

DSOセミナー開催報告

■ DSOセミナー／森林総研第31回エンカレッジ推進セミナー ■ 産総研におけるダイバーシティの推進

【日時】 2020年1月31日（金）
【場所】 国立研究開発法人 森林研究・整備機構 森林総合研究所（茨城県つくば市）
【講師】 井出 ゆかり氏（国立研究開発法人 産業技術総合研究所 総務本部ダイバーシティ推進室 キャリア主幹）
【題名】 産総研におけるダイバーシティの推進

令和2年1月31日（金）にDSOセミナー／森林総研第31回エンカレッジ推進セミナーとして、産業技術総合研究所（産総研）の井出ゆかり氏を講師にお迎えして、「産総研のダイバーシティ推進について」と題してご講演いただきました。研究所およびDSO機関から48名が参加しました（今回はTV会議システムが使用できなかったため、支所等・育種センター・育種場の参加者はありません）。

産総研の先進的なダイバーシティの取り組みは、職員数や予算規模が大きいからできますが、森林機構では難しいのでは？と思ってしまうがちです。しかし実際には、①女性研究者の積極的な採用のためには、大学生に産総研の取り組みを説明する会を定期的で開催したり、②イノベーション創出に不可欠な人材のグローバル化のためには、所内手続きの英語化や英語によるセミナーの定期的な開催、③長時間労働の削減や会議時間の見直しのためには、プレミアム・フライデーに早期退庁を促す放送をかけたり、会議室に「会議は9時から17時の範囲に」と張り紙をする啓蒙活動など、定期的に継続的に活動を実施する努力やお金をかけなくてもできる工夫があり、ダイバーシティ推進室から積極的に働きかける姿勢は、今後の森林機構のダイバーシティを推進する上で見習うべきところではないかと感じました。

所内からは再雇用の人の活躍をダイバーシティで考えているのか、介護に対する在宅勤務はどのようにしているのか、職員同士が夫婦の場合の異動をどのようにしているのかについて質問がありました。これに対し、産総研では、退職者に対してセカンドキャリア・早期退職へのアンケートを取っていることと、次のステップ（民間企業含む）へ進めるためのサポートを実施していること、介護時の在宅勤務については今後の取り組みであること、職員の異動については異動希望調査を実施し、本

人の納得の上で実施していることが紹介されました。また、所内からは森林分野を志す人自体が少ないため、森林総研の取り組みを紹介するターゲットは高校生であり、大学を選ぶときに森林の分野を目指してもらった必要があるのではないかという意見がありました。

以下に産総研のダイバーシティ推進に関する個々の取り組みについて簡単に紹介します。

◇産総研のダイバーシティ推進についての取り組み（講演内容より）

女性研究者の積極的採用および女性職員の活用

女性の採用比率および管理職比率を上げる必要があるが、産総研へ研究者として就職する工学系の大学院生の女性比率は14～15%であり、何もしなければ目標を達成できない。そこで、2015年産総研を知ってもらう活動として女子学生と話し合う機会を設け、学生から話を聞いたところ、女子学生の8割が就職先は民間希望と回答した。その理由は、民間企業は情報がたくさんあり、やることが明確で働く場としてとらえやすい上、任期付きでないからということであった。このことから研究所といえども積極的に学生に知ってもらう活動が不足していたのではないかと実感された。そこで、より大きな規模で女子学生と話し合う場を設け、女性研究者がどのようにスキルアップし、研究活動に取り組んでいるかということを知ってもらう活動をするようになった。この活動を数年続けたところ、研究職をめざす女性の応募者数が増え、その中にはイベントで産総研を知ったという人もいた。

外国人研究者の採用・活動支援

産総研の外国人研究職員は2015年に80名であったが現在では150名を超えた。外国人研究者は研究活動においてではなく、事務や行政手続きをする場面でストレスを感じている。当初よりVISA取得や初めて滞在する人への支援は行っていたが、それだけでは不十分ということで、所内の手続きに関するイントラネットを英語化して、日本人と同じ情報が得られるようにすることを進めている。外国人研究者から要望が強かったテーマをAIC（AIST国際ナショナルセンター）セミナーとして、各業務担当部署の担当者から英語で説明を行う取り組みを実施している。

ワーク・ライフバランスの実現

裁量労働制、フレックスタイム制、休暇制度自体は他の独法と変わらないが、ランチ会という形で直接的に顔が見える形で色々な個別の話もできるような場を月1回程度設けている。この場で、育児に関する制度の紹介、介護に関する休暇の使い方の提案などの情報発信を行っている。

好評な制度は育児特別休暇（子が3歳になるまで10日間）や一時預かり保育施設である。常設の保育施設がないセンターでは、民間の事業者と契約して一時預かり施設を使えるか、ベビーシッターを利用できるようにしている。ベビーシッターは出張時も利用でき、一時預かり施設と同額で利用できる。つくばセンターの一時預かり保育施設は20時まで利用可である。東京へ外勤の時、普段預けている保育所のお迎え時間に間に合わないが、20時までには戻ってこられるような場合に利用され好評である。

（次頁へ続く）



(前頁からの続き)

H28年度からは在宅勤務が可能となった。これは、女性が活躍するときの障壁として時間的制約が非常に大きいことがアンケートの結果として分かり、それを解決する手掛かりとなると考えられたからである。裁量労働制も導入されているが、労災や勤務管理をどうするかなど検討した上で、勤務として自宅で働くことを認めることが重要である。現在、月5日以内で在宅勤務ができる。週の前半研究室で実験してデータを取り、データをまとめることは在宅でも効率的にできるということから、月5日以内で好評である。

現在、長時間労働の削減と会議時間の見直しに対しては、休暇の取得を促す取り組みやプレミアム・フライデーを実施している。プレミアム・フライデーに「月末の金曜日をいつもより少し豊かに」過ごす取り組みとして、お昼に早期退庁を促している。会議時間の見直しとして、夕方お迎えの時間を意識して落ち着かないという声があり、「会議は9時から17時の範囲に」というポスターを会議室に貼って意識啓発をしている。

キャリア形成に関する取り組み

キャリア形成については、専門家を講師として呼んでセミナーを開催したり、研修を実施している。特別なことをしているわけではないが、毎年実施することで少しずつ意識の啓発を狙っている。個々の悩みには外部の専門家によるキャリア・カウンセリングを定期的実施している。キャリア・カウンセリングには、任期付きの方が審査のタイミングで今後のスキルアップの相談があったり、シニア層が今後どうしたらよいかという相談があるようだ。

ダイバーシティ推進のための取り組み

障害のある人達の積極的な雇用促進と働きやすい職場環境の整備をしている。ダイバーシティ推進に関する取り組みについては、委員会で議論するだけでなく、必ず所内外に公表してPDCAサイクルで見直しを行う。DSOの活動で年に2回、20機関の意見を聞けることは他の機関の知恵を得て共有できる上で意義があると考えている。

◇質疑応答より

質問：産総研さんと同じように、森林機構も全国に支所があって職員の異動の問題が悩ましい。特に女性の異動に対する取扱いについて何かよいお考えはないか。

回答：(男女に関わらず)産総研の場合だと拠点ごとに研究テーマが掲げられている。したがって、異動するということは研究として各自が扱うテーマに変更があることを意味する。ただ、拠点毎の研究テーマが決まっていたとしても、そのテーマに関わる方法は様々あるので、一見異なる拠点テーマやプロジェクトの内容に合わせて、元々の専門を融合させていくような方法もあって、それが成果をみせているケースもある。一方で、職員の希望についても把握しており、希望と業務上のニーズのバランスを考えながら異動措置が行われている。そこを丁寧に調整するのも大事だろうと思う。

質問：再雇用の方の問題について教えてください。森林総研では次期中長期計画中に、研究者500人に対して再雇用の職員の数が100人になることが予想されています。そういう人たちに対するダイバーシティ的な観点から活躍の場や方法についてお考えがあれば教えてください。

回答：産総研でも同じような問題を抱えている。人事部の方では昨年くらいから、早期退職やセカンドキャリアについての相談を受け付けるようになってきている。また、産総研ではそれぞれの地域ごとに(中小・中

堅)企業と連携を広げている。個人的にはそういった企業においても、交流の中で活躍の場が広がればと思っています。

質問：森林総研の中でも職員同士や他所で共働きのカップルや夫婦が沢山います。そういった方々のどちらかが異動になったときに、今後の対応としてはどのようにしていけばよいと思いますか。

回答：産総研では転居を伴う異動希望について年に一度、職員の希望調査を行っている。そこでまず、各職員の状況が把握できるため、人事考慮に役に立っている。ただ、それなりの役職が上がっていった場合には必要なことがあるので、その場合はさらに上司とともに納得できるまで相談して異動に至ることになる。現状では、それを続けていくしかないのではないだろうかと思っています。

質問：産総研さんで取り組んでいる在宅勤務について教えて欲しい。産総研さんでは制度の出発は育児のサポートということだったが、森林機構では育児とともに介護にどのように対応していけばよいかが問題としてある。産総研さんの方ではいかがでしょうか。

回答：介護については、在宅勤務制度では(在宅勤務を行う理由として)担保できていない。理由としては介護の場合、かならずしも「自宅」がその現場にならないケースがままあるように思われるからです。一方、育児の場合は「お子さん」がいるところを自宅としてみなすことができます。施設やご両親のご自宅ということになれば、かならずしも本来的な意味での自宅にはならないからです。どこまで広げることがなかなか難しい。そういった場所で勤務できる体制を整えられるかというのも検討課題である。ただ、世の中の的にテレワーク、在宅勤務が支持を受ける時代背景もあるので、今後制度の見直しができるかと思っています。

(森林総合研究所 ダイバーシティ推進室
久保田 多余子 記)



イベント参加報告

■ 日本工学アカデミー (EAJ) ジェンダー委員会主催 ■

第3回EAJジェンダーシンポジウム

【日時】 2020年1月28日 (火)

【場所】 東京大学本郷キャンパス山上会館 (東京都文京区)

【講師 (敬称略)】 丸山美帆子 (大阪大学)、根岸和政 (大阪大学)、中根弓佳 (サイボウズ(株))、森重文二 (株)リクルートキャリア)、鈴木寛 (東京大学/慶応大学)

【題名】 第3回EAJジェンダーシンポジウム「イノベーションと心理の相関から読み解く画期的発想への新たな道」

日本工学アカデミー (EAJ) ジェンダー委員会主催の第3回シンポジウムに参加しました。日本工学アカデミーは、工学・科学技術全般の発展に寄与する目的で設立された産官学の技術者団体です。本シンポジウムでは、イノベーション創出につながる多様性の活性化について議論し、ジェンダーを通して新しい工学のあり方を探るといふものです。シンポジウムの詳細は後日、EAJ-Newsにて紹介されますので参照ください。

シンポジウムには、若手から超ベテランの技術者・研究者まで、約100名弱の参加がありました。小職は技術者ではありませんが、ダイバーシティ推進室からの紹介があり、参加することにしました。

シンポジウムでは冒頭、阿部博之会長 (東北大学名誉教授) の開会挨拶として「岡部金治郎博士 (分割陽極マグネトロンの開発者) の開発は学生と実験している時にアイデアをつかんだ。とらわれない発想から新たな発明・イノベーションが生まれる。そして、とらわれない発想という意味では女性の方が向いているのではないだろうか。そのためには女性が活躍できる環境の整備が重要であろう」との話がありました。

東京大学の松本則夫副学長の歓迎挨拶のあと、シンポジウムの最初の登壇者は、丸山美帆子さん (大阪大学工学研究科、日本学術振興会特別研究員 [RPD])。理学部地学科出身で結晶成長を専門にしている研究者です。隕石についての研究手法を (腎臓、膀胱、尿管などの) 結石の治療や予防に役立てようとしています。丸山さんは、大学での研究、3人の子供の出産・育児、退職、研究の再スタート (再就職) を経て、さまざまな制度の壁や研究者としてのキャリア維持の仕方に悩みつつ、「わたしはこうして元気になった」ステップにたどり着き、現在の生活・研究スタイルを確立したとのことでした。

「わたしはこうして元気になった」ステップは、①思い通りにならない時もあるが、その時できる最大限をする、(2)人とのつながりを大事にする、(3)人生は短いので本当にやりたいことを見つける、(4)新しいこと・新しい世界に挑戦する、(5)似ているもの・似ていることを探す、(6)共に楽しめる仲間を増やす、(7) (今はなくても悲観的にならず、きっと) あるかもしれないと思う柔軟さを持つというもので、彼女自身、大変チャレンジ心が旺盛な方の方でした。

他に丸山さんが推薦したのものには、「逆算手帳」(「やらなくてはいけないこと」ではなく「やりたいこと」を書く手帳)と「こころの筋トレ」がありました。

画期的発想への新たな道 イノベーションと心理の相関から読み解く

2020年1月28日 (火) 13:00 - 18:30

会場：東京大学本郷キャンパス山上会館
https://www.u-tokyo.ac.jp/about/campus-guide/msp01_02.html

参加費：無料 懇親会参加費：2,000円 (予定)

イノベーションの創出と社会実装には、異分野融合・連携による価値創出とオープンイノベーション、大企業での実用化とベンチャー起業化というビジネスモデルのハイブリッド化、さらにはダイバーシティ経営と呼ばれるような、多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できるようにする組織運営など、これらとは異なる方策や発想の転換が必要です。

そのような活動を行う日本工学アカデミーでは、多様性を深化させることで新しいイノベーション創出を活性化させる視座を構築し、議論を深めるために、2017年11月にEAJジェンダー委員会を発足させました。EAJジェンダーシンポジウムでは、イノベーション創出に繋がる多様性の活性化について議論し、ジェンダーを通じての新しい工学のあり方を考えようとしています。第3回は、多様性の活性化を支援されてきた方々の講演 (およびパネルディスカッション) を行い、懇親会を含め、意見交換を行います。

講師 (敬称略)



プログラム

12:30	開場
13:00	開会挨拶 阿部 博之 日本工学アカデミー 会長
13:05	歓迎挨拶 松本 則夫 東京大学 理事・副学長
13:10	講演 各30分 わたしはこうして元気になった 丸山 美帆子 大阪大学 人を元気にする心理学的アプローチ 根岸 和政 大阪大学 人を伸ばす理想の会社とは 中根 弓佳 サイボウズ株式会社 企業から評価される多様性 森重 文二 株式会社リクルートキャリア 多様性を伸ばす社会を創る方策 鈴木 寛 東京大学 慶応大学
15:40	コーヒープレイク
16:00	パネルディスカッション フェリスリスト 講演者全員 モデレーター 辻 佳子 東京大学 教授 野 勇介 工学部学長 産官学連携グループ共同推進室 17:00 閉会挨拶 渡辺 美代子 日本工学アカデミー ジェンダー委員会 委員長
17:10	懇親会
18:30	閉場

お申し込み方法



https://business-form-maker.jp/forms/0529f7bc112758

申込の際に必要な情報

- ①お名前
 - ②所属
 - ③EAJ会員・賛助会員・非会員 (いずれか)
 - ④懇親会への参加・不参加 (いずれか)
 - ⑤電話番号
 - ⑥メールアドレス
- 申し込み締め切り：1月21日 (火)
なお参加証は発行しませんので、懇親会へのお申し込みは、ご遠慮ください。
(定員を超過する場合には、ご遠慮いたします)

お問い合わせ先

公益社団法人日本工学アカデミー
ジェンダー委員会
Mail: gender@eaaj.or.jp
TEL: 03-6811-0586
FAX: 03-6811-0587

主催：日本工学アカデミージェンダー委員会
共催：東京大学 男女共同参画室
東京大学 大学院工学系研究科
大阪大学 男女協働推進センター
大阪大学 大学院工学系研究科

2番目は根岸和政さん (大阪大学大学院工学研究科付属オープンイノベーション教育研究センターイノベーション推進部門長)。サンフランシスコ州立大学の田中万里子名誉教授から心理学的アプローチPOMR (Process Oriented Memory Resolution)を学び、児童福祉、精神保健医療に従事してきた方です。

・人を元気にする心理学的アプローチでは、トラウマを取り除くことで本来の素質、能力、感性の発揮が妨げられなくなる。

・過去のネガティブな体験による心の傷、全ての失敗のイメージがトラウマであり、トラウマはネガティブな感情とネガティブな捉え方から生まれる。そしてトラウマエピソードに寄り添うことで「トラウマの解消」ができる。

・人を元気にするエッセンスは「共感」である。「共感」できるようになるには、まず自分で自分の気持ちへの寄り添いができて初めて人の気持ちに寄り添い、心と心が響きあう共感ができる。

(次頁へ続く)

(前頁からの続き)

3番目は中根弓佳さん(サイボウズ(株)執行役員、人事本部長兼法務統制本部長)。

サイボウズ社は他のITベンチャー企業の創業時と同じくハードな働き方が常態化していたこともあり、2005年には離職率が28%にも達したブラック企業でしたが、その後社長の強い決意のもと、「短時間勤務制度」や「社員の複業を認める、複業をフリーにする制度」の導入などで、離職率5%の会社に変身させました。

そのポイントは、「社員全員が理想に共感すること」、「一人ひとりがあるものを言える多様性を持つこと」、「自分で選択し決定できる選択肢を増やす」ことで、「100人いれば100通りの働き方」を可能にする、目指すことが大事とのことでした。

4番目は森重丈二さん((株)リクルートキャリア、コンサルタント)。同社で30年にわたる採用支援と転職支援の両業務を経験し、のべ3,300社を訪問、5,000人と面談し、約1,200人の転職を支援したそうです。

転職マーケットから感じるのは、これまでの延長線上ではなく、イノベーションを生む人材が今求められているということです。そして、時代・背景・技術が変化しているので、求められているスキルは「テクニカルスキル×ポータブルスキル」(ポータブルスキルは、どこでも通用する対人力・対自分力・対課題力)です。そのために絶対に必要な条件は"Will"~自分がどうありたいか~、どのように成長したいか、どのように働きたいかが明確になっていることだそうです。

登壇者の最後は、鈴木寛さん(東京大学公共政策大学院教授・慶応大学総合政策学部(SFC)教授、通産省出身、元参議院議員、元文科副大臣)です。今までの登壇者とは切り口が異なり、文明的にイノベーションのあり方を読み解いています。

・なぜ多様性を伸ばせないかということ、250年続く近代が終わろうとしている認識がない。(脱近代ではなく)「卒近代」という時代認識が必要である。産業革命・市民革命から始まった近代を卒業し、世界は250年ぶりに変わろうとしている大転換期にある。日本では「失われた20年」と言われているが、むしろ日本はどの国よりも早く新しい認識も持って世界の最先端にいるのではないだろうか。

・近代社会で求められている「工業社会・標準・客観・正確・平等・

統一・一貫性等」のトラウマから卒業し、「データ社会・多様化・差異化・個別最適化」の社会に移行していることを認識すべきである。標準化である"PDCA"はやめた方がよい、今後は"AAR"(Anticipation、Action、Reflection、見通し、行動、振り返り)である。

・日本の教育は進んでいる、特に共同的問題解決能力については日本の女子は世界のトップである。

など、いろいろとユニークな切り口での提示がありました。

コーヒーブレイクの後、本シンポジウムの締めとしてのパネルディスカッションでは、上記5人の登壇者に辻佳子さん(東京大学大学院化学システム工学教授)森勇介さん(大阪大学大学院電子工学教授)が加わりました。

結晶技術の電子工学者として著名な森教授は、サンフランシスコ州立大学の田中万里子名誉教授のメンタルトレーニング法により、「自分がプレッシャーに弱く自信を持っていないのは幼い頃のトラウマが原因である」ことに気づいたそうです。そのトラウマが解消することで自信が生まれ、新たなベンチャー企業の創出につながったとのことでした。またトラウマを解消し「こころの筋トレ」を勧めているとのことでした。

<感想>

シンポジウムのテーマ「イノベーションと心理の相関から読み解く画期的発想への新たな道」は、完全にはつかみきれたとは言えませんが、多方面からの議論と切り口を聞いてみると、今は時代の変革点にあり、従来の考え方では対応しきれなくなっているとの共通認識が各登壇者にあるように思えました。

また、画一的にしぼることなく、柔軟さ・曖昧さ・余裕を残すことも必要ではないかと思いました。その中から新しい発想やイノベーションが生まれてくるのではないかと、そして工学系においても(もちろん、林学系や文系でも同じだと思います)メンタルヘルスに関する教育、メンタルトレーニング、カウンセリングなどの手法がイノベーションのためにも必要かと思いました。

(森林研究・整備機構 理事(法令遵守担当)
井田裕之 記)

DSO事務局の活動報告

令和元年度第2回懇話会&交流会

令和2年1月31日、森林総合研究所大会議室にて、DSOセミナーに引き続き令和元年度第2回DSO懇話会を開催しました。昨年9月の今年度第1回目は年一回のDSO総会に引き続き開催され、今年度DSO幹事機関である森林総研での開催は2回目となります。当日は全国から11機関が集まり、議題毎にそれぞれの機関が抱える課題やこれまでに進んできた解決方法等について情報を共有しました。



<編集・発行> ダイバーシティ・サポート・オフィス事務局

〒305-8687 茨城県つくば市松の里1 国立研究開発法人 森林研究・整備機構 森林総合研究所 ダイバーシティ推進室内

TEL : 029-829-8360 FAX : 029-874-8507 E-mail : dso-secretary@ffpri.affrc.go.jp URL : <https://www.ffpri.affrc.go.jp/geneg/dso/index.html>

今回も前回同様二つのテーマを取り上げました。一つ目のテーマは管理職のワーク・ライフバランスについて。これまで各機関では特に非管理職のワーク・ライフバランスを推進してきましたが、管理職に対する取り組みはどうだったのか。また、管理職になることで増える負担をIT技術や制度変更によって乗り越えるようとする取り組み等について意見が交わされました。

二番目のテーマとして、男女共同参画を阻む古いしきたりや慣習について取り上げました。各機関それぞれに少しずつ改善しつつあるものの、無意識のバイアスによる不平等な取り扱いをされる場合がある。また、職員構成の変化に環境整備が追い付かず、トイレ・更衣室の整備が不十分なケースがあるなど、それぞれ様々な課題を抱えていることが報告されました。その一方で、このような状況を改善するためにヒントとなるような取り組み等も紹介され、今後の解消に向けたアイデアを共有することができました。

これらのテーマ以外にも情報交換の場として、特別研究員の育休対応等についても意見が求められ、各機関から前例を踏まえた情報などが寄せられました。

懇話会終了後にはささやかな交流会を開催しました。担当者の経験談や苦労話などを交えた会話も弾んで、懇話会とはまた違った貴重な情報共有の場となり、なごやかな雰囲気でお睦を深めました。



イベントの延期または中止のお知らせ

前号 (No.106) でお知らせした下記のDSO参加機関イベントは、昨今の情勢から延期または中止となりました。詳細については前号に掲載されているイベント・関連情報サイトをご参照ください。

- 2月28日 (金) みんなで知っておきたいアンガーマネジメント入門 (岡山大学)
- 3月3日 (火) 初級・中級者向け英語論文セミナー (岡山大学)
- 3月6日 (金) 研究力向上のためのスキルアップセミナー (量子科学技術研究開発機構)
- 3月6~7日 (金・土) マインドフルネスを基礎から学ぶ (岡山大学)
- 3月16日 (月) 第7回ダイバーシティCHIBA研究環境促進コンソーシアム連絡会 (千葉大学)

ニュースレターへの記事をご投稿ください!

「DSO Newsletter」は各DSO参加機関へ、それぞれで働く方へ、また広く外部に向けて情報発信するツールとして原則毎月最終週に発行しております。掲載を希望する記事がありましたら、数行の記事でも結構ですのでぜひお寄せください。

- ・シンポジウムやセミナー、講演会など、イベントのお知らせ
- ・最近行なわれたイベント報告、あるいは参加報告
- ・最近取組中のこと
- ・その他、お役立ちや関連情報

宛先：dso-secretary@ffpri.affrc.go.jp

参加機関内外への当Newsletterの紹介も歓迎いたします。バックナンバーはDSOホームページにてご覧いただけます。

ダイバーシティサポートオフィスのご案内

ダイバーシティ・サポート・オフィス (DSO) は、研究教育20機関をメンバーとして、平成19年より男女共同参画などダイバーシティに関わる活動を連携して推進しています。主な活動の一つとして、参加機関相互のイベント等の機会提供、情報交換を行なっています。当初は科学技術振興調整費の支援を受けてスタートしましたが、現在はイコールパートナーシップでメンバーが対等に運営する、より開かれたDSOとして活動しています。

*DSOメンバー：産業技術総合研究所、森林研究・整備機構、物質・材料研究機構、農業・食品産業技術総合研究機構、千葉大学、筑波大学、神戸大学、土木研究所、国立環境研究所、国際農林水産業研究センター、防災科学技術研究所、高エネルギー加速器研究機構、理化学研究所、宮崎大学、上智学院、岡山大学、宇宙航空研究開発機構、大阪大学、量子科学技術研究開発機構、建築研究所 (加入順)