の採用人事について、応募者および採用者の男女比がどのようになっているかを調査した(資料Ⅳ-3)。この間に全学で 26 件の採用人事があり、うち 3 件は交流人事のため、多数の応募者の中から一人を採用するという形にはなっていない。

残る 23 件のうち、3 件は応募者総数その他の情報が手に入らなかった。その 3 件を除いた 20 件のうち、応募者の男女比が判明したものは 13 件である。この 13 件について見たところ、応募者中には女性が 10.3%含まれていたが、採用者ではゼロであった。

ただし、26 件の採用人事全体で見ると、女性が採用されたのは 26 名中 4 名と 15.4%であり、これは平成 18(2006)年 2 月現在の本学の女性教員比率より高い。

2) 事務系職員の男女比率

平成 18(2006)年 4 月における本学事務系職員の男女比率はⅡ-1-6のとおりである。

Ⅱ-1-6 事務系職員の男女比率 (平成 18 年 4 月)

	常 勤	非常勤	全 体
男性 (人)	163	16	179
(%)	91.1	8.9	63.3
女性 (人)	46	58	104
(%)	44.2	55.8	36.7
計	209	74	283

全体での数値を見ると女性が 36.7%と、教員に比べ、男女の比率が均衡している。しかしこれを常勤・非常勤別に見ると、男性職員では常勤職が 9 割以上であるのに比べ、女性職員では半数以上が非常勤職となっている。常勤職だけで見ると、男性 78%に対し、女性は 22%であり、教員よりは女性比率が高い。なお、非常勤は事務職がほとんどであるが、一部、附属学校の給食関係や用務職が含まれている。

(1) 職務階級と年齢から見た男女比率

Ⅱ-1-7は、平成 18(2006)年 4 月 1 日現在における職務階級および年齢別に見た事務系常勤職員の男女比率である。

総括主査以上の階級に女性は 1 人もいない。また主査、専門職、主任をあわせると、男性が

85名に達するのに対し、女性は計13名で、これらの職務階級の13.3%を占めているに過ぎない。これに対し一般職員での女性比率は43.4%であり、女性が職務階級上、低い位置に多いことがわかる。

この理由として、男性の年齢分布が一様であるのに対し、女性の年齢分布が若い方向に偏っていることがあげられる。職務階級にかかわらず40代以上の男性は男性全体の55.8%であるが、女性ではこの年代は10.8%に過ぎない。このような年齢分布の違いが、現時点での男女の職務階級の違いに結びついていると考えられる。このデータだけから男女間に昇進についての差があるかどうかは明言できないが、50代以上の男性がすべて専門職以上の階級であり、高い年齢層での女性の昇進に関して詳細な調査が必要であろう。また、現在、次項で述べるように、採用については男女の均衡が取れている。従って今後、女性職員が出産・育児などの理由で中途退職せずに勤務が続けられ、昇進等についても平等が保たれるような環境の整備が重要と思われる。

Ⅱ-1-7 職務階級・年齢別に見た事務系常勤職員の男女比（平成18年4月）

職種	性別	年齢階層									合計
		20～	25～	30～	35～	40～	45～	50～	55～	60～	
局長・部長・課長 室長・事務長	男性				1			2	16		19
	女性										0
総括主査	男性						1	9	6		16
	女性										0
主査	男性						5	4	4		13
	女性							1			1
専門職	男性			2	15	19	10	4	7		57
	女性				2	1	1				4
主任	男性			9	2	1	3				15
	女性			6					2		8
一般職員	男性	10	17	16							43
	女性	13	9	11							33
計	男性	10	17	27	18	20	19	19	33	0	163
	女性	13	9	17	2	1	1	1	2	0	46
	全体	23	26	44	20	21	20	20	35	0	209

(2) 採用について

Ⅱ-1-8に、平成13年度からの事務系職員採用者数（常勤）を示す。近年はどの年度も男女が均等に新規採用されており、特に大きな偏りは認められない。このような傾向が、前項で述べた若い世代での男女数の均衡に寄与しているものと思われる。

II-1-8 過去5年間の男女別事務系職員採用者数（全学）

	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年 4月1日
男性	7	7	6	5	4	3
女性	4	5	5	4	5	4
計	11	12	11	9	9	7

注)常勤者のみ。再雇用は除く。

3) 結論と課題

現時点での本学大学教員の男女比率は、全体としては全国レベルとほぼ同等と考えられる。この中で、理系に女性がやや多いという特殊な傾向が認められるが、これは養護教育と家政教育を理系に分類した結果であり、これら二つの領域を除くと女性比率は非常に低い。

今後の退職者数と採用の動向を考えると、国立大学協会が提唱する2010年の目標値20%を達成するためには、かなりの努力が必要とされる。たとえば、2010年までの定年退職者の補充の際には採用者の約半数を女性にすることで、20%に達することができる。

しかし教員は大学教育の要であり、男女の比率が拮抗さえすればよいという職務ではない。専門領域や研究・教育能力等、多くの条件を満たすことが要求される。女性が少ないので数だけ合わせるといった表面的な解決方法をとるべきでないのは明らかである。

一方、本学の学生数を見ると、全体として男性より女性が多く、男性の教員が女性の学生を教えるという図式が多く見られる。これ自体は悪いことではないが、あまりにも教員に男性が多いことで、男女を問わず「男性が上に立ち、教える。女性は教えられる側で、上に立つことはない。」といった性役割分業的な意識を定着させてしまう恐れはある。また、女性教員が少ないことは、女子学生にとって役割モデルがないことにもつながる。理系に女性教員が著しく少ない現状が憂えられるのは、そのような側面もある。

今後はポジティブ・アクションの採用なども考慮し、大学としてどのような採用計画を立て、どのような人材を求めるのか、慎重かつ柔軟に検討していかなければならないだろう。領域にかかわらず大学教員をめざす女性の数そのものが少ない現状の中、本学としてどのような人事を考えていくべきか、明確なビジョンを持つことが望まれる。また、教育機関としては、ひとりでも多くの女性が高い教育を身につけ、さまざまな職種、領域で活躍できるよう支援する義務があると考えられる。

事務系職員については、十数年前は著しく男性に偏った比率であったが、近年は男女が均等に採用される傾向にある。その結果、30代前半までの男女比率は拮抗しており、昇進上も目立った差は認められない。現時点では職務階級が上になるほど男性ばかりになっていくが、これは高齢での男女比が男性に偏っていること、過去に女性の採用が少ない時期があった、あるいは結婚や出産などが、女性にとって仕事の継続の障害になるような環境が存在した時代の影響など、さまざまな理由が考えられる。今後、40代、50代の女性が今よりも増えた時点で、再度検討することが必要であろう。また、現在55歳以上の女性職員が、すべて同年代のどの男性職員よりも地位が低いことは、今後の検討を要する。

非常勤職員に女性が多い現実は見逃してはならない部分である。常勤の職員については、若年世代、つまり近年の採用者に限ってであるが、これまで述べてきたように数値上、男女間に大きな差は認められない。しかし非常勤職員という身分は、どれほど長期間にわたり、どのような職務内容をこなしていたとしても、またどれほど職務に精通しようと、職務階級として昇進することは制度上考えられない。さらに常勤職員が持つ権利等についても、非常勤であるが故に見過ごされることがないとは限らない。むしろ職種や職務内容に大きく依存する部分ではあるが、全女性職員の半数以上が非常勤という不安定な地位についていることを看過すべきではない。今後、非常勤職員の女性が、女性であるが故に不利益を被っていることがないかどうか、あるとしたらどのように改善したらよいか、真剣に検討することが求められる。

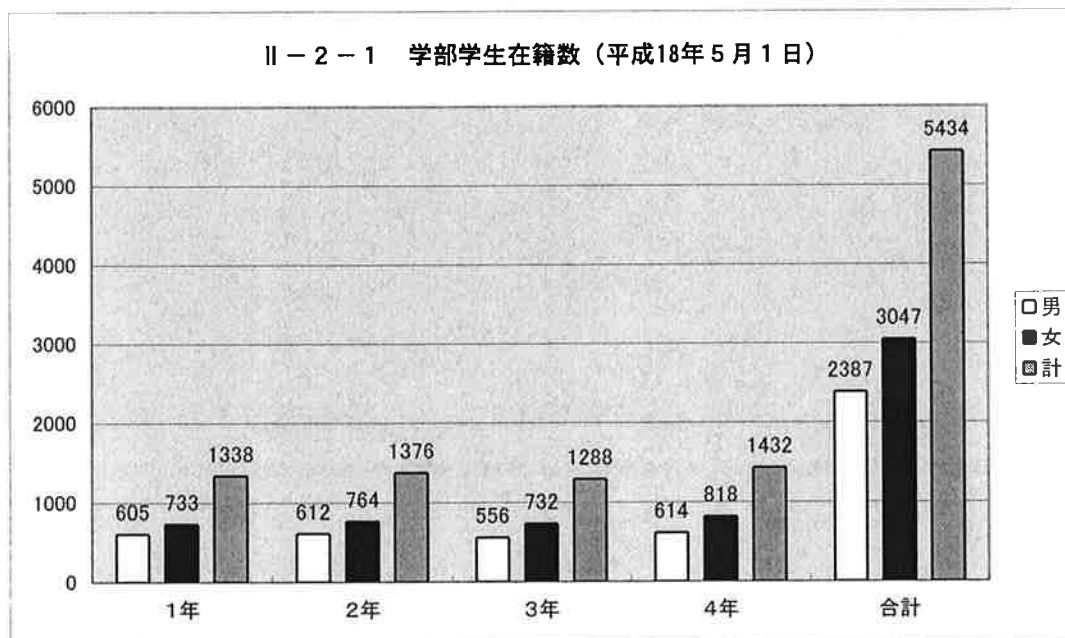
2. 北海道教育大学における学生・院生の現状

1) 学部学生・院生の在籍状況（男女比率の分析を中心に）¹

【学部学生】

(1) 学部学生の男女比

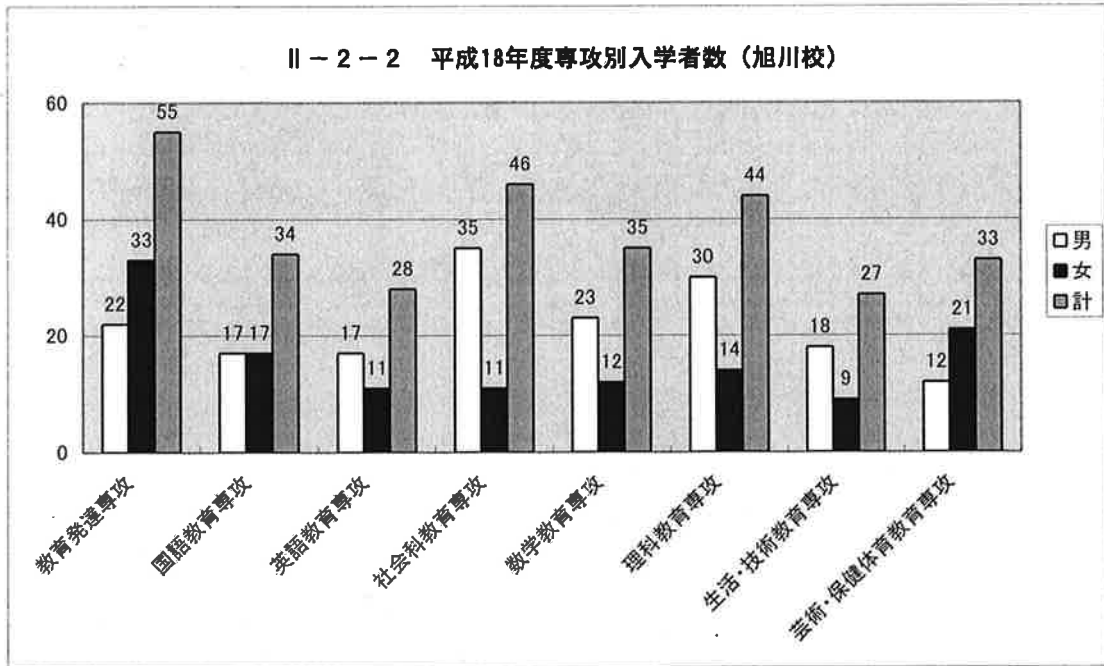
Ⅱ-2-1は、平成18年5月1日現在の本学教育学部の学生数である。男女比率は女子学生の方が若干多く、55%から57%となっている。1年生は学部再編後の入学（平成18年度）なので単純に比較はできないが、1割弱女子学生の方が多い。この傾向は、人文・教育系の大学・学部は女子学生が多く、理工系の大学・学部は男子学生が多いという日本の大学における学生のジェンダー差を反映している。



¹ 留学生の分析は、p42「6. 北海道教育大学の留学生の状況」で行う。

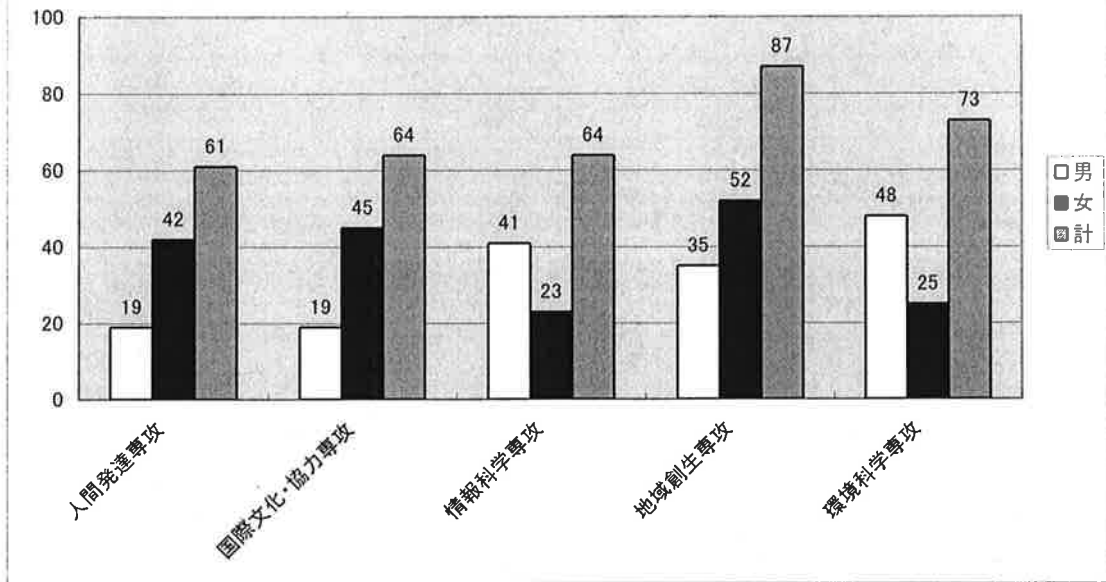
(2) 学部学生の入学状況（平成18年度入学者、専攻別・キャンパス別男女比）

平成18年度入学生から新しい課程となった。専攻別の男女差に傾向が見られるキャンパスがいくつかある。専攻別入学者数をみると科目別が明白な旭川校ではやはり、理数科と社会科で女子が少ないという傾向が明確である（Ⅱ-2-2）。教育発達では、女子の方が多いので、「社会科学は男子、人文科学は女子が多い」という一般的な傾向がここでも見られる。



また、函館校でも「発達文化などの人文科学系は女子、情報科学は男子」という傾向が見られる（Ⅱ-2-3）。

II-2-3 平成18年度専攻別入学者数（函館校）



札幌校では、特別支援教育専攻と養護教育専攻の2つの専攻において、男女比はそれぞれ（男4、女19）（男1、女41）と、圧倒的に女子学生比率が高く、札幌校全体の女子学生比率を高めている（II-2-4）。特に、養護教育は男子学生を規制していないが、「養護＝保健室の先生＝女性」という社会のジェンダー規範が根強く残っており、それを大学も再生産していることに改めて注目せざるを得ない。

II-2-4 平成18年度専攻別入学者数（札幌校）

