MBSJ

第45回

日本分子生物学会年会

日本生物物理学会 共催

2022年11月30日(水)～12月2日(金)

幕張メッセ

年会長：深川 竜郎（大阪大学大学院・生命機能研究科）

分子生物アゴラ

激論コロッセオ

伝説のワークショップ開催をめざそう！

ワークショップオーガナイザー説明会

説明：永井健治（副年会長）

Agenda

０．年会の新たな試みについての説明

１．ワークショップとは何か？

２．セッション当日まで行うと良いこと

３．セッション直前に行うと良いこと

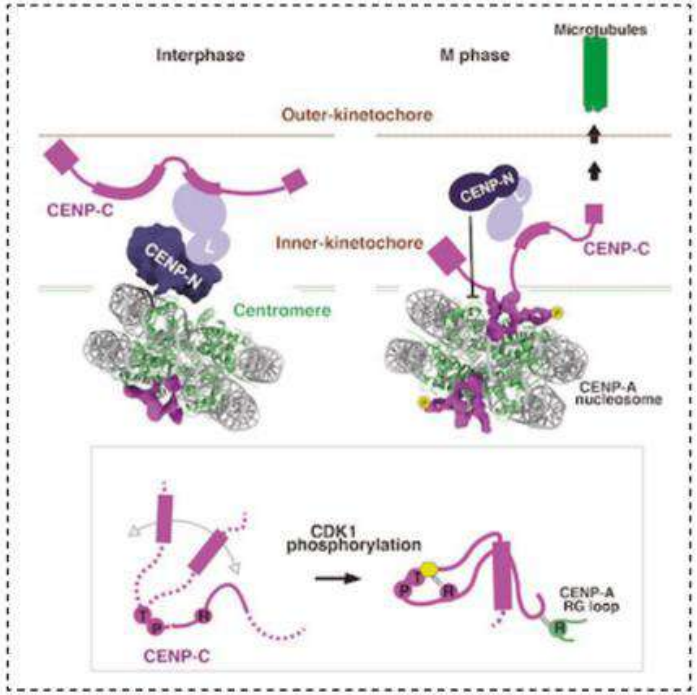
４．セッション中に行うと良いこと

５．セッション後に行うと良いこと

年会の新たな試み　その1

Graphical Abstractの採用

作成例



Ref: doi.org/10.15252/embj.2020105671

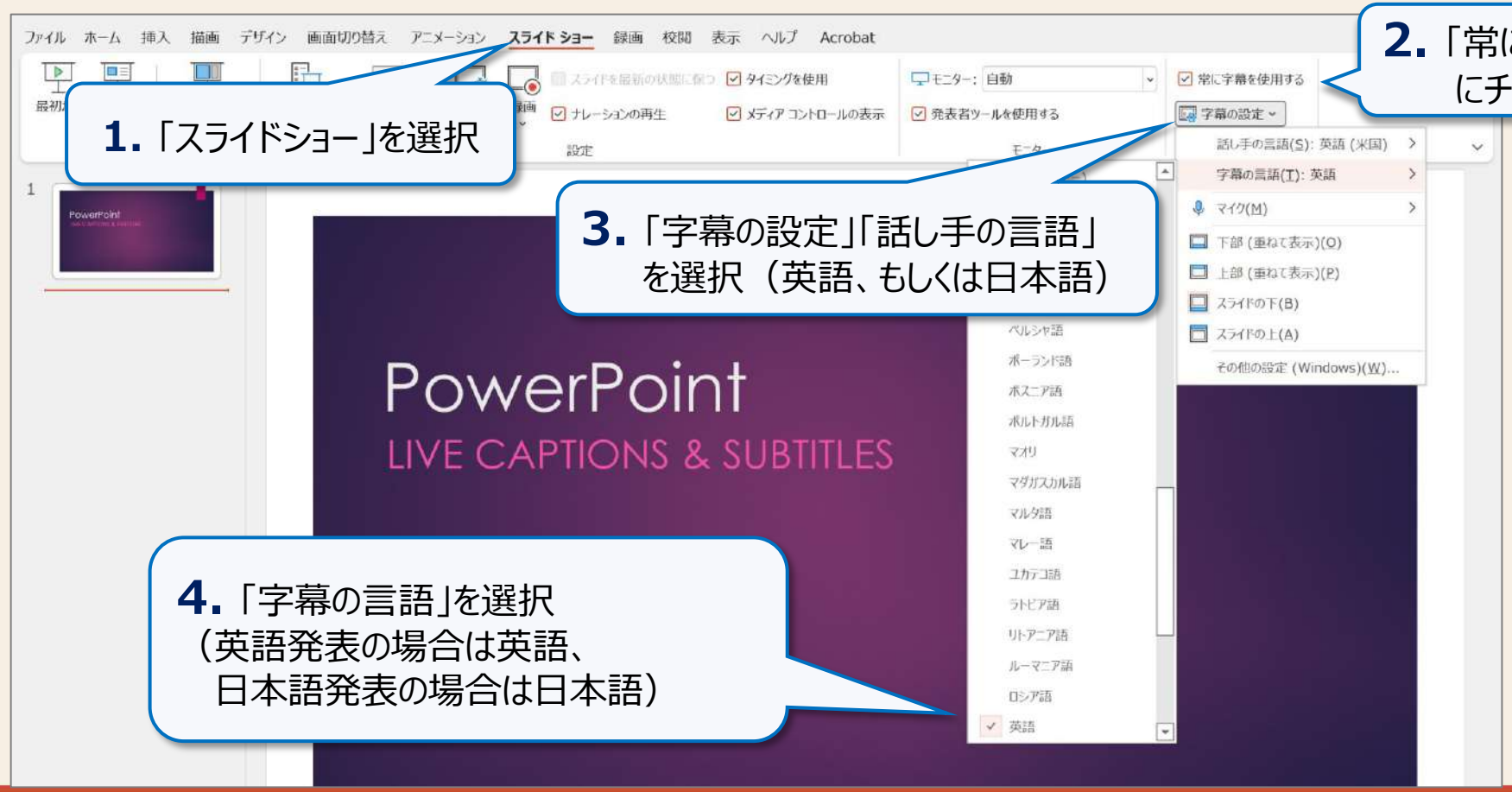
作成上の注意点

- ●サイズ
  1,200×1,200 px
- ●言語
  英語
- ●フォント
  Helvetica もしくは Arial を推奨
- ●フォントサイズ
  12 pt 以上
- ●出力
  JPEG
- ●演題名や発表者名は図中に含める必要はありません
  （システムで自動的に付与します）

掲載イメージ

年会の新たな試み　その2

PowerPoint ライブキャプション機能の採用



1.「スライドショー」を選択

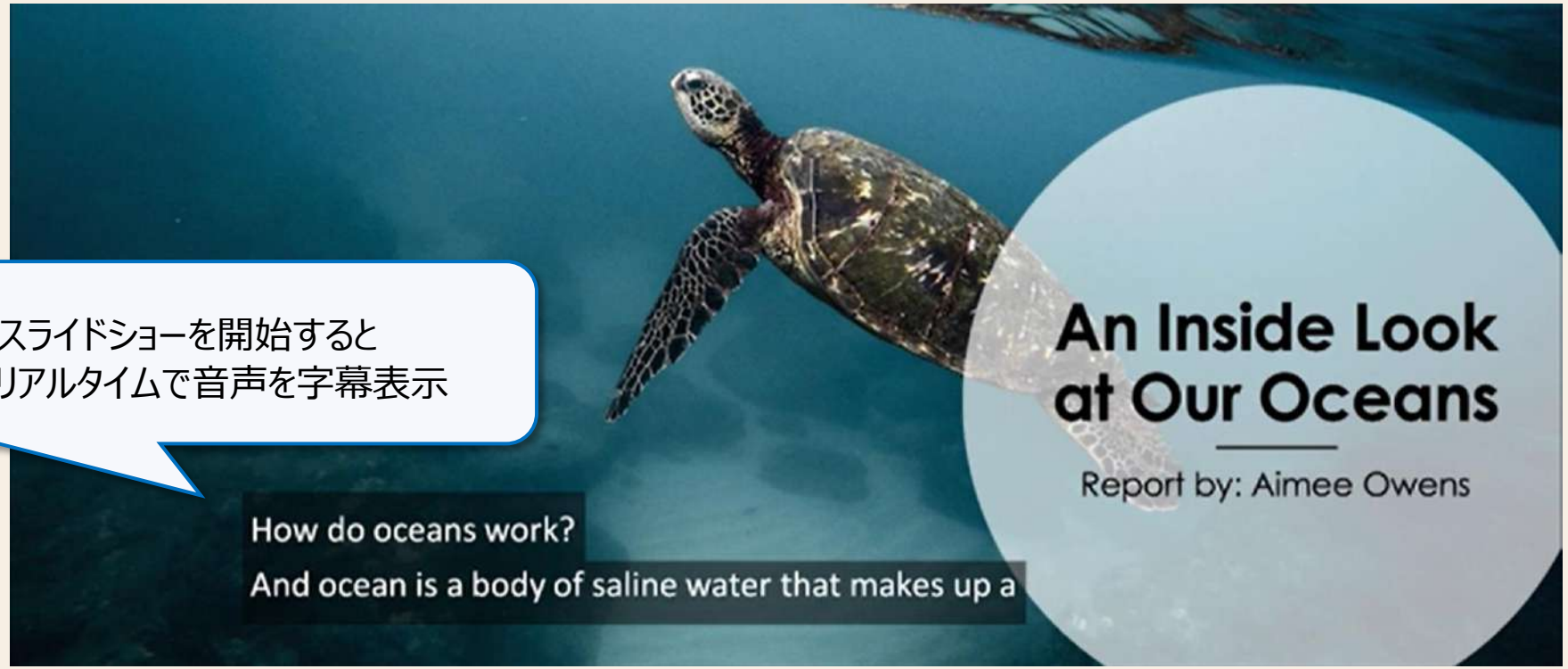
2.「常に字幕を使用する」にチェック

3.「字幕の設定」「話し手の言語」を選択（英語、もしくは日本語）

4.「字幕の言語」を選択（英語発表の場合は英語、日本語発表の場合は日本語）

年会の新たな試み　その2

PowerPoint ライブキャプション機能の採用



5. スライドショーを開始すると
リアルタイムで音声を字幕表示

※「字幕の言語」により、→日本語の自動翻訳も可能だが、現時点では　専門的な内容の翻訳はまだ精度が低そう。

～海外演者の入国手続きについて～

1．受入責任者が厚生労働省の入国者健康確認システム（ERFS）へ入国者の情報を事前登録

・パスポート情報
・出入国予定日（申請受付後の変更可）
・滞在先住所、施設名、電話番号
※11/29～12/3までの最大4泊分は年会事務局でアパホテル＆リゾート＜東京ベイ幕張＞を手配予定

2．受入責任者がERFSシステムより「受付済証」PDFをダウンロード→海外演者へ送付

3．海外演者自身にて在住国の日本国大使館・総領事館へVISA申請

※中国籍の方など一部の国の方は、ERFSの受付済証の他に、身元保証書、招聘理由書、滞在予定表などの書類の提出の必要あり

オーガナイザーに受入責任者となっていただくことが難しい場合には、年会長が受入責任者としてERFS申請を行います。
日程に余裕をもって必要情報をご提出いただきますよう、ご協力をお願いいたします。

Agenda

0．年会の新たな試みについての説明

1．ワークショップとは何か？

2．セッション当日までに行うと良いこと

3．セッション直前に行うと良いこと

4．セッション中に行うと良いこと

5．セッション後に行うと良いこと

構成：シンポジウム　ｖｓ　ワークショップ

何が違うのか？ ⇨ 違いなし。構成はほとんど同じ

そもそもシンポジウムとは？

◆特定のテーマについて専門家を複数名招いて討論を行う

◆各人の講演の後に専門家同士による質疑応答、聴講者との間の質疑応答が行われる

◆座長は進行役・タイムキーパー

端的にはトップレベル研究者の最新成果を聴衆に情報提供する場

そもそもワークショップとは？

◆特定のテーマにおける問題点・課題を専門家（数名）が説明

◆参加者（聴衆）も交えパネルディスカッションにより議論する。

◆座長はモデレータとして会を進行し、結論をまとめる

参加者全員が意見を出し合う、議論重視の会合

議論がなされないのはもっての外であり、場つなぎの質問を座長がしていたり、
講演者と座長だけが議論していたりしているようでは失敗である。

誰のためにワークショップを開催するのか？

もっぱら参加者（聴衆）のため

参加者（聴衆）が参加して良かったと満足するようでなければ失敗である。

何のためにワークショップを開催するのか？

「新たな科学的問い」を見出すため

参加者にとってWSは単に知識を得る場ではなく、新たな気づきを得る場。
講演者と座長は参加者をインスパイアできなければ失敗である。

ワークショップのゴール

“If the research that we do does not change the way people think, the project is a failure.”

「もし我々の研究によって、人々のモノの考え方(価値観: paradigm)を変えることができなければ、そのプロジェクトは失敗である。」

-Goerge Whitesides-

“If the Workshop that we do does not change the way audience think, the Workshop is a failure.”

「もしワークショップの開催によって、聴衆のモノの考え方(価値観: paradigm)を変えることができなければ、そのワークショップは失敗である。」

ワークショップの定義

ワークショップとは「仕事場、作業場」

参加者が主体となって課題解決やスキルの向上などを目指す場を指す。

ワークショップの狙いは、参加者それぞれが対等な立場で意見やスキルを持ち寄り、新たな気付きを得たり、より良いものを生み出したりすることである。

ワークショップを運営する側からの視点

ワークショップは「お芝居」の要素を含む

座長は脚本家

話題提供者が俳優

聴衆参加型のお芝居がワークショップ

従来の分生ワークショップあるある

◆特定のテーマに関する複数の研究者からの話題提供にとどまっている（シンポジウムと何も変わらない）

◆話題提供が単なる成果発表になってしまっている（一般口頭発表と何ら変わらない）

◆複数の発表の内容に相互の繋がりが無い（一般口頭発表と何ら変わらない）

◆座長が聴きたいと思った研究者を選んでいるだけである

◆座長と発表者が単なる仲良し集団である

◆研究報告会と化している

◆参加者から質問が出ないので座長が場つなぎで適当な質問をしている

◆話題提供者の発表内容に関する質疑応答に終始している　　などなど.....

本来のワークショップの定義から外れている！

議論の時間が不十分！

5分

一般的なワークショップの構成

日本分子生物学会・ミニ・ワークショップ
-- 男女共同参画・ネットワークづくりに向けて--

大学・企業・国研・・能力 を発揮できるのはどこだ！！
生き延びるために、あなたなら、どこをえらぶ！？

21 世紀の我が国の進むべき社会は「男女共同参画社会」！！　その理念のもとに、平成 11 年 6 月に「男女共同参画社会基本法」が交付・施行されて既に３年半、女性と男性が共に個性と能力を発揮できる環境を整えるために、私たちは、まず、何をしたらよいのでしょうか？　分子生物学会では「男女共同参画・ネットワークづくり」に向けて、以下のようなミニ・ワークショップを企画しました。

すでに、男女共同参画に関するアンケート調査とその解析を終えた、日本動物学会と日本応用物理学会の方を講師としてお招きし、アンケート調査結果についてお話ししていただきます。企業と大学では、女性研究者が持つことのできる子供の数も、昇進のスピードもこんなに違う！！なんて、驚くべき結果も出ています。

日時：平成１４年１２月１３日（金）正午～午後１時半
場所：パシフィコ横浜年会会場　５階　５１４号室
講師：
・窪川かおる氏（東京大学・海洋研・助手）
　「動物学会女性研究者懇談会」アンケート調査について
・渡辺美代子氏（東芝研究開発センター・環境技術・分析センターグループ長）
　応用物理学会員の現状と課題ー男女共同参画委員会アンケート報告より

お二人の講師に２５分ずつ講演していただき、残る３０分を討論にあてる予定です。
多くの皆さんのご参加と、活発な討論を期待しています。参加者は勿論男女を問いませんし、昼食時の集まりなので、ランチ持ち込みで構いません。

第36回 日本肺癌学会ワークショップ

HOME | ご挨拶 | 開催概要 | プログラム | 参加登録 | 参加者の皆様へ | 座長・演者の方へ

プログラム

第一部　9：00 ～ 10：00

エンドポイントの設定　（DFS vs OS、病理学的エンドポイントのこと）
司会：後藤　悌（国立がん研究センター中央病院　呼吸器内科）

9：00 ～ 9：20	非小細胞肺癌周術期治療における至適エンドポイント設定 演者：國頭　英夫（日本赤十字社医療センター　化学療法科）
9：20 ～ 9：40	周術期の医薬品開発におけるエンドポイントと承認審査について 演者：高橋　秀明（医薬品医療機器総合機構　新薬審査第五部）
9：40 ～ 10：00	パネルディスカッション

数名程度の話題提供
＋
パネルディスカッション

ワークショップにおけるオーガナイザー（座長）の使命

激論を誘起せよ！

ワークショップの座長に必要なスキル

- 設計力
- 進行力
- 観察力
- 問題解決力
- 場をまとめる力

座長は

コーディネーター

ファシリテーター

モデレーター

座長の仕事は司会・タイムキーパー以外にも盛りだくさん！

Agenda

0．年会の新たな試みについての説明

1．ワークショップとは何か？

2．セッション当日まで行うと良いこと

3．セッション直前に行うと良いこと

4．セッション中に行うと良いこと

5．セッション後に行うと良いこと

セッション当日までの to do list

1. 座長はシナリオを策定する（これは演者選定以前に行うと良い）
2. シナリオに合致する指定演者を選定する（できれば相反する立場・考えの人を選定）
3. シナリオの遂行に必要な場合一般演題から相応しい演題を採択する
4. 座長から演者にシナリオを説明する
5. 演者はシナリオに沿って自身の発表コンテンツを策定する
6. 座長と演者でコンテンツの確認を行い、必要であれば座長が演者にコンテンツの修正を指示する
7. 座長と演者でパネルシスカッション時の想定問答集を策定する
8. 座長と演者でWSの落としどころ（宣言、総括、結論、新たな科学的問い・・・）を決める
9. WSの概要を説明するスライドを作成する
10. 参加者から質問が出ないときのサクラ要員の選定と質問・コメント事項の確認

～ワークショップ企画に関する今後のスケジュール～

7月29日（金）　演題登録締切

今からでもプログラム編成を十分練ることが可能

8月上旬～中旬　セッション内プログラム編成

一般演題からの採択演題、および指定演題を含めた講演順と発表時間をご決定いただきます。
（編成システムに演題情報を登録してお送りします）

10月7日（金）　事前参加登録締切

会員であるオーガナイザー・演者の年会参加登録締切。
以降は後期-当日参加登録を行っていただくこととなりますのでご注意ください。

10～11月上旬　海外演者 入国オンライン申請（ERFS）、VISA申請　※詳細後述

11月中旬　　国内在住参加者へ参加章（ネームカード）送付
オンライン講演要旨集公開（参加登録者限定）

11月30日（水）～12月2日（金）第45回日本分子生物学会年会　当日

Agenda

0．年会の新たな試みについての説明

1．ワークショップとは何か？

2．セッション当日まで行うと良いこと

3．セッション直前に行うと良いこと

4．セッション中に行うと良いこと

5．セッション後に行うと良いこと

セッション直前の to do list

1. 座長と演者でシナリオを再確認する
2. 座長と演者で想定問答集を再確認する
3. 座長と演者でWSの落としどころを再確認する
4. サクラ要員と打ち合わせをする

Agenda

0．年会の新たな試みについての説明

1．ワークショップとは何か？

2．セッション当日まで行うと良いこと

3．セッション直前に行うと良いこと

4．セッション中に行うと良いこと

5．セッション後に行うと良いこと

セッション中の to do list

1. 座長はファシリテータに徹する
2. 聴衆から質問・コメントが出ない時は、タイミングを見計らってサクラがシナリオに沿った質問・コメントをする
3. 質問に対する回答は簡潔に行う（長々と話していたら座長が制止する）
4. 議論の吹っ掛けに対する回答は簡潔である必要なし（激論を誘発させる）

Agenda

0．年会の新たな試みについての説明

1．ワークショップとは何か？

2．セッション当日まで行うと良いこと

3．セッション直前に行うと良いこと

4．セッション中に行うと良いこと

5．セッション後に行うと良いこと

セッション後の to do list（あると良いなあ）

- アンケートをとる
- 開催報告をまとめる
- 2022分子生物学会年会HPや学会誌に限定公開

議論やアンケートの内容は今後のサイエンスの方向性を左右する情報に溢れており
それ見たさに学会に入会するものが増える。オモロイサイエンスへの展開につながる。
学変応募のきっかけになる。JST CRDSによる戦略目標策定のための情報に利用される。
などの二次的効果があるかも。

報告書の例（第32回日本分子生物学会年会男女共同参画企画ランチョンワークショップ開催報告）

ここまで詳細である必要はないと思います

第 32 回日本分子生物学会年会　男女共同参画企画ランチョンワークショップ
開催報告

第 32 回年会において男女共同参画企画ランチョンワークショップ「女性リーダーが増えるには何が必要か～「制度改革」だけでは変わらない現状をふまえて～」を開催した（平成 21 年 12 月 9 日（水）11:45~13:00、パシフィコ横浜会議センター。企画：男女共同参画委員会、世話人：杉本亜砂子・漆原秀子）。会場は約 220 名の参加者で満席となった。ワークショップおよびアンケート結果概要について以下に報告する。なお、ワークショップ全文、ワークショップで用いた資料およびアンケート結果は分子生物学会 Web サイトに掲載した（http://wwwsoc.nii.ac.jp/mbsj/gender_eq/ws2009.html）。いずれも極めて興味深い内容なので是非ご覧いただきたい。

I. ワークショップ概要

【第一部】イントロダクション

杉本亜砂子（男女共同参画委員長／理研 CDB）

第一部では、日本分子生物学会における男女共同参画の現状についての統計データを紹介した。日本の科学技術分野全体では女性研究者は 13%にすぎず、先進国では最低レベルである。分子生物学会の女性会員は 24.6%（学生会員 33.8%、一般会員 19.9%）であり、科学技術分野全体の平均よりは高いものの、役員（理事・幹事）の女性比率は 5.3%と低い点が課題である。役員の女性比率に関しては、次回の理事選挙から理事定員 30 名のうち最低 3 名を女性とすることが前回の理事会で承認され、今後の改善が期待できる。

また、今回の年会ではじめて行った年会演題発表者の属性調査結果についても報告した。ポスター発表者の女性比率は 28.8%で学会員の女性比率と同等であったが、ワークショップスピーカー（13.4%）やシンポジウムスピーカー（8.9%）の女性比率は、30 代～50 代の幅広い年代にわたってポスター発表者の女性比率よりも顕著に低いことが明らかとなった。ワークショップ・シンポジウムのオーガナイザーの女性比率はそれぞれ 8.3%、7.1%とさらに低水準となる。今回の調査からは、スピーカーやオーガナイザーとなる女性が相対的に少ない理由は明らかではないが、年会のワークショップやシンポジウムにおける女性会員の活躍が今後増えていくことを期待したい。演題発表者の属性調査を継続することで今後の推移を見守りつつ、対策についても引き続き検討していく予定である。

最後に、本学会員に対するアンケート調査結果の中から、研究室主宰者（PI）志望者率の男女差に関する数値データを紹介した（データ出典：第 2 回バイオ系専門職における男

パネリスト：

大竹文雄（大阪大学 社会経済研究所　教授）

山本正幸（東京大学大学院理学系研究科　教授）

鳥居啓子（University of Washington　Professor）

島田純子（科学技術振興機構）

コーディネーター：杉本亜砂子（理化学研究所 CDB）

第三部では、大竹文雄氏に加えて、山本正幸氏、鳥居啓子氏、島田純子氏に登壇していただき、第一部・第二部をふまえて女性リーダーを増やすための戦略についてのパネルディスカッションを行った。以下に主なトピックと各パネリストの意見の要約を示す。

＜大竹文雄氏の講演に対して＞

・生物学的な男女差は存在するが、それを強調しすぎるのはかえって危険であり、結局は個人個人を見て対応していかなければならない。（山本）

・女性の多い自分の研究室では、[illegible]のメンバーは競[illegible]ないが、チームとしての競争力や効率は非[illegible]。（[illegible]）

・共学校と女[illegible]通った[illegible]験[illegible]女性のみ[illegible]で女性[illegible]育ちやすいことを実感した。（島田）

＜アメリカと日本の育児環境の違い＞

・アメリカの大学の育児施設はさほど整っているわけではなく、保育園の費用もポスドクの手取りの 8 割がそれで飛んでしまうくらい高い。しかし、子どもを非常に大事にする社会であり、子育てを応援してくれる雰囲気がある。子どもを職場に連れてくるのは普通に見られる光景であり、社会のトレランスが日本とは違う。（鳥居）

＜女性 PI が増えない理由＞

・能力が同じであれば男性と女性はイコールに扱うという意識は定着している。しかし、教授人事などでは応募してくる女性は数えるほどしかない。（山本）

・科学技術振興機構（JST）の「さきがけ」の女性応募者は 1 割程度いるが、CREST では 2-3%程度しかいない。JST からは、評価が同等であれば女性を採用するように選考委員会に働きかけているが、応募者比率よりも採択者比率を高くするのは難しい状況である。（島田）

・教授等の採用の場合には、応募者の女性比率やマイノリティー比率の数値を公開するこ

（自由記述抜粋）

【意識について】

・女性リーダーが増えない理由 3 つ挙げていたが、私としては、意識の問題が一番だと思う。意識があれば他の問題を解決できるはず

・男女の意識の差が大きな要因であることがあらためてよくわかった。

・制度と意識の両面での改革が必要であることを認識させられた。

・女性自身の意識も変える必要があると思う。女性だから昇進できなくても仕方がない、男性に負けても仕方がない、という意識が根底にあるような気がした。

・女性が競争を好まず、リスクを回避する傾向があることが実験結果として示されたのが興味深かった。実感としてもそのように感じる。私自身競争を回避して、その積み重ねが大きな違いになってきたと思う。

・男女の違いが実際にデータとして見られて面白かった。ただ、男性と差別されているという女性側の意識を改善することが重要な気がする。もっと、ストレスに強くなっていくべきだと感じた。

・日本がいかに子どもを大切にしない国であることを再認識しました。社会の意識を変えることが一番[illegible]ね。

・鳥居先生が[illegible]られたように、個[illegible]競争心が[illegible]ったとしても女性の方が男性より協調性が高いと感じる事が多いので（ラボ内で）、CREST としてなど女性チームで一つの目標に向けて数人で努力するような機会が多い方が良いように思う。採用の際にも、男性と女性の評価の仕方そのものを変える必要があるように思った。

・女子校出身なので、リーダー的立場を望み、そうなっていることがわかりました。しかし女子校の後は、男性社会の中で「女性の前では男性は自信過剰」がピッタリだったので苦労しましたが、その自身過剰をうまく扱えば苦労しないで済むという処世術を学びました。ぜひ次も続けて下さい。

【女性リーダー志望者が少ないことについて】

・私自身は、PI になるよりずっと自分の手を動かしていたいという希望が強くて、積極的に PI になりたいとは思っていません。

・M1 夏以前（就活を行うか進学か決める時期）の学生の声も拾わないと「研究におけるリーダーを目指さない理由」の一部は見えてこないのではないか。

・そもそも女性 PI が増えることが必要なのか？現在の日本で女性はほぼ自由に職を選べているように見える。女性にしか出来ないこと（育児など）、男性に出来ないこと（特に思い浮かばないが）を明らかにして、それらを無くすようにしていくことがよりよい社会のた