

海外の森林科学系研究機関・大学における 女性研究者支援と家族責任に関わるアンケート調査報告

エンカレッジ推進・次世代研究者育成検討作業部会

塔村真一郎（男女共同参画室）
野村千真（男女共同参画室）
太田祐子（森林微生物研究領域）
酒井佳美（立地環境研究領域）
金指あや子（男女共同参画室）

1. 目的

本プロジェクトの一環として、海外の森林関連研究機関および大学に所属する研究者に協力をあおぎアンケートを行った。アンケートの目的は、海外の森林関係研究機関および大学における女性研究者の参画の程度とそれに関わる職場や社会の状況を比較検討し、その結果を将来の計画作成およびプロジェクト推進に役立てることである。

メールによる無機能的なアンケート依頼にも関わらず、快くアンケートにご協力下さり、真摯な回答を寄せて下さいました方々に、深くお礼申し上げます。

2. 方法

対象は、30 カ国の森林科学関係の公的研究機関 71 機関および 99 大学合計 170 機関とした（表 1）。これらの機関は IUFRO（The International Union of Forest Research Organizations）に加盟する森林科学関係研究機関のうち、各機関の公的ウェブサイト上でメールアドレスを確認でき、かつアンケート依頼が可能であった機関である。

アンケートは 2009 年 11 月 10 日よりメールにてアンケート用紙を送付し、2009 年 11 月—2010 年 1 月にかけてメールで回収した。調査内容は付録 A のとおりである。

表 1. アンケート依頼した地域別国別機関数

地域	国名	機関数
アジア	中国	6
	韓国	5
	インドネシア	3
	マレーシア	2
	ネパール	1
	スリランカ	2
北ヨーロッパ	デンマーク	3
	フィンランド	8
	ノルウェー	3
	スウェーデン	4
ヨーロッパ	オーストリア	1
	ベルギー	2
	フランス	5
	ドイツ	20

	イタリア	9
	オランダ	4
	スペイン	2
	スイス	3
	イギリス	9
北アメリカ	カナダ	18
	アメリカ	34
南アメリカ	ブラジル	4
	コロンビア	2
	コスタリカ	1
	ペルー	1
	ベネズエラ	1
オセアニア	オーストラリア	10
	ニュージーランド	2
アフリカ	スーダン	1
	タンザニア	3
計	30ヶ国	170 機関 (うち大学:99、 公的研究機関: 71)

回答のあった国の数は14カ国で、ヨーロッパ、北ヨーロッパ、アジア、北・南アメリカ、オセアニア、アフリカの各地域の中で回答がなかったのは南アメリカのみであった。

全体では39人より回答を得たが、機関数としては29機関（大学：13、公的研究機関：16）であり（図1）、機関数でみた回収率は17.1%であった。また、1機関に所属する複数の個人から回答が得られた場合もあり、その場合は、自由記述を除き、その機関の最頻値をその機関の回答とした。

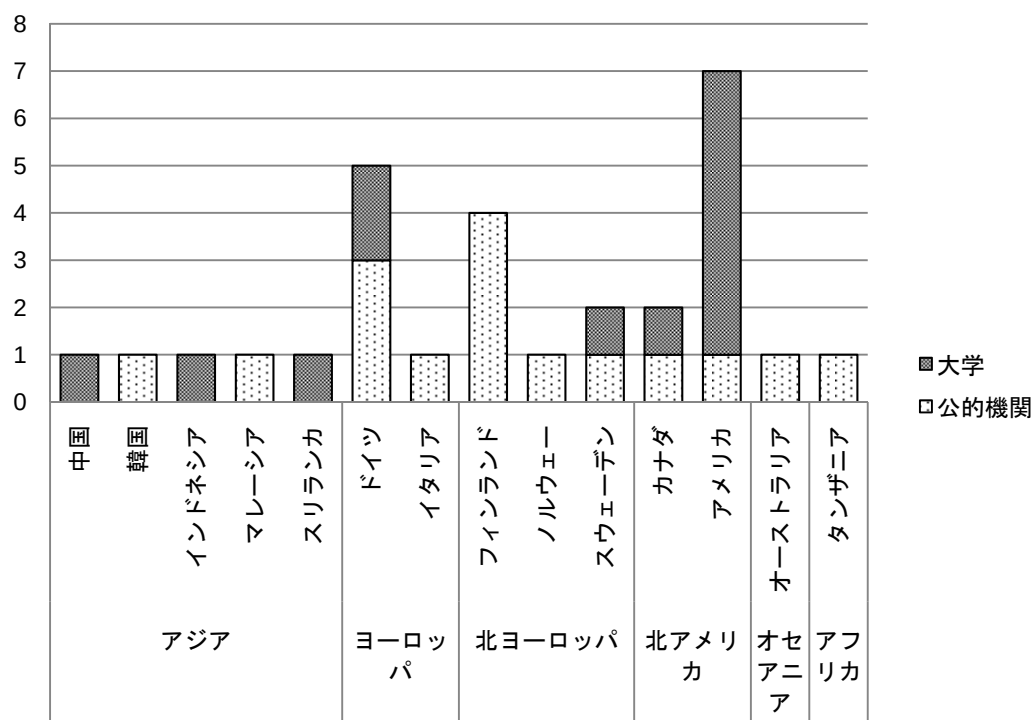


図1. 回答のあった国別大学・研究機関数

3. 結果

1) 女性研究者比率

回答に協力していただいた 29 の森林科学系研究機関および大学における女性研究者の比率は、米国 University of Maine (School of Forest Resources) の 4.3%を最低に、最高はスリランカ University of Sri Jayewardenepura の 66.7%、全体の平均で 30.4%であった。地域別の機関数に偏りはあるものの、ヨーロッパ、北ヨーロッパの比率の高さが目立つ一方、アジアではスリランカに加え、マレーシア（46.3%）、インドネシア（45.8%）、中国（26.6%）と、アジアの森林科学系研究機関における女性研究者の参画の高い国が目立った。また、国あたり 4 機関以上からの回答があったドイツ、フィンランド、米国の各平均は、それぞれ 38.9%, 34.3%, 20.4%であった。

表 2. 地域別研究機関・大学における森林科学系女性研究者比率

	平均	機関数	最小値・国		最大値・国	
アジア	38.9	5	9.3	韓国	66.7	スリランカ
北ヨーロッパ	30.0	7	16.7	ノルウェー	39.3	フィンランド
ヨーロッパ	37.8	6	15.2	イタリア	57.9	ドイツ
北アメリカ	24.1	9	4.3	米国	39.3	カナダ
オセアニア	33.3	1	-		-	オーストラリア
アフリカ	17.1	1	-		-	タンザニア
全体	31.0	29	4.3	米国	66.7	スリランカ

2) 家族責任

2)-1 地域の保育園・幼稚園に対する満足度

地域の保育園・幼稚園に対する満足度居住地域における託児所や保育園などの数およびサービスについての満足度を 5 段階評価で選択させた。

「すばらしい」と「とてもよい」を合わせると 47%となり、半数近くが高い満足度を示した。託児所（3 歳まで）と保育園（3-6 歳）の間で満足度に違いがあるという回答もあった（ドイツ）。日本と同様、待機児童が見られる国もある（米国）。また、都市部と地方における保育施設の格差が問題となっているケースもある。一方、就学前の児童に対しては必ず幼稚園か保育園に通えることを確約している国もある（フィンランド）。

2)-2 家庭内での育児および介護の担当者

家庭で育児および介護の主たる担当者を 4 択で選択させた。母親を選んだ回答が 73%と圧倒的に多かったが、「父親も面倒みてくれている、分担している」とコメント欄に残した人が多かった（特に、フィンランド、スウェーデン、ドイツ）。

「アフリカの文化だから」（タンザニア）、「長年母親である傾向は変わっていない」（ドイツ、アメリカ）といった回答も見られた。また、ベビーシッター、家政婦、メイド等、家族以外の第三者が行っているという回答も 10%あった。この多くは東南アジアからの回答であり、研究者の社会的ステータスの高さや、家政婦、メイド等の労働力賃金の低さなど、文化的な違いはあるが、働く母親にとって強い手助けとなっている。

2)-3 家庭での家事の分担

誰が主に家庭での家事を担当するかについて 6 択で選択させた。

主に妻が担当する（ほとんど：mostly、たいてい：usually）という回答をあわせると 62%であった。

夫婦での家事の分担について「平等」と言い切れる人は 3 割であった（フィンランド、スウェーデン、ドイツ）。また、家庭での仕事を分担し、それぞれが得意とすることを行っているということもあった（例：妻が家事、夫が庭仕事など）。総合して時間は同じぐらいだということで、きちんとそれぞれの分担をこなしているというコメントは、特に、ヨーロッパ、北欧を中心に多く見られた。

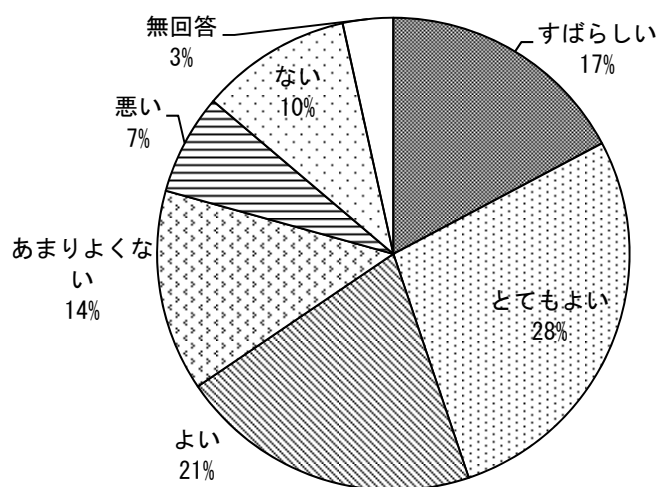


図 2-1. 地域における保育施設の充実度

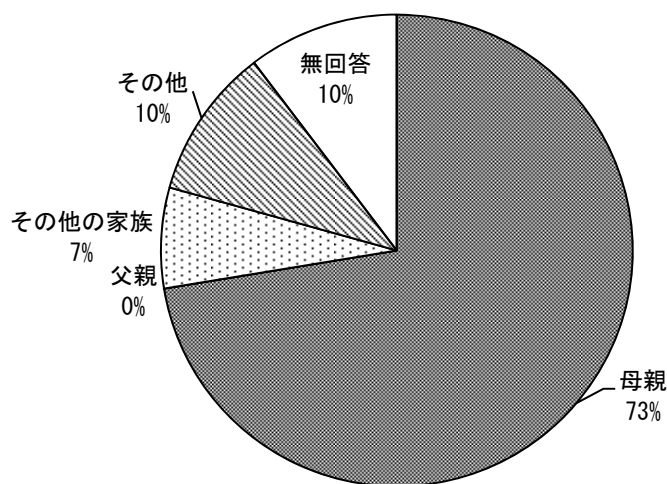


図 2-2. 子育て担当者

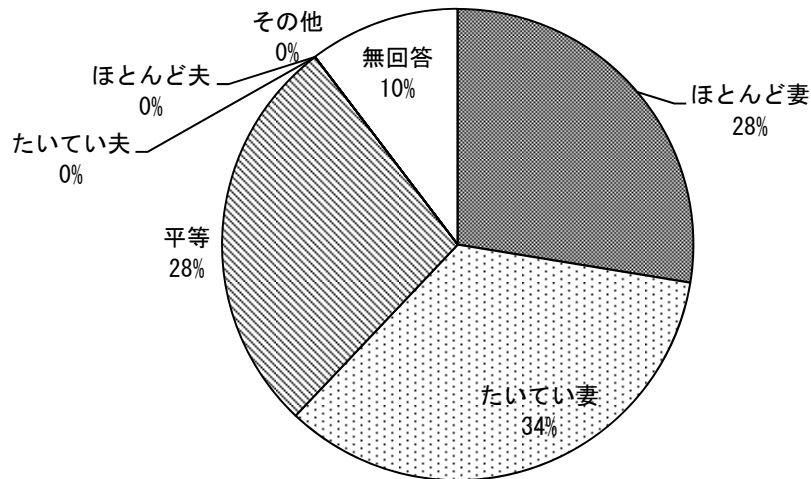


図 2-3. 家事の担当者

3) 雇用

3)-1 新規採用した女性研究者のパーマネント雇用について

新規採用の女性研究者がパーマネントの雇用ポジションに就いている状況について、5 択で選択させた。近年の傾向として、全体的に新規採用やパーマネント採用は少ないという回答が多くみられた（フィンランド、ドイツ、カナダ、米国など）。一方、採用に当たっては、性別にかかわらず平等に機会が与えられ、能力、資格、適正のみが重視されるというコメントも多かった。その一方で、女性は契約期間ありのアシスタント的な仕事につくケースが多いという答えも見られた（スウェーデン、ドイツ）。

3)-2 積極的改善措置の有無

募集、採用、評価、昇進、報酬について、積極的改善措置が取られているかについて、3 択で選択させた。募集、採用に関しては日本のポジティブアクションと似たような対策をとっているとの回答が多く見られた。

募集、採用時にポジティブアクションを取るところがそれぞれ半数前後はあるのに対し、採用後の評価、昇進、給与に関しては女性に対してポジティブアクションを取っているところがぐっと減る。男性も女性も納得のいく職場環境になっていると見られる。

また、男女の性別差のみではなく、人種など、いわゆる“マイノリティー”と呼ばれる人を多く採用しようとしている場所もある。たとえば、プロジェクトを立ち上げる時、女性が多くいるチームならば男性を採用するなど、少数派の採用に積極的な姿勢が見られる（イタリア、ドイツ、米国）。

しかし、「男女は全く平等に扱われており、募集や採用の段階においても、性別によって扱いが変わることはなく、経験や能力を考慮して行っている」との回答が多くみられた。職場において性別による区別がないという自信の表れも見える。

3)-3 上司や同僚からの支援・理解

上司や同僚の家族責任を持つ研究者に対する理解や支援について、5 段階評価させた。その結果、「非

常に十分(very much)、十分(much)な 理解と支援を受けている」と回答した人が 58%であった。「ほとんどない」、「ない」を選んだ人が 1 割にも満たないことから、仕事をする上で理解を得ている、支援を受けていると感じている人が多い。

「上司自身にたくさんの子供がいる」といった回答もあり（ドイツ）、上の世代からもワークライフバランスが確立していて、子供を積極的に持つことができる職場環境があることを指摘する回答もあった。また、同僚よりも上司や経営陣のほうが仕事と家庭の両立に強い関心を持っているとの意見も寄せられた（スリランカ、インドネシア、タンザニア）。

3)-4 出産後の勤務継続

現在、仕事をしている女性研究員の中で、出産後育児をしながら研究や仕事を続けているかどうかについて、5 択で選択させた。「大多数が継続」「多くいる」を選んだ人が 80%と非常に多かった。「出産を理由に退職をするということは、ありえない」というコメントもあった（イタリア、フィンランド）。フルタイムでなくパートタイムで研究を続けたり、フレックス制度や早出・遅出制度に似たような制度を活用したりと、出産以前と同じ形態で働かないにしても研究を継続するのが普通である。「家族のことが問題になることはない」という意見もあった（フィンランド）。

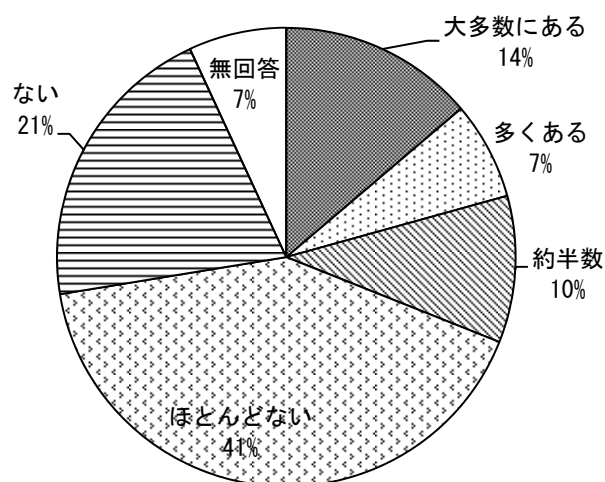


図 3-1. 新規パーマネント職における女性研究者の採用状況

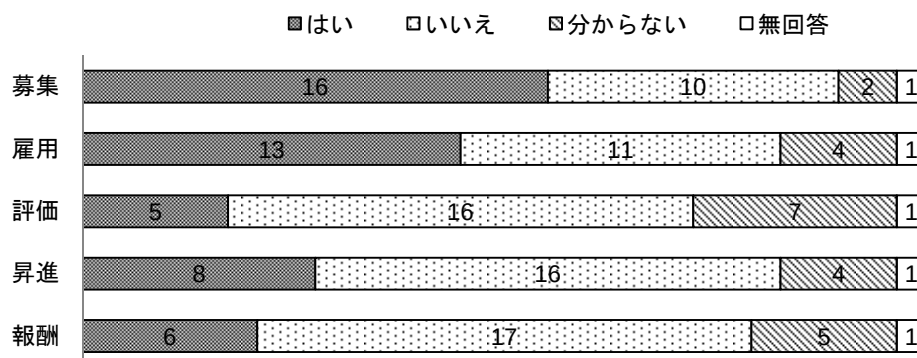


図 3-2. 女性研究者に対する応募、採用、評価、昇進、報酬における積極的改善策の有無

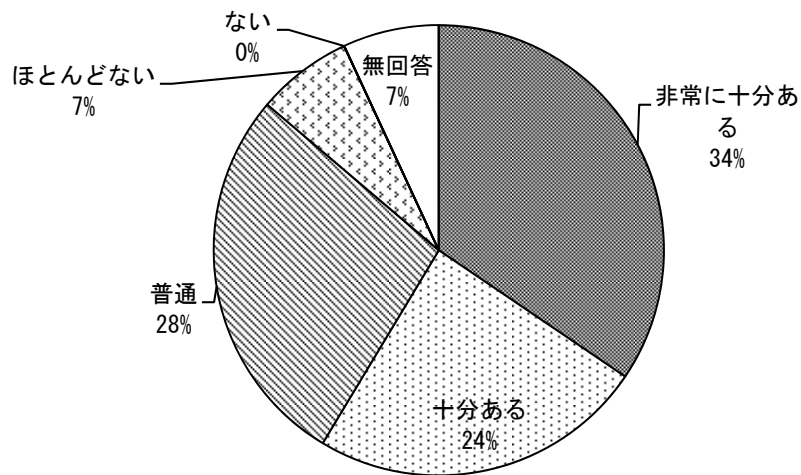


図 3-3. 家族責任に対する上司・同僚の理解や支援

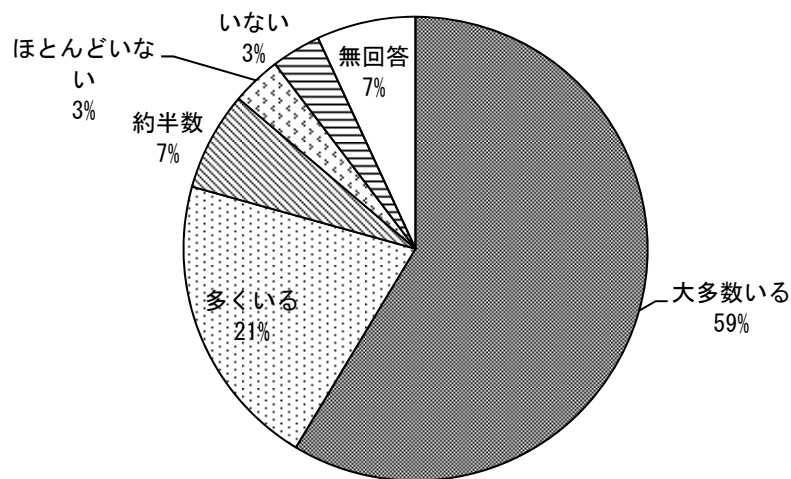


図 3-4. 出産後の勤務継続について

4) 研究者に対する支援制度の有無

職場で女性が研究を継続するための支援制度の有無とその有効性について 8 項目について回答を得た。出産育児休暇、フレックスタイム、裁量労働制（フリータイム）、在宅勤務制度が導入されている機関が多く、その有効性についても評価が高かった。

出産・育児休暇やフレックス制を利用することは権利であり、当然のことであるという意見が多かった。在宅勤務、子連れ出勤（緊急時のみ）は、女性よりも育児中の男性の研究者が行うことが多いという回答もあった（オーストラリア）。

育児休業は法的には多くの国で整備されているが、子育てに関する金銭的な支援として国から十分な補助（男性による育児休暇に対しても同様）が出るため、職場が特に支援を行う必要はないという回答もあった（フィンランド）。

なお、不十分な育児休暇の期間を補完するため、同僚が持つ未使用の有給休暇の寄付を受けること

が可能な場合もある（米国）。カウンセリングに関しては、制度としてはあるものの、限られた時間のみでは効果が出にくいという意見もあった（米国）。

脚注；研究者に対する支援制度の有効性（上記質問で、“yes”と答えた人のみ対象）

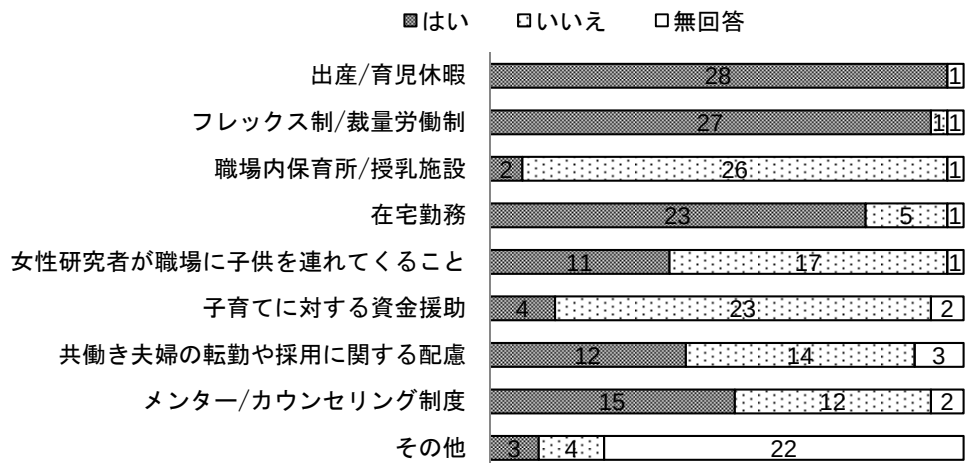


図 4-1. 両立支援に関わる制度の有無

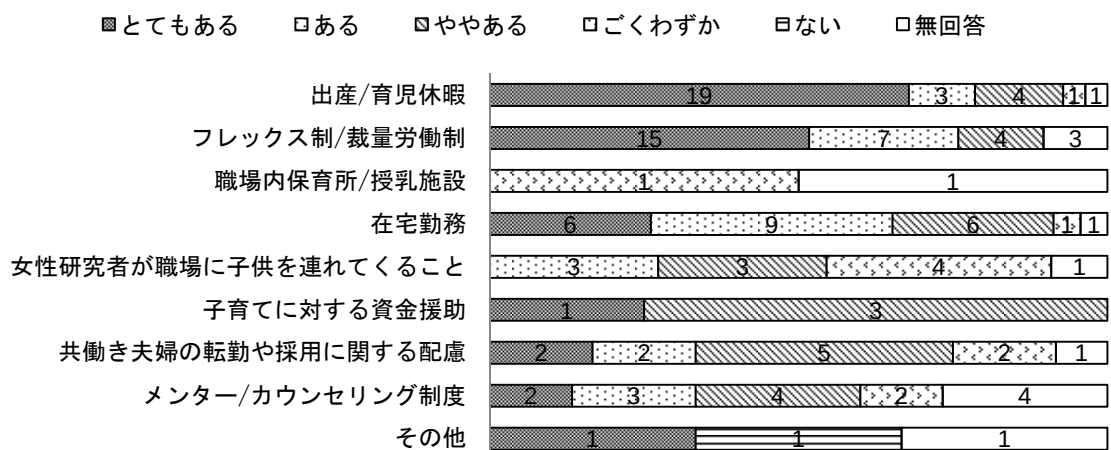


図 4-2. 両立支援に関わる制度の有効性

5) 休暇制度

4つの休暇制度の有無について回答を得た。部分的に給与が支払われる休暇制度が多いようであった。育児休暇のうち、数ヶ月経ったら次の数ヶ月は父親か母親のどちらが休暇を取るか、という選択ができる、という国もある。両親のどちらか一方ではなく、両方に子育ての機会が与えられる。

“ドイツでは、公務員は、子供が18歳になるまでパート職員でいてもいいという権利がある。”というコメントもあった。

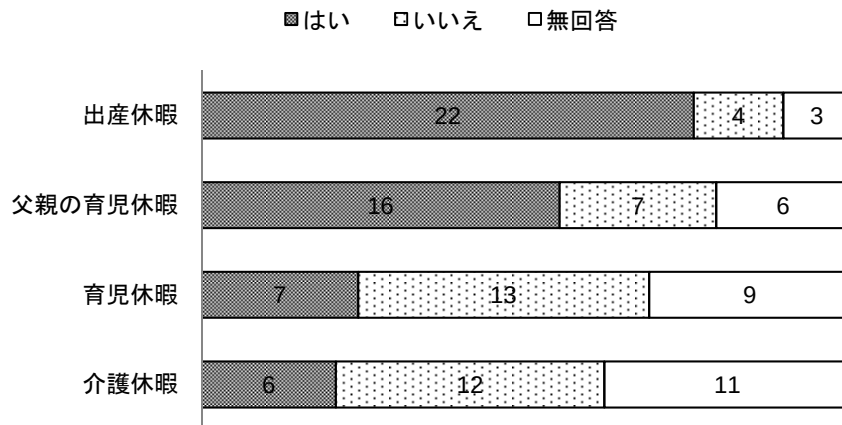


図 5. 両立支援に関わる休暇・休業制度の有無

6) 意見・コメント

＊自由記述として、野外調査を必要とする場面の多い森林科学系研究機関の特徴として、出張などでの家族責任の果たし方を含め、以下の2点に関して特にコメントを求めた。その結果、次のような回答が見られた。

問い1. 出張や野外調査の際、誰が主に育児や介護を担当しているのか

父親が出張で不在でない限り、父親が担当するが、近隣の親近者や祖父母に預けるといった回答が多くあった（フィンランド、中国、カナダ、米国）。また、同じ職場の同僚に預け、お互いに助け合うといったケースもあるという（米国）。

一方、可能である場合は出張に子供を連れていくが、費用は個人で負担するという回答もみられた（フィンランド）。しかし、やはり家族責任のある女性研究者は育児期間の出張や野外調査は大きな困難であり、これを避ける傾向もあるようである（米国）。

問い2. 特に女性研究者を支援するような国の政策や法律、システムなど

基本的に、母性保護や育児休業以外に、女性に限定して支援する制度はない場合がほとんどであるが、米国では、性別に限らずマイノリティー対策の一環として女性が支援されることがあり、そのことが女性の参画に実績をあげている。また、パーマネント職に就く女性の確保のための対処策を講じようとしている国（フィンランド）もある。

4. まとめ

文化や生活習慣、法律、制度など、バックグラウンドが全く異なる国々からの、年代も異なる様々な人からの回答であった。雇用形態や家族形態が日本とは全く異なる場合、設問が適切でなかった部分もあるかもしれない。さらに、回答数が少なかったり、地域による偏りがあったため、残念ながら統計解析を伴うアンケート結果としてまとめるのは困難であった。

しかしながら、今回のアンケートでは、各設問に設けられたコメント記入欄に多数の率直なコメントが寄せられ、諸外国の研究機関における男女共同参画に関わる状況を窺い知ることができた。

<女性研究者比率>

まず、第一に、女性研究者比率の予想外の高さである。冒頭にも記したとおり、自然科学系分野における女性研究者の比率は、日本が 13.0%であるのに対し、OECD 諸国ではその 2～3 倍の比率であるといわれている（図 6-1）。しかし、どちらかといえば従来より男性優位と考えられる森林科学系の分野では、女性の参画のレベルは国際的に見ても比較的低いのではないかという疑問があり、これが、そもそも今回のアンケート調査の発端であった。日本では、最近では、森林科学系大学の女子学生比率は 30%を超えることが多くなり、森林総研も若手研究者における女性の比率は 16%程度まで上がる。しかし、機関全体としてはようやく 10%を超えたのが現実である。

アンケートの結果から、女性研究者の比率は 4.3%～66.7%まで非常にばらつき、機関や所属・特定の分野の研究組織によって大きく異なることが認められた。「職場」の解釈が回答者によって異なり、研究室単位から大学の学部や学科単位まで含まれるため単純な比較は難しいが、全体の平均で 30%を超えたのは予想外であった。これは、積極的に回答した機関は、女性の参画が高い傾向があると予想されることを差し引いて考えても、森林総研における女性の参画がその他の自然科学系と同様に低い程度であることを示すと考えられる。

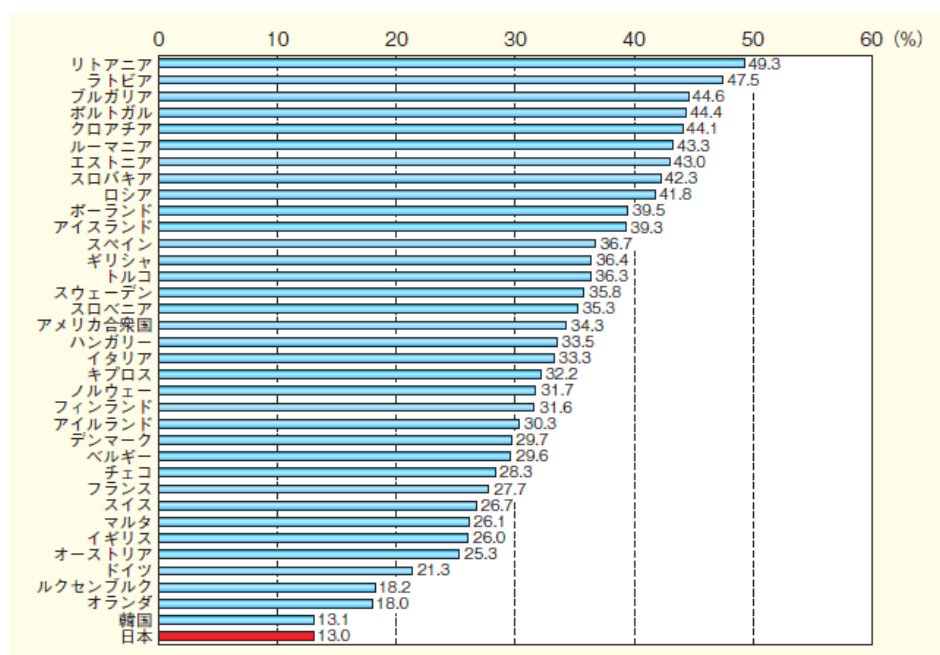


図 6-1. 研究者に占める女性割合の国際比較（男女共同参画白書 H21 年度版より）

<ワークライフバランスと固定的性別役割分担意識>

今回のアンケートでは、女性の社会への参画に大きな影響を及ぼすとされる固定的性別役割分担意識やワークライフバランスについての設問を中心としたが、これに対して、固定的性別役割分担意識に基づく悩みを抱えている人（国）がいる一方、多くの人々（国）は、それを克服している様子が見られる。

かがえた。

ワークライフバランスについて印象的であったのは、パートナーだけでなく祖父母や友人、家政婦などの力を借り、男女ともに自ら仕事の量と質をコントロールすることによって、それぞれにワークライフバランスをとっている様子がみられたことである。

固定的性別役割分担に関しては、特に、フィンランド、スウェーデンなどの北欧諸国やドイツでは、家族内での家族責任が夫婦で全く同等と言い切る回答が多く、そのような社会的な意識の浸透が、研究機関という職場における女性の参画の高さと、決して無縁でないことは指摘できよう。しかしながら先進的と考えられる西欧諸国でも、家族責任の多くを女性が主として担っている現状がいまだに厳然として存在することも窺えた。一方で、西欧諸国では、社会的な価値観や制度が基本的に男女平等であるとの意見が多かったことは、やはり大いに注目される。

一方、タンザニアからの回答のように、家庭における固定的な性別役割分担意識が文化として根強くある国もあるようだ。

日本では、女性差別撤廃条約の批准（1985）以降、制度的な整備は進み、男女共同参画基本法も制定から10年が経過したが、社会として実質の内容が伴ったものではない。このことは、2008年8月、国連女性差別撤廃委員会から日本政府に対して出された是正勧告である「総括所見」の中でも強く指摘されている。

平成21年度男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）によれば、固定的性別役割分担意識を否定する傾向は西欧諸国を中心に定着しており、従来、男尊女卑の儒教的傾向が強いと考えられる韓国でも、近年は男女を問わずにこのような傾向が認められる（図6-2）。これに対して日本では、従来型の意識を支持する人が現在でも高い割合で存在し、特に男性は、未だに支持する人が反対する人を上回っている状況にある（図6-2）。

日本における意識の啓発と実質的な女性の参画の推進が、幅広い場面で必要であるといえよう。

今回のアンケートによって、多くの国では、基本的にジェンダー意識による差別はなく、その背景には、家庭における固定的性別役割分担意識の克服があることが示唆された。

以上の結果は、森林総合研究所における女性研究者の活躍促進のため、その基盤として、上司も含めた研究者全体のワークライフバランスの構築や意識改革が重要であることを改めて示すものである。

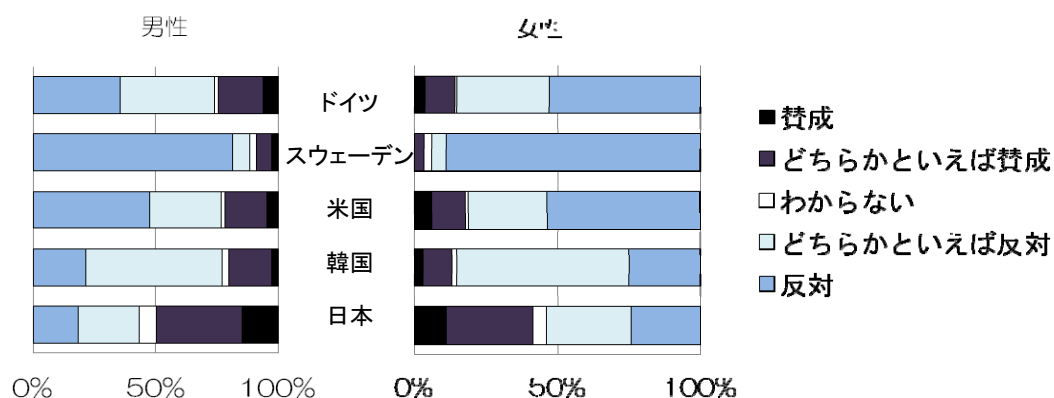


図6-2. 男女別性別役割分担意識の国際比較（内閣府2007より改変）

5. おわりに

日本における女性の社会進出は先進諸国のなかでも遅れており、特に医師、研究者および公務員に占める女性の割合は OECD 加盟国中最低水準である。日本の科学分野における女性研究者の割合は 1 割程度と、先進国の間で最下位に位置する。現在、日本政府は男女共同参画社会の形成およびワークライフバランス促進を進めており、その一環として文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援システム改革事業を実施している。

独立行政法人森林総合研究所は、全国に 12 の支所、育種センターおよび育種場をもち、森林を対象とした総合的な研究を行う我が国唯一の研究所である。他の科学分野と同様、現在森林総合研究所における女性研究者の割合は低く、日本の平均 13.0%を下回る 10.5%となっている。その理由として、全国に支所展開するため転勤の可能性が高く、研究の特徴として国内および国外の野外調査が多いといった、家庭責任を持つ女性にとっては研究と家庭の両立が困難な状況が考えられる。森林総合研究所は上記の文部科学省事業として、平成 19 年度から 21 年度にプロジェクト「応援します！家族責任を持つ女性研究者」を実施し、女性がワークライフバランスをとりながら生き活きと仕事を継続できるよう職場環境の整備を進めている。

今後、海外研究機関の状況も参考にして、よりよい取組みとなるよう努めたい。

付録 A（アンケート用紙）

Survey of Supporting Activities for Women Researchers in Forest Sciences

Please note:

- All responses will be treated as confidential.
- We understand that situations can vary within the same workplace. Please describe the general tendency at your workplaces.
- Please provide actual data if possible. If not, an approximation is also acceptable.
- For the purpose of this survey, data on a department/faculty/school related to forest sciences is especially desired.
- If there are any special situations that you would like to introduce, please provide a description in the comment boxes.
- For questions or further assistance, please contact us by e-mail at gender_survey@ffpri.affrc.go.jp

1) General information about your workplace

Organization Name:	
Address:	
Tel:	Fax:
Homepage URL:	

Number and percentage of scientists* in your workplace	
men (number of people)	women (number of people)
(%)	(%)
*Who is included under the category of “scientists”? Please specify:	

2) What is the current situation regarding the followings? Please check as appropriate.

*”Local area” refers to that of your workplace. “At home” refers to the average household in the local area.

2)-1 Is there a sufficient number of daycare centers/kindergartens with satisfactory service and facilities in the local area*?					
Excellent (over 80%)	Very good (60-79%)	Good (49-59%)	Fair (20-39%)	Poor (below 19%)	None (0%)
Comments:					

2)-2 Who is most responsible for child/elder care at home*?			
Mother	Father	Other family members (e.g. grandparents)	Other (e.g. babysitters)
Comments:			

2)-3 In the case of a married couple, who is responsible for the housework at home*?					
Mostly the wife	Usually the Wife	Equal	Usually the husband	Mostly the husband	Other
Comments:					

- 3) What is the current situation regarding the following at your workplace? Please check as appropriate.

3)-1 Are there permanent career positions for newly employed women researchers?				
Majority (over 80%)	Many (60-79%)	About a half (40-59%)	Not very many (below 39%)	None (0%)
Comments:				

3)-2 Does your workplace take any affirmative action for women researchers in the following areas?			
	yes	no	uncertain
recruitment			
employment			
evaluation			
promotion			
remuneration			
Comments:			

3)-3 How much understanding and support do colleagues and supervisors provide to researchers with family responsibilities?				
Very much (over 80%)	Much (60-79%)	Medium (40-59%)	Not so much (below 39%)	None (0%)
Comments:				

3)-4 Among the currently working women researchers, are there any who are continuing their research/work after childbirth and during child rearing?				
Majority (over 80%)	Many (60-79%)	About a half (40-59%)	Not so many (below 39%)	None (0%)
Comments:				

- 4) Does your workplace have any systems, such as those listed below, to help women researchers continue their research/work? In your opinion, how effective are these systems?

	Have?		How effective?				
	yes	no	very	moderately	somewhat	only slightly	not at all
maternity/parental leave							
flexible working hours/free time system							
on-site nursery room and lactation room							
telecommuting							
allowing women researchers to bring their children to the office							
financial aid for childcare (e.g. daycare or babysitter costs)							
giving consideration for dual-career couples' transfer or employment							
mentor/counseling service							
other (please specify:)							
comments:							

5) If your workplace has any of the leave systems listed below, please provide detailed information.

	length of leave (please specify)	paid?	
		yes	no
maternity			
paternity			
childcare			
nursing			
comments:			

6) Please write any comments/opinions below.

If you are able to provide information about the following topics, it would be very much appreciated.

- The person who is responsible for child/elder care during business trips or field investigations.
- An outline of your country's government policies, measures, or systems to support women researchers, especially if you think they are unique and useful initiatives.

Thank you so much for your cooperation.

When you complete the survey, please e-mail it back to **gender_survey@ffpri.affrc.go.jp**

(和文)森林科学系女性研究者支援活動に関する調査

ご確認ください:

- 全ての回答は秘密に扱われます。
- 職場によって状況は違うと思われませんが、あなたの職場において最も一般的な答えをご記入ください。
- もし実際の数値やデータがありましたらご記入ください。なければおよその数値でもけっこうです。
- この調査の目的のため、森林科学系の学部や学科の数値や現状についてご記入ください。
- もし特に紹介したい事例などありましたら、それぞれのコメント欄にご記入ください。
- ご質問などありましたら、gender_survey@ffpri.affrc.go.jp までメールでご連絡ください。

1) あなたの職場の一般情報

組織名:	
住所:	
電話番号:	Fax:
ホームページ URL:	

あなたの職場の科学者*の人数と割合	
男性	女性
(人)	(人)
(%)	(%)
*「科学者」には誰が含まれていますか？ご記入ください:	

- 2) 下記の事柄についての現状についてお尋ねします。もっとも適切なものをお選びください。
 *「地域」はあなたの職場のある地域を、「家」はあなたの職場地域の平均的な家庭を指しています。

2)-1 お住まいの地域には、満足のいくサービスや設備をもつ託児所/幼稚園が十分な数ありますか？					
大変よい (80%以上)	とてもよい (60-79%)	よい (49-59%)	あまりよくない (20-39%)	悪い (19%以下)	ない (0%)
コメント:					

2)-2 家庭で子供やお年寄りの世話をもっともするのは誰ですか？			
母親	父親	その他の家族（祖父母など）	その他（ベビーシッターなど）
コメント:			

2)-3 すでに結婚しているカップルの場合、誰が家事を担当しますか？					
ほぼ妻	だいたい妻	平等	だいたい夫	ほぼ夫	その他
コメント:					

- 3) あなたの職場において、下記の事柄についての現状をお尋ねします。もっとも適切なものをお選びください。

3)-1 新たに雇用された女性研究員にパーマネント職として出世の道が用意されていますか？				
ほぼ全員 (80%以上)	多くある (60-79%)	約半数 (40-59%)	あまりない (39%以下)	まったくない (0%)

コメント:				

3)-2 あなたの職場では下記分野において女性研究員のために何か差別是正措置を採用していますか？			
	はい	いいえ	分からない
募集			
雇用			
評価			
昇進・昇格			
報酬			
コメント:			

3)-3 同僚や上司は、家族責任を持つ研究員に対してどの程度理解し、支援していますか？				
とてもある (80%以上)	ある (60-79%)	普通 (40-59%)	あまりない (39%以下)	まったくない (0%)
コメント:				

3)-4 今現在仕事をされている女性研究員の中で、出産後育児をしながら研究や仕事を続けている方はいますか？				
ほぼ全員 (80%以上)	多くいる (60-79%)	約半数 (40-59%)	あまりいない (39%以下)	まったくない (0%)
コメント:				

4) あなたの職場には、下記に挙げるような女性研究員が研究や仕事を続けることを支援するシステムがありますか？あなたの感想としてそれらのシステムはどの程度効果があると思われますか？

	ありますか？		どのくらい効果的ですか？				
	はい	いいえ	とても効果的である	効果的である	やや効果的である	ほんの少し効果的である	まったく効果的ではない
出産/育児休暇							
フレックス制/裁量労働制							
職場内保育施設							
在宅勤務							
女性研究者の子連れ出勤							
子育てに関する金銭的な支援(保育所やベビーシッターの料金など)							
共働き夫婦に対して、転勤や採用の際に考慮すること							
メンター/コンサルティングサービス							

その他（ご記入ください： ）							
コメント：							

5) あなたの職場に下記の休暇制度がある場合、詳細について述べてください。

	休暇の長さ (ご記入ください)	給与の支払いは?	
		ある	ない
母親休暇			
父親休暇			
育児休暇			
介護休暇			
コメント：			

6) 下記にコメント/意見を述べてください。

特に以下のことに関してご記入いただければ幸いです。

- 出張や現地調査の際に、子育てや介護を主に行っている人について。
- あなたのくにある、女性研究者を支援する制度や政策、法律で、ユニークかつ効果的と思われるもの。

ご協力ありがとうございました。

終わりましたら gender_survey@ffpri.affrc.go.jp までご返信ください。

付録 B（自由記述欄への回答）

FIN:フィンランド SWE:スウェーデン DEU:ドイツ ITA:イタリア CHN:中国
 IDN:インドネシア LKA:スリランカ CND:カナダ USA:アメリカ AUS:オーストラリア
 TZA:タンザニア KOR:韓国

2)-1 お住まいの地域には、満足のいくサービスや設備をもつ託児所/幼稚園が十分な数ありますか？

地域	国	コメント
北ヨーロッパ	FIN	7才未満全ての子供の託児は制度により保証されている。家の場所によっては託児所までの距離が遠い場合もある。
		フィンランドでは学校に入るまでの間、全ての子供が地方自治体の託児サービスを受けることができる。
	SWE	自分の子供たちはもう大きくなっているが、小さかった頃は家から 100 メートル先にある託児所に通っていた。 子供はいないが、これは私の意見だ。
ヨーロッパ	DEU	3才～6才の子供に関しては、素晴らしい環境である。（80%以上） 3才未満の子供の託児サービスについては“まあいい”というレベルではないかと思う。（20～39%） 3才以上、6才で学校に入るまでの子供に対しては素晴らしい環境であるが、3才未満の子供に対しては不十分である。 幼稚園は素晴らしい。託児所は“まあいい”というレベル。 全員で 26 名いるスタッフのうち、5 名がまだ学校に入学していない子供をもっている。
		自分たちの組織内にスタッフの子供向け幼稚園と託児所がある。また、自分たちの学校としてヨーロッパンスクールもある。
	ITA	自分たちの組織内にスタッフの子供向け幼稚園と託児所がある。また、自分たちの学校としてヨーロッパンスクールもある。
	ITA	自分たちの組織内にスタッフの子供向け幼稚園と託児所がある。また、自分たちの学校としてヨーロッパンスクールもある。
アジア	CHN	以前はキャンパス内に託児所があったが、1 年前に閉鎖してしまった。
	IDN	実際、幾つか幼稚園があるが、女性の研究員はメイドや運転手、または学校への送り迎えをやってくれる人がいるから問題ない。
	LKA	自分の場合、職場が市街地にあるので保育所は十分ある。ただ、地方に関しては満足できるレベルではない。
北アメリカ	CND	8～10 年前、わたしが子供を出産した頃の状況は幾分ましであった。というのも、ブリティッシュ・コロンビア大学（UBC）の人数が大幅に増え比較的若い職員が採用されたからである。わたしは身辺アンケートを受けるたびに保育施設について苦情を申し立ててきたが、ようやく幾つかの育児所が設置された。それでも、人数の増加には全くついていけない。もし、自分が幸運に恵まれていなかったら（そして交渉方法を知らなかったら）博士号を取得することは出来なかったであろう。
		若手の職員たちが民営の託児所を使いたがらないということ以外、この件についてはあまりよく知らない。
	USA	わたしの組織はたくさんの州にまたがっており、その全部の託児所について知っているわけではないので、これは自分の全般的な印象である。たいてい順番待ちになるが、幾つかの育児所はみつかるだろう。
オセアニア	AUS	子供がいないので良く分からないが、2 だと思う。
アフリカ	TZA	グローバル化に対してもっと改善する必要がある

2)-2 家庭で子供やお年寄りの世話をもっともするのは誰ですか？

地域	国	コメント
北ヨーロッパ	FIN	父親が母親と同じくらいやっている。
		同じく父親が子供の面倒もみている。

		フィンランドでは通常父親も子供の世話をする。
		フィンランドの父親は子供の世話を非常によくやる。
	SWE	平等にしようとしているけど、計画を立てたり、仕切ったりするのは自分（母親）だ。
ヨーロッパ	DEU	これは、全国で行われた膨大な数の調査結果によるものである。
		母親と父親が子供の世話を分担することは非常によくあることだ。
		ドイツでは、子供の育児を担うのは未だにたいてい母親である。3才未満の子供の場合は家政婦（デイマザー）、または幼稚園で世話してもらうことが多い。
		母親、父親、他の家族の者（1つのケース）
	ITA	母親が仕事をしている場合、例外なく母親と父親の両方。父親が仕事にでる場合たいてい母親が面倒をみる。
アジア	IDN	祖父母とメイドという場合もあるし、メイドだけということもある。
	LKA	大半の家庭においては、母親と父親の両方が仕事に出る。
北アメリカ	CND	今 60%のパートタイムで仕事をしているが、子供たちはおおむね独立しているおり、僅かな手間しか掛からなくなっている。
	USA	平等に分担して世話している家族は少ないようである。
		通常は母親だが、父親のこともよくある。また、もっぱら父親がやるという場合もある。近所に住んでいる場合は祖父母が手伝うこともある。
		分からない。もちろん、それぞれの家族の状況に応じて違ってくるだろう。ベビーシッターを雇って任せるということが多いのではないだろうか。
アフリカ	TZA	母親/女性就業者にとっては、ベビーシッター（お手伝いさん）の方がより頼りになる。
		これはアフリカの文化である。

2)-3 既に結婚しているカップルの場合、誰が家事を担当しますか*？

地域	国	コメント
北ヨーロッパ	FIN	場合によって違う。色んな家庭があるのだからというのがわたしの考え方である。
	SWE	夫も家事をしている。家庭によっては妻と同じ分だけやっている。
ヨーロッパ	DEU	これは、全国で行われた膨大な数の調査結果によるものである。
		家事に関してはたいてい妻の負担の方が多めであるのに対し、夫は庭の面倒をみることが多い。それぞれの仕事にかけている時間は同じくらいである。
		これはおおむねドイツのことを指している。
		回答は難しい。1人親家庭を含む6組の家庭で低年齢小児を抱えている。
	ITA	女性が仕事に出る場合、女性と男性は協力して家事をこなす。男性が仕事に出る場合、主に女性が家事をする。
アジア	IDN	ただ、それは必ずやらなければならないというものではない。夫と妻が両方仕事に出る場合もあるであろう。またメイドは常に家事をやるわけだが、妻は指示を与えるだけだ。
	LKA	実家から離れて暮らしている夫婦の場合、夫が家事を担当することが多い。しかし負担を夫婦平等に分担しているケースもある。
北アメリカ	CND	収入のほとんどを稼ぐのは夫であり、また夫は家と離れたところで働いているわけだから、結果的にお母さんが子供の面倒をみたり、家事をしたりすることが多くなる。
	USA	平等に家事を分担している家族は少ないようである。
オセアニア	AUS	過去何年を振り返っても、そんなに変化はないと思う。つまり家事をするのは主に妻であるが、時々夫もやるということである。
		わたしの家庭の場合は、平等にやっている。あえていうと、妻の方が少しだ

		け多めにやっている。ただ、夫もやるが、大半は妻がやっているというのが一般的である。
アフリカ	TZA	なぜなら、概ねタンザニアの文化においては、育児やお年寄りの面倒をみるのは女性の責任と考えられているからだ。 これはアフリカの文化である。

3)-1 新たに雇用された女性研究員にパーマネント職として出世の道が用意されていますか？

地域	国	コメント
北ヨーロッパ	FIN	パーマネント職に就ける人の数は次第に少なくなっている。40 歳になるまでにわたし自身もパーマネント職に就けるであろうとは思っていない。
		現在の経済状況の中で、新たなパーマネント職のポストというのは殆どないが、もし空いたポストがあれば、それをめぐっての雇用機会に男性、女性の差はない。
		最近の傾向として女性は主に臨時職員として雇用されている。
ヨーロッパ	SWE	今のところ女性の“ボス”/研究リーダー/プログラムリーダーはいない。女性は全て研究員、アシスタントまたは事務員として働いている。
		公的資金により運営されている我々の科学機関を含む国家機関全体の財政難によるもの
		パーマネント職としてのポストは全くない。なぜなら省庁によって 2、3 年後には閉鎖することが予定されているから。
		ポストの変更、特にパーマネント職についてはなし 離職は殆どないが、空いているポストは男女共に求人を募集している。（正社員およびプロジェクト単位での求人）
アジア	IDN	50%近いインドネシアの女性研究員（がパーマネント職に就いている）。 訳者注：この項目の質問は新たな雇用についてですが、回答者のコメントは、「今現在パーマネント職に就いている女性研究員の割合」について述べているようです。
	KOR	そのポストにふさわしい人材であれば、我々KFRI は男女の性別を気にすることはない。
北アメリカ	CND	大学にはパーマネント職のポストは殆どない。しかし UBC 森林学部では女性の教授を雇うまくやっている。
	USA	過去 2 年の間、州の予算状況はいつそう厳しくなっており、新たに埋まる職員のポストは殆どない。
		性別に関係なく、新たな研究員のためのポストは殆どない。
		男性向けにしる、女性向けにしる現在のところ空きのポストはない。全てのパーマネント職のポストは、男女募集者に対し機会を平等に与えている。
		大学内のどの職員ポストも、今のところ募集を行っていない。募集があったとしても、女性研究員向けポストのみで。
オセアニア	AUS	新しいポストは性別を問わない。単に資格次第（つまり半分の可能性）であると信じているし、そうしたいものだ。
		用意されていない。一定期間、契約ベースでの雇用となる。
アフリカ	TZA	当機関では全ての者に機会平等を原則にして雇用を行っている。大事なものは資格のみであり、性別は関係ない。
		女性の科学者の数が比較的少ないため（このような結果となっている）。

3)-2 あなたの職場では下記分野において女性研究員のために何か積極的改善措置を採用していますか？

地域	国	コメント
北ヨーロッパ	FIN	男女平等に扱われている。
		男性も女性も均等な条件下に置かれていると思う。
		特に対策は必要ない。なぜならフィンランドにおいては、女性への平等な権利というのは法律に謳われているものだからである。フィンランドでは性別

		による差別を厳しく禁じている。
	SWE	募集と雇用に関しては、男性であれ、女性であれ全ての人が平等に扱われている。
ヨーロッパ	DEU	ドイツ民主共和国（GDR＝通称東ドイツ）の時代からの因習のようであるが、そんなことは必要ない。概して男性と女性の科学者の間に差はない。
		資格が同じであれば、女性の方が好まれる。
		男性と女性はある全ての面において平等に扱われるが、募集と雇用においては、特別な措置がとられる。その理由は、歴史的な理由、応募数が違うこと、男性と女性とは違うこと、キャリアも違っているからだ。
	ITA	質問の意味が分からない。もちろん評価システムもあるし、全てのスタッフに対して出世は用意されている。しかしそれが女性だけのためのものというわけではない。人材採用にあたって同じくらい優秀な男性と女性の候補者がいた場合、我々は女性を選ぶ。（もしくは、人数の少ない方を選ぶ。従いチームの中に女性が多かった場合は男性が選ばれる場合もある。）これが男女数の均等というものである。
北アメリカ	USA	我々は優秀な女性候補者を集めようと努力しているが、雇用が決まれば女性も男性とほとんど同じように扱われる。
		オプション c-e は全て成績と功績による関数である数式によって決まる。
アフリカ	TZA	性別にかかわらず全ての研究員は平等に扱われるが、妊娠期間や授乳期間のように女性研究員がサポートを受けることもある。
		素晴らしい。

3)-3 同僚や上司は、家庭責任を持つ研究員に対してどの程度理解し、支援していますか？

地域	国	コメント
北ヨーロッパ	FIN	個人的に経験したことがない。
ヨーロッパ	DEU	一言で説明するのは不可能。人によって違う。大いに理解、支援する人もいるし、全くそうでない人もいる。
		それぞれの研究分野や“いっぱいたくさん”から“あまりしてくれない”まで接する相手によって違う。また家族を持つその個人次第でもある。
		所長自身5人の子供がいる。
		勤務時間に関しては特に柔軟性がある。
	ITA	我々の組織においては、仕事と生活の両立が大事であるとされている。
アジア	IDN	子供や夫が病気になった場合、上司に相談してオフィスに出勤しなくてもいいように許可をもらうことができる。
	LKA	上司からのサポートは十分にあるが、同僚の果たす役割は比較的少ない
北アメリカ	CND	分からない。私の上司は女性だが、結果さえ出せば全くの自由にやらせてくれる。それが自分が続けている理由なのだが。
	USA	上司によって大きく違うが、我々の組織では家族休暇や病気休暇があり家族の手当てをすることが出来る。従い、全体的にはとても良い。
アフリカ	TZA	当機関はタンザニアの雇用・労働関連法（2004年）、第8号公務員法（2002年）及び公共事業計画（2003年）によって管理されている。これらは全て研究員に家庭責任を全うする機会を与えるものである。
		経営陣は家庭問題に対し強い関心をもっている

3)-4 今現在仕事をされている女性研究員の中で、出産後育児をしながら研究や仕事を続けている方はいますか？

地域	国	コメント
北ヨーロッパ	FIN	自分の子供はよく病気になるし、そのため家にいないといけないことも多いが、それでも家族のことで問題になったことはない。
		法律に定められている！但し、正社員でない場合失業してしまう可能性もある。

	SWE	通常、1 年は家にいるが、それからはパートタイムでしか働かなくなる人もいる。通常男性も 3 ヶ月から 6 ヶ月ほど小さな子供と一緒に家に残る。
ヨーロッパ	DEU	我々の女性研究員の子供たちは 1989 年以前に生まれている。 たいていの女性は出産後 1 年から 3 年は仕事を離れるものである。
	ITA	もちろん、ヨーロッパにおける出産は仕事をやめる理由にはならない。我々のところで働いている大半の女性は子供がいるか、もしくはこれから持とうとしている。
アジア	IDN	いる。なぜなら 1 つの部門にはグループで働いている研究員もいるからだ。
北アメリカ	CND	公式な数字はないし、わたしがそれを集計するわけにもいかない。
	USA	暫く休むが、それからは以前と同じ仕事を多かれ少なかれやることになる。 全ての女性研究員に子供がいるわけではないが、大半は仕事を続ける。但しパートタイムへと変更して仕事量を減らす者もいる。
オセアニア	AUS	一般的には多くの女性がそうしている。我々の事業部では 1 人がもうすぐ出産休暇から復帰し、1 人は既に大きな子供がおり、残りの 3 人は子供がいない。
アフリカ	TZA	大半が続けるが、やっている仕事の内容によるであろう。短い期間のプロジェクトであれば、出産休暇を取るようになった場合研究を続けることはないかもしれない。
		殆どの者が自分の研究活動に全力を傾けている。

4) あなたの職場には、下記に挙げるような女性研究員が研究や仕事を続ける事を支援するシステムがありますか？あなたの感想としてそれらのシステムはどの程度効果があると思われますか？

地域	国	コメント
北ヨーロッパ	FIN	出産休暇は非常に長いし、育児も含め経済的にも国からサポートされているので職場からの支援は必要ない。
		両親は、子供が 3 才まで、職場での地位を残しつつ家にいることが出来る。さらに、子供が最初に学校に行くようになった年にも家にいることが出来る。また、子供が小さいうちは、ある一定の条件下でパートタイムの仕事も許可されている。
		子供をオフィスに連れて行くことが禁止されているのかどうかは知らないが、定期的に職場に子供を連れていこうなどということは誰の頭にも浮かびすらしめないだろうと思う。もちろん、時々子供を連れて行くことは問題ないが、それは何か特別な理由があったときであり、数時間だけである。子供がいるときに科学的な仕事に没頭するということは不可能であるし、同僚の邪魔にもなってしまう。
	SWE	我々の社会は、世界で最も平等な社会の一つであると言われているが、それでも女性にとってある種のガラスの天井（目に見えない障害）がある。 女性/母親、男性/父親の両方向けのシステムが用意されている。わたしの職場では、たいていの父親は最低数ヶ月の育児休暇をとる。（これは、社会保障制度により規定され、国家により支払われている。） 女性/母親、男性/父親の両方向けのシステムが用意されており、多くの父親たちが育児休暇をとっている。
ヨーロッパ	DEU	上記幾つかのシステム実施についてはわれわれの機関の権限の及ぶ範囲ではない。子供をオフィスに連れて行くということは必要性に応じて認められる。
		我々の女性研究員の子供たちは 1989 年以前に生まれている。
		学生の子供向け幼稚園を職員の子供が利用することが可能 (g)は可能であるが、今のところ行われていない。なぜなら自分たちの仕事は非常に専門的なものであるからだ。
	ITA	(d)は、（通信ネットワークを利用した）在宅勤務のことを指しているのではないかと思うが、それであれば男性も女性もやっている。女性だけのためではないので、男性が子供の世話のために家に残るといふこともある。

北アメリカ	USA	その他：有給休暇寄付 もっと休暇の必要な人がいた場合、同僚が休暇を与えることが出来る。出産休暇は義務付けられているが、期間的に足りないことが多い。“マキシフレックスな”労働時間制が親にとって非常に重要である。（通信ネットワークを利用した）在宅勤務は上司によってまちまちではあるが、許可される。在宅で仕事をする者は職場で起こっていること全てについて行かなければならず、余計に苦勞している。勉強会やカウンセリングもあるが、講座は限定的であり役に立たない。
オセアニア	AUS	(d)は交渉によって可能であり、男性の研究員が子育て目的でやっている。(e)は男性の方がやっている。
アフリカ	TZA	経済的援助として母親が仕事場から離れる際、3才までの子供に適用される毎日の特別手当の半額が支払われる。これはタンザニアの雇用法（2004年）に規定されたものである。

5) あなたの職場に下記の休暇制度がある場合、詳細について述べてください。

地域	国	コメント
北ヨーロッパ	FIN	どういう仕組みになっているのかははっきりとは分からないが、職場はフィンランド社会保険制度（Kela）の支援で約3ヶ月分を支払う。Kelaは残りの6～7ヶ月分を支払う。仕事を失うことなく子供が3才まで家にいることができ、それからは、子供が6才までパートタイムで働くこともできる。ただし、これは正式な雇用契約がある場合に限り。
		さらに両親の選択によって出産休暇、または父親の育児休暇として6ヶ月の休暇
		10才未満の子供が病気になった場合、給与全額をもらいながら数日間父親が母親が看病することができる。それ以上の期間については、無給休暇をとることができる。
		これらは法律に基づいており、職場から供給されるものではない。休暇期間は父親/母親が何ヶ月利用するかによって違って来る。育児/養育期間や費用は市町村における家族生活によって違う。
		有給出産休暇は3ヶ月で、以降は6ヶ月の無給育児休暇。父親の育児休暇は合計18日で、そのうち10日が有給。
ヨーロッパ	SWE	両親は給与の80%をもらいながら12ヶ月の出産休暇または父親の育児休暇をとることができる。うち3ヶ月は父親、母親のいずれかが必ず取らなければいけない休暇であり、残りの9ヶ月は任意で父親、母親のいずれかが取ることができる。以後2ヶ月はずっと少ない給与となる。（1日/180クロネ）
	DEU	一言で回答するのは不可能。上記いくつかの休暇制度における休暇期間や給与支払いは雇用形態によって違って来る。最初の3年間育児目的で休暇を取ることは可能。そのうち14ヶ月までは連邦州から両親に通常給与の60%が支払われる。この制度の利用については個人的な要素が強い。
		父親も最低2ヶ月以上の休暇を取り、両親で休暇を取る場合には、休暇期間は最長で14ヶ月となる。父親が休暇を取らなかった場合の休暇期間は最長で12ヶ月。
		“母体保護（Mutterschutz）”は法律で規定され、義務付けられている。“育児時間（parent time）”は父親と母親の両方のためにあり、14ヶ月をお互いで分けることが出来る。父親は最低2ヶ月の休暇を取り育児に取り組む。
		公務員は子供が18歳までパートタイムで働く権利を有する。
		部分的には支払われるが、全額支払われるわけではない。
	ITA	全てのヨーロッパの公的機関は、これらの制度を実施している。

北アメリカ	CND	休暇を取るのは自由だが研究者としての給与が与えられるわけではない。助成金の資金源がどこにあるのかによって違ってくるし、延期されることもある。UBC のウェブサイトを見てこれらのルールについて調べるのは億劫だ。母親及び父親向けの育児休暇があり、それぞれ6ヶ月の休暇を取れる筈だ。
	USA	ある。但し職員が未使用の年次休暇もしくは病気休暇をもっている限りにおいてである。有給休暇を使い切ってしまった後には無給休暇を余儀なくされるが、他の者から有給休暇をもらうという手はあるだろう。
オセアニア	AUS	より長期の休暇については無給で取れるし、さもなくばパートタイムでの仕事に移行すればよい。（男性の場合も同様）
アフリカ	TZA	出産休暇に対してというより出産自体に対して支払いがない。

6) 以下にコメント/ 意見を述べてください。

地域	国	コメント
北ヨーロッパ	FIN	わたしの職場では、現地調査や出張に行くかどうかを自分で決めることが出来るが、他の場所では、状況が違うようだ。可能であれば子供を連れて行くことも出来るが、費用は自分で持たなければならない。昨年は、数回しか現地に出かけることはなかったが夫が子供の面倒をみていた。妊娠している間は自分の体や新生児の害になるような仕事はする必要がない。職場にとって妊娠は高くつくため女性は男性ほどパーマネント職に就くことが出来ない。たいていの研究員は30歳を過ぎてから最初の子供をもうける。政府は、若年女性（妊娠可能年齢の女性）の雇用は、男性雇用に比べても会社にとってそれほどリスクのあることではないとしてパーマネント職に就く女性の数を増やそうと対処方法を練っている。
		- 父親。もし父親が仕事であつたり、他の場所にいる場合は親戚が手助けする。日中、7歳未満の子供は託児所にいる。 - フィンランドの現状は非常に良いと思う。差別が起こることはあるかもしれないが、原則的に女性と男性は平等な権利を有する。もし妻が家族責任に対してあまりに大きな負担を感じているのであれば、旧態依然の主婦の役割を背負わされているからかもしれない。
		子供がいないので、出産休暇や父親の育児休暇がどれくらいの期間あるのかといった法的な仕組みは分からない。有給休暇の後は母親、父親のどちらかが地域社会の補償により家にいることが出来る。それぞれの国における法的立場に関しては、個人を相手に質問するのではなく別の方法で明らかにした方が良いのではないか。
		フィンランドにおいては、出産休暇、父親の育児休暇及び育児サービスは、国の社会福祉サービスの一環である。殆どのフィンランド女性は家の外で働いており、母親、父親の両方が、子供の面倒をみている。
ヨーロッパ	DEU	- わたしの特別なケース：わたしの母親（つまり子供たちの祖母）、または同じ年の子をもつ同僚の家族 - 残念ながらわたしの子供たちは既に成人しているので、実際の詳細は分からない。質問5の有給休暇については、それ以降3年生を終了するまでの間、無給で子供の世話をすることが可能である。
アジア	CHN	中国では、出張や現地調査の際、たいていの若い夫婦が自分の両親に子供の世話を手伝ってもらう。また同じくらいの年の子供をもつ同僚同士で助け合うことも可能だ。
	LKA	女性研究員支援に関する政府の政策は不十分である。
北アメリカ	CND	通常、そのような不測の事態に備えるため海外から自分の母親を呼び寄せたり、フィールドワークを避けたりする。短時間の勤務であれば、夫に家で仕事をやってもらうように頼み子供の送り迎えをやってもらう。政府の政策については知らないが、それを調べるために時間を掛けようとは思わない。
	USA	出張の際の子供の世話は家に残る配偶者か、場合によっては近所に住む近親者

		に任せることが多いように思う。 - 出張やフィールドワークの際の子供の世話は非常に困難な場合もある。伝統的に科学者は男性であり女性は家で子供の世話をしていた。しかし労働に従事している多くの女性科学者たちは就業している夫をもつ。子供の世話をしてくれる人を探すのが容易ではない場合もある。わたしは自分の組織の中で、出張前に自分の子供を友人や隣人に預けたり、遠くに住む親戚の家に泊めるために車を運転して子供を送っていく女性たちを知っている。同僚の男性たちほど女性科学者たちが出張しないのはこの理由からである。 - 連邦政府の一部であるわたしの組織は、女性およびマイノリティーの人数を増やすように法律で義務付けられている。これは 30 年程前に起こった訴訟に起因している。目標は、組織の労働人口が母集団全体と同じ属性となるようにすることであり、今はそのようになっていないため女性やマイノリティーの数を増やそうとする計画があるわけである。しかし、わたしの分野では、科学者になるために必要な教育を受けることの出来る女性やマイノリティーは比較的少ないため、この実現は困難である。わたしの組織では男性と女性両方向けの家族支援制度を実施している。（例えば家族休暇） 女性だけのための制度というものは思いつかない。また、市民権と呼ばれる機関（局）では集中的に女性やマイノリティーの数を増やすことに取り組んだり、女性、マイノリティー、障害者への支援に力を入れている。これら全ての理由から、大学を含む他の多くの組織以上にわたしの組織は、女性への支援や多様な労働者層の確保に十分な働きをしてきたのではないかと思う。
		出張中や現地調査中の子供の世話は、職員が各家庭で解決しなければいけない。大半の職員は職を得るためここに引越してきたのだが、彼等の近親者はここから 300～3000 マイルも離れたところに住んでいる。
アフリカ	TZA	タンザニア連合共和国には、もっぱら女性研究者のみを支援する特別な条例はないが、タンザニアの全労働者は政府の政策や労働者団体によって保護されている。これらの法律として第 8 号公務員法（2002 年）公共事業法（2002 年）、公務員条例（2003 年）、または雇用・労働関連法（2004 年）などがある。数ある規定の中でも興味深いのは、妊娠中及び出産後に女性研究員が研究を続ける上で下記が用意されているという点。 - 一人の子供に対して 84 日、二人以上の子供に対して 100 日の出産有料休暇が与えられる - 職場を離れての出張や現地調査の際には半日分の給与が支払われる - 最長 6 ヶ月間、2 時間から 3 時間を上限として毎日授乳の時間が与えられる