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、すでに多くの国公私立大学では、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に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、行動をおこしている。

＊ 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ければならない。
＊ 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て等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、現状を充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

	男性	女性	計
2006 年 4 月教員数	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	
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	国大協目標達成
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	現時点より 1.5%増

(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難い。

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違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	男性				1			2	16		19
室長・事務長	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、教え導く。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違は認められない。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、これは高年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、男女間に大きな差違は認められない。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。むろん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

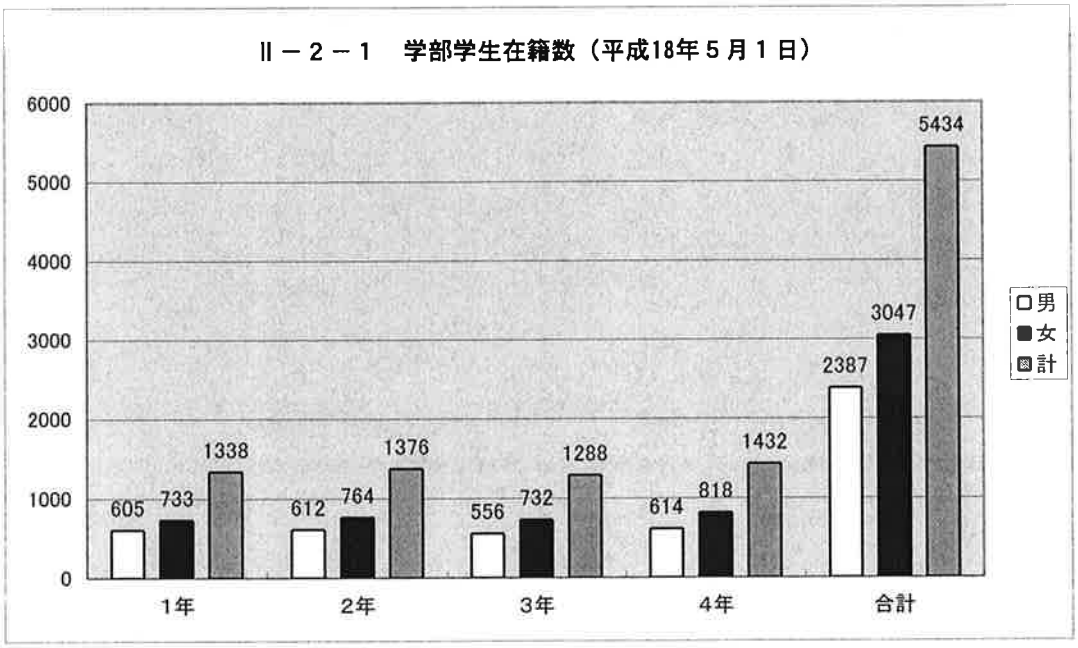
1）学部学生·院生の在籍状況（男女比率の分析を中心に）[1]

[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。

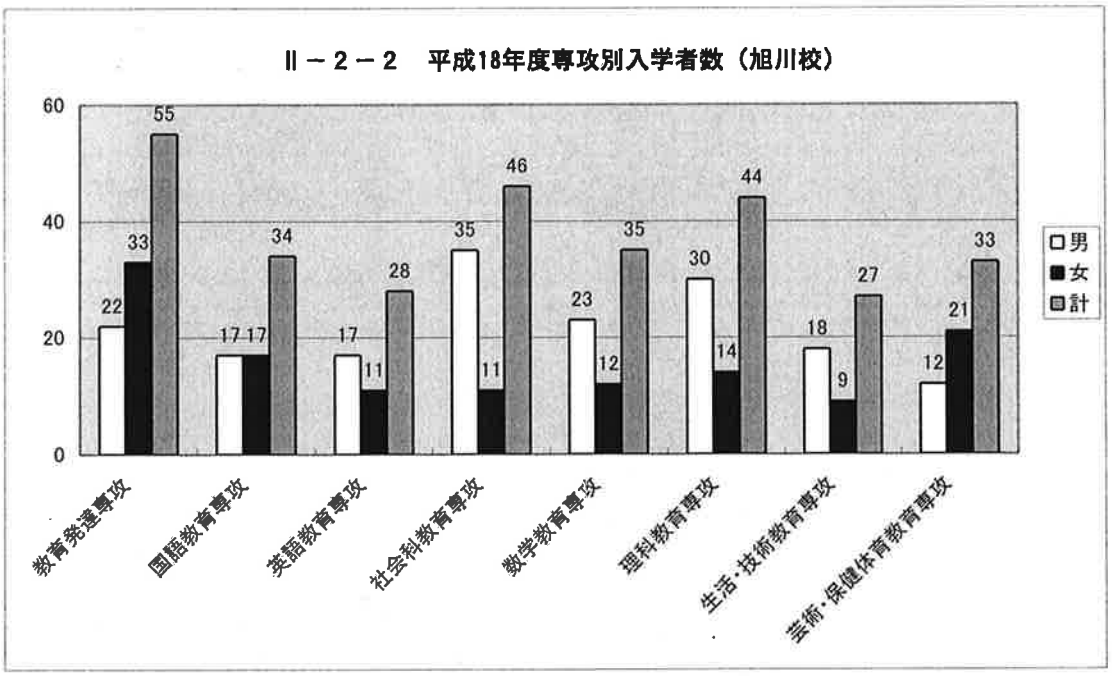
Ⅱ－2－1　学部学生在籍数（平成18年5月1日）



[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。

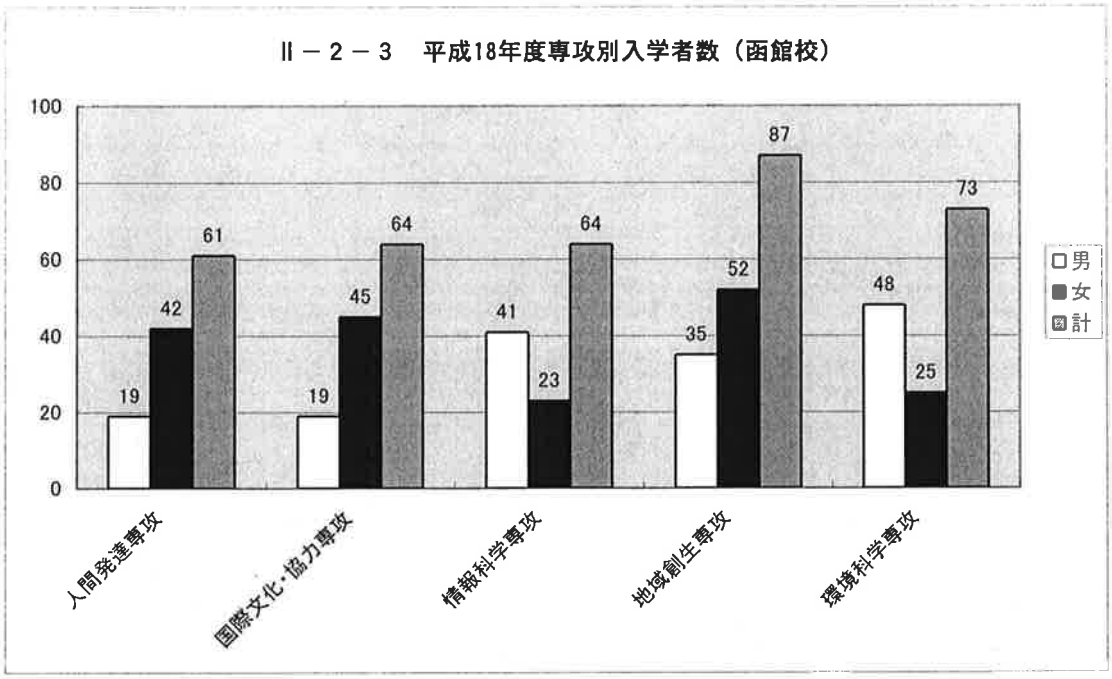
(2) 学部学生の入学状況（平成18年度入学者、専攻別・キャンパス別男女比）

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。



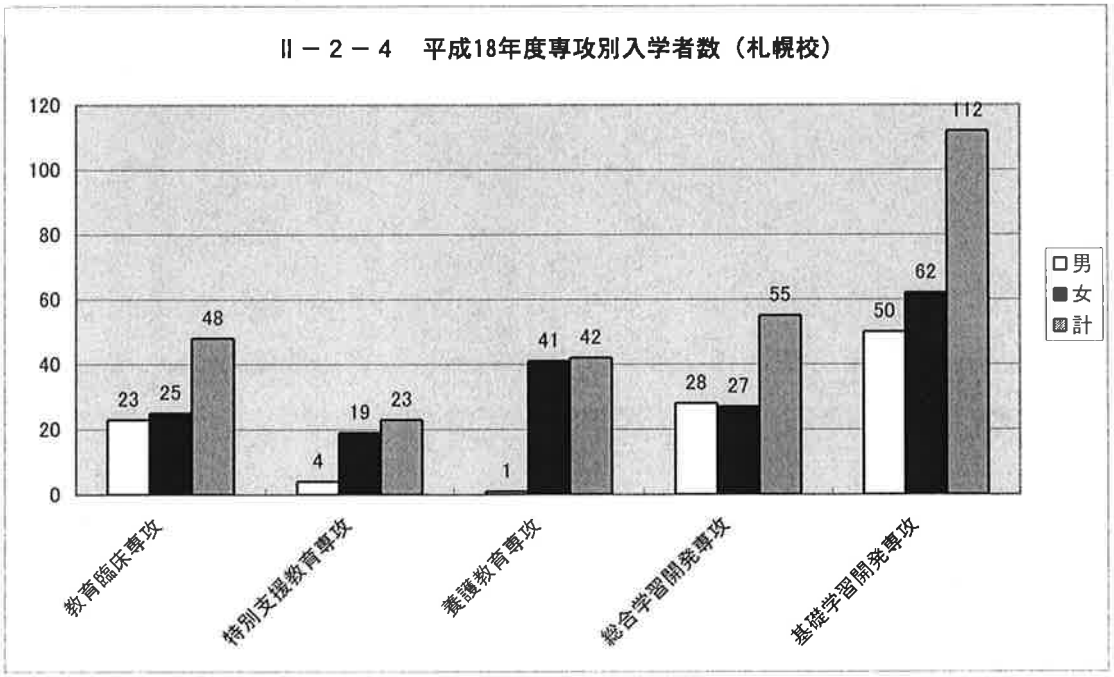
また、函館校でも「発達文化などの人文科学系は女子、情報科学は男子」という傾向が見られる（Ⅱ－２－３）。

Ⅱ－２－３　平成18年度専攻別入学者数（函館校）



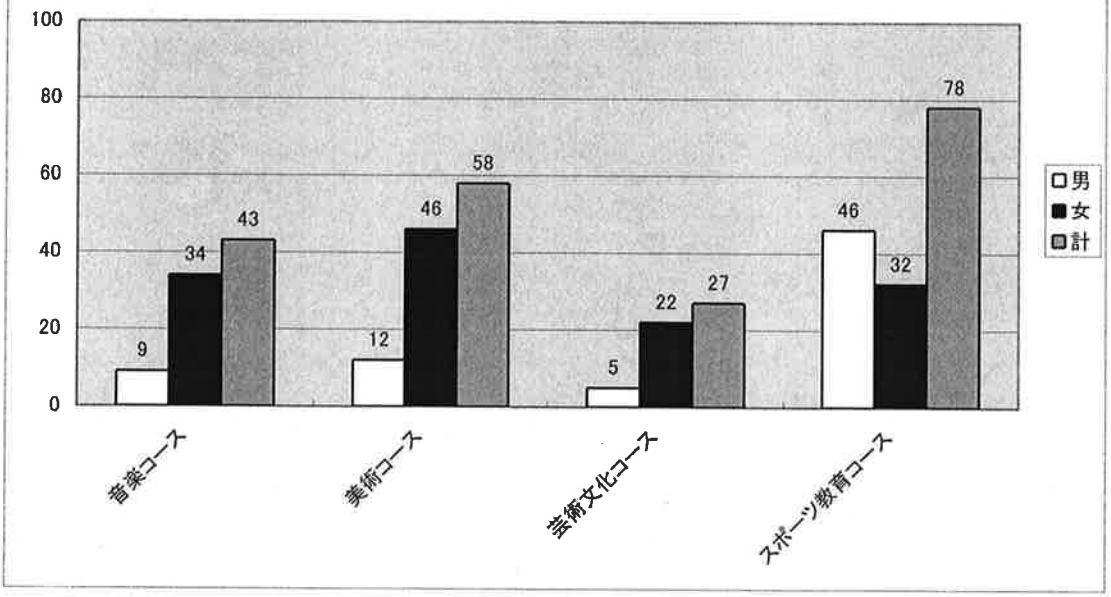
札幌校では、特別支援教育専攻と養護教育専攻の２つの専攻において、男女比はそれぞれ（男４、女19）（男１、女41）と、圧倒的に女子学生比率が高く、札幌校全体の女子学生比率を高めている（Ⅱ－２－４）。特に、養護教育は男子学生を規制していないが、「養護＝保健室の先生＝女性」という社会のジェンダー規範が根強く残っており、それを大学も再生産していることに改めて注目せざるを得ない。

Ⅱ－２－４　平成18年度専攻別入学者数（札幌校）



他方、岩見沢校では、芸術は女子、スポーツは男子が多い（Ⅱ－２－５）。小、中、高までの教育内容の問題は従来から指摘されているように、女子にも科学や政治、社会などが身近なものと感じられるような教育内容の開発という課題が教員養成系大学に課せられていると考える。芸術、特に音楽に男子が少ないという問題に関しては、社会的偏見の問題が多く、男子学生が偏見に苦しむという事例もある[2]。 男子と芸術、女子とスポーツに関するジェンダー視点からの授業科目の開発も必要ではないだろうか。すでに「ジェンダーとスポーツ」では学会も立ち上がっている[3]。

Ⅱ－２－５　平成18年度専攻別入学者数（岩見沢校）

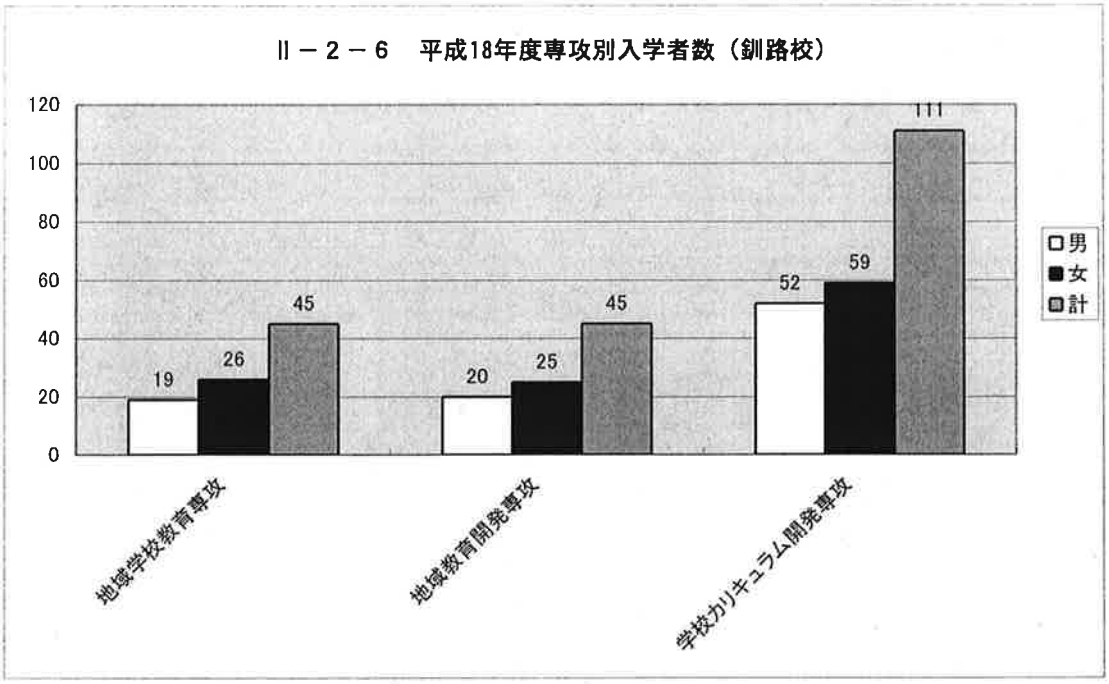


釧路校の場合は、科目横断的な専攻内容となっているためか、男女差はあまり見られず、どの専攻もバランスが取れている（Ⅱ－２－６）。

2 卑近な例ではあるが、筆者は「ジェンダー論」講義を進めるなかで、音楽専攻の男子学生が「男のくせに」という偏見に苦しめられた体験を知った。近隣の小学校においても同様の例が散見された。

3 「日本スポーツとジェンダー研究会」2002年設立　飯田貴子他『スポーツ・ジェンダー学への招待』（明石書店　2004年）参照のこと。

Ⅱ－２－６　平成18年度専攻別入学者数（釧路校）



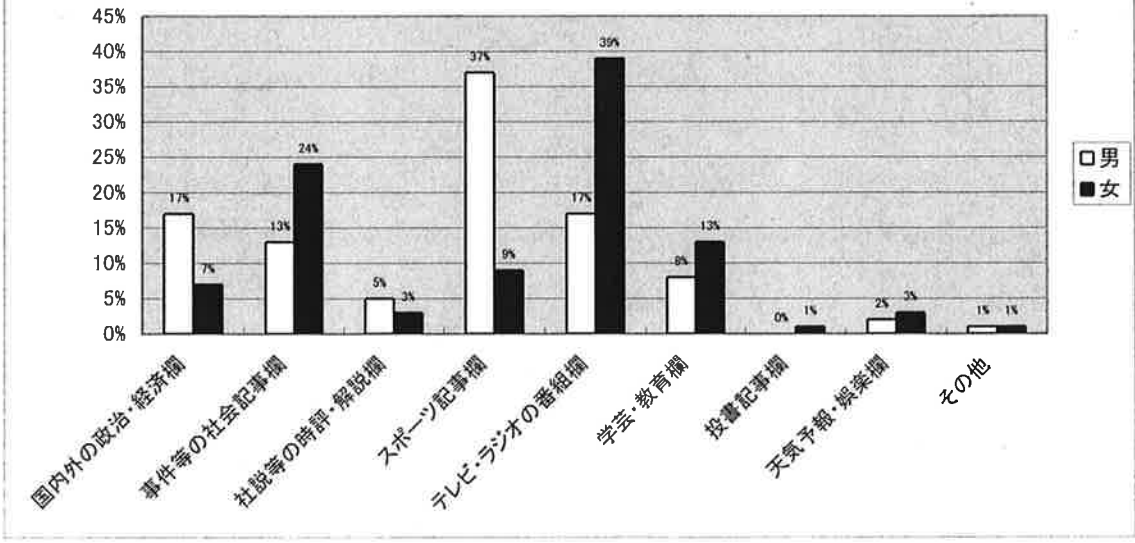
(3) 本学「平成 15 年度学生生活実態調査」に見る学生の男女比

①学生の興味関心

学生生活の中で、新聞、特に政治、経済欄を読む女子学生が男子学生に比較して少ないことがわかる（Ⅱ－２－７）。政治、経済などに関する関心を喚起するようなカリキュラムなどが求められる。

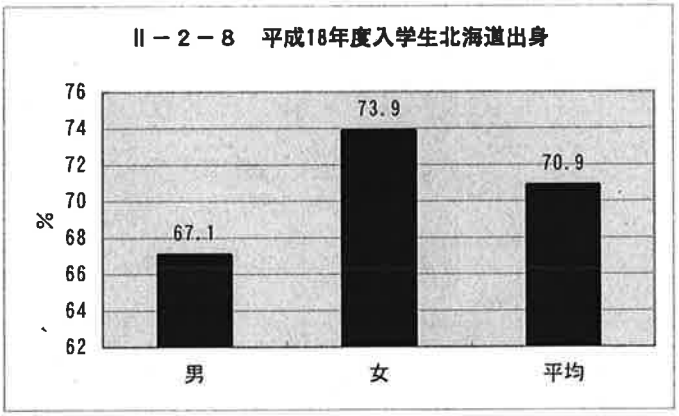
また、スポーツへの関心も弱い。これは、スポーツ界自体が大きなジェンダー問題をもっており、報道される対象の選手などが圧倒的に男性であるだけに問題はそう簡単ではない。

Ⅱ－2－7　よく読む新聞記事



②地元学生の割合

女子の方が地元北海道の出身が多い（Ⅱ－２－８）。東京学芸大学で実施した全国国立教員養成系大学の調査[4]と同じく、男子より女子の方が、地元志向が強いことを示すともいえるが、「教育」専攻は女子が多いことが原因という可能性もある。



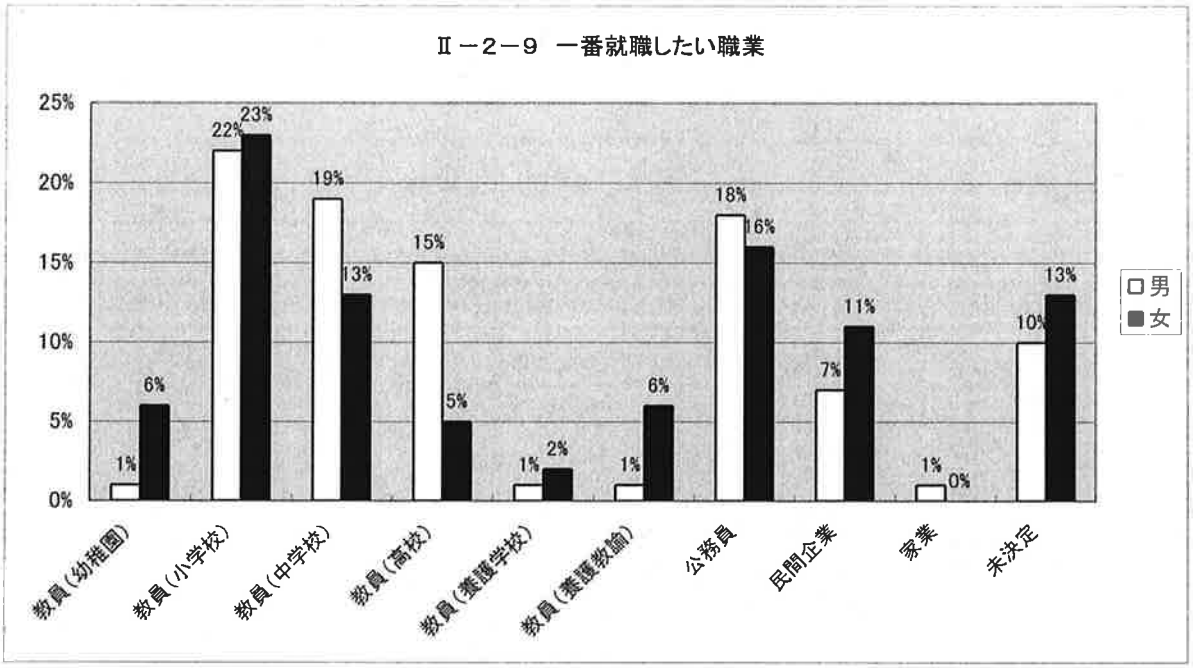
③進路志望傾向

Ⅱ―２－９に示されるように本学においては、義務教育を中心に各種の学校教員を目指す学生が多数を占める。しかし、希望する教員の種類には、明らかに男女差が見られる。小学校は、男女それほど希望に差はないが、中学校、高校と高等教育になればなるほど、女子学生の希望者が減り、男子学生の方が多くなる。これは、前述の東京学芸大学の調査においても同様の結果が出ている。この傾向は、後述するように、現実の教育現場における教育階梯別教員の男女比と一致している。もし、高等教育に対し、女子学生が苦手感や不利であるという認識を持っているとすれば、実際に不利である可能性も否めないが、そうした問題を含めて何らかの対策が求められる。

また、Ⅱ－２－９に見られる希望が実際の就職に結びつくのかどうか、その場合の男女比はどうなのかについては、「２）卒業後の進路」で触れる。

[4] 東京学芸大学　平成14年度～平成16年度文部科学省科学研究費補助金研究成果報告書「国立教員養成系大学における教育･学習活動のジェンダー分析－大学教員と学生の調査から－」（代表：村松泰子）

Ⅱ－2－9　一番就職したい職業



［大学院生］

Ⅱ－２－10 は、平成 18 年５月１日現在の本学大学院教育学研究科の学生数である。男性が 218 名、女性が 179 名で男女比は、男性 54.9％、女性 45.1％である。学部学生数とは逆に約１割、男性の比率が高い。

本学大学院は、社会人院生として多くの現職教員を受け入れているという特色があることから、社会人院生（そのうちの現職教員）とそれ以外の院生とに分けて男女比を見ると、興味深いジェンダー・ギャップが見られる。

平成 18 年度の大学院在籍数 397 名のうち、社会人院生は 157 名で、全体のほぼ４割を占める。そのうち、現職教員は 148 名で社会人院生の 94.3％を占める。つまり、各キャンパスで若干の違いはあるが、現職教員は本学全大学院生数の 37.3％を占めている。社会人以外の院生 240 名と現職教員の院生 148 名のそれぞれの男女比を見ると、社会人以外の院生は、男性が 47.5％、女性が 52.5％で女性の割合が高い。これに対し、現職教員は、男性が 67.6％、女性が 32.4％と男女の比率は逆転し、しかも、女性は男性の２分の１に満たない。

これをさらに専修別で見ると，特に現職教員では、社会科教育、理科教育、技術教育は女性がゼロである。他方、家政教育と養護教育では、男性がゼロである。学校教育、国語教育の男女比は４対１、数学科教育、英語教育は３対１である。

このような現職教員の大学院進学の男女比は、教育現場の担当科目や管理職（志向）の男女比を反映していると同時に、女性教員の進学に対する職場や家庭の理解などのジェンダー要因も関連していると思われる。

Ⅱ－2－10 専修別大学院生数・社会人数・現職教員数それぞれの男女比（平成18年5月1日）

専修	大学院生数				うち社会人数							
									うち現職教員数			
	男（専修別男女比率）		女（専修別男女比率）		男（社会人男女比率）		女（社会人男女比率）		男（現職教員男女比率）		女（現職教員男女比率）	
学校教育	46	(64.8%)	25	(35.2%)	31	(79.5%)	8	(20.5%)	31	(79.5%)	8	(20.5%)
国語教育	14	(56.0%)	11	(44.0%)	8	(80.0%)	2	(20.0%)	8	(80.0%)	2	(20.0%)
社会科教育	26	(76.5%)	8	(23.5%)	14	(93.3%)	1	(6.7%)	14	(100.0%)	0	(0.0%)
数学科教育	15	(68.2%)	7	(31.8%)	6	(75.0%)	2	(25.0%)	6	(75.0%)	2	(25.0%)
理科教育	36	(75.0%)	12	(25.0%)	9	(100.0%)	0	(0.0%)	8	(100.0%)	0	(0.0%)
音楽教育	7	(29.2%)	17	(70.8%)	3	(50.0%)	3	(50.0%)	3	(50.0%)	3	(50.0%)
美術教育	13	(37.1%)	22	(62.9%)	1	(25.0%)	3	(75.0%)	1	(25.0%)	3	(75.0%)
保健体育教育	18	(66.7%)	9	(33.3%)	5	(71.4%)	2	(28.6%)	4	(66.7%)	2	(33.3%)
技術教育	9	(90.0%)	1	(10.0%)	5	(100.0%)	0	(0.0%)	5	(100.0%)	0	(0.0%)
家政教育	2	(15.4%)	11	(84.6%)	0	(0.0%)	5	(100.0%)	0	(0.0%)	5	(100.0%)
英語教育	18	(69.2%)	8	(30.8%)	11	(73.3%)	4	(26.7%)	9	(69.2%)	4	(30.8%)
養護教育	0	(0.0%)	13	(100.0%)	0	(0.0%)	9	(100.0%)	0	(0.0%)	5	(100.0%)
学校臨床心理	14	(28.6%)	35	(71.4%)	11	(44.0%)	14	(56.0%)	11	(44.0%)	14	(56.0%)
計	218	(54.9%)	179	(45.1%)	104	(66.2%)	53	(33.8%)	100	(67.6%)	48	(32.4%)

2）学部学生・院生の卒業後の進路

次に、学部学生および院生の卒業後の進路（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、①本学作成「平成18年3月卒業者の就職状況」[5]、②文部科学省平成17年度「学校基本調査」[6]（平成16年度卒業生（9月卒業者も含む。））の2種類である。学部学生と大学院生に分けて詳述する。

[学部学生]

(1) 卒業後の進路と就職内容

Ⅱ－2－11 は、上記①に基づく学部学生の卒業後の就職状況である。全体では、卒業生1,242名のうち就職者の割合は71.7%、未就職者が14.5%、進学者が9.2%、その他が4.7%である。これを平成17年3月卒業者と比べると、就職者率では9ポイント上昇し、未就職者率は7ポイント低下した。平成18年3月卒業者については明らかに前年度と比べ、就職状況が改善されたと言えるが、その原因はここでは定かではない。しかし、ここで注目されるのは、就職志望者の就職率83.2%のうち42%が非常勤や臨時採用であるという点である。

---

5 資料Ⅳ－4－1およびⅣ－4－2としてⅣ章　資料編に掲載した。本項では、この資料のデータを基に分析しやすく作成し直したものを掲載する。

6 「学校基本調査」は、学校数、在学者数、教職員数、学校施設、学校経費、卒業後の進路状況等学校教育に関する基本的事項を調査し、学校教育行政上の基礎資料を作成することを目的とし、わが国で最も大規模に毎年文部科学省により実施されている全国調査である。このため、今後他大学等との比較検討を行っていく上でも最も基本となるものであることから、本項ではこの数値も用いて検討を行うこととする。

なお、本学卒業生は、統計上、教育学部教員養成課程（学校教育教員養成課程、養護教諭養成課程の2課程）および教育学部教員養成課程以外（情報社会教育課程、地域環境教育課程、国際理解教育課程、社会教育課程、芸術文化課程、生涯教育課程の6課程）並びに大学院教育学研究科修士課程に分類されている。

この割合は、昨年度も変わらず、就職者といってもスタート時点では非常勤や臨時採用が多いというのが本学の特徴と言える。その中身については、後述する。

次に、課程別・男女別で見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課程以外（以下「以外」）より 10 ポイントも高い（87％と 77.8％）。しかし、臨時採用の割合は、教員養成課程では 51％と「以外」の 27.7％に比べても極めて高い。男女別では、教員養成課程では就職率においてほとんど差はないが、男子の方が臨時採用の割合が高い。このことは女子の正採用が男子より若干多いということである。「以外」では、就職率は男子が高く、男女差が見られる。従って、未就職者では女子が男子に比べ高く、２割弱である。以上のように、教員養成課程の女子が最も就職率が高く、「以外」の女子が最も低いこと、また、雇用形態では、教員養成課程の男子に臨時採用の割合が高く、「以外」の男子が正採用の割合が最も高いという特色がある。

Ⅱ－２－11　平成18年３月卒業者の就職状況（学部）

平成18年５月１日現在

		卒業者数	卒業者全体の就職志望者率	就職志望者の就職率（臨採）	卒業者全体の就職率（臨採）	卒業者全体の未就職者率	卒業者全体の進学率	卒業者全体のその他率
教員養成課程	男	327	85.3	86.7(53.7)	74.0(53.7)	11.3	12.2	2.4
	女	393	89.1	87.1(48.9)	77.6(48.9)	11.5	6.1	4.8
	計	**720**	**87.4**	**87.0(51.0)**	**76.0(51.0)**	**11.4**	**8.9**	**3.8**
教員養成課程以外	男	201	84.6	79.4(27.4)	67.2(27.4)	17.4	9.0	6.5
	女	321	84.4	76.8(27.9)	64.8(27.9)	19.6	10.0	5.6
	計	**522**	**84.5**	**77.8(27.7)**	**65.7(27.7)**	**18.8**	**9.6**	**5.9**
男		528	85.0	84.0(44.3)	71.4(44.3)	13.6	11.0	4.0
女		714	87.0	82.6(40.4)	71.8(40.4)	15.1	7.8	5.2
合　計		**1242**	**86.2**	**83.2(42.0)**	**71.7(42.0)**	**14.5**	**9.2**	**4.7**

※（ ）は、育児休業・産休代替教員又は臨時職員（非常勤）として採用された者及び官公庁、民間企業等に臨時採用された者で内数である。

さらに、就職内容別に表したのがⅡ－２－12 である。就職者中では、教員が 60.3％で最大就職先であり、次に民間企業が 33.1％、公務員が 6.5％であったが、これを課程別・男女別にみると、教員養成課程では、男子 81％、女子 78.7％が教員である。民間は男女それぞれ 12.8％、16.4％である。「以外」では、最も多いのは、民間企業であり、62.4％である。特に女子は 65.4％で男子よりも割合が高い。次が教員で約３割となり、男子の割合が女子より若干多い。公務員は、8.2％で教員養成課程と同じく割合は低いが、「以外」では実際の希望者に比べ合格率が低いからではないかと思われる。このように、２つの課程では、志望する分野が異なることが明らかとなった。そして、先に就職者における臨時採用の割合が極めて高いことが示されたが、その大部分は教員における割合であり、教員養成課程では、教員採用者中 57.3％、「以外」では教員採用者中なんと 64.4％で半数以上である。いずれの課程も男子の臨時採用率が女子より若干高い。実数にすれば、教員就職者 537 名中 315 名という大きな集団である。これら集団に対する対策が必要と思われる。

Ⅱ－２－12　平成18年３月卒業者の就職者内訳（学部）

平成18年５月１日現在

		就職者数（臨採）	内訳					
			教員就職者数（臨採）	就職者全体の教員就職者率（臨採）	公務員就職者数（臨採）	就職者全体の公務員就職者率（臨採）	民間就職者数（臨採）	就職者全体の民間就職者率（臨採）
教員養成課程	男	242 (130)	196 (117)	81.0 (59.7)	15 (6)	6.2 (40.0)	31 (7)	12.8 (22.6)
	女	305 (149)	240 (133)	78.7 (55.4)	15 (10)	4.9 (66.7)	50 (6)	16.4 (12.0)
	計	**547 (279)**	**436 (250)**	**79.7 (57.3)**	**30 (16)**	**5.5 (53.3)**	**81 (13)**	**14.8 (16.0)**
教員養成課程以外	男	135 (37)	42 (29)	31.1 (69.0)	15 (2)	11.1 (13.3)	78 (6)	57.8 (7.7)
	女	208 (58)	59 (36)	28.4 (61.0)	13 (6)	6.3 (46.2)	136 (16)	65.4 (11.8)
	計	**343 (95)**	**101 (65)**	**29.4 (64.4)**	**28 (8)**	**8.2 (28.6)**	**214 (22)**	**62.4 (10.3)**
男		377 (167)	238 (146)	63.1 (61.3)	30 (8)	8.0 (26.7)	109 (13)	28.9 (11.9)
女		513 (207)	299 (169)	58.3 (56.5)	28 (16)	5.5 (57.1)	186 (22)	36.3 (11.8)
合　計		**890 (374)**	**537 (315)**	**60.3 (58.7)**	**58 (24)**	**6.5 (41.4)**	**295 (35)**	**33.1 (11.9)**

※（ ）は、育児休業・産休代替教員又は臨時職員（非常勤）として採用された者及び官公庁、民間企業等に臨時採用された者で内数である。

次に、「学校基本調査」の職業別および産業別就職者数により、就職内容を詳しく見ていく。ただし、このデータは、平成16年度卒業生（９月卒業生も含む。）のものである。

(2) 職業別就職者数（「平成17年度学校基本調査」より）

①教員養成課程卒業生について（Ⅱ－２－13）

平成16年度卒業生の職業別就職者数から、まず教員に注目してみると、合計148人、男子45人(30.4%)女子103人(69.6%)であった。内訳は、幼稚園教員は６人すべて女子(100%)であり、小学校教員は計104人、男子27人（26.0%）女子77人（74.0%）、中学校教員は計30人、男子15人（50%）女子15人（50%）、高等学校教員は計６人、男子３人（50%）女子３人（50%）と拮抗している。また、盲・聾・養護については２人とも女子（100%）である。

さらに、教員以外の進路について職業別就職者数をみると、その他の保健医療従事者が女子１人、美術・写真・デザイナー等女子１人、専門的・技術的職業従事者その他11人（男子３人・女子８人）、事務従事者22人（男子３人・女子19人）、販売従事者９人（男子２人・女子７人）、サービス職業女子８人、保安職業女子２人、農林業作業者男子１人となっている。

②教員養成課程以外の卒業生について（Ⅱ－２－13）

平成16年度卒業生について、教員養成課程以外についてみると、合計193人、男子81名（42.0%）女子112名（58.0%）であり、教員養成課程よりは若干低いものの女子の比率が高かった。

教員以外の進路について職業別就職者数をみると、電気男子１人、情報処理技術者９人（男子７人・女子２人）、その他の技術者男子１人、薬剤師男子１人、保健師・助産師・看護師女子１人、美術・写真・デザイナー等７人（男子２人・女子５人）、専門的・技術的職業従

事者その他 37 人（男子 10 人・女子 27 人）、事務従事者 50 人（男子 21 人・女子 29 人）、販売従事者 26 人（男子８人・女子 18 人）、サービス職業 19 人（男子５人・女子 14 人）、保安職業男子 13 人、農林業作業者男子３人、生産工程・労務作業者女子３人であった。以上より、情報処理技術者に男子が多く、技術者、薬剤師、保安職業、農林業は男子のみ、逆に保健師・助産師・看護師、生産工程・労務作業者は女子のみとの特徴がみられた。

教員についてみると、合計 22 人（男子９人・女子 13 人）であり、小学校教員は８人（男子４人・女子４人）、中学校教員は 12 人（男子３人・女子９人）、高等学校教員は男子２人であり、教員養成課程より男子が教員になる比率が高い。この点は、経年変化等詳細な検討が必要であろう。

以上から特に注目されるのは、教員養成課程における教員については、中学校・高等学校では男女の比率が同じであったが、小学校では女子の割合が高く、幼稚園、盲・聾・養護については、すべて女子であったことである。これは、今日の教育現場における教員のジェンダー・バイアスの一部を反映している。しかし、さらに注目されるのは、スタート段階では中学校・高等学校の男女比率に差が見られず、むしろ、公立中学の正採用は女子の方が多かったことである（資料Ⅳ－４－１　平成 18 年３月卒業者の就職状況参照）。また、教員養成課程以外では、小学校教員も男女同数であり、中学校で女子の方が多いにもかかわらず、教育現場では後述するように、中学・高校は男性教師の割合が女性より圧倒的に高くなっている。スタート段階では差が無かったのに、就職後なぜ女性教員の割合は低下していくのか、「教科」の男女差があるのかもしれないが、これらの問題は供給元である教員養成系大学としても考慮していかねばならない事柄である。

Ⅱ－２－13　職業別就職者数（学部）

学科・専攻名	性別	機械・電気技術者			情報処理技術者	その他の技術者	教員					薬剤師	保健師・助産師・看護師
		機械	電気	その他			幼稚園	小学校	中学校	高等学校	盲・聾・養		
教員養成課程	男							27	15	3			
	女						6	77	15	3	2		
計							6	104	30	6	2		
教員養成以外	男		1		7	1		4	3	2		1	
	女				2			4	9				1
計			1		9	1		8	12	2		1	1

学科・専攻名	性別	その他の保健医療従事者	デザイナー	美術・写真・音楽・舞台・その他	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業	保安職業	農林漁業作業者		運輸・通信	生産工程・労務作業者	合計
										農林業作業者	漁業作業者			
教員養成課程	男			3	3	2				1				54
	女	1	1	8	19	7	8	2						149
計		1	1	11	22	9	8	2	1					203
教員養成以外	男		2	10	21	8	5	13	3					81
	女		5	27	29	18	14						3	112
計			7	37	50	26	19	13	3				3	193

備考）文部科学省「平成 17 年度学校基本調査」より作成

(3) 産業別就職者数（「平成17年度学校基本調査」より）

①教員養成課程卒業生について（Ⅱ－２－14）

産業別就職者数を見ると、農業男子１人、製造業のうち食料品・飲料・飼料等女子１人、繊維工業等女子２人、化学工業等女子１人、情報通信業女子４人、小売業女子６人、金融業女子１人、飲食店・宿泊業女子２人、医療・福祉６人（男子２人・女子４人）、学校教育148人（男子45人・女子103人）、学校教育以外の教育８人（男子１人・女子７人）、複合サービス事業２人（男子１人・女子１人）、サービス業12人（男子２人・女子10人）、国家公務員男子１人、地方公務員８人（男子１人・女子７人）であった。

職業別、産業別にみると、就職先は多岐に渡って、大きな男女差は認められなかったが、国家公務員については例年就職者が男子であり、地方公務員は男女ともに就職しているという特徴があった。

②教員養成課程以外の卒業生について（Ⅱ－２－14）

さらに教員養成課程以外の卒業生の産業別就職者数を見ると、農業３人（男子２人・女子１人）、林業男子１人、鉱業女子１人、建設業女子２人、食料品・飲料・飼料等女子１人、繊維工業等女子１人、印刷業女子２人、化学工業等男子１人、鉄鋼業等男子１人、電気・情報通信等男子１人、精密機械等男子１人、製造業その他男子１人、電気・ガス等供給業女子１人、情報通信業15人（男子８人・女子７人）、運輸業３人（男子１人・女子２人）、卸売・小売業17人（男子５人・女子12人）、金融・保険業８人（男子１人・女子７人）、不動産業３人（男子１人・女子２人）、飲食店・宿泊業７人（男子２人・女子５人）、医療・福祉28人（男子７人・女子21人）、学校教育23人（男子10人・女子13人）、学校教育以外の教育16人（男子４人・女子12人）、複合サービス事業男子１人、サービス業27人（男子９人・女子18人）、国家公務員男子３人、地方公務員25人（男子21人・女子４人）であった。こちらも職業別・産業別とともに就職は多岐に渡っており、母数が少ないため詳細は明らかにできないが、金融・保険業、医療・福祉、学校教育以外の教育は男子に比べ女子が３倍以上の人数で就職しており、男女差が大きいものと考えられる。また公務員については、国家は男子のみ就職しており男女差がみられた。

Ⅱ－２－14　産業別就職者数（学部）

学科・専攻	性別	農業	林業	鉱業	建設業	製造業								電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業
						食料品・飲料・たばこ・飼料	繊維工業・衣服・その他の繊維製品製造業	印刷・同関連業	化学工業・石油・石炭製品製造業	鉄鋼業・非鉄金属・金属製品製造	電気・情報通信機械器具製造業	精密機械器具	その他			
教員養成課程	男	1														
	女					1	2		1						4	
計		1				1	2		1						4	
教員養成以外	男	2	1						1	1	1	1	1		8	1
	女	1		1	2	1	1	2						1	7	2
計		3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	15	3

学科・専攻	性別	卸売・小売業		金融・保険業		不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉		教育・学習支援業		複合サービス事業	その他のサービス業	公務		合計
		卸売業	小売業	金融業	保険業			医療業・保健衛生	社会保険・社会福祉・介護事業	学校教育	その他の教育・学習支援業			国家公務	地方公務	
教員養成課程	男								2	45	1	1	2	1	1	54
	女		6	1			2	1	3	103	7	1	10		7	149
計			6	1			2	1	5	148	8	2	12	1	8	203
教員養成以外	男	2	3	1		1	2	2	5	10	4	1	9	3	21	81
	女	1	11	2	5	2	5	5	16	13	12		18		4	112
計		3	14	3	5	3	7	7	21	23	16	1	27	3	25	193

備考）文部科学省「平成17年度学校基本調査」より作成

［大学院生］

(1) 修了後の進路と就職内容

前述資料①に基づき大学院修了者の進路をみると（Ⅱ－２－15）、平成 18 年度修了者は 144 名で、男性 79 名、女性 65 名であり、男性が 14 名多く、学部学生とは男女比が反対である。そのうち就職者は 74.3%、未就職者は 13.9%、進学者は 2.1%、その他は 9.7%である。就職志望者のうち就職できた割合は８割強である。男女別に見ると、明らかな差異が見られる。就職希望の割合はそれほど変わらないが、実際の就職率では男性が 88.7%に対し、女性は 78.6%と 10 ポイントの差があり、さらにそのうちの臨時採用の割合も女性は 31.8%と３分の１を占め、男性に比べ９ポイント高い。さらに、現職教員と現職教員以外の院生別でみると、現職教員は、男女とも 100%就職しており、臨時採用はない。現職教員以外においては、女性の就職率は男性に比べ低く、さらに臨時採用の割合が高いという男女差が見られる。

Ⅱ－２－15　平成18年３月修了者の就職状況（大学院）

平成18年５月１日現在

		修了者数	修了者全体の就職志望者率	就職志望者の就職率（臨採）	修了者全体の就職率（臨採）	修了者全体の未就職者率	修了者全体の進学率	修了者全体のその他率
現職教員	男	28	100.0	100.0	100.0	0	0	0
	女	13	100.0	100.0	100.0	0	0	0
	計	**41**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**0**	**0**	**0**
現職以外教員	男	51	84.3	81.4 (40.0)	68.6 (40.0)	15.7	5.9	9.8
	女	52	82.7	72.1 (45.2)	59.6 (45.2)	23.1	0	17.3
	計	**103**	**83.5**	**76.7 (42.4)**	**64.1 (42.4)**	**19.4**	**2.9**	**13.6**
男		79	89.9	88.7 (22.2)	79.7 (22.2)	10.1	3.8	6.3
女		65	86.2	78.6 (31.8)	67.7 (31.8)	18.5	0	13.8
合　計		**144**	**88.2**	**84.3 (26.2)**	**74.3 (26.2)**	**13.9**	**2.1**	**9.7**

※（ ）は、育児休業・産休代替教員又は臨時職員（非常勤）として採用された者及び官公庁、民間企業等に臨時採用された者で内数である。

※現職教員は全員、就職希望者に入っている。

さらに、就職した者の就職内容を現職教員、現職教員以外と男女別にクロスしたのがⅡ－２－16である。現職教員は当然のことながらほとんどが教員に就職（復帰）している。女性は100％だが男性は３人が公務員や民間企業に勤めた。臨時採用はいない。ただし、現職教員の院生はそもそも女性が男性の半分以下しかいないことの問題性は先に述べたとおりである。一方、現職教員以外では、男女とも教員が約７割、民間が約２割であり、学部学生に比べれば、民間や公務員への就職は少ない。民間への就職は学部学生よりかえって狭くなっていると考えられる。就職先についての男女差はそれほど見られない。しかし、雇用形態で見ると、教員では、臨時採用の割合が高く、特に男性では約半数を占め、学部学生と同様に女性より臨時採用の割合が高い。逆に、民間では女性の臨時採用は３割と男性の１割強に比べ多い。これも学部学生と同様の傾向である。

Ⅱ－２－16　平成18年３月修了者の就職者内訳（大学院）

平成18年５月１日現在

		就職者数（臨採）	内訳					
			教員就職者数（臨採）	就職者全体の教員就職者率（臨採）	公務員就職者数（臨採）	就職者全体の公務員就職者率（臨採）	民間就職者数（臨採）	就職者全体の民間就職者率（臨採）
現職教員	男	28	25	89.3	2	7.1	1	3.6
	女	13	13	100.0				
	計	**41**	**38**	**92.7**	**2**	**4.9**	**1**	**2.4**
現職以外教員	男	35 (14)	27 (13)	77.1 (48.1)			8 (1)	22.9 (12.5)
	女	31 (14)	22 (9)	71.0 (40.9)	3 (3)	9.7 (100.0)	6 (2)	19.4 (33.3)
	計	**66 (28)**	**49 (22)**	**74.2 (44.9)**	**3 (3)**	**4.5 (100.0)**	**14 (3)**	**21.2 (21.4)**
男		63 (14)	52 (13)	82.5 (25.0)	2	3.2	9 (1)	14.3 (11.1)
女		44 (14)	35 (9)	79.5 (25.7)	3 (3)	6.8 (100.0)	6 (2)	13.6 (33.3)
合　計		107 (28)	**87 (22)**	81.3 (25.3)	**5 (3)**	4.7 (60.0)	**15 (3)**	14.0 (20.0)

※（ ）は、育児休業・産休代替教員又は臨時職員（非常勤）として採用された者及び官公庁、民間企業等に臨時採用された者で内数である。

(2) 職業別・産業別就職者数

Ⅱ－２－17およびⅡ－２－18は、「平成17年度学校基本調査」による本学のデータである。職業別でも産業別でも教員・学校教育に集中しており、これが本学の大学院生の特色である。小・中・高の学歴階梯別では、学部学生の場合、小学校は女子学生の割合が高く、中・高はそれほど差が見られなかったが、少なくとも大学院生の場合には、データを見る限り全階梯において男女差は見られない。

Ⅱ－２－17　職業別就職者数（修士課程）

研究科名	性別	建築・土木・測量	情報処理技術者	その他の技術者	教員						
					幼稚園	小学校	中学校	高等学校	短期大学	大学	盲・聾・養
教育学	男	1				14	10	3	1	1	1
	女					10	8	3		1	
計		1				24	18	6	1	2	1

研究科名	性別	美術・写真・音楽・舞台・デザイナー	専門的・技術的職業従事者その他	事務従事者	販売従事者	サービス職業	保安職業	農林漁業作業者		生産工程・労務作業者	合計
								農林業作業者	漁業作業者		
教育学	男	1		1	2		1				36
	女	1	4			2					29
計		2	4	1	2	2	1				65

備考）文部科学省「平成17年度学校基本調査」より作成

Ⅱ－２－18　産業別就職者数（修士課程）

研究科名	性別	建設業	情報通信業	飲食店・宿泊業	医療・福祉		教育・学習支援業		その他のサービス業	公務		計
					医療業・保健衛生	社会保険・社会福祉・介護事業	学校教育	その他の教育・学習支援業		国家公務	地方公務	
教育学	男	1	2				30	1	1		1	36
	女		1	1		1	22	2	2			29
計	計	1	3	1		1	52	3	3		1	65

備考）文部科学省「平成17年度学校基本調査」より作成

3）結論と課題

２章では、１）学部学生・院生の在籍状況、２）学部学生・院生の卒業後の進路に関するデータを男女別に分析した。そこから見えてきた結論と課題は以下のとおりである。

(1) 在籍数について

学部では女子の方が男子を上回っている。これは、教員養成系の大学に共通する傾向である。しかし、専攻別に見るとジェンダー・バイアスが明確である。理科系、社会系、スポーツ系は女子が少なく、男子が多い。逆に、人文系、家政学、養護教諭養成課程では女子が圧

倒的に多く、男子が少ない。Ⅱ－２－７「よく読む新聞記事」の表より、関心の度合いがこれに比例しているとも考えられ、大学に入学するまでの生活においてすでに形成された傾向であることが伺える。

大学院では、学部とは異なり、女子院生が少ない。特にこの傾向は現職教員に明確に見られる。現職教員では、男性が７割弱と圧倒的に多く、専修別においては、社会、理科、技術では女性がゼロであり、逆に家政と養護は男性がゼロである。ここには、大学入学前の教育におけるジェンダー差、入学後の教育による隠れたカリキュラム等のジェンダー再生産の状況が反映されている。男女に偏っている科目や管理職の偏り等を是正するモデルとなるような男女の教員養成および固定的なジェンダーを是正するカリキュラムの開発が本学には求められている。

また、特に女性の現職教員は様々な困難をかかえて進学してきていると予想されることから、可能な支援を考慮する必要がある。

(2) 卒業・修了後の進路について

学生の意識調査では、男女とも小学校教員希望が最も多く、中・高と学歴階梯があがるにつれて、男女の志望の差が大きくなっていた。逆に、幼稚園や養護教諭は男子の志望がほとんどない。ところが、実際の就職状況を見ると、中・高の教員就職率に男女差はほとんど見られなかった。特に教員養成課程では、正採用は女子の割合が男子より高い。このように、大学から現場に入る段階では男女差が無いのに、現場では学歴階梯が高くなるにつれて男女差が大きくなるのはなぜなのか。

以下、教員、公務員、民間に分けて本学の課題を提起したい。

① 学校教員への就職について

日本の学校教育の現場では、学歴階梯、管理職、科目において教員のジェンダー・バランスが偏っていることが度々指摘されている（もちろん、そのことの問題性に気づかない教員も多い。）。教育職は、労働内容や条件に男女差はなく、安定したやりがいのある職業として女子にとってはインテンシブが高いことから、教員養成系大学は女子学生が多い。にもかかわらず、学歴階梯があがるにつれ、女性教員は極端に少なくなり、女性管理職も少なくなる。高校などでは、家庭、音楽、保健の担当にセグリゲイトされている。そして、北海道は全国の比較においても上記の傾向が強い。北海道教育委員会資料[7]（Ⅱ－２－19）と文部科学省「平成 17 年度学校基本調査」結果（本調査は公立学校だけでなく、国立、私立学校についても調査結果が一緒にまとめられている点および管理職や養護教諭についても男女別に統計が示されている点が北海道教育委員会資料と異なる。）のデータ（資料Ⅳ－５）から以下の状況がわかる。

教員数について北海道と全国を比較してみると、男性教員の比率が全国平均より小学校では 14.4 ポイント、中学校については 5.9 ポイント、高等学校でも 9.4 ポイント高い。つまり、①小・中・高等学校どの段階でも女性教員が少ないこと、②小・中・高等学校と段階が上昇するほど男女差が大きくなることが特徴といえよう。

---

[7] 北海道教育委員会資料により道立公立小・中学校、道立高等学校教員男女比を見ると、小学校教員は 19,985 人、男性 10,326 人（51.7%）女性 9,659 人（48.3%）、中学校教員は 12,387 人、男性 8,026 人（64.8%）女性 4,361 人(35.2%)、道立高等学校教員については、9,056 人、男性 7,410 人（81.8%）女性 1,646 人(18.2%)である。

また、全国の管理職についてみると、校長は、小学校 22,316 人、男性 18,263 人(81.8%) 女性 4,053 人 (18.2%)、中学校 9,991 人、男性 9,517 人 (95.3%) 女性 474 人 (4.7%)、高等学校 5,130 人、男性 4,887 人 (95.3%) 女性 243 人 (4.7%)、教頭は、小学校 22,745 人、男性 17,837 人 (78.4%) 女性 4,908 人 (21.6%)、中学校 11,097 人、男性 10,231 人 (92.2%) 女性 866 人 (7.8%)、高等学校 7,858 人、男性 7,414 人 (94.3%) 女性 444 人 (5.7%) であり、教員比率に比べて管理職の女性が少ないことは明らかである。北海道については、Ⅱ－２－19 には記されていないが、教員数にすでに男女差があることからも、格差が生じていると考えられる。

また養護教諭について「平成 17 年度学校基本調査」をみると小学校 22,672 人、男性４人 (0.00%) 女性 22,668 人、中学校 10,415 人、男性４人 (0.000%) 女性 10,411 人、高等学校 6,067 人、男性８人 (0.1%) 女性 6,059 人、養護学校 1,182 人、男性６人 (0.5%) 女性 1,176 人であり、若干の男性教員はいるもののパーセンテージにすると０%になってしまうほど少なく著しい格差がみられた。

Ⅱ－２－19　道内公立小・中学校・道立高等学校　　教員男女比

小学校	併置校	学校数	へき地級	本務教員数							
				校長	教頭	教諭	養護教諭	講師	合計		
									男	女	計
公立計	27	1,401	749	1,355	1,334	15,923	1,373	－	10,326	9,659	19,985

中学校	併置校	学校数	へき地級	本務教員数							
				校長	教頭	教諭	養護教諭	講師	合計		
									男	女	計
公立計	70	700	341	657	653	10,409	667	1	8,026	4,361	12,387

道立高等学校	学校数		学級数	本務教員数							
				校長	教頭	教諭	養護教諭	講師	合計		
									男	女	計
道立計	全日制	(240)	2,953	240	292	7,644	299	2	6,922	1,555	8,477
	定時制	(40)	226	1	41	499	38	－	488	91	579
	合計	(280)	3,179	241	333	8,143	337	2	7,410	1,646	9,056

備考）北海道教育委員会ホームページ資料より作成

以上のことから、小・中・高等学校の学校教員数についてみると、北海道は全国に比べて、著しく男性教員の割合が高い。特に小学校では、中途退職者も多く、採用数との比較も今後必要と考えられるが、子どもは男女ほぼ同数であることを考えると、教員の配置の改善が望まれる。さらに、学校における管理職についても男性の比率は高く、今後改善が望まれる。一方、養護教諭・養護学校教諭の割合は著しく女性の割合が高く、これは逆の差別であるとも考えられ、改善を働きかけていかなければならない。

② 公務員への就職について

公務員については、全体的な傾向もあるが本学の卒業・修了生についてみると地方公務員は女性が就職しているが、国家公務員には例年女性の就職者は無く男女差が大きい。国家公務員は一般的に勤務地が全国規模であるため、女性が仕事を継続していくことに男性より困難があるとも考えられるが、今後、男女共同参画社会の推進により、改善も見込まれるであろうことから、就職希望者の把握と受験の促進が望まれる。

③ 民間企業への就職について

学部学生について、民間企業への就職者は3割強であり、教員の6割に比べれば少ないものの、教員養成課程以外では6割強と最大の就職先となっている。従来、教員養成系大学＝教員というイメージが払拭されず、民間志望の学生、特に新課程の女子学生は苦労を重ねてきたようであるが、特に平成18年度の再編により、教員養成課程をもたないキャンパスにおいては、一般企業あるいは公務員への就職は今後の大きな課題である。近年、企業への就職をサポートする試みが充実し成果をあげてきているのではなかろうか。しかし、民間企業の場合、道内には大企業が少ないことから、倒産やリストラのリスクも大きい。また、最近の若者に見られる傾向であるが、仕事が合わないと1－2年でやめてしまう傾向も見られる。このため本学では特に、これまで一般企業等の就職活動をした女性の卒業生について、デメリット情報も含めて多くの情報を収集し、学生に公表するとともに、卒業生による学生セミナーを開催することも必要である。また、これまで卒業生を採用している企業等については、継続して卒業生が採用されるよう働きかけを行い、就職先を確保していくことが必要である。さらに、大学教職員は積極的に企業における募集・採用状況や女子学生の就職活動状況の把握に努め、学生の就職活動支援を行っていくことが今後さらに重要となっていくと考えられる。また、初職をやめた卒業生の教員や他企業就職へのチャレンジをどこまでサポートできるかについてもルール作りが求められる。

最後に、「男女共同参画」の視点からの進路相談や就職支援の内容として、就職先や試験合格等の技術的側面ばかりではなく、男女双方が仕事と家庭を両立しキャリアアップを可能とする生き方についてのアドバイス・指導も必要と考える。同時に、男女の教員を多く輩出している本学の役割として、せっかく教育現場に巣立った女子学生がどのような背景で中途退職してしまうのか、北海道の教育現場における著しい教員のジェンダー・アンバランスの背景を調査・研究することも必要であろう。

3．北海道教育大学におけるカリキュラムの現状

1）ジェンダー関連科目の開講状況（全学・キャンパス別ジェンダー関連科目）

Ⅱ－3－1「新旧カリキュラム比較」には、本学改組前平成17年度までの旧開設科目名と平成18年度以降の新開設科目名を、左右対称の形で掲載した。左右の位置が同じ科目は、同一の内容であるかまたは旧科目の一部を引き継いだ内容となっている。

表の作成にあたっては、全学教員対象（非常勤講師は除く。）のアンケート調査とシラバス調査を行った。アンケート調査では、「男女共同参画」「ジェンダー」「男女平等」など男

女共同参画に関わる（一部関わる場合も含む。）講義や演習科目等を担当している場合、その科目名を回答してもらった。シラバス調査では、非常勤講師担当科目を中心に、シラバスの記述に男女共同参画に関わる内容が記されている科目名を抽出した。ただし、旧カリキュラムに関しては、全科目のシラバスは作成されておらず、また新カリキュラムのシラバスは平成 18 年度分のみが作成されているため、シラバスのない科目については、明らかにジェンダー関連科目とわかる名称の科目のみを掲載した。

(1) 新旧カリキュラム比較

新カリキュラムへの移行に伴う教員異動によって、ジェンダー関連科目の開設数が大きく減少したキャンパス、反対に増加したキャンパスがある。岩見沢校では、旧カリキュラム下、教養科目「ジェンダー論」、専門科目「文化人類学」「フィールドワークⅠ」「生涯教育概論」「家庭経営学」が開設されていたが、これらが札幌校の新開設科目、または既設の科目に移動している。また函館校では、新専攻の新開設科目として「ジェンダー論」「性教育」「家族福祉論」がある。

(2) 科目区分ごとの比較

教養科目、専門科目、教職科目の３区分に分けて比較する。

[教養科目]

旧カリキュラム下では、全キャンパスにジェンダー関連の教養科目が置かれていた。旭川校の「性教育学」（受講者数 200）、岩見沢校の「ジェンダー論」、釧路校の「日本国憲法」（受講者数 147）、札幌校の「ジェンダー論Ⅰ」「ジェンダー論Ⅱ」「人権」「人間開発論」（受講者数合計 206）、函館校の「子どもの人権」「子育てと暮らしの教育」（受講者数合計 155）がそれである。各校ごとの延べ受講者数は 150～200 名ほどになっている。ジェンダーを主要テーマとする科目は、岩見沢校と札幌校の「ジェンダー論」に限定されるが、札幌校の「ジェンダー論Ⅰ，Ⅱ」の受講者数の男女比は１対３程度になり、男子学生の受講割合は低い傾向といえる。

新カリキュラム下では、教養科目としては開設しないキャンパス（岩見沢校）、現時点では未定のキャンパス（旭川校）、科目数が減るキャンパス（函館校）など、教員異動の影響が出ている。このことに関連して、平成 19 年度から、札幌校の「現代ジェンダー論」に双方向遠隔システムの導入が計画されている。

[専門科目]

旧カリキュラム下、各専攻等で開設された専門科目にはジェンダー関連科目が比較的多い。しかし分野は社会科学と家政学にほぼ限定されていた。この傾向は新カリキュラム下でも同様であり、専攻間の差が顕著である。特に自然科学分野の開設科目には関連科目がない。

岩見沢校は、教員異動によってジェンダー関連の専門科目開設数が大幅に減少する。しかし一方では、新たに「女性とスポーツ」が開設される。この例のように、これまで開設していなかった分野においても、ジェンダーセンシティブな視点を専門科目にいれることは可能と思われる。専門科目では、比較的少人数で丁寧な学習が保障されるという利点があることを考えると、是非前向きに検討したい点である。

［教職科目］

新旧カリキュラムとも、教職科目の中で該当するのは、小学校、中学校、高等学校の家庭科教育法のみであった。教員異動によって、釧路校と函館校では、ジェンダーに関連する教職科目はなくなることになる。教員養成系大学として、本学では多様な教職科目が開設されているものの、ジェンダー関連科目は少ない。例えば教職科目では、隠れたカリキュラムについて必ず触れるなど、担当者の工夫が期待される。

Ⅱ－3－1　新旧カリキュラム比較

注）網がけは新設科目
（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

		旧カリキュラム			新カリキュラム		
キャンパス	区分	科目名	学年	受講者数	科目名	学年	受講者数
旭川	教養	性教育学（複）	2-4	200			
	専門	家族関係学特講＊	2				
	教職	小学校家庭科教育法	2	180	小学校家庭科教育法	2	
		小学家庭	2	160	初等家庭	2	
		中学校家庭科教育研究Ⅰ	2	20	中学校家庭科教育法Ⅰ	2	
		中学校家庭科教育研究Ⅲ	3	15	中学校家庭科教育法Ⅲ	3	
		家庭科教育法	3	15	高等学校家庭科教育法Ⅰ	4	
岩見沢	教養	ジェンダー論	1-4				
	専門	文化人類学	1-4	50			
		フィールドワークⅠ	1-3	5			
		生涯教育概論	1-2	30			
		家庭経営学＊					
					女性とスポーツ		
釧路	教養	日本国憲法＊	1-4	147（男 91，女 56）	日本国憲法＊	1-4	
	専門	社会学概論	1-4	43（男 25，女 18）	社会学概論	1-4	50-80
		保育文化史	2-4	7（男 3，女 4）			
	教職	初等家庭科教育法 A，B（前，後）	2-4	264（男 148，女 116）			

札幌	教養	ジェンダー論Ⅰ(複)*	1-4	46(男 10, 女 36)	現代ジェンダー論(複)	1-4	
		ジェンダー論Ⅱ(複)	1-4	37(男 9, 女 28)			
		人権(複)	1-4	90(男 40, 女 50)	人権(複)	1-4	
		人間開発論	1-4	33(男 9, 女 24)	グローバル社会論(複)	1-4	40
					子ども・地域と防災(防犯)教育(複)	1-4	88
	専門	生活経営学*	1	30	生活経営論*	1	
		比較家族論	2-4	40-60	社会学概論	1-4	
		国際理解教材研究	2	22	国際理解教育論	1	72
		プレ・ゼミ	2	4-6			
		国際協力演習AⅢ	3	8			
					総合学習概論	1	55
					生涯学習演習	2	
					国際人権・ｼﾞｪﾝﾀﾞｰ論	3	
					文化人類学		
					異文化理解論		
	教職	小学家庭科教育法	2-4	200	小学家庭科教育法	2-4	
		家庭科教育法Ⅰ	2-4	20	家庭科教育法Ⅱ	2-4	
函館	教養	子どもの人権	1-4	120	子どもの人権	1-4	120
		子育てと暮らしの教育(複)	1-4	35			
	専門	生活と家庭	2-4	30	家族関係学	2-4	
		日本の言語文化Ⅱ	2-3	20			
		女性史*			女性史*	2-3	
					ジェンダー論*	2-4	
					性教育*	2-4	
					家族福祉論	2-4	
	教職	小学校家庭の教育法	3	200			
		家庭科教育法Ⅰ・Ⅱ	2-3	25			
		家庭科授業研究Ⅰ・Ⅱ	3	20			

※受講者数については，分かる範囲で記述した。非常勤講師担当科目や未開講の科目は空欄になっている。

2）結論と課題

本学において開講されているカリキュラムの現状に関しては、潜在的には男女共同参画の促進につながるものが散見されるとはいえ、学生の本問題への関心を積極的に高める、あるいは高度な知識と実践力を備えた人材を輩出できるものであるとは言い難い。とりわけ、教員養成系大学という立場に基づいた、種々の教育現場においてジェンダー関連の諸問題に積極的に取り組むことが出来る人材育成という観点が現在ほとんど考慮されていない点は憂慮すべき問題である。よって、今後の課題として、現在各キャンパスに配属されている関連分野教員の協力に加え、ジェンダー関連科目専任教員の配置をも視野に含めながら、体系的かつ効率的なカリキュラムを検討し整備する必要がある。この点に関して、本学全体としての男女共同参画およびジェンダー問題に関わる教育方針には何らかのコンセンサスが必要であり、人材育成における理念および目標を具体的に設定していくことが重要であると思われる。その後、どのような関連科目の開設が必要であるかを十分に議論するべきであろう。

概論的かつ充実したジェンダー関連科目を教養科目として開設し、専攻を問わず学ぶ機会を提供することの重要性は自明であるが、さらに、これを必修科目に指定する可能性に関しても検討されるべきである。現在、札幌校において教養科目として開設されている「現代ジェンダー論」に平成 19 年度より双方向遠隔システムが導入される予定であるとはいえ、聴講人数が多い場合には細やかな指導および評価が困難になることは明らかであり、また、双方向遠隔システムを用いての講義ではオフィスアワーにおける質問や討議が難しくなるという問題がある。よって、全学共通の教科書の選定あるいは独自テキストの作成や、各校に配属されているジェンダー関連分野（社会学，家政学などが考えられる。）の教員による分担運営などを視野に入れながら、各校での教養科目開設実現に向けての取り組みが必要である。この取り組みに伴い、現行カリキュラムにおいて専門あるいは教職科目に位置付けられている関連科目の内容を再検討あるいは再構築する必要が生じることが予想される。

また、とりわけ岩見沢校および釧路校については、各学問分野の専門的内容と男女共同参画の視点とを有機的に関連させた形で展開される専門および教職科目の充実が望まれる。旭川校および札幌校で開設されている教職科目に関して、あるいは専門・教職科目に関する全キャンパス共通の留意点として、男女共同参画の視点に基づいた内容を取り扱う点をシラバス等でより積極的に提示していく方向性も考えられよう。特に教員養成という視点からは、教育現場で生じ得る具体的な問題を想定した、より実践的な講義や演習を教職科目として開設する可能性に関しても今後積極的に検討されるべきである。函館校の新課程（人間発達専攻、国際文化・協力専攻、地域創生専攻）においては、各専攻の理念そのものに男女共同参画の視点を組み込む可能性も議論する価値があろう。

4．北海道教育大学のハラスメント防止と問題への対応

1）ハラスメント防止とその対応の現状

(1) ハラスメント防止対応組織および規程（Ⅱ－4－1）

[全学]

国立大学法人化前は、文部省における「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」に基づき、平成 11 年5月に「北海道教育大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」を制定し、セクシュアル・ハラスメントによる人権侵害の防止に取り組んできた。

法人化後は、従前の文部省における「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」を基に、セクシュアル・ハラスメントの外、アカデミック・ハラスメント等も含め、あらゆる人権侵害の防止を目的とし、さらに、職員に対しては、「男女雇用機会均等法」をも踏まえたものとして、人権侵害防止等に関する全学的な規則を制定し、平成 18 年 10 月 1 日より施行されたところである。

[各キャンパス]

これまで、キャンパス毎にセクシュアル・ハラスメント等防止に係る規程が制定されていた。平成 18 年 10 月 1 日より人権侵害防止等に関する全学規則が施行されたことにより、各キャンパスの規程は廃止されることとなるが、これら各キャンパスの規程に基づくハラスメント防止等に係るこれまでの状況について、以下のように述べる。

平成 11 年 4 月に函館校、旭川校および釧路校の 3 校がそれぞれ規程を制定し、対応委員会を発足させた。具体的には、函館校は「学生の人権擁護に関する規程」の制定および「学生の人権擁護委員会」の設置、旭川校は「性的いやがらせ等学生に対する人権侵害調査委員会規則」の制定および「性的いやがらせ等学生に対する人権侵害調査委員会」（平成 16 年 5 月、「性的いやがらせ」を「セクシャル・ハラスメント」に改正）の設置、釧路校は「学生の人権擁護及び救済委員会規程」の制定および「学生の人権擁護及び救済委員会」の設置である。その後平成 11 年 10 月には、札幌校が「北海道教育大学札幌校セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害防止等に関する規程」を制定し、それに基づき「人権委員会」および「人権相談員」を設置した。岩見沢校では、平成 13 年 11 月に、「北海道教育大学岩見沢校セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害防止等に関する規程」が制定され、「人権委員会」および「人権相談員」が設置された。

各委員会の構成員は 5 キャンパスとも教職員 4ー5 名の両性で構成されている。

また、それら規程の目的であるが、Ⅱ－4－1 に示したように、適応対象の違いによって差がみられた。札幌校、岩見沢校では、全ての大学構成員（学生、教職員）および関係者（保護者、関連業者、実習関連者等）を対象としており、その主たる目的は、セクシュアル・ハラスメント防止および就学のみならず就労・教育・研究のための環境確保となっている。

一方、函館校、旭川校、釧路校では、対象を基本的に学生としており、そのため目的は就学上の安全な環境と権利の保障となっている。

各委員会等組織の任務についてであるが、札幌校および岩見沢校は人権委員会と人権相談員とで任務内容が異なり、人権委員会は研修・啓発活動の企画・実施および人権相談員から

申し立てがあった場合に調査を行い、苦情相談は人権相談員が行うという構造になっている。

しかし函館校、旭川校、釧路校では、そういった区別はなく各委員会は苦情の受付、事情聴取、調査まで担っている。

(2) ハラスメント防止に関するパンフレット（Ⅱ－４－１）

全学では、平成11年度に教職員向けパンフレットを作成し配布している。さらに平成14年度には、それら既存のパンフレット等の内容をホームページに掲載し、学生・教職員・関係者に周知を行っている。

各キャンパスにおいて、独自のパンフレットを発行しているのは、札幌校、旭川校、岩見沢校の３校であった。

その他、平成11年度から人事院が発行したパンフレットを教職員やセクハラ防止関連教職員に配布している。

Ⅱ－４－１　セクシュアル・ハラスメント等対応関連組織

	委員会名称	発足年月日	規程等	対象・目的	委員会等構成	任務	独自のパンフレット等
全学		平11.5.19	北海道教育大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程	[対象]全ての本学構成員・関係者 [目的]①セクハラ防止・排除・対処・措置 ②就学、就労上の適正な環境確保 ③利益の保障			あり 平成11年度作成 全教職員に配布
札幌校	人権委員会 人権相談員	平11.10.1	北海道教育大学札幌校セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害防止等に関する規程	[対象]全ての札幌校構成員・関係者 [目的]①就学、就労、教育および研究のための安全で公正な環境確保 ②正当な利益の保障 ③セクハラ等人権侵害防止・排除・対処・措置	教員4名 事務職員2名 両性同数で構成 教員4名 事務職員2名 両性同数で構成	①人権侵害防止に関する研修・啓発活動の企画・実施　②苦情相談の対応　③調査・解決 苦情相談・必要な場合委員会に調査依頼	あり 平成12年度作成 学生・教職員に配布
函館校	学生の人権擁護委員会	平11.4.1	学生の人権擁護に関する規程	[対象]学生 [目的]①セクハラ防止・排除・対処・措置 ②就学上の勉学環境確保 ③不利益な取り扱いの防止	両性で5名	事情聴取・調査	パンフレットの作成はなし。学生相談等の体制については，学生便覧に記載，掲示で周知
旭川校	性的いやがらせ等学生に対する人権侵害調査委員会 平16.5 セクシャル・ハラスメント等学生に対する･･･に改正	平11.4.1	セクシャル・ハラスメント等学生に対する人権侵害調査委員会規則	[対象]学生 [目的]①就学上の安全な環境と権利を保障 ②被害から救済	教員4名 両性で構成	事情聴取・調査	あり 学生・教職員に配布
釧路校	学生の人権擁護及び救済委員会	平11.4.5	学生の人権擁護及び救済委員会規程	[対象]学生 [目的]①就学上の安全な環境と権利を保障 ②被害から救済	教員4名 両性で構成	事情聴取・調査	なし
岩見沢校	人権委員会 人権相談員	平13.11.1	北海道教育大学岩見沢校セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害防止等に関する規程	[対象]全ての岩見沢校構成員・関係者 [目的]就学、就労、教育および研究のための安全で公正な環境保障	教員3名 事務職員2名 両性で構成 教員5名 事務職員2名 両性で構成	①人権侵害防止に関する研修・啓発活動の企画・実施　②調査・解決 苦情相談・助言・援助	あり

(3) セクシュアル・ハラスメント関連研修会実施等指導状況（対教職員）

[全学]（Ⅱ－４－２）

事務系職員を対象としたものは、毎年行われている初任職員研修の中でセクハラ関係に関する講義が行われている。その他、文部科学省あるいは人事院等主催の様々な研修の中で、セクハラ関連の講義が実施されている。これらの研修は、その研修により受講対象や人数に制限があり、おのずと受講者数は少ない。平成15年度４回、16年度４回、17年度１回、計９回実施されている。

Ⅱ－4－2　セクシュアル・ハラスメント関連研修会等実施状況（全学）

年度	名称	主催	受講者数	対象者	実施日時	セクハラ関係実施時間（全体時間）	研修内容
平成15	北海道教育大学初任職員研修	北海道教育大学	11	平成14年4月2日以降に採用された事務系職員		1．30（25）	公務員倫理及びセクシュアル・ハラスメントの防止について
	北海道大学主任研修	北海道大学	1	行(一)主任で主任歴2年以上かつ、年齢50歳未満		0．45（21）	セクハラ防止
	北海道地区国立学校等係長研修	旭川医科大学	5	北海道地区の国立学校等の係長または係長相当職にある者のうち50歳以下の者		1．30（19.45）	セクシュアル・ハラスメント
	国立学校等セクシュアル・ハラスメント防止等研修会	文部科学省	2	国立学校等のセクハラ防止担当課長、相談員、関係委員会委員		3．20	国立大学等におけるセクシュアル・ハラスメント防止について、男女共同参画への取組み、米国の大学等におけるセクシュアル・ハラスメント事情
平成16	国立大学法人等主任研修	国大協北海道地区支部	2	行(一)主任で主任歴2年以上かつ、年齢50歳未満	11月29日	1	服務制度、倫理、セクハラの防止
	公務員倫理、セクシュアル・ハラスメントを考える～特別研修会	人事院北海道事務局	0	各府省、特定独立行政法人及び日本郵政公社の職員（役職不問）	12月3日	2（5.30）	公務員倫理、セクシュアル・ハラスメント
	国立大学法人係長研修	国大協北海道地区支部	4	北海道地区の国立学校等の係長または係長相当職にある者のうち50歳以下の者	12月14日	1	服務制度、倫理、セクハラの防止
	セクシュアル・ハラスメントを考える～特別研修会～	人事院北海道事務局	2	各府省、特定独立行政法人及び日本郵政公社の職員（役職不問）	3月1日	4．30	セクシュアル・ハラスメント
平成17	公務員倫理及びセクシュアル・ハラスメント特別研修会	人事院北海道事務局	0	各府省、特定独立行政法人及び日本郵政公社の職員（役職不問）	12月2日	2(6)	公務員倫理、セクシュアル・ハラスメント

※平成15年度～平成17年度に実施された研修会等で、講義名に「セクシュアル・ハラスメント」が入っている講義を実施したもののみを抽出した。
※本学初任職員研修及び新任教員研修は、毎年実施されているが、講義名に「セクシュアル・ハラスメント」が入っている講義を実施した研修は、平成15年度の初任職員研修のみであった。しかし、他の講義名の講義において，セクハラ防止関連について，触れられたものもある。

［各キャンパス］（Ⅱ－４－３）

独自の研修会等実施状況についてであるが、これまで札幌校でのみ、平成 12 年度１回、平成 14 年度１回、平成 15 年度２回の計４回、人権委員会主催の研修会が実施された。そのうち平成 12 年度、平成 14 年度および平成 15 年度に行われた２回のうち１回が、教職員・学生を対象としており、もう１回は、人権委員会委員および人権相談員を対象としている。平成 14 年度および平成 15 年度の教職員・学生を対象としたものはＴＶ会議システムにより函館・旭川・釧路・岩見沢の各校教職員も参加した。参加人数は事務系職員数十名に対し、教員は数名と極端に少なかった。

Ⅱ－４－３　セクシュアル・ハラスメント関連研修会等実施状況（各キャンパス）

	実施年度	名　称	主催	参加者	対象者	研修内容等	備考
札幌	平12	セクシュアル・ハラスメント防止等に関する講演会	札幌校人権委員会	教員数名 事務数十名	教職員・学生	セクシュアル・ハラスメントによる被害防止のための意識の啓発	
	平14	セクシュアル・ハラスメント防止等に関する講演会	札幌校人権委員会	教員数名 事務数十名 （札幌、函館 旭川、釧路 岩見沢）	教職員・学生	セクシュアル・ハラスメントによる被害防止のための意識の啓発	TV会議システムにより他校も参加
	平15	セクシュアル・ハラスメント防止等に関する講演会	札幌校人権委員会	教員数名 事務数十名 （札幌、函館 旭川、釧路 岩見沢）	教職員・学生	セクシュアル・ハラスメントによる被害防止のための意識の啓発	TV会議システムにより他校も参加
	平15	セクシュアル・ハラスメント等の事例研究による講習会	札幌校人権委員会		人権委員・人権相談員	これまでにあった事例等について，適切な対処法を講師とともに検討	
函館 旭川 釧路 岩見沢	独自で実施したものはなし。						TV会議システムにより札幌校企画のものに参加（H14, H15）

［附属学校園（小学校・中学校・養護学校・幼稚園）］（Ⅱ－４－４）

本学附属学校園11校における状況は、４校（附属札幌中学校、附属函館幼稚園、附属釧路小・中学校）を除き、職員会議等で話合いや指導が行われている。また、教職員に対する教育実習関連指導を行っているのは、11校中５校（附属函館小学校、附属養護学校、附属旭川幼稚園・小・中学校）であった。

各附属学校園における独自の研修会実施については、１校（附属旭川中学校）のみが年２回職員研修会を行っている。

Ⅱ－４－４　附属学校園における指導状況

附属学校園		対教職員	教育実習関連（対教職員）	対教育実習学生	独自の研修会
札幌	小	職員会議等の場でセクハラ防止等について触れる時はある。		なし （大学で行っているため）	なし
	中	なし	なし	なし	
函館	幼	なし（男性職員１名のみのため）	なし	なし （男子学生が少ないため）	なし
	小	あり	あり	あり	
	中	教職員啓発指導	なし	なし （大学で行っているため）	
	養護	年度始め職員会議でセクハラ防止指導	実習前に講話	実習初日に講話	
旭川	幼	折に触れ話し合う・男女おもいやりの共通理解に努める	あり	なし	なし
	小	年度・学期始め校長・副校長が講話	あり	なし	なし
	中	セクハラ対策委員を設置し周知・呼びかけ	あり	なし	年２回職員研修会
釧路	小	なし	なし	なし	なし
	中	なし	なし	なし	

(4) セクシュアル・ハラスメント防止等指導実施状況（対学生等）

［学生・交換留学生に対する指導状況］（Ⅱ－４－５）

新入学生に対する啓発・指導は、平成11年度ー14年度頃より、新入生オリエンテーションあるいは新入生ガイダンス時に、各キャンパスの担当委員会等が行っている。しかし、交換留学生に対する指導が実施されているのは、札幌校のみであった。

Ⅱ－４－５　学生・交換留学生に対する指導状況（各キャンパス）

	対新入学部学生・大学院生	対交換留学生
札　幌	平12年度～　新入生ガイダンス　（人権委員会）	あり
函　館	平12年度～　新入生オリエンテーション　（学生の人権擁護委員会）	なし
旭　川	平11年度～　新入生オリエンテーション　（学生委員長）	なし
釧　路	平13年度～　新入生ガイダンス　（学生の人権擁護及び救済委員会委員長）	なし
岩見沢	平14年度～　新入生ガイダンス　（学生なんでも相談室長）	なし

［教育実習・介護実習時の指導・啓発状況］（Ⅱ－４－６）

教育実習生に対する指導については、札幌校および函館校のみが、実習オリエンテーション時に行っており、また実習受入校に対しても、実習打合せ時や校長会等でハラスメント防止について協力をお願いしている。

介護実習時についても、実習学生および実習受入施設に対して指導・啓発を行っているのは、札幌校および函館校の２校であった。

Ⅱ－４－６　教育実習・介護実習時における指導・啓発状況（各キャンパス）

	対教育実習受入校	対教育実習学生	対介護実習受入施設	対介護実習学生
札　幌	平11年度～　実習打合せ時	実習オリエンテーション時	平11年度～　実習打合せ時	実習オリエンテーション時
函　館	平12年度～ 実習打合せ会時/校長会	実習オリエンテーション時	実習打合せ会時	実習オリエンテーション時
旭　川	なし	なし	なし	なし
釧　路	なし	なし	なし	なし
岩見沢	なし	なし	なし	なし

２）ハラスメント等人権侵害の状況（Ⅱ－４－７）

平成14年度から平成17年度の４年間で、各キャンパスの人権委員会または学生相談室に申し立てあるいは苦情相談があったセクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメントは、各々12件であった。

そのうちセクシュアル・ハラスメントについては、教員から学生に対するものが７件、男子学生から女子学生に対するもの３件、介護実習関連者から実習学生に対するもの１件、外部男性から女子学生に対するもの１件であった。また、アカデミック・ハラスメントについ

ては、学部学生からの訴えが９件、大学院生から２件、交換留学生から１件であった。

Ⅱ－４－７　セクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメント発生件数

内　容	キャンパス	件数	平14年度	平15年度	平16年度	平17年度	計
セクシュアル・ハラスメント	札　幌	5	2	4	3	3	12
	函　館	1					
	旭　川	4					
	釧　路	2					
	岩見沢	0					
アカデミック・ハラスメント	札　幌	6	1	4	4	3	12
	函　館	2					
	旭　川	2					
	釧　路	2					
	岩見沢	0					

３）ハラスメントに関する学生の意識および現状

2004 年度学部卒業生および大学院修了生を対象としたハラスメントに関するアンケート調査結果により、以下のようなことがわかった。

① ハラスメントに対応する相談員の認知については、「知っている」学生は 55.1%、院生は 53.4%と半数程度であった。また学部学生については、キャンパス間でも札幌校 75%、函館校 47.3%、旭川校 20%、釧路校 69.7%、岩見沢校 68%と差がみられ、特に旭川校は札幌、釧路、岩見沢校より有意に低い値を示した（$P<0.001$）。

② 院生の 10.9%がハラスメント被害にあったことがあると回答していた。ハラスメントの内容として、教員の学生に対する不注意な言動が原因と思われるものが多いが、院生に対して実質的な損害を及ぼす行為もみられた。ハラスメント被害にあった時、相談した相手は「友人」が７名と最も多く、次いで「指導教員」「指導教員以外の教員」がそれぞれ３名、「家族」２名、「相談員」はわずか１名であった。また誰にも相談しなかったものも３名みられた。

学部学生については、相談員に相談した経験のある学生は、「複数回ある」が３名(0.9%)、「1 回だけある」が２名(0.6%)とわずかであった。

③ ハラスメント被害のその後（解決されたか）については、ほとんどの院生が「解決されなかった」と回答していた。

④ ハラスメントに対する相談体制については、「相談体制があること自体を知らない」「相談員が誰なのか、どのように相談していいのかわからない」など、相談体制のＰＲ不足が示唆された。また、「教員には相談しにくい」「相談しても無駄な気がする」「教員や大学の対応が信頼できない」など相談体制に対する不信感に基づく意見もみられた。

⑤ 相談体制に関する改善点として、「ＰＲの必要性」「教員・学生に対する啓発活動の必要性」「相談員（教員）あるいは相談の実効性に対する不信感の改善」「メールや投書などによる対応等システムの改善」等が挙げられた。

4）結論と課題

以上の分析により、結論と課題は以下のとおりである。

① これまでは、各キャンパスでセクシュアル・ハラスメント等対応に係る規程および組織が異なり、組織構造、目的、対象、任務に差が生じていた。さらなる適正な環境保障を推進するためには、全ての本学構成員および保護者や外部関係者も対象とし、セクシュアル・ハラスメントのみならず、全ての人権侵害防止等を目的とした、全学統一された体制作りが不可欠である。この点については、セクシュアル・ハラスメントのみならず、全ての人権侵害の防止等を目的とした全学規則が、平成18年10月1日より施行されたところであり、今後は、この規則に基づく人権委員会等組織の体制・取り組みの周知徹底、機能充実等についての検討が期待されるところである。

② 大学教職員、附属学校園教職員、学生、交換留学生に対する研修会等の実施について、事務系職員に対する研修はそれなりに行われているが、大学教員に対しては札幌校を除きほとんどのキャンパスが実施していない。これまで本学で発生したセクシュアル・ハラスメントは大学教員と学生間で起きているものが大半を占める。またセクシュアル・ハラスメントとアカデミック・ハラスメントは密接に関連していることが知られているが、本学においてもそのような例が数件みられた。

学生に対しては、新入生オリエンテーション、ガイダンス等で触れられているが、それだけでは充分とは言えず、より緻密な啓発活動が必要である。

交換留学生に対して指導を行っているのは、札幌校のみであった。交換留学生については、文化的背景もあり誤解が生じやすく、指導は不可欠である。

本学全構成員に対して、セクシュアル・ハラスメントのみならずあらゆる人権侵害防止に関する研修会等の実施が望まれる。特に教員に対しては参加者を増やすための方策が必要である。

③ 教育実習・介護実習オリエンテーション時の実習学生に対する指導実施状況については、キャンパス間で差がみられた。教育実習のみならず介護実習に関連したセクシュアル・ハラスメント例も発生しており、セクシュアル・ハラスメントに関する指導は不可欠である。全学として統一されたハラスメント防止に係る指導・啓発用資料等の作成が望まれる。

また、実習受入校・受入施設に対する啓発は2キャンパスのみであった。教育実習受入校や受入施設との打ち合わせ時等に、全学共通のハラスメント防止に係る資料等を配布するなど啓発活動が必要である。

④ Ⅱ－4－7に示された発生例は、訴えがあったもののみである。実際は水面下にもっと存在すると思われ、本学におけるセクシュアル・ハラスメント等の実態は十分に把握されていないと考えられる。よって、実態把握のための調査が必要である。

⑤ 学生・院生を対象としたアンケート調査結果より、学生は相談体制についての認知度が低く、相談体制に関するＰＲ不足、相談員へのアクセス方法の周知不十分、相談体制や相談員およびその実効性に対する不信感などの不満があることが明らかとなったため，改善が必要である。

5．北海道教育大学における次世代育成支援

育児・介護支援

本学で、平成14(2002)年度から17(2005)年度までに育児休業を取得した人数を、Ⅱ－5－1に示す。各年度とも育児休業を取得する教職員がいるが、男性で取得したのは、これまで、附属学校教員の1名のみである。大学教員において取得した者は1名しかいない。

この数値を少ないと見るか、多いもしくは通常の程度と見るかは議論の分かれるところである。職場に育児休業をとりづらい要因があるのであれば、それを是正していく努力が必要であろう。そうした要因について、今後、調査などを行い検討していくことが望まれる。

Ⅱ－5－1　過去4年間における育児休業取得者数

	平成14年度		平成15年度		平成16年度		平成17年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員				1		1		2
大学教員		1						
附属学校教員		2			1	3		1

注）育児休業を開始した日の属する年度に計上

介護休業については、これまで本学で取得した者がいない。これが単に教職員の中で介護休業を必要とする者がいなかったせいなのか、それとも介護休業がとりづらい何らかの要因があるのかについては、現時点では明言できない。こちらについても、必要があるのに休業が取れない状況があるのかないのか等、調査などを行って検討する必要があるだろう。

わが国では、平成15年7月に成立・公布された次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と家庭とを両立できる雇用環境の整備が強く求められ、諸制度が整備されつつある。著しく進む少子化は、仕事に長い時間と労力を割かなければならない働き方が大きな原因の1つと考えられているため、本学においても子育て支援などに積極的に取り組む方向で検討すべきと考えられる。

6．北海道教育大学の留学生の状況

1）全学・各キャンパスの留学生男女比

平成18年度前期の本学における留学生の正規生・非正規生を合わせた総数は84名であり、全体での男女比は男性33名、女性51名で、女性の人数が男性の1.5倍以上となっている。各キャンパスの所属内訳および男女比はⅡ－6－1の通りである。留学生の男女比は例年女性が多い傾向が見られる。

Ⅱ－6－1　キャンパス別留学生男女比

	総数		大学院生		学部生		研究生		特別聴講学生	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
札　幌	50		11		5		8		26	
	21	29	6	5	2	3	3	5	10	16
函　館	12		2		2		1		7	
	5	7	1	1	1	1	0	1	3	4
旭　川	9		3		1		2		3	
	1	8	1	2	0	1	0	2	0	3
釧　路	8		3		0		1		4	
	4	4	1	2	0	0	0	1	3	1
岩見沢	5		0		5		0		0	
	2	3	0	0	2	3	0	0	0	0

2）留学生実態調査（札幌校）

札幌校は例年、１年間の短期交換留学生が多く所属するため、この留学生を対象にセクシュアル・ハラスメントに関するアンケート調査を実施した。主な調査項目は、来日後のセクシュアル・ハラスメント経験の有無、相談先を知っているか、大学への要望などである（資料Ⅳ－６）。

回答者23名の内４名がセクシュアル・ハラスメントを受けた経験があり、学外が１、教室での留学生からのものが１、寮での日本人学生によるものが２であった。寮での事件の内１件は男子寮での同性によるセクシュアル・ハラスメントであることが分かった。もう１件については性別不明であるが、寮は男子寮と女子寮に分かれており、同性によるものである可能性が高い。教室で受けた１件については、別の回答者から同級生に「セクハラだと言われたことがある」と答えているものが１件あり、同じ事件であると推測される。同じ事件であるとすると、被害者は「態度で抗議したが改善されなかった」としているのに対し、加害者は（やったのは）「冗談で」、「セクハラだと思わない」と答えており、両者の意識に温度差があることが分かる。

セクシュアル・ハラスメントを受けた場合の相談先を知っていると答えた学生は６名と少数であった。

大学への要望（自由回答）は５件あり、要約すると以下の通りである。

- 心理カウンセラーがほしい。
- 学生に対して関心を持ってほしい。
- 寮を大学の管理下に置くか、管理人を置いてほしい。
- 相談室がほしい。
- セクハラに関する授業や講座があるとよい。

また、要望以外に「今のところ大学は安全だと思う」という現状肯定の意見もあった。

３）結論と課題

札幌校の１年間短期交換留学生に対するアンケート調査を行った結果、23 名中４名がセクシュアル・ハラスメントを受けた経験があることが明らかとなった。調査を行ったのは平成 18 年６月であるが、23 名中約半数は前年度 10 月から、残りの半数は今年度４月からの留学生である。短期間にも関わらず、４件ものセクシュアル・ハラスメント被害があり、とりわけ、寮での被害が２件あったことは注目しなければならない。

本学の寮は自治寮となっており、生活面での子細に関してまでは大学の目が届きにくい上、男女別の寮であるため、セクシュアル・ハラスメントに目が向きにくい可能性があるが、実際には同性によるセクシュアル・ハラスメントが起こっている。学年によるヒエラルキーがはっきりしており、寮生が寮生をかばうことも頻繁に起こるため、問題にしたくても声に出せない状況もあるようである。また、寮の行事における日本人学生同士の異性間のセクシュアル・ハラスメントの訴えも札幌校人権相談員に寄せられており、全体として寮では人権やセクシュアル・ハラスメントに対する意識が低いと推察される。今後は、大学として寮でのこうした現状にどのように対応していくかが課題である。

セクシュアル・ハラスメントを受けた場合の相談先を知っていると答えた留学生は少なかった。札幌校では来日した際の留学生オリエンテーションにおいてセクシュアル・ハラスメントに関する説明を必ず行っているが、今回、このような回答結果となったのは、来日当初の留学生の意識の低さも関係していると考えられる。今後は、実際の体験例なども加え、ハラスメントに対する認識を高めるとともに、被害にあった場合の対応を具体的に説明する必要がある。

Ⅲ　男女共同参画をより促進するための提言

１．北海道教育大学における男女共同参画推進のための基本的な理念および方針の確定と表明

２．北海道教育大学における教職員・学生の教育・研究・労働実態に関する調査および統計資料の整備

① 毎年、大学および附属学校園の教職員・学生等に関する状況を男女別に調査し、男女の数的バランスの現状やジェンダー認識等を経年的に把握し、問題を是正する資料を整備する。
② 特に、学生に関しては、入学前・入学後におけるジェンダーや男女平等に関する勉学の経験や差別の体験等について更なる調査を実施し、男女共同参画社会を推進する人材育成に必要な要因を明らかにする資料を整備する。

３．男女共同参画を目指す大学教員採用システムについて

① 国立大学協会の目標値「2010 年までに女性教員比率を 20％」の実現に向けて、ポジティブ・アクションの採用を積極的に検討する。
② 特に数学、理科、技術科講座において、女性の人材を広く求めるべく、方策を検討する。
③ 審査の際、性別による偏見や先入観が働かないよう、審査の仕方についての工夫を検討する。

４．公正・公平な昇任・昇格システムについて

① 結婚・妊娠・出産等によって職務あるいは昇進等に不利益が生じていないか調査を行う。
② 非常勤職員における男女差別の有無、職務上の不利益等について調査を行う。
③ 調査の結果、何らかの問題点が見られた場合は、その改善に向けての方策を検討する。

5．教育・研究における男女共同参画の推進

① 本学全体としての人材育成における具体的な理念および目標を設定する。
② 教養科目（必修）として概論的なジェンダー関連科目を各キャンパスにおいて開設し、専攻を問わず学ぶ機会を提供する。この科目の開設に先駆け、全学共通の教科書の選定あるいは独自テキストの作成を行う。
③ 種々の教育現場で生じ得る具体的な問題を想定した、より実践的な科目を教職科目として開設する。
④ 専門および教職科目において男女共同参画の視点に基づいた内容を取り扱う場合は、この点をシラバス等でより積極的に提示する。また、各学問分野の専門的内容と男女共同参画の視点とを有機的に関連させた科目を充実させる。
⑤ 上記４項目の達成を高水準かつ効率的に推進するために、男女共同参画の諸問題に精通した専任教員の各キャンパスへの配置の可能性について積極的に検討する。

6．人権侵害の防止と対応

① 本学全構成員および関係者を対象とし、セクシュアル・ハラスメントのみならず全ての人権侵害防止等を目的とした、全学統一された規則および体制作りが必要である。
　この点については、平成18年10月１日より人権侵害防止等に関する全学規則が施行されたところであり、今後は、人権侵害防止等のため、人権委員会等の組織体制充実および周知のためのパンフレット作成等が必要である。
② 相談体制のＰＲ、相談員へのアクセス方法の周知徹底、相談員の研修、相談員が信頼されるための工夫などが必要である。
③ 学生・教職員に対するセクシュアル・ハラスメント等防止に関する講演・勉強会・研修会等を実施する。特に教員に対しては、参加者を増やすための方策が必要である。
　また、各キャンパスにおいて交換留学生に対する指導も必要である。
④ 教育実習・介護実習等時におけるセクシュアル・ハラスメント等防止については、実習学生に対して指導を徹底するとともに、実習受入校および実習受入施設に対しても、啓発のための資料等を配布し、協力をお願いする必要がある。
⑤ セクシュアル・ハラスメント等に関する実態把握のため、学生・教職員を対象に実態調査を実施する。また、学生寮や学内サークル活動など、大学の目が届きにくい場での状況も把握する必要がある。

7．育児・介護と仕事の両立支援

① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定・実行により、男女とも「仕事と家庭」の両立がしやすい環境整備に努める。
② 育児休業および介護休業の潜在的ニーズ等について調査し、現行の育児・介護休業システムと照らし合わせ、問題点があれば、改善に努める。

8．男女共同参画視点に立った学生のキャリア形成・就職支援

近年、本学のキャリア形成や就職支援事業は充実してきている。すでに、中期計画に基づいて、キャリア・オーガナイザーも配置され、平成 18 年４月にはキャリアセンターが設置された。今後、各キャンパスの特色に応じた事業の進展により就職率のアップも図られてくるであろう。その上で、男女共同参画の視点に立った支援を盛り込む必要があると考える。

① 現状の就職・進路状況を男女別に分析し（例えば、教員採用における男子学生の臨時採用の割合の高さ、女子学生の民間企業における臨時採用の割合の高さなど）、男女の現状に対応したきめ細かい指導・サポートを行う。

② 「男女雇用機会均等法」や「次世代育成支援対策推進法」等、男女が仕事と家庭を両立できるようなキャリア形成の認識を高める内容のセミナー実施等、方策の工夫が望まれる。

北海道では、小・中・高の学校現場において、女性教員の割合が全国に比べて低いという特徴がある。本学の教員採用試験の合格率では、それほど男女差がみられず、むしろ、女子の方が正規採用の割合が高いという傾向がみられた。

このことは、女性が教職を続ける上での労働条件の厳しさや、意欲を持ち続けることの難しさに直面していることを反映している。ジェンダー・エンパワーメントを促進するキャリア支援が求められる。

9．男女共同参画を推進するための組織の設置について

上記１～８の提言に基づき、男女共同参画を推進するための具体的方策をまとめ、その方策に関する企画・立案・調査・実施等を役割とする「男女共同参画推進会議（仮称）」の設置が必要である。

Ⅳ　資料編

資料Ⅳ－1　国立大学における男女共同参画を推進するための提言（抜粋）

1　大学における男女共同参画推進のための姿勢と方針の明確な表明

日本の大学における女性の進出の著しい遅れにもかかわらず，そのような実態の把握と問題化およびその改善のための努力の面で，これまで十分であったとは言えない。大学全体としての取組が必要である。

大学の教官選考規定の中に，男女共同参画推進のために大学として果たすべき責任と方針を明文化すると共に，学長声明その他を通して学内外への周知を図り，その実現に向けた具体的方策の策定を促進する。

2　カリキュラムおよび研究におけるジェンダー学の拡大充実

アメリカの大学では，女性学，ジェンダー学が，1970 年頃から登場し，短期間のうちに全国の大学に急速に広がり，カリキュラム改革および伝統的知の見直しの最も重要な推進力の一つとなってきた。女性学の普及は，女性の教職員の増加，大学改革の推進に貢献した。また，若い男女学生がジェンダー問題を学んだことは，平等社会建設の力となり，ジェンダー学が果たしてきた役割は大きい。

日本の大学におけるジェンダー研究関連講座の開設は増えたとはいえ，まだ非常に少ない。平成4年度から8年度の間（1992～1996 年），私立大学ではかなりの増加を見たが，国立大学では開講大学数は全く増加なしの37 校に留まり，科目数は 101，受講生数は 8,555 人（女性 4,360 人，男性 2,649 人）であった。アメリカの各大学が多数のジェンダー関連コースを提供しているのに比べると，日本のジェンダー研究関連講座はまだ極端に少なく，著しく縁辺化されていると言わざるをえない。

(1)教育機関としての大学の役割に鑑み，国立大学のカリキュラムの中にジェンダー研究関連講座を積極的に増設すると共に，将来的には，ジェンダー研究学科の設置も検討する等，ジェンダーを大学における教育と研究の縁辺から中心へと取り入れるべきである。

(2)学問はこれまで男性によってほとんど独占され，女性の視点からの「知」の認識が不十分であったので，ジェンダーの視点を取り入れて「知」の見直しを行い，新しい「知」の生産に資するように，ジェンダー研究を積極的に奨励するべきである。

(3)大学における教育的，知的活動にジェンダーの視点を取り入れることは，大学の教職員，学生のジェンダー問題への理解を高め，女性研究者の増加，働きやすい環境作りにも貢献するものである。ジェンダー学の充実は，まさに大学自体の男女共同参画を推進する力となる。ひいては男女平等社会の建設に積極的に貢献する大学としての社会的役割にも資するものである。

3　大学における女性の雇用および教育関連の実情把握のための調査資料の整備

各大学が，毎年，教職員，学生数を男女別に調査することによって，男女の数的アンバランスの現状を正確に把握することは，改善のための努力の第一歩である。

(1)教員等に関する統計調査は，職階別（教授，助教授，講師，助手，非常勤講師）および分野別に，男女別教員数と男女比率を示す必要がある。学生に関しては，学部，修士課程，博士課程別に，および分野別に，男女別学生数と男女比率を明らかにする。それにより，女性の教員および学生が特に少ない分野，両者のギャップが特に大きい分野を認定し，改善のための特別の注意を払うべきである。さらに，年次比較によって毎年の改善の状況を把握することが重要である。

(2)全国立大学の集計統計をとり，公私立大学との比較をすること，さらに，特に男女参画の面で先進的な諸国との国際比較をすることにより，日本の大学における男女平等推進の方向の策定の参考とする。

(3)各大学内に，男女共同参画推進担当機関（例えば，男女共同参画推進委員会，男女平等委員会等）を設置し，統計的資料の整備，女性の教員・学生の少ない分野への進出を妨げている問題の多面的分析，調査結果の学内外への広報を行うと共に，積極的に改善策を策定し，実施状況を点検する。

4 女性教員増加のための，教員公募システムの確立とポジティブ・アクションの採用

女性教員の増加は，第1に，雇用の平等原則に則るものであり，第2に，大学が必要とする優秀な人材確保の面でも，また多様な知の創造と伝達の面からも推進されなければならない。第3に，特に女性の少ない分野における女性教員の増加は，女子学生にとっての役割モデルとして重要である。さらに，大学は重要な雇用組織として，他の雇用組織に対しても，男女平等という社会的価値の推進者としての役割を果たすべきである。

女性教員の増加のために，教員公募システムの確立，ポジティブ・アクションの採用，およびその達成度の評価を，具体的かつ実効的に，実践するべきである。

(1) 教員の公募システムの確立と情報の広範な流布

公募情報の広範な流布，公募情報へのアクセスの保障，および実質的公募システムの確立は，雇用機会平等の前提である。女性を排除したネットワークや人脈内に限定された募集情報の流通であってはならない。公募情報の周知は，大学が必要とする優秀な人材を広い候補者プールから採用するためにも重要である。

①現在，文部省「学術情報センター」によってインターネットでの公募情報提供活動が行われているが，いろいろな研究者層に到達するように，多数の流通経路が存在することが必要である。
②各大学はホームページに教官の公募情報を掲載する。
③学会誌，学会，その他の機会を積極的に利用する。

(2) ポジティブ・アクションの採用

過去において，教員の採用，昇進に際して，女性研究者は後回しにされることが多くあったが，今でも，このような差別的人事がなくなったとは言いがたい。過去 20 年間にわたる統計資料が示すように，国立大学における女性教員比率の上昇は著しく緩慢であったと言わざるを得ない。このような状況に鑑みると，採用および昇進人事に当たって，男女構成のバランスを考慮したポジティブ・アクションを取り入れ，女性教員の採用，昇進を積極的に推進することが望ましい。

(3) 達成目標とタイムテーブルの設定，達成の評価

ポジティブ・アクション実施のために，具体的な達成目標とタイムテーブルを設定することが必要である。将来の研究者の養成機関である博士課程における女性比率は，現在 23.6%であり，将来さらに上昇すると予測されるので，2010 年までに国立大学の女性教員比率を 20%に引き上げることを達成目標として設定することが適切であると思われる。

各大学はそれぞれ，学内にポジティブ・アクション担当組織を置き，中期的，長期的目標および具体的取組策の策定の任に当たると共に，年度ごとの達成状況を明らかにする報告書を作成し，学内外に広報する。

(4) 女性教員数・比率の組織評価項目への組み入れ

各大学の組織全体または学内の単位組織の評価（自己評価，外部評価）に当たっては，女性教員比率，過去からの変化，目標達成度，努力の程度等を評価項目として入れるべきである。

5 理工系，その他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進

サイエンス・エンジニアリング・テクノロジーの分野は，女性の社会進出の面で先進的な国においても，女性研究者の比率が最も低い分野として残っている。欧米諸国や欧州連合，ユネスコ等の国際機関において，この分野への女性の進出を妨げているさまざまな要因の分析と，女性研究者の増加のための種々の方策が提言されている。

(1)日本の国立大学では，女性教員比率は，工学系 1.3%，理学系 2.6%，農学・水産系 1.6%という低い水準にある。これらの領域，その他女性教員が特に少ない分野（商船系，医・歯学系等）では，女性候補者を積極的に探し出し，適切なポジティブ・アクションを採用することにより，女性教員増加のための一層の努力を行うことが必要である。

(2)研究の質の審査において，これまで判断の客観性が当然に保障されているとみなされてきた理学や工学分野であっても，性バイアスが入り込み，女性研究者の研究は低い評価を受けやすいことが指摘されている。採用および昇進のための業績審査において性によるバイアスがないか，常に点検するべきである。

(3)女性が非常に少ない分野には，学部および大学院への女子学生の進学を積極的に奨励する対策を取ることが必要である。

6 非常勤講師の処遇および研究環境の改善

女性研究者の多くが，本務校をもたない非常勤講師である。平成 10 年度には，国立大学における女性本務者 5,052 人に対し，女性兼務者は 5,005 人となっており，そのうち「教員からの兼務者」が 1,618 人，「教員以外からの兼務者」は 3,387 人である。後者の多くが，本務校をもたない非常勤講師であると推定される。女性の「本務者」に対する「教員外兼務者」の比率は，1：0.67 というように高い。男性についての該当する比率は，1：0.27 であるから，女性研究者の間において非常勤講師の割合は極端に高い。

非常勤講師は，専任の職へのステップとなる場合もあるが，常勤者の代替の低賃金労働力として長年にわたって非常勤講師に据え置かれている例も多い。一般労働市場における不安定就労問題がはやくから取り上げられてきたのに対し，大学における非常勤講師問題はこれまで真剣に取り上げられることが少なかったが，近年，問題点の指摘と改善要求の声が高まっている。

(1)非常勤講師の処遇の改善が必要であることは言うまでもないが，特定校に数年にわたって非常勤講師として勤務し，事実上常勤化している場合，常勤の教員として採用することに一層の努力を向けるべきである。

(2)非常勤講師が専任になる機会の拡大を支援するために，研究環境の改善，教員との交流等を通したネットワークへの参加，研究上有益な情報へのアクセスの拡大のための配慮をする。

(3)非常勤講師が常勤の教員との共同プロジェクトに参加できるよう積極的に配慮する。

7 研究における男女共同参画の推進，女性研究者の研究環境の改善

(1)大学内あるいは複数の大学の連携によって行われる共同プロジェクトの実施に当たっては，女性研究者の参加を積極的に促進し，ポジティブ・アクションを採用して，バランスのとれた性別構成への配慮をするべきである。

(2)研究費の配分，国内外留学の機会と費用配分の面で女性研究者が不利にならないような配慮が必要である。

(3)女性研究者の研究環境の整備改善等の方策や意志決定の場に，女性の参加を推進するため，各大学内の関連組織・ポスト(大学評議員，部局長等)における女性の割合を増加させる。

(4)助手においては，女性比率が国立大学では 1998 年で 13.3%となっており，教授，助教授等に比べ比較的高い。しかし，男性の場合は助手が専任講師または助教授へのステップとなっている場合が多いのに対し，女性の場合は，助手に長年据え置かれたり，事務・雑用担当とされ，キャリア形成上有意義な期間となっていない場合も多い。若手女性研究者の成長が阻害されることのないよう，勤務内容，プロジェクトへの参加の機会と役割分担，研修の機会，研究発表の機会等の面で配慮が必要である。

(5)諸手当の支給，宿舎入居，その他の処遇の面で，女性教職員に対し不利な扱いをしていないか点検し，差別的な慣行については撤廃しなければならない。

8. 不服申立制度の導入

雇用形態，評価，処遇等，雇用に関連する性的差別を受けた場合の不服申立制度(オンブズパーソン制度)を確立することが適切である。不服を受理し，調査，問題解決に当たる学内機関の設置を検討すべきである。

9 セクシュアル・ハラスメントの防止と問題への対処

(1)職場におけるセクシュアル・ハラスメントの訴えは近年急増しており，大学もその例外ではない。大学におけるセクシュアル・ハラスメントは，雇用上の平等に反し，労働権に対する侵害であると共に，教育を受ける権利，学問する権利の侵害であり，さらに人間としての尊厳・人格を傷つける深刻な人権侵害である。また，大学の社会的責任に著しく違反するものである。大学は，セクシュアル・ハラスメントのこのような著しい有害性を明確に認識し，啓発活動や研修の実施等による未然の防止策と，事件が発生した場合の迅速にして公正な解決を図るための体制整備を行い，セクシュアル・ハラスメントの生じない教育・研究環境を維持するための全学的取組みを推進する必要がある。

(2)セクシュアル・ハラスメントに関する実態調査を定期的に実施することにより，実情を把握する必要がある。大学におけるセクシュアル・ハラスメントは，しばしば，教育・研究指導や論文審査を行う立場にある教員が学生に対し行う，あるいは業績評価，採用や昇進，研究プロジェクトの進行等に大きな影響力を持つ上司である男性教員が後進の女性教員に対し行うというように，非対等の力関係に置かれている男女の間に生じることが多く，弱者の立場に置かれた被害者は，報復や不利益を受けることを恐れて，明確な拒否の意志表示が困難な状況に追い込まれ，またそれゆえ問題の表面化が妨げられる傾向にあることに配慮するべきである。

(3)セクシュアル・ハラスメントに関して，1999 年4月1日から，改正雇用機会均等法第 21 条，人事院規則 10－10，「文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」の実施があり，「セクシュアル・ハラスメント防止ガイドライン」を策定する大学が増えている。ガイドラインは，セクシュアル・ハラスメントの定義，相談，紛争処理と救済の組織と手続き，公正さの保障，プライバシーの保障，二次被害の防止，予防措置，啓発活動，研修，その他必要事項について，きめ細かく規定し，実効的な運用を図る必要がある。

10 育児環境の整備，介護との両立支援について

国立大学の保育施設設置状況についての電話調査(お茶の水女子大学が 1999 年 12 月から 2000 年3月にかけて実施)によると，保育施設を設置している国立大学は 20 校である(そのうち認可保育施設があるのは7大学)。これらの保育施設では0歳児から受け入れており，対象(大学教職員に限定か，学生，その他一般にまで開放か)，規模(定員 13 名から 100 人以上まで)，運営の仕方(社会福祉法人による認可保育所，保護者中心の運営委員会による運営等)，運営における大学の関与等の面でさまざまである。

育児は父母の共同責任であるが，女性がより重い育児負担を負っている場合が多いのが実情であり，研究者としてのキャリア形成期がちょうど出産・育児期と重なることが多いため，不利な立場に置かれていることが多い。

(1)大学は，教職員の保育施設設置のニーズを調査し，ニーズに合った形の保育施設を大学内に設置することが望ましいが，地域との連携を図る等の方策も検討するべきである。

(2)大学院在学中に出産・育児を経験する学生，育児をしながら再入学する社会人も将来的に増加していくと思われるので，支援体制を整備するべきである。

(3)子供を連れて日本で勉学する留学生，研究滞在する海外研究者のニーズへの配慮も必要である。

育児休業，介護休業，その他職業生活と家庭生活との両立のための労働時間の短縮等，一時的な勤務形態の弾力化の必要性についても調査検討すべきである。ただし，それが研究者に不利な処遇をもたらすようなものとなってはならない。

11 研究遂行における通称(ないしは旧姓)の使用について

日本では婚姻および離婚によって戸籍上の姓の変更が生じうるが，男性研究者が姓を継続するのに対し，女性研究者は姓を変更することが多い。

名古屋工業大学による「婚姻に伴い姓を変えた職員(教員)の調査結果」(平成10年10月調査，調査対象:国立大学・国立短期大学)によると，旧姓使用を認めている大学(部分的に認めている大学も含む)は45校に達し，認めていない大学15校を大きく上回っている。しかし，基準を定めている大学は5校と少なく，事実上問題が生じたときに対処しているのが実情であることを示している。

姓の変更が研究キャリアの面で不利とならないように，研究者本人が通称継続を希望する場合は，大学として通称使用を認めるよう基準を明文化することが望ましい。

12 その他

科学研究における男女共同参画を推進するために，科学研究に関する諸制度および研究環境の整備等を積極的に支援する。

(1)科学研究者に関する諸制度，研究環境の整備等の方策や意志決定の場に，女性の参加を促進するため，下記の諸機関における女性の割合を増加することを目的に，達成目標とタイムテーブルを明示したポジティブ・アクションを採用することが望ましい。
①日本学術会議会員(現在，会員210名中，女性は2名，0.95%にすぎない。国際的に見ると，極端に低い。)
②各種審議会(現在19.8%となっており，20%の目標をほぼ達成しているが，引き続きの上昇を促進する。)
③各学会における役員
④その他の関連組織

(2)科学研究費補助金などの審査員に女性を増やすことが望ましい。スウェーデンでの研究は，研究助成金の配分について，女性研究者の研究業績，研究プランは，低く評価される傾向にあることを示している。科学研究費補助金などの審査員に女性を増やすことによって，研究助成金の配分の公正化を図ることが望ましい。

(3)非常勤講師が研究代表者となって文部省科学研究費補助金などに申請できる資格を認める等，国の研究支援制度の整備について関係機関で議論，検討することが望まれる。

資料Ⅳ－２　大学教員構成・キャンパス別（平成18年２月現在）

	札幌校								
	文化系		理科系		芸体系		合計		計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
教授	17	2	18	3(3)	12	0	47	5	52
助教授	12	5	11	2(2)	7	1	30	8	38
講師	2	0	0	1(1)	0	2	2	3	5
助手	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	31	7	29	6	19	3	79	16	95
女性比率		18.4		17.1		13.6		16.8	
(理数のみ)				0					

*「理数のみ」は、理科教育と数学科教育を母数とした場合の%

	函館校								
	文化系		理科系		芸体系		合計		計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
教授	22	2	14	3(3)	11	0	47	5	52
助教授	16	1	12	3(2)	5	3	33	7	40
講師	3	0	0	0	0	0	3	0	3
助手	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	41	3	26	6	16	3	83	12	95
女性比率		6.8		18.8		15.8		12.6	
(理数のみ)				4.8					

*「理数のみ」は、理科教育と数学科教育を母数とした場合の%

	旭川校								
	文化系		理科系		芸体系		合計		計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
教授	19	0	17	2(2)	10	0	46	2	48
助教授	17	1	8	2(2)	9	1	34	4	38
講師	0	0	0	0	0	0	0	0	0
助手	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	36	1	25	4	19	1	80	6	86
女性比率		2.7		13.8		5.0		7.0	
(理数のみ)				0					

*「理数のみ」は、理科教育と数学科教育を母数とした場合の%

	釧路校								
	文化系		理科系		芸体系		合計		計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
教授	16	3	14	2(1)	8	0	38	5	43
助教授	14	1	4	2(2)	4	1	22	4	26
講師	0	0	1	1(0)	1	0	2	1	3
助手	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	30	4	19	5	13	1	62	10	72
女性比率		11.8		20.8		7.1		13.9	
(理数のみ)				12.5					

*「理数のみ」は、理科教育と数学科教育を母数とした場合の%

	岩見沢校								
	文化系		理科系		芸体系		合計		計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
教授	11	2	8	2(2)	6	1	25	5	30
助教授	10	5	5	0	4	0	19	5	24
講師	0	0	0	0	1	1	1	1	2
助手	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	21	7	13	2	11	2	45	11	56
女性比率		25.0		13.3		15.4		19.6	
(理数のみ)				0					

*「理数のみ」は、理科教育と数学科教育を母数とした場合の%

※札幌校、旭川校には以下の人員を含む。
　札幌校：大学院教育学研究科、教育実践総合センター、冬季スポーツ教育研究センター、
　　国際交流・協力センター、保健管理センター
　旭川校：生涯学習教育研究センター
※文化系・理科系・芸体系は、以下のように分類した。
　文化系：　学校教育 幼児教育 障害児教育
　　国語　　英語　　社会　　学校臨床心理学
　理科系：　数学　　理科　　養教
　　技術　　家政
　芸体系：　音楽　　美術　　体育
※カッコ内は内数で家政・養教所属の教員数である。

資料Ⅳ－３　平成16、17年度大学教員採用状況

	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16年度	交流人事
イ	12	10	2	男	〃	
ウ	7	7	0	男	〃	
エ	1	1	0	男	〃	
オ	29	27	2	男	〃	
カ	20	17	3	男	〃	
キ	47	44	3	男	〃	
ク	8	6	2	男	〃	
ケ	5	5	0	男	〃	
コ	19	―	―	男	〃	内訳不明
サ	10	―	―	男	〃	内訳不明
シ	17	―	―	男	〃	内訳不明
ス	9	―	―	男	〃	内訳不明
セ	9	―	―	女	〃	内訳不明
ソ	7	―	―	女	〃	内訳不明
タ	8	8	0	男	〃	
チ	12	9	3	男	〃	
ツ				女	〃	応募者数不明
テ	-	―	―	男	平成17年度	交流人事
ト	-	―	―	男	〃	交流人事
ナ	1	1	0	男	〃	
ニ	11	―	―	男	〃	内訳不明
ヌ	5	4	1	男	〃	
ネ	10	9	1	男	〃	
ノ				男	〃	応募者数不明
ハ				女	〃	応募者数不明
	採用者全体に於ける男女比			男性22名	84.6%	
				女性4名	15.4%	
調査できた部分について（上記のイ～ケ、タ、チ、ナ、ヌ、ネ）	応募者全体に於ける男女比*（全応募者247名中、165名分）			男性148名	89.7%	
				女性17名	10.3%	
	うち、採用者*（交流人事を除く23名中、13名分）			男性の採用	１３名	
				女性の採用	０名	

Ⅳ－４－１　平成１８年３月卒業者の就職状況（学部）

（総括表）

平成１８年5月１日現在

		卒業者数 A	就職志望者数 B	就職者 公立小学校 C	公立中学校 D	公立高校 E	学校その他の F	養護教諭 G	教員就職者（計） H=C～G	就職者 公務員 I	就職者 企業 J	就職者 公務員企業計 K=I＋J	就職者合計 L=H＋K	教員就職率 H/B	教員就職者全体 H/A	就職者 公務員企業 K/B	就職者の就職志望者 L/B	就職者全体の就職率 L/A	未就職者	進学者 大学院	進学者 専攻科	その他
教員養成課程	男	327	279	(64) 43	(38) 29	(2)	(13) 7		(117) 79	(6) 9	(7) 24	(13) 33	(130) 112	(41.9) 28.3	(35.8) 24.2	(4.7) 11.8	(46.6) 40.1	(39.8) 34.3	37	40		8
	女	393	350	(80) 63	(27) 30	(1)	(17) 8	(8) 6	(133) 107	(10) 5	(6) 44	(16) 49	(149) 156	(38.0) 30.6	(33.8) 27.2	(4.6) 14.0	(42.6) 44.6	(37.9) 39.7	45	24		19
	計	**720**	**629**	**(144) 106**	**(65) 59**	**(3)**	**(30) 15**	**(8) 6**	**(250) 186**	**(16) 14**	**(13) 68**	**(29) 82**	**(279) 268**	**(39.7) 29.6**	**(34.7) 25.8**	**(4.6) 13.0**	**(44.4) 42.6**	**(38.8) 37.2**	**82**	**64**		**27**
教員養成課程以外の課程	男	201	170	(9) 3	(12) 6	(3) 3	(5) 1		(29) 13	(2) 13	(6) 72	(8) 85	(37) 98	(17.1) 7.6	(14.4) 6.5	(4.7) 50.0	(21.8) 57.6	(18.4) 48.8	35	18		13
	女	321	271	(11) 5	(17) 16	(4)	(4) 2		(36) 23	(6) 7	(16) 120	(22) 127	(58) 150	(13.3) 8.5	(11.2) 7.2	(8.1) 46.9	(21.4) 55.4	(18.1) 46.7	63	30	2	18
	計	**522**	**441**	**(20) 8**	**(29) 22**	**(7) 3**	**(9) 3**		**(65) 36**	**(8) 20**	**(22) 192**	**(30) 212**	**(95) 248**	**(14.7) 8.2**	**(12.5) 6.9**	**(6.8) 48.1**	**(21.5) 56.2**	**(18.2) 47.5**	**98**	**48**	**2**	**31**
男		528	449	(73) 46	(50) 35	(5) 3	(18) 8		(146) 92	(8) 22	(13) 96	(21) 118	(167) 210	(32.5) 20.5	(27.7) 17.4	(4.7) 26.3	(37.2) 46.8	(31.6) 39.8	72	58		21
女		714	621	(91) 68	(44) 46	(5)	(21) 10	(8) 6	(169) 130	(16) 12	(22) 164	(38) 176	(207) 306	(27.2) 20.9	(23.7) 18.2	(6.1) 28.3	(33.3) 49.3	(29.0) 42.9	108	54	2	37
合　計		**1242**	**1070**	**(164) 114**	**(94) 81**	**(10) 3**	**(39) 18**	**(8) 6**	**(315) 222**	**(24) 34**	**(35) 260**	**(59) 294**	**(374) 516**	**(29.4) 20.7**	**(25.4) 17.9**	**(5.5) 27.5**	**(35.0) 48.2**	**(30.1) 41.5**	**180**	**112**	**2**	**58**

※　（ ）は，育児休業・産休代替教員又は臨時職員（非常勤）として採用された者及び官公庁，民間企業等に臨時採用された者で外数である。

Ⅳ－４－２　平成18年３月修了者の就職状況　（　大学院　）

〔 大 学 院 〕

平成18年５月１日現在

		修了者数 A	就職志望者数 B	就職者 公立小学校 C	公立中学校 D	公立高校 E	学校その他の F	大学等教員 G	教員（就職者）（計） H=C～G	公務員 I	企業 J	公務員企業計 K=I+J	就職者合計 L=H+K	教員就職志望の就職率 H/B	公務員企業就職志望の就職率 K/B	就職志望者の就職率 L/B	修了者全体の就職率 L/A	未就職者	進学者 大学院	進学者 専攻科	その他
札幌・岩見沢校	男	31	30	【3】(2) 1	【3】(2) 1	【5】(1)	【4】(1)		【15】(6) 2		(1) 1	(1) 1	【15】(7) 3	【50.0】(20.0) 6.7	(3.3) 3.3	【50.0】(23.3) 10.0	【48.4】(22.6) 9.7	5	1		
	女	33	30	【3】 1	【3】(2) 2	【2】(1) 1	(2)		【8】(5) 4	(2)	(2) 1	(4) 1	【8】(9) 5	【26.7】(16.7) 13.3	(13.3) 3.3	【26.7】(30.0) 16.7	【24.2】(27.3) 15.2	8			3
	計	**64**	**60**	**【6】(2) 2**	**【6】(4) 3**	**【7】(2) 1**	**【4】(3)**		**【23】(11) 6**	**(2)**	**(3) 2**	**(5) 2**	**【23】(16) 8**	**【38.3】(18.3) 10.0**	**(8.3) 3.3**	**【38.3】(26.7) 13.3**	**【35.9】(25.0) 12.5**	**13**	**1**		**3**
函館校	男	19	16	【1】(1) 2	【2】(1)	1	(1) 1		【3】(3) 4		3	3	【3】(3) 7	【18.8】(18.8) 25.0	18.8	【18.8】(18.8) 43.8	【15.8】(15.8) 36.8	3	1		2
	女	9	9	【1】 1	【1】		【1】(1) 1		【3】(1) 2				【3】(1) 2	【33.3】(11.1) 22.2		【33.3】(11.1) 22.2	【33.3】(11.1) 22.2	3			
	計	**28**	**25**	**【2】(1) 3**	**【3】(1)**	**1**	**【1】(2) 2**		**【6】(4) 6**		**3**	**3**	**【6】(4) 9**	**【24.0】(16.0) 24.0**	**12.0**	**【24.0】(16.0) 36.0**	**【21.4】(14.3) 32.1**	**6**	**1**		**2**
旭川校	男	23	20	【1】 1	【3】(2) 5	【1】 1	【1】(1) 1		【6】(3) 8	【1】	【1】 1	【2】 1	【8】(3) 9	【30.0】(15.0) 40.0	【10.0】 5.0	【40.0】(15.0) 45.0	【34.8】(13.0) 39.1				3
	女	13	9	【1】(1)	1	【1】	(1)		【2】(2) 1	(1)	2	(1) 2	【2】(3) 3	【22.2】(22.2) 11.1	(11.1) 22.2	【22.2】(33.3) 33.3	【15.4】(23.1) 23.1	1			4
	計	**36**	**29**	**【2】(1) 1**	**【3】(2) 6**	**【2】 1**	**【1】(2) 1**		**【8】(5) 9**	**【1】(1)**	**【1】 3**	**【2】(1) 3**	**【10】(6) 12**	**【27.6】(17.2) 31.0**	**【6.9】(3.4) 10.3**	**【34.5】(20.7) 41.4**	**【27.8】(16.7) 33.3**	**1**			**7**
釧路校	男	6	5		【1】(1)				【1】(1)	【1】	2	【1】 2	【2】(1) 2	【20.0】(20.0)	【20.0】 40.0	【40.0】(20.0) 40.0	【33.3】(16.7) 33.3		1		
	女	10	8	3	(1) 2		1		(1) 6		1	1	(1) 7	(12.5) 75.0	12.5	(12.5) 87.5	(10.0) 70.0				2
	計	**16**	**13**	3	**【1】(2) 2**		1		**【1】(2) 6**	**【1】**	3	**【1】 3**	**【2】(2) 9**	**【7.7】(15.4) 46.2**	**【7.7】 23.1**	**【15.4】(15.4) 69.2**	**【12.5】(12.5) 56.3**		1		**2**
男		79	71	【5】(3) 4	【9】(6) 6	【6】(1) 2	【5】(3) 2		【25】(13) 14	【2】	【1】(1) 7	【3】(1) 7	【28】(14) 21	【35.2】(18.3) 19.7	【4.2】(1.4) 9.9	【39.4】(19.7) 29.6	【35.4】(17.7) 26.6	8	3		5
女		65	56	【5】(1) 5	【4】(3) 5	【3】(1) 1	【1】(4) 2		【13】(9) 13	(3)	(2) 4	(5) 4	【13】(14) 17	【23.2】(16.1) 23.2	(8.9) 7.1	【23.2】(25.0) 30.4	【20.0】(21.5) 26.2	12			9
合　計		**144**	**127**	**【10】(4) 9**	**【13】(9) 11**	**【9】(2) 3**	**【6】(7) 4**		**【38】(22) 27**	**【2】(3)**	**【1】(3) 11**	**【3】(6) 11**	**【41】(28) 38**	**【29.9】(17.3) 21.3**	**【2.4】(4.7) 8.7**	**【32.3】(22.0) 29.9**	**【28.5】(19.4) 26.4**	**20**	**3**		**14**

※【 】上段は，現職教員として在学した者で外数であり，（ ）中段は，育児休業・産休代替教員又は臨時職員（非常勤）として採用された者及び官公庁，民間企業等に臨時採用された者で外数である。

資料Ⅳ－５　教職員数（本務者）　文部科学省「平成１７年度学校基本調査」

区分	教員数（本務者）																										職員数（本務者）		
	計			校長			教頭			教諭			助教諭			養護教諭			養護助教諭			栄養教諭			講師					
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
小学校 計	416,833	155,274	261,559	22,316	18,263	4,053	22,745	17,837	4,908	327,958	114,620	213,338	910	277	633	22,672	4	22,668	1,335	－	1,335	13	－	13	18,884	4,273	14,611	88,732	22,929	65,803
国立	1,755	1,236	519	－	－	－	78	72	6	1,600	1,164	436	－	－	－	76	－	76	－	－	－	1	－	1	－	－	－	372	110	262
公立	411,472	152,223	259,249	22,177	18,149	4,028	22,492	17,630	4,862	323,439	111,992	211,447	866	248	608	22,458	3	22,455	1,330	－	1,330	12	－	12	18,708	4,201	14,507	87,569	22,533	65,036
私立	3,606	1,815	1,791	139	114	25	175	135	40	2,919	1,464	1,455	54	29	25	138	1	137	5	－	5	－	－	－	176	72	104	771	286	485
中学校 計	248,694	146,603	102,091	9,991	9,517	474	11,097	10,231	866	203,088	120,834	82,254	350	232	118	10,415	4	10,411	519	3	516	2	－	2	13,232	6,782	7,450	34,860	12,928	21,932
国立	1,643	1,196	447	－	－	－	81	76	5	1,481	1,120	361	－	－	－	80	－	80	1	－	1	－	－	－	－	－	－	147	67	80
公立	233,782	136,954	96,828	9,916	9,444	471	10,634	9,745	789	190,504	112,507	77,997	227	133	94	10,066	2	10,064	512	3	509	2	－	2	12,022	6,120	6,902	32,526	11,936	20,590
私立	13,269	8,453	4,816	76	73	3	482	410	72	11,103	7,207	3,896	123	99	24	269	2	267	6	－	6	－	－	－	1,210	662	548	2,187	925	1,262
高等学校 計	251,408	181,933	69,475	5,130	4,887	243	7,858	7,414	444	215,242	160,113	55,129	870	396	474	6,067	8	6,059	669	1	668	－	－	－	16,572	9,114	6,458	54,592	30,412	24,180
国立	693	451	142	－	－	－	18	17	1	555	434	121	－	－	－	19	－	19	－	－	－	－	－	－	1	－	1	86	46	40
公立	191,005	137,202	53,803	3,904	3,764	140	5,934	5,623	311	165,469	122,204	43,265	178	90	88	4,964	2	4,962	606	1	605	－	－	－	9,960	5,518	4,442	41,353	23,309	18,044
私立	59,810	44,280	15,530	1,226	1,123	103	1,906	1,774	132	49,228	37,475	11,753	692	306	386	1,084	6	1,078	63	－	63	－	－	－	5,611	3,596	2,015	12,653	6,557	6,096
中等教育学校 計	560	382	178	12	12	－	26	23	3	437	301	136	1	1	－	15	－	15	4	－	4	－	－	－	65	45	20	93	45	48
国立	88	55	33	－	－	－	4	3	1	80	52	28	－	－	－	4	－	4	－	－	－	－	－	－	－	－	－	16	7	9
公立	188	132	56	6	6	－	11	11	－	152	109	43	1	1	－	6	－	6	2	－	2	－	－	－	10	5	5	31	15	16
私立	284	195	89	6	6	－	11	9	2	205	140	65	－	－	－	5	－	5	2	－	2	－	－	－	55	40	15	46	23	23
盲学校 計	3,383	1,701	1,682	66	57	9	93	77	16	2,862	1,455	1,407	40	25	15	80	－	80	1	－	1	－	－	－	241	87	154	1,805	534	1,271
国立	84	45	39	－	－	－	1	1	－	82	44	38	－	－	－	1	－	1	－	－	－	－	－	－	－	－	－	31	13	18
公立	3,257	1,632	1,625	64	55	9	89	73	16	2,750	1,396	1,354	34	21	13	78	－	78	1	－	1	－	－	－	241	87	154	1,769	519	1,250
私立	42	24	18	2	2	－	3	3	－	30	16	16	6	4	2	1	－	1	－	－	－	－	－	－	－	－	－	5	2	3
聾学校 計	4,974	1,979	2,995	97	84	13	127	92	35	4,165	1,693	2,472	23	3	20	125	－	125	8	－	8	－	－	－	424	107	317	1,921	644	1,277
国立	88	53	35	－	－	－	1	1	－	86	52	34	－	－	－	1	－	1	－	－	－	－	－	－	－	－	－	18	6	12
公立	4,855	1,915	2,940	96	83	13	125	90	35	4,050	1,633	2,417	23	3	20	123	－	123	8	－	8	－	－	－	416	106	310	1,893	635	1,258
私立	31	11	20	1	1	－	1	1	－	29	8	12	－	－	－	1	－	1	－	－	－	－	－	－	8	1	7	10	3	7
養護学校 計	55,275	23,046	32,230	711	601	110	1,213	992	221	46,730	19,706	27,025	211	52	159	1,182	6	1,176	158	－	158	1	－	1	5,069	1,689	3,380	12,006	4,552	7,454
国立	1,231	670	611	－	－	－	47	39	8	1,186	631	555	－	－	－	45	－	45	－	－	－	－	－	－	3	－	3	145	53	92
公立	53,805	22,281	31,524	701	594	107	1,159	948	211	45,392	19,001	26,391	207	50	157	1,131	5	1,126	158	－	158	1	－	1	5,056	1,683	3,373	11,815	4,452	7,363
私立	189	94	95	10	7	3	7	5	2	152	73	79	4	2	2	6	1	5	－	－	－	－	－	－	10	6	4	46	17	29
幼稚園 計	110,393	6,807	103,586	10,083	4,304	5,779	3,847	464	3,383	89,259	1,683	87,576	1,926	108	1,818	344	2	342	91	－	91	－	－	－	4,843	246	4,597	20,621	11,118	9,503
国立	332	37	295	－	－	－	51	6	45	234	31	203	－	－	－	44	－	44	－	－	－	－	－	－	3	－	3	34	7	27
公立	25,493	639	24,854	2,996	380	2,616	1,071	5	1,066	16,716	222	16,494	858	19	839	254	－	254	88	－	88	－	－	－	3,610	63	3,447	2,167	421	1,746
私立	84,568	6,081	78,487	7,087	3,924	3,163	2,725	453	2,272	72,309	1,430	70,879	1,068	89	979	46	2	44	3	－	3	－	－	－	1,230	183	1,147	18,420	10,690	7,730
専修学校 計	41,776	20,566	21,210	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	17,262	7,916	9,346
国立	169	126	43	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	320	231	89
公立	2,690	373	2,317	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	935	457	478
私立	38,917	20,067	18,850	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	16,007	7,228	8,779
各種学校 計	11,045	6,894	4,151	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	4,521	2,243	2,278
国立	－	－	－	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	－	－	－
公立	64	31	33	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	22	9	13
私立	10,981	6,863	4,118	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	4,499	2,234	2,265

資料Ⅳ－６　留学生実態調査（札幌校・平成18年６月実施）

Q1	「セクハラ」という用語				
		知っていた	21		
		知らなかった	2		
Q2	来日後セクハラ経験				
		あり	4		
		なし	19		
Q3	場所				
		教室	1		
		休み時間			
		サークル			
		学外活動			
		ホームステイ			
		その他			
				寮	2
				不明	1
Q4	誰によるものか				
		教員			
		留学生	1		
		日本人学生	2		
		学外の人物	1		
Q5	対処				
		何もしない			
		態度で抗議	3		
		言葉で抗議	2		
		知人に相談	1		
		教師に相談			
		事務に相談			
		その他			
Q6	対処した結果				
		改善した	2		
		改悪した	1		
		変化なし	1		
Q7	日本でのセクハラ目撃				
		あり	5		
		なし	18		
Q8	他の留学生からの相談				
		あり	5		
		なし	18		
Q9	他の留学生のセクハラ事件				
		聞いたことがある	9		
		聞いたことがない	14		
Q10	大学での相談先を知っているか				
		知っている	6		
		知らない	16		
Q11	セクハラをしていると言われたことが				
		ある	1		
		ない	21		
Q12	誰に言われたか				
		友人	1		
Q13	その時何をしたか				
		じょうだんでやった	1		
Q14	それをセクハラだと思うか				
		思う			
		思わない	1		
Q15	なぜそう思う／思わないか				
		？	1		
Q16	大学への要望				
		心理カウンセラーがほしい，学生に対して関心を持ってほしい，寮を大学の管理下に置くか、管理人を置いてほしい，相談室がほしい，セクハラに関する授業や講座があるとよい，特にない。今のところ、大学は安全だと思う			