

令和元年度 ウィメンズ エグゼクティブ・リーダーシップ プログラム
(女性リーダー育成プログラム) 実施報告書

日時：(第1回)

令和元年 10月4日(金) 17:00-18:30

(第2回)

令和元年 10月5日(土) 9:00-12:00

場所：(第1回)

長崎大学坂本キャンパス 病院 第3講義室

(第2回)

長崎大学文教キャンパス 総合教育研究2階
21番教室

講師：(第1回)

新谷歩氏(大阪市立大学大学院医学研究科)

(第2回)

平田香苗氏(Karika Coaching)

参加者：2日間で延べ76名参加

【第1回】10月4日(金) 17:00-18:30 67名参加

新谷歩氏「統計セミナー ～臨床研究を紐解く統計学～」

参加者は女性研究者に限定せず、全教職員・学生とし、周知を促しました。事前の申し込みも数多くありましたが、当日参加希望の学生も多くいました。



医療統計のご専門であり、数式を用いない分かりやすい実践に役に立つ講義で定評のある新谷歩先生に「統計セミナー～臨床研究を紐解く統計学～」の講義をしていただきました。基礎的なことから実際の統計手法の活用について、実践に役立つ多数の統計コンセプトについてもわかりやすくご紹介いただきました。

講義の初めに、新谷先生が女性研究者として仕事と家庭を両立するにあたり、意識し、実践されていたこと、そしてその結果、これまで頑張ってきてよかったと思える今があることを話されました。「お母さんの幸せが家庭の幸せ」をモットーに「半分出来たら私ってえらいよね」という落としどころをつけることが長く続けるポイントであること、続けていくと子どもは次第に助けてくれるような存

在になるという経験と実感をお話しされました。

講義では、p 値について、症例数計算、多重性による p 値の補正、統計検定の選び方、観察研究のデータ解析をご講義いただきました。

p 値については p 値とは何かという基本的なことから p 値の解釈までお話しいただき、p 値は一つの指標として重要な値ではあるが、p 値のみで研究を評価してはならないこと、統計的な有意差と臨床的に意義のある差は無関係であり、全体をみて臨床的に意味のある差を世に発表するためにエビデンスとして p 値を用いて研究を強化していくことが必要であることをご説明いただきました。

統計検定の選び方においては実際に統計検定を選ぶ時、間違いやすいポイントや考慮すべきこと等をお話しされました。統計ソフトの使い方においては症例をもとに統計ソフト EZR の実際の操作方法等にも触れ、実践に役立つ分かりやすいものでした。

講義修了後に質問をする参加者も数多くいましたが、丁寧にご対応、ご助言をいただきました。

参加者のアンケートでは「大変分かりやすく自分の研究で注意しなければならない点を知れてよかった」、「あまり詳しくない研究者にもわかりやすいように平易な言葉で例を挙げながら示してくださったので理解しやすかった」、「EZR を使って臨床研究をしています。新谷先生の本を参考にさせてもらっています。ブラックボックスのような統計手法をおおまかな理解ができとても助かっています。また、データだけでなく、医学的な根拠、臨床上の観点からの話もあり、理解が深まりました」、「非常にわかりやすかった。もう少しアドバンスな内容も聞きたかった」など、満足度の高い感想や意見が数多くみられ、次回の開催を希望する意見も多く寄せられました。

今後学びたい事やテーマについては「論文検索のテクニック」、「発達障害」、「留学生（外国人支援）」、「研究や統計に係ること」、「感染症、院内感染、抗菌薬」などの意見がありました。



【第2回】10月5日（土）9：00－12：00 9名参加

平田香苗氏「チームワーク強化」

27、28年度の同プログラムでも講師をお願いした平田先生からは、今回、広い視野から



組織(チーム)を観察し、組織に何が起きているのかをとらえる力を養うことについて3時間をかけて詳しく、チームの考え方からチームの状態を自覚し、それを実践につなげるところまで丁寧に説明がありました。

まずは、近くの方々とのアイスブレイクで、「私は、△△△な○○○（動物）です」という自己紹介時間を取りました。

次にチームについて、①チームのメンバーは相互に影響を及ぼし合うこと②共通のアイデンティティ、共通目的があること③チームには境界線があること、の3点であるとの説明を受けた後、チームの成長のプロセス、組織の成功循環モデル、良いチームを作り出すための礎となる考え方についてワークによる実践を交えながらの研修を行いました。

なかでも、良いチームを作り出すための考え方について、「群盲 象を評す」というインドの話にたとえ「一人ひとりの意見は正しい、しかし、いずれも一部のみ正しい。」との解説があり、組織内でも同様でそれぞれの視点や経験、信念によって意見は異なるが、それぞれの言い分は正しいが一部分にすぎない。互いの意見に耳を傾けることで関係性の質が向上し、助け合う思考・行動で思考や行動の質の向上が生まれ、その結果の質の向上につながる」との説明がありました。

また、チーム全体を「生きている1つの生き物」として捉え、一人ひとりの声は、チームという生き物の声を代表していると考えられることができる。チームの小さな声や声にならない声に耳を傾けること（ディープ・デモクラシー(深層民主主義))、また、声を出す勇気を持つことの必要性があることから、そのようなチームを目指すことを、参加者はワークのなかで体感しました。



最後には、参加者各個人が研修の振り返りとアクションプランの設定を行い、3人チームで共有し合い、具体的な行動への期待とともに、研修が終わりました。

参加者アンケートでは、新たに気づきやヒントがあり、今後に関心を持って力を与えてくれた等、前向きな意見や感想が多くありました。

今後、女性がリーダーとして活躍するために学ぶべき内容、また学びたい内容としては、次のようなものが挙げられました。

- ・ワークライフバランスを取りながら、女性リーダーとしての役割を果たせるか。
- ・ワークライフバランス
- ・チームマネジメント、時間マネジメント
- ・新たな時代をつくるリーダーとは
- ・女性リーダーの24時間の使い方
- ・メンタルケア ほか

今回のプログラムでは、令和元年7月から9月学術研究支援室主催の科研費セミナーと英語論文セミナー(2単位)、9月11日イクボス養成セミナー、9月24日、11月21日LGBT教職員研修会、12月10日の市民公開講座、12月16日のトップセミナー、3月(未定)の長崎大学働き方見直しプログラム中間報告会、12月26日の第4回長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞研究発表会、各スキル向上のためのDVD講座「ビジネスコーチング入門」「マネジメント能力開発のすべて」を、取得単位に含めることができる。

当プログラムは、平成27年度から開始され、平成27年度・28年度・29年度の取得単位も含めて、6単位以上を取られた方には、学長よりシルバー認定証が授与される。この単位は来年度以降も累積され、12単位以上ではゴールド認定証を、18単位以上ではダイヤモンド認定証を授与する。

当プログラムは、平成27年度から開始され、平成27年度の取得単位も含めて、6単位以上を取られた方には、学長よりシルバー認定証が授与されます。この単位は来年度以降も累積され、12単位以上ではゴールド認定証を、18単位以上ではダイヤモンド認定証を授与します。