

は じ め に

国立大学法人東京学芸大学
理事（総務等担当）馬淵貞利

人類がこの地球世界に登場してからすでに何十万年も経過していると言われますが、文字史料によってその足跡が確認できるのはわずかに 5～6 千年程度のことです。そして、18 世紀に人権思想が生まれ、その確立・定着を目指して多くの労苦が重ねられてきた（それは今なお進行中です。）期間は、現在、300 年にも満たない時間枠の中にあります。ましてや、社会的に女性差別が意識され、「男女平等」の実現に向けてのたゆまぬ努力が重ねられてきたのは最近の 100 年あまりのことです。この「男女平等 (sexual equality)」の思想がより積極的に「男女共同参画 (gender equality)」という考え方でとらえ直され、日本でも「男女共同参画社会基本法」(1999 年制定) に基づく新たな取り組みが始まって 10 年が経過しようとしています。こういう時間的なパースペクティブで考えますと、私たちは実に大きな変革の時代の中に身を置いていることが分ります。

日本の国立大学が法人化されたのは平成 16 年 (2004 年) のことです。法人化以後、東京学芸大学は男女共同参画のモデル大学になることを目指し、「男女共同参画推進本部」を中心にしてさまざまな活動を展開してきました。最初は、男女共同参画社会の実現に向けた啓発的な各種講演会や職員の勤務状況等の調査活動に取り組む一方、安全面からみたトイレ改修やキャンパス内の夜間通行の安全確保など、細かなところにまで目の行き届く活動を心がけてまいりました。

そして、第一期中期目標の最終年度にあたる平成 21 年度 (2009 年度) になって、「男女共同参画推進本部」の方々が地道に準備してこられた学内保育所建設に漕ぎ着け、平成 22 年 (2010 年) 4 月から「学芸の森保育園」を発足させることができるようになりました。この間、日本では 2005 年を境にして人口減少時代に突入し、いわゆる少子化対策が大きな課題になりつつあります。こうした観点からも「子育て支援」が必要になっておりますが、私たちは保育所の設置を男女共同参画社会への基礎的な施策として重視しています。男女共同参画のモデル校化を目指す事業はまだ緒についたばかりのところですが、今後、「学芸の森保育園」が地域の人々とも連携した大学の基幹事業施設となることを願っています。

最後に、「男女共同参画推進本部」の方々と関係者各位に深く感謝するとともに、この分野における本学のますますの発展を期して、ごあいさつといたします。

目次

はじめに	1
I 学内保育所開設への取り組み	3
I-1 保育所設置までの経緯	3
I-2 学芸の森保育園の概要	6
II 仕事と家庭の両立支援	13
II-1 子育て期にある大学教員の夜間授業の担当免除	13
II-2 ベビーシッター費用の補助	13
II-3 その他の取り組み	13
II-4 今後の課題	13
III 教育研究における男女共同参画の推進	15
III-1 女性学、ジェンダー研究関連授業の開講状況	15
III-2 男女共同参画に関連した授業の開講	21
III-3 OPGE 助成事業による推進	29
III-4 本学教員の教育・研究・社会貢献活動における男女共同参画の現状	33
IV 男女共同参画推進本部 2 年間のその他の活動報告	36
IV-1 ニュースレター（OPGE 通信）の発行	36
IV-2 男女共同参画フォーラムの開催	38
IV-3 諸大学、施設訪問	42
IV-4 学内の安全環境整備	45
IV-5 OPGE 学習会	47
IV-6 運営会議開催記録	48
V 雇用面における男女共同参画の現状	55
V-1 雇用面での現状把握	55
V-2 各附属学校園の教員の割合と理想の構成について（管理職への調査結果）	60
V-3 各附属学校園の教員公募における女性比率と採用の状況	70
VI ポジティブ・アクションに関する他大学の状況	73
VII OPGE 助成事業報告	75
VII-1 ジェンダーの視点からの教育をめぐる教員研修のあり方	75
VII-2 学生企画「日本の社会で女性はどう生きてきたか」学習・上映プロジェクトについて	79
VII-3 子どもが作る「竹早小学校男女共同参画白書」	82
VII-4 ジェンダー視点を取り入れた家庭科の授業実践（家庭領域を中心として）	88
VII-5 小金井祭展示企画：日本軍性奴隷制と植民地支配	91
VII-6 地理教育におけるジェンダー的視点 ―地理的関心と地域認識に関する実態調査―	95
VIII 本学における第 2 期男女共同参画推進の総括と今後の課題	100
資料編	101
参考資料 1	124
参考資料 2	146
参考資料 3	147

I 学内保育所開設への取り組み

2006 年 4 月に発足した男女共同参画推進本部は、「次世代育成支援」に関する重要課題として学内保育所の設置をあげ、その実現に向けて取り組んできた。4 年間の準備期間を経て、ようやく 2010 年 4 月には「学芸の森保育園」を開設できることとなった。第 1 期（2006～2007 年度）における取り組みの経過については『2008 年版 東京学芸大学男女共同参画白書』に記載してあるが、ここでは第 1 期からの経過も簡潔に含め、実現までの 4 年間についてまとめることとする。

I-1 保育所設置までの経緯

（１）学内保育所に関するニーズ調査

『2008 年版 白書』に示したように、大学・附属学校を含む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）や運営等をどのように行うのがニーズを反映したものとなるかを検討した。

（２）他大学訪問等を通じた情報収集

他大学への訪問：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。2006 年 10 月～2008 年 3 月の間には、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、東京農工大学の 7 大学を訪問したが、その視察内容の詳細は『2008 年版白書』に掲載した。2008 年 6 月～11 月の間には、東京大学、日本女子大学、早稲田大学の 3 大学を訪問した（IV-3 参照）。

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及び相談を 2007 年 7 月、2008 年 2 月、2009 年 4 月、5 月、7 月に行った。結論的には学内保育所として発足させる方針を固めたが、将来的に認証保育所とする場合に施設基準等が可能規模であるかの相談を小金井市に行った。

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、都事業所内保育所補助金制度への申請条件を満たすようにした。

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。

（３）男女共同参画推進本部保育所ワーキンググループによる企画案作成

男女共同参画推進本部の定例運営会議は 2006・2008 年度の 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、「保育所設置検討」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、

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）を本部員全員参加で実施し、集中的な学習および討議を行った。

これらを踏まえて「学内保育所設置企画書案」を作成し、2008年3月に学長・理事・局長への報告会を行った結果、今後は大学役員会に設置検討を委ねることとなった。その後の検討の進捗状況については、男女共同参画推進本部の担当理事でもある馬淵理事（総務等担当）へ定期的に打診したが、2008年においては回答が何も得られなかった。

（4）保育所開設に向けての全学的取り組み

2009年3月に、「保育所設置のための具体的計画を提案してほしい」との学長の意を受けて、1年前に提案した「企画書案」を再検討し、「学内保育所設置のための計画提案書」を提示した。この3月を機に、学内保育所は翌年度の開設を目標に全学的な取り組みによる急速な進展となった。2008～2009年度の第2期男女共同参画推進本部では、「女性キャリア支援」WGの中に保育所設置検討を位置付けたが、本部長を含む本部員数人が保育所設置に向けての作業に専念し、設置に関する経緯は定例会議で報告すると共に、男女共同参画推進本部は必要に応じたバックアップ体制をとることとなった。また、学内の理解を一層高めるために、OPGE通信（ニューズレター）では、随時、保育所に関する記事を掲載した（参考資料1参照）。

（4-1）保育所設置準備委員会の開設

保育所開設に向けて全学的に取り組むことが決定されたのを受けて、「保育所設置準備委員会」の打合せを2009年4月30日に行い、5月21日に保育所設置準備委員会第1回会議が開催された。本委員会は「本学において保育所を設置するため、必要な準備を行うことを目的とする」ことが要項に定められ、委員長は馬淵理事、副委員長は高橋男女共同参画推進本部長であった。図表I-1に委員構成を示す。

図表I-1 保育所設置準備委員会の構成

◎馬淵貞利	理事（総務担当等）
○高橋道子＊	男女共同参画推進本部長
大竹美登利＊	総合教育科学系長
平井文香＊	男女共同参画推進本部員
倉持清美＊	男女共同参画推進本部員
岩立京子	幼児教育学分野
伊藤良子	教育実践研究支援センター
松田恵示	子ども未来プロジェクト代表
赤石元子	附属幼稚園副園長
岩崎豊久	総務部長
高野和夫＊	人事課長
南 健一	財務課長
大野和夫＊	施設課長
◎は委員長 ○は副委員長	
＊は保育所設置作業部会委員を兼ねる	

設置準備委員会は2010年3月までの間に10回開催されたが、10月以降からは設置準備委員会の下に「保育所設置作業部会」が設置され、保育所開設のための様々な準備に関わる事項（例えば、設計プラン、遊具・備品の選定、「保育園ご利用案内」の作成、保育園説明会の運営、給食業務、開所式運営等）を審議・検討し、その結果を設置準備委員会で報告または審議することとなった。作業部会は7名の委員から成るが、検討事項に応じた委員構成で審議し、さらに事項によってはサクセスプロスタッフ（保育運営委託業務）、三四五建築研究所（設計業務）の出席も求めた。中核となったのは高橋・大竹・平井・倉持委員と庶務担当の人事課職員係（清水・生形）であったが、作業部会はほぼ毎週のように開かれると共に、頻繁なメール会議がそのサポートとなった。

なお、9月の設置準備委員会において厚生労働省による「事業所内保育施設設置・運営等助成金」の申請を受けることを決定し、その受給条件を満たすことを念頭においた設置準備を進め、申請を行った。この助成対象となるのは、①設置費（建築費、工事費及び設計管理料について支給限度額2,300万円）、②運営費（保育運営委託料のうちの人件費について10年間を限度とし、運営の形態、保育人数により積算される）、③保育遊具等購入費（支給限度額40万円）である。

（4-2）公募型企画競争選定委員会

保育委託業者選定のための公募要領及び審査基準策定委員会を保育所設置準備委員会の下に2009年7月に設置し、8月に公募公告（本学HP掲載）、説明会を行い、8月末に公募を締め切った。公募型企画競争選定委員会では第1回目の書類審査会議を経て、応募業者のプレゼンテーションを踏まえた第2回目の会議で審議し、契約予定者（1位）を決定した。その結果、サクセスプロスタッフ（株）に保育委託を行うこととなった。

（5）保育園説明会

保護者に対する保育園入園説明会を、2009年12月21日には教職員学生向けに、2010年1月18日には地域住民向けに開催した。いずれも昼間と夜間に実施し、全体で80人近い参加者があった。本学は小金井市に位置しているが、国分寺市、小平市にも近接しており、これらの3市にわたる住民からの参加者があり、説明会終了後の参加者との会話においても、地域からの期待が高いことが伝わってきた。

（6）保育園開所式・入園者

2010年4月1日の保育園開園に先立ち、開所式を3月30日に行った。保育園は建設中のために4月1日からの保育には間に合わず、小金井クラブで約1ヵ月間の保育を行う予定である。したがって開所式は小金井クラブで行い、保育の準備状態を視察後、建設中の保育園の内覧を行った。開所式には、学長、3理事、保育所設置準備委員会委員および男女共同参画推進本部員、サクセスプロスタッフが参加した。なお、建物の完成後、竣工式を新築の学芸の森保育園で開催する予定である。

4月1日における入園者は0歳児3名、1歳児6名、2歳児3名の合計12名であり、保護者の内訳は、本学職員4人、学生4人、地域住民4名である。

（7）保育園の運営について

保育所の管理運営は「国立大学法人東京学芸大学保育所規則」の定めるところによる。その第2章は、管理運営体制についての規程であり、保育事業者への委託とともに、保育所には大学教員による園長を置き、学長が任命するとある。また、保育所の運営に関する重要事項を審議するため、保育所運営協議会を本学に置くとある。

保育所運営協議会を組織する委員は、理事（総務等担当）、園長、男女共同参画推進本部代表者、

保育事業所代表者、総務部長、財務施設部長、その他理事（総務等担当）が必要と認めた本学の職員で構成される。

保育所設置の趣旨・理念が具体化され、保育園が大学にあることの意義が研究や教育面においても生かされるよう、また教職員・学生が保育園の子どもたちへのあたたかな眼差しと支援を注いでくれるよう、大学が保育事業所と共に学芸の森保育園を創造していくに際して、この運営体制が有効に働くことを期待したい。

1-2 学芸の森保育園の概要

本学に保育所を設置することを決断した学長の功績は大きい。保育所設置準備委員会では学長に保育所の名前を委ねることとし、保育園の名前は「学芸の森保育園」に決定した。場所はキャンパス内グランド門近くであり、附属幼稚園に隣接している。

学芸の森保育園の概要は、「学芸の森保育園ご利用案内」としての冊子（全19頁）にまとめ、保育園説明会で配布したが、簡潔化したリーフレット（A4版三つ折り）も作成し、全職員に配布して学内周知を図った。以下では、「ご利用案内」からの抜粋により、保育園の概要を説明する。

◇ 保育園設置の理念（章末に全文掲載）

1. 本学の男女共同参画の基本方針の第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」ことを実現するために、教職員や学生の子育て支援を推進するための福利厚生施設です。
2. 「我が国の教育実践を先導する研究活動を推進し、その研究成果に立脚した独創的な教育を行う」（第2期中期計画）ために、保育園の活動を活用していきます。
3. 近隣地域の保育ニーズを受け入れ、本学の社会連携をはかります。

◇ 学芸の森保育園の名前の由来

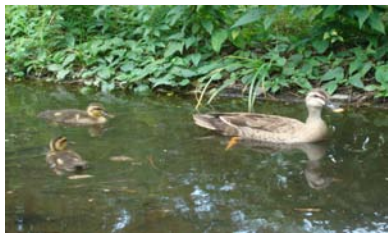
私たちのキャンパスは豊かな森につつまれています。幼子の揺籃期を自然と芸術の恵みで一杯にしたいと思っています。「名前をつけて下さい」と言われたとき、「学芸の森保育園」がすぐ思い浮かびました。キャンパスにはいろいろな草花や木々、そして昆虫や鳥や動物たちもいて、まさに学芸の森です。本学の人的・知的・環境的資源を活用し、豊かな自然を生かした保育が展開されることへの願いが「学芸の森保育園」に込められています。（東京学芸大学学長 鷲山恭彦）

◇ 学芸の森保育園の保育方針

- 一人ひとりの子どもを尊重し、子どもとの信頼関係を十分に築きます。
- 一人ひとりの子どもの情緒が安定し、自己を十分に発揮できるように、養護と教育的配慮の行き届いた保育環境を構成します。
- 健康、安全など生活に必要な基本的な習慣や態度を養い、心身ともに健康な子どもを育てます。
- 学内、近隣の環境における様々な体験を通して、豊かな感性や思考力、創造性の芽生えを培います。
- 様々な人とのかかわりを大切にし、協調の態度を養うとともに、一人ひとりが自立し自分で考え行動できるように育てます。
- 保護者と協力して子どもの成長に必要な環境を整えます。

◇ 保育活動の特色

自然に親しみ、“感じる心”を育む

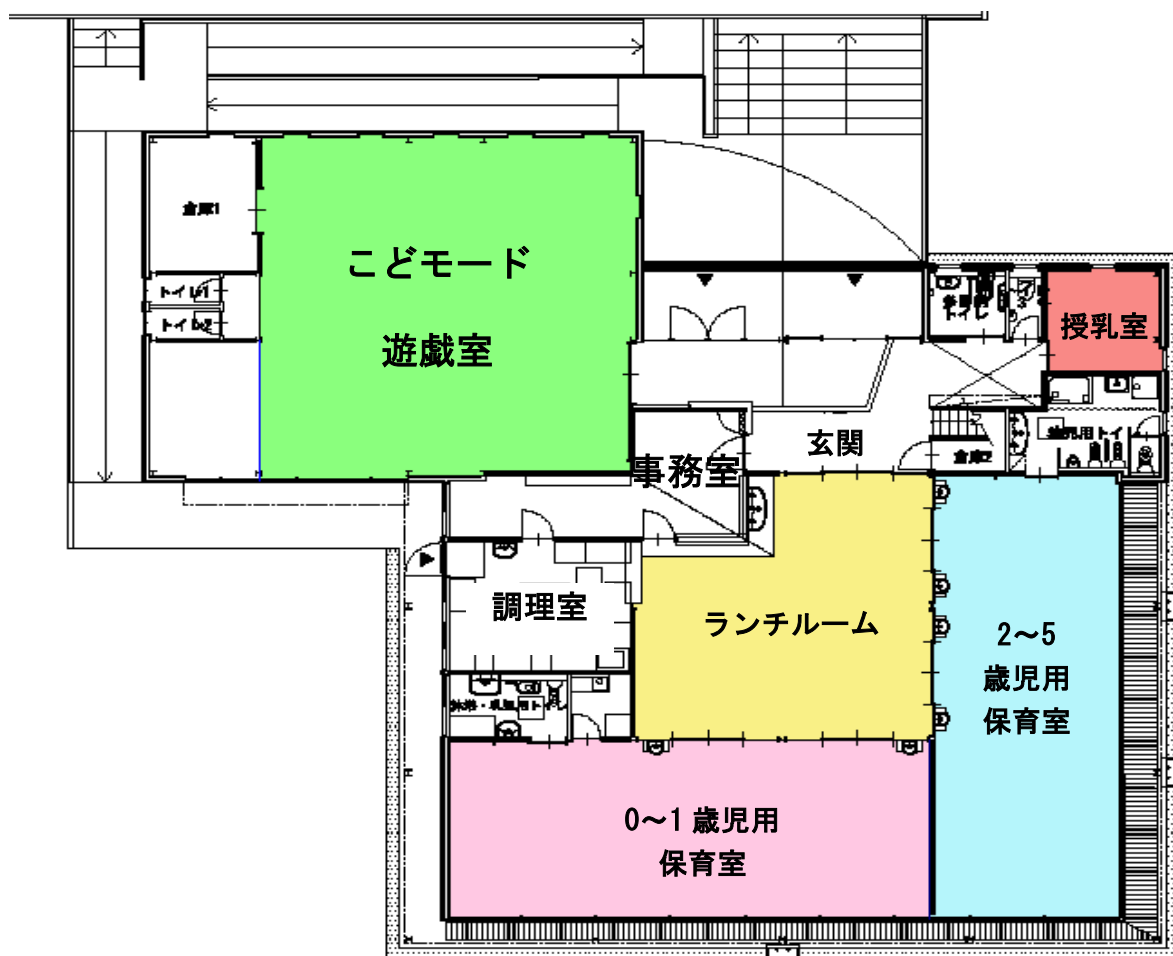


「東京学芸大学キャンパス×自然＝キャンパス全てが、子ども達の遊び場」

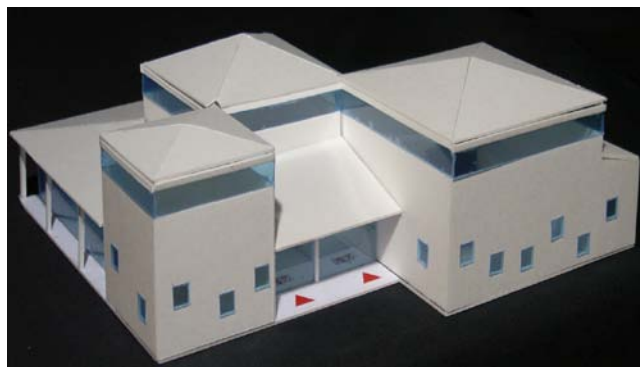
「心地よい風に吹かれる」「キラキラした木漏れ陽を浴びる」など五感を育む活動を、保育計画にたくさん取り入れ一人一人の成長・興味に応じ発展させていきます。

◇ 保育園の概要

- 名 称 東京学芸大学学芸の森保育園
- 所 在 地 東京都小金井市貫井北町 4-1-1
- T E L 042-329-7887
- F A X 同上
- 開 園 平成 22 年 4 月 1 日
- 施設概要 鉄骨 2 階建て 延床面積 387 m²



○鳥瞰図 (玄関側)



(保育室側)



○ **保育日** 月曜日から金曜日まで

(但し、国民の祝日、12月29日～1月3日及び学長が指定する夏季休暇日(3日程度)を除きます。)

○ **保育時間**

基本・コース保育 8:00～18:00

※基本保育とは、月曜～金曜までの間の上記時間帯の保育をさします。

コース保育とは、利用者が指定した同一曜日(週1～3日)の上記時間帯の保育をさします。

時間外保育 7:00～8:00、18:00～20:00

※基本・コース保育の利用者のみ利用できます。上記の時間帯に行う保育をさし、30分単位で申し込みができます。なお、予め指定した曜日、時間帯以外の保育については、臨時コース保育、臨時時間外保育として1週間前までの申し込みにより保育が可能です。

(次項の保育料金を参照のこと)

○ **保育対象** 年齢…生後9週日から小学校就学まで

本学職員(有期雇用職員、非常勤講師、非常勤職員を含む)の子ども

本学学生の子ども

地域住民の子ども

○ **保育人数** 計30名

○ **職員配置**

0歳児／1:3 1・2歳児／1:5

3歳児／1:15 4歳児以上／1:20

(保育年齢は4月2日時点の年齢とします。)

「児童福祉施設最低基準」による児童数に拘わらず、保育者複数体制。

○ **運営組織** 大学関係者・委託事業者から構成される保育園運営協議会を設置し、運営を統括します。

○ **保育業務** 保育業務は以下に委託します。

サクセスプロスタッフ株式会社

神奈川県藤沢市鵠沼石上1-1-15 藤沢リラビル3階

電話: 0466-29-5561

FAX: 0466-28-5500

URL: [//www.success-academy.net](http://www.success-academy.net)

○ **給食業務** 園内調理室で調理し提供します。

◇ 保育料金等の支払方法

①入園料は入園月の前月に請求します。

②前月分の使用料（時間外保育料等含む）については、毎月概ね 10 日までに保護者に明細書をお渡しし、保護者指定の口座から引き落としとなります。

詳細については、後日お知らせします。

◇保育料金

《入園料》 30,000 円（基本保育）

20,000 円（コース保育）

《保育料》

区 分		保 育 料	
		職員・学生（正規生以外）・地域住民	学生（正規生※）
基本保育 （週 4・5 日）	3 歳未満	50,000 円／月	30,000 円／月
	3 歳以上	35,000 円／月	21,000 円／月
コース保育 （固定曜日を指定）	3 歳未満	週 1 日 15,000 円／月	週 1 日 9,000 円／月
		週 2 日 30,000 円／月	週 2 日 18,000 円／月
		週 3 日 45,000 円／月	週 3 日 27,000 円／月
	3 歳以上	週 1 日 10,000 円／月	週 1 日 6,000 円／月
		週 2 日 20,000 円／月	週 2 日 12,000 円／月
		週 3 日 30,000 円／月	週 3 日 18,000 円／月
	臨時コース保育		4,000 円／日
時間外保育	月極	毎日 30 分当り 3,000 円／月 （例 毎日 1 時間利用 6,000 円／月）	
	週極	週 1 日 30 分当り 800 円／月 （例 週 2 回 3 時間利用 9,600 円／月）	
	臨時	1 日 30 分当り 300 円 （例 1 時間 1 回利用 600 円）	
	なお、コース保育、月極、週極の時間外保育の利用は半年契約とし、4 月と 10 月に見直す。臨時コース保育・臨時時間外保育の利用は 1 週間前までに申し込むこと。		

※ 正規生とは、学部・修士・博士・特別専攻科に所属する本学の学生です。

《給食費・補食費》ミルクのみの場合、給食費は徴収しません。

ただし、ミルクは各自でご用意ください。

区 分	給 食 費（おやつ代含む）	補食費（18:30以降の 時間外保育利用者へ提供）
基 本 保 育	（週 5 日） 8, 000 円／月	（週 5 日） 3, 000 円／月
	（週 4 日） 6, 400 円／月	（週 4 日） 2, 400 円／月
コ ー ス 保 育	（週 1 日） 1, 600 円／月	（週 1 日） 600 円／月
	（週 2 日） 3, 200 円／月	（週 2 日） 1, 200 円／月
	（週 3 日） 4, 800 円／月	（週 3 日） 1, 800 円／月
臨 時 保 育	（1 日 当 り） 400 円／日	（1 回 当 り） 150 円／回

※ 休日を除く前保育日の 12 時以降のキャンセルには、料金が発生いたします。

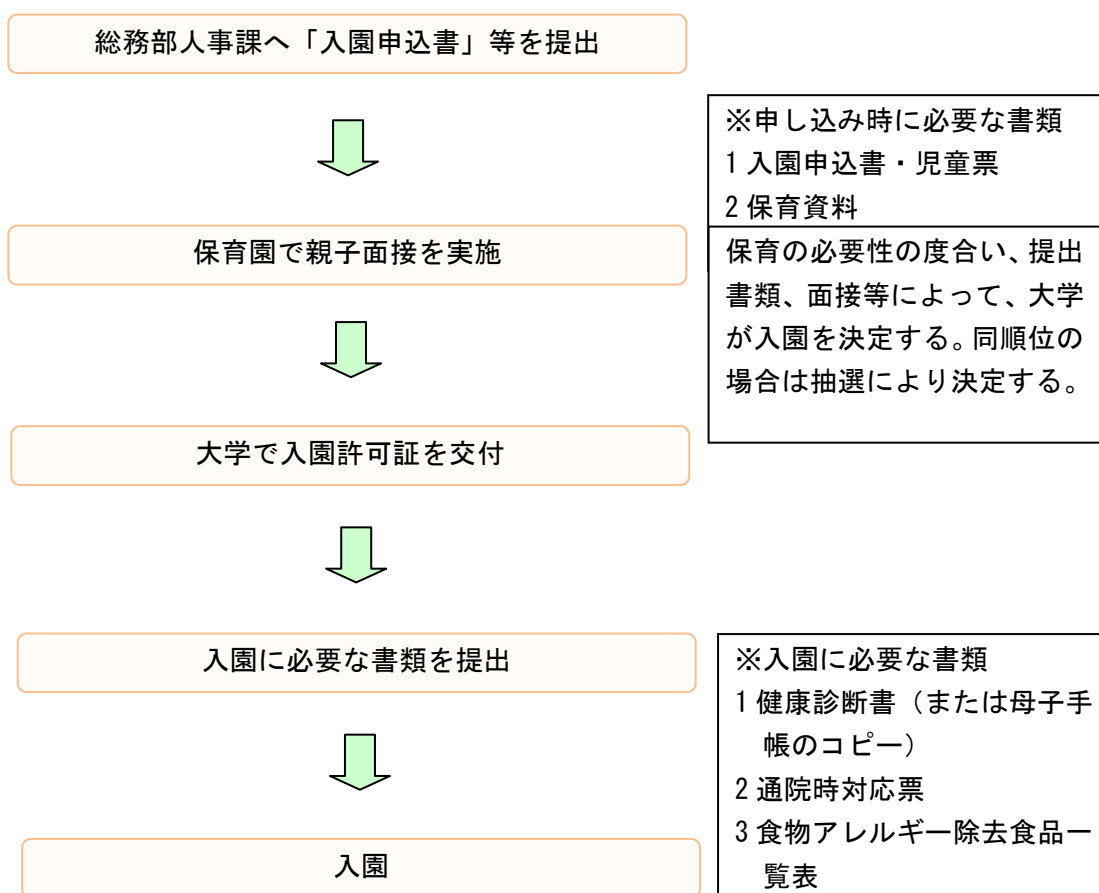
◇ 年間行事予定（例示）

4 月	入園式	10 月	運動会
5 月	春の遠足・子どもの日	11 月	秋の遠足・保護者懇談会
6 月	保護者懇談会	12 月	おたのしみ会
7 月	七夕まつり	1 月	お正月遊び
8 月	水遊び	2 月	豆まき
9 月	お月見	3 月	ひなまつり・卒園式

※毎月、誕生会・避難訓練・身体測定を実施します。

その他の行事として、健康診断（年 2 回）を実施します。

◇ 入園までの流れ



※ご希望により「慣らし保育」を実施いたします。

東京学芸大学保育所設置の趣旨・理念

東京学芸大学保育所設置準備委員会

2009. 7.

1. 本学の男女共同参画の基本方針の第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」ことを実現するために、教職員や学生の子育て支援を推進するための福利厚生施設とする。

①学内の子育て期の教職員や学生のニーズに応える。

②子育て期の男女が働きやすい環境を整備し、質の高いスタッフを集めることに寄与するとともに、女性にとっても働きやすい職場環境を保障し、女性の雇用を積極的に図ることに資する。

③学生の子育てを支援することによって、質の高い修学を保障し、有為な教育者を育てる。

2. 「我が国の教育実践を先導する研究活動を推進し、その研究成果に立脚した独創的な教育を行う」（第2期中期計画）ために、保育所の活動を活用する。

(1) 「有為な教育者を育成する」本学の目的に資する学生の実践的な学習の場を提供する。

①保育士資格取得のための実践的な学習の場として活用する。

②学生が乳幼児発達を理解するための実践的な学習の場とする。

(2) 独創的な教育を提案する場とする。

保育所、幼稚園、こどもモードハウス、教育実践研究支援センターの4つのコラボレーション、さらには小学校、中学校とのコラボレーションまでも含めた、異年齢集団交流活動、学校・地域相互交流活動による新たな子どもの教育活動の展開を提案する。

(3) 我が国の教育実践を先導する研究を推進する。

①大学教員と保育所の共同による研究を推進するなど、大学の教育実践の研究へ積極的に協力する。

②幼保連携など、幼稚園と保育所を連携した発達支援の現代的課題研究に対して先駆的な提案をしていく。

③乳幼児のよりよい発達に寄与する研究開発などの企業等からの受託研究を積極的に受け入れ、社会連携研究を推進する場とする。

3. 近隣地域の保育ニーズを受け入れ、本学の社会連携をはかる。

保育所ニーズの高まりを受けて、小金井市は認可保育所の設置を推進している。特に0、1歳の乳児の保育供給は不足しており、これらを中心とした地域の保育ニーズは少なからずある。第一義的には、学内の保育ニーズを受け入れ、定員にゆとりがある時には、近隣地域の保育ニーズを受け入れる。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援

第 2 期の男女共同参画推進本部は、「女性のキャリア支援」を重点課題とし、そのためのワーキンググループが設置された。ワーキンググループでは、女性のキャリア支援の中でもライフワークバランスに配慮した仕事と家庭の両立支援に重点をおいて活動した。ここでは、保育所設置以外の両立支援策について述べる。

Ⅱ-1 子育て期にある大学教員の夜間授業の担当免除

本学大学院の夜間の時間割編成は、夜間大学院の修了要件によって定められており、結果的に大学院担当の教員は、6 限（18:00～19:30）または 7 限（19:40～21:10）の授業をほぼ 1 コマずつ担当している。科目・開設時間等の各教員への割り振りは各専攻に任せられており、個々の教員の事情を勘案して授業負担を軽減するには、専攻内での調整に頼らざるを得ない。教員は裁量労働制の下にあるとはいえ、乳幼児をもつ教員の場合、夜間授業の担当により二重保育を余儀なくされ、生活時間にも子どもとずれが生じる。また、一般に夜間の授業実施には身体的な負担を伴うが、特に子育ての時期には休養に割ける時間帯に自由度が少なく、教員自身の健康も懸念される。以上のような理由から、子育ての時期にある教員に対して 6・7 限の授業担当を免除する措置を男女共同参画推進本部から要望し、2009 年度より、子育て期にある大学教員の夜間大学院の授業担当を免除する制度が実施された。この制度により、未就学児を持ち子育てに従事する教員からの申し出があった場合には、6・7 限の授業を行う非常勤講師が配置される。2009 年度には、この制度の適用例が 2 件あった。

Ⅱ-2 ベビーシッター費用の補助

学内保育所の設置が両立支援の大きな一歩である一方で、保育所を実際に利用できるのは小金井地区の教職員に限られ、他の 4 地区への支援もあわせて検討する必要がある。また、小金井地区の教職員であっても、住居近くでの保育が望ましい状況も考えられる。そこで、本学の教職員へのさらなる育児支援策として、ベビーシッター派遣事業者のサービスを利用した際にその費用を補助する措置が必要であるとの結論を男女共同参画推進本部は下し、その運用について学内関係部署へと働きかけた。ベビーシッター費用の補助を行う事業者に対しては、さまざまな財団による助成制度があり、本学でもこども未来財団からの助成制度を利用して、小学校 3 年生までの子どもを対象としたベビーシッター費用の補助を、2010 年度から実施する準備を進めている。なお、2009 年 11 月末日現在、全国で約 50 の大学・短大がこども未来財団との協定を結んでおり、ベビーシッター費用の補助が受けられる態勢にある。

Ⅱ-3 その他の取り組み

第 1 期より提案してきた授乳産が新しく開設される保育所を含む建物内に設置されることとなった。

2006 年度から継続的に、男女共同参画推進本部のホームページに「OPGE 子育て相談」として窓口を設け、本部員が育児相談を受ける体制をとっている。第 2 期中の相談件数は 1 件であった。今後、窓口の周知方法や相談体制については、存続の可否も含めて検討する必要がある。

Ⅱ-4 今後の課題

両立支援は、女性のキャリアのみならず、男女ともによりよい人生を築くことを支援するものである。乳幼児の通常の保育についての問題は社会的にも認識が広まり、充分とは言えないまでも、

保育に関するさまざまな支援が充実する方向にある。第2期の男女共同参画推進本部の活動も、乳幼児の子育てについての支援が中心であったと言える。今後は、上記以外の両立支援策とその他のキャリア支援策についても考えていかなければならない。

病児保育・病後児保育には高いニーズがあり、今後の大きな課題である。コスト面等解決すべき問題は多いが、附属病院のある大学での実施例以外にも、自宅にシッターを派遣して保育を行う非施設型の病児保育を実施している大学（例：慶應義塾大学、千葉大学、東京医科歯科大学、日本女子大学など）があり、本学でも検討すべき方策の一つである。また、育児支援の対象は未就学児だけではない。各自治体等による学童保育は小学校3年までの児童に限られ、一般にその保育時間は保育所よりも短い。小学校の長期休業期間中における子どもの居場所を含めて、学童保育に対する支援策も必要である。教員養成大学の特徴を生かしたプログラムを実施することも考えられる。

今のところ育児ほど広く認識されてはいないが、家族の介護の問題がある。高齢化社会を迎えて、より広く支援が求められるところであるが、未だに潜在的であるために、女性が行うべきだという固定的性別役割分担の意識が払拭されにくく、より深刻だという指摘もある。本学におけるニーズ調査や意識改革も含めて、介護への支援も本格的に取り組むべき課題である。

女性のキャリア形成に対する支援策としては、子育て期の教員に対する教務・研究補助、学生に対するロールモデルの提示、教職員・学生を対象としたメンター制度の導入等が考えられる。

Ⅲ 教育研究における男女共同参画の推進

Ⅲ-1 女性学、ジェンダー研究関連授業の開講状況

(1) 男女共同参画に関連した授業シラバスに関する改善までの経緯

『2006 年版 東京学芸大学男女共同参画白書』による提言受け、男女共同参画関連講義の一覧と、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考え、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 20 年度および 21 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

『2008 年版 東京学芸大学男女共同参画白書』による調査に引き続いて平成 20 年度、および 21 年度の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」「男女共同参画」の各キーワードで検索を行った（平成 21 年 12 月調べ）。

その結果、20 年度シラバスにおいて、「ジェンダー」で検索できた講義は、29 科目であり「性教育」では、12 科目、「性差別」では、11 科目、「性役割」では、7 科目、「男女共同参画」で検索できた講義は 11 科目であった。また 21 年度シラバスにおいて「ジェンダー」で検索できた講義は、24 科目であり「性教育」では、12 科目、「性差別」では、11 科目、「性役割」では、7 科目、「男女共同参画」で検索できた講義は 10 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。なお、講義は複数の専攻・選修を対象として開講とされていることが多いので、合計は一致しない。

図表Ⅲ-1-1

平成 20 年度、および 21 年度シラバスにおいて、「ジェンダー」「性教育」「性差別」「性役割」「男女共同参画」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		男女共同参画	
年度			20	21	20	21	20	21	20	21	20	21
学校教育	A	教育	3				1	1				
学校心理	A	教育	4	1								
幼児教育	A	教育	2	1	1	1	1	1				
特別支援教育	C	教育	1								1	
家庭	A	教育	2	1	1	1					1	1
家庭	B	教育	3	1	1	1						1
生涯学習	N	教養	7	8	5	6	4	4	3	3	4	3
カウンセリング	N	教養	6	5	1		1	1	1	1	1	1
国際教育	K	教養	5	4	1	1	2	2	1	1	1	1
環境教育	F	教養	2	2	1	1	1	1	4	4	4	
学群合計	137		35	23	11	11	10	10	9	9	12	7

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		男女共同参画	
年度			20	21	20	21	20	21	20	21	20	21
国語	A	教育		1			1	1				
国語	B	教育		1	1	1						
英語	A	教育	1									
英語	B	教育	2									
社会	A	教育	5	12	1	1	5	5	1	1	4	5
社会	B	教育	7	11	1	1	6	7	1	1	5	5
総合社会システム	N	教養	4	7	1	1	1	1	1	1		1
多言語多文化	K	教養	1		1	1	1	1	1	1	1	1
日本語教育	K	教養	1		1	1	1	1	1	1	1	1
日本研究	K	教養	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
アジア研究	K	教養	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
欧米研究	K	教養	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
学群合計	169		29	39	9	9	18	19	8	8	14	16

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		男女共同参画	
年度			20	21	20	21	20	21	20	21	20	21
数学	A	教育										
数学	B	教育										
理科	A	教育										
理科	B	教育										
技術	B	教育	1									
自然環境科学	F	教養	1	1	1	1	1	1	1	1		
文化財科学	F	教養	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
情報教育	J	教養	1									
学群合計	23		5	4	2	2	2	2	2	2	1	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		男女共同参画	
年度			20	21	20	21	20	21	20	21	20	21
音楽	A	教育	1									
音楽	B	教育	1									
美術	A	教育		1								
美術	B	教育		3								1
書道	B	教育	1									
保健体育	A	教育	2	1	2	2	2	2	1	1		
保健体育	B	教育	2	1	4	4	1	1	1	1	1	
養護教育	D	教育	3	3	2	2	1	1	1	1		1
総合音楽	G	教養	2									1
造形美術	G	教養		1							1	1
書芸	G	教養										1
表現コミュニケーション	G	教養	2									1
生涯スポーツ	G	教養			1	1						1
学群合計	65		14	10	9	9	4	4	3	3	2	7

専攻・選修	ジェンダー		性教育		性差別		性役割		男女共同参画	
年度	20	21	20	21	20	21	20	21	20	21
総合学芸領域（CA）	2								1	1
語学領域（CL）										

図表Ⅲ-1-1より、「ジェンダー」「性教育」「性差別」「性役割」「男女共同参画」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、他の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多くあった。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」「男女共同参画」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。

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に3科目、「男女共同参画」のキーワード1科目を検索することができた。

同様に大学院教育学研究科の開設授業においても検索を行った。

その結果、20年度シラバスにおいて、「ジェンダー」で検索できた講義は、18科目であり「性教育」では、6科目、「性差別」では、11科目、「性役割」では、7科目、「男女共同参画」で検索できた講義は1科目であった。また21年度シラバスにおいて「ジェンダー」で検索できた講義は、9科目、「性差別」では、2科目、「性役割」では、10科目、「男女共同参画」で検索できた講義は1科目であった。

図表Ⅲ-1-2

平成 20 年度、および 21 年度シラバスにおいて、「ジェンダー」「性教育」「性差別」「性役割」「男女共同参画」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・選修	ジェンダー		性教育		性差別		性役割		男女共同参画	
年度	20	21	20	21	20	21	20	21	20	21
学校教育	1		2							
学校心理										
特別支援教育										
家政教育	2	2							1	1
国語教育										
英語教育	1									
社会科教育	7	5	4	2	4	2	4	2		
数学教育										
理科教育	3	2					2			
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	3	3								
共通選択必修科目 A 欄	1	3								
修士課程合計 57	18	15	6	2	4	2	6	2	1	1

図表Ⅲ-1-2 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」「男女共同参画」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、社会科教育専攻であった。

（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、『2008 年版東京学芸大学男女共同参画白書』作成調査時（平成 19 年 11 月当時）から平成 20、21 年度のシラバスシステムにかけて検索できる講義数は、ある程度安定してきているといえる。これらを継続してゆくことにより、今後さらに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。今後も、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であろう。

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。

（４）平成 20 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 21 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 20 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 20 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Ⅲ-1-1、2 と科目数等の数値が異なるのは、検索キーワードの相違によると思われる。）

図表Ⅲ-1-3 平成 20 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	20	19	10	26	3	509	586
全学共通科目	2	1	1	0	2	268	363
大学院修士課程教育学研究科	19	15	9	24	0	56	82
大学院博士課程連合学校教育学研究科	7	1	6	0	7	3	6

（注：1 科目を複数の教員で担当するものを含む）

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。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。

Ⅲ-2 男女共同参画に関連した授業の開講

『2008 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。」との提案が行われている。

男女共同参画推進本部では、この提言を受けて、平成 21 年度後期より総合学芸領域（CA）において全学学生対象の講義を開講した。科目名は「学芸フロンティア科目 H」、タイトルを「男女共同参画社会を目指して」とし、本部員を中心に学内外の講師がオムニバス形式で担当することとした。

図表Ⅲ-2-1「学芸フロンティア科目 H」 シラバス

CA 授業科目「学芸フロンティア科目 H」 2009 年度 後期（木 1）

タイトル：男女共同参画社会を目指して

歴史上かつて無いような高度科学文明社会であるとともに、格差や多様性への適切な対応が必要な現代社会に生き、将来の日本・世界を創造する役割を担う学生にとり、男女共同参画の問題に関する深い認識を持つことは、基礎教養として大切なことです。本講義では、複数の教員が授業を担当し、日本における男女の役割の担い方の歴史、男女共同参画の意義、生物としての男女と社会的存在としての男女の関連性、などについて、多角的な視点から深く理解することを目標としています。

開設時期：21 年度後期（木曜 1 限）N203 教室

責任教員：高橋道子（男女共同参画推進本部長・学校心理教室）

授業スケジュール

- | | | | |
|----|--------|-------|--------------------------------|
| 1 | 高橋道子 | 10/22 | オリエンテーション／男女共同参画に関する日本の現状 |
| 2 | 高橋道子 | 10/29 | 子育てにおける男女共同参画を考える |
| 3 | 倉持清美 | 11/05 | 妊娠期からの夫婦関係の変容：夫の育児・家事参加と夫婦関係 |
| 4 | 池上清子 | 11/12 | リプロダクティブヘルス/ライツ |
| 5 | 鈴木琴子 | 11/19 | 出産・育児における男性(パートナー)の役割 |
| 6 | 狩野賢司 | 11/26 | 生物学から見た性の多様性など |
| 7 | 及川英二郎 | 12/03 | ジェンダーフリーについて |
| 8 | 及川英二郎 | 12/10 | ポジティブ・アクションについて |
| 9 | 大竹美登利 | 12/17 | 家庭科教育における男女共同参画の歴史 |
| 10 | 村松泰子 | 12/24 | 学校教育とジェンダー |
| 11 | 石橋史生 | 01/07 | 音楽家における男女のパートナーシップの形 |
| 12 | 湯浅佳子 | 01/14 | 17・18世紀日本社会の女性観・道徳観－文学作品からの視点－ |
| 13 | 高橋道子 | 01/21 | まとめ／ディスカッション/レポート課題提示 |
| 14 | 予備日 | | |
| 15 | レポート作成 | | |

評価：出席とレポート

レポート課題：各教員が課題を出し、その中から 1 つを選択

枚数：A4 版用紙 3 枚程度

提出期限：

提出先：高橋道子研究室（総合教育科学系・人文社会学系研究棟 1 号館 3 階）

またこの講義の初回（2009 年 10 月 22 日）と最終回（2010 年 1 月 21 日）に受講生に男女共同参画について以下のようなアンケートを行った（図表Ⅲ-2-2）。

事前アンケートにおける回答数は、25 名、事後においては、17 名であった。結果を以下に示す。

図表Ⅲ－2－2「学芸フロンティア科目 H」 アンケート

学芸フロンティア科目 H

このアンケートは、この講義の受講をする前後でみなさんの男女共同参画に関する認識がどのように変化するかを調査するものです。アンケートは無記名ですし、成績にもまったく関係ありませんので、率直な意見ををお願いします。

性別（男性 女性） いずれかに○をつけてください。

以下の各項目に関し、該当する番号・記号に○をつけてください。

Q1. あなたは、男女共同参画とはどういうことを指していると思いますか？

あてはまるものすべてに○をつけてください。

- (ア) 男女がすべてにおいて平等になること
- (イ) 男女の違いを認めないこと
- (ウ) 男女の違いを尊重しつつ、お互いが性別による不利益を感じないようにすること
- (エ) 仕事の男女比を何でも半分ずつにすること
- (オ) 男性がもっとレディーファーストになること
- (カ) 女性が多い職種にもっと男性を入れること
- (キ) 仕事をしたい女性が、育児などで仕事を続けられない状況をなくすこと
- (ク) 男性がもっと家事をすること
- (ケ) 女性がもっと力仕事をすること
- (コ) 男女の管理職の比率を半々にすること
- (サ) 男女の相互理解を深めること
- (シ) 「男らしさ」や「女らしさ」を強調しないこと
- (ス) 異質さを「個性」と認めて尊重すること

Q2. 自分の身のまわりでは男女共同参画が進んでいると思いますか？

家族：

- (1) 進んでいる (2) ある程度進んでいる (3) ほとんど進んでいない (4) 進んでいない

クラス：

- (1) 進んでいる (2) ある程度進んでいる (3) ほとんど進んでいない (4) 進んでいない

部・サークルなど：

- (1) 進んでいる (2) ある程度進んでいる (3) ほとんど進んでいない (4) 進んでいない

Q3. 以下の各事柄に関して、家庭の中で男性・女性のいずれが主に担当すべきだと思いますか？

括弧内に、次の 1 から 5 の数字で回答して下さい。

1. 主に男性 2. どちらかといえば男性 3. 男女の双方 4. どちらかといえば女性 5. 主に女性

①仕事：() ②子育て：() ③炊事：()

④洗濯：() ⑤掃除：()

Q4. 子育てや親の役割について、あなたはどのように考えますか。

子どもが小さいうちは、母親は育児に専念した方がよい

(1) そう思う (2) そう思わない (3) 何とも言えない

男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てたい

(1) そう思う (2) そう思わない (3) 何とも言えない

夫は家事や育児を共同で分担した方がよい

(1) そう思う (2) そう思わない (3) 何とも言えない

Q5. 「女性が主に家計を支え、男性が主に家事を行う」というライフスタイルをどのよう
に思いますか？

(1) よくない (2) どちらかといえばよくない (3) どちらともいえない

(4) どちらかといえばよい (5) よい

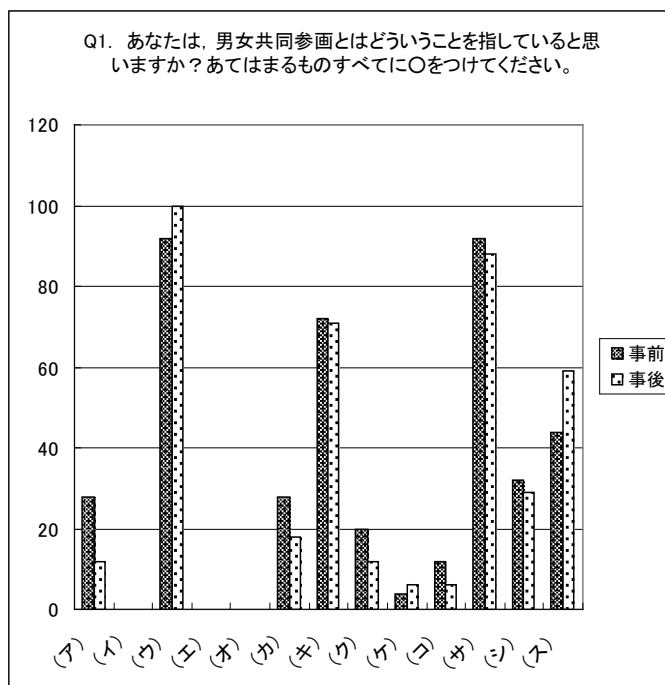
Q6. この講義にどのようなことを期待していますか？自由にお書きください。

(1) 男女共同参画のイメージ

男女共同参画とは、どういうことをさしているかを尋ねたところ事後のアンケートでは、僅かであるが(ア)や(カ)、(ク)のような、どちらかといえば表面的な事柄が減少し、(ウ)や(ス)のような互いの差異を認め、尊重しあうというということが増加している。(図表Ⅲ-2-3)

図表Ⅲ-2-3 男女共同参画のイメージ

図表Ⅲ

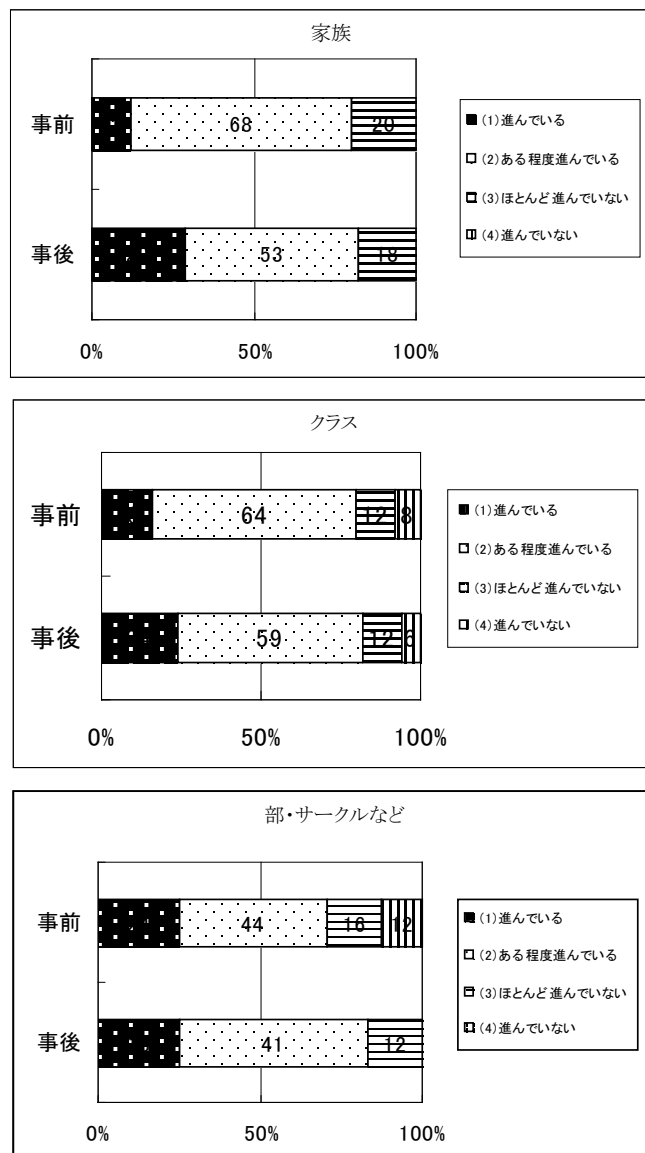


- (ア) 男女がすべてにおいて平等になること (イ) 男女の違いを認めないこと
(ウ) 男女の違いを尊重しつつ、お互いが性別による不利益を感じないようにすること
(エ) 仕事の男女比を何でも半分ずつにすること
(オ) 男性がもっとレディーファーストになること
(カ) 女性が多い職種にもっと男性を入れること
(キ) 仕事をしたい女性が、育児などで仕事を続けられない状況をなくすこと
(ク) 男性がもっと家事をすること (ケ) 女性がもっと力仕事をする
(コ) 男女の管理職の比率を半々にすること (サ) 男女の相互理解を深めること
(シ) 「男らしさ」や「女らしさ」を強調しないこと
(ス) 異質さを「個性」と認めて尊重すること

（２）自分の身のまわりの男女共同参画

自分の身のまわりでは男女共同参画が進んでいると思うかを、家族、クラス、および部・サークルそれぞれについてたずねた。その結果を図表Ⅲ-2-4に示す。事前アンケートに比較して事後は、家族、およびクラスでは「進んでいる」が、また部・サークルにおいては、「ある程度進んでいる」が増加した。

図表Ⅲ-2-4

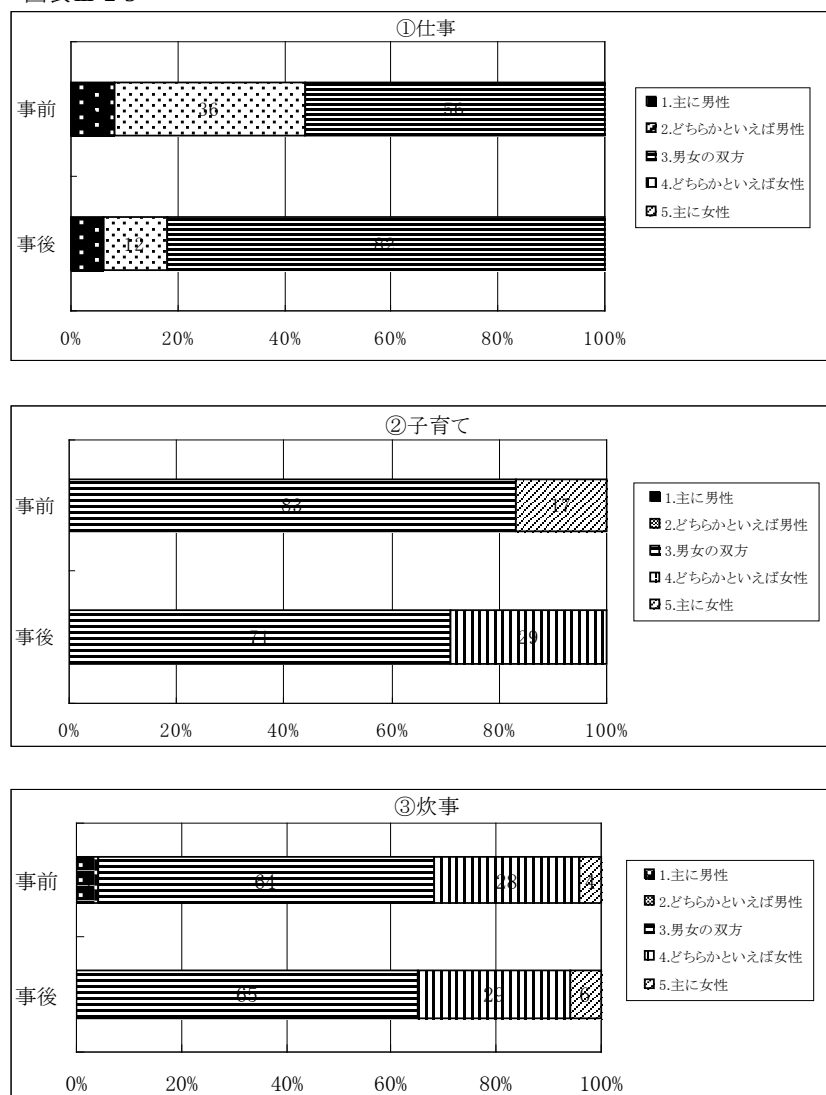


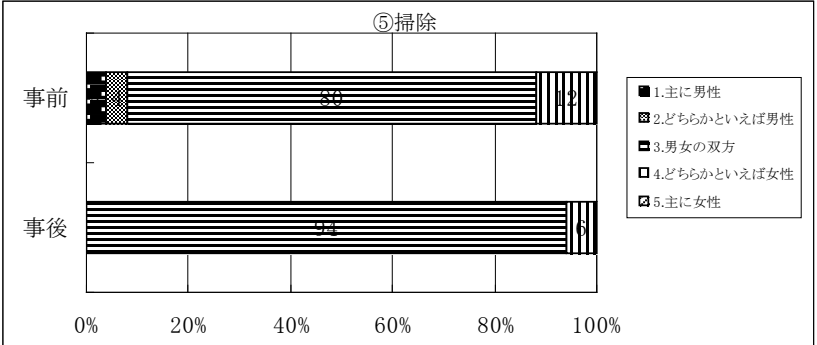
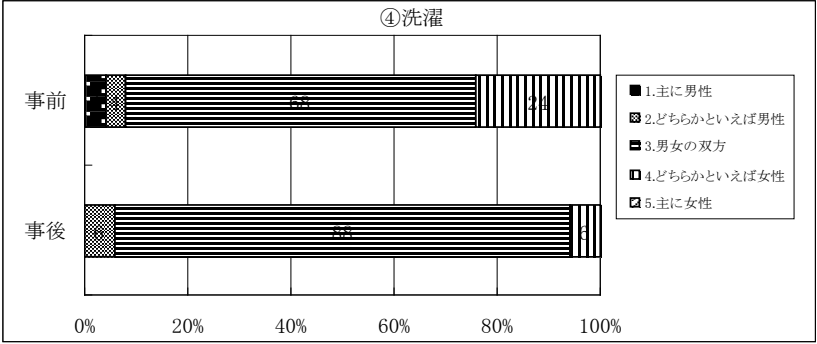
（３）家庭の中での男女の役割分担

以下の各事柄に関して、家庭の中で男性・女性のいずれが主に担当すべきか尋ねたところ図表Ⅲ-2-5のような結果が得られた。「仕事」については、事後アンケートにおいて、男女の双方が行なうべき、という回答が大幅に増加した。「子育て」に関しては、事前では、「主に女性」と答えたものが17%であり、「男女の双方」が83%であったが、事後では「どちらかといえば女性」が29%、「男女の双方」が71%というように変化した。「炊事」については、事前、事後ともに「男女の双方」という答えが最も多かった。

「洗濯」について、事前では「どちらかといえば女性」が24%、「男女の双方」が68%だったのに対し、事後では「男女の双方」が88%を占めた。

図表Ⅲ-2-5

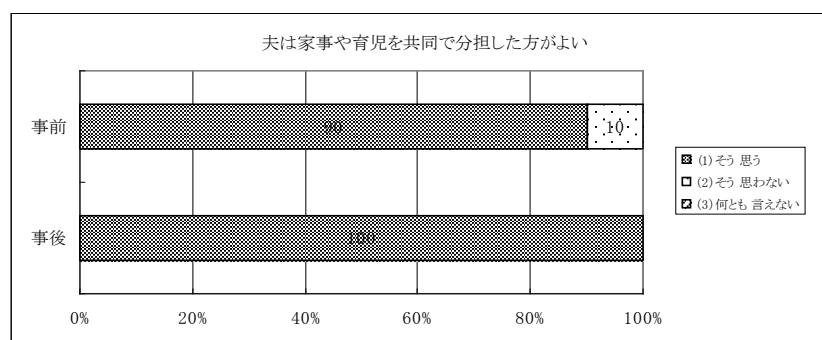
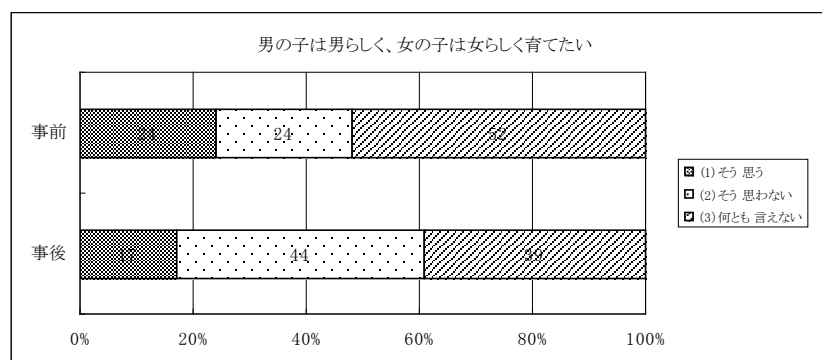
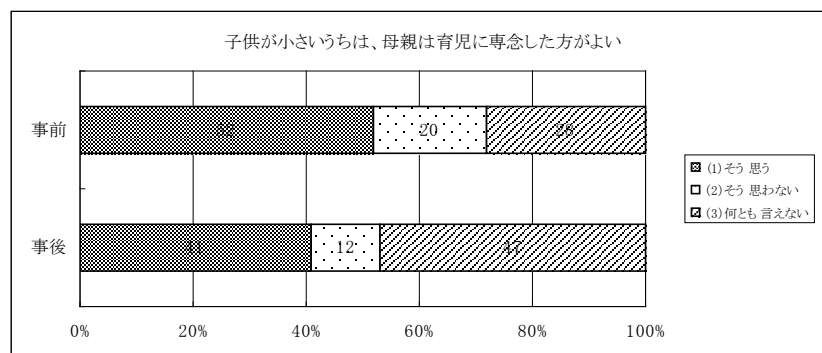




(4) 子育てや、親の役割について

子どもが小さいうちは、母親は育児に専念したほうがよいか、と尋ねたところ事前では「そう思う」が52%であったが、事後では「何とも言えない」が47%と増加した。男の子は男らしく、女の子は女らしくそだてたいかどうかについては、事前では「なんともいえない」が52%を占めていたのに対して「そう思わない」が44%と増加した。夫は、家事や育児を共同で分担したほうがよいか、を尋ねたところ、事前では、「そう思わない」という答えが10%あったが、事後では、全員が「したほうがよい」と答えていた(図表Ⅲ-2-6)。

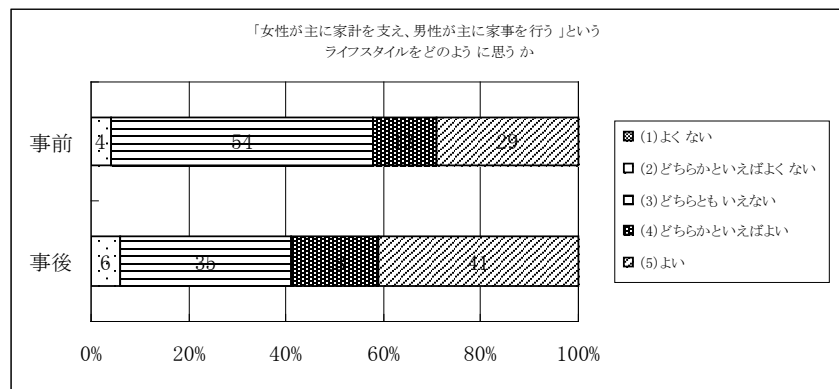
図表Ⅲ-2-6



（５）女性が家計を支え、男性が家事を受け持つライフスタイルについて

女性が主に家計を支え、男性が主に家事を行うというライフスタイルをどのように思いますか、と尋ねたところ事前では、「よい」および「どちらかといえばよい」が 42%だったが、事後では、59%に増加した（図表Ⅲ-2-7）。

図表Ⅲ-2-7



（６）自由記述

「この講義にどのようなことを期待していますか？自由にお書きください。」という自由記述欄において事前アンケートでは、「自分が女性であることから感じている不安を解消したい。仕事、結婚、子育てに関して、何かを理由に何かをあきらめたくないと考えているので、将来に希望を持てるような講義が聴きたい」「ジェンダー論などに興味があるので男女共同参画社会を目指してどのようなことが行なわれているのか知りたい」「男女平等雇用推進法など行政の施策に社会的慣習がついていない気がする。慣習は、世代によって違うが、各世代が意識の変革をするにはどうしたらよいかを学びたいと思う」「[男女]ということへの考え方は、時代によってどんどん変わっていくし、昔はどうだったのに今は悪い、という考え方はあてはまらないと思うので、現代の風潮をたくさん知りたい。まだ自分自身、男女共同参画社会について知らない部分があるので正しい男女共同参画社会について知りたい」などの記述があった。事後アンケートでは、「講義を受ける前から自分なりに男女平等についての考えはあったが、新しい発見があったり、社会の動きを知ることができたり、大変刺激を受けた」など肯定的なものが多かった。「両親が共働きなので、両親の夫婦関係は対等なものだった。女性が多めに負担に扱われていた時代があったことに驚いた」「身近な問題（具体的事例など）についてもう少し知りたかった」「女性の職場で頑張る男性のことも知りたかった」など、受講生がより具体的なテーマに関心を持ち始めたことがわかるものや「ジェンダーの問題では、これが正解というものはないと思う。その意味で多くの教員が関わる毎回オムニバスでのこの授業は面白かった。同感できる考えもあれば、そうでない考えもあり、多角的な見方ができるようになった」「とても難しいテーマだと思った。まず意識を変えることと、長い時間をかけてゆくことが必要だと思った」「非常に難しいと感じた。男女という見方をなくそうというのは不可能であるし、双方が理解し合う気持ちが大事だと思う。精神論のような形になって残念だ」など強い問題意識を提示していたものもあった。「ジェンダーを通して自分が社会と深く関わりを持っていることがわかった。現在の仕事に生かしたいと思う」「現在の社会の状況になるまでも多くの人の努力と苦労があったのだと思った。いろいろな面から男女共同参画について考えさせられる講義であった。これからの生活に役立ててゆきたい」「これを機会にこれからは自分でも何か行動にうつせるものを探していきたい」など自身の今後に生かしたい、という記述は最も多いものであった。

Ⅲ-3 OPGE 助成事業による推進

（１）趣旨及び経緯

第１期の男女共同参画推進本部（OPGE）では、本学での男女共同参画活動を推進するため、本学教職員や学生等による男女共同参画やジェンダーに関連した教育、研究、及び実践活動をサポートするためのシステムの検討を行った。その結果、平成 19 年度より、本学教職員や学生等による男女共同参画に関連した教育・研究・実践活動を助成する「OPGE 助成事業」を開始した。第２期男女共同参画推進本部においても、引き続き平成 20 年度、及び 21 年度に OPGE 助成事業を行った。その際、『2008 年版 東京学芸大学男女共同参画白書』にあるように、学外の活動協力者が活動計画のグループ構成員となれるように改正した応募要領を用いた。いずれの年度も 4 月に、以下の（２）に示す『OPGE 助成事業応募要領』を公開・配付し、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・実践活動計画の応募を喚起した。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、検討を行うこととした。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 1 名

上記審査委員会の議を経て、OPGE 助成金交付対象の活動計画を 5～6 月の男女共同参画推進本部運営会議、あるいは本部メール会議にて決定した。

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書を報告書にまとめ、男女共同参画推進本部に提出することとした。さらに、助成を受けた活動は、その内容と成果を翌年度の男女共同参画フォーラムで報告することとした。

平成 20 年度、及び 21 年度に OPGE 助成を受けた計 6 件の活動の報告書は、本白書Ⅶ章に掲載した。

(2) 平成 21 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とおり募集いたします。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

本学所属の教職員や学生等が、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。グループでの活動の場合、共同研究員として学外者がグループ構成員に加わっていてもかまいませんが、グループの中心となって活動する者は本学在籍者であり、かつ応募責任者は本学の教職員である必要があります。また、学生等が申請する場合、応募責任者は本学教員とします。

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

2009 年 5 月 13 日（水）（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行います。

7 助成金交付時期

2009 年 6 月初旬

8 活動結果の報告

助成を受けた個人・グループは、当該年度の 3 月中旬までに、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及び男女共同参画推進本部のホームページに掲載いたします。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 20 年度及び 21 年度に OPGE 助成を受けた活動

平成 20 年度 OPGE 助成募集に対し、6 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以下の 3 件であった。

申請代表者	所属	活動題目	交付金額
浅見 優子	附属竹早小学校	子どもが作る「竹早小学校男女共同参画白書」	35 万円
大森 直樹	教育実践研究支援センター	「日本の社会で女性はどう生きてきたか」 上映・パネル展示プロジェクト	20 万円
苔米地 伸	人文社会科学系	ジェンダーの視点からの教育をめぐる教員研修のあり方	25 万円

平成 21 年度 OPGE 助成募集に対し、6 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以下の 3 件であった。

申請代表者	所属	活動題目	交付金額
石津 みどり	附属国際中等教育学校	ジェンダー視点を取り入れた家庭科の授業実践 (家族領域を中心として)	34 万円
及川 英二郎	人文社会科学系	小金井祭展示企画：戦時性奴隷制と植民地主義 －日本軍「慰安婦」制度をいかに教えるか－	28 万円
椿 真智子	人文社会科学系	地理教育におけるジェンダー的視点 －地理的関心と地域認識に関する実態調査－	18 万円

（４）今後の OPGE 助成事業に向けて

平成 21 年度には OPGE 助成事業も 3 年目を迎え、この助成事業も本学に定着したと考えられる。また、助成を受けた活動の内容や成果を白書に掲載するだけでなく、翌年度の男女共同参画フォーラムで報告し、その場で議論を交わすことにより、本学における男女共同参画のあり方や、それに関する意識を高めることに貢献できたと考えられる。

一方で、いずれの年度の助成公募に対しても 6～7 件の応募しかなく、年を追うごとに応募件数が増える傾向は見られなかった。これに関して検討を行った結果、その原因として、学内の人的資源が限られていること、及び助成対象となる男女共同参画に関連した教育・研究・実践活動の数にも制限があることが想定された。したがって、本助成事業を今後も継続し、発展させていくためには、すでにこれまでに本助成を受けた者や活動に対しても継続して助成できるシステムが望ましいという結論が導かれた。その結果、前年度に本助成を受けた活動も連続して応募可能になるように、OPGE 助成事業応募要領の改正を行った。

Ⅲ-4 本学教員の教育・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平成18年度から設けられることとなった。『2008年版 白書』では、平成18年度総合的業績評価調査(平成19年5月実施)に基づいた結果を報告している。

本白書では、平成20年度総合的業績評価(平成21年5月実施)に基づいた結果を報告する。評価対象者は、実施時点の現員(340名)から理事・出張・新規採用等の17名を除いた323名である。なお、未記入者については、先回の白書同様に、「活動実績無し」と見なし、以下の分析では、現数を母数として「活動有り」の回答者(%)について述べることとする(図表Ⅲ-4-1、2参照)。

(1) 全体の結果

学系全体を見ると、男女共同参画と関連した活動実績は、教育活動については107名(33%)、研究活動について50名(15%)、社会貢献活動について56名(17%)であった。各教員の性別数を基にした比率で見ると、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12%;女性30%)、社会貢献活動(男性14%;女性30%)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。教育活動においては男性教員29%、女性教員30%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。

(2) 学系別の結果

学系別に見ると、教育活動と関連した男女共同参画の実績のある教員は、芸術・スポーツ科学系が30名(43%)と高い割合を示し、ついで、総合教育科学系32名(33%)、人文科学系26名(31%)、自然科学系19名(26%)となっている。研究活動については、人文社会科学系20名(24%)、総合教育科学系16名(17%)、芸術・スポーツ科学系10名(14%)、自然科学系4名(6%)となっている。これは、各研究分野の特性を反映していると考えられる。教育活動については、こうした差が見られないことから、特に、芸術・スポーツ科学系、自然科学系では教育活動において専門領域の拡がり・応用面からの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6%と少ないものの、他の3学系では20~21%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。

(3) 平成18年度調査との比較

学系全体を見ると、実績有りが、教育活動は86名(26%)から107名(33%)、研究活動は、36名(11%)から50名(15%)、社会貢献活動は、39名(12%)から56名(17%)と、いずれの活動についても増加している。また、男性よりも女性の方が上昇幅は大きく、教育活動においては、男性が24%から29%に上昇したのに比べて、女性は33%から50%に上昇している。

学系別に見ると、ほぼすべての活動について実績有りの割合が増加している。特に教育活動について、芸術・スポーツ科学系の上昇幅は大きく、30%から43%と上昇している。

2年の間にこのような変化が見られことは、総合的業績評価調査において、「男女共同参画と関連する活動実績」の有無を取り上げた効果といえるだろう。また、男女共同参画推進本部が設置されてからの4年間における広報活動(OPGE通信、男女共同参画フォーラムなど)により、教員が意識的に男女共同参画にかかわる活動に取り組むようになってきたと考えられる。

図表Ⅲ-4-1 本学教員・研究・社会貢献活動における男女共同参画の現状（平成20年度）

		総合教育科学系					
		男 68			女 28		
					合計 96		
教育活動 授業を含む教育活動の有無	活動あり	19	28%	13	46%	32	33%
	活動無し	37	54%	11	39%	48	50%
	未記入	12	18%	4	14%	16	17%
研究活動	活動あり	8	12%	8	29%	16	17%
	活動無し	34	50%	13	46%	47	49%
	未記入	26	38%	7	25%	33	34%
社会貢献活動	活動あり	12	18%	8	29%	20	21%
	活動無し	39	57%	13	46%	52	54%
	未記入	17	25%	7	25%	24	25%

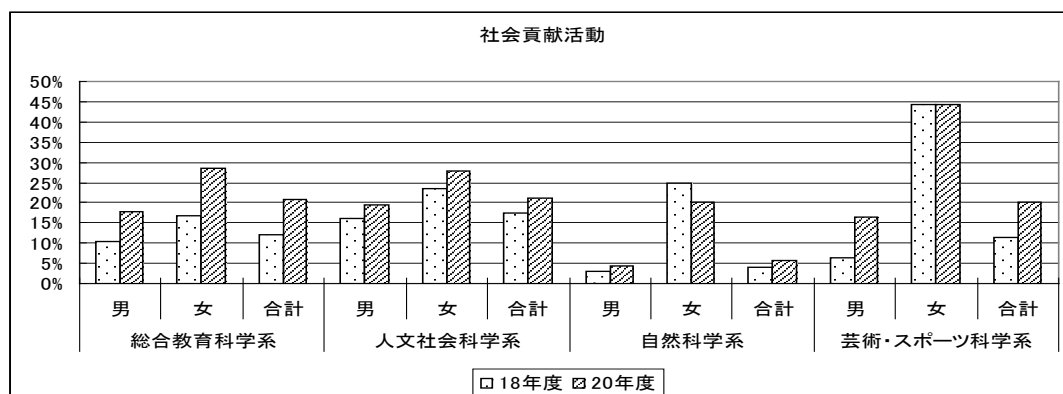
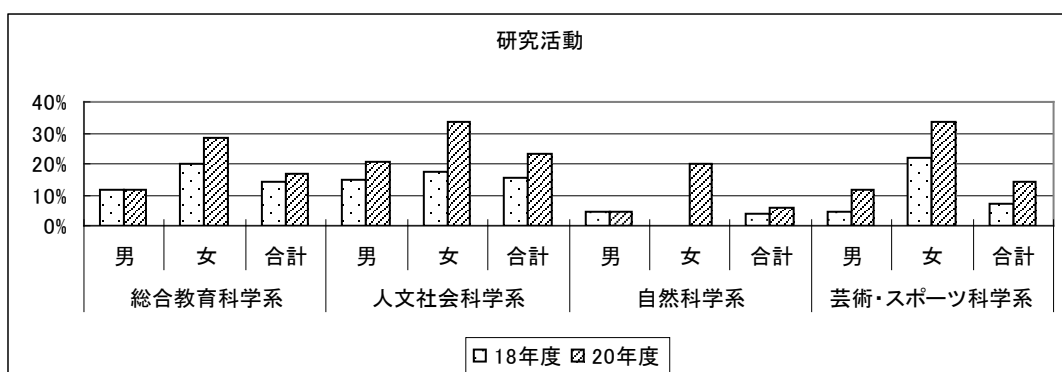
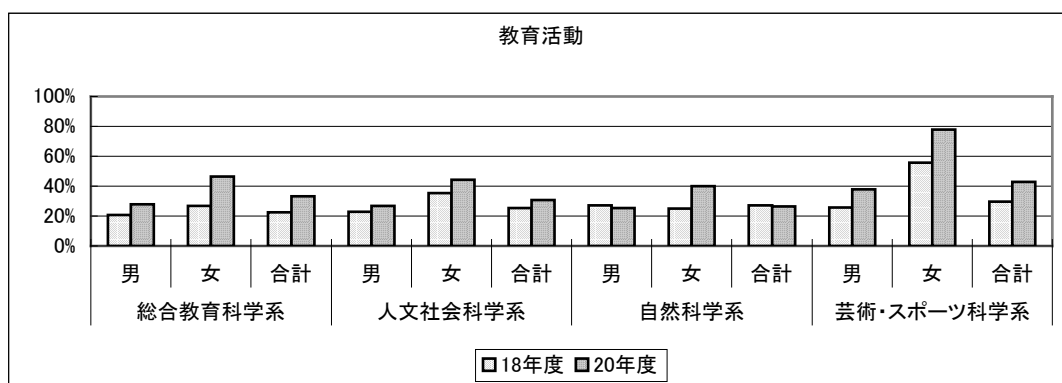
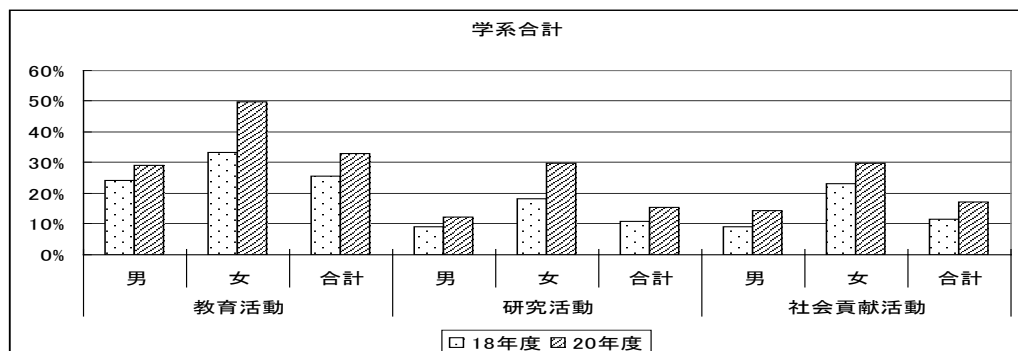
		人文社会科学系					
		男 67			女 18		
					合計 85		
教育活動 授業を含む教育活動の有無	活動あり	18	27%	8	44%	26	31%
	活動無し	37	55%	9	50%	46	54%
	未記入	12	18%	1	6%	13	15%
研究活動	活動あり	14	21%	6	33%	20	24%
	活動無し	34	51%	8	44%	42	49%
	未記入	19	28%	4	22%	23	27%
社会貢献活動	活動あり	13	19%	5	28%	18	21%
	活動無し	26	39%	11	61%	37	44%
	未記入	28	42%	2	11%	30	35%

		自然科学系					
		男 67			女 5		
					合計 72		
教育活動 授業を含む教育活動の有無	活動あり	17	25%	2	40%	19	26%
	活動無し	33	49%	3	60%	36	50%
	未記入	17	25%	0	0%	17	24%
研究活動	活動あり	3	4%	1	20%	4	6%
	活動無し	32	48%	4	80%	36	50%
	未記入	32	48%	0	0%	32	44%
社会貢献活動	活動あり	3	4%	1	20%	4	6%
	活動無し	27	40%	2	40%	29	40%
	未記入	37	55%	2	40%	39	54%

		芸術・スポーツ科学系					
		男 61			女 9		
					合計 70		
教育活動 授業を含む教育活動の有無	活動あり	23	38%	7	78%	30	43%
	活動無し	28	46%	2	22%	30	43%
	未記入	10	16%	0	0%	10	14%
研究活動	活動あり	7	11%	3	33%	10	14%
	活動無し	28	46%	2	22%	30	43%
	未記入	26	43%	4	44%	30	43%
社会貢献活動	活動あり	10	16%	4	44%	14	20%
	活動無し	26	43%	3	33%	29	41%
	未記入	25	41%	2	22%	27	39%

		全学系総計					
		男 263			女 60		
					合計 323		
教育活動 授業を含む教育活動の有無	活動あり	77	29%	30	50%	107	33%
	活動無し	135	51%	25	42%	160	50%
	未記入	51	19%	5	8%	56	17%
研究活動	活動あり	32	12%	18	30%	50	15%
	活動無し	128	49%	27	45%	155	48%
	未記入	103	39%	15	25%	118	37%
社会貢献活動	活動あり	38	14%	18	30%	56	17%
	活動無し	118	45%	29	48%	147	46%
	未記入	107	41%	13	22%	120	37%

図表Ⅲ-4-2 男女共同参画と関連する活動実績の平成 18 年度と平成 20 年度の比較



IV 男女共同参画推進本部 2 年間のその他の活動報告

IV-1 ニュースレター（OPGE 通信）の発行

（１）趣旨及び経緯

『2008 年版 東京学芸大学男女共同参画白書』にあるように、第 1 期男女共同参画推進本部は、育児休業などの制度や育児に関する支援策などが十分に周知されていなかった現状を踏まえ、周知活動ワーキンググループを設けて、次世代育成支援に関する情報等を提供するための男女共同参画推進本部ニュースレターの発行を行ってきた。また、「OPGE 通信」という名称のニュースレターは、次世代育成支援に関する情報の提供だけでなく、男女共同参画に関する学長や理事・副学長へのインタビューや、OPGE 助成やフォーラム開催等の男女共同参画推進本部の活動の特集記事として、さらに男女共同参画にまつわるコラムなども掲載し、学内や学外の男女共同参画の現状を広く紹介してきた。『2008 年版 東京学芸大学男女共同参画白書』では、特集やコラムなどへの反響は増加してきたが、制度などの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ではなく、今後も情報提供をすべきと提言している。

これを受けて、第 2 期男女共同参画推進本部でも、広報ワーキンググループを設け、その活動の一環としてニュースレターの発行を行うことになった。男女共同参画に関する学内・学外の情報を、読みやすい内容と体裁で、学生をも視点に入れて広く学内に紹介することを目的とした。さらに、教授会での配付資料とし、事務職員や附属学校園教員にも配付することにより、大学構成員に広く情報が行き渡るようにした。

（２）現状

2008 年 6 月の Vol. 7 からほぼ 3 ヶ月ごとに発行し、2010 年 3 月の Vol. 14 まで、第 1 期男女共同参画推進本部からの総計は 14 号を数えた。

内容は、特集記事として、学内保育所設置のための情報収集としての他大学等の保育園視察や、女性研究者支援に取り組むための情報収集としてそれらの活動を活発に行っている他大学への聞き取り調査などの報告、フォーラム実施などの男女共同参画推進本部活動などを紹介した。コラムには学内のバラエティに富んだ方々の記事を載せ、子の看護や結婚等に関連した休暇などを制度紹介の記事として、さらに、「お知らせ」として OPGE 助成の募集や採択決定、フォーラムの予告など男女共同参画推進本部の活動を紹介してきた。また、2009 年度に東京学芸大学学内保育所の設置が決定してからは、その経過報告や保育所に対する意見をインタビューした結果を紹介してきた。

その結果、学内や学外での男女共同参画活動の現状や問題点などをある程度は周知することができたと考えられる。また、学内保育所の設置の経緯や進行状況に関する学内の理解を深めることに貢献したと考えられる。実際に、Vol. 13 に掲載した学内保育所に関するインタビューでは、学部生・大学院生のほとんどが保育所設置を知らなかったのに対し、ニュースレターを配付している教職員のほとんどが保育所の設置を知っていた。

したがって、今後もニュースレターの発行を継続し、男女共同参画に関する様々な制度や支援策、及び学内・学外での男女共同参画に関する活動の情報を提供し、さらに現状における男女共同参画に関する問題等を提起していくべきと考えられる。それにより、東京学芸大学における男女共同参画に関する意識の喚起・向上に貢献できると予想される。

ニュースレターの概要と既刊の Vol. 7～14 の内容は図表 IV-1-1、及び以下の通りである。なお、ニュースレター Vol. 7～14 は本白書巻末に掲載した。

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IV-1-1 ニュースレター各号の内容

	発行年月	特集	コラム	お知らせ
Vol. 7	08・6	保育園視察 他大学訪問記	『育児休業を取りました』加藤直樹（教育実践研究支援センター）	『2008 年版 男女共同参画白書』の刊行 OPGE 助成決定 第 5 回フォーラム予告
Vol. 8	08・9	第 5 回フォーラム報告 保育園視察、他大学訪問記	『「男女が輝く」役割分担システムづくり』 杉森伸吉（本部員）	第 6 回フォーラム予告 キャンパス内の改善
Vol. 9	08・12	女性の社会進出の程度	『母の還暦に思うこと』 武内幹夫（総務部企画課）	本部掲示板設置 第 6 回フォーラム予告
Vol. 10	09・3	第 6 回フォーラム報告 他大学訪問記 男性の育児休業取得率	『自分中心に生きている日々』 松川正樹（環境科学分野）	OPGE 助成募集 子育て中の教員に夜間授業の負担軽減措置
Vol. 11	09・6	馬淵理事・副学長へのインタビュー	『今なら OK』 山本のり子（学務課）	保育所設置準備委員会 OPGE 助成決定 第 7 回フォーラム報告
Vol. 12	09・9	学内保育所設置の状況	『恵まれた環境をこれからに生かすために』 加藤富美子 （音楽・演劇講座）	第 8 回フォーラム予告
Vol. 13	09・12	学内保育所名称決定 学内保育所インタビュー	『専業主夫の SOS』菊住彰（学生相談センター）	第 8 回フォーラム報告 本部による講義紹介
Vol. 14	10・3	学内保育所説明会報告など	『ライ麦畑で寝ころんで』 番田清美（学生キャリア支援センター）	『2010 年版 男女共同参画白書』の刊行など

IV-2 男女共同参画フォーラムの開催

(1) 概要

平成 20 年度、平成 21 年度ともに、例年通り 2 回ずつの男女共同参画フォーラム(通称は OPGE フォーラム: 第 5 回から第 8 回)を開催した。男女共同参画フォーラムは、学内における男女共同参画の推進に資するものとして、その都度適当と考えられるテーマを幅広く選び、例年は 6 月ないし 7 月に 1 回(以下、「夏のフォーラム」)と 11 月ないし 12 月に 1 回(以下、「冬のフォーラム」)実施している。OPGE 助成事業が始まってからは、前年度に採択された OPGE 助成事業の報告会を夏のフォーラムとして行い、冬のフォーラムでは、従来通り幅広い題材から、その都度時宜を得たテーマを選んできた。

これらのフォーラムを行うことにより、学内の教職員・学生に男女共同参画の推進に関してより深い理解と参加協力を求めること、学外の一般参加者に対して、本学での男女共同参画の取り組みについて理解していただくとともに、男女共同参画社会のあり方について、多角的な視点から考えを深めていただくことなどを意図している。もとより、大学における男女共同参画の推進は、広く日本の大学一般の課題でもあるため、テーマ内容などに応じ、学内 FD 研修会としての指定を得、教職員の参加動機づけの向上にもつとめてきた。

これまでのテーマは、平成 20 年度・平成 21 年度ともに、夏のフォーラムでは「OPGE 助成事業報告会」(第 5 回・第 7 回 OPGE フォーラム。なお、第 5 回は、あわせて『『2008 年版 東京学芸大学男女共同参画白書』報告会』も実施)とし、冬のフォーラムでは、平成 20 年度に「J. S. バッハ〜大作曲家が愛妻に捧げた贈り物〜 講演と演奏&ミニコンサート」(第 6 回 OPGE フォーラム)、平成 21 年度は「大学における男女共同参画と子育て」(第 8 回 OPGE フォーラム)をテーマにおこなった。

以下、各フォーラムの概要と参加者アンケートの結果などについて紹介する。

(2) 第 5 回男女共同参画フォーラム(学内 FD 研修会指定)

日時・場所は、平成 20 年 7 月 23 日(水)15 時から 17 時まで、東京学芸大学 N411 教室で行った。テーマ・発表者は、以下のとおりであった。

第 1 部『2008 年版 東京学芸大学男女共同参画白書報告会』

「本学の現状と今後の課題をともに考える」(高橋道子本部長)

第 2 部『平成 19 年度 OPGE 助成事業研究報告会』

「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」

(附属大泉小学校教員 小野恭子)

「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 杉森伸吉)

「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 ―」

(総合教育科学系 直井道子・東京学芸大学個人研究員 木村育恵)

第 1 部では、本学における男女共同参画への取り組みや、既存の育児支援規則の周知度調査、附属学校園での男女共同参画の現状と意識調査、育児支援のニーズ調査、他大学保育所視察などの結果について紹介され、保育所設置に向けた取り組みの進捗状況などが報告された。

第 2 部では、1 つ目の発表で本学附属大泉小学校での授業の一貫として、家庭や学校での男女共同参画に関して児童がおこなった調査結果と、調査を通じて児童自身が得たさまざまな気づきについて報告された。

2 つ目の発表では、本学小金井キャンパスにおいて、25 以上の地点を抽出し、性犯罪などの危険を感じる程度について、昼と夜とに実際に数十名の学生が歩いて、不安度や危険感などを回答した結果について報告された。その後、報告を受けて学内の一部の環境管理や、安全環境ワーキンググループの設置などがおこなわれた。

3 つ目の発表では、小・中・高等学校で実際に「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を対象に行った半構造化インタビュー（たとえば、ジェンダーに敏感な視点に基づく教育実践を行うようになったきっかけ、教師が職場の中での性役割期待をどのように感じているか、校内でどのようにジェンダー問題が扱われているか、など）の結果が紹介された。

参加者は 95 名で、内訳は、本学教職員 90 名・学生 4 名・学外者 1 名であった。アンケートに回答した 46 名のうち、本フォーラムを知ったのは、35 名が「FD 研修会通知」であり、次に「ポスター・チラシ」による 11 名で、「大学のホームページ」（7 人）や「知人友人の紹介」（3 人）は少なかった。

また、「今後も男女共同参画フォーラムに参加したいですか」という質問に対しては、46 名中 42 名が「時間が合えば参加したい」と答えた。その他「ぜひ参加したい」と「参加しない」が 2 名ずつであった。

報告内容について、「参考になった」と答えたのは、白書報告会では 46 名中 41 名 (89%) で、OPGE 助成事業報告会では 39 名 (85%) であった。

半分強の参加者が書いた自由記述でも、発表の内容や保育所設置に向けて肯定的・前向きな意見が多かった。たとえば、「大学の男女共同参画への前向きさが感じられた」「(男女共同参画に関する) 推進活動の実態がよくわかった」など概ね良い感想が得られた。さらに、「より焦点化した課題（たとえば、男女共同参画のための労働環境）を設定してフォーラムを開催することも必要では」といった意見も寄せられた。また学内の「危険とを感じる箇所とその理由」についても多くの指摘があった。

（3）第 6 回男女共同参画フォーラム

日時・場所は 2008 年 12 月 24 日 (水) の 15 時から 16 時半まで、東京学芸大学芸術館ホールで行った。

冬のフォーラムについては、2007 年度の第 4 回 OPGE フォーラムが、日本人女性で初めてアメリカの博士号を取得した女性に関するドキュメンタリー映画上映会「心理学者・原口鶴子の青春」と、男女共同参画の内容を扱う表現・芸術系のフォーラムであった。2008 年度も表現・芸術系をテーマとし、石橋史生教員が中心となり、「J. S. バッハ～大作曲家が愛妻に捧げた贈り物～ 講演と演奏 & ミニコンサート」と題して開催した。本フォーラムの趣旨は、大作曲家としての側面しか知られていないバッハが、2 人目の妻であり声楽家でもあったアンナ・マグダレーナ・バッハに捧げた音楽帳の成り立ちや曲目を紹介しながら、声楽家のキャリアを持ちつつバッハの妻となり多くの子どもを育てたアンナ・マグダレーナ・バッハの人生と、彼女がバッハと築いた家庭生活について描くことを通じて、男女共同参画の一つのあり方を描くというものであった。全体は 2 部構成で、第 1 部がヨハン・セバスティアン・バッハ「アンナ・マグダレーナ・バッハのための音楽帳 第 2 巻」の解説であった。解説では、「J. S. バッハは、先妻マリア・バルバラに先立たれて 1 年半以上が経っていた 1721 年 12 月 3 日、ケーテンでアンナ・マグダレーナ・ヴェルケルと再婚しました。当時 21 歳の彼女は、ケーテンの宮廷の『お抱え歌手』として、当時ドイツでは珍しい職業的女流歌手として経済的にも自立していました。（この仕事は、結婚後もバッハ一家がライプツィヒに移り住む 1723 年まで続けられました。）そして尽きることのない膨大な家庭の仕事をこなしながらも（夫の 4 人の連れ子の世話を引き受けつつ、13 人の子供をもうけました。）夫にとって音楽上も偉大な協力者と

なりました。夫の作品の清書、また差し迫ったカンタータの上演のためのパート譜作りの多くが彼女の手によってなされました。また彼女は、自分の筆跡を夫のそれに似せるように努めたので、後に専門家でさえバッハの自筆と間違える程でした。「アンナ・マグダレーナ・バッハのための音楽帳」は、そんな生活の中、夫からの感謝のしるしとして妻に贈られたものでしょう。・・・」という紹介に始まり、音楽調に書かれた譜面の演奏なども含んで行われた。

第2部はコンサートで、①J.S. バッハ「アリアと変奏曲（ゴルトベルク変奏曲）」より抜粋、②「マタイ受難曲」より「愛よりして」、③フルートとチェンバロのための組曲 ハ短調 BWV997、「カンタータ 147 番」よりコラール「幸いなるかな、我イエスを得たり」（主よ、人の望みの喜びよ）であった。

本学の音楽系の教員、学生も協力し、チェンバロやフルートなどの演奏なども充実したフォーラムとなった。

163 名（本学教職員 36 名、学生 52 名、地域住民 61 名、その他 14 名）の参加者があった。アンケートに回答した 59 名のうち、本学の学生が 10 名、教職員が 11 名で、その他の 38 名が学外者であった。フォーラムについて、「もっと詳しい話が聞きたかった」（23 名）、「参考になった」（32 名）などの意見があった。自由記述では、「男女共同参画とは一見無関係なコンサートと思っていたが、バッハの家族の関係が説明され、大いに心うたれた」「音楽的な視点からのフォーラム、意外性があり素敵だった」などの意見が聞かれた。

（４）第7回男女共同参画フォーラム

日時・場所は 2009 年 6 月 3 日 15 時から 17 時まで、東京学芸大学 S203 教室で行われた。

テーマは、「平成 20 年度の OPGE 助成事業の報告」で、以下の 3 件の発表であった。

「学生企画「日本の社会で女性はどう生きてきたか」学習・上映プロジェクトについて」

（教育実践研究支援センター 大森 直樹）

「ジェンダーの視点からの教育をめぐる教員研修のあり方」

（人文社会科学系 苅米地伸・東京学芸大学個人研究員 木村育恵）

「子どもが作る「竹早小学校男女共同参画白書」」

（附属竹早小学校 浅見優子・総合教育科学系 中澤智恵・副学長補佐 平井文香）

最初の発表は、在日朝鮮人のもと従軍慰安婦のドキュメンタリー映画『在日朝鮮人「慰安婦」宋神道のたたかい オレの心は負けてない』（製作・配給、在日の慰安婦裁判を支える会、2007年）を学生が小金井祭で上演することを通じて、学生たちの中にどのような成長を辿ったかに関する報告であった。

2 番目の発表は、教員研修の中で、ほとんどの都道府県が「男女平等に関する教育」への取り組みの重点課題として 2「教員研修の充実」を明記しているが、若手教師たちの「男女平等・男女共同参画」に関わる事柄を基本的項目として学ぶ場や機会が十分にあるとはいえない現状を明らかにしたものである。実際、文部科学省の調査で示された「男女平等・男女共同参画」の取り上げ数がさほど多くなかったことに加え、研修要覧等での「男女平等・男女共同参画」に関する項目や内容の明記もそれほど確認されず、最新の平成 20 年度の研修内容においても資料の公開が限定的である県市も少なくなかった。」という結論を得た。

3 番目の発表は、本学附属竹早小学校で、男女共同参画に関して子どもが持っているさまざまなジェンダーの認識を子ども自身の調査を通じて、子どもたちが明らかにした過程を報告したものであった。

いずれの発表も、非常に啓発的で、活発な質疑応答がおこなわれた。

参加者は26名(本学教職員21名、本学学生3名、その他2名)であった。14名がアンケートに回答をし、フォーラムについて「もっと詳しい話を聞きたかった」1名「参考になった」12名という結果であった。自由記述では、「附属学校での事例など、たいへん参考になった」「ジェンダーに関わる身近な問題で普段見過ごされている、または認識されていないことがたくさんあるのだということがわかりました」といった感想が寄せられた。

(5) 第8回男女共同参画フォーラム(学内FD研修会指定)

日時・場所は2009年11月25日(水)の15時から17時まで、東京学芸大学N411教室で行われた。テーマは、「大学における男女共同参画と子育て」であり、以下の発表が行われた。

「千葉大学における育児支援の取り組み」 (千葉大学教育学部両立支援室長 伊藤葉子)

「東京農工大学における育児支援の取り組み」 (東京農工大学女性未来育成機構長 宮浦千里)

「本学における育児支援の取り組み」 (本学男女共同参画推進本部副本部長 植松晴子)

「学内保育所の設置と男女共同参画の推進」 (本学男女共同参画推進本部本部長 高橋道子)

「地域から学芸大の育児支援に期待すること」

(本学こども未来プロジェクト研究員・非営利団体コホピプロジェクト代表 小山田佳代)

千葉大学では、平成19年度に採択された文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」により、両立支援基盤(支援循環体制の基盤づくり)・支援循環体制(支援と人的資源の循環づくり)・意識改革(広報などを通じた体制づくり)を三本の柱として、常時保育・特定保育・病児保育(非施設型で教職員の自宅で専門シッターが病児をケア)を行い女性研究者も漸増している。

東京農工大学でも、平成18-20年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」により、「理系女性のエンパワーメントプログラム」を東京農工大に関わる全世代の女子学生・教員・卒業生を対象に実施している。とくに母子手帳を取得してから、子どもが小学校6年生になるまで、実験補助や実験動物等の飼育、論文作成補助などをする「研究支援員」、また産休を挟んだ上限6ヶ月までの期間は「専任ポストク」を配置するほか、積極的に諸施策を導入している。

東京学芸大学では、育児支援のニーズ調査に基づき、育児相談窓口、大学教員の夜間授業負担軽減措置、ベビーシッター費用の補助、就業規則の改正や広報活動、「子ども職場見学デー」、「親と子の映画鑑賞」、「だれでもトイレ」の設置から、平成22年4月1日からオープンする「東京学芸大学学芸の森保育園」の設置まで、多様な取り組みをしている。

最後に、地域では子育てに生活の大半をあてている母親たちが、大学の講義の聴講や学生とのふれあい、キャンパスでのいこい等のニーズを強く持っていることなどが、紹介された。

参加者は、42名(本学教職員39名、本学学生2名、地域住民1名)であった。アンケートの回答者は22名であった。フォーラムについては、「もっと詳しい話を聞きたかった」(1名)、「参考になった」(20名)、「余り参考にならなかった」(1名)であった。自由記述では、「他大学の取り組み等がよくわかり参考になった」、「保育所の設置について期待」などが書かれていた。また「保育所の質の確保、保育士・給食について考えて欲しい」や「学童保育や小学生などへの子どものケアを考えられる保育施設に発展して欲しい」などの意見も聞かれた。

Ⅳ-3 諸大学、施設訪問

学内保育所設置の目標を固めるにあたり、本部員は精力的に宇都宮大学・筑波大学・山梨大学・名古屋大学を訪問し、開設までの経緯を聞き、その課題を知り、また建物や実際行われている保育の見学から多くのイメージを持つことができた。次なる課題としては、本学の保育園にどのような特色を持たせることができるかについてである。そこで、東京都内にあり、すでに独自のスタイルで長い歴史を持つ日本女子大学、前進のナーサリーを旨く現在のニーズにあわせて移行し開所した早稲田大学、複数園を設置しそれぞれが異なる設置形態で運営を行っている東京大学の訪問を計画した。さらに3大学からは、研究職のキャリア形成支援における様々な試みの実施状況、学内にプロジェクトを設置し子育て中の研究者の支援等幅広い活動から多くの事柄を学ぶことができた。

(1) 東京大学

訪問日：2008年6月16日

説明者：本部労務・勤務環境グループ勤務環境・共済チーム 副課長 伊藤嘉朗氏
大学院理学系研究科物理学専攻 准教授 村尾美緒氏

(1-1) 保育園開設の経緯

2003年12月「東京大学男女共同参画基本計画」の中に「育児などの環境の整備」として「学内に保育および子育て支援施設を整備する」という項目を設ける。

2007年度文部科学省科学技術振興調整費(女性研究者支援モデル育成)が採択されたことに伴い、「男女共同参画オフィス」がオープン。保育園のニーズ調査を全学的に行う(教職員から学生まで)。2008年度に以下の4つの保育園が開園予定である。

本郷「けやき保育園」(4月開園)；柏「柏保育園(仮称)」；白金「ひまわり保育園」；駒場「キャンパス保育園(仮称)」

(1-2) 経費

建築費は創立130周年基金から支出し、運営費(人件費等)として、大学の通常の予算から支出する。東京都福祉保健局からの補助は下記の通りである。

- ・設置費：費用の2分の1
- ・運営費：費用の2分の1(保護者が学生の場合は非該当、限度額あり)
- ・保育遊具等購入費

(1-3) 東大本郷けやき保育園の現状

2008年6月現在、30名の定員のところを24名の入園者がいる。また、途中入園できるように、意図的に空きを作っている。応募は多数あり優先順位を決めて入園とした。夫婦ともに東大関係者の優先順位が高い。

また、一時保育の登録者は21名いるが、実際の利用は開園からの2ヶ月で3名程度である。留学生用に5名の定員を設けている。

(1-4) 今後の取り組み

病後保育について、またベビーシッター補助について試行中である。

(1-5) 参考

委託業者は、ポピンズ又はサクセスで検討している。文部科学省科学技術振興調整費の採択状況

は、毎年 6～7 件である。

なお保育所の環境は、日当たりの良い場所にあり、旧変電室を改修し 2 階建てである。保育所名の書かれた看板は外になく、玄関に掲げてある。建物は、階段が螺旋状で急勾配の為、幼児の移動・荷物の運搬が不便のようにも思える。調理室の構造はよいが、2 階のため、食事の様子を見ることに不便さがあるかもしれない。セキュリティは万全で、機械警備と学内は警備員の巡回がある。

人事については、園医は医学部の協力者である。現在、園長を含めて 9 名で機能している。また非常時には業者からの派遣がある。

(2) 日本女子大学

訪問日：2008 年 8 月 8 日

訪問先：女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト推進室 さくらナーサリー

説明者：遠山 嘉一氏、小舘香椎子氏、永田典子氏、小川賀代氏

(2-1) プロジェクトについて

プロジェクトは次の 3 つの柱からなっている。

- ① ユビキタスリサーチによる支援：情報ネットワーク整備により大学内と同じ環境を自宅へ提供すること、非常勤研究助手の配置、保育体制の充実などを行って、子育て中の研究者を支援している。
- ② ヒューマンリソース支援：個々のキャリアを蓄積したデータベース作成、企業との提携、生の意識啓発などを通じてジョブ・マッチングの機会を多く提供し、多様なキャリアパスを支援している。
- ③ 調査企画：卒業生へのアンケートによる進路選択の要因や選択結果への満足度の分析などを行っている。

TV モニターを通じて大学の拠点・研究室・自宅をつないでいる様子を実際に見学し、会議に参加すること以外にもセミナーや実験など学生の指導を自宅からできたり、大学から自宅の子どもの様子を見られたり、有効的に機能していることが分かった。このプロジェクトが始まって、子育てを理由に早く帰宅することに抵抗が無くなったという意見や、本事業に採択された大学はどこも、常勤以外のポストにある女性を中心に出産が増えているという情報も得て、活動の幅広い効果に感心した。

(2-2) さくらナーサリーについて

大学教職員のために、1970 年（昭和 45）設立が決定し、翌 1971 年（昭和 46）開所。その前には卒業生が自宅を開放した「めぐみ保育園」があり、当時の教職員の熱心な運動や資金集めの結果、学内保育園として開設され、時代を先取りする発想のもとで「0 歳からの子育て支援」が始まった長い歴史をもっている。自然に恵まれた広い遊び場と明るく風通しのよい園舎はすばらしく、家庭的な雰囲気満ち、隣接する幼稚園との連携も順調な様子が感じられた。さらに、NPO 法人との契約により非施設型の病児保育も行っている。急病に対応して自宅で保育というシステムは外に仕事を持つ親にとっては理想的である。

(3) 早稲田大学

訪問日：2008 年 11 月 21 日

訪問先：早稲田大学 ポピンズナーサリー早稲田 キャリア初期研究者両立サポートセンター

説明者：ポピンズナーサリー：七海雷児氏（施設長・ルーム事業部スーパーバイザー）

サポートセンター：浅倉むつ子氏（男女共同参画推進室長・教授）、米倉康江氏（相談員）

(3-1) ポピンズナーサリー早稲田

2007年2月開所。前身の「ももちゃんナーサリー」より移行し、東京都認証保育所である。

- ・基本保育時間は7:30～20:30で、延長は最長22:00まで。利用時間毎のコース設定。
- ・事業主体：早稲田大学、設置主体：(株)ポピンズコーポレーション（大学のテナント）。
- ・職員：保育士、栄養士など約30名。他に非常勤職員、保育児童定員60人がいる。
- ・2008年11月現在の保育児童：75名（うち学内利用者は12～13名）。待機児童多数である。
- ・学内利用者の優遇は入園料免除（教職員）と一時預かりの料金半額である。自治体によっては住民に補助金（新宿区は¥20,000／人）が支給される。
- ・大学の関与：設置・運営に関わるのは学生生活課である。
- ・登録制の学生サポーター、研究・調査を行う教員・学生がある。

その他、施設の設計時からデザイナー、ポピンズが参加しての内装の工夫がなされる。セキュリティへの配慮もあり、保護者へは動画配信がある。また行事の取り入れ、芸術とのふれあい、国際理解などに力を入れる。また、別料金だが、リトミックなどの個別プログラムのサービスがある。

(3-2) キャリア初期研究者両立サポートセンター

2008年9月に開所する。研究職としてのキャリア初期にある研究者を対象に、キャリア形成支援、および研究とライフイベントの両立支援を行っている。現在の活動は、対象となる研究者の交流会と相談窓口（開所後2ヶ月で1件）の設置である。専任職員は2名、非常勤相談員は2名である。また、授乳室・相談室がある。

(3-3) 科学技術振興調整費

「女性研究者支援モデル育成」事業に採択（2006～2008年度）されたことを契機に2007年10月に設立された早稲田大学男女共同参画推進室が推進活動の中心となっている。推進室では「男女共同参画宣言」を発表し、2008年11月現在基本計画を策定中で、ポジティブアクションなどは、その後の各部での検討を待つとのことである。推進室やサポートセンターは大学の予算で運営されており、永続的な組織である。振興調整費の予算は全て時限的な「女性研究者支援総合研究所」（今回の訪問コースには含まれず）の活動に使われている。

IV-4 学内の安全環境整備

本ワーキンググループは、第5回男女共同参画推進フォーラム（平成20年7月23日）における「平成19年度OPGE助成事業研究報告会」にて発表された「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・杉森伸吉）の内容をうけて、引き続き男女共同参画の推進に関連する安全環境整備をめざした提言等をおこなう機能を担うものとして発足した。

男女共同参画推進本部安全環境WGでは、大学構内の危険箇所を把握するための夜間の巡回活動を下記の要領で行った。

（１）実施日時

第一回：2008年9月29日（月）16：00～20：30

第二回：2009年1月15日（木）18：00～20：00

第三回：2009年7月29日（水）18：00～20：00

（２）巡回箇所の決定方法

2008年7月23日の男女共同参画推進本部主催のフォーラムにおいて、学内で危険を感じる場所と危険の内容について参加者へアンケートを行い、さらに本部員の研究調査にもとづいて以下の巡回コースに示した視察箇所を決定した。

（巡回コース）

グラウンド北側、総合グラウンド、グラウンド南側から体育館方面への道、芸スポ棟7号館方面への道、グラウンドと野球場の間道、北側の抜け門、北門への道、多目的ゾーンの中、多目的ゾーン西側通路、東門テニスコート、ハンドボールコートとプールの間道、プールの壁、芸スポ棟7号館西側通路、総合メディア館前から剣道場方面への通路、附属図書館東側土地、人文棟2号館東側通路、人文研究棟西側階段、むさしのホール前、藤棚から南側の緑地、万葉池、サンシャイン東側通路、サンシャイン内エレベータ、講義棟付近の通路、W棟の廊下・トイレ、講義棟トイレ、第二むさしのホール裏、サークル棟裏テニスコート前から人文棟方面への道、サークル棟とその北側・西側、自然園からサークル棟裏への道、自然園の中道、農園周辺、西門への農園道、西門への壁際の道、バイク門、バイク駐輪場、音楽等練習室、総合教育学系棟3号館前、芸スポ研究棟2号館裏通路、芸スポ事務棟、抜け道および空き地、芸術館東端。

（３）巡回の際のポイントと危険箇所の特徴

視察は、夜間を選び、巡回コースとしてあげられた地点に立ち、実際に視察者が感じる危険度を記録した。記録にあたっては、「全体的な怖さの印象」「見通しの悪さ」「人通りのなさ」「物理的事故の危険感（崩落・倒壊・自転車事故・その他）」「犯罪不安（性犯罪）」「犯罪不安（窃盗など）」「人が潜めそうか」「逃げられそうか」の8項目について、「安心」から「非常に不安」までの危険度を7段階に分けたチェックシートを用いた。また、危険度が比較的大きいと思われた場所については撮影を行った。また、普段それぞれの場所を使っている教職員にも、危険を感じやすい箇所について聞き取りを行った。

3回の巡回の結果、日中とは異なり夜には人通りが無く見通しの悪い道、中は狭く密室となるエレベータ、棟と棟に囲まれた袋小路の暗い場所、粗大ゴミが放置された林やため池、照明が無く閉塞感を感じる諸施設周辺や講義棟廊下、施設等から離れた所にある広場などが危険箇所として指摘された。

以上の調査をもとに、サークル棟の周辺（特に北側と西側）およびテニスコートとの間の通路・西門への通路・幼児教育のピアノ練習室の3箇所について、照明の設置、定期的な清掃、道路・施設の整備などの改善策の検討を求める文書を理事に提出した。

Ⅳ-5 OPGE 学習会

男女共同参画に関連する事項は多岐にわたり、本部員から、それらの事項全般にわたって理解を深める機会を望む声が多く聞かれた。また、本部の運営会議では議題が多く、納得のいく議論をするには十分な時間が割けないこともしばしばである。そこで、本部の運営会議とは別に、定足数や開催時間にとらわれず、男女共同参画に関わる事項を学んだり、その時点での検討課題について議論を交わしたりする場として、OPGE 学習会を開催することとした。学習会では各回の担当者を決め、本部員の要望が多いテーマをとりあげて、担当者を中心に参加者が議論した。Ⅲ-2 に述べたオムニバス形式による CA 科目の実施が決定してからは、授業内容に即したテーマを中心に行い、本部員の学習に加えて、講師同士が相互に内容を確認する機会にもなった。実施状況は以下の通りである。

	日時	テーマ	担当者
第 1 回	2008 年 5 月 28 日 (水) 14 時 30 分～16 時 00 分	「“女性研究者の支援モデル育成” 事業等合同シンポジウム (2008/2/13) について」	湯浅佳子
第 2 回	2008 年 6 月 25 日 (水) 16 時 00 分～17 時 30 分	「ライフワークバランスの現状」	山本のり子
第 3 回	2008 年 10 月 9 日 (木) 16 時 00 分～17 時 30 分	ビデオ鑑賞 NHK プロジェクト X 挑戦者たち 「女たちの 10 年戦争～男女雇用機会均等法誕生～」	鈴木琴子
第 4 回	2008 年 11 月 26 日 (木) 16 時 00 分～17 時 30 分	男女共同参画推進本部による CA 科目についてのフリーディスカッション	
第 5 回	2009 年 2 月 20 日 (金) 10 時 30 分～12 時 00 分	「ポジティブアクションについて」	及川英二郎
第 6 回	2009 年 5 月 13 日 (水) 16 時 00 分～17 時 45 分	「妊娠期からの夫婦関係の変容：夫の育児・家事参加と夫婦関係」	倉持清美
第 7 回	2009 年 6 月 24 日 (水) 16 時 30 分～17 時 45 分	「出産・育児における男性（パートナー）の役割」	鈴木琴子
第 8 回	2009 年 7 月 22 日 (水) 16 時 00 分～17 時 30 分	「子育てにおける男女共同参画を考える」	高橋道子
第 9 回	2009 年 11 月 11 日 (水) 16 時 10 分～17 時 40 分	「生物学から見た性の多様性など」	狩野賢司
第 10 回	2009 年 12 月 2 日 (水) 14 時 30 分～16 時 00 分	「音楽家における男女のパートナーシップの形」	石橋史生
第 11 回	2009 年 12 月 2 日 (水) 16 時 10 分～17 時 40 分	「17・18 世紀日本社会の女性観・道徳観－文学作品からの視点－」	湯浅佳子

IV-6 運営会議開催記録

平成 20 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 1 回）記録

平成 20 年 4 月 10 日（木）

議 題

- 1 副本部長の選出について
- 2 19 年度 OPGE 助成事業の報告
- 3 20 年度 OPGE 助成事業の実施について
- 4 白書概要の作成について
- 5 OPGE 通信 7 号の企画
- 6 本年度の活動目標・事業計画とワーキンググループの編成
- 7 今後の活動日程について
- 8 男女共同参画推進本部構成員の辞令交付を省略について
- 9 『2008 年版白書』の作成状況について
- 10 役員への「学内保育所設置検討結果及び企画案」報告(3/27) の結果について

平成 20 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 2 回）記録

平成 20 年 5 月 9 日（金）

議 題

- 1 本年度の活動目標・事業計画とワーキンググループの編成
- 2 白書概要の作成について
- 3 OPGE 通信 7 号について
- 4 フォーラム（OPGE 助成事業報告会）について
- 5 今後の活動日程（学習会を含む）について
- 6 平成 19 年度男女共同参画推進本部の自己点検・評価書（案）について
- 7 シラバス検索システムに関する、カリキュラム委員会への要望書（案）について
- 8 本部室の整備および使用について
- 9 『2008 年 版白書』の送付先について
- 10 2008 年度 OPGE 助成事業審査委員会の構成について
- 11 役員への「学内保育所設置検討結果及び企画案」報告(3/27) 後の展開について

平成 20 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 3 回）記録

平成 20 年 6 月 6 日（金）

議 題

- 1 平成 20 年度 OPGE 助成事業の採択者及び通知案内について
- 2 白書概要の作成について
- 3 OPGE 通信 7 号について
- 4 フォーラム（白書報告会・OPGE 助成事業報告会）
- 5 本年度のワーキンググループの編成と各 WG の活動の本年度の活動計画
- 6 学習会の今後の持ち方について
- 7 本部室の整備・使用等について
- 8 予算計画
- 9 カリキュラム委員会に対する「授業シラバスにおけるキーワード検索機能の改善に関する要望

書」の提出について

- 10 男女共同参画推進本部第1回学習会(5/28)について
- 11 「学内保育所設置検討」のその後の経過
- 12 平成19年事業年度に係る業務の実績に関する報告書(案)について
- 13 東京学芸大学教員選考規程における「男女共同参画」に関する事項について

平成20年度 男女共同参画推進本部運営会議(第4回)記録

平成20年7月4日(金)

議 題

- 1 白書概要の作成について
- 2 フォーラム(白書報告会・OPGE助成事業報告会)について
- 3 各WGの進行状況について
 - 3-1 キャリア支援WGについて
 - 3-2 雇用WGについて
 - 3-3 働き方の見直しWGについて
- 4 本年度のワーキンググループの編成について
- 5 東大本郷けやき保育園のヒアリング報告について
- 6 第2回OPGE学習会(6/25)について
- 7 「育児と仕事の両立支援について(照会)」に基づく報告について

平成20年度 男女共同参画推進本部運営会議(第5回)記録

平成20年9月5日(金)

議 題

- 1 前回フォーラム(20/7/23実施)について
- 2 次回フォーラムについて
- 3 ニュースレター8号について
- 4 相談メールとその対応について
- 5 各WGの活動状況について
 - 5-1 キャリアWGについて
- 6 後期の定例会議日程について
- 7 今後のOPGE学習会について
- 8 日本女子大訪問報告について
- 9 男女共同参画の推進状況に関する調査について

平成20年度 男女共同参画推進本部運営会議(第6回)記録

平成20年10月2日(木)

議 題

- 1 次回フォーラム(12/24開催)について
- 2 各WGの活動状況について
 - 2-1 教育研究WGについて
 - 2-2 雇用WGについて
 - 2-3 キャリア支援WGについて
 - 2-4 安全環境WGについて

- 3 ニュースレター9号(12/17 発行予定)について
- 4 OPGE 学習会について
- 5 「ジェンダーに敏感な教員養成－実践例－東京学芸大学の事例」
5-1 教師教育学会 2008 年研究発表会について

平成 20 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 7 回）記録

平成 20 年 11 月 6 日（木）

議 題

- 1 次回フォーラム(12/24 開催)について
- 2 OPGE による CA 授業開講について
- 3 各 WG の活動状況について
3-1 キャリア支援 WG について
- 4 ニュースレター9号(12/17 発行予定)について
- 5 早稲田大学男女共同参画推進室の見学について
- 6 OPGE 学習会について

平成 20 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 8 回）記録

平成 20 年 12 月 4 日（木）

議 題

- 1 次回フォーラム(12/24 開催)について
- 2 OPGE による CA 授業開講について
- 3 各 WG の活動状況について
3-1 広報 WG について
- 4 中期目標・中期計画に基づく年度計画（平成 21 年度）素案作成について
- 5 OPGE 学習会について
- 6 早稲田大学訪問（保育園・キャリア初期研究者両立サポートセンター）について
- 7 「子育て期にある大学教員の夜間授業の担当免除に関する要望書」について
- 8 保育施設設置に関して
- 9 その他
9-1 金沢大学の訪問（2008 年度科学技術振興調整費採択）について
9-2 来年度の女性研究者支援モデル育成事業について

平成 20 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 9 回）記録

平成 21 年 1 月 8 日（木）

議 題

- 1 OPGE による CA 授業開講について
- 2 前回フォーラム（20/12/24 実施）について
- 3 各 WG の活動状況について
3-1 OPGE 通信 10 号案（広報 WG）について
- 4 次年度のフォーラムの計画について
- 5 教員公募結果に関する報告に関して
- 6 平成 21 年度「女性研究者支援モデル育成」公募について
- 7 予算執行について

- 8 その他
 - 8-1 ホームページの更新問題について
- 9 OPGE 学習会について
- 10 女性文化研究賞・奨励賞（坂東眞理子基金）」について

平成 20 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 10 回）記録

平成 21 年 2 月 5 日（木）

議 題

- 1 平成 21 年度 OPGE 助成事業について
- 2 各 WG の活動状況について
- 3 大学教員採用公募における応募者数内訳報告に関する要望書について
- 4 OPGE 学習会について
- 5 子育て期にある大学教員の夜間授業の担当免除に関して
- 6 保育園設置の見通しについて

平成 20 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 11 回）記録

平成 21 年 3 月 5 日（木）

議 題

- 1 平成 21 年度 OPGE 助成事業審査委員会委員の候補について
- 2 WG の活動状況について
 - 2-1 安全環境 WG について
 - 2-2 OPGE 通信第 10 号の原案について
- 3 保育園設置の進捗状況について
- 4 21 年度本部員の構成について
- 5 来年度前期の定例会議開催予定について
- 6 平成 20 年度男女共同参画推進本部の自己点検・評価書（案）について
- 7 平成 21 年度「学芸フロンティア科目 H」について
- 8 OPGE 学習会について
- 9 大学教員採用公募における応募者数内訳報告に関する要望書について
- 10 子育て期にある大学教員の夜間授業の担当免除に関して

平成 21 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 1 回）記録

平成 21 年 4 月 9 日（木）

議 題

- 1 平成 21 年度 OPGE 助成事業に関して
- 2 今年度の活動目標および各 WG について
 - 2-1 今年度の活動目標について
 - 2-2 OPGE 通信第 11 号について
- 3 保育園設置の進捗状況について
- 4 今年度前期の定例会議日程について
- 5 平成 20 年度男女共同参画推進本部の自己点検・評価書（案）について
- 6 業務実績報告書（大学運営）の特記事項及び資料の作成について

平成 21 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 2 回）記録

平成 21 年 5 月 13 日（水）

議 題

- 1 平成 20 年度 OPGE 助成事業報告会について
- 2 平成 21 年度 OPGE 助成事業について
- 3 各 WG の今年度の活動目標について
- 4 OPGE 学習会について
- 5 保育園設置の状況について

平成 21 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 3 回）記録

平成 21 年 6 月 12 日（金）

議 題

- 1 平成 20 年度 OPGE 助成事業報告会について
- 2 平成 21 年度 OPGE 助成事業について
- 3 各 WG の今年度の活動目標について
- 4 附属学校初任者・新規採用者研修テキストについて
- 5 次回フォーラムの企画について
- 6 OPGE 学習会 7 月 22 日（水）の報告者について
- 7 保育園設置の状況について
- 8 その他
 - 8-1 所沢市男女共同参画審議会委員の推薦について
 - 8-2 「平成 21 年度女性研究者支援モデル育成」採択課題一覧について

平成 21 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 4 回）記録

平成 21 年 7 月 10 日（金）

議 題

- 1 次回フォーラムの企画について
- 2 各 WG の活動状況について
 - 2-1 OPGE 通信 12 号案について
- 3 保育園設置の状況について

平成 21 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 5 回）記録

平成 21 年 9 月 18 日（金）

議 題

- 1 第 8 回男女共同参画フォーラムについて
- 2 各 WG の活動状況について
- 3 後期「学芸フロンティア科目」の事前・事後アンケートの内容について
- 4 ベビーシッター補助について
- 5 『2010 年版 白書』の構成と担当案について
- 6 保育所設置の進行状況について
- 7 後期定例会議日程について

平成 21 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 6 回）記録

平成 21 年 10 月 16 日（金）

議 題

- 1 第 8 回男女共同参画フォーラムについて
- 2 各 WG の活動状況について
 - 2-1 OPGE 通信 13 号(12/16 教授会配布予定)について
- 3 後期「学芸フロンティア科目」の事前アンケートの内容について
- 4 ベビーシッター補助について
- 5 『2010 年版 白書』の執筆担当について
- 6 保育所設置の進行状況について
- 7 後期定例会議日程について
- 8 学習会の日程について

平成 21 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 7 回）記録

平成 21 年 11 月 19 日（木）

議 題

- 1 第 8 回男女共同参画フォーラムについて
- 2 各 WG の活動状況について
 - 2-1 OPGE 通信（12 月発行）の編集状況について
- 3 ベビーシッター補助について
- 4 『2010 年版 白書』について
- 5 保育所設置の進行状況について
- 6 予算の執行計画について
- 7 CA 科目について
- 8 その他
 - 8-1 学習会の日程について
 - 8-2 3 月の運営会議日程について
 - 8-3 「日本福祉のまちづくり学会子育て・子育てまちづくり特別研究委員会」の報告について

平成 21 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 8 回）記録

平成 21 年 12 月 17 日（木）

議 題

- 1 第 8 回男女共同参画フォーラムについて
- 2 各 WG の活動状況について
 - 2-1 平成 22 年度 OPGE 助成事業について
 - 2-2 22 年度学芸フロンティア科目の担当者について
- 3 「2010 年版 白書」について
- 4 保育所設置の進行状況について
- 5 予算の執行について
- 6 12 月学習会の報告について

平成 21 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 9 回）記録

平成 22 年 1 月 21 日（木）

議 題

- 1 各 WG の活動状況について
 - 1-1 ベビーシッター補助について
 - 1-2 22 年度学芸フロンティア科目の担当者について
 - 1-3 次号 OPGE 通信について
- 2 「2010 年版 白書」について
- 3 次期男女共同参画推進本部への引き継ぎ事項について
- 4 次期の男女共同参画推進本部について
- 5 保育所設置の進行状況について

平成 21 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 10 回）記録

平成 22 年 2 月 18 日（木）

議 題

- 1 各 WG の活動状況について
- 2 『2010 年版 白書』について
- 3 次期男女共同参画推進本部への引き継ぎ事項について
- 4 保育園設置の進行状況

平成 21 年度 男女共同参画推進本部運営会議（第 11 回）記録

平成 22 年 3 月 11 日（木）

議 題

- 1 各 WG の活動状況について
- 2 『2010 年版 白書』について
- 3 保育園設置の進行状況
- 4 第 2 期本部の慰労会について

V 雇用面における男女共同参画の現状

V-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『2008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21年10月1日現在をもって「21年度」とし、19年度（平成19年10月1日現在；『2008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4年間における推進を示す。さらに、12年前（平成9年度）との比較により、この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編については、その番号を示した。

（1）大学教員（資料編 V-1、V-4、V-7、V-8 参照）

図表V-1-1に示すように、平成21年10月1日現在、大学教員337名が在職しており、そのうち66名が女性で、女性の比率は19.6%である。2年前の平成19年の女性比率18.2%と比べると増加している。（女性教員数は65名から66名へと1名増加した。）なお、12年前の平成9年度の女性比率は13.4%であった。職名別の女性比率は、教授15.6%、准教授21.3%、講師42.9%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19年度の教授12.7%、准教授23.0%、講師36.4%と比較すると、教授及び講師の女性比率は増加している。一方、12年前と比べると、准教授は12.9%から21.3%、講師は17.4%から42.9%と増加しているが、教授は10.7%から15.6%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21年度学校基本調査、以下同じ）、教授7.2%、准教授12.7%、講師17.6%であり、これと比べると本学の女性比率は高い。

ところで、最近4年間における新規採用教員に限って調べると、18年度の女性教員の採用は7名中3名、19年度は6名中3名、20年度は17名中5名、21年度は11名中2名であった。男女共同参画推進本部発足後の4年間における新規採用教員の女性比率は31.7%（41名中13名）となる。雇用面における男女共同参画意識は進展しつつあると言える。

図表V-1-1 大学教員数 （ ）内は同年度の同職位の男女比

		教授	准教授	講師	助教	計	非常勤講師
東京学芸大学 数字は上段から 21.10.1 現在 19.10.1 現在 17.10.1 現在 9.5.1 現在	男性	152 (84.4%)	96 (78.7%)	16 (57.1%)	7 (100.0%)	271 (80.4%)	169 (56.7%)
		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 (100.0%)	308 (83.0%)	232 (60.7%)
		142 (89.3%)	128 (87.1%)	38 (82.6%)	21 (75.0%)	329 (86.6%)	325 (75.2%)
	女性	28 (15.6%)	26 (21.3%)	12 (42.9%)	0 (0.0%)	66 (19.6%)	129 (43.3%)
		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 (0.0%)	63 (17.0%)	150 (39.3%)
		17 (10.7%)	19 (12.9%)	8 (17.4%)	7 (25.0%)	51 (13.4%)	107 (24.8%)
	計	180	122	28	7	337	298
		189	139	22	8	358	413
		183	152	27	9	371	382
		159	147	46	28	380	432
21年度学校基本調査 (国立大学教員本務者)	男性	(92.8%)	(87.3%)	(82.4%)	(83.1%)	(87.4%)	
	女性	(7.2%)	(12.7%)	(17.6%)	(16.9%)	(12.6%)	

次に、講座別でみると、16 講座全体での女性比率は 18.7%であるが、女性比率が 20%以上の講座は 7 講座（26.1%～72.7%）である。国立大学教員の女性比率 12.6%を下回っている講座が 7 講座あり、そのうち 1 講座は女性比率が 0.0%である。これらの女性比率が低い講座をあげると、総合教育科学系の特別支援科学講座 9.1%、自然科学系の数学講座 12.5%、基礎自然科学講座 10.0%、広域自然科学講座 3.8%、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 4.5%であり、自然科学系、芸術・スポーツ科学系の女性比率が低い。

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 29.7%（教員 37 名中女性は 11 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、0.0%～57.1%である。施設・センターによっては教員の現員が少数なのでパーセンテージを示すのには配慮が必要だが、留学生センター、国際教育センター、保健管理センターの女性比率は 50.0～57.1%と高い。

非常勤講師については、平成 21 年度には、298 名が雇用されており、そのうち 129 名が女性、女性比率は 43.3%となっている。平成 19 年度の女性比率が 43.1%であるので、ほとんど変わらないといえる。非常勤講師は常勤と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。

（２）附属学校園の教員（資料編 V-1、V-6、V-7 参照）

図表 V-1-2 に示すように、平成 21 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。）331 名が在職しており、そのうち 114 名が女性で、女性比率は 34.4%である。平成 19 年度の女性比率が 32.4%であり、12 年前の平成 9 年度が 26.8%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。

図表 V-1-2 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 数字は上段から 21. 5.1 現在 19. 5.1 現在 17. 5.1 現在 9. 5.1 現在	男性	77(71.3%)	49(69.0%)	35(67.3%)	40(70.2%)	1(11.1%)	15(44.1%)	217(65.6%)	56(67.6%)
		74(73.3%)	47(69.1%)	36(69.2%)	42(75.0%)	1(10.0%)	16(50.0%)	216(67.9%)	35(49.3%)
		74(74.0%)	64(71.9%)	——	62(73.8%)	1(11.1%)	16(50.0%)	217(69.1%)	45(69.1%)
		79(79.0%)	72(73.4%)	——	71(81.6%)	0(0.0%)	13(41.9%)	235(73.2%)	37(73.2%)
	女性	31(28.7%)	22(31.0%)	17(32.7%)	17(29.8%)	8(88.9%)	19(55.9%)	114(34.4%)	46(45.1%)
		27(26.7%)	21(30.9%)	16(30.8%)	14(25.0%)	9(90.0%)	16(50.0%)	102(32.4%)	36(50.7%)
		26(26.0%)	25(28.1%)	——	22(26.2%)	8(88.9%)	16(50.0%)	97(30.9%)	44(49.4%)
		21(21.0%)	22(23.4%)	——	16(18.4%)	9(100.0%)	18(58.1%)	86(26.8%)	45(54.9%)
	計	108	71	52	57	9	34	331	102
		101	68	52	56	10	32	318	71
		100	89	——	84	9	32	314	89
		100	94	——	87	9	31	321	82
21 年度学校基本調査 (公立学校教員本務者)	男性	(37.2%)	(58.3%)		(71.1%)	(6.5%)	(40.6%)		
	女性	(62.8%)	(41.7%)		(28.9%)	(93.5%)	(59.4%)		

職名別の女性比率は、副校長 8.3%、教諭（主幹教諭、養護教諭、栄養教諭を含む。）36.1%、校長・園長（大学教員併任）0.0%である。

学校種別の女性比率は、小学校 28.7%、中学校 31.0%（国際中等教育学校を除く。）、国際中等教育学校 32.7%、高等学校 29.8%、特別支援学校 55.9%、幼稚園 89.9%である。一方、公立学校教員の女性比率（平成 21 年度学校基本調査）は、小学校 62.8%、中学校 41.7%、高等学校 28.9%、特別支援学校 59.4%、幼稚園 93.5%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 102 名雇用しているが、そのうち女性は 46 名で、女性比率は 45.1%となり、常勤と比べると女性の割合が多い。

（３）事務系職員（別添資料編 V-1、V-5、V-7 参照）

平成 21 年度には、事務系職員 224 名が在職しており（技術系、医療系、その他の職員を含む。）、そのうち 68 名が女性で、女性比率は 30.4%である。平成 19 年度の女性比率 32.2%と比較すると、21 年度はやや減少している。なお、事務系職員は、定員削減計画に基づき毎年削減が実施された結果、12 年前の平成 9 年度と比べると全体で 35 名が減少しているが、女性比率は平成 9 年度（30.5%）と殆ど変わらない。

一般職（一）の職員の職名別の女性比率については、平成 21 年 10 月 1 日現在で、課長相当職以上で 4.8%、副課長 10.5%、係長・専門職員 17.9%、主任・係員 52.2%である。係長・専門職員相当以上の上位職全体に占める女性比率は 13.8%（123 名中 17 名）であり、女性比率が低い。なお、2 年前の平成 19 年度では、課長相当職以上 8.3%、課長補佐 11.1%、係長・専門職員 16.9%、係長・専門職員以上の女性比率は 14.4%（125 名中 18 名）であった。つまり、平成 19 年度と比べると 21 年度の女性職員の登用は進んでいない。平成 19 年度の主任・係員の女性比率は 52.8%であり、この 2 年間に殆ど変化はない。

非常勤職員は 173 名雇用されているが、そのうち 131 名が女性で、女性比率は 75.7%となり、常勤に比べると女性の割合が大きい。なお平成 19 年度の非常勤職員は 161 名であり、うち女性は 125 名、女性比率は 77.6%だったので、女性比率に殆ど変化はない。

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

平成 21 年度の役員会での女性比率は 14.3%、部局長会 10.5%、経営協議会 16.7%、教育研究評議会 8.0%である。なお、部局長会では平成 19 年度（8.3%）に比べると 21 年度はやや増えているものの、教育研究評議会（8.0%）では減少している（19 年度 9.1%）。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 6.9%（29 名中 2 名）、附属学校教員が 11.1%（18 名中 2 名）、事務系職員が 5.0%（20 名中 1 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 19 年度では、大学教員が 7.4%、附属学校教員が 17.6%、事務系職員が 8.3%であったことから、平成 21 年度では減少している。

（５）職員給与の支給状況等（別添資料編 V-8、V-9 参照）

図表 V-1-3 に示すように、平成 20 年度の年間給与額（平均）については、大学教員、附属学校教員とも、女性は男性より年間給与が少ない。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 V-1-4 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。扶養手当の受給状況は、男性の 60.4%に対して女性は 14.3%と少ない。なお、平成 19 年度の女性の受給率は 14.6%であった。

図表V-1-3 職種別給与支給状況

区分		人員	平均年齢	平成20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	582	46.8	8,807	6,381	155	2,426
	女性	193	43.2	7,529	5,486	128	2,044
	全体	775	45.9	8,489	6,158	148	2,331
	事務系職員	男性	130	43.2	7,213	5,413	136
		女性	50	39.7	5,824	4,378	102
		全体	180	42.3	6,827	5,126	127
	大学教員	男性	256	51.2	10,302	7,304	167
		女性	61	48.2	9,360	6,641	153
		全体	317	50.6	10,121	7,177	165
	附属学校教員	男性	196	43.5	7,911	5,816	151
		女性	82	41.6	7,208	5,302	126
		全体	278	42.9	7,704	5,665	144

※ 調査対象者：平成20年度の1年間を通じて給与を支給し、平成21年4月に引き続き給与を支給した者

図表V-1-4 扶養手当受給状況（平成21年11月1日現在）

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	159	77 (48.4%)	45 (28.3%)	57 (35.8%)	7 (4.4%)
	女性	69	5 (7.2%)	0 (0.0%)	4 (5.8%)	2 (2.9%)
	計	228	82 (36.0%)	45 (19.7%)	61 (26.8%)	9 (3.9%)
大学教員	男性	273	187 (68.5%)	136 (49.8%)	122 (44.7%)	9 (3.3%)
	女性	69	14 (20.0%)	3 (4.3%)	12 (17.4%)	1 (1.4%)
	計	342	201 (58.8%)	139 (40.6%)	134 (39.2%)	10 (2.9%)
附属学校教員	男性	237	140 (59.1%)	79 (33.3%)	117 (49.4%)	10 (4.2%)
	女性	120	18 (15.0%)	3 (2.5%)	13 (10.8%)	3 (2.5%)
	計	357	158 (44.3%)	82 (23.0%)	130 (36.4%)	13 (3.6%)
全体	男性	669	404 (60.4%)	257 (38.4%)	296 (44.2%)	26 (3.9%)
	女性	258	37 (14.3%)	6 (2.3%)	29 (11.2%)	6 (2.3%)
	計	927	441 (47.6%)	263 (28.4%)	325 (35.1%)	32 (3.5%)

（6）育児休業の利用（別添資料V-10 参照）

平成元年度から平成21年度の間に出産した職員107名中、育児休業制度の利用者は89名で、附属学校教員は91.3%（42名）、事務系職員は92.9%（39名）、大学教員は42.1%（8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。なお男性職員の育児休業制度の利用は、附属学校教員が平成15年度、20年度に各1名、大学教員が平成19年度1名であった。

（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22年2月1日現在、旧姓を使用している者は、常勤職員29名（大学教員14名、附属学校教員9名、事務系職員6名）、非常勤講師25名、非常勤職員2名、ティーチング・アシスタント1名の計57名で、うち男性は1名である。なお、平成20年3月31日現在では、常勤職員21名（大学教員11名、附属学校教員5名、事務系職員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名であったことから、平成22年2月1日現在では常勤職員の旧姓使用は増加したといえる。

V-2 各附属学校園の教員の割合と理想の構成について（管理職への調査結果）

資料編V-6・7に各附属学校園の教員数並びに役職員の在職状況が示されているが、男女共同参画の立場から言えば、一般の公立学校に比べて、本学附属学校教員の男女差は従来からかなりかけ離れたものとなっている。このような状況を各附属学校の管理職(校園長・副校園長)はどのように認識し、かつ理想とする人数構成はどのくらいであるか等について、平成20年9月にアンケート調査を実施した。その時の結果をここに紹介するとともに、若干のコメントを付してみたい。

（１）附属学校園全体の状況

平成19年度の全附属学校園の専任教員数は、322名となっており、その内男性が218名で67.7%、女性が104名で32.3%となっている。この内、幼稚園(小金井園舎・竹早園舎合わせて)の教員数が9人で男性が1人というやや変則的な比率になっていることから、これを除外して数値化し直してみると、男性217名で69.3%、女性が96名で30.7%まで下がってしまう。全附属学校園の幼児・児童・生徒数の男女の割合がほぼ半々であるという現状、さらに、本学附属学校の校内外行事等の多さという教育的特質を考えると、教員の比率が男性7割対女性3割というのは、学校運営上様々な教育活動において、やや不都合な部分を来しているのではないかという思いは禁じ得ない。

（２）附属幼稚園の状況

本学附属幼稚園は、小金井園舎に5学級、竹早園舎に2学級、計7学級を擁しているが、専任教員は9名、内女性が8人で88.9%となっているとともに、各園舎で雇用している非常勤講師(計7人)も、竹早園舎の養護教諭が男性であることを除き、すべて女性であることから、男性教員の特性を生かすという意味ではあと2~3人は欲しいところである。

（３）附属小学校の状況

本学附属小学校は、竹早小学校2学級規模の12学級、小金井小学校4学級の24学級(平成22年度から順次1学級減となる予定)、世田谷・大泉小学校各3学級(大泉小学校は国際学級として、3~6年に1学級有り)で36学級という学級編成となっており、4小学校合わせて102名の専任教員を擁している。この内、男性が76名で74.5%、女性が26名で25.5%という比率で、一般公立学校に比べるとかなり変則的な構成となっている。もちろん、竹早小学校長の意見にあるように、各学校とも意図してこのような構成にしているわけではないはずで、それぞれの校長・副校長ともに、この状況を改善したいという意見を寄せているが、附属学校の現状に鑑みて、女性教員が応募しにくい、或いは赴任しにくい教育環境があるのではないかという指摘が見られる。この点については、附属学校の現場にいかなる問題があるのか、附属学校自体として顧慮すべきことは言うまでもないことだが、一方で、大学自体の問題として大局的見地から何らかの方策を検討すべき時期に来ているのではないかと思わざるを得ない。

（４）附属中学校の状況

平成19年度に国際中等教育学校が設立され、大泉中学校が年度更新で生徒募集を停止したものの、平成19年度にはまだ存続していたが、今回の調査では附属大泉中学校と附属高等学校大泉校舎とを統合して実施したことから、附属中学校は、竹早・世田谷・小金井各中学校4学級規模の総計36学級として集計した。3中学校で専任教員総計70名、内男性が48名で68.6%、女性が22名で31.4%となっている。それでも、各中学校とも生徒の割合が半々という状況に鑑み、女性の比率は少なすぎるという印象は否めまい。小金井中学校を除いた各中学校ともに、校長・副校長ともに女性の人

数を増やしたいという希望はあるものの、小学校の場合同様、女性の応募者数が少ない現状では如何ともし難いということだろうか。

（５）附属高等学校の状況

本学附属高等学校は、1 学年 8 学級規模で 24 学級の構成となっているが、専任教員は 56 名、内男性が 41 名で 73.2%、女性が 15 名で 26.8%となっている。生徒の男女比は全くの半々であることと、林間学校やスキー学校、及び修学旅行等の宿泊行事が多いことから、もう少し女性教員の比率が高くなって欲しいとは両管理職の希望である。

（６）附属国際中等教育学校の状況

前述の通り、平成 19 年当時はまだ大泉中学校と、大泉校舎、さらには国際中等教育学校ともに併設されていたわけだが、教員の方はすべて国際中等教育学校併任という状況であったことから、ここでも一括してコメントしておきたい。全教員数は 53 人、内男性教員が 36 名で 67.9%、女性教員が 17 名で 32.1%となっている。ここも、校長・副校長ともに「改善したい」としており、取り分け校長としては男女同数を理想としている。国際化を強く標榜する学校としても、女性教員の人数を今後益々増加させたいという熱い思いの表れと受け止めたい。

（７）附属特別支援学校の状況

本学附属特別支援学校は、幼稚部から高等部まで全 11 学級を擁しており、調査時点では専任教員数は 32 名、男女全く半々という理想的なバランスとなっている。両管理職ともこの比率をよしとしており、むしろ他校の状況のアンバランスさについて強く「是正すべき」としている点は、大いに傾聴すべきものとする。

（８）附属学校全体の総括

本学附属学校教員の男女比は以上の通りであるが、特別支援学校や幼稚園はともかくとして、特に小・中・高等学校のこのアンバランスな状況の改善は言を俟つまい。一方で、各附属学校園の管理運営への女性教員の参画をいかに促進していくかも大きな課題と言えよう。既に昨年度から、公募条件の中の選考方法として「本学の教員の選考においては、男女共同参画基本法（平成 11 年法律第 78 号）の精神を尊重し、公平な選考を行います。」の文言を入れ、特に女性の応募者数の増加を願っているところであるが、そのみではなかなか応募者数が増えないのが現状である。もっと根本的な問題としては、幾つかの学校園の管理職が指摘しているように、宿泊を伴う校外行事の多さや、通常の職員会議時間の長さ、或いは、教育実習期間等における不規則な勤務時間の改善を中心として、女性が働きやすい職場環境の整備を今後どのように改善していくのが大きな課題であると言えよう。

平成 20 年 7 月 24 日

附属学校校園長殿

副校園長殿

附属学校園構成員の男女の割合の不均衡さに関するアンケート

附属学校運営部：運営参事

男女共同参画推進本部員

平井文香

本アンケートは、附属学校管理職の皆様の意見を伺い、附属学校運営部における人事採用計画に参考とするほか、男女共同参画推進本部の基本方策及び基本計画の推進への参考情報とする目的で協力を呼びかけます。それぞれの立場や職員の把握の仕方など校長・副校長間での差違もあるかと思いますが、今回は、それぞれの考えを記入して下さい。

今後、附属学校全体で人事計画を検討していく際に今回の集計結果の一部を使用する事がありますが、個人名は無記入で扱わせて頂きます。

記

学校名		職名	校長 () 副校長 ()
-----	--	----	----------------

1-1 表 1 の貴校の教員の男女比について伺います。表 1 の現状を記入され、改善の希望数や貴校の方針等文章で枠内に記入して下さい。※平成 19 年度現在数を記入

全体教員数	男性	女性	構成比について 【良い () 改善したい ()】

1-2 自校以外の学校園での男女比に関する感想や意見がありましたら記入して下さい。

2-1 2006 年度版男女共同参画白書の基本方策及び基本計（案）の（１）と（２）に関する考えを記入して下さい。※表 2 を参照

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

（２）各学校園の管理運営への女性の参画を促進する。

ご協力有りがとうございました。

図表V-2-2 校園長編

附属学校園構成員の男女の割合の不均衡さに関するアンケート集計（校園長）

1 教員の男女構成比（人数は平成19年度調査）

平成20年9月16日

	全体	男	女	自校の男女構成比についての希望数や方針等	他の学校園に対する感想、意見
幼稚園	9	1	8	《改善したい》 幼稚園では、男女比が1:3から1:4くらいが望ましいと思います。	特別支援学校が理想的だと考えます。他校では、1:2から2:1くらいまで(小学校から高校)が望ましいと思います。
世田谷小	26	20	6	《改善したい》 理想としては、1:1がいいと思うが、とりあえず、男性教員数:女性教員数=2:1が現実的な目標とすべきだと思う。	附属学校・園全体で、目標値をあげることが望ましい。
小金井小	30	23	7	《改善したい》 現在1名産休をとっている方があり、学年を構成していくときに、特に高学年での女性教諭担任がどうしても少なくなる傾向があると思うが、今後増えていくとよいと思う。	基本的に教員の数が少ないので、もう少し全体で増加すること、まずは学芸大附属学校が標準定数を確保すること、そういう条件が整えば改善していけると思う。
大泉小	29	21	8	《改善したい》	ジェンダーの特性を活かした教育指導が大切で、例えば幼稚園のようなところでは、女性が多くなることは避けられない。小学校では、学校行事等で体力等が求められるときがあるので、やはり、それに応じた教員が求められる。教科指導に関して、性差はあまり感じられない。
竹早小	17	12	5	《どちらかと言えば、改善したい》 意図したわけではなく、結果的にこうなったと考えている。	それぞれ、事情があると推察しますのでノーコメントです。
世田谷中	22	16	6	《改善したい》 宿泊行事など、各学年で2名が女性であるため、負担が多くなってしまっている。基本的には、1:1が望ましいと考えている	いまのところ、まだ、他園、他校の様子がわかりませんので、特にありません。
小金井中	22	15	7	《改善したい》	なし
竹早中	26	17	9	《改善したい》 女性が40%ぐらいになるのが、望ましい。	小学校での女性の割合がもう少し多くてもよいのではないかな。
附属高校	56	41	15	《改善したい》	なし
国際中等	53	36	17	《改善したい》 他校に比べ女性の比率が高いと思われるが、校長として、新規採用にあたり積極的に女性を採ってきた。男女同数が理想だが、当面の目標として教諭の4割(20	小学校における男性の比率が、きわめて高い。もっと女性を採用しやすいルールづくりと、管理職の意識改革が望まれる。

				人)を目指したい。	
特別支援	32	16	16	《良い》	男性の比率が高いところが多く、女性が 4 割くらいには、できるだけ早急に近づけるべきであろう。

2 『2006 年度版 男女共同参画白書』の基本方針及び基本計画(案)の(1)(2)に関する考え

	(1) 各学校園構成員の男女の割合の不均衡を学校種の特徴を配慮しつつ、是正する。	(2) 各学校園の管理運営への女性の参画を促進する。
幼稚園	その通りだと考えます。	同意します。
世田谷小	(1), (2)とも賛成であるが、(1)を促進すれば、(2)は必然的に起きてくる。したがって、管理運営に関しては、個人の資質・能力に依存するので、(2)をことさら強調する必要はないと思われる。	
小金井小	賛成です。	大学全体として、大きな視点で女性が働きやすい職場環境を整えていくことが、まずは第一です。
大泉小	基本的には、賛成します。	基本的には賛成します。
竹早小	なし。	なし
世田谷中	賛成します。	大いに、進めるべきであると考えます。
小金井中	採用の時には、「最も適切な人を採用する」ので、あまり男女のことは考慮に入れてはいない。でも、女性が少ない。	適材適所で、男女どちらでもかまわないと思います。促進の方向性は好ましいとは思いますが。
竹早中	なし。	女性は「規則を守る」傾向があるので、望ましい。
附属高校	本校生の男女の比率は、ほぼ半々である。従って、女性教員比率(26.8%)をさらにあげる必要があると考えている。ただし、教科の特性によって、偏りが出る可能性はある。	基本的に賛成である。人格・能力ともに優れ、管理職にふさわしいと判断されれば、男女の別なく、採用すべきである。
国際中等	「学校種の特徴を配慮しつつ」という表現が言い訳を許し、是正を妨げる原因となっている。この文言を削除した方がよい。	本校の主幹教諭は女性であり、主な校内委員会の委員長にも女性をあてている。附属全体でも、管理職、主幹教諭、主任、校内委員長に女性の登用を、もっと促進することが望ましい。
特別支援	幼稚園は「特色に配慮しつつ」が該当するかもしれないが、それ以外は性別が影響するとは思えない。「学校種の特徴を配慮しつつ」は必要ないと思う。是正すべきである。	賛成。現実には、まず、(1)の成果が上がらないと、難しいと思う。

図表V-2-3

附属学校園構成員の男女の割合の不均衡さに関するアンケート集計（副校園長）

1 教員の男女構成比（人数は平成19年度調査）

		全体	男	女	自校の男女構成比についての希望数や方針等	他の学校園に対する感想、意見
幼稚園	金	7	1	6	《改善したい》 複数の男性教諭を希望します。	
	竹	2	0	2		
世田谷小		26	20	6	《改善したい》 宿泊行事等、女子児童への配慮が必要な活動では、女性教員の存在が貴重で、その配置等で行事の内容が若干変わるなどの影響を受ける場合がある。もしくは、個人の労働の増加、負担の増加が懸念される。	東京都の場合、公立小学校の女性教員は男性教員より多いのが、一般的である。発達段階から考えると、女性教員の資質が児童の発育に効果的に作用するケースが多いように思える。しかし、思春期の前期段階にある児童に対しては、男性教員の関わりも、適宜、必要なので、適当なバランスを保つことは重要である。
小金井小		30	23	7	《改善したい》 平成20年度は、異動教員の後任と主幹補充に女性を採用し、女性教員が栄養教諭を含めて9名になりました。人数比の理想は、やはり半々と考えます。 小金井小の場合、高学年は宿泊生活が多いです。女の子を持つ保護者からは、「学年に女性の先生がいてくれると、安心できる」という声も聞かれます。ただし、女性教員の場合、育児の問題などで高学年担任をすることが難しいというのが、現状です。	最低でも、男女比を2:1くらいにできれば…と考えます。
大泉小		29	21	8	《どちらとも言えない》 公募制によって、教員採用にあたっては、男女を問わず、意欲のある者を優先している。	なし。
竹早小		17	12	5	《改善したい》	特にありません。

世田谷中	22	16	6	《改善したい》 日常的な生徒指導、宿泊を伴う行事、分掌、学年配当等、全般にわたり支障を来たしていると考える。できる限り、男女比を1:1に近づけるべきと考える。	どの附属学校も女性が30%程度であることから、本校との共通点を感じる。何よりも、女性が働きやすい環境とは言えない。更衣室やロッカーの設置など案外できていないこと、勤務時間が不規則(あってはならないこと)などところなどが、どこもあるように見受けられる。特に会議終了時間がルーズであることなど、改善の余地があると思う。環境を変えるだけで、随分変わっている。
小金井中	22	16	6	《どちらとも言えない》 平成20年度は、退職教員の後任に女性を採用し、女性教員が7名になりました。男女比率を意識しての採用でなく、結果的に女性が1名増えました。生徒指導の観点からは、女性教員数6名が下限です。今後の採用計画では、現員7名(各学年2名、養護教諭1名)の確保が必要ですが、特別に女性を意識して増やすということではなく、人物本位で選考し、結果的に女性が増えることがあるかもしれません。宿泊行事などが多いので、最低限の女性教員は確保しなければなりません。海浜実習などでは女性にお願いしづらいのが、頭の痛いところです。	小学校の女性教員の比率が低いのは、意外でした。中学校は3校とも近い比率ですが、本校(28.6%)も、竹早中(34.6%)に近づければよいかと考えます。
竹早中	26	17	9	《改善したい》 女性教諭が少ないので、徐々に増やしていきたい。「1教科に3人の教員がいて、全員が男性」という事態から改善したい。	全体的に女性が少ない。改善の必要がある。
附属高校	56	41	15	《改善したい》 もう少し、女性教員の数を増やしたいところだが、各教科の男女比の構成具合もあり、判断しかねている。(平成20年度の女性の比率は、26.8%)	一概には言えないが、「小学校では、もう少し女性比が高くていいのかな？」と思います。

国際中等	52	35	17	《改善したい》 保健体育科のように男女比を考慮する必要のある教科もあるが、基本的には、その比に依存しないはずである。本校には、その比に依存しない教科で、男性だけの教科や女性が 56%を占める教科がある。 音楽科・美術科・技術家庭科のように一人～二人教科では、その比を教科単独では改善できないが、4 名以上の教科については、その比の改善を目指すことで、学校全体としての男女比を改善していくことができると思う。	特にはっきりした理由があるわけではないが、小学校で男性教諭：女性教諭＝50%：50%程度、中学校・高等学校で男性教諭：女性教諭＝60%：40%程度の男女比にする方向が望ましいのではないかなと思う。 過去、約 20 年間のデータが示されているが、漸増の状況が見てとれる。ただ、その伸びは遅々としたものだが、ここ 5 年ほどでは、そのテンポが速まっているように思う。 また、「各校が 1、2 名の男性を女性に代えることができれば、その比率が結構改善される。」という感想を持ちます。
特別支援	32	16	16	《良い》 教務主任、相談部主任が、ともに男性なので、指導者の手としては若干男性が足りないか、概ね男女のバランスは良いと思われる。	全体的に男性が多いが、徐々に女性の数も増えており、良いのではないかな。公立に比べれば、小学校などははるかに男性の率が高いだろう。もう少し、女性が増えてもよい。

2 『2006 年版 男女共同参画白書』の基本方針及び基本計画(案)の(1), (2)に関する考え

		(1) 各学校園構成員の男女の割合の不均衡を学校種の特徴を配慮しつつ、是正する。	(2) 各学校園の管理運営への女性の参画を促進する。
幼稚園	金	賛成です。	女性の参画促進を希望します。
	竹		
世田谷小		男女の適正バランスを明らかにしつつ、是正していく方向がよい。	その方向で、問題ありません。有能な女性が、たくさんおられます。
小金井小		賛成です。改善のための具体策の一つが、人事です。男か、女か？よりも、人間性と能力を重視して採用すべきであると考えます。	基本的には賛成ですが、現状の男女比で、管理職だけ女性を多く増やすことには、反対です。また、女性が増えないのには、何か原因があるはずで。女性が働きやすい職場環境を整えることが、先決であると考えます。
大泉小		子育て支援の体制基盤の整備が、やはり大切と考える。	学年主任、教科主任、研究主任、生活指導主任など、学校運営の全般において、意欲とキャリアのある女性を登用している。
竹早小		そう思います。	そう思います。
世田谷中		賛成である。ただし、「校種の特徴という点から、女性の比率を…」というのは、中学校の場合、関係ないのではないか？と思う。男性だからできないことや女性だからしてはいけないことは案外少ないし、職務上は区別しなくても支障はないと思う。はじめから男女の役割分担ではなく、それぞれの個性による分担で、互いに助け合う関係づくりが大事ではないか。	是非、促進してほしい。女性が少ないことで、女性に対する偏見がことばにされることが気になる。「女性だから…」という発言は、きわめて不穏当。同じように男性がミスしても許されるのに、女性の場合、女性に一般化される傾向は、不自然きわまりない。
小金井中		この方針に、異存はありません。人物本位の選考を基本としながら、同じくらいの力量ならば、女性の採用を考慮するのが現実的だと思います。	人物本位で、校務分掌・校内人事を考えております。平成 18 年度は、学年主任 3 名のうち、2 名が女性でした。今後とも、適材適所を貫くつもりです。管理職(校長)の登用は大学が考えることで、取り立てて、本校で働きかけることではありません。副校長・主幹教諭の人事では、現在の女性教員の比率の大幅な改善がない限り、「促進」は難しいかと思いますが、女性の副校長が増えることに違和感はありません。
竹早中		不均衡を視野に入れ、新たに採用する際、是正を図っていきたい。	性別を考えて、管理運営参画に配慮することは、今までになかったことで、今後もない。

附属高校	この意見には、賛成です。世間一般、公立並みということでもなく、「もう少し女性教員が増えてもよいのではないか？」と考えます。	なかなか、難しい問題です。女性の、学校の管理運営への参画は、高校のように生徒の割合が男女半々の学校では重要と考えます。そのためにも、もう少し女性の人数を増加させる必要があります。
国際中等	本校としては、1に記した程度までの是正(改善)が可能と思われる。 女性教員の極めて少ない分野で、適切なポジティブアクションの採用や増加の具体的な対策の検討をするという、行動計画が示されている。 「学校種の特色に配慮する」と「不均衡是正」との間にどのように整合性を持たせるか？検討する必要があると思う。	能力がある者を登用するということでは、男女の区別なく、参画を促進すべきであると思う。本校(附属大泉中学校時代)には女性の副校長もいたし、現在の主幹教諭は女性です。管理職として、校務分掌において、学年主任や各部主任などに女性を多く登用する配慮も必要と思われる。
特別支援	特別支援学校は、指導の都合上、早い段階からほぼ男女同数であった。女性教員を増やすべきだと思うが、女性教員が安心して働けるよう、職場の環境づくりが必要である。	左記に同じ。家庭を持ち、子どもがいても管理運営に参画できる環境づくりが必要である。附属は公立に比べ仕事の量が多く、勤務時間が長い傾向にある。公立並みの退勤時刻を保障する体制づくりが必要である。

V-3 各附属学校園の教員公募における女性比率と採用の状況

本学の中期目標計画を受け、男女共同参画の行動計画に示した「大学・附属学校における女性教員の採用を促進する」方針は、前節V-1に示したように人数の面においてやや増加したとはいえ、さらなる対策が必要とされている。そこで、大学・附属学校園に対して、「教員採用公募に応募した者に関する情報提供のお願い」の調査を男女共同参画推進本部長名で依頼した。調査結果から現状を把握し、その結果を学内に明らかにすることにより女性教員の増加のために各分野・附属学校での検討をさらに深めることを目的とした。

この調査の主旨は「雇用面での男女共同参画推進策を図る」ための基礎資料とするものであることから、大学および附属学校園の両者について同様の集計がなされるはずであったが、大学については資料収集法に不手際があったために、今回報告することができない。以下では、附属学校園についてのみ分析を行う。

(1) 平成 21 年度附属学校教員の教員公募状況

図表 V-3-1 平成 21 年度附属学校教員公募における応募数と採用者数における女性の比率

学校種：募集教科等	公募人数	応募総数		総採用者数	
		男性 (数)	女性 (数)	男性 (数)	女性 (数)
幼稚園 2 園舎：教諭 2	2	2		2	
		0	2	0	2
小学校 4 校 教諭 5（内産休代替 2）：（全科 3）（専科 1）（養護教諭 1）	5	11		5	
		4	7	2	3
中学校 3 校 教諭 9（内有期雇用 1）： （数学 6）（英語 1）（国語 1） （理科 1）	9	25		9	
		22	3	8	1
国際中等教育学校 1 校 教諭 8： （社会 3）（数学 2）（英語 1） （理科 1）（養護教諭 1）	8	42		6	
		33	9	4	2
高等学校 1 校 教諭 4（内産休代替 1）： （国語 1）（数学 3）	4	7		4	
		4	3	2	2
特別支援学校 1 校 教諭 4（内有期雇用 2）： （養護教諭 1）	4	22		6	
		6	16	1	5
小計		69	40	17	15
合計	32	109		32	

平成 21 年度の教員公募を実施したのは 12 学校であった（人事採用の独立性から幼稚園は 2 園舎として数え、国際中等教育学校は 1 校と数えた）。

大学は翌年から大学・附属学校の全ての採用人事を凍結させ、人事委員会が採用の可否の決定権を持つようになった。この年に募集した12校のすべては教諭で内2名は養護教諭であった。また、産休代替は専任教諭と同様の勤務条件から教諭として数え3名いた。教科別にみると公募人数が1名の枠に対して、多くの場合応募者は1名～8名であったが、国際中等教育学校が13名、16名そして特別支援学校が12名とかなりの倍率であった。中学校、国際中等教育学校、高等学校は教科別の採用であるが、21年度は圧倒的に数学（11名）が多く、社会（3名）以外の教科は英語・国語・理科といずれも2名であった。締め切り日は、29回の内15回（51.7%）が、年内ではなく、最終締め切りが3月であり、採用試験にしては時期的にかなり厳しかったことが伺える。

図表V-3-3でわかるように、全附属学校の応募総数109名中、女性は40名（36.7%）、男性は69名（63.3%）であり、応募数に29名の差があった。採用者は32名であるが、女性15名（46.9%）、男性17名（53.1%）であった。応募者数からみて採用率は、女性37.5%、男性24.6%と女性が上回っている結果であった。前節V-2に示したように、平成20年度に管理職対象の「附属学校教員の割合と理想の構成」についての調査を実施し、その結果を附属学校の管理職全員が参加する附属学校運営会議に報告した。女性教員の採用の増加を特別支援学校と幼稚園以外の全ての学校では希望をしていたことを確認し合い、次年度からの採用に生かすよう申し合わせた。特別支援学校は男性と女性の比率が50%であり現状維持を担保し、また幼稚園は9名の専任教諭中、1名である男性教諭を2名に増員したい希望が出されていた。平成21年度の採用結果からは、意識調査に基づいた「申し合わせ」は効果をもたらしたと考えられる。

（２）平成22年度附属学校教員の教員公募状況

図表V-3-2 平成22年度附属学校教員公募における応募数と採用者数における女性の比率

学校種：募集教科等	公募人数	応募総数		総採用者数	
		男性(数)	女性(数)	男性(数)	女性(数)
幼稚園2園舎：教諭2	2	9		2	
		1	8	0	2
小学校4校 教諭6：(全科4) ((図画工作1) (栄養教諭1)	6	21		6	
		12	9	4	2
中学校3校 教諭7：(国語1) (数学2) (社会1) (理科1) (音楽1) (保健体育1)	7	31		7	
		20	11	6	1
国際中等教育学校1校 教諭4：(国語1) (数学1) (英語1) (音楽1)	4	10		4	
		6	4	2	2
高等学校1校 教諭3：(数学1) (公民1) (英語1)	3	6		3	
		6	0	3	0
特別支援学校1校 教諭7 (内有期雇用3)	7	16		7	
		8	8	2	5
小計	29	53	40	17	12
合計	29	93		29	

前年度の採用状況をさらに前進させるため、22年度より附属学校教員公募の改善を行った。すなわち、ホームページに公開する公募条件等の選考方法に「なお、本学の教員の選考は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の精神を尊重し、公平な選考を行います。」を加筆した公募を12校全てで行った。12校の募集の内訳は、教諭が11校で、栄養教諭が1校であった。また1校であるが、7名の公募者数のうち3名が有期雇用者であった。

教科別の応募者数をみると、音楽が1名の公募に対して17名の応募者がいたが、他の教科は1名～8名であった。教科ごとの公募については、前年と同様に数学が4名で一番多く、国語・社会・英語・音楽は各2名、理科・保健体育は各1名と一つの教科に集中した傾向はなかった。図表V-3-2でわかるように、全附属学校の応募総数は93名中、女性は40名（43.0%）、男性は53名（57.0%）で、13名の差があった。

図表V-3-3に21年度と22年度の比較を示した。22年度の採用者は29名であるが、女性12名（41.4%）、男性17名（58.6%）で前年に比べその差は広がっていた。また、応募者数に対する採用者数の採用率は、女性30.0%、男性32.1%であり、前年度における女性の採用確率よりも低下した。

図表V-3-3 応募者・採用者における女性の人数と割合

平成21年度	応募者 109名			採用者/応募者			採用者 32名		
	女性	40名	36.7%	女性	15/40	37.5%	女性	15名	46.9%
	男性	69名	63.3%	男性	17/69	24.6%	男性	17名	53.1%
平成22年度	応募者 93名			採用者/応募者			採用者 29名		
	女性	40名	43.0%	女性	12/40	30.0%	女性	12名	41.4%
	男性	53名	57.0%	男性	17/53	32.1%	男性	17名	58.6%

（3）まとめ

附属学校園の採用人事は、法人化以降その様相が複数の要因により大きく変化してきている。女性教員の採用を促進していくためには、変化してきている要因を含め、短期に解決できる目標と社会情勢に鑑み、特に東京都との人事交流や主幹制度などの新しく生まれた職種への教員意識なども考慮した長期的な展望に立って具体的な目標設定や方策を設定していくことが必要である。

附属学校教員の異動人数の増加は主に2つの理由によるものと考えられる。一つは、国立大学法人化に対しての不安であり、もう一つは東京都主幹教諭への複数採用によるものである。また、国立大学時代に比べ、平成19年度から、出産・病気・勤務条件などによる自己都合退職者が増加してきている。さらに、平成19・20・21年度、国立・私立・短大への転出者の増加もみられる。この人事については年度末に異動が発生するため、附属学校教員の採用の方法は、公立学校の教員採用試験の不合格者や現場での経験がない初任者の採用ということになる。これらの状況に加え、全職員の減給はじめ人事削減で働きがいや成就感・達成感が持ちにくい職場に加速している。女性教員の採用の増加の視点は重要な継続課題であるが、大学と一体感をもって魅力ある附属学校を再構築していかなければならない。附属学校の伝統を引き継ぎ「附属学校らしさ」を守るうえでも「教育は人なり」を再認識し、良い人材が集まる雇用面での具体的な方策を男女共同参画推進本部はさらに提案していくべきである。

今回は専任教員対象の調査であったが、非常勤講師の採用状況に置ける男性と女性の比率と併せて、傾向を分析することも次年度の課題として残したい。また、本調査は今後、数年間継続的に実施する必要があると考える。

VI ポジティブ・アクションに関する他大学の状況

この白書でこれまで報告してきた内容は、概ね広義のポジティブ・アクションに該当する。本章では、他大学の状況を含め、ポジティブ・アクションに関する全体的な状況を概観することで、本学における今後の指針を考える材料を提供することとしたい。

ポジティブ・アクションは、差別的状況が改善されない歴史的経緯に鑑み、社会的少数派を特化して優遇する一時的措置である。1979年に採択された国連の女性差別撤廃条約では、第4条で「男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない」と規定している。日本でも、男女共同参画社会基本法・基本計画のもと、積極的にポジティブ・アクションを推進することが求められているが、現状は必ずしも芳しくない。

ポジティブ・アクションには強弱において差がある。辻村みよ子「学術分野のポジティブ・アクション」（2008年1月7日、日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会報告）によれば、ポジティブ・アクションには、その「措置の態様・内容」によって、①クォータ（割当て）制などの厳格なタイプ、②目標値を設定するなどの中庸なタイプ、③支援策や環境整備などの穏健なタイプがある⁽¹⁾。周知のように、クォータ制などの厳格なポジティブ・アクションは、場合によっては逆差別であるとの批判を喚起しかねないものであり、アメリカでもその合憲性が問われてきた。運用には注意を要するが、重要なことは、差別が差別を生む悪循環を放置しないこと。また、一部のマイノリティを優遇することが、他のマイノリティとの関係で新たな差別につながらないようにすること。これらのことに注意しながら、差別的状況が是正されるまでの一時的措置として、どこまで踏み込んだ取り組みができるかが、現在問われているといえるだろう。

国大協が2008年12月に出した『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第5回追跡調査報告書』によれば、ポジティブ・アクションについて、①「教員採用における女性候補者の積極的発掘を実施している大学」は31.4%（27大学）、②「採用・昇任等において資格が同程度の場合に性バランスに配慮する制度を採用している大学」は24.4%（21大学）、③「若手女性研究者のキャリア形成の支援を行っている大学」は25.6%（22大学）となっている。それぞれ過去第1回から第4回までの追跡調査からは①23.2%・18.6%・18.0%・25.3%、②（調査項目無し）・8.2%・13.5%・17.2%、③3.0%・9.3%・9.0%・19.5%と、いずれも増加傾向にあるとはいえ低率である⁽²⁾。

また、同調査に寄せられた各国立大学の報告では、概ね、女性比率や公募状況などの統計調査、アンケートによる意識調査、ニューズレターの発行や授業の開設による啓発活動、保育施設や育児休業などの育児支援といった、本学と同様の取り組みが大勢を占めている。さらに、公募にさいして、「業績評価において同等と認められた場合には、女性を積極的に採用する」といった文言を明記することも、スタンダードになりつつある。文科省・科学技術振興調整費の「女性研究者支援モデル育成」プログラムによるキャリア支援も重要である。こうしたなかで、同報告書から、2008年12月段階にあって、より踏み込んだ取り組みとして目に付いたものを以下列挙する⁽³⁾。

- ・北海道大学：産休・育休等の女性教員の研究業務の代替補助人材雇用経費を学内経費で助成する。
- ・弘前大学：「課長等選考実施要領」を定め、学内からの課長等登用について希望する者を面接し登用。意欲のある女性が、従前より課長等に登用され易くなった。
- ・東北大学：世界で活躍できる女性の人材育成等のため「女子学生海外渡航支援事業」を実施。
- ・山形大学：女性教員の国際学会への旅費支援を制度化。
- ・山梨大学：女子学生に対する福利厚生施設の充実のため、女子学生寮の設置を計画。
- ・名古屋大学：文科省・科学技術振興調整費により、発展的ポジティブ・アクションプロジェクトの開始を検討。
- ・三重大学：理系女子学生のキャリアパス支援科目として「理系女子学生未来予想図」を開設。

- ・大阪大学：文科省・科学技術振興調整費の「女性研究者支援モデル育成」により、出産・育児・介護等で研究継続が困難な女性研究者に対して研究支援を行う「研究支援員制度」を開始。
- ・神戸大学：文科省・科学技術振興調整費の「女性研究者支援モデル育成」により、研究中断者の正規雇用をめざして学長裁量経費により育成研究員4人を採用。
- ・広島大学：文科省・科学技術振興調整費により、女性研究者が上位職を期限付きで体験できる制度としてプロフェッサーシフト（助教2名）を実施予定。
- ・九州大学
 - ① 学運営経費等のうちインセンティブ経費としての傾斜配分の項目に「女性教員の在籍状況」を追加。女性教員の在籍率や在籍率増加分がある一定の率を超えた部局に対し、それに応じた査定率で配分（九州大学）
 - ② 多忙な要因に該当する女性研究者に対し研究補助者を派遣（九州大学）
 - ③ 国際学会参加のための交通費、国際誌投稿に係る経費等を支援（九州大学）
 - ④ 人材バンクの設立（九州大学）
- ・長崎大学：女性看護師宿舎の確保。
- ・熊本大学：人材データバンクの構築。

すでに北海道大学では、2006年度より「北大方式」として「新たに女性教員を採用した場合、各部局が負担する人件費の4分の1を全学運用人件費より補填するシステム」を始動させている⁽⁴⁾。上記報告書にある、名古屋大学の「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」も、「女性研究者を多く採用・昇進した部局に対して、全学措置人件費を一定期間配分し、部局内人事に利用できるシステムを作ることにより、女性教員の採用にインセンティブを与えつつ、発展的に女性教員の採用を促進することを目的」としたものである⁽⁵⁾。九州大学のインセンティブ経費も同様の趣旨といえる。また、広島大学のプロフェッサーシフトは、「女性研究者が上位職を期限付きで体験できるようにする制度であり、(1)上位職としての経験を積むことによって、女性研究者のリーダーシップとマネジメント能力を養うこと、(2)教務履歴を作ることにより、当該女性研究者のキャリア向上の可能性を高めること、の2点を目的としたものである⁽⁶⁾。さらに、東京農工大学では、1人の女性教員を採用した場合に、同専攻に対し、プラス1名分の特任助教の人件費を支給する制度を2009年度より始動させた⁽⁷⁾。

このように、事例はまだまだ少ないとはいえ、人件費や旅費・交通費の配分、福利厚生面での優遇措置を通して、一步踏み込んだポジティブ・アクションが取り組まれつつあることがわかる。本学ではすでに、教員公募にさいして、大学および附属学校園の双方で、「本学の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）の精神を尊重し、公平な選考を行います。」といった文言を明記することまでは実現した。今後、以上のような他大学の取り組みを参考にしながら、さらなる対策を工夫していく必要があるだろう。

- (1) <http://www.scj.go.jp/ja/info/iinkai/danjyo/20/siryu12-3.pdf#search='ポジティブ・アクション 辻村'>
- (2) 社団法人国立大学協会教育・研究委員会男女共同参画小委員会『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第5回追跡調査報告書』（社団法人国立大学協会事務局発行、2009年2月）、pp.48－49。
- (3) 同上、pp.63－105。
- (4) <http://freshu.ist.hokudai.ac.jp/katsudou/07.html>
- (5) <http://www.nuws.provost.nagoya-u.ac.jp/jst/positive.html>
- (6) <http://www.capwr.com/topics/entries/000077.html>
- (7) http://www.tuat.ac.jp/~dan-jo/about/index.html#action_1

（以上、インターネットからの引用はいずれも2010年1月3日に参照した）

Ⅶ OPGE 助成事業報告

Ⅶ-1 ジェンダーの視点からの教育をめぐる教員研修のあり方

2008 年度 OPGE 助成事業報告

ジェンダーの視点からの教育をめぐる教員研修のあり方

人文社会科学系社会学分野 苫米地 伸
東京学芸大学個人研究員 木村 育恵

（１）研究・活動の目的

本助成事業研究の目的は、教育における男女共同参画推進に関連する諸問題を検討する視座として「教員研修」に焦点を当て、「教員研修」でジェンダー及び男女平等教育、男女共同参画といった教育課題について、何がどの程度扱われているかを明らかにすることである。

教員研修は、変化する現代社会の諸課題に対応した学校教育の展開とともに、喫緊の教育課題を解決する上で教員としての専門性や資質を向上させること等を目指して実施されているものである。学校教育における男女共同参画の推進は、こうした今日的課題の大きな位置を占めているが、実際の教員研修ではこれらの課題をどのように扱っているのだろうか。

先行研究（木村・直井 2009）では、ジェンダーに敏感な教育の実践者である教師へのインタビュー調査の結果、ジェンダーの視点を広く学校教育場面に根づかせていくにあたって、教師を取り巻く以下のような問題が明らかになった。

- ・ジェンダーに敏感な視点やそうした視点を取り入れた教育実践について、学校現場に輩出される以前にどの程度学ぶのかといった、若手の学びを取り巻く状況
- ・これらの教育実践や個人の経験を、いかに広く他の教師と共有し、次世代（若手教師）に継承できるかといった実践共有のあり方に関する状況

そこで、本研究では、教師たちの公的な学びの場としての「教員研修」に着目して、フォーマルな場面でジェンダーや男女平等、男女共同参画といった諸課題がどの程度扱われているのかを既存のデータ整理によって明らかにし、男女共同参画をめぐる「教員研修」の実際についての基礎的資料を提示することを目指す。

（２）調査概要

（2-1）調査分析データについて

本研究では、初任者研修や 10 年目経験者研修など法定研修として全県市で実施される「基本研修（必修研修）」と、「専門研修」「職能研修」「課題研修」などと呼ばれる教師個人の関心やニーズ等によって適宜選択される研修に着目し、男女平等や男女共同参画に関する研修内容を、主として以下の 2 点によって分析する。

第 1 に、文部科学省「初任者研修実施状況調査」「10 年経験者研修実施状況調査」をもとに、男女平等や男女共同参画に関する内容がどの程度扱われてきたのかを整理する。

第 2 に、平成 20 年度現在、各県市教育委員会が実施する校外研修に着目し、各県市教育センターでの講義・演習における男女平等や男女共同参画に関する内容の取扱いの状況を、各都道府県・政令指定都市・中核市教育センターの公表資料をもとに検討する。

加えて、初任者研修を比較的近年中に経験した若手教師数名を主たる対象としたヒアリング調査も参照し、ジェンダーの視点からの教員研修のあり方に関する基礎的資料の提示と課題提起を行う。

(2-2) 各都道府県・政令指定都市・中核市における初任者研修及び10年経験者研修の状況

① 文部科学省「初任者研修実施状況調査」及び「10年経験者研修実施状況調査」から

文部科学省では、平成16年度から平成19年度の4年間の初任者研修及び10年経験者研修について、各県市が実施要綱等に示している研修項目の状況を公表している。研修項目は、「男女平等・男女共同参画」の他に、「教育課程の編成」「教科指導」「特別活動」「道德教育」「総合的な学習の時間」「生徒指導・相談」「人権教育」「公務員倫理（セクシャルハラスメントを含む）」など、「その他」を含めて28項目⁽¹⁾に渡り、調査では、各県市がこの中からどのような項目を研修内容としてどの程度取り上げているかを複数回答でたずねている。【図表1】は、初任者研修及び10年経験者研修の実施要綱等に「男女平等・男女共同参画」に関する内容を取上げている県市数と割合をまとめたものである。

図表1 初任者研修及び10年経験者研修内容における「男女平等・男女共同参画」の取上げ状況

年次	校種	初任者研修		10年経験者研修
		校内研修での 取扱い (%)	校外研修での 取扱い (%)	校外研修での 取扱い (%)
平成 16年度	小学校	<u>32</u> / 95県市 (33.7)	39 / 95県市 (41.1)	34 / 94県市中 (36.2)
	中学校	32 / 95県市 (33.7)	38 / 95県市 (40.0)	33 / 95県市中 (34.7)
	高等学校	24 / 57県市 (42.1)	27 / 57県市 (47.4)	26 / 63県市中 (41.3)
	特別教育諸学校	24 / 59県市 (40.7)	25 / 59県市 (42.4)	25 / 58県市中 (43.1)
	中等教育学校	—	—	<u>1</u> / 4県市中 (25.0)
平成 17年度	小学校	<u>44</u> / 94県市 (46.8)	40 / 94県市 (42.6)	<u>33</u> / 96県市中 (34.4)
	中学校	43 / 95県市 (45.3)	40 / 95県市 (42.1)	<u>33</u> / 95県市中 (34.7)
	高等学校	30 / 60県市 (50.0)	28 / 60県市 (46.7)	30 / 68県市中 (44.1)
	特別教育諸学校	29 / 60県市 (48.3)	27 / 60県市 (45.0)	<u>25</u> / 58県市中 (43.1)
	中等教育学校	—	—	<u>3</u> / 6県市中 (50.0)
平成 18年度	小学校	<u>44</u> / 97県市 (45.4)	36 / 97県市 (37.1)	<u>37</u> / 96県市中 (38.5)
	中学校	43 / 98県市 (43.9)	35 / 98県市 (35.3)	<u>37</u> / 97県市中 (38.1)
	高等学校	24 / 59県市 (40.7)	21 / 59県市 (35.6)	25 / 66県市中 (37.9)
	特別教育諸学校	26 / 59県市 (44.1)	19 / 59県市 (32.2)	<u>24</u> / 59県市中 (40.7)
	中等教育学校	—	—	2 / 6県市中 (33.3)
平成 19年度	小学校	47 / 97県市 (48.5)	36 / 97県市 (37.1)	<u>38</u> / 99県市中 (38.4)
	中学校	50 / 99県市 (50.5)	36 / 99県市 (35.3)	37 / 97県市中 (38.1)
	高等学校	30 / 58県市 (51.7)	22 / 58県市 (35.6)	27 / 68県市中 (39.7)
	特別教育諸学校	28 / 58県市 (48.3)	21 / 58県市 (32.2)	27 / 56県市中 (48.2)
	中等教育学校	1 / 2県市 (50.0)	1 / 2県市 (50.0)	<u>1</u> / 7県市中 (14.3)

※文部科学省「初任者研修実施状況調査」及び「10年経験者研修実施状況調査」（平成16～19年度）より作表。

※「幼稚園」は、取上げが見られなかったため「校種」から除いた。

※網掛けと下線を付しているものは、「男女平等・男女共同参画」を取上げる県市数が、「その他」を除く全項目中で最低だったことを示す。

これを見ると、初任者研修で「男女平等・男女共同参画」内容を取上げる県市数は、どの学校段階においても、校内研修・校外研修ともに他の項目と比べてそれほど多くはなく、取上げ県市数が最低かもしくは下位に属していた。例えば、「教科指導」「生徒相談・教育相談」などがほぼ全ての

県市の校内研修・校外研修で扱われていた（各年度 90～100%）一方で、「男女平等・男女共同参画」については、どの年度のどの校種においても取扱い状況が半数にわずかに到達するか半数を切る状況にある。特に、小学校の校内研修については、「男女平等・男女共同参画」の取扱いが全ての項目（「その他」を除く）中で最低である状況が平成 16～18 年度で続き、平成 19 年度においても下位に属していた。取上げ状況が下位にある傾向は、校外研修においても同様であった。

10 年経験者研修（校外研修）における「男女平等・男女共同参画」内容については、平成 17・18 年度、高校を除く校種で取扱い県市数が最低であることが見受けられる。これは、平成 16 年度で最も取扱い県市数が低かった「食育」が、主として高校を除く校種で若干増えたためである。以降、「男女平等・男女共同参画」は、「食育」や「学年経営」に並んで最下位、もしくは単独で最下位を占めるようになっていく。平成 19 年度も下位にある項目は同様であるが、わずかな取上げ県市数の違いによって「男女平等・男女共同参画」が辛うじて最下位を逃れている状況である。

なお、この 4 年間のうち、平成 16 年度の各県市教育センター実施の教員研修に関する資料をいくつか閲覧できたので、これをもとに「男女平等・男女共同参画」に関する研修内容の実際を確認した。その結果、例えば、初任者・5 年・10 年経験者研修のすべてで小・中・高・特・養護教諭の全段階を対象に「男女共同参画と学校教育」（講義）を基本研修として行う県や、校種を限定して初任者研修と 10 年経験者研修に講義を盛り込む他県のケースなどが見受けられた。また、基本研修でなく、選択研修として講座を設定する県や、全校種対象の希望者研修として男女共同参画に関するパネルディスカッションを開催している県もあった。ただし、閲覧可能だった 48 県市の教育センター資料においては、要綱等に「男女平等・男女共同参画」に関する内容・項目を明記しているケースは多くなく、人権教育の中の一部で取り扱っているかのような曖昧なものや、研修の詳細自体が不明である等、その研修が男女共同参画やジェンダーに関するものか否かが判別しにくいものが多かった。

② 各県市教育センター等で実施される教員研修の状況

では、現在の各県市教育センターでの研修内容はどのようなものか。ここでは、各都道府県・指定都市・中核市の平成 20 年度分の教員研修に関する要綱等をもとに、特に初任者研修と 10 年経験者研修の状況を探ることとする。

各県市教育センター等が教員研修に関してどの程度情報を公開しているのか、ウェブ上で研修項目・内容の確認が可能であるか否かを基準に検討したところ、研修に関する情報が公開されていない県市、概要が公表されていない県市、関係者以外の閲覧が不可である県市が、全 103 県市⁽²⁾中 35 県市ほど存在した。また、各研修の概要は示しているものの内容・項目に関する詳細が不明である場合も 14 県市ほどあった。

研修項目・内容に関する詳細に触れている場合を見ると、要綱等に「男女平等・男女共同参画」に関する内容や講座を明記しているケースは極めて少なく、明確な記述があるのは初任者研修で 9 県市（県実施の宿泊研修に参加して「男女共同参画」に関する講座を受ける中核市を含む）、10 年経験者研修で 5 県市（希望研修を含む）であった。また、「男女平等・男女共同参画」単独の講座として明記されていないが、共通研修としての「人権教育」の中で相応の内容を取り扱っている県市や、専門研修や課題研修として別に「人権教育」研修講座を立ち上げ、その中で「男女平等・男女共同参画」に関する内容に触れていると思われる県市が 5 県市あった。教務主任研修や教頭研修といった職能別研修などで「男女共生教育」や「男女共同参画について」「男女平等教育の推進と教頭の役割」などの研修が設定されているケースも見受けられた。

③ 教師へのインタビュー調査から

このように、各県市教育センターが公表している初任者研修や 10 年経験者研修項目・内容を見ると、基本研修としての「男女平等・男女共同参画」項目・内容の明記が極めて少なく、実際の取組

み状況が不明瞭である。そこで、比較的近年中に初任者研修を経験した若手教師を主たる対象として、「男女平等・男女共同参画」に関して、どのような研修が校内・校外で実施されたか否か、実施されたならばどのような内容をどの程度扱っていたのかについてヒアリングを行った。

図表 2 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	年齢	教職歴 （本務教員歴）	インタビュー 形式	インタビュー 時期
A さん（男性）＊	公立小学校	20 歳代	2 年目	面接	2008 年 9 月
B さん（女性）＊	公立小学校	20 歳代	4 年目	面接	2008 年 9 月
C さん（女性）＊	公立小学校	20 歳代	4 年目	面接	2008 年 9 月
D さん（男性）	公立小学校	20 歳代	2 年目	面接	2008 年 9 月
E さん（女性）	公立中学校	40 歳代	20～25 年	面接	2008 年 9 月
F さん（女性）＊	公立高等学校	50 歳代	25 年以上	面接	2008 年 9 月

注）＊は同じ都道府県の教員である。

その結果、教職 2 年目の A さん、D さんは、それぞれ他県市の教諭であるがともに初任者研修では男女共同参画やジェンダーに関する内容の研修は受けておらず、「初任者研修の手引の『人権教育』に関する部分で『男女平等』に関する指導案例を見たことがある程度」（D さん）にとどまっているとインタビュー調査において述べていた。教職 4 年目の B さんと C さんも同様に、過去の研修資料を見直ししながら、「男女平等や男女共同参画の研修は受けた覚えがないし、研修資料を見てもそれらしいものが見当たらない」（C さん）と初任者研修を振り返っていた。

また参考までに、こうした若手教師の状況について、教職歴 20 年以上の E さんと F さんは「男女平等・男女共同参画」に関する研修そのものの減少を指摘し、「もし研修があるとしても、その内容が本当にジェンダーに敏感な視点からなのかは不明」（F さん）と指摘していた。

（３）結果と考察

各都道府県が策定する男女共同参画推進計画では、ほとんどの都道府県が「男女平等に関する教育」への取組みの重点課題として「教員研修の充実」を明記している。しかし、本研究で明らかになったのは、若手教師たちの「男女平等・男女共同参画」に関わる事柄を基本的項目として学ぶ場や機会が十分にあるとは言いがたい現状である。実際、文部科学省の調査で示された「男女平等・男女共同参画」の取り上げ数がさほど多くなかったことに加え、研修要覧等での「男女平等・男女共同参画」に関する項目や内容の明記もそれほど確認されず、最新の平成 20 年度の研修内容においても資料の公開が限定的である県市も少なくなかった。

教師たちは、具体的実践での試行錯誤を繰り返す中で自らも常に学びを深め、その経験を広く他の教師と共有することで教師としての技能や資質を磨いている。実際の研修で何が「男女平等・男女共同参画」として扱われており、またそれがどのように扱われているのか、さらなる調査を今後の課題としたい。

（注）

（1）10 年経験者研修では、さらに「指導計画の作成」「幼児理解」など幼稚園教諭を主として対象にした項目も 8 項目前後含まれていた。

（2）内訳は、47 都道府県・17 政令指定都市・39 中核市である。

（主な参考文献）

- ・木村育恵・直井道子，2009，「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—」『東京学芸大学紀要 総合教育科学系』第 60 集，pp. 425-435.
- ・文部科学省教職員課『初任者研修実施状況調査について』（平成 16 年度～平成 19 年度）
- ・文部科学省教職員課『10 年経験者研修実施状況調査について』（平成 16 年度～平成 19 年度）

VII-2 学生企画「日本の社会で女性はどう生きてきたか」学習・上映プロジェクトについて

2008 年度 OPGE 助成事業報告

学生企画「日本の社会で女性はどう生きてきたか」学習・上映プロジェクトについて

教育実践研究支援センター 大森直樹

(1) 活動の目的

女性とは、日本社会の中で、どのように生きることを要求されてきたか。それに対して、一人ひとりの女性がどのように生きてきたかを具体的に学習すること。そうした学習を通じて、男女共同参画社会の形成を阻害する要因を歴史的社会的な事実に基づき明らかにし、併せて、一人ひとりの学生が自らの意志で阻害要因を除去・克服していく力量を養うこと。こうした学習を、本学の大学院生・学部生が自発的・主体的につくった自主ゼミ「日本の社会で女性はどう生きてきたか」の活動を通じて行うことを目的とした。

(2) 活動の内容

(2-1) 自主ゼミ活動

本学の大学院生 4 名と学部生 1 名が毎週定期的に集まり、読書会形式の自主ゼミ活動を行った。はじめに学生たちは、日本社会を生きた様々な女性を主題とした複数のテキストやフィルムを参照して、テキストの選定を進めた。学生たちが最も惹かれた作品がドキュメンタリー映画『在日朝鮮人「慰安婦」宋神道のたたかい オレの心は負けてない』（製作・配給、在日の慰安婦裁判を支える会、2007 年）だった。宋神道さんは 1922 年に日本植民地下の朝鮮忠清南道で生まれた元「慰安婦」である。1993 年、宋神道さんは被害への謝罪を求めて日本政府を提訴。在日朝鮮人元「慰安婦」として初めて裁判を起こした。宋神道さんの裁判闘争は、在日女性と日本人女性を中心とした在日の慰安婦裁判を支える会の活動を通じて進められたが、その活動の記録を纏めたのが上記ドキュメンタリー映画だった。在日の慰安婦裁判を支える会では、上記ドキュメンタリー映画と併せて、その活動の記録を一冊の著書『オレの心は負けてない 在日朝鮮人「慰安婦」宋神道のたたかい』（樹花舎、2007 年）にも纏めていた。学生たちは、同書をテキストにして読書会を行っていった。

(2-2) 上映会

自主ゼミ活動を重ねる中で、学生たちは、ドキュメンタリー映画『在日朝鮮人「慰安婦」宋神道のたたかい オレの心は負けてない』上映会の企画も進めた。

この上映会は、2008 年 10 月 31 日（金）から 11 月 3 日（月）の 4 日間、小金井祭期間中に実施した。11 月 1 日（土）から 11 月 3 日（月）には、上映会場とした南講義棟 106 教室において、関連展示として在日慰安婦裁判を支える会が作成した関連パネルと出版物等の展示も行った。上映は、期間中毎日 1 回ずつ（計 4 回）行った。参加の概要は以下の通りだった。

図表 1 上映会の参加状況

	映画 (A)	映画アンケート	展示 (B)	展示アンケート	問い合わせ (C)	来場者 (A+B+C)
10/31	3	2	1	0	1	5
11/1	5	3	4	0	1	10
11/2	12	5	34	6	4	50
11/3	17	8	24	8	5	46
計	37	18	63	14	11	111

(3) 活動の成果

(3-1) 自主ゼミ活動

ドキュメンタリー映画『在日朝鮮人「慰安婦」宋神道のたたかい』に心を揺さぶられ、いざ、その読書会に取り組んだ学生たちだったが、それでは自分たちは一体何に感動したのか。テキストに示された社会認識のどこに共感し、どこに違和感を持ったのか。その共感と違和感のそれぞれの質は何か。テキストを丁寧に読み込み、自分たちの従前の社会認識と、テキストに示された社会認識をぶつけて、その読みを深めていくこと。そのように自主ゼミを運営することが必要だったが、それは学生たちにとって困難なことだった。テキストの基本的な内容を整理したり、各人による「慰安婦」問題や宋神道さんの生き様についての認識を交換して議論を重ねる作業が十分に行われないうちに、会場との関係で開催時期を定めていた上映会の準備に学生たちは入っていくことになった。ただし、その間、学生たちは、何も積極的な取り組みをしなかったわけではない。夏には、大阪にある教科書総合研究所（主催吉岡数子、旧平和人権子どもセンター・教科書資料館）を始め、大阪人権博物館や東京にあるアクティブ・ミュージアム「女たちの戦争と平和資料館」等の「慰安婦」問題に関連する博物館の見学を実施。併せて、実際に「慰安婦」の碑が建てられている善行寺（大阪府）を見学。具体的な事物に触れることを通じて、「慰安婦」問題や宋神道さんの生き様について、認識の手がかりを得るための試行が続いた。

(3-2) 上映会

テキストの読み込みの不備は、次のような形で現れていった。まず開催要項が作成できない。上映会の目的について、各人のテキストに対する理解が感覚的なものに止まっているため、議論が噛み合わないのである。堂々めぐりの議論が延々と続いた。開催要項が完成しないと、広報活動も出来ないし、関連展示の計画も出来ない。役割分担と実施計画すら立たない。以上の活動は学生が自主的に行うことに意味がある。教員側からの助け舟は最小にしてきたが、会期も切迫する。直前になり止む無く開催要項の作成会議の進行を教員が手助けした。学生たちが定めた上映会の趣旨は以下ようになった。

「この上映会では、在日朝鮮人であり、元「慰安婦」である一人の女性と、彼女を支える人々の姿を追った『在日朝鮮人「慰安婦」宋神道のたたかい オレの心は負けてない』を上映する。映画を上映することで、彼女の言葉をより多くの人に伝えることを目的とし、現実を見つめ直すきっかけの場とする」

「彼女の言葉」に対する感動から学生たちは取り組みを出発させたのだろう。長い堂々巡りの議論の末、その原点に戻ったとも言える。しかし、「彼女の言葉」の本質をテキストと格闘して掴み取っていくことや、仲間と議論を重ね、それを学生たち自身の言葉に纏めるところまでは力及ばなかった。学生たちは、「現実を見つめ直す」ことを参加者に求めながら、その「現実」の内実や「見つめ直す」方向性も不分明なままである。ただ、在日朝鮮人や括弧書の「慰安婦」という用語については、勉強を重ねた結果、上の趣旨となっている。

開催要項の遅れに伴い、広報活動、関連展示の計画や準備は更に遅れた。関連展示が当初計画より縮小し、展示の実施が会期2日目からになったのはそのためである。

(3-3) 活動を終えて

以上を行うなかで、学生たちは、テキストの読み込みと議論の難しさ、学んだ内容を企画として具体化する難しさを、切迫する会期に迫られながら、いやというほど体験した。準備の遅れは、ド

キュメンタリー映画を貸し出してくれた在日の慰安婦裁判を支える会や、予算執行を担当してくれた事務の方々、小金井祭実行委員会、学生が所属する研究室の教員、さらにはこの企画をあたたく見守ってくれた OPGE の教職員をときに心配させ、ご迷惑をおかけすることにもなった。この場をお借りして改めてお詫びしたい。

上映会は、参加者から好評を博した。広報の遅れもあり 4 日間の参加者数は決して多くはなかったが、参加者の大半から熱心で丁寧な感想が学生たちに寄せられた。ただし学生たちは、そうした「成功」が、作品それ自体の持つ力によるものであることを正確に認識し、自分たちの企画を過大評価することはなかった。学生たちが確実に学んでいたこともあったのである。かつて国家権力による侵略戦争と植民地支配は、在日朝鮮人女性に対して、どれだけ大きな被害を与えたのか。戦後の国家権力は、彼女たちに何を行ったのか。その被害事実はどれだけ明らかにされたか。加害者による謝罪は実現したか。圧倒的な力で進められてきた侵略主義と植民地主義に対して、それらと対極にある生き方を、彼女たちはどのように模索し掴み取ってきたのか。これらの問題が男女共同参画社会という構想に問いかけているものは何か。上映会が学生たちに問うていたものは多かったはずである。教育や学習の成果は、その後の長い人生の中でその意味が確認されていくものである。私が上の学生たちと今後学内で一緒に研究する時間は限られているが、これからもお互いにあせらずに議論を重ねて社会と人間についての認識を深めていくことにしたい。上記の取り組みを通じて、はっきりとした問題もあった。上映会が問うていた問題に応じることには、学生たちに、私が思っていた以上の困難があったという事実である。それは何に起因するのか。日本社会のあり方、とくに学問と大学教育のあり方に責任の一端を負っている私自身にも、上記の学生たちの取り組みは、大きな課題を提起してくれたのである。最後に本企画を閉じるに際しての学生たちの謝辞。「私たちのプロジェクトに関わってくださった多くの方々に感謝の意を表したいと思います。特に在日の慰安婦裁判を支える会の方々には映画や資料をお貸しいただいただけではなく、多くの助言を頂きました。多くの方々のご支援、ご助力を頂いたからこそ、このプロジェクトを終えることが出来ました。本当にありがとうございました。」(学生一同)

Ⅶ-3 子どもが作る「竹早小学校男女共同参画白書」

2008 年度 OPGE 助成事業報告

子どもが作る「竹早小学校男女共同参画白書」

東京学芸大学附属竹早小学校 浅見 優子
東京学芸大学教育学部総合教育学系生活科講座 中澤 智恵
東京学芸大学附属学校運営部 平井 文香

(1) 活動の目的

「2008 年度版東京学芸大学男女共同参画白書」によれば、附属学校園男女共同参画推進の解決すべき課題として、「学校園構成員の男女の割合の不均衡を学校種の特徴を考慮しつつ、是正する」ことが挙げられている。

実際、附属竹早小学校では、児童の男女比はほぼ半々であるのに対して、教員の男女比はおおよそ 5 対 1 である。また、学級担任に着目してみると、12 学級中女性教員が担任をしているのはわずか 3 学級である。加えて、管理職 3 名はすべて男性である。そして、音楽や英語活動などの非常勤講師は男性 1 名に対し、女性は 3 名である。女性教職員が少ない環境では、女性のモデルに偏りが生じる。男性は人数が多いため、年齢層も個性も多様で、担当する公務分掌も多岐にわたる。それに比べ、女性は人数が少ないため、多様なモデルを子どもたちに示すことが難しい。こうした学校環境は、児童に、女性は男性に比べて附属小学校では担任をやりにくい、女性は男性の補助であるといった、ジェンダーを再生産する隠れたカリキュラムとなる可能性がある。

こうした状況において、児童自身は竹早小学校の学校環境を、そして教育活動をどのように受け止めているのであろうか。また、教師の願いとそれを受け止める側の児童にずれはないのだろうか。児童の視点から竹早小学校の教育活動を見直し、児童自身の手によって竹早小学校の男女共同参画の実態を白書にまとめ、竹早小学校と東京学芸大学の教員に提示していきたい。そして、男女の人権を尊重し、かつ、一人一人の児童を大切にする教育を児童の側から推進していくことを目的としている。

(2) 活動の流れ

(2-1) 5 年 1 組児童のジェンダー意識調査

「男の子って得だなと思うこと」「女の子って得だなんて思うこと」という質問に記述式で回答。それを元に 20 項目のアンケートを作成し、「そう思う」「ややそう思う」「そう思わない」の中から選択して回答。

(2-2) 意識調査の結果を見ながら、感想を交流する。(7 月 4 日に校内研究授業として公開)

調査の結果は、児童の実感や事実と一致しているものもあれば、そうでないものもあった。また、少数派の子どもが自分の意見を述べたり、友達の意見を聞いて自分の考えが変わったりする児童もいた。さらには本当かどうかを調べてみようという意欲をもつ児童もいた。

授業後の協議会では、「男女の仲が悪いなら分かるが、中がよいのにわざわざ男女に分ける意図が分からない」「今後の計画が見えない」といった批判が多数出た。

(2-3) 感想を交流する中で、男女で意見が違っていたり、疑問に思ったりしたことを一人一人が課題を決めて調べる。

- ・女の子は外で遊んでいるのか。

男の子達は女の子が休み時間に外で遊んでいないと思っているが、事実かどうか調査した。クラスでアンケートを実施。結果を見ると、女の子の大半が休み時間に外で遊んでいることがわかった。ではなぜ、男の子達は女の子が外で遊んでいないと思っているのか、他のクラスはどうなのか、疑問が生まれた。

- ・意見を言うのは男の子の方が多いのか。

授業中の発言をカウントすると、指名されず、自由に発言することが多く、しかも、特定の男子の発言が非常に多いことに驚きを感じた。また、女子は算数では発言が少なく、国語や社会では発言が多いことが分かった。これは女子が国語が好きだったり、社会のように答えがたくさんあってどんどん思いついてくるものは意見が言いやすかったりするからだと考えられる。では、男女によって教科に好き嫌いがあるのかどうか調べてみたくなった。

- ・いじめはあるのか

無くなった物がしばらくして、ロッカーの後ろから見つかる。悪口を書いた手紙が机に入れられている。悪口をこっそり回している人がある。こうしたクラスのいじめの実態を調べ、どうしたらいじめが無くなるのか考えたい。

- ・先生はひいきをしているのか。

女の子は男の子より注意されないし、されてもすぐ泣くから、先生も強く注意をしないと、思っている男の子や、男の子が注意されるのはそれだけのことをしているからだと主張する女の子がいた。では実際どうなのか、先生にインタビューをした。その結果、ほとんどの先生から、男女の区別をして注意はしていないという回答をもらった。だが、調査した子どものもっている実感とずれており、納得がいかない結果であったようだ。

(2-4) 調べた中で、さらに生まれてきた疑問を出し合い、グループで分担して調べ、結果をまとめた。

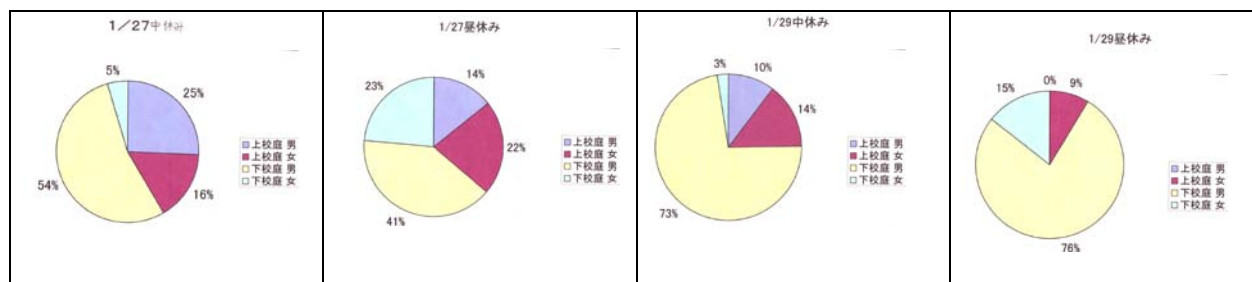
- ・5年1組の女の子は校庭でよく遊んでいるが、他のクラスの女の子も遊んでいるのか。
- ・女の子は国語や社会で発言するが、算数では発言しないのは、算数が嫌いだからだろうか。
- ・女の子は影で見つからないようにいじめているというが、本当なのだろうか。
- ・竹早小学校では男の先生が多いけど、お兄ちゃんの学校では女の先生が多い。他の学校もそうなのか。

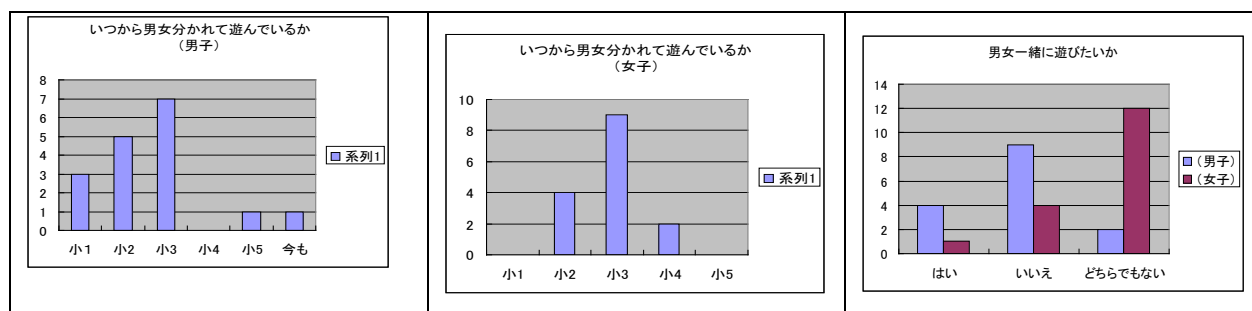
子どもが作った「竹早小学校男女共同参画白書」

- ・グループで分担して調べた結果を、グラフに表し、考察を書いた。そのプリントを集め、「竹早小学校男女共同参画白書」を作った。

(3) 校庭で遊ぶ児童

(3-1) 調査結果



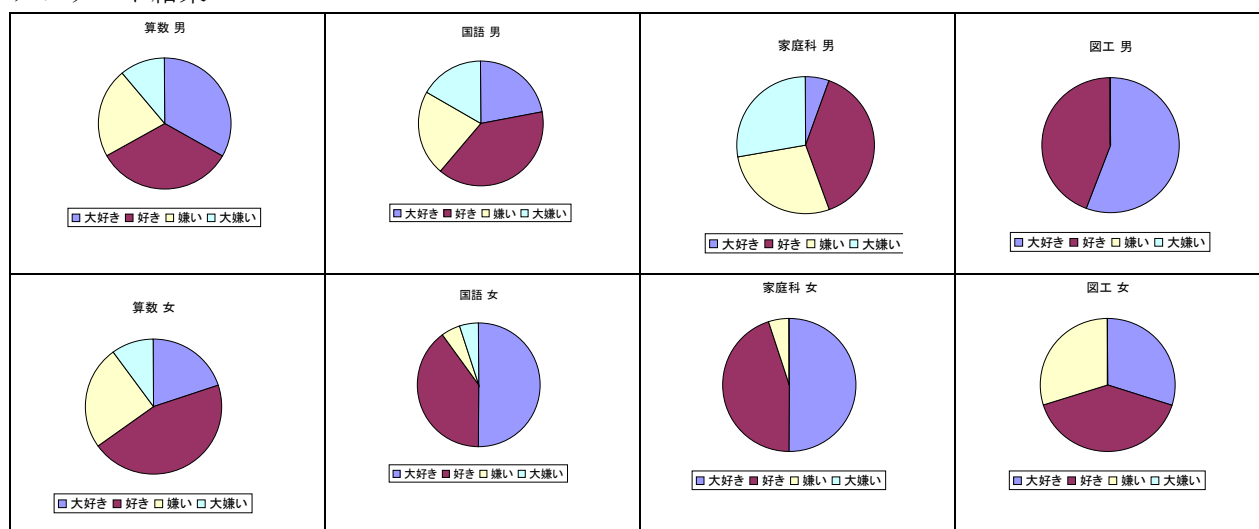


児童の考察

- 1/27 の中休みは、男子の方が上校庭も下校庭も多い。昼休みに比べてみると、人数が少ない。おそらく、遊ぶ時間が少ないからだろう。
- 1/27 の昼休みは、男子は女子より多いが差はそんなに大きくはない。男子が「女子は外で遊んでいない」と言っているのは、一緒に遊んでいないからだと思う。女子はバレーボールなど、あまりハードな運動をしていない。男子はハンドベースなど、とてもハードな運動をしている。
- 1/29 の中休みは下校庭で遊んでいるのは、ほとんど全てが男子。女子は3%と、とても少ない。上校庭で遊んでいる人は、下校庭よりもとても少ない。上校庭で遊んでいる男子は女子よりも少ない。
- いつも、上校庭で遊ぶ女子は、下校庭で遊ぶ女子より、人数が多い。一輪車やジャングルジムで遊ぶ女子が多いからだろう。
- 上校庭で遊ぶ人は、ほとんどが低学年で、男女一緒に遊びたがるのかもしれない。高学年になると、女子は一緒に遊ぶのが嫌になる人もいて、男子が遊んでいるところに入っていくのかもしれない。
- 5年1組では、男の子は1・2年生の頃から女の子と一緒に遊んでいないが、女の子は1年生の頃は全員一緒に遊んでいた。
- 5年生では男の子の中には女の子と一緒に遊んでいる人が一人いるが、女の子には一人もいない。

(3-2) 教科の好き嫌い調査

アンケート結果



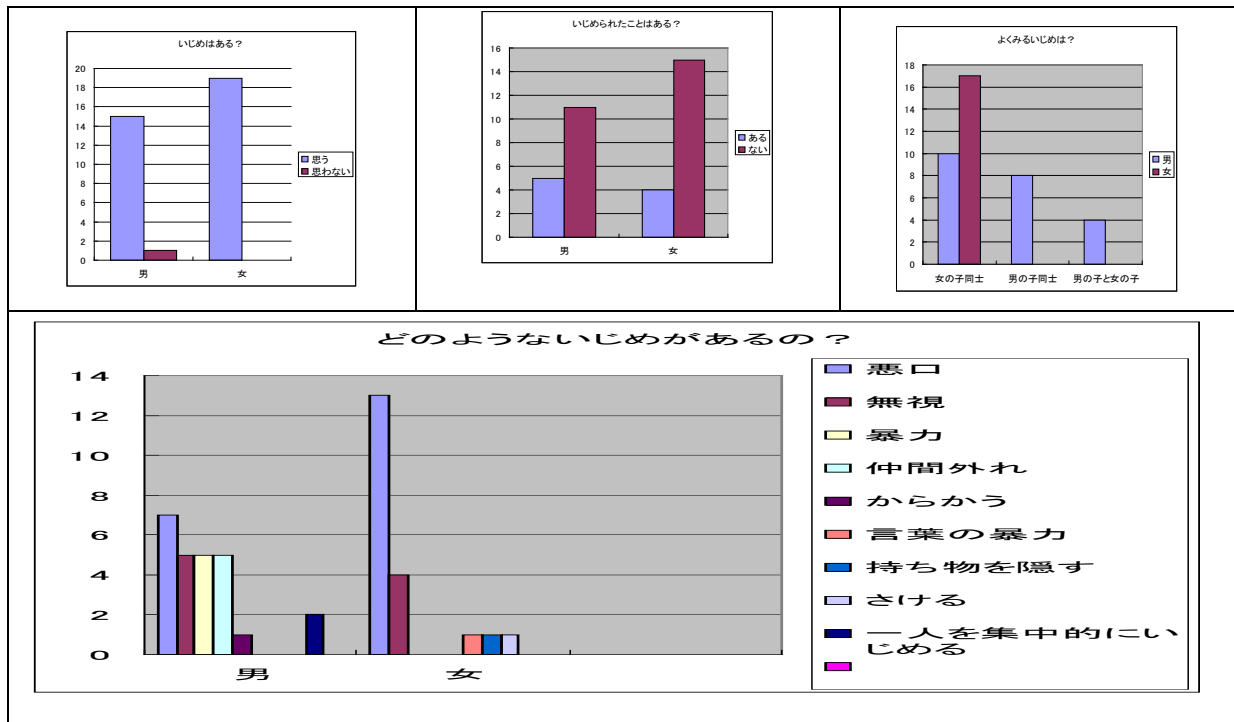
児童の考察

- 算数は男の子の方が好きが多い。予想していたより、女の子の好きが多かった。

- ・ 国語は女の子の方が好きが多い。男の子と 28%の差がある。女の子は大好きと好きの合計が 90%。男は大嫌いが多い。女の子は意見を言わないけれど、自分の考えを書くのが好きだからだろう。
- ・ 家庭科では男は嫌いと大嫌いが半分を超している。(56%) 女は大好きと好きがかなり多い。(95%) 提出物や忘れ物などの点検が男の子はめんどくさいと思うのだろう。
- ・ 図工では男は大好きと好きしかいない。女は大好きと好きと嫌いが同じぐらい。

(3-3) 5 年 1 組のいじめ

調査結果

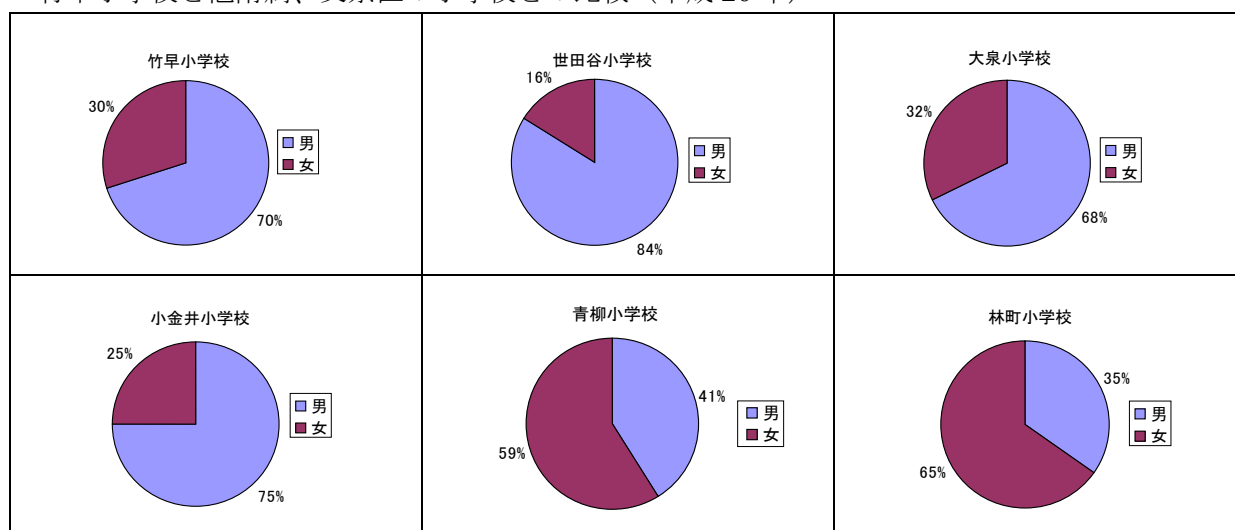


児童の考察

- ・ クラスのほぼ全員が「いじめがあると思う」と答えているので、いじめが多いということが分かる。
- ・ 男の子の方がいじめられたという経験がある。
- ・ 女の子は全員、「女の子同士」と答えているけど、男の子はそうではない。女の子は女の子しか見ていないのかもしれない。男の子はクラスをしっかり見ている。
- ・ クラスには悪口を言っている（言われている）人が多い。男の子は「けんか」などのように、派手にいじめるが、女の子はコソコソと先生や友達に見つからないようにいじめている。

(3-4) 先生の男女比

竹早小学校と他附属、文京区の小学校との比較（平成 20 年）



児童の考察

- ・ 附属小学校は男の先生が多く、女の先生が少ない。区立の小学校は女の先生が多い。（附属とは反対）
- ・ 附属小学校は校長と副校長がだいたい男。区立は附属と違って校長と副校長が女の学校がある。
- ・ なぜ、附属小学校には男の先生が多く、女の先生が少ないのだろう。
- ・ なぜ、附属小学校の校長先生は必ず男なのだろう。

(4) 考察

白書作りを通して明らかになった学級の課題があった。しかも、その課題に児童自らが行動を変えていく姿も見ることができた。校庭で遊ばなかった女子が友達に誘われて男子に混じって遊ぼうとしたり、自由に発言する男子が意識的に発言を控えたり、悪口を平気で回していた子どもたちが回すのを止め、悪口をなくそうと行動する姿がちらほらと見られるようになった。男女別で見ることで見えてくる児童の課題と課題解決の糸口があるようだ。

「先生はひいきをしている」と言われることもたびたびあった。学級集団から外れている児童、おとなしい児童、あるいは問題行動の多い児童には、積極的に関わりをもったり、授業中指名したりしていた。しかし、問題が見えてこない児童の中にはそうしたことがひいきとうつることを児童から指摘された。そして教師には問題を見せずにまじめに行動している児童、あるいは集団を作り、他を受け付けない児童にも、積極的に教師と関わりをもちたいという気持ちがあり、教師が積極的に関わっていくことを待っていたことを知ることができた。

さらに、児童が授業中の発言や注意の内容を調べた結果、書いた考察を読むことで、自分自身の課題にも気付いた。自由発言が多くなると、挙手による発言がしにくくなるといった初歩的なこともあった。教師による意図的な指名が必要でない場合には、くじなどによる指名もとっていれるとより平等感を児童は感じ、挙手による発言も増えていくこともわかった。そして、男女の区別無く同じように接するよう心掛けていたが、授業中の注意は男の子に多く、女の子には行儀の悪いときによく注意をしている傾向があることがわかった。自分にあるジェンダーバイアスに気付かされた瞬間である。

児童の考察や指摘、批判には、思いこみや勘違いもあるが、当を得ているものも多い。思いこみ

や勘違いについては児童と話し合い、互いに理解を深めることができた。正しい指摘、批判のうち、すぐに改善できるものについてはやり方を変えていき、改善に時間がかかるものについては、どう変えていこうとしているのか方向性を児童に説明している。教科における好き嫌いも、授業改善の大切な視点として、今後役立てていきたい。こうしたことを積み重ねることで、より男女が互いの人権を尊重し、一人一人の子どもを大切にした教育を行っていくことにつながると考えている。

今後の課題は同僚教師の理解を得ることである。教師が見ている児童の姿が本音では無いこと。児童の本音に耳を傾けることで、教師自身が成長するきっかけをつかめること。男女平等にやっているつもりでも、教師がもっているジェンダーバイアスが隠れたメッセージを発信していることを伝えていきたい。そのためには、私自身、理論を学び、先行実践に学ぶことが不可欠であると実感している。

VII-4 ジェンダー視点を取り入れた家庭科の授業実践（家庭領域を中心として）

2009 年度 OPGE 助成事業報告

ジェンダー視点を取り入れた家庭科の授業実践（家族領域を中心として）

附属国際中等教育学校 石津みどり（申請代表者）
附属小金井中学校 佐藤麻子 附属小金井小学校 室木有紀子
附属竹早中学校 阿部睦子 附属高校 酒井やよい
附属世田谷中学校 桑原智美 附属大泉小学校 小野恭子
附属特別支援学校 池尻加奈子

（１）研究・活動の目的

家庭科には、女子だけが履修していた教科から男女共修教科へ移行していった歴史があり、家族の領域や保育や育児など、家庭の中で女性が中心になって行われていた内容が多くある。現代社会においては、人口の構成や社会情勢から、男性も女性も性差で区別されることがなく、社会を構成していくことが、望まれている。しかし、過去の家長制度や地域ごとの習慣などが残っていて、無意識のうちに男女を区別して考えてしまうことが少なくない。世代によっては、その意識が顕著であり、個人の希望や個性を無視した生き方を強いられることさえあった。若い世代でさえも男女を区別していることを意識せず、ジェンダー的な考えで行動していることがあるのではないだろうか。

そこで、家族を取り巻く環境の課題として、家族は新しい家族誕生の場面で、どのように考えるのかを検証し、どのように男女を区別しているのかを考察する。生徒は、ジェンダーを意識しているかどうか、その存在に気づいているだろうか。授業の中で、ジェンダー意識に気づき、男女を取り巻く問題について考察していく。

家庭科の家族関係領域では、児童生徒の発達段階により、取り扱う内容が異なる。いろいろな切り口で、それぞれの学校が取り組み、小中高等学校が連携することで、ジェンダー教育に向けての足がかりをつかみたい。中学校の家族関係の領域から授業を展開し、協議をすすめていく。その中で、予想できなかった生徒の反応や考え方を知り、今後の授業に生かしていく。

（２）授業の目的と流れ

（2-1）授業の目的

物心着いたときからほとんどの生徒には保護者がいて食事や持ち物に不自由することがない。家族の支援を意識することなく成長してきた。ここで、子どもの誕生を喜び、出産に向けて期待を寄せる家族の姿を見ることで、自分を取り巻く家族について考える機会とする。家族の期待には男児女児ではどのように違うのだろうか。無意識に性差を区別していることはないだろうか。まずは、ジェンダーに気づいて考えることからをはじめたい。

（2-2）授業の流れ

出産は、家族にとって、大きな出来事である。子供が生まれる前から気持ちや環境面での準備が欠かせない。妊娠初期からの胎児の様子とそれを見る両親の会話を想像し、実際の会話や家族を取り巻く周囲のことにについてもふれる。

- ① 「胎動」の DVD を見て、胎児の成長の様子を見る。
- ② 「胎動」の DVD をみながら、夫婦はどんな会話をするか想像する。
(生まれてくる子をめぐり、夫婦でどのような会話をするか考える。)
- ③ 「夫婦の会話」の DVD をみて、会話の内容や様子を書き取る。
(生まれてくる子の性別による思いの違いを確認する。)

- ④「おばあちゃんとの会話」DVD を見て、胎児の性別がわかって喜ぶおばあちゃんの様子から、感じたことを書く。（おばあちゃんと親の会話の違いや DVD をみて感じたことは、何故なのかを考える。）
- ⑤どんなことがわかったか班毎に話し合い、グループで出た意見をまとめて代表者が発表する。
- ⑥いろいろな意見を聞いて、感じたり、思ったりしたことを書く。

（３）生徒の記述の分析

「ジェンダーを意識した授業」のワークシートに生徒が記述した内容（３クラス 84 名）

（3-1）生徒の予想

胎児の DVD を見て胎児の両親は、どのような会話をすると思うか。（生徒の記述・複数回答あり）

- ・性別予想（男か女か） 37／84
- ・胎児の成長を喜ぶ（健康であるか） 37／84
- ・子供の名前について 12／84
- ・子供の将来について（育て方など、生活や経済面） 18／84
- ・感動と驚き、生命の神秘について 10／84
- ・かわいい 7／84
- ・似ているかどうか 4／84
- ・会うのが楽しみ 2／84

（3-2）発表内容

DVD を見てわかったことを班で話し合い、発表する。（生徒の記述）

- ・性別がどちらであっても、健康であることが大切である。
- ・子供が生まれることは、両親だけでなく、親戚や周囲の人達にもうれしいことである。
- ・生まれてくる子供の未来を想像することは、両親にとって楽しいようである。
- ・両親は、胎児が無事に生まれるのかが心配な様子だった。
- ・赤ちゃんの誕生は周りを明るくする。みんなを幸せにする。
- ・赤ちゃんの誕生は、夫婦の絆が強くなり、家族としてのまとまりができてくる感じがする。
- ・DVD の夫婦は、温かい家庭である。
- ・赤ちゃんの誕生で、自分たちや家族が子供のときのことを思い出していた。
- ・昔（おばあさん）の世代の人は、男の子の誕生を願っていたことがわかった。
- ・今（両親）の世代は、性別を気にすることなく誕生を喜んでいる。（世代による価値観の違いがわかった。）

（3-3）個人記述

班で話し合ったり、発表を聞いたりして思ったこと（授業の最後に個人が記入）

- ・親は、男女を気にせず、胎児の健康を第一に考えると思った。その反面、健康でなかった場合には、大変悲しい事だと想像できる。
- ・子供が生まれるのは、大きな喜びであると感じた。自分のときもそうだったのかと思うと嬉しい。
- ・父親は、協力することによって、親としての実感を持っていくと思った。
- ・赤ちゃんお誕生は、幸せいっぱい、周りを笑顔にする。
- ・子供を持つということは、責任（不安）と喜び、どちらが大きいのだろうか。
- ・喜びは、家族のコミュニケーションに欠かせない。
- ・家族が増える感覚は不思議だ。
- ・男女の育て方が違うのは、4 歳くらいから増えると思う。育て方が違うから男女の性別の違い

が気になるのではないかと思います。

- ・自分の子供だから嬉しいのだと思う。血がつながっているということは、すごい。
- ・子供の誕生は嬉しいことで、夫婦の絆を強くし、仲を深める。
- ・誕生するためには、多くの人がかかわる。女性のために、家族も他人も社会の仕組みも変わっていく必要がある。
- ・日本は、男女の区別をされない（このビデオでは）ので、良いと思った。
- ・幸せになるときは、子供ができた時だと思った。
- ・男の子だということにめちゃくちゃ喜んでいて。
- ・経済的なことは考えず、喜んでいて。おばあさんが「でかした！」と喜んでいてのは男の子だったからか。親なら男でも女でも嬉しかったはずだと思う。
- ・子供ができるのは、人生が変わる一瞬だと思う。
- ・胎児のことを話す夫婦には、未来の希望が見える。
- ・男だから嬉しいというのはどうかと思う。女でも喜んでよい。
- ・男と女では、遊ぶ内容が違ふと、誕生前から考えるんだと思った。
- ・生まれる前から男女の未来予想図は違うと思った。
- ・男と女では偏見がある。昔の見方をする人は今でもいる。
- ・生まれる子供が女だったら、どうなっていたか。
- ・おばあさんは跡継ぎができて嬉しそうだけど、子供はみんな大切なものだと思う。
- ・男児が人気。人とのつながりが深まる。嬉しい。笑顔。嬉しいだけでなく、不安も在ると思う。
- ・自分の父の実家は男子重視だから、男児が生まれるのを喜ぶのがよくわかる。
- ・両親にとって、子供のことで悩むのも楽しみの一つだと思った。
- ・性別の考え方の違いに気がついた。昔は男が望まれたが、今は平等になった。
- ・赤ちゃんの誕生において、子供の性別は重要だと思った。
- ・DVDを見て、私もこの夫婦のように幸せになりたいと思った。

(3-4) 結果

生徒 84 名中、40 名にジェンダーに関わる記述があった。これは、47. 6%の生徒が、この授業を通して、ジェンダーの視点に気づいたと言えよう。

（「まとめて発表」欄のみ記述 8/84 「個人の記述」欄に記入 32/84）

(4) 考察 成果と課題

班毎に話し合った結果を発表したが、その内容が記述内容と異なっていた。生徒は、各教科・場面で自分の意見を発表する機会を多くもち、臆することなく発表する経験をつんできている。しかし、当たり障りのない内容だけを選んで発表していた。その理由として考えられるのは、男女の価値観を話し合うには大変デリケートな内容だということ。しかも、内容がプライベートなことについても触れてしまう恐れがあるためではないだろうか。そして、生徒の成長段階を考えると、自分の内面を発表するには抵抗があると推測される。その一方、個人の記述になると、一人ひとりの正直な感想をストレートに表現し、回答しにくいことも書いている。授業の中で気づいたジェンダーの意識に興味を持ったのではないだろうか。善悪の判断をする問題ではないことがわかっていて、誕生の機会を身近に感じ、気づいたことを記述している。その他、普段から日本以外の国について意識する機会が多く、それを記述している生徒もいる。答えは、ひとつではないが、ジェンダーについて考える良い機会となった。

謝辞：本研究では、東京学芸大学生生活科学講座大竹美登利氏にご指導頂いた。謝意を示す。

2009年度OPGE助成報告

**小金井祭展示企画：日本軍性奴隷制と植民地支配
－日本軍「慰安婦」制度をどう教えるか－**

人文社会科学系 及川英二郎

（１）活動の目的

本活動は、アジア太平洋戦争下の日本軍「慰安婦」制度に焦点をあて、現在の研究水準や、公娼制度および植民地支配といった歴史的背景、「慰安婦」問題をめぐる今日の議論状況などを、教材開発という観点から整理し展示することを目的とする。

日本軍「慰安婦」制度の問題は、日本の裁判での事実認定をはじめ、国連の勧告や、民間団体による女性国際戦犯法廷での判決などを通して、今日、普遍的な人権問題として定着しつつある。しかし、こうした現状と日本の教育水準との懸隔は、2007年の米国下院決議以後の展開にも見られるように、深刻な状況にあるといえてよい。本活動は、国際化が叫ばれる今日、歴史教育のあり方を見なおし、より水準の高い教育実践に寄与しようとするものである。展示という媒体を通して、構造化された暴力の問題をわかりやすく説明し、参観者に気づき考えるきっかけを与えるといった設定は、授業や教育実習とは異なった角度から教育実践を見なおす契機となり、研究参加者の今後の実践に対して、有益な示唆を与えるであろう。

また、「慰安婦」問題について、事実誤認や扇動的な神話、あるいは、同情に裏打ちされた無関心が横行する今日、学祭展示を通して、主に教員志望の学生を対象に、より広く、適切な知識とリアルな視点を得てもらうことも、本活動の目的である。

（２）活動の内容

本活動では、11月の小金井祭展示にむけて、4月から準備を開始した。まず、既存の自主ゼミでメンバーを募り、卒業生を含め、6人のメンバー（助成金申請時は5人）で学祭ワーキング・グループを立ち上げたうえで、以下のような活動を行った。（詳細は冊子にまとめたので参照されたい。）

（2-1）文献講読

毎週金曜日、6・7限の時間帯を使い、計22回（学祭終了後の12月を含む）、文献を使った勉強会を開催した。当期間に講読した文献は、以下のとおり。

①研究書

吉見義明・林博文編著『共同研究 日本軍慰安婦』（大月書店、1995）

池田恵理子・大越愛子編『加害の精神構造と戦後責任』（緑風出版2000）

VAWW-NET Japan編『女性国際戦犯法廷の全記録Ⅱ』（緑風出版、2002）

鄭鎮星著『日本軍の性奴隷制』（論創社、2008）

山下英愛著『ナショナリズムの狭間から』（明石書店、2008）

小森陽一他編『東アジア歴史認識論争のメタヒストリー』（青弓社、2008）

宋連玉著『脱帝国のフェミニズムを求めて』（有志舎、2009）

②論文

金富子「河床淑さんのケースに見る漢口慰安所」

(金富子・宋連玉編『「慰安婦」戦時性暴力の実態Ⅰ』緑風出版、2000)

金栄「朝鮮・朴永心さんの場合」(同上)

石田米子・大森典子「中国・山西省における日本軍性暴力の実態」

(西野瑠美子・林博史編『「慰安婦」戦時性暴力の実態Ⅱ』緑風出版、2000)

永井和「陸軍慰安所の創設と慰安婦募集に関する一考察」(『二十世紀研究』、2000)

坪川宏子編集・解説「日本の裁判所が認定した日本軍「慰安婦」の被害事実(上・下)」

(『季刊戦争責任研究』第56・57号、2007)

吉見義明「「従軍慰安婦」問題研究の到達点と課題」(『歴史学研究』第849号、2009)

このほか、吉見義明編『従軍慰安婦資料集』(大月書店、1992)、アクティブミュージアム「女たちの戦争と平和資料館」発行の『女性国際戦犯法廷のすべて』(2006)・『中学生のための「慰安婦」展』(2007)、および、すでに自主ゼミで講読していた金富子・中野敏男編著『歴史と責任』(青弓社、2008)などを適宜参照した。

(2-2) 調査

①6月7日に、新宿区西早稲田にあるアクティブミュージアム「女たちの戦争と平和資料館」を訪問し、「慰安婦」問題をはじめ、性暴力問題に関する展示を学習した。

②8月3～7日に、5人のメンバーで韓国を訪問し、西大門刑務所・ナヌムの家・水曜集会・独立記念館などを見学した。特に、ナヌムの家では、サバイバーである金華善ハルモニと直接面談しお話をうかがうことができた。また、研究員の村山一兵氏より、附属歴史館の展示について説明していただいたほか、日本人・男性として当該問題に向き合う姿勢について、率直なご意見をうかがうことができた。

(2-3) 小金井祭での展示

8月末から計9回、展示内容の検討・作成を行った。そして、10月30日の会場設営を経て、10月31日から11月3日の4日間、小金井祭での展示を実施した。

(2-4) 冊子の作成

11・12月に計4回、作業日を設け、展示内容や来場者の感想文、展示文献などを冊子にまとめ、希望者に配布した。

(3) 活動の成果

(3-1) 勉強会での討論

ジェンダーの問題を、いかに植民地主義の問題と関連づけて理解するか。この課題は、ジェンダー研究においてキーポイントの1つである。本活動では、展示を準備する過程で、ジェンダーの問題と植民地主義の問題とを多角的に関連づける視座を学んだ。

今日、日本の戦争責任や植民地支配責任を追及するアジア諸国・諸地域の取り組みは、反日的で民族主義的だというレッテルをはられ勝ちである。このようなレッテル貼りは、実は、人権の問題をジェンダーに特化して論ずる際にも陥り勝ちな落とし穴にはかならない。しかし、言うまでもなく、日本軍「慰安婦」問題は、性差別の問題であると同時に、植民地主義の問題であり、民族差別や人種差別と不可分である。個々の「生」に体现される抑圧は、それ自体複合的であり、階級抑圧

を含め、どれか一つに還元されるべきものではない。本活動では、抽象的ではあるが、以上のような問題について、時間をかけて討論し考察した。これが、本活動の最大の成果といえるだろう。

(3-2) 実地調査

また、展示に強く反映された要素として、韓国で実地調査したことの重要性を強調したい。第一に、ナムムの家を訪問し、実際にサバイバーの女性（金華善ハルモニ）と面談したことは、この問題が過ぎ去った他人事では決してないことを印象づけるものであった。さらに、毎週水曜日にソウルの日本大使館前で開かれている抗議集会（水曜集会）に参加したことで、日本社会の現状とは決定的に異なる、真摯な問題意識のあり方を実感することができた。

こうした感触は、小金井祭当日、金華善ハルモニと撮った集合写真を展示し、水曜集会の様子を撮影したビデオを放映するなかで、来場者からも、驚きをもって受け止められたものである。それは、机上に終始した学習では決して得られない、貴重な成果といえるだろう。

(3-3) 展示

以上のような勉強会と実地調査の成果をふまえ、展示にさいしては、以下のような点に配慮した。

①まず、来場者や学校現場で想定される疑問を、以下のように、ていねいに拾い上げるよう心懸けた。

軍の関与はすべて“良い関与”であって、何の責任もない。
軍が関わっていたといっても、慰安所を直接経営していたのは軍ではない。
証拠はあるの？
戦争にレイプはつきものだ。それを防ぐのに慰安所は役に立った。
慰安婦は売春婦だった？
慰安婦って本当に悲惨だったの？
被害を受けたという人たちの証言には間違いもある。
なぜ戦争の終わったあとすぐ訴えないのか
自分とは関係のないことで、いつもアジアから謝罪を請求されてムカつく
戦後60年以上が経った。すでに時効が成立しているのでは？

②これらの疑問に対して、「売春婦だったら問題ないのか？」「なぜ訴えられなかったのか？」「時効とは何か？」「誰の立場で、いつから時効といえるのか？」といった問いを発したうえで、展示では、上記疑問に逐一答えるのではなく、下記の3つの柱を設定して考えることを提案した。上記疑問に逐一答えることは、一見効果的であるかのように見えて、実は、構造的な問題を矮小化し、「Yes-No」式の二元論に陥る危険性があると考えたからである。

【1】国の関与はどのようなものであったか

～国・軍の関与について資料をもとに検討してみよう～
ここでは、最新の研究成果をふまえ、「慰安婦」制度が、陸・海軍を中心に、外務省や内務省・植民地総督府などが認知し推進する、国家による組織的犯罪であったことを、資料を使って提示した。

【2】植民地主義と公娼制度をめぐる問題

～日本軍「慰安婦」制度の歴史的背景をみてみよう～

背景にある構造的な問題として、公娼制度に見られる性差別の問題に加え、当該問題を「日本軍性奴隷制」と規定する近年の動向を参考にしつつ、基底に「人を人と思わない」感性、あるいは「このようなことを「してもよい」という感覚」があることを訴え、それを植民地主義の問題として提起した。

【3】被害者の視点 ～被害者の視点に立って考えてみよう～

高踏な議論は、ともすれば結論を急ぎ、当事者の頭越しに自己満足し勝ちである。本活動では、何よりも、被害者が生きているという事実を見据えることを重視した。そのうえで、この問題は、被害者が亡くなれば解決するのでは決してないのだということ。あるいは、「これだけ凄惨な体験をした被害者は、生きていても幸せではない」といった、あり勝ちな同情と無理解を排し、無念にも殺され・自死した被害者を含め、性暴力の被害者が、決して死にたいと思うのではなく、生きたいとこそ思える社会、換言すれば、素朴に正義が尊重される社会こそが実現されるべきであることを訴えた。構造的で複雑な暴力の問題は、こうした形でシンプルに提示されることも重要であると考えた。

以上のように、本活動では、教育現場で想定される様々な疑問を受け止めたうえで、それらに生産的に対応するために、3つの枠組みを設定して考えることを提起した。

(3-4) 来場者

当日の来場者は、記帳のあった限りで計230名。そのうち、小学生は1名、中学生10名、高校生12名、大学生72名、大学院生27名、教員16名、その他92名であった。また、初日の来場者は49名、2日目51名、3日目51名、最終日79名であった。記帳しなかった来場者が多数いたことをふまえば、これらの数字は、とりわけ近現代史に関する通常の歴史学会で得られる来場者数を遙かに凌ぐものであり、同時に、多様な年齢層を対象にし得たという意味で、質・量ともに、相応の成果があったと評し得るであろう。

他方、来場者の反応は概ね真摯なものであったが、なかには展示をほとんど見ることなく、威圧的に反発し嘲弄するような品位のない態度も見受けられた。また、「こうした問題を教えることは禁止されているのではないか」といった、初歩的な無知に発する拒否反応などもあり、当該問題をめぐる日本社会の現状は、依然として深刻な段階にあることを再確認する機会ともなった。

(3-5) 予期せぬ成果

来場した研究者・金栄氏が調査している朝鮮半島中東部に位置する「慰安所」について、その所在を裏付ける決定的な史料が、卒業生メンバーで、現在、一橋大学大学院の加藤圭木氏の発見した史料の中にあることが判明した。金栄氏の研究は、近く公表されるとのことであるが、本活動が達成した水準を示す出来事として、ここに特記しておきたい。

(4) 今後の課題

上記した成果は、むろん個々に一様ではなく、メンバーの消化のしかたもまちまちである。今後、時間をかけて、さまざまな実践に具体的に反映していくことが課題となるであろう。

2009年度OPGE助成報告

地理教育におけるジェンダー的視点―地理的関心と地域認識に関する実態調査―

人文社会科学系地理学研究室 椿真智子
大学院修士課程社会科教育学1年 石井貴裕

（１）問題の所在

日本においては一般に、大学での地理学専攻生や地理関連学会における女性比率の著しく低い傾向がみとめられる。たとえば地理学界では内最大規模である（財）日本地理学会の会員数は2949人、うち女性会員は376人と全体の12.8%にすぎない（2010年3月）。また中・高等学校の地理教育においては、従来、学習内容に対する生徒の態度や理解度に関する性差がしばしば指摘され、その要因として、地理的事象や空間認識に男性がより高い関心や能力を有するとの理解がなされてきた。McCoby and Jacklin(1974)による先駆的研究以来、空間認知能力の性差に関し多くの研究がなされてきたが、空間能力を空間知覚（spatial perception）、心的回転（spatial rotation）、空間視覚化（spatial visualization）の3つに分類したLinn and Petersen(1985)は、心的回転において最も顕著な性差があり、空間知覚でも性差がみとめられるが、空間視覚化に意味のある性差はないとした。道に迷いやすいかどうかに関わる経路発見能力・技能を検証した竹内（1992）でも、方向指示の正確さに性差はみとめられていない。一方、空間認知の方略に関して、男子は方向や距離などのユークリッド的手がかりに依存する傾向が強く、女子は目印に依存する方略を用いやすい点を指摘する研究者が多い（Galea and Kimura, 1993）。このように空間認知能力の性差の有無については分析指標や視点・方法、被験者の属性等により結果が異なり、単純に男性の方が空間認知能力が優れていると結論づけることはできない。また社会環境や生活スタイルの変化に伴い、その実態も変化しつつあると推測される。

一方、本学の社会科関連科目や卒業研究等において、地理的嗜好や地域認識のあり方に男子・女子学生間の差異や特徴のあることが経験的に認識されるが、大学レベルでの具体的検証はこれまでほとんど行われてこなかった。そこで本研究では、本学の大学生と公立小学校、附属中学校生徒とを対象に、地理的事象に対する関心や理解度と地域認識について検証し、その性差と特徴を明らかにすることを目的とする。将来地理的分野を教える可能性の高い本学学生の実態を把握することは、大学での教育内容・方法を検討する上で重要であり、同時に、小中学校の社会科学習の内容や指導方法を、ジェンダー的課題をふまえてより充実させるための基礎資料としても意味をもつと考えられる。

（２）研究方法

今年度は、本学における椿の担当授業の体制・受講状況と、学外で調査協力をいただいた学校ならびに当該校の実態および学習内容にもとづき、主に以下の調査①～③を中心にすすめた。

①芸大生の都道府県名認知について（主な担当：椿）

本学における2009・2008年度「社会科研究」受講者を対象とした都道府県名の認知に関する調査を行った。「社会科研究」の受講生は、両年度ともに教育系A類生で社会専攻以外の3年である。本授業は両年度とも前期・水曜2限目であり、授業開始後2もしくは3週目の授業時間内に調査を実施した。調査方法は、日本全体の白地図に都道府県界のみを記入したA4用紙を受講生に配布し、

何も参考にせず、約 15 分間で都道府県名を記入させた。作業終了後、用紙を受講生同士で交換して採点・集計し、あわせて回答者の出身都道府県名（これまでに最も長く居住した場所）も記入の上提出させた。回答者数は 2009 年度が 170 名（女性 97 名・男性 73 名）、2008 年度は 163 名（女性 113 名・男性 50 名）であった。

②小学生の身近な地域認識について（主な担当：石井）

従来の研究において、身近な地域の空間認知が顕著な発達をとげるとみなされたきた小学校中学年・高学年児童を対象に、身近な地域に関する認知の実態について調査を実施した。調査協力校は、社会科や生活科、総合的学習の時間を活用した身近な地域学習を精力的に実施してこられた小平市立第四小学校である（15 学級・児童数 466 名）。本校は「地域と共に創る・歩む学校づくり」をテーマに、1998 年度の都教委「地域連携・協力推進モデル地域事業」研究協力校、2004 年度文部科学省・子どもの居場所づくり事業「地域子ども教室」推進校、2007～08 年度文部科学省「コミュニティ・スクール推進事業」委嘱校の指定を受け、さらに 2008 年度には小平市「コミュニティ・スクール」として、地域の多様な学習教材・人的資源をいかした学習支援ネットワークを築いてきた。2009 年 9 月に 3～6 年生を対象として、学校区ならびに小平市に関する認知についてアンケート調査ならびに描画調査を実施した。

③中学生の興味関心について（主な担当・永山）

社会的関心に対する性差の発現が従来指摘されてきた中学生の興味・関心について調査を行った。今回は学芸大附属世田谷中学校にご協力いただき、2009 年 7 月に中学 1 年生を対象に社会科の授業内でアンケートを実施した。回答者数は計 159 名（女子 80 名・男子 79 名）であった。

なお本研究計画において当初予定していた本学ならびに小・中学で地理学・地理的分野を教える教員を対象した調査については時間的制約から今後の課題とした。

（3）主な調査結果の概要（詳細は 2009 年度成果報告書に掲載）

（3-1）都道府県名の認知に関する性差（2008 年度「社会科研究」受講生の事例）

ここでは調査概要として、2008 年度受講生 163 名のうちランダムに抽出した女子学生 50 名と男子学生受講生 50 名、計 100 名について、47 都道府県名の正答状況を示す。漢字表記も含め正確に回答できた一人あたり正答数の全体平均は 35.7、すべて回答できた者は女子 4 名、男子 5 名の計 9 名のみであった。全都道府県名を正確に記せる割合が回答者の約 1 割という結果は、本学にて椿が過去実施してきた同様の調査と同じであり、正答率に大きな変化はみとめられない。正答数の平均を性別にみると、女子 34.3、男子 37.0 と男性の方がやや正答率が高く、正答数 40 以上の回答者の割合も女子 40%に対して、男子は 56%と高い傾向を示した（表 1）。また正答数 30 未満、すなわち 6 割以上の都道府県名が誤答もしくは書けなかった者の割合は、女子 32%に対して男子 20%と、女子の方が多い。全体的にみれば男子の方が正答率の高い者の割合が高く、都道府県名の認知度が高い結果となった。

なお都道府県ごとの正答率は、全体的に西日本とりわけ中国・四国・九州地方に位置する府県名の正答率が低く、とくに正答率が低いのは鳥取・島根県、香川・愛媛・徳島県、大分・佐賀・宮崎・熊本県である。それ以外の地域では、岐阜と関東でも群馬・栃木県の正答率が低い。鳥取・島根県と群馬・栃木県は隣接し、大きさ・形状が類似していることから、過去の異なる地域・対象者での調査結果でも正答率が低い一般的傾向である。西日本の正答率が相対的に低いのは、一般に形状や大きさで区別しにくい府県が多いのに加え、回答者の出身地が東日本に多いことも関係している。回答者の出身地ならびに専攻との関係についてはここでは省略するが、都道府県ごとの認知差の傾向は男女ともに同様であり、都道府県認知に関する明確な性差は存在していないといえよう。

図表 3-1 都道府県名の正答状況（受講生 100 人）

正答数	女子(人)	(%)	男子(人)	(%)
40 以上	20	40	28	56
30～40	14	28	12	24
20～30	12	24	7	14
20 未満	4	8	3	6
合 計	50	100	50	100

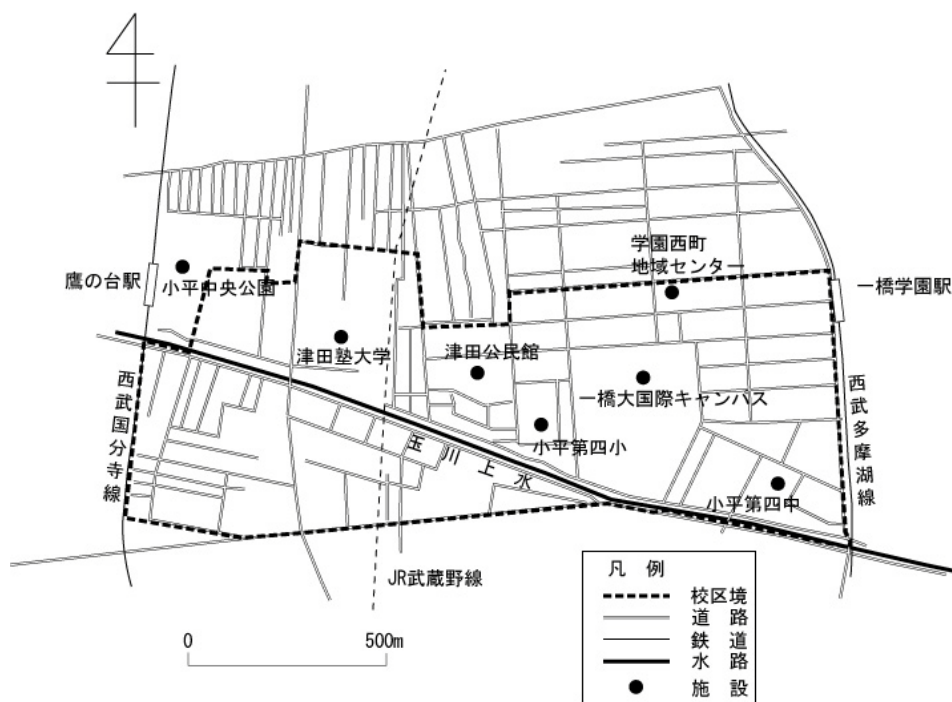
(3-2) 身近な地域における小学生の位置認識の男女差

(3-2-1) 調査方法

被験者は小平市立小平第四小学校 3～5 学年の児童（80 名）である。小平第四小学区域（図 1）は、西武多摩湖線一橋学園駅、西武国分寺線鷹の台駅に近接する住宅が卓越する地域である。また、一橋学園駅西側の道路は商店街となっており、さまざまな小規模商店が立地している。近隣には小平中央公園や玉川上水など比較的大規模な緑地帯も点在する。とくに玉川上水は、本地域の歴史や環境学習の上で重要な場所である。小平第四小では、こうした豊かな地域資源をいかし、地域住民の参画の下に玉川上水の学習を核とする、身近な地域の理解を深める教育実践を展開してきた。

今回採用した問題は、学区内外の諸施設の位置認識を問う内容とした。まず学区内の諸施設でもっともなじみ深い小平第四小学校の位置を、次に学区より広い範囲をとらえるものとして小平市を代表する施設である小平市役所を選択した。さらに学区内・外の位置的な関連の認識をとらえるものとして玉川上水の流路を書き入れさせた。ここでは、3 つとも回答できた児童から無作為に選出した各学年男女 10 名ずつについて考察結果を示す。

図 3-2-1 小平市立第四小学校の位置



(3-2-2) 分析結果の概要

① 学区内施設の位置認識—小平第四小学校—

小平第四小の位置認識について学年・性別ごとに分析を行った。まず3年生においては、全体的に正確な位置を把握できていない。小平第四小が玉川上水の北側に位置することを認識している児童が多数いるが、玉川上水の南側にあると誤答した児童や市域を逸脱している児童が数名いた。ただし3年生に関しては明確な男女差はみられない。4年生では、小平四小が西武国分寺線と西武多摩湖線の間位置していると理解しているものの、玉川上水の北側か南側かという南北の感覚はまだ不安定な傾向を男女とも示した。5年生は、多くの児童がほぼ正確な位置を回答したが、女子児童の方がより正確な位置を示していた。男子児童の中には南北の感覚が曖昧な児童もみられた。6年生になると、男子児童、女子児童ともに正確な位置を把握できるようになる。

② 学区域外施設の位置認識—小平市役所—

学区域外施設の位置認識をとらえるために小平市役所を指標として分析を行った。小平市役所は西武多摩湖線青梅街道駅に近接し、田園風景や低層な建築群の中にある比較的目立つ高層施設であり、児童の認識も高いものと思われる。3年生は男子の方が比較的正確な位置を示しており、女子は青梅街道近辺に位置している児童が多いものの東西の位置はあまり把握できていない。4年生においても男子の位置認識の方が比較的正確である。5年生は3、4年生と傾向が異なり、女子の方が正確な位置を回答した。6年生は両性ともに正確な位置を把握できていた。このことから、学区外施設の認識について、小学校中学年においては男子の方が正確な位置認識を持っている可能性がある。

③ 玉川上水の位置認識

玉川上水については学年進行にしたがって、正確な流路を書き込む児童が多くなる。とくに多くの男子児童は3年生の時点ですでに正確なほぼ正確な流路を認識しているものと思われる。しかしながら、女子児童の認識は不安定であり、本来東西に流路があるのに対して南北方向に描く児童は女子児童である傾向が高い。方位の概念が定着していないと思われる児童は女子児童に多い傾向にある可能性がある。

(3-3) 中学生の興味・関心について

(3-3-1) 調査方法

附属世田谷中学校の1年社会科の授業時にアンケート調査を実施した。2009年7月9日、教師が補足説明をしながら生徒に20分間で回答させた。回答者は中学1年4クラス(男子79名、女子80名)である。

(3-3-2) 分析結果

①小学校5年時の社会科地理が好きか嫌いか：男子は地理が大好きと回答した生徒が36.5%、女子はどちらでもないが70.0%、大好きと回答した生徒が17.5%であった。このことから、男子の方が社会科地理に対する印象は良いといえる。

②行ってみたい国(複数回答可)：男子はサッカーを理由に、スペインやブラジルに行ってみたいと回答した生徒が多く、女子はファッションや料理を理由にフランスに行ってみたいと回答した生徒が多かった。アメリカ・イタリア・オーストラリア・イギリス・エジプトは若干の差はあるものの男女ともに人気がある。これらの国はメディアで取りあげられることが多く、小学校社会科や中学校社会科地理的分野の学習においても頻出する国であり、性差なく生徒の興味・関心が高い。

③世界について知る情報源：女子は5割以上の生徒がテレビと回答しており、テレビが重要な情報源となっている。一方、男子もテレビが最も有力な情報源ではあるが、その割合は約3割であり、

女子ほどにはテレビの影響力が高くない。インターネット(25.3%)や新聞・雑誌(24.1%)、地理の授業(15.2%)を情報源とする生徒も男子は10人以上と様々な情報源を利用している。

④中学生の興味・関心の対象(複数回答可)：男子はスポーツ、女子は音楽に高い関心を示した。とくにスポーツとゲームは多くの男子が興味・関心を持ち、女子は音楽に加えスポーツやマンガ・アニメ・映画に興味・関心を持っている。

⑤好きなスポーツ：男子は野球・サッカー・テニスに人気集中したのに対し、女子はバスケットボールをあげた者が多いもののその他が30人と関心が多様であった。

(文献)

竹内謙彰(1992)：方向感覚と方位評定、人格特性及び知的能力との関連, 教育心理学研究 40, 47-53.

Maccoby, E. E. and Jacklin, C. N. (1974) : *The psychology of sex differences*. Stanford Univ. Press.

Linn, M. C. and Peterson, A. C. (1985) : Emergence and Characterization of sex differences in spatial ability : a meta-analysis. *Child Development* 56, 1479-1498.

Galea, L. A. and Kimura, D. (1993) : Sex differences in route-learning. *Personality and Individual Differences* 14, 53-65.

VIII 本学における第2期男女共同参画推進の総括と今後の課題

2006年4月に、男女共同参画推進本部が発足し、本学における男女共同参画推進の取り組みに関する基本理念と基本方針が宣言された（参考資料2）。また、『2006年版 東京学芸大学男女共同参画白書』では、2005年度における本学の男女共同参画の状況を報告し、これに基づいた「基本方策及び行動計画（案）」を提案した。発足以来からのこれまでの男女共同参画推進本部の活動は、この基本方策および行動計画を実現する過程であったといえる。その第1期（2006～2007年度）における活動は『2008年版 東京学芸大学男女共同参画白書』としてまとめた。第2期（2008～2009年度）の活動は、第1期に着手した推進活動を定着、発展させると共に、第1期において着手できなかった課題を検討し、実現への方策を探る、または実現することであった。その取り組みの詳細は、本白書Ⅰ～Ⅶに記載の通りである。ここでは、基本方策の各項目に沿って第2期の活動を振り返り、今後の課題に言及することとする。

次世代育成支援については、第1期末において役員に提案した「学内保育所設置のための企画案」に対する働きかけを第2期においても継続したことにより、学内保育所設置に向けた全学的取り組みがなされ、2010年4月に「学芸の森保育園」開園に漕ぎ着けたことの意義は大きい。また、仕事と家庭の両立を支援する方策として「子育て期にある大学教員の夜間授業に対する非常勤措置」を実現し、「ベビーシッター費用補助」を22年度から実施予定である。一方で、各種休暇の取得推進や職場環境の改善などには課題が残る。育児支援策は充実してきたとはいえ未検討のものがあ、り、介護支援策も今後考えていかなければならない。

雇用面については、大学全体の新規採用人事が停滞している状況のなかで、女性教員の採用や女性事務職員の上位職への登用を積極的に行うことが困難な面がある。男女共同参画推進本部の提案によって始まった教員採用人事における応募者の男女比を基礎データとして把握する試みが、雇用面での男女共同参画の推進につながることを期待したい。人事には繊細な問題があり、講座・分野等それぞれの事情も含んでいるので、十分な配慮をしながら中・長期的に取り組むべき課題である。とは言え、本白書Ⅵに、他大学における女性教員雇用に関する積極策を概観できる章を設けたように、これは次期の男女共同参画推進本部へと託す重要課題であると考ええる。

教育・研究については、男女共同参画に関する学生の受講機会を直接提供するものとして、「学芸フロンティア科目 H」が全学共通科目として本部員を中心とした講師陣によって開講された。今後も適宜内容の見直しを行ってさらなる発展が望まれる。シラバス検索システムによる男女共同参画、ジェンダー等と関連した授業開設の調査と、総合的業績評価による大学教員の教育・研究・社会貢献活動の調査を継続的に行っており、そのデータの蓄積は、今後の推進活動の重要な指標になると考えられる。調査の結果、大学教員の男女共同参画に関わる活動が全般に増加していることが明らかになったのは喜ばしいことである。また、OPGE助成事業が定着し、教育・研究・実践活動が多様な拡がりの中で蓄積・発展されている。助成を契機にして、学内の安全環境整備という男女共同参画推進本部の取り組みに発展した例もある。

附属学校園の男女共同参画については、第1期に引き続き現状の調査を進めた。大学と同様に雇用や職場環境の改善には課題も多く、調査結果を活用して中・長期的展望をもって取り組まなければならない。

男女共同参画推進本部の活動には、各期の重点的な取り組みのほかに定常的に行われているものがある。OPGE助成事業、男女共同参画フォーラムの開催、ニューズレター（OPGE通信）の発行などである。職場の意識改革のように即効性のある方策が困難な課題も多いが、こうした地道な取り組みが今後も推進活動の大きな力になると期待される。

資料編

資料編目次

V-1	役職員数	103
	(1) 役員（学長・理事・監事）	103
	(2) 教職員数（常勤）	103
	(3) 外国人教師	103
V-2	大学の意思決定機関等における性別構成	104
V-3	管理職（給与規則第 17 条適用者）	104
V-4	大学教員の在職状況	104
	(1) 講座・分野主任	104
	(2) 教室主任	104
	(3) 学系・講座別集計表	105
	(4) 学系・教室別集計表	106
	(5) 学系別集計表	106
V-5	事務職員の在職状況	107
	(1) 常勤職員数 職種別	107
	(2) 非常勤職員数 職種別	107
	(3) 常勤職員数（一般職（一））職名別	107
	(4)-1 部局別職員数（常勤・非常勤）	107
	(4)-2 附属学校（校種別・職種別）職員数内訳（常勤・非常勤）	108
	(4)-3 職種別非常勤職員数	109
V-6	附属学校運営参事・附属学校教員の在職状況	110
	(1) 附属学校運営参事・附属学校教員数	110
	(2) 附属学校別教員数（常勤・非常勤）	110
V-7	役職員の在職状況（平成元年度～平成 21 年度）	111
	(1) 役員及び職員別総表	111
	(2) 事務系職員職種別集計表	112
	(3) 大学教員職種別集計表	113
	(4) 附属学校教員職名別集計表	114
	(5) 附属学校教員学校別集計表	115
	(6) 非常勤講師集計表（総表）	118
	(7) 附属学校別非常勤講師集計表	119
V-8	職種別給与支給状況	122
V-9	扶養手当受給状況	122
V-10	育児休業取得状況	123
参考資料 1	OPGE 通信 7 号～14 号	124
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	146
参考資料 3	東京学芸大学男女共同参画推進本部設置要項	147

資料 V-1 役職員数

平成21年10月1日現在

V-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%

V-1-(2) 教職員数(常勤)(理事3名を除く)

	大学教員				事務系教員				附属学校運営部・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	300	244	56	18.7%	223	156	67	30.0%	0	0	0	0.0%	523	400	123	23.5%
施設・センター	37	26	11	29.7%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	38	26	12	31.6%
附属学校運営部	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	2	0	0.0%	2	2	0	0.0%
附属学校	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	331	215	116	35.0%	331	215	116	35.0%
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	337	270	67	19.9%	224	156	68	30.4%	359	238	121	33.7%	920	664	256	27.8%

V-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21年10月1日現在

資料 V-2 大学の意思決定機関等における性別構成

	計	男性	女性	女性比率
役員会	7	6	1	14.3%
部長会	19	17	2	10.5%
経営協議会	12	10	2	16.7%
教育研究評議会	25	23	2	8.0%

資料 V-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	29	27	2	6.9%
附属学校教員	18	16	2	11.1%
事務系職員	20	20	0	0.0%
教育研究評議会評議員	8	8	0	0.0%
計	75	71	4	5.3%

資料 V-4 大学教員の在職状況

V-4-(1) 講座・分野主任

	講座主任			分野主任		
	計	男性	女性	計	男性	女性
総合教育科学系	5	3	2	9	6	3
人文社会科学系	4	4	0	17	16	1
自然科学系	4	4	0	12	12	0
芸術・スポーツ科学系	4	4	0	11	10	1
計	17	15	2	49	44	5
						10.2%

V-4-(2) 教室主任

	計	男性	女性	女性比率
教育系	26	20	6	23.1%
教養系※	19	15	4	21.1%
計	45	35	10	22.2%

※国際理解教育課程(K類)課程代表者含む

V-4-(3) 学系・講座別集計表
《教育学部》(理事3名を除く)
平成21年10月1日現在

学系	講座名	教 授				准教授				講 師				助 教				計			
		計		女	比率	計		女	比率	計		女	比率	計		女	比率				
		男	女	女性比率	男	女	女性比率	男	女	女性比率	男	女	女性比率	男	女	女性比率					
総合教育科学系	教育学	9	8	1	11.1%	10	7	3	30.0%	3	1	2	66.7%	0	0	0	0.0%	22	16	6	27.3%
	教育心理学	7	4	3	42.9%	6	5	1	16.7%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	13	9	4	30.8%
	特別支援科学	6	6	0	0.0%	5	4	1	20.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	11	10	1	9.1%
	生活科学	8	2	6	75.0%	3	1	2	66.7%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	11	3	8	72.7%
	計	30	20	10	33.3%	24	17	7	29.2%	3	1	2	66.7%	0	0	0	0.0%	57	38	19	33.3%
人文社会科学系	日本語・日本文学研究	14	10	4	28.6%	2	1	1	50.0%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	18	12	6	33.3%
	外国語・外国文化研究	12	11	1	8.3%	9	5	4	44.4%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	23	17	6	26.1%
	人文科学	19	18	1	5.3%	7	5	2	28.6%	4	3	1	25.0%	0	0	0	0.0%	30	26	4	13.3%
	社会科学	8	6	2	25.0%	9	6	3	33.3%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0.0%	19	13	6	31.6%
	計	53	45	8	15.1%	27	17	10	37.0%	10	6	4	40.0%	0	0	0	0.0%	90	68	22	24.4%
自然科学系	数学	7	6	1	14.3%	6	5	1	16.7%	2	2	0	0.0%	1	1	0	0.0%	16	14	2	12.5%
	基礎自然科学	8	8	0	0.0%	7	6	1	14.3%	3	2	1	33.3%	2	2	0	0.0%	20	18	2	10.0%
	広域自然科学	11	11	0	0.0%	9	8	1	11.1%	2	2	0	0.0%	4	4	0	0.0%	26	25	1	3.8%
	技術・情報科学	7	7	0	0.0%	5	5	0	0.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	13	13	0	0.0%
	計	33	32	1	3.0%	27	24	3	11.1%	8	7	1	12.5%	7	7	0	0.0%	75	70	5	6.7%
芸術・スポーツ科学系	音楽・演劇	14	11	3	21.4%	7	6	1	14.3%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	21	17	4	19.0%
	美術・書道	11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	24	23	1	4.2%
	健康・スポーツ科学	13	12	1	7.7%	8	8	0	0.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	22	21	1	4.5%
	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%
	計	41	36	5	12.2%	28	25	3	10.7%	3	2	1	33.3%	0	0	0	0.0%	72	63	9	12.5%
計	157	133	24	15.3%	106	83	23	21.7%	24	16	8	33.3%	7	7	0	0.0%	294	239	55	18.7%	

(施設・センター)

学系	施設・センター	教 授				准教授				講 師				助 教				計			
		計		女性比率		計		女性比率		計		女性比率		計		女性比率					
		男	女	比率		男	女	比率		男	女	比率		男	女	比率					
施設・センター	環境教育実践施設	3	3	0	0.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	4	4	0	0.0%
	経営実践研究センター	6	4	2	33.3%	7	7	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	13	11	2	15.4%
	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	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	4	2	2	50.0%
	健康経営センター	2	2	0	0.0%	2	1	1	50.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	5	3	2	40.0%
	情報処理センター	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	0	1	100.0%	0	0	0	0.0%	2	1	1	50.0%
大学院	情報処理センター	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%
	計	18	14	4	22.2%	15	12	3	20.0%	4	0	4	100.0%	0	0	0	0.0%	37	26	11	29.7%
	大学院経営学専攻	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%
	教職大学院	4	4	0	0.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	5	5	0	0.0%
	計	5	5	0	0.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	6	6	0	0.0%
	計	23	19	4	17.4%	16	13	3	18.8%	4	0	4	100.0%	0	0	0	0.0%	43	32	11	25.6%
総計	計	180	152	28	15.6%	122	96	26	21.3%	28	16	12	42.9%	7	7	0	0.0%	337	271	66	19.6%

V-4-(4) 学群別・教室別集計表(常勤・非常勤)

群	(教育系)						(教養系)					
	教室名		常勤職員		非常勤講師		教室名		常勤職員		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)
総合教育科学群	学校教育	9	8	1(11.1%)	10	6	4(40.0%)	生涯学習	10	8	2	20(30.0%)
	学校心理	5	0	5(100.0%)	10	5	5(50.0%)	カウンセリング	8	5	3	5(31.3%)
	幼児教育	4	1	3(75.0%)	10	3	7(70.0%)	国際教育	5	3	2	4(26.7%)
	特別支援教育	10	9	1(10.0%)	6	6	0(0.0%)	環境教育	9	8	1	4(22.2%)
	家庭科	8	3	5(62.5%)	10	0	10(100.0%)					
人文社会科学群	計	36	21	15(41.7%)	46	20	26(56.5%)		32	24	8(25.0%)	33(72.7%)
	国語科	14	11	3(21.4%)	10	7	3(30.0%)	総合社会システム	10	5	5	6(60.0%)
	英語科	12	9	3(25.0%)	14	3	11(78.6%)	多言語多文化	10	7	3	4(40.0%)
	社会科	21	17	4(19.0%)	12	10	2(16.7%)	日本語教育	6	2	4	2(33.3%)
								日本研究	4	4	0	2(50.0%)
自然科学芸術科・スポーツ科学群								アジア研究	3	3	0	4(100.0%)
								欧米研究	5	3	2	5(100.0%)
	計	47	37	10(21.3%)	36	20	16(44.4%)		38	24	14(36.8%)	58(158.3%)
	数学科	14	12	2(14.3%)	14	13	1(7.1%)	自然環境科学	11	11	0	5(45.5%)
	理科	31	28	3(9.7%)	10	7	3(30.0%)	文化財科学	3	3	0	6(200.0%)
芸術科・スポーツ科学群	技術科	6	6	0(0.0%)	3	3	0(0.0%)	情報教育	11	11	0	6(54.5%)
	計	51	46	5(9.8%)	27	23	4(14.8%)		25	25	0(0.0%)	17(63.0%)
	音楽科	13	11	2(15.4%)	26	14	12(46.2%)	生涯スポーツ	8	8	0	5(62.5%)
	美術科	13	13	0(0.0%)	8	4	4(50.0%)	総合音楽	6	5	1	6(100.0%)
	書道科	2	2	0(0.0%)	4	2	2(50.0%)	造形美術	6	5	1	2(33.3%)
スポーツ科学群	保健体育科	12	11	1(8.3%)	16	13	3(18.8%)	書芸	3	3	0	2(66.7%)
	養護教育	5	2	3(60.0%)	10	5	5(50.0%)	表現コミュニケーション	5	4	1	2(40.0%)
	計	45	39	6(13.3%)	64	38	26(40.6%)		28	25	3(10.7%)	17(26.6%)
	教育系:合計	179	143	36(20.1%)	173	101	72(41.6%)	教養系:合計	123	98	25(20.3%)	68(55.3%)

V-4-(5) 学群別集計表(常勤・非常勤)

学部別来町立市立非常勤講師				非常勤講師				
学群	合計	高勤職員		非常勤講師		非常勤講師		
		男性	女性	(女性比率)	計	男性	女性	(女性比率)
総合教育科学群	68	45	23	(33.8%)	79	42	37	(46.8%)
人文社会科学群	85	61	24	(28.2%)	94	43	51	(54.3%)
自然科学群	76	71	5	(6.6%)	44	34	10	(22.7%)
芸術・スポーツ科学群	73	64	9	(12.3%)	81	50	31	(38.3%)
学群合計	302	241	61	(20.2%)	298	169	29	(43.3%)

資料V-5 事務系職員の在職状況

平成21年10月1日現在

V-5-(1) 常勤職員数 職種別

	計	男性	女性	女性比率
事務職員	205	140	65	31.7%
技術職員	10	10	0	0.0%
看護師、栄養士	7	4	3	42.9%
その他(農場作業員、用務員、調理師)	2	2	0	0.0%
計	224	156	68	30.4%

V-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	95	9	86	90.5%
技術補佐員	9	5	4	44.4%
労務補佐員	28	18	10	35.7%
給食作業補佐員	18	2	16	88.9%
教務補佐員	11	3	8	72.7%
継続雇用非常勤職員	2	2	0	0.0%
その他研究員等	10	3	7	0.0%
計	173	42	131	75.7%

V-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	20	20	0	0.0%	123	106	17	13.8%
副課長、専門員	19	17	2	10.5%				
係長、専門職員	84	69	15	17.9%				
主任	30	16	14	46.7%	92	44	48	52.2%
係員	62	28	34	54.8%				
計	215	150	65	30.2%	215	150	65	30.2%

V-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	90	58	32	35.6%	104	27	77	74.0%
内訳(下記以外)	37	27	10	27.0%	10	1	9	90.0%
(学系支援課)	17	12	5	29.4%	45	7	38	84.4%
(附属学校課 附属学校を除く)	28	14	14	50.0%	49	19	30	0.0%
(附属学校)	8	5	3	37.5%	0	0	0	0.0%
財務部	43	38	5	11.6%	9	3	6	66.7%
学務部	66	44	22	33.3%	27	3	24	88.9%
学術情報部	21	13	8	38.1%	26	8	18	69.2%
監査室	2	2	0	0.0%	0			
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・センタ	0				6	1	5	83.3%
計	224	156	68	30.4%	173	42	131	75.7%

V-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21年10月1日現在

常勤職員												
事務職員					栄養士・調理師							
	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
小学校※	9	4	5	55.6%	4	3	1	25.0%	13	7	6	46.2%
中学校	3	2	1	33.3%	0	0	0	0.0%	3	2	1	33.3%
高等学校	3	2	1	33.3%	0	0	0	0.0%	3	2	1	33.3%
国際中等教育学校	5	1	4	80.0%	0	0	0	0.0%	5	1	4	80.0%
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	1	1	50.0%	2	1	1	50.0%	4	2	2	50.0%
計	22	10	12	54.5%	6	4	2	33.3%	28	14	14	50.0%

※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	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
小学校※	1	0	1	100.0%	12	7	5	41.7%	16	2	14	87.5%	29	9	20	69.0%
中学校	1	0	1	100.0%	4	2	2	0.0%	0	0	0	0.0%	5	2	3	60.0%
高等学校	1	1	0	0.0%	3	3	0	0.0%	0	0	0	0.0%	4	4	0	0.0%
国際中等教育学校	1	0	1	100.0%	3	2	1	0.0%	0	0	0	0.0%	4	2	2	0.0%
幼稚園	1	0	1	100.0%	1	0	1	0.0%	0	0	0	0.0%	2	0	2	0.0%
特別支援学校	0	0	0	0.0%	3	2	1	33.3%	2	0	2	100.0%	5	2	3	60.0%
計	5	1	4	80.0%	26	16	10	38.5%	18	2	16	88.9%	49	19	30	61.2%

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		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
総務部(学系、附属学校除く)		9	0	9	100.0%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	10	1
学系:総合教育科学系		4	0	4	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	5	0
学系:人文社会科学系		6	0	6	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	1	0	0	0	8	0
学系:自然科学系		5	0	5	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	2	0	0	0	7	0
学系:芸術・スポーツ科学系		4	0	4	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	3	1	2	66.7%	13	4
学系:施設・センター *1		5	0	5	100.0%	3	1	2	66.7%	0	0	2	1	1	50.0%	12	3
附属学校		5	1	4	80.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	49	19
財務部		7	1	6	85.7%	1	1	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	9	3
学務部		23	0	23	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	2	1	1	50.0%	27	3
学術情報部		24	7	17	70.8%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0	0	0.0%	26	8
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%	1	0
上記以外の施設等		2	0	2	0.0%	2	1	1	50.0%	0	0	0	0	0	0.0%	6	1
合計		95	9	86	90.5%	9	5	4	44.4%	18	2	16	88.9%	11	3	173	42
									35.7%				72.7%			131	75.7%

平成21年10月1日現在

V-5-(4)-3 職種別非常勤職員集計表

※その他職員とは、守衛長、農場作業員、用務員、調理師を指す。
 ※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。但し、附属学校職員を含む。

資料 V-6 附属学校運営参事・附属学校教員の在職状況

V-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	2	0	0.0%
校長・園長(併任)	11	11	0	0.0%
教頭	12	11	1	8.3%
主幹教諭・教諭・養護教諭・助教諭	319	204	115	36.1%
在外教育施設派遣教員	26	21	5	19.2%
計	370	249	121	32.7%

平成21年10月1日現在

V-6-(2) 附属学校別教員数

	教頭・主幹教諭・教諭・養護教諭・助教諭				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	26	21	5	19.2%	0	0	0	0.0%	2	1	1	50.0%
小金井小学校	32	23	9	28.1%	0	0	0	0.0%	7	1	6	85.7%
大泉小学校	32	21	11	34.4%	14	12	2	14.3%	5	2	3	60.0%
竹早小学校	19	12	7	36.8%	0	0	0	0.0%	4	1	3	75.0%
小学校計	109	77	32	29.4%	14	12	2	14.3%	18	5	13	72.2%
世田谷中学校	22	16	6	27.3%	0	0	0	0.0%	12	10	2	16.7%
小金井中学校	22	14	8	36.4%	0	0	0	0.0%	12	9	3	25.0%
竹早中学校	27	19	8	29.6%	0	0	0	0.0%	9	6	3	33.3%
中学校計	71	49	22	31.0%	0	0	0	0.0%	33	25	8	24.2%
高等学校	56	39	17	30.4%	0	0	0	0.0%	14	7	7	50.0%
国際中等教育学校	52	34	18	34.6%	11	8	3	27.3%	25	16	9	36.0%
幼稚園(小金井園舎)	7	1	6	85.7%	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	9	1	8	88.9%	0	0	0	0.0%	7	1	6	85.7%
特別支援学校	34	15	19	55.9%	1	1	0	0.0%	5	2	3	60.0%
合計	331	215	116	35.0%	26	21	5	19.2%	102	56	46	45.1%

※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。
 ※この調査は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

資料V-7 役職員の在職状況
V-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。					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		
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	4		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	4		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	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	1	25%		2	2		0	0.0%	359	294	65	18.1%		326	223	103	31.6%		227	154	73	32.2%		
平成20年度	1	1	0	0.0%		4	3	1	25%		2	2		0	0.0%	342	277	65	19.0%		341	228	113	33.1%		225	156	69	30.7%		
平成21年度	1	1	0	0.0%		4	3	1	25%		2	2		0	0.0%	337	270	67	19.9%		355	237	118	33.2%		224	156	68	30.4%		

※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(大学教員兼任)、附属学校運営参事(兼任を含む。)(平成16年度以降)を含む。

V-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%
平成20年度	210	143	67	31.9%	11	11	0	0.0%	1	0	1	100.0%	4	2	2	50.0%	226	156	70	31.0%
平成21年度	205	140	65	31.7%	10	10	0	0.0%	1	0	1	100.0%	8	6	2	25.0%	224	156	68	30.4%

※その他職員とは、守衛長、農場作業員、用務員、調理師を指す。

※この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。但し、附属学校職員を含む。

V-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	0	0	0.0%	359	296	63	17.5%
平成20年度	179	154	25	14.0%	132	103	29	22.0%	28	16	12	42.9%	6	6	0	0.0%	345	279	66	19.1%
平成21年度	180	152	28	15.6%	122	96	26	21.3%	28	16	12	42.9%	7	7	0	0.0%	337	271	66	19.6%

※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。

V-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(20年度から副校長)				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%
平成20年度	2	1	1	50.0%	11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	319	206	113	35.4%	344	229	115	33.4%
平成21年度	2	2	0	0.0%	11	11	0	0.0%	12	11	1	8.3%	319	204	115	36.1%	344	228	116	33.7%

V-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	18	5	(20.8%)	31	25	6	(19.4%)	29	23	6	(20.7%)	17	12	5	(29.4%)	101	78	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%)
平成20年度	26	20	6	(23.1%)	34	23	11	(32.4%)	31	21	10	(32.3%)	19	13	6	(31.6%)	110	77	33	(30.0%)
平成21年度	26	21	5	(19.2%)	32	23	9	(28.1%)	31	21	10	(32.3%)	19	12	7	(36.8%)	108	77	31	(28.7%)

V-7-(5) 附属学校教員学校別集計表 No.2

年度別	世田谷中学校				小金井中学校				大泉中学校				竹早中学校				中学校合計			
	計	男性	女性	(比率)	計	男性	女性	(比率)	計	男性	女性	(比率)	計	男性	女性	(比率)	計	男性	女性	(比率)
平成元年度	22	18	4	(18.2%)	22	18	4	(18.2%)	24	18	6	(25.0%)	26	20	6	(23.1%)	94	74	20	(21.3%)
平成2年度	22	18	4	(18.2%)	22	18	4	(18.2%)	24	18	6	(25.0%)	26	20	6	(23.1%)	94	74	20	(21.3%)
平成3年度	22	18	4	(18.2%)	22	18	4	(18.2%)	24	17	7	(29.2%)	26	20	6	(23.1%)	94	73	21	(22.3%)
平成4年度	22	18	4	(18.2%)	22	18	4	(18.2%)	24	18	6	(25.0%)	26	19	7	(26.9%)	94	73	21	(22.3%)
平成5年度	22	18	4	(18.2%)	22	18	4	(18.2%)	24	18	6	(25.0%)	26	20	6	(23.1%)	94	74	20	(21.3%)
平成6年度	22	18	4	(18.2%)	22	18	4	(18.2%)	24	18	6	(25.0%)	26	20	6	(23.1%)	94	74	20	(21.3%)
平成7年度	22	18	4	(18.2%)	22	18	4	(18.2%)	24	16	8	(33.3%)	26	19	7	(26.9%)	94	71	23	(24.5%)
平成8年度	22	18	4	(18.2%)	22	18	4	(18.2%)	24	16	8	(33.3%)	26	19	7	(26.9%)	94	71	23	(24.5%)
平成9年度	22	18	4	(18.2%)	22	18	4	(18.2%)	24	17	7	(29.2%)	26	19	7	(26.9%)	94	72	22	(23.4%)
平成10年度	22	18	4	(18.2%)	22	17	5	(22.7%)	23	15	8	(34.8%)	26	20	6	(23.1%)	93	70	23	(24.7%)
平成11年度	22	18	4	(18.2%)	22	16	6	(27.3%)	24	16	8	(33.3%)	26	20	6	(23.1%)	94	70	24	(25.5%)
平成12年度	22	17	5	(22.7%)	22	16	6	(27.3%)	24	14	10	(41.7%)	26	19	7	(26.9%)	94	66	28	(29.8%)
平成13年度	22	17	5	(22.7%)	22	15	7	(31.8%)	24	17	7	(29.2%)	26	19	7	(26.9%)	94	68	26	(27.7%)
平成14年度	22	17	5	(22.7%)	22	15	7	(31.8%)	24	17	7	(29.2%)	25	18	6	(24.0%)	93	67	25	(26.9%)
平成15年度	21	16	5	(23.8%)	21	15	6	(28.6%)	23	17	6	(26.1%)	25	17	8	(32.0%)	90	65	25	(27.8%)
平成16年度	21	16	5	(23.8%)	21	15	6	(28.6%)	23	17	6	(26.1%)	25	17	8	(32.0%)	90	65	25	(27.8%)
平成17年度	21	16	5	(23.8%)	21	15	6	(28.6%)	23	17	6	(26.1%)	25	17	8	(32.0%)	90	65	25	(27.8%)
平成18年度	22	17	4	(18.2%)	21	15	6	(28.6%)	23	17	6	(26.1%)	26	16	10	(38.5%)	92	65	26	(28.3%)
平成19年度	21	15	6	(28.6%)	21	15	6	(28.6%)	23	15	8	(34.8%)	26	17	9	(34.6%)	68	47	21	(30.9%)
平成20年度	22	16	6	(27.3%)	22	15	7	(31.8%)	23	15	8	(34.8%)	25	17	8	(32.0%)	69	48	21	(30.4%)
平成21年度	22	16	6	(27.3%)	22	14	8	(36.4%)	23	14	9	(39.1%)	27	19	8	(29.6%)	71	49	22	(31.0%)

V-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	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
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	91 (28.4%)
平成15年度				86	66	20 (23.3%)	32	13	19 (59.4%)	9	1	8 (88.9%)	318	223	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	101 (31.8%)
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%)
平成20年度	52	35	17 (32.7%)	56	41	15 (26.8%)	33	15	18 (54.5%)	9	1	8 (88.9%)	329	217	112 (34.0%)
平成21年度	52	35	17 (32.7%)	57	40	17 (29.8%)	34	15	19 (55.9%)	9	1	8 (88.9%)	331	217	114 (34.4%)

V-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%
平成20年度	393	240	153	38.9%	80	38	42	52.5%	473	278	195	41.2%
平成21年度	320	175	145	45.3%	102	56	46	45.1%	422	231	191	45.3%

※この統計は「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による

V-7-(7)附属学校別非常勤講師集計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	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
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%)
平成20年度	4	1	3 (75.0%)	3	1	2 (66.7%)	4	1	3 (75.0%)	2	0	2 (100.0%)	13	3	10 (76.9%)
平成21年度	2	1	1 (50.0%)	7	1	6 (85.7%)	5	2	3 (60.0%)	4	1	3 (75.0%)	18	5	13 (72.2%)

*校長をのぞく。

*この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

V-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				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	9	5	4	(44.4%)	7	5	2	(28.6%)	4	4	0	(0.0%)	4	3	1	(25.0%)	24	17	7	(29.2%)
平成2年度	7	5	2	(28.6%)	6	4	2	(33.3%)	8	4	4	(50.0%)	4	3	1	(25.0%)	25	16	9	(36.0%)
平成3年度	11	7	4	(36.4%)	10	6	4	(40.0%)	8	4	4	(50.0%)	3	3	0	(0.0%)	32	20	12	(37.5%)
平成4年度	10	3	7	(70.0%)	9	3	6	(66.7%)	6	1	5	(83.3%)	4	0	4	(100.0%)	29	7	22	(75.9%)
平成5年度	8	5	3	(37.5%)	8	5	3	(37.5%)	6	1	5	(83.3%)	7	6	1	(14.3%)	29	17	12	(41.4%)
平成6年度	8	6	2	(25.0%)	8	6	2	(25.0%)	7	3	4	(57.1%)	4	4	0	(0.0%)	27	19	8	(29.6%)
平成7年度	9	5	4	(44.4%)	8	7	1	(12.5%)	7	3	4	(57.1%)	4	4	0	(0.0%)	28	19	9	(32.1%)
平成8年度	9	5	4	(44.4%)	9	7	2	(22.2%)	7	5	2	(28.6%)	8	6	2	(25.0%)	33	23	10	(30.3%)
平成9年度	9	6	3	(33.3%)	9	7	2	(22.2%)	9	7	2	(22.2%)	8	5	3	(37.5%)	35	25	10	(28.6%)
平成10年度	8	6	2	(25.0%)	9	8	1	(11.1%)	10	6	4	(40.0%)	5	4	1	(20.0%)	32	24	8	(25.0%)
平成11年度	7	5	2	(28.6%)	7	6	1	(14.3%)	8	5	3	(37.5%)	5	3	2	(40.0%)	27	19	8	(29.6%)
平成12年度	9	7	2	(22.2%)	8	7	1	(12.5%)	7	4	3	(42.9%)	7	4	3	(42.9%)	31	22	9	(29.0%)
平成13年度	4	0	4	(100.0%)	6	4	2	(33.3%)	7	4	3	(42.9%)	7	4	3	(42.9%)	24	12	12	(50.0%)
平成14年度	6	4	2	(33.3%)	11	8	3	(27.3%)	6	2	4	(66.7%)	9	5	4	(44.4%)	32	19	13	(40.6%)
平成15年度	8	6	2	(25.0%)	10	7	3	(30.0%)	8	1	7	(87.5%)	10	6	4	(40.0%)	36	20	16	(44.4%)
平成16年度	7	6	1	(14.3%)	11	8	3	(27.3%)	8	3	5	(62.5%)	6	3	3	(50.0%)	32	20	12	(37.5%)
平成17年度	7	6	1	(14.3%)	10	6	4	(40.0%)	7	2	5	(71.4%)	8	2	6	(75.0%)	32	16	16	(50.0%)
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%)
平成20年度	8	7	1	(12.5%)	6	3	3	(50.0%)	3	2	1	(33.3%)	12	7	5	(41.7%)	26	17	9	(34.6%)
平成21年度	12	10	2	(16.7%)	12	9	3	(25.0%)					9	6	3	(33.3%)	33	25	8	(24.2%)

*校長をのぞく。

*この統計は、「学校基本調査」(各年度5月1日現在)による。

V-7-(7)附属学校別非常勤講師集計表 No.3

年度別	国際中等教育中学校			高等学校			特別支援学校			幼稚園			附属学校総計		
	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
平成元年度				14	6	8 (57.1%)	3	0	3 (100.0%)	5	0	5 (100.0%)	58	24	34 (58.6%)
平成2年度				16	7	9 (56.3%)	3	0	3 (100.0%)	5	0	5 (100.0%)	62	26	36 (58.1%)
平成3年度				19	10	9 (47.4%)	3	1	2 (66.7%)	5	0	5 (100.0%)	68	32	36 (52.9%)
平成4年度				15	7	8 (53.3%)	4	1	3 (75.0%)	6	0	6 (100.0%)	67	19	48 (71.6%)
平成5年度				18	8	10 (55.6%)	4	1	3 (75.0%)	5	1	4 (80.0%)	69	32	37 (53.6%)
平成6年度				16	7	9 (56.3%)	3	1	2 (66.7%)	6	1	5 (83.3%)	66	33	33 (50.0%)
平成7年度				15	8	7 (46.7%)	3	1	2 (66.7%)	6	1	5 (83.3%)	70	34	36 (51.4%)
平成8年度				15	8	7 (46.7%)	6	0	6 (100.0%)	5	1	4 (80.0%)	76	38	38 (50.0%)
平成9年度				21	8	13 (61.9%)	3	0	3 (100.0%)	6	0	6 (100.0%)	82	37	45 (54.9%)
平成10年度				22	11	11 (50.0%)	2	0	2 (100.0%)	6	0	6 (100.0%)	79	41	38 (48.1%)
平成11年度				23	11	12 (52.2%)	2	0	2 (100.0%)	5	0	5 (100.0%)	72	34	38 (52.8%)
平成12年度				25	12	13 (52.0%)	1	0	1 (100.0%)	5	0	5 (100.0%)	77	37	40 (51.9%)
平成13年度				19	10	9 (47.4%)	1	0	1 (100.0%)	6	0	6 (100.0%)	62	24	38 (61.3%)
平成14年度				19	9	10 (52.6%)	2	1	1 (50.0%)	5	0	5 (100.0%)	71	31	40 (56.3%)
平成15年度				18	11	7 (38.9%)	3	1	2 (66.7%)	4	0	4 (100.0%)	72	34	38 (52.8%)
平成16年度				24	15	9 (37.5%)	4	2	2 (50.0%)	6	0	6 (100.0%)	79	40	39 (49.4%)
平成17年度				20	14	6 (30.0%)	4	3	1 (25.0%)	6	0	6 (100.0%)	73	36	37 (50.7%)
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%)
平成20年度	12	4	8 (66.7%)	21	9	12 (57.1%)	6	2	4 (66.7%)	2	0	2 (100.0%)	80	35	45 (56.3%)
平成21年度	25	16	9 (36.0%)	14	7	7 (50.0%)	5	2	3 (60.0%)	7	1	6 (85.7%)	102	56	46 (45.1%)

*校長をのぞく。

*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 V-8 職種別給与支給状況

区分		人員	平均年齢	平成20年度の年間給与額(平均)(千円)	
				総額	うち所定内 うち賞与
常勤職員	男性	582	46.8	8,807	6,381
	女性	193	43.2	7,529	5,486
	全体	775	45.9	8,489	6,158
事務系職員	男性	130	43.2	7,213	5,413
	女性	50	39.7	5,824	4,378
	全体	180	42.3	6,827	5,126
大学職員	男性	256	51.2	10,302	7,304
	女性	61	48.2	9,360	6,641
	全体	317	50.6	10,121	7,177
附属学校教員	男性	196	43.5	7,911	5,816
	女性	82	41.6	7,208	5,302
	全体	278	42.9	7,704	5,665

※ 調査対象者：平成20年度の1年間を通じて給与を支給し、平成21年4月に引き続き給与を支給した者

資料 V-9 扶養手当受給状況

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
事務職員	男性	159	77	(48.4%)	45	(28.3%)	57	(35.8%)	7	(4.4%)
	女性	69	5	(7.2%)	0	(0.0%)	4	(5.8%)	2	(2.9%)
	計	228	82	(36.0%)	45	(19.7%)	61	(26.8%)	9	(3.9%)
大学教員	男性	273	187	(68.5%)	136	(49.8%)	122	(44.7%)	9	(3.3%)
	女性	69	14	(20.3%)	3	(4.3%)	12	(17.4%)	1	(1.4%)
	計	342	201	(58.8%)	139	(40.6%)	134	(39.2%)	10	(2.9%)
附属学校教員	男性	237	140	(59.1%)	79	(33.3%)	117	(49.4%)	10	(4.2%)
	女性	120	18	(15.0%)	3	(2.5%)	13	(10.8%)	3	(2.5%)
	計	357	158	(44.3%)	82	(23.0%)	130	(36.4%)	13	(3.6%)
全体	男性	669	404	(60.4%)	257	(38.4%)	296	(44.2%)	26	(3.9%)
	女性	258	37	(14.3%)	6	(2.3%)	29	(11.2%)	6	(2.3%)
	計	927	441	(47.6%)	263	(28.4%)	325	(35.1%)	32	(3.5%)

資料 V-10 育児休業取得状況

年度	大学教員		附属学校教員		事務系職員		全体	
	出産者数	取得者数	出産者数	取得者数	出産者数	取得者数	出産者数	取得者数
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	4
平成14年度	1	1	2	2	2	2	5	5
平成15年度	0	0	0	0 (1)	4	4	4	4 (1)
平成16年度	1	1	0	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)	7	3	5	4	14	9 (1)
平成20年度	2	1	3	3 (1)	0	0	5	4 (1)
平成21年度	0	0	4	4	1	1	5	5
計	19	8 (1)	46	42 (2)	42	39	107	89 (3)

1 出産者・・・本学職員で出産し者の数(年度末による人数)

2 ()は男性で外数



OPGE通信

東京学芸大学男女共同参画推進本部ニューズレター

Vol.7 2008年6月18日

男女共同参画推進本部 新体制でスタート

東京学芸大学男女共同参画推進本部（OPGE）は、新メンバーも加えて、2期目の活動をスタートいたしました。高橋道子本部長のもと、1）仕事と生活の両立支援 2）雇用面での男女共同参画の推進に向けての取り組みを重点目標に、本部員一丸となって取り組んでまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

山梨大学どんぐり保育園視察報告

2008年2月28日に、山梨大学医学部キャンパスにあるどんぐり保育園を視察しました。設計段階から保育専門の業者が携わったことにより随所に工夫の施された保育園となっており、また託児している保護者と学内PHSを通じていつでも連絡が可能なことなど、機能的な保育園でした。



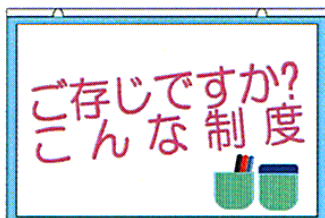
東京農工大学女性キャリア支援・開発センター訪問記

2008年3月11日に、キャンパス内に認証保育所の設置を検討中という東京農工大学の状況調査を目的として、『東京農工大学女性キャリア支援・開発センター』を訪問し、特任准教授の秋田カオリ先生から経緯を伺いました。

農工大では、①優秀な教職員（特に女性教職員）の確保と定着率の向上、②他大学へのインセンティブを目的として保育所の設置を検討しています。また、既存の保育所を認証保育所とし、その保育所に土地を無償貸与することで、大学教職員と地域住民双方からの豊かなニーズの確保及び経費の節減という、保育所設置における大きな課題が解決されることになります。こうした好条件の陰には、農工大の女性研究者及び学内保育所に対する学長以下経営陣の高い志がありました。「大学の一層の飛躍のためには女性の活動の場をさらに拡大することこそ肝要であり、積極的に女性研究者を雇用したい」、「大学も保育所ぐらいは持っていないと恥ずかしい」、そんな言葉が大学トップ陣から発せられているとのこと。

農工大の女性キャリア支援・開発センターは、文部科学省科学技術振興調整費『理系女性のエンパワーメントプログラム』の採択に基づいて設置され、キャリアパス支援、出産・育児・介護支援、卒業生支援ネットワーク、エンパワーメント環境整備の4つの活動を、主に行っています。活動経費で専任コーディネーター（特任准教授）、研究支援員（特任助手）、非常勤職員を雇用し、常勤職員をこのプロジェクトに専念させる人的体制がうまく機能しており、HPも見やすく充実していて、学外へのアピールもしっかりできています。

必要なものに人とお金をかけることから生まれる豊かな発想力。そこに派生してやって来るチャンス逃がさない決断と大きな結果。大いに学ばせていただきました。



「家族が病気になったとき～介護休業」

2週間以上の期間にわたり要介護状態にある家族（配偶者、父母、子、配偶者の父母など）を介護するため、介護休業をすることができます。期間は6カ月以内で、この期間内であれば、1回に限り延長ができます。

また、1日の勤務時間の一部（4時間以内）について勤務しない介護部分休業という制度もあります。

コラム

育児休業をとりました

教育実践研究支援センター
加藤直樹

昨年8月に長男が生まれ二児の父親になりました。このとき、母親の産休に合わせて育休を取る[※]ことに！配偶者出産休暇と男性のための育児休暇、そして夏季休暇と有給休暇を利用後、一か月の育児休業を取りました。

周りの人に育休のことを話すと様々に興味を示してくれたのですが、やはり「その間の仕事は？」「母親も休んでいるんでしょ？」などと否定的な方も多くいました。でも、生まれたばかりの子とずっと一緒に過ごす時間は何にも代え難いものでした。上の子のときにも夜の面倒は見えていたのですが、陽の下で一緒にするうたた寝はとてとても幸せな気持ちにしてくれました。また、一番つらい時期の母親の負担を多少なりとも減らすことができたかと思っています。

一方、育休中に困ったのが、研究費で出張ができないことでした。育休中の女性研究者も同じ悩みを話してくれました。子育てに専念する期間ではあるのですが、合間を見つけて研究を進め、重要な学会には参加しなければならぬのが研究者です。収入が激減する中（これは育児休業を敬遠してしまう最大の要因でしょう）、自腹での研究遂行は厳しいものがあります。この点の配慮が制度としてほしいところです。

最後に、私の誤解かもしれませんが、男女共同参画という女性社会進出に関することが目立っているような気がします。女性が社会に出やすくなるためには、男性が家庭のサポートをしやすくすることを忘れてはいけません。また、次世代育成に加え、高齢者介護に目を向けた取り組みも重要であると思います。

※日本では、母親と同時に育休を取ることはできませんが、母親の産休中に父親は育休を取ることができます。

お知らせ

* 『2008年版男女共同参画白書』について

『2008年版東京学芸大学男女共同参画白書』が刊行されました。本部のホームページをご覧ください。

* 平成20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。6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3件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
浅見 優子	附属竹早小学校	子どもが作る「竹早小学校男女共同参画白書」	350,000円
大森 直樹	教育実践研究支援センター	「日本の社会で女性はどう生きてきたか」上映・パネル展示プロジェクト	200,000円
吉米地 伸	人文社会科学系	ジェンダーの視点からの教育をめぐる教員研修のあり方	250,000円

* 男女共同参画フォーラム：

『平成19年度OPGE助成事業報告と2008年版男女共同参画白書報告』

日時 2008年7月23日(水) 15:00～17:00 場所 東京学芸大学 N棟313教室

『平成19年度OPGE助成事業』と『2008年版東京学芸大学男女共同参画白書』についての報告会を行います。

* 『第5回21世紀成年者縦断調査』の概況

厚生労働省の『第5回21世紀成年者縦断調査』の結果が発表されました。20代、30代の男女の結婚、出産、就業等の実態や意識についての継続的な調査です。出産やその後の妻の就業継続と夫の家事・育児時間との関係、職場環境との関係など、興味深いデータが示されています。

(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen08/index.html>)

〒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/>

OPGE
Office of Promoting Gender Equality of Your University



OPGE通信

東京学芸大学男女共同参画推進本部ニューズレター

Vol.8 2008年9月17日

男女共同参画フォーラム報告

2008年7月23日に男女共同参画フォーラムが行われました。本フォーラムはFD研修会扱いとなったこともあり、95名（うち本学教職員は90名）の方が参加されました。前半は高橋本部長による「2008年版男女共同参画白書」報告会で、第一期男女共同参画推進本部（以下本部）の活動により明らかになった本学の現状と今後の課題について報告がなされました。特に第一期本部が中心課題としてきた次世代育成支援について、アンケート調査の結果や学内保育施設設置検討に関して熱く語られました。後半は「平成19年度OPGE助成事業研究報告会」でした。OPGE助成事業は、本学における男女共同参画に資する活動に対して本部が助成を行うもので、平成19年度は附属大泉小学校の小野恭子さん、総合教育科学系の杉森伸吉さん、同じく総合教育科学系の直井道子さん・木村育恵さんの3件の活動が選定されました。いずれの報告も興味深いもので、多くの質問や意見が寄せられ、活発な討議が交わされました。フォーラム後に回収されたアンケートによると、いずれの報告会に対しても「参考になった」という意見が多く、今後の男女共同参画フォーラムに「ぜひ参加したい」「時間が合えば参加したい」と回答を寄せてくれた方の比率が95%以上と好評でした。



東京大学本郷けやき保育園視察報告

2008年6月16日に東京大学本郷キャンパス内の「本郷けやき保育園」を訪問してきました。4月に開所したばかりの新築の施設で、ゆったりと授乳ができる部屋がありました。入所に際し留学生用の枠があり、掲示物は英語も併記してありました。

こうした保育園が、東大の白金、駒場、柏の各キャンパスに一つずつ開設されるそうです。



東大学長直筆の看板

コラム

「男女が輝く」役割分担システムづくり

本部員(教育心理学講座) 杉森伸吉

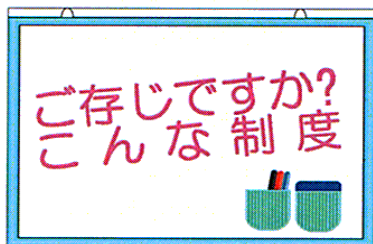
ある大手の会社は「男女共同参画推進室」と呼ぶかわりに「ダイバーシティ推進室」と表現し、社員の多様性の尊重を強調することにより、男女だけの区分をあえて超えようとしている。実はこの点については本学の男女共同参画の「基本理念」も明確に、「多様な分け方がある中で男女の別を強調することは・・・男女の格差を再生産することにつながる。したがって・・・ことさら男女を区分したり性別役割を固定したりせず、人間一人ひとりの多様性を尊重する」とうたっている。要するに個々人の個性や多様性を尊重することが本学の男女共同参画の主眼なのであり、「男女が輝く大学づくり」という本部のフレーズに集約されている。

多様性の尊重を目指すときに行き着くポイントのひとつは、「役割分担システムづくり」ではなかろうか。

本部の中では、以前の座談会記事にあった「できる人がやる」というフレーズがよく使われる。これは、「〇〇の仕事は誰そのものだから」というタテ割りの意識を脱却して、柔軟に役割分担をすることも意味している。しかし育児に関しては、日本では「母親が育てるもの」という意識が強いので、祖父母に預けて赤ちゃんの両親はフルタイムの仕事をするのが珍しくない中国をはじめとする他の諸国に比べ、女性の就労にとっては大きな負担となる。友人のカナダ人の心理学者は、1年間日本に研究休暇で滞在し研究に明け暮れ、カナダに戻ったわずか数ヶ月後に生まれた赤ちゃんを育てるため、当たり前前に1年あまり育児休暇を取った。博士論文を執筆中の奥さん(日本人)が、博士論文を仕上げるためである。日本も早くこういうことが当たり前になる職場が多くなるといいと思うが、おそらく彼が2年あまり職場にいらなくても、「しわ寄せ」を被る人が生まれないような役割分担システムになっているのではないだろうか。今度聞いてみたい。

また、「日本人は働きバチで、それは家庭のことをすべて奥さんが担うという犠牲の上に成り立っている」という日本人のイメージが諸外国ではまだまだ根強い。私の知人で、博報堂などで仕事をしている社会デザイナーの山名清隆氏は、数年前の1月に、語呂合わせで1月31日を「愛妻の日」とすることを思い立ち、「日本愛妻家協会」を設立した。同時に群馬県嬬恋村の活性化のため、「キャベツ畑の中心で妻に愛を叫ぶ」というイベントも成功裡に行った。このとき諸外国のメディアが「日本愛妻家協会」をこぞって取り上げた。理由は、「家事を妻に押しつけ、最も妻をしいたげる国民に、真の愛妻家などいるはずがないのに、日本人にも愛妻家がいたのか!？」というインパクトの強さであった。興味のある方はこの協会のホームページをご覧いただきたい(ところで「愛夫家」とはなぜ言わないのだろうか?)。

人々の多様性を尊重することは、その土台となる組織や文化のあり方をどうデザインするかという問題を無視しては、なかなか実現しにくいことである。



「配偶者が出産するとき～付添休暇」

配偶者の出産に係る特別休暇に“付添休暇”と呼ばれるものがあります。具体的には、入退院の付添い、出産時の付添い、入院中の世話、出生の届出等を行なうための休暇です。“付添”という呼び名が付けられていますが、単に付添に限らず出産に伴う様々な場面で活用できます。日数は入院などの日から出産後2週間を経過する日までの期間中、2日以内と定められています

お知らせ

* 男女共同参画フォーラム：

「J・S・バッハ：大作曲家が愛妻に捧げた贈り物

～お話と演奏で綴るバッハとその家庭～

日時 2008年12月24日(水) 15:00～16:30

場所 東京学芸大学 芸術館

バッハは、2番目の妻であるアンナ・マグダレーナ・バッハに、2冊の音楽帳を贈っています。この中には、現在「ゴルトベルク変奏曲」「パルティータ」「フランス組曲」として知られる名作の原型が書き記されただけでなく、現在広く知られている愛すべき小品、歌曲などが書き綴られています。

大変興味深いことに、そこには、ヨハン・セバスティアンとアンナ・マグダレーナの筆跡だけでなく、バッハの子どもたちによるものも残されています。この曲集をお話と演奏でご紹介し、大作曲家の家庭の様子に思いをはせてみたいと思います。

* キャンパス内の不安な場所の改善について：

総合グラウンドと野球場の間の道は、椎の木が繁っており、昼間でも暗い場所のため、枝の剪定作業が行われました。その結果、日当たり、見通しも改善されました。

ここは、平成19年度OPGE助成の対象となった「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」の結果報告でも、不安な場所として挙げられたうち、上位5箇所の1つでした。



〒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。





OPGE通信

東京学芸大学男女共同参画推進本部ニューズレター

Vol.9 2008年12月17日

女性の社会進出 ～日本は93カ国中54位～

男女共同参画社会基本法（1999年制定）では、社会のあらゆる分野への男女の共同参加を実現することを、21世紀における我が国の最重要課題と位置づけています。また、日本も批准している女性差別撤廃条約では、政治的・公的活動への参加に関し、女性に対する差別を撤廃し、男性と平等な条件にすることを謳っています。では、実際には日本での女性の社会進出はどの程度進んでいるのでしょうか？

例えば、日本での女性の参政権は、戦後間もない1945年12月に認められました。しかし、女性の国会議員の比率を見てみると、日本は7.1%と世界平均の15.7%を大きく下回り、178カ国中136位（2004年）と極めて少ないのが現状です。国連開発計画（UNDP）がまとめた人間開発指数で見ると、日本は177カ国中8位（2008年）と世界でもトップクラスに位置しています。この指数は、平均寿命や教育水準、国民所得などから、人間の基本的な能力の伸び具合を測ったもので、日本は人間の基本的な能力の開発という点で優れていることを示しています。一方、同じくUNDPが算出した、政治生活や経済界などでの意志決定に、女性がどの程度積極的に参加できているかを示すジェンダーエンパワーメント指数に関しては、2008年の日本は93カ国中54位と低いことがわかります。しかも、2006年のジェンダーエンパワーメント指数は42位だったことから、日本における女性の社会参加の程度は世界的に見ればさらに低下していることになります。これらのことから、日本では女性の基本的な能力は優れているのに、社会の中でその能力を発揮する機会がたいへん少ないことがうかがえます。

したがって、日本では女性の社会進出に関して今後さらに積極的な活動が必要と考えられます。日本の将来を担う子を育てる教員、その教員を養成する東京学芸大学では、教育・研究・運営などあらゆる分野で、男女共同参画の実現や普及に努めていくべきでしょう。

第6回東京学芸大学男女共同参画フォーラムのお知らせ

J・S・バッハー大作曲家が愛妻に捧げた贈り物 — 講演と演奏&ミニコンサート

『アンナ・マグダレーナ・バッハの音楽帳』を演奏とお話で紹介します。

日時：12月24日（水）午後3時～午後4時30分（開場 午後2時30分）

場所：東京学芸大学 芸術館 （入場無料 申込不要）





OPGE通信

東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター

Vol.10 2009年3月18日

第6回東京学芸大学男女共同参画フォーラム報告

2008年12月24日に、第6回男女共同参画フォーラム『J・S・バッハ―大作曲家が愛妻に捧げた贈り物』を芸術館にて開催しました。著名な音楽家J・S・バッハの「アンナ・マグダレーナ・バッハの音楽帳」をもとに、バッハとその家族などについて講演と演奏、ミニコンサートという内容で、163名の方に参加していただきました。そのうち、本学教職員が36名、学生が52名、そして地域の住民も小学生を含めて61名の方が参加してくださいました。よく知られた曲が作られた経緯だけでなく、バッハや家族にも触れたお話、そして本学教員と大学院生の方々の華麗な歌と演奏に対し、素晴らしかった、感動したという感想が多く寄せられました。また、男女共同参画と一見つながりのない内容と思われたのに、バッハとその家族という斬新な視点からの企画に心打たれたというコメントもありました。アンケートの結果、今後の男女共同参画フォーラムにも参加したいという方が90%近くと好評でした。

参加していただいた皆様、そしてご出演いただいた方々に深く感謝いたします。



早稲田大学訪問記

2008年11月21日に、早稲田大学の「キャリア初期研究者両立サポートセンター」と保育施設である「ポピンズナーサリー早稲田」を訪問しました。早稲田大学では、平成18年度科学技術振興調整費「女性研究者育成モデル事業」に採択されたことを契機に設立された男女共同参画推進室が中心となって、推進活動を進めています。

「キャリア初期研究者両立サポートセンター」の設置もその一つで、ここで推進室長である浅倉むつ子先生と相談員の米倉康江さんにお話を伺いました。センターの目的は、研究職としてのキャリア初期にある研究者を対象にした①キャリア形成支援と、②研究とライフイベントの両立支援で、現在の活動は、対象となる研究者の交流会の実施と相談窓口の運営です。2008年9月に開所したばかりのセンターですが、すでに相談が寄せられているとのことでした。交流会は、子育て中やこれから子育てという若手研究者が、妊娠・出産・子育てに関係する悩みや不安を共有する機会となっていて、さまざまな専門分野から多数の参加者があるそうです。

2007年2月に開所の「ポピンズナーサリー早稲田」は、東京都の認証を受けた保育所で、事業主体は早稲田大学ですが、設置・運営は委託された業者が行っています。こちらでは施設長の七海雷児さんにお話を伺いました。設計時から業者とデザイナーが参加したということで、内装やセキュリティ、サービスなどに細かい配慮がなされていました。保育児童は開所当初こそ定員の60名に満たなかったものの、たちまち増えて現在75名、さらに多くの待機児童がいるという人気ぶりです。学内の利用者は10数名ということで、地域に密着した保育所であることが分かりました。



写真左：生成りで統一された室内

写真右：一歳児の活動スペース（昼寝の時間のため、室内が暗くなっている）

学内危険地域巡回活動報告（安全環境WGより）

男女共同参画推進本部安全環境WGでは、OPGE助成による研究成果を受けた活動の一環として大学構内の危険箇所を把握するためのフィールド調査を行っています。WGでは、2008年7月23日フォーラムでの参加者から寄せられたアンケートおよび本部員の研究調査にもとづいて視察箇所を決定し、数回にわたり夜間に構内を巡回しました。また巡回の際には、実際にそれぞれの場所を使っている教職員にも、危険を感じやすい箇所について聞き



写真1（総合メディア館前から剣道場方向への通路）



取りをおこなっています。その結果、危険や不安を感じる場所として、総合メディア館前から剣道場方向への通路、芸術館東端の倉庫の周辺、W棟1階廊下、人文社会科学系研究棟2号館東側通路等が指摘されました。WGでは今後とも巡回調査を重ねていく予定です。

写真2（芸術館東端の倉庫の周辺）

コラム

自分中心に生きている日々

松川正樹
(環境科学分野・教授)

私は、11年間単身赴任をしていた。この間、教員の仕事をしていた家内が2人の娘を育てたので、「男女共同参画社会」の推進活動に逆行していたことになるのか？

都立高校の教員として人生を送るはずだった私は、愛媛大学理学部の助手に着任した。そのため、新婚の私たちの生活が一変した。大学院時代さらに高校教員になってからも研究指導を受けた恩師が、愛媛大学理学部の教授として就任することになり、地球科学科地質学講座の設立を任せられ、私は助手に推薦され、赴任した。しかし、恩師は、職場の上司から転勤の許可を得ることができず、愛媛大学への移動が実現しなかった。愛媛大学にしてみれば、お待ちかねの「真打ち」が現れず、「前座」だけが来たようなものであった。当然、私は次の職場を考えなければいけなかった。そのため、愛媛県で教職に就くことになっていた家内は、東京に止まることにした。私の移動のためには、研究業績を上げなければならなかった。5年を目処にした。私は、当時、理学博士の学位を持っていなかった。先ず、学位を取得することに全力をあげた。しかし、学位論文がなかなかできず、ストレス、研究意義への自問自答、逃避、ノイローゼになった。私は不安定な精神状態であったが、4年後には理学博士の学位を得た。

学位論文の提出後に長女が生まれた。家内は一人で長女を育てなければならず、長女の保育園での生活が始まった。長女が病気になる、家内は学校を1日は休めてもそれ以上は無理なので、私の母に面倒を見てもらった。800km離れた松山にいる私は、どうすることもできなかった。その母が、突然、脳溢血で亡くなった。母の葬式での経験から、子供は沢山いる方が良く私たちは感じた。母の死から、2年後に次女が生まれた。家内の1年間の育児休暇の後に、再び、家内は2人の娘を保育園に連れて行く生活が始まった。そして、4歳になった長女は洗濯物の整理が彼女の仕事となった。一方、私は、学位取得後に日本で初めて恐竜の足跡を発見し、すっかり時の人となり、忙しい日々を送っていた。そして、研究論文の出版も順調に進み、国際学会で発表するまでに至った。しかし、月1度の自宅への帰宅時、次女が私の顔を見るなりの大泣きや大騒ぎ、長女が電話で家内に叱られたことを泣きながら訴える状況に、私は早く東京に戻らねばと強く感じた。そして、私は、新設の西東京科学大学（現帝京科学大学）に移動が決まり、家族で一緒に暮らすことができるようになった。東京での生活が再び始まったが、11年間の別居生活で、私も家内もそれぞれ生活リズムを持っていたため、そのギャップを埋めるのに苦労した。また、研究環境が悪くなった私は、再度の転勤を模索し始め、質の高い研究論文を沢山出版することに努めた。そして、三女が生まれた。家内の育児休暇中、私はコロラド大学で研究するチャンスを得た。デンバーで、家族で暮らす日々を過ごした。家族にとって、穏やかな時間であった。帰国後、東京学芸大学への転勤が決まり、現在まで母校に奉職している。

私たちは、今年の3月で結婚31年目を迎える。家内は、私の紆余曲折な人生に翻弄された。この間、若い頃の別居時代、家内の2人の娘の子育ては、大変だったに違いない。また、私のコロラド大学での2度目の長期研究のために、家内が大学院生になり、休職となり、家族で暮らしたこと、枚挙にいとまがないほどである。家内は、結果的に、ごく普通の中学校教員とは異なる経験を持つことになったが、常に前向き、難局を乗り越えるために希望を持ち、乗り越えた時の喜びが支えになっていたのであろう。家内は、現在でも中学校教員として職に就いている。娘たちも成長し、それぞれ家の仕事を分担しているが、やはり家内の負担が一番大きい。私が現在でも研究を維持できるのは家内の支えがあるからである。感謝している。

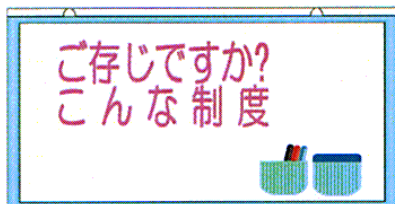
男女共同参画社会の理念からすると、やはり、私は懺悔すべき人間であるような気がする。

男性の育児休業取得率はわずか1.56%

厚生労働省が行った2007年度雇用均等基本調査の結果、男性の育児休業取得率は1.56%と、前回の2005年度調査時の0.5%の3倍になったことが公表されました。しかし、女性の育児休業率の89.7%（2005年度調査よりも17.4ポイント上昇）と比べると極めて低いことが明らかです。

育児休業は、原則として子が1歳になるまでの間に男女を問わず一度取ることができます。仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進を目指し、政府は2014年度までに男性の育児休業取得率を10%、女性では80%にする目標を立てています。今回の調査で、女性の育児休業取得率は目標を達成したことがわかりましたが、男性ではまだまだの状況です。

育児休業取得を推進するための補助金の支給や、企業に対し子育て支援行動計画作りを義務づけたことが、女性の高取得率に反映されたと見ることもできます。厚生労働省は「育児休業が認知され、女性が取得しやすい職場環境になったが、男性の取得に対する理解は進んでいない」と分析しています。男性の育児休業の取得を促すには職場での理解がもっとも重要ということなのでしょう。東京学芸大学のそれぞれの職場でもさらに理解が深まっていくことを期待します。



特別休暇「子の看護」の取り扱いについて

特別休暇（職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規則第25条別表第3区分11）の「子の看護」は、小学校に入る前の子どもがけがや病気をし看護が必要なときに、1年間に最大5日の休暇が取得できる制度ですが、これまでは1時間単位で取得した場合にも、1日として取り扱われていました。

しかし、育児を行う職員にとって特に必要性が高い休暇であり、また、職員の職業生活と家庭生活の両立支援を一層推進する観点から、平成21年1月1日から、8時間をもって1日とし、実質的に年間5日（のべ40時間）の使用ができることになりました。（平成21年4月1日からは、7時間45分をもって1日とし、のべ38時間45分の使用となります。）

お知らせ

*OPGE助成募集予定

男女共同参画推進本部は平成21年度も引き続きOPGE助成事業を行う予定です。本学の男女共同参画に資する研究・教育・実践活動を行おうとしている個人、あるいはグループの方々の積極的な応募をお待ちしております。応募期限は2009年5月13日（水）です。応募要領等は本学ホームページの学内掲示板に掲載する予定ですので、そちらをご覧ください。

*子育て中の大学教員に夜間授業の負担軽減措置

小学校に入る前の子どもを育てている大学教員が申し出た場合に、担当する大学院の6・7限の授業に対して非常勤講師が措置されることになりました。

〒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。





OPGE通信

東京学芸大学男女共同参画推進本部ニューズレター

Vol.11 2009年6月17日

特集：馬淵理事・副学長にインタビュー

OPGE通信Vol.11は、馬淵総務等担当理事・副学長に学芸大学における男女共同参画活動や保育施設設置についてお聞きしました。（インタビュー日4月23日）

男女共同参画推進本部のこれまでの活動について

本部（以下、本）：お忙しいところ、本日はありがとうございました。馬淵先生は男女共同参画推進本部の担当理事ですが、これまでの本部の活動についてどのように思われていますか？

馬淵理事・副学長（以下、馬）：本部長を通して様々な活動の様子を聞いていますが、皆さんの熱心で多方面、積極的な活動には敬服しています。例えば、毎年企画されている男女共同参画フォーラムも、なかなか好評です。それから、「子育て期にある教員の大学院夜間授業の負担軽減」や「保育施設設置」など、具体性に富んだ提言をしてもらっていて、前者に関しては非常勤講師を措置することになりました。もちろん、意識改革など抽象的なことも大事ですが、そのように具体的に姿の見える結果を出していける活動が事業としては重要だと思います。また、OPGE通信もわかりやすくいいですね。大学として、このような広報活動はこれからますます重要になっていきますから。

男女共同参画推進に関する今後の大学の見通し

本：人事なども含めて、今後の大学での男女共同参画推進に関する取り組みなどはどうなっていくのでしょうか？

馬：まず、女性教員を増やすことが目標ですね。と言っても、女性教員ばかりを重視することではなく、全体としての比率を意識して上げていくような形で実現していくものだと思います。また、女性職員も増やす必要がありますし、特に管理職の女性の数を増やすべきでしょう。50歳以上の職員は女性が少ないなど問題もありますが、若い方を抜擢するとか、意識の上でも制度的にも改善していく必要があると思います。日本では特定の分野で女性が少ないという傾向が見られますが、これは改善の必要があります。そのような意味で、学芸大学が男女共同参画のモデル校になれば良いと思います。女性教職員の比率を上げることをはじめ、さまざまな問題に率先して手を打ち、附属校を含めて大学自らが意識して男女共同参画を推進していくことが重要です。学内保育施設（以下、保育所）の設置はそのためのバネになると考えています。保育所の設置によって、教職員や大学院生の男女共同参画に資するだけでなく、地域との連携も推進できるでしょう。

本：保育所の設置ですが、具体的にどのような形で進んでいるのでしょうか？

馬：保育所の建設準備会議が4月末から始動します。最初は、既存の施設の改修と絡めてという案もあったのですが、簡便でもしっかりした施設を新設した方が安価ということになりました。こどもモードハウスも屋根や内装など改修の必要がありますので、それとあわせて保育所の新設を考えています。保育所とこどもモードハウス、そして幼稚園とこれらの施設

の周りに、小さい子どものためのゾーニングを行って、周辺全体をセットとして活用できる計画をつくっていききたいと思います。

本：近くにはローソンもオープンしましたね。

馬：ローソンに隣接するコミュニティーセンターの近くにある空いたスペースを保育所にするという案もあったのですが、新小金井街道は交通量が多いので安全が問題になりました。将来はそのスペースを菜園などにして保育所の食育などに活用するのも一案かと思っています。コミュニティーセンターを子どもの作品発表会などに活用することも考えられます。しかし、ローソンと学芸大の間の交通安全は、学生の利用も含めて今後の検討課題です。

本：保育所設置の費用やランニングコストが気になるのですが？

馬：設置の費用には大学の目的積立金の一部を使用する予定です。この目的積立金は中期計画最終年度の今年度中に使い切れねばなりません。また、保育所のランニングコストについては、完全に受益者負担にはできませんから、大学から応分の負担をすることになると思います。それから、保育所の設置形態・運営方式にもよりますが、小金井市からのサポートも得られればありがたいのですが…。

本：保育所設置を提言したのは本部ですが、大学として素早く大きな決断をされたことに正直なところ少し驚いています。

馬：本部の積極的な活動に応えたいということもありますが、男女共同参画のモデル校になるために必要な措置だと考えます。0歳児保育や病児保育も視野に入れて、総合的な保育施設とすることで、地域に対しても魅力の大きな活動にしたいですね。また、教員養成大学として、教育とできるだけリンクした事業となるように、関係者が協議できる場を設けて建設的に考えてもらえると良いですね。



馬淵先生ご自身の男女共同参画は？

本：馬淵先生ご自身の男女共同参画についてお伺いしたいのですが。

馬：私は、男女が別々に役割分担しなければならないことはごく少ないと考えています。子育てもお互いに相談しながら担当すべきだと思います。法律面も整備されてきましたし、男性も育児休暇を積極的に取るべきでしょう。私自身は料理が好きで、たいへん忙しいときは別ですが、日々工夫して料理することで気分転換ができますし、作った料理を食べて美味しいと言ってもらえるとうれしいですね。先日もタケノコを使った料理をいくつか作りました。

本：失礼ですが、馬淵先生のご年齢でそのような考え方や実践をされる方は少ないのではないかと思います。

馬：学生のときには友人の洗濯をしてやったこともあります。子どもの頃は母親の見よう見まねで料理したり、祖母に頼まれて野草を採りにいくこともありました。でも、田舎で育ったときには食事の席が男女できっちり決まっていたりしたので、男性中心の社会が当たり前と心のどこか片隅では思っているのかもしれませんが、それを指摘されるとそういうものかと思いますが、だからといって意地を張るつもりはありません。

今後の本部に期待することなど

本：今後、本部の活動についてどのような期待や要望がありますか？

馬：財政面など厳しい状況にありますが、大学としてできることからやっていくしかない

と思います。そのためにも本部には今後も積極的な提案をしてほしいですね。本部の提案も最初の頃は面食らうようなものがありましたが、最近は現実性の高いものになっていると思います。ただし、提案を受けても大学としてすぐに実現できるとは限りませんが。教職員の女性比率を上げるということに関しても、いきなり何割という数値化は無理でしょう。時間をかけて、個別に細かく検討すればできることもあります。一朝一夕にはいきません。男女の別に限らず、最近では職員間や、学生と教員の間でのすれ違い、それに起因する鬱症状などが大きな問題です。例えば、学生と教員にしても、本人たち自身は相手のために良かれと思ってやっていることがすれ違うというトラブルが起きていますが、このようなことをなくすための改善策が必要です。昨年度の東京都教員採用試験の二次試験で多くの学大生が落ちてしまったのは、今の学生には挨拶や受け答えなどのコミュニケーション能力が低いからだという指摘がありますが、学生だけでなく教職員もコミュニケーション能力を向上させ、学生のモデルにならなければなりません。そのために、教職員が意識を自己点検したり、学生と教職員がフリートークできるようなフォーラムなどを本部でも企画してほしいですね。

インタビューを終えて一馬淵先生には、男女共同参画に限らず、広い視野から今後の大学がどうなっていくべきかというお話をうかがうことができました。お話にもありましたが、大学として厳しい状況にはありますが、保育所設置などが明るい話題となって、大学の活性化が進むことを期待したいと思います。

平成21年度中の保育所設置をめざしています

男女共同参画推進本部は、発足当初の平成18年度から、学内保育所設置の検討を積み重ねてきました。「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」という本学の男女共同参画基本方針を具体化するためのものです。平成19年1月実施の全学アンケートでも大勢の教職員が学内保育所の必要性を認めていました。これらの経緯を経て、5月28日には役員会の下に「保育所設置準備委員会」（委員長は馬淵OPGE担当理事）が発足しました。創立60周年記念事業の一環として平成21年度中の開所を目指して急ピッチで準備が進んでいます。場所はプール門脇の幼稚園と隣接する場所。利用者は本学教職員・学生を優先しつつも近隣へ開放する地域協力も視野にいらしています。

平成21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。6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。

申請代表者	所 属	活 動 題 目	交付金額
石津みどり	国際中等教育学校	ジェンダー視点を取り入れた家庭科の授業実践 (家族領域を中心として)	340,000
及川英二郎	人文社会科学系	小金井祭展示企画:戦時性奴隷制と植民地主義 —日本軍「慰安婦」制度をいかに教えるか—	280,000
椿真智子	人文社会科学系	地理教育におけるジェンダー的視点 —地理的関心と地域認識に関する実態調査—	180,000

コラム

今なあOK

学務課 山本のり子

定年になりましたが、まだ体力もあるのでちょっと思うことがあります。

昭和40年代後半、育児休業制度はなく、産後休暇も6週間というときに娘は産まれました。周りには共働きで子供を保育園に預けて働く先輩も多くいて、当然のように出産後も働き続けるものと考えていました。

産休が終わり首も据わらない赤ちゃんを無認可保育所に預けて職場復帰。その後、認可保育園に入園、小学校入学後3年間の学童保育所と一通りの子育て支援を利用させてもらいました。（保育園が大学の近くにあったので時間的に楽でした。学内保育所であればもっと便利でしょうね。）

子育て中、家事は私がほとんどやりましたが、娘の入浴などは夫の協力もありました。そして娘はお父さんが好きでよい遊び相手でした。しかし、このお父さん、自分の楽しみに夢中になると子供のことは二の次ということがありました。家で夫に娘を見てもらい、私が保育園の集まりに出ていたときに娘が保育園に姿を現したことがあります。なんと4kmほどもある道のりを一人で歩いて来たのです。さすがに夫も必死で探したようですが、私はあきれてものも言えませんでした。小学校の頃は親が帰るまで娘一人留守番で、さびしい思いもさせてしまいました。でも同級生の家でご飯をご馳走になったり、同級生が我が家でご飯を食べたりとご近所にも助けられて丈夫に育ちました。たくましく独立心旺盛なのはこのような環境で育ったせいでしょうか。

今、娘は昔の親と同じように共働きですが、このような親に育てられたせいか、私どもはまだ孫の顔を見るにいたっていません。今なら体力も時間もあり子育てに協力できるのと思うこの頃です。

お知らせ

6月3日に、第7回男女共同参画フォーラム 平成20年度OPGE助成報告会が行われました。3つの報告ともとても興味深い内容でした。多くの質疑やディスカッションが行われ、有意義な時間となりました。今年度の助成も決定し、来年度も報告会が行われますので、たくさんの方々の参加をお待ちしております。



〒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でご覧ください。

OPGE



OPGE通信

東京学芸大学男女共同参画推進本部ニューズレター

Vol.12 2009年9月16日

東京学芸大学保育所（仮称）設置の進行状況について

東京学芸大学保育所（仮称）を平成22年4月に開所する決定が役員会でなされ、7月15日の教授会で周知されました。本学保育所設置の趣旨・理念として、①本学の男女共同参画の推進を実現するための職員や学生の子育て支援、②教育実践を先導する研究を推進するための場の活用、③地域の保育ニーズを受け入れる社会連携、が示されました。設置場所は、グラウンド門（旧プール門）近くになりますが、設計業者による設計が進んでいます。また、役員会のもとにある保育所設置準備委員会（表参照）で、設置に必要な具体的な事項が審議されています。そして保育委託業者選定のための公募要項及び審査基準策定委員会では保育内容の仕様書などの書類が作成されており、公募型企画競争選定委員会による委託業者の選定が進行中です。保育所の運営計画は現段階で以下の通りです。

- 1) 定員：30人（0歳児～就学前6歳児）
- 2) 運営区分：認可外保育所
- 3) 運営形態：保育委託業者
- 4) 保育時間：7:00～20:00
- 5) 基本保育時間：8:00～18:00
- 6) 延長時間：7:00～8:00、18:00～20:00
- 7) 一時保育：月極で週1～3日利用
- 8) 保育料：調整中（学生の利用に関しては割引制度を検討中）

◎馬淵貞利	理事(総務等担当)
○高橋道子	男女共同参画推進本部長
大竹美登利	総合教育科学系長
平井文香	男女共同参画推進本部員
倉持清美	男女共同参画推進本部員
岩立京子	幼児教育学分野
伊藤良子	教育実践研究支援センター
松田恵示	子ども未来プロジェクト代表
赤石元子	附属幼稚園副園長
岩崎豊久	総務部長
高野和夫	人事課長
南 健一	財務課長
大野和夫	施設課長

◎は委員長 ○は副委員長

第8回男女共同参画フォーラムのお知らせ

「大学における男女共同参画と子育て」

日時：11月25日（水）15時から17時 場所：講義棟N411教室

コラム

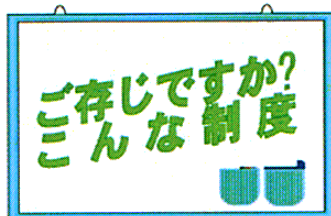
恵まれた環境をこれからに生かすために

音楽・演劇講座 加藤富美子

このコラムを書かせていただくには私ほど不適任な者はいないかもしれません。というのは、音楽教育という専門分野は実践及び研究の両面にわたって女性が十分に活躍できる分野であること、若い頃から常勤の大学教員というまったく男女平等の恵まれた環境で仕事をしてきた者であること、そしてまた個人的にも、料理が大好きで身の回りの一切を自分でし、私の仕事を全面的に応援してくれる相棒と家庭を持っている者であること。このような環境のもと、男女共同参画推進の必然性を自分自身の問題として、これまで感じてきたことが少なかったからです。

ただ、私自身のこの恵まれた環境をみんなのものとしていくためには、これからどうしていったらいいのかを考えていくことが私の務めであると思います。附属幼稚園の園長をしていた頃、家庭に入られた若い素晴らしいお母様たちと一緒に過ごすたびに、「ついこの間まで、きっと社会で大活躍していた方々なのだろうな」と思うことしばしばでした。一方、ドイツで暮らす甥夫婦は子供が生まれると、母親の産休の後、まず最初に父親が半年、その後母親が半年と交互に育休を取り、大学の研究職と大手の保険会社勤務というそれぞれの仕事に何ら支障をきたすことなく子育てをしています。

私や私の周囲が幸せにも身を置いてきたような、社会においても家庭においても、男だから・女だからということで決して制約を受けることのない相互に協力しあい力を発揮できるような暮らし。その広い実現に向けての意識変革、具体的な制度や施設の設置に、男女共同参画推進本部は大きな働きをしてきています。私も、推進本部の仕事により大きな関心を向け協力をしていくことで、これからに向けての私自身の務めを果たしていかななくてはと。



結婚休暇について

職員が結婚する場合に、結婚式、旅行その他の結婚にともなう行事のため、結婚の日の5日前から1ヶ月後の期間内において、連続する5日（連続する暦日）の範囲内で休むことができます。

〒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/

詳しい情報はホームページをご覧ください。





OPGE通信

東京学芸大学男女共同参画推進本部ニューズレター

Vol.13 2009年12月16日

保育園の名前は「学芸の森保育園」にー揺籃期を自然と芸術の恵みで一杯にー

学長 鷲山恭彦

いよいよ念願の保育園が着工される。グランド門を入った南側で、松の古木に囲まれて、やがて瀟洒な建物が姿を現してこよう。これまでの保育所設置準備委員会の皆さんの熱い想い、決断、奮闘の数々を知っているだけに、感慨無量である。

準備委員会の皆さんから「名前をつけて下さい」と言われた。私たちのキャンパスは豊かな森に^{そったくどうじ}つつまれている。「学芸の森保育園かなあ」と言うと、「私たちもそんな風に考えていた」ということで、まさに^{そったくどうじ}啖啄同時で「学芸の森保育園」と決まった。

キャンパスにはいろいろな草花や木々、そして昆虫や鳥や動物たちもいて、まさに学芸の森だが、日本は森の国であると同時に、海にも囲まれている。山幸彦、海幸彦の説話もある。海のイメージもどこかに取り入れたいと思った。

先日、東京藝術大学の学長の宮田亮平先生と話していて、はたと思いついた。宮田先生は佐渡のご出身で、大学受験で佐渡海峡を渡るときに見たイルカの印象が鮮烈で、それを鍛金作品のモチーフにされている。思い切って「イルカの作品を頂けませんか」と申し上げた。快く承知して下さい。対して、森のイメージの鍛金作品は何か。森といえば、知恵の神フクロウである。本学には古瀬政弘先生がおられる。早速、古瀬先生のところをお願いに伺った。喜んで承知して下さい。

残された課題は、どこにどう置くかである。入り口に対照して並べるのか、建物の中なのか。楽しい議論である。準備委員会の皆さんと施設課の皆さんで検討して下さい。

「学芸の森保育園」には、このように皆さんの沢山の想いと構想と知恵のベクトルが絶妙に切り結んでいる。着工が心待ちである。

保育所について聞きました。

上述のように、来春に学内保育所がオープンする予定です。それについて、学生や教職員にインタビューをいたしました。ご協力いただいた皆様、ありがとうございました。

Q：学芸大学に保育所ができることを知っていましたか？

A：知りませんでした（学部生・女性）

A：知っていました（職員・男性）

（注：学生のほとんどが保育所設置を知らなかったのに対して、教職員のほとんどが知っていました）

Q：学芸大学に保育所があることをどのように思いますか？

A：女性の職員が働きやすくなると思う（大学院生・女性）

A：すでに幼稚園があるのに、とは思ったが、大学で働く人にとっては、子どもを職場に連れてきて預けられるのは、とても助かることだと思う（学部生・男性）

A：学生も保育に関わるとすれば、先生以外の多くの人の目で見てもらえるのは、子どもにとってうれしいことではないか。父親が多忙で育児にあまり参加しない発達障害の子どもが、保育所の男性のスタッフとの関わりの中で成長した例を知っている（学部生・女性）

A: 0歳からの子どもの生きることの意味や、人との関係のあり方を学生が学んでいく場として、また研究の中に取り入れていく場としてとても意義があると思います。教育の営みは学校の中だけではなく、他者との関係の中で行われていくことを、保育園があることでより深く考えていくことが出来るのではないのでしょうか(教員・女性)

A: 学内保育園は必要だと思います。女性にとって、教員や事務・附属学校も含めて助かると思います(職員・女性)

Q: 機会があったら、あなたも保育所を利用したいと思いますか?

A: 住んでいる場所に近くにあるなら使いたい(学部生・女性)

A: 3月に引っ越すので次男の保育園を新たに探すのですが、まず居住地の認可、認証保育園の順で考え、待機児童が多い地域なのでいよいよとなれば、学大の保育園も視野に入れています。でも、車通勤ではないので、2歳児を公共の交通機関で連れてくることへの懸念があります(教員・女性)

A: いざというときの支えとして、学内保育園があると安心だと思います。また(保育園を利用したかった)当時、本園が独自の魅力的な取り組みをしている保育園として存在したとしたら、もしかしたら積極的に通わせるという選択もしたかもしれないと思います(教員・女性)

A: 大学関係者じゃなくても使えるということを知りませんでした。小金井市に住んでいるのでぜひ利用したい(卒業生・女性)

Q: 学芸大学の保育所にどのようなことを望みますか?

A: 学芸大の附属であることを生かして幼児教育を実践するとよいのではないか。保育所は、長い保育時間を利用して幼稚園とは異なることができると思う(大学院生・男性)

A: 子どもが健康で毎日楽しく過ごせるような保育園にしてほしいです。子どもに安心感を与えられるような、笑顔で元気で優しい保育者の方が良いです。また、気楽にお話ができて、連絡帳には子どもの様子を分かりやすく書いてくれるような保育者がいると助かります。食事については、季節感を感じさせるような野菜がいっぱい入っているような手作りの食事がいいと思います。子どもが保育園にいる時の様子を分かるように、定期的にお母さん先生を保育に携われる機会を作っていただけたらうれしいです(学生・1歳児の親)

A: 普段は他の保育園を利用していたとしても、日曜出勤の入試監督などの場合に保育をしてもらえると助かります。来年度から土・祝日も授業が入る場合がありますね。土・日・祝日に大学の業務が入った時の保育対応は必要だと思います(教員・女性)

A: 朝と帰りの延長保育をしてほしい。7:00~と20:00迄が理想です。また、楽しい行事や自分の体験から幼稚園で行っている子ども向けの学習活動も取り入れてほしい。それから、是非給食を取り入れてほしい。理由は、弁当だと自分の好みで片寄ったメニューになるので(職員・女性)

A: 学芸大も男性保育士さんや女性も若手やベテランなどバラエティーな人材を雇用し特色ある保育を展開してほしい。昼食に限らずおやつなど手作りで出せる栄養士さんや調理師さんを雇用し、これも特色になる様な運営にして、親ができないことをやり親がそこで学ぶきっかけがもてることも有効である。離乳食は、働いている若い母親にとって結構負担を感じるところなので給食で用意してほしい(非常勤職員)

A: 休日勤務の際の一時保育はもとより、病児・病後児の保育に積極的に取り組んでいただきたい。また、一時保育があることを理由に、育児従事者が休日勤務を強いられることのないよう、個別の事情に十分配慮する体制を整えていただきたい(教員・男性)

A: 男女共同参画という点で重要と思いますが、ニーズ調査の結果や運営資金の調達方法、長期的展望など総合的な説明があるといいでしょう(教員)

A: 定員が30名ということは、平均してみると各年齢5名くらいです。人数の偏りも年によってあるかもしれませんが。そういう保育環境の特殊性は、限界にもなりうるし、逆に、それを逆手に取ることで、他にはみられない長所にもしていけると思います。限界を最小限に、長所を最大限にできるような運営を望みます(教員・女性)

A: たとえばセンター入試の日などには、一時保育の枠が多く欲しい気がします(教員・女性)

A: 保育所ができることには賛成です。ただ、そのことにより一部の教員や職員に何らかの加重負担がかからないように運営していただきたいと思います(教員・男性)

A: 小学生などの18時以降も学童保育では対応してくれないので、そういう子どもたちも預かってくれるよう、幅が広がると嬉しいです。これは外注業者というより、学生の力などを半分ボランティアのような形で借りることを考えないと対応不可能かもしれませんが。というのは、子育て中の女性の先生だって7限の大学院の授業も

出来る可能性がみえてくるとか、18時以降の子どもたちを鍵っ子にさせないとか等の、より広い可能性も見えてくるように思えるからです（教員・男性）

Q：ご意見などご自由にお話してください。

A：制度上障壁があると思いますが、なぜ幼稚園に保育園の機能を加える方向にしなかったのでしょうか。幼保連携が進められている中、教員養成系大学としては、保育士の育成よりも、保育ができる幼稚園教員の育成、保育園のシステムの研究よりも、保育機能をもった幼稚園システムの研究をするべきだと思います（教員・男性）

A：「趣旨・理念」に保育を受ける幼児のニーズがでてきませんが、「独創的な教育を行う」のであれば、まずは子どものニーズが出てくるはずかと思われます（教員・男性）

A：料金が高すぎて利用できない（職員・男性）

A：よい取り組みとは考えるが、将来に向かって生ずる財政負担が心配（職員・男性）

A：将来的に入所希望者が増えた場合の優先順位などの選考基準が気になります（職員・女性）

第8回男女共同参画フォーラムを行いました！

平成21年11月25日（水）に『大学における男女共同参画と子育て』というタイトルのフォーラムを実施しました。学外からの講演者によって、他大学の子育て支援の実状を紹介してもらい、また地域からの学芸大の保育所に対する期待などをうかがいました。それを参考に本学におけるこれからの子育て支援の課題について議論をしました。講演は以下の通りでした。

千葉大学における育児支援の取り組み

（千葉大学教育学部両立支援室長・伊藤葉子さん）

東京農工大学における育児支援の取り組み

（東京農工大学女性未来育成機構長・宮浦千里さん）

本学における育児支援の取り組み

（本学男女共同参画推進本部副本部長・植松晴子）

学内保育所の設置と男女共同参画の推進

（本学男女共同参画推進本部本部長・高橋道子）

地域から学芸大の育児支援に期待すること

（本学こども未来プロジェクト研究員、及び

非営利団体ココハビプロジェクト代表・小山田佳代さん）



当日は42名（うち教職員は39名）が参加されました。それぞれの大学の特色に沿った独自の育児支援の仕組みや、それぞれの事情による苦労話など、興味のあるお話が紹介され、活発な討議が交わされました。特に、保育所等の支援システムを作るにあたっての大学での合意形成のプロセスや、ランニングコストの問題など、具体的な内容についても熱のこもった議論がなされていました。なお、このフォーラムは学内FD研修会に指定されました。

学芸フロンティア科目を行っています！

男女共同参画推進本部では、学部生における認識を深めてもらうため、今年度の後期より学芸フロンティア科目H（全学対象CA授業科目）として「男女共同参画社会を目指して」を行っています。本部門を含む複数の講師が、日本における男女の役割の担い方の歴史や、男女共同参画の意義など、多角的な視点から深く理解してもらえるように講義をしています。木曜日の1限にN203教室で行っていますので、興味のある方はぜひ聞きに来てください。

コラム

専業主夫のSOS

学生相談センター カウンセラー 菊住彰

ひと月くらいは試用期間があると思っていたのです。赤ん坊の食事の作り方、オムツを換えるタイミングや洗い方……。しかし私が退職した次の日、妻は朝から職場に復帰して行きました。それが私の「専業主夫」初日の朝でした。

新聞記者生活の約10年は、睡眠不足と胃痛の連続でしたが、人と語る毎日には満ち足りていました。それがこの日を境に、0歳児と向き合うのが務めとなったのです。自己流の子育てでしたが、それでも手拔きのできない性格上、時間をかけても完璧にやり遂げました。「仕方ないよね。あの家は父親が育てているから」と言われたくないという意地もありました。

熱性けいれんで受診すると、医師から「お母さんは？」と尋ねられます。「今日は仕事で」と答えると、既往歴など一切聞こうとされませんでした。「父親に聞いてもわかるまい」と言われているような気がしました。診察を終えて待合室に出てくると、看護師さんが追いかけてきます。「お子さんの体重は…」と言いかけて、答えを待つまでなく息子を抱えて体重計に連れて行ってしまいます。その背中に「10.5キロです！」と小数点以下まで付けて答える私は、きっと「男親だってそのくらいは知っている」という不満に満ちた膨れっ面をしていたはずでした。

普段の日中は二人っきりでした。昼前の公園の母子は、なぜか連れ立って現れます。薄っぺらなTシャツでベビーカーを押してくる汗かきの男とその息子（私は子連れ狼を気取っていたのですが）を見ると、少し離れた所からわが子を見守ります。それでもわが息子は臆せず子どもの輪に入り、見慣れぬキャラクター付きのシャベルに手を伸ばそうとします。すると母たちは「お昼のお買い物に行くわよ」とわが子を呼び寄せ、そそくさと公園を後にします。残された私は、世間の昼メシは早い、と呟きながら、再び子連れ狼を気取って、公園デビューできる場所を求めて息子とともに歩きます。児童館や公民館にも寄りました。「親子でケーキ作り」など子育て企画のアイデアは満載なのですが、父子がいつ行っても和めるような「実家の茶の間」感がなく、敷居の高さばかりを感じていました。

初夏を思わせる陽だまりの中、ベランダに干した布団にもたれていました。抱いた息子はウトウトし始めています。このままお昼寝してくれれば、私も3日ぶりにトイレに行ける、新聞も読める。そんなことを思う横から、悪魔のささやきが聞こえました。「この子を布団の外に差し出して手を離せば、また自由に楽しい毎日が過ごせるじゃないか」。

我に返った時、息子は渾身の力で羽交い締めにされて泣き叫んでいました。ベランダに通じるすべての窓のカギを内側から閉めて、私たちは立っていました。

器用でもないのに父親のメンツにこだわった私が、「独り子育て」に陥った挙句に、音を上げて発したSOSだったのでしょうか。間もなく、子連れ狼を卒業することにしました。息子は保育園に通い、私は二度目の社会人になるために大学に通い始めました。延長保育後に迎えに行くと、小さな園児を引き連れて兄貴ぶりを発揮する息子がいました。小学校では多くの親代わりに恵まれて、サッカークラブのキャプテンにまで推していただきました。恩返しのために、今度は私がコーチとして、街の「子どもたち」を育てています。

〒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。





OPGE通信

東京学芸大学男女共同参画推進本部ニューズレター

Vol.14 2010年3月17日

学芸の森保育園は4月1日にオープン

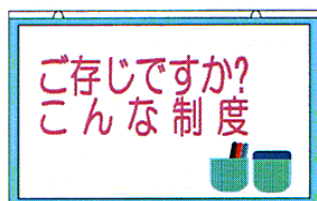
保育園のオープンに向けて様々な準備が急ピッチで進んでいます。12月21日には教職員・学生向けの、1月18日には地域住民向けの保護者説明会を開きました。いずれも昼間と夜間で実施しましたが、全体で80人近い参加者がありました。地域の方からの入園申し込みも多数あり、学芸大学が設置する保育園への期待が高いことが伝わってきます。グランド門脇の敷地では建設工事が進行中ですが、新しい建物で4月のオープンを迎えるのは厳しい状況です。間に合わない場合は小金井クラブで仮保育園を開きます。

公募型企画競争選定委員会による審査を経て、保育はサクセスプロスタッフ株式会社に委託されますが、東京大学、筑波大学、千葉大学等における保育所の運営実績は本学においても生かされることと思います。なお、設置者である大学に保育所運営協議会を置き、本学の「保育園設置の理念」と「保育方針」が具現化されるように、大学とサクセスプロスタッフが協働し、大学が統括する体制を作ります。

人事課、施設課、教員、サクセスプロスタッフによる保育所設置準備委員会作業部会では、室内設計、遊具・備品の選定、「保育園ご利用案内」の作成等の開設に向けた様々な事項に関する頻繁な打ち合わせが繰り返され、入園者選定の手続きである親子面接も行われました。入園者は学内利用者を優先に、保育所設置準備委員会で決定されます。

保育園が学内にあることにより、教職員・学生の家庭生活と仕事または修学との両立が支援されることを期待すると共に、幼い子ども達の発達を学内の様々な方が見守り、応援して下さることをお願いします。

(保育所設置準備委員会副委員長・男女共同参画推進本部長 高橋道子)



旧姓使用について

結婚や養子縁組などにより戸籍上の姓が変わった際の旧姓の使用については、以下のような規定があります。

- 1 旧姓使用ができる文書等
職場での呼称、座席表、職員録、原稿執筆、手当関係の届出（通勤届、扶養親族届等）、休暇簿
- 2 戸籍上の氏名と旧姓使用の併記をすることが事務処理効率的である文書等
(例) 育児休業関係文書、子との関係が含まれる文書、給与の口座振込申出書等
- 3 旧姓使用ができない文書等
 - (1) 公的機関（国、区市町村等）の制度により、戸籍上の氏名を使用することとされているもの。
(例) 税金関係の文書（源泉徴収票、扶養控除申告書、保険料控除申告書等）
共済事業関係文書（組合員証、各種給付金請求書等）、財形貯蓄関係文書
保険関係文書（生命保険、厚生年金、雇用保険等）
 - (2) その他旧姓使用を行うことが困難であると学長が判断するもの。（例）給与簿

コラム

ライ麦畑で寝ころんで

学生キャリア支援センター 特任准教授 番田 清美

今年1月27日、「ライ麦畑でつかまえて」の著者J.D. サリンジャーが他界しました。極端なマスコミ嫌いだった彼は、その大ベストセラーの映画化を許しませんでした。しかしそのことが、16歳の主人公ホールデンを、読者一人ひとりの心の中に、読者の解釈のままに存在させているのだと思います。

私もホールデンでした。小学校高学年から中学にかけて、世の中が「phony(偽物)」だらけだと感じる多感な時を過ごしました。というのも、家庭の崩壊や妹の大病という問題を抱えた不幸の代名詞のような家族として、我が家が世間から見られていることに気づいた時期だったからです。

中学校に入学するときに、市の福祉で制服やカバンなど一切を購入して頂きました。入学前に制服の採寸があり、母と出かけたときのことは今でも鮮明に覚えています。「福祉で…」と精いっぱい毅然として話す小柄な母の後をついて行きながら、一般客とは違う色の伝票に書き込まれる自分の背丈を見て、私は耳まで真っ赤になっていました。12歳という年齢には見えない、大人に間違えられるほど身長の高い自分を恥ずかしく思いながら、まだ子供であることが不本意でした。

こうして中学生活が始まり、意気揚々とバスケットボール部に入ります。当然ですが、ユニフォームを購入しなければならなくなりました。それを知って私がとった行動は、根性なしのふりだったのです。運動も嫌い、友達づきあいも面倒臭いと理屈をこねました。誰にも引きとめられることなく部活をあっさりと辞めて、放課後はすぐに学校から退散し、帰り道をひとりでブラブラ歩きました。周囲の不評や無視も感じていましたが、実は私の心の中は大変清々しかったのです。家族を想う幸福感で満たされていたからです。自分が盾になって一番大切なものを守った充実感で、心から幸せだったのです。塾通いをすることもなく、あり余った贅沢な時間を、私はまるでライ麦畑で寝ころんで、雲の形を見ながら世界を想像するように過ごしていったのです。環境を自ら開拓して創造できる大人になる日のことを、胸を膨らませて想像しながら。

私が教師になったときに、生徒の中にもホールデンを垣間見ることが何度もありました。表面に出している言動ではなく、その生徒が守ろうとしている隠れた動機の中に「真実」があるのだと思います。そして彼らの中に、大人になることへ大きな希望も見えてくるのです。

お知らせ

『2010年版東京学芸大学男女共同参画白書』の発行

男女共同参画推進本部では、この2年間ににおける男女共同参画に関する本学の取り組みと現状をまとめた『2010年版東京学芸大学男女共同参画白書』を3月31日に発行いたします。この白書は、男女共同参画推進本部のHPで公開いたしますので、興味のある方はぜひご覧になってください。

平成22年度OPGE助成事業について

男女共同参画推進本部では、平成22年度もOPGE助成事業を行う予定です。男女共同参画に関連した教育・研究・実践活動を行っている方々の活発な応募をお待ちしております。詳しくは、4月の教授会、あるいはHPでお知らせする予定です。

〒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でご覧ください。



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

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

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

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
- (3) 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。
- (4) 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2期 (2008. 4. ～2010. 3.)

本部長	高橋 道子	(総合教育科学系)
副本部長	植松 晴子	(自然科学系)
	倉持 清美	(総合教育科学系)
	杉森 伸吉	(〃)
	及川英二郎	(人文社会科学系)
	湯浅 佳子	(〃)
	狩野 賢司	(自然科学系)
	鈴木 琴子	(芸術・スポーツ科学系)
	石橋 史生	(〃)
	五十嵐一郎	(附属学校運営部)
	平井 文香	(副学長補佐)
	菊池 智之	(職指定：総務課長) (2009. 4～)
	山本のり子	(総務部 学系支援課) (～2009. 3)
	染谷 雅子	(学務部 学生課) (2009. 4～)
	高野 和夫	(総務部人事課)
担当理事	馬淵 貞利	
庶務担当	佐藤 守	(総務部総務課総務係)

2010年版 東京学芸大学男女共同参画白書

2010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