講演 1

私はイクボス？

日本大学医学部呼吸器内科
橋本　修

当科は教授・准教授・助教の教員スタッフ 11 名（女性医師 2 名），研究員・専修指導医・専修医・大学院生 40 名の計医師数 51 名（女性医師 15 名），秘書・研究技術員 6 名で構成される医局である．女性医師の中で産休中が 2 名，子育て中 1 名と他の施設と比べて産休・育児中の医師が少ない現状である．医局運営は時代に即応する体制と方針が重要で，教授個人の考えに従う時代から，医局員個々のニーズに対応できる体制を如何に作り上げるか，さらにキャパシティを持ち合わせるかが組織である医局と教授に求められ，医局運営上重要な課題である．私を含め医局スタッフ（准教授・医局長・病棟医長）は毎週ミーティングを開き，医局員全員の情報，すなわち，医局員全員の将来の希望と置かれている環境（大学を含む教育機関での勤務，医療機関で専門医として勤務，研究志向，留学希望，開業医志向，配偶者の職業，子供の教育方針，家業の継承などを含めた家庭環境，など）を共有するように努め，多様性に敬意を払い支援するように努めている．女性医師の復帰プログラム・母性の健康管理・育児には配慮が必要であるが，「特別」と考えず「医局員の多様性」と捉えている．このように，特別に「イクボス」を意識したことはない．組織運営責任者は女性医師に限らず医局員全員にプロフェッショナリズムを教育し，個々が尊敬し組織に感謝する意識を持つように組織を運営する事である．また，常に，医療制度・専門医制度，男女雇用機会均等法・労働基準法，などを熟知することと共に，「イクボス」としてファッション・スイーツなどの流行・情報に敏感であるべきであると思う．何時も心がけていることは，科学者としてさらに全人的医療を提供できる医師の育成と幸せな人生を送ることができるよう環境を整備し支援することである．

講演 2

医療業界におけるイクボスの必要性

認定 NPO 法人フローレンス代表理事
駒崎弘樹

認定 NPO 法人フローレンスでは，訪問型病児保育をメインに小規模保育，障害児保育，ひとり親支援など「子育てと仕事」を取り巻く様々な課題解決に取り組んでいる．2015 年夏に放映された TBS ドラマ『37.5℃の涙』のモデルとなった，フローレンスの訪問型病児保育では，医師による往診を組み合わせた日本初の細やかなサービスを提供している．そこでは女性医師，しかも子育て中の女性医師が大多数活躍している．

往診のサービス設計を検討するにあたり，ヒアリングを重ねたところ，女性医師の働きにくさ，出産後も仕事を続ける高いハードルについて知った．医学部卒業後 11 年では女性医師の就業率は 76.0% しかないというデータも存在する．そこで，病児保育のサービス向上と女性医師のキャリアサポートという 2 つを解決するものとして女性医師による往診サービスを設計した．

過去 20 年の GDP 成長率が 0.8% のところ，日本の女性が先進国なみに働くだけで一人あたりの GDP が 4% 上昇するという調査結果が出ている．女性が社会で活躍することは，労働力人口の減少も防げて GDP を押し上げ，経済成長を促す施策であることは間違いない．

しかし，女性医師が自身の出産や育児で仕事を離れざるを得ないのは，依然として医療業界を取り巻く社会システムが男性仕様であることに原因がある．日本の働き方はいまだに残業ありき，特に男性の長時間労働が常態化している．男性の育児参加，仕事と家庭の両立を支援することは，医療業界においても非常に重要である．女性医師のキャリア継続という視点だけではなく，これからは，子育てに限らず，様々な理由で働き方を柔軟に設定したいというニーズが増加すると考えられる．優秀な医師が活躍できない状況があるとしたら，それは個人のキャリアにとってはもちろん，社会全体の大きな損失でもあると言える．多様な従業員のニーズを組み合わせて職場をマネジメントすることは，管理者にとって必要な能力になってくるといえるだろう．