



平成 26 年度活動報告書

次世代育成支援 若手研究者キャリアデザイン事業

# LIVE A BETTER LIFE

## — より輝く自分へ —



～ Let's color your TMDU life ～  
～ 世界に学ぶ、働く女性の生き方 ～



平成26年11月  
東京医科歯科大学



# 若手研究者キャリアデザイン事業について

本学の「若手研究者キャリアデザイン事業」も平成 26 年度で 5 回目の実施となりました。本事業では、学内の女子大学院生が今後のキャリア形成に必要な課題を見出し、それを解決するため自主プロジェクトの企画運営を行っております。

毎年、大学院生の視点に立った独創性あふれる企画が実施されていますが、今年度は海外に焦点を当てることの多い内容となりました。それを裏づけるように、メンバー 8 名のうち半数が留学生で、内訳としてはベトナム出身者が 2 名、新疆ウイグル自治区出身者が 2 名、そして日本人学生の 4 名で活動を行いました。メンバーはそれぞれ修士課程・博士過程に在籍しており、この事業と並行しながら日々学業、研究、臨床を行っています。

具体的な企画内容として、①海外の働く女性の両立支援制度について、日本とアジア諸国、欧米諸国との違いを比較する「働く女性のための両立支援制度～アジア諸国と欧州諸国の比較～」グループ、②モチベーションや健康、美についてのセミナーを開催し、それらについての学内の意識調査を行う「セミナー開催」グループの 2 グループに分かれて活動を行いました。

前者の企画においては、世界各国における男女格差を示す指標によるランキング状況や、各国の両立支援制度の整備状況を明らかにすることができました。それにより、育児休業の積極的な取得や、保育施設の不足、男性の家事・育児参加といった今後の日本社会における課題を提案しています。

後者の企画では、美・健康・モチベーションをテーマにセミナーを開催し、定員を上回るほど多くの方々に参加頂きました。セミナー開催や意識調査の実施により、日々研究と学業、仕事を続けながらモチベーションを保ち、美しく健康に過ごすためのヒントを学ぶことができました。

次世代を担う若手研究者の方々におかれましては、本書を今後のキャリア形成の参考にして頂けたら幸いです。

平成 26 年 11 月

学生・女性支援センター 男女協働・キャリア支援部  
若手研究者キャリアデザイン事業 参加メンバー一同





# 目 次

若手研究者キャリアデザイン事業について .....	i
次世代育成支援事業～オープンキャンパスでの活動紹介～ .....	1
第1章 働く女性のための両立支援制度～アジア諸国と欧州諸国の比較～ .....	
企画の趣旨 .....	5
本事業に参加したきっかけ（川崎・前屋舗・Ablimit） .....	7
本事業に参加したきっかけ（岡田・Ahmat・Nguyenvo Vo） .....	8
1. 世界の男女格差 男女格差を表す指数と各国のランキング .....	9
世界の男女格差 日本 .....	10
世界の男女格差 西欧・北欧 .....	12
世界の男女格差 ベトナム .....	13
世界の男女格差 ウイグル/中国 .....	14
2. ①各国の出産・育児休業とその取得率 産休・育児休業の言葉の定義 .....	15
各国の出産・育児休業とその取得率 日本 .....	16
各国の出産・育児休業とその取得率 西欧・北欧 .....	17
各国の出産・育児休業とその取得率 スペイン .....	19
各国の出産・育児休業とその取得率 ウイグル・中国 .....	20
②各国の出産のための給付・助成金 日本 .....	21
各国の出産のための給付・助成金 西欧・北欧 .....	22
各国の出産のための給付・助成金 スペイン .....	23
各国の出産のための給付・助成金 ウイグル/中国 .....	24
③各国の保育所施設 日本 .....	25
各国の保育所施設 西欧・北欧 .....	27
各国の保育所施設 スペイン .....	29
各国の保育所施設 ウイグル/中国 .....	31
Topics. 各国の税金 日本は高い？低い？ .....	32
④各国の年間有給休暇取得率 日本 .....	33
各国の年間有給休暇取得率 西欧・北欧 .....	34
各国の年間有給休暇取得率 スペイン .....	35
各国の年間有給休暇取得率 ウイグル/中国 .....	36
3. インタビュー①Karin Hillen さん（オランダ） .....	37
インタビュー②Louise さん（ニュージーランド） .....	39
インタビュー③Andrew さん（アメリカ合衆国） .....	41
インタビュー④Debbie さん（アメリカ合衆国） .....	43
インタビュー⑤Ushka さん（ニュージーランド） .....	45
インタビュー⑥Lopez さん（スペイン） .....	47
インタビュー⑦Polat さん（新疆ウイグル自治区） .....	49
インタビュー⑧Obulhasim さん（新疆ウイグル自治区） .....	51



総括・今後の提案 .....	53
第2章 セミナー開催	
Project Purposal: 企画の趣旨 .....	55
Member's Testimonies (Nguyen Ho・伏見・Nguyen Vo) .....	56
Group Meeting Schedule: グループの活動スケジュール.....	57
Seminar Poster: セミナーポスター (英・日) .....	60
Introduction Clip of Our Project: 本企画の紹介映像(抜粋).....	62
セミナー講師の紹介 村山 和実さん .....	66
セミナー"Let's color your TMDU life" 報告 .....	67
セミナーで学んだポイント .....	70
姿勢改善&ストレッチのポイント .....	71
Member's Seminar Feedback: セミナーを開催した感想.....	73
Seminar Questionnaires & Results: セミナーのアンケート票 (英・日) と結果 ..	74
Follow-up Survey Abstract: フォローアップ調査の抄録.....	79
Follow-up Survey Questionnaires: フォローアップ調査票 (英・日) .....	80
Follow-up Survey Results and Discussion: 調査結果とディスカッション.....	82
Proposals and Conclusions .....	89
若手研究者キャリアデザイン事業に参加して .....	91



## 次世代育成支援事業 ～オープンキャンパスでの活動紹介～

平成 26 年度の本学のオープンキャンパスは、8 月 4 日と 5 日に開催されました。学生、友人同士や親子で参加される方を合わせて、2 日間で 4,100 人もの方が来場されました。このオープンキャンパスにおいては毎年、本事業の参加メンバーが各企画の紹介を行っています。メンバーは、グループの企画内容をまとめたポスターを掲示して紹介を行うと同時に、「若手研究者」として参加者の方々へのロールモデルとしての役割も担っています。当部の展示ブースに立ち寄られた高校生の方々からは、「研究者ってどんな生活を送っているのですか?」「どんな研究テーマがあるのですか?」等の具体的な質問が寄せられ、当事業の参加メンバーと積極的な交流を図ることができました。

また男女協働・キャリア支援部においても、活動内容をまとめたポスター展示を行っています。これまでに作成した冊子等、出版物の配布を行うとともに、参加者の方々に将来の夢を書いて頂き、大型ポスターに印刷した“キャリアツリー”にその夢を掲示するという企画を行っています。毎年、参加者の方々からは多くの将来の夢を寄せて頂いており、「東京医科歯科大学に入学したい!」「人のために役立つ仕事をしたい」「家庭と両立しながら臨床と研究をしたい」等、多くの夢が今年も掲示されました。

この活動により、参加者の方々に各企画の内容や、本学の男女協働参画事業および女性支援事業の必要性を周知することが可能となっています。

### オープンキャンパスでの展示の様子





# 働く女性のための両立支援制度ーアジア諸国と欧州諸国の比較ー グループのポスター

## 「働く女性のための両立支援制度」 ～アジア諸国と欧州諸国の比較～

### 両立支援制度とは？

仕事と家庭を両立するにあたって、産休・育休や出産・育児給付金などをはじめとする様々な支援制度のこと。

図1. UNDPによる人間開発報告書(2013)より

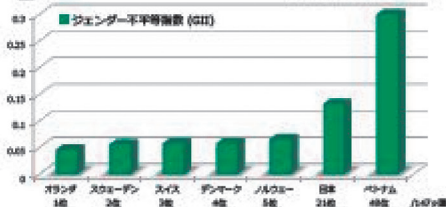
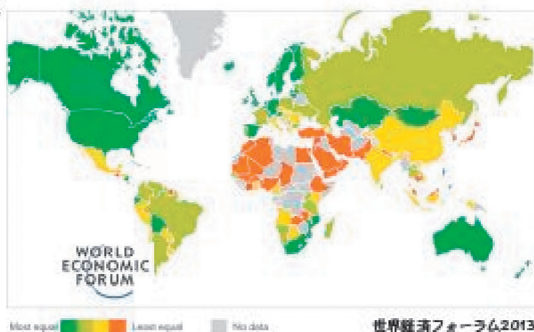


図1は、国連開発計画 (UNDP) が毎年発行する人間開発報告書のジェンダー不平等指数 (GII) を一部グラフ化したものです。GIIは、貧困問題に深い基礎的な部分 (女性の健康や教育水準) を重視した指数であり、日本のGIIは147ヶ国中21位と、好成績です。

図2.



世界の男女格差指数

- 1位 アイスランド
- 2位 フィンランド
- 3位 ノルウェー
- 4位 スウェーデン
- 73位 ベトナム
- 105位 日本 (136ヶ国中)

図2は、経済/政治/健康/教育の4分野から評価した、世界経済フォーラムによる男女格差指数 (Global Gender Gap Index; GGGI) を色別にした世界地図です。日本は赤く染まっており、その順位は136ヶ国中105位と、OECD諸国の中でも最低水準となっています。その原因は何なのでしょう？日本における男女格差拡大の最大要因は、**女性の管理職への登用 (女性9%, 男性91%)**、**女性国会議員比率 (女性8%, 男性92%)** です。

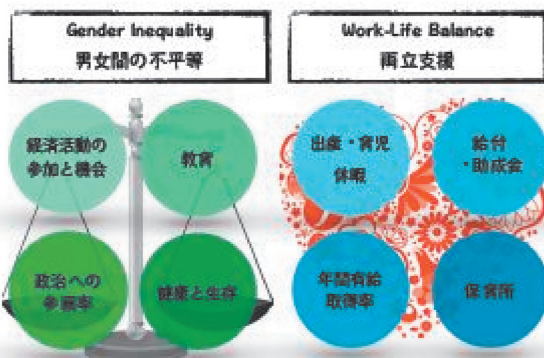
これは、教育レベルは高いのに、女性が社会で活躍できない状態を表しています。

### 【プロジェクトの目的】

不十分な両立支援制度は、女性に家庭を取るか、仕事を取るかの二者択一を迫ります。家庭を選択することによる女性の離職は、社会や日本経済にとって大きな損失となります。一方、家庭をあきらめ仕事を選択する女性が増えると、出生率の低下に拍車がかかり、労働力人口の縮小につながります。そのため、十分な両立支援制度により女性が家庭を持ちつつ仕事ができる環境を整備する必要があります。

本プロジェクトでは、男女格差が最も小さい欧州諸国と、アジア諸国 (日本、アジア、ウイグル自治区) における男女格差や女性の両立支援制度を比較検討します。

このプロジェクトを通し、女性の社会進出が進んだ欧州諸国において、働く女性のためにどのような労働環境が整備されているかを知り、日本や他のアジア諸国がどのように変わるべきかを提言します。また、日本では男女ともに根強く残る「夫が外で働いて妻は家を守る」という考えを改めるきっかけを作ることを目的とします。



### 【方法】

① UNDPや世界経済フォーラムが毎年算出する男女格差の指標を基に、世界における日本、ベトナム、ウイグル自治区の男女格差を位置づけます。また、その男女格差がどの分野 (経済活動の参加と機会、教育、政治的エンパワメント、健康と生存など) に起因するかを明らかにします。

② 日本、ベトナム、ウイグル自治区における以下の両立支援制度を、男女格差の最も低い欧州諸国のものと比較します。

<比較する両立支援制度>

1. 育児休暇とその取得率
2. 出産費用/給付金と支給状況および保育施設
3. 男女の年間有給休暇取得率

③ 日本で働くヨーロッパ人の男女に、日本における働く女性のための両立支援制度についてインタビューをする。



## SEMINAR ACTIVITY

For female researchers

# Stay healthy, stay beautiful!

Tokyo Medical and Dental University

### Purpose

We aim to:

1. Improve the life for female students in TMDU .
2. To share the struggles in the life and find out the solution together.



Let become a healthy and beautiful person in any way!



### Introduction

As we all know that researchers don't have much time to take care of themselves. They have to spend time for their family and their study. Some of them even never do exercise. Others have never thought about maintaining their beauty. Since we are women, not only being healthy is enough but also should be more beautiful everyday. Both of health and beauty are really important in every woman's life. However, it is not easy to deal with the busy time especially for female researchers.

We would like to carry out seminars to share the experiences in maintaining health and beauty. Which is suitable sport, what is a good nutrition, what are good make up tips, where to have gym, how to schedule the time... We can share many stories in this series of seminars. Let's join and share together.






### Achievements

Create a good occasion for students and staff to share and talk about the healthy and beauty caring, especially women.

Encourage students and staff to go for gym to do exercise and to take care of themselves better.







### Method

1. Holding seminars 2 times in 2 main themes including lectures form invited speakers and group discussing.
  - o Health: nutrition, exercise,...
  - o Beauty: skin care, make up tips,...
2. Questionnaires: to study about the doing exercise demand and how to improve the quality of gym in TMDU.

### Target

- Female researchers/ staff.
- Graduate and undergraduate students.
- Male students/staff: please join if you have interest.

### Members

MAYU FUSHIMI  
Dept of Organic Biomaterials.

NGUYEN HO QUYNH ANH  
Dept Orofacial pain management.

NGUYEN VO NGOC TRANG  
Dept of Oral Implantology and Regenerative Medicine.

### Time schedule

- July: plan and prepare poster
- August: detail plan and get contact to speakers.
- September: inviting participants
- October: seminars holding
- November: report writing.



# 東京医科歯科大学 女性支援事業の取り組み

キャリア支援と学業・研究・仕事と家庭との両立支援を行い、  
本学における研究力強化と男女共同参画を推進しています。

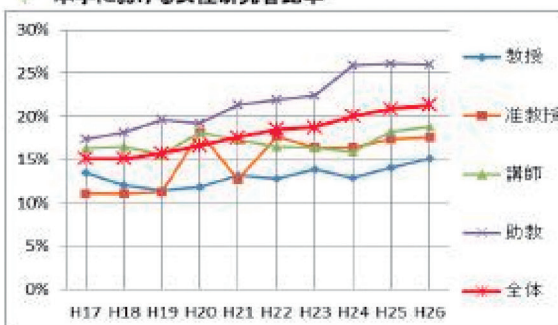


環境整備  
と  
意識改革

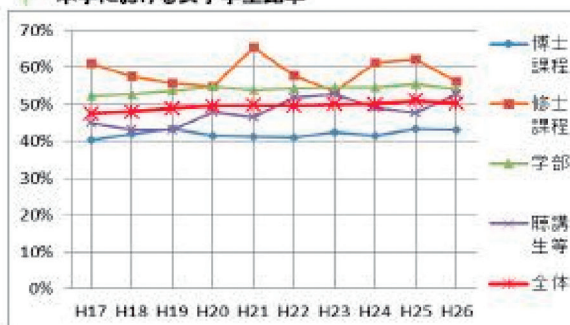
- ①育児・介護中の研究者や女性特有の疾患を持つ研究者等に優先的に研究支援員を派遣する(研究支援員配備事業)。
- ②子どもが病気の際や保育者の仕事の都合など、緊急時の保育に対応できるシステムを構築する(保育支援事業)。
- ③ネットワークサーバーを整備することで、自宅からの研究活動の継続を可能とする(在宅研究支援事業)。
- ④キャリアや学業・研究・仕事との両立に関するカウンセリング、講義やセミナー、交流会を実施する(キャリア支援)。
- ⑤積極的な広報活動や調査活動を行うことで、ニーズに即した事業を実施する。
- ⑥女子大学院生が今後のキャリア形成に関する事業を自主的に企画運営し、その成果を発表することで、次世代の研究者を育成する(若手研究者キャリアデザイン事業)。



本学における女性研究者比率



本学における女子学生比率



## 主な活動内容

### 保育支援事業

- 学内保育園「わくわく保育園」…平成22年4月に開設。定員27名。
- 授乳・搾乳スペース…オフィスの一部を授乳・搾乳スペースとして開放している。
- 派遣型育児保育事業…育児保育と通学保育サービスを利用しやすいよう、シッター派遣会社と契約している。平成26年度は全47名(男性13名/女性34名)が利用登録しており、「重要な仕事がある場合、自分やパートナーが仕事を休まずに済むので、キャリアを継続する気持ちの支えになる」等の感想が寄せられている。

### キャリア支援事業

- キャリア相談室…国家認定キャリアコンサルタントが、学内の学生および教職員からのキャリア相談に対応している。
- キャリア講座…学部生を対象にしたキャリア講座を行っている。
- キャリアセミナー…キャリア意識やコミュニケーション能力の向上を意図したセミナーを実施している。
- 交流会…女性研究者と学生の交流会を開催している。
- ネット掲示板…ホームページ上に掲示板を作成し、意見交換を行っている。

### 次世代育成支援事業

- 若手研究者キャリアデザイン事業(RA)…大学院生がキャリア形成に必要なプロジェクトを自主的に企画運営する事業を実施している。平成26年度は8名の女子大学院生が参加し、「家庭と仕事との両立支援制度の海外比較調査」「女子大学院生の交流会・セミナー開催」の2プロジェクトが進行している。
- オープンキャンパスへの参加…女子大学院生(RA)が、「リケジョ」の先輩として、高校生等へ本学の魅力を伝えている。

### 在宅研究支援事業

- 学内外からでも一元管理できる専用ファイルサーバーを設置し、在宅でも継続して研究ができる仕組みを構築している。
- 学内からのみアクセス可能なオンラインジャーナルに自宅からアクセスできるようにしている。

### 研究支援員配備事業

- 育児・介護中でワーク・ライフ・バランスの確立が困難な女性研究者に研究支援員を派遣している。
- 平成21年度10名、22年度13名、23年度3名、24年度4名、25～26年度5名の研究者に研究支援員が配備された。
- 平成25年度より、RU推進機構と連携し、特別枠(25年度7名/26年度4名)による研究支援員の配備を実施している。

### 広報・調査事業

- HP開設…イベントや各種案内の情報公開を行っている。
- シンポジウム…平成25年度は、女性活躍推進と男女共同参画に関するシンポジウムを開催した。
- 内閣府の食まきこ大匠が基調講演を行い、大きな反響を呼んだ。
- ポジティブ・アクション…内閣府男女共同参画推進室のHPに、本学のポジティブ・アクションを公開し、随時更新している。
- ニュースレター…冊子・報告書の発行…活動報告のニュースレターや妊娠・出産・育児・介護等(ライフイベント)に関する冊子を作成、学内に配布し、ワーク・ライフ・バランスの意識啓発を推進している。
- 調査…保育、職場公正性、ワーク・ライフ・バランス、キャリアに関する調査を行っている。

東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 女性支援部

〒113-8510 東京都文京区湯島1-5-45 TEL:03-5803-4921 FAX:03-5803-0246 Email: info\_ang@tmd.ac.jp

<http://www.tmd.ac.jp/ang/>



# 企画の趣旨

## 「働く女性のための両立支援制度」 ～アジア諸国と欧州諸国の比較～



### 企画メンバー

- ◇ 川崎 真希理（リーダー）（医歯学総合研究科 分子薬理学分野 D3）
- ◇ 前屋舗 千明（副リーダー）（医歯学総合研究科 消化器病態学分野 D2）
- ◇ 岡田 恵美（医歯学総合研究科 インプラント・口腔再生医学分野 D2）
- ◇ ザイヌル アブレミテ（医歯学総合研究科 食道・一般外科（血管外科）学分野 D4）
- ◇ グリニサ アヒマディ（医歯学総合研究科 包括病理学分野 D1）
- ◇ グエン ビョー ノック チャン（医歯学総合研究科 インプラント・口腔再生医学分野 D2）

### 目的

不十分な両立支援制度は、女性に家庭を取るか、仕事を取るかの二者択一を迫る。家庭を選択することによる女性の離職は、社会や日本経済にとって大きな損失となる。一方、家庭をあきらめ仕事を選択する女性が増えると、出生率の低下に拍車がかかり、労働力人口の縮小につながる。そのため、十分な両立支援制度により女性が家庭を持ちつつ仕事ができる環境を整備する必要がある。

本プロジェクトでは、女性の社会進出が最も進んでいる欧州諸国と、アジア諸国（日本、東南アジア諸国、中国・ウイグル自治区）の男女格差/女性の両立支援制度を比較し、検討する。このプロジェクトを通し、女性の社会進出が進んだ欧州諸国において、働く女性のためにどのような労働環境が整備されているかを知り、日本や他のアジア諸国がどのように変わるべきかを提言する。また、日本では男女ともに根強く残る「夫が外で働いて妻は家を守る」という考えを改めるきっかけを作ることを目的とする。







## 方法

1. UNDP や世界経済フォーラムが毎年算出する男女格差の指標を基に、世界における日本、東南アジア諸国、中国・ウイグル自治区の男女格差を位置づける。また、その男女間の不平等がどの分野（健康と生存、教育、経済活動の参加と機会、政治への参加率）に起因するかを明らかにする。
2. 日本、東南アジア諸国、中国・ウイグル自治区における両立支援制度（以下参照）を、男女格差の最も低い欧州諸国のものと比較する。
  - 出産・育児休業とその取得率
  - 出産のための給付・助成金
  - 保育所施設
  - 年間有給休暇取得率
3. インタビューの実施；日本で働く外国人の男女(3-5 人)に、女性が社会でもっと活躍するための解決策を自国のシステムを踏まえて話してもらう。

## スケジュール

8 月	日本、東南アジア諸国、中国・ウイグル自治区における男女格差調査
9 月～10 月	現行の制度調査
10 月上旬	インタビューの実施

## 予想される成果

現行の社会制度が変わるためには、私たちの意識が変わる必要がある。このプロジェクトを通して、私たちの国でも十分な両立支援制度があれば、女性が家庭を持ちつつ社会で活躍することは実現可能であると期待する。もしそれが私たちの意識改革につながるならば、それこそがこのプロジェクトの最大の成果である。





# 本事業に参加したきっかけ



川崎 真希理      分子薬理学分野 D3

誰もが自分の性に縛られることなく、自由に人生を謳歌できる社会になってほしいと思い、この企画に参加しました。  
同じ志をもつ人たちと共に学び成長したいです。



前屋舗 千明      消化器病態学分野 D2

日本では共働きが増える一方で女性支援に関する問題も多いと耳にします。そこで、この機会に海外の女性支援制度を学びたいと思っています。



**Ablimit Zaynur**  
食道・一般外科（血管外科）学分野 D4

I am now living with my husband and ten months old sun. From participating this program, I will get the chance to work with foreign and Japanese student. Of course there are some students who has a family with children. I can learn knowledges from their experiences. It will get help to my life and career development.







岡田 恵美  
インプラント口腔再生医学分野 D2

まわりを気にしないで一人の女性として自信を持って生きる。全ての女性がそう思えるようになって欲しいです。



Gulnisa Ahmat 包括病理学分野 D1

After I started my PhD course, I felt difficult to keep the balance between study and family. I think this is not only a problem during my student life, but also be a problem during my career life. To find a good idea to solve this issue, I participated in this program. I hope this would be a good opportunity and experience for me to obtain valuable suggestion on my present headache.



Trang N. Nguyenvo  
インプラント口腔再生医学分野 D2

こんにちは、チャンと申します。ベトナムから来ました。博士卒業後のことを色々考えています。道がたくさんあって、どれが良いのかまだ良く分かりません。女性と言うのは大変な仕事です。自分のキャリアを考えながら精一杯頑張って家族の面倒を見る事も必要です。世界の女性の生活を改善することを目指して皆さんの意見を聞いて、私達の将来を考えて頂きたいと思います。私だけでなく皆さんにとってもいい経験になると思います。宜しくお願い致します。



# 1. -世界の男女格差-



## 男女格差を表す指数と各国のランキング

世界的な男女格差は年々縮小傾向にある一方、格差撤廃の取り組みには国・地域間で大きく異なり、途上国-先進国間のみならず先進国間にも男女格差に大きな違いが生じている。

男女格差を表す国際的な指標に、「ジェンダー不平等指数 (GII)」と「世界男女格差指数 (GGGI)」がある。前者は女性の健康や教育水準を評価項目に加え、国の開発レベルが加味されるため、上位国のほとんどが先進国により占められる一方、後者は女性国会議員の割合、女性の就労率などに代表される女性の社会進出度を評価し、国の開発レベルの影響を加えない指数となっている。以下に、2013年度の各国のGII値とGGGI値およびランキングを示す。

ジェンダー不平等指数(GII)  
国別ランキング (152ヶ国中)

順位	国名	GII値
1	スロベニア	0.021
2	スイス	0.030
3	ドイツ	0.046
4	スウェーデン	0.054
5	デンマーク	0.056
5	オーストラリア	0.056
...	-	
25	日本	0.138
...	-	
37	中国	0.202
...	-	
58	ベトナム	0.322
...	-	
152	イエメン	0.733

ジェンダー不平等指数 (GII; Gender Inequality Index)

国連開発計画 (UNDP) により毎年公表される指数。国家の開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられるかを表す。GII 値が低いほど男女格差が小さくなる。(http://hdr.undp.org/en/data)

世界男女格差指数(GGGI)  
国別ランキング (136ヶ国中)

順位	国名	GGGI値
1	アイスランド	0.8731
2	フィンランド	0.8421
3	ノルウェー	0.8417
4	スウェーデン	0.8129
5	フィリピン	0.7832
...	-	
69	中国	0.6908
...	-	
73	ベトナム	0.6863
...	-	
105	日本	0.6498
...	-	
136	イエメン	0.5128

世界男女格差指数 (GGGI; Global Gender Gap Index)

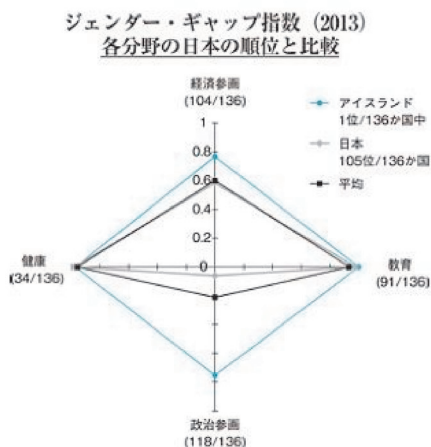
世界経済フォーラムにより毎年公表される指数。各国国内の男女間格差を数値化し、ランク付けしている。スコアが高いほど男女格差は小さくなる。(http://www.weforum.org/reports)





# 日本

図 1.



日本の **GII** 値は 25 位だが、  
**GGGI** 値は 105 位と低位。  
GGGI は 3 年連続低下しており、過去最低。

日本は妊産婦死亡率が低いことなどから **GII** 値は世界 25 位となっている。

しかしながら日本は、識字率や高校までの教育水準が世界 1 位であるにも関わらず、女性の就労者が少ないこと、政治分野における女性の割合や女性管理職の割合が低いことなどから **GGGI** 値は 105 位と低位となっている (図 1 参照)。

## 各項目の国際比較

図 2. 女性の年齢階級別労働力率

平成 23 年において、88%の男性が就業しているのに対し、女性は 63%しか就業していない—これは **OECD** 加盟国中 5 番目に大きな差である (OECD 平均はそれぞれ 80%及び 65%) (図 2 参照)。

ほとんどの **OECD** 加盟国において、教育段階が上がるとともにこの差は小さくなるのに対し、日本では教育段階に関わらず相当の差がある。

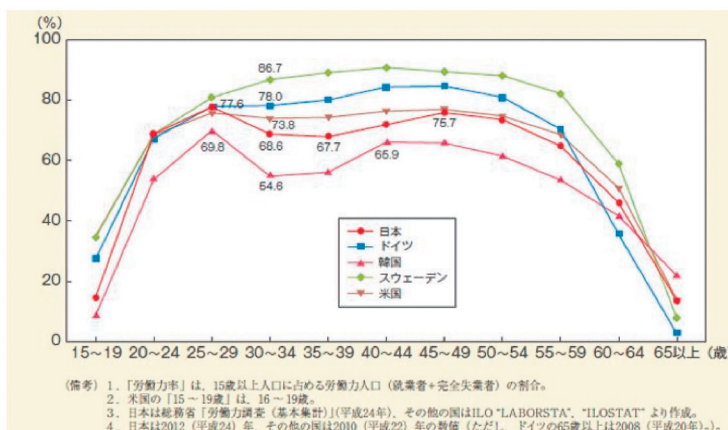
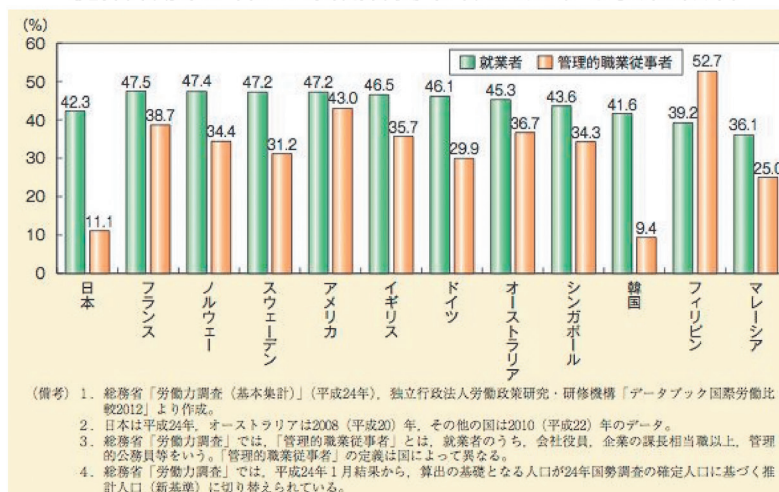


図 3.  
「男女共同参画白書 2013 年度版」より  
就業者及び管理的職業従事者における女性割合

平成 24 年における全就業者に占める女性の割合は 42.3%であり、海外の主要国と比べて大きな差は見られないが、管理的職業における女性の割合は欧米諸国の他、シンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比較しても低い水準となっている (図 3 参照)。



「男女共同参画白書 2013 年度版」より





# 日本

## 日本の課題

日本女性の社会進出が難しい原因となっているのが、  
両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の問題。

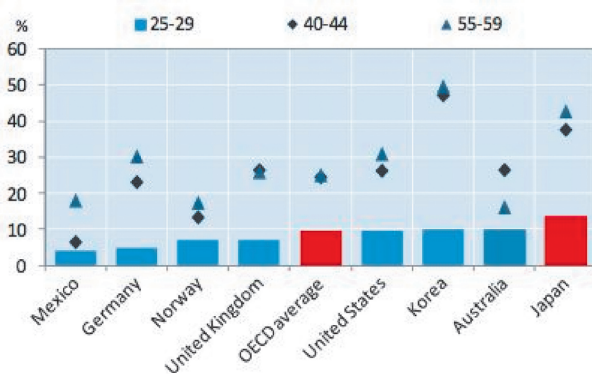
### ◇ 労働条件

- 男女間の給与格差は **OECD 加盟国中第 2 位**（平成 25 年度）。40 歳以上では 40% もあり、若い世代でも 15% 程ある（図 1 参照）。
- 日本の一日当たりの平均労働時間は 9 時間（平成 23 年度）と世界第 2 位。
- 年次有給休暇取得率は 50% を下回る水準。

### ◇ 男性の育児参加

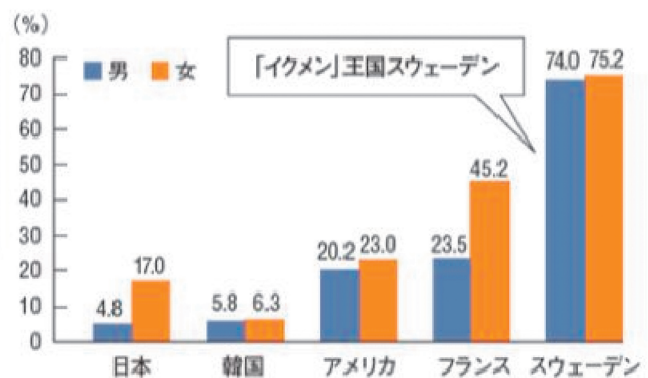
- 男性の育児休業取得率は 1.89%（平成 24 年度）と世界的に見て非常に低い水準（図 2 参照）。
- 6 歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間は 1 日平均 59 分（平成 25 年度）と OECD 加盟国中最低。
- 共働き世帯でも、約 8 割の男性が全く家事を行っていない。

図 1. 男女の給与格差



「OECD 白書 2013」より

図 2. 育児休業制度の利用率



日本が抱える男女格差問題を解決するには  
両立支援の改善が必須！





## 西欧・北欧

西欧・北欧諸国では女性の健康および教育水準が男女間においてほとんど差がないことに加え、専門職・技術職人口の女性の数は男性を上回る。

また、北欧諸国では女性の政治参画率が高く、平成 25 年度の世界経済フォーラムによる報告書では、トップ 4 ヶ国が北欧諸国により占められる（Table. 女性の政治参加、参照）。

**Table. 女性の政治参加** (The Global Gender Gap Report 2013)

順位	国名	女性国会議員の割合 (%)	女性大臣の割合 (%)	女性国家元首在籍期間 (過去50年)	Score
1	アイスランド	40	50	20	0.754
2	フィンランド	43	50	12	0.616
3	ノルウェー	40	53	10	0.562
4	スウェーデン	45	52	0	0.498
...	-				
59	中国	23	12	4	0.160
...					
80	ベトナム	24	9	0	0.125
...	-				
118	日本	8	12	0	0.060

### 男女格差撤廃への取り組み

OECD の報告によると、ノルウェーでは 25-30 歳の男女間の賃金格差が OECD 諸国の中で最も低い一方、40-59 歳になるとその賃金格差は拡大し、同僚男性と比較しおよそ 17%低い賃金を得ている。また、平成 22 年における女性起業家の比率は 27%にとどまっている（図 1）。

ノルウェー政府は女性起業家を促進するための国家計画に乗り出している。

スウェーデンにおける女性の就業率は世界でも最も高い一方、子どものいる家庭ではパートタイムの仕事を選択する女性が多く、それゆえ上級職を占める女性の割合が 31%と、OECD 国の平均レベルにとどまる（図 2）。

また、女性事業者数は、男性と比較し半分以下であり、現在スウェーデン政府は女性起業家を財政的にサポートする “women ambassadors programme” を提供している。

図 1. ノルウェーの女性起業家の割合

The proportion of female individually-owned enterprises in Norway is lower than in many OECD countries

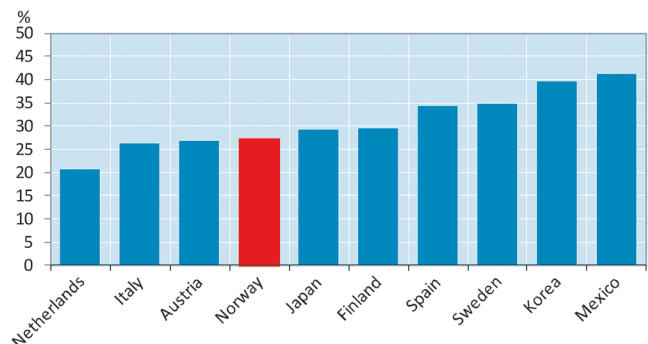
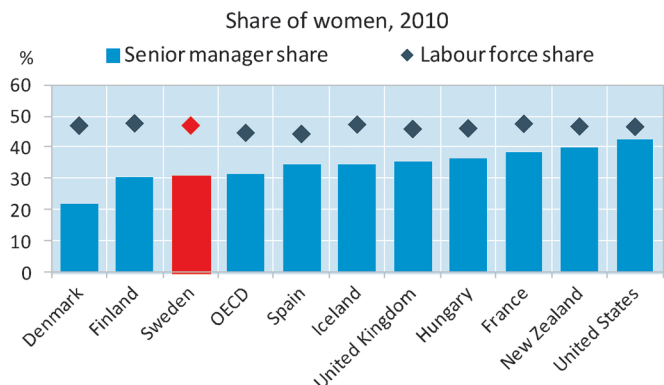


図 2. スウェーデンにおける上級職につく女性の割合

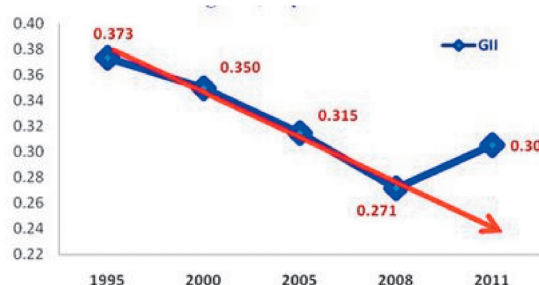
Women are under-represented in senior management





# ベトナム

**Figure 1. The trend of GII in Vietnam in 1995-2011**



(Source; UNDP)

## Background

Vietnam is a post-colonial, socialist country which claims a long history of promoting women's equality versus men. With one of the fastest growing national economies in the world, Vietnam receives substantial donor support both domestically and internationally.

At the same time, Vietnamese government besides preserving many of its socialist goals for equality continues to expand the legal and policy framework aimed for supporting women's rights. Besides the legislation in

1946, the Law on gender equality 2006, the National Program for Gender Equality for 2011-2015, most recently, the Prime Minister approved a National Strategy on Gender Equality for 2011-2020, which lays out clear goals for increasing women's leadership.

## Achievements

There have been many index researches on how Vietnam has achieved since the application of those policies (Figure 1). Vietnam has a GII of 0.322, ranking it 58 out of 149 countries in the 2013 index.

The literacy rate of women in Vietnam is high (Table 1) and the ratio of female workers is relatively high (Table 2) compared to the average of OECD countries (Men; 80%, Women; 60%).

However the sex ratio at birth is largely inclined toward boys in Vietnam (110.5-112.1 boys in 100 girls) compared to biological ratio (105 boys/100 girls) (Table 3) and this inclined ratio hasn't been improved yet. Because of the lowest level of sex ratio, Vietnam ranks at 132 out of 136 countries in women's health and survival.

Table 1. Women's academic level in 2012

	Women (%)	Men (%)
Literacy	92.2	96.2
Sec. sc.	24.7	28

Table 2. Labor force in Vietnam in 2012

	Women (%)	Men (%)
Labor force	68%	76%
Service	30%	26%

## Future plan

Mentioned in Vietnam group report of United Nation Association, in order to promote gender equality in Vietnam, policies should be focused not only the economy but also the quality of "care", supporting women in the public domain. The government should also find strategies to promote sexual and reproductive health, as well as officially end domestic violence. What's more, policies priorities should be done to promote women's political participants. Last but not least, investments and funds should be assembled to support those dreams to come true.

Table 3. Sex ratio at birth (boys/100 girls)

	Total	Of which	
		Rural area	Urban area
2007	111.6	112.7	111.3
2008	112.1	114.2	111.4
2009	110.5	110.6	110.5
2010	111.2	108.9	112.0

UNDP, 2013



# ウイグル/中国

中国の GII 値は 0.202 で 152 ケ国中 91 位にランクし、GGGI 値は 0.6908 で 136 ケ国中 69 位にランクインしている。UNDP の報告によると、中国では人間開発レベルが同程度の国と比較し、妊産婦死亡率や未成年者の出産が比較的低い。(Figure 1.)

中国の GGGI 値が低値となる大きな原因は、出生児の性比の大きな差にある。人間の出生性比は、男性 1 に対して女性は 0.95 であるが、中国においては 0.89 (133 位/136 ケ国)と極めて低い値になっている。(Figure 2.)

Figure 1. 中国の妊産婦死亡率および 15-19 歳の出産率

人間開発指数の順位 (/187 カ国中)	国名	妊産婦死亡率 (/100,000 人)	15-19 歳の出産率 (/1,000 人)
89	タイ	48	41
90	チュニジア	56	4.6
91	中国	37	8.6
91	セント・ビンセント・グレナディーン	48	54.5
93	アルジェリア	97	10

Figure 2. 中国における性比

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
Health and Survival .....	133	0.940	0.957			
Sex ratio at birth (female/male) .....	133	0.89	0.92	—	—	0.89
Healthy life expectancy .....	73	1.05	1.04	68	65	1.05

## 中国における女性就労者の状況

Chinese law forbids employers from discriminating against women in hiring or pay, but gender preferences are so widespread that job adverts often call for only male applicants. In interviews, women face questions about whether they have a boyfriend or plan to get married. Some factories operate by their own guidelines such as not hiring women with children under the age of one.

Despite China's shrinking workforce, the female employment rate has been falling. In 1992, male and female participation in the Chinese workforce stood at 87% and 86%. While employment for both sexes fell as large-scale reforms of state owned enterprises in the 1990s that of millions of workers, **male participation improved while women's only fell lower** (Figure. 3).

Now, not only are there fewer women working, but **the gap between men and women's earnings has widened (Figure 4)**. Another study on urban employees found that between 1995 and 2007, women's earnings, as a proportion of men's, have fallen from 84% to 74%.

Figure 3. Employment rates in China

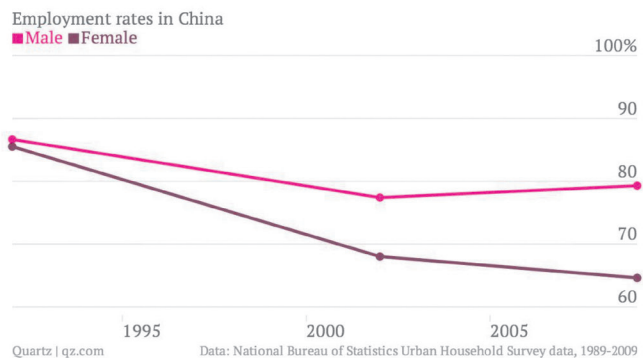
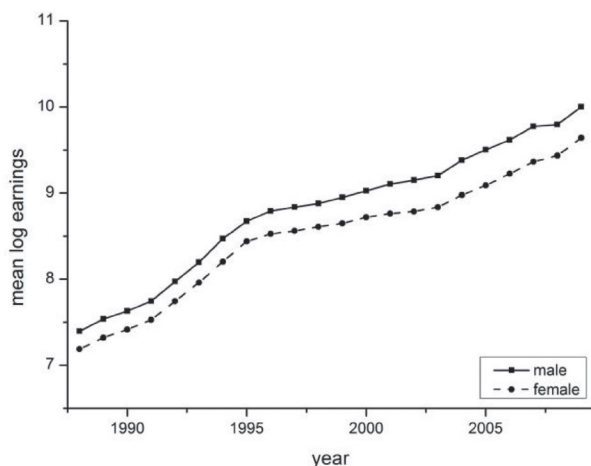


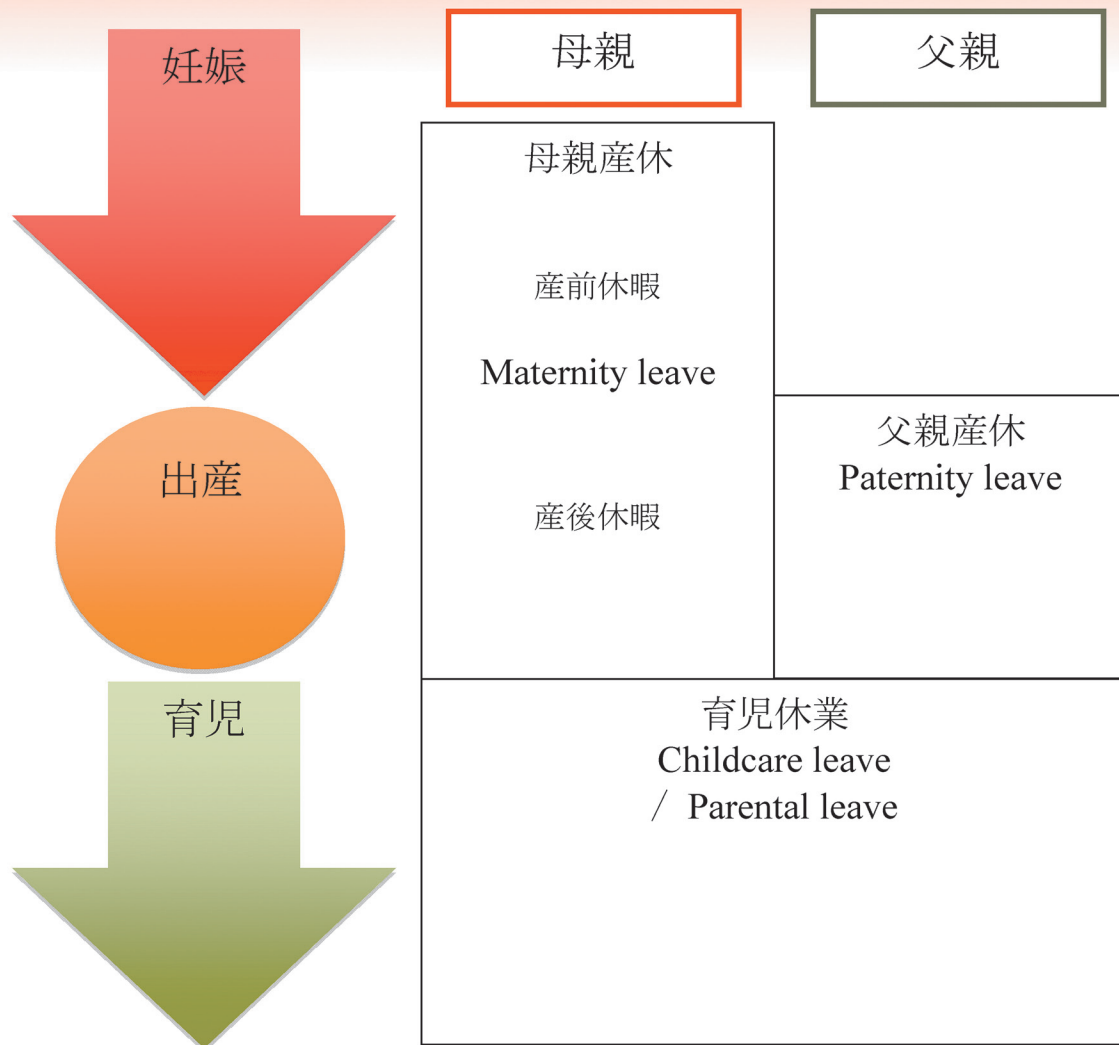
Figure 4. The gap between men and women's earnings





## 2. ①-各国の出産・育児休業とその取得率-

### 【産休・育児休業の言葉の定義】



産休とは、妊産婦の母体を保護することを目的とした出産前後の休暇のことで、国によってその期間は様々である。日本では、産前は6週間、産後は8週間と、労働基準法により決まっている。欧州の多くの国では、父親産休も導入しており、育児休業とは別に、新生児出産から決まった短期間、有給/無給で休暇を取得できる。

育児休業は、産後休業期間後から子が1歳になるまでに取得できる期間であり、延長も可能である。国によっては、産休と育休の境界線が不明瞭であり、産休・育児休業に法的区分が無い国（スウェーデン）や、父親の育児休業に父親産休が含まれる国（アイスランド）などがある。また、育児休業期間中に父親しか取得できない期間を導入した国（ノルウェーやドイツ）などがあり、国によって産休・育休の制度は様々である。



# 日本

## 日本の産前・産後休暇とその取得率

労働基準法（第 65 条）により定められる。

出産予定の労働者は産前 6 週（多胎妊娠の場合 14 週間）の休暇を請求できる。  
産後 8 週は休暇が義務付けられる。

## 日本の育児休業とその取得率

育児介護休業法（平成 4 年～）により定められる。

子が一歳になるまでの休業が法的に保障されている。

図 1. 平成 22-24 年度育児休業取得率

	出産者が いた 事業所計	育児休業者 (女性) あり	育児休業者 (女性) なし
平成 22 年度	100.0	83.4	16.6
平成 23 年度	[100.0]	[90.1]	[9.9]
平成 24 年度	100.0	84.8	15.2

在職中に出産した女性の育児休業取得率（図 1）。  
8 割以上の女性が育休を取得しており、女性の育児休業取得率が高いことが分かる。

「厚生労働省雇用基本労働調査」より

## 日本人男性の育児休業とその取得率

平成 22 年より労使協定による専業主婦除外規定の廃止により、妻が専業主婦でも  
産後 8 週以内であれば、夫は育児休業を取得できるようになっている。

図 2. 男性の育児休業取得率

年	女性(%)	男性(%)
2009	85.6	1.72
2010	83.7	1.38
2011	87.8	2.63
2012	83.6	1.89

男性の育児休業取得率は世界的に見ても低い。

「厚生労働省女性雇用管理基本調査」より（図 2）

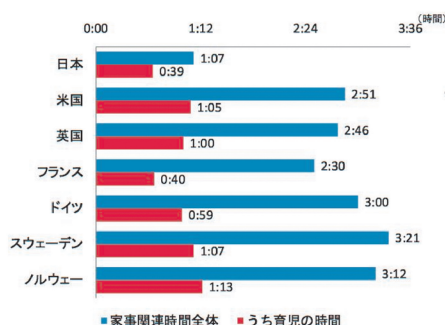
図 3. 期間別の男性の育児休業取得率

年度	1カ月未満	1～3カ月未満	3カ月以上	不明
2005	31.7	65.8	1.5	0.9
2008	54.1	12.5	5.6	28.1
2012	81.3	7.2	6.2	5.3

男性の育児休業取得率を期間別に見ると、2 週間未満が 6 割を占め、1 ヶ月未満の取得者が 8 割となっている（図 3）。

「厚生労働省女性雇用管理基本調査」より

図 4. 6 歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間（一日当たり）



日本人男性の家事・育児関連時間は 67 分と低水準（図 4）。  
世界的に見ても家事・育児に費やす時間が短い。  
共働き世帯でも約 8 割の男性が全く家事を行わず、  
約 7 割の男性が全く育児を行っていない。

「平成 25 年男女共同参画白書」より



# 西欧・北欧

## 欧州の産休・育休とその取得率

**FRE (full-rate equivalent)**：休暇中の給料を 100%として換算したときの産休・育休期間（週）。計算式：産休または育休取得可能期間×給与支給の割合（%）

図 1. 各国における母親の産休取得可能期間（週）

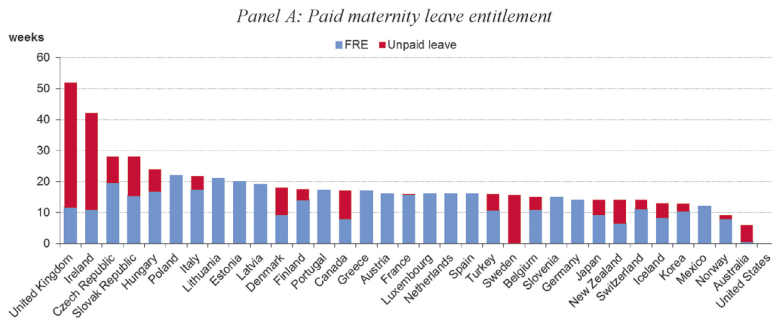


図 2. 各国における母親の育休取得可能期間（週）

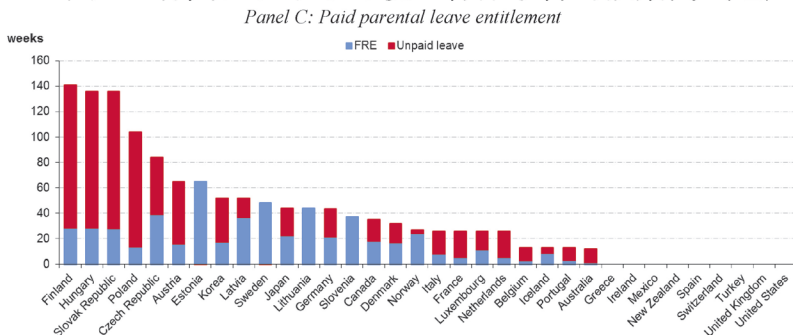


表 1. 各国における母親の産休・育休合計の取得可能期間

国名	母親産休/育休		
	産休(週)	給与(%)	FRE産休期間*1(週)
エストニア	82	103.3	84.7
リトアニア	65	100	65
チェコ	112	52.3	58.6
スウェーデン	60	80	48
フィンランド	158.3	26.8	42.4
ノルウェー	36	88.9	32
デンマーク	50	51.5	25.8
アイスランド	26	64	16.6

欧州における母親の産休（給与の有無を問わない）は、イギリスで最も長い（52 週）。FRE の期間は、バルト 3 国や東欧諸国（ポーランド、チェコなど）で長い（図 1）。

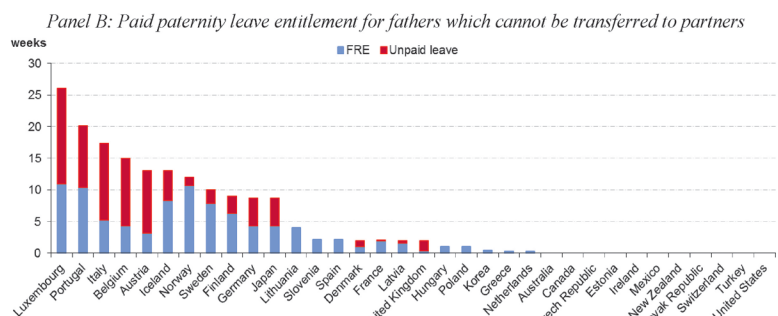
両親共に取得可能な育児休業の期間は、フィンランドで最も長い（140.8 週）。FRE に関してはバルト 3 国や東欧諸国で長い（図 2）。母親の産休・育休合計期間が特に長い国々および北欧諸国のデータを表 1 に示す。

## 欧州の父親の育休

表 2. 父親の FRE 期間が長い国

国名	父親育休		
	産休(週)	給与(%)	FRE産休期間*1(週)
ルクセンブルグ	26	42.2	11
ノルウェー	12	88.9	10.7
ポルトガル	20.1	51.6	10.4
アイスランド	13	64	8.3
スウェーデン	10	78.2	7.8

図 3. 各国の父親産休・育休期間（週）



父親の産休・育休は、国や地域により大きな幅がある。西欧・北欧諸国で父親の産休・育休が特に手厚く（図 3）、ルクセンブルグやノルウェー、ポルトガルでは 100%の給料を得ながら、10～11 週間の育児休業を取得することができる（表 2）。これらの手厚い育児休業は、男性の育児参加を促し、子どもを父親・母親ともに育てられる環境を提供できる。

OECD family database, 2013





## 西欧・北欧

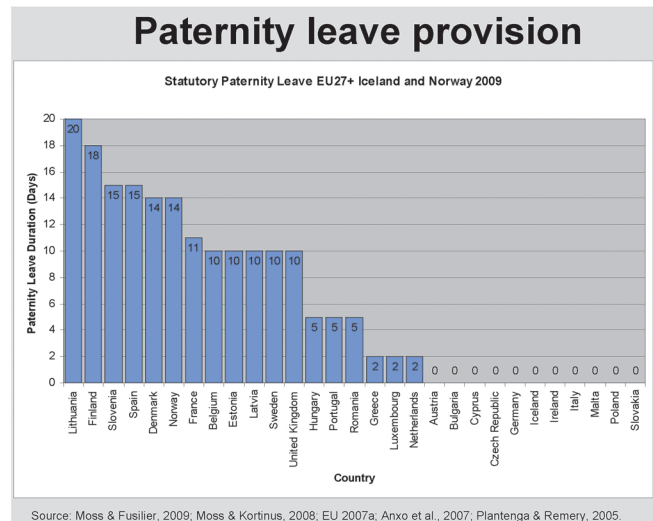
### 欧州の父親産休

日本では聞きなれない言葉だが、欧州諸国の多くの国においては父親産休が導入されている（図1）。

父親産休中の給料は国により異なるが、ほとんどの国で、雇用先または国から給料の保障がされる。

里帰り出産の概念がない欧州においては、父親産休の導入により、産後の母体回復と新生児の世話への積極的な参加を奨励している。

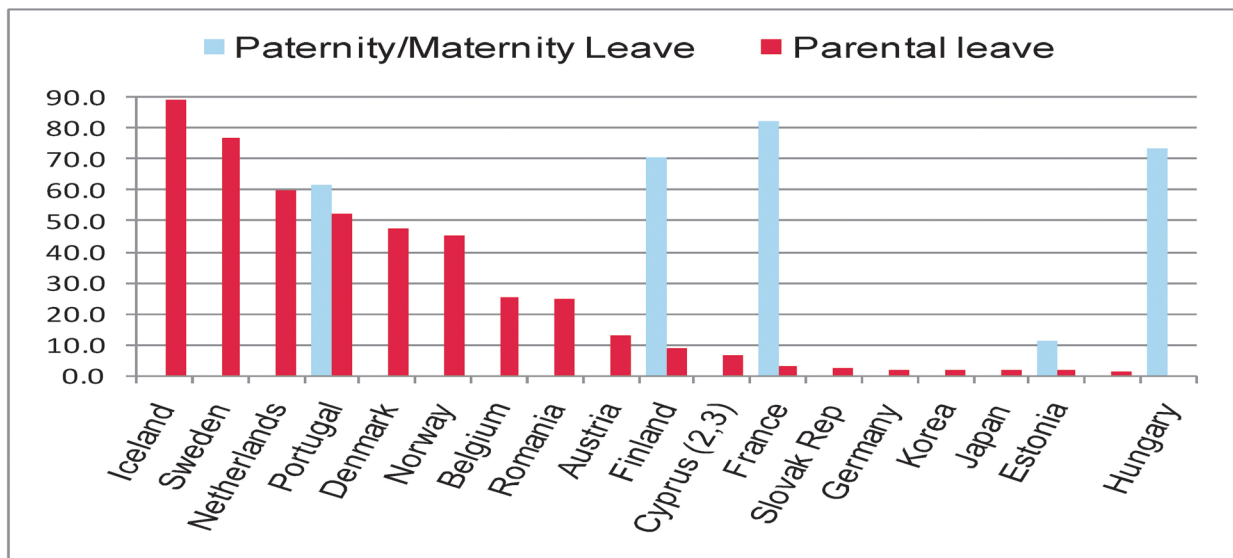
図1. 父親産休の取得可能期間



### 欧州の父親の産休・育休取得率

図2. 産休・育休取得率の父親/母親比（人），平成19年度

Chart PF2.2.C: Ratio of Fathers to Mothers using their entitlement to leave, 2007<sup>1</sup>



北欧諸国における母親の産休・育休の取得率は90%～100%である（Pia Erson et al., 2011）。一方、父親の産休・育休取得率は世界的に低い。図2は、育休・産休を取得した100人の母親に対し、何人の父親が休暇を取得しているかを示している（赤棒；産休取得率、水色；育休取得率）。アイスランドやスウェーデンでは、100人の母親に対して75～90人の男性が育休を取得する一方、ドイツ、日本、韓国では2人以下となっている。

国によっては（フィンランド、フランス、ハンガリーなど）、父親産休が育休より短く、支給される金額も高いことから、育休より産休を取得する割合が高い。



# スペイン

## スペインの産前・産後休暇とその取得率

社会保障制度により 100%給料の支払い付きで（上限 3262 ユーロ/月）16 週間（うち 6 週間は出産後）の取得が可能である。フルタイムかパートタイムかの選択が可能で、パートタイムの期間と合わせて取得可能である。また 2 人目以降、追加の 2 週間が与えられる。

ただし、条件として社会保障を受けるための登録が必要である。

図 1. 産前・産後休暇を取得するための必要条件

年齢	必要条件
21 歳以下の未成年者	納税の義務はない
21～26 歳	過去 7 年以内に 90 日以上納税
成人女性	過去 5 年以内に 180 日以上納税

雇用下だが上記条件に合わない場合、42 日間（532 ユーロ/月もしくは 17 ユーロ/日）の支給あり。<sup>1)2)3)</sup>



平成 24 年においては、25～60 歳の妊婦の 80%が取得している（図 2）。

40 歳以下では 89%が取得し、40 歳以上では 72%である。<sup>1)</sup>

### 取得率の変化

1995 年	31%
2011 年	67%
2012 年	80%

## スペイン男性の産休・育児休業とその取得率

産休は 15 日間（雇用主、状況により期間延長もありうる）。平成 27 年には 30 日間に延長される予定である。<sup>1)7)</sup>

15 日間＝（出産日）＋（出産翌日）＋（母親の産休期間内から 13 日間）

母親の産休から 15 日間を父親が自身の産休として取得可能なため、母親の 16 週間の産休は、15 日引いた期間（112-15=97 日間）になる。

子どもが 3 歳になるまで育休可能で、男性の取得率は 4.5%（平成 22 年）である。

雇用下にある男性の 57%が 2 週間の産休を取得している（平成 23 年）。失業率が上がった場合、特に若い男性の産休取得率は減少するため、平成 22 年より取得率は 0.5%しか上昇していない。<sup>1)</sup>

### <参考>

1. Escobedo, A. and Meil, G. (2013) 'Spain country note', in: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2013. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

2. Swiss Life Network; Employee benefits reference manual 2013-2014

3. European Commission; Employment, social affairs and inclusion, your social security rights in Spain

4. AngloInfo; the global expat network Spain. <http://spain.angloinfo.com/healthcare/pregnancy-birth/parental-leave-benefits/> logged on Aug 20<sup>th</sup>, 2014.





# ウイグル/中国

## 中国における産休・育児休業とその取得率

出産予定の労働者は産前 2 週間の休業を請求できる。産後 12 週間は休業を義務付けられる。産前・産後休暇合わせて 14 週間（表 1）。

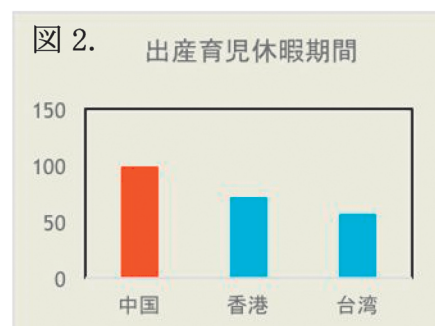
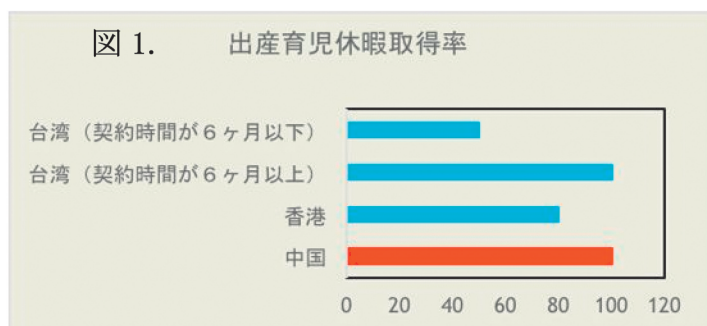
表 1：平成 25 年従業労働保護特別規定

区分	休暇日数	備考
出産休暇（産前）	15 日	産前・産後休暇合わせて 98 日
出産休暇（産後）	83 日	
晩婚晩育	30 日追加	24 歳以上の女性が第一子を出産する場合
難産	15 日追加	帝王切開を含む
多胎児出産	15 日追加	一児当たり 15 日追加
流産	15 日（妊娠 4 ヶ月未満）	
	42 日（妊娠 4 ヶ月以上）	

個人企業では妊娠することが許されなかったり、妊娠したら辞めざるを得なかったりするケースもある。しかしながら、詳細な調査は行われていない。

参考文献：1、2

## 中国（台湾を含む）における育児休業の取得率と取得期間



## 中国人男性の育児休業とその取得率

平成 12 年前半から地方政府ごとに導入が始まり、今では北京市とチベット自治区を除く 29 省・自治区・直轄区・市の計画出産条例で「看護休暇」と呼ばれる出産時の妻・子どもを看護するための休暇制度が導入されている。表 2 のように休暇日数は省によってかなり違いがあるが、全国平均は約 10 日である。休暇中の基本給は全額支払われ、年功や福利厚生にも影響しない。

表 2. 男性の育児休業期間

休暇日数	3 日	7 日	15 日	30 日
全国都市	上海	天津市、吉林省、山東省、重慶市、貴州省	四川省、山西省、陝西省、遼寧省	北京市 (晩婚晩育休暇)

### <参考文献>

- 1、2013 年最新従業労働保護特別規定
- 2、中国—中華人民共和国国務院令「女性従業員労働保護特別規定」
- 3、2011 年中国人口報告 2011 年 <http://www.baidu.com>



## 2. ②-各国の出産のための給付・助成金-

### 日本

#### 日本の「出産育児一時金制度」

健康保険法等に基づき、健康保険や国民健康保険などの被保険者やその被扶養者が出産する場合、一定の金額が支給される制度。尚、専業主婦でも勤労者でも関係なく対象となる。平成 23 年 4 月以降、支給額は 42 万円となっている。

#### 日本の「出産手当金」

出産のために勤務できず、給与が減額された場合に支給される給付金。妊娠 4 ヶ月以上の勤務継続者が対象となり、出産日の 42 日前から出産 56 日後までの間、一日につき標準報酬日額の 2/3 が支給される。

#### その他：日本の「特定不妊治療助成金制度」

特定不妊治療以外の治療法によっては妊娠の見込みがないと医師に診断された夫婦で、夫婦合算の所得が 730 万円以下の場合、1 年度あたり 1 回 15 万円（年 2 回まで）、通年 5 年の支給がなされる制度。都道府県によって多少の違いがある。

#### 日本の「育児休業給付」

被保険者が 1 歳未満の子どもを養育するために育児休業を取得した際に支給される。休業時賃金の 50%が支給されるが、平成 26 年 4 月 1 日から改正雇用保険法の一部が改正され、育児当初 180 日間に限り給付率は 67%に引き上げられた。

育児休業給付の国際比較

日本	フランス	ドイツ	スウェーデン	イギリス	アメリカ
<p>●給付率(非課税) 休業前賃金の 50%</p> <p>●給付期間 子が 1 歳 6 ヶ月に達する日まで (子が 1 歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、1 歳 6 か月)。 但し、夫婦ともに育児休業を取得する場合は、1 歳 2 ヶ月までの 1 年間取得可能。</p> <p>●財源 雇用保険</p> <p>※その他 本人負担分及び事業主負担分の社会保険料免除</p>	<p>&lt;就業自由選択補足手当&gt;</p> <p>●給付率(非課税) ・完全休業 「乳幼児迎入れ手当」の「基礎手当」173.63 ユーロ(約 23,000 円)と合わせ、月額 536.03 ユーロ(約 71,000 円)(2008 年)の支給が可能。</p> <p>・部分休業(※) 所得の喪失の補償として、短縮時間に応じて就業自由選択自由補足手当の一部を受給可。(基礎手当は所得制限あり) ※勤務時間を 50%以下に短縮、50~80%に短縮</p> <p>●給付期間 ・子供が 1 人の場合 6 ヶ月 ・子供が 2 人以上の場合は 3 年間</p> <p>●財源 全国家族手当金庫(CNAF)より支給。企業の負担金及び一般社会提出金</p>	<p>&lt;親手当&gt;</p> <p>●給付率(非課税) 従前手取り賃金の 67% ※上限 1800 ユーロ、下限 300 ユーロ(最低額保障)を支給。(約 237,000 円、40,000 円)</p> <p>●給付期間 生後 12 か月間。 これに加え就業所得の減少を条件として、さらに 2 ヶ月請求可能(但し片方の親 12 ヶ月まで、両親合計で 14 ヶ月まで)。 ※休業期間中、週 30 時間以内のパートタイム就業は可能。</p> <p>●財源 連邦政府の一般財源</p> <p>※その他 連邦の親手当制度とは別に、州独自の育児手当制度がある場合有</p>	<p>&lt;両親休暇&gt;</p> <p>●給付率(課税)及び給付期間 ・完全両親休暇 390 日までは育児休業により得られなかった給料の 80%(下限 180 クローナ)を給付。残り 90 日は、定額給付で一日 180 クローナ(約 3,000 円)。</p> <p>・部分両親休暇 完全両親休暇と合わせて 480 日分の範囲で、原則、従前所得の 80%(両親給付)をベースに、勤務時間と所得の減少分に応じて比例的に給付額を算定。390 日を超えた分は定額給付(180 クローナ：約 3,000 円)。</p> <p>●財源 一般保険(国民保険)。事業主が支払う社会保険提出(支払給与の 2.2%)</p> <p>※その他 2 年半以内に次の子どもを生むと、復職して労働時間を短縮していても、前の子の出産直前の給与の 8割を保障(スピード・プレミアム)</p>	<p>休業給付、賃金支払義務はなし (独自に給付を行っている企業)</p> <p>○法定出産手当金 (Statutory Maternity Pay) 事業主に雇用されている場合は、最長 39 週間まで。最初の 6 週間(注：産後休業相当)は平均所得の 90%を、残りの 33 週は週 123.6 ポンド(約 20,000 円)か平均所得の 90%の少ない方の額が事業主から支給。</p> <p>○出産手当金 (Maternity Allowance) SMPを受給できない者(自営業者など)を対象とした手当。出産予定日前 15 週より最長 39 週まで給付。週 123.6 ポンド(約 20,000 円)か平均所得の 90%の少ない方の額を雇用年金省より支給。(税と社会保険料を支払っている場合、受給可能)</p>	<p>休業給付、賃金支払義務はなし</p>

厚生労働省「子ども・子育て新システム検討会議」より



## 西欧・北欧

### 児童手当・出産一時金

西欧・北欧諸国における児童手当・出産一時金は、国や子どもの数、年齢により大きく異なる。以下に、北欧諸国およびフランス、ドイツ、オランダの給付金を簡易的な表で示している。

ノルウェー	
育児手当支給の条件	18歳未満であること
育児手当	118-157ユーロ/一人の子供/月
出産一時金	4092ユーロ/一人の子供

スウェーデン	
育児手当支給の条件	スウェーデンに居住する16歳未満の児童
育児手当	116ユーロ/月（人数が増えるに従い11ユーロ～116ユーロ/月）の金額が追加される
出産一時金	なし

フィンランド	
育児手当支給の条件	フィンランドに居住する17歳未満の児童
育児手当	100ユーロ/月（人数が増えるに従い10ユーロ～82ユーロ/月）の金額が追加される
出産一時金	Mother package <sup>*1</sup> /一人または140ユーロ/一人

デンマーク	
育児手当支給の条件	デンマークに1年以上居住する18歳未満の児童
育児手当	0-2歳：155ユーロ/月/一人
	3-6歳：140ユーロ/月/一人
	7-17歳：110ユーロ/月/一人
	82ユーロ/月/一人、子供が7歳になるまで支給
出産一時金	82ユーロ/月/一人、子供が7歳になるまで支給

フランス	
育児手当支給の条件	20歳未満の子供が二人以上いる家庭
育児手当	2人：120.32ユーロ/月
	3人：274.47ユーロ/月
	4人：430.76ユーロ/月
	5人：585.68ユーロ/月
出産一時金	894.19ユーロ

オランダ	
育児手当支給の条件	両親が被保険者である17歳未満の児童
育児手当	0-5歳：193.73ユーロ/四半期/一人
	6-11歳：235.24ユーロ/四半期/一人
	12-17歳：276.75ユーロ/四半期/一人
出産一時金	なし

ドイツ	
育児手当支給の条件	ドイツに居住する18歳未満の児童
育児手当	1人：164ユーロ
	2人：164ユーロ
	3人：170ユーロ
	4人以上：195ユーロ
出産一時金	なし

### \*1 Mother Package @ フィンランド

Council of Europe Family Policy Database, 2007

各国の出産一時金制度の中でも最も特徴的なのは、フィンランドの“Mother Package”であろう。Mother Packageは、これから子どもを産む母親が政府から受け取るギフトであり、その中には服、寝袋、アウトドアグッズ、お風呂セット、アメニティグッズ、おむつなどが含まれる。



さらに、アイテムが詰まった段ボール箱の底にはマットレスが敷かれており、この箱が新生児の初めてのベッドとなる。母親はMother Packageまたは現金（140ユーロ）のどちらかを選択できるが、現在では95%の母親はMother Packageを選択する。その理由は、ずっと多くの価値があるからだ。

Mother Packageの歴史は長く、その始まりは1930年代にさかのぼる。当時のフィンランドは貧しく、乳児死亡率も高かった（65人/1000人）。Mother packageの受け取りには、妊娠女性の医療機関受診を義務づけたため、このシステムの導入により妊婦の受診が促され、その結果、乳児死亡率の劇的な低下が実現した。（左最下段グラフ参照）

現在では、Mother Packageを受け取ることは、妊娠女性にとって一種の儀式のようなものになっている。Mother Packageを開けるときの楽しみはいつの時代も同じであり、母親が体験した興奮を、娘もいつの日か同じように体験する。赤ちゃんの服は毎年少しずつ色が異なるため、開けるときの楽しみが増し、また色でいつ生まれたかわかるそう。また、共働きの多いフィンランドでは、女性は妊娠中でも働き続けるため、なかなか赤ちゃんグッズを買いに行く時間ができない。そのため、このMother Packageは時間がない女性に対して大きな助けとなっている。







## スペイン

### スペインの「出産育児一時金」

出産を促すために政府が平成 20 年より行っているプログラム “Cheque bebe program” により、出産／養子縁組 1 人につき 2500 ユーロの給付がある。子どもが 3 人以上いる家庭もしくは片親の家庭は 3500 ユーロの給付がある。<sup>1)8)</sup>

出産に必要な検査や診察は保険対象外のため、保険に加入する必要がある。公共の病院かプライベートの病院かの選択が可能であるが、社会保障のない外国人などは、個人加入の保険で受診する必要がある。

自宅での出産は保険でカバーされておらず、出産前検査や受診、助産師訪問などのサービスには 2000 ユーロほど必要になる。<sup>6)</sup>

### スペインの「育児休業給付」

産休後、無給条件下であれば 1 年間育休可能。もしくは子どもが 3 歳になるまで無給条件で育休期間取得可能である。

子どもが 6 歳になるまで、減給となるが仕事量を 1/3～1/2 に減らすことも可能である。  
Hora de lactancia; 母乳で育てている母親は、子どもが 9 ヶ月になるまで 1 日に 1～2.5 時間の時短で仕事をする事が可能な制度である (バルセロナ)。<sup>5)6)</sup>

### スペインの「子ども手当」

3 歳までの子ども 1 人につき、Spanish Tax Agency (Agencia Tributaria) より 1 ヶ月 100 ユーロの支給がある。<sup>8)</sup>

#### < 参考資料 >

1. Escobedo, A. and Meil, G. (2013) ‘Spain country note’, in: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2013. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)
2. Swiss Life Network; Employee benefits reference manual 2013-2014
3. European Commission; Employment, social affairs and inclusion, your social security rights in Spain
4. CONDICIONANTES DEL USO DEL PERMISO DE PATERNIDAD by Pedro Romero-Balsas “The Social Use of Parental Leaves in Spain” CSO2009-11328) funded by the Spanish Ministry of Science and Innovation and is led by Prof. Dr. Gerardo Meil Landwerlin. Dpt. of Sociology. Autonomous University of Madrid.
5. Work-Family Policies in Spain [http://www.tulane.edu/~rouxbee/soci626/spain/\\_ewong/Policies.html](http://www.tulane.edu/~rouxbee/soci626/spain/_ewong/Policies.html)
6. Barcelona Birth <http://barcelonabirth.net/legalities/maternityrightsgrants.html> Logged on Sep 16<sup>th</sup>, 2014.
7. AngloInfo; the global expat network Spain. <http://spain.angloinfo.com/healthcare/pregnancy-birth/parental-leave-benefits/> logged on Aug 20<sup>th</sup>, 2014.
8. Expatica Spain. [http://www.expatica.com/es/education/pre-school/childcare-in-spain\\_11017.html](http://www.expatica.com/es/education/pre-school/childcare-in-spain_11017.html) [http://www.expatica.com/es/health\\_fitness/healthcare/10-things-to-prepare-before-giving-birth-in-spain\\_12980.html](http://www.expatica.com/es/health_fitness/healthcare/10-things-to-prepare-before-giving-birth-in-spain_12980.html) logged on Aug 20<sup>th</sup>, 2014.





## ウイグル/中国

### 中国の「出産育児一時金制度」

生育保険に加入している場合、社会保険事務所から保険金が支払われる。  
生育保険に加入していない場合は 100% 自己負担である。

参考文献 : 1, 2, 3

### 中国の「出産手当金」

出産手当金は支給されない。

### 中国の「育児休業給付」

法定の産休期間中は給与の支払義務があり、勤めている会社の社会保険基数の平均金額が支払われる（北京を始め、外国人が社会保険に強制加入となっている地域の会社では、社会保険基数がかなり上昇している）。

#### <参考文献>

1. 2013 年最新従業員労働保護特別規定
2. 中国—中華人民共和国国務院令「女性従業員労働保護特別規定」
3. 2011 年中国人口報告 2011 年 <http://www.baidu.com>



## 2. ③-各国の保育所施設-

### 日本

#### 日本の保育制度

- ・ 保育所は「保育に欠ける」乳幼児を保護者に代わって保育することを目的とした施設で、児童福祉施設の一つ。
- ・ 対象となる児童は、年齢が0歳から小学校入学前までで、保護者が共働きなどの場合。

#### 日本の保育所

- ・ 保育所の希望者は、市区町村に申し込み、市区町村が入所の可否と費用（保育料）の額を決定する。
- ・ 保育所運営の経費は、保育料以外に国、都道府県、市区町村の公費負担で賄われる。
- ・ 日本には保育所が公私立合わせて約2万3千箇所ある。
- ・ 保育所には、児童福祉法で定められた保育所として自治体から認可された「認可保育園」と、認可を受けずに保育している「認可外保育施設」がある。
- ・ 認可保育所については①建物、屋外の遊び場等の設備、②保育士・嘱託医・調理員等の職員、③保育時間、④保育内容について厚生労働省が基準を定めている。

#### 保育所関係施設の数

	施設数	入所児童数	
認可保育所	23,202か所	定員	2,190,863人
		入所数	2,255,015人
		0歳	201,621人
		1・2歳	699,456人
		3歳	455,465人
認可外保育施設	7,579か所	4歳以上	898,473人
		入所数	186,107人
		入所数	30,768人
		入所数	155,339人
(参考) 事業所内保育施設	4,137か所	入所数	61,000人
院内保育施設	2,522か所	入所数	46,000人

※認可外保育施設には、事業所内保育施設やへき地保育所などが挙げられる。

「平成24年厚生労働省社会福祉行政報告」より





# 日本

## 日本の保育料

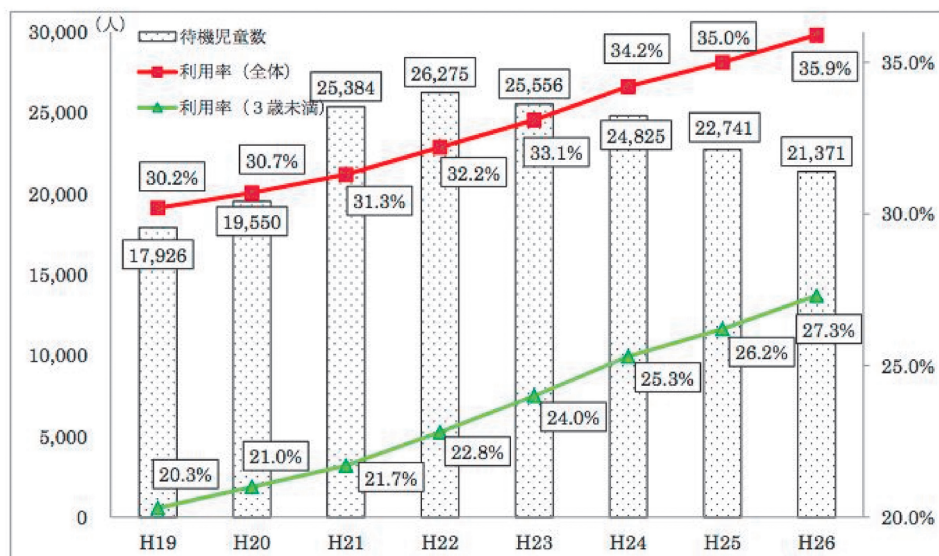
各月初日の入所児童の属する世帯の階層区分		徴収金基準額(月額)	
階層区分	定 義	3歳未満児の場合	3歳以上児の場合
第1 階層	生活保護法による被保護世帯（単給世帯を含む）及び中国残留邦人等の円滑な帰国の促進及び永住帰国後の自立支援に関する法律による支援給付受給世帯	0円	0円
第2 階層	第1 階層及び第4～8 階層を除き、前年度分の市町村民税の額の区分が次の区分に該当する世帯	9,000円	6,000円
第3 階層	市町村民税課税世帯	19,500円	16,500円
第4 階層	第1 階層を除き、前年度分の所得税課税世帯であって、その所得税の額の区分が次の区分に該当する世帯	40,000円未満	30,000円
第5 階層		40,000円以上103,000円未満	27,000円(保育単価限度)
第6 階層		103,000円以上413,000円未満	41,500円(保育単価限度)
第7 階層		413,000円以上734,000円未満	58,000円(保育単価限度)
第8 階層		734,000円以上	80,000円(保育単価限度)
		104,000円(保育単価限度)	101,000円(保育単価限度)



平成 24 年度 保育料基準額表

## 保育所定員と待機児童

- ・ 保育所の定員は 234 万人（平成 26 年 4 月時点）で、年々2～4 万人ずつ定員数を増加している。
- ・ 保育所を利用する児童の数は 226 万人（平成 26 年 4 月時点）で、年々増加傾向にある。
- ・ 待機児童数は 2 万 1371 人（平成 26 年 4 月時点）で 4 年連続減少傾向にある。
- ・ 50 人以上の待機児童があり、児童福祉法で保育事業の供給体制の確保に関する計画策定が義務付けられる「特定市区町村」は日本全体で 98 市区町村と、やや減少している。



「厚生労働省保育所関連状況報告 平成 26 年度版」より



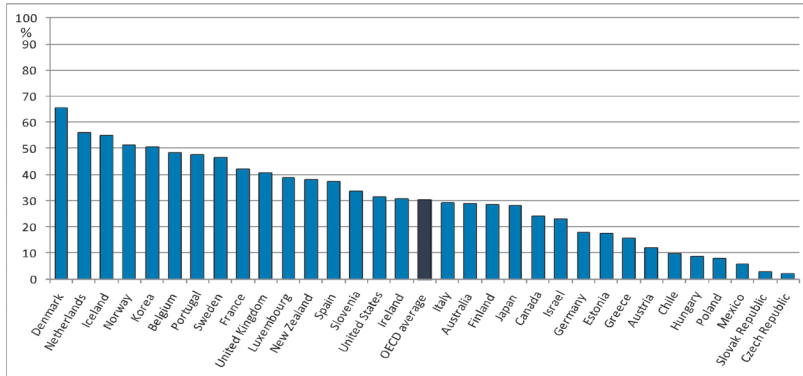


## 西欧・北欧

### 公的な保育施設利用および就学前教育の割合

図 1. 公的保育施設に入っている 3 歳未満の幼児の割合

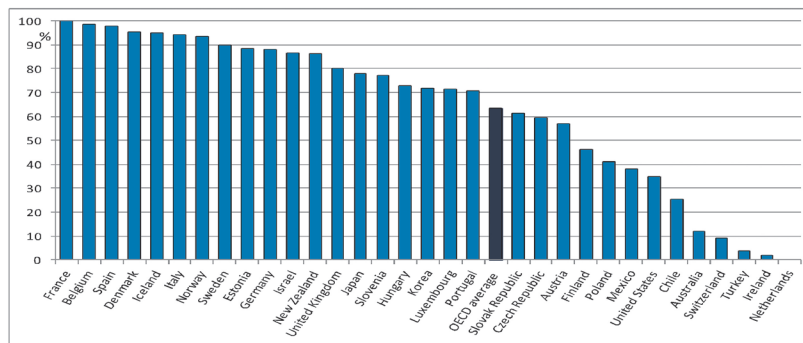
Figure B.2. Enrolment rates in formal child care for children under age three  
As a percentage, in 2008



ヨーロッパ、特に西欧・北欧諸国では、3 歳未満の幼児の 45-65%が、公的な保育施設に入っている。公的保育施設の利用が最も高い国はデンマークであり、次いでオランダ、アイスランド、ノルウェーが続く。OECD 平均は 30%である（図 1）。

図 2. 就学前教育を受けている 3 歳児の割合

Figure B.3. Enrolment rates in early childhood education and care at age three  
Children attending full-time and part-time service in 2009



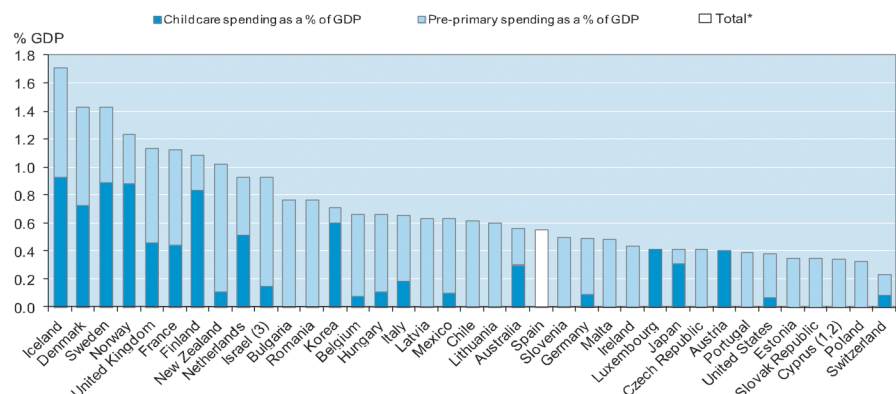
また、3 歳からの就学前教育はフランスで最も高く、100%である。次いでベルギー、スペイン、デンマークが続くが、スイス、アイルランド、オランダなどの就学前教育はもっぱら 5 歳以降から始まる（図 2）。

### 幼児保育および就学前教育に対する公的資金の投入

国内総生産のうち、幼児保育および就学前教育のための支出がどの程度占めるか（%）を示したのが図 3 である。

幼児保育のために当てられる公的資金は、ブルガリアやルーマニア、ニュージーランドで最も多い。一方、就学前教育に当てられる

図 3. 育児と就学前教育に対する公共支出（GDP 当たり平成 23 年）



資金は、北欧諸国で最も高い。幼児保育・就学前教育を合わせると、アイスランドで最も多くの公的資金が使われ、次いでデンマーク、スウェーデン、ノルウェーと続き、北欧諸国で占められていることがわかる。

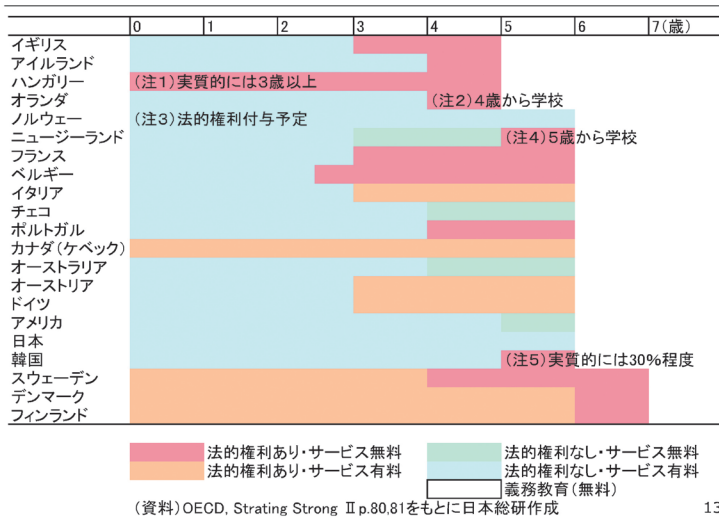




## 西欧・北欧

### OECD 諸国における幼児保育・教育を受ける権利と費用負担の状況

図 4. 幼児保育・就学前教育の法的権利

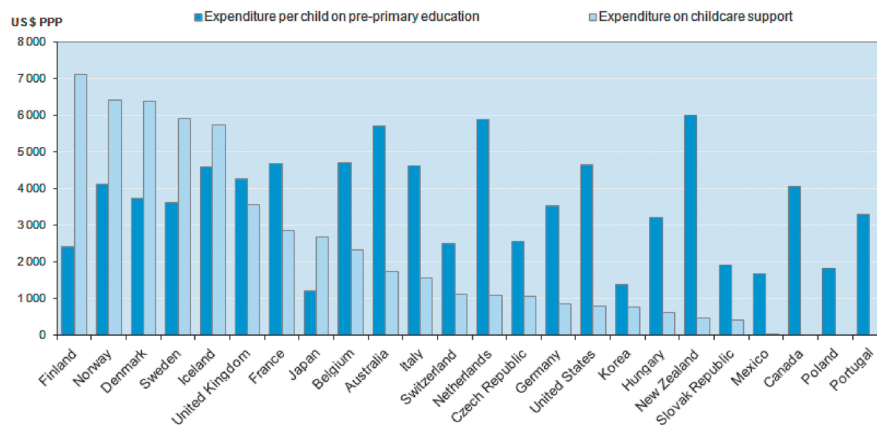


北欧諸国とカナダは、0-4 歳児の幼児保育に法的権利が付与され、有償・無償の幼児保育を受けることができる。また、ベルギー、オランダでは、0-3 歳児に対して 1 年間-2 年間の期間、半日-全日の保育を無償で受けることができる(図 4)。

幼児教育を受けている 3 歳児の割合がほぼ 100%であるフランスやベルギーでは、この時期から法的権利が与えられ、無償で幼児教育を受けることができる。

### 幼児保育・就学前教育のため、公的資金から賄われる額

図 5. 育児と就学前教育に対する公共支出(子ども 1 人当たり、平成 20 年)



実際、どのくらいの額が幼児保育・就学前教育のために公的資金から支払われているかを見ると、幼児保育・就学前教育どちらにおいても北欧諸国が高い。就学前教育に限ってみると、オランダやベルギー、フランスで多くの公的資金が投入されている(図 5)。







## スペイン

### スペインの保育所施設とその状況

年齢枠は1歳以下、3歳以下、6歳以下に大きく分けられ、保育所は9月始まりである。

#### 1. Nursery

16週間の産休後より受け入れが開始する。

#### 2. Pre-school

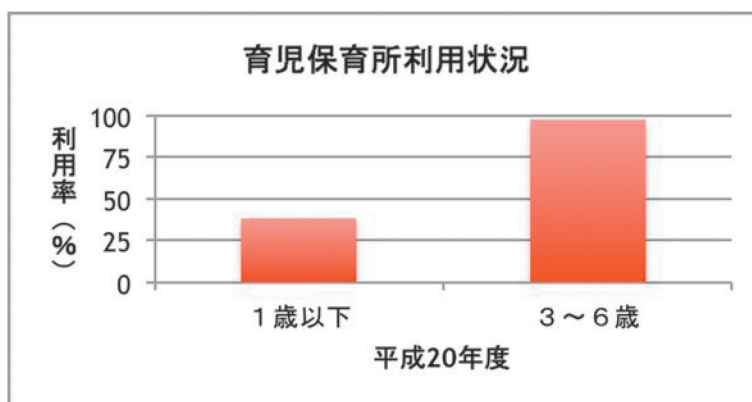
3歳以下：乳幼児

3～6歳：未就学児

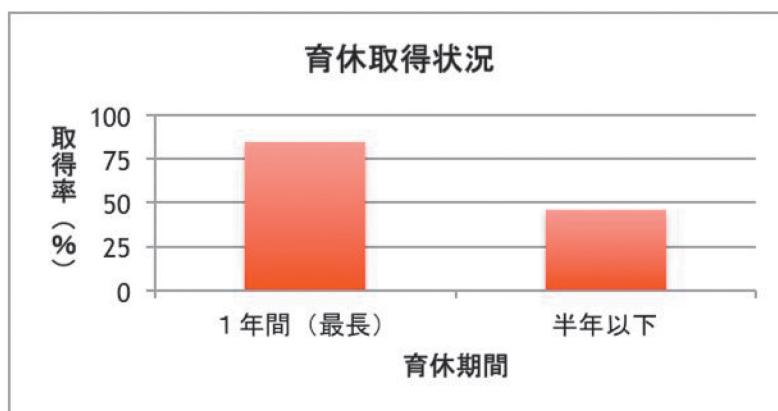


#### 3. 育児・保育所の利用状況

利用平均時間：3歳以下では、週28時間／週である。



1歳以下の利用が少ないことは、育休の取得率との関係がある。平成24年のアンケートでは、第1子出産後の育休取得率は69%（母親の取得が64%）と高い。



育児所が見つかるまでの間、育休を取得する人も多い。育休後は、父親の多くが職場復帰しているが、母親では55%のみが職場復帰している（参考資料3）。



# スペイン

## スペインの保育所施設とその状況

### 4. 公共の施設と私立の施設の費用

現在、公共の保育所施設数が足りなくなっている。公共の場合は、収入が少ないことを証明する必要があるため、私立の利用が増えてきている。私立の場合は年会費 400 ユーロ、月額 400～600 ユーロ程の支払いになる。

### 5. 利用可能時間

パートタイムの選択可 午前（8：30～14：00）

午後（14：00～18：30）

終日働く親も多いため、7：00～21：00 の時間帯も可能な保育所施設も多い。バスでの送迎サービスも提供されている（参考資料 1、2）。

### \* スペインの保育士（有資格）の担当人数（1人の保育士に対する子どもの人数）

	スカンジナビア諸国	スペイン
1 歳以下	3.3 人	8 人
2～3 歳	N/A	20 人

スペインの 1 人当たりの保育士（有資格）は、平均 10～15 人の子どもの保育をしているため、配置基準としてはかなり多い。スペインの制度では、保育士 1 人あたり 1 歳以下には 8 人、2～3 歳では 20 人までの保育が可能とされている（参考資料 2）。

### <参考資料>

1. Angloinfo-the global expat network  
<http://spain.angloinfo.com/family/toddlers/childcare/>
2. EX Childcare in Spain  
[http://www.expatica.com/es/education/pre-school/childcare-in-spain\\_11017.html](http://www.expatica.com/es/education/pre-school/childcare-in-spain_11017.html)
3. Escobedo, A. and Meil, G. (2013) ‘Spain country note’, in: P. Moss (ed) International Review of Leave Policies and Research 2013. [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)





# ウイグル/中国

## 中国における保育所について

中国では 0～6 歳の教育は包括的に「学前教育」と呼ばれ、「幼児教育」は 3～6 歳までの幼児教育を指すのが通常である。最近では 0～3 歳の教育を「早期教育」と称するようになっていく。

日本と中国の幼稚園の違い

	日本	中国
備える部屋	保育室、遊戯室、職員室	保育、遊戯室
保育室の大きさ	幼児4人につき3.3m <sup>2</sup>	幼児5人につき約6m <sup>2</sup>
保育時間	1日5時間	一日9時間
保育年齢	3歳～小学校前	3歳～7歳

最近、中国では早期教育が重視され、特に0歳児から教育が始まるという考え方が目立ってきている為、幼稚園が託児所を吸収し、0歳～6歳まで保育する「托幼一体化」という考えもある。2001年に発表された「幼稚園教育指導綱要」によれば、近い将来中国の幼稚園は0～6歳の乳幼児の為の保育・教育の総合的な機関に変わる見込みである。

現在、託幼機関では現地の需要に合わせて、全日制・寄宿制・半日制・季節制が導入され、託児所には健康・生活面のケアをする保育員、幼稚園には保育員に加えて子どもの教育を担当する師範学校卒業の教養員（教師）が配置されている。保育員は理想的には衛生関係の専門教育を受けた人材が採用されるべきであるが、以前は、子育てを終えた無資格の中高年女性が担当することが多く、待遇面で教養員よりも低い位置であった。

一人っ子に対する過保護も問題となっており、2人の親と4人の祖父母が一人の子どもにも過保護に走り、十分過ぎる衣食や教育を施す傾向が見られると指摘されている。このような家庭環境で育った子どもは「小皇帝」と皮肉を込めて呼ばれている。

中国では子どもを賢く育てたい、天才児に育てたいという願いから英才教育に熱心に取り組んでいる親が多く存在している為、中国の幼稚園は遊びではなく勉強が行われている。

## 保育園での一日

7:30～8:00	8:00 ～ 8:30	8:30 ～ 12:00	12:00 ～ 12:40	12:40 ～ 15:00	15:00 ～ 16:30	16:30 ～ 17:00	17:00
登園・体操	朝食	勉強	昼食	午睡	勉強	夕食	降園

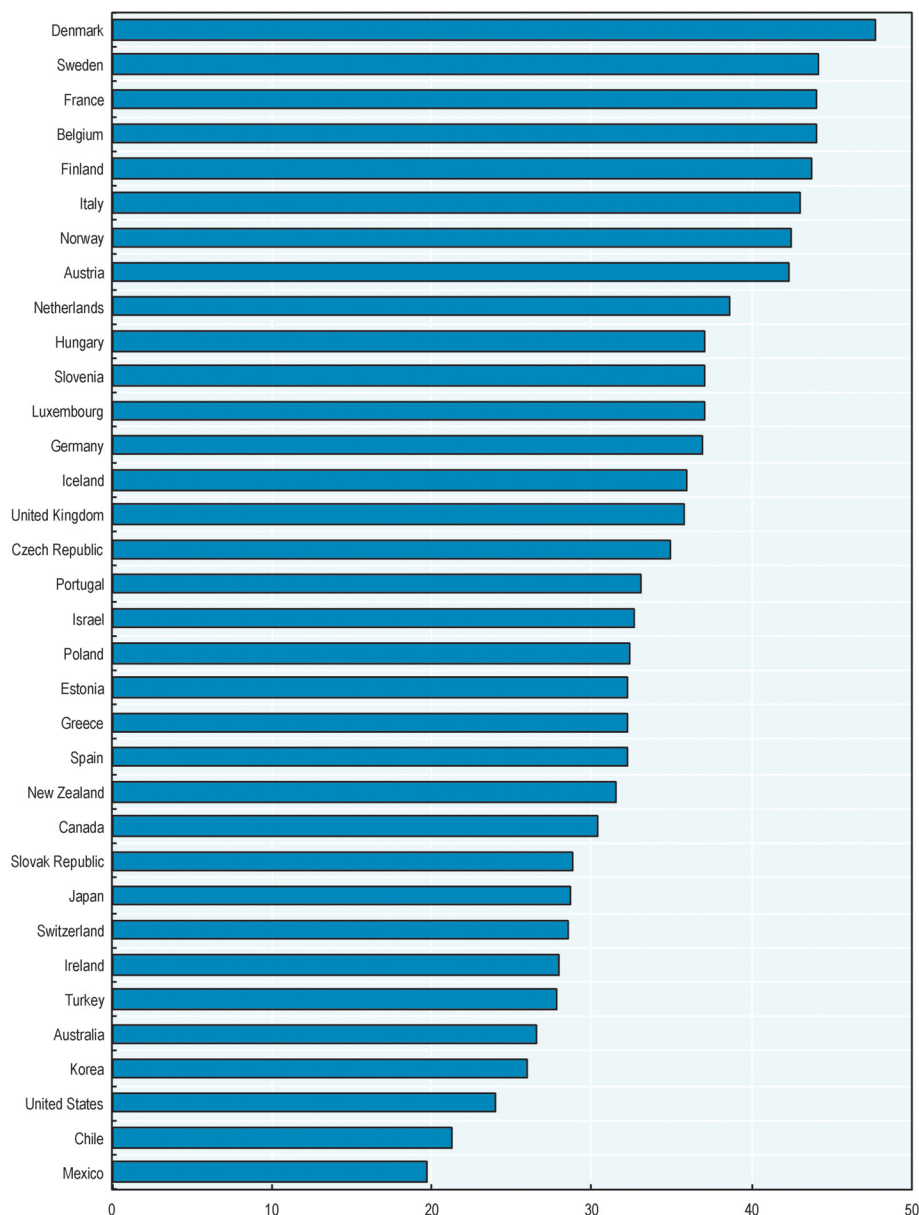




# Topics. 各国の税金 日本は高い？低い？

Total tax revenue as percentage of GDP, 平成 23 年

表 1. 国別の総税収（対 GDP 比）



産休・育児休業や就学前教育の手厚いサービスを提供するためには、公的資金の投入が不可欠である。表 1 は各国の対 GDP 比の総税収を示している。世界一高い税金国家として君臨するデンマークは、消費税 25%、所得税 45%（平均）、車税 180%以上と、日本とは比較にならないほど高い。そのかわり、医療費、大学卒業までの教育費（学生の間は返済義務のない生活支援金が給付される）、出産費、介護福祉費などは基本的に無料である。

税金は低いが医療費や子どもの教育費、老後を憂慮しなければならない国、税金は飛び上がるほど高いが、将来の心配のない国。あなたはどちらの国に住みたいだろうか？



## 2. ④-各国の年間有給休暇取得率-

### 日本

#### 日本の年次有給休暇

年次有給休暇は労働基準法で定められた休暇であり、労働者には必ず付与しなくてはならない。

- 1、雇入れの日から起算して、6か月間継続勤務していること
- 2、その期間の全労働日（※）に8割以上出勤したこと

上記両方の条件を満たした労働者に対しては、継続又は分割した10労働日の年次有給休暇を与えなくてはならない。 ※「全労働日」とは、総暦日数から所定休日を除いた日のこと、また勤続年数に伴い、与えられる年次有給休暇日数が加えられる。

「労働基準法」より

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日
六年以上	十労働日

労働者が年次有給休暇の時期を指定する権利を「時季指定権」といい、これに対して会社側が、事業の正常な運営を妨げるような場合に労働者に対して年休の日を変更させることができる権利を「時季変更権」という。

#### 日本の年次有給休暇取得率

平成24年に企業が付与した年次有給休暇日数は平均18.3日であり（前年18.3日）、そのうち労働者が取得した日数は平均8.6日で、取得率は47.1%となっている。取得率を企業規模別にみると、1,000人以上が54.6%（同56.5%）、300～999人が44.6%（同47.1%）、100～299人が42.3%（同44.0%）、30～99人が40.1%（同42.2%）となっている（表1）。

#### 日本の特別休暇制度

夏季休暇、病気休暇等の特別休暇制度がある企業割合は57.9%（前年57.5%）となっており、これを特別休暇制度の種類別（複数回答）にみると、

「夏季休暇」44.7%、「病気休暇」22.4%、「リフレッシュ休暇」11.1%となっている。特別休暇制度がある企業について、休暇中の賃金を全額支給する企業割合をみると、「夏季休暇」80.7%、「病気休暇」37.6%、「リフレッシュ休暇」83.6%、「ボランティア休暇」62.7%、「教育訓練休暇」77.9%となっている。1企業の平均1回当たり最高付与日数をみると、「夏季休暇」4.3日、「病気休暇」196.9日、「リフレッシュ休暇」6.2日、「ボランティア休暇」25.6日、「教育訓練休暇」19.2日となっている。

表1. 平均年次有給休暇取得状況

年・企業規模・産業	付与日数 <sup>1)</sup> (日)	取得日数 <sup>2)</sup> (日)	取得率 <sup>3)</sup> (%)
平成25年	18.3	8.6	47.1
男	18.6	8.2	44.2
女	17.2	9.2	53.4
24	18.3	9.0	49.3
23	17.9	8.6	48.1
22	17.9	8.5	47.1
21	18.0	8.5	47.4
1,000人以上	19.5	10.6	54.6
300～999人	18.5	8.2	44.6
100～299人	17.8	7.5	42.3
30～99人	16.9	6.8	40.1
鉱業、採石業、砂利採取業	18.2	10.9	60.0
建設業	18.2	6.6	36.1
製造業	18.9	10.2	54.0
電気・ガス・熱供給・水道業	20.1	14.3	71.1
情報通信業	19.6	10.8	55.0
運輸業、郵便業	17.5	8.7	49.8
卸売業、小売業	17.8	6.0	33.5
金融業、保険業	19.4	9.7	50.0
不動産業、物品賃貸業	17.9	7.6	42.2
学術研究、専門・技術サービス業	18.4	9.2	49.8
宿泊業、飲食サービス業	16.3	4.9	29.8
生活関連サービス業、娯楽業	16.5	6.3	38.4
教育、学習支援業	17.1	7.5	43.6
医療、福祉	14.9	6.9	46.1
サービス業（他に分類されないもの）	17.4	8.1	46.7

「平成25年厚生労働省就労状況総合調査結果」より



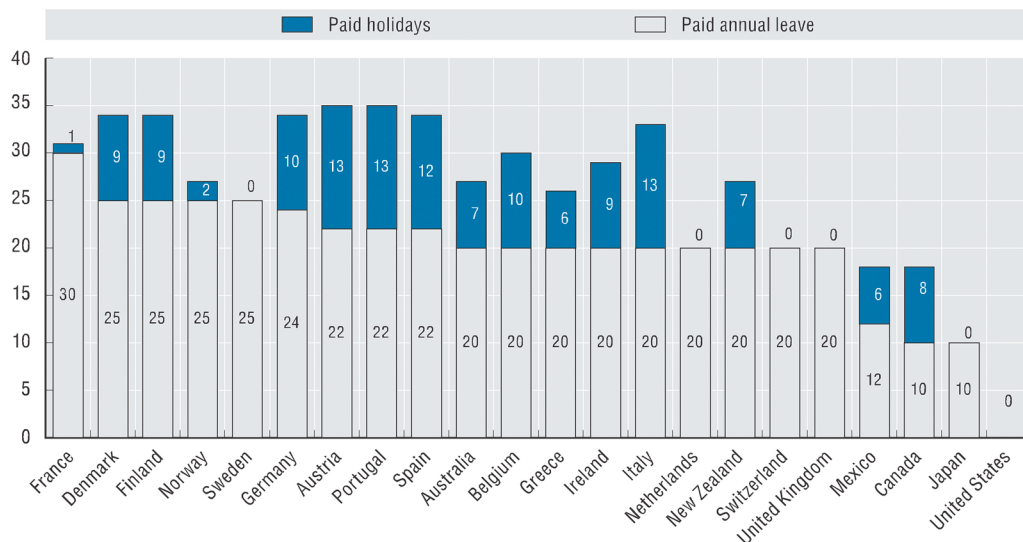


## 西欧・北欧

**有給休暇（Paid annual leave）**とは、労働者の休暇日のうち雇用主から賃金が支払われる有給の休暇日のことである。国民の祝日や会社の創立記念日などの特定休日に休業した労働者に対して賃金が支払われる場合は、**有給休日（Paid public holidays）**と呼ばれる（日本では民間の労働者については法で制定されていない）。

以下に、各国の年間最低有給休暇の日数および有給休日の日数、および有給取得日数のランキングを示す。

図 1. **Paid annual leave and paid public holidays in the OECD**  
Annual leave and paid public holidays, days per year



Source: OECD report, 2007

### 有給休暇と有給休日の日（図 1.）

有給休暇の日数が最も長い国はフランス（30 日）であり、次いで北欧諸国（25 日）が続く。また多くの西欧諸国は 20 日以上の有給休暇がある。有給休日の日数はオーストリア、ポルトガルおよびイタリアで最も長く、これらの国では年間、合計 33-35 日の休暇が賃金付きで取れることになる。

### 有給消化率（図 2.）

図 2. 有給取得日数の国別ランキングを見ると、多くの西欧・北欧諸国において、給付された有給の大部分を取得していることがわかる。その平均取得日数は、フランスで最も高く、34.7 日にも上る。また、その他の西欧諸国においても、24.2-28.6 日と、日本（9.3 日）と比較し 3 倍近い日数が有給として消化されている。

図 2. 有給取得日数の国別ランキング

国名	順位（平均取得日数順）	平均給付日数	平均取得日数
フランス	1	37.4	34.7
スペイン	2	31.9	28.6
デンマーク	3	29.2	26.9
イタリア	4	32.3	26.5
ノルウェー	5	27.7	25.6
イギリス	6	27.9	25.5
ドイツ	7	27.6	25.5
スウェーデン	8	27.4	24.2
カナダ	9	19.7	17.5
オーストラリア	10	20	16.5
アメリカ	11	16.9	14
日本	12	16.6	9.3

Source: Expedia, 2012





## スペイン

### 雇用期間中の休暇の種類

- 有給の種類 ①出産・育児などの有給休暇（Paid Leave）  
②祝日などの有給休暇（Paid Public Holidays）

### 有給休暇（Paid Leave）

有給休暇は、1年間最低30日（平日最低22日含む）の取得権利がある。会社や雇用形態により違いはあるが、30日以下は許可されていない。雇用者と被雇用者との間で、少なくとも2ヶ月前からの有給休暇（Paid Leave）の相談をする必要がある。

内容	期間
婚姻	15 日
実子の生死、家族の事故・けが・入院など	2 日（遠方の場合は4 日）
自身のけが・事故・入院	最長 18 ヶ月まで賃金の 60% 支給
出産	16 週間
引っ越し	1 日
社会的義務	裁判員制度、裁判所出廷など必要に応じて
労働組合の活動	必要に応じて
祝日	14 日

### 有給休日（Paid public holidays）

1 年間のうち、祝日が 12 日間。

### 無給休暇（法の規則はない）

個人の必要により事前に申し出ることにより、雇用者と同意を交わした場合可能。

### 有給取得率

平成 26 年度は 87%。平成 13 年より取得が可能になった。家族の世話や急病による有給取得は上昇傾向にあり、女性の取得が主（82%）である。全体の有給取得率も、雇用者のうち 41000 人（平成 22 年）が取得している。

### 家族の世話が理由の有給取得

期間	取得者数	平均取得期間
2001 年～2005 年	9000 人	62 人
2006 年～2010 年	15000 人	データなし





## ウイグル/中国

### 中国における年間有給取得率

年間有給休暇は労働基準法で決められた休暇であり、労働者は必ず付与しなくてはならない。本法令は、有給年次休暇を享受する及び享受しない従業員の範囲、有給年次休暇期間中の待遇、日数、法的責任、紛争の解決などを以下の通り規定している。

有給年次休暇を享受する従業員の範囲	機関、団体、企業、事業単位、民営非企業単位、従業員を雇っている個人工商戸など単位の従業員が連続して1年以上勤務する場合。
当年度の有給年次休暇を享受しない従業員の範囲	従業員が法律に基づいて冬休み又は夏休みを享受し、且つ休暇日数が年次休暇を上回る場合。従業員が私用休暇を累積20日以上取って、且つ単位が規定に基づいて給料を減額しない場合。累計勤務年数が1年以上10年未満の従業員について、病気休暇を累積2ヶ月以上取った場合。累計勤務年数10年以上20年未満の従業員について、病気休暇を累積3ヶ月以上取った場合。累計勤務年数20年以上の従業員について病気休暇を累積4ヶ月以上取った場合。
有給年次休暇期間中の待遇	従業員は年次休暇期間中に通常勤務期間と同額の賃金収入をもらうことができる。
有給年次休暇期間中の待遇	従業員は年次休暇期間中に通常勤務期間と同額の賃金収入をもらうことができる。
有給年次休暇の日数	従業員の累計勤務年数が1年以上10年未満の場合、年次休暇は5日間である。10年以上20年未満の場合、年次休暇は10日間である。20年以上の場合、年次休暇は15日間である。備考：法定祝日、休日は有給年次休暇に算入しない。

### 休むべきであるにもかかわらず休まなかった年次休暇

「休むべきであるにもかかわらず休まなかった年次休暇」の認定について 本法令第5条の規定に基づき、従業員が「単位の原因により」、年次休暇を取得しなかった場合、雇用主は300%の年次休暇の賃金報酬を支給しなければならない（「実施弁法」第10条の規定に基づき、300%の年次休暇の賃金報酬には既に従業員の通常の勤務期間の賃金報酬が含まれている）。但し「実施弁法」第10条の規定に基づき、従業員が「自身の原因により」、年次休暇を取得しなかった場合（即ち、雇用主が従業員に年次休暇を手配したにもかかわらず、従業員本人の原因により年次休暇を取得しない旨の書類を提出する場合）、雇用主は300%の年次休暇の賃金報酬を支給しなくてもよい（その通常の勤務期間の賃金報酬を支払うだけでよい）。注意すべき点として、「実施弁法」第10条の規定に基づき、雇用主が従業員に対し一日分の賃金収入の300%の年次休暇の賃金報酬を支給しない前提は、従業員が年次休暇を取得しない旨の「書類を提出する」ことである。但し労働案件の通常の举证規則に基づく、従業員の年次休暇を取得しない旨の「書類」を举证する責任は雇用主にある。雇用主が従業員から年次休暇を取得しない旨の「書類を提出した」という事実を举证できない場合、雇用主は従業員に一日分の賃金収入の300%の年次休暇の賃金報酬を支給しなければならないリスクがある。



# インタビュー①



Karin Hillen さん (女性)

～ご略歴～

オランダ、ロッテルダム出身

ライデン (Leiden) 大学で日本の研究を行う。

1997 年 6 月に来日。現在は、政策研究大学院大学に勤める。

アウトドア、特に山登りをこよなく愛する。

国籍：オランダ



## About your life

1. Do you think Japanese people have good balance in “work and life”, as compared to your country?

(あなたの国と比べ、日本人はワーク・ライフ・バランスがとれていると思いますか?)

No, I don't think Japanese people have a good work-life balance. Many people seem to spend too many hours at the workplace. A human being can only be productive for a certain number of hours per day and some of research show that productivity in Japan is very low compared to other industrialized countries. More hours at the job serves no economic purpose and it often negatively affects family life and personal relationships.

2. Have you ever felt that your work (in Japan) hinder you from enjoying your life? Do you feel guilty to leave office at stated time?

(日本での現在の働き方があなたの私生活を妨げていると感じますか? 定時に退社することに罪悪感を感じますか?)

No, though I probably spend slightly longer hours in the office than I would in my own country, working in Japan has not hindered me from enjoying my life here. At my organization we have a “flex-time” system. I usual start working later than most other people. This not only has the advantage of avoiding the very crowded trains in the morning rush hours, it also means I stay in the office until relatively late. Coming in late seems more acceptable than structurally leaving the office early. The long commuting hours does seem a bit of a waste though I try to make the best of it by reading on the train, or getting some (free) exercise by riding the bicycle to work.

## Childcare in Japan

3. What do you think about childcare leave in Japan? Is there anyone who had taken childcare leave around you? Would you like to take childcare leave if you have a baby in Japan?

(日本の育児休業についてどう思いますか? あなたの周りで実際に育児休業を取得している方はいますか? もし日本で出産することになった場合、育児休業を取得したいですか?)

180 days off with 67% salary doesn't seem too bad a deal of childcare leave in Japan. However, I believe it only applies to permanent employees. These days, so many people are on temporary or part-time contracts and are not eligible to any childcare leave. They just have to quit their job once they get pregnant.



But even among the permanently employed women, many seem to (be made) quit their job. And even if they return to work, they are often re-hired as part-time staff, i.e. on a non-career track.

At my workplace, however, there are a few women have taken childcare leave and while some of them have not returned, a number have. And though they may be a little behind on the career track, they still have good prospects.

I would definitely like to take childcare leave if I were to have a baby in Japan.

### About Japanese men

4. What do you think about the participation rate of Japanese men in housekeeping duties and childcare?

(日本人男性の家事や育児への参加率をどう思いますか?)

I definitely think housekeeping duties, and more importantly, child rearing responsibilities should be more evenly divided between men and women.

5. If there is a message for Japanese men, please write it down freely.

(日本人男性に対して何かメッセージがあればお願いします。)

Be more goal-oriented and don't waste so much time doing useless things at the office. Be creative and find ways to get the job done, with higher quality and in less time. Go home early and spend more wonderful time with family and friends. Get a life!

### About Japanese women

6. What do you think about the high rate of educated women leaving their job in Japan?

(日本における高学歴女性の高い離職率に関してどう思いますか?)

This is a very big problem. Japan is among the countries that has the most highly educated female workforce in the world. And yet, so little use is made of women. Even if they do work, their career opportunities are far fewer than for men. And given the current demographic trends, Japan desperately needs these educated women in the workforce. More women in managerial positions would also be very welcome as a healthy force of change of the work culture and ethics in the currently pre-dominantly male dominated organizations. More diversity would definitely be welcomed.

7. What do you think is the most necessary for Japanese women to take a leading position?

(日本人女性が指導的地位に立てるようになるには何が最も重要だと思いますか?)

Better and more accessible childcare would definitely be helpful. A quota system for women in high positions may also help. Although I am personally not really in favour of quota systems, it may be necessary as a (temporary) measure in the Japanese context. But also a 'mentality change' is needed, in both men and women. Women should be more pro-active and shed the 'sho ga nai' mentality. They should develop personal career goals, be more ambitious and no longer just accept that their role is to serve others (read men). And men should encourage women to be responsible members of the workforce and let them fully participate in decision-making processes etc.



## インタビュー②



### Louiseさん (女性)

～ご略歴～  
ニュージーランド出身  
フリーランスライター・エディター  
在日年数 20年

国籍：ニュージーランド



### Work and Life

1. Do you think Japanese people have good balance in “work and life”, as compared to your country?

(あなたの国と比べ、日本人はワーク・ライフ・バランスがとれていると思いますか?)

Definitely not. People work long hours with a lot of overtime, but the time they spend at work isn't necessarily productive. Then many have a long commute home after they leave work. This means that men typically come home late, while women bear the task of looking after children and the home. If women are working mothers, then they have their job, plus the typical ‘women’s tasks’ of childcare and housework. This balance isn't good for anyone, but is harmful for working mothers in particular.

2. Have you ever felt that your work (in Japan) hinder you from enjoying your life? Do you feel guilty to leave office at stated time?

(日本での現在の働き方が私生活を妨げていると感じますか? 定時に退社することに罪悪感を感じますか?)

Not so much now, since I'm a freelancer and choose my hours. However, because of this, I often work on weekends or in the evening to meet my client's deadlines. When I was working fulltime in a Japanese company before I had children, it was hard to leave the office when others were still working (付き合い残業).

### Childcare leave

3. Have you taken or do you know of anyone (male or female) who has taken childcare leave? What do you think of this system? If you give birth in Japan, do you plan on taking childcare leave?

(育児休業を取得したことはありますか? もしくはあなたの周りで実際に育児休業を取得している方はいますか? このシステムについてどう思いますか? もしあなたが日本で出産することになった場合、育児休業を取得したいですか?)

I have three children and I have been a working mother most of this time. However, I switched from full-time work to freelance work after the birth of my first child. The Japanese laws on maternity and childcare leave are quite reasonable. I know it can be hard for women to take the leave. When they try to come back to work, some face issues with ‘mata-hara’.





## Role of Japanese men

4. What do you think about the participation rate of Japanese men in housekeeping duties and childcare? Japanese men spend, on average, 39 min/day taking care of their child/children. What do you think of this rate?

(日本人男性の家事や育児への参加率をどう思いますか？日本人男性の家事・育児参加は一日当たり平均39分です。これについてどう思いますか？)

It's pathetic! However, a lot of it isn't their fault. As I noted in question 1, most companies still expect male workers to do lots of overtime. It is very hard for fathers to leave the office early because the expectation is that their wife should take care of the children. It's the same with my husband, who is Japanese. He is always away on business trips, or coming home late. The only way I could keep working after having children was to become a freelancer.

5. If you have any constructive criticism or advice for Japanese men, please briefly share here.

(日本人男性に対して何か建設的な批判や忠告があれば、簡潔にお願いします。)

I think younger men want to participate in childcare more actively and have more free time, but the corporate culture makes it hard for them. So, the older men—the managers—have to be aware of this issue and change things. Then when today's young fathers become the managers of the future, they will keep improving things.

## Workingwomen in Japan

6. In Japan, 86% of female medical doctors between the ages of 25 and 34, take the standard childcare leave and 30% never return to their jobs. What do you think about the high rate of educated women leaving their jobs in Japan after marriage and/or childcare leave?

(日本では、25歳から34歳の女性医師の86%が標準的な育児休業を取得しますが、そのうち30%が復帰しません。日本における高学歴女性の結婚後や育児休業後の高い離職率に関してどう思いますか？)

It's a big problem and a real waste of talent. But I understand how very difficult it can be for them. Many highly educated women have demanding jobs. When they have a child, it can be very tiring to try and balance childcare and their former career. It's not surprising many choose to put their child first and quit.

7. What do you think is most necessary for Japanese women to be able to gain leadership positions in their careers?

(日本人女性が指導的地位に立てるようになるには何が最も重要だと思いますか？)

A change in the way BOTH women and men work. Just making special rules for women won't solve the problem. Both males and females need to be able to have flexible work styles and shorter hours, allowing them to achieve balance in their work and home lives. Only when men and woman have equal chances in all ways—at work and as parents—can things be considered truly improved.



## インタビュー③



Andrewさん (男性)

～ご略歴～

アメリカ合衆国出身

英語教師

在日年数 21年

国籍：アメリカ合衆国



### Work and Life

1. Do you think Japanese people have good balance in “work and life”, as compared to your country?

(あなたの国と比べ、日本人はワーク・ライフ・バランスがとれていると思いますか?)

Not in the least. I think the pressure to work overtime is so extreme that people sacrifice their family life every day for their career. I'm sure there are exceptions, but I see more people, mainly men, working long hours instead of spending time with their families.

2. Have you ever felt that your work (in Japan) hinder you from enjoying your life?  
Do you feel guilty to leave office at stated time?

(日本での現在の働き方があなたの私生活を妨げていると感じたことがありますか? 定刻に退社することに罪悪感を感じますか?)

I have not felt that way with my work, and have no guilt of working the required of hours that my employer and I have agreed to. I have seen that with my wife, though.

### Childcare leave

3. Have you taken or do you know of anyone (male or female) who has taken childcare leave? What do you think of this system? If you give birth in Japan, do you plan on taking childcare leave?

(育児休業を取得したことはありますか? もしくはあなたの周りで実際に育児休業を取得している方はいますか? このシステムについてどう思いますか? もしあなたが日本で出産することになった場合、育児休業を取得したいですか?)

I have known both men and women who have taken the childcare leave. I think it is a great system. I was unable to take advantage of it when my children were born since I was only employed on a temporary basis.





4. What do you think about the participation rate of Japanese men in housekeeping duties and childcare? Japanese men spend, on average, 39 min/day taking care of their child/children. What do you think of this rate?

(日本人男性の家事や育児への参加率をどう思いますか？日本人男性の家事・育児参加は一日あたり平均39分です。これについてどう思いますか？)

I think that rate is a result of the pampering they get from their mother when they are boys and then they expect that pampering from their wives. However, I feel fathers are taking a larger role in child rearing as I see more and more men out with their children.

### Working women in Japan

5. In Japan, 86% of female medical doctors between the ages of 25 and 34, take the standard childcare leave and 30% never return to their jobs. What do you think about the high rate of educated women leaving their jobs in Japan after marriage and/or childcare leave?

(日本では、25歳から34歳の女性医師の86%が標準的な育児休暇を取得しますが、そのうち30%が復帰しません。日本における高学歴女性の結婚後や育児休暇後の高い離職率に関してどう思いますか？)

I think it is a shame that women spend all that time and effort to obtain an education and then decide not to use it, but expectations from society tend to make women believe that they are expected to stay at home to raise children.

6. What do you think is most necessary for Japanese women to be able to gain leadership positions in their careers?

(日本人女性がより指導的地位に立てるようになるには何が最も重要だと思いますか？)

The main thing that will have to change is the belief, held by many men and women, that women are second to men and not equals.



## インタビュー④



Debbieさん (女性)

～ご略歴～

アメリカ合衆国出身

フリーランスの英語教師

在日年数 23年

国籍：アメリカ合衆国



### Work and Life

1. Do you think Japanese people have a good balance between work and private life, as compared to that in your country?

(あなたの国と比べ、日本人はワーク・ライフ・バランスがとれていると思いますか？)

I think that some do, but...as in most countries, that balance is hard to find. It takes an effort. When children are younger, it's actually easier....as they get older, we find ourselves doing more things for them (sports, clubs, etc.). Nowadays, more and more families are those with both parents working....finding equal amounts of time to do things is hard. We need to be flexible in our schedules. But, when that doesn't work, we find quality time when we can....sometimes that time is short, but...it works.

2. Have you ever felt that your work (in Japan) hinders you from enjoying your life?  
Do you feel guilty if you leave your work at the times stated on your contract?

(日本での現在の働き方があなたの私生活を妨げていると感じたことがありますか？定刻に退社することに罪悪感を感じますか？)

Yes, I have felt that. When I worked in private high school and junior high, I had very little free time and was expected to actually more work at home, than I did at school (papers and exams to mark, grades to figure). The Japanese English teachers were either single with no kids or, as with one, had a daughter who was in university. They had no idea or sympathy to life for a working mother. It was horrible. (I was even grading exams, in the hospital, the night before my youngest son was born!!)

As for feeling guilty for leaving, when I could, on time? Not really...I felt bad for my co-workers that they were still there. I finished my work....but the Japanese teachers seemed to think that staying late was a sign of working hard....when, many times, they saved work for later. A total waste of time if you ask me. This is where the difference between the way foreigners look at work and the way Japanese look at work is different.

### Childcare leave

3. Have you taken or do you know of anyone (male or female) who has taken childcare leave? What do you think of this system? If you give birth in Japan, do you plan on taking childcare leave?





(育児休業を取得したことはありますか？もしくはあなたの周りで実際に育児休業を取得している方はいますか？このシステムについてどう思いますか？もしあなたが日本で出産することになった場合、育児休業を取得したいですか？)

I have had two children in Japan. When the first one was born, I was at the end of one job and then 6 months later, a new job started. I wasn't able to take advantage of the "maternity leave" system, as it is written. But....I do remember there was money, but I had also saved up money so we weren't in too much financial difficulty. When my second son was born, I did take the allotted 6 months leave, with partial pay. I was also surprised when it came to bonus season and I still qualified to receive my winter bonus. That helped a lot.

As an American, the childcare system in Japan is awesome!! In the States, most teachers only get 8 weeks of maternity leave (which is why many teachers plan their children's births to be in April or May....8weeks leave plus summer vacation make a great maternity leave!)

The one problem I did have was about information about childcare (and childbirth, in general) in English. Most of what I knew was learned from other foreigners...and still, many mistakes were made. It was a bit of a confusing time, but not one I would trade. I know that, since my last child was born (12 years ago), thing seem to be a bit better, but...here in Nagasaki? There really isn't much of a support system for foreigners.

### Role of Japanese men

4. What do you think about the participation rate of Japanese men in housekeeping duties and childcare? Japanese men spend, on average, 39 min/day taking care of their child/children. What do you think of this rate?

(日本人男性の家事や育児への参加率をどう思いますか？日本人男性の家事・育児参加は一日当たり平均39分です。これについてどう思いますか？)

Personally, I think that for many Japanese fathers, 39 minutes would be too high. Younger fathers are changing in Japan, which is a great sign...a positive sign. But I would say that fathers in their 40's are still basically not hands-on dads. (I have actually called myself a "married, single, working mom"....many agree with this description.)

As for housekeeping for men? This is a house-by-house kind of thing. Some fathers, because they do little with the kids, feel pressure to do more around the house....but then, some do absolutely nothing.

But....this is the same for fathers in the States, also. I think that there is no one general statement about fathers and what they do, or don't do.

5. If you have any constructive criticism or advice for Japanese men, please briefly share here.

(日本人男性に対して何か建設的な批判や忠告があれば、簡潔をお願いします。)

This is a bit hard, because Japanese men are in a culture that does not encourage getting involved at home....My suggestion would be to put down the phone, turn off the computer, go outside. Do something with your wife and your children...something everyone wants to do, not just you. Come home in time for dinner. Help with dishes...with homework...with whatever needs to be done. Get involved in your family. Leave the office...at the office. But, in doing that, the whole 'salary man' system would need to be changed and I seriously don't see that happening anytime soon.



## インタビュー⑤



Ushkaさん（女性）

～ご略歴～

ニュージーランド出身

教師

在日年数 21年

国籍：ニュージーランド



### Work and Life

1. Do you think Japanese people have a good balance between work and private life, as compared to that in your country?

（あなたの国と比べ、日本人はワーク・ライフ・バランスがとれていると思いますか？）

No, I think Japanese spend too much time at work and not enough time with their families. In my country work finishes at 5pm and workers go home to enjoy time with their families or friends.

2. Have you ever felt that your work (in Japan) hinders you from enjoying your life?  
Do you feel guilty if you leave your work at the times stated on your contract?

（日本での現在の働き方があなたの私生活を妨げていると感じたことがありますか？定刻に退社することに罪悪感を感じますか？）

I am only a part time worker so I only work for the hours that I am contracted to work. I don't feel guilty about leaving at that time because I have finished my job and the students have gone.

### Childcare leave

3. Have you taken or do you know of anyone (male or female) who has taken childcare leave? What do you think of this system? If you give birth in Japan, do you plan on taking childcare leave?

（育児休業を取得したことはありますか？もしくはあなたの周りで実際に育児休業を取得している方はいますか？このシステムについてどう思いますか？もしあなたが日本で出産することになった場合、育児休業を取得したいですか？）

When I became pregnant I quit my full-time job to raise my child. After he entered Hoikuen I started to work again part time.





## Role of Japanese men

4. What do you think about the participation rate of Japanese men in housekeeping duties and childcare? Japanese men spend, on average, 39 min/day taking care of their child/children. What do you think of this rate?

(日本人男性の家事や育児への参加率をどう思いますか？日本人男性の家事・育児参加は一日当たり平均39分です。これについてどう思いますか？)

It is definitely not enough. I think children cannot get a good bond with their fathers if they see them so infrequently. I think Japanese men should also help out more with housework and meal preparation. In my country housework and cooking is shared between husband and wife. I don't think Japanese men are good role models for their children.

5. If you have any constructive criticism or advice for Japanese men, please briefly share here.

(日本人男性に対して何か建設的な批判や忠告があれば、簡潔をお願いします。)

I understand that women like to be in control of the home in Japan so it might be difficult to take over some jobs but it is really important that Japanese men try to help out more at home and with their children.

## Working women

6. In Japan, 86% of female medical doctors between the ages of 25 and 34, take the standard childcare leave and 30% never return to their jobs. What do you think about the high rate of educated women leaving their jobs in Japan after marriage and/or childcare leave?

(日本では、25歳から34歳の女性医師の86%が標準的な育児休暇を取得しますが、そのうち30%が復帰しません。日本における高学歴女性の結婚後や育児休暇後の高い離職率に関してどう思いますか？)

I think this is a huge waste! It is the most mottainai thing in Japan that highly educated women are not encouraged to return to their jobs after having children. I think the main reason is that it is considered unacceptable if they have to take a holiday because their child is sick. Why must the mother take time off for a sick child instead of the father taking time off?

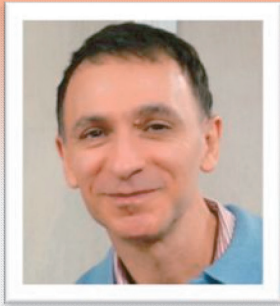
7. What do you think is most necessary for Japanese women to be able to gain leadership positions in their careers?

(日本人女性がより指導的地位に立てるようになるには何が最も重要だと思いますか？)

Language, I think the more internationally minded and multilingual they are the further they can go in their careers. Japan is trying to become international at a fast rate and educated women can help with this.



## インタビュー⑥



国籍：スペイン

### Fernando López-Redondoさん (男性)

～ご略歴～

1985 BS, Complutense University of Madrid, Spain  
Faculty of Biological Sciences  
1988 MS, Complutense University of Madrid  
1985-1988 Master in Informatics, Pontifical  
University of Salamanca, Faculty of Political  
Sciences and Sociology. Madrid, Spain.  
1991 PhD, Complutense University of Madrid  
Physiology/ Pharmacology

職歴

博士課程を取得後、文部科学省フェローシップとして東京医科歯科大学研究員として招かれる。その後国立精神・神経医療研究センター、名古屋大学医学部等の研究員を経て、2011年より2014年3月まで東京医科歯科大学学生体材料工学研究所特任助教。1児の父。

### Work and Life

1. Do you think Japanese people have good balance in “work and life”, as compared to your country?

(あなたの国と比べ、日本人はワーク・ライフ・バランスがとれていると思いますか?)

In Spain the work/life balance is better I think. As you may have heard, for Spaniards the family is first and the work comes after.

Something completely opposite occurs in Japanese society. The official mean average working time is 39.2 h/week and for women in part-time jobs is 18h/w.

We like to spend time with the family and see our sons go to sleep. The majority of children come home to have lunch. So can spend more time with the family. Only families in which both parents are working send the children to school lunch lounges.

The majority of Japanese people are very tired after work, are far from home and become sleep in the transport media. You almost never see people sleeping in Spanish commuter transport. We normally live more near job place and do not spend long time for commuting.

私はスペインの方がワーク・ライフ・バランスは良いと考えます。ご存知かもしれませんが、スペインでは仕事より家族が優先です。ですが、日本では真逆で、週の平均労働時間は39.2時間、パートタイムの女性でも18時間働きます。

私たちの国では子供が中心であり、共働きの場合難しいですが、多くの場合、学校から一時帰宅してランチも一緒に食べます。

多くの日本人は、仕事後は疲れており、帰りの電車で寝てしまっています。スペインでは、通勤電車で寝る人の姿は滅多に見ることがありません。普通は職場から近い場所に住み、通勤に長時間かけることもありません。





## Childcare leave

2. What do you think about childcare leave in Japan? Is there anyone who had taken childcare leave around you? Would you like to take childcare leave if you have a baby in Japan?

(育児休暇を取得したことはありますか？もしくはあなたの周りで実際に育児休暇を取得している方はいますか？このシステムについてどう思いますか？もしあなたが日本で出産することになった場合、育児休暇を取得したいですか？)

Childcare leave is relatively very short, not because the leave period offered by the company but because mothers want to come back work in few months, sometimes as fast as only two or three months. It is amazing to see how these small babies are left in kindergartens when they most need mother contact to have a normal mental development.

I know some people who have taken leave but they are worried because small companies do not see with good eyes a worker spend long time off.

If I have a child I will take leave because I think your own baby should be the most important thing in your life.

日本の育休はとても短いと思います。会社から与えられた期間が短いというよりは、母親が2～3ヶ月という非常に短い期間で職場復帰をしたがる傾向があるように見えます。母親とのスキンシップが子供の成長に一番大切と思われる時期に、生後数ヶ月の赤ちゃんが育児施設にいるという状況には驚きを感じます。

私のまわりで育休をとった人はいますが、彼女たちは会社を長く休むということに対して、良い目で見られないことに不安を感じているのがわかります。

もし、私に今後子供ができたとしたら、もちろん育休をとります。なぜなら、自分の子供は自分の人生において、かけがえのない一番大切なものだからです。

## Working women

3. What do you think is the most necessary for Japanese women to take a leading position?

(日本人女性がより指導的地位に立てるようになるには何が最も重要だと思いますか？)

Japanese women only needs to be confident. To trust themselves and never think they are inferior to men. Japanese society should evolution much faster in the equality of women. Open the mind and look to a future with more international relations and global economy.

日本人女性はもっと自信を持つべきだ、ということに尽きると思います。自分自身を信じ、男性より劣るとは決して考えてはいけません。こういう意味では、日本の社会は男女格差において、もっと改革していくべきだと思います。そのためにも、視野を広く持ち、これからの将来に必要なグローバルな国交関係や経済活動に目を向けて欲しいです。





## インタビュー⑦

Meripet Polatさん（女性）

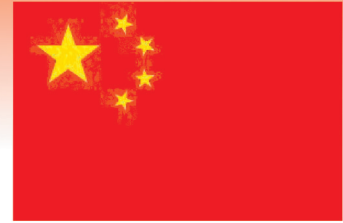
～ご略歴～

新疆ウイグル自治区出身

2013年より東京大学博士課程に在学中

RIKEN 国際関係研究員

在日年数 3年



国籍：新疆ウイグル自治区

### Work and Life

1. When did you come to Japan?

(いつ頃日本にいらっしゃいましたか?)

My husband I and came to Japan separately. He came here as a doctor course graduate student in 2008. He studied neuroscience in Japan. At that time I was in China, studying university as a master student. And three years later close to my graduation, he came back to our hometown for wedding. Then, I came to Japan in September of 2011 after we got married.

2. When did you have a baby?

(いつ頃出産しましたか?)

I got pregnant four months after our wedding. Everything was out of our plan. I could not know any Japanese or did not have any friend and family members here. I was afraid, but at the end, I decided to have the baby. I worked as research assistant that time. Because of baby's healthy development, I stopped working. Finally, I delivered my baby girl in August 2012.

3. When did you go to University in Japan?

(いつ頃大学に入学しましたか?)

I decided to go to university at the time when our baby was one-year old. I had so many things which I need to learn before we go back to our home country. Therefore, I took the entrance examination of Tokyo university, and successfully passed both in writing test and interview. Then, I went to graduate school of Tokyo university in the October of 2013, and now I am in my second-year of graduate school.

4. Do you think Japanese people have good balance in "work and life", as compared to your country?

(あなたの国と比べ、日本人はワーク・ライフ・バランスがとれていると思いますか?)

As far as the work style of Japanese people is concerned, I admire and appreciate their serious attitude towards work. However, there is no term of balance in "work and life". Work always overwhelmed the healthy life style. They start working too lately, usually at 10 a.m. and working until midnight. Usually a normal work style is from 9 am to 6-7 p.m. but they cannot do it. During the working days from Monday to Saturday, they are in office whole day; it means that for a full time employee, there is hardly a time for family or private life. So work and life is unbalanced in Japan.



## Childcare leave

### 5. What do you think about childcare leave in Japan?

(日本の育児休業についてどう思いますか?)

Childcare is very important for all families in any countries. It is necessary for both men and women to have childcare leave for few months in a separate time. The first 6-months is essential for baby to be together with mother, but most mothers are struggling between the choice of being with child and losing the work, and face with more stress, even some depressed. Childcare leave definitely release women's worries about losing work and let them to take care the baby, and also childcare leave will finally improve the work efficiency of the other part (Father).

I am not really familiar about the childcare leave in Japan, but what I knew that most women who have children stop working. I have heard that more and more young people don't want to have children, partly because they don't want to lose their job. So I think the childcare leave in Japan need to be improved and also need to be practiced in reality to give more convenience for the working people and also for the better development of the country.

### 6. Is there anyone who had taken childcare leave around you? Would you like to take childcare leave if you have a baby in Japan?

(あなたの周りで育児休業を取得した方はいますか?もしあなたが日本で出産することになった場合、育児休業を取得したいですか?)

I don't know anyone who had taken childcare leave. I would definitely like to take childcare leave. I had pregnant after I came to Japan and delivered my child here. But after few months of pregnancy, I had no choice but to stop working. I didn't have childcare leave that time. I wished I had at least 3 months of childcare leave. I hope I would have in the future.

## Working women

### 7. What do you think is the most necessary for Japanese women to take a leading position?

(日本人女性がより指導的地位に立てるようになるには何が最も重要だと思いますか?)

There is a big gap between Japanese culture and other countries. So, I really don't know whether my ideas are suitable or not. However, I still would like to speak out my thinking. My ideas about the improvement of women position are the following.

Firstly, I think that it is preliminary and very important to have a balanced working and life style. If both men and women work proper time, both might go back home earlier, and share the responsibility of having children.

Secondly, it is necessary to accept that women also want many things as much as men want, such as work, self-esteem and value which come from the achievements in work, marriage life or other rule. Therefore, for improving the leading position of women, women should first accept it by themselves and so does the society.

Thirdly, to take a leading position also requires a woman to strengthen herself in many different fields. So, at the beginning, they need to learn making a decision and how to lead others. They also need to understand wider knowledge concerned from politics to day care and so on.

Last but not least, I still wish women to keep their feminine to some part. For a successful working and private life, women should keep a balance between work and family. In addition to the above, women should also learn to handle stress caused by the many rules they have.



## インタビュー⑧

Gulanbar Obulhasimさん (女性)

国籍：新疆ウイグル自治区



～ご略歴～

新疆ウイグル自治区出身  
在日年数 11年



1991年7月に新疆医科大学医学部を卒業。2003年5月に東京大学医学病理教室の客員研究員として来日、2005年4月から順天堂大学大学院医学研究科病理・腫瘍学講座研究員。2014年4月から公益財団法人がん研究会がん研究所病理部研究員。

夫：Mahmut Yasen 2006年3月に東京医科大学大学院医歯科総合研究科分子外科治療学分野博士課程修了、現在公益財団法人がん研究会がん研究所病理部特任研究員。

長男：Morqat Mahmut 2013年 千葉県松戸国際高等学校を卒業後、日本大学法学部に在学中。

長女：Mihrinur Mahmut 2014年に千葉県市川市一第中学校を卒業後、千葉商科大学付属高等学校に在学中。



### Work and Life

1. Do you think Japanese people have good balance in “work life”, as compared to your country?

(あなたの国と比べ、日本人はワーク・ライフ・バランスがとれていると思いますか?)

I think Japanese have a good balance in “work and life”. Because, it is true that Japanese are often said by people that they are working too much. But in fact, even they are working too much, they always somehow think to manage their time for their families. So I think they have a good balance on work and life.

2. Have you ever felt that your work (in Japan) hinder you from enjoying your life? Do you feel guilty to leave office at stated time?

(日本での現在の働き方は、あなたの私生活を妨げていると感じますか? 定時に帰宅することで罪悪感を感じますか?)

No I don't. Because if I can leave my office stated time, I can use my time after work to my family. So I can enjoy to be a good mother.





## Childcare leave

3. What do you think about childcare leave in Japan? Is there anyone who had taken childcare leave around you? Would you like to take childcare leave if you have a baby in Japan?

(日本の育児休暇についてどう考えますか？あなたの周りで育児休暇を取得した方はいますか？もしあなたが日本で出産することになった場合、育児休暇を取得したいですか？)

I think the childcare leave in Japan is very good compared my country. Because the term of it is much longer than my country and the percentage that I get in my salary is also higher. so I`m willing to use the childcare leave if I had a baby.

## Japanese men and Japanese working women

4. What do you think about the participation rate of Japanese men in housekeeping duties and childcare? (ex. Japanese men spend 39 min/day at average for taking care of their child/children.)

(日本人男性の家事・育児参加率について、平均が1日当たり39分ですが、どう思いますか？)

I think that is too short not enough. Because in my country, men basically spend much more time in family. They are really helpful in home.

5. What do you think about the high rate of educated women leaving their job in Japan? (ex. 86% of female medical doctor at age 25-34 leave their job and 30% of them don` t come back to their job after childcare leave.)

(高学歴な日本人女性の離職率が高いことについてどう思いますか？ 25～34歳女性医師の86%が離職し、そのうち30%は育児休暇後に再復帰しないという現状があります。)

I think that is really sad. Because it is not easy to be a doctor in Japan and it costs a lot of money. So it will be so “Mottainai” easily giving up their career.

6. What do you think is the most necessary for Japanese women to take a leading position?

(日本人女性の家事・育児参加率について、平均が1日当たり39分ですが、どう思いますか？)

I think the strong support of coming back to work is the most necessary for Japanese women. It is because Japanese childcare leave system is developed very well, but their coming back to work system is still not so kind to women. Even they wanted to come back to work, sometimes the company does not show the good reactions to them.



## 総括・今後の提案



日本女性は、世界で最も長寿であることは広く知られている。実際、世界の男女格差を示す数値であるジェンダー不平等指数（GII）において、日本は特に女性の健康保護の項目で長年上位国にランクインしている。しかしながら、日本女性の社会進出は遅々として進まず、世界男女格差指数（GGGI）が示すところによると、日本における女性の教育や社会進出、政治参画率、上級職に占める女性の割合は、OECD 諸国のなでも最低レベルにある。これらの指数は、日本において女性は「健康に生きる権利」を十分に行使できる一方、キャリアデザインにおいては女性であるが故に一定の制約を受けることを示している。本プロジェクトでは、女性の社会進出を妨げる要因がどこにあるかを明らかにするため、西欧・北欧諸国、南欧（スペイン）、中国、ベトナムの両立支援制度を調査し、比較検討を行った。

本プロジェクト開始当初、日本の育児休業（育児期間 180 日+67%の賃金）が西欧・北欧と比較し低いことが女性の社会進出を妨げていることを予想していたが、驚くべきことに、その質は西欧・北欧諸国のものと同等であることがわかった。一方、日本における①女性の大学型高等教育進学率の低値、②結婚・出産に伴う退職の慣行、③日本人男性の家事・育児の不参加、④保育所施設の不足が、女性が社会で働きづらい環境を作り上げていることがわかった。

日本は、女性の識字率・中等教育までの教育水準が世界でも最も高い国であるにも関わらず、女性の大学型高等教育への進学率は OECD 加盟国平均を下回り、また男女間での専攻分野に大きな偏りがある。しかしながら、女性の大学進学率は過去 30 年で劇的に上昇し、男女間の差は縮まりつつある。（昭和 60 年：24.9 ポイント差、平成 26 年：8.4 ポイント差）。また、今日では理系分野に進学する女性は増加傾向にあることから、今後のさらなる格差縮小が見込まれる。

一方、「寿退社」という日本独自の言葉に代表される、女性の結婚に伴う離職は現代でも珍しいことではない。実際、女性の年齢階級別労働力率は、20 代後半～40 代前半の間で劇的に落ち込み、30 代女性の就労率は日本で 54.5%（参考：スウェーデン、85-90%）と、働き盛りの年代に実に 2 人に 1 人の女性しか働いていない。インタビューに応じていただいた多くの外国人の方もこの点に言及しており、特に高等教育を受けた女性の高い離職率は国益を大きく損なっていると指摘している。

日本において寿退社が横行している理由には、「女性が家事・育児を担い、男性が働く」という考え方が根強く残っている事実がある。これは、男女間の賃金格差や、男性の育児・家事参加率の低値に顕著に表れている。実際、日本人男性の育児休業取得率は 1.89%（参考：アイスランド、90%）と、世界的にみて極わずかである。また、共働きであっても約 8 割の男性が全く家事を行わず、約 7 割の男性が全く育児を行っていない。男性からの協力なしでは、仕事と育児・家事を両立できる女性はいないであろう。女性の社会進出のためには、私たちの古い考え方を瓦解する必要がある。

日本の保育施設の不足も、育児休業から復職する女性の足かせとなっている。北欧の多くの国では保育および就学前教育に多くの公的資金が投入され、待機児童解消のため様々な解決策が取られている。例えばスウェーデンでは保育園と幼稚園を統一し、就学前学校として教育庁の管轄に置いたことで、保育園の社会的な地位を確立させ、保育士の給料と地位を向上させた。日本も何らかの施策を講じることは早急な課題ではないだろうか。

過剰な労働時間や最低水準の有給消化率は、日本人の「仕方がない」精神を如実に反映している。「前例にないから」、「皆がそうしているから」ということを理由に、劣悪な労働環境に甘んじ変革を怠った。また、女性は自身のキャリアを諦め、家庭に入ることを受け入れてきた。しかし、世界は刻一刻と変化し、今現在では多くの国が家庭とキャリアを両立できる支援制度を確立しており、それらの国の出生率は維持されている。少子化・労働力人口縮小の真っただ中にいる日本は、今こそ女性の社会進出を推し進める必要があるのではないだろうか？日本の将来の発展のため、私たちの意識改革、男性の育児・家事参加の促進、国のサービスの充実が今求められている。









# PROJECT PROPOSAL

## SEMINAR HOLDING PROJECT

### “STAY HEALTHY, STAY BEAUTIFUL”



#### **Project's MEMBERS**

NGUYEN HO QUYNH ANH (leader) DEPT OF OROFACIAL PAIN MANAGEMENT, 1<sup>st</sup> year of Ph.D.

MAYU FUSHIMI DEPT OF ORGANICS BIOMATERIALS, 1<sup>st</sup> year of Master

NGUYEN VO NGOC TRANG DEPT OF ORAL IMPLANTOLOGY REGENETIVE DENTAL MEDICINE, 2<sup>nd</sup> year of Ph.D.

#### **INTRODUCTION:**

We all know that female researchers don't have much time to take care of themselves. They have to spend time for their family and their study. Some of them even never do exercise. Others have never thought about maintaining their beauty and health. Both of health and beauty are really important in everybody's life, especially for women. However, it is not easy to deal with the busy time.

#### **PURPOSE:**

1. Improve the life quality of students and staff in TMDU, especially in health and beauty.
2. Encourage students and staff to pay more attention in self-care. That enables to commit our research/study in a healthier environment.

#### **METHODS:**

1. Target: all students and staff in TMDU, especially female. Male students and staff can also join if they have interests.
2. Questionnaires: to study about the demands for doing exercise, health topics, self-caring and how to improve the quality of fitness center in TMDU, study about the basic needs and information before holding seminars.
3. Holding seminar in 2 main themes; one is for “Health (nutrition, exercise)” and the other is for “Beauty (skin care, make up tips, psychological wellness)” including lectures from invited speakers and group discussing.
4. Participant interaction: during seminar, participant can raise question and propose their experiences and ideas freely.

#### **TIME SCHEDULE:**

- July: plan and prepare the project poster for the open campus on 8/4, 5.
- August: detail plan and get contact to speakers.
- September: PR + inviting participants.
- October: holding the seminar.
- November: report writing

#### **ACHIEVEMENTS:**

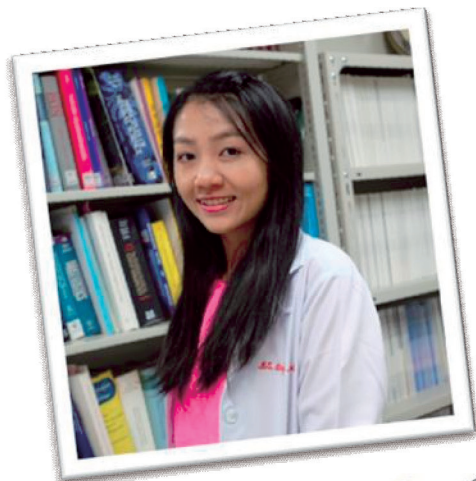
Create a good occasion for students and staff to share and talk about the health and self-caring. The seminar will bring the useful information and help the participants to understand the necessity of doing exercise everyday as well as how to maintaining the health and beauty in order to have a better and happier life.





## MEMBERS' TESTIMONIES

“ Why do I participate in this project? ”



**NGUYEN HO QUYNH ANH**

**1st year of PhD**

**Department of Orofacial Pain Management**

I had never paid enough attention in maintaining health and beauty. I thought I was still young to worry about that. Then becoming a doctor and see by myself that human are facing to many diseases regardless the age. Since then, I start to care more about myself. Doing something lately is even better than never. I also would like to encourage my friends and others to maintain not only the health but also the beauty, to enjoy a happy life. Since I was accepted for this part time job, I am so happy to grab this opportunity to carry a seminar project. It's a great chance for me to make my idea come true.

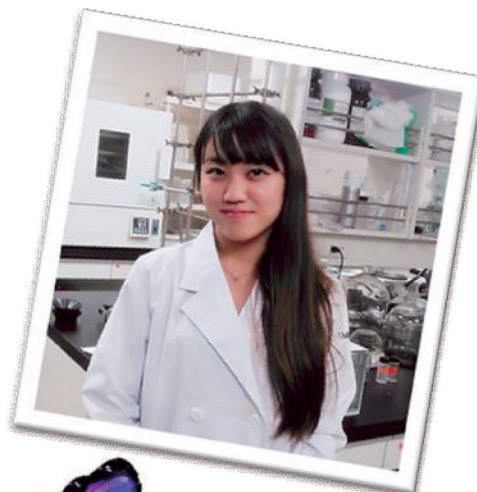


**MAYU FUSHIMI**

**1st year of Master**

**Department of Organic Biomaterials**

It has to balance a family with that a woman continues working. Much time is necessary and neglects one's health and beauty to be compatible. However, I think that many women want to continue being beautiful. I want to convey a laborer and the method that it is continued being beautiful through this activity.



**NGUYEN VO NGOC TRANG**

**2nd year of PhD**

**Department of Oral Implantology & Regenerative Dental Medicine**



It was a normal day of my life when there came a recruitment mail delivered to my inbox. Gender Equality and Career Development Division (GECDD) was looking for some Research Assistants to help on projects aiding students in TMDU. I hadn't really thought about it until I read what was written in the mail. Indeed, to survive in TMDU, finding a way to balance our physical and strict research lives seems always an ongoing problem, a new project professionally instructed by GECDD with the main purpose to keep TMDU students and staff healthy and beautiful is under demand. I strongly believe if we do something together, we can save our long tough research life, all day working in front of computers or engraving ourselves in laboratories with no sun or fresh air, painting them with brand new lovely colors. Above all, our dream can be accomplished, "stay healthy, stay beautiful".





## GROUP MEETING SCHEDULE

MONTH	DATE – TIME	CONTENT	TASK
JULY	July 16 <sup>th</sup> , 2014	KICK OFF MEETING	
	July 30 <sup>th</sup> , 2014. 2 <sup>nd</sup> Meeting. <u>Time:</u> 12:00-13:00 <u>Attendees:</u> Arima Fushimi Anh	1. Decide the poster for open campus: Target, Date, Contents Take the pictures for the poster. 2. Fushimi proposed speaker; Matumi Saeko, Murayama Nagomi, Steaven A. Haynes. We selected Murayama Nagomi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anh: Making poster</li> <li>• Fushimi: Looking for picture and quotes for the poster</li> <li>• All: Thinking comment for the poster and prepare questionnaires.</li> </ul>
AUGUST	August 6 <sup>th</sup> , 2014. 3 <sup>rd</sup> Meeting. <u>Time:</u> 14:00-15:00 <u>Attendees:</u> Arima Fushimi Anh Trang	1. Discuss about the project in detail. 2. Brainstorm the idea for PR and Seminar process 3. In case the candidates refuse to give presentation, we will process as a discussing seminar. We can give the trouble or situation and ask students to give their opinion and solution. Participants will exchange ideas and study from each others.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anh: Meeting report, project plan.</li> <li>• Trang and Fushimi: Translating to Japanese.</li> <li>• Fushimi: Prepare the request letter in Japanese for the candidates.</li> </ul>
	August 18 <sup>th</sup> , 2014. 4 <sup>th</sup> Meeting. <u>Time:</u> 17:00-18:00 <u>Attendees:</u> Arima Fushimi Anh Trang	1. Draft a date and time for the 1 <sup>st</sup> seminar: second week of October (10/6 – 10/10), up to the candidate, the best for all members: Friday (October 10 <sup>th</sup> ) at lunch time. 2. Proposal email preparing 3. Candidates: Murayama san. 4. Since there should be a MC, either one of the members, or take turns. 5. In order to make a small study on “How TMDU students and staff stay healthy, stay beauty”, a complete questionnaire should be ready. 6. Poster: revise the content, add more information, do some more attractive design based on the original poster.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fushimi san: Write a detailed proposal email to the candidate (#2 &amp; #3) → send to Arima: forward to Kimura Sensei to get approval → send to the candidate → wait for response</li> <li>• Trang san and Anh san: Complete the questionnaire (#5).</li> </ul>
	August 28 <sup>th</sup> , 2014. 5 <sup>th</sup> Meeting. <u>Time:</u> 16:00-17:00 <u>Attendees:</u> Arima Fushimi, Anh, Trang	1. We decided subject of discussion with Ms Murayama. Date, content, Does she use ppt? , language, capacity, poster and the lecture fee. 2. Prepare for the meeting with the candidate.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anh: Bring the documents concern to the seminar.</li> <li>• Trang: Bring the moon cake</li> <li>• Sensei: Prepare tea</li> </ul>
	August 29 <sup>th</sup> , 2014. 6 <sup>th</sup> Meeting. <u>Time:</u> 15:45-18:00 <u>Attendees:</u> Arima Fushimi, Anh, Trang	Meet the candidate to discuss about the seminar. Discuss about the date of seminar as well as the main content for seminar.	







## GROUP MEETING SCHEDULE (continued)

MONTH	DATE –TIME	CONTENT	TASK
SEPTEMBER	Sep 4 <sup>th</sup> , 2014. 7 <sup>th</sup> Meeting. <u>Time:</u> 16:00-17:00 <u>Attendees:</u> Arima Fushimi Anh	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Discuss about the project in detail: candidate information.</li> <li>2. Brainstorm the idea for the title of the Seminar.</li> <li>3. Discuss about subject and the content for email that will be sent via info mail.</li> <li>4. Discuss about poster's content: Date &amp; time, venue, speaker, language, register method and other contents in the poster.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anh writes meeting report draft of poster in English</li> <li>• Fushimi prepares for the info mail content.</li> <li>• Arima asks Murayama-san for the photo at the pageant</li> </ul>
	Sep 9 <sup>th</sup> , 2014. 8 <sup>th</sup> Meeting. <u>Time:</u> 16:00-17:00 <u>Attendees:</u> Arima Fushimi Anh Trang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Decide what should be included as the poster contents</li> <li>2. Refresh poster design: shrink down unnecessary decorations, add more texts and the speaker's photos.</li> <li>3. Decide the email address for application: info.ang@tmd.ac.jp</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trang makes an English version of program part (#2), report meeting.</li> <li>• Fushimi translates the poster contents into Japanese.</li> <li>• Anh re-edits the poster both the content and design.</li> </ul>
	Sep 17 <sup>th</sup> , 2014. 9 <sup>th</sup> Meeting. <u>Time:</u> 13:00-15:00 <u>Attendees:</u> Fushimi – Anh	Revise the poster both in design and content.	
	Sep 22 <sup>nd</sup> , 2014. 10 <sup>th</sup> Meeting. <u>Time:</u> 16:00-17:00 <u>Attendees:</u> Arima Fushimi Anh Trang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revise the poster</li> <li>2. Prepare the progress email to TMDU: Fushimi will take care about this.</li> <li>3. Discuss about the questionnaires for feedback</li> <li>4. Decide the deadline for program process</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fushimi: Paper work submitting to TMDU and detail of interview in Japanese.</li> <li>• Anh: finishes the posters, questionnaires, feedback question in English.</li> </ul>
	Sep 29 <sup>th</sup> , 2014. 11 <sup>th</sup> Meeting. <u>Time:</u> 16:00-17:00 <u>Attendees:</u> Arima, Fushimi, Anh, Trang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revise the questionnaire</li> <li>2. Discuss the task on seminar day Exercise model: Trang Video clip: Anh</li> <li>3. Review the preparation room.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fushimi: prepare seminar schedule</li> <li>• Anh: making Introduction video clip</li> </ul>







## GROUP MEETING SCHEDULE (continued)

MONTH	DATE- TIME	CONTENT	TASKS
OCTOBER	October 2 <sup>nd</sup> , 2014. 12 <sup>th</sup> Meeting Time: 16:00-17:00 <u>Attendees:</u> Arima Fushimi Anh Trang	1.Discuss about the number of participants and the plan for room preparation. a. The number of participants so far is 46 people. b. We need to arrange all the tables to another room and bring some chairs to the seminar room so that everybody need to present at 10am on the seminar day. 2.Discuss about the questionnaires for feedback 3.Discuss about the Intro clip. c. Anh san will be on charge for this and present the trial clip on next meeting. d. The clip contents are introduction about the project and the members as well as send the messages to participants.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fushimi translates the questionnaires into Japanese.</li> <li>• Anh prepares the clip, writes report and revises the English questionnaires.</li> <li>• Everybody: send photos of yourself and your message to Anh san for introduction clip.</li> </ul>
	Oct 7 <sup>th</sup> , 2014. 13 <sup>th</sup> Meeting Time: 16:00-17:00 <u>Attendees:</u> Arima Fushimi Anh Trang	1.Questionnaire: Format modification for English version based on Japanese version. Make copies: 50 for Japanese translation, 10 for English. 2.Reminder email to Murayama-san has been sent by Arima to confirm gathering place and time. 3.Introduction clip: 2-3 minutes. 4.Task on seminar day review.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trang makes meeting report.</li> <li>• Fushimi revises Japanese questionnaire.</li> <li>• Anh completes introduction clip.</li> <li>• Arima prepares tea and snacks, revises questionnaire.</li> </ul>
	Oct 9 <sup>th</sup> , 2014. 14 <sup>th</sup> Meeting Time: 16:00-17:00 <u>Attendees:</u> Arima, Fushimi, Anh, Trang	1.Final check for preparation for the seminar on next day. 2.Review the introduction clip.	Prepare for seminar on the next day
	Oct 10 <sup>th</sup> , 2014	SEMINAR HOLDING	
	Oct 20 <sup>th</sup> , 2014. 15 <sup>th</sup> Meeting Time: 13:00-14:00 <u>Attendees:</u> Arima, Fushimi, Anh, Trang.	1.Review the seminar activities. 2.Receive the answer sheets collecting from the seminar. 3.Decide how to analyse the results. 4.Discuss about the small survey for next step.	Each member checks 12 answer-sheets then send to Anh for sum up the data. Each member collects more answer sheet for small survey.
	Oct 29 <sup>th</sup> , 2014	Attend the meeting for writing report book with other group	Prepare the draft for the report book
	Nov	1.Collect 50 answer-sheets (without seminar feed back part) for the small survey. 2.Each member writes the report for the part on charged. 3.Submit the drafts. 4.Revise and editing. 5.Print out and finishing.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trang: sum up the data for small survey</li> <li>• Fushimi: Candidate report and seminar report.</li> <li>• Anh: Proposal, Introduction, Members' testimonies, Schedule and design in the total file.</li> </ul>
NOVEMBER			



## SEMINAR POSTER (ENGLISH VERSION)

Seminar

★ *Let's* **COLOR** *your* **TMDU** *life* ★

**Health – Motivation – Beauty**

Date&time  
**October 10<sup>th</sup>**  
**12:00-13:30**

Venue  
**MD Tower 11F**  
**Seminar room 3**

*Speaker*  
**Murayama Nagomi**  
**Miss International Japan 2011**  
**Total beauty designer**

★ *Program*

*Do you want to be beautiful?*  
*Do you want to live positively?*

The first time, Miss International Japan 2011 is invited to give TMDU students and staff one of her most professional lectures on how to get **you motivated**. She will share her most **effective balanced diet tips** for your health. She will also help you train yourself with **several simple exercises** including how to improve your posture, how to stand professionally, to make you more attractive. ★ ★ ★

*Let's come and paint your busy life with beautiful color!*

Email to [info\\_eng@tmd.ac.jp](mailto:info_eng@tmd.ac.jp) to apply for attendance.  
Maximum participants are 40. First come first serve!





## セミナーのポスター(日本語)

セミナー

★ *Let's* **COLOR**  
*your*  
**TMDU** *life* ★

今日からはじめるポジティブ・ライフ  
美・健康・モチベーション

日時  
10月10日(金)  
12:00 - 13:30  
場所  
MDタワー11階  
大学院講義室3

講師  
村山 和実(むらやま なごみ)さん  
2011年ミス・インターナショナル日本代表  
トータルビューティデザイナー

★ プログラム

毎日を健康に美しく、ポジティブに  
過ごしていく方法を学んでみませんか！

- ・日常生活でモチベーションを保つ方法や、外見も内面も美しくなるためのヒントや、バランスのとれた食事内容について教えていただきます。
- ・姿勢を改善する方法や美しい立ち方、座ったままでも簡単にできるエクササイズをご紹介します。
- ・男性の方の参加も大歓迎です。

皆さまの研究・学業・仕事の日々に、さらに彩りを加え、  
毎日をポジティブに過ごしていきましょう。

ご参加の申し込みは [info.ang@tmd.ac.jp](mailto:info.ang@tmd.ac.jp) へお願います。  
定員は40名(先着順)です。





## INTRODUCTION CLIP OF OUR PROJECT (Aired in the beginning of the seminar)

How is your day going on?♪



**NO BEAUTY!**



**NO HEALTH!**



**NO MOTIVATION**



**STRESSFUL**

### INTRODUCTION CLIP

Is it your TMDU's life?♪

So what to do? ♪

Solution???♪

TOKYO MEDICAL AND DENTAL UNIVERSITY  
Woman support Unit

RESEARCH ASSISTANT RECRUITMENT♪

We applied the job



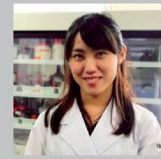
## INTRODUCTION CLIP OF OUR PROJECT, continued

And create a team



**Quynh Anh Nguyen Ho**  
TEAM LEADER

■ ■ ■  
Graduate student  
Department of  
Orofacial Pain  
Management



**Fushimi Myuu**  
MEMBER

■ ■ ■  
Graduate student  
Department of  
Organic Biomaterial



**Ngoc Trang Nguyen Vo**  
MEMBER

■ ■ ■  
Graduate student  
Department of  
Implantology

With the guidance of

**Mrs MAKIKO ARIMA**  
GUIDANCE

■ ■ ■  
Assistant professor  
**WOMAN SUPPORT UNIT**  
TMDU Alumni



**WE PLAN**

JULY 2014

**WE START**

OUR PROJECT

AUGUST 2014



MEETING



CONTACTS



DOCUMENTS

AUGUST 2014

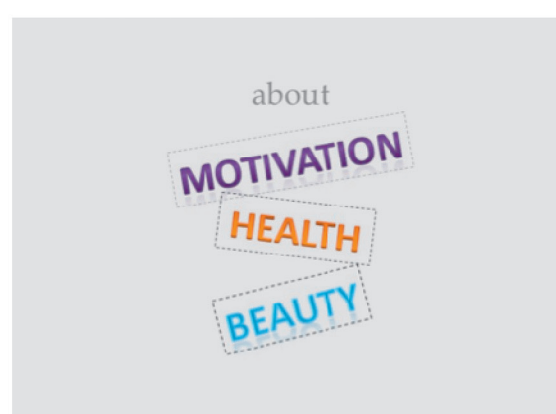
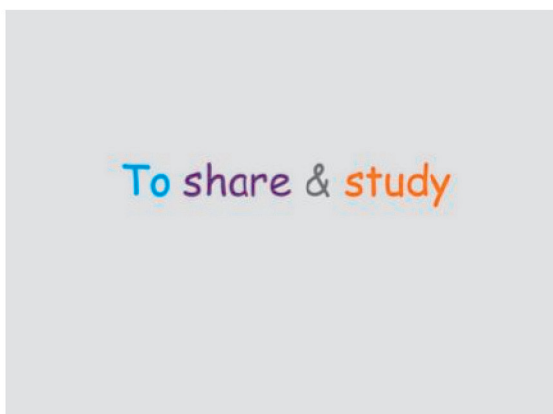
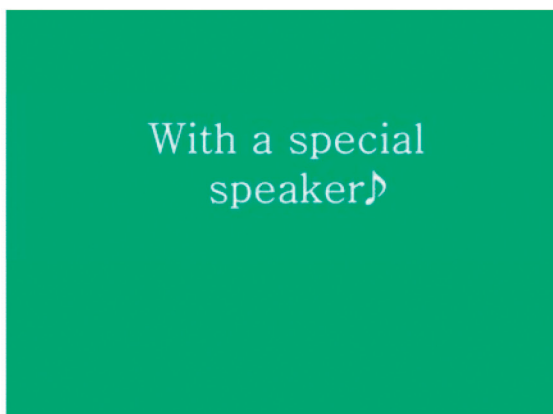
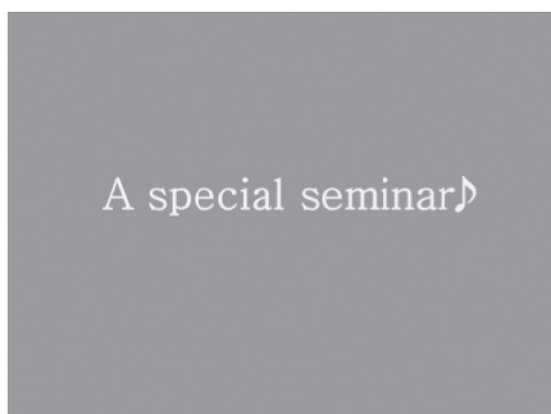
**MANY PREPARATION**

**With many effort**

SEPTEMBER 2014

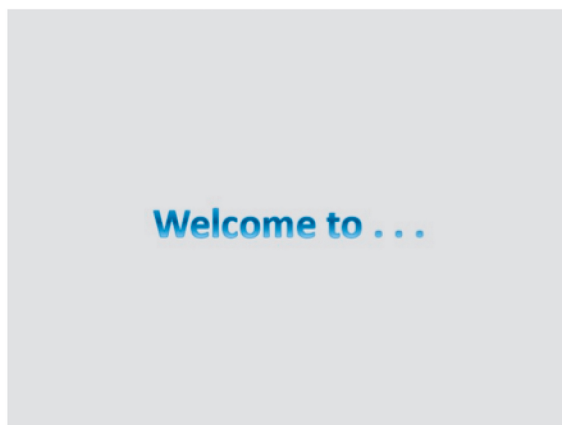


## INTRODUCTION CLIP OF OUR PROJECT, continued





## INTRODUCTION CLIP OF OUR PROJECT, continued



In order to watch the full version of this introduction please check the link bellow:

<https://www.youtube.com/watch?v=dwSIYHqKWG4>

THANK YOU!



## セミナー講師のご紹介

### 講師 村山 和実さん

2011 年ミス・インターナショナル日本代表

#### 資格

- ・『アディダスパフォーマンストレーニング』  
認定トレーナー
- ・『TRX “グループサスペンショントレーニング”』  
指導資格
- ・『ViPR』インストラクター資格
- ・『パーソナルスタイリスト』  
〔パーソナルカラーアナリスト〕 〔骨格診断〕

…etc

#### 主な活動

- ・UHA 味覚糖 のど飴 (TVCM)
- ・小林製薬 ヒガサンヌ (TVCM)
- ・ミス東京ガールズコレクション TRX トレーニング講師

…etc



村山さんは現在、トータル・ビューティーデザイナーとしての活動を行う一方で、モデルやレポーターとしても活躍していらっしゃいます。

その多方面な活動の中で、「美しさは様々な要素が複合されて出来上がっている」ことに着目され、メイク・ファッションなどの表面的な美しさだけでなく、運動・食事からの内面からの体のケアなど、心身の両面からのトータルな美しさを提案されています。

また、エクササイズ資格を取得しただけでなく、個人に合ったスタイルを提案する「パーソナルスタイリスト」の資格も取られており、現在さらにステップアップした資格を取るための勉強もしていらっしゃいます。



## セミナー“Let's color your TMDU Life”報告

平成 26 年 10 月 10 日に村山和実さんを講師としてお招きし、セミナー“Let's color your TMDU life”を MD タワー11 階、大学院講義室 3 で開催しました。当日お話頂いた内容についてご報告します。

Q1. トータル・ビューティーデザイナーというお肩書きですが、どのような活動を行われていますか？

A1. ミス・インターナショナルの経験や、今までのダイエットの経験などから「美は様々な要素からできていると感じ、「食・運動・オシャレ・マインド」の4要素のバランスのとれた美容を提案しています。



Q2. ミス・インターナショナル日本代表の選考は、どのように行われましたか？

A2. 応募総数は 3,000 通ほどあり、書類審査によって 100 名ほどまで絞られます。2 次審査では面接、ショートスピーチの他に水着審査、ドレス審査が行われます。この審査で 30 名に絞られます。3 次審査では着物、水着、ウェディングドレス、立ち振る舞いの審査が行われ、10 名に絞られます。10 名のファイナリストはラストスピーチを行い、そこで最終的にミス・インターナショナル日本代表が決まります。





Q3.ミス・インターナショナル日本代表に選ばれるまでの間は、どのようにご自身のモチベーションを保っていましたか？

A3.ミス・インターナショナルに応募した当時は大学4年生で、就職をするか芸能を続けるかで迷っていました。この大会で何も賞が取れなかったら、就職すると決意して大会に望みました。

結果的に日本代表に選ばれましたが、その後参加した世界大会では、他国の代表との言葉の壁を感じました。なかなか会話の輪に入ることができず、また他国の代表達は自国の課題について話せるにも関わらず、自分は日本の課題について話せないなど、壁を感じてしまいました。更に、他国の代表達に比べて自分の体が小さく、幼く見えるように感じていました。世界大会の結果はTOP15に入ることもできず、大変悔しい思いをしました。世界大会後は結果が残せなかったことと、思いが強かった分、へこみました。

その後、「ミス・インターナショナル日本代表」という肩書がコンプレックスになり、何もする気が起きなくなっていました。この状況を打破するきっかけは「今の自分」を認めたことでした。悩んだらとことん悩み、できないことを認め、諦め、受け入れる。ダメなことは自分に与えられた試練だと思い、なぜできないのか、どうしたらできるようになるかを分析することが大切です。そして実行した結果、ネガティブ思考から脱却することが出来ました。

そんな時、自分の好きなことを半年間思いっきりやってみよう！と考え始めました。自分が大好きなスポーツをしているうちに、スポーツを仕事にしたいと思うようになりました。そこでランニングに力を入れてみたところ、ランニングのお仕事を頂くことが出来ました。



辛い状況を打破するためには、思い切って何かに取り組み、自信を持つことが大切だと思います。また上手いかないとき、人のせいにするのではなく環境を見て自分の足りないこと、今できることを考えて行動に起こすことが大切です。辛い時も多くあると思いますが、そんなときほどいいことを見つけて発信してみてください。ポジティブな言葉を発信すれば、必ずポジティブな言葉が返ってきます。相手をポジティブにすることで、自分もポジティブな考え方ができるようになると思います。私自身、悩んだことをバネに、改善すべき点を見つけたり、色々な経験や挑戦を経て、前向きに進むことができ、今に至っています。

Q4.健康を保つために行っていることはありますか？

A4.運動です。運動すると心が軽くなることがありますよね。心と体は繋がっています。迷ったり、悩んでいる時に運動せずずっと悩んでいると悩みが回り続けるだけです。運動を行うと、悩みから意識がそれ、解決策が浮かんだりします。私は心身の健康を保つために運動を行っています。

Q5.食事で気を付けていることはありますか？

A5.ミスの時代には、野菜ばかり食べるようなダイエットを行ってきました。その結果、体が華奢になりすぎてしまい、世界大会では自分の体に迫力やインパクトがなくなっていました。他の国の代表達はバランスがよく、筋肉や、肌のハリも異なっていました。私は外国の方の持つ迫力にあこがれ、どうしたらあのようなになれるのかを考え、しっかり食べてジムに通うことにしました。

食事の摂り方としては、一日を通してバランス良く食べることが大切です。朝は体がまだしっかりと起きていない状態なので食べ過ぎないようにしています。糖がしっかりと頭に回るように、フルーツやご飯をメインに軽く食べるようにしています。昼は1日のエネルギーとなるためしっかりと好きなものを食べています。ここで脳を満足させることで食べ過ぎの防止にもなります。夜は糖質を減らし、赤身のお肉など良質なたんぱく質を摂るようにしています。





Q6.乾燥やニキビなど肌にトラブルのある方は多いと思うのですが、どのようなスキンケアをしていますか？

A6.ニキビの原因には、食事とストレスが挙げられます。ストレスは先ほどお話したように、ポジティブに考えることでストレスを減らすことができます。食事はキャベツをたくさん食べるようにしています。腸が悪いものを吸収すると最初に肌に現れてしまいます。キャベツをたくさん食べることで肌にいいビタミンをしっかり摂取できます。また、ごま油やオリーブオイルからはミネラルも摂ることができます。

洗顔方法は、ごしごしと力強く行うのではなく、しっかりと泡立て、なでるように行うのが良いです。なでるように洗うことで、シミ、しわの原因を防ぐことが出来ます。ネットを使うことで泡立てを簡単に行うことが出来ますが、ネットは雑菌が溜まりやすいためあまり使わず、手で泡立ててから洗顔をした方が良いでしょう。また、吸着性の強いクレンジングを使うことで、優しく洗ってもしっかりとメイクを落とすことが出来ます。





## セミナーで学んだポイント

モチベーションを保つために：

- ・悩んでいる時はとことん悩む！
- ・出来ない自分を認め、受け入れる！
- ・なぜできないかを分析しやるべきことを実行する！
- ・人のせいにするのではなく、環境を見て自分の足りないこと、今できることを考えて行動を起こす。



心身の健康を保つために：

- ・悩んでいる時は体を動かす！

食事のとり方：

- ・朝 フルーツやごはんなど、糖をメインに！
- ・昼 好きなものをしっかりと！
- ・夜 赤身の強い良質なたんぱく質を！

スキンケア：

- ・しっかりと泡立ててなでるように洗顔する！
- ・泡立てネットは雑菌が溜まりやすいので、手で泡立てる！





## 姿勢改善&ストレッチのポイント



### ☆姿勢改善

- 1.つま先とかかとをまっすぐにそろえる  
(ハの字に開かないように)
- 2.重心をくるぶしの真下にする
- 3.ふくらはぎを寄せてくっつける
- 4.膝をぐっと寄せてつける
- 5.太ももの付け根までくっつけていく
- 6.お腹に力を入れる  
(おへそを1cm あげるイメージ)
- 7.大きく吸い込みあばら骨を締めるように息を  
ふーと吐く
- 8.肩甲骨を寄せて下げる
- 9.背中におへそを近づける
- 10.首を後ろに下げる
- 11.顎を引いてまっすぐに



### ☆ストレッチ

#### 二の腕のシェイプアップ

- 1.手を後ろに引いて上に上げる
- 2.ドアノブをまわすように  
腕をひねる

#### STEP UP!

限界まで腕を上げる  
腕と腕の距離を縮め、腕をひねる





## 二の腕ストレッチ

1. 右手を前に出して左手で抱える
2. 体をまっすぐにして息を吸う
3. 息を吐くときに体に腕を寄せていく
4. お腹に力を入れて腕だけを引っ張る

### POINT!

腕の高さは低い方が痛みを感じやすくなる  
体が斜めにならないように気を付ける



## 肩回し

1. 肩に手をあてる
2. 肘で円を描くように回す
3. 真上に上げて真下に下げるように大きく回す

### POINT!

耳に腕がかさるようにすると、うまく回せる



## 耳のマッサージ

1. 耳全体をつかむ
2. 真横に引っ張り、ぱっと手を放す
3. 上に引っ張り、ぱっと手を放す
4. 下に引っ張り、ぱっと手を放す
5. 耳をぐるっと一周回し、ぱっと手を放す





## MEMBER'S SEMINAR FEEDBACK : セミナーを開催した感想

### NGUYEN HO QUYNH ANH

Finally after 3 months preparing, the seminar was hold successfully. At first, we were afraid this seminar might be too new that we planned to hold a small event with maximum 40 participants. However, just after 1 day releasing the information about seminar, we received 39 register emails. It was 10 days before the seminar day. I was so excited and happy that we got more and more emails. In total we received 60 registers. How great it was! I felt motivated. On the day, some of registers could not come (might be due to the research or study) but we still got many participants came in advance.

I was really impressed by our speaker Murayama Nagomi- Miss International Japan 2011. She always comes early and she is extremely gorgeous and sophisticated. During her talk, the audiences paid attention and some of them took notes. Not only the talk about motivation was attractive but also the exercises instructor and the dietary tips made the participants exciting. I would like to send special thanks to Miss Murayama Nagomi for making a great talk on the day. I could feel that the time was not long enough for sharing all the topics that people are interested in. Therefore, in my opinion this seminar is just the first start for a bigger project to encourage people doing something for their healthy, their beauty to enjoy a happy life even we are all busy researchers.

I just remember the first day when I posted the plan on notice board. It seemed that nobody would join me for this project. I felt disappointed. Luckily, Fushimi sent me a message that she'd love to join me. Then Trang asked to join in the team too. We did a great team together. Each of us supported one another and we went through 4 months together. Sometimes, we had to make things by ourselves that we had never tried like designing poster, filming as actresses and so on. All those things were fun and inspiring even though we were all really busy for studying and doing research. Besides precious experiences of team working and holding seminar, I also learned new interesting things such as making video clip. Actually, sometimes I found exhaustion and frustration because of the busy schedule and too much tasks for a three-member-group. I am not really good in Japanese. Language is a big disadvantage for me communicating with other members as well as understanding the entire seminar. That I should appreciate very much to Fushimi who did every documents and tasks concern to Japanese. Thanks to Arima sensei, she always keeps being patient and listening to every member then support for us to understand one another. I want to say many thanks to my friend, Trang who is very good at English and always be careful for everything. Fortunately, Arima sensei and our team members kept inspiring and encouraging me that I could go to the end. In order to get that result, our team had been working very hard under the careful and dedicated instruction of Arima Sensei, also support from Gender Equality and Career development division members. Last but not least, I would like to thank you to everybody!

### MAYU FUSHIMI

講師の村山和実さんはとてもはつらつとしていて話しているだけでも元気をもらえ、「こんな素敵な女性になりたい」と思うような方でした。講演中も終始笑顔で会場の皆さんの目を引いていました。普段聞けないようなミス・インターナショナルの選考のお話や、美しく健康に生活するためのアドバイスまで幅広くお話いただき、大変貴重な時間となりました。ストレッチや立ち姿の実践では、会場の皆さんも楽しんでいただけました。企画中はどのくらいの人が参加してくれるのか、ミス・インターナショナル日本代表の方が講演に来ていただけるのかなど不安に思うことも多くありました。しかし、不安など必要なかったかのように多くの方に参加していただき、参加者から喜びの声をいただき企画者として嬉しく思います。講師の村山和実さん、有馬先生、メンバーの Anh さん、Trang さん とこのセミナーを開催することができてよかったです。みなさん本当にありがとうございました。

### NGUYEN VO NGOC TRANG

The seminar was accomplished very successfully with the attendance of 63 people throughout the campus. Both the preparation and the promotion were done very well, in my opinion. During the seminar, besides a small issue that our delegate, Miss International Japan, gave us a bit long speech, I found the content she offered very interesting, especially the tips were really helpful. Besides organizing the seminar, my part was also on a special study for TMDU students and staff about their habits of healthcare and beauty care. The idea of doing the survey was good itself, on the other hand, it was a bit lack of time on conducting a full study. We had only a few days of collecting data, which exceptionally I think we did a very good job of 50 people, not a small number, but only a couple of weeks later to finish the whole writing and summarizing. If more time had been consumed, I believe the number of interviewees could have been increased and the outcomes could have become more objective. Out of that, I am very impressed by how effective the work GECDD and our team did!



# Seminar “Let’s color your TMDU life-Health, Motivation & Beauty“ QUESTIONNAIRES (英語版)

Department	<input type="checkbox"/> student( ) <input type="checkbox"/> faculty\staff( )		
Age	<input type="checkbox"/> 10s <input type="checkbox"/> 20s <input type="checkbox"/> 30s <input type="checkbox"/> 40s <input type="checkbox"/> 50s & up	Sex	<input type="checkbox"/> female <input type="checkbox"/> male

## A. SEMINAR FEEDBACK

- Please rate for today seminar in general.  
a. Very good    b. Good    c. Moderate    d. Bad    e. Very bad
- Which topic do you find the most interesting in today’s seminar?  
a. Motivation    b. Nutrition    c. Exercise    d. Posture tips    e. Skincare tips    f. Others( )
- Would you please tell us which topic you are interested in regarding today topic?
- Please feel free to write down your comments about today’s seminar. Thank you!

## B. SURVEY QUESTIONS

We are doing a small survey about the caring of health and beauty in students and staff in TMDU. We would appreciate very much if you can spend a little time to answer the following questions. Thank you very much!

### 1. How often do you exercise?

- Everyday
- About 3times/week
- Less than 3 times/week
- Few times a year
- Never

### 2. What kind of sports are you doing (check all that apply)

- Tennis
- Swimming
- Jogging
- Yoga
- Others\_\_\_\_\_
- No sport

### 3. Have you ever known about the fitness room for students and staff inside TMDU?

- Yes, I am an annual member of the fitness room.
- Yes, I have used the fitness room as a guest.
- Yes, I know it but I have never used.
- No (If you choose this answer skip Q4,5&6)

### 4. Do you think it is necessary to improve the quality of the fitness room for students and staff? Please explain how you want to change?

- Yes \_\_\_\_\_
- No \_\_\_\_\_

### 5. How often do you go to the fitness room in TMDU?

- Everyday
- 3times/week
- Less than 3 times/week
- Never

### 6. Do you like the fitness room in TMDU? Please select the reasons or write comments below.

- Yes (inexpensive, convenient, can save time, others\_\_\_\_\_)
- No (too small, located in underground, not enough equipment, others\_\_\_\_\_)

### 7. What time do you usually go to sleep?

- 20:00 – 22:00
- 22:00 – 00:00
- 00 :00 – 02:00
- After 2am

### 8. How long do you spend for skincare everyday?

- Within 10minutes
- 11-30 minutes
- More than 30 minutes
- None of above

### 9. Have you ever gone sleeping without removing your make up?

- Yes, I often forget removing make up.
- Yes, sometimes I forget.
- I rarely forget.
- No, I never forget.
- None of above

### 10. Do you have any idea about what kind of food is good for your skin?

- Yes (\_\_\_\_\_)
- No(\_\_\_\_\_)



「Let's color your TMDU life」セミナーアンケート（日本語版）

所属	<input type="checkbox"/> 学生( ) <input type="checkbox"/> 教職員( )		
年代	<input type="checkbox"/> 10 歳代 <input type="checkbox"/> 20 歳代 <input type="checkbox"/> 30 歳代 <input type="checkbox"/> 40 歳代 <input type="checkbox"/> 50 歳代以上	性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女

Q1. セミナー全体の感想をお聞かせください。

( ) 大変良い ( ) 良い ( ) 普通 ( ) よくない ( ) 全くよくない

Q2. 本日のセミナーで最も興味深かった内容はどれですか？

( ) モチベーション ( ) 食事 ( ) エクササイズ ( ) 姿勢 ( ) スキンケア ( ) その他

Q3. 本日のセミナー以外の内容で、今後興味があるテーマがあれば教えてください。

Q4. 本日のセミナーへの感想をご自由にお書きください。

私たちは本プロジェクトにおいて学内の学生や教職員の方々を対象に、健康と美に関する意識調査を実施しています。以下の設問につきまして、ご協力をお願い致します。

Q1. どれくらいの頻度で運動していますか？

( ) 毎日 ( ) 週 3 回以上 ( ) 週 3 回以下 ( ) 年に数回 ( ) 全く行わない

Q2. どのようなスポーツを行っていますか？（複数回答可）

( ) テニス ( ) 水泳 ( ) ジョギング ( ) ヨガ ( ) その他\_\_\_\_\_ ( ) 特になし

Q3. 学内にフィットネスルームがあることは知っていますか？

( ) メンバーとして利用している ( ) 単発で利用している ( ) 知っているが利用したことはない  
( ) 知らない(⇒Q7 からご回答ください)

Q4. 学内のフィットネスルームは改善した方が良いと思いますか？

( ) はい 具体的に：  
( ) いいえ 具体的に：

Q5. どれくらいの頻度で学内のフィットネスルームを利用していますか？

( ) 毎日 ( ) 週 3 回以上 ( ) 週 3 回以下 ( ) 利用していない

Q6. 学内のフィットネスルームには満足していますか？その理由もお書きください。

( ) はい 具体的に：  
( ) いいえ 具体的に：

Q7. いつも何時頃に就寝していますか？

( ) 20～22 時 ( ) 22～24 時 ( ) 24～2 時 ( ) 2 時以降

Q8. 毎日スキンケアにどれくらい時間をかけていますか？

( ) 10 分以内 ( ) 11～30 分 ( ) 30 分以上 ( ) 行わない・該当しない

Q9. 化粧を落とさずに寝ることはありますか？

( ) よくある ( ) たまにある ( ) ほとんどない ( ) 全くない ( ) 該当しない

Q10. 肌に良い食べ物を知っていますか？知っている方は具体的にお書きください。

( ) はい 具体的に  
( ) いいえ





## SEMINAR QUESTIONNAIRES– RESULTS

### I.GENERAL INFORMATION

In total, 63 participants came on the seminar day. However, the seminar was held in the lunchtime and lasted until 1.45pm. Some students and staff had to get back to work at 1pm. Therefore, they may not have enough time for the questionnaires. Therefore, there were only 36 answer sheets collected on the day.

Here after the result of 36 answer sheets.

Some of the sheets are left blank in some parts. Some of them forgot to choose the gender.

Hence the result fails to cover every participants.

Total	Student	Staff
36	13	23

Total	Male	Female
25	8	17

Most of participants are in the age of 20-30

Total	10' s	20' s	30' s	40' s	50' s
36	1	13	10	7	5

### II. SEMINAR FEED BACK

	A	B	C	D	E	Free comment
Q1	11	12	0	0	1	
Q2	10	7	10	7	2	ウォーキング、ダンス、ウエイトトレーニング

This table shows the result of Q1: and Q2 for the seminar feed back.

Most of answer for Q1 (Please rate for today seminar in general) is A: very good and B: good. So, it can be said that most of participants are interested in the seminar. However there was still one person who did not like it as he/she chose E: very bad. No result was collected for C: Moderate and D: Bad.

The Q2 (Which topic do you find the most interesting in today's seminar) shows the most favorite topics are A: "motivation" and C : "exercise". (10 answer for each B: Nutrition, D: posture tips and E: Skincare tips). The other parts are also interesting as the there are 7 answers for B and D too.

### FREE COMMENT

Q3: Would you please tell us which topic you are interested in regarding today topic?

Answer were collected as following:

1. “高齢者のスポーツ（ex カーリングを TMDU に）”
2. “ハラスメントの問題”
3. “学業や仕事と離れた人の話を聞きたい “
4. “良いプレゼンテーションや、良い話し方について”
5. “モチベーションやキャリアについて”
6. “ママさんで大学の教員として働く方のお話など”
7. “食事やダイエットについて “

These answers show that there are still various topics that people would like to talk and share together. The purpose of this project is to motivate everybody “stay healthy, stay beautiful”, enhance the life quality to help people enjoy a better life. Therefore, this seminar may become a good start for the next steps in a long project to encourage TMDU members to do something for their life. We hope that there will be more seminars held in the following years.



Q4: Please feel free to write down your comments about today's seminar. Thank you!

エネルギーがあふれて、とても素敵なお話しぶりでいらっしゃいました。刺激をもらえましたし、食生活の話はとても参考になりました。ありがとうございました。

とても美しい方の明るいお話で元気をもらえました。黄色のワンピースがとても似合っていました。



とても健康的で素敵でした。モチベーションを上げるコツを聞いたことが自分にとってよかったです。

とてもきれいで話し方がハキハキした素晴らしい女性でした。



何気なく参加したけどとてもよかった。違う分野の人の話はとても興味深い。



耳のエクササイズがとても印象に残りました。

スポーツの TMDU, いろいろなアプローチを大いに期待しております。

とても楽しい内容でした。



とても良かったです。普段関わることのない方のお話を聞くことができました。

講演者の自信を随所に感じました。

とても参考になりました。ありがとうございました。



### III. QUESTIONNAIRES (SEMINAR DAYS)

	A	B	C	D	E	F	Free coment
Q1	3	4	15	5	7		
Q2	0	1	8	5	15	5	筋トレ 4 人、キックボクシング、ウォーキング、ダンス
Q3	8	5	20	1			
Q4	10	8					使用者のマナーが悪い(マシン使用後に汗を拭かない。インストラクターがマナーを教えることを徹底していない) 更衣室が非常に汚い 遅い時間も空けてほしい まずは学内 PR
Q5	1	1	9	18			
Q6	9	5					衛生面が悪い 金額的に高い
Q7	4	11	17	1			
Q8	19	11	0	4			
Q9	2	7	10	8	7		
Q10	18	11					アボガド 2 人、フルーツ 2 人、ヨーグルト、コラーゲン含有の肉や魚、豆類(大豆、豆腐など)。 炭水化物を控えて、油の少ないタンパク質を摂る。 レモン 2 人、イチゴ、リンゴ、緑茶、グレープ、トマト、アボカド、ヨーグルト、鮭、ザクロなど。

As there still many blank in the answer sheets and only 36 answers were collected the result may not bring any good conclusion. Therefore, our team decided to do a follow-up survey based on the same questionnaires in previous pages, without the seminar feedback. We will present the result of the follow-up survey in the next pages.



# **FOLLOW-UP SURVEY: HEALTH AND BEAUTYCARE CONCERN AMONG TMDU STUDENTS AND STAFF 2014**

## **ABSTRACT**

### **BACKGROUND**

Beside the seminar, we also conducted a small study to catch a better image of the ways TMDU members keep their health. The aim of this study is to evaluate the habits to maintain health and beauty among TMDU students and staff.



### **MATERIALS AND METHODS**

50 volunteers were randomly included in the study. Inclusion criteria contains those who are working and studying at TMDU, and they didn't attend the seminar held previously. Exclusion criteria is determined on the ones who does not belong to the university. Ten-point questionnaire (shown on the next page) with free comments was used in the experiment. Interviewees were given to fill in the questionnaire without any specific orientation besides the general information stated in the questionnaire. Experimental time was unlimited, volunteers can spend as much as time as wishes. Data was analyzed blindly using Microsoft Excel 2013 (Microsoft).

### **RESULTS**

On personal information, 68% were female, 32% male with 52% in the 20s of age, and 78% were students. On health habits, the majority of 34% exercised on a few times a year, 88% knew the fitness room but never used it. On skincare habits, the majority of 64% slept after 0am, 50% spent less than 10 minutes on skincare, 18% of them sometimes slept in their makeup. On food knowledge, 56% of the population knew what kind of food was good for their health.

### **CONCLUSION**

Through a small population of students and staff in TMDU, it can be concluded that the most majority has a sturdy base of health and beauty knowledge regarding food and activities including sports that are good for their bodies. However, due to many reasons of uncontrollable timetables of work and personal lives, the act of self-care which includes all health decisions individuals make for themselves to stay fit has not been properly accomplished. More health orientations are advised to be organized in the campus. Besides, fitness room available at weekends are considered a good solution to encourage more healthcare concern among students and staff in TMDU.



## Career Development Project for female students

### Follow-up survey: “Let’s color your TMDU life-Health, Motivation & Beauty-“

#### QUESTIONNAIRES

<b>Department</b>	<input type="checkbox"/> student(        ) <input type="checkbox"/> faculty <input type="checkbox"/> staff(        )		
<b>Age</b>	<input type="checkbox"/> 10s <input type="checkbox"/> 20s <input type="checkbox"/> 30s <input type="checkbox"/> 40s <input type="checkbox"/> 50s & up	<b>Sex</b>	<input type="checkbox"/> female <input type="checkbox"/> male

#### SURVEY QUESTIONS

*We all know that researchers don't have much time to take care of themselves. They have to spend time for their family and their study. However, it is not easy to deal with the busy time especially for female researchers. We would like to carry out this project with the topic “Stay healthy, stay beautiful” to share the experiences in maintaining health and beauty.*

*We are doing a small survey about the caring of health and beauty in students and staff in TMDU. We would appreciate if you spend a little time to answer the following questions. From the result, any personal information will not be identified, and the survey results will be disclosed in the report book of this project.*

*If you have any question please email at Gender Equality and Career Development Division (formerly known as Women Support Division); [info.ang@tmd.ac.jp](mailto:info.ang@tmd.ac.jp). Thank you very much!*

**1. How often do you exercise?**

- |                      |                           |                     |
|----------------------|---------------------------|---------------------|
| f. Everyday          | h. Less than 3 times/week | i. Few times a year |
| g. About 3times/week |                           | j. Never            |

**2. What kind of sports are you doing (check all that apply)**

- |             |            |                 |
|-------------|------------|-----------------|
| g. Tennis   | i. Jogging | k. Others _____ |
| h. Swimming | j. Yoga    | l. No sport     |

**3. Have you ever known about the fitness room for students and staff inside TMDU?**

- |  |   |
|--|---|
| a. Yes, I am an annual member of the fitness room. | c. Yes, I know it but I have never used.      |
| b. Yes, I have used the fitness room as a guest.   | d. No (If you choose this answer skip Q4,5&6) |

**4. Do you think it is necessary to improve the quality of the fitness room for students and staff? Please explain how you want to change?**

- |              |             |
|--------------|-------------|
| c. Yes _____ | d. No _____ |
|--------------|-------------|

**5. How often do you go to the fitness room in TMDU?**

- |                |                           |
|----------------|---------------------------|
| a. Everyday    | c. Less than 3 times/week |
| b. 3times/week | d. Never                  |

**6. Do you like the fitness room in TMDU? Please select the reasons or write comments below.**

- |   |  |
|---|--|
| a. Yes (inexpensive, convenient, can save time, others _____)                 |  |
| b. No (too small, located in underground, not enough equipment, others _____) |  |

**7. What time do you usually go to sleep?**

- |                  |                   |
|------------------|-------------------|
| a. 20:00 – 22:00 | c. 00 :00 – 02:00 |
| b. 22:00 – 00:00 | d. After 2am      |

**8. How long do you spend for skincare everyday?**

- |                     |                         |
|---------------------|-------------------------|
| a. Within 10minutes | c. More than 30 minutes |
| b. 11-30 minutes    | d. None of above        |

**9. Have you ever gone sleeping without removing your make up?**

- |  |                             |                        |
|--|-----------------------------|------------------------|
| a. Yes, I often forget removing make up. | b. Yes, sometimes I forget. | d. No, I never forget. |
|  | c. I rarely forget.         | e. None of above       |

**10. Do you have any idea about what kind of food is good for your skin?**

- |        |             |
|--------|-------------|
| a. Yes | ( _____ )   |
| b. No  | No( _____ ) |



フォローアップ調査：「”Let’s color your TMDU life”健康と美に関する意識調査」

私たちは本プロジェクトにおいて、学内の学生や教職員の方々を対象に、健康と美に関する意識調査を実施しています。以下の設問につきまして、ご協力を頂けましたら幸いです。なお、本調査の結果からは個人情報が特定されることはなく、男女協働・キャリア支援部（旧女性支援部）の報告書等に掲載される予定であることをご了承頂けますと幸いです。ご不明な点がありましたら、男女協働・キャリア支援部（旧女性支援部）

（[info.ang@tmd.ac.jp](mailto:info.ang@tmd.ac.jp)）までお知らせください。

所属	□学生( ) □教職員( )		
年代	□10 歳代 □20 歳代 □30 歳代 □40 歳代 □50 歳代以上	性別	□男 □女

**Q1.どれくらいの頻度で運動していますか？**

( ) 毎日 ( ) 週3回以上 ( ) 週3回以下 ( ) 年に数回 ( ) 全く行わない

**Q2.どのようなスポーツを行っていますか？（複数回答可）**

( ) テニス ( ) 水泳 ( ) ジョギング ( ) ヨガ ( ) その他\_\_\_\_\_ ( ) 特になし

**Q3.学内にフィットネスルームがあることは知っていますか？**

( ) メンバーとして利用している ( ) 単発で利用している ( ) 知っているが利用したことはない

( ) 知らない(⇒Q7からご回答ください)

**Q4.学内のフィットネスルームは改善した方が良いと思いますか？**

( ) はい 具体的に：

( ) いいえ 具体的に：

**Q5.どのくらいの頻度で学内のフィットネスルームを利用していますか？**

( ) 毎日 ( ) 週3回以上 ( ) 週3回以下 ( ) 利用していない

**Q6.学内のフィットネスルームには満足していますか？その理由もお書きください。**

( ) はい 具体的に：

( ) いいえ 具体的に：

**Q7.いつも何時頃に就寝していますか？**

( ) 20～22 時 ( ) 22～24 時 ( ) 24～2 時 ( ) 2 時以降

**Q8.毎日スキンケアにどれくらい時間をかけていますか？**

( ) 10 分以内 ( ) 11～30 分 ( ) 30 分以上 ( ) 行わない・該当しない

**Q9.化粧を落とさずに寝ることはありますか？**

( ) よくある ( ) たまにある ( ) ほとんどない ( ) 全くない ( ) 該当しない

**Q10.肌に良い食べ物を知っていますか？知っている方は具体的にお書きください。**

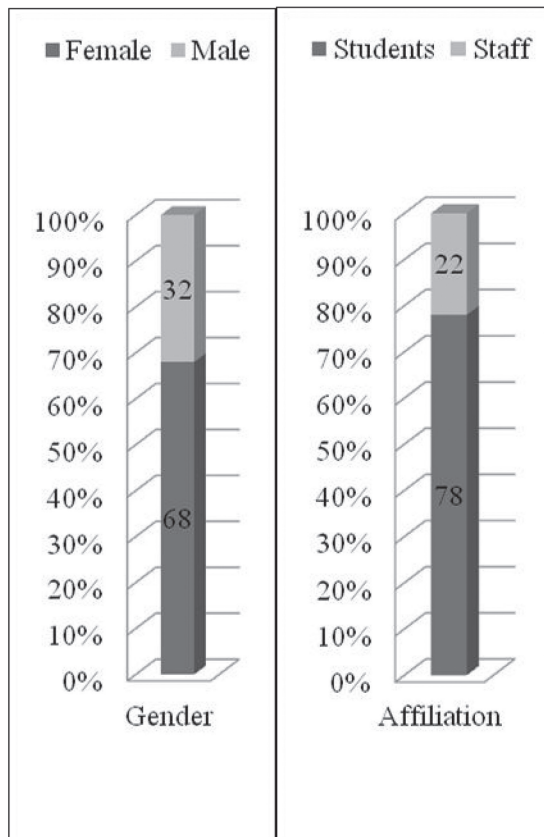
( ) はい 具体的に

( ) いいえ

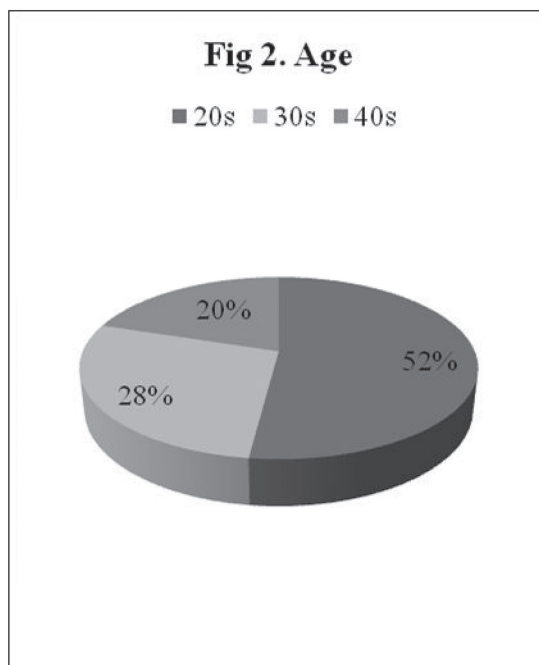


## FOLLOW-UP SURVEY: RESULTS AND DISCUSSION

**Fig1. Personal information**



Among 50 volunteers in the study, 34 were females (takes up 68%) and 16 males were included (takes up the other 32%)- *fig 1*. Most of them were graduate students as shown 78%, the other 22% was identified full-time or regular staff. Although the majority in this study belongs to female graduate students, male students and female/male staff also takes a meaningful amount. That claims the interest in health and beauty is independent of gender and affiliation. Either female or male, whichever position, people are interested in taking care of their health and beauty.

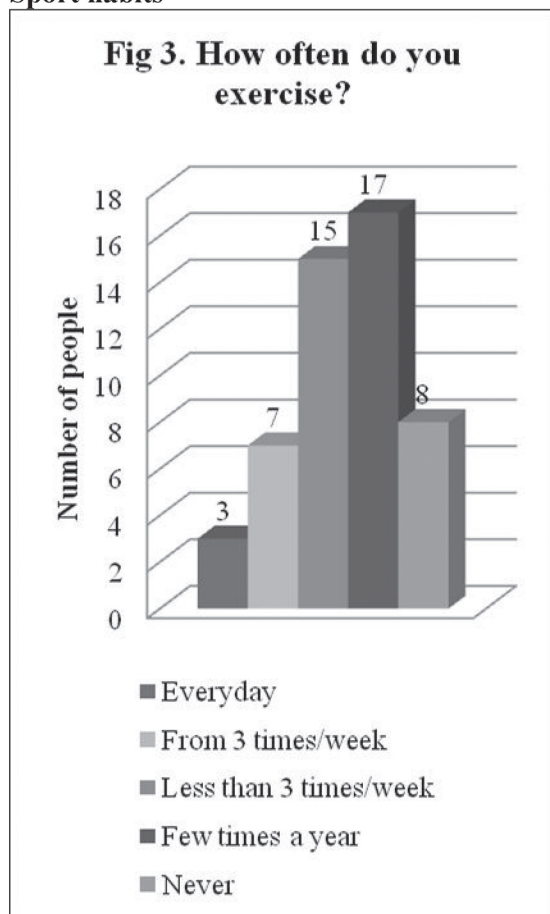


Regardless of gender or affiliation, it is easy to see from the graphical pie more than half (52%) of the volunteers were in the 20s while the other half were mixed with 30s and 40s.- *fig 2*. It can be inferred that not only the youth but people at all ages care about their health and beauty.



## FOLLOW-UP SURVEY: RESULTS AND DISCUSSION

### Sport habits



To answer the question “How often do you exercise?”, most people (17 to take up 34%) admitted they do exercise only few times a year, followed by “less than 3 times/week” with 15 people (30%) and “never” with 8 people (16%). Only 7 people (14%) claimed to do exercise more than 3 times / week, even less than that, very few people (3 for 6%) exercise every day –*fig 3*. Although reasons for that incident were not requested in the questionnaire, there might be many to suppose, one of which can be time unavailability due to intense work pressure. The fact is that in such developed countries like Japan, people have to spend all day working, which means having less time to take care of themselves.

### What kind of sports are you doing?

Besides the choices, many kinds of sport were listed out by the interviewees including cycling, aerobic, lifting, walking, exercising through Radio, gym, dance, judo, futsal, badminton, and basketball.

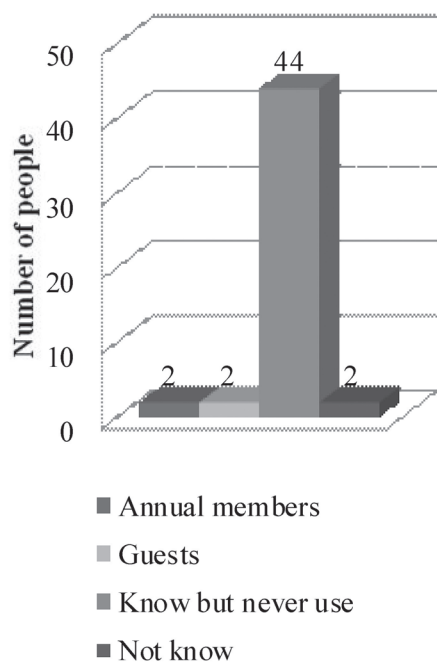
The data that there are more female than male in the study shows popular sports that violence is involved such as baseball were not mentioned. However, whether soccer or baseball, whether traditional or international, sports are very common in Japan.

In TMDU, many sport events are held every year. But the fact is those events are mainly for undergraduate students. There has been no official sport clubs or organization among the students or staff to organize annual competitions or weekly practice on some specific kind of sport.



# FOLLOW-UP SURVEY: RESULTS AND DISCUSSION

**Fig 4. Do you know the fitness room for students and staff in TMDU?**

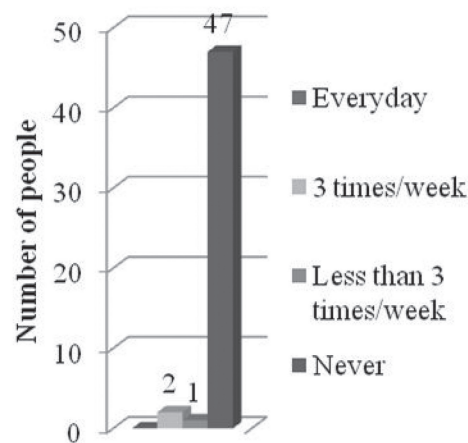


## Fitness room feedback

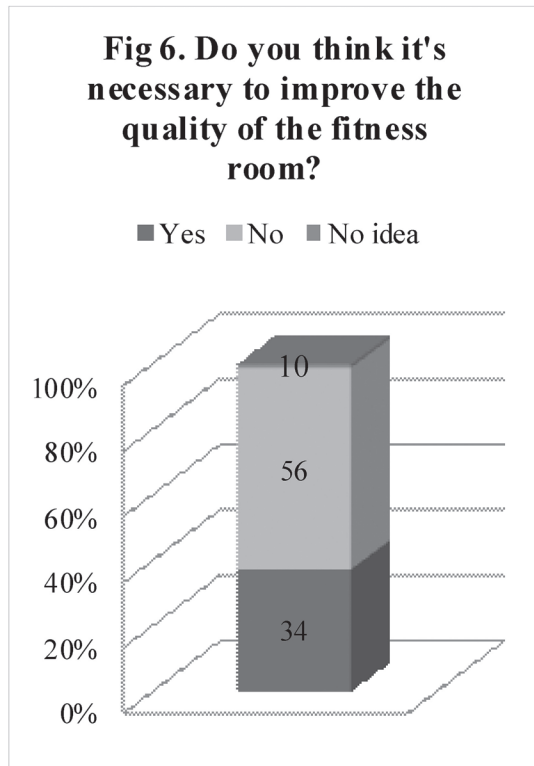
It is surprising that 44 over 50 people in the study (taking up 88%) never used the fitness room even though they knew about it – *fig 4*. Only 2 people (4%) are annual members. We wonder if that statistics shows the actual condition of the fitness room in TMDU. We contacted the staff there and were provided that --- people registered as annual members in the fitness room every year.

Accordingly, out of 50 volunteers, 47 people claimed they never used the fitness room, taking up 94% of the population – *fig 5*. No one used it every day, and only 2 people (4%) used the room 3 times/a week. This result was more or less consistent with the previous one regarding the frequency of doing exercise in which the majority did only a few times a year.

**Fig 5. How often do you go to the fitness room?**







While 56% (28 people) thought it's not necessary to make any changes of the fitness room, 34% (17 people) chose it's a good idea to improve its quality.

Their suggestions included as follows – *fig 6*:

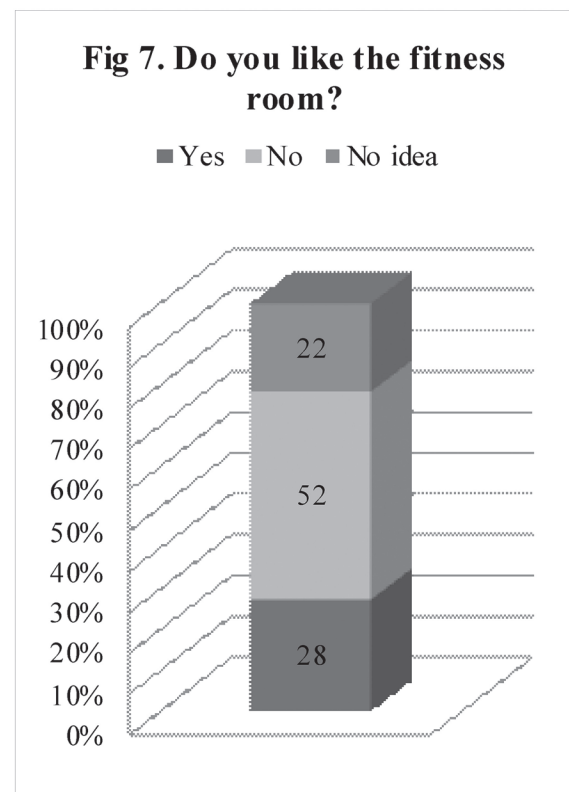
- More equipment with better machines
- More space with bigger rooms
- Change the location
- Better with pool constructed
- More promotion

Indeed, those ideas were considered practical coming right from those who were using it, the ones who knew what they needed and what the fitness room should be to attract more members. We decided to send these suggestions to the fitness room staff as a message to improve its own quality.

When asked whether they liked the fitness room, more than half (52% with 26 people) chose No, and only 28% (14 people) chose Yes – *fig 7*. The reasons they stated not to enjoy the room was consistent with what was suggested to improve its quality:

- The room is too small
- Underground location is not good
- No billboards or guides lead to the room
- Expensive annual fee compared to the facility (\5000~/year)

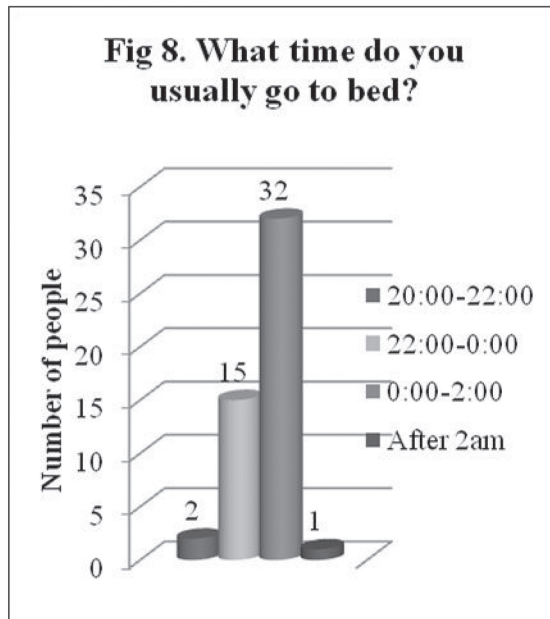
Those reasons and sugestions mentioned above may give fitness room in TMDU some general feedback from those who are working and studying in TMDU.



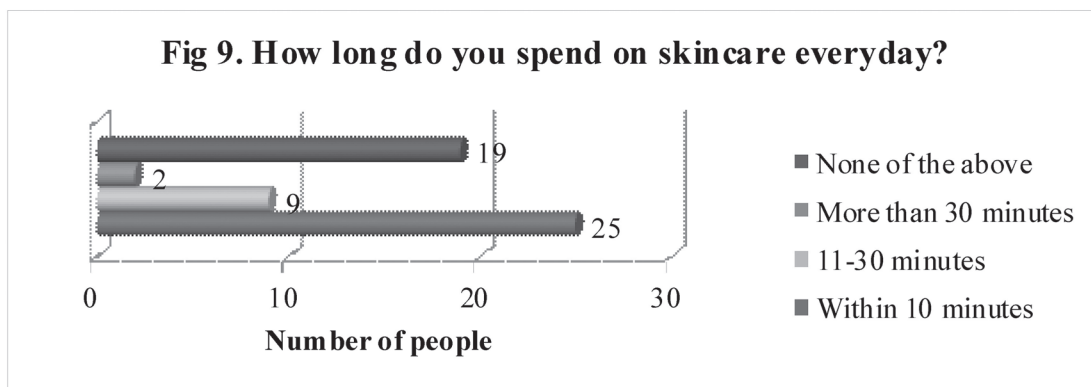


## FOLLOW-UP SURVEY: RESULTS AND DISCUSSION

### Skin care habits



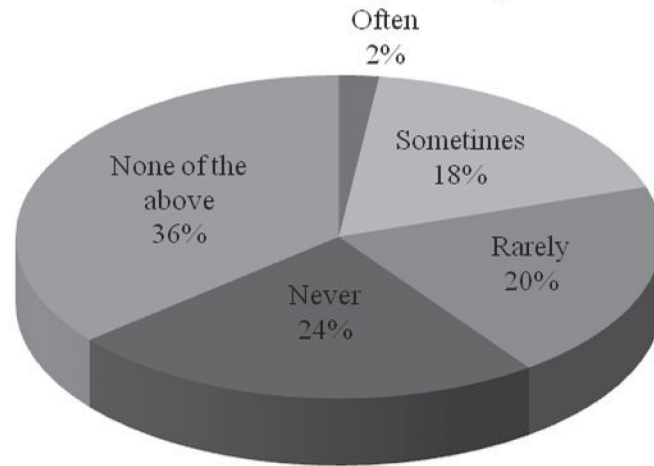
Due to the fact that proper sleeping habit is considered worldwide one of the most factors for our skin, especially ladies', we start our survey on skin care habits with a question related to their sleeping habit. We acquired after the survey that 32 people (64%) go to bed after 0am – *fig 8*. The ones who go to bed before 0am take up only 34% (17 people). Chronobiologists in UK (experts on study of the body clock) state hormone that triggers sleep – melatonin – peaks at around 11pm and 11pm-3am is the time for nutrition and regeneration of our skin, this is the time we should naturally feel tired and go to bed.



To continue with the question “How long do you spend on skincare every day?”, the majority belongs to the group “within 10 minutes” regardless of gender or affiliation with 50% the population, followed by “none of the above” which can be implied as they do not spend much time on skincare- *fig 9*. Statistics show ten minutes daily skin care routine is one of the good ways to help keep wrinkles away. Some have stated that people can take 15 years off their face without surgeries or treatments as Botox with just 10 minutes of daily skincare. Moreover, among all products, nothing is more important than wearing sunscreen (ideally, SPF30) every day if you want younger-looking skin.



**Fig 10. Have you ever gone sleeping without removing makeup?**



One of the biggest problems for ladies in this busy century is that after a long day working when they get back home at night, they wish they can crawl to bed as soon as possible, some even sleep with their makeup on. In this survey we did for TMDU students and staff, 18% of the population claimed they sometimes go to bed without removing their makeup – *fig 10*. To be more specific, many other surveys have shown generally one third of women sleep with their makeup on at least two nights a week. What are the consequences? Experts say skipping your nightly washing routine can not only stretch your pores but also more importantly, cause inflammation, which can generate free radicals and lead to collagen breakdown. These factors, combined with larger pores, make your skin age faster.

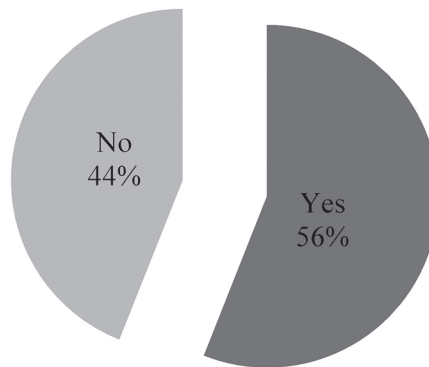
One of the good ways to avoid that situation from happening, said dermatologists, is to keep makeup removing wipes by your bed, the ones that can remove makeup residues at the very least.



## FOLLOW-UP SURVEY: RESULTS AND DISCUSSION

### General knowledge on healthy food

**Fig 11. Do you know some food that is good for your skin?**



Not only skincare products, food plays a crucial role on keeping your skin healthy. That's why we included this question in the survey to confirm their knowledge on healthy food. In general, *fig 11* shows that more than half of those checked on "Yes" and listed out some examples of food that was good for your health.

Those were as follows:

- Vegetables (tomato)
- Fruits (orange, lemon, almond), beans
- Chicken skin, fish (salmon)
- Particles as protein, carbon...
- Water
- Yogurts
- Natto (a unique traditional Japanese health food made from soybeans fermented with some bacteria)

Indeed, according to BBC (British Broadcasting Cooperation), the best foods that are good for skin are fruits and vegetables, followed by vitamins and fish fat. Eating at least some of betacarotene (found in pumpkins, carrots), lutein (found in papaya), and spinach is important for normal skin cell development and healthy skin tone. Among all vitamins, vitamin C (in orange, papaya, strawberries) helps the most.



## **PROPOSALS AND CONCLUSIONS**

### **PROPOSALS**

We came up with many solutions that are accessible for TMDU students and staff in terms of healthcare concern. Current resources including the campus fitness room should be enhanced professionally with better equipped facilities, appropriate motivating spacious view. Beside what is already available, new health and beauty orientations should be regularly organized to provide the importance of balancing between work and personal lives. Moreover, the number of sport clubs and organizations for graduate students and staff should be increased to offer conveniently more activities to keep fit within the campus. According to what was shown in the survey, a swimming pool should be facilitated, and as yoga is becoming more popular, yoga room should be more prepared. With orientations and more sport clubs for graduate students and staff, who are the majority in this survey, their far away from home lives would be more interesting and healthy.

### **CONCLUSIONS**

Through a small population of students and staff in TMDU, it can be concluded that the most majority has a sturdy base of health and beauty knowledge regarding food and activities including sports that are good for their bodies. However, due to many reasons of uncontrollable timetables of work and personal lives, the act of self-care which includes all health decisions individuals make for themselves to stay fit has not been properly accomplished. More health orientations should be organized in the campus. Besides, fitness room available on weekends is considered a good solution to encourage more healthcare concern among students and staff in TMDU.







東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構  
学生・女性支援センター 男女協働・キャリア支援部

〒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@tmd.ac.jp

<http://www.tmd.ac.jp/ang/>