

2021.12.18

## 第2回 女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト

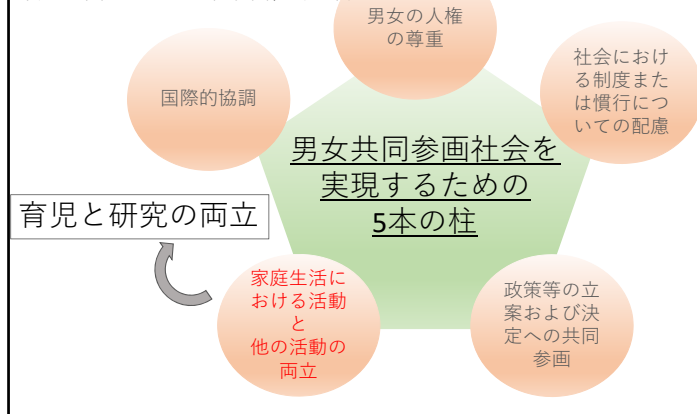
## 「育児と両立した研究生活」

## Group 4

リーダー 藤原亜紀 日本獣医生命科学大学 獣医学科獣医放射線学教室 准教授  
 メンバー 松井満美 日本医科大学 内分泌外科 助教  
 高野竜太郎 日本医科大学 細胞生物学(消化器外科) 大学院生  
 遠田悦子 日本医科大学 解析人体病理学 助教  
 波間隆則 アンファー株式会社 事業開発推進本部 シニアフェロー  
 小林優多郎 日本獣医生命科学大学 食品科学科食品化学教室 講師

## 男女共同参画社会

男女が、社会の平等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会  
 平成11年制定：男女共同参画社会基本法



## 材料と方法

- アンケート作成：育児を3時期に分類
  - ①育児休暇取得と復職
  - ②就学前育児
  - ③就学後育児
- 対象：育児を経験している(した)医師、獣医師、研究者
- Googleフォーム

## 育児休暇取得状況

## 日本医科大学教員

所属	性別	H28	H29	H30	R1	R2	R2在籍教員
基礎系 (日医大・武蔵境・先)	男性	0	0	1(1.1)	1(1.1)	1(1.2)	84
	女性	0	1(2.8)	0	0	1(2.9)	35
臨床系 (付属4病院+付置施設)	男性	0	1	1	1	2	119
	女性	133	129	133	126	119	653
	男女計	0	0	0	0	2(0.3)	216
	男女計	28	32	36	24	36	869
	在職人数	851	853	864	872	869	

※()は取得率

## アンファー株式会社

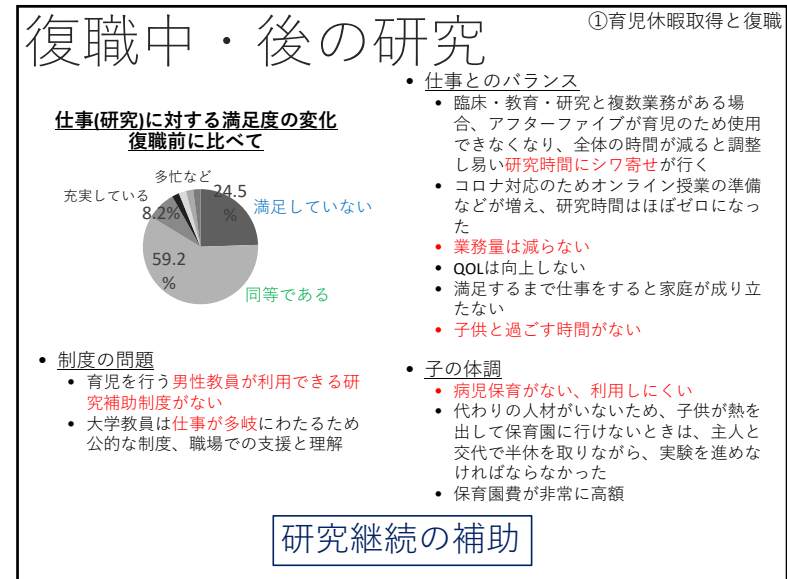
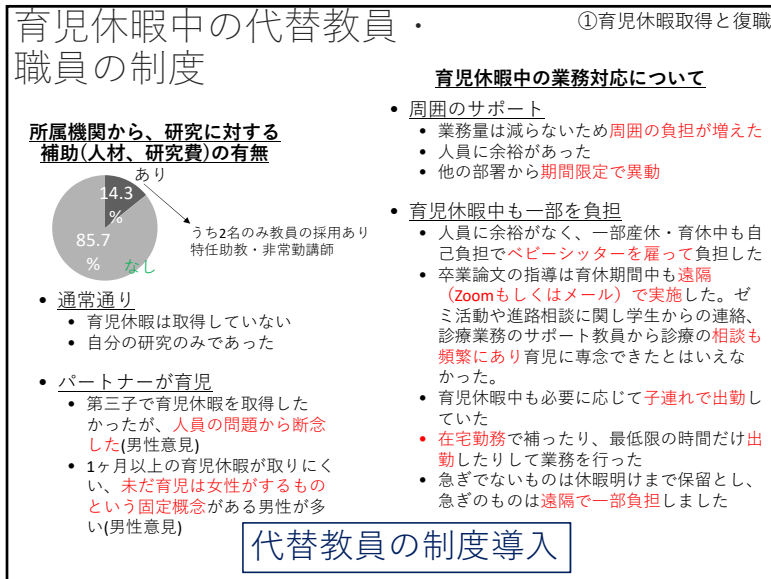
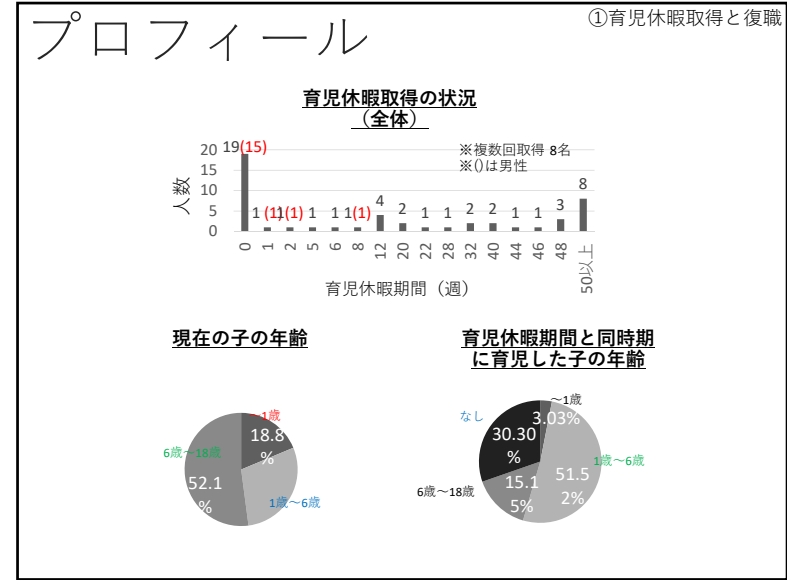
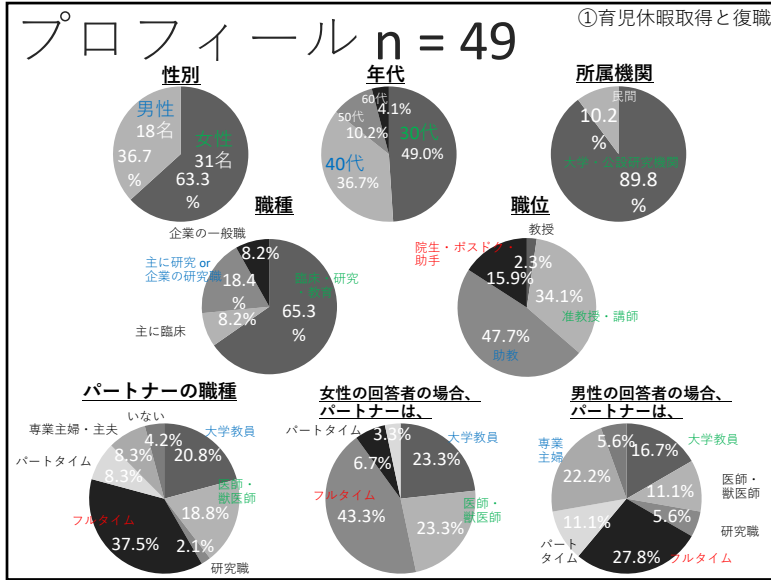
	H28	H29	H30	R1	R2
取得者数	1	8	4	3	8
男性取得数	0	0	0	0	0
研究者取得数	0	0	0	0	0

- 男性の取得率は非常に低い
- 基礎系では時間的制約は少ないが、業績が必要なため短期間で復職している可能性
- 獣医大は女性教員数がわずか

日本獣医生命科学大学教員  
(H24年度～R2年度)

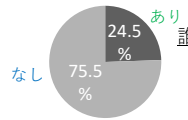
区分	在籍教員数	育児休業取得者
獣医学科	70(21)	0(0)
女性	15(1)	2(1)
計	0	2(1)
獣医保健看護学科	19(5)	0
女性	9(3)	0
計	0	0
動物科学科	24	1
女性	2	0
計	26	1
食品科学科	20	0
女性	6	0
計	26	0
動物医療センター	4	0
女性	7	1
計	11	1
富士アニマルファーム	2	0
女性	0	0
計	2	0
合計	139	1
女性	39	3
計	178	4

※()は研究・教育以外に臨床に従事する者



# ハラスメント

①育児休暇取得と復職



## 誰から?

- 直属の上司(教授、准教授)
- 部下(サポートスタッフ)
- 職場の周りの人

## 仕事に対して

- 男性でアクティブに仕事をしていると、育児の大変さを管理者層に全く理解して貰えない。実際は、家庭に大きなしわ寄せが行っている(男性意見)
- 上司から「いなくても困っていないからゆっくり休んで」と言われた。実際は遠隔で学生の卒業論文指導や、症例の相談に乗っていたサポートスタッフから「復職されると自分の居場所がなくなる」
- 長期休暇をとる選択肢を与えられなかったため、最短での復職になり、育児中にも数回は業務を行った
- 子供のことを理由に密室に呼び出され、高圧的に面談をされた

## 育児休暇取得に対して

- 育児取得を直属の上司(准教授)に相談した際、「昇進にも関わるし病院のスタッフにも迷惑をかけるからやめた方がよい」(男性意見)
- 男性は配偶者が研究者でないと受けられないと一蹴された(男性意見)
- 直属の上司の教授「困る」「それでも君の権利だから好きにどうぞ」、所属研究所の事務室に、「ここでは男性が育児休暇を取るのにはレアです、もし取得するのならご自分で考えてどうぞ」職場の周りも、「男性は普通育児休暇を取らないでしょう」(男性意見)
- 育児「休暇」は「休暇」ではない。時間に余裕がある前提で話をされるのがストレスだった
- サポートスタッフ「自宅にずっといて飽きないですか。私なら息が詰まっちゃう」

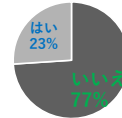
男性教員も含め理解促進・職場環境改善

# 保育園の入園

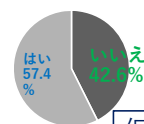
n=67

②就学前育児

## 保育園は希望した時期・場所に入園できたか



## 職場に事業所内保育園はあるか



## 入園申請書類の問題：勤務実態との乖離

- 勤務時間は17時に終わることになっているが実際は診療業務や実習でその時間以上上がることが多いのだが、事務側においても「就労規定に書いていないのでこれ以外の記載は難しい」と言われた。書類上17時に終了することになっていると、迎えが早くなり子供の保育契約時間に影響するので現状に沿った記載にして欲しい。
- 実質、裁量労働であり、帰宅時間は自分で18時と設定して仕事を行っていたが、書類上は17時となっており、迎えに行く時間、延長保育に関する申請について保育園と話し合う必要があった。
- 医師/獣医師の場合、大学院生でも外来や病棟業務、時間外勤務(休日勤務など)も行っており、実質フルタイム勤務だが書類上は学生となる

## 保育施設の問題

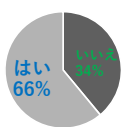
- 定員に空きがない、倍率が高い、事業所内保育園に空きがない。
- 早生まれのため4月認可申し込みができず、秋ごろに認可外に申し込みをしたが早生まれで他の子よりも手がかかるとの理由で断られた。学内や企業主導型保育園があればこんな苦労はしなかった。
- 生後56日から預かることとしている保育園も、誰でも56日から預かるわけではなく、断られることもある
- 保育園入園後もしばらく慣らし保育などでフルタイム勤務が出来ないなど、職場の理解が得られない

保育園入園に関する書類整備  
事業所内保育施設設置

# 育児について

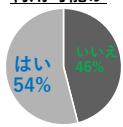
②就学前育児

## a. 時短勤務取得はできたか



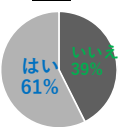
- 浸透していない(同僚、取得者ともに)
- 職場の理解が得られない(もともと勤務時間が管理されていない)
- 女性のみ勧められる
- 時短勤務でも業務が減らず、休日などにサービス残業が必要

## c. 子の介護休暇制度は利用可能か



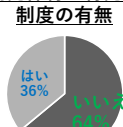
- 無給であるため、利用しにくい
- 対象者、同僚共に浸透していないため職場の理解が得られず、有給休暇利用を推奨された、白い目で見られる
- 授業や実習のスケジュール、業務量を考えると、利用できない

## b. 所定外労働免除の有無



- 業務量自体に配慮がなく、時間外に会議、講習会がはいることが多く、負担がかかる。
- 明確なルールが示されおらず、当直免除などで不公平感を与えてしまった
- 男性教員への補助が無

## d. 病児保育・育児補助制度の有無



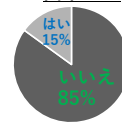
- 年度単位の申請で事前登録が必要で手続きが煩雑
- 突然の体調不良に使えない
- 時間外労働が対象外
- 職場内に施設が欲しい

制度の認知および導入の促進

# 育児を行いながらの研究

②就学前育児

## 研究支援員制度の利用は出来たか



## 研究費の取得や制度の使用

- 圧倒的に研究や時間に費やす時間が少なくなるので雑務・教育用務の補助が欲しい
- 研究が停滞するので、資金の獲得が一時的に困難 ⇒ 復帰後のスタッフに対して一定期間の研究費支援が欲しい
- 長期的な研究期間を前提とした研究活動を支援する制度がほしい(例：100万円×3年⇒50万×6年など)
- 研究助成団体の支援枠に積極的に応募、利用すべき
- 育児を行う男性研究者への配慮はない

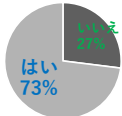
## 育児と研究の両立

- 完全な両立は困難
- 臨床医は業務に追われ研究と両立できない
- 育児だけでなく介護・自身の病気など理解しあえる職場環境が大切
- 周囲の理解は人員に余裕がないと難しく、若手の女性は出産や育児に躊躇する
- 一人で悩まず、必ず、相談すること。必ず助けてくれる人、制度が見つかる。行動あるのみ
- 子供を安心して預けられる場所の確保が不可欠(病児保育)
- 実験計画に常に子供の存在への配慮

# ハラスメント

②就学前育児

## 育児に関するハラスメントの有無



## ハラスメント内容

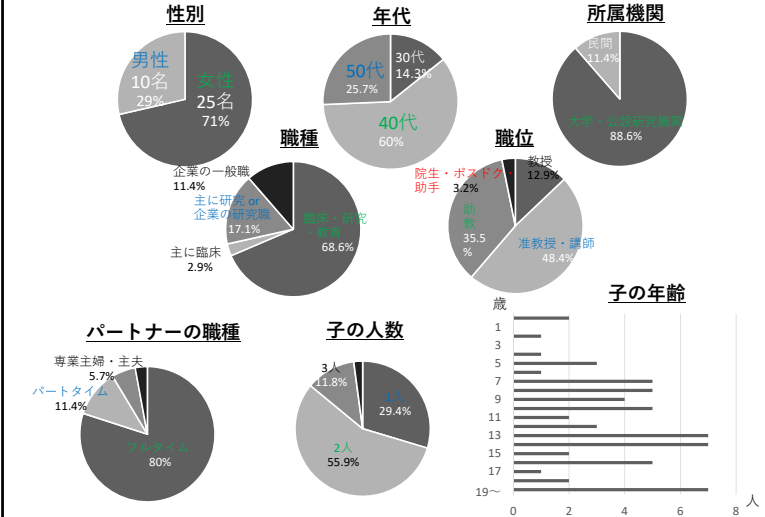
- 嫌味・八つ当たり・価値観の押し付け・抑圧をする
- 無視、仕事をしていないと陰口を言われるなどの嫌がらせ
- 時短勤務に対する無理解とそれに対する嫌がらせ
- 休暇がとりづらかった
- 上司の対応は口先だけ、業務の配慮なし、サポートの搾取
- 「忙しい忙しいというけど忙しいのはお前だけじゃないんだ、少しは努力しろ」
- 当直が頻繁にあることを相談すると「義務を放り出して権利だけを主張するな」
- 「前のお前ならできたはずだ」

## 改善のための意見

- 「定期的に職員を対象としたカウンセリング（4回は最低必須などと設定？）を実施する必要があるのではないか」
- 「こういった問題は、子育て世代の誰もが経験する人生の一時期と考えられ、このような役割分担を家庭内だけではなく、仕事のチーム全体で担えるようになるのではないかと。その際、子供がいない職員にももちろん配慮が必要。子供のありなしに関わらず働き方を柔軟に認められるようになる」といいと切に望む」

# プロフィール n=35

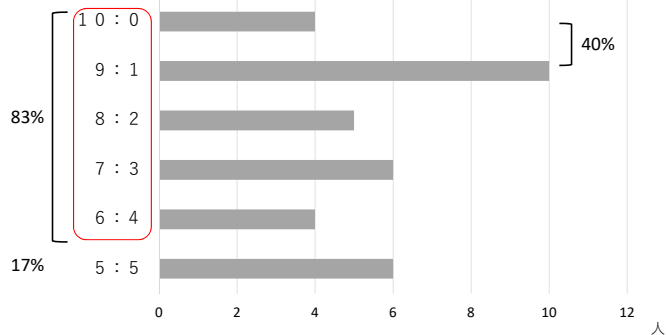
③就学後育児



# 配偶者との育児・家事負担比率

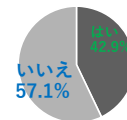
③就学後育児

割合(女性：男性)



# 小1の壁を感じたか

③就学後育児

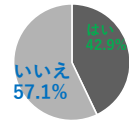


「はい」の理由	人数(%)
学童保育の預かり時間	13(65%)
夏休み、春休みなど長期休みの対応	13(65%)
宿題、家庭学習のサポート	13(65%)
PTA・保護者会などの学校関連の行事への参加	11(55%)
勤務時間の調整	6(30%)
保育園の時に比べて先生と連絡がとりづらい	4(20%)
配偶者との役割分担	3(35%)

その対処法	人数(%)
両親・親戚の協力を得る	9(45%)
習い事、塾	6(30%)
留守番させる	5(25%)
ベビーシッター/ファミリーサポートなどの利用	4(20%)
サマースクールなどのイベント	2(10%)
学童でのお弁当サービス、睡眠時間を削る、休みを交互に取る、両親の育児スキルを上げる	1(5%)
ママ友、パパ友の協力を得る	0

## 小4の壁を感じたか

③就学後育児

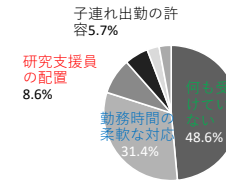


「はい」の理由	人数(%)
中学受験対策	17(85%)
宿題、家庭学習のサポート	11(55%)
夏休み、春休みなど長期休みの対応	10(50%)
放課後の過ごし方への不安	7(35%)
PTA・保護者会などの学校関連の行事への参加	4(20%)
配偶者との役割分担	2(10%)
反抗期・思春期、発達障害が前面にでた	1(5%)
その対処法	人数(%)
習い事、塾	11(61%)
留守番させる	6(33%)
両親・親戚の協力を得る	5(27%)
ベビーシッター/ファミリーサポートなどの利用	2(11%)
サマースクールなどのイベント	2(11%)
家でできる仕事は持ち帰ってなるべく勉強する際に一緒にいる	1(5%)
ママ友、パパ友の協力を得る	0

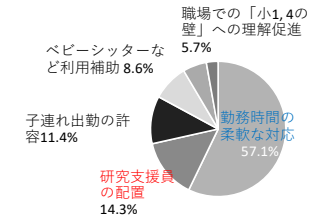
## 仕事との両立の困難に対して

③就学後育児

### 職場で受けられたサポートについて



### 職場に最も求めること

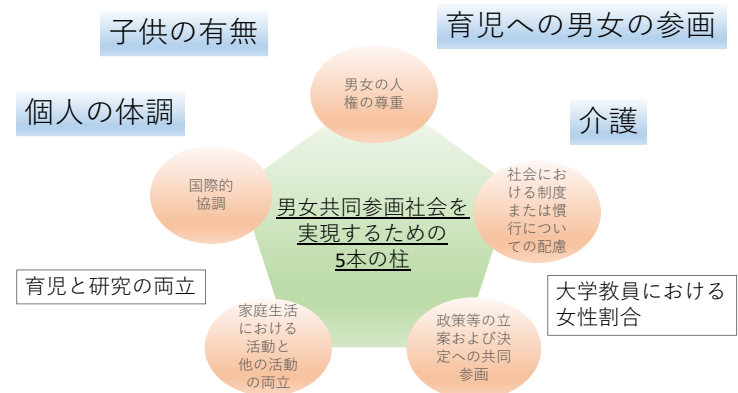


継続したサポート

## 結語

- ①育児休暇取得と復職
  - 代替教員の制度導入
  - 研究継続の補助
  - 男性教員への理解促進・職場環境改善
- ②就学前育児
  - 保育園入園に関する書類整備
  - 事業所内保育施設設置
  - さまざまな制度の認知および導入の促進
  - 研究費、研究支援員サポート
- ③就学後育児
  - 継続したサポート
  - 多くのハラスメントが存在
  - 男性研究者への制度や理解不足：女性研究者への負担

## ダイバーシティ環境の実現に向けて



さまざまな背景を考慮した柔軟な働き方

謝辞

67名の回答頂いた友人・知人のみなさま