

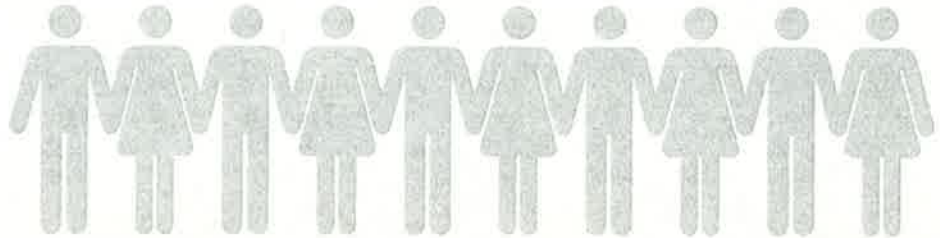


Hokkaido University of Education
北海道教育大学

平成20年度
活動報告書

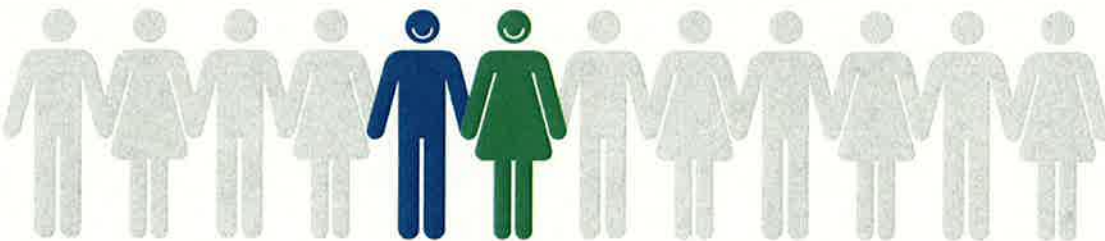
男女共同参画推進会議作業部会

仕事と育児の両立



NO Harassment!

Sex Education



平成 21年 10 月

目 次

はじめに	・・・ 1
1. 教職員の現状：平成 20 年度について	・・・ 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) 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	・・・ 4
2. カリキュラムの現状	・・・ 6
1) シラバス調査による平成 20（2008）年度ジェンダー関連科目の開設状況	・・・ 6
2) 次年度以降の課題	・・・ 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	・・・ 18
5. 広報・啓発活動	・・・ 21
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人権侵害防止のための資料・パンフレットの作成。それを利用した指導・啓蒙の強化	・・・ 24
3) 全てのハラスメントに関する実態調査の実施	・・・ 24
4) ハラスメントに対する相談体制の周知・啓発・PRの徹底	・・・ 26
5) その他	・・・ 26
6) 今後の課題	・・・ 27
北海道教育大学男女共同参画推進会議人員構成	・・・ 42

はじめに

男女共同参画推進会議（2007年3月発足）の『平成20年度活動報告書』をここにお届けします。

本報告書は、男女共同参画推進会議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が2006年に学長に提出した「9つの提言」の進捗状況を点検し、本学の男女共同参画の現状とその問題点を明らかにするために毎年作成され、今回で3度目となります。

この間、これらの提言の一部は、女性教員の増加の促進のように「中期計画」に盛り込まれ、すでに公募要領の改善等で実行に移されているものもありますが、その成果は必ずしも現れていない現状にあります。このような壁をどう突き破るかが課題です。また、今年度初めに、本学の学生の女子高生に対するセクシュアル・ハラスメントによって、2名が逮捕・退学処分、2名が無期停学処分とされる事件がおきました。その中で、本学の人権やジェンダー、性に関する教育の不十分さが浮き彫りにされました。このような緊急を要する新たな課題への対応も迫られています。

推進会議におかれた各作業部会の報告の中から今年度のトピックを紹介しましょう。

①女性教員の比率は5キャンパス平均で15.1%と全国比率18.0%に比べかなり下回っています。H18年度から僅か1.5%の増加です。しかし、札幌21.0%に対し函館9%と各キャンパスによってかなりの差があります。間もなく再編完了を迎え新たな教員計画が発足するようですが、女性教員の採用をきちんと位置付ける必要があります。職員においては女性の採用が増加しているものの、非常勤及び派遣職員がその6割を占めており、これらの職員の労働条件や仕事の継続性という問題について注意を払う必要があります。

②上述したように、本学においては人権やジェンダー、性に関する教育の徹底が求められています。シラバスを見た限りでは、教養科目、専門科目、教職科目それぞれでジェンダー関連科目が開設されていますが、それらに関心のある担当者の存在如何で各キャンパスの差もあるようです。今後、教員養成大学として、人権やジェンダー、性に関する教育をどのように位置づけるのか、全学的に検討する必要もあると思われます。

③学生の進路に関しては、ここ数年の傾向は変わっていません。教職への就職者が6割で最も高いのですが、その6割が臨時採用です。特に男子学生は約7割、女子は約5割とジェンダー差があります。H21年度の卒業生からは全て教員養成課程の学生となり、これまでの進路指導やキャリア支援のあり方にも変化が求められるのかもしれませんが、教員養成大学として、臨採問題やそのジェンダー差に対するきめ細かな対応が求められます。

④ハラスメント防止に対する研修やPRについては、進捗状況があまりみられませんでした。実施していないキャンパスや実施しても参加者が少ないなど改善が求められています。ハラスメント相談の中には、全学の人権委員会に挙げられ教員が懲戒処分を受けた事案や調査中の事案等、被害が深刻なものもあります。相談件数の数字は氷山の一角に過ぎない恐れもあり、全学的な実態調査が求められます。

推進会議では、各作業部会で浮き彫りにされた課題を、人権委員会、学生委員会、カリキュラム委員会などの関連委員会に提起し、協力して解決にあたりたいと考えています。

2009年10月29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 20 年度について

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 男女共同参画推進会議作業部会 平成 19 年度報告書」平成 20 年 11 月 5 日。以下「前回報告書」と記す）の 14.4%から、平成 21 年 2 月には 15.1%へ上昇した。男女比率を検討し始めた平成 18 年 2 月から比べると 1.5%増加している。表 I-1 に示すとおり、教員養成の 2 キャンパス(札幌、旭川)で女性比率が下降しているものの、新課程を要する函館、岩見沢の両キャンパスで女性比率が増加しており、全体としては上昇となった。本学の再編完了が平成 21 年度で、教員の異動もまだ残っていることから、その推移を見守りたい。

ただし、科学技術政策研究所の 2008(平成 20)年度についての調査によれば、全国の国公立・私立大学全体の平均女性教員比率は 18.0%であり、本学はまだ平均に達していない。

表 I-1 北海道教育大学 教員の男女比 (平成 21(2009)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	338	90	72	58	220	69	49	118
女性	60	23	9	8	40	9	11	20
女性比率	15.1	20.4	11.1	12.1	15.4	11.5	18.3	14.5
前回との比較	上昇	下降	上昇	下降	下降	上昇	上昇	上昇
平成 19 年までの 女性比率	14.4	21.0	10.5	13.8	15.6	9.0	15.9	12.1

2) 教員採用における男女比率

表 I-2 に、平成 20 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%、平成 18、19 年度の 19.4%（いずれも前回報告書）から大きく後退し、11.8%であった。これは調査できた部分についての応募者中の女性比率が 10.5%と、例年に比べ低かったこと、全体の中で女性の応募者がなかったケースは 21.4%と例年になく高いことも影響したと思われる。応募者中の女性比率と採用者の女性比率はほとんど変わりがなく、平成 20 年度については特に積極的に女性教員が採用されているとは言えない。

表には掲載していないが、女性の応募が一件もなかったのは、文科系、理科系、芸体系それぞれ 1 ケースずつであった。一般には理科系の場合に女性の応募が少ないと言われるが、平成 20 年度の本学の採用人事に限っては、他の領域においても応募がないことが認められた。

表1-2 平成20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	—	—	—	男	平成20年度	公募外
イ	—	—	—	男	平成20年度	公募外
ウ	—	—	—	男	平成20年度	公募外
エ	9	9	0	男	平成20年度	
オ	6			男	平成20年度	内訳不明
カ	17			男	平成20年度	内訳不明
キ	11	4	7	女	平成20年度	
ク	6	5	1	男	平成20年度	
ケ	5	5	0	男	平成20年度	
コ	43	41	1	男	平成20年度	
サ	8	8	0	男	平成20年度	
シ	11	10	1	女	平成20年度	
ス	5	4	1	男	平成20年度	
セ	21	18	3	男	平成20年度	
ソ	6	5	1	男	平成20年度	
タ	72	67	5	男	平成20年度	
チ	24	21	3	男	平成20年度	
	採用者全体に於ける男女比			男性15名 女性2名	88.2% 11.8%	
調査できた 部分について	応募者全体に於ける男女比* (全応募者243名中、220名分)			男性197名 女性23名	89.5% 10.5%	
	うち、採用者* (公募外を除く14名分)			男性の採用 女性の採用	12名 2名	
	女性の応募者がなかった採用人事			14ケース中、3ケース(21.4%)		

3) 各種委員会における委員長・副委員長の男女比率

表I-3に、平成20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。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。

もともとの女性教員比率に対し、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は札幌キャンパスに多い。2割しかいない女性教員が、全委員会の3分の1で正副委員長を務めている。しかし他のキャンパスでは、旭川をのぞきキャンパス全体の女性教員比率よりも少ない。こうした各種委員会の正副委員長は、副学長等、役職が指定してあることも多いが、副学長は現在、すべて男性であるので、そのことも影響していると思われる。また各キャンパスで女性教員の年齢分布や職務階級の分布が異なっており、そうした細かな条件が正副委員長数に関係すると考えられる。年度推移をしばらく見守る必要があるだろう。

表I-3 北海道教育大学 各種委員会委員長の男女別人数(平成20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	95	18	23	20	61	22	12	34
女性委員長数	6	3	2	0	5	1	0	1
女性副委員長数	6	3	1	1	5	0	1	1
女性比率	12.6	33.3	13.0	5.0	16.4	4.5	8.3	5.9
教員全体の女性比率	15.0	20.3	11.1	12.1	15.3	11.5	18.3	14.4

4) 事務系職員採用における男女比率

表I-4に、平成20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20年度は男性4名、女性3名採用となった。平成13年度以降の採用者数全体の男女比についても、55.6%と44.4%であり、特にどちらかに偏る傾向は見られない。

表I-4 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	全体	(%)
男性	7	7	6	5	4	3	4	4	40	(55.6)
女性	4	5	5	4	5	4	2	3	32	(44.4)
計	11	12	11	9	9	7	6	7	72	

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ほか、非常勤職員および派遣職員があり、表 I-5 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-5 男女別事務系採用者数 (平成 21 年 3 月現在)

	正職員	非常勤職員	派遣職員	全体	全体の男女比率
男性	164	10	3	177	56.9
(男性全体に対する%)	92.6	5.6	1.7		
女性	52	50	32	134	43.0
(女性全体に対する%)	38.8	37.3	23.9		

科学技術政策研究所 2009 年 3 月 大学等における科学技術・学術活動実態調査報告 (大学実態調査 2008)

<http://www.nistep.go.jp/achiev/ftx/jpn/mat167j/pdf/mat167j.pdf>

2. カリキュラムの現状

1) シラバス調査による平成 20 (2008) 年度ジェンダー関連科目の開設状況

表Ⅱ-1には、平成 20 年度の本学におけるジェンダー関連科目開設状況を示した。なお比較のために平成 19 年度欄を設けているが、20 年度欄には前年度に引き継いで開設され、なおかつシラバスに前年度同様ジェンダー関連の内容紹介記述があった科目を横並びで示した。

例えば旭川校では、平成 19 年度と 20 年度、専門科目「育児学Ⅱ」が開設され、「ジェンダー文化と子ども」というジェンダー関連内容が扱われている。一方教養科目の中で平成 19 年度に「子ども・地域と防災(防犯)教育」(双方向遠隔)が開設されている。この時のシラバスにはジェンダー関連記述がみられたが 20 年度のシラバスには無く、そのため 20 年度欄は空白にしている。

なおジェンダー関連記述とは、「ジェンダー」「男女共同参画」の他に、「男女」「女性」「女子教育」、その他これらに類する記述であり、これらが記述された科目を担当する講師が別の担当科目のシラバスに「家族」「少子化」等を記述している場合も、その科目をジェンダー関連科目と判断し表中に示した。また表中には()を付した科目があるが、これはジェンダー関連科目とは明確に判断できないものの、それに通じる可能性のある科目としてあげたものである。また 20 年度の「内容」欄に「回数」を記したものがあがるが、講義の一部に限定してジェンダーを扱っていると思われる場合は、わかる限りでその講義回数を示した。

ジェンダー関連科目数をそのまま比較すると、19 年度は 67 科目、20 年度は 64 科目になる。20 年度の科目数減少は、函館校から全学に配信されていた「北海道スタディズ」が、20 年度に配信停止になった影響が大きい。

さて、以下にいくつか平成 20 年度の特徴をあげていく。

教養科目については、札幌校開設の「現代ジェンダー論」がこの年から岩見沢校に配信された。2 キャンパス間のみでの双方向だったためか、初年度は幸いにも機器のトラブルに見舞われることはなかった。北海道スタディズの配信停止によって、教養科目における開設数は全体では減少したが、岩見沢校の「現代の芸術」、釧路校の「現代社会と教育」など、キャンパスの特徴を生かした新たな科目が開設されていることに注目したい。

20 年度は新カリキュラムへの移行 3 年目となり、専門科目のシラバスの多くが出揃ってきた。教員養成 3 キャンパスの場合は、家庭、社会、英語、体育に関わる専門科目で、また岩見沢校ではスポーツと美術に関わる専門科目で、そして函館校では多様な分野でジェンダー関連科目が開設されている。そもそも家庭科や社会科という教科では、ジェンダーの視点が教育内容の重要な構成要素となっているのだが、必ずしもそうでは

ない。例えば英語の専門科目で、「ジェンダーの観点から」の文学購読が新設された点に注目したい。

上記の専門科目に比べると、教職科目にジェンダー関連科目の開設が少ない。教育実践により深くかかわる科目群であり、なおかつ特定の分野にとどまらず多数の受講者の履修が見込まれるだけに、講義の一コマでもジェンダーを切り口とした内容を扱うなど、担当者の取り組みが期待される。

表Ⅱ-1 平成20(2008)年度ジェンダー関連科目の設定状況

分校	区分	平成19年度ジェンダー関連科目	平成20年度ジェンダー関連科目		
		科目名	科目名	学年	内容
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)*	(配信停止) (配信停止)		
		専門	初等家庭 家族関係論 育児学Ⅱ 日本史概論 法律学概論 外国語(英語4E) 英米文学特講Ⅲ 体育社会学	初等家庭 家族関係論 育児学Ⅱ 日本史概論 法律学概論 外国語(英語4E) 英米文学特講Ⅱ 体育社会学 日本史特講Ⅱ	2 1-2 2 1 1 1 2 2 2
	教職	小学校家庭科教育法 中学校家庭科教育法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)	小学校家庭科教育法 (教育相談の理論と方法E, F, J) (教育相談の理論と方法B, C, D)	2 2 2	(性をめぐる行動/1回) (性に関する問題の理解と対応)

岩見 沢	教養	北海道スタディズ(函館 B1) (複)*	(配信停止)		
		北海道スタディズ(函館 B2) (複)*	(配信停止)		
			現代ジェンダー論(複) (札 岩遠隔)	1	
		現代の芸術	1	フェミニズム・ジェンダーとアート	
	専門	女性とスポーツ	女性とスポーツ	3-4	
		スポーツ社会学概論	スポーツ社会学概論	1	ジェンダーとスポーツ
	美術学概論	美術学概論	2	ジェンダーの問題と関わるアート	
		美術学 I	3	ジェンダーあるいは様々なマイノ リティの差別, 人権の問題/フェミ ニズム, セクシュアリティと関わる アート	
		体力学	1	男女差や女性特有の体力要素	
	教職	(教育の基礎と理念 b)	保健体育科教育法Ⅲ-2 (教育の基礎と理念 a)	1-4	男女共習授業の進め方 (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)	(配信停止)		
		北海道スタディズ(函館 B1) (複)*	(配信停止)		
		北海道スタディズ(函館 B2) (複)*	(配信停止)		
		現代社会と教育	現代社会と教育	1	「晩婚化」「少子化」から見えてく るもの
専門	社会学概論 (地理学概論)	社会学概論*	1-4	ジェンダーとセクシュアリティ/1 回	
		教育心理総合研究*	2-4	ジェンダーと暴力・平和/1 回	
教職	初等家庭科教育法 B	初等家庭科教育法 B	1	ジェンダー教育/1 回	
	(教育相談の理論と方法)	(教育相談の理論と方法)	1	(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: グローバリゼーションが男 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) 北海道スタディズ(函館 B1) (複)* 北海道スタディズ(函館 B2) (複)*	(配信停止) (配信停止)		
		子育てと暮らしの教育	1	男女共同参画社会における男女の意識改革や真の自立
専門	生活経営論* 社会学概論 国際理解教育論 総合学習概論 国際人権・ジェンダー論* 文化人類学 生涯学習に関する研究 異文化理解論 初等社会 C(複)	生活経営論* 社会学概論 国際理解教育論 総合学習概論 国際人権・ジェンダー論* 文化人類学 生涯学習に関する研究 法律学概論 I 比較社会論 英米文学購読 II B (子どもの生活と学校教育)	1 1-4 1 1 3 2-4 2 2 2-4 3-4 2	民主的家族 「少子化」問題の背景や原因 日本の中のマイノリティ 共生社会 ジェンダー論 男女共同参画センターなどの見学 女であることへの自由、他 ケアのジェンダーギャップ ジェンダーの観点から (家庭における子育ての状況)
教職	小学校家庭科教育法 A, B 中学校家庭科教育法 II 教育の基礎と理念 A 教育の基礎と理念 C*	小学校家庭科教育法 A, B, C 中学校家庭科教育法 II 教育の基礎と理念 A 教育の基礎と理念 C*	2-3 2-3 1 1	男女平等, 男女共同参画社会 ジェンダー 教育における性差別ー「男女別学主義」とはなにか/2 回 ジェンダーと教育/数テーマから希望に基づき 1 回
函館	教養 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)*	子どもの人権 日本国憲法(人間開発・国際協力対象)* 北海道スタディズ(複)*	1-4 1 1-4	子育ての現状 女性の人権/1 回 男女共同参画社会の実現に向けて/1 回

専門	女性史*	女性史*	2-3	
	ジェンダー論*	ジェンダー論*	2-4	
	性教育*	性教育*	2-4	
	家族福祉論	家族福祉論	2-3	
	社会学概論	社会学概論	1-2	家族問題(ジェンダー)/1回
	国際人権協力事業	国際人権協力事業	2-3	女性の権利/1回
	共生社会論	共生社会論	2	男女間の共生
	国際教育協力事業	国際教育協力事業	2-3	開発と女性, 教育におけるジェンダー格差
	社会参加実践論(複)*	社会参加実践論(複)*		女性の人権/2回
	子どもの生活環境論	子どもの生活環境論	1-2	男女共に自立した生活者の育成
		家庭教育論*	2-4	男女共同参画社会の未来
		アラブ・イスラムの文化・社会研究	2-3	ジェンダー関係
	(家族・仲間集団・学校と学習・教育)	(家族・仲間集団・学校と学習・教育)	1-3	(家族の変動)
	(児童福祉論Ⅰ*)	(児童福祉論Ⅰ*)	1-2	(少子化, ひとり親家庭支援, DV)
	(児童福祉論Ⅱ*)	(児童福祉論Ⅱ*)	1-2	(子育て支援, 母親支援)
	(社会福祉原論Ⅱ)	1-2	(児童・家族・女性福祉の現状)	

1. 網がけは分校間の連携科目（双方向遠隔授業）

- ・ H20 年度欄にある「現代ジェンダー論」は、札幌・岩見沢の2キャンパスで開設
- ・ H19 年度欄の「北海道スタディズ」は全学、「子ども・地域と防災（防犯）教育」は教員養成3キャンパスで開設

2. (複) はオムニバス形式等で担当教員が複数の科目

3. *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）

4. () 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

5. 演習科目は含んでいない

2) 次年度以降の課題

① 札幌校学部3年生対象の調査から

以下は、2008年6月に札幌校の学部3年生男女計133名を対象におこなった質問紙調査結果の一部である。調査は木村涼子（大阪大学）ら教師教育学会課題研究〈教育実習生に対する調査グループ〉によるものであり、調査協力後にデータの提供を受けた。

ア. 下記のジェンダーに関する概念について、自分が説明できると答えた割合（％）

1. ジェンダー	62.9
2. 隠れたカリキュラム（ヒドゥン・カリキュラム）	12.9
3. G. I. D（性同一性障害）	59.8
4. セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）	89.4
5. 男女共同参画社会基本法	47.0
6. 男女混合名簿	46.2
7. ワーク・ライフ・バランス	3.8
8. 性別役割分業	62.9
9. 家父長制	52.3
10. 性別特性論	6.1

イ. 下記の「ジェンダーと教育」に関する知識のうち、知っていると答えた学生の割合（％）

1. 高校家庭科男女共修の経緯	35.6
2. 教科書の中の性差別／ジェンダー・バイアス	7.6
3. 教師の働きかけが生徒の性別によって異なる問題	19.7
4. 専攻分野の性別による偏り	31.1
5. 高等教育への進学率・男女で異なる問題	21.2
6. スポーツとジェンダーの関係	22.7
7. 戦前の女子教育	43.2
8. 生徒同士の関係におけるジェンダーの問題	3.0
9. 教師の男女比が学校段階、担当教科によって異なる問題	18.2

ウ. 「教育を考える際にジェンダーの視点は重要だと思うか」についての回答の割合（％）

1. 非常に重要だ	22.1
2. まあまあ重要だ	69.5
3. あまり重要ではない	6.9
4. まったく重要ではない(不必要だ)	1.5
不明	0

「ア」の、自分が説明できるとしたジェンダーに関する概念は、「セクハラ」がほぼ90%であるのに対し、「ワーク・ライフ・バランス」はわずか3.8%、「性別特性論」も6.1%と非常に低い。また「ジェンダーと教育」のキーワードともいえる「隠れたカリキュラム」でも、12.9%と1割をわずかに超える程度である。この他の概念については約50~60%となり、半数強は知っていて半数弱は知らない、と回答していることになる。

「イ」は特に教育に関わるジェンダー課題を中心にあげているが、これらを知っているとした割合は総じて低く、5割を超えるものはない。「ア」の「隠れたカリキュラム」の低い回答率を含めて考えると、学校教育の中で児童生徒の性によって扱いが異なる問題に対する認識が不十分であると考えられる。

学生は3年次の前期ともなれば、教養、専門、教職の各分野にわたってある程度は所定の科目を修めているはずである。「セクハラ」のように、しばしば耳にすることの多い言葉への認知度は高いこと、またその他の個別概念についてもある程度認知しているものがあることから、言葉として知っていることが、学校教育において具体的にはどのような問題として立ち現れてくるのか、つまり意識的に教育実践と結び付けて理解していく場の設定が不足しているのではないかと考えられる。

「ウ」の回答にみられるように、ジェンダー視点の重要性を学生は肯定している。ジェンダー視点をどのようなものとして理解しているのかは疑問であるが、「ジェンダー」への関心の一端を表しているには違いない。教員養成大学として必要なジェンダー関連カリキュラムとは何かが問われると思う。

② 次年度以降の課題

平成21年度後期からは、旭川校で「性教育学」が開設されることになった。20年度現在、「性教育」は函館校のみが開設しており、新カリキュラム移行後の教員養成3キャンパスでは空白領域となっていた問題が解消されることとなった。他キャンパスの開設については次年度以降の検討課題である。

1) では、シラバス調査による科目開設状況を述べたが、教養科目「北海道スタディズ」の全学配信は停止しており、現在のところ次年度の配信は未定である。双方向遠隔授業では機器使用にまつわる課題を常に抱えることになり、配信先が多ければ多いほど担当講師への負担も大きくなる。「現代ジェンダー論」は札岩2キャンパス間の双方向に止めており、規模を拡大しすぎない方策も必要だろう。また受講生の専門分野を限定しない教養科目は、未知の分野への視野を丁寧に広げる役割もある。個別キャンパスごと学習環境に留意した開設への努力をすすめる必要がある。

専門科目ではジェンダー関連科目の開設が微増している様子が認められた。講師が現代的課題として部分的に取り上げる例もある。このように講師の専門性を大切にしながらジェンダー的要素を組み入れることは可能であり、教職科目を含めて拡大することを期待したい。

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）、20年度5名（4名女性）であり、平成20年度は男性教員の1名取得があった。（表Ⅲ－1）。育児休業の取得については、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18年度0名、平成19年度2名（すべて女性）、平成20年度2名（すべて女性）、及び平成20年4月より開始された育児時間制度²⁾利用者が4名（すべて女性）おり、これまでより支援体制は強化されたといえるが、今後活用の方策の検討も望まれる。

また、介護休業取得者は平成18年・19年・20年度男女ともにいないが、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		平成20年度	
	男	女	男	女	男	女
事務系職員		4		3		2
大学教員					1	2
附属学校教員				3		
合計	0	4	0	6	1	4

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	
	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

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	
	男	女
事務系職員		4
大学教員		
附属学校教員		
合計	0	4

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	
	男	女	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	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20年3月卒業者の就職状況」「平成21年3月卒業生の就職状況」、②「平成20年3月卒業者の就職者内訳」「平成21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21年3月卒業者について見ると、全体では1293人のうち男子563名、女子730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78.4%、未就職者が8.8%、進学者が7.7%、その他5.1%である。平成19年3月卒業生と比べると、就職者が3.7ポイント上昇している。

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5.3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42.8%、であり「以外」の20.8%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8.3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、臨時の就職率は男子の方が高い。

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7.7ポイントと前年度より0.5ポイント低下しており、男子の進学率は10.1ポイントと女子5.8ポイントと差が大きい。

表Ⅳ-1 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	