

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〔女性リーダー育成型〕

# ライフイベントと ともに働く

動画テキストブック

妊娠と出産、育児編



学校法人日本医科大学

# ライフイベントと ともに働く

妊娠と出産、育児 編

目次		動画
はじめに	01	00:05
妊娠と出産	07	03:40
育児休業	15	08:35
復職—育児とともに働く—	19	10:50
復職への準備	33	18:54
復職した人が活躍できる 職場づくりのヒント 相談窓口		
Q&A	41	26:30
おわりに	48	30:10



Illustration by ayako kubo

動画はこちらから見られます



# はじめに

---

学校法人日本医科大学では、女性医師・研究者の育成と活躍を推進してきました。しかし、いまだに出産や育児などのライフイベントによって、キャリアを断念される方が多くいます。

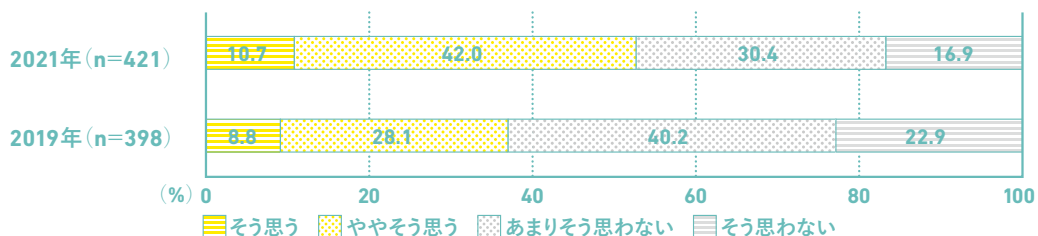
これは、組織にとって大きな損失にほかなりません。

また、昨今では国を挙げて男性の育児休暇取得を推進しています。

本法人においても、希望者は確実に増えています。

# アンケート調査から

## 本学は子育てをする人が働きやすい？

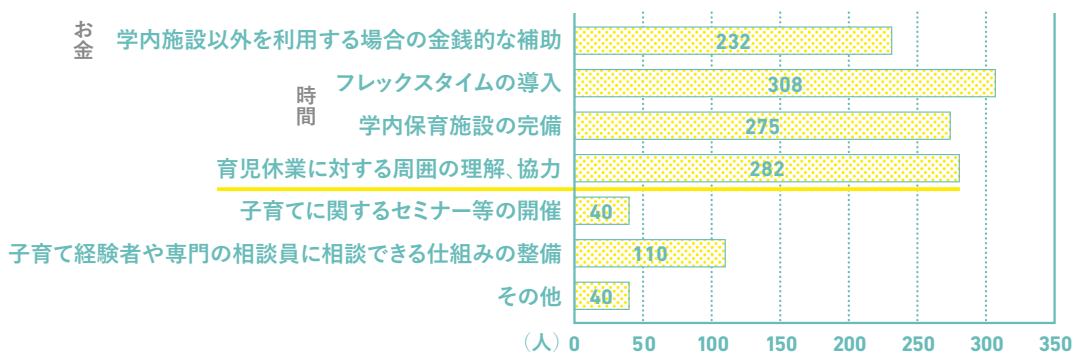


「そう思う」「ややそう思う」と回答した人

2019年 36.9% → 2021年 52.7%

増加しているものの、約半数は「働きやすい」とは思っていない。

## 子育てと仕事の両立に必要な支援策は？



周囲の理解や協力が必要という意見が、経済支援や勤務時間体制、保育設備の支援と並ぶ → 周囲の理解や協力が不十分である場合、離職の危険があるともいえる。

[対象者] 学校法人日本医科大学の教員・研究者  
 2021年 [実施期間] 2021/6/28～7/8  
 2019年 [実施期間] 2019/12/6～2020/1/2

[回答方法] 無記名・WEB回答  
 [有効回答数] 421名  
 [有効回答数] 397名

# 企画の背景

---

これまで、妊娠・出産や育児に関する学校法人日本医科大学の制度について、まとまった内容を知る機会はありませんでした。

しかし、職員が妊娠・出産や育児に際して適正な支援を受けられず、快適に働くことができなければ、人材が継続的に失われていくことになりかねません。

この動画と冊子では、これから妊娠・出産する方、育児中の方、その上司や同僚の方々に、是非とも知っておいていただきたい事項をお伝えします。

妊娠・出産、育児というライフイベントとともに働く。

各ステージごとの、支援制度をご紹介します。

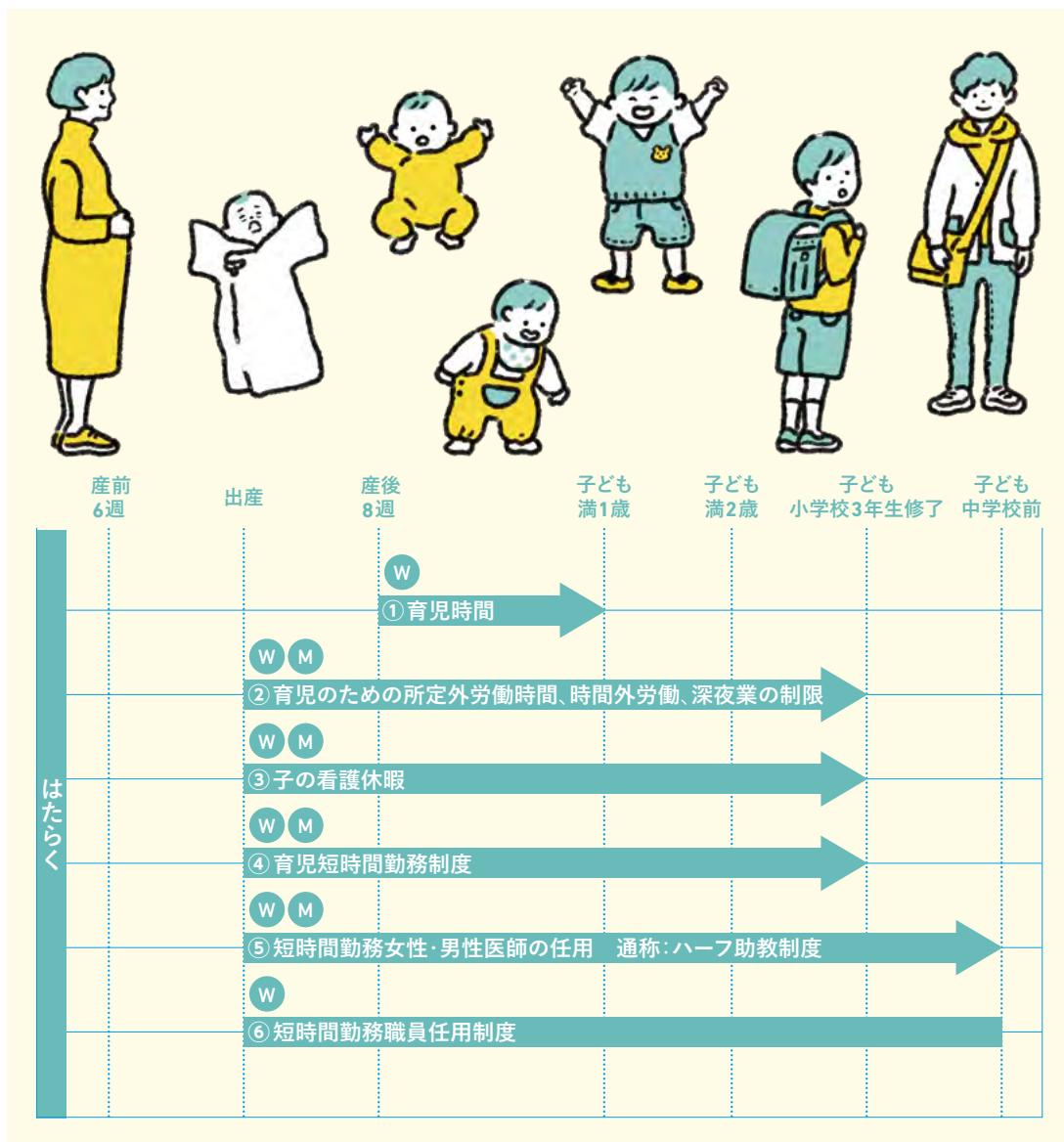
- 当事者、上司、同僚など、働くすべての人が制度を理解する。
- 制度の整備・活用を推進する。



育児とともに働ける環境を実現



復職への  
準備



memo

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





妊娠と出産

# 妊娠と出産

---

妊娠・出産期の「働く、休む、お金」については、さまざまな制度を利用することができます。妊娠中の働き方への配慮、出産前後の休暇、そして妊娠・出産に関わるお金の補助を利用しましょう。

## 働く

- 妊娠・出産後の通院・通勤・勤務時間の緩和等

## 休む

- 産前休業
- 産後休業
- 特別休暇

## お金

- 妊婦健康診査費助成金（市区町村）
- 出産育児一時金（分娩費用の補助）
- 出産手当金（出産で仕事を休む間の生活費）

学校法人日本医科大学では、産前・産後の休業は、「産前休暇・産後休暇」と言います。

# 妊娠がわかったら

M 男性が使える制度 W 女性が使える制度

働く

M

W

妊娠がわかったら、直属の上司に早めに伝えることが大切です。  
なぜなら、妊娠初期にも突然の休みが必要となったり、入院などもあり得るからです。  
職場の同僚には、安定期に入ってからなど少し後でもよいと考えますが、直属の上司にはなるべく早く伝えておきましょう。

## 直属の上司には早めに伝えておきましょう

- 理由1 健康な人でも、初期流産のリスクが約15%あります。  
妊娠を直ちに職場の同僚に伝える必要はありません。
- 理由2 妊娠したら、順調と言われていても、突然の休みや緊急の入院が必要になることがあります。

## 緊急時に備えておきましょう

- ① 職場 仕事の情報をチームで共有する
- ② 家庭 対応を家族で話し合う

働く

M

W

# 妊娠・出産後の通院・通勤・勤務時間の緩和等の緩和等

働く

W

- 妊娠中および出産後1年以内の健康診査を受けるための通院時間の付与を申出できます。
- 妊婦健康診査で主治医から働き方について、例えば「通勤の緩和」、「休憩が必要」、「症状への対応」などの指導を受けた場合は、必要な措置を申出できます。

## 必要な措置の例

- 力仕事などの作業の制限
- 勤務時間の短縮や休業(当直、夜勤、残業)など

- 「母性健康管理指導事項連絡カード」を提出します。

このカードは、主治医等による指導事項の内容を、妊産婦である女性労働者から事業主へ的確に伝えるためのものです。

状況に応じて妊娠・出産後の勤務内容とその負担について、主治医や上司と相談しましょう。また、妊娠週数や出産後の体調変化に応じて、勤務内容の変更についても随時相談し、必要な措置を申請しましょう。

働く

W

# 妊婦健康診査費用の助成

お金

W

妊婦健診は、妊婦や赤ちゃんの健康状態を定期的に確認するために行うものです。

上司は妊婦に妊婦健診を受けさせる必要があります。

必要な健診を受けないと、妊婦自身が胎児虐待をしているとみなされます。

妊婦健診の時間は、申出によって職場から付与されます。

- 妊婦健康診査費用の助成制度があります。
- 妊娠がわかったら、お住まいの市区町村に「妊娠届」を提出しましょう。

## 妊婦健診って？

**Q** いつ、何回くらい受けるもの？

**A** 一般的に14回程度\*です。

初期～23週 4週に1回

24～35週 2週に1回

36週～出産 週1回が推奨

\*1回目が妊娠8週頃とした場合

**Q** どれくらいの費用がかかるの？

**A** 合計の費用は10～15万円です。

基本検査 3,000～7,000円/回

特別な検査 1～2万円/回

概ね14回分が助成されます。

お金

W

# 産前休業と産後休業

休む

M

W

産前休業と産後休業を合わせて産休と言います。

産休は母性保護の観点から認められている休業で、労働基準法で定められています。

## 産前休業 W

- 請求すれば出産予定日の6週間前から取得できます。  
(双子以上は14週間前から)

## 産後休業 W

- 出産の翌日から8週間は就業できません。
- 産後6週間を過ぎた後に本人が請求し、医師が支障ないと認めた場合は就業できます。

## 特別休暇 M

(学校法人日本医科大学独自の制度)

- 妻の出産時に夫が3日間の休暇を取得できます。

# 産休中の支給

お金

W

産休中には、「出産費(=出産育児一時金)」と「出産手当金」の支給を受けることができます。

## 出産費(=出産育児一時金)

- 分娩費用の補助として、私学共済から支給されます。
  - ・ 加入者、被扶養者いずれも同じ
  - ・ 産科医療補償制度の対象分娩である場合 50万円
  - ・ 産科医療補償制度の対象分娩でない場合 48.8万円
  - ・ 出産費付加金 5万円

## 出産手当金

- 出産のため仕事を休む間の生活費として、私学共済から支給されます。  
支給される額は、標準報酬日額の8割に支給期間の範囲内で休業期間の実日数(土曜・日曜を除く)を乗じ学校等から支払った報酬を差し引いた金額です。
- 出産の日(出産の日が出産の予定日後のときは、出産の予定日)以前42日(多胎妊娠の場合は98日)から出産の日後56日までの間の期間内で休んだ期間分が支給されます。

産休中の社会保険料(健康保険、介護保険、厚生年金保険)は、被保険者が申出ることにより被保険者・事業主ともに免除されます。





# 育児休業



# 育児休業

休む

M

W

- 子が1歳に達するまで父母ともに取得できる休業です。
- 2回まで分割して取得できます。
- 保育園が決まらない場合など、最長2歳になるまで延長ができます。

## 延長について

1歳6か月に延長するときと、1歳6か月から2歳に再延長するとき、それぞれ手続きが必要です。

## パパ・ママ育休プラス

- 父母とも育児休業を取得する場合、子どもが1歳2か月になるまでの間に、それぞれが1年間育休を取得できます。

# 育児休業 — 産後パパ育休

休む

M

W

産後パパ育休（出生時育児休業）は、男性の育児休業取得の促進を目的に2022年10月に新しくできた制度です。

## 産後パパ育休（出生時育児休業）

- 育児休業とは別に、出生後8週間以内に4週間まで取得できます。
- 2回まで分割して取得できます。  
分割取得する場合も初回にまとめて申請が必要です。  
原則、休業の2週間前までに申請します。
- 本人が合意した範囲で休業中の就業が可能です。  
労使協定が締結された場合に限りです。学校法人日本医科大学では、労使協定が締結されていないため就業はできません。

妊娠・出産等や育児休業の申出・取得等を理由に、事業主が不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。

休む

M

W

# 育児休業給付金

お金

M

W

雇用保険の被保険者の方が、原則1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと「育児休業給付金」の支給を受けることができます。

- 概ね休業前の賃金の67%が、雇用保険から支給されます。
- 育休開始から6か月以降は50%となります。
- 育児休業給付金は非課税のため、所得税はかかりません。  
(翌年度の住民税算定額にも含まれません。)

雇用保険の被保険者の方が、子の出生後8週間の期間内に合計4週間分(28日)を限度として、産後パパ育休を取得した場合、一定の要件を満たすと「出生時育児休業給付金」の支給を受けることができます。

育休中の社会保険料(健康保険、介護保険、厚生年金保険)は、被保険者が申出ることにより被保険者・事業主ともに免除されます。

復職  
育児とともに働く



# 復職—育児とともに働く①

---

## 法律による制度

- 育児時間
- 所定外労働の制限
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 子の看護休暇

# 育児時間

働く

W

- 1歳未満の子どもを育てながら働く女性は、1日2回、30分ずつの育児時間を取得することができます。
- 2回をまとめて1時間取得することもできます。
- 取得する時間帯や育児の内容については自由です。
- 育児時間分は有給です。

## 使い方の例

- ① 始業と終業に30分ずつ利用し、「30分の遅出・30分の早帰り」
- ② 始業または終業にまとめて1時間利用し、「1時間の遅出」または「1時間の早帰り」

この制度は「育児短時間勤務」(p.25)と併用することができます。

働く

W

# 所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

働く

M

W

## 所定外労働の制限 (残業免除)

- 所定外労働が免除されます。

## 時間外労働の制限 (残業制限)

- 月24時間、年150時間を超える時間外労働が制限されます。

## 深夜業の制限

- 午後10時～午前5時までの深夜業が制限されます。

いずれも小学校第3学年を修了するまでの子を養育する場合、申出によって適用されます。

所定労働時間とは就業規則に記載されている、労働者が働くことになっている時間のことです。学校法人日本医科大学では原則1日7時間30分です。所定外労働の制限は、この7時間30分を超過した残業に対して適用されます。

時間外労働とは1日8時間の法定時間を超えた労働を指します。

働く

M

W



# 子の看護休暇

働く

M

W

- 小学校第3学年を修了するまでの子を養育する場合、申出により子の看護や通院のため、年5日まで休暇を取得できます。
- 子が2人以上の場合は10日まで取得できます。
- 1日または30分単位で取得できます。
- 子の看護休暇により就業しない分は無給となります。

働く

M

W

## 復職—育児とともに働く②

---

### 学校法人日本医科大学独自の制度

日本医科大学・日本獣医生命科学大学 共通

- 育児短時間勤務
- 託児料金の補助
- 研究支援員配置制度
- 保育支援

# 育児短時間勤務

働く

M

W

- 小学校第3学年を修了するまでの子を養育する場合、申出により、所定労働時間を30分単位で1日3時間まで短縮できます。
- 育児短時間勤務により就業しない分は無給となります。

この制度は「育児時間」(p.21)と併用することができます。

働く

M

W

# 託児料金の補助

お金

M

W

出産後の職員が、勤務するために託児施設を利用する場合、生後3か年以内の間、託児に要する費用のうちその半額が補助されます。

- 補助対象 女性の専任教職員
- 補助額 託児料金の半額
- 限度額 生後2か年以内:25,000円/月  
生後2か年超～3か年以内:10,000円/月

# 研究支援員配置制度

働く

M

W

育児や介護に携わっていても研究を継続することができるよう、実験や分析、データ入力等の研究業務を支援する研究支援員を、研究者個人に配置する制度です。

支援員の雇用費を法人・大学が負担します。

名称	学校法人日本医科大学 研究支援員配置制度	〈新型〉研究支援員配置制度
対象	女性医師と女性研究者	助教・ポストドクター(男性も可)
条件	育児や介護などのライフイベントがある方	育児や介護などのライフイベントがある方
支援員	日本医科大学・日本獣医生命科学大学 に所属する大学院生、学部生等	必要スキルのある支援員を派遣職員として雇用
時間	週8時間まで	週20時間まで
募集	通年	年に1回程度
詳細	<a href="https://shien.nms.ac.jp/research">https://shien.nms.ac.jp/research</a> 	<a href="https://onehealth.jp/support/3918/">https://onehealth.jp/support/3918/</a> 参考:2024年度版 

働く

M

W

# 保育支援

お金

M

W

ベビーシッター費用の一部を補助します。

子どもが病気になったとき、残業、その他就労を継続するために必要なときに利用することができます。

名称	ベビーシッター派遣病児 保育支援事業	病児・病後児及び休日 勤務時等の保育支援制度	ベビーシッター派遣事業 割引券
対象	女性医師・研究者、大学院生 (男性は配偶者が常勤)	女性医師・研究者 (男性は配偶者が研究者)	私学共済に加入する 教職員
条件	病児・病後児の保育、残業 や土日祝の勤務	病児・病後児の保育、 早朝・夜間・休日の保育等	就労を継続するために 必要な保育・送迎等
子	中学3年まで	小学6年まで	小学3年まで
支援	料金の一部を補助	年間2万円を上限に補助	2,200円×2枚/日
詳細	<a href="https://shien.nms.ac.jp/parenting/mothernet">https://shien.nms.ac.jp/parenting/mothernet</a> 	<a href="https://one-health.jp/support/3049/">https://one-health.jp/support/3049/</a> 	<a href="https://shien.nms.ac.jp/parenting/babysitter">https://shien.nms.ac.jp/parenting/babysitter</a> 

お金

M

W

# 復職—育児とともに働く③

---

## 日本医科大学独自の制度

- 短時間勤務女性医師任用制度（通称：ハーフ助教）
- 短時間勤務職員任用制度
- 4病院の院内保育所

# 短時間勤務女性医師任用制度 (通称:ハーフ助教)



- 育児期も無理なくキャリアを続けるための支援制度です。
- 一つの助教・医員枠に二人まで任用できます。

対象	日本医科大学の付属4病院または診療所に勤務し、原則として中学校就学の始期に達するまでの子を養育する助教・医員(男性も可)
勤務時間	20h/週、上限7.5h/日(時間外勤務は行わない)
給与	月額16万円
諸手当	通勤手当
期末勤務手当	無
退職金	勤続ポイントのみ累積
社会保険	加入



# 短時間勤務職員任用制度

働く

W

- 育児・介護等のライフイベントがあっても女性が働き続けるための制度です。

勤務時間	30h/週、6h/日(時間外勤務は行わない)
対象	日本医科大学の附属4病院または診療所に勤務する女性医師、女性看護師、助産師
給与	短時間勤務職員本給表を適用
諸手当	職員と同様
期末勤務手当	支給率は職員と同様

# 4病院の院内保育所

働く

M

W

- 付属、武蔵小杉、多摩永山、千葉北総の4病院には院内保育所が設置されています。各病院または診療所に勤務する教職員が利用できます。

名称	たちばな保育所	すくすく保育園	どんぐり保育園	たけのこ保育所
対象	付属病院と千駄木地区の教職員、ポスドク	武蔵小杉病院の教職員	多摩永山病院の医師、看護師優先	千葉北総病院、看護専門学校 の教職員
保育時間	7:30-20:30 延長-21:00	7:30-19:00 病児保育 8:00-17:30	7:00-19:00 延長-20:00	7:30-18:30 延長-20:00 夜間保育 18:30-翌9:00
休日	日・祝日・年末年始	年中無休 病児は 日・祝・年末年始	第1・3の日・祝日	年中無休
定員	15名	20名 病児は4名	20名	32名

- 月ぎめの利用者は、4月の年度初めが最も少なく、育児休業からの復帰に伴い増えます。翌4月の認可保育園等の入園まで利用する教職員が多い傾向にあります。その後は一時利用として継続するケースもあります。詳細は各所属庶務課・事務室までお問合せください。



復職への  
準備

# 復職への準備

---

初めての育児あるいは子どもの人数が増えた人が復職する場合、何もかもが今までと同じというわけにはいきません。

仕事に戻る以上は、職場で与えられた役割をできる限り果たし、活躍していきたいものです。育児がなかった時とは、時間の使い方や仕事の進め方、その他さまざまなことが変わってくると思います。

そのためにどんな準備をしておけばよいのでしょうか。

ここに育児とともに働くための準備として、必要な6項目を挙げます。

復職する本人・家族だけでなく、復職する人を迎え入れる職場の在り方も含まれます。

- 1 今後のキャリアプランを考える
- 2 保活—計画的な保育園入園の準備
- 3 復職後に活用できる制度の確認
- 4 家事・育児の分担・効率化
- 5 復職復帰に際して—本人の心構え—
- 6 復職復帰に際して—職場の対応—

# 1 今後のキャリアプランを考える

---

自分またはパートナーの妊娠がわかった時点で、

- ①自分がどうしたいか（少し遠い将来、近い将来の両方）
- ②自分が置かれた状況について、整理してみましょう。

自分の希望と状況が明らかになると、プランを立てて行動できるようになります。

そのプランを家族・職場に伝え、理解を得るようにします。

また必要に応じて相談をしていきましょう。

妊娠がわかったら、次のようなことから整理してみる。

- ①自分がどうしていきたいか

少し遠い将来・近い将来の両面

- ②自分の置かれた状況



どの時期にどんな行動をするか、プランを立てる。



家族・職場などに伝える。相談する。

## 2 保活—計画的な保育園入園の準備

保活とは「子どもを保育園に入園させるために、保護者が行う活動全般」のことです。以前より待機児童数は減ってきています。しかし、子どもを預けられないために働けない人が、いまだに大勢います。入園までには情報集め、保育園見学、「保育の必要性の認定」の申し込みなど、各種手続きが必要です。認可保育園（認可保育所）の入園選考に落ちた場合は、認可外保育施設などの検討や育休延長などの検討も必要になります。

### 保活を始める時期を決める

描いたキャリアプランの復職時期から逆算

### 保育園の種類と特徴を知る

0～2歳 認可保育園（認可保育所）、認定こども園、地域型保育所、認可外保育施設

### 具体的に保育園を選ぶ

立地\*、保育料、保育時間、施設環境、保育方針など

\*子どもの体調不良時の緊急呼び出しや、小児科受診の際の利便性も考慮する。

## 3 復職後に活用できる制度の確認

---

復職前には、復職後に活用できる制度を確認しておくことが重要です。

自治体、地域、民間にも育児とともに働くことを支えるたくさんの制度があります。

保育の支援や、給付金・助成金、家事代行サービスなど、自分のプランと照らし合わせて、何が必要なのかを探し出しておく必要があります。

### 職場の制度

#### 自治体・地域・民間の制度

- ファミリー・サポート制度
- 病児・病後児保育
- ベビーシッターサービス
- 給付金・助成金の各種制度
- 家事代行サービス

## 4 家事・育児の分担・効率化

家事・育児の分担と効率化も、円滑な復職には欠かせません。

多くの先輩復職者は、復職前に子育てしながら勤務する生活を試しておくことが効果的と話しています。復職した時間帯で生活し、勤務する時間は家事・育児をせずに過ごしてみると、必要なことが見えてきます。

まずは家事・育児の分担を話し合い、それを試してみます。

「トライアル → 見直す」を繰り返し、自分・家族にとってベストな形を見つけていきましょう。

家事を効率化するモノやサービスの導入も大事です。

「時間」というお金で買えない価値がもたらされ、復職後の生活を支えてくれます。

### 復職後の生活をシミュレーションしてみる

#### 家事・育児の分担を話し合う

#### 家事の効率化

- 時短家電の導入
- 宅配サービス
- 断捨離の実行
- 家事代行サービス など



## 5 職場復帰に際して—本人の心構え—

まずは復職の意向を職場に伝え、働き方について相談しましょう。

その際に「自分の状況の報告」と、「働き方や内容の希望」を伝えることが大切です。

希望には、「今できること」「今後のキャリア」に「自分が考えるチームへの貢献」も含めます。

その上で、ベストな働き方を職場の上司と話し合しましょう。

また、同僚にも自分の状況を伝え、理解を得る努力が大切です。

復帰後は子どもの発熱などで周囲に大きな負担をかけてしまうこともあります。

その時に「当然でしょう」という態度をとってしまったり、「すみません」の気持ちだけでは理解は得られません。できることはしっかり行い、チームに役立てるようカバーしたいという姿勢を見せることが大事です。

急な休みを取らなければならない場合でもチームが対応しやすいよう、自分の仕事の見える化や共有を進めておくことも重要です。

時短勤務やハーフ助教などの働き方は、通常勤務に戻るために用意されたステップです。迷惑ばかり掛けて、申し訳ないと悩む人が多くいますが、支えてもらうことに感謝しつつ、いつかは自分が支える立場になることを思い描いて、あまりネガティブにならないでほしいと思います。

### 復職後の働き方を相談する

- ① [報告] [希望] を伝える
- ② どんな働き方がベストかを話し合う

### 周りの理解を得られるよう行動する

### いつか自分が支える立場になる

## 6 職場復帰に際して—職場の対応—

復職した人が長く活躍していけるように、職場側が復職者をサポートしていただくことも重要です。

本人がモチベーションを保ち、復帰後に活躍してもらうために育休中には、定期的に職場の情報提供をしましょう。また、本人の状況を把握するための面談、復職に向けてのサポート体制を整えるといったことが、多くの組織で実践されています。

メンバーに育休や復職の人がいても、チームのパフォーマンスをあげられるマネジメントも重要です。

そのためには、チーム全体の働き方と業務分担を見直し、メンバーを理解し成長を後押しすることです。メンバー間の相互理解を進め、サポートし合える雰囲気の良い職場作りをしましょう。

### 復帰者へのサポート

- 休業中の情報提供
- 面談
- サポート体制の構築

### 円滑なチームマネジメント

- 働き方・業務分担の見直し
- メンバーに対して理解を促す
- すべてのメンバーの成長をサポート
- 相互理解とサポートし合える意識醸成

# 復職した人が活躍できる 職場づくりのヒント

妊娠・出産、育児期の方とともに働くために、そして復職した人が活躍できる職場づくりのヒントをご紹介します。

## ● イクボス推進の取組

イクボスは、部下の育成、人材の定着、将来の優秀な人材の確保に重要な要素です。

日本医科大学では2022年からセミナーやイクボスプレス発行などを実施し、イクボス育成を推進しています。

### イクボスとは

- ① ともに働く部下のワークライフバランスを考え、  
部下のキャリアと人生を応援しながら、
- ② 組織の業績も結果を出しつつ、
- ③ 自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司



### イクボスセミナー、イクボスクイズから学ぶ職場づくり

- イクボスセミナー(2023/2/6) 動画
- Let's Try イクボスクイズ!



# 復職した人が活躍できる 職場づくりのヒント

## 相談窓口

## Q&A



## ● ダイバーシティ&インクルージョンの推進

ダイバーシティとは「あるグループが特徴の異なる人々で構成されていること」、インクルージョンとは「全ての人が、本来の自分のままで重要な貢献をし、成長し、能力を伸ばし、目標を達成することができると感じられる状態であること」を意味します。

異なる背景を持つ一人ひとりがその能力を発揮するための職場づくりを目指した取組を進めています。

### ダイバーシティ推進講演会

- シンポジウム「人を活かす働き方」

村木厚子氏 2021/3/27



### Newsletter 特集記事

- Vol.7 2023年1月

男性育児休業取得のすすめ





- Vol.3 2021年1月

海原純子氏のメッセージ



# 相談窓口

学校法人日本医科大学には教職員が利用できる3つの相談窓口があります。

名称	教職員専用相談室	OneHealthメンター制度	産学横断型キャリア相談窓口
対象	学校法人日本医科大学に所属する教職員	日本医科大学、日本獣医生命科学大学に所属する研究者	日本医科大学、日本獣医生命科学大学に所属する研究者
内容	研究活動と育児・介護等の両立を考える上で生じる悩み	研究、留学、キャリア、仕事とライフイベントの両立、部下育成など	研究、キャリア、ライフイベント、仕事と家庭の両立、留学など
窓口	<a href="https://shien.nms.ac.jp/consult/">https://shien.nms.ac.jp/consult/</a> (学内専用)	<a href="https://one-health.jp/support/329/">https://one-health.jp/support/329/</a> 	<a href="https://one-health.jp/support/808/">https://one-health.jp/support/808/</a> 

それぞれに対象や相談できる内容が異なります。

詳細はウェブサイトをご覧ください。

疲れ切ってしまったときはもちろん、些細な不安や心配でもご相談ください。

一緒に考えていきましょう。ぜひご活用ください。

ライフイベントと仕事の両立、キャリア形成、研究などについて相談できます。

# Q&A

## 出産と育児休業

---

Q

出産予定日が1週間延びました。産前休業期間の6週間を超えて休んだ分はどうなりますか。

A

予定日より遅れて出産した場合、予定日から出産当日までの期間は産前休業に含まれます。

なお、実際の出産が予定日より遅れて産前休業が延びたとしても、産後8週間は「産後休業」として確保されます。

Q

育児休業は両親が同時期に取得できますか。

A

できます。また、育児休業給付金は、休業を両親が同時に取得しても、時期をずらして取得しても、両親双方が受給できます。

Q

男性です。育児休業はいつ頃取るのが良いでしょうか。

A

決まりはありません。産後パパ育休のほかにも2回まで分割取得ができます。

里帰り出産では母子が自宅に戻るタイミングに、また母(妻)が職場復帰をするタイミングなど取る方もいます。ご家族と職場とよく相談して計画するのが望ましいです。

## Q&A

# 短時間勤務女性医師任用制度(ハーフ助教)①

---

Q

ハーフ助教にはアルバイト(外勤)日数の制限はありますか。

A

今のところ基準などに明記されたものではありません。常識的な範囲として、1日程度が適切ではないかと考えます。

もしそれより多く外勤をするのであれば、まずはフルタイム復帰を検討いただければと考えます。

Q

ハーフ助教として勤務しています。「託児の料金の補助」は支給されますか。

A

支給されません。



## Q & A

### 短時間勤務女性医師任用制度(ハーフ助教)②

---

Q

ハーフ助教の勤務時間は20h/週です。勤務日の決まりはありますか。

A

ありません。自分の状況・希望を伝え、職場とよく相談して勤務日と時間を決めてください。

なお、1日の勤務が6時間を超える場合は、勤務中に休憩時間が必要です。

時間がフレキシブルになることで、勤務時間が多くなりすぎたり、短くなりすぎたりしないように注意しましょう。なお、週20時間の過不足を月内で調整することはできません。

Q

ハーフ助教で働く場合、有給休暇は何日付与されますか。

A

通常勤務の職員と同様です。

初年度20日付与\*され、翌年度に繰越できる日数は20日までです。

\*採用月により変動があります。

# おわりに

---

以上で「ライフイベントとともに働く 妊娠と出産、育児編」動画テキストブックを終了いたします。

妊娠・出産、育児中の方、その上司や同僚の方々のお役に立てれば幸いです。

<https://shien.nms.ac.jp/>



<https://one-health.jp/>



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〔女性リーダー育成型〕

# ライフイベントと ともに働く

動画テキストブック

**妊娠と出産、育児 編**

発行 2024年3月31日

学校法人日本医科大学 しあわせキャリア支援センター

監修 関口敦子

日本医科大学 多摩永山病院 女性診療科・産科 教授

学校法人日本医科大学しあわせキャリア支援センター委員

〒113-8602 東京都文京区千駄木1-1-5

TEL：03-3822-2131

E-mail：app-shien@nms.ac.jp



DIVERSITY +  
INCLUSION

ダイバーシティ&インクルージョン