

2187-7661

2018 年版

東京学芸大学男女共同参画白書

2018 年 3 月

国立大学学校法人東京学芸大学

はじめに

本白書では、2016年4月から2018年3月までの本学男女共同参画推進本部の活動を報告します。

東京学芸大学男女共同参画推進本部は2006年に発足しました。2012年から2014年まで科学技術振興機構（JST）の「女性研究者研究活動支援事業」に採択され拡大充実した本本部の活動は、2014年度以降、その成果を引き継ぎながら、より着実に本学の一般的な業務に寄り添った内容に調整されてきたと理解しています。その間、2015年には第一回東京都女性活躍推進大賞を受賞しています。

2016年度の松田恵示副学長（研究・広報担当）からバトンタッチし、2017年4月から本部長を務めておりますが、本部員のみなさん、男女共同参画支援室のみなさんに助けていただきながらの運営となっております。これまでのように「両立支援」「意識啓発」「裾野拡大」の3つの部門を柱として、男女共同参画フォーラム、教職員交流会、オープンキャンパス特別企画などのイベントを企画・実施しながら、育児中夜間授業免除制度、育児・介護・看護等支援補助員制度、ベビーシッター割引制度、病後時保育利用補助制度、学会参加時の託児利用補助制度などに取り組んできましたが、経費や情報提供が十分でなかったり、取扱いに慣れていなかったりした点などもあって、みなさまにはご迷惑をおかけした点もあるかと思えます。期待して制度の利用をお考えいただきながら、必ずしも十分にお応えできていないことについては、この場をお借りしてお詫び申し上げます。

それでも、少しずつでも制度が定着し、そのことがまた男女共同参画の意識を高め、それがまた制度改革につながるという循環を期待しながら、できるところから、できる範囲のものを積み上げていくという考えで取り組んでおります。女性研究者支援として始まったメンター制度は2014年度以降男性の学生・教員も支援対象とし、さらに「学芸フロンティア科目」としての授業開設、学生サポーターやなないろ文庫の活動、相談サービスや調査研究も続けており、2017年度に実施した附属学校教員を対象としたアンケートからも、いっそう活動の充実に努めなければならないことが読み取れました。詳しい活動内容や調査報告については、それぞれ本白書の該当するところを参照ください。

今後ともご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

2018年2月17日

男女共同参画推進本部長・副学長 中島裕昭

2018年版 東京学芸大学男女共同参画白書

目次

はじめに	1
目次	2
I 東京学芸大学の男女共同参画の取り組み	
I-1 東京学芸大学の男女共同参画の進捗状況	5
II ライフイベントと研究活動を両立させるための諸支援	
II-1 育児・介護・看護等支援補助員制度	7
(1) 概要	7
(2) 利用実績	8
(3) 予算増額の取り組み	7
II-2 メンター制度・相談サービス・来訪者	9
(1) 相談実績	9
(2) 今後の課題	9
(3) 来訪者	9
II-3 学業・職業との両立支援	10
(1) ベビーシッター割引券(旧：育児クーポン)	10
(2) 病後児保育利用補助申請書	10
(3) 子の看護休暇	11
(4) 学会参加時の託児利用補助制度	11
II-4 教職員交流会	12
(1) 趣旨及び経過	12
(2) 各回の概要	12
III 男女共同参画に向けての意識啓発活動	
III-1 男女共同参画フォーラムの開催	19
(1) 趣旨及び経緯	19
(2) フォーラムの概要	19
① 第21回 「性教育は今～若者と「性」－学校教育ができること」	
② 第22回 「隠れていないジェンダーバイアス－男性学と性教育からダイバーシティへ」	
III-2 OPGE 通信の発行	24
(1) 趣旨及び経緯	24
(2) 概要	24
(3) 今後の課題	25

III- 3	学生サポーター制度・活動記録	26
III- 4	研修会等講師派遣	28
	(1) 国際中等学校講師派遣	28
	(2) キャンパスライフ委員会	28
	(3) 附属学校初任者研修プログラム	29
IV	男女共同参画の裾野拡大に向けての支援	
IV- 1	フロンティア科目H	30
	(1) 趣旨及び経緯	30
	(2) 概要	30
	(3) 今後の課題	31
IV- 2	大学説明会（オープンキャンパス）	32
	(1) 趣旨及び経緯	32
	(2) 概要	32
	①2016年	32
	②2017年	33
	(3) 今後の課題	34
V	「女性活躍推進行動計画」に関する調査結果報告	
V-1	2016年 大学教員 事務職員 調査	35
	(1) 調査方法	35
	(2) 調査依頼状	35
	(3) 調査用紙	35
	(4) 調査結果（OPGE通信 Vol. 37に掲載）	39
V-2	2017年 附属学校・園教員 調査	41
	(1) 調査依頼状	41
	(2) 調査用紙	42
	(3) 調査結果（OPGE通信 Vol. 38に掲載）	45
VI	第6期男女共同参画推進の総括と今後の課題	47

<資料編>

資料1	男女共同参画推進本部運営会議開催記録	48
資料2	男女共同参画の進捗状況に関するデータ	56
資料3	子の看護休暇の対象年齢引き上げに関する要望書	75
資料4	子の看護休暇のための規則改正	76
資料5	病後児保育利用補助制度案内	77
資料6	病後児保育利用補助制度申請書	78
資料7	学会参加時の託児利用費の補助についての要望書	80
資料8	学会参加時の託児利用補助制度要項	81
資料9	学会参加時の保育支援制度利用者募集案内	82
資料10	育児・介護・看護等支援補助員に関する要項	83
資料11	育児・介護・看護等支援補助員制度予算増額に関する要望書	85
資料12	育児・介護・看護等支援補助員制度募集案内(前期・後期)	86
資料13	育児・介護・看護等支援補助員制度申請書	90
資料14	育児クーポン制度の再開とそれに伴う費用の支出についてお願い	92
資料15	ベビーシッター割引制度利用要領	93
資料16	ベビーシッター割引券(旧育児クーポン制度)申込書	95
資料17	本学の男女共同参画についての基本理念と基本方針	96
資料18	東京学芸大学 男女共同参画推進本部要項	97
資料19	男女共同参画推進本部構成員	99

I 東京学芸大学の男女共同参画の取り組み

I-1 東京学芸大学の男女共同参画の進捗状況

図表 I-1-(1)-a 大学教員数 () 内は同年度の同職位の男女比

		教授	准教授	講師	助教	計	非常勤講師
東京学芸大学		127 (52.5%)	94 (38.8%)	18 (7.4%)	3 (1.2%)	242 (74.2%)	275 (53.1%)
数字は上段から		137 (82.0%)	92 (72.4%)	19 (55.9%)	4 (66.7%)	252 (75.4%)	243 (58.3%)
2017.10.1 現在	男性	145 (84.3%)	88 (73.3%)	14 (53.8%)	6 (85.7%)	253 (77.8%)	254 (59.8%)
2015.10.1 現在		176 (85.2%)	94 (74.0%)	16 (59.3%)	8 (88.9%)	268 (79.1%)	228 (58.9%)
2013.10.1 現在		152 (84.4%)	96 (78.7%)	16 (57.1%)	7 (100%)	271 (80.4%)	175 (54.7%)
2011.10.1 現在		165 (87.3%)	107 (77.0%)	14 (63.6%)	7 (87.5%)	293 (81.8%)	238 (63.1%)
2009.10.1 現在		163 (89.1%)	117 (77.0%)	19 (70.4%)	9 (100%)	308 (83.0%)	202 (65.0%)
2007.10.1 現在		女性	34 (21.1%)	32 (25.4%)	17 (48.6%)	1 (25.0%)	84 (25.8%)
2005.10.1 現在	30 (18.0%)		35 (27.6%)	15 (44.1%)	2 (33.3%)	82 (24.6%)	174 (41.7%)
※非常勤講師は5月1日	27 (15.7%)		32 (26.7%)	12 (46.2%)	1 (14.3%)	72 (22.2%)	171 (40.2%)
現在	26 (14.8%)		33 (26.0%)	11 (40.7%)	1 (11.1%)	71 (20.9%)	159 (41.1%)
	28 (15.6%)		26 (21.3%)	12 (42.9%)	0 (0%)	66 (19.6%)	145 (45.3%)
	24 (12.7%)		32 (23.0%)	8 (36.4%)	1 (12.5%)	65 (18.2%)	139 (36.9%)
	20 (10.9%)		35 (23.0%)	8 (29.6%)	0 (0%)	63 (17.0%)	109 (35.0%)
	計	161	126	35	4	326	518
		167	127	34	6	334	417
		172	120	26	7	325	425
		176	127	27	9	339	387
		180	122	28	7	337	320
		189	139	22	8	358	377
		183	152	27	9	371	311

図表 I -1-(1)-b 附属学校園の教員

		小学校	中学校	国際中等 教育学校	高等学校	幼稚園	特別支援 学校	計	非常勤講 師	
東京学芸大学 数字は上段から	男 性	74(71.8%)	44(64.7%)	28(56.0%)	40(72.7%)	2(20.0%)	18(52.9%)	0	48(42.1%)	
		74(70.5%)	42(64.6%)	29(56.9%)	38(67.9%)	1(10.0%)	17(50.0%)	201(62.6%)	49(44.5%)	
		75(72.8%)	45(67.2%)	30(58.8%)	39(72.2%)	2(16.2%)	15(46.9%)	206(64.6%)	50(43.1%)	
		2017.5.1現在	76(72.4%)	44(72.7%)	33(63.5%)	40(72.7%)	1(9.1%)	18(54.5%)	212(65.8%)	44(41.1%)
		2015.5.1現在	77(71.3%)	49(69.0%)	35(67.3%)	40(70.2%)	1(10.0%)	15(44.1%)	217(65.6%)	56(67.6%)
		2013.5.1現在	74(73.3%)	47(69.1%)	36(69.2%)	42(75.0%)	1(10.0%)	16(50.0%)	216(67.9%)	35(49.3%)
		2011.5.1現在	74(74.0%)	64(71.9%)	—	62(73.8%)	1(11.1%)	16(50.0%)	217(69.1%)	45(69.1%)
2009.5.1現在	女 性	29(28.2%)	24(35.3%)	22(44.0%)	15(27.3%)	8(80.0%)	16(47.1%)	114(35.6%)	66(57.9%)	
2007.10.1現在		31(29.5%)	23(35.4%)	22(43.1%)	18(32.1%)	9(90.0%)	17(50.0%)	120(37.4%)	61(55.5%)	
2005.10.1現在		28(27.2%)	22(32.8%)	21(41.2%)	15(27.8%)	10(83.8%)	17(53.1%)	113(35.4%)	66(56.9%)	
		29(27.6%)	22(27.3%)	19(36.5%)	15(27.3%)	10(90.9%)	15(45.5%)	110(34.2%)	63(58.9%)	
		31(28.7%)	22(31.0%)	17(32.7%)	17(29.8%)	9(90.0%)	19(55.9%)	114(34.4%)	46(45.1%)	
		27(26.7%)	21(30.9%)	16(30.8%)	14(25.0%)	9(90.0%)	16(50.0%)	102(32.4%)	36(50.7%)	
		26(26.0%)	25(28.1%)	—	22(26.2%)	8(88.9%)	16(50.0%)	97(30.9%)	44(49.4%)	
計	103	68	50	55	10	34	320	114		
	105	65	51	56	10	34	321	110		
	103	67	51	54	12	32	319	116		
	105	66	52	55	11	33	322	107		
	108	71	52	57	9	34	331	102		
	101	68	52	56	10	32	318	71		
	100	89	—	84	9	32	314	89		

Ⅱ ライフイベントと研究活動を両立させるための諸支援

Ⅱ-1 育児・介護・看護等支援補助員制度

(1) 概要

2016年度、2017年度は前後期、年間750,000円の予算で実施された。2016年度前期は22件の利用で362,813円、後期は21件の利用で355,200円、合計718,013円の執行であった。2017年度前期は18件の利用で387,848円、後期は19件で360,822円の執行であった。2016-2017年度の制度利用の理由は、ほとんどが育児であったが、2016年2017年それぞれ介護が4件（2名2期継続）あり、2017年後期には看護が1件あった。また、男女の別では、それぞれ約1/3が男性であった。附属学校・園における利用は2015年から始まり、徐々に増えていたが、2016年から2017年においては各期ともほぼ同じ利用者であり7件～9件と全体の約40%を占めている。附属学校・園の利用者から利用開始日程について4月から利用したいとの声が多くあったため、2017年前期支援対象である教職員へのアンケート（20名中16名から回答・回答率は80.0%）を行った。4月からの利用についてもほとんどが賛成意見であり、反対意見はなかった。年度の切り替えで心配だった補助員の確保が可能かという質問については1名を除いて可能であるとの回答であった。アンケートの結果より、2018年度からは前期利用期間を4月～9月にすることになった。e-mailでのアンケート実施であったがその回答率の高さ（80.0%）、コメントからも、本制度への関心・期待度の高さが伺われる。

(2) 利用実績

次頁の表参照

(3) 予算増額の取り組み

この制度については、対象者を広げ、ホームページで呼びかけをするなど、多くの人が利用できるよう整備を進めてきた。

しかし、予算の制約から、希望者の要望を100%満たすことはできず、男女共同参画推進本部で検討の上、「育児・介護・看護等支援補助員制度予算増額に関する要望書」（巻末 資料11 参照）を提出した。

(2)利用実績

育児・介護・看護等支援補助員制度利用2016年度～2017年度									
支援対象者	所属・職位	性別	事由	補助員数	2016前期	2016後期	2017前期	2017後期	利用時間
1	大学・准教授	男	育児	3・4	○	○	○	○	71
2	大学・准教授	男	育児	1	○	○	-	-	33
3	大学・准教授	女	育児	1	○	○	○	○	50
4	附属・教諭	女	育児	1	○	○	-	-	32
5	大学・准教授	男	育児	1	○	○	-	-	30
6	大学・講師	男	育児	1	○	○	○	○	71
7	附属・教諭	女	育児	1	○	○	○	○	71
8	附属・教諭	女	育児	1	○	○	○	○	65
9	附属・教諭	女	育児	1	○	○	○	○	71
10	附属・教諭	女	育児	1	○	○	○	○	71
11	附属・教諭	女	育児	1	○	○	-	-	23
12	附属・教諭	女	育児	1	○	○	○	○	54
13	大学・准教授	男	育児	1	○	○	-	-	33
14	大学・准教授	女	育児	1	○	○	○	○	64
15	大学・准教授	女	育児	1	○	-	-	-	15
16	大学・准教授	女	育児	1	○	○	-	-	30
17	大学・教授	男	介護	1	○	-	-	-	11
18	附属・教諭	女	介護	1	○	○	○	○	68
19	大学・准教授	女	育児	1	○	○	○	○	56
20	大学・准教授	女	育児	1	○	○	○	○	50
21	大学・准教授	女	育児	1	○	-	-	-	13
22	大学・准教授	男	育児	1	○	○	○	○	71
23	附属・教諭	女	育児	1	-	○	-	-	17
24	附属・教諭	女	育児	1	-	○	-	-	12
25	大学・准教授	男	育児	1	-	-	○	○	38
26	大学・教授	男	育児	1	-	-	○	-	20
27	大学・教授	女	介護	1	-	-	○	○	38
28	大学・准教授	男	育児	1	-	-	○	○	31
29	附属・教諭	女	育児	1	-	-	○	○	38
30	大学・講師	男	看護	1	-	-	-	○	16
31	大学・講師	女	育児	1	-	-	-	○	15
利用額									
年度	期	支援対象者	補助員数	時間数	利用額(円)				
2016年度	前期	22	25	315	362,813				
	後期	21	24	323	355,200				
	合計	43	49	638	718,013				
2017年度	前期	18	21	330	387,848				
	後期	19	22	310	360,822				
	合計	37	43	640	748,670				

Ⅱ－２ メンター制度・相談サービス・来訪者

(1) 相談実績

2016年度は、正式な相談はなかった。

2017年度は、ベビーシッター補助券（通称：育児クーポン）に関して、思うように使えないことを知った人から、どこにどう働きかけたらいいか、との問いかけがあった。ベビーシッター補助券は前年度実績から10枚分用意（人事課予算）していたが、2017年度は不足の見込みとなり、急ぎよ男女共同参画支援室の予算から100枚買い足して対応し、次年度の予算増額要求につなげた。

また、“ヒューマンライブラリー”開催時に、男女共同参画支援室が紹介したアルバイトが、学外からの参加者に望まない身体的な接触をされ、その精神的な苦痛に対してどうしたらいいかという相談があった。男女共同参画支援室担当教授につなぎ、学校としての対応について協議した。

(2) 今後の課題

推進本部支援室に寄せられる相談件数は、それほど多いわけではない。しかし、専門的な知識が必要とされるような相談にどのように応じていくのかが課題である。

大学の限られた予算の中で、充実した相談サービスを提供するためには、大学内の他機関との連携が必要である。個々の相談機関が独立しているメリットもあるが、連携することで、多くのニーズに応えられるメリットもある。また、男女共同参画推進本部のダイバーシティー化の際に、独自の相談サービスの提供も検討することが必要だろう。

一方で、支援室が開放的であり、気軽に立ち寄り、話をしていく人たちは多い。週に数回は、そのような人たちが単発で、あるいは継続的に立ち寄る姿が見られる。いろいろと話す中で、悩みが解消されることもあり、支援室が相談する場所を紹介する場合もある。また、男女共同参画を推進する上での課題にも気づかされる。気軽に話せる場としての支援室の機能は、今後も大切にしていきたい。

(3) 来訪者

男女共同参画支援室には、学外から訪問される人もいる。

月日	来訪者	テーマ	対応・備考
2017年3月7日	大阪教育大学大学院連合 教職実践研究科 高度教 職開発専攻准教授	活動についての交流会	及川 TORECの学生※ 支援室員
2017年10月30日	上海日本人学校高等部 校長	練馬区男女共同参画委員経験 者	支援室員
2017年11月21日	早稲田大学修士2年学生	LGBTに関する修士論文を作成 するために“なないろサポ ーター”について調査	及川 支援室員

※TOREC＝セクシュアルマイノリティサークル

Ⅱ－3 学業・職業との両立支援

(1) ベビーシッター割引券（旧：育児クーポン）

他大学の状況を調べながら、男女共同参画推進本部として要望をし、2017年度後半から、「ベビーシッター割引券制度」（旧通称育児クーポン）が復活した。

①「ベビーシッター派遣事業」とは

東京学芸大学の教職員の育児と就労の両立を支援するために「ベビーシッター派遣事業割引券」（以下「割引券」という。）を発行します。

この割引券を使用してベビーシッターサービスを利用すると、1日の利用料金（1日につき2、200円以上のサービスに限る）から2、200円の割引が受けられます

子育て中の教職員の方はどうぞご活用ください。

※ 本制度は、内閣府の委託を受け公益社団法人全国保育サービス協会が実施する「ベビーシッター派遣事業制度」を利用して行うものです。

②利用対象者

本学の教職員（短時間雇用職員も含む）で、③の対象児童年齢に該当するお子さんを育児中の方

③対象児童年齢

0歳～小学校3年生まで（障害をお持ちのお子さんは小学校6年生まで）。ただし、職場復帰のためにサービスを利用する場合は、義務教育就学前までとなります。

④割引券の利用可能なベビーシッター事業者

公益社団法人全国保育サービス協会が認定している割引券取扱事業者に限ります。

⑤割引金額

1日1家庭につき2、200円。ただし、1日（回）の利用料金が2、200円に満たない場合は、当該割引券の対象となりません。

*利用可能なベビーシッター事業者については下記をご覧ください。

URL: http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/pdf/jigyousha_itiran.pdf（内閣府HP）

*文部科学省共済組合に加入されている方はベビーシッター事業者登録料や利用料の補助が出場があります。

文部科学省共済組合HP(WELBOX)URL:<https://www.welbox.com/>でご確認ください。

⑥ベビーシッター割引券申込書(巻末 資料16参照)

<追記>

2017年度は、再開したものの、用意したクーポンは、人事課配当予算で全学分で10枚しかなく、希望に対応できなかった。急ぎよ、男女共同参画支援室本部の予算をやりくりし、200枚を追加購入し、希望者に配付した。

(2) 病後児保育利用補助制度（巻末 資料5・6参照）

①病後児保育利用補助制度のねらい

東京学芸大学では、すべての教職員の仕事と家庭での役割の両立を支援するために、本学教職員が子どもの病気回復期(病院での治療は要しないものの、病気回復期などの理由により集団保育が困難な時期)に、保育サービスを利用する際の料金の一部を大学が負担する、病後児保育利用補助制度を実施しています。

②利用対象者

本学の教職員（男女を問わず、常勤以外の教職員も含む）で、0歳から小学校3年生までのお子さまをお持ちの方。

③助成内容

教職員への病後児保育サービスの利用料金の補助

④利用制限

1日4時間未満の利用は補助の対象となりません。教職員1人（1世帯）につき、1日に最大3,000円、1年度内最大15,000円まで補助が受けられます。補助の対象は、本学における就業時間中（通勤時間を含む）に限ります。

⑤利用にあたってのご注意

補助の対象となるのは、ベビーシッター会社のサービスおよび区市町村の管理下におかれた病後児保育サービスの利用に限ります。個人のベビーシッターのサービスを利用することはできませんのでご注意ください。

(3) 子の看護休暇

① 利用対象者（巻末 資料3・4参照）

2018年4月から、就業規則の改正により、対象の子どもの年齢を小学3年生から小学6年生までに引き上げる。

(4) 学会参加時の託児利用補助制度（巻末 資料10参照）

男女共同参画推進本部では、教職員の研究と育児の両立を支援するため、学会の主催する国内外の学術研究を目的とする大会等（以下「学会」とする）参加時の託児利用料金の一部を補助する制度を実施しています。

①利用対象者

本学の常勤教職員で、学会及び付随する会議へ参加するために、その会場に設置された託児サービスを利用する者。

②子どもの年齢

小学校6年生以下

③助成内容

会場に提供される託児サービスの利用料金の補助

④補助額及び申請回数

1申請あたり学会あるいは会議への出席1回を対象とし、その開催日数に関わらず利用申請者1名につき1万円を補助額の上限とします（1万円を超えた分は利用者負担とします）。年度を通じた申請回数については制限しないが、年度の補助額は前期・後期合わせて、1申請者につき1万円を上限とします。

<経過>

2017年5月18日、男女共同参画推進本部から学長宛に「学会参加時の託児利用費補助の要望書」を提出し（巻末 資料7参照）、2017年10月1日に制定され同日施行された。なお、年度途中の制度施行のため、今年度限りの特別経費から10,000円分の予算が措置された。

初年度の利用者はいなかった。

Ⅱ－４ 教職員交流会

(1) 趣旨及び経緯

2011年に女性教員同士の情報交換や要望を汲み取る場所として始まった「∞の会」は、さらに対象として男性と職員を加え、2014年度より「教職員交流会」として再生することになった。

2015年度からは、本学の教職員及び学生が男女を問わず気軽に参加でき、様々な情報交換とネットワーク作りの場を提供することを目的に、既存の「教職員交流会」と「子育て交流会」を統合し、改めて「教職員交流会」とした。その都度テーマを設定し、子育てや介護の内容を含め年2回実施した。

(2) 各回の概要

① 2016年度

第1回 教職員交流会

<呼びかけ>

男女共同参画推進本部は、本学の教員・職員・学生の皆さんが生活の多様性、仕事に対する向き合い方の多様性について考え、ワークライフバランスに関して気軽に交流や情報交換を行える場所を提供することを目的に、教職員交流会をランチ会形式で開催します。今回の交流会は「子育ての楽しみの見つけ方—お金をどうかける？かけない？」をテーマに、菅 美弥先生、北澤 武先生をお招きして子育ての体験談等をお話していただき、参加者の皆さんで話し合いたいと思います。

記

日 時：2016（平成28）年7月6日（水）

12:00～12:45

場 所：教職員ラウンジ（第1むさしのホール1階）

体験談発表者：菅 美弥先生（地域研究分野） 北澤 武先生（情報科学分野）

<意見・感想>

- ・今後のテーマとして、共働き&育児の家庭において、家庭での役割分担を夫婦円満に進めるためにはどのようにすればよいか、他の教職員の事例を踏まえながら知りたいと思いました。
- ・リフレッシュ方法は興味関心の高いテーマなのかもしれません。
- ・ファシリテーターの方は積極的にいろいろな人に振ってほしいです。
- ・教員と非常勤事務職員では子育ての生活には違う面がたくさんありますが、違うお話が聞けて、自分を振り返る良い機会となりました。
- ・私は昨年の4月から事務補佐員をしていますがこのような交流会へは初めての参加でした。
- ・子どもが、大きくなると悩みも複雑になり、親も違った意味でたいへんになるのだなとわかりました。最初で最後の子育てですのでよく考えて、一緒に成長したいです。
- ・また機会があれば、子育てに関わっている教職員の方のお話をお聞きしたいと思いました。

教職員交流会
7月6日(水)お昼休み@大生協教職員ラウンジ

子どもが育つにつれて日々の暮らしも余暇の過ごし方も変わってきますね。みなさんは、子どもの成長を実感したり、一緒に遊んだりする機会をどのようにつづけているでしょうか。「この経験にはお金をかけよう」「お金をかけずに遊ぼう」「リサイクルを活用しよう」など、子育てを楽しむための費用の工夫もあると思います。今回は、子どもとどんな遊び方、楽しみ方を見つけているか、そのお話を是非も含めてごっこばらんにお話ししましょう。

テーマ：子育ての楽しみの見つけ方
—お金をどうかける？かけない？

ゲストスピーカー：
菅 美弥先生（地域研究分野）
北澤 武先生（情報科学分野）

日時：7月6日(水)12:00～12:45
(途中参加・退室自由)

場所：第1むさしのホール1階 教職員ラウンジ
備考：会場内は飲食可能ですので、昼食をお持ちください。

▶お問合せ先：男女共同参画支援室
Phone/Fax：042-329-7894(内線 7894)
Email:shien1@u-gakugei.ac.jp
URL:www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/

学芸大 男女 で検索

第2回 教職員交流会

<呼びかけ>

男女共同参画推進本部は、本学の教員・職員・学生の皆さんが生活の多様性、仕事に対する向き合い方の多様性について考え、ワークライフバランスに関して気軽に交流や情報交換を行える場所を提供することを目的に、教職員交流会をランチ会形式で開催します。

今回の交流会は「身近にある「性の問題」について語り合う」をテーマに、「セクシュアル・マイノリティが安心できるクラス運営とは?」「性の問題で悩む家族や同僚がいたら」「子どもや学生が性暴力を助長するようなサイトにアクセスしていたら」など身近な「性の問題」について参加者の皆さままで話したいと思います。

オブザーバーとして男女共同参画本部副本部長の及川英二郎先生が参加します。

記

日 時：2016(平成28)年12月14日(水)
12:00~12:45

場 所：教職員ラウンジ(第1むさしのホール1階)

オブザーバー：及川 英二郎先生(男女共同参画推進本部副本部長)

<教職員交流会報告>(OPGE通信 Vol.36 掲載)

今回は「身近にある「性の問題」について語り合う」というテーマで、男女共同参画本部副本部長の及川英二郎先生にオブザーバーとして参加いただきました。まず及川先生から、第21回男女共同参画フォーラムの報告をしていただき、性教育は人権問題とも密接な関わりがあるにも関わらず見落とされている現状や、教科をまたいだ包括的な性教育の重要性などについてお話しいただきました。

フリートークでは、フォーラム報告を受けて幼児教育における性教育のあり方について考え、また、LGBTが「笑いのネタ」として扱われた際の対応や、セクシュアルマイノリティの受験生への配慮など、参加者の体験談が話し合われました。

参加者がお互いの経験や考えを語り合い、「性の問題」に対して見識を深めることができた良い機会となりました。

② 2017年度

第1回 教職員交流会

日 時：2017年7月5日(水) 12:04~12:53

場 所：教職員ラウンジ

多様な「性の問題」について話してみませんか?
「セクシュアル・マイノリティが安心できるクラス運営とは?」「性の問題で悩む家族や同僚がいたら」・・・
男女共同参画推進本部ではフォーラムやFD・SD研修会、学芸フロンティアの授業などを通してさまざまなテーマを扱ってきました。

子どもや学生が性暴力を助長するようなサイトにアクセスしていたら

多様な性について学生とともに考える機会をつくりたいとき

テーマ：身近にある「性の問題」について語り合う
オブザーバー：及川 英二郎先生
(男女共同参画推進本部副本部長)
日時：12月14日(水)12:00~12:45
(途中参加・退室自由)
場所：第1むさしのホール1階 教職員ラウンジ
備考：会場内は飲食可能ですので、軽食をお持ちください。

▶お問合せ先：男女共同参画支援室
Phone/Fax：042-329-7894(内線7894)
Email:shien1@u-gakugei.ac.jp
URL:www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/

学芸大 男女 で検索

<第1回教職員交流会実施報告>

(OPGE 通信 Vol. 37 掲載)

2017年7月5日(水)12:00~12:50に本年度第1回教職員交流会を開催しました。今回は、出口学長を囲んで「本学における両立支援のこれまでとこれから」をテーマに、14人の方にご参加いただき活発な意見交換が行われました。

はじめに、出口学長からテーマについてのお話の後、参加者から「支援補助員制度」や「病後児保育利用補助制度」「LGBTQ」などについての意見や質問があり、出口学長は丁寧に経験談を交えて、お考えを話されました。

昼休みを利用した短時間の交流会で、時価を過ぎても話は尽きない様子でしたが、普段はなかなか直接お話を伺うことができない出口学長を囲んで、とても和やかで有意義な会となりました。



<意見から>

○補助員制度について

- ・補助員制度の利用時間を増やして頂きたいとの意見があった。
- ・支援補助員制度の効果は研究や就業の継続に現れているが、その他、利用者の科研費等の獲得や、学会奨励賞の受賞、学会、研究会、シンポジウムの主催など活発な活動をしている事が報告された。
- ・非常勤でも利用できる制度にしてほしい。
- ・初年度は半期で40時間だったが、次年度からは申請者が増えたため15時間に減。対象を附属学校と事務職員にも広げたこともあり、利用者数が3倍以上に増え、そのため一人あたりの利用時間数は減っている。15時間では、仕事を覚えてもらって終わり。人探しが大変。
- ・申請手続きに手間がかかる。
- ・附属が一番忙しい4月から利用したい。現在、大学の予算配分上6月から開始。附属予算で附属の実態に合わせた利用方ができないか？

○病後児保育利用補助制度

- ・夫婦と子ども。病後児保育利用経験有。

○ベビーシッター割引制度は業者が決まっています使い勝手が悪い。

○その他

- ・近くに頼る人がいないので、病気の際は夫婦のどちらかが仕事を休む。
- ・長期研修等の場合は、遠方の母に来てもらう。
- ・本学は男性の育休取得者がいない。
- ・男性も育休や子の看護休暇を取得するようになると、男性のワークライフバランスも保つきっかけになると思う。



第2回 教職員交流会

<概要>

テーマ 家族を介護することになったとき
日時 2018（平成30）年2月7日（水）
12:00～12:50（ランチ持参可）
会場 第一むさしのホール1階
教職員ラウンジ
話題提供 親の介護と仕事～体験から
教育学講座 岩立京子教授
制度の活用～ひとりで抱え込まないで
社会科学講座 高良麻子教授
主催 男女共同参画推進本部
両立支援ワーキンググループ
問い合わせ 男女共同参画支援室（内線 7894）

<呼びかけ>

男女共同参画推進本部では、本学の教員・職員・学生の皆さんがともに学び働く環境づくりのため、生活多様性、仕事に対する向き合い方の多様性について考え、ワークライフバランスに関して気軽に交流や情報交換を行える場所を提供することを目的に、教職員交流会をランチ会形式で開催しています。

今回の交流会は、両先生を囲み、「家族の介護にどう取り組むのか」というテーマで参加者の皆さんと話し合いたいと思います。

介護は、私たちの誰もが他人事ではない問題ですが、その時になるまで、制度面の情報や経験に



す。

（写真 中央：高良先生 右：岩立先生）

※昼休みの限られた時間ではありますが、岩立先生と高良先生には、おひとりあたり10分～15分程度お話しいただき、その後、質疑応答を通して交流することができればと思います。

ランチは持ち込み自由といたします。

2017年度第2回 教職員交流会

家族を介護することになった時

日時 2018年2月7日（水）
12:00～12:50
（ランチ持参可）
会場 第一むさしのホール1階
教職員ラウンジ

話題提供 親の介護と仕事～体験から
教育学講座 岩立京子教授
制度の活用～ひとりで抱え込まないで
社会科学講座 高良麻子教授

主催 男女共同参画推進本部
両立支援ワーキンググループ
問い合わせ 男女共同参画支援室（内線 7894）

<記録>

教職員交流会を開催しました<OPGE 通信 VOL38 掲載>

2018年2月7日(水)の昼休み、本年度第2回教職員交流会を開催しました。今回は、「家族を介護することになった時」をテーマに、社会科学講座の高良麻子さんと教育学講座の岩立京子さんにお話しいただいた後、参加者による質疑応答、意見交換が行われました(参加者21名)。

はじめに、高良さんからは、家族の介護が必要になった際の対応や支援制度等について、分かりやすくご説明いただきました。いざという時に慌てないために、日頃から家族と「介護」や「親等の生活状況」について話し合っておくことや、ご近所の方や地区の民生委員と連絡がとれる状態にしておくことの大切さを教えていただきました。そして、何より、考えている以上に手間も時間もお金もかかる「介護」をひとりで抱え込まないための知識が、いかに重要であるかについて、身につまされるお話しでした。



続いて岩立さんよりご自身の介護の経験をもとに、介護の実情、生活の変化、周囲の協力、職場環境、親子関係、これからの課題等についてお話いただきました。実際にご苦労されているお話に、参加者の多くがうなずきながら、また、実際に起こっていることに驚きながら、聞き入っていました。ご自身の体調や環境の変化とは関係なく、介護の問題が起こる現実や、それらによる時間的、精神的な重圧、何より、気づかないうちに進行してしまう親等の高齢化や認知症……多重役割の中で、バランスをとりながら対応していくことの難しさとお話しいただきました。

その後、それぞれの参加者が抱える問題や不安などについての発言があり、高良先生、岩立先生よりの確かなアドバイスをいただきました。だれでもが抱える可能性のある問題であるにもかかわらず、直面しないとなかなか自身のこととして考えられない「介護」について、時間を過ぎても話は尽きない様子でしたが、とても有意義な会となりました。

当日の資料をご覧になりたい方は、男女共同参画支援室までお申し出ください。

<アンケート集計>

1. この交流会をどうやって知りましたか。
 - ・教授会配付チラシ3
 - ・男女共同参画支援室からのHP-0
 - ・学芸ポータルのおしらせ-5
 - ・ポスター-4
 - ・上司、同僚からの紹介
 - ・その他()

2. 今回のテーマ「家族を介護することになったとき」はいかがでしたか？
 - ・また同じテーマの交流会に参加したい-6
 - ・もっと掘り下げたテーマ 1
 - たとえば⇒・介護が進んだときの話を聞きたい
 - ・別のテーマがよい。たとえば⇒()

3. 今回のテーマ以外に交流会で取りあげてほしいテーマがあればお教えてください。(自由記述)
(略)

4. 本日の交流会のご感想をお聞かせください。(自由記述)
(略)

(3) 今後の課題

教職員交流会は、2011年の女性教員同士の情報交換や要望を汲み取る場所として始まった「∞の会」を引き継いだ形で続いている。

毎回終了後のアンケートなどで、時間が足りないという意見が出される。現在は、職場に気兼ねなく出席できるよう、昼休みに開催しているが、正味50分ほどしかない。昼食持参を呼びかけてはいるが、実際食べにくく、職場復帰の移動時間を考えて中座する人も多い。FDなどに位置付けて、時間を確保することも考えられるが、参加者が少なくなる懸念もある。

会場は手狭で、ホワイトボードが使えないなどの問題もある。

テーマとしては、2017年度2回目の「介護」を希望する声が多いが、次回の企画は未定である。

いわゆる「LGBT」についての認識である。周知のように2015年には、渋谷区や世田谷区で同性パートナーシップ条例が制定されたほか、文部科学省からも本年4月には「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応の実施について」というパンフレットが配付された。性教育において取りあげられるべき古典的な諸問題に加え、性の多様性にかかわるこうしたいわば“新しい”問題についても、学校教育は対応を求められているのが現状である。

2009年にユネスコが中心になって開発した『国際セクシュアリティ教育ガイダンス』では、「セクシュアリティは人間の生涯にわたる基本的な要素であり、身体的、心理的、精神的、社会的、経済的、政治的、文化的な側面がある」と述べられている。その背景にはHIV/AIDSをはじめとした性感染症の蔓延に関する危機意識があるが、これを日本社会の現状に置き直したとき、「性教育」はどのようなニーズに対応すべきなのだろうか。今回のフォーラムでは、「性教育は今～若者と「性」－学校教育ができること～」と題して、「性の多様性」という視点から現在見直されつつある性教育のあり方をめぐって、若者の「性」に対する意識や行動の実態をふまえつつ、学校教育における課題について考えていきたい。

そこで、まずは大倉 韻氏には日本性教育協会が6年ごとに行う青少年の性行動全国調査の成果をふまえ、日本の若者の性愛に関する意識や行動の実態と変化についてお話いただく。次に、田代美江子氏には、日本における性教育の現状と課題を、子どもの立場に寄り添った視点でお話いただく。

また、学生サポーターには現行の教科書記述の特徴について、中学校の保健体育を中心に検討してもらったうえで、座談会では本学教員の鈴木琴子氏よりコメントをいただき、学生サポーターとフロアーからの質疑応答を行っていききたい。活発な議論が行われることを期待する。

<実施報告>

2016年11月5日（土）、第21回男女共同参画フォーラムを開催した。小金井祭期間中を利用して、午後2時から5時30分まで、「性教育は今～若者と「性」－学校教育ができること～」をテーマに、大倉韻さん（首都大学東京 大学院博士後期課程）と、田代美江子さん（埼玉大学教授）にご講演いただいた。大倉さんは、報告予定だった方の代役として急遽ご登壇いただいた。

まず大倉さんには、「日本の若者の性愛に関する意識や行動の実態と変化～「青少年の性行動全国調査」報告～」と題して60分ほどのお話をお願いした。日本性教育協会が6年ごとに行っている全国調査をもとに、「デート経験率」「キス経験率」「性交経験率」や「性」に対する「関心の有無」「経験の有無」などを中学生・高校生・大学生／女子・男子で比較検討していただき、性行動が総じて低



年齢化する傾向にある反面、恋愛至上主義的価値観は低下していること、また男子の傾向として問題視されがちな「若者の草食化」がむしろ女子において顕著であること、「草食」と「肉食」の二極化が進展していること、「性的関心なし・性交経験あり」の女子が増加傾向にあることなどが指摘された。また、男子の能動性と女子の受動性といったジェンダー規範が恋愛経験にも作用していることや、

性暴力被害の推移と実態など、多岐に及ぶ論点を提示していただいた。

“人間と性”教育研究協議会（性教協）の代表幹事であり『季刊セクシュアリティ』の編集長でもある田代さんには、「日本における性教育の現状と課題—子どもの要求に応える性教育を—」と題して、やはり60分ほどの講演をお願いした。国際的な動向やアジア諸国・諸地域の取り組みを紹介していただいたうえで、日本のファッション雑誌や公共広告における性情報の氾濫、JKビジネスの実態、それに反して「性」を科学的に教えようとしめない教育の現状や、人権学習の欠如、権利としての健康という視点の欠如などの問題点をふまえ、「性の権利」として「包括的性教育」を行っていくことの重要性が強調された。そして、現行の学習指導要領のなかでも、さまざまな教科で「包括的性教育」が実践できること、そうすることで「性」についてポジティブなイメージをつくり、何よりも性教育を受けた子どもが変わり、性教育を行った教師が変わること。そうした性教育は、子どもが信頼できる大人に出会い、大人が子どもに信頼される喜びを実感できる豊かな場であることなどが指摘された。



つづいて、男女共同参画支援室で活動している学生サポーターから、中学校保健体育の教科書記述を比較検討する報告が行われた。学習指導要領を前提にしながらも、「異性」や「性差」に関するあつかいに差があること、性感染症予防の項目で「性的接触の忌避」と「コンドームの使用」に言及する構成に難点があることなどが指摘された。

これらをふまえ、座談会では本学教員（養護教育講座）の鈴木琴子さんより、若者の性経験に限らず、さまざまな場面で二極化現象が見られることや、性教育実践におけるジェンダーバランスについてコメントいただいた。学生サポーターの4人に参加してもらい、参加者との質疑応答もまじえて、性教育のリアリティや多様な性をふまえたモデルのあり方、現場教員へのアドバイス、大学教育の現状などが討論され、日々の細かい実践のなかに、状況を変えていくきっかけがある点などが確認された。

参加者は48人（本学教職員17人、本学学生16人、地域住民1人、その他14人）。

（文責：男女共同参画推進本部 及川英二郎）

②第22回 男女共同参画フォーラム

「隠れていないジェンダー・バイアス

— 男性学と性教育からダイバーシティへ —

< 趣 旨 >

学校現場や日常的な場面で無自覚に再生産されるジェンダー・バイアスは、これまで「隠れたカリキュラム」として批判的に検討されてきた。男女別の名簿や席順、「くん・さん」などの呼び分けや、実験・課外活動での役割分担、オモチャの色分けなど。

しかし、実情はいまや、それらが隠れてさえいない状況にあるのではないか。この間、男女共同参画社会にむけた取り組みや、女性活躍推進が高唱されるなか、メディアやSNSで日々流される情報は、むしろジェンダー・バイアスを露見させることが多い。また、本学の学生が教育実習先や就職活動で見聞きし実感するのも、「女らしさ」「男らしさ」といった社会規範が強固に残る現状であり、それが公的言動や指導にまで溢れだし、時にはハラスメントにまで発展する深刻な事態である。

<実施報告>

2017年11月3日（金・祝）、第22回男女共同参画フォーラムを開催した。小金井祭期間中を利用して午後2時から6時まで、「隠れていないジェンダーバイアスー男性学と性教育からダイバーシティへ」をテーマに、多賀太さん（関西大学教授）と村瀬幸浩さん（日本思春期学会名誉会員）にご講演いただいた。

まず、多賀さんからは「男性学の射程と現代日本社会の諸相」と題し、男性学の来歴や可能性、論者の多様な立場についてお話しいただいたうえで、「男性優位社会」における「男の生きづらさの正体」や「男らしさ」と暴力の関係について論じていただいた。暴力については、サークルや部活・会社組織など、男性中心組織がもつ抑圧移譲の構造や、男性から男性へのセクシャルハラスメントの問題などが指摘された。次に、村瀬さんからは「男子の性教育」と題して、良好な人間関係や人権意識を養成するうえで、性に対する肯定的な認識を育むことが不可欠であることが説明された。そして、男性優位の社会では「男らしさ」が肯定的な「激励」の意味を持つため容易には解体されないこと。また、男子生徒へのいじめの多くが深刻な性被害を含むにもかかわらず、そのようには認知されず、被害者が訴え出られる環境にないことなどが指摘された。

コメンテーターの金子真理子さん（東京学芸大学教授）からは、①実践面のみならず研究面での性教育の立ち後れ、②男子の性的な被害が隠蔽される力学の所在、③海外での取り組みなどの論点が提示された。多賀さんからは、①サラリーマン像を中心に形成された日本の男性学において「性」の視点が欠落しがちな点、②「男は強いはず」といった思い込みや男性自身が自分の「性」を見つめられない傾向、③フェミニズムのインパクトが海外と日本で異なる点などが指摘された。村瀬さんからは、①「出産」を中心にした性教育では男性がそれを「他人事」と感じやすい点や「男らしさ」が「激励」になってしまう弊害、②近年の刑法改正で性犯罪がよりクリアになった反面、男性の被害や学校現場での性被害については不十分であること、③ユネスコが2009年に出した『国際セクシュアリティガイドランス』が、2017年になって日本でようやく翻訳された意義などが説明された。

学生座談会やフロアとの質疑では、第1に、学校現場や大人にすりこまれたジェンダーバイアスの問題、本音と建て前の乖離などが論じられた。これについては、隠れたカリキュラムが根強いなか、名簿を男女混合にするだけで教員の世界観が変わるといった実例や、教育実習生が教員や生徒から受けるセクシュアルハラスメントの深刻さ、学校での表面的な平等教育の弊害。また、大人にすりこまれたジェンダーバイアスは、往々にして「病む・衰える・倒れる」といった深刻な挫折経験を経ることで変わること。学校現場については管理職のリーダーシップが大きいことや、性教育に取り組む教員の積極的な姿勢が生徒を変え得ることなどが指摘された。第2に、学校現場で性的な被害を受けた男子生徒が被害を訴え出られる環境をいかに準備するか、子どものなかの序列（スクール・カースト）といかに向き合うかといった点が論じられた。これについては、教員が被害者からのメッセージを受け取る準備があることをつねに示しておくこと、被害者同士のピアサポートや相談機関の存在、いじめ集団から当事者を引き離す必要性、告発することが当然視されるような環境の有効性などが指摘された。

参加者は67人（本学教職員11人、本学学生22人、地域住民5人、その他29人）。

（文責：男女共同参画推進本部 及川英二郎）

(3)今後の課題

通算 20 回を超え、本フォーラムもいまや本部定番の行事となってきた。ひきつづき、時宜に適ったテーマを選定するよう心がけていきたい。

これまでは学生サポーターからの協力がフォーラムを効果的に活性化してきた。ただ、サポーターの世代も一巡し停滞気味の感を否めない。サポーターの再活性化とあわせて、フォーラムの企画運営にあたっては、本部員との関係をより密にするなど、今後工夫していきたい。

また、学園祭（小金井祭）の場を借りたフォーラム開催も 4 年目になる。この方式は今後も原則的に継続したい。参加者数の確保や啓発効果といった面で、学園祭という場はそれなりに効果的だと思うからである。ただ、フォーラムでとりあげるテーマと、学園祭の雰囲気とのギャップに違和感を訴える声も聞かれる。学園祭のお祭りムードは、深刻なテーマをあつかうには不適切な場合がある。また、飛び入り参加が多いわけでもなく、その点で、学園祭の一環としてフォーラムを開催するメリットが高いわけではない。会場を、現在使用している S410 教室から変更するなど、何らかの対応を考えたい。

加えて、休日に開催する職務上のデメリットや、全学的なイベントとのバッティングなど、注意を要する問題もある。また、ここ数回、報告者 2 名・コメンテーター 1 名・学生座談会といったメニューで内容を充実させてきたが、開催時間に限度があり、総じて消化不良な点が反省される。経費節減との関係もあり、報告者 1 名にするなど、内容を軽量化し、質疑応答を充実させる方が効果的な面もあるので、検討して行きたい。

男女共同参画推進本部にとってフォーラムは、社会的にメッセージを発信する重要な機会であり、本部の今後の取り組みを考えるきっかけにもなる。今後も、学生にとって、また今後教員になる者にとって、そして本学教職員にとって、ワークライフバランスやダイバーシティといったテーマを考える場を提供していきたい。

Ⅲ-2 OPGE 通信の発行

(1) 趣旨及び経緯

男女共同参画推進本部は、設立時より、ニューズレター「OPGE 通信」の発行を学内における広報活動の主軸としてきた。本誌は教授会で配付されるとともに、附属学校園の教員には各学校宛、事務職員には各部局宛に送付している。

(2) 概要

紙面は A4 版 4 ページオールカラーで統一している。男女共同参画フォーラム、教職員交流会など定着した事業についてはその都度紙面に報告を掲載、その他ニュース、調査などの報告も随時掲載してきた。各号の発行日、掲載記事は以下のとおりである。(後掲資料参照、発行部数は 1300 部)

	発行年月日	記事内容
Vol. 35	2016. 10. 19	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性活躍推進法に係る行動計画について 2. オープンキャンパスの報告 3. 教職員交流会の報告 4. 附属学校・初任者研修の報告 5. フォーラムのお知らせ 6. 「夫婦別姓と憲法」 7. フロンティアH (10月開講)のお知らせ 8. 「猿橋賞」受賞の佐藤たまき先生にインタビューしました
Vol. 36	2017. 5. 15	<ol style="list-style-type: none"> 1. 第 21 回男女共同参画フォーラム実施報告 2. 「女性活躍推進行動計画」に関する調査結果報告 3. 2016 年度 第 2 回教職員交流会—2016 年 12 月 14 日 (水) 開催 4. 支援室より 5. インタビュー 「岡智之とヒューマンライブラリー～対話を通して～」
Vol. 37	2017. 6. 19	<ol style="list-style-type: none"> 1. 育児・介護休業法の改正がありました。 2. 育児・介護・看護支援補助員制度 後期募集のお知らせ 3. 2017 年度男女共同参画推進本部の活動報告と予定 4. ベビーシッター割引制度のお知らせ 5. “東京学芸大学レインボーウィーク” 開催報告 6. オープンキャンパスのお知らせ 「多様な人びとが学べる環境づくり にむけて」 7. 2017 年度 第 1 回教職員交流会 8. 附属学校初任者研修案内 9. 学芸フロンティア科目Hを担当して 10. インタビュー 「女性管理職について～ワークライフバランス」(黒石陽子さん)
Vol. 38	2018. 3. 22	<ol style="list-style-type: none"> 1. 第 22 回男女共同参画フォーラム実施報告 2. 附属学校園教員アンケートのまとめ 3. 2017 年度 第 2 回教職員交流会 4. インタビュー 「多様な職場を楽しむ」(松岡晃代さん)

紙面は、URL 参照 <http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/m4/02opgetsushin.html>

(3) 今後の課題

2016年度より年2回の発行となっているが、来年度も同様のペースで発行していく予定である。今年度より、男女共同参画推進に関連するテーマについて、本学の教職員にインタビューを行った。また今年度は、発行時期を7月と3月に変更したが、来年度の発行時期に関しては検討が必要である。

「OPGE 通信」は本学の男女共同参画推進に関する活動を発信する重要な媒体となっている。今後は、学内のみならず、他大学、機関にも OPGE 通信を配布する等、本学での取り組みを広く発信していくことが、今後の課題である。

Ⅲ-3 学生サポーター制度・活動記録

男女共同参画推進本部の活動を、キャンパスライフの実状に即して、より機動性の高いものにするため、教職員と学生による共同作業の場として構想されたのが学生サポーター制度である。

登録数は2018年1月現在で27人（メーリングリスト登載者）となっている。会員として登録されるサポーターは卒業生を含め学芸大関係者に限定し、授業の受講生や知人の紹介、また説明会に参加した学生など、何らかの形で面識があれば自由に参加できる比較的オープンな形とした。また、勉強会は、メンバーへのメーリングリストを利用しての呼びかけのほか、学内にチラシを掲示するなどして、メンバー以外にも開かれたものとして運営している。

読書会やビデオ視聴会などの学習会をはじめ、男女共同参画フォーラムの企画・運営、フォーラムの登壇者としての参加など多岐におよぶ。今後も、これらの取り組みを継続しながら、学内外への情報発信を工夫し、関心の輪を広げていきたい。

学生サポーター ミーティング 読書会テーマ

開催日程	読書会タイトル及び図書<斜体=レポーター>
16 年 度	5/11 サポーターミーティング&フォーラムワーキング
	6/8 『ナチュラルウーマン』（松浦理英子 著）
	6/22 サポーターミーティング フォーラムの検討
	6/29 サポーターミーティング 教科書分析
	7/6 『男が働かない、いいじゃないか』（田中俊之 著）
	7/7 男女共同参画フォーラムWG
	7/13 『中国都市部における産育方法の形成とその実践』（翁文静著）
	9/14 保健体育科教科書の比較
	2/22 修士論文発表会
	3/1 卒論発表会
17 年 度	4/4 なないろサポーターミーティング
	4/26 『女の子は本当にピンクが好きなのか』（堀越英美 著）
	8/4 フォーラム準備 役割分担
	10/2 勉強会『男子問題の時代』（多賀 太）『男子の性教育』（村瀬幸浩）
	12/19 読書会『家族をつくる』（上間陽子）
	2/14 卒論発表会
	3/9 映画会『私はダニエル・ブレイク』

学生サポーターイベント

開催日程		イベント
16 年 度	5/11・25	なないろサポーター新歓企画 「好き」ってなに？
	6/7	学芸カフェテリア講座「性同一性障がいを知っていますか？」 虎井まさ衛
	11/5	第21回 男女共同参画フォーラム 「性教育は今 ～若者と「性」 学校教育ができること」 教科書調査発表と座談会への登壇
17 年 度	4/12・26	第1回学生サポーター合同募集説明会(学芸カフェテリア)
	7/3～8	レインボーウィークの手伝い(主催:国際教育センター)
	11/3	第22回 男女共同参画フォーラム 「隠れていないジェンダーバイアス ～男性学と性教育からダイバーシティへ」 座談会に登壇

Ⅲ-4 研修会等講師派遣

(1) 国際中等学校への講師派遣

- ・日 時 平成29年9月23日(土) 9:00~12:30
- ・場 所 東京学芸大学附属国際中等教育学校 E棟
- ・授業等を行う大学教員と附属学校教員の氏名・所属, 授業等での役割
人文社会科学系人文科学講座 及川英二郎教授
役割: 生徒課題研究への評価、アドバイス

<授業等の内容と期待する効果>

SGH 生徒課題研究の外部評価会において、LGBT 関連の研究を主とする生徒の課題研究への評価およびアドバイスを行っていただく。これにより、生徒の課題研究の質を高めることと、生徒の課題解決能力の向上を目指す。

- ・その他参考となる事項
SGH 事業の一環として、大学教員による高度な専門性を有した講義を受ける機会(外部連携の機会)として位置づけ、SGH 報告書に記載する

(2) キャンパスライフ委員会

第1回 キャンパスライフ委員会委員・相談員・専門委員連絡会

- ・日 時 平成29年6月14日(水) 14時40分~16時00分
- ・場 所 S201 (S棟2階)
- ・研修 セクシュアル・マイノリティに関する研修会 —LGBT について知ろう—
 - (1) 報告 及川 英二郎先生 (男女共同参画推進本部)
 - (2) 質疑応答・討論

<研修趣旨>

LGBTとは、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの頭文字を並べたもので、自身のジェンダーのあり方が多くの人とは異なる傾向にある様々な性的少数者の人びとを称する言葉です。少数派とはいえ人口の5%、つまり20人に1人はこうした傾向にあるというデータもありますが、社会の中でそうした状況への理解が行き渡っている状況とは言えず、様々な人権問題も起こっています。また、文科省は性的少数者の子供たちについて配慮を求める通知を全国の小中高校に出すなど、教育の現場においても具体的な対応が求められるようになってきています。また、近隣の大学ではこの問題に関して痛ましい事件も起きています。

キャンパスライフ委員会においても、ハラスメントのない学内の環境を整えていくためには、LGBTに関わる問題について考えていくことが課題の一つとなってきます。さらに、寄せられる相談案件に関連して具体的な対応が求められる場面が起こってくることも十分に考えられます。そこで、今回の連絡会においては、学内においてこの問題を先進的に扱ってきた男女共同参画推進本部から及川英二郎先生においでいただき、LGBTに関わる基本的な問題、学内における取り組み等についてのお話を伺い、まずはLGBTについての知見を深め、今後の適切な対応について考える場としたいと思います。

(庶務担当) 学生課学生生活係
042-329-7863

(3) 附属学校初任者研修プログラム

①趣旨及び経緯

2012年度より、男女共同参画支援室では、附属学校初任者研修「校外研修A」において、男女共同参画社会に関するワークショップを担当してきた。男女共同参画社会や共生社会をめぐる課題と可能性について具体的に話し合いながら理解を深め、附属学校園において実践できることを目指している。2014年度までは実施していたが、2015年度は人員配置の関係により男女共同参画社会に関するワークショップを開催が出来なかった。2016年度から附属学校支援室が主催する以下の「附属学校初任者研修プログラム」として、男女共同参画推進本部の教員が講師を務めている。

②男女共同参画推進本部が担当した研修内容の概要

2016年8月23日

「学校におけるセクシャルマイノリティ」

◇倉持清美 及川英二郎（男女共同参画推進本部）

日本の人口の7.3%がセクシャルマイノリティであると報告されています。これは13人に1人、40人クラスに3人いるという数字です。本講座では、セクシャルマイノリティについて基本的なことを確認した上で、当事者である児童生徒が豊かな学校生活を過ごすために、教員としてできることは何かを一緒に考えていきます。

2017年8月22日

「本学における男女共同参画の取組み」

◇倉持清美（男女共同参画推進本部）

東京学芸大学は、2006年に男女共同参画推進本部を発足させ、男女共同参画の推進に取り組んできました。

その活動対象は、大学と附属学校の全教職員を対象とした活動から、学生を対象としたさまざまな取組みへと範囲が拡大しています。昨年度からは女性活躍推進の行動計画を実施しています。本学の男女共同参画を推進し、豊かなワークライフバランスを実現していくために行ってきたこれまでの取組みを紹介し、今後ダイバーシティの観点からも推進していく事柄について、一緒に考えます。

③今後の課題

男女共同参画の視点から附属学校教員との連携を深めていくことは、教員養成系大学として意義深いことである。附属学校初任者研修としてふさわしい内容、形式を検討して、実施していきたい。

IV 男女共同参画の裾野拡大に向けての支援

IV-1 フロンティア科目H

(1) 趣旨及び経緯

男女共同参画推進本部では、2009年度秋学期より総合学芸領域（CA）において、全学学生対象の講義科目「学芸フロンティア科目H」を開講し、様々な専門分野の教員がオムニバス形式で担当してきた。

(2) 概要

ねらいと目標：現代日本社会において、女であること、男であることとは、どのような意味を持っているのだろうか。また、私たちは、セクシュアリティをどのようにとらえ、経験しているのだろうか。

本授業のねらいは、ジェンダーやセクシュアリティについて学ぶことを通して、一人一人が自分や他者を大切にすることのできる社会について、ダイバーシティ（多様性）の観点を視野に入れながら考えることである。そして、授業を通して受講生各自が、自分自身と自分をめぐるさまざまな関係性について再考し、ジェンダーやセクシュアリティに対して感度の高い人材を育てることを目標とする。

内容：この授業は、ジェンダーとセクシュアリティについての基本的な概念や、それらをめぐる具体的な事例について多角的な視点で理解できるよう構成している。現代日本社会において、女であること、男であることは、どのような意味を持っているのか。また私たちは、セクシュアリティをどのようにとらえ経験しているのか、こうした問題を、ダイバーシティ（多様性）の観点を視野に入れながら考えていきたい。

①2016年度

受講者数:42人

	担当者	タイトル
1	及川 英二郎	オリエンテーション 概説：ジェンダー セクシュアリティ ダイバーシティ
2	小西 公大	文化人類学とジェンダー
3	松川 誠一	労働とジェンダー
4	倉持 清美	子育てとジェンダー
5	近藤 弘幸	文化とジェンダー
6	山口 恵子	女性の貧困問題
7	濱田 豊彦	共生社会とダイバーシティ
8	鈴木 琴子	生と生殖に関する健康
9	苔米地 伸	教育とジェンダー
10	松田 恵示	スポーツ、ジェンダー、セクシュアリティ
11	吉谷 武志	学校におけるセクシュアマイノリティの現状と課題
12	吉谷 武志	学校におけるセクシュアマイノリティの現状と課題
13	良 香織	セクシュアルマイノリティと教育
14	良 香織	性の諸問題：デートDV
15	及川 英二郎	まとめと討論

	担当者	タイトル
1	及川 英二郎	オリエンテーション 概説：ジェンダー セクシュアリティ ダイバーシティ
2	小西 公大	文化人類学とジェンダー
3	倉持 清美	子育てとジェンダー
4	苔米地 伸	教育とジェンダー
5	松川 誠一	労働とジェンダー
6	近藤 弘幸	文化とジェンダー
7	山口 恵子	女性の貧困問題
8	及川 英二郎	グループ討論（ジェンダー）
9	村山 拓	共生社会とダイバーシティ
10	松田 恵示	スポーツとジェンダー・セクシュアリティ
11	吉谷 武志	学校におけるセクシュアマイノリティの現状と課題
12	吉谷 武志	学校におけるセクシュアマイノリティの現状と課題
13	うしとら 良 香織	性教育と人権(1) 性の諸問題と身体
14	うしとら 良 香織	性教育と人権(2) 恋愛とデートDV
15	及川 英二郎	グループ討論（セクシュアリティ）

(3) 今後の課題

フロンティアHの授業を開講してから8年目になる。当初、手探りで始めた講義は、現在、「ダイバーシティ」をテーマに「ジェンダー」と「セクシュアリティ」の構成で定着しつつある。今後もこの方針を踏襲していきたい。

受講生の数は、2016年度までは40人程度で安定していたが、2017年度は曜日を変更し月曜日1限にしたためか、20人近くに減少した。しばらく様子を見て対応していきたい。

講義内容については、本学のスタッフ構成にもよるので毎年再考する必要があるが、ジェンダーについては、教育や労働、子育てなど、主要なテーマを押さえながら、引き続きバラエティに富んだ構成を心がけていきたい。セクシュアリティについては、性教育や性暴力、性的マイノリティなど、ようやく主だったテーマに目配りできるようになった。講師間の連携や、テーマとテーマのつながり、包括性など、今後、工夫していくべき箇所は多い。学内のスタッフではカバーできない面も多いので、予算が許す範囲で外部から講師を招いて内容の充実を図っていきたい。

また、グループディスカッションや質疑応答、リアクションペーパーのやりとりなど、授業形式にも適宜改良を加えていく必要がある。特に、本学のeラーニングのシステムを善用することで、より一層の教育効果の向上を期待できそうである。

IV-2 大学説明会（オープンキャンパス）

(1) 趣旨及び経緯

2013年4月25日開催の大学説明会実施部会において、男女共同参画推進本部の理系女子学生支援に関する企画が採択され、2013年7月27日の大学説明会で初めて特別企画ブースを設けることとなった。それ以降、毎年ブースを設けている。

(2) 概要

ポスター展示と資料配布、本学教員によるミニ講演を実施した。

①2016年度企画

<タイトル> 理系女子（リケジョ）大歓迎！フィールドへ、自然の中で科学する！

主催：男女共同参画推進本部

会場：S102（60人規模の教室）

担当教員：堂園（当日担当：福元、齋藤、及川、石崎、倉持）

東京学芸オープンキャンパス
～特別企画～

**『理系女子（リケジョ）大歓迎！
身の回りの科学から明日を拓こう2016！』**

男女共同参画推進本部では、男女共同参画の精神に基づき大学生活における様々な支援を行っております。理系女子（リケジョ）とはいわゆる理数系を専攻する女子だけでなく、栄養学や運動生理学というような身の回りの科学を研究する女子学生全般であると考えています。本企画では本学教員によるミニ講演や本学理系女子学生との交流のブース設置、ポスター展示、資料配布を行います。



男女共に次世代に理系の楽しさを伝える教育者をめざす方々、是非ご参加ください！

平成 28年 7月 23日（土）
場所：S102教室

★ミニ講演★
その1 相原琢磨（数学分野） 「リケジョがスウガクすると…」
11:00～, 13:30～（2回開催）
その2 鴨川仁（物理科学分野） 「ショコラを科学してみよう」
11:30～, 14:00～（2回開催）

★交流ブース★
本学理系女子学生と交流や相談ができる自由なブース
9:30～16:00

お問合せ：東京学芸大学 男女共同参画推進本部・男女共同参画支援室（合同棟2階）
TEL: 042-329-7894 E-mail: shien1@u-gakugei.ac.jp
URL: <http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/>



企画内容：

- ポスター展示と資料（資料、ポスター等の必要経費 15,000円）
 - ① 本学におけるさまざまな理系女子（リケジョ）のポスター展示
 - ② 相談ブースの学生の写真とコメント展示（選修（専攻）
 - ・自分の専攻等を選んだきっかけ）
 - ・将来の夢・進学のアドバイスなど）
 - ③ 本学の理系女子への支援についての資料配布
- ミニ講演
身の回りの科学等のミニ講演 20～30分程度を各2回
 - ① 西田尚央（環境科学分野・地質学）
 - ② 堂園いくみ（環境科学分野・植物生態学）

●本学の理系女子との交流会（本学理系女子と交流する自由なブース設置）

7月23日のオープンキャンパスにおける男女共同参画推進本部主催の特別企画「理系女子（リケジョ）大歓迎！フィールドへ、自然の中で科学する」では、本学教員によるミニ講演と本学理系女子との交流ブースを設けました。交流ブースには、数学・物理・化学・生物・地学を専攻する理系女子学生5人が常駐し、受験勉強や学生生活、就職についての質問・相談等に応じました。ミニ講演：西田尚久先生「泥からわかる地球の歴史」と、堂園いくみ先生「花はなぜ美しいのか？」を開催し、フィールドの調査研究をテーマに、データの取り方や解析方法をわかりやすく解説していただきました。1日でおおよそ100人の高校生が訪れ、昨年度に引き続き大盛況でした。

②2017年度企画

<タイトル> **多様な人びとが学べる環境づくりーダイバーシティにむけてー**

開催 2017年7月22日（土）

9時半～16時

実施 男女共同参画推進本部・学生相談室共催

会場 教室 S102

代表責任者：齋藤ひろみ

広報企画課との連絡調整担当：及川英二郎

オープンキャンパス担当教職員

：齋藤ひろみ 及川英二郎

堂園いくみ 倉持清美 中田正隆

<呼びかけ>

社会には多様な人びとが生活し未来を展望しています。そのなかで、人権を尊重し、差別のない学習環境を整えること。これは、本学の重要なテーマであると同時に、今後、教員になっていく人たちが、職場の人間関係や児童・生徒との関係において、つねに考慮しなくてはならない課題です。さまざまな困難をかかえた人が、大学でどんなサポートを受けられるのか、また受けるべきなのか。そんな不安や疑問を、ここでいっしょに考えてみませんか？



<ul style="list-style-type: none"> ・説明会 「ダイバーシティにむけた取り組みと課題」 ・ミニ講座 「キャンパスでのマイノリティ支援 ーセクシュアル・マイノリティ等の視点からー」 	<p>10:30～11:50</p> <p>14:00～15:20</p>
<p>受付・案内、資料展示</p> <p>*本学の学生さんの協力もありますので、お気軽にお声かけください。</p>	<p>9:30～16:00</p>

(3) 今後の課題

2016年度は理系女子をテーマに企画を組んだ。JSTの事業終了にともない、テーマを全学的に普遍化する過渡的な企画であり盛況であった。今後の男女共同参画事業推進のために、交流ブースに訪れた生徒たちの本学理系女子学生への質問や相談事項等を分析する必要がある。

他方、2017年度はテーマを全学的に普遍化する必要から、ダイバーシティをテーマに、学生相談室との共催のもと、障がい学生支援室とも協力して本学の様々な取り組みを紹介した。新たに展示形式での紹介も行ったが、オープンキャンパスの趣旨との関係で、必ずしも来場者のニーズに適った企画だったとは言い難い。受験生の知りたい情報としては、やや特化されすぎた感があり、来場者も僅少であった。かかった労力や経費との関係で、今後再考の余地がある。

V 「女性活躍推進行動計画」に関する調査結果報告

V-1 2016年 大学教員 事務職員 調査

(1) 調査方法

調査票を添付し、課ごとに回収して学内便で返送する。

(2) 調査依頼状

2016年9月16日
男女共同参画推進本部

各位

日頃男女共同参画本部の取組みにご理解を賜り感謝致しております。
この度、2016年4月1日に施行されました「女性活躍推進法」に基づき、全ての公共団体・事業主に女性活躍に向けた目標と行動計画の策定が義務付けされました。

本学においても環境の整備を進め、女性教職員の増加と管理職への女性登用の促進を目指し、行動計画を策定し実現を目指します。詳細は男女共同参画推進本部 HP に掲載しています。
行動計画を実現するためにまずは教職員の意識調査をし、今後の具体策に反映させていきたいと思
います。

つきましては、お忙しい中恐れ入りますが添付の意識調査アンケートを課の職員(常勤)に配布、
ご記入の上、課ごとにお纏め頂き、学内便にて男女共同参画支援室宛 9月30日(金)までに返送頂
けましたら幸いです。

なお、ご不明な点等ございましたら下記までお問い合わせください。
お手数ですが、何卒よろしくお願い申し上げます。

問い合わせ先：男女共同参画支援室 内線 7894

(3) 質問用紙

2016年9月16日

目的 行動計画の周知と意識調査

女性の管理職引き上げを促進するための要因を明らかにする

男女共同参画推進本部より「女性活躍推進行動計画」に関する調査ご協力をお願い

東京学芸大学では、2016年4月に施行された女性活躍推進法に基づく女性活躍推進行動計画として、
つぎの二つの目標を掲げています。この目標を実現するため、以下の調査票を作成いたしました。
ご協力をお願いいたします。

また、調査票の回答は目的以外に使用せず、個人を特定するようなことはありません。

目標 1 大学教職員の管理職の女性比率を 15%に引き上げる

目標 2 附属教員の女性比率を 42%に引き上げる

質問 1. 次の項目の当てはまるものに○をつけてください。

- ・性別： 男 女 ←現在の制度にかかわる内容も含むため、行政上登録（戸籍、パスポートなど）されている性別を選んでください。
- ・年齢： 20代 30代 40代 50代 60代
- ・乳幼児期の子どもが いる いない
- ・小学生から高校生までの子どもが いる いない
- ・職種： 教員 事務職員
- ・管理職（課長以上あるいは執行部役員や学系長、センター長、学校長など）の経験が ある
ない

“ある”と回答の方は→質問 3にお進みください

“ない”と回答の方は→質問 2にお進みください

質問 2. 管理職の経験のない方にお尋ねします。

(1) 将来的に管理職を担ってもよいと思えますか。次の項目について、当てはまるものに○をつけてください。

- ・なってもよい なりたくない わからない

→ “なってもよい”を選んだ方は(2)の質問へ

→ “なりたくない”と“わからない”を選んだ方は(3)の質問に飛んでください。

(2) 担ってもよい理由として以下の項目から当てはまるものに全て○をつけてください。

- ・ある年齢になれば、担うのが義務だから
- ・責任や権限のある仕事がしたいため
- ・自身の知識や経験で組織に貢献したいため
- ・大学運営に関われるため
- ・新しい大学を作れる可能性があるため
- ・より高い収入が得られるため
- ・管理職の仕事内容に興味ややりがいを感じるため
- ・その他()

(3) 管理職になることを躊躇する理由として当てはまるものに全て○をつけてください。

- ・年齢が若いため。ある年齢になれば担ってもよい。
- ・子どもが小さいため。大きくなったら、担ってもよい。
- ・ストレスが増えるため
- ・責任が増えるため
- ・休みが取りづらくなるため
- ・管理職の仕事内容に魅力を感じないため
- ・能力が不足しているため
- ・残業が増えるため
- ・経験が不足しているため
- ・ロールモデルがないため
- ・研究ができなくなるため
- ・ワークライフバランスが難しくなるため
- ・その他 ()

質問 3. 管理職を経験した方、あるいは現在管理職の方に仕事内容についてお尋ねします。当てはまる数字に○をつけてください。

とてもそう思う 思う 何とも言えない 思わない 全く思わない

- ・大変だがやりがいがある

1-----2-----3-----4-----5

- ・職場の改善に貢献できる

1-----2-----3-----4-----5

- ・視野を広げることが出来る

1-----2-----3-----4-----5

・大学運営についてよくわかるようになる

1-----2-----3-----4-----5

・職務の大変さに見合う手当とは言えない

1-----2-----3-----4-----5

・研究の時間を取ることが難しくなる

1-----2-----3-----4-----5

・ワークライフバランスを実現するのが難しくなる

1-----2-----3-----4-----5

以降の質問から全員の方に回答をお願い致します。

質問4. 女性の管理職への積極的な登用についてどのようにお考えですか。当てはまるものに○をつけてください。

賛成 どちらともいえない 反対

質問5. 女性の管理職登用についてお聞きします。当てはまる数字に○をつけてください。

とてもそう思う 思う 何とも言えない 思わない 全く思わない

・管理職に女性もいた方が、バランスがよくなる

1-----2-----3-----4-----5

・女性の意見が反映されやすくなる

1-----2-----3-----4-----5

・多角的な見方が取り入れられる

1-----2-----3-----4-----5

・全体的に女性の数が少ないため女性の負担が増える

1-----2-----3-----4-----5

・家庭での女性の役割負担が多い現状では、女性の負担が増える

1-----2-----3-----4-----5

・女性を特別視する必要はない

1-----2-----3-----4-----5

・女性が活躍する機会となる

1-----2-----3-----4-----5

質問6. 以下の取り組みは、女性の管理職登用を促進する効果があると思いますか

大変効果がある まあ効果がある どちらとも言えない あまり効果が無い 効果が無い

・教員へは管理職の授業枠数の軽減

1-----2-----3-----4-----5

・職員へは裁量労働制の充実

1-----2-----3-----4-----5

・管理職のための研修制度の充実

1-----2-----3-----4-----5

・管理職のロールモデルの提示

1-----2-----3-----4-----5

・管理職補佐を増やし負担の軽減

1-----2-----3-----4-----5

・ 教員への管理職任期の短縮

1-----2-----3-----4-----5

・ 職員へは管理職からの降格の自由

1-----2-----3-----4-----5

・ 職員へは有給休暇の消化保障

1-----2-----3-----4-----5

・ 会議数を減らし管理職の負担を軽減する

1-----2-----3-----4-----5

・ 委員会の数を減らす

1-----2-----3-----4-----5

・ 就業時間外や早朝・夜間の会議をなくす

1-----2-----3-----4-----5

・ あなたの考える効果のある取り組みを自由にお書きください

()

質問7. 女性活躍推進行動計画について、ご意見をご自由にお書きください。

()

以上、ご協力をありがとうございました。

(4) 調査結果 (OPGE 通信 VOL.36 に掲載)

東京学芸大学では、2016年4月に施行された女性活躍推進法に基づく女性活躍推進行動計画として、つぎの二つの目標を掲げている。

- 目標 1 大学教職員の管理職の女性比率を15%に引き上げる
- 目標 2 附属教員の女性比率を42%に引き上げる

この取組は、女性の活躍により多様な意見が反映され、男女共に活躍し、持続可能で働きやすい環境を生み出すことを目的としている。これを実現するために上記の目標を設定した。数値を掲げることは是非はあるが、ポジティブアクション(男女共同参画の実現のための自主的かつ積極的な取り組み)として効果的であると言われている。なお、この数値は、全国的な状況や本学の実態から算出した。

目標実現の取り組みなどについて、2016年9月に大学教員、事務職員に調査票を配布した。回答者は、教員159名(女性38, 男性121:全教員の48%)、事務職員139名(女性46, 男性93:全事務職員の62%)であった。

【教 員】

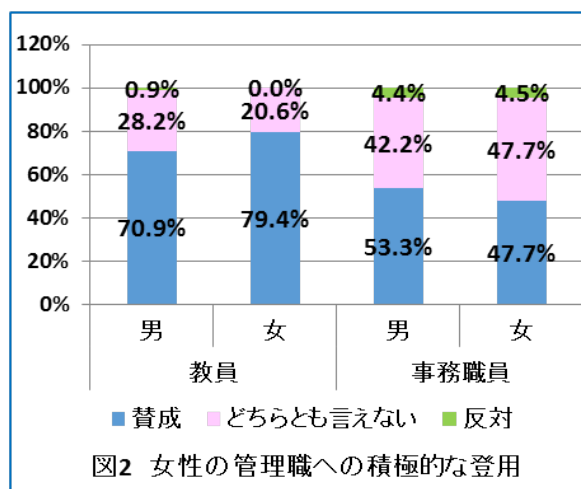
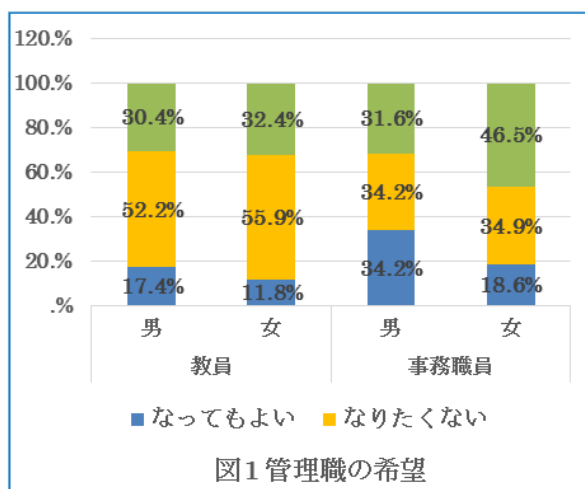
管理職の希望は、男女ともに半数以上が希望せず(図1)、理由として女性は「研究ができなくなる」「ストレスが増える」が多かった(図3)。一方管理職経験者は、研究の時間をとることは難しくなるという回答が多いが、「視野が広がる」とほとんどが回答していた。女性の管理職の積極的な登用については、男女ともに賛成が多く(図2)、女性はメリットとして多角的な見方ができることを挙げていた。女性管理職登用に効果のある取り組みとしては、女性は、「授業枠数」「補佐」「就業時間内の会議」を多く挙げていた。

以上から、教員は女性の管理職登用は必要と考えているが、授業、研究との両立が難しく、授業枠数の軽減や管理職に補佐を付けるなどの対応を求めていることが分かった。また、管理職経験者は「視野が広がる」と回答し、管理職になってからの成長について認めていた。

【事務職員】

管理職の希望は、女性では「分からない」とする回答が多く(図1)、その理由として「ワークライフバランスの難しさ」や「経験の不足」を挙げていた(図3)。一方、管理職経験者はワークライフバランスが難しくなるとは思わず(管理職の年齢によるのかもしれない)、視野が広がると回答していた。女性の管理職の積極的な登用については、女性は「賛成」と「どちらとも言えない」が同じ割合であり(図2)、メリットとして男女ともに多角的な見方ができるという回答が多い一方で、女性を特別視する必要はないという意見も多かった。女性管理職登用に効果のある取り組みとしては、女性では、「研修制度」「ロールモデル」「就業時間内の会議」を多く挙げていた。自由記述への記載では、適材適所を望む声が多く、また業務内容自体を見直してほしいという意見も見られた。

以上から、女性管理職については、適材適所を求めているが、業務内容の工夫、研修制度を充実させ、ロールモデルを示すなど、管理職のワークライフバランスの見える化を求めている。



V-2 2017年 附属学校・園教員調査

(1) 調査依頼状

2017. 10. 31

附属学校園教員の皆さまへ

男女共同参画推進本部
本部長 中島裕昭

「女性活躍推進行動計画」に関する調査ご協力をお願い

東京学芸大学では、2016年4月に施行された女性活躍推進法に基づく女性活躍推進行動計画として、つぎの二つの目標を掲げています。この目標を実現するため、別紙の調査票を作成いたしました。下記のとおりご協力をお願いいたします。また、調査票の回答は目的以外に使用せず、個人を特定するようなことはありません。

目標 1 大学教職員の管理職の女性比率を 15%に引き上げる

目標 2 附属教員の女性比率を 42%に引き上げる

記

1. 目的 行動計画の周知と意識調査、教員のワークライフバランスについての調査はOECD等いくつかあり、教員が長時間労働であり、ワークライフバランスが取りにくい状況であることが示されている。また、文科省より2016年に、教育現場の業務適正化に向けてタスクフォース報告が出されている。本調査では、女性教員比率を引き上げるために、どのような取り組みを実施したら良いかを調査することを目的とする。大きくは、「女性教員比率引き上げ」についてのメリット、デメリットを含めた意見、女性教員比率を引き上げるために有効な取り組みについての意見を尋ねる。
2. 回答方法 ①調査票を学内連絡便で男女共同参画支援室宛に送付する
②学内ポータルの10月31日付お知らせに記入して下記宛メールに添付する
3. 締切 2017年11月10日の連絡便まで
4. 公表 O P G E通信 など
5. 問合わせ 東京学芸大学 男女共同参画支援室（合同棟2階）
〒184-8501 東京都小金井市貫井北町4-1-1
TEL: 042-329-7894 E-mail: shien1@u-gakugei.ac.jp

回答方法①調査票を学内連絡便で男女共同参画支援室宛に送付する ②学内ポータルの10月31日付お知らせに記入して下記宛メールに添付する 締切 2017年11月10日の連絡便まで 問合・送付先 東京学芸大学 男女共同参画支援室（合同棟2階） TEL: 042-329-7894 E-mail: shien1@u-gakugei.ac.jp

(2) 調査用紙

附属学校園教員用

調 査 票

質問 1. 次の項目にお答えください。

- ①男 女 ←現在の制度にかかわる内容も含むため、戸籍上の該当するほうを選んでください。
- ②あなたの年齢についてあてはまるものに○をつけてください。
20代 30代 40代 50代 60代
- ③所属についてあてはまるものに○をつけてください。
幼稚園 小学校 中学校 高等学校 特別支援学校 中等教育学校
- ④お子さんがいる場合、あてはまる年代に○をつけてください。
乳幼児期 小学生 中学生 中学卒業以上

質問 2 直近の「通常の一週間」において、あなたは、以下の活動に合計でおよそ何時間費やしましたか。

週末や夜間など就業時間外に行った仕事を含みます。およその値で結構です。

- ①指導（授業）、授業準備、採点、他の教員との共同作業、職員会議への参加、その他あなたの学校で求められている仕事
0時間 0～20 20～40 40～70 70時間以上
1-----2-----3-----4-----5
- ②家事・育児などの家庭生活
1-----2-----3-----4-----5
- ③地域活動に参加
1-----2-----3-----4-----5
- ④学習・趣味・スポーツなどの時間
1-----2-----3-----4-----5
- ⑤睡眠のための時間
1-----2-----3-----4-----5

質問 3. あなたのワークライフバランスについてお聞きします。当てはまる数字に○をしてください。

まったくその通り その通り どちらともいえない そうではない まったくそうではない

- ①仕事に追われて生活にゆとりがないと感じている
1-----2-----3-----4-----5
- ②仕事と生活の調和を図る上での困難がある
1-----2-----3-----4-----5
- ③仕事と生活に割く時間の配分に満足している
1-----2-----3-----4-----5

質問 4. 女性教員比率の低い職場で上げることについてお聞きします。当てはまる数字に○をしてください。

とてもそう思う 思う 何とも言えない 思わない 全く思わない

- ①女性を特別視する必要はない
1-----2-----3-----4-----5
- ②女性教員の差別への改善になる
1-----2-----3-----4-----5
- ③多くの女性教員の負担が減る
1-----2-----3-----4-----5
- ④多くの男性教員の負担が増える
1-----2-----3-----4-----5
- ⑤一部の女性教員への負担が増える
1-----2-----3-----4-----5
- ⑥学内運営が円滑に進まなくなる
1-----2-----3-----4-----5

質問 5. 女性教員比率の低い職場で上げることでのどのような効果があると思いますか。当てはまる数字に○をしてください。

とてもそう思う 思う 何とも言えない 思わない 全く思わない

- ①学校内のバランスがよくなる
1-----2-----3-----4-----5
- ②女性の意見が学校内の業務に反映されやすくなる
1-----2-----3-----4-----5
- ③学校の運営に多角的な見方が取り入れられる
1-----2-----3-----4-----5
- ④生徒にとって男女共同参画のモデルとなる
1-----2-----3-----4-----5
- ⑤育児・介護中でも働きやすくなる
1-----2-----3-----4-----5
- ⑥女性が活躍する機会となる
1-----2-----3-----4-----5

質問 6. 女性教員比率の低い職場で上げるために、以下の取り組みは効果があると思いますか。

大変効果がある まあ効果がある どちらとも言えない あまり効果が無い 効果が無い

- ①育児や介護中の教員への管理職の理解
1-----2-----3-----4-----5
- ②女性教員と男性教員の職務や機会の平等化
1-----2-----3-----4-----5
- ③会議時間を大学同様に 17 時までとする
1-----2-----3-----4-----5
- ④委員会・会議数の削減
1-----2-----3-----4-----5

⑤行事を見直し業務を減らす

1-----2-----3-----4-----5

⑥伝統にとらわれない改革

1-----2-----3-----4-----5

⑦管理職養成システムの構築

1-----2-----3-----4-----5

⑧育休・産休中の教員がいた場合、他教員への負担軽減

1-----2-----3-----4-----5

⑨宿泊学習への女性教員参加の軽減

1-----2-----3-----4-----5

⑩教員の部活動引率の軽減

1-----2-----3-----4-----5

⑪情報共有のために男女共同参画推進に関わる組織を附属でつくる

1-----2-----3-----4-----5

⑫ワークライフバランスについての管理職の研修

1-----2-----3-----4-----5

⑬教員数をまず増やし、その中で女性教員比率を上げる

1-----2-----3-----4-----5

⑭保護者への意識啓発に取り組む

1-----2-----3-----4-----5

⑮教員への意識啓発に取り組む

1-----2-----3-----4-----5

⑯女性教員比率を上げるために、あなたの考える効果のある取り組みを自由にお書きください

[]

質問 7. ご意見またはご要望をご自由にお書きください。

以上、ご協力をありがとうございました。

(3) 調査結果 (OPGE 通信 VOL. 38 に掲載)

「女性活躍推進行動計画」実現のために附属学校園の教員にアンケートを実施

1. アンケート実施のねらい

本学では、「女性活躍推進行動計画」として、「目標 1 大学教職員の管理職の女性比率を 15% に引き上げる」「目標 2 附属教員の女性比率を 42%に引き上げる」を設定している。目標 1 については、すでに昨年度大学教職員への調査を実施した。今回は目標 2 の実現のために、10 月末に附属学校教員(全 321 人)に調査を実施した。回答方法は配付した用紙の回収と、メール添付で、回収率は約 55%であった。自由記入欄への記入数が多く、設問の不備やわかりにくさも指摘された。結果の要約を掲載する。

2. ワークライフバランスに関する回答

「生活にゆとりがないか」「仕事と生活の調和が困難か」は「まったくその通り」「その通り」が 60%以上を占め、「仕事と生活に割く時間配分に満足か」は、「全くそうではない」「そうではない」が 70%以上であり、ワークライフバランスの実現が困難である状況がうかがえた。

3. 女性教員比率を上げることへの意見 (図 1 参照)

「何とも言えない」という回答が全体的に多かった。「女性を特別視する必要はない」という意見は、「とてもそう思う」「思う」をあわせて 35%であり、「思わない」「まったく思わない」をあわせて 22.1% よりも多い。

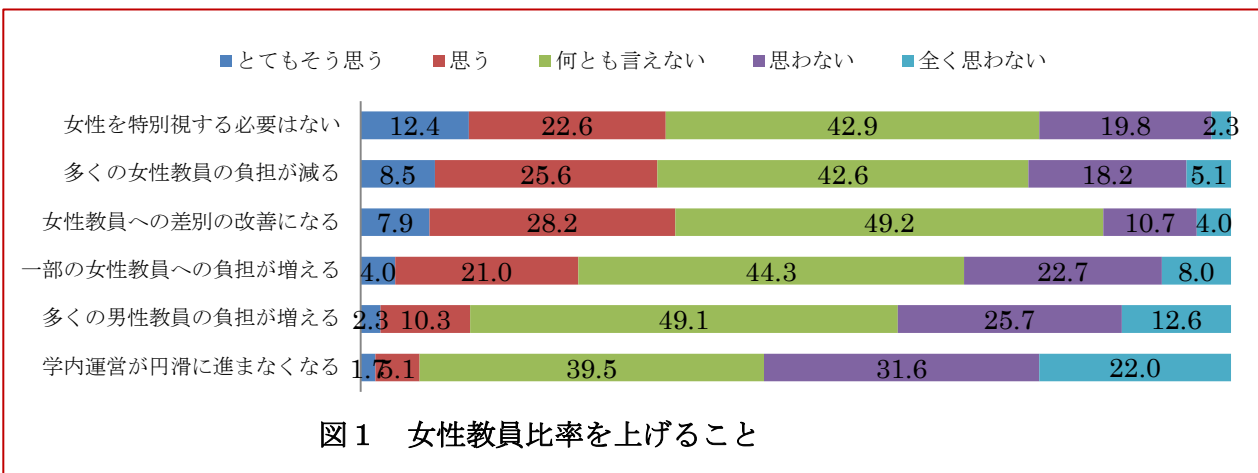


図 1 女性教員比率を上げること

4. 女性教員の比率引き上げによって期待される効果

「学校内のバランスがよくなる」「女性の意見が学校内の業務に反映されやすくなる」「学校の運営に多角的な見方が取り入れられる」「生徒にとって男女共同参画のモデルとなる」「女性が活躍する機会となる」は「とてもそう思う」「思う」をあわせて 50%を超えていたが、「育児・介護中の働きやすさ」は 49.2%であった。

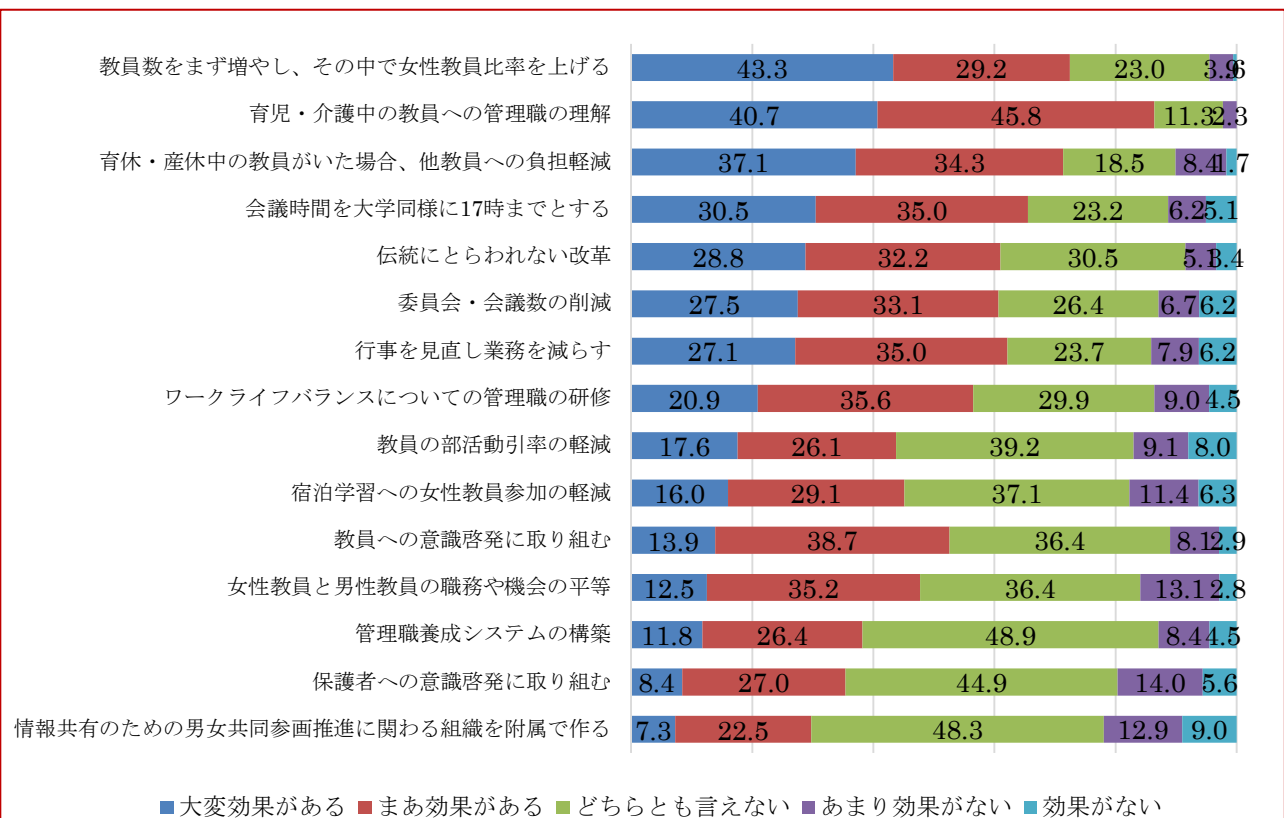


図2 女性教員比率を上げるための効果ある取り組み

5. 女性教員の比率を引き上げに効果的であると考えられる取り組み (図2 参照)

「教員数を増やす」ことや「育休・産休中の教員がいた場合、他教員への負担軽減」も、効果ある取り組みとしていたが、86.5%の教員が「大変効果がある」「まあ効果がある」と回答していたのは、「育児・介護中の教員への管理職の理解」だった。教員の個別の事情によって、大変さの中身は様々だろう。それに対して、理解し共感することが管理職には求められている。共感に基づいた小さな配慮の積み重ねが育児・介護中の教員には、効果的なのかもしれない。大学としてどんな取り組みができるのか、引きつづき検討していく。

(男女共同参画推進本部のホームページ参照)

VI 第6期 男女共同参画推進本部の総括と今後の課題

本学の男女共同参画推進本部活動の第6期となる2016年4月から2018年3月までの2年間は、引き続き学内のダイバーシティ化を目指し、男女共同参画を推進するための活動を展開した。

2016年4月より女性活躍推進行動計画を立て実施している。目標1は「大学教職員の管理職の女性比率を15%に引き上げる」、目標2は「附属教員の女性比率を42%に引き上げる」とし、実現に向けての調査を事務職員、附属教員、大学教員に実施した。調査結果については○を参照にしてほしい。各々が抱えている課題は様々であったが、共通して言えることは周囲の理解も含め職場環境が変わることが目標実現のためには必要だということだ。今後推進本部としてできることを検討していきたい。

両立支援として利用者が年々増えているのが「育児・介護・看護等支援補助員制度(通称：補助員制度)」である。大学教員に加え、附属教員の利用者も増えているが、事務職員のニーズと合致することが難しく、事務職員に利用者が広がらないのが現状である。申請者の負担を減らすために申請書の書式に変更を加えるなど手続きを改善してきたが、予算的に申請補助金額を支給するのは困難な状況が続いている。その他にもワークライフバランス実現のために、新たに学会参加時託児利用補助制度を新設した。学会参加時の託児利用料金の一部を補助する制度である。2017年度に開始したばかりで、まだ利用者はいないが、周知を徹底し、安心して学会に参加し研究できる体制を整えたい。ベビーシッター割引券も2017年度後半から復活している。予算的に希望者全員に配布することができないているが、こうした現状を変えるための工夫をしていきたい。第3期中期目標の一つとして「教員と事務職員が一体となって研究を推進していくために、支援制度を拡大し、多様な支援策を実施する」としている。男女共同参画推進本部が中核となり、目標実現のために取り組んでいきたい。

男女共同参画推進本部のもう一つの重要な役割として意識啓発がある。だれもがキャンパスに居場所があり、居心地の良さを感じられるような、キャンパスのダイバーシティ化を推進していく活動も実施している。多様性をキーワードとして、附属教員対象の初任者研修に参加し、学生対象にはフロンティア科目を開設し、大学教職員向けにはOPGE通信の発行や教職員交流会を開き、地域も含めたより広範囲にはフォーラムを実施した。

本学は、教員養成の基幹大学である。東京学芸大学は教員養成の基幹大学として、「豊かな人間性と科学的精神に立脚した、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」という使命がある。第3期中期目標では「教育課題の多様化に対応する力や、知識基盤社会における継続的な教育環境の変化に対応する力を持つ新しい教員を養成するとともに、諸課題に直面している教育現場の教員に対して、次世代の子どもを育成する上で必要な能力を付与する研修を実施する。」としている。多様性を尊重し対応できる能力を有する教員を養成するためにも、本学のキャンパスがダイバーシティとなることは必要不可欠である。そのためにも、男女共同参画推進本部では引き続き全教職員、学生の意識啓発に努めていきたい。

資料1 男女共同参画推進本部運営会議開催記録

◆2016年度

第1回(2016年4月13日)議題

1. 新規本部員着任ご挨拶(名簿/メーリングリスト)
2. 各WG、役割分担と年間スケジュールについて
3. 補助員制度について
4. 特別企画オープンキャンパスの実施について
5. 附属学校初任者研修について
6. OPGE通信コラム欄について
7. 平成27年度決算報告及び2016年度予算案
8. 女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」策定状況回答
9. 2016年度前期本部会議日程

第2回(2016年5月25日)議題

1. 附属学校初任者研修について
2. 両立WG
 - (1) 補助員審査報告
 - (2) 補助員に関する要項の一部改正手続きについて
3. 意識啓発WG
フォーラムワーキング進捗状況
4. 裾野拡大WG
 - (1) オープンキャンパス特別企画進捗状況
5. 支援室からの報告

第3回(2016年6月8日)議題

1. 女性活躍推進行動計画調査票の作成について
2. 初任者研修について
3. 両立WGより
 - (1) 教職員交流会の今年度の実施について
 - 1) 第1回7/6(水) 昼休み 12:00-12:50
 - 2) 第2回12/14(水) 昼休み 12:00-12:50
 - (2) メンター制度について
 - 1) 通常のメンター制度…広報に更なる工夫を加え、広く周知し利用者を増やす。
 - 2) 「科学研究費申請添削・助言」支援
 - (3) 補助員制度について
 - 1) 審査について
 - 2) 案内・および申請書の変更点
4. オープンキャンパス特別企画進捗状況

5. フォーラム進捗状況
フォーラムに向けての勉強会について
6. OPGE 通信 発行日・テーマ等
7. 支援室から報告
学芸カフェテリアとの共催企画報告

第4回（2016年7月13日）議題

1. 女性活躍推進行動計画調査票の作成について
2. 初任者研修について
本部会議終了後 DVD、「先生にできること～LGBTの教え子たちと向き合うために～」を視聴した。
3. 両立 WG
(1) 7/6 教職員交流会報告
(2) 補助員制度について
10月改正の最低賃金に伴う案内書追加の文言についての確認
(3) メンター制度を使った「科学研究費申請添削・助言」について研究支援課への問合せ進捗状況
4. オープンキャンパス特別企画
5. 男女共同参画フォーラム進捗状況
6. OPGE 通信について
7. JST アンケートについて
8. ホームページの更新

第5回（2016年9月12日）議題

1. 初任者研修報告
2. 女性活躍推進行動計画調査票案について
3. 両立 WG より
(1) 後期「育児・介護・看護等支援補助員」申請審査結果報告
(2) メンター制度を使った「科学研究費申請添削・助言」について
4. オープンキャンパス特別企画報告
来年度のオープンキャンパスについて
5. 男女共同参画男女共同参画フォーラム進捗状況
6. フロンティアHについて
7. 10月号 OPGE 通信について
8. 後期本部会議日程について

第6回（2016年10月12日）議題

1. 女性活躍推進行動計画調査票回収状況報告
2. 両立 WG から
(1) 第2回教職員交流会について
(2) メンター制度を使った「科学研究費申請添削・助言」研究支援課への移行についての報告
3. 男女共同参画フォーラム
11月5日（土）式次第、アンケート、当日進行案、役割分担最終確認

4. LGBTをテーマとした教職員FD研修の実施(11/30)について報告
5. 支援室から
ヒューマンライブラリーについて報告

第7回(2016年11月1日)議題

1. 両立WGから
 - (1)第2回教職員交流会について 12月14日(水・昼休)
 - (2)メンター制度の活性化に向けて
 2. 第21回男女共同参画フォーラム 最終確認
 3. OPGE 通信 Vol. 36
 4. 支援室より
女性活躍推進調査票集計進捗状況
学生サポーター合同説明会
ヒューマンライブラリー
- ※ 第7回は欠席者3人のため、運営本部会議の成立要件を満たしてはいないが、決裁事項がなかったため、会議は開催したとして記録に残した。

第8回(2016年12月6日)議題

1. 両立WGから
 - (1)教職員交流会 最終確認
 - (2)補助員利用申請者の申請取り下げの報告
2. 男女共同参画フォーラム開催報告
3. OPGE 通信 VOL36 について
4. 東京学芸大学男女共同参画推進本部要項の改定について
5. 来年度フロンティア科目Hについて
6. 支援室から
 - (1)小金井市から「育ボス宣言」共催の打診
 - (2)学会参加時の託児費用の支出について

第9回(2017年1月17日)議題

1. 両立WGから
 - (1)教職員交流会開催報告
 - (2)研究費の学会参加時託児費用への適用について報告
 - (3)来年度の補助員制度について
2. 女性活躍推進WG 進捗状況報告
3. 男女共同参画フォーラム・報告書変更
4. OPGE 通信進捗状況報告
5. 来年度以降の支援室体制について
6. 来年度のフロンティアHについて
7. 今年度の支出見込み、来年度予算案について

第10回(2017年2月14日)議題

1. 両立WGから
事務職員対象「育児・介護・看護支援補助員制度」利用に関するアンケート

2. OPGE 通信 Vol. 36 原稿
3. 来年度以降の支援室体制と要項の改定について
4. 来年度予算案について 報告
5. 支援室から
ヒューマンライブラリー報告書の回覧

第 11 回 (2017 年 3 月 14 日) 議題

1. 両立 WG より
 - (1) 「育児・介護・看護等支援補助員制度」の運用に関する次年度に向けた課題について
アンケート調査（事務職員対象）の結果を踏まえて
 - (2) 「研究費の託児のための利用」に関する執行部への提案について
2. 今年度の委員会報告
3. OPGE 通信 Vol. 36 完成報告
4. 来年度予算について
5. 来年度のオープンキャンパスについて
6. 支援室から
 - (1) J S T ・補助金公募に関する説明会参加報告
 - (2) 女性活躍推進行動計画のHP更新について

◆2017 年度

第 1 回 (2017 年 4 月 7 日) 議題

1. 新規本部員着任ご挨拶・名簿/メーリングリストの確認
2. 各 WG、役割分担と年間スケジュールについて
3. 両立 WG より
 - (1) 2017 度前期「育児・介護・看護等支援補助員」制度の募集について
4. 意識啓発 WG より
 - (1) レインボーウィークについて
5. 裾野拡大 WG より
 - (1) オープンキャンパス特別企画の実施について
6. 支援室から
 - (1) 2016 年度収支決算報告
 - (2) 教務補佐 桑原支援室員の後任について
7. 2017 度前期本部会議日程候補について
8. セクシャルマイノリティーのための法律相談「レインボー相談」について
9. 旧姓使用問題について

第 2 回 (2017 年 5 月 12 日) 議題

1. 男女共同参画推進本部要項（資料）
2. 両立 WG
 - (1) 教職員交流会について
 - (2) 育児クーポン制度・復活について
 - (3) 学会参加時の託児利用費の研究費からの拠出について
 - (4) 病後児保育利用補助制度について（予算増額の要望）
 - (5) 「育児・介護・看護等支援補助員」制度実績報告、2017 年度前期応募状況

3. 意識啓発 WG
 - (1) レインボーウィークについて
 - (2) 男女共同参画フォーラム WG 経過報告
 - (3) OPGE 通信について
4. 裾野拡大 WG
 - (1) オープンキャンパス特別企画の実施について
5. キャンパスライフ委員会研修会講師派遣の依頼について

第3回 (2017年6月9日) 議題

1. 女性活躍推進調査票作成 WG 報告
2. 附属学校初任者研修について
3. 両立 WG
 - (1) 教職員交流会について
 - (2) 育児クーポン制度について
 - (3) 学会参加時の託児利用費補助について
 - (4) 育児介護看護支援補助員制度審査結果報告
4. 意識啓発 WG
 - (1) レインボーウィークについて
 - (2) 男女共同参画フォーラム WG 報告
 - (3) OPGE 通信 vol. 37 について
5. 裾野拡大 WG
 - (1) オープンキャンパス特別企画の実施について
6. 支援室からお知らせ
7. その他
 - 旧姓使用手続きについて

第4回 (2017年7月14日) 議題

1. 女性活躍推進調査票作成 WG 経過報告
2. 両立 WG より
 - (1) 教職員交流会 (7/5 実施報告)
 - (2) 学会参加時の託児利用費の補助について
 - (3) 子の看護休暇小6までの引き上げについての要望書
 - (4) 育児・介護・看護支援補助員制度後期募集 (案) について
3. 意識啓発 WG
 - (1) レインボーウィーク報告
 - (2) 男女共同参画フォーラム WG 経過報告
 - (3) OPGE 通信 vol. 37 について
4. 裾野拡大 WG
 - (1) オープンキャンパス特別企画について・当日のシフトなど確認
5. その他
 - (1) 国大協アンケートの報告
 - (2) 国立大学における男女共同参画推進について
 - アクションプランの周知について

桑原教務補佐退任挨拶
後任・百瀬道子教務補佐員紹介

第5回（2017年9月9日）議題

1. 女性活躍推進調査票作成 WG 報告
2. 両立支援 WG より
 - (1) 学会参加時の託児利用費の補助について
 - (2) 子の看護小6 要望書について（OPGE 通信掲載について）
 - (3) 「育児・介護・看護等支援補助員制度」 要望書について
 - (4) 「育児・介護・看護等支援補助員制度」の改定について
 1. 個人申請にすることについて
 2. 予算をどこに付けるかについて（男女共同参画経費か福利厚生費か）
 3. 交通費の圧縮（1日〇時間以上として案内することについて）
 - (5) 「育児・介護・看護等支援補助員制度」後期審査結果について
3. 意識啓発 WG より
 - (1) 男女共同参画フォーラム・予算について
 - (2) 白書 2018 年版について
 - (3) OPGE 通信 vol. 38 について
4. 裾野拡大 WG より
フロンティアH後期の授業日程について
5. その他
 - (1) 国際中等のLGBT研修への講師派遣について（9/23）
 - (2) 学生サポーター合同説明会日程 10/25. 11/1（報告）
 - (3) 後期本部会議 10月以降の日程について 候補 第2金曜日3限

第6回（2017年10月13日）議題

1. 女性活躍推進調査票報告
2. 両立 WG より
 - (1) 「育児・介護・看護等支援補助員制度」について
 - ・4月からの予算執行可否について
 - ・補助員制度申請者取り下げ・再配分について
 - (2) ベビーシッター割引券の利用状況・問題点について
3. 意識啓発 WG より
男女共同参画フォーラム・当日分担など
4. OPGE 通信 VOL. 38 企画案について
5. その他
国際中等LGBT研修について
6. 支援室より報告
 - (1) 学会託児費用問合せについて
 - (2) 子の看護小6までの引き上げ進捗状況
 - (3) 育児・介護休業法改正について
 - (4) 子どもの図書館同伴利用について
 - (5) 学生サポーターの募集について（お願い）

第7回(2017年11月13日)議題

1. 女性活躍推進調査(附属学校・園)実施状況
2. 両立WGより
 - (1) 教職員交流会について 平成30年2月7日(水)昼休み
 - (2) 「育児・介護・看護等支援補助員制度」
 - ① 予算増額要求の要望書について
 - ② 利用期間アンケート結果報告
 - (3) ベビーシッター割引券 追加発行について
3. 意識啓発WGより
男女共同参画フォーラム開催報告
4. OPGE 通信 VOL. 38 企画案について
5. 来年度の本部体制について
6. 支援室より
 - (1) 大阪大学 SOGI 基本方針について
 - (2) 学生サポーター合同説明会参加状況

第8回(2017年12月8日)議題

1. 女性活躍推進調査WG アンケート結果
2. 就業規則改正案(子の看護のための休暇に係る取得条件拡大)について
3. 両立WGより
 - (1) 教職員交流会について
 - (2) ベビーシッター割引券 今年度の状況・来年度の募集案内(案)
 - (3) 補助員の来年度募集時期について
4. 意識啓発WGより
男女共同参画フォーラム開催報告
5. 裾野拡大WGより
来年度のフロンティアHについて
6. 来年度の予算要求について

第9回(2018年1月15日)議題

1. 女性活躍推進調査WG アンケート結果報告
2. 両立WGより
 - (1) 2018年度補助員募集について
3. 白書2018年版(WEB版)の掲載項目について(百瀬・資料)
4. OPGE 通信進捗状況について(百瀬・資料)
5. 来年度の事務枠本部員について

第10回(2018年2月9日)議題

1. 両立支援WG
2/7 教職員交流会報告
2. 病後児保育補助制度について(報告・塚田)
今年度は2月2日で予算5万円に達した。
3. 2018年度前期「育児・介護・看護支援等」補助員制度申込み状況(報告・小松)

4. 2018年度のベビーシッター割引制度について（報告・塚田）
来年度利用について、委託事業者の決定が3月下旬以降となる
5. 意識啓発WG
OPGE通信 vol.38について（百瀬・資料）
6. 2018年度のレインボーウィーク参加について（及川）
7. 2018年度予算について（資料）

第11回（2018年3月9日）議題

1. 女性活躍推進調査結果のHP掲載基準（倉持・資料）
2. 両立WGより
 - (1)育児・介護・看護等支援補助員制度前期申請について（小松・資料）
 - (2)病後児保育補助制度案内書変更内容について（塚田・資料）
 - (3)教職員交流会アンケート結果・記録確認（百瀬・資料）
3. 意識啓発WGより
白書2018年版（WEB版）について（倉持・資料）
 - (1)掲載項目の確認
 - (2)執筆分担について
4. OPGE通信 Vol38について
3/19 納品予定 3/22 教授会配付
5. 裾野拡大WGより
2018年度のオープンキャンパスについて（及川）
6. 平成29年度活動報告書の確認（資料）
7. 支援室より（報告）
出産・育児関連情報パンフレットの作成について
育児参加休暇について
初任者研修講師依頼について（2018年8月実施予定）
回覧資料 第2回ヒューマンライブラリー報告書
8. 退任の方よりご挨拶

資料2

本学の男女共同参画の進捗に関するデータ

2017.10.1現在

I-1 役員数・教職員数

I-1-1 役員(学長・理事・監事)

	計	男	女	女性比率
学長	1	1	0	0.0%
理事	4	4	0	0.0%
理事(非常勤)	0	0	0	0.0%
監事	1	1	0	0.0%
監事(非常勤)	1	0	1	100.0%
計	7	6	1	14.3%

I-1-2 教職員数(常勤)(理事・外国人教師除く)

	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	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
事務局・各学系	290	221	69	23.8%	200	135	65	32.5%	0	0	0	0.0%	490	356	134	27.3%
センター	36	23	13	36.1%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	36	23	13	36.1%
附属学校運営部	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	1	1	50.0%	2	1	1	50.0%
附属学校	0	0	0	0.0%	20	11	9	0.0%	320	206	114	35.6%	340	217	123	36.2%
在外教育施設派遣教員	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	14	13	1	7.1%	14	13	1	7.1%
合計	326	244	82	25.2%	220	146	74	33.6%	336	220	116	34.5%	882	610	272	30.8%

I-2 外国人教師

	計	男	女	女性比率
外国人教師	3	1	2	66.7%

I-3 大学の意思決定機関における性別構成

	計	男	女	女性比率
役員会	5	5	0	0.0%
部局長会	19	19	0	0.0%
経営協議会	11	10	1	9.1%
教育研究評議会	22	21	1	4.5%

I-4 管理職(給与規則第17条適用者)

	計	男	女	女性比率
大学教員	42	36	6	14.3%
附属学校教員	16	13	3	18.8%
事務系職員	26	25	1	3.8%
教育研究評議会評議員	8	7	1	12.5%
計	92	81	11	12.0%

I-5 大学教員の在職状況

I-5-1 講座・分野主任

	講座主任				分野主任			
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
総合教育科学系	5	3	2	40.0%	10	6	4	40.0%
人文社会科学系	4	4	0	0.0%	17	9	8	47.1%
自然科学系	4	4	0	0.0%	12	11	1	8.3%
芸術・スポーツ科学系	4	4	0	0.0%	11	10	1	9.1%
計	17	15	2	11.8%	50	36	14	28.0%

I-5-2 教室主任

	計	男	女	女性比率
教育系	20	12	8	40.0%
教養系	16	11	5	31.3%
計	36	23	13	36.1%

I-5-3 学系・講座別集計表(理事除く)

<教育学部>

学系	講座	教授集計				准教授集計				講師集計				助教				計			
		計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
総合教育学系	教育学講座	7	4	3	42.9%	12	8	4	33.3%	3	1	2	66.7%	0	0	0	0.0%	22	13	9	40.9%
	教育心理学講座	4	2	2	50.0%	8	4	4	50.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	12	6	6	50.0%
	生活科学講座	3	0	3	100.0%	4	1	3	75.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	8	1	7	87.5%
	特別支援科学講座	9	8	1	11.1%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	10	9	1	10.0%
	教育実践創成講座	6	5	1	16.7%	4	3	1	25.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	10	8	2	20.0%
	総合教育学系 計	29	19	10	34.5%	29	17	12	41.4%	4	1	3	75.0%	0	0	0	0.0%	62	37	25	40.3%
人文社会科学系	外国語・外国文化研究講座	14	11	3	21.4%	5	2	3	60.0%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	21	13	8	38.1%
	社会科学講座	7	5	2	28.6%	6	5	1	16.7%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	15	11	4	26.7%
	人文科学講座	16	13	3	18.8%	11	10	1	9.1%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	28	24	4	14.3%
	日本語・日本文学研究講座	11	6	5	45.5%	7	4	3	42.9%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	19	10	9	47.4%
	人文社会科学系 計	48	35	13	27.1%	29	21	8	27.6%	6	2	4	66.7%	0	0	0	0.0%	83	58	25	30.1%
自然科学系	基礎自然科学講座	6	6	0	0.0%	10	9	1	10.0%	2	1	1	50.0%	1	1	0	0.0%	19	17	2	10.5%
	技術・情報科学講座	4	4	0	0.0%	6	6	0	0.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	11	11	0	0.0%
	広域自然科学講座	9	9	0	0.0%	10	8	2	20.0%	4	4	0	0.0%	0	0	0	0.0%	23	21	2	8.7%
	教学講座	6	5	1	16.7%	6	5	1	16.7%	4	4	0	0.0%	1	1	0	0.0%	17	15	2	11.8%
	自然科学系 計	25	24	1	4.0%	32	28	4	12.5%	11	10	1	9.1%	2	2	0	0.0%	70	64	6	8.6%
芸術・スポーツ科学系	音楽・演劇講座	11	10	1	9.1%	7	5	2	28.6%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	20	16	4	20.0%
	健康・スポーツ科学講座	9	9	0	0.0%	10	10	0	0.0%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	21	20	1	4.8%
	美術・書道講座	14	12	2	14.3%	7	7	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	21	19	2	9.5%
	養護教育講座	3	2	1	33.3%	0	0	0	0.0%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	5	2	3	60.0%
	芸術・スポーツ科学系 計	37	33	4	10.8%	24	22	2	8.3%	6	2	4	66.7%	0	0	0	0.0%	67	57	10	14.9%
学系に所属していない教員	2	2	0	0.0%	2	1	1	50.0%	3	1	2	0.0%	1	1	0	0.0%	8	5	3	37.5%	
学系に所属していない教員 計	2	2	0	0.0%	2	1	1	50.0%	3	1	2	0.0%	1	1	0	0.0%	8	5	3	37.5%	
計		141	113	28	19.9%	116	89	27	23.3%	30	16	14	46.7%	3	3	0	0.0%	290	221	69	23.8%

<センター>

学系	講座	教授集計				准教授集計				講師集計				助教				計			
		計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
センター	環境教育研究センター	2	2	0	0.0%	1	1	0	0.0%	1	0	1	0.0%	0	0	0	0.0%	4	3	1	25.0%
	教育実践研究支援センター	9	8	1	11.1%	3	3	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	12	11	1	8.3%
	教員養成カリキュラム開発研究センター	3	2	1	33.3%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	4	2	2	50.0%
	国際教育センター	2	1	1	50.0%	3	0	3	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	5	1	4	80.0%
	情報処理センター	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	1	0	0.0%
	保健管理センター	1	1	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	1	1	50.0%
	留学生センター	4	2	2	50.0%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	6	2	4	66.7%
	理科教員高度支援センター	0	0	0	0.0%	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	2	0	0.0%
計		22	17	5	22.7%	13	6	7	53.8%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	36	23	13	36.1%

総 計	教授集計				准教授集計				講師集計				助教				計			
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
	163	130	33	20.2%	129	95	34	26.4%	31	16	15	48.4%	3	3	0	0.0%	326	244	82	25.2%

I-5-4 2017年度学系・教室別集計表 ※ただし、2つ以上の教室で採用のあった非常勤講師は各教室において1人と計上した。
(旧組織)

学系	教室名	(教育系)								教室名	(教養系)							
		(常勤教員)				(非常勤講師)					(常勤教員)				(非常勤講師)			
		総計	男	女	女性比率	総計	男	女	女性比率		総計	男	女	女性比率	総計	男	女	女性比率
総合教育科学系	学校教育	12	10	2	16.7%	6	5	1	16.7%	生涯学習	7	5	2	28.6%	9	5	4	44.4%
	学校心理	9	4	5	55.6%	2	0	2	100.0%	カウンセリング	6	4	2	33.3%	1	0	1	100.0%
	幼児教育	4	1	3	75.0%	7	0	7	100.0%	環境教育	7	6	1	14.3%	0	0	0	0.0%
	国際教育	6	1	5	83.3%	2	1	1	50.0%									
	特別支援教育	13	12	1	7.7%	7	6	1	14.3%									
	家庭科	6	1	5	83.3%	7	0	7	100.0%									
	計	50	29	21	42.0%	31	12	19	61.3%	計	20	15	5	25.0%	10	5	5	50.0%
人文社会科学系	国語科	14	8	6	42.9%	1	0	1	100.0%	総合社会システム	9	7	2	22.2%	2	2	0	0.0%
	日本語教育	3	2	1	33.3%	0	0	0	0.0%	多言語多文化	7	2	5	71.4%	0	0	0	0.0%
	英語科	11	7	4	36.4%	8	2	6	75.0%	日本研究	3	3	0	0.0%	0	0	0	0.0%
	社会科	22	17	5	22.7%	8	7	1	12.5%	アジア研究	5	5	0	0.0%	0	0	0	0.0%
										欧米研究	5	3	2	40.0%	0	0	0	0.0%
										計	29	20	9	31.0%	2	2	0	0.0%
	計	50	34	16	32.0%	17	9	8	47.1%	計	29	20	9	31.0%	2	2	0	0.0%
自然科学系	数学科	16	14	2	12.5%	4	4	0	0.0%	自然環境科学	11	11	0	0.0%	0	0	0	0.0%
	情報教育	4	4	0	0.0%	2	2	0	0.0%	文化財科学	3	3	0	0.0%	0	0	0	0.0%
	理科	31	27	4	12.9%	21	16	5	23.8%	情報科学	3	3	0	0.0%	0	0	0	0.0%
	技術科	6	6	0	0.0%	2	2	0	0.0%	計	17	17	0	0.0%	0	0	0	0.0%
	計	57	51	6	10.5%	29	24	5	17.2%	計	17	17	0	0.0%	0	0	0	0.0%
芸術・スポーツ系	音楽科	14	11	3	21.4%	21	7	14	66.7%	生涯スポーツ	8	7	1	12.5%	3	3	0	0.0%
	美術科	13	13	0	0.0%	5	4	1	20.0%	総合音楽	4	4	0	0.0%	0	0	0	0.0%
	書道科	2	1	1	50.0%	4	3	1	25.0%	造形美術	4	3	1	25.0%	0	0	0	0.0%
	保健体育科	13	13	0	0.0%	8	6	2	25.0%	書芸	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%
	養護教育	5	2	3	60.0%	1	1	0	0.0%	表現コミュニケーション	5	4	1	20.0%	0	0	0	0.0%
	ものづくり	5	5	0	0.0%	0	0	0	0.0%	計	23	20	3	13.0%	3	3	0	0.0%
	計	52	45	7	13.5%	39	21	18	46.2%	計	23	20	3	13.0%	3	3	0	0.0%
教育系合計	209	159	50	23.9%	116	66	50	43.1%	教養系合計	89	72	17	19.1%	15	10	5	33.3%	

(新組織)

学系	教室名	(学校教育系)								教室名	(教育支援系)							
		(常勤教員)				(非常勤講師)					(常勤教員)				(非常勤講師)			
		総計	男	女	女性比率	総計	男	女	女性比率		総計	男	女	女性比率	総計	男	女	女性比率
総合教育科学系	学校教育	9	8	1	11.1%	6	5	1	16.7%	生涯学習	8	6	2	25.0%	9	5	4	44.4%
	学校心理	11	7	4	36.4%	2	0	2	100.0%	カウンセリング	4	1	3	75.0%	1	0	1	100.0%
	幼児教育	4	1	3	75.0%	7	0	7	100.0%									
	国際教育	6	1	5	83.3%	2	1	1	50.0%									
	特別支援教育	13	12	1	7.7%	7	6	1	14.3%									
	家庭科	6	1	5	83.3%	7	0	7	100.0%									
	環境教育	6	5	1	16.7%	0	0	0	0.0%									
計	55	35	20	36.4%	31	12	19	61.3%	計	12	7	5	41.7%	10	5	5	50.0%	
人文社会科学系	国語科	20	10	10	50.0%	1	0	1	100.0%	ソーシャルワーク	6	4	2	33.3%	3	2	1	33.3%
	英語科	11	7	4	36.4%	8	2	6	75.0%	多文化共生教育	19	12	7	36.8%	34	11	23	67.6%
	社会科	26	21	5	19.2%	8	7	1	12.5%	計	25	16	9	36.0%	37	13	24	64.9%
	計	57	38	19	33.3%	17	9	8	47.1%	計	25	16	9	36.0%	37	13	24	64.9%
自然科学系	数学科	17	15	2	11.8%	4	4	0	0.0%	情報教育	4	4	0	0.0%	3	3	0	0.0%
	情報教育	4	4	0	0.0%	2	2	0	0.0%									
	理科	39	36	3	7.7%	21	16	5	23.8%									
	技術科	6	6	0	0.0%	2	2	0	0.0%									
	計	66	61	5	7.6%	29	24	5	17.2%	計	4	4	0	0.0%	3	3	0	0.0%
芸術・スポーツ系	音楽科	18	15	3	16.7%	21	7	14	66.7%	表現教育	6	5	1	16.7%	2	1	1	50.0%
	美術科	16	15	1	6.3%	5	4	1	20.0%	生涯スポーツ	7	7	0	0.0%	3	3	0	0.0%
	書道科	4	3	1	25.0%	4	3	1	25.0%									
	保健体育科	14	13	1	7.1%	8	6	2	25.0%									
	養護教育	5	2	3	60.0%	1	1	0	0.0%									
	計	57	48	9	15.8%	39	21	18	46.2%	計	13	12	1	7.7%	5	4	1	20.0%
学校教育系合計	235	182	53	22.6%	116	66	50	43.1%	学校支援系合計	54	39	15	27.8%	55	25	30	54.5%	

I-5-5 学系別集計表(旧組織)

学系合計	常勤教員				非常勤講師			
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
総合教育科学系	70	44	26	37.1%	41	17	24	58.5%
人文社会科学系	79	54	25	31.6%	19	11	8	42.1%
自然科学系	74	68	6	8.1%	29	24	5	17.2%
芸術・スポーツ系	75	65	10	13.3%	42	24	18	42.9%
学系合計	298	231	67	22.5%	131	76	55	42.0%

I-6 職員数

I-6-1 常勤職員数 職種別

	計	男	女	女性比率
事務職員	207	136	71	34.3%
技術職員	8	7	1	12.5%
看護師	1	0	1	100.0%
その他(農場作業員、調理師)	4	3	1	25.0%
計	220	146	74	33.6%

I-6-2 非常勤職員数 職種別

	計	男	女	女性比率
事務補佐員	127	10	117	92.1%
技術補佐員	8	5	3	37.5%
労務補佐員	31	20	11	35.5%
給食作業補佐員	21	2	19	90.5%
教務補佐員	14	3	11	78.6%
研究員等	0	0	0	0.0%
研究補助員等	0	0	0	0.0%
継続雇用非常勤職員	6	4	2	33.3%
計	207	44	163	78.7%

I-6-3 常勤職員数 一般職(一)職名別

	総計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
課長以上	26	25	1	3.8%	130	102	28	21.5%
副課長	24	21	3	12.5%				
係長、専門職員	80	56	24	30.0%				
主任	23	10	13	56.5%	90	44	46	51.1%
一般	67	34	33	49.3%				
計	220	146	74	33.6%	220	146	74	33.6%

I-6-4 部局別職員数(常勤・非常勤)

	常勤職員				非常勤職員			
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
事務局	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
総務部(附属学校課を除く)	40	23	17	42.5%	17	3	14	82.4%
附属学校課(附属学校を除く)	8	5	3	37.5%	2	0	2	100.0%
(附属学校)	20	11	9	45.0%	68	21	47	69.1%
教育研究支援部	39	24	15	38.5%	68	16	52	76.5%
財務施設部	41	36	5	12.2%	0	0	0	0.0%
学務部	65	44	21	32.3%	34	2	32	94.1%
学長室	4	2	2	50.0%	3	0	3	100.0%
監査室	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%
保健管理センター	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%
計	220	146	74	33.6%	192	42	150	78.1%

I-6 職員数

I-6-5 附属学校(校種別・職種別)職員数内数(常勤・非常勤)

	常勤職員															
	事務職員				調理師				その他職員				計			
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
小学校※	8	6	2	25.0%	3	2	1	33.3%	0	0	0	0.0%	11	8	3	27.3%
中学校	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	0	2	100.0%
高等学校	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	1	1	50.0%
国際中等教育学校	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	1	1	50.0%
特別支援学校	1	0	1	100.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	1	1	50.0%
計	16	8	8	50.0%	4	3	1	25.0%	0	0	0	0.0%	20	11	9	45.0%

※竹早地区は小学校を含む

	非常勤職員																							
	事務補佐員				労務補佐員				給食作業補佐員				教務補佐員				継続雇用非常勤職員				計			
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
小学校※	2	0	2	100.0%	14	9	5	35.7%	19	2	17	89.5%	4	0	4	100.0%	1	0	1	100.0%	40	11	29	72.5%
中学校	2	0	2	100.0%	4	3	1	25.0%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	7	3	4	57.1%
高等学校	1	0	1	100.0%	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3	2	1	33.3%
国際中等教育学校	2	0	2	100.0%	3	2	1	33.3%	0	0	0	0.0%	2	0	2	100.0%	1	1	0	0.0%	8	3	5	62.5%
幼稚園	1	0	1	100.0%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3	0	3	100.0%
特別支援学校	2	0	2	100.0%	3	2	1	33.3%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	7	2	5	71.4%
計	10	0	10	100.0%	28	18	10	35.7%	21	2	19	90.5%	7	0	7	100.0%	2	1	1	50.0%	68	21	47	69.1%

※竹早地区は小学校を含む

I-6-6 部局別・職種別非常勤職員集計表

	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				研究員等				研究補助員等				継続雇用非常勤職員				合計							
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率				
総務部(附属学校除く)	17	2	15	88.2%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	1	0	0.0%	19	3	16	84.2%
附属学校	10	0	10	100.0%	0	0	0	0.0%	28	18	10	35.7%	21	2	19	90.5%	7	0	7	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	1	1	50.0%	68	21	47	69.1%				
財務部	12	1	11	91.7%	0	0	0	0.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	13	2	11	84.6%				
学務部	31	1	30	96.8%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	1	0	0.0%	33	2	31	93.9%				
教育研究支援部	24	5	19	79.2%	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	26	7	19	73.1%				
学系-総合教育学系	8	0	8	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	8	0	8	100.0%				
学系-人文社会科学系	4	0	4	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	5	0	5	100.0%								
学系-自然科学系	7	0	7	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	7	0	7	100.0%								
学系-芸術・スポーツ科学系	5	1	4	80.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	7	3	4	57.1%								
学系-施設・センター	5	0	5	100.0%	5	3	2	40.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3	1	2	66.7%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	15	6	9	60.0%								
学舎室	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	3	0	3	100.0%								
保健管理センター	1	0	1	100.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	0	2	100.0%								
留学生センター	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%								
計	127	10	117	92.1%	8	5	3	37.5%	31	20	11	35.5%	18	2	16	105.6%	14	3	11	78.6%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	6	4	2	33.3%	207	44	163	78.7%				

I-7 附属学校運営部長・附属学校運営参事・附属学校教員の在職状況

I-7-1 附属学校運営部長・附属学校運営参事・附属学校教員数

	計	男	女	女性比率
運営部長・運営参事(併任含む)	3	3	0	0.0%
校長・園長(併任)	11	8	3	27.3%
副校長	12	10	2	16.7%
教諭・養護教諭・栄養教諭	310	197	113	36.5%
在外教育施設派遣教員	14	13	1	7.1%
計	350	231	119	34.0%

※運営部付は教諭・養護教諭・栄養教諭に含む

I-7-2 附属学校別教員数(運営部付は除く)

	副校長・教諭・養護教諭・栄養教諭				在外教育施設派遣教員				非常勤講師			
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
世田谷小学校	26	18	8	30.8%	0	0	0	0.0%	8	2	6	75.0%
小金井小学校	28	22	6	21.4%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%
大泉小学校	30	21	9	30.0%	6	6	0	0.0%	7	2	5	71.4%
竹早小学校	19	13	6	31.6%	0	0	0	0.0%	3	0	3	100.0%
小学校 計	103	74	29	28.2%	6	6	0	0.0%	19	4	15	78.9%
世田谷中学校	23	16	7	30.4%	0	0	0	0.0%	8	6	2	25.0%
小金井中学校	23	15	8	34.8%	0	0	0	0.0%	12	8	4	33.3%
竹早中学校	22	13	9	40.9%	0	0	0	0.0%	11	3	8	72.7%
中学校 計	68	44	24	35.3%	0	0	0	0.0%	31	17	14	45.2%
高等学校	55	40	15	27.3%	0	0	0	0.0%	17	10	7	41.2%
国際中等教育学校	50	28	22	44.0%	7	6	1	14.3%	34	16	18	52.9%
幼稚園(小金井園舎)	8	2	6	75.0%	0	0	0	0.0%	4	0	4	100.0%
幼稚園(竹早園舎)	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	4	1	3	75.0%
幼稚園 計	10	2	8	80.0%	0	0	0	0.0%	8	1	7	87.5%
特別支援学校	34	18	16	47.1%	1	1	0	0.0%	5	0	5	100.0%
計	320	206	114	35.6%	14	13	1	7.1%	114	48	66	57.9%

0

I-8-1 役員及び職員別総表

年度別	役員(2008年度以前は、学長及び副学長)												教職員											
	学長				理事*非常勤を含む。 []内は、副学長				監事*非常勤を含む。				大学教員				附属学校教員				事務系職員			
	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率
1989年度	1	1	0	0.0%									366	326	40	10.9%	331	252	79	23.9%	301	202	99	32.9%
1990年度	1	1	0	0.0%									368	324	44	12.0%	332	253	79	23.8%	298	205	93	31.2%
1991年度	1	1	0	0.0%									376	327	49	13.0%	332	251	81	24.4%	295	204	91	30.8%
1992年度	1	1	0	0.0%									381	330	51	13.4%	331	250	81	24.5%	288	202	86	29.9%
1993年度	1	1	0	0.0%									381	331	50	13.1%	333	252	81	24.3%	283	202	81	28.6%
1994年度	1	1	0	0.0%									382	333	49	12.8%	332	251	81	24.4%	280	200	80	28.6%
1995年度	1	1	0	0.0%									380	331	49	12.9%	333	252	81	24.3%	271	194	77	28.4%
1996年度	1	1	0	0.0%									380	331	49	12.9%	332	249	83	25.0%	266	183	83	31.2%
1997年度	1	1	0	0.0%									380	329	51	13.4%	332	246	86	25.9%	259	180	79	30.5%
1998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%
1999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%
2000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%
2001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%
2002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%
2003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%
2004年度	1	1	0	0.0%	4 [3]	4 [3]	0	0.0%	2	2	0	0.0%	365	304	61	16.7%	329	232	97	29.5%	232	158	74	31.9%
2005年度	1	1	0	0.0%	4 [3]	4 [3]	0	0.0%	2	2	0	0.0%	372	308	64	17.2%	328	229	99	30.2%	226	152	74	32.7%
2006年度	1	1	0	0.0%	4 [3]	3 [2]	1 [1]	25.0%	2	2	0	0.0%	365	302	63	17.3%	329	225	104	31.6%	226	154	72	31.9%
2007年度	1	1	0	0.0%	4 [3]	3 [2]	1 [1]	25.0%	2	2	0	0.0%	359	294	65	18.1%	326	223	103	31.6%	227	154	73	32.2%
2008年度	1	1	0	0.0%	4 [3]	3 [2]	1 [1]	25.0%	2	2	0	0.0%	342	277	65	19.0%	341	228	113	33.1%	225	156	69	30.7%
2009年度	1	1	0	0.0%	4 [3]	3 [2]	1 [1]	25.0%	2	2	0	0.0%	337	270	67	19.9%	355	237	118	33.2%	224	156	68	30.4%
2010年度	1	0	1	100.0%	4 [3]	4 [3]	0 [0]	0.0%	2	2	0	0.0%	338	269	69	20.4%	363	251	112	30.9%	225	158	67	29.8%
2011年度	1	0	1	100.0%	4 [4]	4 [3]	0 [0]	0.0%	2	2	0	0.0%	336	268	68	20.2%	360	246	114	31.7%	219	154	65	29.7%
2012年度	1	0	1	100.0%	4 [3]	3 [2]	1 [1]	25.0%	2	2	0	0.0%	331	260	71	21.5%	356	237	119	33.4%	222	154	68	30.6%
2013年度	1	0	1	100.0%	4 [3]	3 [2]	1 [1]	25.0%	2	2	0	0.0%	325	253	72	22.2%	361	243	118	32.7%	216	154	62	28.7%
2014年度	1	1	0	0.0%	4 [4]	4 [4]	0	25.0%	2	2	0	0.0%	324	248	76	23.5%	362	241	121	33.4%	219	158	61	27.9%
2015年度	1	1	0	0.0%	4 [4]	4 [4]	0	25.0%	2	1	1	50.0%	335	251	84	25.1%	358	232	126	35.2%	227	156	71	31.3%
2016年度	1	1	0	0.0%	4 [4]	4 [4]	0	25.0%	2	1	1	50.0%	332	248	84	25.3%	356	228	128	36.0%	228	152	76	33.3%
2017年度	1	1	0	0.0%	4 [4]	4 [4]	0	25.0%	2	1	1	50.0%	326	242	84	25.8%	356	230	126	35.4%	221	146	75	33.9%

※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、事務系職員には、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。)(2008年度以降)、附属学校運営部長(併任を含む。)(2017年度以降)を含む。

I-8-2 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	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率
1989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%
1990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%
1991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%
1992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%
1993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%
1994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%
1995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%
1996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%
1997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%
1998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%
1999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%
2000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%
2001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%
2002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%
2003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%
2004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%
2005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%
2006年度	202	138	64	31.7%	10	10	0	0.0%	1	0	1	100.0%	13	6	7	53.8%	226	154	72	31.9%
2007年度	202	138	64	31.7%	11	11	0	0.0%	1	0	1	100.0%	13	5	8	61.5%	227	154	73	32.2%
2008年度	210	143	67	31.9%	11	11	0	0.0%	1	0	1	100.0%	4	2	2	50.0%	226	156	70	31.0%
2009年度	205	140	65	31.7%	10	10	0	0.0%	1	0	1	100.0%	8	6	2	25.0%	224	156	68	30.4%
2010年度	204	141	63	30.9%	11	11	0	0.0%	1	0	1	100.0%	9	6	3	33.3%	225	158	67	29.8%
2011年度	199	138	61	30.7%	11	11	0	0.0%	1	0	1	100.0%	8	5	3	37.5%	219	154	65	29.7%
2012年度	202	139	63	31.2%	11	10	1	9.1%	2	0	2	100.0%	7	5	2	28.6%	222	154	68	30.6%
2013年度	195	138	57	29.2%	7	6	1	14.3%	2	0	2	100.0%	6	5	1	16.7%	210	149	61	29.0%
2014年度	206	148	58	28.2%	8	7	1	12.5%	2	0	2	100.0%	3	3	0	0.0%	219	158	61	27.9%
2015年度	214	146	68	31.8%	8	7	1	12.5%	2	0	2	100.0%	3	3	0	0.0%	227	156	71	31.3%
2016年度	215	142	73	34.0%	8	7	1	12.5%	2	0	2	100.0%	3	3	0	0.0%	228	152	76	33.3%
2017年度	202	132	70	34.7%	11	9	2	18.2%	2	0	2	100.0%	6	4	2	33.3%	221	145	76	34.4%

※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。但し、附属学校職員を含む。

I-8-3 大学教員職名別集計表

年度別	教授				助教授(19年度から准教授)				講師				助手(19年度から助教)				総計			
	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率
1989年度	138	127	11	8.0%	162	143	19	11.7%	33	27	6	18.2%	33	29	4	12.1%	366	326	40	10.9%
1990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%
1991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%
1992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%
1993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%
1994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%
1995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%
1996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%
1997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%
1998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%
1999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%
2000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%
2001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%
2002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%
2003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%
2004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%
2005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%
2006年度	179	160	19	10.6%	151	116	35	23.2%	26	17	9	34.6%	9	9	0	0.0%	365	302	63	17.3%
2007年度	189	166	23	12.2%	141	108	33	23.4%	21	14	7	33.3%	8	0	0	0.0%	359	296	63	17.5%
2008年度	179	154	25	14.0%	132	103	29	22.0%	28	16	12	42.9%	6	6	0	0.0%	345	279	66	19.1%
2009年度	180	152	28	15.6%	122	96	26	21.3%	28	16	12	42.9%	7	7	0	0.0%	337	271	66	19.6%
2010年度	173	145	28	16.2%	123	98	25	20.3%	34	18	16	47.1%	8	8	0	0.0%	338	269	69	20.4%
2011年度	173	147	26	15.0%	126	97	29	23.0%	29	16	13	44.8%	8	8	0	0.0%	336	268	68	20.2%
2012年度	171	146	25	14.6%	124	92	32	25.8%	28	15	13	46.4%	8	7	1	12.5%	331	260	71	21.5%
2013年度	172	145	27	15.7%	118	87	31	26.3%	28	15	13	46.4%	7	6	1	14.3%	325	253	72	22.2%
2014年度	168	141	27	16.1%	118	84	34	28.8%	31	17	14	45.2%	7	6	1	14.3%	324	248	76	23.5%
2015年度	168	137	31	18.5%	126	91	35	27.8%	37	20	17	45.9%	4	3	1	25.0%	335	251	84	25.1%
2016年度	168	136	32	19.0%	123	90	33	26.8%	35	19	16	45.7%	6	3	3	50.0%	332	248	84	25.3%
2017年度	161	127	34	21.1%	126	94	32	25.4%	35	18	17	48.6%	4	3	1	25.0%	326	242	84	25.8%

※1998年度から副学長2名(2004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。

I-8-4 附属学校教員職名別集計表

年度別	運営部長・運営参事 *非常勤を含む				校(園)長 *大学教員の併任				教頭(副校長)				教諭				総計			
	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率
1989年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	308	230	78	25.3%	331	252	79	23.9%
1990年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	309	231	78	25.2%	332	253	79	23.8%
1991年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	309	229	80	25.9%	332	251	81	24.4%
1992年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	308	228	80	26.0%	331	250	81	24.5%
1993年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	310	230	80	25.8%	333	252	81	24.3%
1994年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	309	229	80	25.9%	332	251	81	24.4%
1995年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	310	230	80	25.8%	333	252	81	24.3%
1996年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	309	227	82	26.5%	332	249	83	25.0%
1997年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	309	224	85	27.5%	332	246	86	25.9%
1998年度					11	10	1	9.1%	12	11	1	8.3%	307	221	86	28.0%	330	242	88	26.7%
1999年度					11	10	1	9.1%	12	11	1	8.3%	309	223	86	27.8%	332	244	88	26.5%
2000年度					11	10	1	9.1%	12	9	3	25.0%	309	222	87	28.2%	332	241	91	27.4%
2001年度					11	10	1	9.1%	13	10	3	23.1%	307	224	83	27.0%	331	244	87	26.3%
2002年度					11	10	1	9.1%	12	9	3	25.0%	308	219	89	28.9%	331	238	93	28.1%
2003年度					11	9	2	18.2%	12	10	2	16.7%	306	214	92	30.1%	329	233	96	29.2%
2004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%
2005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%
2006年度	2	1	1	50.0%	11	9	2	18.2%	12	11	1	8.3%	305	203	102	33.4%	330	224	106	32.1%
2007年度	2	1	1	50.0%	11	10	1	9.1%	12	11	1	8.3%	305	204	101	33.1%	330	226	104	31.5%
2008年度	2	1	1	50.0%	11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	319	206	113	35.4%	344	229	115	33.4%
2009年度	2	2	0	0.0%	11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	319	204	115	36.1%	344	227	117	34.0%
2010年度	2	2	0	0.0%	11	10	1	9.1%	13	12	1	7.7%	337	227	110	32.6%	363	251	112	30.9%
2011年度	2	2	0	0.0%	11	10	1	9.1%	13	12	1	7.7%	334	222	112	33.5%	360	246	114	31.7%
2012年度	2	2	0	0.0%	11	10	1	9.1%	12	11	1	8.3%	331	214	117	35.3%	356	237	119	33.4%
2013年度	2	2	0	0.0%	11	10	1	9.1%	12	10	1	8.3%	336	221	115	34.2%	360	243	117	32.5%
2014年度	2	2	0	0.0%	11	10	1	9.1%	12	11	1	8.3%	337	218	119	35.3%	362	241	121	33.4%
2015年度	2	2	0	0.0%	11	9	2	18.2%	12	10	2	16.7%	333	211	122	36.6%	358	232	126	35.2%
2016年度	2	2	0	0.0%	11	8	3	27.3%	12	10	2	16.7%	331	208	123	37.2%	356	228	128	36.0%
2017年度	3	3	0	0.0%	11	8	3	27.3%	12	10	2	16.7%	330	209	121	36.7%	356	230	126	35.4%

※2017年度から新たに附属学校運営部長を置く
 ※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

I-8-5 附属学校教員学校別集計表

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	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率
1989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%
1990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%
1991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%
1992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%
1993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%
1994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%
1995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%
1996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%
1997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%
1998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%
1999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%
2000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%
2001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%
2002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%
2003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%
2004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%
2005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%
2006年度	25	20	5	20.0%	30	21	9	30.0%	28	19	9	32.1%	17	12	5	29.4%	100	72	28	28.0%
2007年度	25	18	7	28.0%	30	23	7	23.3%	29	21	8	27.6%	17	12	5	29.4%	101	74	27	26.7%
2008年度	26	20	6	23.1%	34	23	11	32.4%	31	21	10	32.3%	19	13	6	31.6%	110	77	33	30.0%
2009年度	26	21	5	19.2%	31	23	8	25.8%	45	33	12	26.7%	19	12	7	36.8%	121	89	32	26.4%
2010年度	26	21	5	19.2%	32	22	10	31.3%	43	31	12	27.9%	20	14	6	30.0%	121	88	33	27.3%
2011年度	26	20	6	23.1%	29	20	9	31.0%	38	27	11	28.9%	20	15	5	25.0%	113	82	31	27.4%
2012年度	24	17	7	29.2%	29	20	9	31.0%	39	27	12	30.8%	20	15	5	25.0%	112	79	33	29.5%
2013年度	26	20	6	23.1%	28	20	8	28.6%	42	31	11	26.2%	19	15	4	21.1%	115	86	29	25.2%
2014年度	26	20	6	23.1%	29	19	10	34.5%	43	32	11	25.6%	20	16	4	20.0%	118	87	31	26.3%
2015年度	26	20	6	23.1%	28	21	7	25.0%	42	28	14	33.3%	20	15	5	25.0%	116	84	32	27.6%
2016年度	26	18	8	30.8%	29	22	7	24.1%	36	25	11	30.6%	19	14	5	26.3%	110	79	31	28.2%
2017年度	26	18	8	30.8%	30	22	8	26.7%	36	27	9	25.0%	19	13	6	31.6%	111	80	31	27.9%

※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。

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	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率
1989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%
1990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%
1991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%
1992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%
1993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%
1994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%
1995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%
1996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%
1997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%
1998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%
1999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%
2000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%
2001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%
2002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%
2003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%
2004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%
2005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%
2006年度	22	17	5	22.7%	21	15	6	28.6%	23	17	6	26.1%	26	16	10	38.5%	92	65	27	29.3%
2007年度	21	15	6	28.6%	21	15	6	28.6%	/	/	/	/	26	17	9	34.6%	68	47	21	30.9%
2008年度	22	16	6	27.3%	22	15	7	31.8%	/	/	/	/	25	17	8	32.0%	69	48	21	30.4%
2009年度	22	16	6	27.3%	22	14	8	36.4%	/	/	/	/	27	19	8	29.6%	71	49	22	31.0%
2010年度	21	16	5	23.8%	22	15	7	31.8%	/	/	/	/	26	17	9	34.6%	69	48	21	30.4%
2011年度	22	16	6	27.3%	22	15	7	31.8%	/	/	/	/	21	13	8	38.1%	65	44	21	32.3%
2012年度	22	17	5	22.7%	21	14	7	33.3%	/	/	/	/	22	13	9	40.9%	65	44	21	32.3%
2013年度	22	17	5	22.7%	23	15	8	34.8%	/	/	/	/	22	13	9	40.9%	67	45	22	32.8%
2014年度	22	15	7	31.8%	22	14	8	36.4%	/	/	/	/	22	14	8	36.4%	66	43	23	34.8%
2015年度	22	15	7	31.8%	22	14	8	36.4%	/	/	/	/	22	14	8	36.4%	66	43	23	34.8%
2016年度	22	16	6	27.3%	22	14	8	36.4%	/	/	/	/	23	14	9	39.1%	67	44	23	34.3%
2017年度	23	16	7	30.4%	23	15	8	34.8%	/	/	/	/	21	12	9	42.9%	67	43	24	35.8%

※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。

年度別	国際中等教育学校				高等学校				特別支援学校				幼稚園				附属学校合計			
	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率
1989年度					86	69	17	19.8%	30	17	13	43.3%	8	0	8	100.0%	124	86	38	30.6%
1990年度					87	69	18	20.7%	30	16	14	46.7%	8	0	8	100.0%	125	85	40	32.0%
1991年度					86	69	17	19.8%	31	16	15	48.4%	8	0	8	100.0%	125	85	40	32.0%
1992年度					87	70	17	19.5%	30	15	15	50.0%	8	0	8	100.0%	125	85	40	32.0%
1993年度					88	71	17	19.3%	31	15	16	51.6%	8	0	8	100.0%	127	86	41	32.3%
1994年度					86	70	16	18.6%	31	14	17	54.8%	9	0	9	100.0%	126	84	42	33.3%
1995年度					87	71	16	18.4%	31	15	16	51.6%	9	0	9	100.0%	127	86	41	32.3%
1996年度					87	71	16	18.4%	31	16	15	48.4%	9	0	9	100.0%	127	87	40	31.5%
1997年度					87	71	16	18.4%	31	13	18	58.1%	9	0	9	100.0%	127	84	43	33.9%
1998年度					87	71	16	18.4%	31	15	16	51.6%	8	0	8	100.0%	126	86	40	31.7%
1999年度					87	72	15	17.2%	31	15	16	51.6%	8	0	8	100.0%	126	87	39	31.0%
2000年度					87	70	17	19.5%	31	14	17	54.8%	8	0	8	100.0%	126	84	42	33.3%
2001年度					86	69	17	19.8%	31	15	16	51.6%	8	0	8	100.0%	125	84	41	32.8%
2002年度					86	67	19	22.1%	32	14	18	56.3%	8	1	7	87.5%	126	82	44	34.9%
2003年度					86	66	20	23.3%	32	13	19	59.4%	9	1	8	88.9%	127	80	47	37.0%
2004年度					85	65	20	23.5%	31	16	15	48.4%	9	1	8	88.9%	125	82	43	34.4%
2005年度					84	62	22	26.2%	32	16	16	50.0%	9	1	8	88.9%	125	79	46	36.8%
2006年度					85	62	23	27.1%	32	16	16	50.0%	9	1	8	88.9%	126	79	47	37.3%
2007年度	52	36	16	30.8%	56	42	14	25.0%	32	16	16	50.0%	9	1	8	88.9%	149	95	54	36.2%
2008年度	52	35	17	32.7%	56	41	15	26.8%	33	15	18	54.5%	9	1	8	88.9%	150	92	58	38.7%
2009年度	62	41	21	33.9%	55	39	16	29.1%	34	16	18	52.9%	9	1	8	88.9%	160	97	63	39.4%
2010年度	63	44	19	30.2%	54	41	13	24.1%	33	18	15	45.5%	9	1	8	88.9%	159	104	55	34.6%
2011年度	69	49	20	29.0%	55	40	15	27.3%	33	18	15	45.5%	11	1	10	90.9%	168	108	60	35.7%
2012年度	65	44	21	32.3%	55	40	15	27.3%	34	17	17	50.0%	11	1	10	90.9%	165	102	63	38.2%
2013年度	64	42	22	34.4%	54	39	15	27.8%	34	17	17	50.0%	13	2	11	84.6%	165	100	65	39.4%
2014年度	60	40	20	33.3%	56	39	17	30.4%	37	19	18	48.6%	11	1	10	90.9%	164	99	65	39.6%
2015年度	58	35	23	39.7%	56	37	19	33.9%	38	20	18	47.4%	10	1	9	90.0%	162	93	69	42.6%
2016年度	63	35	28	44.4%	55	39	16	29.1%	38	20	18	47.4%	10	1	9	90.0%	166	95	71	42.8%
2017年度	61	35	26	42.6%	57	40	17	29.8%	36	19	17	47.2%	10	2	8	80.0%	164	96	68	41.5%

※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。

I-8-6 非常勤講師集計表

年度別	大学				附属学校合計(再掲)				総計			
	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率
1989年度	261	195	66	25.3%	58	24	34	58.6%	319	219	100	31.3%
1990年度	258	184	74	28.7%	62	26	36	58.1%	320	210	110	34.4%
1991年度	262	193	69	26.3%	68	32	36	52.9%	330	225	105	31.8%
1992年度	251	183	68	27.1%	67	19	48	71.6%	318	202	116	36.5%
1993年度	311	241	70	22.5%	69	32	37	53.6%	380	273	107	28.2%
1994年度	318	242	76	23.9%	66	33	33	50.0%	384	275	109	28.4%
1995年度	289	206	83	28.7%	70	34	36	51.4%	359	240	119	33.1%
1996年度	398	292	106	26.6%	76	38	38	50.0%	474	330	144	30.4%
1997年度	432	325	107	24.8%	82	37	45	54.9%	514	362	152	29.6%
1998年度	392	280	112	28.6%	79	41	38	48.1%	471	321	150	31.8%
1999年度	392	261	131	33.4%	72	34	38	52.8%	464	295	169	36.4%
2000年度	402	283	119	29.6%	77	37	40	51.9%	479	320	159	33.2%
2001年度	381	259	122	32.0%	62	24	38	61.3%	443	283	160	36.1%
2002年度	365	239	126	34.5%	71	31	40	56.3%	436	270	166	38.1%
2003年度	361	222	139	38.5%	72	34	38	52.8%	433	256	177	40.9%
2004年度	311	184	127	40.8%	79	40	39	49.4%	390	224	166	42.6%
2005年度	311	202	109	35.0%	73	36	37	50.7%	384	238	146	38.0%
2006年度	320	196	124	38.8%	81	40	41	50.6%	401	236	165	41.1%
2007年度	377	238	139	36.9%	86	42	44	51.2%	463	280	183	39.5%
2008年度	393	240	153	38.9%	72	35	37	51.4%	465	275	190	40.9%
2009年度	320	175	145	45.3%	104	58	46	44.2%	424	233	191	45.0%
2010年度	349	204	145	41.5%	96	45	51	53.1%	445	249	196	44.0%
2011年度	387	228	159	41.1%	107	44	63	58.9%	494	272	222	44.9%
2012年度	403	237	166	41.2%	113	45	68	60.2%	516	282	234	45.3%
2013年度	425	254	171	40.2%	112	48	64	57.1%	537	302	235	43.8%
2014年度	422	244	178	42.2%	114	50	64	56.1%	536	294	242	45.1%
2015年度	417	243	174	41.7%	109	50	59	54.1%	526	293	233	44.3%
2016年度	435	248	187	43.0%	117	50	67	57.3%	552	298	254	46.0%
2017年度	408	227	181	44.4%	110	48	62	56.4%	518	275	243	46.9%

※この統計は「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による

I-8-7 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				小学校合計			
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
1989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%
1990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%
1991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%
1992年度	0	0	0	0.0%	6	3	3	50.0%	4	1	3	75.0%	3	0	3	100.0%	13	4	9	69.2%
1993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%
1994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%
1995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%
1996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%
1997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%
1998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%
1999年度	0	0	0	0.0%	5	3	2	40.0%	5	1	4	80.0%	5	0	5	100.0%	15	4	11	73.3%
2000年度	0	0	0	0.0%	5	1	4	80.0%	5	2	3	60.0%	5	0	5	100.0%	15	3	12	80.0%
2001年度	0	0	0	0.0%	4	0	4	100.0%	5	1	4	80.0%	3	1	2	66.7%	12	2	10	83.3%
2002年度	0	0	0	0.0%	4	0	4	100.0%	5	1	4	80.0%	4	1	3	75.0%	13	2	11	84.6%
2003年度	0	0	0	0.0%	3	0	3	100.0%	4	1	3	75.0%	4	1	3	75.0%	11	2	9	81.8%
2004年度	0	0	0	0.0%	26	22	4	15.4%	4	1	3	75.0%	0	0	0	0.0%	13	3	10	76.9%
2005年度	0	0	0	0.0%	4	2	2	50.0%	4	1	3	75.0%	0	0	0	0.0%	11	3	8	72.7%
2006年度	4	1	3	75.0%	4	1	3	75.0%	6	2	4	66.7%	0	0	0	0.0%	8	4	4	50.0%
2007年度	2	1	1	50.0%	7	1	6	85.7%	4	2	2	50.0%	0	0	0	0.0%	17	4	13	76.5%
2008年度	4	1	3	75.0%	3	1	2	66.7%	4	1	3	75.0%	2	0	2	100.0%	13	3	10	76.9%
2009年度	2	1	1	50.0%	7	1	6	85.7%	5	2	3	60.0%	4	1	3	75.0%	18	5	13	72.2%
2010年度	2	1	1	50.0%	8	2	6	75.0%	6	2	4	66.7%	5	1	4	80.0%	21	6	15	71.4%
2011年度	7	4	3	42.9%	11	2	9	81.8%	4	1	3	75.0%	5	1	4	80.0%	27	8	19	70.4%
2012年度	8	3	5	62.5%	9	1	8	88.9%	5	1	4	80.0%	5	2	3	60.0%	27	7	20	74.1%
2013年度	8	3	5	62.5%	7	2	5	71.4%	7	0	7	100.0%	4	1	3	75.0%	26	6	20	76.9%
2014年度	10	2	8	80.0%	3	2	1	33.3%	9	4	5	55.6%	4	1	3	75.0%	26	9	17	65.4%
2015年度	7	2	5	71.4%	3	1	2	66.7%	9	2	7	77.8%	4	1	3	75.0%	23	6	17	73.9%
2016年度	6	2	4	66.7%	3	0	3	100.0%	8	1	7	87.5%	3	1	2	66.7%	20	4	16	80.0%
2017年度	8	2	6	75.0%	1	0	1	100.0%	7	2	5	71.4%	2	0	2	100.0%	18	4	14	77.8%

※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。

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				中学校合計			
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
1989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%
1990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%
1991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%
1992年度	10	3	7	0.0%	9	3	6	66.7%	6	1	5	83.3%	4	0	4	100.0%	29	7	22	75.9%
1993年度	8	5	3	37.5%	7	5	2	28.6%	6	1	5	83.3%	7	6	1	14.3%	28	17	11	39.3%
1994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%
1995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%
1996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%
1997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%
1998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%
1999年度	7	5	2	0.0%	7	6	1	14.3%	8	5	3	37.5%	5	3	2	40.0%	27	19	8	29.6%
2000年度	9	7	2	0.0%	8	7	1	12.5%	7	4	3	42.9%	7	4	3	42.9%	31	22	9	29.0%
2001年度	4	0	4	0.0%	6	4	2	33.3%	7	4	3	42.9%	7	4	3	42.9%	24	12	12	50.0%
2002年度	6	4	2	0.0%	11	8	3	27.3%	6	2	4	66.7%	9	5	4	44.4%	32	19	13	40.6%
2003年度	8	6	2	0.0%	10	7	3	30.0%	8	1	7	87.5%	10	6	4	40.0%	36	20	16	44.4%
2004年度	7	6	1	0.0%	11	8	3	27.3%	8	3	5	62.5%	6	3	3	0.0%	32	20	12	37.5%
2005年度	7	6	1	0.0%	9	6	3	33.3%	7	2	5	71.4%	8	2	6	0.0%	32	16	16	50.0%
2006年度	7	6	1	14.3%	13	9	4	30.8%	8	4	4	50.0%	6	1	5	0.0%	32	20	12	37.5%
2007年度	9	8	1	11.1%	12	10	2	16.7%	3	2	1	33.3%	8	4	4	0.0%	32	24	8	25.0%
2008年度	7	7	0	0.0%	7	5	2	28.6%	1	0	1	100.0%	11	7	4	36.4%	26	19	7	26.9%
2009年度	12	10	2	16.7%	12	9	3	25.0%					9	6	3	33.3%	33	25	8	24.2%
2010年度	11	9	2	18.2%	14	9	5	35.7%					6	4	2	33.3%	31	22	9	29.0%
2011年度	11	7	4	36.4%	10	6	4	40.0%					8	5	3	37.5%	29	18	11	37.9%
2012年度	10	6	4	40.0%	12	8	4	33.3%					10	7	3	30.0%	32	21	11	34.4%
2013年度	9	4	5	55.6%	10	5	5	50.0%					11	6	5	45.5%	30	15	15	50.0%
2014年度	9	4	5	55.6%	11	7	4	36.4%					9	4	5	55.6%	29	15	14	48.3%
2015年度	8	5	3	37.5%	10	8	2	20.0%					11	4	7	63.6%	29	17	12	41.4%
2016年度	8	4	4	50.0%	12	9	3	25.0%					13	7	6	46.2%	33	20	13	39.4%
2017年度	8	6	2	25.0%	10	7	3	30.0%					12	5	7	58.3%	30	18	12	40.0%

※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。

附属学校別非常勤講師集計表 No.3

年度別	国際中等教育学校				高等学校				特別支援学校				幼稚園				附属学校総計			
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
1989年度					14	6	8	57.1%	3	0	3	100.0%	5	0	5	100.0%	58	24	34	58.6%
1990年度					16	7	9	56.3%	3	0	3	100.0%	5	0	5	100.0%	62	26	36	58.1%
1991年度					19	10	9	47.4%	3	1	2	66.7%	5	0	5	100.0%	68	32	36	52.9%
1992年度					15	7	8	53.3%	4	1	3	75.0%	6	0	6	100.0%	67	19	48	71.6%
1993年度					18	8	10	55.6%	4	1	3	75.0%	5	1	4	80.0%	68	32	36	52.9%
1994年度					16	7	9	56.3%	3	1	2	66.7%	6	1	5	83.3%	66	33	33	50.0%
1995年度					15	8	7	46.7%	3	1	2	66.7%	6	1	5	83.3%	70	34	36	51.4%
1996年度					15	8	7	46.7%	6	0	6	100.0%	5	1	4	80.0%	76	38	38	50.0%
1997年度					21	8	13	61.9%	3	0	3	100.0%	6	0	6	100.0%	82	37	45	54.9%
1998年度					22	11	11	50.0%	2	0	2	100.0%	6	0	6	100.0%	79	41	38	48.1%
1999年度					23	11	12	52.2%	2	0	2	100.0%	5	0	5	100.0%	72	34	38	52.8%
2000年度					25	12	13	52.0%	1	0	1	100.0%	5	0	5	100.0%	77	37	40	51.9%
2001年度					19	10	9	47.4%	1	0	1	100.0%	6	0	6	100.0%	62	24	38	61.3%
2002年度					19	9	10	52.6%	2	1	1	50.0%	5	0	5	100.0%	71	31	40	56.3%
2003年度					18	11	7	38.9%	3	1	2	66.7%	4	0	4	100.0%	72	34	38	52.8%
2004年度					24	15	9	37.5%	4	2	2	50.0%	6	0	6	0.0%	79	40	39	49.4%
2005年度					20	14	6	30.0%	4	3	1	25.0%	6	0	6	0.0%	73	36	37	50.7%
2006年度					21	14	7	33.3%	5	2	3	60.0%	5	0	5	0.0%	81	40	41	50.6%
2007年度	9	7	2	22.2%	19	10	9	47.4%	6	2	4	66.7%	5	0	5	0.0%	86	42	44	51.2%
2008年度	3	1	2	66.7%	21	9	12	57.1%	3	2	1	33.3%	6	1	5	83.3%	72	35	37	51.4%
2009年度	19	11	8	42.1%	24	14	10	41.7%	3	2	1	33.3%	7	1	6	85.7%	104	58	46	44.2%
2010年度	13	8	5	38.5%	22	7	15	68.2%	3	1	2	66.7%	6	1	5	83.3%	96	45	51	53.1%
2011年度	21	11	10	47.6%	20	6	14	70.0%	4	0	4	100.0%	6	1	5	83.3%	107	44	63	58.9%
2012年度	29	13	16	55.2%	14	4	10	71.4%	5	0	5	100.0%	6	0	6	100.0%	113	45	68	60.2%
2013年度	30	19	11	36.7%	15	7	8	53.3%	4	1	3	75.0%	7	0	7	100.0%	112	48	64	57.1%
2014年度	28	17	11	39.3%	19	8	11	57.9%	5	0	5	100.0%	7	1	6	85.7%	114	50	64	56.1%
2015年度	29	19	10	34.5%	16	8	8	50.0%	5	0	5	100.0%	7	0	7	100.0%	109	50	59	54.1%
2016年度	30	16	14	46.7%	21	10	11	52.4%	6	0	6	100.0%	7	0	7	100.0%	117	50	67	57.3%
2017年度	32	16	16	50.0%	17	10	7	41.2%	5	0	5	100.0%	8	0	8	100.0%	110	48	62	56.4%

※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。

I-9 育児休業取得状況

年度	大学教員		附属学校教員		事務系職員		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
1989年度	1	0	2	2	1	0	4	2
1990年度	1	0	2	2	0	0	3	2
1991年度	1	0	3	3	1	1	5	4
1992年度	3	2	2	2	1	1	6	5
1993年度	1	1	1	1	1	1	3	3
1994年度	1	0	2	2	1	1	4	3
1995年度	1	0	1	1	2	2	4	3
1996年度	0	0	1	1	2	1	3	2
1997年度	0	0	4	4	5	5	9	9
1998年度	1	0	0	0	2	2	3	2
1999年度	0	0	4	4	3	3	7	7
2000年度	1	0	2	2	2	2	5	4
2001年度	0	0	2	2	2	2	4	4
2002年度	1	1	2	2	2	2	5	5
2003年度	0	0	0	0(1)	4	4	4	4(1)
2004年度	1	1	0	0	2	2	3	3
2005年度	2	0	1	1	2	2	5	3
2006年度	0	0	3	3	3	3	6	6
2007年度	2	2(1)	7	3	5	4	14	9(1)
2008年度	2	1	3	3(1)	0	0	5	4(1)
2009年度	0	0	4	4	1	1	5	5
2010年度	1	1	6	6	1	1	8	8
2011年度	2	1	3	3	1	1	6	5
2012年度		2		6		6	0	14
2013年度		2		9		5	0	16
2014年度		2		3		1	0	6
2015年度		1		3		0	0	4
2016年度	4	2	5	4	3	3	12	9
2017年度	0	0	4	5	2	4(1)	6	9(1)
計	26	17(1)	64	72(2)	49	60(1)	139	160(4)

* 出産者・・・本学職員で出産した者の数(年度末による人数)

* ()は男性で外数

資料3 子の看護休暇の対象年齢引き上げに関する要望書

2017年7月19日

出口 利定 学長

男女共同参画推進本部長 中島 裕昭

子の看護休暇の対象年齢引き上げに関する要望書

子の看護休暇の対象年齢を現状の「小学校3年生」から「小学校6年生」へ引き上げることがを要望いたします。理由は、以下の通りです。

小学生の児童が病気・ケガをした場合、一人で自宅療養することは難しく、病児・病後児保育施設の利用も不可能です。医師の治療には保護者の同意が必要な場合があり、通院には保護者の付き添いが不可欠になります。服用する薬、治療の内容によっては、大人の見守りが必要とされることもあります。育児・介護・看護支援補助員制度の利用者からも、看護休暇の対象年齢引き上げを求める要望が寄せられています。

先行する事例として、東京都人事委員会の規定で「中学校就業の始期に達するまでの子」を有する教職員を対象に子の看護休暇が認められています。

以上の理由から、ワークライフバランスのより一層の推進のためにも、検討をお願いいたします。

資料 4 子の看護休暇のための規則改正

国立大学法人東京学芸大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規則の一部改正（案）について

（特別休暇）

第25条 特別休暇は、別表第3に掲げる事由により職員が勤務しないことが相当である場合における休暇とし、その期間は、同表に掲げる期間とする。

〔省略〕

別表第3（第25条関係）

区分	事由	期間
〔省略〕		
十一	小学校第 <u>6</u> 学年を修了する年の3月31日までの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うこと又は予防接種若しくは健康診断を受けさせるために付き添うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年において5日（対象となる子が2人以上の場合は10日）の範囲内の期間
〔省略〕		

〔省略〕

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

資料5 病後児保育利用補助制度案内

東京学芸大学

子育て期にある教職員のための病後児保育利用に対する補助の案内

東京学芸大学では、すべての教職員の仕事と家庭での役割の両立を支援するために、本学教職員が子どもの病気回復期(病院での治療は要しないものの、病気回復期などの理由により集団保育が困難な時期)に、保育サービスを利用する際の料金の一部を大学が負担する、**病後児保育利用補助制度**を実施しています。

【利用対象者】

本学の教職員（男女を問わず、常勤以外の教職員も含む）で、0歳から小学校3年生までのお子さまをお持ちの方。

【助成内容】

教職員への病後児保育サービスの利用料金の補助

【利用制限】

- 1日4時間未満の利用は補助の対象となりません。
- 教職員1人（1世帯）につき、1日に最大3,000円、1年度内最大15,000円まで補助が受けられます。
- 補助の対象は、本学における就業時間中（通勤時間を含む）に限ります。

《注意事項》

- ◆ 補助の対象となるのは、ベビーシッター会社のサービスおよび区市町村の管理下におかれた病後児保育サービスの利用に限ります。個人のベビーシッターのサービスを利用することはできませんのでご注意ください。
- ◆ 補助金は、払い戻しのかたちをとります。保育サービス利用時には料金を全額お支払いください。
- ◆ 補助の給付には保育サービス利用者氏人、支払金額、サービス利用期日が明記された領収書（原本）の提出が必要となります。
- ◆ 申請書は、保育サービスの利用後2週間以内（連日利用の場合は最終日から2週間以内）に男女共同参画支援室にご提出ください。

資料6 病後児保育利用補助制度申請書

病後児保育利用補助制度申請書

東京学芸大学

学長 出口 利定 殿

年 月 日

(ふりがな)

申込者氏名

(所属先)

申込者住所

下記の病後児保育サービスの利用に対する補助を申請します。

記

(ふりがな)

・病後児保育サービスを利用したこどもの氏名 年齢 歳

・利用理由 (こどもの状況・医療機関の診断)

・保育サービス事業者名

・保育サービス事業者との契約者 (申請者と異なる場合)

(ふりがな)

氏名 申請者との続柄

住所

・利用日時及び料金 平成 年 月 日 時 分 ~ 時 分 計 円

..... 月 日 時 分 ~ 時 分 計 円

..... 月 日 時 分 ~ 時 分 計 円

..... 月 日 時 分 ~ 時 分 計 円

..... 月 日 時 分 ~ 時 分 計 円

合計..... 円

・今年度中のこれまでの利用状況 (今回は初めて・__ 回利用あり)

「利用あり」の場合：

利用期日

補助金支給額

① 月 日 円

② 月 日 円

③ 月 日 円

④ 月 日 円

⑤ 月 日 円

⑥ 月 日 円

※ 申請書は、保育サービスの利用後 2 週間以内（連日使用の場合は最終日から 2 週間以内）に男女共同参画支援室にご提出ください。

支援室から受理・承認の連絡がありましたら、**補助金請求書と領収書（※保育サービス利用者氏名、支払金額、サービス利用期日明記のもの）**をご提出ください。

補助金は、必要書類がすべて提出された翌月に指定の金融機関に払い込まれます。

当日の出勤を確認するために、所属部署の事務に出勤簿を提出していただきます。予めご了承ください。

<提出先>男女共同参画支援室（合同棟 2 階）

〒184-8501 東京都小金井市貫井北町 4-1-1

資料7 学会参加時の託児利用費補助についての要望書

2017年5月18日

出口 利定 学長

男女共同参画推進本部長 中島 裕昭

学会参加時の託児利用費の補助についての要望書

日頃より学内の男女共同参画の推進のためにリーダーシップをとっていただきありがとうございます。このたび当本部では、支援制度を下記のように整備することで、育児と両立可能なワークスタイル確立が大きく前進するとの結論に達しましたので、以下の要望書を提出させていただきます。ご検討をお願い致します。

要望内容

学会参加時に学会が用意した託児サービスを利用する際に、大学による補助が得られるようにすること。

以下に理由を述べます。

多くの学会は土・日開催であったり、居住地より遠方であったりして、日常利用している保育サービスを利用して参加することは困難です。学会への参加は、重要な研究活動の一環です。これを可能にするための一つの方法として、学会が用意した託児サービスの利用があります。託児サービスの利用費の補助が得られるようにすることは、育児をする大学教員が研究を継続させる環境整備のためのポジティブ・アクションと言えます（先行的な取り組みとして弘前大学のものがあります）。

以上の理由をもって冒頭内容の要望を提出させていただきます。ご検討いただけますようお願い申し上げます。

なお、添付資料といたしまして、この件に関して先行する大学の実施状況例、学会の託児費用例もあわせて提出いたします。実施状況例では、女性教員の比率も示してありますので、参考にして下さい。

資料 8 学会参加時の託児利用補助制度要項

学会参加時の託児利用補助制度要項

平成29年10月1日
制 定

(趣旨)

第1条 この要項は、国立大学法人東京学芸大学（以下「本学」という。）の教職員の研究と育児の両立を支援することを目的として、学会の主催する国内外の学術研修を目的とする大会等（以下学会という）参加時の託児利用料の補助（以下「補助制度」という。）に関し、必要な事項を定めるものとする。

(支援対象者)

第2条 補助制度の対象となる者（以下「支援対象者」という。）は、小学校6年生以下の子どもを養育する本学の常勤教職員で、学会及び付随する会議へ参加するために、その会場で提供される託児サービスを利用する者とする。

(支援内容)

第3条 補助制度における支援は、学会参加時にその会場で提供された託児サービスを利用した場合の利用料について、支援対象者1名につき1年度において1万円を上限として補助する。

(申請手続)

第4条 補助制度による支援を希望する者（以下「利用希望者」という。）は、学会開始日の1週間前までに学会参加時の託児利用補助制度申請書(別紙様式)を男女共同参画支援室に提出する。

(請求方法)

第5条 利用希望者は、学会終了後1週間以内に次の各号に掲げる書類を男女共同参画支援室に提出する。

- (1) 立替払請求書(所定の様式)
- (2) 領収書(原本)
- (3) 参加した学会の名称と日時が分かる資料のコピー
- (4) 学会参加時の参加証(名札等)のコピー

(補助額の決定等)

第6条 男女共同参画支援室は、前条の規定に基づき利用希望者が提出した書類を確認の上、予算の範囲内で補助額を決定し、決定後速やかに利用希望者に通知するものとする。

(その他)

第7条 申請書類提出後、何らかの理由で託児サービスを利用しない場合は、速やかにその旨を男女共同参画推進室に連絡するものとする。

2 この要項に定めるもののほか、補助制度に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要項は、平成29年10月1日から施行する。

資料9 学会参加時の保育支援制度利用者募集案内

学会参加時の保育支援制度利用者募集案内

男女共同参画推進本部では、教職員の研究と育児の両立を支援するため、学会参加時の託児利用料金の一部を補助する制度を開始しました。

1. 対象者

本学の常勤教職員で、国内外の学術研究を目的とする大会等へ参加するために、その会場に設置された託児サービスを利用する者。

2. 受付期間

前期：4月1日～9月30日

後期：10月1日～3月31日

*但し、前期・後期それぞれ予算額に達した段階で受け付けを終了する場合があります。

3. 補助額

申請者1人につき1万円を補助額の上限とする（1万円を超えた分は利用者負担とする）。

年度を通じた申請回数については制限しないが、年度の補助額は前期・後期合わせて、一申請者につき1万円を上限とする。

4. 子どもの年齢（学年）

小学校6年生以下

5. 託児利用場所

学会に設置された託児ルーム

6. 申し込み方法

利用申請書を学会参加の1週間前までに男女共同参画支援室宛にメールにて提出する。ご利用になりたい方は以下をダウンロードして申請して下さい。

*「学会参加時の保育支援制度」利用申請書（Word）

7. 請求方法

託児終了後、すみやかに下記書類を男女共同参画支援室へ学内便などで提出する。

* 必要書類：請求書（Word）

* 託児サービス領収書（コピー不可）

* 参加した学会の人称と日時が分かる資料のコピー

* 学会参加時の参加証（人札等）のコピー

8. 利用期間 2018年3月31日 まで

<お問い合わせ・提出先>

東京学芸大学男女共同参画支援室（合同棟2階）

〒184-8501 東京都小金井市貫井北町4-1-1

TEL:042-329-7894 E-mail: shien1@u-gakugei.ac.jp

男女共同参画支援室 HP <http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/> 大学トップページ > [研究活動](#) > [推進本部【男女共同参画推進本部・支援室】](#) > [男女共同参画推進本部 HP](#)

資料 10 育児・介護・看護等支援補助員に関する要項

男女共同参画推進本部育児・介護・看護等支援補助員に関する要項

〔平成 27 年 4 月 23 日
制 定〕

改正（施行）平 27. 11. 19（27. 10. 1）

改正（施行）平 28. 6. 1（28. 6. 1）

（趣旨）

第 1 条 この要項は、男女共同参画の推進活動の一環として、東京学芸大学（以下「本学」という。）の講座又はセンター（以下「講座等」という。）、附属学校及び課（室）に配置する男女共同参画推進本部育児・介護・看護等支援補助員（以下「補助員」という。）の雇用に関し、必要な事項を定めるものとする。

（雇用目的）

第 2 条 補助員は、本学教職員（常勤職員に限る。以下同じ。）の出産、育児、介護及び看護と職務の両立を支援するために、当該教職員の属する講座等、附属学校及び課（室）に雇用することができるものとする。

（身分）

第 3 条 補助員は、国立大学法人東京学芸大学非常勤職員就業規則（平成 16 年規則第 28 号。以下「非常勤職員就業規則」という。）第 3 条第 1 項第 7 号に定める非常勤職員とする。

（職務）

第 4 条 補助員は、次の各号に掲げる業務に当たる。

- (1) 教員の教育・研究活動にかかわる直接的な補助業務（実験補助、データ分析、学会資料等の作成など）
- (2) 教員の教育・研究活動にかかわる事務的な補助業務（研究費の管理など）
- (3) 事務職員の事務処理の補助業務

（申請手続）

第 5 条 補助員の配置を希望する場合は、大学教員については、所属の学系長、附属学校教員については、所属の学校（園）長、事務職員については、所属の課（室）長から男女共同参画推進本部長（以下「本部長」という。）に別紙申請書により申請するものとする。

（選考手続）

第 6 条 補助員の選考は、本部長の推薦により、学長が行うものとする。

（採用）

第 7 条 補助員の採用に関する取扱いについては、非常勤職員就業規則の定めるところによる。

（給与）

第8条 給与については、非常勤職員就業規則の定めるところによるものとする。

ただし、時間給については、次の各号に掲げる額とする。

(1) 第4条第1項第1号に掲げる業務を行う者については、次表に掲げる時間単価

(2) 第4条第1項第2号及び第3号に掲げる業務を行う者については、事務補佐員の時間単価

学 歴	時間単価 (円)
博士課程に在籍又は修了した者 修士課程に在籍又は修了した者	1, 2 0 0
大学を卒業した者 (区分1の者を除く)	1, 0 0 0
大学に在籍している者	東京都の最低賃金による額

2 第1項の規定にかかわらず、本学に在学する学生を雇用し、小金井地区で勤務させる場合は、非常勤職員就業規則第24条第3項に定める通勤手当は支給しない。

ただし、当該学生を、小金井地区以外で勤務させる場合及び本学に在学する学生以外の者を雇用する場合は、通勤に要する運賃の額に相当する額を支給する。

(勤務時間等)

第9条 補助員の勤務時間については、1日当たり6時間以内とし、1週間につき30時間を超えない範囲で雇用するものとする。また、勤務時間数の合計が1週間につき30時間を超えない範囲で、複数の補助員を同時に配置することができるものとする。

2 補助員の勤務時間及び休憩時間は、本部長が個別に定めるものとする。

3 補助員は、業務の遂行上必要と認められるときは、本務勤務場所を離れて業務を行うことができる。

(雑則)

第10条 補助員の就業に関して必要な事項は、この要項に定めるほか、非常勤職員就業規則を適用するものとする。

2 この要項に定めるもののほか、補助員に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

この要項は、平成27年4月23日から施行し、平成27年4月22日から適用する。

この要項は、平成27年11月19日から施行し、平成27年10月1日から適用する。

この要項は、平成28年6月1日から施行する。

資料 11 育児・介護・看護等支援補助員制度予算増額に関する要望書

2017年11月13日

東京学芸大学 学長
出口 利定 殿

男女共同参画推進本部
本部長 中島 裕昭

「育児・介護・看護等支援補助員制度」のための予算増額に関する要望書

日頃より本学教職員のライフワーク両立支援の充実に向けて、リーダーシップをとっていただきありがとうございます。この度、男女共同参画推進本部では、さらなる両立支援の充実を目指して、以下の通り要望書を提出させていただきます。

要望内容

「育児・介護・看護支援等補助員制度」の利用者増加に伴う予算の増額

(1)「育児・介護・看護支援等補助員制度」は、は本学の教職員の、出産、育児、又は介護、看護と職務の両立を支援するために、該当する教職員に支援補助員を配置する制度です。平成25年まではJST事業による取り組みでしたが、平成26年度からは学内予算にて支援を行っています(資料参照)。また、平成26年度までは女性研究者のみ(ただし、配偶者が研究職の男性教員も含む)を対象としておりましたが、男女共同参画の理念に基づき、平成27年度より支援対象は性別を問わず、また附属学校園を含む教職員全体に広げました。支援対象範囲が広がった事により、利用者数が3倍以上に増加し、今年度の利用者数は19人となっております。特に、附属学校園の利用者は全利用者の4割となっております。

(2)利用者は増加しましたが、予算額は従来通りとなっております。本支援制度は、大学の中期目標・中期計画の男女共同に関する項目に挙がっているとおり、申請者全員へ支援することとなっているため、申請者1人あたりの利用時間数が非常に少なくなりました。利用申請は40時間までできますが、実質は半期で14~20時間までの利用しかできず(支給率40%、資料参照)、申請者からは利用時間を増やしてほしいとの要望が多く寄せられています。

(3)雇用する補助員は本学の学生が中心です。本学学生が大学内で勤務する場合は、交通費はかかりませんが、附属学校園に赴く場合には交通費が発生します。また、附属学校園では、利用目的が多岐に渡り、利用日数が多くなる傾向があるため交通費が多くかかります。現在の予算では、交通費の割合が増えてしまうと、実質の利用時間が減少するため、本制度の目的を達成できません。

以上の理由により、「育児・介護・看護等支援補助員制度」の予算増額を要望いたします。平成27年度以降は、前期・後期で30~40人前後の申請があり、次年度以降も同等、もしくはそれ以上の申請者が見込まれます。よって、現在の予算75万から、160万に増額することを要望いたします。

要望額：40時間×20人×2(前・後期)×1000円/時*=160万円

*支給単価は学部生958円(東京都最低賃金)、学部卒業生1,000円、大学院生(在籍中及び修了)は1,200円
ご検討いただけますようお願い申し上げます。

以上

資料 12 育児・介護・看護等支援補助員制度募集案内（前期・後期）

東京学芸大学 男女共同参画推進本部 2017 度[前期]育児・介護・看護等支援補助員制度利用者募集案内

2017 年 4 月 7 日

東京学芸大学では、本学の教職員の、出産、育児、又は介護、看護と職務の両立を支援するために、支援補助員を配置する「育児・介護・看護等支援補助員制度」を実施しています。本制度は、支援対象となる教職員が所属する学系・附属学校・課(室)による利用とし、半期毎の実施となります。利用を希望される場合は、大学教員は所属の学系長、附属学校教員は所属の学校(園)長、事務職員は所属の課(室)長（以下「申請者」という。）が下記に従い申請を行ってください。

1. 利用資格

本学の常勤教職員であって、以下に掲げるいずれかの項目を満たしている者がいる学系・附属学校・課(室)とします。

- (1) 妊娠中の者又はその配偶者
- (2) 小学校 6 年生までの子どもを養育中の者
- (3) 区市町村から要介護の認定を受けている家族（本学就業規則の規定による）を介護している者
- (4) その他上記に準ずる理由がある者（例：難病、障害、長期にわたる入院あるいは自宅療養をしている家族の看護をしている者）

（注）配偶者が育児休業中又は介護休業中である場合には利用できません。

2. 支援補助員配置の時間数

本制度の利用は、半期（前期：6～9 月、後期：10～3 月）当該者 1 人あたり 40 時間までとします。

支援補助員の勤務時間は、1 日 6 時間以内、週 30 時間以内とします。

3. 支援補助員の業務内容について

支援補助員の業務は、支援補助員利用者本務の補助とし、下記のとおりとします。

- ① 実験補助・データ分析・学会資料等の作成などの教員の教育・研究活動にかかわる直接的な補助業務
- ② 教員の研究費の管理などの事務的な補助業務
- ③ 会議等の準備及び資料作成などの事務処理の補助業務
- ④ その他支援補助員利用者本務の補助業務

4. 支援補助員の給与等について

支援補助員の給与は、上記①の場合は、支援補助員が学部生（在学中）の場合は時給 932 円*、学部を卒業した者の場合は 1,000 円、大学院生（在籍中及び修了も含む）の場合は 1,200 円、②③の事務的な補助の場合は 1,055 円を上限とします。

支援補助員の交通費は、小金井地区以外での勤務の場合は実費を支給します。また本学に在学する学生以外の支援補助員は勤務場所にかかわらず実費を支給します。

*学部生の時給は東京都の最低賃金額に相当するため、変更する場合があります。

5. 利用期間

半期（前期：6月1日～30日、後期：10月1日～3月31日）とする。

ただし、利用期間中に補助員制度の利用資格を失った場合は、当初の予定期間の終了を待たずに補助員配置を終了します。

6. 募集人員

若干人

7. 申請方法

以下の書類を、男女共同参画推進本部長宛に提出してください。

<提出書類>

育児・介護・看護等支援補助員制度利用申請書（男女共同参画支援室 HP にてダウンロード下さい）

補助員候補者の履歴書（様式自由。自署署名または捺印のこと）

支援対象者に関する各種証明書（*母子健康手帳、*住民票、*介護保険被保険者証、*看護対象者の診断書など）の写し

*各種証明書に関して：本制度の支援を受けた経験があり、記載内容に変更が無い場合は、再提出の必要はありません。

*後期申請時、前期と同じ補助員の場合、履歴書は不要です。

*支援補助員の人材確保は原則申請者となっていますが、難しい場合は男女共同参画支援室までご相談ください。

8. 応募締切

前期：5月10日(水)

後期：8月31日(木)

9. 選考方法

男女共同参画推進本部長が、申請書類に基づき支援の必要性の度合い等を考慮した上で選考します。

なお、記載された個人情報およびプライバシーに関する情報は、本制度における選考にのみ使用するものであり、提出された申請書等は原則として返却いたしません。

10. 結果の通知

男女共同参画推進本部長から申請者に通知します。

11. 実績報告書の提出

利用期間終了後は、速やかに育児・介護・看護等支援補助員制度利用実績報告書を男女共同参画推進本部に提出してください。

ご不明な点は、男女共同参画支援室までお問い合わせください。

お問い合わせ・提出先：

東京学芸大学男女共同参画支援室（合同棟2階）

東京学芸大学 男女共同参画推進本部
2017 度[後期] 育児・介護・看護等支援補助員制度利用者募集案内

2017 年 7 月 14 日

東京学芸大学では、本学の教職員の、出産、育児、又は介護、看護と職務の両立を支援するために、支援補助員を配置する「育児・介護・看護等支援補助員制度」を実施しています。本制度は、支援対象となる教職員が所属する学系・附属学校・課(室)による利用とし、半期毎の実施となります。利用を希望される場合は、大学教員は所属の学系長、附属学校教員は所属の学校(園)長、事務職員は所属の課(室)長(以下「申請者」という。)が下記に従い申請を行ってください。

1. 利用資格

本学の常勤教職員であって、以下に掲げるいずれかの項目を満たしている者がいる学系・附属学校・課(室)とします。

- (1) 妊娠中の者又はその配偶者
 - (2) 小学校 6 年生までの子どもを養育中の者
 - (3) 市町村から要介護の認定を受けている家族(本学就業規則の規定による)を介護している者
 - (4) その他、上記に準ずる理由がある者(例:難病、障害、長期にわたる入院あるいは自宅療養をしている家族の看護をしている者)
- (注) 配偶者が育児休業中又は介護休業中である場合には利用できません。

2. 支援補助員配置の時間数

本制度の利用は、半期(前期:6~9月、後期:10~3月) **当該者 1 人あたり 40 時間まで**とします。

支援補助員の勤務時間は、1日6時間以内、週30時間以内とします。

3. 支援補助員の業務内容について

支援補助員の業務は、支援補助員利用者本務の補助とし、下記のとおりとします。

- ① 実験補助・データ分析・学会資料等の作成などの教員の教育・研究活動にかかわる直接的な補助業務
- ② 教員の研究費の管理などの事務的な補助業務
- ③ 会議等の準備及び資料作成などの事務処理の補助業務
- ④ その他支援補助員利用者本務の補助業務

4. 支援補助員の給与等について

支援補助員の給与は、上記①の場合は、支援補助員が学部生(在学中)の場合は時給 958 円*、学部を卒業した者の場合は 1,000 円、大学院生(在籍中及び修了も含む)の場合は 1,200 円、②③の事務的な補助の場合は 1,055 円を上限とします。

支援補助員の交通費は、小金井地区以外での勤務の場合は実費を支給します。また本学に在学する学生以外の支援補助員は勤務場所にかかわらず実費を支給します。

*学部生の時給は東京都の最低賃金額に相当するため、変更する場合があります。

5. 利用期間

半期(前期:6月1日~9月30日、後期:10月1日~3月31日)とする。

ただし、利用期間中に補助員制度の利用資格を失った場合は、当初の予定期間の終了を待たずに補助員配置を終了します。

6. 募集人員

若干人

7. 申請方法

以下の書類を、男女共同参画推進本部長宛に提出してください。

<提出書類>

育児・介護・看護等支援補助員制度利用申請書

(男女共同参画支援室 HP にてダウンロード下さい)

補助員候補者の履歴書(様式自由。自署署名または捺印のこと)

支援対象者に関する各種証明書(*母子健康手帳、*住民票、*介護保険被保険者証、*看護対象者の診断書など)の写し

*各種証明書に関して：本制度の支援を受けた経験があり、記載内容に変更が無い場合は、再提出の必要はありません。

*後期申請時、前期と同じ補助員の場合、履歴書は不要です。

*支援補助員の人材確保は原則申請者となっていますが、難しい場合は男女共同参画支援室までご相談ください。

8. 応募締切

前期：5月10日(水)

後期：8月31日(木)

9. 選考方法

男女共同参画推進本部長が、申請書類に基づき支援の必要性の度合い等を考慮した上で選考します。

なお、記載された個人情報およびプライバシーに関する情報は、本制度における選考にのみ使用するものであり、提出された申請書等は原則として返却いたしません。

10. 結果の通知

男女共同参画推進本部長から申請者に通知します。

11. 実績報告書の提出

利用期間終了後は、速やかに育児・介護・看護等支援補助員制度利用実績報告書を男女共同参画推進本部に提出してください。

ご不明な点は、男女共同参画支援室までお問い合わせください。

お問い合わせ・提出先：

東京学芸大学男女共同参画支援室(合同棟2階)

資料 13 育児・介護・看護等支援補助員制度申請書

男女共同参画推進本部
育児・介護・看護等支援補助員制度利用申請書

平成 年 月 日

東京学芸大学男女共同参画推進本部長 殿

申請所属 (学系・附属学校(園)・課(室))

申請者氏名(学系・附属学校(園)・課(室)長名)*

当該教職員所属・職名

当該教職員氏名**

連絡先電話番号

Email:

*申請者名は所属の学系・附属学校(園)・課(室)長名

**当該教職員氏名は利用者本人名

下記のとおり、男女共同参画推進本部「育児・介護・看護等支援補助員制度」の利用を希望します。

記

I. 当該教職員の現状および支援補助員を必要とする理由

1. 妊娠中 (本人又は配偶者)

2. 育児中 (小学 6 年生まで):

歳 (小学 年生)、 歳 (小学 年生)、 歳 (小学 年生)、 歳 (小学 年生)

3. 介護中

①同居者: 続柄、介護認定 度

②別居者: 続柄、介護認定 度

住所

当該教職員が負担する介護の程度

4. 看護中 (例: 難病、障害、長期にわたる入院・自宅療養中の者の看護)

①同居者: 続柄、申請理由

②別居者： 続柄 _____、申請理由 _____
当該教職員が負担する介護・看護の程度 _____

※上記に申告した内容に応じて、次の添付書類が必要です。(上記の番号と対応しています。)

1. 母子健康手帳の当該教職員氏名、分娩予定日の記載ページの写し
2. 住民票（写）〔住所、生年月日、続柄記載のもの〕
- 3-①. 住民票（写）〔住所、続柄記載のもの〕、介護保険被保険者証（写）
申立書（現在の介護状況と見通しを記載。様式自由）
- 3-②. 申請者・要介護者の住民票（写）、介護保険被保険者証（写）；
申立書（現在の介護状況と見通しを記載。様式自由）
- 4-①. 住民票（写）〔住所、続柄記載のもの〕、入院・自宅療養者の看護の場合はその診断書
申立書（現在の介護・看護状況と見通しを記載。様式自由）
- 4-②. 申請者・要介護者の住民票（写）、入院・自宅療養者の看護の場合はその診断書
申立書（現在の介護・看護状況と見通しを記載。様式自由）
- 5 補助員履歴書（様式自由。自署署名または捺印のこと。）本学学生の場合は、履歴書に指導教員の氏名を記載してください。支援補助員の交通費は、小金井地区以外での勤務の場合は実費を支給します。また本学に在学する学生以外の支援補助員は勤務場所にかかわらず実費を支給しますので、履歴書に自宅から勤務地までの経路と片道の金額を記載してください。

II. 支援補助員に依頼する業務の内容

*業務内容については申請者と当該教職員の間で相談の上決定してください。

III. 支援補助員制度の希望利用期間及び希望利用時間数

平成 ____年 ____月 ____日～平成 ____年 ____月 ____日（1日 ____時間、 ____時間/週）合計
時間

資料 14 育児クーポン制度の再開とそれに伴う費用の支出についてのお願い

平成 29 年 5 月 ● 日

東京学芸大学学長
出口 利定 殿

男女共同参画推進本部長
中島 裕昭

育児クーポン制度の再開とそれに伴う費用の支出についてのお願い

ベビーシッター派遣事業者のサービスを利用した際にその費用を補助する「育児クーポン制度」を 2010 年度より開始しましたが、国からの助成事業が取りやめになったため一時中止していました。今年度になり、同事業が再開されていたことが内閣府の広報により分かりました。本学でも育児クーポン制度の再開を早急をお願いいたします。

従来は、支出を人事課の予算で行っていましたが、今年度の予算へ組み入れが間に合いませんでした。そこで、大学からの支出をお願いいたします。これまでかかった経費は、下記の通りです。ご検討をよろしくをお願いいたします。

クーポン発行費用（実績）

2012 年 1,700 円(20 枚)
2013 年 1,700 円(20 枚)
2014 年 1,700 円(20 枚)
2015 年 制度中止
2016 年 制度中止

今年度要望額

2017 年 4,400 円(20 枚)

*2017 年度より発行費用が値上がりし、その代わりに使用しなかったクーポン券の払い戻しが可能となりました。

資料15 ベビーシッター割引制度利用要領

ベビーシッター割引制度利用要領

【割引券の種類・利用条件、割引金額等】

1.ベビーシッター派遣事業割引券

①ベビーシッター派遣事業とは

ベビーシッターサービスを利用した場合に支払う利用料金の一部または全額を補助する事業です。

②利用対象者

本学の教職員(短時間雇用職員も含む)で、③の対象児童年齢に該当するお子さんを育児中の方。

③対象児童年齢

0歳～小学校3年生まで。(障害をお持ちのお子さんは小学校6年生まで。)ただし、職場復帰のためにサービスを利用する場合は、義務教育就学前までとなります。

④割引券の利用可能なベビーシッター事業者

公益社団法人全国保育サービス協会が認定している割引券取扱事業者に限ります。

⑤利用条件

・就労及び職場復帰のためにベビーシッターサービスを利用する場合に限り。なお、職場復帰のための使用とは、育児休業や介護休業等からの復帰にも使用可です。

・利用者の家庭内での保育又は家庭と保育所等への送迎を依頼する場合に限り。

(ベビールーム等利用者の家庭以外での保育には使用できません。)

・割引券の利用可能枚数は、1家庭1日1枚、1ヶ月24枚、1年間280枚までです。ただし、職場復帰のためにサービスを利用する場合は、1家庭1日1枚、年度内4枚までとなります。

⑥割引金額

1日1家庭につき2,200円。ただし、1日(回)の利用料金が2,200円に満たない場合は、当該割引券の対象となりません。

*利用可能なベビーシッター事業者については下記をご覧ください。

URL: http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/pdf/jigyousha_itiran.pdf (内閣府 HP)

*文部科学省共済組合に加入されている方はベビーシッター事業者登録料や利用料の補助が出る場合があります。

文部科学省共済組合 HP(WELBOX) URL:<https://www.welbox.com/> でご確認ください。

ご不明な点などございましたら下記までお問い合わせください。

【申請先・問い合わせ】 男女共同参画支援室(合同棟2階)

Tel 042-329-7894

Mail shien1@u-gakugei.ac.jp

URL <http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/>

ベビーシッター割引制度

対象者	対象サービス	対象となる子の年齢	割引額	利用可能枚数
<ul style="list-style-type: none"> • 本学のすべての教職員(常勤以外の教職員も含む) • 男女を問いません 	<ul style="list-style-type: none"> • 本学での就業時間中(通勤時間を含む)の保育や送迎 • 休業からの職場復帰 	<ul style="list-style-type: none"> • 0歳～小学校3年生 • 職場復帰は義務教育就学前まで 	<ul style="list-style-type: none"> • 1日につき1家庭2,200円 	<ul style="list-style-type: none"> • 1日につき1家庭1枚 • 1か月 24枚 • 1年間 280枚 • 職場復帰は年4枚

【申込みの流れ】

1. 公益社団法人全国保育サービス協会 (<http://www.acsa.jp/htm/babysitter/>) のベビーシッター育児支援事業「割引券取扱事業者一覧」(http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/pdf/jigyousha_itiran.pdf) からベビーシッター事業者を選び、事前に事業者と利用契約・利用申込をしていただきます。



2. ベビーシッター割引券申込書に、ベビーシッター事業者との契約書のコピーを添えて、ご利用前に男女共同参画支援室まで本学に登録済み(職員名簿に記載)のメールアドレスからのEmail、もしくは学内便にてご提出ください(※本人確認のため)。折り返し割引券を学内便にてお送りします。



ベビーシッター事業者にサービスを申し込む際、「ベビーシッター育児支援事業サービス割引券」利用の旨サービス利用時に、必ずお伝えください。割引後の金額をお支払いただきます。その際、ベビーシッターにベビーシッター割引券を渡して下さい。ベビーシッターが割引券の半券をお返ししますので、必ず受け取って下さい。



サービス終了後、7日以内にベビーシッター割引券の半券を、男女共同参画支援室にお届けください。(学内便でも結構です)
利用されなかった割引券は年度末に回収しますので、必ず保管しておくようお願い致します。

資料 17 本学の男女共同参画についての基本理念と基本方針

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ままでもない。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。

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。

資料 18 国立大学法人東京学芸大学男女共同参画推進本部要項
(29年3月1日 一部改正)

国立大学法人東京学芸大学男女共同参画推進本部要項

〔平成18年3月14日
制 定〕
改正(施行) 平20. 3. 28 (20. 4. 1)
平21. 7. 1 (21. 7. 1)
平22. 3. 4 (22. 4. 1)
平26. 3. 27 (26. 4. 1)
平29. 3. 2 (29. 4. 1)

(設置)

第1条 国立大学法人東京学芸大学役員会の下に、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条 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条 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条 推進本部は、次に掲げる本部員で組織する。

- (1) 学長が指名する理事又は副学長 1名
 - (2) 各学系の教授会構成員から選出された者 各1名
 - (3) 学長が委嘱する教員 若干名
 - (4) 学長が委嘱する事務職員 若干名
- 2 推進本部に本部長及び副本部長を置き、本部長は前項第1号の本部員をもって充て、副本部長は本部長が指名する。
- 3 本部長は、推進本部の業務を総括する。
- 4 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故あるときは、その職務を代行する。

(任期)

第5条 前条第1項第2号及び第3号の本部員の任期は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。

(支援室)

第6条 推進本部の業務を円滑に実施するため、推進本部に男女共同参画支援室(以下「支援室」という。)を置く。

2 支援室に室長を置き、本部長をもって充てる。

3 支援室に、必要に応じて、コーディネーター、カウンセラー、その他必要な職員を置くことができる。

4 支援室に、教職員及び学生の男女共同参画に関する相談に対応するため、相談窓口を置く。
(庶務)

第7条 推進本部の庶務は、関係部課の協力を得て総務部人事課が処理する。

(要項の改廃)

第8条 この要項の改廃は、役員会の議を経て学長が定める。

(補則)

第9条 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、推進本部が定める。

附 則

1 この要項は、平成18年4月1日から施行する。

2 この要項施行の際、現に第4条第1項第3号の本部員である者のうち4名の本部員は同項第2号の本部員とし、そのうち半数の本部員の任期は、第5条の規定にかかわらず、平成31年3月31日までとする。

資料 19 男女共同参画推進本部構成員

第6期 男女共同参画推進本部構成員

任期：2016年4月1日～2018年3月31日

職名	所属	在任期間	
		2016.4～2017.3	2017.4～2018.3
本部長	職指定：副学長	松田 恵示	中島 裕昭
副本部長	総合教育科学系	倉持 清美	
本部員	総合教育科学系	福元 真由美	
本部員	総合教育科学系	及川 恵	金子 真理子
本部員	人文社会科学系	齋藤 ひろみ	
本部員	人文社会科学系	及川 英二郎	
本部員	自然科学系	堂園 いくみ	
本部員	芸術・スポーツ科学系	石崎 秀和	
本部員	附属学校運営部	山崎 幸一	古家 眞
本部員	学系支援課	平方 遥子	/
	学務部キャリア支援課		

職名	所属	在任期間	
		2016.4～2017.3	2017.4～2018.3
担当庶務	人事課職員係	清水 智子	土屋 雅史
		上田 恭輔	井村 真琴

2018年版 東京学芸大学男女共同参画白書

発行日 2018年3月31日

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