

2022・2023・2024・2025 年度
大阪教育大学ダイバーシティ推進報告書

2026（令和8）年3月

国立大学法人大阪教育大学
ダイバーシティ推進会議
ダイバーシティ推進室

はじめに

大阪教育大学では、ダイバーシティ推進を大学運営の重要な柱の一つと位置づけ、教育・研究環境の質的向上と持続的な発展をめざした取り組みを継続してきました。本報告書は、その基礎資料として、2022年度から2025年度までのデータを用い、本学における男女共同参画の現状を多角的に把握・分析するとともに、今後の課題を明確にすることを目的としています。

内容としては、役員・教職員・学生に占める女性比率の推移や職階・世代・所属別の状況を整理し、本学の特徴を示しました。また、厚生労働省が策定する「両立指標」を用い、仕事と育児・介護の両立支援に関する制度整備および利用状況を客観的に評価するとともに、2021年度の前回調査からの変化を検証しました。さらに、2025年度に実施した教職員向けダイバーシティに関する意識調査の結果を通して、職場環境に対する評価、性別役割分担意識、ダイバーシティ関連事項の理解度などを把握し、制度面の整備状況と構成員の意識との関係について明らかにしました。加えて、ダイバーシティ推進セミナー、関連授業、研究助成、オールジェンダートイレ等施設整備など教育・啓発活動や、学外機関との連携による取り組みの成果も整理しました。

特に特記すべきこととしては、2024年4月に開設した天王寺キャンパスのみらい教育共創館の1階にオールジェンダートイレが設置されたことです。この施設は、ダイバーシティ推進室の要望書により実現したものです。本学のオールジェンダートイレのコンセプトは、「多様性を認める社会の実現を目指し、誰もが安心して快適に利用できるトイレ」です。このオールジェンダートイレが、ダイバーシティの観点を反映し、全国の教育機関に波及することを切に希望しております。

本報告書を公表するにあたり、大阪府府民文化部男女参画・府民協働課鹿野徳子課長、藤田（松本）マスミ名誉教授には外部評価を実施していただき、温かいエールをくださったこと、心から御礼を申し上げます。さらに、ダイバーシティ推進室の委員並びに人事課をはじめ事務局の皆さまには甚大なご尽力をいただきましたことを感謝致します。本報告書が示す現状分析と課題の共有を通じて、本学におけるダイバーシティ推進の取り組みを一層実効性の高いものとし、誰もが能力を発揮できる教育・研究・就労環境の実現に資することを期待したいと願っています。

2026年3月

国立大学法人大阪教育大学ダイバーシティ推進室

室長 永井 由美子

国立大学法人大阪教育大学における男女共同参画推進指針

平成23年2月15日

国立大学法人大阪教育大学

「すべての人は法の下において平等である」と世界人権宣言が示す理念の実現に向けて、我が国でも様々な取組がなされてきました。

国立大学法人大阪教育大学（以下「本学」という。）は、学芸の研究・教授につとめ、高い学識と豊かな教養をもつ人材、特に有為な教育者を育成することをその目的としています。本学は、草創期の1870年代から豊かな人材を社会に多数輩出してきましたが、社会に開かれた大学の責務として、性別にかかわらず個性と多様性を認め合いその能力を十分に発揮することのできる男女平等社会の実現に向けて、さらなる取組を推進し続ける必要があります。

それゆえ、本学は、ジェンダー平等の視点に基づく男女共同参画を推進するため、ここに、基本理念及び基本方針からなる男女共同参画推進指針を定めます。

基本理念

本学は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）が示す以下の基本理念を積極的に受けとめ、男女共同参画社会の実現を目指します。

- (1) 男女の個人としての尊厳と人権の尊重
- (2) 制度又は慣行が男女の社会活動に及ぼす中立的でない影響の是正
- (3) あらゆる分野における施策の企画・立案及び決定についての男女の対等な参画
- (4) 家庭生活における役割の遂行と他の活動との両立
- (5) 国際的協調の下における男女共同参画社会の形成

基本方針

本学は、上記の基本理念に基づき、以下の基本方針に沿って行動します。

- (1) 男女共同参画の視点に立ち、個人としての尊厳と人権が尊重される教育・研究・就業及び修学の環境を確立します。
- (2) 教育・研究・就業及び修学と家庭生活との調和を支援します。
- (3) 次世代育成支援のための環境を整備します。
- (4) 男女共同参画の啓発活動とジェンダーの視点を取り入れた教育研究を推進します。
- (5) 地域社会・国際社会との連携を通して男女共同参画を推進します。

目 次

I 大阪教育大学における男女共同参画に関する現状把握	1
1. 国立大学における教員の女性比率と大阪教育大学	1
1) 教員の職名別における女性比率	
2) 新規採用教職員における女性比率	
3) 管理職等に占める女性比率	
4) 事務系職員に占める女性比率	
5) 教職員の世代別における女性比率	
2. 大阪教育大学における教員と学生の女性比率	9
1) 所属別における教員の女性比率	
2) 属性別における学生の女性比率	
3. 2025 年度大阪教育大学両立指標	14
II 教職員を対象としたダイバーシティに関する意識調査	22
1. 調査の概要	22
1) 調査目的	
2) 調査方法	
2. 調査の結果	22
1) 回答者の属性	
(1) 性別比率	
(2) 年齢構成	
(3) 職種別	
(4) 勤務地別・通勤時間別	
2) 回答者やその家族の状況	
(1) 同居家族の有無	
(2) 同居家族の内訳と状況	
3) 職場環境やダイバーシティに関する意識	
(1) 職場環境に関する意識	
(2) 子育て及び介護に関する意識	
(3) 性別役割分担意識	
(4) ダイバーシティ推進等に関する認知度	
(5) ダイバーシティ関連項目に関する理解度	
III 教育・啓発活動・ダイバーシティ推進に向けての取り組み	36
1. ダイバーシティ推進セミナーの実施	36
1) 2022 年度ダイバーシティ推進セミナー	
2) 2023 年度ダイバーシティ推進セミナー	
3) 2024 年度ダイバーシティ推進セミナー	
4) 2025 年度ダイバーシティ推進セミナー	
2. 新任教職員の研修	41
3. 関連授業の実施	41
1) 教育協働学科の授業「教育協働キャリア形成」について	
2) ダイバーシティ科目群の授業について	
4. 附属図書館での啓発活動	42
5. 研究助成事業の実施	44
1) 2022 年度研究助成事業	
2) 2023 年度研究助成事業	
6. ダイバーシティ推進に向けての取り組み	45
1) 要望書の提出により実現した取り組み	
(1) オールジェンダートイレ	
(2) シラバスへのダイバーシティの観点に配慮した授業づくりを明記	
2) メンター制度について	
3) 研究支援員・サポーターについて	
4) 企業主導型保育施設との協定締結	

IV 学外との連携	48
1. 文部科学省科学技術人材育成費補助事業の実施	48
1) 連携型共同研究助成費付与	
2) 研究支援員制度	
3) 管理職研修	
4) 外国語論文校閲・翻訳費用助成事業	
5) 保育サポート事業	
6) プロモーションメンタープログラム	
7) 研究発表交流会	
8) 2022年度ダイバーシティ研究環境実現 総括シンポジウム	
V 環境整備	54
1. ベビーキープ等の設置及び授乳室の整備	54
2. オールジェンダートイレの設置	55
3. クロスポイントメント制度の導入	58
VI 行動計画の遂行	60
1. 大阪教育大学男女共同参画推進行動計画	60
2. 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画	63
3. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	65
VII 活動経過	66
1. ダイバーシティ推進会議の開催	66
2. ダイバーシティ推進室会議の開催	66
VIII 外部評価	69
1. 外部評価の概要	69
1) 外部評価員	
2) 対象期間	
3) 実施日・場所	
4) 実施方法	
2. 外部評価の結果	69
1) 行動計画1ー学内人員構成及び管理運営への参画	
2) 行動計画2ーワークライフバランス支援(学業と家庭生活の調和を含む)	
3) 行動計画3ー男女共同参画推進の情報発信及び活動拠点及び必要な施設・設備	
4) 行動計画4ー教育・研究・啓発	
5) 行動計画5ー社会へ果たす役割	
6) まとめと今後の課題について	

資料