

6 平成 29 年の提案

平成 27 年度のシンポジウム「女性獣医師の就業継続とキャリアアップを指して－支援のためのプラットフォームの構築－」(秋田)、平成 28 年度の「女性獣医師の就業支援の取組み」(石川)における、基調講演、体験報告や提案、会場の参加者との意見交換の中で明らかになった課題等に対応するため、次のような提案がなされた。

(1) ポジティブ・アクション(*)の推進(目標の設定)

平成 27 年度及び 28 年度のシンポジウムにおいて、日本医師会男女共同参画委員会小笠原真澄委員長及び岩手大学農学部共同獣医学科佐藤れえ子教授のご講演で、女性役員、女性教員について数値目標を設定して登用を進めた取組みが紹介され、一定の効果があつたとする問題提起がなされた。

日本医師会では、平成 2 年に「2020 年 30%」(男女共同参画推進本部決定)の実現に向け、「女性一割運動」、すなわち、平成 24 年度までに会内委員会委員に女性を最低 1 名登用し委員数における女性の割合を 1 割にする、平成 26 年度までに理事・監事に女性を最低 1 名登用し役員における女性の割合を 1 割にする、という数値目標を公表して必要な取組みを進めた結果、平成 26/27 年度における女性の割合は、会内委員会委員の 12.1%、役員 6.2%となった。

また、岩手大学では、平成 12 年の国立大学協会の提案書「国立大学における男女共同参画を推進するために」で平成 22 年度までに女性教員比率 20%を目指す目標が設定されたことを受けて取組みを進め、獣医学系教員 31 名のうち女性教員は 6 で 19.4%となり、ほぼ目標が達成された。

このような事例が紹介され、数値目標設定の効果についての質問に、あまり高すぎない現実的な目標を設定することが効果的である、との回答がなされた。

日本獣医師会では、平成 25 年の役員選任規程改正により女性獣医師の特任理事枠が設置され、役員 5 名のうち女性割合は漸く 0%ではなくなった。

地方獣医師会では、平成 28 年度、55 地方獣医師会のうち女性役員が就任している地方会は 25 (いない地方会は 30)、女性役員が複数名就任している地方会は 5 であり、役員総数における女性の割合は 3%であった。

こうした獣医師会の現状に鑑み、シンポジウムで紹介された 2 つの事例、問題提起を受けて、役員への女性獣医師の登用を進めるための数値目標の設定について協議され、あまり高すぎない現実的な目標として、

「現在女性役員がいない地方獣医師会は 1 名は女性とすることを、また、既に女性役員がいる地方獣医師会は複数名にすることを、2020 年頃を目途にめざす」

という目標が設定された。

また、獣医学系大学の女性教員比率の調査報告がなかったとのことであり、このようなデータについては、日本獣医師会が調査することが必要であるとされた。

(*) ポジティブ・アクションとは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、管理職等に女性がほとんどいない等の男女差を解消しようとする自主的かつ積極的な取組み。

この目標について、日本獣医師会の理事会、全国獣医師会事務・事業推進会議等の機会に説明し、目標達成に向けた取組みを依頼した。

女性役員がいない地方獣医師会は、28 年度の 30 から 29 年度の 21、30 年度の 16 と減少し、女性役員が複数名いる地方獣医師会は、28 年度の 5 から 29 年度の 10、30 年度 15 と増加した。そして、女性役員の割合は 28 年度の 3% から 29 年度 5%、30 年度 6% となった。

この結果は、ポータルサイトに、目標の達成に向けた年度ごとの数値の変化（推移）がわかりやすいように公表し、2020 年の目標達成を期する。

また、獣医学系大学の女性教員比率の調査を、平成 29、30 年度に実施し、結果の概要をホームページに公表した。

(2) 男性中心型の制度・慣行見直しのはたらきかけ

平成 28 年度のシンポジウムにおいて NOSAI 家畜診療所の女性獣医師から、子育て中も原則 3 年で勤務地を異動する一律の人事異動ルールの存在が紹介されたことを受け、人事配置(適切な人員)の基準等が男性中心の時代のままになっていること等への対応について協議された。

農業共済団体では、「農業共済団体等のコンプライアンス態勢の確立のための具体的な取組み」の 1 つとして例示されている「適切な人事ローテーションの実施等」により、数年ごとの人事異動が実施されている。育児・介護休業法等の考え方に基づいた弾力的な運用が進められているようではあるが、地域によっては、家畜診療施設に勤務する子育て中の女性獣医師にも、コンプライアンス態勢の確立を目的とした人事ローテーションが適用され、毎年人事異動の時期に、通勤不可能な勤務地への辞令が出される

のではないかという不安を抱える女性獣医師も少なくないとのことであった。

また、代替獣医師の確保がきわめて難しいとされる産業動物診療分野において、20代～30代の女性獣医師が急増しており、診療施設等の人事配置（適切な人員）の基準、考え方が男性獣医師のみであった時代のままであることについての懸念も、繰り返し指摘されていた。

日本の社会全体が働き方を見直そうとして「働き方改革」が進められる中、獣医師の職域においてもこのような時代の流れに遅れることのないよう、男性中心の時代のままになっている制度や慣行、行政指導による対応などについて、顕在化したことから順次具体的な見直しを進めていくこと、そのためにはたらきかけを行うことが提案された。

NOSAI 家畜診療所における考え方が男性獣医師のみであった時代のままである例（子育て中の女性獣医師も一律の人事異動ルールが適用される）について、平成 29 年 12 月に農林水産省担当課に改善の申し入れを行い、「画一的に必ず人事異動させることを意味しているものではない。専門性等を考慮する等適切に対応されたい。」との見解が、平成 30 年 6～7 月に都道府県 NOSAI 担当者に示された。

この報告書をまとめる段階で、ある地域の NOSAI では、産前産後休暇・育児休暇を取得した期間は勤続年数とはみなさないとされ、昇進が遅れ、その後も取り戻すことができないため、男性が育児休業を取得しない理由にもなっている実態があることが紹介された。休業中は人事評価ができないが復帰後の評価によって適切な処遇を受けられるようにする等、改善を求めて申し入れを行うことを予定している。

（3）地方獣医師会における取組状況の紹介

平成 28 年度に地方獣医師会にお願いしたアンケート調査の結果、地方獣医師会における女性獣医師のための取組みについての考え方や具体的な取組み等の状況は様々であり、他の地方獣医師会における取組みを知りたいとのご要望も多かった。そのため、公表を前提とした調査を定期的に行い、地方獣医師会における実態を公表し、それぞれの地方獣医師会における取組みの参考にしていただくことが提案された。

平成 29 年度、30 年度に 28 年度と同様のアンケート調査を実施し、各地方獣医師会へ具体的内容をフィードバックするとともに、全体を取りまとめてポータルサイト（女性獣医師活躍推進の取組状況のご紹介）に公表した。

(4) その他（獣医師会の加入率を上げるための対策）

女性獣医師の獣医師会加入率が低いことについて、女性獣医師支援特別委員会時代から繰り返し指摘されてきたが、改めて、加入率を上げるための対策の必要性が指摘された。平成 29 年の報告書の「おわりに」の中で、「女性獣医師の増加にともなって獣医師会の女性会員数が増加しているわけではなく、女性獣医師の加入率は依然として低い。このことにも、固定的性別役割分担意識（男性の院長が加入していればよろしい、といった慣習など）が影響しているのかもしれない。大学卒業時の就職先は必ず把握されているが、いったん離職した卒業生のその後の動向を把握している大学は少なく、日本獣医師会における対応が期待されている。そのためには、学生会員の会費負担をさらに軽減すること等により、女子学生に限らず学生全体の加入率を上げる工夫が必要である。女性の出産・育児だけでなく、転勤、介護等の事情によって、休会、退会を希望する獣医師が、獣医師会から離れてしまうことのないように、再入会や地方獣医師会間の異動等の手続きを簡素化しておくことも大切だと考える。先進的な取組みを実践している地方獣医師会もあるため、今後積極的に紹介していくこととともに、日本獣医師会での検討を求められている事項については担当の委員会において対応してもらおうよう、委員会として求めていきたい。」としている。

地方獣医師会で休会制度等を設ける動きが広がっていることに伴って、日本獣医師会の対応が強く求められ、委員会としても検討を依頼し、総務委員会において鋭意検討が進められている。

夫婦で開業すると妻は退会するケースが多く、その改善には、女性獣医師の意識改革が必要である。地方獣医師会ごとに入会手順や会費が異なるのが現状であり、開業して院長になったら加入するという考え方の地方が今も残る。勤務獣医師が退職すると退会するケースが多いのは、年金暮らしで会費が負担になる、メリットが感じられなくなる等の理由が考えられる。加入率が上がらない理由は様々で、改善は難しいが、加入率が下がっていない地方獣医師会の事例があれば優良事例、成功事例として紹介すること等を地道に続けることが大切である。