

5 今後の対応－具体的な取り組み等の提案－

調査結果の分析や委員会での議論を通じて「女性獣医師をめぐる現状と課題」が明らかになった。また、シンポジウムでは、それぞれの就業現場の深刻な実情とともに、改善のために考えられている対策等も紹介された。

まだ女性獣医師が珍しい存在であった時代には成り立っていたやり方、すなわち、女性獣医師も男性獣医師と同等に長時間勤務や力仕事をこなす、産休等による女性獣医師の不在を同僚の獣医師がカバーする、といったやり方は、女性獣医師が半数を占めるようになれば、もはや成り立たない。このことは、多くの職場で既に顕在化し、深刻化している。

女性獣医師が活躍しやすい環境を整備することは急務である。

また、職場環境の改善が必要な課題は、女性獣医師特有のものばかりではなく、男性獣医師にも共通するものが少なくない。男性獣医師であっても体調を崩したり年齢を重ねれば能力を発揮しにくいこともあるし、家事、育児や介護は女性だけの役割ではない。女性獣医師が活躍しやすい環境づくりは、すべての獣医師が活躍しやすい環境づくりにつながる。

そのため、職場の同僚、雇用者や管理者である獣医師を含む獣医師全体、さらには将来獣医師として活躍することとなる獣医学生も一緒に考え、獣医師及び関係者全員で取り組む必要がある。

女性獣医師の活躍促進のために必要と考えられること、具体的な取り組みを以下に提案する。

(1) 女性獣医師の活躍促進のための理解醸成

女性獣医師の活躍を促進することの意義、労働条件等の支援策の整備とその適切な運用の必要性等について、獣医師及び関係者全体で理解を醸成することが、まず重要である。

特に、「休暇が取れない」「労働時間が長い」との回答が約7割を占め、男女ともに厳しい就業環境にある小動物診療分野、また、女性の就業支援の整備が不十分との回答が多かった産業動物診療分野について、雇用者側の労働関係法令や社会保険制度等に関するコンプライアンス意識の向上や就業環境改善のための職場全体の理解醸成を強力に進める必要がある。

また、今後の獣医療を担う獣医学生に対し、職業教育を充実していく必要がある。

＜必要と思われる施策＞

- ① 獣医師及び関係者全員の理解醸成のための手引書の作成
- ② 雇用者のコンプライアンス意識の向上のための労働関係法令、保険制度等に関するセミナーの開催、手引書の作成
- ③ 獣医学生に対する就業意識の教育や女性獣医師就業支援策等の紹介、

そのための資料の作成

(2) 仕事を続けやすい環境づくり

ア 勤務形態の多様化の促進

多くの女性獣医師は、出産や育児と両立できるなら、職場が近くなら、短時間なら、仕事を続けたいと考えている。ライフステージに応じてパート、短時間勤務、ワークシェアリング等多様な働き方を認め、互いに助け合うことを提案したい。

「短時間なら働ける」、「近くなら働ける」、「特定の時間帯ならば働ける」という働く側の希望と、「繁忙時に働いてほしい」、「経験を生かした仕事を手伝ってほしい」といった雇用者側の希望をマッチングさせるしくみが必要である。

＜必要と思われる施策＞

- ① ワークシェアリングやスポット業務などの短時間勤務を活用するための調査・検討
- ② 短時間勤務を促進する給与制度や保険制度の整備
- ③ さまざまな求人と求職者を結びつけるためのきめ細かい求人サイトの整備

イ 出産休暇・育児休暇が取りやすい環境の整備等

(ア) 代替獣医師の確保

女性獣医師が安心して出産・育児休暇を取得し、仕事を続けるためには、理解醸成だけでなく、産休・育休中の代替獣医師の確保が必要である。

小さな職場では、一人休めば、同僚に大きな負担がかかってしまう。大きな職場でも多くの女性獣医師のライフステージが重なれば同様である。女性獣医師たちが職場への支障や気兼ね等なく出産・育児休暇を取得できるようにするためには、休暇中には代替獣医師が来てくれることが当たり前、とすることが必要である。休暇制度が整備され、取得も進んでいる公務員獣医師の職域でも、代替職員の確保が必要であることが強く指摘されている。

＜必要と思われる施策＞

- ① 全国、各職域の定年退職者や再就職希望の獣医師を幅広く登録した獣医師人材バンクの整備
- ② 定年退職者による支援を期待しにくいとされる小動物診療分野の地域相互協力体制の整備、地域密着型のきめ細かい求人情報サイトの整備

③ 代替獣医師の確保のための調査・検討

(イ) 相談体制・情報の提供

仕事と子育てを両立している身近なロールモデルや気軽に相談できる相談者の存在が重要である。結婚や出産を控えている、育児休業中で一時的に職場を離れている、仕事上の悩みを抱えている等の女性獣医師が、気軽に相談できるようなしくみが各職場にあることが理想であるが、これが不十分な場合に備え、包括的な支援センターの設置や相談員の配置などが必要である。

また、精神的につらいことが離職理由の上位にあげられたことから、小動物診療におけるペットロスへの対応を含む、メンタルケアに関する支援も必要である。

<必要と思われる施策>

- ① 仕事と子育てを両立しているロールモデルの紹介、相談員の配置
- ② 包括的な支援センターの設置等による相談体制の整備
- ③ 女性獣医師の活躍促進のための幅広い情報を一元的に提供する総合的な情報プラットフォームの構築

(3) 復職しやすい環境づくり

ア 必要な情報を入手しやすい環境の整備

休職や退職により、一旦職場から離れてしまった獣医師は、離職によるブランク、休職中の情報不足など多くの不安を抱えている。

スムーズな復職を支援するため、気軽に相談できるような仕組みとともに、求人情報をはじめとする復職に係る様々な情報が、容易に得られる仕組みが必要である。さらに、復職のための情報だけでなく、女性獣医師のライフステージや多様な働き方などに対応した幅広い情報が一元的に提供される仕組みが重要である。

<必要と思われる施策>

- ① 休職や退職を経験したロールモデルの紹介、相談者の配置
- ② 包括的な支援センターの設置による相談体制の整備
- ③ 女性獣医師の活躍促進のための幅広い情報を一元的に提供する総合的な情報プラットフォームの構築
- ④ 獣医師人材バンクや地域密着型の求人情報サイトの整備
- ⑤ 職場を離れていても定期的に情報を得られる仕組みの構築

イ 離職中の継続的支援（技術研修等の機会の提供）

一時的にでも職場から離れてしまった獣医師は、離職によるブランク、休職中の情報不足等に加え、技術や経験の不足についての不安も抱えてい

る。復職しない理由にも「自信がない」の回答が少なくなかった。こうした不安を取り除く技術研修や情報交換の場が必要である。その形式について、セミナー形式の集合研修だけでなく、育児等をしながら参加することもできるようにする配慮が必要である。

＜今後必要と思われる施策＞

- ① 復職に向けた新しい技術等の研修の実施
- ② 労働関係法令や就業支援制度等に関するセミナー
- ③ 自宅で随時受講できるインターネットを用いた研修（eラーニング）の実施
- ④ 研修・セミナー実施のための資料・教材の作成