

ISSP ワークショップ

ISSP WOMEN'S WEEK 2021

<https://yamashita.issp.u-tokyo.ac.jp/210803womensweek/>

【日程】2021年8月3日(火)～5日(木)

【場所】オンライン Zoom ミーティング

【研究会提案者】秋山 英文、尾崎 泰助、押川 正毅、徳永 将史、松田 巖、三輪 真嗣、森 初果、山下 穰、吉信 淳

物質の多彩な物性を解明しようとする物質科学の発展には、研究領域のさらなる広がりとその担う研究者のダイバーシティの推進が欠かせない。そこで、理工系の研究分野でいまだ少数派にとどまっている女性研究者のより一層の活躍を図るための「ISSP WOMEN'S WEEK 2021」と題した物性研ワークショップが開催された。講演者として、これから研究者を目指す女子学生のロールモデルとなる各研究分野を代表する指導的立場の女性研究者から、新進気鋭の若手女性研究者まで、物質科学の幅広い分野から最先端で活躍する女性研究者を招待した。通常の研究会では主題となる研究テーマがあるが、この研究会では女性研究者同士のネットワーク形成のきっかけ作りを目的とし、下記のプログラムからもわかるように生物物理から化学、表面物性、強相関電子系研究まで様々な分野の研究者に講演いただいた。そのため、講演では他分野向けのイントロダクションに加えて、講演者自身の簡単な自己紹介もお願いした。さらに、ダイバーシティ推進に必要な今後の方策についての意見も講演いただいた。2日目にはダイバーシティ推進に向けた東大と九州大学の取り組みについて林香里(東京大学 理事・副学長)、玉田薫(九州大学 主幹教授・副学長)の2氏による特別講演をそれぞれいただき、パネルディスカッションを行った。このワークショップの事前参加登録者は166名に及び、3日間を通じて60-90名/日の参加者があった。

研究会はZoomを用いたオンラインミーティングで開催し、プログラムにあるように18名の招待講演者による研究発表が行われた。オンライン化による参加者間の議論の不足を補うために各講演の後には講演者ごとのブレイクアウトルームを作成し、参加者は自由にブレイクアウトルーム間を移動して議論できるようにした。セッション間にはこのブレイクアウトルームの議論と休憩を合わせて30分の時間を設けた。当初の予定ではブレイクアウトルームの議論は15分ぐらいをめどにして休憩に入ってもらう予定

であったが、時間いっぱいまで活発な議論が続いたブレイクアウトルームもあった。講演者以外の参加者同士の交流の場として別途spatial.chatのサイトも開設したが、こちらの利用は低調だった。ブレイクアウトルームでの議論が活発だったこともあるが、誰がどのように利用するか共有が足りなかった。

講演では実に様々な研究が紹介された。いくつかのキーワードを列挙すると、表面・界面における物性測定、第一原理計算による物質設計、量子ビームを用いた物性測定、神経細胞軸索や光感受性タンパク質の生物物理研究、分子性物質における π 電子系の設計と合成、光誘起相転移、準周期系・強相関系における電子状態の研究、時間分解光電子分光、超高圧下やナノ粒子中における水素の研究、トポロジカル磁性物質の開発など多岐にわたっている。質疑応答やその後のブレイクアウトルームでも活発な議論がなされ、異分野間の研究交流を促せたと考えている。

講演者には通常の研究紹介だけでなく、女性研究者を増やすための取り組み、特に女性が研究室主宰者(PI)に昇進するまで研究職を続けにくい問題(リーキーパイプライン、「用語解説」参照)について(1)現状の問題点(2)必要な対策(3)所属機関で現在行われている取り組みの3点についてご意見をいただいた。また、参加者にもこうした問題に関して自由なご意見をいただいた。これらの意見をダイバーシティ推進に関するパネルディスカッションの議論の参考とした。その抜粋をここに紹介する。また、男女共同参画に関わるいくつかの専門用語について、この報告の最後に「用語解説」の説明を参照いただきたい。

る仕事は教員にさせない」を徹底、全員の意識改革と強い応援姿勢が必要である。

- ダイバーシティ教育によって研究室にある「男尊女卑」意識の撤廃が重要。
- 育児や家事の負担が女性だけに偏っていることがそもそもの問題。男性が育児休暇を積極的にとるようになって、家庭と研究の両立が誰もが自然にできるようにならなければいけない。
- 研究職はそもそも不安定で非常勤のままの例もあり、魅力を感じない。
- 女性研究者を増やすための取り組みによって女性研究者に余計な負担が発生している。業務のバランスが重要である。
- 子育てによる負担によって同世代の男性研究者より研究に時間を取れず、今後のポジティブなキャリアパスが抱けない。

2 日目に行われた特別講演では東京大学の林香里氏からダイバーシティの重要性に関する説明に続いて、東京大学における男女共同参画に関する取り組み事例について紹介があった。九州大学の玉田薫氏からは JST 第一回「輝く女性研究者活躍推進賞」を受賞している九州大学での先進的な取り組みについて講演があった。

特別講演の後、この二人に加えて、慶應大学の清水智子氏、分子研の南谷英美氏、岡山大学の竹森那由多氏の 3 名にパネリストとしてご参加いただき、徳永所員の司会の下、パネルディスカッションを行なった。ディスカッションのテーマは事前アンケートを参考に考えられ、主に以下のような議論が行われた。

1. 女性限定人事について

女性限定人事の採用経験者から、手厚い支援を得られてありがたかった一方、実力以上の評価をされていないかという罪悪感があり精神的負担となったという意見があった。実際に女性限定人事を行なっている九州大学のデータでは、女性限定採用者は男性教員と比べても、より優秀な業績や資金獲得歴があるという結果が紹介された。精神的負担になるのは女性教員の問題ではなく、マジョリティーの男性側の意識改革が必要であるとの意見も出された。

2. ロールモデルとネットワーク形成

海外には様々なネットワークグループから色々な情報を自動的に受け取ることができるが、日本ではそのようなことはなく SNS の利用が遅れているというコメントがあった。東京大学において slack を中心に活動する utokyo-women という研究者ネットワークグループに関する紹介があった (<https://sites.google.com/g.ecc.utokyo.ac.jp/utokyo-women/>)。また女性ロールモデルに関して、業績等が圧倒的に優れた人だと萎縮してしまうというコメントもあった。

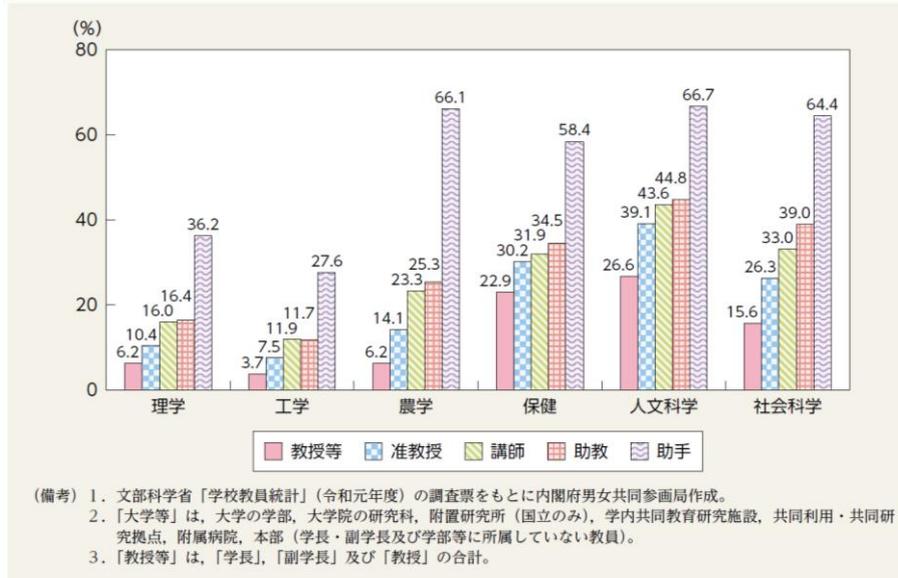
3. 周囲の意識改革について

男性でも男女共同参画に積極的な教員はいるが、人事評価や周囲の理解が得られにくいという意見が出された。大学としては午後 5 時以降の会議は禁止としていても、遅い時間や土日の会議がなくなっていないという指摘があった。ハードな働き方を求める「マッジョ文化」が根強く、PI へのマネジメント研修が必要との意見が出された。

通常の研究発表に加えて、ダイバーシティ推進も議論するというこれまでにないスタイルの研究会であったが、研究に限らない大きな学びのあるワークショップであった。研究会の提案メンバーにとっても、今後のダイバーシティ推進にむけての現状と課題(参考データ 1~3 参照)を認識する場となった。「ISSP WOMEN'S WEEK 2021」という研究会名称には、今後こうした会議を定期的で開催して、物質科学分野における女性研究者のネットワークハブとしての役割を物性研が果たしたいという意図が込められており、引き続き、ダイバーシティ推進に取り組んでいきたい。



I-5-5 図 大学等における専門分野別教員の女性の割合（令和元（2019）年度）



参考データ 3：大学教員における分野別女性割合(男女共同参画白書令和3年版より)

ISSP WOMEN'S WEEK 2021

	8月3日(火)		8月4日(水)		8月5日(木)	
	Chair	Speaker	Chair	Speaker	Chair	Speaker
10:00	松田(巖)	数間 恵弥子	吉信	深澤 愛子	三輪	榮永 茉莉
10:30		高山 あかり		藤野 智子		古府 麻衣子
11:00		清水 智子		所 裕子		高木 里奈
11:30	B&B		B&B		Closing: 森所長	
12:00-13:00	Lunch Break		Lunch Break		B&B	
13:00	尾崎	南谷 英美	押川	竹森 那由多		
13:30		高村(山田) 由起子		田財 里奈		
14:00		永村 直佳		石坂 香子		
14:30	B&B		B&B			
15:00	秋山	竹尾 陽子	徳永	<特別講演>		
15:30		林 久美子		* 林 香里		
16:00		大木 規央		* 玉田 薫		
16:30	B&B		パネルディスカッション			

<プログラム> 講演 25分+質疑応答 5分

8月3日(火)

9:50-10:00 冒頭趣旨説明 山下 穰 (東京大学物性研究所・男女共同参画委員)

Session 1: 座長 松田 巖

- 10:00-10:30 数間 恵弥子 (理化学研究所)
近接場光が誘起する表面反応の実空間研究
- 10:30-11:00 高山 あかり (早稲田大学)
端っこの物理学~ようこそ低次元の世界へ~
- 11:00-11:30 清水 智子 (慶應義塾大学)
STM と AFM を用いた機能性有機分子の構造解析
- 11:30-12:00 B&B

8月5日(木)

Session 6: 座長 三輪 真嗣

- 10:00 – 10:30 榮永 茉莉 (大阪大学)
高圧力下で実現する水素化合物の高温超伝導の探索
- 10:30 – 11:00 古府 麻衣子 (日本原子力研究開発機構)
中性子散乱で探る物質中の水素とスピンのダイナミクス
- 11:00 – 11:30 高木 里奈 (東京大学)
トポロジカルな磁気構造を伴う新物質の開拓
- 11:30 – 11:45 Closing Remarks 森 初果 (東京大学物性研究所・所長)
- 11:45 – 12:00 Break-out sessions for session 6

Leaky pipeline の打破に向けて：何が問題か？
現状は良くも悪くもメンター・同僚（・パートナー）次第

- “マッチョなロールモデル”にスポットライトが当たりやすい
武勇伝は後進をかえって discourage する。（「自分はこうはなれない」）
多様なロールモデルの必要性。どんな人も先人はロールモデルである。
- “無意識のバイアス”が最も根強く、手ごわい
悪気なく発せられた一言の積み重ねが意欲を削いでいく
他者だけでなく自分の機会を知らず知らずのうちに制限する
- 脈々と継承される“Old boys' club”の存在
大事なことが仲間内の飲み会で決まってしまう文化
マイノリティの意見を反映するには意思決定プロセスに3人以上必要

東京大学の目標
東京大学憲章
東京大学は、構成員の多様性が本質的に重要な意味をもつことを認識し、すべての構成員が国籍、性別、年齢、言語、宗教、政治上その他の意見、出身、財産、門地その他の地位、婚姻上の地位、家庭における地位、障害、疾患、経歴等の事由によって差別されることのないことを保障し、広く大学の活動に参画する機会をもつことができるように努める。

第3期中期計画（平成28年度～令和3年度）
女性教員比率を25%まで高めることを目指していく。
女性幹部職員の登用率を20%にすることを目指していく。
女性研究者の積極的な採用と育成に重点を置くとともに、将来の研究を担う女子学生や留学生に対して明確なキャリアパスを示し、修士・博士課程への進学を奨励する。

女性限定人事

- 九州大学
女性枠設定による教員採用・養成システム
女性に限定した国際公募
- 岡山大学
WOMAN TENURE TRACK SYSTEM
女性に限定した国際公募、5年後にデニュア審査
- 「女性限定の採用は有効だと思えます。ただ、分野などの制約がある場合には、機能しないこともあると思います。無理のある人事をしてみると、新たな問題を生み出す可能性があり、慎重に進めることも必要だと思えます。また、実際に研究活動を行ううえでは、周囲の理解も必要だと思えます。」

九州大学 これまでに実施した文科省補助事業・独自事業

- 2007-2009 女性研究者支援モデル育成「世界へ羽ばたけ！ 女性研究者プログラム」
・ 3つの学内保育施設設置 ・ 研究助教女性枠
- 2009-2013 女性研究者養成システム改革加速「女性枠設定による教員採用・養成システム」
・ 出産時支援教員採用
・ 女性比率による部局研究費傾斜配分等.
- 2015-2020 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）
・ 出産・育児復帰者支援 ・ 配偶者帯同雇用制度
・ 女性研究者の活躍可視化（男女別論文業績分析）
- 2019-2024 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）
・ ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成事業SENTAN-Q

黒字：補助事業
赤字：独自施策
制度設計
環境整備
両立支援事業
次なるステージ
女性の活躍促進
および可視化
男性の意識改革

図：左上から時計回りで、講演での問題提案の様子、東京大学の林香里氏の特別講演、九州大学の玉田薫氏の特別講演、パネルディスカッションの様子

