

3 主な意見交換

(1) 総合討論から参加の男性コメンテーターの意見

ア 新井英人（東京都動物愛護相談センター所長）

主に公衆衛生部門で約30年勤務してきた。私生活では、共働きの妻と、小学生、保育園児の子育て真っ最中であり、公私ともに大変だが充実している。

東京都では獣医師約200名のうち既に半分が女性であり、中間報告の記載よりも先行しており、東京都全職員の中でも、獣医師は一步早く女性が多い職場環境になっている。現在、女性職員のライフイベントに伴う休暇・休業に対しては、全体で200名の獣医師職員の配置工夫等で対応している。若手の女性職員の割合が高いことを勘案すると、これからは、今までの様な人員配置上の配慮だけでは、対応出来なくなる事が予想される。普段から余裕をもった人員確保は難しいため、他に女性が多い職場である、看護職、医療系技術職、福祉分野等での取り組みを参考に、何か次の手を考えねばならない。

今回の中間報告では、女性公務員獣医師の就業環境が整備されている事が再確認出来た。女性獣医師が公務員を選択してくれている理由であるとも考えられる。地方公務員の別の課題として、地域偏在も大きな課題である。中間報告の提言とおり、小動物臨床等、公務員以外の職域の環境整備が成されると想定すると、地方公務員の世界でも、他の職場に見劣りしない様な条件や環境整備も考える必要がある。

最近は、女性のライフイベントの問題以外にも、家族の介護や、或いはメンタルや体調を崩してしまう方もいるので、今後は、男女も職種も関係無く、全職員が働きやすい環境整備が重要になってくると思う。

イ 市川陽一朗（いちかわ動物病院院長）

千葉県で1次診療と紹介症例を受ける1.5次診療的な小動物病院を経営している。最近、小動物勤務獣医師を離職し、公務員への転職者が増加中との話は聞いてはいたが、本日の講演では、実際に数字で示され、大変な問題を抱えていると感じた。

本日は、本院勤務の女性獣医師・看護師が、結婚・出産後、結構、復職しているので紹介したい。

現在、獣医師14名、うち女性が6名、既婚者が4名。勤務形態としては、パートが3名、現在、産休中の者が1名。妊娠中の者が1名。妊娠を考えている者が1名。

動物看護師18名、うち17名が女性。産休の者が2名、パートが5名。パートの者は大体、結婚して子育てを行っている。

個人的見解では、雇用保険により産休時の給料が50%～60%以上支給されるシステム自体を知らない小動物開業経営者や、勤務獣医師が多いと思う。

本院での配慮事例としては、先ず勤務時間の配慮がある。希望すれば、午前に診療し、午後の手術後、帰宅する制度がある。手術が無ければ、獣医師も看護師も14時頃には帰宅可能である。手術があっても、16時前には上がれるので、子供の迎えも、家事も対応可能で、支障なく長期間勤務者が多い。

妊娠中の配慮としては、麻酔・レントゲン等の業務を避けている。動物看護師も妊娠中は出来るだけ負担が少ない受付業務等を中心に行っている。

また、急な欠員補充は非常に困難のため、普段からある程度、余裕をもった人員体制にしている。

こうした工夫は、どれも経営面とは相反するが、その他の部分の経営努力を従業員と一緒にを行う事で、何とか継続している。

一番大事なこととして、従業員と日頃から会話をして、各々の人生計画、結婚や妊娠等の計画、配偶者の仕事の計画等を、普段からコミュニケーションを取っている。これを男性経営者が聞くのは、中々難しいので、本院では、妻が行っているが、女性上司に相談をし、ある面では、女性従業員の間で共有している部分もある。

今後、小動物開業獣医師を取り巻く経済情勢が厳しくなる傾向があるが、今日伺った大きな問題点を認識し、獣医師会としても検討してゆきたい。

ウ　酒井淳一（山形県農業共済組合連合会参事）

若い頃は臨床現場にいたが、現在は保険業務全体を統括する立場にいる。本日の話を聞くと、女性にとっては相当ハードな仕事であり、やらざるを得ない状況にあると感じた。

山形県農業共済組合連合会の状況は、55～56名の獣医師が診療所を担当し、うち女性獣医師は11名であり、約20%、全国平均と比べて少し多い。本会での2000年以降の採用者は27名いるが、そのうちの11名だと、女性獣医師は約40%となり、今後間違いなく半数に近づいていくと思う。

本会の獣医師数は、必要獣医師数に対して、約1割多めに採用し、その中で、妊娠・介護・その他様々な職員の人生の出来事に対応している。実際に、病休1名、病気・体調不良等で現場に出られない者が2名、妊娠で現場に出られない者が2名存在し、目論見とおり、1割増しの人員体制で成り立っている。

来年度3名の獣医師が退職予定のため、採用試験を行ったが、今までの様な1回の採用試験では、充足できず、今回は3回行い、漸く3名を確保した。就業環境整備の方針があったとしても、獣医師数を満たすのは難しい問題が背景にあるのだと思う。特に他地域でも難しいとの話があったが、そのとおりだと思う。

妊娠・育児休暇について、本会では、産後1年間の育児休暇は、必ず

取得する様に奨励している。

また、妊娠判断時から、損耗関係の業務に変更し、直接、牛から蹴られたり、角で突かれる等の危険を回避しつつ、獣医師の仕事を一定程度まで行う様な業務へ異動している。

予算が無いため、嘱託獣医師を依頼するのは困難との話があったが、最終的にはそこに帰結する場合も多い。家畜共済制度の中で、家畜診療所の独立採算制を考慮すると、経営者側の苦悩も十分理解する。獣医師、若しくは家畜診療所、家畜共済制度の中だけでは、解決できない問題なのではないか。本問題を国レベルで対応していただき、少しづつでも、この環境を社会全体で改善できる方向に持って行ければ良い。

(2) 総合討論では、主に以下の意見があった。

●産休・育休等で休むと、同僚等周囲の人に負担がかかり、休むことが負担に思う。人員確保の方法として、OBの活用、臨時職員募集で可能なのか？OBに依頼して実際に来てくれるか？

●我が職場では、現在、対策は取られておらず、全て周囲の獣医師の負担になっている。長期療養者や怪我人等が重なると、診療件数も増え、本当に大変な状況になる。少人数でも減らせない業務もあり、頑張ってこなしてしまうが、これではいけない。代替職員をOBに依頼すれば、対応者は存在する筈だが、経営本部からは、予算が無いとの理由で採用して貰えなかった。若手が産業動物診療に就職して来ない状況の中、折角僻地に就業してきた若手が離職しない様に、雇用者は就業環境を改善すべきである。

●無職女性の獣医師、医師、歯科医師の割合について触れられていたが、男性獣医師については、就業する場所が少ない、雇用先が無いと言えるのか？

●実際、男性獣医師に雇用先が無いのか直接尋ねておらず、詳細は不明だが、公務員、小動物、他の研究分野等を見ても、就業先が無いという状況では無いと思う。他に何か事情があるのではないか。

また、無職女性の医師、歯科医師と、獣医師の割合の違いについては、獣医師の場合、診療、公務員、研究分野等と進む職域が結構幅広いが、医師の場合は、殆ど9割以上が診療に進む。働き方が、獣医師の診療と違い、診療形態が様々な分野に分かれている特徴もあると思う。今後調べて解決策に繋げていきたい。

●無職の医師や歯科医師と、獣医師の割合の違いについては、先述のとおり、業務内容の違いが1つあると思う。医師の場合、ほぼ100%近くが診療

に携わっており、病院、或いは自宅等で診療に従事している。

その他に、医師会、歯科医師会では担当常務理事が各々存在し、組織的対応を図っている。そして支援センターが既に存在し、色々な情報を持ち、対応に当たっている。

日本獣医師会は、日本医師会と学術協定を締結しているので、医師会から学び、獣医師が十分活躍できる環境を整備する必要がある。

●県内の広範囲の診療を担当しており、往診後、事務所に戻るのが18時位、それ以降カルテや事務処理で、いつも21時、22時位迄仕事をしている。カルテや事務処理にかかる時間短縮に何か良い方法がないか？

●我が職場では、現在全て電子カルテになっており、診療現場から事務所に帰つてからパソコンで入力している。多少は作業効率が良くなつたとは思う。しかし、子育て中は、本当に時間が足りない。今は、子育ても一段落して、農家の方に向かう時の気持ちにも余裕が出来た。子育て中の獣医師の中には、終業時間になれば帰宅し、夜、家事を済ませた後、夜中に再度出勤して残務処理をする者も存在する。定時の時間内で終わる業務量ではない。綱渡りの様な生活だが、公私共に頑張っている者も沢山いる。事務処理等の時間短縮方法に、妙案はないが、診療件数にもよるので、大変な時期の人には、診療件数を少なめにする配慮はしている。

●最近、携帯型のタブレットの端末もあるので、音声認識を使うシステムが今後開発されれば、往診車での移動時間中に、事務処理が早く済むのではないか。今後に期待したい。

●我が診療所では、子育て中の獣医師は、事前に決めた時間内で働いている。仕事を継続出来る者と途中で辞める者の間で、仕事に対する考え方の違いがあるのではないか。学生実習も頻繁に引き受けており、私個人の感じ方もしそれないが、男性に比べて女性の方が、夢見がちな人が多いと思う。学生に対して現場を見せたり、教える事が、非常に重要だと思うが、産業動物、小動物、公務員それぞれ、学生に接した時の感じをお聞きしたい。

●公務員で、毎年大学で就職説明会を行っているが、数年前ある大学では、自分達は仕事もそれなりにしたいし、人生も楽しみたいから、公務員も1つの選択肢としていると言う学生が何人もいた。今の学生は、夢見がちの方もいるかもしれないが、結構、現実を把握して進路選択をしていると感じた。

●小動物臨床領域だが、女性だからとか、学生だから夢見がちとは感じないが、センスの有無は感じる。おそらく小動物臨床領域は、どういうものか比較的よく見えている職種であるので、学生も承知の上で来院しており、男女

による違いは感じない。就業環境が厳しい病院も多く、体力的についていかない面が女性にはあるのかもしれない。

●産業動物分野だが、この分野に来てくれる学生であれば、夢見がちでも何でも歓迎する。もし就職したら、その夢見がちを叶えてあげる自信はある。

●公務員だが、調査でも、期待していた仕事の内容では無いという回答が、男性より女性の方が若干多かった。離職理由について、男性の場合、業務内容に収入が見合わない、というクールな面があるが、女性の場合、獣医師という技術職として一生懸命資格を取ったのに、公務員の仕事は、いわゆる獣医師的なものではなく、苦情処理、補助金申請等、非常に事務的なものが多く、それは獣医師としての仕事ではない、と言って離職する方もいる。家庭と仕事を秤にかけざるを得ない場合に、それだけの誇りを持てない仕事内容だと、辞めてしまうというケースも若干ある。

●夢見がちという表現が、非常に失礼な表現だったかもしれない。ただ、その様に見える学生及び就職後の離職者と、長期勤務継続者との差が明らかにあると思う。その辺りをうまく学生の頃から、特に産業動物診療は小動物診療の現場と比べて、学生には距離があるので、もう少し現状を知る場が必要ではないか。私も父親として、子育てをして、お迎えも行き、洗濯もするが、女性だからというのではなく、全体として仕事の分担を考える必要があると思う。その辺りが、もしかしたら医師との差かもしれない。

●家畜保健衛生所（家保）でも女性獣医師が増えており、押し付けでないサポートや、やる気を持って仕事に取り組める様にという事で、キャリア形成も重要だと感じている。普段の男性職員とのコミュニケーションでの工夫点や、こうあって欲しい点があれば教えていただきたい。

●職場の雰囲気作りは大事だ。昔と異なり、今の若い職員は共働きが多いので、子育て中や産休中の職員に対してとても理解がある。例えば、保育園からの電話による呼び出しもよくあるが、早く帰った方が良いよ、という声掛けや、上司も大変気を使った言動をしている。

一方、それが押し付けであってはいけない。例えば、3人子供を産み、10年ぶりに泊りがけの出張に行ったが、とても有意義でリフレッシュ出来た、また明日から頑張れるという者もいる。職場でサポートするのは良いが、押し付けではない、心からのサポートをしてあげると良い。

●昔、女性獣医師が職場に2～3%しかいなかった時代から、今は2～4割と増加している中で、これまで周囲の方々の配慮等で対応可能だった事が、今後それでは対応出来なくなりつつある旨を、中間報告では、職場に

よっては顕在化し始めていると指摘したが、既にもっと深刻な状況になっている面があるのだと思う。

国レベルでの対応をという意見がある一方、身の回りで、まだ慣習に捕らわれているという話もあった。やはり我々も身の回りから少しずつ変えてゆき、理解醸成を進めてゆかねばならないと思う。

●10年以上前に、県獣医師会に女性獣医師部会を設立した当時は、男性獣医師から羨ましがられ、逆差別だと攻撃を受けたが、現在は、家保の所長になる女性獣医師も現れ、女性にとって良い時代になった。そこで、先輩達からは、もう女性獣医師部会の役割は終わり、解散しても良いのではないかとの意見があったが、私は、今の若い人達には、若い人達なりの問題があるから、何とか検討し続けたいと反論したものの、状況は厳しく、今年で解散かと思っていたところだった。しかし、本日のシンポジウムに参加して、とても勉強になったし、今後の活動に意欲を持って取り組む事ができると思った。感謝している。

●本日は、様々な事例や取り組みを紹介した。今後、本日の議論や追加分析等を踏まえ、最終報告を取りまとめたい。様々な場面で、取り組みをもっと見える様にして、取り組みを加速し、輪を拡げてゆく事が必要だが、その際、報告書も活用いただければ幸いである。

●欠員補充・代替勤務については、確かに経営面の問題もあるが、組織的、或いは制度の改革にも踏み込まねばならないのではないか。

●女性の問題は男性の問題でもある。調査中、6割の男性獣医師からの回答は、関心の現れではないか。育休・産休の他に、今後、男女を問わず介護への対応は、非常に大きな問題である。我々獣医師が、男女を問わず、誇り・自信を持って、社会に貢献し、活躍できる環境にしてゆきたい。