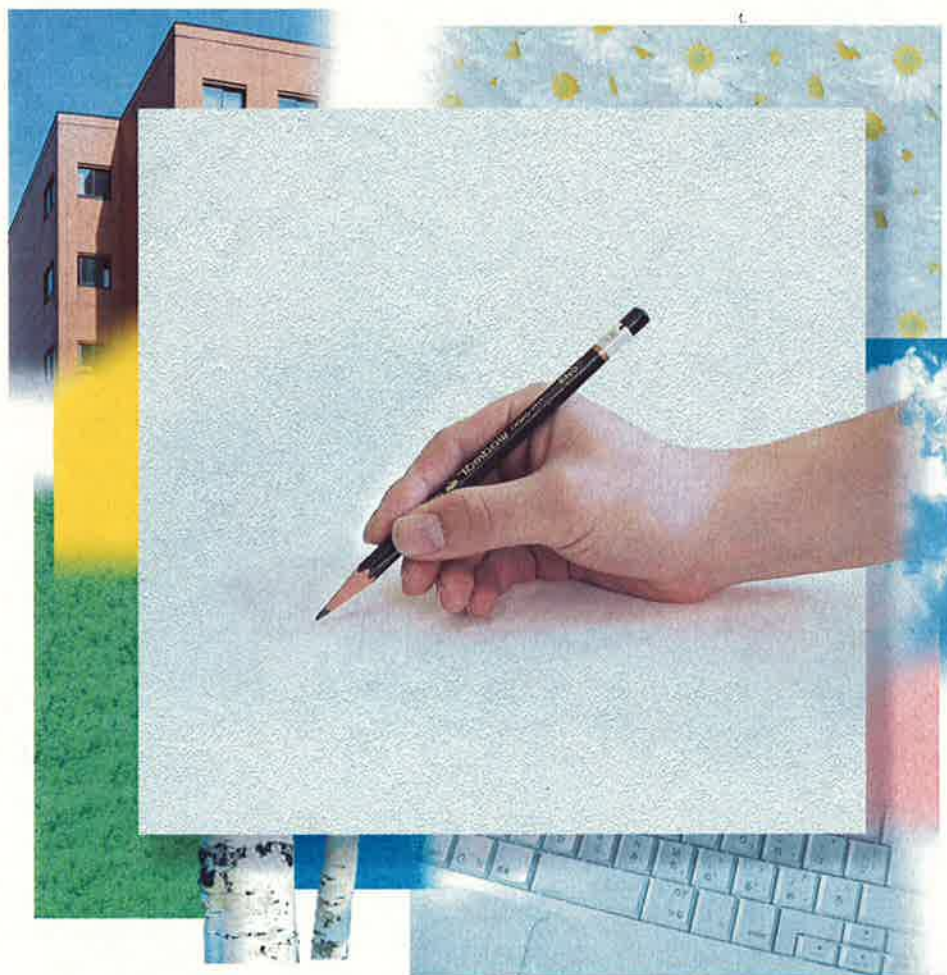


北海道教育大学

男女共同参画推進会議
作業部会



平成19年度
活動報告書



平成20年11月 5日

目 次

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

はじめに

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

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

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

今年度のトピックの幾つかを紹介しましょう。

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

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

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

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

今後とも、本学の構成員の方々の理解と協力をお願いいたします。

2008年11月5日

北海道教育大学男女共同参画推進会議

1. 教職員の現状：平成19年度からの変化

1) 教員の男女比率

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

表I-1 北海道教育大学 教員の男女比(平成20(2008)年2月現在)

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

2) 教員採用における男女比率

表I-2に、平成18、19年度の教員採用人事における男女別状況を示す。

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

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

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

表1-2 平成18, 19年度教員採用調査

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

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

3) 事務系職員採用における男女比率

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

表 I-3 男女別事務系採用者数

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

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

表 I-4 男女別事務系採用者数 (平成 20 年)

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

2. カリキュラムの現状

1) 平成 19 (2007) 年度ジェンダー関連科目の開設状況

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

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

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

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

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

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

2) 次年度への課題

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

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

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

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

表Ⅱ-1 平成19(2007)年度ジェンダー関連科目の開設状況

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

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

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

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

(複)はオムニバス形式等担当教員複数の科目

* 印は非常勤講師担当科目(または主に非常勤講師が担当する科目)

()はジェンダー関連科目に通じる可能性のある科目と内容

対象学年が3年以上となっている科目は平成20年度以降の開設科目

3. 育児・介護と仕事の両立について

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

表Ⅲ-1 育児・介護支援制度の利用

■ 育児休業取得者数

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

注) 育児休業を開始した日の属する年度に計上

■ 介護休業取得者数（取得者なし）

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

注) 介護休業を開始した日の属する年度に計上

4. 卒業後の進路と就職内容

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

1) 学部学生

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

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

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

表Ⅳ-1 平成19年3月卒業者の就職状況(学部)

平成19年5月1日現在

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

表IV-2 平成20年3月卒業者の就職状況(学部)

平成20年5月1日現在

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

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