



# Beside you 通信 第48号

## ●お知らせ - 日本女性会議2022in鳥取くらよし-



男女共同参画社会の実現に向けた解題の解決策を探るとともに、参加者相互の交流の促進や情報ネットワーク化を目的として、全国から人が集う国内最大級の会議「日本女性会議2022in鳥取くらよし」が10月28日～30日に倉吉市で開催されます。

★ 参加ご希望の方は直接以下へご連絡ください。

<https://www.city.kurayoshi.lg.jp/jwc2022/news/c173/>

★ 日本女性会議とは…

<https://www.city.kurayoshi.lg.jp/jwc2022/about/>

### この号の内容

#### ◆お知らせ

日本女性会議2022in鳥取くらよし

#### ◆活動報告

ダイバーシティセミナー（FD・SD研修）を開催しました

#### ◆このひとに聞く

村上 翔さん 学生部学生生活課 主任

#### ◆お役立ち情報

育児に関する規程等の一部改正について

## ●活動報告 - ダイバーシティセミナー（FD・SD研修）を開催しました-

6月23日～7月22日までの約1ヵ月間、ダイバーシティセミナー「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み、偏見）」を、manabaでのオンデマンドにて開催しました。



本年は、基本である男女に関する問題に立ち返り、アンコンシャス・バイアスが引き起こす影響、男性だから女性だから、できるできないなど無意識に判断していることに気づき、ダイバーシティを活かす職場への実践をはかることを目的として実施しました。

講師は、株式会社wiwiw会長であり、立教大学大学院や昭和女子大学で教鞭をとられ、文部科学省や厚生労働省の各種専門委員、経済産業省の「企業活力とダイバーシティ推進に関する研究会」の委員を務められるなど、広くご活躍をされている山極清子氏にお願いし、「アンコンシャス・バイアス」とは何か、職場に及ぼす影響、バイアスと向き合う方法について、具体例を挙げてご説明いただきました。

アンケートの回答者は約600名。対象である教員や職員の受講者は、昨年のダイバーシティセミナーと比較して約4倍となりました。テーマが“職場におけるアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）”ということで、テーマの新しさや30分間で受講しやすかったことが要因ではないかと思われまます。

内容について、受講者からは、「具体例があってわかりやすかった」「共感しやすい内容が多かったため、自分の生活に関連付けて考えやすかった」「事例を見て、自分にも思い当たることがあり、自分の言動を振り返るきっかけになった」との声が寄せられました。

開催方法については、“受講可能期間が長く、自分の都合に合わせて受講できた”“30分だったので空いた時間に受講できた”と65%の受講者が回答しており、オンラインでの開催では、開催方法だけでなく時間も受講のきっかけとなる大きな要因であることが伺えました。



## ★このひとに聞く 村上 翔さん 学生部学生生活課 主任

育児休業を取得しようと思ったきっかけは、産後の妻の体調を考慮し、生まれてくる子どもの世話はもちろんですが、上の子の保育園の送迎や食事なども含めて家事全般を私が行い、少なくとも床上げまでの1か月間の妻の負担を最小限に軽減したいという思いから育児休業を取得することにしました。また、自分が育休を取得することで、今後後輩が育休を取りやすい雰囲気づくりに少しでも貢献できればという思いもありました。

育児休業は当然生まれてきた子どもの育児をするために取得するものですが、それだけでなく、仕事に追われる日々から少し立ち止まって、家庭で過ごす時間をたっぷりと取れることで、妻とゆっくりと話をしたり、上の子とも過ごす時間をしっかり取れたことが、とてもよかったですと感じました。そのことで、私自身もまた復帰後にがんばって働こうという意欲がわきましたし、育休はただ単に生まれてくる子どもの世話をするための時間ではなく、家族全員の心と身体のケアにもつながるのだと感じました。

社会全体が男性の育児休業に対して寛容になってきていると思いますが、いざ上司・同僚にそのことを伝えるのは、とても勇気のいることだと思います。しかし、早めに上司に相談し、必要な準備をしておくことで、影響を限りなく少なくして休業することが可能だと思います。これから育児をされる男性職員の方は勇気を出して一歩を踏み出してほしいと思います。その一歩を踏み出すことで何物にも代えがたい素晴らしい時間を家族と過ごすことができると思います。



## ★お役立ち情報 -育児に関する規程等の一部改正について-

出産・育児、介護による離職を防ぎ、男女ともに仕事と出産・育児、介護を両立できるよう「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が改正、10月1日に施行されたことに伴い、本学の規程等が一部改正されましたのでお知らせします。

詳しくは人事総務係へ  
内線2160  
2161



### ①出生時育児休業（産後パパ育休）の創設 …（対象）常勤職員・有期契約職員

- ・子の出生後8週間以内に4週間（28日）まで取得可能。
- ・分割して2回まで取得可能。（初めにまとめて申し出ることが必要）

### ②育児休業の分割取得 …（対象）常勤職員・有期契約職員

- ・分割して2回まで取得可能。（産後パパ育休とは別に取得可能）

### ③子の1歳以降の育児休業取得条件の緩和 …（対象）有期契約職員

\*ダイバーシティキャンパス推進室のHPでは、育児や介護にまつわるライフイベント支援について紹介しています。

ご要望・ご相談などは、下記までお寄せください

〒680-8550  
鳥取市湖山町南4丁目101  
ダイバーシティキャンパス推進室（地域学部棟4階）  
TEL: 0857-31-5769 または 内線2166  
FAX: 0857-31-5797  
Email: diversity@ml.adm.tottori-u.ac.jp  
HP: <https://www.tottori-u.ac.jp/5683.htm>

室長：細井 由彦 理事  
専任コーディネーター：長谷 順子（キャリアコンサルタント）



Beside you

Tottori University Office for Campus Diversity

鳥取大学 ダイバーシティキャンパス推進室