

特別な休暇制度活用事例

- 母性健康管理休暇制度
- ドナー休暇制度



ポイント1

女性教職員の活躍を推進する休暇制度

ポイント2

休暇制度の運用を支える体制を構築



多様性のある大学を実現するため、男女ともに活躍できる職場づくりを推進

山口大学は、9学部8研究科からなり、総学生数1万人を超える総合大学です。長州藩の進取の気質を受け継ぐ学府で、近年はダイバーシティ（多様な人材の活用）・男女共同参画の推進を掲げています。「男女ともに働きやすい職場づくり」のためさまざまな取組を実施しており、2013年には、山口県から「やまぐち子育て応援優良企業」として表彰され、「やまぐち男女共同参画推進事業者」として認証されています。この取組の中で、「母性健康管理休暇制度」を設けています。

1万人を超える学生を教育する進取の学府の「特別な休暇制度」について、山口大学人事労務担当理事の田中和広さんと男女共同参画推進室長の鍋山祥子さんにお話を伺いました。

法人概要

[設立] 1949年
[事業内容] 教育、研究
[従業員数(教職員数)] 3,934名(2016年8月1日現在)

[年次有給休暇の取得率] 82.3%(2015年度実績)
[年間休日数] 123日
[URL] <http://www.yamaguchi-u.ac.jp/>

女性教職員の活躍を推進する休暇制度

本学は、学長が陣頭に立って、「ダイバーシティ・キャンパス」を目指しています。その中で、多様な人材が活躍する職場づくりのために「女性の活躍推進」も取組のテーマとして掲げており、女性教職員に対する各種の支援制度を設けています。

本学が導入している「母性健康管理休暇制度」はその一つ。男女雇用機会均等法の規定を踏まえ、妊娠した女性教職員が安心して出産を迎えられるように規定した特別休暇制度です。

制度は、①通院休暇、②通勤緩和、③休息、④症状対応（個別の症状）の4項目に分かれています。このうち「通院休暇」は、健康診査等を受診するため、妊娠23週までは4週間に1回、24週から35週までは2週間に1回、36週以降出産までは1週間に1回取得できる特別休暇です。また、「症状対応（個別の症状）」は、医師の診断で、個別の症状に対応するために必要と認められる期間の休暇を取得できるものです。

この制度は、母子の健康と安心を手厚くサポートする休暇制度であり、その内容を広報誌やホームページを通して発信することにより、男女差別のない多様性のある社会の構築を学生や地域社会に呼びかけています。

ドナー休暇制度で、人の命を救うことができる

本学では、1993年に「ドナー休暇制度」を導入しました。本年度も1名が、2日間のドナー休暇を利用しています。移植には、入院や検査も含めて数日～1週間の通院・入院が必要になりますので、本学の制度は、医師の判断によって必要な期間、特別休暇を取得できるものとしています。

「ドナー休暇制度」は、例えば骨髄移植のためのドナー登録等の、教職員の社会貢献活動を支援するための制度の一つであり、この制度を通して教職員の意識を高めることにもつながる

と考えています。

現在、骨髄を提供するドナーの登録者も白血球適合候補者も十分な人数が確保されていますが、ドナーが休暇を取れず、移植手術ができないケースもあります。もし、ドナー登録者が安心して休暇を取得できる制度があれば、もっと移植がスムーズに行えるはず。その結果、人の命が救えたら、これほど意義がある休暇制度はありません。

本学のドナー休暇制度について学内に伝えていくことで、教職員だけでなく学生も、社会が抱える問題について考え、自分がその社会の一員であるという「社会意識」を持つきっかけとすることはできないかと考えています。

誰もが安心して休める、役割分担の制度化が重要

休暇制度の導入にあたっては、それを支える体制の構築が大きな課題です。2～3人しか人員のいない部署では、休暇取得者1人分の業務を他のメンバーだけで引き受けるのは困難ですが、本学では例えば、ライフイベント等により十分な研究時間を確保できない、主として女性研究者に対して、研究活動の継続と研究力向上を目的として、「研究補助員制度」を導入し、支援を行っています。この制度は、出産・育児・介護等のライフイベントで研究の補助者を必要とする際に、学部生・大学院生等を研究補助員として雇用することができるものです。

これらの制度構築の経験から実感したのは、ダイバーシティの実現を阻む壁には「男女」や「国籍」だけでなく、「教職員それぞれの仕事内容と働き方の違い」という見えにくい壁もあるということです。制度を設計することは、その壁を認識することでもありました。特別な休暇制度を導入することで、自らの学府のダイバーシティがどうあるべきかについても、見直すことができたのではないかと思います。



長期入院が必要だった出産が、特別な休暇制度でフォローできました

今年、三人目の子どもを出産しました。ただ、妊娠期間について、お医者さまから早めの自宅療養や入院による治療を強く勧められました。でも、そうすると長期の休業が必要で、「これは病気休業になるのかな」と、給与面の不安が頭をよぎりました。そんなとき「母性健康管理休暇制度」について上司から紹介されました。この制度を利用すれば、有給で、「妊娠・出産で諸症状の発生のおそれが

あると診断されたとき、必要と認められる期間休業できる」と知って、とても安心しました。長期入院をすると、仕事の面でどうしても気兼ねしてしまいますが、きちんと制度化されていたので、余計な心配をせずに済みました。制度をうまく利用することで、出産・子育ての時期を安心して過ごすことができたと実感しています。



左/中井智明さん、右/中井和美さん