

～ 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 次世代育成と女性活躍。2つの計画が「ひとつ」になります  
＜実施中＞多様性を活かすマネジメント研修
- ◎ お役立ち情報 仕事と育児の両立を進めよう 男性育休も推進しています！
- ◎ 室員紹介 岩井康博 さん（医学部学務課副課長・学生係長）
- ◎ 速報 ダイバーシティ推進 教職員アンケート



## お知らせ 次世代育成と女性活躍。2つの計画が「ひとつ」になります

鳥取大学が定めている「次世代育成支援行動計画」と「女性活躍推進計画」。これらはどちらも「誰もが自分らしく、いきいきと働ける職場づくり」を目指しています。令和8年度から3か年、この2つが「一体型計画」として更新されます。

目的の重なる2つの計画を一本化することで、施策同士連携を強め、より実効性の高い相乗効果を生み出すことが期待できます。

計画の策定は、1月28日のダイバーシティキャンパス推進委員会、その後の役員会などで、本学の現状を確認しながら審議が重ねられました。詳しい内容が改めて通知されますので、計画を意識しながら共に取り組んでいきましょう。

＜審議資料はこちら＞ <https://x.gd/2U3MV> (学内限定)

### 次世代育成支援対策行動計画 及び女性活躍推進対策行動計画 (R8年度～)

#### 【目標1】 (女性活躍推進)

- ・女性教員比率 22%以上 (R7.5.1現在 21.6%)
- ・事務職員の係長級以上の女性割合 22%以上 (R7.5.1現在 21.3%)
- ・女性管理職比率 22%以上 (R7.5.1現在 18.6%)

#### 【目標2】 (次世代育成支援)

- ・男性の育児休業取得率 60%以上 (R6年 42%)

#### 【目標3】 (次世代育成支援・女性活躍推進)

- ・一人当たりの各月ごとの所定外労働時間数 月14時間未満

## お知らせ ＜実施中＞ 多様性を活かすマネジメント研修

昨年度の教職員アンケートで、各所属などのマネジメントについて多くのご意見や思いを寄せいただきました。これらの声を、調査の分析結果や課題も参考にしながら、全職員の方にご覧いただけるFD研修として実施しています。

自由記述の声は、『もっとチームとして力を発揮したい』『より良い大学に』と願う、個人や組織に対する切実な思いや成長への期待も込められています。

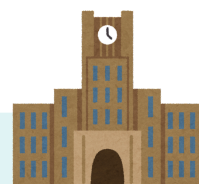
「お互いに尊重しあい、どう行動すべきかを考えるワークショップ」として、ぜひご活用ください。

【対象】 本学の教職員

※特にマネジメント職の方、  
経営や次世代育成・女性活躍推進に携わる方

【期間】 2026年3月30日(月)まで

【内容】 動画視聴(約22分)とアンケート回答  
⇒ manaba (学内eラーニング)



## お役立ち情報 仕事と育児の両立を進めよう



育児休業の＜準備＞＜休業＞＜復職＞に関する3つのステップを推進室HPでご案内しています。制度利用のメリットや経済サポート、休業前・出生時・両立時の手続きのほか、子どもの就学前、就学後の情報も確認しましょう。

意向調査も随時ご利用ください！

男性育休も推進  
しています！

ともい  
共育プロジェクト

<https://tomoiku.mhlw.go.jp/>

出生後休業支援給付金

各種給付金も要チェック！ (厚生労働省)



## 室員紹介

いわい  
岩井

やすひろ  
康博

さん (医学部学務課 副課長・学生係長)

## 「部署全体で助け合う風土」



米子キャンパス 学務課にて

医学部の学生支援を中心に20年以上のベテラン職員、岩井さんの仕事は、医学部学生の授業以外のサポート全般。学生が出会うさまざまなトラブルや悩み事の解決、留学生の入学準備、合理的配慮が必要な学生への対応、国家試験の手続き、解剖実習用のご献体の手続きなど、多岐にわたります。多様性への理解の広がりを実感する中、病院実習では学生と患者さん双方への配慮の難しさを感じることもあるそうです。

所属の学務課では、長時間労働を改善するために係の垣根をなくし、協力する体制に変化しているそうです。例えば、負荷が集中する時期には課長と4人の係長が相談しあい、業務を平準化し、メンバーの急なお休みでも係を超えてフォローし合える関係を築かれているとのこと。

共働き核家族のご家庭では、料理以外の家事を担当するお父さん。今は高校生となったお子さんが誕生した当時は、早めに帰宅して夜間の育児も積極的に担われたそうです。

そんな岩井さんの日々の楽しみは、愛犬との時間。毎朝の散歩はもちろん、遅い帰宅時でも、一番に大歓迎してくれる愛犬トイプードルとの触れ合いが何よりの癒しだそうです。



## 速報

## ダイバーシティ推進 教職員アンケート ～ ご協力ありがとうございました ～

調査対象： 本学の教職員  
実施時期： 2026年2月  
回答方法： 無記名のWeb調査  
回答数： 475人 (うち自由記述83人)

先日は「ダイバーシティ推進アンケート」にご協力いただき、誠にありがとうございました。

このアンケートは、誰もが成長や挑戦を実感できる風土醸成 (DEIB: 多様性、公平性、包摂性、帰属意識) のために実施しています。現在、数値による集計を進めていますが、様々な職種や立場の方の状況、身近な関係や本学の将来への視点など、多くのご意見を寄せていただきました。

制度や仕組の改正には様々なプロセスが必要ですが、「今ある環境で何ができるか」運用を話し合い、相談しやすい関係に努めるなど、工夫されている部署もあるようです。今回はそのヒントとなるポジティブな自由記述の一部と、ご質問についてご紹介します。

- ・ ありがとうと言い合える雰囲気がある
- ・ 周囲のサポートのおかげで働きやすい
- ・ 得意分野を任せられやりがいを感じている
- ・ 職場以外で見えない部分を想像し、困難がある人のカバーを出来る人が協力しあうことが必要だと思う
- ・ 職員同士が過度の干渉なく、かといって無関心でもなく、ちょうどよい距離感で仕事ができている
- ・ 障がい者枠で、適切に働くことが出来ている
- ・ 直属の上司のおかげで、前向きに回答できている
- ・ メンバーに制度以外のサポート方法を模索している
- ・ 互いの業務理解度や信頼による良好な上下関係があり、過去一番働きやすく、やる気を継続できている
- ・ 長年勤務しているが、職種による上下関係は改善されてきていると感じる

※このアンケートは、「D&I Award (株式会社 JobRainbow主催)」の策定したインクルージョンスコアを、運営事務局から許諾を得たうえで学内に表現を調整して実施しています。

保育園に子ども預けて出勤する朝はいつも戦場です。育児などライフイベントの理由で勤務時間を変更できますか？

業務の遂行上必要がある場合に認められます。まずは上司や担当部署に、状況をご相談ください



〒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

