

男女共同参画推進会議 平成30年度活動報告書



国立大学法人

北海道教育大学

HOKKAIDO UNIVERSITY OF EDUCATION

令和元年12月

平成 30 年度活動報告書の刊行によせて

本報告書は、男女共同参画推進の動向を踏まえて、平成 19 年 3 月に設置された北海道教育大学男女共同推進会議が、平成 30 年度活動をまとめたものです。ワーキンググループの段階から刊行を重ね、男女共同参画推進会議委員の執筆によりここに第 13 冊目の活動報告書を刊行することになりました。

「男女共同参画社会基本法」（1999 年公布・施行）「男女共同参画基本計画」（2000 年）という国の施策により男女共同参画の基本理念を定めてから約 20 年を経て、さらに、国立大学協会では「国立大学における男女共同参画推進を促すためのアクションプラン（2016～2020）」を作成し、社会にも大きな影響を持つ国立大学がその良きモデルにならないと記されております。

本学では、教員養成大学として男女共同参画社会実現のため社会的責任を担うために、この男女共同参画会議を設置し、第 2 期中期目標期間（平成 22～27 年度）においては、国立大学協会が掲げる女性教員の割合 20%を達成するために、広報活動の推進及び女性教員の積極的な採用方策を定めた「女性教員採用促進のためのポジティブ・アクション」を制定し、推進してきました。第 3 期中期目標期間（平成 28～33 年度）においては、男女共同参画に関する経費助成を行うとともに、効果的な経費助成の在り方を検討し、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく取組を実施することを目標とし、具体的には、女性役員の割合を 14.3%以上、管理職に占める女性の割合についても 14.0%以上を確保するとともに、教員に占める女性の割合を 20%以上確保することを目標としています。

本報告書は、平成 30 年度のハラスメント防止や大学講義カリキュラムの内容等も含め広く本学の男女共同参画の現状についてまとめたものです。

国際的な動向として、2001 年に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、2015 年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にて記載された 2016 年から 2030 年までの持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals: SDGs) が示され、わが国でも積極的に取組が行われています。この目標の 5 番目に上げられているのが「ジェンダー平等を実現しよう」です。しかしながら、世界経済フォーラム (World Economic Forum) が 2018 年 12 月公表した「The Global Gender Gap Report 2018」では、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI・経済、教育、健康、政治の 4 分野で構成) は、日本の総合スコアは 0.662 (0 が完全不平等、1 が完全平等)、順位は 149 か国中 110 位 (前年は 144 か国中 114 位) であり、以前より男女共同参画が進んだとはいえ、国際的には低い水準であることがわかります。

今後は、これらのことを鑑み、本学もさらに広く男女共同参画の活動を推進する取り組みを進めていきたいと思っております。今後とも、男女共同参画推進会議の活動にご理解とご支援をいただきますようお願い申し上げます。

北海道教育大学男女共同参画推進会議

令和元年 12 月

目 次

1. 教職員の現状：平成 30 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	・・・ 3
4) 事務系職員採用における男女比率	・・・ 5
2. カリキュラムの現状	・・・ 6
1) 教養科目「倫理・人権」について	・・・ 6
2) 教養科目「倫理・人権」に対する札幌校でのアンケート調査の分析から	・・・ 6
3. 育児・介護と仕事の両立について	・・・ 12
4. 広報	・・・ 14
1) 本学HPにおける学外への広報の課題について	・・・ 14
2) 学内における広報の課題について	・・・ 15
5. 北海道教育大学のハラスメント防止と問題への対応	・・・ 16
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	・・・ 16
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	・・・ 20
3) 各キャンパスにおけるハラスメントの実態	・・・ 22
4) 人権相談体制のPRの強化徹底について	・・・ 22
5) 「性教育学」「倫理・人権」の開講	・・・ 24
6) アルコール・ハラスメント，DV（デートDV）防止について	・・・ 25
7) まとめと今後の課題	・・・ 25
平成 26 年度～平成 30 年度新任女性教員スタート支援経費助成対象者数	・・・ 27
平成 27 年度～平成 30 年度女性教員採用促進経費配分キャンパス別件数	・・・ 27
北海道教育大学男女共同参画推進会議委員名簿（H31.4.1 付）	・・・ 28

本報告書の表紙については，岩見沢校美術・文化専攻 デザインコース イラストレーション研究室の熊谷菜摘さんにデザインしていただきました。

1. 教職員の現状：平成 30 年度について

1) 大学教員の男女比率

一般社団法人国立大学協会（以下、国大協）では、平成 23 年 2 月に「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－」を策定し、「2015 年までに国立大学の女性教員比率を 17%以上」との目標を設定した。また、平成 27 年までの達成状況を踏まえ、平成 28 年 1 月に「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（2016 年度～2020 年度）－」¹を取りまとめた。

本学では、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た。同年、本学の教員全体に占める女性教員の割合に関する統計も開始され、当時は 13.9%と低い数値であった。その後、平成 28 年度には 18.8%まで上昇するも、平成 30 年度の女性教員の割合は全体の 17.9%となっている（図 1）。

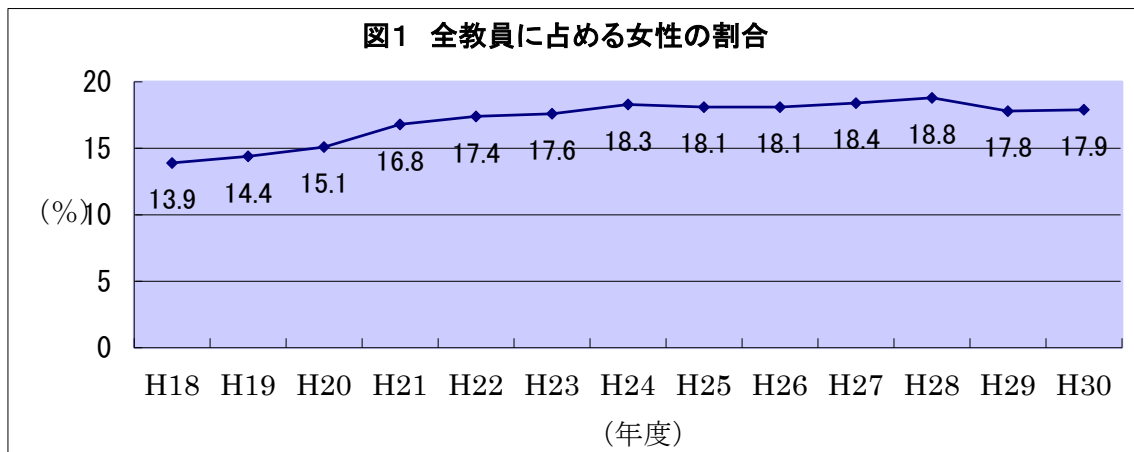


表 I - 1 平成 30 年度 北海道教育大学 大学教員の男女比（平成 31 (2019) 年 3 月 1 日現在）

	全体	札幌	旭川	釧路	教員養成小計	函館	岩見沢	学科小計
男性	312	78	72	50	200	66	45	113
女性	68	21	9	11	41	13	14	27
女性教員比率	17.9	21.2	11.1	18.0	17.0	16.5	23.7	19.3
(参考) 平成 29 年度女性教員比率	17.8	22.4	11.3	15.6	16.9	16.3	22.7	19.1

上記の表 I - 1 は、本学における平成 30 年度の大学教員の男女比を示したものである。教員養成課程（札幌、旭川、釧路キャンパス）では、昨年度から 0.1%上昇し、17.0%となった。一方、学科（函館、岩見沢キャンパス）でも、昨年度から 0.2%上昇し、19.3%とな

¹ ここでは、2020 年までの目標値（より高い女性教員比率の達成を目指す目標値、および職階ごとに達成すべき女性が占める割合の目標値）が設定された。詳細については以下を参照されたい。

一般社団法人国立大学協会「国立大学における男女共同参画について」 <http://www.janu.jp/gender/>
(2019 年 9 月 17 日アクセス)

り、全体として0.1%の微増で、17.9%であった。

国大協の男女共同参画小委員会がまとめた「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第15回追跡調査報告書」（平成30年10月）によると、全国の国立大学の女性教員比率は16.7%（助手を除く）であり、本学はそれを上回っている。しかし、専攻分野の分類別でみると、教育学部の女性教員比率は23.6%であることや、教育系大学の女性教員比率は20～30%の区分が最も多いことから、本学は教育系大学の中では下位にあるといえよう。前述したアクションプラン（2016年度～2020年度）で示された方針に従えば、本学の女性教員比率の目標設定は20%が妥当と考えられる。2020年度までの達成のためには、とりわけ女性教員比率が20%を割っている旭川校、釧路校、函館校についてワーキング・グループを立ち上げるなどし、早急に改善策や計画の作成と実行が求められる。

次に、附属学校教員における女性教員の割合に注目すると、旭川、函館では平成29年度より増加し、札幌、釧路では減少したことが分かる（表I-2）。附属学校全体では平成29年度の36.7%から1.1%上昇し、平成30年度は37.8%となった。各キャンパス間で差異もあり、また、校種によって女性教員比率の傾向があるが、今後は女性教員比率を増加させる努力が求められる。

表I-2 北海道教育大学 附属学校教員の男女比（平成31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	117	32	23	24	38
女性	71	13	16	12	30
女性教員比率	37.8	28.9	41.0	33.3	44.1
(参考) 平成29年度女性教員比率	36.7	30.4	37.5	34.3	41.8

2) 教員採用における男女比率

表I-3に、平成30年度の教員採用人事における男女別状況を示す。

表I-3 平成30年度教員採用調査

	応募者			採用者	
	総数	男性	女性	性別	採用年度
ア	5	1	4	女	H30
イ	8	7	1	男	H30
ウ	7	5	2	男	H30
エ	15	13	2	男	H30
オ	6	1	5	男	H30
カ	9	7	2	男	H30
キ				男	H30
ク	7	7	0	男	H30
ケ	7	5	2	男	H30
コ	4	3	1	男	H30
サ	6	5	1	女	H30
シ	5	2	3	女	H30
ス	10	8	2	男	H30
計	89	64	25	女性比率	
%	100.0%	71.9%	28.1%	23.1%	

採用者全体における女性比率は、23.1%であった²。全人事案件13件の内訳をみると、応募者が2名以下の案件が男性では3件なのに対して、女性の場合は9件あり、応募者・採用者ともに女性比率が依然少ない状況にある。本学が目標とする女性教員比率を達成するためにも、現在施行している女性活躍推進法に基づく行動計画に代わる新たな取り組みを検討していく必要があるだろう。

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I-4に、平成30年度における全学およびキャンパス毎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示した。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。

表I-4 北海道教育大学 平成30年度 各種委員会の正副委員長の男女別人数

	全体	札幌	旭川	釧路	教員養成 小計	函館	岩見沢	学科小計
委員会数	107	19	27	23	69	22	16	38
女性委員長数	8	0	3	3	6	1	1	2
女性副委員長数	12	0	1	6	7	3	2	5
女性比率 ^{表注)}	9.3%	0%	7.4%	19.6%	9.4%	9.1%	9.4%	9.2%
平成29年度 教員全体の女性教員比率	8.1%	5.2%	7.4%	11.5%	6.9%	6.4%	12.5%	10.5%

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。

平成30年度の各種委員会における委員長・副委員長の女性比率は、本学全体では9.3%であり、昨年度の8.1%から1.2%増加した。

本学にある107の委員会の中で、女性教員が委員長を務める委員会は8委員会であり、副委員長を務める委員会は12委員会であった。キャンパスごとの内訳を見ると、女性委員長数は旭川・釧路が3、岩見沢・函館が1、札幌が0であった。女性副委員長数は釧路が6、函館が3、岩見沢が2、旭川が1、札幌が0であった。キャンパスごとの女性比率を見ると、釧路は約20%、函館・岩見沢は約10%、旭川は7.4%となっているが、委員長と副委員長のどちらも女性が務めていない札幌は0%であった。

委員長は教授職であるため、本学の教授職の男女比率をみてみると、平成26年度以降、わずかではあるが増加し続けている(表I-5)。

平成30年度は、前年度に比べて教授職の女性の人数は減っているが、教授職の男性の人数も大幅に減っているため、結果的に女性比率は増加している。けれども、各種委員会の正副委員長の女性比率は、教授職の女性比率と比べて低い結果となっている。

各種委員会の正副委員長の女性人数については、女性比率が教授職の男女比率と同じとなるよう、選考の際には目標人数を設定することなどが求められる。

² 過去3年間(平成27年度以降)の採用者全体における女性比率の推移は、20.0%(H27)、16.7%(H28)、11.1%(H29)となっている。同様に、過去3年間(平成27年度以降)の応募者全体における女性比率の推移は、12.3%(H27)、12.2%(H28)、18.7%(H29)となっている。

表 I - 5 北海道教育大学 大学教員における教授職の男女比（平成 26 年度～30 年度）

	H26	H27	H28	H29	H30
全学の教授職数	207	197	195	205	181
上記のうち男性の人数	181	171	168	176	155
上記のうち女性の人数	26	26	27	29	26
女性比率	12.6%	13.2%	13.8%	14.1%	14.4%

次に、本学の役員³および管理職⁴を見ていく。本学の学長を含む役員は7名であるが、そのうち7名全員が男性である。管理職の人数は、教員と事務を合わせて43名であるが、そのうち39名が男性であり、女性は4名のみである。女性4名の内訳は、教員が2名（附属学校園長）、事務系職員が2名（室長）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。

副課長職（副室長、副事務長含む）では、女性比率の数値だけを見れば11.1%へと増加しているが、実際的人数は平成26年度から変化がない（表 I - 6）。また、総括係長職の女性比率は、平成29年度の22.2%から25.0%へ増加したが、人数に増減はなかった（表 I - 7）。一方、係長職については、係長職数全体の数および男性の人数が減少し、女性の人数が1名増えたことで、女性比率は増加した（表 I - 8）。

表 I - 6 事務系職員における副課長職（副室長、副事務長含む）の男女比
（平成 26 年度～30 年度）

	H26	H27	H28	H29	H30
事務系職員における副課長職数 （副室長、副事務長含む）	18	22	18	21	18
上記のうち男性の人数	16	20	16	19	16
上記のうち女性の人数	2	2	2	2	2
女性比率	11.1%	9.1%	11.1%	10.5%	11.1%

表 I - 7 事務系職員における総括係長職の男女比（平成 26 年度～30 年度）

	H26	H27	H28	H29	H30
事務系職員における総括係長職数	10	8	11	9	8
上記のうち男性の人数	8	5	9	7	6
上記のうち女性の人数	2	3	2	2	2
女性比率	20.0%	37.5%	18.1%	22.2%	25.0%

³ 役員とは、学長1名、監事2名、理事4名を指す。

⁴ 管理職とは、教員については副学長（特命担当）2名、キャンパス長（各校）5名、教職大学院長1名、学校臨床心理専攻長1名、附属図書館長1名、保健管理センター長1名、附属学校長11名、計22名を指す。事務系職員については、部長3名、課（室）長13名、事務長5名、計21名を指す。

表 I - 8 事務系職員における係長職の男女比（平成 26 年度～30 年度）

	H26	H27	H28	H29	H30
事務系職員における係長職数	67	69	67	67	64
上記のうち男性の人数	52	54	52	51	47
上記のうち女性の人数	15	15	15	16	17
女性比率	22.4%	21.7%	22.4%	23.8%	26.6%

4) 事務系職員採用における男女比率

表 I - 9 に、平成 21 年度から平成 30 年度までの事務系職員採用における男女別状況を示す。平成 21 年度以降、男女比に多少の差が見られる年度もあるが、平成 21 年度から平成 30 年度までの採用者数全体の男女比率を見ると、男性が 48.0%、女性が 52.0%であり、偏りはないと言える。

表 I - 9 男女別事務系採用者数

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	計	(%)
男性	8	3	4	6	4	0	1	2	3	5	36	(48.0)
女性	3	3	6	3	7	3	5	3	1	5	39	(52.0)
計	11	6	10	8	11	3	6	5	4	10	75	(100.0)

続いて、事務系在職者数の男女比率を以下の表 I - 10 に示す。事務系職員には正職員の他、非常勤職員および派遣職員も含まれる。正職員、非常勤職員および派遣職員を合わせた全体の男女比率には、大差がないように見える。ところが、正職員の男性の比率は 84.5% であるのに対し、正職員の女性の比率は 42.9% と低い数値である。このような状況をどのように改善していくか、正職員でない職員の待遇等とも合わせて、今後も継続的に調べていく必要がある。

表 I - 10 男女別事務系在職者数（平成 31 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	147	27	0	174	47.7
(男性全体に対する%)	84.5	15.5	0		
女性	82	109	0	191	52.3
(女性全体に対する%)	42.9	57.1	0		

2. カリキュラムの現状

1) 教養科目「倫理・人権」について

本学では、第二期中期計画番号17で、「教育大学生としての倫理観、遵法精神、人権侵害及び薬物使用の防止等に関する教育・広報活動を徹底する。」と掲げ、平成23年度より、全学共通で1年次を対象とした必修の教養科目として「倫理・人権」が開設されている。また、平成28年度策定の第三期中期計画番号12でも、「法令遵守やハラスメント防止について、学生に十分に理解させる」ことを掲げており、倫理人権教育について引き続き取り組んでいる。その「授業内容」「授業の目標」「到達目標」は以下の通りである（本学シラバスより引用）。

「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。差別や人権抑圧があることを知り、その被害者や加害者にならないために必要な知識を得る。

「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。)

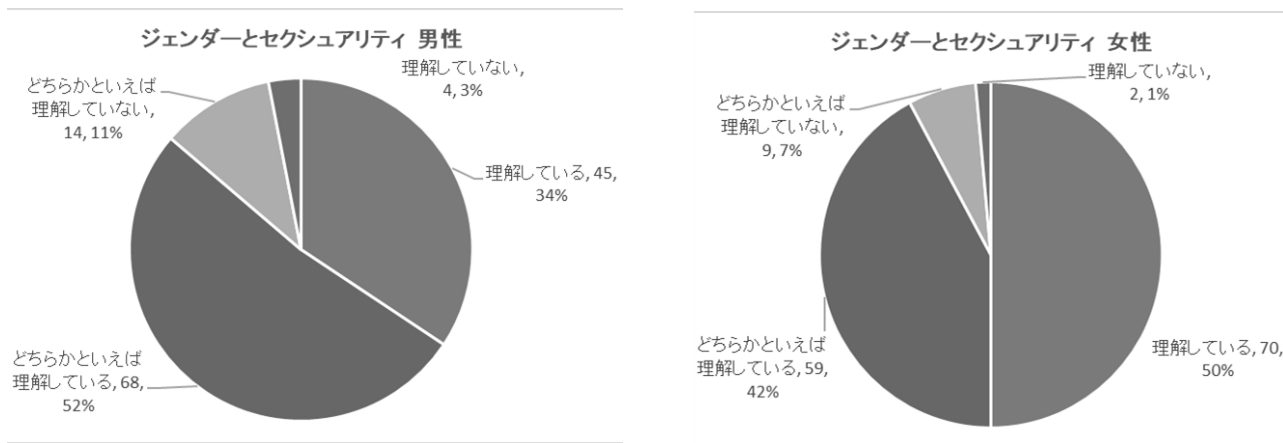
2) 教養科目「倫理・人権」に対する札幌校でのアンケート調査の分析から

本報告書では平成29年度、平成30年度に札幌校で独自に行われた調査から成果及び課題を整理したい。札幌校ではカリキュラム委員会の中に小委員会を置き、「倫理・人権」科目の最終時にアンケート調査を行っている。同アンケートは、各回講義内容に関連する項目「なぜ倫理・人権を学ぶのか」「障害児者の権利」「人権侵害が起こりやすい場所」「インターネットを利用する際のルールやマナー」「憲法の三原則」「倫理を学ぶ意味」「倫理が問われる場面」「差別・偏見・抑圧の実態」「ジェンダーとセクシュアリティ」「性の尊厳と人権の尊重」「日本の男女共同参画に求められること」を示し、「理解している」から「理解していない」の4段階で理解度の自己評価を求める内容となっている。倫理・人権コーディネーターが、各項目に対する受講者の理解度を男女別に見ている。（平成25、26年度では、講義の最初に事前アンケートを行い、理解度の変化を見ていたが、平成27年度から最終アンケートのみになった。）

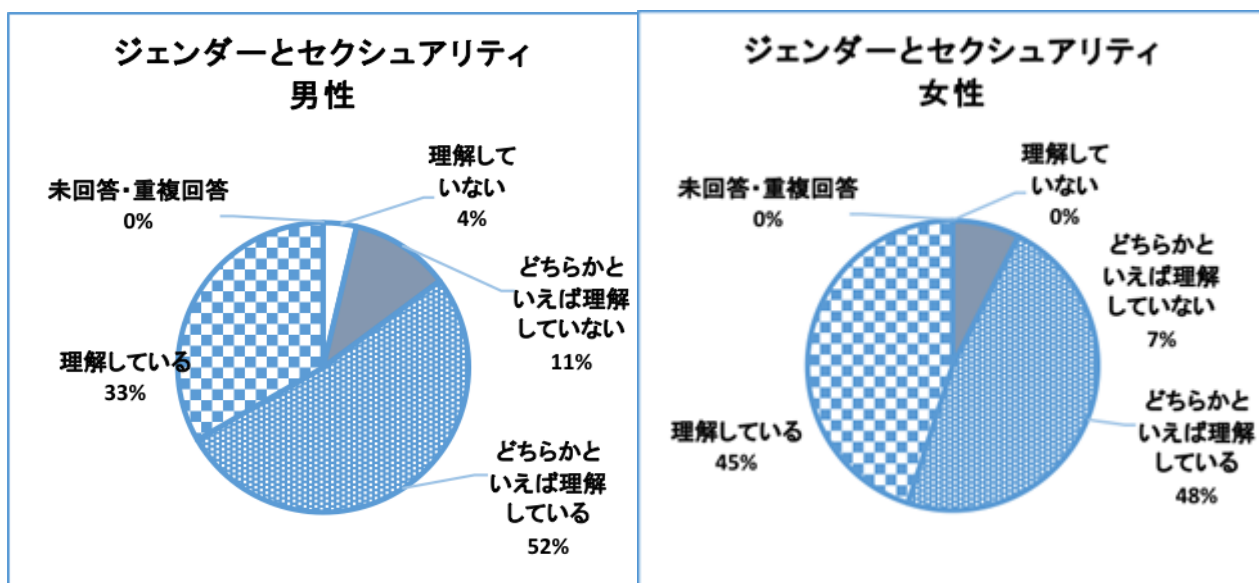
ここではアンケート結果のうち、ジェンダーに関わる物を中心に抜粋して整理を行う。

(1) ジェンダーの意味

平成29年度 最終アンケート



平成30年度 最終アンケート

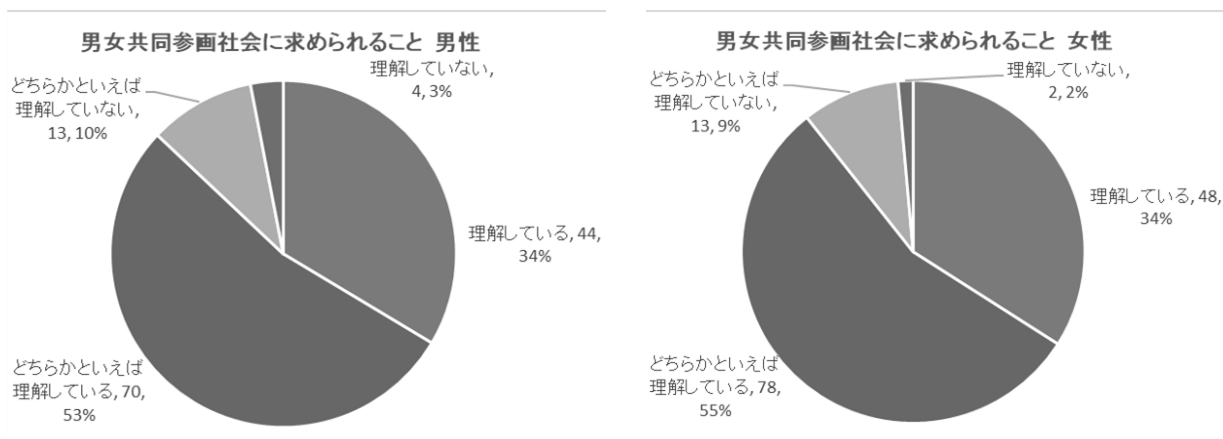


ジェンダーの意味を“理解している”“どちらかといえば理解している”と回答した割合は、平成29、30年度通して男女ともに8割を超えており、多くの学生がジェンダーについて講義を通して理解できたと考えられる。一方、男子と女子を比較すると、“理解している”の割合にやや開きがある（男性：33%、女性：45%）ことからわかるように、ジェンダーの意識・理解にはやや男女差があると言わざるを得ないだろう。

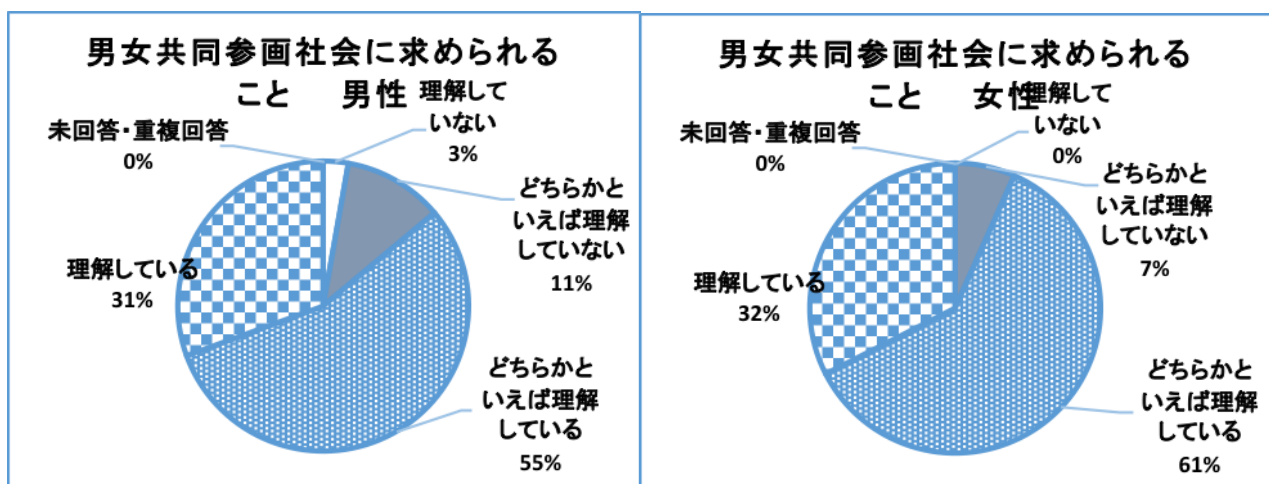
なお、平成25年度事後アンケートから平成30年度の6年間にかけて、“理解している”“どちらかといえば理解している”と回答した割合の推移を見ると、男子が76%→85%→77%→81%→86%→85%、女子が85%→89%→85%→90%→92%→93%となっている。年度によって多少の増減があり、一貫して増加しているとまでは言えない。しかし、ここ3年間は高い値で安定しており、ここ数年の社会的風潮の変化もあわせて考えれば、ジェンダーの意識・理解は少しずつ高まっていると言えるのではないだろうか。

(2) 男女共同参画

平成29年度 最終アンケート「男女共同参画社会に求められること」



平成30年度 最終アンケート「男女共同参画社会に求められること」

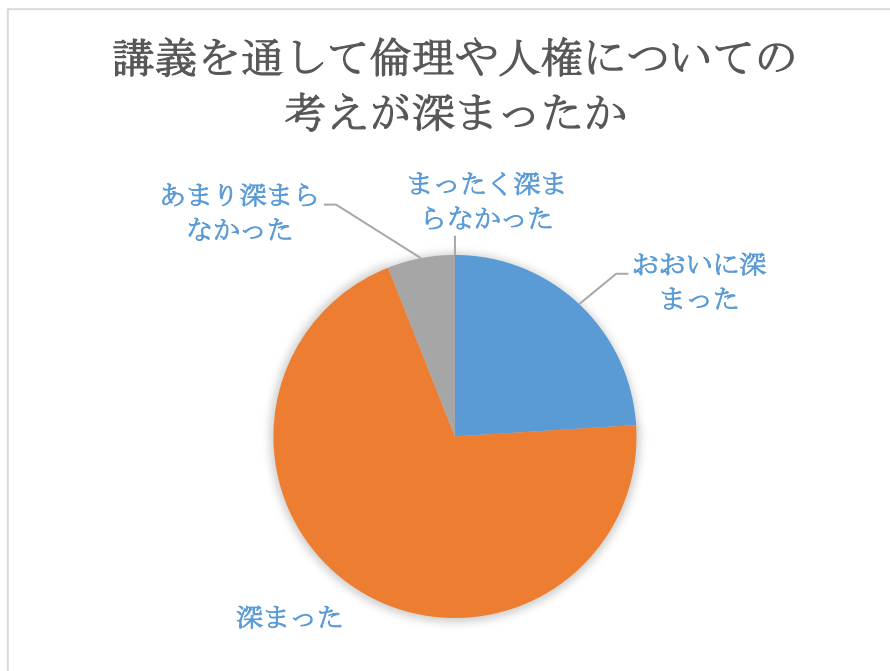


平成29年度・30年度とも似たような傾向であると言えるだろう。「男女共同参画社会に求められること」について“理解している”“どちらかといえば理解している”と回答した割合は、両年度を通して男女ともにほぼ8割を超えており、多くの学生が大まかに男女共同参画について講義を通して理解できたと考えられる。ただ、平成30年度は、男女間でやや差が開いており（男性：86%、女性：93%）、やはり女性の意識の方が高かった。

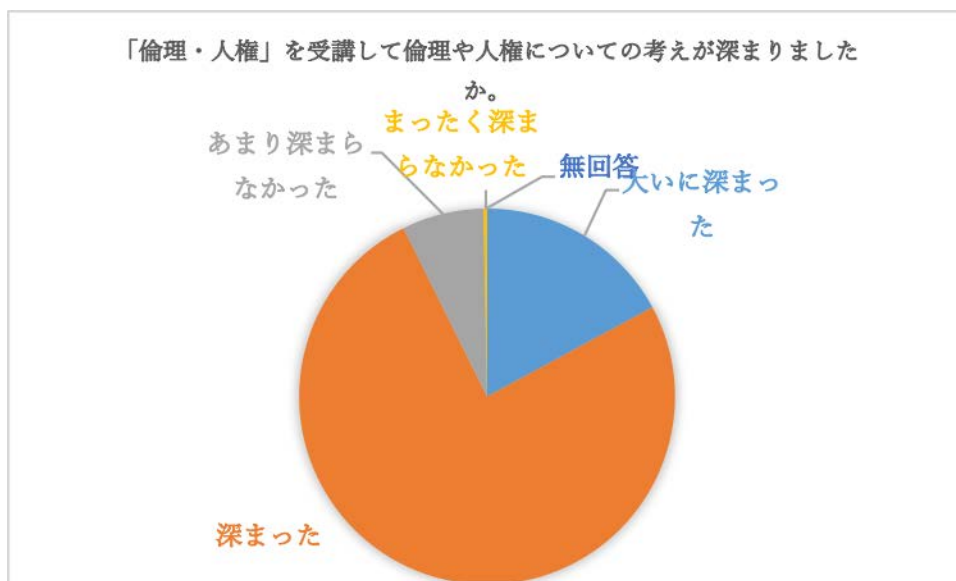
なお、平成29年度の講義は、教育心理学専門の教員が担当した。心理学からみた男女共同参画のメリットについてと、男女間でのめごとや問題を解決するための方法について（自分とは異質な相手である異性のことを理解し、上手に対話をして問題を解決するにはどうしたらよいか）考える内容であった。アンケートで「関心をもった」と回答した割合は4割程度とやや低かったものの、自由記述を見ると、「女性への差別への対策が、男性への差別にもつながっていると知った」「乳幼児検診の際に、育児相談相手の欄に妻というのがないことについてなるほどと思った」「男女共同」がもっと広くつたわれば良かった」「男女共同参画社会をケンカ解決から見ることにおもしろさを感じた」など、男女共同参画に関する問題意識や広い視点で現状をみようとする意識が見てとれた。

(3) 学生の倫理や人権についての考えの深まり

平成29年度



平成30年度



「倫理・人権」を受講して、学生自身の倫理や人権の意識について、平成29年度で“おおいに深まった”“深まった”と回答した学生は94%、平成30年度で93%であった。これより、全体の4/5以上の学生が、倫理や人権についての考えが深まったことを自覚していることがわかった。

また、“あまり深まらない”“まったく深まらない”と回答した学生は、平成29年度で6%、平成30年度で7%と、“おおいに深まった”“深まった”と回答した学生と比べると低い割合であるものの、一定の割合いることもわかった。

さらに、深まった点、深まらなかった点についての記述方式の回答を見てみると、以下のようにであった。全ての回答を紹介すると膨大な量になるので、ジェンダーや男女共同参画に関連する点を中心に代表的な回答のみ掲載する。

- ・全体を通して男女や障がいの有無に関わらず、個人が尊重され、生活しやすい必要があると考えられた。
- ・相手を知ること、知ろうとすることがとても大切であると思う。他者との共存が必要不可欠なこの時代における知識が深まった
- ・教師として子供を平等に見るのが大事ということはよくでる話だけれど、実際にどうすることが平等といえるのか、障害や民族、性のちがいなどの観点から考えることで深めることができた。それぞれについて、教育者として正しい知識を持つことが重要であるので、やはり学びつづける教師であることが大切だということに改めて理解した。
- ・講義を聞いて、障害があったり、性別であったり、色んな要因によって立場の弱くなり苦しんでいる人がいることを学ぶことができた。
- ・性差別に対する考え方。トランスジェンダーの気持ちを少し理解できたと思う。
- ・男女の関係などこれまでの当たり前を考えなおすきっかけとなったから。
- ・LGBTや女性の労働問題など性についての問題が多くなってきているので、その現場に関わる方々から話を聞くことができ有意義な時間を過ごすことが出来た。ディスカッション→レポートという流れが理解を進めてくれた
- ・講義をうけて、討論を行うことで他の人の意見を知ることができ、こんな考え方もあるのか、と学ぶことができた。

また、ジェンダーや男女共同参画に関連する各回の講義に対する感想の中から代表的な回答のみ掲載する。

- ・トランスジェンダーの定義を今までとり違えていたけど、それがわかったから。
- ・様々な性があるということが新しい認識だった。
- ・複雑になってきたジェンダーについて理解が深まりました。
- ・性別の揺らぎにとまどう友人がいます。寄りそってあげるために何が出来るか考える機会になったため。
- ・男女の恋愛だけでなく、もっと同性愛などに対して社会が寛容になるべきだと思いました。
- ・考えてみると意外に性差別が周囲に存在していることに気付かされた
- ・男女の役割とか差別意識について考えることができたからです。
- ・女であることを不利に思うことがあります。「男女共同」がもっと広くつたわれば良いと思ったから。
- ・現代の男女差別についての問題点を知ることができた。
- ・男女共同参画社会をケンカ解決から見ることにおもしろさを感じたから
- ・よく言われる男の役割、女の役割に疑問をもつことができた
- ・男女の能力差ではなく、個人の能力差で判断する必要性を感じた
- ・性別に関係なくお互いを思いやることの大切さを再確認させられた。
- ・DVに悩む人は思っていたよりも多く深刻であると分かり、教育者としてそれに関する

正しい知識・理解やまわりをよく見る姿勢が重要だと気がついたから。

- ・DVについて、どのようなことがDVとなるのかよく分かった。
- ・デートDVの基準や例を再確認できた。デートDVが無くなればいいと思うし、起きたらすぐに助けを求められるようになってほしい。
- ・見た目では男女の区別ができるが本人の確認している性別は他人から判断できないことに奥深さを感じた

これらの記述の内容をまとめてみると、ジェンダーについて学ぶ必要性を挙げている学生が多くみられる。ジェンダーについての現状を理解し、また知識を蓄え、問題点を考えることにより、男女の当たり前の関係の見直しにつながり、社会での他者を尊重し、共存を図ることになり、互いにとって生活が円滑に行えることにもなると考えている学生がみられた。また授業について、講義のほか、演習の有効性についても挙げている。講義を聴き、ディスカッション、そしてレポートを提出するという形態で、他者の考えを受け入れ、学習として効果があるという意見もみられた。

そして将来、教師になる学生が多い札幌校の学生には、正しい知識を持つことの大切さ、またそれについて学び続けることにより、将来に活かしていこうとする意欲のある学生が多くいることも分かった。

その一方で、「授業の内容が難しすぎる」という意見も少しあり、受講生の学習能力に差があるようである。

以上からジェンダーについての講義は、受講生の関心が高いが、理解することが難しい学生もいることを考慮して、更なる授業内容、授業形態の検討をしていく必要があるのではないかと考えられる。

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利用者は、近年6年間をみると、平成25年度4名、平成26年度7名、平成27年度・28年度各3名、平成29年度6名、平成30年度10名であった（表Ⅲ－1）。大学教員は、平成30年度に3名の利用があり、そのうち1名は男性教員であった。また、附属学校教員は、平成26年度に6名の利用があり、平成30年度は1名の利用であった。今後も、本学で日々働く教職員が、積極的に育児休業制度を利用できるように、この制度に関する情報をまとめたパンフレットを作成して広く周知するなどの方策を講じる必要があるだろう。

また、育児短時間勤務制度¹⁾利用者は、平成26年度から28年度各1名、平成30年度2名の取得者（全て女性）がいた。また、平成20年4月より開始された育児時間制度²⁾利用者が、平成21年度3名、平成22年度5名、平成23年度6名、平成24年度から26年度各4名、平成27年度から29年度各3名、平成30年度2名おり（全て女性）、女性事務系職員の利用者も多く、引き続き支援体制を整えていくことが必要であり、男性の利用の可能性も探る必要があるだろう。

さらに、育児早出遅出勤務制度の利用者が平成25年度初めて男性1名あり、平成26年度はこれに加え女性1名の利用があった。育児休業を取得し、就業を再開しようと考えていても、実際にはかなわなかった者も存在することが考えられ、就業再開の支援環境づくりも重要な課題といえよう。

介護休業³⁾取得者は平成21年度と平成28年度・29年度各1名であり、このうち、平成29年度は男性であった。取得者は少ないが、高齢社会を迎え、介護休業を利用する必要性が高まることから、その支援体制についても柔軟な対応が求められるだろう。

また介護休業とは別に、対象家族の介護その他の世話をを行う職員が、勤務しないことが相当であると認められる場合に、一の年において10日（対象家族が2人以上の場合にあっては、20日）の範囲内の期間で特別休暇を取得することができる。この介護特別休暇の平成30年度における取得者は5名（事務系職員1名、大学教員2名、附属学校教員2名）であった。

介護休業と介護特別休暇以外にも、介護短時間勤務や早出遅出勤務など、介護を支援する制度がある。それらについても、教職員が積極的に利用できるように、広く周知する必要があるだろう。

表Ⅲ－1 育児・介護支援制度の利用者

■ 育児休業取得者数

年度	H21		H22		H23		H24		H25		H26		H27		H28		H29		H30	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員		7		2		3		3		2		1		2		3		6		6
大学教員				1		1	1	1											1	2
附属学校教員		1				2		4		2		6		1						1
合計	0	8	0	3	0	6	1	8	0	4	0	7	0	3	0	3	0	6	1	9

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

年度	H21		H22		H23		H24		H25		H26		H27		H28		H29		H30	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員								2				1		1		1				2
合計	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	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

年度	H21		H22		H23		H24		H25		H26		H27		H28		H29		H30	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員		3		5		6		4		4		4		3		3		3	0	2
合計	0	3	0	5	0	6	0	4	0	4	0	4	0	3	0	3	0	3	0	2

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

■ 育児早出遅出勤務制度利用者数

年度	H21		H22		H23		H24		H25		H26		H27		H28		H29		H30	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員									1		1	1								
合計	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0

注) 育児早出遅出勤務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

年度	H21		H22		H23		H24		H25		H26		H27		H28		H29		H30	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
事務系職員		1																		
大学教員															1	1				
合計	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	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3時間55分又は4時間55分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。
- 3) 2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護をする職員が、大学に申し出ることにより休業できる制度。

4. 広報

本学の男女共同参画推進会議の取り組みに関しては、従来本学ホームページで広報をおこなってきた。また、本報告書を印刷・配布して広報につとめてきた。ここでは、まずこれら従来からの広報活動についてその現状と課題を分析し、今後の改善策についてもあわせて検討したい。また、これからの広報のあり方についても最後に検討する。

1) 本学ホームページにおける学外への広報の課題について

本学ホームページ（以下、HP）では、平成 18 年度からの男女共同参画推進会議の活動報告書をはじめとして、各種資料を電子データとして公開している。平成 26 年度にHPがリニューアルされ、リニューアル後においては、トップページ「特色ある取り組み」のメニューの中に「男女共同参画」のページが置かれるようになり、現在、下図のようなスタイルとなっている。たとえば、「これまでの取り組み」メニューでは、平成 26 年度より新たに配分されている「新任女性教員スタート支援経費」の審査結果についても記載されている。

平成 27 年度の「活動報告書」以来、「大学内外への広報という観点」から、HPについて下記 2 点の検討課題を挙げていたが、平成 30 年度の取り組みは、平成 27 年度から大きな変化はしておらず、改善点もそのままである。

①「本学の男女共同参画に関する情報へのアクセスのしやすさ」。②「本学男女共同参画の推進は『特色ある取り組み』か」。

①については、Web デザインに関することがらであるため、本学HP全体のなかで検討すべきである。そのため、本件だけを改訂することは現実には難しいと考える。ただし、「男女共同参画」のページに限らず、情報が機械的な区分のもと、単純なピラミッド構造で下位のページにぶら下げられていて、具体的な情報がなかなか得られないという現状は、早急に改善されねばならない。各ページの画像やデータなども数年間更新されて無いものがあり最新のものとなっていないなど、本学全体の情報発信力はきわめて低い。より魅力的で使いやすいHPをすみやかに構築し、その中で、①の課題についても改善していく必要がある。

②については、「男女共同参画は本学に特徴的なことではなく、社会全体にとって基盤をなす方針であり重要課題である」との認識に立っての問題提起であった。本学の男女共同参画推進会議の取り組みが、社会において普遍的な取り組みであるという認識を確認した



上で、真に「特色ある取り組み」たり得ているかという観点からも、今後さらに特色ある取り組みを模索し、具体化していく必要がある。

2) 学内における広報の課題について

本学では、学内構成員向けのグループウェアシステム（hue-IT）において、男女共同参画推進会議の開催要項等について掲載している。教職員はここから本学における男女共同参画への取り組みについての情報を逐次得ることができる。また、本活動報告書については、原則としてホームページで公表し、委員には印刷したものを配布しているが、全教職員に活動状況が周知されているとはいえ、報告書の作成とあわせて教員会議等で発言して活動について周知していくことも必要であろう。さらに、画像やデータなどコンテンツについては毎年吟味を行い、最新情報を発信することが重要である。

なお、次年度にはライフイベント支援制度に係るパンフレットの作成が予定されている。パンフレット作成後の周知が前段に述べた点も踏まえ、全教職員に行き届くよう努めていくことが重要であろう。

5. 北海道教育大学のハラスメント防止と問題への対応（平成 30 年度）

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

表V-1に示すように，平成30年度は，全キャンパスで学生を対象としたアルコール・ハラスメント防止講習会を実施し，多くの学生が参加した。また，平成21年度～平成25年度には，全キャンパスに向けた双方向遠隔システム使用による，ハラスメント防止に関する研修会も実施されている。

表V-1 ハラスメント防止のための研修会及び講習会等の実施（平成21～29年度）

	実施日	対象		参加人数					備考
				学生	教員	事務	その他	計	
札幌主催	H22. 1. 21 (21年度)	本学教職員・学生	札	40	7	14	2	63	全キャンパスに向けた双方向遠隔システム使用
			旭	8	6	7	0	21	
			釧	6	4	4	0	14	
			函	0	3	4	0	7	
			岩	0	2	14	0	16	
			計	54	22	43	2	121	
	H24. 3. 8 (23年度)	本学教職員	札		20	23	0	43	全キャンパスに向けた双方向遠隔システム使用
			旭		2	6	0	8	
			釧		8	5	0	13	
			函		7	4	0	11	
			岩		16	11	0	27	
			計		53	49	0	102	
	H25. 3. 21 (24年度)	本学教職員	札		21	17	0	38	全キャンパスに向けた双方向遠隔システム使用
			旭		7	5	0	12	
			釧		0	2	0	2	
			函		6	5	0	11	
			岩		24	8	0	32	
			計		58	37	0	95	
	H25. 4. 26 (25年度)	学生 (1年生)	札	257				257	アルコールハラスメント防止講習会
	H25. 5. 24 (25年度)	学生(2～4年生)	札	134				134	
	H26. 3. 3 (25年度)	H26. 3. 3 (25年度)	札		7	27	0	34	全キャンパスに向けた双方向遠隔システム使用
旭				4	2	0	6		
釧				6	2	0	8		
函				10	9	0	19		

			岩		9	3	0	12	ハラスメント防止に関する研修会
			計		36	43	0	79	
H26. 4. 25 (26年度)	学生 (1年生)	札	263					263	アルコールハラスメント防 止講習会
H26. 5. 30 (26年度)	学生(2~ 4年生)	札	157					157	
H27. 4. 24 (27年度)	学生 (1年生)	札	266					266	アルコールハラスメント防 止講習会
H27. 5. 29 (27年度)	学生(2~ 4年生)	札	148					148	
H28. 5. 6 (28年度)	学生 (1年生)	札	274					274	アルコールハラスメント防 止講習会
H28. 5. 27 (28年度)	学生(2~ 4年生)	札	106					106	
H29. 4. 28 (29年度)	学生 (1年生)	札	235					278	アルコールハラスメント防 止講習会
H29. 5. 26 (29年度)	学生(2~ 4年生)	札	172					172	
H30. 4. 27 (30年度)	学生 (1年生)	札	270					270	アルコールハラスメント防 止講習会
H30. 5. 25 (30年度)	学生(2~ 4年生)	札	170					170	
旭川主催	H22. 9. 27 (22年度)	教職員	旭		19	11	1	31	ハラスメント防止に関する研修会
	H25. 6. 7 (25年度)	学生 (1年生)	旭		267			267	アルコールハラスメント防 止講習会
	H25. 10. 11 (25年度)	学生 (ゼミ、サークル の代表等)	旭		129			129	
	H26. 4. 7 (26年度)	学生 (1年生 編 入生)	旭		294			294	アルコールハラスメント防 止講習会
	H26. 4. 11 (26年度)	学生 (ゼミ、サークル の代表等)	旭		117			117	
	H27. 4. 8 (27年度)	学生 (1年生 編 入生)	旭		283			283	アルコールハラスメント防 止講習会
	H27. 4. 10 (27年度)	学生 (ゼミ、サークル の代表等)	旭		105			105	
	H28. 4. 6 (28年度)	学生 (1年生 編 入生)	旭		280			280	アルコールハラスメント防 止講習会
	H28. 6. 10 (28年度)	学生 (ゼミ、サークル の代表等)	旭		129			129	

	H29. 4. 6 (29年度)	学生 (1年生 編 入生)	旭	287				287	アルコールハラスメント防 止講習会
	H29. 6. 5 (29年度)	学生 (ゼミ、サークル の代表等)	旭	126				126	
	H30. 2. 16 (29年度)	教職員	旭		77	6	0	83	セクシャルハラ スメント防止講 習会
	H30. 4. 5 (30年度)	学生 (1年生 編 入生)	旭	290				290	アルコールハラスメント防 止講習会
	H30. 7. 6 (30年度)	学生 (3年生)	旭	270				270	セクシャルハラスメント防 止講習会
釧路主催	H25. 7. 12 (25年度)	学生 (1年生 編 入生)	釧	150				150	アルコールハラスメント防 止講習会
	H26. 5. 7 (26年度)	学生 (1年生 編 入生)	釧	40				40	
	H26. 5. 19 (26年度)	学生 (1年生 編 入生)	釧	40				40	
	H27. 4. 7 (27年度)	学生	釧	191				191	アルコールハラスメント防 止講習会
	H28. 4. 6 (28年度)	学生	釧	184				184	アルコールハラスメント防 止講習会
	H29. 4. 7 (29年度)	学生	釧	186				186	アルコールハラスメント防 止講習会
	H30. 4. 13 (30年度)	学生 (1年生)	釧	189				189	アルコールハラスメント防 止講習会
	函館主催	H22. 2. 22 (21年度)	教職員・ 学生	函	9	8	7	0	24
H26. 4. 4 (26年度)		学生 (1年生)	函	293				293	アルコールハラスメント防 止講習会
H26. 4. 8 (26年度)		学生 (2年生及び 大学院生)	函	41				41	
H27. 4. 7 (27年度)		学生 (1年生)	函	308				308	アルコールハラスメント防 止講習会
H28. 4. 5 (28年度)		学生 (1年生)	函	316				316	アルコールハラスメント防 止講習会
H29. 4. 6 (29年度)		学生 (1年生)	函	333				333	アルコールハラスメント防 止講習会
H30. 4. 5 (30年度)		学生 (1年生)	函	291				291	アルコールハラスメント防 止講習会

岩見沢 主催	H21. 4. 17 (21年度)	教職員	岩		44	不明	0		ハラスメント防止に関する研修会
	H22. 3. 3 (21年度)	教職員	岩		45	10	0	55	ハラスメント防止に関する研修会
	H22. 7. 23 (22年度)	教職員	岩		41	17	0	58	ハラスメント防止に関する研修会
	H23. 11. 18 (23年度)	教職員	岩		31	15	0	46	ハラスメント防止に関する研修会
	H24. 8. 28 (24年度)	教職員	岩		28	18	0	46	ハラスメント防止に関する研修会
	H25. 7. 26 (25年度)	学生 (1年生 編入生)	岩	両日併せて180				180	アルコールハラスメント防止講習会
	H25. 8. 2 (25年度)								
	H26. 4. 3 (26年度)	学生 (1年生 編入生)	岩	180				180	
	H27. 4. 3 (27年度)	学生 (1年生 編入生)	岩	193				193	アルコールハラスメント防止講習会
	H28. 4. 4 (28年度)	学生 (1年生 編入生)	岩	188				188	アルコールハラスメント防止講習会
H30. 4. 5 (30年度)	学生 (1年生 編入生)	岩	189				189	アルコールハラスメント防止講習会	

全学 (各校主催)	H23. 3. 22	本学教職員	札		46	112	0	158	全キャンパスに向けた双方向遠隔システム使用
	H23. 3. 3		旭		74	35	0	109	
	H23. 2. 18		釧		50	25	0	75	
	H23. 2. 28		函		54	15	0	69	
	H23. 3. 2		岩		54	30	0	84	ハラスメント防止に関する研修会

※全学（各校主催）については、キャンパスごとの受講を原則としたが、受講できない場合については、双方向遠隔システムにより、他キャンパスでの受講を可とした。

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
(平成 30 年度)

表 V-2 各キャンパス教育実習・介護実習時における指導・啓発状況 (平成 30 年度実施状況)

	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	随時	実習事前指導時	未実施	実習事前指導時
旭川	未実施	実習事前指導時	未実施	未実施
釧路	未実施	実習事前指導	未実施	実習事前指導
函館	教育実習説明会時	実習事前指導	未実施	未実施
岩見沢	未実施	未実施	未実施	未実施

教育実習におけるハラスメント防止対策等に関する内容は、岩見沢校を除く 4 キャンパスにおいて、事前指導時や中間指導時に実習生に対しての指導を行っている。受入校・受入施設に対しての啓発に関しては、「大学は実習をお願いしている立場上、先方にハラスメント防止のための啓発活動を行うことは難しい」という状況があるとも考えられる。

3) 各キャンパスにおけるハラスメントの実態 (平成 21 年度～平成 30 年度)

表 V-3 ハラスメント申し立て件数及び男女別人数 (平成 21 年度～平成 30 年度)

内容	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
セクシャル ハラスメント	0	1	0	2	0	1	3	0	0	0
		男 0		男 1		男 0	男 0			
		女 1		女 1		女 1	女 3			
アカデミック /パワーハラ スメント	0	3	2	1	3	0	5	2	4	7
		男 1	男 1	男 0	男 0		男 2	男 1	男 1	男 1
		女 2	女 1	女 1	女 3		女 3	女 1	女 3	女 6
セクシャル+ア カデミックハラ スメント	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
						男 0				
						女 1				
セクシャル+パ ワーハラスメ ント	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
									男 0	
									女 1	

セクシャル+ アカデミック+ パワーハラスメ ント	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
						不明	男0			
							女1			
その他	3	0	1	0	0	0	1	0	0	0
	男2		男0				男0			
	女1		女1				女1			

ハラスメント申し立て件数及び男女別人数

※人権相談員等に関する要項第9条第1項第2号に規定する「相談報告書」に報告された件数及び人数を記載。

※人権相談員等に関する要項第9条第1項第1号に該当するものは、人権委員会等の記録により件数及び人数を記載。

※年度をまたがるものについては、最初に相談のあった年度に計上。

表V-3によると、平成30年度のハラスメントの申し立て件数は、アカハラ/パワハラは7件で、それ以外のハラスメントはすべて0件の合計7件で、申し立てのあった男女別人数については、男性1、女性6であった。

表V-4は各キャンパスにおける平成21年度から平成30年度までのハラスメント申し立て件数（累計）である。セクハラ10件、アカハラ/パワハラ29件、セクハラ/アカハラ2件、セクハラ/パワハラ1件、セクハラ/アカハラ/パワハラ2件、その他7件となっている。

表V-4 キャンパス別件数（累計）

内容		件数（累計）	計
セクシャルハラスメント	札幌	1	10
	旭川	2	
	釧路	2	
	函館	2	
	岩見沢	3	
アカデミック/ パワーハラスメント	札幌	7	29
	旭川	3	
	釧路	0	
	函館	5	
	岩見沢	14	
セクシャル+アカデミッ クハラスメント	札幌	1	2
	旭川	1	
	釧路	0	
	函館	0	
	岩見沢	0	

セクシャル＋パワーハラ スメント	札幌	0	1
	旭川	0	
	釧路	0	
	函館	1	
	岩見沢	0	
セクシャル＋アカデミック ＋パワーハラスメント	札幌	0	2
	旭川	2	
	釧路	0	
	函館	0	
	岩見沢	0	
その他	札幌	2	7
	旭川	1	
	釧路	2	
	函館	0	
	岩見沢	2	

4) 人権相談体制のPRの強化徹底について

各キャンパスにおいて、パンフレットの配布、ポスターの掲示、ガイダンス時を利用したの説明等PRを行っている。

相談内容については、全体では「修学について」が最も多く、続いて「精神的相談」「進路」の順で件数が多くなっている。

利用人数では、函館校が378人と最も多く、次いで札幌校が21人である。

相談件数の前年度比をみると、減少したのは旭川校－6件、釧路校－1件、岩見沢校－6件で、増加したのは札幌校＋3件、函館校＋245件であり、相談件数総数は、昨年度より232件増加している。

函館校の相談件数が特に増加した理由としては、平成29年度後期より平日10時から15時まで学外相談員を常置し、いつでも気軽に相談できる体制を整えたこと及びそのことを学生に広く周知したことによると考えられる。相談内容は多岐にわたっており、人権相談があった場合には、本人の意思を尊重したうえで人権相談員につなぐ役割も行っている。

表V-5 ハラスメントに対する相談体制のPR

ハラスメントに対する相談体制のPRについて	
札幌	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本学ホームページ、掲示板、学生便覧等での「学生なんでも相談室」及び相談員について掲載のうえ周知。 ・ 新入生ガイダンスで「学生なんでも相談室」に関する資料及び人権侵害防止啓発リーフレットの配布・周知。 ・ 保健管理センター相談室をPRするパンフレットの配布・周知。
旭川	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「学生なんでも相談室」「人権相談員」「学務グループ」「保健管理センター」による相談及び連携体制の整備。 ・ 学内掲示、新入生オリエンテーションにて説明。

釧路	<ul style="list-style-type: none"> ・なんでも相談室の設置。 ・特別な支援を必要とする学生に対する個別対応。 ・保健管理センターでの心理相談・カウンセリング。
函館	<ul style="list-style-type: none"> ・新入生オリエンテーション及びリーダー研修でのDVDによる説明。 ・人権相談員制度の掲示板による周知。
岩見沢	「学生なんでも相談室」及び「人権相談」の周知（ポスターを作成、掲示。新入生ガイダンスで説明。）

※平成30年度の取り組みまたは令和元年度の取り組み予定について調査した。

表V-6 「なんでも相談室」利用状況（平成21年度～平成30年度）

	年 度	修学	進路	経済	生活	課外 活動	対人 関係	精神的相 談	その他	計
札幌	H21	3(0, 2, 集団1)	0	0	0	0	0	0	0	3
	H22	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	H23	22	5	1	0	0	2	0	6	36
	H24	12(0, 12)	1(0, 1)	0	1(0, 1)	0	1(0, 1)	2(1, 1)	2(2, 0)	19
	H25	6(2, 4)	2(2, 0)	0	0	0	0	0	0	8
	H26	1(1, 0)	1(1, 0)	0	0	1(0, 1)	0	0	2(1, 1)	5
	H27	1(0, 1)	0	2(2, 0)	2(0, 1)	0	0	1(1, 0)	1(0, 1)	7
	H28	0	0	1(0, 1)	2(0, 2)	0	0	0	1(0, 1)	4
	H29	2(0, 2)	0	0	0	0	5(0, 5)	7(0, 7)	4(3, 1)	18
	H30	5(4, 1)	0	0	3(3, 0)	0	10(8, 2)	1(0, 1)	2(1, 1)	21
旭川	H21	7(3, 4)	2(2, 0)	0	0	0	0	1(0, 1)	0	10
	H22	6(4, 2)	1(0, 1)	0	0	0	0	0	0	7
	H23	9(6, 3)	1(1, 0)	0	0	0	0	1(1, 0)	0	11
	H24	2(1, 1)	0	0	1(0, 1)	0	1(0, 1)	0	0	4
	H25	0	1(1, 0)	0	0	0	0	0	0	1
	H26	8(8, 0)	0	0	1(1, 0)	2(2, 0)	5(4, 1)	1(1, 0)	1(1, 0)	18
	H27	10(9, 1)	0	0	0	1(1, 0)	10(7, 3)	0	1(1, 0)	22
	H28	9(8, 1)	0	0	0	0	8(6, 2)	0	1(1, 0)	18
	H29	3(3, 0)	0	0	0	0	2(1, 1)	1(1, 0)	0	6
	H30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
釧路	H21	36(11, 25)	19(7, 12)	0	6(1, 5)	5(1, 4)	2(0, 2)	0	1(0, 1)	69
	H22	12(6, 6)	8(3, 5)	2(0, 2)	18(7, 11)	1(1, 0)	2(0, 2)	4(2, 2)	4(2, 2)	51
	H23	36(13, 22, 不明1)	4(2, 2)	9(5, 4)	14(6, 8)	3(1, 2)	0	1(不明1)	4(2, 1, 不明1)	71
	H24	50(17, 32, 不明1)	15(7, 8)	0	21(12, 8 不明1)	2(1, 1)	1(0, 1)	0	8(6, 1 不明1)	97
	H25	36(22, 14)	19(9, 10)	0	18(12, 6)	3(2, 1)	2(1, 1)	0	7(1, 6)	85
	H26	17(8, 9)	6(1, 5)	1(0, 1)	6(2, 4)	4(2, 2)	0	0	6(5, 1)	40

釧路	H27	18(11, 7)	7(3, 4)	0	6(3, 3)	0	0	1(0, 1)	4(2, 2)	36
	H28	7(4, 3)	7(4, 3)	0	4(1, 3)	0	2(0, 2)	0	3(2, 1)	23
	H29	7(4, 3)	2(1, 1)	0	4(1, 3)	0	1(0, 1)	0	0	14
	H30	5(3, 2)	2(1, 1)	0	4(1, 3)	0	2(1, 1)	0	0	13
函館	H21	1(0, 1)	1(1, 0)	1(0, 1)	3(1, 2)	1(1, 0)	3(0, 3)	0	1(0, 1)	11
	H22	0	0	0	1(0, 1)	1(0, 1)	0	0	10(0, 10)	12
	H23	0	0	0	1(1, 0)	1(1, 0)	0	0	13(2, 11)	15
	H24	1(0, 1)	0	0	0	0	0	0	9(1, 8)	10
	H25	1(0, 1)	0	0	1(1, 0)	1(0, 1)	2(0, 2)	0	7(3, 4)	12
	H26	1(0, 1)	0	3(2, 1)	1(0, 1)	3(2, 1)	0	0	0	8
	H27	2(0, 2)	0	0	6(2, 4)	1(0, 1)	0	0	1(1, 0)	10
	H28	1(1, 0)	0	0	1(0, 1)	0	2(0, 2)	0	1(0, 1)	5
	H29	34(20, 14)	18(3, 15)	4(2, 2)	8(3, 5)	4(0, 4)	32(18, 14)	28(20, 8)	5(0, 5)	133
	H30	176(34, 142)	53(20, 33)	8(1, 7)	8(5, 3)	0	27(10, 17)	82(49, 33)	24(15, 9)	378
岩見沢	H21	2(2, 0)	0	1(0, 1)	0	1(1, 0)	2(2, 0)	0	1(不明)	7
	H22	4(0, 4)	3(0, 3)	0	0	0	3(0, 3)	1(0, 1)	6(2, 4)	17
	H23	9	1	0	0	0	0	0	7	17
	H24	5(2, 3)	2(1, 1)	1(0, 1)	2(0, 2)	0	0	1(0, 1)	10(2, 8)	21
	H25	4(4, 0)	3(0, 3)	0	1(0, 1)	1(0, 1)	1(1, 0)	0	9(9, 0)	19
	H26	1(0, 1)	2(0, 2)	0	1(1, 0)	0	3(1, 2)	0	8(4, 4)	15
	H27	2(0, 2)	7(1, 6)	0	0	0	5(0, 5)	2(0, 2)	11(1, 10)	27
	H28	17(0, 17)	3(0, 3)	0	0	0	5(0, 5)	3(0, 3)	18(0, 18)	46
	H29	0	2(1, 1)	0	0	0	0	1(0, 1)	5(0, 5)	8
	H30	2(1, 1)	0	0	0	0	0	0	0	2
計	H21	49	22	2	9	7	7	1	3	44
	H22	22	12	2	19	2	5	5	20	87
	H23	76	11	10	15	4	2	2	30	150
	H24	70	18	1	25	2	3	3	29	151
	H25	47	25	0	20	5	5	0	23	125
	H26	28	9	4	9	10	8	1	17	86
	H27	33	14	2	14	2	15	4	18	102
	H28	34	10	1	7	0	17	3	24	96
	H29	46	21	4	12	4	40	37	14	179
	H30	188	55	8	12	0	39	83	26	411

記載方法 例) 合計人数 6 名 男性 2 名, 女性 3 名, 不明 1 名の場合 → 6(2, 3 不明 1)

5) 「性教育学」「倫理・人権」の開講

旭川校では「性教育学」（教養科目）を平成 21 年度から必修科目として双方向遠隔授業による全学開講を目指して来たが、全キャンパスにおいて共通した時間帯や教室の確保が困難で、近年では旭川校限定開講（教養科目・選択科目）であり、平成 28 年度には開講されなかった。

平成 23 年度から全キャンパスで「倫理・人権」の授業が開講され、そのなかで性の尊厳に関する講義が行われている。

6) アルコール・ハラスメント，DV（デートDV）防止について

	札幌	旭川	釧路	函館	岩見沢
アルコール・ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・アルコール・ハラスメント防止啓発について、新入生ガイダンスでアルコール・ハラスメント防止に関するチラシ(イッキ飲み防止連絡協議会作成)を配布し、飲酒事故防止とともに説明している。 ・平成 25 年度から、1 年生全員を対象にアルコールに関する講義とアルコールパッチテストを組み合わせた講習を実施し、上級生については各サークルのリーダー向け研修会の中で同様の講習を実施している。 	<p>新入生オリエンテーションにて説明を行っている。。また、1 年生、ゼミ長及び部活動代表者を対象としたアルコールハラスメントに関する講習会を実施。(1 年生はアルコールパッチを使用。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学生支援が 1 年生及びサークル長、研究室長会議で講習会を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新入生オリエンテーション時に「飲酒事故・アルコール事故防止講演会」を実施した。 ・平成 30 年年度リーダー研修にて飲酒事故・アルコール事故に対する注意喚起を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新入生に対し、アルコールハラスメント講習を実施している。上級生については、各専攻でアルコールハラスメント講習を実施している。
DV	<p>デートDVについて啓蒙用のポスターを掲示するとともに、デートDVリーフレットを配付し周知している。</p>	<p>学内掲示、学生便覧掲載、新入生オリエンテーションで説明を行っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学内のカウンセラー講演を実施している。 	<p>パンフレットの設置等を実施している</p>	

アルコール・ハラスメントについては、全キャンパスで講習会を実施、新入生オリエンテーションなどでも周知徹底を図るとともに、アルコールパッチテストを実施している。また、DVについては、岩見沢校を除く 4 キャンパスにおいて、ポスター、リーフレットの配布、オリエンテーションでの啓蒙が行われている。「倫理・人権」の授業の中では、性暴力、DV、デートDVに関する講義が行われている。

7) まとめと今後の課題

ハラスメント防止のための研修会については、全キャンパスに向けた双方遠隔システムを利用して実施された。また、学生を対象としたアルコール・ハラスメント防止講習会も、各キャンパス主催で実施されている。ハラスメントに対する啓蒙活動は、ポスター掲示、パンフレット配布、ガイダンスでの説明等適宜実施されている。

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・啓発については、実習を行う学生に対して、事前指導等のガイダンス時に、実際に被害を受けた際にどのような対応をし、事後にはどのような救済措置があるのか等について指導を行うほか、教壇に立つ身としてハラスメントについて理解を深める指導を更に行うことが望ましい。ハラスメントの申し立て件数に関しては、調査記録のある平成 18 年度より、ほぼ 1~10 件の間で推移している。「何でも相談室」の利用状況については、全体として相談件数が昨年度より 232 件増加し、総件数は 411 件と多く、特に悩みを抱えた学生が函館校に多いことがわかる。

平成 25 年度からは、各校でアルコールパッチテストが実施されている。アルコールに関する講習を受け、さらに学生が自らのアルコール耐性を認識することにより、今後のアルコール・ハラスメントへの防止効果が期待できる。

平成 23 年度から全学での必修科目として「倫理・人権」が開講され、授業では人権や男女共同参画、ジェンダー、性の尊厳等に関する講義も行われ、人権に関する知識、理解は深まってきているが、今後もハラスメントゼロを目指し、その予防ときめ細やかな対応の実現に向けてさらなる努力が求められる。

平成 30 年度新任女性教員スタート支援経費

女性教員の積極的な採用方策として実施している「女性研究者を対象とした研究助成」の一つで、女性研究者を対象とした研究助成を行う。平成30年度は「平成29年4月2日から平成30年4月1日までの期間に、採用された女性大学教員」を対象として経費助成を行った。

所属・職名	助成額
札幌校・教授	200,000 円
函館校・講師	200,000 円
教職大学院・准教授	200,000 円

平成 30 年度女性教員採用促進経費

女性教員の積極的な採用方策として実施している「女性研究者を対象とした研究助成」の一つで、新たに女性教員を採用した部局に教育・研究体制の整備充実を図ることを目的として、各所属部局へ経費の配分を行う。

<採用の対象期間：H29.10.1～H30.9.30>

配分対象部署	採用者数	助成額
札幌校	1名	200,000 円
函館校	1名	200,000 円
教職大学院	1名	200,000 円

北海道教育大学男女共同参画推進会議委員名簿

	任 期	所 属	職	氏 名	報告書 作成 作業部会	備考
学長が指名する 理事			理事	黒崎 米造		議長
学長が指名する 特別補佐	元.10.1 ～2.9.30	釧路校	教授	鎌田 浩子		
総務部長		総務部	部長	小川 邦彦		
学務部長		学務部	部長	尾原 敏則		
学長が指名する 者若干人	29.4.1 ～2.3.31	札幌校	准教授	小林 美貴子	採用	
	31.4.1 ～3.3.31	札幌校	准教授	吉野 巖	カリキュラム	
	29.4.1 ～2.3.31	旭川校	准教授	小松 恵美子	育児介護	
	31.4.1 ～3.3.31	旭川校	准教授	岩永 啓司	採用	
	29.4.1 ～2.3.31	釧路校	教授	関谷 祐里	人権	
	31.4.1 ～3.3.31	釧路校	准教授	土岐 圭佑	育児介護	
	29.4.1 ～2.3.31	函館校	准教授	木村 育恵	人権	
	31.4.1 ～3.3.31	函館校	講師	中村 直樹	広報	
	31.4.1 ～2.3.31	岩見沢校	准教授	服部 麻実	カリキュラム	
	31.4.1 ～3.3.31	岩見沢校	准教授	濱谷 弘志	広報	
	31.4.1 ～3.3.31	附属札幌小学校	主幹 教諭	中村 珠世		
	30.4.1 ～2.3.31	北海道大学大学院 教育学研究院	准教授	辻 智子		学外 委員