

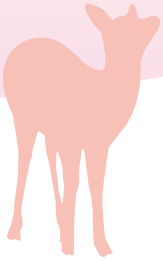


まほろばだより

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

2015
Autumn
vol.15

第15号



Contents

- ① 講習会受講時の託児を開始します
- ② センターに新しいコーディネーターが就任しました
- ③ 本学教員の競争的資金獲得率について
- ④ 研究支援員配置制度を利用して
- ⑤ ワークライフバランス推進のためのアンケート集計結果報告(ハラスメント編)
- ⑥ コミュニケーションスキルを学ぼう!
第15回「仕事と妊娠・出産・育児の両立を目指して」
～本人編(1)～

Report 1

講習会受講時の託児を開始します

本学に勤務する育児休業取得中の女性研究者の復職支援や子育て中の女性教職員の能力向上を目的として、本学が指定する講習会等を受講する際に託児サービスを提供します。本支援は、子育てをしつつ活躍する女性教職員増加のための環境整備の一環であり、本学のより一層の発展や奈良県の医療の安定をめざして行う取組です。

【託児概要】

1. 対象講習会等

本学が教職員に受講を義務付けている講習会
(FD講演会、医療安全管理研修会、倫理講習会、感染防止セミナー等)

2. 対象者

本学に勤務する女性教職員* で未就学児を自身が主として保育している者

- * [
- ・ 育児休業中の教職員
 - ・ 育児短時間勤務制度利用中の教職員
 - ・ 育児部分休業制度利用中の教職員
 - ・ 常勤教職員
-]

3. 場所

奈良県立医科大学 なかよし保育園

4. 託児対象児童

生後6ヶ月～就学前

5. 最大託児児童数

3名程度(原則先着順となります)

6. 託児時間

17時～20時の間で都度設定

7. 託児費用

無料

8. 申込先

女性研究者支援センター

内線：2525

E-mail：jshien@naramed-u.ac.jp

※詳細については女性研究者支援センターまでお問い合わせください。

Report 2

センターに新しいコーディネーターが就任しました

コーディネーターの吉田昭三講師の退職に伴い、後任として吉元千陽助教が就任されました。吉元先生は平成18年に本学を卒業後、平成20年に産婦人科学教室に入局されました。平成26年からは、産婦人科学小林浩教授が獲得されたA-STEPハイリスク挑戦タイプ(復興促進型)の課題に参画される等、研究分野においても活躍されています。

【吉元コーディネーターからのコメント】

女性研究者支援センターでは、女性研究者の様々な問題に寄り添って、一緒に問題解決をしていきます。女性研究者が活き活き働ける環境づくりは、女性自身のキャリアアップのみでなく、大学全体の向上、さらにはその恩恵をうける様々な人々の幸せに貢献するものと信じています。産婦人科医として女性の診療に関わってきた経験を生かしつつ、女性研究者の支援を行っていきたいと思います。よろしくお願いいたします。



▶▶ Report 3

本学教員の競争的資金獲得率について

平成27年5月1日時点における本学専任教員の競争的資金獲得率(研究代表者)は下記のとおりです。ここで言う競争的資金とは、文部科学省科学研究費助成事業および厚生労働科学研究費補助金、日本医療研究開発機構研究費、科学技術振興機構研究費を指します。

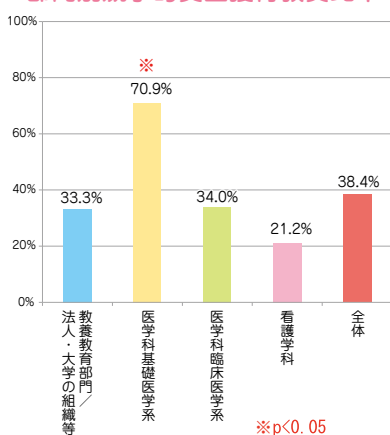
▶専任教員数

	性別	人数	合計
教養教育部門／法人・大学の組織等	男	23	27
	女	4	
医学科基礎医学系	男	39	55
	女	16	
医学科臨床医学系	男	219	247
	女	28	
看護学科	男	4	33
	女	29	
全体	男	285	362
	女	77	

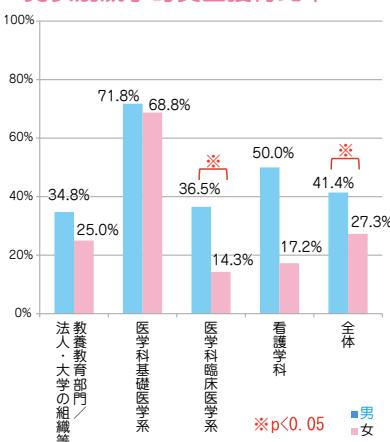
▶競争的資金獲得教員数

	性別	人数	合計
教養教育部門／法人・大学の組織等	男	8	9
	女	1	
医学科基礎医学系	男	28	39
	女	11	
医学科臨床医学系	男	80	84
	女	4	
看護学科	男	2	7
	女	5	
全体	男	118	139
	女	21	

▶部門別競争的資金獲得教員比率



▶男女別競争的資金獲得比率



教員全体では、女性が研究代表者として競争的資金を獲得する比率が有意に低く、部門別では医学科基礎医学系教員の獲得率が有意に高い状況です。医学科臨床医学系女性教員の獲得率が最も低いため、今後は臨床医学系の女性研究者への研究支援強化が必要であると考えます。

詳細については、女性研究者支援センターのホームページをご覧ください。

▶▶ Report 4

研究支援員配置制度を利用して ～免疫学 王寺典子助教～

私は現在「非古典的 HLA クラス I 遺伝子、HLA-E、-F、-G の発現と機能解析」という研究を行っています。実際には、HLA-E、-F、-G 分子のヒトにおける発現部位を解析し、これら分子の機能解明につなげるための研究を行っています。解析は分子生物学的な手法が主体ですので、実験に費やした時間がそのまま成果と業績に繋がりがやすい分野です。

現在、私には7歳になる小2の息子がおり、働く母として日々、育児・家事・仕事に奮闘しています。主人は同業者で理解や協力もありますが、どうしても研究する時間に制約が生じます。研究支援員に、実験試料の準備や消耗品の整理、器具洗浄等の実験補助業務を依頼することで、限られた時間を有効に使うことができます。

私が初めて研究支援員配置を申請した時は、子供も幼く子育てと研究の両立が最も大変な時期で、支援員の方に随分助けられました。それ以降、研究支援員制度を継続して利用することで実験のスピードを落とすことなく成果を出し、新たな研究費獲得に繋がっています。これまでの支援に報いるよう、今後も更なる成果と業績を求めて邁進していきたいと思っています。



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系3名、基礎医学系2名、教養・教育部門1名、看護学科2名の合計8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年生までの子供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が主に介護・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。



ワークライフバランス推進のためのアンケート集計結果報告 (ハラスメント編)

前号に引き続きワークライフバランス推進のためのアンケート集計結果から一部を抜粋し報告していきます。

今年2月に本学および附属病院に勤務する全教職員を対象に行ったアンケートの中で、現在所属する職場でハラスメントを見聞きしたことがありますかという質問に対し38.2%があると回答。また、現在所属する職場であなた自身がハラスメントを受けていると感じた経験がありますかという質問に対しては24.1%があると答えました。平成24年に行われた全国の17,000社を対象とした厚生労働省委託事業職場のパワーハラスメントに関する実態調査では、過去3年間に「自分の周辺でパワハラを受けているのを見たり、相談を受けたことがある」が28.2%、「パワハラを受けたことがある」が25.3%という結果が出ているので、本学は見聞きの経験の割合が少し多いと言えます。

職種別にみると、見聞き・受けた経験の両方において看護師および医療技術職員が教員や医師、事務・技術職員よりも有意に多い($p < 0.05$)という結果となりました。

また、教員を医学科基礎医学系と臨床医学系、看護学科に分類して比較したところ、ハラスメントを受けた経験において、看護学科教員の割合(41.2%)が基礎系教員(12.2%)や臨床系教員(14.7%)より有意に高い($p < 0.05$)ことが分かりました。

医師の中では臨床研修医の割合が最も多く、44.2%が見聞きしたことがある、25.0%が受けた経験があるとしました。見聞きの経験では研修医は上位職臨床系教員(23.1%)および医員(26.4%)より有意に多く経験していますが、受けた経験では有意差は認められませんでした。

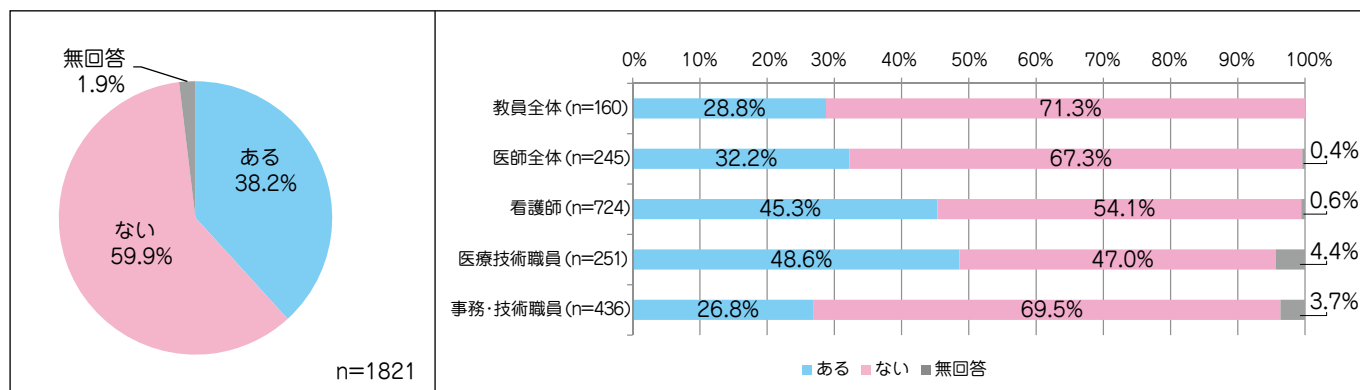
医療技術職員について詳しく見てみると、見聞きの経験については臨床工学技士(86.2%)および理学療法士・作業療法士(81.5%)が、臨床検査技師(43.2%)や診療放射線技師(38.5%)、薬剤師(28.6%)より有意に多い($p < 0.05$)という結果でした。ハラスメントを受けた経験においても、臨床工学技士の割合(51.7%)は診療放射線技師(15.4%)や薬剤師(17.9%)と比べ有意に高く、理学療法士・作業療法士の割合(40.7%)も診療放射線技師と比べて有意に高いという結果となりました。臨床工学技士および理学療法士・作業療法士についてはどちらの経験においてもあると回答した割合が大変高く、ハラスメントのない職場づくりが喫緊の課題と思われれます。

本センターでは、本学人事課およびワークライフバランス検討委員会と連携し、誰にとっても働きやすい職場環境づくりを目指して今後も様々な取組を行って参ります。

● 現在所属する職場でハラスメントを見聞きしたことがありますか

▶全体

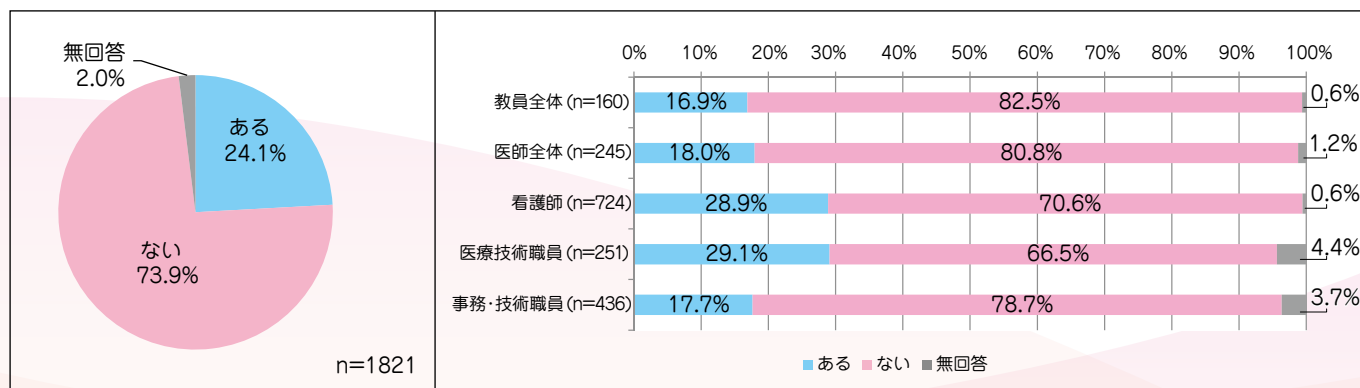
▶職種別



● 現在所属する職場であなた自身がハラスメントを受けていると感じた経験がありますか

▶全体

▶職種別



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15回 『仕事と妊娠・出産・育児の両立を目指して』～本人編(1)～

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。今回は妊娠・出産・育児をしながら仕事をする当事者の方々に向けて、上司とのコミュニケーションスキルについて紹介します。

妊娠初期(2～4 か月頃) 報告は早めに

妊娠がわかったら、出産予定日を早めに上司に伝えましょう。妊娠中の母性健康管理のためのさまざまな制度を適切に利用し、働きながら安心して妊娠・出産を迎えるためにも早めの報告が重要です。妊娠中は上司と相談して体調最優先で無理をせず、できる仕事をしっかりこなして下さい。部署内の人たちへの報告時期については、ご自身の希望を上司に伝えて下さい。また、育児休業の予定について、安定期には上司と相談できるように考えておいて下さい。母性健康管理に関する措置は、正規・非正規等就業形態を問わず全教職員が対象となります。妊産婦検診や通勤の緩和、休憩に関する諸制度については、厚生労働省や一般財団法人女性労働協会のサイトを参考して下さい。

詳しくは

職場と母性

検索



妊娠安定期(5～7 か月頃) 準備は早めに

安定期に入ると、一般的には体調が良い人が多いですが、過信は禁物です。急な体調変化に対応できるように、日頃から資料を整理して上司に業務の進捗状況を報告し、仕事の段取りは同僚にもわかるようにしておきましょう。また、引き継ぎ準備にも取りかかりましょう。職場には、さまざまな理由から同僚の妊娠を素直に喜べない人もいますが、自分のすべき仕事を体調の許す範囲内で遂行し、周りの人に感謝の気持ちを言葉や態度で示して下さい。

妊娠中から保育所の情報収集を行い、ご自身の中長期的なキャリアについて考え、育児休業の取得期間や復職後の勤務形態について上司と相談して下さい。日本全国の11,747カ所の企業や事業所を対象に調査した「平成22年度雇用均等基本調査」(厚生労働省)では、復職女性の育児休業期間は、「10か月～12か月未満」が32.4%と最も多く、「12か月未満」が全体の69.1%、「18か月未満」では93.1%を占めています。本学では最長3年間の育児休業の取得が制度上可能ですが、これは母子の健康状態や保育所に入所できなかった場合等のセーフティネットであり、長期間の休業はキャリア形成を阻害する可能性があることを忘れないで下さい。尚、育児休業は一定の要件を満たせば非正規職員(日々雇用職員を含む)も取得可能です。

詳しくは

有期契約労働者の育児休業取得

検索

妊娠後期(8 か月頃～) 引き継ぎはしっかりと

業務の引き継ぎを開始しましょう。上司との休業前の最終面談では、休業中に職場連絡を受ける方法(携帯電話の番号やメールアドレス等)を伝えましょう。また、休業期間や復職予定日は予定であってもあいまいにせず、しっかりと日付を決めておきましょう。上司や同僚の人たちの優しい心遣いを「ありがとうございます」の言葉で受け、復職後に職責を果たすことでお返ししましょう。産休に入れば、これからやってくる出産という大仕事に向けて十分リラックスをして体調を整えましょう。喜びはもう目の前です。よくがんばりました。

次回は上司編(2)休業中や復職後の部下とのコミュニケーションスキルを紹介します。



[編集後記]

～女性研究者の受賞・発表に関する情報をお寄せください～

学会等における論文賞等の受賞や、本学の女性研究者支援活動に関する発表をされた女性研究者をセンターのホームページで紹介しています。このページは皆様からの情報提供に基づき作成しています。自薦・他薦を問いませんので、受賞・発表情報を是非お寄せください。

[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@naramed-u.ac.jp

