

---

---

## 編集後記

最近、学術研究に関わる職場でアカデミックハラスメントによる処分が多くなっています。大学などの研究機関では、「研究課題の解決」だけが目的なのではなく、その研究課題への「粘り強い取り組みの末に得る成功体験」を通じての人材養成のため、多くの上司は学生・部下のため懸命に研究指導を行っています。ご自分の業績を上げるためだけのパワーハラスメントの場合もあるでしょうが、ここでは、学生・部下にも社会の役に立とうとする気概を醸成させたいという正義感、研究を推進させ部下に自信を持たせたいという使命感に基づく取り組みの場合を考えてみます。

上司はときに部下を叱咤激励するでしょう。丁寧な説明を伴わない場合、学生や部下には、「自身の能力を超える研究指導の真意」が理解できず、上司に対する誤解や不信感が生まれることがあります。そういう指導が継続すると、ハラスメントの訴えが起き、最終的に懲戒処分が下ることになります。懲戒処分が下った当該上司やそういう事例を身近で知った他の上司は、懲戒を受けないよう、学生や部下とは距離をおいた「最低限の研究指導」にとどめるでし

う。熱心な議論さえなくなるかもしれません。

その結果、当初の「研究課題に対し試行錯誤に末に得る成功体験を通じての人材養成」の理念とは、ほど遠い状況になります。また、研究指導がお粗末では、研究不正も起きるかもしれません。そうなれば、国を支える礎の養成もできないでしょうし、他国に対して研究成果は負けてしまい、グローバル化どころではなくなるでしょう。したがって大切なのは、不信感が芽生えた最初の時点まで遡って誤解を解く努力だと思います。これには当事者だけでなく、周囲の協力や支援も必要です。

科学を一生懸命に進めること、その過程を通じ優れた人材を養成するという崇高な目的が、単なる意思の疎通の不足で停滞を招くことは大変残念なことです。多忙なときにも電子メールや電話などに頼らずに face to face で丁寧な説明を心掛けたいものです。

金井 浩  
東北大学大学院工学研究科電子工学専攻  
／医工学研究科医工学専攻

---

---

超音波医学

Japanese Journal of

Medical Ultrasonics

第42巻 第2号 (通巻第286号)

© The Japan Society of Ultrasonics in Medicine

—禁転載—

本体価格 2,000円+税 (本誌購読料は会費に含まれます。)

平成27年3月15日発行

編集者 一般社団法人日本超音波医学会編集委員会 委員長 金井 浩

発行者 一般社団法人日本超音波医学会 理事長 工藤 正俊

〒101-0063 東京都千代田区神田淡路町2-23-1

お茶の水センタービル6階

TEL 03-6380-3711

FAX 03-5297-3744

印刷所 大村印刷株式会社