

[令和7年度]

2025年度

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

あじさいプロジェクト

活動報告書

あじさいプロジェクト
Work
Life
Balance

vol. **14**



あじさいプロジェクト NAGASAKI AJISAI PROJECT



両立サポート ▶ 出産・育児・介護との両立

- 長崎医師保育サポートシステム
- マタニティウェア(白衣・スクラブ・パンツ)の貸出
- 学会託児仲介サービス
- 長崎大学の保育施設
- 長崎大学における出産・育児・介護支援制度一覧
- 私たちのワークライフバランス実践術
- 長崎県の病児・病後児保育施設一覧と利用者の声
- 子育て・介護に役立つ情報



キャリアサポート ▶ 自分らしい、キャリアの継続

- キャリアパスを考える
- 学生キャリア講習会
- ロールモデル探し
- 教授になろう
- 輝く卒業生インタビュー
- 講演会やセミナーなどの開催報告



ワークライフバランス相談室 ▶ お悩み事、知りたい事、お気軽にご相談ください

- 相談予約・お問い合わせ
- 地域就労支援病院(検索システム)
- 病院インタビュー
- ワークライフバランス推進員がいます!



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！

目 次

はじめに	2
------------	---

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メディカル・ワークライフバランスセンターについて	3
②あじさいプロジェクト運営組織図と連携機関	3
③あじさいプロジェクトWebサイトからの発信	4
④病院イントラネットからの発信	4
⑤あじさいプロジェクト通信(メールマガジン)からの発信	4

2.両立支援活動

①両立サポート



1)長崎医師保育サポートシステム(県内医師)	5~8
2)学会発表中育児支援(大学医師)	9
3)マタニティウェア(白衣・スクラブ・パンツ)の貸出(県内医師と大学病院職員)	10~11
4)学会託児仲介サービス(長崎市内の開催)	12
5)男性の育児休業取得啓発ポスター(大学職員)	12
6)あじさいプロジェクト刊行物/報告書	12
7)長崎大学病院 あじさい保育園(大学職員・学生など)	13
8)長崎大学 文教おもやい保育園(大学職員・学生など)	13
9)長崎大学病院 病児保育施設 にじいる(大学病院と坂本キャンパスの職員・学生)	13
10)私たちのワークライフバランス実践術	14~16

②キャリアサポート



1)キャリアパスを考える(県内医師)	17
2)学生キャリア講習会(医学部3年生)	17~20
3)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 ~	21~22
4)養成医のメンター・メンティ制度	22
5)教授になろう	23
6)輝く卒業生インタビュー	24~25

③ワークライフバランス相談室



1)相談窓口業務(県内医師、大学職員、医学部学生、地域病院など)	26
2)仕事と介護の両立サポート 教職員相談会(大学病院職員)	26
3)地域就労支援病院〔検索システム〕(県内医師、地域病院)	27
4)ワークライフバランス推進員(県内医師)	28~29
5)医局長訪問(県内医師)	30~31

3.調査

①2025年度 医師の両立支援状況調査	32~33
②2025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	34
③男性医師の育児休業取得後のアンケート調査	35
④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(5年間)参加者アンケート調査	36

4.広報活動

①講演のための資料提供	37
②メディア掲載	37~38

5.委員会活動

①センター運営委員会	39
②長崎県女性医師等就労支援協議会	39

6.その他

①関連機関所属一覧	40
②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	40

はじめに



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 センター長 南 貴子

今年の医学科3年生への講義でジェネレーションギャップに関するアンケート調査を行ったところ、『「女性医師のキャリア形成が大変」といわれることに違和感がある』という意見が女性学生から複数挙がりました。2009年の日本医師会の調査において、女性医師が離職するのは、子育てが一番多い理由でした。2012年から当センターは「長崎県女性医師等就労支援相談窓口」の看板を掲げておりますが、今では女性医師が就労に苦慮する前提がすでに古いと思われているとわかりました。子育ては女性がワンオペでするものではなく、家族や保育支援者と共有する時代であり、仕事に関しても、属人化・ワンオペではなく、シェアする、シフト体制を作る、グループ診療をするなど、さまざまな「働き方改革」をすすめる時代になっております。

子育てには親としての時間が必要ですし、仕事の時間との両立が大変となることがあるのは明らかです。それが、女性だけ、女性医師だけの問題ではないと、若い世代は考えていることをすべての世代に理解していただきながら、センターでは医師の仕事と生活の両立のお手伝いをしてまいります。引き続きご指導・ご鞭撻のほど、よろしくお願いいたします。



長崎県福祉保健部 医療人材対策室 医師確保推進班 課長補佐 水久保 真弓

長崎県の人口当たり医師数は全国と比較すると多い状況にありますが、離島・へき地が多いこともあり、地域偏在等が課題となっております。人口減少・高齢化が進む中、県では、県民の皆様が住み慣れた地域で必要な医療が受けられるよう、様々な取組を進めています。

メディカル・ワークライフバランスセンターでは、地域を支える医療従事者の方々が安心して働ける環境整備のため、きめ細やかな相談対応や、関係機関と連携して仕事と生活の両立を支援するなど、精力的に取り組んでいただいております。

2024年4月の勤務医の時間外労働上限規制の適用開始により、センターの役割も増しており、今後も、このプロジェクトを通して医師の勤務環境が改善され、県民の皆様が安心して暮らせるよう一緒に取り組んでいきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

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月に長崎大学病院は、長崎県からの委託事業を行うメディカル・ワークライフバランスセンターを長崎大学病院内に開設しました。

センターが推進する「あじさいプロジェクト」は、**長崎県の医師を対象**に、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、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遂行しています。

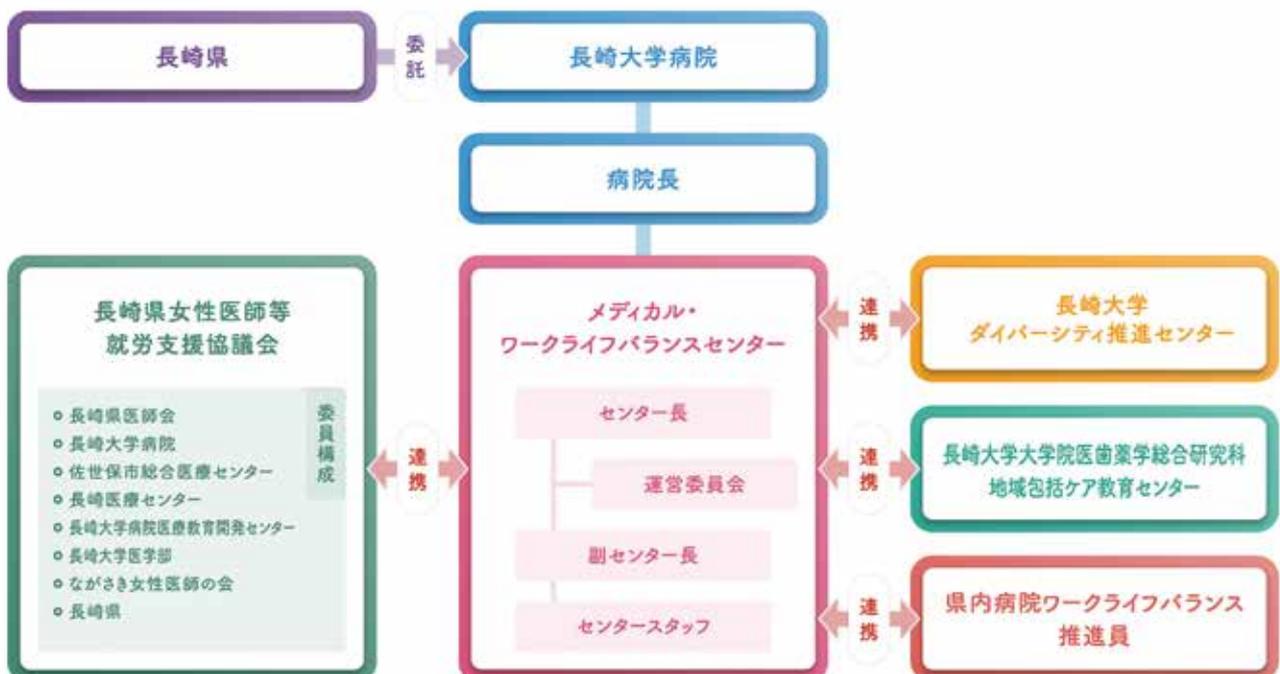
また、「メディカル・ワークライフバランスセンター」は、**長崎大学病院の医療人を対象**に、職場復帰・就労維持支援・仕事と生活の両立の可能な職場環境の整備、および次世代の医療を担う医療人の育成支援にも努めています。

ロゴコンセプト



病院のマーク【+】を紫陽花の花弁に見立て、長崎県の病院が集合して、長崎県内病院が一体となり、1つの紫陽花の花が咲く様子を表現。茎と葉はその集合体を支えるプロジェクト(メディカル・ワークライフバランスセンターや連携組織)を表しています。

2 あじさいプロジェクト運営組織図と連携機関



3 あじさいプロジェクトWebサイトからの発信

「両立サポート」「キャリアサポート」「ワークライフバランス相談室」を軸に、イベント情報やコラム記事などを発信し、仕事と生活の両立が可能な環境整備の充実を働きかけています。

ブックマークやお気に入り登録をよろしくお願ひします！



Webサイト

NEW Webサイト トップページ下のバナーを更新しました。



- 1.長崎大学内の連携部署。
- 2.厚生労働省は、共働き、共育てを推進し、仕事と育児の両立に関する社会全体の意識改革と環境整備を目指す広報事業として2025年7月に開始。
- 3.京都府医師会「医師のワークライフバランス委員会」は、医師が自身やパートナーの妊娠・出産を「考えたとき」から、出産後の職場復帰、子育てにおけるまでの適切な情報を入手できるマニュアルを作成。
- 4.日本医師会ドクターサポートセンター（女性医師支援センター事業）は、「勤務医としての基本知識」「出産・育児」「事例・体験談」など、女性医師に限らず、すべての医師の多様な働き方を支える情報を掲載。

あじさいプロジェクトWebサイト 年度毎 月平均アクセス数（2026年2月1日現在）



4 病院イントラネットからの発信

長崎大学病院のイントラネットに、Webサイトを公開しています。

5 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1,100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 両立サポート

1) 長崎医師保育サポートシステム(県内医師)

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ター(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することで、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：長崎、県央、佐世保・県北、県南、上五島、壱岐医療圏に居住・働く医師(勤務医・開業医・研修医など)。
 ※保育サポーターの登録数が少ない地域もありますので、利用を希望する際はセンターへご相談ください。

＜保育サポートを利用中の医師がいる診療科＞ 2026年2月9日現在

診療科	利用中の医師数 (名)	2026年2月9日現在	
		長崎大学病院勤務	長崎大学病院以外に勤務
整形外科	7	2	5
循環器内科	7	2	5
小児科	7	1	6
消化器内科	6	1	5
内分泌・代謝内科	5	4	1
泌尿器科	5	4	1
皮膚科・アレルギー科	5	0	5
外科	4	3	1
形成外科	4	1	3
産科婦人科	4	0	4
麻酔科	3	2	1
呼吸器内科	3	1	2
腎臓内科	3	1	2
脳神経内科	3	1	2
精神科神経科	2	2	0
耳鼻咽喉科	2	1	1
眼科	2	1	1
救急科	2	0	2
血液内科	1	1	0
リウマチ・膠原病内科	1	1	0
内科	1	0	1
放射線科	1	0	1
糖尿病科	1	0	1
研修医	1	0	1
総 計	80	29	51

※利用中の医師数80名は夫婦とも医師の場合、それぞれの診療科にカウントしている。
 家庭数でカウントすると54世帯。
 登録のみ(利用なし)の医師数を含めると、122名/82世帯にシステムは関与している。

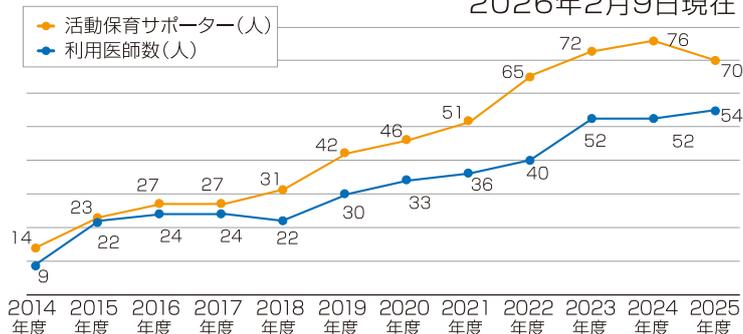
＜活動実績＞

2026年2月9日現在

	医師	保育サポーター
2025年度新規登録数	14	22
登録総数	82	193
うち2025年度利用・活動実数	54	70
資料請求数	20	40

＜利用医師・活動サポーター推移＞

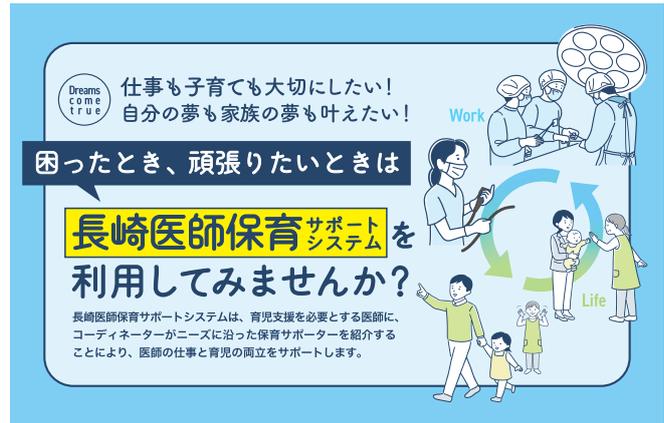
2026年2月9日現在



(名)

<主な活動内容>

- ◎活動回数の月平均は274回で、毎年増加しています。
- ◎習い事の送迎など、定期での利用も増えています。
 - ・ 医師宅やサポーター宅での保育
 - ・ 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

- 第一子出産後、復職前から利用を開始しました。育児休業中は、子どもを見てもらっている間に勉強や家事を進められ、生活にゆとりができました。優しい保育サポーターさんに子どもも懐いており、日常的な場面はもちろん、万が一の際にもお願いできる方がいることで、復職後も安心して働けると感じました。(女性医師/週1~2回定期利用)
- 妻と子どもの3人暮らしですが、夫婦ともに長崎出身ではないため、実家に頼ることが難しい環境にあります。そんな中、「長崎医師保育サポートシステム」にお世話になり大変助かっています。妻と子どもが2人で過ごす時間が多く、どうしても子どもを連れて行けない用事がある際に見ただけで、とてもありがたく感じています。頼れる人が少ない家庭にとって、本当に心強いシステムだと思います。今後も必要に応じて、保育サポーターさんに頼りたいと考えています。(男性医師/不定期利用)

活動保育サポーターの声

- お子さんを連れて行けない急な外出の際などに、平均2時間ほど1歳半のお子さんの見守りサポートをしています。外出先からお戻りの際には、安心されたご様子で感謝の言葉をいただき、私もお力になれたことを嬉しく思います。お子さんと過ごす時間は毎回とても楽しく、幸せな気持ちでご自宅をあとにしています。これからも保育サポーターとして、頼られる存在でありたいと思っています。

<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。

<保育サポー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			1回当たり単価(税込)/1人
一般保育 月~金	9:00~18:00	1,000円	お泊り(土日祝も同額。 時間帯は双方の合意による。)		10,000円
	上記以外	1,200円			
一般保育	土日祝	1,200円	飲食 (保育サポーターが用意した場合。)		500円
病児・病後児保育		一般保育単価+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)
- ※保育サポー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視聴による保育サポーター説明&講習

保育サポーターとして活動するためには、1回以上の保育サポーター講習の受講が必要です。
講習内容は、DVDの視聴(約2時間)で、貸し出しも可能ですので、ご自宅で視聴できます。 

開催月：2025年7月、11月 ※受講者の希望に合わせて対応します
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：40名(新規登録数22名 登録率55%)

<DVD視聴内容>

- ・システムの概要説明
南 貴子 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 センター長
- ・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 元センター長
公認心理師・臨床心理士
- ・研修②「こどもの応急処置～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 元室長



保育サポータースキルアップ研修会

もしもの事故に備えて、サポート中に役立つ知識の習得・スキルアップのため、座学と人形を用いた実践形式で学びました。

テーマ：「乳幼児の一次救命処置」
日 時：2025年9月5日(金) 14:00 ~ 16:15
場 所：長崎県医師会館 救護室
講 師：樺山 智子 氏 日本赤十字社長崎県支部
参加者：8名



保育サポートシステム通信2025年度号 発行

広報活動の一環として、また医師と保育サポーターのみなさまへの情報発信として毎年作成しています。



保育サポートシステム



長崎医師保育サポートシステムへのご寄附のお願い

NEW 有志の皆様からのご寄附で保育サポーター募集のための動画を制作しました。
実際に保育サポートシステムを利用している2組の医師家族と担当の保育サポーターさんにご協力いただき、インタビュー形式で、保育サポーター登録のきっかけや、実際の活動内容をわかりやすく紹介しています。



VOICE_01

「共働きのご家庭で、
習い事の送迎サポートを
しています。」



VOICE_02

「共働きのご家庭で、
朝の保育園送り出しと
家事支援をしています。」



「あじさいプロジェクト」公式
YouTube



「あじさいプロジェクト」公式YouTubeチャンネルを開設し、動画を公開していますので、ぜひご覧ください。
また、新しく、新生児にも対応可能なチャイルドシートを1台購入し、貸出中です。

貴重な寄附金は、今後も長崎医師保育サポートシステムを長期的に運営していくために活用させていただきます。引き続き、温かいご支援のほど、よろしくお願いいたします。

有志の皆様のご寄附累計36件 総額 1,378,300円 (2026年2月9日現在)



2) 学会発表中育児支援(大学医師) **NEW**

子育て中の医師が、キャリア形成のための学会発表、そこからつながる論文作成、学位取得・科研費獲得などのキャリアアップを目指せる支援策として「学会発表中育児支援」を2025年9月から開始しました。

子育て世代医師のキャリア形成期は「子育てを委託し、キャリア形成のための時間を確保することが、今後のキャリアアップに繋がるのではないか」という意見が挙がる一方で、学会参加時に託児サービスを利用すると「長時間のため、経済的負担が大きい」という声が聞かれました。

そこで、長崎大学医師会の寄附金を充当し、個人負担となっている保育サポーターの利用料(報酬・交通費等の実費)を一定額補助することで、経済的負担感を軽減すること、また、「長崎医師保育サポートシステム」を活用することで、子育ての共有が推進され、医師が子育てをしながらも変わらず意欲的にキャリアアップに挑戦できる体制を整えることを目的としています。

共働き家庭で、家事や育児を抱え時間的制約がある中でも、諦めずに県外や海外の学会へ挑戦したい医師の皆様、パートナーのためにも、ぜひご利用ください。

<対象>

長崎大学病院に勤務する子育て中の共働き医師
※パートナーの職種や勤務先は不問

<実績>

利用者：2名

利用者の声

- 海外での学会参加にあたり、平日を含む出張となったため、夫だけでは子どもの送迎などの対応が難しい状況でした。そんな時、保育サポーターさんに快くご協力いただき、大変助かりました。また、費用面については「学会発表中育児支援」で補助いただけるので、今後もより積極的に学会へ参加したいという気持ちになりました。とてもありがたい制度だと思います。今後もこの制度を活用し、子育て中でも積極的に学会発表に取り組みたいと思います。

3) マタニティウェア(白衣・スクラブ・パンツ)の貸出(県内医師と大学病院職員)

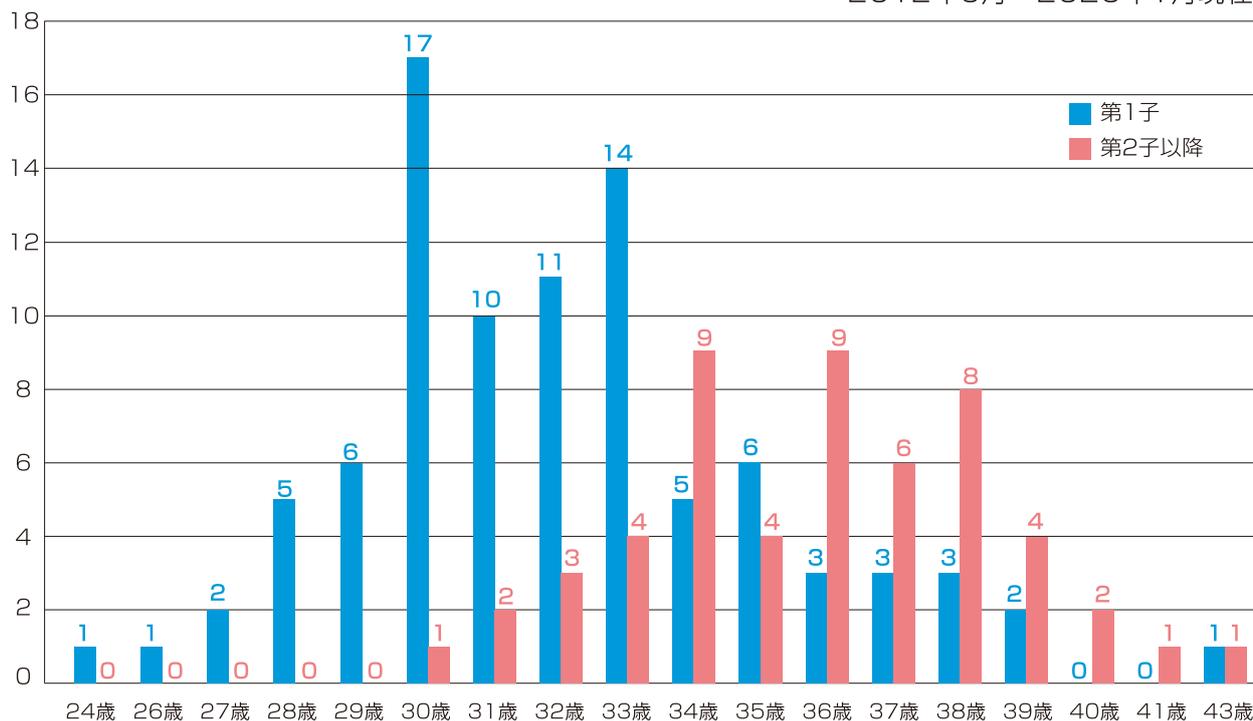
妊娠中も快適に働けるように、マタニティウェア(白衣・スクラブ・パンツ)を無料で貸し出ししています。

対 象：長崎県内の医師および長崎大学病院の教職員など

女性医師のマタニティウェア利用(妊娠)時の年齢層を調べました。第1子の妊娠平均年齢は32.1歳でした。

<県内の女性医師の利用時年齢(n=144人)>

2012年6月～2026年1月現在



○マタニティ白衣をお探しの方へ

共同プロデュースのマタニティ白衣は、ドクターだけではなく、医療施設や研究施設、教育施設などで、白衣を着用して活躍するすべての女性が購入できるように市販されています。

1点から発注可能です。

詳細はセンターまでお問い合わせください。

○試着者の声

- 柔らかい感じで色味も落ち着いていて良い。
- マタニティウェアであることが目立ちにくく、良い。
- 柔らかい素材になり、動きやすいと思う。
洗ってもシワがきれいに伸びそう。



マタニティ白衣 共同プロデュース

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
株式会社ささや

1点から発注可能!
※1000円以上の発注に送料がかかります

01 国内にて縫製
※縫製工場は長崎県内です
※縫製工場は1995年設立

02 高級感のある生地を使用
※生地は綿100%です
※生地は100%綿です

03 高サイドのボタンでサイズ調整可能
※ボタンは調整可能です

04 グッズは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販売しています
※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で販売しています

株式会社ささや
〒852-8585 長崎県長崎市西長崎4-1-1
TEL: 095-844-6111 FAX: 095-844-2247
E-mail: info@sasaya.co.jp

レンタルの流れ

<長崎大学病院の教職員の場合>

- ①あじさいプロジェクトWebサイトの申込フォームに入力。
- ②センターで試着後、その場で受け取る。
- ③利用期間終了後、院内便でセンターへ返却する。

<県内の医療機関で働く医師の場合>

- ①あじさいプロジェクトWebサイトの申込フォームに入力。
- ②センターから宅配便で受け取る。
- ③利用期間終了後、クリーニングを済ませて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。



マタニティウェア
申込フォーム

マタニティ白衣・スクラブ・パンツの特徴

白衣



動きやすく柔らかな生地

スクラブ(モデル身長155cm、妊娠32週)



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

- 2回目の利用です。センターに依頼してから1週間以内に手配してもらい、すぐに着用開始できました。スクラブBは、丈が長く、お腹やお尻がすっぽり隠れ、安心感があります。プロデュースの白衣は、生地が柔らかく、軽くて着用中の疲れがありません。ポケットが大きく、かがんでも物が落下したり、ポケットの中身でお腹がつかえることもなく、非常に快適でした。妊娠中の期間限定で着るため、購入せずレンタルできるシステムは非常にありがたいです。(長崎市勤務医)
- 今回、初めて白衣とスクラブ、パンツをレンタルしました。妊娠経過と共に、特にお腹周りがきつく感じるようになっていたので、利用できて助かりました。いずれも着心地がよく、特に白衣は通気性が良く締め付け感もなかったので、ゆったりと着用することができました。2人目の出産予定があれば、また利用したいと思います。(離島勤務医)
- 手持ちのスクラブでお腹が苦しくなってきたため問い合わせたところ、非常にスムーズに白衣・スクラブ・パンツをお借りすることができました。どれも着心地がよく、特にプロデュースの白衣は妊娠後期でもしっかりボタンを留めて着用でき、お腹が守られているようで安心感がありました。一時的な使用のため、このような貸与制度は非常にありがたく感謝しています。(佐世保市勤務医)

4) 学会託児仲介サービス(長崎市内の開催)

長崎市内で各種学会等を主催される事務局ご担当者様は、参加者が安心してお子さん同伴で会場入りし、参加や発表ができる環境(託児室等)をご準備ください。

メディカルワークライフバランスセンターでは、長崎市内の経験豊富なベビーシッター団体をご紹介します。

<2025年度仲介歴> ※利用実績ではありません

学会託児 1件

5) 男性の育児休業取得啓発ポスター(大学職員) NEW

令和6年度における長崎大学男性教職員の育児休業取得率は57%、そのうち長崎大学病院の男性医師は50%の取得実績となっています。

長崎大学ダイバーシティ推進センターと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、男性育児休業の取得率をさらに高め、育児休業の取得機会を逃さない仕組みづくりを推進するため、共同でポスターとチラシを作成しました。

男性の育児休業取得が当たり前になることで、職場においては働き方改革が推進され、希望に応じてだれもが柔軟に休みを取得しやすい雰囲気づくりのきっかけにも繋がります。全学的に、より一層制度への理解が深まることを願っています。



参考:長崎大学病院に勤務する男性職員の育休取得実数(2026年2月1日現在)

年度	2015	2016	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
取得実数	2名	3名	8名	3名	9名	21名 (5名)	24名 (9名)	26名 (11名)	29名 (9名)
うち医師数	0名	0名	2名	1名	4名	10名 (4名)	10名 (6名)	10名 (7名)	8名 (1名)

()は産後パパ育休内訳

6) あじさいプロジェクト刊行物／報告書

資料の一部は、あじさいプロジェクトWebサイト「刊行物／報告書」からダウンロードできますので、ご利用ください(個人利用目的以外(複製・転載など二次利用)で使用される際は、センターへご連絡ください)。

1. 出産・育児のABC～働くあなたのために～(長崎大学職員限定)
2. 長崎県に勤務する男性医師の育児休業取得者コメント集vol.2(長崎大学職員と長崎県内医師限定)
3. 介護準備のABC～働くあなたのために～(長崎大学職員と長崎県内病院限定)

7) 長崎大学病院 あじさい保育園(大学職員・学生など)

<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 0歳児(生後43日以上)から3歳未満児まで
NEW ※2025年4月1日より、受け入れ対象児の年齢及び定員を変更しました。
 ※2026年1月1日より、昼食の金額を変更しました。
 定 員：30名(0歳児クラスは12名、1歳児クラスと2歳児クラスを合わせて18名)
 昼 食：443円/1食(税込)お弁当の外注購入(食物アレルギー食・軟飯・離乳食は対応不可のため持参)。
 ※その他、おやつ・ミルクは持参、おむつは、持参か購入。

お問い合わせ：長崎大学病院 総務課 TEL：095-819-7217



8) 長崎大学 文教おもやい保育園(大学職員・学生など)

<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)
 対 象：長崎大学に勤務する職員のお子さん 0歳児(生後57日以上)から小学校就学前まで
 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。

お問い合わせ：長崎大学 ダイバーシティ推進センター TEL：095-819-2889



9) 長崎大学病院 病児保育施設 にじいろ(大学病院と坂本キャンパスの職員・学生)

<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：(保護者)坂本地区に勤務する教職員並びに通学する学生及び大学院生
 (子ども)生後3か月経過後の0歳から小学校6年生までの病児
 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)
NEW ※2026年1月1日より、昼食の金額を変更しました。
 昼 食：443円/1食(税込)お弁当の外注購入(食物アレルギー食・
 軟飯・離乳食は対応不可のため持参)。
 ※その他、おやつ・ミルクは持参、おむつは持参か購入。
 ※優先駐車スペースあります

お問い合わせ：長崎大学病院 総務課 TEL：095-819-7217



10) 私たちのワークライフバランス実践術

ワークライフバランスを実践している医師など医療人のみなさんへ、両立のコツやキャリアについてインタビューしています。※インタビュー全文は、あじさいプロジェクトWebサイトをご覧ください。



私たちのワークライフバランス実践術

【私たちのワークライフバランス実践術No.28】

2025年3月インタビュー

長崎大学病院 血液内科(助教) 蓬菜 真喜子 先生
医師のパートナーと小5、小2のお子さん

『病気で休職して、新しい見方ができるようになりました』

Q.現在の「ワーク」と「ライフ」のバランスは?

A.休職前は、病棟医長としての業務と、入院患者さんの主治医や週末には当直業務もしていました。復職後は、以前の仕事量の半分位です。夜の当直もしていませんが、今春からは、週末の日直業務から始めようかと考えています。家庭生活の面では、病気がわかる1か月前から、当直を平日夜にも入ると、夫に朝夕の家事に慣れてもらう準備をたまたま進めていました。夜に私がいけない間の家庭生活について夫と相談できていた事が功を奏し、私が急遽入院になっても、夫は経験値ゼロからの家事・育児ではなかったので「準備していてよかった〜!」と心から思いました。夫は、子どものお迎えにも行ってくれますし、今は、買い物も行ってくれます。仕事も家庭も、両方とも分担できて楽になっている状況です。おかげで、今まで取り組めなかった研究のことを考える余裕すら出てきました。



Q.子育てから学んだことはなんですか。

A.いっぱいありますね。「成長を待つ」こと。早く成長してほしいと思う一方で、やっぱり忍耐強く見守って、待つ大切さを子育ての中で学びました。また、病気をしたことで、気づいたこともあります。子どもに対して「手をかけすぎた」と。「してあげなきゃ」と私1人で抱えていたものは、子どもに頼ることで負担を分散できるんだと思いました。

Q.今回、治療をしながら学んだことがありますか。

A.腫瘍内科医が抗がん剤の治療を受けるという状況で色々な学びがありました。自分が知識として知っていたこと、知らなかったことも結構あって、治療を受けた患者さんの立場になってみて、初めてわかる細かな気づきがありました。治療を通して、患者さんの気持ちがよくわかり、病気になってから、新しい見方ができるようになりました。

Q.治療をしながらピンチだったことは?

A.職場においては、病気の報告や治療のための不在時・フォローをだれにどこまで周知するかという問題がありました。出産とは異なり、病気はデリケートな部分もあり、情報を受け取る側も対応に困ると思います。私の考えは、きちんと治療して、その後スムーズに復帰したいという気持ちがあったので、医局の皆さんに自ら説明しました。組織の中で治療と仕事の両立について、どの範囲まで、どのように情報を共有して、復帰させるのか、働いているAYA世代のがん治療において、管理職が知っておいた方が良い方針があれば良いと感じました。出産による休職～復帰までの流れと違いましたね。医局長はじめ医局の皆さんが支えてくださったおかげで、しっかり休ませてもらい、治療を完遂して復職できました。

Q.これから仕事とライフイベント(仕事と子育て、仕事と治療)を両立する皆さんへ、応援のメッセージをお願いします。

A.私は、病気をしたことによって、それまで必死に過ごしてきている中で見えなかったものが、見えるようになってきて、子ども達とも、ある意味時間をかけて対話ができるようになりました。家族の事や、職場の業務内容も見直す機会になっていたかもしれません。「ピンチはチャンス」とは言いますが、本当にそんな感じです。私は全然病気を隠すつもりはなくて、腫瘍内科医として、治療を全うして、スムーズに復帰できたことを、これからも示していきたいと思っています。

<男性の育児休業取得編>

2025年度、長崎大学病院で育児休業を取得した男性職員は、8名(実数)です(2026年2月1日現在)。

【私たちのワークライフバランス実践術No.29】

2025年5月インタビュー

長崎大学病院 事務部総務課(専門職員) 大嶽 有史 さん

※2025年7月から長崎大学 政策企画部政策企画課(主査)

事務部のパートナー(育児休業中)とお子さん(8か月)

『働き方改革の専門職員が7か月の育休を取ってみた!』



Q.育休取得の期間ときっかけは?

A.子ども(第一子)が生まれた時から、7か月間取得して、今月復職しました。妻はまだ育休中で、子どもが1歳になる頃に、職場に復帰する予定です。取得については、まず妻の希望がありました。取得期間は、子どもの定期健診やワクチン接種などが落ち着く半年前後が、ちょうどよい区切りだと考えました。

Q.周囲(同じ職場など)から反応はありましたか。

A.妻が妊娠して安定期に入った頃から「育児休業を取ります」という話を課内で公表はしていて、それに向けて仕事の調整を進めていました。「長崎大学長が『男性育休100%宣言』されていますし、取らせてください!」とアピールしました。他の課の方からは「お前、すごいな!そんなに(長く)取るの!?!」って言われたりしました。男性の取得者は、これまで長くても2か月くらいで、7か月は前例が無いため驚かれました。

Q.育休を7か月取得して良かったと思いますか。

A.育休の取得期間を決めるのは、人それぞれだと思います。働いているほうが正直、自由で融通が利くところもあると思います。育休の時は子ども主体、仕事の時は自分主体と考えていますが、子ども相手に長期間過ごすことがきつい人、大変な人もいると思います。私は、子どもの成長が著しいこの時期に、育児に専念できた事が、すごくありがたかったですね。

Q.育児取得の経験は、今後の生活・仕事面に活かされると思いますか。

A.生活面では、家事の分担ができるし、お互いに本当に助け合えるようになると思います。仕事面では、当然、育休を取った大変さがわかるので、経験者として語れる、親身になって育休を取る人に対して寄り添えるんじゃないかと考えています。

Q.育休取得に関心のある男性にアドバイスできることはどんなことですか。

A.是非とも、育休ガンガン取ってほしいですね。今の時代だからこそ、遠慮なく取ってほしいです。多分、皆さんは周りに遠慮して2-3か月くらいが目安と思われるでしょうが、あまり短い期間だと、代わりの人を雇えなかつたりするんですよ。

事務部のケースになりますが、むしろまとまった期間の方が、代替職員を雇用しやすい面があります。中間管理職のポジションだと大変さもあるでしょうが、若い世代は男性育休が主流になるように、どんどん取っていいと思います。事前に取得予定であることを、勇気を持って上司に話して、それを調整するのが管理職の仕事なので、若い世代は全然気にする必要はないんです。パートナーが妊娠して安定期に入ったら、育休の計画を立てましょう!父親の育児休業の申請は、育児休業を開始しようとする日の1か月前までに申し出ることが必要です。本学では、配偶者の出産前後の特別休暇(有給休暇)の制度も使えます。詳しくは、本院総務課から毎月初めに部長・課長・科長・医局長などのメーリングリストで案内している「産休・育休前説明会」(基本毎月第3水曜に開催)に参加してください!

Q.今後、長崎大学病院の中で、男性の育休取得が普及し、常態化していくには、何が必要だと思いますか。

A.職場の風土づくりですね。それと、今の時代より前に子育てをしてきた管理職の方々の理解度は、とても大事だと思います。

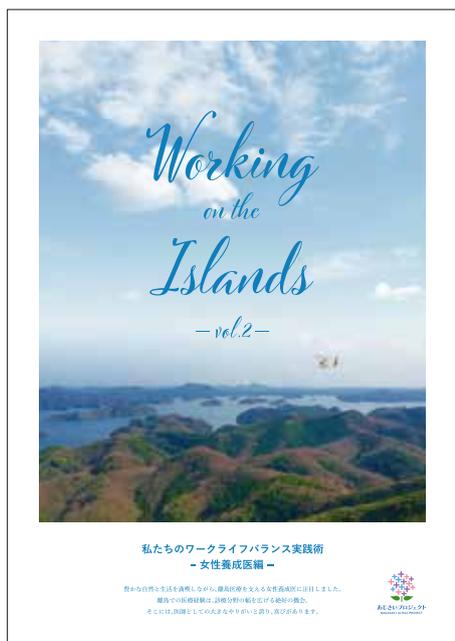
<女性養成医編Vol.2「Working on the Islands」>

2024年11月～2025年6月、離島に勤務経験のある女性養成医7名と離島医療従事者の大先輩である伊藤瑞子先生へインタビューを行いました。

NEW 「女性養成医編Vol.2」は、長崎県女性養成医キャリアサポート事業の一環として冊子を制作し、部数限定で関係各所に配付しました。

離島で仕事と生活の両立を図りながら活躍するためのヒントが満載です!

※インタビュー内容は、公開許可分のみ、あじさいプロジェクトWebサイトにて紹介しています。



【インタビュー内容】

- ①『一生懸命働いていたら、11年の義務年限が終了!』
産婦人科 久米 可奈子 先生
 - ②『キャリアもライフイベントも上五島から始まった』
眼科 遠藤 未紗 先生
 - ③『養成医は、思ったよりいい道だった♪』
外科 山領 眞美子 先生
 - ④『CMのキャッチフレーズにビビッと来て、憧れて…』
小児科 西垣 純花 先生
 - ⑤『離島医療で学んだこと ～人とのつながりを大切に、何でも相談～』
産婦人科 野々村 美香 先生
 - ⑥『離島で研修スタート。対馬の人は温かい♡』
2年次研修医 村田 実佳子 先生
 - ⑦『これからが本番!これからが大変!!』
小児科 熊谷 知香 先生
- ★Special Interview
小児科 伊藤 瑞子 先生

【インタビュー内容抜粋】

Q.離島医療で働く医師としてのやり甲斐は、どんなところ?

A.(久米可奈子先生)自分でどこまででもできるし、やろうと思ったことは全部できるところですね。結局今でも、産業医に手を出してみたり、マンモグラフィーもかなり積極的に読影したりしています。手広くやりすぎている感もありますが、**いろいろ挑戦できているのは本当にありがたい**です。島に1つしかない産婦人科なので、性教育の機会も含め、若い子の月経の相談も多いんです。そういうことにも関われるのは、とても良かったと思います。

Q.離島の医師とは?

A.(久米可奈子先生)適切な診断をして、ちゃんとつなげる力がある医師です。**島でできるのはここまでだと判断できて、そこから適切な医師・施設につなげることが、私は離島の医師として一番大事なスキルだと考えます。**自分で全部何でもやると抱え込み、患者さんの転帰が悪くなるよりは、早めにちゃんと診断して、適切に搬送することの方が大事だと個人的には思います。「無理してできると言わない」「抱え込まない」「適切に情報をまとめ、適切に紹介する」ことを私自身は目指してきたつもりです。

Q.将来養成医になる医学生や後輩養成医へメッセージをお願いします。

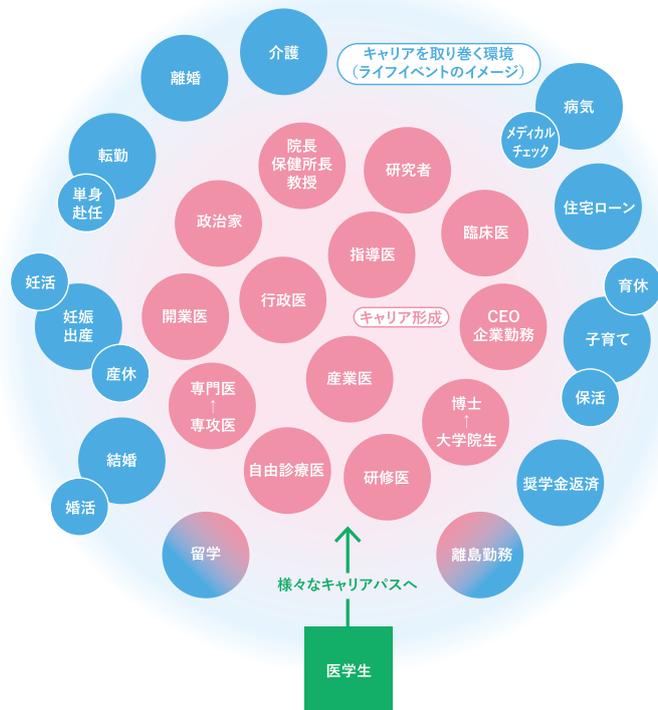
A.(伊藤瑞子先生)長崎県の養成医制度が始まって、半世紀が経過しました。いま、日本全体で少子高齢化や過疎化が進行し、医療格差が広がっていますが、この養成医制度は、医師の働き方を含め日本の医療のあるべき姿の先取りだったのではないのでしょうか。今回の素晴らしいインタビュー冊子を拝見し、そう確信しました。**養成医の皆さんの研修医終了後の赴任先は、「Dr.コトー」のように一人きりの病院ではなく、複数の医師がいる病院です。**責任ある立場で、地域での信頼とやりがいのある医療を学べる場が整っています。長崎医療センターや所属医局、あじさいプロジェクトなど、ハードソフトの両面で支援を受けられる体制も完備されています。先輩の中には、自立したより良い医療人生を歩むロールモデルがたくさんおられます。義務年限は「足かせ」ではなく、医師としての長い人生の初めに、今後の自分の働き方を決められる「保証期間」であるとも言えます。養成医制度は、女性医師に対しても、子育てしながら働ける環境が整えられており、画期的なシステムです。養成医同士が結婚しても、ともに働き続け、社会的責任を果せるよう制度環境が整えられてきました。これらは当事者の努力と、行政の医療確保に対する熱意と姿勢の賜物でしょう。医療の偏在が厳しくなっているこの日本で、女性医師の活躍なしに医療の確保は難しいと思います。**若い時に、地域医療を体験し、知識を得た皆さんの、今後の活躍を期待しています。**

2 キャリアサポート

1) キャリアパスを考える(県内医師)

医師免許を取得して医師となつてからの働き方は多種多様です。個人としても、結婚するのか、離婚するのか、子どもを持つのか、子育てや介護をどのようにするのか…人それぞれです。

どのような人生を送りたいか、どのように仕事と生活を両立させるか、迷う時は、センターにご連絡ください、一緒に考えていきましょう。



2) 学生キャリア講習会(医学部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時限から6時限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。



対象：長崎大学医学部医学科3年生

(男性84名、女性46名 合計130名)の「医と社会」教育の一環で実施。

日時：2025年10月24日(金)8:50~16:20

ダイバーシティ・ジェンダーについての講義

「ジェンダー・ダイバーシティの視点を持つこと
～自分も、そして目の前の人の命を大切にするために～」

早稲田大学 文学学術院 准教授 /

長崎大学 ダイバーシティ推進センター 客員准教授 矢内 琴江 先生



これから医療を通して多くの人と出会い、人の命に関わる医学生だからこそ、ジェンダーやダイバーシティの視点を掴んでほしいと語りかけました。

性をめぐる生きづらさや潜在的なジェンダーにまつわる固定概念を知り、配慮や表現を意識すること、日本におけるジェンダー形成の変遷を様々な参考文献から説明しました。

ジェンダー・ダイバーシティの視点は、自分と世界をよりよく知るためであり、より人に優しい社会のあり方を考えるきっかけになる。出会う人の人生の背景や生き方、想いを尊重しながら学びを深めてほしいと話しました。

ロールモデル医師の講演①

「私のワークとライフ」

長崎大学 医学部医学科 先端医育センター 教授 牟田 久美子 先生



「卒前・卒後の一貫した質の高い医学教育の実現を図る」目的で設立されたセンターの教授として2024年8月から着任され、医学を教える側の観点で注力している取り組みを話しました。

現在の教育で重要視される点は、教員が「何を教えたか」ではなく、学生が主体的に「何を学び、何を習得したか」「到達すべき目標の学習成果(アウトカム)」を評価する「アウトカム基盤型教育」が行われ、教育の変化が起きている。医学教育者として医学教育学を学び、認定医学教育専門家になること、新たな組織や教育プログラムを構築し、教員の養成も図りたいと述べました。

私生活では、幼少期のお子さん2人の成長過程や家庭生活において「私の心身の安定が大切」と語りました。

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 センター長 南 貴子 先生



医学部卒業後のキャリアパスのイメージを伝え、ライフイベントを迎えた際には、センターの取り組み「マタニティウェアの貸出」「長崎医師保育サポートシステム」を利用する、「私たちのワークライフバランス実践術」の男性育休取得編インタビュー記事を参考にする、相談窓口であるセンターや県内各病院にいる「ワークライフバランス推進員」に相談することなどを勧めました。

また、長崎大学病院で働く医師の育休取得状況を公表し、「産後パパ育休」施行後の2022～2024年度は、3年連続で10人の男性医師が育休を取得していることなどを紹介しました。

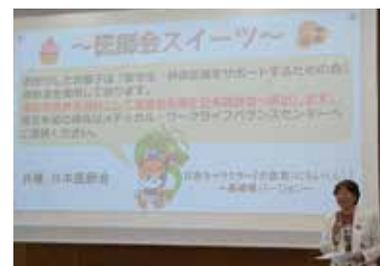
グループ討論

仕事と育児の両立を目指す共働きの夫婦が、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。



長崎県医師会の取組紹介

長崎県医師会 常任理事 瀬戸 牧子 先生



現在、医療界の財政状況は非常に厳しく、国・公立病院は8割以上が赤字経営に陥っている要因を説明しました。医師として医療政策への関心を持ち、医療費や関連する政治の動向に興味を持つ必要性を話しました。また、患者をどう診るか、どう接するかを学ぶ基礎的な研修を経て専門分野へ進むことの重要性を感じており「教科書は過去のことであり、新しい知見は目の前の患者の中に生まれる」と学んできた経験を述べました。医師会は、個々の診療活動だけでなく、産業保健活動、公衆衛生活動、行政との連携など、医療と社会を結びつける多様な活動を行っており、社会における医師の役割を考える上で重要な組織であると紹介しました。

発表と先輩医師からのアドバイス

4つの事例毎に、全12グループが発表をしました。うち4グループはロールプレイング形式で発表をしました。院内のワークライフバランス推進員や先輩医師からは、様々な視点からのアドバイスが挙がりました。



消化器内科
植松 梨華子 先生



医療教育開発センター
腎臓内科
大塚 絵美子 先生



臨床研究センター
呼吸器内科
松尾 緑 先生



小児外科
小坂 太郎 先生

先輩医師の感想

消化器内科 / 植松 梨華子 先生

学生の皆さんや先生方の意見を聞いてとても勉強になりました。具体的に解決策を考えてみるのはとても大切なことだと思います。今から少しずつでも考え、サポート体制など知識を深めておくと、これから先もっと両立しやすい環境ができると思います。私自身、子育てと仕事の両立に悩むこともあり大変さもありますが、楽しいこともたくさんあります。悩んだら周りに相談してみてください、きっと選択肢が広がります。みなさんのこれからのを応援しています。

医療教育開発センター / 腎臓内科 大塚 絵美子 先生

具体的な事例をベースとしたグループ毎での発表は、どの班もわからないなりに一生懸命考えて発表されていることが伝わってきました。中には普段から将来のワークライフバランスに関して考えている人がいるのかなと思わされるようなグループもあり、感心しました。いずれにしても、学生のうちからワークとライフの両立を考える機会があることが素晴らしいです。長崎は両立のためのハード面は、すでにかなり揃っていると思います。しかし、両立はハード面だけの問題ではないと思います。皆さんが医師としてのワークもライフも諦めなくて良い環境になるように、時に家族の立場として、時に医局員の立場として、皆さんも一緒にさらなる未来の環境を作っていけたらと思います。

臨床研究センター / 呼吸器内科 松尾 緑 先生

今後働く中で悩む問題はそれぞれ違い、解決策も色々で正解はありません。しかし、いざそういう問題にぶつかった時にこの講義を思い出し、当時一緒に考えた同級生に相談するなどして情報共有、共感することができると思います。色んな先生方の経験談を聞くのも参考になります。私でもまだまだ参考になる話ばかりだと思いました。私にとっても貴重な時間になりました。

長崎県医師会 常任理事 / 瀬戸 牧子 先生

若い学生の皆さんの意見を楽しく聞かせていただきました。私はどうしても育ってきた環境が半世紀以上前なので性別に関するunconscious bias の影響を逃れられず、自分自身に「女性としてこの様にあるべき、ありがたい」という思いが先行することがあります。それと比べると、今の若い人は自分の意見をパートナーに率直に伝えられていると思います。そして現実的です、うらやましいです。長崎大学はメディカル・ワークライフバランスセンターがあって、みんなで考えることができ、幸せだなと思いました。一緒に頑張りましょう。

ロールモデル医師の講演②

「若手医師のワークライフバランス」

長崎大学病院 小児科 医員 池田 英史 先生

小児科で初めて出生時育児休業(産後パパ育休)を2回に分けて1か月取得。厚生労働省の興味深い調査結果を複数示し、適齢期と働き盛りの時期が顕著に被ることもあり「安全な妊娠、出産、子育てには夫婦間の協力は必須」と断言しました。子どもが生まれた父親はどのような制度を利用できるのか説明し、男性の育児休業取得に伴うメリットや「取るだけ育休」にならないように、育児も仕事も「脱ワンオペ!」を目指すようアドバイスしました。また、ライフプランはそれぞれで正解はなく、結婚妊娠出産子育てをすることが正しいわけではない、ワークorライフではない賢いバランス感覚「ワークライフハーモニー(仕事と生活の調和)」が大切と話しました。



ロールモデル医師の講演③ 「臨床・研究・国際医療支援」

長崎大学病院 高度救命救急センター救急・国際医療支援室 助教/
長崎みなとメディカルセンター 救急科/長崎大学大学院 熱帯医学グローバル
ヘルス研究科 教員/国境なき医師団日本 理事 高橋 健介 先生



様々な国、地域で活躍された経験談は、学生が多様なキャリア形成を考える上で、とても刺激のある内容でした。「長崎から世界へ 世界から長崎へ」臨床・研究・国際医療支援を波及させるために励まれています。低資源環境下での臨床・疫学調査においてプロフェッショナルな医師として活躍するためには、身体所見・問診重視の臨床力が問われることがわかりました。また、国内外に共通する医療資源の不均衡を是正するため、様々な組織に属して、連携したシステム・プロジェクト、教育プログラムに則り、社会貢献する道が示されました。「人の一生」の考え方、「医療に国境はない」「知的好奇心を持つ」ことの大切さ等のメッセージを学生へ伝えました。

行政医師の紹介 「公衆衛生医師として働く」

長崎県西彼保健所 所長 川上 総子 先生



卒後外科へ入局。仕事と3人の子育てに奮闘しながら勤務していたある時、若い世代のがん患者に対する社会的な支援の少なさを痛感。命を救う別の方法として公衆衛生医師のやりがいのある仕事に魅力を感じて転職した経緯を語りました。勤務する保健所では、他職種や関係機関と連携して様々なルールやシステムを作り上げることが求められ、多岐にわたる仕事内容を抜粋して紹介。特にDHEAT(災害時健康危機管理支援チーム)の活動では、九州ブロックDHEAT協議会の初代会長に就任し全国初のブロック訓練を長崎で成功させる等、体制強化に貢献されています。集団や地域全体を対象に、医師の専門知識を活かして行政的な視点で多くの人のいのちを衛る働き方を提示しました。

学生の感想

- 将来の不安が減って、とても有意義な講義だった。
- 将来のことを漠然と考えていたが、今回自分のキャリア、ライフプランをじっくり考えることができてよかった。
- 普段の講義では聞けないことがたくさんあり、大変勉強になった。また、将来の不安が少し減ったような気がする。
- 現在進行形でキャリアを積み上げている先生方の経験が聞けてとてもよかった。
- ワークライフバランスについて具体例を用いながら考えることができるいい機会となった。ワークライフハーモニーという言葉が印象的だった。
- 自分の知らないことが知れて、将来困ったときには相談できるところが沢山あることを知り、安心した。
- 自分の現段階でのキャリアプランを見直す良いきっかけになった。先輩方がどのような思いで医師として働いているのかについてよく理解することができた。
- キャリア形成を考える上で、身近にいる医師の話を参考にしがちだが、普段出会わないようなキャリアを積み重ねてきた方々のお話を聞いて、自分の選択肢が広がった。
- 刺激的な講義ばかりで、他人の人生を覗く濃密な体験ができた。それらを踏まえて自分のしたいこと、すべきことを遂行するためにどんな道筋を歩めばよいか見えてきた気がした。
- たくさんの先生のお話を聞き、モヤがかかったようだった自分の将来が、少しではあるが見えるようになった。いろんな先生が子育ても大変そうだったが、何とか頑張って充実した私生活を送られていて、私も何とかかなるかな、という気持ちになってきた。

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P34参照

3) 長崎県女性養成医のキャリアサポート事業 今年度で取組終了

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~

対 象：将来養成医になる長崎大学医学部・佐賀大学医学部・川崎医科大学・自治医科大学の地域枠の女子学生1・3・5年生33名と初期研修の医師6名の合計39名。

日 時：2025年9月27・28日、10月4・5日(土・日)
4グループ 各120分

参 加 者：31名(学生28名、研修医3名)



<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 センター長 南 貴子 先生
- ② 先輩医師紹介
- ③ 意見交換会



長崎医療センター
産婦人科
山口 純子 先生



長崎大学病院
消化器内科
北山 素 先生



長崎県上五島病院
内科
若松 亜里紗 先生



長崎県対馬病院
外科
山領 眞美子 先生



長崎県上五島病院
小児科
熊谷 知香 先生



長崎医療センター
総合診療科・総合内科
小川 紗智 先生



長崎医療センター
総合診療科・総合内科
鯉江 梨央 先生



長崎県上五島病院
総合診療
村田 実佳子 先生

2021年度から開始した女性養成医のためのオンライン意見交換会は、今年度で最後となりました。5年間で、地域枠の学生人数と卒業生も増え、離島の各病院に複数の女性養成医の先生が勤務する状態となっており、身近に相談しやすい環境が整ってきているため、センターの介入は終了と判断をしました。

女性養成医(現役&OG)8名のご協力のもと、離島での仕事と生活の様子を学生が先輩医師に直接質問して不安を解消し、離島医療の魅力・離島の楽しさを感じてもらうために、約120分間じっくりと意見交換を行いました。高学年の5年生からは、病院見学のタイミング、研修先や診療科の選び方、専攻医プログラム、将来の派遣先についての具体的な質問が多くありました。また1・3年生からは、学生時代にしておいた方が良いこと、お勧めのバイト、離島の良い点、研修医・養成医の給与面、休日の頻度や過ごし方、島外に出る頻度などの質問が挙がりました。各グループの若手医師とベテラン医師で構成された3名が、すべての質問に対して丁寧に、新しい情報や経験に基づくアドバイスをしました。

センターからは、あじさいプロジェクト活動で把握しているデータを共有して、マタニティウェア貸出事業から判明した女性医師の利用時年齢層や、長崎県病院企業団の子育て支援制度・環境整備状況、長崎県の制度変更点などを紹介しました。

参加者の声

- 女性医師の先生方から実体験に基づく貴重なお話を伺うことができ有意義な時間となった。各先生方の診療科も様々で医師年数も違ったため、いろんな角度からの意見を聞けたのが良かった。自分の価値観に合った働き方を模索することが、長く医師として続けるために大切だと改めて感じた。
- 自分の悩みや気になってることについて、いろんな立場の先生方から答えてもらえる機会はなかなかないので、すごく有意義な時間だった。女性だけだからこそ、妊娠、出産に関することも聞けてとても良かった。今後もこの会での先生方とのつながりを大切にしたい。
- 普段、長崎大学で行われているセミナーよりも深い話が聞けてとても参考になった。女性ならではの話も色々聞けて楽しかった。
- 今まで何度かこの会に参加したが、高学年になるにつれて自分のキャリアへのイメージや悩みがより具体的になってきているなど自分の成長を感じられた。低学年の頃からこのような形で小さな疑問や悩みを気軽に聞ける場があったことによって、今ワークライフバランスについて前向きに考えられているのかなとも思う。これから結婚や出産、育児などを通して今よりも悩むことは増えると思うが、同じような立場の方が沢山いる安心感もあり、これからも小さな悩みから周りにどんどん相談していきたいと思う。
- 離島で子育てをしながら働くことに対して、今まではマイナスな面が多いように感じていたが、プラスな面もたくさんあることを実感できた。子育てや給料のこと、診療科などについて実際に働く先輩医師のお話を聞いて、自分の将来像を考える機会になった。
- 初めて川崎医科大学卒の先生の「生の声」が聞けたので、非常に良かった。
- 今回川崎医科大学出身の先生に質問することで、私が不安に思っていたことを解決できて良かった。

先輩医師の声

- 楽しいZoomでの本会に、私も研修医の時から参加していました。私自身が、南先生をはじめ先輩医師の皆さんに見守ってもらうような感覚でした。メディカル・ワークライフバランスセンターが行う事業としては今回が最後で、大変寂しく思います。
- 自分の経験や考えを話すことで、参加した学生や研修医の不安が、少しでも和らいだのなら嬉しく思います。
- 本会に先輩医師として3回ほど参加しましたが、何か少しでも後輩の皆さんのお役に立てていたら幸いです。
- 学生の頃から、自分が医師として働く姿を具体的に想像して、今できることをしっかりと考えているんだなと感心しました。また、地域枠以外の同級生や先輩に相談をした時に、ギャップを感じて不安に繋がっていることも分かりました。地域枠の方々同士で、相談や情報交換がしやすい環境は、やはり大事だと実感しました。今後もこのような取り組みが続くと良いと思います。

4) 長崎県女性養成医のキャリアサポート事業 今年度で取組終了 養成医のメンター・メンティ制度

2022年度に川崎大学長崎県卒卒業の最初の女性(県外出身者含む)が研修医になるタイミングで、長崎での研修・生活の不安を減らすように、メンター・メンティ制度を始めました。その後、研修医の人数は増加し、先輩医師も徐々に増加してきたため、マッチングせずとも相談できる環境が整ったと考え、2025年度で終了します。

対象

メンター：現役養成医や、OBの養成医、その他メンティに指名された医師など
メンティ：研修医1年生

マッチング実績

2022年度—3組

2023年度—2組

2024年度—5組

2025年度—6組

5) 教授になろう

長崎大学の女性教員比率は、共学の国立総合大学46大学において2022年から3年連続で全国1位。

長崎大学病院で臨床に携わる医師の女性教員比率は、25%を超えています。しかし、その多くは「助手」と「助教」であり、「教授」「准教授」「講師」の女性は依然として少ないままです。

<長崎大学 部局別女性教員数および比率 - 抜粋>

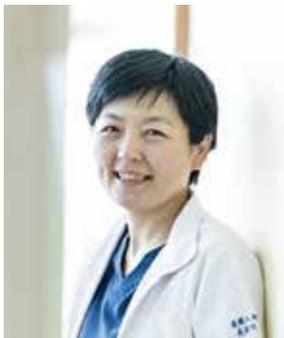
(2025年5月1日現在)

	教授		准教授		講師		助教		助手		計	女性計
	男女	女	男女	女	男女	女	男女	女	男女	女		
長崎大学 総計(人)	310	62	300	66	71	11	421	155	81	23	1,183	317
女性比率(%)	20.0		22.0		15.5		36.8		28.4			26.8
生命医科学域(医学系) 小計(人)	39	5	27	1	15	1	44	16	0	0	125	23
女性比率(%)	12.8		3.7		6.7		36.4		0.0			18.4
病院 小計(人)	22	3	16	3	51	8	158	50	80	23	327	87
女性比率(%)	13.6		18.8		15.7		31.6		28.8			26.6

後輩へのメッセージ

2025年度に、教授に就任された先生から後輩へのメッセージをいただきました。 **NEW**

Q. アカデミック・キャリアアップに関して、最も大事だと思うことはなんですか。



長谷川 ゆり 先生

長崎県産婦人科医働き方改革・周産期医療推進室 教授

防衛医科大学校医学科卒業:2001年(平成13年)、教授在職期間:2025年8月～現職

A. 自分に制限を設けないこと。とりあえずやってみること。

素直であること。感謝を忘れないこと。

自分が人より何ができるかという、多分、人が「なんとなく嫌だな」と思うことを、「まあ、仕方ないか」と思って行動に移せることです。特別優れていたわけでも、器用だったわけでもないですが、周りに叱咤激励してもらい、支えられて、時にはおだててもらって、今があります。そして、丈夫な体を与えてくれ、心を鍛えてくれた両親に感謝しています。



三宅 紀子 先生

長崎大学生命医科学域(医学系)小児科学 教授

長崎大学医学部卒業:1999年(平成11年)、教授在職期間:2025年9月～現職

A. 好きなことに真摯に取り組むことが大事だと思います。

アカデミック・キャリアは(途中細くても良いので)継続することも大事かなと思います。好きなことは続けられるし、とことん頑張れます。好きなことが見つからないときは、いろいろチャレンジしてみてください。その中に「これだ!」と思えるものや、「一緒に仕事したいな」と思える人に出会う時が来ます。もちろん壁にぶつかること、大変なこともあります。後で考えるとすべてその時の自分に必要な経験だったと思いますし、すべての出来事をポジティブなパワーに変えるマインドも大切なと思います。

自分に正直に、周りの人を大切にして、好きなことを見つけて楽しんで頑張ってください。応援しています。

6) 輝く卒業生インタビュー

輝く卒業生インタビューラインアップ ※インタビュー全文は、あじさいプロジェクトWebサイトをご覧ください。



VOL.1 2015年6月インタビュー
瀧原 圭子 先生



VOL.2 2015年8月インタビュー
黒崎 伸子 先生



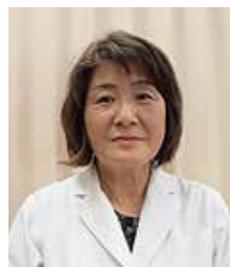
VOL.3 2015年10月インタビュー
鈴木 真理 先生



VOL.4 2015年11月インタビュー
瀬戸 牧子 先生



VOL.5 2016年1月インタビュー
有井 悦子 先生



VOL.6 2016年4月インタビュー
福田 友子 先生



VOL.7 2016年6月インタビュー
濱田 千江子 先生



VOL.8 2016年10月インタビュー
芦刈 伊世子 先生



VOL.9 2017年9月インタビュー
荒木 貴子 先生



VOL.10 2017年10月インタビュー
高見 裕子 先生



VOL.11 2018年9月インタビュー
北村 理子 先生



VOL.12 2019年3月インタビュー
伊藤 瑞子 先生



VOL.13 2020年4月インタビュー
世羅 至子 先生



VOL.14 2023年5月インタビュー
安部 恵代 先生

NEW



VOL.15 2025年1月インタビュー
渡海 由貴子 先生

【輝く卒業生インタビューvol.15】2025年1月インタビュー

渡海 由貴子 先生

T・Iクリニック長崎 ～乳腺外科・婦人科～ 院長

<略歴>

1999年(平成11年)3月 長崎大学医学部卒業
 1999年4月～ 長崎大学医学部付属病院第二外科入局、研修開始、関連病院勤務
 および大学病院乳腺内分泌外科
 2011年4月～ 恵仁会今村病院(現:いまむらウイミンスクリニック)、国立病院機構
 長崎医療センター(非常勤)、国際医療福祉大学三田病院形成外科
 2016年3月～ いまむらウイミンスクリニック 副院長
 2022年(令和4年)5月～ T・Iクリニック長崎 ～乳腺外科・婦人科～ 開院



●どのような医師を目指しましたか。

高校生の頃には「学術的なことより町医者になってみなさんの役に立ちたい」と思っていました。大学生の頃、入局先を考えていた時に、母が乳がんになりました。これをきっかけに、外科の領域は広いけど、乳がんを専門にする医師になろうと決めました。実家は産婦人科なので、主に女性を専門に診る点では繋がりがありません。でも、乳房の専門を産婦人科と思う人が多いことに驚き、それで私はその繋ぎ役をする人になりたいと漠然と思いました。「女性が乳腺外科を専門にするのは、この先絶対良いことだ!」と決断し、外科を選びました。

●どのような経緯で開院されたのでしょうか。

実家の産婦人科医院では、自分がやりたいことが、スペースやスタッフ数の点から限界になってきたことと、乳がん患者さんが産科の医院を受診することが、患者さんの心情を考えると難しいと思ったことも一因です。また、コロナ禍に開業したので、リスク分散のためにも「乳腺外科」と自分ができる範囲の「美容」医療も少し入れて、さらに「肛門科」も入れました。肛門は外科の領域ですが、長崎県内で肛門科を標榜している医院のうち、女性医師は2人だけです。妊婦さんや褥婦さんは、実はお尻の悩みが絶えず、潜在的な患者さんは多いと感じていました。女性医師じゃないと診てもらいたくないという女性が多いこともわかり「私がやらなきゃ!」と思って。本当に、ニーズを感じとって、色んなことをやっている感じです。婦人科の妹(今村亜紗子医師)が私の方針に賛同して一緒に働いています。

●これからやりたいこと、今後の予定や夢などはございますか。

やっぱり女性のための医療を最初から最後まできちんとやってあげる、サポートするところを作りたいですね。例えば、乳腺センターのような、まだ長崎では多くない乳房再建をきっちりできる体制や施設を作ること。そして説明のつかない部分、価値観・こだわりのような部分も含め、女性のニーズをくみとって診療してあげたいです。



●リラックスするための方法や趣味はお持ちですか。

仕事を終えて、家に帰ってビールを飲むのは幸せの1つです。高校まではクラシックバレエをしていたので、今でも歌ったり踊ったりしますし、バスケット観戦もします。2023-2024 シーズンから長崎ヴェルカのシルバーパートナー企業に、2025年4月からはV・ファーレン長崎のパートナー企業にもなります。この2年間、ピンクリボン啓発イベントをしていますが、その時にお配りしたチケットをもって当院を受診され、早期乳がんが見つかった方もいます。スポーツイベントでのピンクリボン活動で、今まで啓発できていなかった層にも効果が出ていると思います。



●女性医師、若い医師へのメッセージをお願いいたします。

今の若い先生方は、昔より覚えることが多いですし、真面目に本当によく勉強していると思いますが、計画性がありすぎ?人生を計画通りにきっちり歩もうとしているイメージがあります。その時その時の選択肢が当たれば良いと思って、そこで全力を尽くしてみることも大事じゃないかなと思っています。

3 ワークライフバランス相談室

1) 相談窓口業務(県内医師、大学職員、医学部学生、地域病院など)

メディカル・ワークライフバランスセンターは「長崎県女性医師等就労支援相談窓口」であり、女性のみならず、長崎県のすべての医師が医師として仕事を続けることができるように、働き方、生活・ライフイベントとの両立の悩み、職場環境などに関して、いつでも相談を受け付けています。

今の不安・悩みを聞かせてください。解決に向けて、一緒に考えましょう。

長崎県内の医師のみなさんへ 長崎大学医学部 医学科生のみなさんへ

仕事と生活のことについて、
どんなことでも

来室、Zoom、電話、メールなど
ご相談承ります。
お気軽にご連絡ください。

ワークライフバランス相談室

に話してみませんか?

相談無料

相談業務	2026年2月1日現在	申し込み方法
2025年度相談数 (内訳)	87件	あじさいプロジェクトWebサイトの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、日程調整のご連絡をします。 ※お子さんの同伴可能です。 ※対面、Zoom、電話、メールなどで承ります。
長崎大学病院	54件	
県内病院	13件	
その他	20件	



お問い合わせフォーム

2) 仕事と介護の両立サポート 教職員相談会(大学病院職員) 今年度で取組終了

2020～2025年度の6年間、介護の教職員相談会を長崎大学病院の教職員を対象に、院内で定期的で開催してきましたが、以下の理由により終了します。

- ①長崎大学ダイバーシティ推進センターに、2015年介護コンシェルジュ、2024年ワークライフバランス・コンシェルジュが専任で配備されている
- ②相談会実施の度に、専任のコンシェルジュが本学へ常駐していることを各部署の担当者や教職員へある程度、周知・浸透させることができた
- ③本学の「仕事と介護の両立相談窓口」へ個別に直接相談する流れができた

病院教職員の介護相談件数(延べ数)

年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025
第1回	1名	1名	1名	4名	0名	1名
第2回	2名	0名	2名	2名	0名	0名
合計	3名	1名	3名	6名	0名	1名

令和7年度 長崎大学

**仕事と介護の両立サポート
教職員相談会**

病室、または自宅の介護に子育てを担う教職員の皆さまに、仕事と介護を両立していただく、安心して仕事を続けたい方だけのためにぜひご利用ください。

介護の相談
介護に関する悩みから、子どもの医療費の申請、院内の連絡調整など、どんなことでも私たちにお気軽にご相談ください。

【対象者】
長崎大学病院に勤務する教職員

【開催日時】
第1回 7/11(金)
第2回 11/14(金)

【開催場所】
対面：長崎大学病院 教職員
場内：中央診療棟1階
メディア・ワークライフバランスセンター
第1相談室

【お問い合わせ先】
長崎大学 ダイバーシティ推進センター
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
TEL & FAX: 095-819-7979 (内線: 7979)
MAIL: info01@nagasaki-u.ac.jp

ダイバーシティ推進センターの相談窓口は、介護の相談に加え、ライフイベント時に伴う諸問題等に対する相談へと拡充しています。教職員の子育て、家族の看病、介護に伴う離職を防ぐとともに、現在抱えている不安や悩みを取り除き、能力を発揮できるよう支援していきたくと考えています。「誰に相談していいかわからない」「相談内容がまとまっていない」それでも大丈夫です。いつでもご連絡ください。

【相談時間】 9:00～17:30

【相談方法】 電話・メール・対面・Zoomなど、ご都合の良い方法(場所)をお選びいただけます。

【相談内容】 子育て相談、仕事と介護の両立相談、LGBT等性的マイノリティに関する相談、キャリア相談・女性研究者の研究支援等に関する相談など

【予約・問合せ】 **ダイバーシティ推進センター** mail: omoyai_soudan@ml.nagasaki-u.ac.jp

3) 地域就労支援病院〔検索システム〕(県内医師、地域病院)

あじさいプロジェクトWebサイトで、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

2 検索ボタンをクリック

3 条件を全て満たした病院が表示される

※ヒットしない場合は条件を変更して再度検索ください。

登録病院一覧

<p>長崎市保健所</p> <p>1 井上病院</p> <p>2 小江原中央病院</p> <p>3 田川療養所</p> <p>4 道ノ尾病院</p> <p>5 長崎掖済会病院</p> <p>6 長崎原爆病院</p> <p>7 日見中央病院</p> <p>8 長崎大学病院</p> <p>9 長崎みなとメディカルセンター</p> <p>10 光晴会病院</p> <p>11 虹が丘病院</p> <p>12 昭和会病院</p> <p>13 和仁会病院</p> <p>14 上戸町病院</p> <p>15 田上病院</p> <p>16 長崎記念病院</p> <p>17 聖フランシスコ病院</p> <p>18 長崎みどり病院</p> <p>19 三原台病院</p> <p>20 済生会長崎病院</p> <p>21 長崎病院</p> <p>22 十善会病院</p> <p>23 重工記念長崎病院</p> <p>24 出島病院</p> <p>25 杠葉病院</p> <p>26 ニュー琴海病院</p>	<p>27 大石共立病院</p> <p>28 日浦病院</p> <p>29 長崎友愛病院</p> <p>30 三和中央病院</p> <p>31 長崎腎病院</p> <p>佐世保市保健所</p> <p>32 宮原病院</p> <p>33 佐世保北病院</p> <p>34 西海病院</p> <p>35 天神病院</p> <p>36 京町病院</p> <p>37 佐世保記念病院</p> <p>38 サン・レモ リハビリ病院</p> <p>39 佐世保国際通り病院</p> <p>40 村上病院</p> <p>41 三川内病院</p> <p>42 千住病院</p> <p>43 福田外科病院</p> <p>44 佐世保市総合医療センター</p> <p>45 長崎労災病院</p> <p>46 佐世保共済病院</p> <p>47 佐世保中央病院</p> <p>48 耀光リハビリテーション病院</p> <p>49 北松中央病院</p> <p>50 潜竜徳田循環器科内科整形外科</p>	<p>西彼保健所</p> <p>51 長崎百合野病院</p> <p>52 真珠園療養所</p> <p>53 女の都病院</p> <p>54 長与病院</p> <p>55 長崎北徳洲会病院</p> <p>56 長崎セント・ノーヴァ病院</p> <p>57 長崎北病院</p> <p>県央保健所</p> <p>58 長崎医療センター</p> <p>59 長崎県精神医療センター</p> <p>60 市立大村市民病院</p> <p>61 貞松病院</p> <p>62 大村共立病院</p> <p>63 長崎川棚医療センター</p> <p>64 鈴木病院</p> <p>65 中澤病院</p> <p>66 諫早総合病院</p> <p>67 長崎県立こども医療福祉センター</p> <p>68 諫早療育センター</p> <p>69 宮崎病院</p> <p>70 諫早記念病院</p> <p>71 恵寿病院</p> <p>72 小島居諫早病院</p>	<p>73 長崎原爆諫早病院</p> <p>74 みさかえの園総合発達医療福祉センターむつみの家</p> <p>75 みさかえの園あゆみの家</p> <p>76 山崎病院</p> <p>77 慈恵病院</p> <p>78 姉川病院</p> <p>79 西諫早病院</p> <p>80 南野病院</p> <p>県南保健所</p> <p>81 柴田長庚堂病院</p> <p>82 新生病院</p> <p>83 高城病院</p> <p>84 泉川病院</p> <p>85 公立小浜温泉病院</p> <p>86 長崎県島原病院</p> <p>県北保健所</p> <p>87 柿添病院</p> <p>88 菊地病院</p> <p>89 青洲会病院</p> <p>90 谷川病院</p> <p>91 北川病院</p> <p>92 平戸市民病院</p>	<p>93 平戸市立生月病院</p> <p>94 松浦中央病院</p> <p>五島保健所</p> <p>95 郡家病院</p> <p>96 長崎県五島中央病院</p> <p>上五島保健所</p> <p>97 長崎県上五島病院</p> <p>壱岐保健所</p> <p>98 長崎県壱岐病院</p> <p>対馬保健所</p> <p>99 長崎県対馬病院</p>
--	--	---	---	--

地域就労支援病院 登録総数 県内141病院のうち、99病院(登録率70%)

4) ワークライフバランス推進員(県内医師)

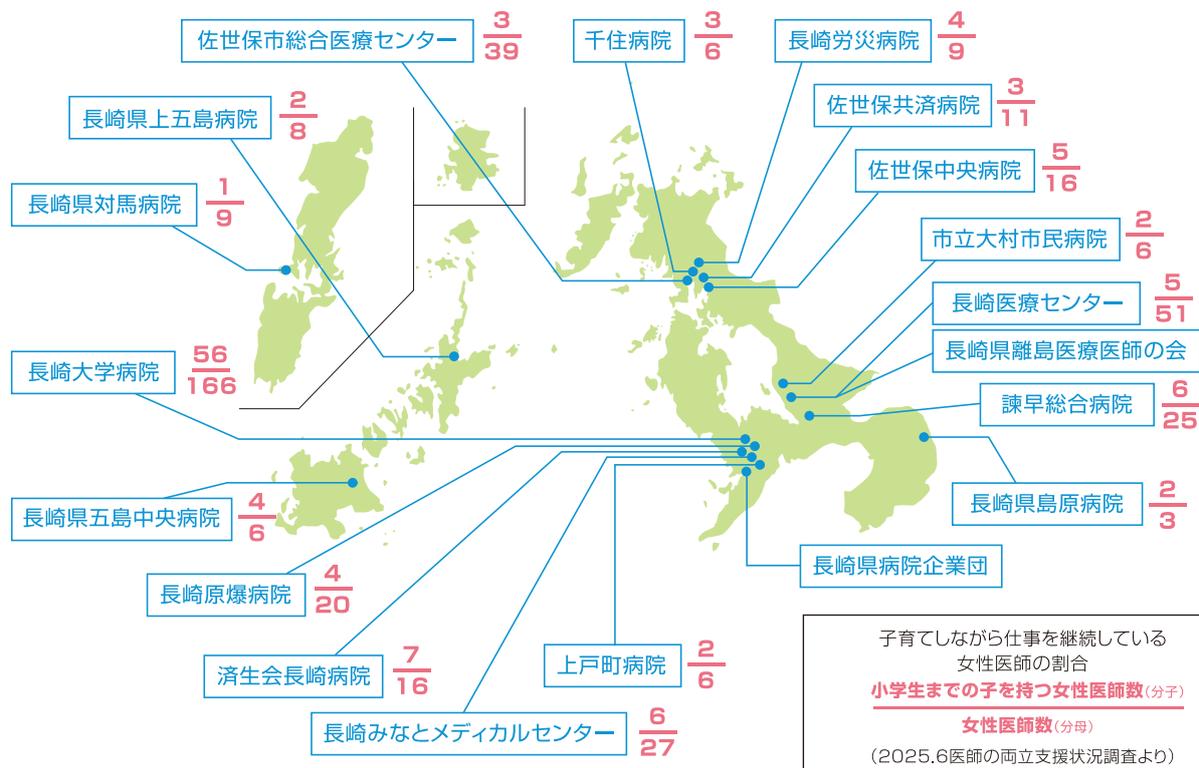
ワークライフバランス施策の一つとして、県内の病院や医局の「ワークライフバランス推進員」に旗振り役として活動してもらうことを推奨しています。

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、安心してライフイベントを迎え、キャリアを継続できる地盤も固まってきました。

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42名(敬称略)

2026年1月現在

- 1長崎みなと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
坂本 藍 総合内科
- 4上戸町病院
三宅 裕子 内科・総合診療科
- 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
松尾 俊和 腫瘍外科
- 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
梅村 明日香 呼吸器内科
- 10佐世保共済病院
木本 文子 麻酔科
- 11長崎労災病院
神崎 衣里 整形外科

- 12佐世保中央病院
林 可奈子 腎臓内科
- 13千住病院
安達 美里 呼吸器内科
- 14長崎県五島中央病院
近藤 さやか 産婦人科
- 15長崎県上五島病院
若松 亜里紗 内科
- 16長崎県対馬病院・長崎県病院企業団
交代手続き中
- 17長崎県離島医療医師の会
山口 純子 産婦人科
- 18長崎大学病院
- ①辻 良香 第一内科
- ②吉村 俊祐 脳神経内科
- ③深堀 範 呼吸器内科
- ④大塚 絵美子 腎臓内科
- ⑤植松 梨華子 消化器内科
- ⑥本田 智大 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小坂 太一郎 外科学講座
- ⑩青木 龍克 整形外科
- ⑪中村 俊介 皮膚科・アレルギー科
- ⑫松尾 朋博 泌尿器科・腎移植外科
- ⑬平田 佑妃 眼科
- ⑭木原 千春 耳鼻咽喉科・頭頸部外科
- ⑮中武 美香 放射線科
- ⑯北島 百合子 産科婦人科
- ⑰山田 友理 麻酔科
- ⑱馬場 史郎 脳神経外科
- ⑲飯田 莉奈 形成外科
- ⑳山田 悠一 血液内科
- ㉑山内 桃子 総合感染症科
- ㉒太田黒 崇伸 救急科
- ㉓佐藤 慧 リハビリテーション科
- ㉔加勢田 富士子 臨床検査科
- ㉕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

推進員の用務として、活動の活性化を図るため、推進員の意見交換会(年2回)または長崎県・長崎県医師会・センターが行う定例会議(年4回)のいずれかに、1回以上参加、もしくはメールで「ご意見書」を提出していただき、現状を共有・把握しています。

【第1回】

形式：オンライン(Zoom) 

日時：2025年8月4日(月)16:00～16:45

参加：7名(院内4名、院外3名)



形式：対面

日時：2025年8月8日(金)16:00～16:45

場所：長崎大学病院中央診療棟2階 多目的指導室

参加：7名(院内7名)



取り組み2年目となった「医師の働き方改革」に伴う働き方・休み方の変化・課題について情報を共有した。

病院の経営状況によって働き方・休み方が大きく左右されていることがわかった。学会託児は「すぐ定員一杯になり困る」「帯同した子が現地で発熱して大変だった」という事例を受けて、今秋からセンターが新しく「学会発表中育児支援」を開始することを発表。「長崎医師保育サポートシステム」に係る費用の補助を行い、学会発表に集中できるため、ニーズに即したこの取り組みの周知を依頼した。「ハラスメント防止ポスターを掲示したい」との意見が挙がり、厚生労働省のサイトやポスターを紹介した。

【第2回】

形式：オンライン(Zoom) 

日時：2026年1月29日(木)16:00～17:00

参加：6名(院内4名、院外2名)



形式：対面

日時：2026年1月30日(金)16:00～17:00

場所：長崎大学病院中央診療棟2階 多目的指導室

参加：8名(院内8名)



「人数が少ない診療科での男性育休取得の難しさ」について意見交換を行い、対策を検討した。「すべての診療科で男性の育休取得実績あり」と若い世代へのアピールポイントにするには、まだしばらくかかる。

外来診療をチーム制で行ったり、病棟主治医がチーム制である診療科が増えてきた。他院で働く男性の育休中に、大学病院から代替医師を派遣した診療科の報告などがあつた。

学生キャリア講習会でのアンケート結果を供覧した。性別にかかわらず、プライベートな時間を確保して多様な働き方ができることを多くの学生が望んでいた。

若い世代は、男性育休取得は権利だと考えているため、職場の環境整備が急務。男性の育休取得実績・平均取得日数などがアピールできないと、若い医師がポジティブなビジョンを持たず、魅力ある診療科として選ばれないことになりかねない。また、子育て支援=女性の支援という考えも変えないといけないと感じた。

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、よろしくお願いいたします。



5) 医局長訪問(県内医師)

新任の医局長を訪問して、質問票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、質問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付しました。

医局長訪問

訪問期間：2025年5月9・12・16・19日の4日間
訪問先：診療科や中央診療施設の新任医局長6名
調査対象：診療科や中央診療施設の医局長27名
新任 6名・再任11名
男性25名・女性 2名



総合感染症科 増田 真吾 先生

循環器内科 吉牟田 剛 先生

<男性育休取得について>

今回の調査対象27診療科において、2024年度中に育児を理由に休みを取得した男性医師は24名、うち3名が出生時男性育休(パパ版産休:産後8週以内)を取得、7名が育児休業を取得、5名が特別休暇を取得、9名が有休利用でした。**長崎大学病院で男性育児休業取得歴のない診療科がまだ12科あります。**2025年2月にセンターが行った育休取得男性医師へのアンケート調査で、87%が「夫婦関係に好影響があった」と回答しています。ぜひ医局長から経済的メリットも享受できる2週間以上の育休取得を推奨してください。

(質問票より抜粋) 県内病院で働く医局員で、2024年度に育児理由の休みを取得した男性医師数24名
うち、長崎大学病院で育児休業を取得した男性医師数10名
診療科内訳：呼吸器内科、泌尿器科、高度救命救急センター【各2名】、
外科学講座、皮膚科、小児科、精神科神経科【各1名】

<女性医師実態調査の結果>

① 女性医師の勤務状況

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、医局所属の女性医師数は2019年度以降400名超で推移。今年は454名、うち84%がフルタイム勤務。長崎大学病院でパートタイム勤務が最も多いのは消化器内科の7名。育児休業中の女性医師15名や、種々の理由で離職中の女性医師7名の全員が復帰意思あり。

② 大学病院の女性医師数・女性教員数

長崎大学病院に勤務する女性医師は2021年度以降30%前後で推移。今年度も178名(男性医師は414名)で女性割合は30%。

長崎大学病院の女性教員数は2020年度から80名前後・女性割合24-25%台で推移。今年度は84名(男性医師は264名)で女性割合は24%と変動範囲内。

③ 大学病院の診療科の女性医師割合

長崎大学病院に勤務する各診療科の医師数の男女割合をみると、女性が男性より多いか同数の科、女性医師率50%以上は、産科婦人科が70%でトップに返り咲き、形成外科、腎臓内科、眼科、皮膚科アレルギー科の5科。女性が男性よりやや少ない科、40%台は、耳鼻咽喉科、精神科、総合感染症科の3科。30%台は、小児科、放射線科、消化器内科、第一内科、血液内科、麻酔科、リハビリテーション科、脳神経外科の8科。それ以外の11診療科の女性医師率は30%以下で、整形外科は女性医師不在。

※本誌P31下の 診療科別 医師の男女割合グラフ参照

④ 大学病院の子育て中の女性医師

長崎大学病院に勤務する医師で小学生以下の子どもがいる割合は、男性医師414名のうち184名(44%)、女性医師178名のうち、56名(31%)。妊娠中～小学生以下の子どもがいる女性のうち、14名は当直業務を、17名は日直業務を行っているが、多くは免除されている。

<子育て中の女性医師の日当直について>

現在、小学生以下の子どもがいる女性医師の多く(74%)は当直を免除されています(長崎大学の規定では未就学児がいる場合に免除請求可能)。昨年度の調査で、当直をしている子育て中の女性医師はパートナーの家事・育児能力が高いことがわかりました。センターでは、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でバックアップをする体制を整えてほしいと考えています。医局員の個別の事情・状況に合わせて、無理がないように、日当直免除から、徐々に以下のような対応への移行をご検討ください。

- 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、平日の夜の当直を試みましょう。
- ※「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サポーター(有料)を紹介しています。本誌P5参照

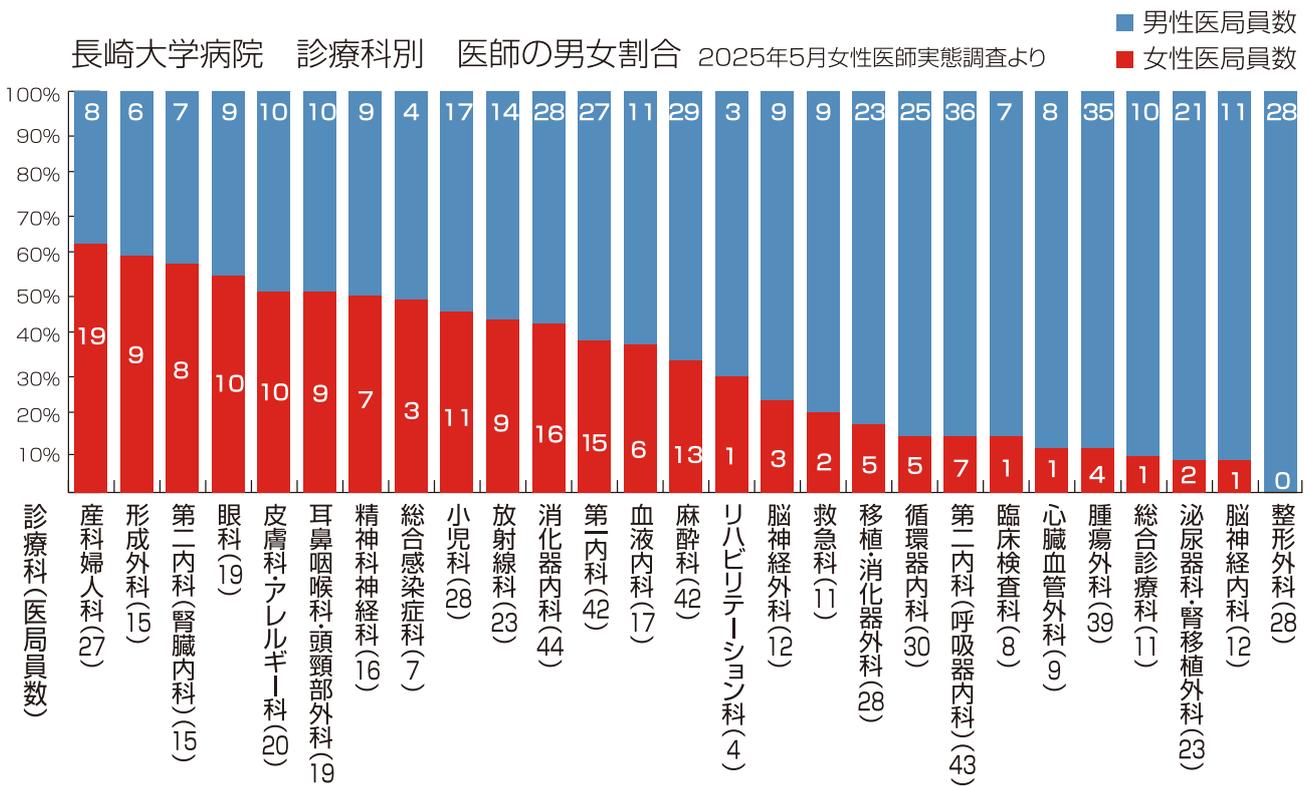
<医局会について>

外科学講座として「腫瘍外科」「移植・消化器外科」「心臓血管外科」をひとつにまとめ、全25診療科で集計。医局会は情報伝達の間として、多くの診療科で開催されており、基本、対面で週1回が68%と最多、定時間内での開催が12診療科と半数以上でした。所要時間は30分以上が半数程度、参加率はほぼ50%以上、不参加者にはメールでの伝達が最多でした。診療科の状況に合わせて各々の時間設定で開催されていますが、時間内で効率よく実施の工夫をご検討ください。

(センター長所感)

長崎大学病院は子育て世代の医師が多い病院です。センターが行うサポートの利用で、より容易に両立ができると思います。医局員に「情報提供があり、助かった!」と満足してもらえるよう、ワークライフバランス推進員などを通じて、医局会や医局説明会でセンターの取り組みを周知していただき、働きやすい環境整備の一助としてご活用ください。

長崎大学病院の女性医師割合30%と女性教員割合25%前後は、ここ数年変動していません。長崎大学行動計画にあるように教員の女性割合が30%に近づくように、医局全体で大学院進学への応援や論文作成の支援をよろしくお願いいたします。



3. 調査

※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 2025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や認知度の実態調査を行う。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：2025年6月

調査対象：長崎県内141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、両立支援施設の設置など。

3. 結果

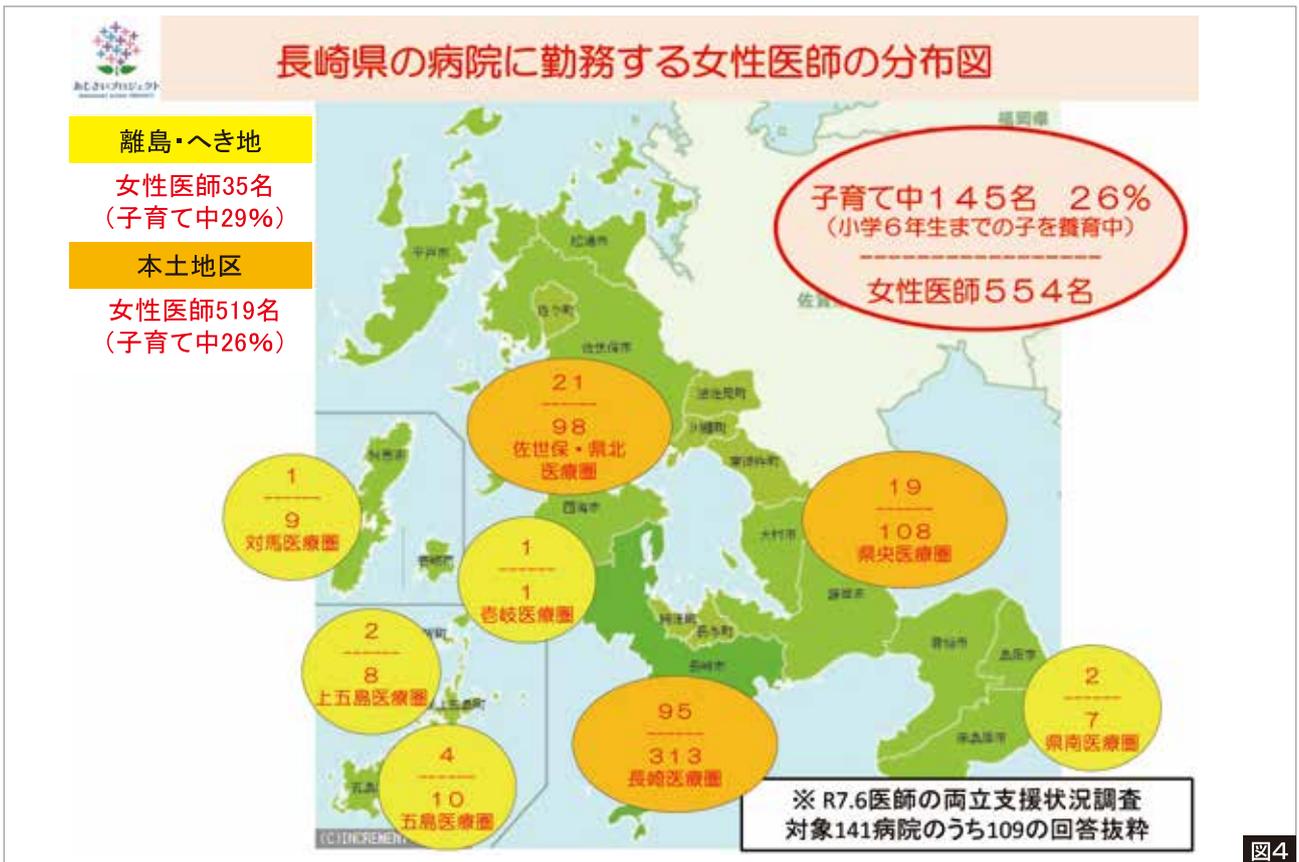
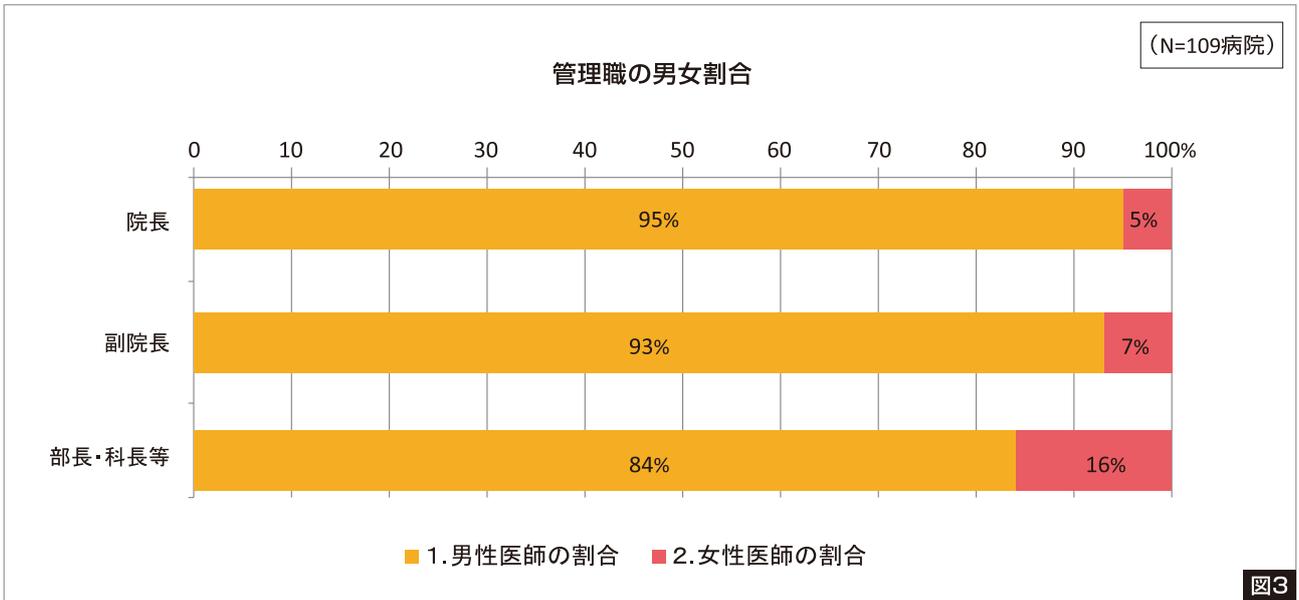
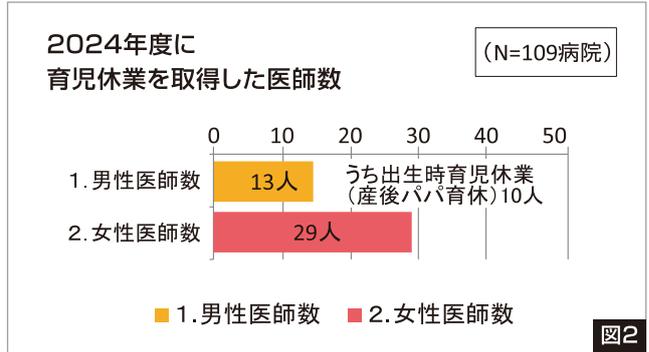
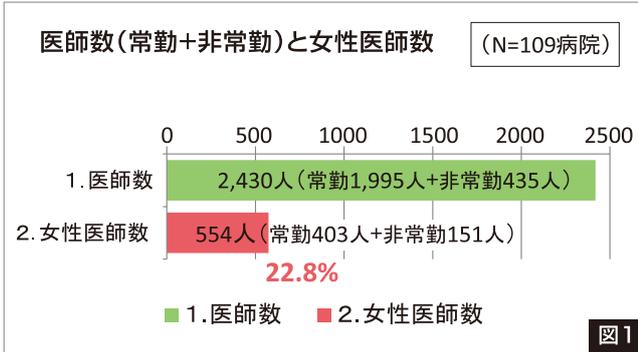
配付・回答数(回答率)：配付141病院 回答109病院(77%)

【調査結果】

- ① 対象の病院数は、調査を開始した2013年度の156病院から漸減しており、今年度の調査対象は141病院、うち109病院から回答を得た(回答率**過去最多**77%)。8医療圏別にみると、上五島と対馬医療圏は回答率100%、県南医療圏の回答率が最も低く53%。その他5医療圏は75%以上の回答率であった。
- ② 女性医師の割合は23%で、これまでと著変なし。非常勤医師の割合は、男性15%、女性27%で、女性の非常勤割合は、2016年度調査(10年前)から**過去最少**(P33・図1)。
- ③ 回答109病院のうち、常勤医師は男性107病院、女性65病院に勤務。女性医師が常勤する65病院のうち10人以上が勤務する9病院は、すべて新鳴滝塾に加盟する研修病院であった。
- ④ 2016年度調査(10年前)から、**離島・へき地(県南・五島・上五島・壱岐・対馬医療圏)の病院に勤務する女性医師は25人→35人前後へと増加**している。
- ⑤ 子育て中(小学6年生までの子がいる)の男性医師は461人で、男性医師全体の25%、女性医師は145人で、女性医師全体の26%となり、これまでと著変なし(P33・図1、4)。
- ⑥ 子育て中の医師は、男性・女性ともに、8医療圏すべてに勤務している。医療圏ごとの女性医師数に占める子育て中の女性医師の割合(子育て人数)は、壱岐100%(1人)、五島40%(4人)と高率であり、次いで長崎30%(95人)、県南29%(2人)、上五島25%(2人)、佐世保・県北21%(21人)、県央18%(19人)、対馬11%(1人)であった(P33・図4)。
- ⑦ **2024年度に育児休業を取得した男性医師は13人**。勤務先の内訳は、長崎大学病院10人、対馬病院2人、上五島病院では初めて1人取得した。**女性医師は29人**で、長崎大学病院18人、その他9病院で1~2人の取得。2024年度に介護休業を取得した医師は、いなかった(P33・図2)。
- ⑧ 病院内に保育施設があるのは29病院で、閉鎖や休止した病院があり2013年度調査から**過去最少**。院内に病児・病後児保育施設があるのは5病院(うち新鳴滝塾に加盟する4研修病院)で、増加は見られない。
- ⑨ 今年度は初めて管理職の男女割合を調査した。**女性管理職の割合は、院長5人(4.6%)、副院長9人(6.8%)、部長・課長等86人(15.8%)**であった(P33・図3)。
- ⑩ 医療圏別の女性医師分布図(P33・図4)
- ⑪ 2024年4月より「医師の働き方改革」の新制度が施行して1年が経過したため、30病院の取り組み状況(効果のあった具体的な内容と結果)を集約し紹介した。

(考察・所感)

- ・ 県内の病院数は減少傾向で、勤務する医師の男女比は著変ないですが、**女性医師の常勤率は2016年度調査(10年前)と比較すると、55%から過去最多の73%に増加し、非常勤率は45%から過去最少の27%に減少**。女性医師が常勤の勤務形態を維持して働きやすい環境になってきていると考えます。そのうえで「**院内病児保育**」があると助かるという声は、病院管理職には実現不可能と判断されるため、施設数が増加しません。**子育て中の医師が多く勤務する新鳴滝塾に加盟する17研修病院での開設を増やすことが、今後の医師の両立支援の課題**だと考えます。
- ・ 2025年5月時点、**長崎大学の女性教員比率は、26.8%と過去最多**、全国屈指の割合です。また、教授・准教授はいずれも20%以上ですが、長崎大学病院においては、教授3人(14%)、准教授3人(19%)です。県内の病院においても、さらに女性医師の管理職への登用が増えて、多様性のある考え方、働き方ができる組織にしてほしいと思います。
- ・ 「医師の働き方改革」は2年目となり、病院特有の業務である「**当直**」の負担をいかに軽減するかについて、各病院の様々な工夫をぜひ参考にしてください。



2 2025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イベントの両立、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：2025年10月24日

調査対象：医学部3年生130名(男性84名、女性46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、共働き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

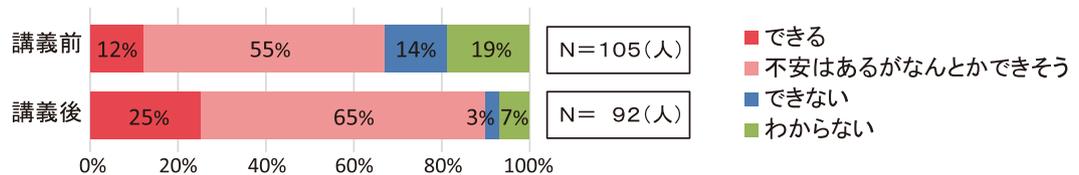
回答数(回答率)：授業前 回答105名(81%)
授業後 回答 92名(71%)

【将来の進路を決定する時に重視するもの(3つ選択)】

		1位		2位		3位			
講義前	仕事の内容	71名	22.5%	雰囲気の良い科	43名	13.7%	やりがい	40名	12.7%
講義後	仕事の内容	62名	22.5%	その領域の研究に興味	38名	13.8%	やりがい	33名	12.0%

●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「雰囲気の良い科」3位「やりがい」、講義後:1位「仕事の内容」2位「その領域の研究に興味」3位「やりがい」でした。自分の価値観や達成感を重視して進路を考える傾向は講義前後で一貫しており、講義後は様々な分野で活躍している医師の講演を通して、より専門的な視点で進路を考える学生が増加したようでした。

【医師や研究者になって結婚・子育てするようになった場合、仕事と生活を両立できると思いますか？】



●仕事と生活の両立については、講義の前後で「できる」前12%→後25%、「なんとかできそう」前55%→後65%へと増加して、**講義後の両立への自信は95%と高い割合に到達し**、「できない」「わからない」の割合はいずれも講義後に減少した。

【世代間意識ギャップについて】

昭和世代の価値観であなたが違和感を覚えることは何ですか？

男女ともに多かったのは、「残業があたりまえ」に対する違和感でした。働き方改革を目の当たりにしている世代であり、勤務時間に関する意識は高いようです。他には、性別役割分担意識に基づくものが多く、以下の意見が出ていました。

「男性は育休が取りづらい、取得しても短い」「男性は働き、女性は家事育児をする」「男性はきつい仕事をする」「男性は当直をする」「医師は男性メイン、外科は男性メイン」。男性からのみの意見として「男性のほうが採用されやすい」「男性が奢るのがあたりまえ」「女性は寿退社」「飲み会」「自己研鑽」などが挙がりました。女性からのみの意見では、「管理職は男性」「男尊女卑」「女性はキャリアが中断する・キャリア形成が難しい」「女性が家事を行い、男性はそれを手伝う」等々、**「女性は〇〇しなければ」に対する違和感が多数挙がりました**。講義後の結果では、基調講演やロールモデル医師の講演を聴いた後で、「男性は育休が取りにくい」ことに違和感を感じる学生が倍増しました。女性からは「女性の幸せとは…」に対する違和感が挙がっていました。

あなたが考えるワークとライフの「令和モデル」とは何ですか？

「性別にかかわらず、機会が平等に与えられること」「個々人それぞれのバランスで、仕事も生活も充実させること」「適切な勤務時間(脱長時間・残業代あり・働きたい人は働きたいだけ働くことも含める)」「育休や休暇が取りやすいこと」そのような職場環境で仕事を頑張りたいという意見が多く見受けられました。講義後には、ロールモデル医師の講演の中で使われた「ワークライフハーモニー」という言葉への共感と、「男性育休が取りやすいこと」が増加し、「家族・夫婦・パートナー」という言葉がより多く使われていました。

3 男性医師の育児休業取得後のアンケート調査

1.調査の目的

男性医師が育児休業を取得し、その後の生活や仕事への影響の有無、具体的な感想などを調査するとともに、取得の妨げとなっている意識・状況を把握して、今後の取得推進に活用する。

2.対象と方法

実施日：2025年2月

調査対象：「あじさいプロジェクト」活動で知り得た、2010年～2024年2月までに育児休業取得経験のある、長崎県内勤務の男性医師43名

調査方法：メール、または所属する診療科や勤務先病院のワークライフバランス推進員を經由して協力を依頼、Googleフォームで回収。

質問内容：育休取得の時期、期間、取得後の影響の有無、取得推進のために必要なことなど。

3.回収結果

配付・回答数(回答率)：配付43名 回答39名(91%)

【調査結果抜粋】

- 取得時の所属診療科 内訳：大学病院32名、県内他院7名

内科 12名 外科 6名 泌尿器科 5名 整形外科 3名 総合診療科 3名
救急科 3名 放射線科 3名 産婦人科 2名 小児科 1名 皮膚科 1名

- 親子関係への影響があったか

はい 26名(67%) いいえ 13名(33%)

↳どのような影響があったか

- ・育児への理解、当事者意識・父親の自覚、責任感、愛着形成・絆

- 夫婦関係への影響があったか

はい 34名(87%) いいえ 5名(13%)

↳どのような影響があったか

- ・育児を協力して行う認識を共有して、良好な夫婦関係が築くことができた。
- ・家事を協力して行うことで、夫婦のコミュニケーションが増えた。家庭内で感謝の言葉が増えた。心の余裕が生まれて有意義な時間が過ごせる。
- ・お互いの大変さが理解し合えるようになった。絆が深まり喧嘩が減った。お互いに気を配れるようになった。家族関係が良好になった。
- ・もし取得していなかったら、妻の不満が溜まっていたと思う。夫婦関係が悪化していたかもしれない。

- 職場環境に影響があったか

はい 15名(38%) いいえ 24名(62%)

↳どのような影響があったか

- ・周りも育休が取りやすくなった、休みが取りやすくなった。
- ・不在者が出て、仕事に悪影響が出ないように、チームでスケジュールを共有して補うようになった。

- 意識醸成も体制づくりも進んでいない病院・診療科の問題を解決して、男性育休の取得を推進するためには、何が必要だと思うか

- ・ 11名 人材確保、医師数の確保
- ・ 7名 職場の意識改革・理解・助け合い
- ・ 7名 取るのが当たり前とする、まずは取らせる

(考察・所感)

調査結果より、今後の男性育休のさらなる推進のために、以下の2点が必要だと考える。

- ①意識改革：男性が育児休業を取得することは、女性と同様に「当たり前」とすると、管理職・同僚・職場のスタッフなど全員が認知する。
- ②働き方改革：欠員をカバーする体制がきちんと整備され、数日間から長期間にわたって不在でも、偏つただれかに仕事のしわ寄せがいかない。
働き方改革の目標の中の1つとして掲げることで、子育て世代の働きやすさも整備され、職場と家庭の幸福度が上がり、良い波及効果が見込めると考える。

◎本アンケート調査は、各方面の学会発表資料として活用された。本誌P37講演のための資料提供①②参照

4 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(5年間)参加者アンケート調査

1.調査の目的

将来養成医になる女性医学生と先輩女性養成医の絆をつくる企画として、オンライン意見交換会(5年間・計8回)と紹介冊子「Working on the Islands」2冊を作成(全員に配付済)した中で、参加者や読者から反響を得た先輩女性養成医を把握。また、女性養成医として地域医療に従事するうえでの希望・要望を聞き取り、今後の参考とする。

2.対象と方法

実施日:2025年10月8日~22日

調査対象:オンライン意見交換会に参加した修学生および自治医大生・初期研修医81人

調査方法:メールで協力を依頼、Googleフォームで回収。

3.回収結果

配付・回答数(回答率):配付81人 回答51人(63%)

【調査結果抜粋】

Q.意見交換会で、一番印象に残った先生をひとり挙げてください。



Q.「私たちのワークライフバランス実践術 女性養成医編 Working on the Islands」Vol.1とVol.2を読んで、一番印象に残った先生をひとり挙げてください。



Q.今後、女性養成医のために、どのようなキャリアサポートを望まれますか?

- 結婚・出産・育児などについて 15人
- キャリアについて 2人
- 職場環境づくり 5人
- その他 3人

Q.長崎県の養成医制度についてのご意見・ご要望

- 結婚に関する取り決め 4人
- 専門医取得や進路 2人
- 制度変更の説明 3人
- 育休期間の義務延長 1人

(考察・所感)

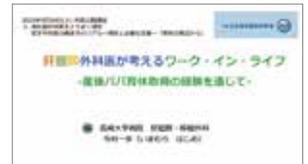
意見交換会と冊子において、1番印象に残った医師は、山口純子先生がいずれも最多数を得て1位、2冠であった。山口先生は、養成医として上五島・対馬の離島での勤務経験があり、義務終了後の今も「長崎県離島医療医師の会(もくせい会)」の活動や、長崎医療センターでの勤務を通して、養成医および養成医になる研修医との関わりが深く、養成医制度にも詳しいため、まさにレジェンドであり、信頼できる相談相手である。これからも多くの後輩の良きロールモデルとして頑張っていたいただきたい。

医師になってからの9年間、養成医になってからの7年間の義務年限中は、女性医師の妊娠・出産のピークである医師7年目前後と重なっているため、多くの女性医師の関心事項です。育児休業については政府が取得を推奨する時代(男性育休は2030年度までに取得率85%の目標)ですので、今後、養成医制度の見直しを早急に検討し、性別を問わず、義務延長を危惧することなく安心して育休取得ができるように、関係機関の皆様には改善を図っていただきたいと切に願っています。

4. 広報活動

1 講演のための資料提供

- ① 2025.4.12(仙台)長崎大学大学院医歯薬学総合研究科 心臓血管外科学 三浦崇教授「上司が勧める男性育休～ワークライフバランスの充実を目指して～」第125回日本外科学会定期学術集会AEGIS-Women(消化器外科女性医師の活躍を応援する会)主催キャリアアップセミナー
- ② 2025.5.10(東京)長崎大学病院 肝胆膵・移植外科 今村一步助教「肝胆膵外科医が考えるワーク・イン・ライフ -産後パピ育休取得の経験を通じて-」日本消化器外科学会主催市民公開講座 消化器外科医をとりまく現状 若手外科医の働き方のリアル～現状と必要な支援～「男性の視点から」
- ③ 2025.6.21(愛知)長崎大学病院医療教育開発センター/医師育成キャリア支援室 松島加代子教授 特別講演「ダイバーシティ、働き方改革、医療者教育をつなぐ扉を開けてその先へ」日本集中治療医学会第9回東海北陸支部学術集会「ダイバーシティへの扉を開けよう」
- ④ 2025.6.29(大阪)長崎大学医学部医学科 先端医育センター 牟田久美子教授 学会委員会企画「医師のキャリア形成を考える授業」第70回日本透析医学会学術集会「医師の働き方改革やタスクシェアリングの発展のための課題」
- ⑤ 2025.7.28(長崎)長崎大学医学部ウイルス学分野 宇野直樹准教授 長崎大学初年次セミナー「医療職のワークライフバランス」宇野先生が担当する10人の学生が、南センター長や医療従事者と面談。ワークライフバランス推進員へアンケート調査を行い結果を発表。



2 メディア掲載

- ・ 音声配信「女性医師の多様な生き方を応援するプログラム Joy of Life with Confidence」(Podcast)
 82. 医師カップルで離島医療★子育て医師支援に必要なことは with Mizuko【前編】2024/12/30(伊藤瑞子先生)
 83. 「育児の共有」で未来を変えよう★71歳で大学院生になったわけ with Mizuko【後編】2025/1/13(伊藤瑞子先生)
 91. 教授が男性育休を取って見た★心臓血管外科医が進める育児休業 with Takashi Miura【前編】2025/4/13配信(三浦崇先生)
 92. 変わらないと外科医は増えない★長く楽しく外科医を続けるために with Takashi Miura【後編】2025/4/19配信(三浦崇先生)
 99. 仕事と家庭で悩む医師を救いたい★長崎発ワークライフバランス改革 with Takako【前編】2025/7/13配信(南貴子センター長)
 101. 昭和な価値観にさようなら★多様な働き方が当たり前 to... with Takako【後編】2025/8/25配信(南貴子センター長)



浅川麻里先生YouTube



・長崎県医師会報 男女共同参画委員からのお知らせ(瀬戸牧子)

第953号 2025.6掲載 「マタニティウェア(白衣・スクラブ・パンツ)ー長崎県内全域に無料で貸し出して
いますー」

第924号 2025.7掲載 「長崎医師保育サポートシステム 保育サポーター募集!ー保育サポーターの
活動を紹介するYouTube動画を制作しましたー」

第956号 2025.9掲載 「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」

第958号 2025.11掲載 「保育サポータースキルアップ研修会『乳幼児安全講習ー子どもの誤飲・誤嚥と
気道異物除去』」

<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&講習 事前告知

- ・NBCラジオ 県庁タイムス 2025.7.7~11放送
- ・長崎新聞 県からのお知らせ 2025.7.10掲載
- ・長崎新聞 情報アラカルト 2025.7.8と10.22掲載
- ・「広報ながさき」11月号 No.898 2025.11掲載
- ・「広報おおむら」6月号 No.1550 2025.6掲載
11月号 No.1555 2025.11掲載

保育サポーター募集のお知らせ

- ・プレスリリース「医師の子育てを支え、地域医療を守る
長崎医師保育サポートシステム『現場の声』を動画で公開」
2025.6.18発表



・長崎大学病院イントラネット「一歩前へ」 2025.7.10掲載

・50代~の佐世保ライフ応援マガジン「みらいわ」8月号
2025.8掲載

・「広報させぼ」6月号 vol.895 2025.6掲載
11月号 vol.900 2025.11掲載

・「広報しまばら」7月号 No.854 2025.7掲載

・「広報いき」6月号 No.255 2025.6掲載
10月号 No.259 2025.10掲載

・「広報しんかみごとう」6月号 No.250 2025.6掲載
10月号 No.254 2025.10掲載

・諫早市内に向けて無料配布されるタウン紙「ナイスいさはや」
2026.2.16と27掲載



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：2025年6月10日(火) メール会議

センター運営委員会(事業実績)

日 時：2026年3月6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(2025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	センター長/准教授	南 貴子
2	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
3	小児科	准教授	伊達木 澄人
4	小児外科	講師	小坂 太一郎
5	小児歯科	准教授	田上 直美
6	臨床研究センター	教授	福島 千鶴
7	薬剤部	教授	大山 要
8	看護部	部長	宮原 眞千世
9	総務課	課長	山田 一岳
10	企画課	課長	原 善達
記録	総務課	主査	井手橋 真

(敬称略)

2 長崎県女性医師等就労支援協議会

日 時：2026年3月4日(水) 14:00～15:30

場 所：オンライン  または、県庁行政棟3階317会議室

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(2025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 肉眼解剖学分野	教授	高村 敬子
4	長崎医療センター	院長	高山 隼人
5	佐世保市総合医療センター	管理診療部長	波多 史朗
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	坂本 敬作

(敬称略)

6. その他

1 関連機関所属一覧

南 貴子 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地方会 ダイバーシティ推進委員会 委員

テレビ長崎Lovebaby推進委員会 委員

2 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。

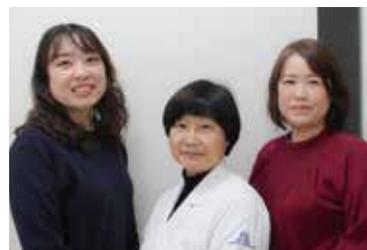


2025年度 あじさいプロジェクト活動報告書
2026年3月発行

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 <https://nagasaki-ajisai.jp>

メンバー：センター長 南 貴子
センター事務 三宅スコラスタイン 由香
センター事務 山下 洸

編集協力・印刷：JiHHi design(ジッヒ デザイン)
電話 080-3905-5865



※撮影時のみマスクを外しております。

