



～ 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61号

●お知らせ ～アンコンシャスバイアスに気づこうとすることから、可能性を広げよう～ セミナー配信中

誰にでもありうるアンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)は、私たちの判断に歪みをもたらし、時に個人や組織のパフォーマンスを低下させることになりかねません。一人ひとりが能力を発揮し、多様性を強みとして活かしあえる関係づくりのヒントや、日頃の考え方のふりかえりの機会に活用してみてください。

「アンコンシャスバイアスを知る、気づく、対処する」

～一人ひとりがイキイキと活躍するために～

- 講師 守屋 智敬 氏
(一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所代表)
- 期間: 2025年1/28(火)～2/27(木)
※視聴者900名となり次第配信終了
- 対象: 鳥取大学の教職員と学生



この号の内容

- ◆お知らせ
アンコンシャスバイアスセミナー
- ◆活動報告
①教職員アンケートから
②LGBTQ+セミナー感想
- ◆キャンパスメンバーに聞く
「想定外を過ごしながら」
附属学校部事務長 竹内美保さん
- ◆活動報告
③学生スタッフの視点

●活動報告 ① ダイバーシティ環境(女性活躍推進)アンケートから



昨年9月に実施した教職員アンケート結果を、1月に推進室長から役員および各学部長に報告しました。特徴的に表れている女性の事務職員の自信のなさに関連して、事務職は大学運営を担う大切な存在であることや、真面目な職員が疲れて離職とならないよう、メリハリをつけた勤務となれば、という意見がありました。また、男性育休など両立支援制度を享受してこなかった世代間の違いはあれど、年配世代の意識改革の必要性についても意見がありました。以下は、アンケートで同様のご意見が複数あったものです。職場の環境・関係づくりの参考にしてみてはいかがでしょうか。



- ◆ 立場や職種に関係なく意見を言いあえる雰囲気、先輩が後輩に対して思いやりを持った姿勢が大事
- ◆ 活用しにくい制度、言い出しにくい環境を改善する必要がある
- ◆ 育休等取得推進のためにも、休暇取得者を支えるメンバーの負担に対する具体的なフォローや、インセンティブも大切だと思う
- ◆ 年功、性別によらない能力や業績、人格などの適正評価が必要だと思う
- ◆ 業務の効率化、無駄な仕事や長時間労働の削減が、職員のモチベーション向上、キャリア形成・人材育成につながる

●活動報告 ② LGBTQ+セミナー



昨年9～11月に、セクシャルマイノリティについての教職員対象セミナーを実施しました。受講後のアンケートでは、回答者の9割以上の方から高い満足度、わかりやすさ、役立ち感との回答がありました。共に考えていただき、ありがとうございました。寄せられた感想から一部ご紹介します。

- ◆ もしカミングアウトされた時などに傷付けるような言葉を言ってしまうのではないかと考えていたが、不安に思うのではなく理解しようとする思いを伝えることが大事だと思った
- ◆ マイノリティの人のリスクやメンタルヘルスなど、今まで考えてこなかった部分を考えるきっかけになった
- ◆ 知識のアップデートの機会が大切だと感じた
- ◆ 学生や他の人と接する色々な場面で当てはまると思う
- ◆ カミングアウト・相談された際、大事な話を話してくれてありがとうと、感謝するという事が大切だと思った

★キャンパスメンバーに聞く 「想定外を過ごしながら」

～教職員アンケート結果から感じること～ 竹内 美保さん 附属学校部 事務長

現在、附属学校部で働いています。勤務地としても管理職としても初任地であったため、不安ばかりが募りましたが、着任すると附属学校には女性の管理職も多く肩の力が抜けました。「管理職になると孤独だよ」とも聞かされていましたが、席は事務室内のため、毎日大なり小なりさまざまな出来事が起こり、とても孤独がっている場合ではなく、一緒に解決を目指しています。



晩秋のひまわり畑
(FSC/フィールド・サイエンスセンター)



ヒマラヤ杉の大樹の下で
(地域学部棟前)

先日のアンケートを見ると、管理職に対して、特に女性は消極的ですね。すごくわかります。私もそうでした。わが家は核家族ですが、育児当時、夫は深夜に帰宅、休みも週1あるかないかの仕事漬け生活。育休取得者も珍しい時代で、復帰後に超過勤務が少ない部署異動を希望したところ、管理職からは「どうぞこれからは子育てに専念してください」と半笑いで告げられました。

時は流れ、いつしか手抜き家事と短時間料理に習熟し、2人の娘も社会人となり、今は夫と2人暮らしで、互いの高齢の親の支援を行っています。

管理職になるというのは、私にとっては想定外で正直とても迷いましたが、やったことのないことについて、いくら考えても正解など見つかるはずもなく、考え過ぎずに、少し自分の思い込みを手放してみました。

変化には不安とリスクが付きものですが、現状に迷いや不満があるのなら、一歩踏み出してみてもよいのでは。違った視点で働くのは案外面白いものです。

●活動報告 ③ 学生スタッフの視点 ～多様性の尊重について考える～

推進室の活動に関心を持って、活動を模索している学生の視点を紹介します。共に考えていきたいです。

インターネットやSNSの普及により、自己表現が活発に行われる時代になりました。それに伴い、これまで小さくて聞こえなかった声が届くようになり、世間に埋もれていた多様な意見や価値観が表に出るようになりました。この変化は、私たちにとって生きやすくなったのでしょうか、それとも生きづらくなったのでしょうか？ かつてより多様性が受け入れられるようになった反面、気を配るべきことも増え、発言や行動に慎重さが求められます。

どちらにしても、この状況から目を背けることはできません。だからこそ、まずは「知ること」から始めましょう。情報を知り、理解し、多様な意見や価値観と向き合うこと。それが、この時代に自分の居場所を見つける第一歩になるのではないのでしょうか。「知ること」は、自分自身を守るだけでなく、他者を理解し、共存するための鍵となります。分からない、見えないからといって諦めず、一歩踏み出してみる。そんな姿勢が、これからの時代を生きる私たちに求められているのかもしれない。

ご要望・ご相談などは、下記までお寄せください

～体調不良時の休憩スペースもあります～

〒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

H P: <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