

女性・若手研究者 キャリアデザインプロジェクト 報告書

第2回
2021

第2回 女性・若手研究者 キャリアデザインプロジェクト

報告書 目次

ご挨拶	神田 奈緒子 女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト チーフ 山本 昌美 女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト 副チーフ	P 1
プロジェクト概要		P 2
メンバー		P 3
研究レポート	グループ1 「URA の育成・定着・充実化」 ～URA を知ることから始めよう～	P 4
	グループ2 「育児と両立した研究生活」 ～そんなとき、あんなとき、どんな制度がありますか～	P 10
	グループ3 「ライフプランと留学」 ～みんなの留学、それぞれの留学～	P 19
	グループ4 「育児と両立した研究生活」 ～これが現場のリアルな声です！	P 29
	グループ5 「高い評価の得られる研究テーマの考案」 ～研究をみがくあの手この手～	P 54
	グループ6 「高い評価の得られる研究テーマの考案」 ～“高い評価”を分析する～	P 70
研究発表 講評	グループ1～3 植木 美希 グループ4～6 船坂 陽子	P 88 P 92
アンケート結果		P 95
巻末資料	募集要項	P 104

研究発表 講評

グループ 1~3

植木 美希 日本獣医生命科学大学 応用生命科学部 食料自然共生経済学教室 教授

グループ 1 URA の育成・定着・充実化

特に素晴らしいと思ったのは、昨年度の本プロジェクトの問題を継続している点です。URA は忙しい研究者の救世主かという問題意識を持たれて、日本全国でどのような動きがあるかということを経史的経緯とともにまとめられていたと思います。2011 年にはすでに 15 大学に設置されており、2020 年には 177 機関 1507 人にまで増加。人数が大変の多いことを実感いたしました。しかし大半は期間雇用ということで問題点も指摘されています。次に国立 3 大学私立 1 大学合計 4 大学の取り組み事例の紹介がありました。こうした URA を設置している機関の様子も見せていただきました。そこで何が設置上の課題かという、まずは財源の確保です。これが難しく、URA の大半は期間雇用にならざるを得ないことを明らかにされていました。いかに財源を確保し、さらに URA になって頂く人を確保していくかという財源と人材両方の獲得が必要ということだと思います。

私ども法人の日本医科大学、日本獣医生命科学大学に関しては研究統括センターがあって URA の仕事をこなしていただいておりますが、専任職員ではなく教員が兼務していることで、研究者が望む十分なサポートにはなっていないかもしれない、また兼務されている教員にとっても負担が大きいのではということが考えられると思います。

そこで昨年度から出ているように専任化が必要ではないかということだろうと思います。必ずしも最初に問題提起されたような、「忙しい研究者の救世主」になるかはわかりませんが、可能性を秘めていると。本学で今年科研費の申請に対して外部チェックの利用が導入されました。人数を限って募集をかけたところ、応募した人が多くニーズの高さが伺えました。しかし外部にチェックしてもらおうと研究のアイデアが漏れてしまうのではないかという危惧もあります。ですから内部に申請書のチェックや、研究費申請にこんなものがある、このように提出したらよい、この研究費の申請がよいのではということをサポートしてくれる部署があれば 仕事をしながらでも短い期間で研究成果を上げていけるのではないかと思います。去年から続いた研究テーマということで大変よかったと思います。ありがとうございました。

昨年度の本プロジェクト研究発表を受けての 継続的な問題提起

1. URAは忙しい研究者の救世主か??
 - ・ 2011年 15大学に設置
 - ・ 2020年 177機関 1,507人 (大半は期間雇用)
2. 取り組み事例の紹介
国立3：東京大学、北海道大学、新潟大学 私立1：九州工業大学
3. URAの設置上の課題
財源の確保、人員の確保

2大学の現状からURAに期待すること

- ・ 法人の研究統括センターは、URAの業務をこなしているが、専任職員ではなく教員兼務
- ・ 専任化が必要ではないか??
- ・ 結論

グループ2 育児と両立した研究生生活

育児と両立した研究生生活に関して6つの問題点を整理して今後どうあるべきかということの研究されました。保育園に入るのが昔より難しいと話をお伺いし、改めて感じております。実は昨日、日本獣医生命科学大学で開催したシンポジウムで東京農工大学の女性未来育成機構長にご講演をしていただき、農工大の事例を聞きました。農工大では学内保育所を府中キャンパスと小金井キャンパスに設置しているようですが、最近では入園希望者が多く、学内の先生・学生のお子さんが入れなくなっており、その場合、当事者に代わって女性未来育成機構が行政に掛け合ったり、調整などもしているということでした。行政との調整や要望を出すことも今後は必要かと思えます。小1の壁や学童については私自身も経験をいたしました。メンバーにはお子さんの小さい方が多いかと思いますが、中学・高校でも参観日など様々な行事があります。さらに学校行事だけでなく母親同士の集まりもあり、専業主婦が多い学校だと平日に顔を出さなければならず、時間のやりくりが卒業後もずっと続くというジレンマがあります。子供のサポートというのは永遠に終わらないと思います。病気を休むというのは小さい時が多いですが、中・高、大学、日本獣医生命科学大学でも保護者会がありますし、子供のサポートが長期にわたって必要になるため、さまざまなサポート体制を構築していく必要があると思われまます。

時短勤務制度については、2大学の男性利用者がゼロで、女性も1割、育児休業取得者も少ないです。本学では男性の取得者が今年度初めて出現しました。今後、男性の利用率をあげるために、職員への周知や取得可能期間の延長などが必要になってきます。この間のサポートも継続して必要になります。しかし講義や実習へのフレキシブルな対応は難しいことがあります。会社のようにグループでプロジェクトを達成するというシステムであればあまり無理なくカバーし合えるのかもしれませんが、大学や病院の場合、自分の仕事をほかの方に急遽変わってもらうのは大変難しいので、どのように可能にしていくかは今後の検討事項だと思います。病児・病後児の対応の保育システムについても整備してほしい

1. 就学前の育児に関わる諸問題
→ ポスドク、大学院生の児の保活問題、他大学の取り組み
2. 就学後の育児に関わる諸問題
→ 「小1の壁」、学童の問題点
3. 育児中の研究者の時短勤務制度
→ 本学での時短勤務制度と制度利用率、他学との比較
4. 病児・病後児の対応(保育システム)
→ 一般的な病児保育の対応と本学の院内病児保育
5. 出産・育児による研究中断後に研究復帰を支援するシステム
→ 本学・他学の実況、助成金
6. コロナ禍での育児と研究の両立
→ 現状と課題、解決策

提案

1. 所属機関の協力 保育園申請書類の雛形作成、
他大学：東京農工大の場合
学内保育所に入園できなかった場合には大学が行政との調整を試みる
「小1の壁」、学童の問題点
勤務時間の制限、長期休暇時（出張時：地方入試担当）の預け先の確保、平日の学校行事やPTA活動、子供の学校への持ち物の準備、
近年は子供が小さい(入学前)ときだけでなく、中高大さらには就職するまで親が子供に関わる期間が伸びる傾向にある
→ さまざまなサポート体制の検討が必要

いとのことでした。本学は一般の保育室もないので、今後何らかの制度を継続的かつ基盤として作ることが必要と思います。突発的な欠勤に対応するシステムは、保育に関わる年齢の方だけでなく、すべての教職員に必要ということですので。お子様がいない方、すでに独立した方、介護に携わる方、ご本人の病気・ケガといった不測の事態は誰にでも起こりうるもので、そのときに対応できる組織作りが必要になってくると思います。

関連して、何らかの事情で研究を中断した場合に、研究費を支援するシステムが必要ということでした。ダイバーシティ研究環境イニ

シアティブの補助事業終了後も研究助成を継続していくこと、長期的に連携機関が協働していく制度作りが必要かと思えます。

アウトソーシングについて、育児と研究の両立ということで、全て関連していることではありますが、アウトソーシングしていくための補助も今後考えてかなければならない問題だと思います。

グループ3 ライフプランと留学

コロナ禍で留学できない状況が続いております。私自身も2005年に留学させていただき、とても有意義でした。夫は日本に残り、子供二人だけを連れて行くということで少し勇気がいったかと思えます。イギリスの治安が良かったこと、現地で親切にさせていただき過ぎやすかったことがあります。やはりいろいろありました。金銭面での課題も大きかったです。自分の生活だけでなく子供を学校に行かせなければならず、私立の学校でお金が非常にかかり、授業料支払いの前日にはどう工面するかを考えると胃が痛くなりました。為替レートが違うこともあり当時は本当に高かったです。しかし子供たちは充実した楽しい生活を送れたので終わってみれば良かったと思えます。少し勇気をもって、コロナが終了して行けるようになったらぜひ制度を利用して行っていただきたいと思えます。その際に語学は大事なのでサポートがあればよいかと思えます。今、日本獣医生命科学大学では英語プレゼンテーション講座を実施しており、これからも継続していきたいと思えます。また海外留学だけではなく、国内留学やサバティカル制度を、ご発表にあった通り検討いただけたらと思いま

3. 育児中の研究者の時短勤務制度
現状：2大学の男性利用者0、女性も1割
男性利用率上げるには？ 職員にも周知、取得可能期間の延長、
講義や実習へのフレキシブルな対応を可能にするためには？
4. 病児・病後児の対応(保育システム)
対応は改善
休みやすい職場の雰囲気、上司の理解
負担の増える同僚へのサポートも組織として考慮が必要
突発的な欠勤に対応できるシステム構築へ
(保育が必要な該当者だけでなく全ての教職員へ)

5. 出産・育児による研究中断後に研究復帰を支援するシステム
ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ(牽引型)採択による前進
他大学での取り組み等を参考に女性を対象とした研究助成一覧、
補助事業終了後も研究助成が必要→制度作りへ！！
6. コロナ禍での育児と研究の両立
休校時の学童保育・発症時の保育問題・学校や保育園の休止に伴う育児の負担増→①環境整備、②リスク対応 ③アウトソーシング用の補助
一時休職・離職-復職対応

す。制度があることで、自分自身のこれまでの研究の見直しや、視野も広がり新し研究成果を出せることは充分考えられます。広い目、長い目で見れば組織力向上につながると思います。国内外留学・サバティカルともワーク・ライフ・バランスの取れた生活と研究力向上には必要だと思います。また持続可能な組織を創っていく視点が今後は重要になってくると思います。積極的な制度づくりを視野に入れる必要があると思います。

1. 留学事情と助成金利用に関して
金銭面での課題をいかに解消するか？各種助成金・補助金の活用、給与面での改善、語学習得へのサポート、相談システム
2. コロナ禍での変化と留学の新形態
海外留学が困難→国内留学へのフレキシブルな対応
サバティカル制度の検討（私立大学での導入は少ない）
3. 国内外留学・サバティカルともワーク・ライフ・バランスの実現と研究力向上には必要不可欠である！！
4. 持続可能な組織であるためには、積極的な制度作りを

まとめ

3つのグループいずれも素晴らしい内容でした。発表者の研究・職務や生活に密着した内容を発表されているので、腑に落ちる、まったくその通りだと思いながら聞かせていただきました。

このプロジェクトでの協働作業を通して、他機関への理解が深まったのではないかと思います。継続性による課題を探求することで中身が深まりそこから視野が広がって新しい課題を発見し、その課題を解決するにはどうしたらよいかというような流れが生まれてきたということでも評価されると思います。

今回の研究発表の成果を大学運営や事業の継続にどう活かすかは、今後考えていくべき課題かと思います。

働くということは、生活に密着したことになります。大学だけでなく保育園のあり方などについては行政への絶え間ない歩みかけも併せて行っていかなければならないというと感じました。ありがとうございました。

3つの発表を通して：成果と課題

成果

1. 職務や生活に密着したわかりやすい発表内容
2. プロジェクトを通じた協働作業による他機関への理解の深化
3. 継続性による課題探究の深化と拡大

課題

1. 研究発表の成果を今後の事業の継続や大学運営にどう活かすか
2. 行政への働きかけも課題

グループ 4~6

船坂 陽子 日本医科大学 医学部皮膚科学 教授

グループ 4 育児と両立した研究生活

問題を「日本国内の状況として男女共同研究参画が進んでいないため女性が活躍しやすい研究環境とはいえない」ということで、アンケートを取り詳しくまとめておられました。

1. 育児休暇取得と復職
2. 就学前育児
3. 育児休暇中の代替教員・職員の制度
4. 復職中・後の研究
5. ハラスメントの内容と対応
6. 保育園の入園に関して
7. 就学後育児

実際私達が目にするアンケートより、ハラスメントの内容が多いということがレポートに記載されておりました。今回の発表でも意外と多いのだということを演者の先生もおっしゃっていました。

ダイバーシティ環境の実現に向けた 5 本の柱（1 育児と研究の両立、2 大学教員における女性割合、3 子供の有無、4 育児への男女参画、5 個人の体調）を考慮していく必要があるとのことですが、今回のレポートによって具体的な問題点が良くわかりました。

私は皮膚科学の教室に所属しており、その 7 割強が女性です。実際育児に携わりながら臨床・研究をしている方々を見ており、ある程度の内容については既に把握しておりましたが、今回の発表のような内容に関して、しあわせキャリア支援センターで共有し、少しでも女性が活躍しやすい研究環境となるようにできる限りのことはさせていただきたいと思いました。代替教員の制度ということで、時間的に余裕がないことが一番の問題であるということを感じました。限られた時間で誰かの補充をしていくことを考えると、無駄を省いて、皆がモチベーションを高めて楽しくできるような環境制度を整える必要があります。日本は欧米と比較してまだ上下関係や合理的でない面もあるので、できる範囲で少しでも改善することができればと思います。

グループ4

育児と両立した研究生活

問題点：日本国内の状況として男女共同研究参画が進んでいないため、女性が活躍しやすい研究環境とはいえない

1. 育児休暇取得と復職
2. 就学前育児
3. 育児休暇中の代替教員・職員の制度
4. 復職中・後の研究
5. ハラスメントの内容と対応
6. 保育園の入園に関して
7. 就学後育児

ダイバーシティ環境の実現に向けて

5本の柱

育児と研究の両立
大学教員における女性割合
子供の有無、育児への男女参画、個人の体調

グループ5 高い評価の得られる研究テーマの考案

レポートを大変細かくまとめられており勉強になりました。

1. 研究のゴールと研究プロセス
2. よい研究の条件
 - 研究の質を決める2つの軸
 - よい研究デザインの3条件
3. 研究テーマの育て方：研究の種類を選択・論文の種類
 - 目的や対象・フィールド、主な利用者による分類
 - 研究のフェーズによる分類
 - 実装研究/橋渡し研究(translational research)
 - N of 1 研究 (RCT)
 - 理論主導/データ主導による分類
4. 研究テーマの育て方：公的科研費採択テーマ、READYFOR, academist などクラウドファンディングサイトを見て情報を得る
5. 研究構想・デザイン・計画（研究費を手に入れる：グラントへの応募）
6. 日常の研究活動の中で独創的・創造的な研究課題を想起する能力をどのように磨くか

研究費獲得に向けて応募する先生にとって非常に参考になるものです。演者の先生方からレポートを活用してもらって良いとのご許可を得ることができましたら、ぜひ研究推進部の方に見ていただき、応募したい人が活用できるようにすれば、日本医科大学及び日本獣医生命科学大学として今後の積極的な研究費獲得に向けて重要な情報となることだと感じました。

グループ5

高い評価の得られる研究テーマの考案

1. 研究のゴールと研究プロセス
2. よい研究の条件
 - 研究の質を決める2つの軸
 - よい研究デザインの3条件
3. 研究テーマの育て方：研究の種類を選択・論文の種類
 - 目的や対象・フィールド、主な利用者による分類
 - 研究のフェーズによる分類
 - 実装研究/橋渡し研究(translational research)
 - N of 1 研究 (RCT)
 - 理論主導/データ主導による分類
4. 研究テーマの育て方：公的科研費採択テーマ、READYFOR, academist などクラウドファンディングサイトを見て情報を得る
5. 研究構想・デザイン・計画（研究費を手に入れる：グラントへの応募）
6. 日常の研究活動の中で独創的・創造的な研究課題を想起する能力をどのように磨くか

グループ6 高い評価の得られる研究テーマの考案

研究開始前に高い評価を得られた場合のアウトカム、研究後に高い評価を得られた場合のアウトカム、これらをもって研究者として実績を上げて続けていくことができる、だから高い評価の得られる研究テーマを考案することが重要だということでした。

1. 高い評価を得るために
2. 独創性がある、発展性があるテーマを考案するには
3. 臨床医としての視点
4. 第三者評価システム
5. 高い評価を得た経験がある人へのインタビュー調査実施
6. 科学研究費基盤 (S)対象調査
7. 科学研究費基盤 (A)対象調査
8. 大型研究費対象調査

どうしたら科研費の S や A が獲得できるかについて、非常にためになるお話が書かれていました。私は研究費の審査をする立場にあり、書かれている内容を中心に評価していくことが多いと感じました。さらに自分たちが今後大学人としてこういう大型研究費を獲得するためにはどういうところに着目したらよいのかという点についてサーチしていく必要があるのですが、今回の御発表は大変参考になるものと思われます。こちらの内容も許可を得られれば研究推進部に提供していただくと、大学として大きなメリットとなり、また個々の先生方の将来に役立つものと思われました。

<p>グループ6 高い評価の得られる研究テーマの考案</p> <p>研究開始前に高い評価を得られた場合のアウトカム 研究助成が受けれる、研究費がより多くもらえる、採択率が低いものに採択される、など</p> <p>研究後に高い評価を得られた場合のアウトカム 他の論文に引用される、IFが高い論文に掲載される、研究結果の論文などで研究結果発表の依頼がくる 研究に対して賞を取る（ノーベル賞など） など 信頼のできるジャーナルで論文を複数出版している</p> <ol style="list-style-type: none">1. 高い評価を得るために2. 独創性がある、発展性があるテーマを考案するには3. 臨床医としての視点4. 第三者評価システム5. 高い評価を得た経験がある人へのインタビュー調査実施6. 科学研究費基盤 (S)対象調査7. 科学研究費基盤 (A)対象調査8. 大型研究費対象調査

まとめ

今回グループ 4 の後発表から、私たちが検討していかなければならない課題が多々あることが良くわかりました。

グループ 5, 6 に関しては日本医科大学の将来のために、今回だけに終わらず可能であれば共有させていただいて研究費獲得のための戦略として活用させていただければと思いました。いずれのグループも A4 で 20 ページにわたりぎっしりと書かれたレポートは、私自身の勉強にもなりました。ありがとうございました。

第2回女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト研究発表会 開催報告

日時	2021年12月18日（土） 14時00分から16時30分
会場	日本獣医生命科学大学 講義室E-111 + オンライン(webex)
主催	日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファア株式会社
対象	日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファア株式会社に所属する教職員、大学院生、ポスドク
座長（司会）	前半 神田 奈緒子（日本医科大学） 後半 山本 昌美（日本獣医生命科学大学）
講評	Group 1~3 植木 美希（日本獣医生命科学大学） Group 4~6 船坂 陽子（日本医科大学）
申込数	40名
内訳	日本医科大学25名、日本獣医生命科学大学11名、アンファア3名 学校法人日本医科大学1名
参加者	51名（主催関係者11名含む）
アンケート回収	28件 回収率 54.9%

プロジェクトスケジュール

メンバー募集	8月30日（月）～9月17日（金） 8月8日（水）日医大教授会アナウンス
グループ発表	9月24日（金）
オリエンテーション開催	10月4日（月）18:00～18:30
リーダーと研究テーマの報告	10月15日（水）
グループ研究期間	10月18日（月）～11月19日（金）
レポート提出	12月3日（金）
研究発表会	12月18日（土）14:00-16:30

アンケート結果

属性

性別	男性	6
	女性	19
	回答なし	3
年齢	20歳代	0
	30歳代	12
	40歳代	9
	50歳代	4
	60歳代	3
	70歳代	0
所属	日本医科大学	18
	日本獣医生命科学大学	10
	アンファ-株式会社	0
職種等 (自由回答)	医師	7
	助教	6
	講師	3
	准教授	2
	医師(教授)	1
	医師(大学院生)	1
	教育職	1
	教授	1
	小児科医	1
	教員	1

所感

発表会の感想	とても良かった	14
	良かった	12
	普通	2
	あまり良くなかった	0
	良くなかった	0

研究発表会について

とても良かった

思った以上に勉強になりました。

アンケート結果等がとても興味深いです。様々な貴重な情報をシェアさせていただく良い機会でした。

研究内容に関し、とても興味深いものが多く、すぐに利用したい知見が多かったと思います。今後の自身の研究に生かしたいです。

よく調べられた発表会で、資料をキャリア支援センターその他で後日共有させていただき、研究で悩んでいる若い人にフィードバックできると良いと思います。

どのグループも大変素晴らしい内容で、昨年よりもさらに成熟していました

各グループも特色ある興味深い発表内容で大変参考になりました。

それぞれのテーマについて深く学ぶことができた。

会場のフロアマイクの音がやや聞こえづらかったです。

良かった

限られたリサーチ時間の中で研究者のリアルな声がまとめられたと思います。

皆さま、お忙しい中、中身の濃い発表をされていて、ご苦労に頭が下がる思いでした。

前半、後半で講評をいただいたのがさらに学びにつながりました。

充実した内容であった

多少音声ききとりにくいものがありました

このたびはご迷惑をおかけし、大変申し訳ありませんでした。以後、きをつけます。

普通

ハイブリットは参加しやすく良かったと思うので、今後もこの形式で続けて欲しい。

今後研究してほしい、あるいは研究したいテーマ

「URAの育成・定着・充実化」

URAの育成と充実化の本学での実現に向けての取組み

研究費を獲得するための工夫

研究人材の育成や獲得について研究したいと思います。

若手・女性研究者と研究活動に関して。若手が業績を伸ばすための方法

トランスレーショナルリサーチの進め方

研究と臨床の両立、共同研究の進め方(国内と国際的)は可能か

ライフイベントを通じて、燃え尽きてしまい研究への思いを失い退職していく医局員がいます。研究への思いをどうやって維持していくのか、そしてライフイベントの最中にあってもいかに職場へのエンゲージメントを高めていくか、に興味があります。

産休育休を取る女性医師に対する対応、
病児保育の現状、産休明けの医師の現状など

コロナ禍におけるキャリアアップの進め方

キャリアアップにつなげるプレゼン能力の鍛え方

既存の様々な支援制度(学内、公的)の活用方法・事例、思い付きですが、論文作成や研究計画書作成のノウハウ、文献・データ管理の方法、組織運営(大学全体や研究室など)の効率化、といったテーマはどうでしょうか

その他ご意見

・研究期間が短く、主要学会が多い時期にかぶっていたためやや研究が大変であった。もう少し研究期間に余裕をもっていただくとさらに深く研究できると思います。
・発表会はかなり有用な情報が多く、大変勉強になりました。ただ、男性医師の参加者が少なく、聞いていただく機会がないことは残念に思います。特に管理職の方には、男女問わず興味を持っていただく必要があると考えます。

とにかく期間が短い。それぞれの結果が今後の環境改善に反映されることを望みます。

ぜひ、今回の発表内容をスライドも含め、報告書として残していただければと思います。

個人的には研究人材の獲得や育成のテーマを希望していましたが、グループの総意ではありませんでした。事前に興味のある研究テーマについてのアンケートを取られていたかと思いますが、メンバー構成には生かされていなかったのではないのでしょうか？

この研究の一つの意味は専業主婦の妻がいる男性医師にも、ライフイベントに直面している女性医師になにがおこっているのか、そして自分にも起こりうる介護の問題が起こった場合にどのような状態になるのか、ということを通して疑似体験してもらえるとということでもあると思います。ライフイベントの最中にある研究者とともに、そういったことと全く無関係な研究者にもこの企画に参加してもらい、現状を知ってもらえるきっかけになってほしいです。

留学についての情報が得られてよかった。留学支援のための方法、サポート相談を受けて頂きたい(留学支援メンター等)

事前のレジュメなどがあると当日の理解度が深まると思います。

・オンラインで発表は音声がかきとりにくくなってしまいますね。もう少し音をひろえるとよいのですが…
・オンラインからの質問がもっとあるとよいと思いました。
・リーダー以外の先生からコメントが拾えたのは良かったです。
・リーダーだけでなく分担して発表PPTを作ったグループのアイデアは良かったです。来年もこの形で発表してもよいと思いました。

webで参加しましたが、聞き取りづらい時がありました。是非、こういった部分についても、上手くwebexを使う方法(とくにパワーポイントを共有するときに重くならないやり方、複数人が話した際の聞き取りやすさなど)を学内あるいは法人内で共有して発表者に予め伝えるなどして活用して欲しいと思いました。

遠隔で通信がうまくいかないときはチャットを使うのも1つの方法かもしれないと思いました

プロジェクトメンバーからの感想、ご意見

研究テーマについて

概ね良かったと思う。

調べることができて、良かった

興味深いテーマでした。

どれもとても興味深く

自分では考えていなかったテーマだったが勉強になった。

面白かったと思います。また今後も研究者・教員の問題点にクローズアップしたものを希望します。

どれも興味深いテーマでしたが、もう少し小さな課題に絞り込んでもよいかと思えます

研究テーマがかなり大きいため、実際には膨大な研究報告となってしまいました(発表ではかなり削りました)。プロジェクトガイドの「研究テーマと研究のポイント」から問題点を抽出したのですが、研究範囲が多すぎたため、もう少しポイントが絞られていた方が研究しやすいと思いました。例えば、今回は、「育児」について、次回は「研究人材」について、6つの課題を出して、6つのグループが各担当するなど。

自身で経験した内容だったので取り組みやすかった。

今回は育児や介護など現実的に困っている問題について研究できるテーマがありとても勉強になりました。講評にもありましたが、前回、今回の研究を共有してさらに深めていくような研究形態で継続できるとさらに興味深いと思います。

育児の両立:今後子供を計画していますが、具体的な問題点がわかりありがたかった。

今回ハラスメントの問題が衝撃的でしたが、我々教員が困っている問題をくみ上げて、解決策を模索し、大学に提言していけるようなテーマがいいのかな、と思いました。

希望に近いテーマを分担できて、今後の研究生活に生かせそうです。

他のグループと同じテーマであっても採用してもらえて良かった

研究テーマを通じて、新しい知見を得ることができました。

メンバーについて

協力してできました

リーダー中心に協力して進めることができました

ご多忙の中、それぞれができることを分担し、協力的なメンバーであったと思います。

概ね良かったと思う。

色々な先生が参加されて刺激になった

各大学のメンバーがランダムに入っていて良いと思います。

メンバーにも恵まれました。皆さん自主的に課題に取り組みつつ、お互いの課題に対する思いなどをシェアするチャンスもありとても勉強になりました。

他分野の先生とグループワークでき、自身は臨床側の視点ばかり持っていたので、基礎医学、企業の視点を知ることができて良かったです。

私自身では思い付かなそうな事を調べ上げてくれて有り難かったです。多様性の長所を生かしたメンバーだったと思います。

若手の現在子育て中で忙しい先生が多かったので、子育てが落ち着いた50～60代の先生方に加わっていただいた方が、アドバイスも多く聞けて良いのではないかと考えました。

よい人数だと思います

人数はちょうど良いと感じた。

よくまとめられておりました。

日常業務でお忙しく、大変そうでした。

昨年は5人のグループで、今年は6人でした。皆さんお忙しく、6人全員の予定が合う日がなかったので、5人くらいの方が適切かもしれません。

全く参加していない方もいた

連絡がなかなかとれない、チャットの参加もして頂けない方がおられました。そのやりとりに労力がさかれました。(ご本人は参加したくなかったのかなと思われました)

リアクションがほぼない人がいた。上司から強制的に加入させられた人のやる気が全くなくてリーダーやきちんと対応する人に負担となった

研究期間について

非常に短いと思いました。

テーマがきまってから2ヶ月はとるべきだと考えます。

企画～しめきりまで短すぎます。きちんと対応するには早くから(3か月くらい)企画するべきです。

少し短いかと思いましたが、テーマにもよるかもしれません。

やや短いと思う。推薦を受け、グループ割りが決まってから、時間が限られており、メンバー同士で話し合いの場を設けるために時間を合わせるのに難渋した。そのため、(可能な限り勤務時間内でミーティングを行ったが、)勤務時間外で行うことがあり、育児をする身としては少し負担に感じた。もう少し余裕があってもいいのかもと感じる。

多忙な先生方が実施するには短すぎると思いました。

一部の発表者も述べていたように、研究というには調べる期間が短すぎたように思う。

短いように感じましたが、私達のテーマではこの位の期間で構わないと感じます。他部署や他大所属研究者へのアンケート依頼などを必要とするようなテーマでは短いのかも知れません。

妥当

妥当でした。

適切だったと思います。

初めは、時間が少ないかと思ったがやってみて、ちょうど良かった

適切であった。細かく、途中経過の報告のタイミングがあり、また仕事の分担ができた点が良かったです。

長すぎず、短すぎずちょうどよかったです

長かった

科研費期間をさけて頂いてよかったです。

限られた時間であったことから他の業務との調整が難しかったです。

発表形式について

今回のハイブリッド形式は参加しやすいので、今後も継続して頂きたいと思います。

オンラインと現地が適切と思います。

web現地共同の継続を希望します。

土曜日ということで、会場に来られない先生もいると思うので、ハイブリッド形式でよかったと思います。

ハイブリッドはよいと思います。

今後もハイブリッドでいいと思う。

良いと思う

妥当

今のままでよいと思います

口頭発表のままでよいと思います。

問題無いように思います。

ご迷惑をおかけしたため、発表形式について意見を言える立場ではありませんが、発表時間が15分と
思っていたため、8分という連絡をみて慌てました。テーマの大きさを考えると、8分の研究発表では短い
ではないでしょうか？

3機関合同ということで、すべてオンラインにすると公平性があってよいと思いました。

学会などでも自分の研究に対する評価などを知らずに終わることがほとんどでしたので、今回のような講
評があったのが特に良かったです。

ダイバーシティ関係者ばかり参加しており、プロジェクト参加を促した上司たちは全く参加していなかった。
日獣大学長も途中で退席していた。

ポイント付与について

参加によるポイント不可(=おそらく付加の意)は助かります。

付与するのが良いと思います

ポイント付与があるということで、参加のモチベーションになりました。

モチベーションのために有効でした。

参加のインセンティブになると思うので、継続してほしいです

リーダーまたは発表者にしかポイントにならないのは少し残念です。

ポイント付与を意識しているチームメンバーはほぼ皆無でした。今回の参加で何点ポイントがつくのか、
(リーダーはどの程度プラスアルファがつくのか)、そして普段はどの程度のポイント差で、応募などに対し
て採択が決まるのか、ということが具体的にイメージできない限りポイントをインセンティブにするのは難し
いと思います。

臨床医師にはあまり関係がないように思える

ポイントの価値が、私にはあまりよくわからなかった。

グループ内で研究支援員制度を利用できないメンバーが多く、ポイント付与のメリットが少なかったです。

プロジェクト参加者、特にリーダーへの負担が非常に大きく、ポイントだけでなく他のプラスとなる点が与えられないと今後のプロジェクト継続は難しいと考えます

リーダーの負担が大きいので、リーダーへのポイント付与も大きいと聞いています。リーダーを担当するモチベーションにもなり、とても合理的で良い仕組みと思いました。

実際に利用を希望される方が発表しなければならぬのでその負担が少ないような方法も考えて欲しいと思います。

研究支援員配置のポイントだけに限られていたので、他の支援に対してもポイント制度があれば良いと思いました。メンバーの中には研究支援員配置という段階までも到達できない、それ以前の問題が大きいと感じている方もいらっしゃいましたので、保育などの助成に対してのポイントもあった方が良いと思います。

配偶者がアカデミアではない場合も、平等に援助の機会が与えられるべきだと思います。育児・介護 皆大変だと思います。

全体を通じて、良かった点、満足した点

他の研究室、日獣やアンファーの方と少しでも関わる機会が得られるというのはよいことだと思います。

普段知り合う機会のない他の科の先生、日獣の先生方ともこのイベントを通じて知り合えたことがとても嬉しいです。

普段お話しする機会のない先生方との交流ができた

様々な機関の立場の異なる研究者との交流ができた点です。

他大学との交流ができた

他施設、同じ機関でも関わりのなかった先生との意見交換ができたこと、他グループの研究結果も知らないことがあり勉強となった。

皆様非常に協力的でした。新たなつながりができました。

どのグループも大変素晴らしい内容で、勉強になりました。同じグループの先生方とディスカッションできたのは、とても貴重な経験となりました。

臨床の先生や日獣の先生方と知り合える貴重な機会だと思います。コロナの問題が無ければ、当日会場でメンバーにお会いして、もっとどのようなお仕事をしているのか等、お話したかったな、と思いました。

今まで知らなかった支援制度を知ることができ、有意義でした。

本学の制度について学ぶことができた。

育児に関しては自分が直面している問題であったり、同僚(大学院生)が悩んでいることに関する内容が盛り込まれていたりして、とても勉強になりました。

様々な発表内容が充実していて勉強になった。

新しい事を知る機会となり勉強になった。

勉強になることが多かったです

研究を通じて、キャリアデザインやワークライフバランスを考えることができました

研究テーマがそれぞれ興味深く、グループワークにより様々な視点が得られ良かったです。

「研究」について今一度しっかり調べ治すことが出来た

ハイブリットは良かったと思う。

全体を通じて、よくなかった点、困った点、今後改善を望む点

非常にいい議論なので、発表会は管理職の方に聞いていただきたいです。

私自身、勉強になりました

去年は千駄木だったので、思い込みで会場を間違えました。すみませんでした。発表者はできれば会場の所属施設の先生の方がベターですね。あと、もしよろしければ当日の緊急連絡先など教えていただけると助かるかと思ひます。

研究期間は延長したほうがよいと思います。

準備期間の短さ。インターネット環境

ポイント付与についての改善希望ですが、男性なのでポイントの付与は無いと理解しています(勘違いかもしれませんが)。ですが今後は、可能であれば教室(医局)の持ち分ポイントの形で所属教室に付与いただき、当該教室に所属する他女性教員が使えるポイントとしていただけないかと思いました。女性に各家庭の負担が集まってしまうことも現時点で理解できますので、男性が使う必要は無いと思っています。ですが、教授からお知らせをいただき、教室への貢献という気持ちもあって参加した背景もあり、同僚女性教員が使ってくれれば嬉しく思います。男性には何も無いというのは少し哀しいです。

昨年引き続き2回目の参加でした。いろいろな研究テーマや研究者の先生方に会えることが魅力的な反面、この企画をもっと皆に知ってもらうためにも、ライフイベントと関係のない研究者も含めて今まで参加したことのない研究者が優先的に参加するような仕組みも必要だと思えます。研究を通じて、ライフイベントのようなハンディを一生関係しないような研究者にも理解を深めてもらいたいです。

小さな子持ちのお母さん先生には、たびたびの夜間のミーティングやグループワーク、当日の発表の拘束時間など、かなり大変な面が多かったように思います。

メンバー皆、大変、苦労されていました。

本当は子持ちの医師に対して理解がない男性医師などに率先してこの会に参加し、考えていただきたいと思いました。

毎年この会を依頼される所属機関がある程度決まっているようで、二度目の参加の先生もおられました。

来年は今回とは全く違うメンバーで、是非とも有意義な会を検討していただければと思います。

実際の現場では、医局長に指示された場合は断ることはできませんので、是非とも自主的な参加をしていただける先生にお願いしたいと思いました。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

期間が短く、負担が大きく、女性・若手研究者のためのプロジェクトなのに矛盾した結果を生んでいたことが残念でした。

リーダーにかなり負担があったと思う。リーダーの人にはもっと価値のあるものをあげていいと思う(私にはポイントの価値があまりよくわからないので。)

負担が大きかった、仕事に支障が出た

仕事が忙しく、休日に取り組まなければならず大変でした。レポートの提出の代わりに、発表スライドの提出でも良いのではないかと考えました。

今回、一人に先生に参加していただけませんでした。支援を受けたくて参加申し込みをしたものの、思っていたよりも負担が重く、生きていくのに精一杯なのに、プラスαの仕事をするなんて、絶対に無理だという先生もいらっしゃると思います。募集要項に、必ず分担して研究を行い、分担分をレポートとスライドにまとめる必要があるということ、もし分担箇所が見当たらなかつたら、ポイントを付与しない旨を記載した方がいいかもかもしれません。

おそらく一番若手が今回リーダーになったので、とても気をつかった

発表時間が短いですが、全体を考えると仕方がないのかと思います。

特になかったです。ただグループ中のメンバーと顔を合わせる事がなかったのが残念でした。

とくにありません。継続性と広がり(男性教員も含めて参加増)が重要と思います。

その他ご意見

ダイバーシティ関係者だけでなく、意見をきちんと聞くべき上長たちが参加していないことが非常に残念。ダイバーシティ環境のためには上長たちも参加して認識させるべき

- 参加のメリットとして、ベビーシッター派遣枠の優先順位を上げる、も追加してほしいです。
 - 本日の議論をもとに、どのようなことに取り組みされるのかとても興味があります。
-

日ごろからしあわせキャリアセンターの諸制度に多大な恩恵を賜っており、心より感謝申し上げます。このキャリアデザインプロジェクトにつきましては、感じるがありましたので申し上げさせていただきます。日々家事・育児と仕事の両立でぎりぎりのところで頑張っている先生方が、本プロジェクトで研究をして、発表をする、ということは相当な負担となります。参加については半ば強制だったという、先生方の声も耳にしました。企画・立案側には教授職や安定なご職位の先生方が多くいらっしゃると思いますが、そうでない将来のポジションにも不安を抱えて必死で頑張っている方こそ、キャリアデザインについて支援されるべき対象である一方、このようなプロジェクトに直接関わることは日々の業務に多大な負担となるという、ジレンマが存在すると感じました。

文科省の支援を得るためにこのようなプロジェクトを実施して成果を出していく必要があるというのもよく理解できますが、参加者の負担についてはご配慮いただく必要があると思います。研究期間を延ばす、ということも一法ですが、参加して負担が増える人には実益が伴う必要があると思います。研究支援員のメンター制度がありますが、これを発展させて、ライフイベントとキャリア形成をいかに両立させるか、実際に経験されてキャリア形成を実現された先生にアドバイスを求める機会(オンライン座談会?)や、またキャリアデザインとは関係なくなってしまうが、3機関の間で共同研究提案を練る機会とする、などが考えられます。参加者の日々の負担をただ増やして苦しめてしまうことのないよう、ご配慮をいただけますと幸いです。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

最初のオリエンテーションですが、18時からだと小さい子供がいる場合には、時間帯が参加しづらい時間でもあります。オンラインは場所は選びませんが、参加するための時間の確保が必要なのは通常の会議と変わりません。現在のオリエンテーションの内容であれば、事前に資料を共有し、双方向に質問するプラットフォームを代表者だけでなく全員で共有するのも良いのではないかと思います。

平日開催を希望します。

一度担当した診療科には参加を求めず、色々な科の色々な先生に参加を求めてほしい。診療科で女性医師子持ちは限られており、その先生たちにばかり負担がかかるのは良くないと思います。

本研究に参加するには自主的に成果物を作成する必要があることをアナウンス頂き、参加したくないのに参加している方は参加を控えていただいた方が、全体のモチベーションが保たれると感じました。

忙しい中での研究、発表はすごく負担が大きかった。特に仕事以外の子育てや、家事などライフイベントでもっとも忙しい人をメンバーに入れるのはどうかと思った。もっと研究、発表を負担の少ない方法を考えるべき。1ヶ月の研究、そして1日拘束の発表ではなく、テーマをあたえてディスカッション形式にするのはどうか。

リーダーは進捗管理や発表(準備)があり、大変だったのではと思います。自身の反省でもありますが、グループ内で役割分担が必要かもしれません。

結婚もしておらず子供もない研究者への特典があるのもっと参加者が増えるのではないかと思います。結婚して子供いる女性教員以外も授業実習で日々忙しく業績を伸ばすことが大変なのが現状です。

引き続き継続していく必要があると思います

企業の方の意見をより沢山聞けるといいと思いました。

発表内容(レポート内容)をキャリア支援センターにて共有させていただくのが良い。

第2回 女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト参加者募集要項

プロジェクトの目的と概要

2019年に採択された文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）では、ダイバーシティ研究環境の実現、女性研究者の研究力の向上・上位職への登用促進などを目的としています。

この事業の一環として実施する「第2回 女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト」では、連携機関に所属する女性・若手研究者、大学院生、ポストドクターなどが集結し、今後の医学・生命科学研究者のキャリア形成に関して話し合う機会を作ります。今後のキャリア形成の一助となるプロジェクトへの多くの女性・若手研究者の参加を期待しています。

プロジェクトの内容

- 1) 参加者を6人程度のグループに分け、グループごとに以下の課題のいずれかを研究する
研究の方法、形式、時間などは各グループの裁量とする
- 2) グループリーダーはレポートを提出し、レポートで評価を行う
- 3) 研究発表会、交流会を開催する
開催方法（オンライン開催、会場開催またはハイブリッド開催）は検討中
- 4) 参加の特典 本事業で実施する令和4年度の研究支援員配置制度※への応募に際し、ポイントが付与する。グループリーダーにはさらに高く付与する。

※ 出産・育児・介護などライフイベントのある研究者に限る、大学院生は対象外
男女問わず参加者にはポイントが付加される。ただし、補助金の性格上、同列の場合には女性研究者が優先される。

研究課題

テーマ	バックグラウンド、問題点
優れた研究人材の獲得	自分の研究室に優れた研究者、技師をリクルートするにはどうしたらよいか？
優れた若手研究人材の育成	JST,Next program のテニュアトラックなど、どのような制度があるか？
高い評価の得られる研究テーマの考案	高額研究費を獲得できる、IFの高いジャーナルで認められるテーマを考案するには？
介護と両立した研究生活	育児と比べ、介護支援サービスについては情報が乏しい
育児と両立した研究生活	就学前・就学後、病児・病後児対応、留学や異動に伴う育児システムの修正、研究支援員システム、コロナ禍で育児を研究と両立させるには？
国際共同研究の展開方法	共同研究に適する海外の大学、研究所をみつけ、共同研究を進め

	るプロセス、成功する秘訣。成功例の紹介
アカデミックポスト獲得方法	大学、研究所(企業を含む)の研究員公募などへの申請、自分の研究業績のアピール方法
ライフプランと留学	人生設計の中で留学をどう考えるか? 独身で行く、夫婦で行く、子供も含めた家族で行く、ライフプランの充実と留学の成功例の紹介
University Research Administrator (URA) の育成・定着・充実化	日本では URA の制度がおくれている、専任の URA が少ない。専任の URA を設置している施設の紹介など
トランスレーショナルリサーチの進め方	優れた基礎(獣)医学研究結果を臨床治療に応用し、治療効果を導き出すことは実際には難しく、このギャップは死の谷といわれる。この死の谷を埋め、基礎研究結果をうまく臨床治療の成功に結びつけるにはどのような工夫が必要か? 成功例の紹介

1. 対象者

日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社に所属する以下に該当する方
 女性研究者、男性研究者※、ポストドクター、大学院生
 ※男性研究者は 40 歳未満がのぞましいが限定はしない

2. 募集人数

40 名

3. スケジュール

今年度は文部科研費の申請が終了してから研究できるように計画しています。

参加応募期間

8月30日(月)～9月17日(金)

選考結果とグループ通知

9月24日(金)

オリエンテーション

10月4日(月)

研究期間

10月11日(月)～11月12日(金)

レポート提出期限

12月3日(金)

研究発表会と交流会 @日本獣医生命科学大学講義室

12月18日(土)

4. 応募方法

申込フォームよりご応募ください。 <https://one-health.jp> (One Health ウェブサイト)

5. 選考及び通知

採否およびグループ分けは、学校法人日本医科大学 しあわせキャリア支援センター委員の本プロジェクト担当者が決定します。

6. 提出及びお問合せ先

学校法人日本医科大学しあわせキャリア支援センター事務室

〒113-8602 東京都文京区千駄木 1-1-5 日本医科大学図書館 1 階

TEL 03-3822-2131 (内線 5502, 5503)

✉ app-shien@nms.ac.jp



学校法人日本医科大学 しあわせキャリア支援センター

〒113-8602 東京都文京区千駄木 1-1-5

TEL 03-3822-2131

E-mail app-shien@nms.ac.jp

URL <https://www.nms.ac.jp/shien/>

<https://one-health.jp/>
