

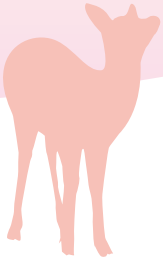


# まほろばだより

2015  
Winter  
vol. 11

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11号



## Contents

- ① FD講演会「医科大学・附属病院における男女共同参画」を実施しました
- ② ハラスメント防止研修会「ハラスメントを生まない職場づくり」を開催しました
- ③ 女子中高生の理系進路選択支援プログラム「いのちを支える医理系研究って、やってみたい!」を実施しました
- ④ 女子医学生・女性医師の交流会 第3回「En女医(joy)Cafe」を開催しました
- ⑤ 女性研究者支援センターマネージャーの須崎講師が国際ソポチミスト奈良-あすか女性研究者賞を受賞しました
- ⑥ 滋賀医科大学「男女共同参画推進のための県民参加のシンポジウム」に参加しました
- ⑦ 日本医師会「大学医学部・医学会女性医師支援担当者連絡会」に参加しました
- ⑧ Information
- ⑨ コミュニケーションスキルを学ぼう!  
第11回「やる気を引き出すほめ方」

### Report 1

## FD 講演会「医科大学・附属病院における男女共同参画」を実施しました

9月25日、本学教育開発センターと共催でFD講演会を開催しました。講師には前学長の吉岡名誉教授をお招きし、教育開発センターの藤本眞一教授の司会のもと「医科大学・附属病院における男女共同参画」についてご講演いただきました。

男女共同参画社会基本法の基本理念や公立大学法人奈良県立医科大学教職員の男女比等の現状を説明され、女性研究者支援センター設立の経緯・目的・活動内容について詳しく説明されました。その後、平成23年度から3年間の文部科学省女性研究者研究活動支援事業の大きな成果として、本学教員・研究者および講師以上の上位職に就く女性の割合が増加していることを報告されました。最後に、本学の更なる発展のため、全職域に男女共同参画の理念を定着させることが重要であるとのメッセージをいただきました。

質疑応答では、吉岡名誉教授から臨床系教員に向けて「全ての臨床医局で男女共同参画に関する意識改革を進めて女性医師の比率を上げることは容易ではありませんが、まずは各科でロールモデルとなる女性教員を育成してください。」と言葉をかけられました。

終了後のアンケートでは、「本学の男女比や男女共同参画に対する取組の成果など、とてもわかりやすく説明していただき大変有意義な講演だった。」「奈良医大での女性研究者支援の取組が、かなり先進的であることがよく分かった。」「女性のためばかりでなく、全ての職員にとって働きやすい職場作りに取り組んでいることが伝わった。」といった意見が多数寄せられ、満足度の高い講演会となりました。

女性研究者支援センターでは今後も定期的に男女共同参画に関するFD講演会を教育開発センターと共催で実施していく予定です。



## Report 2 ハラスメント防止研修会

### 「ハラスメントを生まない職場づくり」を開催しました



12月12日、本学附属病院医療安全推進室と共催でハラスメント防止研修会を開催しました。医療安全管理研修会の一環として実施し、附属病院の医療従事者を中心に260名の参加がありました。

講師には女性研究者支援センターの前特任教授であり、現在はアカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク代表理事の御興久美子先生をお招きしました。研修会では、ハラスメントの定義やパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、アカデミックハラスメントについて具体的な事例を基に解説いただき、加害者にならないためのコミュニケーションのとり方や、被害に遭った場合の対応についてご講演いただきました。

終了後のアンケートでは、「事例を挙げてどのように対応するべきかが説明されていてわかりやすかった」、「自身の行動、言動を振り返ってみたい」といった意見がありました。

講演の資料をご希望される場合は、女性研究者支援センターへお問い合わせください。本センターでは今後もハラスメント防止に向けた取組を継続していきます。



## Report 3 女子中高生の理系進路選択支援プログラム

### 「いのちを支える医理系研究って、やってみたい!」を実施しました

#### 10月26日 第4回「内科医のオシゴト」

内科医である本センターマネージャーの須崎先生がミニレクチャー・講演を行い、高校卒業から医師になるまでの過程、内科医師としての仕事や自身の研究内容についても紹介しました。その後、本学附属病院の呼吸器・アレルギー・血液内科の4名の先生方から、聴診器の使い方や実際の聴診の方法を教わり、先生方指導の下、呼吸音シュミレーターを使用しての聴診、肺活量測定、血圧・酸素飽和度測定を行いました。



#### 11月30日 第5回「ドキドキバクバク測ってみよう!」

本センターコーディネーターである微生物感染症学の水野先生がミニレクチャーを行い、理系の様々な進路紹介やご自身が医学部を卒業されてから基礎医学に進み、研究と学生教育を中心に医師としても働いていることについてお話されました。講演では第一生理学教室の豊田先生がイモリの求愛行動についての研究内容を紹介され、その後にイモリの観察を各グループで行いました。実験実習では畿央大学院健康科学研究科の坂田先生による指導の下、血圧を測定する実習を行いました。安静時、腕の上下運動時、階段昇降時の血圧を測定し、その時々々の血圧変化について考察を行いました。



## Report 4 女子医学生・女性医師の

### 交流会 第3回「En 女医 Cafe」を開催しました



12月22日、本学医学科女子学生と女性医師・女性研究者との交流会を開催しました。卒後の進路選択やワーク・ライフ・バランスの取り方、大学院進学等のキャリア形成について、悩みや疑問を先輩の女性医師の先生方と一緒に話し合いました。

## Report 6 滋賀医科大学「男女共同

### 参画推進のための県民参加のシンポジウム」に参加しました



9月26日、滋賀医科大学において「男女共同参画推進のための県民参加のシンポジウム」が開催され、本センターマネージャーの須崎康恵講師が女性医師と看護師によるパネルディスカッション「働きやすく学びやすい環境作りについて」のパネリストを務めました。本学における女性研究者支援の取組内容や女性教員増加のデータを紹介され、女性登用・昇進時におけるポジティブ・アクションや24時間保育・病児保育のあり方について議論が行われました。

## Report 5 女性研究者支援センターマネージャーの須崎講師が国際ソロプチミスト奈良

### -あすか 女性研究者賞を受賞しました



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を授与されています。この度、国際ソロプチミスト奈良-あすかより本センターマネージャーの須崎康恵講師が「女性医療人の活躍を支えるワークライフバランスのとれた職場環境づくり」という研究テーマで女性研究者賞を受賞しました。

## Report 7 日本医師会「大学医学部・

### 医学会女性医師支援担当者連絡会」に参加しました



9月26日、日本医師会館において「大学医学部・医学会女性医師支援担当者連絡会-よりよい男女共同参画を目指して-」が開催されました。事例発表として本センターコーディネーターの水野文子講師が「奈良県立医科大学の取り組み」を発表しました。

## Information 1 短時間勤務職員制度の拡充について

### ワークライフバランス推進のため、職員の短時間勤務制度が拡充されました。

#### 【概要】

- ①短時間勤務職員の取得要件について、現行の「育児」に、「介護」「負傷又は疾病」「修学・自己啓発」「その他理事長が必要と認める者」を追加
- ②部分休業の取得要件について、現行の「育児」に、「介護」を追加
- ③正規職員について、介護休職制度の新設
- ④非正規職員のうち、一定の要件を満たす者について、「育児」「介護」の短時間勤務、部分休業制度の新設

詳細は総務課へお問い合わせください。  
(総務課人事係 内線:2394)

## Information 2 病児・病後児保育の実施について

### 本学では1月より民間医療機関と連携し、病児・病後児保育を実施しています。

#### 【連携医療機関】

医療法人 吉川医院 キッズケアルーム  
橿原市中曾司町175

#### 【対象となる病気】

- 感冒、下痢、嘔吐など日常よく見られる疾患
- 喘息など慢性的な疾患
- 風疹、おたふくかぜ、インフルエンザなど感染症

【対象年齢】 生後6ヶ月～小学校3年生

【利用定員】 原則4名

利用を希望される方は総務課で事前登録をしてください。  
(総務課総務係 内線:2206)

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11回 『やる気を引き出すほめ方』

人材育成には、「ほめる」「叱る」「教える」という指導法が必須です。現在の管理職は「叱られて」育ち、上司や先輩の背中をみて仕事を覚えた世代です。自分自身が職場で「ほめられる」といった経験が少ないため、「ほめる」ことが苦手上司が多いのが実態です。ほめることは、良い行動を習慣化させ、部下の成長また組織の成長へとつながります。今回は部下のやる気を引き出すほめ方について紹介します。

### プロセスをほめる

- 仕事に対する取組姿勢を評価する
- 業務の進捗状況を把握した上で、努力や工夫についてほめる
- 苦労している場合でもアドバイスをしながら、それまでの良かった点を認める

### 結果をほめる

- 仕事の結果を把握した上で評価する
- 計画や目標を達成した場合はその事実をほめる

### ほめるタイミング

- 報告を受けた時に、内容を評価してその場で具体的にほめる
- 朝礼や会議などの場で成果を発表しほめる

### ほめる基準

- 部下の行動を基準にする
- ほめる基準を上司自身に置かない  
(自分の意のままに行動してくれたことをほめると、その後上司の顔色を伺って仕事をする場合があります)

誰にでも長所や得意分野があります。管理職の方は部下の長所を見つけて積極的にほめることを心がけましょう。ほめることで部下のやる気は高まり、また人間関係も良好になります。目立つ成果を出した部下をほめるだけでなく、部下の些細な成果にも気付いてほめることが大切です。部下のやる気を引き出し、成長を促すことで、職場全体の雰囲気も良くなり、組織全体の成長に繋がります。



資料：日新税理士事務所 経営情報レポート 部下のやる気を引き出し成長させる「叱り方・ほめ方・教え方」

#### 【編集後記】

女子中高生の理系進路選択支援プログラムの全ての開催が終わりました。毎回、中高生に満足してもらうためにはどうすればよいかをスタッフ全員で考え、回を重ねる度により充実したプログラムになったと自負しています。最後の回では参加した中高生も自ら手を挙げて積極的に質問してくれるなど、とても盛り上がり私たちも見ていて嬉しく思いました。来年度もまた楽しい企画ができるように頑張っていきたいと思います！

#### 【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@narmed-u.ac.jp

