

研究者が出産・育児で休職する際の問題点と解決方法

日本アンケートの集計結果（遺伝学会員対象）

2025 年 5 月 26 日

遺伝学会ダイバーシティ推進委員会

男女問わず、研究者においても出産、育児は大きなライフイベントですが、長期間の休職や、育児中に生じる突発的な出来事のために、研究の遂行や大学業務に支障を与えることがあります。また育児と研究の両立によって生じるストレスが、研究にも子育てにネガティブに働くことによって限界を感じ、離職に至ってしまうケースもあります。そこで遺伝学会員を対象に、現状把握および改善に向けたアンケートを実施しました。その結果を報告いたします。

[基礎データ]

年齢・性別（図 1, 図 2）

本アンケートにおける回答者数は 51 名で、男性は 34 名 (67%)、女性は 17 名 (33%)、あった。回答者数の最も多い年齢層は 50 代、そして 40 代、60 代と続き、若年層（20 代、30 代）の回答数は少なかった。よって、子育て中か子育てが一段落した人が多く回答したと言える。

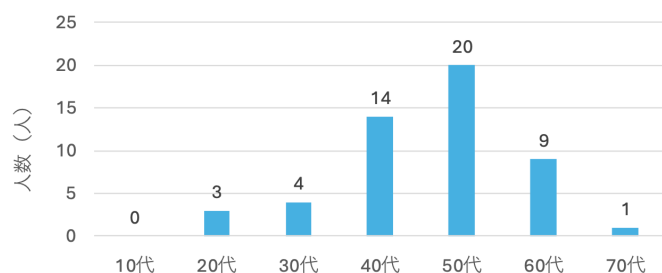


図 1 回答者の年齢分布

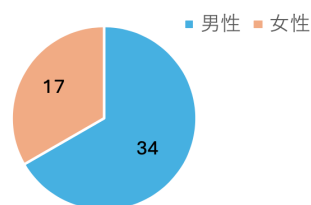


図 2 回答者の男女数（人数）

所属期間と雇用状況（図 3～図 5）

回答者の所属機関で一番多かったのは国公立大学、次いで私立大学であり、主に大学に所属している人が回答していた。回答した年齢層が高かったこともあり、役職は教授、准教授が多く、ある程度ポジションが確立している人が多い状況だった。よって「雇用状況も任期無し」と答えた人が 33 人と多く、全体の 65% を占めた。

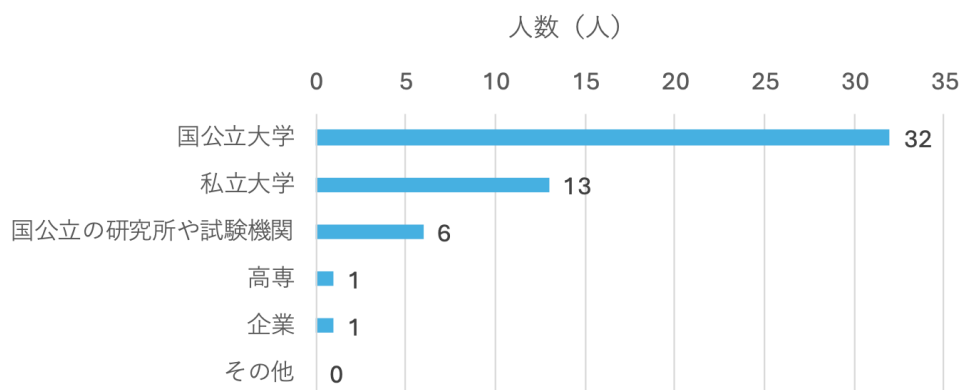


図3 所属機関（複数選択可）

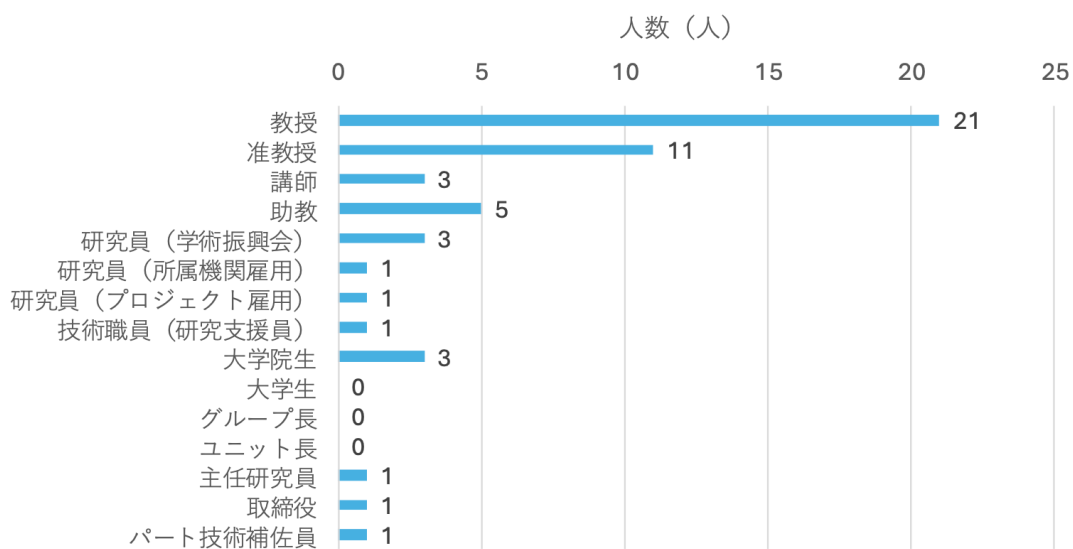


図4 現在のポジション（複数選択可）

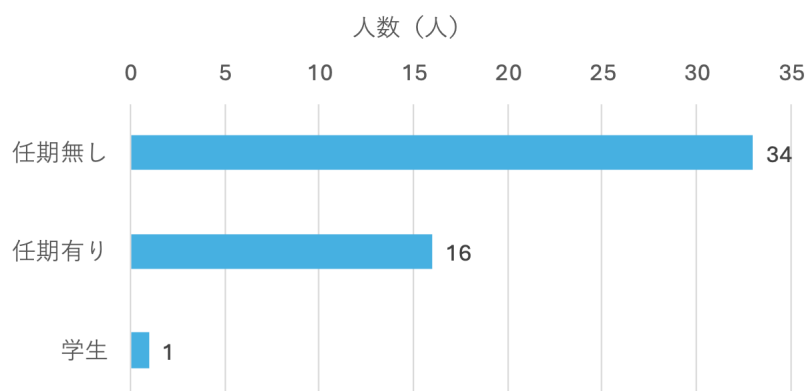


図5 現在の任期

[子育てに関するデータ]

婚姻状況と子供の状況（図6～図9）

今回アンケートに回答した人の44人(86%)が既婚者であり、そのうち17人(39%)が職場の所在地の問題で配偶者との同居をあきらめたことがあると回答していた。やはり、研究職では家族と離れて住まなければならない状況が多いことを示している。また子供を持っている人が41人（既婚者の人数に対して93%）であった。「これから子供を持ちたいか」という質問に対して、「いいえ」と答えた人が多かったが、「いいえ」と答え人はすべて40~60代ですでに子供がいる人であった。20代、30代では「はい」と「わからない」が半々であった。

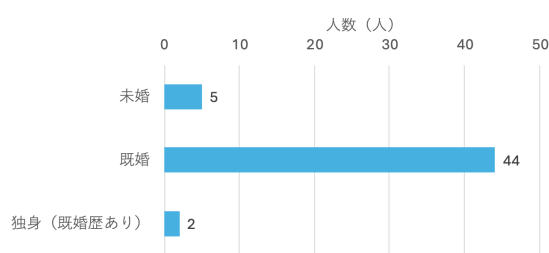


図6 婚姻状況

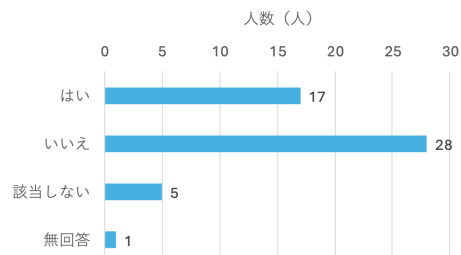


図7 所属機関の所在地の問題で、配偶者との同居を諦めたことがありますか？

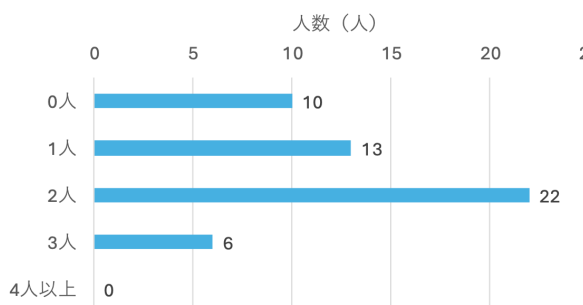


図8 子供の数は何人ですか？

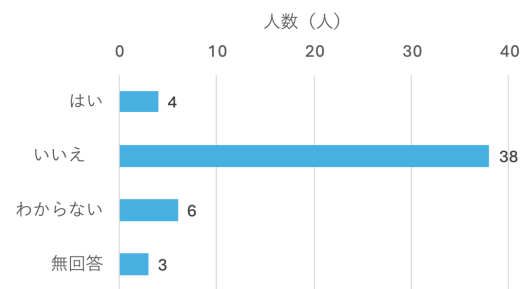


図9 これから子供を持ちたいと思いますか？

子供を持つことに対する考え方（図10～図12）

「研究・業務との両立を考えると、子供を持つことに抵抗があったか」という質問に対して、男性は「はい」と答えた人が20%と「いいえ」と答えた人よりも大幅に少なかったのに対して、女性は「はい」と答えたのが47%であり、男性よりも女性の方が研究と子育ての両立を難しいと考えているようだ。

「複数の子供を持つことを躊躇したか」という質問に対して、男性は40%が「はい」と答え、46%が「いいえ」と答えほぼ同数であったが、女性は「はい」が65%で「いいえ」の24%よりも多かった。やはり、出産・子育てに関しては女性への負担が大きいため、女性の方が複数の子供を持つことを躊躇する傾向があると考えられる。

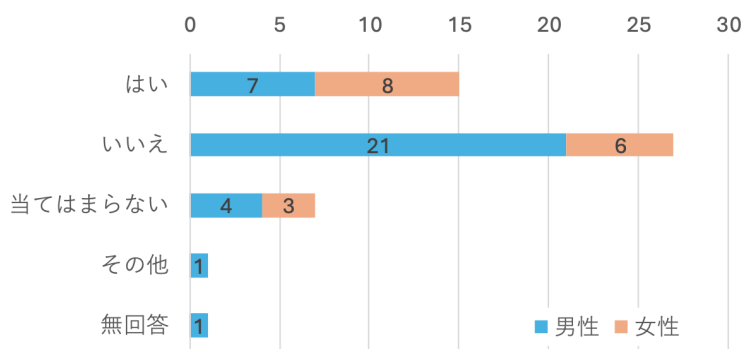


図10 研究との両立を考えると、子供を持つことに抵抗はありましたか？

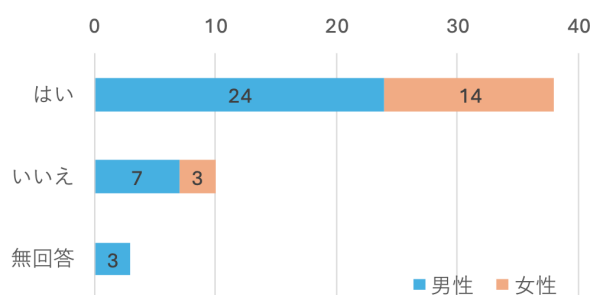


図11 仕事との兼ね合いで、子供を持つタイミングは考える必要があると思いますか？

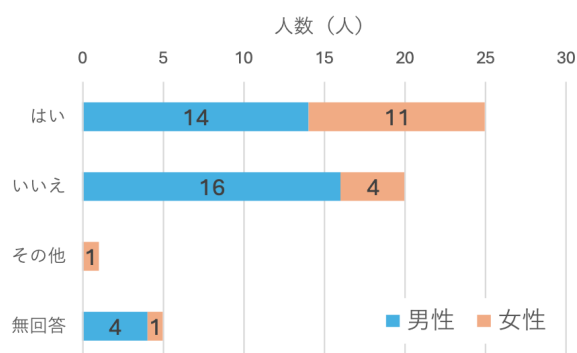


図12 仕事をのことを考えると複数の子供をもつことを躊躇しましたか？

産休・育休のサポートに関するデータ（図13～図14）

現在の職場に産休・育休で休む人をサポートする仕組みがあるかどうかについて尋ねたところ、「ある」と答えた人が半数以上であるが、「わからない」と答えた人も次に多かったことから、所属機関の産休・育休サポートについて知らない人が多い現状が見て取れた。所属機関でのサポートの内容については、育児休暇が一番多く（複数回答可）、について所属機関内に設置された保育園の利用、研究サポート要員を雇用するための人件費補助が多かった。

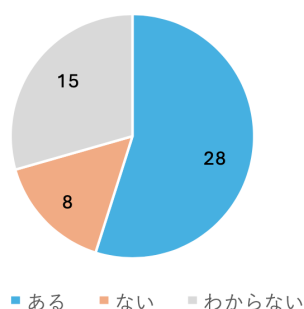


図13 産休・育休で休む人をサポートする仕組みはありますか？

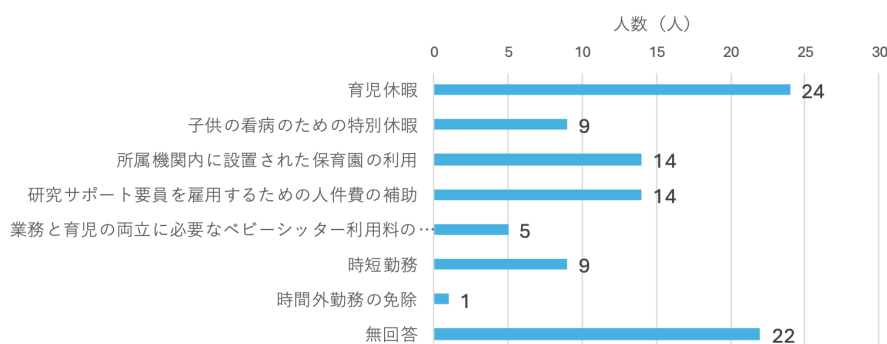


図14 サポートする仕組みとはどのようなものですか（でしたか）？（複数回答可）

子育てへの取り組みに関して（図15～17）

男性と女性の子育てへの貢献度の意識についてのアンケート結果から、主に子育てをしているのがどちらかという設問において、“配偶者”と回答した男性は13/28、女性は0/13であったのに対し、“自分”と回答した男性は0/28、女性は7/13と、男女間で大きな差が見られた（図15）。育児に対する貢献度に関する設問に関しても同様に、男女ともに、男性より女性の方が育児への貢献度が高いと考えている傾向がみられた（図16）。また、子供の急な病気などで仕事を早退・欠勤となった場合の対処法に関する設問において、男性は大部分（19/31）が“相手と相談して、都合のいい方が対処する”と回答したのに対し、女性は大部分（9/16）が“自分が仕事を早退・休む”と回答していた。以

上の結果は育児に割く負担・役割分担に男女差がある（あった）ことを示している。

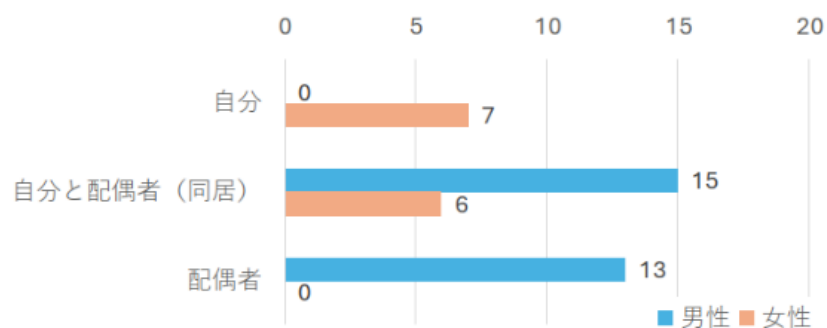


図15 子供を主に育てているのは夫婦のうちどちらですか（でしたか）？

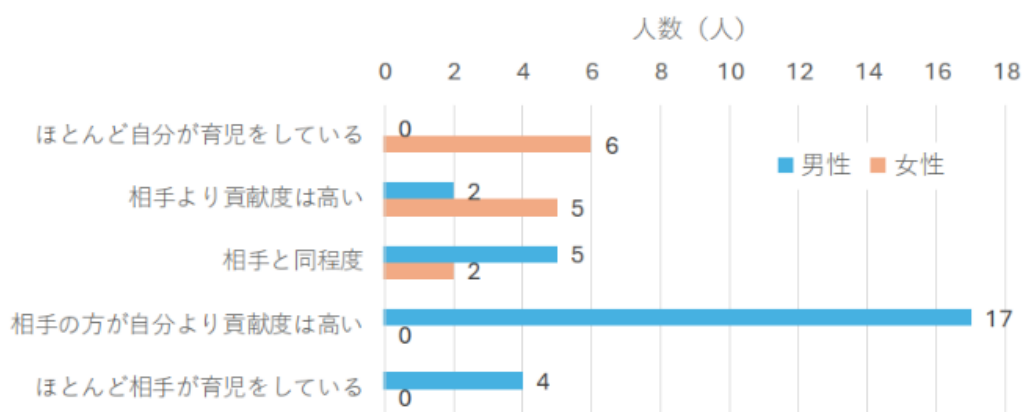


図16 育児に対して、夫婦内であなたの貢献度はどれくらいですか（でしたか）？

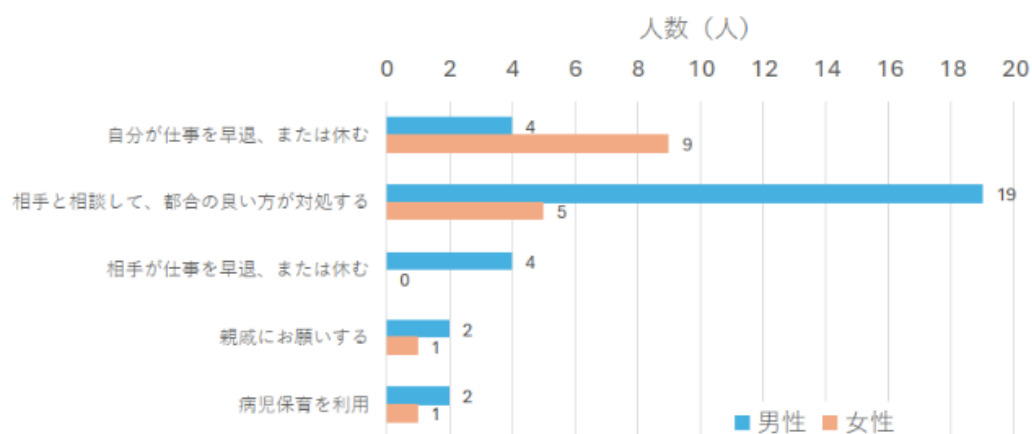


図17 子供の急な病気などで、仕事を早退、欠勤が多くなる（なった）場合、どのように対処されていますか（いましたか）？（複数回答可）

妊娠・育児中の支援に関して（図18～図19）

妊娠・育児中に受けた支援の種類に関する設問では、配偶者以外の家族（23/46）、地域（10/46）、職場（3/46）の順で支援を受けた割合が高いことが分かった。約半数の回答者が配偶者以外の家族から支援を受けており、その重要性がうかがえる。また、配偶者以外の家族からの支援の重要性は海外のアンケート結果にも見られるため、国を問わず家族による支援が重要な役割を果たしていることがうかがえる。一方で、職場からのサポートを受けた回答者は少なく、職場における支援制度の充実や周知の必要性が示唆される。この傾向は海外の研究者の回答にも見られた（図18）。また、産休・育休として研究を離れた期間としては回答者の過半数が3カ月以下であり（22/33）、多くの研究者が比較的早期に仕事に復帰することがわかった。

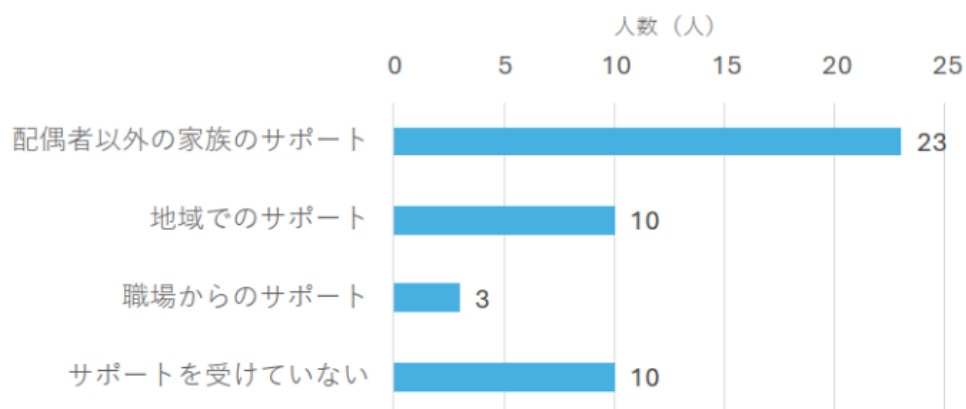


図18 妊娠、育児中に公的な・配偶者によるサポートとは別にどのようなサポートですか（でしたか）？（複数回答可）

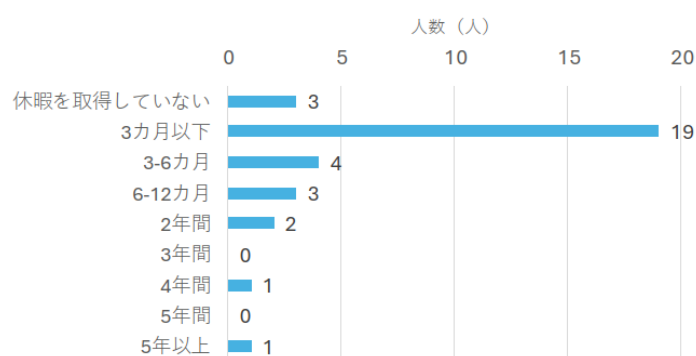


図19 産休・育休としてどれくらいの期間、研究を離れていましたか？（複数選択可）

育休・産休を取得した研究者をもつ雇用者側の意見（図20～図25）

回答者 51 人のうち 11 人が、雇用していた人が育休・産休を取得した経験があった（図 20）。雇用された人の多くは任期付き（9/12）（図 21）で、期限付きプロジェクトにより雇用されていた（6/11）（図 22）。産休・育休の期間は 3 カ月以下（4 人）、3～6 カ月（3 人）、6～11 カ月（3 人）、1～2 年（1 人）と、大半が 1 年以内に復帰していた（図 23）。休職中に雇用者が行った支援としては、給与の全額支払い（5/14）やポジションのキープ（5/14）が多かった（図 24）。研究の維持については、研究室内の他の人に研究を継続してもらうケースが大半（11/13）で、新たに別の人を雇うケースは少数（2/13）だった（図 25）。これらの結果から、期限付き雇用の研究者においても一定数が育休・産休を取得しており、復帰時期としては 1 年以内が一般的であることが示された。また、給与の全額支払いやポジションの確保といった支援が、研究者の復帰とキャリアの維持を後押ししている可能性がある。一方で、研究の継続は主に研究室内の引き継ぎに依存しており、代替雇用の活用は限定的であったため、休職中の研究の進行に課題が残る可能性がある。

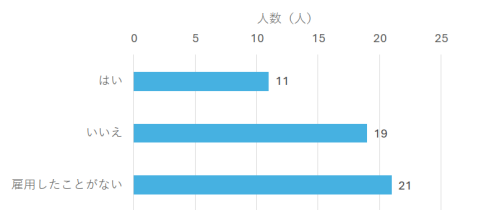


図20 これまでに雇っている人が産休・育休で長期に休んだことがありますか？

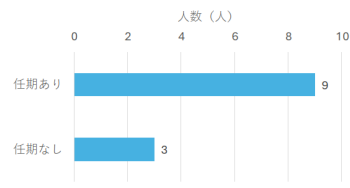


図21 その人の雇用に任期はありましたか？（複数選択可）

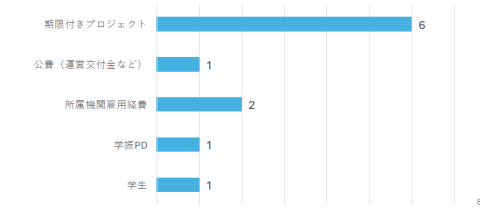


図22 その人の雇用経費はどのようなものでしたか？（複数選択可）

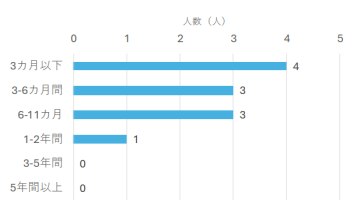


図23 その人はどれくらいの期間、休んでいましたか？（複数選択可）

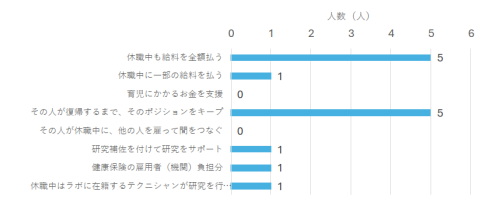


図24 その人が休職する際、その人にどのような対応（サポート）をしましたか？（複数選択可）

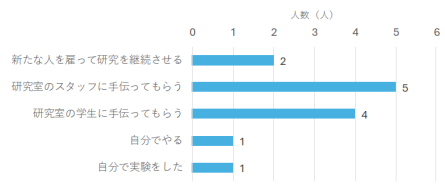


図25 その人が休職している間、自分の研究を維持するために、どのようなことをやりましたか？（複数選択可）

日本アンケート自由記述の集計結果（遺伝学会員対象）

2025 年 5 月 25 日

「研究と子育てを両立するために受けたサポートの具体的な内容（妊娠、育児中に公的・配偶者によるサポートとは別に付けたサポート）」に関する自由記述欄の分析

回答者の半数以上（15/28）が実の親または義理の親によるサポートを受けたと回答している。親に大きく依存している実態が改めて明らかとなった。その他、自治体のファミリーサポートセンターや派遣家事補助員、子育てサポート（ボランティア）などを利用したケースが複数あった。

受けたサポートの内容では、産前産後のサポートについての記述回答が最も多く（8/28）、次に学会出張・出張時のサポートについての記述回答が多かった（6/28）。出張時のサポートについての内容では、やはり親によるサポートと記述されていた回答が大部分であり（5/6）、出張時には地域や職場からのサポートが受けにくく、配偶者や親に頼れない場合に出張が制限されている可能性が危惧された。

全体を通して、公的なサポート以外で受けたサポートに絞っているせいもあると考えられるが職場によるサポートの記述が極めて少なく（3/28）、親あるいは自治体の制度について言及した回答が大部分であった。特に多くの研究者が出産育児に関して配偶者や公的な（国の？）制度以外では、親に大きく依存していることから、それが難しいケースについての実態が危惧される。

「研究者における育児と仕事の両立で困ったこと」に関する自由記述欄の分析

日本語アンケートの回答を分析した結果、育児と研究の両立に関する課題には、研究時間の確保、周囲の理解、キャリアへの影響への懸念、学会・出張への影響、などが男女共通の課題として挙げられていた。その一方で、男性と女性で異なる点も見られた。男性は「職場の理解の不足」や「社会の制度の問題」など、外的な要因に対する不満を多く挙げていた。一方、女性は「自身のキャリアの停滞」や「家庭内での負担の偏り」についての悩みが多く、より内省的な傾向が見られた。

男性の回答では、「育児のために早く帰宅すると職場で評価が下がる」「上司が育児に理解を示さない」といった職場の文化や社会的な偏見に対するフラストレーションが多く見られた。具体的には、「上司が『ベビーシッターを雇えばよい』と発言し、育児を理由に休むことが難しくなった」「博士課程には休みがないにもかかわらず、『春休みだから保育園を利用するな』と言われた」など、制度や環境が育児をしながらの研究を想定していないことへの不満が強調されていた。また、男性研究者の中には、妻が単身赴任しているケースや、夫婦で研究職を持つ場合のスケジュール調整の困難さを訴える声

もあった。このことから、男性研究者は「社会の仕組みや職場の環境が変わるべきだ」と外側に向けた意見を抱きやすい傾向にあると考えられる。

一方で、女性研究者の回答には、キャリアや研究活動への影響を深刻に捉え、内的な葛藤を抱えているケースが多く見受けられた。例えば、「妊娠・出産と研究のピークが重なり、思うように業績を積めない」「育児の影響でフルタイムでの復帰ができず、キャリア形成に不安を感じる」といった意見が挙げられていた。また、「父親に育児を頼みにくい」「夫の仕事が忙しく、自身が育児と家事の負担を背負わなければならなかった」といった、家庭内での負担の偏りに関する悩みも多く見られた。特に、学会や出張への参加について「学会の託児制度があっても、子どもが急病になると結局発表を諦めることになる」との声もあり、機会を逃すことでキャリアに影響が出ることへの不安感がうかがえた。女性研究者は「育児と研究を両立できないことに対し、自身に原因があるのではないかと」と内向きに捉えやすい傾向があると考えられる。

この男女の視点の違いは、社会的な性別役割の影響を受けている可能性が高い。男性は「育児に関わることが職場で評価を下げる要因になる」と考え、職場の意識改革や制度の改善を求める傾向が強い。一方、女性は「育児の影響でキャリアが停滞し、自分の努力不足によるものだ」と感じることが多い。この背景には、「男性は仕事を優先すべき」「女性は育児を担うべき」といった固定観念が影響しているのではないかと推察される。そのため、男性が育児を積極的に担おうとしても職場で理解されにくく、女性は育児と仕事を両立できないことに罪悪感を抱くという構造が生まれていると考えられる。特に、女性の回答の中では「学会に参加できない」「フルタイムで復帰できない」「研究時間が取れない」といったキャリア継続に関する制限や、「家事や育児が大変」「夫の仕事が忙しく育児を頼めない」といった家庭内の役割分担における負担感が多く見受けられた。ただし今回の回答者の年齢分布を見ると40代以降が多く、記載された「困りごと」は現在では多少改善されている事柄があるかもしれない。

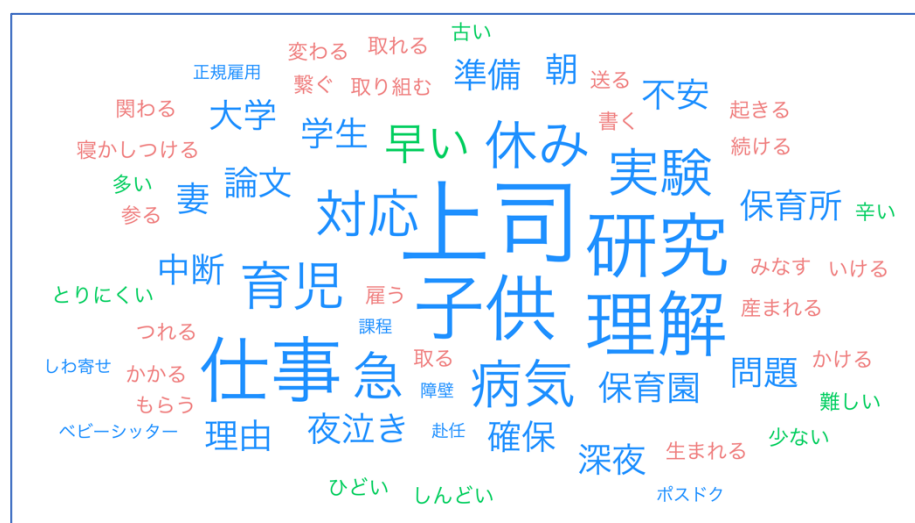


図1) テキストマイニング ワードクラウド表示 (単語の出現頻度順): 男性

図2) テキストマイニング ワードクラウド表示 (単語の出現頻度順): 女性

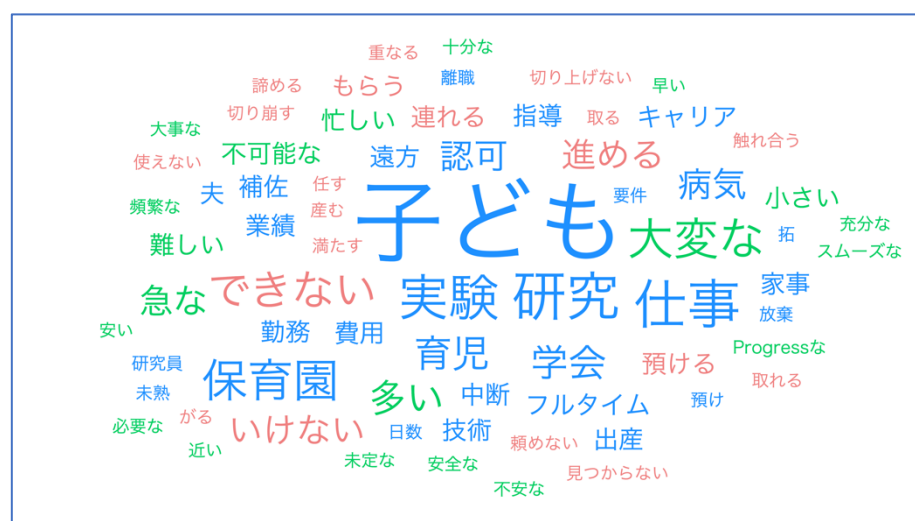


図1、2)自由記述で回答された文章を元にテキストマイニングを行い、男女別の単語の出現頻度をワードクラウド表示した。「子ども」「病気」「研究」「仕事」「実験」「保育園」「育児」などは男女ともに共通して多用されていた一方で、男性グループで多く使用された単語には「上司」「理解」「対応」などが挙げられ、職場環境や管理職の姿勢に対する言及が目立った。これは、男性研究者が育児と仕事の両立において、上司や職場の理解不足を課題として認識していることを示唆していると考えられる。また、男性グループには見られず、女性グループで散見された単語として「できない」「いけない」「大変な」などの否定的・制約を示す表現が挙げられる。これは、女性研究者が育児と仕事の両立において「思うように進められない」「諦めざるを得ない」といった内面的な葛藤や無力感を抱きやすいことを示唆していると考えられる。

「雇用している方が出産・育児で休職する際、どのような困ったこと、大変だったことがありましたか？」という自由記述の結果

自由回答では、「急な休みで実験の計画が困難」「被雇用者が行っていた仕事に多くの時間を割くことになる」「若い学生・子供のいない研究員の理解を得づらい」「被雇用者の仕事を手伝った学生に現実的な利益を供せない」などの意見があった。出産・育児による休職により、突発的な欠勤による業務の混乱、他の職員への業務負担の集中、子育てに対する理解の不足、支援者への適切な報酬の欠如といった課題が挙げられた。

「どのようなサポートがあれば産休・育休を取り、子供を持つことが考えられますか？」に関する自由記述欄の分析

自由回答では「育休・産休後の職場復帰の保証」、「任期の長いポストを増やす」、「産休・育休期間に応じた任期の延長」など[安定した雇用]に関する記述が多かった（10）。また「技術補佐員の配備」といった[研究支援]に関するコメント、「学務の代替要員の整備」といった教員業務支援に関するコメントも多かった（7）。これらのコメントに関しては、女性からのコメントが少ない傾向にあった（2/10、2/7）。

一方、「保育園の充実」、「家事・育児代行サービスの補助」などの[家事・育児支援]に関するコメントも多かったが（11）、これらは女性からのコメントが顕著に多かった（7/11）。特に保育園についてのコメントが多かったことから、特に女性が産休・育休から復帰後の仕事継続において多くの困難を感じていることを反映すると考えられる。また「妊娠・出産を応援する雰囲気」といった[意識改革]、[男女間の不平等の解消]も女性からのコメントが多かった（3/4、3/3）。女性が働く場での心理的負担、男女間の不平等を体感していることを反映すると考えられる。またコメント数は少ないながら、「産休・育休による研究の停滞を加味した評価基準の設定」といった[評価基準]に関しても男女間の不平等感に関係する可能性が考えられた。

回答者の属性については指導的立場（助教以上）のポストについている女性が比較的多かったにもかかわらず（10/15）、そのポストは任期ありのものが多かった（5/10、うち任期5年以上は1のみ）。一方、男性からの回答者は、指導的立場のポストの男性がほとんどであり（21/23）、また任期のある職は少なかった（4/21、うち任期5年以上が3）。安定した雇用の指導的ポストについての男性は「安定した雇用」や「研究支援」・「教員業務支援」を重視する傾向があり、不安定な雇用で働く女性からは「家事・育児支援」や「意識改革」、「男女間の不平等の解消」を求める傾向があることが考えられた。

こうした傾向は、家庭内での男女間の役割分担（男性が生計を担い、女性が家事育児を担う）が偏りがちな日本の現状を反映している可能性も考えられる。現在、女性研究者が感じている困難感を解消する取り組み（職場内保育園の拡充、家事・育児代行サービスの補助）とともに、男性研究者の育児休暇の義務化、安定した雇用の指導的立場の女性研究者の増加といった男女間の不平等の解消が長期的な取り組みとして重要であると考えられる。

「研究者が出産・育児で休職する際の問題点と解決方法（国内と海外（知っている情報））に関する自由記述欄の分析

「研究者が出産・育児で休職する際の問題点や解決方法」について、日本国内および海外での情報を自由記述形式で募ったところ、寄せられた回答数は多くはなかったものの、日本国内における問題点の抽出と国内・海外の比較が十分にできる興味深い結果が得られた。

大まかな傾向としては、国内情報としては問題点や今後の課題の提示が多く挙げられた一方で、海外についてのコメントでは問題点の提示が少なく、挙げられた解決策も既に解決済みの点が主流であった。国内のデータでは自身や家族の体験、海外では見聞きした情報、などと、情報の質が異なる可能性はあるものの、海外での解決策が日本の今後の状況解決にヒントを与えてくれるのではと興味深く感じた。

日本国内の問題では、職場・家庭環境に対する問題が一番多くコメントされた(6件)。本務外の負担増や子連れ出張のしづらさ等、雇用期間や学会等の努力で改善可能な部分であると思われる。男性女性の割合はほぼ均等で、年齢層は弱年齢層に多く認められた。次いで多くあげられた問題点は、体調や精神的負担であった。産後のホルモンバランスの変化、子どもの病気、職務負担による病気や死亡例、不安定な職がゆえの精神的負担などである。興味深いことに、これらの回答は全て女性の回答であり、特に子育て世代に集中していた。また、回答数は1件であるが、国民健康保険での福利厚生拡充を求める声があった。日本学術振興会研究員は、大学、研究所等の正規雇用職員や一般企業職員と異なり国民健康保険の対象となるため、産休・育休制度が整備されておらず、この間の出産育児を行うためには経済的ハードルが高いようである。また、育休を取った場合のブランク（記憶の薄れ、技術の再取得など）の問題提起もあった。これら日本国内での課題に対する解決策としては、ベビーシッターや保育園の拡充、職場環境の改善（働き方改革や人員削減の停止）など、いずれも雇用機関や国・自治体などによる制度

等の改善を求める声が挙げられた。

一方、「研究者が出産・育児で休職する際の問題点と解決方法」に関する海外事情を日本遺伝学会会員にアンケートした結果は、上述の国内事情とは対照的に、問題点の指摘より解決策に傾倒していた。問題点としては、ベビーシッターや保育園のコストが高いという経済的問題の指摘もあったが、解決策として、ベビーシッターが充実しており日常的に気軽に利用できること、ベビーシッター等のコストは高いがそれをカバーするように給与も高いこと、大学院生の経済的自立などの経済面での解決策だけでなく、ベビーシッター等外部へ子どもを預けることへの罪悪感が小さい、ゆとりがある、女性が働き続けることに理解がある、などの精神的負担に対する解決策が多く挙げられた。また、海外では、家事代行が一般的であったり、PTAなどの学校での義務が少ないなど、親としての家庭での負担を低減する環境も整うなど、仕事に集中できる家庭・育児環境があるようだ。精神的に許容され、罪悪感や非難を感じずに研究と育児を両立できる環境が当たり前にある社会、目には見えにくいソフト面での環境の整備が必要なのかもしれない。また、上記の精神的負担と関連して、海外（特にアメリカ）における職場復帰の早さが挙げられる。職場復帰が早いことは、日本では行政が長期育児休暇を取れる制度を拡充する方向とは逆を向いているようにも感じられるが、本アンケートの中でも、早期の職場復帰を求める声が寄せられていた。研究者という特性上、世界的競争の中で長期間休むことの難しさもある。早期職場復帰を選択した際にも十分な支援を受けられる制度や家族・周囲の理解も必要ではないだろうか。なお、早期職場復帰を可能にする背景には、無痛分娩による母体負担の低減もあるのではないかと、という意見も寄せられた。

「最後に何かございましたらどんな事でも（意見、感想、その他）ご自由に記述ください」に関する自由記述欄の分析

意見や感想を自由に記述する項目には様々な角度からの多様なご意見が寄せられた。若い男性の大学院生は、「夫婦でポスドクは非現実的だと考え、研究者になることを半ば諦め、非研究職も含めて就活をしている。後に続く人たちが私と同じ判断に至ることのないように、現実的かつ将来性を感じさせる解決方法が提案され、実行されることを願っている。」と述べていた。また、若い任期制の女性研究者からは、「周りで子育てしながら研究者を続けている人がほとんどいない。ロールモデルになるべき人は産休を取らずに復帰して業績を出すスーパーウーマンではなく、しっかり休みながらでも研究と

育児を両立するような女性研究者だと思う。若手研究者はスーパーウーマンを見ても自分には無理だと思って研究を辞めてしまうと思う。」という意見があった。「超氷河期世代の40、50代の優秀な研究者が、パーマネントポスト、結婚、子供を一生得ることができないという状況に陥っている」、「男女関係無く、安心して出産できるように、任期なしの雇用を増やすことが、出産だけでなく、結婚する人が増えるためにも必要」という意見も出た。

大学教員からは、「業務が多すぎて研究に充てる時間の確保が困難である。育児休暇が設けられていても、自身の代わりの人材がいいため育児休暇の取得は現実的に困難である。」との声があり、これに関して、「授業や研究をサポートできる人が必要」という提案がされた。

産休・育休に関して「大学や研究機関では、産休・育休に比較的理解が得られやすいが、ボスにもよる。一番の問題は、その間に研究活動が停滞してしまうことで、この点を周囲が理解しサポートする体制が必要。」や「どのような職種の方の育児も支援できる体制作りに貢献しないと問題は解決しない。」との意見があった。また、長く子育てをされた女性からは、「育児が済んだら、次は介護です。研究をしたくても、復帰できる希望がもてません。」との感想も寄せられた。また、「子育ての苦労話とともに、子育ての楽しさを若い人に伝える努力も必要。」という意見も寄せられ、さらに、「両立するのではなく子育て期には子育てだけをしたいという女性も少なくない。また、出産までは両立を考えていたとしても、一様に育てやすい子供ばかりに恵まれるわけではなく、子育てに専念した方がその子供にとって良い場合も多いのではないかと思います。」という声もあった。育児については「男女共同参画の問題を取り上げるとき、親の視点しか考えていない。女性のキャリアは大事ですが、子育てがおろそかになっては意味がない。育てられている子供のことを忘れなくてほしい。」という視点からの意見もあった。育児に専念することによる仕事のブランクからの復帰のためには「出産・育児によってブランクができたとしても、復職できるシステムも必要。」や「任期制、若手枠などの年齢制限、定年制などを見直し、それぞれのライフプランを実行しやすいようにする。」という提案があった。

男女の育児の分担や支援について「子育ては、夫婦でするものだから、男が子育てするように（できるように）、支援することが、今後より重要」、「育児は夫婦の問題としての配偶者（男）の無関心さに、異議を唱えていないのは、変です。」、「男性も育児をしていることは多いので、その点が考慮されていないことが極めて多いと感じる。」、「男女共同参画等、女性をサポートするという発想からはそろそろ脱却して良い。男女関係なく普通に職につき、活躍できればいいと思う。」との意見があった。

夫婦で研究者になることへの不安の声に関連して、「夫婦で研究者を続けられ、育児を行なっている、行なっていた方々の体験談を聞いてみたいと思います。」「産休・育休を経てもキャリアを築き続ける研究者の方々を深く尊敬します。」というコメントが寄せられ、体験談の紹介の機会を設けることの重要性が指摘された。

厳しい意見としては「この手のことは、いろんな学会などで、調査をしているようですが、なんら改善したことがない。」という指摘があり、今回のような調査結果から改革に繋げる取り組みの必要性が浮き彫りとなった。

総論：研究者における出産・育児とキャリアの両立に関する課題と展望

育児中の研究者が直面する課題として、突発的な欠勤や長期休職によって研究や教育活動の継続に支障が生じることがある。こうした状況は、業務の滞りや周囲への負担の偏在につながることがあり、十分な支援体制が整っていない職場では深刻化する可能性がある。また、配偶者や親族など私的支援への依存がみられる一方で、公的制度や職場

の支援が行き届いていないと感じられる場面も報告された。特に、学会出張など既存制度の適用が難しい状況で課題が顕在化しやすい傾向がある。

出産・育児に伴う悩みの内容については、性別による違いもみられた。男性研究者からは制度や職場環境といった外的要因への言及がみられる一方で、女性研究者からは、キャリアへの影響や家庭内の役割分担に起因する心理的負担への言及が目立った。これには、社会的・文化的に根強い性別役割意識が影響しており、制度整備だけでは解消されない「意識の壁」が存在することが示唆される。

さらに、不安定な雇用形態に対する将来的な不安や、育児に対する周囲の理解の不足も、研究者の心理的ストレスの要因となり得る。特に若手研究者にとって、キャリア形成と育児の両立が困難に感じられる背景には、任期付き雇用の継続性への懸念や、職場文化の中で育児を申し出にくい空気感が影響している可能性がある。

こうした状況を踏まえ、職場復帰や研究活動の継続を支える支援策として、「任期の延長」「技術補佐員の配置」「保育サービスの利用支援」などの実務的施策が求められるとともに、育児と研究の両立に対する社会的理解や心理的な安心感を醸成することも重要である。これは、物理的な支援だけでなく、育児と研究の両立が自然に受け入れられる職場文化の形成が必要であることを意味している。

一方、アメリカを中心とする海外では、女性研究者が出産・育児後も働きやすく復帰しやすい環境や文化があることが示唆された。ベビーシッターや家事代行の利用が一般的で、外部に子どもを預けることへの心理的抵抗が少なく、仕事と育児の両立が社会的に受け入れられている。また、保育コストの高さに対しては給与水準の高さや経済的自立によって対応されており、学校行事など家庭での負担も相対的に軽減されている。

さらに、無痛分娩の普及や早期職場復帰を支える支援体制も整っており、研究活動への早期復帰を可能にする要因となっている。これらの背景には、制度面だけでなく、育児と仕事の両立を前提とした社会的構造と文化があり、そうした環境が研究者に心理的な安心感を与えている可能性がある。日本においても、制度整備と併せて、このような価値観の共有や文化的土壌の形成が必要なのかもしれない。