

キャリアパス委員会 年会企画報告

―若手研究者を取り巻く諸問題―

BMB2015では例年通り2つのランチョンセミナーの企画を立てました。ケータイゴングによる双方向会議システムを使用し、両企画とも大盛況でした。

1つは大会初日に日本生化学会男女共同参画推進委員会との共同企画で「研究者のライフイベントを考える―目指すべき制度改正と環境改善―」というテーマで行い、ゲストには日本学術振興会の清水美和さんに来ていただきました。事前アンケートで実際に研究活動との両立で障害となっているライフイベントを調査して、その中から公開で議論することで前進できそうなトピックスを選びました。中でも学振研究員の雇用問題は、ただでも不足している保育園にますます入りにくくなるなど、研究者固有の制度の問題であり、今回集中して議論しました。根本的解決とまでは至りませんでした。情報と問題点の共有はでき、これをきっかけに改善の方向に進んでいくものと期待しています。保育園不足の問題は、本来行政が最優先事項として進めていくべきです。個人的な意見としては、政府が本気で「少子化」問題を解決しようとしているのなら、保育園などは供給過剰なくらいがちょうどいいと思います。

アンケートではそれ以外にも、職場での人間関係（ボスの無理解、ハラスメント）、改善してもらいたいラボルール（長時間労働、夜間・土曜日の会議）、子育て全般、介護、遠距離夫婦など、たくさんのご意見をいただきました。これらの多くはどの社会にでも存在する問題です。我々研究者社会が先頭を切って解決の「モデルケース」を示せばいいですね。

もう1つの企画は、「本当のPIになるために」というテーマで大会二日目に行い、ゲストには大阪大学の仲野徹会員に来ていただきました。事前アンケートの結果、多くの若手研究者は将来PIになりたいと思っていることが確認されました。ポストドク問題など若手を取り巻く空気は重たいのですが、皆さん、やる気満々だということを知ってホッとしました。同時に若手研究者が希望をもって研究に取り組めるような研究者社会を早急に構築する必要があると再認識した次第です。

15年前には「PI」も「ポストドク」も日本にはほとんど存在しなかったワードです。ともにアメリカからの輸入ものです。「PI」と「ポストドク」は対になる言葉で、「ポストドク」あつての「PI」であり、「ポストドク」の次のポジションが「PI」です。つまり厳密に言えば、「ポストドク」のいない研究室の「ボス」は「大学教員」であつて本来の意味でのPIではおそらくありません。また事前アンケー

ト結果でもありましたが、日本の「ポストドク」の次の希望ポジションとして一番多かったのは「助教等の任期なしの非PI」でした。やはりこのことから日本のポストドクは本来の意味での「ポストドク」ではなく「任期付き短期雇用研究員」が正しい表現かもしれません。「任期付き」しかも「短期雇用」となると、その人数をあまり増やしてはいけないと直感的に思うのですが、「ポストドク」、「PI」というその言葉の心地よさに少し誤解があつたのかもしれません。

名称はともかくとして、生命系の現実問題としてポストドクが次に進むポジション数が絶対的に不足しています。どうすればいいのでしょうか？まず原点に戻って日本の制度にマッチした制度に変えるべきです。ポストドク制度はどちらかという研究優先で、人材育成という観点で不足しています。現在のようにたくさん雇つてほんの一部しかアカデミックに残れないようなのは、やはり日本向きではないですね。もっと大切に育てるべきです。そういった意味も含めて、私は来年度から始まる「卓越研究員制度」に期待しています（特に関係者ではありません）。この制度は、まだ今から始まるので未成熟だと思いますが、今後終身雇用につながるいい制度になる可能性があると思います。これから意見を出し合つて、我が国、そして生命系の研究者社会にも適合した制度に育てていくことが、1つの活路に繋がると考えています。

キャリアパス委員会
委員長 小林 武彦

【研究者のライフイベントを考える

―目指すべき制度改正と環境改善―

BMB2015 両学会共同企画ランチョンセミナー

- 日 時：2015年12月1日(火) 12:40～13:45
- 会 場：神戸国際会議場3階 国際会議室(第15会場)
- 講 演：清水 美和（日本学術振興会人材育成事業部 研究者養成課 課長代理）

今回のランチョンセミナーでは、男女共同参画に関わるトピックを検討するため、男性も直面するライフイベントにおける困っている点、あるいは困った点について事前にアンケートを実施しました（回答者数計314件）。その中で最も多く指摘された点は、日本学術振興会特別研究員の福利厚生に関するものでした。

そこで本企画では、日本学術振興会人材育成事業部研究者養成課の清水美和氏をお招きし、日本の男女共同参画の歴史についての概略と、特別研究員の制度についてご講演いただきました。その後、清水氏にもパネリスト

としてご参加いただき、本ランチョンセミナーを企画した生化学会男女共同参画推進委員会、分子生物学会キャリアパス委員会の委員とともに、事前アンケートで多く指摘された点について、ケータイゴングを用いて会場からのコメントを収集しながら双方向パネルディスカッションを行いました。会場参加者は約 350 名でした。

企画側からディスカッションポイントとして挙げた点は、

1. 学術振興会特別研究員の福利厚生
 2. 単身赴任
 3. ステップアップとライフイベント（特に子育て）の時期の重なり
 4. ポジティブアクションの効果
 5. 研究室行事の開催時間
- の5つでした。

ディスカッションの進行で、提示した点からやや逸れてしまうこともありましたが、提示した点の解決には、

情報共有の強化、研究者からの建設的な提案、男女双方の意識改革が必要である理解が得られたと感じています。また、最初の清水氏の講演において、男女共同参画がどのように進んできたかをあらためて振り返り、また新たに学んでいただけたと思います。詳細については、ぜひ全文記録をお読みください。

男女共同参画は、まだまだ解決されるべき点があります。私は、この活動に8年ほど関与してきましたが、現在、この活動は、男女どちらかだけの問題でなく双方が協働して行われるべきものであること、キャリアパスと密接な関係があることが認識されつつあると感じています。

アンケートのご回答は、今後のキャリアパス委員会の活動に活用させていただきます。また、今後とも、本委員会の活動にご協力いただくと共に、新たなご提案があれば積極的に寄せいただきたく、お願い申し上げます。

（文責：座長・井関 祥子）

〈アンケート〉 集計結果（四捨五入しています）

【問1】 あなたの年齢は？

① 24 歳以下	66	28.6%
② 25 ～ 29 歳	46	19.9%
③ 30 ～ 34 歳	25	10.8%
④ 35 ～ 39 歳	20	8.7%
⑤ 40 ～ 49 歳	49	21.2%
⑥ 50 ～ 59 歳	18	7.8%
⑦ 60 歳以上	6	2.6%
※ 未記入	1	0.4%
計	231	100.0%

【問2】 あなたの身分・職階は？

① 学部学生	18	7.8%
② 大学院生（修士）	52	22.5%
③ 大学院生（博士）	33	14.3%
④ ポスドク	17	7.4%
⑤ 大学教員（助教・講師・准教授）	57	24.7%
⑥ 大学教員（教授）	17	7.4%
⑦ 研究員	11	4.8%
⑧ 主任研究員・チームリーダー・室長以上	12	5.2%
⑨ 企業	10	4.3%
⑩ その他（グランドフェロー・テクニシャン・URA・海外ラボにポスドクアプライ中）	4	1.7%
計	231	100.0%

【問3】 このセッションを何で知りましたか？（※複数回答可）

① 学会ホームページ	74	26.9%
② 大会ホームページ	87	31.6%
③ 会報	8	2.9%
④ プログラム集	68	24.7%
⑤ ポスター	5	1.8%
⑥ 会場内の広告	15	5.5%
⑦ フェイスブック	0	0.0%
⑧ クチコミ	15	5.5%
⑨ その他（ランチョンセミナー事前予約）	1	0.4%
⑩ その他（人の流れ）	1	0.4%
⑪ その他（学会からのメール）	1	0.4%
計	275	100.0%

【問4】 このセッションを開催した時間帯はどうでしたか？

① ランチョン形式でよかった	225	97.4%
② ランチョン以外の時間帯がよかった	2	0.9%
※ 未記入	4	1.7%
計	231	100.0%

【問5】 前半の講演はいかがでしたか？

① とても面白かった	76	32.9%
② まあまあ面白かった	101	43.7%
③ 普通	45	19.5%
④ あまり面白くなかった	3	1.3%
⑤ つまらなかった	1	0.4%
※ 未記入	5	2.2%
計	231	100.0%

【問6】 後半のディスカッションはいかがでしたか？

① とても面白かった	71	30.7%
② まあまあ面白かった	98	42.4%
③ 普通	28	12.1%
④ あまり面白くなかった	11	4.8%
⑤ つまらなかった	2	0.9%
※ 未記入	21	9.1%
計	231	100.0%

【問7】 今後このような試み続けるべきだと思いますか？

① 是非続けるべき	183	79.2%
② 続けるべきだが方法を変えた方がよい	29	12.6%
③ やめた方がよい	3	1.3%
④ わからない	4	1.7%
※ 未記入	12	5.2%
計	231	100.0%

【問8】このセッションに関する感想をお聞かせください。

- ・前半のお話が歴史もあり面白かった。
- ・学振について勉強になった。
- ・学振について知る機会が少ないためいい機会になった。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・学振というDC 研究者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。
- ・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？
- ・学振で採用する期間をほぼパーマネントにするなど、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。
- ・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、上司はポスト1人タダで使えてうれしいというような認識も多いのでは？そうすると機関雇用のポストと比べて福利厚生が受けられずかわいそう。
- ・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。
- ・面白かったが、学振制度の話題に偏りすぎの印象だった。
- ・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。
- ・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。
- ・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？
- ・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ユ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、女性のテニユアポジションを増加させる方が成果が上がるはず。
- ・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ら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。ポストドク一人計画と共にポストもその分増やすべきである。
- ・最初の方、学振ポストの話に特化していたような気がする。一般的なポストの話も入れてほしい。
- ・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。
- ・学振の制度を変えるのは難しいと思った。
- ・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。
- ・海外PDの申請期間、制限をなくしてほしい。
- ・子育てについては国の問題もあると思う。
- ・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。
- ・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。
- ・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も多い。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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？
- ・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。
- ・DC、PCの給与を減らしてもっと安く広く採用すればよいのではないか。若いDC、PDにこんなに給与とれない。（結婚している人には増額）
- ・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？
- ・正規雇用枠を増やすべき。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・「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。男性については体力的に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？

- ・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)の負担が大きいため。
- ・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。
- ・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。
- ・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)がうまくやっていけない社会体制がある。
- ・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。
- ・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。
- ・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たいと思う気持ちが大切であると思う。そういう気持ちをもってやっていきます。
- ・小生(69歳)、妻(67歳)ポストクから米国で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。
- ・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。
- ・男女の雇用問題はもう良いのでは？
- ・「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。
- ・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OK。
- ・「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。
- ・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。
- ・「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？
- ・育休や出産に伴う男性職員の休暇がポストクのような契約職員は正職員ほど厚いサポートがなく、無給だったり数が少なかったりする。
- ・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。
- ・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活のために学ばなければならないテーマだと思う。
- ・修士の人間には難しい。
- ・分からない単語も多く、少し自分には早かった。
- ・たいてい意識も制度も変わらない。
- ・研究者に限った問題ではない話が少し多かった。
- ・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。
- ・もっと活躍した女性の紹介を望む。
- ・今後さらに女性の活躍を期待したい。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・パートナーが研究以外の専門職の場合も上げてほしい。
- ・テーマ1、2、～5くらいまでであったらしいが、手元のどの資料にも今何の話を書きか記載がない。
- ・昔から比べると今は恵まれた環境なのだと分かった。
- ・女性研究者の現状が分かってよかった。
- ・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。
- ・多くの男性の参加に少し希望ももてた。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・現在、学生で今後のビジョンを考えるための良いランチオンセミナーだった。研究者支援の現状を知ることができてとてもよかった。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・他のラボ事情(ミーティング)などが聞けて良かったです。
- ・これまで知らないことが分かった。
- ・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。
- ・現在の研究者が抱える問題の一端を知ることができた。
- ・知らないことが多くて参考になった。
- ・自分のキャリアを考える良い機会となった。
- ・いろいろな意見が聞けて良かった。
- ・中身のいっばいつまった意義のあるセミナーだった。
- ・今後のためにも続けていくべき。
- ・このようなセッションの継続を望む。

- ・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？
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・議論というより質疑応答みたいになっているような。
- ・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)
- ・DCの話が全くない (PD ばかり)。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・参加型というのが良かった。
- ・参加型にしたのはよいと思った。
- ・参加型になっていて面白かった。
- ・参加型なので聞くだけでないところも良かった。
- ・携帯での聴衆参加は面白い試みだった。
- ・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。
- ・ディスカッション形式であるのは良かった。
- ・コメント投稿が面白い。
- ・意見のくみ上げは面白かった。
- ・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。
- ・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。
- ・コメントがスライドに反映されて議論するのは新鮮だった。
- ・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。
- ・会場から匿名で意見ができるのは良かった。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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いたよかったです。
- ・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。
- ・予想より聴衆はあまり参加できなかった。
- ・コメントを取り上げる回数が少ないのが残念だった。
- ・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？
- ・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 (スマホをもっていない)。
- ・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。
- ・できればインターネットがフリーで接続できれば iPad からアクセスできてよかったと思います。
- ・スマホを持っていないので意見を述べにくい。
- ・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。
- ・意見が欲しいなら会場に wifi くらい準備してほしい。
- ・free wifi か無線 LAN が欲しかった。
- ・ネット接続する企画であればルータを設置すべき。
- ・free wifi が使用できない環境のため、アンケートに参加できず質問もできなかった。
- ・手元のアプリ画面でもコメント一覧が見えるとうい。
- ・手元 (携帯) でも他の人の投稿が見られるといい。
- ・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。
- ・照明の関係かスクリーンが見にくかった。
- ・時間が短いように思った。
- ・もっと時間がほしい。
- ・もっと時間が長くとってほしかった。
- ・勉強になった。
- ・有益だった。
- ・大変面白かった。
- ・とても有意義であった。
- ・非常に興味深い内容であった。
- ・知らなかったことばかりで勉強になった。

【問9】 来年以降のセッションで取り上げて欲しいテーマがあればお教えてください。

- ・博士号取得後の就職環境について (女性研究者)
- ・(過去と比較して) 女性研究者の参加率
- ・女性のキャリアパス～PIまで。～academic 以外に。
- ・欧米の若手女性研究者のセミナー
- ・女性研究者の階級問題

- ・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
- ・同じテーマで女性研究者の問題を男性に知ってほしい。
- ・テーマはこれでよい。
- ・ライフイベントとの両立の成功例
- ・ワークライフバランスに関するテーマ
- ・パートナー探し
- ・親の介護問題（子育てだけでなく）
- ・ここ数年での研究環境の改善
- ・研究環境の比較（日米、欧州）
- ・仕事時間の話
- ・オーバーワーク、休暇所得について
- ・産休、育休研究者への助成・支援策
- ・男女で育児の負担の大きさに差があることについて
- ・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？）
- ・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。
- ・女性の意識を変える。あえて男性 VS 女性など
- ・男性の意識改革について
- ・学振の基盤研究費
- ・学振研究員の雇用問題
- ・フェロ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
- ・PD の採択率や博士課程修了後のサポートについて
- ・DC
- ・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。
- ・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と。
- ・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事例の紹介
- ・博士号取得後、企業の研究員として働いている方のワークライフバランスの事例等を紹介してほしい
- ・修士、博士学生の就職問題（ラボで受け入れてもらえない）
- ・生涯どのような研究に関わっていくか。
- ・若い研究者のキャリアビジョンについて
- ・若手研究者の未来について
- ・若手の独立時（設備をどうするのか）について
- ・若手、女性研究者のキャリアパスについて
- ・オーバードクターについて
- ・日本の定年制について（米国だと差別になるので）
- ・技術職員の立場向上について
- ・学生の指導について（研究だけでなく）
- ・学生の育成とマスター、ドクターでの悩み

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

- ・女性の Speaker が増えたことは良い。
- ・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することで嬉しく思う。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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まだ少ないと感じた。
- ・年をとるごとに女性が減っていることが印象的。
- ・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。
- ・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。
- ・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、宿泊をともなう出張）
- ・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。
- ・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でも少ない。この違いは何なんですか？
- ・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。
- ・女性研究者がまだまだ少ないことを実感した。
- ・思ったより女性発表者が少なく驚いた。
- ・女性が少ない。
- ・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。
- ・やはりまだまだ男社会なのだと感じた。
- ・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。

- ・女性研究者が発表しやすい雰囲気をつくるべきである。
- ・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、この様なショッキングな結果となっているのではないか？
- ・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？指名されたら女性も頑張るのでは？
- ・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。
- ・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。
- ・数値を上げるために女性のみのワークショップを作るなどはやらない方が良いと思う。
- ・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。
- ・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。
- ・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？
- ・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。
- ・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。
- ・独身男性だって頑張っているのだから、既婚女性ももっと色々な雑用をすべき。
- ・学生の意識改革が必要。
- ・現状のデータのみで、今後の指針を知りたい。
- ・かわりばえしないことに驚く。
- ・意外と母集団構成と関連している。
- ・採択率を示してほしい。絶対数の定義論は意味がない。
- ・どんな方が参加しているかよく分かった。
- ・一般演題演者の修士課程の人数の多さに驚いた。
- ・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。
- ・学生会員が多いことに驚いた。
- ・企業の発表者が少ない。
- ・職階分布のグラフがよかった。
- ・グラフが見やすくまとめられていた。
- ・細かく分析されており、動向が分かりやすい。
- ・数値化されたことで問題点が理解しやすかった。
- ・色分け効果で読みやすい。
- ・分かりやすい資料だった。
- ・見やすい。ゆっくり後で読みます。
- ・見やすかった。
- ・もう少し見やすくしてもらったらよい。
- ・なるほどと思った。

【問 11】 その他、ご自由にどうぞ。

- ・セミナー前後で同じアンケートを取って変化を見たい。
- ・食事に夢中になってしまう

〈ケータイアナライズシステム〉 コメント一覧

No	ハンドルネーム	コメント
1	おやじ	清水先生、いい話ありがとうございました。
2	45歳	企画ありがとうございます
3	ジェニー	こんにちは
4	おやじ2	女性の社会的な歴史はあらためて勉強になります。しかし、出産が男性にはできないという別の「問題」も存在します。
5	YUZU	とても勉強になります。ありがとうございます。
6	フェロシップマン	学振で研究者を60歳までサポートできませんか？複数年雇用の更新にて。
7	に	RPDが雇用でないのなら、子供を保育園に入れられないのではないですか？
8	おやじ	RPDの採択率が高いのはなにか理由がありますか？
9	田中	自治体が学振がどういうものか認識してくれば、解決します。
10	なつ	雇用関係があるとなぜ主体的に研究できないと考えるのでしょうか？
11	Oversleeper	元RPDです。福祉事務所で交渉しまして、保育園入れました。
12	おやじ	保育園問題は国が悪いと思います。
13	ぐり	いい情報でした

No	ハンドルネーム	コメント
14	あ	学振が特別研究員の人件費を所属予定の研究機関に渡して、研究機関雇いにするということは制度的に難しいのでしょうか
15	採択率	高い採択率といっても20数パーセント。このくらいの人数は、我が国の科学技術を維持するための最小必要人数のような気がします。
16	Kayoko	昔、学振特別研究員のとき、毎年、子供たちの保育園に就労証明書を提出するときに大変苦勞しました。いまもこのことは整っていないようですね。なにか学振の決まった書面がダウンロードなどできると有り難いですね、、、
17	学振	研究者人生のフェローシップではだめ？
18	マイ	DCの特別研究員の数が多いように思います。その分PDを増やせたら良いと思うのですが。私はPDの時にとても良い研究経験ができました。
19	あ	学振の制度は変えられない。その中でどうにかするしかない。固い。
20	元 RPD	16さんの意見、同意です。福祉事務所の方も学振についてよく知らないことがあると思いますので、何か書式があるととても助かります。
21	Kayoko	保育園入園や継続で、市から学振の書面を求められたことがあります、、、が、それはできないということで、結局、ラボのポストに一筆書いてもらいました、、、
22	あ	卓越研究員は、研究機関雇いと聞いたのですが何か違うのですか？
23	雇用	学振はファンディングエージェンシーで、理研やJSTは研究開発法人。これはシステムが違うのでどうしようもないのでは。
24	おやじ	所属機関に間接経費はだせないのでしょうか？
25	学振	学振PD3年が短すぎませんか？
26	45歳	学振の制度をどう自分のステップアップにつなげるのかな。
27	ケーキ	雇用したら、学振の意味がなくなるのでは？学振に多くを求めすぎ？全体の制度の問題？
28	16&21	いまは、昔と違って、学振が可能な範囲で書面を作成してくださるのですね！前進していますね。
29	雇用	卓越研究員は各研究機関の学長裁量ポストを充てるはずで。その際に学振が研究費を付ける。という話。
30	トレード	別居が前提は良くないです。大学間や研究機関間で、パートナーのそばへ移りたい研究者間でのトレードはできないのでしょうか？
31	と	こどもの保育園入れるのは女性だけの仕事なの？
32	アメリカ	アメリカでは、良い研究者を取るためにはそのパートナーも一緒に採用ということが多いです。
33	な	相手が転職になった際に、RPDを継続して、違う組織（海外も含め）でもらうことは可能なのでしょうか？
34	雇用	いまだこの大学もポストが厳しいので、夫婦だからといって特別に配慮して雇用するのは難しいのでは。そもそも大学の教員ポストが少な過ぎる。定割の影響で大学に余裕がなくなっているのが一番の問題。
35	継続	自由な発想で自由な場所で研究ができる、という理念ならば大学院時代から場所を変えずに新たな研究を開始させても良いのではないのでしょうか。
36	39歳	所属機関内に保育所を開設する
37	ケーキ	別居の問題は、何も研究者だけの問題ではないのでは？一般企業でもありえます、多くの場合は男性の単身赴任ですけど。
38	国立大学の教員	学振ポストの雇用の問題も、クロスアポイントの問題も、ボトルネックは国立大学だとポスト数を簡単には増やせないことだと思う。
39	保育所	保育所大賛成。特に学部の学生に開放すれば、女性研究者はキャリアをスタートする前に出産が終えられる。
40	よし	我が家も研究者夫婦ですが、相互にバランスをとれるように、よく話し合いをしています。まだ、異動に直面していないので、どうなるかわかりませんが、私はいつまでも2人で研究者やれるようにしたいですね。いずれにせよ、夫婦の問題だし、周辺の理解を得ることでしょうか。
41	Oversleeper	先程の岩崎さんのご意見、RPDは小さい子供がいけないといけませんので、別枠のPDがあるといいかもしれません。
42	45歳	若い人たちの意見は？

No	ハンドルネーム	コメント
43	田中	子持ちで海外は保育料が払えません。
44	な	海外の組織で RPD は取得できるのでしょうか？
45	25	任期付きのポストにも育児休暇がとれるようにしてほしい。
46	ゆとり世代学生	助教、准教授、教授以外の選択って何でしょうか。
47	講座制	結局古い講座制を維持している機関の方が、研究業績が良いという現実と、講座制を壊している現在とのギャップ。20 年先に基礎研究が発展しているためには、講座制の維持も重要。
48	お	海外の方が子育ては楽という人もいます。
49	制限	年齢制限や学位の取得年次の制限はナンセンス。
50	無知ですみません	PD や DC の男性受給者も育児休暇を取れるのでしょうか。日本だと理解が薄いので。
51	な	研究員を、文科省所属の国家公務員として雇用すれば解決するのでは？
52	dvm	学振の PD の申請の際に、今までの研究機関から受け入れ機関を変えたほうが良いというメリットは？
53	PI	皆が PI になりたい訳ではない。チームの一員として研究するのが大好きだ！という人は研究者になってはダメなのですか？そんな研究者が個々のプロジェクトを支えるのでは？
54	ひげ	フランス CNRS みたいな雇用形態はできないのでしょうか。
55	:	ライフイベントは常に優先されるべきです。40 歳からなんでも始められるようにしないとね。
56	リアリスト	現実問題として、各種の若手向けの研究資金（民間も含め）の取りやすさを考えると、助教 40 までに当然なる
57	ゆき	育メンと言う言葉は嫌いです。育児をする男性、それは「父親」です。
58	ゆき	女性の座長が少ないのは、日本の昔からある「女性は慎ましく」と言った悪しき風紀が残ってるためと思われます。男性はそういった考えを持たないようにしてほしい。
59	大学助教	育児をしながらの女性研究者のサポート制度以外に、配偶者（男性）の仕事時間に融通がきく社会にならないと解決していかないように思います。
60	ある学部生	学振のような、研究者を支援する制度の数自体が研究者の人数や研究の規模に対して少ないのではないかと？数が増えれば、育児休業を取る人・保育所が必要な人・海外に行く人など色々な状況の人に対応できる。状況や望む生活は研究者によって千差万別。少数の制度ではとてもまかなえない。
61	な	女性の意識も変わらなければ、男女共同参画は実現しないと私も思う
62	元 RPD	女性側の積極性、耳に痛いです。言い訳としては、ライフイベント付近は研究でいっぱいいっぱい学会活動が後回しになる期間がどうしても出てくるということもあります。
63	ミーティング	午前中ですが土曜日です。
64	ほ	研究者も時短を意識するべき。だらだらやらない。
65	:	会議もダメです。土曜日でもダメです。
66	みっさん	妊娠出産は女性しかできないが、育児は男性でもできる。男性ではなく、女性一般でもその認識が薄いのではないかと。
67	リアリスト	公募シンポジウムに、共同座長に女性に声をかけますし、シンポジストも同様です。やってみれば意外に大変ではないことが理解してもらえます。by 男性
68	田中	医学部があると、セミナー等も夜です。ちまちま大学にも文句言ってます。
69	ミーティング	ラボミーティングは平日の通常時間内にすべき。それができないボスはライフイベントに理解なさ過ぎ。
70	むむ	産後夕方 6 時開始のミーティングに出られない事が、分からないボスもいます。
71	時短	64 の方に同意です。だらだらしないでメリハリをつけて仕事するべきです。
72	大学教員	ラボミーティングだけではないです。多くの会議が 17:00 以降
73	あ	ラボミーティングが定時以降なのはラボヘッドが授業とか会議とか他の雑務が定時内に多過ぎるのが問題だと思います
74	/	いろいろ勉強になりました。ありがとうございました。

【本当のPIになるために】

- 日 時：2015年12月2日(水) 12:40～13:45
- 会 場：神戸国際会議場3階 国際会議室(第15会場)
- 講 演：仲野 徹
(大阪大学大学院生命機能研究科 研究科長)

研究を志す者はみな、PI (Principal Investigator) という言葉には独特の魅力を感じるものではなかろうか。研究者として生きていく限りは、いつかはPIとしてラボをもって「〇〇研」など自分の名前を冠したラボを持ちたいと、多くの人が思うのであろう。PIになれば、誰にも命令されず、自分の好きな研究が好きなだけできる、それこそが研究者としての醍醐味ではないか、と。

ところで、日本におけるこのPIですが、近年大きく変化しつつある。以前の大学・研究機関では「教授」のみがPIであり、准教授(かつては助教授)以下はみな教授の研究をするということが一般的であったが、近年は若手研究者を早い段階から積極的に独立して研究をさせようという動きが進み、テニュアトラック普及・定着事業などの施策によって、独立准教授や独立助教などの junior PI (PIだが有期(任期付き)雇用で、一定期間で業績評価を受ける)のポストが増加してきた。その一方で、従来からの講座付き准教授・助教ポストも温存されており、これらの多くは今なお無期雇用である。それでは、ハイリスクの任期付き若手独立ポストと、ロー(?)リスクの講座付きポストが併存する中で、若手研究者にとって、そのどちらにメリットがあるのだろうか。テニュアトラック事業などがスタートしてそれなりの年月を経た今、これらの変化が果たして若手研究者のキャリアパスとして有用であったのかどうか、改めて検証してみる必要がある。

今回のキャリアパス委員会企画セミナーでは、「本当のPIになるために」と題して、これまでに数多くの若手独立ポストの制度設計からその運営に携わってきた、大阪大学大学院生命機能研究科長の仲野徹先生をお招きして講演をお願いするとともに、この制度の功罪について本音で議論することにした。仲野先生からは、自験例に基づいて、 junior PI 制度の展望や問題点について詳細な解説があり、特に重要な点として、(1) junior PI 制度を設ける限りは十分なサポート(研究費やスペースなど)が必要 (2) 研究だけでなく、教育や運営にも携わることによって様々な経験を積んでもらう (3) ある程度の人数の junior PI で始める必要がある(そうでないと組織内で孤立してしまう)などの指摘があった。また、「評価」の困難さについての言及もあった。多様化・細分化していく一方の生命科学分野において、 junior PI の専門分野とは必ずしも同じでない senior PI が、その評価を適切にできるのか、という問題とともに、近年は研究成

果を high impact journal に掲載させるために膨大な量の実験を要求される傾向にあり、3～5年後の審査時にはまだ論文発表ができていないことが多いという問題も懸念される。そもそも、 junior PI としては、 high impact journal を狙うべきなのか、ある程度の time frame でそれなりの雑誌に掲載することを目指すべきなのか、ということも考慮すべき点である。確かに「大物」を狙ったことで5年後に結局論文が出なかった場合はキャリア上あまりにも損失が大きいなどのことから、自分の研究の「相場観」を理解することが必要である。その他、 junior PI が運営する小規模のラボでは、スケールメリットの点で不利であるとの指摘もあった。確かに、実験機器や試薬にしても、少量ずつ準備することは無駄が増えてくるので、ある程度の人数の junior PI でシェアすることが重要であろう。さて、 junior PI としてこういった研究遂行から種々の運営まで経験して、本当のPIになっていくために何が最も必要か、という点について、仲野先生は「愛される研究者」というキーワードを挙げられた。スーパーバイザーとなる教授達から様々なメンタリングを受けるにしても、同僚の junior PI や周囲のPIではないが無期雇用の准教授・助教と良好な人間関係を構築していくためにも、結局のところ「愛される」ことが何よりも重要であるとの指摘は、短くも本質を突いたものであると感じた。愛されるためにはどうすればよいのか、という課題は難しいものであるが、これは各自で考えていくべきことであろう。

ところで仲野先生からは、現状のテニュアトラック制度などは、制度設計としても、そのポストを得る junior PI にとっても、結局のところなかなか難しい制度ではないか、と指摘がなされた。大学・研究機関の運営費交付金が減らされる一方で、どこの大学もポストも資金も余裕がなく、完全独立した junior PI に対して十分なサポートを行うのはさらに困難になっていくと予想される。それに比べれば、現在の講座を大講座制にして、その大ポストの下のスタッフとして、研究テーマは独立した形で仕事をするようなポジション、いわば「部屋付き親方」のような形の方が望ましいのではないか。その中で、講座運営や学生指導に加え、様々な「雑用」を学ぶことで、本当にPIへとステップアップしていく方がより効果的で現実的なキャリアパスではないか、という提言とともに講演は終了した。

この後キャリアパス委員が登壇し、パネルディスカッションが始まった。このパネルディスカッションでは、ケータイゴングを用いてフロアからのアンケート結果や自由意見を取り上げながら進める予定であったが、開始直後はシステム不良でアンケートの集計結果が表示されないトラブルがあった。このため、仲野先生の講演を踏まえて「台本」にない本当に自由な討論を行った。ここ

では、仲野先生が最後に提言された「部屋付き親方」の具体性について議論があり、そんな寛大なボス（教授）が本当にいるのか（仲野先生は、ご自身はそうだと仰っていたが）、またそうすることによってボスが得るものは何かあるのか（ラボメンバーの教育にとっても良い効果をもたらすという意見もあった）、こういった「人材育成」もボスの評価項目として考えるべきである、といった議論がなされた。しかしながら、大学教員の定員削減が進む中で、多くの講座でそのようなポストを現実的に抱える余裕がないことや、卓越研究員制度で目指す独立助教が、この問題を解決し得るのかについても疑問がある、等について指摘があった。

システムが作動してからは、聴衆から集めたアンケート結果を紹介しながら議論が進められた。まず今回の調査では、聴衆全体を「①学生やポスドクなどの非PI」、「② junior PI」、「③教授（full PI）」の3層に分け、それぞれに同様のアンケートを個別にかけることで、各ステージによる意見の相違を焙り出した。結果としては、①非PIの約6割がPIになりたい、さらに③の教授層の8割以上がPIになって「よかった」と答えた一方で、②の junior PIでも約8割が「よかった」と答えながらも、残る2割近くが「とてもよくなかった」と回答していたことが特徴であった。一定期間に成果を求められてポジションが左右されるテニュアトラックPIには、一定の割合で研究がうまく行かないこともあり、「とてもよくなかった」との回答につながったのではないかと、それ自体は自然なりズナブルな結果ではないかと、との意見もあった。その他、PIになりたい、なってよかったと回答した理由としては、「自分の好きな研究ができるから」や「研究者として生きていく限り、PIを目指すべきだから」が多く、その他、「カッコいいから」や「誰にも命令されなくて済むから」などがあった。実際にパネリストからも、自由度をもって研究ができることのメリットを唱える声が多かった。一方でPIになりたくない、なってよくなかったと回答した理由としては「一定期間内に成果を挙げないといけないのがストレスだから」というのが最も多く、パネリストからはストレスを楽しむくらいの余裕がないとPIの仕事は厳しいのではないかと、の指摘もなされた。

さらには、PIになるために必要なものを聞いたところ、非PIからは「研究費」「それまでの十分な研究実績」「人間性」など、すでにPIとなっている側からは「研究費」「人間性」が挙げられ、「それまでの十分な研究実績」がやや少なくなる傾向がみられた。これを元にパネリストで議論した結果、「研究費」が必要なことは当然であるものの、それを得るためにも、また学生を指導し、ラボを運営していくためにも結局は「人間性」が重要である

うということになった。ここでも仲野先生が講演の最後で触れていた「愛される研究者」というのが一つのキーワードとなりそうである。研究も所詮は人間がすること。もちろん素晴らしい研究を行うことは重要ではあるが、やはりその研究を行う研究者の人間性を含めた総合力で評価されていく、ということが議論された。

本セミナー全体を通して得られた結論としては、 junior PI を経て本当のPIとなるためには、研究者個人としては人間性を高める努力を通して「愛される研究者」になることが肝要である、ということ、制度としては現状のテニュアトラックよりは、大講座に属しながら研究テーマとしては独立した形の「部屋付き親方」のようなものがより理想的であろう、ということであろうか。いずれにしても、どのようにしてPIを目指して生きていくべきかについて、決まった正解がある訳ではないにしても、フロアとパネリストが一体となって議論できたことに大きな意義があったと言える。

なお、私個人としては、仲野先生が本セッションの最後に話された内容に強く興味を惹かれた。それは、PIにとって最も大切なことは「研究テーマを決めること」であり、これは決して容易なことではない、ということ。特に気になったことは、教授になって最初の10年くらいは同じテーマでやっていけても、その次の10年、また次の10年とアクティビティを保つためには、次の新しいテーマを考えていかないといけない、という点である。確かに、教授になるまでは威勢がよかったのに、しばらくすると埋没してしまう研究者というのは少なからず存在する。遺伝子クローニングやノックアウトマウスが簡単にできる今、モノ（分子）を取って「一発当てる」ことは宝くじに当選するようなものかもしれない。それで教授になり、その分子に拘ってファミリー分子のノックアウトマウスを片っ端から作成したり、その分子を標的とした創薬研究の真似事のようなことをしてみても、確かに10年くらいで尽きてくるように思う。しかし、宝くじに2度当たることはない。だからこそ、今の研究がうまく行っているときにこそ、次のテーマを真剣に考えていく必要があるわけで、それができる研究者こそ本当に実力があり、長年に渡って活動を維持できるであろう。本当のPIになるためには—それは単に教授になることではない。教授になっても研究者として終わってしまう人もたくさんいる。本当のPIになるためには、常に向学心を忘れずに学問を追求し、自然の中にある疑問を虚心坦懐に見つめる姿勢そのものではないか。私自身、まだ本当のPIではなく、それに向けて切磋琢磨していかなければと、自戒を込めて本企画の総括とする。

（文責：座長・石井 優）

〈アンケート〉 集計結果（四捨五入しています）

【問1】 あなたの年齢は？

① 24歳以下	41	20.2%
② 25～29歳	56	27.6%
③ 30～34歳	32	15.8%
④ 35～39歳	22	10.8%
⑤ 40～49歳	36	17.7%
⑥ 50～59歳	15	7.4%
⑦ 60歳以上	1	0.5%
※ 未記入	0	0.0%
計	203	100.0%

【問2】 あなたの身分・職階は？

① 学部学生	13	6.4%
② 大学院生（修士）	33	16.3%
③ 大学院生（博士）	49	24.1%
④ ポスドク	20	9.9%
⑤ 大学教員（助教・講師・准教授）	63	31.0%
⑥ 大学教員（教授）	10	4.9%
⑦ 研究員	5	2.5%
⑧ 主任研究員・チームリーダー・室長以上	5	2.5%
⑨ 企業	3	1.5%
⑩ その他（大学職員）	1	0.5%
⑩ その他（記述なし）	1	0.5%
計	203	100.0%

【問3】 このセッションを何で知りましたか？（※複数回答可）

① 学会ホームページ	53	22.5%
② 大会ホームページ	73	30.9%
③ 会報	6	2.5%
④ プログラム集	66	28.0%
⑤ ポスター	11	4.7%
⑥ 会場内の広告	10	4.2%
⑦ フェイスブック	0	0.0%
⑧ クチコミ	13	5.5%
⑨ その他（ランチョンセミナー事前予約）	1	0.4%
⑨ その他（キャリアパス委員）	1	0.4%
⑨ その他（記述なし）	2	0.8%
計	236	100.0%

【問4】 このセッションを開催した時間帯はどうでしたか？

① ランチョン形式でよかった	193	95.1%
② ランチョン以外の時間帯がよかった	7	3.4%
※ 未記入	3	1.5%
計	203	100.0%

【問5】 前半の講演はいかがでしたか？

① とても面白かった	136	67.0%
② まあまあ面白かった	51	25.1%
③ 普通	5	2.5%
④ あまり面白くなかった	2	1.0%
⑤ つまらなかった	1	0.5%
※ 未記入	8	3.9%
計	203	100.0%

【問6】 後半のディスカッションはいかがでしたか？

① とても面白かった	92	45.3%
② まあまあ面白かった	80	39.4%
③ 普通	12	5.9%
④ あまり面白くなかった	5	2.5%
⑤ つまらなかった	1	0.5%
※ 未記入	13	6.4%
計	203	100.0%

【問7】 今後このような試み続けるべきだと思いますか？

① 是非続けるべき	169	83.3%
② 続けるべきだが方法を変えた方が良い	17	8.4%
③ やめた方が良い	0	0.0%
④ わからない	7	3.4%
※ 未記入	10	4.9%
計	203	100.0%

【問8】 このセッションに関する感想をお聞かせください。

- ・ 仲野先生の講演はわかりやすく非常に良かった。同時にPIとしてやっていくことの難しさと制度上の問題もまだまだあるように感じた。このテーマは定期的にやるべきだと思う。
- ・ 自分はいまテニユアトラック助教だが、仲野先生の講演が勉強になった。
- ・ 研究者はPIになってから、という仲野先生の言葉を聞いたのがよかったです。PIになれるのは一握りの人間しかいないので、多くのPIの方のコメントが一同に聞くことができ貴重な時間だと思いました。
- ・ 仲野先生のお話がとてもおもしろかったです。
- ・ 仲野先生のお話をきいて、その意見を国の支援に反映させてもらえると良いと思う。
- ・ 仲野先生は大変すばらしい講演をして下さったが、これは、制度や国、大学、上司たちが実際に動いてくれないと実際にはほとんど変わらないと思う。その環境を知ってもらって、よりよい環境が築かれることを望む。
- ・ 前半のセッションは非常に興味深かった。
- ・ 前半の講演がとてもためになる内容だった。親講座のPIも単に若手を使うだけではなく、人材育成に関心があり、かつ部下にチャンスを与え、独立したテーマをさせることに理解を示すことがPIの育成につながると思います。
- ・ 前半もう少し複数の人の話があると良い。
- ・ 長めに枠をとって、もっといろいろな人の意見を聞いたら良かった。
- ・ ディスカッションはもう少し時間があつたほうが良い。
- ・ PI以前の人（ポストドク）が前に出て欲しかった。
- ・ パネリストにポストドクか助教がいるとおもしろい。
- ・ パネリストにPIを目指す非PIの人が必要だと思う。すでにtenureの人の意見は参考にはなるが、non tenureの人の気持ちは理解できない。
- ・ パネルディスカッションの議論の方向性が定まらなかった気がする。人数をしぼってもよいのでは（発言がないパネリストもいましたし）？
- ・ 比較的、先生方の生の声を聞いたのはよかったと思う。逆に、失敗談や「これはよくなかった」といったお話も聞いてみたかった。
- ・ 成功者だけでなく、失敗者もパネラーとして招いて欲しい。
- ・ 順調に成功している人ばかりでなく、ひどく苦労した人の話もききたい。
- ・ 後半のパネルディスカッションは、もう少しまとまりがあると良くなったと思う。
- ・ ディスカッションが特におもしろかったです。もう少しいろんなパターンでみてみたいです。
- ・ 講演でそれぞれの立場の人に対する意識確認が出来たので良かったと思います。
- ・ パネラーの意見が活発で良かった。仲野先生 good！ズバズバ発言してくれるパネラーが良い。
- ・ 胡桃坂先生の最後のコメントも非常に良かった。部下をハッピーにできるかということも重要。

- ・胡桃坂先生がコメンテーターだったのはとても良かったです。元気づけられました。
- ・胡桃坂先生が活性化していて楽しそうだった。
- ・パネリストの先生方の率直なお話が聞けて面白かった。
- ・パネリストも雰囲気が多様でとてもよかった。
- ・若手PIの方の本音がきけておもしろかったです。
- ・経験ゆたかな先生方の討論、面白かったです。
- ・普段聞くことのできない貴重なお話を聞くことができ、大変有意義であった。
- ・実状に関する素直な意見が聴けて面白かったです。
- ・このような機会はあまりなく、先生方の生の声を聞くことができ貴重だった。
- ・このような話を聴く機会がないのでとてもおもしろかったです。
- ・なかなか聞けないような、いろいろな話やPIのコツが聞けてよかった。
- ・若手の人にPIというものがどういうものであるか理解してもらうことができ良かったと思う（具体的なイメージ）。
- ・PIになることへの様々な考え方を知ることができてよかった。
- ・自分は特にPIを目指していたわけではなかったが、お話をされていた研究者の方々の楽しそうな姿を見て、PIを目指すのも面白いかもしれないと思った。
- ・PIになってからのやりがい、苦労を知れてよかった。
- ・PIについての現実が知れたのでおもしろかったです。
- ・博士修了後のキャリアプランについて不安を感じており、不安な点を多く取り上げていて共感できる部分が多かった。今の制度が不十分であると考えている先生方の発言に安心した。
- ・大学院修士のうちからサイエンスにたずさわりたい人にはこのようなことを教えておくべきだと思う。
- ・体系的にはどのような話か全く想像がつかなかったが、おもしろく、今後のことを考える上で参考になった。
- ・一つの選択肢としてPIが示す未来予想は思っていたよりも興味深かったです。
- ・本題とは多少違う内容でも、若手研究者のかかえる問題の本質に触れる内容に関しては積極的にとり上げてほしい。
- ・学生、若手の参加者が多いなかで挑戦的なテーマだったと思います。正直、PI or non-PI よりも任期付か任期なしかということの方が若手の関心事と思う。
- ・ジュニアPIのメリットデメリットがよくわかりました。個人的にはやはりラボワーク、教育、研究費獲得以外で支えてくれる人が必要だと思います。
- ・少しでも将来について開けた視野がもてたと思います。現状は少々違いますが、若くしてPIになった方、ジュニアPIになった方などの経験を聞くことができ、非常に参考になりました。
- ・若手研究者にとって大変励みになる内容だった。
- ・愛される研究者、人間性… ステキなキーワードをありがとうございます。
- ・PIになりたてです。愛される研究者を目指します。
- ・小さくても論文を書き続けることの大切さを学びました。（大きいジャーナルでも5年に1回だと忘れられてしまう）と言われて、たしかにと思いました。
- ・今回出た意見をぜひ実現させてほしいと思った。
- ・思いを共有することが重要。このセッションはとても有意義だと思う。ただここでの話を外に働きかけることが必要。
- ・意識のギャップを知れておもしろかった。
- ・自分の大学では講師以上の方が部屋をもてるので、そのシステムの悪い面しか見えてなかったのかもしれないと思った。
- ・私のいる大学(名古屋市立大学)では、教授は任期制(7年・再任あり)、准教授以下は終身雇用です。そういうところもあります。
- ・現状分析は大事。
- ・親ボスの意識改革が必要！
- ・PIもいろいろありますが、大学教授になりたいなら多様な学生に対して教育をする気がなければダメだと思います。
- ・研究能力も大事だが、人として優れていないとラボマネージメントや教育コミュニティでうまくやっていけない。人として優れているかどうかはどうやって判断するのだろうか。研究だけできるしょうもない人が増えると組織として崩壊しそう。
- ・研究(実験)・教育・雑務、PIになった時にこれらをバランスよく行うのがやっぱり難しい。ラボを運営する立場になると自分で手を動かすことがあまりなくなってしまうのかと心配になった。
- ・国立地方大の助教は大変。行きたいPIメンターがいないくらい枠がないので妥協せざるをえない。
- ・研究テーマ・課題の独立性、若手の支援が重要。
- ・若手支援は進んでいると思う。ポスドク1万人計画の敗残兵、高齢化ポスドクにも救済策が必要。
- ・教員の流動性をといて、教員をおいだし部屋で孤立させるというものもある。
- ・このセッションも特定の研究者のみに光が当たる方策と思える。もっと公平にもっと民主的に、研究環境と研究費の分配を考えるためのセッションを考えてほしい。
- ・わかったようなわかっていないような感じです。
- ・設問の解答で本音がきけて面白かった。
- ・リアルタイムで会場とシンポジストがdiscussionできるのはすばらしい。
- ・アンケートをその場で取って、それに基づいて話を展開するシステム自体はおもしろかったです。
- ・進行がとても良く、とても良い話が聞けて有意義でした。
- ・ディスカッションでは、生の声を確認しながら進んだので、実感が持てて良かったです。
- ・設問にとらわれず、進行中の議論にコメントできるとよい。
- ・オーディエンスの参加方法が煩雑すぎて見づらかったので、1つの画面にして意見を受け付けた方がいいのでは。
- ・もう少しコメントを集める際に解答別毎及び自由討議中のコメントがあると良い。
- ・アンケートはあまり面白くなかった。
- ・パソコンシステムのエラーで中だるみ気味。ランチョンで時間が決まっているからせかされる。
- ・後半のセッションおよびアンケートの字が全体的に小さい。
- ・アンケートが小さいスライドしか映ってなかったので、後方の席だとわからなかった。
- ・画面が見えづらかった。
- ・右前のスクリーンが見えづらかった。
- ・パネルディスカッション中の顔が見えない。モニターに映してほしい(固定カメラでOK)。2画面とか。
- ・ニコニコ動画等で、より大規模なオンラインディスカッションもしてほしい。

- ・双方向性は面白い試みだと思うが、スマホもタブレットもない人もいるので、PC用のWi-Fi環境がほしかった。
- ・アンケートを会場で取るのでしたら、Wi-Fi環境がある部屋で実施してほしかったです。
- ・参加型セッションなら会場にWi-Fiを用意して下さい。
- ・webで会場参加型にするなら、会場にWi-Fiをとばしてほしい。
- ・free Wi-Fiが使えないとネットにアクセスできない。スマホありきなのはどうだろうか？研究費でモバイルルーターを購入している先生とは立場がちがう。
- ・スマートフォンを全員が持っているとは限らないので、internetを使える環境にした方が良くと思います。
- ・卓越を知らなかったのが助かった。
- ・卓越研究員制度は知らなかったため勉強になった。
- ・卓越研究員制度、もっと採択数が増えればいいなと思います。
- ・卓越研究員について詳しく知れてよかった。
- ・夜で時間をもっととってほしい
- ・もっと時間が欲しかった。
- ・もっと時間があれば良かった。
- ・もう少し長く時間をとっても良いのでは。
- ・もっと長くても良かった。
- ・時間が短かった。(同コメント2件)
- ・時間が足りない。
- ・時間が長すぎる。
- ・面白くはなかった。
- ・面白かった。(同コメント3件)
- ・とてもためになりました。
- ・とても参考になりました。
- ・今後の参考になった。
- ・大変勉強になりました。(同コメント2件)
- ・勉強になりました。(同コメント2件)
- ・いい勉強になりました。
- ・たいへん有意義であった。
- ・とてもおもしろく有意義でした。
- ・アザス

【問9】 来年以降のセッションで取り上げて欲しいテーマがあればお教えてください。

- ・(安心して) 博士課程に進む学生が増えるようなキャリアパス企画
- ・博士修了後のキャリアについて
- ・博士号取得～講師・準教授までのキャリアパスについてもう少し詳しく取り上げてほしい
- ・実際にジュニアPI、テニユア期間中の研究者をパネリストにしたとりくみ
- ・テニユアの生き方について
- ・PIよりも前の若手時代の過ごし方について
- ・ポストドク問題について
- ・40才を超えたポストドクの将来。どうポジションを得ていけばよいか？
- ・ポスのちから (PI前後で)
- ・独立した体験談 (PIによる)
- ・PIの人生披露
- ・PIの実際の仕事内容 (ラボマネージメント等) について詳しく聞いてみたい
- ・PIに最も必要な研究費について
- ・研究費獲得についてのノウハウ
- ・研究費を若手がとる方法
- ・ポストなどの現状についてもっと知りたいです。若手とポスのパネラーでバトル/ディベート
- ・終身雇用かどうかはともかく、ラボマネージャーやテクニシャンの日本における地位やポストを考えてみたい
- ・研究者全般の待遇を良くするためにどうすればいいか、あとは議論だけでなく、実際に行動をしてほしい
- ・どういう人材がほしいか？
- ・常に新しい視点があり、おもしろいテーマをもち続けるには？
- ・研究テーマの選び方について、良いテーマとは？
- ・学生には大きなテーマが良いのか、1人でできるテーマが良いのか
- ・各立場 (教授、助教とか) の人が思うラボ運営やPIの意見の比較はおもしろそうだと思います
- ・ラボのみんなが気持ちよく仕事をするためのラボ運営のやり方 (実例をいっぱい聞きたいです)
- ・大学の研究室の方向について
- ・アカデミアと企業研究者の違い
- ・非PI、非アカデミア職
- ・最後に小林先生もコメントされていたが、「いい研究者といいPI」について、違いや同一点などを
- ・ポストドクは世間から何を期待されているのか？どのように社会へ還元されるのがよいか？
- ・有名大学や名の知れた教授、海外有名大学研究室出身の研究者ばかりが目され、教授へのステップが上がっていくことに長く疑問を感じている。このような状況からより公平な生命科学の研究体制になるように考えてほしい。
- ・ラボコミュニケーション
- ・論文の評価法
- ・アカハラ問題
- ・ブラック研究室・ブラック大学

- ・大大学と地方大学の格差
- ・理研 PI の話を聞く、など
- ・男女共同参画の話題が少なくなっているのをそれを
- ・しくじった人の話を聞くべき
- ・本題と同じテーマを再度行ってほしい
- ・愛される研究者の件を深堀り
- ・タンパク質の精製、結晶化について
- ・留学について
- ・海外留学について
- ・海外留学（ポスドク）
- ・留学後のキャリアパス

【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。

- ・研究者は男性が多いと思った。
- ・女性が少ないと思った。
- ・参加者に思ったより女性が少なくてびっくりした。
- ・全体的に女性が少ないのが残念だった（自分も女性なので）。
- ・女性の研究者・助教・准教授の割合がまだまだ低いと感じた。
- ・学生だと女性が多いのに、上のポストに行くほど減っていくのが気になった。
- ・保育室の整備のみならず、費用サポートなどでも女性の参加をしやすくすべき。
- ・今後女性がさらに活躍できるようになってほしい。
- ・バランスがとれるのはまだまだ時間がかかると実感しました。
- ・焦りや恐怖を常にかかえているがゆえに、小さくまとまらざるをえない。すなわち、夢や希望が抱けない雰囲気がガツガツ伝わってくる感じでした。
- ・若手・女性でテニユアで半部屋付の身分の自分は相当恵まれているかもと思った。
- ・まあ予想通りかなと。正会員の女性比率が2割弱しかいないのに、女性教員30%以上等のアフターマティブアクションはいきすぎと思う。
- ・確かに女性は少ないと思うけど、だからといって最近では女性だけが応募できる補助金やポストの募集が多いのは良くないと思う。機会は均等じゃなきゃいけない。採用者の男女比が応募者の男女比率と同じ比率になるのが本当の公平かと思う。最近の女性優遇はよくない。
- ・確かにスピーカーやオーガナイザーの女性割合は低く感じるが、その立場になる可能性のある女性博士課程の人が少ない方が問題だと思いました。女性の人は博士号をとるメリットを感じれないのでしょうか。
- ・女性の活躍は、意識改革・教育を継続的に進めていけばおのずと数字として目に見えて上がっていくと思います。
- ・女性発表者が増加傾向にあり、共同参画の成果が出てきているように思える。
- ・女性意識の改革。
- ・若手が増えていけばいいと思います。女性と男性の区別が必要かは疑問です。
- ・70歳以上の演者がいることに刺激された。
- ・知識ひろめ。
- ・妥当だと思う。
- ・昨日見たものだった。
- ・見やすかった。
- ・分かりやすくて良かったと思います。
- ・非常に見やすかった。
- ・いろいろ参考になる。
- ・分析は常に重要であるので、大変と思うが続けてほしい。
- ・PIを知らなかったなので、資料があってよかった。

【問 11】 その他、ご自由にどうぞ。

- ・ランチョンセミナーの事前予約制はやめてほしい。全然アクセスできなかった。
- ・イスの間隔が広くて非常に良かった。

〈ケータイアナライズシステム〉

〈アンケート〉 集計結果（四捨五入しています）

練習設問：皆さんの属性について教えてください。

・学部学生、大学院生	90	46.2%
・ポスドク、助教、講師、研究員等の非PI職	72	36.9%
・准教授、主任研究員等の junior PI 職（テニユアトラック）	14	7.2%
・教授等のPI職（テニユア）	11	5.6%
・企業	4	2.1%
※未入力	4	2.1%
計	195	100.0%

設問 1-1：(練習設問で学生、非 PI 職、企業のいずれかを選択した方) これから PI になりたいですか？

・ぜひになりたい	99	60.4%
・なりたくない	20	12.2%
・どちらともいえない	45	27.4%
計	164	100.0%

設問 1-2：(練習設問で junior PI 職を選択した方) PI になってよかったですか？

・とてもよかった	5	29.4%
・ややよかった	9	52.9%
・ややよくなかった	0	0.0%
・とてもよくなかった	3	17.6%
計	17	100.0%

設問 1-3：(練習設問で PI 職を選択した方) PI になった現状に満足していますか？

・満足している	5	26.3%
・まずまず満足している	11	57.9%
・やや不満	3	15.8%
・非常に不満	0	0.0%
計	19	100.0%

設問 2：PI になりたい、また PI になって満足している理由は？ (複数回答可)

・自分の好きな研究ができるから	57	51.8%
・誰にも命令されなくて済むから	7	6.4%
・かっこいいから	14	12.7%
・研究者として生きていく限り、PI を目指すべきだから	25	22.7%
・その他 (コメント下さい)	7	6.4%
計	110	100.0%

設問 3：PI になりたくない、また PI になって不満な理由は？ (複数回答可)

・誰にも教えてもらえなくなるから	3	6.4%
・研究費が取れないから	7	14.9%
・一定期間内に成果を挙げないといけないのがストレスだから	18	38.3%
・いい学生が来てくれないから	3	6.4%
・ラボマネージメントが煩わしいから	8	17.0%
・その他 (コメント下さい)	8	17.0%
計	47	100.0%

設問 4-1：(PI 以外の方)「本当」の PI、満足できる PI になるために必要なものは何でしょうか？ (2 つまで回答可)

・研究費	44	24.6%
・それまでの十分な研究実績	41	22.9%
・人脈	33	18.4%
・運	16	8.9%
・人間性	40	22.3%
・その他 (コメント下さい)	5	2.8%
計	179	100.0%

設問 4-2：(PI の方)「本当」の PI、満足できる PI になるために必要なものは何でしょうか？（2 つまで回答可）

・研究費	12	31.6%
・それまでの十分な研究実績	4	10.5%
・人脈	5	13.2%
・運	5	13.2%
・人間性	10	26.3%
・その他（コメント下さい）	2	5.3%
	計 38	100.0%

コメント一覧

【設問 1】

No	ハンドルネーム	コメント
1	わんわん	PI をサポートするためのラボマネージャーの立場もまた必須なのではないかと思います。しかし、ラボマネ的な役割が結局（えてして有能な）助教やポスト等へまわされ、そのエフォートが大きく削がれているのが現状です。その部分の解決が置き去りにされているのは、そういう方針、時代の流れなのですか？
2	独立	いつかは独立したいです
3	半独立	部屋つき状態のもので どうやって、教授のメンタリティーを変えるかが、課題であり、その解決策はなにか？
4	あ	プレイヤーの能力とマネージャーの能力は別だと思う。正直主に論文だけで選抜される「優秀な」研究者は実験手技も未熟なことも多い。そもそもいつまでたっても研究以外の雑務も多い。若手を伸ばして行くにはそんな人達を支える、例えば博士ラボマネージャーなども学科単位でパーマネントで雇える・育てる制度も国策として必要では？
5	独立	半独立という制度があるとスムーズに PI に移行しやすいと思います。
6	??	こんにちは
7	助教独立	助教で独立は正直、資金面などでかなり不安です。部屋持ち独立資金はほぼ無しです。地方国立では様々なサポートが不足していると思われます。
8	アカデミア	丁稚のまま飼い殺しにならないようにするにはどうすれば良いでしょうか
9	半独立	研究テーマの独立性と言っても、論文になる時に corresponding author になりたがる親ボスが多いようですが、その点はどう思われますか？
10	パンダ	スケールメリットはすごく感じる。
11	な	事務仕事は組織のパーマネントのラボマネージャーにさせていただき、PI は研究、学生指導、講義を中心にできるようにしていただきたい。
12	??	自分の興味のあるテーマと関係しているボスを見つけられるといいのですね。
13	貝	日本ではなぜ、テクニシャンやラボマネージャーのような「研究をサポートする」立場の人が少ないのでしょうか？予算の問題？
14	助教 テーマは独立	ラボは 1 つでテーマは独立です。学生の指導、資金の使い方などが学べてありがたいです。小さいラボだから可能なかもしれません。
15	部屋つき	自分の研究室から pi が排出されていくことが、教授の評価に直結していると、客観的にも思える状況に、どうすればなるか？（主観的な栄誉ではなく）
16	な	テーマの独立性がある場合、テーマを考えた人がコーレスポンディングオウサーになるべき。講座の教授は機器などを提供してくれたので最後から 2 番目になるかと思う。
17	カズヤ	よその学会でもケータイゴングのトラブルがあったけど、そのときはセッションまるごとアウトだったから会場スタッフの懸命さに一票
18	なっしー	やっぱり愛される研究者であることが大事なんですね

【設問2】

No	ハンドルネーム	コメント
1	どら焼	むしろ、PI以外の終身雇用の研究職を教えてください？
2	うーらん	自由度が何よりの魅力。ただ、どうやって評価されているのかが不透明な点が魅力を削ぐ。
3	貝	PIでないと、業績は「ボスのもの」と見られると思うので。
4	ab	PI以外のアカデミックの道のイメージがない。
5	親講座	PIが支配的ではなく、部下の育成、チャンスを与えることに熱心であることは不可欠
6	ソルト	研究以外（教育、ラボマネージング）の評価軸を作らずに、PI以外を拡充するのは無理筋では？
7	PI?	PIはそれほど魅力的ではないが、一生ポスドクや助教でいられないので、PIをめざすしかない。
8	ポスドク A	自分の好きな研究ができるなら半独立でも良いのですが、論文の責任著者が親講座のボスとなると、論文をどの時点で出すか（少しずつ出していくのか、ビッグジャーナル狙いでデータを貯めてから出すのか）を自分で決められなかったり、ボスが論文のチェックを放置したりで論文投稿が自由にできないのが困りものです。

【設問3】

No	ハンドルネーム	コメント
1	A	いつも予算獲得の書類書きばかりで中小企業社長の悲哀が滲み出ている人が多い。自分で実験できない。
2	とある修士学生	自分の手で実験をしたいからです。いつも書類仕事をされているイメージです。
3	あひ	成果あがらなかつたら無職の可能性があるからこそのストレスではないですか？
4	ソルト	研究以外（教育、ラボマネージング）の評価軸を作らずに、PI以外を拡充するのは無理筋では？
5	貝	研究以外の雑用が増える印象があります。
6	??	その人に研究能力があるかどうか(直近の研究テーマで成果出なくても)を見極めるのもボスの仕事？
7	ます	理研のような教育なしの環境が理想的か(・_・?)

【設問4】

No	ハンドルネーム	コメント
1	gojiai ください	自分の大学は講師以上の方なら部屋を持てますが、研究室の人数が少なく、従来の形の研究室よりも研究が進んでいない気がします。
2	む	下の人がついていこうと思えるような、研究のビジョンが必要だと思います。
3	部屋つき	なるべく、自分が得意でないことは任せられる人を雇って任せられる、人的、経済的な環境を作ることが重要では？
4	評価のあり方	PIの評価として、部下をどれだけ育て、ハッピーにさせたかということも重要だと思います。
5	★	覚悟、だと思います。
6	部屋つき	一人でできることには限界があるので、より多くの人を巻き込んで、いろんなアイデアをすすめるとたのしい。その為のマネジメントであることが見落とされていると思う。
7	う	リソースやアシストを引き寄せる表現力
8	貝	「自分のアイデンティティ」と言える研究テーマを持つことが重要だと思います。
9	プロモーション	総合力を評価する尺度がないのが気になります。
10	き	人をひっぱるカリスマ性
11	a	運がなかったらどうしたらいいんでしょう。
12	わんわん	運は実力のうちではなく、運を活かすための能力が実力だと思う
13	なっしー	やっぱり愛される研究者であることが大事なんですね
14	??	PIの募集については、その時々で求められているものが、すでにPIでいる人たちとのバランスでも決まると思います。
15	とある修士学生	専門分野でのプレゼンスをいかに獲得するか。日本だけでなく、海外も含めて。結局、ひと、もの、かねをきちんと確保し、成果を出し続けることが大切なのですかね…