



まほろばだより

2016
Spring
vol.17

公立大学法人 奈良県立医科大学 女性研究者支援センター

第17号



Contents

- ① 第5回女性研究者学術研究奨励賞の受賞者が決定しました
- ② 研究支援員制度を利用されている女性研究者の研究課題が今年度の科学研究費助成事業の交付内定を得ました
- ③ 女性研究者支援センターの体制
- ④ 平成28年度女性研究者支援センター活動計画
- ⑤ 女子学生・女性医師の交流会
第4回「En 女医café」を開催しました
- ⑥ 研修会「職場におけるハラスメントの対策と対応について」を開催しました
- ⑦ メンタルヘルス研修会でワークライフバランスに関するアンケート結果の分析報告を行いました
- ⑧ Information
- ⑨ コミュニケーションスキルを学ぼう!
第17回「仕事と妊娠・出産・育児の両立を目指して」
～本人編(2)～

Report 1

第5回女性研究者学術研究奨励賞の受賞者が決定しました

奈良県立医科大学では、優れた研究成果を挙げた女性研究者を顕彰することにより、その研究意欲を高め、将来の学術研究を担う優秀な女性研究者の育成及びこれによる男女共同参画の促進等に資することを目的に「女性研究者学術研究奨励賞」を設置しています。3月17日に開催された選考委員会で慎重に審議した結果、第5回女性研究者学術研究奨励賞は皮膚科学教室の宮川史講師が受賞の栄冠に輝きました。おめでとうございます。授賞式および受賞者による記念講演は下記のとおりです。

【受賞者】皮膚科学教室 講師 宮川 史氏**【研究テーマ】CD8 T細胞免疫からみた皮膚疾患の病態解明**授賞式・
受賞者による
記念講演**「第5回女性研究者学術研究奨励賞授賞式」**

日時：平成28年7月5日(火) 18:00～19:00 場所：臨床第一講義室

※奈良医学会総会に先立って中島佐一学術研究奨励賞と共催いたします。

Report 2

研究支援員制度を利用されている女性研究者の研究課題が今年度の科学研究費助成事業の交付内定を得ました

平成27年度以降に研究支援員配置制度を利用されている女性研究者8名(教員7名、医員1名)のうち、教員3名の研究課題が平成28年度科学研究費助成事業(学術研究助成基金助成金/科学研究費補助金)の交付内定を得ました。昨年度採択された教員2名を合わせ教員7名中5名が本年度交付予定となり、昨年の本学女性教員の採択率27.3%を大きく上回ることとなりました。センターでは今後も女性研究者が研究と育児・介護等を両立し研究活動を継続できるための支援や環境整備を行ってまいります。

※研究支援員配置制度とは・・・

子育てや介護といったライフイベントが原因で、一定期間研究の継続が困難あるいは研究時間が十分に取れない女性研究者に研究支援員を配置しています。本学に所属する常勤の女性教員(教授、准教授、講師、助教、助手)、診療助教及び研究助教で、以下に該当する方が支援対象となります。

- ・子育て中で小学校6年生までの子供を自身で主に養育している方
- ・要介護者・要看病者である家族を自身が主に介護・看病している方



本センター内でも須崎マネージャー、コーディネーターの水野講師、吉元助教の研究課題が平成28年度科学研究費助成事業の交付内定を得ました。平成27年度採択されたコーディネーターの岡本希准教授と合わせ、センターの教員全員が今年度は交付予定となっています。研究支援員制度を利用されている女性研究者とともに私達センター教員も各々の研究に真摯に取り組んでまいります。

学長:細井 裕司

女性研究者支援センター

センター長:車谷 典男 (医学部長)
 マネージャー:須崎 康恵 (講師)
 コーディネーター:水野 文子(微生物感染症学 講師)
 岡本 希(地域健康医学 准教授)
 吉元 千陽(総合周産期母子医療センター助教)
 事務局:研究推進課

女性研究者支援センター運営委員会

委員:センター長
 中川 裕介 (総務・経営担当理事)
 今村 知明 (健康政策医学 教授)
 浅田 秀夫 (皮膚科学 教授)
 緒方 奈保子(眼科学 教授)
 五十嵐 稔子(母性看護学 教授)



[1] 在籍女性教員・女性医師の研究継続支援

- ・ ライフイベント中(育児・介護)の女性教員・研究に携わる女性医師への研究支援員の配置
- ・ 育児休業中研究者及び育児期の女性教職員に対して、本学が受講を義務付けている講習会を受講する際の託児サービス

[2] 教職員の就労環境改善

- ・ 本学教職員対象のワークライフバランスに関するアンケート調査(人事課との協働)
- ・ 男女共同参画推進を目的としたFD講演会の開催
- ・ ハラスメント防止に関する医療安全研修会の開催
- ・ ホームページの随時更新、ニュースレター(年4回)、冊子、ポスター等による上記の広報活動
- ・ ハラスメント相談業務



[3] 新規参入女性研究者の増加支援

- ・ 全学の女性教員比率を定期的に公開し、中期計画の臨床系女性教員比率増加に近づけるための取組
- ・ 女性研究者学術研究奨励賞受賞者、研究支援員を配置された女性研究者の成果発表会の開催
- ・ 女性医師の就労継続とキャリア向上に関する取組
- ・ 奈良県医師会、日本医師会との連携
- ・ 女性医師からの相談業務
- ・ 各種医学会学術集会への参画



[4] 医学教育・未来の女性研究者の育成推進

- ・ 医学科学生を対象にしたキャリア教育
 - ①医学科2年生6年一貫教育授業プログラム「ロールモデルを探す」担当
 - ②医学科5年生臨床実習にて男女共同参画に基づく医師のキャリア構築に関する授業を担当
- ・ 医学教育に関する研究
 「アカデミックキャリア男女間格差解消を目指した新たな継続型ジェンダー教育プログラムの構築」のためのアンケート調査
- ・ 医学科女子学生、女性の臨床研修医、大学院生、研究者、医師の交流会・情報交換会の開催
- ・ 女子中高生を対象とした医理系進路選択支援への取組

▶▶ Report 5 ▶▶ 女子学生・女性医師の交流会 第4回「En 女医Café」を開催しました

2月12日、本学女子学生と女性医師の交流会を開催しました。現在育児中の女性医師の方をお迎えし、女子学生の「医師という仕事についてどのように家族の理解を得ているのか」「現在所属する科に進もうと思ったきっかけは？」などの質問に答えていただき、女子学生の悩みについても相談や意見交換を行いました。また、今回は医学科だけではなく看護学を専攻した学生も参加し、他職種間の思いを共有できる場となりました。



▶▶ Report 6 ▶▶ 研修会「職場におけるハラスメントの対策と対応について」を開催しました

2月19日、本学医療安全推進室と共催で女性研究者支援センター研修会・医療安全管理研修会「職場におけるハラスメントの対策と対応について」を開催しました。講師にはセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止コンサルタントの舟橋正枝氏をお招きし、マタニティハラスメントを含むハラスメント防止のあり方についてご講演いただきました。舟橋氏は産業カウンセラーとして相談業務のほかメンタルヘルス推進体制づくりに関わり、継続的に社員研修を行っています。

講演では、事例を交えながら具体的にどのような行為をどの程度行うことがハラスメントとなりうるのか、また、ハラスメントの被害者・加害者・周辺の人になった場合のハラスメントへの対処法について解説いただきました。

当日は178名の教職員が参加し、開催後のアンケートでは、「大変分かりやすくイメージを持ちやすかった」「自分の行動を振り返ることが大事であると思った」といった感想をいただきました。

ハラスメントは、受けた人や周囲の人間の心身への影響だけでなく、法人にも離職や訴訟などの悪影響を及ぼす誰に対しても何ら利益をもたらさない行為です。全ての教職員が加害者になってしまわないために、自分の性格をよく理解し、怒りのコントロールを心がけるようにご助言をいただきました。



▶▶ Report 7 ▶▶ メンタルヘルス研修会でワークライフバランスに関するアンケート結果の分析報告を行いました

昨年12月に施行され毎年1回検査を実施することが義務付けられたストレスチェックについての周知を図るため、3月11日メンタルヘルス研修会が開催されました。その中で当センターマネージャーの須崎康恵講師が、平成26年度の本学教職員を対象としたワークライフバランスに関するアンケート結果から読み取った各職種の職場環境における優れた点および改善が必要と思われる点について報告を行いました。

その他研修会では産業カウンセラーによる自身のストレスパターンを知るための診断テストや、健康管理センターの古西センター長による本学の相談状況の報告とストレスチェック制度の紹介が行われました。



▶▶ Information ▶▶

「女性研究者支援センター」ホームページのご案内

当センターではホームページを開設し、随時情報を発信しています。今年度からは本学英語版ホームページの作成に伴い、当センターの英語表記を変更しました。男女を問わず全教職員や学生の活躍推進を支えるセンターでありたいと願い **Center for Diversity and Inclusion** と致しました。

ホームページでは研究支援員配置を始めとする支援内容の紹介のほか、講演会のご案内、本学学生・教員・附属病院勤務医師の女性比率、ニュースレターまほろばだよりのバックナンバーなどを掲載しています。ぜひご覧ください。

▶ <http://www.narmed-u.ac.jp/~josei/>



ハラスメントを未然に防ぐためのコミュニケーションスキルについて毎号ご紹介していきます。

第17回 『仕事と妊娠・出産・育児の両立をめざして』～本人編（2）～

女性教職員が妊娠・出産・子育てを機に退職することなく就労継続し、職場の重要な戦力となりキャリア向上をはかるためには、本人と上司との良好なコミュニケーションが必須となります。今回は育児をしながら仕事をする当事者の方々に向けて、上司や同僚とのコミュニケーションスキルについて紹介します。

仕事と育児の両立支援

「制度を使い切るより評価された方が得」

本学では、育児をしながら働き続けることを可能にするための部分休業や短時間勤務制度等が整っています。また、限られた時間の中で最大の成果を出すために頑張る教職員を応援する制度（女性研究者支援員配置制度や講習会受講時の託児サービス等）も整備されています。部分休業や短時間勤務制度は、利用できる上限まで使うことを前提に作られたものではありません。必要性が低いのに長く利用すると本人のやりがいやキャリア形成にマイナスに働くことがあります。可能な限り、なるべく早く通常勤務に戻るよう自助努力も必要です。上司には、基本的に時間外労働はできないこと、子供の病気等突発的な休みが必要な際にバックアップ体制を整えてもらうこと等を相談し、一歩前へ踏み出して下さい。

育児中の働きかた

「焦らず、怠らず、着々とキャリアを積む」

部分休業や短時間勤務制度を利用している場合は、あなたが働けない時間をフォローしている上司や周囲の同僚が必ずいます。感謝の気持ちを忘れずに、そしていつか仕事の成果でお返しをするという気持ちを持ち続けて下さい。急な休みに備え、他部署とのメール等大切なやりとりは誰かにccをかけ、普段から資料をわかりやすくまとめて共通の場所に保存する等、周囲の人が対応できるようにしておきましょう。また、良かれと思う上司の配慮から、重要な仕事を与えられない場合もあります。時間的制約のある中でもチャレンジングな仕事は可能です。時には自分から上司に、「私にやらせて下さい」「この仕事はできます」と発信することも重要です。無理のし過ぎは禁物ですが、育児中でも成果を求めて働きましょう。



育児の経験を職場で活かす

「次世代のためにもさらなる飛躍を！」

通常勤務に戻り少し余裕ができれば、周りの妊娠・出産・育児の両立に悩む人達をサポートする側に回りましょう。時間の制約がある中で働いた貴重な経験を職場の改革に活かし「もっとこうしたら、働きやすく成果が出る」という提案やアイデアも発信しましょう。そして実力をつけ、あなた自身が指導者や管理者となり次の世代を育成しましょう。完璧主義と罪悪感は働く母親の大敵です。職場でも家庭でも重要なことのみ完璧を目指し、自分を責めることは止めましょう。そして、育児や家事の負担の少ない同僚と自分を比べたり、専業主婦と比べたりすることも止めましょう。人との比較は、いつの間にか不必要な敵意や軋轢を生み出します。多様な人を認め助け合い、生産性の高い職場を仲間と一緒に作りましょう。



【編集後記】

新年度がスタートし早一か月、バタバタとあっという間に4月が終わってしまいました。現在センターでは、本学における各種ハラスメント（セクハラ、パワハラ、アカハラ）の定義が規定されたことにより、ハラスメント防止啓発ポスターを作成しています。完成の際は各所属に配布させていただきますので、是非ご活用ください。

【編集・発行】

奈良県立医科大学 女性研究者支援センター「まほろば」
〒634-8521 奈良県橿原市四条町840
奈良県立医科大学 基礎医学棟5階
TEL：0744-23-8011(直通)0744-22-3051(代)内線：2525
E-mail：jshien@narmed-u.ac.jp

