

## 女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト Group2

日本獣医生命科学大学 獣医学科 小林正人  
 獣医学科 町田雪乃  
 日本医科学大学 消化器内科 小泉英理子  
 泌尿器科 戸山友香  
 形成外科 張明雄  
 研究部共同研究施設 仁藤智香子

課題： 育児と両立した研究生生活

## バックグラウンドと問題点

|                               |                            |
|-------------------------------|----------------------------|
| ① 就学前の育児に関わる諸問題               | ポストドク、大学院生の児の保活問題、他大学の取り組み |
| ② 就学後の育児に関わる諸問題               | 「小1の壁」、学童の問題点              |
| ③ 育児中の研究者の時短勤務制度              | 本学での時短勤務制度と制度利用率、他学との比較    |
| ④ 病児・病後児の対応                   | 一般的な病児保育の対応と本学での院内病児保育     |
| ⑤ コロナ禍での育児と研究の両立              | コロナ禍による女性研究者への影響と対策        |
| ⑥ 出産・育児による研究中断後に研究復帰を支援するシステム | 本学のシステム、他学の状況、研究助成システム     |

### ① 就学前の育児に関わる諸問題

#### 保活における点数制

認可保育園の入園選考は、家庭環境を点数で評価して優先順位を決定する。「両親とも外勤フルタイム」が満点の基準指数として設定されているが、特に非常勤講師や大学院生の場合には「外勤フルタイム」と認定されるためのハードルが高い。学振の場合は雇用関係すら存在しないため、入園申し込み資格がないとみなされてしまう場合もある。



### ポストドク、大学院学生などの保活における問題点

#### ① 雇用関係がない、もしくは証明書が発行されない

- 無給ポストの場合、悪くて無職、良くて学生と同等とみなされる。
- 学振に代表されるフェローシップ型のポストドク場合、「給与」に相当する収入はあるものの、「就労」の証明はできない

#### ② 勤務地・勤務時間が不明瞭、もしくは証明書が発行できない

- 勤怠を管理されているわけではないため、研究時間などの労働時間の証明が可能なシステムがない
- 非常勤の場合は年度毎の契約となり、保育所申し込み時点で次の年度の雇用契約が結ばれていない

#### ③ 居住地が前年度と異なる場合は不利になる

- 引っ越し前の住民票がない地域への保育園の申込みは不利になる場合が多い

### ① 就学前の育児に関わる諸問題

#### 解決策

##### 東京大学での取り組み

- 在学用に「就学状況のわかる書類」として任意の様式で複数のフォーマットを用意
- 「大学院学生の保育園利用に関するご理解のお願い」という大学院生の立場での保育の必要性について説明された書類の見本あり

##### 学術振興会

- 研究奨励金は税法上は給与所得として扱われると明記。
- 原則、本会所定の様式以外での証明書の発行は行わないが、保育園への申込等やむを得ない事情により提出先指定の様式で証明書（例：就労証明書や育児休業期間証明書等）を発行する場合あり

研究者は、一般の職種に比べ雇用形態や就労状態が曖昧なことが多いため、他の職種と比べ保育に欠ける状態ではないと判断される傾向にある。本学での取り組みは特にない。。。

#### ■ 「保育の必要性」を伝えられる書類の作成が重要

→ そのためのフォーマットや実態の説明文などを所属機関側が準備できれば、当事者にかかる保活の負担を軽減可能かもしれない

参考文献  
 ポストドクの保活事情： <https://acaric.jp/articles/postdoc/1380>

東京大学「大学院学生の保育園・学童保育への提出書類について」：  
<http://www.p.u-tokyo.ac.jp/~edudaiga/sonota/hoiku/hoiku-top.htm>

学術振興会：[https://www.jspss.go.jp/j-pd/pd\\_shitsumon.html](https://www.jspss.go.jp/j-pd/pd_shitsumon.html)

②就学後の育児に関わる諸問題

# 小一の壁

保育園よりも親の負担が増えることにより、小学校に入学するタイミングでキャリアを諦める選択をせざるを得ない場合が少なくない。

- ✓ 勤務時間の制限
- ✓ 長期休暇時の預け先の確保
- ✓ 親が出席すべき会合や行事は平日の日中
- ✓ PTA活動
- ✓ 子供の学校への持ち物の準備



②就学後の育児に関わる諸問題

# 「学童保育」の問題

- ✓ 数的不足
- ✓ 施設や指導員の質に幅があり、安心して預けられない
- ✓ 預かってくれる時間が短い

時短勤務の継続を希望するケースが多い

## 時短勤務の継続可能なシステムづくり

- ✓ ベビーシッターへの補助金
- ✓ 院内に託児所開設 (安全に親の終業を待てる場所の確保)
- ✓ SAKURA動画で「ワーキングマザーの1日」を紹介 (小1の壁など職員全体による現状への理解)
- ✓ 時短勤務できる期間の延長



＜参考文献＞「さあ、育休後からはじめよう」改訂版 山田由紀子 新田裕美著 労働調査会

③育児中の研究者の時短勤務制度

## 日本医科大学の育児短時間勤務制度

学校法人 日本医科大学育児休業規則 第12条

|       | 取得可能期間           | 申請期間                  | 短縮可能時間            | 給与   | 報告書 |
|-------|------------------|-----------------------|-------------------|------|-----|
| 育児時間  | 子が1歳になる誕生日の前日まで  | 申し出日より子が1歳になる誕生日の前日まで | 1日最大1時間<br>*30分単位 | 減額なし | 不要  |
| 育児短時間 | 子が小学校就学の始期に達するまで | 申し出日より1ヶ月以上1年以内       | 1日最大3時間<br>*30分単位 | 減額あり | 必要  |

東京理科大学：子どもが小学校就学の始期に達するまで  
1日2時間を超えない範囲で勤務を短縮可能  
勤務の短縮は始業時・終業時に30分単位で分割することが可能

東京女子医大：小学6年生まで、週3日28時間～週5日36時間までの時間勤務を選択可能。1回1年間、最長3年まで

③育児中の研究者の時短勤務制度

## 本学の育児短時間勤務利用者数 (令和3年9月時点)

※利用者は全て女性

| 職種       | 所属名        | 利用人数 | 全人数 | 割合(%) |
|----------|------------|------|-----|-------|
| 教育(大学教員) | 付属病院       | 5    | 107 | 4.7   |
|          | 武蔵小杉病院     | 1    | 222 | 0.5   |
|          | 多摩永山病院     | 1    | 41  | 2.4   |
|          | 千葉北総病院     | 0    | 36  | 0     |
|          |            | 7    | 406 | 1.7   |
| 教育(大学教員) | 日本医科大学     | 0    | 24  | 0     |
|          | 武蔵境校舎      | 0    | 5   | 0     |
| 基礎医学等    | 先端医学研究所    | 0    | 4   | 0     |
|          | ワクチン療法研究施設 | 0    | 1   | 0     |
|          | 日本獣医生命科学大学 | 0    | 32  | 0     |
|          |            | 0    | 66  | 0     |
| 技能       | 日本獣医生命科学大学 | 3    | 54  | 5.6   |
|          |            | 3    | 54  | 5.6   |
| 研修医      | 付属病院       | 0    | 41  | 0     |
|          | 武蔵小杉病院     | 0    | 12  | 0     |
|          | 多摩永山病院     | 0    | 2   | 0     |
|          | 千葉北総病院     | 0    | 3   | 0     |
|          |            | 0    | 58  | 0     |
| 総計       |            | 47   | 616 | 7.6   |

### A. 病院教員の「育児短時間勤務」利用率

| 所属名    | 利用人数 | 総数  | 割合(%) |
|--------|------|-----|-------|
| 付属病院   | 5    | 107 | 4.7   |
| 武蔵小杉病院 | 1    | 222 | 0.5   |
| 多摩永山病院 | 1    | 41  | 2.4   |
| 千葉北総病院 | 0    | 36  | 0     |
|        | 7    | 406 | 1.7   |

### B. 病院教員の「短時間勤務女性医師」利用率

※短時間勤務女性医師 (1週20時間勤務)

| 所属名    | 利用人数 | 総数  | 割合(%) |
|--------|------|-----|-------|
| 付属病院   | 21   | 107 | 19.6  |
| 武蔵小杉病院 | 8    | 222 | 3.6   |
| 多摩永山病院 | 4    | 41  | 9.7   |
| 千葉北総病院 | 4    | 36  | 11.1  |
|        | 37   | 406 | 9.1   |

A+B併せて利用者は約10%

③育児中の研究者の時短勤務制度



✓ 本学の男性利用率はゼロ！  
 ✓ 短時間勤務女性医師制度の利用者が多い  
 しかし約1割の利用率→ まだまだ利用者少ない



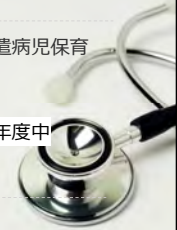
男性や管理職の利用率を向上させる  
 職員に時短制度の周知をもっと行う  
 取得可能期間の拡大  
 (例えば小学6年生まで、など)

④病児・病後児の対応

病児保育とは

疾病にかかっている、保育を必要とする乳児・幼児・小学生で両親が疾病・労働などで保育できない場合に対象となる。保育所・認定こども園・病院・診療所その他において保育を行う事業（児童福祉法第6条の3第13項）

|         |  |
|---------|--|
| 公的サポート  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記病児用の保育所に事前登録 → かかりつけ医の診察後に預けられる（診断書が必要）</li> <li>・各自治体（市町村）の管轄</li> </ul>  |
| 本学のサポート | <ul style="list-style-type: none"> <li>・幸せキャリア支援センターによるベビーシッター派遣病児保育支援事業（マザーネット）</li> <li>・ベビーシッター派遣事業割引券の利用が可能</li> <li>・病児・病後児及び休日勤務時等の保育支援制度では年度中1人につき2万円まで補助の制度あり</li> </ul> |



④病児・病後児の対応

現状の課題

|         |      |   |
|---------|------|---|
| 公的サポート  | 利用者側 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 利用するのに必要な手続きが煩雑</li> <li>✓ 満員で予約ができないこともある</li> </ul>  |
|         | 運営側  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 予約で埋まってもキャンセルも多く安定的な経営が難しい</li> <li>✓ 自治体の補助をうけると制限が多くなり可能なサポートに限界がある</li> </ul>   |
| 本学のサポート | 利用者側 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 以前はマザーネットの登録枠に入れない、通勤時間分は補助の対象とならない等あったが、内閣府補助券がコロナに関連しない状況でも利用できるようになったことなどにより大幅に改善されている</li> <li>✓ RSウィルス流行時などは事前依頼でもシッターが確保できないことがある</li> </ul> |
|         | 大学側？ | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 院内の病児保育は小児科Drの協力が不可欠（人員の確保が必要）</li> <li>✓ 負担の増える同僚へのサポートも組織として考慮が必要</li> </ul>   |
| その他     | 利用者側 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 病気の子どもを親が看病することで子供の健全な愛着形成がなされるという世間の考え方</li> <li>✓ 突発的な欠勤により仕事への影響や周囲に引け目を感じるなど</li> </ul>  |



④病児・病後児の対応

課題解決への試み

|                   |          |   |
|-------------------|----------|---|
| 病児保育の推進           | マッチングの推進 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ あずかるこちゃん：病児保育の予約を24時間スマホで可能なサービス<br/>近所の施設の空き状況もネットで確認可能<br/>→アクセスの簡略化、使用者の心理的ハードルを下げる</li> </ul>  |
|                   | 設備の推進    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 院内保育園での病児保育開始：<br/>発熱した当日に仕事に穴をあけずに済む可能性<br/>病児保育枠の確保に対する不安の軽減、職場に預けられる大きな安心感<br/>→ 武蔵小杉病院では病児保育がスタートしている（参考に出来ないか？）</li> </ul>  |
| 突発的な欠勤に対応できるシステムへ | 業務形態の再検討 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 突発的な不在に対応できる勤務システムの検討→主治医のグループ制</li> <li>✓ 申し送りの徹底→緊急時に主治医以外も対応できるシステムなど<br/>但し学生実習時にメインとなる教員の不在は対応が困難であるなど専門職であるからその難しさも</li> </ul>   |
|                   | 全従業員への配慮 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 突発的な欠勤の負担をカバーする従業員への組織としての配慮</li> <li>✓ 子育てなどライフイベント中の勤務について職場での理解を深める<br/>cf) キリンホールディングス株式会社 「なりキリンママ・パパ研修」<br/>研修参加者は1ヶ月間2歳前後の子供がおり、配偶者もフルタイム勤務、実家のサポートが受けられないという設定で通常業務にあたる 突発的に保育園連絡があった場合は仕事を休まなくてはならない。基本残業なしなど<br/>その他親の介護、パートナーの病気というパターン選択も可能</li> </ul> |

⑤コロナ禍での育児と研究の両立

【現状】

・コロナ後に女性研究者の論文数が減少 (図1)

↓  
育児、家事の負担の偏り

【課題】

- ・休校時の学童保育
- ・発症時の保育問題
- ・学校や保育園の休止に伴う育児の負担が増加

↓

- ①勤務/研究時間が減少
- ②急な新しい生活様式への移行に対応する時間がない
- ③子供の学校生活/学習環境の変化に伴う弊害

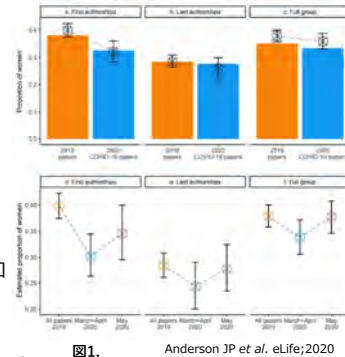


図1. Anderson JP et al. eLife;2020

⑤コロナ禍での育児と研究の両立

【解決案】

- ①環境整備
  - ・院内保育園
  - ・夫婦双方が育児休暇しやすい環境



- ②今後未曾有の事態が生じた場合を見据えた本校独自のシステム
  - ・男性が対応しやすい方法の模索
  - ・まずは上級医が半休/有給などを積極的に取得する姿勢

- ③学童/塾/ベビーシッターの利用
  - ・金銭面での補助

【その他】

両立が困難な場合 → 一時休職/離職しても復職後の役職が確保される制度

⑥出産・育児による研究中断後に研究復帰を支援するシステム

学校法人日本医科大学  
しあわせキャリア支援センター

文科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 (牽引型)

- ① 共同研究費の補助 (医・獣)
- ② 英文校閲費用の助成 (医・獣)
- ③ 留学の支援 (医・獣)
- ④ 論文、外部資金獲得など
  - 英語科学論文の書き方講座 (医・獣・研)
  - 外部資金獲得に向けた支援 (医)
  - 論文投稿費の助成 (医)
  - 英語プレゼンテーション講座 (獣)



- ⑤ 保育の支援
  - (1) ダイバーシティ補助事業で実施する制度 (医・獣)
  - (2) しあわせキャリア支援センターが実施する制度 (医・獣)
- ⑥ 研究支援員の配置
  - (1) ダイバーシティ補助事業で実施する制度 (医・獣)
  - (2) しあわせキャリア支援センターが実施する制度 (医・獣)
- ⑦ 時間短縮勤務制度利用者のキャリア継続支援 (医)
- ⑧ みんなで支えるしあわせキャリア相談窓口 (医・獣・研)
- ⑨ One Health メンター制度 (医・獣・研)
- ⑩ しあわせキャリア支援センターが実施する教職員専用相談室 (医・獣)
- ⑪ 学びの機会 (医・獣・研)

復帰後、研究や出張、学会参加を後押しする取り組みは用意されている

K大学での取り組み

**研究パートナー制度**  
研究パートナーは、リスタートを希望する元研究者や子育て・介護中における研究活動の支援として、研究データ解析、学会発表資料作成、実験補助、文献調査及び統計処理等の研究補助業務を行う研究パートナーの雇用経費を助成。ポストドク、研究者希望の博士後期課程の大学院生等。

**若手女性研究者支援**  
優秀な若手女性研究者を有給非常勤研究員として雇用。その結果、女性研究者が将来、研究者として職を得るためのステップアップとして有効に活用されることを目指す。

**出産費/家族出産費の支給  
共済掛金 (長期保険料、短期保険料、介護保険料) 免除**

S大学での取り組み

**研究助成金(ライフイベント復職支援)**

⑥出産・育児による研究中断後に研究復帰を支援するシステム

女性を対象にした研究助成一覧

赤字…出産、子育て中の女性研究者を支援

- (1) JSPS (独立行政法人 日本学術振興会) 特別研究員-RPD
- (2) 日本私学学校振興・共済事業団 女性研究者奨励金
- (3) 入澤彰記念女性生理学者奨励賞 (入澤彰賞)
- (4) 輝く女性研究者賞 (ジュン アシダ賞)
- (5) 公益財団法人 アステラス病態代謝研究会
- (6) 資生堂 女性研究者 サイエンスグラント
- (7) JST 羽ばたく女性研究者賞 (マリア・スクウォドフスカ=キュリー賞)
- (8) 女性科学者に明るい未来をの会 猿橋賞
- (9) 内藤記念女性研究者研究助成金
- (10) 日本女医会 学術研究助成 満口昌子賞、荻野吟子賞、山本織子賞、吉岡彌生賞
- (11) 日本動物学会女性研究者OM賞
- (12) 守田科学研究奨励賞
- (13) ロート女性健康科学研究助成
- (14) ロレアル-ユネスコ女性科学者 日本奨励賞





## まとめ

### ➤ 支援システムの充実と周知

時短勤務制度：対象を小学6年生までなど  
金銭面での援助：ベビーシッターや研究助成など  
院内保育（病児保育含め）の確立  
大学院生・ポスドク等への支援：申請書の構築など

### ➤ 職場の理解（組織側への教育）

疑似体験や動画配信などによる教育

参考：「ワーキングマザーの1日」SAKURA動画  
「なりきリンママ・パパ研修」など

### ➤ サポートする職員へ組織側からの配慮

評価や待遇の向上など？