



～ 多様な個性・価値観・ライフスタイルを尊重しあい、  
無意識の思い込みやハラスメントに気づき、誰もが健やかに成長や挑戦ができるキャンパスに ～

# Beside you 通信 第60号

## ●お知らせ 育児・介護休業法の改正 ～令和7年度から

仕事と育児や介護等との両立、離職防止のため、来年度から義務化される主なポイント4点です。本学でも、規則などの整理ができ次第、人事課から周知される予定です。

- ①子の看護休暇 ◎就学前⇒ 小学3年生まで対象に  
◎感染症による学級閉鎖や入卒園(学)式も対象  
◎6カ月未満の継続雇用者にも適用
- ②子を養育している人の残業免除 ◎3歳未満⇒ 小学校就学前に
- ③介護休業・両立支援制度等の研修、相談体制を充実
- ④介護に直面した申出者に個別の制度周知や意向確認と40歳前後での情報提供

※厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

とりりんが休憩室の見学に来てくれたよ!



## この号の内容

### ◆お知らせ

育児・介護休業法の改正

### ◆ご報告

ダイバーシティ環境(女性活躍推進)教職員アンケート

### ◆キャンパスメンバーに聞く

～育休後の研究と教員生活～  
農学部講師 岩永史子さん



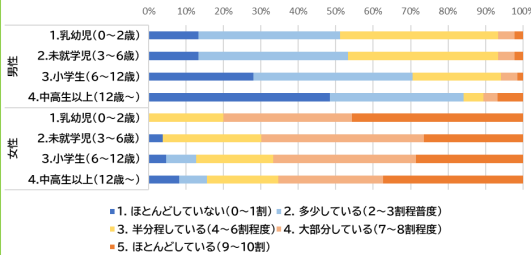
## ●ご報告 ダイバーシティ環境 意識調査 ～全教職員アンケート結果～

今年9月に実施したダイバーシティ環境(女性活躍推進)意識調査の結果から、男女数やワークライフバランスなどの視点で一部をご紹介します。回答者の全職種で9割以上が「それぞれの事情をフォローし合いながら働くことはお互い様」「女性の管理職のもとで働くことに抵抗はない」に肯定的でした。一方で、数字に表れる偏りの背景や、多少にかかわらず個別の状況に目を向けながら、所属の良さや課題を話題にして、日ごろの風通しのよい関係や具体的な対応につながればと思います。教職員の方にはAllmailでお知らせしていますので、学内システムで詳しい結果をご覧ください。

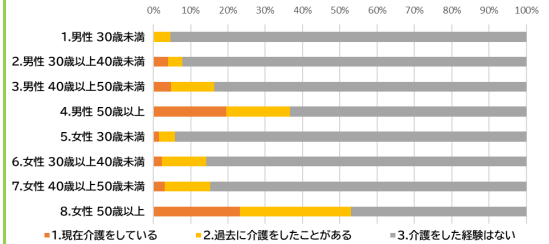
男女のData(調査時)

- 雇用者のうち女性割合  
常勤**56.1%** 非常勤**74.5%**
- 大学の方針を協議する会議の女性割合 **23%**
- 管理職に占める女性割合 **15.9%**
- 育休対象者の育休取得率  
男性**20.8%** 女性**96.3%**

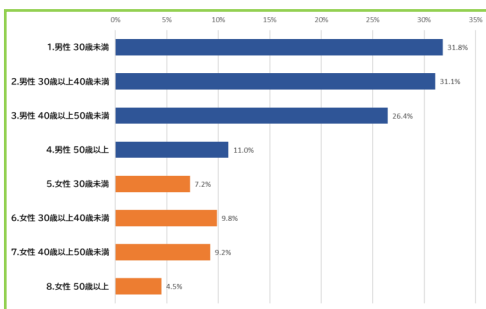
育児家庭における育児・家事の分担状況 (n=588)



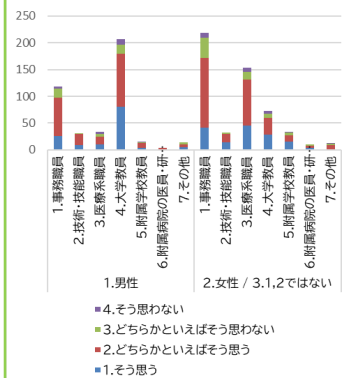
介護の状況×性別×年齢 (n=955)



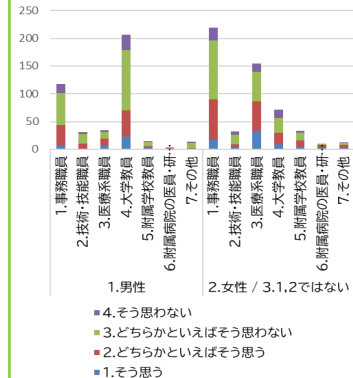
「管理職」以上への昇進の希望 (一般教職員 n=802)



性別にかかわらず新しい仕事にチャレンジする機会がある



育児や介護と両立しながら活躍することは難しい



## ★キャンパスメンバーに聞く

# ～育休後の研究と教員生活～ 岩永 史子さん（農学部講師）

農学部で森林科学分野の研究をされている岩永史子先生は、育児休業を経て2023年の夏に復職されました。

現在、パートナーや家族は県外に仕事や生活の拠点があり、遠距離で暮らされています。2歳となった息子さんとの2人暮らしをしながらの教員生活について、お話をうかがいました。

### Q1 育休期間とその後の勤務形態

1年の育休後、従来通りの勤務形態で復職しました。パートナーは夏季休業や出生時育児休業を活用し、約1カ月間ともに過ごしました。私の育休中は同居しましたが、現在は単身赴任、県外で研究者として従来どおり勤務しています。

### Q2 職場の反応、相談先など

学部内に同様の状況で家事・育児をしている女性の教員がおられ、困りごとなど相談することができます。また、身近に育児経験のある研究者が多く、共働きで育児・家事をまわすことや、子どもと向き合う時間の大切さについて、共感や理解をいただいています。

### Q3 出産・育児を経験して思うこと

育児・家事に関わる様々な状況への理解度が大きく変わりました。復職後1年くらいは余裕がなく、周りに相談することも出来ませんでした。私生活が大変だといいい仕事ができない、ということも実感しました。現在の温かい人間関係を大変ありがたく感じています。

### Q4 復職後の仕事の変化

出張を伴う野外調査や海外調査、早朝・夜遅い調査など、対応できないことも増えたため、研究テーマや手法を変えるなど工夫しています。学会への子どもの帯同も難しいと感じています。継続中の共同研究では共同研究者とのコミュニケーションを積極的に図って、役割分担を進めてもらっています。

### Q5 制度面

現在利用している、本学の研究支援員制度は、両立し研究を進めるのに大変助かっています。研究時間確保や効率化という面では、会議のオンライン出席や、在宅ワークの選択肢があれば良いと思います。成長期の子どもに病気はつきもので、病児保育は他のお子さんとは時期が集中することもあり、希望通りには利用できません。病気の時に離れると子どもが精神的に不安定になったり、病後が長引くことも想定されるので、対応が難しいと感じています。

### Q6 出産・育児を考えている研究者、周囲の方へ

結婚や出産は、人それぞれタイミングが異なり、プランどおりではありません。私も想像していませんでしたが、たまたま鳥大に就職後の出産となり、キャリアを継続することができました。30代での就職が大多数の研究者の世界では、女性が出産し育児・家事と両立するのは簡単ではないと思います。介護も含め、沢山のライフイベントが重なり、研究職とは別のキャリアを選択する人もいます。一方で、民間企業から大学に就職される人もおられ、多様なキャリアを歩む人が増えています。女性のキャリアはますます多様になり、困りごとも様々だと思います。女性の研究者の数が増え、それぞれの困りごとをうまくとりあげていくことができる環境になることを願っています。

♪ 急に寒くなり、お子さんの体調も不安定ながら、育児・家事と教員生活を前向きに切り盛りされる日々が伝わってきました。周囲の方々への感謝を、明るい笑顔で何度も口にされていました。♪



のりもの大好きな息子と、名古屋市リニア・鉄道館にて

お問い合わせ・相談・情報提供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（内線2166）  
Email: diversity@ml.adm.tottori-u.ac.jp  
HP: <https://www.tottori-u.ac.jp/diversity/>



相談予約  
申込フォーム



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