



Hokkaido University of Education  
北海道教育大学

平成22年度  
活動報告書

## 男女共同参画推進会議作業部会



平成 24 年 3 月



## はじめに

本学の男女共同参画推進会議は平成 2007 年 3 月に発足以来、毎年、本学の男女共同参画の現状と課題についての報告書を作成してきました。本報告書は平成 22 年度（2010 年度）の活動報告書であり、ワーキンググループの段階を含めると第 5 冊目の刊行となります。

男女共同参画社会の実現は、21 世紀の日本の最重要課題として、歴代政府によって位置付けられてきました。とりわけ、欧米に比べ、学問・研究領域における男女格差が大きいことを背景に、その是正に向けて、国立大学協会（以下、国大協）は 2000 年に 12 項目の提言を行ないました。それを受けて本学も「中期計画」に男女共同参画推進のための中核組織として男女共同参画推進会議の発足を掲げ、以来、提言の実現に向け努力を重ねてきました。

2000 年提言の目玉は「2010 年までに（国立大学の）女性教員の比率を 20%にする」という数値目標を掲げたことでした。しかし、残念なことに、全国平均でも（12.7%）、本学でも（17.4%）、その目標には到達しませんでした。とくに本学の場合は、キャンパスによる格差および教科による格差が明らかとなりました。

このような状況を踏まえ、国大協は、新たな目標を設置し、それを実現するためのアクションプランを作成しました（「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－」平成 23 年 2 月）。そこには、より具体的な 4 つの提言が盛り込まれています（巻末資料参照）。また、国の「第 3 次男女共同参画基本計画」（2010 年）においても、教育関係者の男女共同参画に関する正確な理解の促進ために「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」、「高等教育機関において、男女共同参画の正確な理解の浸透を図るため、ジェンダー研究を含む男女共同参画社会の形成に資する調査・研究の一層の充実を促す。また、それらの成果を学校教育や社会教育における教育・学習に幅広く活用し、社会への還元を促進する」等が強調されています。つまり、教員養成大学には男女共同参画社会実現のための社会的役割が益々期待されてきております。

そのような中、本学では、2011 年度から「倫理・人権」の科目を全学必修化し、その中に「男女平等、ジェンダー」に関する講義枠と演習が設定されました。必修化は推進会議が要望してきたことであり、今後、その内容の充実が期待されます。

また、「中期計画」の課題であった女性教員の比率を増加するための「ポジティブ・アクション」の案が推進会議のWGによって策定されたことも一歩前進であります。

しかし、他の国立大学に比較すると、組織や予算において遅れをとっていることは否めません。今後、教員養成大学としての本学の固有の男女共同参画推進のための行動計画を、大学の将来計画の主流のひとつとして位置づけることが必要と思われます。

本報告書は、教職員の採用・昇任、学生の就職・進学、カリキュラム、次世代育成策の利用、ハラスメント等の人権侵害と予防活動など、男女共同参画という視点から本学の状況を表した貴重なデータです。今後の大学作りの参考資料として活用して頂ければ幸いです。

平成 24 年 3 月

北海道教育大学男女共同参画推進会議  
(文責 特別補佐 笹谷春美)

## 目 次

1. 教職員の現状：平成 22 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	・・・ 2
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	・・・ 5
1) 平成 23 年度新設教養科目「倫理・人権」（1 年生必修科目）の ジェンダー関連内容について	・・・ 5
2) 教員養成大学の「性教育」関連科目の開設状況について	・・・ 9
3. 育児・介護と仕事の両立について	・・・ 11
4. 卒業後の進路と就職内容	・・・ 13
1) 学部学生	・・・ 13
2) 大学院生	・・・ 16
5. 広報・啓発活動	・・・ 20
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ハラスメント防止のための 指導・啓発	・・・ 24
3) 各キャンパスにおけるハラスメントの申し立て件数	・・・ 25
4) 人権相談体制の P R の強化徹底について	・・・ 26
5) 「性教育学」の開講	・・・ 28
6) アルコール・ハラスメント、DV（デートDV）防止について	・・・ 28
7) まとめ	・・・ 28
北海道教育大学男女共同参画推進会議人員構成	・・・ 43
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—（参考資料）	

# 1 教職員の現状：平成 22 年度について

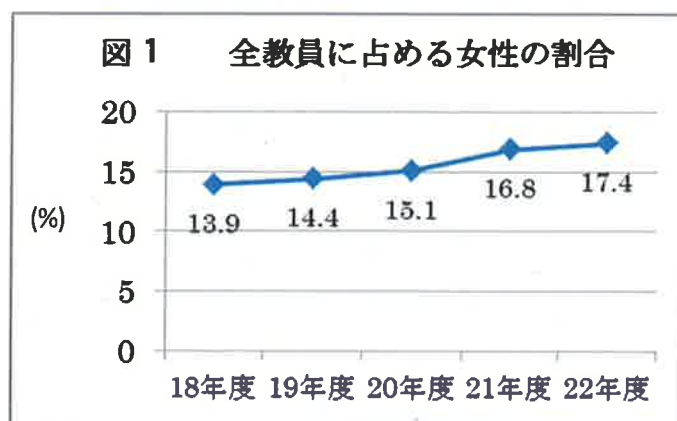
## 1) 大学教員の男女比率

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 21 年度に全学で 16.8%であった女性比率は、平成 22 年度には 17.4%となり、平成 18 年度の 13.9%から 3.5%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男性が多く、教員養成全体では前年度を 0.1%下回った。しかし、岩見沢キャンパスで女性が増えたことにより、全体では上昇傾向にある。

表 1-1 北海道教育大学 大学教員の男女比（平成 23(2011)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	328	88	75	58	221	65	42	107
女性	69	23	9	11	43	12	14	26
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23(2011)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	131	34	29	28	40
女性	53	8	11	7	27
女性比率	28.8	19.0	27.5	20.0	40.3

附属学校教員は、札幌を除くすべてのキャンパスで前年度より女性教員が増え、大学教員よりも10%以上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22年度北海道学校一覧によると(<http://www.dokyoj.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51.4%、公立中学校でも36.3%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22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、前年度の35.7%から半減し、17.9%であった。応募者中の女性比率も18.9%と低調であり、応募者における女性の少なさがこのような採用比率となって現れたと考えられる。女性の応募が一件もなかった人事案件が28件中7件と4分の1に達しているが、分野や領域による女性研究者の少なさもこのような結果になった原因の一つであろう。

## 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1-4に、平成22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8.7%であり、全体での女性比率に比べ少ない。前年度の比率は委員長数のみで計算して14.9%であったが、委員長のみを取り出しても今年度はこの数に至らず、管理的な役割を担った女性教員が減少したと言える。前年度報告書でも指摘したとおり、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る風土を醸成することも重要であろう。

また、本学の学長を含む管理職<sup>1</sup>30名のうち29名が男性、女性は一人のみである。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> ここでの「管理職」とは、教員に関しては、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22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	3	3	0	男	H22
イ	12	12	0	男	H22
ウ	20	20	0	男	H22
エ	7	6	1	男	H22
オ	34	29	5	男	H22
カ	7	3	4	男	H22
キ	12	11	1	男	H22
ク	8	5	3	男	H22
ケ	12	6	6	女	H22
コ	14	13	1	男	H22
サ	23	21	2	男	H22
シ	9	2	7	女	H22
ス	5	4	1	男	H22
セ	3	3	0	男	H22
ソ	30	22	8	男	H22
タ	5	4	1	男	H22
チ	15	14	1	男	H22
ツ	29	23	6	男	H22
テ	10	6	4	女	H22
ト	7	7	0	男	H22
ナ	15	10	5	男	H22
ニ	10	10	0	男	H22
ヌ	5	3	2	男	H22
ネ	11	10	1	男	H22
ノ	6	2	4	女	H22
ハ	7	7	0	男	H22
ヒ	13	12	1	男	H22
フ	17	15	2	女	H22
計	349	283	66	女性比率	
%	100	81.1	18.9	17.9	

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22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	86	17	23	14	54	18	14	32
女性委員長数	8	3	3	0	6	1	1	2
女性副委員長数	7	1	0	3	4	2	1	3
女性比率 <sup>表注)</sup>	8.7%	11.8%	6.5%	10.7%	9.3%	8.3%	7.1%	7.8%
教員全体の女性比率	17.4%	20.7%	10.7%	15.9%	16.3%	15.6%	25.0%	19.5%

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22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22年度は男性5名、女性9名採用と女性が多く、平成21年度の男性8名、女性3名と合わせると、全体として不均衡はない。平成13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

	13年度	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	計	(%)
男性	7	7	6	5	4	3	4	4	8	5	53	(54.6)
女性	4	5	5	4	5	4	2	3	3	9	44	(45.4)
計	11	12	11	9	9	7	6	7	11	14	97	(100.0)

ただし、以上の数値は正職員に関するものである。事務系職員には正職員その他、非常勤職員および派遣職員があり、表1-6に示すように、男性では正職員が圧倒的に多いのに対し、女性は非常勤職員が過半数である。前年度(平成21年度)と比べると、正職員の比率は2%上昇しているが、まだ4割には満たない。

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23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	157	21	0	178	54.4
(男性全体に対する%)	88.2	11.8	0.0		
女性	59	88	2	149	45.6
(女性全体に対する%)	39.6	59.1	1.3		

## 2. カリキュラムの現状

### 1) 平成 23 年度新設教養科目「倫理・人権」(1 年生必修) のジェンダー関連内容について

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」が新設された。平成 23 年度前期には、旭川、岩見沢、釧路、函館の 4 キャンパスで、後期には札幌キャンパスで開講される。

この科目では、倫理・人権の諸課題を取り上げるが、キャンパスによって内容の柱立てに多少の違いはあるものの、全 15 講のうちジェンダー関連内容の講義 3 講と、それに関わる演習 1 講という構成は共通であり、性暴力、ジェンダー理論、男女共同参画社会のあり方に関わる内容が展開される。

シラバス原案を次の表 II-1 に掲載する。ジェンダー関連内容には、第 11 講「〈性の尊厳〉について考える」、第 12 講「ジェンダー・コンシャスネスを高めよう」、第 13 講「〈男女共同参画社会〉の実現に向けて」という講義題目が付けられている。各キャンパスではこの原案を準拠枠としつつ、授業計画が作成される。

表 II-1 「倫理・人権」全学共通シラバス

\*太字部分がジェンダー関連内容

科目番号	授業科目	英語科目名	単位
	倫理・人権	Ethics & Human Rights	2
開講期	曜日・時限	授業形態	担当教員
		講義・演習	
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。		
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。）		

<p>第1講【講義①】「なぜ倫理・人権なのか」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・北海道教育大学で学ぶ、ということ；北海道教育大学が目指すもの。</li> <li>・北海道教育大学の学生と教職員に対する社会的期待に応えること。</li> <li>・授業の目的；倫理・人権及び法令順守についての基本的な理解の獲得。</li> </ul> <p>第2講【講義②】「なぜ人権を学ばなくてはいけないのか」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・身の回りからグローバルな世界にまでひろがる人権侵害，差別・偏見・抑圧の存在。</li> <li>・人権とは何か；人権の根底としての人間の尊厳。</li> </ul> <p>第3講【講義③】「身の回りの人権侵害とコンプライアンス」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・近年の学生のライフ・スタイルと「問題行動」；人権侵害と抑圧的・差別的諸行動の実状。</li> <li>・加害者，そして被害者にならないために。</li> <li>・コンプライアンスとはどういうことか（人権と法）。</li> </ul> <p>第4講【演習Ⅰ】講義①から③までをふまえた演習</p> <p>第5講【講義④】「人権：憲法から実社会の法律問題へ」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・憲法が保障する人権とは何か。</li> <li>・実社会での法律問題。</li> </ul> <p>第6講【講義⑤】「差別・偏見・抑圧を乗り越えよう」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちの社会のなかのさまざまな差別・偏見・抑圧。</li> <li>・差別・偏見・抑圧を克服するための種々の営み・試み。</li> </ul> <p>第7講【演習Ⅱ】講義④と⑤をふまえた演習</p> <p>第8講【講義⑥】「なぜ倫理を学ばなくてはいけないのか」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他者との関係のなかで人ははじめて「人・間」として生きることができる。</li> <li>・「他者危害禁止原則」(Harm Principle)と「してはならない」「しないほうがよい」行為。</li> <li>・自由と責任について。</li> </ul> <p>第9講【講義⑦】「倫理はどこで，どのように使われるか」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・倫理学の原則・知識は，種々の分野で具体的にどのように適用され，応用されているか。</li> <li>・さまざまな他者との関係のなかで求められる倫理；教育（教員）倫理，企業（ビジネス）倫理，技術者倫理，スポーツ倫理，生命・医療倫理，環境倫理などの事例から。</li> </ul> <p>第10講【演習Ⅲ】講義⑥と⑦をふまえた演習</p> <p>第11講【講義⑧】「〈性の尊厳〉について考える」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・性の尊厳とセクシャル・ハラスメント；実態と対策。</li> <li>・性暴力とDV，デートDVなどの実態と対策。</li> <li>・近年の青年・学生の性行動と問題点。</li> </ul> <p>第12講【講義⑨】「ジェンダー・コンシャスネスを高めよう」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダーとは何か。</li> <li>・なぜジェンダーなのか；性差別や性暴力・性的侵害などの存続，「男らしさ」「女らしさ」の縛り。</li> <li>・ジェンダー・アイデンティティと性役割意識。</li> </ul> <p>第13講【講義⑩】「〈男女共同参画社会〉の実現に向けて」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・性差別の根拠としての「性別役割分業」（「女性差別撤廃条約」）。</li> <li>・シャドウワーク，アンペイドワーク，職場での不平等（就労と処遇における差別）。</li> <li>・「男女共同参画社会」の理念とワークライフバランス政策。</li> <li>・ジェンダー平等はどうやって実現できるか。</li> </ul>
--

	<p>第14講〔演習Ⅳ〕講義⑧から⑩までをふまえた演習</p> <p>第15講〔講義⑪〕総括講義；倫理・人権とコンプライアンス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・あらためて、倫理・人権の意義について考える。</li> <li>・倫理・人権を、どう身につけ、教え・伝えるか。</li> </ul>
成績評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての講義・演習に出席しなければならない（やむをえず欠席する場合は、授業担当者の指示を求めること）。</li> <li>・演習ごとに課されるレポート（またはワークシートや試験など）をすべて提出すること。</li> <li>・成績は、問題に関する知識・理解の度合（60%）及び（演習での積極性や課題の遂行など）関心や意欲の存否（40%）で評価する。</li> </ul>
テキスト	なし（講義及び演習において適宜資料等を配布する）。
参考文献	講義及び演習において適宜紹介する。

次の「(別記Ⅰ)」は、共通シラバス記述の補足として示したもので、講義については、講義内容の個別事項を、演習については演習時のディスカッション・ポイントを例示している。ここでは、ジェンダー関連内容に関わる記載内容のみを抜粋しておく。なお「第11講」については「学外の専門家や実務家による講義も想定」と記しているが、これはデートDVなどのワークショップを含んだ講義を想定したものである。

**(別記Ⅰ)「倫理・人権シラバス概要」への補記(参考事項)**

「第11講」

- ・学外の専門家や実務家（NPO等を含む）による講義も想定される。

「第12講」

- ・ジェンダー・バイアスや、ジェンダーによる差別の諸問題（ジェンダーと、スポーツ、アート、メディア、教育等）などへの言及も考えられる。
- ・日本における性役割意識の問題として、結婚やイエ制度、自殺者の男女比率の違いなどに触れることも有益であろう。

「第13講」

- ・就労をめぐる不平等の例としては、M字型就労、性別と正規・非正規雇用、男女雇用機会均等法と「総合職・一般職」等があげられよう。

「第14講」

\*ディスカッション・ポイントの例示

- ・「性の尊厳」とは何か。
- ・ジェンダーとは何か、ジェンダー・バイアスとは何か。
- ・男女平等に関する日本の国際的位置は？
- ・なぜ「男女共同参画社会」が課題となっているのか。
- ・性差別や性暴力に対抗するための知的基盤は？
- ・性別役割分業の克服のために必要なことは何か（家事・育児・介護から職場・社会活動まで）。

全学共通のジェンダー関連文献としては、次の「(別記II)」に示した13種類の文献を紹介し、No.1～12については全5キャンパス図書館の開架図書とした。また、国立女性教育会館が、大学図書館向けに所蔵図書のセット貸し出しを行っているが、この制度を利用して「国立女性教育会館所蔵図書」の特設コーナーを図書館本館に設置することとした。この特設コーナーの図書は、2011年度については、2012年2月17日まで借用可能である。その後は国立女性教育会館に返却するが、貸し出しが多かったものは、図書館で購入する予定である。

(別記II) 参考資料 (ジェンダー関連資料の例示)

No.	書名	著者など	出版社	出版年
1	図解雑学ジェンダー	加藤秀一ほか	ナツメ社	2005
2	知らないと恥ずかしいジェンダー入門	加藤秀一	朝日新聞社	2006
3	女性学・男性学—ジェンダー論入門—	伊藤公雄・樹村みのり・國信潤子	有斐閣アルマ	2002
4	はじめて学ぶジェンダー論	伊田広行	大月書店	2004
5	男女共同参画の時代	鹿嶋敬	岩波新書	2003
6	男女共同参画が問いかけるもの (増補新版) —現代日本社会とジェンダー・ポリテックス—	伊藤公雄	インパクト出版会	2009
7	女性の権利の歴史	辻村みよ子・金城清子	岩波書店	1992
8	母性という神話	E・バダンテール	ちくま学芸文庫	1998
9	子どもが育つ条件	柏木恵子	岩波新書	2008
10	学校文化とジェンダー	木村涼子	勁草書房	1999

11	ジェンダーで考える教育の現在	木村涼子・古久保さくら	解放出版社	2008
12	ジェンダーと権力—セクシュアリティの社会学—	ロバート・W・コンネル	三交社	1992
13	若年層を対象とした交際相手からの暴力の予防啓発教材（パンフレット）『人と人とのよりよい関係をつくるために—交際相手とのすてきな関係をつくっていくには—』	内閣府男女共同参画局（次の内閣府男女共同参画局ホームページよりダウンロード可 ( <a href="http://www.gender.go.jp/dv/yobou/kyozai.html">http://www.gender.go.jp/dv/yobou/kyozai.html</a> )		2010

## 2) 教員養成大学の「性教育」関連科目の開設状況について

「性教育」関連科目については、平成21年度より、旭川校で教養科目の「性教育学」が開設されているが、他の4キャンパスでは（専門科目で開設している例はあるものの）、教養科目としての開設は行われていない。上記の「倫理・人権」にも、「性教育」そのものの内容は含まれておらず、引き続き今後の開設の可能性を探っていく必要がある。

そこで、ここでは全国の国立大学法人の単科教員養成大学における性教育関連科目の開設状況について、シラバス調査の結果を示すこととする。各大学のホームページから、「性教育」、「セクシュアリティ」、「ジェンダー」などの語句で検索し、性教育に関わる内容が取り上げられているものを整理したところ、次の表Ⅱ-2の通りとなった。シラバス調査の対象大学は、宮城教育大学、東京学芸大学、上越教育大学、愛知教育大学、大阪教育大学、京都教育大学、奈良教育大学、兵庫教育大学、鳴門教育大学、福岡教育大学の10大学である。

あくまでも、シラバスを限定した語句で検索した場合の調査であるので、抜け落ちた科目も多々あると予想される。また教養科目か専門科目かという科目種別が、シラバス上に明記されていない場合がほとんどであり、表Ⅱ-2では、「教養科目」と明記されていた科目を網掛けで示した。従って網掛け以外の科目にも、教養科目が含まれていることもある。

シラバスで見える限りは、本学以外の10単科教員養成大学のうち、8大学で「性教育」関連科目が開設されている。表に掲載した計16科目中、多くの科目は一部分で「性教育」関連内容を取り上げているが、太字斜体で示した5大学の5科目（宮城教育大学「性・文化・ジェンダー」、東京学芸大学「人間の性と健康」、愛知教育大学「人間と生活セミナー」、京都教育大学「性倫理と性教育」、奈良教育大学「母と子の健康科学」）は、「性教育」関連内容が全体のほぼ半分以上の分量を占めている。従って、少なくともほぼ半数の単科教員養成大学では、「性教育」に特化した科目を開設しているということになる。

表Ⅱ-2 単科教員養成大学の「性教育」関連科目

\*網掛けの科目は、シラバスに「教養科目」と明記されていたもの

\*太字斜体の科目は、「性教育」関連内容が授業内容のほぼ半分以上を占めるもの

大学名	科目名	対象学年	キーワード(シラバスの「目標」あるいは「内容」欄の記述から抜粋)
宮城教育大学	<b>性・文化・ジェンダー</b>	1~4年	「性をめぐる基礎知識と性意識の問い直し」「妊娠と出産、人工妊娠中絶」「性的欲求と性意識・性の文化」「性の分化・発生と性成熟」「若者の性をめぐる現状と問題」「避妊と性感染症」「リ・プロダクティブ・ヘルス/ライツ」
	健康・運動論 a	1年	「思春期の子どもにどう向き合うか、性教育の課題」
東京学芸大学	性と人権	2年、3年	「性 (Sex, Gender および Sexuality)」
	<b>人間の性と健康</b>	1年	「性に関わる現代の子どもたちの現状」「性教育の意義と方法」「思春期の体と心の変化」「性の多様性」
愛知教育大学	<b>人間と生活セミナー</b>	3年	「学校文化と性教育」「性とからだ学習」「男女交際」「性のマイノリティ」
	子ども・青年文化論	3年	「子ども、若者の性」「性感染症や妊娠」「性に関する考え方や行動」「性に関する思い込み」「性に関する世界的な取り組み」他
大阪教育大学	ジェンダーとセクシュアリティ	不明	「ジェンダー」「セクシュアリティ」「教育」
	母子看護学	不明	「リ・プロダクティブ・ヘルス」「性周期」「性教育の実際と学校教育の中での性教育の位置づけ」「人工妊娠中絶と性感染症」他
	保健科教育法Ⅱ	不明	「性教育」
京都教育大学	<b>性倫理と性教育</b>	不明	「性の多様性」「若者の性的心理」「性と暴力」「性の商品化」「戦争と性暴力」他
奈良教育大学	ジェンダー研究	1~4年	「セクシュアリティ」
	<b>母と子の健康科学</b>	1~4年	「生命の誕生」「Repro. Health の定義」「性感染症」「妊娠のメカニズム」「『命を大切にする教育』の授業」他
鳴門教育大学	保健体育科教育論Ⅲ	3年	「性教育」
福岡教育大学	ジェンダー論	1年	「セックス・ジェンダー・セクシュアリティ」「女性に対する暴力」
	知的障害児教育総論	1年	「知的障害児の指導法：性教育」
	家族とジェンダー	3年	「セックス・ジェンダー・セクシュアリティ」

### 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8名、平成22年度3名の取得であった(表Ⅲ-1)。大学教員の取得も、平成20年度、22年度とあったが、大学教員の年齢構成がキャンパスにより異なることからキャンパスにより温度差があると考えられる。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(すべて女性)、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名おり(すべて女性)、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。

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。

なお、平成22年7月に「育児・出産のための制度」パンフレットを人事課で作成し、普及に努めた。

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		平成21年度		平成22年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員		4		3		2		7		2
大学教員					1	2				1
附属学校教員				3				1		
合計	0	4	0	6	1	4	0	8	0	3

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	
	男	女	男	女	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	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	
	男	女	男	女	男	女
事務系職員		4		3		5
大学教員						
附属学校教員						
合計	0	4	0	3	0	5

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	
	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

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23年3月卒業者の就職状況」「平成22年3月卒業者の就職状況」、②「平成23年3月卒業者の就職者内訳」「平成22年3月卒業者の就職者内訳」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23年3月卒業者について見ると、全体では1264人のうち男子515名、女子749名で、教員養成課程では98名、教員養成課程以外（以下「以外」）では136名女子の方が多い。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76.8%、未就職者が9.7%、進学者が8.1%である。平成22年3月卒業生と比べると、就職者が4.0%増加し、進学者が3.4%減少している。

次に課程別・男女別に傾向をみる。就職志望者の就職率は、これまで教員養成課程の方が「以外」より高い傾向が続いていたが、平成22年3月卒業ではほとんど差がみられなかったものの、平成23年3月卒業生では、再び教員養成課程において10%以上ポイントが高かった。しかし、臨時採用の割合をみると教員養成課程では36.9%、であり「以外」の14.4%に比べて極めて高い。男女別では、就職志望者全体の就職志望者数・率、卒業生全体の就職者率ともにほとんどで、男子が上回っている。しかし、臨時のみについてみると男子の方が圧倒的に高く、例えば就職志望者全体の就職志望者率は、教員養成男子48.7ポイント、女子36.5ポイント、「以外」でも男子22.3ポイント、女子14.31ポイントと大きな差がある。女子の正採用が男子より多いということであるが、原因については不明である。

以上のことから、教員養成課程では、就職志望者の就職数・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、就職志望者の就職者数・率は、これまで女子の就職率が高いことが続いていたが、平成22年3月卒業生は87.0%と全く同じになり、平成23年3月卒業では、臨時的就職率は男子の割合の方が6ポイントも高かった。

また、大学院の進学率は全体で8.1ポイントと前年度より3.4ポイント過少しているが、「以外」では、男子8.1%、女子7.8%と男女差は小さいが、教員養成課程では男子13.1%、女子4.7%とこれまでより差が大きくなった。