JAIST Repository
https://dspace.jaist.ac.jp/

Title	女性研究管理職のキャリアパスに関するオーラルヒストリー
Author(s)	足立, 枝実子; 原山, 優子
Citation	年次学術大会講演要旨集, 38: 613-615
Issue Date	2023-10-28
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/19218
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

JAIST
JAPAN
ADVANCED INSTITUTE OF
SCIENCE AND TECHNOLOGY

Japan Advanced Institute of Science and Technology

２Ａ２２

女性研究管理職のキャリアパスに関するオーラルヒストリー

足立枝実子（理化学研究所），原山優子（東北大学）
adachiem@riken.jp

1. はじめに

日本の研究者に占める女性の割合は緩やかな上昇傾向にあるものの、2021 年 3 月末日現在で 17.8%[1]にとどまっており、諸外国と比べて低い状況にある。また指導的地位に占める女性の割合はさらに低く（日本政府も指導的地位に占める女性割合 30%という目標を 2030 年に先送りした）、例えば 2019 年の国立大学の女性教授の割合は理学部で 4.6%、工学部で 2.9%[2]という状況である。理化学研究所（理研）においても、指導的な地位にある女性研究者の比率は 9.4%[3]という、グローバルスタンダードからかけ離れた状況である。

そこで、理研では女性研究管理職（PI）を対象に、リーダーシップやラボ・マネジメントのスキルをどのように獲得したか、PI としてどのように課題を乗り越えてきたかインタビューし、オーラルヒストリーとしてまとめ、女性 PI が暗黙知として蓄積してきた経験を形式知化し発信することで、指導的地位を目指す女性研究者の育成を加速させるプロジェクトを 2022 年度から開始した。本プロジェクトの状況を報告し、課題を議論したい。

2. 先行研究

● 女性研究者に関するオーラルヒストリーの状況

分子生物学の女性研究者が直面した性差別やキャリア形成上の障害に焦点を当てた 2016 年のコールドスプリングハーバー研究所[4]、女性研究者の幼少期から配偶者や両親などプライベートな内容も含め様々な分野の 9 人について 1976-1977 年に行われた MIT[5]、Royal Society Diversity Programme など長期的に多数のオーラルヒストリーを構築している大英図書館[6]など、海外の女性研究者対象のオーラルヒストリーは存在する。オーラルヒストリーで大規模なものとしては NASA[7]やアメリカ物理学協会のコレクション[8]が有名で、話し手の中には女性も含まれるが、女性のキャリア形成や PI になるためのトレーニング、PI としての成長過程を掘り下げたものは見つけられなかった。日本では科学技術史の視点で行われた応用物理学会[9]や KEK(2002-2009)[10]、核融合科学研究所(2000-2013)[11]などがある程度まとまった形で Web に公開されているが、残念ながら女性は含まれていない。

● 研究者のキャリア発達、リーダーシップ、ラボ・マネジメントにかかる先行研究

経営学のリーダーシップ論では、管理職になることはどういうことか個人の経験をインタビューすることで分析した研究もある（Hill (1992)[12]、金井 (2002)[13]など）。しかし、日本では女性に特化した議論は見出せない。また、科学技術社会論の視点からのラボ・マネジメントに関する議論（上野 (2008)[14]、伊藤 (2009)[15]、隅藏 (2013)[16]、福島 2017)[17]）はあるものの、どのように PI としてのマネジメント力を上げていくかなどを、研究者個人に着目して具体的に明らかにするような試みはない。

実践的なトレーニングの取り組みとしては、欧州分子生物学機構 EMBO が提供する Lab Leadership Course[18]はライフサイエンス分野で定評がある。また、コロンビア大学等[19]、欧米の著名大学では PI として着任した研究者に集中的な研修コースを提供している。

3. 本プロジェクトの目標

第一の目標は、PI を目指す、または目指してもいいかもしれないと考える女性若手研究者を増やすことである。そのために、PI になることの意味と醍醐味について、女性シニア PI が自身の研究者キャリアを振り返って語った言葉を記録し公開する。

第二に、本記録を、PI として初めて独立した研究室を主宰する若手研究者への研修教材や、シニア研

究者が若手研究者をメンタリングするメンター制度の補強材料として用いることも期待している。若手研究者が初めて自分の研究室を立ち上げる際に円滑に進まない事例やメンター制度でカバーしきれない事例、似たような苦労や失敗に直面している事例への対策の一助として使用し得ると考えているからである。

第三に、1990 年代以降の理研の研究環境を、研究者自身の声で記録するという、歴史的意義もあると考えている。

4. 本プロジェクトの概要

方法：理研のダイバーシティ推進室員が半構造化インタビューを行う。また、録画のために理研の職員が同席する。インタビューでは、話し手の CV に基づき、学位取得以降について職の選択理由や当時考えていたこと、キャリア全体についての振り返りを語ってもらう。

期間：第 1 期 2022 年 4 月～2023 年 12 月

インタビュー話し手：理研に所属するシニア女性 PI9 人

インタビュー聞き手：理研ダイバーシティ推進室員 2 人

インタビュー時間：1 時間～1 時間半

インタビュー撮影者：理研広報担当者 2～3 人

成果物：理研 Web サイトコンテンツ（PDF、YouTube ビデオ含む）

MRQ：どのような経験・能力を活用して、PI として研究室を運営しているのか。

SRQ1：初めて PI になった時に、心がけたことは何か。

SRQ2：PI として直面した修羅場・失敗をいかに乗り越えたか。

SRQ3：理想の PI 像に近づくために、いかに行動したか。

主な質問内容

- 学位取得直後、どのような大きな望みあるいは長期的な目的を持っていましたか。
- これまでの研究者人生を振り返ってみて、何か大きな節目となった時点（transition points）、一番のジャンプはいつどのようなことでしたか。
- PI として一番嬉しかったことは何ですか。
- 初めて PI になった時に、心がけたことは何ですか。
- PI として一番辛かったことは何ですか。どのようにそれを乗り越えましたか。
- ラボ・マネジメントで工夫していることは何ですか。

5. 状況報告

2023 年 9 月 10 日現在、理研 Web サイトには 4 人の PI のインタビューを掲載している。（https://www.riken.jp/about/gender/ohp/index.html）

これらの話し手は、専門分野や理研での職名はそれぞれ異なるが、全員ライフサイエンスに関係する分野の研究者である。4 人のうち 2 人が海外での学生経験と PI 経験の両方を有する。インタビューには海外での研究室主宰状況や、若手だった頃のジェンダーに纏わるエピソード、当時の国際共同研究の状況など、当初主な目的にはしていなかった話題も含まれている。

ラボ・マネジメントについては、個人差はあるが、自分の経験やかつての師や上司を手本にしつつ、試行錯誤を繰り返しながら自分のスタイルを確立していった様子が窺える。PI として独立したばかりの時は、周囲の支援を上手く活用したという状況も語られた。

聞き手は、本務業務を通じて話し手である女性 PI の背景をある程度理解している。ラポールを維持しつつ、広報記事やビデオでは聞くことのできない失敗談も、話し手の意向を尊重しつつ話してもらった。当日は 2~3 台のカメラで撮影したこともあり、1 時間を超えると話し手・聞き手双方とも疲労を感じた。そのため、いずれのインタビューも 1 時間程度となった。

インタビューの音声は書き起こし、文章を整え、話し手の確認を経て公開版のトランスクリプトを作成している。また、理研 Web ページでの読みやすさを考え、見出しを適宜入れた HTML での公開もしている。トランスクリプトと Web ページは日本語・英語を用意している。

インタビューのビデオは日本語では 3 本公開している。1 分程度で SNS から集客するためのティーザー動画、ハイライトをまとめた 7 分程度の短編動画、インタビューのほぼ全編を編集した長編動画である。インタビュービデオの英語版として、英語字幕を付けたティーザー動画と短編動画を、日本

語版とは別に公開している。なお、長編動画編集と全文英語翻訳は外注しているが、その他はすべて理研職員で行っている。

6. 今後の展開

現在 Web で公開済みの 4 人に加え、さらに 5 人のインタビューを今後掲載する予定である。理論物理学者・実験物理学者などインタビュー対象者の分野の幅も広げる予定である。さらには、働きながら博士号を取得した研究者など、キャリアパスを直線的に進む以外の道を選択した例も紹介する。第 1 期の 9 人分が完成した後には、インタビュー対象者を女性以外にも広げ、より多くの研究分野の状況を明らかにすることで、多様な PI 像とキャリアパスの中から若手研究者が今後のヒントを見つける一助になるコンテンツを目指したい。

謝辞
本プロジェクトは Elsevier Foundation の助成を受けたものです。
本プロジェクトの実施にあたり、隠岐さや香東京大学教授、平田光司前日本学術振興会ワシントン研究連絡センター所長の助言をいただきました。ここに謝意を表します。

参考文献

[1] 総務省, **科学技術研究調査**, (2022).
[2] 男女共同参画学協会連絡会, **データをもとに戦略的な女性研究者増加策を！**, (2020).
[3] 理化学研究所, **令和 4 年度に係る業務実績等報告書**, (2022), https://www.riken.jp/medialibrary/riken/about/reports/mext/report2022.pdf.
[4] Cold Spring Harbor Laboratory, Oral History Collection, https://library.cshl.edu/oralhistory/.
[5] Massachusetts Institute of Technology, Oral History Program, Women Scientists and Engineers Oral History Collection, https://archivesspace.mit.edu/repositories/2/resources/646.
[6] British Science, Voices of Science, https://www.bl.uk/voices-of-science/about-the-project.
[7] NASA, NASA Oral History Collections, https://history.nasa.gov/oralhistory/ohcatalog.htm.
[8] American Institute of Physics, Oral History Interviews, https://www.aip.org/history-programs/niels-bohr-library/oral-histories.
[9] 応用物理学会, オーラルヒストリー, https://www.jsap.or.jp/oralhistory.
[10] 高エネルギー加速器研究機構（KEK）史料室, オーラルヒストリー, https://www2.kek.jp/archives/projects/oralhistory-index.html.
[11] 核融合科学研究所, オーラルヒストリー, https://www.nifs.ac.jp/archives/oralhistory.html.
[12] Hill, L. A. **Becoming a manager: Mastery of a new identity.** Harvard Business School Press, (1992).
[13] 金井壽宏, **仕事で「一皮むける」－関経連「一皮むけた経験」に学ぶ**, 光文社, (2002).
[14] 上野彰, **長い歴史を持つラボラトリーの組織的知識に関する研究**, 文部科学省科学技術政策研究所, (2009).
[15] 伊藤泰信, 大学における実験系ラボラトリーの『のれん分け』に関するノート――微視的事例分析, 伊藤泰信編**『ラボラトリー=スタディーズをひらくために――日本における実験系研究室を対象とした社会科学研究の試みと課題』**, JAIST Press, pp. 76-82, (2009).
[16] 隅藏康一, ラボノート再考：大学のラボラトリーにおけるリーダーシップとナレッジマネジメント, **日本大学知財ジャーナル**, **6**, 47-58, (2013).
[17] 福島真人, **真理の工場―科学技術の社会的研究**, 東京大学出版会, (2017).
[18] EMBO, Lab Leadership Course, https://lab-management.embo.org/.
[19] Columbia University Mailman School of Public Health, PI Crash Course: Skills for Future or New Lab Leaders, https://www.publichealth.columbia.edu/research/programs/precision-prevention/sharp-training-program/pi-crash-course.