

参考資料 4 中間報告後の追加分析

1 自由記載回答から明らかになった課題

自由回答記載事項の解析に当たっては、テキストマイニングの手法を用いて定量的なコンピューター処理を行った。頻出単語の抽出や単語相互の係り受けの関係を専用ソフト（Quick-MINING ASP、マクロミル提供）により集計し、単語相互のつながりを図に示すマッピングにより可視化した。この方法は、コンピューターによる機械的な抽出を行うことに起因して、記載者独自のユニークな言い回しや表記ゆれに必ずしも対応できない点や、個別具体的な事項について表現を読み解きながら深く考察を加えることには向かない点があるが、人の手で分類と集計を行うには膨大な時間がかかる自由記載コメントのビッグデータから、傾向を視覚的につかむことができる点が優れているとされている。

図 7 最頻出単語「女性」を中心単語としたマッピング結果（n=502）

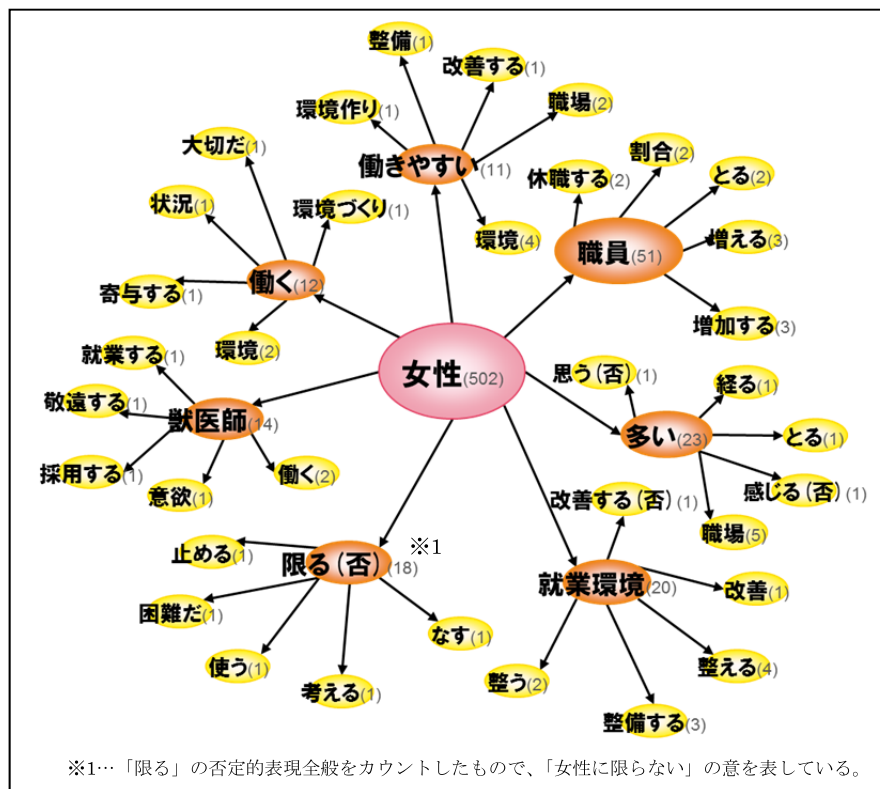
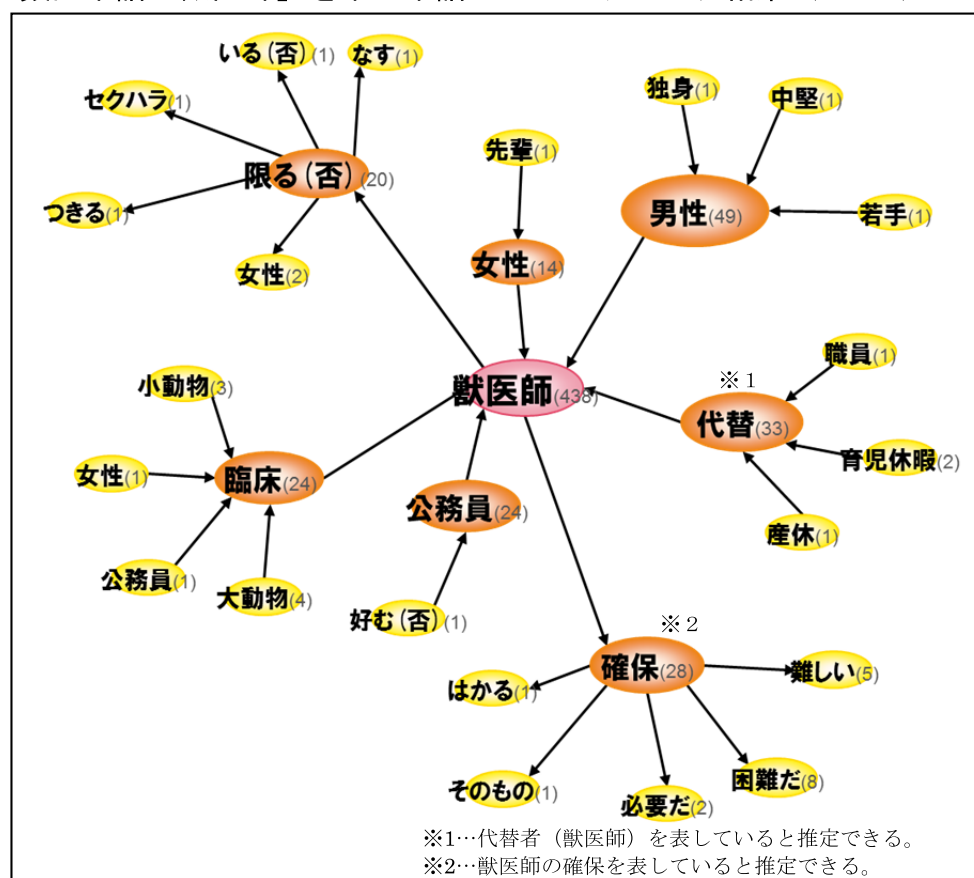


図 7 は、1,960 の自由記載回答の中で最も多い 502 回答に中心単語として出現した単語「女性」について、係り受けの関係にある頻出語をマッピングしたものである。黒色で示された矢印が単語どうしの出現順を示しており、括弧内の数字が出現数を示している。なお、単語どうしを結ぶ矢印の長さに特に意味はない。すなわち、「女性の職員が…」、「女性が多い…」、「女性の就業環境が…」といった記載があるコメントが多かったことを示しており、女性獣医師の割合が増える中、女性が働きやすい環境作りを求める内容のこ

ントが多かったことが理解できる。また、「限る (否)」の表記は、「限らない」、「限るべきではない」、「限ったこととは言えない」など、解析ソフトが「限る」の否定的な表現と判断したコメントをまとめて抽出したことを示している。「女性に限らない」という意味合いのコメントが一定量あったことを示しており、女性のみを対象にした対策に終始することなく、女性が働きやすい職場づくりを職場全体で進めることは、やがてすべての獣医師が働きやすい職場づくりにつながるとした中間報告の提言を裏付けるものと考えられる。

図 8 頻出単語「獣医師」を中心単語としたマッピング結果 (n=438)



2 番目に多く 438 回答に中心単語として出現した語「獣医師」について、同様にマッピングしたのが図 8 である。ここでも、「男性獣医師」、「獣医師に限らない」という意味合いの記載内容が多いことから、「女性だけの問題ではない」、「獣医師だけの問題ではない」、といった記載が一定数みられたことがわかる。また、産休・育休代替者の確保が困難であるという現場の実感も浮き彫りとなっている。

この手法で 1,960 件の自由記載コメント全てを一括処理し、中心単語とそこに連なる語を解析ソフトにより抽出してマッピングしたのが図 9 である。図では、出現順位が上位 20 以内である単語が中心単語として青色の楕円に、それぞれの中心単語と係り受けの関係にある単語が緑色の楕円にそれぞれ示

同様のマッピングを職域別に実施したのが図 10、図 11、図 12 である。いずれの職域においても、全体のマッピング結果と同様の内容を読み取れるが、特に図 7 の小動物診療従事者の回答データには特徴的な傾向が見られた。

図 10 産業動物診療従事者の自由回答から抽出した中心単語のマッピング結果 (n=286)

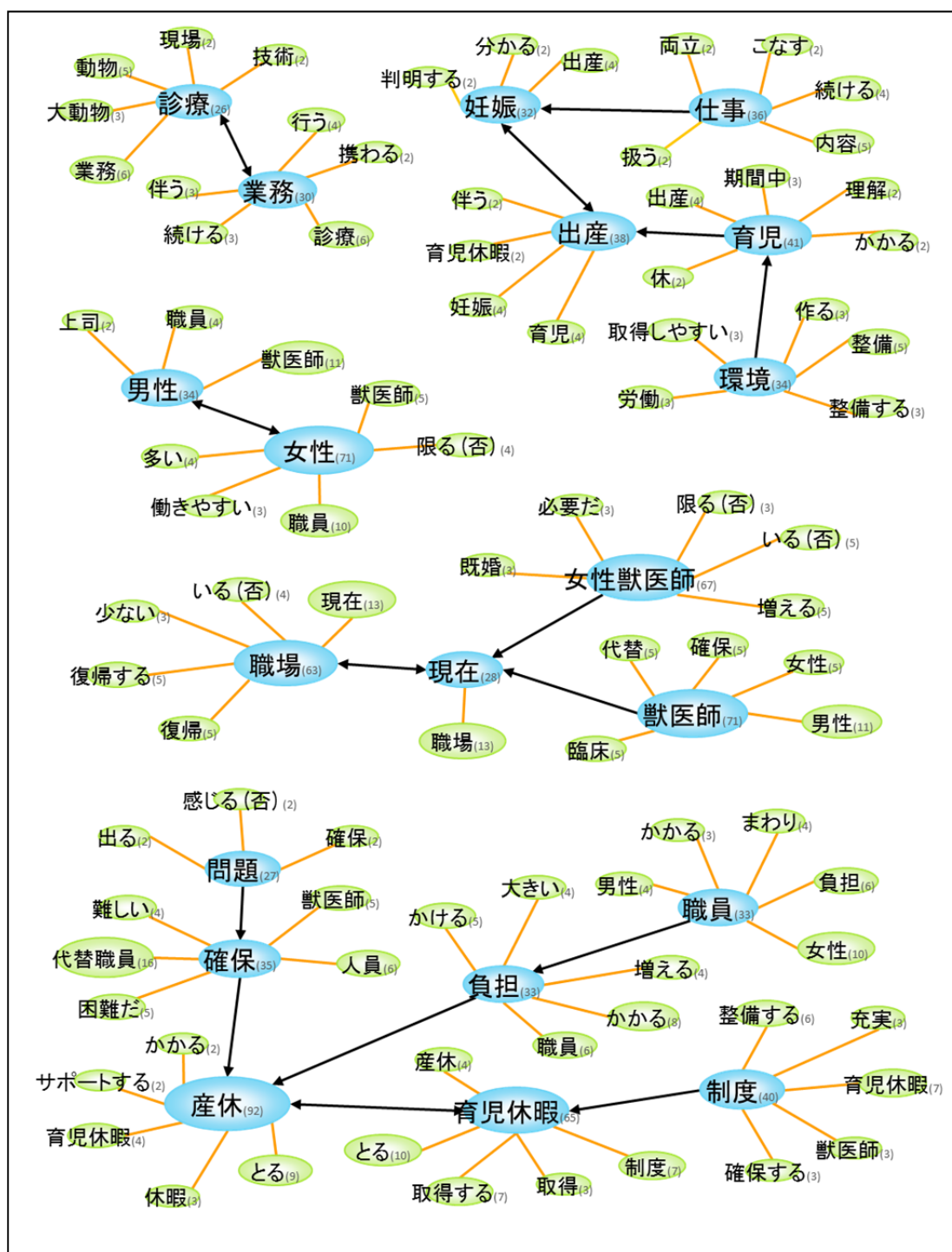


図 11 小動物診療従事者の自由回答から抽出した中心単語のマッピング
結果 (n=292)

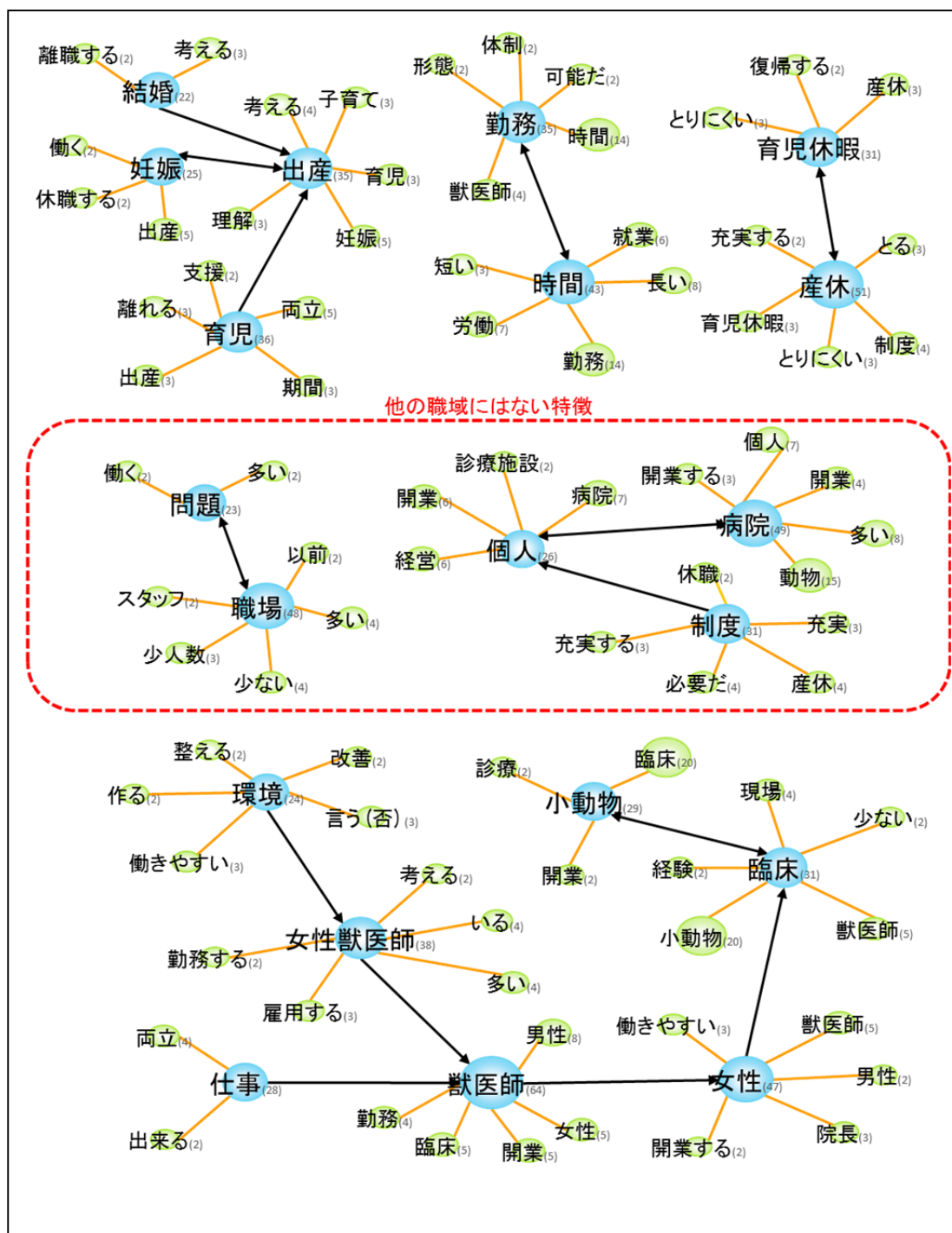


図 12 公務員の自由回答から抽出した中心単語のマッピング結果 (n=1,007)

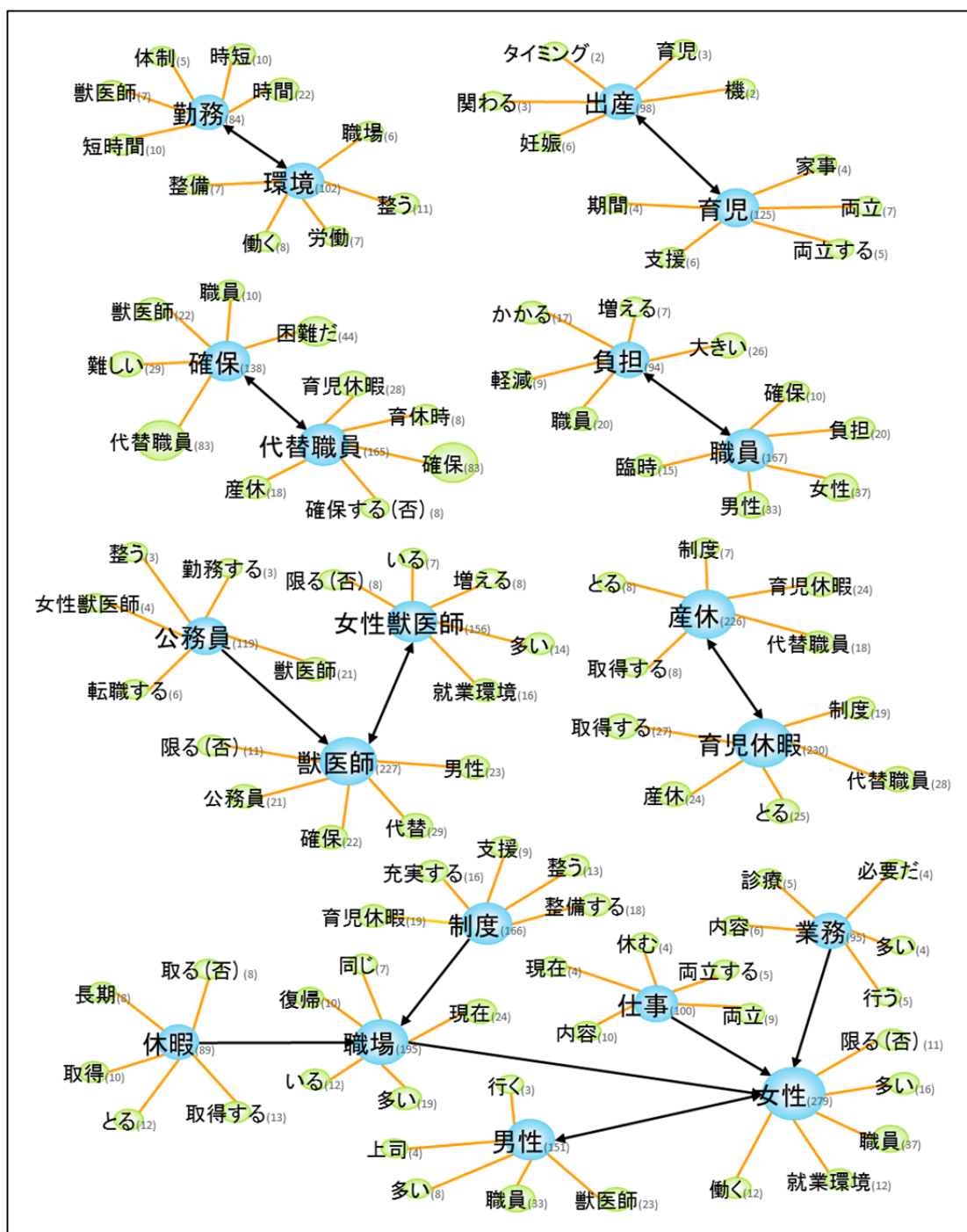


図 11 中、赤点線で囲んだ部分は、小動物診療従事者の回答に特徴的に見られた単語相互の関係である。ここからは、小動物診療分野では個人経営の小規模な動物診療施設が多く、そのことが女性獣医師がより働きやすい環境づくりに向けた課題となっていることが推定される。動物診療施設を相互につなぐ情報ネットワークの構築や、地域全体での人材確保や女性獣医師就業支援の方策が解決の糸口になることが期待される。

一方、男性獣医師の理解を得ることも働きやすい職場環境づくりに不可欠であるが、表 7 に示した職場における女性獣医師の就業支援の実感を属性別に集計した結果からは、特に男性の年齢別の結果に特徴がみられた。それぞれの職場で中心的な立場にあると思われる 50 代の男性は、様々な女性獣医師就業支援策が整備されていると考えている傾向が高く、60 代以上の男性は逆に整備されていないと考えている傾向が高いことが明らかになった。

表 7 職場における女性獣医師の就業支援の実感（属性別内訳表）

		n=	男女差のない研修制度	女性専用のトイレや更衣室の整備	子育てを支援するための休暇制度の整備	女性用の仕事用衣服の支給	産休や育休に関する制度に関する職場での広報・周知に	男女差のない昇格・昇給の仕組み	有給休暇の取得がしやすい雰囲気作り	必要な場合に出張や外部研修への参加を減らす仕組み	上司・同僚からの理解を得るための機会	勤務時間や幼稚園の送迎が可能な	残業・時間外労働の負担軽減	肉体的負担の大きい職務内容の適切な分掌	関連する組織内の相談窓口の整備などに	産休・育休取得者の代替職員を容易に確保しやすい環境の整備	子育でと仕事を両立しているモデルケースの紹介	休めるような働き方や情報を得られるような仕組み	休業からスムーズに復帰できるための研修等の充実	作業補助器具等整備	肉体的負担を軽減する	無回答
全体		(4,314)	73.8	68.6	63.5	59.2	57.8	57.7	53.0	48.7	48.7	46.4	43.2	41.1	35.5	29.0	24.9	22.3	22.0	20.8	9.0	
性別	男性	(2,883)	75.4	68.4	63.4	59.3	58.7	60.2	53.0	49.8	50.8	46.0	45.3	42.8	37.2	31.1	25.5	24.5	24.6	21.8	9.4	
	女性	(1,415)	70.9	69.3	63.8	59.2	56.1	52.7	53.1	46.5	44.5	47.3	38.9	37.9	32.2	24.9	23.7	17.8	16.7	18.9	8.1	
性年代別	男性20代	(232)	75.9	70.7	56.0	53.9	50.9	64.7	54.3	44.8	50.0	38.8	44.4	44.0	31.5	32.3	28.4	22.4	21.1	22.8	8.2	
	男性30代	(621)	74.2	64.4	55.9	56.8	52.2	58.5	46.5	49.3	44.4	44.0	40.6	39.5	30.3	25.0	24.3	18.5	19.5	21.1	8.9	
	男性40代	(669)	75.5	69.2	65.6	59.8	59.5	60.2	52.5	50.2	52.0	49.6	45.9	42.3	40.5	32.9	26.9	25.6	29.0	20.5	9.4	
	男性50代	(1,010)	80.1	72.6	71.4	64.0	67.7	64.4	59.5	54.3	57.2	51.2	50.3	48.2	43.5	34.7	26.7	28.2	27.6	24.3	6.9	
	男性60代以上	(343)	63.0	60.3	53.4	52.8	47.8	48.4	45.5	39.7	41.4	31.8	37.9	32.9	28.9	27.1	19.0	23.0	19.2	17.8	18.4	
	女性20代	(247)	76.1	74.1	63.6	54.7	55.1	55.1	60.7	46.2	48.6	44.1	40.5	43.3	33.2	29.6	28.3	15.0	15.4	21.1	7.3	
	女性30代	(592)	69.1	67.7	64.9	60.3	53.9	51.9	51.5	46.1	45.1	48.1	36.5	38.0	31.8	25.2	24.0	17.1	16.7	20.6	6.8	
	女性40代	(378)	73.0	68.0	63.2	62.4	57.1	53.2	51.9	46.6	42.3	47.1	41.8	36.5	32.3	22.2	21.7	18.0	18.3	16.4	9.3	
	女性50代	(175)	66.9	70.9	64.0	56.0	64.0	52.6	53.1	48.0	41.1	50.9	38.9	33.7	32.0	22.9	20.0	23.4	14.3	14.3	10.3	
	女性60代以上	(21)	61.9	71.4	52.4	52.4	47.6	47.6	38.1	52.4	47.6	42.9	42.9	33.3	33.3	28.6	28.6	23.8	28.6	28.6	14.3	
【女性】 結婚× 同居有無	結婚していて、家族と同居している	(749)	69.8	70.5	66.2	60.7	57.9	51.0	54.5	48.7	45.9	49.7	41.9	38.1	32.7	24.8	23.4	19.5	17.4	20.0	8.0	
	結婚しておらず、家族と同居している	(180)	68.9	67.2	59.4	58.9	50.0	53.9	51.7	46.1	45.0	43.3	35.6	33.3	34.4	22.2	26.7	14.4	17.2	20.0	9.4	
	結婚していて、家族と別居している	(38)	63.2	68.4	52.6	55.3	60.5	47.4	47.4	39.5	42.1	36.8	39.5	34.2	34.2	23.7	18.4	15.8	18.4	10.5	5.3	
結婚しておらず、家族と別居している		(438)	74.9	69.4	62.8	57.8	55.5	56.4	52.3	43.8	42.5	46.3	35.6	40.2	29.9	26.3	23.5	16.4	15.5	17.4	7.1	

※全体のスコアで降順にソート

この傾向の要因について、現役の管理職あるいは院長などの施設経営者が多いと思われる 50 代男性の場合、女性獣医師の就業環境は過去に比べて改善しているという実感が高い一方、60 代以上の男性の場合には、女性獣医師に対する支援が現在以上に不十分だった過去の状況を想起しているケースや、自身が開設する動物診療施設において女性獣医師に対する支援が不十分と感じているケースが多いことが考えられた。このため、試みに 50 代男性と 60

[illegible]

50 代男性の回答を示した図 13 と、60 代以上の男性の回答を示した図 14 を比較すると、図 14 では「女性」というキーワードを中心として「男性」、「男女」という性別に関する単語のみを中心単語としたグループが存在している。さらに、中心単語「男女」には「平等」、「区別しない」、「問わない」といった単語が連なっている。

このことから、実際の自由回答欄記載内容に「平等」という単語を含むものをピックアップしてみた。まず、60 代以上の男性の解答例を以下に示す（以降、回答の引用はすべて原文のまま）。

- ・女性、男性の就業での注意事項は、体力特に（力関係）を除いては全て平等である（無職 70 代以上男性）。
- ・男性 女性 それぞれ性による特性があります。その特性を活かせるようにする。画一的な男女平等はいかがなものかと考えます。大半はその職場で解決できることが多いと思いますので、上のものは責任をもって対処すべきです（小動物開業 60 代男性）。
- ・6 年の大学教育のなかで、いろいろなことを学び、そのなかで、女性獣医師の役割を知る必要がある。また、男女平等のなかで教育を受けているので、「女性」を自覚する機会がないように思う。私の大学では、女性と男性の比率は 1 : 1 でほぼ同じです。しかし、女性の方がはるかに成績が良い。つまり、社会でも十分に働けるし、活躍できる能力を持っている。しかし、例えば、大動物（産業動物）の分野では、まったく歓迎されていない。希望していないわけではなく、「無理」では、との先入観と差別が受け入れ側にある。女性獣医師の優秀さを再認識することから始めるべきでしょう（私立大学教員 60 代男性）。

次に、50 代男性の回答例を同じく以下に示す。

- ・女性が優遇されすぎている。女性への優遇分の皺寄せが全て男性に行っている。男女平等は、女性を優遇することではない（地方公務員（食肉衛生検査所等） 50 代男性）。
- ・男女平等で雇用されているはずなのだが、女性獣医師が優遇されているのが現状（地方公務員（保健所等） 50 代男性）。
- ・「男女平等」と認識・表明してはいても、どこかで女性を軽んじる風潮は特に日本ではまだまだ残っていると思う。欧米人女性の部門長は多いが、日本人女性のトップはほとんどいない。日本人の意識改革が必要（製薬関係企業 50 代男性）。
- ・現場での肉体労働は女性では限界もあり男女平等といえども双方の理解がなければ円滑な業務の推進がなされない（地方公務員（試験研究） 50 代男性）。
- ・男性と女性では概して体力差があり、出産の有無もあり、生理的な差が生じることを前提で考える必要があり、従って全ての職場で男女が同一の仕事をするを前提に進めることは不可能と思われます。同じ獣医

師であっても女性と男性では性差はあり、特性が異なるという見方をするのが自然であると考えが必要がある。女性の特性を職場に活かすことは利があるが、これまで十分に整理されていないのが現状である。過剰に女性をもてはやさなければならないという雰囲気は甘えを助長し、不平等になることも考えられる（地方公務員（家畜保健衛生所等） 50 代男性）。

多数の回答の中から「平等」というキーワードで取り出された一部の回答意見ではあるが、60 代以上の男性の回答からは「社会人として仕事をしていくうえでの男女平等は当たり前で、性別による能力特性の差は双方が理解し合った上で互いの良い点をいかせるような職場内での配慮が必要」との考えが伺え、一方で 50 代男性は、「男女平等を女性優遇と感じることもあり、男性にしわ寄せが行っているのではないか」と感じつつ、「女性管理職の登用や女性の肉体労働の限界に対する適切な配慮など、まだまだ意識改革が必要」と考え、女性が働きやすい職場とは何かという問いに未だ迷いながら職場の中心的立場で活躍している状況が伺える。先に示した図 11 における 50 代男性と 60 代以上の男性の回答傾向の差は、50 代男性は「近年こんなに女性は優遇されているのではないか」と考える傾向がある一方、60 代以上の男性は「まだまだ男女が能力を平等に発揮できる環境ではない」と考える傾向にあるとも考えられる。

同じく「平等」というキーワードで回答を抽出すると、女性が優遇されすぎているという意見はほかの世代でも見られる。

- ・女性ということで優遇されすぎている点も多い。平等に扱うべき（地方公務員（本庁等） 30 代男性）。
- ・女性、女性と言い過ぎなくらいだと思う。結局、女性を優遇した結果、男性職員の仕事量は増える一方。もちろん、不平等は良くないが、逆に不平等になることが懸念される（国家公務員（検査指導機関） 20 代男性）。

一方で、

- ・妊娠した際に、統一した就業体制がしかれていないため、個人の体調や性格によって産休までの仕事内容が異なる。妊娠した女性獣医師自身の言葉が、上層部に行く前に叩きつぶされるような状況さえある。ここ最近になって女性獣医師が続々と産休・育児休業を必要としてきたため、早急に代替要員の補充などの制度が必要である。これまでの慣習や個人の状況に因らず、統一した就業体制を規定してもらいたい。そうでなければ、女性間においても不平等な意識が芽生えてしまう（産業動物診療（NOSAI） 30 代女性）。

のように、しっかりした仕組みが整えられない限り、同じ女性の間でも不公

平感が出る、といった意見もあった。また、

- ・産休や育休は整っているのに、妊娠はしやすい環境ですが、育児中は男女平等のためか、子供の病気等で休みやすい環境、周囲の理解が十分とはいえないので、育児は両親の援助がないと困難です。家事優先する人用の待遇があると育児がしやすいと思います（地方公務員（公衆衛生関係行政事務） 30代女性）。
- ・開業の大動物診療所では業務時間も非常に長く、休みも週1回の状況で、体力的にも非常にきついものがあった。男女平等ではあったが、本人の希望に合わせた就業体系があると働きつけやすかったかと思う（製薬関係企業 30代女性）。

のように、待遇面等すべてを男性と同じに、ということではなく、女性が希望する形で働ける環境づくりを求める声もあった。さらに、

- ・産休・育休を3～4子連続して取られると困る。現実には職場にいないのに、予算上は存在することになっているので職場の人数を減らされる。男女平等の給与体系というが、実際に仕事に携わって経済活動に貢献していないならば、それは給与をもらうに値すると言えるのか疑問。男性職員も育休は取りたいのである。そのジレンマを理解せずに「男性は育休を取らないで育児を手伝わない。そのくせ女性の育休を蔑視する」と敵対心を勝手に抱かないでもらいたい。（地方公務員（保健所等） 20代男性）

のように、表現はいささか辛辣ながらも、現場の実態を踏まえた制度設計を求めるとともに、育休を取りやすい仕組みがあれば男性も育児を手伝いたいという声もある。

このほか、女性から以下のような声が寄せられている。

- ・女性です。現在の職場は制度が充実しており、時短勤務など時間の制約以外は完全に男女平等です。育児中のため帰宅後もまた家事育児に追われる生活で、帰宅したらゆっくり休める男性社員がうらやましいと思うこともあります。女性の就労支援が声高に言われていますが、男性の家事育児支援や、家事育児のアウトソーシングへの援助も併せて考えてほしいと思います（製薬関係企業 30代女性）。
- ・男女平等といっても、伝統的・慣例的に男性の仕事となっているものがあります。また、女性の多くが産育休をとる可能性が高く、その一方で新卒者は女性の方が圧倒的に多いことから、多くの職場で男性を希望する声を聴くのも事実です。これらは、女性でもやってみるといったチャレンジ精神をもつか。意識改善を図るしかないと思います（地方公務員（保健所等） 40代女性）。

また、

- ・診療現場では、妊娠を上司に報告すると明日から出勤しなくて良いと言

われた（どんなに法的な整備が行われても民間では無理。まずは行政から行うべき。行政でも男女差別があるが、平等と言い、育児・介護をとる男性職員。内勤が多く、おしゃべりばかりしている女性職員、双方に悪いと思うが、パワーハラスメントや人事評価を気にし、全く業務に関心のない管理職、古き良き時代の仕事しかしない管理職員では、何も解決できない。女性も産業動物や伝染病に対する危機管理や公務員としての常識がない。獣医師としての専門職もよいが、公務員としてもやるべき業務もきちんと行うよう、人材育成が必要。産業動物も愛玩動物も保定が8割、口蹄疫の応援の際も感じたが、注射器を振りまわすと周りが危険。獣医師として、保定や人を使う事を考えながら業務する事、疫学は農家の聞き取りが重要（人の話を聞く事）。管理職も含め、人材育成の方向性が間違っている（技術の獲得の前にやる事があるはず）（地方公務員（家畜保健衛生所等） 40代女性）

という意見からは、「妊娠を上司に報告すると明日から出勤しなくて良いと言われた」ことについて、回答者はマイナスのイメージを抱いている様子が読み取れるが、ともすると管理職である上司は、診療中のエックス線被曝や共通感染症のリスク等を心配して配慮したことも考えられる。職場内でのコミュニケーションの難しさを感じさせる事例である。中間報告に示された「雇用者（上司）と従事者（部下）双方の意識改革、同僚男性獣医師の協力及び職場の理解促進」の一環として、意識改革の前提となる職場内での相互理解の促進のために、コミュニケーションスキルの向上と、基本的な倫理や就業姿勢に関する研修等についても必要とされていることがわかる。

これに対し、以下のような男性の意見もある。

- ・性差を無視した平等は無理がある。男女の特徴を理解し、性差・特性の差に応じて公平な環境にするには男性獣医師のみならず、女性獣医師自身の女性の特性の理解を要する（小動物開業 30代男性）。
- ・まず女性側として、これまで主に男性主体であった就業環境に女性が進出したという意識を持つべき。設問でも感じられたが、男女平等を謳いながらも、肉体的負担がかかる業務については男性任せが当然。しかしながら役職等出世については平等にというような考えはおかしい。女性に対する就業環境の改善を進める場合は、同時進行で、それに対する男性の就業環境改善も考慮すべき（地方公務員（家畜保健衛生所等） 40代男性）。