

はじめに

本白書では、2022年4月から2024年3月までの2年間の本学男女共同参画推進本部の活動を報告いたします。

新型コロナウイルス感染症への対応に追われて苦慮した前期2年間（2020・2021年度）を経て、本学の活動も通常の状態へと戻していく流れの中にあった今期期間中は、本本部の活動を取り巻く状況にもいくつかの変化がありました。

まず、働き方改革や職場環境の改善については、これまでも学内外からその必要性が求められ、所要の対応を進めてきていたところですが、「次世代育成支援対策推進法」の改正や「女性活躍推進法」の全面施行など、社会全体として本学を含む事業主体に対しての要請、条件整備や体制整備の義務化を求める動きがさらに本格化してきました。

また、令和5年6月には、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行され、性の多様性のあり方について、これも事業主体に対し、社会的な要請を踏まえた対応が改めて求められる状況となってきています。

本本部としては、こうした状況も念頭に置きながら、本白書において報告している今期の活動の成果も踏まえつつ、働きやすい職場、困ったことを相談しやすい職場を目指して、2024年度以降の活動を推進していきたいと考えていますので、今後ともご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

2024年3月22日

男女共同参画推進本部長・副学長 坂本 淳一

2024年版 東京学芸大学男女共同参画白書
(2022年度・2023年度 事業報告)

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
大学教員数	
附属学校園の教員数	
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
II-2 職業との両立支援	8
(1) ベビーシッター派遣事業割引券	8
(2) 病後児保育利用補助制度	10
(3) 学会参加時の託児利用補助制度	10
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 2022年度 第1回 「働く場としての大学・附属学校 ～コロナ禍の先を見据えて～」	
② 2022年度 第2回 「はじめての「男性育休」の経験から」	
③ 2023年度 第1回 「働きやすい附属学校園を求めて ～働き方改革に向けた提言～」	
④ 2023年度 第2回 「育休取得者のいる職場の対応について —管理職の立場から—」	
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	18
(1) 趣旨及び経緯	18
(2) フォーラムの概要・実施報告	18
① 2022年度 第26回 「男性の育休取得促進に向けて」	
② 2023年度 第27回 「性の多様性に関するガイドライン」 (令和5年9月29日制定) をめぐって」	
(3) 今後の課題	22

III- 2	OPGE 通信の発行	22
(1)	趣旨及び経緯	22
(2)	概要	22
	・ Vol. 47～Vol. 51	
(3)	今後の課題	23
IV	フロンティア科目H	
(1)	趣旨及び経緯	24
(2)	概要	24
(3)	今後の課題	26
V	「東京学芸大学における性の多様性に関するガイドライン」の策定	
(1)	策定の趣旨と経緯	27
(2)	ガイドラインの概要	28
(3)	今後の課題	28
VI	「次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の策定	
(1)	新たな一般事業主行動計画の策定	30
(2)	管理職に占める女性の割合	32
VII	第9期 男女共同参画推進の総括と今後の課題	33

<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	34
資料2	男女共同参画推進本部運営会議開催記録	35
	①2022年度	
	②2023年度	
資料3	育児・介護・看護等支援補助員に関する要項	38
資料4	育児・介護・看護等支援補助員制度募集案内（2023年度）	40
資料5	育児・介護・看護等支援補助員制度申請書	42
資料6	ベビーシッター割引制度利用要領	44
資料7	ベビーシッター割引券申込書	46
資料8	病後児保育利用補助制度案内	47
資料9	病後児保育利用補助制度申請書	48
資料10	学会参加時の託児利用補助制度要項	50
資料11	学会参加時の保育制度利用者募集案内	51
資料12	ダイバーシティネットワーク	53
資料13	東京学芸大学 男女共同参画推進本部要項	54
資料14	男女共同参画推進本部構成員（第9期）	56
資料15	男女共同参画の進捗状況に関するデータ	58

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
2023. 10. 1	男	116(82.3%)	61(58.1%)	9(33.3%)	3(75.0%)	189(68.2%)	
2021. 10. 1		122(83.0%)	63(63.6%)	10(43.5%)	2(50.0%)	197(72.2%)	
2019. 10. 1		126(81.3%)	82(68.9%)	15(57.7%)	1(33.3%)	224(73.9%)	
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%)
2023. 10. 1		女	25(17.7%)	44(41.9%)	18(66.7%)	1(25.0%)	88(31.8%)
2021. 10. 1	25(17.0%)		36(36.4%)	13(56.5%)	2(50.0%)	76(27.8%)	
2019. 10. 1	29(18.7%)		37(31.1%)	11(42.3%)	2(66.7%)	79(26.1%)	
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%)
2023. 10. 1	計		141	105	27	4	277
2021. 10. 1		147	99	23	4	273	
2019. 10. 1		155	119	26	3	303	
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
2023. 5. 1	男	77 (71. 3%)	44 (64. 7%)	34 (53. 1%)	37 (67. 3%)	1 (7. 7%)	20 (57. 1%)	213 (62. 1%)	
2021. 5. 1		78 (69. 0%)	45 (64. 3%)	30 (51. 7%)	37 (67. 3%)	1 (8. 3%)	20 (58. 8%)	211 (61. 7%)	
2019. 5. 1		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%)
2023. 5. 1	女	31 (28. 7%)	24 (35. 3%)	30 (46. 9%)	18 (32. 7%)	12 (92. 3%)	15 (42. 9%)	130 (37. 9%)	
2021. 5. 1		35 (31. 0%)	25 (35. 7%)	28 (48. 3%)	18 (32. 7%)	11 (91. 7%)	14 (41. 2%)	131 (38. 3%)	
2019. 5. 1		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%)
2023. 5. 1	計	108	68	64	55	13	35	343	
2021. 5. 1		113	70	58	55	12	34	342	
2019. 5. 1		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

2022年度は、年間1,600,000円の予算で実施された。

2023年度は、原材料価格の高騰による光熱水費の大幅な値上げのため、前年度から約13%削減した年間1,390,000円の予算で実施された。

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り、介護での利用は15%であった。また、利用者の多数は女性で、男性の利用は2020～2021年度の23%に比べ2022～2023年度は20%と減少した。

附属学校・園における利用は2015年から始まり、2018～2019年度は30%程度であったが、2020～2021年度以降50%を超え、2022～2023年度も引き続き55%と高い水準となっていることから附属学校園にも本制度が広く知られたことが伺われる。なお、依頼する補助員は本学の学生が多いため、小金井地区では確保に困らないが、小金井地区以外の附属学校園の場合、大学から離れていることから、補助員の確保は今後も課題である。

(2)利用実績

育児・介護・看護等支援補助員制度利用2022年度～2023年度							
支援対象者	所属・職位	性別	事由	補助員数	2022	2023	利用時間
1	大学・教授	男	育児	1	○	○	142
2	大学・教授	男	育児	3・2	○	○	181
3	大学・准教授	男	育児	2・1	○	○	169
4	大学・准教授	女	育児	1	○	○	180
5	大学・講師	女	育児	1	○		160
6	大学・教授	女	育児	1	○	○	181
7	附属・教諭	女	育児	2・1	○	○	186
8	附属・副園長	女	介護	1	○		20
9	附属・教諭	女	育児	3	○		75
10	附属・教諭	女	育児	3	○	○	194
11	附属・教諭	女	育児	2	○	○	76
12	附属・教諭	女	育児	1・2	○	○	166
13	附属・教諭	女	育児	1	○	○	131
14	附属・教諭	女	育児	1	○	○	160
15	附属・教諭	男	育児	1	○	○	140
16	附属・教諭	女	介護	1	○	○	186
17	大学・准教授	女	育児	2		○	74
18	大学・准教授	女	育児	1		○	58
19	大学・准教授	女	育児	1		○	30
20	附属・教諭	女	介護	1		○	50

年度	支援対象者	補助員数	時間数	利用額 (円)
2022	16	22	1,325	1,551,077
2023	17	23	1,154	1,372,364

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6参照）

内閣府のベビーシッター派遣事業実施要綱の一部改正（2022年3月31日）に伴い、2022年度からベビーシッター派遣事業割引券制度利用要領を変更した。また、この事業は令和5年度より内閣府からこども家庭庁に移管された。

変更前	変更後
紙媒体での発行	電子での発行
割引券の再発行、返却の手続き有	割引券の再発行、返却の手続き不可

【ベビーシッター派遣事業割引券利用要領（抜粋）】

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を補助する事業です。

②利用対象者

本学のすべての教職員（常勤以外の教職員も含む）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。

全国保育サービス協会 HP：割引券取扱事業者一覧

URL：http://acsa.jp/htm/babysitter/ticket_handling_list.htm

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も該当します。
- ・利用者の家庭内での保育や世話、ベビーシッターによる保育等施設への送迎を依頼する場合があります（ベビールーム等、利用者の家庭以外での保育や世話には使用できません）。

⑥利用可能枚数

対象児童1人につき1日（回）2枚、1申請10枚、1家庭につき1か月に24枚、年間60枚まで（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（回）1枚、年度内4枚まで）利用できます。

※発行枚数に限度があるため、利用枚数が上限に達した場合は、利用期間内であっても交付を終了する事があります。

⑦サービス対象

利用料金が1回につき使用枚数×2,200円以上のサービスを対象とします。なお、この場合における利用料金には、交通費などサービス提供に付随する料金は含みません。

⑧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
2022	6人	100枚	80枚
2023	5人	130枚	107枚※

※2024年2月現在

2022年度は、ベビーシッター割引券の申込及び支払い時期が遅れ、割引券を使用できない期間（令和4年4月1日～6月12日）が生じたため、この期間中にベビーシッター派遣事業を利用した該当者に対して、割引券利用分（1枚2,200円、1日2枚まで利用可）を男女共同参画経費から補填した。

(2) 病後児保育利用補助制度（巻末 資料8参照）

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、東京学芸大学教職員への福利厚生事業の一環のため、予算は男女共同参画推進本部経費ではなく、人事課経費で行っている。

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年生までの子どもがいる者

教職員への病後児保育サービスの利用料金の補助。総予算 100,000 円。

③助成内容

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8,000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（2020年度から総予算50,000円を100,000円へ増額。）

年度	総予算	上限 一世帯	利用者
2022	100,000円	年間 8,000円	1人
2023		1日 3,000円	1人

(3) 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、その会場に提供される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、春学期・秋学期合わせて、1申請者につき11申請者につき1万円を上限とする。

⑤利用実績

2022年度、2023年度 利用者なし

※新型コロナウイルス感染症拡大後、オンラインでの開催が増加したため。

II-3 教職員交流会

(1) 趣旨及び経緯

教職員交流会は、様々なテーマで教職員の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、年に2回大学と附属学校でそれぞれ実施している。

(2) 各回の概要

①2022年度 第1回

日 時：2022年11月5日（土）

午後1時～午後2時30分

場 所：東6号館1階 大教室

<報告> (OPGE通信 Vol.49 掲載)

快晴となった小金井祭初日、コロナ禍で中断されていた教職員交流会が三年ぶりに対面で開催されました。

坂本本部長の挨拶に続き、李修京先生（本学教授）と大村幸子先生（附属小金井小学校教諭）から今回のテーマに沿った形で話題提供がなされ、その後参加者からの発言や意見交換のための時間がとられました。

李先生からは「働く場としての大学—ともに生きる空間、支え合えれば自分も楽」と題し、38年前の来日から現在に至るまで日本各地の大学での勤務体験とそこで感じた「人を大切にする」という基本的姿勢の重要性についてお話いただきました。随所に世界情勢の趨勢と日本社会の変化の所感が交えられ、「男女共同参画」というスローガンを越えた「人間」への暖かい視線が感じられるお話でした。

大村先生は公立小学校での勤務を経て2020年に学芸大学附属小学校に着任、早々にオンライン授業への対応をもとめられています。「働く場としての附属学校」と題するお話ではこうした実体験をふまえ、学芸大学が整備してきた各種の制度が「自分らしい」働き方にどのように繋がっているか、改善の余地があるとすればどのような点かについて、具体的にご指摘いただきました。

話題提供の後、参加者からは「策定した各種制度が実際に役立っているとわかり嬉しい」「女子高出身で男女差別は感じなかったが、社会では異なる。男女以前に「良き隣人」となる努力をしたい」

「子供をもって一気に「社会的弱者」となった。現在は自分で変化を起こしていける条件が整ったと思う」「支えるのが好きで運動部マネージャーをしているが、社会通念として女性の役割を引き受けているとみられ不本意である（学生）」等、多様な意見、感想が寄せられました。時間の都合上、一つ一つの論点を掘り下げることは出来ませんが、有意義な問題提起の場になったと実感できる交流会でした。

(文責：男女共同参画推進本部員 尾関 幸)



<アンケートから>

- ・ 学生さんの話が聞けてよかったです。生理の貧困の問題に取り組んでもいいかもですね。がんばってください。
- ・ 登壇者の中で意見交換をする時間があってもよかったのでは。

2022年度 教職員交流会

働く場としての大学・附属学校
～コロナ禍の先を見据えて～

情報提供

人文社会科学研究系
(アジア言語・文化研究分野)
李 修京 教授

附属小金井小学校
大村 幸子 教諭

日時 11月5日(土)
13時00分～14時30分
(小金井祭にて)

場所 東6号館1階 大教室
(小学校と中学校の間、赤煉瓦の建物)

任意による交流会、交歓会です。お気軽にご参加ください。

参加申込先

男女共同参画推進本部 尾関 幸

電話 042-329-7843 メール sekichan@u-gakugei.ac.jp

※ 新型コロナウイルスの感染状況により、オンライン(Teams)で開催することがあります。その場合、後日、参加方法を連絡させていただきます。

主催：東京学芸大学男女共同参画推進本部

- ・大教室で行うような会も大切ですが、今回のようなアットホームな場も貴重であると思いました。
- ・良いお話が聞けて良かったです。ありがとうございました。
- ・2014年以来の参加でしたが、次回も参加できればと思います。
- ・このような交流会には是非たくさんの教職員に参加してもらいたい。
- ・1+1=2以上になる人付き合いを心がけたいです。
- ・お話を聞いて、学んだことがたくさんありました。人を大切にすることを意識して、この先も生活していきたいです。
- ・グローバル化が進んでいるとはいえ、まだまだ差別や偏見が存在していることを改めて実感しました。一方で、学校のバックアップが充実していると話を聞き、不安が少し解消しました。本日はありがとうございました。

<参加者> 11人

②2022年度 第2回

日 時：2023年2月24日（金）

午後0時10分～午後0時50分

オンライン開催

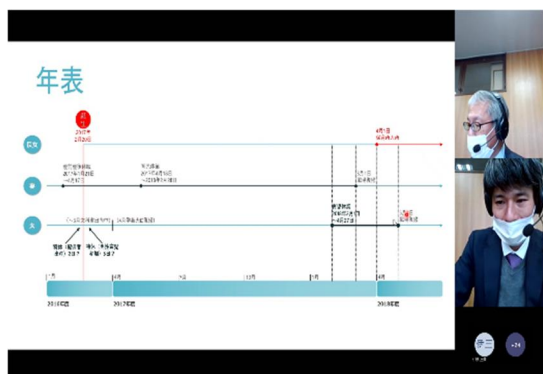
<報告>

2022年度第2回目の教職員交流会は、2023年2月24日（金）のお昼休みにオンラインで開催いたしました。「はじめての「男性育休」の経験から」と題して、本学で男性職員として初めて育児休業を取得された先端教育推進課企画係長の岩澤大介さんに、育児休業期間中の体験や育児休業を取得して感じたことなどをお話いただきました。

岩澤さんからは、育児休業取得の経緯について「妻の職場復帰のタイミングを鑑み、子どもの保育所入所前後の3ヶ月間は自分が育児休業を取得したいと考えた」という説明がありました。当時の所属部署（国際課）内で相談したところ「快くご了承いただいた」とのことで、岩澤さんの担当業務は副課長や他の係に対応してもらうことになり、それぞれへの引き継ぎを行ったそうです。育児休業期間中は業務メールを見ないことに決め、何かあれば個人メールか電話で連絡してほしいと伝えていたとのことでした。

その後、育児休業期間中のタイムスケジュールやよく作った離乳食のメニューなど、具体的なお話を伺いました。なお、育児休業取得以前からご夫婦と一緒に家事や育児に取り組んでいたため、「育休中にだけ自分がメインになって取り組んだことは料理くらい」とのことでした。

育児休業を振り返ると、職場の理解や手厚い支援制度があり、学芸大は子育てをするのに恵まれた環境であると感じられたそうです。また、育児や育児休業に対する考え方は家庭によって異なり、育児休業を取得する理由も様々であることから、今後は多様な価値観を理解・尊重しながら対応していく必要があるのではないか、というお話がありました。



主催：東京学芸大学男女共同参画推進本部

参加者から「育児休業を取得して感じたメリット」について質問されると、子育てや奥さまの職場復帰などに対して「一緒に携わることができ、家族として一体感を持てた」ことがメリットだったと答えられていました。

岩澤さんが2018年に男性職員として初めて育児休業を取得してから、同じように育児休業を取得する男性職員も増えています。男女共同参画推進本部では、本学が教職員にとって子育てをしやすい環境となるよう、引き続き支援していく所存です。

(文責：男女共同参画推進本部員 松本 明日香)

<アンケートから>

- ・男性の視点からのお話を伺うことは少ないので、今回具体的にお話くださり、とてもイメージしやすかったです。
- ・今後、自分自身が対面するテーマとして大変貴重なお話を伺えました。
- ・音声が聞こえない環境だったが、資料があったので理解できた。講師の岩澤先生の笑顔からも、育児取得のメリットが伝わってきた。
- ・家庭の事情やその人自身の環境によって、色々な理由での取得の仕方があってよいと思いました。
- ・非常に興味深かったです。男性の育児取得促進ならびに、育児という「仕事」の社会的価値向上に役立つテーマ設定だったと思います。
- ・育児取得予定のない職員にとっても、職場内には育児取得者や取得予定者がいることから、育児取得者がどのように業務の引き継ぎや復帰の準備等行っているのか聞いて参考になりました。
- ・ネットとかでは妻の立場で「夫は育児取ってくれた方がいいが何もしない」とかが多く、具体的に何をしたらちゃんと報告してくれて分かりやすかったなと思います。正直にやってなかったことも言ってくれたので、そこも岩澤さんの人柄だなーと思いました。
- ・育児を取得した経緯から、育児中の仕事との関わり方まで理解することができました。一職員として、育児に対する理解力を上げることができ、今後身近に育児を取得する職員さんに対して今まで以上に寛容的に接することができるのではと感じました。
- ・自分も、子供が生まれる際は育児休業を取得したいと考えていたものの、すこし迷いや不安がありました。取得時の状況は人によって違えど、イメージが掴めたのでとても有意義な会でした。
- ・育児は子の面倒を見るだけでなく、保活であったり、子どもを交流させたりと、子どもが誕生してみないと分からないことも多くあるため、男性も積極的に育児を取得して育児参加することが必要だと感じました。
- ・丁寧なお話でよく理解できました。現在、0歳児の育児に追われているので、とても参考になりました。
- ・岩澤さんの実体験がよくわかり、これから育児を取る場合、どのように計画していけばよいかの参考になった。
- ・育児休業中のことに限らず、育児休暇前の仕事と生活についても具体的に聞くことができ参考になりました。
- ・実際は、大変な苦労や気遣いがあったのではないかと推察します。学校現場では、4月復帰は児童や保護者また学校としてもありがたいですが、当事者(女性)としては、4月の忙しい時期に慣らし保育も含めて不安が大きいと相談させることがありました。今回のケースはまさにその点を協力し合いながら家族がスムーズに新しい環境に適応していく具体的なイメージを示していただいたと感じました。子育て世代にやさしい職場・社会になることを祈願しています。

<参加者> 30人

③2023年度 第1回

日 時：2023年12月15日（金）

午後4時～午後5時

場 所：東6号館1階 大教室

<報告>

年の瀬が迫る12月15日の夕暮れ、教職員交流会が開催されました。今回は山田有希子先生、中村香先生、村上潤先生の三氏に、附属学校園の労働環境について現場の声をお聞かせいただきました。

幼稚園の副園長として管理職と教育の双方の現場にあたる山田先生は、附属幼稚園のミッションである①質の高い幼児教育②教員養成③教育研究・研修④地域・社会貢献を挙げ、其々の項目に沿って実際の活動の内容や、それらが提起する問題点を指摘されました。労働環境の点でまず強調されたのは、圧倒的な人員不足です。附属幼稚園の教職員は比較的若く、産休や育児中などの個々の事情を抱えた働き手を含めて現在は総勢6名で担業務にあっているそうです。その中で、実習やインターンシップを通じて積極的に関わってくれる学生の存在が現場での大きな力になっているとのこと。研修をオンデマンドにする等、できるところから負担を軽くするための更なる工夫が求められているようです。

中村先生は2011年の着任当時と2023年現在のデータを比較しつつ、附属小学校の現場がどのように変化しているかを具体的にご紹介いただきました。12年に亘る在職期間中、職場の雰囲気や意識は、例えば男性の育休取得者が見られるようになった等、大きく変化したとのこと。在宅勤務が導入されるなど現場の負担を軽減するための措置も導入されていますが、一方で教員の高齢化が進む現状でまだまだ課題は多いようです。交流人事の期間を短縮する、一学級あたりの人数を減らす、有能な教員を確保する等、さらなる改革が求められているのではないかと、という提案がなされました。

昭和62年に着任された村上先生は今回の登壇者の中では学芸大学の在職期間が最も長く、附属小金井中学校の歩みに精通されていることから、校舎等のハード面、雰囲気等のソフト面の双方からその変化について俯瞰的に語っていただきました。37年の在任中に女性教員は4名から9名となり、教職員旅行は廃止され、常態化していた長時間の職員会議は原則として「17時終了」となるなど、附属中学校の職場文化は大きく改善された一方で、新たなに設置されたICT担当教員の負担は増加傾向にあるとか。各種の制度も整備されてきたとはいえ、それらは個々の働き手が十分にその恩恵に浴びることができて初めて意味あるものとなります。村上先生もまた、「教職員一人一人が様々な制度を遠慮することなく利用しながら、個人（家庭）と仕事（職場）を両立し、生き甲斐をもって生活できる職場環境を整える」ことを、目標として掲げられました。



附属学校園からの情報提供後、「一クラスの人数の減少」「実習期間の分散」「大学生の「自己創造のための教育活動」の活用」等の可能性について、参加者との意見交換がなされました。

東京学芸大学の研究教育活動は、附属学校園によって支えられている部分が少なくありません。大学として今後とも附属学校園の声に耳を傾け、あらゆる面で緊密に連携する必要が再認識される交流会でした。



2023年度 教職員交流会

働きやすい附属学校園を求めて
～働き方改革に向けた提言～

情報提供

小金井幼稚園副園長 山田有希子さん
小金井小学校教諭 中村 香 さん
小金井中学校副校長 村上 潤 さん

日 時 12月15日（金） 16時00分～17時00分

場 所 東6号館1階 大教室
(小学校と中学校の間、赤煉瓦の建物)

※ 交流会による交流会、交流会です。お気軽にご参加ください。

お問合せ先

男女共同参画推進本部 関田義博
電話 042-329-7843 メール sekichan@-gakusei.ac.jp
※ 事前の参加申し込みは不要です。途中での入退室も可能です。

主催：東京学芸大学男女共同参画推進本部

（文責：男女共同参画推進本部員 尾関 幸）

<アンケートから>

- ・それぞれの学校での取り組みや工夫しようとしているところが知れてよかったです。このような情報共有も大切だと改めて思いました。
- ・附属学校の先生方のキャリアをお聞きしてその上での提言を伺えてよかったです。
- ・現場の教員が大学に意見を述べられる場が貴重。
- ・「自分の学校の取り組みと紹介」と「他校園のようす」を知るよき機会となりました。「自分の学校についての振り返り」もできました。
- ・普段、事務を遂行する中で、教員の方々の現場の声を知ることができ、今後の参考になりました。
- ・普段の業務ではしれない現場の実態を具体的に知ることができた。
- ・事務職員としては現場の声を聴くことはなかなかない機会のため、とても有意義な時間となった。
- ・人材をどう見つけるか、難しいですが、大事だと思います。
- ・学校種によって現状が違い求めるものも少しずつ違うことを知った。
- ・情報の周知方法についての人事課と教員のやりとりは勉強になった。
- ・学生が、自発的に附属幼稚園等で「外部人材」として活躍していることがわかり、意外だった。小金井のメリットであると思う反面、学生に頼るようなことになれば問題も出てくるのではないかと思った。
- ・1つのテーマについて情報共有できる機会（教員・職員の皆様一緒で）は大切だと思います。
- ・事務として教員の方々の声に耳を傾けることのできた、貴重な機会となりました。情報提供の方法等は、今後どのように先生の声に届くか考えるのも大切かも感じました。
- ・普段の事務業務では知ることが出来なかった事を知ることが出来た。今回の先生の意見をもとに日頃の仕事でも活かしていきたい。
- ・会議を時間割に組み込むなど工夫で改善できる場所もあれば、実習生対応など組織制度として改善しなくてはならないところがあると感じました。



<参加者> 23人

④2023年度 第2回

日時：2023年2月24日（金）

午後0時10分～午後0時50分

場所：第一むさしのホール教職員ラウンジ

<報告>

今年度第2回目の職員交流会は、2024年2月29日（木）の昼休み、学務部学務課の細田明課長をお迎えし、「育休取得者のいる職場の対応について」と題して、これまでの育休を取得する職員の側からではなく、育休取得者が所属する職場の側からをテーマに開催しました。今回、管理職を中心に教職員あわせて、22名の方にご参加いただきました。

2023年度
第2回教職員交流会

育休取得者のいる職場の対応について
-管理職の立場から-

日時
令和6年2月29日
12:10-12:50

会場
第一むさしのホール
教職員ラウンジ

話題提供
学務部
学務課
細田明
課長

*育休取得者がいる職場での活躍への配慮や働き方改革による働きやすさの向上などについてお話しします。

申込み不要
昼食持参可

主催
男女共同参画推進本部

前半は、細田課長のこれまでの職場の経験から、周囲への配慮や調整などについて、管理職の立場からお話いただきました。まずは現在の窓口業務があり大人数の部署ではどうかについて。当事者のいる係だけではなく周囲の係にも声をかけ、フォローをお願いするような配慮をすることで何とか業務を回すことができているが、逆に窓口業務ということで、たとえば体調がすぐれず通勤が難しいという申し出があった場合に、「在宅勤務」の選択ができるのか、となると、当事者も周囲も選択しづらいという状況がある。では、窓口業務はないが少人数の部署ではどうかというと、少数で業務分担をしているから専門性が高く、当事者のいる係も課内のほかの係もフォローをすることが難しく、調整にも限界がある状況である。たとえ、代替職員として派遣職員の方が配属された場合でも、期間が限られていることから周囲のフォローは必要で、どのような部署でも通常よりも負荷がかかることは避けられない。そうすると、とにかく周囲の職員へ協力をお願いすることに尽きる。となってしまう。というような、大変難しい対応が迫られるなかで現在も苦慮されている現状が伺えました。

後半は、参加者からの意見やお話を伺いました。坂本本部長から差し入れていただいた軽食を食べながらのリラックスした雰囲気の中、同じように苦慮されている状況や、育休を取得しているときだけではなく復帰した後のフォローの必要性、業務改善の是非に至るまで話は尽きず、予定時間を5分ほどオーバーしながらの活発な意見交換が行われました。



様々な意見やお話がありましたが、なかでも、「休暇取得前後の引継期間を長く」や「業務のフォローは課内のみで行うか、部内なのか、事務局全体なのか」、また、「課内業務の状況把握と休暇を取得した際の対応を常に考える」などは育休取得の場面だけではなく、介護などで同じく突然休暇が必要となった際、今後の対応への糸口となりうるお話でもあり、大変有意義な意見交換の場となった今回の交流会でした。

(文責：男女共同参画推進本部員 千葉 彩子)

<アンケートから>

- ・管理職の考えが聞けて良かった。
- ・自分の所属でも育休取得者がおり、4月に復帰予定であるが、周囲の者に対しても配慮が必要であることの再確認が出来た。
- ・業務の継続性の大切さをあらためて考えさせられる良い機会でした。
- ・今後、育児休業制度が機能していくための改善策について様々な考えを聞けて良かったです。是非、有効な改善策を進めていただきたいと思います。職場環境の改善のためには、多少のお金はかかると思いますが、改善のためには必要な決断ではないかと思えます。
- ・「メンバー数の少ない部署における育休取得は困難なのではないか」という細田課長の言葉について、「本当にそうだなあ」と改めて感じました。育休取得はこれからの日本の行く末を考えても大事なことでありますが、普段から1名体制で業務を行っている場合には、代替えがきかず取得される方も気をつかいながら育休を取得するという事になってしまいますね。考えさせられました。
- ・皆様のご意見等をお伺いできて良かったです。意見を言いやすい雰囲気の演出も大事だと思いました。
- ・今後の課題として、入試課や周りがフォローしづらい少人数の課で休業が生じた場合に、現行制度のままでは対応が厳しいという意見が印象的でした。当該課だけで抱えるのではなく、大学全体でフォローする柔軟性が一層求められていると感じました。
- ・お話を聴いて難しい問題だと思いました。産休の際に代替がない、育休する職員が係長以上の場合、その係に上役がいなくなるなど問題は多々あると思います。

それを乗り越えるには人件費もそうですが、常日頃から課内のチームワークを醸成し、いざそのときに皆で気持ちよくカバーできる体制づくりが大事なのではないか思います。

- ・育児休業を女性職員だけでなく、男性職員も取りやすくなっていて、係長クラスの職員が取得している現状で、有意義なテーマだったと思います。
- ・育休だけでなく、病休など長期で休んでいる方が多くなっており、フォローする人材にも限りがある中、業務が滞らないように、組織として工夫が必要と感じました。
- ・育休に限らず、病休なども同じ問題を抱えていると思います。意見があった通り、休業前に代替者に業務を引き継げるのであれば、かなり周囲の負担軽減になり、ありがたいです。



<参加者> 22人

(3)今後の課題

2023年度の教職員交流会は小金井地区の教職員に呼びかけて実施した。2023年度における小金井地区全体の附属学校教員の男女比はおよそ6：4であり、2011年度と比べても残念ながらその割合は変わっていない。しかしながら、小金井地区の附属学校園においては、「育児・介護・看護等支援補助員制度」ができたことにより、本学の学生に補助員を依頼することで教員が家族のために育児、介護、看護等を行いやすくなっている。また、働き方改革については、会議の精選、会議時間の短縮、宿泊学習等学校行事の精選、スクールサポートスタッフの配置等の取り組みが進行していることにより、女性教員が働きやすい環境は少しずつ整いつつある。

今後の課題としては2つのことを挙げる。

1つめは、今回の教職員交流会に参加した教員が女性中心であること。ご発表いただいた村上潤副校長（小金井中学校）以外は全員が女性教員だった。実施した日が年末の12月15日ということもあり、特に小金井小学校においては多くの男性教員が学級担任をしていて通知表作成等の成績処理に追われていたため参加が難しかった。2つめは、長期間の育児休暇の取得者が附属学校においては圧倒的に女性教員が多いという点である。このことについては、令和5年度に長期間の育児休暇を取得した男性教員が小金井地区にいますので、次年度はその方をお招きして男性教員による育児休暇の取得の意義や課題等について語ってもらいたいと考えている。

（文責：男女共同参画推進本部員 関田 義博）

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、その都度ニーズの高いテーマを幅広く選び実施している。これまでのフォーラムは、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てもらうことなどを意図してきた。また、学内FD研修会として認定されている。

2022年度からは、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、学内教職員に限定しての開催となった。

(2) フォーラムの概要

	回	開催日	タイトル	参加人数
①	26回	2022年 12月4日 (日曜日)	男性の育休取得促進に向けて 講師 早稲田大学文学学術院教授 田辺 俊介 氏	15人
②	27回	2024年 1月31日 (水曜日)	『性の多様性に関するガイドライン』 (令和5年9月29日制定) をめぐって (シンポジウム形式)	31人

①第26回男女共同参画フォーラム

<趣旨>

令和4年10月1日に育児・介護休業法が改正され、法に準じて本学の育児休業等規則も改正されました。その改正内容は、社会全体で男性の育児休業取得をこれまで以上に促進することを求めたものとなっています。

第26回男女共同参画フォーラムでは、ご自身でも育児休業を取得し、その経験から男性の育児参加やワークライフバランス等について各種媒体に発表されている、早稲田大学文学学術院の田辺俊介教授を講師にお招きし、「男性の育休取得促進に向けて」と題してご講演いただきました。講演を通して自身の仕事、育児、今後の働き方について考える機会となりました。

第26回 男女共同参画フォーラム
男性の育休取得促進に向けて

2022年
12/4(日) 13:00~15:00

東京学芸大学
中央2号館(C2) 講義棟S203
講師
田辺 俊介 氏
早稲田大学
文学学術院 教授

SD
研修

プロフィール
◆専門は社会学(特に政治社会学・計量社会学)
◆自身、育児休業を取得
◆専門とは少し離れつつも、ご自身の経験から男性の育児参加やワークライフバランス等について、各種媒体に発表されている。

☆参加費無料
☆事前申込制

右のQRコードまたは下記のURLよりお申込みください。
申込締切:2022年12月2日(金)13:00
<URL>
<https://forms.office.com/r/jYmBQsJEgC>

お問合せ先:男女共同参画支援室
Phone/Fax: 042-329-7126(内線7126)
Email: shien1@u-gakugei.ac.jp
URL: www.u-gakugei.ac.jp/danjo/

<報告> (OPGE通信 Vol.49 掲載)

我が国の男性の育児休業取得率は先進国の中でも特に低い水準にとどまっており(取得率14%、5日未満が3割)、本学も例外ではありません。大学という勤務形態の多様性が比較的担保されている職場であっても、育休という形での休業取得には様々な理由から抵抗感をもつ人が多いのが現実です。

第26回男女共同参画フォーラムでは、こうした現状への問題提起として、2015年の第一子誕生に伴って7か月の育児休業を取得した社会学者、田辺俊介氏をお招きし、「1. 育休・育児に関する個人



的体験」「2.なぜ多くの男性は育休がとれず、育児を担えないのか」「3.どうすれば男性も育休がとれ、育児を担えるようになるのか」の各項目について、ご自身の体験に基づく考察をお話しいただきました。

講演では、夫婦ともに大学教員で当初から協力して子育てをするという意志があり、かつ長期休業に理解のある職場であったにもかかわらず、育休取得にあたって若干の躊躇があったこと、現実の育児は想像をはるかに超える過酷な作業であったこと、夫婦で共有できる育児の記憶は何にも代えがたい財産であると認識

できたことなど、実感のこもった体験談が披露されました。後半部では、日本で男性の育休取得が進まない要因として、自民党政権による「伝統的価値（実際には高度経済成長期の家族モデル）」への固執や母性神話、長時間労働を是とする企業文化などがあげられました。社会で「規範」とされてきたことを覆すのは容易ではないものの、一方では同性婚が標準化した欧米のように「伝統」意識が何らかの契機で大きく変化することは可能であり、そのために社会の複数領域にまたがる諸モデルを同時並行的に改革していく必要がある、と結ばれました。

田辺氏の報告を受けて、会場からは「育児は研究に影響を与えたか」「育休取得以前にはどのような準備が必要だったか」「コロナ期での育児の工夫は」等多くの質問が寄せられました。リモートワークの導入は仕事と家庭の両立にはメリットである反面、育児は「時間拘束・場所限定」の究極のエッセンシャルワークであり、その点で直接学生と対峙する大学のゼミの現場に通じるものがある、という田辺氏の指摘は、個人的に共感できるものでした。

(文責：男女共同参画推進本部長 尾関 幸)

②第27回男女共同参画フォーラム

<趣旨>

第27回男女共同参画フォーラムは、令和5年9月29日に策定した「東京学芸大学における性の多様性に関するガイドライン」を活用しやすいものとするため、「性の多様性に関するガイドライン」をめぐって」と題して、養護教員養成、生徒・学生指導、生徒・学生指導、学生支援・メンタルサポート、学生、学校管理職、事務職員、それぞれのお立場の7名のパネリストにお越しいただき、性の多様性に関するガイドラインをめぐる意見交換会を行いました。

パネリスト

- 荒川 雅子（養護教育講座 講師） 養護教員養成の観点から
- 伊藤 秀樹（教育学講座 准教授） 生徒指導の観点から
- 及川 英二郎（人文科学講座 教授） このテーマに関わる学生指導の経験から
- 大森 美湖（保健管理センター 准教授） 学生支援・メンタルサポートの経験から
- 小泉 玲雄（修士課程教育協働プログラム 1年） 学生の立場から

- 小森 伸一（附属小金井小学校長） 学校管理職の立場から
- 渡部 雪華（人事課職員係長） 事務職員の立場から
- 中島 裕昭（副学長・男女共同参画推進本部副本部長） 司会・ガイドラインの概要説明等

<報告>

2024年1月31日（水）15時30分～17時に、第27回男女共同参画フォーラムを開催し、登壇者8名と、フロアには教職員および学生・大学院生23名の参加がありました。

1. 各パネリストの発表

最初に、中島裕昭氏から『性の多様性に関するガイドライン』（以下、『ガイドライン』）制定の趣旨や経緯について説明があり、その後、登壇者から各専門性・視点に基づいて発表がありました。

荒川雅子氏からは、養護教諭として勤務されていた経験から、学校における教職員が性の多様性

にかかわる現状について理解することと意識改革が求められること、そのため教員養成大学である本学において性の多様性について広く学べる科目設定が必要であるとの考えが述べられました。現状では、性について「学校保健」で一部扱われる内容となるが、対象の受講生が養護教育専攻や体育科専攻に限られている現状にあることについて情報提供がなされました。

伊藤秀樹氏からは、「性的マイノリティ」ではなく、「性の多様性」について『ガイドライン』が策定されたことは重要であることが確認されたうえで、「相談すること」は負担であることを理解する必要があり、現状の体制・仕組みは相談者の負担になる可能性があるとの意見が出されました。相談者が各手続に応じて窓口に出向くのではなく、窓口となる機関が本人に代わり各手続を進めることも1つであると提案がありました。また、教職員を含め、カミングアウトを受けた場合に、アウティングおよび必要な対応が取れない状況を生まないように、誰にやら伝えて良いか、誰に伝えてはいけないのかを明記する必要があるのではないかと意見も出されました。

及川英二郎氏からは、授業担当者には受講生の希望を聞き取る責任や、相談して当然だという雰囲気をつくる責任があり、それらを『ガイドライン』に明記するなど、相談する側に負担をかける構造になっていないか見直す必要があるとの意見が出されました。また、性的指向と性自認を正確に理解し、適切に対応することの必要性やポジティブ・アクションの意義についても確認されました。さらに、男女共同参画推進本部の名前についても、「ダイバーシティ」を用いた改名が必要ではないかと提起されました。

大森美湖氏からは、保健管理センターで受け付ける相談において、性にかかわる相談件数が年々増えてきていることが報告されました。初回から専門の医療機関の紹介を要望される場合もあるが、多くは他の相談内容で来所し、話すなかで徐々に表出されること、その場合、悩みに寄り添い支援していくことが紹介されました。また、留学生にかかわって、性別表記について「X」が認められている国があるにもかかわらず、日本においては医療機関の電子カルテでは「男」または「女」を選択せざるを得ないシステムになっているなど、ハード面の課題があることも指摘されました。

小泉玲雄氏からは、性教育に関する研究を行っている大学院生の立場から、相談者が自らの情報はどこで扱われるのか、誰が知り得るのか把握できるように明記する必要があること、その点で『ガイドライン』4ページの図がわかりづらいこと、相談者にとってアクセスしやすいシステムの構築と、提示の必要があるとの意見が出されました。また、性教育に関する必修科目を設定するなど、本学に所属する皆が当事者として関与できる仕組みを作る必要について考えが述べられました。



小森伸一氏からは、附属校における5・6年生に対する多様性に関するワークショップの実施や性犯罪防止の授業の内容、また、養護教諭が児童から性的指向について相談を受ける場合があるが、成長によって状況が変わっていくこともあり、それに寄り添っていること、制服の対応を行っていることなどが紹介されました。加えて、保護者に対しても、性に関する交流会等を実施し、「男らしく」「女らしく」などバイアスを持たないための取り組みを実施されていることが紹介されました。さらに、教員や教育実習生への対応、ユニバーサルトイレの設置場所の検討の必要や、教員が当事者意識を深めるための研修の必修化や『ガイドライン』を理解するための動画の作成についても意見が出されました。

渡部雪華氏からは、人事課職員の立場から、『ガイドライン』にかかわって、手続等の変更について人事課でシミュレーションした内容について紹介されました。人事課では、採用や給与、諸手当等の手続にかかわる書類を扱っており、今後さらに個人情報について厳重に取り扱う必要があると確認されたことや、扶養手続の書類として使用できる証明書は何かなど、様々な手続について詳細に詰めていくことが求められ、その際には事務作業が煩雑にならない仕組みを検討する必要があることについても考えが述べられました。

2. パネリストとフロアとの意見交換

パネリストからの発表と、事前に実施したアンケート結果に基づいてテーマが設定され、パネリストとフロアで意見交換が行われました。

まず、相談体制について、高校までと異なり、関わる人や所属が多様である大学生は愛着対象や安心して話せる対象が異なることが想定されるため、相談先を複数確保するとともに、情報の取り扱われ方についてはわかりやすく提示する必要があることが検討されました。また、ワンストップ相談窓口がわかりやすいが、ゼミ担当教員など、本人が身近な人だからこそ相談できる場合も考えられ、ワンストップの必要性和難しさについても話題となりました。さらに、親密な関係だからこそ話された内容について、受け手としては迷いや葛藤を感じながらも、必要に応じて公的手続に繋いでいくことが求められることも確認されました。

次に、『ガイドライン』を周知する方法について検討されました。現在、「学芸フロンティア H」では、セクシャリティ、ジェンダー、ダイバーシティをテーマにした授業を展開しており、非常勤講師の協力も得て、性の多様性について扱われていることが紹介されました。また、どの専攻も展開している「入門セミナー」において、『ガイドライン』を扱う設定にすることが良いのではないかと提案がなされました。

さらに、会場からは、この問題を重要視しようとする人たちにも、どう寄り添って活動していくかが重要であること、財政状況が厳しいなかで『ガイドライン』で示されたことが本当に実現可能であるのかという意見が出されました。

以上のように、各パネリストやフロアから意見が出され、『ガイドライン』について多様な視点から検討できるフォーラムとなりました。『ガイドライン』にかかわる必修科目の開設について実現する必要があると考えると同時に、本学で開設している科目すべてにおいて、広く多様性に関する内容を入れ込むことが可能なのではないかと思います。まずは、自らの担当科目について、学生とともに多様性を自分事として理解するために、どのように展開できるかをあらためて検討し、授業を展開したいと考えます。

(文責：男女共同参画推進本部員 梅山 佐和)

(3) 今後の課題

2022 年度のフォーラムは男性の育休取得を、2023 年度は性の多様性をテーマとし、ともに参加者からの質問などもあって、貴重な意見交換の機会となった。

令和4年12月4日に開催された第26回フォーラムにおいては、研究者として育休を取得された田辺先生のご自身の経験を踏まえた、大学という場での男性の育休取得に関わる環境・文化の遅れと、それを改善しようとする貴重な努力について話を伺うことができ、規模や大学の特性などの差はありながら、男女共同参画社会の構築に向けては一般化しきれない個別具体的な事象への配慮が必要であることなど、今後の取り組みに向けて基盤的な示唆を得ることができた。

令和6年1月31日に開催された第27回男女共同参画フォーラムについては、事前に2回のパネリストの準備会も開催させていただき、大学院生を含めたパネリストの皆さんから貴重な意見をいただくことができた。また学生を含めた一般参加者からも、それぞれの立場、経験からの指摘・示唆があった。1ヶ月以上前から学内アンケートを行ったこともあって、全体として、ガイドラインの改訂を通じて本学における性の多様性への理解を深めていくために、貴重な検討材料を得ることができたと考えている。

しかし、残念ながら、2回ともあまり多くの参加者を得られなかった。今後はフォーラム開催の広報方法等も検討し、関心のある方に参加いただける形式を検討したい。その際、2回のフォーラムで掘り起こされた諸種のご意見への対応に関するフィードバックが重要と考えている。男女共同参画推進本部としては、性の多様性も含めたダイバーシティの推進がそもそものテーマであり、このテーマを追究し、今後もフォーラムの開催について検討を続けたい。

(文責：男女共同参画推進本部副本部長 中島 裕昭)

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。本誌は男女共同参画推進本部ホームページに掲載し、教員には紙媒体で配布している。

(2) 概要

OPGE 通信は A4 版 2 ページオールカラーで年 2 回発行しているが、2022 年度は、第 9 期男女共同参画推進本部発足だったため年 3 回の発行及び Vol. 48 については 4 ページ A3 見開きでの発行となった。大学教員、附属教員にのみ印刷して配布している。

『OPGE 通信』には、男女共同参画フォーラムなどイベントの報告や男女共同参画推進本部の支援制度利用者の生の声を届ける“利用者の声”コーナー、各支援制度の利用案内等を掲載している。

各号の発行日、掲載記事は以下のとおりである。

【発行と内容】

2022 年度	発行年月日	記事内容
Vol. 47	2022. 7. 20	1. 第 9 期 男女共同参画推進本部のご挨拶 2. 教職員の両立支援制度について 3. 育児休業制度について
Vol. 48	2022. 10. 27	1. コラム「子育て経験と造形ワークショップ」 2. 2022 年度 第 1 回教職員交流会 働く場としての大学・附属学校～コロナ禍の先を見据えて～ 3. 第 26 回男女共同参画フォーラム 男性の育休取得促進に向けて 4. 令和 4 年 10 月 1 日改正の本学育児休業制度について 5. 育児休業期間中の社会保険料免除基準について 6. 育児・介護・看護等支援補助員制度について
Vol. 49	2023. 1. 20	1. 第 26 回男女共同参画フォーラム開催報告 2. 2022 年度 第 1 回教職員交流会開催報告 3. 2023 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 4. 2022 年度 第 2 回教職員交流会
2023 年度		
Vol. 50	2023. 11. 20	1. 性の多様性に関するガイドラインの策定 2. 2023 年度 第 1 回教職員交流会の開催案内 3. 育児休業等制度のお知らせ 4. 育休体験談
Vol. 51	2024. 1. 19	1. 2023 年度 第 1 回教職員交流会開催報告 2. くるみん認定について 3. 第 27 回男女共同参画フォーラム開催案内 4. 2023 年度 第 2 回教職員交流会開催案内 5. 2024 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

(印刷部数は 700 部)

(3) 今後の課題

創刊以来、男女共同参画本部の活動を学内に広報する媒体として、年二回のペースでの発行を続けてきた。その間、経費節減のため電子媒体のみの発行とする案が幾度となく浮上してきたが、紙媒体での発行を続けることにより、「手に取る」ことができるメディアとして、学内での本部の活動を周知することに貢献してきたと言える。だが 2024 年度以降は本部予算の更なる削減が予想される中、紙媒体での発行の是非について、改めて議論せざるを得なくなる可能性が高い。近い将来電子媒体での発行に一本化されるのであれば、本部の活動内容をより一層効率的・効果的に伝達するものになるべきである。電子媒体に独自の利点を精査し、より多くの読者に届くよう、発行のタイミングや内容、リンクの貼り方等について議論を重ねていきたい。

(文責：男女共同参画推進本部員 尾関 幸)

IV フロンティア科目H

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おう。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。

①2022 年度

	日程	担当	テーマ
1	10月17日	及川英二郎	オリエンテーション
2	10月24日	渡辺大輔	性の多様性(1): SOGI と LGBT
3	10月31日	渡辺大輔	性の多様性(2): 学校教育とセクシュアル・マイノリティ
4	11月14日	苫米地伸	教育とジェンダー
5	11月21日	萬羽郁子	家庭科とジェンダー
6	11月28日	良香織	対等な関係について考える(1): デートDV
7	12月5日	山口恵子	貧困とジェンダー
8	12月12日	松川誠一	労働とジェンダー
9	12月19日	良香織	対等な関係について考える(2): 性の諸問題
10	12月26日	及川英二郎	グループ討論(1)
11	1月16日	村山拓	子どもの特別なニーズとダイバーシティ
12	1月23日	梅山佐和	「異なり」と「連なり」を考える: ソーシャルワークの視点から
13	1月30日	近藤弘幸	文化とジェンダー・セクシュアリティ
14	2月6日	及川英二郎	グループ討論(2)
15	2月8日	及川英二郎	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: 各授業で課される課題の提出や討論への参加状況 20%、学期末レポート 80%。

②2023 年度

	日程	担当	テーマ
1	10月16日	萬羽郁子	オリエンテーション、家庭科教育(住まい)とジェンダー
2	10月23日	渡辺大輔	性の多様性(1): 性の多様性をどのように教えるか
3	10月31日	渡辺大輔	性の多様性(2) 学校教育における課題
4	11月13日	良香織	対等な関係について考える(1): デートDV
5	11月20日	良香織	対等な関係について考える(2): 性と人権のいま
6	11月27日	苫米地伸	教育とジェンダー
7	12月4日	及川英二郎	歴史教育とジェンダー・セクシュアリティ
8	12月11日	山口恵子	貧困とジェンダー
9	12月18日	松川誠一	労働とジェンダー
10	12月25日	大野祥子	家族とジェンダー
11	1月15日	村山拓	子どもの特別なニーズとダイバーシティ
12	1月22日	梅山佐和	「異なり」と「連なり」を考える: ソーシャルワークの視点から
13	1月29日	近藤弘幸	文化とジェンダー・セクシュアリティ
14	2月5日	萬羽郁子	まとめ

参考文献: 授業中に適宜紹介する。

成績評価方法: 各授業で課される課題の提出や討論への参加状況 40%、学期末レポート 60%。

(3) 今後の課題

昨年度までに構築されてきた授業内容を概ね踏襲する形で、今年度も、外部講師の渡辺大輔氏（埼玉大学）から性の多様性と教育、良香織氏（宇都宮大学）から性と人権についての講義をしていただいた後、教育、歴史教育、貧困、労働、家族、文化など様々な観点からジェンダーについて取り上げたり、特別支援教育やソーシャルワークの分野からダイバーシティについて考える機会を持った。今年度の受講生は222名と昨年度より大幅に増加した。カリキュラム改訂による影響が大きいことも考えられるが、初回の授業で受講理由について尋ねたところ、近年の社会状況の中で強い興味・関心を持って本科目を選択していることもうかがえた。

受講人数が多い関係で、講義中心の授業形式とはなったが、各担当教員が工夫を凝らして演習や問いかけをしたことで、これまでの自身の考えを揺さぶられたり、自分ごとを捉え直した場面が多くあったことがリアクションペーパーからも読み取れた。授業最終回では、これまでの講義で学んだことから一つテーマを絞りレポートにまとめてくることとし、それを少人数のグループ内で発表する機会を持つこととした。受講生は、ことば、スポーツ、特別支援、歴史、政治、学校教育、デザインなどのテーマでレポートを作成しており、グループ内で発表やコメントをし合ったことで、それぞれの専門分野と結び付けたテーマ設定や考察を興味深く聞いたり、同じテーマであってもいろいろな観点で課題があることなどに気付いたようであった。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、多角的に考えることのできる視点を持つようになるためには、多様な価値観に触れることも大切だと考える。受講生同士のディスカッションの機会や、探究的に学べるような機会をより多く持つよう授業形式等をさらに見直したり、受講生の興味・関心に沿ったコーディネートが続けていきたい。

(文責：男女共同参画推進本部員 萬羽 郁子)

V 「東京学芸大学における性の多様性に関するガイドライン」の策定

(1) 策定の趣旨と経緯

令和5年9月29日に制定された、「東京学芸大学性の多様性ガイドライン」の策定は、本本部の数年来の懸案であった。学校教育における「性同一性障害」ないし性的マイノリティに関する対応措置は、すでに平成20年代から講じられてきており、大学でも平成30年には、「大学における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて」が日本学生支援機構で編集されている。その結果として近年では、令和4年12月に改訂された「生徒指導提要」においても性的マイノリティについて記載が盛り込まれるとともに、令和5年6月には「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が公布されるに至った。

このような社会的な流れがある中で、本学では、授業や業務の実施の中での性的マイノリティへの配慮に欠けた言動や、就職活動や実習の場面でなお社会的に残っているジェンダーに関わる偏見等についての問題指摘があった。個別の問題には、もちろん、申し立て等に応じてキャンパスライフ委員会や、場合によって本本部において、対応が検討されたこともある。

そのような中でも、特に教育実習や大学での授業等で見られたジェンダーアイデンティティの多様性に関わる問題指摘を踏まえて、令和3年12月には本本部（以下、「本部」とのみ表記）として、「学生の多様性に対する教職員の配慮」に関する意見書を、学長宛に提出するとともに、附属学校・園を含めた本学全体における性の多様性に関するガイドラインが必要であるとの合意に達し、策定に向けての準備に入った。その際の基本的な考え方としては、第一に、附属学校・園を含むあらゆる場面において、性的指向・性自認を理由とした差別を許さないという基本的な態度を、東京学芸大学として示すことが重要と考えられた。しかし、性の多様性についての取り組み状況の実態は、諸種の具体的な場面において様々なレベルにあり、それらを一挙一斉に解決することは困難であると同時に、そもそも相互理解の進展なくしては解決に向けての努力を積み上げることもできない性質の問題でもある。したがって、本部でのガイドライン制定に向けての議論においても、このガイドラインを制定することで、必要な取組・環境構築に向けた努力を積み上げるための出発点が形成されること、そこからこの問題についての学内コミュニケーションを展開されていくことが重要と確認された。その意味で、今回のガイドラインは、いわば初版であり、今後のこの問題に関する意見交換を積み上げていくための重要なツールでもある。

ガイドライン策定の作業として、令和4年1月にまずは基本的な考え方と構成案を本部において検討した。その上で、他大学の先行事例を参照しながら原案を作ることとし、2016年の国際基督教大学や2018年の早稲田大学のものも参考資料としつつ、主に国立大学のガイドライン（一番早いのは2017年の筑波大学のもの、さらに2019年の群馬大学、大阪大学、広島大学、2021年の山形大学、名古屋大学、岩手大学のもの）を参照した。それぞれのガイドラインが、それぞれの大学の規模や特性、また当該ガイドラインの限定的な目的などを踏まえたものになっており、学校教員・教育支援者養成を社会的任務とし、附属学校・幼稚園を抱える単科大学という特徴を持った本学にとって、そのまま雛形になるようなガイドラインは存在しなかったが、諸側面を参考にしつつ、原案を取りまとめた。

令和4年度前半には、本校内担当者での、さらに夏には本部全体での検討を踏まえ、秋には、特に窓口業務にあり学生と接したり、問い合わせを受けたりすることの多い事務方から意見を伺うこととした。令和4年12月には、本部においてそれらの意見を検討するとともに、令和5年1月には、これまで当該問題の直接的な受け皿となっていた側面もある学生支援センター及び保健管理センターの担当教員から、相談状況や、特に相談窓口の体制に関わってガイドラインについての意見を伺った。なお、ここまでのそれぞれの段階において、附属学校関係者からは、校長副校長会の場で意見を伺ってきている。

これらの意見を検討し、令和5年度に入って本部において最終的な案を取りまとめて、令和5年5月からは大学教員に対しての意見照会を行った。この意見照会に応じて提出された意見等について検討し、最終的に令和5年9月28日の本部会議においてガイドライン（初版）を審議決定した。

なお、ここまでの策定作業において、本部としては学生からの意見を集約していない。国立大学法人・教育機関として、まずは組織的な対応の基盤を確認することを優先し、そのため、教職員からの意見聴取により「初版」を策定した次第である。そのこともあり、策定後のガイドライン周知の機会ともするため、令和6年1月29日開催の男女共同参画フォーラムに際して、1ヶ月以上前の12月11日から、学生を含めた全学に向けてのアンケートを行うこととした。

この本学ガイドライン初版は、諸種の取り組み実態や記載の工夫という点で、不十分なところがあるろうこと、あるいは、すでに修正すべき点などもフォーラムのためのアンケートによって指摘されており、フォーラム開催時の意見も含めて、令和6年度の本部での検討を踏まえて速やかに対応したいと考えている。

今後、検討を重ねて、ガイドラインは必要・可能なタイミングで改訂を重ねるとともに、それと並行して、学内合意により環境・制度等の改善を図っていかねばならない。

(2) ガイドラインの概要

本ガイドラインは、「I 東京学芸大学における性の多様性に関する基本的な考え方」、「II 対応ガイドライン」、「III おわりに」の3部構成となっているが、「I」は前節でも述べている、附属学校・園を含むあらゆる場面において性的指向・性自認を理由とした差別を許さない、という基本的な態度を示すとともに、性の多様性についての説明を記載、また「III」が今後取り組んでいく中で改訂していくということを記しているので、対応としての具体的な部分は「II」に記載されている。

その「II」の部分は、テーマごと（対応体制、氏名・性別の情報とその管理、授業における対応、学生生活について、環境整備、カミングアウトについて、アウトティングの禁止、）に記載しており、そのうち、最初の「対応体制」のところで附属学校・園の対応について説明、また、「氏名・性別の情報とその管理」の部分は学生対象のものと、教職員対象のものの二つに分けて記載している。

また、巻末には、「相談窓口一覧」が、学外の相談窓口も含めて記載されている。

この構成は、検討の過程を反映しており、純粋にテーマ別の構成でもなければ、対象別の記述にもなっておらず、現時点で振り返るとわかりにくい、あるいは、どこに何が書かれているのか簡単に探せない印象を与えてしまっているかもしれない。策定過程に関わってきた者としては、個別的な記載内容に目をとられすぎたかもしれず、今後、また別の目で全体構成も見直していただければと考えている。他大学のガイドラインは、対象別であったり、あるいは、情報提供のための案内パンフレットであったり、いくつかのメディアに区分されている場合もある。改めて全体像を見直しながら、ガイドラインや情報提供資料等の整理を検討する必要があるだろう。みなさんのご意見・ご指摘も参考にして、本部における今後の課題としたい。

（文責：男女共同参画推進本部副本部長 中島 裕昭）

(3) 今後の課題

東京学芸大学における性の多様性に関するガイドラインは、学生および教職員一人ひとりの多様性を認め尊重し、誰もが安心して過ごすことのできる学校・職場環境の構築のため、大学における性の多様性に関する考えをまとめたものである。策定にあたり、意見照会を行ったり関係各部署と確認をしたことや、男女共同参画フォーラムで本ガイドラインを取り上げ事前アンケートにより意見をうかがったりフォーラムの参加者間で議論をしたことは、学生および教職員の中で性の多様性について改めて考えるきっかけにもなった。

しかし、大学全体でみると本ガイドラインについてはまだ十分に周知されていないようにも感じる。また、本ガイドラインでは概論にとどまっている部分が多く、多様性を認め尊重していくための具体的な対応等については踏み込めていない部分もある。より多くの学生や教職員に本ガイドラインを周知していくとともに具体的な対応等についても学べる機会などを作っていく必要がある。なお、相談や対応の流れもやや煩雑になってしまっているため、支援体制の見直しとともにガイドラインを更新していくことや、現時点で整備しきれていない点については、今後事例を積み重ねながら柔軟に対応していくことが望まれる。ガイドラインの策定はよりよい環境づくりを目指したあくまでも第一歩であり、今後も更新し続けていきたい。

(文責：男女共同参画推進本部員 萬羽 郁子)

VI 「次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の策定

(1) 新たな一般事業主行動計画の策定

次世代育成対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、令和3年4月1日～令和5年3月31日（2年間）を計画期間として取り組んできた行動計画が令和4年度末で終了となり、令和5年度から始まる新たな行動計画を策定した。

新たな計画期間は女性活躍推進法に基づく行動計画終了期間に合わせ、令和5年4月1日～令和8年3月31日の3年間とし、取り組むこととした。

なお、令和3年4月1日～令和5年3月31日までを期間とした一般事業主行動計画に基づき実施した施策と取組みの成果を根拠として東京労働局へ申請を行い、東京学芸大学として初めて「くるみん認定」を受けることができた。また、女性活躍推進法に基づく行動計画については、令和3年4月1日～令和8年3月31日までを計画期間としており、今回の行動計画から「主要な管理職である副学長・学系長のうち、1名以上を女性とする」ことを新たな目標として定め、引き続き取り組んでいるところである。



令和五年十一月二十一日

東京労働局長



貴法人の令和三年四月一日から令和五年三月三十一日までの一般事業主行動計画については、次世代育成支援対策推進法第十三条に基づく基準に適合するものであると認定しましたので、通知します。

基準適合一般事業主認定通知書

国立大学法人東京学芸大学

東京学芸大学長 國分 充 殿

様式7-7-1

※くるみん認定とは

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。（厚生労働省 Web サイトより抜粋）

【次世代育成対策推進法に基づく国立大学法人東京学芸大学一般事業主行動計画】

仕事と生活のバランスを重視した働きやすい職場環境を整備するため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和8年3月31日（3年）

2. 目標と取組内容・実施時期

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

目標1：出産・育児・介護と仕事との両立支援のための取組みを継続・推進する。

<対策>

令和5年度～

- ① 就業規則で定める各種両立支援制度のほか、ベビーシッター利用時の費用補助や定期的に人事異動を行う職種を対象とした勤務地等の希望聴取の取組みを継続
- ② 職員の育児・介護休業や時短勤務の取得事例を共有する場を設け、男性職員の育児休業の取得促進及び職員の多様な働き方のロールモデルを提示

令和6年度～

- ① 管理職を対象とした職員の両立支援マネジメント研修を実施令和3年度～ 両立支援制度をホームページや通知文書により学内に周知し、特に男性の育児休業の取得を促進

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標2：職員の健康を確保し、働きやすい環境を整備する。

<対策>

令和5年度～

- ① 「ノー残業デー」、「特別休暇（有給）による夏季一斉休暇制度」の取組みを引き続き実施
- ② ゴールデンウィークや年末年始などにおける連続的な年次有給休暇の取得促進
- ③ 在宅勤務制度を定着させるため、ホームページや通知文書による学内周知を実施

(3) その他の次世代育成支援対策に関する事項

目標3：子育てに関する社会貢献活動を推進する。

<対策>

令和5年度～

- ① キャンパス内に学外者も利用可能な授乳室の運用を継続
- ② 職員の子どもが親の職場を見学できる「子ども見学デー」の実施を継続

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく国立大学法人東京学芸大学一般事業主行動計画】

女性が活躍できる環境の整備を進め、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、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年）

2. 本学の課題

- (1) 意思決定に関わる管理職に占める女性職員の比率が、なお低い。
- (2) 附属学校教員の女性比率が、全国的な平均に対比して、なお低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：主要な管理職である副学長・学系長のうち、1名以上を女性とする。

<取組内容>

- 将来、副学長・学系長の候補者等となりうる学長補佐に女性を登用
- イベント等において経営層からメッセージを発信

目標2：附属学校教員の女性の比率を、42%に引き上げる。

<取組内容>

- 女性教員を積極的に採用
- 仕事と生活の両立を支援する取組みを継続、推進
- 女性の活躍推進を図るため、教職員への意識啓発を実施

(2) 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、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

令和4年5月1日現在

	男	女	計（人）	女性比率（%）
大学教員	41	7	48	14.6%
附属学校教員	10	2	12	16.7%
事務職員	18	5	23	21.7%
計	69	14	83	16.9%

令和5年5月1日現在

	男	女	計（人）	女性比率（%）
大学教員	41	7	48	14.6%
附属教員	10	2	12	16.7%
事務職員	20	4	24	16.7%
計	71	13	84	15.5%

VII 第9期 男女共同参画推進本部の総括と今後の課題

本白書の「はじめに」においても触れたように、「第9期」の2年間においては、女性活躍推進や次世代育成支援に関する法律の改正があり、また、令和2年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」に基づき、2021年からの毎年6月には、「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」が示されるなど、国の政策としても、すべての事業主体に対し職場改善のための更なる取組の推進を促す動きが大きくなってきている。

本本部においては、こうした動きにも目配りをしながら今期の活動を進めてきたところであり、本白書でも具体的な取組を詳しく紹介しているが、ここでは総括としてその特徴的なものに簡単に触れておきたい。

まず、「次世代育成支援対策推進法」によりその策定が義務づけられている「一般事業主行動計画」について、本学が東京労働局に提出した令和3・4年度の計画を踏まえて行った取組が、同法に基づく基準に適合したものとして令和5年12月21日に認定された。これは本学が「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けたことを証明する「くるみん認定」を取得したということであり、男性職員の育休取得率の達成状況など10項目の基準すべてをクリアしたことによりこれを実現できたことは、本本部におけるいくつかの取組に成果があったものとも受け止めている。

例えば、本本部では、令和4年度に開催した「男女共同参画フォーラム」において、有識者を招いて「男性の育休取得の促進に向けて」と題する講演を実施したほか、育休を取得した職員の経験をテーマとする教職員交流会を開催するなど、この間、認定取得にも資する取組を推進してきている。

次に、「性の多様性に関するガイドライン」を策定し、これを公表するとともに、令和5年度に開催した「男女共同参画フォーラム」においては、本学の構成員である大学・附属学校の教職員及び学生をパネリストとし、このガイドラインをテーマとするディスカッションを実施した。

また、教職員の働き方の改善、育児や介護への配慮も視野に入れて、コロナ禍の下では特例的に可能としていた「時差出勤（始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ）」について、学内規則を改正し、改めてこれを制度化することとした。

こうした取組が一定の成果を挙げる一方で、管理職の女性比率や附属学校教員の女性比率の目標達成については、依然十分とは言えない状況が続いており、引き続き本本部としても、全学的な取組を行うことで明確な成果につながるよう学内関係者に働きかけていくこととしたい。

今期は、社会が少しずつコロナ禍以前の状況を取り戻していく中で、本本部としてもできる限りの取組を進めてきたところであり、引き続き次期（2024・2025年度）においても、これまでの成果を活かしながら活動を活性化させ、可能な限り働き方改革・職場環境の改善を実現していきたい。

（文責：男女共同参画推進本部長 坂本 淳一）

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2 男女共同参画推進本部運営会議開催記録

①2022年度

(第1回) 日 時 2022年5月30日(月) 10時30分～11時40分

【議題】

1. 第9期男女共同参画推進本部発足
副本部長の選出
2. 第9期男女共同参画推進本部について
3. 今年度の役割分担について
4. 2022年度予算について
5. 性の多様性に関するガイドラインの策定について
6. ベビーシッター派遣事業割引券制度について

【報告】

1. 2021年度収支決算報告
2. 2022年版 白書について

(第2回) 日 時 2022年7月11日(月) 10時30分～11時10分

【議題】

1. 性の多様性に関するガイドラインの策定について
2. 令和4年開催 男女共同参画フォーラムについて

【報告】

1. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律及び関係省令等の施行に伴うハラスメント防止のために講ずべき措置について

(第3回) 日 時 2022年9月5日(月) 10時30分～11時10分

【議題】

1. 性の多様性に関するガイドラインの策定について
2. 令和4年開催 男女共同参画フォーラムについて
3. 教職員交流会について

【報告】

1. 『OPGE 通信』Vol.47(7月発行)印刷代について

(第4回) 日 時 2022年10月27日(木) 10時30分～11時10分

【議題】

1. 令和4年開催 男女共同参画フォーラムについて
2. 『OPGE 通信』Vol.48の発行について

<掲載内容>

- ・育児等に関するコラム(芸スポ・相田先生)
- ・教職交流会
- ・男女共同参画フォーラム(申込フォーム付)
- ・育児休業等規則の改正内容
- ・育児支援補助員お知らせ

【報告】

1. 性の多様性に関するガイドライン（案）について
2. 教職員交流会について
3. 学芸フロンティア科目Hについて
4. くるみん申請の進捗状況について
5. OPGE 助成事業に関する内規の廃止について

（第5回）日 時 2022年12月20日（火）13時～13時40分

【議題】

1. 性の多様性に関するガイドライン（案）各課からの添削内容について
2. 第2回 教職交流会について

【報告】

1. 令和4年度予算執行状況について
2. 『OPGE 通信』Vol.48（10月発行）の印刷代について
3. 教職交流会及びフォーラムのアンケート結果について

（第6回）日 時 2023年3月14日（火）～3月17日（金）書面審議

【議題】

1. 一般事業主行動計画の策定について
2. 令和4年度委員会等活動報告書について
3. 令和4年度事業報告書について
4. 2023年度「育児・介護・看護等支援補助員制度」の予定及び2022年度の利用状況等について

【報告】

1. 利用状況等について
 - ・ベビーシッター割引券
 - ・病後児保育補助制度
2. 大学入学共通テスト実施時の託児保育について
3. 令和5年度事業計画書の提出について
4. 第2回教職員交流会のアンケート結果について
5. 全学共通スペース利用について
6. 性の多様性に関するガイドライン（案）の進捗状況について

②2023年度

（第1回）日 時 2023年5月26日（金）10時30分～11時00分

【議題】

1. 第9期男女共同参画推進本部について
副本部長の選出
2. 今年度の役割分担について
3. 学芸の森保育園運営委員会委員の選出について
4. 性の多様性に関するガイドラインの策定について
5. 2023年度予算について

【報告】

1. 2022年度収支決算報告

2. 両立支援制度のお知らせについて
 - ・病後児保育補助制度
 - ・ベビーシッター割引券
 - ・学会参加時託児利用補助制度
3. 東大和市男女共同参画推進審議会審議委員の選出について
4. くるみん申請について

(第2回) 日 時 2023年9月28日(木) 10時30分～10時55分

【議題】

1. 性の多様性に関するガイドラインに寄せられた意見を踏まえた対応について
2. 第1回 教職員交流会について
3. 令和5年開催 男女共同参画フォーラムについて
4. 2023年度「育児・介護・看護等支援補助員制度」新規申請者に係る経費配分について

(第3回) 日 時 2023年12月26日(火) 15時00分～15時30分

【議題】

1. 2024年度版白書の編集について
2. 2023年度第2回教職員交流会について
3. 『OPGE通信』Vol.51の発行について
4. 管理職に占める女性割合に係る目標設定について

【報告】

1. 男女共同参画フォーラム準備状況について
2. 令和5年度予算執行状況について
3. 第1回教職員交流会のアンケート結果について

(第4回) 日 時 2024年3月14日(木)～3月21日(木) 書面審議

【議題】

1. 2024年版『白書』について
2. 令和5年度委員会等活動報告書について
3. 令和5年度事業報告書について
4. 2024年度「育児・介護・看護等支援補助員制度」の予定及び2023年度の利用状況等について

【報告】

1. 利用状況等について
 - ・ベビーシッター割引券
 - ・病後児保育補助制度
2. 大学入学共通テスト実施時の託児保育について
3. 令和6年度事業計画書の提出について
4. アンケート結果について
 - ・第27回男女共同参画フォーラム
 - ・第2回教職員交流会
5. 全学共通スペース利用について

資料3 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

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. 11. 19）

平 28. 6. 1（28. 6. 1）

令 3. 8. 11（3. 8. 11）

令 4. 4. 27（4. 4. 27）

令 5. 3. 20（5. 4. 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。）の講座又は機構（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 9 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。

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）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）又は 事務職員の事務処理にかかわる補助業務

（申請手続）

第 5 条 補助員の配置を希望する場合は、次の各号に定める者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。

- (1) 学系に所属する大学教員 所属の学系長
- (2) 教職大学院に所属する大学教員 教職大学院長
- (3) 機構に所属する大学教員 所属の機構長
- (4) 附属学校教員 所属の学校（園）長
- (5) 事務職員 所属の課（室）長

（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 補助員の給与については、非常勤職員就業規則の定めるところによる。

2 補助員に、通勤に要する運賃の額に相当する額を支給する。ただし、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支給しない。

(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。

この要項は、令和3年8月11日から施行し、令和3年4月1日から適用する。

この要項は、令和4年4月27日から施行し、令和4年4月1日から適用する。

この要項は、令和5年4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募集案内(2023年度)

東京学芸大学 男女共同参画推進本部

2023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

2023年1月20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。)の承諾を得たうえで、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、2023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。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)、学部を卒業した者の場合は1,072円、大学院生(在籍中及び修了も含む)の場合は1,200円とします。*学部生等の時給は東京都の最低賃金額に相当するため年度途中に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

2023年4月1日～2024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> ①②男女共同参画推進本部 HP で様式をダウンロードしてください。

①「育児・介護・看護等支援補助員制度利用申請書」

② 補助員候補者の履歴書

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、難しい場合は人事課職員係までご相談ください。

7. 申請締切

2023年2月28日(火) 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へ通知します。

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人事課職員係に提出してください。

問合せ・提出先： ご不明な点は、人事課職員係までお問い合わせください。

総務部人事課職員係（本部棟4階） 〒184-8501 東京都小金井市貫井北町4-1-1

TEL: 042-329-7126 E-mail: shien1@u-gakugei.ac.jp

男女共同参画推進本部 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】](#) > [男女共同参画推進本部 HP](#)

又は  で検索

資料5 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

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^{ふりがな}（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^{ふりがな}**

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）

※R5.4.1 時点の学年及び年齢を記入ください。

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（男女共同参画推進本部 HP より「補助員制度申請用履歴書」をダウンロード）
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（おおまかな希望で結構です）

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

資料6 ベビーシッター割引制度利用要領

ベビーシッター派遣事業割引券利用要領

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)から使用枚数×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。

【割引券の利用条件、割引金額等】

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を補助する事業です。

②利用対象者

本学のすべての教職員(常勤以外の教職員も含む)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。

全国保育サービス協会 HP: 割引券取扱事業者一覧

URL: http://acsa.jp/htm/babysitter/ticket_handling_list.htm

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も該当します。
- ・利用者の家庭内での保育や世話、ベビーシッターによる保育等施設への送迎を依頼する場合には限りません(ベビールーム等、利用者の家庭以外での保育や世話には使用できません)。

⑥利用可能枚数

対象児童1人につき1日(回)2枚、1申請10枚、1家庭につき1か月に24枚、年間60枚まで(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(回)1枚、年度内4枚まで)利用できます。

※発行枚数に限度があるため、利用枚数が上限に達した場合は、利用期間内であっても交付を終了する事があります。

⑦サービス対象

利用料金が1回につき使用枚数×2,200円以上のサービスを対象とします。なお、この場合における利用料金には、交通費などサービス提供に付随する料金は含みません。

⑧申請方法

事前に、「割引券取扱事業者一覧」のベビーシッター事業者と契約してください。男女共同参画推進本部ホームページから申込書をダウンロードのうえ記入し、「ベビーシッター事業者の利用契約書（申込書）」の写しを添付のうえ、人事課職員係までメールで申請してください。2回目以降はメール連絡のみで申請可能です。

◎ベビーシッター会社の利用契約書（申込書）に次の項目が記載されているかご確認ください。

- ・ベビーシッター事業者の住所・名前・代表者名 ・教職員の住所・氏名
- ・サービス内容・料金 ・その他必要な事項

※WEB上の申請で、紙の契約書がない場合、契約者名の入ったWEBの画面のコピーをご用意ください。

⑨ご利用方法

ベビーシッター事業者にサービスを申し込む際、「ベビーシッター派遣事業割引券」利用の旨を必ずお伝えください。※令和4年度より紙による割引券から電子割引券に変更となりました。事前に電子割引券を人事課職員係より提供いたしますので、利用時に利用者のスマートフォン（以下、スマホ）に割引券画面を表示の上、手続きを進めてください。

詳細については、別途割引券画面操作マニュアル（利用者向け）を参照してください。

【注意事項】

- ・本学での就業時間中（通勤時間を含む）に保育や送迎が必要となる場合にご利用いただけます。
- ・電子化に伴い、割引券の再発行及び返却ができなくなりましたので、必要な枚数分だけ申請するようにしてください。
- ・保育サービスの詳細はベビーシッター事業者に直接ご確認ください。
- ・割引券は、所得税法上利用者の「非課税所得」となります。
- ・義務教育就学前の双子児等多胎児の場合、利用料金の一部又は全部を助成する事業があります。詳細はお問い合わせください。

*ベビーシッター派遣事業の取り扱いについて詳細は下記の内閣府 HP をご覧ください。

URL: https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/sitter_atsukai.html

*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。

ベネフィットステーション HP

URL: https://bs.benefit-one.co.jp/bs/pages/bs/top/top_faces でご確認ください。

ご不明な点は下記までお問い合わせください。

【申請先・問い合わせ】

総務部人事課職員係（本部棟4階）

Tel : 042-329-7126 Mail : shien1@u-gakugei.ac.jp

男女共同参画推進本部 HP URL <http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/>

資料7 ベビーシッター割引券申込書

ベビーシッター割引券申込書

令和 年 月 日

(ふりがな)

申込者氏名.....

(所属先)

ベビーシッター割引券を下記の日時に利用したいので、制度利用要領の利用条件を確認したうえで申し込みます。

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) 年 月 日	歳 (小学 年生) 年 月 日	歳 (小学 年生) 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			

(※) 利用できる年齢は小学校3年生まで。(障害をお持ちのお子さんは小学校6年生まで利用できます。その場合は、証明書等のコピーを添付願います。)

○ベビーシッター利用予定日・割引券申込枚数

令和 年 月 日 / 令和 年 月 日 / 令和 年 月 日

ベビーシッター割引券申込枚数合計 _____ 枚 (対象児童一人につき1日2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、ご利用前に人事課職員係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にてご提出ください。(本人確認のため)
2. 割引券は人事課職員係での手続き後、お送りいただいたメールに返送の形でお渡します。手続きに時間を要する場合がありますので余裕を持ってお申込みください。
3. 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・ご所属を人事課職員係までお知らせいただくだけで申込みできます。

【提出先】

総務部人事課職員係 (本部棟4階)

〒184-8501 東京都小金井市貫井北町 4-1-1

TEL: 042-329-7126 E-mail: shien1@u-gakugei.ac.jp

資料8 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 ＜病後児保育利用補助制度＞

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、小学校3年生までの子どもを養育している方。

【助成内容】

教職員が病後児保育サービスを利用した場合の料金の一部補助

【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、一日に最大3,000円、1年度内原則 **8,000円まで**補助します。ただし、**先着順に受け付け、予算上限に達した場合、受付を締め切ります。**
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。
- 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。

《注意事項》

- ◆ 補助金は、後日振り込みます。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名、支払金額、サービス利用期日が明記された領収書の原本の提出が必要です。
- ◆ 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)に人事課職員係にご提出ください。

【問い合わせ・提出先】 東京学芸大学総務部人事課職員係
〒184-8501 東京都小金井市貫井北町4-1-1(本部棟4階)
TEL: 042-329-7126
E-mail: shien1@u-gakugei.ac.jp
URL: <http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/>

資料9 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 國分 充 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

(ふりがな)
氏名 申請者との続柄
住所

- ・利用日時及び料金 令和.....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）に人事課職員係にご提出ください。

人事課職員係から受理・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旅費等の振込口座に払い込まれます。

当日の出勤を確認するために、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】

東京学芸大学総務部人事課職員係（本部棟 4 階）

〒184-8501 東京都小金井市貫井北町 4-1-1

TEL: 042-329-7126 E-mail : shien1@u-gakugei.ac.jp

資料 10 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 9 月 16 日〕
制 定

改正（施行）令 2. 7. 9（2. 7. 9）

（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）を人事課に提出する。

（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人事課に提出する。

- (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 人事課は、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、速やかにその旨を人事課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。

附 則（令 2. 7. 9）（抄）

この要項は、令和 2 年 4 月 1 日から適用する。

資料 11 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. 支援対象者

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、その会場に提供される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。

4. 子どもの年齢（学年）

小学校6年生以下

5. 支援内容

会場に提供される託児サービスの利用料金の補助

6. 申し込み方法

利用申請書を学会参加時の1週間前までに人事課職員係（shien1@u-gaugei.ac.jp）宛にメールにて提出します。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。

* 学会参加時の託児利用補助制度申請書（Word）

7. 請求方法

託児終了後、下記書類を人事課職員係へ学会終了後1週間以内に学内便などで提出して下さい。

* 学会参加時の託児利用補助制度請求書（Word）

* 託児サービス領収書（コピー不可）

- * 参加した学会の名称と日時が分かる資料のコピー
- * 学会参加時の参加証（名札等）または参加証明証等のコピー

8. 利用期間 2024年3月31日 まで

<お問い合わせ・提出先>

東京学芸大学総務部人事課職員係（本部棟4階）

〒184-8501 東京都小金井市貫井北町4-1-1

TEL: 042-329-7126 E-mail: shien1@u-gakugei.ac.jp

男女共同参画推進本部 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】 > 男女共同参画推進本部 HP

資料 12 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 13 国立大学法人東京学芸大学男女共同参画推進本部要項

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)
	令 2. 7. 9	(2. 7. 9)
	令 4. 4. 14	(4. 4. 14)

（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 若干名
- (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 号の本部員の中から学長が指名し、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。

（庶務）

第 6 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 7 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8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。

附 則（令2. 7. 9）（抄）

- 1 令和2年4月1日から適用する。
- 2 男女共同参画支援室コーディネーターの取扱い（平成26年3月26日制定）及び男女共同参画支援室カウンセラーの取扱い（平成26年3月26日制定）は廃止する。

附 則（令4. 4. 14）（抄）

令和4年4月1日から適用する。

資料 14 男女共同参画推進本部構成員

第9期 男女共同参画推進本部構成員

任期：2022年4月1日～2023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	副学長（職指定）4条(1)	副学長（財務・労務担当） ・事務局長	坂本 淳一
副本部長	理事（職指定）4条(1)	理事・副学長（全体統括・ 総務担当）	中島 裕昭
本部員	学長委嘱 4条(2)	総合教育科学系 生活科学講座	萬羽 郁子
本部員	学長委嘱 4条(2)	人文社会科学系 社会科学講座	梅山 佐和
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)	芸術・スポーツ科学系 美術・書道講座	尾関 幸
本部員	学長委嘱 4条(2)	附属学校運営部	関田 義博
本部員	学長委嘱 4条(3)	総務部総務課	松本 明日香

<事務>

担当庶務	人事課職員係	渡部 雪華
		伊藤 三貴

第9期 男女共同参画推進本部構成員

任期：2023年4月1日～2024年3月31日

<本部員> (7人)

職名	要項上区分	所属等	氏名
本部長	副学長（職指定）4条(1)	副学長（財務・労務担当） ・事務局長	坂本 淳一
副本部長	理事（職指定）4条(1)	理事・副学長（全体統括・ 総務担当）	中島 裕昭
本部員	学長委嘱 4条(2)	総合教育科学系 生活科学講座	萬羽 郁子
本部員	学長委嘱 4条(2)	人文社会科学系 社会科学講座	梅山 佐和
本部員	学長委嘱 4条(2)	芸術・スポーツ科学系 美術・書道講座	尾関 幸
本部員	学長委嘱 4条(2)	附属学校運営部	関田 義博
本部員	学長委嘱 4条(3)	財務・研究推進部財務課	千葉 彩子

<事務>

担当庶務	人事課職員係	渡部 雪華
		伊藤 三貴

資料15 男女共同参画の進捗状況に関するデータ

2023.10.1現在

VI-1 役員数・教職員数

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	5	4	1	20.0%
監事	0	0	0	0.0%
監事(非常勤)	2	1	1	50.0%
計	8	6	2	25.0%

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	計	男	女	女性比率
事務局	0	0	0	0.0%	222	136	86	38.7%	0	0	0	0.0%	222	136	86	38.7%
各学系	201	145	56	27.9%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	201	145	56	27.9%
教職大学院	36	23	13	36.1%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	36	23	13	36.1%
機構	38	21	17	44.7%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	38	21	17	44.7%
附属学校運営部	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	1	0	0.0%	1	1	0	0.0%
附属学校	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	319	200	119	37.3%	319	200	119	37.3%
在外教育施設派遣教員	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	19	14	5	26.3%	19	14	5	26.3%
合計	275	189	86	31.3%	222	136	86	38.7%	339	215	124	36.6%	836	540	296	35.4%

VI-2 外国人教師

	計	男	女	女性比率
外国人教師	2	0	2	100.0%

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	6	5	1	16.7%
部局長会	21	20	1	4.8%
経営協議会	15	13	2	13.3%
教育研究評議会	26	24	2	7.7%

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)	41	34	7	17.1%
附属学校教員	19	16	3	15.8%
事務系職員	24	20	4	16.7%
教育研究評議会評議員	8	7	1	12.5%
計	92	77	15	16.3%

2023.10.1現在

VI-5 大学教員の在職状況

VI-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	4	3	1	25.0%	10	6	4	40.0%
人文社会科学系	4	3	1	25.0%	16	9	7	43.8%
自然科学系	4	4	0	0.0%	12	12	0	0.0%
芸術・スポーツ科学系	4	2	2	50.0%	11	8	3	27.3%
教職大学院	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%
計	17	13	4	23.5%	49	35	14	28.6%

VI-5-2 教室主任、プログラム代表

<教育学部>

	計	男	女	女性比率
総合教育科学系	7	4	3	42.9%
人文社会科学系	3	3	0	0.0%
自然科学系	4	4	0	0.0%
芸術・スポーツ科学系	5	4	1	20.0%
教育学計	19	15	4	21.1%
総合教育科学系	2	2	0	0.0%
人文社会科学系	2	1	1	50.0%
自然科学系	1	1	0	0.0%
芸術・スポーツ科学系	2	2	0	0.0%
教養系計	7	6	1	14.3%
計	26	21	5	19.2%

<大学院教育学研究科>

●教職大学院

	計	男	女	女性比率
学校組織マネジメント	3	1	2	66.7%
総合教育実践	17	14	3	17.6%
国語教育	15	6	9	60.0%
社会科教育	23	18	5	21.7%
数学教育	16	14	2	12.5%
理科教育	23	21	2	8.7%
音楽教育	14	11	3	21.4%
美術・工芸教育	11	10	1	9.1%
書道教育	3	3	0	0.0%
保健体育教育	12	10	2	16.7%
技術教育	5	5	0	0.0%
家庭科教育	6	0	6	100.0%
英語教育	9	5	4	44.4%
情報教育	8	8	0	0.0%
幼児教育	4	1	3	75.0%
養護教育	4	1	3	75.0%
特別支援教育高度化	11	7	4	36.4%
学校教育課題	6	2	4	66.7%
国際理解・多文化共生教育	4	0	4	100.0%
環境教育	4	3	1	25.0%
計	198	140	58	29.3%

●修士課程

	計	男	女	女性比率
次世代日本型教育システム研究開発	1	1	0	0.0%
教育AI研究	1	1	0	0.0%
臨床心理学	1	0	1	100.0%
教育協働研究	1	1	0	0.0%
計	4	3	1	25.0%

VI-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	6	5	1	16.7%	10	6	4	40.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	17	11	6	35.3%
	教育心理学講座	4	4	0	0.0%	5	1	4	80.0%	3	1	2	66.7%	0	0	0	0.0%	12	6	6	50.0%
	生活科学講座	1	0	1	100.0%	3	0	3	100.0%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	6	0	6	100.0%
	特別支援科学講座	2	2	0	0.0%	3	2	1	33.3%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	7	4	3	42.9%
	総合教育学系 計	13	11	2	15.4%	21	9	12	57.1%	8	1	7	87.5%	0	0	0	0.0%	42	21	21	50.0%
人文社会科学系	外国語・外国文化研究講座	8	5	3	37.5%	5	1	4	80.0%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	15	6	9	60.0%
	社会科学講座	7	5	2	28.6%	4	3	1	25.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	12	8	4	33.3%
	人文科学講座	12	10	2	16.7%	7	6	1	14.3%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	19	16	3	15.8%
	日本語・日本文学研究講座	6	4	2	33.3%	4	1	3	75.0%	3	1	2	66.7%	0	0	0	0.0%	13	6	7	53.8%
	人文社会科学系 計	33	24	9	27.3%	20	11	9	45.0%	6	1	5	83.3%	0	0	0	0.0%	59	36	23	39.0%
自然科学系	基礎自然科学講座	7	6	1	14.3%	7	6	1	14.3%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	14	12	2	14.3%
	技術・情報科学講座	5	5	0	0.0%	3	3	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	8	8	0	0.0%
	広域自然科学講座	8	7	1	12.5%	5	5	0	0.0%	5	4	1	20.0%	0	0	0	0.0%	18	16	2	11.1%
	数学講座	6	5	1	16.7%	4	1	3	75.0%	2	2	0	0.0%	1	1	0	0.0%	14	12	2	14.3%
	自然科学系 計	26	23	3	11.5%	20	18	2	10.0%	7	6	1	14.3%	1	1	0	0.0%	54	48	6	11.1%
芸術・スポーツ科学系	音楽・演劇講座	8	7	1	12.5%	5	3	2	40.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	13	10	3	23.1%
	健康・スポーツ科学講座	8	8	0	0.0%	8	8	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	17	16	1	5.9%
	美術・書道講座	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%
	養護教育講座	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	2	0	2	100.0%
	芸術・スポーツ科学系 計	26	23	3	11.5%	16	14	2	12.5%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	44	37	7	15.9%
教職大学院	教育実践創成講座	22	16	6	27.3%	12	6	6	50.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	35	22	13	37.1%
	教職大学院 計	22	16	6	27.3%	12	6	6	50.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	35	22	13	37.1%
学系に所属していない教員	講座に所属しない教員	3	3	0	0.0%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	5	4	1	20.0%
	学系に所属していない教員 計	3	3	0	0.0%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	5	4	1	20.0%
	計	123	100	23	18.7%	91	59	32	35.2%	24	8	16	66.7%	1	1	0	0.0%	239	168	71	29.7%

<機構>

機構	センター等	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
大学教育研究基盤センター機構	国際交流/留学生センター	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%
	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%
	ICT/情報基盤センター	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	2	0	0.0%
	学生支援センター	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	2	0	2	100.0%
	大学教育研究基盤センター機構 計	5	4	1	20.0%	5	0	5	100.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	11	4	7	63.6%
現職教員支援センター機構	環境教育研究センター	2	2	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3	2	1	33.3%
	特別支援教育・教育臨床サポートセンター	4	4	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	4	4	0	0.0%
	理科教員高度支援センター	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%
	現職教員支援センター機構 計	6	6	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	7	6	1	14.3%
先端教育人材育成推進機構	高校教育開発推進ユニット	1	1	0	0.0%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3	1	2	66.7%
	教育実習グループ	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	2	0	0.0%	2	2	0	0.0%
	次世代教育研究グループ	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	2	0	0.0%
	国際教育グループ	3	2	1	33.3%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	5	3	2	40.0%
	先端教育人材育成推進機構 計	0	0	0	0.0%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	0	2	100.0%
教育インキュベーション推進機構	こどもの学び困難支援センター	6	5	1	16.7%	6	1	5	83.3%	0	0	0	0.0%	2	2	0	0.0%	14	8	6	42.9%
	OECD日本共同研究プロジェクト	1	1	0	0.0%	1	0	1	100.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3	2	1	33.3%
	教育インキュベーション推進機構 計	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	1	0	1	100.0%	1	0	1	100.0%	3	1	2	0.0%
	教育インキュベーション推進機構 計	1	1	0	0.0%	2	1	1	50.0%	2	1	1	50.0%	1	0	1	100.0%	6	3	3	50.0%
	計	18	16	2	11.1%	14	2	12	85.7%	3	1	2	66.7%	3	2	1	33.3%	38	21	17	44.7%

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
	141	116	25	17.7%	105	61	44	41.9%	27	9	18	66.7%	4	3	1	25.0%	277	189	88	31.8%

VI-5-4 学系別集計表

学系 合計	常勤教員			
	計	男	女	女性比率
総合教育学系	42	21	21	50.0%
人文社会科学系	59	36	23	39.0%
自然科学系	54	48	6	11.1%
芸術・スポーツ科学系	44	37	7	15.9%
教職大学院	35	22	13	37.1%
機構	38	21	17	44.7%
合計	272	185	87	32.0%

VI-5-5 2023年度学系・教室別集計表

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	7	5	2	28.6%	
	学校心理	9	6	3	33.3%	カウンセリング	4	1	3	75.0%	
	幼児教育	3	1	2	66.7%						
	国際教育	3	0	3	100.0%						
	特別支援教育	9	6	3	33.3%						
	家庭科	6	0	6	100.0%						
	環境教育	5	4	1	20.0%						
	計	45	26	19	42.2%	計	11	6	5	45.5%	
人文社会科学系	国語科	15	6	9	60.0%	ソーシャルワーク	4	3	1	25.0%	
	英語科	9	5	4	44.4%	多文化共生教育	11	6	5	45.5%	
	社会科	21	16	5	23.8%						
	計	45	27	18	40.0%	計	15	9	6	40.0%	
自然科学系	数学科	16	14	2	12.5%	情報教育	3	3	0	0.0%	
	情報科	4	4	0	0.0%						
	理科	27	24	3	11.1%						
	技術科	5	5	0	0.0%						
	計	52	47	5	9.6%	計	3	3	0	0.0%	
芸術科・スポーツ系	音楽科	13	11	2	15.4%	表現教育	3	1	2	66.7%	
	美術科	12	11	1	8.3%	生涯スポーツ	5	5	0	0.0%	
	書道科	3	3	0	0.0%						
	保健体育科	14	12	2	14.3%						
	養護教育	3	0	3	100.0%						
	計	45	37	8	17.8%	計	8	6	2	25.0%	
学校教育系 合計		187	137	50	26.7%	学校支援系 合計		37	24	13	35.1%

VI-5-6 2023年度大学院・プログラム等別集計表

	プログラム・サブプログラム	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
教職大学院	学校組織マネジメント	2	1	1	50.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3	1	2	66.7%
	総合教育実践	7	7	0	0.0%	10	7	3	30.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	17	14	3	17.6%
	国語教育	7	4	3	42.9%	5	1	4	80.0%	3	1	2	66.7%	0	0	0	0.0%	15	6	9	60.0%
	社会科教育	15	12	3	20.0%	8	6	2	25.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	23	18	5	21.7%
	数学教育	7	6	1	14.3%	6	5	1	16.7%	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	15	13	2	13.3%
	理科教育	9	8	1	11.1%	9	8	1	11.1%	3	2	1	33.3%	0	0	0	0.0%	21	18	3	14.3%
	音楽教育	9	8	1	11.1%	5	3	2	40.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	14	11	3	21.4%
	美術・工芸教育	8	7	1	12.5%	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	10	9	1	10.0%
	書道教育	1	1	0	0.0%	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3	3	0	0.0%
	保健体育教育	9	8	1	11.1%	2	2	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	12	10	2	16.7%
	技術教育	4	4	0	0.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	5	5	0	0.0%
	家庭科教育	2	0	2	100.0%	2	0	2	100.0%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	6	0	6	100.0%
	英語教育	6	4	2	33.3%	3	1	2	66.7%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	9	5	4	44.4%
	情報教育	5	5	0	0.0%	2	2	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	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	3	0	3	100.0%
	特別支援教育高度化	5	5	0	0.0%	3	2	1	33.3%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	10	7	3	30.0%
	学校教育課題	2	1	1	50.0%	3	2	1	33.3%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	6	4	2	33.3%
国際理解・多文化共生教育	1	0	1	100.0%	2	0	2	100.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	4	0	4	100.0%	
環境教育	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%	
計		104	84	20	19.2%	68	45	23	33.8%	17	6	11	64.7%	0	0	0	0.0%	190	135	55	28.9%

	専攻・プログラム	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
修士課程	次世代日本型教育システム研究開発専攻	11	6	5	45.5%	9	6	3	33.3%	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	12	12	0	0.0%	11	6	5	45.5%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	23	18	5	21.7%
	教育支援協働実践開発専攻 臨床心理学	4	4	0	0.0%	2	0	2	100.0%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	8	4	4	50.0%
	教育支援協働実践開発専攻 教育協働研究	11	11	0	0.0%	10	4	6	60.0%	3	2	1	33.3%	0	0	0	0.0%	24	17	7	29.2%
計		38	33	5	13.2%	32	16	16	50.0%	5	2	3	60.0%	0	0	0	0.0%	75	51	24	32.0%

VI-6 職員数

VI-6-1 常勤職員数 職種別

	計	男	女	女性比率
事務職員	204	123	81	39.7%
技術職員	14	12	2	14.3%
看護師	2	0	2	100.0%
その他(農場作業員、調理師)	2	1	1	50.0%
計	222	136	86	38.7%

VI-6-2 非常勤職員数 職種別

	計	男	女	女性比率
事務補佐員	99	9	90	90.9%
技術補佐員	8	4	4	50.0%
労務補佐員	29	19	10	34.5%
給食作業補佐員	16	1	15	93.8%
教務補佐員	9	1	8	88.9%
研究員等	0	0	0	0.0%
研究補助員等	4	2	2	50.0%
継続雇用非常勤職員	4	2	2	50.0%
計	169	38	131	77.5%

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	24	20	4	16.7%	132	96	36	27.3%
副課長・専門員	25	20	5	20.0%				
係長・専門職員	83	56	27	32.5%	86	38	48	55.8%
主任	22	4	18	81.8%				
一般	64	34	30	46.9%				
計	218	134	84	38.5%	218	134	84	38.5%

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	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%
総務部(附属学校課を除く)	52	28	24	46.2%	22	5	17	77.3%
附属学校課(附属学校を除く)	7	3	4	57.1%	1	0	1	100.0%
附属学校	17	9	8	47.1%	66	23	43	65.2%
財務・研究推進部	68	48	20	29.4%	48	7	41	85.4%
学務部	69	42	27	39.1%	29	3	26	89.7%
経営企画室	3	3	0	0.0%	1	0	1	100.0%
監査室	3	2	1	33.3%	0	0	0	0.0%
保健管理センター	2	0	2	100.0%	2	0	2	100.0%
計	222	136	86	38.7%	169	38	131	77.5%

VI-6 職員数 ②

VI-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
幼稚園	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
小学校※	7	4	3	42.9%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	8	5	3	37.5%
中学校	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	2	0	0.0%
高等学校	3	1	2	66.7%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3	1	2	66.7%
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	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	0	2	100.0%
計	16	8	8	50.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	17	9	8	47.1%

※竹早地区は小学校に含む

	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				研究補助員等				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
幼稚園	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%	2	0	2	100.0%
小学校※	8	3	5	62.5%	13	8	5	38.5%	16	1	15	93.8%	5	0	5	100.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	43	12	31	72.1%
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%	0	0	0	0.0%	7	3	4	57.1%
高等学校	0	0	0	0.0%	3	3	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3	3	0	0.0%
国際中等教育学校	4	1	3	75.0%	3	2	1	33.3%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	8	3	5	62.5%
特別支援学校	0	0	0	0.0%	3	2	1	33.3%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3	2	1	33.3%
計	15	4	11	73.3%	27	18	9	33.3%	16	1	15	93.8%	7	0	7	100.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	66	23	43	65.2%

※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				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				
学務部	26	1	25	96.2%	3	0	3	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	2	0	0.0%	31	3	28	90.3%
総務部(附属学校を除く)	18	3	15	83.3%	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%	4	2	2	50.0%	1	0	1	100.0%	23	5	18	78.3%
附属学校	15	4	11	73.3%	0	0	0	0.0%	27	18	9	33.3%	16	1	15	93.8%	7	0	7	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	66	23	43	65.2%
財務・研究推進部	39	1	38	97.4%	5	4	1	20.0%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	48	7	41	85.4%
経営企画室	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%	1	0	1	100.0%
計	99	9	90	90.9%	8	4	4	50.0%	29	19	10	34.5%	16	1	15	93.8%	9	1	8	88.9%	0	0	0	0.0%	4	2	2	50.0%	4	2	2	50.0%	169	38	131	77.5%

VI-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

VI-7-1 附属学校運営部長・附属学校運営参事・附属学校教員数

	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(併任含む)	11	11	0	0.0%
副校長	12	10	2	16.7%
教諭・養護教諭・栄養教諭	311	189	122	39.2%
在外教育施設派遣教員	20	14	6	30.0%
計	358	228	130	36.3%

※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	20	7	25.9%	0	0	0	0.0%	7	4	3	42.9%
小金井小学校	26	19	7	26.9%	0	0	0	0.0%	8	5	3	37.5%
大泉小学校	31	21	10	32.3%	5	4	1	20.0%	6	3	3	50.0%
竹早小学校	19	13	6	31.6%	0	0	0	0.0%	4	1	3	75.0%
小学校 計	103	73	30	29.1%	5	4	1	20.0%	25	13	12	48.0%
世田谷中学校	24	18	6	25.0%	0	0	0	0.0%	4	2	2	50.0%
小金井中学校	22	13	9	40.9%	0	0	0	0.0%	12	7	5	41.7%
竹早中学校	22	13	9	40.9%	0	0	0	0.0%	14	8	6	42.9%
中学校 計	68	44	24	35.3%	0	0	0	0.0%	30	17	13	43.3%
高等学校	55	37	18	32.7%	0	0	0	0.0%	15	7	8	53.3%
国際中等教育学校	52	26	26	50.0%	12	8	4	33.3%	35	25	10	28.6%
幼稚園(小金井園舎)	9	1	8	88.9%	0	0	0	0.0%	4	0	4	100.0%
幼稚園(竹早園舎)	4	0	4	100.0%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%
幼稚園 計	13	1	12	92.3%	0	0	0	0.0%	5	0	5	100.0%
特別支援学校	32	18	14	43.8%	3	2	1	33.3%	8	3	5	62.5%
計	323	199	124	38.4%	20	14	6	30.0%	118	65	53	44.9%

VI-8 役員及び職員別総表

VI-8-1 役員及び教職員別集計表

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				事務職員等			
	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
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	0.0%	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	0.0%	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	0.0%	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	0.0%	2	1	1	50.0%	326	242	84	25.8%	356	230	126	35.4%	221	146	75	33.9%
2018年度	1	1	0	0.0%	4 [4]	4 [4]	0	0.0%	2	1	1	50.0%	317	238	79	24.9%	372	242	130	34.9%	217	144	73	33.6%
2019年度	1	1	0	0.0%	4 [4]	4 [4]	0	0.0%	2	1	1	50.0%	303	224	79	26.1%	365	240	125	34.2%	216	141	75	34.7%
2020年度	1	1	0	0.0%	5 [3]	4 [3]	1 [0]	25.0%	2	1	1	50.0%	284	206	78	27.5%	355	225	130	36.6%	212	136	76	35.8%
2021年度	1	1	0	0.0%	5 [3]	4 [3]	1 [0]	25.0%	2	1	1	50.0%	273	197	76	27.8%	357	225	132	37.0%	212	133	79	37.3%
2022年度	1	1	0	0.0%	5 [3]	4 [3]	1 [0]	25.0%	2	1	1	50.0%	263	189	74	28.1%	357	223	134	37.5%	214	132	82	38.3%
2023年度	1	1	0	0.0%	5 [3]	4 [3]	1 [0]	25.0%	2	1	1	50.0%	278	190	88	31.7%	358	228	130	36.3%	216	130	86	39.8%

※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。

※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。

※事務職員等には、役員(理事・副学長)及び契約職員を含めず。

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
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%
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%
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%
2020年度	196	124	72	36.7%	12	10	2	16.7%	1	0	1	100.0%	3	2	1	33.3%	212	136	76	35.8%
2021年度	196	122	74	37.8%	11	9	2	18.2%	2	0	2	100.0%	3	2	1	33.3%	212	133	79	37.3%
2022年度	199	121	78	39.2%	11	9	2	18.2%	2	0	2	100.0%	2	2	0	0.0%	214	132	82	38.3%
2023年度	200	118	82	41.0%	12	10	2	16.7%	2	0	2	100.0%	2	2	0	0.0%	216	130	86	39.8%

※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				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
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%
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%
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%
2020年度	148	121	27	18.2%	108	73	35	32.4%	25	11	14	56.0%	3	1	2	66.7%	284	206	78	27.5%
2021年度	147	122	25	17.0%	99	63	36	36.4%	23	10	13	56.5%	4	2	2	50.0%	273	197	76	27.8%
2022年度	145	121	24	16.6%	97	59	38	39.2%	17	6	11	64.7%	4	3	1	25.0%	263	189	74	28.1%
2023年度	142	117	25	17.6%	104	60	44	42.3%	28	10	18	64.3%	4	3	1	25.0%	278	190	88	31.7%

※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

※大学教員には、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 *大学教員の併任を含む				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
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%
2018年度	3	3	0	0.0%	11	10	1	9.1%	12	9	3	25.0%	333	210	123	36.9%	359	232	127	35.4%
2019年度	4	4	0	0.0%	11	11	0	0.0%	12	10	2	16.7%	321	204	117	36.4%	348	229	119	34.2%
2020年度	4	4	0	0.0%	11	10	1	9.1%	12	10	2	16.7%	328	201	127	38.7%	355	225	130	36.6%
2021年度	4	4	0	0.0%	11	10	1	9.1%	12	10	2	16.7%	330	201	129	39.1%	357	225	132	37.0%
2022年度	4	4	0	0.0%	11	11	0	0.0%	12	10	2	16.7%	330	198	132	40.0%	357	223	134	37.5%
2023年度	4	4	0	0.0%	11	11	0	0.0%	12	10	2	16.7%	331	203	128	38.7%	358	228	130	36.3%

※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	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率	計	男	女	比率
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%
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%
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%
2020年度	27	17	10	37.0%	27	20	7	25.9%	43	32	11	25.6%	19	13	6	31.6%	116	82	34	29.3%
2021年度	28	18	10	35.7%	28	19	9	32.1%	38	28	10	26.3%	19	13	6	31.6%	113	78	35	31.0%
2022年度	28	18	10	35.7%	27	18	9	33.3%	36	26	10	27.8%	20	13	7	35.0%	111	75	36	32.4%
2023年度	27	20	7	25.9%	26	19	7	26.9%	36	25	11	30.6%	19	13	6	31.6%	108	77	31	28.7%

※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
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%
2018年度	22	15	7	31.8%	23	13	10	43.5%	/	/	/	/	23	14	9	39.1%	68	42	26	38.2%
2019年度	21	14	7	33.3%	23	14	9	39.1%	/	/	/	/	23	13	10	43.5%	67	41	26	38.8%
2020年度	23	17	6	26.1%	22	13	9	40.9%	/	/	/	/	23	13	10	43.5%	68	43	25	36.8%
2021年度	23	17	6	26.1%	23	13	10	43.5%	/	/	/	/	24	15	9	37.5%	70	45	25	35.7%
2022年度	23	16	7	30.4%	22	13	9	40.9%	/	/	/	/	23	14	9	39.1%	68	43	25	36.8%
2023年度	24	18	6	25.0%	22	13	9	40.9%	/	/	/	/	22	13	9	40.9%	68	44	24	35.3%

※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。

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
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%
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%
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%
2014年度	60	40	20	33.3%	56	39	17	30.4%	37	19	18	48.6%	11	1	10	90.9%	346	229	119	34.2%
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%
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%
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%
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%
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%
2020年度	57	29	28	49.1%	55	38	17	30.9%	33	18	15	45.5%	11	1	10	90.9%	340	211	129	37.9%
2021年度	58	30	28	48.3%	55	37	18	32.7%	34	20	14	41.2%	12	1	11	91.7%	342	211	131	38.3%
2022年度	61	32	29	47.5%	56	38	18	32.1%	35	19	16	45.7%	11	1	10	90.9%	342	208	134	39.2%
2023年度	64	34	30	46.9%	55	37	18	32.7%	35	20	15	42.9%	13	1	12	92.3%	343	213	130	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。

VI-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
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%
2018年度	418	232	186	44.5%	96	44	52	54.2%	514	276	238	46.3%
2019年度	438	233	205	46.8%	117	58	59	50.4%	555	291	264	47.6%
2020年度	446	246	200	44.8%	92	46	46	50.0%	538	292	246	45.7%
2021年度	452	255	197	43.6%	107	59	48	44.9%	559	314	245	43.8%
2022年度	465	255	210	45.2%	109	57	52	47.7%	574	312	262	45.6%
2023年度	482	260	222	46.1%	118	65	53	44.9%	600	325	275	45.8%

※この統計は「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による

VI-8-7 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
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%
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%
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%
2020年度	7	3	4	57.1%	6	3	3	50.0%	6	1	5	83.3%	4	0	4	100.0%	23	7	16	69.6%
2021年度	6	3	3	50.0%	6	3	3	50.0%	8	3	5	62.5%	4	1	3	75.0%	24	10	14	58.3%
2022年度	5	3	2	40.0%	6	2	4	66.7%	7	2	5	71.4%	3	1	2	66.7%	21	8	13	61.9%
2023年度	7	4	3	42.9%	8	5	3	37.5%	6	3	3	50.0%	4	1	3	75.0%	25	13	12	48.0%

※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.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
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%
2018年度	8	5	3	37.5%	11	8	3	27.3%	/	/	/	/	7	3	4	57.1%	26	16	10	38.5%
2019年度	10	9	1	10.0%	12	9	3	25.0%	/	/	/	/	9	4	5	55.6%	31	22	9	29.0%
2020年度	2	2	0	0.0%	2	1	1	50.0%	/	/	/	/	10	5	5	50.0%	14	8	6	42.9%
2021年度	5	3	2	40.0%	11	7	4	36.4%	/	/	/	/	12	8	4	33.3%	28	18	10	35.7%
2022年度	9	7	2	22.2%	10	6	4	40.0%	/	/	/	/	11	6	5	45.5%	30	19	11	36.7%
2023年度	4	2	2	50.0%	12	7	5	41.7%	/	/	/	/	14	8	6	42.9%	30	17	13	43.3%

※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。

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
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%
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%
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%
2020年度	31	21	10	32.3%	13	9	4	30.8%	6	1	5	83.3%	5	0	5	100.0%	92	46	46	50.0%
2021年度	31	20	11	35.5%	12	8	4	33.3%	7	3	4	57.1%	5	0	5	100.0%	107	59	48	44.9%
2022年度	31	21	10	32.3%	13	6	7	53.8%	9	3	6	66.7%	5	0	5	100.0%	109	57	52	47.7%
2023年度	35	25	10	28.6%	15	7	8	53.3%	8	3	5	62.5%	5	0	5	100.0%	118	65	53	44.9%

※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
2011年度	2	1	3	3	1	1	6	5 (0)
2012年度		2		6		6	0	14 (0)
2013年度		2		9		5	0	16 (0)
2014年度		2		3		1	0	6 (0)
2015年度		1		3		0	0	4 (0)
2016年度	4	2	5	4	3	3	12	9 (0)
2017年度	0	0	4	5	2	4 (1)	6	9 (1)
2018年度	1	1	5	9	3	7 (2)	9	17 (2)
2019年度	1	2	0	3 (1)	3	8 (1)	4	13 (2)
2020年度	1	0	4	4	5	10 (4)	10	14 (4)
2021年度	1	0	6	7 (4)	4	12 (4)	11	19 (8)
2022年度	2	2 (1)	2	9 (2)	3	9 (1)	7	20 (3)
2023年度	3	4	6	8 (2)		9 (4)	9	21 (6)
計	15	19 (1)	35	73 (9)	24	75 (17)	74	167 (26)

* 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