

IUPAP ICWIP 参加報告

2017/8/22

【会議名】 IUPAP ICWIP

【会期】2017年7月16—20日(5日間)

【開催場所】 バーミンガム大学 (イギリス)

【開催主催】 IUPAP、IOP

【参加・発表状況】42カ国(地域)から約200名、プレナリー6件、カンントリーポスター42件 一般ポスター103件

【会議概要】

IUPAPのWG5として活動しているWomen in Physicsが開催する3年に1回の国際会議。アジア・アフリカ・中東諸国も含め、多数の国と地域から物理学者が会し、物理分野における各国のGender Equalityについて情報共有・交流を図り、問題解決のための策について議論を行う。

【会議日程】添付のプログラム参照

7月16日	Reception
7月17日	Opening, Plenary, Workshop, Country Poster
7月18日	Plenary, Workshop, Country Poster
7月19日	Plenary, Workshop, Science Poster
7月20日	Plenary, Summary, Closing

【日物応物連絡会からの参加者】合計 4名 (敬称略順不同、本報告者と同一)

野尻美保子	高エネルギー加速器研究機構	教授	日本物理学会
遠山 貴巳	東京理科大学	教授	日本物理学会
松木 伸行	神奈川大学	准教授	応用物理学会
河西奈保子	NTT	主任研究員	応用物理学会

【日本からの発表】

以下、Countryポスター1件、Scientificポスター3件(いずれもショートプレゼンを含む)。

- M. Nojiri, N. Kasai, N. Matsuki, T. Tohyama, “Women in physics in Japan”.
- T. Tohyama, M. Nojiri, “Recent activities of gender equality promotion in the Physical Society of Japan”.
- N. Matsuki, N. Kasai, A. Masuda, “Actions of the Japan Society of Applied Physics on women's empowerment and diversity”.
- N. Kasai, N. Matsuki, A. Masuda, Y. Shiroishi, T. Shiojiri, “Japanese women researchers: Are they active? – Trends in numbers of members in JSAP”.

【会議の内容】

Plenary

T. Lago 氏 (Porto 大学、ポルトガル) はヨーロッパの PhD の女性比率について全般的に紹介した。職位が上がるほど女性比率が少ない、科学研究の支出が多い国ほど (男性ががっちり押さえていて) 女性比率が少ない、プロジェクトの開発検討段階から中心的な役割を果たさなければグループの中でリーダーシップをとれないが、そういう現状にないこと等が指摘された。大学における女性地位の改善を大学の評価の条件に加えるなど、大学評価や研究費審査に直結した政策を採ることで目に見えて状況が変わることも強調された。(これについては IOP のプレジデントメダルを受賞した、Jocelyn Burnell 氏がその講演で端的に「money talks」(実利と直結させないと変わらない) と繰り返していたのが印象深かった。)

Plenary

H. Rubinsztein-Dunlop 氏 (Director of the Quantum Science Laboratory, University of Queensland) は、ポーランドに生まれ、スウェーデンで学位を取得したあと、オーストラリアにて活躍したというこれまでの経験や研究内容について講演を行った。物理学者であった母親の影響を受けたこと、なせば成るという座右の銘を掲げて努力を続けたこと、プライベートでは 2 名の息子は物理の道には進まずそれぞれ希望する分野で活躍していることを紹介し、女性研究者が少ない環境でもそれをものともせず活躍し続けた努力が現在の自分を築いたと述べた。

Plenary

ナイジェリア大学物理・天文学部物理学教授のフランシスカ・ンネカ・オケーケ氏 (Prof. Francisca Nneka Okeke) より、自身の来歴と磁気圏物理学 (magnetospheric physics) についての講演が行われた。同氏は数学教師であった父親の影響と教育支援によって幼少時より数学に対して強い興味を持つようになり、そして中学・高校時代に物理学の研究者を志向するようになった。1980 年、進学したナイジェリア大学物理学科では 30 名中女子学生は 2 名しか在籍していなかったという。同大学で博士号を取得後、日本学術振興会の助成により東京大学で博士研究員として過ごし (招聘: 濱野洋三教授) 日本で大変暖かく迎え入れてくれたと述べられた。同氏は、ナイジェリア大学創立 (1960 年) 以来初の女性学部長経験者である。また同国における女性の理工系への進学について様々な教育支援にも貢献してきた功績により 2013 年にロレアル・ユネスコ女性科学賞を授与された。磁気圏物理学については、その基礎的なメカニズム解説、いかにして人類が磁気圏によって太陽風などの高エネルギー粒子線の曝露から保護されているかということが示され、磁気圏についての研究を国際的な連携を強化し進める必要があることが述べられた (聴講者注: 講演では明示されていなかったが、人工衛星や宇宙ステーション、地上の情報・通信・電力システムを磁気嵐によるダメージから守るためにも磁気圏研究の必要性がますます高まっているものと思われる)。

IOP 受賞講演

受賞した Jocelyn Bell Burnell 氏が受賞講演において語った、中学・大学・PD 時代のイギリスの女子教育の状況に関する多くのエピソードは大変興味深かった。当時の中学では、男子が科学を学ぶ時間に女子は料理を学ぶと決まっており、彼女は大変ショックを受け、両親が学校と交渉して、科学のクラスに入れるようにしてくれたこと、またグラスゴー大学時代は女子が教室に入ってくると男子が騒音を立てて威圧することが習慣として行われていたこと、パルサー発見後、結婚すると「周囲は非常に喜んで、当然のように研究者としての昇進ラインからはずされた」こと、研究者ではない夫の転職に合わせて、何度も実験を変えざるえなかったことなど、女性が研究者になることが非常に難しい環境であったことが紹介された。このような 1960 年代のイギリス女性研究者の状況は同時期の日本とほとんど変わらないが、現在の女性比率は日本のほうがはるかに低い理由については考えて見る必要があると思った。

Plenary

Xu-Cun Ma 氏 (精華大学(中国)物理学教授) は、分子線エピタキシーと走査型トンネル顕微

鏡や角度分解光電子分光法を組み合わせることにより、ナノ構造と薄膜の新しい物理的/化学的性質や量子サイズ効果を研究している女性研究者である。講演では、彼女が考えているよい研究者の条件を「勤勉で胆力があり、ほかの研究者とも協力しアイデアを共有できる人」と表現していた。これは女性研究者だけでなく男性研究者にも言えることである。その後、金属薄膜の量子効果、薄膜の二次元超伝導、鉄系高温超伝導の単一原子層超伝導など、これまで行ってきた華々しい研究成果の紹介があった。

Plenary

Dame Athene Margaret Donald 氏 (ケンブリッジ大物理学教授、Fellow of the Royal Society) は物理学初的女性教授。金属材料から合成高分子、食品、コロイド、タンパク質といったソフトマテリアルに研究対象を移したという過去の経緯やその内容に関して講演を行った。その中で、同じ解析方法を使うものの新しい分野に挑戦することの重要性や、さらに新しい計測対象に合わせて測定方法も開発すること、それを前向きに考えて挑戦したと述べた。これまでの経歴を考えると、キャリアの中盤がもっとも厳しかったと言い、形をかえながら常にサポートが必要だったこと、メンターや友人が重要だったと振り返った。さらに、最近のイギリス物理学会の男女共同参画の取組において、キャリアに戻ってくること、CV メンリング、女性研究者が自信を持つようなワークショップの開催、女性同士の交流といった点を評価した。

Workshop: Overview of gender studies and intersectionality

本ワークショップは、Wilfrid Laurier 大学の人間社会科学部心理学科で社会心理学を専攻する博士課程学生 Eden Hennessey 氏を座長として進められた。“Intersectionality”とは人種/民族、性、宗教、国籍、性的志向、階級の違いあるいは障害が対象となる差別は独立して起こるものではなく、相互に伴って生じているという考え方である。欧米においても一般にはまだ定着していない単語であり、日本においてまだ対応する訳語が創出されていないが、「多重交錯差別」とでも訳したらよいだろうか。

1日目は、4～5名で構成されるグループに分けられ、各自のアイデンティティを形成している事柄の単語(国籍・職業・家族・友人など)を「自分」を中心に樹形図のようなダイアグラムとして、配布された紙に書くという行われた。

2日目は、アイデンティティを形成している事柄の中に、他人よりも優位となる「特権(Privilege)」と認識しているものはあるか、ということ各自が考えること、社会や職場でどの程度 LGBTQ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Questioning (X-gender)) が許容されているか、参加者それぞれの国で性差以外に差別の対象となっている構造はあるか、ということが論じられた。比較的開明的と思われるドイツの研究者社会でも、自身が LGBTQ であることを公言することは憚られる雰囲気であるということ聞き、意外に感じた。インドのアカデミック社会においては現在もカースト制度が厳然と存在しており、例えば大学教員の殆どがブラーミン(婆羅門:第1階級)とクシャトリア(第2階級)出身者で占められているということが紹介された。日本からの参加者として意見を求められ、現在の日本は宗教・言語・出自等による差別・格差は殆どなく均質的な社会であるが、それゆえに Gender による社会格差に集約されている、ということ述べた。

3日目には、これまでの議論を踏まえた「提言」をまとめる議論が行われた。はじめ、International Conference on Woman in Physics (ICWIP) の “Woman”を“Gender”に変えるのはどうか、との提案がなされたが、Woman の物理分野における進出すらまだ途上であり解決していない、したがって今は変える必要はないのではないか、という意見が出され却下された。最終的には「自然科学分



野だけではなく社会科学分野の専門家もミーティングやワークショップに組み入れること、および、インターセクショナルリティの問題を取り扱うこと」が本ワークショップから IUPAP への提言としてまとめられた。

Workshop:

Improving the workplace - science practice and ethics

”Best practices in Science”を目指して、科学における慣習・倫理について議論を深めることで女性物理研究者の職場での地位向上を図ろうというワークショップである。ワークショップ最終日に、前回の Women in Physics (ウォータールー、カナダ) で発議された「ウォータールー憲章」”Waterloo Charter for Women in Physics”の草案を完成させることが主な目的であった。

1 日目は、シンガポール、ナンヤン工科大学研究保全オフィスの Tony Mayer 氏による、研究不正事案の紹介であった。ある調査によると 100 名の研究者あたり、年間 3 件の研究不正があるとのことである。研究不正を減らすには、学生等への教育と訓練のほかに指導者への指導も重要であることが指摘された。研究不正の例が 3 件紹介された(1 件は男性、2 件は女性)。その 1 件は”スタッフ細胞”に関わる理研の研究不正であった。女性は男性に比べて研究不正が多いのかに関して問題提起され、研究条件や競争的環境など様々な要因が議論された。公正な研究に関する女性研究者の関心の高さは、研究倫理の国際会議”5th World Conference on Research Integrity” (2017 年 5 月)の女性参加者比率が、女性研究者比率を上回る 52%であったことにも反映されている。

2 日目は、イギリスの物理学部門における男女共同参画の推進のため IOP が 2007 年から開始した”Juno”プロジェクトの概要が、IOP の Jennifer Dyer 氏から報告された。これは、表彰制度を設けることで大学や研究所などの物理学部門での男女共同参画を飛躍的に推進していこうというプロジェクトである。Supporter, Practitioner, Champion という 3 つのカテゴリーを設定している。現在、イギリスとアイルランドのほぼすべての物理学科のほか、研究所や企業からの参加もあり、Supporter 19 部門、Practitioner 14 部門、Champion 17 部門となっている。実際に訪問して審査を行うとのことである。大変面白い取り組みであり、男女共同参画を推進するよい方法であると感じた。実際、Champion となっているケンブリッジ大学キャベンディッシュ研究所での取り組みが Val Gibson 氏により紹介された。その後、Juno に対する質疑やいくつかの国の状況が議論された。

3 日目は「ウォータールー憲章」の最終草案の修正をいろいろな意見を出し合いながら進めた。なお、修正前の草案は http://wgwip.df.uba.ar/Waterloo Charter_Ver5p.pdf で閲覧できる。

Workshop: Professional Development

特に昇進とそれに関わる問題について啓発する内容のワークショップ。

サセックス大学の Claudia Eberlein 氏はアカデミックキャリアで、大学院生、PD、助手、准教授と昇格していく中で、女性が巻き込まれやすい問題(差別や無意識のバイアス、女性教員を排除して決定を進める雰囲気、supportive でない職場、歓迎されない雰囲気、昇進機会が女性に知らされない、また自信が持ちにくい雰囲気等)が女子の昇格を妨げていることを指摘した。

ウイスコンシン大学の L McCullough 氏は女性がマネージメントポストに昇格した場合に出会いやすい問題について理解を深めるため、マネージメントの際に起こりうるストーリーを記述したプリントを配布し、ディスカッションを行った。ストーリーは、男性の学長、女性の学部長、男性の学科長がいる状況で、学生と教員の間トラブルに適切に対処しない学科長が、学部長からのアドバイスに従わず学長に直接訴え、学長も学部長を経由せず直接学科長とやりとりする、というものであった。このストーリーをもとに、それぞれのエピソードで何が問題だったか、どこに女性に対する障害があるか、マネージメント上のコントロールを確立するために何が必要であったか等について議論が行われた。

今回イギリスで開催ということで、イギリス特有の問題について語られることが多かったが、イギリスの大学では男子名門校で培われた人間関係で物事が決定されていく(old boy's network) に対して、女性研究者の不満が大きいようで、この経験についてのコメントが多く議論された。氏は、女

性研究者の出会うこのような障害について、エピソードの収集や意見交換のためのサイトを立ち上げることを企画しており、会議中にアンケートが配布された。

Bortoletto 氏の講演は女性を積極的に増やそうとするアメリカ物理学会の取り組みについて紹介した。イギリスでもアメリカでも科学分野全体で女性比率が 1960 年代から 90 年代にかけて一貫して増加してきたが、2000 年代に入って増加が止まり、そのなかでも物理は低い(20%程度)ままである。US では高校では 物理取得者の女子比率は高校では 45%であるのに対して、大学以降では 20%と不連続に低くなる。

一方、女性比率を増やすには、女子学生に自分が物理の能力をあることを自覚させる(Physics identity) ことが重要であるという研究が紹介された。(PRiSE study, Zahra Hazari, et al) この研究では女性だけの物理クラスの設置と、物理を教える教員や女性研究者、また能力が過小評価されている(あるいはしている)ことを自覚させる働きかけが重要とされている。この研究を受けて APS で企画された、学部学生を対象とする The conference for undergraduate women in PHysics (CUWiP)は 2006 年に始まり、2017 年には 9 カ所で開催され、研究室訪問、講演、パネル討論や workshop などをおこなっており、今年度は 1300 ほどの参加があった。物理の学位取得者はアメリカでは 2010 年ごろから増加に転じ 2010 年から 2016 年の間に、1200 人 から 1600 人に増加したが、CUWiP はその増加に貢献していると言われている。

Workshop: Cultural perception and bias

無意識の差別について様々な側面から気づきを促し、いかに克服するかに主眼を置いた。

1 日目は、Angela Johnson 氏 (St. Mary's College of Maryland, USA)により、人種・性別・年齢・収入・教育レベルなどによる無意識の差別についての紹介があり、グループワークで、無意識のハラスメントの具体例が与えられ、どう対応するか話し合った。さらに、自分自身の Unconscious Bias を客観評価できるウェブサイトが紹介された。欧米でも大きな問題になっていること、それに関する多数の研究結果を日本でも有効に使えることが期待できる。

2 日目は、イギリスからの 4 名のパネラにより、研究例を紹介しながら、現状の問題を紹介した。Jessica Rowson 氏 (Girls in Physics Project Manager, IOP)は、物理学者＝白人男性という偏ったイメージがバイアスにつながっていることを紹介。共学より女子高のほうが理系進学率が高いこと、女子学生が自信を持てるような教育をすることで、物理進学者数が 3 倍増加したと示した。Emma Chapman 氏 (Imperial College London)は、大学における差別について述べた。人種や性別による無意識の評価が行われていること、女性がポストドク候補者の場合、Nature, Science 級の論文を 3 報多く書かないと男性と同等に評価されないと述べた。これらを克服するために、トップダウンの取組が必要であり、組織や国のレベルで、セクハラ等の認識を求めるとともに、各自も他人任せにしないこと、冷静に情報を集めて大学に挙げることなどを述べた。Ruth Oulton 氏 (Bristol University) は Gender Balance Initiative というイギリスの取組により、男性と女性の意識に差があることを見出した。出産や育児が女性研究者のキャリア形成に不利になるかという質問に対し、agree と回答したのは男女とも約 50%だったが、Strongly agree と回答した男性は 10%、女性は 40%だった。セクハラに対する意識についても同様であり、こうした意識の差を埋める策や、リーダー格への教育の重要性を述べた。Jaimie M. Friedmann 氏(Oxford University)は、英国の女性物理学者と女性生物学者とを比較し、前者は成長の早い段階で疎外感を意識するが、後者はキャリア形成期に意識する。アイデンティティ形成時期により GenderGap に対する耐性が異なるという説を述べた。

3 日目は、モロッコ・メキシコといった発展途上国における無意識の差別に関して講演があった。女性が組織の決定に関与していないこと、そのこと自体を問題としていないという状況が説明されたが、日本もそれに近い状況であると考えられた。そのあとは、3 日間のワークショップを通し、政府や組織の長への提言についての意見交換を行い、たとえば、物理学者のイメージが白人男性に偏らないように Unconscious bias について注意を促すなどが挙げられた。

Workshop: Physics/ science education

参加できなかった。

ポスターセッション

Country Poster, Science Poster を合わせ約 140 件のポスターのうち一部について報告する。

Country Poster

日本

日本物理学会および応用物理学会の会員データを元に会員の「残存率」を算出し、男女による差について議論した。この結果、日本物理学会では学会に入会后 10 年程度の間、女性比率が当初(10%)から 7 割程度(7%)に減ることが明らかになった。単に女性比率が少ないだけでなく、女性が残りにくい結果になっており、この原因を明らかにする必要がある。また応用物理学会では、むしろ 2000 年以前の残存率は女性のほうが高かった。近年、男女差はほとんどないものの、民間企業では女性会員の残存率は男性よりも低いことが明らかになった。退会時の年齢から、女性は出産・育児というライフイベントに強く影響されていると考察される。

韓国

visiting-mentoring で大学に出向き、女性研究者が将来について話す機会を年 2 回作っている(2015,2016)。女子高校生に向けた物理のスクールを実施し、研究・発表をさせている。ただし、その参加者が実際にどの程度物理に進んだかは不明で、その調査は今後の課題。

台湾

物理分野の学生の女性比率は学部～博士課程において 15～20%である。それに対して大学教員の比率が 10%程度と低かったことから、2006 年に政策として「」を導入した。その結果、2007 年には、助教クラス的女性比率が上昇、2011 年には助教クラス的女性比率が上昇した。現在は、教授の女性比率が向上するかどうか引き続き調査している。

中国

中国物理学会(CPS)では、物理分野における女性研究者比率を増やすため、以下のような取り組みを行っている

1. Xie Xide(謝希德)女性物理学研究者賞の授与
2. 中国物理学会秋季学術会議での女性物理学者による円卓会議
3. 女性物理学者による中国国内大学・高校での講演会

2016 年において、精華・復旦・北京・同済の各大学における各職位における女性教員の比率は、助教は 35~40%で横ばいまたは微増、准教授は 20%程度で横ばい、教授は 10%程度で微増傾向にあるとのデータが示された。

インド

物理分野の PhD の女性比率は 45%と高いが、大学の教員は 22%、学部長や組織の長には女性は 10%程度と大変低い。その理由は、Old boys network がいまだに色濃く残っており女性が入り込みにくい状況であるとのこと。

パキスタン

学校にいけない人が多い。物理学科は各大学にあるが電力状況は悪く実験は無理。理論でも解析的な研究しかできない。国外で若手が経験を積んで本国に戻ることを進めている。

フランス

物理系分野の学会における女性研究者の参画を促進させるために、以下の努力が運営側に求められている。

1. 学会の運営に関わる委員の女性比率を 20%まで引き上げる。

2. 招待講演および口頭発表件数の女性講演者比率を 30%ないしはそれ以上まで引きあげる。
3. 学会終了後に、学会組織委員会は「女性と物理に関する委員会」へ女性参加状況と、女性の参加を促進させるために行った施策を報告する。

ロシア

1. ロシアにおける大学教員の女性比率は助教・講師で 70%と非常に高く、准教授で 60%、正規教授で 30%程度と職位の上昇とともに急激に減少する傾向にあり、学科長・学部長は 40%程度、学長は 16%となっている。
2. 大学教授職の 1/3 は女性であるが、STEM 分野では教授の女性比率は 10%余りと少ない。
3. ロシア科学アカデミーのメンバーに占める女性の割合は 6.3%と依然として低い値にとどまる。

フィンランド

男女共同参画先進国であると考えられているフィンランドにおいても依然として以下のような課題があることが述べられた。

1. 理系の才能に秀でた生徒は薬学分野を目指し、STEM には残らないことが問題
2. 女子生徒の STEM 教育の成果追跡の統計を調査するための専門メンバーや定常的な予算組がない。
3. 女性の教授は全体の 24%であり、大学院修了生の 50-60%の高比率は女性であるにもかかわらず、理工系分野において女性教授となっている比率は他の学術分野と比較すると最低レベルであり、産業界において、役員まで昇進できる女性はまれである。
4. フィンランドは子供を出産し 3 歳になるまでの長期育児休暇取得を男女両親に許容しているが、その育児休暇を取得する親の 97%は母親である。男親においては、彼らが基本的に取得する 54 日間の育児休暇期間に加えて、長期育児休暇も取得する男性は 1~3%しかいない。

アメリカ合衆国

物理分野の女性比率は、学部・大学院・助教クラスまで 20%で安定してきた。現在は、性差だけでなく人種による偏りが問題になってきている。女性比率が 20%とはいふものの、白人女性がほとんどで、黒人やアジア人女性の比率はとても低い。それに対して、学生向けの取組を行っている。一方、LGBT といった、Sexuality に関する調査も実施したが、300 名強の回答しか得られず、受け入れられる年代か否かもあり、対策が問題視される。

Science Posters

ポスターは以下の 6 つのセッションに分類され、発表が行われた。

1. 天文・宇宙物理学、核、素粒子および医学物理分野
2. 物性物理分野
3. 環境物理分野
4. ナノスケール物理分野
5. 物理系女性研究者の職場環境
6. 女子生徒教育と物理系女性研究者

日本物理学会の発表

Tohyama and Nojiri

日本物理学会の女性会員数の状況を報告するとともに、日本物理学学会の男女共同参画推進委員会の活動に関しては、「女子中高生夏の学校」などの次世代教育、ATHENA プログラムなどの国際連携活動、男女共同参画学協会連絡会を通じた国内連携、物理学会年会シンポジウムの開催を取り上げた。

応用物理学会の発表

Matsuki, et al.,

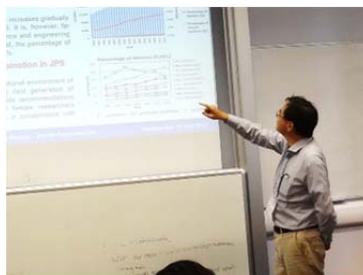
応用物理学会においてより多くの女性研究者が参画できるように促進する様々な取り組みを紹介し、それにより得られた効果、昨年度の議論に基づき策定した提言について述べた。(1)女性・男性研究者のネットワーク(NEWMAP)、(2)女子中高生夏の学校、(3)学会会場託児サービス、(4)卓越した研究を実施している女性研究者および男女共同参画へ貢献のあった研究者へ送る授賞の実施、(5)毎春に行うシンポジウム、(6)毎回の委員会会合における男女共同参画推進のための議論、(7)ウェブサイトと小冊子、学会誌による男女共同参画推進活動の紹介、(8)国際学会への参加による応物男女共同参画の紹介と討論への参加、について示した。その効果の数値的評価として、女性会員比率、応物学会理事人員比率、応物学会誌編集委員女性比率が増加傾向にあることを示した。また、昨年度の委員会・シンポジウムでの議論に基づき策定した提言を提示した。以下にその一部を紹介する:一律の労働時間短縮を全員に適用するのではなく、各人の働き方に合わせた時短を適用する/育児・介護等のライフイベント発生期間は任期期間としてカウントしない/またライフイベントを勘案した人事評価制度を適用する/高校生が応用物理学会講演会に参加できるようにする/博士研究員を小学・中学・高校に理数系教諭として派遣し、STEM 分野への興味を早期から促進させる、以上の発表をおこなった。米国の研究者から、「毎回託児所を開設していることは素晴らしい。この ICWIP ですら託児所は設置されていないのだから」と応用物理学会の活動を評価するコメントがあった。

Kasai, et al.,

研究者 1 名あたりの論文数が女性のほうが男性より多いというエルゼビアの調査報告と、STEM では女性が男性より 50%教授に採用されにくい、という文科省の調査結果とを受け、女性研究者の研究環境を調査するため、応物会員の全入退会記録(1980~2016 年、約 55000 名)を調査した。その結果、入退会時の年齢に性別や所属(大学か企業か)により特徴的な傾向があることがわかった。特に女性は所属によらず 20 代後半~30 代に退会者が増加しており、ライフイベントと研究との両立の困難さが示唆される。



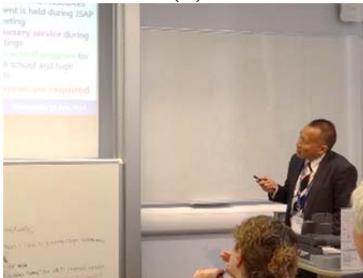
(a)



(b)



(c)



(d)

国別および個別ポスターセッションに伴うショートプレゼンテーションの様子:

(a) 野尻 (b) 遠山 (c) 河西 (d) 松木.



ポスター会場にて
左より 遠山、松木、野尻、河西.

(参考)プログラム



International Conference on Women in Physics

Programme

	Sunday 16 July	Monday 17 July	Tuesday 18 July	Wednesday 19 July	Thursday 20 July	Friday 21 July
08:00						
08:15						
08:30		Registration <i>Aston Webb foyer</i>				
08:45			Registration <i>Aston Webb foyer</i>	Registration <i>Aston Webb foyer</i>	Registration <i>Aston Webb foyer</i>	
09:00		Welcome address <i>Great Hall</i>				
09:15			Plenary Francisca Nneka Okeke Magnetosphere Physics <i>Great Hall</i>	Plenary Athene Donald Soft Matter Bio <i>Great Hall</i>	Plenary Gabriela González LIGO <i>Great Hall</i>	
09:30		Plenary Maria Teresa Lago Astronomy <i>Great Hall</i>				
09:45			Refreshment break <i>Great Hall and marquee</i>	Refreshment break <i>Great Hall and marquee</i>	Photo <i>Great Hall</i>	
10:00						
10:15						
10:30		Refreshment break <i>Great Hall and marquee</i>			Refreshment break <i>Great Hall and marquee</i>	
10:45						
11:00						
11:15			Workshops <i>Aston Webb Building</i>	Workshops <i>Aston Webb Building</i>		
11:30						
11:45		Workshops <i>Aston Webb Building</i>				
12:00					Science Posters <i>Aston Webb Building</i>	
12:15						
12:30			Lunch <i>Great Hall and marquee</i>			
12:45				Science Poster Viewing <i>Great Hall and Marquee</i>	Closing <i>Great Hall</i>	
13:00		Lunch <i>Great Hall and marquee</i>				
13:15						
13:30			Plenary Xucun Ma Quantum <i>Great Hall</i>		Lunch <i>Great Hall and marquee</i>	
13:45						
14:00		Plenary Halina Rubinsztein-Dunlop Quantum Technology <i>Great Hall</i>				
14:15			Country poster session <i>Great Hall</i>			
14:30						
14:45		Country poster session <i>Great Hall</i>				
15:00			Refreshment break <i>Great Hall and marquee</i>			
15:15	Registration <i>Chamberlain Hall</i>		Refreshment break <i>Great Hall and marquee</i>			
15:30		Refreshment break <i>Great Hall and marquee</i>				
15:45		Country poster session <i>Great Hall</i>	Sponsors and funding session <i>Great Hall</i>	Trip with packed lunch		
16:00						
16:15		Country Poster Viewing <i>Great Hall and marquee</i>				
16:30						
16:45			Country Poster Viewing <i>Great Hall and marquee</i>			
17:00						
17:15	Drinks reception <i>Infusion – The Vale</i>					
17:30		Buffet dinner <i>Staff House, Noble Room</i>				
17:45						
18:00	Icebreaker session <i>Infusion – The Vale</i>		Buffet dinner <i>Staff House, Noble Room</i>			
18:15						
18:30		Civic reception <i>Bramall Concert Hall</i>		Break		
18:45						
19:00						
19:15			Concert Lauren Zhang <i>Bramall Concert Hall</i>	Coach		
19:30						
19:45		IOP President's Medal <i>Bramall Concert Hall</i>				
20:00						
20:15	BBQ <i>Infusion – The Vale</i>		Regional meetings <i>Physics West</i>			
20:30				Conference Banquet With speech by Dame Julia Higgins <i>Botanical Gardens</i>		
20:45						
21:00						
21:15						
21:30						
21:45						
22:00						

Embedded in Lab
(pre-booking required)