

2006年版
東京学芸大学男女共同参画白書
- 男女共同参画行動計画策定に向けて -

2006年6月

国立大学法人 東京学芸大学

はじめに

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う」社会のことをいいます（男女共同参画社会基本法〔1999年公布・施行〕）

同法で男女共同参画社会の実現が、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけられたことを契機として、各界でそれに向けた取組みが進められてきました。日本政府は、2000年に「男女共同参画基本計画」を策定し、2005年12月には、その後の取組み状況などを踏まえて、「男女共同参画基本計画（第2次）」を発表しました。

こういう中であって、大学は、男女共同参画社会の実現に向けて先導的役割を果たすべきであり、まず自らの内部で男女共同参画社会を実現すべく努力する必要があります。こうした認識に基づき、本学は、本年4月に、「人事、教育、研究その他のすべての面での大学の男女共同参画を推進するため、必要な業務を行うこと」を目的とする男女共同参画推進本部を設置しました。

推進本部の設置に先駆けて、本学では、2005年10月に男女共同参画推進プロジェクトを発足させ、本学における男女共同参画事業を継続的に進めるための行動計画案の策定に取り組んできました。各学系の教員・附属学校運営参事・事務職員の11名のメンバーで構成された本プロジェクトは、その中に、基本理念・制度、大学教職員の雇用関連、次世代育成支援関連、教育・研究、附属学校園の5つのワーキンググループを置き、それぞれのグループ毎に関連するデータ分析等を行い、基本方策と行動計画案をまとめ、「男女共同参画推進プロジェクト報告書」を作成しました。

男女共同参画推進本部は、このプロジェクトが進めてきた作業の継続的發展を図るため、本学役員会の下に設置されたものです。そのため、プロジェクトメンバーのほとんど全員が推進本部員として引き続き参加することになりました。また、推進本部は、その最初の仕事として、「プロジェクト報告書」をもとにした「白書」の編集に取り組みました。したがって、この「2006年版 東京学芸大学男女共同参画白書」は、ほぼ「プロジェクト報告書」の内容に即したものとなっています。

東京学芸大学男女共同参画推進本部は、今後もこのような「白書」を定期的に発行していく予定です。

私たちは、本白書が多くの人々に利用され、男女共同参画社会の実現に向けての一助となることを願っています。本書に対する忌憚のないご意見・ご批判をお寄せ下さい。

2006年6月

東京学芸大学男女共同参画推進本部長 高橋道子
東京学芸大学男女共同参画推進プロジェクト座長 村松泰子

目次

基本理念と基本方針	5
1 基本理念	5
2 基本方針	6
雇用面での男女共同参画推進	7
1 現状把握	7
(1)大学教員	7
(2)附属学校教員	8
(3)事務系職員	8
(4)役員、役員会等の意思決定機関等における女性比率	9
(5)職員給与の支給状況等	9
(6)育児休業の利用	10
(7)教職員の旧姓使用	10
2 基本方策及び行動計画(案)	10
(1)女性教員増加のための取り組み、ポジティブ・アクションの採用	10
(2)女性教員の割合が極めて少ない分野	11
(3)女性職員の登用等の促進	11
(4)短時間勤務制度の導入	11
(5)男女共同参画にかかる意識啓発の促進、研修の実施	11
(6)セクシュアル・ハラスメント防止、苦情申し立てに関する取り組みの推進	11
次世代育成支援	12
1 雇用環境の整備に関する事項	12
(1)子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備	12
妊娠中及び出産後における配慮	12
子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	13
育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備	13
短時間勤務制度等の実施	14
学内託児施設設置及び運営	15
子どもの看護のための休暇の措置の実施	15
その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施	16
諸制度(育児休業、子の看護休暇、時間外労働の制限、育児休業給付等)の周知	16
(2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	17
所定外労働の削減	17
年次有給休暇の取得の促進	17
職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等是正のための取り組み	18
その他	18
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	18
(1)学内における「子ども参観日」の実施	18
(2)若年者の安定就労や自立した生活の促進	18

IV 大学の教育・研究に関する男女共同参画推進	19
1 現状分析.....	19
(1) アンケートの回収結果.....	19
(2) 男女共同参画などに関連した講義.....	19
(3) 男女共同参画などに関連した卒業研究・修士論文研究等の実施	20
(4) 男女共同参画などに関連した教員の研究.....	21
(5) 男女共同参画推進活動に関する意見・コメントの概要	21
(6) 男女共同参画などに関する学系ごとの現状分析.....	22
(7) 男女共同参画などに関する現状分析：統括.....	23
2 基本方策及び行動計画（案）	24
(1) 講義関連	24
(2) 卒業研究や大学院での研究	24
(3) 教員の研究	25
附属学校園の男女共同参画推進	26
1 現状把握.....	26
(1) 各学校園構成員の男女の割合.....	26
(2) 各学校園の管理運営への女性の参画	26
(3) 各学校園の労働状況	27
(4) 学校園の運営・教育・P T Aにおける活動.....	29
(5) 大学と連携した「男女共同参画に関する」教育・研究について	29
2 基本方策及び基本計画（案）	30
資料編	31
資料編 目次.....	32

基本理念と基本方針

1 基本理念

1999年6月に公布・施行された「男女共同参画社会基本法」は、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ、社会のあらゆる分野において男女共同参画社会の形成を促進するための施策を推進することを提言している。また、同法に基づき2005年12月に閣議決定された「男女共同参画基本計画（第2次）」は、性別に基づく固定的な役割分担意識にとらわれず、人権尊重を基盤に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を強調している。

この「男女共同参画社会」とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」のことである。

こうした社会を築くにあたって今日要請されるのは、一人ひとりの多様性を尊重し得る柔軟な思考であることはいうまでもない。元来多様な存在である人間は、特定の区別によって固定的に分類されるものではない。多様な分け方があるなかで男女の別を強調することは、一人ひとりの個性を見えにくくし、男女の格差を再生産することにつながる。したがって、今日とくに求められているのは、ことさら男女を区分したり性別役割を固定したりせず、人間一人ひとりの多様性を尊重することである。

我が国の教員養成の基幹大学たる東京学芸大学は、「人権を尊重し、全ての人々が共生する社会の建設と世界平和の実現に寄与するため、高い知識と教養を備えた創造力と実践力に富む有為の教育者を養成する」ことを目的として掲げている。

このことに鑑み、東京学芸大学は、男女共同参画社会基本法と男女共同参画基本計画の精神を積極的に受け止め、男女共同参画社会の建設に寄与したい。そして、学生をはじめとする本学関係者が、社会のさまざまな分野において、男女共同参画社会の推進者として活躍することをめざすものである。

2 基本方針

- 1) 教員養成の基幹大学としての役割をふまえ、男女共同参画社会の実現をめざし、率先して社会に働きかけていく。
- 2) 教育と研究の両面において、男女共同参画を推進する環境を整え、ジェンダーの視点を踏まえた教育・研究を推進する。
- 3) 大学運営の全ての領域において、男女共同参画を阻害する要因を除去し、男女に均等な機会を保障するように努める。
- 4) 男女共同参画の精神に基づき、子育てを含む生活全般が仕事や修学と両立するように努める。

雇用面での男女共同参画推進

1 現状把握

本学における女性教職員の具体的な比率は、別添資料に記載のとおりであるが、その主な特徴を以下に示す。

(1)大学教員（資料 - 4、 - 7参照）

平成 17 年 10 月 1 日現在、大学教員 371 名が在職しており、そのうち 63 名が女性で、女性の比率は 17.0%となっている。女性比率は、10 年前の平成 7 年度が 12.9%であったので、それと比べると増加している。

職名別の女性比率は、教授 10.9%、助教授 23.0%、専任講師 29.6%であり、職位が上がるにつれて女性比率が減少している。10 年前と比べると、助教授で 13.0%から 23.0%に、講師で 18.2%から 29.6%に女性比率は増加しているが、教授は 11.8%から 10.9%とほとんど変化していない。助手は、10 年前より 20 名減少して 9 名、女性比率は 0%である。全国の国立大学の教授、助教授、講師の女性比率（平成 17 年度学校基本調査、以下同じ。）はそれぞれ 6.3%、11.0%、16.7%であり、これと比べると本学の女性比率は高くなっている。

講座別では、女性比率 20%以上の講座は 8 講座あるが、5 講座は国立大学教員の女性比率 11.1%を下回っており、そのうち 2 講座は女性比率が 0%である。

分野別では、全 50 分野中、女性比率 0%の分野が 23 あり、特に教科教育学分野は 10 分野中 8 分野と多くなっている。

大学教員の昇任時の平均年齢を見ると、教授、助教授については男性より女性のほうが、講師については女性より男性のほうが昇任時の年齢が高くなっている。

平成 17 年 10 月 17 日現在、非常勤講師は 382 名雇用されており、そのうち 150 名が女性で、女性比率は 39.3%となっている。常勤に比べると女性の割合が大きい。また、学群によって女性の比率に大きな開きが見られる。

・大学教員数

		教授	助教授	講師	助手	計	非常勤講師
東京学芸大学	男性	163(89.1%) 135(88.2)	117(77.0%) 134(87.0%)	19(70.4%) 36(81.8%)	9(100%) 26(89.7%)	308(83.0%) 331(87.1%)	232(60.7%) 206(71.3%)
	女性	20(10.9%) 18(11.8%)	35(23.0%) 20(13.0%)	8(29.6%) 8(18.2%)	0 3(10.3%)	63(17.0%) 49(12.9%)	150(39.3%) 83(28.7%)
	計	183 153	152 154	27 44	9 29	371 380	382 289
17 年度学校基本調査 (国立大学教員本務者)	男性	(93.7%)	(89.0%)	(83.3%)	(83.9%)	(88.9%)	
	女性	(6.3%)	(11.0%)	(16.7%)	(16.1%)	(11.1%)	

※非常勤講師は 17.10.17 現在

・昇任時平均年齢（平成元年度～平成17年12月）

	教授	助教授	講師
男性	48.8歳(189名)	37.4歳(139名)	34.1歳(37名)
女性	50.2歳(27名)	38.5歳(34名)	33.6歳(9名)

(2)附属学校教員（資料 - 6、 - 7参照）

平成17年10月1日現在、附属学校教員（在外教育施設派遣教員を除く。以下同じ。）314名が在職しており、そのうち97名が女性で、全体に占める女性の比率は30.9%となっている。附属学校教員の女性比率は、10年前の平成7年度が25.2%（併任校長を除く。）であったことと比べると増加した。

職名別では、教頭（副校長）で8.3%、教諭（養護教諭を含む。）で31.8%である。校長（大学教員併任）は18.2%となっている。

学校種別の女性比率は、小学校で26.0%、中学校で28.1%、高等学校で26.2%、養護学校で50.0%、幼稚園で88.9%である。公立学校教員の女性比率（平成17年度学校基本調査）は、小学校で63.0%、中学校で41.4%、高等学校で28.2%、養護学校で58.6%、幼稚園で97.3%となっており、本学は、小学校、中学校で大幅に下回っている。

附属学校では非常勤講師を89名雇用しているが、そのうち女性は44名で、女性比率は49.4%となり、常勤に比べると女性の割合が大きい。

・附属学校教員数（在外教育施設派遣教員を除く）

		小学校	中学校	高等学校	幼稚園	養護学校	計	非常勤講師
東京学芸大学	男性	74(74.0%) 84(83.2%)	64(71.9%) 71(75.5%)	62(73.8%) 71(81.6%)	1(11.1%) 0	16(50.0%) 15(48.4%)	217(69.1%) 241(74.8%)	45(50.6%) 34(48.6%)
	女性	26(26.0%) 17(16.8%)	25(28.1%) 23(24.5%)	22(26.2%) 16(18.4%)	8(88.9%) 9(100%)	16(50.0%) 16(51.6%)	97(30.9%) 81(25.2%)	44(49.4%) 36(51.4%)
	計	100 101	89 94	62 87	9 9	32 31	314 322	89 70
17年度学校基本調査 (公立学校教員本務者)	男性	(37.0%)	(58.6%)	(71.8%)	(2.7%)	(41.4%)		
	女性	(63.0%)	(41.4%)	(28.2%)	(97.3%)	(58.6%)		

(3)事務系職員（資料 - 5、 - 7参照）

平成17年10月1日現在、事務系職員227名が在職しており、そのうち76名が女性で、女性比率は33.5%である。事務系職員数は、定員削減計画に基づき毎年削減が実施された結果、10年前の平成7年度と比べると44名減少しているが、女性比率は28.4%（平成7年度）から増加している。

一般職（一）の職員の職名別では、課長相当職以上で8.0%、課長補佐・専門員で18.8%、係長・専門職員で18.3%、主任・係員等で52.8%と、係長・専門職員以上の上位職において、女性比率が低くなっている。

非常勤職員は151名雇用されているが、そのうち104名が女性で、女性比率は68.9%となり、常勤に比べると女性の割合が大きい。

(4)役員、役員会等の意思決定機関等における女性比率（資料 - 2、 - 3 参照）

平成 17 年度の部局長会及び経営協議会構成員の女性比率は 8.3%、教育研究評議会評議員では 9.1%、各種委員会の委員長では 6.0%である。

また、本学の管理職（管理職手当受給者。ただし教育研究評議会評議員を除く。）の女性比率は、大学教員が 15.4%、附属学校運営参事・附属学校教員が 23.5%、事務系職員が 8.0%で、いずれも全体の女性比率より低くなっている。

(5)職員給与の支給状況等

平成 16 年度の年間給与額（平均）は、事務系職員、大学教員、附属学校教員とも、女性は男性より年間給与額が少なくなっている。男女間の賃金格差は、各職種とも平均年齢が女性は男性より若いこと、上位職の女性比率が低いことにより生じていると考えられる。また、扶養手当受給者が少ないこと等も影響していると考えられる。

扶養手当の受給状況は、男性の 63.3%に対して女性は 14.4%と少ない。

・ 職種別給与支給状況

区 分	人員	平均 年齢	平成 16 年度の年間給与額(平均) (千円)				
			総額	うち所定内		うち賞与	
				うち通勤手 当			
常勤職員	男性	627	46.7	8,714	6,310	172	2,404
	女性	193	43.7	7,426	5,416	138	2,011
	全体	820	46.0	8,411	6,100	164	2,312
事務系職員	男性	137	44.9	6,847	5,021	158	1,826
	女性	52	42.9	5,568	4,099	144	1,469
	全体	189	44.3	6,495	4,767	154	1,728
大学教員	男性	290	49.9	10,146	7,245	192	2,901
	女性	52	47.4	9,413	6,744	164	2,669
	全体	342	49.5	10,034	7,169	188	2,866
附属学校教員	男性	200	43.4	7,918	5,839	153	2,080
	女性	89	42.0	7,351	5,409	120	1,942
	全体	289	43.0	7,744	5,706	143	2,037

調査対象者：平成 16 年度の 1 年間を通じて給与を支給し、平成 17 年 4 月に引き続き給与を支給した者

・扶養手当受給状況（H17.11.1現在）

区分	性別	職員数 a	手当受給人数 b (率=b/a)	被扶養:配偶者 c (率=c/a)	被扶養:子 d (率=d/a)	被扶養:その他 e (率=e/a)
事務系職員	男性	151	76 (50.3%)	55 (36.4%)	55 (36.4%)	4 (2.6%)
	女性	81	8 (9.9%)	0 (0.0%)	7 (8.6%)	1 (1.2%)
	計	232	84 (36.2%)	55 (23.7%)	62 (26.7%)	5 (2.2%)
大学教員	男性	309	215 (69.6%)	158 (51.1%)	144 (46.6%)	11 (3.6%)
	女性	63	14 (22.2%)	2 (3.2%)	13 (20.6%)	0 (0.0%)
	計	372	229 (61.6%)	160 (43.0%)	157 (42.2%)	11 (3.0%)
附属学校教員	男性	234	148 (63.2%)	85 (36.3%)	124 (53.0%)	9 (3.8%)
	女性	106	14 (13.2%)	0 (0.0%)	11 (10.4%)	3 (2.8%)
	計	340	162 (47.6%)	85 (25.0%)	135 (39.7%)	12 (3.5%)
全体	男性	694	439 (63.3%)	298 (42.9%)	323 (46.5%)	24 (3.5%)
	女性	250	36 (14.4%)	2 (0.8%)	31 (12.4%)	4 (1.6%)
	計	944	475 (50.3%)	300 (31.8%)	354 (37.5%)	28 (3.0%)

(6) 育児休業の利用（資料 - 10 参照）

平成元年度から平成 17 年度の間に出産した職員 77 名中、育児休業制度の利用者は 65 名で、附属学校教員は 100%、事務系職員は 93.9%、大学教員は 33.3%が利用している。大学教員の利用が少ない。男性教職員の育児休業制度の利用は、平成 15 年度に 1 名の利用があった。

(7) 教職員の旧姓使用

平成 13 年 11 月に、「東京学芸大学における旧姓使用の取扱い及び手続き等について」が定められ、他の制度等により戸籍上の氏名を使用することとされているものを除き、本人の申し出に基づき職場での呼称、職員録、原稿執筆等の文書に旧姓を使用することができることとなっている。

平成 17 年 10 月 17 日現在、旧姓を使用している者は、常勤教職員 13 名（大学教員 10 名、附属学校教員 2 名、事務職員 1 名）、非常勤講師 18 名、TA 1 名の計 32 名で、うち 1 名は男性である。

2 基本方策及び行動計画（案）

(1) 女性教員増加のための取り組み、ポジティブ・アクションの採用

国立大学協会報告書（2000 年）において策定された「2010 年までに女性教員の割合を 20%に引き上げる」という目標に近づけるため、公募制の適正な運用により人材の確保に努める。

- ・能力や業績が同等であればできるだけ女性を採用することを努力目標とし、努力目標がすべての教員に認識されるように広報を徹底する。
- ・教員の採用、昇進に際して、女性に対して不利な審査が行われていないかチェックする制度を検討する。
- ・公募にあたり、女性差別がないようにするため男女共同参画を推進している旨を記載する。
- ・女性教員増加のため、具体的な目標を設定する。
- ・女性教職員が働きやすい環境を整える。

(2)女性教員の割合が極めて少ない分野

日本の国立大学では、工学系、理学系等が女性教員の比率が低いといわれており、本学でも同様の傾向が見られる。これらの分野、その他女性教員の割合が極めて少ない分野では、女性教員増加のために、適切なポジティブ・アクションの採用や増加のための具体策を早急に検討する。また、各分野の検討結果は、適宜公表するなど本学の男女共同参画推進への取り組み状況を学内外に明らかにするとともに学内啓発を行う。

(3)女性職員の登用等の促進

全体的に女性職員の昇進が男性職員に比べて遅れている。適材適所の人材配置を行なうことにより意欲のある女性職員の係長・専門職員以上への昇進の拡大を積極的に図る。

- ・ 事務系職員で係長・専門職員以上の女性職員の割合を現在の16.3%より高める。
- ・ 職務遂行能力の向上のために必要な情報提供や職員研修の充実を図る。

(4)短時間勤務制度の導入

「男女共同参画基本計画(第2次)」「平成17年12月閣議決定」の重点事項に「仕事と家庭・地域生活の両立支援策を推進するため、特に男性も含めた働き方の見直しを大幅かつ具体的に進める。短時間正社員など公正な処遇が図られた多様な働き方の導入を目指す。公務員については、常勤の国家公務員に育児・介護のための短時間勤務制度を導入する。」とある。また、「公務員人事管理に関する報告」(平成17年人事院勧告)には、「勤務時間の弾力化・多様化」として、「育児・介護を行う職員が、常勤職員のまま短時間勤務をすることを認める短時間勤務性を導入することとし、検討を進める。」とある。

教職員が出産・育児や介護をしながら働きやすい環境を整備するため、短時間勤務など弾力的な勤務時間制度の導入を検討する。

(5)男女共同参画にかかる意識啓発の促進、研修の実施

教育・研究・雇用等における男女共同参画を推進するために、男女共同参画に関する手引書等を作成、活用を図るとともに、研修機会や情報提供の充実を図る。

(6)セクシュアル・ハラスメント防止、苦情申し立てに関する取り組みの推進

セクシュアル・ハラスメントの防止等のための現行の体制と取り組みの周知に努め、その機能を点検し、充実を図る。

- ・ 教職員、学生等に対するセクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントを根絶し、性別役割分業に根ざした不公平な処遇や差別的処遇等を撤廃するため、研修や講演会等を通じて一層の啓発活動に努める。

次世代育成支援

平成 17 年 4 月 1 日、次世代育成支援対策推進法が施行された。この法律では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めることを目的としている。

具体的には、国や地方公共団体による取り組みとともに、事業主も労働者が仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等（次世代育成支援対策）を進めるための行動計画を策定し、実施することとされた。

このことにより、300 人を超える労働者を雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、平成 17 年 4 月 1 日以降、速やかに都道府県労働局へ届け出ることが必要となった。

本学においては、「夏期一斉休暇制度」の導入及び「子ども職場見学デー」、「親と子の映画観賞」の実施を内容とする「東京学芸大学行動計画」を策定し、平成 17 年 8 月、一般事業主行動計画策定届を東京労働局長に提出したところである。

しかしながら、本学における両立支援のための雇用環境の整備をさらに推進する必要があるため、「行動計画策定指針」（平成 15 年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第 1 号）六 一般事業主行動計画の内容に関する事項に基づき、雇用環境整備の現状把握と基本方策等の検討を行った。「行動計画策定指針」に掲げる事項のうち、本学にあてはまるものについて、以下に記す。

なお、本学における雇用環境の整備の進展の度合いや不足度合いを定量的に把握するため、厚生労働省が定めた「両立指標に関する指針」に基づく「両立指標」による、点検・評価を併せて行った。実施結果は、資料 1「両立指標」のとおりである。

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

妊娠中及び出産後における配慮

〔現状等〕

平成 15 年から平成 17 年までの 3 年間に於いて、出産した職員は、12 名であり、女性職員に占める出産者の割合は、3 年平均で 1.718% である。（資料 -10「育児休業取得状況」参照）

本学の就業規則には、妊産婦に対する時間外労働、休日労働及び深夜業の制限（労働基準法第 66 条）について規定されていない。また、職員に対して、母体保護、産前産後の休暇及び出産費の支給などの諸制度についての周知が十分になされていない。

〔基本方策及び行動計画（案）〕

母体保護及び健康管理などを適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して諸制度を積極的に周知するとともに情報の提供、相談体制の整備等を行う。

ア．本学の就業規則に、妊産婦に対する時間外労働、休日労働及び深夜業の制限に関する規程を明記する。

イ．リーフレットの作成・配付、会議・研修会、学内掲示板等を利用して諸制度を積極的に周知する。

ウ．職員に対する相談体制を整備することについて検討を行い、平成 年 月までに結論を得る。

子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

〔現状等〕

本学では、配偶者の出産時における休暇制度（病院に入院する日から出産の日後2週間を経過するまでの期間に2日の範囲内の特別休暇）を措置済みである。

平成15年から平成17年までの3年間における職員の配偶者の出産件数が25件であるのに対して、この特別休暇を取得した件数は14件、取得率は56%であった。なお、特別休暇を取得した14件のうち、9件（64.1%）が1日限りの休暇の取得であり、休暇の取得者数及び休暇の取得日数ともに少ない状況にある。（資料 - 2「職員の配偶者の出産時における特別休暇取得状況」参照）

〔基本方策及び行動計画（案）〕

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに出産時及び出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる職員について、休暇を取得しやすい環境を整備する。

ア．平成 年 月までの間、配偶者の出産状況及び配偶者の出産時における休暇の取得状況を把握する。

イ．リーフレットの作成・配付、会議・研修会、学内掲示板等を利用して積極的に、子どもが生まれる際に取得できる休暇制度の周知を図り、利用を促進する。

ウ．子どもが生まれる際に取得できる休暇制度の拡充（取得できる日数・取得できる期間の拡充や「育児参加休暇（仮称）」等の創設）について検討を行い、平成 年 月までに結論を得る。

エ．子どもが生まれる際の年次有給休暇又は育児休業の取得促進を図る。

- ・ リーフレットの作成・配付、会議・研修会、学内掲示板等を利用して積極的に制度の周知を図り、利用を促進する。
- ・ 各職場で休暇を取りやすい雰囲気を醸成するため、長期間（3月～6月を単位とするなど。）にわたる年次有給休暇取得計画表の作成を行う。

育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

〔現状等〕

本学の育児休業等規則第3条においては、「職員は、当該職員の3歳に満たない子を養育するため、育児休業をすることができる。」ことを規定しており、法定（子が1歳に満たない場合、1歳6月に達するまでで一定の条件に該当する場合）を超える制度を導入している。

本学において、平成15年から平成17年までの3年間に出生した職員は、12名（大学教員3名、附属学校教員1名、事務職員8名）である。うち10名（大学教員1名、附属学校教員1名、事務職員8名）が育児休業を取得しており、育児休業の取得率は、83.3%（各取得率は、大学教員が33.3%、附属学校教員及び事務職員がともに100%）となっている。

また、平成15年から平成17年までの3年間において、育児休業を取得した男性職員は、1名（平成15年10月6日から平成15年10月17日までの間、附属学校教員）のみである。

なお、育児休業中の代替要員については、育児休業者が附属学校教員及び事務職員の場合には、すべて有期雇用（任期付）職員が採用されている。また、育児休業者が大学教員で授業に支障のある場合には、非常勤講師が採用されている。

参考までに、平成元年度から平成17年度までの間における育児休業の取得状況は、次のと

おりである。(資料 -10「育児休業取得状況」参照)

ア．出産した職員数：77名

内訳：大学教員15名、附属学校教員29名、事務職員33名

イ．うち、育児休業取得者：65名(全体の取得率84.4%)

内訳：大学教員5名(取得率33.3%)、附属学校教員29名(100%)

事務職員31名(93.9%)

ウ．代替要員の確保

育児休業者が附属学校教員(平成15年度の男性職員を除く。)及び事務職員の場合は、すべて代替要員が確保されている。育児休業者が大学教員で授業に支障がある場合には、非常勤講師が措置されている。

〔基本方策及び行動計画(案)〕

育児休業を取得しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得を促進するため、次に掲げる措置を実施する。

ア．育児休業に関する定めの周知等

男性も育児休業を取得できることや、職員の育児休業中における待遇及び育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項について、職員に周知する。

- ・リーフレットの作成・配付、会議・研修会、学内掲示板等を利用して積極的に制度の周知を図り、取得を促進する。

イ．育児休業中の代替要員の確保等

育児休業を取得する期間について、当該職員の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業期間について当該業務を処理するための代替要員を確保する。

- ・附属学校教員及び事務職員の育児休業期間については、すべて代替要員として有期雇用(任期付)職員が採用されている。

また、育児休業者が大学教員で授業に支障がある場合には、非常勤講師が採用されている。

大学教員の育児休業の取得率は、33.3%と低い状況にあること及び引き続き育児休業の取得を促進するため、平成 年 月までの間、職員の出産状況及び育児休業の取得状況と代替者の確保状況等を把握する。

ウ．育児休業をしている職員の就業能力の開発及び向上等

育児休業をしている職員の希望に応じて、当該職員の職業能力の開発及び向上等のための情報の提供等を実施する。

- ・平成 年度から、育児休業終了時における円滑な業務復帰をめざし、休業中の職員の希望に応じて、大学概要、大学案内及び職員録や年間行事予定表その他の資料等を送付することなどにより、業務に関する情報提供を行う。

短時間勤務制度等の実施

〔現状等〕

育児・介護休業法第24条においては、「事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、育児休業の制度又は勤務時

間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。」と規定しているところであるが、本学においては導入していない。

〔基本方策及び行動計画（案）〕

働き続けながら子育てを行う職員が子育てのための時間を確保できるようにするため、小学校入学の始期に達するまでの子どもを育てる職員のうち希望する者が利用できる制度の実施について検討を行う。

次の制度の実施について検討を行い、平成 年 月までに結論を得る。

ア．短時間勤務制度

イ．始業又は終業時刻の繰上げ又は繰り下げの制度

ウ．所定労働時間を超えて労働させない制度

学内託児施設設置及び運営

〔現状等〕

仕事と子育ての両立の負担感を軽減するため、学内託児施設の必要性が認められる。本学では、「学芸大こども未来プロジェクト」において、子育て支援と子どもの遊び場の創出をねらいとした学内実験施設が平成 18 年度に開設されることから、このプロジェクト並びに施設との連携を通じた学内託児施設の設置に向けた検討に着手した段階である。

〔基本方策及び行動計画（案）〕

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員が利用することができる学内託児施設の設置及び運営について、検討を行う。

- ・ 学内託児施設の設置及び運営について検討を行い、平成 年 月までに結論を得る。

子どもの看護のための休暇の措置の実施

〔現状等〕

本学では、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員がその子を看護するための特別休暇（1年において5日の範囲内）を導入済みである。なお、この特別休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取得できる弾力的な制度である。

本学における子どもの看護のための休暇の取得状況は、平成 15 年に 10 人（平均取得日数 2.3 日）、平成 16 年に 14 人（平均取得日数 2.9 日）、平成 17 年に 18 人（平均取得日数 2.7 日）であり、取得者数は漸増の傾向にある。3年間の合計取得者数は 42 人（平均取得者数 14 人）、3年間の合計取得日数は 111 日（平均取得日数は 2.6 日）となっている。

一方、平成 15 年から平成 17 年までの3年間において、職員の配偶者が出産した件数は 25 件、職員が出産した件数は 12 件の合計 37 件である。これら以外にも小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員がいることを考えれば、子どもの看護のための休暇を取得した者は、少ない状況にあるといえる。

〔基本方策及び行動計画（案）〕

子どもの看護のための休暇を取得する職員が少ない状況にあることから、当該休暇制度について職員に周知を図ることにより、当該休暇の取得を促進する。また、周知を図ることにより、当該休暇を職員がとりやすい雰囲気職場に醸成する。

ア．引き続き、子どもの看護のための休暇の取得状況を把握する。

イ．リーフレットの作成・配付、会議・研修会、学内掲示板等を利用して制度を積極的に周知する。

その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施

〔現状等〕

「親と子の映画観賞」を平成 17 年度から実施している。

〔基本方策及び行動計画（案）〕

子育てを行う職員の宿舎への入居に関する配慮や子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入など、その他子育てをしながら働く職員に配慮した措置の導入について検討する。

ア．子育てを行う職員の宿舎への入居に関する配慮について、検討する。

イ．子どもの学校行事に参加するための休暇制度の導入について年次有給休暇の取得促進と併せて、制度の導入について検討する。

ウ．「親と子の映画観賞」を引き続き実施する。

諸制度（育児休業、子の看護休暇、時間外労働の制限、育児休業給付等）の周知

〔現状等〕

職員に対して、次世代育成にかかる諸制度（育児休業、子の看護休暇、時間外労働の制限及び深夜業の制限・育児休業法に基づく職員の権利や、休業期間中の育児休業給付の支給等の経済的な支援措置等）についての周知が十分になされていない状況にある。また、職員が子育てを行うに当たっての相談体制が整備されていない。

〔基本方策及び行動計画（案）〕

育児休業、子の看護休暇、時間外労働の制限及び深夜業の制限・育児休業法に基づく職員の権利や、休業期間中の育児休業給付の支給等の経済的な支援措置等の関係法令に定める諸制度について、職員に周知を図る。また、職員の子育て等に関する相談体制を整備する。

ア．育児休業、子の看護休暇、時間外労働の制限及び深夜業の制限・育児休業法に基づく職員の権利や、休業期間中の育児休業給付の支給等の経済的な支援措置等の関係法令に定める諸制度について、リーフレットの作成・配付、会議・研修会、学内掲示板等を利用して、職員に対して積極的に周知する。

イ．職員の子育て等に関する相談体制を整備することについて検討を行い、平成 年 月までに結論を得る。

(2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

所定外労働の削減

〔現状等〕

事務職員について、平成 16 年 10 月から平成 17 年 2 月までの超過勤務実績と平成 17 年 10 月から平成 18 年 2 月までの超過勤務実績とを比較すると、超過勤務は増加している。今後も事務職員の採用抑制等の措置が続くことは避けられないと考えられるため、超過勤務はさらに増加する状況にある。

〔基本方策及び行動計画（案）〕

超過勤務は、本来、例外的な場合にのみ行われるものであるという認識を深める。効率的な事務の実施・簡素化のための見直しやノー残業デー等の導入や変形労働時間制の活用など超過勤務を削減するための方策を検討し、実施する。

ア．職員の超過勤務に対する認識を深め、超過勤務を削減するため、ノー残業デー等の導入について検討し、実施する。

イ．職場に、「超過勤務削減」の雰囲気をつくるため、幹部職員の定時退庁を励行する。

ウ．事務の実施について見直しを行い、効率化・簡素化を推進する。一例として、裁量労働制の実施について平成 年度から検討を開始する。

エ．入学試験等の行事の実施に当たっては、変形労働時間制や休日の振替を活用し、超過勤務を削減する。

オ．原則として、勤務時間外に会議を設定しない。事前の資料配付などにより、会議や打ち合わせの時間の短縮に努める。

年次有給休暇の取得の促進

〔現状等〕

平成 17 年における年次有給休暇の年間平均取得日・時数は、大学教員 5 日 2 時間、附属学校教員 7 日 4 時間、事務職員 12 日 2 時間である。全職員平均の取得日数は、7 日 6 時間であり、職員の年次有給休暇の取得日時数は、きわめて少ない。

〔基本方策及び行動計画（案）〕

年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇に対する意識の改革を図り、職員の取得希望時期をあらかじめ把握し、年間の取得計画を作成すること等職場における年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講ずる。

ア．リーフレットの作成・配付、会議・研修会、学内掲示板等を利用して、年次有給休暇に対する職員の意識（「基本的には休まないもの」、「周りの人が休む程度には休む」など）の改革を図る。

イ．各職場で休暇を取りやすい雰囲気を醸成するため、長期間（3 月～6 月を単位とするなど。）にわたる年次有給休暇取得計画表の作成を行う。

ウ．ゴールデンウィーク、年末年始の休日、夏季休暇などの前後の休暇取得による連続休暇の取得を促進する。

エ．休日には含まれた日については、やむを得ない場合を除き、会議や行事等の設定を行わないこととし、年次有給休暇を取得しやすくする。

職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等是正のための取組み

〔現状等〕

本学において、是正等の組織的な取組みは行われていない。

〔基本方策及び行動計画（案）〕

職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を積極的に解消するため、管理職をはじめ全職員に対して、情報提供等による意識啓発を行う。

- ・リーフレットの作成・配付、会議・研修会、学内掲示板等を利用して周知を図り、意識啓発を行う。

その他

特別休暇による夏季一斉休暇制度の導入

〔現状等〕

職員が連続して気兼ねなく休める環境を整備するため、特別休暇による夏季一斉休暇を平成17年度から実施している。

〔基本方策及び行動計画（案）〕

職員が気兼ねなく連続して休める環境を整備するための夏季一斉休暇を引き続き実施する。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1)学内における「子ども参観日」の実施

〔現状等〕

子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を平成17年度から実施している。

〔基本方策及び行動計画（案）〕

子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を引き続き実施する。

(2)若年者の安定就労や自立した生活の促進

〔現状等〕

本学では、実施していない。

〔基本方策及び行動計画（案）〕

次代の社会を担う若年者の能力開発や適職選択による安定就労を推進するため、若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供を行う。

- ・平成18年度から、東京学芸大学インターンシップ（就業体験機会の提供）を試行する。

IV 大学の教育・研究に関する男女共同参画推進

1 現状分析

現在、本学において男女共同参画社会に関する教育・研究活動がどの程度行われているか、現状把握を行うことが、本プロジェクトでの検討においてまずは第一歩と考えた。そこで、全学シラバスに関して、「男女共同参画」「ジェンダー」などをキーワードにして検索を行ったところ、11科目しか検索できなかった。しかし、シラバスには明記されていなくとも、実質的に男女共同参画に関連した内容の講義はもっと広範に行われているものと推察された。

そこで、2006年1月、全学教員を対象に、「男女共同参画」「ジェンダー」「性」などに関する講義をどの程度行っているか、アンケート調査を実施した（資料IV-1）。また、その際には講義に関わらず、卒業研究や修士論文研究などで上記項目に関連した研究をどの程度行っているか、あるいは教員自身の研究に上記項目に関連したものがどの程度含まれているかの調査もあわせて行った。さらに、本学における男女共同参画推進活動への意見・コメントを自由記述してもらい、本学教員における男女共同参画推進活動に対する意識調査も行った。

以下、各学系ごとにまとめたアンケート調査結果の概要を記す。

(1) アンケートの回収結果

(1-1) 総合教育科学系

総合教育科学系では、教員総数107名に対して、アンケートの回収数は45名(43%)であった。

(1-2) 人文社会科学系

人文社会科学系では、教員総数103名に対して、アンケートの回収数は55名(53%)であった。

(1-3) 自然科学系

自然科学系では、教員総数85名に対して、アンケートの回収数は46名(54%)であった。なお、うち2名は無記名であった。

(1-4) 芸術・スポーツ学系

芸術・スポーツ学系では、教員総数79名に対して、アンケートの回収数は35名(44%)であった。

(2) 男女共同参画などに関連した講義（資料IV-2-(1)、および資料IV-2-(1)-2を参照）

(2-1) 総合教育科学系

総合教育科学系では、男女共同参画やジェンダーに関する内容も扱う科目が33科目報告された。そのうち、今年度は開講しなかったもの4つをのぞき、29授業が今年度に関われた（そのうち今年度以前にも開講されたものは16）。

学部対象の授業は22あり、そのうち1年生が対象のものは7科目、2年生対象が6科目、3年生対

象が8科目、留学生対象が1科目であった。受講対象は、全学を対象とするものが5科目あった。専攻科目ではA類学校教育とK類国際教育がそれぞれ4科目と最も多く、A類家庭科、A類幼稚園、B類家庭科、N類カウンセリング、N類総合社会が3科目であった。その他の14の専攻で、1科目ないし2科目が開講されており、1科目も報告されていないのは、19専攻にのぼっている。

(2-2) 人文社会科学系

人文社会科学系では本年度、ジェンダーや性差別に関わる講義・演習が学部で36科目、大学院で16科目開講された。そのうち、学部対象の授業は1年生対象が13科目、2年生対象が13科目、3年生対象が10科目であった。内容は人権教育や文学批評、文化論、表象分析など多岐におよんでいる。また、人文社会科学系の教員が担当している関連科目の受講対象学生としては、L類学習社会文化専攻とN類総合社会システム専攻の学生にそれぞれ8科目、B類社会専攻とG類表現コミュニケーション専攻の学生に6科目、A類社会専攻とN類カウンセリング専攻の学生に5科目、K類欧米研究専攻の学生に4科目、F類環境教育・F類文化財科学・G類美術・K類国際教育・K類多言語多文化・K類日本研究・K類アジア研究の学生にそれぞれ3科目、B類英語・B類書道・C類・L類生涯スポーツの学生に2科目、全学向けに7科目が開講されており、A類とB類の数学・理科・音楽専攻の学生には、自由選択と全学向け授業以外で受講できる授業は開講されていなかった。

(2-3) 自然科学系

自然科学系ではヒトを含めた性の講義が2科目あるだけであった。その講義内容もおもに生物学としての、ヒトを含めた動物の性決定様式・繁殖生態などに関するものであった。また、受講対象も、F類自然科学、およびF類環境教育の学生だけであり、A・B類理科やB類技術、F類文化財科学、及びA・B類数学やJ類情報教育課程の学生に対して、当学系から当該内容を含むような講義は開講されていないのが現状のようであった。

(2-4) 芸術・スポーツ学系

芸術・スポーツ学系では、体育系の科目として「ウェルネス概論」や「体育・スポーツ社会学」などであり、芸術系の科目として「児童画と文化」など8科目があった。いずれも学部対象の講義であった。講義内容としては、“体力の性差”や“スポーツとジェンダー”“性教育”“女性の健康”などであった。受講対象としては、体育系の科目は、A・B類保健体育およびL類生涯スポーツであり、芸術系ではA・B類美術であった。

(3)男女共同参画などに関連した卒業研究・修士論文研究等の実施（資料IV-2-(2)を参照）

(3-1) 総合教育科学系

男女共同参画・ジェンダー・性に関する卒業研究や修士論文研究などをいつも指導している教員が5名、ときどき指導している教員が18名であった。

(3-2) 人文社会科学系

ジェンダーや性差別に関連した卒論や修論を指導している教員が計32名、うち「扱っている」にした教員が5名いた。

(3-3) 自然科学系

ジェンダーに関連した卒論や修論をときどき指導している教員が1名いるだけであった。その他は、生物学としての性に関する卒論や修論指導を行っている教員が2名いた。

(3-4) 芸術・スポーツ学系

芸術・スポーツ科学系では、ゼミや論文指導において、男女共同参画やジェンダーに関することについて、“扱っている”“時々扱っている”という教員は5名いた。内容としては、「男女の体力差」や「運動体験とジェンダー」「トイレのデザインについて」など男女の身体的な差などについてのテーマであった。

(4)男女共同参画などに関連した教員の研究（資料 IV-2-(3)を参照）

(4-1) 総合教育科学系

男女共同参画・ジェンダー・性に関する研究を行っている教員は7名、ときどき行っている教員は11名であった。

(4-2) 人文社会科学系

ジェンダーや性差別に関連した研究を行っている教員が計24名、うち「研究している」にをした教員が8名いた。

(4-3) 自然科学系

男女共同参画社会に関する研究をしている教員が1名、ジェンダーに関する研究を時々行っている教員が1名いた。その他として、生物学に関連した性を研究テーマとしている教員が2名いるだけであった。

(4-4) 芸術・スポーツ学系

「研究している」と回答した教員が2名、「ときどき研究することがある」「以前に少し研究したことがある」と回答した教員が4名であった。

(5)男女共同参画推進活動に関する意見・コメントの概要（資料 IV-2-(4)を参照）

(5-1) 総合教育科学系

記述された意見・コメントは、男女共同参画に関して前向きなものばかりであった（5名）。内容は、授業で全学的に取り上げてほしいということ、産休や育児休暇とともに学内の託児施設を充実させてほしいというもの、男女共同参画の担当部署を学内に作るべきだというものであった。

(5-2) 人文社会科学系

回答数は10あり、回収されたうちの18%であった。記述された意見・コメントの大部分は男女共同参画推進活動に対して好意的であり、今後も是非推進すべきとの意見が多かった。またテキストの発行や、モデル講義を対社会的に発信していくことなどを提言する意見もあった。他方、制度的な改

善でおこない得ることに限界があることや、意識改革の困難性を指摘するなど、慎重なコメントも見られた。

(5-3) 自然科学系

記述された意見・コメントの大部分は男女共同参画推進活動に対して好意的であり、今後も是非推進すべきとの意見が多かった。一方、委員会等で男女比を一定にすると絶対数の少ない女性教員の負担が大きくなりすぎるという意見なども見られた。しかし、コメントを記述した回答数は7であり、回収されたうちの15%に過ぎなかった。

(5-4) 芸術・スポーツ学系

35名中5名により、意見・コメントの記入があった。多くは肯定的な意見であった。

(6) 男女共同参画などに関する学系ごとの現状分析

(6-1) 総合教育科学系

今回報告されていない57%の教員の中にも、ジェンダーなどを扱っている教員は少なくないものと考えられる。総合教育科学系にはセンターに所属する教員が半数近くいるために、通常の授業をあまりもっていない人も多いため、すべての人が学部で同じ数の授業をもっているわけではない。そのことが回答率や報告数に影響している可能性も否定はできないかも知れない。

学生の研究指導、教員自身の研究については、何らかのかたちでおこなっている人が、それぞれ回答者の中では51%と40%、全体の中では21%と17%であった。ただし、センター所属の教員が多いため、卒論などを担当していない教員も多いという特殊性を考慮する必要がある。

教員の専門分野から見て、心理学的なジェンダー理解の研究、生活におけるジェンダーの問題、教育におけるジェンダーの問題をあつかう傾向がみられる。

授業については、教育学的なジェンダー論は、比較的さまざまな専攻の学生が聞けるようであるが、心理学的なジェンダー論や生活的な視点は限定された学生に開講されているので、全学的な視点から見ると、それぞれの学生が接する男女共同参画やジェンダーの話には、専門分野的な偏りが多く見られる可能性があることが示唆された。

(6-2) 人文社会科学系

男女共同参画社会に関する学部向け講義数36科目は、教員数に平均コマ数6を乗じた数値618科目に対して、5.8%と低率である。また対象学生に関しては、一方で8科目もの授業にアクセスできる学生がいるなかで、例えばA類の学生のなかには、本学系で開講されている男女共同参画社会に関する授業に、ほとんど触れる機会のない学生もいるなど、濃淡にかなりのばらつきがあることがわかった。

学生の研究指導や教員自身の研究数については、それぞれ31.0%・23.3%と比較的高率であり、関心領域も多岐におよんでいる。また、コメントについては数は少なかったがポジティブな意見が多く、総じて人文社会科学系に、男女共同参画推進活動を担い得る教員が少なからずいることがわかった。

(6-3) 自然科学系

男女共同参画社会に関する講義や学生の研究指導、教員自身の研究数は少ない。さらに、それらも多くは生物学としてのヒトの性であったりと、男女共同参画との直接の関連は少ないと推察された。また、男女共同参画運動に対して、コメントを寄せてくれた教員の多くはポジティブな意見であったが、コメントそのものの数は少なかった。総じて、自然科学系では男女共同参画社会・活動に対する関心は低いように考えられた。これは、この学系の研究領域が自然科学現象全般と、直接に人間社会と関連するものではない分野が多いこと、また人間社会に関わるものでも科学技術の人間社会への応用などに関連するものが多く、人間のメンタルな面や、人間社会そのもののあり方に関連した研究が少ないという特性を反映したものと考えられる。したがって、本学系に対して、男女共同参画関連の講義や研究を増加させるような方針を安易に示すことは困難な結果を招く可能性が高いと予想される。

(6-4) 芸術・スポーツ学系

芸術・スポーツ学系では、その専門性のためか、男女共同参画に関連する内容というよりも「身体的な男女性差」についての講義および研究が多く行なわれていた。また、保健関係の科目を担当することから、「健康からみた性差」や「女性の身体的特性」などについても講義や研究がおこなわれていることがわかった。本学系では、その研究領域が“芸術・スポーツ・健康”といった人間の基本的な生物的特性を表現するものが多いためではないかと考える。また、回答数は少ないものの、男女共同参画について肯定的であった。男女共同参画社会について語られるとき、社会的性差のみに焦点を当てて語られることが多いが、このような身体的性差ということも忘れてはならない事象である。そのような意味で、男女共同参画社会やジェンダーといった事柄に直接関与する教育内容を取り入れることは難しいが、その方向性を教育の中で示唆していくことは可能である。

(7) 男女共同参画などに関する現状分析：統括

今回のアンケート調査では、4学系374名の教員に対して、181名(48%)からの回答があった。そのうち、今年度開講された男女共同参画関連授業数は大学院を含めて計91枠であった。また、卒業研究や大学院での研究課題として男女共同参画関連のテーマを扱っている、またはときどき扱っている教員は61名、教員自身の研究として扱っているのは43名であった。

男女共同参画活動に対する教員の意識はおおむね肯定的であり、アンケートに寄せられたコメントにおいては今後とも本学における男女共同参画活動を推進していくべきだという意見が多かった。一方、授業における男女共同参画関連の講義数は多いとは言えず、また学系による偏りも大きいと考えられる(資料IV-2-(1)-2を参照)。さらに、学類・専攻によっては、男女共同参画に関連した講義の設定がなく、それらの学生はたとえば自由選択の講義でこれらの活動・問題に対する授業を受けるしかない現状も見られた。

このように男女共同参画活動に対するポジティブな見識にも関わらず、学生への教育にそれが反映されていないという本学における現状は今後是正されることが望ましいと考えられる。したがって、本学での教育や研究における男女共同参画に対する共通認識を形成し、それを学生への教育へ広く浸透させるような教育システムやカリキュラム構成を検討していく必要があると考えられる。

2 基本方策及び行動計画(案)

男女共同参画社会やジェンダー、人権教育に関して、東京学芸大学としてふさわしいと考えられる教育・研究内容を検討し、共有すべき認識や目標を全学の教職員・学生に対して提言する。

(1) 講義関連

1.

・2006年1月実施のアンケート調査の結果をさらに分析し、今後の本学における教育および研究に関する男女共同参画活動に関し検討を進める。

・今後も定期的にこのようなアンケート調査を実施し、男女共同参画関連講義の開講状況の把握につとめる。

2.

・これらの調査の分析結果をもとに、本学における男女共同参画社会についての教育内容の検討や、関連講義の開設を提言する。

・男女共同参画などに関心を持つ学生に受講の機会を増やすため、男女共同参画関連講義の一覧を作成し、随時学生が閲覧できるようなシステムの検討を行う。

3.

・学系間における男女共同参画に関する取り組みの違いや開設講義数の相違を踏まえ、学生に対する教育内容の充実度の違いに対応した是正方法を検討する。

・その場合、学系による専門性や、男女共同参画というテーマとの関連性の違いを考慮し、全学的なレベルでの対応を検討する。例えば、共通科目(CA)やプロジェクト学習、総合演習での男女共同参画関連授業の開講、全学必修の人権関連の講義内容にも男女共同参画やジェンダーに関する項目を含める、SB科目を有効利用するといった方法を使うことで、できるだけ多くの学生が受講できるようなカリキュラムを提言する。

4.

・男女共同参画社会について学生にどのような意識を持たせるべきか、調査・検討を行う。

・その結果をもとに、今後、男女共同参画社会やジェンダーなどに関して、どのような内容の講義をどれだけ開設すべきかを検討し、提言を行う。

・男女共同参画に関連した内容の講義に、どの専攻・専修の学生が何人程度受講していたかというような調査も行い、学生の男女共同参画に関する関心の高さなどを検討する。

・学生の男女比について、現状の分析を行うとともに、今後、男女比はどうあったらよいかを検討する。

(2) 卒業研究や大学院での研究

・卒業研究や大学院での研究に男女共同参画関連の研究をテーマとする機会を増やすため、なんらかのサポートシステムを作成することを検討する。例えば、男女共同参画に関連した内容の研究に対して、大学からの賞や資金・機会の補助などを付与することを検討する。

・また、それらのサポートシステムにより、どのような効果・実績がもたらされたか、情報を収集し、随時改善策を検討していく。

・教育環境に関する男女の格差について明らかにするため、学生に対してのアンケート調査の実施を検討する。アンケート調査が実施された際には、その結果をもとに、教育環境における男女間の格差を是正するための方策を検討し、提言をする。

(3)教員の研究

・教員自身における男女共同参画関連の研究を促進するため、男女共同参画やジェンダーなどを内容に含む研究に対して、サポートシステムを作成することを検討する。例えば、個人研究や共同研究に対して、男女共同参画やジェンダーなどのテーマを設定して公募を行い、審査を経て、大学からの賞や資金、設備などを援助するなどの方策を検討する。

・サポートシステムによる効果を評価するため、実績の報告書やレポートを収集し、さらに効果的なサポートシステムとなるよう改善を行う。

・研究環境に関する男女の格差について明らかにするため、全学教員に対してのアンケート調査の実施を検討する。アンケート調査が実施された際には、その結果をもとに、研究環境における男女間の格差を是正するための方策を検討し、提言をする。

附属学校園の男女共同参画推進

1 現状把握

(1)各学校園構成員の男女の割合

すでに雇用関係の部門で詳細に述べているので、ここでは簡略に述べる。附属学校園在職教員 314 名のうち女性は 97 名で女性比率は 30.9%である。学校種別の女性比率は小学校 26.0%、中学校 28.1%、高等学校 26.0%、養護学校 50.0%、幼稚園 88.9%で、いずれも公立学校と比較すると、小学校と中学校で本学附属は女性比率が大幅に下回っている。

表 - 1 附属学校教員数（在外教育施設派遣教員を除く）

		小学校	中学校	高等学校	幼稚園	養護学校*	計	非常勤講師
東京学芸大学 2005.10.1現在	男性	74(74.0%)	64(71.9%)	62(73.8%)	1(11.1%)	16(50.0%)	217(69.1%)	45(50.6%)
	女性	26(26.0%)	25(28.1%)	22(26.2%)	8(88.9%)	16(50.0%)	97(30.9%)	44(49.4%)
	計(人)	100	89	84	9	32	314	89
公立学校*	男性	(37.0%)	(58.6%)	(71.8%)	(2.7%)	(41.4%)		
	女性	(63.0%)	(41.4%)	(28.2%)	(97.3%)	(58.6%)		

*平成 17 年度学校統計調査(公立学校)のデータ。なお、養護学校は、盲・聾・養護学校のものである。

(2)各学校園の管理運営への女性の参画

2005 年度管理職の女性比率は、校長が 18.2%、副校長が 8.3%で、2004 年度から設置され人数の少ない運営参事を除いて、女性比率は低い。歴史的に見ても、附属学校の校長で女性が着任したのは 1998 年(中学校)が最初であった。その後、2003 年に 2 名(小学校・養護学校)が、2004 年には 2 名(小学校・幼稚園)の着任があった。副校長については、2005 年度は女性は 1 名(幼稚園)であった。歴代で女性副校長の人数が一番多い時で 3 名(中学校・養護学校・幼稚園)が平成 15 年には 2 名(養護学校・幼稚園)になり、以降は幼稚園の 1 名のみである。

表 V-2 附属学校運営参事・附属学校教員数(職階別)

職階	計	男性	女性	(女性比率)
運営参事(非常勤を含む。)	2	1	1	(50.0%)
校長・園長(併任)	11	9	2	(18.2%)
教頭(副校長)	12	11	1	(8.3%)
教諭・養護教諭	302	206	96	(31.8%)
在外教育施設派遣教員	25	17	8	(32.0%)
合計	352	244	108	(30.7%)

次に、学校種別の主任・主事(以降主任等)は以下の通りである。なお、主任は学校運営規定に記載されているものとし、各学校で様々な設定されている他の多様な主任は除いた。

附属の場合、教務主任は学内教頭とも称される重要なポストであり、将来の副校長候補でもある場合が多いが、その女性比率は幼稚園を除きどの校種も 0%である。学年主任は小学校、中学校とも 16.7%で、高等学校はゼロである。保健主事は養護教諭が兼ねる場合もあり、養護教諭が全員女性であることから、女性比率は他の主任と比較して多くなっている。附属学校には研究と教育実習が特別

な任務と位置づけられ、研究主任、教育実習主任がいることが附属学校の特徴であるが、小学校、中学校でその女性比率が低い。なお、幼稚園は研究主任と教育実習主任のいずれも女性比率が100%である。

以上、幼稚園の副園長は別として、全国的に附属学校の副校長における女性比率は極めて低い。附属教員の約31%の女性比率からみると、主任等への配置比率が低いことも考えられるが、小学校、中学校、高校の仕事の内容や量、勤務体制などを過去の状況も踏まえ分析し原因を確認する必要がある。

表 - 3 学校種別主任の女性比率 (%)

学校種	教務主任 (学内教頭)	学年主任	保健主事	生徒指導 主事	進路指導 主事	研究主任	教育実習 主任
小学校	0.0%	16.7%	50.0%	—	—	25.0%	0.0%
中学校	0.0%	16.7%	75.0%	50.0%	75.0%	0.0%	25.0%
高等学校	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
幼稚園	100.0%	—	—	—	—	100.0%	100.0%
養護学校	100.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%	100.0%

(3)各学校園の労働状況

本ワーキンググループでは、当該報告書を作成するにあたって、2006年1月に、附属学校の労働状況や教育環境に関する調査を、副校長を対象に実施した。(3)～(5)は、この調査結果をもとに、分析する。

附属学校園で行われている各種会議の時間

会議が所定勤務時間内に行われるか行われないかは、男女が共に働きやすい職場環境に重要な意味を持っている。附属学校園の会議は多種多様にあるが、教員会議(職員会議)や全体の研究会などの学校の運営の中心である会議は所定時間内に行われることが多いが、それでも3分の1以上は所定時間外まで行われている。また、教育実習指導やその他のものは、所定勤務時間内に時間が取れることは少なく、所定勤務時間外に行われているのが現状である。

表 - 4 会議の通常の実行時間

	①所定勤務時間内に 開催され終了する	②所定勤務時間内に開 催されるが時間外まで長 引くことが多い	③所定勤務時間外に開 催されることが多い	合計
教員会議(職員会議)	64.3%	35.7%	0.0%	100.0%(14校)
定例の全体研究会	64.3%	35.7%	0.0%	100.0%(14校)
学年会(学部会)	57.1%	42.9%	0.0%	100.0%(14校)
各種委員会・部会	57.1%	35.7%	7.1%	100.0%(14校)
教育実習生指導	14.3%	64.3%	21.4%	100.0%(14校)
教科部会	63.6%	27.3%	9.1%	100.0%(11校)
その他	40.0%	20.0%	40.0%	100.0%(5校)

附属学校教員の休日における指導

休日に部活指導等は毎週ほとんどあるが5校（高校2校、中学校3校）年に数回程度はある4校園、月に1回程度2校園、殆ど無い2校園であり、休日における部活などの指導は無いところが2校のみである。休日の部活等の指導担当者については、男女ともに当たっている9校園と、その大半が男女共に当たっているところが多い。

表 - 5 休日に、教員が仕事として、部活などの指導の性別 (単位：校)

	計	ほとんどが男性である	男女ともに当たっている	ほとんどが女性である
毎週ほとんどある	5			
月に1回程度はある	3	1	9	1
年に数回程度はある	4			
ほとんど無い	2			

会議・職員懇親会開催時の準備・片づけの担当

会議でのお茶有6校、無7校であり、校内での親睦会等については禁止1校以外は行っており、会議等でお茶を出したり、反省会等の飲食を構内でする学校は多い。その準備や片づけは全員の輪番制が多く、女性のみが行っていることは無かったが、その他は「用務職員の業務として」や「手の空いた人」などの回答があった。「手の空いた人」の場合女性がその任を負うことになってしまう傾向については特に言及していなかった。

表 - 6 会議・職員懇親会開催時の準備・片づけの担当 (単位：校)

		計	準備や片づけは誰がすることが多いか					
			主に女性	主に男性	男女問わず若い人	全員の輪番制	管理職	その他
会議等でお茶を出すか	はい	6	0	1	2	0	0	3
	いいえ	7						
学校園内で親睦会、学年会などの飲食をするか	月に1度程度	0						
	年に数回	12	0	1	1	3	0	7
	校園内では禁止	1						

女性の特性（月経・妊娠・高齢期）に配慮した仕事の分担

配慮した仕事分担を行っている学校が46.2%にとどまり、行っていない学校が53.8%と半数を超える。教員数のゆとりがない中で配慮が出来ないこともあり、附属学校では女性が働きにくいと言われる一つの要因にもなっていると考えられる。

表 - 8 海や山の指導で、女性の特性（月経・妊娠・更年期）に配慮しているか

はい	46.2%
いいえ	53.8%

(4) 学校園の運営・教育・PTAにおける活動

入学者募集については、1校を除いて男女別で人数を決めている。

名簿のデザインは、すべてが男女別が61%と大半であるが、すべてが男女混合は23%、通常は今号名簿が15%、合計40%が混合名簿を使用していた。ちなみに、大学は混合名簿である。

表 - 9 学校園の名簿における男女の扱い

すべての名簿が混合名簿	23.1%
身体測定など一部は男女別を使用し、通常は混合名簿	15.4%
すべてが男女別名簿	61.5%
その他	0.0%
計	100.0%(13校)

生徒たちの持ち物で男女別に区別して指定がある学校園は13校園中10校園で、その大半が制服であった。次に体操着が5校で多くなっていた。なお、水泳着と記した学校園は1校園のみであった。

学校指定ではないが、教員が男女で分けているとした学校園は1校園のみで、それらは体操着入れ、防災ずきん座布団、絵の具箱、習字箱をあげていた。男女別に行動させるものは、朝礼の整列7校園、教室で席順3校園、クラス分け2校園、学習班編成1校園、その他2校園で、その内訳は体力測定1校園、着替えの指導1校園となっていた。

ただし、自由記述で記した学校が少なく、逆にこれらは、副校長の意識に上らない見えないカリキュラムであると言え、少ないことが附属学校の現状を表しているともいえない。

PTA役員の構成については、会長は80%以上が父親(男性)であり、多くの男性が、伝統的な性別役割で女性の仕事とされる育児・教育に類するPTA活動に取り組んでいることは評価できる。ただし、会長は男性が多いのに対し、副会長や会計など長で無い役には母親(女性)が多くなる。ここでは役職レベルのみを調査したが、各クラスの代表のような実働部隊は女性である例が多いことが一般にいわれており、男性の育児・教育参画の状況を示しているよりも、管理的部門は男性というヒエラルキーがPTA活動にも根強く残っていることの表れとも受け取れる。

PTAの会合の開催時間帯については、特に決まっていない4校園、午前中4校園、夕刻から2校園、午後2校園、その他の回答4校園となっており、学級役員会は午前中、理事会は土曜日が多く、日常は昼間の活動が多くなっており、昼間働いている場合は参加しにくい体制となっている。ただし、PTA活動を夜や土日に行うことは、逆に、教員の時間外勤務が増加することであり、両者の調整が難しいところでもある。

表V-10 PTAの役員の構成

	①会長	②副会長	③会計	④書記
父親	84.6%	60.0%	36.4%	0.0%
母親	15.4%	40.0%	63.6%	100.0%
計	100.0%(13人)	100.0%(15人)	100.0%(11人)	100.0%(1人)

(5) 大学と連携した「男女共同参画に関する」教育・研究について

今回のアンケート調査は大学及び附属学校園が「男女共同参画」に関して共通のスタートラインに立つきっかけを設けたことに意義があった。大学教員においては長きにわたり、本テーマの研究を行ったり、

学生への指導も推進している実態があろう。しかし、附属学校においては、そうした研究に取り組むという意識が希薄で、これまでの研究にはない。男女共同参画の推進に関しては、本学内に止まらず他の国立大学・地方公共団体や各種機関との連携によるネットワークを構築していくことも必要であろう。本学に働く附属学校教員は、国立大学法人以前の長い歴史の中で、多くの経験や研究を積んで、質の高い教育活動を担ってきたという自負を持っている。しかし、そうした長い歴史の中で培ってきた研究や実習といった取り組みが、かえって、女性にとって働きにくい職場になっていることも現状では明らかとなった。最近の社会情勢を見据えた時にその伝統を守ることばかりでなく、その伝統を見直し切り開く努力も必要であろう。しかし、男女共同参画の推進に関しては、学校種による差異とテーマの本質をどのように理解し、教育・研究・職場環境等に生かしていくかについては、積極的で長期的な取り組みの構想が必要である。

2 基本方策及び基本計画（案）

(1) 学校園構成員の男女の割合の不均衡を学校種の特徴を考慮しつつ、是正する。

(2) 各学校園の管理運営への女性の参画を促進する。

(3) 各学校園の労働状況を改善し男女が共に協力して仕事をする環境を整備する。

男女がそれぞれの能力を十分に発揮し共同で仕事に参画できる労働環境を整備するために、阻んでいる要因を把握する調査を実施する。さらに、それらで明らかになった阻害要因を取り除いていく労働環境の整備を各学校園の判断で出来るところから整備していく。

(4) 男女を差別する教育活動やカリキュラムを見直して、その改善に向けて努力する。

学校園の教育活動における男女を差別し、無意味に区別する活動や教育課程を調査し、そこで明らかになった問題を教員の共通理解のもとで改善を行う。

(5) 附属学校園における男女共同参画を促進していくために、大学と協力した研究を行う。

本学の男女共同参画機構の附属学校構成員は、機構での協議の内容や情報を各学校園に伝え又附属学校園の課題や取り組みを機構へ報告し活発な活動を推進する。大学の教員と協力して、男女共同参画推進に向けた共同研究を立ち上げる。

資料編

資料編 目次

	資料名	ページ
- 1	役職員数	34
- 1 -	(1) 役員(学長・理事・監事)	34
- 1 -	(2) 教職員数(常勤)	34
- 1 -	(3) 外国人教師	34
- 2	大学の意思決定機関等における性別構成	35
- 3	管理職(給与規則第17条適用者)	35
- 4	大学教員の在職状況	35
- 4 -	(1) 講座・分野主任	35
- 4 -	(2) 教室主任	35
- 4 -	(3) 学系別・講座別集計表	36
- 4 -	(4) 平成17年度学群別・教室別集計表(常勤・非常勤)	37
- 4 -	(5) 学群別教員数(常勤・非常勤)	37
- 5	事務系職員の在職状況	38
- 5 -	(1) 常勤職員数 職種別	38
- 5 -	(2) 非常勤職員数 職種別	38
- 5 -	(3) 常勤職員数(一般職(一)) 職名別	38
- 5 -	(4)-1 部局別職員数(常勤・非常勤)	38
- 5 -	(4)-2 附属学校(校種別・職種別) 職員数内訳(常勤・非常勤)	39
- 5 -	(4)-3 部局別・職種別非常勤職員数	40
- 6	附属学校運営参事・附属学校教員の在職状況	41
- 6 -	(1) 附属学校運営参事・附属学校教員数	41
- 6 -	(2) 附属学校別教員数(常勤・非常勤)	41
- 6 -	(3)-1 附属小学校の担任等,主任等における性別構成	42
- 6 -	(3)-2 附属中学校の担任等,担当教科,主任等における性別構成	42
- 6 -	(3)-3 附属高等学校の担任等,担当教科,主任等における性別構成	42
- 6 -	(3)-4 附属幼稚園の担任等,主任等における性別構成	42
- 6 -	(3)-5 附属養護学校の担任等,主事・主任等における性別構成	42
- 7	役職員の在職状況(平成元年度～平成17年度)	43
- 7 -	(1) 役員及び職員別総表	43
- 7 -	(2) 事務系職員職種別集計表	44
- 7 -	(3) 大学教員職名別集計表	45
- 7 -	(4) 附属学校教員職名別集計表	46
- 7 -	(5) 附属学校教員学校別集計表	47
- 7 -	(6) 非常勤講師集計表(総表)	50
- 7 -	(7) 附属学校別非常勤講師集計表	51
- 8	職種別給与支給状況	54
- 9	扶養手当受給状況	54
- 10	育児休業取得状況	55
- 11	各種委員会開催状況(平成16年4月～平成17年10月)	56

- 1	両立指標	57
- 2	職員の配偶者の出産時における特別休暇取得状況	68
- 1	教育研究アンケート用紙	69
- 2 - (1)	男女共同参画・ジェンダー・性などに関連した内容の講義	71
- 2 - (2)	男女共同参画・ジェンダー・性などに関連した卒業研究・大学院生の研究	75
- 2 - (3)	男女共同参画・ジェンダー・性などに関連した教員の研究	78
- 2 - (4)	男女共同参画推進プロジェクトに関するコメント	80
- 2 - (1) - 2	男女共同参画・ジェンダー・性などに関連した内容の講義 受講対象表	82
	男女共同参画推進プロジェクトによる附属学校へのアンケート結果	83
	東京学芸大学男女共同参画推進本部設置要項	92

資料Ⅱ-1 役員数

平成17年10月1日現在

Ⅱ-1-(1) 役員(学長・理事・監事)

	計	男性	女性	(女性比率)
学長	1	1	0	0(0.0%)
理事(副学長)(常勤)	3	3	0	0(0.0%)
理事(非常勤)	1	1	0	0(0.0%)
監事(常勤・非常勤)	2	2	0	0(0.0%)
計	7	7	0	0(0.0%)

Ⅱ-1-(2) 教職員数(常勤)

	大学教員				事務系職員				附属学校運営参事・附属学校教員				合 計			
	計	男性	女性	(女性比率)	計	男性	女性	(女性比率)	計	男性	女性	(女性比率)	計	男性	女性	(女性比率)
事務局・各学系	331	278	53	16.0%	225	151	74	32.9%	0				556	429	127	22.8%
施設・センター	40	30	10	25.0%	2		2	100.0%	0				42	30	12	28.6%
附属学校運営部	0				0				1		1	100.0%	1	0	1	100.0%
附属学校	0				0				314	217	97	30.9%	314	217	97	30.9%
在外教育施設派遣教員	0				0				25	17	8	32.0%	25	17	8	32.0%
合 計	371	308	63	17.0%	227	151	76	33.5%	340	234	106	31.2%	938	693	245	26.1%

Ⅱ-1-(3) 外国人教師

	計	男性	女性	(女性比率)
外国人教師	3	1	2	66.7%

資料Ⅱ-2 大学の意思決定機関等における性別構成

	計	男性	女性(女性比率)
役員会	5	5	0(0.0%)
部局長会	12	11	1(8.3%)
経営協議会	12	11	1(8.3%)
教育研究評議会	22	20	2(9.1%)
各種委員会の委員長等(HP(学内掲示板)掲載の委員会等) ※	116	109	7(6.0%)
(参考) 委員長が職指定となっている委員会を除いた場合	48	44	4(8.3%)

※ 委員長未定の委員会(3)を除く

資料Ⅱ-3 管理職(給与規則第17条適用者)

	計	男性	女性(女性比率)
大学教員	26	22	4(15.4%)
附属学校教員	17	13	4(23.5%)
事務系職員	25	23	2(8.0%)
教育研究評議会評議員	22	20	2(9.1%)
計	90	78	12(13.3%)

資料Ⅱ-4 大学教員の在職状況

Ⅱ-4-(1) 講座・分野主任

区分	講座			分野		
	計	男性	女性(女性比率)	計	男性	女性(女性比率)
総合教育科学系	4	3	1(25.0%)	10	7	3(30.0%)
人文社会科学系	4	4	0(0.0%)	17	15	2(11.8%)
自然科学系	4	4	0(0.0%)	12	12	0(0.0%)
芸術・スポーツ科学系	4	4	0(0.0%)	11	11	0(0.0%)
計	16	15	1(6.3%)	50	45	5(10.0%)

Ⅱ-4-(2) 教室主任

区分	計	男性	女性(女性比率)
教育系	25	23	2(8.0%)
教養系 *	19	16	3(15.8%)
計	44	39	5(11.4%)

* 国際理解教育課程(K類)の課程代表者を含む。

II-4-(3) 学系別・講座別集計表(理事3名除く)

平成17年10月1日現在

教育学部(学系)	講座等			教授			助教授			講師			助手			合計			
	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	
																			(女性比率)
総合教育学系	教育学	12	11	1	9	6	3	33.3%	4	2	2	2	50.0%	0	0	0	19	6	24.0%
	教育心理学	9	8	1	8	5	3	37.5%	0	0	0	0	—	0	0	0	13	4	23.5%
	特別支援科学	4	4	0	7	5	2	28.6%	0	0	0	0	—	0	0	0	9	2	18.2%
	生活科学	7	1	6	5	2	3	60.0%	0	0	0	0	—	0	0	0	3	9	75.0%
人文社会科学系	計	32	24	8	29	18	11	37.9%	4	2	2	2	50.0%	0	0	0	44	21	32.3%
	日本語・日文学研究	12	11	1	7	3	4	57.1%	0	0	0	0	—	0	0	0	14	5	26.3%
	外国語・外国文化研究	12	11	1	11	7	4	36.4%	2	2	0	0	0.0%	0	0	0	20	5	20.0%
	人文科学	20	19	1	10	9	1	10.0%	5	3	2	4	40.0%	0	0	0	31	4	11.4%
自然科学系	社会科学	9	8	1	9	6	3	33.3%	5	4	1	2	20.0%	0	0	0	18	5	21.7%
	計	53	49	4	37	25	12	32.4%	12	9	3	3	25.0%	0	0	0	83	19	18.6%
	数学	9	9	0	7	5	2	28.6%	1	1	0	0	0.0%	1	1	0	16	2	11.1%
	基礎自然科学	11	11	0	7	6	1	14.3%	2	2	0	0	0.0%	4	4	0	23	1	4.2%
芸術・スポーツ科学系	広域自然科学	14	14	0	10	10	0	0.0%	2	1	1	50.0%	4	4	0	29	1	3.3%	
	技術・情報科学	6	6	0	6	6	0	0.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	13	0	0.0%	
	計	40	40	0	30	27	3	10.0%	6	5	1	16.7%	9	9	0	85	8	4.7%	
	音楽・演劇	12	9	3	13	11	2	15.4%	0	0	0	0	—	0	0	0	20	5	20.0%
施設・センター	美術・書道	11	11	0	10	10	0	0.0%	3	3	0	0.0%	0	0	0	24	0	0.0%	
	健康・スポーツ科学	14	13	1	11	11	0	0.0%	0	0	0	—	0	0	0	25	24	4.0%	
	養護教育	3	2	1	1	0	1	100.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	5	2	60.0%	
	計	40	35	5	35	32	3	8.6%	4	3	1	25.0%	0	0	0	79	7	11.4%	
学部合計	165	148	17	131	102	29	22.1%	26	19	7	26.9%	9	9	0	331	278	16.0%		
環境教育実践施設	環境教育実践施設	2	2	0	2	2	0	0.0%	0	0	0	—	0	0	0	4	0	0.0%	
	教育実践研究支援センター	7	5	2	9	8	1	11.1%	0	0	0	—	0	0	0	16	13	18.8%	
	留学生センター	2	1	1	5	2	3	60.0%	0	0	0	—	0	0	0	7	3	57.1%	
	国際教育センター	3	3	0	1	1	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	5	4	20.0%	
教員養成カリキュラム開発研究センター	教員養成カリキュラム開発研究センター	2	2	0	3	1	2	66.7%	0	0	0	—	0	0	0	5	3	40.0%	
	保健管理センター	1	1	0	1	1	0	0.0%	0	0	0	—	0	0	0	2	0	0.0%	
	情報処理センター	1	1	0	0	0	0	—	0	0	0	—	0	0	0	1	1	0.0%	
	計	18	15	3	21	15	6	28.6%	1	0	1	100.0%	0	0	0	40	30	25.0%	
総計	183	163	20	152	117	35	23.0%	27	19	8	29.6%	9	9	0	371	308	17.0%		

Ⅱ-4-(4) 平成17年度学群別・教室別集計表(常勤・非常勤)

学群	(教育系)						(教養系)						
	教室名			非常勤講師			教室名			非常勤講師			
	計	男性	女性(女性比率)	計	男性	女性(女性比率)	計	男性	女性(女性比率)	計	男性	女性(女性比率)	
総合教育科学学群	学校教育(学校教育)	10	9	1(10.0%)	12	6	6(50.0%)	13	11	2(15.4%)	14	9	5(35.7%)
	学校教育(教育心理学)	8	6	2(25.0%)	16	8	8(50.0%)	10	8	2(20.0%)	5	2	3(60.0%)
	学校教育(計)	18	15	3(16.7%)	28	14	14(50.0%)	20	4	1(20.0%)	6	2	4(66.7%)
	幼稚園科	4	1	3(75.0%)	12	1	11(91.7%)	9	8	1(11.1%)	4	4	(0.0%)
	障害児教育	11	9	2(18.2%)	7	2	5(71.4%)						
	家庭科	9	3	6(66.7%)	11	5	6(54.5%)						
	計	42	28	14(33.3%)	58	22	36(62.1%)	37	31	6(16.2%)	29	17	12(41.4%)
	国語科	15	13	2(13.3%)	9	6	3(33.3%)	12	8	4(33.3%)	1	1	(0.0%)
	英語科	13	10	3(23.1%)	17	5	12(70.6%)	11	9	2(18.2%)	39	17	22(56.4%)
	社会科	24	19	5(20.8%)	22	16	6(27.3%)	6	2	4(66.7%)	3	1	2(66.7%)
計							5	5	0(0.0%)	2	1	1(50.0%)	
人文学社会科学学群							5	5	0(0.0%)	4	3	1(25.0%)	
計	52	42	10(19.2%)	48	27	21(43.8%)	46	34	12(26.1%)	54	26	28(51.9%)	
自然科学学群	数学科	15	13	2(13.3%)	5	4	1(20.0%)	15	15	0(0.0%)	11	9	2(18.2%)
	理科	27	25	2(7.4%)	14	14	0(0.0%)	4	4	0(0.0%)	4	3	1(25.0%)
	技術科	6	6	0(0.0%)	4	4	0(0.0%)	12	12	0(0.0%)	7	6	1(14.3%)
	計	48	44	4(8.3%)	23	22	1(4.3%)	31	31	0(0.0%)	22	18	4(18.2%)
	音楽科	16	13	3(18.8%)	28	18	10(35.7%)	10	10	0(0.0%)	21	16	5(23.8%)
	美術科	13	13	0(0.0%)	11	9	2(18.2%)	6	5	1(16.7%)	14	8	6(42.9%)
	書道科	2	2	0(0.0%)	6	5	1(16.7%)	6	6	0(0.0%)	5	4	1(20.0%)
	保健体育科	17	13	4(23.5%)	24	19	5(20.8%)	3	3	0(0.0%)	4	3	1(25.0%)
	計	48	41	7(14.6%)	69	51	18(26.1%)	6	5	1(16.7%)	3	3	(0.0%)
	教育系：合計	190	155	35(18.4%)	198	122	76(38.4%)	145	125	20(13.8%)	152	95	57(37.5%)

Ⅱ-4-(5)学群別教員数(常勤・非常勤)

学群	常勤教員			非常勤講師		
	計	男性	女性(女性比率)	計	男性	女性(女性比率)
総合教育科学学群	79	59	20(25.3%)	87	39	48(55.2%)
人文社会科学学群	98	76	22(22.4%)	102	53	49(48.0%)
自然科学学群	79	75	4(5.1%)	45	40	5(11.1%)
芸術・スポーツ科学学群	79	70	9(11.4%)	116	85	31(26.7%)
学群合計	335	280	55(16.4%)	350	217	133(38.0%)
センター・大学院・特別専攻科計				32	15	17(53.1%)
総計	335	280	55(16.4%)	382	232	150(39.3%)

(注)非常勤講師は、平成17年10月17日現在

資料Ⅱ-5事務系職員の在職状況

平成17年10月1日現在

Ⅱ-5-(1)常勤職員数 職種別

職種	計	男性	女性 (女性比率)
事務職員	201	134	67 (33.3%)
技術職員	11	11	0 (0.0%)
看護士・栄養士	7	1	6 (85.7%)
その他(守衛長、農場作業員、用務員、調理師)	8	5	3 (37.5%)
計	227	151	76 (33.5%)

Ⅱ-5-(2)非常勤職員数 職種別

職種	計	男性	女性 (女性比率)
事務補佐員	75	10	65 (86.7%)
技術補佐員	15	7	8 (53.3%)
労務補佐員	32	20	12 (37.5%)
給食作業補佐員	12	1	11 (91.7%)
教務補佐員	4	1	3 (75.0%)
就職相談補佐員	4	3	1 (25.0%)
RA	9	5	4 (44.4%)
計	151	47	104 (68.9%)

Ⅱ-5-(3)常勤職員数 (一般職(-)) 職名別

職名	計		女性 (比率)	
	男性	女性 (比率)	男性	女性 (比率)
課長相当職以上	25	2 (8.0%)	103	20 (16.3%)
課長補佐・専門員	16	3 (18.8%)		
係長・専門職員	82	15 (18.3%)		
主任	30	16 (53.3%)		
係員	59	31 (52.5%)	42	47 (52.8%)
計	212	67 (31.6%)	145	67 (31.6%)

Ⅱ-5-(4)-1部局別職員数 (常勤・非常勤)

部局	常勤職員		非常勤職員	
	計	女性 (女性比率)	計	女性 (女性比率)
事務局長	1	0 (0.0%)	—	—
総務部	96	38 (39.6%)	(21)	(53) (71.6%)
内訳 (下記以外)	(38)	(10) (26.3%)	(4)	(4) (100.0%)
(学系支援課)	(18)	(9) (50.0%)	(8)	(23) (74.2%)
(附属学校課 附属学校を除く)	(8)	(2) (25.0%)	(0)	(0)
(附属学校)	(32)	(17) (53.1%)	(13)	(26) (66.7%)
財務部	34	7 (20.6%)	6	4 (66.7%)
学務部	60	42 (30.0%)	17	4 (76.5%)
施設マネジメント部	13	1 (7.7%)	2	1 (50.0%)
学術情報部	21	10 (47.6%)	23	16 (69.6%)
保健管理センター	2	2 (100.0%)	4	3 (75.0%)
上記以外の施設・センター	—	—	16	10 (62.5%)
RA	—	—	9	4 (44.4%)
計	227	76 (33.5%)	151	47 (68.9%)

II-5-(4)-2 附属学校(校種別・職種別) 職員数内訳(常勤・非常勤)

平成17年10月1日現在

学 校	常勤職員												非常勤職員															
	事務職員			栄養士・調理師			その他職員			計			事務補佐員			労務補佐員			給食作業補佐員			計						
	男 性	女 性	(女性 比率)	男 性	女 性	(女性 比率)	男 性	女 性	(女性 比率)	計	男 性	女 性	(女性 比率)	計	男 性	女 性	(女性 比率)	計	男 性	女 性	(女性 比率)	計	男 性	女 性	(女性 比率)	計	男 性	女 性
小学校	10	4	6(60.0%)	6	2	4(66.7%)	0	0	0	16	6	10	62.5%	1	0	1(100.0%)	9	4	5	55.6%	10	1	9	90.0%	20	5	15	75.0%
中学校	6	2	4(66.7%)	0	0	0	1	0	0(0.0%)	7	3	4	57.1%	0	0	0	6	3	3	50.0%	0	0	0	6.0%	6	3	3	50.0%
高等学校	4	3	1(25.0%)	0	0	0	0	0	0	4	3	1	25.0%	2	0	2(100.0%)	4	3	1	25.0%	0	0	0	0.0%	6	3	3	50.0%
幼稚園	0	0	0	0	0	0	1	0	1(100.0%)	1	0	1	100.0%	1	0	1(100.0%)	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	2	0	2	100.0%
養護学校	2	2	0(0.0%)	2	1	1(50.0%)	0	0	0	4	3	1	25.0%	0	0	0	3	2	1	33.3%	2	2	2	100.0%	5	2	3	60.0%
合 計	22	11	11(50.0%)	8	3	5(62.5%)	2	1	1(50.0%)	32	15	17	53.1%	4	0	4(100.0%)	23	12	11	47.8%	12	1	11	91.7%	39	13	26	66.7%

II-5-(4)-3部局別・職種別非常勤職員数

平成17年10月1日現在

部局	事務補佐員			技術補佐員			労務補佐員			給食作業補佐員			教務補佐員			就職相談補佐員			RA			合計		
	計	男性	女性 (女性比率)	計	男性	女性 (女性比率)	計	男性	女性 (女性比率)	計	男性	女性 (女性比率)	計	男性	女性 (女性比率)	計	男性	女性 (女性比率)	計	男性	女性 (女性比率)	計	男性	女性 (女性比率)
総務部(学系, 附属 学校除く)	4	4	(100.0%)	0			0			0			0			0			0			4	0	4 (100.0%)
学系: 総合教育科学系	10	2	(80.0%)	0			0			0			0			0			0			10	2	8 (80.0%)
学系: 人文社会科学系	3	3	(100.0%)	0			1	1	(0.0%)	0			1	1	(100.0%)	0			0			5	1	4 (80.0%)
学系: 自然科学系	3	3	(100.0%)	0			2	2	(0.0%)	0			1	1	(100.0%)	0			0			6	2	4 (66.7%)
学系: 芸術・スポーツ科学系	7	1	(85.7%)	0			3	2	(33.3%)	0			0			0			0			10	3	7 (70.0%)
施設・センター ※1	6	6	(100.0%)	6	3	(50.0%)	1	1	(0.0%)	0			2	1	(50.0%)	0			0			15	5	10 (66.7%)
附属学校	4	4	(100.0%)	0			23	12	(47.8%)	12	1	(91.7%)	0			0			0			39	13	26 (66.7%)
財務部	6	2	(66.7%)	0			0			0			0			0			0			6	2	4 (66.7%)
学務部	12	12	(100.0%)	0			1	1	(0.0%)	0			0			4	3	(25.0%)	0			17	4	13 (76.5%)
施設マネジメント部	1	1	(100.0%)	0			1	1	(0.0%)	0			0			0			0			2	1	1 (50.0%)
学術情報部	17	4	(76.5%)	6	3	(50.0%)	0			0			0			0			0			23	7	16 (69.6%)
保健管理センター	1	1	(100.0%)	3	1	(66.7%)	0			0			0			0			0			4	1	3 (75.0%)
留学生センター	1	1	(100.0%)	0			0			0			0			0			0			1	1	0 (0.0%)
RA																9	5	(44.4%)				9	5	4 (44.4%)
合計	75	10	(86.7%)	15	7	(53.3%)	32	20	(37.5%)	12	1	(91.7%)	4	1	(75.0%)	4	3	(25.0%)	9	5	4	151	47	104 (68.9%)

※1 環境教育実践施設・教育実践研究センター・教員養成カリキュラム開発研究センター

資料Ⅱ-6 附属学校運営参事・附属学校教員の在職状況

平成17年10月1日現在

Ⅱ-6-(1) 附属学校運営参事・附属学校教員数

職名等	計	男性	女性	(女性比率)
運営参事(非常勤を含む。)	2	1	1	(50.0%)
校長・園長(併任)	11	9	2	(18.2%)
教頭	12	11	1	(8.3%)
教諭・養護教諭	302	206	96	(31.8%)
在外教育施設派遣教員	25	17	8	(32.0%)
合 計	352	244	108	(30.7%)

Ⅱ-6-(2) 附属学校別教員数(常勤・非常勤)

所属	教頭・教諭・養護教諭				在外教育施設派遣教員				非常勤講師			
	計	男性	女性	(女性比率)	計	男性	女性	(女性比率)	計	男性	女性	(女性比率)
世田谷小学校	25	20	5	(20.0%)	0				5	3	2	(40.0%)
小金井小学校	30	21	9	(30.0%)	0				4	2	2	(50.0%)
大泉小学校	28	21	7	(25.0%)	18	13	5	(27.8%)	4	1	3	(75.0%)
竹早小学校	17	12	5	(29.4%)	0				4	4	4	(100.0%)
小学校 計	100	74	26	(26.0%)	18	13	5	(27.8%)	17	6	11	(64.7%)
世田谷中学校	20	15	5	(25.0%)	0				11	8	3	(27.3%)
小金井中学校	21	15	6	(28.6%)	0				11	6	5	(45.5%)
大泉中学校	23	17	6	(26.1%)	3	1	2	(66.7%)	8	4	4	(50.0%)
竹早中学校	25	17	8	(32.0%)	0				8	2	6	(75.0%)
中学校 計	89	64	25	(28.1%)	3	1	2	(66.7%)	38	20	18	(47.4%)
高等学校	56	42	14	(25.0%)	0				10	6	4	(40.0%)
高等学校(大泉校舎)	28	20	8	(28.6%)	1	1		(0.0%)	13	10	3	(23.1%)
高等学校 計	84	62	22	(26.2%)	1	1	0	(0.0%)	23	16	7	(30.4%)
幼稚園(小金井園舎)	7	1	6	(85.7%)	0				3		3	(100.0%)
幼稚園(竹早園舎)	2		2	(100.0%)	0				3		3	(100.0%)
幼稚園 計	9	1	8	(88.9%)	0	0	0		6	0	6	(100.0%)
養護学校	32	16	16	(50.0%)	3	2	1	(33.3%)	5	3	2	(40.0%)
合 計	314	217	97	(30.9%)	25	17	8	(32.0%)	89	45	44	(49.4%)

II-6-(3)-1 附属小学校の担任等、主任等における性別構成

平成17年10月1日現在

学校名	性別	主任等(※)延べ人数										計						
		担任等	1年	2年	3年	4年	5年	6年	養護	その他	教務主任		学年主任	保健主事	研究主事	教育実習主任		
小学校 計		74	4	10	10	9	10	11	11	8	0	8	4	20	2	3	4	33
	男	74.0%	100.0%	83.3%	83.3%	75.0%	76.9%	84.6%	78.6%	0.0%	50.0%	82.5%	100.0%	83.3%	50.0%	75.0%	100.0%	82.5%
	女	26	0	2	2	3	3	2	3	4	8	0	4	4	2	1	0	7
		26.0%	0.0%	16.7%	16.7%	25.0%	23.1%	15.4%	21.4%	100.0%	50.0%	17.5%	0.0%	16.7%	50.0%	25.0%	0.0%	17.5%
	計	100	4	12	12	12	13	13	14	4	16	4	24	4	4	4	40	

II-6-(3)-2 附属中学校の担任等、担当教科、主任等における性別構成

担任等
担当教科(副校長を除く)

学校名	性別	教員数	担任等										計						
			担任等	1年	2年	3年	養護	その他	数学	国語	理科	社会		英語	体育	音楽	美術	家庭	技術
中学校 計		64	4	10	13	11	0	25	10	6	11	10	6	6	3	4	0	3	0
	男	71.9%	100.0%	62.5%	81.3%	68.8%	0.0%	75.5%	76.9%	50.0%	100.0%	100.0%	54.5%	66.7%	75.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	女	25	0	6	3	5	4	8	3	6	0	0	5	3	1	0	4	0	4
		28.1%	0.0%	37.5%	18.8%	31.3%	100.0%	24.2%	23.1%	50.0%	0.0%	0.0%	45.5%	33.3%	25.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	計	89	4	16	16	16	4	33	13	12	11	10	11	9	4	4	4	3	4

II-6-(3)-3 附属高等学校の担任等、担当教科、主任等における性別構成

担任等
担当教科(副校長を除く)

学校名	性別	教員数	担任等										計							
			担任等	1年	2年	3年	養護	その他	数学	国語	理科	社会		英語	体育	音楽	美術	書写	家庭	情報
高校 計		62	2	9	10	9	0	32	11	10	11	10	8	5	2	1	1	0	1	0
	男	73.8%	100.0%	75.0%	83.3%	75.0%	0.0%	72.7%	78.6%	76.9%	91.7%	83.3%	53.3%	62.5%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	女	22	0	3	2	3	2	12	3	3	1	2	7	3	0	0	0	1	0	2
		26.2%	0.0%	25.0%	16.7%	25.0%	100.0%	27.3%	21.4%	23.1%	8.3%	16.7%	46.7%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	計	84	2	12	12	12	2	44	14	13	12	12	15	8	2	1	1	1	1	2

II-6-(3)-4 附属幼稚園の担任等、主任等における性別構成

担任等
主任等(※)延べ人数

学校名	性別	教員数	担任等					計
			副園長	3歳児	4歳児	5歳児	養護	
幼稚園 計		1	0	0	0	1	0	
	男	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	
	女	8	1	1	3	2	1	
		88.9%	100.0%	100.0%	100.0%	66.7%	100.0%	
	計	9	1	1	3	3	1	

II-6-(3)-5 附属養護学校の担任等、主事・主任等における性別構成

担任等
主任等(※)延べ人数

学校名	性別	教員数	担任等										計				
			副校長	幼稚園部	小学部	中学部	高等部	養護	その他	主事	部主事	主事		保健主事	生徒指導主事	進路指導主事	研究主任
養護学校 計		16	1	2	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	0
	男	50.0%	100.0%	50.0%	57.1%	42.9%	55.6%	0.0%	33.3%	100.0%	0.0%	100.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女	16	0	2	3	4	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	4
		50.0%	0.0%	50.0%	42.9%	57.1%	44.4%	100.0%	66.7%	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%	100.0%	57.1%
	計	32	1	4	7	7	9	1	7	1	1	2	1	1	1	7	4

※2 附属学校運営規程第15条に規定する主事及び第16条第1項に規定する主任、以下同じ

主任等(※)延べ人数
平成17年10月1日現在

主任等(※)延べ人数	主任等(※)延べ人数										計
	教務主任	学年主任	保健主事	生徒指導主事	進路指導主事	研究主任	教育実習主任	研究主任	進路指導主事	保健主事	
4	10	1	2	1	4	4	3	4	2	1	25
100.0%	83.3%	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%	75.0%	75.0%	100.0%	50.0%	100.0%	69.4%
0	2	3	2	3	0	1	1	3	2	0	11
0.0%	16.7%	75.0%	50.0%	75.0%	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	50.0%	0.0%	30.6%
4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

平成17年10月1日現在

主任等(※)延べ人数

主任等(※)延べ人数	主任等(※)延べ人数										計
	教務主任	学年主任	保健主事	生徒指導主事	進路指導主事	研究主任	教育実習主任	研究主任	進路指導主事	保健主事	
2	6	0	2	2	1	1	1	2	0	0	14
100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	77.8%
0	0	2	2	0	0	1	1	0	0	0	4
0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%
2	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18

資料Ⅱ-7 役職員の在職状況(平成元年度～平成17年度)

Ⅱ-7-(1) 役員及び職員別総表

年度別	教職員																		
	役員(平成16年度以前は、学長及び副学長)				大学教員				附属学校教員				事務系職員						
	学長		理事 *非常勤を含む。 []内は、副学長		監事 *非常勤を含む。		計		男性		女性		計		男性		女性		
	計	男性	女性	(比率)	計	男性	女性	(比率)	計	男性	女性	(比率)	計	男性	女性	(比率)	計	男性	女性
平成元年度	1	1	0 (0.0%)	/	/	/	/	/	366	326	40 (10.9%)	331	252	79 (23.9%)	301	202	99 (32.9%)		
平成2年度	1	1	0 (0.0%)	/	/	/	/	/	368	324	44 (12.0%)	332	253	79 (23.8%)	298	205	93 (31.2%)		
平成3年度	1	1	0 (0.0%)	/	/	/	/	/	376	327	49 (13.0%)	332	251	81 (24.4%)	295	204	91 (30.8%)		
平成4年度	1	1	0 (0.0%)	/	/	/	/	/	381	330	51 (13.4%)	331	250	81 (24.5%)	288	202	86 (29.9%)		
平成5年度	1	1	0 (0.0%)	/	/	/	/	/	381	331	50 (13.1%)	333	252	81 (24.3%)	283	202	81 (28.6%)		
平成6年度	1	1	0 (0.0%)	/	/	/	/	/	382	333	49 (12.8%)	332	251	81 (24.4%)	280	200	80 (28.6%)		
平成7年度	1	1	0 (0.0%)	/	/	/	/	/	380	331	49 (12.9%)	333	252	81 (24.3%)	271	194	77 (28.4%)		
平成8年度	1	1	0 (0.0%)	/	/	/	/	/	380	331	49 (12.9%)	332	249	83 (25.0%)	266	183	83 (31.2%)		
平成9年度	1	1	0 (0.0%)	/	/	/	/	/	380	329	51 (13.4%)	332	246	86 (25.9%)	259	180	79 (30.5%)		
平成10年度	1	1	0 (0.0%)	[2]	[2]	0 (0.0%)	/	/	377	323	54 (14.3%)	330	242	88 (26.7%)	256	178	78 (30.5%)		
平成11年度	1	1	0 (0.0%)	[2]	[2]	0 (0.0%)	/	/	383	326	57 (14.9%)	332	244	88 (26.5%)	253	177	76 (30.0%)		
平成12年度	1	1	0 (0.0%)	[2]	[2]	0 (0.0%)	/	/	372	317	55 (14.8%)	332	241	91 (27.4%)	249	171	78 (31.3%)		
平成13年度	1	1	0 (0.0%)	[2]	[2]	0 (0.0%)	/	/	377	318	59 (15.6%)	331	244	87 (26.3%)	244	168	76 (31.1%)		
平成14年度	1	1	0 (0.0%)	[2]	[2]	0 (0.0%)	/	/	377	317	60 (15.9%)	331	238	93 (28.1%)	241	163	78 (32.4%)		
平成15年度	1	1	0 (0.0%)	[2]	[2]	0 (0.0%)	/	/	373	312	61 (16.4%)	329	233	96 (29.2%)	235	158	77 (32.8%)		
平成16年度	1	1	0 (0.0%)	[4] [3]	[4] [3]	0 (0.0%)	2	2	365	304	61 (16.7%)	329	232	97 (29.5%)	232	158	74 (31.9%)		
平成17年度	1	1	0 (0.0%)	[4] [3]	[4] [3]	0 (0.0%)	2	2	372	308	64 (17.2%)	328	229	99 (30.2%)	226	152	74 (32.7%)		

※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

※大学教員には、副学長を含めず。

※附属学校教員には、校長(大学教員併任)、附属学校運営参事(併任を含む。)(平成16年度以降)を含む。

II-7-(2) 事務系職員職種別集計表

年度別	事務系職員			技術系職員			医療系職員			その他職員			総計		
	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)
平成元年度	241	172	69 (28.6%)	19	15	4 (21.1%)	2	0	2 (100.0%)	39	15	24 (61.5%)	301	202	99 (32.9%)
平成2年度	240	173	67 (27.9%)	19	15	4 (21.1%)	2	0	2 (100.0%)	37	17	20 (54.1%)	298	205	93 (31.2%)
平成3年度	241	173	68 (28.2%)	18	15	3 (16.7%)	2	0	2 (100.0%)	34	16	18 (52.9%)	295	204	91 (30.8%)
平成4年度	240	174	66 (27.5%)	16	13	3 (18.8%)	2	0	2 (100.0%)	30	15	15 (50.0%)	288	202	86 (29.9%)
平成5年度	236	174	62 (26.3%)	17	14	3 (17.6%)	2	0	2 (100.0%)	28	14	14 (50.0%)	283	202	81 (28.6%)
平成6年度	237	175	62 (26.2%)	16	13	3 (18.8%)	2	0	2 (100.0%)	25	12	13 (52.0%)	280	200	80 (28.6%)
平成7年度	229	168	61 (26.6%)	18	15	3 (16.7%)	2	0	2 (100.0%)	22	11	11 (50.0%)	271	194	77 (28.4%)
平成8年度	224	157	67 (29.9%)	18	15	3 (16.7%)	2	0	2 (100.0%)	22	11	11 (50.0%)	266	183	83 (31.2%)
平成9年度	220	156	64 (29.1%)	16	14	2 (12.5%)	2	0	2 (100.0%)	21	10	11 (52.4%)	259	180	79 (30.5%)
平成10年度	219	156	63 (28.8%)	16	15	1 (6.3%)	2	0	2 (100.0%)	19	7	12 (63.2%)	256	178	78 (30.5%)
平成11年度	218	155	63 (28.9%)	15	15	0 (0.0%)	2	0	2 (100.0%)	18	7	11 (61.1%)	253	177	76 (30.0%)
平成12年度	214	150	64 (29.9%)	16	14	2 (12.5%)	2	0	2 (100.0%)	17	7	10 (58.8%)	249	171	78 (31.3%)
平成13年度	210	148	62 (29.5%)	16	14	2 (12.5%)	2	0	2 (100.0%)	16	6	10 (62.5%)	244	168	76 (31.1%)
平成14年度	209	145	64 (30.6%)	14	12	2 (14.3%)	2	0	2 (100.0%)	16	6	10 (62.5%)	241	163	78 (32.4%)
平成15年度	204	139	65 (31.9%)	15	14	1 (6.7%)	2	0	2 (100.0%)	14	5	9 (64.3%)	235	158	77 (32.8%)
平成16年度	204	140	64 (31.4%)	13	13	0 (0.0%)	2	0	2 (100.0%)	13	5	8 (61.5%)	232	158	74 (31.9%)
平成17年度	199	134	65 (32.7%)	12	12	0 (0.0%)	2	0	2 (100.0%)	13	6	7 (53.8%)	226	152	74 (32.7%)

※その他職員とは、守衛長、農場作業員、用務員、調理師を指す。

※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

II-7-(3) 大学教員職名別集計表

年度別	教授			助教授			講師			助手			総計		
	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)
	平成元年度	138	127	11 (8.0%)	162	143	19 (11.7%)	33	27	6 (18.2%)	33	29	4 (12.1%)	366	326
平成2年度	146	133	13 (8.9%)	158	139	19 (12.0%)	32	25	7 (21.9%)	32	27	5 (15.6%)	368	324	44 (12.0%)
平成3年度	150	135	15 (10.0%)	159	139	20 (12.6%)	35	28	7 (20.0%)	32	25	7 (21.9%)	376	327	49 (13.0%)
平成4年度	152	135	17 (11.2%)	159	139	20 (12.6%)	38	31	7 (18.4%)	32	25	7 (21.9%)	381	330	51 (13.4%)
平成5年度	159	140	19 (11.9%)	146	128	18 (12.3%)	44	36	8 (18.2%)	32	27	5 (15.6%)	381	331	50 (13.1%)
平成6年度	152	135	17 (11.2%)	156	138	18 (11.5%)	43	34	9 (20.9%)	31	26	5 (16.1%)	382	333	49 (12.8%)
平成7年度	153	135	18 (11.8%)	154	134	20 (13.0%)	44	36	8 (18.2%)	29	26	3 (10.3%)	380	331	49 (12.9%)
平成8年度	150	132	18 (12.0%)	154	137	17 (11.0%)	46	38	8 (17.4%)	30	24	6 (20.0%)	380	331	49 (12.9%)
平成9年度	159	142	17 (10.7%)	147	128	19 (12.9%)	46	38	8 (17.4%)	28	21	7 (25.0%)	380	329	51 (13.4%)
平成10年度	164	146	18 (11.0%)	139	118	21 (15.1%)	47	38	9 (19.1%)	27	21	6 (22.2%)	377	323	54 (14.3%)
平成11年度	169	149	20 (11.8%)	141	122	19 (13.5%)	49	37	12 (24.5%)	24	18	6 (25.0%)	383	326	57 (14.9%)
平成12年度	170	150	20 (11.8%)	136	118	18 (13.2%)	46	32	14 (30.4%)	20	17	3 (15.0%)	372	317	55 (14.8%)
平成13年度	181	160	21 (11.6%)	134	114	20 (14.9%)	45	29	16 (35.6%)	17	15	2 (11.8%)	377	318	59 (15.6%)
平成14年度	177	156	21 (11.9%)	139	119	20 (14.4%)	45	27	18 (40.0%)	16	15	1 (6.3%)	377	317	60 (15.9%)
平成15年度	175	154	21 (12.0%)	145	122	23 (15.9%)	42	25	17 (40.5%)	11	11	0 (0.0%)	373	312	61 (16.4%)
平成16年度	180	161	19 (10.6%)	139	111	28 (20.1%)	37	23	14 (37.8%)	9	9	0 (0.0%)	365	304	61 (16.7%)
平成17年度	180	160	20 (11.1%)	151	119	32 (21.2%)	32	20	12 (37.5%)	9	9	0 (0.0%)	372	308	64 (17.2%)

※平成10年度から副学長2名(平成16年度から3名)を除く。
 ※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

-7-(4) 附属学校教員職名別集計表

年度別	運営参事			校(園)長			* 大学教員の併任。			教頭			教諭			総計		
	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)
平成元年度				11	11	0 (0.0%)	12	11	1 (8.3%)	308	230	78 (25.3%)	331	252	79 (23.9%)			
平成2年度				11	11	0 (0.0%)	12	11	1 (8.3%)	309	231	78 (25.2%)	332	253	79 (23.8%)			
平成3年度				11	11	0 (0.0%)	12	11	1 (8.3%)	309	229	80 (25.9%)	332	251	81 (24.4%)			
平成4年度				11	11	0 (0.0%)	12	11	1 (8.3%)	308	228	80 (26.0%)	331	250	81 (24.5%)			
平成5年度				11	11	0 (0.0%)	12	11	1 (8.3%)	310	230	80 (25.8%)	333	252	81 (24.3%)			
平成6年度				11	11	0 (0.0%)	12	11	1 (8.3%)	309	229	80 (25.9%)	332	251	81 (24.4%)			
平成7年度				11	11	0 (0.0%)	12	11	1 (8.3%)	310	230	80 (25.8%)	333	252	81 (24.3%)			
平成8年度				11	11	0 (0.0%)	12	11	1 (8.3%)	309	227	82 (26.5%)	332	249	83 (25.0%)			
平成9年度				11	11	0 (0.0%)	12	11	1 (8.3%)	309	224	85 (27.5%)	332	246	86 (25.9%)			
平成10年度				11	10	1 (9.1%)	12	11	1 (8.3%)	307	221	86 (28.0%)	330	242	88 (26.7%)			
平成11年度				11	10	1 (9.1%)	12	11	1 (8.3%)	309	223	86 (27.8%)	332	244	88 (26.5%)			
平成12年度				11	10	1 (9.1%)	12	9	3 (25.0%)	309	222	87 (28.2%)	332	241	91 (27.4%)			
平成13年度				11	10	1 (9.1%)	13	10	3 (23.1%)	307	224	83 (27.0%)	331	244	87 (26.3%)			
平成14年度				11	10	1 (9.1%)	12	9	3 (25.0%)	308	219	89 (28.9%)	331	238	93 (28.1%)			
平成15年度				11	9	2 (18.2%)	12	10	2 (16.7%)	306	214	92 (30.1%)	329	233	96 (29.2%)			
平成16年度	2	1	1 (50.0%)	11	9	2 (18.2%)	12	11	1 (8.3%)	304	211	93 (30.6%)	329	232	97 (29.5%)			
平成17年度	2	1	1 (50.0%)	11	9	2 (18.2%)	12	11	1 (8.3%)	303	208	95 (31.4%)	328	229	99 (30.2%)			

II-7-(5) 附属学校教員学校別集計表 No.1

年度別	世田谷小学校			小金井小学校			大泉小学校			竹早小学校			小学校合計		
	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)
平成元年度	24	19	5 (20.8%)	32	26	6 (18.8%)	29	24	5 (17.2%)	17	12	5 (29.4%)	102	81	21 (20.6%)
平成2年度	24	20	4 (16.7%)	32	27	5 (15.6%)	29	24	5 (17.2%)	17	12	5 (29.4%)	102	83	19 (18.6%)
平成3年度	24	19	5 (20.8%)	32	27	5 (15.6%)	29	24	5 (17.2%)	17	12	5 (29.4%)	102	82	20 (19.6%)
平成4年度	24	19	5 (20.8%)	31	26	5 (16.1%)	29	24	5 (17.2%)	17	12	5 (29.4%)	101	81	20 (19.8%)
平成5年度	24	19	5 (20.8%)	31	26	5 (16.1%)	29	24	5 (17.2%)	17	12	5 (29.4%)	101	81	20 (19.8%)
平成6年度	24	19	5 (20.8%)	31	26	5 (16.1%)	29	24	5 (17.2%)	17	13	4 (23.5%)	101	82	19 (18.8%)
平成7年度	24	19	5 (20.8%)	31	26	5 (16.1%)	29	25	4 (13.8%)	17	14	3 (17.6%)	101	84	17 (16.8%)
平成8年度	24	19	5 (20.8%)	31	26	5 (16.1%)	28	22	6 (21.4%)	17	13	4 (23.5%)	100	80	20 (20.0%)
平成9年度	24	18	6 (25.0%)	31	26	5 (16.1%)	28	22	6 (21.4%)	17	13	4 (23.5%)	100	79	21 (21.0%)
平成10年度	24	16	8 (33.3%)	31	26	5 (16.1%)	28	21	7 (25.0%)	17	13	4 (23.5%)	100	76	24 (24.0%)
平成11年度	24	16	8 (33.3%)	31	26	5 (16.1%)	29	22	7 (24.1%)	17	13	4 (23.5%)	101	77	24 (23.8%)
平成12年度	24	18	6 (25.0%)	31	26	5 (16.1%)	29	24	5 (17.2%)	17	13	4 (23.5%)	101	81	20 (19.8%)
平成13年度	25	19	6 (24.0%)	31	27	4 (12.9%)	28	23	5 (17.9%)	17	13	4 (23.5%)	101	82	19 (18.8%)
平成14年度	24	18	6 (25.0%)	31	25	6 (19.4%)	29	23	6 (20.7%)	17	13	4 (23.5%)	101	79	22 (21.8%)
平成15年度	24	19	5 (20.8%)	31	25	6 (19.4%)	29	23	6 (20.7%)	17	12	5 (29.4%)	101	79	22 (21.8%)
平成16年度	25	19	6 (24.0%)	30	22	8 (26.7%)	29	21	8 (27.6%)	17	13	4 (23.5%)	101	75	26 (25.7%)
平成17年度	25	20	5 (20.0%)	30	21	9 (30.0%)	28	21	7 (25.0%)	17	12	5 (29.4%)	100	74	26 (26.0%)

※校長を除く

※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

II-7-(5) 附属学校教員学校別集計表 NO.2

年度別	世田谷中学校			小金井中学校			大泉中学校			竹早中学校			中学校合計		
	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)
平成元年度	22	18	4 (18.2%)	22	18	4 (18.2%)	24	18	6 (25.0%)	26	20	6 (23.1%)	94	74	20 (21.3%)
平成2年度	22	18	4 (18.2%)	22	18	4 (18.2%)	24	18	6 (25.0%)	26	20	6 (23.1%)	94	74	20 (21.3%)
平成3年度	22	18	4 (18.2%)	22	18	4 (18.2%)	24	17	7 (29.2%)	26	20	6 (23.1%)	94	73	21 (22.3%)
平成4年度	22	18	4 (18.2%)	22	18	4 (18.2%)	24	18	6 (25.0%)	26	19	7 (26.9%)	94	73	21 (22.3%)
平成5年度	22	18	4 (18.2%)	22	18	4 (18.2%)	24	18	6 (25.0%)	26	20	6 (23.1%)	94	74	20 (21.3%)
平成6年度	22	18	4 (18.2%)	22	18	4 (18.2%)	24	18	6 (25.0%)	26	20	6 (23.1%)	94	74	20 (21.3%)
平成7年度	22	18	4 (18.2%)	22	18	4 (18.2%)	24	16	8 (33.3%)	26	19	7 (26.9%)	94	71	23 (24.5%)
平成8年度	22	18	4 (18.2%)	22	18	4 (18.2%)	24	16	8 (33.3%)	26	19	7 (26.9%)	94	71	23 (24.5%)
平成9年度	22	18	4 (18.2%)	22	18	4 (18.2%)	24	17	7 (29.2%)	26	19	7 (26.9%)	94	72	22 (23.4%)
平成10年度	22	18	4 (18.2%)	22	17	5 (22.7%)	23	15	8 (34.8%)	26	20	6 (23.1%)	93	70	23 (24.7%)
平成11年度	22	18	4 (18.2%)	22	16	6 (27.3%)	24	16	8 (33.3%)	26	20	6 (23.1%)	94	70	24 (25.5%)
平成12年度	22	17	5 (22.7%)	22	16	6 (27.3%)	24	14	10 (41.7%)	26	19	7 (26.9%)	94	66	28 (29.8%)
平成13年度	22	17	5 (22.7%)	22	15	7 (31.8%)	24	17	7 (29.2%)	26	19	7 (26.9%)	94	68	26 (27.7%)
平成14年度	22	17	5 (22.7%)	22	15	7 (31.8%)	24	17	7 (29.2%)	25	18	7 (28.0%)	93	67	26 (28.0%)
平成15年度	21	16	5 (23.8%)	21	15	6 (28.6%)	23	17	6 (26.1%)	25	17	8 (32.0%)	90	65	25 (27.8%)
平成16年度	21	16	5 (23.8%)	21	15	6 (28.6%)	23	17	6 (26.1%)	25	17	8 (32.0%)	90	65	25 (27.8%)
平成17年度	21	16	5 (23.8%)	21	15	6 (28.6%)	23	17	6 (26.1%)	25	17	8 (32.0%)	90	65	25 (27.8%)

※校長を除く

※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

II-7-(5) 附属学校教員学校別集計表

No.3

年度別	高等学校			養護学校			幼稚園			附属学校総計		
	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)
平成元年度	86	69	17 (19.8%)	30	17	13 (43.3%)	8	0	8 (100.0%)	320	241	79 (24.7%)
平成2年度	87	69	18 (20.7%)	30	16	14 (46.7%)	8	0	8 (100.0%)	321	242	79 (24.6%)
平成3年度	86	69	17 (19.8%)	31	16	15 (48.4%)	8	0	8 (100.0%)	321	240	81 (25.2%)
平成4年度	87	70	17 (19.5%)	30	15	15 (50.0%)	8	0	8 (100.0%)	320	239	81 (25.3%)
平成5年度	88	71	17 (19.3%)	31	15	16 (51.6%)	8	0	8 (100.0%)	322	241	81 (25.2%)
平成6年度	86	70	16 (18.6%)	31	14	17 (54.8%)	9	0	9 (100.0%)	321	240	81 (25.2%)
平成7年度	87	71	16 (18.4%)	31	15	16 (51.6%)	9	0	9 (100.0%)	322	241	81 (25.2%)
平成8年度	87	71	16 (18.4%)	31	16	15 (48.4%)	9	0	9 (100.0%)	321	238	83 (25.9%)
平成9年度	87	71	16 (18.4%)	31	13	18 (58.1%)	9	0	9 (100.0%)	321	235	86 (26.8%)
平成10年度	87	71	16 (18.4%)	31	15	16 (51.6%)	8	0	8 (100.0%)	319	232	87 (27.3%)
平成11年度	87	72	15 (17.2%)	31	15	16 (51.6%)	8	0	8 (100.0%)	321	234	87 (27.1%)
平成12年度	87	70	17 (19.5%)	31	14	17 (54.8%)	8	0	8 (100.0%)	321	231	90 (28.0%)
平成13年度	86	69	17 (19.8%)	31	15	16 (51.6%)	8	0	8 (100.0%)	320	234	86 (26.9%)
平成14年度	86	67	19 (22.1%)	32	14	18 (56.3%)	8	1	7 (87.5%)	320	228	92 (28.8%)
平成15年度	86	66	20 (23.3%)	32	13	19 (59.4%)	9	1	8 (88.9%)	318	224	94 (29.6%)
平成16年度	85	65	20 (23.5%)	31	16	15 (48.4%)	9	1	8 (88.9%)	316	222	94 (29.7%)
平成17年度	84	62	22 (26.2%)	32	16	16 (50.0%)	9	1	8 (88.9%)	315	218	97 (30.8%)

※校長及び園長を除く

※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

Ⅱ-7-(6)非常勤講師集計表(総表)

年度別	大学			附属学校合計(再掲)			総計		
	計	男性	女性(比率)	計	男性	女性(比率)	計	男性	女性(比率)
平成元年度	261	195	66(25.3%)	58	24	34(58.6%)	319	219	100(31.3%)
平成2年度	258	184	74(28.7%)	62	26	36(58.1%)	320	210	110(34.4%)
平成3年度	262	193	69(26.3%)	68	32	36(52.9%)	330	225	105(31.8%)
平成4年度	251	183	68(27.1%)	67	19	48(71.6%)	318	202	116(36.5%)
平成5年度	311	241	70(22.5%)	69	32	37(53.6%)	380	273	107(28.2%)
平成6年度	318	242	76(23.9%)	66	33	33(50.0%)	384	275	109(28.4%)
平成7年度	289	206	83(28.7%)	70	34	36(51.4%)	359	240	119(33.1%)
平成8年度	398	292	106(26.6%)	76	38	38(50.0%)	474	330	144(30.4%)
平成9年度	432	325	107(24.8%)	82	37	45(54.9%)	514	362	152(29.6%)
平成10年度	392	280	112(28.6%)	79	41	38(48.1%)	471	321	150(31.8%)
平成11年度	392	261	131(33.4%)	72	34	38(52.8%)	464	295	169(36.4%)
平成12年度	402	283	119(29.6%)	77	37	40(51.9%)	479	320	159(33.2%)
平成13年度	381	259	122(32.0%)	62	24	38(61.3%)	443	283	160(36.1%)
平成14年度	365	239	126(34.5%)	71	31	40(56.3%)	436	270	166(38.1%)
平成15年度	361	222	139(38.5%)	72	34	38(52.8%)	433	256	177(40.9%)
平成16年度	311	184	127(40.8%)	79	40	39(49.4%)	390	224	166(42.6%)
平成17年度	311	202	109(35.0%)	73	36	37(50.7%)	384	238	146(38.0%)

※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

II-7-(7) 附属学校別非常勤講師集計表 No.1

年度別	世田谷小学校			小金井小学校			大泉小学校			竹早小学校			小学校		
	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)
平成元年度	3	0	3 (100.0%)	2	1	1 (50.0%)	5	0	5 (100.0%)	2	0	2 (100.0%)	12	1	11 (91.7%)
平成2年度	3	1	2 (66.7%)	1	1	0 (0.0%)	7	1	6 (85.7%)	2	0	2 (100.0%)	13	3	10 (76.9%)
平成3年度	1	0	1 (100.0%)	1	1	0 (0.0%)	4	0	4 (100.0%)	3	0	3 (100.0%)	9	1	8 (88.9%)
平成4年度	0	0	0 -	6	3	3 (50.0%)	4	1	3 (75.0%)	3	0	3 (100.0%)	13	4	9 (69.2%)
平成5年度	2	1	1 (50.0%)	5	3	2 (40.0%)	4	1	3 (75.0%)	2	0	2 (100.0%)	13	5	8 (61.5%)
平成6年度	2	0	2 (100.0%)	5	3	2 (40.0%)	5	1	4 (80.0%)	2	1	1 (50.0%)	14	5	9 (64.3%)
平成7年度	3	0	3 (100.0%)	5	2	3 (60.0%)	5	2	3 (60.0%)	5	1	4 (80.0%)	18	5	13 (72.2%)
平成8年度	3	1	2 (66.7%)	4	1	3 (75.0%)	7	2	5 (71.4%)	3	2	1 (33.3%)	17	6	11 (64.7%)
平成9年度	3	0	3 (100.0%)	5	1	4 (80.0%)	7	2	5 (71.4%)	2	1	1 (50.0%)	17	4	13 (76.5%)
平成10年度	2	0	2 (100.0%)	5	3	2 (40.0%)	6	2	4 (66.7%)	4	1	3 (75.0%)	17	6	11 (64.7%)
平成11年度	0	0	0 -	5	3	2 (40.0%)	5	1	4 (80.0%)	5	0	5 (100.0%)	15	4	11 (73.3%)
平成12年度	0	0	0 -	5	1	4 (80.0%)	5	2	3 (60.0%)	5	0	5 (100.0%)	15	3	12 (80.0%)
平成13年度	0	0	0 -	4	0	4 (100.0%)	5	1	4 (80.0%)	3	1	2 (66.7%)	12	2	10 (83.3%)
平成14年度	0	0	0 -	4	0	4 (100.0%)	5	1	4 (80.0%)	4	1	3 (75.0%)	13	2	11 (84.6%)
平成15年度	0	0	0 -	3	0	3 (100.0%)	4	1	3 (75.0%)	4	1	3 (75.0%)	11	2	9 (81.8%)
平成16年度	0	0	0 -	6	2	4 (66.7%)	4	1	3 (75.0%)	3	0	3 (100.0%)	13	3	10 (76.9%)
平成17年度	0	0	0 -	4	2	2 (50.0%)	4	1	3 (75.0%)	3	0	3 (100.0%)	11	3	8 (72.7%)

※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

II-7-(7) 附属学校別非常勤講師集計表 No.2

年度別	世田谷中学校			小金井中学校			大泉中学校			竹早中学校			中学校		
	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)
平成元年度	9	5	4 (44.4%)	7	5	2 (28.6%)	4	4	0 (0.0%)	4	3	1 (25.0%)	24	17	7 (29.2%)
平成2年度	7	5	2 (28.6%)	6	4	2 (33.3%)	8	4	4 (50.0%)	4	3	1 (25.0%)	25	16	9 (36.0%)
平成3年度	11	7	4 (36.4%)	10	6	4 (40.0%)	8	4	4 (50.0%)	3	3	0 (0.0%)	32	20	12 (37.5%)
平成4年度	10	3	7 (70.0%)	9	3	6 (66.7%)	6	1	5 (83.3%)	4	0	4 (100.0%)	29	7	22 (75.9%)
平成5年度	8	5	3 (37.5%)	8	5	3 (37.5%)	6	1	5 (83.3%)	7	6	1 (14.3%)	29	17	12 (41.4%)
平成6年度	8	6	2 (25.0%)	8	6	2 (25.0%)	7	3	4 (57.1%)	4	4	0 (0.0%)	27	19	8 (29.6%)
平成7年度	9	5	4 (44.4%)	8	7	1 (12.5%)	7	3	4 (57.1%)	4	4	0 (0.0%)	28	19	9 (32.1%)
平成8年度	9	5	4 (44.4%)	9	7	2 (22.2%)	7	5	2 (28.6%)	8	6	2 (25.0%)	33	23	10 (30.3%)
平成9年度	9	6	3 (33.3%)	9	7	2 (22.2%)	9	7	2 (22.2%)	8	5	3 (37.5%)	35	25	10 (28.6%)
平成10年度	8	6	2 (25.0%)	9	8	1 (11.1%)	10	6	4 (40.0%)	5	4	1 (20.0%)	32	24	8 (25.0%)
平成11年度	7	5	2 (28.6%)	7	6	1 (14.3%)	8	5	3 (37.5%)	5	3	2 (40.0%)	27	19	8 (29.6%)
平成12年度	9	7	2 (22.2%)	8	7	1 (12.5%)	7	4	3 (42.9%)	7	4	3 (42.9%)	31	22	9 (29.0%)
平成13年度	4	0	4 (100.0%)	6	4	2 (33.3%)	7	4	3 (42.9%)	7	4	3 (42.9%)	24	12	12 (50.0%)
平成14年度	6	4	2 (33.3%)	11	8	3 (27.3%)	6	2	4 (66.7%)	9	5	4 (44.4%)	32	19	13 (40.6%)
平成15年度	8	6	2 (25.0%)	10	7	3 (30.0%)	8	1	7 (87.5%)	10	6	4 (40.0%)	36	20	16 (44.4%)
平成16年度	7	6	1 (14.3%)	11	8	3 (27.3%)	8	3	5 (62.5%)	6	3	3 (50.0%)	32	20	12 (37.5%)
平成17年度	7	6	1 (14.3%)	10	6	4 (40.0%)	7	2	5 (71.4%)	8	2	6 (75.0%)	32	16	16 (50.0%)

※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

II-7-(7) 附属学校別非常勤講師集計表 No.3

年度別	高等学校			養護学校			幼稚園			附属学校合計		
	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)	計	男性	女性 (比率)
平成元年度	14	6	8 (57.1%)	3	0	3 (100.0%)	5	0	5 (100.0%)	58	24	34 (58.6%)
平成2年度	16	7	9 (56.3%)	3	0	3 (100.0%)	5	0	5 (100.0%)	62	26	36 (58.1%)
平成3年度	19	10	9 (47.4%)	3	1	2 (66.7%)	5	0	5 (100.0%)	68	32	36 (52.9%)
平成4年度	15	7	8 (53.3%)	4	1	3 (75.0%)	6	0	6 (100.0%)	67	19	48 (71.6%)
平成5年度	18	8	10 (55.6%)	4	1	3 (75.0%)	5	1	4 (80.0%)	69	32	37 (53.6%)
平成6年度	16	7	9 (56.3%)	3	1	2 (66.7%)	6	1	5 (83.3%)	66	33	33 (50.0%)
平成7年度	15	8	7 (46.7%)	3	1	2 (66.7%)	6	1	5 (83.3%)	70	34	36 (51.4%)
平成8年度	15	8	7 (46.7%)	6	0	6 (100.0%)	5	1	4 (80.0%)	76	38	38 (50.0%)
平成9年度	21	8	13 (61.9%)	3	0	3 (100.0%)	6	0	6 (100.0%)	82	37	45 (54.9%)
平成10年度	22	11	11 (50.0%)	2	0	2 (100.0%)	6	0	6 (100.0%)	79	41	38 (48.1%)
平成11年度	23	11	12 (52.2%)	2	0	2 (100.0%)	5	0	5 (100.0%)	72	34	38 (52.8%)
平成12年度	25	12	13 (52.0%)	1	0	1 (100.0%)	5	0	5 (100.0%)	77	37	40 (51.9%)
平成13年度	19	10	9 (47.4%)	1	0	1 (100.0%)	6	0	6 (100.0%)	62	24	38 (61.3%)
平成14年度	19	9	10 (52.6%)	2	1	1 (50.0%)	5	0	5 (100.0%)	71	31	40 (56.3%)
平成15年度	18	11	7 (38.9%)	3	1	2 (66.7%)	4	0	4 (100.0%)	72	34	38 (52.8%)
平成16年度	24	15	9 (37.5%)	4	2	2 (50.0%)	6	0	6 (100.0%)	79	40	39 (49.4%)
平成17年度	20	14	6 (30.0%)	4	3	1 (25.0%)	6	0	6 (100.0%)	73	36	37 (50.7%)

※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

資料Ⅱ-8 職種別給与支給状況

区分	人員	平均年齢	平成16年度の年間給与額(平均) (千円)	
			総額	うち所定内 うち通勤手当 うち賞与
常勤職員	男性	46.7	8,714	6,310 172 2,404
	女性	43.7	7,426	5,416 138 2,011
	全体	46.0	8,411	6,100 164 2,312
事務系職員	男性	44.9	6,847	5,021 158 1,826
	女性	42.9	5,568	4,099 144 1,469
	全体	44.3	6,495	4,767 154 1,728
大学教員	男性	49.9	10,146	7,245 192 2,901
	女性	47.4	9,413	6,744 164 2,669
	全体	49.5	10,034	7,169 188 2,866
附属学校教員	男性	43.4	7,918	5,839 153 2,080
	女性	42.0	7,351	5,409 120 1,942
	全体	43.0	7,744	5,706 143 2,037

※ 調査対象者：平成16年度の1年間を通じて給与を支給し、平成17年4月に引き続き給与を支給した者

資料Ⅱ-9 扶養手当受給状況(17.11.1現在)

区分	性別	職員数a	手当受給人数b	率=b/a	被扶養：配偶者c	率=c/a	被扶養：子d	率=d/a	被扶養：その他e	率=e/a
事務系職員	男性	151	76	(50.3%)	55	(36.4%)	55	(36.4%)	4	(2.6%)
	女性	81	8	(9.9%)	0	(0.0%)	7	(8.6%)	1	(1.2%)
	計	232	84	(36.2%)	55	(23.7%)	62	(26.7%)	5	(2.2%)
大学教員	男性	309	215	(69.6%)	158	(51.1%)	144	(46.6%)	11	(3.6%)
	女性	63	14	(22.2%)	2	(3.2%)	13	(20.6%)	0	(0.0%)
	計	372	229	(61.6%)	160	(43.0%)	157	(42.2%)	11	(3.0%)
附属学校教員	男性	234	148	(63.2%)	85	(36.3%)	124	(53.0%)	9	(3.8%)
	女性	106	14	(13.2%)	0	(0.0%)	11	(10.4%)	3	(2.8%)
	計	340	162	(47.6%)	85	(25.0%)	135	(39.7%)	12	(3.5%)
全体	男性	694	439	(63.3%)	298	(42.9%)	323	(46.5%)	24	(3.5%)
	女性	250	36	(14.4%)	2	(0.8%)	31	(12.4%)	4	(1.6%)
	計	944	475	(50.3%)	300	(31.8%)	354	(37.5%)	28	(3.0%)

資料Ⅱ-10 育児休業取得状況調

年度	大学教員		附属学校教員		事務職員		全 体	
	出産者数	取得者数	出産者数	取得者数	出産者数	取得者数	出産者数	取得者数
平成元年度	1	0	2	2	1	0	4	2
平成2年度	1	0	2	2	0	0	3	2
平成3年度	1	0	3	3	1	1	5	4
平成4年度	3	2	2	2	1	1	6	5
平成5年度	1	1	1	1	1	1	3	3
平成6年度	1	0	2	2	1	1	4	3
平成7年度	1	0	1	1	2	2	4	3
平成8年度	0	0	1	1	2	1	3	2
平成9年度	0	0	4	4	5	5	9	9
平成10年度	1	0	0	0	2	2	3	2
平成11年度	0	0	4	4	3	3	7	7
平成12年度	1	0	2	2	2	2	5	4
平成13年度	0	0	2	2	2	2	4	3
平成14年度	1	1	2	2	2	2	5	5
平成15年度	0	0	0	(1)	4	4	4	4(1)
平成16年度	1	1	0		2	2	3	3
平成17年度	2	0	1	1	2	2	5	3
計	15	5	29	29(1)	33	31	77	65(1)

※ 1 出産者数 …… 本学職員で出産した者の数

2 ()内の数は男性で外数

資料 -11 各種委員会開催状況（平成16年4月～平成17年10月）

調査対象委員会 119委員会（企画調査室会議を含む） HP学内掲示板の委員会等一覧掲載のもの

開催状況	平成16年度	平成17年度（17.4～17.10）
1回以上委員会を開催	98委員会	83委員会
開催回数（平均）	574回（5.9回）	311回（3.7回）
12回以上	16委員会	2委員会
	最大開催回数（29回） 企画調査室会議	同左（22回） 企画調査室会議
6回以上，12回未満	25委員会	20委員会
5回未満（うち，1回又は2回）	57委員会（35委員会）	61委員会（33委員会）
平均時間数	1時間21分	1時間23分
時間外開催状況		
時間外に開催した委員会	29委員会	30委員会
昼休み（12:15～13:00），又は，勤務終了後（17:15～）に開催時間が及んでいるもの	79回	50回
（うち，時間外が10分を超えるもの）	（50回）	（32回）
（うち，開始時間が17:15以降のもの）	（4回）	（2回）

資料 - 1 両立指標

次の5つのカテゴリーに分類された質問に回答し、得られた得点を加算して評価します。

〔1 両立支援（休業） 2 両立支援（勤務時間短縮等） 3 1及び2の制度の利用状況、4 環境づくり、5 人事労務管理〕

1 両立支援（休業）

（網かけ部分が本学該当部分）

Q 1	育児休業制度はどのような内容ですか。 法律では、労働者は子が1歳に達するまでの間、1人の子につき1回の育児休業をすることができるとしています(ア)。また、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の事情がある場合は、子が1歳から1歳6か月に達するまでの間、1人の子につき1回の育児休業をすることができるとしています(イ)。ただし、(イ)の休業は、労働者本人又はその配偶者が行っている(ア)の休業に引き続いてするものでなければなりません。		
	(1) 対象となる子の上限年齢 一定の事情の有無に関わらず、子が1歳6か月に達するまでの間育児休業をすることができる場合は、「法定を超える」を選択して下さい。	法定を超える	法定どおり
	(2) 子1人につき取得可能な休業の回数 就業規則等規定上に回数の記載がなく、運用上複数回取得できる場合は、「法定を超える」を選択して下さい。	法定を超える	法定どおり
		「法定を超える」が2つ	15点
		「法定を超える」が1つ	10点
		「法定どおり」が2つ	0点
Q 2	育児休業中の従業員への経済的援助制度がありますか。 (給与の何割かを支給する、休業中も住宅手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。雇用保険から支給される育児休業給付を除く。)	はい	いいえ
		5点	0点
Q 3	育児休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていますか。	はい	いいえ
		10点	0点

Q 4	育児休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付等の情報提供を実施していますか。あるいは実施する旨を定めていますか。 (インターネットを利用した提供も含む。)	はい	いいえ
		10点	0点
Q 5	育児休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供していますか。あるいは提供する旨を定めていますか。	はい	いいえ
		10点	0点
Q 6	介護休業制度はどのような内容ですか。 法律では、労働者は、要介護状態にある対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、介護休業をすることができるとしています。		
	(1)取得可能な休業の期間	通算93日を超える	法定どおり (通算93日)
	(2)一つの要介護状態につき取得可能な休業の回数 就業規則等規定上に回数の記載がなく、運用上複数回取得できる場合は、「2回以上」を選択して下さい。	2回以上	法定どおり (1回)
	(3)対象となる家族の範囲 法律では、介護休業の対象家族を、「配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む) 父母 子 従業員が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫 配偶者の父母」としています。	法定を超える	法定どおり
		「通算93日を超える」、「2回以上」、「法定を超える」のうち2つ以上が該当	15点
		「通算93日を超える」、「2回以上」、「法定を超える」のうち1つが該当	10点
	その他の場合	0点	

Q 7	介護休業中の従業員への経済的援助制度がありますか。 (給与の何割か(社会保険料の本人負担相当額等)を支給する、休業中も住宅手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。雇用保険から支給される介護休業給付を除く。)	はい	いいえ
		5点	0点
Q 8	介護休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていますか。	はい	いいえ
		10点	0点
Q 9	介護休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付等の情報提供を実施していますか。あるいは実施する旨を定めていますか。(インターネットを利用した提供も含む。)	はい	いいえ
		10点	0点
Q 10	介護休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供していますか。あるいは提供する旨を定めていますか。	はい	いいえ
		10点	0点
			合計 100点 本学 45点

2 両立支援（勤務時間短縮等）

Q 1	小学校就学前の子を持つ従業員が利用できる以下の制度のうち、いくつの制度がありますか。 制度の対象年齢が、子が3歳までの場合は該当しません。「ない」を選択して下さい。	2つ以上	1つ	ない
		15点	10点	0点
	(1) 短時間勤務制度 (2) フレックスタイム制 (3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（1日の所定労働時間は変わらない） (4) 所定外労働をさせない制度 (5) 事業所内託児施設の運営（共同運営や保育施設と契約している場合も含む。） (6) 育児サービス費用を援助する制度（ベビーシッターや託児施設の利用料補助等） (7) 育児休業に準じた制度	(4) 「所定外労働をさせない制度」とは、各企業で定めている就業時間を超えて労働をさせない制度で、育児のため請求があった場合に1ヵ月24時間、年間150時間を超える法定時間外労働を制限する制度（育児・護休業法第17条）とは異なります。		
Q 2	小学校就学前の子の看護のための休暇制度はどのような内容ですか。			
	(1) 労働者1人につき取得可能な休暇の日数	年5日を超える	法定どおり（年5日）	
	(2) 制度の弾力的な利用は可能ですか 制度の弾力的な利用としては、半日単位又は時間単位での休暇取得等が考えられます。	はい	いいえ	
		「年5日を超える」かつ「はい」	15点	
		「年5日を超える」又は「はい」	10点	
	その他の場合	0点		
Q 3	育児を行うために利用できる在宅勤務制度がありますか。 （週1, 2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。）	はい	いいえ	
		5点	0点	
Q 4	従業員が育児に関して要した費用を補助する制度がありますか。 （育児用品の購入費用補助等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。上記Q1(6)に該当する制度を除く。）	はい	いいえ	
		5点	0点	
Q 5	従業員が育児に関して要した費用の貸し付け制度がありますか。 （育児のために利用できるなら一般的な貸付制度も可。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。）	はい	いいえ	
		5点	0点	

Q 6	<p>従業員が仕事をしながら家族の介護をしやすいするための、通算93日を超えて利用できる以下の制度のうち、いくつの制度がありますか。</p> <p>制度の対象期間が、通算93日までの場合は該当しません。「ない」を選択して下さい。</p>	2つ以上	1つ	ない
		15点	10点	0点
	<p>(1) 短時間勤務制度</p> <p>(2) フレックスタイム制</p> <p>(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(1日の所定労働時間は変わらない)</p> <p>(4) 介護サービス費用を補助する制度(ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等)</p>			
Q 7	<p>家族の介護のために利用できる所定外労働をさせない制度がありますか。</p> <p>「所定外労働をさせない制度」とは、各企業で定めている就業時間を超えて労働をさせない制度で、家族の介護のため請求があった場合に1ヵ月24時間、年間150時間を超える法定時間外労働を制限する制度(育児・介護休業法第18条)とは異なります。</p>	はい	いいえ	
		5点	0点	
Q 8	<p>介護を行うために利用できる在宅勤務制度がありますか。</p> <p>(週1,2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。)</p>	はい	いいえ	
		5点	0点	
Q 9	<p>従業員が介護に関して要した費用を補助する制度がありますか。</p> <p>(介護機器の購入費用補助等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。上記Q6(4)に該当する制度を除く。)</p>	はい	いいえ	
		5点	0点	
Q10	<p>従業員が介護に関して要した費用の貸し付け制度がありますか。</p> <p>(介護のために利用できるなら一般的な貸付制度も可。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。)</p>	はい	いいえ	
		5点	0点	
			合計 80点	本学 30点

3 利用状況

[この項の質問は、すべて過去3年間の状況でお答え下さい。]			
Q 1	女性従業員(正社員)のうち、在籍中に出産した者の割合(過去3年間平均)は1.7%以上ですか。 (1.7%...女性労働者(正社員)に占める出産者の割合(平成14年度女性雇用管理基本調査)) 数値は各企業で計算しやすい期間(暦年、会計年度等)で算出して下さい。 割合の計算方法として以下を参考にして下さい。	はい	いいえ
		5点	0点
例) $\frac{(\text{1年分}) \text{平成16年1月1日から16年12月31日(1年間)に出産した女性労働者数(正社員)}}{\text{平成17年1月1日現在在籍している女性労働者数(正社員)}}$ これを各年ごとに3年分算出し、 $\frac{1 \text{年目の割合} + 2 \text{年目の割合} + 3 \text{年目の割合}}{3}$ これによって算出する。			
Q 2	過去3年間に在籍中に出産した女性従業員(常用労働者)のうち、育児休業を開始した者の割合はどれくらいですか。		
	1. 80%以上	2. 64.0%以上	3. 64.0%未満
	10点	5点	0点
	4. 出産者はいなかった この設問に関しては評価の対象としない。		
	(64.0%...常用労働者中出産した者に占める女性の育児休業取得者割合(平成14年度女性雇用管理基本調査))		
	数値は各企業の計算しやすい期間(暦年、会計年度等)で算出して下さい。 割合の計算方法として以下を参考にして下さい。		
例) $\frac{\text{平成14年1月1日から16年12月31日(3年間)に育児休業を開始した女性常用労働者数}}{\text{平成14年1月1日から16年12月31日(3年間)に出産した女性常用労働者数}}$			
Q 3	男性で育児休業を取得した従業員はどれくらいいますか。		
	1. 配偶者が出産した男性従業員の10%以上	2. 1人以上	3. いない
	10点	5点	0点
Q 4	管理職在職中に育児休業を取得した従業員がいますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 5	3歳を超える子の育児のために下記の各措置(規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)を利用した従業員がいますか。	はい	いいえ
		5点	0点

	(1) 短時間勤務制度 (2) フレックスタイム制 (3) 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ (4) 所定外労働をさせない制度 (5) 事業所内託児施設の運営 (共同運営や保育施設と契約している場合も含む。) (6) 育児サービス費用を補助する制度 (ベビーシッターや託児施設の利用料補助等)		
Q 6	子の看護のための休暇制度を利用した従業員がいますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 7	育児を行うために在宅勤務をした従業員がいますか。 (週1, 2日のみなどの部分的在宅勤務や、規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)	はい	いいえ
		5点	0点
Q 8	(「(2)両立支援策」Q 4 (育児費用補助制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい) 育児に関して要した費用を補助する制度を利用した従業員がいますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 9	(「(2)両立支援策」Q 5 (育児費用貸付制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい) 育児に関して要した費用の貸し付け制度を利用した従業員がいますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 10	介護休業を取得した従業員がいますか。(男女問わず)	はい	いいえ
		5点	0点
Q 11	男性で介護休業を取得した従業員がいますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 12	管理職在職中に介護休業を取得した従業員がいますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 13	通算93日を超える家族の介護のために下記の各措置(規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)を利用した従業員がいますか。	はい	いいえ
		5点	0点
	(1) 短時間勤務制度 (2) フレックスタイム制 (3) 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ (4) 介護サービス費用を補助する制度 (ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等)		
Q 14	家族の介護のために所定外労働をさせなかった従業員がいますか。 (規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)	はい	いいえ
		5点	0点

Q15	介護を行うために在宅勤務をした従業員がいますか。 (週1, 2日のみなどの部分的在宅勤務や、規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)	はい	いいえ
		5点	0点
Q16	(「(2)両立支援策」Q9(介護費用補助制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい) 介護に関して要した費用を補助する制度を利用した従業員がいますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q17	(「(2)両立支援策」Q10(介護費用貸付制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい) 介護に関して要した費用の貸し付け制度を利用した従業員がいますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q18	妊娠、出産、育児、介護を理由にいったん退職した後、再雇用されて復職した従業員がいますか。	はい	いいえ
		5点	0点
		合計 100点	
		本学 35点	

4 環境づくり

Q 1	仕事と家庭の両立支援への積極的な取組の考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。	はい	いいえ
		15点	0点
Q 2	従業員の仕事と家庭の両立や、両立を阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクト・チーム等を設けて検討している、あるいは検討したことがありますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 3	従業員の仕事と家庭の両立に配慮する必要性について、管理職に対する研修のメニューに取り入れるなどして、管理職に徹底を図っていますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 4	社内アンケートやヒアリングの実施等により、仕事と家庭の両立支援に関する従業員の意見・要望を取り上げて、改善を図っていますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 5	育児・介護休業制度の利用事例を広報誌で取り上げたり、制度紹介のハンドブックを作成して従業員に配付する等、制度の利用促進のための情報提供を行っていますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 6	従業員に対して仕事と家庭の両立に役立つ情報提供を行っていますか。（自治体のサービスを紹介する、情報提供ホットラインと契約する、両立のノウハウを教えるセミナーを手配する等）	はい	いいえ
		5点	0点
Q 7	労使で、仕事と家庭の両立のための制度の改善や職場の雰囲気作りに向けて、必要な都度協議するなどして取り組んでいますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 8	実態として、育児・介護休業制度等の利用者が出た場合に、部署の人員構成を考えてその間の人の補充をする（臨時的なパート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む）等の配慮をしていますか。	はい	いいえ
		10点	0点
			合計 55点 本学 15点

5 人事労務管理

Q 1	保育所や学校の参観、通院の付き添い等、短時間で済む家族の所用のために使用できる半日単位又は時間単位の休暇制度がありますか。 (年次有給休暇の半日取得制度を含む。)	はい	いいえ
		5点	0点
Q 2	男性従業員が、配偶者が出産した時に取得できる配偶者出産休暇制度がありますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 3	妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度がありますか。	はい	いいえ
		10点	0点
Q 4	フルタイムで働く従業員が、子育て期に限らず一定期間に勤務時間を短くして働き、その後フルタイム勤務に戻ることもできる人事制度がありますか。 (「(2)両立支援策」Q 1(1)及びQ 6(1)の育児・介護に関する短時間勤務制度を除く。)	はい	いいえ
		5点	0点
Q 5	社内公募制や自己申告制により、勤務時間や勤務地、担当業務等について従業員の希望を積極的に聞く制度がありますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 6	勤務地限定勤務を選択することができ、また限定しない勤務にも変更できる制度がありますか。 *事業所が1つまたはすべて近隣にあり、転居を伴う転勤がない。この設問に関しては評価の対象としない。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 7	従業員の配偶者が転勤する場合には、従業員の勤務について配慮していますか。 (配偶者の転勤地の事業所に異動させる、配偶者が海外勤務する時に休職を認める等)	はい	いいえ
		5点	0点
Q 8	フレックスタイム制や裁量労働制等の柔軟な労働時間制がありますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 9	仕事と従業員の個人生活との両立にも活用できる休暇制度がありますか。 (自己啓発、社会貢献、ボランティア等のために使用できる休暇等)	はい	いいえ
		5点	0点
Q 10	法定時間外労働が、企業全体で平均して年150時間未満ですか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 11	年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上ですか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 12	日頃から、従業員が不在にしても職場でカバーし合えるような、柔軟な職務の分担やそれに対応できる人材育成を行っていますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q 13	育児・介護休業など一定期間の休業を取得しても、中長期的には昇進・昇格等での差を取り戻すことが	はい	いいえ
		5点	0点

	可能な人事労務管理が行われていますか。		
Q14	男性従業員が、配偶者の出産時に、配偶者出産休暇制度や年次有給休暇などを利用して5日間程度は休暇を取ることができるような雰囲気がありますか。	はい	いいえ
		5点	0点
Q15	これまでの質問項目以外に、仕事と家庭の両立をしやすいとする制度がありますか。(以下のような例が考えられます。)	はい	いいえ
		5点	0点
	(1) 従業員の子どもによる職場参観		
	(2) 子どもが夏休み等で従業員が昼間その面倒を見る必要がある時期に、子どもが参加できる行事を催すなどして、従業員が安心して働けるようにしている		
	(3) 育児や介護についての共通の悩みを持っている従業員同士の情報交換などに配慮(会議室や社内メール利用を認める等) など		
		合計 75点	
		本学 30点	
		総計 410点	
		本学 155点	

注記 「5 人事労務管理」Q6の取扱いについて

「勤務地限定勤務を選択することができ、また限定しない勤務にも変更できる制度がありますか。」については、本学の場合、「*事業所が1つまたはすべて近隣にあり、転居を伴う転勤がない。」に該当するものとして、「この設問に関しては評価の対象としない。」こととした。したがって、「5 人事労務管理」の合計得点及び総計をそれぞれ5点マイナスし、75点、410点とした。

「両立指標」とは

両立指標は、労働者が仕事と家庭を両立しやすい雇用環境の自主的な整備をさらに進めるため、企業等が両立支援対策の進展度合いや不足している取組を自ら点検、評価できるようにするためのものとして、平成15年4月に「両立指標に関する指針」として策定された。

両立指標は、育児休業制度の内容等、仕事と家庭との両立がしやすい制度の規定状況や、その利用状況など、5つの分野に分類される合計61項目について幅広く評価を行い、評価結果を点数化するもので、これにより企業等の取組を定量的に評価することが可能となっている。(厚生労働省が作成した「一般事業主行動計画策定マニュアル」から抜粋)

資料 - 2 職員の配偶者の出産時における特別休暇取得状況

年	職員区分	職員の配偶者が出産した件数	取得日数				取得率 (%)	未取得者数
			1日		2日	計		
			入院	退院				
平成15年	大学教員	1	0	0	0	0	0.0	1
	附属学校	5	2	1	0	3	60.0	2
	事務職員	4	0	1	2	3	75.0	1
	小計	10	2	2	2	6	60.0	4
平成16年	大学教員	1	0	0	0	0	0.0	1
	附属学校	5	1	0	0	1	20.0	4
	事務職員	4	2	0	2	4	100.0	0
	小計	10	3	0	2	5	50.0	5
平成17年	大学教員	1	0	0	1	1	100.0	0
	附属学校	2	0	1	0	1	50.0	1
	事務職員	2	0	1	0	1	50.0	1
	小計	5	0	2	1	3	60.0	2
合計	大学教員	3	0	0	1	1	33.3	2
	附属学校	12	3	2	0	5	41.7	7
	事務職員	10	2	2	4	8	80.0	2
		25	5	4	5	14	56.0	11

東京学芸大学における
男女共同参画関連の教育・研究内容に関する調査

2006年1月

調査の目的とお願い

平成11年、男女共同参画社会基本法が定められ、「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」という方針が示されました。

平成12年には、国立大学協会のワーキンググループの報告書『国立大学における男女共同参画を推進するために』が発表され、「カリキュラムおよび研究上におけるジェンダー学の拡大充実」を含む12項目の提言がなされています。

これらを受け、本学でも今年度、男女共同参画推進プロジェクトが立ち上げられ、来年度以降の本格的な取り組みの準備をしています。その一環として、男女共同参画に関連している本学での教育・研究についての現状把握のため、以下の調査にご協力くださいますようお願いいたします。

東京学芸大学 男女共同参画推進プロジェクト（座長 村松泰子）

回答提出先

総合教育科学系：杉森 伸吉 sugimori@u-gakugei.ac.jp
人文社会科学系：及川英二郎 egikawa@u-gakugei.ac.jp
自然科学系： 狩野 賢司 kkarino@u-gakugei.ac.jp
芸術・スポーツ科学系：鈴木琴子 kokobell@u-gakugei.ac.jp

回答は、1月31日(火)までに、各学系の回答提出先のメールボックスに回答用紙を入れてくださるか、メールでご回答くださるようお願いいたします。

以下の各項目に記入，あるいは該当する欄に をしてください。

ご氏名： _____

(1) 男女共同参画・ジェンダー・性などに関連する内容を含んだ講義をしていますか。している場合は講義題目を記入し，関連する内容（例；「男女雇用機会均等法の紹介」「女性の健康についての説明」「性の決まり方の説明」など）を簡単に記述し，対象と開設時期にはあてはまるところに をつけてください。

講義題目	対象			関連する内容	開設時期	
	学部	修士	博士		今年度	それ以前

(2) 研究室でのゼミや，指導学生の卒論・修論・博論研究で，男女共同参画・ジェンダー・性などに関する内容を扱っていますか。扱っている場合・ときどき扱っている場合は，その内容を簡単に記述してください。

[] 扱っている [] ときどき扱うことがある [] 扱っていない

・卒論・修論などの種別と，扱っている内容：

(3) ご自身で男女共同参画・ジェンダー・性などに関する研究を行っていますか。行っているとすれば，どのような研究ですか。その内容を簡単に記述してください。

[] 研究している [] ときどき研究することがある [] 研究していない

・ご研究内容：

(4) その他，本学における男女共同参画に関して，ご意見・コメントなどありましたらご自由にお書きください。

IV-2-(1) 男女共同参画・ジェンダー・性などに関連した内容の講義

総合教育科学系

講義題目	対象	開設学期	内容-分類	内容-詳細
学習社会文化概論	L 類 S S		性役割・ジェンダー	ジェンダーとは何か、何が問題なのか。
家族関係学	A 類家庭、B 類家庭		性役割・ジェンダー	男女の家庭での役割
教育組織論	A 社、 A 学教		性役割・ジェンダー	ジェンダーと生徒文化
教育の理念と歴史	A 類理科、C 類 E P、A 類音楽、 B 国、B 社、B 数、B 保、B 英		性役割・ジェンダー・性	学生が現場で子どもたちを指導するときに、男女の身体や精神的問題について考慮・配慮するよう指導している
現代の道德問題と教育	教育系全体、E M 共通		性役割・ジェンダー	人形遊びとジェンダー形成
国際教育交流史	K 国際教		性役割・ジェンダー	近代日本の就学率の推移の中で女子に対する就学意識・就学奨励について触れている
国際理解教育論	K 国際教		性役割・ジェンダー	家族・男女の役割について
思春期の心理学	A 学教、N カウン		性役割・ジェンダー・性	思春期的変化(特に性的成熟)に伴うジェンダー意識の形成
児童福祉論	N 総社、A 家庭、B 家庭		性役割・ジェンダー	男女の就労と子育て、子どもの発達
社会言語学	K 日本語、国際教、多言語、日本 研、アジア		性役割・ジェンダー	変異・ジェンダーと言葉に関して
社会福祉原論	N 総社、A 幼稚園		性役割・ジェンダー	国際婦人年とその影響、家庭科共修、雇用機会均等法
成人期・老年期の発達と臨床	N カウン		性役割・ジェンダー	高齢者介護とジェンダー
性と人権	L 学習		性役割・ジェンダー	ジェンダーと教育
青年期の教育心理学	全体		性役割・ジェンダー	青年期の性意識など
日本教育史特論	K 国際教、A 学教、K 多言語		性役割・ジェンダー	近世における女子教育の内容と方法について触れる
日本の文化と社会A/B	全体		性役割・ジェンダー	学生の質問に応じ、このテーマを扱うこともある
発達心理学演習	A 学教		性役割・ジェンダー	ジェンダーの発達
プロジェクト学習科目基礎	全体		性役割・ジェンダー	女性差別問題に関する博物館での表象
幼児教育課程研究	A 幼稚園		性役割・ジェンダー	幼児教育におけるジェンダー(隠れたカリキュラム)
老人福祉論	N 総社、カウン、A 家庭、B 家庭		性役割・ジェンダー	年金と3号被保険者
プロジェクト基礎	全体		性役割・ジェンダー	政府の人権教育行動計画について
現代教育実践の課題	修士		性役割・ジェンダー	理科教育・学習におけるジェンダーバイアス
ジェンダーの心理学	修士		性役割・ジェンダー	S. L. Bemによる「ジェンダーのレンズ」を中心に議論
社会心理学	修士		性役割・ジェンダー	学術誌(Sex Roles)掲載の論文の検討
生涯学習概論	修士		性役割・ジェンダー	女性差別問題に関する博物館での表象
男性学	修士		性役割・ジェンダー	男性の心理・役割など
日本語教育方法論	修士		性役割・ジェンダー	言葉の男女差や日本語教育教材について
発達心理学研究法	修士		性役割・ジェンダー	ジェンダーの発達
老人福祉演習	修士		性役割・ジェンダー	受講生の関心に応じて
家庭科教育学演習A(家庭科教育と男女平等教育)	修士			
家庭科教育学演習A(家庭科教育と男女平等教育)	修士			
現代教育の課題と実践	修士			
日本語会話	留学生			男女雇用機会均等法などの紹介

人文社会科学系

講義題目	対象	開設学期	内容-分類	内容-詳細
人権教育	A 学教・幼稚園、B 技術・英語、A・B 保体・家庭		ジェンダー・性差別	本学キャンパスライフ委の紹介、セクハラ防止、男女同権
人権教育	B 書道、C 類、L 学習、L 生スボ、N カウンセリング		ジェンダー・性差別	性差別問題
人権教育	F 自然環、F 文化財、J 情報、G 音楽、G 美術、G 書道、G 表現コミュニケーション		ジェンダー・性差別	女性の人権、女性に対する暴力、セクシュアル・ハラスメントほか
日本史概論	A 類社会、B 類社会		ジェンダー・性差別	天皇制とジェンダー表象に関する研究例の紹介
朝鮮語	教育系全体・教養系全体		ジェンダー・性差別	韓国の儒教による朝鮮時代～現代迄の女性の変化
朝鮮語	教育系全体・教養系全体		ジェンダー・性差別	韓国の儒教による朝鮮時代～現代迄の女性の変化
アメリカ文化概説	B 英語、G 表コミ、K 多言語		ジェンダー・性差別	アメリカ文化におけるジェンダーを解説
現代社会の人権	N 総社、L 学習		ジェンダー・性差別	上記の部分＋生殖医療との関係で生殖医療における自己決定の一部として。
社会科概論	A 類社会		ジェンダー・性差別	社会的公正さ
人権教育	A B 国語・社会・美術		ジェンダー・性差別	選択的中絶をめぐる問題として、女性の生殖に関する自己決定を扱った。性暴力・セクシャルハラスメントについて、裁判例を中心に現状を紹介、被害者の声なども学習させる。
人権教育	N 総社、K 国際教、K 多言語、K 日本語、K 日本研、K アジア、K 欧米、F 環境教		ジェンダー・性差別	戦争被害と女性等の内容
中級英語リーディング	教育系全体・教養系全体		ジェンダー・性差別	『アメリカ映画のジェンダー表象』を講読
日本国憲法	B 書道、C 類、L 学習、L 生スボ、N カウンセリング		ジェンダー・性差別	男女平等
ジェンダーと社会	L 学習、G 美術、N 総社		ジェンダー・性差別	近代社会のジェンダーの構造と現状を講じる
政治学概説	F 環境教、F 文化財、K アジア、K 欧米、K 国際教、K 日本研、L 学習、N カウンセリング、N 総社		男女共同参画	ジェンダーを特に意識しているわけではないが、社会の流れにそった政治制度、法の成立の過程を説明するにあたって、男女機会均等法成立など事実として内容を紹介している
プロジェクト学習、国家の中のマイノリティ	教育系全体・教養系全体		ジェンダー・性差別	性差別・性別分業、マジョリティとしての男性の論理
プロジェクト学習科目(基礎)	教育系全体・教養系全体		ジェンダー・性差別	市民運動・NPOの社会的背景としてのジェンダー
文学と歴史	教育系全体・教養系全体		ジェンダー・性差別	平安期における文化のジェンダー構造について
教育の自治と権利	L 学習、N 総社		ジェンダー・性差別	学校における男女平等
現代地域生活論	L 学習、N 総社、G 表コミ		ジェンダー・性差別	「農家家族と家」：女性の役割、地位について
ジェンダーの社会学(今年度は非常勤)	B 類社会、N 類カウンセリング、N 類総社		ジェンダー・性差別	教育とジェンダー、家族とジェンダー、メディアとジェンダーほか
社会学基礎演習	A 類社会、B 類社会		ジェンダー・性差別	ジェンダーの概念・理論の概要

人文社会系 (続き)

講義題目	対象	開設学期	内容-分類	内容-詳細
西洋史概説	F 環境、F 文化財、K アジア、K 欧米、K 国際教育、K 日本研究、L 学習、N カウンセリング、N 総社		ジェンダー・性差別	「フランス革命と女性」、ジェンダーの観点から見たフランス革命
多文化とポストコロニアル	K 多言語 K 類 - 多言語多文化専攻 S A		ジェンダー・性差別	女性と戦争に関する内容全般
プロジェクト学習	教育系全体・教養系全体		ジェンダー・性差別	韓国の儒教・従軍慰安婦・現代の女性差別
メディア・リテラシー	G 表コミ、G 美術		ジェンダー・性差別	TV、映画等におけるジェンダー表象
アメリカ映画論	G 表コミ、K 欧米		ジェンダー・性差別	ハリウッド映画における女性表象
ジェンダーと英語圏の文学	G 表コミ		ジェンダー・性差別	フェミニズム批評、クィア批評の紹介
中等社会科・地理歴史科教育法	B 類社会		ジェンダー・性差別	「写真花嫁」
社会学演習	A 類社会、B 類社会		ジェンダー・性差別	今年度は伊田広行「はじめて学ぶジェンダー論」を輪講
教育法学演習	L 学習			
教育法学演習	L 学習			
日本史演習	A 類社会、B 類社会		ジェンダー・性差別	文献講読：スコット『ジェンダーと歴史学』
日本史演習	A 類社会、B 類社会		ジェンダー・性差別	文献講読：スコット『ジェンダーと歴史学』
社会生活演習	L 学習		ジェンダー・性差別	A・ローゼン「現代イギリス社会史」（「結婚」「女性と仕事」）
日本史研究	A 類社会、B 類社会		ジェンダー・性差別	歴史研究にジェンダーの視点を導入することの意義について具体例を講述
20世紀アメリカ文学	修士		ジェンダー・性差別	アメリカの詩人と同性愛の問題を考察
韓国朝鮮社会教育論	修士		ジェンダー・性差別	儒教の内容と日韓朝の女性の歴史など
公法学	修士		ジェンダー・性差別	フェミニズム法学
国際人権教育論	修士		ジェンダー・性差別	インドのダウリー制度、アフリカ女性の割礼問題など
社会科教育特論	修士		ジェンダー・性差別	社会的公正さ
生命倫理と教育	修士		ジェンダー・性差別	女性の生殖決定権が生命倫理上問題になる場合のケース研究として。
地域生活と生涯学習	修士		ジェンダー・性差別	大内雅則「現代日本農村の社会文化」：農村女性の問題
日本近代史教育方法論	修士		ジェンダー・性差別	皇后に関するもの、女性天皇に関するもの
日本近代史教育論	修士		ジェンダー・性差別	皇后に関するもの、女性天皇に関するもの
日本史研究	修士		ジェンダー・性差別	文献講読：スコット『ジェンダーと歴史学』
比較社会科教育論 / 多文化教育論（同時開講）	修士		ジェンダー・性差別	多文化教育、gender equity
共生社会教育特論、メディアとジェンダー	修士		ジェンダー・性差別	今年度は「ジェンダー白書3 女性とメディア」講読
共生社会教育特論、教育とジェンダー	修士		ジェンダー・性差別	学校教育とジェンダーに関する主として教育社会学分野の論文講読
共生社会教育方法論、ジェンダーで学ぶ現代社会	修士		ジェンダー・性差別	今年度は多賀太「男性のジェンダー形成」講読

自然科学系

講義題目	対象	開設学期	内容-分類	内容-詳細
生態学	F類自然環境科学、F類環境教育	III	性(生物学)	ヒトを含めた動物の繁殖戦略
動物行動学	F類・自然環境科学	VI	性(生物学)	ヒトを含めた生物の性決定・性比調節

芸術・スポーツ科学系

講義題目	対象	開設学期	内容-分類	内容-詳細
ウェルネス概論	A類音楽、A類美術、B類音楽、B類美術、B A類学校教育、A類幼稚園、B類書道、C類、L類学習社会文化、G類		体育	体力の性差
学校看護学	A類B類保健体育		性教育	性教育の模擬授業の実施 性感染症
中等保健科カリキュラム開発論	AB類保健体育、L類生涯スポーツ	・奇	性教育	性教育の模擬授業の実施
デザインの基礎	AB美術		性差	障がい者のトイレの設置と性差など
初等体育科教育法	A類数学、B類美術		ジェンダー	体育科におけるジェンダーの問題
体育・スポーツ社会学	B類保健体育、L類生涯スポーツ		ジェンダー	スポーツとジェンダー
ウェルネス概論	A類音楽、A類美術、B類音楽、B類美術、B A類学校教育、A類幼稚園、B類書道、C類、L類学習社会文化、G類		健康	女性の健康(妊娠・出産・育児含む)
児童画と文化	AB類美術		男女差	児童の絵における男女の違い

東京学芸大学における男女共同参画関連の教育・研究内容に関する調査結果（2006年1月）

IV-2-(2) 男女共同参画・ジェンダー・性などに関連した卒業研究・大学院生の研究

総合教育科学系

分類	頻度	内容
ジェンダー・性役割	扱っている	別学・共学出身の男子学生のジェンダー観、職業意識と自尊心に関するジェンダー分析など
ジェンダー・性役割・性	扱っている	卒論のテーマ（今年は5本）はジェンダー中心：レズビアン・ゲイに対する偏見の検討、方向感覚のジェンダー差、雑誌に見るジェンダーなど。修論（2本中1本）：男女平等尺度の検討（現代版尺度の作成）
ジェンダー・性役割	扱っている	生活とジェンダーなど（卒論8件、修論1件他）
ジェンダー・性役割	扱っている	高齢者介護とジェンダーの問題
ジェンダー・性役割	扱っている	
ジェンダー・性役割	ときどき扱う	両親の育児共同・働く母親の育児ストレス
ジェンダー・性役割	ときどき扱う	留学生用のクラスで、日本社会の諸問題を論じるときに、女性問題をしばしば扱う。
ジェンダー・性役割	ときどき扱う	大学院のゼミのテキストで、ジェンダー関連文献を扱うことがある
ジェンダー・性役割	ときどき扱う	卒論において絵本におけるジェンダーを扱ったことがある
ジェンダー・性役割	ときどき扱う	卒論と修論で、父親・母親の育児、家族関係学など
ジェンダー・性役割	ときどき扱う	卒論では家事参加、結婚観、介護観。修論では結婚観。博論では女性の労働参加。
ジェンダー・性役割	ときどき扱う	卒論で性役割分業観
ジェンダー・性役割	ときどき扱う	卒論修論作成指導
ジェンダー・性役割	ときどき扱う	卒論・修論指導
ジェンダー・性役割	ときどき扱う	卒論・修論：子育て支援
ジェンダー・性役割	ときどき扱う	人権教育
ジェンダー・性役割	ときどき扱う	女子教育史（卒論）
ジェンダー・性役割	ときどき扱う	家族での父親・母親の役割などがテーマのときに、ジェンダーについて扱うことがあるが、あまり積極的ではない。臨床事例の中で具体的にテーマになることは多い。
ジェンダー・性役割	ときどき扱う	学芸員採用や博物館労働におけるジェンダーバランス
	ときどき扱う	
	ときどき扱う	
	ときどき扱う	
	ときどき扱う	

人文社会科学系

分類	頻度	内容
ジェンダー・性差別	扱っている	「ジェンダー・セクシュアリティ表象研究ゼミ」という自主ゼミを行っている。卒論では、そういう研究を行いたいという学生がいる場合、積極的に対応している。
ジェンダー・性差別	扱っている	ゼミ「職業生活と家庭生活の調査」をテーマに、特に雇用社会における女性の立場の検討を行っている。
ジェンダー・性差別	扱っている	卒論：文学テキストのジェンダー批評からの解釈
ジェンダー・性差別	扱っている	卒論・修論：結婚とジェンダー、教育とジェンダー
ジェンダー・性差別	扱っている	卒論で少年マンガのなかの性役割、アニメに見るジェンダーなど、修論で臨時的任用の女性教員についての研究、中国農村女性の意識変化など、博論で教師文化とジェンダー
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	1．(卒論)マンガのなかのジェンダー、2．語学の講読のテキストで、ジェンダーをテーマにしたものを扱ったことがある。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	(修)アメリカ文学・文化におけるジェンダー/セクシャリティ
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	開発教育
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	学生が卒業論文、修士論文等で関連するテーマを扱うことがある。たとえば、従軍慰安婦、近代中国における女性の地位、現代日本におけるアジア人女性の「農村花嫁」等
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	指導学生の卒論で、女性の起業に関する調査・論考がある。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	修論：たとえば「平安文学での女性の形容におけるジェンダー性について」の指導
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	女性運動などを修論・卒論で扱う生徒がいる。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	身体とセクシャリティに関する歴史研究書などを講読したことがある
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	性差に関わる内容によらず「公正さ」や社会科の基本的目標である「公正な社会的判断力の育成」について。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	ゼミ、演習授業で使うテキストで関連するテーマがある場合、それについて論じる。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	卒業論文で19世紀アメリカの「新しい女」に関する小説を扱った学生を指導した。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	卒論「イスラームと女性」など
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	卒論・修論いずれも、封建社会下の文学の性差や、男女の人権に関する考え方の違いを文学を通して指摘する。その他、指導に当たって研究者としての男女の性差や現代日本の共同参画の状況などについて相談のったり、アドバイスをしている。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	卒論・修論とも、アメリカ文学におけるジェンダーの問題をテーマに取り上げる学生が多い。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	卒論・修論共に、ジェンダー批評を扱う。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	卒論で、古代・中世の「女性史」に関する論文を書く学生がいた。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	卒論で学生の興味関心により、生殖医療をめぐる自己決定などを扱ったことがある。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	卒論で西洋古代社会における市民のあり方とジェンダーの関係の問題（例えばアテネ民主政期におけるアマゾノマキア（アマゾン殺し）のモチーフの多用などについて）を扱うことがある。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	卒論でモーツァルトのオペラにおける男女観等、音楽や文学との関連で扱うことがある。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	論文テーマの中で女性誌が扱われることがありその際先行業績を紹介するなどしている
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	卒論研究でジェンダー関係のことを扱ったことは、過去に何例もありました。具体的には、「絵本の中にもみるジェンダー役割の問題」に関して扱ったもの、「女性の拒食症」「女性の化粧」に関しての研究などがありました。
	ときどき扱う	
	ときどき扱う	
ジェンダー・性差別	扱っていない	ただし、昨年、卒論で保育所の立地展開をテーマにしたものがあり、考察視点として若干でもとらえる必要性を指導した。

自然科学系

分類	頻度	内容
ジェンダー	ときどき扱う	技術科と家庭科の関係のジェンダー
性(生物学)	扱っている	性決定・性分化
性(生物学)	扱っている	動物の繁殖戦略

芸術・スポーツ科学系

分類	頻度	内容
ジェンダー	扱っている	運動体験とジェンダー
健康	ときどき扱う	保健科教育における思春期の健康として
運動能力	ときどき扱う	体力や運動能力の性差
デザイン	ときどき扱う	トイレのデザインなど
性役割	ごくたまに	女子スポーツ選手の性役割認知

東京学芸大学における男女共同参画関連の教育・研究内容に関する調査結果（2006年1月）

IV-2-(3) 男女共同参画・ジェンダー・性などに関連した教員の研究

総合教育科学系

分類	頻度	内容
	扱っている	生活時間構造によるペイドワーク・アンペイドワークのジェンダー課題
	扱っている	男性心理学
	扱っている	大学入試の女性高得点者の追跡、女子大生の理数系科目離れ、大学生の参画社会への意識について
	扱っている	少女漫画に見るジェンダー意識（視点）の分析
	扱っている	教育におけるジェンダー、女性のジェンダー意識
	扱っている	教育においてジェンダーがどのように関連するか
	扱っている	学校における「隠れたカリキュラム」、ジェンダーの視点から見た性教育、生涯学習におけるジェンダー問題学習
	ときどき扱う	戦争における女性への抑圧・差別・暴力の歴史、そよびその記憶の保存、表象（戦時中）
	ときどき扱う	女性の脳と男性の脳の違い（構造・機能・認識・思考の相違）
	ときどき扱う	子育てに関する研究
	ときどき扱う	高齢者介護とジェンダー
	ときどき扱う	教員養成大学の教育活動に関するジェンダーの視点からの分析
	ときどき扱う	エイズ予防の厚生省重点科研費で、日本人の性行動調査、また少子化の問題で、社会保障人口問題研究所で日欧大学生性行動比較調査。
	ときどき扱う	運動遊びの性差（幼児）
	ときどき扱う	育児における男女共同参画
	ときどき扱う	
	ときどき扱う	
	ときどき扱う	

人文社会科学系

分類	頻度	内容
ジェンダー・性差別	扱っている	・女子により強い理科離れ現象の構造と背景について、学校教育に焦点をあてて研究、・教員養成系大学におけるジェンダーの再生産メカニズムについての研究
ジェンダー・性差別	扱っている	生協運動に見る「職場」と「家庭」の関係 石橋湛山の秩序観とジェンダーのアナロジー
ジェンダー・性差別	扱っている	家族、恋愛とジェンダーの関係
ジェンダー・性差別	扱っている	ケアワーク研究
ジェンダー・性差別	扱っている	日米の文学と大衆音楽におけるジェンダーの諸相を分析している。
ジェンダー・性差別	扱っている	フェミニズム批評、クイア批評
ジェンダー・性差別	扱っている	フェミニズム文学、人権問題としての女性差別、戦争と女性、女性による女性差別への社会構図など
ジェンダー・性差別	扱っている	メディアにおけるジェンダー表象
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	1.フロイトの思想、2.文学上のテーマとしての近親相姦
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	「公正な社会的判断力の育成」（社会科の基本的目標）と、多文化教育の中心課題である「公正さの理解」について。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	Identityの承認としての女性の権利
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	NPOの社会的背景として

人文社会系 (続き)

分類	頻度	内容
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	アメリカ文学・文化における女性の表象やジェンダーというものを、時代背景との関係で考察する。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	現代イギリス詩におけるジェンダー批評
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	現代スイス女性文学
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	選択的中絶をめぐる判例研究をしているが、但必ずしもジェンダー的視点をとっていない。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	村落社会におけるジェンダー
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	農村女性問題、ライフコース、家族経営協定など。役割分担。食生活とジェンダーなど。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	発話音声のダイナミクスについてカオス論的に検討することにより、性差を含めた生体情報を得ることが可能である点に関して。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	文学作品におけるジェンダー表象の分析。主に女性作家に関するもの。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	平安文学、さらに広く平安文化におけるジェンダー構造
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	米国社会科におけるジェンダー問題の取扱異に関する研究 (共同研究)、授業開発も。
ジェンダー・性差別	ときどき扱う	

自然科学系

分類	頻度	内容
男女共同参画	扱っている	男女共同参画社会における教師教育。男女共同参画社会における自然科学教育
ジェンダー	ときどき扱う	技術的素養におけるジェンダー問題の国際比較
性 (生物学)	扱っている	性決定・性分化、性ホルモンの定量
性 (生物学)	扱っている	動物の性淘汰

芸術・スポーツ科学系

分類	頻度	内容
ジェンダー	扱っている	・近代社会の形成とスポーツを通じたジェンダー形成の関連 ・トランスジェンダーの身体 - タイニューハーフ文化を通して -
男女差	扱っている	「子どもは何を描くか 日英 (北アイルランド) 児童画比較研究 」 『美術教育学 美術科教育学会誌 』第19号、pp.323-334, 1998 「子どもの発達と絵画表現 日英 (北アイルランド) 児童画比較研究 」 『美術教育学 美術科教育学会誌 』第20号、pp.359-370, 1999 ほか
運動能力	ときどき扱う	体力や運動能力の性差
表現	ときどき扱う	美術、芸術作品におけるエロティシズム表現についての考察
健康	ときどき扱う	更年期女性の健康について
性役割	以前少し	女子スポーツ選手の性役割葛藤
運動能力	以前研究したことがある	性周期に伴う運動能力 (剣道競技について) の変化

IV-2-(4) 男女共同参画推進プロジェクトに関するコメント

総合教育科学系

保育園など職員の雇用への支援ができると良い。男女共同参画が必要という認識がまだ行き渡っていない感じがする。教員養成カリキュラムの中に、ジェンダーを一つしっかりと、組み込むべきではないか。人権、ジェンダー、階層などがしっかり位置づけられているか。
学内保育・託児所を作りましょう。本プロジェクトと子ども未来プロジェクトとの連携を深めていってはどうでしょう
ポジティブ・アクションの社会実現に向けて、社会がどのように向かえばよいのか、学校での教育のあり方についての知見を得たい
<授業>ジェンダーに関する授業を全学的に開設することは緊急の課題であるのに、今回のカリ改訂に間に合うのであろうか？教育系には必修にすべき問題なのに、議論が遅れていることは重大な問題である。<労働環境>産休・育休などが取りやすい状況がますます悪化していると感じる。ジェンダー、セクハラなどに対する教員の意識の向上を図って欲しい。
大学の教職員において意思決定の場、およびそれを積極的に進めることのできる役職や部署を設け、男女共同参画が推進されるべき。

人文社会科学系

少子化時代の対応が話題となっていますが、女性が社会進出し、子育てをする環境整備にpositiveに頑張るべき政府の教育的対策はそれに見合ったものとはいえない。もっと社会や政府に根本的に何が問題化、なぜ男女差別の意識になってしまったのか。それらを研究し、アピール出来る未来形男女共同参画図を作成し、本学の全学生の必修講義の一つとして取り入れたり、内外にモデルとしてopen出来るlectureを設けたりするのはいかがでしょうか。個人個人の男女共同参画に関する意識は自分の仕事場においては見えてきませんし、差別化されていると感じません。本学でも男女差別のCase Studyを文献・参考書に出版するのはどうでしょうか。
性別を問わず誰もが学びやすく、働きやすい環境をつくっていく努力が求められていると思います。自分も教育に関わる者として、また働く者として意識的に取り組んでいくつもりです。特に教師養成という観点から考えれば、学校文化の一方の担い手である教師の意識をどう育てるかは重要でしょう。私自身が、意識化に関わる直接的な内容を扱う場面はあまりないのですが、社会科の授業法や卒論の指導等に携わる過程で内容や場に即した働きかけをしてきましたし、これも努力していきたいと思っています。
教職員用の保育施設の設置、整備
私の所属する学会連合でも、全体的に女性研究者の就職率が低いこと、及び学会etcの幹事・責任者に就いている率が低いことが話題になっている。特に関西に比して関東にその傾向が強いと思われる。
是非すすめていただきたいと思います。
教育現場や教職における男女共同参画の目標・プロセスなど具体的でわかりやすい理論・テキストなど作ってほしい。
特にありませんが。男性教員の数に比べて、女性教員の数が少ないことに関しては、やはり問題を感じます。しかし、その背景にはジェンダー・トラックの問題など複雑な要因が絡んでおり、制度的な事だけで解決するのは難しいのではと思います。また、制度だけに極端に変更を加えても、それはそれで何らかのひずみが生じるのではないかと、危惧します。
男女共同参画の問題を先進的に取り上げている教員養成系大学としての特色が出せると良い。
教育系の大学であるだけに、学生・生徒児童への教育的影響を考えると、とくに教員(附属学校を含む)の男女共同参画の推進は重要である。
「ジェンダー」と聞くだけで拒絶反応を示す教員がまだまだ多いように思います。極端な理解や基礎知識不足に基づく誤解もあるように思います。「今の世の中、すでに充分平等だ」「女性の方が強い」「女性自身が自分をマイノリティと決めつけることが差別だ」といった発言を耳にするにつけ、本当の意味での「男女共同参画」実現の困難さを感じます。

自然科学系

是非継続を
研究内容と男女共同参画は必ずしも一致しない
節電で照明が不十分で暗い学内は、性的犯罪の被害者になりやすい女性に対してストレスをもたらしているのではないか
委員会等で男女比を揃えると女性の負担が大きすぎる。母集団男女比を考慮すべき
女性教員の採用率を向上すべき。育児や介護なども充実させるべき
男女共同参画は本学にとって重要。単なる男女比ではなく、能力を平等に評価というような方針で
現在とくに思いあたらず

芸術・スポーツ科学系

男女共同参画と体力の性差を関連づけて研究できたらよいと思う
教育職における女性の占める割合、重要性から考えて、本学における教育内容にも多くの時間をとる必要ありと思う
国務大臣も担当する内容となってきました。教員養成大学としての本学が同時期に立ち上がって検討されていることに大きく期待しています。
直接的には関係ないが、性差に着目した運動学的特性を明らかにすることは重要な研究テーマと位置づける
担当教科であるデザイン研究に関して、現代では「ユニバーサル・デザイン」があります。授業の中で「色覚障害の克服に対するデザインからのアプローチ」を考えさせておりますが、この場合障害の保持者は大半は女性でなく男性である事を認識しています。広義ではアンケート内容の授業は行っていませんが、学生の研究テーマの結果として踏み込んだ内容を持つ場合があり、その時点ごとに指導する事しております。

東京学芸大学における男女共同参画関連の教育・研究内容に関する調査結果（2006年1月）

IV-2-(1)-2男女共同参画・ジェンダー・性などに関連した内容の講義 受講対象表

受講対象表（学部）

		総合教育	人文社会	自然科学	芸術・スポーツ	計
全学（教育・教養）		5	7			12
A	国語		1			1
A	社会	1	5			6
A	数学				1	1
A	理科	1				1
A	音楽	1			2	3
A	美術		1		2	3
A	保体		1		2	3
A	家庭	3	1			4
A	学教	4	1		2	7
A	幼稚園	3	1		2	6
B	B国語	1	1			2
B	B社会	1	6			7
B	数学	1				1
B	理科					0
B	音楽				2	2
B	美術		1		5	6
B	保体	1	1		3	5
B	家庭	3	1			4
B	技術		1			1
B	英語	1	2			3
B	書道		2		2	4
C			2		2	4
F	環境教育		3	1		4
F	自然環境		1	2		3
F	文化財		3			3
G	音楽		1		2	3
G	美術		3		2	5
G	書道		1		2	3
G	表現コミュニケーション		6		2	8
J	情報教育		1			1
K	国際教育	4	3			7
K	多言語	2	3			5
K	日本語	1	1			2
K	日本研	1	3			4
K	アジア	1	3			4
K	欧米		4			4
L	学習	2	8		2	12
L	生涯スポーツ	1	2		2	5
N	加パリング	3	5			8
N	総社	3	8			11

*この表は、各学系で開設されている男女共同参画・ジェンダー・性などに関連した授業が、どこの学生を対象にいくつあるのかを集計したものである。例えば「総合教育 - A家庭」の欄に「3」とあるのは、A類家庭科の学生が受講できる授業が、総合教育学系に1つ開講されていることを意味している。

資料 男女共同参画推進プロジェクトによる附属学校へのアンケート結果

1. あなたの学校・園で行われる会議は通常、何時に行われますか？それぞれの会議について、お教えてください。

*1		全体合 計	小学 校計	a	b	c	d	中学校 計	e	f	g	h	高等学 校計	i	j	幼稚 園計	k	l	養護 学校
教員会議 (職員会 議)	所定勤務時間内に開催され終了する	9	3	1		1	1	2			1	1	1		1	2	1	1	1
	所定勤務時間内に開催されるが時間外まで長引くことが多い	5	1		1			3	1	1		1	1	1		0			0
	所定勤務時間外に開催されることが多い	0	0					0					0			0			0
定例の全 体研究会	所定勤務時間内に開催され終了する	9	3	1		1	1	3		1	1	1	1		1	1	1		1
	所定勤務時間内に開催されるが時間外まで長引くことが多い	5	1		1			2	1			1	1	1		1		1	0
	所定勤務時間外に開催されることが多い	0	0					0					0			0			0
学年会 (学部 会)	所定勤務時間内に開催され終了する	8	2	1		1		3		1	1	1	1		1	1	1		1
	所定勤務時間内に開催されるが時間外まで長引くことが多い	6	2		1		1	2	1			1	1	1		1		1	0
	所定勤務時間外に開催されることが多い	0	0					0					0			0			0
教科部会	所定勤務時間内に開催され終了する	7	2			1	1	3		1	1	1	2	1	1	0			0
	所定勤務時間内に開催されるが時間外まで長引くことが多い	3	2	1	1			1				1	0			0			0
	所定勤務時間外に開催されることが多い	1	0					1	1				0			0			0
各種委員 会・部会	所定勤務時間内に開催され終了する	8	3	1		1	1	3		1	1	1	1		1	1	1		0
	所定勤務時間内に開催されるが時間外まで長引くことが多い	5	0					2	1			1	1	1		1		1	1
	所定勤務時間外に開催されることが多い	1	1		1			0					0			0			0
その他	所定勤務時間内に開催され終了する	2	0					0					1		1	1	1		0
	所定勤務時間内に開催されるが時間外まで長引くことが多い	1	1				1	0					0			0			0
	所定勤務時間外に開催されることが多い	2	1		1			1	1				0			0			0
その他の内容		0	0	0				*2	0	*3				0			0		
教育実習 生指導	所定勤務時間内に開催され終了する	2	1			1		0					0			1		1	0
	所定勤務時間内に開催されるが時間外まで長引くことが多い	9	3	1	1		1	3		1	1	1	1		1	1	1		1
	所定勤務時間外に開催されることが多い	3	0					2	1			1	1	1		0			0

注) *1 a 世田谷小学校、b 竹早小学校、c 小金井小学校、d 大泉小学校、e 世田谷中学校、f 竹早中学校、g 小金井中学校、h 大泉中学校、i 附属高校、j 附属高校大泉校舎、k 小金井園舎、l 竹早園舎 *2 研究分科会 *3 生徒指導・進路指導

2. あなたの学校・園では、休日に、部活などの幼児・児童・生徒の活動に、教員が仕事として指導することがありますか？

*1	全体 合計	小学 校計	a	b	c	d	中学 校計	e	f	g	h	高等 学校計	i	j	幼稚 園計	k	l	養護学 校
毎週ほとんどある	5	0					3	1	1		1	2	1	1	0			0
月に1回程度はある	3	0					0					1	1		1		1	1
年に数回程度はある	4	3		1	1	1	1			1		0			0			0
ほとんど無い	2	1	1				0					0			1	1		0

注) *1 a 世田谷小学校、b 竹早小学校、c 小金井小学校、d 大泉小学校、e 世田谷中学校、f 竹早中学校、g 小金井中学校、h 大泉中学校、i 附属高校、j 附属高校大泉校舎、k 小金井園舎、l 竹早園舎

3. 2で と答えた方、その指導にあたる教員に男女の差はありますか？

*1	全体 合計	小学 校計	a	b	c	d	中学 校計	e	f	g	h	高等 学校計	i	j	幼稚 園計	k	l	養護学 校
ほとんどが男性である	1	0					1				1	0			0			0
男女ともに当たっている	9	3		1	1	1	3	1	1	1		2	1	1	0			1
ほとんどが女性である	1	0					0					0			1		1	0

注) *1 a 世田谷小学校、b 竹早小学校、c 小金井小学校、d 大泉小学校、e 世田谷中学校、f 竹早中学校、g 小金井中学校、h 大泉中学校、i 附属高校、j 附属高校大泉校舎、k 小金井園舎、l 竹早園舎

4. あなたの学校・園では、会議等でお茶を出しますか？

*1	全体 合計	小学 校計	a	b	c	d	中学 校計	e	f	g	h	高等 学校 計	i	j	幼稚 園計	k	l	養護 学校
はい	6	2			1	1	2		1		1	1		1	1		1	0
いいえ	7	2	1	1			2	1		1		1	1		1	1		1

注) *1 a 世田谷小学校、b 竹早小学校、c 小金井小学校、d 大泉小学校、e 世田谷中学校、f 竹早中学校、g 小金井中学校、h 大泉中学校、i 附属高校、j 附属高校大泉校舎、k 小金井園舎、l 竹早園舎

5. 4で「はい」と答えた方、それらの準備や片づけは誰がすることが多いですか

	全体 合計	小学 校計	a	b	c	d	中学 校計	e	f	g	h	高等 学校 計	i	j	幼稚 園計	k	l	養護 学校
主に女性	0	0					0					0			0			0
主に男性	1	0					0					0			1	1		0
男女問わず若い 人	2	1				1	1		1			0			0			0
全員の輪番制	0	0					0					0			0			0
管理職	0	0					0					0			0			0
その他	3	1			1		1				1	1		1	0			0
その他の内容					*2						*2			*3				*4

注) *1 a 世田谷小学校、b 竹早小学校、c 小金井小学校、d 大泉小学校、e 世田谷中学校、f 竹早中学校、g 小金井中学校、h 大泉中学校、i 附属高校、j 附属高校大泉校舎、k 小金井園舎、l 竹早園舎

*2 準備は進んで 気づいた人、または用務員、片付けの水道場までは全員で洗うのは用務員

*3 職員会議では教務委員会

*4 適宜、用務補佐

6. あなたの学校・園では、学校園内で、親睦会や研究発表会お疲れ様会、学年会などの飲食をすること がありますか

	全体 合計	小学 校計	a	b	c	d	中学 校計	e	f	g	h	高等 学校 計	i	j	幼稚 園計	k	l	養護 学校
月に1度程度ある	12	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1		2	1	1	1
年に数回はある	1	0					0					1		1	0			0
学校園内で行うことは禁止している	0	0					0					0			0			0

注) *1 a 世田谷小学校、b 竹早小学校、c 小金井小学校、d 大泉小学校、e 世田谷中学校、f 竹早中学校、g 小金井中学校、h 大泉中学校、i 附属高校、j 附属高校大泉校舎、k 小金井園舎、l 竹早園舎

7. 6で または と答えた方、それらの準備や片づけは誰がすることが多いですか

*1	全体合計	小学校計	a	b	c	d	中学校計	e	f	g	h	高等学校計	i	j	幼稚園計	k	l	養護学校
主に女性	0	0					0					0			0			0
主に男性	1	1	1				0					0			0			0
男女問わず若い人	1	0					0					0			0			1
全員の輪番制	3	1			1		1	1				1	1		0			0
管理職	0	0					0					0			0			0
その他	7	2		1		1	3		1	1	1	0			2	1	1	0
その他内容				*2		*3			*3	*4	*3					*3	*3	

注) *1 a 世田谷小学校、b 竹早小学校、c 小金井小学校、d 大泉小学校、e 世田谷中学校、f 竹早中学校、g 小金井中学校、h 大泉中学校、i 附属高校、j 附属高校大泉校舎、k 小金井園舎、l 竹早園舎

*2 学内教頭 *3 全員で *4 気づいた人

8. あなたの学校・園では、海や山での子どもの指導において、女性の特性(月経・妊娠・更年期)に配慮した仕事分担を行っていますか？

*1	全体 合計	小学 校計	a	b	c	d	中学 校計	e	f	g	h	高等 学校 計	i	j	幼稚 園計	k	l	養護 学校
はい	6	2	1			1	1			1		1		1	2	1	1	0
いいえ	7	2		1	1		3	1	1		1	1	1		0			1

注) *1 a 世田谷小学校、b 竹早小学校、c 小金井小学校、d 大泉小学校、e 世田谷中学校、f 竹早中学校、g 小金井中学校、h 大泉中学校、i 附属高校、j 附属高校大泉校舎、k 小金井園舎、l 竹早園舎

9. あなたの学校・園の幼児・児童・生徒の名簿のデザインはどのようなものですか？

*1	全体 合計	小学 校計	a	b	c	d	中学 校計	e	f	g	h	高等 学校 計	i	j	幼稚 園計	k	l	養護 学校
すべての名簿が混合名簿	3	1		1			0					1		1	0			1
身体測定など一部は男女別を使用し、通常は混合名簿	2	0					0					0			2	1	1	0
すべてが男女別名簿	8	3	1		1	1	4	1	1	1	1	1	1		0			0
その他	0	0					0					0			0			0

注) *1 a 世田谷小学校、b 竹早小学校、c 小金井小学校、d 大泉小学校、e 世田谷中学校、f 竹早中学校、g 小金井中学校、h 大泉中学校、i 附属高校、j 附属高校大泉校舎、k 小金井園舎、l 竹早園舎

10. あなたの学校・園の幼児・児童・生徒の募集は、男女別で人数を決めていますか。

*1	全体 合計	小学 校計	a	b	c	d	中学 校計	e	f	g	h	高等 学校 計	i	j	幼稚 園計	k	l	養護 学校
はい	12	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1		2	1	1	1
いいえ	1	0					0					1	1		0			0

92注) *1 a 世田谷小学校、b 竹早小学校、c 小金井小学校、d 大泉小学校、e 世田谷中学校、f 竹早中学校、g 小金井中学校、h 大泉中学校、i 附属高校、j 附属高校大泉校舎、k 小金井園舎、l 竹早園舎

11. あなたの学校・園の幼児・児童・生徒の持ち物で、男女別に区別して指定しているものはありますか。また、学校指定ではないが、結果として区別して配布しているものはありますか？また、はいと答えた方、それらはどのようなものですか？

*1	全体合計	小学校計	a	b	c	d	中学校計	e	F	g	h	高等学校計	i	j	幼稚園計	k	l	養護学校
学校・園で男女で指定	10	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1		0			1
具体的に		0	体育着	制服、制帽	制服、制帽、体育着、水泳着、ランドセル(3年からは同一)	制服、制帽、体育着、スモック	0	制服、体育着	制服、体育着、上履き	学年・校章	制服	0	制服		0			制服、制帽
学校・園指定ではないが、教員が実際は男女で分けている	1	1			1		0					0			0			0
具体的に	0	0			体育着入れ、防災頭巾座布団(1年からは同一とした)、その他(絵の具箱、習字箱は選択させているが結果的にほぼ男女で分かっている)		0					0			0			0

注) *1 a 世田谷小学校、b 竹早小学校、c 小金井小学校、d 大泉小学校、e 世田谷中学校、f 竹早中学校、g 小金井中学校、h 大泉中学校、i 附属高校、j 附属高校大泉校舎、k 小金井園舎、l 竹早園舎

12. 日常の学校・園生活の中で、男女別で行動することがありますか？ 男女別にしているものにつけてください。

*1	全 体 合 計	小 学 校 計	a	b	c	d	中 学 校 計	e	f	g	h	高 等 学 校 計	i	j	幼 稚 園 計	k	l	養 護 学 校
朝礼などでの整列	7	2		1		1	4	1	1	1	1	1	1		0			0
教室での席順	3	1			1		2	1		1		0			0			0
学習班編成	1	0					1	1				0			0			0
クラス分け	2	1	1				1	1				0			0			0
その他	2	0					0					0			1		体力 測定 など	トイレ、 着替え 指導

注) *1 a 世田谷小学校、b 竹早小学校、c 小金井小学校、d 大泉小学校、e 世田谷中学校、f 竹早中学校、g 小金井中学校、h 大泉中学校、i 附属高校、j 附属高校大泉校舎、k 小金井園舎、l 竹早園舎

13. 今年度のPTAの役員の構成を教えてください。

*1		全体 合計	小学 校計	a	b	c	d	中学 校計	e	f	g	h	高等 学校計	i	j	幼稚 園計	k	l	養 護 学 校
会長	父親	11	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1		1	0
	母親	2	0					0					0			1	1		1
	他	0	0					0					0			0			0
副会長	父親	9	4	1	1	1	1	2		1	1		2	1	1	1		1	0
	母親	6	1				1	2	1			1	1		1	1	1		1
	他	0	0					0					0			0			0
会計	父親	4	1				1	1				1	1	1		1		1	0
	母親	7	1			1		3	1	1	1		1		1	1	1		1
	他	0	0					0					0			0			0
書記	父親	0	0					0					0			0			0
	母親	1	1				1	0					0			0			0
	他	0	0					0					0			0			0

注) *1 a 世田谷小学校、b 竹早小学校、c 小金井小学校、d 大泉小学校、e 世田谷中学校、f 竹早中学校、g 小金井中学校、h 大泉中学校、i 附属高校、j 附属高校大泉校舎、k 小金井園舎、l 竹早園舎

14. PTAの会合はどの時間帯に行っていますか。

	全 体 合 計	小 学 校 計	a	b	c	d	中 学 校 計	e	f	g	h	高 等 学 校 計	i	j	幼 稚 園 計	k	l	養 護 学 校
午前中が多い	3	1			1		0					0			1	1		1
午後が多い	2	0					1				1	0			1		1	0
特に決まってい ない	4	0					2	1	1			2	1	1	0			0
夕刻から行う	2	2		1		1	0					0			0			0
その他	3	2	1		1		1			1		0		役員会は 土曜が多い	0			0
その他の内容	0	0	学級役員会は午 前、理事会は夜行 っている		土 曜 日		0			土 曜 日		0			0			0

注) *1 a 世田谷小学校、b 竹早小学校、c 小金井小学校、d 大泉小学校、e 世田谷中学校、f 竹早中学校、g 小金井中学校、h 大泉中学校、i 附属
高校、j 附属高校大泉校舎、k 小金井園舎、l 竹早園舎

資料 東京学芸大学男女共同参画推進本部設置要項

東京学芸大学男女共同参画推進本部設置要項

平成 18 年 3 月 14 日

制 定

(設置)

第1 国立大学法人東京学芸大学役員会の下に、東京学芸大学男女共同参画推進本部(以下「推進本部」という。)を置く。

(目的)

第2 推進本部は、人事、教育、研究その他すべての面での大学の男女共同参画を推進するため、必要な業務を行うことを目的とする。

(業務)

第3 推進本部は、次に掲げる業務を行う。

- (1) 男女共同参画推進に係る基本方針に関すること。
- (2) 男女共同参画推進方策の企画、立案及び実施に関すること。
- (3) 男女共同参画推進の実施状況の点検評価及び改善に関すること。
- (4) 男女共同参画推進の情報提供、広報等に関すること。
- (5) その他男女共同参画を推進するために必要な業務

(組織)

第4 推進本部は、次に掲げる者で組織する。

- (1) 学長が委嘱する教員 若干名
 - (2) 学長が委嘱する事務職員 若干名
- 2 推進本部に本部長を置き、前項第1号に掲げる者のうちから学長が指名する。
- 3 本部長は、推進本部の業務を総括する。

(任期)

第5 第4第1項に掲げる者の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(庶務)

第6 推進本部の庶務は、関係部課の協力を得て総務部総務課が処理する。

(補則)

第7 この要項に定めるもののほか、推進本部の運営等に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

この要項は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

男女共同参画推進プロジェクト構成員 ((2005.10. ~2006.3.)

座長 村松 泰子 (人文社会科学系長)
副座長 大竹美登利 (総合教育科学系)
杉森 伸吉 (")
及川英二郎 (人文社会科学系)
植松 晴子 (自然科学系)
狩野 賢司 (")
鈴木 琴子 (芸術・スポーツ科学系)
松田 恵示 (")
平井 文香 (附属学校運営部)
吉原 定行 (総務部人事課)
山本のり子 (財務部監査課)

男女共同参画推進本部構成員 (2006.4. ~2008.3.)

本部長 高橋 道子 (総合教育科学系)
副本部長 大竹美登利 (総合教育科学系)
杉森 伸吉 (")
及川英二郎 (人文社会科学系)
李 修京 (")
植松 晴子 (自然科学系)
狩野 賢司 (")
鈴木 琴子 (芸術・スポーツ科学系)
松田 恵示 (")
平井 文香 (附属学校運営部)
高野 和夫 (総務部人事課)
石森 徳子 (学務部学務課)
担当理事 馬淵 貞利

2006 年版 東京学芸大学男女共同参画白書

2006 年 6 月発行

編集 東京学芸大学男女共同参画推進本部

発行 国立大学法人 東京学芸大学