VIII 外部評価

Ⅷ 男女共同参画推進計画における外部評価について

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、2016 年 3 月策定の行動計画期間（2016 年 4 月から 2020 年 3 月まで）を終え、実績・成果の検証を行うため、学外有識者として、京都教育大学監事の朴木佳緒留氏及び大阪府府民文化部男女参画・府民協働課課長の川口雅子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。

Ⅷ-1 外部評価の概要

1) 外部評価員

京都教育大学 監事 朴木 佳緒留 氏
大阪府府民文化部男女参画・府民協働課 課長 川口 雅子 氏

2) 対象期間

2016 年 4 月～2020 年 3 月

3) 実施日・場所

2021 年 2 月 19 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、企画専門部会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

- ・国立大学協会の女性教員比率 20%以上の目標値を上回り、かつ 27.5%と女子大も含めて全国の国立大学中で 5 番目であることや、新規採用者に占める女性比率も 40.0%から 52.0%と高い数値で推移していることは評価できる。また実際に募集要項の改善など計画実行のための配慮もおこなっていることも評価する。
- ・大学教員を教科別にみるとやはり社会・数学・理科などが数値を下回る。また、保健体育講座がずっと女性 0 である。体育の先生には女性が必要なはず。教員人事にいろいろな制約があり思うようにいかないというのはあるがなぜなのか。今改善されているなら良いが…。(→回答：協働学科の(旧)スポーツ科学講座には 1 人女性教員が在籍している。教員養成の保健体育と共同開講しているので全くいないということは避けている。)
- ・教員養成大学として技術・理科は男性に向いているのだという暗黙の教育をしないよう、一般的なジェンダーバランスの意味だけでなく教育機関としての教育の側面もあるという理解を学内に広めてもらいたい。附属学校園でも教科によるばらつきが同様にみられる。人事交流の関係などやむを得ない部分もあることを理解し、全体として 30.0%以上ではあることは評価する。
- ・職員比率は附属学校園 3 割あるが管理職における女性比率が少ない。特に高等学校。

- ・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とあり、数値は徐々に上がっているが、実施された意識調査の結果で「結婚は女性のキャリア形成にとって不利」という項目に 35.6%が不利と捉えている。自然に任せていては結果に結びつかない部分もあり、何らかの原因が無いかを明らかにし具体的方策を考える必要がある。2020 年度からの行動計画では 20.0%以上を掲げておられるので将来の幹部候補となる女性の登用も含め引き続き進めていただきたい。

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）

- ・意識調査では現在介護を行っているが 67 名が回答しているにもかかわらず、報告書 P12 の前回の両立指標との比較で、「複数の制度について、前回と同様実際に利用した職員が無かったことを意味している」とあり、制度があるが利用していない現状もあるという印象。育児休業・介護休業の取得者数（後日配布の追加資料）を見ても制度がある中、利用が進んでいない印象である。
- ・意識調査における個別コメント、育児時短職員の負担が他の職員が被る、男性が被りやすい、加配が無いことで罪悪感、後ろめたさ、取りにくさなどその通りである。現在多くの大学で教職員人員不足が実情。意識だけで結果が出るものではない。
(→回答：教員養成大学ということもあり人件費率 8 割という構造的財政的問題があるが、テレワークを一定程度進めてきた。育児介護はその間仕事から離れ、復帰後のキャリア形成に少なからず影響をきたすところがあると考えますがテレワークがこれらの問題に光をさすとも考える。情報端末のセキュリティなどについても予算要求して構築予定である。)
- ・支援員制度は、学生が研究者のことも学べる。予算に限りがある中ではあるが、アンケートにもあるとおり、加配、人員補充の部分をフォローする体制が大切と感じた。

3) 行動計画3 施設整備関係

- ・資料室については、必ずしも物理的な室だけではなく、どう生かすかがついていないとあまり有効ではない。
- ・ベビーキープの設置等利用状況について、学生も含め施設づくりを評価するが、託児ルームサービスなどのニーズの把握はこれからで適宜整備ということであればぜひしていただきたい。
- ・行動計画にはないが、LGBTQ の教職員・学生のトイレ、更衣室の配慮も必要である。

4) 行動計画4 教育・研究・啓発

- ・研究助成事業実施は評価するが採択数が少ないのは予算の都合か。
(→回答：2017 年度に採択された文部科学省科学技術人材育成補助事業「ダイバーシテ

ィ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」に連携機関として参画しており、その補助金での研究助成を行ってきたことから、学内予算での助成事業は減っているが全体的には増。なお、2019年度補助金終了後もこの事業自体は継続中で、現在は学内予算としてダイバー事業実施分の助成分も計上し、併せて実施を続けている。))

- ・カリキュラムは重要な取り組みであるが、専門科目ではなく、選択の教養科目の一部であるとのこと。授業の変革向上が難しいのは分かるが大学の男女共同参画のメッセージとして専門科目も開講すべきである。特に教育大学なので教科教育や学校経営に関する授業等の中でジェンダーやセクシュアリティについて触れる機会がないのであれば問題である。附属学校園も含めて。
- ・ロールモデルに関しての効果があまり書かれていない。また、男性のロールモデルも掲載して欲しい。いわゆる立派な研究者よりも年齢も近い若手教員研究者が学生にも身近に感じ、自分と結びつきやすいようである。
(→回答：文字化できる効果検証ができていない。来年度最新版を考えているので効果検証する。育児休業取得の男性に登壇してもらう予定。)
- ・教職員セミナー評価するが参加者を増やす工夫が必要。オンライン・アーカイブ型等。
(→回答：ハイブリッドで今年度実施した。意識が高い人をより高くし、来て欲しい人に届かないというジレンマ。参加しやすさを考えたい。)
- ・シラバスへの男女共同参画の観点を組み込む提案も、教材コンテンツも評価する。
- ・相談体制 意識調査を見るとやや認知度が低いように感じる。併せて制度そのものも周知進めてほしい。ハラスメントに対する相談窓口の充実は具体的にはどういうものか。
(→回答：全学的に 20 人を超える人権相談員が相談を受け学内の手続きにつなげているが、この仕組み自体への新たな取り組みは現時点できていない。)
- ・知識を持った方が相談に乗る体制なので評価する。更なる周知を。

5) 行動計画 5 社会へ果たす役割

- ・男女共同参画の視点から特定のテーマで授業や講演を実施できていることは評価する。
- ・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とあるが、教員養成大学ということで、教員採用率も問われるなか難しく、美辞麗句に終わっていないか。
- ・公開講座セミナーの開講は良いが、報告書から、市民がどのように広く学ぶのかが読み取りにくい。
- ・附属学校とのセミナーも開催も良い試み。教職員と意見交換しているというのも評価するが、保護者はどうか。大変だと思うが、小中学校等、子どもの年齢が低いうちは親の意見が影響するのでそのあたりの検討も必要。
- ・オープンキャンパスで情報提供支援。学生によるパンフレット作りという取り組みも良い。

- ・学外との連携のうち、文部科学省の補助事業、まず教育大学で事業に加わっていること自体が大切なことだと思う。研究者支援事業についてはインタビュー調査で丁寧な聞き取りをしていただきたい。支援事業の目的自体は成果を出し、上のポジションに上がれるようにという主旨ではあるもののこれによって必ずしも成果を実現できるものではない。しかしながら、支援事業や制度の周知・利用によって、「光が見えた、子どもを産んで育ててもいいのだというメッセージをもらった」など、アウトカムだけで測れない部分の評価を丁寧に行えば、よい評価・成果として出せるはずである。

6) まとめと今後の課題

- ・全体として、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、暗黙の教育とならないよう、専門分野で教員の男女比率が適正なバランスとなることを期待する。
- ・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環境づくりが進むことを期待する。
- ・大学予算が厳しい状況の中、男女共同参画を実現するための人事や働き方改革などの組織的な改革・改善は困難が多いと推察するが、教職員、学生に向けてのメッセージを一層、明確化し、教育系大学のモデル構築を目指していただきたい。

(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	2012年度			2019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	9	100%	0	9	100%
小学校	全体	50	32	39%	49	30	38%
中学校	担当教科なし(副校長)	3	0	0%	2	1	33%
	国語	4	7	64%	6	3	33%
	社会	7	0	0%	5	2	29%
	数学	8	0	0%	5	3	38%
	理科	4	3	43%	6	2	25%
	音楽	0	2	100%	0	2	100%
	美術	1	2	67%	2	1	33%
	保健体育	4	1	20%	6	1	14%
	体育	0	1	100%	0	0	0%
	技術・家庭(技術)	3	0	0%	2	1	33%
	技術・家庭(家庭)	0	3	100%	0	4	100%
	外国語	5	4	44%	4	3	43%
	養護教諭	0	4	100%	0	3	100%
		全体	39	27	41%	38	26
高等学校	担当教科なし(副校長)	3	0	0%	3	0	0%
	国語	10	3	23%	6	9	60%
	地理・歴史	7	2	22%	8	2	20%
	公民	1	1	50%	0	2	100%
	数学	13	1	7%	13	1	7%
	理科	12	1	8%	10	3	23%
	保健体育	5	4	44%	7	3	30%
	芸術(音楽)	0	2	100%	1	6	86%
	外国語	5	9	64%	8	0	0%
	養護教諭	0	3	100%	0	3	100%
		全体	56	26	32%	56	29
特別支援学校	担当教科なし(副校長)	0	1	100%	1	0	0%
	担当教科なし(主幹教諭)	1	0	0%	1	0	0%
	小学部(全)	6	5	45%	5	6	55%
	中学部(全)	4	6	60%	4	4	50%
	高等部(全)	4	4	50%	4	4	50%
	養護教諭	0	1	100%	0	1	100%
	全体	15	17	53%	15	15	50%

※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
(対象期間 平成 28 年 4 月～平成 32 年 3 月)に関する外部評価

確認票

確認事項 ①②

行動計画番号	外部評価員からの確認事項																										
報告書 P6 5)	<p>教職員の世代別における女性比率</p> <p>① 教員も非常勤講師の方が含まれているか。</p> <p>② 非常勤職員は女性が 81.0%と女性比率がとても高いという現状があり、P6 の本文中で「比較的若い世代で女性比率が高くなる傾向にある」と分析されていますが、非常勤職員の女性 98 名中の年齢構成についてはどうか。</p>																										
<p>回答(本学記載覧)</p> <p>① 非常勤講師は含まれない。</p> <p>5) 教職員の世代別における女性比率についてのみ、非常勤職員を含めている。</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">2019年度</th> <th rowspan="2"></th> </tr> <tr> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20歳代</td> <td>5</td> <td>3</td> <td>37.5%</td> </tr> <tr> <td>30歳代</td> <td>2</td> <td>12</td> <td>85.7%</td> </tr> <tr> <td>40歳代</td> <td>4</td> <td>46</td> <td>92.0%</td> </tr> <tr> <td>50歳代</td> <td>5</td> <td>34</td> <td>87.2%</td> </tr> <tr> <td>60歳代以上</td> <td>7</td> <td>3</td> <td>30.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 非常勤職員のうち女性(98人)の世代別女性比率は右の通り。</p> <p>5) 教職員の世代別における女性比率(P6)においては、比較的若い世代で女性比率が高くなる傾向だが、(表 I-1-⑤)、これを非常勤職員に限ると 30代 40代 50代において女性比率が高いという結果となる。</p>			2019年度			男性	女性	20歳代	5	3	37.5%	30歳代	2	12	85.7%	40歳代	4	46	92.0%	50歳代	5	34	87.2%	60歳代以上	7	3	30.0%
	2019年度																										
	男性	女性																									
20歳代	5	3	37.5%																								
30歳代	2	12	85.7%																								
40歳代	4	46	92.0%																								
50歳代	5	34	87.2%																								
60歳代以上	7	3	30.0%																								

(外部評価員の方へ)

- 行動計画番号ごとにシートを分けて作成をお願いいたします。
ただし、行動計画番号が同じ場合や、簡易な場合には、ひとまとめ頂いても結構ですので、流動的にご利用いただいても構いません。
- メール添付にてお送りください(恐れ入りますが2月10日期限とさせていただきます)。
- 簡易なものについては、メールにて受審日までに回答させていただける予定です。

大阪教育大学男女共同参画推進行動計画
 (対象期間 平成 28 年 4 月～平成 32 年 3 月)に関する外部評価

確認票

確認事項 ③

行動計画番号	外部評価員からの確認事項
行動計画 1-1	③ 2) 新規採用教職員における女性比率において 報告書 P 2・上から 5 行目、「2010 年度採用分の公募より募集要項 を改善している」とあるが、どのように改善されたか。 (行動計画中に「募集要項の改善」と記載)
回答(本学記載覧) 募集要項は添付のとおり(2009 年度採用分、2010 年度採用分)。 11.その他に「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」の記載を行っている。	

(外部評価員の方へ)

- 行動計画番号ごとにシートを分けて作成をお願いいたします。
 ただし、行動計画番号が同じ場合や、簡易な場合には、ひとまとめ頂いても結構ですので、流動的にご利用いただいても構いません。
- メール添付にてお送りください(恐れ入りますが 2 月 10 日期限とさせていただきます)。
- 簡易なものについては、メールにて受審日までに回答させていただける予定です。

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。

阪教大人発第53号
平成21年7月13日

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
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。

大阪教育大学男女共同参画推進行動計画
(対象期間 平成 28 年 4 月～平成 32 年 3 月)に関する外部評価

確認票

確認事項④

行動計画番号	外部評価員からの確認事項
行動計画 1-2	④ 「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」とあるが、この「点検・評価」というのは、報告書のことか。
<p>回答(本学記載覧)</p> <p>学長を議長とする国立大学法人大阪教育大学男女共同参画推進会議において、点検・評価を行うとともに、次年度の活動内容に反映するなど次年度以降の課題に位置づけ、事業改善にむけて検討している。</p> <p>また、附属関係については、関係の長（附属学校統括機構長）に伝えて対応を求めするなど、関連する部局に報告し、問題状況を共有し、改善を求めている。</p> <p>なお、報告書についても推進会議にて報告し、大学 HP にて公表している。</p> <p>添付資料</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進会議名簿 	

(外部評価員の方へ)

- 行動計画番号ごとにシートを分けて作成をお願いいたします。
ただし、行動計画番号が同じ場合や、簡易な場合には、ひとまとめ頂いても結構ですので、流動的にご利用いただいて構いません。
- メール添付にてお送りください（恐れ入りますが 2 月 10 日期限とさせていただきます）。
- 簡易なものについては、メールにて受審日までに回答させていただける予定です。

男女共同参画推進会議委員名簿

令和2年4月1日現在

職名	氏名	備考
学長	栗林澄夫	第1号
理事	岡本幾子	第2号
	片桐昌直	
	広谷博史	
	新津勝二	
	西田文比古	
副学長	(岡本幾子)	第3号
	(片桐昌直)	
	(広谷博史)	
	和田良彦	
	森田英嗣	
	赤木登代	
初等教育課程長	廣木義久	第4号
教員養成課程長	赤松喜久	第5号
教育協働学科長	町頭義明	第6号
大学院教育学研究科主任	辻岡強	第7号
大学院連合教職実践研究科主任	(森田英嗣)	第8号
附属図書館長	(森田英嗣)	第9号
附属学校統括機構長	(広谷博史)	第10号
全学センター統括機構長	(片桐昌直)	第11号
学長補佐	鈴木真由子	第12号
事務局長	(新津勝二)	第13号

大阪教育大学男女共同参画推進行動計画
 (対象期間 平成 28 年 4 月～平成 32 年 3 月)に関する外部評価

確認票

確認事項⑤

行動計画番号	外部評価員からの確認事項
報告書 I -3 (P12)	⑤ 厚生労働省が提供している診断について詳述されていますが、これらは相対評価になるので、理解しにくい。育児休業の取得者数(男女別)を提示いただけるか。 あわせて介護休業に関する実態も提示いただきたい。

回答(本学記載覧)

○育児休暇取得者数

右の通り

2016年度	大学教員	附属教員	事務	非常勤 (大学)	非常勤 (事務)	総計
男		1				1
女	2	11	6		1	20
合計	2	12	6	0	1	21

2017年度	大学教員	附属教員	事務	非常勤 (大学)	非常勤 (事務)	総計
男	1	1	1			3
女	2	8	6		2	18
合計	3	9	7	0	2	21

2018年度	人学教員	附属教員	事務	非常勤 (大学)	非常勤 (事務)	総計
男		2		1		3
女	2	9	9		1	21
合計	2	11	9	1	1	24

2019年度	大学教員	附属教員	事務	非常勤 (大学)	非常勤 (事務)	総計
男	2	1	1			4
女	2	9	8		2	21
合計	4	10	9	0	2	25

(人)

○介護休業取得者数

2018 年度 1 名(常勤教諭・男性)

2019 年度 1 名(非常勤職員・女性)

(外部評価員の方へ)

- 行動計画番号ごとにシートを分けて作成をお願いいたします。
ただし、行動計画番号が同じ場合や、簡易な場合には、ひとまとめ頂いても結構ですので、流動的にご利用いただいて構いません。
- メール添付にてお送りください(恐れ入りますが2月10日期限とさせていただきます)。
- 簡易なものについては、メールにて受審日までに回答させていただける予定です。

大阪教育大学男女共同参画推進行動計画
 (対象期間 平成 28 年 4 月～平成 32 年 3 月)に関する外部評価

確認票

確認事項⑥⑦

行動計画番号	外部評価員からの確認事項
行動計画 4	<p>⑥ 「報告書」には教職員を対象とした意識調査結果の詳細が示されている。(報告書 p.19)この調査結果は、学内構成員にどのようにフィードバックされているか。</p> <p>⑦ 研究支援員利用実績が記載されていますが(報告書 p.66)制度利用した後の成果はいかがであったか。</p>
<p>回答(本学記載覧)</p> <p>⑥ 匿名調査につき、個別のフィードバックはできない。 全体への周知は、報告書、ホームページ、6月の教職員セミナー等の機会を活用。</p> <p>⑦ 成果については、利用者増加とともに、以下のような利用後報告が寄せられ、育児介護などのライフイベントによる研究力低下の抑制を図る成果を上げている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・後回しにし続けて溜まっていた資料整理を済ませることができた。 ・仕事の基盤が整理され、効率もあがった。 ・指導教員として学生をどのように指導していけば良いのかということに関しても、非常に刺激を受けた。 ・研究者と学生の交流があるこの制度は、仕事を介してお互いにいろいろなことを経験し考える、得難い経験でもあったと感じている。 ・その他 また、支援員には「女性研究者の仕事を見たい」という理由で応募した学生もあり、女性研究者の仕事を支援員としてサポートすることで、職業として具体的に意識し、将来の選択肢の一つとしての考えるきっかけづくりの役割も担っている。 	

(外部評価員の方へ)

- 行動計画番号ごとにシートを分けて作成をお願いいたします。
 ただし、行動計画番号が同じ場合や、簡易な場合には、ひとまとめ頂いても結構ですので、流動的にご利用いただいても構いません。
- メール添付にてお送りください(恐れ入りますが2月10日期限とさせていただきます)。
- 簡易なものについては、メールにて受審日までに回答させていただける予定です。

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、対象期間を平成 28 年 4 月から平成 32 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 20%（国立大学協会）を基本としつつ、講座の現状、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、大学教員においては教授職の、附属学校園教員及び事務職員においては管理職の女性比率を引き上げる。
- 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で開催し、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。
- 大学広報誌「天遊」に関連記事を掲載する。
- 男女共同参画ロゴマーク、キャッチコピーや、取得した「くるみんマーク」を活用した広報・啓発活動を行う。

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。

【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。