

日本獣医師会 職域総合部会 個別委員会
女性獣医師支援対策検討委員会報告

女性獣医師がより活躍できる環境づくりの推進
— 獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善のために —

平成 29 年 6 月

公益社団法人 日本獣医師会

目 次

1	はじめに	1
2	女性獣医師がより活躍できる環境づくりの推進	1
	(1) 女性獣医師の活躍促進のための理解醸成	1
	ア 雇用者のコンプライアンス意識向上	1
	イ 獣医学生に対する就業教育	2
	(2) 仕事を続けやすい環境づくり	3
	ア 勤務形態の多様化の促進	3
	イ 出産休暇・育児休暇が取りやすい環境の整備等	3
	(3) 復職しやすい環境づくり	4
	ア 女性獣医師等就業支援研修の開催	4
	(4) 情報プラットフォームの構築	5
	ア ロールモデル	5
	イ e-ラーニング	5
	ウ 求人情報	6
	エ 相談窓口	7
	オ 地方獣医師会等のHPとのリンク	7
3	新たな対策の提案等	7
	(1) ポジティブ・アクションの推進(目標の設定)	8
	(2) 男性中心型の制度・慣行見直しのはたらきかけ	9
	(3) 地方獣医師会における取り組み状況の紹介	10
4	おわりに	10

女性獣医師がより活躍できる環境づくりの推進 — 獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善のために —

1 はじめに

女性の活躍推進が経済戦略の中核に位置づけられ、女性活躍推進法が施行されるなど、社会全体で取り組みが進められている。日本獣医師会においても、女性獣医師の活躍推進を図ることを目的として、平成 25 年 9 月に「女性獣医師支援特別委員会」を設置し、実態調査、キャリアアップや就業継続のための方策の検討等を行い、その結果を平成 27 年 5 月に報告書「女性獣医師がより活躍できる環境づくりに向けて — 獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善のために —」にまとめた。この特別委員会では、女性獣医師だけに着目するのではなく、すべての獣医師が活躍しやすい環境づくりをめざそう、というコンセプトで議論が進められ、必要と考えられる対策が提案された。

提案された対策を具体的に実現するために、平成 27 年 11 月に、職域総合部会の個別委員会として「女性獣医師支援対策検討委員会」を設置し、第 2 回委員会を平成 28 年 8 月に、第 3 回委員会を平成 29 年 4 月に開催して議論を重ね、農林水産省補助事業「獣医療提供体制整備推進総合対策事業」を活用して対策を進めた。

本報告書は、女性獣医師支援特別委員会が提案した対策の具体的な進捗状況と残された課題等の報告に加え、新たに必要と考えられた対策について提案するものである。

2 女性獣医師がより活躍できる環境づくりの推進

(1) 女性獣医師の活躍促進のための理解醸成

ア 雇用者のコンプライアンス意識向上

日本獣医師会獣医学術学会年次大会の会場において、主に雇用者を対象とした女性獣医師等の就業環境に対する理解を醸成するための講習会として、平成 27 年度は秋田県でシンポジウム「女性獣医師の就業継続とキャリアアップを目指して — 支援のためのプラットフォームの構築 —」を、平成 28 年度は石川県でシンポジウム「女性獣医師の就業支援の取組み」を開催

し、労務管理関係制度の説明や優良事例の紹介等を実施した。

地方獣医師会における取り組みの実態を把握するため、①女性獣医師支援の取り組み状況、②女性役員を増やす検討、③本会への意見等について、アンケート調査を実施し、その結果の概要を平成 28 年度のシンポジウムで紹介した。

○ 今後の課題

理解醸成のための労務管理関係制度の説明や優良事例の紹介等は、繰り返し実施することが必要である。

雇用者のコンプライアンス意識向上のための労働関係法令、保険制度等に関する手引書については、引き続き作成に向けた検討が必要であり、特に、公務員や産業動物診療分野（NOSAI）に比べて関係制度の整備が進んでいない小動物診療分野に対応した手引書の作成等を優先する必要がある。内閣府や自治体等が作成している資料、優良事例等を参考に検討する。

平成 28 年度に実施した地方獣医師会へのアンケート調査は、結果の公表を前提にしていなかったが、他の地方獣医師会での取り組みを知りたいとの要望、メディアからの情報提供の要請等があったため、アンケート調査結果のフィードバックや公表について、対応を工夫して実施する。

イ 獣医学生に対する就業教育

女性獣医師の就業を支援するための獣医学生向けセミナーについては、理解が得られた大学において、平成 27 年度は 7 大学で開催し、475 人が参加、平成 28 年度は 13 大学で 14 回開催し、487 人が参加した。

参加した学生（男女とも）にアンケートを依頼し、意見や感想を聞いて、今後の参考資料とした。

○ 今後の課題

セミナーが、授業の一環としての開催か、放課後の自由参加での開催かによって、参加人数に大きな差が生じた。授業か放課後かについては、大学側の都合によるため、放課後開催であってもより関心を持ってもらうための工夫や大学との相談が必要である。

講師は委員を中心として依頼したため、産業動物診療分野と小動物診療分野は各 1 名にお願いすることとなり負担が大きかった。講師の候補者を幅広く検討する必要がある。

学生へのアンケートについて、性別の記入や回答の選択肢等に関して様々

な意見があり、設問や選択肢を見直す検討が必要である。

「女性支援」という言い方に対し、参加した学生から批判的な意見があった。学生の間は男女の役割分担意識は固定化されておらず、就職後も同等に役割を果たすつもりでいる学生が敏感になる気持ちは理解できるが、一方で、妊娠・出産等女性特有のライフイベントを経験する一定期間は、配慮や支援を受けなければ就業を続けられない、ということも理解しておいてもらう必要がある。その上で、「女性支援」ではなく、「環境を整える」等配慮した表現を用いるよう検討する必要がある。

学生向けセミナーのアンケートの選択肢等についても、同様な配慮が必要である。

(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

(1) アに既述した日本獣医師会獣医学術学会年次大会(秋田、石川)の会場で開催したシンポジウムにおいて、多様な働き方、体験事例の紹介、意見交換等を実施した。

(1) イに既述した獣医学生向けセミナーにおいても、多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスを大切にした働き方等の事例を紹介した。

また、「女性獣医師応援ポータルサイト」に人材募集ページを設け、日本獣医師会ホームページの求人情報を改良し、地域、職種、職域、雇用形態、休日等の条件検索を可能とした。

○ 今後の課題

短時間勤務等多様な働き方の促進のためには、受け入れる雇用者側の対応を促すことが必要である。特に、小動物診療分野の短時間勤務等のワークシェアリングについては、地域の獣医師会において情報交換をしやすい環境づくりを広げていくことが望ましい。獣医師に限らず、スタッフである動物看護職についても同様である。良い取り組みがあれば積極的に紹介していく。

イ 出産休暇・育児休暇が取りやすい環境の整備等

出産休暇・育児休暇等の制度を職場への支障や気兼ねなく利用できるよう、いずれの職域においても必要性が強く指摘されている代替獣医師の確保の円滑化のために、獣医師人材バンクの設置について検討した。

人材バンクを設立するには、職業紹介業の許可を得る必要があるため、職業紹介責任者講習会を受講したほか、地方獣医師会、他の組織での取り組み

状況の情報を収集し、検討した。

都道府県単位の公務員獣医師の登録制度はあるが、更新等が適切に行われておらず十分に活用できない例もあるほか、都道府県をまたいだ登録情報の共有が必要であるが実現は難しいとされている。人材バンクを設置した地方獣医師会の取り組み事例は、公務員獣医師と産業動物獣医師のみを対象とするものであった。

○ 今後の課題

人材バンクを正式に設立するには、職業紹介業の許可を得る必要があるため、慎重に検討を続けることが必要である。

定年退職者に加え、中途退職者、子育てが一段落した女性獣医師、短時間勤務を希望する者等にも、広く登録してもらえる何らかの仕組みを工夫できないか、個別に運用されている既存の人材バンクの有効活用ができないか等の検討を続ける。

子育て中で、フルタイムの就業は無理でも短時間なら勤務を希望する者等と多様な働き方を受け入れる雇用者とのマッチングが進むよう、ホームページの求人情報において、よりきめ細かい条件等の検索ができるよう、掲載時のフォーマットに改良を加える等の工夫が必要である。

(3) 復職しやすい環境づくり

ア 女性獣医師等就業支援研修の開催

復職をめざす女性獣医師等を対象として、職場復帰・再就職に必要な最新知識の修得、獣医療技術の向上を目的とした「女性獣医師等就業支援研修」(農林水産省補助事業)を、家畜保健衛生所、動物検疫所、NOSAIの家畜診療施設等のご協力を得て実施した。平成27年度は6カ所で実施し、のべ6人が受講し、平成28年度は8カ所で実施し、のべ9人が受講した。

研修の開催案内、受講者募集は、日本獣医師会ホームページ、日本獣医師会雑誌、全国家畜衛生職員会会報に記事を掲載すること等によって積極的に行った。

平成28年1月7日付け27日獣発第291号「平成27年度獣医療提供体制整備推進総合対策事業のうち『女性獣医師等就業支援研修』への参加協力をお願いについて」及び、平成28年7月28日付け28日獣発第128号「平成28年度獣医療提供体制整備推進総合対策事業のうち『女性獣医師等就業支援研修』への参加協力をお願いについて」により、地方獣医師会宛てに参加者募集を通知した。さらに、農林水産省消費・安全局畜水産安全管理課獣医

事班からも、各都道府県獣医事担当部署に研修について通知された。

○ 今後の課題

研修受講希望者をいかに把握し、どのように連絡して研修の開催等の情報を伝えるかが引き続き課題である。

会員の休会・退会について、ある程度状況を把握していると思われる地方獣医師会への協力要請、大学の同窓会誌や関連団体の広報誌等への開催案内の掲載依頼等について、さらに検討する必要がある。

(4) 情報プラットフォームの構築

女性獣医師等の活躍促進のための幅広い情報を一元的に提供する情報プラットフォームとして「女性獣医師応援ポータルサイト — 女性獣医師の『いきいきと働く』を応援します — 」(URL: <http://nichiju-shien.com/>)を平成28年2月に構築し、ロールモデル、eラーニング教材、求人情報、セミナー・研修関係情報等を紹介しており、順次コンテンツを追加し、内容を充実させるとともに、ポータルサイトの周知、活用促進を図った。

ア ロールモデル

「女性獣医師応援ポータルサイト」に、平成29年3月31日現在、産業動物診療獣医師9人、家庭動物診療獣医師5人、公務員(行政)獣医師11人、大学・研究・展示施設獣医師3人のロールモデルを掲載している。

ロールモデルは、「委員自身または委員が推薦した獣医師に執筆を依頼して掲載する。」という考え方で掲載した。

○ 今後の課題

ロールモデルの掲載は、従来と同じ考え方で、広告・宣伝にならないよう配慮して進める。

産業動物診療分野と公務員分野のロールモデルが多いので、小動物診療分野のロールモデルを充実させるようにする。特に、仕事を苦勞して続けてきた人、仕事と私生活のバランスをうまくとりながら働いている人についても充実させる。

イ e-ラーニング

関係機関のご協力により得られた既存のコンテンツを含め、「女性獣医師応援ポータルサイト」に、以下の様なeラーニング教材を掲載している。

①平成 26 年度獣医学術学会年次大会（岡山）におけるシンポジウムの動画、②平成 27 年度獣医学術学会年次大会（秋田）におけるシンポジウムの動画、③平成 27 年度及び平成 28 年度学生向けセミナーの動画、④動画「豚コレラ撲滅のために」、⑤「放射線診療技術研修支援システム」、⑥動物医薬品検査所、家畜改良センター、動物衛生研究所、動物検疫所、政府インターネットテレビ等の有用な情報、⑦世界獣医師会（WVA）の生涯研修、⑧獣医師クイズ（仮称）のプレオープン版。

○ 今後の課題

講演会や既存データの掲載だけでなく、最後に学習状況が確認できるような新しい e-ラーニング教材の作成が求められている。

e-ラーニング教材は、出産・育児等により学会・セミナー、実習・研修等に参加できない獣医師が、在宅でも学習できるようにすることを目的としており、既存のものであっても、有用な教材を選んで積極的に掲載していくことが必要である。大学が作成した教材の提供についても、引き続き依頼することを検討する。

新しい e-ラーニング教材の一つとして、学習確認機能のある獣医師クイズ（仮称。プレオープン版）を作成し掲載中であるが、名称を再考した上で、早期に本格オープンし、公開されている獣医師国家試験問題を活用して内容の充実を図る必要がある。

世界獣医師会（WVA）の生涯研修の教材には学習確認機能のある教材が多数存在するので、掲載済みの無料コンテンツの利用を促進するための工夫を継続するとともに、有料コンテンツの利用や日本語翻訳の実施等についても検討する。

ウ 求人情報

（2）アに既述したとおり、「女性獣医師応援ポータルサイト」の人材募集ページから、地域、職種、職域、雇用形態、休日等の条件検索を可能とした。

○ 今後の課題

引き続き、求人情報の内容の充実を図る。具体的には、短時間勤務の可否、育児、介護中の女性獣医師の勤務実態等女性の就業環境がよりきめ細かくわかるように、サイト掲載時のフォーマットに改良を加える等の工夫が必要である。

エ 相談窓口

「女性獣医師応援ポータルサイト」に「相談窓口（お問い合わせ）」欄を設置した。相談件数はまだ少ない。

○ 今後の課題

「女性獣医師応援ポータルサイト」の「相談窓口（お問い合わせ）」欄を、より相談しやすいように改良する必要がある。

大学、地方獣医師会等の取り組みを調査し、ポータルサイトにリンクできないか等について検討する。

まだ相談件数が少ないが、委員会の委員を中心に相談員の委嘱を進め、相談を受ける体制を整備していく必要がある。

仕事を続けやすい環境づくりのために、広く導入が進められている「メンター制度」を参考にすることについても検討する必要がある。

オ 地方獣医師会等の HP とのリンク

平成 29 年 1 月 29 日付け事務連絡「女性獣医師応援ポータルサイトへのリンクについて（依頼）」にて、各地方獣医師会宛てにバナーを添付し、リンクを依頼した。平成 29 年 4 月 23 日現在、55 地方獣医師会のうち 17 地方獣医師会のホームページにリンク・バナーを確認した。

○ 今後の課題

地方獣医師会のホームページの中には、サイトの構成上、リンク集の設定や、バナーを直接貼ることが可能な仕様となっていない場合もあるため、引き続き、可能な範囲で協力を依頼する。また、定期的に調査して、リンクの有無の結果を公表することも検討する。

獣医系大学、関連団体等へも「女性獣医師応援ポータルサイト」のリンクについて依頼することを検討し、このサイトがより広く活用されることをめざす。

3 新たな対策の提案等

平成 27 年度に秋田県でシンポジウム「女性獣医師の就業継続とキャリアアップを目指して ー支援のためのプラットフォームの構築ー」を、平成 28 年度に

石川県でシンポジウム「女性獣医師の就業支援の取組み」を開催し、基調講演、体験報告や提案を聞き、会場の参加者との意見交換も行った。その中で明らかになった課題等に対応するために何が必要か、委員会において検討し、次の3つの提案をすることとした。

(1) ポジティブ・アクション(*)の推進(目標の設定)

平成27年度及び平成28年度の学会年次大会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い子教授のご講演で、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23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%、役員の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名で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、役員の女性割合がはじめて4%となった。

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のは25地方獣医師会であり、役員総数における女性の割合は3%である。

委員会では、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した。

その結果、シンポジウムの2つの事例も男女共同参画推進本部等の目標も、具体的な数値目標を掲げているが、獣医師会では、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、という目標を設定することを提案してみることにした。

なお、獣医系大学全体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も検討が必要である。

(*) 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り組み。

(2) 男性中心型の制度・慣行見直しのはたらきかけ

平成28年度の学会年次大会のシンポジウムにおいて、NOSAI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という一律の人事異動のルールが存在することが紹介され、問題提起がなされた。

委員会では、この問題提起を受け、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のではないかなども含め、対応について協議した。

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り組み」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る。

委員会では、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、そのためのはたらきかけを行うことを提案したい。

(3) 地方獣医師会における取り組み状況の紹介

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から、地方獣医師会における女性獣医師のための取り組みについての考え方や具体的な取り組み等の状況は様々であり、地域による歴史や風習の違いが影響しているようにも思われた。また、他の地方獣医師会における取り組みを知りたいとのご要望も多かった。

委員会では、このことを受けた対応について検討し、今後、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り組みの参考にさせていただきたいと考えた。

4 おわりに

女性獣医師の増加にともなって日本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。この固定的性別役割分担意識は、男性だけではなく、女性の間にも世代によって異なった温度差で存在しているようであり、平成 27 年末に決定された「第 4 次男女共同参画基本計画」でも「男性中心型労働慣行の変革と女性の活躍」として意識改革の必要性を最初に掲げていることを紹介しておきたい。

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と考えます。

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。

先進的な取り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、委員会としても求めていきたい。

現状に悩みを抱えた獣医師や新たな仕事を求める獣医師が気軽に訪れることのできる相談窓口や最も必要とされている代替獣医師の確保円滑化のための人材バンクの検討をはじめ、残されている課題も少なくない。今後、日本獣医師

会においてこれらを着実に進めていくことと併せ、「女性獣医師が働きやすい環境はすべての獣医師が働きやすい環境である」ことを、あらためて関係者全員で認識し、獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善、「働き方改革」のために、これまでのやりかたにとらわれない仕事、働き方の見直しをそれぞれの職場で進めていただくことも提案したい。

女性獣医師支援対策検討委員会

委員長 栗本まさ子 日本獣医師会特任理事（日本乳業技術協会代表理事）

副委員長 酒井 淳一 山形県獣医師会理事（岩手大学農学部附属 FAMS 客員教授）

市川陽一郎 千葉県獣医師会会長（いちかわ動物病院院長）

梶木富美恵 神奈川県保健福祉局生活衛生部長

鎌田 健義 山梨県獣医師会理事
（前全国家畜衛生職員会会長・山梨県農政部畜産課長）

白戸 綾子 独立行政法人家畜改良センター茨城牧場長

田中 公子 動物検疫所神戸支所長

田中 美貴 埼玉県農林部畜産安全課家畜衛生担当主幹

額田 聡子 千葉県農業共済組合連合会西部家畜診療所係長

早矢仕裕子 前全国公衆衛生獣医師協議会事務局長
東京都動物愛護相談センター多摩支所
監視第二区担当課長代理

福原美千加 みかん動物病院院長

