



まほろばだより

2015
Spring
vol.13

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13号



Contents

- ① 第4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 研究支援員配置制度を利用されていた五十嵐稔子先生が平成27年4月に母性看護学教授に就任されました
- ③ 女性研究者支援センターの体制
- ④ 平成27年度女性研究者支援センター活動計画
- ⑤ Information
- ⑥ 医師のワーク・ライフ・バランスについて
- ⑦ 本学の博士課程大学院生及び学位(博士)取得者数について
- ⑧ コミュニケーションスキルを学ぼう!
第13回「職場で起こるマタニティ・ハラスメント」

Report 1

第4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。4月9日に開催された選考委員会で慎重に審議した結果、第4回女性研究者学術研究奨励賞は血友病治療・病態解析学講座の松本智子助教が受賞の栄冠に輝きました。おめでとうございます。

【受賞者】 血友病治療・病態解析学講座 助教 松本 智子氏

【研究テーマ】 包括的凝固機能評価法の創出と凝固異常症の病態解明

授賞式・
受賞者による
記念講演

「第4回女性研究者学術研究奨励賞授賞式」

日時：平成27年6月17日(水) 17:30～18:30 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

研究支援員配置制度を利用されていた五十嵐稔子先生が平成27年4月に母性看護学教授に就任されました

当センターではライフイベント中の女性教員に研究支援員を配置し、研究継続を行うための支援を行っています。このたび、当センターで研究と子育てとの両立を目的に研究支援員配置制度を利用されていた五十嵐稔子先生が教授に就任されました。おめでとうございます。

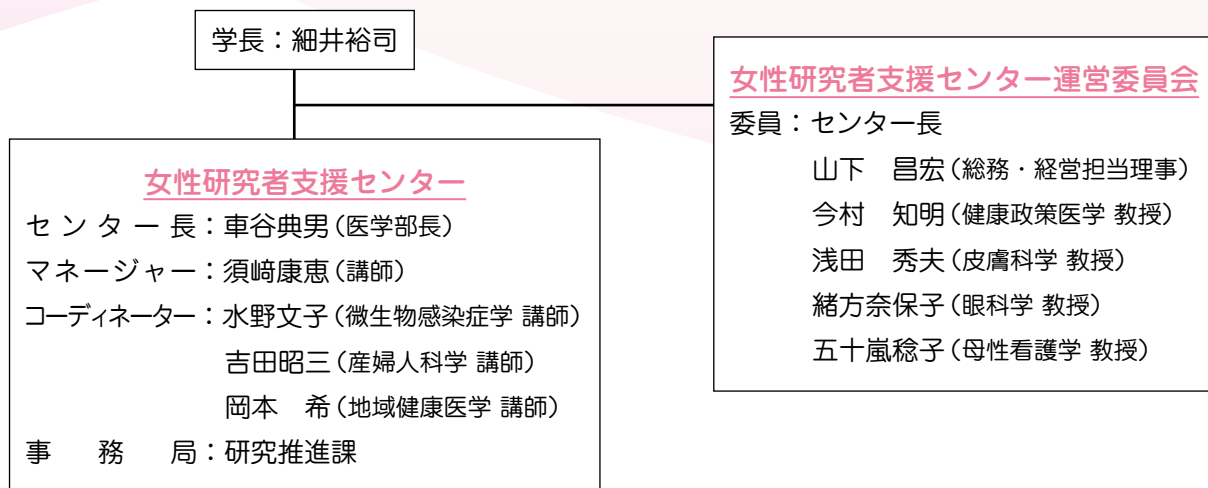
<研究支援員配置制度を利用して> 母性看護学 教授 五十嵐稔子

この度、母性看護学教授に就任いたしました。現在、二人の息子を育児中で、子育てと仕事に奮闘しています。多忙な毎日ですが、女性研究者支援センターの皆様、周囲の教職員の方々からの支援を得て、この度の就任へと繋げることができました。

特に女性研究者支援センターから研究支援員を配置していただいたことは、大きな助けとなりました。私は妊婦へのアロマセラピーに関するランダム化比較試験や、開業助産師が整えている出産環境に関するインタビュー調査などを行ってききましたが、データ入力や資料整理などの煩雑な作業を行っていたり、その時間を分析や考察などの時間に費やすことで、より良い論文に仕上げることができたと思います。雑誌に投稿する際には、論文が投稿規定に沿っているかのダブルチェックを行っていただくなど、多忙な時には疎かになりがちなことについても、細やかに対応できたことが、スムーズなアクセプトにつながったと思います。

母性看護学では、ライフイベントは発達課題であると捉えています。妊娠・出産や介護など、何か起こった時には大変なエネルギーがいりますが、乗り越えた時に一つ成長することができます。一方で課題を乗り越える時には危機が起こりやすいので、周囲の支援を上手に使うことが得策です。これから女性研究者支援センターを利用予定の方にはぜひ気軽にお声掛けをいただき、支援を活用していただきたいと思います。みんなで、頑張りましょう。





[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

[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の解析
- ・ 医科系大学・医療機関における望ましいワークライフバランスに関する多施設共同研究
- ・ キャンパスハラスメント防止を目的とした FD 講演会の開催
- ・ 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管理研修会の開催
- ・ 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、女性研究者支援センター運営委員会が目標管理を行いつつ、学長指導のもと積極的な女性の登用を行えるような後方支援
- ・ 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を可能にする勤務形態・就労環境に関する調査研究（奈良県医師会・日本医師会との連携）
- ・ 育児期の女性医師支援に関する相談業務
- ・ 奈良県内で働く女性医師の交流会・情報交換会の開催（奈良県 医療政策部 医師・看護師確保対策室との連携）

[4] 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の実施
- ・ 医学科学生、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

>> Information

第3回「カフェ JOYFULL」のレポートが掲載されました

医師として働き続けるための工夫やワーク・ライフ・バランスに関する情報交換等、平成 24 年度から毎年開催している「カフェ JOYFULL」のレポートが、奈良県 HP「ならドクターズネット」に掲載されました。

詳しくは

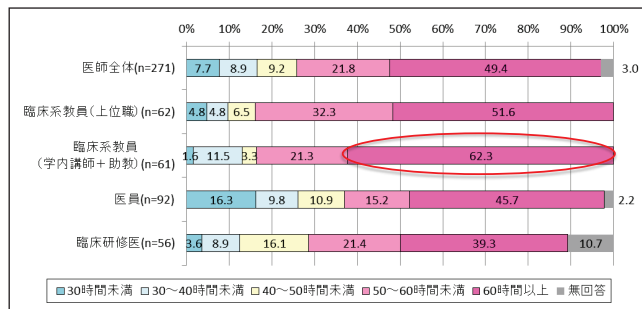
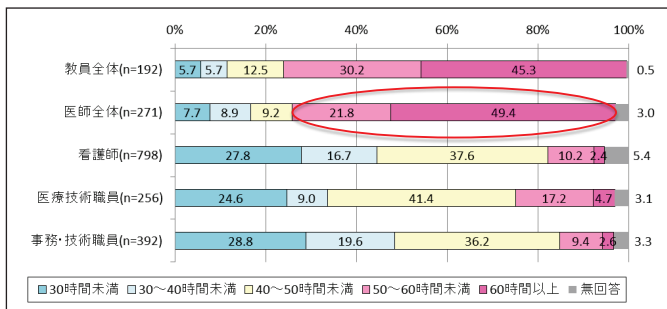


Report 5

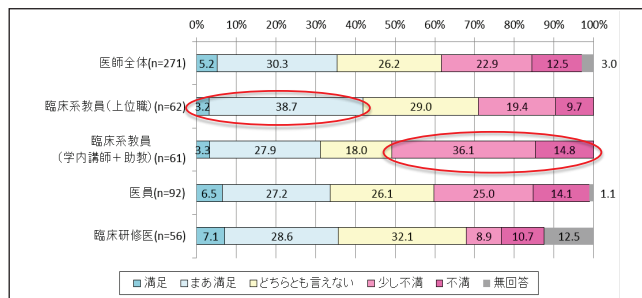
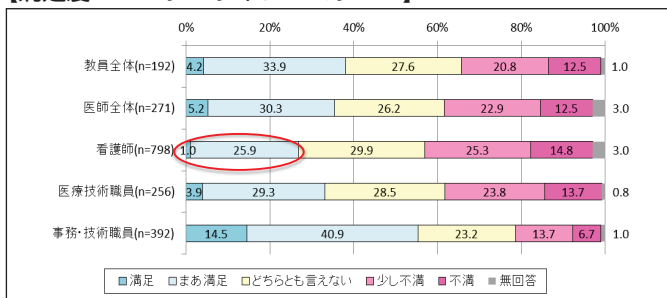
医師のワーク・ライフ・バランスについて

4月に京都で開催された第112回日本内科学会総会にて、マネージャーの須崎講師が、「**「医療機関で働く医師のワーク・ライフ・バランスに関する実態調査」**」について発表しました。本研究は、2014年1月に本学教職員を対象に実施したワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査を職種や職階毎に解析したもので、今後も毎年アンケート調査を行い、ワーク・ライフ・バランスの推進状況を明らかにする予定です。今回の調査では、医師の場合、ワーク・ライフ・バランスに満足する割合35.5%は、不満とを感じる割合と同等で、仕事の質や内容の満足度、研究やキャリア向上に費やす時間の満足度、週の総労働時間が60時間未満であることが、医師のワーク・ライフ・バランスの満足度と有意な関連を示しました。また、臨床系教員下位職（学内講師・助教）では、講師以上の上位職と比較してワーク・ライフ・バランスの不満度が有意に高いという結果も得ており、医師のワーク・ライフ・バランスを充実させるためには、週60時間以上の長時間労働の是正や能力開発、適切な人事異動等の人事労務管理が必要と思われます。発表内容の詳細は女性研究者支援センターHPで公開していますので、是非ご覧ください。ご意見やコメント等ありましたら、センターまでお寄せ下さい。

【1週間当たりの総労働時間】



【満足度：ワーク・ライフ・バランス】



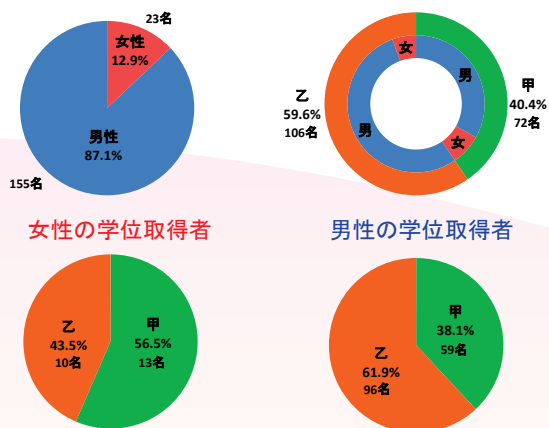
Report 6

本学の博士課程大学院生及び学位(博士)取得者数について

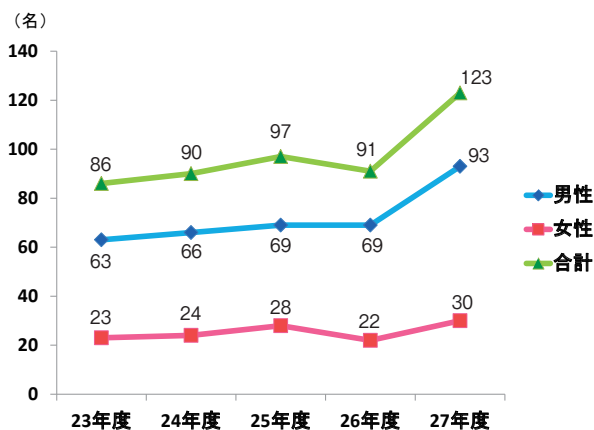
女性研究者支援センターでは、女性研究者・教員の増加、アカデミックキャリアの男女医師間格差の是正のためには、より多くの女性が博士課程大学院に進学することが重要であると考えています。細井学長のリーダーシップにより、平成27年度の本学博士課程大学院入学者は大幅に増加していますが、女性の入学者は微増にとどまっています。公立大学法人奈良県立医科大学の第2期中期計画に定められている「有能な研究者の獲得」や「臨床系女性教員の増加」目標達成のためにも、当センターでは、ハラスメントを生まないワーク・ライフ・バランスのとれた研究・職場環境の整備や学部学生へのキャリア教育を通じて、今後も引き続き女性の博士課程大学院進学を応援していきたいと思っております。

【奈良県立医科大学における過去5年間の学位(博士)取得者数】

(平成22年度～平成26年度)



【奈良県立医科大学博士課程大学院現員数の推移】



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13回 『職場で起こるマタニティ・ハラスメント』

平成26年10月、最高裁は「妊娠を理由にした降格は男女雇用機会均等法に違反する」と初めて判断しました。この判断を受けて、厚生労働省は平成27年1月、妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取り扱いを行った場合、原則として法律違反にあたるとの解釈通達を出しました。また、平成27年3月には、育児休業の終了などから1年以内に女性が不利益な取り扱いを受けた場合には直ちに違法と判断することを決めました。

マタニティ・ハラスメント(マタハラ)とは…

働く女性が妊娠・出産などをきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなど不当な扱いを受けること。



こんな言動は違法になります！

以下のような事由を理由に

妊娠中・産後の女性労働者の

- ・妊娠、出産
- ・妊婦健診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない

子どもを持つ労働者の…

- ・育児休業
- ・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしない

(※変形労働時間制の場合の法定労働時間外労働をしないことも含まれる)

以下のような不利益取り扱いを行うことは違法

不利益取扱いの例

- ・解雇
- ・雇い止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

本学勤務の非正規職員(日々雇用職員を含む)も一定の要件を満たせば育児休業は取得することができます

- ① 1年以上継続して雇用されている
- ② 週3日以上勤務している
- ③ 子どもが1歳になる日を超えて引き続き雇用の可能性がある
- ④ 契約更新の上限が明示されていない

マタハラは、長時間労働が多く、有給休暇取得率の低い職場環境で発生しやすいと報告されています。男性だけでなく、女性の上司や同僚から被害を受けるケースもみられます。余裕のない労働環境では、フォローに回る同僚が「人が足りなくなって自分にしわ寄せがくる」と不満に思い、マタハラに発展することもあります。そのようなことが起こらないためには、個人の意識や理解に加え、長時間労働の是正や適正な人員配置を行う組織づくりが必要です。

【参考】厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>

[編集後記]

センターでは研究支援員配置制度をはじめ約4年が過ぎました。この制度を受けて教員の先生方が昇任されたり、業績を上げられたりと嬉しい成果が出てきています。新年度になり、制度の利用者がまた新たに増えました。今後もライフイベント中の女性研究者が研究継続を行い、キャリアアップが図れる制度運用を行っていききたいと思います。

[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@naramed-u.ac.jp

