

～ 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



- ◎ 特集 原田学長とダイバーシティキャンパス推進について意見交換
- ◎ お役立ち情報 パパの育児休業 制度を知って応援しあおう
- ◎ 室員紹介 笹倉 万里子さん（国際乾燥地研究教育機構 准教授）
- ◎ 活動報告 介護セミナー/ 風紋祭でアンコンシャスバイアスを学ぶ
- ◎ お知らせ 「研究支援員制度」利用者の声
- ◎ 参加報告 地方大学におけるダイバーシティ推進、女性活躍推進の課題と意義



## 特集

### ～ 自ら輝き、魅力あふれる大学をめざして～ 「一人ひとりを大事にしたい」

#### 原田学長とダイバーシティキャンパス推進について意見交換



令和7年度から学長をトップとした推進体制に改組された鳥取大学のダイバーシティキャンパスの推進について、昨年12月8日、原田学長と熊埜御堂理事、深田室長（ダイバーシティ推進担当副学長）と室員が現在の活動状況をふり返り、意見交換を行いました。話題をピックアップしてお伝えします。

#### 鳥大のダイバーシティ推進について

はじめに深田室長から、ダイバーシティの推進ということ、女性や様々なマイノリティの方、出産・育児・介護など、特定の人への取組みのように捉えられることがありますが、**全ての人に多様性があり、互に関わり合っ**て本学を構成していること、**それぞれが自分事として捉え、互いに成長や挑戦ができるキャンパスづくり**を推進するために、各取組を行っていることを共有しました。

#### 女性のキャリアアップに取り組んでほしい

原田学長から、推進室の活動は幅広い構成員を対象としていて、女性活躍推進は一部の取組みではあるが、多様な視点を取り入れた大学運営を可能にするためにも、長年の課題となっている女性の教員や上位職割合の増、様々な場面で女性に活躍してもらえる取組みを行ってほしいとの話がありました。

これを受けて、事務系職員の女性管理職や工学部など一部の学科の教員数の少なさ、全体として教員の上位職に女性が少ない現状や、逆に看護部では男性割合が少ないため男性のキャリアアップの課題があることなどについて、室員と情報交換をしました。

熊埜御堂理事からは、教授や管理職の忙しさを見て、先の見通しを立てにくいと、上位職をやりたいと思わない人もいるかもしれないという指摘がありました。一方で、責任や仕事量が増えることに躊躇する人がいるかもしれないが、**上位職になってみると違う世界が見え、新たな成長につながる**というメッセージが伝えられました。

同時に、現状は男性多数の会議に女性が1人というケースはまだ多く、女性の母数を増やすことで、議論の豊かさや課題解決につながる可能性が広がる、との意義を共有しました。

女性活躍や性別に関わらず活躍できる環境づくりのため、原田学長からの願いは、気がつきにくい視点もあると思うので、**女性教員の集まりなどがあれば活用し、大学への要望として声を伝えてほしい**、とのことです。

#### マネジメント職へのメッセージ

令和6度実施した全教職員アンケートでは、職種を問わず、所属のマネジメントに対する声がたくさん寄せられました。推進室では、それらの声を参考に、教職員のキャリア形成やライフイベント支援、多様な構成員が共生しやすい環境づくりの一環として、オンデマンドによるマネジメント研修を計画しています。その趣旨や寄せられた声の一部を共有しながら、マネジメント職（教授や係長以上のリーダー職）に対しての思いを聞いてみました。

学長からは、「マネジメント職自ら、そして職員それぞれが輝いてもらうために、**一人ひとりを大事にしたい**。性別等に関わらず、**生きがいを持って鳥取大学で働いていくために、それぞれがどうしたいのか、どんどん伝えてほしい**」とのメッセージをいただきました。

熊埜御堂理事からは、マネジメント職は様々な場面で板挟みになったり、自身のことが後回しになったり、難しい舵取りが求められることがあります。余裕がない時もあります。しかし、**個々の声に耳を傾けないと、何も**



対面とオンラインで対談

前に進まない。多様性を尊重しながら組織の心理的安全性を高め、各々の力を発揮し組織のパフォーマンスを向上させるには、所属のコミュニケーションのあり方がとても重要。まず**相手を受けとめてから自らの考えを話す**、といった姿勢の大切さなどのメッセージをいただきました。

## ☀️ 男性の育児休業の取得について

少子高齢化やグローバル化、優秀な若手・中堅教職員のキャリア形成支援、学術界におけるジェンダー平等といった課題などへの対応や、多様なロールモデルを提示し次世代育成を行う大学として、鳥取大学は男性の育児休業取得を推進しています（下記Data参照）。

原田学長は、**男性が育児休業を取得することは仕事の属人化や個人の負担過重を防ぎ、チーム力向上や働き方改革、組織体制の見直しに繋がる**、と100%取得実現を目指したいという強い気持ちを語られましたが、同時に現状での難しさも実感しておられました。

附属病院時代に男性医師の育児休業取得を1週間でも2週間でもいいので、とにかく全員でやろうとしたことがあったそうです。ところが、ありがたいが困る、という場合が出てきたそうです。所属の人員体制や時期により、カバーしあう体制を整えられない状況や、カバーす

る人の仕事量の増加のほか、個々の様々な事情にもよるが、少しずつでも、可能なところから推進していきたいと意欲を見せられました。室員からは、制度や体制のせいにしては何もできないので、育児休業は産後すぐでなくても、家庭の状況により分割取得もでき、計画も立てられる。それぞれ柔軟性を持って、出来る所から取り組むことができれば、といった意見が出されました。

## ☀️ コミュニケーションの仕方、新しい働き方

所属のコミュニケーションという視点で、例えばキャリア形成支援を目的として定期的に上司がスタッフの話を聞く面談や、フィードバックがなされているか、実態について意見交換がなされました。

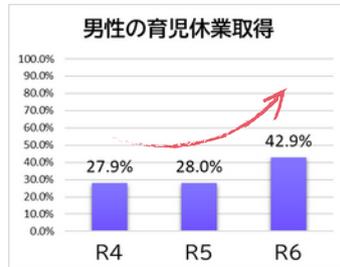
評価面談が所属によって有効な仕組として機能しているところもあれば、効果を実感しにくいところがあるかもしれない、意見を言いやすい関係が出来ているか、などについて話題となりました。多様な視点や力を活かせるよう、コミュニケーション豊かな環境を共に作っていききたいものです。

熊埜御堂理事長からは、**ダイバーシティ推進は特定の対象だけでなく、今まであたりまえだった組織環境全体としての働き方改革**、例えばペーパーレス化など業務効率化やコスト意識などを含め、全ての構成員に大切な取組みとして意見を言いあい、実行していくことにつながる。**多方面で現状を棚卸し**してみ、誰もが新しい働き方にチャレンジし、**各人のキャリアアップ**につなげていける環境づくりをしていきましょう、との示唆がありました。

深田室長は、次年度は学部を超えた交流促進の機会を設けていきたい、など活動の方向性を共有しました。



Data  
鳥取大学  
2025



## お役立ち情報 パパの育児休業 制度を知って応援しあおう

### 男性のみ対象の制度

- 妻出産時休暇** (常勤・有給)  
出産に関する入院の日から産後2週間までの間に、2日間の範囲内で取得できます。
- 子の養育のための休暇** (常勤・有給)  
出産予定日の6週間前から産後8週間までの間に、5日間の範囲内で取得できます。
- 出生時育児休業 (産後パパ育休)** (常勤・非常勤 無給\*)  
産後8週間までの間に、2回まで分割して、計4週間まで取得することができます。

\* 共済組合から出産手当金、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。支給期間や要件がありますので、詳しくは相談窓口におたずねください。

### 男女共通の制度

- 保育休暇** (常勤・有給 非常勤・無給)  
1歳の誕生日の前日まで、1日2回、各30分、授乳や託児所の送迎などに取得できます。
- 超過勤務、休日勤務の免除・制限の請求** (常勤・非常勤)  
3歳未満まで、請求により取得できます。
- 育児休業** (常勤/3歳未満 非常勤/1歳2か月未満 無給\*)

### 休業・休暇に関する相談窓口

人事課 人事総務係・職員係  
各学部庶務係など  
鳥大の制度案内 <https://x.gd/NVcNt>



話題にしている？  
取得できる？  
男性の育児休業



フランス旅行 パリの凱旋門前にて

浜坂地区のDX担当教員として、2年半ほど前から勤務しています。専門はコンピュータソフトウェアです。夫も鳥取大学で教員をしていますが、事実婚なので苗字が違います。

選択的夫婦別姓法案は今年も成立しそうにないですね。結婚に関連しての苗字の問題は、特に研究者の女性ならば一度は考えたことがあるのではないのでしょうか。内閣府が厚生労働省の「人口動態統計」をもとに作成したデータによると、2024年に婚姻した夫婦のうち、妻の姓を選んだカップルは全体の5.9%だったそうです。それでも、過去20年間で一番割合は多くなっています。

私が結婚したのは、25年ほど前のことです。そろそろ子どもが欲しいね、という話になって結婚することにしました。そのとき、苗字を

どうするかということが問題になりました。私が研究者であること、比較的珍しい苗字であること、苗字も含めて自分のアイデンティティとして認識していること、それらを考えて、私が苗字を変えることには抵抗がありました。では、夫が苗字を変えるのか？私が苗字を変えることに抵抗があるなら、夫が苗字を変えることに抵抗を感じるのも当然だと思いました。ですので、私たちは夫婦別姓を選択することとし、選択的夫婦別姓法が成立するのを心待ちにしていました。その当時から、選択的夫婦別姓法案はずっと取り沙汰されていて、もうすぐ成立すると思っていたのです。ところがなかなか成立しません。そこで事実婚を選びました。

私の知り合いに、研究者キャリアの途中で苗字を変えた男性研究者がいます。一方で、ありふれた苗字で人に名前を覚えてもらえない、と言って結婚を機に苗字を変えた女性研究者もいます（たまたま夫になる人の苗字は珍しい苗字だったのです）。苗字に関する考え方はひとそれぞれです。だからこそ、選択的夫婦別姓法が成立し、結婚のかたちと苗字に関して、多様な選択ができるようになって欲しいと思います。

【参考】内閣府男女共同参画局 夫婦の姓に関するデータ

<https://www.gender.go.jp/research/fufusei/index.html>



趣味の民族舞踊  
(フォークダンス)の舞い♪

## 活動報告

### 介護セミナーを開催



10月15日、対面とオンラインで介護セミナーを開催しました。鳥取県介護等支援コーディネーターの渡部一恵さんを講師に、介護前の心構えや準備、介護中の相談先や自分の健康管理、看取りからその後の整理など、実体験をもとに幅広くお話いただきました。

多くの質問があった遠距離介護については、**親族とキーパーソンを共有することの重要性**など、遠距離でも出来ることについて情報を得ることの大切さを学びました。

昨今の社会課題として取り上げられることが多い、介護離職を防ぐためには、当事者も周囲も、まず次の3つのとらわれを手放して、という指摘がありました。

#### ～ 介護離職の背景となる3つのとらわれを手放そう～

- ① × 職場に家庭事情を持ち込んではいけない  
○ 職場で介護状況の理解とサポートが必要
- ② × 家族介護が一番  
○ 家族介護には限界がある。社会資源や周りにも頼ろう
- ③ × 介護のカミングアウトは恥ずかしい  
○ 介護は恥ずかしいことではない

参加者からは、優先事項が具体的に変わった、相談しやすい職場風土の重要性を再認識したなど、多くの感想が寄せられました。不安や課題を抱えず、職場でも話題にしながらストレスを軽減し、両立をしていきましょう。



## お知らせ

### 研究支援員制度 利用者の声

鳥取大学には、研究者のキャリア形成や研究活動の維持・向上を支援するため、出産・育児・介護等により研究時間の確保が困難な研究者に、研究支援員を雇用する制度があります。

2012年から現在まで、延べ160人以上の方が利用し、今年度は地域・医・工・農学部の9人（女性3人、男性6人）が利用されています。

制度利用者の方は、育児などの家庭生活と両立しながら研究時間を捻出し、学会発表や論文執筆などに取り組まれ、新たな研究費の獲得など、様々な成果を得られています。

家族ケアなどの比重が大きい時期は、睡眠時間の確保や食事、運動など自身のケアが後回しになりがちです。心身の健康を維持しながら、さらなる研究力の向上をめざす研究者の方々を、鳥大の構成員として、ともに応援していきましょう。

研究支援員の配置により、得られたワークライフバランスの変化など、制度利用者の声を推進室のホームページで紹介しています。ぜひご覧ください。

⇒ <https://x.gd/QhPKX>

※今後募集の際は、  
あらためてお知らせします。



## 活動報告

# 風紋祭でアンコンシャスバイアスを学ぶ

10月11日の風紋祭では、学生スタッフの協力により、鳥取県男女協働未来創造センター よりん彩の初出展が実現しました。国や鳥取県など多くの地方自治体や、全国の大学や教育機関などでも力を入れて取り組んでいる、アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）について、その弊害がもたらす影響などについて話題にしたり、楽しみながら学ぶ機会を提供しました。

SDGsのジェンダー平等をライフイベントごとにマップで考えたり、様々な色のリボンの輪（アウェアネスリボン）を



作成し、その意味する社会問題や病気などに気づくワークショップ、かるたでそれぞれの思い込みを指摘しあうなど、多彩なコーナーに学内外の多くの方が立ち寄り、訪れた友人や家族と、あちこちで会話の花が咲いていました。

学生スタッフも参加している鳥取県「みんなで話彩や（はなさいや）チーム」は、性別に関係なく、誰もが働きやすく暮らしやすい社会をつくるために地域で対話を行っています。活動の一環としてアンコンシャス・バイアス川柳コンテストを1月20日まで募集中です。詳しくはこちら

<https://www.pref.tottori.lg.jp/325395.htm>

## 参加報告

# 地方大学におけるダイバーシティ推進、女性活躍推進の課題と意義について



中国・四国地区の10国立大学は、2011年に男女共同参画社会の実現のための共同宣言を行っています。地域発展の先導を担い、学術研究の進展、人材育成に貢献する責務を果たすため、構成員の女性比率向上、意思決定過程への女性の参画機会拡大、環境整備などをうたっています。それぞれが地域と協働し、大学間で連携をしながら、特徴ある取り組みが行われています。

今年度は12月1日に山口市で男女共同参画推進連絡会議が行われ、男性育児休業取得率の向上、女性のリーダー育成、教員のテレワークやアンコンシャスバイアスの取組など、活発な意見交換や情報提供が行われました。

シンポジウムでは「地方都市におけるダイバーシティの推進を考える」をテーマに、地方都市における女性活

躍の課題と地域の高等教育機関や企業との連携の可能性について、山口大学や企業との取組みが紹介されました。

また、地方国立大学における女性活躍の難しさと意義、その対策について各大学の取組を共有しました。

ユニークな取組みとして注目されたのは、愛媛大学が全学で取組む「男性だけに偏るイベントを避けるためのガイドライン」。会議などで異なる視点と幅広い議論の場づくりに活用し、全国に発信されているそうです。

人材確保や定着の課題を抱える地方の教育機関や企業が「選ばれる」機関になるために、ダイバーシティ推進や女性活躍の取組みの意義について思い新たに、引き続き共に取り組んでいくことを確認しました。

詳しくはこちら <https://x.gd/35g08>



〒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

