研究者が出産・育児で休職する際の問題点と解決方法

海外アンケートの集計結果

2025 年 5 月 26 日

遺伝学会ダイバーシティ推進委員会

[基礎データ]

年齢・性別・国籍・居住国（Fig. 1 ~ Fig. 4）

海外での本アンケートの回答者数は 28 名で、そのうち男性が 4 人（14%）、女性が 23 人（82%）、トランスジェンダーが 1 人（4%）であり、女性の意見が多く回収された。回答者の年齢層は 41 歳 ~ 50 歳の回答者数が一番多く（39%）、ついで、31 歳 ~ 40 歳（21%）、次に 51 歳 ~ 60 歳（18%）と続いた。よって子育て経験者の意見が多く集められたと言える。回答者の国籍で一番多かったのは 8 人のアメリカであった。二重国籍をもつ人も 4 人いた。回答者の居住国としては、アメリカが 13 人で一番多く、ついでイギリス、ドイツが二番目であった。アメリカとイギリスやドイツといったヨーロッパでの研究環境のデータが得られたと言える。

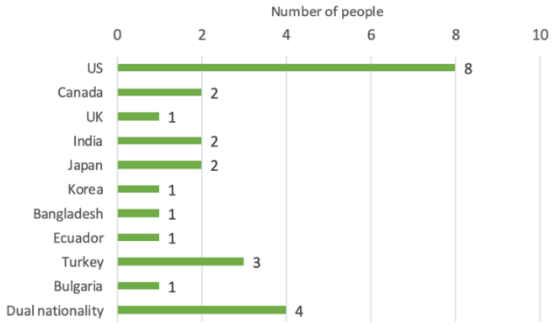


Fig.3 Nationality of respondents

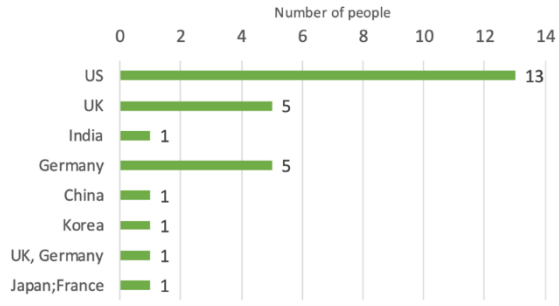


Fig.4 Country of residence

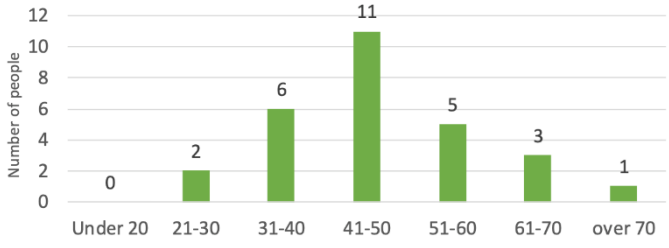


Fig.1 Age distribution of respondents

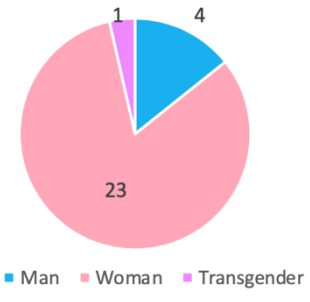


Fig.2 Gender of respondents

所属期間と雇用状況（Fig. 5 ~ Fig. 7）

回答者の所属機関で一番多かったのは公立大学で 16 人（57%）であった。所属機関が

2 箇所以上も 4 人いたが、そのうち 3 人は公立大学とその他であったため、本回答は、公立大学での状況を反映していると考えられる。職種は教授が 5 人と一番多く、ついで准教授と学生が 4 人、そして自分のグラントまたはボスのグラントで給料が出ている研究員は合わせて 6 人だった。よって、ある程度キャリアを積んだ人と、これからキャリアを積む人の意見が回収できたと考えられる。雇用期間についてはパーマネントと答えた人が 12 人であり、その内訳を見ると、Professor と Associate professor が多くを占めていた。契約期限が設定されているのは 15 人であり、その多くは Researcher（自分またはボスのグラントで給料を出している）であった。つまり回答者の半分以上は不安定なポジションの人だった。

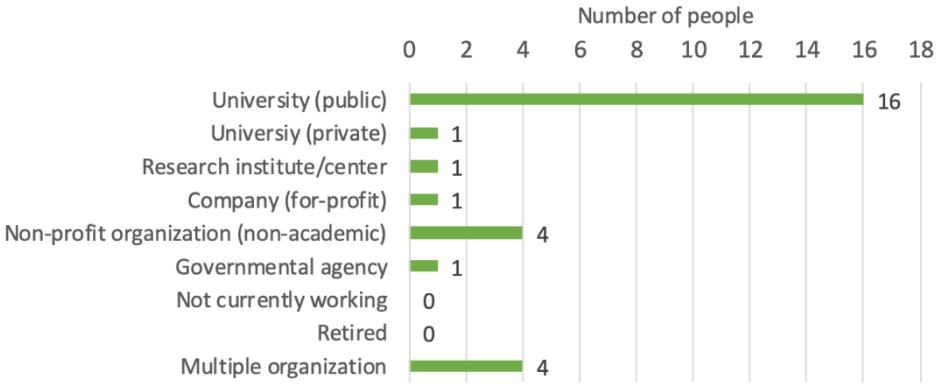


Fig.5 Respondent's organization

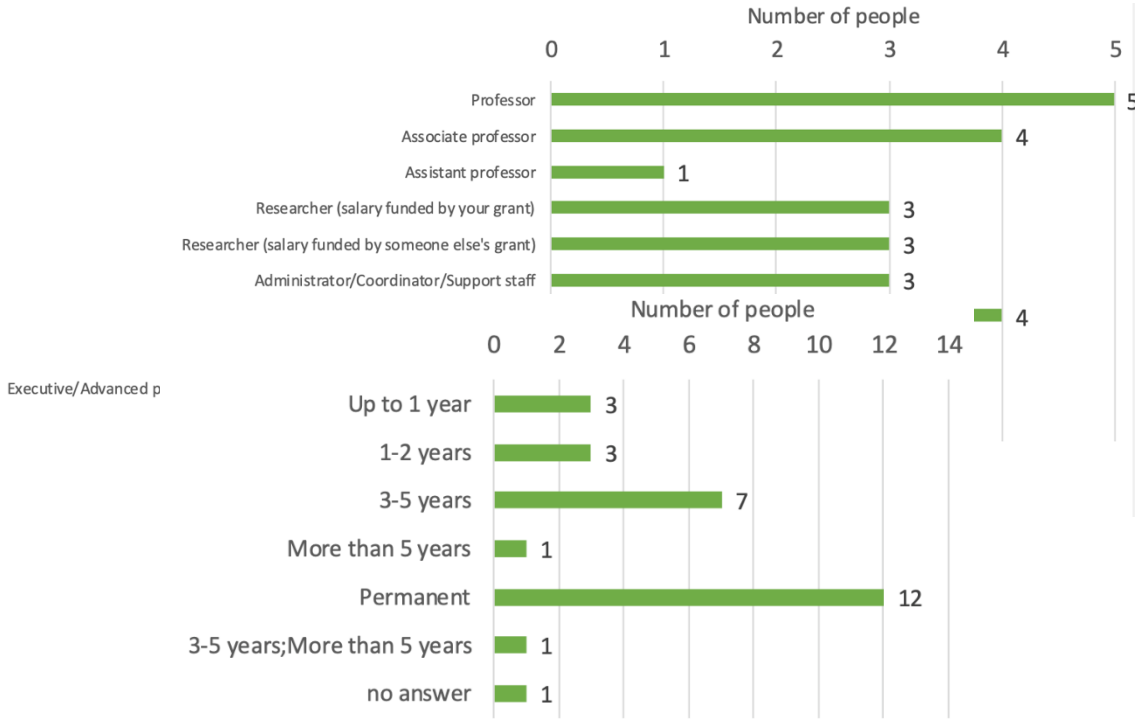


Fig.7 Contract period of current position

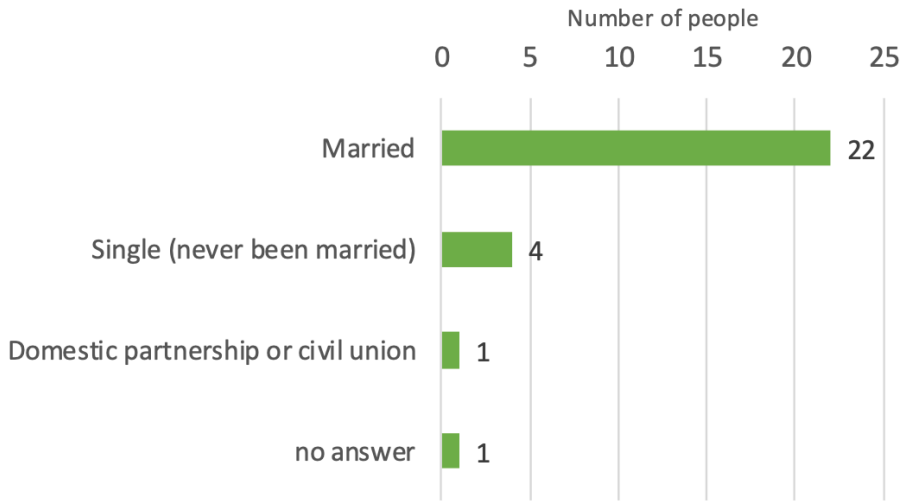


Fig.8 Marital status

［子育てに関するデータ］

婚姻状況と子供の状況（Fig. 8 ~ Fig. 10）

今回アンケートに回答した 28 人のうち、22 人（79%）が結婚しており、そのうち 20 人に子供がいた。子供の数は 2 人と答えた人が一番多く、ついで 1 人であった。よって本アンケートでは、子育て経験者からの回答が得られていると言える。

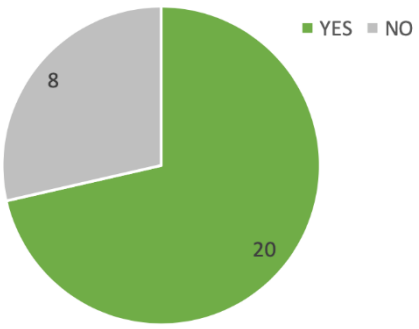


Fig.9 Presence of children

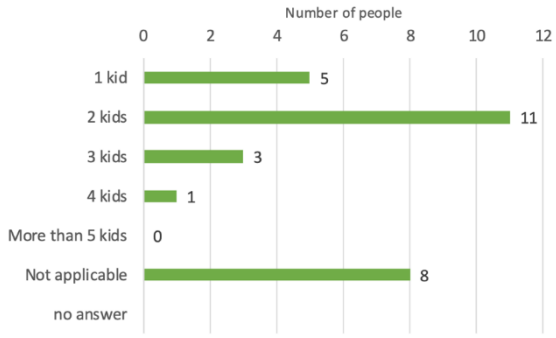


Fig.10 The number of kids

出産・育児時の雇用状況に関するデータ（Fig. 11 ~ Fig. 14）

「出産・育児中は有期雇用されていましたか？」という質問には「YES：任期有り」と答えたのが８人、「NO：任期無し」と答えたのが４人であった。その雇われていた際の資金については、組織からと雇い主のグラントという答えが多かった。またどれくらいの期間、産休/育休を取得したかという質問には３ヶ月間以下という答えが多く、次に３~６ヶ月間であった。日本では、雇用側からの回答しか得られておらず、産休・育休を取った側からの回答を得ていなかったので、単純な比較は出来ないが、海外では日本よりも休む期間が短い傾向があるかもしれない。実際にどのようなサポートを受けたかについては、「給与のすべてまたは一部のサポート」と「復帰する際の雇用の維持」と答えた人が多く、ついで、「健康管理のすべてまたは一部のサポート」であった。

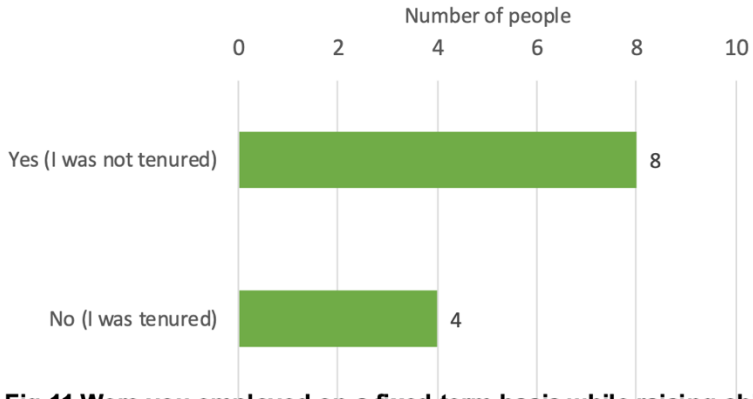


Fig.11 Were you employed on a fixed-term basis while raising children?

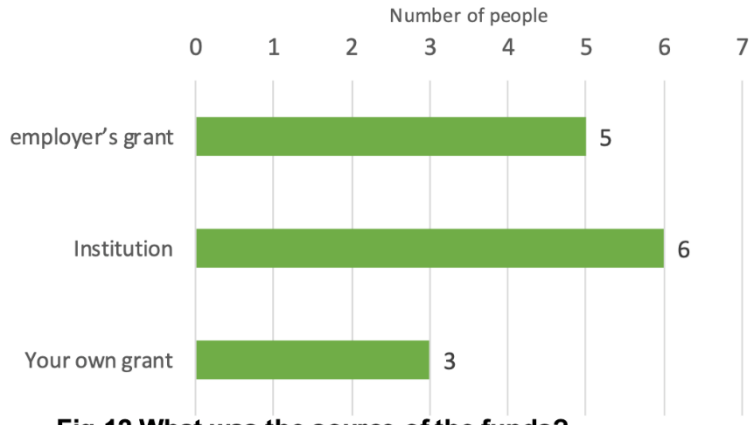


Fig.12 What was the source of the funds?
(If you have multiple children, multiple selection possible)

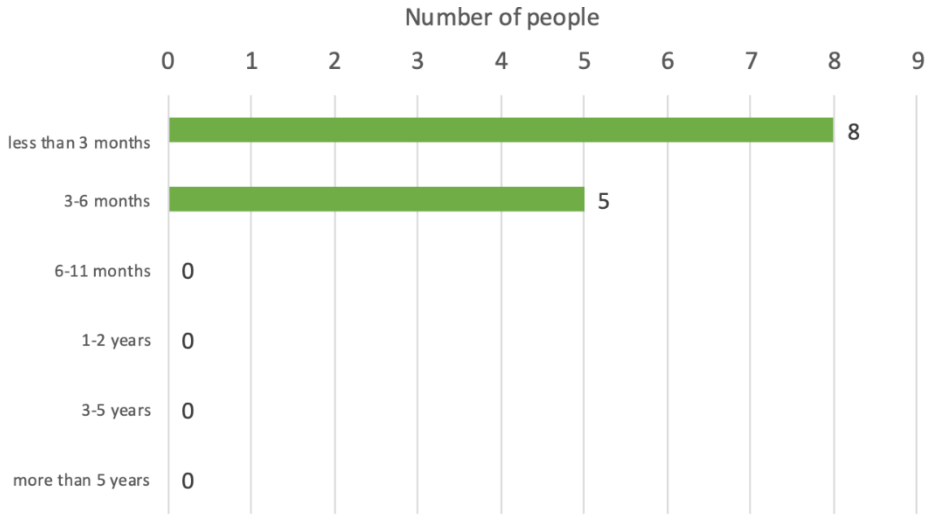


Fig.13 How long were you on leave from work while raising children?
(If you have multiple children, multiple selection possible)

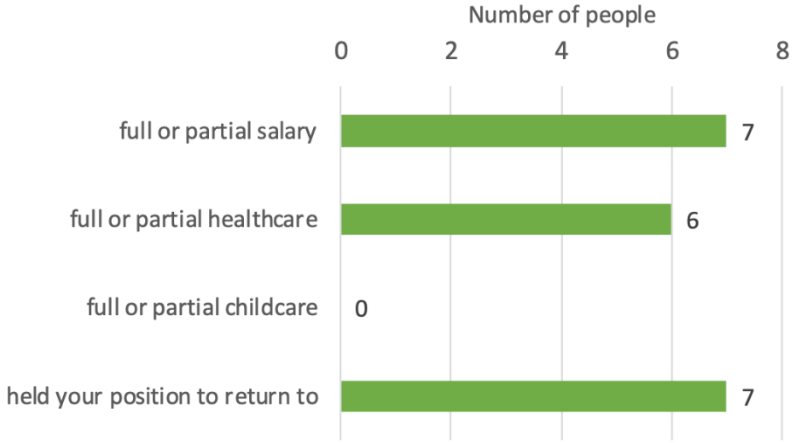


Fig.14 What kind of support did you receive during the leave?
(Multiple selection possible)

子供を持つことに対する考え方（Fig. 15~ Fig. 17）

「研究/仕事と家庭との両立を考える上で、子供を産むことに不安を感じますか（感じたことはありますか）？」という問いに対して、ほとんどの人が「YES」と答えていた。男性のサンプル数が少ないが、男性も同様に「YES」と答えている人が多かった。日本でも「はい」と答えた人が多かったので、海外でも日本と同様に、研究と子育ての両立に関して不安を感じている人が多いと言える。さらに「仕事の事を考えると子供を産むタイミングを考慮する必要があるかどうか」について尋ねたところ、これも男女問わず、ほとんどの人が「YES」と答えていた。「仕事の事を考えると複数の子供を持つことに抵抗を感じますか？」という質問に対しても「YES」と答えている人が多かった。男性のサンプル数は少ないが、複数の子供を持つことに抵抗があるのは女性の方かもしれない。

以上の結果から、日本だけでなく、海外でも国によらず研究と子育ての両立に不安を持っている人が多いことが浮き彫りになっている。

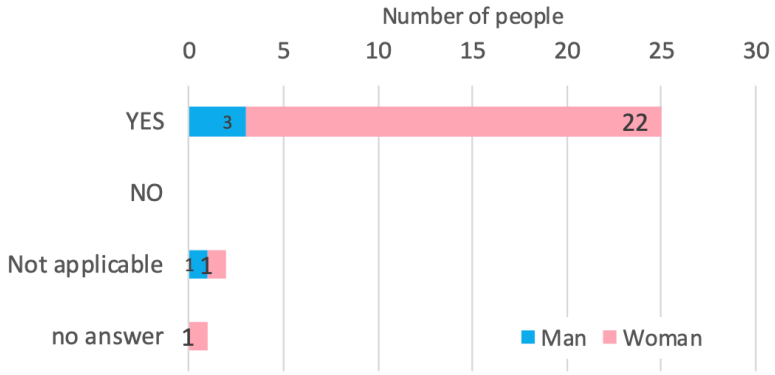


Fig.15 Considering the balance between managing research/work and home workloads, do you have (or have you had) any concerns about having a child (giving birth and raising children)?

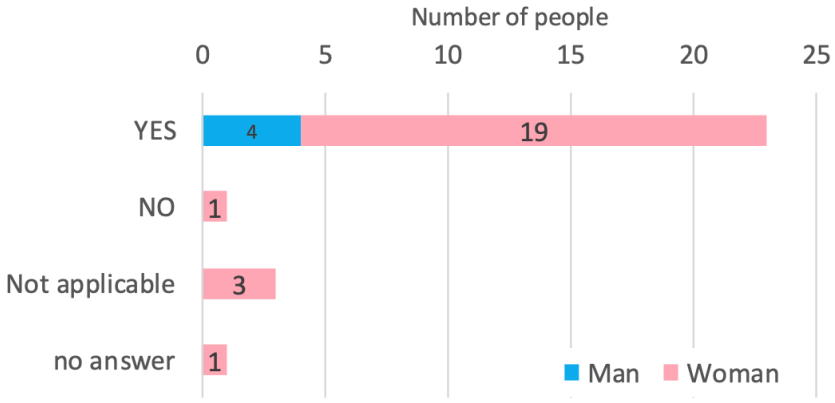


Fig.16 Do you think (have you thought) that it is necessary or important to consider the timing of having children based on work commitments?

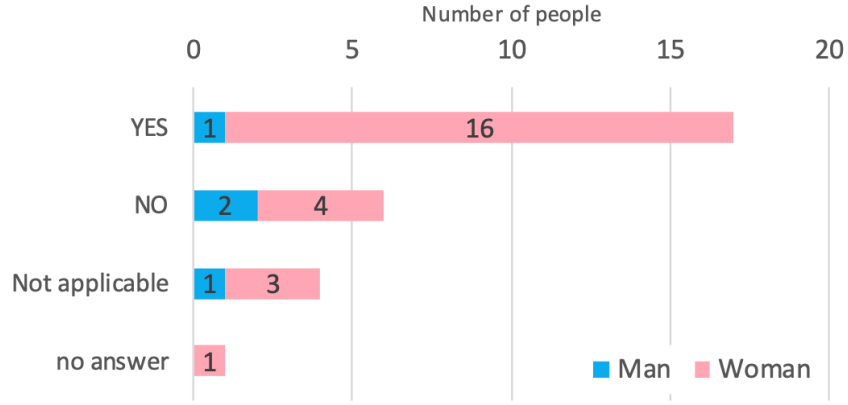


Fig.17 Do you hesitate (have you hesitated) to have multiple children, such as a second or third child, because of workload considerations?

産休・育休のサポートに関するデータ（Fig. 18~ Fig. 19）

「現在の職場に出産や育児をサポートする仕組みはありますか？」という問いに対して、21 人（75%）が「YES」と答えている。その仕組としては、「Job security：雇用の安定」が一番多かった。YES と答えた人の所属はほとんどが公立大学で、職種を見ると、教授、准教授、研究員など様々であった。またそれらの回答者の居住地はアメリカ、イギリス、ドイツであった。これらの国のサポートが充実しているというよりは、回答者の居住地として多かったことが反映されているのかもしれない。所属機関がどのようなサポートを行っているかについてたずねたところ、雇用の維持について、給与のサポート、健康管理、配偶者の休暇、子供の世話のサポートなどが同じくらい挙げられた。海外における、産休・育休のサポートは日本よりも手厚いという印象はなく、日本と同じようなサポート制度が存在しているようだった。

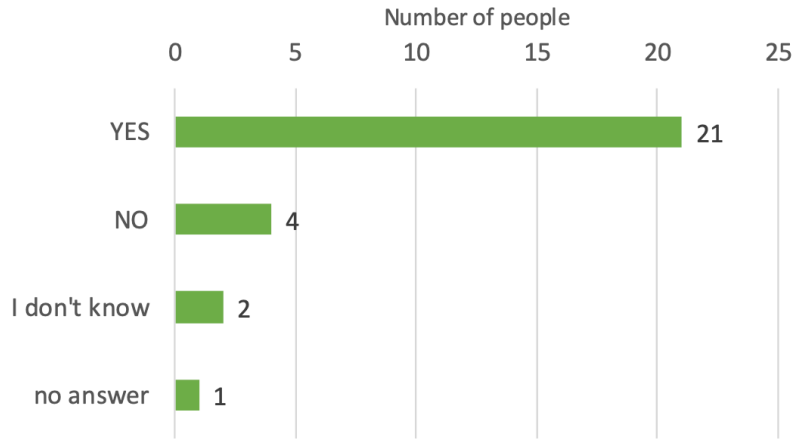


Fig.18 Does your current organization have systems or policies to support those who take maternity/parenting leave?

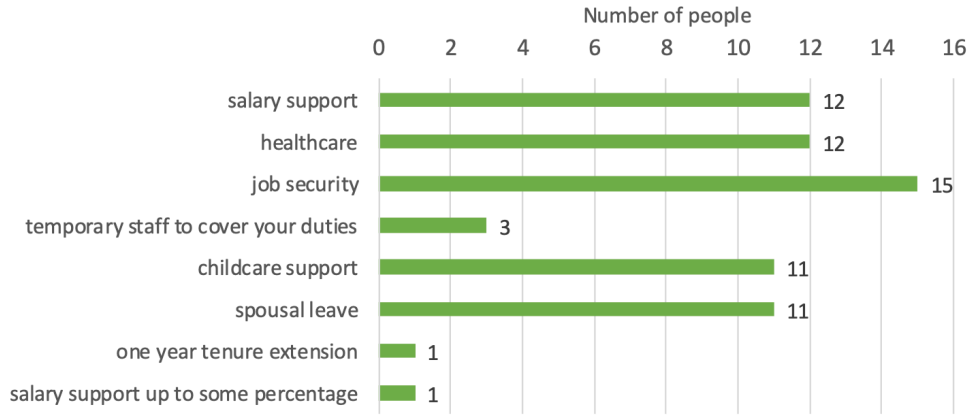


Fig.19 If yes, what kind of support is offered? (Multiple selection possible)

夫婦間での子育てへの貢献度の割合（Fig. 20）

5 歳以下・5 歳以上の子どものいずれの場合でも、女性の多くが育児への貢献度を「50%以上」と回答していた。特に「75%-100%」と、自身の負担が大きいと感じる女性が 20%以上を占めていた。一方で、男性で「75%-100%」を選んだ回答者は一人もいなかった。この結果から、子どもがある程度成長した後も、母親の育児負担が継続していることが示された。

子育て中に（配偶者やパートナー以外で）受けたサポート（Fig. 21）

同居していない家族からのサポートを受けながら仕事をしている人が多く（22 回答中 9 回答）、さらに職場や地域からの支援を併用している場合もあった。特に、海外の研究者では多様な子育て支援システムを活用している様子がうかがえる。一方で、育児支援をまったく受けていない回答者も一定数おり（22 回答中 6 回答）、支援の活用状況

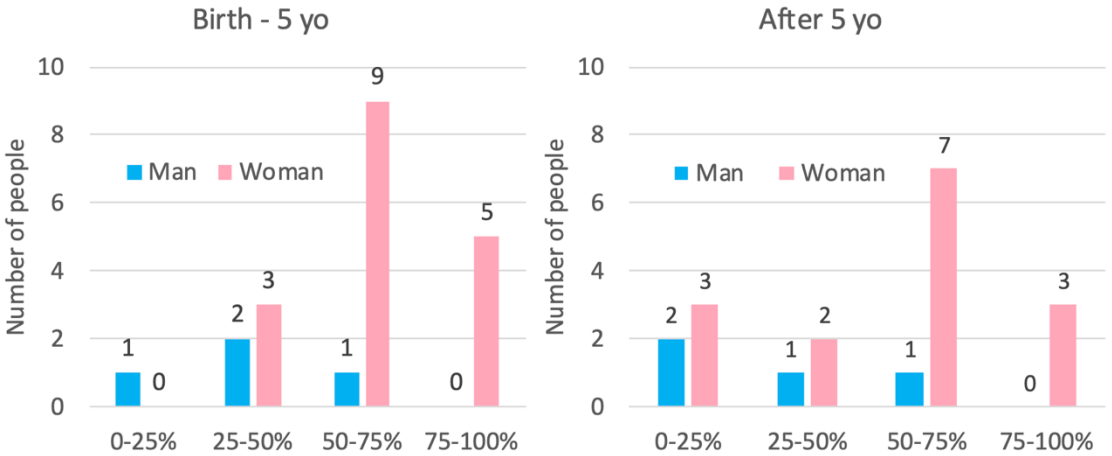


Fig. 20 How much is (or was) your estimated contribution (i.e. effort) in percent, out of 100%, to parenting?

には個人や環境による差があることが示されている。

Fig. 21 What kind of support (other than a spouse/domestic partner) did you have during parenting? (Multiple selection possible)

[雇用側からのデータ]

雇用している人が産休・育休を取った時の問題点（Fig.22~Fig.25）

回答者 28 人のうち 11 人が、雇用していた研究者が産休・育休を取得した経験があると回答した。被雇用者の休職中に研究の継続が可能であったかを問う設問では、臨時スタッフを雇用して対応したという回答は 1 件のみであり、それ以外は研究室内でなんとか対応したか、あるいは対応できずに研究活動が一時的に停止し、実質的な損失となったという回答が大半を占めた。被雇用者の休職中に直面した困難としては、「被雇用者の業務を代替しなければならなかった」という点がもっとも多く挙げられた（6 件）。また、産休・育休の取得を促進する方法や、雇用者に対する支援制度として求められているものについて尋ねた設問では、「休職中にも雇用を安定して継続できる制度」の必要性を挙げた回答が最も多く、ついで「研究室・研究所における休職に対する理解の向上」や「育休・産休を取得した研究者への研究支援の提供」といった意見が見られた。また、「ジェンダー平等のさらなる推進」や、「業務中に子どもが病気になった際の緊急的なケア施設の整備」といった視点からの支援も指摘された。さらに少数ではあるが、「出産・育児休業の経験を前向きに評価するような選考・昇進制度の必要性」や、「教育・管理業務の代替支援体制の整備」を求める声もあった。

これらの結果は、出産・育児によって研究者が一時的に職務を離れることに対して、制

度的な対応だけでなく、職場文化や意識面での柔軟性が強く求められていることを示している。とくに、現場での負担軽減を可能にする制度設計や、研究活動の断絶を防ぐための人材確保、さらに、育児を経験した研究者が不利にならないための評価制度の整備が重要であることが浮き彫りとなった。

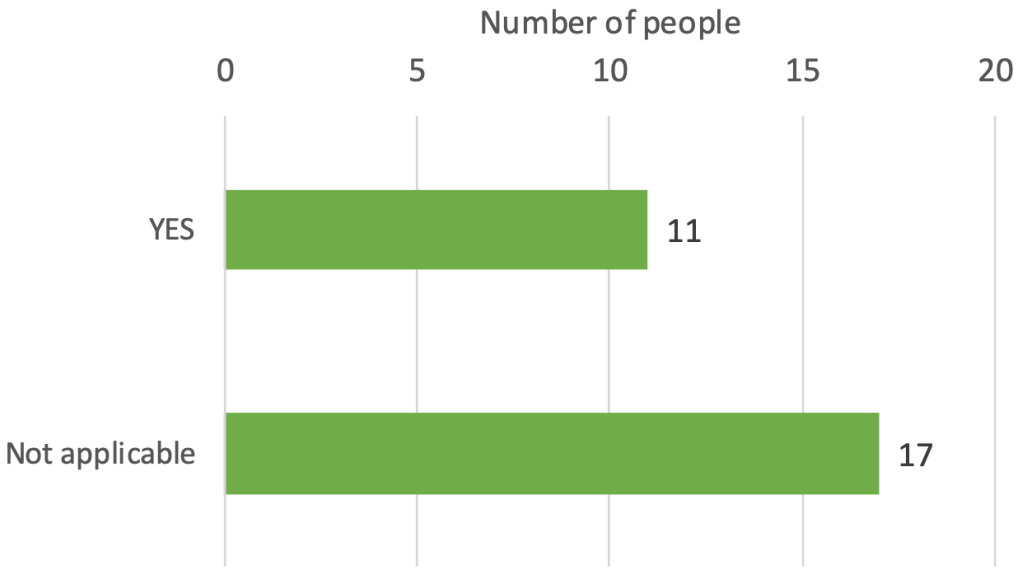


Fig.22 Have any of your employees ever taken time off due to maternity/parental leave?

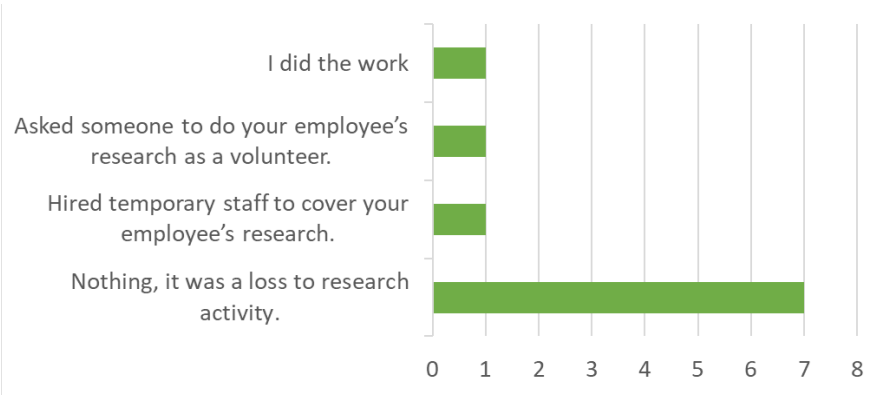
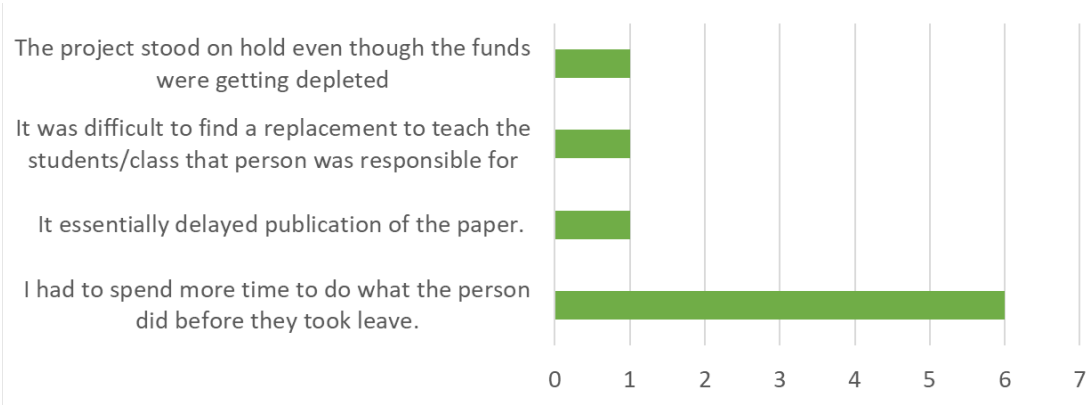


Fig. 23 What did you do to maintain your research activity while that person was on leave (specifically with respect to what the person on leave would have done)?

Fig. 24 Did you have any trouble or difficulty, specifically with respect to the person being on leave?



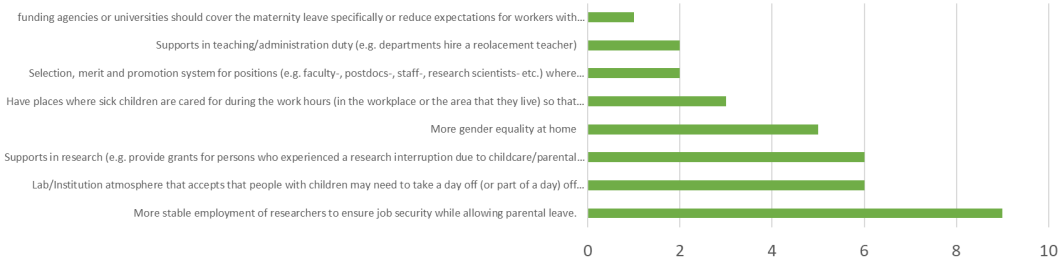


Fig. 25 What kind of systems do you think should be in place to encourage and enable employees to take maternity/parental leave and support employers of those employees??

海外アンケート自由記述の集計結果

大野担当

「研究者における育児と仕事の両立で困ったこと」に関する結果の分析：英語アンケート(Fig. 26)

自由記述の回答数は少なかったが、海外の研究者からも日本の研究者と同じような記述があった。主に、職場環境の柔軟性の欠如、研究成果を求めるプレッシャー、キャリアの選択における制約が大きな課題であることがうかがえる。育児による極度の疲労と仕事の両立の難しさが多くの回答者に共通する問題として挙げられた。学術界の厳しいスケジュールは育児を考慮した柔軟性がなく、仕事と家庭の両立をより困難にしており、仕事のパフォーマンスが低下するだけでなく、精神的にも大きな負担となっていること、子どもや家族が病気になった際、重要な研究活動（論文の修正や研究助成の面接など）と重なることが多く、対応が非常に難しい状況が続いたこと、特に、配偶者と離れて暮らしている場合は、さらに負担が増し、仕事と家庭のどちらにも十分に対応できないという問題が生じていたことを訴えている回答が複数あった。

また、研究成果のプレッシャーと家庭責任に対する批判も見られた。学術界では研究成果を出し、論文を発表し続けることが求められるが、育児をしながらそれを実現することは極めて困難であること、その結果、育児に時間を割くことに対して「研究に本気で取り組んでいない」と見なされるケースがあり、家庭責任と仕事の間で葛藤している研究者の様子がわかる。さらに、配偶者との育児・家事の役割分担の調整の問題では、女性に育児の負担が偏ることで、よりストレスが増し、仕事との両立がさらに難しくなった状況が浮き彫りとなった。

育休中の PhD 学生やポスドクの指導については、実験やデータ分析は順調に進んだものの、指導者（自分）が不在だったことで学生との対話が減り、精神的なサポートが不足していたと指摘されたり、育休暇明けに、業務調整が適切に行われておらず、復職後の仕事量が大幅に増加し、育児と研究の両立がさらに難しくなっていたこと、さらに、研究助成の締切りを逃したり、論文発表の空白期間ができたりすることに対する失望の声も多かった。加えて、保育園に通い始めた最初の 1 年間は子どもが頻繁に病気になり、仕事に大きな影響が出たことや、授乳の必要があったために学会参加を諦めざるを得なかったことも、育児と研究の両立を困難にする要因として挙げられていた。

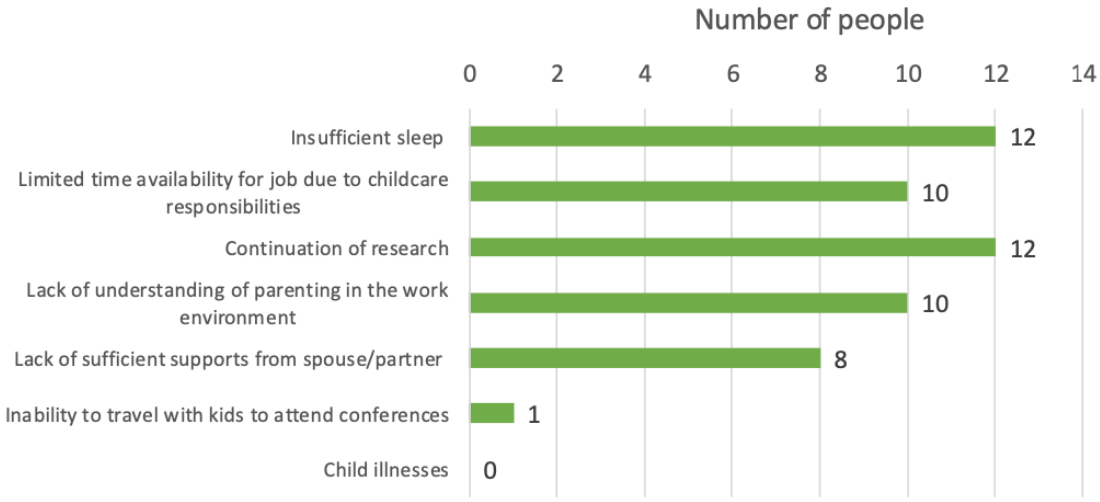


Fig. 26 What was difficult part of trying to balance your research/workload with your child-rearing/care/parenting? (Multiple selection possible)

日本人研究者と外国人研究者の比較:

育児と仕事の両立が国内外問わず主要な課題であり、特に子どもが小さい時は、睡眠不足や病気の子供のケアが大きな負担となっていること、配偶者との役割分担や育児のためにキャリアを犠牲にする選択をする、または将来のキャリアに不安を感じていること、研究費や保育の確保の難しさなどは共通して大きな問題となっていた。また、育児や家事で時間や仕事のパフォーマンスが制限されることに対する職場の理解不足や上司から批判されたり、科学の追求に対する真剣さを疑われたりする状況が海外でもあることは意外であった。
一方で、日本語アンケートでは複数回答者があげていた項目の「Inability to travel with kids to attend conferences」を選択したのは、英語アンケート結果では 1 人だけだったので、海外では子供を連れて学会に参加することが困難ではない状況や環境が整っていると推測できる。

古郡担当

海外版アンケート自由記述「子育てと研究の両立に求められるサポートについて」（Fig. 27）

海外アンケート自由記述欄からは、日本人女性研究者から多かった保育園の拡充（病児保育を含む）の要望はあまりみられなかった。その一方、日本人女性研究者からのコメントにはなかった、「産後休業が 6 週間と短い」、「医療的なケアや有給の休業が短い、あるいは無い」といったコメントがあり、日本と海外の社会福祉制度の差に起因する可

能性が考えられた。

また産休・育休期間の学生の指導や学内業務の軽減、育児負担を加味した業績評価についてのコメントも目立った。指導的立場の研究者と思われるこうしたコメントが多かった点は、今回アンケートに回答した海外女性研究者と日本人女性研究者のバックグラウンドの差に起因することも考えられた。

アンケート選択肢は、以下グラフに示すように多くの研究者によってほとんどの選択肢が選ばれる結果になった。また特に海外でも「雰囲気」といった社会的な受容が求められた（14/17）ことは、日本と共通して多くの研究者が心理的な負担を感じながら育児と研究の両立を目指している現状を反映していると考えられた。その他、雇用の安定や家庭内のジェンダー平等、学務の代替要員や研究支援など、基本的には日本と海外で求められるサポートに大きな差は無いと考えられた。

以下に海外アンケート自由記述から、海外研究者の視点が特に興味深いコメントを一部抜粋する。

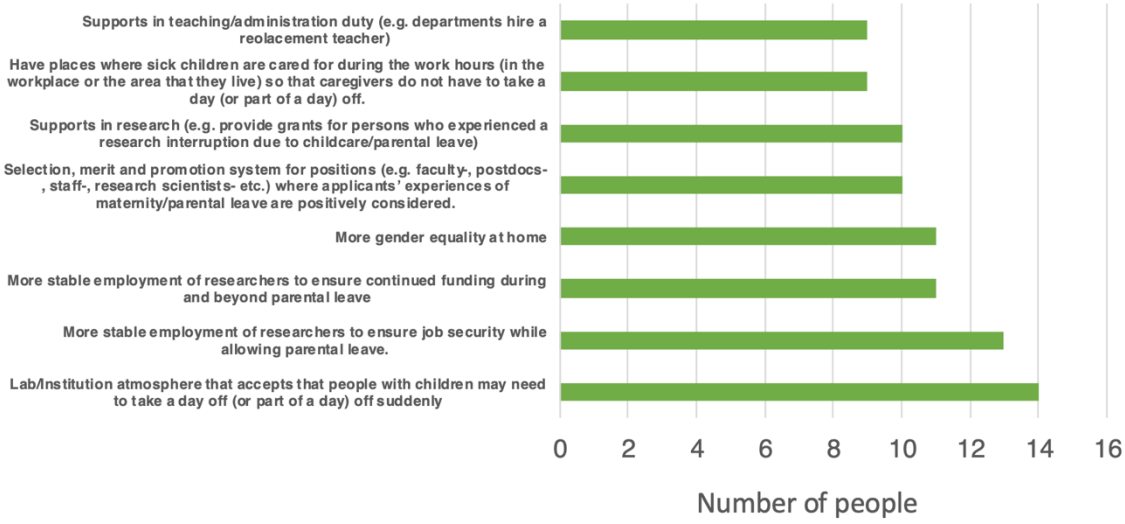


Fig. 27 What kind of system do you think should be put in place to balance research and childcare without hesitation? (Multiple selection possible)

1. 長期間の有給（部分的にでも）産休と十分な医療ケアの提供。アメリカでは運が良ければ、出産後６週間の無給、または部分的に有給の休暇を取得できます。しかし、６週間は母親や新生児にとって十分ではありません。これに対して、カナダでは最低でも１年間の産休があり、部分的にでも給料が支払われ、仕事の保障もあります。ドイツはそれ以上の産休を提供しているようです。また、手頃で質の高い地域の保育サービスも助けになるでしょう。私は、乳児の保育料が給料の半分に相当しました。

2. アメリカでは、出産後の休暇をもっと長くするべきです。6 週間では十分ではありません！
3. キャリア初期の頃、産休や子供が幼い時期にもっと有給休暇が必要でした。今では子供たちが成人し、有給休暇を多く取得できるようになったものの、全てを使い切ることはありません。子供たちが幼い頃にその時間を前借りできていれば助かったのにと思います。
4. 病気に対応できる柔軟な勤務時間。
5. 職場が子育てや育休をサポートする仕組みを提供すること（例：教師であれば授業を引き継ぐ人、研究室を持っていれば、研究室メンバーを支援するための助言を引き継ぐ人を配置）。委員会活動や教育業務などの休暇を許可すること。
6. - 博士課程の学生にはセカンドスーパーバイザーが付けられましたが、彼らの関与の程度について管理上の監督がありませんでした。- 産休を考慮して、私の業績評価の目標がどのように修正されるか、より明確に示してほしかったです。
7. 採用や昇進において、子育て中の親に対する偏見を防ぐ制度。
8. 産休・育休を予定している研究者は、妊娠が判明した時点から、休業中に学生の指導を分担できる少なくとも 2 人と協力を始めるべきです。これにより、休業開始後の初めの数ヶ月以降に行われるオンライン会議を活用することで学生の指導やプロジェクト管理が円滑に進むでしょう。

藤担当

［自由記述］

<u>「科学者が出産や育児のための休暇を取る場合の課題と解決策」についてご意見やご提案がありましたら記載してください</u>

海外研究者にアンケートをとった結果には、組織運営の改善を求める声だけでなく、個人レベルでの働き方改革（在宅ワーク）を推進する提案も含まれていた。具体的には、在宅ワークを認める風土の拡大、終身雇用・昇進制度の拡充、人事委員会に偏見がないか監視する外部機関の設置、休職中の学生指導をサポートするチーム編成の仕組み、職場保育施設の整備などが挙げられた。世界的にも、制度として求められることは共通しているようであるが、解決策により具体性が感じられた。

また、参考情報として以下のサイト情報が寄せられた。
・過去の遺伝学研究所他での調査結果（「研究機関における育児休業取得の状況」）
https://sites.google.com/view/brainfunction/その他の活動/研究機関における育児休業取得の動向

・母親の「子連れ出張」に理解が及ばない日本の現実 ―やる気があっても「出張できない」母親たちの苦悩　中野 円佳 : 東京大学男女共同参画室特任助教
https://toyokeizai.net/articles/-/706609

・R４年度　北海道大学での調査
https://www.hokudai.ac.jp/jimuk/soumubu/jinjika/kyoudosankaku/jyouhoukouhyou.pdf

・Teach for Japan のコラム
https://teachforjapan.org/journal/13311/

参考情報：実際の回答結果
＜国内事情と解決策＞

- "https://sites.google.com/view/brainfunction/%E3%81%9D%E3%81%AE%E4%BB%96%E3%81%AE%E6%B4%BB%E5%8B%95/%E7%A0%94%E7%A9%B6%E6%A9%9F%E9%96%A2%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E8%82%B2%E5%85%90%E4%BC%91%E6%A5%AD%E5%8F%96%E5%BE%97%E3%81%AE%E5%8B%95%E5%90%91　調 査

結果です。"

- このようなことは、google で検索するか、twitter で検索すれば、山のように出てくるでしょう。
- ベビーシッターの充実
- "休職という話題からはズレますが、子育て支援に関する記事です。「出張できない」というキャリアの壁　母親の「子連れ出張」に理解が及ばない日本の現実
https://toyokeizai.net/articles/-/706609"
- 教育現場における人員・予算削減がもたらしてきた業務の負担増を解決するための、本当の働き方改革が必要と考えます。学校多機能供試職務曖昧型である現在の学校機能を精査し、教員の職務内容を見直すことが必要だと思います。参考 HP：https://teachforjapan.org/journal/13311/
- 研究者も普通の会社員と同じような福利厚生を受けられるようにしてほしいと思います。私の時は産前産後休暇はお給料が全く入ってこずに、税金と上の子の保育料は例年通り支払わないといけなくて大変でした。国民健康保険だったので社会保険と比べて出産の時にもらえるお金も少なかったです。研究中断の間研究は進まず、復帰しても 0〜1 歳の間は子どもの病気や自分の体調不良で研究に集中できませんでした。産前産後はとくにホルモンバランスの変化などで憂鬱な気分になりやすく、そんな中不安定な職で周りの理解が得られないと辛くてやめてしまうと思いました。研究が好きだから続けましたが、それ以外では研究者を続けるメリットが全くないです。
- 公的な保育園の充実が望まれます。また、臨時の方を雇わなくても良いだけの研究人材の確保、配置が必要です。
- 国公立大学に限って言えば、教員・事務職員ともに人員削減を即やめること。もはや周りで支援が不可能なほど余裕がない。育児中の女性教員を含めて、重い病気で長期休養、亡くなる例が相次いでいる。
- 最長で３年間、出産・育児のために研究を中断しましたが、その間に研究に関する記憶が薄れてしまい、復帰する際には、思い出す作業が必要でした。すぐに以前のように実験を進められるわけではなく、慣れるのに時間がかかりました。周りの人に尋ねたりして、ラボのメンバーとコミュニケーションをとることで徐々に解決されていきました。
- 大学等の研究機関ではなく、学会として研究者を雇用し、各研究機関に派遣する仕組みができれば様々な問題を解決できるのではないか、という提案を目にしたことがあります。

無駄な事務手続き、研究の評価が多く、出産・子育てに関わらず、休職や研究時間への足かせとなっていると考えています。

- "問題点：上級研究者の育休消化率には男性のほうが圧倒的低いことがよくありま

す。

例を挙げると、北海道大学の平成 4 年育休取得実績データにより、女性教員の取得率は 83%で、男性教員の取得率はわずかの 5%でした。
https://www.hokudai.ac.jp/jimuk/soumubu/jinjika/kyoudosankaku/jyouhoukouhyou.pdf

＜海外事情と解決策＞

- 20 年前の話だが、フランスでは、子供が３歳になるまで育休が取れて、その後復帰可能と聞いた。それより悪くなっているはずはないと思うので、今は３歳より延びているかもしれない。
- "アメリカでは、ベビーシッターの利用が普通。家事代行も一般的で、家庭に他人を迎えることに障壁が少ない文化がある。小学校など親の係が忙しいという話も聞いたことがない。"
- "アメリカ留学中に出産しましたが、所属していた研究所では、出産の前後１ヶ月の休職で復帰されている女性が大勢いました。無痛分娩が普通に採用されているので、産後の身体への負担が軽いためにできることかと思います。ただし、託児所に子供を預けるために、給与全てを使うことになります。女性も働き続けるということが浸透していて、もし子供が病気になったりしても、夫婦で家族のために時間を使うことが当たり前のように許されてる環境だからできることだと思います。"
- ゆとりのある海外の制度と比較しても意味がないのでは、、、
- 海外でも出産子育て期の女性は苦労している。ただしシッター等外部に預けることに対する罪悪感は、日本よりも小さいと感じる。他方で保育園や一時預かりのコストは、日本のほうが遥かに安価。日本の環境が不遇な訳では無く、むしろ日本は心理的プレッシャーが大きいと感じる
- 研究者の給与が日本に比べ倍なので、多くの問題に個人レベルで対応できる。大学院生の経済的自立を保証する。
- 参考 HP:https://teachforjapan.org/journal/13311/
- 産後１週間で職場復帰したポスドク（女性）がいたことには、さすがに驚いた。アメリカではベビーシッターが充実していた(高校生のバイトで、十分にやれていた)。無資格のベビーシッタの場合、安全保障をどうするのかという問題はあると思うが、２時間とか、アドホックで短時間でも見てくれる人がいると、大変たすかる。若い人でなくて主、定年したジジババをベビーシッターとして雇うのは、日本的でいいかも。
- 第一子を日本で出産した後、アメリカで研究に復帰しましたが、日本にいるうちに保育園を決めておくことが必要でした。休職している間に、ネットで保育園について調べたり、現地の日本人の方とコンタクトをとって保育園の情報をもらったり、

保育園とメールや電話でやりとりしました。

安田担当

もし何か意見やコメントがありましたらどうぞ

海外の研究者で、仕事と子育をどのように両立したかに関する体験が記載されている以下のホームページが紹介された。
https://plantae.org/i-dont-know-how-she-does-it-stories-of-plant-scientists-with-children/

総論

今回、日本遺伝学会男女共同参画委員会として初めて、海外の研究者を対象に「研究者が出産・育児で休職する際の問題点と解決方法」に関するアンケートを実施した。その結果、海外の研究者も出産・育児において、研究や業務との両立の難しさ、職場からの理解の必要性、キャリアへの不安など、日本の研究者と同様の悩みや課題を抱えていることが明らかになった。アンケートから、国によって出産・育児に対する支援が異なることがわかりました。たとえば、アメリカでは出産後の休暇取得が難しく、厳しい環境下で研究者が働いている一方、ヨーロッパでは数年の育児休業が認められるケースも確認された。しかし、支援制度があったとしても、日本と同様に、研究室内の雰囲気やキャリアに対する不安により活用しづらい環境もあるようだ。回答者が少なかったため、各国や各事業者の具体的な取り組みを十分に把握するには至ってはいないが、海外での出産・育児への課題・対応策を知ることは、日本における支援体制の改善や研究室での対処方法を検討するうえで貴重な参考になると感じた。