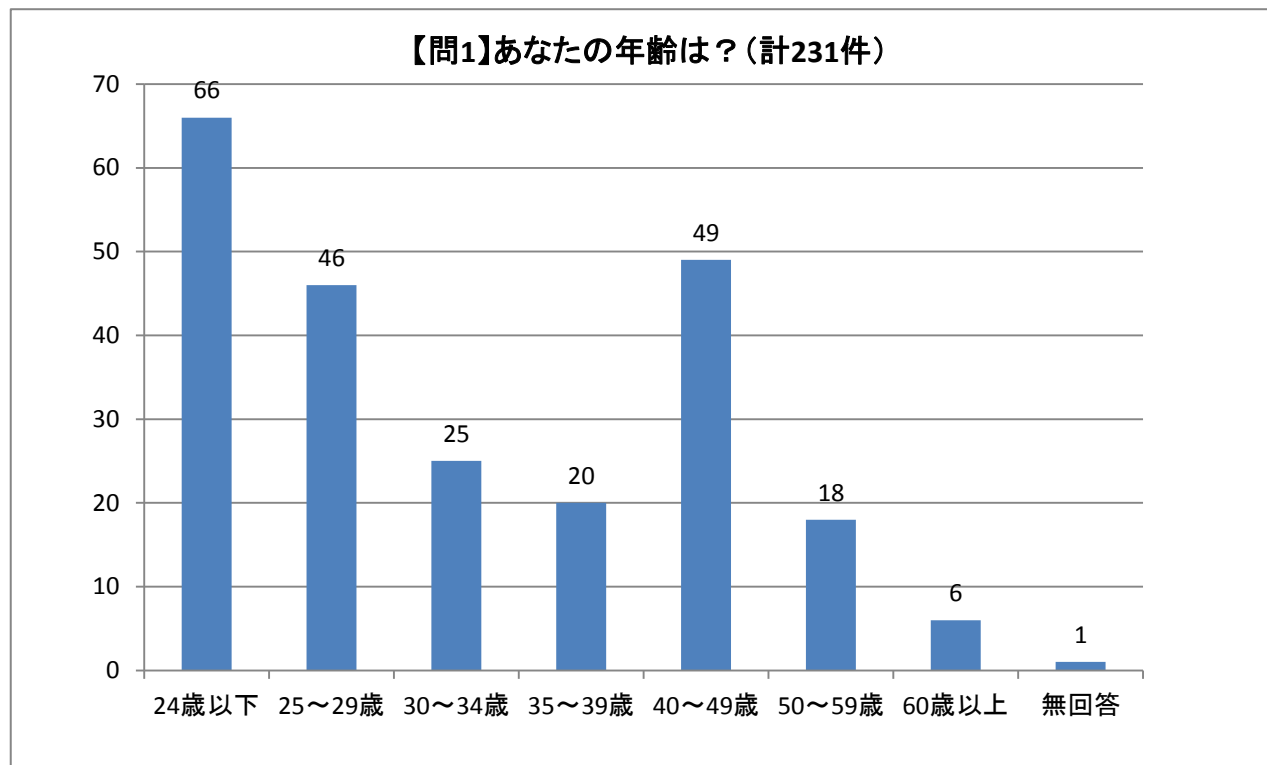
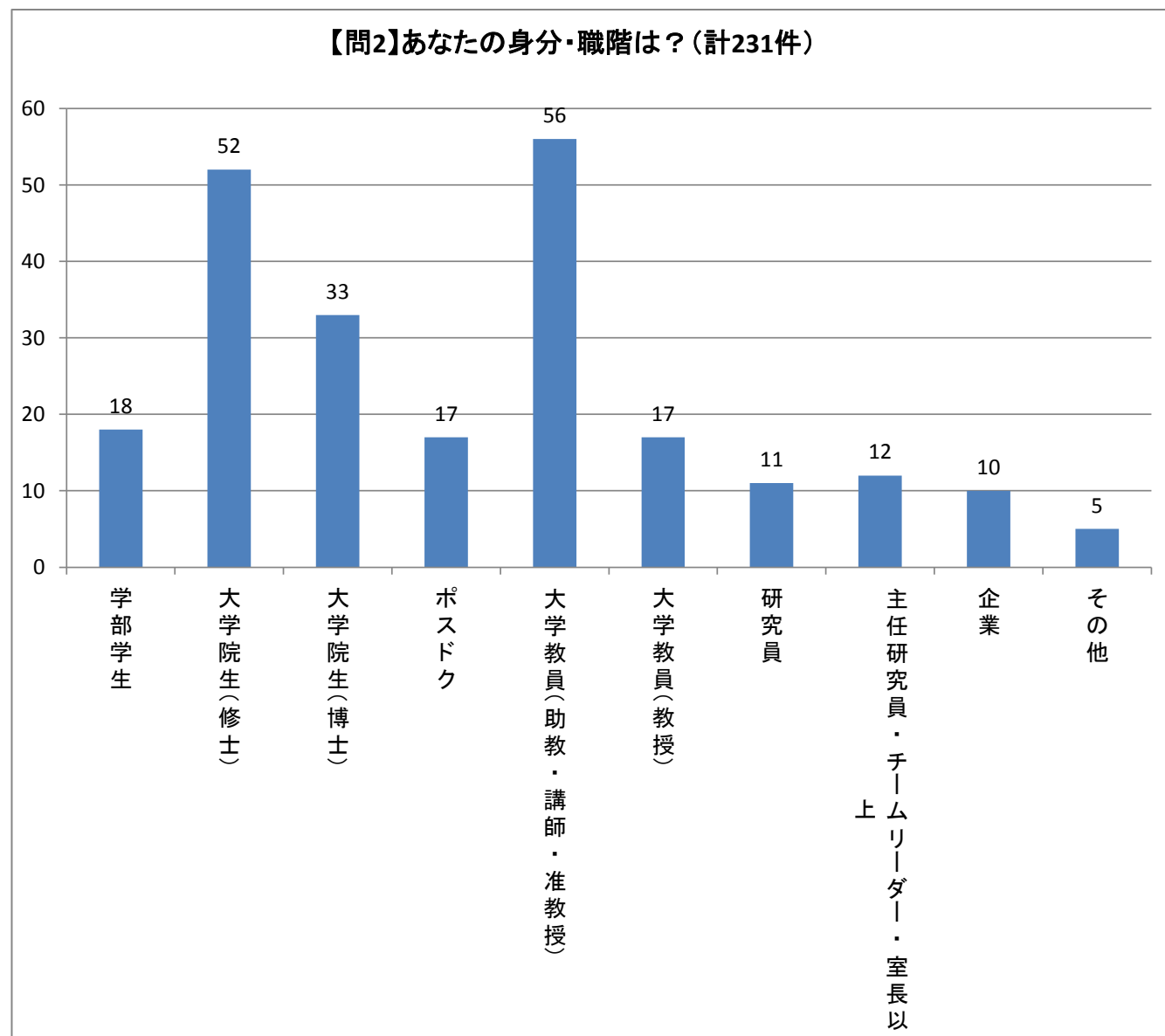


24歳以下	66
25～29歳	46
30～34歳	25
35～39歳	20
40～49歳	49
50～59歳	18
60歳以上	6
無回答	1
合計	231

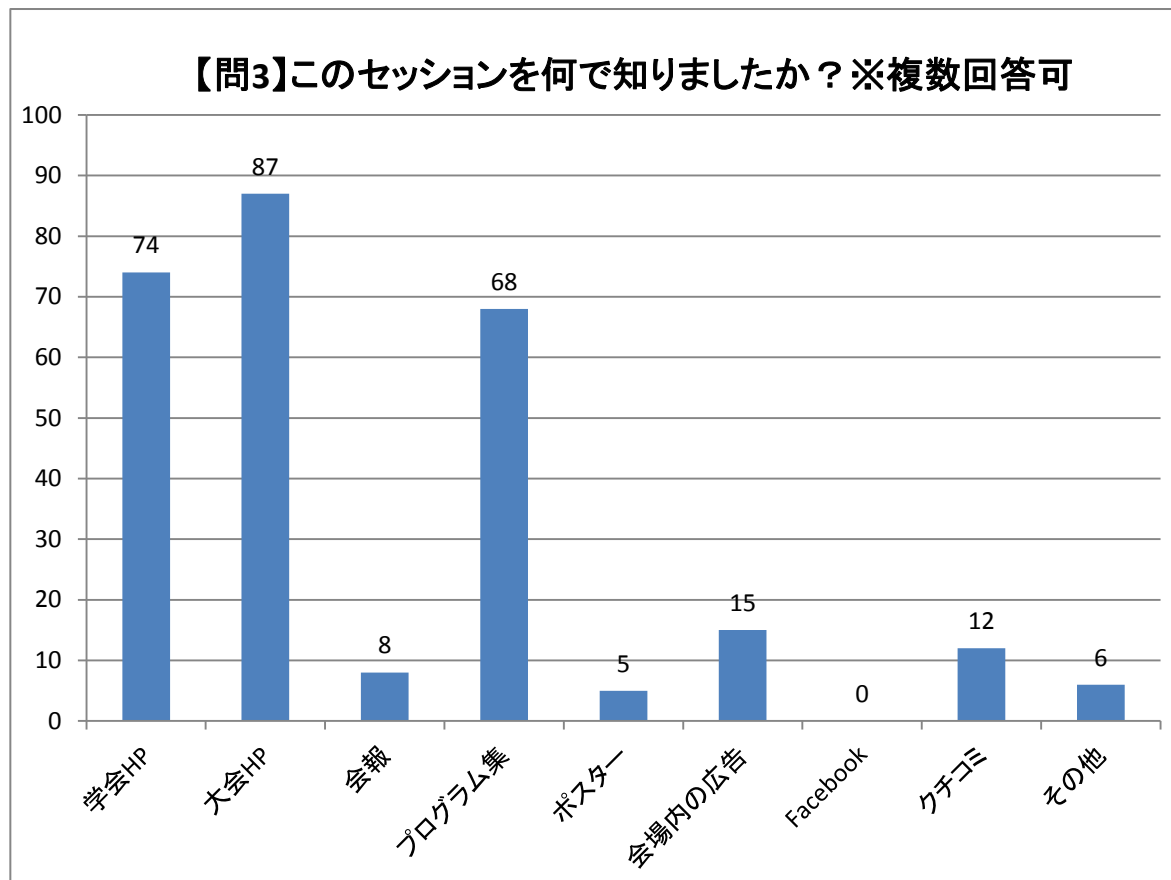


学部学生	18
大学院生(修士)	52
大学院生(博士)	33
ポスドク	17
大学教員(助教・講師・准教授)	56
大学教員(教授)	17
研究員	11
主任研究員・チームリーダー・室長以上	12
企業	10
その他	5
合計	231

※その他に記入
 *グランドフェロー
 *テクニシャン
 *URA
 *非常勤講師
 *海外ラボにポスドクアプライ中



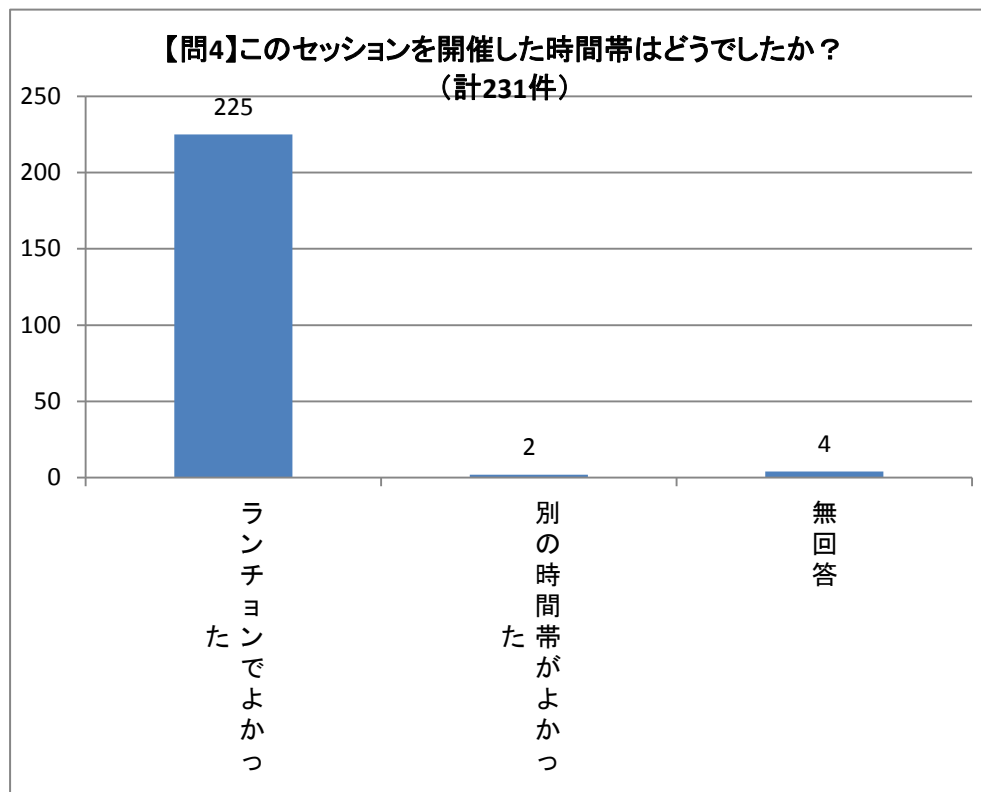
学会HP	74
大会HP	87
会報	8
プログラム集	68
ポスター	5
会場内の広告	15
Facebook	0
クチコミ	12
その他	6
合計	275



その他 への記入

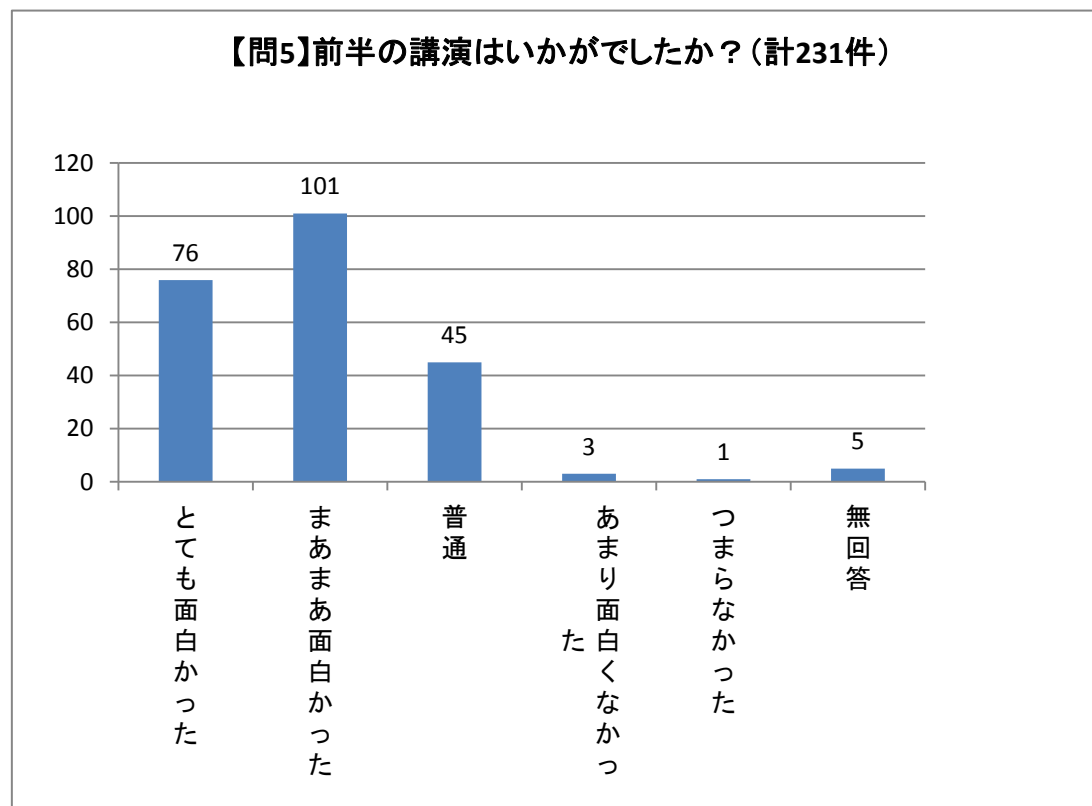
先輩、ランチョン申込みページ、知人、人の流れ、ボス、生化学会からのメール

ランチョンでよかった	225
別の時間帯がよかった	2
無回答	4
合計	231

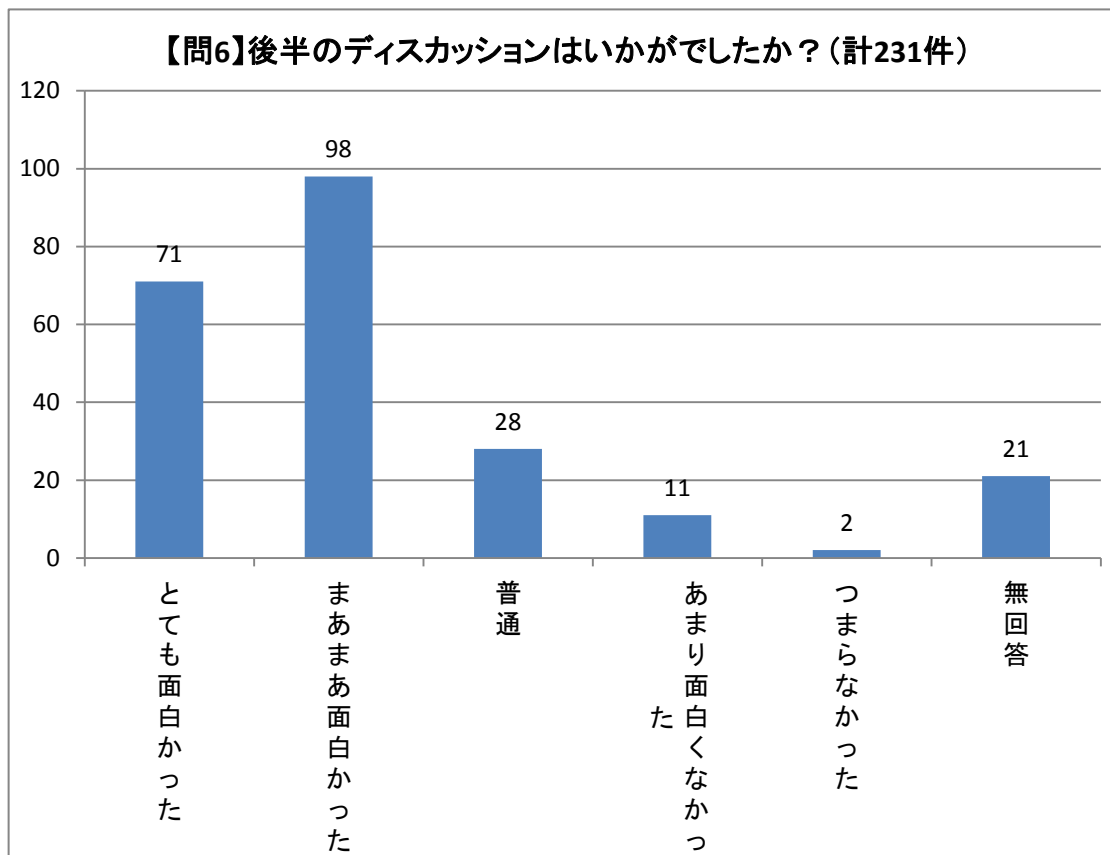


※別の時間帯(ランチョン以外)がよかった理由として、「食事に夢中になってしまう」(1名)記入あり。

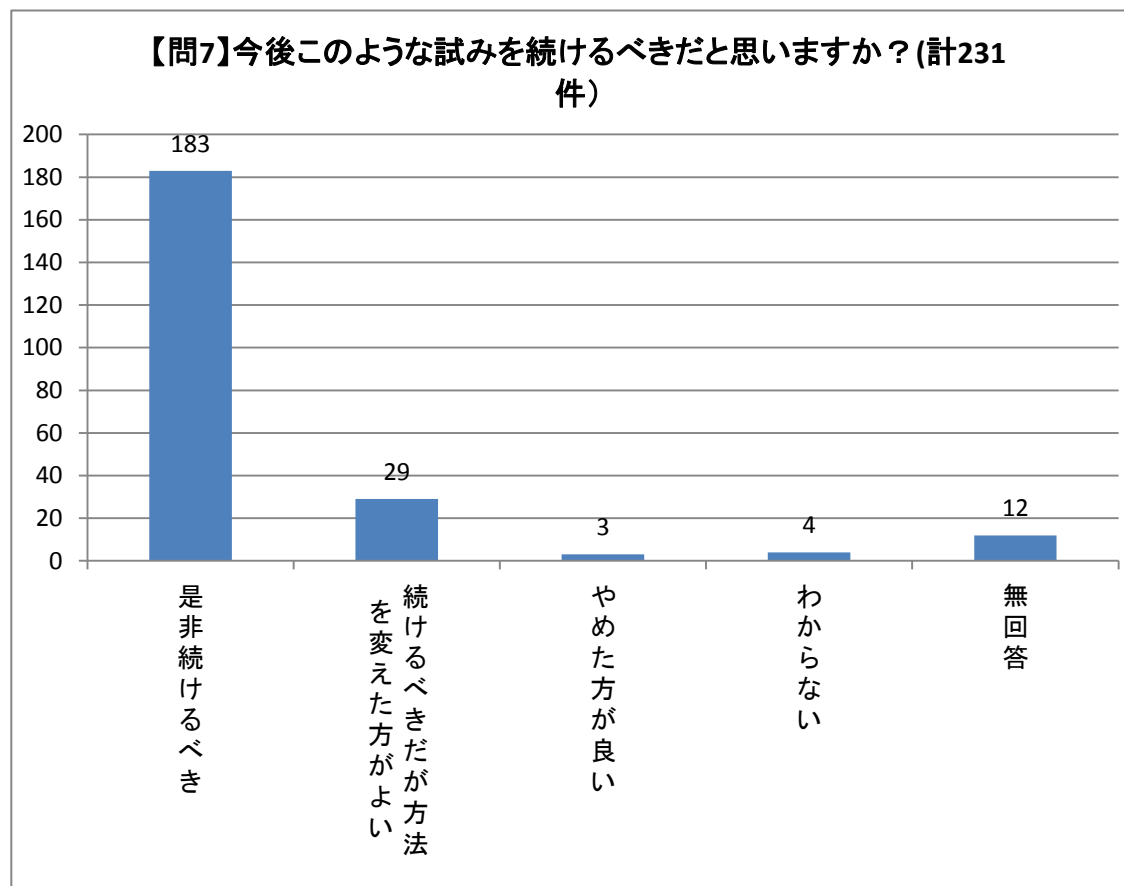
とても面白かった	76
まあまあ面白かった	101
普通	45
あまり面白くなかった	3
つまらなかった	1
無回答	5
合計	231



とても面白かった 71
まあまあ面白かった 98
普通 28
あまり面白くなかった 11
つまらなかった 2
無回答 21



是非続けるべき	183
続けるべきだが方法を変えた方がよい	29
やめた方がよい	3
わからない	4
無回答	12
合計	231



問8:このセッションに関する感想をお聞かせください。

参加型にしたのはよいと思った

正規雇用枠を増やすべき

女性研究者の立場や学振の問題点を積極的に議論できる場があることは非常に良いことだと思う。

夫婦で同じラボで働くというディスカッションが興味深かった。

学振について勉強になった。

もっと活躍した女性の紹介を望む。このようなセッションの継続を望む。

ミーティングの話もそうだが、時間に対してのコスパを考えるべき。長く残るのが良いわけではない。

勉強になった。

参加型というのが良かった。

学振の制度を変えるのは難しいと思った。

始めに現在の制度の中で、ということをもっと強調した方が質問やディスカッションの中で制度の質問が出なかったと思う。

会場から匿名で意見ができるのは良かった。

学振の制度自体がまだ理解されていないことが改めて認識できた。研究者を守るための大事な組織であることを、皆が認識すべきなのだと感じた。

制度や風習は中々変えられない。まず本人が性別や年齢を気にせずやりたいことをやっていこうと思う気持ちが必要であると思う。そういう気持ちをもってやっていきます。

予想以上に制度を決める側も使う側も迷っていると感じた。

もう少し深い議論があってもいい。盛りだくさんであった。

学振のサポートについて。そのサポートは具体的に十年後の研究員をどのような雇用の研究者にすることを目指しているのか？何%を大学の職員にするとか？

後半、事例アンケート+ある程度の結論を出しておいて、さらに意見交換できると良いのでは。多少フォーカスしきれなかったところがあると思う。

今後のためにも続けていくべき。

RPD採択率26%はほとんどギャンブル。育休後に復活できる可能性が低いのに子供を作る選択はできない。育休(出産)=無職のリスクが高い。研究者であり続けるためにテニアのポジションが取れないと出産は選べない。RPDを増やすより、女性のテニアポジションを増加させる方が成果が上がるはず。

ライフイベントというなら家の購入など、もっと他のことも取り上げてほしい。

現状における研究ライフの問題点を知ることができ、大変充実した時間を過ごすことができた。

現在、学生で今後のビジョンを考えるための良いランチョンセミナーだった。研究者支援の現状を知ることができてとてもよかった。

非常に興味深い内容であった。

ライフイベントはラボのPIの考え方や態度に依存する。PIレベルの方の話を知りたい。

女性だけの問題だけではなく、ポストクのシステムなども影響しているので難しい問題である。

私も女性なので、前半の女性研究者が虐げられてきた歴史を見て心が痛くなった。日頃も女性であることによって研究に不安を感じることが多い。

ネット経由で意見を述べられるのは発言しやすく、時間の節約にもなるので良いと思った。

コメントがスライドに反映されて議論するのは新鮮だった。

有益だった。

知らなかったことばかりで勉強になった。

もっと時間がほしい。

参加型になっていて面白かった。もっと時間が長くってほしかった。

学振側に研究機関側で学振特別研究員の捉え方にギャップがあると感じた。

学振というとDC研究員や科研費のイメージが強かったため、RPDや雇用形態をとらないといった細かいシステムも分かり勉強になった。一般的な職と異なる部分も多いが、ライフイベントとの両立の重要性を知った。ポストの少なさと任期の短さの改善をする必要があると感じた。

大変面白かった。

会場の意見がリアルタイムで分かるのは非常に良かったと思う。

会場からの意見が少なかった。PCからも送れるようにすべき(スマホを持っていない)

仕事、研究以外のことをどうしていくか考えるきっかけになった。パートナーが研究以外の専門職の場合も上げてほしい。

普通は会場からの質問がやりにくいので、ケータイを使った双方向パネルディスカッションはタイムリーに質問に答えていただいてよかった。

携帯での聴衆参加は面白い試みだった。手元(携帯)でも他の人の投稿が見られるといい。

議論というより質疑応答みたいになっているような。

学振の限界、様々な研究者の意見を知ることができ有意義だった。

今後ライフイベントを考える上でどのようなことが問題になってくるかという生の声を聴けてよかった。

知らないキーワードも飛び出して勉強になった。

研究者に限った問題ではない話が少し多かった。

他のラボ事情(ミーティング)などが聞けて良かったです。

学振について知る機会が少ないためいい機会になった。

学生という身分上、このような話を聞く機会は貴重でした。

コメント投稿が面白い。

正直これまで学振にかかる問題点を知らなかったので勉強になった。

女性がライフイベントに左右されずに研究現場に受け入れられる環境づくり、意識が高まってほしいと思った。

学生にとって、後半のディスカッションはすごくイメージが持ちづらいテーマだったと思う。一方、我々学生は後々のより良い研究生生活のために学ばなければならないテーマだと思う。

昔から比べると今は恵まれた環境なのだと分かった。

学振について:特別研究員は「主体的に研究できる制度」とのことだが、実際にはラボの仕事(テーマ)をして、上司はポスドク1人だけで使えてうれしいというような認識も多いのでは? そうなると機関雇用のポスドクと比べて福利厚生が受けられずかわいそう。

提示された問題点をまとめてフォローアップができれば望ましい。

コメントをリアルタイムで見られるシステムが面白かった。コメントを取り上げる回数が少ないのが残念だった。

問題提起はよいのだがどうすれば良いかがあまりはっきりしなかった。

ボトムアップと言われても、本当に声を上げたい人はその研究者コミュニティにも属していない(属することができない)のではないか。

男女の雇用問題はもう良いのでは?

学生の間は土曜にミーティングがあっても大丈夫だったが、確かに社会人として大変だろう。

いつも同じ問題で新しさが少ない。今の女性研究者のサポートはいわゆる「ゆとり教育」と同じで、数年後には無能な使えない女性研究者が増えて下の世代への不信につながると思う。”男女平等”を貫くことが大切。夫婦一緒に雇用というのは制度として成立させてはいけない。不平等である。あくまで平等に選考して結果そうならいけばOK。

学振の雇用問題を解決するためには学振が考え方を変えなければならない。「学振雇用できない」の一点張りではなく、柔軟な姿勢を見せて学振が変わる努力をしないといけないと思う。

育休や出産に伴う男性職員の休暇がポスドクのような契約職員は正職員ほど厚いサポートがなく、無給だったりに数が少なかったりする。

まだ学部生なのでその道に進むかも考えていないが、将来を考える材料としては聞いておくと便利なのかなと思った。

予想より聴衆はあまり参加できなかった。

修士の人間には難しい。

ディスカッション形式であるのは良かった。

男女の能力の差より家庭との両立に不安を抱く人が多い。より安定した制度の施策、意識改革が必要だと感じた。

とても有意義であった。多くの男性の参加に少し希望がもてた。

テーマ1、2、~5くらいまであったらいいが、手元のどの資料にも今何の話をすべきか記載がない。

DCの話が全くない(PDばかり)

男性、女性、若手、年寄の色々な立場の人がもう少し柔軟になるべき。

女性活躍機会の創出などの議論を期待していたが(ライフイベントがらみ)学振の制度とその説明に終始していたのは残念だった。

これまで知らないことが分かった。

前半のお話が歴史もあり面白かった。

パネリストと聴衆のディスカッションをリアルタイムでやれることはいいことだと思った。

今後の参考になるようなお話がいろいろと聞けた。

有益な情報が聞けて参考になった。

各機関で考えるべきという結論が多かったように思うが、それぞれがというよりは機関同士が共同で考えていく必要があると思った。

社会の制度の問題がDiscussの中心となっていたが、みな頭が固いと思う。パネリストは現状の社会制度を肯定しているのでは？

もっと研究を出しやすいシステムに変革する志向を強くもってほしい。皆あまりにも保守的である。

時間が短いように思った。クロスアポイントメントがあまり盛り上がりず残念であった。

オーディエンスが参加できて、そのコメントをひろって議論してくれるのは聞きたい話が聞けるので良いと思う。

散漫すぎる、パネリストは不勉強では？もっと問題を絞り、きちんと解決法を提案する方向で議論してほしい。

将来結婚したら別居婚になるのは当たり前だと思っていたので、一緒に働いている人がいるのは知らなかった。

分からない単語も多く、少し自分には早かった。

「女性の数が少ないから女性の数を増やす」という単純な構造に疑問がある。純粋に能力による基準で判断し、その上で女性の数が増えればよいのではないかと思う。

たいして意識も制度も変わらない。

現在の研究者が抱える問題の一端を知ることができた。

アプリでコメントをすぐに反映できるシステムが良かった。手元のアプリ画面でもコメント一覧が見えるとよい。

最初の方、学振ポスドクの話に特化していたような気がする。一般的なポスドクの話も入れてほしい。

みんな悩んでいるor悩んでいたと知って、自分一人ではないと感じた。

前回参加した時よりも会場からのコメントを拾ってもらえたので良かった。

知らないことが多くて参考になった。

今後さらに女性の活躍を期待したい。

議論すべきテーマの数が多いためか、各々のdiscussionが浅い印象をもった。

自分のキャリアを考える良い機会となった。

意見が研究者視点に偏っている気がする。研究機関や企業の意見も欲しい。

学振の支援を受けるのにも一定のハードルがあって、さらに次のポストが保証されているわけではないので、学生の立場からするとライフイベントや男女の別関係なく、研究に従事すること自体に希望を持ってない現状があるかなと思う。

女性研究者の現状が分かってよかった。参加型なので聞くだけでないところも良かった。

意見は口頭で表す方法も併用した方が良いのでは？タブレットでは文章を打つのに時間がかかる。

デュアルディスカッション形式が興味深くてランチョンセミナーを受けたが、男女参画社会の実現に深い興味を持つに至った。

「24時間働けますか」のフレーズが象徴するように男性が働きすぎてその埋め合わせをパートナー(女性)に負担を強いている気がする。男性について行こうと思うと子供を産めない。研究が続けられない。「9時—5時」を徹底すべき。このように意識を変えるにはどうしたらよいか？

いろいろな意見が聞けて良かった。

研究者を雇用する予算というものが少ないのが問題では？

男性には退屈だったかも。私は女性なので若い大学院生にアドバイスできる情報が多かった。

前半の「学振」については論点がいまいち分からなかった。保育所の件は学振の事務で対応すれば良いだけの話ということ？そもそも学振に採択されて給料をもらいながら研究できるのは相当恵まれた人だと思う。学振にもれてしまった人、女性のテクニシャンなどの方が問題は深刻なのでは？また学振にも任期があるが、任期が終わった後のサポートは？後半の「ライフイベント」では出産・育児の話だったが、その前に若手研究者の雇用ではないだろうか？任期付の不安定な雇用では出産も育児もままならない。

意見のくみ上げは面白かった。できればインターネットがフリーで接続できればiPadからもアクセスできてよかったと思います。

学振と研究機関の連携はまだまだ改善できると思う。

学振の制度問題に話題が多少集中して、うわずった議論が続いていたのが気になった。学振の諸制度はすばらしいが、それを受けられるのはごく一部の人達である。その制度の議論は他ですべき。

会場にいる方達の意見もすぐわかる形式になっていたのが良かった。

国内での研究職、大学職員数、学生数の予測などデータに基づいた話も必要ではないか。ポストがないのであふれるのは当然。

PM5:00以降にミーティングのあるラボの方が多く、ギャップを感じた。

問9： 来年以降のセッションで取り上げてほしいテーマがあれば教えてください。

欧米の若手女性研究者のセミナー

仕事時間の話

フェローシップということなので、PD, RPDのその後など、フォローDataの紹介

学振の基盤研究費、夫妻研究者について

同様のテーマ、内容が変わらなくてもこのことについては長く取り上げていくべき。

学振研究員の雇用問題

博士号取得後、企業の研究員として働いている方のライフワークバランスの事例等を紹介してほしい。

男女で育児の負担の大きさに差があることについて。

主に大学職員を目指している人が多いが、全ての人になれる訳ではないので、大学職員以外の事例などを学振が提示すべきと思う。

オーバーワーク、休暇所得について

(過去と比較して)女性研究者の参加率

博士号取得後の就職環境について(女性研究者)

同じテーマで女性研究者の問題を男性に知ってほしい。

女性のキャリアパス～PIまで。～academic以外に。

PDの採択率や博士課程修了後のサポートについて

博士修了生の研究・開発職以外、あるいは専門以外の職についての事例の紹介

雇用機関の問題もかかわってくると思うので、大学運営側も加えて議論したらよいのではないか。

産休、育休研究者への助成・支援策

パートナー探し

学生の意見を聞きたい。(学生は女性が多いが、就職でかなり減少するのはポストの少なさだけが理由か?)

若手の独立時(設備をどうするのか)について

ライフイベントとの両立の成功例

技術職員の立場向上について

男性の意識改革について

女性限定枠(採用の)を逆差別と考えるか?幅広い年齢、性別、役職から考えを聞きたい。

研究環境の比較(日米、欧州)

若手、女性研究者のキャリアパスについて

ライフワークバランスに関するテーマ

DC

若手研究者の未来について

若い研究者のキャリアビジョンについて

日本の定年制について(米国だと差別になるので)

学生の指導について(研究だけでなく)

テーマはこれでよい。

生涯どのような研究に関わっていくか。

学生の育成とマスター、ドクターでの悩み

オーバードクターについて

親の介護問題(子育てだけでなく)

女性研究者の階級問題

修士、博士学生の就職問題(ラボで受け入れてもらえない)

ここ数年での研究環境の改善

女性の意識を変える。あえて男性VS女性など

問10: 本大会での属性調査(添付資料)をご覧になった感想をお聞かせください。

採択率を示してほしい。絶対数の定義論は意味がない。

年々女性の参加率は増加しているが、まだまだ改善の余地がある。

企業の発表者が少ない。

女性のSpeakerが増えたことは良い。数値を上げるために女性のみワークショップを作るなどはやらない方が良いと思う。

ディスカッションの通り、男性よりも女性の積極性の問題が隠れていそうな気がする。この学会にもラボにも女性はたくさんいて、ある程度発言の自由も与えられていると思うので。

シンポジウム、ワークショップなどオーガナイザーの割合が高い事が女性が活躍していることにつながるのか疑問に思った。

独身男性だって頑張っているのに、既婚女性ももっと色々な雑用をすべき

年をとるごとに女性が減っていることが印象的。

シンポジウム、ワークショップなどのオーガナイザー、口頭発表者における女性比率が学会員全体における比率と比べて低い問題について、今後は改善されていきそうだといいことで嬉しく思う。

大学院ではかなり女性が増えた印象があったが、資料の数字をみるとまだまだ少ないことが分かった。

見やすかった。

グラフが見やすくまとめられていた。

数値化されたことで問題点が理解しやすかった。

女性の少なさに驚いた。男女共同参画初期と比較してみたい。

細かく分析されており、動向が分かりやすい。

色分け効果で読みやすい。

上位職ほど女性が少ないこととパラレルかもしれないと思った。

一般演題演者の修士課程の人数の多さに驚いた。

学生の意識改革が必要

女性研究者が発表しやすい雰囲気をつくるべきである。

どんな方が参加しているかよく分かった。

意外と母集団構成と関連している。

女性研究者の増加を目指すのであれば、国策として何かしないと難しいのでは。結局ライフイベントに依存して職種を選ぶ必要がある、という現状に問題があると思う。

海外の学会に出席すると、女性のシニア研究者が4割程占めていて驚く。日本では学生、大学院生を除くと女性研究者はとても少ない。この違いは何なんだろう？

学生会員が多いことに驚いた。

発表者の最多数層が修士学生であることには驚かされた。

女性オーガナイザーが少ないのは、今回話題のライフイベントにも強く影響されているのでは？(子育て、育休による研究中断の影響、宿泊をとまなう出張)

女性比率を上げるための大会側の努力不足が継続して見られる。

思ったより女性発表者が少なくて驚いた。

現状のデータのみで、今後の指針を知りたい。

女性がオーガナイザーをすることが定着するまで、ある程度強制してみたらどうですか？指名されたら女性の頑張るのでは？

職階分布のグラフがよかった。

オーガナイザーやスピーカーは圧倒的に男性が多いと思った。やはり育児などの問題が解決されないと、なかなか研究者でもキャリアアップしていく女性は増えていかないのかなと思った。

女性研究者の増加のために政策がとられているが、「優秀な人材であるから」という採用方針も忘れてはいけないと思います。

外国との比較が欲しい。おそらく本両学会の意識が現状肯定的なので、このようなショッキングな結果となっているのではないかな？

なるほどと思った。

女性研究者がまだまだ少ないことを実感した。

もう少し見やすくしてもらったらよい。

分かりやすい資料だった。

女性の社会進出も含め、社会全体が抱える課題である。男女ともにチャンスを得るには何らかのリスクも伴う。

ワークショップのオーガナイザーの女性比率の低さが気になる。

女性が少ない。

女性が意外と多いなと思った。でも決して数の問題ではないのだとも思う。

オーガナイザーの女性比率が低いのは、高キャリアの女性率が低いから当然だと思うが、女性研究者が増えているので増加していくと思う。

やはりまだまだ男社会なのだなと感じた。

男女比や属性を細分化してどうこうではなく、内容で選ばれた人がオーガナイザーを担当すれば問題はないと思う。

資料にあった「疑問」がいまいちずれているような気がする。女性の年齢層で最も多い20～29歳は学生や独身女性が多いのだから。スピーカーやオーガナイザーができる方はそれなりに実績のある方なので、若い女性が少ないのは当然では？

見やすい。ゆっくり後で読みます。

女性が研究者になることの敷居の高さと、一般演題演者の性別・階級を見て思った。

自分の周囲では(若い世代)女性が結構増えているという認識だったが、全体的に見てもそのような傾向ではあるが教授など高ポストにつく人や、学会でオーガナイザーを務める女性はまだ少ないと感じた。

かわりばえしないことに驚く。

問11:その他、ご自由にどうぞ。

子育てについては国の問題もあると思う。

100人以上集まっても意見は60コというのは意見を出しにくいのかな？

誰がセミナーでお話になるかが重要だと思う。(柳田先生が登壇されるので参加した)

free wifiが使用できない環境のため、アンケートにに参加できず質問もできなかった。

ネット接続する企画であればルータを設置すべき。

学振で採用する期間をほぼパーマメントにするなど、国が「研究者」を採用する機関をつくれれば保育所や研究者夫婦の問題も減ると思う。

リーダーシップ研修など上司としての基礎能力は、研究能力とは別なのでそれを底上げすれば女性研究者の地位も上がると思う。

スマホを持っていないので意見を述べにくい。

女性教員30%など、目標をかかげているところも多い。その目標達成のためには、これからの採用はすべて女性になるという矛盾

研究者着任のための制度というより、ポストに着任するまでの「つなぎ」としての面が強いと思う。

年齢や業績にばかりとらわれない採択を行ってほしいと感じた。今日のセミナーを聞いていくシステムがあっても「知られていない、伝わっていない」ということである。ポストクーパー万人計画と共にポストもその分増やすべきである。

意見が欲しいなら会場にwifiくらい準備してほしい。

女性を差別するような体制、風潮は大学にも学会にもない。ほかの理由(物理的に不可能)なために子育て研究者(男も女も)がうまくやれていない社会体制がある。

海外PDの申請期間、制限をなくしてほしい。

企業サイドが採用する際の考えは？女子の博士学生を取りたくないとか？

DC、PCの給与を減らしてもっと浅く広く採用すればよいのではないか。若いDC、PDにこんなに給与いらぬ。(結婚している人には増額)

こういう議論からどのくらいの現状打破がなされていくか、とても興味がある。

私は34歳で結婚、39歳で出産、ライフイベントが遅れたのはポジションが維持できないため研究を中断できなかった。高齢で子育てするのは体力的に大変である。研究の時間も短くなっている。

中川先生の「育児は一生続く。9時-5時で仕事をすれば文句を言うな」という意見に賛成である。でもそういうPIは少ないと思う。

女性が研究を続けるには男性(父親)がどれだけ育児に関われるかが重要である。どうしても女性(母親)の負担が大きいので。

面白かったが、学振制度の話題に偏りすぎの印象だった。

「資生堂ショック」にあるように、企業では女性優遇から男女平等に移行する流れもある。このような事例についても研究者側は受け止めるべき。研究者は企業の追随をせず、新しい制度を作り出すだけの気構えが必要では？

中身のいっばいつまった意義のあるセミナーだった。

育短、育休、産休制度など厚生や支援や企業ではかなり進んでいる。優秀な女性が起業への就職を考えてくださるとうれしく思う。

free wifi か無線LANが欲しかった。

小生(69歳)、妻(67歳)ポスドクから米国で13年、妻はaffirmative action でassistant professor になり、出産後二週間目から働いていた。子供は5か月から保育園、上は10歳まで下は5歳まで米国育ち。夫妻とも一応帰国後教授になった。難しい日本ではなく、よりやりやすい所に行く発想が大切。

研究者の給料が安いことが根本、要するにお金がないことが問題。それを避ける議論はおかしい。

このような企画を行う部屋だけでもよいので、wifi環境を一時的に整えてほしい。

照明の関係かスクリーンが見にくかった。

ディスカッションに参加するサイトのURLをどこかに書いておいてほしい。

セミナー前後で同じアンケートを取って変化を見たい。

「男女共同参画」というテーマで行われるシンポジウムは大抵の場合、女性問題に限られている印象を受ける。現実として女性の位置が男性より低められているのは分かるが「男女」という冠に違和感を抱く。