

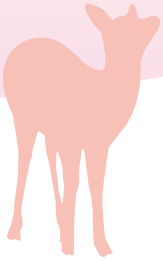


まほろばだより

2018
February
vol.24

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24号



Contents

- ④FD・SD講演会「LGBT/SOGIEから考える多様性：大学や組織におけるダイバーシティ&インクルージョン」を開催しました
- ④消化器・総合外科学講座 長井美奈子先生が奈良県医師会学術奨励賞を受賞されました
- ④皮膚科学講座 宮川史講師が国際ソロプチミスト奈良一あすか女性研究者賞を受賞されました
- ④当センターのマネージャーが平成28年度医学教育研究助成成果報告会で研究成果を報告しました

- ④ハラスメント防止研修会を行いました
- ④研究支援員配置制度を利用して～内科学第二講座 熊本牧子助教～

Information

- ④平成30年度上半期研究支援員配置希望者を募集します

Report 1

FD・SD講演会「LGBT/SOGIE から考える多様性：大学や組織におけるダイバーシティ&インクルージョン」を開催しました

2月1日、本学教育開発センター・人事課と共催でFD・SD講演会「LGBT/SOGIE から考える多様性：大学や組織におけるダイバーシティ&インクルージョン」を開催しました。

講師に特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ加藤悠二先生をお招きし、LGBT/SOGIE から考える多様性についてご講演いただきました。

加藤先生は一般企業での就労を経て国際基督教大学ジェンダー研究センターに7年間勤務し、ジェンダー・セクシュアリティの視点からキャンパス環境改善・学生支援に取り組んでこられました。現在は特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ東京スタッフとしてご活躍されています。

講演では性の多様性を人権の観点から捉え、キャンパス環境を整えることの重要性を説明くださいました。そして、大学や職場でできる様々な支援体制や制度についてもご紹介いただきました。

講演後のアンケートでは「LGBT/SOGIE について詳しく知る良い機会になった」「医療現場の視点から SOGIE について考えることができた」「様々なマイノリティに目を向けることはマジョリティにとっても大切であることを意識できた」「性の問題は人間関係や社会生活上で大きなウェイトを占めるものであることを認識した」といった感想をいただいております。

当日は事務職員も多数参加され、教育や大学環境の整備について教員と事務職員が情報共有する機会となりました。センターでは今後も教職協同を円滑に進められるような講演会を実施していく予定です。



【LGBTとは】

いわゆる「性的マイノリティ（セクシュアルマイノリティ、性的少数者）」を総称する言葉

- Lesbian** レズビアン（女性同性愛者）
- Gay** ゲイ（男性同性愛者）
- Bisexual** バイセクシュアル
（両性愛者、性別を問わず人を好きになる）
- Transgender** トランスジェンダー
（生まれたときに指定された性別とは異なる性別で生きる・生きようとしている人）

【SOGI/SOGIEとは】

Sexual Orientation

性的指向
（好きになる相手の性別）

Gender Identity

性自認
（自認する性別・生きようとしている性別）

Gender Expression

性表現
（自分の表現したい性のあり方）

Report 2

消化器・総合外科学講座 長井美奈子先生が 奈良県医師会学術奨励賞を受賞されました

奈良県医師会では、若く、将来性のある医学徒に学術奨励賞が授与されています。この度、本学消化器・総合外科学講座診療助教の長井美奈子先生が奈良県医師会学術奨励賞を受賞されました。

【長井先生からのコメント】

私は奈良県立医科大学を卒業後、2年間の臨床研修を経て、消化器・総合外科学に入局し、中島前教授、庄教授の御指導のもと、肝胆膵領域の臨床研究を行ってまいりました。術前無症候性腎機能障害が膵頭十二指腸切除術後合併症の危険因子である一方、予後には影響を与えず、術前腎機能障害患者においても、手術加療が可能であることを示しました。この度は、学術奨励賞という大変栄誉ある賞をいただき、誠に光栄に存じます。御指導・御推薦いただきました先生方に深く感謝申し上げます。今後も、この賞に恥じぬよう精一杯精進して参りたいと思います。



Report 3

皮膚科学講座 宮川史講師が国際ソロプチミスト奈良 一あすか女性研究者賞を受賞されました

ソロプチミスト日本財団では、さまざまな分野で将来性のある研究をしている有能な女性を支援し、さらなる女性の躍進への足掛かりとなる機会を与えることを目的に女性研究者賞が授与されています。

この度、本学皮膚科学講座宮川史講師が「インターフェロン制御因子に着目したSLEの発症機序の解明」という研究テーマで国際ソロプチミスト奈良一あすか女性研究者賞を受賞されました。



Report 4

当センターのマネージャーが平成28年度医学教育研究助成 成果報告会で研究成果を報告しました

当センターマネージャーで教育開発センター兼務の須崎康恵講師が、公益財団法人医学教育振興財団から助成を受けた研究課題「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」の研究成果を平成29年12月22日に開催された医学教育研究助成成果報告会で発表しました。

本研究の中で実施したキャリア形成に関する意向調査（対象者：奈良県立医科大学に在籍する医学生691名と臨床研修医83名）の結果を抜粋してお伝えします。

臨床実習後の5、6年生は、実習前の1～4年生と比べると、男女ともにキャリアイメージを明確化している割合が高くなりますが、女性研修医は5、6年の女子学生と比べてイメージを明確化している割合が低くなります（図1）。また、将来、管理職に就きたいと考える割合は、臨床実習後の男子学生は実習前の男子学生と比べて有意に高くなり、男性研修医も過半数が管理職に就きたいと回答していますが、女性は低学年から研修医に至るまで一貫して管理職に就きたいと回答する割合は低く、男女間で昇進意欲に有意な差を認めています（図2）。

自身のキャリア形成における重要度を尋ねた項目では、臨床実習後の5、6年生と研修医は、実習前の1～4年生と比べると男女ともに専門医認定を重要視しており、専門医認定取得に関する意識は高いことが窺えます（図3）。一方、博士（医学）の学位取得に関しては、臨床実習後の学生は、1～4年生と比べると男女ともに重要と考える割合は高くなりますが、回答結

図1 卒後（臨床研修終了後）の具体的なキャリアイメージはありますか

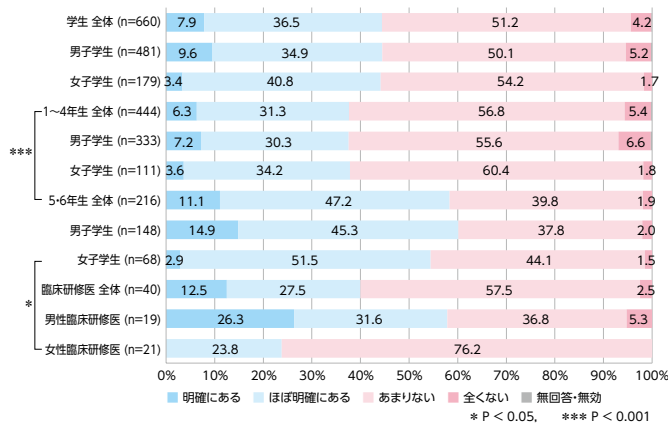
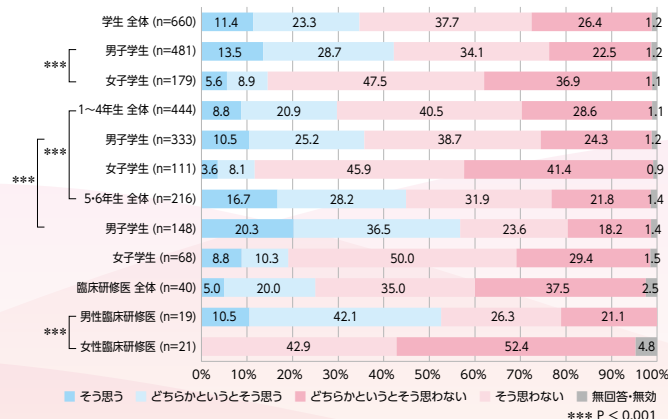


図2 将来、管理職(教授・部長など)に就きたいと思いますか



果を「重要でない」を1とし、「大変重要」を5とする5段階尺度で測定すると、5、6年生の平均値は3.86であり、専門医認定の平均値4.28と比べると低くなっています。研修医では、男性は学位取得を重要と考える割合が学生と比べて高くなりますが、女性研修医では、男性研修医と比べ明らかに低い結果でした（図4）。キャリア形成に不安を感じる事からについては、女子学生は男子学生と比べてワーク・ライフ・バランスや結婚・出産・育児に不安を感じており（図5）、研修医は男女ともに、就労環境（休日・休暇の取得、長時間労働、給料・収入）や家族の支援・理解、結婚・出産・育児、ワーク・ライフ・バランス、自分の内的要因（自分の知識・能力、意欲・向上心の持続、自分の健康状態）について、学生よりも強い不安を感じていました（図6）。

今後、女性研究者支援センターでは、これらアンケートの結果をより詳細に分析し、組織で昇進することの意義、医師のワーク・ライフ・バランスや就労環境、臨床医にとっての研究や学位取得の意義について、男女を問わず全ての医学生や研修医に理解を促すことが可能な継続型ジェンダー教育プログラムの作成を目指しています。

図3 専門医認定を得ること

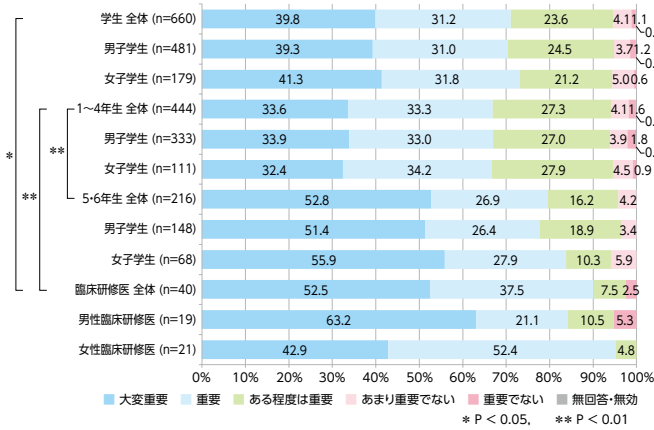


図4 博士（医学）の学位を取得すること

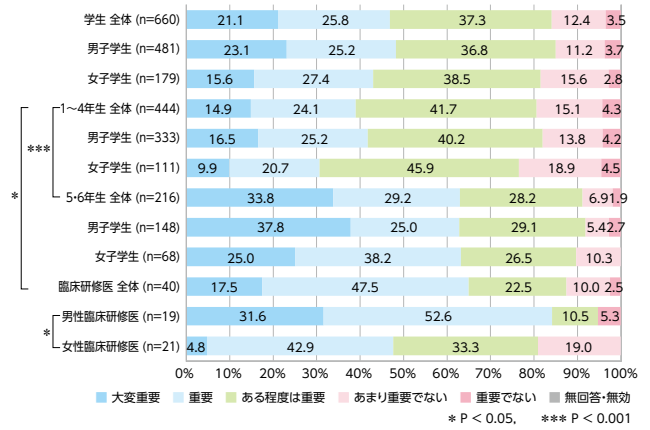


図5

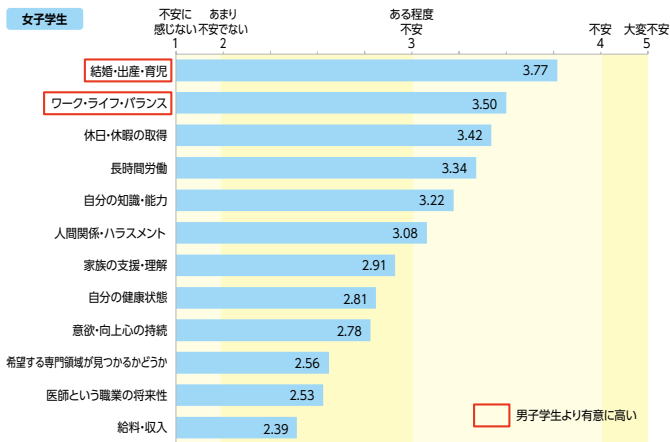
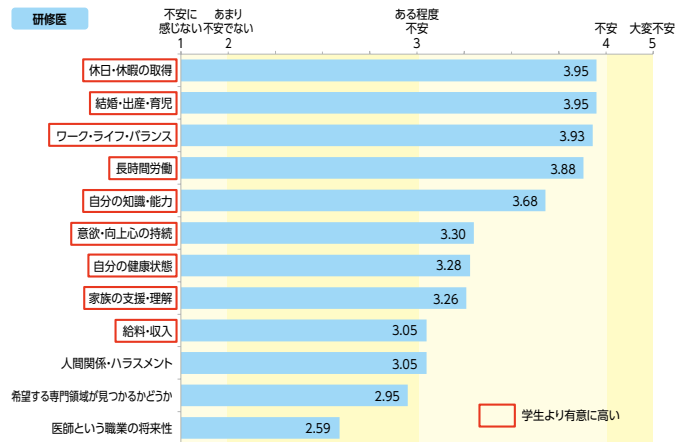


図6



Report 5 ハラスメント防止研修会を行いました

平成 29 年 11 月 17 日基礎医学棟 5 階小会議室にて、人事課のご協力のもと、講師に 21 世紀職業財団客員講師深海慶子先生をお招きし、女性研究者支援センターハラスメント防止研修会を行いました。

この研修会はパワーハラスメントについて理解を深め、職場環境の改善を促すことを目的としています。今回は平成 26・27 年度のワーク・ライフ・バランス推進のための教職員アンケート調査でハラスメントを訴える職員が多かった部署を対象とし、受講者参加型の研修会を開催しました。

32 名の参加者を 8 名ごとに分けた 4 つのグループで、職場での考え方や環境について示された例をパワーハラスメントに該当するのか、該当する際にはどうすれば改善されるのかを話し合った後、代表者がグループの意見を発表し、深海先生と対話する形式で進めました。短い時間でしたが、ハラスメントを自分達が直面する問題と捉え、活発な意見交換の場となりました。

職員を対象とした少人数によるグループワーク形式のハラスメント防止研修会は初めてでしたが、研修会終了後のアンケートでは、多数の方にグループワークに参加することができたと回答いただきました。また過半数の方から、今後もグループワークを中心とした研修会に参加したいと回答いただいております。同様のハラスメント防止研修会を希望される部署がございましたら、センターまでご相談ください。

研究支援員配置制度を利用して ～内科学第二講座 熊本牧子助教～

育休から復帰した平成28年1月より、研究支援員配置制度を利用させていただいています。私は以前より「特発性肺線維症の新規治療の開発」というテーマで研究を行っていましたが、臨床医でもあるため日々の診療の合間を縫っての研究はかなり時間の確保に苦労をしていました。復帰後は助教という役職も与えていただき、育児・学生教育・診療・研究をどのようにこなすのか想像もつかず、研究の継続は困難かとも考えていました。その様な時に、女性研究者支援センターのマネージャーで、呼吸器内科医としても大先輩である須崎康恵先生より本制度について教えていただき、利用させていただくことになりました。

復帰後はやはり以前よりもさらに時間の制約が強くなり、育児・学生教育・診療はいずれも相手のあることなので待つはくれない、ということで必然的に研究が後回しになりがちでした。しかし、支援員の方の存在は、「研究も進めなければ!」という奮起するきっかけにもなり、支援員の方と研究の話をする事で新たなアイデアが湧いてくることもあり、非常にいい刺激になっています。

このような素晴らしい研究の環境を作ってください大変感謝しているとともに、この支援に報いるような研究成果を上げたいと考えております。今後も本制度によって奈良県立医科大学の女性研究者がさらに向上していくことを願っております。



(写真左：熊本助教)

【研究支援員配置制度の利用について】

当センターでは、妊娠・出産・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。現在は医学科臨床医学教育2名、基礎医学教育2名、看護学科1名の合計5名の女性研究者がこの制度を利用しています。

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、以下に当てはまる方が支援対象となります。

- (1) 妊娠から出産までの期間の方
 - (2) 子育て中で小学校6年生までの子どもを自身で主に養育している方
 - (3) 要介護者・要看病者である家族を自身で主に介護・看病している方
- 制度の利用を検討されている方はお気軽に女性研究者支援センターへお問い合わせください。



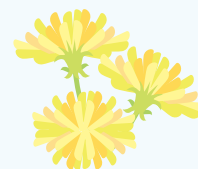
≫ Information

平成30年度上半期研究支援員配置希望者を募集します

上記でご紹介いたしました、研究支援員配置制度の平成30年度上半期（平成30年4月～平成30年9月）希望者を募集しております。

女性研究者研究活動支援事業規程及び申請書様式は本学ホームページ>学内専用>女性研究者支援センター>女性研究者研究支援員配置希望者の募集に掲載しております。ご希望の方は様式1の申請書を女性研究者支援センターまでご提出ください。

（理事長室横メールボックスをご利用いただく、または基礎医学棟5階女性研究者支援センターまでご持参ください。）締切は2月28日（水）です。



【編集後記】

まだまだ寒い日が続いていますが、体調崩されていませんか。

センターでは年二回の研究支援員配置制度の希望者を募集する時期となります。半年毎の申請で次は7～8月予定となりますので、ご希望の方は申請書の提出をお忘れなくお願いいたします。

また奨励賞の案内も始まっております。こちらも多くの応募をお待ちしております。

【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

