

## はじめに

本白書では、2018年4月から2020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、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、2014年度以降、その成果を引き継ぎながら、着実な成果をあげてきました。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。

私は2017年4月から本部長を務めておりますが、これまでも、またこれからも、本部員と事務局としての男女共同参画支援室員に助けられて運営が成立しています。本部の発展時期の成果に比して、この数年の業務は華々しい印象を与えるものではないかもしれませんが、この種の本部としては大学としては早い段階でスタートを切っています。国公私立大学による全国ダイバーシティネットワークが大阪大学・東京農工大学を中心に組織され、2019年6月にはお茶の水女子大学・東京大学も幹事校となった東京ブロックの1回目の会議が開催されていますが、そこに参加している他大学の状況などを伺うと、やはり本学が一步先んじて対応してきたということがわかります。ただし、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。

私が本部長になってから重視していることは、この本部の取り組みを大学の経常的な業務として、大学のすべての構成員にとって、わかりやすく、自身のことについて取り組まれていると理解される状態にすることでした。男女共同参画支援室の体制を2020年4月からは改編しますが、それもこのような趣旨によるものです。そのため、附属学校・園の状況にも配慮してきたつもりです。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。

まだまだ不十分な点も多いかと思いますが、今後ともご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

2020年2月10日

男女共同参画推進本部長・副学長 中島裕昭

2020年版 東京学芸大学男女共同参画白書  
(2018年度・2019年度 事業報告)

目 次

はじめに .....	1
目次 .....	2
<b>I 東京学芸大学の男女共同参画の取り組み</b>	
I-1 東京学芸大学の男女共同参画の進捗状況 .....	5
大学教員数	
附属学校園の教員数	
<b>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</b>	
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と効果 .....	8
II-2 職業との両立支援 .....	9
(1) ベビーシッター派遣事業割引券 .....	9
(2) 病後児保育利用補助制度 .....	9
(3) 学会参加時の託児利用補助制度 .....	10
(4) 子の看護休暇 .....	11
II-3 教職員交流会 .....	11
(1) 趣旨及び経緯 .....	11
(2) 各回の概要 .....	11
① 2018年度 第1回 「教師のワークライフバランスを考える」	
② 2018年度 第2回 「40代を生きて～仕事・育児・介護の両立を考える」	
③ 2019年度 第1回 「教師のワークライフバランスを考える II」	
④ 2019年度 第2回 「家族を介護することになった時 II」	
<b>III 男女共同参画に向けての意識啓発活動</b>	
III-1 男女共同参画フォーラムの開催 .....	17
(1) 趣旨及び経緯 .....	17
(2) フォーラムの概要・実施報告 .....	17
① 2018年度 第23回 「あなたは幸せに働けますか？」	
② 2019年度 第24回 「性の多様性を考える～教員養成系大学の課題」	
(3) 今後の課題 .....	20

III- 2	OPGE 通信（印刷版・WEB版）の発行	20
(1)	趣旨及び経緯	21
(2)	概要	21
①	印刷版 (Vol. 39～Vol. 42)	
②	WEB版 (No. 1～No. 4)	
(3)	今後の課題	22
III- 3	学生サポーター	23
(1)	学生サポーター制度とは	23
(2)	活動記録	23
①	サポーターミーティング	
②	サポーターイベント	
III- 4	附属学校初任者研修プログラム	24
(1)	趣旨及び経緯	24
(2)	男女共同参画推進本部が派遣した研修内容の概要	24
(3)	今後の課題	24
IV	フロンティア科目H	
(1)	趣旨及び経緯	25
(2)	概要	25
(3)	今後の課題	25
V	「女性活躍推進行動計画」に関する取り組み	
(1)	イクボス研修会	28
(2)	校長・副校長会との懇談	29
(3)	女性管理職の割合	29
VI	第7期・第8期 男女共同参画推進の総括と今後の課題	30

## <資料編>

資料1	本学の男女共同参画についての基本理念と基本方針	31
資料2	男女共同参画推進本部運営会議開催記録	32
	①2018年度	
	②2019年度	
資料3	育児・介護・看護等支援補助員に関する要項	41
資料4	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	43
資料5	育児・介護・看護等支援補助員制度募集案内（2019年度）	44
資料6	育児・介護・看護等支援補助員制度申請書	46
資料7	ベビーシッター割引制度利用要領	48
資料8	ベビーシッター割引券申込書	50
資料9	病後児保育利用補助制度案内	51
資料10	病後児保育利用補助制度申請書	52
資料11	学会参加時の託児利用補助制度要項	54
資料12	学会参加時の保育制度利用者募集案内	55
資料13	子の看護休暇のための規則	56
資料14	サポーター制度について	57
資料15	来訪者	58
資料16	ダイバーシティネットワーク	59
資料17	東京学芸大学 男女共同参画推進本部要項	60
	①2018年度	
	②2019年度	
資料18	男女共同参画推進本部構成員	64
	①第7期	
	②第8期	
資料19	男女共同参画の進捗状況に関するデータ	66

# 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

大学教員数

( ) 内は、同年度の同職位の教員に占める割合

基準日	男女	教授	准教授	講師	助教	計	非常勤講師
2019. 10. 1	男	106(80.9%)	77(72.6%)	13(61.9%)	1(100%)	197(76.1%)	
2017. 10. 1		127(78.9%)	94(74.6%)	18(51.4%)	3(75.0%)	242(74.2%)	275(53.1%)
2015. 10. 1		137(82.0%)	92(72.4%)	19(55.9%)	4(66.7%)	252(75.4%)	243(58.3%)
2013. 10. 1		145(84.3%)	88(73.3%)	14(53.8%)	6(85.7%)	253(77.8%)	254(59.8%)
2011. 10. 1		176(85.2%)	94(74.0%)	16(59.3%)	8(88.9%)	268(79.1%)	228(58.9%)
2009. 10. 1		152(84.4%)	96(78.7%)	16(57.1%)	7(100%)	271(80.4%)	175(54.7%)
2007. 10. 1		165(87.3%)	107(77.0%)	14(63.6%)	7(87.5%)	293(81.8%)	238(63.1%)
2005. 10. 1		163(89.1%)	117(77.0%)	19(70.4%)	9(100%)	308(83.0%)	202(65.0%)
2019. 10. 1	女	25(19.1%)	29(27.4%)	8(38.1%)	0(0%)	62(23.9%)	
2017. 10. 1		34(21.1%)	32(25.4%)	17(48.6%)	1(25.0%)	84(25.8%)	243(46.9%)
2015. 10. 1		30(18.0%)	35(27.6%)	15(44.1%)	2(33.3%)	82(24.6%)	174(41.7%)
2013. 10. 1		27(15.7%)	32(26.7%)	12(46.2%)	1(14.3%)	72(22.2%)	171(40.2%)
2011. 10. 1		26(14.8%)	33(26.0%)	11(40.7%)	1(11.1%)	71(20.9%)	159(41.1%)
2009. 10. 1		28(15.6%)	26(21.3%)	12(42.9%)	0(0%)	66(19.6%)	145(45.3%)
2007. 10. 1		24(12.7%)	32(23.0%)	8(36.4%)	1(12.5%)	65(18.2%)	139(36.9%)
2005. 10. 1		20(10.9%)	35(23.0%)	8(29.6%)	0(0%)	63(17.0%)	109(35.0%)
2019. 10. 1	計	131	106	21	1	259	
2017. 10. 1		161	126	35	4	326	518
2015. 10. 1		167	127	34	6	334	417
2013. 10. 1		172	120	26	7	325	425
2011. 10. 1		176	127	27	9	339	387
2009. 10. 1		180	122	28	7	337	320
2007. 10. 1		189	139	22	8	358	377
2005. 10. 1		183	152	27	9	371	311

附属学校園の教員数

基準日	男女	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
2019. 5. 1	男	83 (72. 8%)	41 (61. 2%)	29 (52. 7%)	40 (72. 7%)	1 (7. 7%)	20 (60. 6%)	214 (63. 5%)	
2017. 5. 1		74 (71. 8%)	44 (64. 7%)	28 (56. 0%)	40 (72. 7%)	2 (20. 0%)	18 (52. 9%)	206 (64. 4%)	48 (42. 1%)
2015. 5. 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%)
2013. 5. 1		75 (72. 8%)	45 (67. 2%)	30 (58. 8%)	39 (72. 2%)	2 (16. 2%)	15 (46. 9%)	206 (64. 6%)	50 (43. 1%)
2011. 5. 1		76 (72. 4%)	44 (72. 7%)	33 (63. 5%)	40 (72. 7%)	1 ( 9. 1%)	18 (54. 5%)	212 (65. 8%)	44 (41. 1%)
2009. 10. 1		77 (71. 3%)	49 (69. 0%)	35 (67. 3%)	40 (70. 2%)	1 (10. 0%)	15 (44. 1%)	217 (65. 6%)	56 (67. 6%)
2007. 10. 1		74 (73. 3%)	47 (69. 1%)	36 (69. 2%)	42 (75. 0%)	1 (10. 0%)	16 (50. 0%)	216 (67. 9%)	35 (49. 3%)
2005. 5. 1		74 (74. 0%)	64 (71. 9%)	—	62 (73. 8%)	1 (11. 1%)	16 (50. 0%)	217 (69. 1%)	45 (69. 1%)
2019. 5. 1	女	31 (27. 2%)	26 (38. 8%)	26 (47. 3%)	15 (27. 3%)	12 (92. 3%)	13 (39. 4%)	123 (36. 5%)	
2017. 5. 1		29 (28. 2%)	24 (35. 3%)	22 (44. 0%)	15 (27. 3%)	8 (80. 0%)	16 (47. 1%)	114 (35. 6%)	66 (57. 9%)
2015. 5. 1		31 (29. 5%)	23 (35. 4%)	22 (43. 1%)	18 (32. 1%)	9 (90. 0%)	17 (50. 0%)	120 (37. 4%)	61 (55. 5%)
2013. 5. 1		28 (27. 2%)	22 (32. 8%)	21 (41. 2%)	15 (27. 8%)	10 (83. 8%)	17 (53. 1%)	113 (35. 4%)	66 (56. 9%)
2011. 5. 1		29 (27. 6%)	22 (27. 3%)	19 (36. 5%)	15 (27. 3%)	10 (90. 9%)	15 (45. 5%)	110 (34. 2%)	63 (58. 9%)
2009. 10. 1		31 (28. 7%)	22 (31. 0%)	17 (32. 7%)	17 (29. 8%)	9 (90. 0%)	19 (55. 9%)	114 (34. 4%)	46 (45. 1%)
2007. 10. 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%)
2005. 5. 1		26 (26. 0%)	25 (28. 1%)	—	22 (26. 2%)	8 (88. 9%)	16 (50. 0%)	97 (30. 9%)	44 (49. 4%)
2019. 5. 1	計	114	67	55	55	13	33	337	
2017. 5. 1		103	68	50	55	10	34	320	114
2015. 5. 1		105	65	51	56	10	34	321	110
2013. 5. 1		103	67	51	54	12	32	319	116
2011. 5. 1		105	66	52	55	11	33	322	107
2009. 10. 1		108	71	52	57	9	34	331	102
2007. 10. 1		101	68	52	56	10	32	318	71
2005. 5. 1		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

2018 年度は、年間 750,000 円の予算で実施された。

2019 年度は、2018 年度の予算増額要求結果、予算は倍増し、年間 1,600,000 の予算で実施した。

また、2019 年度から、補助員制度の募集を、それまでの前後期 2 回から、年間 1 回とし、申請者の負担軽減を図った。前期・後期に分け、年 2 回の募集だったときも、後期からの申請者はほとんどなく、年 1 回としても、前期途中で新たに申請要件が発生した場合に後期から対応できるよう予算上の配慮をした。前年度の 2 月に申請を締め切り、3 月に予算が確定したら、男女共同参画推進本部運営会議の承認を得て、速やかに申請者に通知するようにした。

その結果、申請者の事務的な業務は軽減されたが、年間を通しての計画的な執行は難しい面もあったと思われる。ただ、年度初めに集中的に利用したり、後期の授業終了後に集中的に利用することも可能となった。

各年度の利用実績は、次ページを参照していただきたい。

制度利用の理由は、ほとんどが育児であったが、介護を理由をされる方もあり、今後の課題を浮き彫りにしている。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 3 割程度を占めている。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。

育児・介護・看護等支援補助員制度の利用者の中で、補助員として働いてくれる人を探すことが困難な人もいる。特に、附属学校園の場合、現役の学芸大生の勤務は距離的に難しく、補助員の確保が課題である。

## (2)利用実績

育児・介護・看護等支援補助員制度利用2018年度～2019年度								
支援対象者	所属・職位	性別	事由	補助員数	2018前期	2018後期	2019	利用時間
1	大学・准教授	男	育児	3	○	－	－	14
3	大学・准教授	女	育児	1	○	○	○	80
4	附属・教諭	女	育児	1	○	－	－	13
5	大学・准教授	男	育児	1	○	○	○	92
6	大学・講師	男	育児	1	○	○	－	40
7	附属・教諭	女	育児	1	○	○	○	115
8	附属・教諭	女	育児	1	○	－	－	13
9	附属・教諭	女	育児	1	○	○	○	115
10	附属・教諭	女	育児	1	○	○	○	93
11	大学・准教授	女	育児	1	○	－	－	11
12	大学・准教授	女	育児	1	○	○	○	92
13	附属・教諭	女	介護	1	○	○	○	69
14	大学・准教授	女	育児	1	○	○	－	28
15	大学・准教授	女	育児	1	○	○	○	80
16	大学・准教授	男	育児	1	○	○	○	128
17	大学・准教授	男	育児	1	○	○	－	40
19	大学・教授	女	介護	1	○	○	－	40
20	大学・准教授	男	育児	1・1・2	○	○	○	105
21	附属・教諭	女	育児	1	－	－	○	88
22	大学・講師	男	看護	1	－	－	○	80
23	大学・講師	女	育児	1	○	○	○	52
24	大学・准教授	女	育児	2・2・3	○	－	○	66
25	大学・教授	男	育児・看護	1	○	－	－	14
26	大学・教授	男	育児	1	○	○	－	40
27	附属・教諭	男	介護	1	○	－	－	14
28	大学・講師	女	育児	1	○	○	○	115
29	附属・教諭	女	介護	3	－	－	○	73
30	大学・准教授	女	育児	1	－	－	○	52
31	大学・准教授	男	育児	4	－	－	○	45
32	附属・教諭	男	育児	1	－	－	○	88
33	大学・准教授	女	育児	1	－	－	○	75

年度	期	支援対象者	補助員数	時間数	利用額
2018年度	前期	24	27	316	355,686
	後期	17	17	384	434,010
	合計	41	44	700	789,696
2019年度	年間(合計)	20	27	1,270	1,543,942

## (3)予算増額の取り組み（巻末 資料4 参照）

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、2018年9月15日付で「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5参照）を提出した。

2019年度は、2018年度に提出した要望書の要求額が満額回答で、一挙に倍額となった。



## Ⅱ－２ 職業との両立支援

### (1) ベビーシッター派遣事業割引券（巻末 資料 7 参照）

2017 年度後半から、「ベビーシッター派遣事業割引券制度」（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。）を発行する。

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る。

※ 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ある。

#### 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 3 年生まで（障害のある子は小学 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る。

#### 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る。

#### ⑤割引金額

1 日子ども一人につき 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らない。

#### ⑥ベビーシッター割引券申込書（巻末 資料 8 参照）

#### 利用実績

年度	利用者	交付枚数	総利用枚数
2018	5 人	109 枚	86 枚
2019	7 人	100 枚	未集計
2019 多胎児用	1 人	4 枚	3 枚

### (2) 病後児保育利用補助制度（巻末 資料 10 参照）

#### ①病後児保育利用補助制度とは

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る。

なお、この制度は、東京学芸大学職員への福利厚生事業の一環であり、予算は人事課配当である。男女共同参画支援室は受付け事務のみを行っている。

#### 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 年生までの子どものいる人

#### 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。年間上限 50,000 円。

毎年予算不足のため、一世帯当たりの年間上限を引き下げて対応している。

#### ④利用制限

1日4時間未満の利用は補助の対象とならない。教職員1人（1世帯）につき、1日に最大3,000円、1年度内6,000円（注：2018年度は最大10,000円）まで補助が受けられる。補助の対象は、本学における就業時間中（通勤時間を含む）に限る。

#### 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る。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ない。

#### ⑥利用実績

年度	総予算	上限 一世帯	利用者	予算終了	備考
2018年度	50,000円	年間 10,000円 一日 3,000円	8人	12月20日	予算終了後は受付不可
2019年度	50,000円	年間 6,000円 一日 3,000円	6人		2月末 残あり

### (3) 学会参加時の託児利用補助制度（巻末 資料12参照）

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る。

#### 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する（1万円を超えた分は利用者負担）。

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

#### ⑤利用実績

2018年 延3人 計 20,600円

・日本保育学会第71回大会（於：宮城学院女子大）

2018年5月12日～5月13日 7時間 5,600円

・第73回日本体力医学会大会（於：福井県 アオッサ・ハピソン）

2018年9月7日～9日 3人分（半日1回 1日2日 15,000円）

2019年度 2月末現在 利用者 0人

#### (4) 子の看護休暇（巻末 資料 13 参照）

利用対象者

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られた。

### Ⅱ－3 教職員交流会

#### (1) 趣旨及び経緯

教職員交流会のテーマは、2018 年度は男女共同参画推進本部の「両立支援ワーキング」のメンバーが話し合って決めた。2018 年度の第 1 回は「女性活躍推進ワーキング」が 2017 年度に行った附属教職員アンケートやそれに伴うインタビューから見えてきた課題を取り上げる必要を感じた。そのため、情報を共有することが難しく、なかなか参加しづらい附属学校の教職員のため、初めて会場を世田谷にある附属高校に移し開催した。男女共同参画推進本部の委員でもある附属学校運営部の委員の全面的な協力で、夏休みの附属高校をお借りして開催したが、初めての試みで、多くの参加者は得られなかった。しかし、今まで参加したことのない人が参加できたこともあり、工夫しながら続けていきたい。

2019 年度は、男女共同参画推進本部運営会議や女性活躍推進担当の委員が、前回のアンケート内容や委員の意見を中心に提案した。

#### (2) 各回の概要

##### ①2018 年度 第 1 回

日 時：2018 年 8 月 6 日（月）

午後 1 時 30 分～午後 3 時

場 所：附属高等学校 会議室

##### <報告> （OPGE 通信 Vol. 39 掲載）

今年度第 1 回目の職員交流会は、初めての試みとして附属学校教員の先生方を交え、附属高校で開催いたしました。附属学校からは世田谷と小金井の各附属学校から合わせて 5 名の方にご参加いただきました。会では昨年度実施した「附属学校・園の教員アンケート」でいただいた回答をもとに、『教師のワーク・ライフ・バランスを考える』と題して、意見交換をしました。附属学校の教員の方からは女性の教員が働きづ



2018 年度 第 1 回 教職員交流会

## 教師の ワーク・ライフ・バランス を考える

昨年度実施した附属学校園の教師アンケートの集計を基に  
教師のワーク・ライフ・バランスについて考えてみませんか。  
附属間の情報交換の場にしましょう

日 時 2018 年 8 月 6 日（月）  
13:30 ～ 15:00

会 場 東京学芸大学附属高等学校会議室

<主 催>  
東京学芸大学男女共同参画推進本部  
<申込み先>  
東京学芸大学男女共同参画支援室  
☎ 042-329-7894  
E-mail: [shien1@u-gakugei.ac.jp](mailto:shien1@u-gakugei.ac.jp)  
◎当日の参加も大歓迎です！

らいと思われる環境について現状をお話しいただきました。例えば宿泊をともなう行事へ参加や、会議の開始時間が遅いことなどが、特に子育て中の教員にとって負担となっているとの事でした。また育児休業を取りづらいという意見に対しては、その一要因として代替教員の不足があるのではという指摘もありました。さらに女性だけでなく、男性も育児や介護を担うこともあるため、性

別に関係なく直面する課題ではないかというお話がありました。

附属学校では会議時間の短縮や、部活動指導員の配置などの改善を行っており、男女共同参画支援室では支援補助員制度も提供しています。しかし目標までには道半ばであることから、この交流会で出た意見が解決への糸口になることが期待されます。

### <アンケートから、自由記述>

- ・全国の教員の働き方について取りあげてほしい
- ・いろいろな立場の方のお考えをうかがうことができ勉強になりました。職場でそれぞれの問題を抱えて、それに対して工夫して対処していることがわかってよかった。全体としてもう少し女性の割合を増やした方がよいと思いました。
- ・附属の話、大学との関わり等ざっくりと聞かれました。女性が働きやすい職場は男性も働きやすい職場になり、そこで育った子供たちが日本を支えてくれると心強く思いました。
- ・多くのご意見やお話を聞くことができて勉強になりました。
- ・男女共同参画事業の現状と方向性について理解を深めることができた
- ・いろいろな立場の方の話がきけ、たいへん勉強になりました。附属の現場で努力されていることがよくわかりました。現場の管理職と先生方のコミュニケーションが不足して、互いに誤解していることもあるのかなと思います。
- ・一般教員の本音をもっと聞く機会があるとうれしい
- ・いろいろな立場の方のお考えをうかがうことができ勉強になりました。

### <参加者>

附属学校 5人 本部員 6人 支援室 3人 計 14人

## ②2018年度 第2回

日 時 : 2018年8月6日(月)

午後1時30分～午後3時

場 所 : 附属高等学校 会議室

### <報告> (OPGE 通信 Vol.40 掲載)

今年度第2回目の職員交流会は、2019年2月6日(水)の昼休み、人事課副課長の清水智子さん(次頁写真)をお迎えし、「40代を生きて」と題して、育児と介護・看護の両立をテーマに開催しました。会には職員の方々を中心に20人が参加しました。

前半は清水さんご自身が40代に直面した育児と介護のお話をうかがいました。2人のお子さんが小さいころは、近くに住むご両親が清水さんの自宅に通って育児と家事を引き受けてくれ、夫とも協力して子育てをしながら仕事にも邁進されていました。しかし、40代に入り子どもが反抗期を迎え、親でなくてはならないという場面が増えたそうです。さらに仕事では責任のある立場になり、夜10時に帰宅するようなことも多く、仕事を辞めようかと悩みましたが、母親から仕事は続けた方がいいというアドバイスを受け、続けることを選択しました。しかし、突然その母親が倒れ介

2018年度第2回教職員交流会

**40代を生きて**

～ 仕事・育児・介護の両立を考える ～

家族・健康・介護～いろいろな課題が押し寄せて、仕事との両立が危うくなる40代、そこを乗り越えてきた方のお話をきっかけに日ごろ考えていることを話してみませんか。

話題提供 清水 智子さん  
(人事課副課長)

日 時 2019年2月6日(水)  
12:05 ～ 12:45

会 場 第一むさしのホール  
教職員ラウンジ

\* 申込み不要 \* \* 昼食持参可 \*

主 催 男女共同参画推進本部  
問合せ 男女共同参画支援室 Tel.042-329-7894  
E-mail shien1@u-gakugei.ac.jp



護に直面します。忙しい職場であるうえ、代替の人員もないという状況のなか、悩みながらも介護休業を決意されました。約3カ月間休業し、その間ご両親と実家で過ごすことができたそうです。母親が亡くなられた後、今度は父親が体調を崩され介護が必要になりました。父親が亡くなるまでの1年半ほどの間は先が見通せず、一番つらかったそうです。そして今ようやくこれからの人生を考えることができるようになったというお話でした。

後半は参加者からの質問やご意見をうかがいました。休業するにあたっては、係内で共有して情報を全員が把握するようにしたり、仕事と家事の両



立については、ご自身の体調がすぐれないときは、外食をしたり、家族に頼ったりして家のことは手を抜くと決めている、ということです。その他にも家族との家事分担の話や子どものかかわり方など、話は尽きませんでした。

清水さんのお話からは、大変な時期を家族で一丸となって乗り越えられてきたことがう

かがえました。一方、何でも大人が解決するのではなく、子どもにも家事を手伝わせるなど一緒に協力した方が子どものためにもよかったと後悔しているとのこと。また職場の雰囲気や理解も重要であると考えられます。参加者からは介護休業にも代替の人員が雇用できればもっと取得しやすくなるのではないか、という意見もありました。

介護は誰もが直面する課題です。男女共同参画推進本部では、引き続き支援していきたいと考えています。

(文責：男女共同参画推進本部 竹村寛子)

### <アンケートから、自由記述>

- ・家族・兄弟・親戚関係の問題など。乗り越えた方がいらっしゃれば。プライベートなことなので難しいとは思いますが……
- ・20代・30代・50代の方のお話しも聞いてみたいと思いました。
- ・40代ではありませんが、今後の人生設計を考える上で起こりうる話とそれに対して(働きながら)いかに生活をしていくかということを考えるきっかけになりました。普段このような突っ込んだテーマで年上の方にお話しを伺う機会はなかなかないので貴重な機会でした。
- ・清水さんのお話は20分くらいだったと思いますが、その時間だけでは語れない大変な経験をされたのだと思いました。また、いろいろな方の意見を聞いていろいろな考え方があることを知ることが出来、とても参考になりました。今後の自分の生き方について考えたいと思います。
- ・同じ人生を歩むことはできないことですが、清水副課長の半生を聞くことが出来、とても恵まれているなと思いました。
- ・介護の実例について話しが聞けて良かった。
- ・男性教職員の参加が少なかった。次回は声掛けしたい。

### ③2019 年度 第 1 回

日時：2019 年 8 月 27 日(火)

午後4時～午後 5 時

場所：附属大泉小学校会議室

#### <報告>

##### (OPGE 通信 Vol. 41 掲載)

8月27日(火)、本年度第1回教職員交流会「教師のワーク・ライフ・バランスを考えるⅡ」を附属大泉小



学校にて開催しました。これは、昨年度に引き続き、附属学校教員の先生方を交えて、教職員のワーク・ライフ・バランスについての意見交換を行うことを目的としたもので、本年度は、附属高等学校、大泉小学校、国際中等教育学校、特別支援学校から計10名の先生方にご参加いただきました。会では、2017年度に実施した「附属学校・園の教員アンケート」の回答や、2018 年度学校基本調査に基づき、附属学校における女性教員比率の低さの現状及び改善策として、「育児・介護中の教員への管理職の理解を深めること」との回答比率が高かったことが共有されました。また、欧米とは異なり、日本では教員は授業や生徒への責任感から、休暇取得に対し積極的になれない意識があるとの意見が出されました。これに対し、附属学校では会議時間の短縮や、部活動指導員の配置等を行っていること、さらに、男女共同参画推進本部では支援補助員制度も提供していることが紹介され、性別や状況に関わらず、附属学校全体での働きやすさを追求することが、やがて大学全体の働き方改革につながるのではないかと認識を得ました。これを受け、引き続き、男女共同参画推進本部では、教職員のワーク・ライフ・バランスの向上に務めていく所存です。

(文責:男女共同参画推進本部 泉真季子)

2019 年度 第 1 回 教職員交流会

教師の  
ワーク・ライフ・バランス  
を考えるⅡ

2017 年度に実施した調査から見えてきた課題を元に教師の  
ワーク・ライフ・バランスについて考えてみませんか。  
♪ 日頃の働き方について意見交換をしましょう ♪

日時 2019 年 8 月 27 日(火)  
16:00 ~ 17:00  
会場 附属大泉小学校・会議室

<主 催>  
東京学芸大学男女共同参画推進本部

<申込み先>  
東京学芸大学男女共同参画支援室  
☎ 042-328-7894  
E-mail: [shien10u-gakugei.ac.jp](mailto:shien10u-gakugei.ac.jp)  
◎当日の参加も大歓迎です!

#### <アンケート 自由記述欄>

1. 本日の教職員交流会のご感想をお聞かせください。

・他の方のご意見をうかがうことができて良かったです。

・働き方改革を職場目線で考えるよい会だったと思います。

・「ワークライフバランスは人とカネがあればできる」のか、別の視点から掘り下げてもよいかと思った。

・もう少し気楽な交流会化と思っていましたが、ききとりのようなもので、少し場違いな気がしました。目的が教員の交流なら、もう少しやわらかい会でも良かったと思います。

→でも参加して様々な立場や学校の意見がきけて良かったです。ありがとうございました。

・題がワークライフバランスの話の割に、女性のワークライフバランスの話の比重が多かったようにも思います。

- ・意見を言う機会がありました。ありがとうございました。
  - ・データを示されたのが良かった。
2. 今後も教職員交流会を開催する必要性を感じますか。
- ・主旨がわかりづらいので、明確にして開催するべき。
  - ・はい
  - ・はい、ぜひ継続していただきたいです。「現場の声」を聴いていただけると嬉しいです。
  - ・感じる

#### ④2019年度 第2回

日時：2020年2月12日(月)

午後12時～午後12時50分

場所：附属高等学校 会議室

<報告>



本年度2回目の教職員交流会は、2020年2月12日(水)の昼休み、人文社会科学系社会科学講座 高良麻子先生をお迎えし、「家族を介護することになった時Ⅱ：一人で抱えこまないで」をテーマに開催し、教職員併せて11名の参加がありました。

前半は、高良先生ご自身の経験を基に、「家族の介護等が必要になる前にすること」6項目及び「家族の介護等が必要になった時にすること」13項目について具体的なお話を伺いました。


前者について、特に「地域包括支援センターを積極的に利用した方がよい」とのアドバイスがありました。地域包括支援センターは、行政が社会福祉法人等に委託して運営し、中学校区に1軒程度の割合で存在しており、高齢者に関するあらゆる相談に応じてくれ、保健師、社会福祉士、主任介護支援専門員（主任ケアマネージャー）等が在籍しているので、まずはそのような機関があることを知っておくことが必要であるとのことでした。その他の項目として、「認知症などで自己決定が難しくなった時などのために、終末医療に関する事前指示書を作成するにあたり、例えば、人工呼吸器の装着希望の有無について、人工呼吸器一つをとっても様々な種類があるので、家族や周囲の人間が判断に迷うことのないよう、正確な知識に基づいて事前指示書を作成することが必要」とのお話もありました。

後者について、「要介護認定を受けた場合、居宅介護支援事業所のケアマネージャーにケアプラン（介護サービス計画書）の作成を依頼することが重要」である旨の言及がありました。ケアマネージャーは、数多ある介護制度の中から、利用者にとって最適なものを選択し、プランを作成することを任務としているので、積極的に利用し、相性が合わない場合には、変更することも大切であるとのことでした。

後半は、参加者の直面している問題に対し、高良先生のご経験も交え、アドバイスをいただきました。例えば、高齢だがお元気なご夫婦については、「身体の衰えはやがて来るが、認知症の進行は遅らせることができるので、その予防のため、夫婦で積極的に外に出ることを勧めてみる」こと、自分で自分のことを全てやりたがる親については、「包括支援センターの各種講座等に行くことで、セン


**2019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Ⅱ



**話題提供**  
社会科学講座 **高良 麻子教授**

**日時** 2020年2月12日(水)  
12:00～12:50(ランチ持参可)

**会場** 第一武蔵野ホール1階  
(教職員ラウンジ)

主 催 男女共同参画推進本部  
 問合せ 男女共同参画支援室 TEL042-329-7894  
 E-mail shieni@u-gakugei.ac.jp



ター側が以降の声掛けをしてくれる等のつながりが出てくることがあるので、まずはセンターに行くことを勧めてみる」こと、また、夫の介護疲れで妻が入院しているご夫婦においては、「人間は、自身が慣れている方法・生活様式を選ぶ傾向にあるので、まずは夫が、各種介護サービスを利用することに慣れること」等の会話がなされました。高良先生からは、「介護には時間がかかるので、介護休業、介護休暇、介護等支援補助員制度等を必要に応じて利用することが必要」とのお言葉もありました。



介護は誰もが直面する課題です。男女共同参画推進本部では、引き続き支援していきたいと考えています。

(文責：男女共同参画推進本部員 泉真季子)

### <アンケート>

1. この交流会をどうやって知りましたか。(いくつでも)

- ☐ 教授会配付チラシ2
- ☐ 学芸ポータルのおしらせ 2
- ☐ ポスター 1

2. 今回のテーマ「家族を介護することになった時Ⅱ～一人で抱えこまないで～」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 3

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

- 女性のキャリアパスの実情(本音)

4. 本日の交流会のご感想をお聞かせください。(自由記述)

- お伺いしたいことが聞けて大変良かった
- 基本的な重要点を教えていただいたので大変参考になりました。
- ほとんど何も知らなかったのでたいへん参考になりました。

### (3)今後の課題

2018 年度より、教職員交流会は、附属学校と大学で交互に行っている。本校の女性活躍推進行動計画に伴う附属学校教員へのインタビュー調査の中で、教職員の情報交換が課題にあげられていたため、計画した。「教師のワークライフバランスを考える」として、2018 年度は附属高校で、2019 年度は附属大泉小学校を会場とした。管理職の参加が多く、関心の高さがうかがえた。今後は、一般教員が参加しやすい状況を作り、ワークライフバランス実現のための各附属の取り組みを共有し、改善への糸口につながればと考える。

大学では、年に 1 回昼休みの時間を使って、大学教職員向けに開催している。2018,2019 年度と、介護やワークライフバランスをテーマに実施した。教職員に話題や情報提供をしてもらい、参加者同士の質疑応答というスタイルで、少人数ではあるが中身の濃い議論をしている。様々な教職員が同じテーマで情報交換する場はなかなかない。今後は、ニーズの高いテーマを見だし、活発な情報交換できるようにしていきたい。



### 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

##### (1) 趣旨及び経緯

男女共同参画フォーラムは、学内における男女共同参画の推進に資するものとして、2018 年度までは男女共同参画推進本部の意識啓発ワーキンググループが担当し、その中のフォーラム担当がテーマを幅広く選び実施してきた。

このフォーラムは、学内の教職員・学生はもとより学外の関係機関や地域住民にも公開し、男女共同参画の推進に関してより深い理解と参加協力を求めるとともに、男女共同参画社会のあり方について、多角的な視点から考えを深めことなどを意図してきた。また、学内 SD 研修会としての認定を得、教職員の参加動機づけの向上につとめたほか、小金井市報を中心に対外的な宣伝も積極的に行ってきた。

従来、学生サポーターの協力を得て実施してきたが、2018 年度からは、長年かかわってきたサポーターが卒業するなどして、参加を得られず、男女共同参画推進本部の単独開催事業となった。

##### (2) フォーラムの概要

	回	開催日	タイトル	参加人数
①	23 回	2018 年 11 月 2 日 (金曜日)	「あなたは、しあわせに働けますか？」 就活・ハラスメント・過重労働 講師 ジャーナリスト 竹信三恵子氏	44 人
②	24 回	2019 年 12 月 11 日 (水曜日)	「性の多様性を考える ～教員養成系大学の課題」 講師 埼玉大学准教授 渡辺大輔氏	46 人

#### ①第 23 回男女共同参画フォーラム

### あなたは、しあわせに働けますか？

#### ～就活・ハラスメント・過重労働～

男女共同参画推進本部主催の第 23 回フォーラムは、上記のテーマで、昨年 11 月 2 日、竹信三恵子さんに講演いただきました。竹信さんは、朝日新聞社で記者、編集委員兼論説委員を経て、現在は和光大学人間科学部で教えています。『家事労働ハラスメント』『これを知らずに働けますか？学生と考える、労働問題ソボクな疑問 30—』等の著作があります。

竹信さんははじめに、学生にとって身近な「就活」の問題に触れ、大学生の就職率は近年向上しているが、それは「正規の職員（1 年以上の非正規の職員として就職したものを含む）として最終的に就職した者」（2013 年文科省通達）の割合であり、そこには非正規の職員として就職した者も含まれ



講演する竹信三恵子さん

ていることや、結果的に3年以内の離職率が3割に及び、「回転ドアみたいになっている」実態について語りました。また、国内にはセクシャル・ハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業に関するハラスメントの「防止措置義務」はあるものの、ハラスメント全般を規制する法律はなく、ハラスメント行為そのものを禁止する規定もないことが、検討課題だといえます。

それでは、厳しい労働環境に対し、教育現場では何ができるのでしょうか。キャリア教育はさかんですが、個人が仕事の能力や会社に気に入られる方法を身につけることばかりに主眼が置かれがちだと竹信さんは指摘します。そして、キャリア教育と、入職後に困ったことが起きた時に身を守るための労働権教育が、車の両輪になるべきだと強調されました。大学でも、「会社は利益追求だからしょうがない」といった、経営側を忖度するような認識を持っている学生が意外なほど多いそうですが、労働権について学び、「最低賃金」等の知識を得ると、「知らなかった。悔しいです。」と言ってアルバイト先と交渉を始める学生もいるとのことでした。

最後に、男女共同参画推進本部副本部長の福元真由美さんが、以上の問題を教育現場がどう引き取れるかという点からコメントしました。学校教育現場では、①キャリア教育と人権教育は行われているが、両者の接点として労働権教育をどう構想していくのか、②

協同学習の伝統はあるものの、例えば「川の水が汚いからみんなできれいにしよう」というように共通の課題を与えられて協同することが求められることが多いが、いま必要なのは、個人の問題をいかに共同の問題として捉えていくのかという視点ではないかといった指摘です。

教職員、学生、市民から44人の参加者を得て、活発な質疑応答があり、問いを共有することができました。

(文責：男女共同参画推進本部 金子真理子)

**第23回 男女共同参画フォーラム**  
主催：東京学芸大学男女共同参画推進本部  
後援：小金井市

**あなたは、しあわせに働けますか？**

**就活** **ハラスメント** **過重労働**

ジャーナリストとして  
取材経験豊富な  
竹信さんの報告を聞き、  
「しあわせな働き方」  
について考えてみませんか

**講演 竹信 三恵子 和光大学教授**  
2018年11月2日(金) 14:30～16:30  
東京学芸大学 講義棟 S410 教室  
＜参加費無料・申し込み不要＞

**講師プロフィール**  
竹信 三恵子 ジャーナリスト/和光大学教授  
経歴 1976年朝日新聞入社。編集委員兼論説委員(労働担当)などを経て2011年退社現在、和光大学現代人間学部教授  
主著 「家事労働ハラスメント」「これを知らずに働けますか？学生と考える労働問題/ボクらの疑問30」「ルポ 雇用劣化不況」「ルポ 賃金差別」等  
その他 貧困や雇用劣化、非正規労働者問題についての先駆的な報道活動に於て2009年毎日ジャーナリズム大賞受賞

**SD 研修**

4階  
3階  
2階  
1階  
地下1階  
地下2階  
地下3階  
地下4階  
地下5階  
地下6階  
地下7階  
地下8階  
地下9階  
地下10階  
地下11階  
地下12階  
地下13階  
地下14階  
地下15階  
地下16階  
地下17階  
地下18階  
地下19階  
地下20階  
地下21階  
地下22階  
地下23階  
地下24階  
地下25階  
地下26階  
地下27階  
地下28階  
地下29階  
地下30階  
地下31階  
地下32階  
地下33階  
地下34階  
地下35階  
地下36階  
地下37階  
地下38階  
地下39階  
地下40階  
地下41階  
地下42階  
地下43階  
地下44階  
地下45階  
地下46階  
地下47階  
地下48階  
地下49階  
地下50階  
地下51階  
地下52階  
地下53階  
地下54階  
地下55階  
地下56階  
地下57階  
地下58階  
地下59階  
地下60階  
地下61階  
地下62階  
地下63階  
地下64階  
地下65階  
地下66階  
地下67階  
地下68階  
地下69階  
地下70階  
地下71階  
地下72階  
地下73階  
地下74階  
地下75階  
地下76階  
地下77階  
地下78階  
地下79階  
地下80階  
地下81階  
地下82階  
地下83階  
地下84階  
地下85階  
地下86階  
地下87階  
地下88階  
地下89階  
地下90階  
地下91階  
地下92階  
地下93階  
地下94階  
地下95階  
地下96階  
地下97階  
地下98階  
地下99階  
地下100階

＜お問合せ＞  
東京学芸大学  
男女共同参画推進室  
042 (329) 7894  
shien1@u-gakugei.ac.jp



男女共同参画フォーラム終了後、場所をかえて懇親会を開いた。講師の竹信三恵子さんは朝日新聞記者時代の経験を話してくださり、学生サポーターもかけつけ、ざっくばらんな話し合いがもりあがった。



## ②第24回男女共同参画フォーラム

### <概要>

2019年12月11日 男女共同参画本部主催の第24回男女共同参画フォーラムが開催されました。今回は埼玉大学・基盤研究センター准教授の渡辺大輔先生を講師にお迎えして「性の多様性を考える ～教員養成系大学の課題～」というタイトルの講演を行い46人が参加しました。

渡部大輔先生は教育学専攻で、特にジェンダー／セクシュアリティ教育を専門とし、単著『マンガワークシートで学ぶ 多様な性と生』子どもの未来社2019年、『性の多様性ってなんだろう？（中学生の質問箱）』評論社2018年のほか、多数の研究論文があります。

渡辺先生はまず考え方の「バイアスをほぐす」ことの大切さを簡単な物語作りで紹介されました。私たちの思考プロセスには「ジェンダーバイアス」「異性愛中心主義」「シスジェンダー（生来の性）中心主義」が大きく影響し、生活のあらゆる場に浸透しています。幼稚園や保育所ですでに「女らしさ」「男らしさ」が言われ、子どもたち（特に男子）もかなり強いジェンダーバイアスを持っています。セクシャルマイノリティの子どもが受けるいじめや嘲笑は小学校低学年から始まり、性別違和を感じる思春期（男性では特に中・高校生）にはしばしば自殺念慮も含むころの危機を引き起こし、不登校やいじめ・暴力の被害を受けることがあります。



身体的性が一致する人は trans-gender の対義語として cis-gender 「シスジェンダー」ととらえられます。さらに性のあり方を ①性自認（こころの性、ジェンダー・アイデンティティ）、②身体的性別（からだの性）、③性表現（「らしさ」、性別役割）、④性的指向（好きになる性）、⑤制度的性別（戸籍の性別）という5つの側面あるいは概念に分け、それらの組み合わせとして「多様な性」が考えられます。それらはみな「わたし」の個性の一部であり、大切な要素です。

こうしたセクシュアリティの多様性に関する教育が小学校低学年から求められていることに加えて、学校での支援・配慮の方法についても重要なお話をされました。セクシャルマイノリティは統計調査から推測すれば40人1学級に2人から4人程度いるとされ、日常的な対応が求められています。いわゆる「LGBT」のなかで性的指向（LGB）とトランスジェンダー（T）は全く別の事象であり、支援・

第24回 男女共同参画フォーラム

# 性の多様性を考える

## ～教員養成系大学の課題～

2019年  
**12/11** (水)  
**15:00～17:00**

東京学芸大学  
講義棟 S410

性の多様性を  
学ぶことは重要です。  
教職に就く学生たち、  
大学の窓口・・・  
その視点は欠かせません。  
ぜひ一緒に考えましょう。

**講師**  
**渡辺 大輔 氏**  
埼玉大学  
基盤教育研究センター 准教授

～プロフィール～  
◆専門は教育学。特にジェンダー／セクシュアリティ教育、セクシャルマイノリティ支援。  
◆学校で「性の多様性」についての授業づくりを行っている。  
◆主な著書『性の多様性ってなんだろう？（中学生の質問箱）』『マンガワークシートで学ぶ多様な性と生』など。

★参加費無料  
★申し込み不要  
★どなたでもご参加いただけます

お問合せ  
東京学芸大学 男女共同参画推進室  
TEL 042(329)7894  
mshien1@u-gakugei.ac.jp

主 催：東京学芸大学男女共同参画推進本部  
後 援：小金井市

◀本講演は東京学芸大学SD研修の認定を受けています▶

また強調されたのは、「フツウの」「ノーマルな」マジョリティの私たちと、逸脱した性的マイノリティという形で対比し、特別扱いするのは、たとえ善意から出たものでもレッテルを貼られる側にとっては非常にショックであり、むしろ有害だということです。「私たち」自身の性の多様性を意識することが重要であり、性自認と身

配慮の方法も大きく異なります。性的指向に関わることでは差別や嘲笑の禁止、性感染症予防の徹底などが主で、個人に対する個別の支援はそれほど多くありません。一方トランスジェンダーに関わることでは、更衣室やトイレの配置、服装の自由化、男女混合名簿、氏名や性別変更、授業や部活動、宿泊学習での扱いなど、個人の性のあり方に対応したきめ細かい配慮が必要です。

相談の体制づくり（大学も含む）や相談を受けた場合に注意すべき点についても実例に基づく有益なお話が聞けました。配布された参考資料も大変充実しており、参加者のアンケートでもたくさんの方に気づくことができた、理解を深めた、もっと学びたいという回答が主で、好評でした。

### (3) 今後の課題

2019 年度は、小金井祭とは別の日程で開催する方式に回帰したが、参加人数はあまり減ることなく、それなりの水準を維持できた。テーマ設定や対象とする「客層」にもよるのだろう。小金井祭の喧噪がむしろ逆効果であるという面もあるので、今後も開催時期については柔軟に判断していきたい。

テーマについては、必ずしもつねに新規のテーマでなくてはならないわけではなく、今回のように、以前取り上げたテーマを再論するという必要もある。重要なテーマは繰り返し取り上げるべきであるし、本部員同士の意見交換を活性化させながら、緊急性の高いテーマをそのつど設定できるよう心がけたい。

今回は本部内での勉強会なども行わなかったもので、それについても再考できればと思う。昨年までは学生サポーターとの連携で、かつ支援室スタッフの協力もあって適宜学習会を組織し得たが、次年度からは本部内でテーマを共有する場を作ることも課題となる。

（文責：男女共同参画推進本部員 及川英二郎）

## III-2 OPGE 通信(印刷版・WEB 版)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、ニュースレター「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・園の教職員には各学校経由、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年 2 回発行してきた。2018 年度から新たに、年 2 回 WEB 版を発行した。これは、印刷版発行の間にホームページ上だけに掲載しているものである。男女共同参画支援室で編集し、事務的な記事が中心である。

年 2 回発行の印刷物『OPGE 通信』には、男女共同参画フォーラム、教職員交流会など公開した事業の報告を掲載、その他ニュース、調査などの報告も掲載してきた。

また、2018 年度から、男女共同参画支援室の制度利用者の生の声を届ける“利用者の声”コーナーを設け、支援制度の利用者に原稿を依頼した。

Vol. 39 ベビーシッター制度

執筆：人文社会科学系 准教授

Vol. 40 育児・介護・看護等支援補助員制度

執筆：附属小 養護教諭

Vol. 41 学会託児

執筆：自然科学系 准教授

Vol. 42 育児・介護・看護等支援補助員の補助員として

執筆：本学研究生

今まで、『OPGE 通信』は、附属学校を含め学内の全教職員に配付してきたが、2018 年 9 月発行の Vol. 39 から配付先を見直し、職員には各所属ごとの回覧方式にした。その分を、一般配付にまわし、図書館に毎月 20 部ずつ配架を依頼し、男女共同参画フォーラムでも配付した。

なお、2019 年 3 月には、日ごろ交流のある 66 機関に OPGE 通信の Vol. 39 と Vol. 40 を合わせて郵送した。

OPGE 通信はホームページには掲載しているものの、ほとんど学生の目には触れていないのが現実である。印刷物の作成が厳しくなる中、男女共同参画推進本部のニューズレターとして、多くの人の好まれるような工夫が必要である。各号の発行日、掲載記事は以下のとおりである。

【印刷版の発行と内容】

2018 年度	発行年月日	記事内容
Vol. 39	2018. 9. 19	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 第 7 期男女共同参画推進本部が発足しました（紹介）</li> <li>2. 今後の予定</li> <li>3. 教職員交流会の報告～ワーク・ライフ・バランスについて</li> <li>4. 附属学校教員アンケート調査から</li> <li>5. フォーラムのお知らせ</li> <li>6. 利用者の声「ベビーシッター補助券は使うに限る」</li> <li>7. ベビーシッター派遣事業とは</li> <li>8. 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の成立</li> <li>9. 男女共同参画フォーラムのお知らせ</li> <li>10. 支援室から</li> </ol>
Vol. 40	2019. 3. 16	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 第 23 回男女共同参画フォーラム実施報告</li> <li>2. 利用者の声「育児・介護・看護等支援補助員」を活用して</li> <li>3. 第 2 回教職員交流会の報告～40 代を生きて</li> <li>4. 用語解説 SDG s</li> <li>5. 支援室から</li> </ol>
2019 年度	発行年月日	記事内容
Vol. 41	2019. 10. 16	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新しい体制で充実を ～新メンバー紹介とあいさつ</li> <li>2. 教職員交流会の報告～教師のワークライフバランスをめぐって</li> <li>3. 女性活躍推進に向けて～取り組みの経過から</li> <li>4. 利用者の声「学会託児」を利用して</li> <li>5. 全国ダイバーシティネットワークに参加</li> <li>6. 「育児・介護・看護等支援補助員制度」の充実</li> <li>7. 支援室から</li> </ol>
Vol. 42	2020. 3. 18	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 第 24 回 男女共同参画フォーラム実施報告</li> <li>2. 第 2 回 教職員交流会の報告</li> <li>3. 校長・副校長会との交流</li> <li>4. 支援制度利用者の声 補助員として</li> <li>5. 育児・介護・看護等支援補助員制度解説</li> <li>6. 男女共同参画支援室閉室のお知らせ</li> </ol>

（発行部数は 1300 部 Vol. 41 から 1100 部）

【WEB 版の発行と内容】

	発行年月日	記事内容
WEB 版 Vol. 1	2018. 6. 29	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女共同参画週間週間</li> <li>・ 後期 「育児・介護・看護等支援補助員制度」利用者募集のお知らせ</li> <li>・ 学会参加時の託児利用について</li> <li>・ 育児参加休暇について</li> <li>・ 第 1 回 教職員交流会のお知らせ</li> </ul>
WEB 版 Vol. 2	2018. 12. 27	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 次年度 「育児・介護・看護等支援補助員制度」利用者募集のお知らせ</li> <li>・ 学会参加時の託児利用について</li> <li>・ お子様連れでの図書館利用について</li> <li>・ 第 2 回 教職員交流会のお知らせ</li> </ul>
WEB 版 Vol. 3	2019. 6. 28	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 要項改正・メンバー紹介</li> <li>・ 育児・介護・看護等支援補助員 予算増額結果</li> <li>・ 第 1 回 教職員交流会のご案内</li> <li>・ 学会託児の受付け</li> <li>・ サポーター活動紹介</li> </ul>
WEB 版 Vol. 4	2019. 12. 27	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第 2 回 教職員交流会のお知らせ</li> <li>・ 次年度 「育児・介護・看護等支援補助員制度」利用者募集のお知らせ</li> <li>・ 現在受付中の支援制度</li> </ul>

(3) 今後の課題

OPGE 通信は、2016 年から年 2 回の発行となっているが、その編集等は担当本部員と男女共同参画支援室の室員に負っている。2020 年 4 月以降は学長委嘱による本部員のみで運営する形となり、また、本部事務を直接、人事課に担当してもらうことにした（2020 年 4 月からは支援室は廃止）が、本部業務はこれまで通り継続するため、OPGE 通信の発行についても、対応を考えなければならない。これまで印刷版を基本としてきたが、今後は WEB での配信なども検討する必要があるだろう。

今後は、年 2 回という一定期間をまとめた情報提供の形そのものも再検討して、本部業務の事務負担はできる限り軽減しながら、効率的で迅速な発信を考える必要がある。

（文責：男女共同参画推進本部長 中島裕昭）

### Ⅲ-3 学生サポーター（通称：なないろサポーター）

#### (1) 学生サポーター制度とは

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。

#### (2) 活動記録

##### ①サポーターミーティング

2018 年度（2019 年 3 月）に、多くのメンバーが卒業した。その後、男女共同参画支援室を利用するメンバーは卒業生が中心となり、日常的に実践的な活動を行うことができなかった。

そのような状況の中で、フロンティアHやヒューマンライブラリーでジェンダーに関心を示した1年生2人が2018年12月、新たなメンバーとなったのは特筆に値する。

恒例の卒論発表会には、修士論文と卒業論文の発表があり、すでに卒業した以前のメンバーも参加して、新メンバー2人の歓迎会も兼ねることができた。

2019 年度に入り、第1回のサポーターミーティングで提案されたダイバーシティゼミナール主催の右の講演会の後援をし、サポーターの有志が手伝った

学芸カフェテリアが終了し、その記録を作成することにかかわったサポーターの呼びかけで、かつての中心的なメンバーにより2019年10月『Nanairo History』が作られた。この経費は、先生方のカンパでまかなわれた。



##### ②サポーターイベント

昨年末から加わった2名に、新しく1名が入り、下記のような活動をした。

年度	月日（曜日） 時間	主な内容	参加者
2018 年度	2019. 2. 18(月) 13:00～14:30	なないろサポーター交流会 修論・卒論発表会	9 人
2019 年度	2019. 5. 20(月) 12:00～12:50	なないろサポーターミーティング	11 人
	2020 年 3 月 予定	なないろサポーター交流会	

『男女共同参画推進本部サポーター制度』（巻末 資料 14 参照）

### Ⅲ－４ 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。

2018 年度は附属学校運営部が主催する以下の「附属学校初任者研修プログラム」に、男女共同参画推進本部が委嘱した講師を派遣している。2019 年度からは、男女共同参画支援室への依頼はない。

#### (2)男女共同参画推進本部が派遣した研修内容の概要

2018 年度、附属学校の初任者研修には、男女共同参画推進本部の委員ではなく、人文・社会科学系の苫米地伸教授に以下のテーマでお願いした。

委嘱内容：附属学校初任者対象夏季研修（校外研修 A）における講習

「本学における男女共同参画の取り組み」

研修主催：附属学校運営部

受講対象者：附属学校初任者教員（必須） 有期雇用の教員（希望制）

国立大学附属学校教員（希望制・特に教職経験年数の少ない方）

教員養成高度化大学間連携コース・スタートパスプログラム登録の学部 4 年生（希望制）

日時：平成 30 年 8 月 22 日（木）午後 1 時 30 分～3 時

場所：芸術・スポーツ科学系 2 号館 芸スポ第一会議室

回数：上記、1 回のみ

報酬：なし

研修運営担当：附属学校運営部

依頼者：東京学芸大学男女共同参画推進本部長・中島裕昭

#### (3)今後の課題

附属学校教員において男女共同参画の理念と意義に関する理解を深めることは、広く次世代の教育に携わる教員養成系大学として重要な課題である。その理解に資するため、附属学校初任者研修としてふさわしい内容と形式を検討し、実施に努めたい。また、附属学校初任者研修には他にも附属学校の有期雇用教員、他の国立大学の教職経験年数の少ない附属学校教員、及び本学教員養成高度化大学間連携コースのスタートパスプログラムの学部 4 年生など、多様な人材も参加する。したがって、これら多様な人材が男女共同参画の理念と意義を深く学ぶことのできる内容にしていくことも必要であろう。

（(3)の文責：男女共同参画推進本部員 附属学校運営部参事 狩野賢司）



## 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 C」「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。

現在は、フロンティア科目は「H」だけとなった。

#### (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じて、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ることである。そして、受講生各自が、自分自身と自分をめぐる様々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：

本授業は、複数の教員がオムニバス形式で担当する。講義は、ジェンダーやセクシュアリティ、ダイバーシティについての基本的な概念や、それらをめぐる具体的事例について、多角的な視点で理解できるよう構成されている。基本的に1回ずつ完結した内容でランダムに提供する。テーマの性質上、相互に重複したり、また講師によっては見解の異なる面も想定されるが、オムニバス形式の授業ゆえの特徴と理解してもらいたい。本授業を通して、多様な議論に触れてもらえれば幸いである。なお、受講生には毎回、リアクションペーパーを提出してもらい、それをふまえて最終回に、全体のまとめと討論の時間を設けるので、疑問や意見を積極的に表明してもらいたい。

##### ①2018 年度

	日程	テーマ	担当
1	10 月 22 日	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	及川 英二郎
2	10 月 29 日	子育てとジェンダー	倉持 清美
3	11 月 12 日	性の多様性(1)	渡辺 大輔
4	11 月 19 日	性の多様性(2)	〃
5	11 月 26 日	文化人類学とジェンダー	小西 公大
6	12 月 3 日	教育とジェンダー	苫米地 伸
7	12 月 10 日	労働とジェンダー	松川 誠一
8	12 月 17 日	文化とジェンダー	近藤 弘幸
9	12 月 24 日	女性の貧困問題	山口 恵子

	日程	テーマ	担当
10	1月7日	共生社会とダイバーシティ	村山 拓
11	1月21日	性教育と人権（1）：性の諸問題と身体	艮 香織
12	1月28日	性教育と人権（2）：恋愛とデートDV	〃
13	2月4日	スポーツとジェンダー・セクシュアリティ	松田 恵示
14	2月11日	グループ討論	及川 英二郎
15	2月〇日	まとめ	〃

参考文献： 授業において適宜紹介する。

成績評価方法： リアクションペーパーが20%、学期末のレポートが80%。

## ②2019年度

	日程	テーマ	担当
1	10月21日	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	及川 英二郎
2	10月28日	対等な関係について考える(1) デートDV	艮 香織
3	11月11日	性の多様性(1) SOGI と LGBT	渡辺 大輔
4	11月18日	教育とジェンダー	苫米地 伸
5	11月25日	性の多様性(2) 学校教育とセクシュアルマイノリティ	渡辺 大輔
6	12月2日	共生社会とダイバーシティ	村山 拓
7	12月9日	対等な関係について考える(2) 性の諸問題	艮 香織
8	12月16日	子育てとジェンダー	倉持 清美
9	12月23日	文化人類学とジェンダー	小西 公大
10	1月6日	スポーツとジェンダー・セクシュアリティ	松田 恵示
11	1月20日	文化とジェンダー	近藤 弘幸
12	1月27日	労働とジェンダー	松川 誠一
13	2月3日	女性の貧困問題	山口 恵子
14	2月10日	グループ討論	及川 英二郎

参考文献： 授業において適宜紹介する。

成績評価方法： リアクションペーパーが20%、学期末のレポートが80%。

### (3) 今後の課題

提供する講義内容については、かなり完成度の高い水準を維持しているので、継続してこの内容を提供できればと思う。ただし、講師の都合によって、必ずしも望ましい配列にならず、中間地点で区切ってグループディスカッションをするなどの対応がしづらいのが難点である。講師の日程調整を早めに行うなど工夫したい。

受講生数は、2019年度は月曜・1限であっても40名弱となり、木曜・1限のころの人数を挽回した。学生間での認知度が向上したのか、春学期に本部で後援したフォーラムの宣伝効果か。引き続き様子を見ていきたい。

成績評価の一環として行っているリアクションペーパーについては、各教員が基本的に1回読み切りで行う授業では、毎回その場で記入させる時間を取りづらく、かといって次週持ち越しの宿題にすると、結局、次週の授業前にあわてて記入するなど、受講生の学びにとってあまり効果的とはいえない状況もある。また、受講生が増えた分、リアクションペーパーを読むコーディネーターの負担は増加している。希望する講師の回のみリアクションペーパーを記入させるなど、改善の余地がある。

その他、毎回の出欠表の配布を学内の担当講師に委任するほか、グループディスカッションのためにコーディネーターが全講義聴講するスタイルも、負担軽減を視野に入れて修正してもよいかもしれない。

(文責：男女共同参画推進本部員 及川英二郎)

(1)イクボス研修会

## ☆ イクボス研修会 ☆

イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のことです。

本学でもイクボス宣言する可能性を探るため、2018年度第10回男女共同参画推進本部会議で研修会として実施、昨年度イクボス宣言した小金井市の取組について市の職員の方にかがいます。

多くのご参加をお待ちしています。

講 師 小金井市男女共同参画室課長

深草 智子さん

日 時 2019年2月15日(金)

13:00～13:40

会 場 総合教育科学研究棟3号館 208室

### ○イクボス宣言 先行事例

本学と同様の教員養成大学である大阪教育大学では、2016年9月に柏原市・柏原市商工会・学校法人玉手山学園と産官学共同で宣言しています。宣言内容は以下のとおりです。

#### 【宣言文】

1. 職員の仕事と生活の調和を考慮し、育児・介護・家事などの家庭生活と仕事を両立できるよう応援します。
2. 職員の家庭生活の充実とともに、自己啓発や地域貢献（ボランティア活動など地域の担い手としての役割）を応援します。
3. 仕事と生活の調和を図るための支援制度の活用や、年次休暇を取得しやすい職場環境をつくれます。
4. 組織の長として求められる責務を果たし、十分成果を上げます。

その他、三重大学(学長) 長崎大学(学長) 島根大学(学長) 宮崎大学(学長)などの大学でイクボス宣言をしています。

研修会では、小金井市ではどのような経緯でイクボス宣言を実施しているのか、だれが宣言しているのか、その効果はどのように実証されているかなどについてのお話がうかがえると思います。

## (2) 校長・副校長会との交流

男女共同参画推進本部では、附属学校・園における女性教職員の働き方支援には管理職の理解が不可欠ということから、2019年10月附属学校園の管理職の方々、また、附属学校運営部の方々にも参加いただいて懇談会を開催しました。

2018年度の附属学校園の教員に対するアンケート等調査結果を報告した上で、附属学校園における男女共同参画支援について情報共有・意見交換をしました。

女性教員の比率は大学と比べれば高い（附属学校教員は30.3%；大学教員は28.6%）ものの、管理職の女性比率（16.7%）は決して高くなく、女性教員の採用増・管理職の増に向けて、一層の取り組みが必要と考えられます。大学附属学校における男性教員中心のイメージがまだあり、教員を公募しても女性の応募が少ないということでしたが、女性教職員の働き方についての構造的な負担の問題等の指摘もいただき、現在の支援措置についての広報をわかりやすく行うとともに、問題点を整理し、大学としての対応策を講ずることとしました。

なお、産休代替・非常勤教員の探し方については、本本部長から本学の同窓会等に協力を要請することとしました。

（文責：男女共同参画推進本部長 中島裕昭 OPGE 通信 Vol. 42 から転載）

## (3) 管理職に占める女性の割合

管理職に占める女性比率

大学教員・・・副学長、学長特別補佐、学長補佐、各学系長、大学院連合学校教育学研究科長、  
各施設・センター長、附属学校運営部長、附属学校運営参事、  
各附属学校（園）長

附属教員・・・各附属学校副校（園）長

事務職員・・・課長職以上

平成30年5月1日現在

	男	女	計（人）	女性比率（%）
大学教員	37	6	43	14.0
附属学校教員	9	3	12	25.0
事務職員	23	1	24	4.2
計	69	10	79	12.7

令和元年5月1日現在

	男	女	計（人）	女性比率（%）
大学教員	39	5	44	11.4%
附属教員	10	2	12	16.7%
事務職員	18	3	21	14.3%
計	67	10	77	13.0%

## VI 第7期・第8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7期・第8期となる2018年4月から2020年3月までの2年間は、男女共同参画のための支援の充実が進んだ期であった。

2018年には男女共同参画推進本部より学長宛に『「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』を提出した。その結果、2019年度は前年度の倍近い予算がつき、利用者のニーズにより応えやすくなった。また、補助員制度を1年1回の募集に切り替えたことで、利用しやすくなった。その他、「学会参加時の託児利用補助制度」「病後時保育補助制度」「ベビーシッター割引制度」などを継続しており、育児や介護に携わる大学教職員や附属学校教職員等への支援を工夫している。

このような支援の充実を図っているが、一方で女性活躍推進行動計画の目標はまだ達成できていない。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」である。目標1については、2020年度より大学が新体制となり、期待されるところである。目標2については、本学の校長副校長会で附属教員に行った調査結果を紹介したり、教職員交流会を附属で実施し教員が働きやすい職場についての意見交換を行ったりしている。管理職の出席が多く関心の高さがうかがえ、今後の変化が期待できる。目標達成のためにはどのような支援が必要なのか、引きつづき検討が必要だ。

男女共同参画のもう一つの取り組みである意識啓発については、今期もフォーラムを実施した。2019年度に実施した第24回男女共同参画フォーラム「性の多様性を考える～教員養成系大学の課題～」には、たくさんの教職員や学生が積極的に参加していた。本学の男女共同参画を推進していくためにも、このようなフォーラムを地道に行っていくことの必要性が感じられた。また、意識啓発を行ううえで、男女共同参画本部員も広く現状を把握し、本学の課題解決のためにどのような取り組みが有効か検討していくことが求められる。2018年度に、国公立大学による全国ダイバーシティネットワークが大阪大学・東京農工大学を中心に組織され、本学も参加している。高等教育・研究機関により当面の課題はさまざまであるが、本学の課題を解決するためにも、近隣を含めた大学・研究機関とも情報交換していきたい。

2020年度は、大きな体制の変化がある。2019年4月の学内委員会体制の改編により、当本部としては、学系選出の本部員を補充せず、2020年度以降は学長委嘱による本部員のみで運営するとともに、本部事務を直接、人事課が担当することによって、大学全体の常置的な組織の中に組み込むことを予定している。そのため、2020年4月からは支援室は廃止することとなる。本部業務はもちろんこれまで通り継続し、資料等を置き、本部として活動するためのスペースは確保する予定でいる。

本学は、教員養成の基幹大学である。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。

(文責：第7期男女共同参画推進本部副本部長 倉持清美)

## 資料1 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うまでもない。元来多様な存在である人間は、特定の区別によって固定的に分類されるものではない。多様な分け方があるなかで男女の別を強調することは、一人ひとりの個性を見えにくくし、男女の格差を再生産することにつながる。したがって、今日とくに求められているのは、ことさら男女を区分したり性別役割を固定したりせず、人間一人ひとりの多様性を尊重することである。

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

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

### ＜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2 男女共同参画推進本部運営会議開催記録

### ◆2018 年度

(第1回) 日 時 2018 年 4 月 13 日 (金) 13 時～14 時 20 分

#### 【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 (資料)
2. 2018 年度予算について
3. 各 WG (両立支援、意識啓発、裾野拡大、女性活躍) 役割分担と年間スケジュールについて
4. 今年度のオープンキャンパス特別企画の実施について

#### 【報告】

1. 支援室より
  - (1) 2017 年度収支決算報告
  - (2) 『出産・育児関連情報 2018 について』
  - (3) ベビーシッター割引券 2018 年度募集開始について
  - (4) 2018 年度前期 (5～9 月) 本部会議日程候補について

(第2回) 日 時 2018 年 5 月 18 日 (金) 10 時 30 分～12 時

#### 【議題】

1. 本部員の任期確認
2. 女性活躍推進 WG
3. 両立支援 WG
4. 意識啓発 WG
  - (1) 2018 年版白書の配付について
  - (2) 男女共同参画フォーラムについて
  - (3) OPGE 通信について
  - (4) 附属学校初任者研修講師依頼について

#### 【報告】

1. 支援室から
  - (1) 学会参加時託児利用補助制度申請について
  - (2) 育児中の夜間授業免除制度について (パンフレット訂正)
  - (3) 今後の本部会議日程
  - (4) 今後のプレミーティング日程
2. 小金井市主催シンポジウムにパネリストとして中島先生の参加

(第3回) 日 時 2018 年 6 月 15 日 (金) 10 時 30 分～12 時

#### 【議題】

1. 両立支援 WG
  - (1) 育児・介護・看護支援補助員要望書について
  - (2) 教職員交流会 (8/6) チラシ確認
  - (3) 育児参加休暇について (報告)
  - (4) 学会参加時託児利用補助制度新規利用 (報告)
2. 意識啓発 WG
  - (1) 男女共同参画フォーラム テーマ・講師候補について



- (2) OPGE 通信 Vol.39 について
- (3) OPGE 通信WEB版について

3. 裾野拡大 WG

- (1) 2018 年度の前フロンティア H について

【報告】

1. 支援室から

- (1) 後期本部会議日程候補について
- (2) HP について (資料)
- (3) 東京海洋大学 来室

**(第4回) 日 時 2018 年 7 月 13 日 (金) 10 時 30 分～12 時**

【議題】

1. 女性活躍推進WG

- (1) 附属学校アンケート結果を教職員交流会で説明

2. 両立支援 WG

- (1) 育児・介護・看護等支援補助員要望書について
- (2) ホームページの項目 (メンター制度) の削除について
- (3) 病後児保育利用補助制度の利用状況の報告方法について

3. 意識啓発 WG

- (1) 男女共同参画フォーラム、テーマ・講師について
- (2) OPGE 通信WEB版

【報告】

1. 支援室から

- (1) 後期本部会議日程

2. 裾野拡大 WG

- (1) 2018 年度の前フロンティア H シラバス

**(第5回) 日 時 2018 年 9 月 14 日 (金) 10 時 30 分～12 時**

【議題】

1. 両立支援 WG

- (1) 教職員交流会報告
- (2) 育児・介護・看護等支援補助員要望書について
- (3) 育児・介護・看護等支援補助員制度 2018 年度後期支給決定報告

2. 意識啓発 WG

- (1) 男女共同参画フォーラムについて

【報告】

1. 支援室から

- (1) 附属初任者研修 (8/22) 報告 参加 43 名
- (2) 後期本部会議日程
- (3) OPGE 通信 Vol.38 納品報告

(第6回) 日 時 2018年10月15日(月) 11時30分～12時50分

【議題】

1. 両立支援 WG
  - (1) 補助員通年受付について
2. 意識啓発 WG
  - (1) 男女共同参画フォーラム役割分担
  - (2) OPGE 通信WEB版  
子連れ入館についての記事確認(図書館)
  - (3) 第3期中期目標・中期計画工程及び31年度計画について(承認)

【報告】

1. 支援室から
  - (1) 後期本部会議日程

(第7回) 日 時 2018年11月12日(月) 11時30分～12時50分

【議題】

1. 女性活躍推進 WG
  - (1) イクボス宣言についての提案
2. 両立支援 WG
  - (1) 第2回教職員交流会について
  - (2) 「支援補助員制度利用者募集案内」の一部修正・確認について
  - (3) 支援補助員予算増額要求書の提出とその後
3. 意識啓発 WG
  - (1) 男女共同参画フォーラム(兼SD研修)を終えて
  - (2) OPGE 通信 Vol.40(2019年3月発行)の編集について
  - (3) OPGE 通信 WEB 版No.2(12月配信予定)
4. 裾野拡大 WG
  - (1) フロンティアHの状況と次年度の開催予定

【報告】

1. 支援室から
  - (1) 学会託児補助の問合せについて
  - (2) 病後児保育の現状(残高11,000円)
  - (3) ベビーシッター補助券の発行状況(100枚中73枚利用)
  - (4) SDGsの取り組みにむけて
  - (5) 2018年度男女共同参画経費執行済み、執行予定について
2. 本部会議日程

(第8回) 日 時 2018年12月10日(月) 11時30分～12時50分

【議題】

1. 女性活躍推進 WG
  - (1) イクボス宣言について
    - ①小金井市の実情調査(11月30日訪問)
    - ②名古屋工業大学、長崎大学、三重大学、奈良先端技術大学等“イクボス宣言”の経緯と効果  
問い合わせ
  - (2) 女性活躍昨年度のインタビュー調査後の対応について

## 2. 両立支援 WG

### (1) 第2回教職員交流会の開催（金子）

- ①日 時 2019年2月6日（水） 12:05~12:45
- ②テーマ 40代女性のバーンアウト
- ③話題提供者 人事課 清水智子副課長
- ④会 場 第1むさしのホール1階教職員ラウンジ
- ⑤記 録 ⇒OPGE 通信 Vol.40 に実施報告記事を掲載

### (2) 「支援補助員制度利用者募集案内」の確認について

- ① “予算増額の見通し”を追記
- ②2019年度 年度途中の申請条件⇒3月発行の OPGE 通信に掲載
  - ・妊娠や介護など4月から8月までに新たな申請事由が発生したとき
  - ・8月末で締め切り、10月1日から3月31日までに配置

## 3. 意識啓発 WG

### (1) OPGE 通信 Vol.40

## 4. 委員会等の再編計画について

### 【報告】

### 1. 支援室から

- (1) 病後児保育の現状（予算 50,000 円 残高 8,000 円）
- (2) ベビーシッター補助券の発行状況（100 枚中 85 枚発行済）
- (3) 2018 年度の経費執行状況
- (4) 先月の課題検討  
学会託児で海外の託児利用の場合
- (5) 支援室年末年始休室（職員不在） 12月29日（土）～1月3日（木）

### 2. 本部会議日程

**（第9回） 日 時 2019年1月7日（月）11時30分～12時50分**

### 【議題】

#### 1. 女性活躍推進 WG

- (1) イクボス宣言について
- (2) 昨年度のインタビュー調査後の対応について報告

#### 2. 両立支援 WG

- (1) 第2回教職員交流会の開催確認
- (2) 「支援補助員制度利用者募集案内」の確認について

#### 3. 意識啓発 WG

- (1) OPGE 通信 Vol.40 記事確認

#### 4. 裾野拡大 WG

#### 5. 男女共同参画推進本部の次期メンバーについて

### 【報告】

### 1. 支援室から

- (1) 病後児保育（要項なし）の現状
- (2) ベビーシッター補助券の現状報告
- (3) 「学会託児」（要項あり）の現状
- (4) 今後の課題として

(第10回) 日 時 2019年2月15日(金) 13時～14時30分

【イクボス研修会】 13:00 ～ 13:40

昨年度イクボス宣言した小金井市の取組について市の職員の方にうかがいます。

講 師 小金井市男女共同参画室課長 深草 智子さん

イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のことです。

【議題】

1. 委員会等の整理案について  
男女共同参画推進本部の次期メンバーについて
2. 女性活躍推進 WG  
・イクボス宣言について
3. 両立支援 WG  
・第2回教職員交流会の報告
4. 意識啓発 WG  
・OPGE 通信 Vol.40 校正確認
5. 予算要求資料

(第11回) 日 時 2019年3月15日(金) 10時30分～12時

【議題】

1. 『平成30年度委員会等活動報告書』の作成について確認
2. 両立支援 WG
  - (1) 2019年度「育児・介護・看護等支援補助員制度」の決定について
  - (2) 病後児保育補助制度案内書変更内容について
3. 意識啓発 WG
  - (1) OPGE 通信の発送について  
学外の関係機関に今年度発行の Vol.39 Vol.40 を送付する
4. イクボス宣言について
  - (1) 研修の感想
  - (2) 今後の取り組み
5. 2019年度予算について
  - (1) 育児・介護・看護等支援補助員制度の予算  
要望書への回答で、増額の予定
  - (2) 男女共同参画支援室の職員の人件費について
6. 2019年度役割分担
7. 2019年度会議日程 4月の日程候補 4月12日(金) 2, 3, 4限
8. ダイバーシティ事業「全国ネットワーク中核機関(群)」について(中島)

【報告】

1. 「国立大学法人東京学芸大学男女共同参画推進本部要項」の改正について  
平成31年2月21日改正 4月1日施行  
主な改正点

## 2. 支援室より（報告）

- (1) 年度計画（平成 30 年度）達成状況報告
- (2) 2019 年度版出産・育児関連情報パンフレット(改定)

※ 第 7 期男女共同参画推進本部員退任の挨拶

### ◆2019 年度

**（第 1 回） 日 時 2019 年 4 月 5 日 （金） 10 時 30 分～12 時**

#### 【議題】

1. 第 8 期男女共同参画推進本部発足
2. 名簿とメーリングリストの確認
3. 2019 年度予算について  
育児・介護・看護等支援補助員の予算 要望書どおり満額
4. 男女共同参画推進本部運営会議の予定  
日程 (4/5) 5/10 6/14 7/12 いずれも金曜日 10:30～12:00  
会場 本部棟 1 階 第二会議室
5. 役割分担と年間スケジュール
6. その他
  - (1) LGBT パンフレットの紹介
  - (2) ダイバーシティネットワークへの参加について

#### 【報告】

- (1) 2018 年度収支決算報告（資料）
- (2) ベビーシッター割引券について（見通し）
- (3) 育児・介護・看護等支援補助員の運用開始・2018 年度実績報告書

**（第 2 回） 日 時 2019 年 5 月 10 日（金） 10 時 30 分～12 時**

#### 【議題】

1. 教職員交流会と男女共同参画フォーラムの位置づけ
2. 第 1 回教職員交流会の実施について
3. サポーターミーティングの開催について
4. 女性活躍の研修会の開催について
5. 『OPGE 通信』 vol.41 の編集について
6. ダイバーシティネットワークへの参加について
7. 後期本部会議の日程

**（第 3 回） 日 時 2019 年 6 月 14 日（金） 10 時 30 分～12 時**

#### 【議題】

1. 教職員交流会 内容・チラシ確認・PR 方法の検討
2. 男女共同参画フォーラムについて
3. 『OPGE 通信』について
  - (1) WEB 版 No.3 について(6 月末ホームページに掲載予定・別紙)
  - (2) OPGE 通信 41 号 編集予定と原稿依頼
4. セクシュアリティに関する講演会への後援について

＜本部長からの提案＞

男女共同参画推進本部業務執行体制の改編について（2020 年 4 月以降）

中島本部長より、来年度 4 月以降の本部体制について以下の内容で提案され、本部員より様々な意見や要望が出された。7 月本部会議で再確認が行われる。

＊本部員は本部長、副本部長、教員（学長委嘱）、職員一名、附属学校運営部で構成し、本部事業を継続する。（本部スペースを確保し、必要に応じて利用する。常駐はしない。）

＊男女共同参画支援室は 2020 年 3 月までとし、現行の事務的な業務は人事課担当職員が引き継ぐ。

＝＞支援室員は 4 月以降、それぞれの任期まで別の部署での採用となる。

【報告】

1. ダイバーシティ東京ブロック会議について

2. 支援室から

(1) 病児保育 利用 4 名 12,500 円 予算残 37,500 円

(2) ベビーシッターサービス券（手数料 220 円/枚⇒180 円/枚）

(3) 学生サポーター合同説明会への参加 6/17

（第 4 回） 日 時 2019 年 7 月 12 日（金）10 時 30 分～12 時

【議題】

1. 教職員交流会詳細決定・役割分担

2. 男女共同参画フォーラムの開催について

3. 『OPGE 通信』Vol.41 について

4. 女性活躍推進学習会について

＜本部長から＞

来年度の体制については前回の提案に変更はなく、支援室業務は人事課職員が行う。

学生対応については総合学生支援機構の中に組み込む形にする。再度学長と相談後連絡をする。

【報告】

1. ダイバーシティブロック会議（6/17 実施） 別紙：当日資料参照

2. 後援事業 ダイバーシティゼミナール（7/3 実施）実施報告

3. 東大和市からの男女参画推進委員選出の依頼について

4. 支援室から

(1) サポーター合同説明会(6/17 実施)について

(2) ベビーシッター補助券について

(3) 病児保育

(4) 問合せ 養子縁組をした子の場合、

（第 5 回） 日 時 2019 年 9 月 13 日（金）10 時 30 分～12 時

【議題】

1. 教職員交流会

(1) 第 1 回開催報告

(2) 第 2 回の実施について

2. 男女共同参画フォーラム

3. 校長・副校長会への出席
4. 育児・介護・看護等支援補助員制度の予算残の扱いについて
5. 小金井市男女平等推進審議会委員の推薦依頼について

【報告】

1. ダイバーシティ東京ブロック課題別ワークショップへの参加予定
2. 支援室から

**(第6回) 日 時 2019年10月11日(金) 10時30分~12時**

【議題】

1. 男女共同参画フォーラムの開催について
2. 第2回 教職員交流会
3. OPGE 通信 WEB版(12月発行)

【報告】

1. 校長・副校長会での説明(10/4) 附属学校園全て参加
2. ダイバーシティ東京ブロック課題別ワークショップ(10/3)(金子出席)
3. 小金井市男女平等推進審議会委員の推薦
4. フロンティアHシラバス(及川)
5. 支援室から
  - ① 育児・介護・看護等支援補助員制度予算残の配分について
6. その他

①保育園から、入試時の土曜、日曜の保育については土曜のみ対応し、小学生については学童の方で預かるようにしてもらいたいとの要望が報告された。これについてはまずは人事課に相談し進めることになった。

②本部長より、今後の体制について、人事課が窓口となるため引継ぎを行うようにとの指示がなされた。

**(第7回) 日 時 2019年11月8日(金) 10時30分~12時**

【議題】

1. 第2回 教職員交流会について
2. 男女共同参画フォーラム(兼SD研修)について
3. OPGE 通信 vol.42(2020年3月発行)の編集について
4. OPGE 通信 WEB版 No.4について
5. 全国ダイバーシティネットワークシンポジウムの参加について
6. 男女共同参画支援室 閉室への準備~12月中に人事課と引継ぎの予定
7. 後期日程一部変更について

【報告】

- (1) 2019年度男女共同参画経費執行済み、執行予定について
- (2) 病後児保育残額 27,500円
- (3) 出産・育児・介護支援制度の掲示用チラシを作成し附属への配布

**(第8回) 日 時 2019年12月13日(金) 13時~14時20分**

【議題】

1. 男女共同参画支援室閉鎖について
2. 男女共同参画支援室の今後(課題)

3. 『女性活躍推進行動計画』について
4. 2020 年版『白書』の編集について
5. 教職員交流会

【報告】

- (1) 男女共同参画フォーラム実施報告
- (2) 来年度のフロンティア H について
- (3) 支援室から

**(第 9 回) 日 時 2020 年 1 月 10 日 (金) 10 時 30 分~12 時**

【議題】

1. 男女共同参画推進本部の仕事（課題）
2. 教職員交流会
3. 2020 年版『白書』について
4. 2020 年度育児・介護・看護等支援補助員制度

【報告】

- (1) 支援室から

**(第 10 回) 日 時 2020 年 2 月 14 日 (金) 10 時 30 分~12 時**

【議題】

1. 来年度事業計画について
2. 男女共同参画室の名称について
3. 2020 年版『白書』について
4. 男女共同参画支援室の蔵書の扱いについて
5. 3 月の日程確認

【報告】

- (1) ダイバーシティネットワーク研修会参加報告
- (2) OPGE 通信 VOL.42 校正
- (3) 教職員交流会（アンケートから次回へ）
- (4) 総合窓口パンフレットの記載について

**(第 11 回) 日 時 2020 年 3 月 10 日 (火) 13 時~14 時 30 分**

【議題】

1. 2020 年度「育児・介護・看護等支援補助員制度」の予定について
2. 病後児保育利用補助制度利用上限額について
3. 令和元年度委員会等活動報告書の確認
4. 『白書』等送付先の確認
5. 第 8 期のまとめと申し送り

【報告】

- (1) 学芸の森保育園運営委員会報告
- (2) ベビーシッター派遣事業割引券利用状況



### 資料3 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	1,200
大学を卒業した者（区分1の者を除く）	1,000
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 補助員の勤務时间及び休憩時間は、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4 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

2018年9月15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ワーク・ライフ・バランスの充実に向けて、ご努力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、以下の通り要望致します。

##### 【要望理由】

- (1)「育児・介護・看護等支援補助員制度」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。2014（平成26）年度までは女性研究者のみを対象としていましたが、男女共同参画の理念に基づき、2015（平成27年）度から支援対象は性別を問わず、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ことにより、利用者数が増加し、2017（平成29）年度の利用者数は20人（前・後期で延38人）となっています。
- (2)本制度は、2016（平成28）年制定の「学芸大学 中期目標・中期計画」の男女共同に関する項目に挙げられ、「制度の適用を希望する教職員への補助員措置率を100%とし、この制度の活用を促進することにより、女性教職員の割合についても現在の30%程度を維持する」と定められています。しかし、対象者も多く、750,000円の予算設定では、申請者一人あたりの利用時間数が非常に少なくなり、一人あたりの利用可能時間の支給率が低下しています。申請は半期で40時間までできますが、昨年度は半期で平均16.8時間の利用しかできず、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。また、日本教育大学協会加盟関東地区大学10校と較べても、予算総額は少ない方です。
- (3)本制度によって雇用される支援補助員は本学の学生が中心です。本学学生が附属学校園に赴く場合には交通費が発生します。特に、附属学校園では、利用目的が多岐にわたり、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。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、本制度の目的が達成されません。また、年間の時数があまりにも少なく、当初目指した補助員のキャリアパスへの配慮にもつながりにくくなっています。

##### 【要望内容】

以上の理由により、「育児・介護・看護等支援補助員制度」の来年度予算を以下のとおり計上するよう参考資料を添えて要望します。

年間80時間（約20日）×利用者20人×支給単価1000円/時\*＝1,600,000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

なお、この件については、文書での回答をお願いいたします。

## 資料5 育児・介護・看護等支援補助員制度募集案内(2019年度)

注：補助員制度は2019年度から年1回の募集とした

### 東京学芸大学 男女共同参画推進本部

#### 2019年度 育児・介護・看護等支援補助員制度(通称：補助員制度)利用者募集案内

2019年1月16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1）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。

（注2）申請締切後に、利用申請要件を取得した場合は、締切後でも申請を受け付けられることがあります。

#### 2. 支援補助員配置の時間数

原則として、2019年2月28日までに申請した利用資格を満たす人に、予算を割り振ります。本制度の利用は、利用者1人あたり年間80時間までとします。ただし、予算総額には限りがあるため、総予算の範囲内での分配になります。2019年度は、予算増額の要望が認められる見込みです。詳細の決定は3月末です。

支援補助員の勤務時間は、1日あたり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、支援補助員が学部生（在学中）の場合は時給985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、その他の場合は1,055円を上限とします。\*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。

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。但し、交通費が発生する場合は、一日 4 時間以上の勤務時間としてください。4 時間に満たない場合はご相談ください。

## 5. 利用期間

2019 年 4 月 1 日～2020 年 3 月 31 日とします。

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. 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＞

①「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 でダウンロードください）

②補助員候補者の履歴書（HP で「補助員制度申請用履歴書」）をダウンロードください。

自署署名または捺印のこと

③支援対象者に関する各種証明書（\*住民票、\*母子健康手帳、\*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。

\*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。

## 7. 申請締切

2019 年 2 月 28 日(木) 午後 5 時までに上記①～③を提出してください。

## 8. 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うえで選考します。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しません。

## 9. 結果の通知

男女共同参画推進本部長から申請者と利用者に通知します。

## 10. 利用者アンケートの提出

利用終了後は、育児・介護・看護等支援補助員制度利用者アンケートを男女共同参画推進本部に提出してください。

問合せ・提出先： 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。

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

資料6 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<sup>ふりがな</sup>(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<sup>ふりがな</sup>\*\*

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～\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日（1日\_\_\_\_時間、\_\_\_\_時間/週）合計\_\_\_\_時間



## 資料7 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ます。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ます。

(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](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](mailto: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"> <li>• 本学のすべての教職員(常勤以外の教職員も含む)</li> <li>• 男女を問いません</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 本学での就業時間中(通勤時間を含む)の保育や送迎</li> <li>• 休業からの職場復帰</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0歳～小学校3年生</li> <li>• 職場復帰は義務教育就学前まで</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1日につき1家庭2,200円</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1日につき1家庭1枚</li> <li>• 1か月 24枚</li> <li>• 1年間 280枚</li> <li>• 職場復帰は年4枚</li> </ul>

### 【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](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。

## ベビーシッター割引券申込書

(ふりがな)

申込者氏名

(所属先 )

記

ベビーシッター割引券申請に係るお子様の年齢・学年及び生年月日（※）	歳 小学 年生 平成 年 月 日	歳 小学 年生 平成 年 月 日	歳 小学 年生 平成 年 月 日
ベビーシッター利用目的	該当する番号をご記入ください。③「その他」の場合は、簡単に理由を記載願います。 ①家庭内保育      ② 保育所等への送迎      ③ その他（理由を記入） 番号（                  ）    理由（    ）		
ベビーシッター事業者名			

○ベビーシッター利用予定日・割引券申込枚数

平成 年 月 日 / 平成 年 月 日 / 平成 年 月 日

ベビーシッター割引券申込枚数合計 枚 (1日1枚、月24枚まで)

1. 本申込書に、ベビーシッター事業者との利用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）のメールアカウントからの Email、もしくは学内便にてご提出ください。（本人確認のため）
2. 割引券は学内便もしくは連絡便でお届けしますので届先がわかるようにご記入ください。附属学校へのお届けは時間がかかることがありますので余裕を持ってお申込みください。なお、直接、男女共同参画支援室に来室された場合は、その場でお渡しすることもできます。
3. サービス終了後、7日以内に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）。
4. 本申込書・契約書は毎年度初回のみ提出、同年度内2回目以降は、ご利用予定日・ご希望枚数・お名前・ご所属を男女共同参画支援室までお知らせいただくだけで申込みできます。
5. ご利用になら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。

【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 9 病後児保育利用補助制度案内

### 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6,000円(注:2018年度は10,000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 10 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 （今回が初めて・\_\_ 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11 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 12 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](mailto: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13 子の看護休暇のための規則

ワークライフバランスの推進のため、男女共同参画推進本部では、2017年度に「子の看護休暇の対象年齢引上げに関する要望書」を提出した。従来小学校第3学年までだったものを2018年4月1日から「小学校第6学年」までに改正施行された。

改正部分は以下のとおりである。

「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」

(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。

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〕		

## 資料 14 東京学芸大学 男女共同参画推進本部 サポーター制度

<参考>

2014 年 12 月

### 【学生サポーター制度とは】

男女共同参画の状況を学生の視点から把握するとともに、学内の男女共同参画を学生と共に推進していくことを目的として、男女共同参画支援室の元に、2013 年 12 月に設立しました。多様な人々の共生（ダイバーシティ）を推進する活動をサポートし、誰もが楽しく安心して学べる大学、自らの能力を発揮できる大学の実現を目指します。

### 【運営メンバー】

サポーター：本学の学生／登録制

男女共同参画支援室スタッフ

顧問教員（及川英二郎先生・浅野智彦先生・神戸周先生）

### 【サポーター制度の活動への参加方法】

対象者：本学の男女共同参画やダイバーシティ推進に興味・関心がある本学の学生。

お申込み・お問い合わせ先：男女共同参画支援室

[shien1@u-gakugei.ac.jp](mailto:shien1@u-gakugei.ac.jp)／042-329-7894

なお、登録されたメンバーは、基本的にはサポーターMLに登録させていただきます。

（ML：[nanairo@u-gakugei.ac.jp](mailto:nanairo@u-gakugei.ac.jp)）

### 【サポーターの主な活動内容】

- ・サポーターミーティング（不定期）
- ・読書会（月 1 回／サポーター・学外の学生・支援室スタッフ・顧問教員などオープン形式）
- ・学内イベント（小金井祭における男女共同参画フォーラム補助など）
- ・その他、本学の男女共同参画推進本部・支援室に関わる活動のサポート など

以上

## 資料 15 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
2018 年 5 月 29 日	東京海洋大学男女共同参画推進室 女性家運厩舎 支援機構 コーディネーター 藤森京子	育児・介護・看護等支援補助員制度について	支援室員
2019 年 6 月 26 日	東大和市役所市民部 地域振興課 課長 大法 努 係長 西田賢志	東大和市男女共同参画推進審議会委員の推薦について	金子真理子副本部長 支援室員

## 資料 16 ダイバーシティネットワーク

平成 31 年 2 月 22 日

国立大学法人 東京学芸大学 殿

国立大学法人 東京農工大学

国立大学法人 東京大学

国立大学法人 お茶の水女子大学

平成 30 年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ  
(全国ネットワーク中核機関(群))」に係る全国ダイバーシティネットワーク組織  
東京ブロックへの参画及び同ブロック会議委員候補者の推薦について(依頼)

このことについて、国立大学法人大阪大学を代表機関、国立大学法人東京農工大学及び日本アイ・ビー・エム株式会社を協働機関として申請した取組が採択され、平成 30 年度より事業を実施しています。

貴学におかれましては、本事業における全国ダイバーシティネットワーク組織にご参画いただき、東京ブロック組織設置についてご賛同いただくとともに、参画大学としてご尽力賜りたく、東京ブロック会議委員候補者についてご推薦いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

### 記

内容 東京ブロックでは、ダイバーシティに関する課題や取組内容等の情報共有および意識啓発を推進し、東京ブロックネットワーク参画機関数の増大を図り、全国ネットワークの構築に貢献します。

- 1) 東京ブロック会議や東京ブロックセミナー等を開催し、ダイバーシティに関する課題や取組内容・グッドプラクティス等の情報を共有する。
- 2) 東京ブロックネットワーク参画機関数の増大を図り、全国ネットワークの構築に貢献する。

事業期間 平成 30 年 11 月～平成 36 年 3 月末  
(2018 年 11 月～2024 年 3 月末)

本件連絡先

東京農工大学 研究推進部 研究支援課

Tel: 042-367-5944

E-mail : girsprt@m2.tuat.ac.jp

## 資料 17 国立大学法人東京学芸大学男女共同参画推進本部要項

### ①2018 年度

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。



②2019 年度

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)
	平 31. 2. 21 (31. 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) 学長が委嘱する教員 若干名
- (3) 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

この要項は、平成18年4月1日から施行する。

附 則 (平29. 3. 2) (抄)

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。

附 則 (平31. 2. 21) (抄)

2 改正後の第4条の規定にかかわらず、この要項施行の際、現に改正前の国立大学法人東京学芸大学男女共同参画推進本部要項第4条第1項第2号の本部員である者については、その任期満了までの間に限り、なお従前の例による。

資料 18 男女共同参画推進本部構成員

第 7 期 男女共同参画推進本部構成員

任期：2018 年 4 月 1 日～2019 年 3 月 31 日

<本部員> (10 人)

職 名	要項上区分	所 属	氏 名
本部長	学長指名 4 条(1)	理事（職指定）	中島 裕昭
副本部長	学系教授会選出 4 条(2)	総合教育科学系	福元 真由美
本部員	学系教授会選出 4 条(2)	人文社会科学系	赤間 祐介
本部員	学系教授会選出 4 条(2)	自然科学系	堂園 いくみ
本部員	学系教授会選出 4 条(2)	芸術・スポーツ科学系	石崎 秀和
本部員	学長委嘱 4 条(3)	総合教育科学系	倉持 清美
本部員	学長委嘱 4 条(3)	総合教育科学系	金子 真理子
本部員	学長委嘱 4 条(3)	人文社会科学系	及川 英二郎
本部員	学長委嘱 4 条(4)	附属学校運営部	古家 眞
本部員	学長委嘱 4 条(4)	学術情報課	竹村 寛子

<事務>

担当庶務	人事課職員係	土屋 雅史
		土屋 貴裕
事務局	人事課男女共同参画支援室	百瀬 道子
		塚田 昭子
		小松 あゆみ

## 第8期 男女共同参画推進本部構成員

任期：2019年4月1日～2020年3月31日

### ＜本部員＞（8人）

職 名	要 項上区分	所 属 等	氏 名
本部長	理事（職指定）4条(1)	副学長 音楽・演劇講座	中島 裕昭
副本部長	学長委嘱 4条(2)	総合教育科学系 次世代教育研究センター	金子 真理子
本部員	学長委嘱 4条(2)	教育実践創成講座	倉持 清美
本部員	学長委嘱 4条(2)	人文社会科学系 社会科学講座	赤間 祐介
本部員	学長委嘱 4条(2)	人文社会科学系 人文科学講座	及川 英二郎
本部員	学長委嘱 4条(2)	自然科学系 広域自然科学講座	堂園 いくみ
本部員	学長委嘱 4条(2)	附属学校運営部	狩野 賢司
本部員	学長委嘱 4条(3)	総務部総務課 (2019.4.1～6.30) 学務部国際課 (2019.7.1～)	泉 真季子

注：要項改正により選出区分と人数変更

### ＜事務＞

担当庶務	人事課職員係	土屋 雅史
		中濱 沙也花
事務局	人事課男女共同参画支援室	百瀬 道子
		塚田 昭子 (2019.12 まで)
		小松 あゆみ

## 資料 14 東京学芸大学 男女共同参画推進本部 サポーター制度

<参考>

2014 年 12 月

### 【学生サポーター制度とは】

男女共同参画の状況を学生の視点から把握するとともに、学内の男女共同参画を学生と共に推進していくことを目的として、男女共同参画支援室の元に、2013 年 12 月に設立しました。多様な人々の共生（ダイバーシティ）を推進する活動をサポートし、誰もが楽しく安心して学べる大学、自らの能力を発揮できる大学の実現を目指します。

### 【運営メンバー】

サポーター：本学の学生／登録制

男女共同参画支援室スタッフ

顧問教員（及川英二郎先生・浅野智彦先生・神戸周先生）

### 【サポーター制度の活動への参加方法】

対象者：本学の男女共同参画やダイバーシティ推進に興味・関心がある本学の学生。

お申込み・お問い合わせ先：男女共同参画支援室

[shien1@u-gakugei.ac.jp](mailto:shien1@u-gakugei.ac.jp)／042-329-7894

なお、登録されたメンバーは、基本的にはサポーターMLに登録させていただきます。

（ML：[nanairo@u-gakugei.ac.jp](mailto:nanairo@u-gakugei.ac.jp)）

### 【サポーターの主な活動内容】

- ・サポーターミーティング（不定期）
- ・読書会（月 1 回／サポーター・学外の学生・支援室スタッフ・顧問教員などオープン形式）
- ・学内イベント（小金井祭における男女共同参画フォーラム補助など）
- ・その他、本学の男女共同参画推進本部・支援室に関わる活動のサポート など

以上

## 資料 15 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
2018 年 5 月 29 日	東京海洋大学男女共同参画推進室 女性家運厩舎 支援機構 コーディネーター 藤森京子	育児・介護・看護等支援補助員制度について	支援室員
2019 年 6 月 26 日	東大和市役所市民部 地域振興課 課長 大法 努 係長 西田賢志	東大和市男女共同参画推進審議会委員の推薦について	金子真理子副本部長 支援室員

## 資料 16 ダイバーシティネットワーク

平成 31 年 2 月 22 日

国立大学法人 東京学芸大学 殿

国立大学法人 東京農工大学

国立大学法人 東京大学

国立大学法人 お茶の水女子大学

平成 30 年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ  
(全国ネットワーク中核機関(群))」に係る全国ダイバーシティネットワーク組織  
東京ブロックへの参画及び同ブロック会議委員候補者の推薦について(依頼)

このことについて、国立大学法人大阪大学を代表機関、国立大学法人東京農工大学及び日本アイ・ビー・エム株式会社を協働機関として申請した取組が採択され、平成 30 年度より事業を実施しています。

貴学におかれましては、本事業における全国ダイバーシティネットワーク組織にご参画いただき、東京ブロック組織設置についてご賛同いただくとともに、参画大学としてご尽力賜りたく、東京ブロック会議委員候補者についてご推薦いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

### 記

内容 東京ブロックでは、ダイバーシティに関する課題や取組内容等の情報共有および意識啓発を推進し、東京ブロックネットワーク参画機関数の増大を図り、全国ネットワークの構築に貢献します。

- 1) 東京ブロック会議や東京ブロックセミナー等を開催し、ダイバーシティに関する課題や取組内容・グッドプラクティス等の情報を共有する。
- 2) 東京ブロックネットワーク参画機関数の増大を図り、全国ネットワークの構築に貢献する。

事業期間 平成 30 年 11 月～平成 36 年 3 月末  
(2018 年 11 月～2024 年 3 月末)

本件連絡先

東京農工大学 研究推進部 研究支援課

Tel: 042-367-5944

E-mail : girsprt@m2.tuat.ac.jp



## 資料 17 国立大学法人東京学芸大学男女共同参画推進本部要項

### ①2018 年度

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。

②2019 年度

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)
	平 31. 2. 21 (31. 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) 学長が委嘱する教員 若干名
- (3) 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

この要項は、平成18年4月1日から施行する。

附 則 (平29. 3. 2) (抄)

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。

附 則 (平31. 2. 21) (抄)

2 改正後の第4条の規定にかかわらず、この要項施行の際、現に改正前の国立大学法人東京学芸大学男女共同参画推進本部要項第4条第1項第2号の本部員である者については、その任期満了までの間に限り、なお従前の例による。

資料 18 男女共同参画推進本部構成員

第 7 期 男女共同参画推進本部構成員

任期：2018 年 4 月 1 日～2019 年 3 月 31 日

<本部員> (10 人)

職 名	要項上区分	所 属	氏 名
本部長	学長指名 4 条(1)	理事（職指定）	中島 裕昭
副本部長	学系教授会選出 4 条(2)	総合教育科学系	福元 真由美
本部員	学系教授会選出 4 条(2)	人文社会科学系	赤間 祐介
本部員	学系教授会選出 4 条(2)	自然科学系	堂園 いくみ
本部員	学系教授会選出 4 条(2)	芸術・スポーツ科学系	石崎 秀和
本部員	学長委嘱 4 条(3)	総合教育科学系	倉持 清美
本部員	学長委嘱 4 条(3)	総合教育科学系	金子 真理子
本部員	学長委嘱 4 条(3)	人文社会科学系	及川 英二郎
本部員	学長委嘱 4 条(4)	附属学校運営部	古家 眞
本部員	学長委嘱 4 条(4)	学術情報課	竹村 寛子

<事務>

担当庶務	人事課職員係	土屋 雅史
		土屋 貴裕
事務局	人事課男女共同参画支援室	百瀬 道子
		塚田 昭子
		小松 あゆみ

## 第8期 男女共同参画推進本部構成員

任期：2019年4月1日～2020年3月31日

### ＜本部員＞（8人）

職 名	要 項上区分	所 属 等	氏 名
本部長	理事（職指定）4条(1)	副学長 音楽・演劇講座	中島 裕昭
副本部長	学長委嘱 4条(2)	総合教育科学系 次世代教育研究センター	金子 真理子
本部員	学長委嘱 4条(2)	教育実践創成講座	倉持 清美
本部員	学長委嘱 4条(2)	人文社会科学系 社会科学講座	赤間 祐介
本部員	学長委嘱 4条(2)	人文社会科学系 人文科学講座	及川 英二郎
本部員	学長委嘱 4条(2)	自然科学系 広域自然科学講座	堂園 いくみ
本部員	学長委嘱 4条(2)	附属学校運営部	狩野 賢司
本部員	学長委嘱 4条(3)	総務部総務課 (2019.4.1～6.30) 学務部国際課 (2019.7.1～)	泉 真季子

注：要項改正により選出区分と人数変更

### ＜事務＞

担当庶務	人事課職員係	土屋 雅史
		中濱 沙也花
事務局	人事課男女共同参画支援室	百瀬 道子
		塚田 昭子 (2019.12 まで)
		小松 あゆみ

資料19 男女共同参画の進捗状況に関するデータ

VI-1 役員数・教職員数 (2019.10.1現在)

VI-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%
監事	1	1	0	0.0%
監事(非常勤)	1	0	1	100.0%
計	7	6	1	14.3%

VI-1-2 教職員数(常勤)(理事・外国人教師除く)

	大学教員			事務職員等			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
事務局・各学系等	268	203	65	24.3%	195	131	64	32.8%	0	0	0	0.0%
センター	35	22	13	37.1%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%
附属学校運営部					0	0	0	0.0%	2	0	0	0.0%
附属学校					17	8	9	52.9%	320	203	117	36.6%
在外教育施設派遣教員									16	13	3	18.8%
合計	303	225	78	25.7%	214	139	75	35.0%	338	216	120	35.5%
									853	580	273	32.0%

VI-2 外国人教師

	計	男	女	女性比率
外国人教師	3	1	2	66.7%

VI-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	18	18	0	0.0%
経営協議会	11	10	1	9.1%
教育研究評議会	23	22	1	4.3%

VI-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(教育研究評議会評議員を除く)	44	39	5	11.4%
附属学校教員	16	13	3	18.8%
事務系職員	21	18	3	14.3%
教育研究評議会評議員	8	7	1	12.5%
計	89	77	12	13.5%





Ⅶ-5-3 ①学系・講座別集計表(理事除く)

<教育学部>

学系	講座	教授			准教授			講師			助教			計		
		計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
総合教育学系	教育学講座	7	5	2	28.6%	11	7	4	36.4%	3	2	1	33%	21	14	7
	教育心理学講座	6	4	2	33.3%	5	1	4	80.0%	0	0	0	0	11	5	6
	生活科学講座	1	0	1	100.0%	5	1	4	0.0%	0	0	0	0	6	1	5
	特別支援科学講座	6	6	0	0.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0	7	7	0
	教育実践創成講座	22	17	5	22.7%	10	7	3	30.0%	3	2	1	33%	35	26	9
総合教育学系 計		42	32	10	23.8%	32	17	15	46.8%	6	4	2	33%	80	53	27
人文社会科学系	外国語・外国文化研究講座	8	6	2	25.0%	5	1	4	80.0%	1	0	1	100%	14	7	7
	社会科学講座	8	5	3	37.5%	4	4	0	0.0%	2	1	1	50%	14	10	4
	人文科学講座	14	11	3	21.4%	9	8	1	11.1%	1	1	0	0%	24	20	4
	日本語・日本文学研究講座	7	5	2	28.6%	6	3	3	50.0%	1	0	1	100%	14	8	6
人文社会科学系 計		37	27	10	27.0%	24	16	8	33.3%	5	2	3	60%	66	45	21
自然科学系	基礎自然科学講座	5	5	0	0.0%	10	9	1	10.0%	1	0	1	100%	16	14	2
	技術・情報科学講座	3	3	0	0.0%	3	3	0	0.0%	1	1	0	0%	7	7	0
	広域自然科学講座	9	9	0	0.0%	7	5	2	28.6%	3	3	0	0%	19	17	2
	数学講座	5	4	1	20.0%	6	5	1	16.7%	2	2	0	0%	14	12	2
自然科学系 計		22	21	1	4.5%	26	22	4	15.4%	7	6	1	14%	56	50	6
芸術・スポーツ科学系	音楽・演劇講座	9	8	1	11.1%	7	7	0	0.0%	0	0	0	0%	16	15	1
	健康・スポーツ科学講座	6	6	0	0.0%	9	9	0	0.0%	1	1	0	0%	16	16	0
	美術・書道講座	13	11	2	15.4%	4	4	0	0.0%	0	0	0	0%	17	15	2
	養護教育講座	2	1	1	50.0%	4	2	2	0.0%	2	0	2	100%	4	3	5
芸術・スポーツ科学系 計		30	26	4	13.3%	24	22	2	0.0%	3	1	2	67%	57	49	8
学系に所属していない教員	講座に所属しない教員	5	5	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0
	学系に所属していない教員 計	5	5	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0
計		136	111	25	18.4%	106	77	29	27.4%	21	13	8	38.1%	264	202	62

<センター>

	教授			准教授			講師			助教			合計		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
次世代教育研究センター	5	4	1	20.0%	3	3	0	0.0%	0	0	0	0	8	7	1
留学生センター	3	2	1	33.3%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0	5	2	3
保健管理センター	2	2	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0	3	2	1
ICTセンター	3	3	0	0.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0	4	4	0
学生支援センター	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	1	1	0
環境教育研究センター	3	3	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0	4	3	1
国際教育研究センター	3	2	1	33.3%	3	0	3	100.0%	0	0	0	0	6	2	4
特別支援教育・教育臨床サポートセンター	9	8	1	11.1%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	9	8	1
理科教員高度支援センター	1	1	0	0.0%	2	2	0	0.0%	0	0	0	0	3	3	0
教育インキュベーションセンター	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	1	1	0
教員養成開発連携センター	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	1	1	0
計	32	28	4	12.5%	13	6	7	53.8%	0	0	0	0	45	34	11

※職員名簿から常勤の教職員を集計 センター長は併任含む 特任・兼任含まず

VI-5-3-1②学系・講座別集計表(理事除く)

	サブプログラム										教職大学院														
	教授集計					准教授集計					講師集計					助教集計					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	
教職大学院	学校組織	3	3	0	0.0%	1	0	1	100.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		4	3	1	25.0%	
	総合教育実践	4	4	0	0.0%	8	7	1	12.5%		1	1	0	0.0%		0	0	0	0.0%		13	12	1	7.7%	
	国語教育	8	5	3	37.5%	7	4	3	42.9%		1	0	1	100.0%		0	0	0	0.0%		16	9	7	43.8%	
	社会科学教育	12	10	2	16.7%	10	8	2	20.0%		3	1	2	66.7%		0	0	0	0.0%		25	19	6	24.0%	
	数学教育	5	4	1	20.0%	6	5	1	16.7%		3	3	0	0.0%		0	0	0	0.0%		14	12	2	14.3%	
	理科教育	8	8	0	0.0%	16	15	1	6.3%		3	3	0	0.0%		0	0	0	0.0%		27	26	1	3.7%	
	音楽教育	9	8	1	11.1%	6	6	0	0.0%		1	0	1	100.0%		0	0	0	0.0%		16	14	2	12.5%	
	美術工芸教育	10	9	1	10.0%	3	3	0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		13	12	1	7.7%	
	書道教育	2	1	1	50.0%	2	2	0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		4	3	1	25.0%	
	保健体育	6	6	0	0.0%	3	2	1	33.3%		1	1	0	0.0%		0	0	0	0.0%		10	9	1	10.0%	
	技術教育	3	3	0	0.0%	2	2	0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		5	5	0	0.0%	
	家庭科教育	4	1	3	75.0%	1	0	1	100.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		5	1	4	80.0%	
	英語教育	5	4	1	20.0%	4	1	3	75.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		9	5	4	44.4%	
	情報教育	4	4	0	0.0%	3	3	0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		7	7	0	0.0%	
	幼児教育	1	0	1	100.0%	2	1	1	50.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		3	1	2	66.7%	
	養護教育	4	3	1	25.0%	2	0	2	100.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		6	3	3	50.0%	
	特別支援	7	7	0	0.0%	1	1	0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		8	8	0	0.0%	
	学校教育	2	1	1	50.0%	2	2	0	0.0%		1	1	0	0.0%		0	0	0	0.0%		5	4	1	20.0%	
	国際理解	2	2	0	0.0%	2	0	2	100.0%		1	0	1	100.0%		0	0	0	0.0%		5	2	3	60.0%	
	環境教育	6	5	1	16.7%	0	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		6	5	1	16.7%	
計		105	88	17	16.2%	81	62	19	23.5%		15	10	5	33.3%		0	0	0	0.0%		201	160	41	20.4%	

	修士課程	教授集計				准教授集計				講師集計				助教				計			
		計		女性比率		計		女性比率		計		女性比率		計		女性比率					
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女				
修士課程	次世代日本型教育システム研究開発専	8	6	2	25.0%	12	6	6	50.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	20	12	8	40.0%
	教育支援協働実践開発専攻教育AI研究	9	8	1	11.1%	14	9	5	35.7%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	23	17	6	26.1%
	教育支援協働実践開発専攻臨床心理	7	4	3	42.9%	2	0	2	100.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	10	5	5	50.0%
	教育支援協働実践開発専攻教育協働	13	12	1	7.7%	11	8	3	27.3%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	24	20	4	16.7%
	計	37	30	7	18.9%	39	23	16	41.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	77	54	23	29.9%

VI-5-4 2019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2人と計上した。

学系	教室名	(学校教育系)				教室名	(教育支援系)			
		(常勤教員)					(常勤教員)			
		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	10	9	1	10.0%	生涯学習	8	6	2	25.0%
	学校心理	7	4	3	42.9%	カウンセリング	4	1	3	75.0%
	幼児教育	4	1	3	75.0%					
	国際教育	5	1	4	80.0%					
	特別支援教育	11	11	0	0.0%					
	家庭科	6	1	5	83.3%					
	環境教育	6	5	1	16.7%					
	計	49	32	17	34.7%	計	12	7	5	41.7%
人文社会科学系	国語科	17	9	8	47.1%	ソーシャルワーク	5	4	1	20.0%
	英語科	9	5	4	44.4%	多文化共生教育	16	10	6	37.5%
	社会科	23	18	5	21.7%					
	計	49	32	17	34.7%	計	21	14	7	33.3%
自然科学系	数学科	18	16	2	11.1%	情報教育	4	4	0	0.0%
	情報教育	4	4	0	0.0%					
	理科	40	37	3	7.5%					
	技術科	4	4	0	0.0%					
	計	66	61	5	7.6%	計	4	4	0	0.0%
芸術・スポーツ学系	音楽科	13	13	0	0.0%	表現教育	4	3	1	25.0%
	美術科	13	12	1	7.7%	生涯スポーツ	6	6	0	0.0%
	保健体育科	10	10	0	0.0%					
	養護教育	4	1	3	75.0%					
	計	40	36	4	10.0%	計	10	9	1	10.0%
	学校教育系合計	204	161	43	21.1%	学校支援系 合計	47	34	13	27.7%

VI-5-5 学系別集計表

学系	常勤教員		
	計	男	女
総合教育科学系	61	39	22
人文社会科学系	70	46	24
自然科学系	70	65	5
芸術・スポーツ科学系	50	45	5
学系 合計	251	195	56

# VI-6 職員数 ①

VI-6-1 常勤職員数 職種別

	計	男	女	女性比率
事務職員	198	128	70	35.4%
技術職員	11	9	2	18.2%
看護師	2	0	2	100.0%
その他(農場作業員、調理師)	3	2	1	33.3%
計	214	139	75	35.0%

VI-6-2 非常勤職員数 職種別

	計	男	女	女性比率
事務補佐員	121	13	108	89.3%
技術補佐員	8	5	3	37.5%
労務補佐員	29	22	7	24.1%
給食作業補佐員	14	0	14	100.0%
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	3	0	3	100.0%
継続雇用非常勤職員	11	9	2	18.2%
計	200	52	148	74.0%

VI-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	21	18	3	14.3%	48	42	6	12.5%
副課長・専門員	27	24	3	11.1%				
主任	33	16	17	51.5%	81	38	43	53.1%
一般	48	22	26	54.2%				
計	129	80	49	38.0%	129	80	49	38.0%

VI-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)	56	31	25	44.6%	42	12	30	71.4%
附属学校課(附属学校を除く)	7	4	3	42.9%	2	1	1	50.0%
附属学校	17	8	9	52.9%	61	25	36	59.0%
財務・研究推進部	60	45	15	25.0%	58	11	47	0.0%
学務部	66	46	20	30.3%	32	3	29	90.6%
学長室	4	3	1	25.0%	3	0	3	100.0%
監査室	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%
保健管理センター	2	0	2	100.0%	2	0	2	100.0%
計	214	139	75	35.0%	200	52	148	74.0%

VI-6 職員数 ②

VI-6-5 附属学校(校種別・職種別)職員数内訳(常勤・非常勤)

	常勤職員									
	事務職員					その他職員				
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	女
幼稚園	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0
小学校※	7	4	3	42.9%	2	1	1	50.0%	9	4
中学校	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	2	1
高等学校	3	1	2	66.7%	0	0	0	0.0%	3	2
国際中等教育学校	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	2	1
特別支援学校	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	1	1
計	15	7	8	53.3%	2	1	1	50.0%	17	9

※竹早地区は小学校に含む

	非常勤職員									
	事務補佐員					業務補佐員				
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	女
幼稚園	0	0	0	0.0%	1	1	0	0.0%	1	0
小学校※	2	0	2	100.0%	14	9	5	35.7%	14	4
中学校	1	0	1	100.0%	4	3	1	25.0%	4	1
高等学校	1	0	1	100.0%	3	3	0	0.0%	0	0
国際中等教育学校	2	0	2	100.0%	2	2	0	0.0%	2	0
特別支援学校	1	0	1	100.0%	3	2	1	33.3%	3	1
計	7	0	7	100.0%	27	20	7	25.9%	14	7

※竹早地区は小学校に含む

VI-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				継続雇用非常勤職員				研究補助員等				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							
	38	9	29	76.3%	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	7	0	7	100.0%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	3	2	1	33.3%	31	31	70.5%	
総務部・企画課	7	0	7	100.0%	0	0	0	0.0%	27	20	7	25.9%	14	0	14	100.0%	4	0	4	100.0%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	5	5	0	0.0%	61	25	36	59.0%				
財務・研究推進部	13	0	13	100.0%	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%	1	1	0	0.0%	14	13	92.9%	3	28	90.3%		
学務部	30	2	28	93.3%	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	0	0	0.0%	8	1	7	87.5%
学系:総合教育科学系	8	1	7	87.5%	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	0	0	0.0%	6	0	6	100.0%
学系:人文社会科学系	5	0	5	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%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
学系:自然科学系	6	0	6	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%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
学系:芸術・スポーツ系	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%	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%	3	2	40.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3	1	2	66.7%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	1	1	0	0.0%	16	6	10	62.5%					
学系:学務・学務	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%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	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%	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%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%
計	121	13	108	89.3%	8	5	3	37.5%	29	22	7	24.1%	14	0	14	100.0%	14	3	11	78.6%	0	0	0	0.0%	3	0	3	100.0%	11	9	2	18.2%	200	52	148	74.0%				

VI-7 附属学校運営部長・附属学校運営参事・附属学校教員数

VI-7-1 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

	計	男	女	女性比率
運営部長・運営参事(併任含む)	4	4	0	0.0%
校長・園長(併任)	12	12	0	0.0%
副校長	12	10	2	16.7%
教諭・養護教諭・栄養教諭	337	214	123	36.5%
在外教育施設派遣教員	16	14	2	12.5%
計	129	2	127	98.4%

※運営部付は教諭・養護教諭・栄養教諭に含む

VI-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	27	18	9	33.3%	0	0	0	0.0%	7	3	4	57.1%
小金井小学校	28	22	6	21.4%	0	0	0	0.0%	3	0	3	100.0%
大泉小学校	40	30	10	25.0%	10	9	1	10.0%	7	1	6	85.7%
竹早小学校	19	13	6	31.6%	0	0	0	0.0%	4	1	3	75.0%
小学校 計	114	83	31	27.2%	10	9	1	10.0%	21	5	16	76.2%
世田谷中学校	21	14	7	33.3%	0	0	0	0.0%	10	9	1	10.0%
小金井中学校	23	14	9	39.1%	0	0	0	0.0%	12	9	3	25.0%
竹早中学校	23	13	10	43.5%	0	0	0	0.0%	9	4	5	55.6%
中学校 計	67	41	26	38.8%	0	0	0	0.0%	31	22	9	29.0%
高等学校	55	40	15	27.3%	0	0	0	0.0%	14	6	8	57.1%
国際中等教育学校	55	29	26	47.3%	5	4	1	20.0%	36	24	12	33.3%
幼稚園(小金井園舎)	9	1	8	88.9%	0	0	0	0.0%	7	0	7	100.0%
幼稚園(竹早園舎)	4	0	4	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
幼稚園 計	4	0	4	100.0%	0	0	0	0.0%	7	0	7	100.0%
特別支援学校	33	20	13	39.4%	1	1	0	0.0%	8	1	7	87.5%
計	328	213	115	35.1%	16	14	2	12.5%	117	58	59	50.4%



VI-8-2 事務職員等職種別集計表

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
2019年度	200	130	70	35.0%	11	9	2	18.2%	2	0	2	100.0%	3	2	1	33.3%	216	141	75	34.7%
2018年度	200	131	69	34.5%	11	9	2	18.2%	1	0	1	100.0%	5	4	1	20.0%	217	144	73	33.6%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%

※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。

※事務職員等には、役員(理事・副学長)及び契約職員は含めず。



VI-8-3 大学教員職名別集計表

年度別	教授				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
2019年度	155	126	29	18.7%	119	82	37	31.1%	26	15	11	42.3%	3	1	2	66.7%	303	224	79	26.1%
2018年度	158	127	31	19.6%	126	89	37	29.4%	30	19	11	36.7%	3	3	0	0.0%	317	238	79	24.9%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%

※この統計は、「学校基本調査」（各年度5月1日現在）による。

※大学教員には、役員（学長及び理事・副学長）を含めず。

VI-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
2019年度	4	4	0	0.0%	12	12	0	0.0%	12	10	2	16.7%	337	214	123	36.5%	365	240	125	34.2%
2018年度	3	3	0	0.0%	12	11	1	8.3%	12	9	3	25.0%	345	219	126	36.5%	372	242	130	34.9%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%

※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。

VI-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	女性比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率
2019年度	27	18	9	33.3%	28	22	6	21.4%	40	30	10	25.0%	19	13	6	31.6%	114	83	31	27.2%
2018年度	26	19	7	26.9%	29	22	7	24.1%	39	27	12	30.8%	19	12	7	36.8%	113	80	33	29.2%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%

※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
2019年度	21	14	7	33.3%	23	14	9	39.1%					23	13	10	43.5%	67	41	26	38.8%
2018年度	22	15	7	31.8%	23	13	10	43.5%					23	14	9	39.1%	68	42	26	38.2%
2017年度	23	16	7	30.4%	23	15	8	34.8%					21	12	9	42.9%	67	43	24	35.8%
2016年度	22	16	6	27.3%	22	14	8	36.4%					23	14	9	39.1%	67	44	23	34.3%
2015年度	22	15	7	31.8%	22	14	8	36.4%					22	14	8	36.4%	66	43	23	34.8%
2014年度	22	15	7	31.8%	22	14	8	36.4%					22	14	8	36.4%	66	43	23	34.8%
2013年度	22	17	5	22.7%	23	15	8	34.8%					22	13	9	40.9%	67	45	22	32.8%
2012年度	22	17	5	22.7%	21	14	7	33.3%					22	13	9	40.9%	65	44	21	32.3%
2011年度	22	16	6	27.3%	22	15	7	31.8%					21	13	8	38.1%	65	44	21	32.3%

※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。

※大泉中学校は国際中等教育学校へ改編

年度別	国際中等教育学校				高等学校				特別支援学校				幼稚園				附属学校園合計			
	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
2019年度	55	29	26	47.3%	55	40	15	27.3%	33	20	13	39.4%	9	1	8	88.9%	333	214	119	35.7%
2018年度	61	33	28	45.9%	56	41	15	26.8%	35	20	15	42.9%	12	3	9	75.0%	345	219	126	36.5%
2017年度	61	35	26	42.6%	57	40	17	29.8%	36	19	17	47.2%	10	2	8	80.0%	342	219	123	36.0%
2016年度	63	35	28	44.4%	55	39	16	29.1%	38	20	18	47.4%	10	1	9	90.0%	343	218	125	36.4%
2015年度	58	35	23	39.7%	56	37	19	33.9%	38	20	18	47.4%	10	1	9	90.0%	344	220	124	36.0%
2014年度	60	40	20	33.3%	56	39	17	30.4%	37	19	18	48.6%	11	1	10	90.9%	348	229	119	34.2%
2013年度	64	42	22	34.4%	54	39	15	27.8%	34	17	17	50.0%	13	2	11	84.6%	347	231	116	33.4%
2012年度	65	44	21	32.3%	55	40	15	27.3%	34	17	17	50.0%	11	1	10	90.9%	342	225	117	34.2%
2011年度	69	49	20	29.0%	55	40	15	27.3%	33	18	15	45.5%	11	1	10	90.9%	346	234	112	32.4%

※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。

VI-8-6 非常勤講師集計表(大学と全附属学校の合計)

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
2019年度	438	233	205	46.8%	117	58	59	50.4%	555
2018年度	418	232	186	44.5%	96	44	52	54.2%	514
2017年度	408	227	181	44.4%	110	48	62	56.4%	518
2016年度	435	248	187	43.0%	117	50	67	57.3%	552
2015年度	417	243	174	41.7%	109	50	59	54.1%	526
2014年度	422	244	178	42.2%	114	50	64	56.1%	536
2013年度	425	254	171	40.2%	112	48	64	57.1%	537
2012年度	403	237	166	41.2%	113	45	68	60.2%	516
2011年度	387	228	159	41.1%	107	44	63	58.9%	494

※この統計は「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による 各学校別の非常勤講師内訳は次ページ No.1～3

VI-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
2019年度	7	3	4	57.1%	3	0	3	100.0%	7	1	6	85.7%	4	1	3	75.0%	21	5	16	76.2%
2018年度	6	2	4	66.7%	1	0	1	100.0%	4	0	4	100.0%	3	0	3	100.0%	14	2	12	85.7%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%

※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
2019年度	10	9	1	10.0%	12	9	3	25.0%					9	4	5	55.6%	31	22	9	29.0%
2018年度	8	5	3	37.5%	11	8	3	27.3%					7	3	4	57.1%	26	16	10	38.5%
2017年度	8	6	2	25.0%	10	7	3	30.0%					12	5	7	58.3%	30	18	12	40.0%
2016年度	8	4	4	50.0%	12	9	3	25.0%					13	7	6	46.2%	33	20	13	39.4%
2015年度	8	5	3	37.5%	10	8	2	20.0%					11	4	7	63.6%	29	17	12	41.4%
2014年度	9	4	5	55.6%	11	7	4	36.4%					9	4	5	55.6%	29	15	14	48.3%
2013年度	9	4	5	55.6%	10	5	5	50.0%					11	6	5	45.5%	30	15	15	50.0%
2012年度	10	6	4	40.0%	12	8	4	33.3%					10	7	3	30.0%	32	21	11	34.4%
2011年度	11	7	4	36.4%	10	6	4	40.0%					8	5	3	37.5%	29	18	11	37.9%

※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。

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
2019年度	36	24	12	33.3%	14	6	8	57.1%	8	1	7	87.5%	7	0	7	100.0%	117	58	59	50.4%
2018年度	31	16	15	48.4%	15	9	6	40.0%	5	1	4	80.0%	5	0	5	100.0%	96	44	52	54.2%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%

※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。

VI-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
2019年度	1	2	0	3(1)	3	8(1)	4	13(2)
2018年度	1	1	5	9	3	7(2)	9	17(2)
2017年度	0	0	4	5	2	4(1)	6	9(1)
2016年度	4	2	5	4	3	3	12	9
2015年度		1		3		0	0	4
2014年度		2		3		1	0	6
2013年度		2		9		5	0	16
2012年度		2		6		6	0	14
2011年度	2	1	3	3	1	1	6	5
計	8	13	17	45(1)	12	35(4)	37	93(5)

\* 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

2020 年版 東京学芸大学男女共同参画白書

発行日 2020 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