

区 外部評価

Ⅸ 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の発足、同年 7 月に男女共同参画推進会議企画専門部会の設置。それ以降 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、2020 年 3 月策定の行動計画期間（2020 年 4 月から 2024 年 3 月まで）の中間評価と、今年度(2021 年 6 月)からダイバーシティ推進会議として取り組みを開始している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・府民協働課課長の片伯部真由氏に外部評価員を委嘱。下記のとおり外部評価を実施した。

Ⅸ-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 片伯部 真由 氏

2) 対象期間

2020 年 4 月～2022 年 3 月

3) 実施日・場所

2022 年 3 月 18 日（金） オンライン実施(Zoom)

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。

Ⅸ-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

- ・女性教員比率について、国立大学協会が 2025 年度までに 31.0%以上をめざすとしているところ、2021 年度 28.5%と全国 6 位であること、役員を除く教員の女性比率も全国 18.4%に対して 28.7%と上回っていることについて評価するとともに引き続き採用・定着・育成の取り組みを進めていただきたい。
- ・新規採用教職員については 39.5%とこれについても全国比率 24.1%を上回っており評価できるものの、2019 年度から年々数値が低下しているのが気になる。募集要項の改善に向けた取組状況について教えて欲しい。

(回答)

募集要項に、2010 年度採用分の公募から「本学は男女共同参画社会基本法を踏まえ、教育研究上の高い能力を有する女性の採用を積極的に進めております」と記載している(追加資料①)。国立大学協会での調査結果における女性研究者比率順位の他にも、概算要

求における「成果を中心とする実績状況に基づく配分」においても国立大学において上位で評価を受けている。とはいえ 28.5%と 30%を割っているというところはあるので、これによらず引き続き目標値に向かって取り組んでいく。

- 女性の働きやすい職場環境や制度について、例えば募集段階で具体的に PR される工夫をするということも効果的ではないか。所属別の女性比率について(7 頁)、教員養成課程が 2010 年度以降低くなっており 2021 年度は 25.6%であること、また 0%の所属もあるのが気になる。教育協働学科、初等教育課程、大学院連合教職実践研究科については年々増加し取り組みの成果と見える。ただし、教育協働学科の理数情報が 11.1%と、このなかでの平均より下回るのは課題と感じる。教員は学生にとって最も身近なロールモデルであり、活躍する女性教員が増えるとこの分野に関心を持つ女性が増え、学校現場で活躍され、生徒たちのロールモデルとなるという好循環につながるので、教員養成大学の与える影響は大きいと考えるため、とりわけ理系分野での教員の増加を期待する。
- 附属の女性比率について、一定の水準には至っていると思うが、特に副校長など管理職登用を今後も積極的に進めてほしい。雇用形態についても注視する必要があると思うが、教職員の世代別(6 頁)を見ると 20 代 30 代 40 代と若い年代が非常に高いことは、将来の幹部候補となる若い世代が多くいると考えられる。
- 女性の大学の管理運営への積極的参画の促進については、管理職員に占める女性比率、幹部職員の数が 2018 年度から毎年増加し目標の 20%を超える 20.5%となっているのは今までの取り組みの成果と思われる。特に役員については、現在 2 名ということも評価できる。
- 「管理職における女性比率の目標値 20%以上」これについて、計画的な取り組みとしてはどのようなことをしておられるか。

(回答)

行動計画、女性活躍推進法に基づく一般事業主計画のなかで数値目標 20%以上を掲げるとともに、「人事基本方針」、「経営人材の確保育成方針」(追加資料②③)等を掲げ、若いうちから様々なポジションで経験を積みキャリアアップできるよう配置を行っている。事務系職員の管理職が少ないのは年齢構成による側面はあるが大きな課題として今後も引き続き改善に取り組んでいく。

- 事務系職員における女性比率(4 頁)についても、室長以上 1 名がつづいていること、課長以上は 2017 以降不在ということも課題かと感じるが、女性の課長代理が増加しており、

将来の管理職候補として期待出来ると感じた。キャリアアップに向けての人材育成としても続く係長，主任，係員に対する計画的育成を積極的に進めていただきたい。

- ・性別役割分担については，意識調査のなかで(26 頁)「結婚は女性のキャリア形成にとって不利になる」という回答が 30%を超えており，疎外要因と考える割合が多いと感じた。結婚してもキャリア形成できることをロールモデルなどで示す必要もある。HP 内での女性教員の講義動画の掲載やロールモデルの発信などもおられるが(41 頁)，今後も進めていただきたい。さらに，人材の育成，キャリアパスの明確化，メンタリングを含めたキャリア形成プログラムなども検討を進めていただければと考える。
- ・全体的に，他の大学に比べても高い水準であり，取り組みが実っていることを感じているが一定キャリアアップに向けた人材育成を含め今後にも期待したい。

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)

- ・両立指標のうち「仕事と介護の両立支援」(分野 4・5)についての得点率が低いことについては，制度を実際に利用した職員がいなかったことも報告書にも記載されているが(12 頁)，意識調査のなかでは「現在介護を行っている」と回答した教職員が 54 名とある(25 頁)。これについては，実際には潜在的な対象職員等はおられるのではないかと思うが，周知なども含め課題と認識している部分はあるか。

(回答)

これについて，相談窓口や制度の周知など都度対応しているが，まだまだ活用につながる積極的な周知に繋がっていないのかもしれないと分析する。事実，公的支援のサポートなどは地方公共団体となるが，介護休業を利用するか否かにおいては，給与がストップするという事情もあり，実際には育児休業に比べると介護については制度を活用するに至らない職員が多い状況である。

- ・子育て介護についての意識調査において(24. 25 頁)，職場の理解，勤務時間の弾力化，支援員，業務軽減，男性の育児休暇取得促進について重要と考える人が非常に多い。一方で個別コメントでは(29. 30 頁)，時短取得しても職務内容は変わらず給与が減るイメージなので取得するに至らない，妊娠中も職員の数が変わらないので他教員に負担が多くかかる，業務課題，休暇が取れない，代替人員が配置されないのもそれ以外の職員に皺寄せがくるなどの記載があり，育休・介護について休暇や時短制度が取りやすい職場環境づくりや周りが負担と感ぜない職場の体制づくりが必要である。人員配置・加配などによる体制整備については，難しい事情もあることは理解できる。

- ・同じくアンケート結果では(30 頁), 職員数や教員が少ないことが, 年休取得や介護・育児と仕事との両立に影響を与えている旨の意見が複数見受けられる。
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主計画(58 頁)において「年次有給休暇の取得の促進」と掲げておられるが, 年次有給休暇取得の把握状況と課題についてはどうか。

(回答)

「働き方改革関連法」(改正労働基準法)に基づき 5 日の年次有給休暇の確実な取得について, 定期的に教職員の年休取得状況を確認している。把握状況については, 今回の報告書における両立指標(13 頁 1-8)においては 50%以上(前回 50%未満)となっている。こちらの指標の対象は週 30 時間以上の常勤と非常勤職員となるので, これを事務職員と大学教員それぞれで見ると, 事務職員 61.4%, 大学教員 40.8%である。なお, 附属教員の年休取得率は, 昨年 7 月に導入した就業管理システムについて附属教員への導入はまだであるためできていないため, 令和 3 年分の年休について, 各学校で管理している休暇簿をもとに現在調査を行っている所でありこちらでご回答させていただける数値としてはまだない。いずれにせよ, これら年休取得状況については管理職にフィードバックして確実に取得するように努めている。しかし年 5 日はあくまで必要最低減であり, それ以上に積極的に取得いただける環境を作る必要がある。大学教員は裁量労働制, 附属は変形労働時間制と職種に応じた勤務時間体制となっているが, 業務が過重になっていることもあり, 取得が思うように進まない側面も見極める必要がある。取得状況を見ながら対策を講じなければならないと考えている。

- ・行動計画内において「育児や介護など家庭生活とのバランスがとれた柔軟な働き方ができるための制度・システムづくり」とあるが現時点ではどのようなものか。人員補充や加配などについて検討についてはいかがか。

(回答)

育児介護支援については, 常勤・非常勤ともに制度を整えている。また, 育児介護を行う場合には超過勤務及び深夜勤務の制限等, 早出遅出の制度も整えている。さらには, 派遣, 非常勤, 常勤の代替措置も必要に応じて行っている。大学の教員では一定のコマ数を非常勤で措置するなどの体制を整え, さらに研究支援員制度も活用いただいている。

- ・同じく行動計画内において「育児や介護など家庭生活と仕事との調和を図るために, きめ細やかで積極的な情報発信を行う」とあるが, 令和 3 年度における取組内容は。また, どのような相談機会が設けられているのか。

(回答)

相談窓口としては窓口一元化し、大阪市立大学との補助事業の一環としても介護相談窓口通信の発行と相談窓口も連携実施している(追加資料④⑤)。学内ポータルや HP で周知しているが HP や情報へのアクセス改善の余地はあると考えている。

- ・意識調査、附属教員について(23.24 頁)、「働きやすい」、「育児休暇が取りやすい」が他の分類(大学教員、事務職員)よりも低い。学校現場における附属教員の働きやすさについて、分析、改善策の検討が必要である。

3) 行動計画 3 施設整備関係

- ・「男女共同参画資料室」の活用状況について詳しく確認したい。

(回答)

2019 年度まではもう一つ比較的大きな部屋も配置されており、保育サポーターの研修、研鑽の場所としての利用ができたが、学内事情から削減され、現時点では、この資料室が保育サポーターの研鑽と従来の資料室と会議等に利用するスペースの両方の役割を兼ねている状態である。スペース的に非常に小さいことから、特にこの 2 年間はコロナの影響で、研鑽の場としても、会議実施としても(ほぼオンラインで行っているため)実際の活用としては控えている状態である。今後については資料の整理など含め積極的な活用を検討していきたいと認識している。

- ・資料室については、スペースやコロナ禍などやむを得ない事情も鑑みたく、活用の仕方についてひきつづき検討していただきたい。
- ・ベビーキープや授乳室等については非常に評価する。今後託児ルームサービスなどについて、ニーズを把握の上必要であれば検討してはどうかと感じた。ただ意識調査において(27 頁)、授乳室等が設置されていることに対する認知が半数に満たないので、更なる周知にも努めてほしい。

4) 行動計画 4 教育・研究・啓発

- ・研究助成事業は評価する。ただし、2021 年度 1 件と年々採択数が減っていることが気になる。活性化を図っていただきたい。
- ・カリキュラムの開講や学内外への周知、授業研究指導の周知については大変重要な取り組みである。またダイバーシティ推進としての新たな取り組みとして(69 頁)、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の明記について要望し実現に至っているこ

とからも今後に期待したい。

- ・積極的な広報啓発，教職員セミナー等の各種講座(31 頁)については，学生も含めて，コロナ禍のなか Web 開催も取り入れておられると思うので今後も進めてほしい。
- ・相談体制について意識調査を見ると(27 頁)，相談窓口について「知っている」が半分に満たないので相談の充実はさることながら周知に努めてほしい。
- ・ジェンダーの視点に配慮した授業および研究指導の在り方の周知についての具体的取組についてはどうか。

(回答)

今回の中間評価期間においての更新が無かったので報告書上では触れていないが，教材コンテンツをこれまで作成しており，学内共有活用できるようになっている(追加資料⑥)。これを積極周知して多く利用いただくには至っていないが，むしろオンラインには向いていることもありアップデートの必要性も認識している。

- ・ハラスメントについてはご説明いただいたとおり人権委員会の設置もなされているので引き続き充実を図っていただきたい。多くのハラスメントに対応できるように。
- ・研究者支援については，文科省育成補助事業における女性研究者等への支援もあり非常に充実している。ただし，連携型共同研究はじめ，その他各種事業についても，予算面で難しい点もあるとは思いますが続けていただきたい。女性研究者交流会(50 頁)も非常に重要な機会である。
- ・研究支援員制度について(47 頁)，2021 年度の人数が減少しているが，その要因は。

(回答)

連携事業での事業の一環である。2019 年度までは国からの補助金が措置されていたが，2020 年度からは学内予算での運用に移行しており，そこに回せる予算自体の確保が困難であったことが現実である。潜在的ニーズはあるのだが，要望に応えられる時間数分配分もできない状況もあり，実際の配分時間数が少ない割に手続きの煩雑と勘案して申請を辞退された先生もおられたという悪循環もある。)

- ・女性学長となるのでロールモデルとしても大いにアピールしていかれればと考えている。

- ・行動計画のうち「積極的な広報・啓発活動の展開」について、ポスターの掲示などどのようなポスターをどのようなところに掲示しているのか。

(回答)

現在学内に掲示しているのは男女共同参画推進のポスター(追加資料⑦)で附属学校園にも配布して掲示されているものである。今回ダイバーシティ推進に新たになったのもって新たなポスターの掲示に向けて検討しているところである。

- ・男女共同参画に関する相談体制等、ハラスメントに対する相談窓口の充実についてはどのようなものか。その構成、外部の委員等について。

(回答)

人権委員会を設置、人権委員会とは別に相談員も設置している。各キャンパスで男女比含めバランスよく配置しさまざまな相談に対応している、HPにおいて教職員学生へ周知するとともに、相談窓口案内ポスター(追加資料④)でも周知。しかし、委員については学内の教員組織、附属学校、事務職員から構成しており、外部人材は入っていない。

5) 行動計画 5 社会へ果たす役割

- ・キャリア教育の一環として学生向けの授業やセミナーの充実については(35 頁)、学内外から幅広く講師を招いてセミナーしていることは評価する。将来学校現場に出て教員となる学生らへのキャリア教育支援は重要なので進めて行ってほしい。
- ・大阪府は、2019 年度には附属池田高校の 3 年生を対象に、また、2020 年度には、大阪教育大学のキャリア支援センターからの申し込みがあり、ライフデザインセミナーを開講させていただくなど連携を行っているので、そういった取り組みについて引き続きご協力をお願いしたい。
- ・「男女共同参画の視点からのキャリア支援の推進」について学生が共に幅広い進路を選択することのできる支援体制の徹底についてはどのようなものか。

(回答)

キャリア支援に関しては、本学ではキャリア支援センターが担っており、「キャリアガイダンス」として授業を実施し、教員就職のみならず、教育支援人材として就職する教育協働学科の学生に向けても幅広いキャリア支援を行っている。これらの授業において、外部講師を招聘する際に、推進会議としては、この「キャリアデザイン」の授業のほか「ジェンダーとセクシュアリティ」という授業等、男女共同参画、ダイバーシティに関連する

既存の授業においてそのうちの数コマに外部講師招聘のための予算的な措置を行う等の取り組みを行っている。その他の授業においても各種「男女共同参画の視点」や「ダイバーシティ」に関する各種授業は学内で各種行われているので、今後はこれらの集約含め取り組んでいきたい。大学行事などでの進路選択に関わる情報提供や支援、海外連携校との情報交換等については実質的には行えていないのが現状である。）

6) まとめと今後の課題について

- ・行動計画に基づき、概ね着実に事業を進めて達成されている。
- ・女性教員数は全国でも高水準であることは評価できる。
- ・教員養成大学であることから、専門分野で教員の男女比率が適正なバランスとなるように努められたい。
- ・女性活躍推進法の基本原則を踏まえ、女性教職員の管理職登用や、その前提となる働きやすい職場づくりが進むための具体的な取り組みに期待する。
例えば、育休や介護制度の充実や利用促進（職員への声掛け）、ハラスメントのない職場環境整備（研修、相談、支援）、キャリア形成支援、女性活躍に関する管理職の意識醸成に向けた研修など。
- ・学生に対して男女共同参画意識を持った教育指導ができる人材となるよう、人材育成のカリキュラムに期待したい。
- ・附属学校に対してになるが、理工系分野に進む女性を増やしていくためにも、理工系出身者のキャリアに関する理解の促進に向け、小中高生時期におけるアンコンシャス・バイアスの払拭の取り組み、女子生徒の理工系進路選択の促進に期待したい。

7) ダイバーシティ推進について

- ・ダイバーシティ&インクルージョンは極めて重要であると認識
- ・大阪府では、ダイバーシティについて一括して所管する所属はないが、人権を所管している所属では、人権施策のなかで府民一人一人が、人権の意義や価値についての理解を進め、全ての人権を尊重する態度や行動を身に着ける人権教育や啓発を行っている。障がい者、外国人、LGBTQの方などの人権に配慮した施策については、庁内の各セクションで実施しており、相談窓口もそれぞれ設けている。多岐に渡る窓口についてまとめて周知したりもしている。特にLGBTQについては、令和元年10月に「大阪府性的指向及び性自認の

多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」を制定，これに基づき，令和 2 年「知る学ぶ DIVERSITY」という冊子を作成，令和 2 年 4 月には教育庁で「性の多様性の理解を進めるために」という冊子も作成している。その他，府民とのやり取りのある文書について，性別記載欄の点検・見直しを行った。「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」も設けるほか，就業支援の取り組みとしては，企業経営者の人事担当者向けのセミナーも行っている。教育庁では，府立学校において，相談支援体制，啓発の推進に加え，教職員トイレや多目的トイレを使用出来る学校や，性自認に合わせた制服を着用できる学校，上半身を覆う水着を着用できる学校等がある。

ダイバーシティに関する一括したセクションはないが，このように各部局における取り組みを進めている。大阪府の一例ではあるが参考までここでご紹介させていただく。

阪教大人発第57号
平成20年7月30日

関係各大学長
関係各大学学部長 殿
関係各大学大学院研究科長

国立大学法人大阪教育大学長
長尾彰夫

教員の公募について（依頼）

拝啓 時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、このたび、本学では下記の要領により教員を公募することになりました。

つきましては、貴学関係者に御周知いただくとともに、適任者の推薦についてもお取り計らいくださるようお願い申し上げます。

敬具

記

1. 職名及び人員 准教授 1名
2. 所属講座 学校教育講座
3. 専門分野 学校経営学（教育行政学を含む）
4. 担当授業科目 (学 部) 教育行政学, 教育行政学演習Ⅰ・Ⅱ, 教育行政学課題研究Ⅰ・Ⅱ, 教育制度・経営論Ⅰ, 教育のシステムと環境, 教育総論 など
(大学院) 学校経営学特論Ⅰ, 課題研究Ⅰ・Ⅱ
5. 応募資格 (1) 修士以上の学位を有する方
(2) 学校現場との連携をふまえて研究・教育ができる方
(3) 採用後、本学への通勤圏に居住可能な方
6. 採用予定日 平成21年 4月 1日
7. 応募締切日 平成20年10月 1日(水) 【必着】
8. 提出書類 (1) 個人調書(本学所定の様式による。写真貼付のこと。)
(2) 調書に記載の業績のうち主要な業績の現物又は写し(5篇以内)
(3) 着任後の研究・教育に対する抱負(1, 200字程度)
9. 書類提出先 〒582-8582
大阪府柏原市旭ヶ丘4-698-1
大阪教育大学管理部人事課人事係あて
(封筒に「学校教育講座教員応募書類在中」と朱書きし、簡易書留で郵送すること)
10. 問い合わせ先 大阪教育大学管理部人事課人事係
TEL 072-978-3233 FAX 072-978-3243
E-mail ninyo@bur.osaka-kyoiku.ac.jp
11. その他 ・選考に際して面接を行うことがある。ただし、旅費は自己負担とする。
・本学の大学教員の定年年齢は、満65歳である。

関係各大学長
 関係各大学学部長
 関係各大学大学院研究科長 殿
 関係各機関の長
 関係各大学附属学校長

国立大学法人大阪教育大学長
 長尾彰夫

教員の公募について（依頼）

拝啓 時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。
 さて、このたび、本学では下記の要領により教員を公募することになりました。
 つきましては、貴学関係者に御周知いただくとともに、適任者の推薦についてもお取り計らいくだ
 ざるようお願い申し上げます。 敬具

記

1. 職名及び人員 准教授又は講師 1名
2. 所属講座 学校教育講座
3. 専門分野 幼児教育学
4. 担当授業科目 (学部) 幼児教育学特講Ⅰ・Ⅱ, 幼児教育学演習Ⅰ・Ⅱ, 教職入門セミナー, 幼児教育実験実習, 同和保育論, 幼児教育課程論Ⅱ, その他の教職科目など (大学院) 幼児教育学特論, 課題研究Ⅰ・Ⅱ
5. 応募資格 (1) 修士以上の学位を有するか, 同等の研究業績を有する方
 (2) 幼児教育学に関する教育・研究のできる方
 (3) 教育現場との密接な連携のもとに教育・研究ができる方
6. 採用予定日 平成22年 4月 1日
7. 応募締切日 平成21年 9月24日(木) 17:00 【必着】
8. 提出書類 (1) 個人調書(本学所定の様式による。写真貼付のこと。)
 (2) 調書に記載の業績のうち主要な業績の現物又は写し(10篇以内)
 (3) 研究履歴及び現場での活動履歴の概要(1,000字程度)
 (4) 着任後の教育・研究に対する抱負(1,000字程度)
 ※提出書類(2)については希望者のみ返却します。希望者は着払用の
 ゆうパックのシールを同封してください。
9. 書類提出先 〒582-8582 大阪府柏原市旭ヶ丘4-698-1
 大阪教育大学管理部人事課人事係あて
 (封筒に「学校教育講座(幼児)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。)
10. 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
11. その他
 - ・選考に際して面接を行うことがあります。ただし,旅費は自己負担です。
 - ・本学の大学教員の定年年齢は,満65歳です。
 - ・本学は男女共同参画社会基本法を踏まえ,教育研究上の高い能力を有する女性の採用を積極的に進めております。
 - ・退職手当の基礎となる在職期間の通算は,法人化前の取扱いとは異なります。退職手当関係については,問い合わせください。

国立大学法人大阪教育大学

グローバルセンター テニユアトラック教員（特任准教授または特任講師）公募

1. 職名及び人員 特任准教授または特任講師（テニユアトラック） 1名
2. 所属センター グローバルセンター（本学では現在教員組織改革を検討中のため、採用後の所属はグローバルセンター以外となる場合があります。）
3. 専門分野 日本語教育
4. 担当する業務 (1) 留学生に対する日本語，日本事情，日本文化の教育
(2) 英語による短期受入プログラムの開発と実施
(3) 日本語教育に関わる授業の計画と実施
(4) 海外の協定校との学生交流に関わる業務
(5) その他，グローバルセンターの業務を中心として，本学全体の教育研究及び運営に関わる業務
5. 応募資格 (1) 博士の学位を有するか，それに準ずる者
(2) 英語での授業及び業務遂行能力を有する者
（日本語が第一言語でない場合は，日本語での業務の遂行が可能なこと）
(3) 大学における日本語教育の経験者
(4) 外国にルーツのある児童生徒に関する研究業績または指導経験を有する者が望ましい。
(5) アジアからの留学生に対する日本語教育経験者が望ましい。
6. 採用予定日 令和2年4月1日
7. テニユアトラック期間 4年（毎年度の契約更新）（令和6年3月31日まで）
8. 勤務形態 専門業務型裁量労働制（1日7時間相当）
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
9. 給与等 国立大学法人大阪教育大学特任教員及び特命職員給与規程による
10. 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
11. 応募締切日 令和元年11月13日（水）17:00 【必着】
12. 提出書類 (1) 個人調書（本学所定の様式）
(2) 最終学歴を証明する書類（学位記の写しでも可） 1通
(3) 主要業績の現物又は写し（3篇程度）
(4) 着任後の職務に対する抱負（1,200字程度）
(5) 英語力を証明する書類（提出可能な場合のみ）
(6) 推薦書（提出可能な場合のみ） 1通
※提出書類については選考結果と共に返却しますので，返却先を記載の上，サイズに応じてレターパックプラスまたは着払用のゆうパックのシールを同封してください。なお，選考結果の発送については，本学 Web サイトの「採用情報」にてお知らせします。
13. 書類提出先 〒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
(封筒に「グローバルセンター教員応募書類在中」と朱書きし，簡易書留で郵送してください。)
14. テニユア審査 テニユア教員（任期を付さない雇用）への採用は，テニユアトラック期間終了年度に実施します。
テニユア審査に際しては，本学が定める業績基準を満たすことその他，テニユアトラック教員としての在職中に，学校等との協働による教育実践又は実践研究の実績を満たすことが求められます。
なお，中間評価を3年目に実施し，中間評価において特に優れた研究業績をあげたテニユアトラック教員は，任期途中でもテニユア教員に採用されることがあります。

15. 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
16. その他
- ・選考過程で面接（模擬授業を含む）をすることがあります。面接に伴う旅費は自己負担です。
 - ・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、男女比率のバランスに配慮した採用を進めております。
- （本学の男女共同参画推進の取組状況は本学 Web サイトをご覧ください。）
- ・本学では、中期目標・中期計画に基づき学校現場で指導経験のある大学教員の採用を進めております。

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。

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

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)」

「介護相談窓口 通信」 2022年2月号

※豆知識(相談事例より①)※

【相談】離れて暮らす一人暮らしの母親(80歳)の今後について

【アドバイス】現在は元気でも、すぐにでも介護が必要になる場合があります。

お元気な今の間に ①同居の可否 ②経済状況 について確認する必要があります。

①同居できる場合は、一緒に住むタイミングと在宅で介護を行う環境づくりが必要です。

別居の場合は、一人暮らしのまま在宅で介護を行う環境づくりが必要です。

②経済状況については、施設入所が可能かどうか、介護にどれくらいの費用を捻出することができるかを確認しておく必要があります。

施設入所費用は、特別養護老人ホームでも月額13万円程度は必要で、費用負担ができずに施設入所を断念する場合があります。

介護相談窓口ではこのような個別の相談に応じています。

【介護アドバイザー 湯浅美佐子】

大阪市立大学、大阪教育大学、和歌山大学、積水ハウス株式会社が共同で
「介護相談窓口」開設！

場 所:大阪市立大学杉本キャンパス 1号館1階
女性研究者支援室(研究支援課分室)
(大阪市住吉区杉本3-3-138)

利用対象:連携機関の研究者、大学院生等

メール:f-soudan@ado.osaka-cu.ac.jp

電話:06-6605-3455

相談窓口HP:<http://www.wlb.osaka-cu.ac.jp/effort/assistance-service/>

※個別の相談には予約が必要です。まずはお電話またはメールにて
お問合せ・ご予約ください。相談は面談やお電話、メールで対応します。

(Zoomによるオンライン相談も可能です。)

介護相談室利用可能日

時間:各日10:00~16:00

2022年

2月17日(木)、24日(木)

3月3日(木)、10日(木)

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) ホームページを公開中

<https://diversity-oows.jp/>

大阪市立大学 大阪教育大学 和歌山大学 積水ハウス

次回は、2月下旬に発行します。

大阪教育大学男女共同参画教材コンテンツINDEX

コンテンツ番号	1	2	3	4	5	6
名称	「子育てとキャリア」	「ジェンダーとセクシュアリティ1」	「ジェンダーとセクシュアリティ2」	「ジェンダーとセクシュアリティ3」	「ジェンダーとキャリア」	「キャリアデザイン I」
作成者	小松 孝至	上田 裕美	上田 裕美	上田 裕美	安達 智子	鈴木真由子
ファイル形式	power point × 24枚 word × 4頁(関連資料)	word × 5頁	word × 4頁	word × 3頁	power point × 43枚 Excel × 2頁(質問紙/集計表) Word × 1頁(設問)	power point × 8枚
作成年	2012年	2012年	2013年	2013年	2013年	2013年
最終更新・確認年	2017年	2017年	2017年	2017年	2017年	2017年
使用授業	キャリアデザイン	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	ジェンダーとセクシュアリティ	キャリアデザイン	キャリアデザイン I
課題(ワーク)	○	—	○	—	○	○
文献リスト	—	○	—	—	—	—
キーワード	大阪教育大学の現状	性・ジェンダーの定義	セクシュアルハラスメント	男女間の暴力	ステレオタイプ	ジェンダーの定義と問題点
	育児	性と発達	—定義	ドメスティック・バイオレンス(DV)	自己効力	男女共同参画社会の定義
	出生率	性行動	—分類	配偶者からの暴力	性別とジェンダーの定義	職場・労働における男女共同参画
	女性の仕事参加(M字型カーブ)	恋(愛)	—影響	デートDV	性別ラベル	男女共同参画の実現に向けて
	男性の家庭回帰		—何故起こるのか		ワークライフバランス	
	国際比較				適応戦略	



1. 「子育てとキャリア」



2. 「ジェンダーとセクシュアリティ1」



3. 「ジェンダーとセクシュアリティ2」



4. 「ジェンダーとセクシュアリティ3」



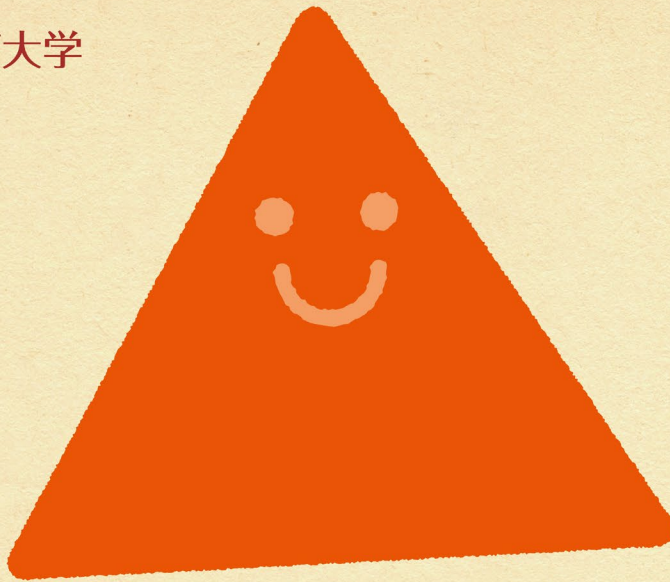
5. 「ジェンダーとキャリア」



6. 「キャリアデザイン I」



国立大学法人
大阪教育大学



さん かく
参画するのに



し かく
資格はいらない。

大阪教育大学は
男女共同参画を推進しています。

このキャッチコピーは、本学関係者への公募において最優秀賞として選定された学生の作品です。

国立大学法人大阪教育大学男女共同参画推進会議

(補足)

評価員から確認があり、Iの補足資料として本学附属学校園における女性教員数について資料を提示した。

本学附属学校園における女性教員数の比較

校種	教科科目名	2020年度			2021年度		
		男性 人数	女性 人数	比率	男性 人数	女性 人数	比率
幼稚園	全体	0	10	100%	0	9	100%
小学校	全体	50	29	37%	50	31	38%
中学校	担当教科なし(副校長)	2	1	33%	2	1	33%
	国語	4	3	43%	5	2	29%
	社会	5	2	29%	5	2	29%
	数学	6	3	33%	8	1	11%
	理科	6	2	25%	7	2	22%
	音楽	0	2	100%	0	2	100%
	美術	1	2	67%	1	2	67%
	保健体育	5	1	17%	5	1	17%
	体育	0	0	0%	0	0	0%
	技術・家庭(技術)	3	0	0%	3	0	0%
	技術・家庭(家庭)	0	4	100%	0	3	100%
	外国語	4	4	50%	4	4	50%
	養護教諭	0	3	100%	0	3	100%
	全体	36	27	43%	40	23	37%
高等学校	担当教科なし(副校長)	3	0	0%	3	0	0%
	国語	7	6	46%	8	5	38%
	地理・歴史	6	2	25%	6	2	25%
	公民	1	2	67%	2	1	33%
	数学	13	2	13%	12	2	14%
	理科	11	3	21%	10	3	23%
	保健体育	5	1	17%	5	1	17%
	体育	3	0	0%	4	0	0%
	芸術(音楽)	1	0	0%	1	0	0%
	外国語	7	7	50%	8	6	43%
養護教諭	0	4	100%	0	4	100%	
全体	57	27	32%	59	24	29%	
特別支援学校	担当教科なし(副校長)	1	0	0%	1	0	0%
	担当教科なし(主幹教諭)	1	0	0%	1	0	0%
	担当教科なし(指導教諭)	0	1	100%	0	1	100%
	小学部(全)	4	6	60%	4	6	60%
	中学部(全)	3	4	57%	3	5	63%
	高等部(全)	5	4	44%	5	4	44%
	養護教諭	0	1	100%	0	1	100%
全体	14	16	53%	14	17	55%	

※各年度の5月1日の状況

※常勤(臨時的雇用職員・再雇用含む)

大阪教育大学男女共同参画推進行動計画

本行動計画は、「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 日制定）（以下「指針」という。）に定める基本方針を具体化するための取組を示すものである。本行動計画は、対象期間を令和 2 年 4 月から令和 6 年 3 月とし、最終年度に本行動計画の実績・成果を検証したうえで、次期行動計画を策定する。

【行動計画 1－学内人員構成及び管理運営への参画】

1-1. バランスのとれた教職員の男女比率の実現

- 新規採用では教職員の男女比率のバランスに配慮した採用を進める。大学教員においては、女性教員比率 30%以上を基本的な目標として設定し、組織の現状、専門分野の特質、年齢構成、学生の男女比率などを勘案し、その改善に取り組む。附属学校園教員及び事務職員においては、男女比率や年齢のバランスが取れた人員配置に向けた改善に取り組む。
- 上記趣旨を踏まえた優秀な人材を得るために募集要項の改善や広報活動に取り組む。

1-2. 女性の大学の管理運営への積極的参画の促進

- 積極的に女性教職員の登用と意思決定組織への参加を進める。性差による意識や課題を調査・共有することにより、過重な負担を生み出さないように配慮しつつ、管理職における女性比率を 20%以上に引き上げるよう、計画的な取り組みを行う。
- 男女共同参画推進会議において、採用・昇進に対して上記計画が達成できているかどうか、男女共同参画社会の推進の視点で点検・評価を行う。

【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）】

2-1. 仕事と育児・介護との両立支援

- 育児休業や介護休業などが取りやすい環境整備を進めるとともに周知し、利用度の向上を図る。
- 育児や介護など家庭生活とのバランスがとれた柔軟な働き方ができるための制度・システムについて調査を行い、必要と思われる制度の制定やシステム作りを行う。
- 大学構成員の子育てを支援するための保育・託児施設等に関して、十分なニーズ調査を行い、そのニーズに応える方策を明確化する。
- 育児や介護など家庭生活と仕事との調和を図るために、きめ細やかで積極的な情報発信を行うとともに相談機会の拡充を図る。

2-2. 学業と育児の両立支援

- 留学生、研究生、大学院生、学部学生（以下、学生とする）の学業と育児の両立を支援するための環境整備を進めるとともに周知する。

【行動計画 3－施設整備関係】

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

- 男女共同参画を推進するための情報発信及び活動拠点として、男女共同参画資料室の活用を図る。
- 男女共同参画を推進するために設置した施設・設備（授乳室・ベビーキープ等）の使用環境について調査・検討し、必要に応じて改善を図る。
- 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。

【行動計画4－教育・研究・啓発】

4-1. 男女共同参画に関する大学カリキュラム等の充実

- 男女共同参画に関するカリキュラムを開講し、広く学内外に紹介する。
- 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。
- ジェンダーの視点に配慮した授業および研究指導の在り方を周知する。

4-2. 積極的な広報・啓発活動の展開

- 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に開催し、構成員の積極的な参加を促す。
- ウェブページの充実、ポスターの掲示や定期的リニューアルを行い、男女共同参画の取組について広く知らせる。

4-3. 男女共同参画に関する相談体制等

- 教職員の出産・介護・育児に関する各種制度への相談窓口を充実する。
- ハラスメントに対する相談窓口を充実する。

4-4. 研究者の支援等

- 共同研究・研究者交流等の促進、研究支援員の積極的な配置等を通じ、研究者の支援を充実する。

【行動計画5－社会へ果たす役割】

5-1. 男女共同参画の視点からのキャリア支援の推進

- キャリア教育の一環として、ワークライフバランスなど男女共同参画の側面を考慮したキャリア・デザインを構築できるよう、学生向けの授業やセミナーを実施する。
- ジェンダー平等の視点に立ち、男女学生が共に幅広い進路を選択することのできる支援体制を徹底する。
- キャリア支援の視点から、社会で活躍する人のロールモデルを提示する。

5-2. 市民・地域社会への発信

- 男女共同参画に関連する公開講座やセミナーを開講し、現職教員や市民が広く学ぶ機会を提供する。
- オープンキャンパス等の大学行事で男女の進学率に偏りがある分野を中心に、進路選択に関わる情報提供や支援を行う。
- 大阪府および近隣市町村、NPO、地域企業と連携し、本学および地域社会における両立支援・意識啓発の支援体制をさらに強化する。
- 海外提携校と男女共同参画の取組に関する情報交換に努める。

【参 考】

基本方針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。

基本方針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。

基本方針3：次世代育成支援のための環境を整備します。

基本方針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。

基本方針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。