

2008 年版

東京学芸大学男女共同参画白書

—次世代育成支援の推進に向けて—

2008 年 3 月

国立大学法人東京学芸大学

はじめに

男女共同参画推進本部が2006年4月に発足して以来、2年が経過した。

『2006年版 東京学芸大学男女共同参画白書』（2006年6月発行）で掲げた、本学の男女共同参画の基本方策と行動計画案を実現すべく、本部員が一丸となって活動した激動の2年間であったような気がする。それはまた、着手すべき課題に取り組み、企画案を「案」で終わらせずに実現していくという達成感に満ちた活動の連続でもあった。「まず、やれることから実現していこう」をモットーに、各本部員は複数のワーキンググループに属しながら企画を練り、定例の運営会議で本部員全員による議論を聞かせ、企画を実現させてきた。

むろん、企画の実現のためには、学内の様々な委員会・部署との連携が不可欠であった。男女共同参画を行っていくのは、人である。人のあるところ、組織がある。そのような意味で、男女共同参画推進本部は、学内の様々な組織との連携協力のもとで、より一層の推進の方策を検討し、実現してきた。

2006年4月～2008年3月までの2年間にわたる本学の男女共同参画の推進状況を、『2008年版 男女共同参画白書』としてここに発行できることは大きな喜びである。

この2年間の任期においては、次世代育成支援行動計画の改正で示した目標の実現を図ると共に、フォーラムやニューズレター（OPGE 通信）の発行を通して、男女共同参画とは何か、男女共同参画推進本部(OPGE)とは何かを学内の教職員・学生に周知することに取り組んできた。同時に、本学の男女共同参画に寄与する教育・研究・活動への助成（OPGE 助成事業）や、授業シラバスから男女共同参画と関連する授業内容をキーワード検索できるシステムを作ること、男女共同参画と関連する、教員の教育・研究・社会貢献活動の実績把握が可能となるような項目システムを総合的業績評価に設けたことなど、教育・研究面における男女共同参画を推進するための基礎作りをしてきた。これらの経緯は、本白書に示されている。

そして2006年度から重点テーマとしてきた「次世代育成支援」を一層進めて、2007年度にはさらに「学内保育施設設置検討」に力を注いできた。その間、検討のために視察した幾つもの大学の学内保育所設置に関わった方々の熱い思いと我々に対する惜しみないサポートは、本学での設置を検討するための大きなエネルギーとなった。

本学に学内保育所を開設できるかどうかは、学内の様々な状況要因との関係から楽観はできない。しかし、人事面で若い世代を引き寄せることが出来なければ、組織は膠着していく。若い世代、特に女性教職員がワーク・ライフ・バランスを実現できるような職場環境をどのように築いていくか、次の2年間には、さらに大きなチャレンジと希望がある。

『2008年版 男女共同参画白書』は、2007年度末までの本学の男女共同参画の現状を雇用面等においても明らかにし、ここから、次の2008年度、2009年度での推進に向けた課題と希望をつなぐための白書として発行するものである。

本学における男女共同参画を推進するために、教職員、学生、地域の皆さまからのこれまでの様々なご支援に感謝するとともに、今後も多数のご意見やご助言をお願いする次第である。

2008年3月31日

東京学芸大学 男女共同参画推進本部長 高橋道子

目次

はじめに

I	次世代育成支援の推進への取り組み	3
I-1	次世代育成に関わる現状の把握と要望についての調査結果	3
I-2	育児支援制度の改革	12
I-3	保育環境整備に向けての検討	17
	（1）学内保育施設設置の検討	17
	（2）授乳室等の検討	27
I-4	育児相談窓口の開設	29
II	男女共同参画推進本部の2年間の活動	30
II-1	ニューズレター（OPGE通信）の発行	30
II-2	男女共同参画フォーラムの開催	32
II-3	教育研究における男女共同参画の推進	41
II-4	OPGE助成事業の実施	45
II-5	学内環境の改善	48
II-6	ホームページの充実	49
II-7	他の委員会等への働きかけと協力	53
II-8	運営会議開催記録	55
III	東京学芸大学における男女共同参画の現状	61
III-1	雇用面での現状把握	61
III-2	附属学校園の男女共同参画視点から見た労働等に関する調査結果報告	65
III-3	大学教員の教育・研究・社会貢献活動における男女共同参画の現状	85
IV	OPGE助成事業報告	87
IV-1	ジェンダーに気づく小学校の家庭科の「生活時間」の授業のあり方	87
IV-2	キャンパス内の安全認知におけるジェンダーギャップ調査	89
IV-3	教師文化と教師のジェンダー形成ージェンダー観の変容の契機と過程に着目してー	93
V	本学における男女共同参画の2年間の推進の総括と今後の課題	97
	資料編	100
	参考資料編	123
	参考資料 1	123
	参考資料 2	144
	参考資料 3	145

I 次世代育成支援の推進への取り組み

I-1 次世代育成に関わる現状の把握と要望についての調査結果

「はじめに」で述べたように、2006年度の男女共同参画推進本部の重点テーマを「次世代育成支援」におき、2007年度にはさらに「学内保育施設設置検討」に比重をおいた。

次世代育成支援対策推進法が2005年4月に施行され、300人を超える労働者を雇用する事業主は、労働者が仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画を策定し、すみやかに都道府県労働局へ届けることが義務づけられている。本学においても、「夏期一斉休暇制度」の導入、「子ども職場見学デー」「親と子の映画鑑賞」の実施を内容とする「東京学芸大学行動計画」を策定し、2005年8月に東京都労働局長に提出した。しかし、本法律の目的に照らして、必ずしも十分な計画とは言えない。そこで、本学の次世代育成の良好な雇用環境の整備を行うため、本学の全教職員を対象に、次世代育成に関わる現状と要望について調査することとした。

調査は、2007年1月に実施した。その結果をここに報告する。(速報についてはOPGE通信3号、アンケートの詳細な集計データ、およびアンケート票についてはホームページ参照。)

(1) 全般的項目

① 回答総数と傾向

まず、本学全教職員913名(2007年1月現在)のうち、回答総数は629名、68.9%であった。このうち、有効回答数の内訳は図表I-1-1の通りである(附属学校教員総数は、外国の日本人学校への派遣教員を除いた数である)。

図表 I-1-1 回答者の内訳

	回答者数	全学総数
大学教員	225名(60.5%)	372名(100%)
附属学校教員	211名(67.2%)	314名(100%)
事務職員等	188名(82.8%)	227名(100%)
女 性	184名(77.0%)	239名(100%)
男 性	429名(63.6%)	674名(100%)

また、年齢別では20歳代から42名、30歳代から153名、40歳代から210名、50歳以上から217名の回答を得た。このなかで、配偶者がいると回答した人は440名、また配偶者が有職者であると回答した人は279名、他方、子どもがいると回答した人は336名、本学在職中に子どもが生まれたと回答した人は237名であった。

② 年次有給休暇取得状況

次に、年次有給休暇の取得状況について回答者614名の内訳を見ると図表I-1-2のようになる。60%近くの人が0～9日と低位にとどまっていることがわかる。

このうち、「0～4日」と回答した人の理由としては、職務／研究／会議／部活動／イベントが多忙なためとる暇がない、自分以外の代わりがきかないといったものがあつた。

図表 I-1-2 年次有給休暇取得状況

日数	人数	%
0～4 日	145	23.6
5～9 日	222	36.2
10～14 日	150	24.4
15～19 日	79	12.9
20 日以上	18	2.9
合計	614	100

③ 本学の就業規則に関する認知度

妊娠中および出産後に関する本学の就業規則の内容について、教職員がどれだけ知っているかについて調査した結果、職種別で平均すると、大学教員が 12 項目中 3.23 項目、附属学校教員が 4.42 項目、事務職員等が 6.57 項目であった。また、性別では女性が 5.68 項目、男性が 4.18 項目であり、女性の方が認知度が高い。さらに、項目別の認知度を、全学および職種別に平均すると図表 I-1-3 のようになる。

すなわち「知っている」と回答した人の割合が比較的高いのは、産前産後の休暇であり、約 7 割の人が知っていた。認知度が低いのは、時間外および深夜労働の制限であり、知っている人の割合は一割強にとどまっている。また、大学教員・附属教員・事務職員に分けると、最も認知度が高いのは事務職員、次が附属教員、最も低いのが大学教員であった。例えば、妊娠に伴う時差通勤について知っていたのは、事務職員が 50.0%、附属教員が 37.9%、大学教員が 19.1%であった。

図表 I-1-3 就業規則それぞれの項目について「知っている」と答えた人の割合 (%)

項 目	全体	大学 教員	附属 教員	事務 職員 等
妊娠に関する健康診査のための職場専念義務の免除	36.5	24.0	30.8	58.0
妊娠に伴う通勤緩和による時差通勤	34.8	19.1	37.9	50.0
有害業務の禁止による業務免除	24.8	21.3	19.0	35.6
業務の軽減等（体育授業の免除など）	33.0	24.4	42.7	32.4
産前 6 週間の特別休暇（産前休暇）	74.2	57.3	77.3	91.0
産後 8 週間の特別休暇（産後休暇）	73.4	56.0	76.8	90.4
生後 1 年に達しない子に授乳等を行うための 1 日 2 回、30 分以内の特別休暇（授乳休暇）	34.0	24.4	28.0	52.1
教職員の妻が出産する際の、2 日の範囲内の特別休暇（配偶者出産休暇）	32.1	20.4	24.6	54.3
3 歳未満の子を養育するための休業（育児休業）	56.7	36.0	57.3	80.9
3 歳未満の子を養育するための、1 日 2 時間を超えない範囲内での休業（育児部分休業）	27.9	16.4	24.6	45.2
小学校に就学するまでの子を看護するための、5 日の範囲内の特別休暇（看護休暇）	22.3	11.6	14.7	43.6
小学校に就学するまでの子を養育するための時間外勤務および深夜勤務の制限	13.9	11.6	8.1	23.4

（２） 施設に対するニーズ

① 本学教職員のニーズ

保育所や一時保育、授乳室、おむつ交換台などの施設・設備を必要と思うかについて、本学教職員がどう考えているかをまとめた結果が図表 I-1-4-1 である。総数ではそれぞれ 55%・62%・43%・46%と、半数前後の回答者がそれを必要だと答えていることがわかる。また、職種別・性別を加味した数値では、大学教員の女性で一時保育に 86%の希望があるなど高い数値が出た。（性別欄や職種欄に記入もれがあるため、総数と合計が異なる場合がある）

その他、年齢別では 30 歳代において、配偶者の職の有無別では有職者の方が必要性を感じているという傾向が確認できた。

図表 I-1-4-1 全学 一般的ニーズ（％は小数点以下を四捨五入）

	大 学 教 員			附 属 教 員			事 務 職 員			女	男	総数
	全体	女	男	全体	女	男	全体	女	男	全体	全体	
回答総数	199	43	156	191	68	123	175	59	116	170	395	584
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
常時保育	130	27	103	105	43	62	77	34	43	104	208	324
%	65	63	66	55	63	50	44	58	37	61	53	55
回答総数	199	44	155	190	68	122	176	60	116	172	393	584
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
一時保育	150	38	112	119	47	72	80	33	47	118	231	360
%	75	86	72	63	69	59	45	55	41	69	59	62
回答総数	197	44	153	187	66	121	168	58	110	168	384	571
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
授乳室	116	23	93	72	28	44	49	18	31	69	168	245
%	59	52	61	39	42	36	29	31	28	41	44	43
回答総数	197	43	154	187	66	121	168	58	110	167	385	571
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
おむつ交換台	110	20	90	85	35	50	56	16	40	71	180	261
%	56	47	58	45	53	41	33	28	36	43	47	46

② 周囲のニーズをどのように感じているか

次に、本学の教職員が、周囲（非常勤の教職員や学生、講座参加者など）に、こうした施設に対するニーズがあると思うかどうかについて調査した結果が図表 I-1-4-2 である。パーセンテージは、「1 よくある」・「2 まあまあある」・「3 あまりない」・「4 ほとんどない」・「5 わからない」のうち、「1 よくある」・「2 まあまあある」と回答した人の比率である。ここでも大学教員・女性が一時保育に 85%、常時保育にも 74%の高い数値を示し、周囲のニーズを高く感じていることが確認できた。

図表 I-1-4-2 全学 周囲で感じられるニーズ (%は小数点以下を四捨五入)

	大 学 教 員			附 属 教 員			事 務 職 員			女	男	総数
	全体	女	男	全体	女	男	全体	女	男	全体	全体	
回答総数	180	38	142	186	67	119	163	58	105	163	366	547
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
常時保育	104	28	76	86	36	50	70	26	44	90	170	272
%	58	74	54	46	54	42	43	45	42	55	46	50
回答総数	180	39	141	186	67	119	161	56	105	162	365	545
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
一時保育	115	33	82	99	41	58	66	24	42	98	182	291
%	64	85	58	53	61	49	41	43	40	60	50	53
回答総数	172	37	135	176	60	116	155	54	101	151	352	521
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
授乳室	77	20	57	60	22	38	31	11	20	53	115	175
%	45	54	42	34	37	33	20	20	20	35	33	34
回答総数	173	38	135	176	61	115	154	54	100	153	350	521
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
おむつ交換台	78	21	57	64	25	39	42	15	27	61	123	192
%	45	55	42	36	41	34	27	28	27	40	35	37

また、「わからない」を別にして、「ほとんどない」を1点、「あまりない」を2点、「まあまあある」を3点、「よくある」を4点として平均値を算出し、年齢、配偶者の有無、配偶者の職の有無で統計的に検討した結果（分散分析、*t*検定）、「保育所」については、年齢では30歳代（平均3.00点）が50歳以上（平均2.83点）より、また配偶者が職を持っているかどうかでは、「職が有る」（平均3.11点）が「無い」（平均2.91点）より高くなり、周囲のニーズがあると思うと考えていた。同様の傾向は「一時保育」についても確認できた。また、「授乳室」については、年齢では、30歳代（平均2.99点）が50歳以上（平均2.58点）より、配偶者の有無では、「配偶者無し」（平均2.92点）が「有る」（平均2.66点）より、「トイレのおむつ交換台あるいはベッド」については、年齢では30代（平均3.09点）が40代（平均2.67点）より、配偶者の有無では、「配偶者無し」（平均3.07点）が「有る」（平均2.76点）よりもニーズがあると感じていた。

③ 実際に利用するか否か

他方、本学に保育施設ができた場合、それを実際に利用するか否かを、「今後お子さんをもつ予定の人、および現在未就学のお子さんがある人」を対象に調査した結果が図表 I-1-4-3 である。「利用する」と答えた人は、総数では、「保育所」が115名（55%）、「予約制の一時保育」が94名（47%）と、いずれも有効回答数の半数近くに達した。また、「授乳室」については46名（27%）とやや低位にとどまったが、これも女性に限定して見ると56名のうち28名（50%）であり、やはり半数におよぶ希望があった。さらに、「常時保育」と「一時保育」についての大学教員・女性からの利用希望をみると、86%（12名）、79%（11名）といった高い希望があることがわかった。

図表 I-1-4-3 全学 実際に利用するか否か（％は小数点以下を四捨五入）

	大 学 教 員			附 属 教 員			事 務 職 員			女	男	総数
	全体	女	男	全体	女	男	全体	女	男	全体	全体	
回答総数	58	14	44	79	26	53	64	21	43	61	140	211
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
常時保育	36	12	24	39	17	22	32	13	19	42	65	115
%	62	86	55	49	65	42	50	62	44	69	46	55
回答総数	55	14	41	75	24	51	60	20	40	58	132	198
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
一時保育	32	11	21	36	12	24	22	12	10	35	55	94
%	58	79	51	48	50	47	37	60	25	60	42	47
回答総数	45	14	31	68	23	45	53	19	34	56	110	172
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
授乳室	18	9	9	16	11	5	10	8	2	28	16	46
%	40	64	29	24	48	11	19	42	6	50	15	27

④ 小金井キャンパスでのニーズ

前述の①と③で行った分析を、小金井キャンパスに限定して行った結果が図表 I-1-4-4 と図表 I-1-4-5 である。前者は小金井キャンパスでの一般的ニーズを、また後者は、「今後お子さんをもつ予定の人、および現在未就学のお子さんがある人」が実際に利用するか否かを示している。

図表 I-1-4-4 小金井キャンパス 一般的ニーズ（％は小数点以下を四捨五入）

	大 学 教 員			附 属 教 員			事 務 職 員			女	男	総数
	全体	女	男	全体	女	男	全体	女	男	全体	全体	
回答総数	190	39	151	36	14	22	150	44	106	97	279	378
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
常時保育	124	25	99	19	7	12	62	26	36	58	147	205
%	65	64	66	53	50	55	41	59	34	60	53	54
回答総数	190	40	150	36	14	22	151	45	106	99	278	379
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
一時保育	142	35	107	21	8	13	66	25	41	68	161	230
%	75	88	71	58	57	59	44	56	39	69	58	61
回答総数	188	40	148	36	14	22	144	43	101	97	271	370
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
授乳室	109	20	89	11	4	7	39	12	27	36	123	159
%	58	50	60	31	29	32	27	28	27	37	45	43
回答総数	188	39	149	36	14	22	144	43	101	96	272	370
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
おむつ交換台	103	17	86	16	7	9	47	11	36	35	131	166
%	55	44	58	44	50	41	33	26	36	36	48	45

図表 I-1-4-5 小金井キャンパス 実際に利用するか否かⅠ（％は小数点以下を四捨五入）

（今後子どもをもつ予定の人、および現在未就学（小学校に入るまで）の子どもがいる人）

	大 学 教 員			附 属 教 員			事 務 職 員			女	男	総数
	全体	女	男	全体	女	男	全体	女	男	全体	全体	
回答総数	56	14	42	18	6	12	51	14	37	34	91	125
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
常時保育	34	12	22	6	3	3	22	9	13	24	38	62
%	61	86	52	33	50	25	43	64	35	71	42	50
回答総数	53	14	39	18	6	12	48	14	34	34	85	119
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
一時保育	30	11	19	10	4	6	18	9	9	24	34	58
%	57	79	49	56	67	50	38	64	26	71	40	49
回答総数	44	14	30	17	6	11	42	12	30	32	71	103
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
授乳室	18	9	9	4	3	1	6	5	1	17	11	28
%	41	64	30	24	50	9	14	42	3	53	15	27

一般的ニーズについては、大学教員の数値が性別に関わりなく高く、「常時保育」で 65%（女性 64%、男性 66%）、「一時保育」で 75%（女性 88%、男性 71%）である。また実際に利用するか否かを尋ねると、大学教員・女性は「常時保育」で 86%（12 名）、「一時保育」で 79%（11 名）が「利用する」と回答している。

さらに、「今後お子さんをもつ予定の人、および現在未就学のお子さんがある人」のなかで、現在子どもを持っていない人に限定して実際に利用するか否かを分析した結果が図表 I-1-4-6 である。

図表 I-1-4-6 小金井キャンパス 実際に利用するか否かⅡ（％は小数点以下を四捨五入）

（図表 I-1-4-5 のうち、現在子どもがなく、今後子どもをもつ予定の人）

	大 学 教 員			附 属 教 員			事 務 職 員			女	男	総数
	全体	女	男	全体	女	男	全体	女	男	全体	全体	
回答総数	29	8	21	10	5	5	32	10	22	23	48	71
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
常時保育	22	8	14	5	3	2	16	8	8	19	24	43
%	76	100	67	50	60	40	50	80	36	83	50	61
回答総数	27	8	19	10	5	5	29	10	19	23	43	66
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
一時保育	16	5	11	6	3	3	10	7	3	15	17	32
%	59	63	58	60	60	60	34	70	16	65	40	48
回答総数	25	8	17	9	5	4	29	10	19	23	40	63
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
授乳室	10	5	5	3	3	0	6	5	1	13	6	19
%	40	63	29	33	60	0	20	50	5	57	15	30

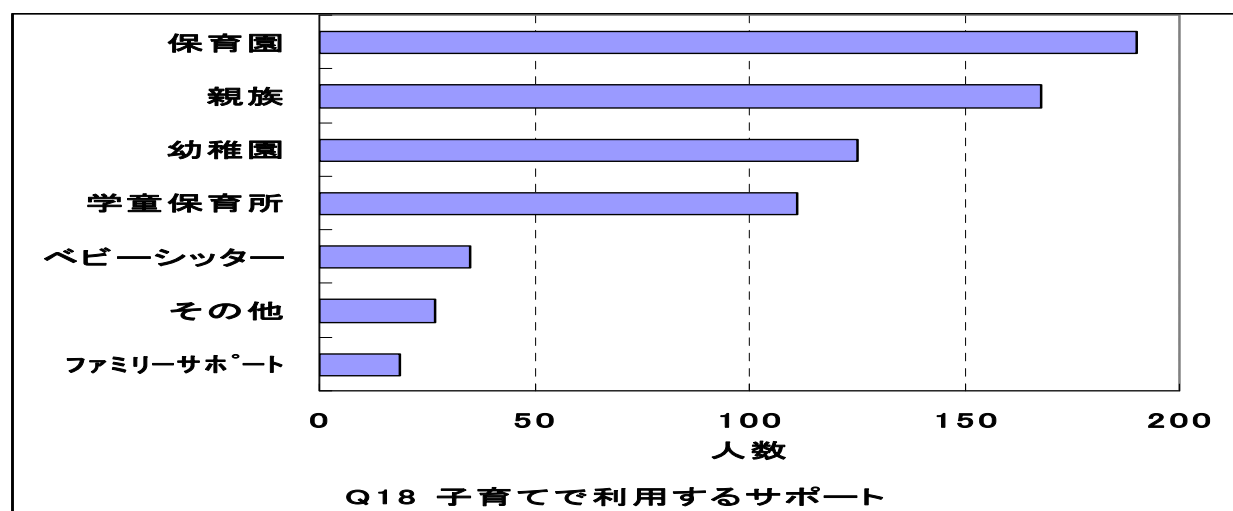
これは、今後子どもをもつ予定の人にできるだけ特化した形で数値を出したものである（ただし「現在お子さんがいる人」で「今後お子さんをもつ予定の人」は含まれない）。母数が少ないとはいえ、例えば「常時保育」に関して、大学教員の女性 8 人全員（100%）が利用を希望しているほか、事務職員の女性で 80%（8 人）、附属教員の女性で 60%（3 人）であり、女性全体で 83%（19 人）が利用希望をもっている。また、職種を込みにした総数でみると、小金井キャンパスには総数 43 人（女性 19 人、男性 24 人）の将来の利用希望者がいることがわかる。

総じて、出産・育児の現実的可能性が高いほど、キャンパス内での保育施設の充実を要求する傾向が強いといえる。

⑤ 子育てに関してどのようなサポートを活用してきたか

子育てに対するサポートについては、複数回答で、336 名の回答者があった。内訳は図表 I-1-5 の通りである。親族の助力に加え、保育施設の必要性が高いことがわかる。また、「利用してきたものはない」と答えた人は 17 名であった。

図表 I-1-5 子育てで利用するサポート



（3） 出産に関わる休暇・休業の取得について

① 取得状況

出産に関わる休暇・休業の取得について、本学在職中に子どもが産まれたと回答した人 232 名のうち、父親である本人が「配偶者出産休暇」をとったと答えた人は 187 名中 40 名（21.4%）、育児休業をとったと答えた人は 0 名（0.0%）であった。また、母親である本人が育児休業をとったと答えた人は 45 名中 26 名（57.8%）であった。

② 周囲の受け取り方

また、そうした休暇・休業を同僚がとった場合、自分の仕事に影響があると答えた人は 473 名（75.2%）であった。また、それを負担に思うかどうかを複数回答で調査した結果、延べ数で 7 割以上の人が「負担だが仕方がない」あるいは「負担だがやるべきである」と考えていることがわかった（図表 I-1-6）。

図表 I-1-6 同僚の休暇・休業取得への感想

負担に思う	55 名	11.3%
負担だが仕方がない	177 名	36.3%
負担だがやるべきである	191 名	39.2%
負担とは思わない	29 名	6.0%
その他	35 名	7.2%
計	487 名	100%

③ 休みをとりやすい環境と思うか否か

本学の各職場が、産前産後の休暇や育児休業をとりやすい環境にあるか否かについて、とりやすいと「思う」「まあまあ」「思わない」で集計すると、図表 I-1-7 のようになる。

図表 I-1-7 休暇・休業をとりやすい職場であると思うか思わないか

	思う	まあまあ	思わない	計
産 休	173 名 39.3%	153 名 34.8%	114 名 25.9%	440 名 100%
育 休 (女性にとって)	139 名 35.7%	143 名 36.8%	107 名 27.5%	389 名 100%
育 休 (男性にとって)	41 名 11.8%	107 名 30.7%	200 名 57.5%	348 名 100%

このうち、「産前産後の休暇がとりやすい環境であるかどうか」について、「思わない」を 1 点、「まあまあ」を 2 点、「思う」を 3 点として、職種、年齢、性別、配偶者の有無、配偶者の職の有無による差を統計的に検討した（分散分析、*t* 検定）。その結果、職種では事務職員等（平均＝2.58 点）の平均値が高く、休暇が最もとりやすいと考えている。次に附属学校教員（平均＝1.94 点）、大学教員（平均＝1.83 点）という結果が得られた。また、本学在職中に子どもが生まれたかどうかで差があるかどうか検討した結果、本学在職中に子どもが生まれた人（平均＝2.18 点）が生まれていない人（平均＝1.97 点）より、とりやすい環境であると答える傾向があった。

また、育児休業について同様の分析を行った結果、「女性にとって育児休暇がとりやすいかどうか」については、やはり事務職員等（平均＝2.54 点）の平均点が高く、休暇が最もとりやすいと考えている。そして、附属学校教員（平均＝1.91 点）、大学教員（平均＝1.68 点）の順に平均値が低くなり、大学教員は育児休業がとりにくいと認知している。また、本学在職中に子どもが生まれたかどうかで差があるか検討した結果、生まれた者（平均＝2.14 点）の方が、生まれていない者（平均＝1.84 点）よりも、育児休業をとりやすいと認知しているという結果が得られた。

他方、「男性にとって育児休業がとりやすい環境であるか」について検討した結果、事務職員等（平均＝1.83 点）、大学教員（平均＝1.42 点）、附属学校教員（平均＝1.40 点）となった。また、本学在職中に子どもが生まれたかどうかで差があるか検討した結果、生まれていない者（平均＝1.67 点）が生まれた者（平均＝1.45 点）よりとりやすい環境であると答える傾向があった。さらに、3 歳未満の子どもがいるかどうかで差があるか検討した結果、3 歳未満の子どもがいない者（平均＝1.58 点）がいる者（平均＝1.22 点）よりも休業をとりやすい環境であると考えているという結果が得られた。

④ 休みをとりやすいと思わない理由

こうした休暇・休業を「とりやすいと思わない」理由として、「仕事が多すぎる」等が 40 名、「人員不足」が 29 名、「他の人の仕事に影響する」が 27 名、「周囲の理解がうすい」が 23 名のほか、代替要員の確保や給与保証、業績評価制度の欠陥など制度上の問題を指摘する人が多数をしめた。さらに、「男は外・女は内」という固定観念が、特に管理職に根強いことを指摘する回答も複数あった。

また、「子育てをしながら仕事をしやすくするために必要な制度・施策」については、講師登録制度を近隣大学と共同で行うなどの「人員増員」を指摘した人が 73 名、保育所（一時保育）等の施設設置を指摘した人が 31 名、その他、勤務時間や配属先、仕事量の工夫、給与の改善、意識改革などの指摘が多数あった。

I-2 育児支援制度の改革

(1) 次世代育成支援行動計画の改正趣旨

平成17年4月1日に施行された次世代育成支援対策法では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めることを目的としている。具体的には、国や地方公共団体による取り組みとともに、事業主も労働者が仕事と子育ての両立を図るために必要な、次世代育成支援対策といった雇用環境の整備等を進めるための行動計画を策定し、実施することとされている。このことにより、300人を超える労働者を雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、平成17年4月1日以降、速やかに都道府県労働局へ届け出ることが必要となった。

本学においては、「夏季一斉休暇制度」の導入、「子ども職場デー」及び「親と子の映画観賞」の実施を内容とする「東京学芸大学行動計画」を策定し、平成17年8月、一般事業主行動計画策定届を東京労働局長に提出したところである。

しかしながら、平成18年4月に本学役員会の下に男女共同参画推進本部が設置されたことにより、本学における両立支援のための雇用環境整備の現状把握と基本方策について検討を行った結果、行動計画の改正が必要であるとの結論を得た。

本学の男女共同参画への取り組みとしては、「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すること及び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こと」を基本理念にあげ、「男女共同参画を推進する環境を整え、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こと、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こと」を基本方針に掲げている。

以上に鑑み、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し、男女共同参画を推進するために、本行動計画の改正を提案する。

(2) 改革の状況

上記の改正趣旨にのっとり、平成19年1月12日に「次世代育成支援行動計画改正」を東京都労働局に届け出た。その目標と対策及びその進捗状況は図表I-2-1の通りである。

図表I-2-1 次世代育成支援行動計画の進捗状況

「進捗状況」欄の○及び△の定義 ○…目標が達成されている。△…目標の一部しか達成されていない

行動計画策定指針の事項		次世代育成支援の目標と対策	進捗状況
1	1	目標1 妊娠中及び出産後における配慮を図る。	
雇用環境	子育てを	(1) 平成19年3月までに、就業規則に妊産婦に対する時間外労働、休日労働及び深夜業の制限に関する規定を明記する。	○
		(2) 平成19年3月までに、職員に対する相談体制を整備することについて検討し、結論を得る。	○

の整備に関する事項	行う労働者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 2 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進を図る。 (1) 平成 19 年 3 月までの間、配偶者の出産状況、休暇の取得状況を調査する。 ○ (2) 平成 19 年 3 月までに、子どもが生まれる際に取得できる制度の拡充に向けて検討し、結論を得る。 ○ ① 取得日数・期間の拡大 ② 新たな休暇制度（育児参加休暇）の創設等 (3) 平成 19 年 3 月までに、子どもが生まれる際の年次有給休暇・育児休業の促進を図るための方策を検討する。 △ 目標 3 育児休業の取得をしやすくするため、職場の環境整備を図る。 (1) 平成 19 年 3 月までに、職場の環境整備の方策について検討し、検討結果をまとめる。 △ ① 育児休業中の代替要員を確保 ② 育児休業中の職員の就業能力の開発及び向上のための情報提供の実施等 目標 4 短時間勤務制度等の実施を図る。 (1) 平成 19 年 3 月までに、小学校入学の始期に達するまでの子どもを育てる職員のうち希望する者が利用できるという新たな制度実施について検討し、結論を得る。 △ ① 短時間労働勤務制度（育児休業部分休業）の拡充 ② 始業又は終業時刻の繰り上げ又は繰り下げ制度 ③ 所定労働時間を超えて労働させない制度等 目標 5 学内託児施設設置及び運営について検討する。 (1) 平成 19 年 3 月までにアンケートや調査を実施する。（職員の具体的なニーズ調査、他大学の施設調査等。） ○ (2) 平成 20 年 3 月までに、調査結果を分析し、設置について検討する。 ○ 目標 6 子どもの看護のための休暇取得の促進を図る。 ○ (1) 平成 19 年 3 月までに、ニューズレター・HP 等により制度の周知を図る。 ○ 目標 7 その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施を検討する。 ○ (1) 平成 19 年 3 月までに、子どもの学校行事に参加する休暇制度の導入等、新たな制度の導入について検討を開始し、検討結果をまとめる。 ○ (2) 平成 19 年 3 月までに、子育てを行う職員の宿舎への入居に関する配慮について検討し、結論を得る。 ○ (3) 平成 17 年度以降、親と子の映画鑑賞を引き続き実施している。 ○ 目標 8 育児休業、子の看護休暇、時間外労働の制限、育児休業給付等の諸制度の周知を図る。 (1) 平成 19 年 3 月までに、ニューズレター・HP 等により制度の周知を図る。 ○ (2) 平成 19 年 3 月までに、職員の子育て等に関する相談体制の整備について検討し、結論を得る。 ○
	働き方の見	目標 9 所定外労働の削減を図る。 (1) 平成 18 年 12 月までに、職員の超過勤務に対する認識を深め、超過勤務を削減するための方策を検討し、実施する。 △ ① ノー残業デー ② 幹部職員の定時退庁の励行 ③ 会議の設定時間（勤務時間内）や資料の事前配付による会議・打合せ等

（目標 4）

早出遅出勤務制度及び育児短時間勤務制度を引き続き検討することとした。

（目標 5）

(1)については、平成 18～19 年度に 7 大学の施設調査を実施した（うち 1 大学は準備中）。また、全教職員に対して、次世代育成に関わる現状と要望についての調査（以下アンケートという）を実施した。

(2)については、平成 19 年度このアンケートの結果を分析し、学内保育所設置検討結果及び企画案を作成し、平成 20 年 3 月末に役員への報告を行った。以降の検討は役員会へ委ねている。（本白書 I-1、I-3 に詳細な記述がある）

（目標 6）

取得状況は、平成 18 年で 19 人（平均取得日数 2.9 日）である。これは、平成 17 年の 18 人（平均取得日数 2.7 日）と比較すると横ばいの状態にあり、依然として取得する職員が少ない状況にある。そこで、本制度についてニューズレター（OPGE 通信）等を利用し、周知を図ることとした。

（目標 7）

(1)については、新たな休暇制度の導入について検討した結果、全学的に年次有給休暇の取得状況が思わしくない現状においては、むしろ年次有給休暇の取得促進を図ることが優先されるべきであるとの結論に達し、新たな制度の導入については見送ることとした。

(2)については、宿舍の入居に関する配慮に関しては、現在本学が管理する宿舍に空きがあり、希望すれば入居できる状態であり、現段階においては特に配慮する必要が無いことから、今後、必要が生じた場合に改めて検討することとした。

(3)については、親と子の映画鑑賞については、平成 17 年度以降実施しているところであり、引き続き実施する予定である。

（目標 8）

(1)については、育児休業、子の看護休暇、時間外労働の制限及び深夜業の制限・育児休業法に基づく職員の権利や、休業期間中の育児休業給付の支給等の経済的な支援措置等の関係法令に定める諸制度を職員に対して、アンケートを通して周知を図った。今後、OPGE 通信等でさらに周知を図る予定である。

(2)については、目標 1 の(2)に記述した通りである。

（目標 9）

(1)については、超過勤務（所定外労働）の時間を削減するには、超過勤務に対する職員の意識改革を図ることが最も重要であると考えられる。このため、超過勤務命令の事前命令の徹底、超過勤務の原則の浸透、超過勤務実態調査の継続実施、超過勤務時間に関する協定の遵守及び退出時間記録票の導入等の措置を講じた。休日に実施する行事の見直しについては、現在休日に実施している行事として、大学説明会、大学院説明会、大学院（修士課程、博士課程）入学試験、学部の推薦入学者選抜、大学入試センター試験がある。そのうち、大学の判断で日程が決められる行事等（大学説明会、大学院説明会、大学院（修士課程、博士課程）入学試験、学部の推薦入学者選抜）については、引き続き大学に平日に実施することについて検討を依頼することとした。

(2)については、旅費規程の改正や兼業手続きの見直し等により、事務の効率化・簡素化が図られた。

（目標 10）

平成 18 年度における年次有給休暇の取得日・時間を平成 17 年度の数値（カッコ内に示す）と比較してみた。大学教員 6 日（5 日 2 時間）、附属学校教員 7 日 7 時間（7 日 4 時間）、事務職員 11 日 5 時間（12 日 2 時間）であり、平成 17 年と比較し、大学教員と附属学校教員は微増だが、事務職員は減っており、業務の負担過重が懸念される。教職員の年次有給休暇の取得日数はきわめて少ない状況が続いている。この原因は、アンケートによれば、職種に関わらず、仕事（業務、研究、会議、

部活動、イベント等）で多忙なため取る暇がないという結果となっている。これまで、会議をゴールデンウィーク等に設定しないなどの措置を講じてきたところであるが、今後は、業務の見直し等、新たな措置を講ずる必要があると考えられる。

（目標 11）

OPGE 通信を平成 18 年 12 月 5 日に発行し、平成 20 年 3 月までに 6 回発行し、意識改革に努めた。また、男女共同参画推進本部のホームページを更新し、見やすくするなどの措置を講じた。

（目標 12）

夏季一斉休暇については平成 18 年度から実施しており、引き続き実施する予定である。

（目標 13）

「子ども参観日」（子ども職場見学デー）については、平成 18 年度から実施しており、引き続き実施する予定である。

（目標 14）

インターンシップについては、平成 18 年 8 月と 9 月に各 1 名を受け入れ、事務部門において一般業務に関する体験を実施した。平成 19 年度には附属学校において教員に関する業務の体験を実施した。

I-3 保育環境整備に向けての検討

2006年4月に発足した男女共同参画推進本部では「次世代育成支援」関係を重点項目の一つとし、学内の保育環境整備全体の中に(a)学内保育施設の設置、(b)授乳室の設置、(c)多目的トイレの整備を位置付けて検討および実現を図ってきた。そのうち(c)は実現、(b)は要望書(企画案)を提出して大学役員の措置を待つ状態となっている。(a)については2年間の検討を重ねた結果、2008年3月27日に検討結果と企画案を役員に報告し、今後の検討を役員会に委ねることとなった。以下では、まず、学内保育施設設置の検討状況について報告し、次いで授乳室および多目的トイレについて報告する。

(1) 学内保育施設設置の検討

(1-1) 検討の経緯

図表 I-3-1 に「学内保育施設設置検討のプロセス」として時系列に沿った一覧表を示したが、検討内容の観点ごとに以下に説明する。

① 男女共同参画推進本部が学内保育所設置を検討する根拠

男女共同参画推進本部の発足と共に発行した『2006年版 東京学芸大学男女共同参画白書』において、次世代育成支援行動計画の目標5に「学内託児施設設置に向けた検討に着手した段階である」とし、その目標の達成を図ることを都労働局に届け出ている。さらに、2007年1月の「次世代育成支援行動計画改正」の届け出では「学内託児施設設置及び運営について検討する」とし、大学としての検討結果を示すことが男女共同参画推進本部に委ねられた。また、本学における「男女共同参画の基本方針4」に「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」とあるように、男女共同参画を推進するための学内環境整備は大学の基本方針の一つであり、他大学における取り組みが進みつつある状況を鑑みても、学内保育所設置の検討は不可欠となっている。

② 検討のための審議の場およびワーキング・グループ

男女共同参画推進本部の定例運営会議は2年間で24回開催されたが、そのうち、19回の会議において、本件が議題の一つとして取り上げられた。また、学内保育施設設置検討のためのワーキング・グループ(以下WGとする)が各時期の課題内容をふまえて3段階に渡って編成された。

第1段階(2006年7月)での4WG編成: アンケート調査WG、学内託児施設設置検討WG、周知活動WG、次世代育成支援行動計画の見直しWG

第2段階(2007年5月)での5WG編成: 基本理念WG、公的資金WG、私的資金WG、運営・財務WG、サービス内容WG

第3段階(2007年11月)でのWG編成: 保育施設設置検討WGとして一体化

上記の各WGが検討した内容は定例運営会議で審議されたが、その他に勉強会および3回の合宿(2007年3月、2007年8月、2008年2月)で集中的な学習および討議を行った。

③ 学内ニーズに関する調査

本白書 I-1 に示したように、全教職員を対象にした「次世代育成支援に関わる現状の把握と要望についての調査」を2007年1月に実施し、一般的な保育所ニーズ及び保育所利用可能性のある者のニーズ把握を行った。さらに、2008年2月には保育所ニーズに関するヒアリング調査を実施し、保育所の規模(定員数)や運営等の参考とした。これらは、下記(1-3)で述べることとする。

④ 他大学の保育所視察およびHPからの情報収集

先行して学内保育所を開設している他大学の情報（設置に至る経緯および運営の状況）を参考にして本学の設置を検討するために、保育所の視察と関係者（総務課、保育所長、運営理事等）からの聞き取りを行った。それらは、東北大学、筑波大学、名古屋大学、宇都宮大学、お茶の水女子大学、山梨大学の6大学、および設置準備中の東京農工大学である。視察報告の詳細は後述の(1-2)に示す。また、ホームページを通して、その他の大学の学内保育所に関する情報を集め、検討した。

なお、全国国立大学法人における大学内保育施設設置状況に関しては、2007年1月付けで熊本大学が実施した調査がある（「国立大学法人における大学内保育施設に関する調査報告書」2007年6月報告）。それによると、87大学中76大学から回答（回答率87.4%）があったが、そのうち35大学で保育所を設置していると回答があった。これ以外にも、2大学で2007年より設置予定とのことであった。このように、回答があった76大学のほぼ半数が大学内保育施設をすでに設置あるいは2007年中に設置予定であることがわかった。42施設（1大学が複数施設をもつ場合あり）の、大学からの援助に関する回答に関しては、人件費の援助は23施設（54.8%）、物件費の援助は27施設（64.3%）、その他の援助（土地の無償貸与、委託業者利用料等）は15施設（35.7%）であった。国立大学法人における人件費の削減が求められる背景を反映し、大学が直接的に人件費を支出するのではない委託保育が2000年代に入って増加している。

⑤ 関係する行政機関等からの聞き取り・情報収集

本学が位置する小金井市の保育行政・事情に関して、小金井市子ども家庭部保育課長、保育係長からの聞き取りを2007年7月、2008年2月に行った。その結果、本学周辺には認可保育所、認証保育所の新設計画は無いことが確認された。

ところで、事業所内保育所としての設置をする場合には、21世紀職業財団による助成または東京都事業所内保育所補助金制度がある。両者への申請条件等に関する情報収集を行い、本学における保育所設置企画案にどのように適用できるかの検討を重ねた。また、2008年1月には、東京都認可外保育所設置者への事前説明会（都福祉保健局主催）に出席し、認可外保育施設に対する指導監督要綱、保育所保育指針等に関する説明を受けると共に、都事業所内保育所補助金制度への申請条件を満たした。

⑥ 保育委託業者からのヒアリング

保育所の運営に関しては、多くの大学が保育委託業者に委託し、保育士の派遣、保育内容の提供を受けている。他大学の保育所視察によって保育委託の状況等に関する情報収集を行ってきたが、2008年3月に3社の保育委託業者からのヒアリングを行い、保育委託料、委託内容等を検討した。

⑦ 学内の理解を高めるための活動

白書の発行、フォーラムの開催、OPGE通信（ニューズレター）によって学内の男女共同参画を推進することの必要性をアピールすると共に、他大学の学内保育所視察報告をOPGE通信、HPに掲載することにより、学内保育所が男女共同参画を推進する上でいかに重要か、他大学はどのような理念を持って運営しているか等についての広報活動を行ってきた。また、「次世代育成支援に関わる現状の把握と要望についての調査」の実施自体、学内における保育施設設置に関して全教職員の関心と意識を高める役割を果たしたと考える。

⑧ 大学役員への働きかけ

男女共同参画推進本部運営会議での審議結果を踏まえ、2007年10月に大学役員（学長・理事・局長）に対して「学内保育所設置検討」の状況を説明する懇談会を持った結果、検討を継続し、具

体案を提示するよう求められた。これを受け、第3段階（2007年11月）でのワーキング・グループとして保育施設設置検討WGを再編成し、企画案等の作成を行ってきた。2008年3月27日に第2回目の大学役員への働きかけとして、「学内保育所設置検討結果及び企画案」を報告し、今後の検討を役員会に委ねることとなった。企画案の内容は後述の(1-3)で示す。

図表 I-3-1 学内保育施設設置検討のプロセス

		検討・協議内容
2006年		
04/26(水)	第1会議	男女共同参画推進本部発足
6月		『2006年版 東京学芸大学男女共同参画白書』発行 「学内託児施設の設置に向けた検討に着手した段階」と明記
07/12(水)	第5会議	「次世代育成支援」を2006年度重点項目の一つとしてWG編成：①アンケート調査、②学内託児施設検討、③周知活動、④次世代育成支援行動計画の見直し
7月		『白書概要』発行
07/26(水)	フォーラム	「男と女が共に生きる社会とは」(女性と仕事の未来館館長渥美雅子氏) & 白書報告会;学内外における男女共同参画の現状を認識し、啓発する機会とした
09/12(火)	第6会議	各WGの方針検討 託児施設WG:他大学保育所の視察・子ども未来PJとの連携 周知活動WG:NLの定期的発行による周知活動
10/12(木)	第7会議	アンケート調査票作成のための検討;全教職員対象に保育施設等へのニーズ調査 (以降第11回会議までの検討を経て、1月実施)
10/14(土)	視察	東北大学川内けやき保育園見学(木這子会理事・保育園施設主任から聞き取り) ・大学としての理念と覚悟が必要
11/09(木)	第8会議	・授乳室と託児施設設置を合わせた学内子育て環境の全体的な整備検討が必要 ・東北大学保育所視察報告
11～12月		学内保育所の候補地に関する情報を探る
12/13(水)	フォーラム	「男女共同参画社会と教育の役割」(総理府男女共同参画局長 板東久美子氏) ・大学が教職員・学生の男女共同参画を推進する環境整備をすることは重要課題
12/14(木)	勉強会	東北大学保育所の報告を通して、学内保育所設置の可能性を考える ①大学としての理念と運営資金、②21世紀職業財団の助成を視野に入れる
12/25(月)	第10会議	アンケート調査項目検討
2007年		
01/11(木)	第11会議	次世代育成支援に関するアンケート調査票最終決定
01/12(金)		次世代育成支援行動計画改正の届け出を東京都労働局へ 「学内保育施設設置及び運営について検討する」と明記
1月	調査実施	「次世代育成に関わる現所の把握と要望についての調査」実施(全教職員対象)
03/02(金) 03(土)	視察・合宿	・筑波大学ゆりのき保育所見学&設置関係者から聞き取り 大学病院総務部長、経営戦略主任、看護師長、保育所長 ・保育所設置に関する討議
03/08(木)	第13会議	学内託児施設設置WGからの報告

3 月	OPGE 通信	通信 2 号で宇都宮大学・筑波大学での保育所開設に関する情報をアナウンス
03/20(火)	視察	名古屋大学こすもす保育園見学＆聞き取り
04/09(月)	第 14 会議	名古屋大学こすもす保育園視察報告
05/15(火)	WG	学内保育施設設置に向けた諸課題を検討し、整理する
05/30(水)	第 15 会議	託児施設WGからの報告＆設置のための諸課題 ・21 世紀職業財団について ・学内保育施設設置検討のための新WGを編成し、戦略を立てる ①基本理念、②公的資金、③私的資金、④運営・財務、⑤サービス内容
	情報収集	小金井市認可保育園の保育料徴収基準額表の取り寄せ
06/13(水)	第 16 会議	・各 WG の検討結果の報告 ・学内の子育て支援グループの活動を知るフォーラムの企画
6 月	OPGE 通信	通信 3 号でアンケート調査結果報告(保育施設ニーズ)・筑波大学保育所視察記事
06/23(土)	情報収集	宇都宮大学まなびの森保育園の開設に至る経緯に関して、保育所理事・設置関係者と会合;(認可保育所の可能性を探るべし)
07/06(金)	視察	筑波大学ゆりのき保育所見学＆聞き取り(開設半年後の状況) 筑波大学病院経営戦略主任・保育所長
07/11(水)	第 17 会議	託児施設設置検討を中心とした合宿を計画(これまでの情報の共有を図る)
07/17(火)	視察	宇都宮大学まなびの森保育園見学＆設置関係者からの聞き取り(運営を中心に)
07/18(水)	情報収集	小金井市役所保育課長から保育行政、待機児童の状況等について聞き取り ・認可保育所新設計画は、学大近辺地区には当分なしとの回答を得る
07/20(金)	視察	お茶の水女子大学附属いずみナーサリー見学＆聞き取り(設置経緯と運営・現況) 設置関係者・施設長
08/24(金) 25(土)	合宿	保育所設置のための勉強会 ①認可・認証保育所、認定子ども園とは、②各 WG からの報告、③保育所視察報告
8 月末		保育所候補地に関する情報収集
09/12(水)	第 18 会議	託児施設設置検討の経緯(資料)をもとに討議
9 月	OPGE 通信	通信4号特集「保育園視察報告」:宇都宮大・お茶大・東北大 ・各大学の保育所設置状況を報告し、男女共同参画の観点からの取り組みを周知
10/01(月)	第 19 会議	・男女共同参画推進本部として学長等との意見交換を行うことを決定 ・乳児用補助椅子・おむつ替えシートのある多目的トイレの学内設置検討
10/16(火)	大学役員との懇談会	学長・理事・局長と「学内保育施設設置検討」の状況に関する懇談会をもつ ・検討を継続し、具体案を提示するよう求められる
10/16(火)	現地調査	保育所設置の候補地(数カ所)現地調査
11/12(月)	第 20 会議	・懇談会結果をふまえ、保育所設置の具体案作成を本部として行うことの再確認 →保育施設設置検討 WG として一体化編成 ・小金井地区の保育施設ニーズ分析報告:利用可能性のある教職員のニーズ高い
11/12(月)		乳児用補助椅子・おむつ替えシートの設置について保全課と協議→11 月末、 学内2カ所に多目的トイレとして乳児用補助椅子・おむつ替えシート設置完了
11/30(金)	保育 WG	設置企画案の方針(大学役員への具体案提示は年度内を目標)

12/10(月)	第 21 会議	保育所設置検討のための基本企画書作成に向けての検討 授乳室設置に関する検討(授乳室設置要望書作成)
12/13(木)		授乳室設置の要望書(企画案)を担当理事に提出
12/13(木)	情報収集	東京都福祉保健局子育て支援課を訪問;都による事業所内保育所補助金制度
12/17(月)	保育 WG	都事業所内保育所補助金申請の可能性を探る(21 世紀職業財団助成金との比較)
12 月	OPGE 通信	通信5号での松村副学長インタビュー内容:「現在検討中の保育所は実現してほしいですね。大学全体に目を配りつつ、できる形を探してあせらずに進めて下さい」
12/26(水)	フォーラム	「男女共同参画を拓く子育て支援大集合」開催(学内の子育て支援グループの活動状況を報告し意見交換);大学が子育て支援に取り組む必要性をアピール
12/26(水)	保育 WG	建築設計事務所への保育所図面案依頼(建設費見積りのため) 東北大学川内けやき保育園視察について 筑波大学病院総務部経営戦略主任からのアドバイス要請の論点を検討
2008年		
01/07(月)	第 22 会議	保育施設設置 WG の進行状況報告と討議
01/07(月)	保育 WG	東京都事業所内保育所補助金申請による戦略を検討;22 年3月までの開設に対し3 年間補助 1/16 の都事前説明会での確認事項を検討
01/16(水)	都事前説明会	東京都認可外保育所設置者への事前説明会出席 保育所開設のための必要事項等の説明
01/17(木)	保育 WG	保育所図面3案作成 企画案の検討、保育所ニーズ調査の数値検討
01/30(水)	情報収集	筑波大学病院経営戦略主任を招いての検討;ゆりのき保育所設置・運営(準備～完成～1 年後)の経過を通して何を学べるか
02/04(月)	第 23 会議	保育所設置企画概要の説明→設置に関する本部全体での討議がさらに必要(合宿) 保育所ニーズのヒアリングを本部員全体で分担
02/07(木)	視察	・東北大学川内けやき保育園見学&総務課で聞き取り(設置経緯・運営に関して) ・社会福祉法人木這子会理事からの聞き取り&かたひら保育園見学
02/19(火)	保育 WG	・これまでの情報ふまえて企画方策再検討;①21 世紀職業財団での申請、②定員 25 人程度で出発、③増築可能性、認証保育所への発展可能性を残した建設 ・保育ニーズのヒアリング候補者 & 聞き取り者調整
02/20(水)	情報収集	小金井市子ども家庭部保育課訪問;保育係長から周辺の保育状況の聞き取り(小金井市には認可・認証保育所の新設計画は無いことが再確認された)
		保育所ニーズに関するヒアリング調査結果を本部員がメールにより共有
02/29(金) 03/01(土)	視察・合宿	・山梨大学どんぐり保育園見学&医学部総務課より聞き取り(設置経緯・運営) ・学内保育所設置に関する討議;大学役員への保育所設置企画の提案と共に 保育所設置以外の育児支援策の検討も行う
03/05(水)	保育 WG	保育委託業者Aからのヒアリング
03/06(木)	保育 WG	保育委託業者Bからのヒアリング
03/10(月)	保育 WG	企画案について検討
03/10(月)	第 24 会議	企画案について検討

03/11(火)	情報収集	東京農工大学女性キャリア支援・開発センター訪問 保育所設置準備状況とセンター業務についての聞き取り
03/17(月)	保育 WG	企画案について検討
03/19(水)	保育 WG	保育委託業者Cからのヒアリング
03/21(金)	保育 WG	保育委託業者Aからのヒアリング
03/25(火)	保育 WG	企画案について検討
03/27(木)	大学役員への 報告会	学長・理事・局長へ「学内保育所設置企画案」を報告し、今後の検討を求める

(1-2) 保育園視察報告

① 東北大学川内けやき保育園 (2007 年 10 月 14 日・2008 年 2 月 7 日視察)

- 開所日：2005 年 9 月 1 日
- 保育対象：教職員等の子ども
- 保育人数：定員 25 名、現在は 30 名（0～2 歳 18 名、3 歳以上 12 名）
- 保育料：3 歳未満 53,600 円、3 歳以上 27,600 円、一時預り 600 円／1 時間
- 保育の委託先：社会福祉法人木這子（きぼこ）
- 運営費：保育料＋助成金（21 世紀職業財団）＋大学からの補填
- 設立の経緯：すでに学内に かたひら保育園（片平地区：昭和 42-57 年）、ことりの家保育園（星陵地区：昭和 45-62 年。認可保育園として社会福祉法人木這子に移管.）、星陵地区病児保育施設があったが、川内地区の保育所設置要望が強いことから、平成 11 年頃から検討が行われ、中期目標に保育所設置を記載。
- その他：認可外保育園、男女共同参画事業の一環として設置。

② 筑波大学ゆりのき保育所 (2007 年 3 月 2 日・7 月 6 日視察)

- 開所日：2006 年 12 月 1 日
- 保育対象：大学職員の生後 57 日から小学校就学の始期に達するまでの乳幼児
- 保育人数：月極め保育 50 人 一時保育 10 人
- 保育料：0～2 歳 50,000 円、3 歳児 37,000 円、4～5 歳児 31,000 円
- 保育の委託先：(株) サクセス
- 運営費：保育料＋助成金（21 世紀職業財団）＋大学からの補填
- 設立の経緯：病院の看護師長らからの強い要望。病院の看護師不足に対応することのみでなく、学内の教職員の要望にも対応する。
- その他：認可外保育園、(理念) 筑波大学の環境と特色を十分に生かしながら、児童の福祉の向上に資するとともに、男女教職員の子育て環境の支援を行うことにより、就業環境の一層の向上に努め、優秀な教職員を確保するとともに、男女共同参画社会実現に資するため法人として取り組むことを目指す。

③ 名古屋大学こすもす保育園 (2007 年 3 月 20 日視察)

- 開所日：2006 年度
- 保育対象：保護者の構成は、教員と職員が半分ずつ、学生 3 名、非常勤職員他 3、4 名
- 保育人数：現在、常時保育児が 3 歳児まで 23 名、一時保育登録児が 15 名

- 保育料：9 時間半利用の場合、0 歳 65,000 円、1 歳 58,000 円、2 歳 55,000 円、3 歳～未就学児 48,000 円
- 保育の委託先：(株)ポピンズコーポレーション
- 運営費：事業所内保育園（認可外）、保育料+助成金（21 世紀職業財団）+大学からの補填
- 設立の経緯：男女共同参画推進専門委員会により実施された学内アンケート調査等に基づくニーズを受け、2005 年 1 月の役員会、部局長会、教育研究評議会で設置が承認された。
- その他：認可外保育園、園の特徴：1) 一時保育に対する柔軟な取り扱い、2) セキュリティへの配慮の高さ、3) 運営協議会による全学的な体制での運営、4) 「等身大」の施設・運営。

④ 宇都宮大学学びの森保育園（2007 年 7 月 17 日視察）

- 開所日：2006 年 11 月
- 保育対象：認可保育園のため一般市民だが、希望する大学の教職員・学生・院生の子どもは現在のところ、100%入所できている。
- 保育人数：定員 90 名（0 歳～5 歳）、現在 108 名入所（うち障害幼児 3 名）
- 保育料：宇都宮市の保育料金体系に則って、市が徴収。
- 保育の運営：社会福祉法人 峰陽会
- 運営形態および費用：認可保育園として市の運営交付金
- 設立の経緯：廃園計画のあった老朽化した保育園を引き受ける形で、保育を専門教科とする教員が中心となって活動し、社会福祉法人を設立して、開園。
- その他：医学部のない総合大学では最初の保育所の誘致、国立大学が「公立保育所の社会福祉法人」と連携した最初の事例、1) 開かれた保育園、2) 宇都宮大学と連携協力関係、3) 保育園からも宇都宮大学に積極的に貢献、4) 宇都宮市内や栃木県の保育所保育士養成、研修の拠点、5) 保幼小連携の先導的な役割。

⑤ お茶の水女子大学いずみナーサリー（2007 年 7 月 20 日視察）

- 開所日：2002 年 10 月
- 保育対象：学生、教職員、関係者の紹介を受けている人、附属学校園の在園児の兄弟
- 保育人数：定員 18 名（0 歳 6 名、1, 2 歳 12 名）
- 保育料：週 5 日コース：0 歳 70,000 円、1 歳以上 65,000 円
- 保育の運営：大学（日本で唯一の大学附属）、認可外保育施設
- 運営費：保育料+委託研究費（学研）+大学からの補填
- 設立の経緯：1999 年に数人の教員が保育園を作りたいことを学長に提案したことを契機に、「保育施設に関する調査研究会」、「保育施設検討特別委員会」で検討、「幼稚園内保育施設設置準備ワーキンググループ」での準備期間を経て、2002 年 6 月に附属幼稚園「PTA 室」を保育室として、「いずみ保育所」が定員 6 名でスタート。学長の意向で大塚寮を改修し、小規模無認可保育園として運営することを決定し、2005 年 3 月から附属学校部所属の「お茶の水女子大学附属いずみナーサリー」がスタートした。
- その他：特徴 週 1～5 日コース、時間預かりなど、多様な保育時間を設定。留学生や附属学校保護者の児童も受け入れ。留学生等には大学から奨学金のような形で補助金を支給。

⑥ 山梨大学どんぐり保育園（2008 年 2 月 29 日視察）

- 開所日：2007 年 4 月
- 保育対象：大学の保育園であり医学部専属ではないが、実際には医学部の看護師（>70%）、技師、医師等が利用。学生の利用はできない。

- 保育人数：20 名（現員：常時保育 21 名、一時保育 2 名、訪問時 0 歳 7 名、1 歳 11 名、2 歳 4 名）
- 保育料：39,000 円（一律）、入園料：20,000 円
- 保育の委託先：（株）子ども企画
- 運営費：保育料＋助成金（21 世紀職業財団）＋大学からの補填
- 設立の経緯：医学部の看護師離職対策として医学部が要請。特に、副病院長が中心となって学長に要請、その後学長の決定により設置準備が開始。
- その他：利用者（医学部、病院関係者）にとって、勤務先にある保育園での安心感がある（全員が携帯している PHS により連絡可能な体制になっていた）。設計段階から専門業者（近隣で保育園運営）が加わったことにより、設備は非常に整ったものになった。

⑦ 東京農工大学（2008 年 3 月 11 日訪問）

- 開所日：2008 年 9 月（予定）
- 開設に向けて具体的に準備中であるが、まだ学内公表されていないので、聞き取り内容の掲載は控える。

（1-3）企画案に向けての検討

他大学の保育所運営状況の視察などをふまえて、現段階で、以下のような保育所設置企画案を作成した。

① 保育所設置の目的

子育てにおける男女共同参画の実践をサポートし、学内の福利厚生施設を充実させるため、本学（小金井キャンパス）に保育所を設置する。

第 1 に、学内のニーズに答え、本学教職員の労働環境を改善することである。すでに 2007 年 1 月に実施したアンケート調査では、常時保育および一時保育に対し、5 割を超える教職員がその必要性を認めている。さらに、現在育児をしている・または今後育児をする予定である教職員に限定すれば、その 5 割近い人が保育所の設置を望んでおり、実際に利用すると答えた人も 60 名近くに上った。さらにそれを女性大学教員に限定してみると 8 割が利用希望をもっていた。直接ヒアリング調査をした結果、学内にあれば是非入りたいといった意見が多いこともわかった。

第 2 に、質の高いスタッフを集めることに寄与することである。上記のような学内のニーズに応えることは、本学において優秀な人材を確保するとともに、対外的な意味でも本学のイメージを向上させ、意識の高いスタッフや学生を集めることにつながる。それが、さらに質の高い教育と研究の実現に結びつくことはいうまでもない。そうした長期的な効果を期待できる点が、保育所を設置する第 2 のメリットにほかならない。

第 3 に、「有為な教員養成」という本学の目的にそった教育の充実に寄与することである。保育士の実習先としての利用に加えて、保育所で子どもと関わる体験的な実習授業を通して、学生の「子ども理解」を促し、教育内容の実践的な向上に役立てることができる。

第 4 に、大学の研究への貢献である。現在、附属学校園との連携協力により幼・小・中・高といった 3 歳児以上の教育・発達に関する研究は推進されているが、今後は 0 歳児からを対象とした、誕生からの生涯にわたる教育を視野に入れた研究をより一層発展させることができる。

第 5 に社会的貢献である。近隣地域への開放を将来的視野に入れることにより、地域連携に貢献する点などが期待できる。

これらのことをふまえれば、保育所の設置は、本学の将来戦略として不可欠な先行投資といえるであろう。

② 本学の保育所の特色

事業所内保育所として、0～3 歳児を中心とする小規模な保育所とする。ただし、以下のような取り組みをすることで、単なる託児に終わらない教育・研究活動を行う。

1. 3 歳以上児は附属幼稚園と連携した保育を行う
2. 保育士資格取得のための実習の場とする
3. 乳幼児の発達を理解するための実践的な学習の場とする
4. 大学教員等による保育における発達課題等を研究する場とする
5. 企業等の受託研究の受け入れ、乳幼児のよりよい発達に寄与する玩具等の研究開発を行う

③ 大学における保育所ニーズの把握

現在、本学は人員削減が至上命令であり、次々と人員削減の方針が打ち出されている。そうした中で、若い教職員が急増する見込みはないが、少しずつの世代交代による若い世代の採用が行われる見通しはある。さらに、保育所設置などの次世代育成支援が充実することによって、これらの世代が集まる可能性も高くなる。

現在、育児休業中の者が 5 名程度いる。育児休業は子どもが 3 歳までの期間取得可能であり、事務職員は 3 年間取得する傾向がある。一方、大学教員は 1 年未満の場合が多く、待機児童数が多い 0 歳児、1 歳児からの保育所入所には困難が伴う。そこで、0 歳児、1 歳児の乳児については、教職員からの学内保育所設置への要望が高い。また、入試などでの休日出勤時の一時保育や病児保育などの希望が強い。その他、留学生を中心とした学生の子どもの保育ニーズが見込まれる。本学においては、小金井市、小平市、国分寺市、三鷹市など、近隣市からの通勤者は多く、保育所が設置され、その存在が学内に認知されることによって学内保育所への入所希望は開拓されることが見込まれる。なお、小金井市では 3 歳以上児の待機児童は少なく、0～2 歳の待機児童が多い。

④ 助成金等の可能性

次世代育成支援対策推進法、少子化対策等を受け、事業所内保育所への助成が積極的に行われるようになった。以下では、保育所の設置形態・規模等によって、どのような助成金の可能性があるのかを述べる。

a) 東京都事業所内保育所補助金制度

平成 22 年 3 月までに開所していることが必要。建設費の 2 分の 1 までの補助（上限 2300 万円）。3 年間の運営費への補助金交付。入所は事業所雇用者の児童に限定され、入所児童 6 名以上の確保が条件となる。

b) 21 世紀職業財団助成制度

建築費の 2 分の 1 までの助成（上限 2300 万円）。5 年間の運営費への助成金交付。入所は事業所雇用者の児童に限定、入所児童 10 名以上の確保が前提。希望企業が増加し、取得しにくくなっている。

c) 東京都認証保育所

認可保育園よりも条件を緩和して運営費を補助する東京都独自の制度。保育料は 3 歳未満児は 80,000 円以下、3 歳以上児は 77,000 円以下の範囲で自由に設定。助成金基本額は 30 人までの保育所で、0 歳児 120,950 円、1～2 歳児 82,520 円、3 歳児 54,040 円、4 歳以上児 50,200 円。

A 型：入所者 20 人以上 120 人以下で、3 歳未満児が半数以上。13 時間以上開所。

B 型：入所者 6～29 人までで、0 歳児保育を必ずすること。開所は 13 時間以上。

d) 東京都認可保育所

社会福祉法人の経営を前提とし、入所者 60 名以上が必要。児童 1 人あたり 11～16 万円の委託料が交付されるので、経営は安定する。保護者が負担する保育料は納税額によるので、0 円の人も

いる。地域の児童が優先入所であり、事業所勤務者が入所できるとは限らない。本学から2キロ圏内に認可保育所が3園（注）あり、小金井市にはこれ以上認可保育所を作る予定はない。

（注）近隣園については、私立愛の園保育園（定員140名）、市立小金井保育園（定員105名）、市立さくら保育園（105名）がある。

⑤ 保育所を設置する場所の学内候補地

学内には建設候補地となりうる場所が数カ所ある。また、現存施設の一部を改修して小規模な保育所としてスタートさせる可能性も、多いに検討する価値がある。

⑥ 設置運営形態

21世紀職業財団の助成金、東京都の事業所内保育所支援などの可能性を模索中である。6名以上の入所者が開設当初に集まらない場合は、公的な補助金無しの事業所内の認可外保育所として設置し、事業所関係者以外からの入所者も受け入れる方策も考えられる。なお、視察を行った大学内保育所では、ほとんどの場合、開設当初は定員に満たない少人数でかつ0～2歳の乳幼児中心であり、経年的移行によって上位年齢が満たされているのが実情である。

⑦ 保育内容

平日 8:00～19:00、土・日は休園

0歳児～就学前児6名程度。

保育は業者への委託とするが、保育内容・運営等については大学との協議・連携が必要である。

給食は、当面は調理室を設けず、生協食堂等への委託などが考えられる。

⑧ 財務試算

（a）補助金を受けない場合、（b）東京都福祉保健局の補助金を受けた場合、（c）東京都の認証保育所になった場合の違いにより、また、入所児童数、開所時間などで相違するが、図表I-3-2（次頁）に財務試算の例を示した。

図表 I-3-2 財務試算例

開所時間			10 時間	11 時間	13 時間
入所児童数			4 人	6 人	20 人
補助金			無し	東京都福祉保健局	東京都認証
収 入	保育料	0 歳児	¥1, 200, 000	¥1, 800, 000	¥1, 800, 000
		1 . 2 歳	¥960, 000	¥1, 440, 000	¥2, 400, 000
		3 歳児以上	¥0	¥0	¥4, 320, 000
		計	¥2, 160, 000	¥3, 240, 000	¥8, 520, 000
	給食費	0、1 歳児	¥180, 000	¥300, 000	¥360, 000
		2 歳以上	¥60, 000	¥60, 000	¥840, 000
		計	¥240, 000	¥360, 000	¥1, 200, 000
	助成金		¥0	¥3, 792, 000	¥16, 717, 320
	雑収入（寄付金等）		¥1, 000, 000	¥1, 000, 000	¥1, 000, 000
	計		¥5, 800, 000	¥11, 992, 000	¥37, 157, 320
支 出	人件費		¥12, 600, 000	¥13, 860, 000	¥32, 760, 000
	委託費		¥696, 000	¥696, 000	¥696, 000
	光熱水道費		¥360, 000	¥360, 000	¥360, 000
	その他経費		¥360, 000	¥360, 000	¥360, 000
	支出計		¥14, 016, 000	¥15, 276, 000	¥34, 176, 000
差し引き過不足額			¥-8, 216, 000	¥-3, 284, 000	¥2, 981, 320

（２）授乳室等の検討

（2-1）授乳室への学内ニーズ

本白書 I-1 で示した調査報告から授乳室のニーズを取り出してみると、「このような設備は必要だ」とする一般的ニーズとしては 4 割強（男性 44%、女性 41%）、本学の教職員の周囲（本学の非常勤教職員や学生、講座参加者など）で感じられるニーズに関しては 3 割強（男性 33%、女性 35%）が「ニーズがある」と回答している。これを利用可能性のある者に限定してみると女性 56 名中 28 名（50%）という半数で「利用希望」があった。小金井キャンパスに限定してみても、女性 32 名中 17 名（53%）で希望があった。

このようなニーズを踏まえ、また、学内教職員・学生のみならず学内行事等への学外からの参加者に対する次世代育成支援の一環として、推進本部では授乳室の設置に関する要望書を 2007 年 12 月に大学役員へ提出した。

（2-2）大学への要望書の提出

要望書の内容は以下の通りである。

- 教職員へのアンケートによれば、乳児期の子育てと仕事や修学の両立のために、また学内行等に参加する学外者への子育て支援のために「授乳室」の要望がある。現在、次世代育成支援策は大学評価の一項目となっており、授乳室の設置は、男女共同参画推進、次世代育成支援への取り組みの象徴として、対外的にアピールできる点が大きいと考える。
- 設置にあたっては、本部棟 1 階を希望する。利便性のために常時の開放が必要だが、その安全性を確保するためには、通路に頻繁な人の流れがあることと夜間は建物全体が施錠される場所が

望まれる。また、使用頻度が多くない場合、死角になり管理上問題が発生することもあると考えられるが、管理主体の総務課に近いことがそのリスクを少なくする。なお本部棟1階でも、授乳により乳児は安定状態になり、泣き声で周辺に迷惑をかけることはほとんど無いと考えられる。

- 少なくとも以下の備品を備えた「授乳室」の設置を希望する；授乳・搾乳及びおむつ交換に使用できるソファ、流し台（調乳と手洗いのため）、冷蔵庫（産休・育児休業からの復帰後、母乳を続けるために、母乳を搾乳し冷凍保存するため）。
- もし独立した授乳室の設置が困難な場合には、次善の策として本部室に授乳室を合併することが考えられる（この要望書は男女共同参画推進本部室の要求と併せて提出された）。授乳室の使用頻度が余り多くない場合、管理上問題が発生することもあると考えられるが、共有することでその問題が解決できるとも思われる。共有の場合には、間仕切りカーテンにより、使用状況に応じた柔軟な対応が可能と考えられる。

(2-3) 「こどもモードハウス」内の授乳室

学大こども未来プロジェクトでは、学生やプロジェクトメンバーの発案による、近隣地域の親子を対象とした教育プログラムが「こどもモードハウス」で月2回開催されており、そこではゼロ歳児を対象としたプログラムも行われている。つまり、参加者にとって授乳室は是非とも必要とするところである。

そこで、「こどもモードハウス」内に、簡易型の「授乳室」が整備され、2008年4月には利用可能となった。専用のパーテーションと建物内のフリースペースとの組み合わせによって作られる移動型の「授乳室」には、授乳環境を整えるためのカーペットやラグと、机やイス、湯沸かしポット等の最低限の設備が整えられる。

この簡易型授乳室は、学芸大こども未来プロジェクト関連の活動以外にも、臨時に授乳室として開放したり、大学内の授乳施設として必要なときに、その機能を果たすことが計画されている。また、将来的には、「こどもモードハウス」の建替え時に、固定型の授乳室設置を目指している。

(2-4) トイレ内の保育設備

おむつ替えシートに関しても、前述の授乳室とほぼ同様のニーズがアンケートから得られた。そこで、施設マネジメント部保全課に働きかけた結果、2007年11月には学内2カ所に多目的トイレとしておむつ替えシートと乳児用補助椅子が身障者用トイレ内に設置された。2008年4月には更に1カ所増設の計画であり、合計3カ所が乳児を伴った者に対応できるトイレとなった（本白書Ⅱ-5参照）。

I-4 育児相談窓口の開設

次世代育成支援推進への取り組みの対策の一つとして「職員の子育て等に関する相談体制の整備」が挙げられている。それを受けて、男女共同参画推進本部（OPGE）のホームページの設置に伴い、「OPGE 子育て相談」のページを開設した。内容としては、相談内容の例を2つ挙げ、相談希望者は、メールで男女共同参画推進本部に直接相談をする方法を取った。

開設結果は、現在まで相談件数は0件となっている。理由としては、男女共同参画推進本部と「育児相談窓口」が開設されていることのイメージが結びつきにくいことやホームページに窓口が設置されていることのPR不足もあるのではないかと考える。

育児相談については、自治体や保健所・保健センターなどの専門機関による相談窓口が地域ごとにあることや、財団法人21世紀職業財団をはじめとしたインターネットによるさまざまな相談窓口が開設されており、相談者にとっては生活している場所の方が気軽に相談できるということも考えられる。

また、直接の子育て支援策ではないが、企業などでは、女性社員のキャリア開発支援としてのメンター制度を取り入れ、子育てをしている女性社員の相談にも対応していることやウェブサイト上でロールモデルとなる女性社員の紹介を行うこと、子育てを支援するサイトを開設するなど多様な取り組みを行っている。

今後、OPGEによる育児相談窓口については、存続の可否も含めて開設方法や形態についても検討する必要がある。

Ⅱ 男女共同参画推進本部の2年間の活動

Ⅱ-1 ニュースレター（OPGE通信）の発行

（1）経緯

『2006 年版 東京学芸大学男女共同参画白書』では、次世代育成支援のための雇用環境の整備について本学の現状を把握し、労働省が定めた指針に基づく「両立指標」によって、本学における雇用環境の整備について進展の度合いや不足度合いを定量的に評価した。その中で明らかになったことの一つは、育児休業などの制度や「子ども参観日」などの支援策が整備されていても、それについての周知が十分でないことである。また、仕事と子育ての両立を図る上で解決しなければならない問題を、現在子育てに関与することの少ない構成員を含めて全員が認識することが、多様な働き方を実現し、職場優先や性別役割分担の意識を変えていくことにつながる、ということも議論された。

2006 年 4 月発足の男女共同参画推進本部では、その活動の初年度からの重点項目として次世代育成支援を掲げ、その中で、次世代育成支援に関する情報提供の方策を検討するための周知活動ワーキンググループが設けられた。

ワーキンググループでは、全教職員を対象に、①産休・育休・子の看護休暇・出産時の父親の休暇などの制度 ②出産費・育児休業給付などの支給制度 ③「親と子の映画鑑賞」「子ども参観日」などの企画 の3点を周知する方法を検討した。一つは、本部の活動成果も反映して年度内に一度、①～③を紹介するリーフレットの配布とポスターの掲示を行うもの、一つは、①～③に加えて本部の活動状況や行事、男女共同参画全般に関するニュースを紹介するニュースレターを比較的短いスパンで発行するものである。検討の結果、全構成員に情報が行き渡ることが最大の目標であることが明確になり、読みやすい内容と体裁を目指し、学生も視野に入れた「男女共同参画推進本部ニュースレター」を発行することとした。

（2）現状

2006 年 12 月の Vol.1 からほぼ 3 ヶ月ごとに発行し、2008 年 3 月には 6 号を数えた。

①～③の制度や企画、男女共同参画全般に関する事柄の周知についてはまだ十分とは言えず、今後も漸次取り上げるべきテーマである。一方、特集やコラムに対しては少しずつ反響が得られ、本部の活動そのものを周知することが、学内の男女共同参画への意識の啓発につながる事が分かる。

ニュースレターの概要と既刊の 1～6 号の内容は図表Ⅱ-1-1 および以下の通りである。（ニュースレター 1 号～6 号は巻末に掲載）

名称：OPGE 通信

編集・発行：本部内ワーキンググループによる、季刊

体裁：カラー、A4 コート紙、 2～4 ページ

図表Ⅱ-1-1 ニューズレター各号の内容

	発行年月	特集	コラム	お知らせ
Vol. 1	06・12	男女共同参画の基本的知識 I	高橋道子(本部長)	12月フォーラム、アンケート予告とお願い
Vol. 2	07・3	鷺山学長へのインタビュー	大竹美登利 (副本部長)	アンケート分析中とお礼、親と子の映画鑑賞実施、就業規則改正、次世代育成行動計画改定、研究助成、筑波大・宇都宮大の保育所開所
Vol. 3	07・6	次世代育成に関わるアンケートの結果報告	高野和夫(本部員)	OPGE 助成決定、筑波大保育所視察
Vol. 4	07・9	保育園視察報告 附属アンケート結果報告	中野圭祐 (附属幼稚園教諭)	フォーラム(1、2)予告、国際ジェンダー学会
Vol. 5	07・12	村松理事・副学長へのインタビュー	田 艶(理科支援コーディネーター)	学内のトイレ改修、フォーラム(2)予告
Vol. 6	08・3	フォーラムの報告 本部員による座談会	陳 姣姣(本学大学院修士2年)	学内の休業・給付金制度紹介 『2008年版 男女共同参画白書』の刊行

Ⅱ-2 男女共同参画フォーラムの開催

男女共同参画社会の実現に向けた様々な活動および計画を策定し、実践していくためには、各個人が家庭・学校・職場・地域社会、国家等における男女共同参画に関する情報を共有し、現在の状況に対する認識を育て、男女共同参画の推進に向けた発信体となることが求められる。男女共同参画推進本部では、講演会・シンポジウム・報告会等を通して、学内の学生・教職員はもちろん広く地域住民に対する啓発活動の一環として「男女共同参画フォーラム」を実施し、男女共同参画の推進に取り組むこととした。広報としては、ポスター・チラシおよびホームページ、新聞広報欄により公民館、男女共同参画センター・女性センター等、近隣大学、地域住民等の学外への周知にも努めた。平成 18 年度、19 年度に行った 4 回のフォーラムの実施概要および参加者へのアンケート結果を以下に示す。

(1) 2006 年 7 月 26 日（水）実施

講演：男と女が共に生きる社会とは―男女共同参画社会の実現に向けて―

講師：渥美雅子（女性と仕事の未来館館長・弁護士）

白書報告会：本学における男女共同参画の現状と課題―『2006 年版東京学芸大学男女共同参画白書』より

(1-1) 概要

2006 年 4 月、本学に男女共同参画推進本部が発足したことを受け、多様に変化する現代社会において男と女がいかにして共に生きる社会づくりに取り組んでいくか、その実現に向けての認識を深める機会にしたいと企画された。講演では社会全般における男女共同参画の現状と課題について、渥美雅子氏自身の体験エピソードの紹介も含めながら話題提供がなされた。

白書報告会では発行されたばかりの『2006 年版 東京学芸大学男女共同参画白書』および『白書概要』をもとに、本学における男女共同参画の現状と課題が男女共同参画推進本部員によって示された。講演・白書報告をもとに本学の男女共同参画の現状を認識し、今後本学が取り組むべき課題を考えるためのフォーラムとなった。

(1-2) 参加者

98 名（男性 41、女性 57）の参加者を得た。その内訳は、本学教職員 54 名、本学学生 30 名、地域住民 8 名、その他 6 名であった。

(1-3) アンケート結果

① 回答者（61 名）の属性

男性 23 名、女性 37 名がアンケートに回答したが、年齢構成は 20 歳未満(2)、20 歳代(22)、30 歳代(6)、40 歳代(9)、50 歳以上(20)であった。そのうち本学教職員 26 名、本学学生 23 名、その他 10 名であった。その他 10 名中 9 名は他大学関係者以外の一般市民であり、新聞広報欄による参加が 4 名いた。居住地域は小金井市(9)、小平市(14)、国分寺市(8)の 3 市が 31 名と半数を占めるが、都内(18)、その他（10；埼玉県、稲城市、川崎市等）からも参加を得た。

② フォーラムへの評価

「もっと詳しい話を聞きたかった」「参考になった」を合わせると講演会では 60 名、報告会では 43 名からプラスの評価が得られた。報告会では「わかりにくかった」(3)と回答した者が内容過多を指摘していた。短い時間内に多くの情報を伝えようとし過ぎたきらいがあった。

③ フォーラムの情報源および今後の参加希望

「このフォーラムをどのようにして知ったか」に対しては、ポスター・チラシ(25)、知人・友人の紹介(15)、学大 HP(11)、新聞等(4)、その他(15)である。その他の内訳である教員の紹介(9)、学内会議での周知(2)と知人・友人の紹介(15)を合わせると、直接的に人を介した情報が 26 名となる。

「今後も男女共同参画フォーラムを予定しているが、また参加を希望するか」に対しては、「ぜひ参加したい」(16)、「時間が合えば参加したい」(44)、「参加しない」(0)、「その他」(1；講演内容に興味があれば)であり、男女共同参画に対する参加者の関心の高さが示された。

(1-4) アンケート自由記述による意見・感想

34 名の記述について、一部引用しながら観点ごとにまとめたものを以下に示す。

① 本企画の内容に関して

講演に関しては、「渥美先生のお話は具体的で大変面白かった」「面白く有益だった」「勉強になった」「興味深かった」「楽しく学んだ」「このようなフォーラムとは疎遠だったので、よい機会だった」「非常に具体的な話で、有益だった」「これから社会に出て行く身だが、今回の講演を聞きとても勇気が出た」「今後様々な制約や壁にぶつかるかも知れませんが、度胸をもって歩んでいきたい」「将来教員になる者として非常に参考になった」等の高い評価が得られ、男女共同参画とはどのようなことをさすのかに関して楽しみながら学べたと共に、今後社会に出て行く学生に対する励ましとなったことが伺えた。

白書報告会に関しては、「白書は大変よく練られていて感心したが、短時間に全てを理解するのは無理」「時間に制約があるなら、基本方策について詳しく話して欲しかった」「現状はよく分かった。どう変わって行くかはまだよく分からない」「教職員の皆さんが聞いた方がよい内容だと思うので、教職員が集まる時に白書の内容について報告があるとよいのではないか」等が示され、本学の現状把握と今後の方向に関する関心が高いことが伺えた。

全体として、「本日のフォーラムの意味は深いと思います」の記述に代表されるように、時機にかなった企画であったと考えられる。

② 本企画の運営等に関して

「報告の部分がもっと長くてもよかったのではないか」「時間配分に無理があった」等、講演と報告会の 2 つの内容は詰め込みすぎであるとの指摘があった。また「テスト期間でないときに開催してくれると有難い」「試験中でないときに設定した方がよい」等、開催時期に関して配慮が必要なことの指摘があり、それは「もっと大勢の人に、特に学生に参加して欲しい」という意見とも呼応する問題であった。

③ 本学の男女共同参画の取り組みに向けての意見・要望

「卒業生として参加した。誇り高い母校の取り組みを知ることができてよかった。世の中を良くしていく発信地となる大学であるとわかった」「今後もこのWGの活動を見ていきたい」「精力的な調査・研究・提言が、大学全体の運営や将来構想と矛盾無く実施されることを期待している」「短時間勤務制度を是非取り入れて欲しい」「附属学校が、一般の学校といかに違って特別な存在になっているか検討し、それを一般の教員育成に生かして欲しい」「附属校にぜひ男女共同参画推進の取り組みをするよう力を貸して欲しい」「附属における意識啓発の促進、改革、研修を実施して欲しい」「人権教育だけでなく、ジェンダーに関する授業も教員養成大学として必修にすべきだと思う」等、大学として今後取り組んでいくべき課題に関して多くの意見が示された。

(2) 2006 年 12 月 13 日 (水) 実施

講演：男女共同参画社会と教育の役割

講師：板東久美子（内閣府男女共同参画局長）

(2-1) 概要

2006 年 7 月に内閣府男女共同参画局長に就任された板東久美子氏を迎え、男女共同参画社会を実現するにあたって、教育がどのような役割を果たすかを、学生、教職員、市民と共に考える機会とすることを趣旨として実施された。豊富な資料を示しながらの、わが国の男女共同参画の現状と海外との比較に関する丁寧な説明は、男女共同参画に関する理解を多いに高めるものであったが、教育の役割への言及に至らなかった点は残念であるとの意見が自由記述による感想から読み取れた。しかし、豊富な内容は、本学における男女共同参画の取り組みの方向に関して、教育・研究・雇用面において幾つもの課題を示唆するものであったといえよう。

(2-2) 参加者

77 名（男性 48、女性 25、不明 4）の参加者を得た。その内訳は、本学教職員 63 名、本学学生 8 名、地域住民 3 名、その他 3 名であった。

(2-3) アンケート結果

① 回答者（41 名）の属性

男性 26 名、女性 15 名がアンケートに回答したが、年齢構成は 20 歳代(8)、30 歳代(9)、40 歳代(10)、50 歳以上(14)であった。そのうち本学教職員 29 名、本学学生 4 名、他大学教職員・学生 2 名、その他 6 名（主婦、市民、卒業生、研究員）であった。中間管理職の事務職員が多かったため、年齢構成も 40 歳代以上が約 6 割を占める結果となったが、本学における男女共同参画のあり方を問う格好の機会となったともいえよう。

居住地域は小金井市(5)、小平市(6)、国分寺市(1)の 3 市が 12 名であり、都内(18)とその他(11；埼玉県、国立市、志木市、東久留米市)を合わせた地域からの参加者(29 名)が 7 割を占めた。

② フォーラムへの評価

「もっと詳しい話を聞きたかった」(4)、「参考になった」(35)を合わせると 39 名からプラスの評価が得られた。「わかりにくかった」は 0 名、「あまり参考にならなかった」は 1 名である。

③ フォーラムの情報源および今後の参加希望

「このフォーラムをどのようにして知ったか」に対する回答は、ポスター・チラシ(28)、学大 HP(8)、知人・友人の紹介(3)、その他(9：教員の紹介、学内会議での周知、在学中の子どもから)である。

「今後も男女共同参画フォーラムを予定しているが、また参加を希望するか」に対しては、「ぜひ参加したい」(11)、「時間が合えば参加したい」(30)であり、男女共同参画に対する参加者の関心の高さが示された。

(2-4) アンケート自由記述による意見・感想

18 名から自由記述による感想が得られた。「データが詳細で説得力がある」「様々な視点からの最新データによる分かりやすい話だった」「海外との比較で日本の状況がよく分かった」等の現状を認識するための勉強となったという意見が多く見られた。そして、「どのようにこの状況を具体的に打破していくのかをもっと聞きたかった」等、男女共同参画の今後の施策の推進への期待が高いこと

を伺わせる感想が得られた。また、「男女共同参画が学校教育における大切な事柄なのだと感じた」「女性の社会参画について一人一人の意識を変えるための環境づくりが必要と感じた」等の、個人への働きかけの大切なことに関する意見と共に、「各大学の施策を参考にした具体的な取り組みを進められることを期待する」という本学の今後に対しての励ましが寄せられた。

(3) 2007 年 12 月 5 日 (水) 実施

特別上映会：映画「心理学者 原口鶴子の青春」
監督のトーク：トーク 泉悦子監督（テス企画）
インタビュアー 高橋道子（男女共同参画推進本部長）

(3-1) 概要

今から 100 年前の 1907 年（明治 40 年）、コロンビア大学に留学し、同大学院で心理学の博士号を日本人女性として初めて取得した原口鶴子の生涯（29 歳で逝去）を、綿密な取材でドキュメンタリー映画化した力作を上映した。強い意志力と自立心をもって留学し、研究に取り組み、新しい夫婦像を体現した国際的な女性の生き方を知ることをねらいとして企画された。同時に、本作品制作のために芸術文化振興基金助成を獲得した泉悦子監督のトークによって、監督自身のこれまでの生き方を重ねながら、女性が志をもって仕事に取り組む際に乗り越えなければならない課題とそれを支え合う人々との関わりについて熱い思いが語られた。

新聞等による記事の効果もあって、学外からの広範囲な参加者をも得ることができ、上映会およびトーク共に、アンケート結果に示されるように高い評価を得た。なお、本作品は 2007 年東京国際女性映画祭招待作品ともなり、本学での上映会以降、幾つもの自治体等における女性センター等で上映されている。

(3-2) 参加者

138 名（男性 41、女性 97）の参加者を得た。その内訳は、本学教職員 26 名、本学学生 41 名、地域住民 36 名、その他 35 名であった。住民およびその他を合わせると 71 名であり参加者の 51% となることから、本フォーラムの趣旨である地域住民にも向けた発信というねらいは達成されたと考える。その他に、長崎県の高校生約 20 名による大学訪問があり、映画上映会の一部に参加した。

(3-3) アンケート結果

① 回答者（67 名）の属性

男性 17 名、女性 50 名がアンケートに回答したが、年齢構成は 20 歳未満(2)、20 歳代(13)、30 歳代(2)、40 歳代(8)、50 歳以上(40)であった。居住地域は国分寺市(11)、小金井市(10)、小平市(8)の 3 市が 29 名であり、都内(39)、その他(1)であった。

② フォーラムへの評価

「とても面白い」(28)、「有意義」(48)を合わせると 76 名（複数回答）からプラスの評価が得られた。「わかりにくい」(1)、「面白くない」(2)であった。

③ フォーラムの情報源および今後の参加希望

「このフォーラムをどのようにして知ったか」に対しては、新聞等(28)、ポスター・チラシ(25)、知人・友人の紹介(15)、学大 HP(4)、その他(6)である。今回の参加者は「地域住民・その他」の学外者が多かったのが特徴である。映画・監督・フォーラム開催に関する記事が新聞に記事として掲

載されたこと及び泉監督サイドのホームページにも掲載されたことが大きく影響したと思われる。

「今後も男女共同参画フォーラムを予定しているが、また参加を希望するか」に対しては、「ぜひ参加したい」(12)、「時間が合えば参加したい」(54)、「その他」(1)である。

(3-4) アンケート自由記述による意見・感想

49名(男性10、女性39)から自由記述による意見・感想が得られた。年代的には20歳代(10)、30歳代(3)、40歳代(4)、50歳代(32)であり、50歳代以上が65%ときわめて多い。

① 上映会について

「原口鶴子の女性として、学者としての生き方は、多くの感動を与えてくれた」「100年前の一人の日本人女性の青春を通じて考えさせられ、感動した」「100年も前に、このように先がけて海外に飛び込み、成果を残した女性がいたという事実には驚くとともに、勇気をもらうことができた」「志高く生き抜いた姿には感銘を受けた」「100年前の女性の輝きが目に見えるような気がした」「深い感銘を受け、大先輩の日本女性の足跡に驚いた」等の記述にみられるように、多くの感動を与えたことが分かる。さらに、「一人の女性としての生き方に対する興味」「そのような女性がいたということへの誇り」「原口鶴子さんの進取の気性、活発な精神と行動力に、大変励まされた」「努力をし、恐れることなく生きることの大切さを感じた」「何かを成し遂げることに對してのエネルギーは、見習いたいと思った」「この映画を観て、自分自身の若い時代の志を思い出し、身の引き締まる思いがした」等々に示されるように、映画を通して参加者が自身の生き方への問いかけをしていることが分かった。心理学者原口鶴子自身の研究に対する関心についても「心理学を学んできたが、原口鶴子さんのことはまったく知らなかった」「どんな研究をしていたかを、もう少し知りたかった」「心理学を勉強しているので、とても楽しかった」「女性初の心理学の博士号を取得されたわけですが、その内容を知りたい」等、学術的側面からの興味をも喚起したことが分かった。

映画制作に関しても、「素晴らしい映画」「良質な映画」「丁寧につくられたドキュメンタリー映画」「中身の濃いものだった」「丹念に取材をされている映画で、貴重な記録」「膨大な時間をかけて取材されたと感じた」「新たに発掘された資料も多く、とても興味深いものだった」「長く記憶に残る映画になると思う」等、たいへん高い評価が示され、有意義な上映会であったといえよう。

② 監督のトークについて

「泉監督と高橋本部長の対談は、映画をさらに効果的にしたと感じた。『女性が本気で何かをしようとしたときに、男性以上のチャンスと努力、踏みとどまって一心にやる必要がある。映画を作る人間関係ができたときに、その機を活かすこと』という発言は、男女共同参画フォーラムの主旨にかなったものでした」「映画を観て、あの時代にアメリカに留学した女性の生き生きした様子が伝わりました。また、それと同じような監督のパワーを感じました。若い人に力を与える映画とトークだったと思います。同じ50代でも、このように元気で前向きな女性たちがいることを知り、勇気づけられました」「泉監督の熱意がすごく伝わってきて、とても良い映画・対談で、良い経験になった」「泉監督の『志を持っているとそこに収まる』『時期を待てば必ずそういうことができる』という言葉が心に響きました」「原口鶴子さんの生き方を通して、また泉監督のお話を聞いても、女性が行動に移して活動することの大変さや、一步踏み出すことの大切さを学びました」等の記述が示された。

泉監督のトークは、100年前の女性が生きた時代と、男女共同参画がやっと市民権を得るまでの過程で苦労してきた現代の50代の女性がもつ共通の課題をも浮かび上がらせるものであり、トークによって語られた「泉監督の映画にける素晴らしい情熱」は映画を通して得られた感動を倍加するものであったと伺える。そして「泉監督さんの研鑽に感謝申し上げます」「これからも、このよ

うな志の高い映画を作り続けて下さい」「泉監督のご苦勞に敬意を表します」等、泉監督への共感のみならず声援も多く寄せられた。

(4) 2007年12月26日(水)実施

フォーラム：みんなで子育て－男女共同参画を拓く子育て支援大集合－

夫婦子育てサロン（乳幼児を持つ夫婦の集い） 報告者：田村毅・塚田昭子

にこにこふーよん（未就園児親子の集い） 報告者：赤石元子・芳賀美佐子

子ども未来プロジェクト 報告者：見世千賀子・小山田佳代

(4-1) 概要

東京学芸大学で行われている3つの子育て支援活動グループが一同に会して各々の活動状況に関する報告をすることによって、各グループおよび参加者が情報を共有し、理解し合うことを第一のねらいとし、次にこれらの活動をつなぎ合わせ、本学独自の新たな子育て支援活動の可能性を考えていく機会とすることを第二のねらいとして本企画がなされた。これはまた、本学の男女共同参画推進本部が昨年から取り組んできた次世代育成支援の一環として、学内保育施設設置に向けての前哨として、すでに学内で行われている子育て支援活動に対する全学的関心を高めることを意図したものである。参加者を交えた討論では、子育て支援がなぜ男女共同参画と関係するのか等に関しての意見交換がなされた。

当日配布資料として示された各活動グループの内容は、許可を得て本節末尾に転載した。

(4-2) 参加者

60名の参加者を得た。下記に述べるようにアンケート回答者はきわめて少なかったが、今回報告された「子育て支援」に関わっている市民および本学の子育て支援のあり方に関心を持つ学内の参加者が多かった。

(4-3) アンケート結果

① 回答者(14名)の属性

アンケート回答者が14名（男性6、女性8）と僅かであった。その年齢構成は、20歳代(3)、30歳代(4)、40歳代(5)、50歳以上(2)であった。そのうち本学教職員6名、本学学生3名、他大学教職員(1)、その他(4；主婦、地域住民、介護職)であった。居住地域は小金井市(2)、小平市(3)、都内(5)、その他(4；府中市、神奈川県)であった。

② フォーラムへの評価

「もっと詳しい話を聞きたかった」(3)、「参考になった」(10)であり、14名中13名からプラスの評価が得られた。「わかりにくかった」は1名である。

③ フォーラムの情報源および今後の参加希望

「このフォーラムをどのようにして知ったか」に対しては、ポスター・チラシ(8)、学大HP(4)、その他(2；教員からの紹介、女性セミナー)である。

「今後も男女共同参画フォーラムを予定しているが、また参加を希望するか」に対しては、「ぜひ参加したい」(2)、「時間が合えば参加したい」(10)、「その他」(2；同様の催しがあれば)であった。

(4-4) アンケート自由記述による意見・感想

自由記述による意見・感想名の記述を観点ごとに整理したものを以下に示す。

① 企画内容について

「学芸大学ならではの地域と連携したプロジェクトの数々について詳細な話が聞けてよかった」等、本学における子育て支援活動グループが分かったことが参考になったという記述と共に、「大学内での協力体制が整っている」という感想や、将来的に「学大卒業生として何か参加協力できたらいいと思う」という応援メッセージが寄せられた。

② 子育て支援に関する本学の今後の取り組み・課題について

「いくつかの別々の活動がなんらかの連携を持つきっかけになれば、さらに広がりのある支援活動ができるのではないか」「様々な形での子育て支援のあり方が必要なことを同じ学内でもう少し協力し、うまく機能しあえるとよいと思う」などの意見と共に「学内教職員・学生対象の子育て支援、教育学部の中での『子育て支援』の位置づけをもっと聞きたかった」「学芸大が子育て→教育をどう考えていくかが問われている」等の意見に示されるように、本学における男女共同参画・次世代育成支援をどのように進めていくべきかの課題を与えられたといえよう。「職員の子育て、幼稚園児との交流など、小金井キャンパスだからこそできる良さはたくさんあると思います。それがトータルとして学生の豊かな育成につながるとアピールできるといいのかと思いました。例えば、中学生の保育、学生の実習事前事後、異年齢の保育交流（未就園と園児、幼と小、小と中、幼と中など等）」という記述にあるように、学内保育所設置によって得られる効果に言及した意見もあった。また、今回は会場の一部に乳幼児用スペースを設けたが、「子どもを預けながら（もしくは一緒に）聞けるような会場の設定にしていただけたのがよかった」との感想が得られた。

夫婦子育てサロンのご案内

皆さんはどのようにして、子どもを産み、育てていますか？子どもの成長を見守ることはとても楽しいですね。子どもを育てることは、大きな幸せをもたらす一方で、苦労やストレスもたくさん持ってきてくれます。

ふだんの子育ての中で感じていること、戸惑っていることなどを、みなさんといっしょに話し合ってみませんか。はじめは、参加することにちょっと勇気がいるでしょう。日常では忙しくてなかなか話せないことも、みなさんと一緒だとなんとなく話せたり、他のご夫婦の話を聞くことで、自分達の子育ての仕方やパートナーとの関係を確認できるかもしれません。

具体的な方法は、みんなが一同に話し合ったり、男女別々に話し合い、お互いの気持ちを進行役が伝え合ったり、ゲームをしたり、楽しい方法を用意します。どうぞご夫婦でよく話し合い、お気軽にご参加ください。

対象者：妊娠・子育て中のご夫婦・カップル。

（お子さんの年齢は妊娠中から概ね乳幼児・小学生の時期まで）

場所： 東京学芸大学 総合教育科学系研究棟 3 号館（生活科学講座）501 教室。

（JR 中央線武蔵小金井駅北口より「小平団地行き」バスで「学芸大正門前」下車。

研究棟の場所は正門の守衛室で尋ねるか、正門の構内案内板でご確認ください。

構内での駐車は無料です。守衛室で田村研究室に用事があるとお伝えください。

日時： 2007 年 4 月より毎月 1 回土曜日 14 時から 16 時まで

2007 年開催日（予定）：

4 月 21 日、5 月 19 日、6 月 16 日、7 月 21 日、8 月 18 日、9 月 15 日、

10 月 20 日、11 月 17 日、12 月 15 日、1 月 26 日、2 月 16 日、3 月 15 日

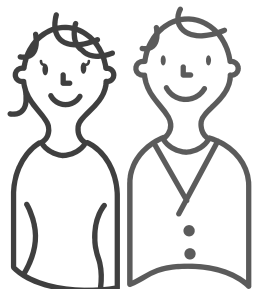
参加費・保育費：無料（文部科学省科学研究費の助成を受けています）

募集： 10 組程度

進行役： 田村 毅（東京学芸大学：家族関係学、家族療法）、久保恭子（埼玉医科大学：小児看護学、発達心理学）、及川裕子（埼玉県立大学、母性看護学）、岸田泰子（島根大学、母性看護学）、榎本さやか（東京学芸大学、家政教育学）

注意事項

- ・参加メンバーは固定しませんので、いつからでも参加できます。
- ・ご夫婦・カップル揃っての参加が原則ですが、ご都合によって、1 人だけの参加でもかまいません。
- ・お子さんの保育あり（0 歳～未就学児）
- ・参加費、保育費とも無料です。
- ・サロンの様子は家族・子育て支援研究に役立たせていただきます。その際、みなさんのプライバシーは遵守いたします。



問い合わせ・参加申し込み

〒184-8501 東京都小金井市貫井北町 4-1-1

東京学芸大学生活科学学科田村研究室

（担当：中村・塚田）

Tel& Fax: 042-329-7438

電子メール；kosodate@u-gakugei.ac.jp

「にこにこふ～よん」って、どんなところ？

「にこにこふ～よん」は、地域の未就園のお子さんとその保護者の方を対象とした親子の会です。「にこにこふ～よん」は、子育てを共に楽しみ、支えあう関係を広げようと願い、東京学芸大学と附属幼稚園が連携して7年前に立ち上げました。スタッフは、大学幼稚園科教員、附属幼稚園科教員、大学院生、学部生です。現在は年間10回程度、附属幼稚園遊戯室で活動しています。

「にこにこふ～よん」には、3つの働きがあります。

① お子さんが友達や保護者の方と楽しく過ごす場

ふ～よんでは、就園前のお子さんたちが、安心して楽しく遊べるように、遊具や絵本、製作の材料などを準備しています。また、みんなで体操をしたり、紙芝居を見たり、在園のお友達と遊んだりする機会もつくっています。

② 保護者の方がお子さんと楽しく過ごしながら、子育てについて語り合う場

お子さんが遊んでいる傍らで、保護者の方同士が、情報を交換し合ったり、気軽に悩みを語ったりしています。お子さんは、学生スタッフに預けて、時には講習会や講演会なども開かれます。大学や幼稚園の先生による子育て相談や発達相談もお受けしています。

③ 学生が子どもの発達や子育て支援活動について学ぶ場

毎回10名前後の学生が「お姉さん先生」「お兄さん先生」として参加しています。未就園のお子さんやその保護者と接することや、紙芝居や絵本、体操、製作物などの教材について研究することは、教師を目指す学生にとって大きな学びとなります。

問い合わせ：042-329-7812

子ども未来プロジェクト

学芸大こども未来プロジェクトは、東京学芸大学と（株）おもちゃ王国が、様々な「こどもの遊びと子育て」に関するニーズに応えるために、研究開発と事業の展開を目的として設立された、全国でも初めての教員養成系学部における産学共同研究のための組織です。大学の研究者や学生が生み出す「知」と企業のもつ「展開力」を結集し「こどもの遊びと子育て」に関するノウハウを研究開発するとともに、公的サービスや商業サービスでは担いきれない問題を解決することを目指します。またこのような活動が自立展開することによって、継続的にその事業が進むように、ニーズに応じてそのノウハウを提供していくことを目指しています。

本プロジェクトでは、子どもに関わる「ひと」と「こと」を豊かにする事で、子どもにとって理想的な環境を創造していきます。

これまでの主な活動として、大学近隣の三市（小金井市、小平市、国分寺市）との連携事業「ボランティアの資質向上に関する三市・学芸大連携講座」の実施、国立市からの委託事業「公民館親子対象講座・イベント」の実施、学内研究開発施設〈こどもモードハウス〉を活用した「こどもの遊びと子育て」に関する研究活動、児童館や学童での子ども向けイベント実施、NPOや企業からの委託事業で子ども・親子向けイベントの実施等を展開しています。

問い合わせ：042-329-7795

II-3 教育研究における男女共同参画の推進

(1) 男女共同参画に関連した授業シラバスに関する改善

『2006 年版 東京学芸大学男女共同参画白書』において、男女共同参画関連講義の一覧を作成し、随時学生が閲覧できるようなシステムを作成し、男女共同参画などに関心を持つ学生に受講の機会を増やすことが望ましいと提言されている。これは同白書作成の際、本学HPから全学シラバスに関して、「男女共同参画」「ジェンダー」などをキーワードに検索した結果、わずか 11 科目しか検索できなかったこと、及びそれにも関わらず、その後の教員に対するアンケート調査ではジェンダーなど男女共同参画に関した講義が多数行われていたことが明らかになったからであった。

そこで男女共同参画推進本部では、平成 18 年 8 月にカリキュラム委員会委員長に対し、「男女共同参画を推進するためのシラバスのシステムについて」と題した検討依頼文書を送付した。これは、学生の男女共同参画に関連した受講機会を増やすため、シラバスに、「男女共同参画、ジェンダーなどを内容の一部に含む」ことを授業担当教員がアピールできるようなシステムを追加することを検討してくれるよう依頼したものであった。

その結果、折良くカリキュラム委員会では平成 19 年度からの新シラバスシステムを検討中でもあったことから、平成 19 年度からの新シラバスシステムに「ジェンダー」「性教育」「性差別」「性役割」の検索キーワードを追加することができた。

(2) 平成 19 年度シラバスによる男女共同参画に関連した講義の検索結果

平成 19 年度の新シラバスシステムに対し、「ジェンダー」「性教育」「性差別」「性役割」の各キーワードで検索を行った（平成 19 年 11 月調べ）。

その結果、「ジェンダー」で検索できた講義は、学部で 31 科目、大学院教育学研究科で 33 科目、計 64 科目であった。「性教育」で検索できた講義は、学部で 12 科目、大学院教育学研究科で 9 科目、計 21 科目であった。一方、「性差別」で検索できた講義は、学部で 14 科目、大学院教育学研究科で 15 科目、計 29 科目であった。また、「性役割」で検索できた講義は、学部で 14 科目、大学院教育学研究科で 9 科目、計 23 科目であった。

そこで、これらの講義がどの専攻・選修の学生及び大学院生を対象として開講されているか調べたところ、以下のような結果となった。

図表 II-3-1 平成 19 年度シラバスにおいて、「ジェンダー」「性教育」「性差別」「性役割」の各キーワードで検索できた各専攻・選修学部生に対する講義数。

総合教育科学群

検索キーワード

専攻・選修	類	系	ジェンダー	性教育	性差別	性役割
学校教育	A	教育	3		2	
学校心理	A	教育	1			
幼児教育	A	教育	1			
特別支援教育	C	教育	1			
家庭	A	教育	2	1		
家庭	B	教育	3	1		
生涯学習	N	教養	7	6	4	4
カウンセリング	N	教養	5	1	4	2
国際教育	K	教養	2		2	
環境教育	F	教養				3

人文社会科学群

検索キーワード

専攻・選修	類	系	ジェンダー	性教育	性差別	性役割
国語	A	教育	1	1	1	1
国語	B	教育	1	1	1	1
英語	A	教育	1			
英語	B	教育	1			
社会	A	教育	6	3	5	3
社会	B	教育	12	3	8	4
総合社会システム	N	教養	6	2	6	3
多言語多文化	K	教養				
日本語教育	K	教養	1			
日本研究	K	教養	1			
アジア研究	K	教養	1			
欧米研究	K	教養	1			

自然科学群

検索キーワード

専攻・選修	類	系	ジェンダー	性教育	性差別	性役割
数学	A	教育				
数学	B	教育				
理科	A	教育				1
理科	B	教育				1
技術	B	教育	1			
自然環境科学	F	教養				3
文化財科学	F	教養				3
情報教育	J	教養	1			

芸術・スポーツ科学群

検索キーワード

専攻・選修	類	系	ジェンダー	性教育	性差別	性役割
音楽	A	教育	1			
音楽	B	教育	1			
美術	A	教育	1	1	1	1
美術	B	教育	1	1	1	1
書道	B	教育	1			
保健体育	A	教育	2	2	1	1
保健体育	B	教育	2	3	1	1
養護教育	D	教育	2	2	1	1
総合音楽	G	教養				
造形美術	G	教養	1		1	
書芸	G	教養				
表現コミュニケーション	G	教養	3		2	
生涯スポーツ	G	教養		1		

共通科目群

検索キーワード

	ジェンダー	性教育	性差別	性役割
総合学芸領域（CA）	2			1
語学領域（CL）	2			2

図表 II-3-2 平成 19 年度シラバスにおいて、「ジェンダー」「性教育」「性差別」「性役割」の各キーワードで検索できた教育学研究科各専攻大学院生に対する講義数。

大学院修士課程

検索キーワード

専攻	ジェンダー	性教育	性差別	性役割
学校教育	2			
学校心理	5	2	3	3
特別支援教育				
家政教育	4			1
国語教育				
英語教育	6		2	
社会科教育	7	4	7	3
数学教育				
理科教育	1			1
技術教育				
音楽教育				
美術教育				
保健体育教育				
養護教育				
総合教育開発専攻	5	2	3	1
共通選択必修科目 A 欄	2			

図表 II-3-1 より、「ジェンダー」「性教育」「性差別」「性役割」のキーワードに対し、シラバスから検索できた学部生対象の講義数が多かったのは、教育系では社会、教養系では生涯学習・総合社会システム・カウンセリングの専攻・選修であることがわかる。また、教育系の保健体育・養護教育・国語・美術の各選修でもこれらすべてのキーワードで検索・受講することのできる科目があった。

一方、学部生対象の講義で、「ジェンダー」「性教育」「性差別」「性役割」のキーワードに対し、シラバスから検索できた科目の少なかった学群は自然科学群であった（図表 II-3-1）。

また、全学群学部生を対象とした共通科目では、「ジェンダー」のキーワードで総合学芸領域及び語学領域のそれぞれで 2 科目、「性役割」のキーワードで総合学芸領域では 1 科目、語学領域で 2 科目を検索することができた。

図表 II-3-2 より、教育学研究科大学院生に対する講義について、「ジェンダー」「性教育」「性差別」「性役割」のすべてのキーワードでシラバスから検索でき、また検索科目数も多かったのは、学校心理専攻、社会科教育専攻、及び総合教育開発専攻であった。一方、特別支援教育、国語教育、数学教育、技術教育、音楽教育、美術教育、保健体育教育、及び養護教育の各専攻では、「ジェンダー」「性教育」「性差別」「性役割」のキーワードによってシラバスから検索できた科目はなかった。

大学院教育学専攻科の共通選択必修科目（A 欄）に関しては、「ジェンダー」のキーワードで 2 科

目が検索できた（図表Ⅱ-3-2）。

（３）シラバスによる男女共同参画に関連した講義検索向上への提案

（２）のシラバス検索結果より、シラバスから男女共同参画に関連した講義を検索するにあたって、『2006 年版東京学芸大学男女共同参画白書』作成調査時（平成 17 年 11 月当時）よりも、平成 19 年度のシラバスシステムでは大幅に検索できる講義数が多くなったことが明らかになった。これにより、男女共同参画などに高い関心を持つ学生が、関連した内容を含む講義を履修できる機会が増加することが期待される。

今後、さらに男女共同参画などに関心を持つ学生の受講機会を増やすためには、関連した講義を担当している教員に対してシラバスでの検索キーワード登録を確実に行うよう、さらに周知していく必要がある。また、学生に対しても、これらのキーワードにより、男女共同参画などに関連した講義を検索し、受講できることを周知していくべきと考えられる。

一方、専攻や選修、あるいは学群によって、学部生・大学院生を対象とした男女共同参画に関連した講義数には大きな偏りがあることも判明した。特に、学部講義では、教育系・社会、及び教養系 N 類（生涯学習・カウンセリング）学生対象の男女共同参画関連の講義が多いのに対し、自然科学群では少なかった。これは前者では人間社会を主な研究対象としているのに比べ、後者では自然現象を中心に扱っており、人間そのものを研究対象とすることが少ないというようなそれぞれの学問分野の特性によるものと推察される。

したがって、男女共同参画などに関心を持つ学生の受講機会を増やすには、全学対象の講義で男女共同参画に関連した講義の開講を促すことが有効と考えられる。

（４）平成 18 年度女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況（学務課調査結果）

平成 19 年 7 月、社団法人国立大学協会より、本学に対し「国立大学における男女共同参画の推進状況に関する調査について」という調査依頼があった。これには、平成 18 年度の女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況に関する調査依頼が含まれており、それに対して本学学務課が調査を行った。

以下にその調査結果として、平成 18 年度の女性学・ジェンダー研究関連授業開講科目数、及び担当教員や受講学生数の概要を示す。

図表Ⅱ-3-3 平成 18 年度女性学・ジェンダー研究関連授業開講科目数および担当教員・受講学生数

部局名	科目数	担当教員				受講者概数	
		男性	女性	専任	非常勤	男性	女性
教育学部	26	16	15	24	7	699	696
大学院修士課程教育学研究科	13	6	7	13	0	22	35
大学院博士課程連合学校教育学研究科	4	1	3	0	4	2	1

（注：1 科目を複数の教員で担当するものを含む）

また、公開講座でも 1 科目、女性学・ジェンダー研究に関連した科目が開講されている。

今後もこのような男女共同参画に関連した講義に関する調査が行われることが望ましいと思われる。特に、受講学生数を明らかにすることにより、男女共同参画に関連した講義にどれだけ学生のニーズがあるか、どのようにそれら学生のニーズに対応していくべきか検討していくことができるだろう。

Ⅱ-4 OPGE助成事業の実施

(1) 趣旨及び経緯

『2006 年版 東京学芸大学男女共同参画白書』において、本学における教員、及び学部生・大学院生における教育・研究活動に関する調査結果から、本学での男女共同参画活動を推進するため、本学教職員や学生の男女共同参画やジェンダーに関連した教育・研究活動に対するサポートシステムを構築すべきという提言がなされた。

それを受けて男女共同参画推進本部（OPGE）では、本学教職員や学生による男女共同参画に関連した教育・研究活動を助成する事業を行うため、平成 18 年度より検討を重ねた。その結果、「OPGE 助成事業」として、本学教職員、学部生、大学院生などを対象に、男女共同参画に資する教育・研究・実践活動への助成事業を開始した。平成 19 年 4 月に、以下の（2）に示す『平成 19 年度 OPGE 助成事業応募要領』を配付・公開し、応募を喚起した。助成金は男女共同参画推進本部予算から 80 万円程度を出資し、助成件数は 2～3 件とすることとした。

応募のあった活動計画に対し、以下の委員によって組織された審査委員会を設け、検討を行った。なお、委員長は男女共同参画推進本部長をもって充てた。

- ・ 男女共同参画推進本部長
- ・ 男女共同参画推進本部副本部長
- ・ 総務等担当理事
- ・ 学系ごとに男女共同参画推進本部長が委嘱する教員 各 1 名

上記審査委員の議を経て、OPGE 助成金交付対象の活動計画を平成 19 年 5 月 30 日の本部運営会議にて決定した。

助成金の交付を受けた者は、実施した活動の内容、その成果及び助成金の使用明細を報告書にまとめ、男女共同参画推進本部に提出することとした。平成 19 年度に OPGE 助成を受けた 3 件の活動の報告書等は、本白書 IV 章に掲載した。

(2) 平成 19 年度 OPGE 助成事業応募要領

男女共同参画推進本部では、平成 19 年度から本学における男女共同参画に関連した教育活動、研究活動及び実践活動に対する助成事業を行うことになりました。

つきましては、助成を希望する活動を次の通り募集いたします。皆様からの積極的な応募をお待ちしております。

1 助成金額総額 80 万円程度

2 助成件数 2～3 件程度

3 応募対象

本学の教職員及び学部生・大学院生が、単独又はグループで行う男女共同参画に関連した教育活動、研究活動及び実践活動を対象とします。ただし、学部生・大学院生が申請する場合、応募責任者は教員とします。

4 応募要領

OPGE 助成事業に係る計画書及び経費申請書（本学ホームページの学内掲示板から入手してください。）を作成し、応募期限までに総務課総務係に提出してください。

5 応募期限 2007 年 5 月 11 日（金）（必着とします。）

6 審査

審査は、OPGE 助成事業に関する審査委員会によって、本学における男女共同参画を推進させるものであるかを観点にして行います。

7 助成金交付時期 2007 年 5 月末頃

8 活動結果の報告

助成を受けた個人・グループは、当該年度末までに、どのような活動を行ったか、また、どのような成果が得られたか、A4 数ページ程度の報告書にまとめ、男女共同参画推進本部に提出してください。その際、助成金の使用明細も報告してください。

この報告書は、原則として、本学の男女共同参画白書に掲載いたします。また、次年度の報告会において、当該活動の内容と成果を報告していただきます。

OPGE 助成事業に係る計画書及び経費申請書

活動題目					
活動 組 織	氏 名	所 属		職名・学年	
	(申請代表者)				
	(活動協力者)				
申請 内 訳	品名等 (謝金、旅費、消耗品、書籍資料など)	数 量	単 価	金 額	備 考
			円	円	
合 計				円	
助成を受けて行う活動の目的と期待される成果					
助成を受けて行う活動の具体的な計画					
今回申請した活動計画に関して、もし他からも助成を受けている場合は、その名称・助成総額・助成を受けた年度を明記してください。					

(3) 平成 19 年度 OPGE 助成を受けた活動

平成 19 年度 OPGE 助成募集に対し、7 件の応募があった。OPGE 助成審査委員会の議を経て、男女共同参画推進本部が助成金の交付を決定した活動計画はそのうち以下の 3 件であった。

申請代表者	所 属	活 動 題 目	交付金額
小野 恭子	附属大泉小学校	ジェンダーに気づく小学校の家庭科の「生活時間」の授業のあり方	25 万円
杉森 伸吉	総合教育科学系	キャンパス内の安全認知におけるジェンダーギャップ調査	30 万円
直井 道子	総合教育科学系	教師文化と教師のジェンダー形成 ージェンダー観の変容と契機と過程に着目してー	25 万円

(4) 平成 20 年度以降の OPGE 助成事業に向けて

平成 19 年度の OPGE 助成事業活動に関する反省点などから、平成 20 年度以降の OPGE 助成事業に関する検討を行い、応募要領で不明確な点の改善を協議した。その結果、規程改正を行い、応募対象についての改正を行った。

Ⅱ-5 学内環境の改善

男女共同参画推進本部では、教職員・学生の職場・修学環境の改善を進めることの一環として、学内のトイレ改修・見直しに対する提案を行い、施設マネジメント部保全課に働きかけて改善に協力してきた。

きっかけは、2007年4月に建物が全面改修され、ウォッシュレット付きの快適なトイレになったはずの総合教育科学系研究棟2号館および人文社会科学系研究棟4号館だった。安全性・衛生・スペースの面から、廊下と接するトイレ出入り口に扉がなかったが、実際の使用が行われると、多くの、特に女性教員・学生からの不満の声が聞こえるようになった。そこで、推進本部が各講座と保全課を仲介する役割を担い、両者による合同協議会を経て、9月には扉が設置されて利用しやすくなった。

以降、大学全体として研究棟等のトイレ見直しの計画があることと呼応して、学内トイレに関して男女共同参画の観点からの要請を保全課に対して行ってきた。その主な観点は女性用トイレの設備改善とトイレ数の増加である。

改修が既に完了しているのは、人文社会科学系研究棟2号館（時計台の下）の利用率が高い1階及び附属図書館である。

また、養護教育講座のある芸術・スポーツ科学系研究棟5号館では、学生・院生がほとんど女性であるにも関わらず、使用できる女性トイレが1個のみという状況が続いていたが、女性トイレ数の増加のための改修が実現し、2008年4月から利用できるようになった。

さらに総合教育科学系・人文社会科学系研究棟1号館についても、女性学生数が多いにも関わらず2階以上の各階は女性トイレ1個（男性トイレは4個）であることから、改修に伴う女性トイレ数の増加を要請しているが、改修工事は2008年夏季休業中の計画である。改修中の自然科学系研究棟でも順次トイレ見直しが進行している。

一方、講義棟に関しては女性トイレに「音姫」（消音装置）の設置が行われた。

なお、本学は地域に開かれたキャンパスとして、乳幼児を連れた親や保育者、高齢者、障害者が日常的な活動の場として多数訪れている。車椅子対応のトイレはかなり設置されたが、乳児用補助椅子やおむつ替えシートを備えたトイレは皆無であった。そこで、推進本部と施設マネジメント部保全課との協議のもとに、総合グラウンド南側屋外と時計台のある研究棟1階の障害者用トイレに乳児用補助椅子やおむつ替えシートを取り付け、「だれでもトイレ」として多目的化を図ることが2007年11月末に完了した。さらに、前述の芸術・スポーツ科学系研究棟5号館1階にも、乳児用補助椅子・おむつ替えシート・オストメイトを備えた多目的トイレが設置された。本棟は大体育館（入学・卒業式等の行事で学外者の利用も多い）と接しているために学外者の利便性も考慮されている。なお、多目的トイレの設置場所に関しては、学内施設等案内板にその旨の表記がなされている。

Ⅱ-6 ホームページの充実

広報活動にとって、現代社会ではホームページ（HP）の充実は必須である。もちろん HP の限界もあるが、本学では HP の以下の役割を認識し、男女共同参画推進本部（Office of Promoting Gender Equality、以下 OPGE と記す）でも HP の充実を図ることとした。

HP の役割の一つは、男女共同参画推進本部の活動を学内の構成員である教職員へ周知することである。男女共同参画推進に向けて、OPGE では、就業規則の改正をはじめとして、様々な取り組みを行っているが、これらは構成員によって利用され十分生かされることによって、その効果を発揮する。そのためには、構成員が、OPGE の取り組みを知ることが重要である。なお、本学では、HP の広報に加え、「OPGE 通信」を発行して、啓蒙活動も含めて、OPGE の活動を学内に知らせている。

今一つは学外への広報である。学外への広報の目的は2つある。

その一つは各大学での男女共同参画に関する取り組みの連携である。各大学では男女共同参画に向けた独自の取り組みを行っているが、お互いに情報を交換し、自身の大学の取り組みに活かすことによって、各大学の活動が豊かになっていくであろう。このような観点からは、平成18年6月に「大学等の男女共同参画ネットワーク構築メーリングリスト」が東北大学によって呼びかけられ、大学・委員会・グループ・個人等による情報交換の場として機能している。

学外への広報の目的の第2は、社会から本学の取り組みを評価してもらうことである。本学が男女共同参画に取り組んでいることを評価してもらうことは、地域社会から本学の存在意義を認める一端になろう。さらに、本学の取り組みを社会から評価してもらうことによって、優秀な人材や学生が集まることも期待したい。

そこで、第1に、学内の構成員である教職員や学生へ、本部の活動内容を周知するために、以下のページを作成した。

- ① OPGE とは何か
- ② 本部長挨拶、本部員の構成
- ③ 大学構成員のための直接的な推進活動（フォーラム開催、助成金応募、OPGE 通信発行、白書発行、子育て相談他）
- ④ 本部の活動の紹介（保育所視察、文科省主催会議への参加他）
- ⑤ 会議の開催状況の周知（会議日程・議題の掲載）

また、学外への周知のために、上記に加えて以下の内容を掲載している。特に白書や調査報告書などの冊子は、これまでは印刷物を作成し、関係各大学の部署へ送付することが一般的であったが、財政的な理由もあり、印刷物は作らずに、HP からダウンロードする方式とした。機械的な冊子送付の場合、関心が余り高くない場合は、読まれずにそのまま一部署にストックされてしまうこともある。また、個人で報告書がほしいときに、印刷媒体の場合には本学の OPGE に依頼し送付してもらう必要があるが、HP からのダウンロードの場合には、これらの手間と費用が省けるメリットがあると考えられる。

- ① 本学の男女共同参画の基本理念と基本方針
- ② 「男女共同参画白書」のダウンロード
- ③ 調査報告のダウンロード

以上をふまえて、以下のようなHPを作成した。

▼ トップページへの入り方

学芸大学のトップページの右に、幾つかのリンクボタンがある。そのうちの一つ、「学芸の推進活動」をクリックすると以下のページが出る。この左上の OPGE ボタンをクリックする。



▼ OPGE トップページ

中央の2つの輪はOPGEのロゴマークであり、このページを開けると、MとWに分かれているマークが左右から真ん中に移動して一緒になり、この形になる。「男女が輝く大学づくり」は、OPGEのキャッチコピーである。



▼ トップページの下の画面

「OPGE 子育て相談」「OPGE NOW」「OPGE ニュースレター」「OPGE データ」のボタンを配置している。「OPGE NOW」はブログ機能を利用し、OPGE 最新の情報を伝えるページである。「OPGE データ」は、調査報告書や白書などにアクセスできる。



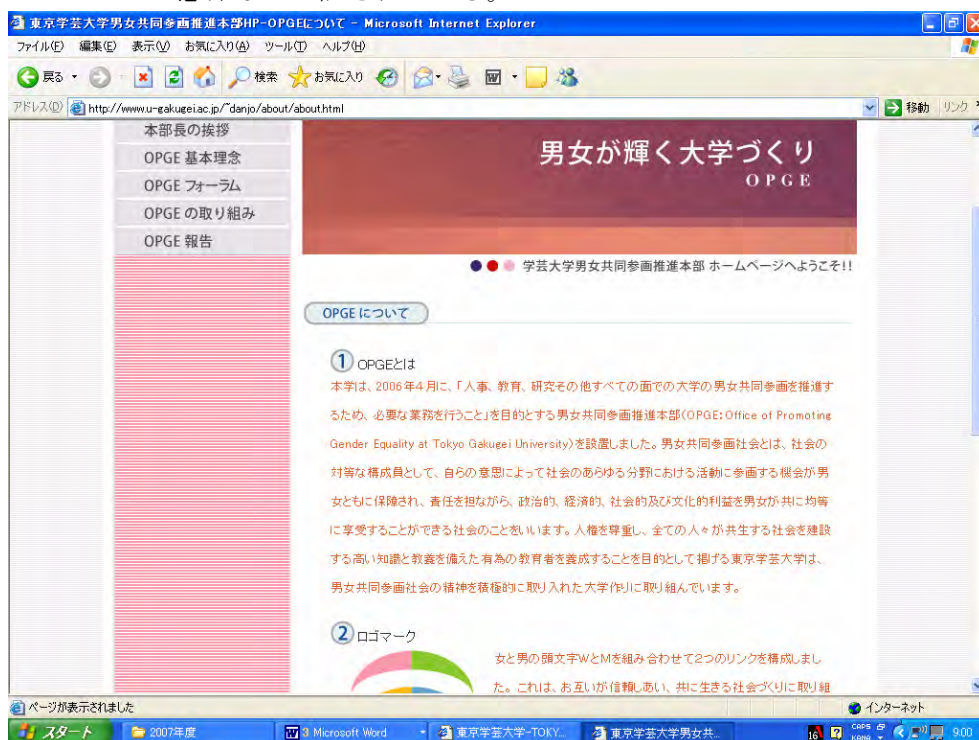
▼ ブログのページ

会議日程等を掲載している。



▼「OPGE とは」のページ

ロゴマークの意味などが記されている。



▼ フォーラムのページ

これまで OPGE で行ったフォーラムの記録が掲載されている。



Ⅱ-7 他の委員会等への働きかけと協力

本学の男女共同参画の基本方針には、「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」が掲げられている。このことにより、男女共同参画推進本部は、本学の運営に関わる他の委員会等からの依頼に対する回答・助言を行ったり、男女共同参画の視点から重要と考えられる事項に関する検討・対応を関係する委員会等へ依頼したりすることを通して、全学的な男女共同参画の推進に協力してきた。以下では、そのような事項に関して簡潔に述べる。

（１）男女共同参画に関連した授業シラバスの検索

カリキュラム委員会に検討依頼し（平成18年8月）、平成19年度からの新シラバスシステムでは、「ジェンダー」「性教育」「性差別」「性役割」の検索キーワードにより、学部、大学院の授業科目において男女共同参画に関連した講義が容易に検索できるようになった。その経緯および講義数等の詳細は本白書Ⅱ-3に示されている。

（２）「女性教員の雇用の促進に関する」検討依頼

制度・人事に関する専門委員会では、女性教員及び外国人教員の雇用促進に係る方策を規定するための検討を行うに当たって、男女共同参画推進本部からの助言を求めてきた。これは、本学の『2006年版 男女共同参画白書』における「雇用面での男女共同参画推進」の基本方策及び行動計画（案）で述べてきた「女性教員増加のための取り組み」に呼応する事項である。

男女共同参画推進本部からの助言を参考に、制度・人事に関する専門委員会では教員選考規程の一部改正を行い、以下の事項が追加された（平成19年4月施行）。

第1条の2 教員の選考においては、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の精神を尊重するとともに、国籍、障害等による差別を排除し、公平な選考を行わなければならない。

第8条の2 前項の公募に当たっては、第1条の2の趣旨を明記するものとする。

（３）大学教員の総合的業績評価調査票における「男女共同参画と関連する活動実績」の記載

点検評価委員会に検討依頼し（平成18年11月）、教育活動、研究活動、社会貢献活動の各3領域において、「男女共同参画と関連する活動実績」の有無を選択するような項目が平成18年度調査票（平成19年5月実施）に設けられるようになった。このことにより、各大学教員による男女共同参画と関連した活動の実績が把握できるようになった（点数による評価対象にはしていない）。その結果は本白書Ⅲ-3に示されている。

（４）学生の妊娠時における教育実習の取り扱いについて

教育実習委員会において「学生の妊娠時における教育実習の取り扱い」について審議する際の参考として、教育担当副学長から男女共同参画推進本部は平成19年7月に意見を求められ、運営会議で審議の結果、9月に以下のように回答した。

- 1) 妊娠中の教育実習は、学生自身の学習権の保障という立場から、また妊娠は疾病ではないとの見解からも、労働基準法に定めるところに準じて産前6週間、産後8週間を除いた期間の教育実習の履修を本人が希望する場合は、基本的に履修を受け入れるべきと考える。
- 2) ただし、妊娠経過が順調であることの確認と、妊娠中に実習を行う上で予測されるリスクに

については学生本人が了解した上での履修となる。

- 3) 本人が了解した上での実習中に起きた、妊娠に伴う事故および疾病に関しては、いかなる場合も、大学に対して、責任の請求を一切行わないということを文書等により相互に確認しておく必要があると考える。
- 4) 産前 6 週間および産後 8 週間の期間であることを理由に履修できなかった場合又は妊娠を理由に本人が実習を辞退したときは、他の病欠と同様に、本人の申し出に基づき、しかるべき委員会で審議のうえ、産後に補充実習を受けることが出来ることとすべきと考える。
- 5) 当該実習生を受け入れる学校に対しては、他の特別な配慮が必要な学生に対するのと同等の配慮及び東京学芸大学就業規則に規定する「妊産婦等である職員の就業制限（同規則第 20 条及び第 21 条）」に準ずる特別な配慮を大学としてお願いすることになると考える。

（５）大学院説明会における託児室への助言

平成 20 年 5 月 24 日（土）に開催予定の大学院説明会においては、子育てをしている現職教員等の参加も見込まれ、土曜日開催であることから託児室の要望が以前からあった。男女共同参画推進本部では、大学院説明会実施委員会からの求めにより、託児室を設けるに当たっての助言を行った。

Ⅱ-8 運営会議開催記録

平成18年4月～平成20年3月までの間に、24回の定例運営会議、1回の臨時運営会議を行った。
下記には各運営会議の議事内容の項目を示す。

第1回 平成18年4月26日（水）

議事内容

- 1 副本部長の選出
- 2 推進本部の位置づけと最終決定手続について
- 3 年度事業計画（案）について
- 4 白書について
- 5 推進本部のホームページについて
- 6 定例開催について

第2回 平成18年5月19日（金）

議事内容

- 1 白書について
- 2 推進本部のメールアドレスの取得について

第3回 平成18年5月24日（水）

議事内容

- 1 白書について
- 2 白書の報告会について
- 3 今年度の重点項目について
- 4 推進本部の予算について

（臨時） 平成18年6月9日（金）

議事内容

- 1 白書の見直しについて

第4回 平成18年6月28日（水）

議事内容

- 1 男女共同参画フォーラムについて
- 2 男女共同参画リーフレットについて
- 3 白書の簡易製本について
- 4 男女共同参画推進本部経費を使用する場合の手続き等について

第5回 平成18年7月12日（水）

議事内容

- 1 男女共同参画フォーラムについて
- 2 男女共同参画リーフレットについて
- 3 今年度の重点項目について
 - 1) 次世代育成支援関係
 - 2) 教育研究関係

第6回 平成18年9月12日（火）

議事内容

- 1 今年度の重点項目について
 - 1) 次世代育成支援行動計画の改正案について
 - 2) 学内託児施設の検討
 - 3) 周知活動（ニューズレターの定期発行）について
 - 4) アンケート調査（学内託児施設の設置）について
 - 5) 教育・研究（カリキュラム検討委員会への依頼）について
- 2 内閣府男女共同参画局長板東氏の講演について
- 3 男女共同参画フォーラムのアンケート結果について
- 4 予算の執行状況・執行計画について
- 5 後期の定例開催日について

第7回 平成18年10月12日（木）

議事内容

- 1 男女共同参画フォーラムについて
- 2 今年度の重点項目について
 - 1) 次世代育成支援行動計画の改正案の今後の進め方
 - 2) 周知活動（ニューズレター）
 - 3) アンケート調査票
 - 4) 男女共同参画関連研究の支援体制
 - 5) 附属学校園（附属学校園の全教員を対象にアンケートの実施）
- 3 予算の執行計画について
- 4 今後の開催日程について

第8回 平成18年11月9日（木）

議事内容

- 1 男女共同参画フォーラムについて
- 2 授乳室の設置について
- 3 今年度の重点項目について
 - 1) ニューズレター（OPGE 通信）
 - 2) アンケート（次世代育成支援関連）
 - 3) 支援体制
 - ・ 総合的業績評価の項目関係
 - ・ 経費支援関係
 - 4) 附属学校園（アンケート案）
 - 5) 次世代育成支援行動計画改正案の進め方

第9回 平成18年12月14日（木）

議事内容

- 1 次世代育成に関するアンケートについて
- 2 附属学校園へのアンケートについて
- 3 ホームページのデザインについて
- 4 年度計画の中間報告書及び平成19年度計画について

5 予算の執行計画について

第10回 平成18年12月25日（月）

議事内容

- 1 次世代育成に関するアンケートについて
- 2 ホームページについて
- 3 筑波大学の保育施設の見学と研修出張について
- 4 附属学校園へのアンケートについて
- 5 教育研究への助成について

第11回 平成19年1月11日（木）

議事内容（確認事項）

- 1 次世代育成に関するアンケートについて
- 2 附属学校園へのアンケートについて
- 3 ニュースレター第2号の企画について
- 4 教育研究助成事業について
- 5 ホームページについて
- 6 研修視察について

第12回 平成19年2月8日（木）

議事内容

- 1 次世代育成に関するアンケートについて
- 2 附属学校園へのアンケートについて
- 3 教育研究助成事業について
- 4 人事・制度専門委員会からの「女性教員の採用に関する」検討依頼事項について
- 5 次世代育成支援行動計画に係る諸規則の改正案等について
 - 1) 職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規則の一部改正（案）について
 - 2) 両立支援（育児）相談員要項（案）について
- 6 ニュースレター第2号の企画について
- 7 筑波大学への視察出張について
- 8 次回白書の発行について
- 9 ホームページについて

第13回 平成19年3月8日（木）

議事内容

- 1 次世代育成支援の学内プランについて
- 2 附属学校園へのアンケートについて
- 3 教育研究助成事業について
- 4 次回白書の発行について
- 5 「女子中高生の理系進路選択支援事業」について
- 6 ニュースレターについて
- 7 来年度前期の開催予定について
- 8 ホームページについて

第14回 平成19年4月9日（月）

議事内容

- 1 教育研究助成事業（OPGE 助成事業）について
- 2 前期の運営会議の開催日程について
- 3 平成18年度男女共同参画推進本部の自己点検・評価書について
- 4 次号のニューズレターについて
- 5 名古屋大学の保育施設の視察報告について
- 6 次世代育成に関するアンケートの分析について
- 7 附属学校園のアンケートの集計結果について
- 8 ホームページのリニューアルについて

第15回 平成19年5月30日（水）

議事内容

- 1 平成19年度 OPGE 助成事業の決定について
- 2 OPGE 通信について
- 3 ホームページの運営について
- 4 学内託児施設設置に関する諸課題について
- 5 研究棟のトイレについて
- 6 「2008年版 男女共同参画白書」について
- 7 本年度の重点課題（WGの編成）について
- 8 「心理学者 原口鶴子の青春」上映およびシンポジウムの開催について

第16回 平成19年6月13日（水）

議事内容

- 1 フォーラムについて
 - 1) 映画の上映およびシンポジウム
 - 2) 学内の子育て支援グループによるシンポジウム
- 2 「2008年版 男女共同参画白書」について
- 3 附属学校園のアンケートについて
- 4 託児施設に関するWGについて
- 5 OPGE 助成事業の応募対象者について

第17回 平成19年7月11日（水）

議事内容

- 1 附属学校園アンケートに基づく大学への提言（案）について
- 2 フォーラム企画の進行状況について
 - 1) 映画試写会及び泉悦子監督講演（シンポジウム）について
 - 2) 「TGU 子育て支援大集合」（参加グループ状況、場所）について
- 3 OPGE 通信4号企画案について
- 4 妊娠期にある教育実習生への対応のガイドラインについて
- 5 OPGE 助成事業の応募対象者について
- 6 国際ジェンダー学会の公開シンポジウム（2007.11.10）への後援について
- 7 8月（24・25日）の合宿会議について
- 8 9月以降の会議日程について

9 その他

- 1) 研究棟のトイレについて
- 2) 『国立大学における男女共同参画の推進状況に関する調査----ご協力をお願い』について

(合宿) 平成 19 年 8 月 24 日 (金) ~ 8 月 25 日 (土)

会議記録

託児施設設置検討について

- 1) 宇都宮大学まなびの森保育園の視察 (6 月 23 日) 結果について
- 2) 筑波大学ゆりのき保育所の視察 (7 月 6 日) 結果について
- 3) お茶の水女子大学附属いずみナーサリー視察 (7 月 20 日) 結果報告について
- 4) 小金井市役所保育課訪問 (7 月 18 日) 結果報告について
- 5) 認定こども園について

第 18 回 平成 19 年 9 月 12 日 (水)

議事内容

- 1 OPGE 助成事業に関する内規の一部改正 (案) について
- 2 映画試写会及び泉悦子監督講演 (シンポジウム) について
- 3 フォーラム「みんなで子育て~男女共同参画を拓く子育て支援大集合」について
- 4 妊娠期にある教育実習生への対応のガイドラインについて
- 5 附属学校園アンケートに基づく大学への提言について
- 6 託児施設設置検討 (兼合宿会議報告) について
- 7 『平成 19 年度男女共同参画白書』の購入について
- 8 10 月以降の会議日程について

第 19 回 平成 19 年 10 月 1 日 (月)

議事内容

- 1 映画試写会及び泉悦子監督講演 (シンポジウム) について
- 2 フォーラム「みんなで子育て~男女共同参画を拓く子育て支援大集合」について
- 3 「2008 年版白書」の構成と編集方針について
- 4 OPGE 通信 5 号について (12 月教授会配布予定)
- 5 次世代育成支援行動計画改正に基づいた今年度の遂行状況と残された課題について
 - 1) 「子育て相談」の状況について
 - 2) 両立支援 (育児) 相談員要項 (案) の扱いについて
 - 3) 多目的トイレについて
 - 4) 授乳室について
 - 5) 託児施設設置検討について

第 20 回 平成 19 年 11 月 12 日 (月)

議事内容

- 1 「2008 年版 白書」について
- 2 OPGE 通信 5 号について
- 3 フォーラム (12/5) 「映画試写会及び泉悦子監督トーク」について
- 4 フォーラム (12/26) 「みんなで子育て~男女共同参画を拓く子育て支援大集合」について
- 5 次世代育成支援行動計画改正に基づく遂行状況と残された課題について

- 6 授乳室について
- 7 託児施設設置検討について

第21回 平成19年12月10日（月）

議事内容

- 1 フォーラム（12／26）「みんなで子育て～男女共同参画を拓く子育て支援大集合」について
- 2 次世代育成支援行動計画改正に基づく遂行状況と残された課題について
- 3 東京学芸大学の中期目標・中期計画に基づく年度計画（平成20年度）について
- 4 保育設置検討WGの検討状況について
- 5 授乳室について
- 6 男女共同参画推進本部の部屋の設置要望書について
- 7 「2008年版 白書」の原稿作成状況について
- 8 予算の執行計画について

第22回 平成20年1月7日（月）

議事内容

- 1 次世代育成支援行動計画改正に基づく遂行状況と残された課題
- 2 OPGE 通信6号について
- 3 「2008年版 白書」の原稿作成状況について
- 4 保育所設置WGの進行状況

第23回 平成20年2月4日（月）

議事内容

- 1 OPGE 通信6号について
- 2 平成20年度 OPGE 助成事業について
- 3 保育所設置WGの進行状況
- 4 「2008年版 白書」の原稿作成状況について

第24回 平成20年3月10日（月）

議事内容

- 1 学内保育所設置検討について
 - ・学内保育施設設置検討の歩み（男女共同参画推進本部）
 - ・合宿における検討の報告
 - ・山梨大学どんぐり保育園視察結果
 - ・保育所ニーズのヒアリング結果について
 - ・保育所企画案および今後の進行について
- 2 「2008年版 白書」の原稿作成状況と発行に向けての編集作業
- 3 「白書概要」の作成について
- 4 来年度前期の開催予定について

Ⅲ 東京学芸大学における男女共同参画の現状

Ⅲ-1 雇用面での現状把握

雇用面での男女共同参画の現状を把握するために、ここでは『2006 年版 男女共同参画白書』と同様の形式で、特に女性比率に焦点を当てた分析を行う。統計数値は、平成 19 年度 10 月 1 日現在をもって「19 年度」とし、17 年度（平成 17 年 10 月 1 日現在；『2006 年版 白書』記載）の数値と比較することで、男女共同参画推進本部の発足以降の 2 年間に於ける推進を示す。さらに、10 年前の平成 9 年度学校基本調査（5 月 1 日現在）からの数値と比較することで、この 10 年間の推移を把握する。本白書末尾の資料編に詳細なデータがあるが、本文中の図表は、それらをもとに再編したものである。なお、各項で参照すべき別添資料については、その番号を示した。

（１） 大学教員（別添資料 Ⅲ-1、Ⅲ-4、Ⅲ-7、Ⅲ-8 参照）

図表Ⅲ-1-1 に示すように、平成 19 年 10 月 1 日現在、大学教員 358 名が在職しており、そのうち 65 名が女性で、女性の比率は 18.2%である。2 年前の平成 17 年の女性比率 17.0%と比べると増加している（女性教員数は 63 名から 65 名へと 2 名増加した）。なお、10 年前の平成 9 年度女性比率は 13.4%であった。

職名別の女性比率は、教授 12.7%、准教授 23.0%、専任講師 36.4%であり、職位が上がるにつれて女性比率は減少している。平成 17 年度の教授 10.9%、准教授 23.0%、専任講師 29.6%と比較すると、教授での女性比率がやや増加している。一方、10 年前と比べると、准教授は 12.9%から 23.0%に、講師は 17.4%から 36.4%に女性比率は増加しているが、教授は 10.7%から 12.7%へと微増である。なお、全国の国立大学教員の女性比率をみると（平成 19 年度学校基本調査、以下同じ）、教授 6.8%、准教授 12.1%、講師 18.0%であり、これと比べると本学の女性比率は高くなっている。

図表Ⅲ-1-1 大学教員数

		教授	准教授	講師	助教	計	非常勤講師
東京学芸大学	男性	165(87.3%)	107(77.0%)	14(63.6%)	7(87.5%)	293(81.8%)	235(56.9%)
		163(89.1%)	117(77.0%)	19(70.4%)	9(100%)	308(83.0%)	232(60.7%)
	上段:19.10.1 現在 ※	142(89.3%)	128(87.1%)	38(82.6%)	21(75.0%)	329(86.6%)	325(75.2%)
中段:17.10.1 現在 ※	女性	24(12.7%)	32(23.0%)	8(36.4%)	1(12.5%)	65(18.2%)	178(43.1%)
		20(10.9%)	35(23.0%)	8(29.6%)	0(0%)	63(17.0%)	150(39.3%)
		17(10.7%)	19(12.9%)	8(17.4%)	7(25.0%)	51(13.4%)	107(24.8%)
下段:9 年度学校基本調査 (9.5.1 現在)より	計	189	139	22	8	358	413
		183	152	27	9	371	382
		159	147	46	28	380	432
19 年度学校基本調査 (国立大学教員本務者)	男性	(93.2%)	(87.9%)	(82.0%)	(84.4%)	(87.9%)	
	女性	(6.8%)	(12.1%)	(18.0%)	(15.6%)	(12.1%)	

※非常勤講師は上段:19.10.17 現在、中段:17.10.17 現在

次に、講座別でみると、16 講座全体での女性比率は 17.2%であるが、女性比率が 20%以上の講座は 7 講座（24.0%～75.0%）である。国立大学教員の女性比率 12.1%を下回っている講座が 6 講座あり、そのうち 1 講座は女性比率が 0%である。これらの女性比率が低い講座をあげると、自然科学系の数学講座 10.5%、基礎自然科学 4.3%、広域自然科学 7.1%、技術情報科学 0.0%、芸術・スポーツ科学系の美術・書道講座 4.2%、健康・スポーツ科学講座 4.3%であり、自然科学系、芸術・スポーツ科学系の教員の女性比率が低い。分野別では、全 50 分野中、女性比率 0%の分野が 20 あり、特に教科教育学分野は 10 分野中 7 分野で女性比率 0%である。

また、施設・センターの教員については、7 施設・センター全体の女性比率は 25.6%（教員 39 名中女性 10 名）であるが、施設・センターによって女性比率の相違が大きく、0%～57.1%である。

施設・センターによっては教員現員が少数なのでパーセンテージを示すには配慮が必要だが、留学生センター、国際教育センターの女性比率は各々571.1%、50.0%と高い。

非常勤講師については、平成 19 年度には、413 名が雇用されており、そのうち 178 名が女性、女性比率は 43.1%となっている。平成 17 年度の女性比率が 39.3%であったのと比べると、やや増加している。非常勤講師は常勤に比べると女性の割合が大きい。また、学群によって女性の比率に大きな開きが見られる。

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

図表Ⅲ-1-2 昇任時平均年齢（平成元年度～平成 20 年 3 月）

	教授	准(助)教授	講師
男性	49.1 歳 (201 名)	37.7 歳 (144 名)	34.1 歳 (37 名)
女性	50.1 歳 (33 名)	38.6 歳 (36 名)	33.6 歳 (9 名)

（２）附属学校園の教員（別添資料 資料 Ⅲ-1、Ⅲ-6、Ⅲ-7 参照）

図表Ⅲ-1-3 に示すように、平成 19 年度には、附属学校園には教員（在外教育施設派遣教員を除く。以下同じ）315 名が在職しており、そのうち 102 名が女性で、全体に占める女性の比率は 32.4%である。17 年度の女性比率 30.9%であり、10 年前の平成 9 年度が 26.8%（併任校長を除く）であったことから、女性教員の比率がゆるやかな増加傾向にあることがわかる。

職名別の女性比率は、教頭で 8.3%、教諭（養護教諭を含む）で 33.1%、校長（大学教員併任）は 9.1%である。

学校種別の女性比率は、小学校で 26.5%、中学校で 30.9%（国際中等教育学校を除く）、国際中等教育学校で 31.4%、高等学校で 25.0%、特別支援学校で 50.0%、幼稚園で 90.0%である。一方、公立学校教員の女性比率（平成 19 年度学校基本調査）は、小学校で 62.7%、中学校で 41.4%、高等学校で 28.1%、特別支援学校で 58.2%、幼稚園で 93.8%なので、本学の小学校、中学校の女性比率は全国公立学校と比べると大幅に下回っている。

附属学校園では非常勤講師を 71 名雇用しているが、そのうち女性は 36 名で、女性比率は 50.7%となり、常勤に比べると女性の割合が大きい。

図表Ⅲ-1-3 附属学校園の教員数（在外教育施設派遣教員を除く）

		小学校	中学校	国際中等 教育学校	高等学校	幼稚園	特別支 援学校	計	非常勤講 師
東京学芸大学 上段：19.10.1 現在	男性	72(73.5%)	47(69.1%)	35(68.6%)	42(75.0%)	1(10.0%)	16(50.0%)	213(67.6%)	35(49.3%)
		74(74.0%)	64(71.9%)	—	62(73.8%)	1(11.1%)	16(50.0%)	217(69.1%)	45(50.6%)
		79(79.0%)	72(73.4%)	—	71(81.6%)	0	13(41.9%)	235(73.2%)	37(45.1%)
中段：17.10.1 現在	女性	26(26.5%)	21(30.9%)	16(31.4%)	14(25.0%)	9(90.0%)	16(50.0%)	102(32.4%)	36(50.7%)
		26(26.0%)	25(28.1%)	—	22(26.2%)	8(88.9%)	16(50.0%)	97(30.9%)	44(49.4%)
		21(21.0%)	22(23.4%)	—	16(18.4%)	9(100%)	18(58.1%)	86(26.8%)	45(54.9%)
下段： 9 年度学校基本調査 (9.5.1 現在)より	計	98	68	51	56	10	32	315	71
		100	89	—	62	9	32	314	89
		100	94	—	87	9	31	321	82
19 年度学校基本調査 (公立学校教員本務者)	男性	(37.3%)	(58.6%)	—	(71.9%)	(6.2%)	(41.8%)	—	—
	女性	(62.7%)	(41.4%)	—	(28.1%)	(93.8%)	(58.2%)	—	—

（３）事務系職員（別添資料 Ⅲ-1、Ⅲ-5、Ⅲ-7 参照）

平成 19 年度には、事務系職員 227 名が在職しており（技術系、医療系、その他職員を含む）、そのうち 73 名が女性で、女性比率は 32.2%である。平成 17 年度の女性比率 33.5%と比較すると、19 年度はやや減少している。なお、事務系職員数は、定員削減計画に基づき毎年削減が実施された結果、

10年前の平成9年度と比べると全体で32名減少しているが、女性比率は30.5%（平成9年度）から増加している。

一般職（一）の職員の職名別の女性比率については、課長相当職以上で8.3%、副課長で11.1%、係長・専門職員で16.9%、主任・係員等で52.8%である。係長・専門職員以上の上位職全体に占める女性比率は14.4%（125名中18名）であり、女性比率が低い。なお、2年前の平成17年度では、課長相当職以上が8.0%、課長補佐・専門員が18.8%、係長・専門職員が18.3%であり、係長・専門職員以上の女性比率は16.3%（123名中20名）であった。つまり、17年度に比べると19年度の女性職員の登用は進んでいない。主任・係員等の女性比率は52.8%であり、この2年間に変化はない。

非常勤職員は161名雇用されているが、そのうち125名が女性で、女性比率は77.6%となり、常勤に比べると女性の割合が大きい。平成17年度の非常勤職員は151名であり、うち女性は104名、女性比率は68.9%だったので、平成19年度には非常勤職員の女性比率が増加している。

（４）役員、役員会等の意思決定機関等における女性比率（別添資料Ⅲ-1、Ⅲ-2、Ⅲ-3、Ⅲ-6 参照）

平成19年度の役員会での女性比率は20.0%、部局長会では8.3%、経営協議会構成員では16.7%、教育研究評議会評議員では9.1%である。なお平成17年度における役員会での女性比率0%、経営協議会構成員8.3%に比べると平成19年では増加しているが、これは理事に女性1名が任命されたことによる。部局長会、教育研究評議会での女性比率には変化がなかった。

また、本学の管理職（管理職手当受給者）の女性比率は、大学教員が7.4%（27名中2名）、附属学校教員が17.6%（17名中3名）、事務系職員が8.3%（24名中2名）であり、いずれも女性教職員の在職状況より低い。なお平成17年度では、大学教員が15.4%、附属学校教員が23.5%であったことから平成19年では減少、事務系職員は8.0%で変化がない。

（５）職員給与の支給状況等（別添資料Ⅲ-8、Ⅲ-9 参照）

図表Ⅲ-1-4に示すように、平成18年度の年間給与額（平均）については、事務系職員、大学教員、附属学校教員とも、女性は男性より年間給与額が少ない。男女間の賃金格差は、各職種とも平均年齢が女性は男性より若いこと、上位職の女性比率が低いことにより生じていると考えられる。また、図表Ⅲ-1-5に示すように、扶養手当受給者が少ないこと等も影響していると考えられる。

図表Ⅲ-1-4 職種別給与支給状況

区 分		人員	平均 年齢	平成 18 年度の年間給与額(平均) (千円)				
				総額	うち所定内		うち賞与	
					うち通勤手当			
常勤職員	男性	620	46.8	8,959	5,223	163	2,452	
	女性	194	43.2	7,598	4,534	141	2,039	
	全体	814	46.4	8,457	6,103	158	2,354	
	事務系職員	男性	133	44.3	7,554	4,050	153	1,849
		女性	60	40.1	5,826	3,322	134	1,433
		全体	193	43.0	7,017	3,824	147	1,720
	大学教員	男性	289	50.4	10,266	6,131	177	2,963
		女性	58	47.6	9,487	5,777	166	2,723
		全体	347	49.9	10,135	6,072	176	2,923
附属学校教員	男性	198	43.2	7,996	4,685	150	2,112	
	女性	76	42.2	7,554	4,544	127	1,995	
	全体	274	43.0	7,873	4,646	143	2,080	

※ 調査対象者：平成18年度の1年間を通じて給与を支給し、平成19年4月に引き続き給与を支給した者

扶養手当の受給状況は、男性の 62.8%に対して女性は 14.6%と少ない。なお、平成 17 年度の女性比率は 14.4% であった。

図表Ⅲ-1-5 扶養手当受給状況 (H19. 11. 1 現在)

区分	性別	職員数 a	手当受給人数 b (率=b/a)	被扶養:配偶者 c (率=c/a)	被扶養:子 d (率=d/a)	被扶養:その他 e (率=e/a)
事務系職員	男性	157	84 (53.5%)	59 (37.6%)	59 (37.6%)	4 (2.5%)
	女性	78	6 (7.7%)	1 (1.3%)	4 (5.1%)	1 (1.3%)
	計	235	90 (38.3%)	60 (25.5%)	63 (26.8%)	5 (2.1%)
大学教員	男性	294	195 (66.3%)	144 (49.0%)	124 (42.2%)	7 (2.4%)
	女性	65	15 (23.1%)	3 (4.6%)	13 (20.0%)	0 (0.0%)
	計	359	210 (58.5%)	147 (40.9%)	137 (38.2%)	7 (1.9%)
附属学校教員	男性	237	153 (64.6%)	89 (37.6%)	132 (55.7%)	8 (3.4%)
	女性	111	16 (14.4%)	2 (1.8%)	15 (13.5%)	5 (4.5%)
	計	348	169 (48.6%)	91 (26.1%)	142 (40.8%)	11 (3.2%)
全体	男性	688	432 (62.8%)	292 (42.4%)	315 (45.8%)	19 (2.8%)
	女性	254	37 (14.6%)	6 (2.4%)	27 (10.6%)	4 (1.6%)
	計	942	469 (49.8%)	298 (31.6%)	342 (36.3%)	23 (2.4%)

(6) 育児休業の利用 (別添資料Ⅲ-10 参照)

平成元年度から平成 19 年度の間に出産した職員 96 名中、育児休業制度の利用者は 80 名で、附属学校教員は 92.1% (35 名)、事務系職員は 92.7% (38 名)、大学教員は 41.2% (7 名)が利用している。附属学校教員、事務系職員に比べて大学教員の利用が少ない。なお、男性教職員の育児休業制度の利用は、平成 15 年度に 1 名 (附属学校教員)、平成 19 年度に 1 名 (大学教員) の利用があった。

(7) 教職員の旧姓使用

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

平成 20 年 3 月 31 日現在、旧姓を使用している者は、常勤教職員 21 名 (大学教員 11 名、附属学校教員 5 名、事務職員 5 名)、非常勤講師 30 名、非常勤職員 1 名、ティーチング・アシスタント 1 名の計 53 名で、うち 1 名は男性である。なお、平成 17 年 10 月 17 日現在では、常勤教職員 13 名 (大学教員 10 名、附属学校教員 2 名、事務職員 1 名)、非常勤講師 18 名、ティーチング・アシスタント 1 名の計 32 名であったことから、19 年度末ではいずれも増加している。

Ⅲ-2 附属学校園の男女共同参画視点から見た労働等に関する調査結果報告

はじめに

男女共同参画本部の準備段階として発足した男女共同参画プロジェクトは、本学の男女共同参画に関する課題を明らかにするために、2006年1月に大学教員を対象に男女共同参画に関する意識調査を行った。また、附属学校園には校長、副校長を対象に男女がともに働きやすい環境にあるかどうかを、特に労働条件を中心とした実態調査を2006年1月に行った。これらは『2006年版 東京学芸大学男女共同参画白書』に報告されている。

2006年4月に発足した男女共同参画推進本部は、さらに一層、本学の男女共同参画に関する実態を把握すべく、附属学校園の主要な構成員である専任教諭を対象とした調査を実施することとした。

(1) 調査内容および方法

調査の内容は、労働条件に関すること、教育活動に関すること、自分自身に関することの計19の質問項目から成り立っている。調査票は2007年2月15日に、各学校園の副校長、教務主任を通じて13校園に在籍する専任教諭317名に配布した。回収は2月末までに、回答票を厳封して回収袋に入れ、それを集めるという方式で回収した。回答者数は165名、回答率56.7%であった。

(2) 対象者の特徴

回答数の学校園種別毎の回答数の割合は、小学校が最も多く35.2%であり、続いて、中学校28.5%、高等学校23.0%で、この3校種で約9割を占めている。幼稚園と養護学校は合計しても1割程度である。回答率は幼稚園が100%であり、他は半数前後であった。

図表Ⅲ-2-1 回答者の学校園種別

学校園種別	配布数	回答率	回答数	回答数総計に占める学校園種別毎の回答数の割合(%)
高等学校	82	67.9%	38	23.0%
中学校	94	50.0%	47	28.5%
小学校	100	58.0%	58	35.2%
幼稚園	9	100.0%	9	5.5%
養護学校	32	40.6%	13	7.9%
総計	317	56.7%	165	100.0%

図表Ⅲ-2-2 回答者の性別

性別	合計	%
男性	99	60.0%
女性	60	36.4%
無回答	6	3.6%
総計	165	100.0%

図表Ⅲ-2-3 回答者の年齢階層

年齢	合計	%
20歳代	19	11.5%
30歳代	44	26.7%
40歳代	47	28.5%
50歳代	53	32.1%
無回答	2	1.2%
総計	165	100.0%

回答者の性別では、男性が 60.0%、女性が 36.4%と男性の方が多いが、2007 年 10 月現在の附属
 学校園教諭の在籍者の女性比率は 32.4%であるので、それに比べて回答者の女性の比率がやや高く、
 女性の方がこの調査に関心が高く、回答率も高いと推測される。年齢階層は 50 歳代が最も多く 20
 歳代が最も少ない。40～50 歳代を合わせ 6 割であり、比較的年齢の高い者が多い。

図表Ⅲ-2-4 回答者の配偶関係

		性別							
		総計		男性		女性		無回答	
配 偶 関 係	有配偶	112	67.9%	76	76.8%	35	58.3%	1	16.7%
	無配偶	51	30.9%	23	23.2%	25	41.7%	3	50.0%
	無回答	2	1.2%		0.0%		0.0%	2	33.3%
	総計	165	100.0%	99	100.0%	60	100.0%	6	100.0%

配偶関係では、有配偶が 67.9%、無配偶が 30.9%と、総計で有配偶が多くなっている。先の年齢
 別では高い年齢層が多いことを反映していると思われる。

男女別で配偶関係をみると、男性では有配偶が多くなっている。

有配偶 112 名の配偶者の職業は、常勤が 63.4%と最も多く、続いて無職の 22.3%である。但し、
 男女別に見ると、配偶者が常勤である者は、男性が 52.6%、女性が 88.6%と、女性の配偶者の常勤
 の割合が高い。逆に配偶者が無職であるものは、男性が 30.3%、女性で 2.9%と、男性が高くなっ
 ている。

図表Ⅲ-2-5 配偶者の職業

		性別							
		総計		男性		女性		無回答	
配 偶 者 の 職 業	常勤	71	63.4%	40	52.6%	31	88.6%		0.0%
	非常勤	9	8.0%	9	11.8%		0.0%		0.0%
	自営	3	2.7%	2	2.6%	1	2.9%		0.0%
	自由	1	0.9%		0.0%	1	2.9%		0.0%
	その他	2	1.8%	2	2.6%		0.0%		0.0%
	無職	25	22.3%	23	30.3%	1	2.9%	1	100.0%
	無回答	1	0.9%		0.0%	1	2.9%		0.0%
	総計	112	100.0%	76	100.0%	35	100.0%	1	100.0%

次に、同居の子どもについて図表Ⅲ-2-6 に示した。

複数回答であり、回答の合計が 100%を超えているが、約 3 割の人が義務教育以下の子どもと同
 居し、4 分の 1 が 15 歳以上の子と同居しているが、同居している子どもがいない人も 4 割いる。男
 女別では、男性は「義務教育以下の子と同居」「15 歳以上の子と同居」「同居の子どもはいない」が
 ほぼ 3 分の 1 ずつであるが、女性では、「義務教育以下の子と同居」「15 歳以上の子と同居」が男性
 より少なく、「同居の子どもはいない」が 55.0%と多くなっている。

図表Ⅲ-2-6 同居の子ども

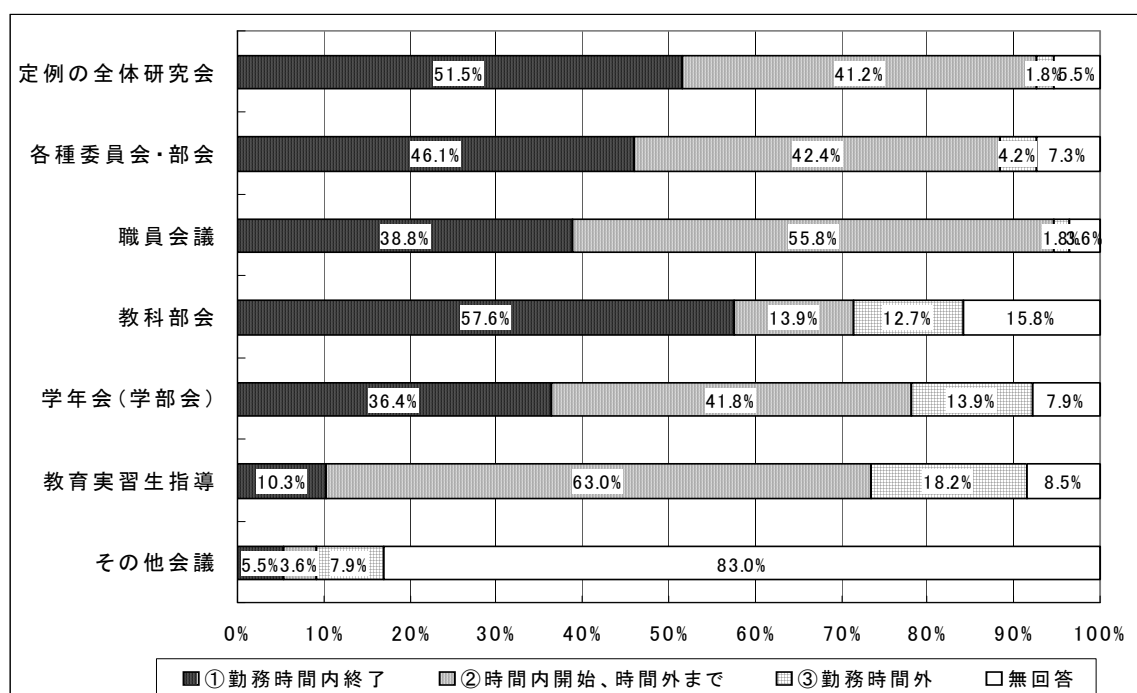
同居の子ども	性別							
	総計		男性		女性		無回答	
義務教育以下	50	30.3%	34	34.3%	15	25.0%	1	16.7%
15歳以上	38	23.0%	30	30.3%	8	13.3%		0.0%
いない	66	40.0%	33	33.3%	33	55.0%		0.0%
無回答	19	11.5%	9	9.1%	5	8.3%	5	83.3%
総計	165	100.0%	99	100.0%	60	100.0%	6	100.0%

(3) 労働条件に関して

(3-1) 会議の開催時間

会議の開催時間について尋ねたところ、勤務時間内で終了すると回答した人が半数以下である会議が多かった。

図表Ⅲ-2-7 会議の開催時間

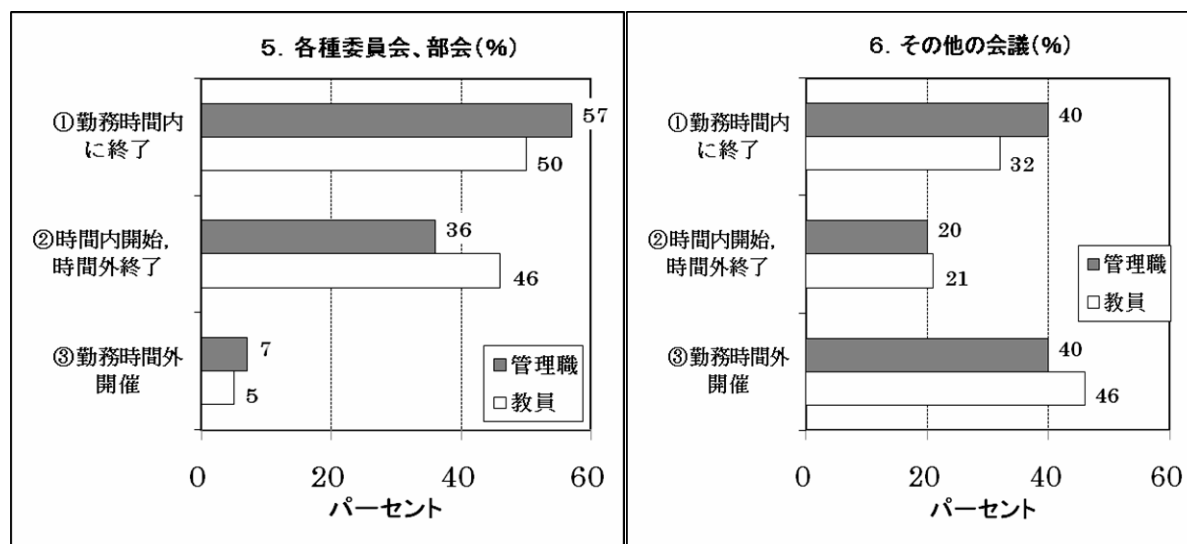


「勤務時間内で終了」と回答した者の割合が半数を超えていたのは、定例の全体研究会と教科部会のみであり、学校構成員のほぼ全員が出席する職員会議であっても、「勤務時間内で終了」と回答した者の割合は38.8%にとどまっており、「勤務時間内開始、時間外まで」とした者の割合は55.8%と半数を超えている。「勤務時間外に行われるのが通常である」としたものは少ないが、始まりは勤務時間内であっても、勤務時間外まで会議が延びることが常態化している状況が伺える。

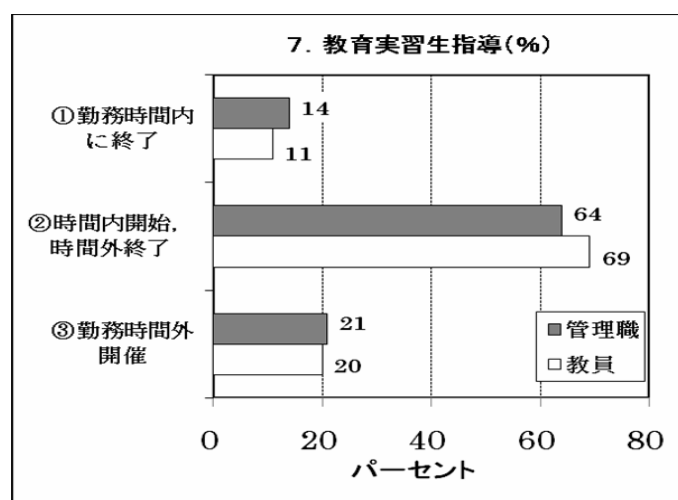
「勤務時間外に行われるのが通常である」とした者の割合が多い会議は教科部会、学年会(学部会)であり、また、教育実習生の指導も時間外に行われることも多い傾向にあった。「勤務時間外に行われるのが通常である」と回答した者の割合が他の会議より高いものは、学校構成員全員が出席しない小集団で小回りがききやすい会議である。しかし、小回りがききやすいことでかえって、勤務時

間内に会議時間を学校として設定していなかったり、教員自身も時間外に会議を入れてしまいがちになると思われる。家庭の事情などで早く退勤したい教員がいても、それを言い出せないことにつながる恐れがある。

図表Ⅲ-2-8 会議の開催時間



図表Ⅲ-2-9 教育実習指導の時間



2006年に管理職に対して実施したアンケートの中から、同様の設問についての回答を今回の調査と比較して、図表Ⅲ-2-8に示した。これによれば、管理職の方が、会議は勤務時間内に行われていると考えている者が多かった。管理職は勤務時間を管理する立場から、勤務時間内に終了することを念頭においていることや、勤務時間内ぎりぎりに終了した会議を時間内に終了したと受け止めるか否かの管理職と教員との意識の違いなどが、こうした結果に反映されたものと考えられる。

会議とは逆に教育実習の指導は、管理職よりも教員の方が、勤務時間内に終了していると考えている者の割合が多く、教育実習の指導に関しては、教員が主導権を持って時間を管理し、学生を指導していることによる意識の差が反映しているとも考えられる。

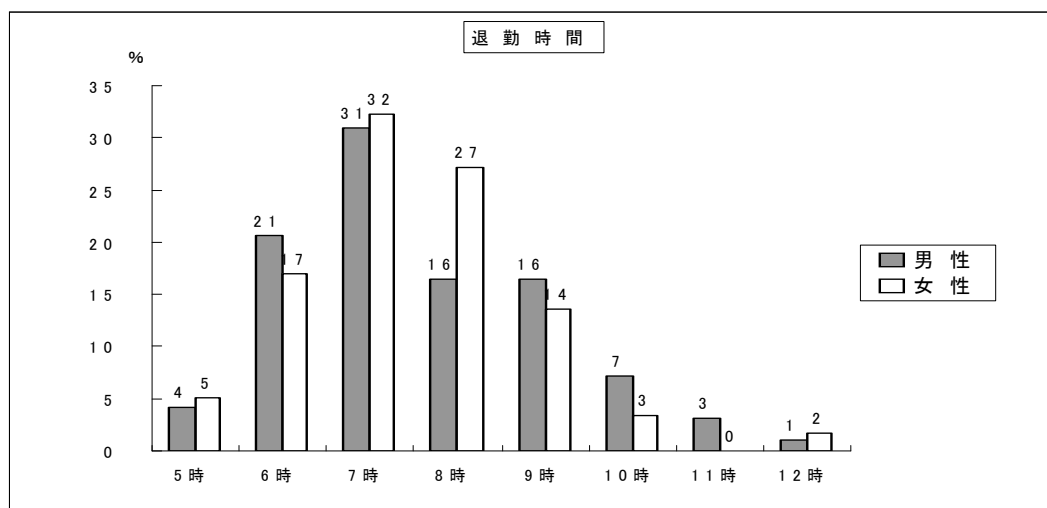
(3-2) 退勤時刻

「あなたは、通常、何時頃学校を退勤しますか？」との問いに対して男女別で集計した結果を、図表Ⅲ-2-10に示した。

もっとも多く多くの教員は午後7時、続いて8時に退勤する者が多く、両者で半数を超えている。附属によって勤務時間は多少異なるが、勤務時間が5時で終了である場合が多く、したがって、多くの教員は2～3時間ほどの残業をしていると推測できる。残業せずに退勤していると推測される5時退勤は5%にとどまっている一方で、10時退勤が5%前後、12時退勤のものも1～2%おり、遅い退勤が常態化していると思われる。「附属は不夜城のよう」と言われていたこともあるが、その状況は必ずしも改善されているとはいえない。

なお、男女で差があるかを検討したところ、有意差はみられなかった（ t 検定）。このことは、子育てや家事が女性の負担になることが多い日本の実情の中で、既婚者や子育て中の女性教員も遅くまで仕事をしなければならない附属は勤めにくく、その結果として、女性教員の割合が全国平均よりも低い要因になっているといえよう。（本白書Ⅲ-1-(2)を参照）

図表Ⅲ-2-10 退勤時刻



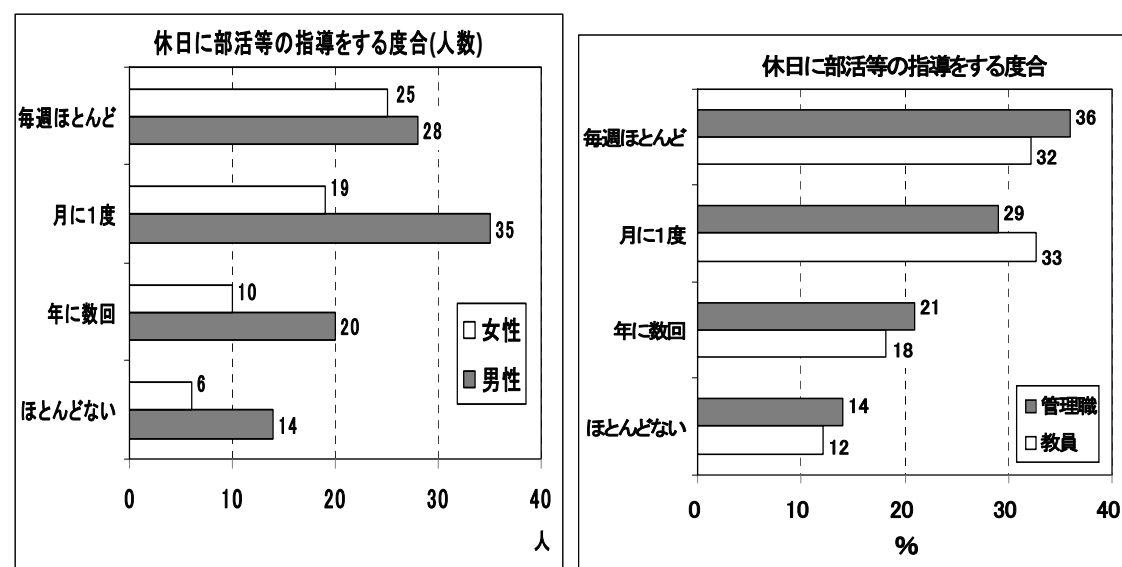
(3-3) 休日出勤

休日出勤については、部活などの指導のためと、残務整理のための2つについて質問した。まず、「あなたは、部活などの幼児・児童・生徒の活動のために、休日出勤することがありますか？」と尋ねた（全回答者165名のうち、男性は99名、女性は60名、性別未回答者は6名だった。また、男性99名のうち、2人はこの問いに回答していなかった。）。

「ほとんどない」と回答したのは、女性60名のうち6名(10%)、男性99名のうち14名(14%)に過ぎなかった。「年に数回」と回答した人は、女性60名のうち10名(17%)、男性99名のうち20名(20%)と、「ほとんどない」に次いで少なかった。「月に1回程度」と回答した人は女性で19名(32%)、男性で35名(35%)であった。また、「毎週ほとんど」出勤している教員が女性では最も多く25名(42%)、男性では28名(28%)だった。

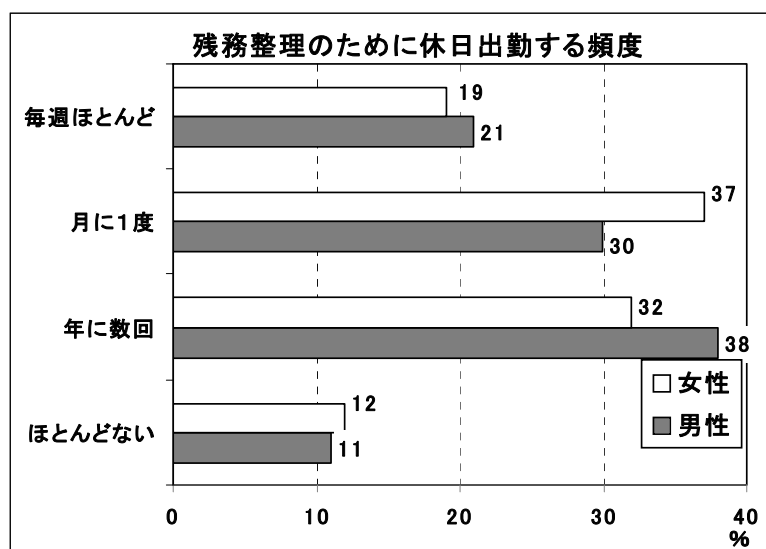
「月に1回程度」と「毎週ほとんど」を合わせると、157名中107名(68%)と、ほぼ7割の教員が休日出勤しており、休日出勤が日常化していることが伺えた。クラブ指導などの担当になると、休日出勤は常態化すると思われる。これを性別でみると、男性は97名中63名(64.9%)、女性は60名中44名(73.3%)となり、女性の方が休日出勤の割合は多い傾向が見られた。同様の質問を校長などの管理職に行った2006年の調査結果と比較したところ、教員の判断と大きな違いが見られず、休日出勤の実態は管理職も正確に把握しているようである。

図表Ⅲ-2-11 休日出勤



休日出勤の目的は、クラブ活動や運動会などの行事が一般的であるが、残務整理のために休日出勤するかどうかを尋ねた。残務整理での出勤がある場合は、通常の業務が平日の勤務では行いきれない程多いという、業務の仕事量に問題があることを示している。その結果、「ほとんどない」とした人は1割程度で、年に数回、あるいは月に1回程度の、残務整理による休日出勤をしていることがわかった。年に数回の場合は、成績の整理や新年度の準備などによるものと思われるが、月に1回程度の場合は、平日では行いきれない業務が日常的にある状況と判断できる。

図表Ⅲ-2-12 あなたは、残務整理や授業整理のために休日出勤することがありますか？

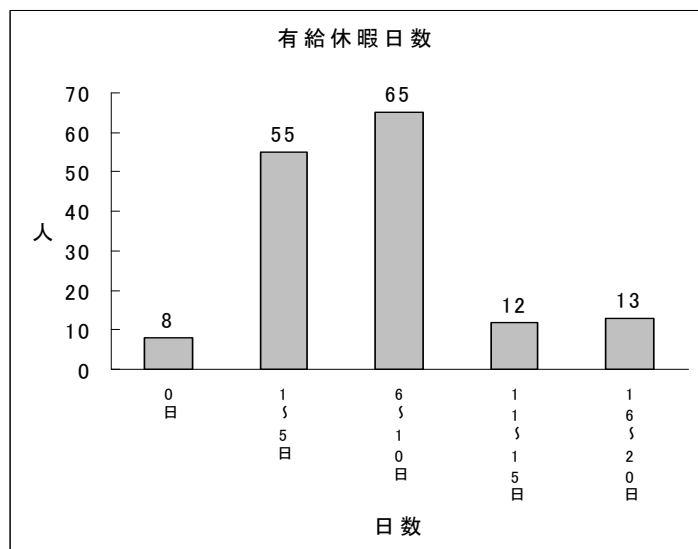


(3-3) 有給休暇

有給休暇取得日数は、最多が6～10日で、続いて1～5日であった。6～10日あった65人のうち10日であったのは57人と、65人の約9割を占めていた。5日以下の、病気のとき程度でしか休ま

ない人と、一定程度休む人と、二極化している。ただし、年間有給休暇 20 日間を取得する人はほとんどおらず、大半の人が有給休暇を消化しきっていなかった。

図表Ⅲ-2-13 あなたは有給休暇を毎年何日ぐらい取得していますか？



(4) 仕事分担

(4-1) 飲食とその片づけの役割

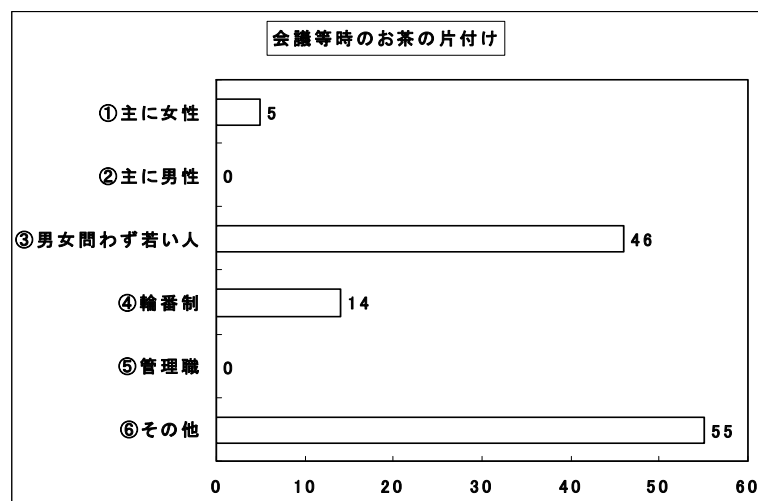
教員同士の校内での飲食における準備と片づけは、性別役割にそった仕事分担が行われやすいことから、それらの仕事分担について尋ねた。

図表Ⅲ-2-14 あなたの学校・園では、会議等でお茶を出しますか？

1 はい・・・108 人 (67%)

2 いいえ・・・53 人 (33%)

図表Ⅲ-2-15 「1 はい」と答えた方、それらの準備や片付けは誰がすることが多いですか。(人)



まず、会議の時にお茶を出すかどうかを尋ねたところ、約7割の学校園でお茶を出していた。会議にお茶を出している場合に、その準備や片付けの担当者を尋ねたところ、最も多かったのは「その他」であった。「その他」の内容は、全員(9)、用務員(8)、係、主催者(6)、決まっていない(19)などであった。特に決まっていない場合に、慣習的に一部の人に決まってしまう、それが女性になる可能性も高い。次に多かったのは、男女を問わず若い人であり、その次が輪番制であった。主に男性は0であるが、「主に女性」は5人と、女性が行っている学校園もあった。

次に、図表Ⅲ-2-16 に示すように、学校園内で親睦会や研究発表、お疲れ様会、学年会などの飲食をすることがあるか尋ねたところ、禁止している学校園は1割で、他は行っていた。年数回が大半であるが、月1回程度行っている学校園もあった。

親睦会や研究発表、お疲れ様会、学年会などの飲食をすることがある学校園で、準備や片付けは誰がすることが多いか尋ねたところ、「その他」が最も多かった。「その他」の内容は、全員(46)が最も多く、続いて気づいた人、又は決まっていない(14)、幹事、担当者(6)であった。決まっていない、気づいた人の場合、それが女性であることも多く、必ずしも、性別役割が払拭される状況にはなっていなかった。

図表Ⅲ-2-16

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

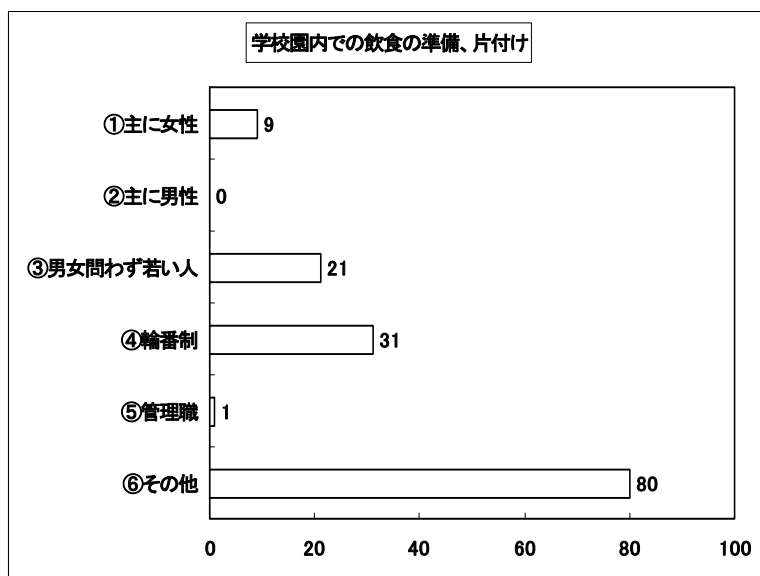
1 学園内で行うことは禁止している・・・15人(10%)

2年に数回はある・・・119人(83%)

3月に1度程度ある・・・10人(7%)

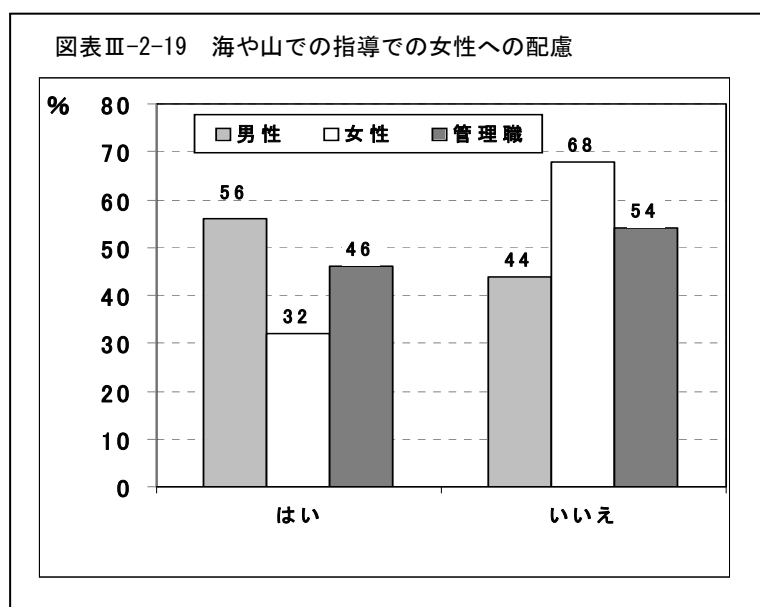
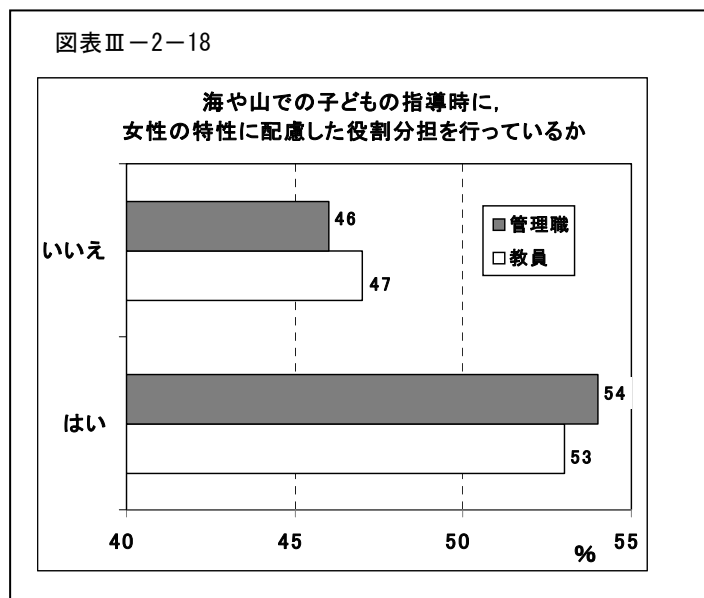
図表Ⅲ-2-17

学校園内で飲食をする場合、それらの準備や片付けは誰がすることが多いですか。(人)



(4-2) 宿泊生活での仕事分担の配慮

附属学校園では公立の学校園と相違し、比較的宿泊生活が多い。そのことが労働負担の要因になり、また女性教員が少ない原因になっているとも思われる。そこで、海や山での子どもの指導において、女性の特性（月経・妊娠・更年期）に配慮した仕事分担を行っているかどうかを尋ねた。



統計的分析の結果、女性の特性に対する配慮のとらえ方に男女差があることがわかった（ χ^2 検定により1%水準で有意）。男性は女性に比べて、女性の特性に配慮した仕事分担を行っていると感じている人が多いことが明らかになった。つまり、男性は配慮していると考えていても、女性は配慮されていないと感じている人が多いことを示している。職場においては、更にきめ細かな配慮が求められよう。

同様の質問を管理職にも尋ねているので、管理職と一般教員の回答との比較を図表Ⅲ-2-18, 19に示した。管理職と女性教員との意識差は、男性教員のそれほど大きくなかった。しかし、女性教員を感じるよりも配慮していると考えている管理職が多いのは、男性教員と同じ傾向であった。

（５）学校文化におけるジェンダー

（5-1）職場の雰囲気

図表Ⅲ-2-20 に示した学校園の雰囲気に関する 5 項目について、4 つの選択肢の中から一つに○を付けてもらい、「1 全くそう思わない」1 点、「2 あまりそう思わない」2 点、「3 少しそう思う」3 点、「4 とてもそう思う」4 点を付与して平均値を算出し、尺度平均値として示した。尺度平均値の数値が高い程その質問を肯定している傾向があり、低い程否定している傾向がある。

「職員会議などで活発な議論が交わされている」については、総計では「3 少しそう思う」と回答した者が最も多く 40%、続いて「2 あまりそう思わない」の 27%であった。男女を比較すると、「1 全くそう思わない」と回答した者が男性で 5%、女性で 12%と、女性の方が多く、逆に、「2 あまりそう思わない」は男性 31%、女性 22%と、男性の方が多くなっており、男性の方が、職員会議では活発な議論が交わされていると捉えている傾向にあった。男性の方が意見を主張していることを反映した結果と解釈できる。尺度平均値は男性が 2.80、女性が 2.75 で、男性の方が肯定している傾向にあった。

「職員間での意思疎通がうまくとれている」については、総計では「3 少しそう思う」と回答した者が最も多く 39%、続いて「2 あまりそう思わない」の 28%であった。男女を比較すると、「2 あまりそう思わない」と回答したものが男性で 27%、女性で 32%と、女性が多く、逆に、「3 少しそう思う」は男性で 41%、女性で 37%と男性の方が多くなっている。男性の方が、職員間で意思疎通が図られていると捉えている傾向にあった。先の質問と関連して、男性の方が意見を主張し意思疎通が図られていると考える傾向にあるが、女性はそう思っておらず、必ずしも自分たちのことを理解してもらえていないと考える傾向にあった。尺度平均値は、男性が 2.83、女性が 2.81 で、男性の方が肯定している傾向にあった。

「職場では男性の意見がとおりやすい」については、総計では「2 あまりそう思わない」と回答した者が最も多く 45%、続いて「1 全くそう思わない」の 35%で、男性の意見が通りやすいと思っていない人が多かった。男女を比較すると、「1 全くそう思わない」と回答した者が男性 38%、女性 32%と男性が多く、逆に「2 あまりそう思わない」は、男性 43%、女性 50%と女性の方が多くなっており、女性の方が「男性の意見が通りやすい」と考えている傾向にあった。尺度平均値は男性が 1.72、女性が 1.86 で、「男性の意見が通りやすい」という意見を女性の方が肯定する傾向にあった。男性の方が職員会議で議論が活発で意思疎通が図られていると捉えており、男性の意見が通りやすいと女性が捉えているということは、学校園の意見形成が男性中心に行われていると言えよう。

「男性教員の方が女性教員よりも保護者からの評判がよい」については、総計では「2 あまりそう思わない」と回答した者が最も多く 47%、続いて「1 全くそう思わない」の 33%で、男性教員の方が保護者からの評判が良いとは考えていない人が多かった。男女を比較すると、「1 全くそう思わない」と回答したものが男性 37%、女性 28%、「2 あまりそう思わない」は男性 45%、女性 52%であり、男性の方が否定傾向は高い。「3 少しそう思う」は男性 9%、女性で 13%と女性の方が多く、尺度平均値も、男性が 1.72、女性が 1.91 であった。「男性教員の方が女性教員よりも保護者からの評判がよい」という意見を肯定する傾向は、女性の方が高かった。つまり、「男性教員が保護者から評判がよい」と男性教員は思っていないが、女性教員はそう思う傾向が男性よりも強かった。

「男性教員の方が女性教員よりも管理職から信頼されている」については、総計では「2 あまりそう思わない」と回答した者が最も多く 48%、続いて「1 全くそう思わない」の 33%で、「男性教員の方が管理職から信頼されている」とは考えていない者が多かった。男女を比較すると、「1 全くそう思わない」と回答した者が男性 40%、女性 23%と男性の方が多く、「2 あまりそう思わない」は男性で 44%、女性で 57%であった。「4 とてもそう思う」は男性で 0%、女性で 8%と女性の方が多い。尺度平均値についてみると、男性が 1.67、女性が 2.02 で、男性の方が否定する傾向に、

女性の方が肯定する傾向にあった。すなわち、男性は、男性教員の方が管理職から信頼されているとは思っていないが、女性は、男性教員の方が管理職から信頼されていると思っている傾向にあった。

図表Ⅲ-2-20 学校園の雰囲気

	性別	回答者数	1:全くそう 思わない	2:あまりそ う思わない	3:少しそ う思う	4:とても そう思う	無回 答	総計	尺度平 均值
職員会議などで活 発な議論が交わさ れている	男性	99	5%	31%	37%	22%	4%	100%	2.80
	女性	60	12%	22%	45%	20%	2%	100%	2.75
	無回答	6	0%	0%	33%	33%	33%	100%	3.50
	総計	165	7%	27%	40%	22%	4%	100%	2.80
職員間での意思疎 通がうまくとれてい る	男性	99	5%	27%	41%	21%	5%	100%	2.83
	女性	60	5%	32%	37%	23%	3%	100%	2.81
	無回答	6	17%	17%	17%	17%	33%	100%	2.50
	総計	165	5%	28%	39%	22%	5%	100%	2.81
職場では男性の意 見がとおりやすい	男性	99	38%	43%	12%	0%	6%	100%	1.72
	女性	60	32%	50%	12%	3%	3%	100%	1.86
	無回答	6	17%	17%	0%	0%	67%	100%	1.50
	総計	165	35%	45%	12%	1%	7%	100%	1.77
男性教員の方が女 性教員よりも保護 者からの評判がよ い	男性	99	37%	45%	9%	1%	7%	100%	1.72
	女性	60	28%	52%	13%	3%	3%	100%	1.91
	無回答	6	17%	33%	0%	0%	50%	100%	1.67
	総計	165	33%	47%	10%	2%	7%	100%	1.79
男性教員の方が女 性教員よりも管理 職から信頼されて いる	男性	99	40%	44%	9%	0%	6%	100%	1.67
	女性	60	23%	57%	8%	8%	3%	100%	2.02
	無回答	6	17%	33%	0%	0%	50%	100%	1.67
	総計	165	33%	48%	8%	3%	7%	100%	1.80

上記の回答の結果を因子分析したところ、2つの因子が抽出された（図表Ⅲ-2-21）。一つは「職場では男性の意見がとおりやすい」「男性教員の方が女性教員よりも管理職から信頼されている」の質問項目に共通する因子である。これを質問内容の共通性から、男性優位の職場の雰囲気をあらわす「男性優位因子」と名付けた。もう一つは、「職員会議などで活発な議論が交わされている」「職員間での意思疎通がうまくとれている」の質問項目に共通する因子であり、積極的なコミュニケーションがとれていることをあらわす「意思疎通因子」と名付けた。

それぞれの因子について、男女で差があるかどうか検討した結果、「男性優位因子」においてのみ有意差が見られ、社会的に男性の方が優位に立っているという認識を、男性教員よりも女性教員の方が強くもっているという結果が得られた。

さらに、校種ごとに差があるかどうか検討した結果、小学校における「男性優位因子」でのみ男女差が見られ、小学校では男性優位性の認識が存在することが伺えた。

図表Ⅲ-2-21 学校園の雰囲気 5 項目の質問の因子分析結果

No.	項目	男性優位	意思疎通
5	男性教員の方が女性教員よりも管理職から信頼されている	0.852	-0.195
4	男性教員の方が女性教員よりも保護者からの評判がよい	0.780	-0.003
3	職場では男性の意見がとおりやすい	0.758	-0.126
2	職員間での意思疎通がうまくとれている	-0.102	0.897
1	職員会議などで活発な議論が交わされている	-0.121	0.885

注： 因子分析とは、いくつかの質問について、回答が似ているかどうかにもとづいて、一定の要素（因子）を推測するものである。表に示した数値は、「因子負荷量」といい、抽出されたある要素（因子）と質問項目の回答の傾向の関連(相関)の強さを示している。「相関」とは、2 つの変数の関連の強さを示す統計指標の一つで、2 つの変数が正比例の関係にあればプラスの、反比例の関係にあればマイナスの値になり、値の範囲は-1 から 1 までとなる。相関が 0 のときは、直線的な比例関係がなく、変数間の比例関係が強まるほど-1 または+1 に近づく。

(5-2) 子どもの持ち物の男女別指定

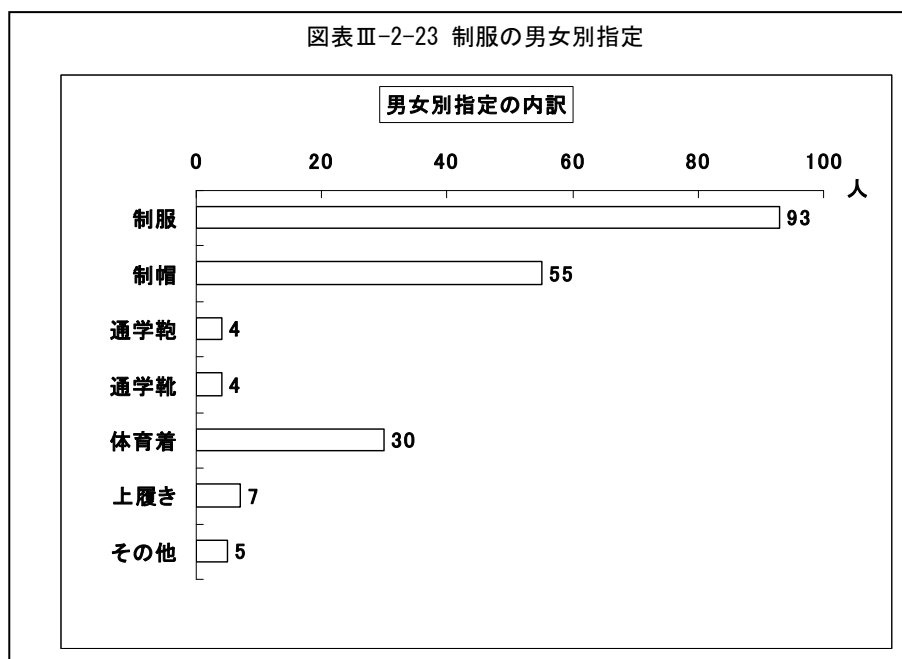
学校の生活の中で、無意識のうちに持ち物が男女別によって分かれていることが多い。こうした日常生活での男女の区別が、ジェンダーバイアスの再生産につながると言われている。そこで、子どもの持ち物が男女で区別されているかどうかを調べた。

「あなたの学校園の幼児・児童・生徒の持ち物で、男女別に区別して指定しているものはありますか。また、学校指定ではないが、結果として区別して配布しているものはありますか？」と尋ねたところ、図表Ⅲ-2-22 に示すように、99 人、約 7 割が「はい」と回答した。

図表Ⅲ-2-22 学校園で男女別に指定しているものはあるか

- 1 はい・・・99 人（69%）
2 いいえ・・・53 人（35%）

図表Ⅲ-2-23 制服の男女別指定



男女別の指定で最も多いのが制服関係である。衣服関係は、男女で区分しているものが最も多く、特に制服を決める場合には、男子はズボン、女子はスカートと、男女区分が行われやすい。北海道などの寒冷地では、冬の寒さから身を守るために健康上からはズボンが望ましいが、流行などの影響で、ミニスカートに素足でソックスをはくこともあり、問題視されている。そこで、制服に関して男女別に指定しているものをあげてもらった結果を図表Ⅲ-2-23 に示した。最も多いのが制服（上着やズボン、スカート、ブラウス）で、93 人が区別して指定していると回答していた。次が制帽、続いて体育着であった。

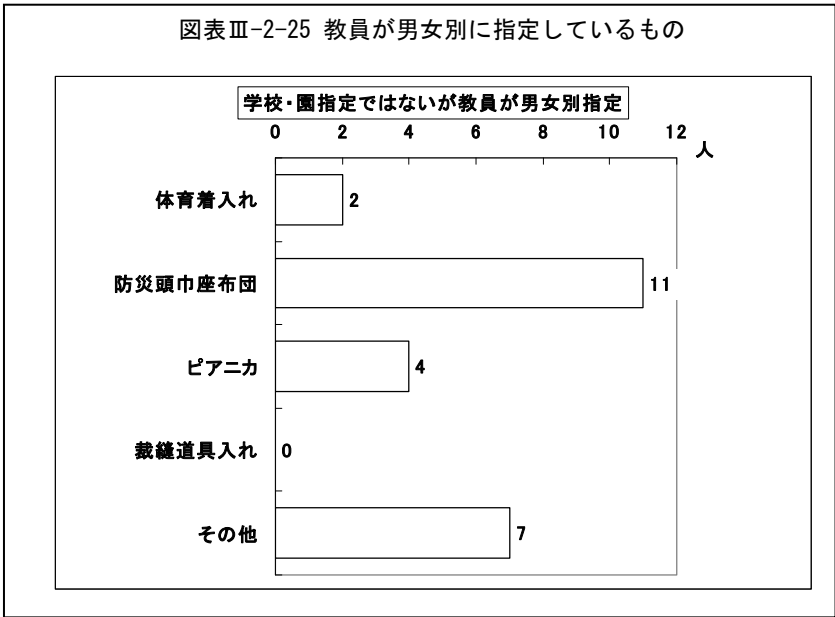
体育着は、T シャツ、半ズボン、ジャージが多く、ユニセックス傾向のある衣服である。したがって、男女で違った指定をしている場合は、半ズボンにおいて女子は紺のブルーマー、男子は白の半ズボン（あるいは色のみ女子が紺男子が白）という指定が多くなる。色の別指定は機能上より男女の区別に用いられることが多い。

その他では、男女別スモック(2)、水着(1)、校章(2)をあげていた。校章は、古くは男子が詰め襟、女子がセーラー服時代に、それぞれの服の形態に合った形を設定し、その後、制服が標準服に変わり、現在では男女ともブレザー形式を着ている子どもが多くなっているが、校章はそのままであるケースであった。

次に、学校園で指定していないが、指導の過程で教師が男女を区別しているものを尋ねた。区別していると回答した者は 19 人(14%)であり、少なかった。

図表Ⅲ-2-24 学校園指定ではないが、教員が実際は男女別指定しているものはあるか	
1 はい・・・	19 人 (14%)
2 いいえ・・・	116 人 (86%)

何を区別しているか尋ねたところ、図表Ⅲ-2-25 に示したように、その他を除くと、防災ずきん、座布団が最も多く、続いてピアニカであった。これらは、機能は全く同じであるが、色で区別することが行われている。「その他」も多いが、「その他」の回答には、下駄箱(1)、上履きの名前の色(1)、水着(2)、筆箱(1)、帽子、体育着(1)があった。機能は変わらずに色などで男女を区別することは、男女の 2 グループに分けた集団指導を行いやすくし、子ども 1 人 1 人を見た指導が入り込みにくくなるという指摘もあることから、無意味な男女別指定は避けたいものである。

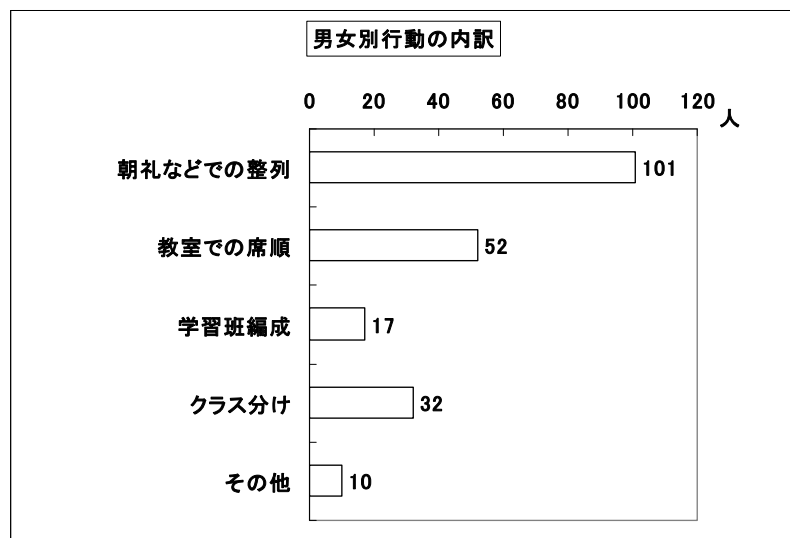


(5-3) 児童・生徒指導における男女の区別

① 児童・生徒実習指導内での男女の区別

日常の学校園生活の中で、男女別に行動することがあるか尋ねたところ、165 人中 101 人 (61.2%) が朝礼などでの整列は男女別に行っていると回答した。次いで、教室での席順、クラス分けであった。「その他」では 体育(2)、着替え(2)、出席簿(2)、避難訓練時の整列(1)などをあげていた。この結果は、区別して指導していると意識している教員が回答した結果であり、意識しないで男女別に指導していることも多いと推測される。

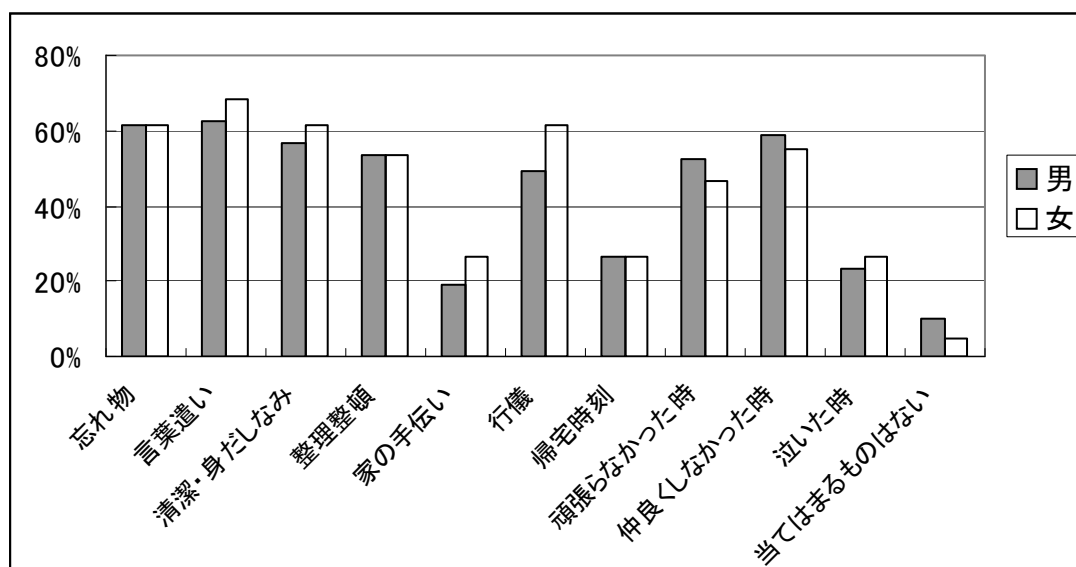
図表Ⅲ-2-26 男女別の行動



② 子どもたちの男女別による注意の相違

図表Ⅲ-2-27 に示した 11 項目を列記し、「次のことがらについて、子どもたちによく注意することはありますか。まず、女子に注意するものすべてに○をつけ、次に、男子に注意するものすべてに○をつけてください」と尋ねた。

図表Ⅲ-2-27 子どもの男女別による注意の相違



ほとんどの項目については男女の区別なく注意しているが、「家の手伝い」と「行儀」については、男女で大きく相違していた。どちらも女子に対して注意する教員が多い。家事は女性の仕事という性別役割分業が持ち込まれており、附属学校園においても、性別役割観を再生産していると言えよう。

③ 教育活動における性別扱い

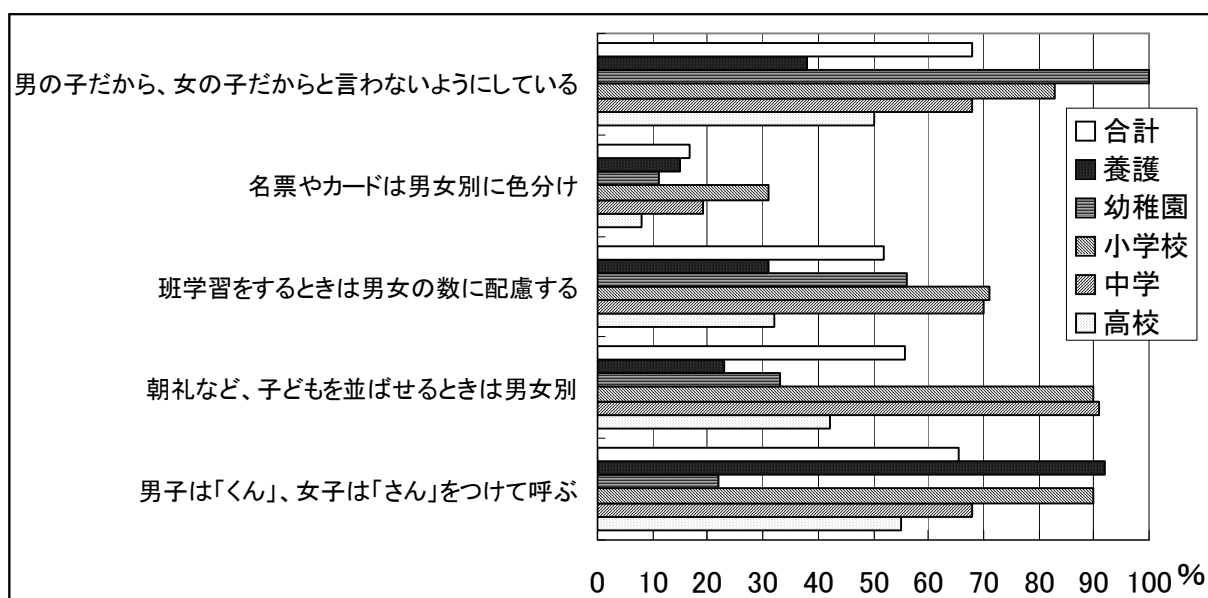
図表Ⅲ-2-28 に示した5つの項目をあげて、「次のことがらについて、日ごろの教育活動で当てはまるものすべてに○をつけてください」と尋ねた。

「男の子だから、女の子だからと言わないようにしている」では、合計で約7割の教員が「そうである」と回答していた。学校園種別では幼稚園の100%の教員がそうであると回答し、最も高く、養護学校が4割弱と最も低かった。しかし、こうした意識が実際の教育活動の中で展開されていることとは必ずしも連動していないようである。

「名票やカードは男女別に色分け」をしていると回答した割合は合計で2割弱であり、性別扱いが最も少ない項目である。学校種別にみると、小学校＞中学校＞高校＞であった。現在小学校では、名前を書いた磁石カードを黒板に貼り、名前を明記して子どもの発言を板書する指導が一般化しており、名票や名前カードを使用した教育活動場面が多い結果と思われる。

「班学習をする時は男女の数に配慮する」では、合計では約5割の教員がそうであると回答している。小学校、中学校で「そうだ」とする教員が多く、養護学校や高校では少ない。養護学校では個別指導が多く班別学習はほとんど行わないことが、割合が低い理由として考えられる。班別学習で男女の数に配慮した結果、男子だけ女子だけの班にしているのか、男女の人数を同じにしているのかは不明である。男女が混合している班の場合、例えば理科実験では男子主導に、調理実習では女子主導になりがちであるとの研究もあり、どのような場合に、どのような人数配分になっているのかをさらに詳細に尋ねる必要がある。

図表Ⅲ-2-28 日常の教育活動における性別扱い



「朝礼など、子どもを並ばせる時は男女別」であると回答した教員は、合計で5割強、特に小学校、中学校では9割が「そうである」と回答している。男女別の整列は、学校教育の中でごく一般

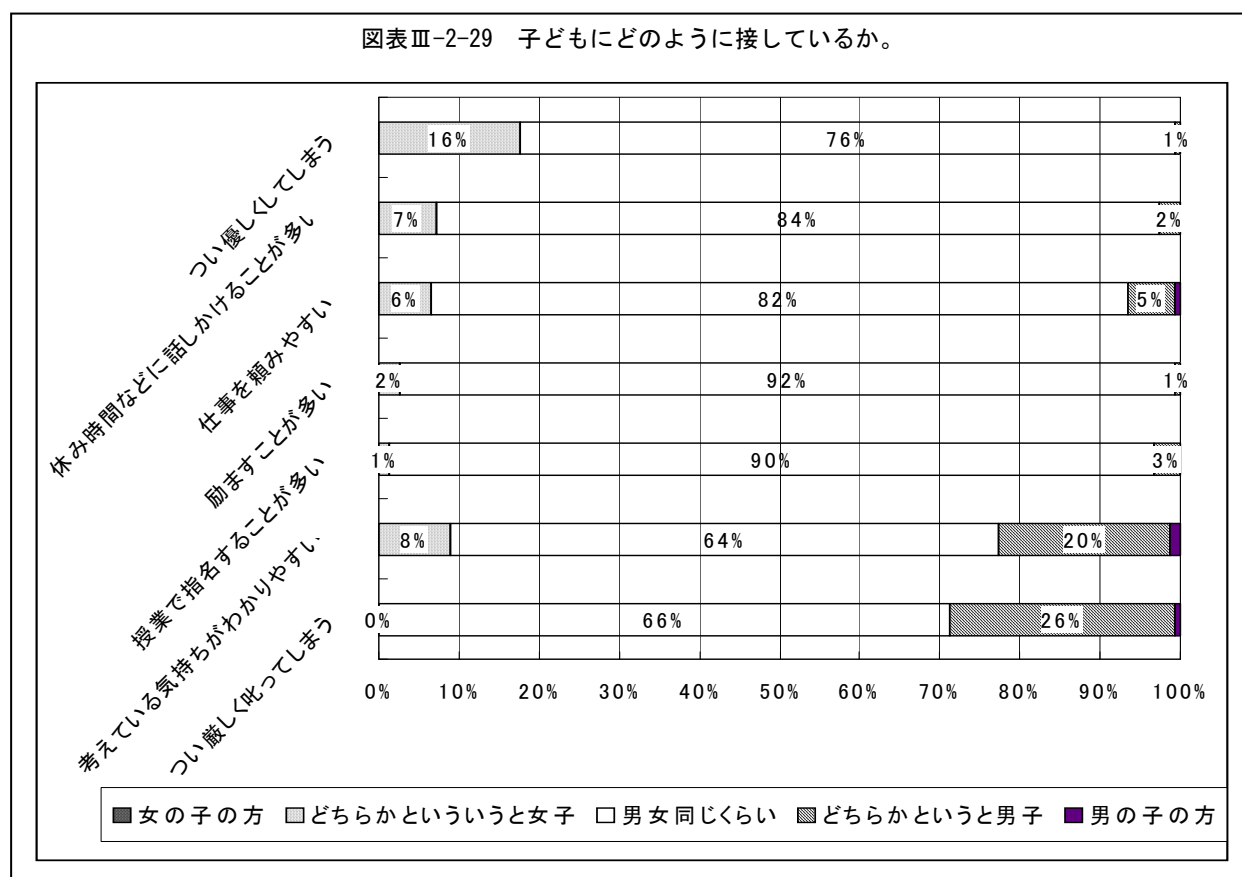
的に行われているが、附属も例外ではないと言えよう。

「男子は『くん』、女子は『さん』をつけて呼ぶ」という質問に、「そうである」と回答した教員は、合計で7割弱であった。そうしている教員が多かったのは養護学校と小学校である。なお、そうであると回答しなかった教員が、男女区別なく「さん」をつけて呼んでいるとは限らない。男女とも呼び捨ての場合、男女とも「くん」の場合もあると思われる。

この5項目では詳細な行動は把握できていないが、男女で区別した教育活動を行っている場合も比較的多いことがわかった。

④ 生活指導

図表Ⅲ-2-29 に示した7つの項目について、「あなたは、子どもたちにどのように接していますか」と質問し、「1:女子の方」「2:どちらかという女子」「3:男女同じくらい」「4:どちらかという男子」「5:男子の方」から一つを選んでもらった。その結果、「1:女子の方」「5:男子の方」と回答した教員はほとんど無く、その大半が「3:男女同じくらい」と回答していたが、「2:どちらかという女子」「4:どちらかという男子」との回答に項目による多少の相違が見られた。「どちらかという女子」と回答した教員が多かった項目は、「つい優しくしてしまう」「休み時間などに話しかけることが多い」であり、「どちらかという男子」と回答した教員が多かった項目は、「考えている気持ちがわかりやすい」「つい厳しく叱ってしまう」であった。



因子分析を行ったところ3つの因子が抽出された(図表Ⅲ-2-30)。一つは、「つい、厳しく叱ってしまうのは」「励ますことが多いのは」「つい、優しくしてしまうのは」から構成される因子で、「甘やかし因子」と名付けた。2つ目は「休み時間などに話しかけることが多いのは」「授業で指名することが多いのは」「考えていることや気持ちがわかりやすいのは」から構成される因子で、「コミュニ

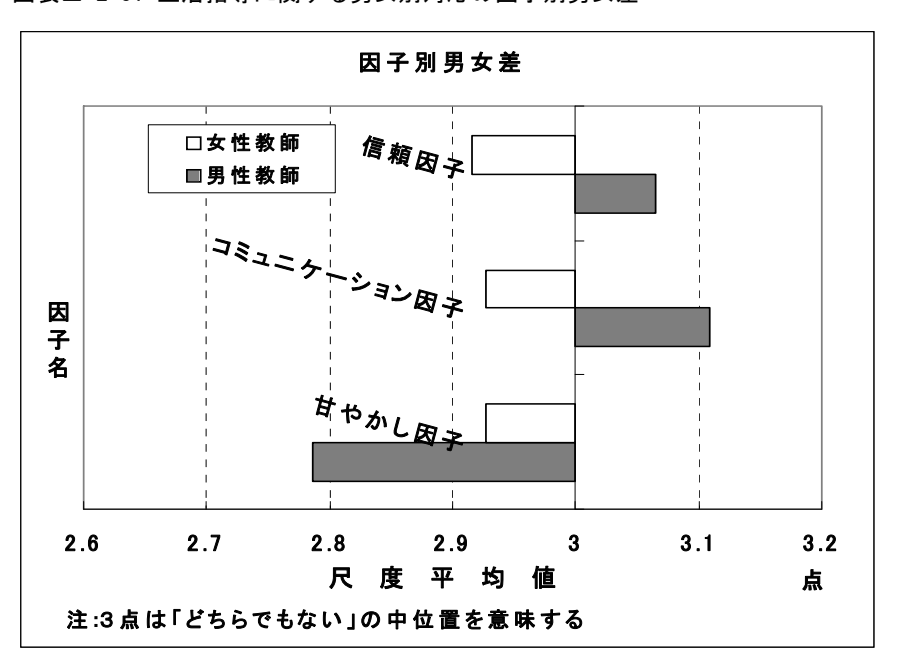
ケーション因子」と名付けた。3 つ目は「仕事を頼みやすいのは」の項目が該当する因子で、生徒への信頼感をあらわす「信頼感因子」と名付けた。それぞれの因子について、男女で差があるかどうかを統計的に分析した結果、すべての因子で有意な差（差があると言える）が見られた。「甘やかし因子」では男性教員は女性教員に比べて、女子に対して気遣いともとれる行動を多くとっていることが明らかになった。また「コミュニケーション因子」と「信頼因子」では、男性教員は男子に、女性教員は女子に対してそれぞれの行動を多くとっていた。

図表Ⅲ-2-30 生活指導に関する男女別対応の因子分析結果

No.	項 目	因子名		
		甘やかし	コミュニケーション	信頼感
3	つい、優しくしてしまうのは	0.827	0.015	0.120
2	つい、厳しく叱ってしまうのは	-0.801	0.235	0.166
5	励ますことが多いのは	0.462	0.447	0.012
4	休み時間などに話しかけることが多いのは	0.116	0.656	0.107
1	授業で指名することが多いのは	-0.149	0.599	-0.274
6	考えていることや気持ちがわかりやすいのは	-0.269	0.536	0.205
7	仕事を頼みやすいのは	-0.019	0.046	0.938

注：因子分析とは、いくつかの質問について、回答が似ているかどうかにもとづいて、一定の要素（因子）を推測するものである。表に示した数値は、「因子負荷量」といい、抽出されたある要素（因子）と質問項目の回答の傾向の関連(相関)の強さを示している。「相関」とは、2 つの変数の関連の強さを示す統計指標の一つで、2 つの変数が正比例の関係にあればプラスの、反比例の関係にあればマイナスの値になり、値の範囲は-1 から 1 までとなる。相関が 0 のときは、直線的な比例関係がなく、変数間の比例関係が強まるほど-1 または+1 に近づく。

図表Ⅲ-2-31 生活指導に関する男女別対応の因子別男女差



さらに校種間で差があるかどうか検討した結果、「甘やかし因子」で、幼稚園と他の校種との間で

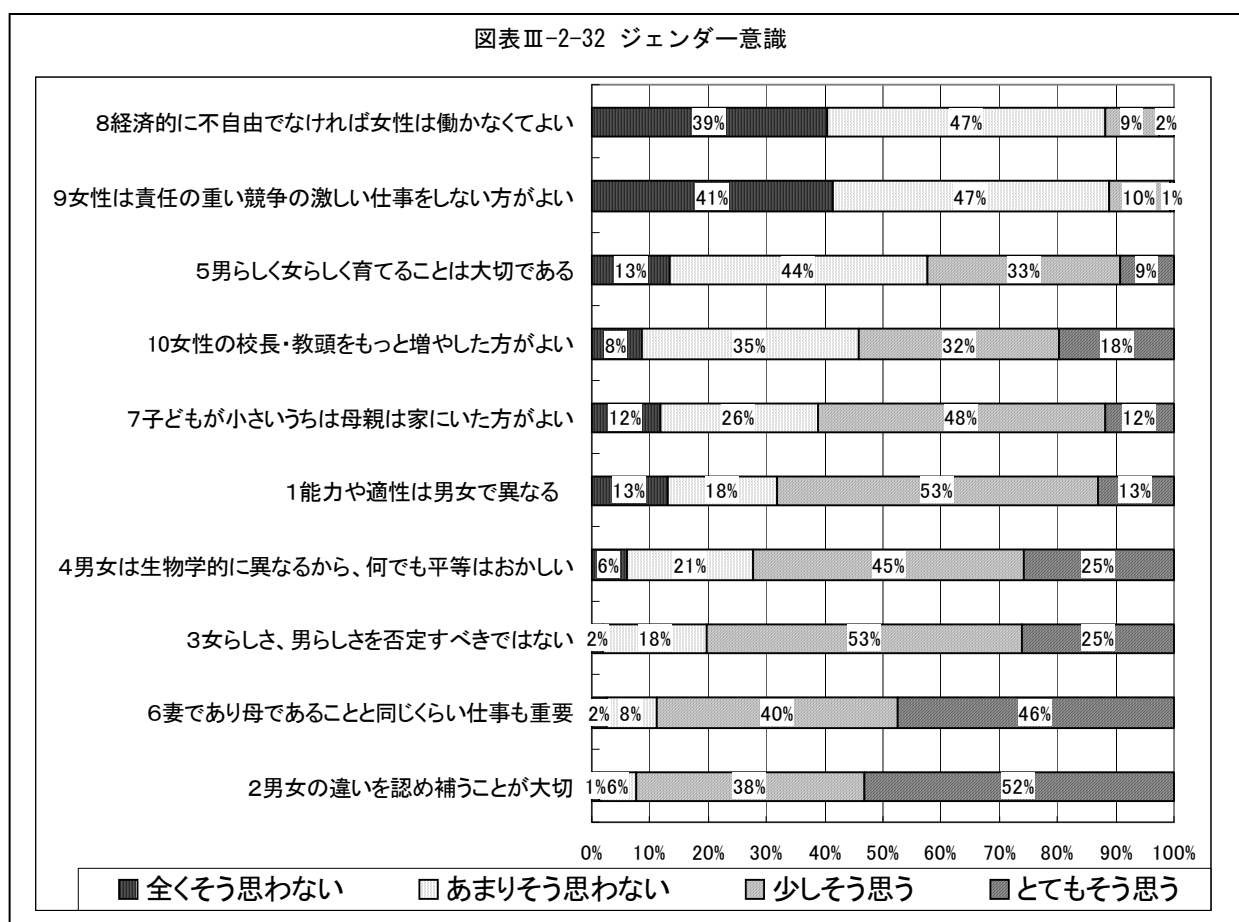
有意差が認められ（幼稚園＞小学校＝中学校＝高校）、幼稚園では特に女子に対して多く示す傾向があることがわかった。またコミュニケーション因子で、養護学校と他の校種で有意差が見られた（養護学校＜高校＝中学校＝小学校＝幼稚）。

図表Ⅲ-2-31 には、因子別に男性教師、女性教師の回答の尺度平均値を示した。質問項目への回答は1～5点で、3点は「どちらでもない」の中位置を意味する。3点を超えるほど「男子の方に、より当てはまる」程度が高く、3点より低いほど、「女子の方に、より当てはまる」程度が高くなる。たとえば甘やかし因子については、男性教師は女教師よりも「どちらかといえば自分は女子の方に甘い」という方向の認知をしていることがわかる。

（6）ジェンダー意識

ジェンダー意識について、図表Ⅲ-2-33 に示した10項目についての考えを、「1:全くそう思わない」「2:あまりそう思わない」「3:少しそう思う」「4:とてもそう思う」の4つの選択肢の中から選んでもらった結果を図表Ⅲ-2-32 に示した。

「1:全くそう思わない」「2:あまりそう思わない」を「思わない」、「3:少しそう思う」「4:とてもそう思う」を「思う」として、「思わない」が半数を超える回答と、ほぼ半分ずつのものと、「思う」が半数を超えるものに分けると、次のような傾向にあった。



「思わない」が半数を超える、どちらかという否定される傾向の項目は、「8 経済的に不自由でなければ、女性は働かなくてもよい」「9 女性は家事や育児をしなければならないから、あまり責任の重い、競争の激しい仕事をしない方がよい」の2つであった。教員は仕事における男女の対等な関わりに関するものにジェンダーバイアスを否定する傾向があった。

「思わない」と「思う」がほぼ半々のものは「5 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることは大切である」「10 女性の校長・教頭をもっと増やした方がよい」であり、男らしく、女らしく育てることと女性管理職の進出については、ジェンダーバイアスを肯定も否定もしていなかった。

「思う」が半数を超え、どちらかというとき肯定的な項目は「1 能力や適性は男女で異なる」「2 男女の違いを認め合い、補いあうことが大切だ」「3 女らしさ、男らしさを否定すべきではない」「4 男女は生物学的に異なるのだから、何でも平等というのはおかしい」「6 女性の人生において、妻であり母であることも大事だが、仕事をするのもそれと同じくらい重要である」「7 子どもが小さいうちは、母親は家にいた方がよい」の6項目あった。能力や男女の違い、女らしさ男らしさ、母親役割を肯定する傾向にあった。

図表Ⅲ-2-33 ジェンダー意識の因子分析					
No.	項目	らしさ	能力差	性役割分業観	参画
3	女らしさ、男らしさを否定すべきではない	0.795	0.183	0.014	0.061
5	男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることは大切である	0.739	0.017	0.301	-0.034
7	子どもが小さいうちは母親は家にいたほうがよい	0.562	0.081	0.303	-0.220
2	男女の違いを認め合い、補いあうことが大切だ	0.536	0.434	-0.358	-0.122
1	能力や適性は男女で異なる	0.062	0.841	0.176	0.125
4	男女は生物学的に異なるのだから、何でも平等というのはおかしい	0.203	0.685	0.138	-0.165
9	女性は家事や育児をしなければならないから、あまり責任の重い、競争の激しい仕事をしないほうがよい	0.100	0.256	0.824	0.007
8	経済的に不自由でなければ、女性は働かなくてもよい	0.326	0.048	0.733	-0.295
6	女性の人生において妻であり母であることも大事だが、仕事をするのもそれと同じくらい重要である	-0.034	0.240	-0.300	0.759
10	女性の校長・教頭をもっと増やしたほうがよい	-0.080	-0.419	0.092	0.718

注： 因子分析とは、いくつかの質問について、回答が似ているかどうかにもとづいて、一定の要素（因子）を推測するものである。表に示した数値は、「因子負荷量」といい、抽出されたある要素（因子）と質問項目の回答の傾向の関連（相関）の強さを示している。「相関」とは、2つの変数の関連の強さを示す統計指標の一つで、2つの変数が正比例の関係にあればプラスの、反比例の関係にあればマイナスの値になり、値の範囲は-1から1までとなる。相関が0のときは、直線的な比例関係がなく、変数間の比例関係が強まるほど-1または+1に近づく。

これらについて因子分析を行ったところ、図表Ⅲ-2-33に示すように4つの因子が抽出された。一つは「男女の違いを認め合い、補いあうことが大切だ」「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることは大切である」「子どもが小さいうちは母親は家にいたほうがよい」から構成される因子で、質問項目の内容からステレオタイプの考えをあらわす「らしさ因子」と名付けた。2つには「能力や適性は男女で異なる」「男女は生物学的に異なるのだから、何でも平等というのはおかしい」から構成される因子で、「能力差因子」と名付けた。3つ目は、「経済的に不自由でなければ、女性は働かなくてもよい」「女性は家事や育児をしなければならないから、あまり責任の重い、競争の激しい仕事をしないほうがよい」から構成される因子で、「性役割分業観因子」と名付けた。4つ目は、「女性の人生において妻であり母であることも大事だが、仕事をするのもそれと同じくらい重要である」「女性の校長・教頭をもっと増やしたほうがよい」から構成されていたので「参画因子」と名付けた。

それぞれの因子について男女差があるかを統計的に検討した結果、「らしさ因子」と「参画因子」で有意差が見られ、男性教員の方が女性教員よりもステレオタイプの考えをもっており、女性教

員の方が男性教員よりも男女参画に対して意欲的であることが示された。

校種別ごとに、男女の教員で差があるかどうか検討した結果、中学校で「性役割分業観因子」に有意な性差があり、また、小学校において「らしさ因子」に有意な性差が見られた。すなわち、小学校では女らしさ、男らしさについて、男女の教員の意識差が大きく、中学校では性別役割分業観において男女の教員間で意識の差が大きいと言えよう。

（７）まとめ

以上の結果から、以下のことが明らかとなった。

1. 全体に関わる会議はおおむね就業時間内に行われているが、学年会、教科会、その他の会議など、小集団による会議は就業時間外に行われる傾向にある。すなわち、会議の時間として学校園の行事予定に年度当初記載されない会議は、就業時間外に開催される傾向があると思われる。
2. 帰宅時間は、男女を問わず、おおむね午後 7－8 時が多く、2 時間程度の時間外勤務をしている者が大半であった。また、中には 12 時まで学校園にいる教員もあり、きわめて夜遅くまで仕事をしている実態が浮かび上がった。また、休日も出勤し、授業準備をするなど、残業が恒常的に行われている。
3. 会議のお茶だしなどは女子に偏ることなく、ルールに基づいて分担されていることが多かった。しかし、宿泊生活や水泳指導などで、女性の特性（月経・妊娠・更年期）に配慮した仕事分担を行っていると考えている教員は、女性より男性が圧倒的に多かった。すなわち、男性教員は配慮していると思っても、女性教員からは配慮されていないと受け取られていた。
4. 制服や持ち物、教師の教育活動や生活指導などに、男女を区別するような活動があることがわかった。これが子どもたちのそれぞれの能力を引き出す方向に使われるのは歓迎すべきであるが、こうした活動が子どもたちの発展の方向に結びつかない場合には、指導と結びつくことのないように配慮したいものである。
5. 職員会議での発言や意思疎通、保護者からの評価などの男女差や教育活動における男女の対応の相違などに表れる学校文化におけるジェンダー差や、ジェンダー意識など、ジェンダーにまつわる行動や考えについて尋ねたところ、いくつかの項目ではジェンダーバイアス的意識を持っていたり、行動をしている傾向があった。

なお、労働環境に関する上記 1～3 の結果をふまえて、男女共同参画推進本部は、附属学校園の男女共同参画を推進するために、2007 年 9 月に学長に対して以下のような労働環境の改善の提言を行った。

1. 全体に関わる会議のみならず、必要な会議の時間を就業時間に行うような、学校運営の工夫が望まれる。
2. 夜中まで残業したり休日出勤をしたりしないと仕事がこなせないような、残業の常態化を見直す必要がある。附属学校園は公立学校と比較し、極端に女子教員の割合が低く、これは残業の常態化の影響であると考えられる。男女共同参画を進めていくためにも、附属学校園の教育・研究のあり方の見直しも含め、根本から考え直す必要がある。

附属学校園では、女性の特性が配慮されない傾向にある。人的な援助も含めより一層の配慮をする必要があろう。

Ⅲ-3 大学教員の教育・研究・社会貢献活動における男女共同参画の現状

本学の大学教員の総合的業績評価調査においては、教育活動、研究活動、社会貢献活動の各3領域において、「男女共同参画と関連する活動実績」の有無が把握できるような項目が、男女共同参画推進本部からの要請によって設けられることとなった（本白書Ⅱ-7 参照）。以下に、その結果を示す。

図表Ⅲ-3-1（次頁）は、平成18年度総合業績評価調査（平成19年5月実施）に基づいたものであり、実施時での現員（362名）から理事・出張・病休・新規採用の15名を除いた347名を評価対象者とし、334名が提出した。ただし、「男女共同参画と関連する活動実績の有無」の項目は点数評価となっていないためか未記入者が多数いる。未記入者はおそらく「活動実績無し」とみなせると考え、以下の分析では提出者を母数とした「活動あり」の回答者（%）について述べることとする。

学系全体をみると、男女共同参画と関連した活動実績は、教育活動について86名（26%）、研究活動について36名（11%）、社会貢献活動について39名（12%）であった。各教員の性別数を基にした比率でみると、女性教員の方が男性教員よりも男女共同参画と関連する活動実績はいずれの活動領域においても高い。特に、研究活動（男性9%；女性18%）、社会貢献活動（男性9%；女性23%）においては、女性教員の活動実績は男性教員よりもはるかに高い。ただし、教育活動においては男性教員24%、女性教員33%であり、教育を通して男女共同参画の推進に寄与している教員が相当数いることがわかる。

次に、学系別にみると、どの学系においても、教育活動と関連した男女共同参画の実績がある教員は20～23名、22%～30%であり、学系による偏りはない。一方、研究活動については人文社会科学系14名（15%）、総合教育科学系14名（14%）が多く、芸術・スポーツ科学系5名（7%）、自然科学系3名（4%）は少ない。これは各研究分野の特性によると思われるが、教育活動においては学系による相違がほとんどないことから、特に自然科学系、芸術・スポーツ科学系では教育活動において専門領域の拡がり・応用面から男女共同参画に努めていることが伺える。社会貢献活動については、自然科学系が4%と少ないものの、他の3学系では11～18%であり、いずれも女性教員の活動実績比率は男性教員よりも高い。

すでに本白書Ⅱ-3-(4)において、「平成18年度女性学・ジェンダー研究関連授業開設状況（学務課調査）」を示したが、これによると学部授業26科目、担当専任教員24名、修士課程では13科目、13名である。ところが本節で取り上げた総合的業績評価の活動実績（平成18年度分）では86名というはるかに多数の教員が教育活動における男女共同参画の実績を回答している。調査方法の違いと、本学の授業以外の教育活動も含まれていることが理由ではあるが、とにかく約4分の1の教員が男女共同参画と関連した教育活動の実績をもつことがわかった。教育活動を通じた男女共同参画にこれほど多くの教員が関与しているということは、次世代育成支援の面からも、また男女共同参画の視点に立った本学の雇用・研究・教育・修学環境整備、制度改革においても大きな推進力となるであろう。

総合的業績評価の項目に「男女共同参画」を加えることによって上記のような全学的把握が可能になったことは、男女共同参画推進に向けての大きな前進といえよう。

図表Ⅲ-3-1 大学教員の教育・研究・社会貢献活動における男女共同参画の現状（平成18年度）

		総合教育科学系					
		男68		女30		合計98	
教育活動 授業を含む教育活動 の有無	活動あり	14	21%	8	27%	22	22%
	活動無し	27	40%	10	33%	37	38%
	未記入	27	40%	12	40%	39	40%
研究活動	活動あり	8	12%	6	20%	14	14%
	活動無し	23	34%	8	27%	31	32%
	未記入	37	54%	16	53%	53	54%
社会貢献活動	活動あり	7	10%	5	17%	12	12%
	活動無し	21	31%	8	27%	29	30%
	未記入	40	59%	17	57%	57	58%

		人文社会科学系					
		男74		女17		合計91	
教育活動 授業を含む教育活動 の有無	活動あり	17	23%	6	35%	23	25%
	活動無し	32	43%	8	47%	40	44%
	未記入	25	34%	3	18%	28	31%
研究活動	活動あり	11	15%	3	18%	14	15%
	活動無し	31	42%	6	35%	37	41%
	未記入	32	43%	8	47%	40	44%
社会貢献活動	活動あり	12	16%	4	24%	16	18%
	活動無し	31	42%	7	41%	38	42%
	未記入	31	42%	6	35%	37	41%

		自然科学系					
		男70		女4		合計74	
教育活動 授業を含む教育活動 の有無	活動あり	19	27%	1	25%	20	27%
	活動無し	26	37%	2	50%	28	38%
	未記入	25	36%	1	25%	26	35%
研究活動	活動あり	3	4%	0	0%	3	4%
	活動無し	30	43%	1	25%	31	42%
	未記入	37	53%	3	75%	40	54%
社会貢献活動	活動あり	2	3%	1	25%	3	4%
	活動無し	24	34%	1	25%	25	34%
	未記入	44	63%	2	50%	46	62%

		芸術・スポーツ科学系					
		男62		女9		合計71	
教育活動 授業を含む教育活動 の有無	活動あり	16	26%	5	56%	21	30%
	活動無し	25	40%	3	33%	28	39%
	未記入	21	34%	1	11%	22	31%
研究活動	活動あり	3	5%	2	22%	5	7%
	活動無し	19	31%	2	22%	21	30%
	未記入	40	65%	5	56%	45	63%
社会貢献活動	活動あり	4	6%	4	44%	8	11%
	活動無し	21	34%	3	33%	24	34%
	未記入	37	60%	2	22%	39	55%

		全学系総計					
		男274		女60		合計334	
教育活動 授業を含む教育活動 の有無	活動あり	66	24%	20	33%	86	26%
	活動無し	110	40%	23	38%	133	40%
	未記入	98	36%	17	28%	115	34%
研究活動	活動あり	25	9%	11	18%	36	11%
	活動無し	103	38%	17	28%	120	36%
	未記入	146	53%	32	53%	178	53%
社会貢献活動	活動あり	25	9%	14	23%	39	12%
	活動無し	97	35%	19	32%	116	35%
	未記入	152	55%	27	45%	179	54%

IV OPGE助成事業報告

IV-1 ジェンダーに気づく小学校の家庭科の「生活時間」の授業のあり方

2007 年度 OPGE 助成事業報告

ジェンダーに気づく小学校の家庭科の「生活時間」の授業のあり方

東京学芸大学附属大泉小学校 小野恭子

(1) ねらい

現行の家庭科の学習指導要領の改訂の趣旨に、「男女共同参画社会の推進、少子高齢化への対応を考慮し、家庭の在り方や家族の人間関係、子育ての意義などの内容を一層充実する」と記され、男女共同参画を推進する教科として、様々な教材開発がなされている。しかし、多くの場合、家事を男女で分担しようという情報発信型の授業であることが多い。こうした教師主導の授業では、とかく男女の相違に気づきながらも、男女共同参画を推進するのではなく、かえって反発を覚える授業になることも多い。したがってこのテーマの授業では、教師主導の授業ではなく、子どもたちが自ら男女の相違に気づき、男女共同参画社会にむけた生活のあり方の方向が提案される展開がなされる授業であることが重要である。

小中高の家庭科のなかに、生活時間の学習が位置づけられている。生活時間データは、家庭の外での仕事、家庭内での仕事の男女の相違を把握できる有用なツールであるが、ともすると夜更かしや朝遅くまで寝て朝食を食べずに登校するといった自分の生活の実態を見つめる学習として展開されることが多く、男女共同参画に根ざした生活自立を育む学習展開の実践は少ない。そこで、本研究では、家庭科の生活時間学習において、男女の相違に自ら気づき、男女共同参画に向けた生活を学ぶ授業展開のあり方を追求する。

特に、小学校児童だけの生活時間データだけでなく、家族の生活時間データーを授業の中で活用することは、家族内での家事の役割分担や年齢・性別・家族構成・仕事の有無による生活時間の違いに気づき、学び取ることができる考える。児童と家族の生活は密接に結びついており、児童が自分と家族の生活時間を振りかえることにより、家族の影響や家族の役割分担について改めて考え、家族との協力も可能になっていくと考える。すなわち、お互いの時間の使い方、および家族の時間の使い方を相互に比較し話し合う協働的な学びを通して、そこから育まれる主体的な学びを追求するものである。

(2) 授業のながれ

(2-1) 授業のねらい

この授業では生活時間を題材にして、児童自らが男女の暮らしの違いを見つけ出す学習展開のあり方を検討する。教師が生活時間の集計方法を明示してしまうことが一般的であるが、ここでは、児童本人に考えさせ、その考えた方法で比較することを通して、男女の違いに気づいていくことができるかどうかを明らかにする。すなわち、お互いの時間の使い方、および家族の時間の使い方を相互に比較し話し合う協働的な学びを通して、そこから育まれる主体的な学びを追求するものである。

(2-2) 授業のながれ

第1次：自分の1日の生活時間を見直し、どのような行動に何分使っているか思い出させ、

宿題として、自身や家族の生活時間を記録する。…1時間

第2次：記録した自分の生活時間のデータを、人にしてもらえ行動と人にしてもらえない行動の2つのグループに分類を行った。人にしてもらえ行動は、食事の手伝い、掃除、犬の散

歩などが挙げられ、人にしてもらえない行動はお手伝い以外のものすべてになった。また人にしてもらえない行動をグループで4つに分類し、気づいたことを話し合った。

…2時間

第3次：家族の生活時間データを児童自身の生活時間分類と同じ方法で分類した。データが取れなかった場合には、グループの成人男女の生活時間を分類した。そこで、問題になったのが父親や母親の収入労働時間であった。児童の話し合いからは結論が出なかったので、教師が人にしてもらえる行動であることを示した。その後分類結果を元に、自分と成人男女の生活時間の違いは何か話し合い、ワークシートにまとめた。…2時間

(2-3) 授業実践の分析

授業中に児童がどのようなことに気づき、学習を深めて行ったのかについて、ビデオにより授業記録をとった。また児童自身の生活について・家族の生活について、授業後の児童が何を感じ学べたのか、家族の生活時間に対して理解できたことは何か、ワークシートに記述したものを分析した。

<児童の気づき>

児童自身の生活について

自分自身の生活時間を人にしてもらえる行動と、人にしてもらえない行動に分けた結果、人にしてもらえる行動をまったくしていない人があることに気づいた。また人にしてもらえる行動を行うことが多いのは、平日よりも休日、また男子より女子であることに気づいた。またその理由として、休日は平日よりも学校に行く時間が自由に使えるからであること、女子のほうがお手伝いを定期的に行っているためであることに気づいた。

成人女性の生活について

児童が気づいたことには、父親の生活時間で大部分を占めるのが収入労働時間であることである。またその生活は、平日と休日では大きく異なり、平日は収入労働時間が大部分を占めるが、休日になると自由時間や趣味の時間が増えることに気づいた。しかし、母親の生活時間では平日も休日にも人にしてもらえる行動の時間に差がないことから、平日も休日も同じように家事労働を行っていることに気づいた。また母親が仕事を持っている場合でも、その傾向に差がないことに気づいていた。

特に、母親の生活では毎日同じことを繰り返す家事労働が多く時間を占めていることに気づいた児童が多かった。また、平日父親が仕事を遅くまで行っているために母親の生活も遅くなっているからまで家事を行っていることや、母親が家事分担をしていることで家族の生活が成り立っていることに気づいていた。

(3) 成果と課題

今回の実践からは、教師主導での授業を行わなくても児童が自ら気づくことがわかった。特に生活時間は、自分の生活を振りかえるだけでなく家族の生活も一緒に振りかえることで、今まで知らなかった家族の生活を知ることができた。また、児童の生活の振りかえりだけではジェンダーについての気づきがお手伝いの時間の差だけであったが、家族の生活を一緒に振りかえることにより家庭での仕事の分担の性差にまで気づくことができた。

今回は、分類の方法を、①人にしてもらえる行動と人にしてもらえない行動の2つに分類してから②人にしてもらえない行動を4つに分類する2段階で行ったが、よりジェンダーに気づかせるためには、自分の行動を4つに分類し、同じ分類で家族の生活時間を分類する方がよいこともわかった。

IV-2 キャンパス内の安全認知におけるジェンダーギャップ調査

2007 年度 OPGE 助成事業報告

キャンパス内の安全認知におけるジェンダーギャップ調査

総合教育科学系学校心理学分野 杉森伸吉
N類カウンセリング専攻 久米村雄一

(1) 問題と目的

昨今、数々の凶悪犯罪や自然災害が発生し、日本でも男女問わず様々な犯罪や災害に巻き込まれる可能性が高まってきた。このような状況の中、大学生が一番通うであろう大学キャンパスについてどう感じられているのであろうか。この研究を Nasar & Jones(1997)が行っている。この実験は女子大生に夜間のキャンパス内を歩行させ、テープレコーダーにそのとき感じた不安や危険を自由に話して録音させるという実験である。また、日本においてはその結果の一般性、国を超えた共通性の検討を目的にキャンパス内を昼夜に1回ずつ実験者が設定したルートを歩行し、各地点を評定するという実験が行われた(小野寺・桐生・羽生、2003)。

しかし、こういった研究は日本では少ない。そこで本研究では、先行研究との比較、犯罪不安への物理的・心理的影響を調査目的として、東京学芸大学キャンパス内での危険に感じられる箇所について、アンケート調査、フィールド調査とインタビューをおこなった。

(2) アンケート(予備調査)

予備調査は、東京学芸大学の大学院生 113 名を対象に行った。アンケートで得られた不安箇所の結果を図表IV-2-1 に示した。

(3) フィールド調査

(3-1) 方法

① 参加者

東京学芸大学利用者(内部生以外も含む)53 名(男性 27 名、女性 26 名)

② 調査方法

予備調査として実施したアンケート調査の結果を参考にして、調査者がルートを設定した。参加者に設定したルートを歩行、評定させた。東京学芸大学構内はかなり広く、参加者の負担を考慮して、キャンパスを附属学校園を除く 3 つの区画に分け、歩行ルートを設定した。また、顕在性不安、実験実施前後の不安を調べることを目的として不安検査も同時に実施した。使用した不安尺度は MAS(顕在性不安尺度)と STAI(状態・特性不安検査)であった。危険度の評定項目は「場所に対しての不安」「見通しの悪さ」「他者量(他者の存在)」「隠れ場所(誰かが隠れていそうか)」「可避度(何かあったときに逃げられるか)」「明るさ」の 6 変数で、分析には「MAS(顕在性不安)」「STAI(状態不安)前」「STAI(状態不安)後」を含めた 9 変数を使用した。

(3-2) 結果

フィールド調査でわかった不安度認知が高い場所を、高い順に 4 段階に分けて図表IV-2-2 に示した。得られたデータを男女別・昼夜別に分けて重回帰分析を行った。女性は不安検査以外の環境変数で有意差がみられた。女性の場合は男性と違って「場所に対しての不安」にそのときの状態不安や特性不安が影響せず、どのような環境であるかの認知が場所に対しての不安を左右することが示唆された。また、男女間で変数ごとに t 検定を行った結果、「可避度」のみ女性の方が男性より有意に強く不安に影響していた。この原因として女性は、男性が履かないヒールのある靴やパンプスなど

を着用するため、これらの靴の走りにくさなどの女性特有の要因が「可避度」に影響を与えているのではないかと考えられる。

昼間は、「誰かが潜んでいそうか」「可避度」「明るさ」が場所に対しての不安に有意に影響していた。明るい昼間ならば安全だと思いがちであるが、昼間ですら危険を感知する場所が存在し、「昼間の死角」があることがうかがえる。昼夜間のt検定は5変数全てで夜が有意に高かったが、重回帰分析では「誰かが隠れていそうか」「明るさ」「見通し」「可避度」が「場所についての不安」に対して有意に関係していた。「他者量」は昼夜間共に有意でなく、場所に対しての不安に影響をあまり及ぼしていないと考えられる。

(4) インタビュー調査

実際に学芸大学内で職員・教員として働いている人または学芸大学の学生に、普段学校内(キャンパス、建物内を含む)で生活している上で不安に思う場所・理由を挙げてもらった。

(4-1) 教職員

教職員については、男女各1名から得られたインタビュー結果を示す。

① 東京学芸大学職員 (50歳代女性：旧二部事務等を経験)

幼稚園科の学生が使うピアノ教室が人文社会科学系研究棟2号棟に付随している。そこには一応鍵もついているが、外部の階段や建物内からの入り口など、侵入経路も多い。また、常に薄暗く、侵入者が発生した事実もある。

② 東京学芸大学教員 (50歳代男性)

人文社会科学系研究棟2号棟4階の階段を上がった右手に屋上に出入れる場所があるが、侵入禁止にもかかわらず侵入者が後を絶たず、簡単に出やすいため危険である。

(4-2) 東京学芸大学学生

多数の学生にインタビューを行ったなかで、比較的多くの学生があげた場所を紹介する。

① 講義棟 (S棟・N棟・C棟) のトイレ (女性18人・男性2人が指摘)

実際に変質者が出没していて、肩を触られる、声をかけられるといった被害が出ている。夜はトイレの中、周辺は薄暗く、サークル等で人がいない限り5限授業後はトイレの中以外は電気も消えて暗く、危険に感じる。また、通路として講義棟を利用することがあるが、上記のように、5限授業後は人が少なく通り抜ける時などは不安にある。

② 芸術・スポーツ科学系研究棟内 (女性6人・男性1人)

美術科、書道科の学生は、彼らが所属する芸術・スポーツ科学系の研究棟を使用するが、これらの建物はその専攻に属しない学生等がほとんど出入りしない。多くの学生は卒論や作品制作などのため、夜中まで作業すること多いが、他の講義棟や研究棟とは隔離されており、侵入者が構内にいた場合、逃走や助けを呼ぶことが困難になるという意見が多かった。

③ サークル棟 (女性9人・男性4人)

深夜などは飲み会等を催しているサークルがあり、酔っ払った人に絡まれることがある。また、サークル棟内は物が多く、物にぶつかったり、物が落ちてきそうで怖い。また、建物自体が古いためか、暗く汚い感じがして不安という意見が多かった。

④ 芸術館付近 (女性4人 / 男性0人)

研究を夜まですることがあるが、ある程度の時間までは開放しており、侵入が容易である。

⑤ バイク門 (女性4人 / 男性3人)

「狭いのでバイクにぶつかりそう」といった意見や「校舎への角の見通しが悪くて怖い」といったものもみられ、通行に際して不安を感じているという学生の多い場所である。

⑥ 人文社会科学系研究棟 1 号館屋上(女性 0 人 / 男性 1 人)

人文社会科学系研究棟 1 号館横の外階段に、飛び降り防止にフェンスがつけられたが、反対側の大きな窓を開ければ容易に飛ぶことが出来る場所があり、フェンスにあまり意味が感じられないという意見があった。

(4-3) インタビューを通しての考察

教職員へのインタビューでは学生とは性質が異なる回答が得られた。学生から得られた回答は大多数の学生の大学生活にとって関わりが深い、限られた場所が主であったが、教職員へのインタビューでは問題が全学を見渡した中からの具体的な場所の回答であった。これは学生と職員という立場の違いだけでなく生活空間の違いや、実際生活する空間、見聞きする情報の差が反映していたと考えられる。また、痴漢・変質者等の被害に遭うのはほとんどが女性であり、得られた回答も、男性は「ぶつかる」など物理的な事故の内容が多く、犯罪に関するものは女性のみであった。この結果から、対処が求められている場所と内容には性別による違いがあり、安全調査・対処をする場合は学生のみ、教職員のための意見を参考にするのではなく、様々な角度からの意見、内容を集めて吟味する必要があると考えられる。

(5) 総合的考察

重回帰分析の結果より、女性特有のリスク認知や昼間でさえも不安を感じやすい場所が抽出された。こうした場所には舗装されていない部分が多く含まれていた。女性の場合は舗装されていないところでは動きにくい履き物を履いている場合も多く、舗装などの整備によって、不安が軽減できる場所は少なくないと考えられる。

また、昼間の場所においても、「誰かが潜んでいそう」、「逃げにくい」、「暗い」などと感じられる場所に対しての不安が高まる傾向が見られたため、その条件に当てはまる場所には対処が必要であると考えられる。今回調査した地点の中で女性が不安に感じる場所は平均値を比較した結果、上位から地点 20・12・11・17・10 が挙げられる。また、昼間に不安が感じられる場所は上位から地点 17・19・9・11・20 が挙げられる。

図表Ⅳ-2-1、図表Ⅳ-2-2 を比較すると、図表Ⅳ-2-1 で危険だと思われる場所と実際にフィールド調査で危険度が高いと認知された場所は一致しないことが多かった。アンケート調査では門の近くなどは多くの回答があったが、実際の危険認知では普段学生が通りにくい地点での不安度が高かった。つまり、実際の危険認知度が高い場所は予備調査でおこなったアンケート調査ではあまり回答は得られなかった場所であった。このように、本当に危険と感じる場所がアンケート調査では見落とされがちになるということもわかった。実際に人がどのような場所に不安を感じるかを調査する場合、アンケート調査の他にこのような実証的な方法で調査をする必要性があると考えられる。

引用文献

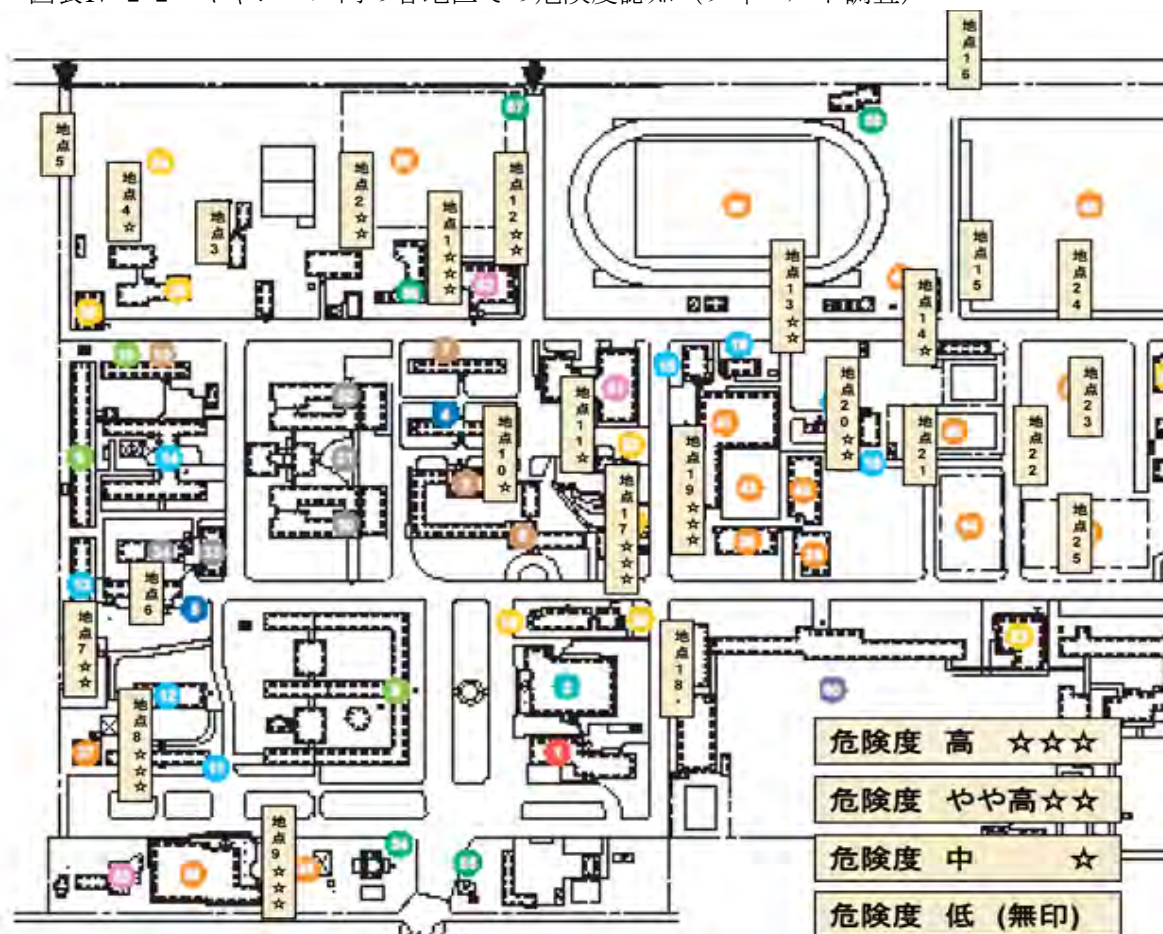
Nasar, J. & Jones, K. (1997). Landscapes of fear and stress. *Environment and Behavior*, 29(3), 291-323.

小野寺理江・桐生正幸・羽生和紀 (2003). 犯罪不安喚起に関わる環境要因の検討—大学キャンパスを用いたフィールド実験—, *MERA Journal*, 8(2), 11-20.

図表IV-2-1 キャンパス内の不安な場所上位 5 箇所（アンケート調査）



図表IV-2-2 キャンパス内の各地区での危険度認知（フィールド調査）



教師文化と教師のジェンダー形成 —ジェンダー観の変容の契機と過程に着目して—

総合教育学系生活科学分野 直井道子
東京学芸大学個人研究員 木村育恵

(1) 研究・活動の目的

本研究・活動の目的は、教師のジェンダー形成について、特にその「変容・変革」の契機や過程に焦点を当て、「教師文化」に着目しながら分析することである。

教育現場では、性別に関わりなく個人の能力が発揮できることを目指し、ジェンダーに敏感な視点から教育環境を見直す諸実践が進められてきた。しかし、昨今、こうした取組みを行き過ぎとして、性別特性論を前提とした旧来の教育に戻そうとする動きが活発化するなど、ジェンダーと教育をめぐって錯綜した状況が生じている。

ジェンダーに敏感な視点が学校現場に根づきにくい背景を検討するために、木村（2006）はこれまで教師を取り巻くものとして、「教師たちがおかれている社会的・制度的な位置と、日常的な教育活動・教育実践を媒介として」（久富 1994, 13 頁）その間に働く教師に特徴的な思考や言動パターンの総体である「教師文化」に着目した分析を行ってきた。教師文化に着目する意義は、その成員が所属する組織文化には、それらを形成する制度に組織を動かす見えない力があり、「教師の意識や行動を暗黙のうちに規定」（佐藤 1994, 23 頁）するためである。ゆえに、教師を取り巻く状況の中でいかなるジェンダーの「知」が育まれ、教師個人の置かれた状況や学校全体のあり方にいかに影響するのかという視点からの包括的な研究が重要である。

本研究では、これまでの研究成果を踏まえ、教師個人から学校環境までをより立体的・構造的に検討するために、「根づきにくさ」の中においても着々とジェンダーに敏感な視点を取り入れた教育実践を行っている教師に焦点を当て、実践に至るまでの個人の「変容」や、実践によってもたらされる他者や教師文化の「変容」に関わるものを探る。

(2) 調査対象者と分析データ

本研究では、小・中・高等学校で実際にジェンダーに敏感な教育実践を実施している（きた）教員および元教員を対象にインタビュー調査を行った。インタビューには、主な質問項目（以下 4 項目）を設定し、それをもとに自由に語ってもらう半構造化インタビューの手法を用いた。

- ・ジェンダーに敏感な視点からの教育実践を取り入れるようになったきっかけ、経験など
- ・勤務している教師同士の状況（同僚や管理職との関係や実践に対する捉えられ方など）
- ・勤務している学校を取り巻く地域・家庭の状況
- ・ジェンダーに関する教育実践をめぐる個人の状況（具体的事例や実践の根底にある思いなど）

インタビュー対象者の詳細は図表IV-3-1 に示す通りである。インタビューは基本的に個別の面接形式で行ったが、電話によるものや、調査活動者が参加した教員の会合の場で上記の項目に関して自由に語ってもらいながら聞き取りを行ったものもある。また、中・高等学校担当者については担当教科も示したが、各学校でその科目を（ ）内の名称とは別の名称で呼んでいる場合もあることを付記しておく。

インタビュー記録は対象者に了解を得た上で録音し、録音が可能だったものについてはすべて逐語テープ起こしを行った。本調査では、この記録と、インタビュー時に調査活動者が取ったメモ記録を分析データとした。

図表Ⅳ-3-1 インタビュー調査対象者について

対象者（性別）	現在の所属（担当教科）	年齢	教職歴	インタビュー形式	インタビュー時期
Aさん（女性）	公立小学校	50歳代	30年以上	面接	2007年10月
Bさん（女性）	公立高等学校（家庭科）	50歳代	30年以上	面接	2007年11月
Cさん（女性）	公立小学校	20歳代	5年	面接	2007年12月
Dさん（女性）	私立中学校（家庭科）	40歳代	10～15年	電話	2008年3月
Eさん（女性）	公立小学校	40歳代	15～20年	調査者が 会合に参加	2007年10月
Fさん（女性）	公立中学校（数学）	40歳代	15～20年		
Gさん（女性）	公立小学校	60歳代以上	定年退職		

（３）結果－インタビュー調査から－

（3-1）ジェンダーに関する教育実践を取り入れるようになったきっかけ、経験

今回の調査では、教職や企業に勤めてからの経験が、対象者により明らかな課題意識をもたらしている。例えば、50歳代の教師は、学校が「色々なところで性別役割分業だった（Aさん）」こと、教員1年目で見た「母の日」の贈り物作りの研究授業で「母のいない子はどう思うだろうとか、誰一人としてそういうことを考えないで優れた実践だと褒めているこの雰囲気は何だろうと…。（Bさん）」というように、ジェンダー問題に対する当時の学校状況への違和感が大きなきっかけとなっている。それより年齢の低い世代は、「先に色々な経験をされて問題を提起してきた先生方に教えてもらいながら、時代の変化の中でジェンダーについてのさまざまなことを知ることになり学んできた感じがある。（Eさん、Fさん）」、「今まで（男女混合名簿などの変化を）気にしていなかったけど、（先輩の）先生の話聞いて「そうだったんだ」と分かるようになったんですが、そういうやりとりがなければ分からなかった。（Cさん）」というように、上の世代の教師とのやりとりの中で自己の実践を捉え直すようになったと認識している。

また、教職に就く前に一般企業で勤めていた経験を持つDさんは、職場の男性優位風土や男性の勤務形態等の「タテ社会の男性社会」を通じて「男性の生き方や家庭をどう見ているのか、そういうところに疑問を感じた」ところがきっかけとなり、特に男性についてのジェンダー問題が社会に出る以前の学校場で扱われる必要性を認識するに至っている。

（3-2）勤務している教師同士の状況、地域・家庭の状況など

インタビュー対象者を取り巻く学校および教師同士の状況は学校によって明らかに差が見られる。その中でも、Bさんの学校では教師同士のタテ・ヨコ双方での関わりを持ちやすい文化が構成されており、Bさんが自身の授業について職員室で気軽に話題にしている場面も語られている。また、教育実践のみのやりとりにとどまらず、「若いパパになった男性の先生がどこの哺乳びんがいいとかいう話をしていて本当に微笑ましかったですよ。昔は、職場の中で、哺乳びんの消毒がどうこうって雑談なんか絶対にできなかったですしね。（中略）今日は子どもの運動会だから、とか、お遊戯会だからとかね、普通に話せますよね。それが当たり前だと思うんですけどね。」と男性の育児体験などがごく当たり前に話題になるような同僚性が築かれているようである。

しかし、多くの場合、実践を取り巻く教師同士の状況については、関心のある教師が個々に担当教科等でジェンダーの問題を扱っているのが基本であり、学校状況によっては「校内でジェンダーに関する何らかの研修会がない限り全体的な学びや議論の広まりは困難（Dさん）」な側面もある。さらに、学校の現状として「私の学年は」とかそういう色んな交流をする時間もほとんどないですし。若手同士で話をしあうとかもほとんどない。でも、本当は先生同士がもっと交流できるような状況があった方が教育実践も豊かになりますし、「自分の色」だけに留まらずにそこから学ぶことも

多いと思うんです。(Cさん)」というように、他の教師と教育実践等について日常的に十分な関わりを持ちにくい状況もある。こうした点に関して、インタビューでは「教師同士が教材や実践を持ち寄ることで先生同士の間にも広がっていくと思う(Gさん)」、「私たち(教師)は日々の実践で常に色んなことを学んできていますから(中略)今までどのような実践を積み重ねてきたのか、それをどう共有したり良くしていくかとか、そういうところの話も大事だと(Aさん)」というように、教師同士が実践を広く共有することを重視する声がほとんどの対象者から挙がっていた。

(3-3) ジェンダーに敏感な視点を取り入れた教育実践をめぐる個人の状況

① 具体的な教育実践

教育実践に際しては、Eさんの言葉を借りるならば「“ジェンダーを教える(教え込む)”ではなく、“ジェンダー(に敏感な視点)で教える”」というのが共通認識となっており、「「これはどうだろう」というように伝える(Aさん)」ような「問いかけ」によって、具体的な事例を織り交ぜながら他者とともにジェンダーの問題を考えていくことが重視されている。

例えば、子どもに対して働きかける時には「ファッションにこだわっている子が年齢的にも多いから、例えば「今日はこの服しか着てはいけない。この服が学校にとって望ましいとされている。でも、その服があなたには非常に似合わない。でもどうしても着なければいけないといわれた時のあなたの気持ちや着心地はどう?そういう風になった時のことを考えてごらんさい」と。(Bさん)」、「性別役割分業の家庭にいる生徒が多いことから、家庭背景とは逆パターンの専業主夫を扱ったドラマを教材として、生徒たちにさまざまな生き方や家族のあり方について自由に考えを言い交わしてもらった(Dさん)」というように、子どもの状況や興味関心などの身近な事象をもとに個人が自分の課題として向き合う学びが展開されることを重視している。さらに、「ほとんどの子が愛着行為って何かを分らない」家庭や子どもの状況から、毎回赤ちゃん人形を抱いて授業を受けるという実践を「毎週毎週やってみて、ある時に「それがアタッチメントっていうのよ」って。これは母性とかじゃない、体感的に愛着行為というのは簡単にできる訳で性別は関係ないんだって。(Bさん)」というように命や性について体験的な授業を展開するという事例もある。

② 実践の根底にある思いと課題

こうした実践の根底には「みんな多様性がある。私はそういうことを学んでもらいたいんですね。一つのモデルパターンがあって、それに当てはまることがいい生き方とかそんな教科書を作っても仕方がない(Bさん)」、「あなたはあなたのままでいいんだよ、それを知ってほしい。それは、誰にとっても同じなんだと。(Gさん)」といった「子ども一人ひとりを大事にする思い(Cさん)」がある。また、「ある程度大きくなって色々子どもが考えた時に振り返ってみて、それが今の自分の状況と重なり合ったりするんだとか、そういう判断力がついてきた時点で学びがどんどん深まる(Aさん)」というように、個人の尊厳と多様性についての経験的学びが継続していくことの重要性も指摘された。

しかしながら、教育実践の継続性については、中学校教師から「小・中・高校の流れで、それぞれにジェンダーの実践課題があると思うが、なぜか、中学校の段階で暴力の文化や力の文化が働きやすい気がする」という経験から、「男子の暴力に関する問題」への対処で「ジェンダーの実践を十分にじっくり扱えず、蓄積しにくいところがある(Fさん)」という指摘があった。「自分の思ったことをうまく言葉にできなくて、その結果暴力に訴える場合が比較的ある」という事例はその典型であり、特に、会合の場でFさんがこの話を語っている時、同席していた複数の中学校教員も強く頷き同意するという状況が見られた。こうした中学段階での「男子の暴力に関する問題」の背景について、インタビュー対象者およびFさんと場をともにしていた他の中学校教師たちは「思春期などの発達段階と、男子のコミュニケーション形態やスキルの問題」を挙げつつ、さらに「なぜ中学校だけがこうした取り組みが分断するのか…。(中略)この部分はしっかり検証していかないと(Fさん)」というように、学校段階別の状況を十分に把握した議論の必要性についても指摘している。

また、教育実践の継続の難しさとして、公立学校の教師が、学校段階を問わず「勤務評定」によってそれが困難な状況に置かれている側面をインタビューの中で指摘している。

(4) 考察

本節では、インタビュー調査から得られた知見をもとに、今後の「変容」に関する展望課題についてまとめる。

第1に、ジェンダーに敏感な教育実践や学びをいかに次世代に引き継ぎ、継承していくかが大きな課題になる。これは対「子ども」だけでなく、「若手の教師」にも向けられた課題である。特に、教育を担っていく教師の側の課題としては、「現場に出たから初めて学ぶのではなくて（教員養成段階の）大学の教職に関する講義でこれについて「いかに、どれだけ学ぶ機会があるか」（Aさん）」といった教員養成系大学におけるジェンダー問題（佐久間ほか 2004, 村松ほか 2005）への取組がさらに問われる。

第2に、教師は試行錯誤を繰り返す中で自身も常に学びを深めており、その経験を広く他の教師と共有する点に意義を見出していることから、実践共有の場や方法に「変容」の課題がある。

第3に、ジェンダーに関する教育実践を通じた「子どもの変化」は、教師の関心を惹き付ける要素の一つになり得るが、一方で、「いつかその子達が種を蒔いて広がるなんて思っているだろうけど、その前に枯れちゃいますよね。（Bさん）」とあるように、学校段階の分断で子どもの学びが一時的にならないようにすることも課題になる。特に、中学校における「男子の暴力に関する問題」は、学びの継続性と学校段階との関わりについての今後の重要な検証課題となると思われる。

第4に、ジェンダーに敏感な教育実践の根底にあったのは、教え込みによる知識の習得ではなく、「自ら考えることのできる力の育成」であった。今日的な状況を見ると、この「力」の育成と拮抗する位置に、「勤務評定」におけるジェンダーに関する教育実践の捉えられ方がある。「勤務評定」などの「教育行政」の文化は教師文化の根底をなすものであり（佐藤 1994）大きな影響力を持つが、管理職や同僚との関係の構築の仕方によって各学校における教師文化の状況は変化する。インタビューにおいても、教師同士の「タテ・ヨコ」双方の関わりが持ちやすい状況か否かによって、各学校の組織的なあり方や教師同士の関係性に大きな差異が見られた。ゆえに、ジェンダーに敏感な視点の広まりや教育実践の深まりについては、いかなる同僚性や協働性を築くのが問われる。

参考文献

- ・ 木村育恵 2006, 『ジェンダーの視点から見た教師文化と男女平等教育』東京学芸大学大学院連合学校教育学研究科博士学位論文.
- ・ 久富善之 1994, 「教師と教師文化」稲垣忠彦・久富善之編『日本の教師文化』東京大学出版会、3-20 頁.
- ・ 村松泰子・大竹美登利・佐久間亜紀・直井道子・中澤智恵・福富護・福元真由美・谷部弘子・木村育恵 2005, 『国立教員養成系大学における教育・学習活動のジェンダー分析—大学教員と学生の調査から—』平成 14~16 年度文部科学省科学研究費補助金研究成果報告書
- ・ 佐久間亜紀・木村育恵・福元真由美・大竹美登利 2004 「教員養成のヒドゥン・カリキュラム研究—国立教員養成系大学教員調査のジェンダーの視点からの分析を中心に—」『日本教師教育学会年報』第 13 号、94-104 頁.
- ・ 佐藤学 1994, 「教師文化の構造」稲垣忠彦・久富善之編『日本の教師文化』東京大学出版会、21-41 頁.

V 本学における男女共同参画の2年間の推進の総括と今後の課題

本学における男女共同参画推進の取り組みに関しては、その理念と基本方針を2006年4月に宣言し、『2006年版 東京学芸大学男女共同参画白書』において、2005年度の現状に基づいた「基本方策及び行動計画（案）」を提案した。したがって、その基本方策の実現を図ることが、本学の男女共同参画を推進させるための有効策であると考え、男女共同参画推進本部はこの2年間の活動を行ってきた。もとより、基本方策には中・長期展望の中で慎重に検討しなければならないものも含まれている。そのような意味では、この2年間の活動は実現が容易なものから着手し、基礎を固めていった時期とも言える。その取り組みの詳細は、すでに本白書Ⅰ～Ⅳに記載の通りである。

ここでは、「2年間の推進の総括と今後の課題」として、2006年に示した基本方策に照らし合わせながら、何が実現し、何が次の年度へと引き継ぐべき課題なのかを簡潔に整理し、本学における男女共同参画のさらなる推進に向けた道標としていきたい。

図表V-1には、『2006年版白書』に記載の基本方策に沿って、次世代育成支援、雇用面、教育・研究での男女共同参画推進、附属学校園の男女共同参画推進の4側面における達成状況を示す。

図表V-1 本学における男女共同参画の2年間の推進状況(2006年度～2007年度)

(注) 達成度の○は目標が達成されていることを、△は一部しか達成されていないことを、×は達成されていないことを示す

基本方策	取り組み状況	達成度	白書該当箇所
次世代育成支援			
0 次世代育成支援行動計画の改正をする	・都労働局に改正届を提出した(H19.1.)	○	
1 子育てを行う労働者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			
1) 妊娠中および出産後における配慮を図る	・就業規則に妊産婦に対する時間外労働・深夜業制限を明記した	○	I-2
	・HP上の育児相談窓口を開設した	○	
2) 子どもの出生時における父親の休暇取得促進を図る	・配偶者の出産状況、休暇の取得状況を調査した	○	
	・育児参加休暇を創設した	○	
	・年次有給休暇・育児休業を促進する具体案を示せなかった	△	
3) 育児休業の取得をしやすくするため、職場の環境整備を図る	・育児休業中の職員の就業能力の開発・向上のための情報提供の実施を検討中である	△	
4) 短時間勤務制度の実施を図る	・継続検討中である	△	
5) 学内託児施設設置及び運営について検討	・アンケート調査を実施した	○	I-1
	・学内保育所設置検討結果を役員に報告し、役員会に今後の検討を委ねた	○	I-3
6) 子どもの看護のための休暇取得の促進を図る	・OPGE通信で周知を図った	○	II-1
7) 子育てを行う労働者に配慮した措置の実施	・親と子の映画鑑賞を継続実施している	○	I-2
8) 育児休業、子の看護休暇、時間外労働の制限、育児休業給付等の諸制度の周知を図る	・白書発行、アンケート及びOPGE通信を通して周知を図った	○	I-1
2 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備			
9) 所定外労働の削減を図る	・超過勤務を削減するための方策は検討中である	△	I-2
	・事務の効率化・簡素化の推進を行った	○	
10) 年次有給休暇の取得の促進	・OPGE通信・HPにより教職員の意識改革を図った	○	
	・促進を図るための方策を検討中である	△	
11) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識是正の取り組み	・フォーラム、OPGE通信・HPにより教職員の意識改革を図った	○	II-1, 2, 6
12) その他の雇用環境の整備	・夏季一斉休暇制度の継続実施をした	○	I-2
3 その他の次世代育成支援に関する事項			
13) 学内における「子ども参観日」の実施	・「子ども職場見学デー」を継続実施した	○	
14) 若年者の安定就労や自立した生活の促進を図る	・東京学芸大学インターンシップを実施した	○	

雇用面での男女共同参画推進		
1 女性教員増加のための取り組み		
・公募にあたり女性差別がないようにするため男女共同参画を推進している旨を記載する	・公募において「男女共同参画社会基本法」の精神を尊重していることを加えた	○ II-7
・能力や業績が同等であればできるだけ女性を採用することを努力目標とし、努力目標がすべての教員に認識されるように広報を徹底する	・教員の採用、昇進に際して、女性に対して不利な審査が行われていないかチェックする制度を検討する	未着手
・女性教員増加のため、具体的な目標を設定する		
・女性教員が働きやすい環境を整える	・短時間勤務制度等を継続検討中である	△ I-2
2 女性教員の割合が極めて少ない分野		
・女性教員の割合が極めて少ない分野では、女性教員増加のために適切な具体策を検討する	・各分野の検討結果は、適宜公表するなど本学の取り組み状況を学内外に明らかにすると共に学内啓発を行う	未着手
3 女性職員の登用等の促進		
・係長・専門職以上の女性職員の割合をH17年度の16.3%より高める	・H19年度女性比率は14.4%である	× I-2
・職務遂行能力の向上のために必要な情報提供や職員研修の充実を図るためにSD研修を実施した		○
4 短時間勤務制度の導入		
・教職員が出産・育児や介護をしながら働きやすい環境を整備するため、弾力的な勤務時間制度などの導入を検討する	・早出遅出勤務時間制度及び育児短時間制度については継続検討中である	△ I-2
5 男女共同参画にかかる意識啓発の促進、研修の実施		
・教育・研究・雇用等における男女共同参画を推進するための研修機会や情報提供の充実を図る	・白書発行、男女共同参画フォーラム、HPの拡充、OPGE通信（ニューズレター）の定期発行を実施した	○ II-1, 2, 6
6 セクシュアル・ハラスメント防止、苦情申し立てに関する取り組みの推進		
・防止等のための現行の体制と取り組みの周知に努め、機能を点検し、充実を図る	・キャンパスライフ委員会がその機能を担っている	○

教育・研究に関する男女共同参画推進		
1 講義関連		
・男女共同参画関連の講義の開設状況を把握し、随時学生が閲覧できるシステムの検討	・授業シラバスからの検索ができるシステムを作成し、開設状況が把握できるようになった	○ II-3
・男女共同参画に関連した講義への学生受講数調査や学生の関心の高さなどを検討する	・男女共同参画社会について学生にどのような意識を持たせるべきか、調査・検討を行い、開設すべき講義内容等への提言を行う	未着手
・学系による専門性を考慮しつつ、男女共同参画関連の講義を多くの学生が受講できるような全学レベルでの対応を検討する	・学生の男女比について現状の分析を行うとともに、今後の男女比はどうあったらよいかを検討する	
2 学生・教員の研究		
・男女共同参画に関連した内容の研究へのサポートシステムの検討を行い、それらの効果・実績に関する情報を収集し、随時改善策を検討する	・教職員・学生を対象としたOPGE助成事業をH19年度に実施しサポートした。今後の継続実施の過程で改善策等を検討していく	○ II-4
・教育・研究環境に関する男女格差を明らかにするために学生・教員に対しての調査を実施し、男女間格差を是正するための方策を検討し、提言する		未着手
＜その他＞大学教員の教育・研究・社会貢献活動における男女共同参画の実績の有無を把握できるシステムを導入したことにより、男女共同参画と関連する活動の現状を把握し、推進方策を検討しやすくなった		○ III-3

附属学校園の男女共同参画推進		
0 附属学校園の男女共同参画視点から見た労働等に関する調査を実施し、現状を把握した		
1 学校園構成員の男女の割合の不均衡を学校種の特色を考慮しつつ、是正する		未着手
2 各学校園の管理運営への女性の参画を促進する		
3 各学校園の労働状況を改善し男女が共に協力して仕事をする環境を整備する	・調査結果をふまえて、労働環境の改善の提言を学長に対して行った	△ III-2
4 男女を差別する教育活動やカリキュラムを見直し、その改善に努力する	・調査により現状の把握を一部行ったが、改善の具体策を示すには至っていない	△
5 附属学校園における男女共同参画を促進していくために、大学と協力した研究を行う	・OPGE助成事業に1件採用されたが単独研究であり、大学と協力した男女共同参画に関連する研究はまだない	△ IV

次世代育成支援に関しては本白書 I-2 に「育児支援制度の改革」として改革の達成状況を示したが、4 側面全体を一望して本学の推進状況をみることに意義があると考え、ここにも簡潔に示した。

「次世代育成支援」に関しては、この 2 年間の重点項目としたのでかなりの達成が得られ、就業規則等の改正も行うことができた。ただし、育児休業の取得をしやすくするための職場の環境整備、短時間勤務制度の導入に関しては、目標の一部しか達成されていない。学内保育所設置に関しては検討結果及び企画案を役員に報告することができたが、これ以降の検討は役員会に委ねている。

育児支援策については、多様な観点からの一層の推進を目標とするとともに、達成できた事項に関しての全学的周知を徹底し、その制度の利用者に対する職場での理解を促進することが肝要である。

「雇用面での男女共同参画推進」に関しては、未着手の方策が多い。女性教員増加のための取り組みとして、公募への記載に関しては制度が整ったが、法人化後の教員数の削減、定年教員の補充の凍結という状況では、女性教員を積極的に採用する具体的な策を提案するに至っていない。また、女性職員の係長・専門職以上への登用の促進も進んでいない。パーセンテージでみると、今年度の女性比率は 2 年前よりも下がっている。

先の「次世代育成支援」においても短時間勤務制度の導入がなお継続検討中であることを述べたが、出産・育児に限らず介護等をしながら働きやすい環境を整備するために弾力的な勤務時間制度を 2008 年度には導入できるようにする状況にあると言える。すでに「男女共同参画基本計画（第 2 次）（平成 17 年 12 月 27 日閣議決定）の重点事項に「仕事と家庭・地域生活の両立支援策を推進するため、特に男性も含めた働き方の見直しを大幅かつ具体的に進める。短時間正社員など公正な処遇が図られた多様な働き方の導入を目指す。公務員については、常勤の国家公務員に育児・介護のための短時間勤務制度を導入する。」とある。また、「公務員人事管理に関する報告」（平成 17 年人事院勧告）には、勤務時間の弾力化・多様化として「育児・介護を行う職員が、常勤職のまま短時間勤務をすることを認める短時間勤務性を導入することとし、検討を進める。」とある。そして、国は平成 19 年度（平成 19 年 8 月施行）から育児のための短時間勤務制度を導入している。

「教育・研究に関する男女共同参画」に関しては、授業シラバスからの男女共同参画関連の講義を検索できるシステムを導入したこと、また教員の教育・研究・社会貢献活動における男女共同参画の実績の有無を把握できるシステムを導入したことにより、教育・研究面での男女共同参画の現状把握が容易になり、学生の受講機会を高めることができた。さらに OPGE 助成事業により、教職員・学生による本学の男女共同参画に寄与する教育・研究・実践活動への助成金交付を行うことで促進を図った。上記のシステムによって現状把握が容易になったことを踏まえ、教育・研究面における男女共同参画の全学レベルでの推進策に関しては、今後検討していくべき課題である。

「附属学校園の男女共同参画」に関しては、調査による現状把握に基づき労働環境の改善の提言を学長に対して行った。労働環境の具体的な改善策はこれからの検討に負うとともに、附属学校園構成員の男女比の不均衡の是正、管理運営への女性の参画を促進するなどの課題が残されている。

資料編

資料編目次

Ⅲ-1	役員数	102
	(1) 役員(学長・理事・監事)	102
	(2) 教職員数(常勤)	102
	(3) 外国人教師	102
Ⅲ-2	大学の意志決定機関等における性別構成	103
Ⅲ-3	管理職(給与規則第17条適用者)	103
Ⅲ-4	大学教員の在職状況	103
	(1) 講座・分野主任	103
	(2) 教室主任	103
	(3) 学系・講座別集計表	104
	(4) 平成19年度学系・教室別集計表	105
	(5) 学系別集計表	105
Ⅲ-5	事務系職員の在職状況	106
	(1) 常勤職員数 職種別	106
	(2) 非常勤職員数 職種別	106
	(3) 常勤職員数(一般職(一)) 職名別	106
	(4)-1 部局別職員数(常勤・非常勤)	106
	(4)-2 附属学校園(校種別・職種別) 職員数内数(常勤・非常勤)	107
	(4)-3 部局別・職種別非常勤職員集計表	108
Ⅲ-6	附属学校運営参事・附属学校教員の在職状況	109
	(1) 附属学校運営参事・附属学校教員数	109
	(2) 附属学校別教員数	109
Ⅲ-7	役職員の在職状況(平成元年度～平成19年度)	110
	(1) 役員及び職員別総表	110
	(2) 事務系職員職種別集計表	111
	(3) 大学教員職種別集計表	112
	(4) 附属学校教員職名別集計表	113
	(5) 附属学校教員学校別集計表	114
	(6) 非常勤講師集計表(総表)	117
	(7) 附属学校非常勤講師集計表	118
Ⅲ-8	職種別給与支給状況	121
Ⅲ-9	扶養手当受給状況	121
Ⅲ-10	育児休業取得状況	122

資料Ⅲ-1 役員数

平成19年10月1日現在

Ⅲ-1-(1) 役員(学長・理事・監事)

	計	男性	女性	女性比率
学長	1	1	0	0.0%
理事(副学長)(理事)	3	2	1	33.3%
理事(非常勤)	1	1	0	0.0%
監事(非常勤)	2	2	0	0.0%
計	7	6	1	14.3%

Ⅲ-1-(2) 教職員数(常勤)(理事3名除く)

	大学教員				事務系教員				附属学校運営・附属学校教員				合計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
事務局・各学系	319	264	55	17.2%	226	154	72	31.9%	0	0	0	0.0%	545	418	127	23.3%
施設・センター	39	29	10	25.6%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	40	29	11	27.5%
附属学校運営部	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	1	0	1	100.0%
附属学校	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	315	213	102	32.4%	315	213	102	32.4%
在外教育施設派遣教員	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	26	21	5	19.2%	26	21	5	19.2%
合計	358	293	65	18.2%	227	154	73	32.2%	342	234	108	31.6%	927	681	246	26.5%

Ⅲ-1-(3) 外国人教師

	計	男性	女性	女性比率
外国人教師	3	1	2	66.7%

平成19年10月1日現在

資料Ⅲ-2 大学の意志決定機関等における性別構成

	計	男性	女性	女性比率
役員会	5	4	1	20.0%
部局長会	12	11	1	8.3%
経営協議会	12	10	2	16.7%
教育研究評議会	22	20	2	9.1%

資料Ⅲ-3 管理職(給与規則第17条適用者)

	計	男性	女性	女性比率
大学教員	27	25	2	7.4%
附属学校教員	17	14	3	17.6%
事務系職員	24	22	2	8.3%
教育研究評議会評議員	22	20	2	9.1%
計	90	81	9	10.0%

資料Ⅲ-4 大学教員の在職状況

Ⅲ-4-(1) 講座・分野主任

	講座主任				分野主任			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
総合教育科学系	4	3	1	25.0%	10	7	3	30.0%
人文社会科学系	4	3	1	25.0%	17	17	0	0.0%
自然科学系	4	4	0	0.0%	12	12	0	0.0%
芸術・スポーツ科学系	4	4	0	0.0%	11	11	0	0.0%
計	16	14	2	12.5%	50	47	3	6.0%

資料Ⅲ-4-(2) 教室主任

	計	男性	女性	女性比率
教育系	26	24	2	7.7%
教養系※	19	16	3	15.8%
計	45	40	5	11.1%

※国際理解教育課程(K類)課程代表者含む

Ⅲ-4-(3) 学系・講座別集計表

平成19年10月1日現在

《 教 育 学 部 》(理事3名除く)

学 系	講 座	教授				准教授				講師				助教				計			
		男		女		男		女		男		女		男		女		計		男	
		計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率
総合教育科学系	教育学	11	10	1	9.1%	9	6	3	33.3%	4	2	2	50.0%	0	0	0	0.0%	24	18	6	25.0%
	教育心理学	9	7	2	22.2%	7	5	2	28.6%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	16	12	4	25.0%
	特別支援科学	4	4	0	0.0%	7	5	2	28.6%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	11	9	2	18.2%
	生活科学	9	4	7	77.8%	3	1	2	66.7%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	12	3	9	75.0%
	総合教育科学系 計	33	23	10	30.3%	26	17	9	34.6%	4	2	2	50.0%	0	0	0	0.0%	63	42	21	33.3%
人文社会科学系	日本語・日本文学研究	14	11	3	21.4%	4	2	2	50.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	18	13	5	27.8%
	外国語・外国文化研究	12	11	1	8.3%	11	7	4	36.4%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	25	19	6	24.0%
	人文科学	18	17	1	5.6%	11	9	2	18.2%	3	2	1	33.3%	0	0	0	0.0%	32	28	4	12.5%
	社会科学	9	9	0	0.0%	9	5	4	44.4%	3	3	0	0.0%	0	0	0	0.0%	21	17	4	19.0%
	人文社会科学系 計	53	48	5	9.4%	35	23	12	34.3%	8	6	2	25.0%	0	0	0	0.0%	96	77	19	19.8%
自然科学系	数学	10	10	0	0.0%	7	5	2	28.6%	1	1	0	0.0%	1	1	0	0.0%	19	17	2	10.5%
	基礎自然科学	12	12	0	0.0%	6	5	1	16.7%	2	2	0	0.0%	3	3	0	0.0%	23	22	1	4.3%
	広域自然科学	12	12	0	0.0%	10	10	0	0.0%	2	1	1	50.0%	4	3	1	25.0%	28	26	2	7.1%
	技術・情報科学	6	6	0	0.0%	6	6	0	0.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	13	13	0	0.0%
	自然科学系 計	40	40	0	0.0%	29	26	3	10.3%	6	5	1	16.7%	8	7	1	12.5%	83	78	5	6.0%
芸術・スポーツ科学系	音楽・演劇	16	12	4	25.0%	9	8	1	11.1%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	25	20	5	20.0%
	美術・書道	10	10	0	0.0%	13	12	1	7.7%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	24	23	1	4.2%
	健康・スポーツ科学	15	14	1	6.7%	8	8	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	23	22	1	4.3%
	養護教育	3	2	1	33.3%	1	0	1	100.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	5	2	3	60.0%
	芸術・スポーツ科学系 計	44	38	6	13.6%	31	28	3	9.7%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	77	67	10	13.0%
《 施設・センター 》 計		170	149	21	12.4%	121	94	27	22.3%	20	14	6	30.0%	8	7	1	12.5%	319	264	55	17.2%

学 系	施設・センター	教授				准教授				講師				助教				計					
		男		女		男		女		男		女		男		女		計		男		女	
		計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率		
総合教育科学系	環境教育実践施設	2	2	0	0.0%	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	4	4	0	0.0%		
	教育実践研究支援センター	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%		
	留学生センター	3	1	2	66.7%	4	2	2	50.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	7	3	4	57.1%		
	国際教育センター	1	1	0	0.0%	2	1	1	50.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	4	2	2	50.0%		
	教員養成カリキュラム開発研究センター	4	4	0	0.0%	2	1	1	50.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	7	5	2	28.6%		
	保健管理センター	1	1	0	0.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	2	0	0.0%		
	情報処理センター	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	1	0	0.0%		
	計	19	16	3	15.8%	18	13	5	27.8%	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	39	29	10	25.6%		
総 計	計	教授		准教授		講師		助教		講師		助教		計		男		計		男		女	
		計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率		
		189	165	24	12.7%	139	107	32	23.0%	22	14	8	36.4%	8	7	1	12.5%	358	293	65	18.2%		

Ⅲ-4-(4) 平成19年度学系・教室別集計表(常勤・非常勤)

平成19年10月1日現在

学系	教室名	(教育系)					教室名					(教養系)					(非常勤講師)				
		(常勤教員)					(非常勤講師)					(常勤教員)					(非常勤講師)				
		計	男性	女性	(女性比率(%))	計	男性	女性	(女性比率(%))	計	男性	女性	(女性比率(%))	計	男性	女性	(女性比率(%))				
総合教育科	学校教育	10	9	1	(10.0)	22	14	8	(36.4)	生涯学習	12	10	2	(16.7)	26	14	12	(46.2)			
	学校心理	8	6	2	(25.0)	17	8	9	(52.9)	カウンセリング	10	8	2	(20.0)	8	3	5	(62.5)			
	幼児教育	4	1	3	(75.0)	24	5	19	(79.2)	国際教育	5	4	1	(20.0)	9	3	6	(66.7)			
	特別支援教育	11	9	2	(18.2)	13	8	5	(38.5)	環境教育	9	8	1	(11.1)	10	9	1	(10.0)			
	家庭科	9	3	6	(66.7)	16	3	13	(81.3)												
人文学	計	42	28	14	(33.3)	92	38	54	(58.7)	計	36	30	6	(16.7)	53	29	24	(45.3)			
	国語科	15	13	2	(13.3)	18	12	6	(33.3)	総合社会システム	12	8	4	(33.3)	10	7	3	(30.0)			
	英語科	13	10	3	(23.1)	18	4	14	(77.8)	多言語多文化	11	9	2	(18.2)	45	18	27	(60.0)			
	社会科	23	20	3	(13.0)	24	21	3	(12.5)	日本語教育	6	2	4	(66.7)	2	1	1	(50.0)			
									日本研究	5	5	0	0.0	2	1	1	(50.0)				
自然科学										アジア研究	5	5	0	0.0	7	3	4	(57.1)			
										欧米研究	6	4	2	(33.4)	13	4	9	(69.2)			
	計	51	43	8	(15.7)	60	37	23	(38.3)	計	45	33	12	(26.7)	79	34	45	(57.0)			
	数学	16	14	2	(12.5)	5	4	1	(20.0)	自然環境科学	15	15	0	0.0	7	6	1	(14.3)			
	理科	35	33	2	(5.7)	13	10	3	(23.1)	文化財科学	4	4	0	0.0	6	4	2	(33.3)			
芸術学	技術科	6	6	0	0.0	5	5	0	0.0	情報教育	12	12	0	0.0	6	6	0	0.0			
	計	57	53	4	(0.7)	23	19	4	(17.4)	計	31	31	0	0.0	19	16	3	(15.8)			
	音楽科	16	13	3	(18.8)	28	16	12	(42.9)	生涯スポーツ	10	10	0	0.0	11	8	3	(27.3)			
	美術科	14	14	0	0.0	9	8	1	(11.1)	総合音楽	6	5	1	(16.7)	4	2	2	(50.0)			
	書道科	2	2	0	0.0	7	6	1	(14.3)	造形美術	6	6	0	0.0	3	2	1	(33.3)			
スポーツ	保健体育科	13	12	1	(0.8)	16	12	4	(25.0)	書芸	3	3	0	0.0	0	0	0	0.0			
	養護教育	5	2	3	(60.0)	7	6	1	(14.3)	表現コミュニケーション	6	5	1	(16.7)	2	2	0	0.0			
	計	50	43	7	(14.0)	67	48	19	(28.4)	計	31	29	2	(6.5)	20	14	6	(30.0)			
	教育系 合計	200	167	33	(16.5)	242	142	100	(41.3)	教養系 合計	143	123	20	(14.0)	171	93	78	(45.6)			

Ⅲ-4-(5) 学系別集計表(常勤・非常勤)

学系 合計	常勤教員				非常勤講師			
	計		(女性比率(%)		計		(女性比率(%)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
総合教育科学系	78	58	20	(25.6)	145	67	78	(53.8)
人文社会科学系	96	76	20	(20.8)	139	71	68	(48.9)
自然科学系	88	84	4	(4.5)	42	35	7	(16.7)
芸術・スポーツ科学系	81	66	15	(18.5)	87	62	25	(28.7)
学系 合計	343	284	59	(17.2)	413	235	178	(43.1)

(注)非常勤講師は、平成19年10月17日現在

資料Ⅲ-5 事務系職員の在職状況

平成19年10月1日現在

Ⅲ-5-(1) 常勤職員数 職種別

	計	男性	女性	女性比率
事務職員	207	142	65	31.4%
技術職員	7	7	0	0.0%
看護師、栄養士	6	0	6	100.0%
その他(農場作業員、用務員、調理師)	7	5	2	28.6%
計	227	154	73	32.2%

Ⅲ-5-(2) 非常勤職員数 職種別

	計	男性	女性	女性比率
事務補佐員	74	5	69	93.2%
技術補佐員	10	4	6	60.0%
労務補佐員	27	14	13	48.1%
給食作業補佐員	19	2	17	89.5%
教務補佐員	6	2	4	66.7%
研究員等	7	0	7	100.0%
継続雇用非常勤職員	6	4	2	33.3%
RA	12	5	7	58.3%
計	161	36	125	77.6%

Ⅲ-5-(3) 常勤職員数 一般職(一)職名別

	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
課長相当職以上	24	22	2	8.3%	125	107	18	14.4%
副課長	18	16	2	11.1%				
係長、専門職員	83	69	14	16.9%				
主任	34	16	18	52.9%	89	42	47	52.8%
係員	55	26	29	52.7%				
計	214	149	65	30.4%	214	149	65	30.4%

Ⅲ-5-(4)-1 部局別職員数(常勤・非常勤)

	常勤職員				非常勤職員			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
事務局長	1	1	0	0.0%				
総務部	96	60	36	37.5%	104	23	81	77.9%
内訳(下記以外)	40	31	9	22.5%	18	1	17	94.4%
(学系支援課)	18	9	9	50.0%	38	8	30	78.9%
(附属学校課 附属学校を除く)	7	4	3	42.9%	0	0	0	0.0%
(附属学校)	31	16	15	48.4%	48	14	34	70.8%
財務部	33	29	4	12.1%	6	1	5	83.3%
学務部	61	39	22	36.1%	16	3	13	81.3%
施設マネジメント部	13	12	1	7.7%	2	1	1	50.0%
学術情報部	22	13	9	40.9%	19	3	16	84.2%
保健管理センター	1	0	1	100.0%	1	0	1	100.0%
上記以外の施設・セン	0				1	0	1	100.0%
RA	0				12	5	7	58.3%
計	227	154	73	32.2%	161	36	125	77.6%

Ⅲ-5-(4)-2 附属学校(校種別・職種別)職員数内数(常勤・非常勤)

平成19年10月1日現在

常勤職員													
事務職員					栄養士・調理師			その他職員				計	
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	男性	女性	女性比率	計	男性	女性
小学校※	9	4	5	55.6%	7	2	5	0	0	0.0%	16	6	10
中学校	4	2	2	50.0%	0	0	0	1	0	0.0%	5	3	2
高等学校	3	3	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	3	3	0
国際中等教育学校	3	1	2	66.7%	0	0	0	0	0	0.0%	3	1	2
幼稚園	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0
特別支援学校	2	2	0	0.0%	2	1	1	0	0	0.0%	4	3	1
計	21	12	9	42.9%	9	3	6	1	0	0.0%	31	16	15
※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				計		
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	男性	女性	女性比率	計	男性	女性
小学校※	1	0	1	100.0%	9	5	4	2	15	88.2%	27	7	20
中学校	0	0	0	0.0%	7	3	4	0	0	0.0%	7	3	4
高等学校	2	0	2	100.0%	4	3	1	0	0	0.0%	6	3	3
国際中等教育学校	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0
幼稚園	1	0	1	0.0%	2	0	2	0	0	0.0%	3	0	3
特別支援学校	0	0	0	0.0%	3	1	2	0	1	100.0%	4	1	3
計	4	0	4	100.0%	25	12	13	2	16	88.9%	47	14	33
※竹早地区は小学校に含む													

Ⅲ-5-(4)-3 部局別・職種別非常勤職員集計表

平成19年10月1日現在

部局	事務補佐員			技術補佐員			労務補佐員			給食補佐員			教務補佐員			研究員等			RA			継続雇用非常勤職員			合計				
	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性		
総務部(学系・附属学校除く)	11	0	11	100.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	1	17	
学系:総合教育科学系	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	2	
学系:人文社会科学系	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	4	0	4	
学系:自然科学系	4	0	4	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	
学系:芸術・スポーツ科学系	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	8	2	6	
学系:施設・センター*1	5	0	5	100.0%	8	3	5	62.5%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	5	14	
附属学校	4	0	4	100.0%	0	0	0	0.0%	25	12	13	52.0%	19	2	17	88.5%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48	14	34	
財務部	6	1	5	83.3%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	5	
学務部	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	16	3	13	
施設・マネジメント部	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	
学術情報部	17	3	14	82.4%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	3	16	
保健管理センター	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	1	0	1	
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	1	0	1	
RA	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	12	5	7	
合計	74	5	69	93.2%	10	4	6	60.0%	27	14	13	48.1%	19	2	17	89.5%	7	0	7	100.0%	12	5	7	58.3%	6	4	161	36	125

※その他職員とは、守衛長、農操作業員、用務員、調理師を指す。

※この統計は、「学校基本調査」(各年度6月1日現在)による。但し、附属学校職員を含む。

資料Ⅲ-6 附属学校運営参事・附属学校教員の在職状況

Ⅲ-6-(1) 附属学校運営参事・附属学校教員数

	計	男性	女性	女性比率
運営参事	2	1	1	50.0%
校長・園長(併任)	11	10	1	9.1%
教頭	12	11	1	8.3%
教諭・養護教諭	303	202	101	33.3%
在外教育施設派遣教員	26	21	5	19.2%
計	354	245	109	30.8%

Ⅲ-6-(2) 附属学校別教員数

	教頭・教諭・養護教諭				在外教育施設派遣教員				非常勤講師			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
世田谷小学校	23	16	7	30.4%	0	0	0	0.0%	2	1	1	50.0%
小金井小学校	30	23	7	23.3%	0	0	0	0.0%	8	1	7	87.5%
大泉小学校	28	20	8	28.6%	15	13	2	13.3%	2	0	2	100.0%
竹早小学校	17	13	4	23.5%	0	0	0	0.0%	4	0	4	100.0%
小学校計	98	72	26	26.5%	15	13	2	13.3%	16	2	14	87.5%
世田谷中学校	22	16	6	27.3%	0	0	0	0.0%	8	8	0	0.0%
小金井中学校	20	14	6	30.0%	0	0	0	0.0%	12	10	2	16.7%
竹早中学校	26	17	9	34.6%	0	0	0	0.0%	3	0	3	100.0%
中学校計	68	47	21	30.9%	0	0	0	0.0%	23	18	5	21.7%
高等学校	56	42	14	25.0%	0	0	0	0.0%	10	5	5	50.0%
国際中等教育学校	51	35	16	31.4%	9	6	3	33.3%	12	7	5	41.7%
幼稚園(小金井園舎)	8	1	7	87.5%	0	0	0	0.0%	3	0	3	100.0%
幼稚園(竹早園舎)	2	0	2	100.0%	0	0	0	0.0%	4	1	3	75.0%
幼稚園計	10	1	9	90.0%	0	0	0	0.0%	7	1	6	85.7%
特別支援学校	32	16	16	50.0%	2	2	0	0.0%	3	2	1	33.3%
合計	315	213	102	32.4%	26	21	5	19.2%	71	35	36	50.7%

※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

※大学教員には、副学長を含めず。

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

※非常勤講師の国際中等教育学校には、大泉中学校、高等学校(大泉校舎)を含む。

資料Ⅲ-7 役職員の在職状況

Ⅲ-7-(1) 役員及び職員別総表

年度別	役員(平成16年度以前は、学長及び副学長)										教職員																			
	学長					理事 *非常勤を含む。 〔 〕内は、副学長					監事 *非常勤を含む。					大学教員					附属学校教員					事務系職員				
	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率		
平成元年度	1	1	0	0.0%													366	326	40	10.9%	331	252	79	23.9%	301	202	99	32.9%		
平成2年度	1	1	0	0.0%													368	324	44	12.0%	332	253	79	23.8%	298	205	93	31.2%		
平成3年度	1	1	0	0.0%													376	327	49	13.0%	332	251	81	24.4%	295	204	91	30.8%		
平成4年度	1	1	0	0.0%													381	330	51	13.4%	331	250	81	24.5%	288	202	86	29.9%		
平成5年度	1	1	0	0.0%													381	331	50	13.1%	333	252	81	24.3%	283	202	81	28.6%		
平成6年度	1	1	0	0.0%													382	333	49	12.8%	332	251	81	24.4%	280	200	80	28.6%		
平成7年度	1	1	0	0.0%													380	331	49	12.9%	333	252	81	24.3%	271	194	77	28.4%		
平成8年度	1	1	0	0.0%													380	331	49	12.9%	332	249	83	25.0%	266	183	83	31.2%		
平成9年度	1	1	0	0.0%													380	329	51	13.4%	332	246	86	25.9%	259	180	79	30.5%		
平成10年度	1	1	0	0.0%	[2]	[2]	0	0.0%									377	323	54	14.3%	330	242	88	26.7%	256	178	78	30.5%		
平成11年度	1	1	0	0.0%	[2]	[2]	0	0.0%									383	326	57	14.9%	332	244	88	26.5%	253	177	76	30.0%		
平成12年度	1	1	0	0.0%	[2]	[2]	0	0.0%									372	317	55	14.8%	332	241	91	27.4%	249	171	78	31.3%		
平成13年度	1	1	0	0.0%	[2]	[2]	0	0.0%									377	318	59	15.6%	331	244	87	26.3%	244	168	76	31.1%		
平成14年度	1	1	0	0.0%	[2]	[2]	0	0.0%									377	317	60	15.9%	331	238	93	28.1%	241	163	78	32.4%		
平成15年度	1	1	0	0.0%	[2]	[2]	0	0.0%									373	312	61	16.4%	329	233	96	29.2%	235	158	77	32.8%		
平成16年度	1	1	0	0.0%	4 [3]	4 [3]	0	0.0%	2	2	0	0.0%					365	304	61	16.7%	329	232	97	29.5%	232	158	74	31.9%		
平成17年度	1	1	0	0.0%	4 [3]	4 [3]	0	0.0%	2	2	0	0.0%					372	308	64	17.2%	328	229	99	30.2%	226	152	74	32.7%		
平成18年度	1	1	0	0.0%	4 [3]	3 [2]	1 [1]	25%	2	2	0	0.0%					365	302	63	17.3%	329	225	104	31.6%	226	154	72	31.9%		
平成19年度	1	1	0	0.0%	4 [3]	3 [2]	1 [1]	25%	2	2	0	0.0%					359	294	65	18.1%	326	223	103	31.6%	227	154	73	32.2%		

※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、副学長を含めず。

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

Ⅲ-7-(2) 事務系職員職種別集計表

年度別	事務系職員				技術系職員				医療系職員				その他職員				総計			
	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率
平成元年度	241	172	69	28.6%	19	15	4	21.1%	2	0	2	100.0%	39	15	24	61.5%	301	202	99	32.9%
平成2年度	240	173	67	27.9%	19	15	4	21.1%	2	0	2	100.0%	37	17	20	54.1%	298	205	93	31.2%
平成3年度	241	173	68	28.2%	18	15	3	16.7%	2	0	2	100.0%	34	16	18	52.9%	295	204	91	30.8%
平成4年度	240	174	66	27.5%	16	13	3	18.8%	2	0	2	100.0%	30	15	15	50.0%	288	202	86	29.9%
平成5年度	236	174	62	26.3%	17	14	3	17.6%	2	0	2	100.0%	28	14	14	50.0%	283	202	81	28.6%
平成6年度	237	175	62	26.2%	16	13	3	18.8%	2	0	2	100.0%	25	12	13	52.0%	280	200	80	28.6%
平成7年度	229	168	61	26.6%	18	15	3	16.7%	2	0	2	100.0%	22	11	11	50.0%	271	194	77	28.4%
平成8年度	224	157	67	29.9%	18	15	3	16.7%	2	0	2	100.0%	22	11	11	50.0%	266	183	83	31.2%
平成9年度	220	156	64	29.1%	16	14	2	12.5%	2	0	2	100.0%	21	10	11	52.4%	259	180	79	30.5%
平成10年度	219	156	63	28.8%	16	15	1	6.3%	2	0	2	100.0%	19	7	12	63.2%	256	178	78	30.5%
平成11年度	218	155	63	28.9%	15	15	0	0.0%	2	0	2	100.0%	18	7	11	61.1%	253	177	76	30.0%
平成12年度	214	150	64	29.9%	16	14	2	12.5%	2	0	2	100.0%	17	7	10	58.8%	249	171	78	31.3%
平成13年度	210	148	62	29.5%	16	14	2	12.5%	2	0	2	100.0%	16	6	10	62.5%	244	168	76	31.1%
平成14年度	209	145	64	30.6%	14	12	2	14.3%	2	0	2	100.0%	16	6	10	62.5%	241	163	78	32.4%
平成15年度	204	139	65	31.9%	15	14	1	6.7%	2	0	2	100.0%	14	5	9	64.3%	235	158	77	32.8%
平成16年度	204	140	64	31.4%	13	13	0	0.0%	2	0	2	100.0%	13	5	8	61.5%	232	158	74	31.9%
平成17年度	199	134	65	32.7%	12	12	0	0.0%	2	0	2	100.0%	13	6	7	53.8%	226	152	74	32.7%
平成18年度	202	138	64	31.7%	10	10	0	0.0%	1	0	1	100.0%	13	6	7	53.8%	226	154	72	31.9%
平成19年度	202	138	64	31.7%	11	11	0	0.0%	1	0	1	100.0%	13	5	8	61.5%	227	154	73	32.2%

※その他職員とは、守衛長、農場作業員、用務員、調理師を指す。

Ⅲ-7-(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	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率
平成元年度	138	127	11	8.0%	162	143	19	11.7%	33	27	6	18.2%	33	29	4	12.1%	366	326	40	10.9%
平成2年度	146	133	13	8.9%	158	139	19	12.0%	32	25	7	21.9%	32	27	5	15.6%	368	324	44	12.0%
平成3年度	150	135	15	10.0%	159	139	20	12.6%	35	28	7	20.0%	32	25	7	21.9%	376	327	49	13.0%
平成4年度	152	135	17	11.2%	159	139	20	12.6%	38	31	7	18.4%	32	25	7	21.9%	381	330	51	13.4%
平成5年度	159	140	19	11.9%	146	128	18	12.3%	44	36	8	18.2%	32	27	5	15.6%	381	331	50	13.1%
平成6年度	152	135	17	11.2%	156	138	18	11.5%	43	34	9	20.9%	31	26	5	16.1%	382	333	49	12.8%
平成7年度	153	135	18	11.8%	154	134	20	13.0%	44	36	8	18.2%	29	26	3	10.3%	380	331	49	12.9%
平成8年度	150	132	18	12.0%	154	137	17	11.0%	46	38	8	17.4%	30	24	6	20.0%	380	331	49	12.9%
平成9年度	159	142	17	10.7%	147	128	19	12.9%	46	38	8	17.4%	28	21	7	25.0%	380	329	51	13.4%
平成10年度	164	146	18	11.0%	139	118	21	15.1%	47	38	9	19.1%	27	21	6	22.2%	377	323	54	14.3%
平成11年度	169	149	20	11.8%	141	122	19	13.5%	49	37	12	24.5%	24	18	6	25.0%	383	326	57	14.9%
平成12年度	170	150	20	11.8%	136	118	18	13.2%	46	32	14	30.4%	20	17	3	15.0%	372	317	55	14.8%
平成13年度	181	160	21	11.6%	134	114	20	14.9%	45	29	16	35.6%	17	15	2	11.8%	377	318	59	15.6%
平成14年度	177	156	21	11.9%	139	119	20	14.4%	45	27	18	40.0%	16	15	1	6.3%	377	317	60	15.9%
平成15年度	175	154	21	12.0%	145	122	23	15.9%	42	25	17	40.5%	11	11	0	0.0%	373	312	61	16.4%
平成16年度	180	161	19	10.6%	139	111	28	20.1%	37	23	14	37.8%	9	9	0	0.0%	365	304	61	16.7%
平成17年度	180	160	20	11.1%	151	119	32	21.2%	32	20	12	37.5%	9	9	0	0.0%	372	308	64	17.2%
平成18年度	179	160	19	10.6%	151	116	35	23.2%	26	17	9	34.6%	9	9	0	0.0%	365	302	63	17.3%
平成19年度	189	166	23	12.2%	141	108	33	23.4%	21	14	7	33.3%	8	8	0	0.0%	359	296	63	17.5%

※平成10年度から副学長2名(平成16年度から3名)を除く。

※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

Ⅲ-7-(4) 附属学校教員職名別集計表

年度別	運営参事 *非常勤を含む				校(園)長 *大学教員の併任				教頭				教諭				総計			
	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率
平成元年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	308	230	78	25.3%	331	252	79	23.9%
平成2年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	309	231	78	25.2%	332	253	79	23.8%
平成3年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	309	229	80	25.9%	332	251	81	24.4%
平成4年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	308	228	80	26.0%	331	250	81	24.5%
平成5年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	310	230	80	25.8%	333	252	81	24.3%
平成6年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	309	229	80	25.9%	332	251	81	24.4%
平成7年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	310	230	80	25.8%	333	252	81	24.3%
平成8年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	309	227	82	26.5%	332	249	83	25.0%
平成9年度					11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	309	224	85	27.5%	332	246	86	25.9%
平成10年度					11	10	1	9.1%	12	11	1	8.3%	307	221	86	28.0%	330	242	88	26.7%
平成11年度					11	10	1	9.1%	12	11	1	8.3%	309	223	86	27.8%	332	244	88	26.5%
平成12年度					11	10	1	9.1%	12	9	3	25.0%	309	222	87	28.2%	332	241	91	27.4%
平成13年度					11	10	1	9.1%	13	10	3	23.1%	307	224	83	27.0%	331	244	87	26.3%
平成14年度					11	10	1	9.1%	12	9	3	25.0%	308	219	89	28.9%	331	238	93	28.1%
平成15年度					11	9	2	18.2%	12	10	2	16.7%	306	214	92	30.1%	329	233	96	29.2%
平成16年度	2	1	1	50.0%	11	9	2	18.2%	12	11	1	8.3%	304	211	93	30.6%	329	232	97	29.5%
平成17年度	2	1	1	50.0%	11	9	2	18.2%	12	11	1	8.3%	303	208	95	31.4%	328	229	99	30.2%
平成18年度	2	1	1	50.0%	11	9	2	18.2%	12	11	1	8.3%	305	203	102	33.4%	330	224	106	32.1%
平成19年度	2	1	1	50.0%	11	10	1	9.1%	12	11	1	8.3%	305	204	101	33.1%	330	226	104	31.5%

Ⅲ-7-(5) 附属学校教員学校別集計表 No.1

年度別	世田谷小学校				小金井小学校				大泉小学校				竹早小学校				小学校合計			
	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率
平成元年度	24	19	5	20.8%	32	26	6	18.8%	29	24	5	17.2%	17	12	5	29.4%	102	81	21	20.6%
平成2年度	24	20	4	16.7%	32	27	5	15.6%	29	24	5	17.2%	17	12	5	29.4%	102	83	19	18.6%
平成3年度	24	19	5	20.8%	32	27	5	15.6%	29	24	5	17.2%	17	12	5	29.4%	102	82	20	19.6%
平成4年度	24	19	5	20.8%	31	26	5	16.1%	29	24	5	17.2%	17	12	5	29.4%	101	81	20	19.8%
平成5年度	24	19	5	20.8%	31	26	5	16.1%	29	24	5	17.2%	17	12	5	29.4%	101	81	20	19.8%
平成6年度	24	19	5	20.8%	31	26	5	16.1%	29	24	5	17.2%	17	13	4	23.5%	101	82	19	18.8%
平成7年度	24	19	5	20.8%	31	26	5	16.1%	29	25	4	13.8%	17	14	3	17.6%	101	84	17	16.8%
平成8年度	24	19	5	20.8%	31	26	5	16.1%	28	22	6	21.4%	17	13	4	23.5%	100	80	20	20.0%
平成9年度	24	18	6	25.0%	31	26	5	16.1%	28	22	6	21.4%	17	13	4	23.5%	100	79	21	21.0%
平成10年度	24	16	8	33.3%	31	26	5	16.1%	28	21	7	25.0%	17	13	4	23.5%	100	76	24	24.0%
平成11年度	24	16	8	33.3%	31	26	5	16.1%	29	22	7	24.1%	17	13	4	23.5%	101	77	24	23.8%
平成12年度	24	18	6	25.0%	31	26	5	16.1%	29	24	5	17.2%	17	13	4	23.5%	101	81	20	19.8%
平成13年度	25	19	6	24.0%	31	27	4	12.9%	28	23	5	17.9%	17	13	4	23.5%	101	82	19	18.8%
平成14年度	24	18	6	25.0%	31	25	6	19.4%	29	23	6	20.7%	17	13	4	23.5%	101	79	22	21.8%
平成15年度	24	19	5	20.8%	31	25	6	19.4%	29	23	6	20.7%	17	12	5	29.4%	101	79	22	21.8%
平成16年度	25	19	6	24.0%	30	22	8	26.7%	29	21	8	27.6%	17	13	4	23.5%	101	75	26	25.7%
平成17年度	25	20	5	20.0%	30	21	9	30.0%	28	21	7	25.0%	17	12	5	29.4%	100	74	26	26.0%
平成18年度	25	20	5	20.0%	30	21	9	30.0%	28	19	9	32.1%	17	12	5	29.4%	100	72	28	28.0%
平成19年度	25	18	7	28.0%	30	23	7	23.3%	29	21	8	27.6%	17	12	5	29.4%	101	74	27	26.7%

※ 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。

Ⅲ-7-(5) 附属学校教員学校別集計表 No.2

年度別	世田谷中学校			小金井中学校			大泉中学校			竹早中学校			中学校合計			
	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率
平成元年度	22	18	4	18.2%	22	18	4	18.2%	24	18	6	25.0%	26	20	6	23.1%
平成2年度	22	18	4	18.2%	22	18	4	18.2%	24	18	6	25.0%	26	20	6	23.1%
平成3年度	22	18	4	18.2%	22	18	4	18.2%	24	17	7	29.2%	26	20	6	23.1%
平成4年度	22	18	4	18.2%	22	18	4	18.2%	24	18	6	25.0%	26	19	7	26.9%
平成5年度	22	18	4	18.2%	22	18	4	18.2%	24	18	6	25.0%	26	20	6	23.1%
平成6年度	22	18	4	18.2%	22	18	4	18.2%	24	18	6	25.0%	26	20	6	23.1%
平成7年度	22	18	4	18.2%	22	18	4	18.2%	24	16	8	33.3%	26	19	7	26.9%
平成8年度	22	18	4	18.2%	22	18	4	18.2%	24	16	8	33.3%	26	19	7	26.9%
平成9年度	22	18	4	18.2%	22	18	4	18.2%	24	17	7	29.2%	26	19	7	26.9%
平成10年度	22	18	4	18.2%	22	17	5	22.7%	23	15	8	34.8%	26	20	6	23.1%
平成11年度	22	18	4	18.2%	22	16	6	27.3%	24	16	8	33.3%	26	20	6	23.1%
平成12年度	22	17	5	22.7%	22	16	6	27.3%	24	14	10	41.7%	26	19	7	26.9%
平成13年度	22	17	5	22.7%	22	15	7	31.8%	24	17	7	29.2%	26	19	7	26.9%
平成14年度	22	17	5	22.7%	22	15	7	31.8%	24	17	7	29.2%	25	18	7	28.0%
平成15年度	21	16	5	23.8%	21	15	6	28.6%	23	17	6	26.1%	25	17	8	32.0%
平成16年度	21	16	5	23.8%	21	15	6	28.6%	23	17	6	26.1%	25	17	8	32.0%
平成17年度	21	16	5	23.8%	21	15	6	28.6%	23	17	6	26.1%	25	17	8	32.0%
平成18年度	22	17	5	22.7%	21	15	6	28.6%	23	17	6	26.1%	26	16	10	38.5%
平成19年度	21	15	6	28.6%	21	15	6	28.6%					26	17	9	34.6%

※ 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。

※ 大泉中学校教員は平成19年度から国際中等教育学校教員となった。

Ⅲ-7-(5) 附属学校教員学校別集計表 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	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率
平成元年度					86	69	17	19.8%	30	17	13	43.3%	8	0	8	100.0%	320	241	79	24.7%
平成2年度					87	69	18	20.7%	30	16	14	46.7%	8	0	8	100.0%	321	242	79	24.6%
平成3年度					86	69	17	19.8%	31	16	15	48.4%	8	0	8	100.0%	321	240	81	25.2%
平成4年度					87	70	17	19.5%	30	15	15	50.0%	8	0	8	100.0%	320	239	81	25.3%
平成5年度					88	71	17	19.3%	31	15	16	51.6%	8	0	8	100.0%	322	241	81	25.2%
平成6年度					86	70	16	18.6%	31	14	17	54.8%	9	0	9	100.0%	321	240	81	25.2%
平成7年度					87	71	16	18.4%	31	15	16	51.6%	9	0	9	100.0%	322	241	81	25.2%
平成8年度					87	71	16	18.4%	31	16	15	48.4%	9	0	9	100.0%	321	238	83	25.9%
平成9年度					87	71	16	18.4%	31	13	18	58.1%	9	0	9	100.0%	321	235	86	26.8%
平成10年度					87	71	16	18.4%	31	15	16	51.6%	8	0	8	100.0%	319	232	87	27.3%
平成11年度					87	72	15	17.2%	31	15	16	51.6%	8	0	8	100.0%	321	234	87	27.1%
平成12年度					87	70	17	19.5%	31	14	17	54.8%	8	0	8	100.0%	321	231	90	28.0%
平成13年度					86	69	17	19.8%	31	15	16	51.6%	8	0	8	100.0%	320	234	86	26.9%
平成14年度					86	67	19	22.1%	32	14	18	56.3%	8	1	7	87.5%	320	228	92	28.8%
平成15年度					86	66	20	23.3%	32	13	19	59.4%	9	1	8	88.9%	318	224	94	29.6%
平成16年度					85	65	20	23.5%	31	16	15	48.4%	9	1	8	88.9%	316	222	94	29.7%
平成17年度					84	62	22	26.2%	32	16	16	50.0%	9	1	8	88.9%	315	218	97	30.8%
平成18年度					85	62	23	27.1%	32	16	16	50.0%	9	1	8	88.9%	318	216	102	32.1%
平成19年度	52	36	16	30.8%	56	42	14	25.0%	32	16	16	50.0%	9	1	8	88.9%	318	216	102	32.1%

※ 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。

※ 高等学校(大泉校舎)教員は平成19年度から国際中等教育学校教員となった。

Ⅲ-7-(6) 非常勤講師集計表(総表)

年度別	大学				附属学校合計(再掲)				総計			
	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率
平成元年度	261	195	66	25.3%	58	24	34	58.6%	319	219	100	31.3%
平成2年度	258	184	74	28.7%	62	26	36	58.1%	320	210	110	34.4%
平成3年度	262	193	69	26.3%	68	32	36	52.9%	330	225	105	31.8%
平成4年度	251	183	68	27.1%	67	19	48	71.6%	318	202	116	36.5%
平成5年度	311	241	70	22.5%	69	32	37	53.6%	380	273	107	28.2%
平成6年度	318	242	76	23.9%	66	33	33	50.0%	384	275	109	28.4%
平成7年度	289	206	83	28.7%	70	34	36	51.4%	359	240	119	33.1%
平成8年度	398	292	106	26.6%	76	38	38	50.0%	474	330	144	30.4%
平成9年度	432	325	107	24.8%	82	37	45	54.9%	514	362	152	29.6%
平成10年度	392	280	112	28.6%	79	41	38	48.1%	471	321	150	31.8%
平成11年度	392	261	131	33.4%	72	34	38	52.8%	464	295	169	36.4%
平成12年度	402	283	119	29.6%	77	37	40	51.9%	479	320	159	33.2%
平成13年度	381	259	122	32.0%	62	24	38	61.3%	443	283	160	36.1%
平成14年度	365	239	126	34.5%	71	31	40	56.3%	436	270	166	38.1%
平成15年度	361	222	139	38.5%	72	34	38	52.8%	433	256	177	40.9%
平成16年度	311	184	127	40.8%	79	40	39	49.4%	390	224	166	42.6%
平成17年度	311	202	109	35.0%	73	36	37	50.7%	384	238	146	38.0%
平成18年度	320	196	124	38.8%	81	40	41	50.6%	401	236	165	41.1%
平成19年度	377	238	139	36.9%	86	42	44	51.2%	463	280	183	39.5%

※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

Ⅲ-7-(7) 附属学校別非常勤講師集計表 No.1

年度別	世田谷小学校				小金井小学校				大泉小学校				竹早小学校				小学校合計			
	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率
平成元年度	3	0	3	100.0%	2	1	1	50.0%	5	0	5	100.0%	2	0	2	100.0%	12	1	11	91.7%
平成2年度	3	1	2	66.7%	1	1	0	0.0%	7	1	6	85.7%	2	0	2	100.0%	13	3	10	76.9%
平成3年度	1	0	1	100.0%	1	1	0	0.0%	4	0	4	100.0%	3	0	3	100.0%	9	1	8	88.9%
平成4年度	0	0	0		6	3	3	50.0%	4	1	3	75.0%	3	0	3	100.0%	13	4	9	69.2%
平成5年度	2	1	1	50.0%	5	3	2	40.0%	4	1	3	75.0%	2	0	2	100.0%	13	5	8	61.5%
平成6年度	2	0	2	100.0%	5	3	2	40.0%	5	1	4	80.0%	2	1	1	50.0%	14	5	9	64.3%
平成7年度	3	0	3	100.0%	5	2	3	60.0%	5	2	3	60.0%	5	1	4	80.0%	18	5	13	72.2%
平成8年度	3	1	2	66.7%	4	1	3	75.0%	7	2	5	71.4%	3	2	1	33.3%	17	6	11	64.7%
平成9年度	3	0	3	100.0%	5	1	4	80.0%	7	2	5	71.4%	2	1	1	50.0%	17	4	13	76.5%
平成10年度	2	0	2	100.0%	5	3	2	40.0%	6	2	4	66.7%	4	1	3	75.0%	17	6	11	64.7%
平成11年度	0	0	0		5	3	2	40.0%	5	1	4	80.0%	5	0	5	100.0%	15	4	11	73.3%
平成12年度	0	0	0		5	1	4	80.0%	5	2	3	60.0%	5	0	5	100.0%	15	3	12	80.0%
平成13年度	0	0	0		4	0	4	100.0%	5	1	4	80.0%	3	1	2	66.7%	12	2	10	83.3%
平成14年度	0	0	0		4	0	4	100.0%	5	1	4	80.0%	4	1	3	75.0%	13	2	11	84.6%
平成15年度	0	0	0		3	0	3	100.0%	4	1	3	75.0%	4	1	3	75.0%	11	2	9	81.8%
平成16年度	0	0	0		6	2	4	66.7%	4	1	3	75.0%	3	0	3	100.0%	13	3	10	76.9%
平成17年度	0	0	0		4	2	2	50.0%	4	1	3	75.0%	3	0	3	100.0%	11	3	8	72.7%
平成18年度	4	1	3	75.0%	4	1	3	75.0%	6	2	4	66.7%	4	0	4	100.0%	18	4	14	77.8%
平成19年度	2	1	1	50.0%	7	1	6	85.7%	4	2	2	50.0%	4	0	4	100.0%	17	4	13	76.5%

※ 校長を除く。

※ この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

Ⅲ-7-(7) 附属学校別非常勤講師集計表 No.2

年度別	世田谷中学校				小金井中学校				大泉中学校				竹早中学校				中学校合計			
	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率
平成元年度	9	5	4	44.4%	7	5	2	28.6%	4	4	0	0.0%	4	3	1	25.0%	24	17	7	29.2%
平成2年度	7	5	2	28.6%	6	4	2	33.3%	8	4	4	50.0%	4	3	1	25.0%	25	16	9	36.0%
平成3年度	11	7	4	36.4%	10	6	4	40.0%	8	4	4	50.0%	3	3	0	0.0%	32	20	12	37.5%
平成4年度	10	3	7	70.0%	9	3	6	66.7%	6	1	5	83.3%	4	0	4	100.0%	29	7	22	75.9%
平成5年度	8	5	3	37.5%	8	5	2	25.0%	6	1	5	83.3%	7	6	1	14.3%	29	17	11	37.9%
平成6年度	8	6	2	25.0%	8	6	2	25.0%	7	3	4	57.1%	4	4	0	0.0%	27	19	8	29.6%
平成7年度	9	5	4	44.4%	8	7	1	12.5%	7	3	4	57.1%	4	4	0	0.0%	28	19	9	32.1%
平成8年度	9	5	4	44.4%	9	7	2	22.2%	7	5	2	28.6%	8	6	2	25.0%	33	23	10	30.3%
平成9年度	9	6	3	33.3%	9	7	2	22.2%	9	7	2	22.2%	8	5	3	37.5%	35	25	10	28.6%
平成10年度	8	6	2	25.0%	9	8	1	11.1%	10	6	4	40.0%	5	4	1	20.0%	32	24	8	25.0%
平成11年度	7	5	2	28.6%	7	6	1	14.3%	8	5	3	37.5%	5	3	2	40.0%	27	19	8	29.6%
平成12年度	9	7	2	22.2%	8	7	1	12.5%	7	4	3	42.9%	7	4	3	42.9%	31	22	9	29.0%
平成13年度	4	0	4	100.0%	6	4	2	33.3%	7	4	3	42.9%	7	4	3	42.9%	24	12	12	50.0%
平成14年度	6	4	2	33.3%	11	8	3	27.3%	6	2	4	66.7%	9	5	4	44.4%	32	19	13	40.6%
平成15年度	8	6	2	25.0%	10	7	3	30.0%	8	1	7	87.5%	10	6	4	40.0%	36	20	16	44.4%
平成16年度	7	6	1	14.3%	11	8	3	27.3%	8	3	5	62.5%	6	3	3	50.0%	32	20	12	37.5%
平成17年度	7	6	1	14.3%	10	6	4	40.0%	7	2	5	71.4%	8	2	6	75.0%	32	16	16	50.0%
平成18年度	7	6	1	14.3%	11	9	2	18.2%	8	4	4	50.0%	6	1	5	83.3%	32	20	12	37.5%
平成19年度	9	8	1	11.1%	12	10	2	16.7%	3	2	1	33.3%	8	4	4	50.0%	32	24	8	25.0%

※ 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。

Ⅲ-7-(7) 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	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率	計	男性	女性	比率
平成元年度					14	6	8	57.1%	3	0	3	100.0%	5	0	5	100.0%	58	24	34	58.6%
平成2年度					16	7	9	56.3%	3	0	3	100.0%	5	0	5	100.0%	62	26	36	58.1%
平成3年度					19	10	9	47.4%	3	1	2	66.7%	5	0	5	100.0%	68	32	36	52.9%
平成4年度					15	7	8	53.3%	4	1	3	75.0%	6	0	6	100.0%	67	19	48	71.6%
平成5年度					18	8	10	55.6%	4	1	3	75.0%	5	1	4	80.0%	69	32	36	52.2%
平成6年度					16	7	9	56.3%	3	1	2	66.7%	6	1	5	83.3%	66	33	33	50.0%
平成7年度					15	8	7	46.7%	3	1	2	66.7%	6	1	5	83.3%	70	34	36	51.4%
平成8年度					15	8	7	46.7%	6	0	6	100.0%	5	1	4	80.0%	76	38	38	50.0%
平成9年度					21	8	13	61.9%	3	0	3	100.0%	6	0	6	100.0%	82	37	45	54.9%
平成10年度					22	11	11	50.0%	2	0	2	100.0%	6	0	6	100.0%	79	41	38	48.1%
平成11年度					23	11	12	52.2%	2	0	2	100.0%	5	0	5	100.0%	72	34	38	52.8%
平成12年度					25	12	13	52.0%	1	0	1	100.0%	5	0	5	100.0%	77	37	40	51.9%
平成13年度					19	10	9	47.4%	1	0	1	100.0%	6	0	6	100.0%	62	24	38	61.3%
平成14年度					19	9	10	52.6%	2	1	1	50.0%	5	0	5	100.0%	71	31	40	56.3%
平成15年度					18	11	7	38.9%	3	1	2	66.7%	4	0	4	100.0%	72	34	38	52.8%
平成16年度					24	15	9	37.5%	4	2	2	50.0%	6	0	6	100.0%	79	40	39	49.4%
平成17年度					20	14	6	30.0%	4	3	1	25.0%	6	0	6	100.0%	73	36	37	50.7%
平成18年度					21	14	7	33.3%	5	2	3	60.0%	5	0	5	100.0%	81	40	41	50.6%
平成19年度	7	2	5	71.4%	19	10	9	47.4%	6	2	4	66.7%	5	0	5	100.0%	86	42	44	51.2%

※ 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。

資料Ⅲ-8 職種別支給状況

区分		人員	平均年齢	平成18年度の年間給与額(平均) (千円)	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	男性	620	46.8	8,959	5,223	163	2,452
	女性	194	43.2	7,598	4,534	141	2,039
	全体	814	46.4	8,457	6,103	158	2,354
	男性	133	44.3	7,554	4,050	153	1,849
	女性	60	40.1	5,826	3,322	134	1,433
	全体	193	43.0	7,017	3,824	147	1,720
	男性	289	50.4	10,266	6,131	177	2,963
	女性	58	47.6	9,487	5,777	166	2,723
	全体	347	49.9	10,135	6,072	176	2,923
	男性	198	43.2	7,996	4,685	150	2,112
附属学校教員	女性	76	42.2	7,554	4,544	127	1,995
	全体	274	43.0	7,873	4,646	143	2,080

※調査対象者：平成18年度の1年間を通じて給与を支給し、平成19年4月に引き続き給与を支給した者

資料Ⅲ-9 扶養手当受給状況(19.11.1現在)

区分	性別	職員数	a 当受給人数(率=b/a)	扶養:配偶(率=c/a)	被扶養:子(率=d/a)	扶養:その他(率=e/a)
事務系職員	男性	157	84 (53.5%)	59 (37.6%)	59 (37.6%)	4 (2.5%)
	女性	78	6 (7.7%)	1 (1.3%)	4 (5.1%)	1 (1.3%)
	計	235	90 (38.3%)	60 (25.5%)	63 (26.8%)	5 (2.1%)
大学教員	男性	294	195 (66.3%)	144 (49.0%)	124 (42.2%)	7 (2.4%)
	女性	65	15 (23.1%)	3 (4.6%)	13 (20.0%)	0 (0.0%)
	計	359	210 (58.5%)	147 (40.9%)	137 (38.2%)	7 (1.9%)
附属学校教員	男性	237	153 (64.6%)	89 (37.6%)	132 (55.7%)	8 (3.4%)
	女性	111	16 (14.4%)	2 (1.8%)	15 (13.5%)	5 (4.5%)
	計	348	169 (48.6%)	91 (26.1%)	147 (42.2%)	13 (3.7%)
全体	男性	688	432 (62.8%)	292 (42.4%)	315 (45.8%)	19 (2.8%)
	女性	254	37 (14.6%)	6 (2.4%)	32 (12.6%)	6 (2.4%)
	計	942	469 (49.8%)	298 (31.6%)	347 (36.8%)	25 (2.7%)

資料Ⅲ-10 育児休業取得状況

年度	大学教員		附属学校教員		事務職員		全 体	
	出産者数	取得者数	出産者数	取得者数	出産者数	取得者数	出産者数	取得者数
平成元年度	1	0	2	2	1	0	4	2
平成2年度	1	0	2	2	0	0	3	2
平成3年度	1	0	3	3	1	1	5	4
平成4年度	3	2	2	2	1	1	6	5
平成5年度	1	1	1	1	1	1	3	3
平成6年度	1	0	2	2	1	1	4	3
平成7年度	1	0	1	1	2	2	4	3
平成8年度	0	0	1	1	2	1	3	2
平成9年度	0	0	4	4	5	5	9	9
平成10年度	1	0	0	0	2	2	3	2
平成11年度	0	0	4	4	3	3	7	7
平成12年度	1	0	2	2	2	2	5	4
平成13年度	0	0	2	2	2	2	4	3
平成14年度	1	1	2	2	2	2	5	5
平成15年度	0	0	0	(1)	4	4	4	4(1)
平成16年度	1	1	0		2	2	3	3
平成17年度	2	0	1	1	2	2	5	3
平成18年度	0	0	3	3	3	3	6	6
平成19年度	2	2(1)	6	3	5	4	13	9(1)
計	17	7(1)	38	35(1)	41	38	96	80(2)

※ 1 出産者数 …… 本学職員で出産した者の数(各年度末による集計)

2 ()内の数は男性で外数

ニュースレターできました！

2006年4月、東京学芸大学に男女共同参画推進本部（Office of Promoting Gender Equality at Tokyo Gakugei University）ができました！今後、本学での男女共同参画を促進するため積極的に活動していきます。そのためにはみなさん全員のご理解やご協力が必要となります。そこで、定期的にニュースレター「OPGE通信」を発行し、本部での取り組みや男女共同参画に関する様々な情報をみなさんに知っていただき、さらにみなさんからのご意見・ご要望などもうかがって、今後の活動を発展させていきたいと思ひます。

どうぞよろしくお願いいたします。

男女共同参画ってなあに？

男女共同参画社会とは？

自立した男女が責任あるパートナーとして、そして対等な構成員として利益を受けることができ、また共に責任を担う社会のことです。したがって、男女共同参画に関した活動には、ジェンダー問題や女性差別撤廃だけでなく、男性の側からの観点や要望も重要です。また次世代を担う子育ても含む、社会生活における広い分野が含まれています。つまり、われわれの生活にもっとも直結した社会活動でもあります。

男女共同参画は国の、世界の要請です！

世界各国での女性政策は、20世紀後半において最も大きく進展した分野だといわれています。とくに、1970年代からの国連を中心とした取り組みは多くの国に大きな影響を与えてきました。たとえば、女性差別撤廃条約には国連加盟国の90%以上が加盟して様々な活動を行っています。「女性問題後進国」と言われてきた日本でも、1999年に「男女共同参画社会基本法」により、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国の最重要課題と位置づけるに至りました。

つまり、男女共同参画は国がもっとも重要と見なし、また世界中で推進されている活動なのです。

教員養成大学でこそ男女共同参画の意識を！

男女共同参画社会を実現するには、なによりも性別に基づく固定的な役割分担意識にとらわれない、人権尊重を基盤にした男女平等観の形成が重要です。したがって、将来の教育を担う教員を養成することを大きな目的とした東京学芸大学でこ

そ、率先して男女共同参画の意識をみなが持ち、また教育研究活動に反映させることで、近い未来に男女共同参画社会を実現できるよう努めていくべきではないでしょうか。

この4月に本学にも男女共同参画推進本部(OPGE)が誕生した。直後の6月に2006年版男女共同参画白書を発行できたのは、このOPGEの母体となったプロジェクトチームが前年度に活躍したおかげだ。

白書は本学で男女共同参画がどこまで進んできたかを様々な側面から一望させるものである。教員個人がどのような授業や研究を通して男女共同参画を推進しようとしているのか、教職員の仕事と家庭の両立がどの程度まで支援されているか等、男女共同参画推進本部の活動は学内のあらゆる組織と直結していることを、白書の編集によって強く実感した。そして、組織は人が作り上げるものなのだから、組織は、それと具体的に関わる教職員・学生の意識が映し出される鏡なのだ。

理屈っぽい、難しい理念として「男女共同参画」をお題目にしてはなるまい。女性が生活しやすい社会とは、実は男性にとっても生活しやすい社会なのだ。身近な研究室におけるゼミ学生同士、教員と学生との関係の中で、講座・事務組織の中で、一人一人がどのようにお互いを尊重し、性別を超えた個人としてお互いの力を認め合っているか、認めたことを具体化できる組織となっているかを確認し、そうでなければ一人一人が声を上げていきたい。

OPGEは、各個人の中でくすぶる思いを吸い上げ、大学がすべての人にとって共学・共働しやすい場になるよう働きかけていく組織なのだ。集約された一人一人の声を、大学としての具体的援助や組織変革へと橋渡しできるものとして、OPGEが皆様に愛されサポートされるよう努力していきたい。

お知らせ

* 男女共同参画フォーラムにご参加下さい!

「男女共同参画社会と教育の役割」

日時：2006年12月13日(水) 15:00 - 16:30

場所：東京学芸大学附属図書館 3F AVホール

本年7月に内閣府男女共同参画局長に就任された板東久美子氏をお迎えし、男女共同参画社会を実現するにあたって、教育がどのような役割を果たすかを、学生・教職員、市民の皆さんと共に考える機会にしたいと思います。ぜひ、ご参加下さい。

* 子育て支援についてのアンケートを行います。ご協力お願いします。

男女共同参画推進本部では、本学の次世代育成について、現状や皆さんのご意識・ご要望を知るためのアンケート調査を1月に計画しております。ご協力下さいますようお願いいたします。



鷺山学長へインタビュー

OPGE通信Vol.2は、鷺山学長に「学芸大学における男女共同参画について」お聞きしました。



本学の男女共同参画について

本部(以下、本):お忙しい中、本日はありがとうございます。本学における男女共同参画について伺います。

学長(以下、学):本学の女性教員の比率は17%で、全国国立大学の比率である11%よりも高いですね。私が本学に赴任したのはもう30年近く前になりますが、前任の大学に比べて女性教員が多いなあと感じて、進んでいると思った記憶があります。

本:しかし、女性の教授はまだ少なく、学系長など女性の例は多くないようですが。

学:本学には国立大学で初めての女性学生部長がおられましたし、附属学校の校長にもおられました。女性教員の総数は上昇しつつあり、これからどんどん活躍されると思います。

全国平均よりいいからというのではなく、まず3割を目指すことでしょう。支持率3割で政権がとれる時代ですから、3割になればもう多数派かもしれません。

事務系では女性の課長も出ています。天の半分は女性が担っているのですから、大学の活動を女性の視点から見なおし、労働条件や働き方の工夫をして、理にかなったスタイルをつくっていききたいですね。

本:私たちは次世代支援として保育所の設置を検討しています。

学:フランスは出生率が上がったと話題になっています。10年前が1.65%だったのが、2.1%になって、人口の維持に必要な出生率は2.08%なのだそうです、それを上回りました。対して日本は1.26%で、ドイツよりも低いですね。

制度と組織をしっかりとさせることが決め手でしょう。フランスでは9時～5時の週35時間労働ですし、保育所も整っていて、朝あずけて夕方引き取るスタイルが定着しているといえます。ですから本学に保育所が設置されることは大変重要です。

財政支援もフランスではしっかりしています。産休の間の賃金保証や育児手当や児童手当がそうで、児童手当などは第3子や第4子では日本の4～5倍は出るようです。保育士などを雇うお金も補助されるといいます。それに教育費が低く、大学の授業料は日本の1/10位ではないでしょうか。

本:子どもを持つ教職員が働きやすい環境にあることや、将来の教育費なども重要ですね。

学:仕事が厳しいという客観的条件があるわけで、それを総合的なしつらえの中で緩和し、工夫を重ねることがまず必要です。またお互いの事情を配慮しあって、支え合う気風を大学の中に定着させることももちろん大事です。

教育は未来に向かう仕事です。しかし日本では今、信頼できる未来があるのかどうなのか、

ということも問われています。それが実感できる世界を運動したり構想したりして、創っていかないと。

本学の学生に期待すること

本: 本学の学生に対して、男女共同参画社会の実現に関して期待されていることは?

学: 男女共同参画に限らず、相手を大事に思うことが出発点でしょう。しかしそれは、相手に介入しないということではなくて、学生時代は特にそうですか、率直にものを言い合って、大いに介入し合うことが大切です。

ジェンダー関係の授業を通じて、いろんなことを歴史的・社会的形成の視点から見ることを学ぶと同時に、しかしそれは最低条件であって、そこで示唆を受けたことについて自分は実際の場合においてはどうか、その辺りのことを率直に言い合うことが重要です。

自分の生育歴を客観化し、総括してみるとか。男女が共に生きていく在り方というのを、日常生活における立ち居振る舞いにまで定着していかないと。

サークル活動やゼミでの議論など、友人や教員との関わりあいの中でも、日々学びあっていると思います。最近の若い人は人間関係が希薄といわれますが、学生生活の中で濃い関係を沢山体験して欲しいですね。人との付き合い方や姿勢は、具体的な行動の中で、経験を通じて学んでいくものです。いろいろ異質のふれ合いの場を持つことも大切です。新しいコミュニケーションにいつも積極的であってください。



ご自身の生活の中で思うこと

本: 次に、ご自身の生活の中での男女共同参画について伺いたいと思います。例えば、家事などはどうされていますか。

学: 特に分担が決まっているわけではなく、基本的にはその時に手が空いている方がやっています。朝、早く起きた方が朝食をつくるとか。

本: 洗い物、ゴミ出しなどはどうされていますか?

学: そういうことも手の空いている方がやっています。なかなか手があかないこともあります。自分のことは自分でやる、たまたま助けてくれる人がいると有り難いということでしょうか。それでも家事などで男女共同参画が出来ても、内面的にはうまくいかないことも多々あると思います。それを受け止めるのは、トレランス・寛容さでしょうか。

本: 寛容さですか?

学: 今の社会は、個別化の論理が幅をきかせます。個の主張が強く出るのは、どの人間関係でもそうでしょう。ですから求められているのは、それを受け止める寛容さ、そして共感能力、相手の立場に立つということでしょうか。しかし、お互いに寛容さに乗じてはいけません。自己陶冶の契機にしないと。

本: 競争社会の中では、男性も女性もエゴがかきたてられたり、孤独に陥ったりしますが、男女共同参画はそこでの質的転換が求められます。

学: 競争原理と上昇志向の葛藤の中で、主婦が夫を切り刻む不幸な事件も先日起きました。今の社会の流通観念をそのまま受け入れて生きていくと、道を間違えてしまいます。それを相対化して見る眼差しが必要です。



それが出来るのが教育の場であり、大学のような率直に議論の出来る場でしょう。事柄の因果関係を明らかにし、人との密な関わりの場で、自分をうまく表現する経験を積むことが大事なのです。そうした自他との相互検討の中で、自分も変わり、人も変わる。変わることの喜びの中から、新しい価値観を生み出していくということだと思います。

人との交わりの中で、男性・女性というよりも、まず人としてお互いに真摯に向き合い、相手の言葉を大事に受け止めて、そしてよく熟慮して返事を返す、これが大切でしょう。この積み重ねが、新しい男と女の文化をつくり、共同参画を深く豊かにしていくのではないのでしょうか。

～インタビューを終えて～

人と交わることが大事、という学長のことばに、人として互いに配慮しあう基本的な姿勢の一面に男女共同参画があるのだと、改めて思いました。子どもができれば、密な関わりを避けられないところが、実は少子化の根にあるのでしょうか？(U)

お話を聞きながら、生活経験の大切さ、寛容さなど現代日本に必要なものを説く先生の話に引き込まれました。そして、人との関わりの中で自分を表現していくことということは、男女共同参画の実現にもつながっていくのではないかと感じました。(S)

コラム

足跡

(副本部長 大竹美登利)

「産休が6週間から8週間になったのは、私たちが一生懸命、組合で運動した成果なのよ。しっかり受け継いで」と、生きていけば98歳になる上司の教員に言われた言葉が今も印象に残っています。その後上司になった教員からは、「自分の子どもを預けようとしたら保育所がなかったので作った。なければ作ればよいのよ。」と励まされました。したがって、結婚して子供を生むということは、こうした足跡を残すことなのだと覚悟して、結婚し、子どもを産みました。電車に乗って連れて行く保育所でしたが、とりあえず預ける保育所は確保したので、作り運動はしませんでした。父母会の会長として、保育時間を夕方6時から7時に延長し、隣に建つ公団住宅で園庭が日影にならないように、2階ほど低くする設計変更させたり、学童保育がなかったので学童保育所を作ったりして、とりあえず、先輩から受け継いだものを次の世代に渡せる足跡を残せたかなと思っています。

特に学童保育所作りは、一番印象に残っている活動です。上司の先生からいただいた保育所作りの記録集で、始めに3人集まればできるということを知り、その精神で、まず、ポスターで「学童保育所を一緒に作りましょう」と呼びかけました。第1回の会合で集まった人たちと「作る会」を立ち上げ、地域の共働きの割合や子どもたちの数を調査したり、保育所を作る場所を探し回り地主さんに交渉に行ったり、お金をかき集め、プレハブを建て、必要な物は粗大ゴミ置き場から拾ってきてそろえ、就業規則を作り、労基署に事業所届けを出し、市役所に認可届けを出して、正式にスタートできたときは感激ひとしおでした。その学童保育所は、今では建物も立派になり、少子化にもかかわらず子どもの数も増え、市内でも評判の学童保育所に発展しています。



お知らせ

* アンケートへのご協力ありがとうございました。

本学の次世代育成に関するアンケートにご協力いただき、ありがとうございました。ただいま分析中です。結果は、次号でご報告いたします。

* 親と子の映画鑑賞が実施されました。

次世代育成支援策の一つとして、春休み向け映画チケット購入の補助がありました。この購入の補助については、親子に限らず夫婦や兄弟同士でも利用できます。次回は、7月頃の予定です。

* 就業規則が改正されました。

妊産婦に対する時間外労働、休日労働と深夜業の制限が明記されました。また、子どもが生まれるときの父親の休暇も、これまでの2日に加えて、さらに5日とることができるようになりました。

* 次世代育成支援のための行動計画を改定しました。

この行動計画は、300人を超える労働者を雇用する一般事業主が都道府県労働局に提出することが義務づけられています。本学も平成17年8月に提出しましたが、新たな次世代育成支援策を盛り込んで、改定しました。内容は、本部のホームページでご覧いただけます。

* OPGE助成事業を始めます。

平成19年度から、男女共同参画に関する教育活動や研究活動に助成をはじめる予定です。関連するような教育活動や実践活動、研究活動を行っている方、またはそのような活動をはじめようと思っている方の積極的な応募をお待ちしています。

* 宇都宮大、筑波大にも保育所オープン!!

2006年11月1日に“宇都宮大学まなびの森保育園”が、12月1日に“筑波大学ゆりのき保育所”が開所しました。本部でも、保育所設置の検討が始まっています。

次世代育成に関わる現状の把握と要望についての調査結果

2007年1月、男女共同参画推進本部で実施した「次世代育成に関わる現状の把握と要望についての調査」へのご協力ありがとうございました。集計の結果、以下のよう
な点を確認することができました。

1) まず、回答していただいた総数は629名で、本学全教職員913名（2007年1月現在）の68.9%でした。このうち、有効回答数の内訳を見ると、表1のようになります（附属学校教員総数は、外国の日本人学校への派遣教員を除いた数です）。また、年齢別では20歳代から42名、30歳代から153名、40歳代から210名、50歳以上から217名の回答をいただきました。

表1 アンケート回収率

	回答者数	全学総数
大学教員	225名(60.5%)	372名(100%)
附属学校園教員	211名(67.2%)	314名(100%)
事務職員等	188名(82.8%)	227名(100%)
女性	184名(77.0%)	239名(100%)
男性	429名(63.6%)	674名(100%)

このなかで、配偶者がいると回答した人は440名、また配偶者が有職者であると回答した人は279名、他方お子さんがいると回答した人は336名、本学在職中にお子さんが生まれたと回答した人は232名でした。

2) さて、出産に関する本学の諸制度について、その認知度を調査した結果が表2と表3です。表2は、項目別に全学的な平均値を出したものの、また表3は、知ってる項

表2 項目別認知度

1. 妊娠に関する健康審査のための職場専念義務の免除	36.5%
2. 妊娠に伴う通勤緩和による時差通勤	34.8%
3. 有害業務の禁止による業務免除	24.8%
4. 業務の軽減等(体育授業の免除など)	33.0%
5. 産前6週間の特別休暇(産前休暇)	74.2%
6. 産後8週間の特別休暇(産後休暇)	73.4%
7. 生後1年に達しない子に授乳等を行うための1日2回、30分以内の特別休暇(授乳休暇)	34.0%
8. 教職員の妻が出産するさいの2日の範囲内の特別休暇(配偶者出産休暇)	32.1%
9. 3歳未満の子を養育するための休業(育児休業)	56.7%
10. 3歳未満の子を養育するための1日2時間を超えない範囲内での休業(育児部分休業)	27.9%
11. 小学校に就学するまでの子を看護するための5日の範囲内の特別休暇(看護休暇)	22.3%
12. 小学校に就学するまでの子を養育するための時間外勤務および深夜勤務の制限	13.9%

目がいくつあったかを、職種別・性別で平均したものです。

3) 次に、保育所等の施設に対するニーズをまとめた結果が表4になります。このうち、職種別では大学教員が、性別では女性が、年齢別では30歳代が、それぞれそのニーズをより多く認めており、また、配偶者に職が有る人の方が、無い人よりも必要性を感じているという傾向が確認できました。

表3 職種別・性別認知度

	平均項目数
大学教員	3.23
附属学校園教員	4.42
事務職員等	6.57
女性	5.68
男性	4.18

表4 保育施設等への一般的なニーズ

	必要	どちらとも言えない	不必要	計
保育所	324名(55.5%)	215名(36.8%)	45名(7.7%)	584名(100%)
一時保育	360名(61.6%)	187名(32.0%)	37名(6.3%)	584名(99.9%)
授乳室	245名(42.9%)	260名(45.5%)	66名(11.6%)	571名(100%)
トイレのオムツ交換台あるいはベッド	261名(45.7%)	249名(43.6%)	61名(10.7%)	571名(100%)

他方、本学に附属の施設ができた場合、それを実際に利用するか否かを、「今後お子さんをもつ予定の人、および現在未就学（小学校に入るまで）のお子さんがいる人」におうかがいした結果、「利用する」と答えた人が、「保育所」では115名（54.5%）、「予約制の一次保育」では94名（47.5%）と、いずれも有効回答数の半数近くに達しました。また、「授乳室」については46名（26.7%）とやや低位にとどまりましたが、これも女性に限定して見ると、56名のうち28名（50.0%）と、やはり半数におよぶ希望がありました。

4) 最後に、出産に関わる休暇・休業の取得について、本学在職中にお子さんが生まれたと回答した人232名のうち、父親であるご自身が「配偶者出産休暇」をとったと答えた人は187名中40名（21.4%）、育児休業をとったと答えた人は0名（0.0%）でした。また、母親であるご自身が育児休業をとったと答えた人は、45名中26名（57.8%）でした。

他方、そうした休暇・休業を同僚がとった場合、自分の仕事に影響があると答えた人は473名（75.2%）で、そのうち、それを負担に思うかどうかを調査した結果、延べ数で7割以上の人が「負担だが仕方がない」、あるいは「負担だがやるべきである」と考えていることがわかりました（表5）。

表5 同僚が休暇をとることへの感想

負担に思う	55名(11.3%)
負担だが仕方がない	177名(36.3%)
負担だがやるべきである	191名(39.2%)
負担とは思わない	29名(6.0%)
その他	35名(7.2%)
計	487名(100%)

さらに、本学の各職場が、産前産後の休暇や育児休業をとりやすい環境にあるか否かについて集計すると、表6のようになります。このうち、それらを「とりやすいと思わない」理由として、「仕事が多すぎる」等が40名、「人員不足」が29名、「他の人の仕事に影響する」が27名、「周囲の理解がうすい」が23名のほか、代替要員の確保や給与保障、業績評価制度の欠陥など、制度上の問題を指摘する人が多数をしめました。さらに、「男は外・女は内」という固定観念が、特に管理職に依然として根強

表6 休暇をとりやすい職場環境か否か

	とりやすいと思う	まあまあ	とりやすいと思わない	計
産休	173名(39.3%)	153名(34.8%)	114名(25.9%)	440名(100%)
育休(女性にとって)	139名(35.7%)	143名(36.8%)	107名(27.5%)	389名(100%)
育休(男性にとって)	41名(11.8%)	107名(30.7%)	200名(57.5%)	348名(100%)

いことを指摘する回答も複数ありました。

また、「子育てをしながら仕事をしやすくするために必要な制度・施策」については、講師登録制度を近隣大学と共同で行うなどの「人員増員」を指摘した人が73名、保育所等の施設設置を指摘した人が31名、その他、勤務時間・配属先・仕事量の工夫、給与の改善、意識改革などの指摘が多数ありました。

以上の結果は、今後、より精緻な分析を加えつつ、各種の提言に役立てていきたいと考えております。率直なご意見をお寄せください。なお、アンケートの詳細な集計データについては、ホームページに掲載しますのでご覧ください。

コラム

父親の思い

本部員(人事課) 高野和夫

2人の娘が生まれたときは、いずれも入学主幹(現在の入試課)に所属していた時でした。当時も入試は忙しく、子どもの出産休暇(現在と同じく2日間あった。)さえ半日しか取れなかったことをはっきりと覚えています。自宅も遠かったこともあり、日頃の子育ては殆ど妻まかせでしたが、休日には近くの公園で遊んだり、オムツを替えたり、一緒にお風呂に入ったりと、できるだけことはしました。そんな父親の思いが通じたのか、物心がつく頃には何をするのでも「パパがいい。パパでなければいや。」と言ってくれるまでになりました。

しかし、子どもが大きくなるにつれ、「パパがいい。パパでなければいや」が「パパじゃいや。パパでなければいい」と変わっていきました。

次女は小さい頃は、周りの人から「お父さんに似ているね」とか「女の子はお父さんに似ると幸せになるんだよ」と言われて喜んでいたのが、幼稚園の年長さんになる頃にはお父さんに似ていると言うと、「私はお父さんに似ていない。私はお母さんに似ているの」と泣いていやがりました。やはり、子どもにとって一番は母親なのか。子育てで一番大変だったのは母親なのだからそれも仕方がないことかと。父親にとって、娘たちの成長はうれしい反面少し切ないものでもありました。

今ではこの2人の娘も、長女は大学3年生で、今年の秋には留学したいと言って相談してきます。次女は高校2年生で部活動のことで悩みを話してくれます。さけは大きくなると川に帰る。娘も大きくなると父に帰る。今は少しいい気分。

お知らせ

* 平成19年度OPGE助成が決定しました!

ご応募ありがとうございました。7件の応募に対し、OPGE助成事業に関する審査委員会の審査により、以下の活動に対して助成が行われることになりました。詳しくはホームページをご覧ください。

申請代表者	所 属	活 動 題 目	交付金額
小野 恭子	附属大泉小学校	ジェンダーに気づく小学校の家庭科の「生活時間」の授業のあり方	250000円
杉森 伸吉	総合教育科学系	キャンパス内の安全認知におけるジェンダーギャップ調査	300000円
直井 道子	総合教育科学系	教師文化と教師のジェンダー形成—ジェンダー観の変容の契機と過程に着目して	250000円

* 筑波大学ゆりのき保育所の視察に行ってきました。

男女参画推進本部では、昨年12月に開設された“筑波大学ゆりのき保育所”の視察を3月2日に行いました。

筑波大学の教職員の子どもを対象とした保育施設で、学生宿舎の食堂部分を改装して設置されました。職員の確保と次世代支援対策として事業所における職員の子育て環境の支援を目的としています。

明るい広々とした遊戯室や、外には水遊びのできる遊び場もありました。視察の時点では、月極めで11名、一時保育で9名の乳幼児が登録しており、専門の保育士さんのもと、のびのびと生活していました。



* 前号の記事のお詫びと訂正

2007年3月発行のOPGE通信Vol. 2の学長インタビューの記事中、出生率が%の表示になっておりました。子どもの数を女性一人当たりの割合で表す合計特殊出生率は、%のない数値が正しい表記です。お詫びして訂正いたします。

特集1 保育園視察報告

宇都宮大学&お茶の水女子大学

2007年2月現在、国立大学法人87大学のうち、35大学に学内保育施設が設置されています（2007年 熊本大学男女共同参画推進部の調査による）。男女共同参画推進本部では、7月17日に宇都宮大学、7月20日にお茶の水女子大学の保育施設の視察を行いましたのでご報告いたします。両大学はともに附属病院をもたず、規模の上でも本学での保育施設設置の検討にたいへん参考になるものと考えられます。

「国立大学法人宇都宮大学 まなびの森保育園」紹介

- 2006年（平成18年）11月開所 社会福祉法人峰陽会（ほうようかい）が運営
- 設立の経緯：宇都宮大学教職員が中心となって、多くの方々からの寄付をつのり設立
- 保育対象：定員90名 現在108名入所（0才から5才）
※障害幼児3名入所

■ 利用している大学関係者：教員・職員・院生（現在入所児の16%）
まなびの森保育園の願い『平成18年3月社会福祉法人峰陽会が認可され、同年11月宇都宮市峯保育園の廃園に伴い、その子ども達を受け入れるかたちで当園は産声をあげました。峰陽会は宇都宮キャンパスがある峰町と陽東の地名の頭文字をとったものです。』



「ほうよう」は「抱擁」そして「愛」をイメージ。「まなびの森」は、そこに集う人々の学びの場になって欲しい願いをこめ、また、みずみずしい森はいろいろな生物が共生し、人を潤し限りなく好奇心を刺激してやみません。太陽に向かって木々をどこまでもまっすぐに伸ばす。そんな保育の森でありたいと願っています。』

お話をうかがって、「念ずれば通ずる。死ぬ苦しみも乗り越えられる。あきらめなければ、4人いればなんとかなる。（計画立案・交渉・実務・推進の4名の牽引車）」ということを学びました。

「国立大学法人お茶の水女子大学附属いずみナーサリー」紹介

- 日本で唯一の、大学附属保育所（無認可保育園）
- 設立の経緯：1999年 数人の教員が保育園を作ることを佐藤学長に提案したことを契機に、「保育施設に関する調査研究会」、「保育施設検討特別委員会」での検討、「幼稚園内保育施設設置準備ワーキンググループ」での準備期間を経て、2002年6月 附属幼稚園「PTA室」を保育室として、「いずみ保育所」が定員6名でスタート。本田学長の意向で、大塚寮を改修し、小規模無認可保育園として運営することを決定

し、2005年3月から、附属学校部に所属する「お茶の水女子大学附属いずみナースリー」がスタートした。

■ 保育対象：定員18名（0歳6名、1,2歳12名）

■ 利用対象者：学生、教職員、関係者の紹介を受けている人、附属学校園の在園児のきょうだい

保育園を作ることを提案した数名の教員が現在の施設長や研究推進にあたっており、また、本田学長の決断が設置を推進。数名のキーパーソンがいることが、保育園設置の鍵だと思いました。



特集2 附属学校園のアンケート結果報告

経緯と対象者 男女共同参画推進本部では、2006年2月に13の附属学校園の管理職（各学校園から1名が代表で回答）にアンケートを行いました。今回は、附属学校園の全教職員314名を対象に、前回の拡張版のアンケートをおこない、165名から回答を得ました（回答率は52.5%）。回答者のうち、男性が62%、女性が38%で既婚者は69%でした。年齢は20代が12%、30代が27%、40代が29%、50代以上が32%で20代をのぞき、3割前後でほぼ均等でしたが年齢が上がるほど若干人数が増える傾向がありました。

労働条件 会議ごとの開催時間を「1.勤務時間内に終了」（最も望ましい）、「2.勤務時間内に開始し時間外に終了」（あまり望ましくない）、「3.勤務時間外の開催」（望ましくない）に分類し割合を調べた。1,2,3の順に、教科部会は68%,17%,15%で、教員会議は41%,58%,2%、定例の全体研究会は54%,44%,2%、学年会（学部会）は40%,45%,15%、各種委員会・部会は50%,46%,5%、教育実習生指導は11%,69%,20%、その他の会議は32%,21%,47%であった。管理職の回答より開催時間がやや遅い傾向が見られた。

退勤時間 通常の退勤時間は、男女ともに7時台がもっとも多く（男性31%と女性32%）、6時から9時台までが大部分（84%と90%）で、統計的に男女差はなかった。ただし5時台は少なく（4%と5%）、10時台（7%と3%）、11時台（3%と0%）、12時台（1%と2%）も男性の11%、女性の5%にいた。

休日出勤 部活動指導の休日出勤も統計的な男女差はなく、「毎週ほとんど」が14%（男）と10%（女）、「月1回程度」が21%と17%、「年数回程度」が36%と32%、「ほとんどない」が29%と42%であった。

残務や授業の整理のための休日出勤も男女差はなく、「毎週ほとんど」が21%（男）と19%（女）、「月1回程度」が30%と37%、「年数回程度」が38%と32%、「ほとんどない」が11%と12%であった。

有給休暇日数 有給休暇の最頻値は10日（34.5%）で、次に1-5日が55人（33%）。0日も5%いた。

女性の特性の考慮 海や山での女性の特性（月経・妊娠・更年期）に配慮した仕事分担の達成度については、「はい」が男性で44%、女性で16%、「いいえ」は男女とも34%だった。統計的には「男性は配慮しているつもりでも女性は不満」という結果であった。

職場の雰囲気 「男性優位」と「意思疎通のよさ」の2つの因子で男女差を検討した結果、男性優位因子のみで、男性よりも女性の方が、社会的に男性の方が優位だという認識をもっていた（t検定）。

持ち物の男女別 持ち物を男女別に指定する（69%）学校園のほうが多かった。学校指定が制服（56%）、

制帽(33%)、体育着(18%)で、教員個人指定が若干(5%前後:防災頭巾座布団、ピアノカ等)あった。
行動の男女別 「朝礼などの整列」(61%)、「教室の席順」(32%)、「クラス分け」(19%)の順に多かった。

注意の男女別 「家の手伝い」は男子(21%)より女子(55%)に、「行儀」は女子(24%)より男子(53%)に多く注意していた。忘れ物、言葉遣い、清潔・身だしなみ、整理整頓、喧嘩、怠慢などは男女平等に55%前後の教員が注意していた。

日頃の男女の区別 過半数の教員が「はい」と答えたのは、「男子は君付け、女子はさん付け」(幼稚園以外全校種)、「男の子だから、女の子だから、と言わない」(養護、高校以外の全校種。幼稚園は100%)であった。

子どもへの接し方の男女差 「つい優しくしてしまう」といった「やさしさ因子」では男女の教員ともに同性より異性の子どもにやさしく、「話しかける」「授業で指名する」といった「コミュニケーション因子」や、「仕事を頼みやすい」という「信頼感因子」では教員は異性より同性の子どもを高く評定していた。つまり異性の子どもには「やさしく」、同性の子どもとは「話しやすく頼みやすい」ようだ。

価値観の男女差 「男女の違いを認め合い、補いあうべき」「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるべき」「子どもが小さいうちは母親は家にいたほうがよい」などのステレオタイプの考えは男性のほうが強く、「女性の校長・教頭をもっと増やすべき」などの参画因子は女性のほうが高かった。

なお、アンケートの詳細な集計データについては、ホームページに掲載しますのでご覧ください。

コラム

「幼稚園は女性の職場か？」

(附属幼稚園 教諭) 中野圭祐

附属幼稚園に勤務して6年になる。古くから、幼稚園は女性の職場であると思われてきた。現在でも多くの幼稚園は女性しか働いていない場合が多い。

幼稚園という職においては、まだまだ男性の占める割合は低い。そもそも幼稚園教員を志そうとする学生が少ない。幼稚園教諭と保育士はまた別物だけれど、世間一般に、「保母さん」という言葉が浸透していた時代、その名称からも、「『女性が』、エプロンをつけ、ピアノを弾き、いつも遊んでいて、一緒にお昼寝をする」仕事であるというイメージが、強烈に、根強く、日本人にあった。更にそのことは、やり甲斐があり、世間からの認知も高く、それなりの収入を望もうとする男子学生にとって、幼稚園教員を志そうという意識をもたせにくくしてきた。また、現実問題として、多くの私立幼稚園では収入が低く、家庭をもつことが難しいという現状もある。

男性が少しずつ保育の現場に進出してきてはいるものの、世間からの認知は低い。私はそのもっとも大きな理由は、その業務内容を幼稚園教諭以外の殆どの日本人が勘違いしていることにあると思う。「毎日遊ぶのが仕事でいいね。」と、大抵の日本人は思っている。幼児教育の重要性と、そこで行われている教育的活動、生活、研究、更にそれらを遂行するためには幼稚園教諭は夜中まで仕事をしているという事実は、まだまだ知られていない。

これから幼児教育に男性が進出していくためには、その存在の必要性というよりは、その仕事の重要性を広く発信していかなければならないのだと感じている。

特集付録 東北大学川内（かわうち）けやき保育所視察報告

これまでOPGE通信でご報告しました大学内保育施設の視察に先立ち、2006年10月14日に東北大学の保育施設の一つを視察しました。

■2005年（平成17年）9月開所 大学内無認可保育所

■定員 25名（常時保育15名 一時保育10名程度）

■運営：社会福祉法人「木道子（きぼこ）会」に委託

■敷地は大学が提供 建築費は大学から支出（4,500万円） ※但し、その半額は21世紀職業財団からの助成

■保育対象児：（常時保育）東北大学の教職員等の子どもで保育を必要とする家庭

※生後2ヶ月から小学校就学前まで

（一時保育）東北大学の教職員等の子どもで、保護者の入院又は各種研究会等への出席など緊急の事情が生じた場合。

※ 生後5ヶ月から小学校就学前まで

お話をうかがって、「東北大学にとってプラスになればいい。職員等が保育園が活用できることで研究・教育・業務に十分力が発揮できる事が重要。」（木道子会理事）という言葉が強く印象に残りました。

お知らせ

* 国際ジェンダー学会 2007年大会が本学で開催されます

日程：2007年11月10日（土）～11日（日）

男女共同参画推進本部は、公開シンポジウム「教育の現場とジェンダー」（11月10日（土）

14:00～17:00；中央講義棟 C303教室）を後援しています。

* 男女共同参画フォーラム：映画「心理学者 原口鶴子の青春」上映および泉悦子監督講演会

日時：2007年12月5日（水）15:00 開場

15:30～17:00 上映

17:00～18:00 監督のトーク

場所：南講義棟 S411教室

日本女子大英文科を卒業後、100年も前に女性が単身渡米し、日本人女性ではじめてアメリカで博士号を取得した原口鶴子女子の生涯を、綿密な取材で映画化した力作。当時それだけの事をするのが、どんなに大変だったことか、そしてそれを成し遂げた鶴子女史の能力と人間力の素晴らしさを感じていただければ幸いです。彼女はコロンビア大学の、心理学者なら知らない人はいないソーンダイク、キャッテル、ウッドワースのもとで疲労の研究で博士号を取得しました。建造物もほとんど残っており、心理学者や留学希望者にはもちろん、興味の尽きない作品となっています。

* 男女共同参画フォーラム：「みんなで子育て～男女共同参画を拓く子育て支援大集合」

日時：2007年12月26日（水）14:00～16:00

場所：附属学校合同棟 1階大講義室

本学で行われているさまざまな子育て支援の取り組みが、一堂に会します。

〒184-8501 東京都小金井市貫井北町4-1-1 東京学芸大学男女共同参画推進本部

●TEL/042-329-7108 ●fax/042-329-7114 ●E-mail/danjo@u-gakugei.ac.jp

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

詳しい情報等はホームページをご覧ください。



特集 村松副学長へインタビュー

OPGE通信Vol. 5は、村松教育等担当理事・副学長に「男女共同参画活動について」お聞きしました。

男女共同参画活動に対する思い・期待について

本部(以下、本):お忙しいところ、本日はありがとうございます。早速ですが、村松先生が立ち上げにご尽力された本学の男女共同参画推進本部に対する思いや期待をお聞きたいと思います。

村松理事・副学長(以下、村):まず、本部の前身である男女共同参画推進プロジェクトの立ち上げはある日の思いつきなどではなく、自分のテーマとしてきたジェンダー論研究などを通して長い思いが形になったものです。私自身、もともと社会全体として男女共同参画が進むことが、個人にとっても社会にとっても必要だし重要だと思っていました。その中で、この教員養成大学でそういうことに取り組まなくてよいのだろうかという思いはかなり前からもっていました。そこで、人文社会科学系長の任期中にプロジェクトの設立を提言しました。ちょうど社会も本学も、男女共同参画に対するある程度の共通理解が生まれていた時期でしたのでタイミングも良かったのでしょう。だからこそ、大学の予算でこういう形で活動できるのだと思います。プロジェクトは積極的に活動して白書をまとめることを契機に軌道に乗り、推進本部は私の予想や期待以上に活発な展開をされていますが、トイレの改修など地道な面でもしっかり活躍していると思います。今後の期待としては、もちろん今推進している一つ一つのことを、少しずつでも着実に実現していただきたいと思います。そして、教員養成大学の中にある推進本部ですから、教職員の中での男女共同参画の推進とともに大学教育を通してそうしたことに敏感な人材育成へつなげてほしいですね。メディア論も私の研究テーマですが、このOPGE通信も本学における男女共同参画のメディアとして、その推進や継続のために貢献していると思いますよ。それから現在検討中の保育所は実現してほしいですね。大学全体に目を配りつつ、できる形を探してあせらず進めてください。

ご自身の経験から思われること

本: 本学に着任されたときの印象はいかがでした?

村: 私は1991年に着任しましたが、社会学研究室では初の女性教員でしたし、大学全体としても今より女性教員が少なかったですね。ただ、それまでも男性中心の社会(本部注:NHK)にいましたし、自分がジェンダー論を研究していることもあり、こんなものだろうという印象でした。でも、それでよいとは思わなかったですし、「女性教員の会」というのを開いて交流を行い、さらにその中から有志の会を展開して情報交換したり旧姓使用の問題など様々なことを議論したりしてきました。この有志の会が今のキャンパスライフ委員会の前身になります。これらの実績や人脈も男女共同参画推進プロジェクトの提言につながっていったのでしょうね。

本: ご自身のご経験・ご経歴から社会全体の男女共同参画についてどのように思われますか。

村: 私が大学を卒業し就職した頃の日本は、終身雇用制、年功序列型賃金が特徴とされていまし

たが、それは男性の話で、女性のことは無視されていたような社会でした。そんな中で男・女ということのない職業に就きたいと思いました(そんなことはありえないということは後に気づきましたが)。女性が仕事をしやすい職業という選択肢しかなかったので、研究の世界を選び、メディアに関心があったのでNHKの研究所に入りました。しかし、テレビが新聞や映画と比べて一段低く見られていた時代で、テレビは「女・子ども向け」とされていました。ですが、そのテレビを制作・研究する側が女性のことをわかっていないという思いから、テレビドラマの中の女性像という研究を始めました。これが1974年のことで、日本では初めての試みでした。女性学やジェンダーという言葉にもそれから出会いました。この研究も奥が深く、もう30年以上も続けています。(このような経験から)性による役割分担をなくして個人の能力を最大限に生かすような社会が個人の幸せにつながるし、それは単なる個人主義の話ではなく、ひいては社会全体、たとえば政治、経済、そしてメディアなどのあり方へも大きく貢献すると思っています。ジェンダーとしての男性の視点、女性の視点だけでなく、相互の視点を取り入れることで、社会全体が良い方向に動いていくと思います。その社会を担う人を育てていかなければいけません。



本: まさに女性進出の歴史とともに歩まれてきたご経歴ですね。では、どのようにしてそのような社会に変えていけばいいと思われますか?

村: 多様なやり方があっていいと思います。正面から中央突破していくやり方や、外部から徹底的に叩くという方策もありますし、内側から変えていく方法もあるでしょう。私自身は、男性中心の社会で生きてきて、その内側からどちらかと言えば穏やかに変えていくというタイプなんでしょうね。なにか気がついたことがあったら、問題提起や批判を少しずつしていく形でしょうか。ただし、どのようなやり方をするにせよ、自分のやるべきことをやらなくてはなりません。文句だけ言ってもダメです。

本: ご経歴といえば、先生は女性で初めてエベレスト登山をされた田部井淳子さんと一緒に、中国の天山山脈の山に登られたのですよね?

村: 田部井さんは、山の中でも性別役割分業があるということで、女性だけによる女子登攀クラブを作りました。私も女性ということにこだわっていたことから、出会いがありました。彼女とはその後も教育に関する活動でも連携したりしました。このように人のネットワークを拡げていくこと、人とのつながりは重要だと思います。その後も人脈を活かしてNGOなどでも活動してきました。これらのネットワークや実績も、本学での男女共同参画推進プロジェクトの立ち上げを支えてくれたと思います。

若い世代へのメッセージ

本: 最近の学生は、女性の方が男性よりも元気が良いとも言われていますが?

村: 小学校でもリーダーシップを取るのが女子ということがあるようですね。でも、最近の女子でも根本的なところでは男子を立てる面がデータにも見られます。日本のジェンダー平等度が低く、他の国に比べて変化が遅いのは、協調性や和を重んじる伝統による部分もあるでしょうね。ですから、まだまだ変えていく必要があると思います。本学では学生の男女の数はほぼ均等ですが、教職員はまだ男性が多数派ですね。ですから教員人事の面でも男女共同参画の精神を取り入れる一文が加えられた意味は大きいと思います。男性優勢の社会では、男女共同参画に関することと言われて初めて気がついたということが多いのですが、これを少しずつ気づかせていくことが必要でしょう。私は役職柄様々な会議に出席しますが、女性は一人名という人もよくあります。そんな中で、「会議の席に女性が一人くらいいないとおかしい」から「一人二人ではおかしい、恥ずかしい」となっていくべきだと考えています。そのような意識を養っていくためにも、私が様々な会議に出席していることが少しは役に立っていると良いと思います。

本：本学の学生など若い世代へのメッセージをお願いします。

村：大学生は、性差別を受けたという意識はあまりないと思います。学校教育のなかにもジェンダーを再生産している側面もあるのですが、気がつきにくい。が、社会に出れば、「女性」という枠にはめられたり、個人の行動が自分では気づかなくても「女性だから」という目で見られたりすることがあります。だから、一人一人が男女共同参画の意識を常に持って振る舞うことが大事です。社会は次第に男女平等になりつつはありますが、まだまだです。そんな社会に出ると壁にぶつかるかもしれません。でも、先輩たちはその壁を乗り越えてきたのです。何もせずにいるのは社会を変えないことに加担することです。これまでも、法律を例にあげれば雇用機会均等法や男女共同参画基本法なども、自然に社会が変わってきたのではなくて、女性たちが社会を変えてきたのです。これからも変えていけるということを忘れないでください。次の時代を男女共同参画社会にしていくことを受け継いでいってほしいと思います。



お知らせ

*学内のトイレ改修が進行中です

男女共同参画推進本部(OPGE)は、教職員・学生の職場・修学環境の改善を進めることの一環として、施設マネジメント部保全課と図って学内のトイレ改修・見直しに協力しています。

きっかけは、建物が全面改修され、ウォッシュレット付きの快適なトイレになったはずの総合教育科学系研究棟2号館および人文社会科学系研究棟4号館でした。安全性・衛生・スペースの面から、廊下と接するトイレ出入り口に扉がありませんでしたが、実際に使用してみると、多くの、特に女性教員・学生からの不満の声が聞こえるようになりました。OPGEが各講座と保全課を仲介する役割を担い、9月には扉が設置されて利用しやすくなりました。大学全体として研究棟のトイレ見直しの計画があることと呼応して、以来、学内トイレに関して男女共同参画の観点から保全課との協議を継続しています。

改修が既に完了しているのは、人文社会科学系研究棟2号館(時計台の下)の利用率が高い1階です。附属図書館は現在工事中であり12月末に完了予定です。

また、養護教育講座のある芸術・スポーツ科学系研究棟5号館では、学生・院生がほとんど女性であるにも関わらず、使用できる女性トイレが1個のみという状況が続いていました。現在、女性トイレ数の増加計画が進行しています。さらに総合教育科学系・人文社会科学系研究棟1号館(9階建て)についても、女子学生数が多いにも関わらず2階以上の各階は女性トイレ1個(男性トイレは4個)であることから、改修に伴う女性トイレ数の増加をお願いしています。改修中の自然科学系研究棟でも順次トイレ見直しが進んでいます。

なお、本学は地域に開かれたキャンパスとして、乳幼児を連れた親や保育者、高齢者、障害者の方も日常的な活動の場として多数訪れています。車椅子対応のトイレはかなり設置されていますが、乳児用補助椅子やおむつ替えシートを備えたトイレはまだありませんでした。そこで、総合グラウンド南側と時計台のある研究棟1階の障害者用トイレに乳児用補助椅子やおむつ替えシートを取り付け、「だれでもトイレ」として多目的化を図る改修が11月末に完了しました。

今後の改修工事はいずれも学期休み期間中となりますが、その他気が付いた点を男女共同参画推進本部や保全課へお寄せ下さい。

*男女共同参画フォーラム「みんなで子育て～男女共同参画を拓く子育て支援大集合」

日時：2007年12月26日(水) 14:00～16:00 場所：合同棟1階大講義室

本学で行われているさまざまな子育て支援の取り組みが、一堂に会します。皆様の積極的なご参加をお待ちしております。

*前号のお知らせについてのお詫び

2007年9月19日発行のOPGE通信Vol.4で、12月5日のフォーラムの会場がS410教室であるところを間違ってS411とお知らせしてしまいました。謹んでお詫びいたします。



コラム

男女とも楽にいきる社会

田 艶

(連合大学院教育学研究科博士課程修了・
現理科支援コーディネーター*)



日曜日の夕方、いつものように娘と一緒に「サザエさん」をみていたら、おもしろいことをやっていた。タラちゃんがお父さんやおじいさんのように毎日満員電車で通勤するのが大変なので、「男ママ」になりたいと言い出すが、結局は主婦も大変であることに気づき、「男ママ」を諦めることになる。この物語には、もう一つ興味深いところがあった。近所に毎日子供を連れて買い物に行く男の人がいると聞かされたおばあさんは「奥さん、具合でも悪いのかしら」と言う。実は、その家の奥さんは大学病院のお医者さんで仕事が大変なのだ。

どうやらこれが世間一般の常識のようだ。子育てや家事は「ママ」がやることで、男の人がこのようなことをやるにはやむを得ない事情がある。この「事情」の中に「奥さんが仕事」というのは一番目に思いつく理由ではないようだ。

女性が様々な分野で活躍している昨今、「男女共同参画社会」の推進活動は必要に応じて誕生したはずだが、まだまだ広く理解されているわけではないようだ。

よく「女は楽だね」、「男は楽だよ」といった話を耳にする。大概、女が楽だと言うのは男性であり、男が楽だと言うのは女性である。そして、大概、楽だと言われている女性は専業主婦か仕事をしていても責任の薄いポジションにいるひとで、楽だと言われている男性は家事や子育てのすべてを奥さんに任せているひとなのだ。そもそも「女は家庭」、「男は仕事」といった社会的な構図が根源にあるからこそ、このような話がでるのではなかろうか。もしお互いが性別に関係なく、自分の才能が発揮できる仕事をしていれば、そして、平等に社会的な責任を担っていれば、性別による損得の話はでるはずがない。

「男女共同参画社会」とは、まさにそのような理想な社会のことである。その定義は、「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、となっている。堅苦しい言葉が連なっている

が、要するに男女が性別を超越して平等に扱われる社会のことである。古き良き時代に求められた「女らしさ」、「男らしさ」とらわれることなく、男女とも自分らしく生きることでもある。

「男女共同参画社会」の実現は、「看護婦」を「看護師」に直すようなものだと私は思う。つまり、名詞を直すのは其程難しくはないが、人々が心の奥底から「看護師」と思うまでは長い年月が必要になるだろう。しかし「看護婦」を「看護師」になおしたのは大きな進歩だと思う。そして、男女共同参画社会はいずれ実現できると思う。なぜならば、それは、男性にとっても女性にとっても生きやすい社会だからである。

*文部科学省特別教育研究経費理数科教育支援システム構築事業



〒184-8501 東京都小金井市貫井北町4-1-1 東京学芸大学男女共同参画推進本部

●TEL/042-329-7108 ●fax/042-329-7114 ●E-mail/danjo@u-gakugei.ac.jp

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

詳しい情報等はホームページをご覧ください。



O P G E

特集 男女共同参画推進本部座談会

男女共同参画推進本部（以下、本部）はこの2年間の活動を総括するため、『2008年版東京学芸大学男女共同参画白書』を作成していますが、白書ではうかがいきれない本部で活動しての思いや今後への期待をお伝えするべく、本部員有志による座談会を行いました。

男女共同参画って？「できる人がやる」が基本

- A：今日はお集まりくださりましてありがとうございました。今日は本部員の本音を交えての座談会ということで気楽に、忌憚ないご意見をよろしく願いいたします。まずは、本部についてどのような感想を抱かれましたか？
- B：こんな活動をこんなに真剣になって行っているところがあったのかと驚きました。
- C：私は本部には途中から加わったのですが、最初はどんな組織なのかわかりませんでした。みんな懸命に活動しているから、自発的な会なのかと誤解してしまったくらいです。でも、事務職員が大学教員と対等に口をきける組織としては、この本部が初めてじゃないかと思いました。
- B：私も本部員として活動していく中で、他の本部員の皆さんの情熱に感化されてしまったように思います。これまで男性優先の職場に長くいたこともありますが、私もこの本部で活動したことで、男女共同参画に関してのこれまでの自分の認識は古かった、これからはもっと男性と女性とが対等のパートナーになる社会を作らねば、ということを強く思いました。
- D：この大学でも男性による女性バッシングみたいなものがあると思いますか？
- C：女性の昇進や女性からの提案に対しては、思いこみかもしれませんが軋轢を伴うようにも感じられた頃に比べると、現在は急速に良い方向に変わりつつあると思います。事務職員の人事などでも、女性だからという基準とか、年功序列とかではない人事が始まっていると思います。今後の人事はもっと適材適所になっていくんじゃないでしょうか。
- B：ただし、何が何でも男女平等というのはちょっと、とも思います。たとえば、行事の会場設営などで男性が進んで力仕事を引き受けてくれた場合、女性はその力仕事に無理矢理加わるのではなく、また違うところで積極的な気遣いをするというようなスタイルがいいように思います。
- C：私はいつも「男女平等」と「男女共同参画」の区別が曖昧だったんですが、この本部に来てから男性だから、女性だからではなく、「できる人がやる」が人間として基本だと納得しました。男女に関わらず、相手を対等に見て、そして能力のある方は頼りにするようになっていきます。
- D：人事という点では、この本部の前身である男女共同参画推進プロジェクトを立ち上げた村松先生が初の女性理事・副学長に就任されましたね。
- C：はい、村松先生がそのような立場になられたのはうれしいですね。でも、それは女性だからうれしいというのではなく、いつも冷静に、周囲を穏やかに見守ってくれる、個人の人間性によると思います。ジェンダーを研究されてきたから、そのようなことに自然と意識がいくのでしょうか。大学全体がこのように、男女という枠ではなく適材適所になっていけば、仕事もずっとやりやすくなると思います。
- A：村松先生は真摯に対応してくれますし、こちらの意見を活用してくれますものね。

家庭での男女共同参画 ゴミ出しはだれがする？

A：ところで、みなさんのご家庭での男女共同参画はいかがですか？

B：パートナーがそんなことを言うわけではないのですが、家事は女性がやるものという意識が自分にあって。帰って食事の用意をするのに「遅くなっちゃった、ごめんなさい」と言ったり、「ゴミを出して」と口にすることがストレスだったりね。ただ、仕事が忙しいとどうしても手が回りきらなくなってしまうと、それで負い目を感じてしまったりします。でも、そんな負い目を感じる自分が偏狭に思えてしまったりして。そんなジレンマをパートナーは気づかないの。

C：現在の日本はまだ過渡期なんだと思います。ですから意識もなかなか変えられないんでしょうね。政府主導の男女共同参画活動もまだ3年程度ですし。でも、若年層はすでに意識も変わりつつありますよ。たとえば、ウチでは「家族はチーム」がモットーで、家族というのは共同生活体なんだから、家事でもできる人がなんでも担当するようにしています。でも、まだ長男は認識が固いかな。

D：逆に今の学生たちの方が男女に関する認識は古いままのような気がします。少子化の影響で、子供に家事をやらせなくなったことが原因でしょうか。やはり、子供にいろいろなことをやらせること、そして親の指導が大事なんだと思います。

A：私の父親は自分の責任として家事をやる方でした。父親は、女性が志をもちながらそれを実現できず、やる気をなくすのが一番いけないという意見の持ち主でしたし。それが現在の私の意識を作ってきたと思っています。

D：男女共同参画の意識に関しては地方による差も大きいですね。たとえば、ニュージーランドでは男性が家事を行うのは当たり前で、その社会に入っていくと日本人もすぐにその社会に従うんですね。男の人が「俺がやる！」とゴミを出したり。

A：日本でもはやく「男性が家事をしないとかわいそう」という社会になるといいですね。

本部の活動について これからも地道にアクティブに…

B：本部の活動と言えば、先日の映画（注：「心理学者・原口鶴子の青春」）の上映会の効果は大きかったと思います。地域の方々も多くお見えになりましたし、そういう点でも貢献したでしょう。

C：映画上映を含めて、本部が開催しているフォーラムは効果が大きいですよ。肩ひじはらない気楽な雰囲気、多様な方が参加してくれていますし、それを通して男女共同参画活動を認識してくれることになります。そして、その影響は学内だけでなく、映画の上映会のように地域にも拡大していきますから。

A：現在の本部では、次世代育成支援を主要な活動テーマにしていますが、フォーラムでは「次世代育成がどうして男女共同参画につながるかわからない」という質問も出されましたね。日本でも、まだ子育ては女性という認識がありますが、それを一部大学が肩代わりすることで男女が均等に参画できる社会を作っていくということなんだろうと思います。

C：本部では保育所設立の検討をしていますが、その他にも一時保育や地域との連携など、次世代育成に関する地道な支援策も検討していくべきでしょうね。仕事ができる環境を作っていくそのような地道な努力が、大学教職員や学生の意識改革につながっていくんだと思います。

B：今の本部の活動は、次世代育成支援など、目の前にある課題に取り組んでいくというもののようには感じました。それもいいのですが、今後は男女共同参画の目的を確認しながら、学芸大として有効な活動をしていくために、もう少し時間をかけて方策を立てる必要があると思います。

A：大学のみなさんに本部の認識をもっと深めてもらって、なにかあったら本部がある、と頼りになる存在になっていくといいですね。本部があることで、育児休暇などの権利を使いやすくなると思います。

C：本部こそ、短期的には大学の利益にならないように見える事柄、たとえば新しいスタイルの

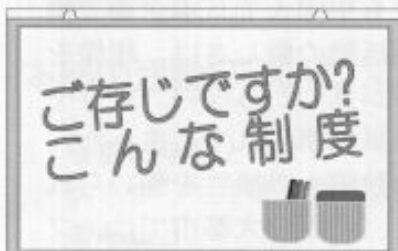
男女共同参画フォーラム

12月5日には「心理学者原口鶴子の青春」の上映会が行われ、大学内外から多くの参加者がありました。上映後の泉悦子監督のトークでは、製作の経緯や監督の思いに加えて、これまで男性社会の中で仕事をされてきた女性としてのご意見もうかがうことができました。「志があると、そこに戻っていく」「女性が本気で何かしようとするときには、男性以上の努力とチャンスと時機を待つことが大事」という言葉が印象的でした。



泉悦子監督

12月26日の「みんなで子育て～男女共同参画を拓く子育て支援大集合」では、子育て支援に取り組んでいる学内の3団体の活動が紹介され、子育てをめぐるさまざまな問題とそれに対する支援のあり方を学びました。学内外の参加者による意見交換も行われ、大学の男女共同参画が子育て支援にどう関わるかについて、あらためて考えさせられるものとなりました。



「家族が病気になったとき～子の看護休暇」

小学校に上がる前の子どもが、病気や怪我などをして看護する必要がある場合、年に最大5日まで子の看護休暇をとることができます。この休暇は日、時間、又は分単位でとることができます。

* OPGE助成のお知らせ

本学における男女共同参画を推進する活動をサポートするOPGE助成事業を、今年度に引き続き平成20年度にも実施する予定です。助成額や申請期間などは決まり次第、HP等でお知らせいたします。なお、今年度のOPGE助成事業応募要領は男女共同参画推進本部HPから見るができますので、ご参考になしてください。

* 「2008年版東京学芸大学男女共同参画白書」が発行されます

2年ぶりとなる本学の男女共同参画白書を、3月末の発行に向けて準備中です。

参考資料 2

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。

基本方針

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

東京学芸大学男女共同参画推進本部設置要項

東京学芸大学男女共同参画推進本部設置要項

平成 18 年 3 月 14 日
制 定

(設置)

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

(目的)

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

(業務)

第 3 推進本部は、次に掲げる業務を行う。

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

(組織)

第 4 推進本部は、次に掲げる者で組織する。

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

(任期)

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

(庶務)

第 6 推進本部の庶務は、関係部課の協力を得て総務部総務課が処理する。

(補則)

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

附 則

この要項は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

男女共同参画推進本部構成員

第1期 (2006.4.～2008.3.)

本部長	高橋 道子 (総合教育科学系)
副本部長	大竹美登利 (〃)
	杉森 伸吉 (〃)
	及川英二郎 (人文社会科学系)
	李 修 京 (〃) (～2007.3)
	湯浅 佳子 (〃) (2007.4～)
	植松 晴子 (自然科学系)
	狩野 賢司 (〃)
	鈴木 琴子 (芸術・スポーツ科学系)
	松田 恵示 (〃)
	平井 文香 (附属学校運営部)
	高野 和夫 (総務部人事課)
	石森 徳子 (学務部学務課)
担当理事	馬淵 貞利
庶務担当	小宮 利宏 (総務部総務課総務係) (2006.4～2007.6)
	佐藤 守 (〃) (2007.6～)

2008年版 東京学芸大学男女共同参画白書

2008年3月31日発行

編集 東京学芸大学男女共同参画推進本部

発行 国立大学法人 東京学芸大学