

Ⅷ 外部評価

Ⅷ 外部評価

本学における男女共同参画推進活動は 2010 年 1 月に学長補佐（男女共同参画推進担当）の配置から始まり、同年 6 月に男女共同参画推進会議を発足、同年 7 月に男女共同参画推進会議企画専門部会を設置、2021 年 6 月に新たにダイバーシティ推進会議及び推進室として組織を新たにし、4 年毎に男女共同参画推進行動計画を定めて事業を推進している。

今回は、前回報告書にて評価を受けた以降の 2022 年 4 月から 2026 年 3 月までのダイバーシティ推進についての実績・成果の検証を行うため、学外有識者として、大阪府府民文化部男女参画・府民協働課課長の鹿野徳子氏及び本学名誉教授の藤田マスミ氏に外部評価員を委嘱し、下記のとおり外部評価を実施した。

Ⅷ-1 外部評価の概要

1) 外部評価員

大阪府府民文化部男女参画・府民協働課 課長 鹿野 徳子 氏
本学名誉教授 藤田（松本） マスミ 氏

2) 対象期間

2022 年 4 月～2026 年 3 月

3) 実施日・場所

2026 年 3 月 25 日（水） 本学天王寺キャンパスみらい教育共創館 404 ミーティング室

4) 実施方法

外部評価員は、男女共同参画推進行動計画を基に、報告書の記載内容について、ダイバーシティ推進室との相互理解を目的としたヒアリングを実施し、外部評価を行う。

Ⅷ-2 外部評価の結果

1) 行動計画 1 学内人員構成及び管理運営への参画

・大学教員の新規採用者の女性比率について、2025 年において 32.0%と全国比率の 27.3%を上回っており評価できる。また、大学教員の女性比率も全国の国立大学で 6 番目であり、評価できる。

・女性比率の低下傾向があるように見受けられるが、この状況をどのように分析されているのか。

(回答)

大学教員の採用に関しては、公募要項に「大阪教育大学男女共同参画推進行動計画」に基づき、ダイバーシティ推進に向けて取り組んでいるほか、男女比率のバランスに配慮した採用を進めております。」との文言を入れ、各選考委員会に置いては、同程度の能力であれば女性の採用を優先する等の措置を取っているが、本学が求める研究分野等は実

際一人いるかいないかになることも多く、新規採用者に関してのこれ以上の対応が難しいのが現状である。学内での意識改革も進んできた結果、全体の女性教員比率は順調に上がってきているため、今後は、女性であることを理由とした、例えば子育て等を理由とした離職が出ないように、環境整備を行っていく対応に注力したいと考えている。

附属教員についても、近年直接採用が増えてきたものの、6割程度は大阪府等の教育委員会からの人事交流者であるという構成もあり、大学教員と同様、新規採用者に関しての対応というより、女性であることを理由とした離職が出ないように、環境整備を行っていく対応に注力したいと考えている。

事務職員については、近年、年度途中採用者が増えている。年度末時点の数値は下記のとおり、2023年度と2025年度が低くなっているが、年度途中から採用可能な方の性別によって増減している。事務職員の採用試験は夏に実施するため、その年度の合格者のうち、早めに採用可能な方は年度途中での採用となる。現時点で、2026年4月1日現在の数値を確認すると、女性の方が多い状況である。また、2025年度事務職員採用試験合格者のうち、内定連絡をした方は、男性3名・女性6名となっている。

	2021年度			2022年度			2023年度					
	総数	男性	女性	総数	男性	女性	総数	男性	女性			
大学教員	15	9	6	40.0%	18	12	6	33.3%	13	7	6	46.2%
附属教員	44	29	15	34.1%	54	34	20	37.0%	51	34	17	33.3%
事務	17	8	9	52.9%	13	6	7	53.8%	12	8	4	33.3%
計	76	46	30	39.5%	85	52	33	38.8%	76	49	27	35.5%

	2024年度			2025年度				
	総数	男性	女性	総数	男性	女性		
大学教員	15	12	3	20.0%	16	13	3	18.8%
附属教員	58	34	24	41.4%	51	28	23	45.1%
事務	13	6	7	53.8%	18	14	4	22.2%
計	86	52	34	39.5%	85	55	30	35.3%

- ・採用計画書等はこの報告書に資料として掲載するか。

(回答)

人事基本方針（追加資料①）、経営人材の確保・育成方針（追加資料②）、人事に関する基本方針（大学教員・附属学校園教員・事務系職員等）（追加資料③④⑤）及び公募要項（追加資料⑥）を掲載する。

- ・附属教員における比率の低下や、事務系職員における職階による女性比率の差異、非常勤職員の女性比率がここ数年 80%程度で推移している傾向など、例えば全国の類似組織の状況との比較分析などはしておられるか。

(回答)

全国の類似組織の状況との比較分析については現状行っておらず、この報告書に記載している国立大学協会の報告書による数値のみとなっている。

大学教員は国立大学協会の報告書により、各大学名が掲載された状態で、職種別の男女比率も掲載されているため、類似組織との比較も行えており、このまま高水準を維持していきたい。

事務職員については、国立大学協会の報告書には、非常勤職員の記載はなく、また大学名の記載もないため、本学と同規模の大学との比較はできていないが、国立大学の全国平均数値で職階別に確認している。

附属教員については、他大学の類似組織も本学同様に教育委員会からの人事交流者ということも多いため、比較というのが難しい状況である。本学も6割程度は大阪府等の教育委員会からの人事交流者であるという構成もあり、管理職の養成が難しい状況にある。今後直接採用者が増えてくれば、女性管理職も増えてくるのではないかと考えている。

例えば、他の教育大学の、非常勤職員を含めた事務系職員における職階による女性比率との比較ということも今後実施することを検討する。

- ・教職員の世代別の女性比率について、50歳台以上の数値は上昇傾向にあるが、内訳が大学教員、附属学校園教員、事務系職員と幅広いことや、多様な雇用形態により構成されていると考えられるため、年代ごとの男女比率の構成状況がどのように推移しているのか、表I-1-⑤のみでは詳細の分析・評価が難しいと考えるが、事務局としての考えは。

(回答)

今後は、年代別かつ構成別（大学教員・附属教員・事務職員）と分けた分析を行っていく。

- ・女子学生の成長が疎外されることがなければ問題はないが、所属別でみると技術教育部門及び保健体育部門で女性教員が0名であるため、次世代の教員を養成するという観点から、女性教員も今後増やしていただくことを期待したい。
- ・系（教員組織）の中で、専門が多少違ってても、女性教員がいない部門（学生組織）にフォローに入ることができればいい。新規採用教員が決定するまでは、非常勤講師を雇用するときに、男女比のバランスをとるといいのではないか。
- ・女性教員比率において、特任講師（テニュアトラック）の比率はどのようになっているか。また、離職率はどのようになっているか（男女差での違いも含む）。

(回答)

特任講師（テニュアトラック）は、男性 13 名、女性 7 名で、特任講師（テニュアトラック）の女性教員比率は 35%である。

特任講師（テニュアトラック）の離職率として、「年度末時点での特任講師（テニュアトラック）の離職者数／4 月 1 日現在の特任講師（テニュアトラック）の数×100（%）」で算出すると、2025 年度は、特任講師（テニュアトラック）20 名（男性 13 名、女性 7 名）で、年度末退職が 1 名（女性）のため、男性離職率は 0%、女性離職率は 5%となる。

2024 年度は、特任講師（テニュアトラック）23 名（男性 15 名、女性 8 名）で、年度末退職が 3 名（全員男性）のため、男性離職率は 13%、女性離職率は 0%となる。

- ・特任講師（テニュアトラック）の離職率は予想より悪くないが、特任講師（テニュアトラック）は世代的、年齢的にも出産・育児の時期と重なり、キャリアをどうするかという点で非常に厳しい環境である。出産や育児休業等のため、テニュアトラックの審査を一時延長したという話は聞いているが、個別に対応するというよりは、制度として整えるべきである。

2) 行動計画 2 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）

- ・両立指標の分野 1 の 1-2 に「仕事と生活の両立を推進するため、本人や部下のワーク・ライフ・バランスに関する取組状況を管理職の人事評価に反映させていますか」についての指標があるが、本学の自己点検評価に男女共同参画についての項目はあるか。

(回答)

本学の自己点検評価に男女共同参画についての項目はない。

- ・両立指標のうち、分野 4「仕事と介護の両立支援 制度整備状況」と分野 5「仕事と介護の両立支援 利用状況」について、実際に利用した教職員の利用数データはあるか。

(回答)

2022 年度～2025 年度の介護休業取得者数及び 2025 年 1 月～12 月の介護休暇取得者数は以下のとおりである。

<2022 年度～2025 年度介護休業取得者数・5 名>

事務職員・2022 年度（1 ヶ月）

附属教員・2022 年度（約 2 ヶ月）

非常勤職員・2023 年度（約 1 週間）

附属教員・2024 年度（2 ヶ月 1 週間）

附属教員・2024 年度（6 ヶ月申請・約 2 ヶ月 2 週間で取消）

<介護休暇取得者数・2025年1月～12月取得者合計39名>

大学教員5名

附属教員10名

事務職員11名

特別参与（非常勤講師就業規則適用）・非常勤職員13名

- ・前回報告書作成時（2021年度）には介護休暇・介護休業取得者がいなかったが、3～5年の間で取得者がいたということは制度が馴染んできた証しだと思う。引き続き、利用者が利用できる職場環境整備及び周知に努めてもらいたい。
- ・介護は最初の3年で仕組みを作ることが大変と言われることもある。仕組みを作るために介護休業等を取得できる環境があることが望ましいが、本人が自身の職責等を考えて取得申請をしていない場合もあり、実際には難しい状況ということも理解できる。組織内でのフォローが必要なため、やはりコミュニケーションを普段から取ることが必要である。
- ・アンケートの結果（p.31）で、大学教員は17.9%、附属教員は38.5%が育児休業や介護休業等の規程の存在を知らないとのことだが、新人研修以外での方法で、規程の存在を知らせる機会はあるか。また、この報告書に育児休業や介護休業等の規程を資料として掲載するか。

（回答）

ガルーンという教職員が利用している連絡ツールの電子掲示板で掲示する等を行っている。2025年4月には、育児部分休業取得可能期間延長等の改正を行ったため、就業規則の改正とはわけて、ガルーン掲示板での周知や本学ホームページのダイバーシティ推進のページでも周知したが、このアンケートは、2025年8月～9月に実施しており、そのアンケートで規程の存在を知らないという割合が大きいことから、今後に向けて規程の存在を周知する方法等についても検討していきたいと考えている。育児休業や介護休業等の規程は、本学ホームページにも掲載しており、以下URLから確認いただける。

（参考）

- ・出産・育児に関する主な休業等について

（常勤職員）

<https://goose.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/doc/public/listall.html?rule=253#>

（非常勤職員）

<https://goose.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/doc/public/listall.html?rule=255#>

- ・介護に関する主な休業等について

(常勤職員)

<https://goose.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/doc/public/listall.html?rule=254#>

(非常勤職員)

<https://goose.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/doc/public/listall.html?rule=256#>

- ・出産・育児・介護に関する主な休暇等について

(常勤職員)

<https://goose.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/doc/public/listall.html?rule=32#>

(非常勤職員)

<https://goose.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/doc/public/listall.html?rule=27#>

(短時間職員)

<https://goose.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/doc/public/listall.html?rule=545#>

- ・学業そのものへの具体的な支援制度はあるか。指導教員等の裁量に頼るだけか。

(回答)

学業そのものへの具体的な支援制度はない状態で、授業担当教員等の裁量になっているのが現状である。この点については、授業内容に対する到達目標に達したか等を評価するのが授業担当教員であるため、代替を取れる場合とそうでない場合もあり、一律の学業そのものへの支援というのが難しいのが現状である。

- ・留学生の場合、これまでグローバルセンターの教職員も支援を行っていたが、それ以外に何か具体的な支援制度はあるか。

(回答)

本学の場合、留学生の支援はグローバルセンターが主となって支援を行い、障がいのある学生への支援は障がい学生修学支援ルームが主となって支援を行っている。

グローバルセンターや障がい学生修学支援ルームとの連携には課題があるため、今後改善していかなければならない部分だと感じている。

- ・業務改善については、裁量労働制等勤務時間が異なる職種もいるため、勤務時間の違い等も含めてお互いに配慮することが重要である。

3) 行動計画3 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

- ・「男女共同参画資料室」の活用状況について、2021年に確認した後の状況を確認したい。

(回答)

2021年に確認した内容以降変わりなく、コロナ化以降、活用できていない。会議も Teams 会議がほとんどであり、対面会議もコロナ化以降、空間が広いほうが好ましいことから、2022年以降も使用していないのが現状である。そのため、今後の活用方法について考えていく必要があると感じている。

- ・ 託児ルームサービスなどについてのニーズ把握等はどのような状況か。

(回答)

2022年以降、個別のニーズ把握までは実施していないが、現在、子ども家庭庁が実施している「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」を利用したいと教職員からの希望があったため、次年度に導入する方向で検討中である。これは、本学がベビーシッター利用割引券を購入し、希望する教職員に配布するというものになり、年度繰り越しができないため、このチケット割引券利用希望のニーズ把握を実施することも検討している。

- ・ 教職員のニーズも変わってきていることもあるため、「男女共同参画資料室」や託児ルームサービスよりベビーシッター利用割引券等を導入していくということであれば、次回の行動計画策定時には、記載内容を見直したほうがいいのではないか。
- ・ 企業型主導保育施設を利用できるのは、教職員だけか。

(回答)

企業型主導保育施設を利用できるのは従業員（教職員）のみである。

- ・ オールジェンダートイレを利用したが、実際に利用者とはずれ違うことなく利用できた。「回遊型」のレイアウトがいい。

4) 行動計画4 教育・研究・啓発

- ・ 研究助成事業について、2024年度以降はどのような取組みがなされているのか。

(回答)

2024年度は公募を行い、1件申請があったが、その研究内容が、倫理審査に諮る必要があると判断されるものだった。

倫理審査とは、本学の研究者等の行う教育、研究、地域活動等のうち倫理上の問題が生じるおそれのあるもの及びその研究活動等の結果を公表する場合は、ヘルシンキ宣言

(1964年6月第18回世界医師会総会採択)の趣旨に則して倫理的に実践されているかどうかについて、本学倫理委員会規程に基づき、研究等開始の前に本学倫理委員会において審査を行う必要があるというものである。

この倫理審査については、学外の学識経験者も委員に含まれることから、開催日が決まっており、2024年度の男女共同参画推進助成については、倫理審査の承認を得てからでは年度内に実施を完了することができないと申請者の教員が判断され、申請が取り下げられた。そのため、2024年度は実施されていない。

2025年度については、学内で予算を要求したが、予算措置がされなかったため、実施できなかった。

現在内容をリニューアルし、再度学内予算を獲得して実施することを考えている。

- ・ダイバーシティ推進会議やダイバーシティ推進室会議の活動が、行動計画の取り組みに当たると思われるが、2025年度ダイバーシティ推進セミナーや企業主導型保育施設との協定締結はどの取り組みを具体化したものか。

(回答)

ダイバーシティ推進セミナーは、行動計画の「4-2. 積極的な広報・啓発活動の展開」の「○男女共同参画をテーマとした講演会やシンポジウム等を定期的で開催し、構成員の積極的な参加を促す。」に該当している。

企業主導型保育施設との協定締結は、行動計画の「3-1. 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」の「○男女共同参画を推進するために必要な施設・設備・サービス（託児ルームサービスなど）についてニーズを把握し、適宜整備する。」に該当しており、また、行動計画「2-1. 仕事と育児・介護との両立支援」にも該当すると考えている。

- ・カリキュラムの開講等、大変重要な取り組みであると思われるが、現在具体的にどのような内容で取り組まれているか。

(回答)

本学には、学び続ける教員支援センターという組織もあり、その中のダイバーシティ教育部門が主体となって、フラグシップ指定科目のダイバーシティ科目群の企画立案及び点検を行っている。

ダイバーシティ推進室委員もフラグシップ指定科目のダイバーシティ科目群の授業に携わっているため、関係はしているが、ダイバーシティ推進会議やダイバーシティ推進室として、学び続ける教員支援センターとの連携については課題があるため、今後改善していかなければならない部分だと感じている。

なお、p. 41～p. 42 の「教育協働キャリア形成」及びダイバーシティ科目群の授業のシラバスは、本学ホームページの「教育・研究＞授業・履修＞シラバス検索 (Live Campus)」で、「ゲストログイン (シラバス参照)」をクリックし、「科目名」等で検索することで確認できる。

また、本学はすべての授業のシラバス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) の実現をめざすことを明記している。

- ・図書館での啓発活動について、特集展示だけでなく常設コーナーはあるか。

(回答)

常設コーナーは設置されていない。

- ・両立指標の分野 1 で以下の 4 項目の回答が「なし」となっている。

1-18「育児・介護休業をした従業員の円滑な職場復帰のため、希望者に対し、休業中及び復帰の直前直後に教育訓練の機会を提供していますか。」

1-19「育児・介護休業後従業員が復職しやすくするため、希望者に対し、休業中に、業務に関連する資料や社内の様子を伝える資料を送付する等の情報提供を行っていますか。(インターネットを利用した提供も含む。)」

1-21「育児、介護等を理由に退職した従業員を対象とした再雇用の制度や慣行がありますか。」

1-27「育児と仕事を両立する従業員に対し、育児休業中の従業員同士又は育児休業経験者との懇談会の設定等、情報交換のサポートを行っていますか。」

相談体制が実際開設されているなら、そのちらしまたは利用実績をこの報告書の資料として添付してはどうか。また、教職員が教員用のウェブサイトで見つけて調べる方法はあるか。

(回答)

相談窓口の掲示資料 (追加資料⑦) を掲載する。利用実績としては、人事課に連絡が来るため、現在、相談窓口件数としてカウントはしていない。

本学ホームページのダイバーシティ推進のページからも確認することができ、本学が業務上利用している Microsoft Teams の Teams チャットボットからも確認することができる。

なお、ガルーンという教職員が利用している連絡ツールの電子掲示板では、2016 年 2 月設置時に掲示しているため、ガルーン掲示板からも検索は可能である。

- ・育児休業等を取得して復帰するときに不安を感じる方も多いため、相談体制等を検索しや

すいように、ガルーン、Teams、SNS、ウェブサイト等を充実して、担当のところに繋がりやすい環境を整備するということが重要である。

- ・現在は、外部資金で研究支援員を雇用しているとのことだが、資料はあるか。また、それは男女共同参画のためだけの支援員か。

(回答)

障がいのある教員に対しての研究補助業務及び合理的配慮に関わる支援業務で、本学運営費交付金により「サポーター」として2024年度から雇用している。実績は以下のとおりである。

2024年度サポーター…3名（1名9/30までの雇用だったため、追加で1名雇用）

2025年度サポーター…2名

その他は、教員が申請し獲得した科学研究費助成金等の外部資金等により、その研究にのみ従事する研究支援員を雇用している（外部資金による研究支援員については2018年度から採用開始）。

2023年度研究支援員…2名

2024年度研究支援員…4名

2025年度研究支援員…7名

5) 行動計画5 社会へ果たす役割

- ・2025年度統合報告書の研究のページで、4名の研究者の研究について掲載されているが、全員男性だった。ジェンダーバランスを考えて掲載したほうがいい。

6) まとめと今後の課題について

- ・概ね着実に事業を進めているということを確認した。全国でも様々な指標で、高水準であるということも評価できる。
- ・教員の養成を主体とした組織であることから、専門分野での教員の男女比率も適正なバランスとなるよう、地道に努力をしていただければありがたい。
- ・ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みについても、素晴らしいもので、重要な取り組みをされていると認識している。
- ・勤務地及び勤務形態について多岐にわたっており、大学の予算や人材の限りがあることを考慮すると、現時点で目標を達成していることや目標に近い数値に達しているということは評価できる。
- ・普段の会話で育児や介護などの話もできるような職場環境を醸成する必要がある。
- ・行動計画自体の目標にはないが、行動計画の目標を達成するには、教職員の心身の健康への配慮が一番大切である。これまでも実施されているかとは思いますが、病気の予防、早期発

見のための検診の奨励、罹患した場合の休暇・休職を含む支援等の積極的な取り組みが必要である。

国立大学法人大阪教育大学人事基本方針

令和3年8月27日

学 長 裁 定

国立大学法人大阪教育大学（以下「本学」という。）は、大学の基本理念の下、中期目標・中期計画の達成を目指し、柔軟かつ機動的な組織運営を図るため、ここに教職員の人事基本方針を定める。

1. 人事の基本目標

本学は、我が国の先導的な教員養成大学として、現代的な教育課題に対応できる教育研究組織の構築を図るとともに、教育研究及び組織の持続可能な発展に向けて、中長期的な財務状況に留意しつつ、多様性を確保し、効率的かつ適正な人員配置を行う。

2. 教職員の人材確保及び選考

- (1) 教職員の人材確保にあたっては、本学が求める教育研究の高度化、社会貢献、産官学連携の推進、グローバル化及び大学を取り巻く社会情勢の変化と教員養成大学に対する様々な要請に積極的に取り組み、倫理観並びにコミュニケーション能力及び協調性を備える者であることを確認する。
- (2) 大学教員の選考にあたっては、中長期的な人事計画に基づき、年齢や職階構成の他、ダイバーシティの観点を考慮するとともに、公募を原則としつ

つ、人事交流の他、必要に応じて学長裁量による人事も活用し、必要な人材を確実に確保する。また、採用にあたっては、クロスアポイントメント制度やテニユアトラック制度を積極的に活用し、組織の活性化を図る。

(3) 附属学校園教員の選考にあたっては、大阪府・大阪市・堺市・川西市の各教育委員会並びに大阪府豊能地区教職員人事協議会との人事交流及び直接採用により行い、中長期的な人事計画に基づき、年齢や職階構成等のバランスに配慮し優秀な人材の確保に努める。

(4) 事務系職員の選考にあたっては、多様で優秀な人材を確保するため、公募による競争試験を原則としつつ、人事交流の他、他機関等の経験者や、特定の領域において優れた能力を有する者、非常勤職員を対象とする選考採用等を柔軟に活用する。

3. ダイバーシティの推進

社会の多様化、グローバル化が急速に進展し、教育研究を取り巻く環境が大きく変わり続ける中、性別・国籍・障がいの有無及び年齢等に関わらず、多様な人材が本学の基本理念を共有し、個々人の力を結集しながら切磋琢磨し、もって持続的で強靱な組織の実現を目指す。

4. 人事管理及び研修等

(1) 人事管理は、人材育成の視点、能力及び業績等を重視して、計画的に行う。

(2) 教職員の多様な能力等の養成及び向上を図り、意識改革を推進するために、中長期的視点から、計画的にFDやSD等必要な研修を行う。

- (3) 教職員の能力の向上及び組織の活性化を図るため、他の国立大学法人・国・独立行政法人・地方自治体（教育委員会を含む）・企業等の諸機関との人事交流を積極的に行う。
- (4) 中期目標・中期計画等の組織目標に応じて、適正な人員配置を行う。
- (5) 教職員の資質・意欲の向上、能力の発揮を促進する積極的な取り組みを行う。
教職員の働きやすい職場環境を整え、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進、教職員の意欲の向上を図る。

5. 人事評価

教職員の人事評価については、公正かつ厳正に実施し、その評価結果を適切に処遇に反映することにより、教育研究力の向上並びに組織の活性化を図る。

国立大学法人大阪教育大学における経営人材の確保・育成方針

令和3年8月27日

学 長 裁 定

学長、理事として、国立大学法人大阪教育大学（以下「本学」という。）の経営を担う人材（以下「経営人材」という。）を確保・育成するための方針を、以下のとおり定める。

【基本方針】

本学は、我が国の先導的な教員養成大学として、教育の充実と文化の発展に貢献し、とりわけ教育界における有為な人材の育成を通して、地域と世界の人々の福祉に寄与していくため、卓越した戦略性、先見性、国際性を有し、大学経営に必要な資質、能力、経験を有する経営人材を、以下の方針に基づき、長期的視点に立って確保・育成する。

【経営人材の確保・育成】

大学教員においては、系主任、部局長、附属学校園長及び学長補佐（以下「系主任等」という。）を将来の経営人材候補と位置づけ、若手・中堅教員の抜擢を進めるとともに、ダイバーシティの観点を意識し、女性教員、外国籍の教員等の区別なく、年齢、職位等にとらわれない能力主義の登用を行うとともに、その実績については厳正に評価を行うこととする。

本学は、系主任等が、学長、理事や副学長の企画立案、方針決定のプロセスに積極的に関与し、大学経営を経験する機会を確保する。

大学教員以外の職種の教職員についても、資質、能力に基づき、大学経営を担い得る卓越した人材については、従来の慣習にとらわれず、積極的に機会を与え、登用を行う。

また、将来の経営人材に対し、経営・マネジメント等に関する知識の習得や学外者との繋がりを持たせるため、国や他大学、地方公共団体、教育委員会との連携事業に積極的に関わらせるとともに、計画的に学外におけるマネジメントセミナーや研修会等に参加させる。

学内からの登用の他、多様な分野における経験や知見を大学経営に活用するため、企業や教育委員会、その他組織等における豊富な経営経験や、本学が求める分野について卓越した知見を有する人材を、必要に応じて公募等も活用することにより、経営人材として積極的に登用する。

国立大学法人大阪教育大学大学教員の人事に関する基本方針

令和4年12月14日
学 長 裁 定

I 趣旨

この基本方針は、国立大学法人大阪教育大学人事基本方針（令和3年8月27日学長裁定）及び国立大学法人大阪教育大学における経営人材の確保・育成方針（令和3年8月27日学長裁定）を踏まえ、大学教員（大学に常時勤務する教員をいい、特任教員及び外国人教師を含む。以下同じ。）の人事に関する基本的事項について定めることを目的とする。

II 大学教員の人事に関する基本方針

1 教員配置の方針

（1）教員配置の原則

中期目標・中期計画を確実に実行しつつ、国の政策の動向，社会からの要請に対応し，教員養成大学として求められる取組を確実に実行していくため，数年後までの退職者等及び中長期的な大学の組織改組等の方向性を踏まえた上で，教員配置（採用，昇任，配置換等をいう。以下同じ。）を行う。

また，選考にあたっては，対象教員が実践探究と学問探究の両方に軸足を置くことや，現代の教育現場において対応が求められる諸課題等への貢献に実績や意欲を有していることを確認する。

（2）教員配置計画の策定

教員配置計画の策定にあたっては，国立大学法人ガバナンス・コードや認証評価基準に適合することを前提に，以下のアからエに留意して行う。

ア 全学一体として機能する体制の構築

部局・部門の壁を越え，全学一体として機能する体制を構築し，学部と大学院を一体的に運用する。

イ 設置基準等の遵守

大学等設置基準，課程認定基準上必要となる場合は，遅滞なく必要な措置を講ずる。

ウ ダイバーシティ環境の推進

教育研究力の強化を実現するため，年齢構成及びジェンダーバランスに配慮しつつ，積極的かつ戦略的に若手教員，外国人及び学校現場指導経験者の確保に努め，併せて障害を有する教員の勤務環境を整備し，ダイバーシティ環境を推進する。

エ 業務負担平準化の促進

大学教員が個々の能力を最大限に発揮し、本学の教育、研究、社会貢献等の活動を行うことができる環境を構築するため、業務負担平準化のための取組を促進する。

2 採用の方針

(1) 採用の原則

教育現場において対応が求められる諸課題について、その解決への貢献が期待でき、併せて学校現場・教育委員会に政策提言を行う等、教員養成大学の教員として社会的な役割を果たすことができる大学教員を採用する。

(2) 採用の方法等

採用人事は、原則として公募により行うものとし、特任教員等の任期付職の他、テニユアトラック制度を柔軟に活用する。また、選考に当たっては、教育業績、研究業績、社会貢献、教育や研究に対する今後の展望等を多角的に評価するとともに、面接、模擬授業等により、教育上の能力を確認することにより行うものとする。

ただし、以下のアからオによる採用を行おうとする場合は、公募によらず教員選考に付することができるものとする。

ア 教育委員会等との人事交流による採用

イ 任期を定めた採用

ウ クロスアポイントメント制度の適用や外部資金等を活用した他機関の研究者等の採用

エ 本学附属学校園教員を対象とした教職大学院みなし専任教員としての採用

オ その他、学長裁量による採用

3 昇任の方針

(1) 昇任の原則

中期目標・中期計画の遂行、その他大学の中心的な役割を担うことができる等、上位の職責を担うに相応しい大学教員（特任教員、外国人教師を除く。）については、系主任からの推薦により、昇任審査の対象とすることを認める。

(2) 審査基準

審査の基準は、国立大学法人大阪教育大学教員選考基準による。なお、教員選考委員会では、専門分野の特性を踏まえた上で、教育、研究、社会貢献、管理運営活動等の実績について総合的に検討し、審査を行うものとする。

(3) 昇任の時期

昇任の時期は、原則として各年4月1日とする。

4 人材育成の方針

(1) 人材育成の原則

大学教員の多様な能力等の養成及び向上を図り、意識改革を推進するために、大学教員の人材育成は、中長期的視点から計画的に行うものとする。

(2) FD・SD 事業の実施

FD（教員の日常的な教育改善の努力や研究活動を促進するための、組織的な研修等）及びSD（教職員に大学運營業務に関して必要な知識及び技能を習得させ、その資質・能力を向上させるための研修等）を体系的、計画的に実施する。

(3) サバティカル制度の実施

大学教員（特任教員，外国人教師を除く。）の専門分野に関する能力向上のため、サバティカル制度（研究以外の授業，論文指導，その他管理運営等の職務を一定期間免除した上で本務として学内外において自主的な研究に専念させる制度）適用後の教育研究，職務等に成果が現れると期待できる者について，大学の運営に支障をきたさない範囲において，同制度の適用を認める。

(4) 実践経験を重視した活動の支援

実践探究の場と学問探究の場の両方に軸足を置く大学教員を育成するため，附属学校園や拠点校等をフィールドとした共同研究への参加等，実践経験を重視する活動を促すとともに，大学は，必要となる支援を行う。

(5) 経営を担う人材の育成

経営を担う人材（以下「経営人材」という。）を育成するため，資質，能力を有すると見込まれる大学教員について，将来の経営人材候補として管理職等への登用を行うとともに，登用した大学教員が，学長，理事や副学長の企画立案，方針決定のプロセスに積極的に関与し，大学経営を経験する機会を確保する。

5 人事評価の方針

(1) 人事評価の原則

大学教員個人評価として実施する人事評価は，大学組織内及び個人をとりまく環境の改善を行うことも念頭に置きつつ，大学の教育・研究などの諸活動の一層の向上を図るとともに，大学教員自らが自己の向上を図ることを目的として行う。

(2) 評価基準の明示及び客観性の担保

大学教員個人評価は、実施要項、評価項目等により、大学が大学教員に求める取組や能力等を示した上で、各大学教員（特任教員、外国人教師を除く。）が提出する自己評価申告書及び根拠資料に基づき行う。公平・公正かつ客観的な評価を行うため、系ごとに設置する委員会において一次評価を実施するとともに、最終評価は、役員会の議を経て学長が決定するものとし、最終評価結果に異議がある場合は、異議申立てを行うことができるものとする。また、特任教員の人事評価についても、これに準じて実施するものとする。

なお、評価結果は、給与及びその他処遇へ適正に反映させるものとする。

III その他

- (1) 教員組織全体の人事配置については、総人件費管理の下、中長期的な経営計画を踏まえ、迅速かつ柔軟に行う。
- (2) ワークライフバランスの推進は、良好な勤務環境を実現し、もって大学教員の能力を発揮するために不可欠であるとの認識を持ち、特に長時間勤務の抑制や年次有給休暇の取得促進を図るため、大学運営の効率化及び業務負担平準化の取組を一層推進する。
- (3) ハラスメント防止、ダイバーシティやインクルージョンの推進、職務に係る倫理の保持、コンプライアンスの促進に努め、各大学教員がやりがいを持ち生き生きと働きやすい勤務環境の実現を図る。
- (4) 大学教員が、産前産後休暇、育児休業、介護休業、病気休暇、休職等により勤務をしない場合は、当該所属の業務の状況を勘案し、必要な調整を諮った上で、非常勤講師の配置を行う。
- (5) 心因性の疾患の疑いのある者の早期発見と対応及び病気休職から職務復帰前後の復帰支援を充実させる。
- (6) この基本方針により難しい場合は、当該教員の業務の特殊性や所属の状況等を考慮し、個別に対応する。

附 則

この基本方針は、令和4年12月14日から施行する。

国立大学法人大阪教育大学附属学校園教員の人事に関する基本方針

令和5年9月20日
学 長 裁 定

I 趣旨

この基本方針は、国立大学法人大阪教育大学人事基本方針（令和3年8月27日学長裁定）及び国立大学法人大阪教育大学における経営人材の確保・育成方針（令和3年8月27日学長裁定）を踏まえ、附属学校園教員（大学教員の併任による校長を含み、非常勤講師を除く。以下同じ。）の人事に関する基本的事項について定めることを目的とする。

II 附属学校園教員の人事に関する基本方針

1 採用の方針

（1）採用の原則

国の政策の動向，社会からの要請に対応し，教員養成大学の附属学校園として求められる取組を確実に実行していくため，中期目標・中期計画等の組織目標，教育委員会等との人事交流状況等を踏まえた，教員採用を行う。選考にあたっては，教育研究業績，附属学校園教員の使命及び役割に対する理解，今後の展望等の他，面接，模擬授業等により多角的に評価を行うものとする。

（2）採用の方法

本学の諸課題に適切かつ柔軟に対応するため，以下のアからウによる採用を行うものとする。

ア 教育委員会等との人事交流協定に基づく採用

教員の資質向上及び教育研究の一層の活性化と充実に寄与することを目的として，教育委員会等と締結した人事交流協定に基づき採用する。人事交流の始期は，原則として4月1日とする。

人事交流期間満了後は，原則として当該教員を公立学校の教員として復帰させるものとする。なお，人事交流協定締結前に受け入れ採用した者であっても，特別の事情がある者を除き，教育委員会等に復帰させるものとする。

イ 附属学校園教員採用選考による採用（直接採用）

計画的な管理職養成及び中核となる教員の確保による安定した学校運営を実現するため，原則として公募により，書類審査及び面接，模擬授業等の選考を経て採用する。

ウ 任期付教員の採用

産前・産後休暇，育児休業，介護休業等を取得する附属学校園教員の代替，一時的に欠員が生じた場合の対応等として，原則として公募により，書類選考及び面接選考を経て任期付教員として採用する。

2 人事異動等の方針

(1) 人事異動の原則

附属学校園における教育及び研究水準の維持向上を図るため，附属学校園教員の適性，意向等に配慮の上，附属学校園人事委員会において審議を行い，学長が決定する。人事異動の時期は，原則として各年4月1日とする。

(2) 教育委員会等との人事交流協定に基づく異動

附属学校園教員の資質向上及び教育研究の一層の活性化と充実に寄与することを目的に，各教育委員会等との人事交流協定に基づき，附属学校園教員採用選考により採用した教員を，当該教員の同意を得て，公立学校の教員として勤務させるものとする。

(3) 附属学校園間の人事異動

附属学校園間の異動については，次に掲げる者を対象とし，検討するものとする。

- ア 同一の附属学校園（同地区の学校園を同一校とみなす。以下同じ。）に10年を超えて（休職，育児休業及び介護休業等の期間は含まない。）勤務している者
- イ 同一の附属学校園に採用（直接採用によるものに限る。）から5年を超えて（休職，育児休業及び介護休業等の期間は含まない。）勤務している者
- ウ その他必要と認める者

3 昇任等の方針

(1) 昇任の原則

副校長，主幹教諭，指導教諭の選考を必要とする附属学校園長が各候補適格者として推薦する者又は人事交流協定を締結している教育委員会から推薦される者について，昇任審査の対象とする。

(2) 昇任の選考方法

附属学校園教員選考委員会により，面接等の審査により選考を行う。審査の基準は，国立大学法人大阪教育大学附属学校園教員選考基準による。

(3) 降任の実施

附属学校園教員の勤務実績，能力，知識，適性，意欲等を総合的に評価し，当該職責を果たすことができないと判断される場合で，人事異動や研修等による改善が困難と判断

される場合は、降任させることができるものとする。

ただし、降任後における当該教員の勤務実績、能力、知識、適性、意欲等を踏まえ、再び昇任の措置を講ずることができるものとする。

4 人材育成の方針

(1) 人材育成の原則

附属学校園教員の人材育成は、本学が策定する附属学校園教員の資質、能力に関する育成指標を用いて実施する。

(2) 多様な研修の機会の確保

初任教員や管理職等を対象とした教員研修を体系的、計画的に実施する。人事交流元の各教育センター等において実施される法定研修の受講対象に含まれる者は、同研修に参加させるものとする。

また、附属学校園教員の資質、能力の向上のため、本学大学院連合教職実践研究科に入学する方法により研修に従事させることができるものとする。

(3) 指導力向上への取組

知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質、能力に課題があるため、日常的に幼児・児童・生徒への指導を行わせることが適当でないと認定された教員について、その認定区分に基づき、指導改善研修を受講させる。

(4) 研究活動支援

研究活動に着手しようとする教員を対象に大学教員による指導、助言の機会を確保し、教員間の関係性の構築を図るとともに、必要となる支援を行う。

5 人事評価の方針

(1) 人事評価の原則

人事評価は、個々の教員の業績、意識及び行動等について、目標達成度を公平かつ厳正に評価することにより、資質向上を促すとともに、本学の教育研究等の向上を図ることを目的として実施する。

(2) 評価基準の明示

人事評価は、職位や項目ごとに求められる役割や能力等を明示した上で、目標設定、達成状況確認、自己評価、評価者による評価等を通し、双方向できめ細かな評価を実施するものとする。

(3) 評価結果の処遇への反映

評価結果は、給与及びその他処遇へ適正に反映させるものとする。

III 附属学校園長の人事に関する基本方針

(1) 任命の原則

教員養成大学の附属学校園として求められる取組を確実に実行できるよう、附属学校園の使命及び役割を理解し、学校教育を推進していくための優れたリーダーシップを発揮し附属学校園長として役割を果たすことができる者を任命する。

(2) 任命の方法

本学の諸課題に適切かつ柔軟に対応するため、選考により任命するものとする。

IV その他

(1) 教員組織全体の人事配置については、総人件費管理の下、中長期的な人事計画を踏まえ、迅速に行う。

(2) 教育委員会等との人事交流協定に基づき採用した教員の人事交流期間については、協定に定める期間を原則とするが、当該教員の資質、能力等を踏まえて交流期間によらず人事交流元へ復帰させることが必要と大学が判断する場合は、教育委員会等と協議を行うものとする。

(3) ワークライフバランスの推進は、教員が健康で持続的に業務に専念できる労働環境の実現のために不可欠であるとの認識を持ち、長時間勤務の抑制や年次有給休暇等の取得促進を図るため、附属学校園の運営体制の強化、充実の取組を推進する。

(4) ハラスメント防止、ダイバーシティやインクルージョンの推進、職務に係る倫理の保持、コンプライアンスの促進に努め、各教員がやりがいを持ち生き生きと働きやすい勤務環境の実現を図る。

(5) 教員が、産前産後休暇、育児休業、介護休業、病気休暇、休職等により勤務をしない場合は、当該所属の業務の状況を勘案し、必要な調整を諮った上で、任期付教員又は非常勤講師の配置を行う。

(6) 心因性の疾患の疑いのある者の早期発見と対応及び病気休職から職務復帰前後の復

帰支援を充実させる。

- (7) この基本方針により難しい場合は、当該附属学校園の状況等を考慮し、個別に対応するものとする。

附 則

この基本方針は、令和5年9月20日から施行する。

国立大学法人大阪教育大学事務系職員等の人事に関する基本方針

令和4年3月17日
学 長 裁 定

I 趣旨

この基本方針は、国立大学法人大阪教育大学人事基本方針（令和3年8月27日学長裁定）及び国立大学法人大阪教育大学における経営人材の確保・育成方針（令和3年8月27日学長裁定）を踏まえ、事務系職員（常時勤務する職員をいい、特命職員を含む。以下同じ。）及び非常勤職員等（非常勤職員及び短時間職員をいう。以下同じ。）の人事に関する基本的事項について定めることを目的とする。

II 事務系職員等の人事に関する基本方針

1 採用の方針

(1) 採用の原則

主体的・機動的に大学運営に貢献し、本学の社会的使命の遂行に資する活躍が期待できる人材を採用する。

(2) 採用の方法

本学の諸課題に適切かつ柔軟に対応するため、以下のアからオによる採用を行うものとする。

ア 職員統一採用試験及び独自採用試験による採用

近畿地区国立大学法人等職員統一採用試験の合格者を対象とする面接等による第二次試験及び本学が公募により独自に実施する試験により採用することとする。

イ 経験者採用

事務系職員の年齢、職位構成の適正化及び組織の活性化を目的として、官公庁、民間企業等において、係長級以上の職員としての勤務経験を有する者等を対象として、公募により採用することとする。

ウ 特に専門性を有する人材の採用

情報技術及び外国語運用能力並びに学校現場での教職経験等、特別な資格、技術、経験等を要する職務に従事する事務系職員は、選考により採用することができることとする。この場合において、特命職員としての採用を原則とする。

エ 人事交流による採用

事務系職員の年齢、職位構成の適正化及び組織の活性化を目的として、国、他の国立大学法人等からの人事交流により採用することとする。

オ 内部登用

本学の特命職員及び非常勤職員等のうち、(1)に規定する求める人材としての活躍が十分に期待でき、(2)アからエによる採用を行った場合よりもその優位性が上回ると判断される者については、内部登用試験により採用することとする。

2 人事異動等の方針

(1) 人事異動の原則

業務の着実な遂行、重点事業の実施を見据えた事務体制の整備及び組織の活性化並びに事務系職員の資質・能力の向上及びモチベーション維持・向上を目的として、職員の適性、意向等に配慮の上、総務部人事課が企画・立案し、事務局長の調整を経て、学長が決定する。

(2) 若手職員期の人事異動

概ね35歳までの若手職員及び採用後5年に満たない事務系職員は、職務能力の向上や視野の拡大に加えて、自身の適性やキャリアの方向性について考慮するきっかけとするため、2年から3年を目途に人事異動を行うことを原則とする。

(3) 中堅期以降の人事異動

中堅期以降の事務系職員のうち、管理職又は管理職候補として基幹的な職務に従事する事務系職員については企画・立案力、調整力、マネジメント能力等の向上を高めるため、その他専門性を期待される事務系職員については当該職務の専門性をより高めるため、概ね3年から5年程度を目途に人事異動を行うことを基本とする。ただし、情報技術、外国語運用能力等、特に専門性を要する職務に従事する職員については、この期間を超えて在職させる場合があるものとする。

(4) 人事異動の時期

年度替わりの繁忙期等を考慮し、原則として7月1日に行うこととするが、定年退職者等の補充、人事交流等に関わる人事異動については、4月1日に行うことを基本とする。

3 昇任等の方針

(1) 昇任の原則

その者の勤務実績、能力、知識、適性、意欲等を総合的に評価し、年齢及び在職年数にとらわれず、上位の職位に求められる役割を昇任後早期から果たせる者であるか等の観点から、昇任させる。

(2) 特に専門性を有する職員の昇任

情報技術，外国語運用能力等，特に専門性を要する職務に従事し，同職務に引き続き従事する事務系職員の昇任については，キャリアパスを明確化し，モチベーションの維持・向上を図るため，複線型人事制度を導入し，「専門職員」等スタッフ職として上位の職位に就けることができるものとする。

(3) 降任の実施

事務系職員が降任を希望する場合の他，その者の勤務実績，能力，知識，適性，意欲等を総合的に評価し，当該職責を果たすことができないと判断される場合で，人事異動や研修等による改善が困難と判断される場合は，降任させることができるものとする。

ただし，降任後における当該職員の勤務実績，能力，知識，適性，意欲等を踏まえ，再び昇任の措置を講ずることができるものとする。

4 人材育成の方針

(1) 人材育成の原則

事務系職員の人材育成は，日常業務における OJT (On The Job Training) を基本としつつ，教員養成大学の職員として，各職位・各職務分野に求められる役割，能力等に基づいた SD 等の研修を計画的かつ継続的に実施する。また，これらのことを確実に実行するため，必要な研修予算を確保する。

(2) 多様な研修の機会の確保

SD を中心とする通常の研修に加えて，意欲と能力があり，将来的な活躍が期待される事務系職員については，大学院，海外機関，企業・学校現場への派遣の他，自己啓発の支援等，より長期的な観点から人材育成・能力開発の実施及び支援を行う。

(3) 人事交流等の活用

人材育成の一環として，本学では得ることのできない多様な経験，視野の拡大及び業務の専門性等を高めるため，国，他の国立大学法人等への人事交流や研修・派遣等を推進する。当該期間中は，可能な範囲で本学に係る情報の提供等に努めるものとする。

また，本学復帰後は，当該職員が人事交流等で得た知識，経験等を本学に還元する観点から，適切な配置を行うこととする。

(4) 管理職の責務

管理職は，人材育成は自身の最重要の職務の一つであると認識し，日常業務においては，特に若手職員に対して計画的，効果的に OJT が行われているか確認し，OJT の実施者等に適宜必要な指示を与える他，管下職員との対話により，必要となる研修等に関して助言及び指導を行う。

5 人事評価の方針

(1) 人事評価の原則

人事評価は、個々の職員の行動能力及び目標達成度を公平かつ厳正に評価することにより、能力開発等を促すとともに、組織の活性化を図ることを目的として実施する。この評価結果は、職員の処遇、適正配置等に活用することとする。

(2) 評価基準の明示

人事評価は、職位ごとに求められる役割や能力等を明示した上で、行動能力評価と目標達成度評価を基軸とした双方向できめ細かな評価を実施するものとする。

(3) 管理職の人事評価

人事評価は、大学の方針を踏まえて事務局長が定める事務組織全体の方針の下、各管理職が個々に設定した組織目標について実施する。

III 非常勤職員等の人事に関する基本方針

1 採用の方針

(1) 非常勤職員の採用

非常勤職員の採用については、原則として公募により行う。ただし、週当たりの勤務時間が20時間未満となる場合や業務の特殊性等により、特に必要と認められるポストへの採用については、公募によらず採用を行うことができることとする。

(2) 短時間職員の採用

短時間職員の採用については、5年の更新期限を迎え、引き続き本学での勤務を希望する非常勤職員のうち、非常勤職員として通常獲得が期待できる者の業務能力等を基準とした場合に、当該職員の本学での経験を踏まえた上で、より明確に優位性が上回ると判断される者については、採用を行うこととする。

2 人事異動等の方針

(1) 非常勤職員の人事異動等

非常勤職員を機動的かつ有効に配置するため、部内での異動は、各非常勤職員に交付する労働条件通知書に記載された内容の範囲において各部長の判断で実施することとする。

ただし、キャンパスを超える異動は、当該非常勤職員の同意がある場合を除き、原則として行わない。部を超える異動については、非常勤職員の適性、意向等に配慮の上、総務部人事課が企画・立案し、事務局長の調整を経て決定するものとする。

非常勤職員の契約の更新については、当該非常勤職員の勤務実績及び組織の状況を踏まえ、管理職が責任を持ち判断を行うものとする。

(2) 短時間職員の人事異動等

短時間職員の人事異動については、(1)を準用して行う他(契約の更新に関する事項を除く。)、人材育成と組織活性化の観点から、概ね5年程度を目途に人事異動を行うものとする。

3 人材育成の方針

非常勤職員等の人材育成は、IIの4の(1)を準用して行う他、勤務実績が優秀な非常勤職員等については、学外の研修への参加を認める等、人材の育成に努めることとする。

IV その他

- (1) 事務組織全体の人事配置については、スクラップアンドビルドの観点を常に持ち、社会情勢及び本学の教育研究体制に柔軟に対応するため、総人件費管理の下、適正な組織規模を維持しつつ、迅速に行うこととする。
- (2) ワークライフバランスの推進は、良好な勤務環境を実現し、もって職員の能力を発揮するために不可欠であるとの認識を持ち、特に長時間勤務の抑制や年次有給休暇の取得促進を図るため、事務効率化に向けた管理職のマネジメント能力の向上及び業務改善の取組を一層推進するものとする。
- (3) ハラスメント防止、ダイバーシティ推進、職務に係る倫理の保持、コンプライアンスの促進に努め、各職員がやりがいを持ち生き生きと働きやすい勤務環境の実現を図る。
- (4) 職員が、産前産後休暇、育児休業、介護休業、病気休暇、退職等により勤務をしない場合は、当該所属の業務の状況を勘案し、代替職員等の配置を行う。また、育児部分休業等により勤務時間に制約がある職員を配置する場合の他、再雇用職員を配置する場合等においては、課室の定員数に関わらず、総人件費管理の下、加配職員の配置等を柔軟に行うことができるものとする。
- (5) 心因性の疾患の疑いのある者の早期発見と対応及び病気休職から職務復帰前後の復帰支援を充実させる。
- (6) この基本方針により難しい場合は、業務の特殊性やその時の部署の状況等を考慮し、個別に対応するものとする。

附 則

この基本方針は、令和4年3月17日から施行する。

国立大学法人大阪教育大学 大学院連合教職実践研究科

総合教育系（高度教職開発部門）教員（教授，准教授または講師）公募

1. 職名及び人員 教授，准教授または講師 1名
2. 所属組織 総合教育系（大学院連合教職実践研究科 高度教職開発部門）
3. 就業の場所 （雇入れ直後）大阪教育大学柏原キャンパス・天王寺キャンパス
（変更の範囲）変更なし
4. 専門分野 教師教育学（教職キャリア形成）
5. 職務 （雇入れ直後）授業，研究指導，学位論文審査，研究活動及び入試関係業務を行うとともに，教育課程の編成その他関連組織の運営について責任を担う職務
（変更の範囲）変更なし
6. 担当授業科目等 （学 部）
・学び続ける教師論
・その他，フラッグシップ特例科目など
（大 学 院）専攻：高度教職開発専攻
・教師力・学校力に関する総合的省察（学校安全含む。）
（現名称「学校安全と人権を核にした教師力・学校力の創造」 令和8年度から名称変更予定）
・教職キャリア形成（令和9年度より開講予定）
・生徒指導と教育相談の実践的課題
・子どもの発達を踏まえた生徒指導の組織的展開
・学校危機における援助ニーズ
・教育実践の研究手法
・基本学校実習Ⅰ,Ⅱ ・発展課題実習Ⅰ,Ⅱ ・実践課題研究Ⅰ,Ⅱ
※大学院では昼間・夜間の開講科目をご担当いただきます。
7. 応募資格 (1) 博士の学位を有する方，または同等の研究業績を有する方
(2) 当該分野に関する研究業績を有する方
(3) 本学が推進する教員養成フラッグシップ大学構想における教職課程改革や地域教育委員会との連携に積極的に取り組める方
(4) 附属学校との共同研究や実習指導に熱意のある方
(5) 学校における教職経験を有することが望ましい
8. 採用予定日 令和8年4月1日
9. 勤務形態 専門業務型裁量労働制（1日7時間45分相当）
休日：土曜日，日曜日，国民の祝日，その他（12月29日～翌年1月3日）
※休日勤務の場合がありうる（その場合は原則振替を取っていただきます）
10. 給与等 国立大学法人大阪教育大学特定年俸制教員給与規程による
11. 社会保険等 厚生年金，健康保険，介護保険（40歳以上の場合），雇用保険，労災保険に加入
12. 応募締切日 令和7年11月3日（月・祝）17:00【必着】
13. 提出書類 (1) 個人調書（本学所定の様式，PDF形式）
本学の様式は下記 URL からダウンロードできます。
<https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/other/saiyo#1-1>
(2) 個人調書に記載の業績のうち主要な業績の現物または写し（5篇以内，PDF形式）
(3) 着任後の研究・教育に対する抱負（1,200字程度，PDF形式）
※個人調書等に含まれる個人情報，選考以外の目的には使用せず，審査終了後，廃棄します。
※上記(2)について，電子データで送付できない場合は，書籍・論文等の研究業績の現物を簡易書留により郵送してください。なお，書籍・論文等の研究業績を返却希望の場合は，返却先を記載の上，サイズに応じてレターパックまたは着払用のゆうパックの送り状を同封してください。
14. 書類提出先 大阪教育大学総務部人事課人事係あて（E-mail ninyo@bur.osaka-kyoiku.ac.jp）

※次の文言をコピーしてそのままメールの件名に貼り付けてください。
メールの件名：高度教職開発部門（教師教育学）教員応募（〇〇 〇〇）
※（〇〇 〇〇）には応募者の氏名を記載してください。
本文に氏名、連絡先 E-mail アドレスを明記してください。

【注】本学でメール受信後3営業日以内に受信した旨のメールを返送しますので、返信がない場合はメールが届いているかお問い合わせください。なお、メールのファイルサイズが10MBを超える場合はメールが届かないケースがあるため、その場合は、分割するか、オンラインストレージなどを使って送付するようにしてください。研究業績の現物を送付する場合は、封筒に「高度教職開発部門（教師教育学）教員応募書類在中」と朱書きし、簡易書留で郵送してください。
郵送先：〒582-8582 大阪府柏原市旭ヶ丘4-698-1

大阪教育大学総務部人事課人事係あて

15. 第2次選考
（面接）

第2次選考の対象者は、面接（模擬授業を含む）を実施します。
面接実施日は令和7年11月24日（月・祝）を予定しています。
なお、面接に伴う旅費は自己負担です。

16. 問い合わせ先

人事課人事係 TEL 072-978-3233 FAX 072-978-3243
E-mail ninyo@bur.osaka-kyoiku.ac.jp

17. その他

- ・主な勤務地は柏原キャンパスです。
- ・本学の大学教員の定年年齢は、満65歳です。
- ・大阪教育大学男女共同参画推進行動計画」に基づき、ダイバーシティ推進に向けて取り組んでいるほか、男女比率のバランスに配慮した採用を進めております。
(本学のダイバーシティの取組状況は本学 Web サイトをご覧ください。)

教職員 の皆様へ

出産・育児・介護等 **相談窓口** を設置しています！



各種休暇や休業等の就業制度や
健康状況等の相談窓口を設置しています。



お気軽にご相談ください



相談窓口 人事課福利厚生係

電話 072-978-3690

E-mail fukushi@bur.osaka-kyoiku.ac.jp

- ・就業制度に関する相談は人事課全体で対応します。
- ・健康に関する相談の希望がある場合は、保健センターと連携して対応します。
(センターへの直接相談も可 電話：072-978-3811)
- ・ハラスメントに関する相談は人権相談員が対応します。
人事課にご連絡いただいた場合は諸制度について説明します。
(人権相談員への直接相談も可)

「相談するほどでは・・・」とお思いの皆様

下記のとおり情報を提供しております
どうぞこちらをご活用ください

- ・本学ウェブサイト・・・ホーム>教職員の方へ>[出産・育児・介護お役立ち情報](#)
- ・サイボウズ・・・トップページ > [出産・育児・介護お役立ち情報](#)

掲載情報例

- ・ 出産・育児・介護に関する主な休暇・休業等の概要説明
- ・ 授乳室利用案内
- ・ 共済組合生活支援サービス（ベビーシッター・各種介護・家事サービスの入会・利用料割引）
など