

## 子育て世代医療職支援についてアンケート調査報告

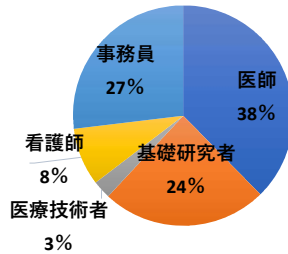
目的：「子育て世代を支援する取り組み」に向けて

対象：すべての教職員

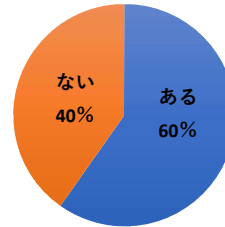
期間：2023年4月末～2023年5月末

回答者：37件（男性18名、女性19名）

問1. 職種を教えてください



問2. 仕事と育児の両立に際し、上司や同僚の  
声かけや気遣いをうけた経験はありますか？

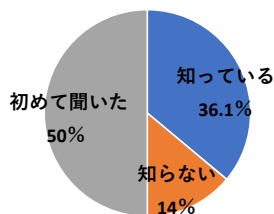


問3. 問2の設定で「はい」と回答された方にお尋ねします。どのようなお声がけでしたか？

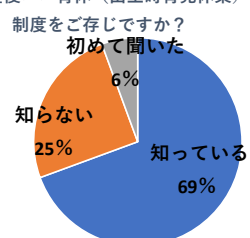
No.	回答
1	妊娠、育休に伴いキャリアの遅れに不安や焦りを感じているときに、「今は同期との差を感じるかもしれないが10年後はあなた次第でその差はフラットになる」と上司自身の経験も踏まえ励ましてくれ、それが今頑張れる力になっている。
2	子どもが病気で休みをもらうときに、「小さいうちは病気になるのも子どもの仕事ですからね」と当たり前のように言っていたが、「無理だったら代わりにやるし、補講の日をやってもらってもいい」と言ってもらえた。
3	夕方や土日の業務を率先して引き受けてくれた。教室内の雑務を減らしてくれた。「子どもを育てることは、仕事より大事なこともかもしれない」と言ってもらえた。
4	子供のお迎え等で残業できないので、先に帰りやすい様に声を掛けてくれる。
5	育休明けに、「最初は大変だけど徐々に慣れてくるよ」と先輩ママから声をかけてもらった。
6	子供のことで急にお休みや早退しないといけない時に「お互い様だから気にしないで」と言ってもらった。また、リモートワークが出来ないか検討してくれた。
7	休みやすいように声をかけていただいたり、シフトを考慮していただきました。
8	ほぼ臨月まで夜勤に入り、人数が少ない中、暴言や暴力のある患者さんの対応をしなくて良いように、医師含め職場の皆さんに配慮してもらえた。後輩たちに「〇〇さんのことは私達が守ります」と言ってもらえた時、とても嬉しかったです。
9	仕事で夜遅い日が続いてなかなか娘の起きてる時間に家にいけないときに、娘の顔を見るために今日は早めにあがらせてもらった事がありました。
10	上司から、「育休はなんとか取らせてあげると約束するから安心して」と言ってもらえた。（男性の方より）
11	妻の体調が悪い時に上司から「先に帰っていいよ」と言ってもらえた。
12	子供が熱を出した時や幼稚園のイベントなどで早く帰らなければいけない時に、配慮して頂いている。
13	子（4歳の頃）が入院する際に、年齢が幼いので付き添い入院となった。その際、状況を鑑み、業務量を調整してくれた。
14	子供の出産時、チームの上司が「あとの仕事はやっておくから、早く顔を見に行っておいで」と言って下さった。

「イクボス」とは、部下や同僚の育児・介護等に配慮や理解のある上司のことです。

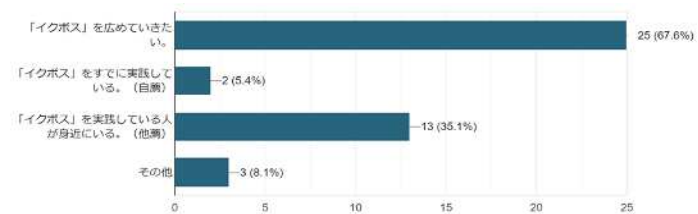
問4. 「イクボス」という言葉をご存じですか？



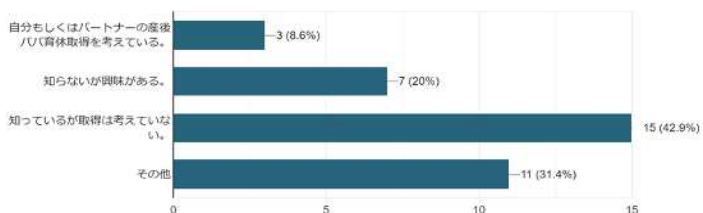
問6. 産後パパ育休（出生時育児休業）



問5. 該当する項目を選択してください。

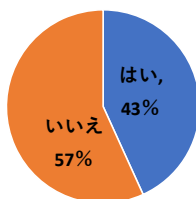


問7. 「産後パパ育休」について該当する項目を選択してください。

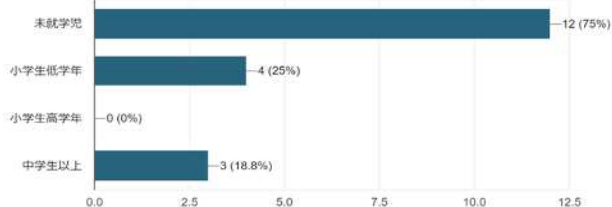


問8.【問7】設問でなぜそのように回答されたのか、理由を教えてください。（自由記述）	
No.	回答
1	<p>【自分もしくはパートナーの産後パパ育休を考えている】との回答から</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ どんどん広げていくべき。父親も育児の大変さを知るべきだと思う。</li> <li>・ 出産のチャンスが又あれば、配偶者に取得してもらいたい。</li> </ul>
2	<p>【知らないが興味がある】との回答から</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育て支援時代</li> <li>・ 同僚など職場の人に伝えたい。</li> </ul>
3	<p>【知っているが取得は考えていない】との回答から抜粋</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本当は取得したかったが、同僚や上司に叱責されそうだったからとらなかった。</li> <li>・ 大学院生であり、パパ育休の間に指導が受けられないと困るため。</li> </ul>
4	<p>【知っているが取得は考えていない】との回答から</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 必要な時だけ休んでももらえれば充分と思っている。いつでも休める環境は大切である。</li> <li>・ 職場の事情でパートナーが休みを取得しにくい。</li> <li>・ 業務に差しさわりがあるため、取得は考えることが難しい。</li> <li>・ リモート業務が認められ、かつ育児の緊急対応が認められるのであれば制度を利用したい。</li> <li>・ 該当していないが、リモート等できるなら広まる制度かなと思う。</li> <li>・ まずは育休をとることが目標だったから。</li> <li>・ 給料が減る。</li> <li>・ まだまだ社会的に取得しにくいから。</li> <li>・ 今後、妻の出産予定はないため。</li> <li>・ 教育研究に支障が出るため。</li> <li>・ 該当の子がいない。</li> <li>・ 自身が3年目のレジデントであり、少しでも早く一人前になるべく仕事も吸収していきたい時期である。</li> <li>・ 出産後、奥さんと子どもは里帰りしてくれているので、仕事に集中させてもらっている。</li> </ul>
5	<p>【その他のご意見】から</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自分はもう子供を産む予定はないが、取得できる雰囲気作りが大事である。</li> <li>・ 自身は産休のみで育休を取得しなかったが、パートナーは社内で初めての育休を取った。</li> <li>・ 通常の育休との違いがわからない。</li> <li>・ 子育ては出生後8〜12週で終わるものではないのであまり効果ないと思う。</li> <li>・ この制度が出来る前に最後の出産を終えました。</li> </ul>

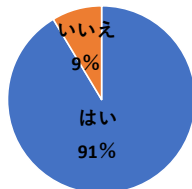
問9. 現在育休中ですか？



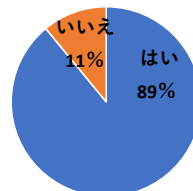
問10.【問9】設問で「はい」と回答された方にお尋ねします。育休中のお子様は以下のどの区分に該当しますか？



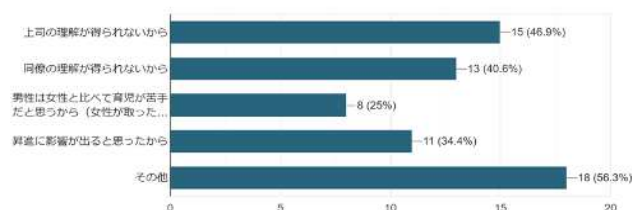
問11. 育児休業制度は男女ともに取得できることをご存じですか？



問12. 男性は女性と比べて育児休業制度を利用しにくいと感じますか？

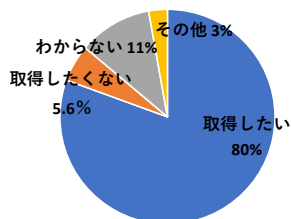


問13.【問12】設問で「はい」と回答された方に伺います。女性と比べてなぜ取得しにくいと感じますか？



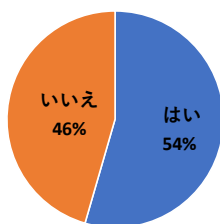
問13.【その他】のご意見	
No.	回答
1	男性本人に当事者意識が欠けるケースが多い
2	本人が取ることに積極的でない。先例が少ないので何をやればいいのかわからない。
3	まわりに取っている人がいなければ取りにくい。
4	本人が育児の主体という意識を持ちにくい
5	男性の場合、まだまだ周囲に取得している人が少なく取得しにくそうに思う。
6	女性である私も職場を長期離れることが不安で実際長期は取れなかった。
7	男性自身が取得しにくいと感じてるように思います。
8	モデリングがないから。
9	収入が減る
10	医師である私は、外勤で成り立っている給料的に育休をとる事が難しい。
11	仕事を代われる人がいない
12	男性は女性と比べて育児が苦手と思い込んでるので、取ろうとしないし、周りもそう思う
13	慣習
14	社会からの理解が進んでいない
15	業務多忙、代行者不在
16	キャリア形成や自身の成長の問題があるかと思う。
17	夫婦で同等のキャリア形成、仕事の比重の場合はその限りではないが、子育てにおいてはやはり母親がその中心を占めることも多いと思う。（生まれるまでそうでないと思っても、生まれた後は心境も変化する。子どもの側にいてあげたいと思う気持ちが強くなった。）家族ごとに形があり、ステージ毎に仕事の位置付けが違うと思うので、育休は取るべき、必要という簡単な答えに向かうだけでなく、取りたい人がちゃんと取れるシステム作り、臨機応変な育児を支えるシステム（例えば当直免除や、平日1日休みがもらえる、など）が選べるようになるとより使いやすいのではないかな。

問14. 今後育児をすることがあれば、育児休業を取得したいと思いますか？（子育てを終了した方も回答可）

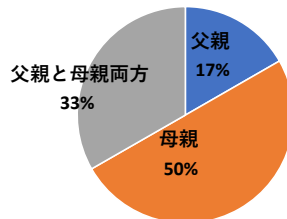


問15～問20は過去10年以内に実際に育児を経験した方にお尋ねします。

問15. 育児休業制度は利用しましたか？



問16. 父親と母親のどちらが取得しましたか？(上記設問で「はい」と回答した方)

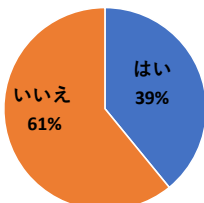


問17. 【問16】設問で父親と母親の育児休業取得日数の割合を教えてください。

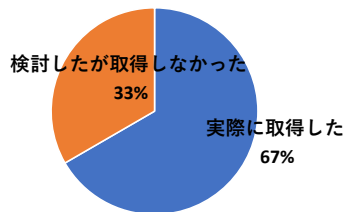
例（父：母＝1：3）

父親	母親
2	8
1	12
3	10
1	3
0	10

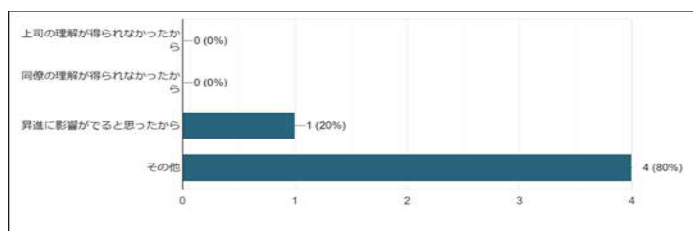
問18. 育児休業を検討する際に男性（父親）が取得することを考えましたか？



問19. 【問18】設問で「はい」と回答された方は実際に取得されてかどうかお尋ねします。

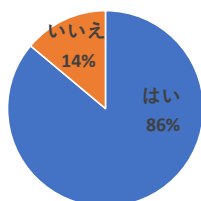


問20. 「育児休業取得を検討したが取得しなかった」その理由を教えてください。

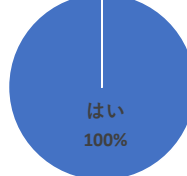


問20.その他	
No.	回答
1	職場の事情でパートナーが休みを取得しにくい。
2	15年前は男性が育休を取るという文化があまりなかった。
3	仕事を誰かと変わることができないから。
在宅勤務についてお尋ねします。	

問21.在宅勤務が認められたら  
良いと思いますか？



問22.セミナーなどZOOMなど併用して  
ハイブリッド開催を継続する方がよいと  
思いますか？



問23.在宅勤務について利点、不利な点どのように考えているかを教えてください。	
No.	回答
【利点】	
1	職場に行かなくても仕事ができるのはいいと思う。
2	子供が病気の時に、自宅で仕事できると仕事が停滞しなくてよい。また学生の指導も自宅からzoomできると学生にとっても予定がくるわなくてよい。
3	在宅が認められないと、学生もその日は、空きコマとなってしまう。パソコン業務はほとんど自宅から支障なく行える。
4	通勤の負担や外出によるリスクが少ない。家事をしながらなど時間が有効活用できる。
5	家で仕事することで、子どものことを気かけながら仕事が進むのはありがたい。特にずっと関わる必要はないが、急変しないか見守っておきたいときは助かる。
6	自宅で作れる仕事については進めることが出来る。完全に休みよりは仕事が進んでいる点、また在宅時に職場の人と連絡を取っているので状況が把握できていて出勤した時に負担が少ない。
7	仕事の効率が良いことが挙げられる。仕事の種類によると思うが、実際、在宅でも行える書類仕事や解析等は在宅の方が仕事はかどった。
8	交通費がかからない、通勤時間や昼休憩時間を仕事にあてることができる等、利点は多い。同じ理由で、web会議についてもコロナ収束後も残っていくシステムであろう。
9	優秀な人材の確保（本学周辺でなくとも良い）、現有の人材についても移動時間のゼロ時間化、またこれらが進むことでインカンレスや書類の受け渡しなど効率的な仕事ができる。
10	仕事ができる時間を有効に使うことができる。子供を保育園に預けられない時でも最低限の仕事ができる。
11	時間の自由がききやすい。
12	研究などは良いかもしれません。
13	家事をする時間が増える。
14	海外や他の大学の先生を雇うことができ、web講義や実習を見れるようになればいい、また逆にこちらからも発信できるようになればいいと思う。事務職の一部は、在宅でも良いと思う。
15	時間を有効に使える。
【不利な点】	
1	勤務時間外でもメール対応などは多く、論文執筆などは業務時間外でも行っており、子供の体調不良で出勤できないときはZoomでミーティングに参加したりメール対応などは行っているが、結局欠勤扱いである。子供の体調不良で在宅勤務にする場合は業務時間通りに働くことは難しく、通常の業務量を時間内で終わらせることは不可能である。時間自体を延長したり、半日だけ出勤扱いでその時間数を朝から夜まで自由な時間に働ければ嬉しい。自己管理できる場合は良いが、そうでないときとさぼることも可能であるのは不利な点である。
2	自宅から利用できるリソースに制限がある場合がある、同僚に気軽に相談しづらい、生活と仕事のメリハリが曖昧。
3	職場でしかできない事が集中すると在宅でストレスもかかる。実際に職場に来てバタバタしたことがある。
4	実際にその場にいないといけない仕事は出来ないため、同僚にお願いする必要がある。（書類の提出・電話・来客対応）
5	私自身もコロナ禍で在宅勤務を行ったことがあるが、仕事の切れ目がなく、ずっと仕事をし続けてしまうため、実は肉体的にも精神的にも大変であることが分かった。在宅勤務にしたからといって業務が減るわけではないので、さぼる余裕はなかった。面倒な手続きが必要な在宅勤務でさぼるくらいなら、毎年余る有給休暇を消化して大手を振って休む方がよい。昨今、特にIT業界等では、在宅勤務が制度として普通に取り入れられているが、IT業界で働く知人も在宅勤務は大変だという
6	個人情報などの取り扱いの類やセキュリティリスクが上がる。ただしセキュリティリスクは社会的な考え方であり、今後の情報社会では共有情報の方が多くなることは明白であるため、早期対応による恩恵の方が大きいと考える。
7	監視、管理の手間がある。成果がわかりにくい。顔を合わせたほうがやりやすいなどの意見があるし、そのほうが効率的と感じることもある。上司が否定的。
8	仕事と家事や育児との境界が曖昧になるのではないかと。上司や同僚との情報共有が難しそう。
9	現場の重要性を知ることができない。

10	家でのおんびりしてお給料もらう人が出てくるとバランスが難しい。成果性が必要か。
11	重要な話し合いをする場合には対面の方が良い
12	データの管理にリスクが伴うこと。業務時間・量、成果の把握が難しいこと。
【ご意見】	
1	在宅勤務が想像以上にハードであったため、たとえそのような制度が大学にあったとしても、私自身は利用するつもりはさらさらでないが、以上の利点、不利な点から客観的に見て、コロナ禍で発展したシステム（在宅勤務、web会議等）は、コロナ収束後も制度として残しておき、場面に応じて使い分けることによって、業務の効率化をさらに進めることができ、大学にとってプラスに作用すると考える。実際、社会全体も従来の形式よりも効率を重視した方向性で動いているように見受けられる。
2	看護師に在宅勤務はできないです。
3	時々でも自宅で子育てをしながら仕事できればありがたい。

ご要望・ご意見等	
問24. 現在お困りのことがありますか？（差し障りのない範囲で教えてください。）	
No.	
1	オンコールが辛い。
2	大学院の講義が夜にあること。セミナーやFD等が夕方以降にあること。
3	時間外勤務がしづらいが、セミナー等が時間外にある事が多く、参加したくてもできない事が多い。オンライン併用やオンデマンドを継続してくれると助かる。
4	保育園が2歳までの所に行っているので3歳からどうするか困っている。子が病気になることが多いので仕事を休んで周囲に迷惑をかけること。
5	現在、育児を実際に行っているスタッフがいるがお子様の急な発熱等の理由で保育所での預かりができないことがある。その場合に業務対応はもちろんのこと、本人自体にも休まないといけなといった精神的負担があることを和らげてあげたい。
6	看護師は夜勤をしないと正社員ではないと言われており、パートナーと協力し、夜勤が被らないよう調整しています。
7	土日の休み希望は限られているが、どうしても土日祝にどちらかが休まないといけなため同僚に申し訳なく思う。
8	オンコールと当直 子供が小さいので遠方の家族に手伝ってもらいながら待機している。
9	出産、育児の給付金や休業などの事務的な処理がかなり煩雑で、それをこなすために時間が取られること。
問25. センターへの要望やご意見をお知らせください。（こんな支援があればいいなと思うことなど）	
No.	
1	休憩室は設置されているのでしょうか？妊娠中の体調不良時に休憩できる場所があればよい。（ベットで横になれるところが望ましい）総合研究棟にあった方がよい。
2	オンコール制度を整えるよう、経営陣や科長へお願いして欲しい。（待機料を労働契約書に記載）
3	看護休暇など知らない制度は使えないので、対象者にしっかり伝わるようにしてほしい。たとえば妊娠中にいろいろな手続きの書類をもらうが、そのときに看護休暇の話をして覚えていないので、産後復帰のときに使える制度の一覧をもらえると便利。産後は調べる気力がなかった。
4	子育て貸出しグッズなどがあると良いのでは。
5	基礎研究の業務は9時から17時までの定型的なスケジュールで進めることが難しいため、在宅勤務を含む柔軟な勤務形態を希望します。
6	短期で研究補助員を雇える補助金があれば良いなと思う。小学生低学年くらいまで一時又は病児で預かってもらえたら助かる。
7	在宅勤務について可能になればありがたいです。5歳までの保育園が職場にあり、応募が可能になればとても嬉しいです。
8	社会としてリモートワークは推奨する方向なので、ぜひ認めていただけるとありがたいです。
9	医師、研究者となっているが看護師やリハビリ、薬剤師、事務など院内の職業別の実態なども知ることが出来たらよい。
10	オンコールに対応するため夜間保育の充実。
11	男性も子育てに参加できるよう、また男性が育休をとるようにするため女性も当直業務に入ってもらおうとよい。
12	複数の科にまたがるプログラムがあればいいと思う。
13	育休への理解が進むべきと感じる。
14	多様性を尊重し、働きやすい職場を目指す。我儘と多様性を勘違いしている場合は、厳しさも必要。
15	休職者分の仕事をカバーできる人員増加や業務整備が必要である。
16	育休で丸々数週間休める、というのは自分の仕事の成長の妨げにもなることもあり、取りづらく個人的には感じる。働き方を緩める、早い時間に帰れる、土日勤務または平日に休みがもらえる、など現実的に子育てを手伝って、仕事にも大きく影響しない働き方を選ぶのであれば検討する可能性はある。

「子育て世代医療職支援について」のアンケート結果は以上です。 いただいたご意見をもとに今後の活動に繋げてまいります。