

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

ここでは、学内でダイバーシティ推進のために実施された教育・啓発活動及びダイバーシティ推進に向けての取り組みの内容と成果を示している。具体的な内容は以下のとおりである。

Ⅲ－１ ダイバーシティ推進セミナーの実施

(学外より講師を招いて各年度 1 回実施、男女共同参画推進研究助成の成果報告をあわせて実施)

Ⅲ－２ 新任教職員の研修

(学長補佐(ダイバーシティ推進担当)が各年度 1 回実施)

Ⅲ－３ 関連授業の実施

(教育協働学科の授業「教育協働キャリア形成」、ダイバーシティ科目群の授業)

Ⅲ－４ 附属図書館での啓発活動

(ダイバーシティ推進会議・附属図書館共同企画として各年度 1～2 回実施)

Ⅲ－５ 研究助成事業の実施

(2022 年度及び 2023 年度に 1 件 報告書は巻末資料として収載)

Ⅲ－６ ダイバーシティ推進に向けての取り組み

(要望書の提出により実現した取り組み、メンター制度、研究支援員、企業主導型保育施設との協定締結)

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

構成員の意識啓発を目的に、2022～2025年度も、以下のようなセミナーや関連授業、研究助成、広報広聴活動などを実施した。

Ⅲ-1 ダイバーシティ推進セミナーの実施

1) 2022年度ダイバーシティ推進セミナー

2022年6月29日(水)、「グローバルな視点から見たダイバーシティ」をテーマに、ウスビ・サコ氏(京都精華大学人間環境デザインプログラム教授)を招いて2022年度ダイバーシティ推進セミナーが開催された。セミナーは柏原キャンパスにおいて、ウェブ会議システム「Zoom」を使用し、本学の教職員を対象に開催され、参加は76名であった。

ウスビ・サコ氏は講演で、共同体から集合体へ社会が変化していく中、多様な人々がどのように生活を共にし、テクノロジーの発展によって人々の姿勢がどのように変わっていくのかが重要であり、社会課題を解決するために「多様性」が一つの切り口になるのではないかと意見を述べられた。また、「現代の社会の変化を見据えつつ、日本社会が苦手としている異文化理解やグローバル社会の創造に何が必要なのか、アフター／ウィズコロナ時代をどう生きるか、皆さんと一緒に考えたい。」と話された。

ウスビ・サコ氏がこれまでに大切にしてきた価値観は、「共生社会の実現」であり、「グローバル化」と「国際化」はイコールではないこと、ダイバーシティとは、違いを承認することではなく、認識することであることだと説明された。ダイバーシティ推進では、マイノリティを優遇する政策だけでなく、マジョリティの意識改革も非常に重要であり、日本社会において、同調圧力的にマジョリティに向かう人が多い中、マイノリティ、マジョリティの無い世界をどうやってつくるのかという事がダイバーシティの大きなポイントであると述べられた。

さらに、2022年3月まで京都精華大学学長を務められたウスビ・サコ氏より、学長として学内のダイバーシティ推進に尽力された具体的な取り組み事例等についても紹介があった。

また、2021年度大阪教育大学男女共同参画推進助成に採択された、大本久美子教授(健康安全教育系)から研究成果の報告があった。

セミナー終了後のアンケートでは、「まず多様性の存在を認識することから、認識してはじめて相手を理解することになるというのを理解させられた。」「日本人はフレーム型価値観という視点は、日本人として気づかされた部分がある。」「今後も継続してダイバーシティに関するセミナーを開催いただけるとありがたい。」といった意見があった。

令和4年度ダイバーシティ推進セミナー

(講師プロフィール)

グローバルな視点から見た ダイバーシティ

日時 令和4年 **6月29日(水)**
13:00~14:15

場所 Zoomによるライブ配信 (詳細は別途案内)

対象者 本学教職員 (※)本セミナーはFD・SD領域として取組まれています

プログラム
挨拶 (閉会)片桐 昌直理事
講演 京都精華大学 ウスビ・サコ氏(Dr. Ousebity SAKO)
報告 (令和3年度 大阪教育大学男女共同参画推進助成)
インクルーシブ教育を推進とした消費者教育の教材開発 大木 久美子 教授
挨拶 (閉会)永井 由美子学長補佐

講師 京都精華大学
人間環境デザインプログラム
教授 **ウスビ・サコ** 氏

講師紹介

京都精華大学 前学長/全学研究機構長
マリ共和国生まれ。国費留学生として北英語言大学、南京東南大学で学ぶ。1990年、異業で短期ホームステイを経験し、マリに共進するようになり、その文に感銘し、91年来日。99年京都大学大学院工学研究科建築学専攻修士課程修了。博士(工学)。専門は空間人類学。京都の町家再生「コミュニティ再生」など社会と建築の関係性を種々な角度から調査研究している。京都精華大学人文部教員、学部長を経て2018年4月同大学学長に就任(〜3月2022年)を経て現職。暮らしの身近な視点から、多様な価値観を認めあう社会のありかたを提唱している。主な著書に『これからの世界に生きる道に伝えたいこと』(大和書房)、『アフリカ出身 サコ学長、日本を語る』(朝日新聞出版)など。2025年日本国際博覧会協会副会長・理事・シニアアドバイザー兼任

主催:ダイバーシティ推進会議
共催:ファカルティ・ディベロップメント専攻推進委員会
問い合わせ:総務部人事課福利厚生係 TEL: 072-978-3348 / E-mail: fukushi@burosaka-kyoko.ac.jp

令和4年度「男女共同参画週間」6月23日(木)〜29日(水) 基本法1の公布・施行日である平成11年6月23日を踏まえ、毎年6月23日から29日までの1週間を「男女共同参画週間」として、様々な取組を通じ、男女共同参画社会基本法の目的や基本理念について理解を深めることをめざしています。

2) 2023年度ダイバーシティ推進セミナー

2023年6月28日(水)、4月に本学に着任した藤井睦子副学長(元大阪府健康医療部長)を講師として、「ダイバーシティの観点に立つ仕事の進め方〜男女共同参画や新型コロナウイルス対応を通じて〜」をテーマに、2023年度ダイバーシティ推進セミナーが開催された。セミナーは柏原キャンパスにおいて、4年振りに対面で本学の教職員を対象に開催され、参加者は94名であった。

講演では、「これからキャリアを積んでいかれる方に」「働く女性をめぐる社会のこれまで〜自治体の状況」「多様な人材を活かす仕事のすすめ方〜新型コロナウイルス対応を通じて〜」という3点について、大阪府庁でキャリアを通じた話をした。藤井副学長は、企画や財政部局などを経て就任した教育委員会教育次長在職時には教育の変革期に直面して仕事の考え方が大きく変わったことや、健康医療部長在職時には新型コロナウイルス感染拡大の厳しい局面に接し、部トップとして職種が異なる大勢のスタッフの陣頭指揮を執り、多くのチームを組織し、各チームの目標設定や日々の情報共有を図ったこと、集約した情報が「大阪モデル」につながったこと、自身の退職時には苦労を共にした各チームの功績を労うと、スタッフから新型コロナウイルス対応の経験で充実感や達成感が得られたとの感想を受けたことなどを紹介した。

また、セミナーの後半では、2022年度大阪教育大学男女共同参画推進助成に採択された、附属池田中学校大野真貴教諭から、附属池田中学校及び附属天王寺中学校でのジェ

ンダーレスとジェンダーフリー、男性教諭の育休取得、災害時の避難所での生活面からジェンダーについて考える機会を授業に組み入れた事などの研究成果の報告があった。

セミナー終了後のアンケートでは、「藤井先生の経験を踏まえたお話は大変心に響きました。特にコロナ対応について尽力された体験談を詳しく知ることができて良かったです。附属池田中学校の取組も素晴らしいと思いました。まだ心が柔らかい子どものうちに多様性について学ぶことでこれからのよりよい社会につながると感じました。」

「仕事の進め方、考え方、人生における仕事のとらえ方等沢山の事について教示いただいた。素晴らしい時間でした。」「大変有意義なお話でした。どのような信念を持ってチームを率いていくのか等今後の仕事に活かしていきたいと思います。」等の感想が寄せられた。

学内周知用ポスター

令和5年度ダイバーシティ推進セミナー

ダイバーシティの観点に立つ
仕事の進め方

～男女共同参画や新型コロナウイルス対応を通じて～

日時 令和5年 **6月28日(水)**
13:30～14:45

会場 事務局棟4階 大会議室

対象者 本学教職員

プログラム 挨拶 榎金 裕太 学長
講演 藤井 睦子 副学長
報告「令和4年度 大阪教育大学男女共同参画推進活動」
附属池田中学校 大野 真貴 教諭/附属天王寺中学校 安福 華世 教諭
挨拶 榎金 清樹 副学長

講師 大阪教育大学
(元大阪府健康医療部長)
副学長 **藤井 睦子** 氏

講師紹介
独立大学法人大阪教育大学副学長。
1986年、大阪府入庁。男女雇用機会均等法施行と密着に行政経験の一員としてキャリアを開始した。大阪府教育委員会事務局長教育次長、大阪府財務部長、大阪府立病院機構理事事務局長、大阪府健康医療部長等を歴任し、行政の陣頭指揮を執ってきた。そのキャリアにおいて様々な職種や住民と密着しながら業務にあたり、特に、健康医療部長在任中は、新型コロナウイルス感染症対策として「大阪モデル」の策定等行政側の指揮を執り、社会に影響を与え、成果はマスコミ等でも注目された。2023年4月より現職。

主催 ダイバーシティ推進会議
(問い合わせ)総務部人事課福利厚生係 TEL: 072-979-5349 / E-mail: fukuzai@bussan-kyoiku.ac.jp

令和5年度「男女共同参画週間」6月23日(金)～29日(木)
男女共同参画推進本部(内部)設置は、「男女共同参画社会基本法」の公布・施行日である平成11年6月23日を踏まえ、毎年6月23日から29日までの1週間を「男女共同参画週間」として、様々な取組を通じ、男女共同参画社会基本法の目的や基本理念について理解を深めることをめざしています。



(URL) <https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/kouhou/topics/archives.html?itemid=8240&dispmid=2951>

3) 2024年度ダイバーシティ推進セミナー

2024年6月25日(火)、「企業におけるダイバーシティの取組み～積水ハウスのダイバーシティ&インクルージョン～」をテーマに、河崎由美子氏(積水ハウス株式会社フェロー)を招いて2024年度ダイバーシティ推進セミナーが開催された。セミナーは柏原キャンパスにおいて、対面で本学の教職員を対象に開催され、参加者は57名であった。また、後日オンデマンド配信も実施した。

4) 2025 年度ダイバーシティ推進セミナー

2025 年 6 月 23 日（月）、「誰もが活躍できる職場にするために」をテーマに、上田理恵子氏（株式会社マザーネット代表取締役社長）を招いて 2025 年度ダイバーシティ推進セミナーが開催された。セミナーは柏原キャンパスにおいて、対面で本学の教職員を対象に開催され、参加者は 91 名であった。また、後日オンデマンド配信も実施した。

講演では、国際比較をしたときに日本では女性管理職・経営層が少なく、その最大の課題はアンコンシャス・バイアスであること、そのアンコンシャス・バイアスを意識化することが組織をよりよく変える初めの大きな第一歩になることや、イクボス（職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職））の心得等について説明された。

セミナーの後半では、具体的な 4 つのケース（女性部下からの妊娠報告、男性部下からの育児休業取得相談、部下からの病気報告、部下からの遠方に住む親の介護相談）に応じて、上司として望ましい対応をグループで考え、議論内容をロールプレイング形式で発表することで、セミナー参加者全員が、日頃からのコミュニケーションの大切さ、気持ちに寄り添った対応、中長期視点での人材育成等についての理解をめざした。

セミナー終了後のアンケートでは、「自分自身もアンコンシャス・バイアスにとらわれていた部分もあったなと気づくことができました」「思い込みをすることなく、相手が働きやすい環境にしていくにはどうしたら良いかをチームで考えていくことが大事だということに改めて感じる事ができました」「具体的な例でグループワーク後の発表を見て、日頃のコミュニケーションがとても大切だと感じました。また、プライベートな話をできる環境づくりも不可欠だと思いました」等の感想が寄せられた。

学内周知用ポスター

令和7年度ダイバーシティ推進セミナー

誰もが活躍できる職場にするために

日時 令和7年6月23日(月) 13:30~14:30

会場 事務局棟4階 大会議室

対象者 本学教職員

プログラム 挨拶 上田 理恵子氏(株式会社マザーネット 代表取締役社長)

講師 株式会社マザーネット 代表取締役社長 上田理恵子氏

申込み 以下のURLよりお申し込みください
https://forms.office.com/r/3Qzd9tH4

講師紹介
株式会社マザーネット代表取締役社長 / 本学経 営協議 委員会
17 年 度 就 職 した 本 学 生 達 へ、社 会 人 等 へ 予 言 的 的 に 関 心 した 自 身 の 体 験 を 基 っ て、平 成 19 年 8 月 に、ワ ー キ ン グ マ ー ネット を 創 設 した 上 田 理 恵 子 氏 を 招 き、専 門 的 知識 が 本 学 生 達 へ 伝 達 され ば と 思 っ て、本 学 へ 寄 附 金 を 寄 附 し、本 学 生 達 の 育 成 支 援 にも 対 応 する ク ー ラ ー 共 同 体 運 営 を 中 心 に、保 護 コ ン シ ュ ー マ ー と 入 学、育 成 休 業 取 得 等 を 支 援 し、本 学 生 達 の 育 成 支 援 につ いて 関 心 を 寄 附 金 を 寄 附 する 事 業 者 等 の 協 力 を 願 っ て いる。

共 賛 官 団 体
「こ っ け い 学 校 協 会 人 事 課 課 長 室」TEL: 072-278-2249 / E-mail: fukushi@kouhou.osaka-kyoiku.ac.jp

共 賛 官 団 体
「フ ェ ル ー ト ン 学 生 会 議 事 務 委 員 会」TEL: 072-278-2249 / E-mail: fukushi@kouhou.osaka-kyoiku.ac.jp

今 年 度 専 門 的 知識 が 本 学 生 達 へ 伝 達 され ば と 思 っ て、本 学 へ 寄 附 金 を 寄 附 し、本 学 生 達 の 育 成 支 援 にも 対 応 する ク ー ラ ー 共 同 体 運 営 を 中 心 に、保 護 コ ン シ ュ ー マ ー と 入 学、育 成 休 業 取 得 等 を 支 援 し、本 学 生 達 の 育 成 支 援 につ いて 関 心 を 寄 附 金 を 寄 附 する 事 業 者 等 の 協 力 を 願 っ て いる。



(URL) <https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/kouhou/topics/archives.html?itemid=9269&dispmid=2951>

Ⅲ－２ 新任教職員の研修

毎年度 5 月、6 月頃に、新たに採用された大学教員、事務系職員及び特命職員を対象とし、「大阪教育大学ガイダンス」という研修を e-learning システムにより実施している。この研修は、本学の概要、直面している課題・問題点、様々な取組内容等を理解し、本学の教職員としての自覚と意識の確立を高め、今後の業務に役立てることを目的とするものである。その研修の講義の 1 つを、ダイバーシティ推進室長である学長補佐（ダイバーシティ推進担当）が担当しており、本学の行動計画やダイバーシティ推進に対する取組等を説明している。2022 年度～2025 年度の実施期間は以下のとおりである。

2022 年 5 月 27 日（金）～2022 年 6 月 6 日（月）

2023 年 5 月 30 日（火）～2023 年 6 月 12 日（月）

2024 年 5 月 28 日（火）～2024 年 6 月 10 日（月）

2025 年 6 月 4 日（水）～2025 年 6 月 17 日（火）

Ⅲ－３ 関連授業の実施

1) 教育協働学科の授業「教育協働キャリア形成」について

「教育協働キャリア形成」は、教育協働学科の協働共通科目の 1 回生必修科目として、2025 年度の教育協働学科再編後以降に初めて開講された。本学のキャリアアドバイザーが担当しており、柏原キャンパスで複数（前期に 4 コマ）開講されている。

2025 年度のシラバスでは、

- ・教育協働学科としての強みを理解し、自身の個性・価値観を考え、自己理解を深める。
 - ・社会で必要とされる社会人基礎力を知り、他者と協働するために必要な力をつける。
- これら 2 点が到達目標とされており、これらの到達目標とも関連づけながら、この授業を通して、ダイバーシティ（特に、男女共同参画）の観点で働き方推進を行う組織や企業を知り、今後仕事を探していく際に、自分に合った働き方が見つけやすくなるようにすることを目指し、1 時限分（90 分）・4 コマをキャリア支援センターとダイバーシティ推進室の共同で「ダイバーシティの観点に基づいた働き方」について講義を行った。

主な内容として、アンコンシャス・バイアスや社会における男女共同参画の歴史や国や企業の支援体制等についてグループワークを含めて講義し、本学のダイバーシティ推進の取り組みについて説明等を行った。主な感想として、「多様な働き方を認める環境は、性別や立場に関わらず「働きがい」につながる。今後は、企業選びの際に女性活躍推進データベースを活用し、多様性を尊重する職場を積極的に探していきたい」「アンコンシャスバイアスでは無意識の自身の固定観念に気づいた。大阪教育大学の取り組み（育休取得率向上目標、オールジェンダートイレ）は、多様性尊重の具体例として参考になった。」「全体を通し、多様性を受け入れる社会の実現に向け、個人と組織の双方が

努力すべき点を考える貴重な授業でした。今後のキャリア形成に活かしたいと思います。」などが寄せられた。

2) ダイバーシティ科目群の授業について

本学は、2022年3月に、文部科学大臣から教員養成フラッグシップ大学※の指定を受け、「ダイバーシティ大阪の諸課題に応え、学習者の学びに寄り添う教師の育成－協働・省察を促し、教育DXの推進による先導的・革新的教員養成カリキュラムー」を本学独自のテーマとして設定した。ダイバーシティ教育の「基礎」「展開」「応用・発展」の段階ごとに構成された3つのプログラムの積み上げと、それを貫く実習系科目、各プログラムと実習系科目をつなぐ協働・省察により、理論と実践の往還を通じてより深い学びを実現している。具体的には、教員養成課程は教職教育科目群（フラッグシップ指定科目）として2024年度から、教育協働学科は教育協働科目群（教育理解科目）として2025年度から、「ダイバーシティと教育」「現代社会と子どもの権利」「多様な子どもとインクルーシブ教育」「外国人の子どもの理解と支援」等を必修科目として開講している。これらの授業を1回生で基礎として学び、その後、体系的に実習系科目ともつながりながらより深く学んでいくことになっており、ダイバーシティ推進室委員もこれらの授業に携わっている。

※「令和の日本型学校教育」を担う教師の育成を主導し、教員養成の在り方自体を変革していくための牽引役としての役割を果たす大学について、その申請に基づき、文部科学大臣が教員養成フラッグシップ大学として指定する。指定の対象となる構想は「先導的・革新的な教員養成プログラム・教職科目の研究・開発」「全国的な教員養成ネットワークの構築と成果の展開」「取組みの検証を踏まえた教職課程に関する制度改善への貢献」である。これら3つすべてに具体的な構想を提案し、中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会に設置する「教員養成フラッグシップ大学推進委員会」による審査のうえ、指定大学が決定される。

Ⅲ－4 附属図書館での啓発活動

男女の機会均等や雇用に限らず、性のあり方・障がい・人種など、あらゆる多様性が損なわれない社会のあり方を考える機会として、ダイバーシティ推進会議・附属図書館共同企画として、附属図書館にて特集展示を行っており、ダイバーシティ等に関連する図書を展示（貸出可）している。

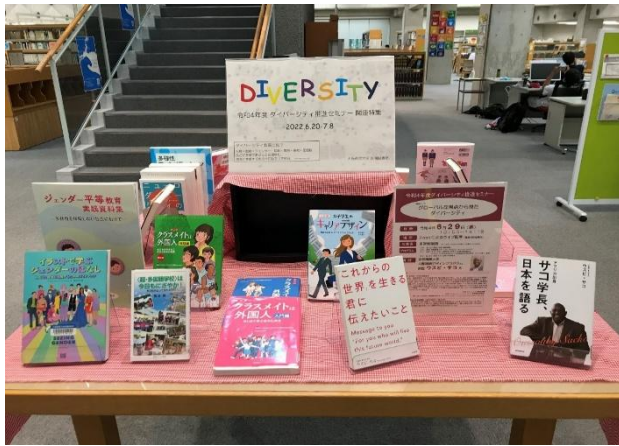
特集展示期間は以下のとおりである。

2022年6月20日（月）～2022年7月8日（金）（附属図書館（本館・分館））

2024年6月24日（月）～2024年7月19日（金）（附属図書館（本館））

2025年6月23日（月）～2025年7月18日（金）（附属図書館（本館））

2025年10月2日（木）～2025年10月30日（木）（附属図書館（分館））



2022 年度附属図書館（本館）特集展示



2022 年度附属図書館（分館）特集展示



2024 年度附属図書館（本館）特集展示



2025 年度附属図書館（本館）特集展示



2025 年度附属図書館（分館）特集展示

Ⅲ－５ 研究助成事業の実施

ダイバーシティ推進会議では2012年度よりジェンダーの視点を取り入れた教育研究活動を奨励する目的で、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っている。

1) 2022年度研究助成事業（表Ⅲ－5－①）

2022年度は、別紙Ⅲ－5－①（資料）のとおり公募を実施し、応募数1件中1件が2022年9月22日～9月28日のダイバーシティ推進室会議における審議を経て採択された。

また、各活動結果報告は別紙Ⅲ－5－②（資料）のとおりである。

表Ⅲ－5－① 2022年度研究助成事業採択結果

申請代表者	所属	活動名	配分額
大野 真貴	附属池田中学校	男女共同参画社会を実現するための家庭科教育の実践	150,000
計			150,000

2) 2023年度研究助成事業（表Ⅲ－5－②）

2023年度は、別紙Ⅲ－5－③（資料）のとおり公募を実施し、応募数1件中1件が2023年9月13日～9月20日のダイバーシティ推進室会議における審議を経て採択された。

また、各活動結果報告は別紙Ⅲ－5－④（資料）のとおりである。

表Ⅲ－5－② 2023年度研究助成事業採択結果

申請代表者	所属	活動名	配分額
岩崎 弘	附属特別支援学校	附属特別支援学校高等部でのLGBTQへの理解の推進	150,000
計			150,000

Ⅲ-6 ダイバーシティ推進に向けての取り組み

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

「日本の教育課題に対応し、新たな未来教育を創造する産官学連携による共創拠点」を形成することをコンセプトとしたみらい教育共創館の設計にダイバーシティの観点を反映し、さらに、その象徴的な存在としてその波及効果も含め大きな役割を持つ「オールジェンダートイレ」の設置を求める要望書を提出し、実現した（V-2参照）。

また、トイレからダイバーシティを考える機会になるよう、附属図書館（本館・分館）にて特集展示「大阪教育大学のオールジェンダートイレ」を企画し、以下期間で実施した。特集コーナーには、オールジェンダートイレの平面図、パース図の展示の他、トイレに関する本、多様性に配慮した建築・空間デザインに関する本、トイレの表示にも使用されるピクトグラムの図鑑等も展示され、書籍は貸出可能とした。加えて、TOTO株式会社の協力により、現代のパブリックトイレを考える冊子もフリー配布（数量限定）した。

2023年10月2日（月）～2023年10月31日（火）（附属図書館（本館））

2023年11月14日（火）～2023年12月15日（金）（附属図書館（分館））



2023年度附属図書館（本館）特集展示 2023年度附属図書館（分館）特集展示

その他、オールジェンダートイレについての利用実態把握のため、TOTO株式会社が2024年6月17日～2024年7月23日にWEBアンケート調査を実施し、112名から回答があった。さらに、オールジェンダートイレの利用状況に関する経年変化の把握をするため、2025年11月21日～2026年1月15日に第2回WEBアンケート調査を実施した。これらの調査の結果を今後運営の参考にしていく予定である。

(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

シラバスは、教員各自の授業の概要を学生に示し、さらに学外にも広く公開されるものである。カリキュラム構成やディプロマ・ポリシーとの対応は勿論のこと、その項目自体が本学の教育理念を標榜するものでもある。

本学の教員養成フラッグシップ大学の構想時点から「ダイバーシティ大阪の諸課題に応え、学習者の学びに寄り添う教師の育成－協働・省察を促し、教育 DX の推進による先導的・革新的教員養成カリキュラム－」を本学独自のテーマとして設定し、ダイバーシティを尊重した教員養成の実現をめざしていた。

このことから、ダイバーシティ推進室からダイバーシティ推進会議に対して、シラバスそのものにダイバーシティの観点に配慮した授業づくり・授業展開（ユニバーサルデザイン化）の実現を明示するための項目を新設することを要望し、2022 年度から明記されている。

2) メンター制度について

2017 年度～2022 年度までの事業期間であった文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」で、大阪市立大学（現大阪公立大学）は、先行して 2019 年 1 月に、上位職の女性研究者を育成するため、上位職をメンターとする「プロモーションメンタープログラム」制度を導入した。本学も 2021 年に、補助事業の一環で「プロモーションメンタープログラム」制度を導入し、2021 年度にテニュアトラック特任講師 1 名、2022 年度には女性准教授 1 名に対し、メンタリングを実施した（IV-1-6 参照）。

また、補助期間終了後、2023 年 2 月 28 日のダイバーシティ推進室会議で、補助事業での実績をもとに、本学独自メンター制度の導入について議論され、2025 年 4 月 1 日以降に採用するテニュアトラック特任教員に対して、メンター制度を試行実施することとなった。

3) 研究支援員・サポーターについて

2017 年度～2022 年度までの事業期間であった文部科学省科学技術人材育成費補助事業の一環で、出産・育児・介護を抱える女性研究者の研究支援のために、研究支援員（学生、大学院生等）を配置する制度を導入した（IV-1-2 参照）。

現在は、外部資金により研究支援員を雇用しているほか、障がいのある教員に対しての研究の補助業務及び合理的配慮に関わる支援業務のためにサポーターを雇用している。

4) 企業主導型保育施設との協定締結

企業主導型保育施設とは、国が行う「企業主導型保育事業」によって、施設の設立や運営のための助成を受けている保育施設である。企業が従業員の子どもを対象として事業所内や近隣地に設置しており、児童福祉法上は「認可外保育施設」に該当し、施設の設置基準、保育従事者の配置ほか運営基準等は認可保育所と同水準というものである。

本学は、2026年1月7日付で株式会社オーナーズと協定を締結し、株式会社オーナーズが設置運営している企業主導型保育施設である「まほ保育園 駒川」を2026年4月1日から利用できるようにし、1名利用予定（最大2名まで利用可能）である。