



まほろばだより

2016
Autumn
vol.19

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19号



Contents

- ① ワークライフバランス推進のためのアンケートが実施されました
- ② 本学教員の競争的資金獲得割合について
- ③ 研究支援員配置制度を利用して～第一解剖学教室 堀井謹子講師～
- ④ コミュニケーションスキルを学ぼう!
第19回「気付かずにやっていませんか? STOP!これが、パワハラ」
- ⑤ Information

>>>Report 1

ワークライフバランス推進のためのアンケートが実施されました

本学では第2期中期目標・中期計画において、ワークライフバランスの推進により仕事と生活を両立できる職場環境作りを図ることとし、平成25年度から教職員のニーズを把握するためのアンケート調査を実施しています。昨年度も平成28年2月から3月にかけて全教職員を対象にアンケート調査が実施されました。当センターでは、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、結果の分析を行っています。今回はアンケート結果の一部をご紹介します。

回答者の属性は以下の通りで、回収率については平成26年度の70.3%から約4%高い74.4%となりました。大変お忙しい中、アンケートにご協力いただいた方々に厚く御礼申し上げます。結果の詳細については今後紙面にて順次掲載していきます。

【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】

調査期間：平成28年2月29日～3月18日

配布数：2,521

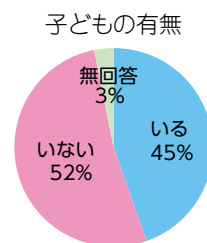
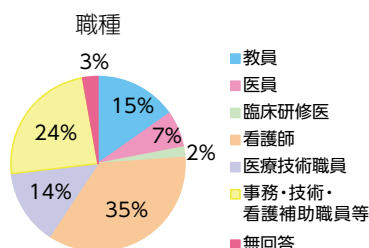
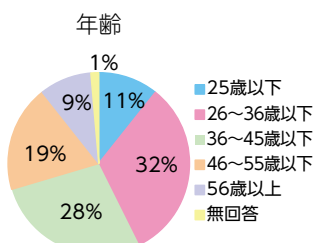
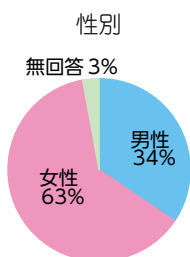
調査方法：自記入式調査票を部局毎に学内便等で配布・回収

回収数：1,876

調査対象：奈良県立医科大学および附属病院に勤務する全教職員（非常勤を含む）

回収率：74.4%

【回答者の内訳】



>>>Report 2

本学教員の競争的資金獲得割合について

平成28年5月1日時点で本学専任教員が研究代表者として競争的資金を獲得した人数は以下のとおりです。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、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です。

① 専任教員数

(名)

	性別	人数	合計
法人・大学内の組織 および教養教育部門	男	24	28
	女	4	
基礎医学教育等	男	37	55
	女	18	
臨床医学教育等	男	220	251
	女	31	
看護学科	男	4	36
	女	32	
全体	男	285	370
	女	85	

② 競争的資金獲得教員数

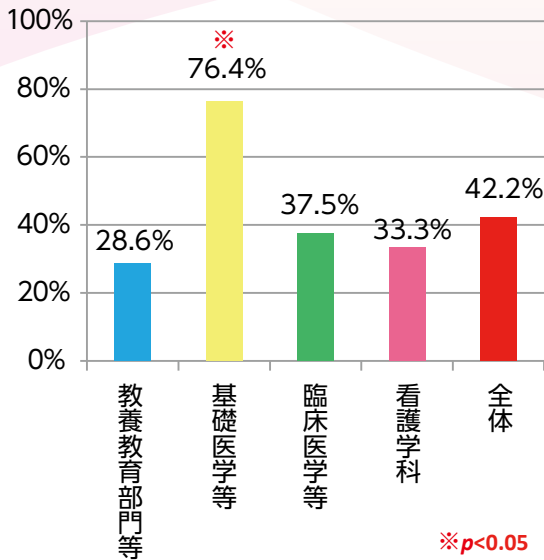
(名)

	性別	人数	合計
法人・大学内の組織 および教養教育部門	男	6	8
	女	2	
基礎医学教育等	男	31	42
	女	11	
臨床医学教育等	男	88	94
	女	6	
看護学科	男	2	12
	女	10	
全体	男	127	156
	女	29	

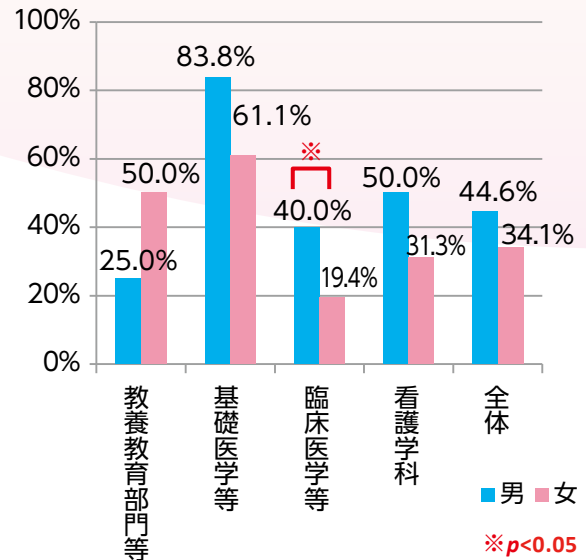
今年度、専任教員が平成27年度の362名から8名増員し、370名となりました(①)。

平成28年度競争的資金獲得教員数は、平成27年度の139名から17名増加し156名となっており、教員全体の獲得割合は38.4%から42.2%に上昇しています(②)。

③ 部門別競争的資金獲得教員割合



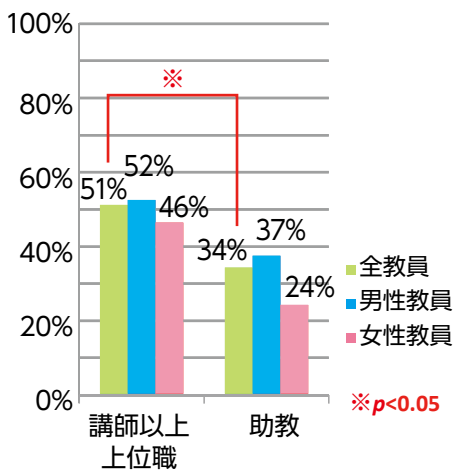
④ 男女別競争的資金獲得教員割合



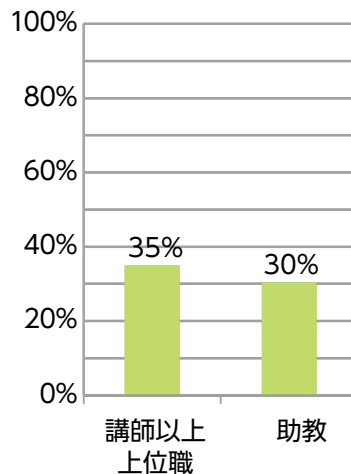
部門別では、医学科基礎医学教育の獲得割合が76.4%と他の部門と比べ有意に高い状況です(③)。医学科臨床医学教育では、女性教員の獲得割合が19.4%と男性教員の40.0%に比べて有意に低く、臨床医学女性教員が本学教員の中で最も獲得率が低い状況です(④)。

⑤ 職位別競争的資金獲得教員割合

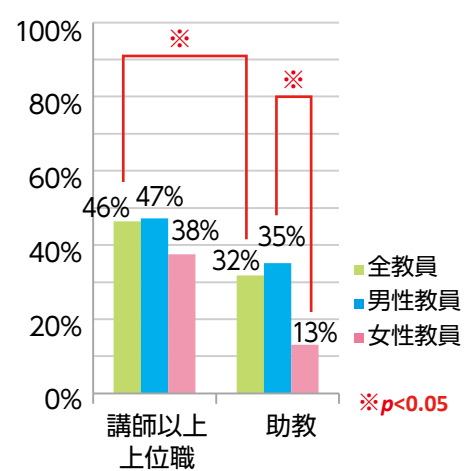
⑤ - 1 医学部



⑤ - 2 看護学科



⑤ - 3 臨床医学教育等



平成28年度の文部科学省科学研究費獲得教員割合を上位職(教授・准教授・講師)と助教に分けて見ると、医学部全体では、上位職の方が助教と比べ獲得割合が高くなっていますが(⑤-1)、看護学科では上位職と助教の間に獲得割合の差を認めません(⑤-2)。医学科では上位職の獲得割合は助教と比べ有意に高く、上位職による助教への研究指導が可能な状況です。臨床医学教育上位職では男女教員間に獲得割合の差を認めないのに対し、助教では明らかに女性教員の獲得割合が低くなっています(⑤-3)。本学教員の中で最も低い臨床医学女性教員の研究費獲得率を上昇させるためには、臨床医学教員上位職からの女性助教に対する研究指導の強化が重要と考えます。

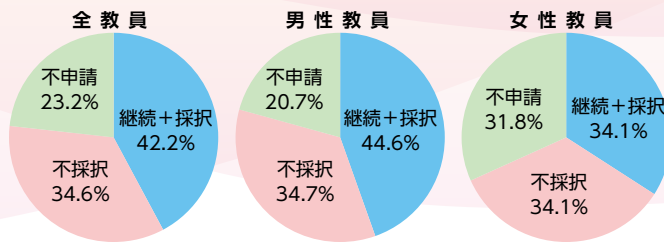
続いて、平成28年度文部科学省科学研究費の申請・採択状況についてです。本学医学部女性教員の不申請割合は31.8%であり、男性教員の20.7%と比べ不申請の割合が高い状況です(⑥-1)。部門別に見ますと、不申請割合に男女教員間で有意差を認めるのは、臨床医学教育部門のみで(⑥-2)、臨床医学女性教員は、本学で不申請割合が最も高い41.9%となっています(⑥-2)。次いで看護学科女性教員の不申請割合が31.3%と高い状況です(⑥-3)。

女性研究者支援センターでは、昨年度の文部科学省科学研究費助成事業に申請していない講師以下の臨床医学女性教員および看護学科女性教員を対象に、本年度から科学研究費申請のための民間業者を活用した支援事業(講習会、面談、添削)を開始しました。競争的資金獲得割合の詳細については、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。

▶ <http://www.naramed-u.ac.jp/~josei/>

⑥ 教員の文部科学省科学研究費申請・採択状況

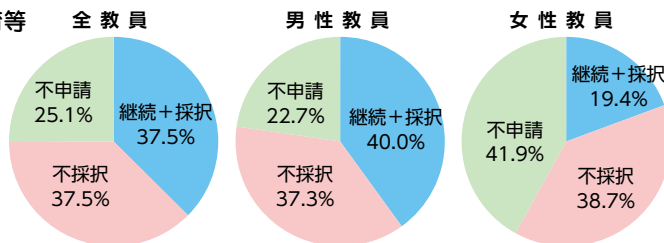
⑥-1 医学部



	全教員	男性教員	女性教員
継続+採択	156	127	29
不採択	128	99	29
不申請	86	59	27

$p < 0.05$ (名)

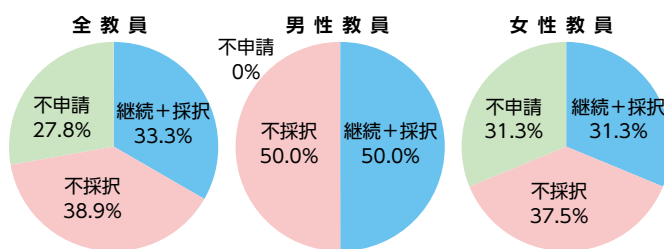
⑥-2 臨床医学教育等



	全教員	男性教員	女性教員
継続+採択	94	88	6
不採択	94	82	12
不申請	63	50	13

$p < 0.05$ (名)

⑥-3 看護学科



	全教員	男性教員	女性教員
継続+採択	12	2	10
不採択	14	2	12
不申請	10	0	10

(名)

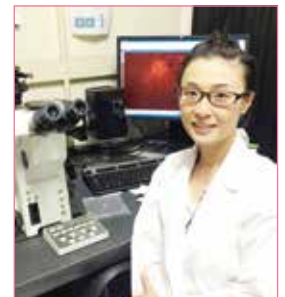
>>Report 3

研究支援員配置制度を利用して ～第一解剖学教室 堀井謹子講師～

私が研究支援員配置制度を初めて利用させていただきしたのは、今から約5年前の平成23年12月の頃でした。2回目の出産を終えて間もない時期に、本制度の情報を教室主任の西真弓教授から教えていただき、女性研究者支援センターに利用申請を致しました。その当時、論文のリバイスを抱え苦労していましたが、支援員の方に実験を手伝っていただいたおかげで、何とかアクセプトまで持っていくことができました。

現在は、8歳と5歳になる二児の母親業、解剖学教室講師としての教育業、神経科学分野における研究業、これら3つを同時に遂行するため、日々知恵を絞りながら生活しております。子供が生まれてからは、絶対に破ってはいけない「帰宅のタイムリミット」が毎日迫る中で、「何を」「いつまでに」「どの順番で」「どれくらいの時間をかけて」完成させるか、表現が適切かどうかはわかりませんが、何処かしら「スリル」に似た心情を持ち合せながら日々を過ごしております。そのような状況の中で、支援員の方に実験の手助けをしてもらえることは、時間を与えていただいているに等しく、誠に有難い次第です。

ある心理学者の一説によると、「productivity (生産性)」と「creativity (創造性)」の両立は難しいそうですが、研究業にはその両方が求められるように思います。双方の両立にかけがえのないものは、正に「時間」だと思います。今後も研究支援員配置制度が、本学で働く女性研究者にとって、仕事とライフイベントの両立を乗り越える一助となりますことを心より祈念致します。



【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。これまでに制度を利用された10名の女性研究者の中、1名は本学看護学科教授に就任され、2名は医学科講師に昇任されています。現在は医学科臨床医学教育3名、基礎医学教育2名、看護学科1名の合計6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・要看護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。



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19回 『気付かずにやっていませんか？ STOP！これが、パワハラ』

前回に引き続き、本学が定めたハラスメントの定義を紹介します。
今回はパワーハラスメントの定義、該当する行為についてです。

パワーハラスメント

〔定義〕「優位性のある立場を背景に、適正な範囲を超えて、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その者に精神的・身体的苦痛や不利益を与え、本学におけるあらゆる活動の環境を悪化させること」

〔該当する行為〕

- ・身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ・精神的な攻撃（脅迫・暴言・侮辱）
- ・人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ・明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制
- ・合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い活動の要求または活動させない
- ・私的なことに過度に立ち入ることなど



パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われることが多いですが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。「職場内での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたりません。例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

参考：あかるい職場応援団 (<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)

Information

FD 講演会を実施します

男女共同参画推進を目的とした FD 講演会を下記の日程で開催予定です。

講師の江原由美子先生は、ジェンダー研究の第一人者であられるとともに、首都大学東京の副学長として大学運営にも深く関わってこられました。今回は、大学の使命と男女共同参画についてご講演いただく予定です。多くの方々のご参加をお待ちしています。

【講師】 首都大学東京 江原由美子教授

【日時】 平成 29 年 2 月 9 日 (木) 18:00 ~ 19:00

【場所】 奈良県立医科大学 厳櫃会館 3 階 大ホール

【対象】 本学および附属病院の教職員、学生、一般



【編集後記】

本学では、臨床医学教員の競争的資金獲得割合に男女差を認めることから、女性教員の研究力向上が課題となっています。しかしながら、臨床医学教員は臨床業務と学生教育で多忙を極めており、男女に関わらず研究業績を積むのは容易なことではありません。女性研究者支援センターでは、男女を問わず本学で働く医師全員が、研究に従事しやすい職場の環境づくりを目指して、今後も活動していきたいと思っております。

【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

