



# みんなの 子育て・介護等両立支援 ガイドブック

大阪大学は、どのようなライフステージにあっても、  
教職員・学生がその能力を発揮できる  
教育研究環境や職場環境の実現を目指します。

本ガイドブックでは、さまざまな両立支援制度を紹介しています。

あなたらしい「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向け、  
是非ご活用ください。

## Diversity & Inclusion

マイハンダイ  
「新たにパパ・ママになる皆さんへ」  
に登録すると総長からの  
出産お祝いメールが届きます!!



大阪大学  
公式マスコットキャラクター  
「ワニ博士」

各種施策・制度の詳細については、下記にお問い合わせください

男女協働推進センターが実施する各種施策に関すること	大阪大学男女協働推進センター TEL : 06-6879-4405 E-mail : gecenter-gea@ml.office.osaka-u.ac.jp	
大阪大学男女協働推進センターHP	<a href="http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/">http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/</a>	
● 学内保育園	<a href="http://www.hoikuen.osaka-u.ac.jp/">http://www.hoikuen.osaka-u.ac.jp/</a>	
● 一時預かり保育室	<a href="http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/facilities/nursery-room">http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/facilities/nursery-room</a>	
● 病児・病後児保育室	<a href="http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/disease/">http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/disease/</a>	
● コラボレーティブ・スペース	<a href="http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/collaborative-space/">http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/collaborative-space/</a>	
● 電動さく乳器レンタル 妊婦健診・サポート外来予約支援	<a href="http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/birth/">http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/birth/</a>	
● おむつ替えシート、ベビーチェア	<a href="http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/child-care/">http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/child-care/</a>	
● 研究支援員制度 プラスONE(短期教育研究支援)制度	<a href="http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/career/support-system">http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/career/support-system</a>	
育児・介護休業、出産手当金・ 育児休業給付金等に関すること	所属部局の担当係	
介護保険制度に関すること	お住まいの市区町村の介護保険担当課、地域包括支援センター	
ハラスメントに関する相談	大阪大学ハラスメント相談室 【豊中】06-6850-5029, 06-6850-6006 【吹田】06-6879-7169 【箕面】072-730-5112 大阪大学HP : <a href="http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/student/prevention_sh">http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/student/prevention_sh</a>	

育児支援に関する各種制度の詳細については  
「次世代育成支援に関する手引き」をご覧ください

HP : <http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/guide/>



大阪大学男女協働推進センター  
みんなの子育て・介護等両立支援ガイドブック

発行：大阪大学男女協働推進センター  
〒565-0871 大阪府吹田市山田丘1-1

TEL : 06-6879-4405 FAX : 06-6879-4406 HP : <http://www.danjo.osaka-u.ac.jp>

# 今、社会全体でイクメンを推進しています！

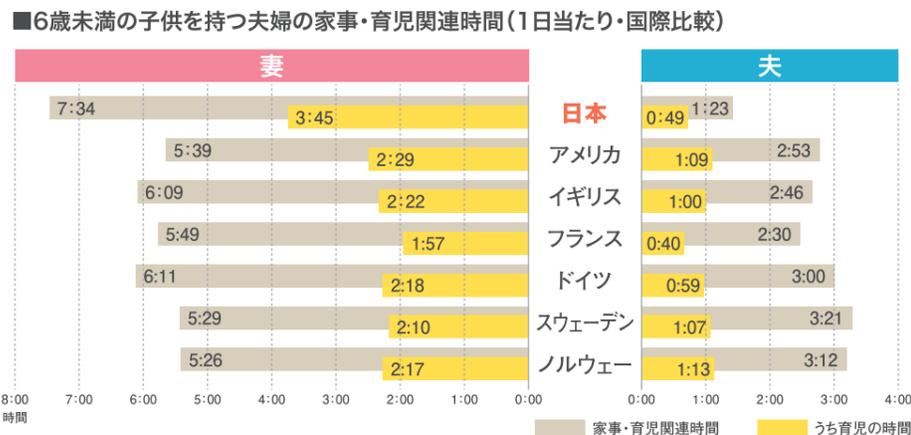
## 1 日本の男性の家事・育児時間、配偶者出産休暇取得状況について

### 日本の男性の家事・育児時間は少ない

6歳未満の子供を持つ夫の子育てや家事に費やす時間をみると、1日当たり83分となっており、先進国中最低の水準にとどまっています。

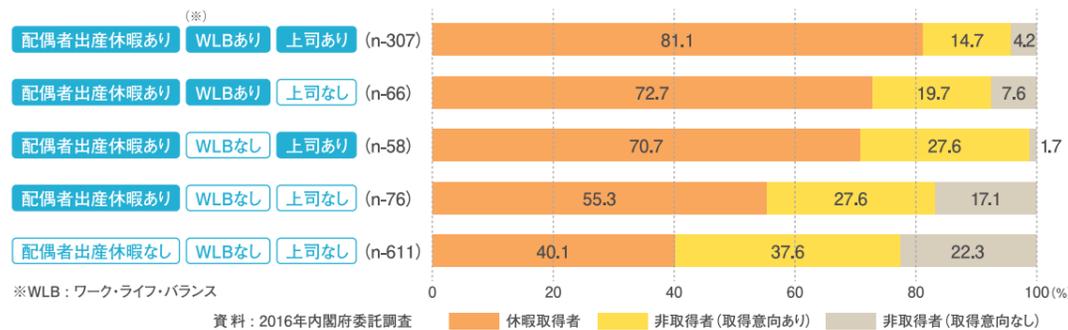
注1: Eurostat 'How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men' (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. 'American Time Use Survey' (2015) 及び総務省「社会生活基本調査」(2016(平成28)年)より作成。  
注2: 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。

資料: 内閣府資料



### 休暇制度の充実、ワーク・ライフ・バランスの定着、上司の理解、の3点が揃った職場では、8割の男性が配偶者出産休暇を取得できている

〈配偶者出産休暇制度〉〈ワーク・ライフ・バランスの取組〉〈上司の理解〉の組み合わせ別休暇取得率



## 2 イクメンになると、家庭と仕事がさらに充実

### 男性にとって

- 子供の成長を間近に感じられる
- 仕事の効率が向上

### イクメン・リアルボイス

子どもの成長を目の当たりにし、嬉しさや驚きを感じる瞬間がたくさんあった。

### 家族にとって

- 夫婦が仲良く、家庭が安定
- 妻が働くこと経済的にも安定

### ママ・リアルボイス

夫が側にいてくれたことで、産後の沈みがちだった気持ちがやわらぎ、精神的にも身体的にも安定し、落ち着いて過ごすことができた。

### 職場にとって

- 効率的な働き方が同僚にも浸透すれば、組織全体の業務効率が向上
- 「お互い様」の気持ちの共有により、育児・家事にさらに理解のある職場風土が醸成

### イクボス(※)・リアルボイス

人材育成の機会として活用すると良い。特に仕事の可視化・標準化が進むため、結果、合理化が進められる。有能な若手の定着にも寄与するため、数字で返ってくる。

(※) 本学では、育児や介護、ワーク・ライフ・バランス等に配慮・理解のある上司を「イクボス」と定義します。

(参考) 父親の仕事と育児両立読本、イクメンのススメ (厚生労働省イクメンプロジェクトより) <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/download/>  
男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック イクメンサポート (内閣官房HPより) [https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/male\\_childcare/index.html](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/male_childcare/index.html)

## 3 国を挙げて、イクメンを応援しています！

### ■イクメンプロジェクト (厚生労働省)

社会全体で、男性がもっと積極的に育児に関わることができる一大ムーブメントを巻き起こすべく、2010年6月、「イクメンプロジェクト」が発足しました。

仕事と育児が両立できるイクメンが増えると、家族や職場が笑顔になります！

(参考) イクメンプロジェクト (厚生労働省) <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

### ■さんきゅうパパプロジェクト (内閣府)

パパが「産休」家族にサンキュー

内閣府では、配偶者の出産後2か月以内の男性の休暇取得を薦めています。

出産直後の大変な時、パパがそばにいてくれるだけで、心強いシーンはいっぱいあります。

こんな日から、  
休暇をとって  
いかがでしょうか？



- 子供が生まれる日
- 子供を自宅に迎える日(退院日)
- 出生届を出す日

(参考) さんきゅうパパ準備BOOK (内閣府さんきゅうパパプロジェクトより) [https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/etc/project/book\\_h29.html](https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/etc/project/book_h29.html)

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



## 4 さあ、あなたもイクメンに！

### 育休取得 検討中の方々へ

一番大切なのは「育休を取る」と決めること。  
決めてしまえば、心のハードルはポジティブな発想で必ず越えられます。

### 〈育児休業取得を阻む、心のハードル〉

職場に男で育休取得者が、  
いないからな...

異動させられるかも...

職場に迷惑がかかるしな...

妻との賃金差を考えたら、  
妻だけが取れば済むよな...

### 〈育児休業取得者本人の意識啓発〉

フロントランナーになれば、  
後輩たちにつながるかも！

復帰後は意欲的に、  
仕事に取り組むと伝えよう！

数ヶ月前から引継ぎ準備と対策！  
職場への迷惑を極力減らす方法を考えよう！

私が育児家事スキルを上げれば、  
妻はもっと活躍できるかも！

### 職場の皆さんへ

子どもが生まれる(生まれた)職場の仲間がいたら、  
「育休取るの？」ではなく、「育休はいつ取るの？」と聞いてあげてください。  
職場全体で育休取得の後押しをすることで、本人も育休取得に前向きになるでしょう。

(参考) 「従業員向け研修資料 ～男性の育児休業取得促進のために～」(厚生労働省イクメンプロジェクトより) <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

# 両立支援制度を 活用しましょう

教職員・学生の皆様に利用いただける、  
仕事・就学と家庭の両立支援制度を紹介します。  
制度を理解・活用して、どのようなライフステージにあっても、  
個々の能力が存分に発揮できる、  
活気に満ちた教育研究・職場環境を共に築きましょう。

## 妊娠・出産、育児支援

### 学内保育園 教職員 学生

吹田・豊中キャンパスで3つの保育園を運営しています。早期保育、延長保育、土曜保育も実施しています。  
(詳細は <http://www.hoikuen.osaka-u.ac.jp/>)

### 一時預かり保育室 教職員 学生

保育園ではカバーできない時間帯(早朝・夜間、土日祝日等)の未就学児や小学生の緊急・一時的な預かり保育の場として、吹田、豊中、箕面キャンパス内に一時預かり保育室を整備しています。ベビーシッター利用料金を一部補助しています。  
(詳細は <http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/facilities/nursery-room>)

### 病児・病後児保育室 教職員

本学の教職員が病気の子どもを家庭で保育することが困難な場合に、医学部附属病院小児科医師と連携し、看護師・保育士が常駐する環境でお預かりします。  
(詳細は <http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/disease/>)

### 電動さく乳器レンタル 教職員

母乳で子どもを育てたい女性教職員のために、medela社製「Symphony(シンフォニー)」または「Swing(スイング)」を無料で貸出しています。※台数に限り有  
(詳細は <http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/birth/>)

### 妊婦健診・サポート外来予約支援 教職員

学内の女性教職員を対象に、医学部附属病院の産科婦人科での妊婦健診や外来診療の予約支援を実施しています。  
(詳細は <http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/birth/>)

### コラボレーティブ・スペース 教職員 学生

2017年11月 吹田キャンパス共創イノベーション棟1階に誕生しました。自由な交流の場として阪大の教職員・学生の皆様にご利用いただけます。(同伴される他大学・他機関・企業関係者・ご家族も利用できます。)授乳スペース、一時預かり保育室が設置されており、お子様の同伴も可能です。※一時預かり保育室の利用は、事前申請が必要。  
(詳細は <http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/collaborative-space/>)



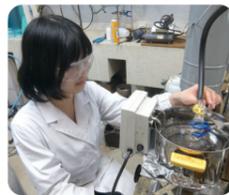
### おむつ替えシート・ベビーチェア 教職員 学生

学外からの利用者が多く、特に公共性の高い3施設(コンベンションセンター、大阪大学会館、中之島センター)をはじめとする学内施設の多目的トイレや一般トイレに、おむつ替えシート、ベビーチェアの設置を進めています。  
(詳細は <http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/child-care/>)

## 研究支援：出産・育児・介護等で研究時間の確保が難しい研究者のために

### 研究支援員制度 教員

出産や育児、介護等の様々なライフイベントに直面している研究者に、大学院修了者や学生等を「支援研究者」(特任研究員等)や「研究補助員」(技術補佐員・事務補佐員等)として雇用・配置し、研究を支援しています。  
この制度は、産前産後休暇中や育児休業中も利用可能で、育休中等の研究継続、育休等からのスムーズな復帰もサポートしています。また、研究者に対して、研究と育児・介護等との両立を支援するだけでなく、研究者の支援を通じて実際の研究現場に触れ、研究活動に携わることで、研究支援員が自らの将来のイメージを思い描く契機とすることも目的としています。  
(詳細は <http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/career/support-system>)



### プラスONE(短期教育研究支援)制度 教員

短期的・集中的に支援が必要となった場合の学生等のアルバイト雇用経費を援助します。  
支援期間は上限2ヵ月(年度の補助上限額あり)ですが、出産・育児・介護等による新たな事由が発生した場合は再度の利用も可能です。  
※研究支援員制度の利用期間中はこの支援を受けることはできません。  
(詳細は <http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/career/support-system>)



育児や介護などで研究時間が十分に確保できない時は、研究支援員制度を活用してね!



本ページ記載内容の詳細は、男女協働推進センター HP をご覧ください。

阪大 男女協働

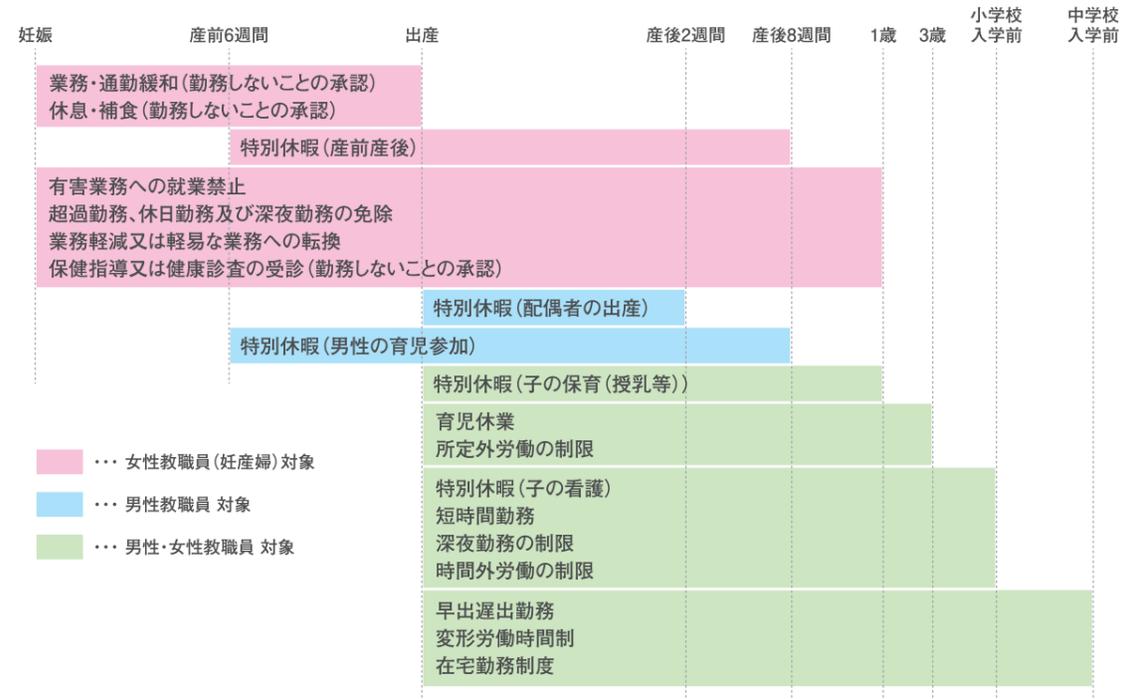
検索

## 仕事と育児の両立支援制度

本学では、妊娠中や出産後の女性教職員の健康の確保のためにさまざまな措置が定められています。また、出産や子の養育にあたって取得できる特別休暇や育児休業等の制度もあります。

本学は男性の育児休業取得に力を入れています!

### 両立支援制度 教職員



### ★イクボスの心得

妊娠中

妊娠中の働き方について、体調面で配慮が必要なことや、産休までの業務引き継ぎについて話し合みましょう。軽易業務への転換や、時間外労働等の制限の請求があった場合は、対応します。

復職前

勤務時間帯や残業など、これまでと同じ働き方ができるかどうか確認し、仕事と子育ての両立に対する不安を解消するようにしましょう。職場内の業務が円滑に進むように、他の教職員に対しても、情報共有することが大切です。

復職後

配慮して欲しいことや今後の働き方について話し合みましょう。また、職場内で業務の偏りが生じていないかを確認し、必要に応じて業務分担の調整を行いましょう。

(参考)従業員の産休・育休取得・職場復帰について(厚生労働省HPより) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>

### 経済的支援制度 教職員

#### ◆育児休業給付金(雇用保険) / 育児休業手当金(共済組合)

1歳(ただし、保育所における保育の実施が行われない等の場合には2歳)未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に、休業開始前の賃金(※)の最高67%(6か月を過ぎると50%)が支給されます。  
※共済組合から育児休業手当金が支給される場合は、1日につき、標準報酬の日額の67%(6か月を過ぎると50%)

#### ◆出産費(共済組合) / 出産育児一時金(健康保険)

出産費もしくは出産育児一時金として404,000円が支給されます。

#### ◆出産手当金(共済組合・健康保険)

出産のため勤務を休み、報酬の全部又は一部が支給されないときは、出産手当金(1日につき、標準報酬の日額の67%)が支給されます。

#### ◆その他免除等されるもの ※事前手続きが必要

産前産後休暇中、ならびに育児休業をしている間、共済組合掛金、社会保険料(健康保険・厚生年金保険)が免除されます。

出産や育児休業中には、手当や給付金がもらえるんだね! 事前に、手続きを確認しておこう!



詳しくは、男女協働推進センター HP をご覧ください。

阪大 次世代支援

検索



## 仕事と介護の両立支援制度

あなたが介護離職しないために、6つのポイントをおさえて仕事と介護を両立させましょう。

**Point 1**  
職場に「家族等の介護を行っていること」を伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する

**Point 4**  
ケアマネジャーを信頼し「何でも相談する」

**Point 2**  
介護保険サービスを利用し自分で「介護をしすぎない」

**Point 5**  
日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く

**Point 3**  
介護保険の申請は早目に行い要介護認定前から調整を開始する

**Point 6**  
介護を深刻に捉えすぎずに「自分の時間を確保」する

(参考)平成29年度版「仕事と介護 両立のポイント あなたが介護離職しないために」(厚生労働省HPより)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html)



## ■ 両立支援制度(介護休業・介護休暇) 教職員

要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)にある家族を介護する教職員は、介護休業を取得することができます。介護休業を取得することを希望する教職員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書により、その旨を所属長に申し出る必要があります。介護休暇は、対象家族の介護、通院等の付添い、及び介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行などの際に利用することができます。

介護休業の分割取得	対象家族1人につき、通算186日(非常勤職員は93日)まで、3回を上限として分割取得可能
介護休暇	1年につき5日(対象家族が2人以上の場合にあっては、10日)以内の期間
介護のための所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)	1日のうち4時間以内の時間(対象家族1人につき、連続する3年以内の期間)
介護のための所定外労働の免除	介護終了までの期間について請求可能(業務の正常な運営を妨げる場合を除く)

※対象家族：配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹又は孫、及び左記以外の家族で大学の認めた者

◆平成30年10月より、要介護状態にある家族を介護し、その他所定の要件を満たす職員は、「在宅勤務制度」を利用できるようになりました。(詳細：<http://osku.jp/j0771> (学内専用ページ))

## ■ 経済的支援制度 教職員

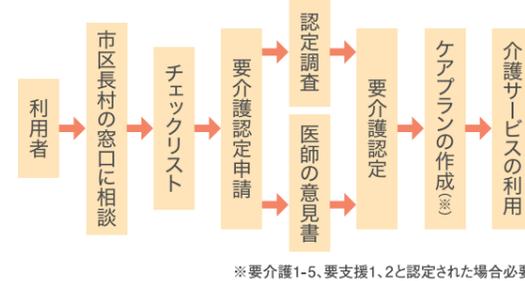
### ◆ 介護休業給付金(雇用保険) / 介護休業手当金(共済組合)

雇用保険の被保険者の方が介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと介護休業給付金の支給(休業開始前賃金の67%(上限有))<sup>(※)</sup>が受けられます。<sup>(※)</sup>共済組合から介護休業手当金が支給される場合は、標準報酬の日額の67%(支給期間は、介護休業の日数を通算して66日を超えない期間)

### ◆ 介護保険制度

介護保険制度は、介護を社会全体で支える制度で、全国の市区町村が保険者となり、65歳以上の方(第一号被保険者)と40~64歳の方(第二号被保険者)が被保険者として加入します。65歳以上の方は、市区町村(保険者)が実施する要介護認定において介護が必要と認定された場合、いつでもサービスを受けることができます。また、40歳~64歳の被保険者で、老化に起因する指定の特定疾病により介護が必要と認定された場合も、介護サービスを受けることができます。(詳細は、厚生労働省HP等をご覧ください。)

### 介護サービス利用の流れ



(参考) 介護保険制度について(40歳になられた方へ)(厚生労働省HPより)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/index.html)  
介護保険とは(厚生労働省HPより)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/gaiyo/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html)

### ご利用できる主な介護サービス

要介護 1-5	施設サービス (特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、介護療養型医療施設) 居宅サービス (訪問介護、訪問看護、通所介護、短期入所など) 地域密着型サービス (定期巡回・随時対応型訪問介護看護、小規模多機能型居宅介護など)
要支援 1, 2	介護予防サービス (介護予防訪問看護、介護予防通所リハビリなど) 地域密着型介護予防サービス (介護予防小規模多機能型居宅介護、介護予防認知症対応型通所介護など)
非該当	介護予防・生活支援サービス事業 (訪問型サービス、通所型サービスなど) 一般介護予防事業(※全ての高齢者が利用可) (介護予防普及啓発事業、地域介護予防活動支援事業など)

## 妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントについて

本学は、良好な教育・研究・労働環境を維持するために、その発生の防止や問題の解決に取り組んでいます。

### ◆ 妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントの例

上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

介護休業について請求する旨を周囲に伝えたと、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたと、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。

これってハラスメント?と思ったら…ハラスメント相談室にご相談ください。  
(阪大 HP) [http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/student/prevention\\_sh](http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/student/prevention_sh)



(参考) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です!! (パンフレット)(厚生労働省HPより)  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html>  
職場でつらい思い、していませんか?(厚生労働省HPより)  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

