

2021年度
(令和3年度)

長崎大学病院
メディカル・ワーカーライフバランスセンター

あじさいプロジェクト
活動報告書



10th Anniversary

目 次

はじめに 1

10th Anniversary

エール	3~7
伊東昌子、瀬戸牧子	4
吉田ゆり、黒崎伸子、清野佳紀	5
小渕美樹子、瀧原圭子、福島千鶴	6
藤田利枝、長谷川麻衣子、宗陽子	7
年表	9~14
2012年・2013年	10
2014年・2015年	11
2016年・2017年	12
2018年・2019年	13
2020年・2021年	14
プロジェクト活動の成果	15~20
相談業務・復職&リフレッシュトレーニング	16
ネットワークづくり・医局長訪問・イブニングシッターサービス	17
保育サポートシステム	18
マタニティ白衣貸出・ワークライフバランス推進員	19
地域就労支援病院・輝く卒業生インタビュー	
病院インタビュー・私たちのワークライフバランス実践術	20
あじさいプロジェクトと私	21~23
藤澤京子、松本恵、米田圭子、依田彩文	22
牟田久美子、崎村千香、芦田美輪、南ひとみ、北島百合子	23

2021年度活動報告書

1.プロジェクトの概要と目的	
①あじさいプロジェクトとは	24
②メディカル・ワークライフバランスセンターについて	24
③あじさいプロジェクト運営組織図と連携機関	24
④あじさいプロジェクトWebサイトからの発信	25
⑤Facebookからの発信	25
⑥病院インターネットからの発信	25
⑦あじさいプロジェクト通信(メールマガジン)からの発信	25
2.両立支援活動	
①キャリアサポート	
1)キャリアコンサルティング	26
2)復職&リフレッシュトレーニング(全3回)	27~28
3)学生キャリア講習会(3年生)	29~31
4)医学生、研究医等をサポートするための会 ～養成医のワークとライフをきいてみよう! ロールモデル探し～(全2回)	32
②両立サポート	
1)長崎医師保育サポートシステム	33~35
2)当直中の育児支援	36
3)イブニングシッターサービス	37
4)両立ガイドブック(5種類)	37
5)マタニティ白衣・スクラブ・パンツ貸出	38
6)「家族を話そう」ワークショップ	39
7)「父親学級」	40
8)「管理職者必見!男性育休」	40
9)男性育休コメント集 10)男性育休取得推進ポスター	41
③長崎県内病院の取り組み	
【長崎大学病院の取り組み】	
1)医局長訪問	42~43
2)仕事と介護の両立サポート 教職員相談会	44
3)病児保育施設 にじいろ	45
4)あじさい保育園	46
【長崎大学の取り組み】	
5)文教おもやい保育園	46
【地域病院の取り組み】	
6)ワークライフバランス推進員	47~48
7)地域就労支援病院	49
8)私たちのワークライフバランス実践術	50
3.調査・研究	
①2021年度 医学生におけるワークライフバランス、キャリア意識に関するアンケート	51
②2021年度 医師の両立支援状況調査	52~53
③育児休業制度を取得したことがある女性医師Webアンケート調査	54
④看護師の両立支援状況Webアンケート調査	55
4.広報活動	
①講演	56
②メディア掲載	56
5.委員会活動	
①センター運営委員会	57
②企画会議	57
③長崎県女性医師等就労支援協議会	57
6.その他	
①参加・受講	58
②関連機関所属一覧	58
③メディカル・ワークライフバランスセンターへのアクセス	58



仕事と生活の両立を図りながら活躍するドクターを応援します！

キャリアサポート

自分らしく、キャリアを継続するために



- ・コンサルティング
- ・復職＆リフレッシュトレーニング
- ・講演会やセミナーなどの開催報告
- ・女性医師ネットワークづくり
- ・輝く卒業生インタビュー
- ・アカデミック キャリアアップへのアドバイス

両立サポート

育児、介護…ライフイベントを迎えて、安心して働くために



- ・長崎医師保育サポートシステム
- ・イブニングシッターサービス
- ・マタニティ白衣・スクラブ・パンツ貸出
- ・両立ガイドブック
- ・子育て家庭に役立つ情報 / 国の支援制度
- ・長崎県の病児保育・病後児保育施設

長崎県内病院の取り組み

ワークライフバランス実現を目指しています！



- ・ワークライフバランス推進員
- ・県内病院ワークライフバランス推進員メッセージ
- ・長崎大学病院の取り組み
- ・病院インタビュー
- ・地域就労支援病院
- ・私たちのワークライフバランス実践術

長崎大学病院は長崎県の委託をうけて、メディカル・ワークライフバランスセンターを設置し、長崎県内の医師が「働きやすさ」と「働きがい」を感じて医療に取り組める環境設備を常に考えています。センターが推進するのがあじさいプロジェクトです。

あじさいプロジェクトの活動は、ワークライフバランスの理念に基づいています。ワークライフバランスとは、充実したライフを得るために、ほどほどに働くという考えではなく、ワークとライフの相乗効果を狙ったものです。つまり、ライフで得られたスキル（例えば患者さんやメディカル・スタッフとの意思疎通を良くするコミュニケーションスキル）をワークに生かし、仕事の効率を上げて長時間労働を改善します。医師の「仕事と育児の両立」を図り、多様な就労形態で、子どもの成長に応じて徐々にステップアップできる仕組みづくりと、育児や介護等で時間制約のある女性および男性医師が、気兼ねすることなく働ける「お互いさま」の風土づくりで、キャリア継続できることを目指しています。

はじめに



長崎大学病院 病院長
中尾 一彦

2012年に当院にメディカル・ワークライフバランスセンターが設置され、今年で10年目になりました。「仕事と生活の両立を図りながら活躍するドクターを応援します!」をモットーに掲げ、様々な取り組みを実行し、県内の病院へ環境整備を働きかけています。これまでに県内92病院において「長崎医師保育サポートシステム」が利用可能となり、当院には「病児保育施設にじいろ」が開設し、子育て中の医師の両立支援体制が整備されました。また、キャリア形成において、男女に均等な機会が与えられる環境整備を行い、長崎県の医療を担う医師が県内に定着して、やりがいを感じて働いていくように、長崎県・長崎県医師会・地域の医療機関の皆様のご協力を賜りながら、当院も「あじさいプロジェクト」活動を支援してまいります。

そして10年後には、さらに充実した男女共同参画社会が到来していることを祈念しております。



長崎県 福祉保健部医療人材対策室医師確保推進班 参事
前田 理香

長崎県は医師多数県ではありますが、地域間の医師数には偏在があり、離島・へき地での医師の確保を含めた医療提供体制の確保は重要な課題となっております。

このような状況の中、県内の医師の皆様にやりがいを持って働き続けていただけるようメディカル・ワークライフバランスセンターでは、仕事と生活の両立支援や子育て支援などきめ細やかな取り組みを関係医療機関と連携し進められています。

センターでの活動をはじめとして、県民の皆様が地域で安心して暮らしていただける医療提供体制の充実を図るため、微力ではありますがあじさいプロジェクトメンバーとして頑張ってまいります。



長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター 副センター長
南 貴子

昨年度に引き続き、COVID-19の影響でいくつかのイベントは中止を余儀なくされました。オンライン対応を増やして活動を行いました。今年度は新しく「長崎県女性養成医のキャリアサポート事業」を始めました。女性にしかない妊娠・出産というライフイベントと仕事との両立のお手伝いをすることで、安心して離島勤務に臨んで欲しいと考えています。また、子育ての共有を目指し、男女ともに育児休業を取ることを推奨し、仕事においても男女ともに当直に入れるように「当直中の育児支援」を行うなど、近年は、性別に関わらず、仕事と生活の両立を推進してきました。

2022年度の「育児・介護休業法」の改正を受けて、男性の育児休業取得が当たり前となり、社会が大きく変わっていくことを期待しています。来年度もどうぞよろしくご指導・ご協力のほどお願いいたします。

10th Anniversary

エール



- 伊東 昌子 長崎大学 理事
- 瀬戸 牧子 長崎県医師会 常任理事
- 吉田 ゆり 長崎大学副学長・ダイバーシティ推進センター長
- 黒崎 伸子 ながさき女性医師の会 副会長／黒崎医院 院長
- 清野 佳紀 JCHO大阪病院名誉院長／岡山大学名誉教授
- 小渕 美樹子 長崎大学病院 看護部長
- 瀧原 圭子 大阪大学キャンパスライフ健康支援センター 特任教授
- 福島 千鶴 長崎大学病院 臨床研究センター 管理ユニット教授
- 藤田 利枝 長崎県県央保健所 所長
- 長谷川 麻衣子 長崎県福祉保健部 医療政策課 医療監
- 宗 陽子 長崎県福祉保健部 国保・健康増進課 医療監

長崎大学 理事 伊東 昌子



メディカル・ワークライフバランスセンター開設10周年を迎えるにあたり、長きにわたり大学病院ならびに長崎県内の医療のためにご尽力なされてきた、センターの皆様にお祝い申し上げますとともに、敬意を表したいと思います。

開設当時の河野茂病院長（現・長崎大学学長）が、働きやすさと働きがいを感じながら仕事ができる長崎大学病院を実現したいという熱意ではじまったセンターです。

私は、初代センター長として開設当時の苦労は今でも鮮明に覚えております。ワークライフバランスという当時耳慣れない言葉を冠したセンターは、活動の趣旨をなかなか

理解してもらえませんでした。女性活躍だけに限らない、医師だけに限らないという思いはありました。まずは女性医師の働き方に切り込んでいかなければと思って、どこかの大学での成功事例を聞けばすぐさま話を聞いて導入し、多くの職員さんから意見を聞いて必要と考えられる支援は可能な限り進めてきました。最近は女性医師の働き方は明らかに改善されていると信じています。南貴子副センター長の念願であった院内病児保育もスタートし、昨今は男性育休促進にも力を注いでおられます。これから益々の躍進を心から応援したいと思います。

長崎県医師会 常任理事 瀬戸 牧子



センター設立10周年、おめでとうございます。

長崎県の女性医師等就労支援相談窓口がセンターに集約されてから10年。それまでは長崎県医師会やながさき女性医師の会等を含めて個別に行われていたことが「あじさいプロジェクト」という名で長崎県が長崎大学へ事業を委託することで一括して取り組めるようになり、女性医師等への支援の流れがクリアになったと思います。当初から両立支援の仕組みとして保育サポートシステムの設立、更には院内保育園、病児保育等の施設の拡充、また全国に先駆けての医学部学生キャリア講習授業、マタニティ白衣貸出、男性医師や研修医も含めたキャリアアップ支援講座など女性医師のみならず全ての医師に幅を広げながらセンターの努力で着実に進んできました。また恩恵を受ける

医師の対象エリアも様々な工夫により、医師の多い長崎大学をモデルケースに着手し、段階的に離島を含めた長崎県全域へと広がってきています。

世の中の働き方改革は進んでいます。今後もセンターの「県内どこの病院で働いていても不利益のない、足並みの揃った仕事と生活の両立支援メニュー」を合い言葉に、必要なもの（もちろん情報も）を必要なその時にしっかりと手に入る仕組みの構築を、長崎県医師会としてまた先輩女性医師の一人としてお手伝いしたいと思います。

ハード面はセンターの皆さん之力で10年前とは比べものにならないほど整ったと思います。これからも信頼される、よりよい医師の育成を目指して頑張りましょう。

長崎大学副学長・ダイバーシティ推進センター長

吉田 ゆり

開設10周年誠におめでとうございます。これまでの貴センターの取組は、長崎大学で働く医療人の働くことへの意識変容、ワーク・ライフ・バランスの実現などに直接的に寄与し、とりわけ女性医師のキャリアパスへ大きく貢献されてこられました。しかし今でこそ医療現場の働き方改革はホットな話題となりましたが、10年前から危機意識を持たれての活動は、大変なご苦労もあったのではないかでしょうか。積み重ねて来られた大学病院発の医療現場における多くのグッドプラクティスは、今まさに長崎大学のダイバーシティにも大きな影響を与えていきます。今後も長崎大学、医療現場、そして地域のダイバーシティ推進に向けてさらに連携し、進めて参りましょう。



ながさき女性医師の会 副会長／黒崎医院 院長

黒崎 伸子

1999年発足の「ながさき女性医師の会」は、女性医師の抱える問題を解決し、彼女たちが働き続けて社会貢献する事をめざしていた。メディカル・ワークライフバランスセンター発足後は、医学生や研修医の支援・啓発などをすべてお任せした。細かい配慮でさまざまな事業を発展させてきたことは敬意を表する。ただ残念なのは、出産・育児を担う女性医師がメインターゲットとなり、本来の長崎大学病院の全医療人とはなっていないことである。また、女性に限らず若い医師たちがもっと社会の問題に目を向ける状況には至っていない。医療現場だけでなく、広い視野でさまざまな人たちとつながり、持続可能な社会の実現に貢献出来る医師育成に向けて、更なる段階に進むことを期待したい。



JCHO大阪病院名誉院長／岡山大学名誉教授

清野 佳紀

長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター開設10周年、誠におめでとうございます。

今、日本は男女共同参画がブームとなっています。男女のワークライフバランスがなければ男女共同参画は成り立ちません。

私が貴センターと関わりをもつことになったのは、初代センター長伊東昌子先生とそれまでにも交流があったからです。伊東先生と私は骨の研究者として長い間の仲間でした。そのような事情もあり、伊東先生から長崎大学病院での女性医師支援などワークライフバランスの推進にあたってのアドバイザー(※)を依頼され、快諾いたしました。私は以前から、病院は女性の多い職場であり、女性職員の就業環境を整えなければ病院は存続できないと思い、ワークライフバランス推進の活動を行っておりました。



その後、長崎大学は大学病院の中では、ワークライフバランス推進の先頭に立たれ、目覚ましい活動をされています。このような運動は、トップの力が非常に重要ですが、ややもすれば現場で働く人たちが置き去りにされてしまうこともあります。その点、長崎大学は各現場にワークライフバランス推進員を置かれ、地に足のついた活動をされています。

日本全体をみれば、「男女共同参画」という言葉がひとり歩きしていますが、そのもととなる男性の育児・家事支援はまだまだの感があります。

どうかこれからも、長崎大学におかれましては、現場の視点からのワークライフバランス推進による男女共同参画の実現に向けてますますご尽力されますよう、期待しております。 ※外部アドバイザー(2012年～2015年)

長崎大学病院 看護部長

小渕 美樹子

この度、メディカル・ワークライフバランスセンターが10周年を迎えたことを心よりお祝い申し上げます。世間では少子高齢化が進む中、長崎大学病院ではこの10年間で子育てしながら働く看護職員が倍増しています。また、一方では介護世代の職員も増え、仕事と生活の調和に悩みながら働く職員が増えています。2007年に内閣府により策定されたワーク・ライフ・バランス憲章において、誰もがやりがいや充実感を持ちながら働き、個人の生活についても多様な働き方を選択・実現していく社会が明示されました。メディカル・ワークライフバランスセンターが行われている様々な取り組みにより、長崎大学病院の職場環境は変化してきていると感じています。今後センターの一層のご発展を祈念いたしまして、お祝いの言葉とさせていただきます。



大阪大学キャンパスライフ健康支援センター 特任教授

瀧原 圭子

長崎大学病院への「オマージュ」

この度はセンター設立10周年おめでとうございます。長崎大学病院では、2012年に他大学に先駆けて女性医師支援のための組織が設立され、その後、我が国の多くの大学は、センターの取り組みを学びながらダイバーシティを推進してきたように思います。同級生である伊東昌子初代センター長が、画期的な施策をいち早く取り入れ、またスタッフの皆様のご尽力により、センターは全国大学病院の模範となる素晴らしい実績を示してこられました。

長崎大学病院の職場環境につきましては、すでに十分整備されていると思いますので、今後は老若男女すべての働く人々の意識改革、そして組織改革にも取り組んでいただきたくお願い申し上げ、お祝いの言葉とさせていただきます。



長崎大学病院 臨床研究センター 管理ユニット教授

福島 千鶴

開設10周年おめでとうございます。

ワークライフバランスは、医療従事者にとって重要でありながら介入が難しいテーマです。初代センター長の伊東昌子先生を中心に非常に精力的に取り組まれ、南貴子先生に引き継がれた現在もその姿勢は継承されています。

驚きとともに素晴らしいと感じるのは、少人数のスタッフで大きな成果を上げていることです。現在のスタッフは、南先生とお二人の事務補佐員です。各部署の推進員の配置や医局訪問などの様々な活動を通して「組織」を動かし、長崎県や長崎大学との密な連携によって地域全体に寄与しています。

体制整備とともに大切な“お互いに相手のことを考え助け合おうとする気持ち”についても、種々の働きかけにより広がっているように思います。職員を支えるメディカル・ワークライフバランスセンターの存在とその活動に感謝し、益々のご発展を祈念いたします。



長崎県県央保健所 所長

藤田 利枝

時代の要請を受けて新設された「長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター」の創設10周年おめでとうございます。より良い、働きやすい職場環境を目指して、新しいことに挑戦してきた多くの先生方や職員の皆さんとの地道な努力や熱い志が積み重ねられての今のセンターだと思います。

医療現場が大変な状況にある今こそ、貴センターの重要性が増していますが、WLBについて医療機関だけでなく地域全体を牽引する存在となってほしいと期待しています。これからも、良い環境で良い職業人を一人でも多く育成し、地域で活躍する人材を輩出するところであって欲しいと願っています。



長崎県福祉保健部 医療政策課 医療監

長谷川 麻衣子

メディカル・ワークライフバランスセンターの10周年記念おめでとうございます。

センター立ち上げの時期に行政の担当者として携わりました。当時、女性医師等の就労支援事業でどういう活動をしてどういう体制にすれば、臨床の現場を変えていく仕組みになるのだろうと喧々諤々！？な議論をしながら全力で取り組んでいたことが懐かしいです。

医療界もジェンダー問題を多々内在していると思いますが、それでも女性が活躍できる社会に変えていく力を女性医師一人一人は持っていると思います。自分の前には誰かがいますし後にも続きます。のんびり行こうどこまでも！これからも何かあつたら立ち寄れるセンターであってください。



長崎県福祉保健部 国保・健康増進課 医療監

宗 陽子

私は、県庁の医師確保対策の中で女性医師支援事業を担当した時にメディカル・ワークライフバランスセンターの活動に参加させていただきました。伊東昌子先生や南貴子先生、スタッフの皆さんのが医療従事者の働きやすい環境を作るために熱心に取り組まれる中で、楽しく貴重な時間を過ごさせていただいたことに感謝しています。

私自身も医師として臨床と行政の現場での勤務を経験し、子育てとの両立に苦労したこともありましたので、メディカル・ワークライフバランスセンターがあることは、本当に心強いことだと思います。この活動がずっと続くことで働く医療従事者の心の支えがあり続けることを祈っています。



10th Anniversary

2021 年表

2020

2019

2018

2017

2016

2015

2014

2013

2012

メディカル・ワークライフバランスセンター

2012
(平成24年)

1年目

- 4月 ・メディカル・ワークライフバランスセンター開設 ①②
- ・調査「女性医師実態調査」継続中
- 5月 ・「あじさいプロジェクトWebサイト」開設
- ・「医局長訪問」開始 継続中
- ・「学生ランチミーティング」(2012~2013)
- ・調査「長崎大学病院職員の介護ニーズアンケート」
- ・調査「医学生におけるワークライフバランス、キャリア意識に関するアンケート」開始 継続中
- 6月 ・「マタニティ白衣貸出」開始 継続中
 - ↳ 対象:長崎大学病院
- ・「病院インタビュー」開始 継続中
- 7月 ・「トップセミナー」講演活動開始(2012~2015)
 - 長崎大学関連病院会と医学部との合同会議
 - ↳ 講演「医療現場におけるワークライフバランスの重要性について」
 - ・調査「医師のワークライフバランスに関するアンケート」 継続中
 - ・支援メニュー事業(2012)
 - ↳ 子育てタクシー、家事代行・シッター、研修会・学会への参加費、旅費の補助
- 9月 ・「復職&リフレッシュトレーニング」開始 継続中 ③
- ・制作「センター開設」「センター紹介」「キャリアサポート」ポスター
- 10月 ・「家族のフォトコンテスト」(2012~2013)
 - ・第1回「おイネ作文コンテスト」
 - ↳ 奨励賞受賞 伊東昌子センター長
- 11月 ・メルマガ「あじさいプロジェクト通信」配信開始(2012~2015)
- 12月 ・懇談会「医学生・研修医等をサポートするための会」
- 3月 ・講演会「次世代の医師へ伝えたいこと」 ④
- ・見学「旭川医科大学二輪草センター(復職・子育て・介護支援センター)」と「病後児保育施設のんの」



①



②



③

長崎大学病院の動き

- 4月 ・メディカル・ワークライフバランスセンター設置、運営委員会発足
- 10月 ・病児保育検討ワーキンググループ発足(2012~2013)



④

2013
(平成25年)

2年目

- 4月 ・調査「潜在女性医師の把握事業」(2013/1~2015/3)
- 5月 ・「美と健康セミナー」(2013~2015・全9回)
- 7月 ・「あじさいプロジェクト Facebook」開設 継続中
- ・「ワークライフバランス推進員」配置開始 継続中
 - ↳ 対象:長崎大学病院の各診療科から医師1名
- 8月 ・科学研究費「医師の燃え尽き症候群克服のためのワークライフバランスからのアクションリサーチ」(2013~2015) 伊東昌子センター長
- 9月 ・介護セミナー「もしも家族が『要介護』になったら」(2013~2014) ⑤
- 10月 ・「イブニングシッターサービス」事業開始(2013/10~2014/3)
- 11月 ・「復職&リフレッシュトレーニング」参加最多回16名 ⑥
 - ・トップセミナー
 - ↳ 女性医師の勤労環境の整備に関する講習会
 - ↳ 「長崎の医療と病院経営を考える会」
- 12月 ・市民公開講座「幸せを感じる働き方を目指して」満員御礼 ⑦
- 1月 ・懇談会「医学生・研修医等をサポートするための会」
- ・制作「育児は育自」男性育児休業取得推進ポスター ⑧
- 3月 ・見学「ファミリー・サポート・センターながさき」「群馬県医師会保育サポートバンク」
- ・制作「出産・育児のイロハ」
- ・制作「介護準備のABC」
- ・制作「センター活動紹介パンフレット」



⑤



⑥



⑦

長崎大学病院の動き

- 7月 ・調査「病児保育に関する職員アンケート」
- 9月 ・小児科外来プレイルームの改修工事・完成
イブニングシッターサービス事業開始のため



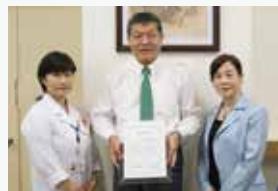
⑧

メディカル・ワークライフバランスセンター

2014
(平成26年)

3年目

- 4月 伊東昌子センター長が、長崎大学副学長(男女共同参画担当)および長崎大学男女共同参画推進センター長に就任、兼務(2014~2015)
 - ・「長崎県医師会保育サポートシステム」事業開始(2014~2017)
 - ↳ 対象:長崎大学病院の医師
- 5月 「ワークライフバランス推進員意見交換会」開始 継続中
 - ↳ 対象:長崎大学病院の医師
- ・「保育サポートセンター説明・研修会」開始 継続中
- ・「イブニングシッターサービス」リニューアルして事業再開 継続中 ⑨
- 6月 「学生キャリア講習会」医と社会III「医師のワークライフバランス」授業の担当開始 継続中 ⑩
- ・懇談会「医学生、研修医等をサポートするための会」
- 9月 センター移転 歯学部棟3階から長崎大学病院中央診療棟1階へ
 - ・「保育サポートシステム通信」年1回発行開始 継続中 ⑪
 - ・講演 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」で取組発表
 - ・長崎市「男女イキイキ企業」として表彰 ⑫
 - ・共催「管理職のための働き方改革セミナー」 ⑬
 - ・調査「女性医師の近隣病児保育施設の利用状況(長崎大学病院)」
- 12月 「あじさいプロジェクトWebサイト」リニューアル
- ・講演 日本医師会「女性医師支援センター事業九州ブロック別会議」で取組発表
- 1月 トップセミナー
 - ↳ 女性医師の勤労環境の整備に関する講習会
 - 「子育て医師のための保育サポートシステムの運用と長崎県医師会における女性医師支援活動～あじさいプロジェクトとの連携～」
 - ・「私たちのワークライフバランス実践術」インタビュー開始 継続中
 - ・「保育サポートスキルアップ研修会・情報交換会」開始 継続中



2015
(平成27年)

4年目

- 4月 「あじさいプロジェクトデータベース」構築
- 5月 「あじさいプロジェクトWebサイト」
 - ↳ 「長崎県の病児保育・病後児保育施設」追加
- ・「学生キャリア講習会」医学部5年生PBLチュートリアル「医師のワークライフバランス」授業を担当
- 7月 「長崎県医師会保育サポートシステム」対象地域拡大
 - ↳ 対象:長崎市、西海市、時津町、長与町の病院に勤務する医師
- ・「臨時シッターサービス」「シッターハンドル」開始(2015/7~2019/3)
- ・「学生キャリア講習会」で解決策の発表方法にロールプレイング形式を採用
- 8月 「キャリアアップセミナー」開始(2015~2019・全12回) ⑭
- 9月 伊東昌子センター長が、センター改称により、長崎大学副学長(ダイバーシティ推進担当)およびダイバーシティ推進センター長に就任、兼務(2015~2018)
 - ・トップセミナー
 - ↳ 女性医師の勤労環境の整備に関する講習会「医療人(ひと)が集まる病院づくり」 ⑮
- 10月 「輝く卒業生インタビュー」開始 継続中
- 12月 共催 2020.30実現をめざす地区懇談会 取組発表
- ・国立大学附属病院長会議「将来像実現化年次報告2014/行動計画2015」報告書に掲載・評価される ⑯
- ・講演「仕事と生活の両立を考える」 ⑰
- ・メールマガ「あじさいプロジェクト通信」リニューアル
 - ↳ 配信ソフトにてHTMLとテキスト形式の2種配信 継続中
- ・制作「子育て医師のための保育サポートハンドブック」
- ・「マタニティ白衣貸出」薄地白衣採用
- ・共催 市民公開講座「介護を考える! ~仕事を辞めない知恵と戦略~」
- ・「あじさいプロジェクト活動報告書」PDFがWebサイトからダウンロード可能
- ・制作「介護準備のABC」改訂



長崎大学の動き

- 7月 ・長崎大学が子育てサポート企業(くるみんマーク)に認定 ⑯
- 9月 ・長崎大学男女共同参画推進センターが
ダイバーシティ推進センターに改称



メディカル・ワークライフバランスセンター

2016
(平成28年)

5年目

- 4月 「マタニティ白衣貸出」対象拡大
 - └ 対象:県内病院で働く医師と長崎大学病院で医療に従事する職員
- 6月 制作「マタニティ白衣貸出」ポスター ⑯
- ・「医師の両立支援状況調査」
 - └ 調査データから県内の女性医師の分布図を作成 繼続中 ⑰
- 9月 調査「子育て経験のある女性医師へWebアンケート」
- 10月 ドクターズマガジン掲載 伊東昌子センター長 ⑱
- 11月 「復職＆リフレッシュトレーニング」
 - └ 受講後に「ママドクター意見交換会」を開始
- 12月 制作「両立応援HANDBOOK～ママドクターの復職のために～」 ⑲
- ・共催 市民公開講座「いまどき男前な生き方～イクメン・イクボスとワークライフバランス～」
- 1月 懇談会「医学生・研修医等をサポートするための会 ロールモデル探し」
 - └ 対象:医学生、研修医、長崎大学病院の医師 ⑳
- ・「日帰り診療応援システム」事業開始(2016～2018)



⑯



⑰



⑱



⑲



⑳

2017
(平成29年)

6年目

- 4月 「私たちのワークライフバランス実践術」
 - └ 男性の育児休業取得編を開始 繼続中
- ・「長崎県医師会保育サポートシステム」対象地域拡大
 - └ 対象:長崎医療圏、諫早市、大村市の病院に勤務する医師
- ・「保育センター説明・研修会」を諫早、大村地区で開催 ㉑
- 7月 「ワークライフバランス推進員」配置拡大 ㉒
 - └ 配置:県内10病院
- 8月 講演「長崎県医学修学生等夏期研修」で取組発表
- ・調査「医師の両立支援状況 二次調査」具体的な取組事例を把握
- 9月 メルマガ「あじさいプロジェクト通信」読者1,000名突破
- ・懇談会「医学生・研修医等をサポートするための会 ロールモデル探し」
 - └ 対象:医学生、研修医、長崎大学病院の医師 ㉓
- 11月 見学「京都府立医科大学男女共同参画推進センター」「病児保育室こがも」
- 12月 「マタニティ白衣貸出」パンツ採用 ㉔
- 1月 懇談会「医学生・研修医等をサポートするための会 ロールモデル探し」
 - └ 対象:長崎医療センターの医師
- 2月 講演 日本女医会ブロック懇談会「長崎県での女性医師支援活動の報告」
- 3月 講演 長崎県医療勤務環境改善セミナー「長崎県内病院の医師の両立支援状況」



㉑



㉒



㉓



㉔

長崎大学の動き

- 4月 長崎大学文教キャンパスに「文教おもやい保育園」開所 ㉕

長崎大学病院の動き

- 3月 病児保育検討ワーキンググループ発足(2018～2019)



㉖

メディカル・ワークライフバランスセンター

2018
(平成30年)

7年目

- 4月
 - ・「長崎県医師会保育サポートシステム」を「長崎医師保育サポートシステム」に改組 継続中 ㉙㉚
 - ↳運営主体を県医師会からメディカル・ワークライフバランスセンターへ移管
 - ・「地域病院における保育サポートシステム」事業開始 (2018~2021)
 - ・「あじさいプロジェクトWebサイト」リニューアル
 - ↳「長崎医師保育サポートシステム」追加
 - ↳「キャリアプランのイメージ図」改訂
 - ・「ライフステージ別にセンターがお手伝いできること」追加 等 ㉛
- 11月
 - ・調査「医師の両立支援状況 二次調査」ワークライフバランス施策の考えが病院の負担と感じる理由を把握
- 12月
 - ・全国で「医学部不正入試」が問題になり、アンケート調査や取組取材を受ける
- 3月
 - ・日本医学教育評価機構(JACME)による医学教育分野別評価において、センターの取組「学生キャリア講習会」が評価される
 - ・相談業務対応最多92件 ㉜



㉙



㉚

長崎大学病院の動き

12月 ・見学 佐賀大学病院保育園「キッズパレット」病児保育



㉛



㉜

2019
(令和元年)

8年目

- 4月
 - ・センター長籍不在により、事務取扱中尾一彦病院長
 - ・「長崎医師保育サポートシステム」対象地域拡大
 - ↳対象:長崎・県央医療圏の病院に勤務する医師 ㉝
 - ・「イブニングシッターサービス」利用拡充
 - ↳平日すべての曜日で利用可能
- 6月
 - ・「マタニティ白衣貸出」スクラップ採用
- 7月
 - ・「復職＆リフレッシュトレーニング」
 - ↳受講後に「パパ・ママドクター意見交換会」を開始
- 9月
 - ・「あじさいプロジェクトWebサイト」
 - ↳「地域就労支援病院」の登録数100病院達成(登録率67%) ㉝
- 10月
 - ・「あじさいプロジェクトWebサイト」
 - ↳「アカデミックキャリアアップへのアドバイス」追加 ㉞



㉝



㉞



㉞

長崎大学病院の動き

2月 ・長崎大学病院病児保育施設「にじいろ」開設 ㉟

2019年度 男性職員の育児休業取得数 過去最多7名



㉟



㉟

メディカル・ワークライフバランスセンター

2020

(令和2年)

9年目

- 4月
 - ・「長崎医師保育サポートシステム」運営体制変更
 - ━ 財源を分担:長崎県、長崎県医師会、長崎大学病院、医師「システム登録料」新設
- 5月
 - ・「復職＆リフレッシュトレーニング」
 - ━ 開催内容を変更し、オンライン面談を活用
- 7月
 - ・「仕事と介護の両立サポート教職員相談会」開始 繼続中 [③⁷](#)
 - ・「あじさいプロジェクトWebサイト」
 - ━ 「子育て家庭に役立つ情報 食事支援(宅配)企業8社」追加
- 8月
 - ・国立大学病院長会議「将来像実現化年次報告2019/行動計画2020」報告書に掲載・評価される(2015年と2度目) [③⁸](#)
- 10月
 - ・「当直リストア支援」事業開始(2020/10~2024/2)
 - ・「学生キャリア講習会」オンライン開催
- 1月
 - ・研修「チーム医療の質を高める 医師の接遇スキル」オンライン開催
 - ・長崎医療センター「病院広報誌SENSAI」女性医師座談会企画であじさいプロジェクトの活動が紹介、掲載される
- 2月
 - ・制作「長崎大学病院 男性職員の育児休業取得者コメント集」 [③⁹](#)



[③⁷](#)



[③⁸](#)

2021

(令和3年)

10年目

- 4月
 - ・制作「マタニティ白衣貸出」ポスター
 - ・「ワークライフバランス推進員」配置拡大
 - ━ 配置:県内17病院と2団体
 - ・「あじさいプロジェクトWebサイト」
 - ━ 4月アクセス数 過去最多3,583件
 - ・メルマガ「あじさいプロジェクト通信」リニューアル
 - ・「女性医師の実態調査」
 - ━ 当直体制を見直し、オンコールを導入する診療科が増加
 - ・調査「男性職員の育児休業取得者アンケート」
 - ・調査「看護師の両立支援状況Webアンケート」
- 5月
 - ・調査「医師の両立支援状況」
- 6月
 - ・県内病院の子育て中の女性医師は約160人で2016年調査から過去最多
- 7月
 - ・「家族を話そう」パートナーと一緒に参加するワークショップ開催
- 7・11月
 - ・懇談会「医学生・研修医等をサポートするための会 養成医のワークとライフをきいてみよう! ロールモデル探し」長崎県女性養成医のキャリアサポート事業開始(2021~継続中)
 - ━ 対象:長崎大学、佐賀大学、川崎医科大学の地域枠の女子学生と自治医科大学の女子学生、初期研修の女性医師
- 9月
 - ・「当直リストア支援」が「当直中の育児支援」に改称、リニューアルし、対象拡大
 - ━ 対象:長崎大学病院に勤務する子育て中の医師(男女問わず) [④⁰](#)
 - ・共催「父親学級」オンライン開催
- 10月
 - ・調査「男性医師の育休取得に伴うオンラインセンティブ授与」を検討
- 11月
 - ・調査「育児休業取得の女性医師へWebアンケート」
 - ・「地域病院における保育サポートシステム」事業終了
 - ━ 導入:佐世保医療圏5病院・上五島医療圏1病院・県南医療圏1病院・壱岐医療圏1病院の合計8病院に展開
- 1月
 - ・共催「管理職者必見! 男性育休」オンライン開催
- 3月
 - ・制作「愛情のかたちは変わり続ける。」男性育児休業取得推進ポスター [④¹](#)
 - ・制作「あじさいプロジェクト10周年記念グッズ」ダブルポケットクリアファイル [④²](#)



[④⁰](#)



[④¹](#)



[④²](#)

長崎大学病院の動き

9月 ・長崎大学病院開院160周年 [④³](#)

2021年(4~1月) 男性職員の育児休業取得数 過去最多タイ7名(2019年度と同数)



[④³](#)

長崎大学病院キャラクター
ポンペ先生

10th Anniversary

プロジェクト活動の成果

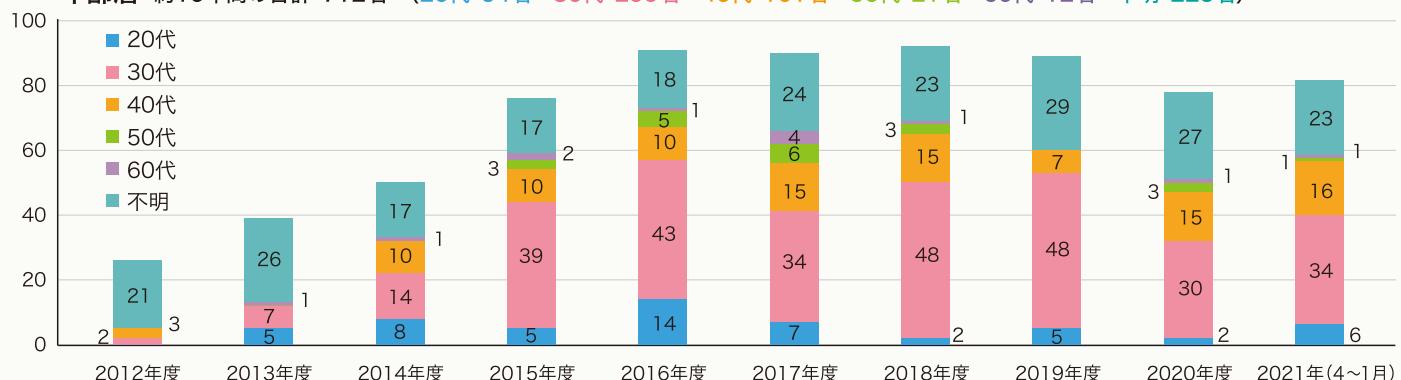


■ 相談業務 (本誌P26参照)

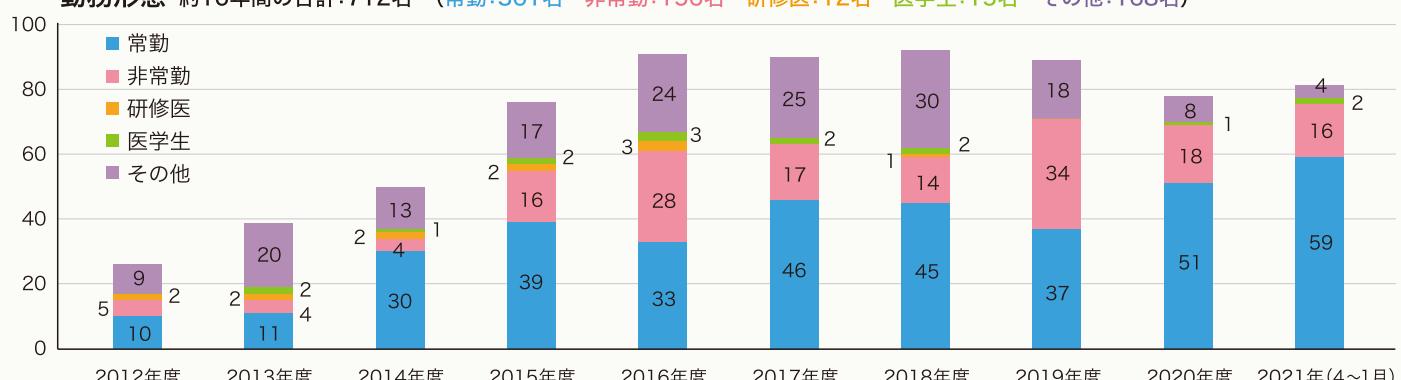
性別 約10年間の合計:712名 (男性:160名 女性:552名)



年齢層 約10年間の合計:712名 (20代:54名 30代:299名 40代:101名 50代:21名 60代:12名 不明:225名)



勤務形態 約10年間の合計:712名 (常勤:361名 非常勤:156名 研修医:12名 医学生:15名 その他:168名)



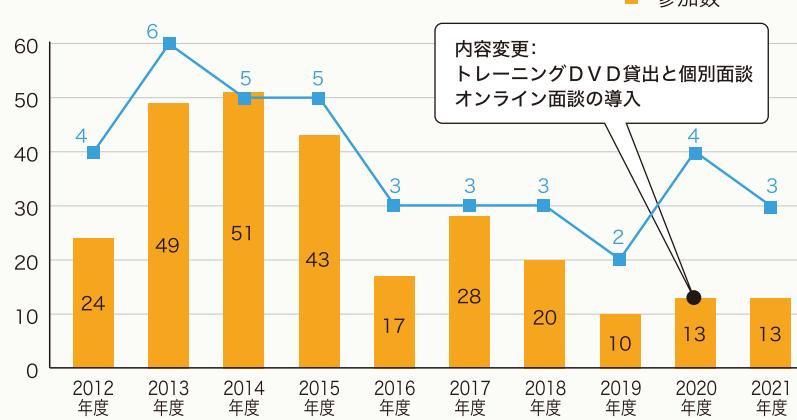
※主な相談内容:キャリア、就労支援、産育休制度、介護、職場環境、マタニティ白衣貸出、資料・情報提供、医師不足、ハラスメント等、多岐にわたる

■ 復職＆リフレッシュトレーニング (本誌P27~28参照)

実施回数と参加数 10年間の参加数合計:268名

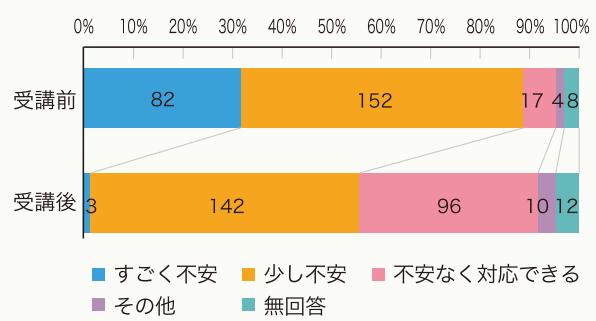
■ 実施回数

■ 参加数



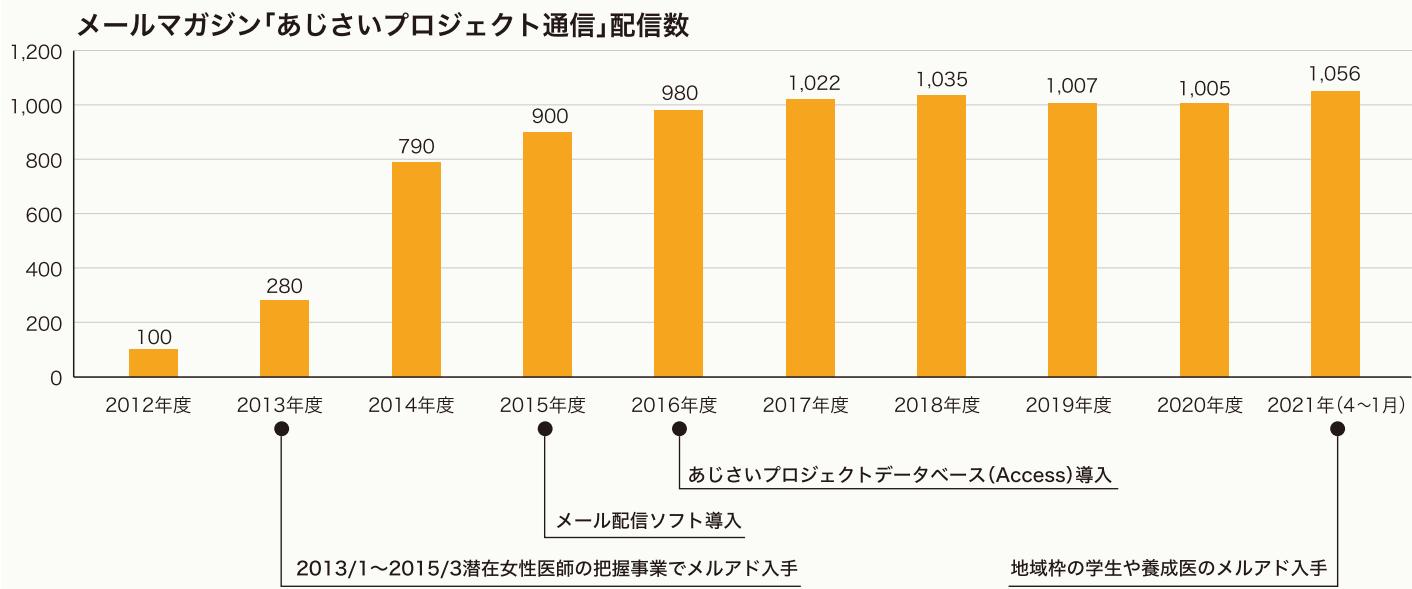
受講前と受講後の気持ちの変化

10年間のアンケート回答数合計:263名



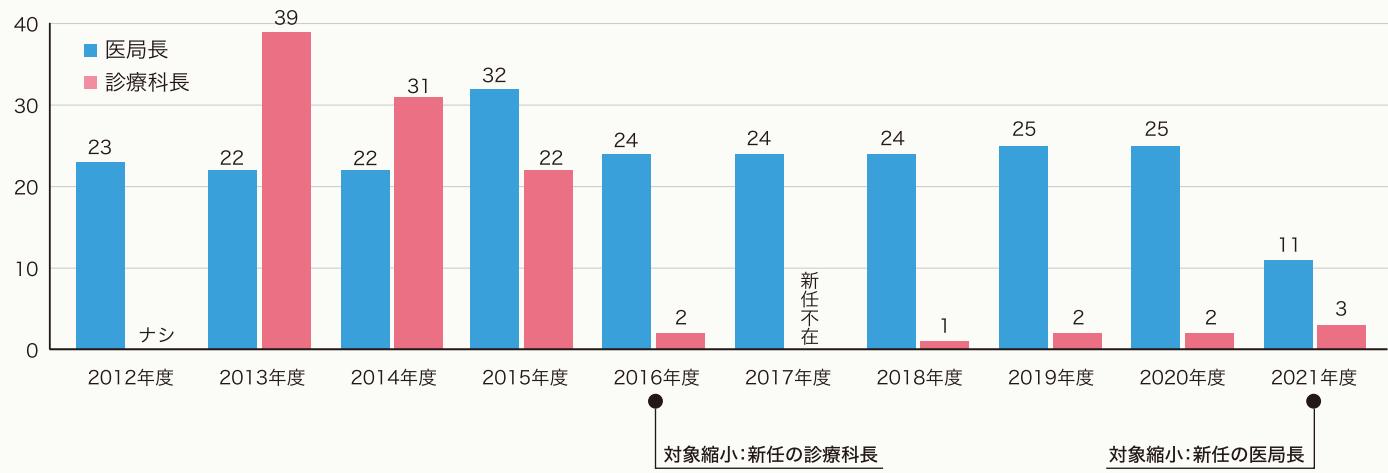
※「すごく不安がある」気持ちは、受講後に減少し、
「不安なく対応できる」気持ちは、増加している。

■ ネットワークづくり(本誌P25参照)



■ 医局長訪問(本誌P42～43参照)

面談回数 10年間の合計:医局長と「女性医師実態調査」等について面談:232名 診療科長面談:102名



■ イブニングシッターサービス(本誌P37参照)

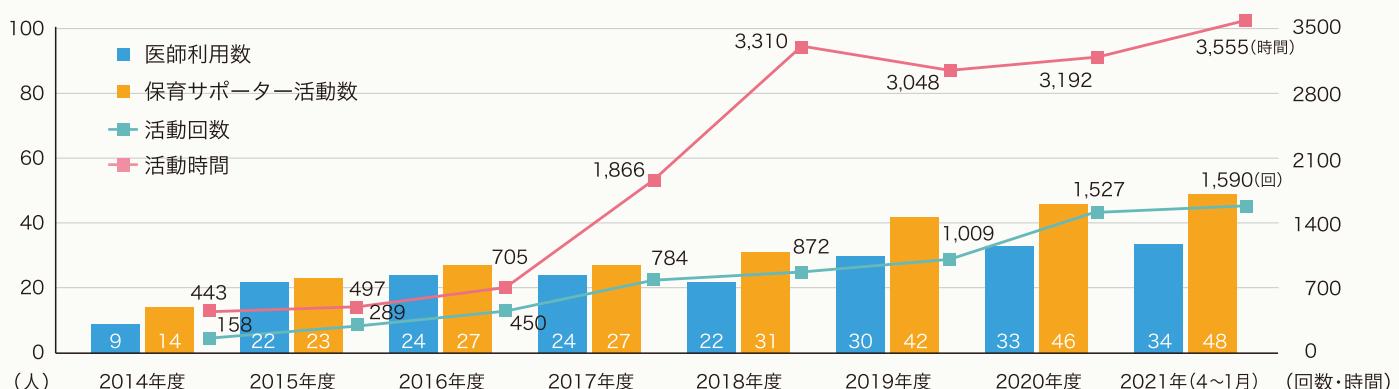
利用託児数 約10年間の合計:189名



■保育サポートシステム(本誌P33~35参照)

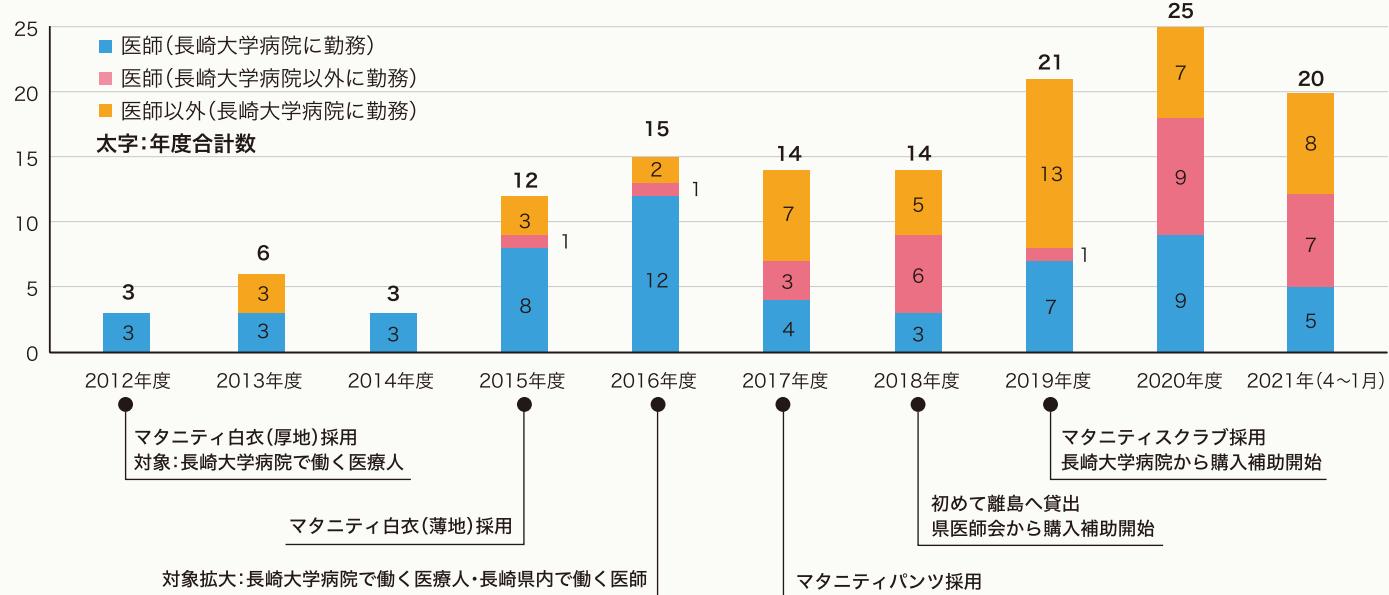


活動実績推移

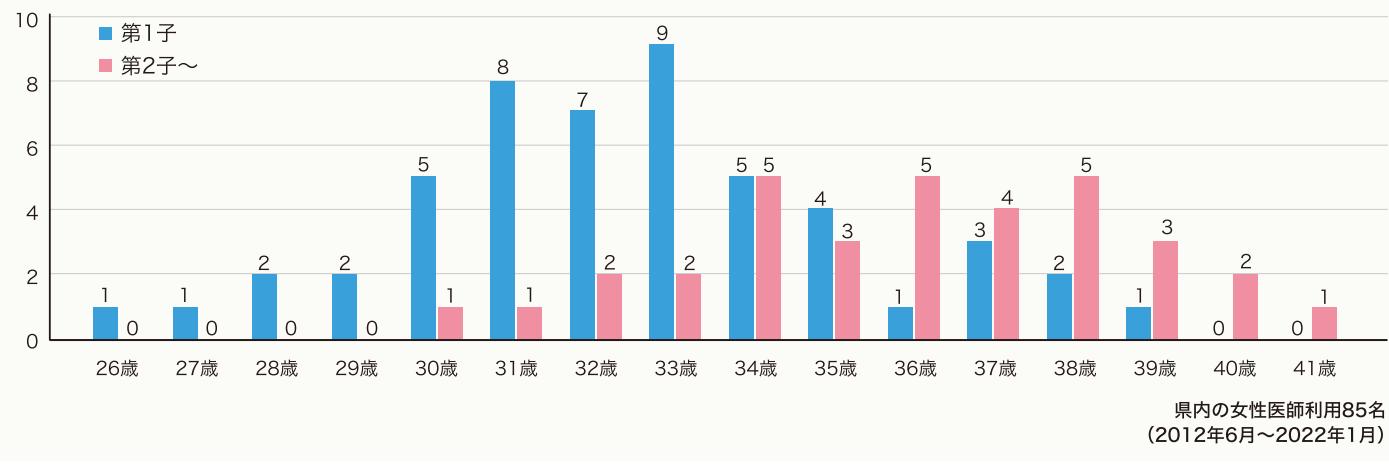


■ マタニティ白衣貸出(本誌P38参照)

利用数 約10年間の合計:133名(医師(長崎大学病院に勤務):57名 医師(長崎大学病院以外に勤務):28名 医師以外(長崎大学病院に勤務):48名)

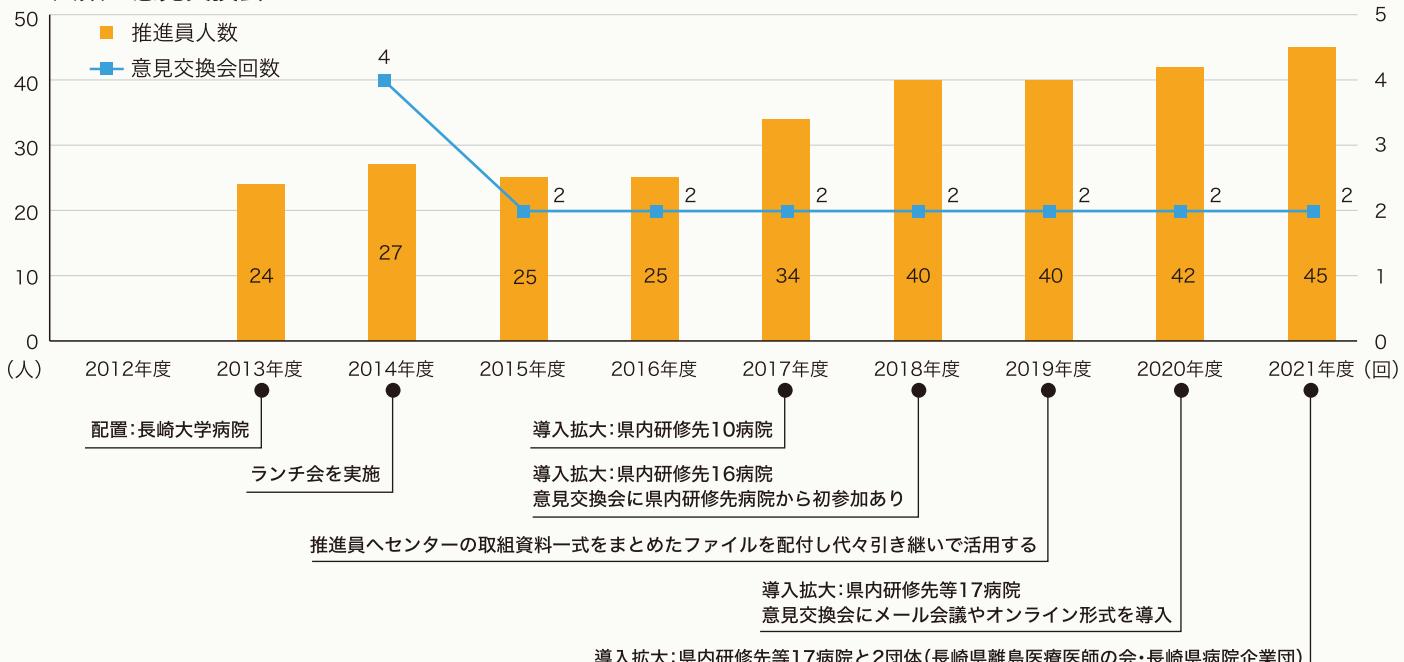


白衣類貸出時の年齢



■ ワークライフバランス推進員(本誌P47参照)

人数と意見交換会



■ 地域就労支援病院(本誌P49参照)



■ 輝く卒業生インタビュー

<キャリアサポート>

リーダーとして活躍している長崎大学医学部卒業医師との対談をWebサイトに掲載

2012年度	-
2013年度	-
2014年度	-
2015年度	瀧原 圭子 先生(6月) 黒崎 伸子 先生(8月) 鈴木 真理 先生(10月) 濑戸 牧子 先生(11月) 有井 悅子 先生(1月)
2016年度	福田 友子 先生(4月) 濱田 千江子 先生(6月) 芦刈 伊世子 先生(10月)
2017年度	荒木 貴子 先生(9月) 高見 裕子 先生(10月)
2018年度	北村 理子 先生(9月) 伊藤 瑞子 先生(3月)
2019年度	-
2020年度	世羅 至子 先生(4月)
2021年度	-

■ 病院インタビュー

<長崎県内病院の取り組み>

ワークライフバランス実現への取組や、就労環境の現状、復職した医師の仕事と生活の両立状況等、関係者との対談をWebサイトに掲載

2012年度	長崎記念病院(6月)	長崎県上五島病院(8月)	長崎北病院(11月)
2013年度	佐世保中央病院(5月)	対馬いづはら病院(8月)※2015年5月再編統合し現在は長崎県対馬病院	諫早総合病院(12月)
2014年度	市立大村市民病院(7月)	長崎労災病院(9月)	済生会長崎病院(11月)
2015年度	長崎医療センター(7月)	長崎川棚医療センター(9月)	長崎原爆病院(11月)
2016年度	長崎みなとメディカルセンター(10月)		
2017年度	佐世保共済病院(10月)		
2018年度	長崎県島原病院(7月)		
2019年度	-		
2020年度	-		
2021年度	-		

■ 私たちのワークライフバランス実践術インタビュー

<長崎県内病院の取り組み>

ワークとライフのバランスの取り方等、長崎大学病院の医療従事者等との対談をWebサイトに掲載

2012年度	-
2013年度	-
2014年度	桑原 愛 先生(12月) 安倍 邦子 先生(1月) 依田 彩文 先生(2月) 黒木 綾子 先生(3月) 木原 千春 先生(3月)
2015年度	ログノビッチ タチアナ 先生(6月) 鹿子木 桂 先生(8月) 山下 春奈 先生(10月) 大野 梢 先生(11月)
2016年度	芦田 美輪 先生(4月) 鈴木 悠 先生(6月) 畑地 豪 先生(8月) 安達 耕成 看護師長(9月) 北島 道夫 先生(10月) <男性の育児休業取得編>伊東 潤一 様(3月) 城 正士 様(3月)
2017年度	-
2018年度	南 ひとみ 先生(9月)
2019年度	白石 早紀 先生(5月) <男性の育児休業取得編>江石 清行 教授(11月) 三浦 崇 医局長(11月) 北村 哲生 先生(11月) 谷川 陽彦 先生(11月)
2020年度	原口 雅史 先生・愛 先生(9月) <男性の育児休業取得編>長田 和義 先生(10月) 村川 泰蔵 様(11月) 東谷 悠 様(12月) 大嶽 有史 様(12月) 國弘 遼 様(11月)
2021年度	-

あじさいプロジェクトと私

- 藤澤 京子 長崎百合野病院 内科／
長崎大学病院 循環器内科 非常勤
- 松本 恵 長崎大学病院 腫瘍外科 講師
- 米田 圭子 井石内科医院
- 依田 彩文 三菱電機株式会社 長崎製作所 産業医／
長崎大学大学院医歯薬学総合研究科
先進予防医学共同専攻 総合診療学分野 客員研究員
- 牟田 久美子 長崎大学病院 腎臓内科 准教授
- 崎村 千香 長崎みなとメディカルセンター 乳腺・内分泌外科 医長
- 芦田 美輪 長崎大学病院 皮膚科・アレルギー科 助手
- 南 ひとみ (医)今村 たちばなペイクリニック 院長／
長崎大学病院 消化器内科 客員研究員
- 北島 百合子 長崎大学病院 産科婦人科 講師

復職＆リフレッシュトレーニング 最多参加

長崎百合野病院 内科／
長崎大学病院 循環器内科 非常勤

藤澤 京子

「復職＆リフレッシュトレーニング」に参加していた頃、私は自信を持てないまま民間の健診センターに復職したばかりでした。もともと臨床経験に乏しい上に育児や雑事に追われ、医療のことを忘れかけていた私にとって、ご活躍中の専門家の先生方がわかりやすい臨床講義をしてくれるのは不安解消と自身のステップアップのため非常に有益でした。現在でも当時の講義内容を参考にさせていただいている。



学生講義でロールモデル医師として講演 ワークライフバランス推進員歴(2014年～継続中)

長崎大学病院 腫瘍外科 講師

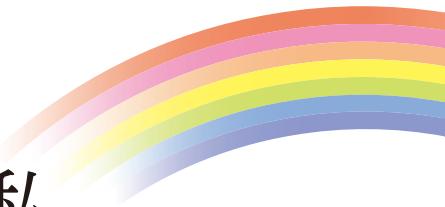
松本 恵

妊娠出産育児を経て2011年から大学病院に復帰させていただき、2016年には医学部3年生への講義をする機会をいただきました。あれから5年で学生さん達の認識はとても大きく変化していると感じています。ジェンダーに関わらずそれぞれの人生を仕事と共に有意義に過ごすことができる時代でもあると思います。



今後もワークライフバランスを調整する重要な要として、あじさいプロジェクトが発展されますことを祈念いたします。

あじさいプロジェクトと私



美と健康セミナー 最多参加

井石内科医院

米田 圭子

女性医師の増加に伴い、私たちには頼もしい先輩後輩がたくさん輩出され、心強い限りです。あじさいプロジェクトで開催された「美と健康セミナー」は、専門外の知識を得ることができる貴重な場でした。女性だけの気楽さで気軽に質問もでき、各地で活躍されている先生方と交流することで患者さんの相談先も広がったように思います。そしてもちろん、自分の身体のためにも。私たち開業医は自営業故に検診などもつい怠りがちです。こういったセミナーで刺激を受け、自分の身体をも大切にすることを考えたりしました。

一昨年からのコロナ禍で講演会などもなかなか開催できない状況ですが、終息後はぜひ、女性医師のためのこのような機会を再び作っていただきたいと切に願っております。



キャリアアップセミナー 最多参加 ワークライフバランス推進員歴(2018年)

三菱電機株式会社 長崎製作所 産業医／
長崎大学大学院医歯薬学総合研究科
先進予防医学共同専攻 総合診療学分野 客員研究員

依田 彩文

メディカル・ワークライフバランスセンター創立10周年に際して、心よりお慶び申し上げます。

キャリアアップセミナーをはじめとするあじさいプロジェクトには実践的かつ魅力的な取り組みが満載です。挑戦に年齢や期間は関係なく、常に自分次第なのだといつも勇気を届けてくださいます。



おかげさまで、私は今、かねてからの目標であった新たなキャリアに挑戦しています。

センターのさらなるご発展と、多くの医師の仕事と生活の両立が叶いますよう心よりお祈り申し上げます。

マタニティ白衣 最多利用 ワークライフバランス推進員歴(2014年～2018年)

長崎大学病院 腎臓内科 准教授

牟田 久美子

メディカルワークライフバランスセンター開設から10周年、誠におめでとうございます。マタニティ白衣貸出はスクラブも利用でき、妊娠中の一時期のために新たに購入する必要がなくとても助かりました。ロゴマークが入っていて妊娠中と一目で分かるので、着用している方を見ると応援したくなります。

私は他にも推進員の活動や保育サポートシステムの利用を通じてセンターの方々には大変お世話になってきました。これからもよろしくお願ひ致します。



保育サポートシステム 立ち上げ ワークライフバランス推進員歴(2014年～2018年)

長崎みなどメディカルセンター 乳腺・内分泌外科 医長

崎村 千香

メディカル・ワークライフバランスセンター10周年、おめでとうございます。

私は教室(移植・消化器外科)やセンターのご協力をいただいて、長崎大学病院の女性医師へアンケート調査を行いました(日外科系連合会誌 40(2):147-179,2015)。結果は長崎県医師会男女共同参画会議で報告し、保育サポートシステムの立ち上げに多少なりとも貢献出来たのではないかと思います。

今後もワークライフバランスの考え方方が当たり前になっていくよう、さらなる発展をお祈りしております。



私たちのワークライフバランス実践術インタビュー ワークライフバランス推進員歴(2018年～継続中)

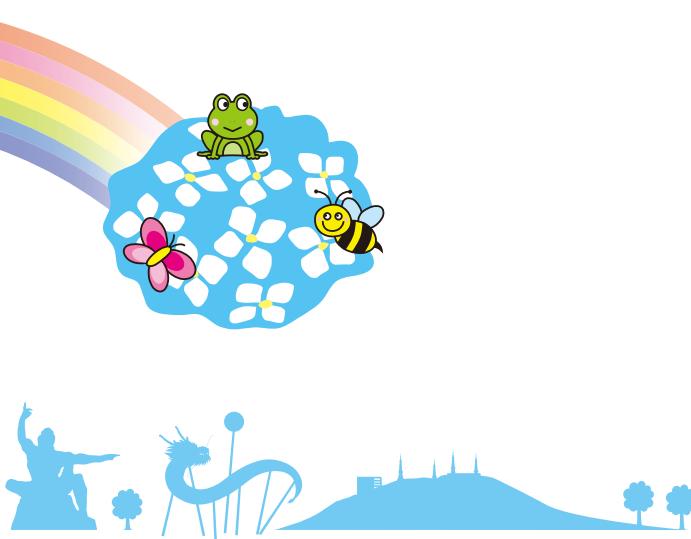
長崎大学病院 皮膚科・アレルギー科 助手

芦田 美輪

「私たちのワークライフバランス実践術」のインタビューを受けて5年が経ちました。子ども達はあっという間に成長し、巣立ちの準備をしています。私自身は同じ職場で非常勤から常勤になりましたが、周囲のサポートのおかげで無理なく仕事を続けています。



あじさいプロジェクトを通して、私が医師になった頃には見えなかった「女性医師が働き続けるための多様性」を実感しており、若い先生方は自分らしさを大切にして活躍してほしいと願っています。



保育サポートシステム 最多利用

(医)今村 たちばなペイクリニック 院長／
長崎大学病院 消化器内科 客員研究員

南 ひとみ

2017年9月、出産を約1か月後に控え、産後からサポートをしてくださるお二人の恩人に初めてお会いしました。お一人は遠方から、もうお一人は比較的自宅近くにお住まいでしたが、子育てに関わることを快く承諾してくださいました。帝王切開での出産から約2週間で職場復帰し、子育て以外もたくさん助けていただきました。娘は4歳になり幼稚園に通っていますが、今も交代で毎日来ていただき、お誕生日もお遊戯会もご自身のお孫さん同様、あるいはそれ以上に喜んでくださいます。すばらしいご縁をいただき、あじさいプロジェクトの「長崎医師保育サポートシステム」に感謝するばかりです。

日本消化器内視鏡学会の女性医師キャリアサポート委員会のメンバーとして、このすばらしいシステムを全国に紹介していくたいと思っています。



病児保育施設にじいろ 立ち上げ ワークライフバランス推進員歴(2016年～2021年)

長崎大学病院 産科婦人科 講師

北島 百合子

仕事をしていると、子どもの突然の発熱や風邪は本当に困ります。昨日まであんなに元気だったのにという腹立たしさと、そばについて看病したいと思う気持ちと、今日はどうしても出勤しないといけないという焦りとで、朝から頭の中がぐちゃぐちゃになります。せめて、仕事の目処がつくまで子どもを見てくれるところがあればと何度思ったでしょう。



「にじいろ」は、そんな経験をした病院スタッフが何度も話し合いを重ね、多くの人に利用してもらえるような病児保育施設になるよう作られました。病院・大学で働く人が、より良い環境で子育てができるように、「にじいろ」はこれからも成長してもらいたいと思っています。

1. プロジェクトの概要と目的

1 あじさいプロジェクトとは

あじさいプロジェクトは、長崎県全域を対象に医師が仕事と生活の両立を実現するための支援とその環境整備を推進するプロジェクトです。メディカル・ワークライフバランスセンターが中心となり、関係機関と連携してプロジェクトを進めています。主な取り組みであるキャリアサポートでは、医師としてのキャリアの継続・復帰支援のためのコンサルティング、復職トレーニングのほか、キャリアアップを目指した企画を行っています。

また、Webサイトでさまざまな支援情報、イベント情報、ロールモデルの紹介記事などを発信。そのほか、県内のより多くの医療機関で仕事と生活の両立が可能な就労環境を整備していただくように働きかけています。

2 メディカル・ワークライフバランスセンターについて

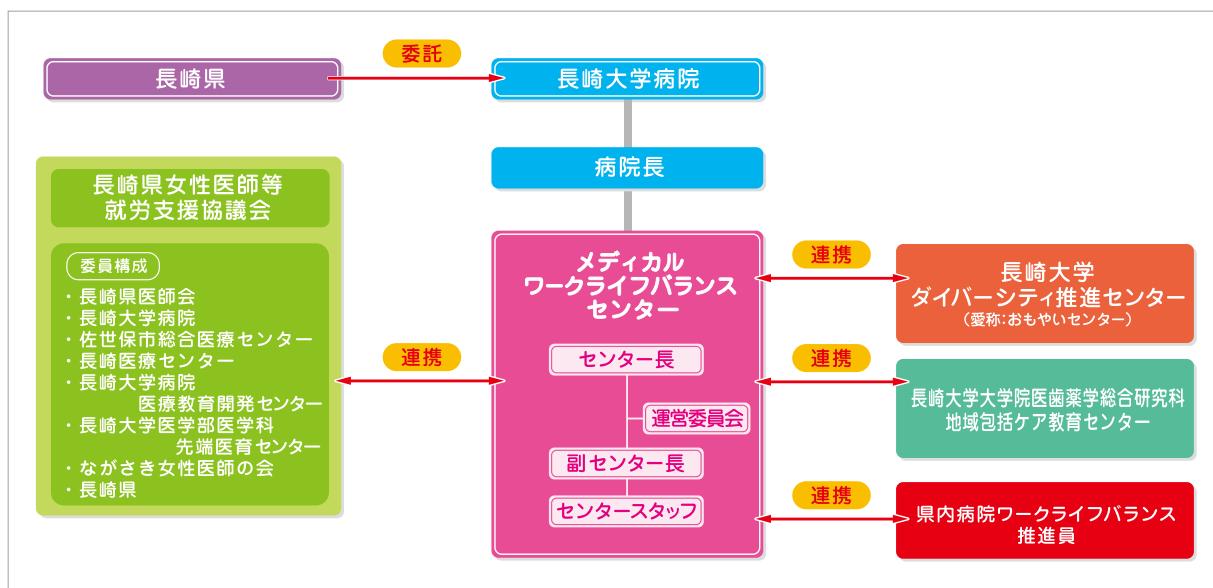
2012年4月に長崎大学病院内にメディカル・ワークライフバランスセンターが開設されました。

長崎大学病院の「医療人」を対象に、職場復帰・就労維持支援、仕事と生活の両立の可能な環境整備、および次世代の医療を担う医療人の育成支援に努めています。その実現には、組織としての取り組みと同時に、各医療人の意識変革も重要です。

また、あじさいプロジェクトの遂行には、長崎県・長崎大学ダイバーシティ推進センター・長崎県医師会・ながさき女性医師の会と連携しながら、長崎県内医療機関で勤務する医師を対象に働きやすい職場、やりがいを持ってイキイキと活躍できる医療現場を目指し活動しています。



3 あじさいプロジェクト運営組織図と連携機関



4 あじさいプロジェクトWebサイトからの発信

長崎県内で働く医師・長崎大学病院に勤務する医療人にとって、働きやすい環境整備を推進するため、ワークライフバランス施策に基づいた職場づくりを目指すための情報を発信しています。

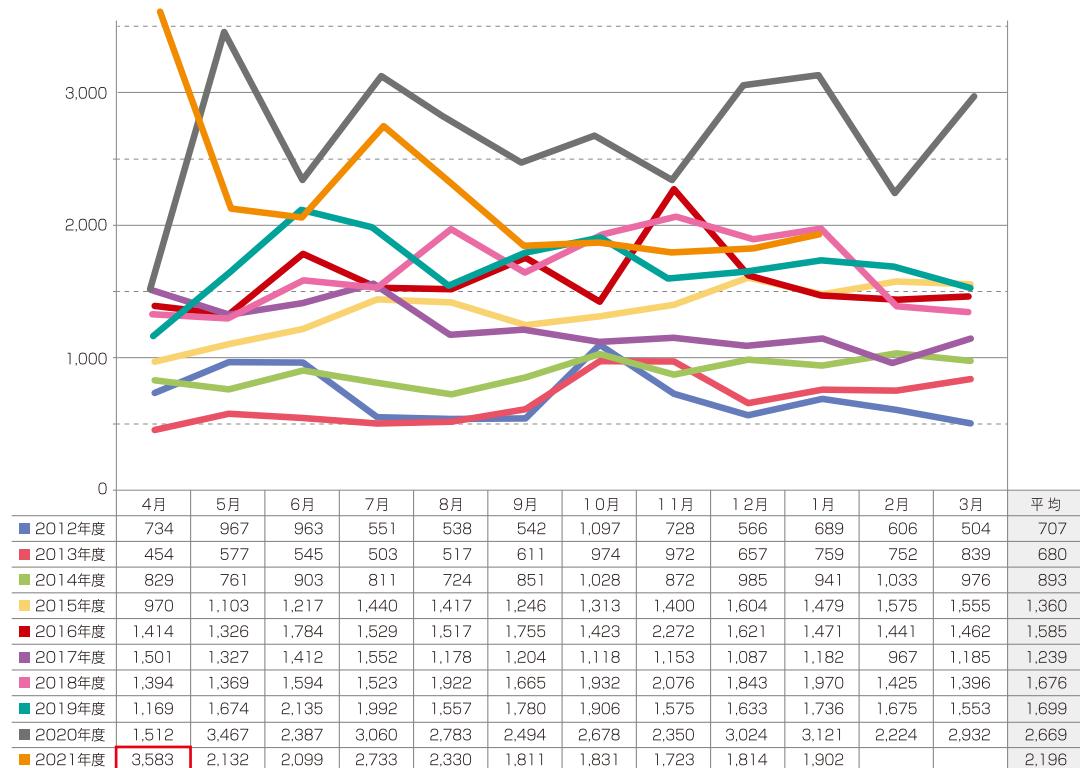
情報発信の3つの柱は、「キャリアサポート」「両立サポート」「長崎県内病院の取り組み」のテーマ別にアクセスすることができます。

NEW 今年度は、両立サポートの「長崎医師保育サポートシステム」の中に「保育サポートシステム通信」を追加しました。随時内容の充実に努めてまいりますので、ぜひ、ご覧ください。



Webサイト

あじさいプロジェクトWebサイトアクセス数 (2022年2月1日現在)



過去最多!

5 Facebookからの発信

「いいね」や「シェア」の応援ありがとうございます。



Facebook

6 病院インターネットからの発信

長崎大学病院のインターネットに、Webサイトを公開しています。

7 あじさいプロジェクト通信 (メールマガジン)からの発信

読者約1,060名へ、月1回メールマガジンを発信しています。イベント開催のお知らせや活動報告、ワークライフバランス実現への施策などを紹介しています。



メールマガジン



2. 両立支援活動

1 キャリアサポート

自分らしくキャリアを継続するために、ライフステージに応じた働き方と一緒に考えていきます。

1) キャリアコンサルティング

妊娠・子育て・介護などのライフイベントにより、医師としてのキャリア継続に不安をお持ちの方や、休職中の方、復職を考えている方、ひとり親の方へ、キャリア支援のためのコンサルティングを行っています。

対象は長崎大学病院で勤務する医師をはじめとする長崎県内の医師、医学部学生、大学病院職員等のみなさまです。

【相談業務】 2022年2月1日現在

2021年度相談数 81件

(内訳)

長大病院 49件

県内病院 16件

その他 16件(行政・他大学・各県医師会・クリニック等)

【申し込み方法】

あじさいプロジェクトwebサイトのお問い合わせ

合わせ・お申し込みフォームをご利用いただくか、センターへ直接お電話ください。

後日、窓口担当からご連絡し、担当コーディネーターと面談の日程調整を行います。

面談後、ご自身に合ったキャリアプランの作成をお手伝いします。※お子さんの同伴可能です。

【ライフステージ別にメディカル・ワークライフバランスセンターがお手伝いできること】

キャリア形成と育児を両立したい方

ライフステージ別にメディカル・ワークライフバランスセンターがお手伝いできることを紹介します！

- 仕事と生活の両立に困ったとき
- 妊娠したとき
- 育児休業中のとき
- 復職時期が決まったとき
- 産休・育休終了したとき
- キャリア形成しているとき
- トップギアリーダーになったとき

マークは、あじさいプロジェクトWebサイトです。アクセスしてご覧ください。

マークは、あじさいプロジェクトWebサイトです。アクセスしてご覧ください。

育児休業中のとき

復職時期が決まったとき

産休・育休終了したとき

キャリア形成しているとき

トップギアリーダーになったとき

マークは、あじさいプロジェクトWebサイトです。アクセスしてご覧ください。

キャリアアップしたいとき

育児休業中のとき

復職時期が決まったとき

産休・育休終了したとき

キャリア形成しているとき

トップギアリーダーになったとき

あじさいプロジェクト キャリアプランのイメージ

※長崎大学病院の非常勤医師をモデルケースにしています。

勤務形態のパターン	勤務時間
パターン1 フルタイマー 医員	● 38時間45分/週 7時間45分/日
パターン2 パートタイマー 医員	● 20時間～30時間以内/週 7時間45分以内/日
パターン3 パートタイマー 医員	● 20時間未満/週 7時間45分以内/日
パターン4 復帰医 ※未就学児がいる場合	● 16時間以下/週 7時間45分以内/日

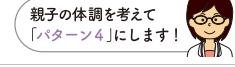
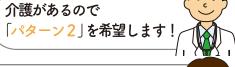
※コンサルティング内容

両立支援

- 育児関連情報提供(保育園・学会参加時の託児など)
- 復職事例紹介

キャリア支援

- 復職トレーニングの案内
- セミナーDVDの貸出
- e-ラーニングの利用案内
- メルマガ「あじさいプロジェクト通信」紹介など



2) 復職&リフレッシュトレーニング(全3回)

育児・介護などで休職・離職中の医師や育児休業取得予定の医師のスムーズな復職を促すプログラムです。就労中の方も、予約可能です。対象は、県内の休職・離職中の医師および医療機関に勤務する医師で、男女を問いません。

トレーニングDVDは、いつでも貸出を受付しています。



【メディカル・ワークライフバランスセンター 復職&リフレッシュトレーニング DVD貸出一覧】

※貸出を希望される【NO】をセンターへお知らせください。

タイトル	講 師	貸出NO	
NEW リハビリテーション科医師ってどんな仕事? (2021年度)	酒井 和香 先生	31	
NEW COVID-19 肺炎の画像診断の役割 (2021年度)	岩野 佑介 先生	30	
私の糖尿病治療薬の使い分け	原口 愛 先生	29	
胸部CTの活用法～呼吸器内科医の視点から～	石本 裕士 先生	28	
急性冠症候群～見逃してはいけない胸痛～	米倉 剛 先生	27	配布資料有
乳がん～先生、胸にしこりがあるんですけど～	久芳 さやか 先生	26	
めまい～それほど難しくないめまい患者の診方～	木原 千春 先生	25	
胸部単純X線写真読影の基本～まずは異常に気づきましょう～	島本 綾 先生	24	
心肺蘇生の基本 (2017年度)	山下 和範 先生	23	
これは湿疹? 導管炎? それとも蕁瘍? ～重症蕁瘍を見逃さないために～	富村 沙織 先生	22	
熱と咳のプライマリケア	中道 聖子 先生	21	
消化器内視鏡診療の最前線	中舗 卓 先生	20	
腹痛の画像診断～CT画像を中心に～	林 秀行 先生	18	
古くて新しい感染症～デング・NTM・結核・SFTS etc.～	神白 麻衣子 先生	16	
だれでも遭遇する心房細動治療のこれだけは ～残念な経過にならないために最小限気をつけること～	荒川 修司 先生	15	配布資料有
「コメディカル以上、専門医以下」で見逃さない、脳卒中	立石 洋平 先生	14	DVD無 配布資料有
頭部単純CTとMRIの読み方	森川 実 先生	6	

＜復職&リフレッシュトレーニング(全3回)＞

場 所：長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター

※来訪、電話、オンライン等で面談可能

日 時：下記隔月の第2金曜日 9:00～16:00の間

※面談時間は、1家庭あたり30分を目安

第1回 7月 9日(金)

第2回 10月 8日(金)

第3回 1月14日(金)

- 1.**トレーニングDVDの無料貸出で自宅学習を推奨 利用6名:院内2名、院外4名
2.個別の復職相談を多様な方法で実施 利用9名:院内3名、院外6名
※**1. 2.**重複利用2名



センターへ来訪面談は5名、オンライン面談は4名でした。復職に向けての段取りを個別に話し合いました。

年度途中に復職する場合、保育園の空きがなく、希望する復職時期が延びてしまう可能性があるため、早めに情報収集に取りかかり、実際に見学してみることや、お子さんが発熱した時に利用する病児保育施設を決めておくことをお勧めしました。また、男性の育児休業についても、家事・育児のスキルアップをしながら家族の絆が深まる大事な時間となるので、是非取得を検討してほしいとお伝えしました。「長崎医師保育サポートシステム」についても説明し、出産後から利用可能であることに興味を持っていただきました。利用内容は多種多様であり、医師の子育てに必ずお役に立てると思います。



参加者の声

(託児利用:1名)

- ・今後のキャリア等を考える中で興味のある分野でしたのでトレーニングDVDの受講を希望しました。
 - ・復帰後どういう風に働いたらいいのか、産前と同じように働けなくなるのかな等色々考えていましたが、他のお母さん達はサポートを使って仕事をされていることを知って、気持ちが楽になりました。
 - ・個人個人のケースに沿った情報をいただき、大変参考になりました。
 - ・復職後のシミュレーションを行うと共に、自分の気持ちも含め整理することができました。
子どもが通う予定の保育園の情報(既に利用している方の声)等も教えていただき、安心材料になりました。トレーニングDVDは、大変わかりやすく、声も聞き取りやすくて勉強になりました。

3) 学生キャリア講習会（3年生）

「ワークライフバランス」について、学生講義を担当しました。1時間から6時間までの丸一日をかけて、「医師としてのキャリア継続のため、ワークライフバランスの考え方を知るとともに、医師としての多様な生き方を学ぶ」ことを目的として取り組みました。

日 時：2021年9月24日(金)8:50～16:20

長崎大学医学部医学科3年生

(男性83名、女性41名 合計124名)の「医と社会」教育の一環で実施。



ワークライフバランス講義 ビデオ

「多様性の尊重とキャリア形成について考える～無意識の偏見～」

長崎大学 理事 伊東 昌子 先生

思い込み(=無意識の偏見)で物事を判断していないか、感じ方や表現は人によって異なること等を理解し、対人関係を円滑にする術を学びました。また、日本の課題である少子高齢化に伴い、時間制約を持つ人が増えるため、男女共に働く、定年退職後も働く事や、様々な価値観に対応するためになるべく違う条件の人と働く等に、考えを切り替えて生産性を高める必要があると話しました。アカデミアにおける多様性の実現、ジェンダーバランスの取れたチームの生産性は向上することを裏付ける国内外の根拠データを数多く示しました。



「行政医の紹介」ビデオ

長崎県上五島保健所 所長 安藤 隆雄 先生

米国ニューヨーク留学中に研究に没頭しつつ子育てを楽しむ充実した日々のお話、帰国後の臨床～研究の様々な業績、行政医になったきっかけ、行政医の業務紹介があり、近況はCOVID-19関連の対応に邁進されていました。「どの分野でも苦労はあるが、やりがいを感じて、医師としての専門性を活かすことが大切」と話しました。

行政医になったきっかけ

- ・医療での適正な仕組みづくりが必要を感じていた
- ・同職種が行政医であり相談できる状態であった
- ・後輩者の育成が必要を感じていた
- ・研究にも興味を感じていた



「医師会の取組紹介」

長崎県医師会 常任理事瀬戸 牧子 先生

長崎県医師会常任理事の瀬戸牧子先生から、センターと連携している事業「長崎医師保育サポートシステム」「マタニティ白衣貸出」の紹介がありました。行政・大学(病院メディカル・ワークライフバランスセンター)・県医師会が円滑に連携して事業を推進しているところは珍しいため、瀬戸先生は、日本医師会の男女共同参画委員に着任され、全国波及の一助を担われるそうです。医師会活動の紹介や「良い医療者になってください」と学生へ激励の言葉をいただきました。



グループ討論

仕事と育児の両立を目指す共働きの医師が、問題に直面した時にどのように解決していくかを、グループに分かれて討論しました。



発表と先輩医師からのアドバイス

4つの事例毎に、12グループが発表しました。他のグループは、相違点や良かった点などを発表しました。

医局長やワークライフバランス推進員の先輩医師から、貴重なご意見を聴かせていただきました。



<ワークライフバランスコンサルタントの感想>

クラスペディア代表 吉岡 和佳子 氏

年を追うごとに、学生や医療人の方々の意識、そして病院の職場環境が変わってきていることを実感しています。グループワークで取り組むテーマは、簡単には解決できない課題ばかり。発表された結論も多種多様で興味深かったです。今回は「お互いにとって何が一番大切なのか?」を重要視しながら、ポジティブに解決策を考えるグループが多い印象でした。希望する診療科やキャリアの方向性、子育ての方針など、パートナー同士でしっかりと想いを共有し、尊重していくことが大事。現役医師の先輩方が「希望の進路は変えないで」とエールを送り、様々な選択肢や可能性を示してくださる様子を見て、とても心強かったです。



<先輩医師の感想>

医療教育開発センター 松島 加代子 先生

子育てについて、アフリカ留学について行くのか、日本で進学させるのか、学生さんと私たちシニアの選択に相違があった場面は興味深かったです!医師経験を積んでいくなかで、「視野を広げること」「新しい経験をすること」の重要性を、キャリアとともに強く感じていくのかもしれないなと思った場面でした。年月を経て、自身の考え方や価値観は変化していきます。自分がどうありたいか、そのときの気持ちを是非大事にして、ポジティブに取り組んでみてほしいと思います。ただし、全てが最短距離で到達しようとするが最善策ではない場合もあります。皆さんを取り巻く人たちの考えも尊重しながら、しっかりと前進していってください。私たち医療教育開発センターも全力で応援します!



腎臓内科 阿部 伸一 先生

大変勉強になりました。私の学生時代はあの様な講義はなかったので、新鮮に感じるとともに今の学生は恵まれているなとうらやましく思いました。



産科婦人科 松本 加奈子 先生

今回、同講習会に初めて参加させていただきました。与えられたケースにおける問題とその対応・解決策について、学生さん達が想像力を働かせながらいろいろな角度から考えている姿に感激し、私自身も学ぶことが多くありました。医師にとって、この「想像力」がとても大切だと日々感じています。患者さんはもちろん、同僚・コメディカル・家族など、相手の立場になって考えていくことは、医師として、人としての成長につながると思います。この講習会はぜひ今後も継続していただきたいと思います。

ロールモデル医師の講演①「外科系診療科における男女共同参画の現状と展望」～心臓血管外科における「育児休業(育休)」取得と「その効果」～ ビデオ
長崎大学病院 心臓血管外科 准教授 三浦 崇 先生



日本外科系連合学会学術集会で発表された動画を三浦先生の許可を得て視聴しました。医局で2名の男性医師が同時期に子どもを授かったことが判明してから、医局長としての対応と医局の現状を見据えて具体的に行なったサポートを説明しました。家事・育児への男女共同参画の好事例となり、「今後も医局内で取得を促し「ワークライフバランス」が充実するようにサポートしていきたい」と話しました。

ロールモデル医師の講演②「私のメディカルワークライフバランス」ビデオ
長崎大学病院 麻酔科 助教 岡田 恒子 先生



医と社会



2児の母で、麻酔科医として育休明けから徐々に勤務時間を増やし、子どもがいてフルタイムで働き当直も行う女性医師は少数派だが、「自分がどうしたいか」「夫の理解があるか」「子どもの預け先があるか」が大事だと話しました。個性心理学インストラクターや性教育認定講師としてもご活躍です。「『医師としてどう生きたいか』人と比べず『みんな違う』ことを知り理解することで穏やかに過ごせるので参考にしてほしい」と話しました。

ロールモデル医師の講演③「産婦人科医の育休」ビデオ
長崎大学病院 産科婦人科 医員 野口 将司 先生

産婦人科医の育休



いつか自分に子どもができたら、育児休業を取りたいな」と思っていた。妻の妊娠判断時は、自身の「人生の大きな転機だった」と位置づけました。まず育休制度について調べ、給付金制度、条件や期間を検討し上司へ報告、周囲の同僚や後輩へ業務の根回し等を実行したと説明しました。育休期間は1ヶ月間で、家族でゆっくりと充実した日々を過ごせたと話しました。本来は、妻の体調が一番辛い時期(生後すぐ～3ヶ月頃)に取得したかったが、条件面で叶わなかった。しかし、育児・介護休業法の改正により、2022年4月から段階的に条件が緩和されるので、2人目ができたら、男性版の産休や育休を取りたい、育休を取得してみて、人生において「家族との時間が一番大事」と痛感した。育休を取るのが目的ではなく、「家族を支えるのが目的」と締めくくりました。

メディカル・ワークライフバランスセンターの取組紹介

メディカル・ワークライフバランスセンター 副センター長 南 貴子 先生

南先生のキャリア年表を示し、「道のりも歩むスピードも多種多様。子どもを授かった時の相談や介護相談もできるので、両立に悩んだ際はセンターへ相談してほしい」と話しました。



<学生の感想>

- 将來のプランは一通りではなく、様々な選択肢があることが分かりました。
- とても有意義な授業だった。昼休みに友達と将来について話したが、色々な選択があつていいと思う。
- ワークライフバランスについては、常々自分で考えていたので、自分としてはとてもありがたい話題でした。今日の色々な話を聞いて、自分は、悪い方にばかり考えてしまったり、細かいところまで気にしそうたりしていると気付きました。もっと楽しく将来を見ていきたいと思います。
- 家族との時間と、仕事の両立について不安がありましたが、男性の育休について学ぶことができ、また、子どもを産み育てることが仕事に関してマイナスにはあまりならないのだと思えるようになりました。
- 女性として今後経験する結婚、出産に対する不安が軽くなりました。
- グループワークでリアルな事例に触れて、みんなと意見を交流することでイメージが膨らんだ。

医学生におけるワークライフバランス、キャリア意識に関するアンケート調査結果は、本誌P51参照

4) 医学生、研修医等をサポートするための会

～養成医のワークとライフをきいてみよう!ロールモデル探し～(全2回)

NEW 長崎県女性養成医のキャリアサポート事業

対象：将来長崎県養成医として離島へき地で勤務する義務を持つ、長崎大学医学部・佐賀大学医学部・川崎医科大学の地域枠の女子学生と、自治医科大学の女子学生、初期研修の女性医師の合計41名。

日時：第1回 7月10・11日(土・日) 5グループ別
第2回 11月23・27・28日(祝・土・日) 5グループ別

実施方法：オンライン形式

共催：日本医師会

<プログラム>

- ① 開会挨拶、センター取組紹介 メディカル・ワークライフバランスセンター 副センター長 南 貴子 先生
- ② 挨拶、県医師会取組紹介 長崎県医師会 常任理事 瀬戸 牧子 先生
- ③ 先輩医師紹介
- ④ 意見交換会



長崎大学病院
消化器内科
北山 素 先生



長崎大学病院
消化器内科
阪口 真千 先生



長崎県対馬病院
小児科
春日亀 千寿 先生



長崎県上五島病院
産婦人科
久米 可奈子 先生



長崎県上五島病院
外科
山口 彩 先生(第2回)



長崎県上五島病院
整形外科
松永 千子 先生(第2回)



長崎県五島中央病院
産婦人科
小屋松 加奈子 先生



長崎医療センター
産婦人科
山口 純子 先生



大村市
出口小児科医院
北條 奈美 先生



大村市
出口小児科医院
神田 二美枝 先生



長崎県島原病院
呼吸器内科
菅崎 七枝 先生(第2回)

医師のキャリア形成・継続のサポートをするために、女子医学修学生や女性研修医等、若い世代を対象として現役で活躍されている医師と交流できる身近な意見交換会を開催しました。

結婚・妊娠・出産・育児休業・子育てのこと、研修病院選び、専門医取得、医局入局についてなど、9年間の義務年限と関係する内容の質問に対して、先輩医師がご自身の経験や周囲の女性医師の働き方の状況を交えながら、丁寧にアドバイスしました。第2回は、希望の診療科等にグループを分け、診療科を選んだ理由や専門医受験のタイミング等、より具体的な質問にお応えしました。

参加者 第1回:44名 女子医学修学生33名、女性研修医1名、先輩医師 8名、その他2名

第2回:44名 女子医学修学生31名、女性研修医0名、先輩医師11名、その他2名

参加者の声

- ・地域特別枠で大学に入学して、研修医として働いている先輩方のお話を聞くことができ、少し不安が解消された。離島で医師として働くことや、義務年数のことなどしっかり理解しておらず、イメージがあまりついていなかったが、離島での生活や医療、大学卒業後のことについて考えることができた。
- ・将来の働き方や出産育児、産・育休をどうするか、友人達とも悩むことが多い時期だったので、すごく参考になった。使える制度や支援があると知って安心した。また、産・育休もブランクではなく、子どもと関わってとても重要な時間というお話を聞いて、将来育休をとることに対する不安が減った。

2 両立サポート

育児や介護などのライフイベントを迎えて、安心して働けるようサポートしています。

1) 長崎医師保育サポートシステム

長崎県の受託事業「あじさいプロジェクト」の一環として、長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンターが主な運営を行い、長崎県医師会は協働推進団体として連携して活動を行っています。

県内の子育て中の医師が仕事と育児を両立できるように、育児支援を必要とする医師と保育サポートナー（子育ての援助ができる方）を、コーディネーターがマッチングを行うことで、医師の仕事と子育ての両立や就労継続を支援することが目的です。

対象は、長崎・県央医療圏に居住または働いている医師（勤務医・開業医・研修医など）です。

※本誌P35参照 長崎・県央医療圏以外にも、地域病院毎にシステムの導入を推奨・支援しました。

<診療科別の医師数>

2022年2月1日現在

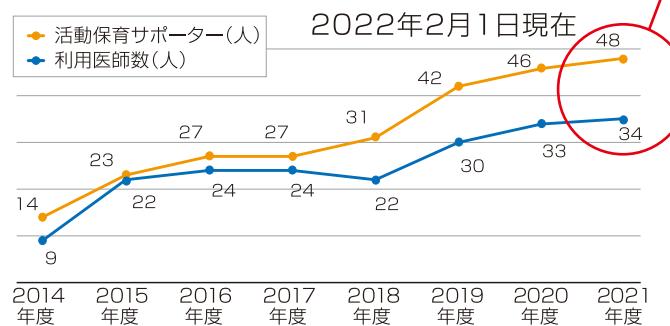
診療科	登録医師とパートナーの医師数(名)	長崎大学病院勤務	長崎大学病院以外に勤務
整形外科	9	4	5
消化器内科	8	4	4
麻酔科	8	4	4
形成外科	8	1	7
腫瘍外科	7	4	3
循環器内科	6	3	3
産科婦人科	6	1	5
泌尿器科	4	3	1
眼科	4	2	2
腎臓内科	4	2	2
内分泌・代謝内科	4	1	3
脳神経内科	3	2	1
移植・消化器外科	3	1	2
皮膚科・アレルギー科	3	1	2
呼吸器内科	3	0	3
小児科	3	0	3
耳鼻咽喉科	2	0	2
精神科神経科	1	1	0
血液内科	1	1	0
脳神経外科	1	0	1
放射線科	1	0	1
心臓血管外科	1	0	1
総 計	90	35	55

過去最多!

<活動実績>

<利用医師・活動サポートナー推移>

	医師(名)	保育サポート(名)
2021年度新規登録数	10	40
登録総数	56	223
うち2021年度利用・活動実数	34	48
資料請求件数	20	65





<主な活動内容>

- ◎活動回数の月平均は159回で、増加傾向です。
- ◎習い事の送迎など、定期での利用も増えています。

- ・医師宅やセンター宅での保育
- ・保護者在宅中の乳児見守りや保育、沐浴の補助
- ・送迎のみ(保育園・幼稚園・習い事・学童等)
- ・保育園・幼稚園・学童へお迎え+その後の保育
- ・病児保育(医師宅での病児保育等)
- ・その他(外遊び、外出先や行政施設での保育等)など
+保育と合わせて家事支援(掃除、洗濯、食事作り等)を行う場合もあります。



利用医師の声

- ・休日に数時間出勤したい時や発熱時に、保育園へのお迎えや自宅での見守りをお願いしています。実家の母も協力してくれますが、遠方のため都合が付かないこともあります。夫と交代で仕事を休んでいました。システムを利用してからは欠勤回数が減り、短時間の利用で夕方のカンファレンス等にも参加できるようになりました。2人の専属保育センターさんに、いつでも頼ることができる安心感もあり、非常に助かっています。(女性医師／不定期利用)
- ・妻の復職にあたり、子どもの幼稚園からの送り迎えをお願いするために登録しました。利用し始めてから、勤務時間の調整がしやすくなり、非常に助かっています。保育センターさんには送り迎えの他にも、一緒に遊んでいただいたり、子どもも懐いて助かっています。(男性医師／週2回定期利用)

活動保育センターの声

- ・週2回、学童保育と保育園にお迎えに行き、先生宅でお留守番です。夕飯を作りますが、用意された食材を簡単に調理するだけです。子どもたちがお手伝いしてくれることもあり楽しいです。
- ・保育センター3人で交代しながら担当し、お子さんの様子などを情報交換することで、より充実したサポートが出来ていると感じています。サポート中、先生へ報告・緊急連絡などがあった場合も、すぐにお返事をいただけるので安心して活動に取り組めています。

<医師が支払うシステム登録料>

	年度(税込)／1家庭
4月～9月に新規登録、または更新登録	3,000円
10月～3月に新規登録	2,000円

システムへ新規登録または更新登録する医師は、システム登録料を長崎大学に納付してください。
※登録料は、システムの運営費の一部として使用します。

<保育センターに利用医師が支払う報酬(標準単価)> ※双方の話し合いで決めます。

		1時間単価(税込)／1人
一般保育 月～金	9:00～18:00	1,000円
	上記以外	1,200円
一般保育	土日祝	1,200円
病児・病後児保育		一般保育単価+500円

	1回当たり単価(税込)／1人
お泊り(土日祝も同額。 時間帯は双方の合意による。)	10,000円
飲食 (保育センターが用意した場合。)	500円

※2人目からは半額(病児・病後児保育の場合は原則として半額としない)

※保育センターの移動時間は報酬の対象としない(交通費は利用医師が負担)

※活動時間は、原則1時間未満は1時間、1時間以上は30分刻みで計算する

※当日のキャンセルは予定報酬の半額を利用医師が負担

DVD視聴による保育センター説明&研修

保育センターとして活動するために、保育センター研修会を1回以上受講していただきます。
感染症拡大防止のため、今年度も個別に行いました。

2020年度からは研修用DVDの貸し出しも行っており、自宅での視聴も可能です。

開催月：7月、11月 ※受講者の希望に合わせて実施
場 所：長崎大学病院 メディカル・ワークライフバランスセンター または 自宅受講
受講者：64名(既に登録済の2名を除き、新規登録数38名)

<DVD視聴内容>

・システムの概要説明

長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター 副センター長 南 貴子

・研修①「子どもの心理的サポート」

吉田 ゆり 先生 長崎大学ダイバーシティ推進センター センター長
長崎大学教育学部 教授

・研修②「子どもの応急処置～病院へ連れていく前に～」

長谷 敦子 先生 長崎大学病院医療教育開発センター
長崎外来医療教育室 室長・教授

保育サポータースキルアップ企画(登録済みの保育センターが対象)

9月1日(水)長崎県医師会館にて感染対策を講じ、「乳幼児の一次救命」をテーマに長崎市消防局より講師をお招きして実施する予定でしたが、8月19日(木)～9月6日(月)まで長崎県独自の緊急事態宣言が発令されたため、中止しました。総務省消防局が一般市民向けに提供している「応急手当WEB講習」サイトを保育センターのみなさまへご案内しました。

保育サポートシステム通信2021年度号 発行

広報活動の一環として、また医師と保育センターのみなさまへの情報発信として作成しました。



地域病院における長崎医師保育サポートシステム

現行の長崎医師保育サポートシステムの運用で、コーディネーターの派遣が難しい地域病院において、システムの導入を推奨・支援する取り組みを2018年度～2021年度の4年間で行いました。システムを導入した地域病院は協働推進団体として連携して活動し、センターのコーディネーターと協働推進病院に配置された事務協力担当者が、医師のニーズに応じた育児支援ができる保育センターの募集や紹介を行います。システムを導入することで、医師が仕事と育児を両立しながら就労継続できる病院毎の体制づくりを8病院に波及させることができました。

長崎県央医療圏以外の病院で導入を希望される場合は、センターまでご連絡ください。

<導入病院> ※導入順

2018年度:佐世保共済病院

2019年度:長崎県上五島病院、佐世保中央病院

2020年度:千住病院、長崎労災病院、佐世保市総合医療センター

NEW 2021年度:長崎県壱岐病院、長崎県島原病院



2) 当直中の育児支援 NEW

長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンターでは、2020年度より子育て中の女性を対象とした「当直リストア支援」を開始しました。当初は、育児休業等から復職した女性医師のキャリア形成のため、当直業務の再開を支援する目的で事業を開始しましたが、子育て中の男性医師やすすでに当直業務を行っている女性医師も利用できるよう、2021年9月から、支援対象者をすべての子育て中の医師に拡充し、「当直中の育児支援」と改称して事業を行っております。

昨年同様に長崎大学医師会からの寄附金を使用し、個人負担となる保育センターの利用料を補助する支援を行うことで、キャリア形成期の子育て医師の経済的負担感を軽減し、また、「長崎医師保育サポートシステム」を活用してもらい子育ての共有を推進することで、医師が子育てをしながらも変わらず意欲的に仕事に取り組める体制を整えます。そして、子育て中の医師(男女とも)の当直と子育ての両立を推進します。

対象:長崎大学病院に勤務している子育て中の医師

※男女ともに可能　※パートナーが主婦／主夫でも可能

＜今後の展望（女性医師が当直を再開する場合）＞

- ① 女性医師自身が、当直業務への不安を払しょくできる
 - ② 医局の当直の分担の偏りを是正できる
 - ③ 関連病院で勤務する際にも、当直業務を担当できる自信がつき、医局の人事における懸案事項も少なくなる
 - ④ 夫の家事・育児参画を促進できる
 - ⑤ 後輩の女性医師や家族に、子育て中でも当直業務の遂行が可能であり、当たり前という姿勢が伝わる
 - ⑥ 家事や育児を他人に任せられることがわかり、キャリアを継続できる

＜実績＞

支援利用:4名(男性医師3名、女性医師1名)

利用者の声

- ・以前より保育センターの方には子ども達をすごく可愛がっていただき、大変助かっていました。当直日に関わらず週1～2回程度お世話になっていましたが、今回、当直と重なった日に利用し、費用面でも大変助かりました。「当直中の育児支援」の利用で更に「長崎医師保育サポートシステム」を利用する回数も増やしやすくなりますし、今後の当直の際は利用したいと考えています。
 - ・主に平日、私の帰りが遅くなる時や、当直の際に育児支援をお願いしています。下の子がまだ0歳ですので、兄弟をお風呂に入れる際などの見守りや、夕食のサポート、習い事の送迎など大変助かっています。子ども達も懐いて、「今日は保育センターさん来ないのかなあ」と来ていただける日を楽しみに待っています。今後も引き続きサポートをお願いしたいと考えています。
 - ・2歳8ヶ月になる長男が生まれた直後から、定期的に保育センターさんに来てもらっています。子どもも本当に懐いており、安心して利用しています。今回、初めて「当直中の育児支援」を利用しました。手続きを含めた利用方法を丁寧に教えていただき、活用することができました。今後も当直と保育サポートシステム利用のタイミングが重なる場合には、積極的に利用したいと思います。

3) イブニングシッターサービス

大学病院内で夕方から実施される会議・勉強会等へ参加を可能にするために、託児の手配を行います。院内で参加するWebでの会等に参加する場合もご利用できます。

今年度もCOVID-19の影響で、夜間の会等の多くが中止となり、利用はありませんでした。

<利用状況>

2022年2月1日現在

2021年度	実施数(名)
利用者数(延べ)	0
託児数(延べ)	0

[託児場所]



勉強机や
簡易ベッドの
貸し出しま
行っています。



お子さんの年齢に合わせて
遊び道具を準備します。
シッターさん手作りの
おもちゃもあります。

4) 両立ガイドブック(5種類)

あじさいプロジェクトWebサイトのお問い合わせ・お申し込みフォームから資料請求ください。



出産・育児のABC
～働くあなたのため～
(長崎大学職員限定)



介護準備のABC
～働くあなたのため～
(長崎大学職員と長崎県内病院限定)



両立応援HAND BOOK
～ママドクターの復職のために～
(長崎県内の女性医師限定)



長崎大学病院
男性職員の育児休業取得者コメント集
(長崎大学職員と長崎県内医師限定)



数量限定] パパ育休ガイドブック
(長崎大学職員と長崎県内医師限定)
コネヒト(株)提供



5) マタニティ白衣・スクラブ・パンツ貸出

妊娠中も快適に働くように、マタニティ白衣・スクラブ・パンツを無料で貸し出しています。

需要の多いスクラブは、カラーバリエーションを増やし、ポスターを作成してお知らせしました。2016年度から長崎県内全域に貸出対象を拡げ、約6年をかけてほぼ全医療圏へ波及しました。

対象：県内の医療機関で働く医師および長崎大学病院で働く医療に従事する職員

NEW

レンタルの流れ

あじさいプロジェクトWebサイトから、申込書をダウンロードし、メール提出。

<長崎大学病院で働く医療従事者の場合>

- ①センターで試着後、その場で受け取る。
- ②利用期間終了後、「レンタル終了」と明記して、院内便でセンターへ返却する。

<県内医療機関で働く医師の場合>

- ①センターから宅配便で受け取る。
- ②利用期間終了後、宅配便でセンターへ返却する。

*宅配便の料金は、センターが負担します。



マタニティ白衣・スクラブ・パンツの特徴

あじさいの花のロゴマークが、白衣とスクラブは左腕に、パンツは左足に付いています。



白衣：軽量性とストレッチ性に優れた素材



スクラブ A：両脇はリブ生地で優しくフィット



スクラブB：お腹もお尻も隠れる長めの丈



パンツ：お腹周りはリブ生地で、ボタンでサイズ調節可能

利用者の声

- ・第一子妊娠中に先輩医師から教えてもらいました。マタニティパンツをお借りしてとても着心地がよく快適に過ごせたので、今回第二子の時にも利用させていただきました。離島ですが毎回対応していただけて大変ありがとうございます。白衣と一緒に返却用封筒と伝票も入っているので慌ただしい産休前に、返却の手間もほとんどなく非常に助かりました。私も後輩に勧めたいです。(医師)
- ・レンタル費や送料・返送費用も負担なく至れり尽くせりです。妊娠中期から産休に入る直前までスクラブ3枚、パンツ2枚をお借りしました。動きやすく、締め付けなく、シワにならず。品質、対応ともに大満足でした。(医師)
- ・利用した友人(医師)からの勧めで、「あじさいプロジェクト」のサイトを教えてもらいました。正直、ポスター等を院内で見かけることはありましたがあが、サイトを見たのは初めてでした。白衣だけでなくスクラブ等自分に合った白衣の無料貸出があるのはとても便利だと感じました。また、実際に借りてみて、肩についているロゴを見た先生方から「無料で貸してもらえるの?」「かっこいいね」と声をかけてもらいました。白衣は比較的スムーズに動くことができ、また、2着レンタルできたので、清潔に使用できました。今後同僚等が妊娠した際には教えてあげたいと思います。(歯科医師)

6) パートナーと一緒に取り組む育児「家族を話そう」ワークショップ NEW

情報サイト「ママリ」を運営するコネヒト株式会社がクラウドファンディングで制作した「#とるだけ育休ゼロへ。『パパ育休ガイドブック』」を、センターで配布しています(本誌P37参照)。そのご縁で、コネヒト株式会社が、行政や企業を対象に各地で開催している育休ウェビナーを「家族を話そう」ワークショップとして、あじさいプロジェクトバージョンで開催しました。

対象：長崎大学病院教職員、長崎県内の医療従事者で、0歳～3歳程度のお子さんを育てているご夫婦
これから妊娠・出産の予定のあるご夫婦

日時：2021年7月10日(土)10:00～11:00+フリートーク

実施方法：オンライン形式

講師：コネヒト株式会社 筒井 八恵 氏

参加：4組8名

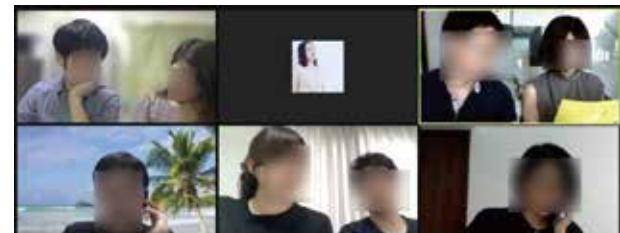
参加者の所属や職種は様々ですが、全員30歳代のご夫婦でした。みなさん「家族を大事にしたい」「幸せな家庭を育む参考にしたい」という想いで参加されたようでした。

2022年度から法改正により男性の育児休業が取得しやすくなることの説明、夫婦での育児と生活満足度との関連、夫の家事・育児時間と妻の継続就業割合や第2子以降の出生割合との関連について、データに基づく情報提供がありました。

その後、家族のビジョン、育休および産後の家事・育児分担などについて、夫婦で話し合い、各組の内容を発表・共有しました。参加者の中には、育休を取得した男性、これから取得する予定の男性がいて、育休取得を考えた経緯、職場への伝え方、仕事の引継ぎ状況など、実体験の声を聞くことができ、男性が育休を取得することが身近に感じられて、参考になったと思います。

また、夫婦で家事・育児の分担について考える時間を持てたことで、これまでの分担を見直したり、参加者同士で役割分担の決め方のコツやコロナ禍でのストレス発散法の紹介、家族計画についてなどを話し合い、共感し合う様子が見受けられました。子どもの話題を中心に、夫婦で語り合っているご家庭がほとんどでしたが、これからは、今回のワークショップでシェアした体験談が判断材料となり、新しい視点も取り入れて語り合えることでしょう。

今回、パートナーと一緒に取り組むワークショップを初めて試みましたが、同じ境遇の参加者同士のシェアからの学びは大変貴重で、満足度はとても高く、大変良い機会になつたと感じました。



参加者の声

- ・他のご家族のお話を聞くことがなかったので、大変参考になりました。
- ・各家庭の夫婦の在り方を知り得た。
- ・参加者の生の声を聞き、育児の想像が少しできるようになった。
- ・日頃このようなテーマで話し合うことが少ないので、話し合う機会を得ることができて大変良かったです。
- ・とても参考になり、楽しかったです!もう少し時間が欲しいくらいでした。
- ・育休のパターンが色々あることを知りませんでした。



7) 長崎大学主催 「父親学級 父になる私たちが知っておきたいこと」 NEW

対象：これから子どもが生まれる方、いつかパパになりたい方、育児と仕事の両立について考えたい方
日時：平日開催 2021年9月24日(金)12:00～13:00
休日開催 2021年10月2日(土)10:00～12:00

実施方法：オンライン形式

講師：株式会社ワーク・ライフバランス 松久 晃士 氏
大畠 慎護 氏

主催：長崎大学ダイバーシティ推進センター
共催：長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター

内容：第1部：産前産後こそパパの出番!
～産前産後に必要な知識や乗り切るためのヒント～
第2部：育休期間の過ごし方、工夫を知ろう
第3部：私たちのモヤモヤをスッキリさせる



8) 長崎大学主催 管理職者必見!「今管理職が知っておくべき男性育休」 NEW

対象：長崎大学や一般の管理職者など
日時：2021年11月22日(月)13:30～15:00

実施方法：オンライン形式

講師：株式会社ワーク・ライフバランス 大西 友美子 氏
大畠 慎護 氏

主催：長崎大学ダイバーシティ推進センター
共催：長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター

内容：1.男性育休に関する法改正の背景
2.サスティナブル(接続可能)な職場にするために
3.マネジメントが知っておきたいポイント



9) 長崎大学病院 男性職員の育児休業取得者コメント集 NEW

あじさいプロジェクトのWebサイト企画「私たちのワークライフバランス実践術-男性の育児休業取得編」でインタビューした6名のコメント集を作成しました。

Q.取得の決め手

Case1 2児のパパ（30代）

医局長から「ぜひ取得して！」と後ろ盾があったので、その言葉に助けられました。

Case2 1児のパパ（30代）

暗黙の了解として「(男性が育休を)取るという選択肢はないのんでは?」と思っていた。教授や医局長から勧められて、初めて「あつ、取っていいんだ。」と思えました。

Case3 3児のパパ（30代）

妻1人で家事と怪獣2人と赤ちゃんのお世話をするのは無理だと見当がつきました。「自分が休もう」と、妻の妊娠中に決めました。

Case4 1児のパパ（30代）

育休中の妻の様子を見て「取ったほうがいいな」という思いは日増しに強くなりました。

Case5 1児のパパ（30代）

妻の希望もあり、また同じ課に育休を取得した男性がいたことの影響は大きかったです。

Case6 2児のパパ（30代）

他課の男性職員が数か月の育休を取得するらしいという話を耳にしたので、自分も取得できるかもと思い、相談する気になりました。



長崎大学病院の
男性職員育児休業取得数(直近3年)

2019年度

7件

2020年度

3件

2021年(4~1月)

7件

過去最多!

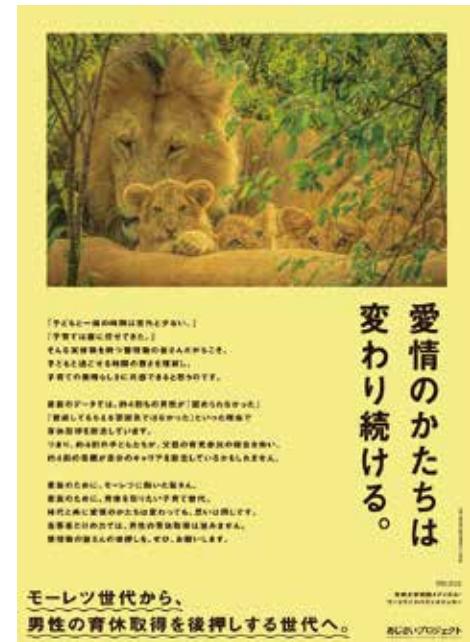
10) 男性の育児休業取得推進ポスター NEW

育児・介護休業法が改正されました。2022年4月1日から段階的に施行されます。

出産や育児などを理由に職員が離職することを防ぐこと、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするために、柔軟に休業を取得できる体制づくりが事業主に求められます。

そこで、雇用環境整備を推進する事業主や管理職のみなさまに向けたポスターを作成しました。

伸び悩む男性の育児休業取得を積極的に推進していただき、多くの職場で良い組織風土が醸成されることを願っています。



3 長崎県内病院の取り組み

長崎県内の病院における、ワークライフバランス実現に向けた取り組みを紹介しています。

【長崎大学病院の取り組み】

1) 医局長訪問

新任の医局長を訪問して、調査の聞き取りとセンターの活動案内を行い、協力をお願いしました。再任の医局長には、調査票をメールで回答していただき、センターの活動案内は資料を院内便で配布しました。

医局長訪問

訪問期間：2021年5月11日～5月19日(6日間)
訪問先：診療科や中央診療施設の新任医局長11名
調査対象：診療科や中央診療施設の医局長27名
(リハビリテーション科・臨床検査科を追加)
新任11名・再任16名
男性21名・女性 6名



<医局内の環境整備>

医局毎の様々な「働き方改革」の事例のうち、昨年度、未検討との回答が多かった5項目について、取組状況をお尋ねしました。

- (1)複数主治医制(2)当直体制(3)日勤帯の会議開催(4)夕方以降の医局スケジュール削減
- (5)タスクシフティング

5項目のうち、(1)～(4)については、7割以上が変更済みで、医局の働き方改革が進んでいます。未検討の診療科は、どの項目も4診療科ありました。(5)については、病院としてクラークの導入促進や、診療看護師養成の流れがあり、今後進んでいくことが期待されます。

(1)主治医制から複数主治医制への変更済	15⇒20⇒21	診療科
(2)当直体制について、人数やオンコール体制への変更済	10⇒14⇒19	診療科
(3)日勤帯の医局内会議・カンファ開催の変更済	8⇒14⇒20	診療科
(4)夕方以降の医局スケジュール削減	10⇒16⇒19	診療科
(5)タスクシフティングの実施	12⇒10⇒16	診療科

※働き方改革の変遷
2019年度⇒2020年度⇒2021年度

<具体的な働き方改革の取り組み>

当直オンコール体制は、2019年に熱研内科・総合診療科、2020年に泌尿器科が変更しました。その他の医局でも、手術日ではない曜日をオンコール体制にするなど、当直体制の見直しが進んでいます。週末の当直制を、日直／当直の2人体制にすると、当直に関わる人数は増えますが、拘束時間は減り、日直ならできるという人も出る可能性があります。医局の状況に適した体制を考え、これまでの慣習を見直す参考にされてください。

チーム制・グループ制の診療、カンファ時間・回診時間の短縮、クラークの導入は、すでに多くの医局で取組が進んでいますが、さらに、長時間手術の翌日の短時間勤務の導入、本人の希望に沿った有休取得推進等の取組が進んでいる医局があります。長時間勤務の翌日は、有休・時間休等を有効利用してください。

<女性の上位職登用のための取り組み>

長崎大学では、上位職の女性数の増加を目標に掲げており、ダイバーシティ推進センターには、女性研究者を対象とした支援事業が多く準備されています。各医局でも、学位取得の奨励、論文作成の促進および積極的な指導などが行われています。女性自身に、キャリアアップすることを意識させる助言を与えてください。

<医師の働き方で一番改善したいこと>

業務の効率化・スリム化とともに、タスクシフティングを求める声が今回一番多かったです。また、医師の業務分担を適正にすることや、長時間勤務翌日の休暇取得も挙がりました。

(所感)

日当直の人数・体制や、長時間勤務後の休暇(時間休も含め)の取得など、これまでの慣習を見直してください。実際に改革を実現できている医局もありますので、貴医局の環境整備をさらに推進してください。

男性・女性ともに、家事・育児・介護をしながら仕事を行い、キャリアアップしていく職場環境、遠慮することなく有休休暇・育児休業制度が利用できる職場が増えるよう、センターも努力します。今後とも医局長の皆様のご協力をよろしくお願ひいたします。



<女性医師実態調査の結果>

毎年、長崎県に報告する女性医師実態調査(5月1日時点)では、調査開始の2014年度から2019年度までは医局に所属する女性医師数は増加傾向でしたが、2020年度から2年連続で減少傾向です。長崎大学病院に勤務する女性医師・女性教員数は2020年度とほぼ変わりありませんでした。

長崎大学病院に勤務する各医局の医師数で、女性が男性より多いか同数、女性医師率50%以上は、産科婦人科、形成外科、眼科、リハビリテーション科の4科。女性が男性よりやや少ない科、女性医師率40%台は、放射線科、皮膚科・アレルギー科、小児科、麻酔科、耳鼻咽喉科の5科。30%台は、第一内科、腎臓内科、消化器内科、感染症内科の4科。それ以外の14診療科の女性は30%以下で、うち整形外科は女性0名でした。

女性教員のいない診療科は、脳神経外科(7年間不在)、整形外科(6年間不在)、脳神経内科、血液内科の4科でした。(本誌P43下の 診療科別 医師の男女割合グラフ参照)。

長崎大学病院に勤務する女性医師177人のうち、55人は、小学生以下の子どもがあり(子育て中の女性医師率31%※分母は女性医師数)、その割合は3年連続で減少しています。

◎産科婦人科は、女性医師率1位(71%)、女性教員率1位(69%)、子育て中の女性医師率3位(21%※分母は医局員数)と上位にランクインしており、女性医師が一番多く、かつ、活躍中です。

(所感)

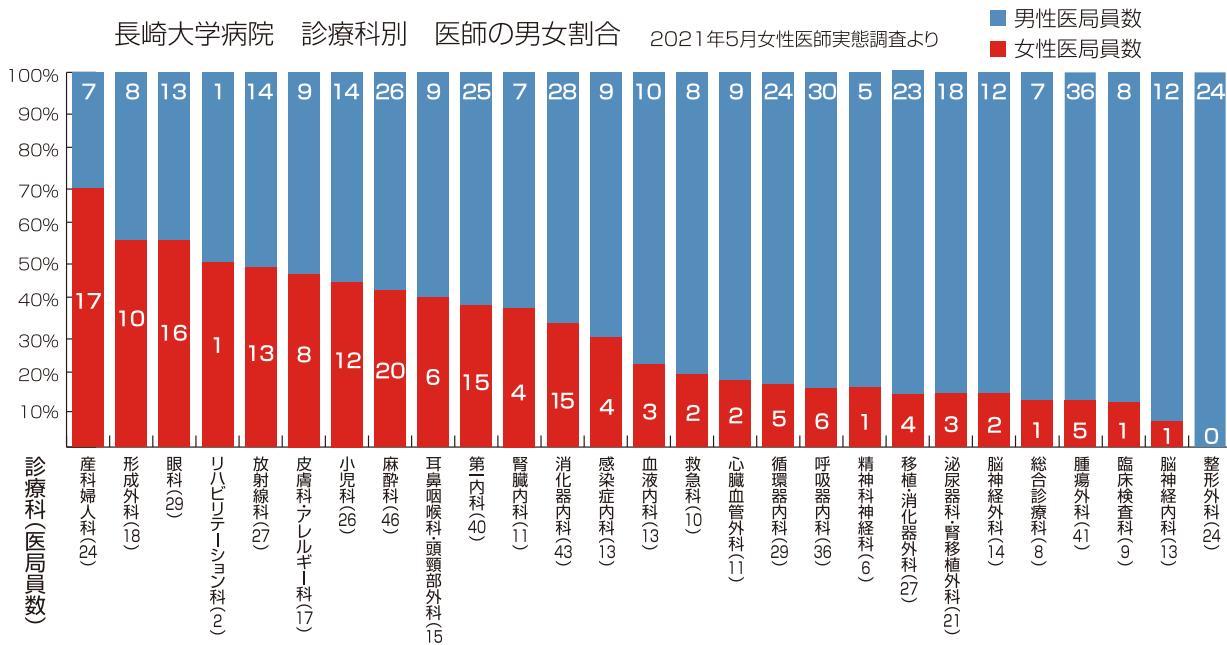
小学生以下の子どもがいる女性医師55人のうち、多くは当直免除されていますが、緩和して当直(10人)、緩和なく当直(2人)、緩和して日直(16人)、緩和なく日直(9人)している状況があります。子育て中の女性医師が、これまで免除されていた日直・当直の再開をサポートするために、2020年度より、センターでは「当直中の育児支援」を行っています。子育て=女性の役割ではなく、夫婦で子育てや家事を分担したり、保育支援を活用することで、女性医師も医局業務を分担し、キャリア形成を行うことを推奨する目的です。

子育て中の女性医師が増えて、当直業務の運営に支障が出ている医局や、異動先での当直シフト作成に苦慮している医局は、個別にパートナーや周囲の協力体制を確認して、医局員が納得できる形態での当直緩和・免除を検討してください。

子育て中の女性医師も、可能な範囲で日当直を行い、パートナーや家族、家族以外の保育支援者がバックアップをする体制を整える事が第一歩です。医局長の先生は、医局員の個別の事情を良く聴き、取り巻く環境に配慮しながら、無理がないように、日当直完全免除から、徐々に以下のような対応への移行を進めてください。

- まずは週末の日直を月1回から始めてみましょう。
- お子さんの年齢(2歳以上、3歳以上など)や生活環境も考慮のうえ、週末の当直、金曜の夜当直など連続勤務にならない当直を始めてみましょう。
- バックアップ体制があれば、平日の夜の当直をしてみましょう。

※「長崎医師保育サポートシステム」では、子育て中の医師をバックアップする保育センター(有料)を紹介し、このシステムの利用料を補助する「当直中の育児支援」を行っています。本誌P36参照



2) 仕事と介護の両立サポート 教職員相談会

現在、または将来の介護に不安を抱える教職員のみなさまに、仕事と介護を両立していただき、安心して仕事を続けていただけるようにサポートします。介護は突然やってくるものです。現在、介護に関わっている方だけでなく、介護で起こり得る可能性のある問題についてなど、情報収集の場として相談会を開催しました。

仕事と介護の両立サポート 教職員相談会(個別対応)

対 象：長崎大学病院 教職員

日 時：2021年7月2日(金)と11月12日(金)の予約時間に合わせて

面談者：長崎大学ダイバーシティ推進センター 介護コンシェルジュ 内野 瞳美 氏

場 所：長崎大学病院 中央診療棟1階 面談室

参加者：1名



<よくある相談>

- ・公的介護保険の仕組みを知りたい
- ・長崎大学の介護支援制度について知りたい
- ・仕事を辞めずに両立する方法がわからない
- ・仕事を休めない(代替要員がない・長時間労働である)
- ・介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しが立てにくい
- ・親が一人暮らし・親が高齢・居住地が離れている等の不安

長崎大学ダイバーシティ推進センターには「介護コンシェルジュ」が常駐しています。

介護コンシェルジュは、介護福祉士・介護支援専門員(ケアマネージャー)の資格を持つ介護の専門家で、長崎大学で働く職員であれば誰でも相談ができます。現在介護中であるか否か、職種、勤務形態等は一切関係なく、介護状況に応じた「情報提供」や介護が気になり始めた時期、介護に直面している職員は「個別コンサルティング」が受けられます。

相談は事前予約制です。「仕事と介護の両立相談窓口」へ、いつでもお申し込みください。



ダイバーシティ推進センター 介護コンシェルジュ 内野
mail:omoyai_soudan@ml.nagasaki-u.ac.jp

3) 病児保育施設 にじいろ

<概要>

保育日・時間：月～金曜日(お盆含む) 7:30～18:00

土・日曜・祝日、年末年始(12月29日～1月3日)を除く

※休業日：予約者がいない日の10:30以降および、災害等で止むを得ず保育が困難である場合

対象：長崎大学病院に勤務する職員のお子さん(生後3か月経過後の0歳から6歳(小学校就学前))

定員：5名(病気の種類によってはお預かりの人数に制限があります。)

利用料：3,000円／1回(税込)

※食事(おやつ・ミルク含む)やおむつは、持参か購入。

給食：300円／1食(税込)お弁当・きざみ食・離乳食の外注購入

(アレルギー食は対応不可)。

お問い合わせ：長崎大学病院 総務課 TEL:095-819-7217



<年齢・職種別利用内訳>

2021年4月～12月

部局等	職種	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	人数
病院	医師	2	3	1	0	1	0	7
	看護師	2	3	6	3	1	1	16
	事務職員	1	2	3	0	0	0	6
	その他	1	0	0	0	0	0	1
合計		6人	8人	10人	3人	2人	1人	30人



※職種は登録時点、年齢は4月1日現在



キッズお弁当



きざみ(小:普通飯)



離乳食(8か月)

利用者の声

- 「にじいろ」の常連です。夜中に突然の発熱、嘔吐などがあっても、院内病児保育施設の存在があることで落ち着いて次の日の勤務をどうするか、計画を立てることができます。「にじいろ」には子ども達が安心して過ごせるような環境が整っています。我が子は2歳の誕生日を「にじいろ」で過ごしましたが、急な利用でも誕生日カード等を準備くださり、思い出の1日にしてくださいました。病気のピークが過ぎてからも、病後児として利用しました。安心して仕事と育児を両立できるようになりました。(医師)
- 現在1歳4か月の息子があじさい保育園に通園しています。2か月に1回ほどは発熱で呼び出しがあり、翌日は「にじいろ」で見てもらっています。朝7時からの対応や、お昼ご飯も注文ができ、仕事にほとんど支障なく預けることができています。特に一番助かっていることは院内に病児保育があることで私の出勤、退勤と一緒にそのまま預けられることです。またあじさい保育園で顔見知りの先生がいること(あじさい保育園とにじいろ病児保育施設は同じ運営会社)、何かあった時もすぐに駆けつけられるため安心です。フルタイムで共働きの私たちにとってはなくてはならない存在です。(医師)

4) あじさい保育園

<概要> 保育日・時間：月～土曜日 7:00～18:00(20:00まで延長可)水曜日は24時間

対象：長崎大学に勤務する職員のお子さん

定員：60名

※食事(おやつ・ミルク含む)やおむつは、持参か購入。

給食：300円／1食(税込)お弁当・きざみ食・離乳食の外注購入(アレルギー食は対応不可)。

お問い合わせ：長崎大学病院 総務課 TEL:095-819-7217



あじさい保育園 職種別利用数

部局等	内訳	人数（※）
病院	医師	5
	歯科医師	3
	看護師	5
	事務職員	2
	技術職員	2
	大学院生	3
病院以外	教員	1
	事務職員	1
	大学院生	2
合計		24人

2021年12月31日現在

あじさい保育園 年齢層別利用児童数

クラス	収容定員	人数（※）
0歳	30人	10
1歳		11
2歳	24人	2
3歳		1
4歳	6人	0
5歳		1
合計	60人	25人

2021年12月31日現在

※1家庭で複数人の児童利用等により、人数には差異があります。

【長崎大学の取り組み】

5) 文教おもやい保育園

<概要> 保育日・時間：月～土曜日 7:00～18:00(月～金曜日は19:00まで延長可)

定員：37名

※自園調理のため給食・おやつ代は基本料金に含まれます。

入園申し込みやお問い合わせは、長崎大学ダイバーシティ推進センターへお電話ください。

TEL : 095-819-2889



おもやい保育園 職種別利用数

部局等	内訳	人数（※）
大学	教員	11
	事務職員	11
	技術職員	2
	研究者	1
	学生	2
病院	教員	2
	看護師(助産師)	2
	技術職員	1
	事務職員	1
合計		33人

2021年12月31日現在

おもやい保育園 年齢層別利用児童数

クラス	収容定員	人数（※）
0歳	7	7
1歳		8
2歳	8	6
3歳		7
4歳	7	3
5歳		3
合計	37人	31人

2021年12月31日現在

※両親共に大学職員の場合や1家庭で複数人の児童利用等により、人数には差異があります。

【地域病院の取り組み】

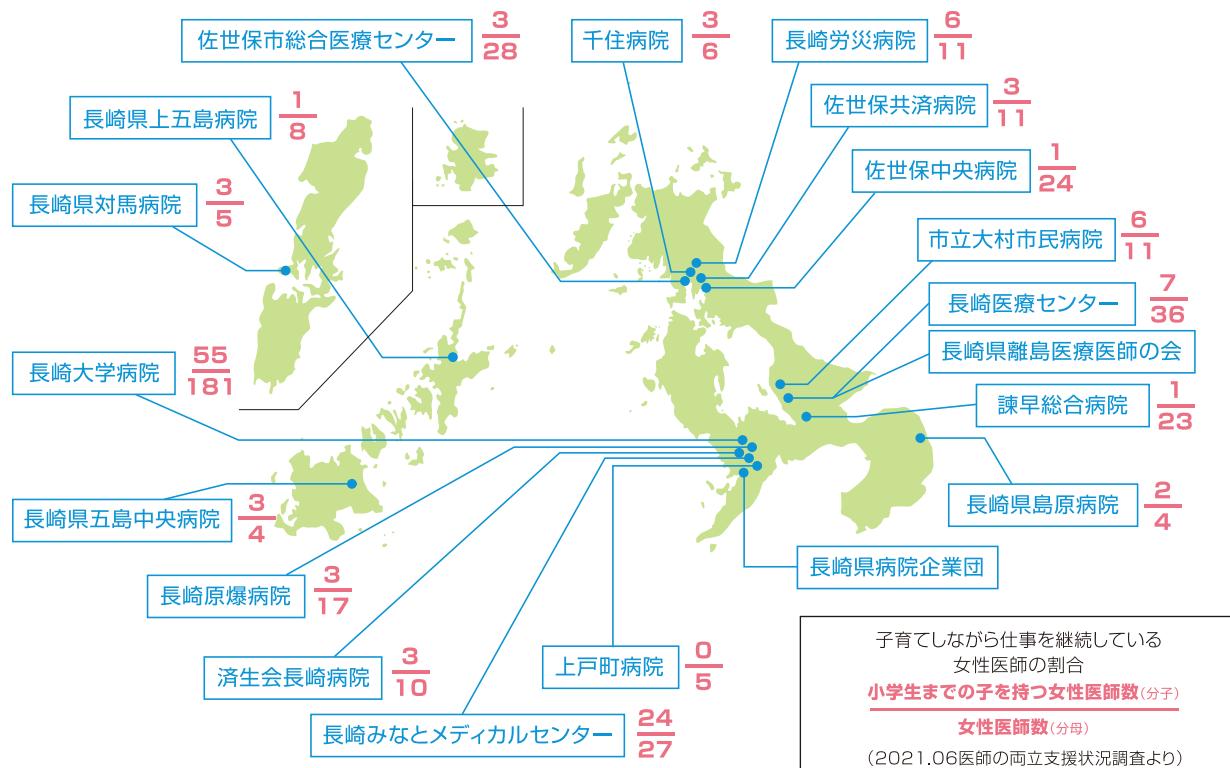
6) ワークライフバランス推進員

ワークライフバランス施策の一つとして、県内の病院や医局の「ワークライフバランス推進員」に旗振り役として活動してもらうことを推奨しています。

病院や医局窓口としてメディカル・ワークライフバランスセンターと有益な情報交換や協力関係を築くことで、円滑に職場復帰への道筋を示すことが可能になりました。また、安心してライフィベントを迎える、キャリアを継続できる地盤も固まってきたしました。

県内17病院と2団体にワークライフバランス推進員がいます

研修医が活動する病院には、ワークライフバランス推進員がいます。
「長崎県内の病院は、どこも働きやすい」の魅力を伝え、県内外からの優秀な人材の確保・定着に努めます。



ワークライフバランス推進員45名(敬称略)

2022年1月現在

1長崎みなどメディカルセンター	野崎 彩	糖尿病・内分泌内科
2長崎原爆病院	猪熊 美枝	麻酔科
3済生会長崎病院	木下 直江	病理診断科
4上戸町病院	小室 多恵子	麻酔科
5長崎医療センター	山口 美知子	麻酔科
6諫早総合病院	橋本 さつき	消化器内科
7市立大村市民病院	柴田 由可	救急総合診療科
8長崎県島原病院	菅崎 七枝	呼吸器内科
9佐世保市総合医療センター	川下 さやか	産婦人科
10佐世保共済病院	木本 文子	麻酔科
11長崎労災病院	本田 章子	第二呼吸器科

12佐世保中央病院	落合 朋子	循環器内科
13千住病院	安達 美里	呼吸器内科
14長崎県五島中央病院	長置 美穂	内科
15長崎県上五島病院	遠藤 未紗	眼科
16長崎県対馬病院	春日亀 千寿	小児科
17長崎県離島医療医師の会	山口 純子	産婦人科
18長崎県病院企業団	小屋松 加奈子	産婦人科
19長崎大学病院	①住吉 玲美	第一内科・リウマチ・膠原病内科
	②吉村 俊祐	脳神経内科
	③高園 貴弘	第二内科・呼吸器内科
	④阿部 伸一	第二内科・腎臓内科
	⑤赤澤 祐子	消化器内科
	⑥泉田 誠也	循環器内科
	⑦大橋 愛子	精神科・神経科

⑧佐々木 理代	小児科
⑨松本 恵	腫瘍外科
⑩小坂 太一郎	移植・消化器外科
⑪岡崎 成弘	整形外科
⑫芦田 美輪	皮膚科・アレルギー科
⑬松尾 朋博	泌尿器科・腎移植外科
⑭山田 香菜子	眼科
⑮木原 千春	耳鼻咽喉科・頭頸部外科
⑯井手口 恵子	放射線科
⑰北島 百合子	産科婦人科
⑱山下 春奈	麻酔科
⑲日宇 健	脳神経外科
⑳大城 由利恵	形成外科
㉑谷川 陽彦	心臓血管外科
㉒佐藤 信也	原研内科
㉓松井 昂介	熱研内科・総合診療科
㉔上村 惠理	救急科
㉕酒井 和香	リハビリテーション科
㉖加勢田 富士子	臨床検査科
㉗松島 加代子	医療教育開発センター

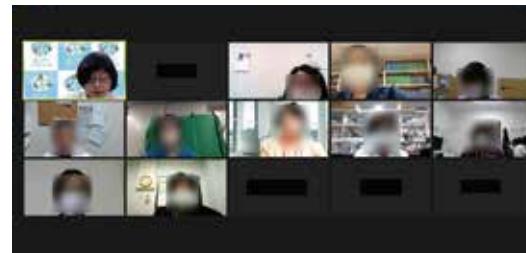
ワークライフバランス推進員意見交換会

【第1回】

形 式：対面
日 時：2021年8月20日(金) 15:30～16:30
場 所：長崎大学病院中央診療棟2階 多目的指導室
参 加：6名(院内6名)



形 式：オンライン(Zoom) 
日 時：2021年8月23日(月) 16:00～17:00
参 加：12名(院内9名、院外3名)



対面かオンライン形式のいずれかに合計18名の推進員が参加しました。

センターの取組を抜粋報告後、推進員の皆様に職場の両立支援状況やセンターの取組への質問や意見などをご発表いただきました。

深掘りした話題は、1.当直からオンコール体制への変更 2.女性の教員割合 3.男性の育休取得推進には管理職の意識改革が必須であること、などでした。特に、男性の育休取得推進に期待する声は大きく、長崎県内で育休を取得する男性医師が増えるように、準備をしていきたいと思います。

オンライン形式では、多数の先生が参加でき、他の病院、他の診療科の状況を知ることで、自身の職場の課題を認識できたのではないかでしょうか。推進員の活動意欲が高まる有意義な会になりました。

本会で、子育て中の推進員より質問が挙がり、院内保育施設を保有する県内約40病院へセンターからお尋ねし、22病院から回答を得ましたのでご報告します。

Q.第2子出生のため育休中の職員は、第1子を院内の保育施設に継続して預けることはできますか？

A.利用できる：15病院 利用できない：7病院（理由：職員の就労中の保育が主な条件のため）

補足説明：認可保育園では自治体によって条件が異なり、継続して利用できる場合と、一旦退園となる場合もあります。今回お尋ねした院内保育園施設は、ほとんどが認可外保育園ですが、育休中に継続して利用できる病院も多く、現在利用できない病院におかれましては、条件の見直しをご検討ください。

【第2回】

形 式：対面
日 時：2022年1月21日(金) 15:00～15:45
場 所：長崎大学病院中央診療棟2階 多目的指導室
参 加：5名(院内5名)



形 式：オンライン(Zoom) 
日 時：2022年1月21日(金) 16:00～16:45
参 加：6名(院内5名、院外1名)

日 時：2022年1月31日(月) 16:00～16:45
参 加：13名(院内10名、院外3名)



対面とオンライン形式の3回に分けて合計24名の推進員が参加しました。

センターの取組成果を抜粋報告後、各診療科・各病院のワークライフバランス取組や働き方改革に関しての好事例や課題などをご発表いただきました。

カンファ時間の短縮、グループラインでスタッフの情報を共有、当直体制のオンコール化、拘束の当番制などが好事例として挙げられましたが、医師不足のため、病棟の複数主治医制や男性の育休取得は困難というところがありました。当直体制のオンコール化は、導入検討中の診療科から具体的な質問が挙がり、複数の導入済み診療科の対応策を共有しました。

仕事と生活の両立を図りながら活躍するドクターのサポートを引き続き、よろしくお願ひいたします。

7) 地域就労支援病院

県内病院の就労支援情報を掲載しています。就労希望の診療科や両立に配慮した職場環境を地域毎に検索できます。

検索手順

1 希望する条件をクリック(複数選択可)

(例)内科&病児保育の場合

内科 小児科 整形外科 成人科 脳神経外科
 小児科 成人科 欧米科 症状別 症状別
 ハビリテーション科 理学療法 症状別 症状別
 その他 全科対応可能

併設施設別 【正規雇用】 パートタイム制
 フレックスタイム制 家庭の事情等による柔軟な勤務変更へのバックアップ体制
 産休・育休 ベビーシッター・育児補助 病児保育園
 職場【既存保育園】 病児保育 病児休業・育児休業等、長期休暇取扱後の現場復帰 育児休業・介護休業中の娘たちを保護 ワークライフバランス推進員がいる その他

フリー ワード

検索ボタンをクリック **2**

2021年度地域就労支援登録 2病院



佐世保国際通り病院



松浦中央病院

登録病院一覧			
長崎市	長崎北徳洲会病院	島原市	壱岐市
長崎大学病院	長崎原爆病院	高城病院	長崎県壱岐病院みさかえの園
済生会長崎病院	三原台病院	八尾病院	総合發達医療
長崎腎病院	聖フランシスコ病院	島原マタニティ病院	福祉センターむつみの家
掖済会長崎病院	長崎みどり病院	柴田長庚堂病院	長崎原爆諫早病院
井上病院	道ノ尾病院	長崎県島原病院	姉川病院
重工記念長崎病院			山崎病院
長崎みなどメディカルセンター	佐世保市		慈惠病院
出島病院	長崎労災病院	大村市	
十善会病院	耀光リハビリテーション病院	長崎医療センター	平戸市
昭和会病院	千住病院	大村共立病院	青洲会病院
上戸町病院	佐世保市総合医療センター	中澤病院	谷川病院
杠葉病院	宮原病院	市立大村市民病院	南野病院
長崎病院	福田外科病院	貞松病院	北川病院
長崎あじさい病院	京町内科病院	長崎県精神医療センター	柿添病院
和仁会病院	佐世保共済病院		平戸市民病院
日見中央病院	佐世保中央病院		平戸市立生月病院
田上病院	天神病院	諫早市	松浦市
長崎記念病院	佐世保北病院	諫早記念病院	菊地病院
長崎友愛病院	佐世保記念病院	西諫早病院	宮崎病院
三和中央病院	三川内病院	長崎県立こども	松浦中央病院
小江原中央病院	西海病院	医療福祉センター	対馬市
日浦病院	サンレモ リハビリ病院	諫早総合病院	長崎県対馬病院
大石共立病院	北松中央病院	小鳥居諫早病院	
ニュー琴海病院	潜龍徳田循環器科内科整形外科病院	恵寿病院	五島市
田川療養所	村上病院	諫早療育センター	郡家病院
光晴会病院	佐世保国際通り病院	みさかえの園あゆみの家	五島中央病院
虹が丘病院			

地域就労支援病院 登録のお願い

あじさいプロジェクトWebサイトのトップ画面右上のお問い合わせフォームから、「地域病院専用登録フォーム」ボタンをクリックして、ご登録ください。情報の更新も随時受付しています。

※ご登録のメールアドレスに、メールマガジン「あじさいプロジェクト通信」等、情報提供いたします。

2021年度 新規メルアド登録病院 2病院 / 登録総数 県内149病院のうち、128病院(登録率86%)

8) 私たちのワークライフバランス実践術

今年度、長崎大学病院で育児休業を取得した男性職員は、7名です(2022年1月時点)。感染症対策のため、アンケートにて5名の男性職員に、育児休業取得について伺いました。

ご自身の年齢	30代	30代	40代	30代	30代
お子さんの数	1人	1人	2人	2人	1人
雇用形態	非常勤	非常勤	常勤	常勤	常勤
取得した制度	育児休業	育児休業	育児休業 男性職員養育休暇 年休(有給)	育児休業	育児休業
取得期間	第1子の時 31日間	第1子の時 1日間	第2子の時 41日間	第2子の時 31日間	第1子の時 1日間
きっかけ	以前から子どもが産まれたら 取得したいと思っていた。	社会保険料が免除になるため。	出生子や未就学の第1子を養育する。 取得したいと思っていた。	妻の希望があり、院内の「産休・育休前説明会」に参加した。 上司(師長)の了承を得て、決断した。	予定があったので、短期間ではあったが取得した。
家族の反応	喜んでいた。	妻が望んでいたため良かった。	賛成。	とても助かった。	良かった。
職場の反応	(取得期間が)長いとの反応もあったが、所属長は快諾。概ね周囲からの理解は得られた。	(取得期間が)1日のため、通常の有給取得と特に変わりが無かった。	内心は「大変だ」と思われただろうが、否定はされなかつた。 応援してもらつた。	「権利だから、遠慮なく取っていいよ」と育休取得を 後押ししてくれた。 周りも協力的だった。	特になし。
取得してよかったこと	妻が働きだす前のタイミングで育児休業を取得し、有効利用して求職活動や保育園の見学等を夫婦2人で行うことができた。	翌日より子どもの保育園が始まるため、準備時間ができた。	子ども達との大切な時期に時間を作れた。産後の妻のサポートを十分にできた。	1か月ではあったが、育児の楽しさ・大変さを家族と共有できた。また第1子の幼稚園転入時期に合わせたので、入園式や準備、送迎等を行えた。	その日は育児に専念できた。
男性が育児休業を取得しやすくなるためどのような施策があると良いですか	上司の理解が一番。 男性の産休および育休の新たな法律が成立したので、院内で改めて啓発に取り組む。所属長が男性の育休について積極的に発信していく立場であることを強く伝える必要がある。また、非常勤職員の育休取得のため 雇用形態を改める必要がある と思う。	実際には本格的に育児休業を取りたかったが、職場の人数的に難しいこと、属人的な仕事もあり、このような形のみでの取得となつた。人員を確保できれば良いが、 雇用システムを変えないことにには厳しい と思う。	前例がないと肯定しにくい風土があると思う。シフト制の職場なので、 スタッフの理解が不可欠。 どんどん育休取得し、 取って然るべき という職場の環境づくりが必要だと思う。	自主的に説明会等に参加したので、出産を控えている場合、説明会の個別連絡や資料送付等があると助かる。また説明会の資料は、わかりにくかった。	育休に伴って 収入が減らなければ、もっと長期間の取得をした と思う。

**2022年度から、育児・介護休業法が改正されますので、
「ご自身の職場の支援制度を改めて確認しましょう。」**

3. 調査・研究

※詳細は、あじさいプロジェクトWebサイトをご覧ください。

1 2021年度 医学生におけるワークライフバランス、キャリア意識に関するアンケート

1. 調査の目的

「ワークライフバランス」に関する講義の受講前後で、キャリアプランニングや仕事とライフィベントの両立、産前産後の制度などについて、学生の意識・考え方の変化を把握するため。

2. 対象と方法

実施日：2021年9月24日

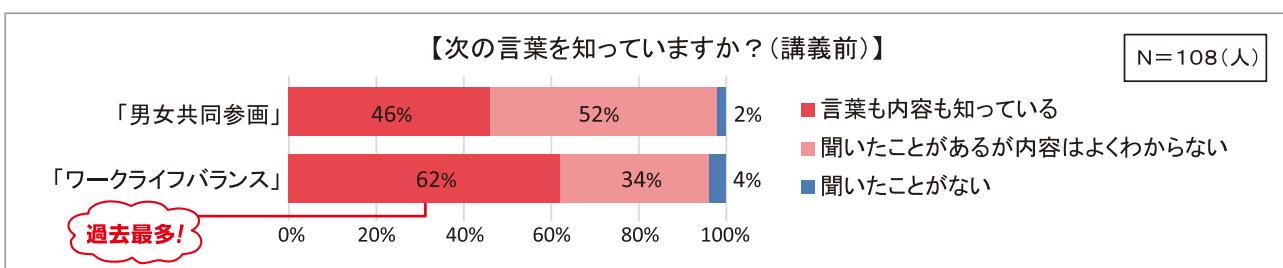
調査対象：医学部3年生124名(男子83名、女子41名)

調査方法：「医と社会」授業1～6時限を使って実施し、ワークライフバランス講義、医師夫婦の両立事例をグループワーク、グループ発表、意見交換、先輩医師からのアドバイス、ロールモデル医師講演、キャリア&ライフ未来年表の作成を行う。授業前後でgoogleフォームを利用しアンケートを行った。

3. 結果と考察

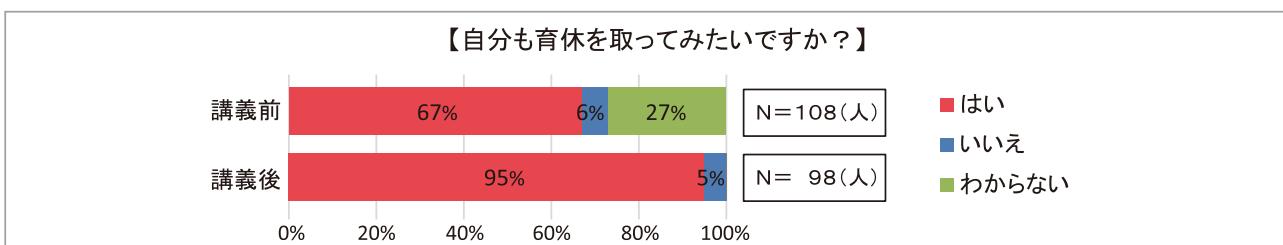
回答数(回答率)：授業前 回答108名(87.1%)

授業後 回答 98名(79.0%)



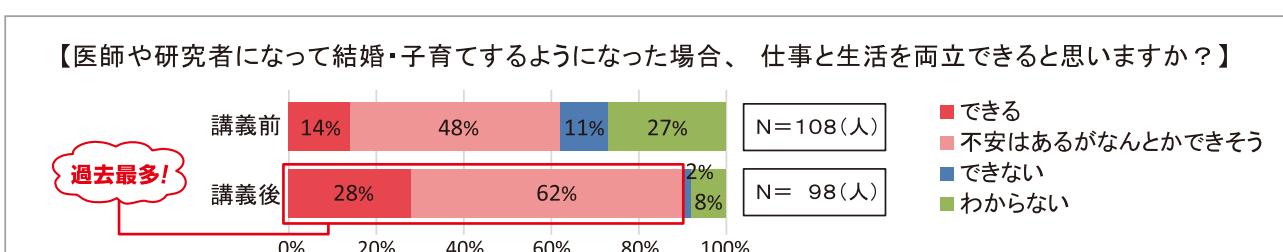
●2021年度の受講予定者124名(男性83名、女性41名(女性の割合33%))のうち、アンケート回答者は、講義前108名、講義後98名でした。「ワークライフバランス」の言葉も内容も知っている割合は過去最多の62%で、小・中・高校の授業で学んだり、様々なメディアで取り上げられ、浸透しています

●現時点での将来の不安については、講義の前後で、不安がある割合は共に50%以上(前60%→後50%)であったものの、不安がない割合は少し増加(前24%→後27%)しました。講義後に、講義前と比べて不安が減った・なくなったと答えた割合は57%で、**学生の半分以上は、不安を抱えながらも、本講義で不安を軽減できた**ようです。将来に対する不安の内容(複数選択)で一番多いのは、「仕事と生活の両立」と「キャリア形成」が共に16%でした。次は「勤務地」と「診療科の選択」が共に15%で続きました。



●「産休」「育休」の言葉はそれぞれほぼ100%の割合で認知され、**男性も育休を取ることができると知っている学生も98%と高い割合**でした。講義後の「自分も育休を取ってみたい」学生の割合は95%(男性95%、女性94%)でした。講義を受ける前から、育休取得を考える学生が性別を問わず年々増えています。

●将来の進路を決定する時に重視するもの(3つまで選択)のランキングは、講義前：1位「仕事の内容」2位「やりがい」3位「雰囲気の良い科」、講義後：1位「仕事の内容」2位「やりがい」3位「希望するライフスタイルが得られる」でした。講義後は、仕事と生活の両立を重視する学生が増えました。



●仕事と生活の両立については、講義の前後で「できる」前14%→後28%、「なんとかできそう」前48%→後62%へと増加して、講義後の両立への自信は90%と**過去最多**になりました。「できない」「わからない」の割合はいずれも講義後に減少し、また、「**今回の講義が将来役に立ちそうだ**」と答えた学生は92%となり、講義の意義があったと感じました。

2 2021年度 医師の両立支援状況調査

1. 調査の目的

長崎県内病院の育児・介護休業制度等の両立支援策の取組状況の実態調査を行う。また、調査結果を、Webサイトやメールマガジンを通して情報発信を行うことで、個人や組織に働きやすい職場環境づくりを推奨する。

2. 対象と方法

実施月：2021年6月

調査対象：長崎県内149病院

調査方法：調査票を郵送し、同封の返信用封筒やメールで回収。

質問内容：常勤・非常勤医師数、子育て中の医師数、育児休業・介護休業を取得した医師数、両立支援策の取組など。

3. 結果

配付・回答数(回答率)：配付149病院 回答105病院(70%)

【調査結果】

①長崎県内病院へ2013年度から本調査を行っており、回答病院のこれまでの傾向を報告する。2014年度より100以上の病院(70%前後)から調査の回答を得ている。

回答病院に勤務する女性医師の割合は、調査を開始した2013年度より $23\pm1\%$ で推移しており、2021年度は24%で著変ない。勤務形態を常勤対非常勤の割合で比較すると、女性医師は、2020・2021年度は約7対3となり、2016～2019年度の4年間は約6対4のため、直近2年間は常勤で働く女性医師の割合が増加している。男性医師は、2016～2021年度の6年間は約8対2の割合で推移している。女性医師は男性医師と比べて、非常勤で勤務する割合が多い傾向は変わりがなく、長崎大学病院においては、非常勤パートタイムの20名は、全て女性医師である。(P53・図1)。

②子育て中(小学6年生までの子がいる)の女性医師は160人。女性医師全体の29%、医師全体では7%で、調査を開始した2016年度から過去最多(P53・図1、2、5)。女性医師が勤務しているのは74病院、そのうち、子育て中の女性医師は38病院に勤務している。

③2020年度中に、育児休業を取得している女性医師は14病院で31人(うち長崎大学病院16人)、男性医師は3病院で6人(いずれも新・鳴瀬塾の研修病院、うち長崎大学病院1人)であった。また、2020年度中に、介護休業を取得した医師は、1病院1人の女性医師であった。

④「両立支援制度・施設の整備」について、短時間正規雇用制度の導入は46%、病院内に保育施設がある病院は31%と、これまでと大差ない。病院内の病児・病後児保育施設がある病院は、2病院が増えて、7%とわずかに増加したが、低調なままである(P53・図3)。

⑤「両立支援に関する取組状況」について、B「育児休業の取得や職場復帰の相談などを職員へ周知・対応」、C「介護休業の取得や職場復帰の相談などを職員へ周知・対応」は、どちらも約85%の病院で取り組まれている。A「男性を対象にした育児休業制度の利用促進や子が出生した男性へ管理職による育児休業取得の勧奨」は、30%の病院で取り組まれている(P53・図4)。

(考察)

・研修医を含め若い世代の医師が多く勤務する「新・鳴瀬塾」16病院に対象を絞り集計すると、短時間正規雇用制度は12病院、病院内の保育施設は13病院と共に変わりなく、病院内の病児・病後児保育施設は、1病院が開設し、5病院(長崎大学病院、佐世保共済病院、佐世保中央病院、長崎県上五島病院、長崎県対馬病院)になりました。若い世代の医師が、長崎県内の病院でキャリア形成しつつ、仕事と子育ての両立がしやすいを感じ、勤務先として選ばれるような環境整備を進めていただきたいと思います。

・育児休業を取得した男性の満足度は高く、家庭は円満となり、働く意欲が増加するようです。2022年度には、男性が取得しやすい育休制度や、職場で男性の育児休業取得推進の義務化など新しい法制度が始まっています。情報収集のうえ、ご準備ください。

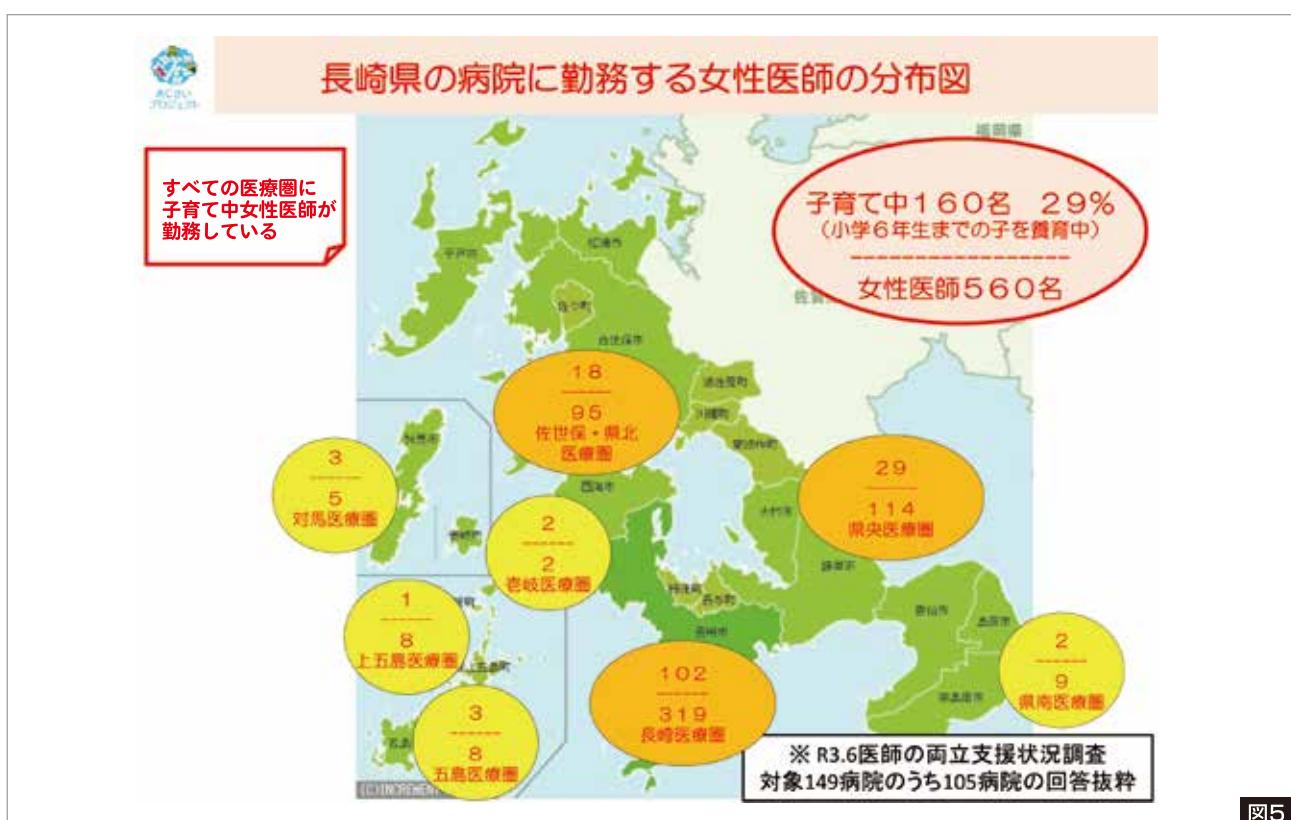
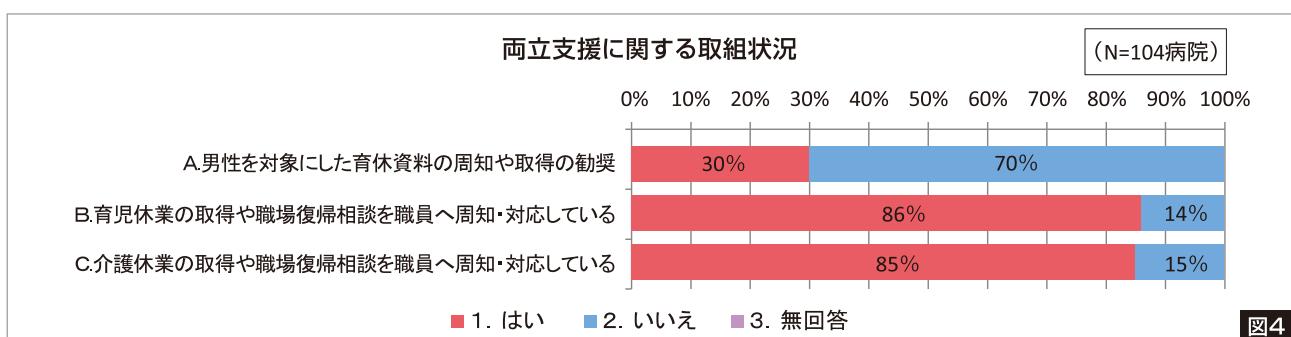
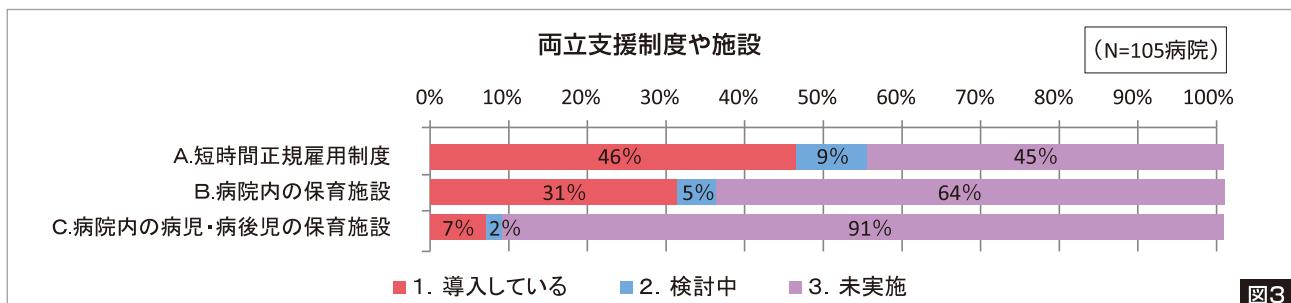
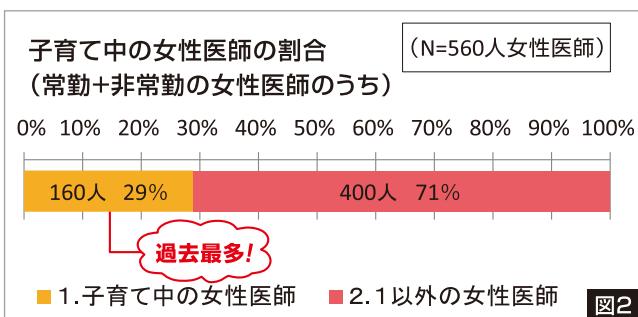
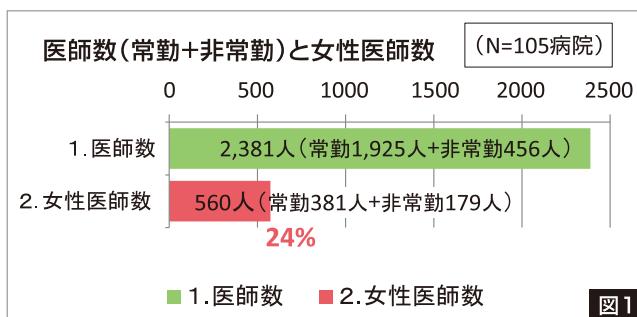
【医療圏別の女性医師について】

①105病院に勤務する女性医師560人のうち、子育て中の女性医師は160人($160/560=29\%$)であった。医療圏別に見ると、長崎医療圏の女性医師は最多の319人($319/560=57\%$)が勤務し、そのうち子育て中の女性医師も102人と最多。子育て中の女性医師の64%($102/160=64\%$)は、長崎医療圏で勤務している(P53・図5)。

②3医療圏(長崎、県央、佐世保・県北)の病院に勤務する女性医師は94%を占めるが、県内全ての医療圏の病院に女性医師および子育て中の女性医師が勤務している(P53・図5)。

(所感)

長崎県内の医師誰もが、イキイキと仕事と生活の両立ができるように、センターが推進する「あじさいプロジェクト」活動を引き続きご支援ください。



3 育児休業制度を取得したことがある女性医師Webアンケート調査 NEW

1. 調査の目的

これから出産を控える・考える女性医師や学生への参考資料を作成するため。

2. 対象と方法

実施月：2021年10月26日～11月8日

調査対象：メールマガジン「あじさいプロジェクト通信」の読者のうち女性医師として把握している579名

調査方法：メールマガジンを配信し、育児休業を取得したことがある女性医師はWebアンケートへの協力を依頼、匿名で回収。

質問内容：年齢層、勤務形態、育休期間、第1子出産時の年齢層、パートナーの家事・育児参画状況の5項目。

3. 結果と考察

育児休業を取得したことがある女性医師からの回答：39名

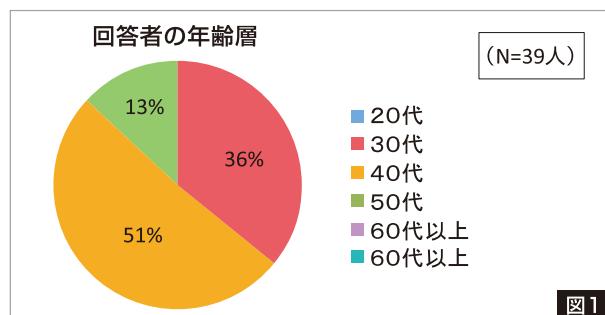


図1

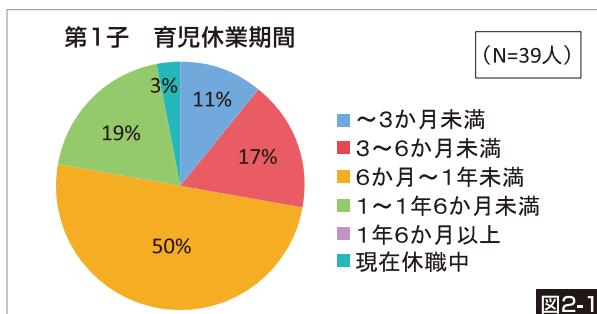


図2-1

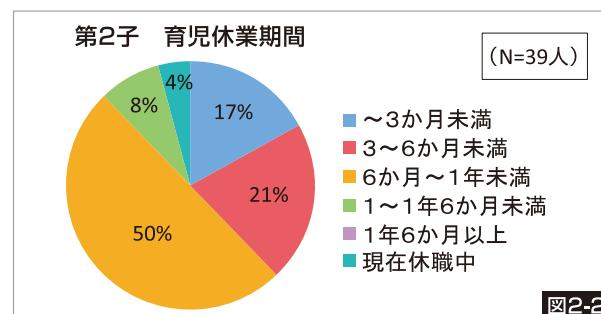


図2-2

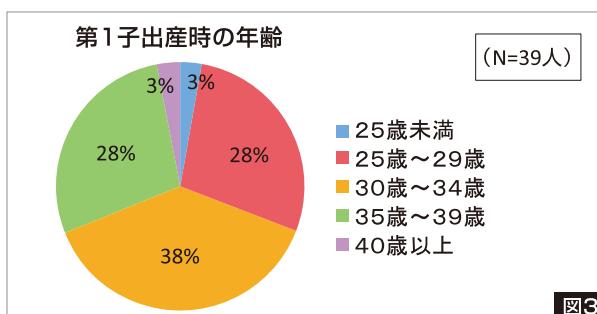


図3

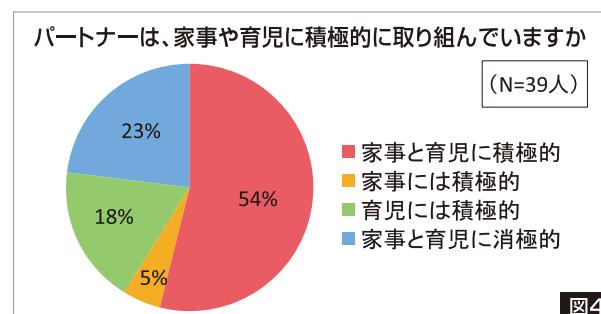


図4

30～50歳代の39名(図1)にご協力いただきました。

育児休業を取得した期間は、6か月～1年未満が50%と最多でしたが、半年未満での復職が第1子では28%、第2子では38%など、取得期間はさまざまです(図2-1、図2-2)。ご自身の希望と、親子の体調、職場の状況などで、最適な育休期間を決めてください。但し注意点として、希望する復職時期に保育園への入所ができず待機児童となり、育休期間を延長せざるを得ない状況になることもあります(特に秋～冬の途中入所)。



保育園に入所できる時期に合わせて復職することも、1つの選択肢です。

第1子出産時の年齢層(図3)については、30～34歳代が最多でした。家事と育児に積極的なパートナーは54%と半数以上でしたが(図4)、家事と育児共に消極的というパートナーは23%で、残念ながら女性のワンオペ家事・育児のご家庭がまだまだあるようです。

<Webアンケートにご協力いただいた女性医師の皆様へ>

ロールモデルである皆様の経験が、後輩たちの一番の参考になります。ご協力ありがとうございました。

1. 調査の目的

長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンターが、長崎県・県医師会・システム導入病院と協働運営している「長崎医師保育サポートシステム」は、育児支援を必要とする医師のニーズに沿った保育サポーターの情報提供・紹介を行っているが、今後、長崎大学病院の看護師を対象とした同様のシステム導入について検討するため。

2. 調査の方法

実施月：2021年4月15日～5月14日

調査対象：長崎大学病院に勤務する13歳未満の子と同居する看護師（男女不問）。

調査方法：看護部長が対象の看護師にWebアンケートへ協力を依頼、匿名で回収。

質問内容：子の預け先、公的ファミリー・サポート・センターの利用の有無、システム導入時の利用の可能性など。

3. 結果と考察

Webアンケート回答者：116名

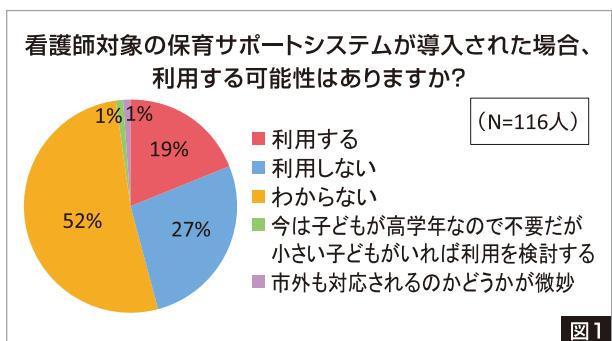


図1

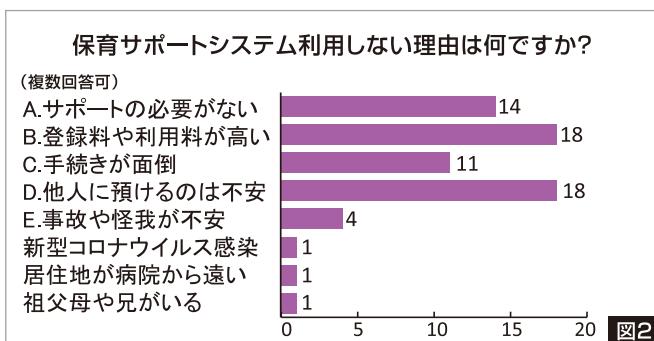


図2

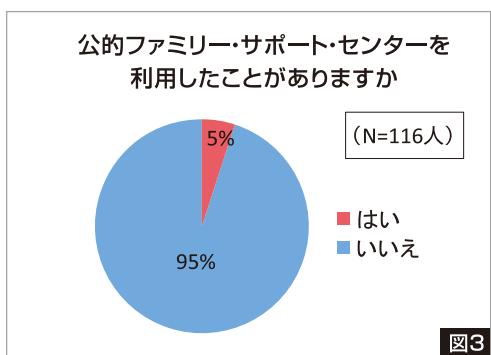


図3

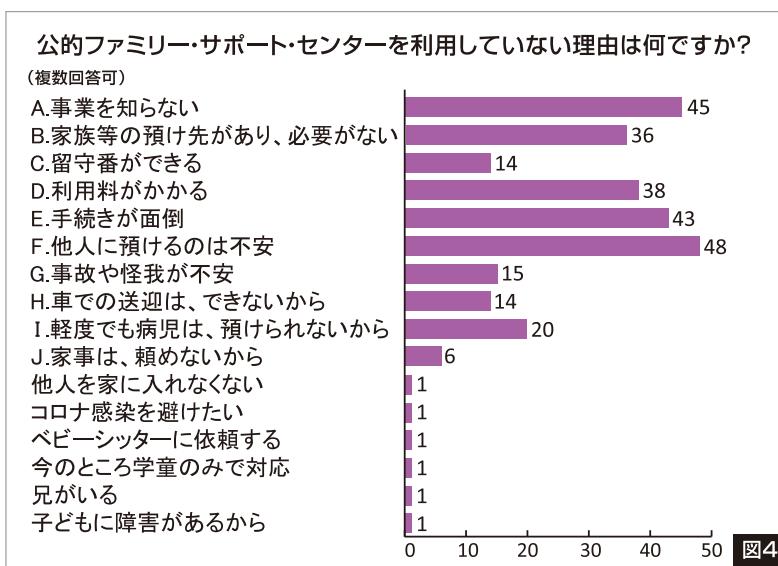


図4

看護師対象の保育サポートシステム（登録料や利用料は受益者負担）が導入された場合の利用の可能性（図1）については、調査に回答した116人中「利用を希望する」は22人（19%）、「わからない」は最も多く60人（52%）、「利用しない」は32人（28%）「その他」2人（1%）でした。

導入されても「利用しない」理由として多い（図2）のは、「他人に預けるのは不安」「登録料や利用料が高い」です。

公的ファミリー・サポート・センターを「利用したことがない」人は、（図3）110人（95%）を占めており、「利用していない」理由として多い（図4）のは、「他人に預けるのは不安」「事業を知らない」「手続きが面倒」でした。

アンケートにご協力いただいた看護師の皆様、ありがとうございました！公的ファミリー・サポート・センターを利用してみることも、一つの手段としてご検討ください。

※公的ファミリー・サポート・センターとは…市町村が行う子育て援助活動支援事業のことです。

4. 広報活動

1 講演

- ・2021.11.05(長崎) **南貴子**: 医師の両立支援「あじさいプロジェクト」令和3年度推薦入学者(地域枠)活動報告会(講演)
- ・2022.02.16(オンライン) **南貴子**: 「長崎あじさいプロジェクトのこれまでとこれから」令和3年度熊本県医療人キャリアサポートクローバーセミナー

2 メディア掲載

- ・長崎県医師会報 第904号 2021.5掲載
男女共同参画委員からのお知らせ「マタニティ白衣・スクラブ・パンツー長崎県内全域に無料レンタルしますー」(瀬戸牧子)
- ・長崎県医師会報 第905号 2021.6掲載
男女共同参画委員からのお知らせ「復職&リフレッシュトレーニングー2021年度のスケジュールが決まりましたー」(瀬戸牧子)
- ・長崎県医師会報 第907号 2021.8掲載
男女共同参画委員からのお知らせ「長崎医師保育サポートシステムー仕事と育児の両立を図るために利用してみませんか?ー」(瀬戸牧子)
- ・長崎県医師会報 第909号 2021.10掲載
男女共同参画委員からのお知らせ「長崎医師保育サポートシステムー保育サポーター募集!DVD視聴による説明と研修を個別に実施中ー」(瀬戸牧子)

<長崎医師保育サポートシステム関連>

DVD視聴による保育サポーター説明&研修 事前告知

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| ・西日本新聞 県からのお知らせ | 2021.6.24掲載 |
| ・長崎新聞 県からのお知らせ | 2021.6.24掲載 |
| ・長崎新聞 情報アラカルト | 2021.7.8、2021.11.11掲載 |
| ・「広報ながさき」6月号 No.845 | 2021.6掲載 |
| ・「広報ながさき」10月号 No.849 | 2021.10掲載 |
| ・「広報おおむら」10月号 No.1506 | 2021.10掲載 |

保育サポーター募集のお知らせ

- ・「広報いさはや」6月号 No.195 2021.6掲載

<地域病院における長崎医師保育サポートシステム>

保育サポーター募集のお知らせ

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| ・「広報させぼ」6月号 vol.851 | 2021.6掲載 |
| ・ライフさせぼ月刊情報誌「99view」 | 2021.4.9掲載 |
| ・「広報しんかみごとう」7月号 No.203 | 2021.7掲載 |
| ・「広報しんかみごとう」10月号 No.206 | 2021.10掲載 |
| ・「広報いき」1月号 No.214 | 2022.1掲載 |
| ・週刊生活情報誌「ライフさせぼ」vol.2133 | 2022.1.14掲載 |
| ・島原市、新上五島町(長崎新聞)、壱岐市(西日本新聞・読売新聞) | 2022.3折込 |

5. 委員会活動

1 センター運営委員会

センター運営委員会(事業計画)

日 時: 2021年6月10日(木)
メール会議

センター運営委員会 (当直リストアート支援運用開始について)

日 時: 2020年10月14日(水)
メール会議

センター運営委員会(事業実績)

日 時: 2022年3月18日(金)
16:00~17:00
場 所: 長崎大学病院 多目的指導室
出席者: 未定

長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター
運営委員名簿 (2021年度)

	所 属	役 職	氏 名
1	メディカル・ワークライフバランスセンター	運営委員長 病院長	中尾 一彦
2	メディカル・ワークライフバランスセンター	副センター長	南 貴子
3	医療教育開発センター 医師育成キャリア支援室	教授	松島 加代子
4	小児科	講師	白川 利彦
5	産科婦人科	准教授	北島 道夫
6	小児歯科	准教授	田上 直美
7	臨床研究センター 管理ユニット	教授	福島 千鶴
8	薬剤部	教授	大山 要
9	看護部	部長	小渕 美樹子
10	総務課	課長	近藤 政美
11	人事企画課	課長	吉岡 裕敏
12	経営管理課	課長	五島 博史
記録	総務課	主査	森田 知之

(敬称略)

2 企画会議

日 時: 2021年5月18日(火) 10:00~12:00

場 所: メディカル・ワークライフバランスセンターとオンライン 

出席者4名: 南副センター長、クラスペディア吉岡氏(オンライン)、センター事務 三宅、有馬

議 題: 1.県内病院の「医師の両立支援状況調査」について

2.学生キャリア講習会について

3 長崎県女性医師等就労支援協議会

日 時: 2022年3月11日(金)

10:30~12:00

場 所: オンライン 

出席者: 未定

列席者: メディカル・ワークライフ
バランスセンター 南 貴子

長崎県女性医師等就労支援協議会委員名簿 (2021年度)

	所 属	役 職	氏 名
1	長崎県医師会	常任理事	瀬戸 牧子
2	長崎大学病院 医療教育開発センター	センター長/教授	濱田 久之
3	長崎大学医学部医学科 先端医育センター	センター長/教授	安武 亨
4	長崎医療センター	院長	江崎 宏典
5	佐世保総合医療センター	副院長	早田 宏
6	ながさき女性医師の会	副会長	黒崎 伸子
7	医療人材対策室	室長	加藤 一征

(敬称略)

6. その他

1 參加·受講

2021.04.13(オンライン) 南貴子・三宅エコスタイル由香・有馬理音:長崎大学 働き方改革セミナー「～1000社の働き方改革実績から～経営層の意識が変わる施策とは 男性も育休が取れる!採用で差がつく取組事例・制度紹介セミナー」

2021.08.02(オンライン) 南貴子・三宅コラスタイル由香・有馬理音・山下洸:長崎大学 男性育休オーブンセミナー「男性育休時代に求められる働き方～誰が休んでもまわる職場を作る～」

2021.09.07(オンライン) 南貴子:株式会社ワーク・ライフバランスセミナー「小室淑恵が企業事例を徹底解説! 真の働き方改革につながる心理的安全性アプローチ。オンワード社長が登壇! 銀子丸・国土交通省道路局・三建設機械工業の働き方改革を企業担当者が語る!」

2021.09.09(オンライン) 南貴子・三宅コラスタイル由香・有馬理音・山下洸:長崎県・ながさき女性活躍推進会議事業 イクボス養成セミナー「イクボスが企業も社会も変える!!~男性育休は、ボウリングの一一番ピン~」

2021.11.22(オンライン) 南貴子・三宅スコラスタイル由香・山下洪:長崎大学
管理職者必見!「今、管理職が知っておくべき男性育休」

2021.11.25(オンライン) 三宅コラスタイル由香:長崎大学 仕事と介護の両立セミナー「一人で介護を担う。介護保険+自己出費で両立を実現」

2021.12.05(オンライン) 南貴子:日本医師会女性医師支援センター・日本医学会連合共催 令和3年度「女性医師支援担当者連絡会」

2021.12.12(オンライン) 南貴子:岡山県医師会 天晴れおかやま女性医師リーダー養成ワークショップ「ゆっくりでも良い、指導医になろう」

2022.02.05(オンライン) 南貴子・三宅コラスタイル由香・山下洸:文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現ニアシティ(先端型)」病院の働き方改革シンポジウム

2022.03.04(オンライン) 南貴子・三宅コラボ由香・山下洸:長崎大学 アンコンシャスバイアスセミナー「アンコンシャスバイアスを知る・気づく・対処する~ひとりひとりがイキイキと活躍するために~」

2 関連機関所属一覧

南貴子 副センター長

長崎県医療勤務環境改善支援センター運営協議会 委員

長崎大学キャリアセンター運営委員会 委員

長崎大学医学部医学科学生委員会 構成委員

ダイバーシティ推進センター働き方見直し推進委員会 委員

日本循環器学会九州支部 評議員

日本循環器学会九州支部 ダイバーシティ委員会 委員長

Lovebaby推進委員會 委員

③ メディカル・ワークライフバランスセンターへのアクセス

長崎大学病院 中央診療棟1階です。



2021年度 あじさいプロジェクト活動報告書
2022年2月発行

発行 長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター
〒852-8501 長崎市坂本1丁目7番1号
電話&FAX 095-819-7979
E-mail info01@nagasaki-ajisai.jp
URL <http://nagasaki-ajisai.jp>

メンバー

副センター長 南 貴子
センター事務 三宅スコラスタン 由香
センター事務 山下 洋

編集協力・印刷

JiHHi design(ジッヒ デザイン)
電話 080-3905-5865



[Webサイト]



[facebook]



[メルマガ]

メルマガ配信中!



※撮影時のみマスクを外しております。

