

平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業(連携型) 若手研究者キャリアパス支援

東京医科歯科大学
若手研究者キャリアデザイン事業 平成27年度活動報告書

Succeeding in personal and professional life

～ライフイベントと仕事、どう両立する?～



平成27年12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

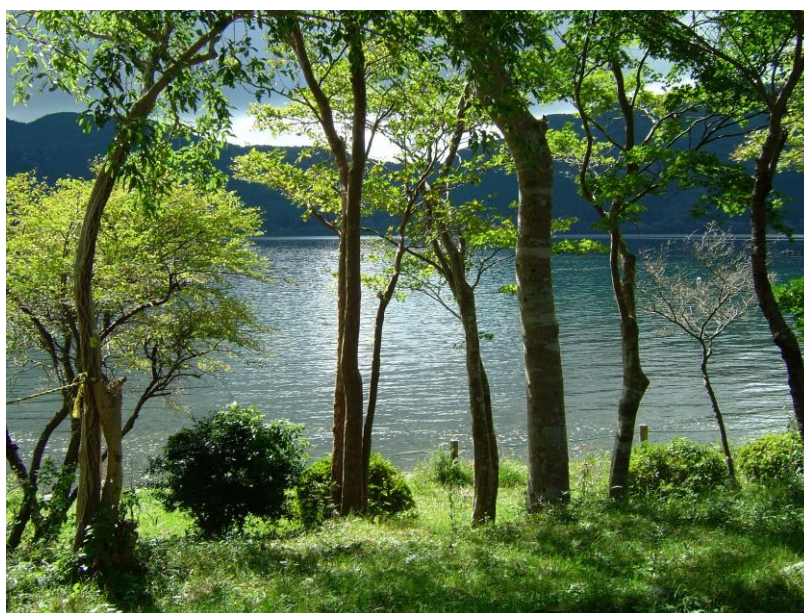
東京医科歯科大学は、平成 27 年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（連携型）」に採択され、順天堂大学・株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所（以下、連携機関）と連携して女性研究者支援の強化を行っております。その事業の一環として、若手研究者の育成に焦点を当てた「若手研究者キャリアパス支援」の取組を行いました。東京医科歯科大学では、上記取組の前進として「若手研究者キャリアデザイン事業」を平成 22 年度より実施しておりましたが、本事業の採択により、連携機関の研究者も対象に広げた活動を行うこととなりました。

本事業においては、大学院生が今後のキャリア形成に必要な課題を解決するためのチームを組み、自主企画を実施しております。今年度は「仕事と家庭との両立」に焦点を当てた内容となり、具体的な企画内容名を”Succeeding in personal and professional life～ライフイベントと仕事、どう両立する？～”と題し、仕事と家庭との両立支援制度に関するアンケート調査、およびインタビューを実施しました。育児休業取得における課題や両立支援制度の認知度、および今後必要と思われる制度の内容を明らかにし、男性の意識改革や働き方など、組織への改善策を提案しました。更に企業の女性研究者、および男性医師にインタビューを行い、企業での両立支援の状況、臨床の現場での男性医師の意識を比較することができました。

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ましたら幸いです。

平成 27 年 11 月

東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構
男女協働・キャリア支援部 DD ユニット事業推進室
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
<u>次世代育成支援事業～オープンキャンパスでの活動紹介～</u>	<u>1</u>
<u>本事業の趣旨</u>	<u>8</u>
<u>本事業に参加したきっかけ（和田・Sujata・Dilruba）</u>	<u>10</u>
<u>本事業に参加したきっかけ（楠瀬・田中）</u>	<u>11</u>
<u>本事業のミーティングスケジュール</u>	<u>12</u>
<u>第一章 アンケート調査</u>	
<u>アンケート調査の特徴とアンケート作成に至るまで</u>	<u>22</u>
<u>アンケート調査票（日本語・英語）</u>	<u>23</u>
<u>アンケート調査結果（Q1. 年齢）</u>	<u>33</u>
<u>アンケート調査結果（Q2. 性別、Q3. 職業）</u>	<u>34</u>
<u>アンケート調査結果（Q4. 勤務形態、Q5. 仕事や研究の平均日数）</u>	<u>35</u>
<u>アンケート調査結果（Q6. 仕事や研究の平均時間、Q7. 婚姻状況）</u>	<u>36</u>
<u>アンケート調査結果（Q7-1. 配偶者の勤務状況、Q8. 子どもの有無）</u>	<u>37</u>
<u>アンケート調査結果（Q8-4. 育児休業取得の有無）</u>	<u>38</u>
<u>アンケート調査結果（Q8-4-3. 育児休業取得における不都合の有無）</u>	<u>39</u>
<u>アンケート調査結果（Q9. 周囲での育児休業取得者の有無）</u>	<u>40</u>
<u>アンケート調査結果（Q9-2. 周囲での育児休業取得者に関する意見）</u>	<u>41</u>
<u>アンケート調査結果（Q10. 仕事や研究と日常生活とのバランス）</u>	<u>42</u>
<u>アンケート調査結果（Q11. 仕事や研究に費やす時間について）</u>	<u>43</u>
<u>アンケート調査結果（Q12. 仕事や研究に関する悩みや不安について）</u>	<u>44</u>
<u>アンケート調査結果（Q14. ストレスによる症状について）</u>	<u>45</u>
<u>アンケート調査結果（Q16. ワーク・ライフ・バランスの制度について）</u>	<u>46</u>
<u>アンケート調査結果（Q14. ストレスによる症状について）</u>	<u>45</u>
<u>アンケート調査結果（Q16. ワーク・ライフ・バランスの制度について）</u>	<u>46</u>
<u>第二章 インタビュー調査</u>	
<u>インタビューの概要・目的・方法・スケジュール</u>	<u>52</u>
<u>女性研究者へのインタビュー：広田亜里沙さん</u>	<u>53</u>
<u>男性医師へのインタビュー：Aさん</u>	<u>60</u>
<u>総括・今後の提案</u>	<u>61</u>
若手研究者キャリアデザイン事業に参加して	63

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 27 年度の本学のオープンキャンパスは、7 月 30 日と 31 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 4,000 人の方が来場されました。オープンキャンパスでは毎年、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





“Succeeding in personal and professional life～ライフイベントと仕事、どう両立する？～”
企画のポスター

2015 年度 若手研究者キャリアデザイン事業 RA project Succeeding in personal and professional life ～ライフイベントと仕事、どう両立する？～

調査目的

結婚・出産・育児等のライフイベント



・・・仕事との両立は難しい
・・・働く女性はキャリアを中断せざるを得ない？



女性だけで頑張るのではなく、パートナー（夫）や職場の
男性からも理解や協力を得ることで、もっと
両立しやすくなるのでは？



女性と男性がそれぞれ、どのようにライフイベントと
仕事を両立しているのかを調査する

プロジェクト詳細

医師、研究者、一般企業の研究者へのインタビューおよび
アンケート調査



調査対象: 男女の医師、研究者、一般企業の研究者
インタビュー・アンケート内容: 生活と仕事の現在のバランス
仕事に対してどう感じているか
勤務先の両立支援制度の内容など

今後のスケジュール

7月: アンケート設問の作成
8月: アンケート、インタビューの実施
9月: アンケート集計、インタビューの実施
10・11月: 報告書作成



Project Member & 参加したきっかけ

東京医科歯科大学 男女協働・キャリア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、
 本学における男女共同参画と研究力の強化を推進しています。

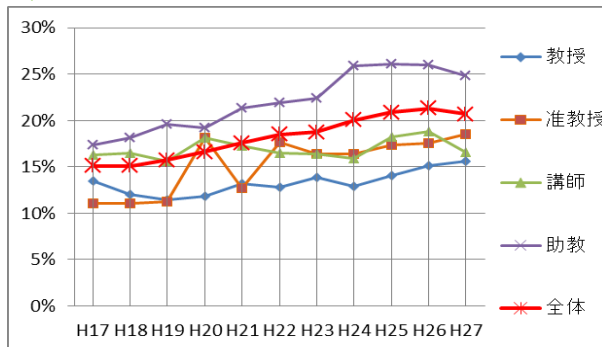
支援策として
 2つの
 重点課題

環境整備
 &
 意識改革

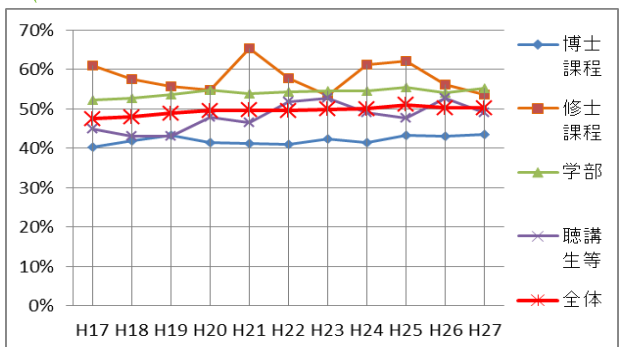
- ①育児・介護中の研究者や女性特有の疾患を持つ研究者等に優先的に研究支援員を派遣する(研究支援員配備事業)。
- ②子どもが病気の際や保育者の仕事の際など、緊急時の保育に対応できるシステムを構築する(保育支援事業)。
- ③ネットワークサーバーを整備することで、自宅からの研究活動の継続を可能とする(在宅研究支援事業)。
- ④キャリアや学業・研究・仕事との両立に関するカウンセリング、講義やセミナー、交流会を実施する(キャリア支援事業)。
- ⑤積極的な広報活動や調査活動を行うことで、ニーズに即した事業を実施する(広報・調査事業)。
- ⑥大学院生が今後のキャリア形成に関する事業を自主的に企画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



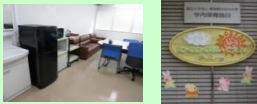
本学における女子学生比率



主な活動内容

保育支援事業

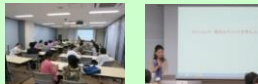
- 学内保育園「わくわく保育園」…平成22年4月に開設し、定員は27名である。
- 授乳・搾乳スペース…センター内の一部を授乳・搾乳スペースとして開放している。



- 派遣型病児保育事業…子供が病気の際や、仕事の際にシッターサービスを利用することができる。平成27年度は全54名(男性12名/女性42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。
- キャリア講義…学部生を対象にしたキャリア講義を行っている。
- 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。



- 両立支援セミナー…家庭と仕事・学業とを両立するためのモチベーション向上の方法や、家庭・職場でのコミュニケーションのとり方等についてセミナーを実施している。

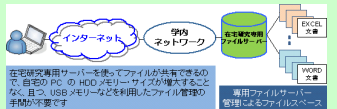
次世代育成支援事業

- 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27年度は5名の大学院生が参加し、「Succeeding in personal and professional life～ライフイベントと仕事、どう両立する?～」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。

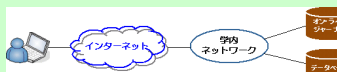


在宅研究支援事業

- 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・介護中により、ワーク・ライフ・バランスの実現に困難を感じている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、25～27年度は各5名の研究者に研究支援員を派遣している。
- 平成25年度より学内のリサーチ・ユニバーシティ(RU)推進機構と連携し、RU枠として25年度7名、26～27年度は各4名の研究者に研究支援員を派遣している。



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27年度は、地域連携や男女共同参画に関するシンポジウムを開催した。文京区の成澤廣修区長が基調講演を行い、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。
- NLや報告書等の発行…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…ワーク・ライフ・バランス、保育・職場公正性、キャリアに関するアンケート調査を行っている。



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 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 Email : info.ang@tmd.ac.jp

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

平成 27 年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（連携型）」における本取組の紹介

3つの目標と5つの行動計画

背景にある課題

医療系大学に共通する女性研究者の「低い上位職率」と「高い離職率」の解消
未来を形成するリーダーシップを備えた女性研究者の育成・輩出

課題解決への戦略



A. 女性研究者の
研究力向上

B. 女性研究者の
上位職への積極登用

C. ダイバーシティ
研究環境整備

ダイバーシティ研究環境整備に関する取組 「若手研究者キャリアパス支援」

◇「チーム型課題解決プロジェクト」

・キャリアに関する課題について、大学院生の中でチームを作り、自主的に課題を解決するプロジェクトを運営



「博士課程に進んだ女性研究者のキャリア」プロジェクトの実施により、博士課程に進学する女性研究者が増加

「企業で活躍する女性研究者のキャリア」プロジェクトの実施により、企業に就職する女性研究者が増加



若手研究者キャリアデザイン事業参加メンバー



若手研究者キャリアデザイン事業ミーティング

Succeeding in personal and professional life

本事業の趣旨

Succeeding in personal and professional life

～ライフイベントと仕事、どう両立する？～

企画メンバー

和田 友里子（リーダー）（医歯学総合研究科 人体病理学分野 MD-PhD1）

Sujata Sakha（医歯学総合研究科 分子細胞遺伝学分野 D3）

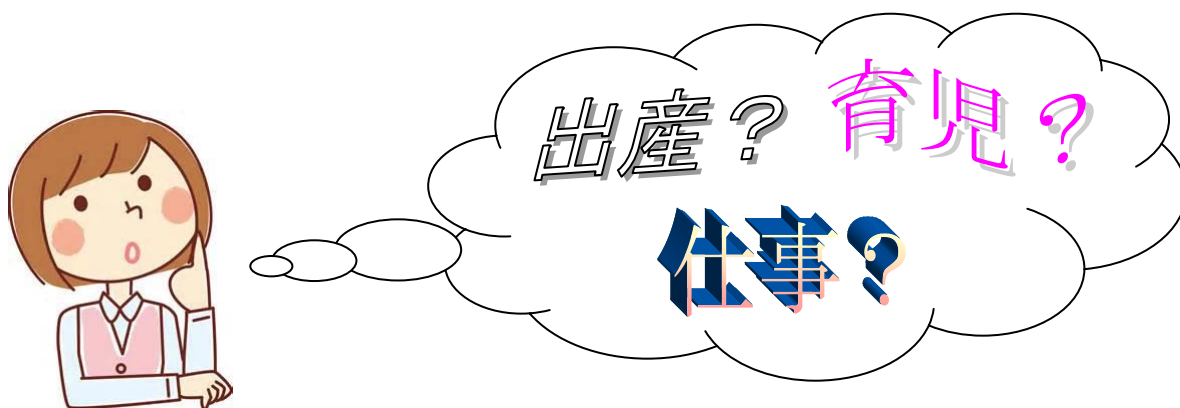
Most. Dilruba Aktar（医歯学総合研究科 顎口腔外科学分野 D4）

楠瀬 未菜（医歯学総合研究科 分子神経科学分野 M1）

田中 萌子（医歯学総合研究科 分子神経科学分野 M1）

目的

女性にとって出産・育児といったライフイベントは人生における大きな転機の一つであり、働く女性たちの多くは仕事とライフイベントとの両立に悩み、キャリアの中断を迫られることも多い。そこで本プロジェクトでは、大学や企業で働く男女を対象に、「働く女性がライフイベントと両立するためには何が必要なのか」、「育児休業取得に応じて起きる可能性のある問題点および周囲への影響」「ワーク・ライフ・バランスの現状とその問題点」についてアンケート及びインタビューを通して調査する。このプロジェクトを通し、女性がライフイベントおよびキャリア形成を両立するために、何が問題とされ、どのような制度や協力を求めているのかを明確化することを目的とする。



方法

- ① アンケートの実施：東京医科歯科大学および企業の男女を対象にアンケート調査を行う。

アンケート内容：現在の仕事とライフイベントとの両立状況について

ワーク・ライフ・バランスを改善するために希望する支援制度など

- ② インタビューの実施：仕事とライフイベントとの両立について、ご自身の体験談および社会や所属団体に望むことについてインタビューを行う。

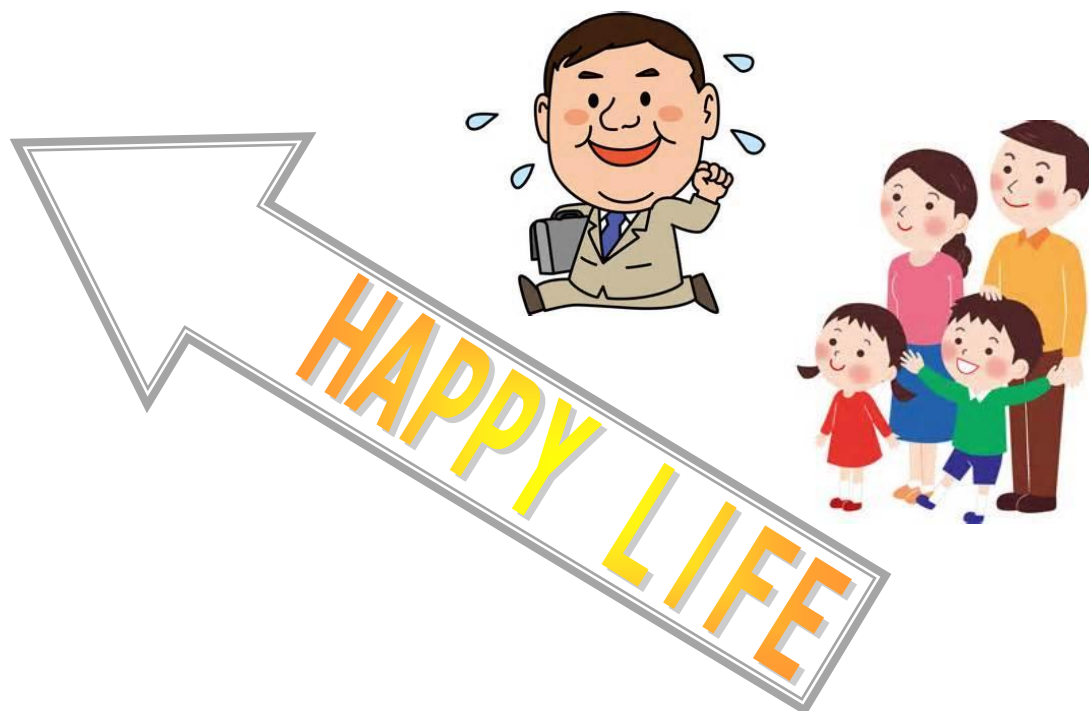
インタビュー対象者：ライフイベント経験者（医師男女各 1 名以上、研究者男女各 1 名以上、一般企業研究者男女各 1 名以上）

スケジュール

8 月	アンケート内容決定
9 月～10 月	アンケート調査及びインタビューの実施
10 月中旬～11 月	事業報告書原稿の作成・編集、最終校正作業

予想される成果

本プロジェクトを行うことによって、仕事とライフイベントとの両立における問題点を洗い出し、当事者たちがどのような変化を望み、また悩んでいるのかを知ることができる。実際に私たち大学院生にとっては、これから経験するであろう仕事とライフイベントとの両立については実感がなく、想像もつかないのが現状である。そのため、このプロジェクトから得られた知見や経験は、自分自身の今後のキャリア形成における大きな指針となることが期待される。



本事業に参加したきっかけ①



博士課程 MD-PhD コース 1 年 和田友里子

若手研究者キャリアデザイン事業が掲げる「大学院生自身が今後のキャリア形成に必要なプロジェクトを自主的に企画・運営するスキルを学び、自分に適したキャリアプランを計画できるようになる」という趣旨に共感し参加しました。



博士課程 3 年 Sujata Sakha

It was not long that I started thinking if I should stay single and not marry but carry on my career to excel on it. The reasons why I started thinking like this are two. First is seeing my seniors and married friends having a tough time to manage competing pressure at work and demands at home, some of whom eventually gave up their career life as well. Second is the fear of danger to building a balanced life dependent on another person. Having come to know about this work-life balance career project in summer, I applied instantly without a second thought. I was eager to know how and what ways people are keeping or at least trying to keep the balance in their personal and professional life. I believe this project would give me many answers together with knowledge to carry out a research study.



博士課程 4 年 Dilruba Aktar

To maintain a family life and career at the same time is not so easy. Exactly happened to me. I was struggling with my 2 years 6 months old daughter to maintain my family life and career. At that time, I saw the recruitment poster from Gender Equality and Career Development Division was looking for some research assistants to help the project ‘Succeeding in personal and professional life’ for aiding students in TMDU. I could not let it go. Because I wanted a beneficial feedback from this research by which we could do something good for our university’s prosper as well as to do my own betterment.

本事業に参加したきっかけ②



修士課程 1 年 楠瀬美菜

結婚、育児といったライフイベントは自分にとってまだまだ先と考えていました。修士課程進学にあたり、自分の今後のキャリアを考えた時に、それらのライフイベントや仕事との両立について知らないことがたくさんあると感じました。そのため、実際の制度や経験者の話を聞いてみたいと思い、参加しました。



修士課程 1 年 田中萌子

研究室での生活において、普段の研究に精一杯で将来について考えることができていなかったのも、この企画を通して自分の将来について考えられればと思い、参加しました。女性にとって仕事と家庭の両立は切っても切れない関係にあり、私も控えている問題であると真摯に受け止め、どうすれば両立できるか、どうすれば全員が悩みなどなくライフイベントを過ごせるか考えて行きたいと思いました。



本事業のミーティングスケジュール

キックオフミーティング

日時：

出席者：田中、楠瀬、和田、Sujata、Dilruba

【検討事項】

1. 自己紹介 Self-introduction
2. 事業のグループについて About the project

7/2 meeting

出席者：田中、和田、Sujata、楠瀬（書記）

【前回までに出了案】

1. 就職活動関係
 2. 生活と研究の両立について
- この2グループで実施するかどうかを検討する。

【検討事項】

- ・グループの決定
- 上記の内容に従って2グループで活動するのか、1グループの中で2つのテーマを両立させるのか
- ・企画内容の詳細、メンバー、グループ名の決定

【決定事項】

- ・グループの決定：「2. 生活と研究の両立について」のテーマ
- ・企画詳細：医師・研究者・一般企業就職者へのアンケート及びインタビュー
- ・タイトル案
「Mother and father looking after baby and job」
「育児と仕事の両立」
「育児と仕事を両立しやすくなるために」
「Succeeding in personal and professional life」（←有力候補）
- ・リーダーの決定

【次回ミーティングまでの課題】

日本語タイトルの決定

企画内容の詳細と役割分担の決定、

オープンキャンパス展示用ポスターの準備

7/9 meeting

出席者：楠瀬、Sujata、Dilruba、田中（書記）

【今回のミーティングでの検討事項】

①日本語タイトルの決定

＜育児に観点をおいたパターン＞

「男女の育児休暇取得の意識」

「育児と研究・仕事の両立、それから」

「育児と仕事と研究」

＜育児・結婚を含めたライフイベントに観点をおいたパターン＞

「ライフイベントをどう乗り越える？」

＜英語タイトル案＞

「Are you going well with your work & life event?」

②企画内容の詳細と役割分担の決定

楠瀬：インタビューとアンケート調査の両方を行う。

対象：男女の研究者、女性医師、男性医師

内容：拘束時間と育児の両立で課題と思われること（具体的には医師と研究者の時間の融通性や拘束の状況の比較、ライフイベントとの両立に及ぼす影響など）

田中：企業の研究者にインタビューを行う。

対象：社員の既婚率・有子率が分かっている企業の研究者

調査対象のパターン：独身の男女、既婚者で子どもなしの男女、既婚者で子どもありの男女の6パターン

アンケート調査の対象者と設問内容：学内の男女研究者、医者、企業の研究者（どのように対象者を探すか要検討）に実施。設問内容はメンバーで検討する。

インタビューの設問内容：メンバーで、各自聞きたい設問内容を検討する。

留意事項：インタビューを予定している相手に同意書（依頼書）を作成して、名前や所属機関、顔写真掲載等の承諾を得る。

③オープンキャンパス展示用ポスターの準備

A3×6 枚以内

{メンバーの写真、目的、内容、スケジュール}

パワーポイントで作成

【次回ミーティングまでの課題】

タイトルの決定、各自でインタビューおよびアンケートで聞きたい設問案を検討する（子供有り・無しで考える）、企画書内容の決定、オープンキャンパス用ポスター案の作成

7/16 meeting

Attendees: Kusunose, Tanaka, Dilruba and Sujata (secretary)

<Work done in this session>

1. Determination of the title of our research :

Titles in both English and Japanese has been determined as follows:

English: "Succeeding in personal and professional life"

Japanese “ライフイベントとどう両立する？”

2. Selection of Questionnaire for Interview and Survey

Questionnaire sample brought by Dilruba san was revised by all members. Only the important and relevant questions were selected for the interview and survey.

Till now 22 questions have been selected for the survey. (Final Target: 20questions)

3. Group photo for open campus poster exhibition preparation

Group photograph has been taken for the poster to be exhibited in the open campus at the end of July. Photograph include 4 members as Wada-san missed today's session.

4. Available time of individual members has been confirmed to stand by the poster during poster exhibition in an open campus.

Date and time: July 30 and 31st 2015. 10:00 – 17:00

7/23 meeting

出席者：楠瀬、田中、Sujata、Dilruba、和田(書記)

【検討事項 agenda for the meeting】

①アンケート調査の設問内容について Questionnaires for survey

- ・ 日本語版をもとに、設問項目および選択肢の最終確認 We revised these questionnaires and options written in Japanese.

- ・ 英語版については、日本語版を元に翻訳 This will be translated into English.

②オープンキャンパス用のポスターについて Open Campus poster

- ・ ポスター用のメンバー写真の撮影 Group photos for the poster were taken.

- ・ ポスター中に記載する各自の自己紹介コメントの作製 Member's introductions in the poster were prepared.

- ・ ポスター原案の確認と最終版の作製 We amended the draft of Open Campus poster. The final version will be prepared by group leader.

8/6 meeting

出席者：楠瀬、田中、和田

【アンケート項目の修正】

- ・ 年齢を自由記述式から選択式（20代、30代、40代・・・）に変更
- ・ 職業を自由記述式から選択式（医師、研究者、学生等）に変更
- ・ 何日、何時間、という設問→「平均何日」「平均何時間」へ変更
- ・ パートナーの職業を問う設問を追加
- ・ 仕事に費やす時間についての設問
 1. 時間の長さについて問う
 2. 時間の充実度について問う
- ・ ストレス発散方法について、具体的な方法ではなく有無を問う設問に変更
- ・ ワークライフバランス制度について、選択肢を変更
- ・ 会社からのサービスについての問いを削除
- ・ ストレスによる症状について選択肢を変更

8/27 meeting

Attendees: Wada, Kusunose, Dilruba and Sujata (secretary)

<Work done in this session>

1. Final revision of the questionnaire of our research :

-Questions were revised and checked with English and Japanese version if they match to each other or not.

-Question no.21 was added and the question goes like this as Wada san edited:

“Please write any ideas for improving your work and life balance.”

2. Project Proposal in Japanese was also revised and finalized.

3. Distribution method of questionnaire to the participants was decided

i- Make a URL address for the online availability of the questionnaire and collect data by asking participants to reply by online.

Cost 100,000yen (company charge)

ii- Print the handout and submit to individual for interview.

9/10 meeting

出席者：楠瀬、Sujata、Dilruba、田中（書記）

【検討事項 agenda for the meeting】

① アンケート調査の設問内容について Questionnaires for survey

- ・ Web 上にアップされた日本語版アンケートの設問内容の検討

We revised these questionnaires and options for survey of Japanese version on web site.

【次回まで検討項目 Home Assignment】

① インタビューについて Interview

- ・ インタビューの対象者を探す We will look for the suitable persons for interview.
- ・ インタビュー内容を考え、書きだした設問案を持参する(アンケート内容から選択、及び 聞きたいことを追加して質問する)

Preparing for the questionnaires for interview (from questionnaires for survey and others)

② アンケート調査について Questionnaires for survey

- ・ Web 英語版の確認 We will revise the survey of English version on web site.
- ・ 日本語版と英語版の修正を行い、次回ミーティングまでにメールでメンバーに送る。

We are supposed to revise questionnaire for the Japanese and English version, and sending to members by the next meeting.

③ Web 版のアンケートの動作確認 We try the survey on web site, and see if each questionnaire functions well.

9/10 meeting

出席者：楠瀬、和田、Sujata、田中（書記）

【検討事項 agenda for the meeting】

① アンケート調査の設問内容について Questionnaires for survey

- ・ 日本語版の訂正

【次回まで検討項目 Home Assignment】

① インタビューについて Interview

- ・ インタビューの対象者を決定する We will decide the suitable persons for interview.
- ・ インタビュー内容を考え、書きだした設問案を持参する(アンケート内容から選択、及び 聞きたいことを追加して質問する)

Preparing for the questionnaires for interview (from questionnaires for survey and others)

② アンケート調査について Questionnaires for survey

- ・ Web 英語版の確認 We will revise the survey of English version on web site.
- ・ 日本語版と英語版の修正を行い、次回ミーティングまでにメールでメンバーに送る。業者さんにページ作成の連絡。

We are supposed to revise questionnaire for the Japanese and English version, and sending to members by the next meeting.

10/1 meeting

出席者：楠瀬、和田、Sujata、Dilruba、田中（書記）

【検討事項 agenda for the meeting】

① アンケート調査の設問内容について Questionnaires for survey

- ・ 全学メールの文面について
- ・ 集計について

② インタビューについて Interview

- ・ 詳細の確認

【次回まで検討項目 Home Assignment】

① インタビューについて Interview

- ・ インタビュー相手（男性医師）へ日時・場所・内容の確認メール
- ・ インタビュー相手（女性研究者）へのインタビュー内容の作成と確認

② アンケート調査について Questionnaires for survey

- ・ PC を持参し、エクセルの集計データセットを作成する。
- ・ 全学メールの内容の修正、送信の準備
- ・ エクセルのデータセットの見本の作成

10/1 meeting

出席者：楠瀬、田中、和田（書記）

【検討事項 agenda for the meeting】

- ① アンケート調査について Questionnaires for survey
 - ・ アンケート調査のメールが近日中に全学に流れる予定

The email about the questionnaire will be sent soon, so we will start the survey in a few days.

- ② アンケート調査の分析方法について Analysis for the survey
 - ・ 日本語と英語の回答を合算してから” COUNTIF” を用いて解析する

We analyzed the results of sample data from Arima-sensei.

We are going to sum all the results from Japanese version and English version and use “COUNTIF” in excel.

【次回まで検討項目 Home Assignment】

- ① アンケート調査の分析方法について Analysis for survey
 - ・ 得られたデータの解析をトライアルで行い、分析方法・項目を検討する

We will analyze the results from the survey and discuss how to categorize the questions.

- ② 報告書のデザインについて Designs for the report

10/22 meeting

出席者：楠瀬、和田、Sujata、田中（書記）

【検討事項 agenda for the meeting】

- ① アンケート調査の集計について Total for collecting survey
 - ・ グラフの比較対象について About comparison of graph

【次回まで検討項目 Home Assignment】

- ① アンケート調査について For survey
 - ・ 集まった回答の単純集計 Simple total of collecting survey

- ・ 報告書用のカテゴリー分けや流れを考える Think about the category and the flow of the story.

10/29 meeting

Attendees: Kusunose, Tanaka and Sujata

<Work done in this session>

1. The graphs of the result prepared by Kusunose-san were discussed and re-categorised with major topics.
Kusunose-san will be remaking those graphs under the discussed topics.
2. Making of the Report book were discussed. In a 40page book, members were allotted with certain pages to prepare and look after.

<Future Plan>

1. Interpretation of the graphs and result both in Japanese and English in some major topics
2. Final reporting of interview
3. Continue working to accomplish the target of making the Report Book.

11/5 meeting

出席者：楠瀬、Sujata、田中、和田（書記）

【検討事項 agenda for the meeting】

① 報告書について About Report Book

- ・ 担当者の決定 Person in charge

表紙 front page: Sujata

導入 Introduction: Arima sensei

企画書 Project proposal:

コメント Why I participated this project: Dilruba

アンケート Chapter1 Questionnaire: Sujata, Dilruba, 楠瀬、和田

Q1-9: Sujata, Dilruba

Q10-15: 楠瀬

Q16-20: 和田

インタビュー Chapter 2 Interview: 田中

【次回まで検討項目 Home Assignment】

- ① 報告書を進める Each member will work on Report Book.
ファーストドラフトを 11 月 10 の午後までにリーダーに送付
- ② コメントと写真を有馬先生に送る(11 月 10 日まで)

11/12 meeting

Attendance: Kusunose, Tanaka, Wada, Dilruba, Sujata

< Work done in this session >

1. Report book preparation:
 - a. Make graphs. Show percentage or data inside the graphs and bar as well.
 - b. Have to put comments and discussion on graphs.
2. Distribution of works to every member by Arima Sensei.
3. Interview was postponed to next week.

Future Plan :

1. Send the 2nd draft by 17th November.
2. Making of RA meeting file.
3. Continue working to accomplish the target of making the report book.

11/19 meeting

出席者：楠瀬、Sujata、Dilruba、田中、和田（書記）

【検討事項 agenda for the meeting】

- ① 報告書について About Report Book
- ・ Second draft について About the second draft
- 細かい修正とデザインについて Revisions and designs were discussed.

【次回まで検討項目 Home Assignment】

- ① 報告書を進める Each member will work on Report Book.
最終版を 11 月 24 の午前中までにリーダーへ送ってください。
Please send the first draft to Wada by 24th Nov in the afternoon.



～第1章～
アンケート調査

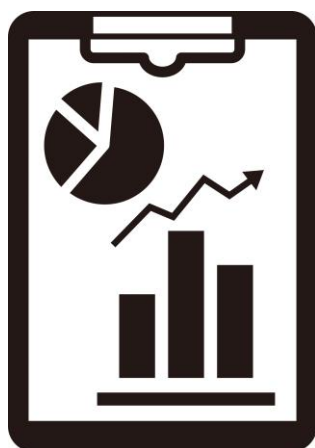
アンケート調査の特徴

以前、「若手研究者キャリアデザイン事業」で実施された「仕事と家庭との両立に関する意識調査」を参考に、英語と日本語で調査票を作成した。今回のアンケートの特徴は、① 学内の学生や研究者、教職員、留学生のうち、家庭を持っている/持っていない者の双方を男女問わず対象に含むこと、② ワーク・ライフ・バランスを充実するための制度に関する項目を設けたこと、③ 自由記載項目を複数設けたこと、の3点である。①については、ライフイベントの経験の有無に関わらずより多くの幅広い意見を収集するためであり、②については、本学におけるこれらの制度の認知率について調査することで、本当に必要とされる支援を考えるためであり、③については、双方の認識や希望を自由記述により詳細に明らかにすることで、より具体的に考察することを可能にするためである。

アンケート作成に至るまで・実施方法

- ・学生支援・保健管理機構運および学生・女性支援センターにおいて設問内容及び実施の承認を得た後、全学メールを配信し、一定期間内でウェブアンケートを実施した。
- ・日本語版と英語版の両方の調査票を作成し、回答者によってどちらかを選べるようにした。
- ・留学生・外国人教職員の回答率を上げるため、英語による学内メール通知も行った。
- ・全体的な回答率を上げるため、予定期日より回答期間を延長して実施した。
- ・ウェブアンケートのレイアウト・デザインについては外部業者に委託した。

※次ページ以降の質問票および調査結果については、日本語と英語の両方で適宜記載を行う。



アンケート内容（日本語）

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

仕事と家庭との両立に関する意識調査

”Succeeding in Personal and Professional Life”アンケート

男女協働・キャリア支援部では、毎年「次世代育成支援事業」として、大学院生が今後のキャリア形成に必要な事業を自主企画するプロジェクトを実施しています。今年度は仕事と家庭との両立を促進するための方策を考える活動を行っています。そこで本アンケート調査を実施し、学内の皆さまの意見や要望を調べ、今後の環境改善につなげたいと考えています。

本学に在籍する大学院生、留学生、職員の方々のご意見をお聞かせ頂きたい、本調査にご協力をお願い致します。

本調査への回答は、10月16日までにお願いたします。回答内容は厳重に管理し、個々の情報を第三者や外部に提供することはありません。また回答結果から、個人が特定されることはありません。

1. 現在のご年齢

☐20代 ☐30代 ☐40代 ☐50代 ☐60代～

2. 性別

☐男 ☐女

3. 職業

その他の方は具体的に

4. 勤務形態

☐常勤職 ☐非常勤職 ☐学生

5. 仕事や研究は週に平均で何日行っていますか。

☐5日未満 ☐5日 ☐6日 ☐7日

6. 仕事や研究は一日に平均何時間行っていますか。

☐8時間未満 ☐8-9時間 ☐9-10時間 ☐10-12時間 ☐12時間以上

7. 結婚していますか。

☐はい ☐いいえ

7-1) 7. で「はい」と回答した方: 配偶者(パートナー)は働いていますか。

☐はい ☐いいえ

7-2) 7. で「はい」と回答した方: 配偶者(パートナー)の職業は何ですか。

8. 子供はいますか。

☐はい ☐いいえ

8-1) 8. で「はい」と回答した方: 人数とすべての子の年齢をご記入ください。(「いいえ」と回答した方は9. にお進みください)

子供の人数 子供の年齢 歳、 歳、 歳

8-2) 8. で「はい」と回答した方: あなたが働いているときは、子供の世話を誰がしていますか。(複数回答可)

☐ 配偶者	☐ 自分の親	☐ 配偶者の親	☐ 託児所・保育所・幼稚園
☐ 小学校・学童保育	☐ 中学校・高校	その他	

8-3) 子供と過ごす時間は一日に平均何時間ですか。

時間

8-4) 育児休業は取得しましたか。

☐はい ☐いいえ

8-4-1) 8-4で「はい」と回答した方: 取得期間はどのくらいですか。

8-4-2) 8-4で「いいえ」と回答した方: なぜ取得しなかったのですか。(複数回答可)

☐ 取得する必要がなかった	☐ 取得したいと思わなかった
取得したかったが、取得できる環境ではなかった 具体的に	その他

8-4-3) 8-4で「はい」と回答した方: 育児休業の取得にあたり、仕事の面での不都合はありましたか。(複数回答可)

☐ 自分の就業時間が短くなることへの周囲への気がね	☐ 自分の仕事量の増加	☐ 休業中および復職後に同僚の仕事量が増加すること
☐ 代替のスタッフがいらないこと	☐ 自分のキャリアが中断すること	☐ 取得により受ける周囲からの不適切な評価
☐ 現在のポジションを失うのではという不安	☐ 復職後に周囲に追いつけなくなるのではという不安	☐ 経済的な不安
☐ 自分自身の精神的な負担が増えた	その他	☐ 特に不都合はなかった

9. 研究室や職場に育児休業を取得した方はいますか。

☐ はい ☐ いいえ

9-1) 9. で「はい」と回答した方：そのことについてどう思いますか。（複数回答可）

☐	自分の今後のキャリア形成の参考になった	☐	自分以外のスタッフの今後のキャリアの参考になった	☐	今後、もっと育児休業を取得するスタッフが増えてもよい
☐	育児などのライフイベントと仕事と両立しやすくするために、もっと柔軟な働き方が導入されるべきだ	☐	自分の仕事量や時間外労働が増えた	☐	自分以外のスタッフの仕事量や時間外労働が増えた
☐	自分の精神的負担が増えた	☐	自分以外の他のスタッフの精神的不安が増えた	その他	
☐	特に何も感じなかった				

9-2) 9. で「いいえ」と回答した方：そのことについてどう思いますか。（複数回答可）

☐	もし職場に育児休業取得者がいれば、自分の今後のキャリア形成の参考になる	☐	もし職場に育児休業取得者がいれば、自分以外のスタッフの今後のキャリアの参考になる	☐	今後、もっと育児休業を取得するスタッフが増えてもよい
☐	育児などのライフイベントと仕事と両立しやすくするために、もっと柔軟な働き方が導入されるべきだ	☐	もし職場に育児休業取得者がいれば、自分の仕事量や時間外労働が増えると思う	☐	もし職場に育児休業取得者がいれば、自分以外のスタッフの仕事量や時間外労働が増えると思う
☐	もし職場に育児休業取得者がいれば、自分の精神的負担が増えると思う	☐	もし職場に育児休業取得者がいれば、自分以外の他のスタッフの精神的不安が増えると思う	その他	
☐	特に何も感じなかった				

10. 仕事や研究と日常生活とのバランスが取れていると感じますか。

☐ 全く思わない ☐ あまり思わない ☐ そう思う ☐ とてもそう思う

11. 仕事や研究に費やす時間について

11-1) 仕事や研究に費やす時間の長さについてどう感じていますか。

☐ とても長い ☐ 少し長い ☐ ちょうどよい ☐ 少し短い ☐ とても短い

11-2) 仕事や研究に費やす時間について、充実していると思いますか。

☐ 全く充実していない ☐ 充実していない ☐ 充実している ☐ とても充実している

12. 仕事や研究に関する悩みや不安について、友人や家族と過ごす間にも考えてしまうことはありますか？

☐ 全くない ☐ たまにある ☐ 時々ある ☐ 頻繁にある ☐ 常に考えている

13. 仕事や研究によって、疲れたり憂鬱になったりすることはありますか？

☐全くない ☐たまにある ☐時々ある ☐頻繁にある ☐常にある

14. ストレスが原因で以下の症状がでたことがありますか？（複数回答可）

☐ 腹部症状（下痢、便秘）	☐ 気分低下	☐ 食欲低下・過食	☐ 睡眠障害
☐ 偏頭痛	その他	☐ ない	

15. 仕事や研究によるストレスの発散方法がありますか。

☐ある ☐ない

15-1) 15. で「ある」と回答した方：具体的には？

16. 東京医科歯科大学に、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活との両立）を充実するための制度があるのを知っていますか？

☐知っている ☐知らない

16-1) 16. で「知っている」と回答した方：具体的にどのような制度があるのを知っていますか？（複数回答可）

☐ リフレッシュ休暇制度	☐ 有給休暇制度	☐ 短時間勤務制度
☐ ワークシェアリング	☐ 産前・産後休暇制度	☐ 育児休業制度
☐ 介護休業制度	☐ 休職中の代替スタッフの雇用制度	その他

17. 本学あるいは自治体・国の制度において、ワーク・ライフ・バランスを推進するためにあればよいと思う制度はありますか？（自由回答。特になしの場合「特になし」とご記入下さい）

18. 以下の中で、あなた自身のワーク・ライフ・バランスの助けとなるものはどれですか？（複数回答可）

☐ 短時間勤務制度	☐ ワークシェアリング	☐ 在宅勤務（研究）制度
☐ 休職中の代替スタッフの雇用	☐ リフレッシュ休暇制度	☐ 学内保育所
☐ 育児休業制度	☐ 介護休業制度	☐ ベビーシッター費用の補助

☐ ファミリーサポート など、地域住民に託児を依頼できる制度	☐ 自宅でも学内LANに接続できるパソコンサポート やクラウドなどのIT技術	☐ 職場や周囲の理解・意識
☐ ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーや講習会	☐ 上司の理解やサポート	☐ 同僚の理解やサポート
☐ 家族の理解やサポート	その他	

19. 以下の中で、あなた自身のワーク・ライフ・バランスを妨げるものはどれだと思いますか？
(複数回答可)

☐ 長時間勤務(研究)	☐ 残業	☐ 勤務(研究)時間外の会議／研修
☐ 職場(上司・同僚)の意識	☐ 配偶者(パートナー・恋人等含む)の意識	☐ 家族(両親・子供等)の意識
☐ 自分自身の心身の健康	☐ 自分自身のモチベーション・気力	その他

20. ご自身のワーク・ライフ・バランスを改善するために、何かご意見がありましたらお書きください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

送信

アンケート内容（英語）

Tokyo Medical and Dental University

Gender Equality and Career Development Division .

Succeeding in Personal and Professional Life – QUESTIONNAIRE

The Gender Equality and Career Development Division work for career development of the students of TMDU. Through this program, we are going to conduct a survey to evaluate the awareness towards balancing work and life and also the inconvenience about taking child care leave. After receiving your response, we would like to propose to TMDU to make those changes that will help to improve work and life balance. We hope you will participate in this survey since your views are most important to us.

All of the personal information provided by you shall be kept strictly confidential. It shall not be shown to the other persons and shall not go out of this university.

1. Age

☐ 20s ☐ 30s ☐ 40s ☐ 50s ☐ 60s~

2. Gender

☐ Male ☐ Female

3. Position

Others:

4. Employment status

☐ Full-time ☐ Part-time ☐ Student

5. How many days in a week do you normally work/study on average?

☐ Less than 5 days ☐ 5 days ☐ 6 days ☐ 7 days

6. How many hours in a day do you normally work/study on average?

☐ Less than 8 hours ☐ 8-9 hours ☐ 9-10 hours ☐ 10-12 hours ☐ More than 12 hours

7. Are you married?

☐ Yes ☐ No

7-1. If yes, is your partner employed?

☐ Yes ☐ No

7-2. What is your partner's job?

8. Do you have children?

☐ Yes ☐ No

8-1. If yes, how many children and how old are they? (If no, please skip to question 9.)

number of children Age , ,

8-2. While being employed or committed to work/study, who is helping you to take care of your child/children? (Check all that apply)

☐ Spouse	☐ Parents	☐ Parents in-laws
☐ Nursery/day care centers/kindergarten	☐ Elementary school/After-school care program	☐ Middle school/High school
Others:		

8-3. How many hours in a day do you usually spend with your child/children?

hours

8-4. Did you take the child care leave?

☐ Yes ☐ No

8-4-1. If yes, how long did you take?

8-4-2. If no in question 8-4, why didn't you take the child care leave? (Check all that apply)

☐ I did not need to take it.	☐ I did not want to take it.
☐ I wanted to take it, but I could not do it. In particular:	☐ Others:

8-4-3. If yes in question 8-4, did it bring any inconvenience to your work environment? (Check all that apply)

☐ feeling guilty about having to reduce total work hours	☐ increase my workload	☐ increase co-workers workload during my leave
☐ lack of substitute staff during my leave	☐ break in careers	☐ inappropriate personnel evaluation caused by taking leave
☐ feeling insecurity about the possibility of losing current position	☐ feeling insecurity about not being able to catch up with other staffs after return to work	☐ financial concern
☐ increase my psychological burden	☐ Others:	☐ No particular inconvenience

9. Is there anyone who took the child care leave at your work?

☐ Yes ☐ No

9-1. If yes, what do you think of it? (Check all that apply)

☐ It can be referred to my career development	☐ It can be referred to others' career development	☐ Agree to have more staffs who take child care leave
☐ Flexible work systems should be more active to make work-family-balance easier	☐ Increase my workload and overtime work	☐ Increase co-workers' workload and overtime work
☐ Increase my psychological burden	☐ Increase co-workers' psychological burden	Others:
☐ I didn't feel anything		

9-2. If No, what is your opinion about taking childcare leave at work? (Check all that apply)

☐ It can be referred to my career development	☐ It can be referred to others' career development	☐ Agree to have more staffs who take child care leave
☐ Flexible work systems should be more active to make work-family-balance easier	☐ May increase my workload and overtime work	☐ May increase co-workers' workload and overtime work
☐ May increase my psychological burden	☐ May increase co-workers' psychological burden	Others:
☐ I don't feel anything		

10. Do you generally feel your work (study)-personal-life is balanced?

☐ Strongly disagree ☐ Somewhat disagree ☐ Somewhat agree ☐ Strongly agree

11. How do you feel about the amount of time you spend at work/school?

11-1. How do you feel about the amount of time you spend at work/school?

☐ Very long ☐ Long ☐ Indifferent ☐ Short ☐ Very short

11-2. Do you think you have a fulfilling time at work/school?

☐ Strongly disagree ☐ Somewhat disagree ☐ Somewhat agree ☐ Strongly agree

12. Do you ever miss out any quality time with your family or your friends because of pressure of work/study?

☐ Never ☐ Rarely ☐ Sometimes ☐ Often ☐ Always

13. Do you ever feel tired or depressed because of work/study?

☐ Never ☐ Rarely ☐ Sometimes ☐ Often ☐ Always

14. Do you suffer from any stress-related disease? (Check all that apply)

☐ Abdominal symptoms (diarrhea or coprostasis)	☐ Depression	☐ Loss of appetite or overeating
☐ Sleep disorders	☐ Migraines	Others:
☐ None		

15. Do you have any ways to release stress from your work/study?

☐ Yes ☐ No

15-1. If yes, how do you manage stress arising from your work/study?

16. Do you know TMDU provides policies for work-life balance?

☐ Yes ☐ No

16-1. If yes, which of the policies have you known that are provided under the policy? (Check all that apply)

☐ Refresh holiday policy	☐ Paid time-off policy	☐ Short-time working policy
☐ Work sharing	☐ Maternity leave	☐ Child Care leave
☐ Family-Care leave(taking care of parents or dependents)	☐ Hiring substitutes while childcare leave	Others:

17. Among those work life balance policies in TMDU or in local government, or in national level, do you recommend other policies need to be added to help you to balance your work life? (Open question. If no answer, please write "no answer")

18. Do any of the following help you balance your work/study and life? (Check all that apply)

☐ Short-time working policy	☐ Work sharing	☐ Working(studying) at home
☐ Hiring substitutes while childcare leave	☐ Refresh holiday policy	☐ Onsite-nursing facility
☐ Childcare leave	☐ Family-Care leave (taking care of parents or dependents)	☐ Covering fee for babysitters
☐ Support systems which neighbors can take care of your child, such as "family support systems"	☐ IT technology (cloud system) which can be accessed to on-campus LAN outside from TMDU	☐ Atmosphere or understanding at workplace
☐ Seminars or lectures on work life balance in TMDU	☐ Support and understanding from boss/professor at work/school	☐ Support and understanding from coworkers/friends at work/school

☐	Support and understanding from family members	Others:
--------------------------	---	------------------------------

19. Do any of the following hinder you in balancing your work/study and life? (Check all that apply)

☐	Long working(studying) hours	☐	Over work(study)	☐	Meetings/training after office hours
☐	Awareness at work/school	☐	Awareness from spouse(partner/girlfriends and boyfriends)	☐	Awareness from family(parents/children)
☐	Your physical/mental health	☐	Your motivation	Others:	

20. Please write any ideas for improving your work/study and life balance.

Thank you very much for your time.

Submit

© Tokyo Medical and Dental University Gender Equality and CareerDevelopment Division.

アンケート調査結果

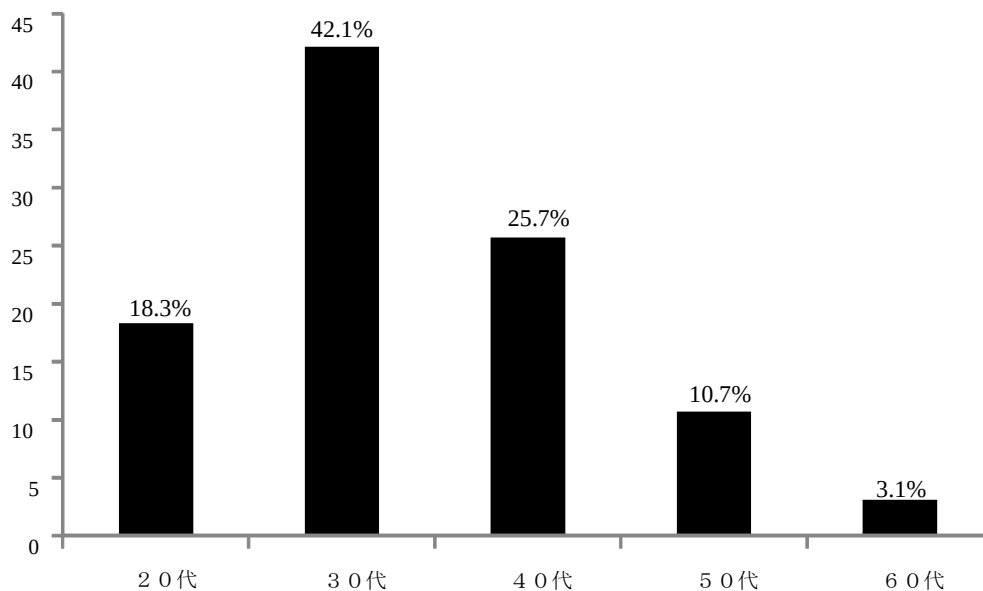
回答者の詳細

今回のアンケートでは、総数 420 名からの回答を得ることが出来た。以前の Web 入力による既婚者対象のアンケートでの回答者総数が 358 名だったことと比較すると、回答率が比較的高かったと思われる。この要因として、対象者の婚姻の有無を問わなかったこと、回答方法が Web 形式であったこと、回答期間が 2 週間程度だったことが考えられる。内訳としては女性の回答数が男性と比べて多く、未婚・既婚者の回答者数にバラツキが見られた。また、外国籍の回答者の回答数が少なかった。

結果の詳細と分析

1. 年齢

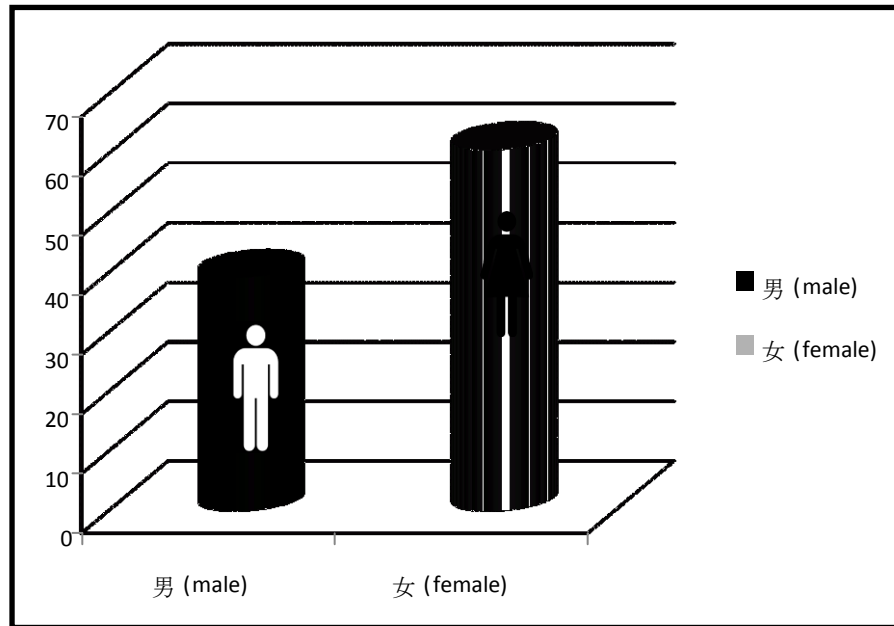
Age of the participants



Of total 420 participants (Volunteer attending the questionnaires) , most of them were from age of 30 to 40yrs of age.

2. 性別

Gender



Around 61% of the participants were female which might suggest that female showed more concern regarding work and life balance.

3. 職業

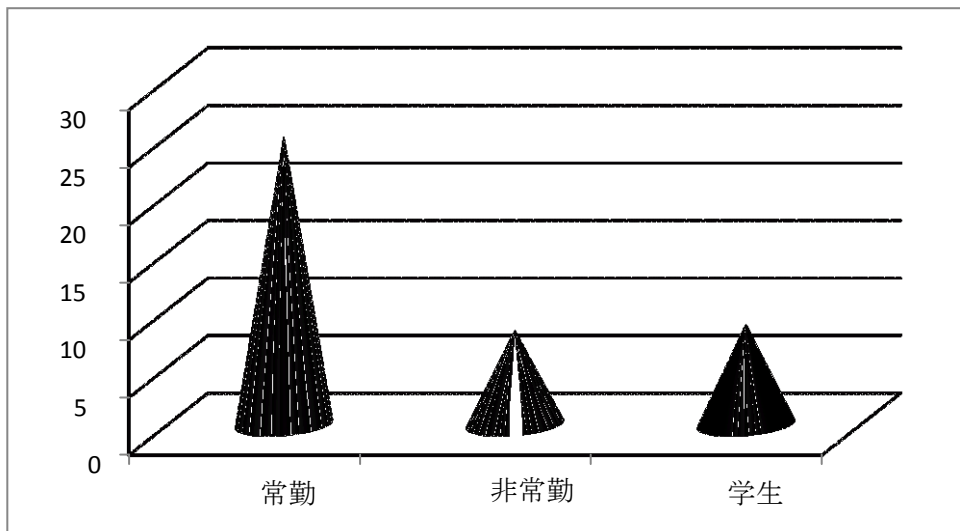
Position



By position, 35.2% of the participants were office staff and 31.6% were teaching staff where as doctors comprises of the least participation being only 4.5%

4. 勤務形態

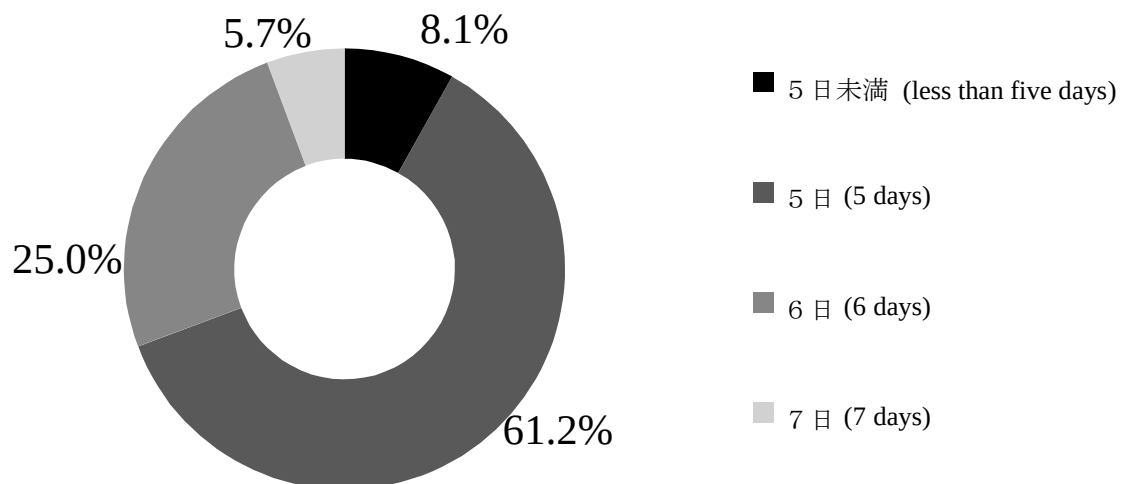
Employment status



On basis of employment status, students and part time staffs comprises of 20.7% and 19.5% respectively. Full time staff were the maximum with nearly 60% participation.

5. 仕事や研究は週に平均で何日行っていますか。

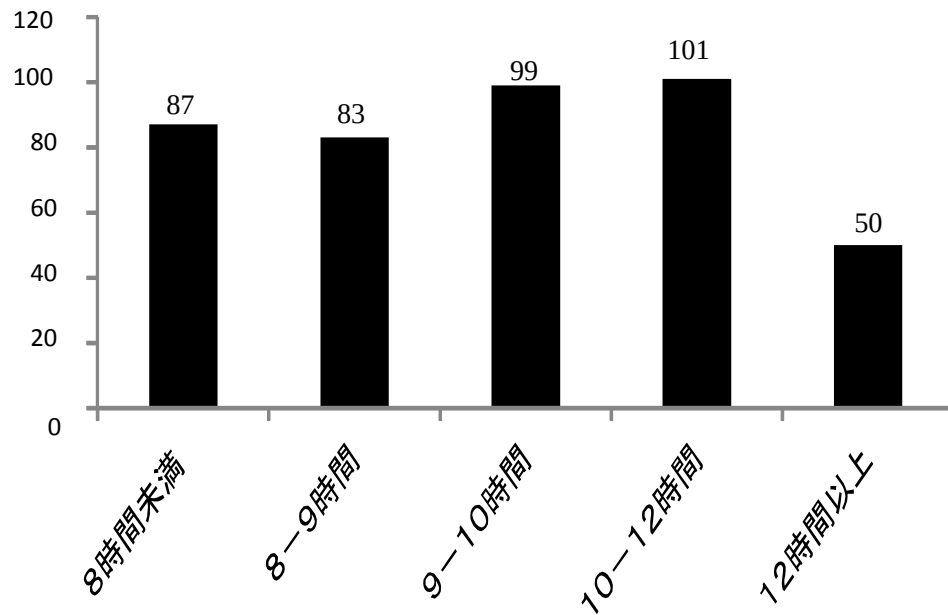
How many days in a week do you normally work on average?



Our data showed that maximum people worked 5 days a week and around 25% working 6 days per week, while there are few people who also work all 7 days in a week without any break.

6. 仕事や研究は一日に平均何時間行っていますか。

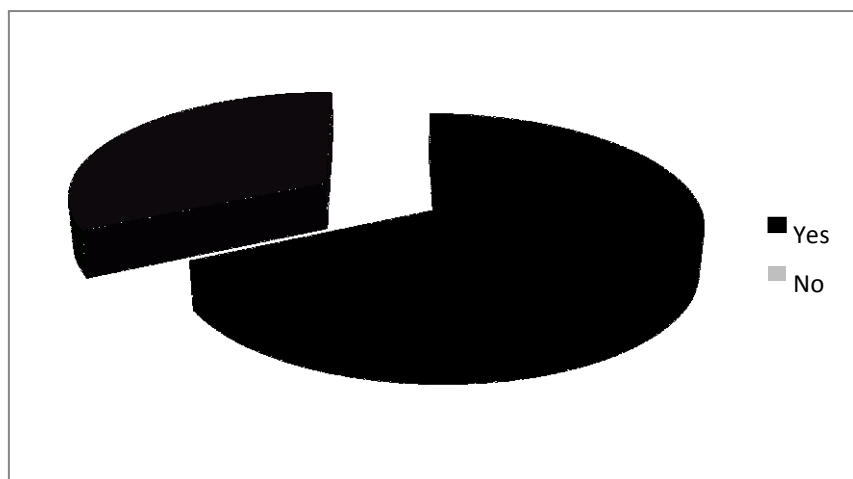
How many hours in a day do you normally work on average?



Within a day we also looked for working hours per day by our participants. Interestingly, many of them work long day with 101 people working 10-12 hours a day. To our surprise, 11% of people were there working more than 12hrs a day.

7. 結婚していますか。

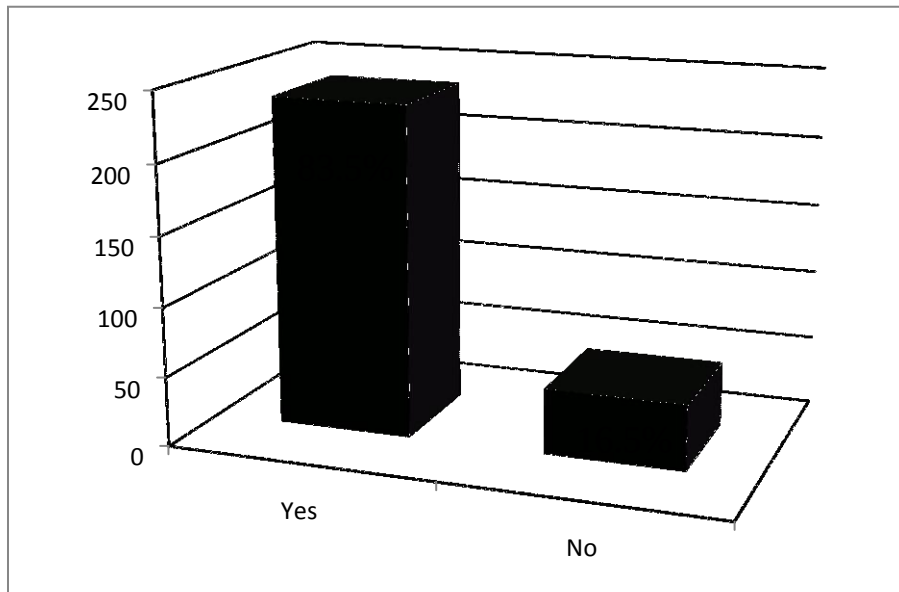
Are you married?



Most of the participants were married with a percentage of 67.5 while only 32.3% of the total were living single.

7-1. 7で「はい」と回答した方にお聞きします。配偶者(パートナー)は働いていますか。

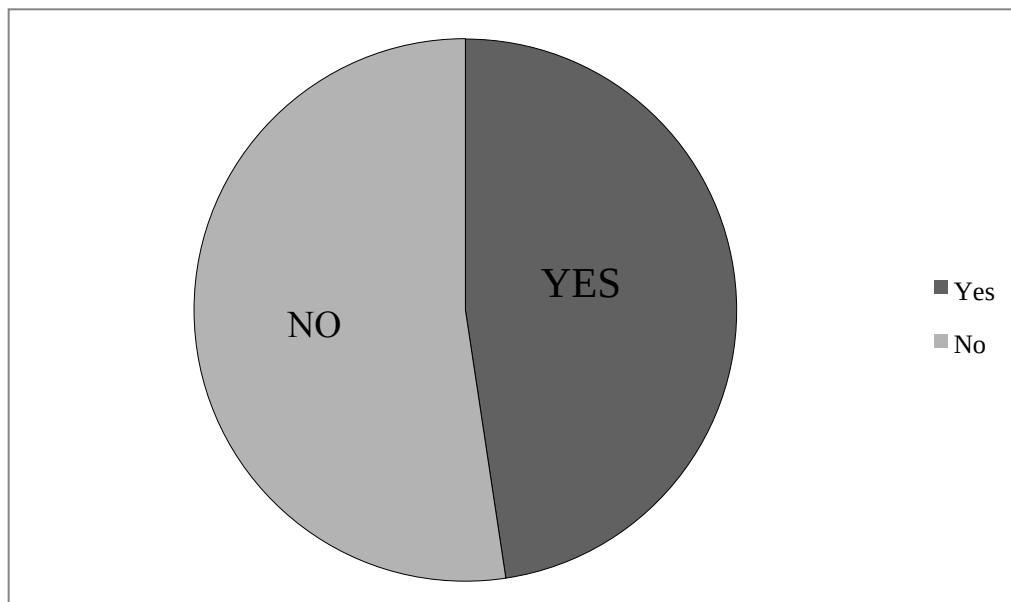
If yes, is your partner working?



While inquiring if the partner of the married participants were working or not, we found out that 83.5% of the partners were doing a job. Only 16.5% were staying home with a job outside which clearly suggests that most of the married couples spend most of their time in work.

8. 子供はいますか。

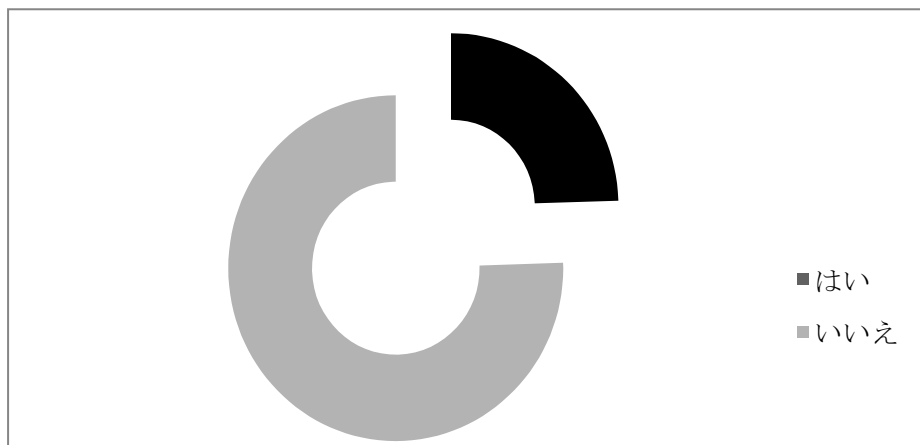
Do you have children?



Almost half of the participants were having a family bearing at least one child or more.

8-4. 育児休業は取得しましたか。

Did you take the child care leave?

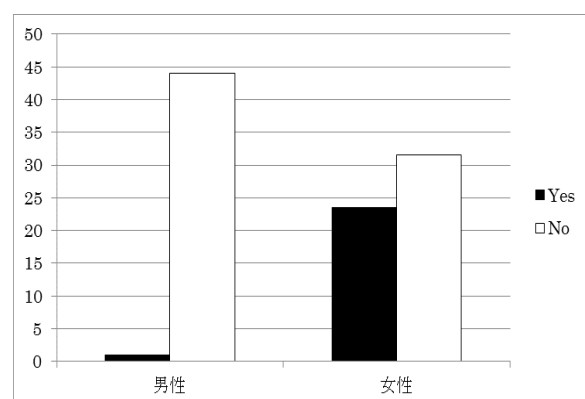
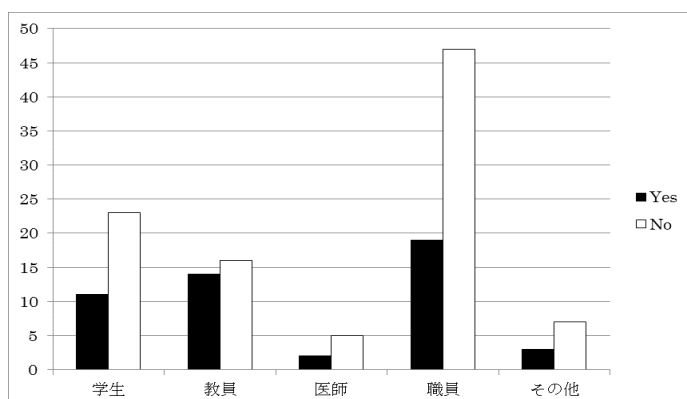


Regarding child care leave we found a surprising result that one third of the participants (75.5%) did not take child care leave despite having a child. The reason could be any but this data shows the people who took child care leave are very less comprising only 24.4 % of the total.



8-4. 育児休業は取得しましたか。（職業・性別比較）

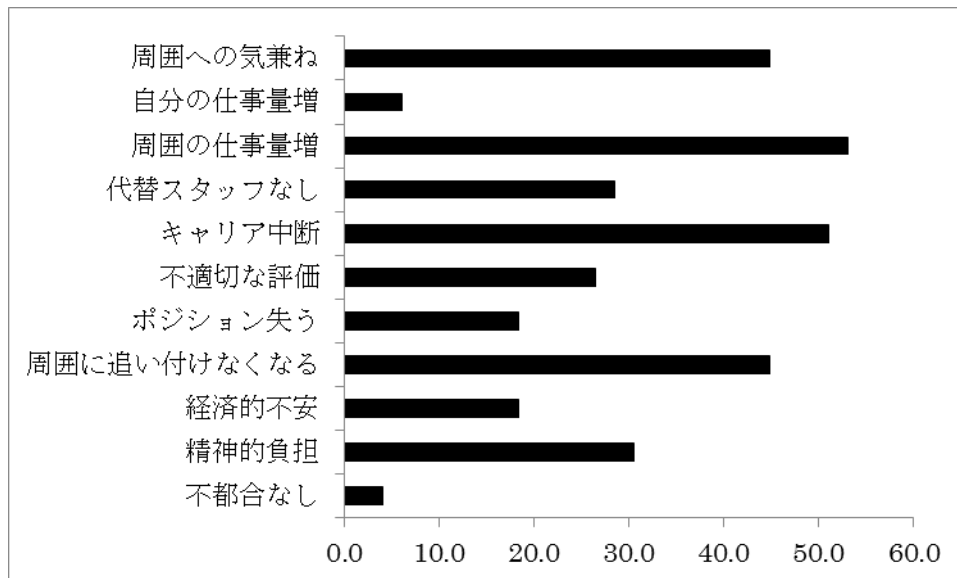
Did you take the child care leave? (Position or Gender basis)



On the basis of gender, we analyzed who took childcare leave the most. As expected, female were the one who took child care leave the most compare to male. However analyzing within female, the percentage of people who took leave were not much different to the one who did not.

8-4-3. 育児休業の取得に当たり、仕事面での不都合はありましたか。

Did childcare leave bring any inconvenience to your work environment?

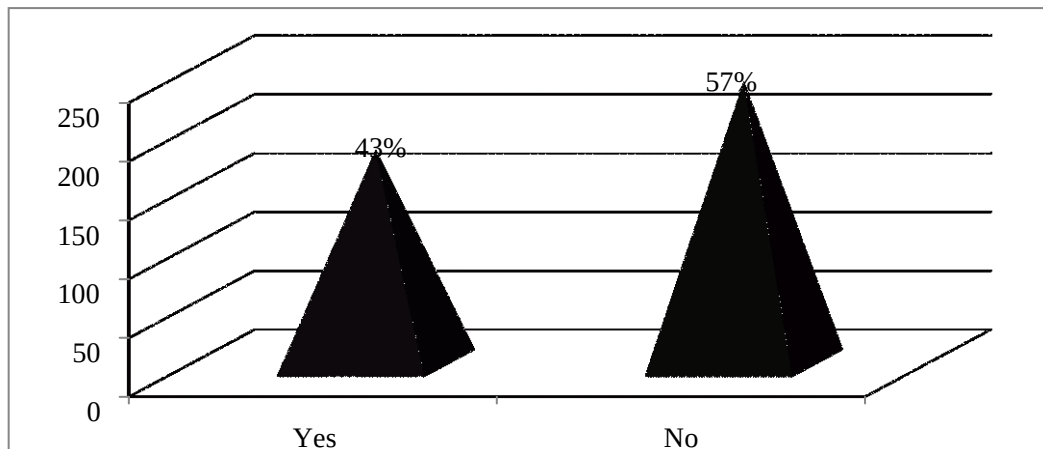


Most of the participants had an observation that childcare leave taken in work environment brought breaking careers (51.0%) as well as feeling of guilty about having to reduce total work hours (53.1%). Also, psychologically they felt it as burden (30.6%), while 18.4% people suffered financial problem as well.



9. 研究室や職場に育児休業を取得した方はいますか。

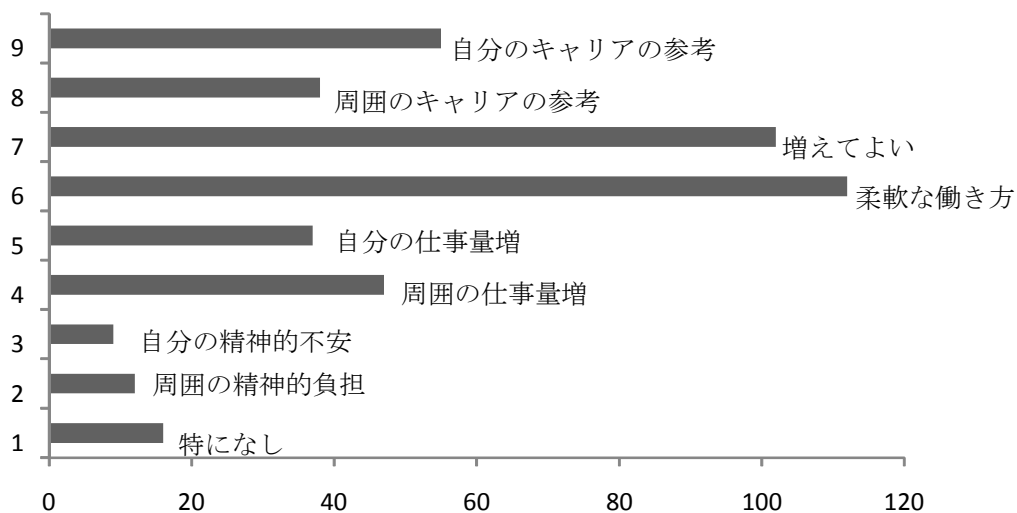
Is there anyone who took the child care leave at your work?



Our result showed that 43% of participants found someone at their work who took child care leave while rest of them 57% had no acquaintances of somebody taking child care leave. It is still obvious that less people are taking child care leave.

9-1. 9で「はい」と回答した方にお聞きします。そのことについてどう思いますか。

If yes, what do you think of it?

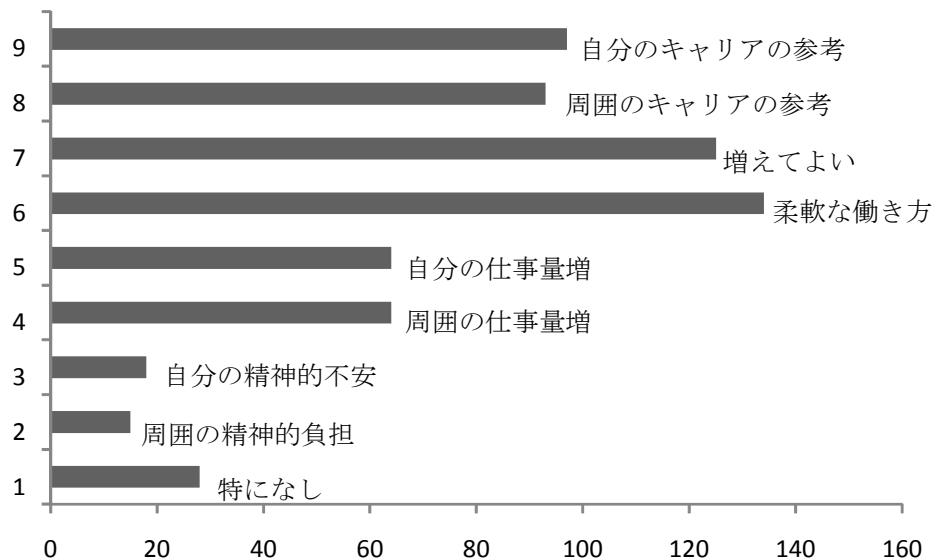


On taking child care leave by coworkers in the work environment, the 27.0% of participants through that flexible work systems should be more active to make work-family- balance easier. Nearly similar percentage (24.0%) of participants agreed to have more staffs who take child care leave. On enquiring if this affect to their own career or to other's career development 13.0% and

9.2% of participants said yes respectively. Notably, 11.4% of participants were saying that this increased the co-worker's workload and overtime work

9-2. 9で「いいえ」と回答した方にお聞きします。そのことについてどう思いますか。

If No, what is your opinion about taking childcare leave at work?



Those who did not have any people taking child care leave in their workplace, also had similar thoughts regarding taking child care leave. Our data showed that the option of flexible work systems should be more active to make work-family-balance easier was highly ranked. Definitely time management could be the best option for work-life-balance. Most of the participants (125 in number) even agreed to have more staffs in replacement of those taking child care leave. This would eventually reduce their workload and stress to have quality life personally and professionally. Nevertheless around 28 participants had neutral opinion about taking child care leave.



※以下の回答においては、Q3.職業において

大学院生・大学院研究生。留学生→学生

教員（医学系・歯学系・保健衛生学系・生命情報科学系・教養部・その他の分野）→教員

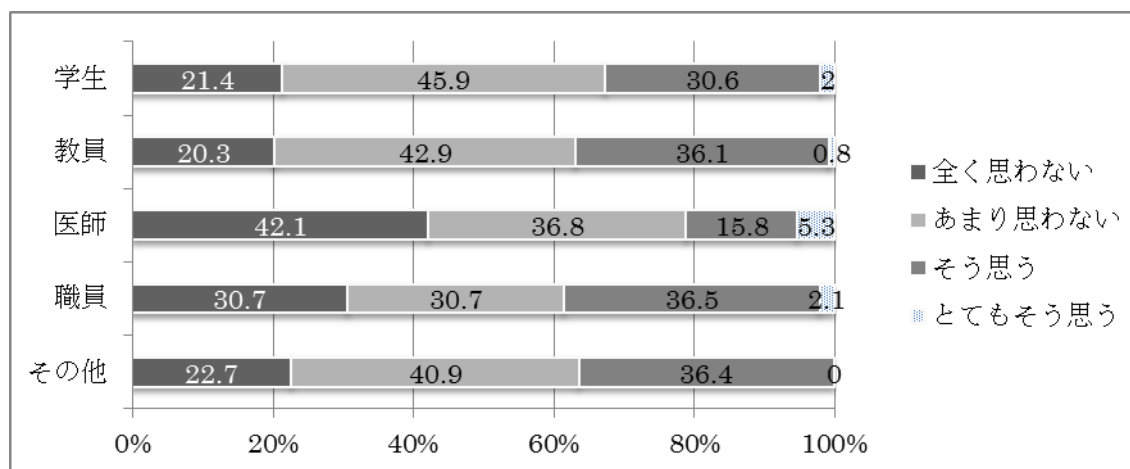
レジデント・研修医・医員→医師

技術系職員・事務系職員→職員

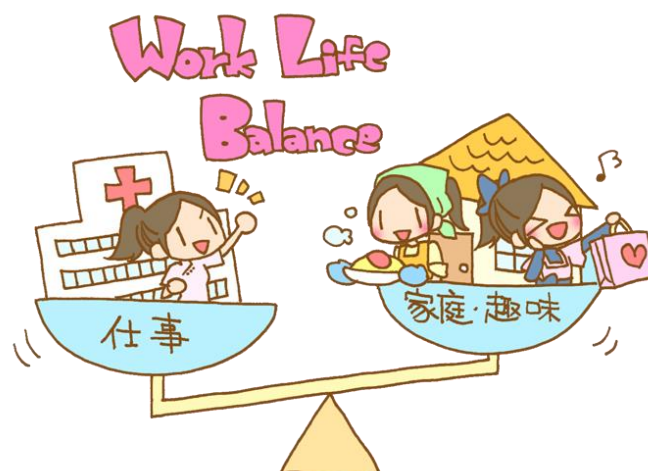
その他→その他

として集計している。

10. 仕事や研究と日常生活とのバランスが取れていると感じますか。

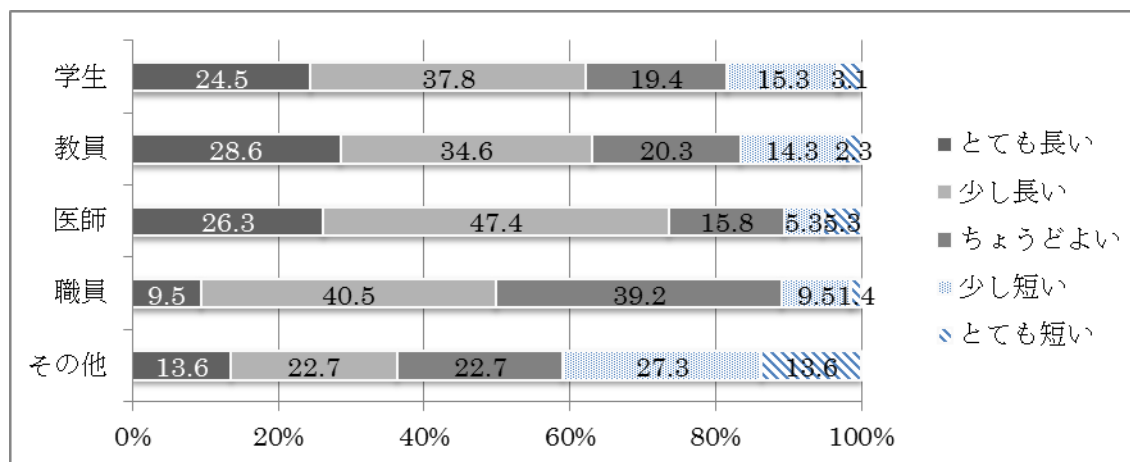


どの職業においても、「全く思わない」「あまり思わない」が過半数を超えた。特に「医師」においてワーク・ライフ・バランスが取れていないと感じる割合が非常に高く、役八割の人がバランスをとれていないと感じているようであった。また、「教員」「職員」よりも、「学生」の方が、ワーク・ライフ・バランスが取れていないと感じていた。



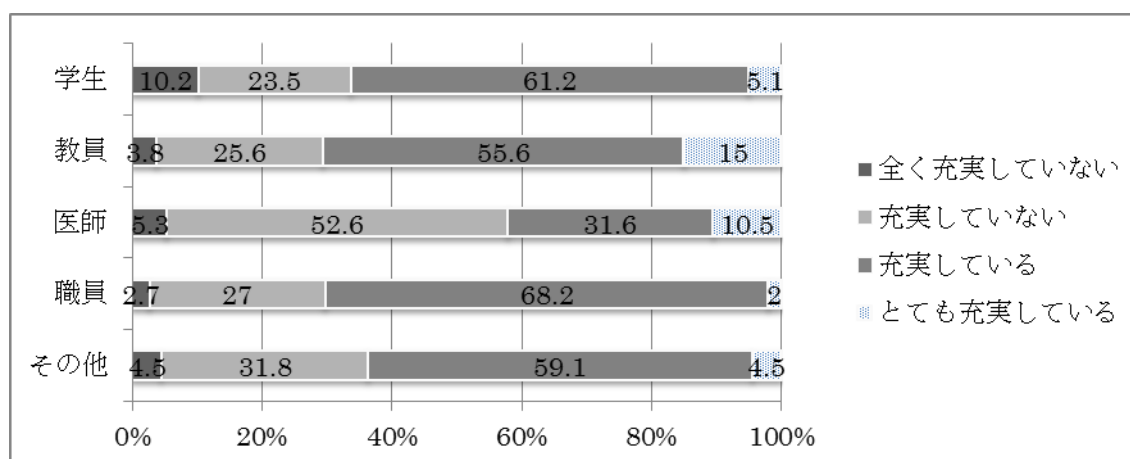
11. 仕事や研究に費やす時間について

11-1. 仕事や研究に費やす時間の長さについてどう感じていますか。



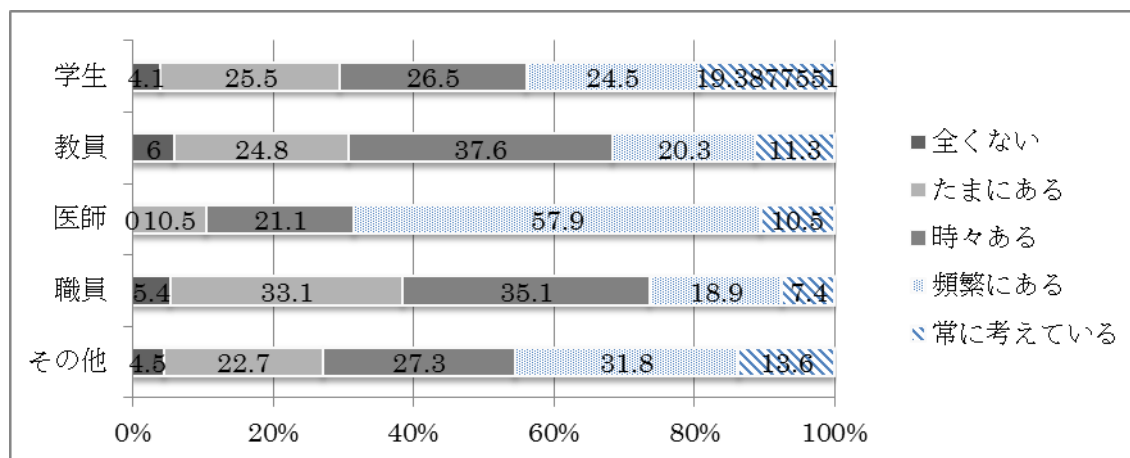
「学生」「教員」「医師」において、「とても長い」「少し長い」と感じる割合が高かった。特に「医師」に関しては突出して労働時間が長いと感じている人が多かった。それに対し、職員が労働時間が長いと感じている割合が少なく、およそ半数が「ちょうど良い」もしくは「短い」と感じていた。

11-2. 仕事や研究に費やす時間について、充実していると思いますか。



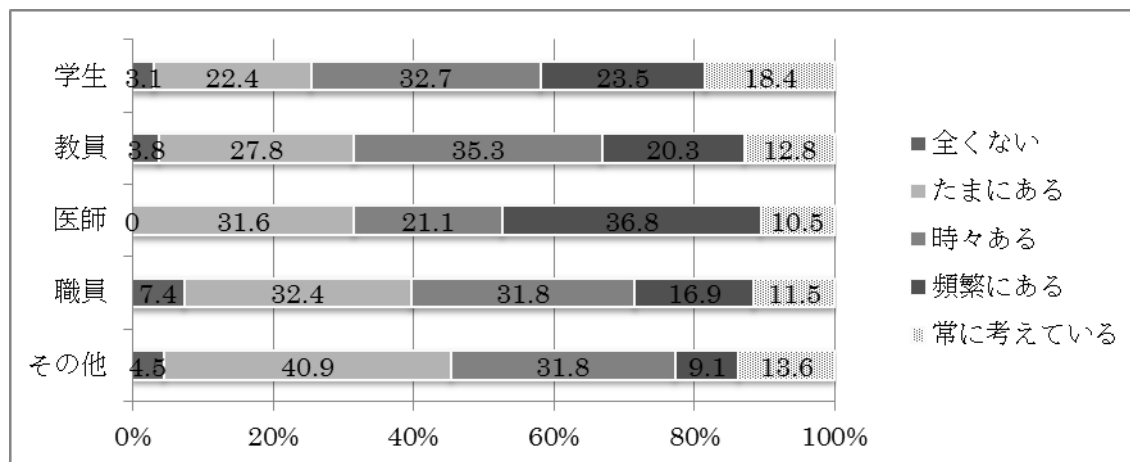
仕事や研究に費やす時間は「長い」と感じている人が多い（11-1 より）が、それらの時間充実していると感じる割合が全体的に高く、「学生」「教員」「職員」「その他」においては六割以上が「充実している」「とても充実している」と回答した。しかし「医師」のみ「充実している」「とても充実している」の割合が過半数を切っていた。

12. 仕事や研究に関する悩みや不安について、友人や家族と過ごす間も考えてしまうことはありますか。



「学生」は「常に考えている」という回答の割合が最も高かったが、「たまにある」「時々ある」「頻繁にある」「常に考えている」の割合が均一であり、平均すると「教員」や「その他」の回答と割合が似ている傾向が見られた。充実度の質問同様、「医師」のみ突出して考える時間が長かった。

13. 仕事や研究によって、疲れたり憂鬱になることはありますか？



「学生」「教員」「医師」において憂鬱になる頻度が高く、「職員」「その他」において頻度が低かった。特に「医師」に関しては、「全くない」という回答が 0 人であるなど、疲れたり憂鬱になる頻度が最も高いということが観察された。

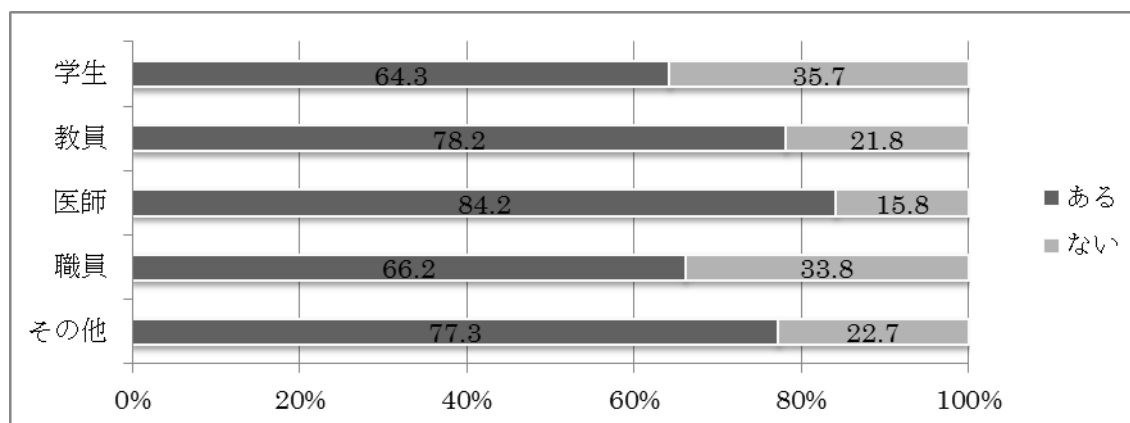


14. ストレスが原因で以下の症状が出たことはありますか。(複数回答可)

職業	腹部症状	気分低下	食欲低下	睡眠障害	片頭痛	その他	なし
学生	23%	56%	34%	24%	31%	6%	19%
教員	26%	44%	23%	32%	19%	6%	29%
医師	21%	42%	21%	21%	37%	11%	32%
職員	30%	54%	36%	32%	24%	10%	22%
その他	27%	41%	27%	9%	32%	9%	27%

どの職業においても、「気分低下」が最も多く、約半数の人が感じたことがあると回答した。疲れたり憂鬱になる頻度が最も高いと考えられる「医師」が最も「症状なし」と答えた割合が多かった。

15. 仕事や研究によるストレスの発散方法がありますか。



どの職業においても六割以上の方はストレス発散法を持っているが、「学生」「職員」が少しかけ発散方法を持っていない人が多かった。「医師」は八割以上の方がストレス発散法があると回答するなど、仕事に対する充実度が低かったり、憂鬱さを感じる頻度が高い職において、ストレス発散法が必要とされているように感じた。

15-1. 具体的なストレス発散方法：

運動する（ジムに行く、スポーツをするなど）：59人

趣味に打ち込む：48人

家族・子どもと過ごす：37人

食事：28人

飲酒：22人

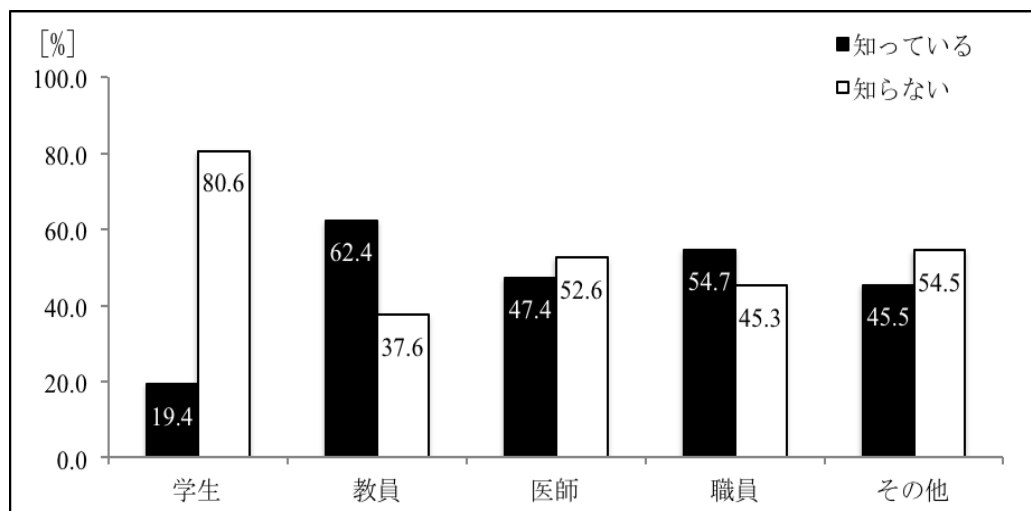
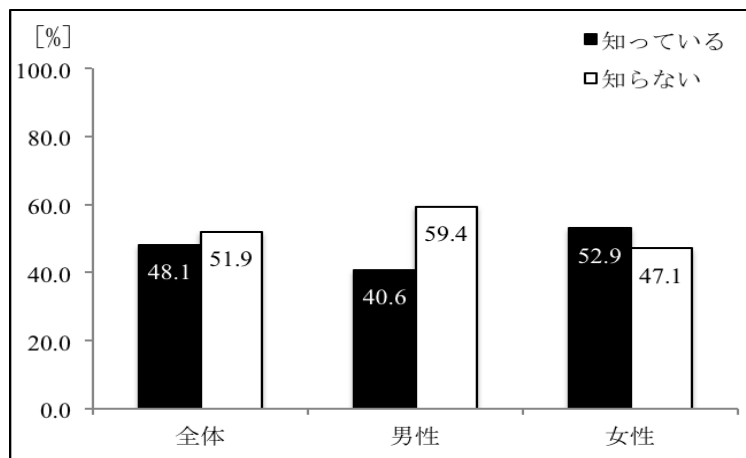
睡眠をとる：19人

他

運動他、仕事以外の趣味に打ち込むと言う人が多かった。次に多いのが家族や友人とゆっくりとリラックスした時間を過ごす、という回答だった。

16. 東京医科歯科大学に、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活との両立）を充実するための制度があるのを知っていますか？

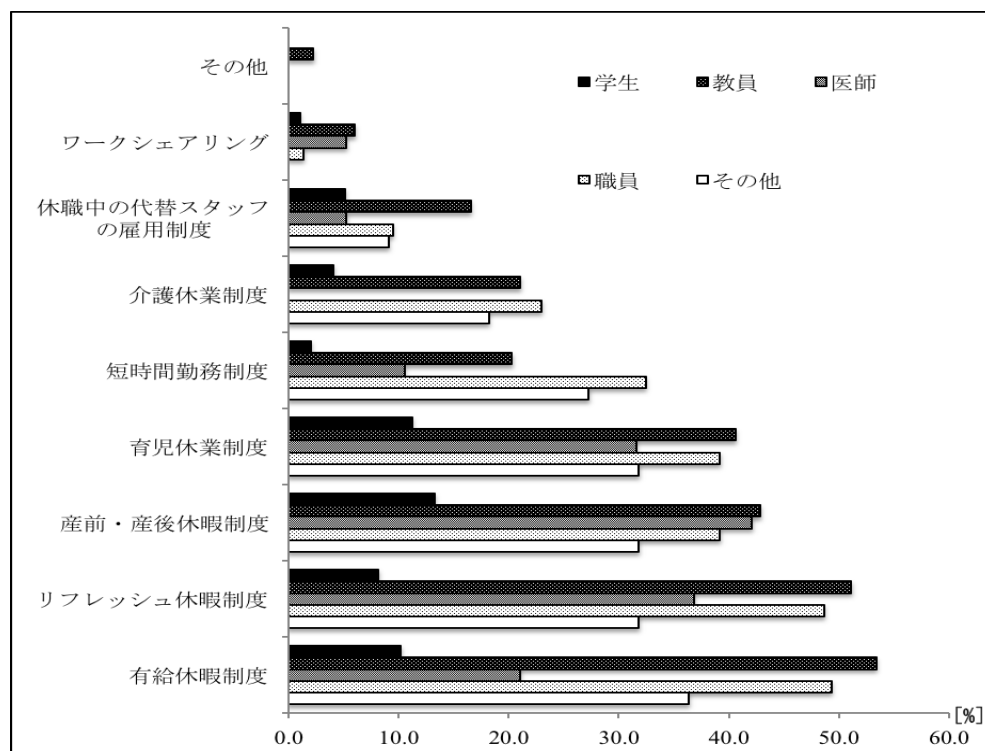
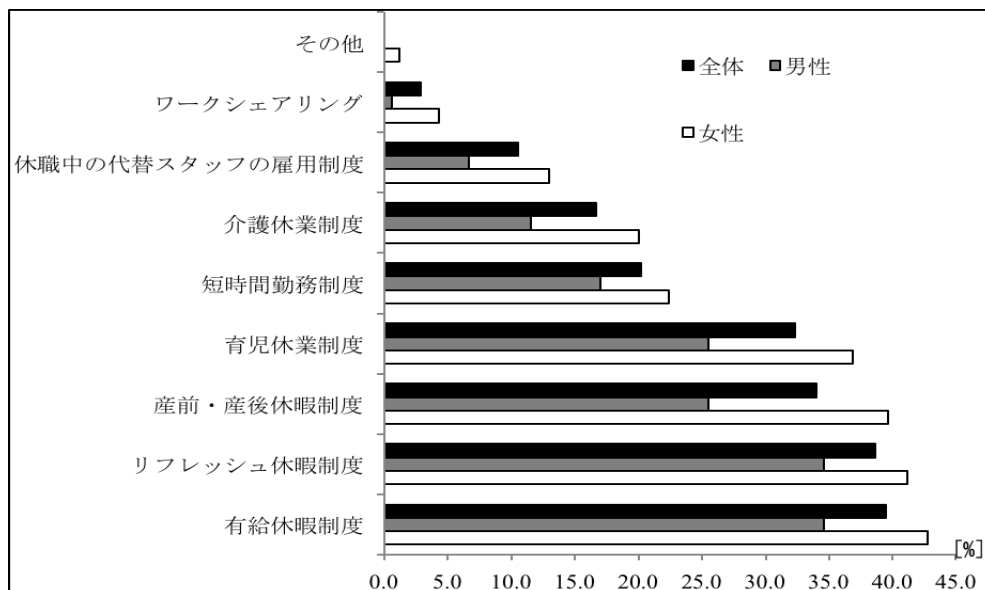
Do you know TMDU provides policies for work-life balance?



本学に於けるワーク・ライフ・バランスを充実するための制度があることを知っている人は回答者の約半数であった。男女別にみると、認知度について男性は 40.6%、女性は 52.9%と女性の方が高い結果となった。職種別にみると、これらの制度を認知している学生は 19.4%と 2 割弱であった。教員の認知度は他の職種に比べて 62.4%と最も高く、医師における認知度は 47.4%と半数以下であった。

16-1. 16.で「知っている」と回答した方にお聞きします。具体的にどのような制度があるのを知っていますか？

If yes, which of the policies have you known that are provided under the policy?



男女ともに有給休暇制度、リフレッシュ休暇制度、産前・産後休暇制度、育児休業制度の認知率は高く、約3～4割前後であった。一方、ワークシェアリングの認知度は5%にも満たなかった。職業別に見ても、上記4つの制度についてはどの職業に於いても認知度は比較的高く、最も認知度が低かったのはワークシェアリングであった。特徴的な結果として、医師の有給休暇制度に対する認知度が他の職種と比べて低い傾向が見られた。医師の職業特性上、他病院への移動が多いこと、多忙であること、そしてこれら制度を取得する機会が少ないことがこれらの理由として考えられる。

17. 大学・自治体・国の各レベルにおいて、ワーク・ライフ・バランスを推進するためにあればよいとあなたが思う制度はありますか（自由回答）？

Among those work life balance policies in TMDU, do you recommend other policies need to be added to help you to balance your work life?

「大学レベル」：

①育児・保育に関すること：

- ・ 病児保育の充実（施設の設置）
- ・ 育児休業や子供と過ごす時間が増やせるような制度。 建前上の制度が多く、実際に取得することが難しいものが多すぎる
- ・ 育児部分休業制度を、現行の小学校就学未満の子から小学校卒業までの子に延長
- ・ 男性の育児休業取得の推進および義務化
- ・ 小学低学年の子供を持つ親に対する、時間外労働の時間数の制限
- ・ 土曜日、祭日、夜間の保育や学童保育
- ・ 子どもを連れてきながら、仕事や研究が行える環境
- ・ 希望者が全員学内の保育園に入園できる制度
- ・ 育児と介護を同時に行っているひとり親への、経済的、心理的支援
- ・ 保育園、ベビーシッター雇用、家事にかかる費用の補助

②勤務体制に関すること：

- ・ ワークシェアリング、在宅勤務、フレックスタイム制度
- ・ 大学院の特別講義や病院の講習・勉強会の開催時間を 17 時前に設定する。学会はともかく、会議などは Web 会議などを積極的に導入
- ・ 非常勤職員の雇用環境（社会保険、年金制度等の制度）の整備
- ・ 代替スタッフの雇用促進
- ・ 任期制をなくす（正社員・専任・正職員に対して、派遣、パート、非常勤の待遇が低く、格差がありすぎる）
- ・ 「いる」事ではなく仕事の内容で評価される人事評価制度
- ・ 医局内ルールを廃止する。余裕がもてる人材配置が可能な職制、給与体系をつくる
- ・ 管理職の強制的な休業取得制度
- ・ 子供の年齢や人数に応じた、帰宅時間の義務化

③意識改革に関すること

- ・ 職場環境を、休みを取りやすい雰囲気に変える

- ・上層部に、制度が利用できることの周知徹底。上司の意識改革を促すような講習会や、理解度を試す試験等の導入。休暇取得や働き方に関する管理者への意識改革
- ・ワーク・ライフ・バランスに関する推進研修制度、理解促進研修制度、マタハラ、アカハラを行った人への罰則制度

④休暇取得に関すること

- ・有給休暇の使用推進制度、義務化。有給消化率の設定を義務化。有給休暇の完全消化。余った有給休暇の買い取り制度。買い取ってほしいというよりは、お金というものに数値化することで有給休暇を申請しやすい職場環境・意識形成につながればよい
- ・有給休暇取得率に関する調査の実施
- ・介護休暇制度の周知徹底と充実化
- ・表面的な制度の導入で終わるのではなく、必要とする人が実際に気兼ねなく申請できるような状況にまで介入するような制度
- ・勤続10年毎に与えられる長期休暇
- ・大学院生への経済的サポート(学内限定の返済不要の奨学金制度など)
- ・臨床医における短時間勤務や非常勤勤務等、多彩な勤務形態の導入。休日の病棟医の当番制の確立
- ・育児休暇を取得した場合に、任期がその期間分延長される制度

⑤その他

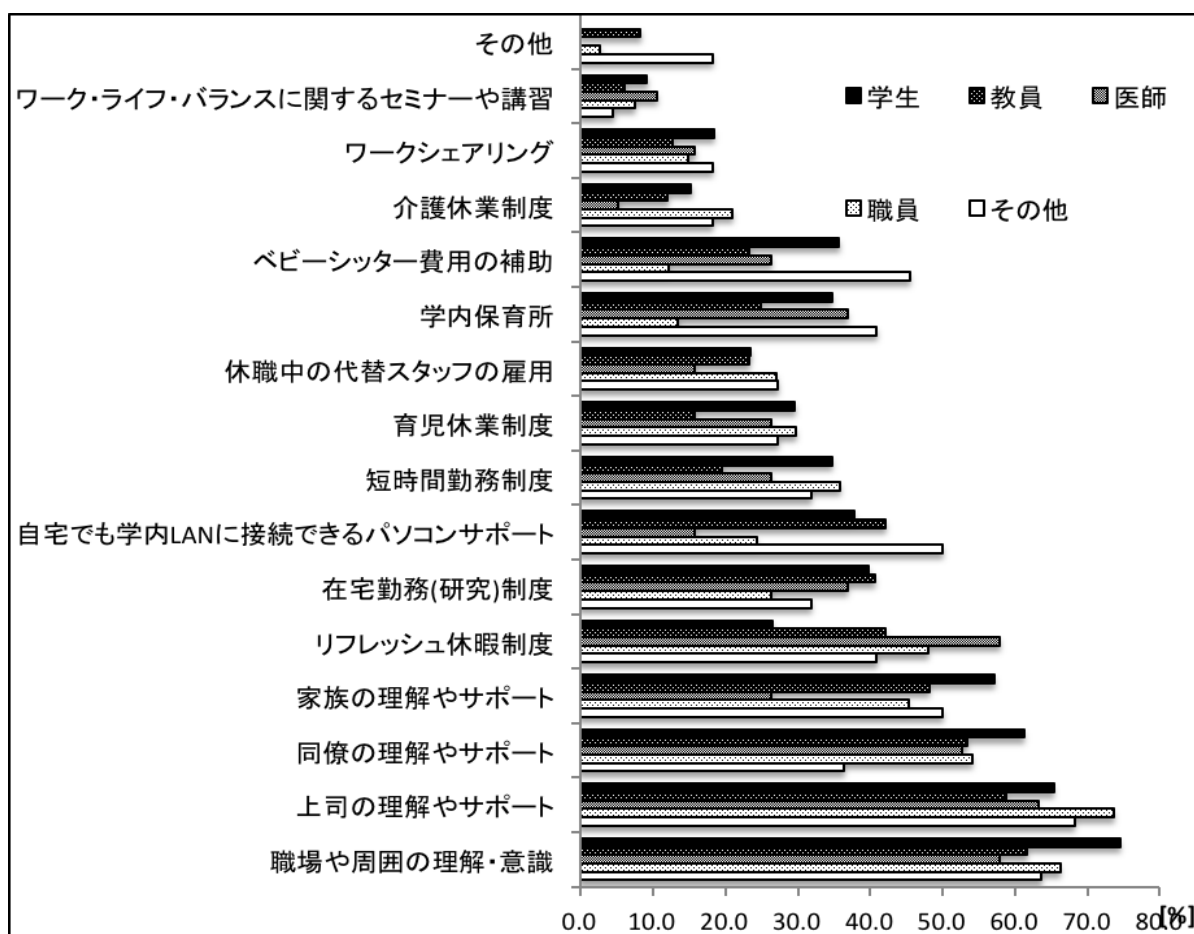
- ・研究費の充実
- ・定時退勤日
- ・会議、書類の簡略化

「自治体・国レベル」:

- ・男性の育児休暇取得をまたは法律により義務化
- ・妊婦から産後3年くらいまでの育児中の女性を雇用している企業や職場に対して、支援金を出す制度
- ・両立支援のための経済的サポートを行う制度
- ・保育園の待機児童数の削減、託児所の充実
- ・社会人になって学ぼうとすると、様々な困難が生じる。経済面は特にとてもきついため、前年度から算出される税金の負担、年金（遅延措置以外に）、国民健康保険など。学ぼうとする人に本当に優しくない国だと思う。
- ・女性が出産、子育てに一定期間専念した後に、再び職場に復帰できるような制度。
- ・国の制度として事業主に対し、1年間で決められた以上の有給休暇を取得させる制度を設ける。

18. 以下の中で、あなた自身のワーク・ライフ・バランスの助けとなるものはどれですか（複数回答可）？

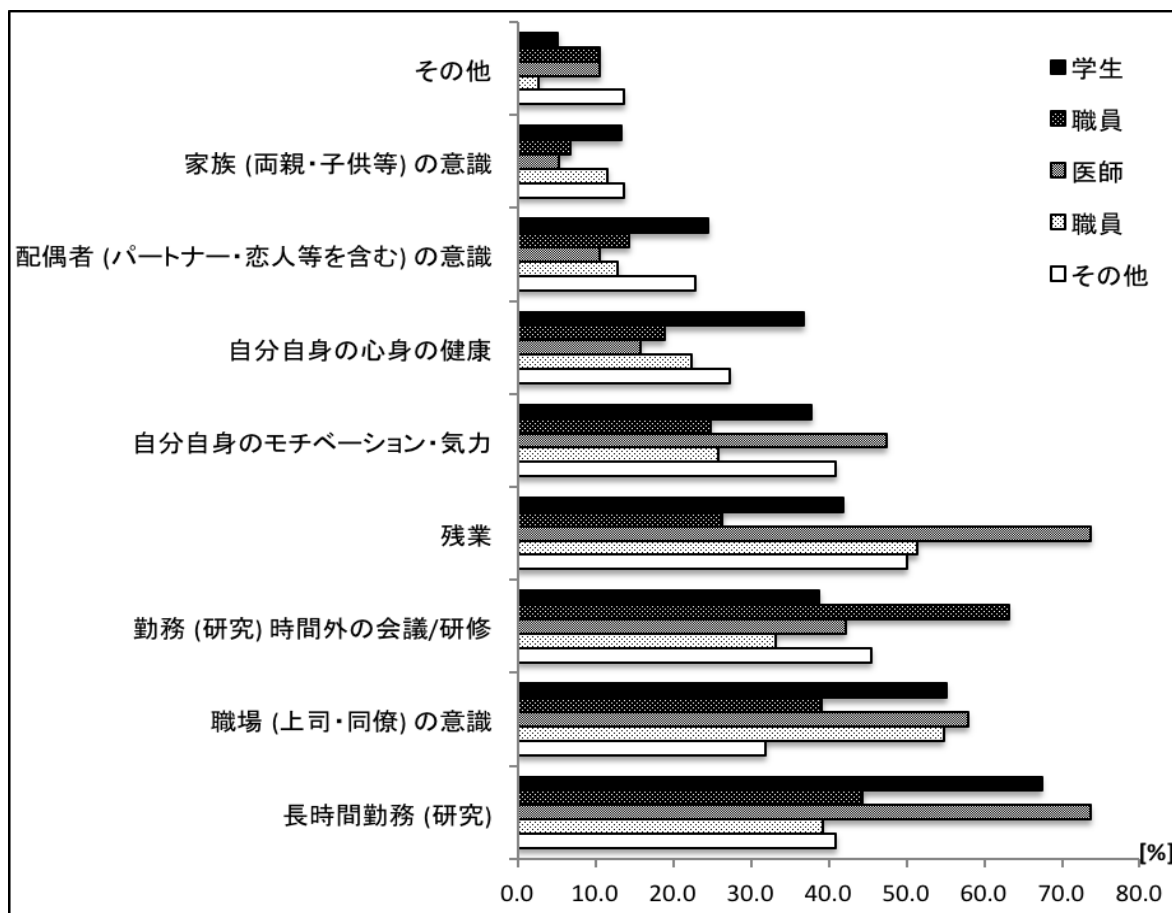
Do any of the following help you balance your work and family commitments?



回答者の半数以上が、「家族の理解やサポート」、「同僚の理解やサポート」、「上司の理解やサポート」、「職場や周囲の理解・意識」と回答していた。様々な制度が策定されていることが、ワーク・ライフ・バランスの助けになることは確かであるが、一番重要であるのは仕事と家庭とを両立することに対する周囲の理解であると考えられる。また、「在宅勤務」やそれを可能にする IT 技術、「リフレッシュ休暇」などの制度を選択する率も比較的高かった。これらの結果については職業間で大きな差は認められなかった。しかしながら、医師についてはその職業の特性上、「短時間勤務」や「在宅勤務」、「休職中の代替スタッフの雇用の制度」を選択する率が低かった。

19. 以下の中で、あなた自身のワーク・ライフ・バランスを妨げるものはどれだと思いますか（複数回答可）？

Do any of the following hinder you in balancing your work and family commitments?



およそ半数の回答者が長時間勤務(研究)・残業・時間外会議/研修がワーク・ライフ・バランスの妨げになると回答した。

また、前問の助けになる制度で回答が多かった「職場(上司・同僚)の意識」という選択肢も同様に半数程度の回答を得る結果となった。これらの回答は職業間で大きな差は認められず、男女差も認められない結果となった。特徴的な結果としては、前問と同様に、長時間勤務及び残業が仕事と家庭の両立において妨げとなると感じている人が7割以上となっており、勤務時間を適切なものにしたいが医師という仕事上それが難しいものとなっている現状を反映した結果となった。

20. ご自身のワーク・ライフ・バランスを改善するために、何かご意見がありましたらお書きください
(自由回答)。

Please write any ideas for improving your work and life balance.

心身の健康について：

- ・日々、自分のプライベートと仕事のバランスを意識しているが、なかなか上手くいかない。毎日あまり疲れないようにすることから始めたい。
- ・自身のメンタルを強くする。
- ・職場（上司・同僚）の意識がかわれば心身の健康を崩すことは少なくなると思う。専門職は勤務以外での自己研さんが必要になるが、その時間と家族の時間との折り合いは個人個人の問題になる。

育児・保育について：

- ・子供を安心して産める環境
- ・研究職で3－5年の任期中に出産、育児中でも、任期延長審査や次のポジションを得る業績を上げ続けるのは非常に困難。産休後、3年は任期を延長できるような制度がないかぎり、よほどの能力と、周囲からの支援を得ないかぎり、研究を継続するのは難しいと感じる。
- ・最近出産したのですが、研究や認定医の取得など不安なことが多々あります。周囲に臨床もやっている忙しめの大学院生で出産をしている人が少ないので、似た境遇の人がいたら話をしたり、育児や仕事の復帰に関して情報交換出来るところがほしい。
- ・今は男性も育児休暇をとれるいい世の中になったと思います。ただ制度としてあっても取りづらさはあると思います。本学は長時間勤務が多い職場が多く、子育てするには大変だと思います。定時に帰宅するのも、周りの目を気にしなくてはならない。働く女性対して、職場の人（上司、同僚）の意識が少しずつ寛容になっていくことを願っています。
- ・子どもの有無に関係なく、全てのスタッフに時短業務（当番制で）を義務化し、子連れのスタッフが他のスタッフに引け目のない仕事をする。

休暇について：

- ・介護休暇についての認識を高めるための何らかの活動をしてほしい。
- ・有給消化率を上げる取り組み、有休消化率を明らかにする取組（目標が達成されなければ、上司の評価に響く等ペナルティを設けて。）。有給の消化率を皆が把握することができれば、多少なりとも改善できると思う。

勤務体制について：

- ・非正規雇用に対する制度が整っていないので、雇用形態を変えるしか方策はないように思う。また、研究職の任期付きポジションをなくす。

- ・柔軟性のある勤務体制
- ・医員にも週に数時間でも研究に携われる時間を割り当ててほしい。
- ・会議や講習会や研究会、職員研修の開催を夕方前、日中にする。18時以降の場合、そのたびに延長保育にしたり配偶者に子供の世話を頼んだりしないといけない。他職種でもそのニーズはあるのではないかな。
- ・勤務時間を短縮すれば、ワーク・ライフ・バランスを改善できると思うので、育児期間、介護期間に拘わらずに自由に勤務時間を選択できるようにしてほしい。
- ・休職中の代替スタッフ補充、または教官退職時の補充。

意識改革について：

- ・職場の上司の意識の改革、休みを取りやすい環境づくりを行っていかないと改善はされないと思う。
- ・制度よりも意識改革が重要だと思う。本人、上司（勤務時間管理者）が定期的に「不要不急の残業をしていないか」を意識・確認するだけでずいぶん違うと思う。
- ・残業を美德とする文化、給料をはじめとした待遇の改善
- ・教授陣への意識改革の実施

業務の進め方について：

- ・業務の共有化がなされておらず、皆忙しいせいか、仕事が増えることを嫌がる傾向にある。毎日終電近くまで勤務することが常態化しており、産後は今のまま働くのは厳しいと感じる。
- ・残業ができないのに業務量が減らないこと。人数が明らかに足りない部署については、人員配分の見直しを早急にして頂きたい。
- ・基本的に定時で仕事が終わるような業務量の設定を各部署で行う必要があると思う。勤務の時間が配慮されても業績を同等に求められれば、やはり同等かもしくはそれ以上に働かないと得られないと思う。
- ・一日の最低就業時間のみ決定し、始業、終業時間を自由にできたら仕事がしやすい。
- ・異動のサイクルは2～3年でいいので、同部署内や似たような部署でなく、もっと幅の広い、全然違う部署に異動できたらモチベーションが上がると思う。モチベーションが上がらないと、公私のメリハリがつきにくい。

その他：

- ・通勤時間を短縮したいが、都内の家賃が高すぎる。安い家賃で住むことが出来る職員住宅を近くに造って欲しい。
- ・市川国府台キャンパスで住んでいる留学生の通学のために、もし国府台キャンパスから湯島キャンパスまでの shuttle bus が欲しい。

～第2 章～
インタビュー調査

概要

“仕事と家庭の両立”について、実際に働いている人々はどのように仕事と家庭を両立しているのか、どのような点が仕事と家庭の両立の妨げとなっているのかなど、アンケートだけでは分からない点を明らかにしたいと思い、インタビューを行うことにしました。また、インタビュー対象者の生の声が、みなさんの仕事と家庭の両立やキャリア・デザインの参考になることを期待して実施しました。

目的

実際に家庭を持ちながらも働いている方を対象として、仕事と家庭の両立について聞くことで問題点の抽出、改善策の提案を目指す。

方法

インタビュー対象者を探し、インタビューの依頼をする。

↓

インタビュー内容を考え、事前にインタビュー相手に知らせる。

↓

事前に準備しておいたインタビュー内容に沿ってインタビューを行う。

↓

インタビューの結果を原稿にまとめ、インタビュー相手にも校正を依頼する。

スケジュール

9月~10月：インタビュー相手を探す、内容を考える

10月~11月：インタビューの実施、報告書の原稿作成



女性研究者へのインタビュー

プロフィール

広田 亜里沙（ひろた ありさ）さん

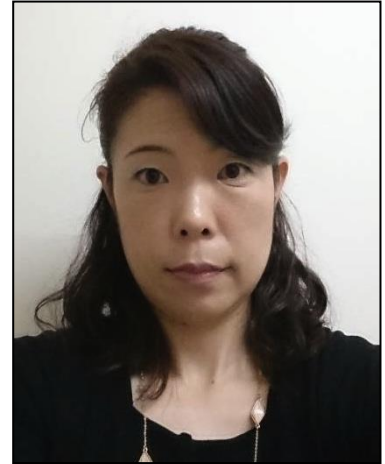
株式会社 ニッピ バイオマトリックス研究所

役職：研究員 課長代理

年代：40 歳代

ご家族：自分と子供（小学校2年生の男の子）

離婚しているため一人で育てています。



ご略歴

・日本女子大学理学部物質生物科学科卒業

・株式会社 ニッピ入社 バイオマトリックス研究所配属

※卒業論文作成のため、大学3年の後半から卒業までは東京医科歯科大学で実験を行い、論文を作成しました。

現在の研究所に配属されてからは“コラーゲンを食べたり肌に塗ったりすることで身体にどのような効果があるのか”をテーマに研究をしていました。3年ほど前からタンパク質の製造、開発に携わっています。



インタビュー内容

ご自身・家庭について

ご自身の趣味・自由時間の使い方：

子供が小学校に上がるまでは、土日も育児に追われて子どもから目が離せない状態でした。しかし小学校に上がってからは野球の練習に行っている時間に、自分の好きな本を読んだり音楽を聴いたり、少しずつ自由な時間を作れるようになりました。



お子さんの趣味：

スイミングと野球です。

平均の睡眠時間：

5~6時間は必ず取るようにしています。

お子さんとの時間の過ごし方や、旅行について：

子供とはよく一緒に出かけます。子供が小さいときは平日に休みを取って出かけていましたが、今は学校の大きな休みに合わせて出かけています。今年の夏休みは関西の方へ旅行に行きました。



仕事と家庭について

勤務時間：

週休 2 日で勤務時間は 8:50~17:20 です。実験の進み具合によりますが、週 2 回くらい残業があります。

仕事の内容：

1 つの project を担当しています。現在は iPS 細胞などの細胞を培養する際の足場基材となるタンパク質の製造、開発を行っています。

育児休業取得の有無：

産前・産後休暇の後に育児休業を約 10 ヶ月間取得しました。



育児休業を取得した際、仕事の面で不都合だったことはありますか？：

あまり不都合はありませんでした。産前・産後休暇、育児休業に入る前に自分の仕事をキリの良いところまで終え、他のスタッフへの引継ぎをきちんとしてから休みに入りました。育児休業から復帰してからは短時間勤務で業務を行っていました。子供が病気になったときに、会社を早退したり、急に欠勤しなくてはならないときが大変でした。しかし、他のスタッフが悪い顔をせずに自分を保育園へ送り出してくれたり、業務を代わりに行ってくれたりとサポートはとても充実していました。ですが、子供が保育園にいるときに発熱し、保育園からお迎えに来てほしいと電話がきても、実験の途中で手が離せなかったときは子供を待たせてしまい、そのときはとても胸が痛みました。

自分が育児と仕事を両立して生活していることについて、職場のスタッフの方々にはどのように思われていると感じますか？：

実際にそういうことを伺ったわけではないのですが、子供の病気の際には急に仕事を抜けなければいけないことも多く、そのために他のスタッフへの精神的負担を増やしてしまい、その結果他のスタッフがプライベートな休みを取りにくくなっているのではないかと感じました。“子供のためだからしょうがない” という部分はありますが、申し訳ないと思っています。

仕事と育児の両立の上で大変だったことは何ですか？：

子供にご飯を作らなくてはならないため、残業が出来ず実験がうまく進められないところです。しかしその一方で、家事と仕事の両立は大変というよりもお互いが良い息抜きになっており、両方とも楽しめています。例えば仕事でうまく行かなくて行き詰まったときは、子供や家事のことを考えて一回落ち着いてリセットできます。反対に、子供と喧嘩したときも実験のことを考えて、落ち着いてリセットして、子供と向き合えることが多いです。そのため両方とも、とても良いバランスで生活できています。

仕事と育児の両立は大変だとよく言われていますが、どちらも頑張りすぎずに行えば良いと思います。

キャリアとワーク・ライフ・バランスについて

キャリアを選択していく上での「道標」はありますか？：

研究の道に進もうと思ったきっかけは、ある教授の言葉を聞いて実験が楽しいと思えるようになったことです。「現象の原理を考えながら実験を行う」という言葉にとっても魅力を感じました。実験の際、「これを加えることによって、どういう現象が起きてある結果になるのか」を考え始めてからは実験が楽しくなりましたし、失敗したときもその原因を考えられるようになりました。

人生の選択で譲れないことは何ですか？：

「自分が **HAPPY** になれるような道を選ぶこと」です。今は自分と子供が **HAPPY** になれるように人生の道を選択して進んでいます。



壁に遭遇したり、挫折を経験したことはありますか、またそれに対してどのように乗り越えましたか？：

私は離婚も経験しているのですが、振り返ってみるとそれらの経験もあって今の自分がいると思えます。その時々で悩んだり苦しんだりした時期はありましたが、今はそれも良い思い出・良い経験だと考えています。

普段の生活において、ワーク・ライフ・バランスを保つために気をつけていることは何ですか？：

3食必ず食べることです。また、朝ご飯と晩ご飯は子供と一緒に食べるようにしています。

どのような制度や施設があれば、もっとワーク・ライフ・バランスがよくなると思いますか？：

もっと病児保育の制度が浸透すると良いと思います。シングルマザーで祖父母が近くにいない環境の人だと、どうしても仕事と育児の両立が難しくなってしまいます。少しでも熱があると保育園に預ける

ことが出来なくなってしまうため、今後は病児保育の制度が整い、病児保育の施設が増えて欲しいと思います。

男性医師への Interview

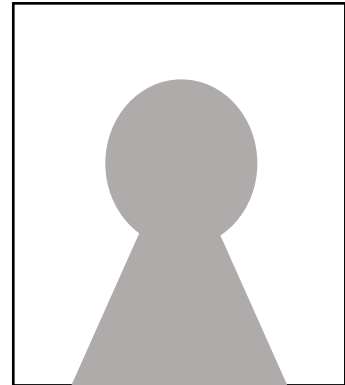
プロフィール

A さん

職業：医師

年代：40 歳代

ご家族：妻（専業主婦）と子供（3 歳と 5 歳の女の子）



インタビュー内容

ご自身・家庭について

お子さんや家族と一日に何時間くらい一緒に過ごしますか？：

平日は一緒に過ごす時間はない時が多いですが、早く帰れるときは 2-3 時間です。休日は仕事以外の時間はほぼ全て子供と過ごします。

ご自身の趣味・自由時間の使い方：

スポーツ全般が趣味ですが、子供が生まれてからは自分の趣味に充てる時間はほとんどないです。今は家族と過ごすことが趣味になっています。

平均の睡眠時間：

5 時間くらいです。



お子さんとの時間の過ごし方や、旅行について：

仕事がない時は近場（博物館、水族館、等）に外出することが多いです。旅行は夏休みと年末年始の 1-2 回程度で、妻の実家に行くことが多いです。



仕事と家庭について

勤務日数：

基本的には大学で週 5 日、一ヶ月のうち休日の 3～4 日は当直か手術待機があります。また、土曜日は隔週で外勤、患者の管理が必要な時は土日・祝日も適宜来院します。

勤務時間：

朝 8 時から始まり、終わりは仕事が終わるまでで、日によってまちまちです。早いときは 18 時、遅いときはそのまま泊まりになります。

仕事の内容：

臨床（手術、病棟管理）、医学生・研修医の教育、学術集会参加、論文作成等です。

育児休業取得の有無：

育児休業は取得していません。



育児休業を取得しなかった理由：

育児休業の取得については、特に考えもしませんでした。

もし育児休業を取得できる環境にいたとしたら、育児休業を取得したいと思いますか？またその場合の希望取得期間について：

妻が専業主婦なので、自分には必要ないと思います。



まわりに育児休暇取得者がいる、または過去にいた場合、その人についてどう思いましたか？あるいは何か問題がありましたか？（自分や周囲スタッフの仕事が増えた etc.）：

家庭の事情や考え方、時間の使い方は人それぞれだと思うので、特に思うことはありません。

仕事と育児の両立の上で大変だったことは何ですか？：

自分自身、家事はほとんどしたことがなく、育児も時間のある時に子供の相手をする程度で、仕事と両立というほどのことはしていないため大変だったと言えることもありません。ただただ、妻に感謝するのみです。しかし、子供に“パパは今度いつ遊びに来てくれるの？”と言われてちょっとショックだったことがあります。

家事・育児にはどの程度かかわっていますか？（実際に行っている育児があれば教えて下さい。例：週末に子どもと遊ぶ、塾のお迎えなど）：

休みに子供と遊ぶことが育児といえるのであれば、ある程度かかわっているのかもしれませんが。先日 5

歳の娘の小学校受験があり、その際はできる限り協力をしました。

キャリアとワーク・ライフ・バランスについて

人生の選択で譲れないことは何ですか？：

その時々で優先順位をつけて選択するので、譲れないものはないと考えますが、基本的には家族の幸せを優先したいと考えています。自分が一生懸命仕事をするのが、家族にとっても幸せであると考えた場合は自分の仕事を優先することもあると思います。これは自分の思い込み、勝手な解釈かもしれませんが・・・。

普段の生活において、ワーク・ライフ・バランスを保つために気をつけていることは何ですか？：

特にはないですが、家庭も仕事も後で後悔しないように一生懸命に取り組むことを心がけています。

どのような制度や施設があれば、もっとワーク・ライフ・バランスがよくなると思いますか？：

ワーク・ライフ・バランスに関しては、考え方の違いでとらえ方が大きく変わると思います。家庭を優先するか、仕事を優先するかはその人の考え方であり、両方を完ぺきにはできないため、その人の考えなりにバランスを取っているのだと思います（だからバランスという単語が用いられているのでは）。

男性である自分にとっては、現時点では自分でそれなりにバランスを取っているため改善する必要はあまり感じていません（もちろん自分の思い通りにいかないことが多いですが、努力不足だと思っています）。さらに言うと、結婚する時点で自分はある程度仕事を優先する人間であることは分かっていたため、専業主婦で安心して家庭を任せられ、仕事を頑張る自分を応援してくれる女性を伴侶として選びました。こういう観点から言えば仕事を優先しても家庭を犠牲にしているとは思っておらず、バランスがとれていると考えています。これはあくまで自分に対する自分の考え方であり、このような考え方を他人に押し付ける気は全くありません。

ただし、女性の立場から考えるとなかなか難しい問題が沢山あると思います。仕事の内容によると思いますが現状では子育てとキャリアの両立はなかなか難しいと思いますが、昔のような3世代同居のような家族形態があれば理想なのかもしれません。24時間365日子供を預かってくれる施設があれば可能でしょうか（大学病院でそのような体制を取っているところがあると聞いたことがあります）。制度や設備だけではなく、長期的な人生設計を考慮した人生選択（自分と相手のライフスタイルが合ったパートナー選び等も含めた）も必要だと思います。

この質問は、難しい問題が多すぎてなかなかいい回答が思い浮かびませんが、自分を含め世の中は問題解決に対して努力をし、色々な受け入れ態勢を整えようとしていることだけは確かだと思っています。

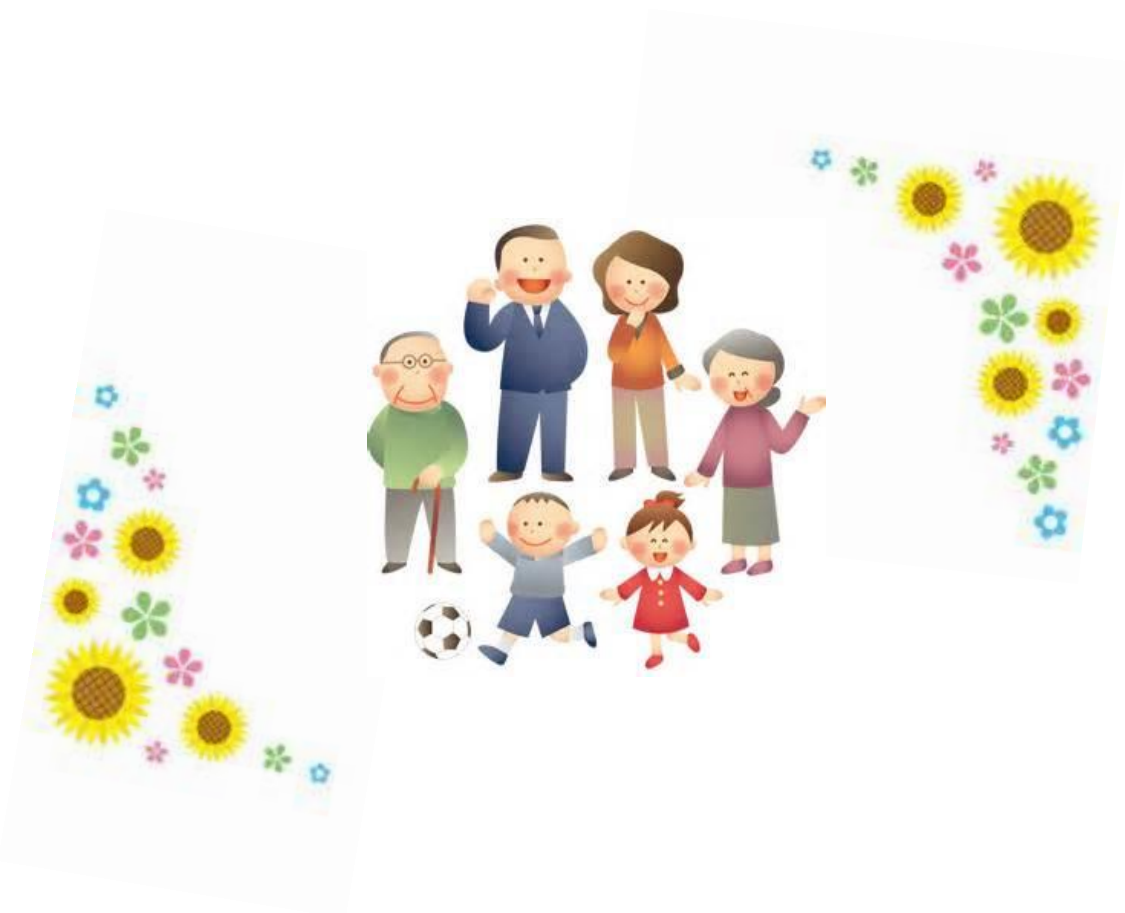
インタビュー総括

今回のインタビューを通して、お二人とも仕事と家庭の両立に対して自分にとって一番バランスが良いと考える方法をとっている印象を受けた。お二人がそれぞれ置かれている状況は全く異なっていたが、仕事と家庭の両立について自分にとってベストな選択をしていた。

もともと仕事を優先することを希望していた男性医師は、家庭を任せられる方と結婚して集中して仕事に取り組んでおり、女性研究者は仕事も家庭（育児）もお互いを息抜きにしながら楽しんで行っていた。人によってバランスの取り方は様々であり、ある人がこうした方が良いと感じても、それが他の人に当てはまらないことはよくあることである。仕事と家庭の両立についても同様で、ある人が大変だと思うことも、他の人にとっては楽しいと思えたりするものであると感じた。

今回仕事と家庭の両立についてというテーマで行っていたが、“両立”には“自分にとってベストだと思う選択”が必要であるといえる。インタビューの実施により、他人に左右されず、自分がとりたい行動をとれる環境が現在必要なのではないかと感じた。

インタビュー担当者：田中萌子



総括・今後の提案

本事業は「働く女性がライフイベントと両立するためには何が必要なのか」、「育児休業取得に応じて起きる可能性のある問題点および周囲への影響」、「ワーク・ライフ・バランスの現状とその問題点」についてアンケート調査及びインタビューを行い、女性がライフイベントとキャリア形成を両立していく上で必要な支援や制度、またそれを妨げるような問題点等、さらに女性自身の意識の持ち方について明確化することができた。アンケート調査からも、女性にとって出産や育児といったライフイベントは人生における大きな転機であり、特に仕事との両立については多くの女性にとって共通の悩みであることが再認識される。近年、女性の社会進出が一般的となり、育児や家事においても男性の積極的な参加が望まれている。特に、育児については「イクメン」といった言葉も流行語になるなど、メディア等を通じて取り上げられる機会が増えるようになった。しかしながら、今回のアンケート調査からもわかるように、本学における既婚男性の育児休業取得率は約 1%と低く、男性が育児に参加する時間は極めて少ない現状が浮き彫りとなった。本学が医学歯学に特化した大学であるため、この結果が日本の現状をすべて反映出来ていると言い切ることは難しいが、それでも今回の育児休業取得率の低さ、および育児への参加機会の少なさには驚きを隠せない。その原因として、本学にはワーク・ライフ・バランスを充実させるための制度として、育児休業制度以外にも様々な制度が存在するにも関わらず、どの制度においても認知度は回答者の 50%にも満たず、制度があるにも関わらずそれらをうまく利用できていないことがあげられる。また、今回のアンケート調査から、周囲の理解という点で興味深い結果が得られている。回答者の多くは、仕事と家庭とを両立することに対する周囲の理解が重要であると考えていることがわかった。その一方で、職場の意識や長時間勤務・研究等、時間外会議/研修といった家庭との両立を困難にする現状があることもわかり、男性のみならず女性でも仕事とのバランスを維持することが難しいと感じている人が多くいることもわかった。周囲に育児休業取得者がいることは、キャリア形成の参考になる・柔軟な働き方として推進すべきであるとの意見が多数見られた。この結果だけ見れば、周囲の理解を得やすい職場環境であるように見られるが、一方で周囲の仕事量の増加といったマイナスの回答も一定数得られており、理解はしているがそれに伴う自身のワーク・ライフ・バランスの妨げになる可能性について不安に思う人がいることもわかる。これらの結果から、すべての人が平等にワーク・ライフ・バランスを充実することのできるような環境作りや制度の充実が可能となるような働きかけをしていく必要があると考えられる。

本事業により、仕事とライフイベントとの両立における問題点を抽出し、当事者たちがどのような変化を望み、また悩んでいるのかを知ることができた。大学のみならず、国レベルでも様々な制度が策定されているが、それをうまく活用できていない現状が把握できた。本事業を通じて得ることができた知見や経験は、自分自身の今後のキャリア形成における大きな指針となりうると考える。来年度、女性活躍推進法の施行に伴い、各企業や自治体において女性がライフイベントに左右されずに活躍できる環境の整備が必須である。

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 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/>