Ⅲ　教育・啓発活動

ここでは，学内で男女共同参画推進のために実施された諸活動の内容（Ⅳで報告される学外との連携によるものの一部を含む）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　教職員セミナーの実施

（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　関連授業の実施

（講義名「キャリアデザイン」「キャリア教育」「ジェンダーとセクシュアリティ」）

Ⅲ－３　大教大ロールモデルの発信

（大学ウェブページへの女性教員の講義動画掲載，ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブのウェブページにおけるロールモデル発信）

Ⅲ－４　研究助成事業の実施

（2020 年度に 2 件，2021 年度に 1 件　報告書は巻末資料として収載）

Ⅲ　教育・啓発活動

構成員の意識啓発を目的に，2020～2021 年度も，以下のような教職員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　教職員セミナーの実施

１）2020 年度教職員セミナー

2020 年 11 月 25 日（水）11 月，「安全・安心な関係性と性的健康（sexual health）」～コロナ禍におけるトラウマインフォームドケア～をテーマに，野坂祐子（のさか さちこ）氏（大阪大学大学院人間科学研究科准教授)を招いて 2020 年度教職員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 49 名であった。

講演に先だって，2019 年度大阪教育大学男女共同参画推進助成研究報告があり，井奥加奈教授（家政教育部門）から研究成果の報告があった。

その後，野坂氏から，「安全・安心な関係性と性的健康（sexual health）」～コロナ禍におけるトラウマインフォームドケア～と題する講演が行われた。講演では，コロナ禍では感染自体に注目が集まりやすいが，実際は自殺者数や中高生の性的な問題が増加しており，その影響についてデータに基づいて説明した。また，この問題は男女共同参画やジェンダーとも関係が深く，コロナ禍における注意点を解説した。

学校現場においては，つらい状況にいる子どもたちが，自らの「性」を問題解決の手段として用いる理由について，その背景とともに説明した。子どもの性行動の問題に対峙する際には，性に関する知識や危険性だけを伝えるのではなく，むしろ普段の学級運営で子どもたちの不安解消，人との関わりや関係性，自分に自信を持たせるというようなことをめざすことが，遠回りでも効果があると述べた。

最後に，学校現場の教員が，学生・生徒・児童・園児らの性的な問題に対応する際のアプローチは，心理職が担う「トラウマのケアそのもの」ではなく，まずは「背景に何かあるのかもしれない」と理解しようとする視点をもって行動の背景を意識的に見るアプローチである「トラウマインフォームドケア」を紹介するとともに，チームで取り組むことの大切さについても強調した。

セミナー終了後に，アンケートを実施した。21 名（回答者の属性は，教員・教諭 10 名，事務系職員 10 名，その他 1 名：女性 9 名，男性 10 名，その他 3）であった。以下にアンケートの回答結果を記す。

〇本セミナーは男女共同参画に関する理解を深める上で役に立ちましたか？

13 名（62%）が「たいへん有用であった」，8 名（38%）が「有用であった」と回答し，回答者のほぼすべてから肯定的な意見を得られた。

〇本セミナーへの感想（自由記述）

「今までも関心がありましたが，今の状況を鑑みると　今，さらに重要となってくると思われる内容でよかった。基本的な考え方だけでなく，具体的な対応も教えていただ

き，参考になった」，「教員が児童・生徒・学生のことを見つめ，原因を追究していくことは案外難しいのかもしれないが，難しいからと言って逃げていてはいけないことを強く感じさせられた」などがあった。

〇本学の男女共同参画推進行動計画などに対する認知度

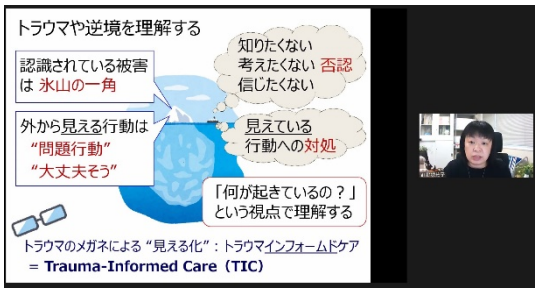
10 名（48%）が「知っている」，7 名（33%）が「なんとなく知っている」，4 名（19%）が「知らない」という回答結果だった。

〇男女共同参画に関して希望する制度・サービス・設備等はあるか

6 名（29%）が制度等への希望が「ある」と回答した。「ある」と回答した具体的な内容については，多目的トイレ，男性職員の育児休暇，エレベータ設置などの要望があった。

学内周知用ポスター

野坂氏とセミナーの様子（オンライン）



２）2021 年度教職員セミナー

2021 年 6 月 30 日（水），「ダイバーシティと評価について考える」をテーマに，添田久美子氏（和歌山大学副学長）を招いて 2021 年度教職員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，参加者は 79 名であった。

講演に先だって，2020 年度大阪教育大学男女共同参画推進助成研究報告があり，の貴志泉特任准教授（保健体育部門）と，平田久美子教授（養護教育部門）からそれぞれ研究成果の報告があった。

その後，添田氏から，「ダイバーシティと評価」と題する講演が行われた。講演では，学校現場における女性の地位と役割としては，教員の男女比において比較的女性が多いが，校長となると極端に少なくなること，女性教員が管理職になりたくない理由として「自分には力量がない」「育児・介護との両立が難しい」という意見が多くを占めていること，小中学生の児童生徒が，「男性の方がたくましいし管理職に向いている」「責任をとれるのは男性の方が多い」といったアンコンシャス・バイアス（無意識・無自覚な偏見，固定的性別イメージ）を持って先生を見ていることがある，などの各種調査結果を紹介した。アンコンシャス・バイアスの例として，添田氏は，日々接する教職大学院の女子学生達から「これまで校長先生を見て，自分にはそのような能力がない」という意見を聞いた経験にも触れ，『いわゆる管理職のイメージ』が変わらない限り，女性に限らず，これから出てくる若い人材が管理職になりたいと思わないのではないか」と見解を話した。

また，評価の弊害となるアンコンシャス・バイアスを払拭するためには，組織として多様な価値を認めることを可視化し，制度や評価基準として定める必要があることと，評価基準の設定方法について解説した。さらに，添田氏は，大学での教員評価においても「昔ながらの大学」を土台としたものでなく，今の研究や研究の在り方，管理運営業務にふさわしい評価となっているか，現時点での評価項目以外の領域，多様な働き方や役割を含めた評価として尺度そのものも見直す必要性について述べ，「このような視点や取組により，誰かの『物まね』をしなければならない社会ではなく，誰もが自然体で生きられる社会が構築され，誰もがどう生きていくかを学び続けていくことが大切である」と結んだ。

セミナー終了後に，アンケートを実施した。22 名（回答者の属性は，教員・教諭 9 名，事務系職員 13 名：女性 8 名，男性 14 名）であった。以下にアンケートの回答結果を記す。

〇本セミナーは男女共同参画に関する理解を深める上で役に立ちましたか？

9 名（41%）が「たいへん有用であった」，13 名（59%）が「有用であった」と回答し，回答者のほぼすべてから肯定的な意見を得られた。

〇本セミナーへの感想（自由記述）

「推進助成報告も講演も内容がうまく関連していて，学び多いセミナーだった」，「子どもたちでも持ってしまう固定的な性別の刷り込みなどに対して，教育においても取り組むべきことも多く，教員養成大学はダイバーシティ推進に大きな役割を担っていることが分かった」などがあった。

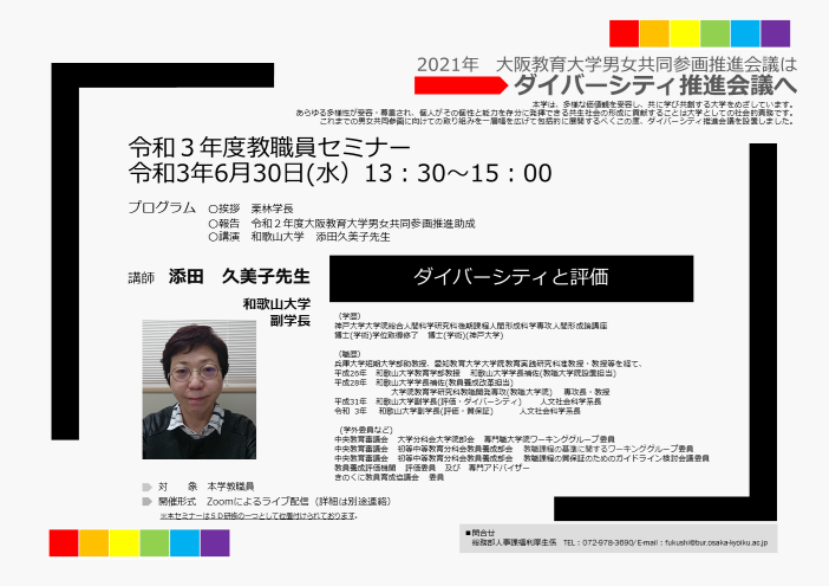
〇本学の男女共同参画推進行動計画などに対する認知度

5 名（23%）が「知っている」，16 名（73%）が「なんとなく知っている」，1 名（5%）が「知らない」という回答結果だった。

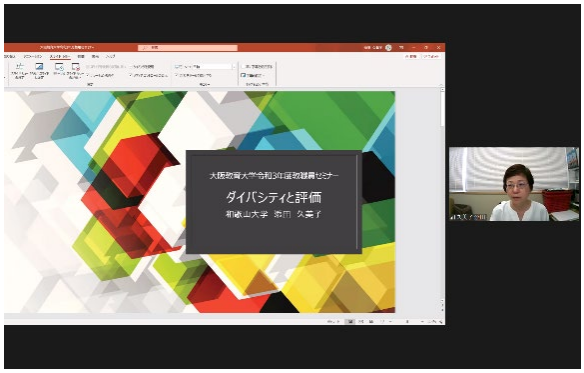
〇男女共同参画に関して希望する制度・サービス・設備等はあるか

回答者のうち，5 名（23%）が制度等への希望が「ある」と回答した。「ある」と回答した具体的な内容については，役職者への女性登用，エレベータ設置，学内託児所，フレックスタイム制（コアタイム）など働き方改革や在宅勤務推進などの要望があった。

学内周知用ポスター



添田氏とセミナーの様子（オンライン）



Ⅲ－２　関連授業の実施

１）キャリアデザイン

「キャリアデザイン」は教養基礎科目として開講されている。本学のキャリア支援センターの副センター長が担当しており，柏原キャンパスで複数（前期・後期２コマずつ）開講されてきた。2017 年度からはこれらに加え天王寺キャンパスで「キャリア教育」が開講されている。

2021 年のシラバスでは,

・自分らしく生きるため「キャリア」「キャリアデザイン」を中心に考える機会を持つ
・自分の個性や価値観を見つめ，キャリアと関連づけて考えることができる
・多様な生き方，働き方，価値観があることを理解する
・自分らしく生きるために，「今」大学での過ごし方を考える
・就職環境，就職活動に関する正しい情報を知り，安心して就職試験に臨める
・学校現場で行われるキャリア教育の意義と現状を理解する

これら 6 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，1 時限分（90 分）を男女共同参画に関する講義を行うものである。2011 年度から主に部会メンバーが担当してきたが，徐々に授業担当者が主導して講義を行う，あるいは，ゲスト講師を招聘する形態へと移行している。

2021・2022 年度については，諸事情につき当該科目での実施できなかったが，下記に過去 4 年間の実施時のテーマのみをまとめる(所属・役職は開講時)。これまでも男女共同参画によらず広くダイバーシティの観点から様々な関連授業を実施していることから今後も当該授業においても実施していく予定である。

〇2016 年度後期　キャリアデザイン

「社会の変革期を迎える中でキャリア教育の必要性を考える」
難波美都里氏（南大阪地域大学コンソーシアム　統括コーディネーター）

〇2017 年度前期　キャリアデザイン

「ジェンダーとキャリア形成」
安達智子（推進室委員，教育心理科学講座 准教授）

〇2017 年度前期　キャリアデザイン

厚生労働省の最新の統計資料から男女共同参画を考える
小松孝至（推進室委員，学校教育講座 准教授）

〇2017 年度後期　キャリアデザイン・キャリア教育

「女性の雇用に関する法的環境」

甲田恭子氏（ゲスト講師　同志社女子大学嘱託講師）

〇2018 年度後期　キャリアデザイン・キャリア教育

男女雇用機会均等法の内容とその変遷，日本の雇用慣行及び男女共同参画社会
井口徹郎（キャリア支援センター 特任准教授・副センター長）

〇2019 年度後期　キャリアデザイン・キャリア教育

「ポジティブな心で夢に向かおう」
江口舞氏（ゲスト講師　柏原市　職員　パラアスリート）

２）ジェンダーとセクシュアリティ

「ジェンダーとセクシュアリティ」は教養基礎科目として開講されている。前期と後期柏原キャンパスと天王寺キャンパスそれぞれ 2 コマずつを教職教育研究センターの教員が担当している。

2020 年度のシラバスでは

・基礎的な概念を知るとともに，ジェンダー・センシティブな考え方を学び，ジェンダーの視点から世界を捉え直すことができる。
・性暴力（セクシュアル・ハラスメント，DV 等）について理解し，加害者にも被害者にもならないための感性・態度を身につける。
・LGBTQ について学び，多様な性のあり方とカミングアウトの意味について理解するとともに自らの性のあり方について考え，また，多様な性を生きる感性・態度を身につける。
・セクシュアル・ハラスメントを許さない学校環境をつくるために，自分たちで考え，提案する力をつける。

これら 4 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，1 時限分（90 分）を男女共同参画に関する講義をするものである。前掲の「キャリアデザイン」と同様，徐々に授業担当者が主導して講義，あるいは，ゲスト講師を招聘するする形態へと移行しており，今期は 2 カ年ともゲスト講師により実施している。具体的な内容は次のとおりである。

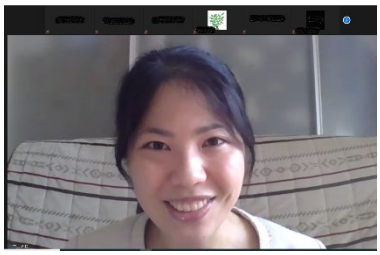
〇2020 年度後期　ジェンダーとセクシュアリティ

授業実施日時：2020 年 1 月 13 日（水）2 限
担当者： 神村　早織
当日の受講者数：150 名

主な内容：動画を配信して下さった井上鈴佳さんは，大阪教育大学 教育学部養護教諭養成課程 卒業後中学校・高等学校の保健室で勤務の後，大阪府内外の小中学校・高等

学校・特別支援学校での教職員研修会や子どもたちへの特別授業など，LGBT と性の多様性に関する出張授業を精力的に行っている。自分がある時にレズビアンであることに気づき，そのような経験の中で悩んだことをベースに話されるので大変説得力があった。L（レズビアン）・G（ゲイ）・B（バイセクシャル）・T(トランスジェンダー)について，用語の説明やその内容や悩みについて詳しく教えて下さった。井上氏の動画を事前に見た学生の質問に，後日 ZOOM の授業で井上氏が答える形での質疑応答がなされた。LGBT の自殺率を下げたいという井上氏の痛切な思いは講義を聴いている人の心に響いた。

受講生の感想：受講生からの感想として「井上さんの人柄や話し方によるものも大きいと思うのですが，LGBT に感じていた壁がなくなりました。正直，井上さんのお話を聞く前は LGBT については未知との遭遇で，『あまり触れてはいけない話題なのかな』とすら思っていました。しかし，お話を聞くうちに自分の固定概念が変わっていきました。「今回井上さんの話を聞いていく中で特に印象に残こったことは，パートナーとして家族として一緒に生活しているのに，戸籍上や法律上認められていないがために緊急時の連絡が来なかったりするという話です。この話を聞いて日本はまだジェンダーに対してはどこか堅苦しいところがありその性格が法律や社会のルールなどに顕著に表れているなととても感じました。」などが寄せられた。



井上鈴佳氏による Zoom での講義

井上氏の HP

〇2021 年度後期　ジェンダーとセクシュアリティ

柏原キャンパス
授業実施日時：2021 年 12 月 20 日（月）　5 限
担当者：神村早織氏（非常勤講師）
受講者数：87 名

主な内容：大阪大学の野坂祐子先生による講義（本学 2020 年度教職員セミナーの記録），タイトルは「安全・安心な関係性と性的健康（sexual health）　～コロナ禍におけるトラウマインフォームドケア～」であった。これまでの DV の理解と防止に関する講義を踏まえて，今回はコロナ禍で課題となっていた DV・虐待の実態とそのケアについて学習を深めた。

受講生の感想：受講生からの感想として「今回の授業でつらい状況をなんとか生き抜くために，人は“変えられるもの”を変えたり， ニーズ（本来求めているもの）を別の手段で満たそうとするという心理を知りました。私は将来高校の教師を目指していますが，一見問題行動を起こす生徒たちの裏側には何があるのか，そこに注目できる先生でありたいと思います。今日学んだ社会環境と子どもの逃避から生まれる行動，そのサポートは生徒指導の立場に立つとき，絶対に忘れたくない視点です。」というものがみられたように，本講義は教員として必要な子どもの背景理解に有効であった。

天王寺キャンパス
授業実施日時：2021 年 10 月 26 日（火）・11 月 5 日（金）（火曜日の講義実施日）・
11 月 9 日（火） いずれも 7 限
担当者：鈴木真由子（ダイバーシティ推進室長・高度教職開発系教授）
受講者数：23 名（登録者数）

主な内容及び受講生の感想：

第４回（10 月 26 日） テーマ「働き方とジェンダー」

内容：働き方に関するアンコンシャス・バイアスを切り口にして教育現場のジェンダー問題について考える（ゲスト講師 添田久美子先生 本学 2021 年度教職員セミナーの記録）オンデマンド形式

受講生から提出された「授業の振り返り」の中で，多くの学生が調査結果に「驚いた」「ショックだった」と記述していた。管理職の男女比が学校段階で変容していることに，これまで疑問を持たずにいた，気づかなかった，という記述も散見された。中には，管理職の男女比の偏りは，もう少し改善されていると予想していた受講生も見受けられた。だからこそ，調査の中にある性に対する固定的なイメージに「驚いた」り「ショック」を受けたのかもしれない。

評価について言及している受講生も多くみられた。これまでの尺度や基準，項目をそのままにした評価が，はたして働く人にとって幸せなことなのか，改めて考える機会になったのではないだろうか。アンコンシャス・バイアスについては，多くの受講生が自分自身を見直したと記述していた。これまで気づいていなかったからこそ「アンコンシャス」とされている。まずは，その存在に気づくこと，自身の中に「あるかもしれない」と感じることができていた。

第５回（11 月 5 日） テーマ「セクシュアルヘルス」

内容：コロナ禍におけるトラウマインフォームドケアの視点から若年者のセクシュアルヘルスについて考える（ゲスト講師 野坂祐子先生 本学 2020 年度教職員セミナーの記録）オンデマンド形式

コロナ禍における休校措置がもたらした，子どもたちのセクシュアルヘルスへの影響の大きさに，驚愕した受講生も少なくなかったようである。 講義の中で提示されたデータに基づいた問題の読み解きや，子どもの事実から何を解決しなければならないかといった問題提起は，教師をめざす学生のみならず，すべての「大人」が知るべき内容である。一人の教師が直接解決できる問題は多くないが，スクールソーシャルワーカーなどの専門家と協働することで，社会的支援につなげることはできる。こうした現実をまず知ること，そして気づくこと，その背景に何があるのかを想像することが出発点であり，構造はアンコンシャス・バイアスと同じである

第６回（11 月 9 日）　テーマ「ダイバーシティの推進」

内容：本学のダイバーシティ推進について理解する（鈴木担当）　オンデマンド形式

「大阪教育大学におけるダイバーシティの推進」をめざしたキャッチコピーを提案し，そのコンセプトについて解説する課題に対して，意欲的に取り組んだ。ダイバーシティを「違い」や「個性」，「いろいろな色」，「自分らしさ」，「グラデーション」などの言葉で表現し，それを「認め合う」，「受容する」，「関係ない」ものとして呼びかけるコピーが多かった。そのほか，特徴的な表現としては，「化学反応」，「そのまま」，「自由」，「強み」，「勇気」，「未来」，「すべての人」などが挙げられる。現状を肯定的に受け止めることから，性に対する呪縛からの解放を伝えようとするコンセプトが垣間見えた。

第 6 回で使用したスライドからの抜粋を以下に掲載する。

ジェンダーとセクシュアリティ

本学のダイバーシティ推進について

ダイバーシティとは

- **Diversity**
- 多様性　幅広く異なる性質のものが混在すること　相違点
- ビジネス界：人種・国籍・性・年齢等を問わない多様な人材活用
  ※社会的マイノリティの就業機会拡大
  - 期待される効果：生産性の向上、斬新なアイデアの喚起、
    有能な人材の発掘、
    多様化する社会的ニーズへの対応、
    企業の発展と個人の幸福の両立　　など

本学の取り組みの概要

啓発

全学セミナー　研修　シンポジウム
授業（教育）　FD　ポスター　ロゴ
ロールモデル

支援

育児支援　介護支援　研究支援員制度
女性研究者支援　外部資金獲得支援

ダイバーシティ推進
ガイドライン・行動計画の策定

調査

ニーズ調査　実態調査　先進事例調査
他機関との連携協働による情報交換

相談

相談窓口の開設　情報提供
メンター・メンティー

H25　キャッチコピー＆ロゴマーク募集

△（参画）するのに□（資格）はいらない
教員養成課程国語教育専攻学生制作

←附属池田中学校２年生２名による共同制作

来年度、ダイバーシティ推進の啓発事業として新しく募集する予定

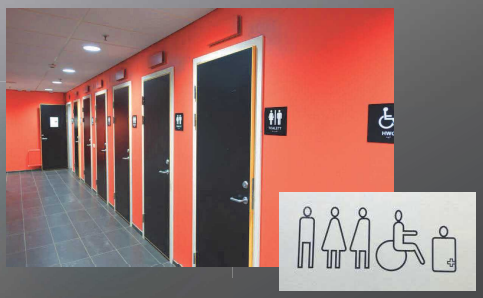
育児支援

- 授乳スペースの設置（授乳・搾乳・おむつ交換等）
  - 柏原キャンパス：附属図書館内　　天王寺キャンパス：中央館内
- 保育サポート事業の展開
  - 2020年度「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」事業
  - 目的：業務上やむを得ない理由により，夜間（延長）・早朝保育，休日保育，病児・病後児保育，学童保育を必要とする本学研究者に対して，その利用料金の一部を補助することにより，研究者の研究活動と家庭生活の両立を支援し，もって児童の健全育成に寄与する
- 保育サポーターの養成

男女共同参画推進から ダイバーシティの推進へ

- 2021年6月より【男女共同参画推進会議】が【ダイバーシティ推進会議】へ
- これを機に、改めて本学におけるダイバーシティ推進における課題や取組について検討していく
- 取組の一環として：オールジェンダートイレの提案
  ※天王寺キャンパスにおける大阪市との合築建築物内

オールジェンダートイレのイメージ



真のダイバーシティを目指して

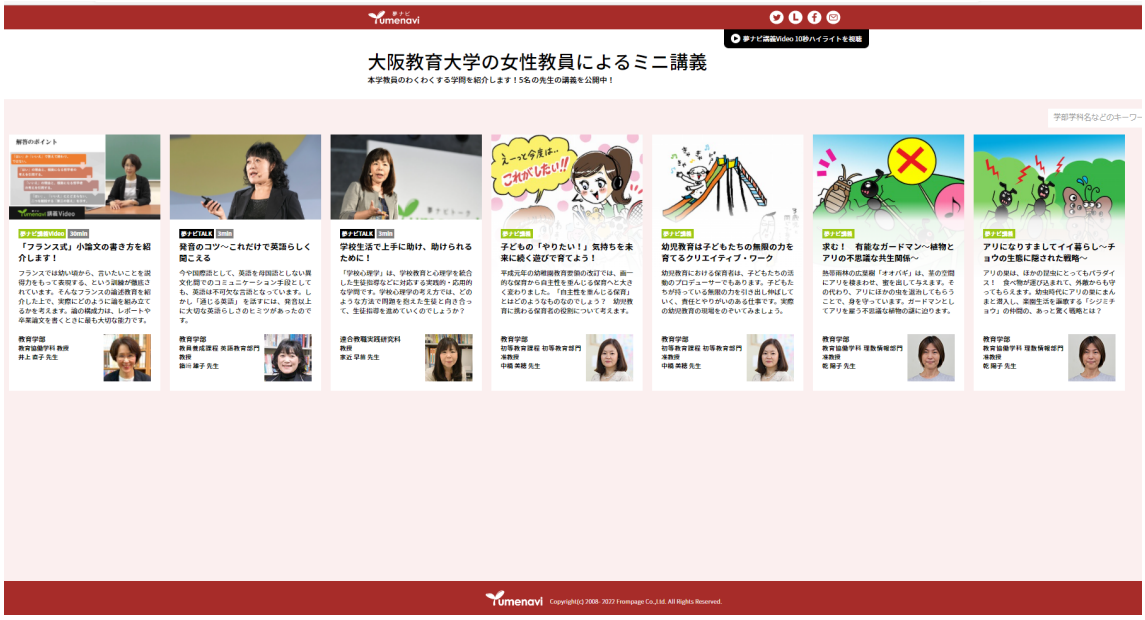
- 大学のすべての構成員（附属学校園を含めた教職員及び学生）が、ハッピーになる！
- 学ぶこと、研究すること、働くこと…を「あきらめなくてもいい」環境を！

Ⅲ－３　大教大ロールモデルの発信

１）大学ウェブページへの女性教員の講義動画掲載

大阪教育大学の女性教員によるミニ講義として本学女性教員５名の夢ナビ(※)での講義を掲載した。

(※)高校生が自分の興味・関心をきっかけとして，興味・関心につながる学問や，その学問を学べる大学との出会いをサポートするサービス。（株式会社フロムページ運営）



大阪教育大学の女性教員によるミニ講義

２）ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブにおけるロールモデルの発信

2017 年より大阪市立大学が牽引するダイバーシティ研究環境実現イニシアティブに共同実施機関として参画しており，同事業のホームページ「私の輝きインタビュー」において大教型ロールモデルを紹介している。2017 年度は，教員養成課程国語教育講座の成實朋子教授，2018 年度は，教員養成課程学校教育講座の八田幸恵准教授，2019 年度は，教育協働学科芸術表現講座の岡本麻子准教授がモデルとなっており引き続きロールモデルとして紹介している。

先人が拓いてくれた道を、後進へ

大阪教育大学　教育学部
教員養成課程　国語教育講座

成實朋子教授

結果的に長期的なロールモデルになることができれば

大阪教育大学 教育学部
教員養成課程　学校教育講座

八田幸恵准教授

音楽に対する愛情と自分を信じる心を育みたい

大阪教育大学　教育学部
教育協働学科　芸術表現講座

岡本麻子准教授

ダイバーシティ研究環境実現 イニシアティブホームページ「ロールモデル」

https://diversity-oows.jp/rolemodel/

Ⅲ－４　研究助成事業の実施

男女共同参画推進会議では 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）2020 年度研究助成事業（表Ⅲ－5－①）

2020 年度は，別紙Ⅲ－4－①（資料）のとおり公募を実施し，応募数 4 件中 2 件が 2020 年 7 月 28 日の男女共同参画推進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－4－②～③（資料）のとおりである。

表Ⅲ－5－①　2020 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
貴志　泉	表現活動教育系	ダイバーシティ教育とジェンダー	100,000
平田　久美子	健康安全教育系	自尊感情が職業意識や結婚観に与える影響―ジェンダーの視点からの検討―	50,000
計			150,000

２）2021 年度研究助成事業（表Ⅲ－5－②）

2021 年度は，別紙Ⅲ－4－④（資料）のとおり公募を実施し，応募数 1 件中 1 件が 2021 年 8 月 30 日のダイバーシティ推進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－4－⑤（資料）のとおりである。

表Ⅲ－5－②　2021 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
大本　久美子	健康安全教育系	インクルーシブ教育を前提とした消費者教育の教材開発	150,000
計			150,000