



文部科学省平成20年度科学技術振興調整費
女性研究者支援モデル育成 事業



WORK & LIFE

東京医科歯科大学

ワーク&ライフ ガイドブック

●平成22年3月

はじめに

女性研究者支援モデル育成事業 統括責任者 谷口 尚 副学長

平成20年度に採択されました「女性研究者への革新的支援」事業は、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」として展開しています。

平成21年度からは、その対象を拡大し、平成20年度の三部局（疾患生命科学研究部、難治疾患研究所、生体材料工学研究所）から医歯学総合研究科（医学部、歯学部を含む）も対象とする全学へ向けての展開を実施しております。この展開に伴い、運営委員会メンバーに医学部長、歯学部長にもご参画いただきました。また、全ての部門メンバーから構成される女性研究者支援対策会議を組織し、雇用・勤務形態・評価事業、在宅研究事業、研究補助員配備事業、保育に関する事業、交流会、ロールモデル研修、キャリアカウンセリングなどのキャリア支援事業、意識改革事業、性差医学を基盤とした研究・啓発事業、広報事業など11の事業を展開しています。

各事業のリーダーは本学メンバーが務め、女性研究者支援室と女性研究者支援対策会議で女性研究者支援協議会を形成し、両者の有機的な連携・協力のもとで、多様性のある女性研究者が最大限の力を発揮できる職場環境を構築すべく、活動を行ってきました。さらに、全学への展開を図るため、生命情報科学教育部部長ならびに教養部長にも運営委員会メンバーにご参画いただきました。

本事業は3年時限のモデル育成事業であり、本学がどのような女性研究者支援が可能なのかへの言わば挑戦でもあります。平成22年度（最終年度）にはこれまでの成果を発展させながら、その後の継続的活動・実施に繋がる基盤構築を行っていく所存です。

女性研究者支援室 特任教授 荒木 葉子

あなたは、これからどのような仕事や家庭を夢に描いていますか？

大学に入るまで、あまり男性と女性のキャリアの違いを考えたことは無かったかもしれません。入学試験も男女平等だったのだから、今さら、男女の問題など関係ない、と考えているかもしれません。

昭和60年に男女雇用機会均等法が制定され、働く女性は増えてきました。医学部や法学部など今まで女性数が少なかった分野にも女性が増え、東京医科歯科大学でも医学部の女性比率は3割、歯学部は4割になっています。大学院医歯学総合研究科や生命情報科学教育部・疾患生命科学研究部の女性比率も高まっていますが、本学の教員における女性比率はまだ低いのが現状です。

本モデル事業は、女性比率の少ない分野（理学部、医学部、工学部、農学部など）において、女性研究者を積極的に増やし、活性化することが目的です。今までの調査では、キャリアの障害となるのは、妊娠・出産・育児、労働条件、雇用の不安定性などがあげられており、特に妊娠・出産とキャリアの調和は、これまでもこれからも大きな課題です。

このガイドブックは女性本人、そして男性や管理監督者（研究主任者など）が、妊娠・出産、育児に関する制度を理解し、キャリアもライフも豊かにしていただきたいと考えて、作成しました。

多様な人が集うことのできる環境で、幅広い教育、研究、臨床が展開されることを願っています。

このガイドブックの使い方

このガイドブックは、女性の皆様が妊娠・出産・育児を経ても仕事や研究を続けていくために、そして、学内すべての方の、ワーク・ライフ・バランスを充実させるために作成しました。

女性たちが妊娠・出産などのライフイベントを経ても安心して研究を続けていくためには、それをサポートする制度が学内で周知され、また実施されることが必要です。

このガイドブックでは、女性と男性のリプロダクティブヘルス（性と生殖に関する健康）の違いや、妊娠、出産、育児そして職場復帰までの流れをご案内します。本学での様々な制度・給付制度や国の法律などを知り、皆様のワーク・ライフのデザインに役立ててください。

本学には、多様な雇用形態の方が働き、そして学生たちが学んでいます。それぞれの立場の方が、どのような制度を利用できるかについても、わかりやすく示しました。妊娠・出産・育児に関する制度を女性も男性も、職場の上司や同僚も理解し、互いに協力しあうことで、ワーク・ライフ・バランスの整った職場を作っていただきたいと思います。

p. 3

本学で働き学ぶ女性と男性

p. 4

リプロダクティブヘルスについて

p. 5 - 8

妊娠から出産までのロードマップ

p. 9 - 12

本学の制度について

p. 13 - 14

あなたが使える制度について

p. 15

給付について

p. 16

学内の先生へのインタビュー〔育児体験談〕

p. 17

ワーク・ライフ・バランスについて

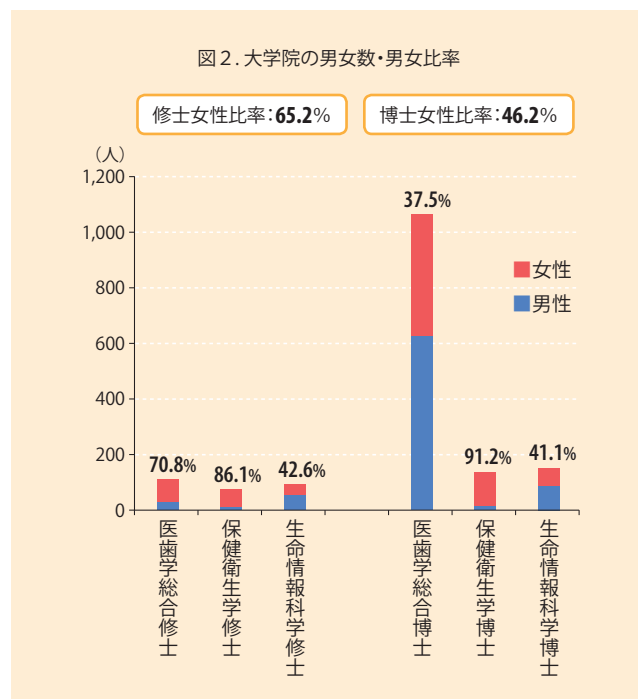
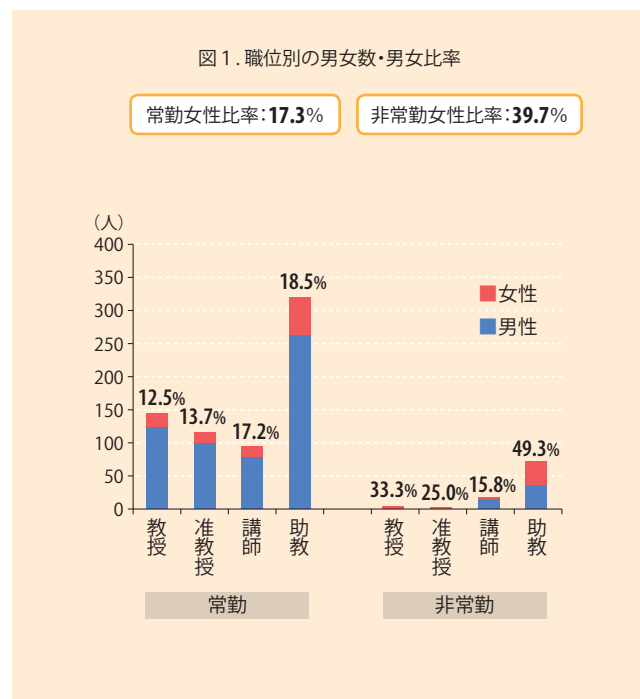
p. 18

女性研究者支援室のご紹介

本学で働き学ぶ女性と男性

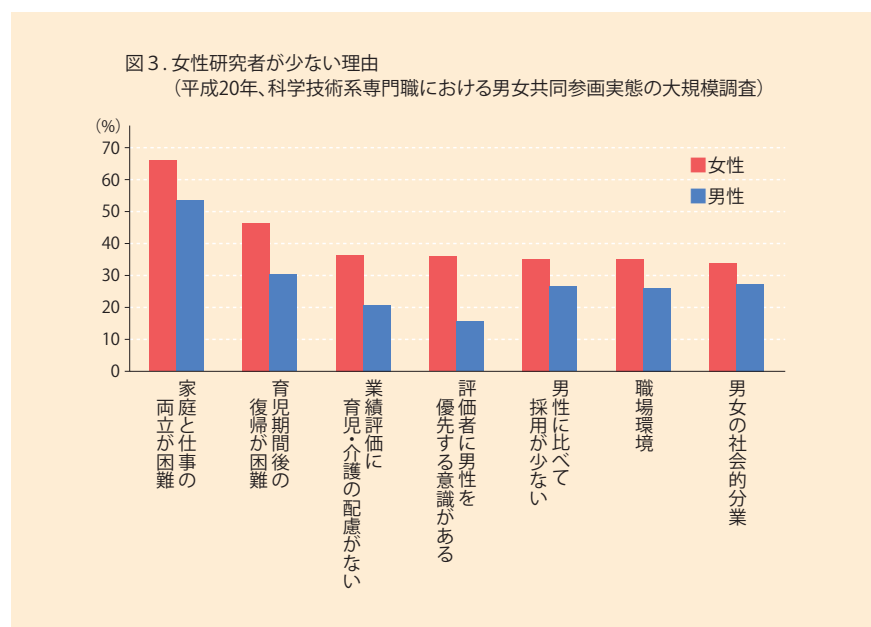
平成21年度の本学の常勤教員の女性比率は17.3%、非常勤教員では39.7%です。常勤教員の中の教授や准教授はまだ大変少ないのが現状です(図1)。

一方、大学院の修士課程の女性比率は65.2%、博士課程は46.2%です(図2)。医学部の女性比率は29.5%、歯学部が43.3%で、徐々に増えてきています。学生の女性比率はとて高くなっていますが、教員の女性比率は低く、これは、本学だけでなく、多くの大学で見られる現象です。



なぜ、大学の女性研究者・女性教員が少ないのでしょうか。女性研究者が少ない理由として、平成20年に男女共同参画学協会連絡会が実施した調査では、「家庭と仕事の両立が困難」が最も多く挙げられ、「育児期間後の復帰が困難」が次に挙げられています(図3)。

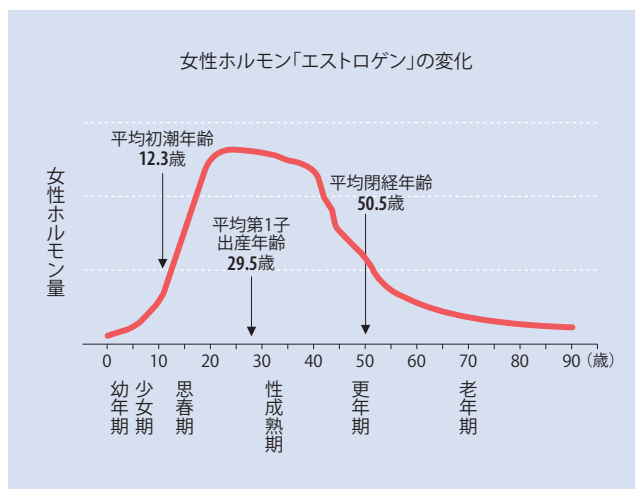
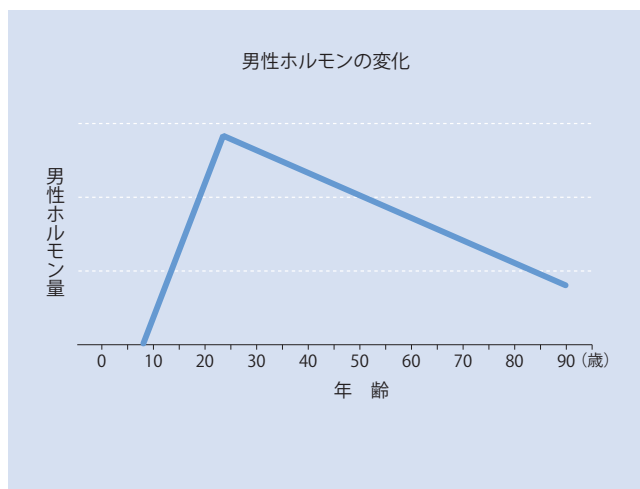
女性研究者、医療者が家庭と仕事の両立をしていくためには、家族の協力や社会的な支援も必要ですが、職場における制度の整備や、職場での理解も必要となります。



リプロダクティブヘルスについて

「リプロダクティブヘルス」という言葉は聞きなれないかもしれません。日本語では、「性と生殖に関する健康」と訳されています。女性と男性の性差の多くは、遺伝子および性ホルモンによって決定されてきます。女性ホルモンとしては、エストロゲン、プロゲステロン、男性ホルモンとしてはテストステロンが代表的ですが、男女とも両方のホルモンを作っています。

男性は思春期から男性ホルモンが増え、20代でピークになり、その後緩やかに減るのですが、80歳くらいでもピーク値の半分程度まで保たれます。一方、女性では、思春期から女性ホルモンが増え始め、20～35歳くらいまでは高い値をとりますが、40歳を超えたところから女性ホルモンは少なくなり、平均閉経年齢50歳を過ぎると、急激に減り、70代では、むしろ男性よりも女性ホルモンの量は少なくなります。



♥なぜ女性ホルモン(エストロゲン)が大切なのでしょう

女性ホルモンの役割は、主に①排卵や子宮内膜を増殖させて妊娠の準備を整える、②乳房を発達させて女性らしい体をつくる、③血管や骨を守る、④自律神経のバランスを保つなどの重要な作用を持っています。月経がきちんとあることは、女性の若さや元気を保つのにとても大切なことなのです。

♥基礎体温について

女性ホルモンのサイクルに合わせて、基礎体温は変化します。基礎体温を測ることで、自分の月経周期や排卵の状況を把握することができます。妊娠の可能性や健康の指標としてとても役に立ちます。

♥卵胞の数と妊娠の可能性

卵巣の中にある原始卵胞が成熟することで排卵が起き、月経が始まります。原始卵胞の数は、女児の新生児では約200万個ありますが、思春期では30万個、50歳ごろには1000個まで減ってしまうといわれています。妊娠の可能性は35歳を過ぎると低下し始め、40歳半ばには妊娠する可能性を失います。たばこ、やせ、睡眠不足、栄養の偏り、過度のストレスは卵巣機能を低下させます。

♥子宮や乳房を守る

子宮頸がんのリスクは20代から、乳がんのリスクは40代から高くなります。定期的な検診を受けましょう。子宮頸がんはHPV（ヒトパピローマウイルス）ワクチンで予防ができるようになりました。

♥予防接種の記録を確認する

風疹、水痘は妊娠にも影響を及ぼします。母子手帳などで予防接種の記録を確認し、未接種のものは早めに受けておきましょう。

♥ライフプランをしっかりとてましょう

女性は、男性と異なり、子どもを産むことのできる期間が限られていますから、キャリアとライフの両方をしっかり考え、パートナーともよく相談しましょう。

妊娠から出産までのロードマップ

妊娠初期から妊娠中期(27週くらい)まで

◆妊娠初期は、自分でも妊娠に気付かないことがあります。
妊娠初期は、放射線や薬品、ウイルス感染などに気をつけなくてはなりません。
妊娠の可能性がある場合は、早めに診察を受けましょう。

◆妊娠初期はつわりなどがあります。
まわりの人にも妊娠を伝え、協力してもらいましょう。

◆妊娠3～4か月まで流産の危険があります。
疲労や睡眠不足、重量物を持ち上げる時などにも注意しましょう。

◆妊娠5か月を過ぎると安定期に入ります。
胎動を感じることもあります。

◆安定している時期なので、
これからのプランを
よく考えてみましょう。



この時期に使える制度

1. 妊婦通勤緩和	○
2. 妊娠中の休息・補食	○
3. 妊産婦健康診断	○
4. 危険業務禁止	○
5. 時間外・休日・深夜勤務の禁止	○
6. 産前休暇	—
7. 出産付添休暇	—
8. 産後休暇	—
9. 育児休業	—
10. 保育休暇	—
11. 子の看護のための休暇	—
12. 育児部分休業	—
13. 介護休業	—
14. 介護部分休業	—
15. 時間外労働の就労制限	—
16. ベビーシッター補助	—
17. わくわく保育園	—
18. 生理休暇	—

本人がすること

- **妊娠の申し出**
 - ・妊娠がわかったら、なるべく早く上司に伝えましょう。
- **健診を受けるための休暇や通院の申請**
 - ・勤務時間内に健診を受ける場合や、通院による休暇を取る場合は、早めに申請しましょう。
 - ・医師から指導を受けた場合は、「母性健康管理指導事項連絡カード」(母健カード)に記入してもらい、事業主に提出しましょう。(P.9参照)

パートナーがすること

- ・妊娠中のパートナーの考えや気持ちをよく理解し、協力体制を作っていきましょう。

上司がすること

- **妊娠の申し出の受理**
 - ・上司は、職員・学生から妊娠の申し出を受けたら、今後のプランについて話し合しましょう。
 - ・妊娠したことを言い出しやすい環境作りを日頃から心がけておくことも大切です。
- **職場のスタッフへの周知**
 - ・上司から、職場の他のスタッフに対して、妊娠した職員・学生が使える制度の趣旨や内容について説明しましょう。
- **通院休暇申請の受理**
 - ・できる限り医師等が指定した日に健康診査を受診できるように、通院時間の確保や他のスタッフとの調整をしましょう。
 - ・母健カードが提出されたら、作業の軽減など、指導事項に応じた措置をとりましょう。

妊娠後期(28週以降)から産休・育休に入るまで

◆妊娠後期は、胎動を感じ、お腹も大きくなってきます。

◆高血圧、むくみ、たんぱく尿などに気をつけましょう。

◆切迫早産、貧血などにも注意しましょう。

◆葉酸、カルシウムなどを注意して摂るようにしましょう。

◆お腹が大きくなってくるので、
階段を降りる時などに注意しましょう。

◆出産に必要なものをそろえておきましょう。



この時期に使える制度

1. 妊婦通勤緩和	○
2. 妊娠中の休息・補食	○
3. 妊産婦健康診断	○
4. 危険業務禁止	○
5. 時間外・休日・深夜勤務の禁止	○
6. 産前休暇	—
7. 出産付添休暇	—
8. 産後休暇	—
9. 育児休業	—
10. 保育休暇	—
11. 子の看護のための休暇	—
12. 育児部分休業	—
13. 介護休業	—
14. 介護部分休業	—
15. 時間外労働の就労制限	—
16. ベビーシッター補助	—
17. わくわく保育園	—
18. 生理休暇	—

本人がすること

□ 仕事の申し送り

- ・出産予定日がずれることもありますから、早めに自分の仕事をまとめ、申し送りの準備をしましょう。

□ 自分の物品の整理

- ・産休や育休に備え、自分の物品の整理をしましょう。

□ 出産・育児に伴う書類の提出

- ・産休申請、必要な人は「育児休業申出書」、「出産手当金支給申請書」、「育児休業給付金支給申請書」などを申請しましょう。
- ・各種書類は申請が必要です。該当部署に問い合わせ、早めに準備しましょう。

□ 保育園や協力者のリストアップ

- ・早目に準備を開始しましょう。

パートナーがすること

□ 出産・育児に伴う書類の提出

- ・出産付添休暇申請、「育児休業申出書」などを提出しましょう。
- ・家事や育児を積極的に行いましょう。

上司がすること

□ 仕事の割り振り

- ・危険業務や深夜業務などの配慮をします。
- ・他のスタッフの業務を考慮しながら、仕事の割り振りを行います。

□ 出産後の計画についての本人や 周りのスタッフとの話し合い

- ・育児休業の期間や復帰後の予定について本人とよく話し合い、周りのスタッフと情報を共有するようにしましょう。

産休・育休～復職するまで

◆産休に入っても規則正しい生活をするようにしましょう。

◆出産に必要なものを確認しておきましょう。

◆出産後は、授乳や夜泣きなど、今までの生活とは全く違うリズムになります。

◆出産後は、母体の回復や育児で疲労しがちです。母親も休息をとるようにしましょう。

◆保育園や協力者、利用できるサービスをリストアップし、見学、申込を行いましょ。

◆慣らし保育が必要な場合もあるので、十分余裕をもった計画をたてましょ。

◆子どもの予防接種を受けさせましょ。

◆復職のために、心身を切り替え、時間管理をしていきましょ。



この時期に使える制度

1. 妊婦通勤緩和	—
2. 妊娠中の休息・補食	—
3. 妊産婦健康診断	○
4. 危険業務禁止	—
5. 時間外・休日・深夜勤務の禁止	—
6. 産前休暇	○
7. 出産付添休暇	○
8. 産後休暇	○
9. 育児休業	○
10. 保育休暇	—
11. 子の看護のための休暇	—
12. 育児部分休業	—
13. 介護休業	—
14. 介護部分休業	—
15. 時間外労働の就労制限	—
16. ベビーシッター補助	○
17. わくわく保育園	○
18. 生理休暇	—

本人がすること

□ 復職の予定を職場に伝える

- ・復職する期日、復職後の仕事の希望などを上司に伝えましょ。しばらく職場を離れているので、現在の職場状況についても情報を把握しましょ。

□ 復職に伴う書類の提出

- ・「育児部分休業申出書」、保育園申込など、必要な書類があれば、提出しましょ。

□ 保育園や協力者のリストアップ

- ・復職に備え、早めに準備しましょ。

パートナーがすること

□ 復職に伴う書類の提出

- ・「育児部分休業申出書」、保育園申込など、必要な書類があれば、提出しましょ。

上司がすること

□ 出産後の計画についての本人や周りのスタッフとの話し合い

- ・産休中の職員・学生と復職後について話し合いを持ちましょ。職場の現状を伝え、周りのスタッフと職場の調整を行っていきます。



復職後（復学後）

◆子どもと離れて仕事や学業に復帰するときは、
いろいろな思いがよぎります。
ひとりで抱え込まず、いろいろな人に
協力してもらいましょう。

◆仕事と家庭の切り替えを上手にしていきましょう。

◆復帰後、思い通りにならないことが起こってきます。
心身の疲労をためないようにしましょう。

◆子育てはキャリアの一部分です。楽しみましょう。

◆周りの人にも感謝の気持ちを忘れないようにしましょう。



この時期に使える制度

1. 妊婦通勤緩和	—
2. 妊娠中の休息・補食	—
3. 妊産婦健康診断	○
4. 危険業務禁止	○
5. 時間外・休日・深夜勤務の禁止	○
6. 産前休暇	—
7. 出産付添休暇	—
8. 産後休暇	—
9. 育児休業	—
10. 保育休暇	○
11. 子の看護のための休暇	○
12. 育児部分休業	○
13. 介護休業	○
14. 介護部分休業	○
15. 時間外労働の就労制限	○
16. ベビーシッター補助	○
17. わくわく保育園	○
18. 生理休暇	○

本人がすること

□ 育児に関する書類の提出

- ・「育児部分休業申出書」、子の看護のための休暇、
「介護休業申出書」など必要な書類を準備しましょう。

□ 育児と仕事の両立

- ・子どもの急な発熱など突発的に起こることに対し、
日ごろから業務を整理し、共有できるようにしておき
ましょう。

パートナーがすること

□ 育児に関する書類の提出

- ・「育児部分休業申出書」、子の看護のための休暇、
「介護休業申出書」など必要な書類を準備しましょう。
- ・家事や育児を協力して行いましょう。

上司がすること

□ 仕事の割り振り

- ・育児部分休業や、時間外労働の就労制限など、多忙
な職場で配慮するためには、業務の整理や割り振り
が重要になります。不公平感のないような仕事の
割り振りが必要です。

5 時間外・休日・深夜勤務の禁止 ●女性

本人が請求した場合、妊産婦の残業や休日労働、深夜業務は免除されます。

また、本人が請求した場合、妊娠中は、体に負担のない軽易な業務に転換できます。(労働基準法)

6 産前休暇 ●女性 —— 常勤：有給、非常勤：無給

6週間(双子以上の場合は14週間)前から、妊娠中の女性職員が申し出た場合は、出産の日までの期間、特別休暇を取得することができます。(労働基準法)

7 出産付添休暇 ●男性 —— 常勤：有給、非常勤：有給

職員の妻(事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む)の出産に伴い、当該職員が入院の付き添い等のため労働しないことが相当であると所属長が認めたときは、**2日の範囲内の期間**、特別休暇を取得することができます。男性のみ取得できます。なお**パートタイム職員、短期雇用職員**の方は該当しません。

8 産後休暇 ●女性 —— 常勤：有給、非常勤：無給

女性職員が出産した場合は、**出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間**※特別休暇を取得することができます。(労働基準法)

※原則として、産後8週間は就業することはできません。ただし、産後6週間を経過した後は、職員が請求して医師が支障がないと認めた場合には就業できます。

9 育児休業 ●女性 ●男性 —— 常勤：無給、非常勤：無給

職員は、**3歳未満**のお子さんを養育するために申し出た場合には、その**お子さんが3歳になる日まで**、育児休業を取ることができます。(育児・介護休業法、パートタイム労働法では、原則お子さんが1歳になる日までです)



Q 非常勤職員も
育児休業を取ることができますか？

A 非常勤職員の場合には、①1週間の所定労働日数が**3日以上**、②勤続**1年以上**、③お子さんが**2歳になるまで継続雇用予定**である、という3つの要件を全て満たしている場合、お子さんが**原則として1歳になる日まで**、一定の場合(保育所に入所できない場合など)最長で**1歳6か月になる日まで**、取得することができます。



Q 僕も育児をしたい。
男性も育児休業を取ることが
できるのですか？

A 男性は妻が専業主婦でも、**産後：8週間**育児休業を取ることができます。すでに3歳未満の子どもがいる場合には、**産前：6週間(双子以上14週間)**についても育児休業を取ることができます。

10 保育休暇 ●女性 ●男性 —— 常勤：有給、非常勤：無給

生後一年に達しないお子さんを育てている職員が、そのお子さんの授乳など保育を行う必要があると所属長が認めた場合には、**1日2回それぞれ30分以内の間**、特別休暇を取得することができます。（労働基準法）



保育園等の送迎等という理由も認められます。

学内の搾乳室・休養室情報

湯島地区

- 保健管理センター …………… 搾乳のために利用することもできます
- 医歯学総合研究棟（Ⅱ期棟）（M&Dタワー） …… 各階のトイレに特別室（搾乳室として利用可能）

駿河台地区

- 難治疾患研究所 1階 …………… コピー室を搾乳室として兼用
- 生体材料工学研究所 2階 …… 女子職員休憩室（女性職員が管理しています）

国府台地区

- 保健管理センター分室 …………… 搾乳のために利用することもできます



11 子の看護のための休暇 ●女性 ●男性 —— 常勤：有給、非常勤：無給

小学校就学の始期に達するまでのお子さんを養育する職員が、そのお子さんの看護（負傷、あるいは疾病にかかったお子さんの世話）のため労働しないことが相当であると所属長が認めた場合には、**1年に5日**の範囲内の期間、特別休暇を取得することができます。短期雇用職員の方は該当しません。（育児・介護休業法、パートタイム労働法）

12 育児部分休業 ●女性 ●男性 —— 常勤：無給、非常勤：無給

3歳未満のお子さんがある場合に、所定労働時間の始めまたは終わりに**1日2時間まで30分単位**で取得できます。（育児・介護休業法、パートタイム労働法）

13 介護休業 ●女性 ●男性 —— 常勤：無給、非常勤：無給 *非常勤の取得資格は、女性・男性ともに育児休業と同様

家族^{※1}が、要介護状態^{※2}となった場合に、**連続する6か月の期間内**において必要とする期間、職員は介護休業を取得することができます。（介護休業申請の際に、診断書等の証明書類を提出していただくことがあります。）

※1：配偶者・父母・子・配偶者の父母、職員が同居し、かつ扶養している祖父母・兄弟姉妹及び孫

※2：負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある状態（育児・介護休業法、パートタイム労働法）

14 介護部分休業 ●女性 ●男性 —— 常勤：無給、非常勤：無給

連続する6か月のうち、始業の時間から連続し、または終業の時刻まで連続した**1日4時間まで1時間単位**で取得できます。

15 時間外労働の就労制限 ●女性●男性

小学校就学前の子の養育を行っている職員や、家族の介護を行っている職員は、①**午後10時から午前5時までの労働の免除**を請求できます。②時間外労働の限度時間が**月24時間、年150時間以内**になるよう請求することができます。(育児・介護休業法)

16 ベビーシッター補助 ●女性●男性

ベネフィットワンを通じて、託児所、ベビーシッターや介護ヘルパーなどを会員価格で利用することができます。詳しくは以下のホームページをご覧ください。

<https://benesearch.benefit-one.co.jp/benefit/v/?category=013>

17 わくわく保育園 ●女性●男性 —— 常勤、非常勤、学生

- 場 所：湯島地区6号館1階
- 定 員：27名(0歳児：9名、1歳児：9名、2歳児：6名、3歳児以上：3名)を予定しています。
- 対 象 児：生後57日以降、就学前までです。
- 保育時間：基本保育時間 7:30~18:00、延長保育時間 7:00~7:30 18:00~20:00
- 休 園 日：土・日曜日、祝祭日、年末年始(12月29日~1月3日)
- 運営業者：ピジョンハーツ株式会社 <http://www.pigeonhearts.co.jp/>



18 生理休暇 ●女性 —— 常勤：有給、非常勤：無給

女性職員は、生理日の就業が著しく困難な場合には勤務しないことが認められます。(労働基準法)

※男女雇用機会均等法では産前産後休業を理由とした不利益取り扱い、育児・介護休業法では育児休業、介護休業、子の看護休暇を理由とした不利益取扱いは禁止されています。

※学内の制度について

詳しくは以下にお問い合わせください。

総務部職員課職員掛内線 **5020、7006** E-mail: syokuin.adm@cmn.tmd.ac.jp

臨床研修医の修了認定について 臨床研修医は**非常勤・日々雇用職員**です。2年間の初期臨床研修の厚生労働省の修了認定基準を満たすためには、**休暇が90日**(1週間の勤務日数を5日として計算)**を超えた場合**、休暇分の研修延長が必要となります。産休は産前6週、産後8週ですので、休暇はこの範囲にとどまれば研修を延長する必要はありません。

お問い合わせ

臨床教育研修センター 内線 **4581** E-mail: ikashika.cpe@tmd.ac.jp

あなたが使える制度について

職員のワーク＆ライフに関わる制度

	常勤職員が取得できる制度			非常勤職員が取得できる制度		
				①日々雇用職員 勤務時間／週：38時間45分以内 雇用期間：事業年度内		
	取得の可否		有給・無給	取得の可否		有給・無給
	女性	男性		女性	男性	
1 妊婦通勤緩和	○	×	有給	○	×	無給
2 妊娠中の休息・補食	○	×	有給	○	×	有給
3 妊産婦健康診断	○	×	有給	○	×	無給
4 危険業務禁止	○	×	—	○	×	—
5 時間外・休日・深夜勤務の禁止	○	×	—	○	×	—
6 産前休暇	○	×	有給	○	×	無給
7 出産付添休暇	×	○	有給	×	○	有給
8 産後休暇	○	×	有給	○	×	無給
9 育児休業	○※2	○※2	無給	○※3	○※3	無給
10 保育休暇	○	○	有給	○	○	無給
11 子の看護のための休暇	○	○	有給	○	○	無給
12 育児部分休業	○	○	無給	○	○	無給
13 介護休業	○※5	○※5	無給	○※6	○※6	無給
14 介護部分休業	○	○	無給	○	○	無給
15 時間外労働の就労制限	○	○	—	○	○	—
16 ベビーシッター補助	○	○	—	○※7	○※7	—
17 わくわく保育園	○	○	—	○	○	—
18 生理休暇	○	×	有給	○	×	無給

※1：母子手帳の写しを提出して下さい。
 ※2：子どもが3歳になる日まで
 ※3：原則として子どもが1歳になる日まで
 ※4：変更があった場合

学生のワーク＆ライフに関わる制度

学生の方が妊娠・出産・介護などをされる場合には、休学ができます。休学する場合には、**授業料が免除**されます。(学期途中で休学の許可を受けた場合には、休学の翌月から復学の前月までの月割計算額が免除されます。)

休学手続	3か月以上休学する場合、休学する1か月前までに「 休学願 」を保証人連署で 学務部教務課 に提出
復学手続	復学希望日の1か月前までに「 復学願 」を保証人連署で 学務部教務課 に提出

非常勤職員が取得できる制度						提出書類 ※休暇等を取得する際は、各部署の労働時間管理員へ 申請して下さい。 (育児休業の申請のみ、人事課へお願いします。)
②パートタイム職員 勤務時間／週：30時間以内 雇用期間：事業年度内			③短期雇用職員 勤務時間／週：35時間以内 雇用期間：2か月以内			
取得の可否		有給・無給	取得の可否		有給・無給	
女性	男性		女性	男性		
○	×	無給	○	×	無給	※1
○	×	有給	○	×	有給	※1
○	×	無給	○	×	無給	「休暇簿」(常勤:特別休暇、非常勤:年次有給休暇以外の休暇) ※1
○	×	—	○	×	—	—
○	×	—	○	×	—	※1
○	×	無給	○	×	無給	「休暇簿」(常勤:特別休暇、非常勤:年次有給休暇以外の休暇) ※1
×	×	—	×	×	—	「休暇簿」(常勤:特別休暇、非常勤:年次有給休暇以外の休暇) ※1
○	×	無給	○	×	無給	「休暇簿」(常勤:特別休暇、非常勤:年次有給休暇以外の休暇) ※1
○※3	○※3	無給	×	×	—	「育児休業申出書」(休業2週間前まで)、「養育状況変更届」 ※4
○	○	無給	○	○	無給	「休暇簿」(常勤:特別休暇、非常勤:年次有給休暇以外の休暇) ※1
○	○	無給	×	×	—	「休暇簿」(常勤:特別休暇、非常勤:年次有給休暇以外の休暇) ※1
○	○	無給	○	○	無給	「育児部分休業申出書」(取得1月前まで)、「養育状況変更届」 ※4
○※6	○※6	無給	×	×	—	「介護休業等申出書」(休業1週間前まで)、「介護状況変更届」 ※4
○	○	無給	○	○	無給	「介護休業等申出書」(休業1週間前まで)、「介護状況変更届」 ※4
○	○	—	○	○	—	母子手帳の写しや出生届など
○※7	○※7	—	×	×	—	—
○	○	—	○	○	—	常時保育・一時保育登録申込書
○	×	無給	○	×	無給	特になし

※5：連続する6か月の期間内 ※6：連続する93日間の期間内 ※7：ベネフィットワンを利用できるのは、週29時間以上勤務の職員です。

	学 部 生	大 学 院 生
	2年以内	1年以内
休学できる期間	在学できる期間は、医学部医学科及び歯学部歯学科は10年まで、医学部保健衛生学科及び歯学部口腔保健学科は8年まで。復学の手続きをする前にグループ担当教官または学年担当教官と面談を行って下さい。	在学できる期間は標準修業年限の2倍。休学・復学の手続きをする前に指導教官と面談を行って下さい。

給 付 に つ い て

1 出産手当金 ●女性

出産によって給与を受けられない場合に、産前6週間(双子以上14週間)、産後8週間について支給されます。

支給額

1日につき
標準報酬日額の3分の2に相当する額

●給与の支払いがあっても出産手当金の額より少ない場合には、その差額が支給されます。

2 育児休業給付 ●女性 ●男性

①平成22年3月31日までに給付に係る育児休業を開始された方

♥「育児休業基本給付金」

原則として1歳未満の子を養育するために育児休業によって1か月に20日以上休業するなどのいくつかの要件があります。育児休業を開始前の2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上である月が通算して12か月以上ある人が対象です。

支給額

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 30%

●対象期間の給与が休業開始時賃金日額×支給日数の50%を超えると減額され、80%以上では支給されません。

♥「育児休業者職場復帰給付金」

育児休業基本給付金を支給された人が、育児休業の終了後、引き続き6か月雇用された場合に支給されます。

支給額

休業開始時賃金日額 × 育児休業基本給付金の支給対象日数 × 20%

②平成22年4月1日以降に給付に係る育児休業を開始された方

「育児休業者職場復帰給付金」が廃止され、「育児休業基本給付金」が「育児休業給付金」として支給されます。

支給額

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 40%

●ただし当分の間は移行措置として50%になります。

注：育児休業を取得中の方のみ共済掛金や社会保険料の自己負担分は免除されます！

3 介護休業給付 ●女性 ●男性

支給対象となる家族の同一要介護につき、1回の介護休業期間(20日以上3か月まで)に限り支給されます。介護休業を開始前の2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上である月が通算して12か月以上ある人が対象です。

支給額

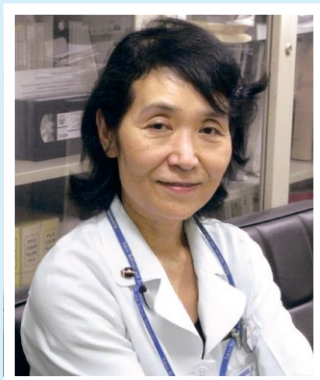
休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 40%

●給与の支払いがあった場合、支給額と給与の合計額が休業開始時賃金日額×支給日数×80%未満となります。対象期間の給与が休業開始時賃金月額の80%以上のときは支給されません。

給付を希望される方は事前に職員課福利共済掛(内線4533、7113)までご相談下さい。

学内の先生へのインタビュー

〔育児体験談〕



大学院医歯学総合研究科
救命救急医学分野
三高 千恵子 准教授

ここでは、育児と仕事を両立されてきた本学の先生に、これまでのキャリアや、両立のポイントなどのお話をご紹介します。

1. 先生のこれまでのキャリアをお聞かせ下さい。

1975年の本学卒業時には、女性は80名中10名しかおらず、女性医師は「女性でもなければ医師でもない」という時代でした。学部生のときは男女平等に扱われていたのに、卒業後の医局説明会では、ある医局長から「女性医師はいらない」と言われたことにはショックを受けました。

結婚したときには当時の上司に、「医師を続けていくのなら、結婚することの意味が分からない」と言われたのには驚きましたが、感謝もしています。これがきっかけで、「家庭を理由にして、仕事に空白は作らないようにしよう」と再認識できたからです。最初は産婦人科医を目指していましたが、必要な技術として麻酔科の勉強をするようになりました。教授から勧められたこともあり、産婦人科から麻酔科に専門をシフトしていきました。

2. どのように、育児とお仕事を両立されていたのでしょうか？

第一子の産後休暇明けすぐに職場復帰しました。私の実家は山梨なので、都内に住む義母には本当に助けてもらいました。当直のときには家に泊まりに来てもらったり、義父も通勤の帰りに家に立ち寄ってくれました。ベビーシッターさんも保育園のお迎えや食事の支度など、面倒を見てくれました。主人もおむつを替えたり、お風呂に入れたりと協力的でした。

上司の理解にも恵まれました。都立広尾病院から本学のICUに戻ってきた際の副部長でしたが、「保育園から子供が発熱したので迎えに来て下さい」と言われたときも、快く送り出してくれました。夫や両親や同僚など、周りの支えがあったから両立が出来たのだと思います。これまで、病院では仕事一筋、家に帰れば子供のことだけ考える、と気分を転換していたように思います。違う環境で違う役割をすることで、うまくバランスが取れていたように思います。

3. 次世代の女性医師・研究者へのメッセージをお願いします。

何でも自由に受け入れてみることです。最初に自分のキャリアとしてやりたかったことは違うように見えても、客観的に見れば一歩進んでいることには変わりません。がんばりすぎないこと、周りに助けてもらうことも大切です。また、医療の世界は進歩が早いですから、なるべく仕事をやめないでほしいです。やめないための選択肢について、情報収集をしておくことが大切です。育児が大変でも、細くてもいいから継続していれば、手が離れたときに巻き返せるはずです。

4. 本学にどのような制度やシステムがあったら、育児と仕事が両立しやすくなると思いますか？

医療の世界では、女性だけでなく男性もめいっぱい働いていますので、女性だけでなく、男性医師の数も増やして、医療全体に余裕が生まれるとよいのではないのでしょうか。また、ワークシェアリングが正式な勤務体制になるのも効率的だと思います。

ワーク・ライフ・バランスについて



Q

どうしてワーク・ライフ・バランスの実現が求められるようになったのですか？

A

ワーク・ライフ・バランスは、日本語に訳すと「**仕事と生活の調和**」です。「仕事と生活の調和」が求められるようになった背景にあるのは、まず①労働者の**過重労働**が社会問題化するなかで、労働者が健康にいきいきと働くことのできる社会を目指すという課題が生じてきたことです。また②**少子高齢化社会**が進むなかで、結婚や子育てといったライフプランを実現させながら、同時に仕事を通じた社会的な自己実現を達成することのできる社会を築くことが望まれるようになりました。さらに③男女雇用機会均等法が昭和60年に制定されてから、**女性の社会進出**が進む中で、性別にとらわれない個人の特性を生かした働き方が求められるようになりました。



Q

ワーク・ライフ・バランスの実現とは具体的にはどのようなことですか？

A

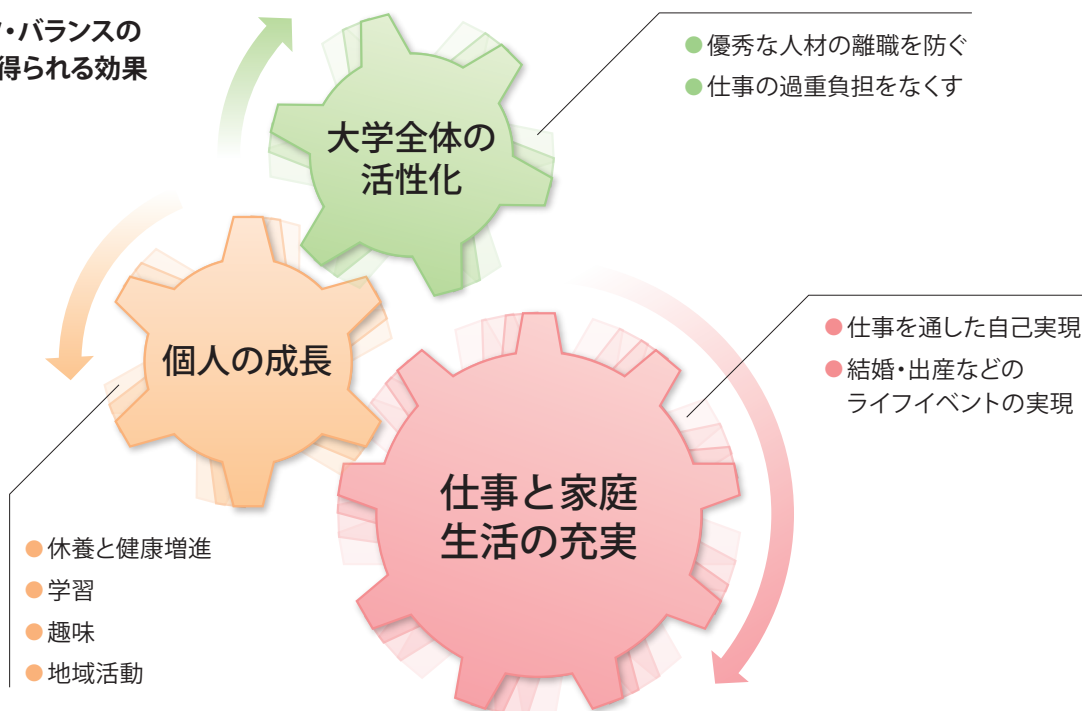
平成19年に政労合意の上で策定された「**仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章**」では、目指すべき社会の姿として、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」が掲げられています。これは具体的には、次のような社会です。

● **就労による経済的自立**が可能な社会 ●

● **健康で豊かな生活**のための時間が確保できる社会 ●

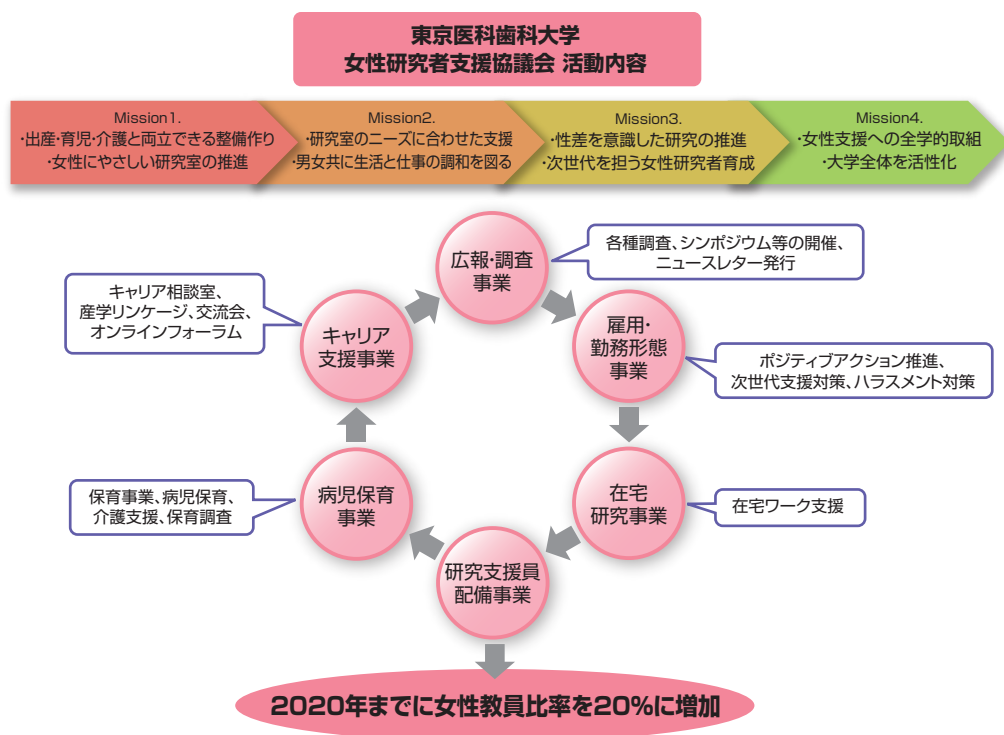
● **多様な働き方・生き方**が選択できる社会 ●

ワーク・ライフ・バランスの実現によって得られる効果



女性研究者支援室のご紹介

女性研究者支援室は、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」として平成20年度に採択された「女性研究者への革新的支援」を展開しています。東京医科歯科大学における生命科学研究者、医師、歯科医師などが、様々なキャリアステージにおいて、能力を発揮し、正当に評価され、出産・育児・介護などのライフイベントと両立できるための十分な支援を受け、豊かなキャリアとライフを築ける環境を整えます。



編集後記

女性研究者支援室が開室してから、早くも3年目を迎えようとしています。開室当時から現在に至るまで、実に様々な活動を行って参りました。本学出身である自分自身にとっても、学内の女性研究者のキャリア形成やワーク・ライフ・バランスの支援に関わることが出来たことは、キャリアのポイントにもなりました。このガイドブックを作成するにあたり、出産や育児、介護といったライフイベントを経ながら仕事を続けていくために、これだけの取り組みが制度や法律で決められているのだ、と大変勉強になりました。ぜひ、多くの方々にもこれらを知って頂き、このガイドブックが皆さまのライフイベントのお役に立てることを期待しています。

(有馬牧子・女性研究者支援室特任助教)

「女性研究者支援モデル育成」が実施され、大学内で女性研究者のための施策モデルが作られることは、今後の女性研究者にとってたいへん恵まれたことだと思います。女性も男性もそれぞれの生き方を選択し、能力を活用することのできる社会を目指すために、さまざまな立ち位置にある人をどのように処遇することが公正なのでしょうか。どのような社会が理想であるのか、現在に生きるわれわれ自身が考えていくことが今後の課題だと思います。

(小島優子・女性研究者支援室特任助教)

東京医科歯科大学 1号館 5階 (平成22年4月以降)

〒113-8510 東京都文京区湯島1-5-45
TEL : 03-5803-4921 FAX : 03-5803-0246
E-mail : info.ang@mri.tmd.ac.jp
URL : <http://www.tmd.ac.jp/mri/ang/>



制作／東京医科歯科大学 女性研究者支援室

Office of Activation of Gender Equity / Gender Medicine and Enrichment of Life
(ANGEL Office)