

～ 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～

Contents



- ◎ お知らせ 出産・育児・介護制度の改正 / 男性育児休業について意見交換
- ◎ 室員紹介 ハリス・クリストファー (Christopher HOLLIS) さん
教育支援・国際交流推進機構 講師
- ◎ 活動報告 ダイバーシティ推進講演会 / キャリアデザインセミナー
- ◎ 今後の予定 プレコンセプションケアセミナー
サバティカル体験談 / 介護セミナー
風紋祭でアンコンシャスバイアスを学ぼう



お知らせ 出産・育児・介護制度の改正

育児・介護休業法の改正に伴い、今年度から鳥大教職員の各種制度が改正されています。

出産・育児・介護などと仕事を両立して心身の健康を維持し、望まない離職とならないよう、おたがいが制度を理解し、活用できるようにまずはポイントからチェックしましょう。

フォローしあう体制・関係づくりには、業務の分担や共有、効率化をしたり、スタッフと相談しやすい関係・日頃のコミュニケーションを大切にしたいですね。

制度改正後のホームページ更新しました



＜2025改正のチェックポイント＞

- ① 子の看護等休暇 小学3年生まで
 - ◎感染症による学級閉鎖、入卒園(学)式も対象
 - ◎6カ月未満の継続雇用者にも適用
- ② 子の養育者の残業免除は、小学校就学前まで
- ③ 出生後休業、育児時短 給付制度の拡充
 - 厚生労働省HP 
- ④ 介護休業・両立支援制度等研修、相談体制充実
- ⑤ 介護に直面した申出者に、個別の制度周知や意向確認、40歳前後での情報提供要

男性育児休業について意見交換

7月から、ダイバーシティキャンパス推進室員に男性2名を迎え、ジェンダーバランスを改善しました(女性9人・男性3人)。

小松 宏彰さん(医学部附属病院 講師)、岩井康博さん(米子地区事務部学務課 副課長)を交え、7月の室員会議では男性育児休業について次のような意見交換を行いました。制度や体制面の理解ほか、チームや一人ひとりの意識や行動をアップデートしていきましょう。



- 男性育児休業は「取得率」だけでなく「取得期間」を長くすることも重要
- 取得時の不安解消と相談体制が求められる
- 「育児休業を取得してよかった」体験の共有を積極的に発信することが大事
- 業務カバーを行う教職員への負担軽減や配慮、何らかのインセンティブも検討を
- 休業制度への理解を深めることが、取得促進につながる
- 周りのスタッフが育休を取得したら困る、という認識を持たないよう環境整備や意識改革を
- 特に研究職や専門性の高い職種では、業務が個人に依存していて、育児休業を取りにくい業務の属人化を防ぐため、日頃から人材育成に力を入れる必要がある



昨年度実施した教職員アンケートでも寄せられた意見も複数あり、制度や育児休業体験記など、今後もニュースレターやHPなどでお知らせしていきます。医学部附属病院のワークライフバランス支援センターからも発信されています。



制度は変化し、改善されてきていますが、当事者のとまどいや状況は千差万別です。ライブイベントを経験してこられた諸先輩方やスタッフのみなさんとともに、互いに感謝やねぎらいを伝えあいながら、前向きに生活や仕事に取り組めるよう、声をかけあっていきましょう(裏面の事業予定「介護セミナー」もぜひ活用してください)。



室員紹介

ハリス・クリストファー Christopher HOLLIS さん (教育支援・国際交流推進機構 講師)



鳥取大学に着任して2年、鳥取県での生活も15年目を迎えました。大学では第二言語習得について研究しています。特に、英語学習者が受動的な語彙知識を、実際のコミュニケーションで流暢に使える能動的な語彙へと効果的に変換する方法に焦点を当てています。

着任前は、鳥取県北栄町役場で公務員を務めたほか、大阪・神戸の米国総領事館で国際市場調査のアナリスト、アメリカのイリノイ大学アーバナ・シャンペーン校 (UIUC) では教員を、またウォールストリートではファイナンシャルプランナーとして働きました。これらの経験を通し、職場のDEI (Diversity, Equity, and Inclusion) について述べてみます。

日本での公務員、アメリカでの大学教員や民間企業での経験から、職場におけるDEI (多様性・公平性・包括性) の重要性を強く実感しています。

DEIは単なるスローガンではなく、日々の意思決定に深く関わる基盤となる考え方です。

多様性 (Diversity) は、人種、国籍、性別、年齢、価値観、経験などの違いを受け入れ尊重すること。
公平性 (Equity) は、すべての人が平等なチャンスを持てるよう、その人に合うサポートや配慮を行うこと。そして**包括性 (Inclusion)** は、誰もが安心して自分の意見を言え、チームの一員として尊重される環境を作ること。この三要素にはそれぞれ重要な意義と機能があり、すべてを大切にすることが求められます。これらを心に留め、お互いの唯一無二の才能を尊重しあうことで、毎年四月に咲き誇る桜の花のように、それぞれの力が美しく咲くことができる環境となります。

これからも鳥取大学の一員としてDEIの精神を大切にしながら、学生や同僚と共に学び合い、多様性を尊重しあう環境づくりに少しでも貢献していきたいと考えます。登山やマラソンなど日々の楽しみと同じように、前進は一步一步の積み重ね。あせらず、一歩ずつ着実に、共に力を合わせていきましょう。



活動報告 ダイバーシティ推進講演会



「多様性を活かしかう元気な鳥取大学をめざして」、6月25日に開催しました熊笹御堂朋子 (くまのみどうともこ) 理事による全学講演会には、一般の方も含め多くの方にご参加いただきました。

現在100名を超える感想のうち、98%以上がとても参考になった、参考になったと回答いただいています。

大学進学やNHKでの勤務経験、本学教職員アンケートや世界～鳥取に関する客観的データ、ジェンダー・イノベーションやDEI推進等、多くの共感や気づきの声が寄せられています。

9月末までmanabaで配信中! (学内専用)



キャリアデザインセミナー

自分の強みを活かしたキャリア実現に向け、7月25日、キャリアコンサルタントの齋藤由里子 (さいとう ゆりこ) さんを講師に迎え、事務・技術職員の中堅職員が研修に参加しました。



事前課題をふまえた当日ディスカッションは大変盛り上がり、93%以上の高い満足度でした。キャリアを仕事だけでなく広く人生として捉え、自分だけでは見えない視点や中長期の仕事の仕方、本学のDEIなどについて考察し、対話や横のつながりの大切さを体感する機会となりました。今後の広く豊かなキャリアに期待します。

今後の予定

10月11日の風紋祭企画は、学生スタッフが鳥取県男女協働未来創造本部と協力して開催します。一般の方もぜひご参加ください。

9/17(水) 10:30~12:30	FD/SD プレコンセプション ケア セミナー	鳥取/広報センターC 米子/学務課1階 ※オンラインあり	自他の生(性)を理解・体験・相談する「今の自分を知って健やかな未来をデザイン」する機会
10/1(水) 13:15~14:30	FD/SD サバティカル体験談	鳥取キャンパス 広報センターF ※オンラインあり	海外留学と研究者のキャリア形成、ワークライフバランスなど、準備から帰国後までの気になる点を聞いてみましょう
10/11(土) 11:00~16:30	風紋祭でアンコンシャスバイアスを学ぼう	鳥取/大会館2階 共同談話室	アンコンシャス・バイアスに気づくワークショップや、対話の機会を予定しています
10/15(水) 13:30~14:30	FD/SD 介護セミナー	鳥取キャンパス 広報センターF ※オンラインあり	介護の"もしも"に備える、今知っておきたい制度・予防・働き方について学びましょう



休憩室・相談室
あります



〒680-8540 鳥取市湖山町南4丁目101

0857-31-5769 (内線2166)

diversity@ml.adm.tottori-u.ac.jp

www.tottori-u.ac.jp/diversity/



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

