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　男女共同参画教職員セミナー

（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　関連授業の実施と教材コンテンツの作成

（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

（「大教大ロールモデル 2016」の作成・配布，ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの Web ページにおけるロールモデル発信）

Ⅲ－４　研究助成事業

（2016・2017 年度に各 4 件，2018・2019 年度に各 1 件　報告書は巻末資料として収載）

Ⅲ－５　コラム「手をつないで」の掲載

（大学広報誌「天遊」に連載　2017 年 1 月まで）

Ⅲ－６　附属学校園におけるミニセミナーの実施

（2017 年度に附属池田小学校，附属天王寺小学校，附属平野小学校で実施）

Ⅲ　教育・啓発活動

構成員の意識啓発を目的に，2016～2019 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　男女共同参画教職員セミナーの実施

１）2016 年度教職員セミナー

2016 年 6 月 29 日（水），「あらゆる人が能力を発揮できる大学を目指して」をテーマに，教職員セミナーを開催した。セミナーは柏原キャンパスにおいて，本学の教職員および学生を対象に開催され，参加者は 40 名だった。

セミナーではまず，2015 年度大阪教育大学男女共同参画推進助成の研究成果について，堀口健太郎氏（附属平野中学校教諭）および小崎恭弘氏（家政教育講座准教授）からそれぞれ報告があった。その後，伊東昌子氏（長崎大学副学長・ダイバーシティ推進センター長）による「あらゆる人が能力を発揮できる大学を目指してーダイバーシティ推進に関わる長崎大学の取組み事例ー」と題した講演が行われた。

伊東氏の講演の前半では，ダイバーシティ推進の必要性の背景として，日本で急速に少子高齢化が進行している現状が示され，そのような現状の中で，社会におけるワークライフバランスと女性の活躍を推進していくことの重要性が指摘された。そして，そのためには，性別に関するステレオタイプの解消，研究・仕事とライフイベントとの両立支援，女性が活躍できる環境の整備と男性の意識変容が必要であるとされた。講演の後半では，ダイバーシティ推進に関わる長崎大学における具体的な取り組みが紹介された。

セミナー終了後に，アンケートを実施した。回答は 30 名（回答者の属性は，教員・教諭 8 名，事務系職員 20 名，学生 2 名：男性 15 名，女性 15 名）から得られ，以下のような回答結果であった。

○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？

図Ⅲ－1－①に示したように，「たいへん有用であった」が 18 名(60%)，「有用であった」が 9 名(30%)であり，回答者の 9 割から肯定的な評価を得られた。

○今回のセミナーについての感想(自由記述)

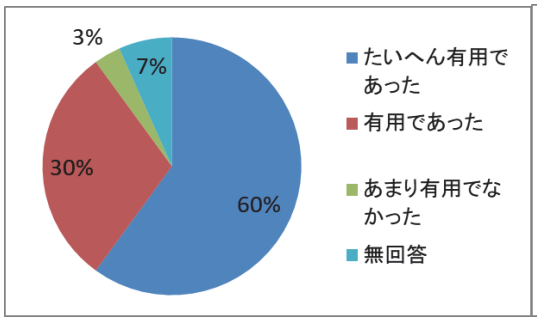
「改めてデータやご経験を元に話してもらい，更に考えを深めるきっかけになりました」，「ジェンダーとセクシュアリティという授業でも同様の女性管理職への抵抗の話を聞いたことがあったので，なるほど，と思いながら少しずつ知識を広めることができました」，「ダイバーシティという言葉の意味と男女共同参画の関連について，自分の中で整理できていないところがあり，よく分かりました」，「現状はやはり女性に不利なものであるので，今日お話し頂いたように具体的な行動を起こして現状を変えていかなければならないと思いました」，「業務改善について，職場全体で考えて見直す必要があると感じました」，「今後は女性職員の育成に関わっていきたいと思います」，などの感想が得られた。

○本学の男女共同参画推進行動計画などに対する認知度

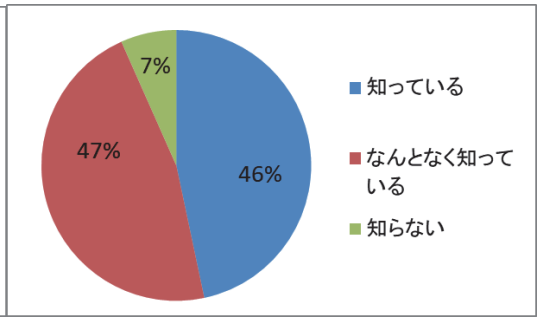
図Ⅲ－1－②に示したように，「知っている」が 14 名(40%)，「なんとなく知っている」14 名(46%)で，必ずしも明確に認知されていないケースが約半数あることがわかった。

○男女共同参画に関して希望する制度・サービス・設備等について

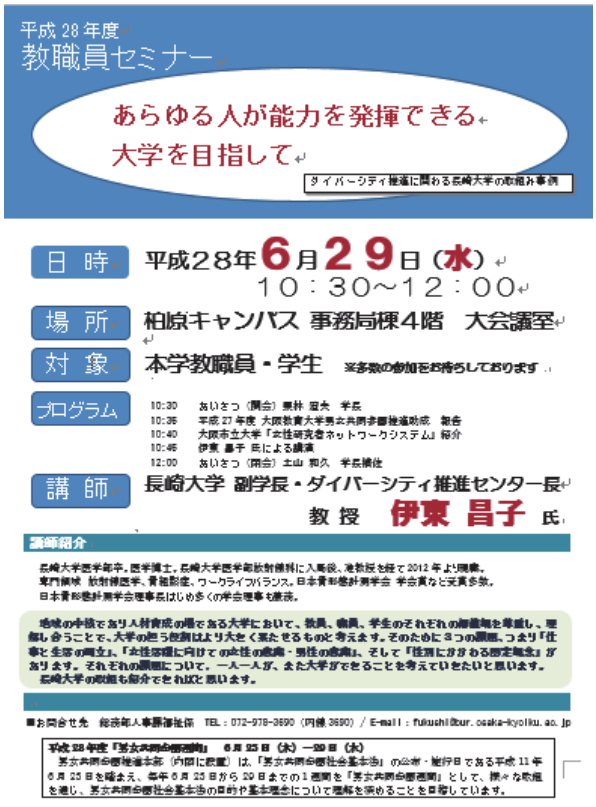
制度等への希望が「ある」と回答した者は 15 名で，具体的には，保育施設が最も多く，そのほかに，短時間職員制度，介護支援関係，育児休暇・介護休暇の取得が現実的に可能になるシステムなどの回答があった。



図Ⅲ－1－①　本セミナーは男女共同参画に対する理解を深める上で役にたちましたか？



図Ⅲ－1－②　大阪教育大学男女共同参画推進行動計画等，本学の男女共同参画推進の取り組みについて知っていましたか？


平成 28 年度
教職員セミナー
あらゆる人が能力を発揮できる
大学を目指して
ダイバーシティ推進に関わる長崎大学の取組み事例

日 時　平成28年6月29日（水）
10：30～12：00

場 所　相原キャンパス 事務局棟4階　大会議室

対 象　本学教職員・学生　※多数の参加をお待ちしております

プログラム
10:30　あいさつ（開会）栗林 亘夫　学長
10:35　平成 27 年度 大阪教育大学男女共同参画推進助成　報告
10:40　大阪市立大学「女性研究者ネットワークシステム」紹介
10:45　伊東 昌子 氏による講演
12:00　あいさつ（閉会）土山 和久　学長補佐

講 師　長崎大学 副学長・ダイバーシティ推進センター長
教 授　伊東 昌子 氏

講師紹介

長崎大学医学部卒。医学博士。長崎大学医学部放射線科に入局後、准教授を経て 2012 年より現職。
専門領域 放射線医学、骨軟部症、ワークライフバランス。日本骨形態計測学会 学会員など学会参加。
日本骨形態計測学会理事長はじめ多くの学会理事も歴任。

地域の中核であり人材育成の場である大学において、教員、職員、学生のそれぞれの役割等を尊重し、理解し合うことで、大学の担う役割はより大きく高まるものと考えます。そのために３つの課題、つまり『仕事と生活の両立』、『女性活躍に向けての女性の意識・男性の意識』、そして『性別にかかわる固定概念』があります。それぞれの課題について、一人一人が、また大学ができることを考えていきたいと思います。
長崎大学の取組も紹介できればと思います。

■お問合せ先　総務部人事課労務係　TEL：072-978-3690（内線 3690）／ E-mail：fukushi@cur.osaka-kyoiku.ac.jp

平成 28 年度『男女共同参画週間』　6 月 23 日（木）～29 日（水）
男女共同参画推進本部（内閣に設置）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目指しています。

学内周知用ポスター

伊東昌子氏

教職員セミナーの様子

２）2017 年度教職員セミナー

2017 年 6 月 28 日（水），「男女共同参画からダイバーシティへー大阪市立大学の取り組みー」をテーマに，京極務氏（大阪市立大学副理事長兼ダイバーシティ推進センター所長）を招いて 2017 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，本学の教職員および学生を対象に開催され，参加者は 40 名だった。

セミナーでは，2016 年度大阪教育大学男女共同参画推進助成の研究成果について，金森裕治氏（特別支援教育講座教授），岡田耕治氏（教職教育研究センター教授），堀口健太郎氏（附属平野中学校教諭）から口頭で報告が，山本利和氏（特別支援教育講座教授）より紙面による報告があった後，大阪市立大学女性研究者ネットワークシステム（大阪市立大学が開発・運用し，大阪府立大学，羽衣国際大学および本学が共同利用するシステムで，小学 3 年生までの育児や介護等に携わる女性大学教員並びに女性研究者を配偶者に持つ大学教員の研究を学生もしくは大学院生が支援する制度で，本学では 2016 年度から利用可能となっている）の共同利用に関する実績報告があり，この制度の利用者である寺島みどり氏（芸術表現講座准教授）から紙面による利用報告があった。

これらの報告の後，京極氏による講演があった。講演では，男女共同参画社会（ダイバーシティ・インクルージョン社会）が実現されるためには，個人が性別に関係なく個人を尊重すること（DV などの問題），固定的な役割分担にとらわれない制度設計をすること（会社等での役割分担などの問題），性別に関係なく社会の意思決定に参画できること（議員や管理職における男女比率の問題），各家庭の中で男女が対等であること（家庭の内政的問題），国際的な要求水準の達成（国際協調の問題）の５本の柱についてそれぞれの問題が解決される必要があると述べられた。また，大阪市立大学における取り組みとして，女性研究者支援事業，出産・育児環境の整備，イクボス宣言，大阪市女性活躍リーディングカンパニーの認証取得，ワークライフバランス研修の実施，契約職員の正規職員への登用，非常勤講師・ＴＡ等による授業代替サポートの実施などについて説明があった。

セミナー終了後にアンケートを実施した。26 名から回答を得ることができた（回答者属性は，教員・教諭 8 名，事務系職員 16 名，その他 2 名：男性 11 名，女性 13 名，無回答 2 名）。以下にアンケートの結果を示す。

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？

図Ⅲ－1－③に示したように，回答者の 31％が「たいへん有用であった」と，58％が「有用であった」と回答しており， 回答者のおよそ 9 割から肯定的な評価を得られた。

〇本セミナーへの感想（自由記述）

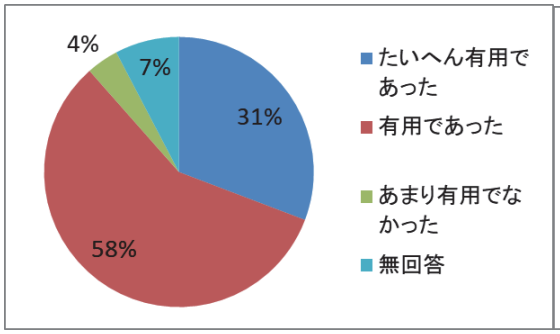
「ダイバーシティについての説明がとてもわかりやすかった」，「ダイバーシティについて勉強になった」，「（本学のダイバーシティへの）取り組みが市立大に負けていると思った」，「男女共同参画推進助成研究報告についてもう少し時間をとって詳しく聞きたかった」などがあった。

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

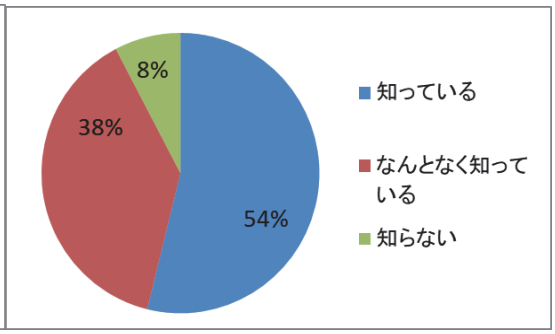
図Ⅲ－1－④に示したように，14 名（54%）が「知っている」，10 名（38%）が「なんとなく知っている」，2 名（8%）が「知らない」という回答だった。

○男女共同参画に関して希望する制度・サービス・設備等について

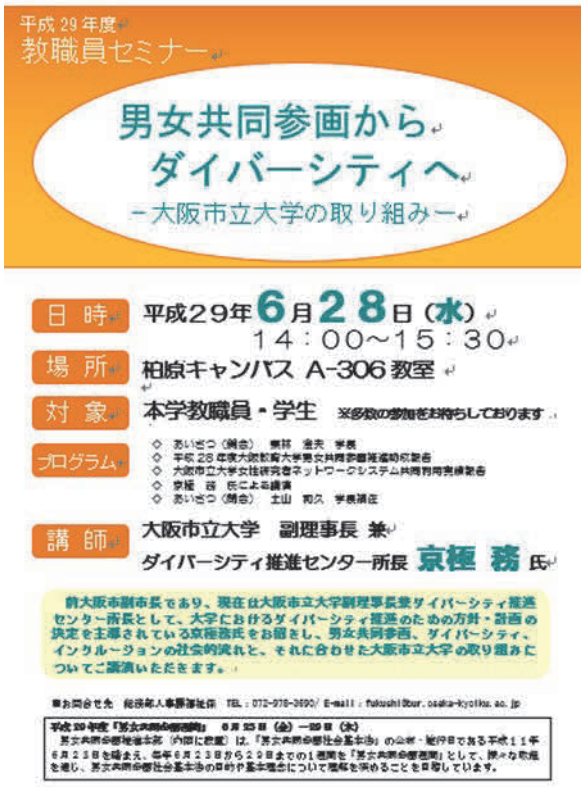
7 名（27%）が希望する制度等が「ある」と回答した。具体的な内容としては，保育施設（学内保育園）の設置や一時保育サービスの導入などの要望があった。



図Ⅲ－1－③　本セミナーは男女共同参画に対する理解を深める上で役にたちましたか？



図Ⅲ－1－④　大阪教育大学男女共同参画推進行動計画等，本学の男女共同参画推進の取り組みについて知っていましたか？



学内周知用ポスター

京極務氏

教職員セミナーの様子

３）2018 年度教職員セミナー

2018 年 6 月 27 日（水），「ダイバーシティが生むイノベーション」をテーマに，小谷美樹氏（積水ハウス株式会社 CSR 部長）を招いて 2018 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，本学の教職員および学生を対象に開催され，参加者は 53 名だった。

小谷氏の講演に先だって，2017 年度大阪教育大学男女共同参画推進助成に関する報告があり，神村早織氏（教職教育研究センター准教授），井上博文氏（国語教育講座教授），加藤翼氏・櫻井陽子氏（事務職員），からそれぞれ成果に関する報告があった。

その後，小谷氏から「『技術開発』から『ダイバーシティ推進・ＣＳＲ』新しい価値の創造へ向けて」と題する講演が行われた。小谷氏は，積水ハウス株式会社のダイバーシティ推進に関する取り組みのうち，特に女性のキャリアアップ促進や家庭と仕事の両立のための働き方改革について，自身の経験を織り交ぜながら説明された。女性管理職登用のための研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」の実施や，女性に配慮した現場仮設トイレ「おりひめトイレ」の開発などを紹介され，「これから組織が発展していくためには，性差や年齢，障がいの有無等に関わらず，すべての人材が活躍できる環境を整備し，多様な価値観を持つ人たちが協働することで，新たな価値を創造していくことが求められる」と述べられた。

セミナー終了後，アンケートを実施した。41 名（回答者属性は，教員・教諭 9 名，事務系職員 31 名，その他 1 名：女性 20 名，男性 20 名，無回答 1 名）から回答を得た。アンケートの結果を以下に示す。

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？

41 名のうち 23 名（56%）が「たいへん有用であった」，18 名（44%）が「有用であった」と回答し，回答者のほぼ全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）

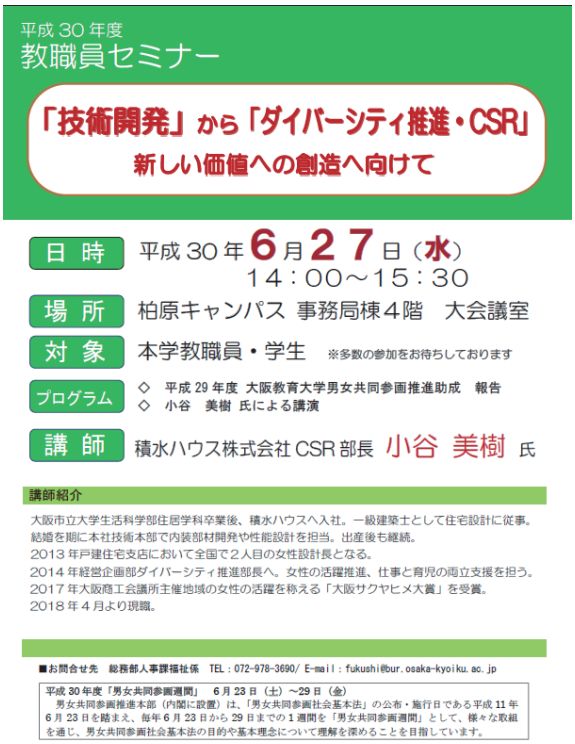
「女性管理職比率の向上に寄与しているウィメンズカレッジなど，先進的な取り組みを知ることができた。本学でもこのような取り組みが必要ではないか。」，「結婚を念頭に置いた資格取得スケジュールや子どもの成長（年齢）を考慮したキャリア形成など，キャリアモデルの一例として大変有用な話を聞くことができた。」などの記載があった。

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

19 名（46%）が「知っている」，20 名（49%）が「なんとなく知っている」，2 名（5%）が「知らない」と回答した。

〇男女共同参画に関して希望する制度・サービス・設備等について

14 名（34%）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，保育施設（学内保育園）の設置，キッズサマーキャンパスの定着化，弾力的な勤務時間制度，トイレの個室化などの要望があった。



学内周知用ポスター

小谷美樹氏

教職員セミナーの様子

４）2019 年度教職員セミナー

2019 年 6 月 26 日（水），「リーダー育成のためのメンタリング～ダイバーシティ促進の仕組みづくりに～」をテーマに，西岡英子氏（大阪市立大学女性研究者支援室特任准教授）を招いて 2019 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，本学の教職員および学生を対象に開催され，参加者は 31 名であった。

講演に先だって，2018 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，大本久美子氏（家政教育講座教授）から研究成果の報告があった。

その後，西岡氏から「リーダー育成のためのメンタリング ～ダイバーシティ促進のための仕組みづくりに～」と題する講演が行われた。講演の前半部分では，諸外国と日本との女性研究者比率や女性活躍推進の取り組みの比較についての紹介や，子育て・介護時も研究を継続し，適正に評価するための女性研究者支援，リーダー育成・ダイバーシティ促進の方法としてのメンタリングの重要性について紹介された。講演の後半部分は，参加者を４～５名ずつのグループに分け，多様性社会のリーダーに必要な適性や最近の課題・キャリア等について，グループごとにディスカッションが行われた。いずれのグループでも活発な意見交換が行われ，ふだん顔を合わすことのない職員同士の良き交流の場となった。

セミナー終了後に，アンケートを実施した。26 名（回答者の属性は，教員・教諭 7 名，事務系職員 17 名，学生 2 名：女性 18 名，男性 8 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？

26 名のうち 11 名（42%）が「たいへん有用であった」，15 名（58%）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）

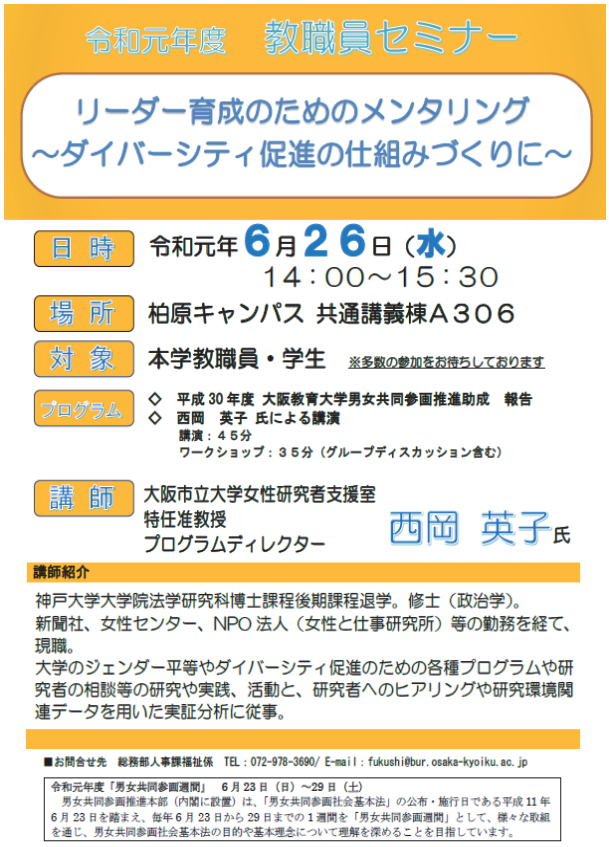
「メンタープログラムの利用や，メンタリング交流会へも参加してみたい。」，「組織のあり方や自身のキャリアについて考える，大変貴重な機会になった。」，「グループワークで，普段話すことのない内容について話せて有意義だった」などがあった。

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

8 名（31%）が「知っている」，17 名（65%）が「なんとなく知っている」，1 名（4%）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，7 名（27%）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，保育施設（学内保育園）の設置，メンター制度の整備などの要望があった。



学内周知用ポスター

西岡英子氏

教職員セミナーの様子

Ⅲ－２　関連授業の実施と教材コンテンツの作成

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。

2017 年のシラバスでは，

・「キャリア」「キャリアデザイン」について考えることの大切さを知る。
・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。
・社会で求められる様々な力を知り，大学時代の過ごし方を考えることができる。
・就職環境，就職活動に関する正しい情報を知り，積極的に行動できる。
・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する形態へと移行しており，具体的な内容は以下にまとめたとおりである。

なお，今期は 4 カ年のうち 2017 年度を部会のメンバーが担当しており，「担当者の感想」として授業実施後の手ごたえや課題等についてまとめている。

○2016 年度後期　キャリアデザイン

担当日時：2017 年 1 月 10 日（火）　2 限，3 限
担当者：難波美都里氏
（ゲスト講師　南大阪地域大学コンソーシアム　統括コーディネーター）
当日の受講者数：計 230 名

主な内容：「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」と題し，近年，我が国の就業構造や産業構造が大きく変化し，教育を取り巻く環境も激変する中で，　児童・生徒に社会で力強く生きていける力を身に着けさせる教育がこれまで以上に求められるようになっており，キャリア教育の重要性が高まってきていることを論じた。

特に女性の就業について，結婚・出産期に当たる年代に一旦就業率が低下し，育児が落ち着いた時期に再び上昇する，いわゆる「M 字カーブ」については，女性だけの問題としてではなく，社会構造の問題として，男性もこの問題を考えることが重要ではないかと指摘した。

受講生の感想：出席した学生からは「社会の大きな変化を感じた。これからの教師は社会で求められる能力の変化をしっかり理解しなければならない」「女性が活躍できる社

会を作るには，仕事は男性，家事は女性という考えの変化をまず目指すべきだ」などの感想が寄せられた。

難波美都里氏

○2017 年度前期　キャリアデザイン

担当日時：2017 年 7 月 11 日　2 限
担当者：安達智子（企画専門部会委員，教育心理科学講座 准教授）
当日の受講者数：160 名程度

主な内容：　「ジェンダーとキャリア形成」の表題で講義を行った。具体的な内容は，①性別とジェンダー，②ジェンダーと職業選択，③ジェンダーとワークライフバランス，そして④Creating ジェンダーの 4 部構成である。授業開始時に，男性性と女性性を測定する質問紙を実施し，学生達が自らの傾向を踏まえたうえで授業に参加できる形式をとった。また，「これは異性のやることだと思うと，人は何故自信がなくなるのか？」，「何故，性役割分業は解消しないのか？」などのテーマで学生同士がディスカッションをして意見交換をしながら積極的な授業参加ができるよう働きかけた。

受講生の感想：「ジェンダーという概念についてはじめて聞いた」，「自分も性別によって思い込みや偏見をもっていたことに気づいた」等，授業を通して新たに気づきや学びがあったことを示唆する感想が多く得られた。一方で，「男女が共同参画する流れ自体に反対はしないが，自分は従来通りの女性として家庭をまもる生き方を大切にしていきたい」「政府の動きに皆がそのまま従う必要はなく，強制的に推し進めていくことには違和感がある」等の意見もみられた。

担当者の感想：　「男女共同参画といえば，働く女性の支援」というイメージがもたれやすいが，それだけではなく，とくに男性の参画も必要であることが伝わるよう工夫をした。例えば，女性の頭上にあるガラスの天井と対比させてガラスの地下室について説明をする，女性職のステレオタイプとともに男性職のステレオタイプを紹介する等である。また，今回から研究データをもちいて性別職域分離に背景にある心理メカニズムを説明したが，データの読み方や解釈などが少々難しかったかもしれない。参加した学生が，科学的な根拠にもとづいて自らの思い込みに気が付く機会になることを目指している。

〇2017 年度前期　キャリアデザイン

担当日時：2017 年 7 月 11 日（火）　3 限
担当者：小松孝至（企画専門部会委員，学校教育講座 准教授）
当日の受講者数：245 名（課題提出者）

主な内容： 2014・15 年に実施した内容を修正し最新の統計資料への変更を実施したうえで，次の 1〜2 のような進行で講義を行った。

1. 講義の背景（実施理由）である，大阪教育大学での男女共同参画推進指針の制定，および大阪教育大学男女共同参画推進行動計画の内容を簡単に説明した。2. はじめに，「自分がもし子育てをすることになったら困ると思うこと・不安なこと」について考える課題を行った。次に，厚生労働省の資料をもとに，少子化の進行や就業率のいわゆる「M 字カーブ」の現状を説明するとともに，少子化の経済的なインパクトも取り上げながら，個々の自己実現とともに「働きたい人がきちんと働ける」「生産性向上」という観点からも男女共同参画が求められることを説明した。あわせて，男女共同参画が進んでいる企業の業績や株価などが高い水準にあることなどを，同じく厚生労働省の資料から説明した。

3. 上記 2. の課題で書いた内容に対し，どんな支援が必要かを考える課題を行った上で，子育てをめぐって発達心理学研究でわかってきていることを「女性のほうが男性より「よい」親か」「子どもを保育園に預けることの悪影響はあるか」などのテーマで説明した。そのうえで，父親の育児参加の必要性や職場の意識改革の必要性などを説明した。最後に，国立社会保障・人口問題研究所の第 15 回出生動向基本調査を用いて，男女で結婚相手に求める現状に大きな性差がある現状を紹介した。

受講生の感想： 2015 年までの講義よりも詳細な感想が多く寄せられた。例えば，「女性が子育てをしていても何も言われないのに，男性が子育てに積極的であったら，その男性は褒められるような社会だなあと感じました。誰もが子育て・育休を思い通りにできるように，新しい制度を作ったりする必要がある，と今回の講義で思いましたが，実際には実現していないことのほうが多いのではないかと感じた。」「まだまだ社会には，女性は家事，男性は仕事という考えの人が多く，育児や職業（就業）について，自由な選択が認められないことが多いなと思います。そういった意識を少しずつ変えていかないと，社会的な問題も解決しづらいし，それによって個人が不利益を被るということも変わらないと思いました。」などの意見が見られた。「(前略) 専業主婦をしている人が怠けているのではないかなど，逆に責められるような社会にならないように配慮する必要があると思った。」といった，講義内容を異なる観点から考える感想もみられた。

担当者の感想：毎年担当を重ねるごとに，新たな資料を加えるなどして講義の進行などは明確になり，受講生が課題に取り組む時間なども確保できるようになった。それに応じて受講生からの反応も変化してはいるのは上記のとおりである。

しかし，感想の前にまとめるよう求めた，「(特に女性が) 働く環境を整え，男女共同参画を進めることがなぜ必要なのか，講義の内容をもとに簡単にまとめてください。」

という問いについては，講義の趣旨と異なるもの，講義資料のごく一部を１行程度メモした程度のものもみられ，最後の感想も，講義の趣旨とはおよそかけ離れた内容（例「結婚するときよく見られるのが経済力なので無駄遣いせず今からコツコツ貯金しようと思った」）が複数みられた。一方，高校で聞いたことがあり目新しさがないというような意見もあった。大学の講義として男女共同参画を取りあげるにあたって，何をどう伝え，どこまでの課題を課すのか，検討すべき問題は大きいと考える。

○2017 年度後期　キャリアデザイン・キャリア教育

担当日時：2018 年 1 月 16 日（火）　２限，３限（キャリアデザイン）
　　2018 年 1 月 19 日（金）　天王寺１限（キャリア教育）
担当者：甲田恭子氏（ゲスト講師　同志社女子大学嘱託講師）
当日の受講者数：計 254 名

主な内容：「女性の雇用に関する法的環境」と題し，日本では１９８５年に女子差別撤廃条約を批准したが，その前提となる国内法の整備として男女雇用機会均等法を制定したこと，その後も２回の改正を経て，募集・採用に関する女性差別は努力義務から禁止へ，また男女双方向の差別の禁止などに規制が広がってきていることを論じた。

その他，労働基準法，育児・介護休業法，女性活躍推進法，パート労働法の内容について詳細に示され，これらは社会人として知っておくべき最低限の知識であり興味をもって欲しいと締めくくった。

受講生の感想：出席した学生からは，「高校の授業などで，男女雇用機会均等法という名前は聞いたことがあるけれど，全然内容を理解していなかった」「今の日本には何年も前から女性や労働者に対する法律がこれほど多く定められているのに，本当に全て守られているのだろうかと思った」「一人の女性として，やはりセクハラや労働基準法の部分に興味を持ちました」「外見上は男女差別をされていないが，間接差別というものがあり，それも見過ごされてはいけないと思った」などの感想が寄せられた。

甲田恭子氏

〇2018 年度後期　キャリアデザイン・キャリア教育

担当日時：2019 年 1 月 22 日（火）　2 限，3 限（キャリアデザイン）
　　2019 年 1 月 25 日（金）　天王寺 1 限（キャリア教育）
担当者：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））
当日の受講者数：計 303 名

主な内容：第 14 回目の講義として，男女雇用機会均等法の内容とその変遷，女性活躍推進法による女性活躍の加速・拡大，ワークライフバランス等，日本の雇用慣行及び男女共同参画社会をテーマとする講義内容が展開され，学生が自らのキャリアデザインを思い描く際の大切な観点を学ぶ貴重な機会となった。

受講生の感想： 出席した学生からは，「男女雇用機会均等法」の施行から，次第に男女の実質的な区別がなくなっていったのに伴って，女性の働く場は広がってきたのがわかった」「女性の社会進出が進むにしたがって，女性自身の意識も変わってきたのかと思った」「機会の平等は，実質的な平等を実現するため入口に過ぎないが，これからの私たちの社会は，ダイバーシティの観点から多様な人が活躍できるように，一人ひとりがお互いを大切にし，実質的な平等の実現に貢献できるように頑張りたいと思った」などの感想が寄せられた。

〇2019 年度後期　キャリアデザイン・キャリア教育

担当日時：2019 年 11 月 26 日（火）　3 限（キャリアデザイン）
　　2019 年 12 月 10 日（火）　2 限（　　〃　　）
　　2019 年 12 月 13 日（金）　天王寺 1 限（キャリア教育）
担当者：江口舞氏（ゲスト講師　柏原市　職員）
当日の受講者数：計 202 名

主な内容：「ポジティブな心で夢に向かおう」と題して，パラアスリートの江口舞氏に講演をいただいた。江口氏は，高校二年生の時に電車事故で左足の膝から下を失うなど，全身に大きな損傷を受け，生きているだけでも奇跡といわれる中で，自らの前向きな考え方，とんでもない努力の中で，自らの夢「パラリンピック出場」に向けアーチェリー日本代表選出を目指して日々努力をされている。今回の授業の中でも，障がいのある人への心無い誹謗中傷，差別や障がいを克服しつつ，生きていくためのポジティブな心の作り方について講じられた。

受講生の感想：出席した学生からは，「障がいという一つの個性を活かそうとする姿を見て自分自身も個性を最大限に活かせる人になりたい」や，「明るく，ポジティブな姿はとてもステキで魅力的でした」「あらゆるハンディキャップは個性であり特権だという考えに出会い救われた」「特別支援教育に携わるという目標に向け，自分らしく自分だからできることをしていこうと思った」「いつ，何が起こるかわからないが，今，自分にできること，したいことを悩まずに始めよう」など前向きな感想が寄せられた。

江口舞氏

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。

2019 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なおすことができる。
・性暴力（DV，セクシュアルハラスメント）について理解し，加害者にも被害者にもならないために，性暴力を許さない感性，態度を身につける。
・自らのセクシュアリティをみつめ，多様な性のあり方を尊重する支援者としての感性，態度を身につける。また，カミングアウトの意味について考える。
・ポスト雇用機会均等法世代の生き方・働き方について考え，自らのキャリアプランを検討することができる。
・上記について，男女平等教育の視点から考えることができる。

これら 5 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 4 カ年のうち 2016 年度を部会のメンバーが担当している。具体的な内容は次のとおりである。

〇2016 年度後期　ジェンダーとセクシュアリティ

担当日時：2016 年 11 月 7 日（月）　2 限
担当者：上田裕美（企画専門部会委員，学校教育講座 准教授）
当日の受講者数：40 名程度

主な内容：昨年度に引き続き，「ドメスティックバイオレンス（DV），デート DV」をテーマに講義を行った。授業前半では，DV とは何か，配偶者からの暴力の防止及び被害者の

保護に関する法律について，児童虐待と DV，この問題に対して学校教員ができること・なすべき対応，などについて解説した。授業後半においては，内閣府男女行動参画局による若年層を対象にした交際相手からの暴力防止に関する予防啓発教材を用いて，よりよい人間関係を考えるための話し合いを行った。

受講生の感想：「大阪教育大学が男女共同参画に関する取り組みを行っていることを知ることができた。」「内容は基本的なことだったが，人間関係で相手を思いやることが大切さと，はっきりＮＯという意思表示をすることが大切だと再確認した。」などの感想を得た。

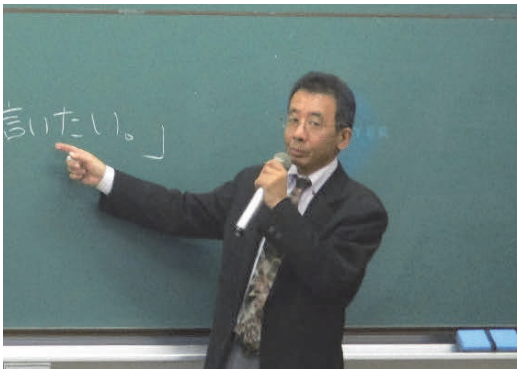
担当者の感想：本学の男女共同参画の取り組みについて授業で聞いて初めて知ったという学生もおり，取り組みを積極的に伝えることは重要であると感じた。

○2016 年度後期　ジェンダーとセクシュアリティ

担当日時：2016 年 12 月 5 日（月）　2 限，3 限
担当者：小川隆史氏（ゲスト講師　大阪府立福井高等学校　教諭）
当日の受講者数：125 名

主な内容：「セクシュアルマイノリティの生徒と出会って私達が学んだこと」と題し，セクシュアルマイノリティの生徒が学校生活で直面する困難と，学校による支援について，話をした。「友人や教師など，周りの人々の理解があれば，本人の苦しみは緩和される。カミングアウトをされて，傾聴することも大切であるが，その前に，その人とどのような関係を築けているかということが大切である」と締めくくった。

受講生の感想：出席した学生からは「どのような対応を取れば良いのかなど，教員がしっかりと考えて行動すれば，偏見など周りの学生や友達の反応も変わってくるんだと思った」，「先生の対応を考えたり，実際の対応法やその後の話を聞いたりして，親や友人にも話せない状況でも先生に相談するということは，先生という存在がとても信頼感のあり，生徒にとって先生なら助けてくれるのではないだろうかという期待を持たれているという，とても重要な存在であることを痛感した」などの感想が寄せられた。



小川隆史氏

〇2017 年度前期　ジェンダーとセクシュアリティ

担当日時：2017 年 7 月 24 日（月）　2 限
担当者：久保　勝氏（ゲスト講師　ＮＰＯ法人ＡＳＴＡ　共同代表理事）
当日の受講者数：55 名

〇2017 年度後期　ジェンダーとセクシュアリティ

担当日時：2017 年 12 月 18 日（月）　2 限
担当者：久保　勝氏（ゲスト講師　ＮＰＯ法人ＡＳＴＡ　共同代表理事）
当日の受講者数：65 名

主な内容：特定非営利活動法人 ASTA では，愛知県を中心に教職員・保護者・児童生徒・企業に向けて，LGBT をきっかけとした多様性や人権の啓発活動を行っており，学校関係者向けの出張授業や，全国で広がりを見せる LGBT 成人式を名古屋で開催するなどしている。愛知教育大学の現役学生でもある久保氏は，「アライとしての生き方・活動」と題し，自ら立ち上げたセクシュアルマイノリティ支援団体の活動内容の紹介と，日頃の活動における苦悩や葛藤，喜びを語った。活動の原点は“人はどこかで必ずマイノリティ”という思いにあり，「団体としてのゴールは，セクシャルマイノリティに対する社会の理解が進んで自分たちが不要になること」「個人としてのゴールはすべての『ちがい』に対してアライになること」と抱負を語った。

＊アライ　LGBT の非当事者で，セクシャルマイノリティを理解し支援する人々を意味する言葉

受講生の感想：　出席した学生からは，「今日の久保さんのお話は本当に心に響きました。まず，学生団体を立ち上げ，NPO 法人まで設立した行動力に，同世代の人間として本当に尊敬しました。その原動力となったものは一体何なのか，〝人はどこかで必ずマイノリティ〟と書かれたスライドを見て，はっとしました。アライの立ち位置の図もとても衝撃的で，当事者に寄り添うことばっかりに気を取られがちだったので，無関心層との媒介者になれる，なるべきという考えにとても納得させられました。私もアライの立ち位置に入れたらなと思いました。」などの感想が寄せられた。

久保勝氏

〇2018 年度前期　ジェンダーとセクシュアリティ

担当日時：2018 年 6 月 25 日（月）　2 限
担当者：大賀　一樹氏（ゲスト講師　早稲田大学スチューデントダイバーシティセンターGS センター　専門職員）
当日の受講者数：106 名

※本講義は，「ダイバーシティ保育サポーター」養成セミナーを兼ねて，展開された（詳細については 67 頁参照）。

〇2019 年度前期　ジェンダーとセクシュアリティ

担当日時：2019 年 7 月 8 日（月）　2 限
担当者：松岡　成子氏（ゲスト講師　ＮＰＯ法人ＡＳＴＡ　共同代表理事）
　　田上　小百合氏（ゲスト講師　ＮＰＯ法人ＡＳＴＡ）
　　原岡　春美氏（ゲスト講師　ＮＰＯ法人ＡＳＴＡ）
当日の受講者数：107 名

主な内容：LGBT の保護者の立場から，子どもに LGBT であることを打ち明けられた際の保護者の気持ちやその変化，留意すべきことなどを中心に，これから親の立場にも立つであろう学生向けに話が展開された。講演に際しては，学生からの「カミングアウトをした子供をどう思ったか」，「アライとして，どう対応するのが一番良いのか」などの質問に対し一つ一つ丁寧答えていた。

受講生の感想：参加者は従来の知識の蓄積の上に知見を深めたようであり，講師からも，当該分野に関する知識の蓄積がある受講生に対して，大変話しやすかったとの感想が述べられた。

３）男女共同参画教材コンテンツの作成

本学において男女共同参画を推進していくためには，それぞれの教員が当該テーマを扱った授業や働きかけを積極的に行っていくことが望まれる。本ワーキング・グループでは，その際に活用できる教材を収集・整理することを目的として活動を行ってきた。2017 年度は，本部会のメンバーが「ジェンダーとセクシュアリティ」及び「キャリアデザイン」において実施してきたスポット講義で用いた資料を用いた教材のメインテナンスとアップデートをくわえたうえで今後の使用法について考察した。

(1) コンテンツのメインテナンスとアップデート

2017 年度は，「子育てとキャリア（小松孝至）」，「ジェンダーとセクシュアリティ１，（上田裕美）」，「ジェンダーとセクシュアリティ２（上田裕美）」，「ジェンダーとセクシュアリティ３（上田裕美）」，「ジェンダーとキャリア（安達智子）」，「キャリアデザインⅠ（鈴木真由子）」以上 6 つのコンテンツについてメインテナンスとアップデートを行った。それぞれのコンテンツについて，作成者，ファイル形式，作成年，最終更新年，使用授業，課題（ワーク）の有無，文献リストの有無，そしてキーワードをリストアップして INDEX 化したものを表Ⅲ－3－①に示す。

表Ⅲ－3－①　大阪教育大学男女共同参画教材コンテンツ INDEX

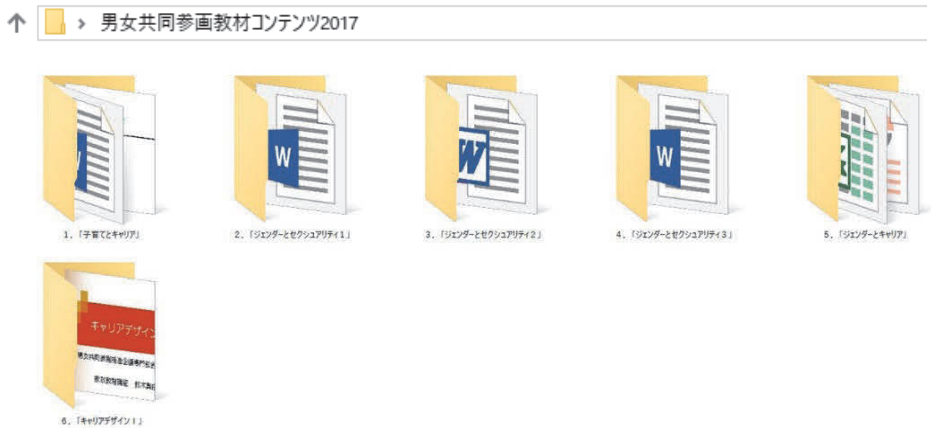
大阪教育大学男女共同参画教材コンテンツINDEX

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ー1」	「ジェンダーとセクシュアリティー2」	「ジェンダーとセクシュアリティー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ー	ジェンダーとセクシュアリティー	ジェンダーとセクシュアリティー	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	ー定義	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	ー分類	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）	ー影響	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		ー何故起こるのか		ワークライフバランス	
	国際比較				適応戦略	

(2) コンテンツの使用と追加について

収集した教材コンテンツは，図Ⅲ－3－①に示すような「男女共同参画教材コンテンツ」フォルダのもとに INDEX とともに保存し学内で共有化している。利用の際には，自由に修正・加工を加えて良いこととする。ただし，同教材は学内で行う授業のみで使用し，その他の目的への利用は禁じ，印刷や公刊は行わないこととする。ま

た，教材コンテンツの作成者は，必要に応じてコンテンツ内容の修正や追加を行う。さらに，コンテンツは随時追加を行いながら幅広い領域における知見を活かした男女共同参画教材を目指す。



図Ⅲ－3－①　大阪教育大学男女共同参画教材コンテンツ保存フォルダ

(3) コンテンツ使用法の拡充に向けて

コンテンツを作成して学内で共有化したものの，その利用頻度は決して高くないのが現状である。理由として，まずは男女共同参画もちおいて授業で扱ったことがない教員が多数にのぼることがあげられる。この点については，教職員セミナーなど各種講座の開催，シラバスに男女共同参画やジェンダーの観点を組み込むことの提案などを行っており，徐々に改善していくものと考えられる。また，本学ではＦＤの一環として教員相互の授業見学を励行している。こうした制度を活用して，男女共同参画の問題に不慣れな教員と，それらを専門とする教員が学びあう機会がさらに増えていくであろう。コロナ感染症拡大防止のために，多くの授業がオンラインで実施されるようになった昨今の事情から，コンテンツの利用や授業見学のハードルは一段低くなったとも考えられる。こうした流れにのって，多くの教員が男女共同参画の授業をつくりあげていくことが期待される。

Ⅲ－３　大教大ロールモデルの発信

１）「大教大ロールモデル 2016」の作成・配布

企画専門部会では，本学における男女共同参画を推進するための活動として大教大ロールモデルパンフレットの作成を企画し，その実行のために，2013 年度に大教大ロールモデル・ワーキング・グループを組織した。その背景として本学においては，多様な研究分野に携わる教員が所属している中，分野によって男女比に偏りがあることが，男女共同参画推進会議でもよく認識されており，学内に周知されてきているところではあっ

たが，そのような分野ごとの男女比の是正は一筋縄にはいかず，様々な取り組みが必要であった。そこで，その取り組みのひとつとして，男女共同参画の視点を入れた大教大ロールモデルパンフレットの作成が企画された。

他大学では，特に，理系女性研究者の数を増やすことを目的に，理系を目指す女子学生等向けに，各大学に所属する女性研究者を紹介するパンフレットが作成されているが，他大学のロールモデルの多くは，理系女性研究者のロールモデルであり，そのようなロールモデルは総合教育大学である本学においてはなじまない。そこで，本ワーキング・グループでは，本学が提示するのにふさわしいロールモデルとはどのようなものか，本学にとって有効なロールモデルとはどのようなものか，どのような階層，属性を対象としたパンフレットとするのか，といったことを検討した。そして 2014 年に続き 2 つめのパンフレット「大教大ロールモデル 2016」を以下のような内容で作成した。

(1) Ａ５版，18 ページの冊子体
(2) 表紙タイトル「夢のかたち　未来のかたち　大教大ロールモデル」
(3) 冊子の配布対象は高校生
(4) 高校生に進路選択の視野（男女共同参画の視点を含めて）を広げてもらうための本学にふさわしいロールモデル集
(5) モデルは以下の計６名（所属及び職名等は発行当時）
・教養学科芸術講座准教授：岡本麻子氏
・教養学科自然研究講座准教授：串田一雅氏
・第二部（夜間学部）実践学校教育講座准教授：高松みどり氏
・附属天王寺中学校教諭：篠崎文哉氏
・総務部総務企画課教員養成課程支援係長：加藤翼氏
・大学院連合教職実践研究科２回生（大阪市立本田小学校主席教諭）：流田賢一氏
(6) 各モデルが以下の質問に回答する形式
・どんな研究・仕事をされていますか？
・研究者・教員・本学の事務職員になろうと思ったきっかけ，大学院へ進学しようと思ったきっかけは何ですか？それは「いつ」どのようなことですか？
・研究生活・仕事・大学院生活の中でのやりがいはどのようなことですか？
・どんな高校生活・大学生活を送りましたか？
・これから大学へ進学する高校生のみなさんへのメッセージ

2016 年 7 月に発行された「大教大ロールモデル 2016」は，2016 年度及び 2017 年度の本学オープンキャンパスにおいて配布された。

大教大ロールモデル 2016

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」より
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）2016 年度研究助成事業（表Ⅲ－5－①）

2016 年度は，別紙Ⅲ－4－①（資料）のとおり公募を実施し，応募数 7 件中 4 件が 2016 年 7 月 5 日の男女共同参画推進会議における審査，7 月 13 日の役員協議会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－4－②～⑤（資料）のとおりである。

表Ⅲ－5－①　2016 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
金森　裕治	特別支援教育講座	「合理的配慮」に基づくデジタル教材を活用した知的・発達障がい児に対する「性教育」事業	250,000
山本　利和	特別支援教育講座	乳幼児育児中の母親が大学で学ぶ時の支援についての実践報告	170,000
岡田　耕治	教職教育研究センター	女性管理職に学ぶ組織マネジメント	200,000
堀口　健太郎	附属平野中学校	附属平野中学校に赤ちゃんを招こう ーふれあい体験で"いのち"を実感するー	180,000
計			800,000

２）2017 年度研究助成事業（表Ⅲ－5－②）

2017 年度は，別紙Ⅲ－4－⑥（資料）のとおり公募を実施し，応募数 6 件中 5 件が 2017 年 7 月 10 日の男女共同参画推進会議における審査，7 月 11 日の役員協議会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－4－⑦～⑪（資料）のとおりである。

表Ⅲ－5－②　2017 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
井上　博文	国語教育講座	国語科教師を志望する学生へのジェンダーの視点を織り込んだ卒業論文指導法の研究	100,000
加藤　翼 櫻井　陽子	教務課 総務課	大教大キッズサマーキャンパス	250,000
松岡　礼子	附属高等学校天王寺校舎	現代高校生男女の視点から明治大正期の高等女学校教科書「女子国語読本」を読む ：吉田彌平「女子國語読本」の男女共同研究	100,000
神村　早織	教職教育研究センター	リビング・ライブラリー～学生の学びとおとなの学びが、虹色に交差する～	100,000
柳本　朋子 鈴木　真由子	附属天王寺小学校長 附属平野中学校長	附属学校園女性管理職による女性教員のための支援プロジェクト	250,000
計			800,000

３）2018 年度研究助成事業（表Ⅲ－5－③）

2018 年度は，別紙Ⅲ－4－⑫（資料）のとおり公募を実施し，応募数 1 件中 1 件が 2018 年 7 月 11 日の男女共同参画推進会議における審査を経て採択された（2018 年度より役員協議会における審議は省略）。

また，活動結果報告は別紙Ⅲ－4－⑬（資料）のとおりである。

表Ⅲ－5－③　2018 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	家政教育講座	小・中学生の多様なキャリア開発に向けて －「ジェンダー意識と家庭生活観の調査」を基にした授業研究－	150,000
計			150,000

４）2019 年度研究助成事業（表Ⅲ－5－④）

2019 年度は，別紙Ⅲ－4－⑭（資料）のとおり公募を実施し，応募数 1 件中 1 件が 2018 年 7 月 11 日の男女共同参画推進会議における審査を経て採択された。

また，各活動結果報告は別紙Ⅱ－4－⑮（資料）のとおりである。

表Ⅲ－5－④　2019 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
井奥　加奈	家政教育講座	ジェンダーによる学部入学者数のアンバランスの改善	150,000
計			150,000

Ⅲ－５　コラム「手をつないで」の掲載

2012 年より本学行動計画の「積極的な広報・啓発活動の展開」として，大学広報誌『天遊』にコラムを連載することとした。男女共同参画推進会議企画専門部会のメンバーがリレー方式で執筆を担当し，2017 年 1 月発行の天遊 No.40 までに計 15 回掲載をした。

手をつないで Vol.13「くるみん認定取得と本学の男女共同参画推進の取組みについて」

天遊 No.38（2016 年 7 月発行）

本学は昨年（平成 27 年），次世代育成支援対策推進法に基づき策定した一般事業主行動計画等を達成し，厚生労働大臣から「くるみんマーク」の認定を受けました。「くるみんマーク」とは，子育て支援など一定の基準を満たした企業や法人などに認定されるものです。

認定に当たっては，9 項目の認定基準（「計画期間（概ね 2 年～5 年）における女性従業員の育児休業等取得率が 75%以上であること」等）すべてを満たす必要があります。1 項目でも欠ければ認定されないことや，審査はすべて書面で行われるため，取組みの詳細な記録や明文化された取決めの提出が必要となることから，優れた取組みを行っている企業や法人であっても，認定を受けられない場合が多々あるようです。

認定された本学にも，まだまだ課題はあります。昨年教職員を対象に実施したアンケート調査では，職場環境について厳しいご意見もいただきました（詳細は本学ウェブページより「男女共同参画報告書」をご覧ください）。また，本学の女性大学教員比率は国立 86 大学中 5 位と高い割合ではありますが，それでも 25.3%とまだ 4 分の 1 程度であり，これに加えて管理職や教授に占める比率もさらに高まるよう，長期的な視点を持って引き続き取組みを進めていく必要があります。

くるみん認定は，一義的には次世代育成に資する職場環境を構築している企業・法人に認定されるものですので，認定に当たっては社会や学生への取組みについては考慮されていませんが，本学では「男女共同参画推進指針」及び「行動計画」を定めて，教職員の男女共同参画推進に加え，社会や学生への支援や啓発を行っているところです。高等教育を取り巻く現状には厳しいものもありますが，より良い教育・研究環境，職場環境構築のため，担当職員としても関係教職員と協力し，取組みを進めていきたいと考えています。

男女共同参画推進会議
事務担当　九鬼　志郎（人事課福祉係長）

手をつないで Vol.14「男女共同参画に携わることになって　－意識改革と共生社会の実現を目指してー」

天遊 No.39（2016 年 11 月発行）

本年７月１日付の人事異動で人事課課長代理となりました。私の新しい職務として男女共同参画の推進があります。

大阪教育大学では，「男女共同参画推進指針」，「次世代育成推進支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」及び今年の春からの「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」等により様々な推進施策を行っております。それらを今まで一職員としての意識で感じながら日々過ごしてきました。その中で常に感じるのは自らの生活の中における意識改革です。個性を生かせる社会の実現のために，私たち一人ひとりが互いの個性を尊重して，助け合い支えあって日々の生活を営んでいくというごくごく身近な意識改革の積み重ねこそが男女共同参画の実現に向けての第一歩だと思うのです。

私の身近でも，病気のために障がいをもつ体となり，日常生活を送る上で心身ともに乗り越えていく壁を常に抱えながら生きていく方がいます。しかし，夫婦や家族や仲間により足りないところをお互い支えあって生きていけば，目の前にある壁も自然と低くなっていくものであることを強く感じます。

昨今の就職活動の意識調査等でも，学生の就職活動中に女性が不利を受けたという調査結果が，まだ時折見受けられます。具体的には企業等の採用面接時に結婚や出産後の就業意向といった質問を受けたり，総合職よりも一般職を勧められたという話や就活上でのハラスメント等です。これらは男女共同参画を妨げている例の一端ですが，より一層男女共同参画を推進するためには，先ほど述べた個々の身近な部分での意識改革だろうと思います。

これから，男女共同参画に対する学内の環境づくりに少しでもお役にたてるよう取り組んでまいります。

男女共同参画推進会議　企画専門部会
事務担当　飯國　良充(総務部人事課課長代理)

手をつないで Vol.15「赤ちゃん交流」

天遊 No.40（2017 年 2 月発行）

今回は附属平野中学校における男女共同参画推進事業について紹介します。

昨年は，最近メディアでも話題に挙がる LGBT など多様な性について理解し，男女共同参画社会について考える授業を行いました。今年は趣を変え，赤ちゃんとの交流を行っています。

11 月の本校主催の研究発表会では，赤ちゃんを抱っこするという体験を活かす道徳授業を提案しました。近隣の地域から６組の親子に来ていただき，生徒一人一人が赤ちゃんを抱っこさせてもらいました。赤ちゃんは全て１歳未満で，一人で立って歩くことも，話すこともできません。多く

の生徒が「かわいい！」「癒される！」と反応する一方，抱っこすることに抵抗がある生徒や，怖がる生徒もいました。抱っこした時に自分が抱いた感情を発表し，赤ちゃんとはこんな存在であるという文章にしました。言葉を選んでいく過程で，生命について考えを深めるという授業でした。

授業後の感想では「命そのものを感じた」「赤ちゃんが泣いてもお母さんが焦ることもなく，すぐに泣き止んだのがすごいと思った」「子育ての楽しさも，少しの不安も感じた」などがありました。シンプルな体験ではありましたが，ほとんどの生徒が初めてのことであり，生徒にとって大きな体験でした。道徳の授業としては，生命について深めることが目的でしたが，協力していただいたご家庭はほとんどが両親で来られており，赤ちゃんや子育てについて話される様子をみて，家族のことを自分と重ね合わせて考えたり，育児の大変さを感じたりと様々な感想を持ったようでした。あまり感情を表に出さない生徒が抱っこが上手であったり，活発な男子生徒の意外な優しい一面が見られたりと，生徒も保護者の方にも新しい発見もありました。

次は地域の子育て支援センターなどと連携し，子育てについて経験をお話ししていただく取り組みにしていく予定です。

男女共同参画推進会議
企画専門部会委員　堀口健太郎（附属平野中学校教諭）

Ⅲ－６　附属学校園におけるミニセミナーの実施

2017 年度の本学男女共同参画推進行動計画において，附属学校園教職員との意見交換会が策定され，本学附属の各小学校でミニセミナーを開催することになった。

附属池田小学校（2017 年 8 月 23 日（水））

土山和久教授（学長補佐・男女共同参画担当），千原弘美部会委員，人事課 生山美秋福祉係長，園浦翔太郎係員の４名で訪問し，14:00 から同小学校のスタジオにてミニセミナーを開催し，附属池田小学校等の教職員 23 名が参加した。

冒頭，土山学長補佐及び生山係長より本学の男女共同参画推進会議の主旨と取組を説明し，その後，附属池田小学校等の教職員とフリーディスカッションによる意見交換を行った。

主な意見は以下のとおりであった。

・附属池田小学校で女性教員の人数が増え，出産及び育児をする教員が増えた
・公立校での短時間勤務制度などの細かな対応を望む
・交流人事として５～６年の在籍期間で育休等を取得しにくい
・代替教員の確保による育休取得の取りやすいのではないか
・子育てや介護に安心して携わるためには，上司及び同僚より最終的には生徒・保護者の理解が必要である
・公立に比べ女性管理職が少ないと感じる。女性の悩みはやはり女性の方が話しやすい
・LGBT について一般社会に比べ認識が遅れていると思うので，取組みを進めて欲しい
・子育て中の公立学校の女性教員は，附属学校へ転入して研究を深めたいと思っているが，子育ての負荷が大きいため附属への転入を希望できない現実がある
・男女共同参画といっても，男と女でやれることは違いがあるし，本人がライフプランを計画しライフバランスを意識することが重要と感じる
・教育実習については，大学での事前指導が丁寧になされていれば附属での業務削減にはつながると思う

男女共同参画委員から女性教員のための支援プロジェクト，本学の休暇制度等のウェブサイト掲載及び相談窓口の紹介を行った。また，他の附属学校での男性教員による育休取得実績や池田地区の中学校及び高等学校での女性教員の育休取得者を紹介した。

フリーディスカッションでは，教育実習生への指導や交流人事など小学校や附属学校園ならではの問題が示された。

セミナー終了時のアンケート（次ページ参照）では教員の人員増加を望む声が多く，学校現場の人手不足が改めて示された。

附属天王寺小学校（2018 年 3 月 12 日（月） 土山部会長・千原部会委員・生山係長）
附属平野小学校（2018 年 3 月 22 日（木） 土山部会長）

これらの 3 校で総勢約 50 名の教職員が参加した。

セミナー参加者の意見及びアンケートより，「行事など教育活動を精選すべきであると同時に，教員数を増やさなければ職場環境は改善されないと思う。」及び「将来の結婚・出産を考えたとき，就労と育児との両立には，校務分担の内容や役割の明確化をして定時退勤が普通になるように変えていく必要があると感じる。」など男女共同参画に関わらず多くの意見を得ることができた。

アンケートの結果
回答者：計 42 名
　性別　：女性 21 名　男性 21 名
　勤務地：池田地区 22 名　天王寺地区 11 名　平野地区 9 名

同居者ほか：
　同居者あり 34 名（81%）
　　⇒ 配偶者 11 名（26%）
　　配偶者と子 12 名（28%）
　　（うち，保育所・学童保育を利用している子どものいる教職員　9 名）
　　父母 6 名（14%）
　　父母ときょうだい 4 名（10%）
　　父母と祖父母 1 名（2%）
　　近距離に要介護の家族がいる教職員　2 名

　同居者なし 7 名（17%）　無回答 1 名（2%）

自由記述内容の要約

Q. 勤務校園の職場環境についての問題点や改善点がございましたら，ご自由にお書きください。

・休暇について（休みのとりにくさ，行事等の多さと育休等のとりにくさ）
・勤務時間について（長時間勤務，子どもと向き合う時間がとりにくい，会議の時間設定が遅い，勤務時間から保育園に行けない，休日出勤 など）
・人的援助について （育休講師の力量，フリーで動ける教員の配置，ICT や図書，PC の支援）
・勤務内容・分担等について（業務分担の偏り）
・労働環境（更衣室がない）

Q. 就労と育児（妊娠予定・妊娠中を含む）または介護を両立させるのに支障になること・困難なことはどんなこととお考えですか。また，どのような改善策を望まれるのでしょうか。ご自由にお書きください。

・休暇について（時間休がとりにくい）
・業務量・行事等の多さ
・人的サポート体制（介護や育児の関係で不在になる際，業務に即した適切なフォローアップ体制が取れていない）
・環境（保育所に入れる環境）
・保護者の理解

Q. 今回のセミナーについて，ご意見，ご感想など，ご自由にお書きください。

・意義について評価（改めて考えるきっかけになった，大学の姿勢がわかった，LGBT 等他にもさまざまな課題がある）
・会の進行・設定について（進行が参加者任せ，長時間であった，実施時期が不適切，一方的でわかりにくい，附属で（大学から来て）どう感じたかも知りたい）
・大学への意見（女性ももちろんだが男性も働きやすく，人事交流方法の見直し，市町村へも意見を，附属校園での人権問題への取り組み，定時退勤や行事精査の継続，教員増員）