

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

大阪大学ダイバーシティ&インクルージョンセンターが実施する各種施策について

- 学内保育園
- 一時預かり保育室
- 病児・病後児保育室
- コラボレーティブスペース
- 電動さく乳器レンタル
- 妊娠健診・サポート外来予約支援
- おむつ替えシート・ベビーチェア
- 研究支援員制度(プラスONE 制度)
- ベビーシッター利用育児支援事業
- 子育てみらいコンシェルジュ



大阪大学ダイバーシティ&インクルージョンセンター
HP: <https://www.di.osaka-u.ac.jp/>
Mail: di-center@ml.office.osaka-u.ac.jp
TEL 06-6879-4405 (平日8:30~17:15)
〒567-0897吹田キャンパスコンベンションセンター
1階南側

【HP】



【Mail】



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

各ご所属部局等の担当係

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HP
https://www.osaka-u.ac.jp/ja/campus/life/prevention_sh



◆開室スケジュール

※休室・相談時間の変更がある場合がありますので、最新情報はHPにてご確認ください。

【豊中】	TEL	受付時間	
ハラスメント相談室1	06-6850-5029	月・火 水 木	10:00~13:00 12:00~15:00 11:00~14:00
ハラスメント相談室2 ※英語相談可	06-6850-6006	火 水	13:00~16:00 11:00~15:00
ハラスメント相談室3 ※男性相談員	06-6850-6505	火・木・金	13:30~17:30
【吹田】	TEL	受付時間	
ハラスメント相談室1	06-6879-6981	水 金	15:30~18:30 11:00~14:00 15:00~18:00
ハラスメント相談室2 ※英語相談可 ※男性相談員 (パワハラ・アカハラ担当)	06-6879-6982	月	13:00~16:00
【箕面】	TEL	受付時間	
ハラスメント相談室 ※英語相談可 ※男性相談員 (パワハラ・アカハラ担当)	072-730-5112	水 第2週のみ	13:00~16:00

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: <https://www.di.osaka-u.ac.jp/guide/>



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
子育てお役立ち情報が届きます!!



大阪大学
公式マスコットキャラクター
「ワニ博士」

男性育児休業が社会全体で進められています

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

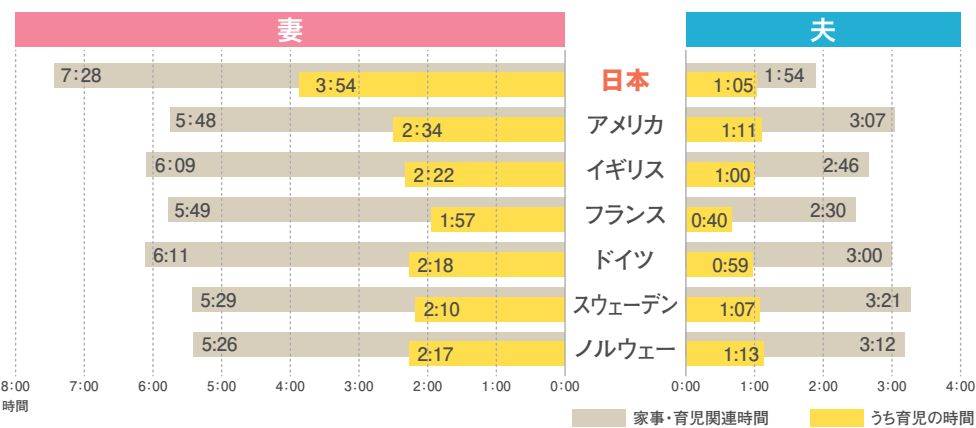
6歳未満のこどもを持つ夫の子育てや家事に費やす時間をみると、1日当たり1時間54分(114分)となっており、先進国中最低の水準にとどまっています。

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' (2018)及び総務省「令和3年社会生活基本調査」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(週全体平均)である。

資料：内閣府資料

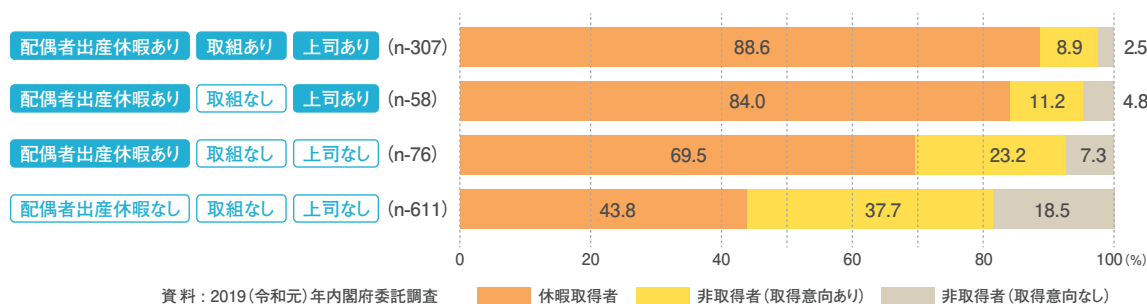
■6歳未満のこどもを持つ夫婦の家事・育児関連時間(1日当たり・国際比較)



「さんきゅうパパ」を増やすには、職場の努力が不可欠です。

[1] 休暇制度の充実 [2] 育児休暇／休業取得を促進する勤務先の取組 [3] 上司の理解
この3点が揃った職場では、8割の男性が休暇／休業を取得できています。

〈配偶者出産休暇制度〉〈育児休暇取得を促進する勤務先の取組〉〈上司の理解〉の組み合わせ別 休暇取得率



資料：2019(令和元)年内閣府委託調査

(参考) こども家庭庁さんきゅうパパBOOK R5.4月発行より

2 男性の育児休暇は、家庭、職場、社会に良い影響をもたらします！

男性職員の育児参画に関する取組を推進する意義

男性職員にとって

● 親子の関わりが深まるほか、家庭生活との両立経験により仕事の効率が向上

家族にとって

● 産後の女性には「産後うつ」発症のリスクがあり、家事・育児のサポートが重要

職場にとって

● 取得に向けた環境整備により、業務の見直しやチームマネジメントが浸透
介護や病気などの事態にも対応できる体制に

社会にとって

● 社会全体での、女性の活躍促進、ひいては少子化対策の面での効果も。
「まず隗より始めよ」。民間も含め、我が国全体が変わっていくきっかけに！

育児休業取得を歓迎された職場の男性は、「仕事の進め方について職場で見直すきっかけになった(36.9%)」「各人が仕事に効率的に取り組むようになった(32.4%)」と回答

出典：民間企業で育児休業取得を歓迎された職場の男性の回答。「父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について研究報告書」(平成23年3月、公益財団法人 子ども未来財団)
(参考) 内閣官房：男性職員・管理職のための育児取得促進ハンドブックイクメンパスポート2021より

3 国を挙げて、産後に休みを取る「さんきゅうパパ」を応援しています！

あなたはいつ、休暇／休業を取りますか？

月 日 ～ 月 日

月 日 ～ 月 日

MEMO (予定・計画など)

こどもが生まれる日	→	月 日
こどもを自宅に迎える日	→	月 日
出生届を出す日	→	月 日
1カ月健診の日	→	月 日

- ・早めに計画を立て、事前に職場の上司や人事労務担当に相談をしておくことが重要です。
- ・上司・人事労務担当の方は、部下・従業員・職員から配偶者の妊娠の報告を受けたら、休暇／休業スケジュールを一緒にお考えください。(法律上、事業者はこどもが生まれる予定の従業員・職員に対しては育児休業制度等について周知と休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません。)

(参考) こども家庭庁さんきゅうパパBOOK R5.4月発行より

■さんきゅうパパプロジェクト

産後に休みを取る「さんきゅうパパ」が増えると、家族に、企業に、社会に、笑顔が増える。

ママの出産直後の大変な時、パパがそばにいて家族との時間を過ごし、育児や家事にかかわることで、家族の結びつきが深まります。

「さんきゅうパパ」は産後に休みを取るパパのこと。
「さんきゅう」は、「産休」と「Thank you(ありがとう)」。
パパが休みを取ることで、出産後の妻に、生まれてきた我が子に感謝をしようという意味を込めています。



パパが産休 家族にサンキュウ

さんきゅうパパプロジェクト

4 さあ、あなたもさんきゅうパパに！

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。

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。

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。

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「Solo（ソロ）」を無料で貸出しています。
※台数に限り有

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。

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。

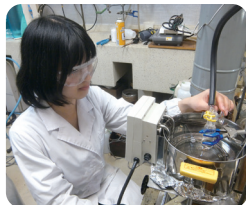


ダイバーシティ&インクルージョンセンターHP 支援制度一覧

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・研究員

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『研究支援員』（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、不妊治療中や産前産後休暇中、育児休業中も利用可能で、育児中等の研究継続、育児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。



プラスONE(短期教育研究支援)制度 教員・研究員

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。

ダイバーシティ&インクルージョンセンターHP
◆キャリアアップを目指す研究者の皆様へ



大阪大学ダイバーシティ&インクルージョンセンター HP



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

※特別休暇や各種制度の取得できる時期、取得対象者によって分けると、以下のようになります。

妊娠	6週間前	出産	2週間後	8週間後	1歳	3歳	小学校入学	中学校入学
有害業務への就業禁止								
超過勤務、休日勤務及び深夜勤務の免除								
業務軽減又は軽易な業務への転換								
保健指導又は健康診査の受診（勤務しないことの承認）								
業務・通勤緩和（勤務しないことの承認）								
休息・補食（勤務しないことの承認）								
		特別休暇（産前）	特別休暇（産後）					
			特別休暇（男性の育児参加）					
			特別休暇（配偶者の出産）					
			特別休暇（子の保育（授乳等））					
			育児休業（出生時育児休業を含む）					
			所定外労働の制限					
			特別休暇（子の看護）					
			短時間勤務					
			深夜勤務の制限					
			時間外労働の制限					
			変形労働時間制					
			早出遅出勤務					
			在宅勤務制度					

★上司の心得

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ひましょう。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ひましょう。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67％（上限有。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％（上限有。6か月を過ぎると50％）
※上記給付金及び手当金の支給期間は、育児休業期間と異なる場合がありますので、詳細は部局等事務担当係までお問い合わせください。

◆出生時育児休業給付金（雇用保険）

子の出生日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間（28日）以内の期間を定めて当該子を養育するための育休（2回まで分割取得可）を取得した場合に支給されます。

◆出産費（共済組合）

出産費または家族出産費として、488,000円が支給され、附加金として、40,000円が支給されます。

◆出産手当金（共済組合）

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！



大阪大学ダイバーシティ&インクルージョンセンター HP



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



■ 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

■ 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）

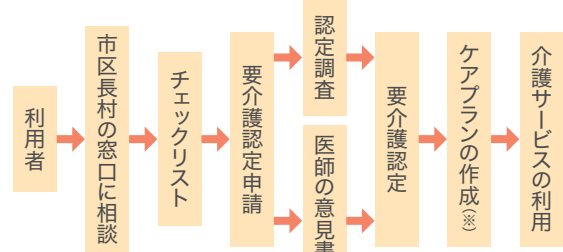
雇用保険の被保険者の方が介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと介護休業給付金の支給（休業開始前賃金の67％（上限有））（※）が受けられます。同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給されます。

※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



※要介護1-5、要支援1、2と認定された場合必要

(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
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

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



(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>

