

日獣シンポー 1

【基調講演】日本獣医師会における取組みと課題

○栗本まさ子

公益財団法人日本乳業技術協会代表理事 / 日本獣医師会特任理事

1 女性の活躍推進のための国をあげた取組み

昭和50年の国際婦人年以降、環境は少しずつ変わり、男女雇用機会均等法(昭和61年)、育児休業法(平成4年、平成7年に育児・介護休業法)に続き、平成11年に男女共同参画社会基本法が施行された。労働基準法等も改正されて女性の活躍を阻む古い規制は廃止され、男女共同参画社会(男性も女性もすべての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる社会)をめざすこととされた。基本法に基づき男女共同参画基本計画が5年ごとに定められており、直近の第4次計画では改めて「あらゆる分野における女性の活躍」が最初に掲げられ、「女性の活躍推進のために男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせないことから、男性中心型労働慣行等を変革し、職場、地域、家庭等あらゆる場面における施策を充実させる」、また「2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を設定し、取り組みを進めてきた結果、社会全体で女性の活躍の動きが拡大し我が国社会は大きく変わり始めている」と記述されている。かつての弱い立場の女性、母性を保護するという考え方は、持続的な経済成長のために女性の活躍が不可欠であるという考え方に変わり、すべての女性が輝く社会を実現するために官民をあげた取組みが進められている。

2 日本獣医師会における取組みの始まり

獣医師の各職域でも女性の活躍推進の重要性は指摘されてきた。平成16年に全体の2割に満たなかった女性獣医師は10年間で3割に増加、若い世代(20～30代)は半数に近づき、公務員の若い世代は半数を超え、産業動物診療分野も若い世代は3割となり、獣医学生の現状から、今後さらに女性獣医師の増加が見込まれる一方で、無職の女性獣医師の割合が男性より高いこと等から、改めて重要な課題とされた。

日本獣医師会では平成25年に「女性獣医師支援特別委員会」を設置し、女性獣医師がより働きやすい環境づくりをめざして取組みを開始した。特別委員会は各職域のいわば第一世代の女性獣医師で構成され、「女性獣医師だけに着目するのではなく、男性獣医師を含むすべての獣医師の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た。「獣医師の就業環境等に関する現況調査」の実施、シンポジウム「すべての獣医師がより活躍できる環境づくりに向けて—女性獣医師の就業現場から—」(岡

山)における意見交換を経て、平成27年5月、現状と課題、必要と考えられる具体的な取組みについての提案等を「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。

3 具体的な取組み等の提案(特別委員会報告書)

(1) 女性獣医師の活躍推進のための理解醸成

女性獣医師の活躍を推進することの意義、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の理解醸成がまず重要である。特に、現況調査において「休暇が取れない」「労働時間が長い」の回答が約7割を占め男女ともに厳しい就業環境であった小動物診療分野、「女性の就業支援の整備が不十分」の回答が多かった産業動物診療分野について、雇用主側の理解醸成を強力に進める必要がある。また、獣医学生に対する働きかけも充実していく必要がある。

(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

多くの女性獣医師は、事情が許せば仕事を続けたいと考えている。ライフステージに応じた短時間勤務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。働く側と雇用主側の希望をマッチングさせるしくみが必要である。

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

女性獣医師たちが職場への支障や気兼ね等なく、安心して出産・育児休暇を取得して仕事を続けるためには、「休暇中には代替獣医師が来てくれることがあたり前」に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、代替獣医師の確保が強く求められている。

(イ) 相談体制・情報の提供

仕事と育児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人の存在が重要である。妊娠・出産を控えての、育児休業中の、仕事上の不安や悩み等を気軽に相談できるしくみが各職場に必要であり、これが不十分な場合に備えた相談員の配置等が必要である。

(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

出産・育児等で一時的に職場を離れた獣医師は、離職中の情報不足に大きな不安を抱えている。スムーズ

な復職を支援するため、復職のためのさまざまな情報、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わかりやすく提供されるしくみが重要である。

イ 離職中の継続的支援

一時的に職場から離れた獣医師は、技術や経験の不足についての不安も抱えており、技術研修や情報交換の場が必要で、育児等をしながら参加できるようにする配慮も重要である。

4 具体的な取組みの推進と新たな取組みの提案

特別委員会が提案した具体的な取組みの実施について検討するため、平成27年に「女性獣医師支援対策検討委員会」が設置された。この委員会は管理職、雇用主である獣医師で構成され、ここでの検討を経て農林水産省の補助も受け、次のような取組みが進められた。

(1) 「女性獣医師応援ポータルサイト」の開設

女性獣医師の活躍推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を日本獣医師会のHP上に開設し、ロールモデル、eラーニング教材、相談窓口、人材募集情報、関係制度の紹介等を掲載。内容の充実、改良等に努めている。

(2) 獣医学生向けセミナーの開催

獣医師としての就業について考える機会を提供するためのセミナーを獣医大学のご協力を得て開催。平成27年度は7大学で、28年度は日程の調整がつかなかった2大学を除く全大学で開催、29年度も開催・計画中。

(3) シンポジウムの開催

「女性獣医師の就業継続とキャリアアップをめざして－支援のためのプラットフォームの構築－」（平成27年度秋田）及び「女性獣医師就業支援の取り組み」（28年度石川）の2回のシンポジウムを開催し、日本医師会、獣医大学等における取組の紹介、企画・方針決定過程への女性の参画推進の取組について意見交換を行った。

(4) 再就職支援のための技術研修の開催

動物検疫所、家畜保健衛生所、NOSAI等のご協力を得て、平成27年度は6名、28年度は9名が受講し、29年度も実施中。

(5) 新たな取組みの提案

報告書「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－」を取りまとめ、次のことを提案した。

ア ポジティブ・アクションの推進（目標の設定）

シンポジウムにおいて一定の効果があったとされた数値目標の設定について、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、すで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。

イ 男性中心型の制度・慣行の見直しのはたらきかけ

女性獣医師が急増している産業動物診療分野において、子育て中の女性にも男性中心の時代のままの異動ルールが適用されている例等、男性中心型の制度・慣行等について、顕在化したことから順次、見直しのためのはたらきかけを行う。

ウ 地方獣医師会における取り組み状況の紹介

地方獣医師会の取組み（育休中の会費の減免、再入会への配慮、女性役員枠の創設等）についてのアンケート調査を、定期的に行って公表し、各地域での取組みの参考にする。

5 今後の課題

一層の理解醸成（意識改革）の推進、多様な働き方を促進するための求人情報の改善、代替獣医師確保のための対策の検討、相談体制の整備、ロールモデル、eラーニング教材の充実等残された課題は少なくない。そのため、各地域、職域、グループ等によって進められている全国のさまざまな取組みとも連携し、共通の課題への対応等取組みを強化し広げてゆくことを一緒に検討したい。

地方獣医師会における女性獣医師の参画推進については、平成28年から29年の1年間で女性役員がいる地方獣医師会は38%から58%に増加し、役員全体に占める女性の割合も3%から増加はしたものの未だ5%である。各地域、職域等において、指導的地位に就き企画・方針決定に参画する女性獣医師が一層増えるよう、取組みを続けていく必要がある。

すべての女性が輝く社会を実現するために官民をあげた取組みが進められ、昨年さらに、女性活躍推進法が全面施行され、女性の採用、登用、能力開発等のための行動計画の策定が事業主に義務づけられた。待機児童等共通の問題の解決に向け、男性中心型労働慣行の変革、働き方改革等とともに国を挙げた取組みが一層強化されることを期待したい。国全体の変革等の加速化を期待する一方で、獣医師の職域において遅れをとることのないよう取組みを進めていく必要があり、報告書では、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きたいと提案している。

日獣シンポー 2

産業動物臨床分野における活動の取組みと課題

○上松瑞穂

みやざき農業共済組合

【はじめに】

近年、産業動物臨床分野における女性獣医師は20～30代を中心に増加傾向である。全国16校の獣医系大学においても2015年では53.5%を女子学生が占め、半数以上となり、全国の農業共済組合連合会、農業共済組合の採用状況においても女性の採用割合が3割を超えた。産業動物臨床分野における男性獣医師の大量退職時代に突入し、意欲のある女性獣医師が今までにない速度で産業動物臨床分野において就業している。一方で、獣医師が抱える仕事上のストレスの要因やその影響は不明の点も多く、メンタルヘルスに関する理解や啓発活動が十分であるとはいいたいがたい状況であろう。海外の研究において、獣医師は他職種と比較して自殺率が高い[1, 2]と報告されており、各国の獣医師会のホームページ上にメンタルヘルスに関する情報が発信されている(<http://www.ava.com.au/VetHealth>, <http://canadian-veterinarians.net/veterinarian-wellness>)。

【社会的背景と産業動物臨床分野における女性獣医師の動き】

『第一世代』：1972年に働く女性の福祉の原理を明らかにし、事業主、地方自治体、国など関係者の努力を求める「勤労婦人福祉法」が制定された。これにより子供を持つ労働者が職場での身分や地位を失うことなく休業ができるようになった。しかし、育児休業法はなく、産後8週で仕事に復帰した世代だ。多くはないが、産業動物臨床分野で今も活躍されている50歳代以上がこの世代に相当する。私も二人の出産経験があるが、「産後8週って56日でしょ？保育園は60日以上からしか預からないでしょ？だから、4日間の有給休暇を取得して、張った乳をタオルで抑えて診療に復帰したものよ。だけどストレスかな？搾乳して子どもに与えたかったのに、急速乾乳されちゃった。」と話す先輩獣医師の話を、泣かず聞くことはできなかった。

『第二世代』：1986年に「勤労婦人福祉法」を改正する形で「男女雇用機会均等法」が制定され、福祉法から平等法へ変化し、女性総合職の採用が国内においてもされるようになった。仕事か家庭か、という二者択一のような選択を求められるような風潮があり、家事や子育てをしてくださる妻を持つ男性のような働き方をしなければ、キャリアを継続しがたく、出産を機に女性が離職することは珍しくなかった。全国の農業共済組合等における求人条件には、男子のみ、獣医師免許、普通自動車運転免許が、三種の神器のように記載されており、女性には門戸が開かれていなかった。40歳代である私は、この第二世代にあたるが、当

時は「女性ですみません」という体裁で、「結婚はしません、子どもは産みません」とうそをつきながら、男子のみを対象にした面接を受け続けたが、九州各県のNOSAI、JA等から不採用通知をいただき、就職浪人を覚悟した。3月の獣医師国家試験合格発表の日に宮崎県に拾ってもらい、現在に至っている。1997年に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が制定され、育児休業を取得することが可能になった。私はこの法律のおかげで子どもが満1歳の誕生日を迎えるころまで育児休業をすることができた。第一世代の涙の上に、この権利を享受できたと感謝申し上げたい。

『第三世代』：1999年に「男女雇用機会均等法」が改正され、採用、配置、昇進、教育訓練における男女の差別が禁止され、セクシャルハラスメントに関して事業主の配慮義務が盛り込まれ、2016年には「女性活躍推進法」が制定された。女性獣医師が産業動物臨床分野においても就業しやすくなった。しかし、地域によっては、待機児童問題によって育児休業を延長せざるを得ない、上の子と下の子を別々の保育園に預けざるを得ないなど、働く女性にとって社会整備が十分とは言えない状況も発生している。主に30歳代以下がこの世代に相当するが、産業動物臨床分野において、家畜診療所では男性獣医師中心でやってきた働き方からの変化が不十分であり、自分の境遇と働き方の間に歪が生じ、離職せざるを得ない状況になった30歳代は少なくはない。

【畜ガールズ始動！産業動物に興味のある女性の会】

このような背景の中、60歳代から20歳代まで幅広い世代層で産業動物臨床分野に関わる男女が発起人となり、産業動物に興味のある女性の会、通称：『畜ガールズ』が始動した。この会は、2016年1月に発会し、産業動物に関わる女性の自主的活動と地位向上を図るとともに、男女が互いの特性を生かし、畜産の発展を担う目的を達成するためにさまざまな活動を行っている。2017年11月時点で会員数62名であり、北海道、東北、関東、中部、関西、中四国、九州沖縄にそれぞれブロック長を配置している。ホームページ(<http://chiku-girls.jimdo.com/>)上の畜ガールズフォーラムでは、結婚、妊娠、育児、介護、ハラスメント、メンタルヘルスなどの項目について、互いの悩みや相談を行い、共有している。私が最も大切にしているこの活動のモットーは、私たちの「心」だ。これまでも開催したセミナーなどの集会では、医師や臨床心理士の先生から、女性なら

ではストレスや、セルフコンパッションの方法を教えてください。ホームページ上ではこれらの先生の執筆された論文や講演内容のまとめ、スクラップ集には会員が書いた報告なども掲載している [3, 4]。誰でも気軽に会員になれるので、ぜひ一度ホームページを覗いてみてほしい。

【これからの産業動物臨床分野～働き方の提案～】

女性獣医師に限らず、全ての人は家族を含む自分の境遇や、体調や病気など、いつでもフルスロットルで働けるわけではなく、その時々で自分に合った働き方ができるよう、選択肢があった方がよい。これまでの産業動物臨床分野では、急患対応を常とする診療所の運営があったように思う。しかし、この10年間で農家戸数は半数以下になった。家畜の数はどうか？減らずに、例えば肉用牛の場合、国内で飼育される245万7千頭のうち100頭以上を飼育する農場に160万頭(68%)以上が存在し、多頭化、企業化等の動きは加速している。農業の形態が急速に変化しているのに、診療所の在り方を、そのままにして、逆に歪んでいると感じられる。変化したものだけが生き残れるのだと思う。

私は現在、生産獣医療課で生産獣医療業務に専任している。働き方に多様性を持たせ、働く獣医師が、働き方を選択できる未来を築きたい。生産獣医療で農場を訪問するとき、急患対応とは異なり、次の訪問日時は決定している。治療はマイナスから家畜をニュートラルに戻すことだが、生産獣医療では、家畜が持つ能力を最大限に引き出すことで生産性を向上させ、プラスまで持っていくことが可能になる。そのことに対して、獣医師が力を発揮し、報酬を得る。農家は、獣医師と生産獣医療に関わることで、これま

で以上に儲かっている。そんな仕組みを作っていきたい。これまでの家畜診療所は、急患対応を中心に経営してきたが、これからの診療所は、それに加えて、予約診療や生産獣医療などを取り込んで、獣医師が1日分、1週間分、1カ月分、1年分の自分の仕事量をコントロールするイニシアチブを握れるようにしていきたい。社会が変化し、畜産の現場も変化し、農家も変化している。診療所だけが変化せずに、時代に取り残されないようにすることが大切だ。

「働き方に多様性と選択肢を持たせる」、これが私の提案だ。働く獣医師が男女に関係なく互いを支えあい、ライフワークバランスのとれた産業動物臨床分野にしていきたいと思います！

【引用文献】

- [1] Nett RJ, Witte TK, Holzbauer SM, Elchos BL, Campagnolo ER, Musgrave KJ, Carter KK, Kurkjian KM, Vanicek CF, O'Leary DR, Pride KR, Funk RH, Risk factors for suicide, attitudes toward mental illness, and practice-related stressors among US veterinarians, JAVMA, 247, 945-955 (2015)
- [2] Platt B, Hawton K, Simkin S, Mellanby RJ, Suicidal behavior and psychosocial problems in veterinary surgeons, Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 46, 223-240 (2012)
- [3] 山内志保, 獣医師の職業性ストレスに関するKJ法を用いた質的検討, 心理相談研究, 8, 31-40 (2017)
- [4] 笹倉春美, 畜ガールズ始動！もっと女性のパワーを！～産業動物に興味のある女性の会～, 臨床獣医, 417, 38-42 (2017)

日獣シンポー 3

小動物臨床分野における活動の取組みと課題 ～奮闘と反省の日々～

○原口純子

カレン動物病院・鹿児島県

先日、国際女性会議で、イヴァンカ・トランプさんが来日し、働く女性の活躍と困難を演説した。今日、女性たちはさまざまな分野で技術や指導力を身に付け、日本では66%の女性が就労し、社会に貢献し活躍している。私たち獣医師界においても、女性の進出は華々しく、男性獣医師と女性獣医師の格差はほぼ無いように感じている。女性獣医師が小動物臨床を行う上でのメリットは、女性目線の気配りや思いやりを持ち、飼い主様が親しみやすく、話しやすい診療を行うことが出来ることである。仕事を行う上では、男女格差無く、努力して吸収した知識や技術を発揮できることへのやりがいや、小さな命を救うという責任感で充実した毎日を送ることができる。

しかし、結婚・出産を機に家庭に入る女性臨床獣医師も多く、勤務獣医師として折り合いをつけながら子育てを両立される方や、私と同じく院長として子育てをしながらフルタイムで臨床を行う方は少数派と思われる。それは、就労時間が長くて休みも取りづらいうえに、勉強する分野も多岐に渡り、どんな時でも可能な限り患者様の容態が変化した場合には対応をしなければならない小動物臨床と、家庭や子育てとのバランスを取り両立することは、時間的、体力的、精神的負担が大きすぎて、かなりの困難を極めるという理由に他ならない。

共働きが一般的になった今日では、家事の男女分担は進んでいるように思う。ただし、妊娠・出産は完全に女性しか成しえないことであり、育児業においても母親の負担が占める割合はかなり多い。さらに、育児は長く続くものであり、子どもの成長に合わせて社会とも関わっていくこととなる。また、受験や子供の悩みに向き合う時間も大切である。

命を救う臨床という仕事も責任重大だが、一人の人間を育て上げるという事業も責任重大である。実際、両者のバランスを完璧に取ることは不可能であろうし、限られた時間の中で、その時々において優先順位をつけて、折り合いを図るしか方法はない。そんな時、仕事においても子育てにおいても、協力者の存在は心強い。

動物病院はチームプレイで成り立つ。風通しの良い職場作りを心掛け、誰かの窮地は他者がサポートする。獣医師・動物看護師を含めると圧倒的に女性の多い職場であるから、妊娠・出産・育児は、皆他人ごとではない。次は自分かもしれない、そう思うと、スタッフ全員が、その時その時で大変なスタッフを気遣い、助け合い、思いやりの輪が出来上がっていく。女性が働きやすい職場を作っていくこ

とは、人材不足が心配される動物病院において、非常に重要だと思われる。

育児においては、夫や両親、保育園の先生などの協力は絶対不可欠である。子供に辛い思いをさせることを望む母親はいない。できることなら自分がしてやりたい、けれどもどうしても都合がつかない、そんな時が多くある。子供を犠牲にしないためには、自分の周りの人間に多くの感謝をしながら、助けてもらうことである。

これらが可能な職場環境、家庭環境であるのか、どちらも十分考慮したうえで、自分が臨床獣医師として働ける条件を見出し、環境を作っていくことは非常に重要であり、若いうちから考えて早すぎるということはない。まさに、備えあれば憂いなし、である。

実際、私自身はというと、32歳で故郷の鹿児島に帰り、お腹の大きい時期に開業準備を進め、出産から6週間後に開業してから8年間、息子と病院が一緒に成長してきた。開業当初は息子に授乳をしながら、何も入っていない薬棚に薬品を収納するところから、現チーフであるオープニングスタッフとともに、現在はスタッフ9人を抱える動物病院を作り上げてきた。当院のスタッフは皆女性であり、中には私以外にも育児中や妊娠中の者もいる。妊娠・出産・育児の苦勞が身に染みてわかっているだけに、彼女達の働きやすい職場となるよう、いつでも休めるようにスタッフ全員が協力してくれている。本当に彼女達には感謝してもしきれない。

朝から外来が並び、息つく暇もないまま、昼の休診時間は手術や処置、検査で休憩がとれず、立ったまま昼食をとることも多い。スタッフ皆を帰宅させ、終業は20時を超える。それから夕食作りに取り掛かり、家事を行う日々を繰り返している。さらに、休日には手術が入ったり、夜通しで重症患者を監視したり。家族で外出中にも、時間外診療を請う電話が鳴り、止む無く帰宅することもある。一日が48時間あればいいのに、と思う日々が何年も続き、体力的にも精神的にも辛いことも多い。

かなり仕事中心の日々であるが、子育てについてはいつも申し訳なさを感じてきた。私の場合は、実母が自宅兼病院のすぐ近所に住んでおり、息子の世話は主に母が行ってくれるので非常に有難い。しかし、息子が幼少期の時分には、可愛い時期をあまり見てあげられないと、そのジレンマと息子に対して懺悔の想いから涙を流すことも多かった。

何をを目指しているのか？開業当初に、聞かれたことがある。確かに、特に野心家でもなさそうな自分が、最初から建物を作り、十分すぎる設備と住居を構えて何故開業するのか、疑問に思われたのだろう。私の目指すところは、まさに、獣医臨床業と子育ての両立であった。そのためには、仕事をしながら子供に目を配れる、子育てしながら入院患者を見守れる、その時々で優先順位をつけやすい環境が必要であり、子育てに協力してくれる両親や家族が側にいることが絶対条件であった。そこで、故郷である鹿児島に帰り、居住空間と動物病院を同じ場所にすることが必要であったのである。

とはいえ、毎日が戦争のような日々。満足のいく一日はこの8年間、一度も迎えたことが無い。院長としても、母

親としても、妻としても、娘としても、毎日反省の日々である。子育てにおいては、後ろめたさを感じることも多い。こんな我が儘に付き合ってくれて、家族と両親には心から感謝をしている。

先日、2年生になった息子が作文で賞を取ってきた。題名は『ぼくのおかあさん』。読み進めると、最後の文章に、「動物の命を救うために、いつも忙しくしているお母さんが僕は大好きです。」。母親らしいことなんて。背中ばかり見せてきたのに。

・・・よし、明日も精一杯頑張ろう。

日獣シンポー 4

公務員分野における活動の取組みと課題

○高田則子

福岡県保健医療介護部

福岡県では、多くの都道府県と同様、家畜衛生、公衆衛生、動物愛護管理、環境保全等の分野で獣医師が働いている。その数はおよそ150名、うち女性獣医師が3分の1を占めている。

県の出先機関における獣医師の仕事は、家畜衛生分野では農家への衛生管理に関する助言指導、病性鑑定等、公衆衛生では食品工場や販売店等の監督、食肉衛生検査、人畜共通感染症対策、動物愛護管理関係では動物取扱業者の監督、動物愛護団体等と連携した啓発、等々多様である。一部には室内検査や研究に終始する業務もあるが、大抵は人と密接にかかわる場面が多く、社会性を求められるという特徴がある。一方、県庁においては、事務系の職員と同様に、施策立案、予算決算、議会対応等に携わる。

また、県の業務は、市町村と比べた場合、より広域的、専門的な役割を担うとともに、災害時の緊急対応等、各市町村では十分な対応ができない場合に支援を行う立場にあり、獣医師においても同様である。

さて、本県では、働き方改革について、仕事と家庭生活の両立を図りながらそれぞれの能力を十分に発揮できる働きやすい組織を目指し、行動計画を定めて取り組みを進めている。産前産後休暇はもちろん、父親による産前産後期間の5日以上の子育て休暇の取得、育児休業、育児短時間勤務、部分休業の取得等を推進するほか、管理職の側にも、子供が産まれた父親職員について子育て支援プログラムを作成する、「イクボス宣言」により職員の子育て等への支援を意思表示するなど、積極的な取り組みを求めている。その結果、職員・管理職とも制度の活用以前ほどの抵抗感はなくなり、これからは本格的なライフ・ワーク・バランスの時代が来訪するように感じる。

そのような中、考慮すべきこともある。業務内容をご覧いただければわかるように、公務員獣医師の業務は、少なくとも大学時代に学んだ内容や書籍にある知識をそのまま利用できるものは少なく、かつ、現場での高いコミュニケーション力、洞察力、判断力等が必要なものが多い。さらに、法令の改正や時代とともに変化する住民のニーズ、大規模な感染症事例等突発的に発生してくる諸問題等にフレキシブルな対応が求められるため、常に学び考え続けなければならない。

つまり、学びに関してOJT (On the Job Training) に頼るところが大きい。食品衛生に関する監督業務においても、

企業一つ一つに特徴があり、効果を上げるにはそれぞれにマッチした助言指導が必要であり、経験と実績が各人の成長を決定する。本庁の業務も然り、目まぐるしい社会の動きにアンテナを高く掲げ、先を見据えた施策を練ることや、議会の厳しい目に応えていくことでの緊張感と手ごたえが各人を鍛えていく。

ところで、4年前、県庁内の女性管理職による研究グループを作り、男女参画に関し全職員を対象にアンケート調査を行った。この時に驚いたのは、新規採用の女性職員には、男女差の意識が全くなかったことだ。実際に、採用当初から男女差に関係なく仕事をこなし、成果を上げ、評価され、やりがいを得ていた。だからこそ、結婚し産休や育児休暇を経る際に、さらに職場に戻る際に、大きな不安を抱える事態になっていた。OJTによる学びが重要な獣医師においては、従事の空白期間に対する不安はさらに深刻である。

これに対しては、平成29年6月に示された日本獣医師会職域総合部会女性獣医師支援対策委員会の報告書は多くの答えをくれた。実際、女性応援ポータルサイトでは、ロールモデルの紹介、研修案内、e-ラーニング等多くの支援プログラムが示されている。これらを十分に活用し不安を解消してもらいたいし、活用した人の声によりさらに良いものにしていくことで、発展的に、男性にも次の世代の獣医師にも助けになると期待している。

先に述べた県庁内のアンケート調査後の取組みでも、ロールモデルを囲む意見交換会等を継続的に実施しており、最近は自然に男性職員も参加するようになっている。さらに、個人的に相談相手となる相性の良いメンターの存在も重要で、休暇中にも定期的に対話を持ち、刺激を受け続けることは、不安の解消だけでなく、職業人としてのモチベーションの維持や業務を客観的に見つめその後の仕事に生かす際にも効果的だろう。これは古いタイプの職員が酒を酌み交わしながらやってきたことかもしれない。いつの世も、人と人とのコミュニケーションが人を育てる特効薬ということか。

最後に、働き方改革には、出産、育児だけでなく介護という難関もある。先のアンケートでは「50代以上の年齢層の男性」が介護と仕事の両立に悩んでいることが明らかとなった。男女、世代に関係なく働きやすい職場を目指し、まだまだ考えていかなければならない。

日獣シンポー 5

自分の教育現場における活動の取組みと課題

○高橋 香

鹿児島大学共同獣医学部附属動物病院

女性獣医師が働き続けるには、周囲からの理解とサポート、そしてジレンマに耐えうる精神力が必要である。これは子育てをしながら働いたこの6年の経験から得た感想である。もちろん、個人的な意見であり、皆がそうとは思っていないが、少なくともこの結論に現在のところ私は至っている。

私は現在、鹿児島大学附属動物病院に勤務しているが、開業動物病院在勤中に妊娠出産を経験し、産休育休を取得し仕事に復帰した。勤務先の病院では獣医師として産休育休を取得し復帰するのは初めてのケースであった。復帰後もパートタイムで勤務し、子供の体調によっては早退させてもらうなど、上司や同僚、家族からの理解により融通の効く働き方をさせてもらった。しかし、もっと納得いくまでしっかり働きたいという思い、母親として子供に寄り添った子育てをしたいという思い、忙しい同僚に自分の分まで仕事をお願いして申し訳ないという思い、はたして自分の存在は職場にとって、むしろお荷物になっているのではないかという不安、ゆっくりと一緒にいてあげられず子供に申し訳なく母親として情けないという思いなど、さまざまな感情が交錯した時期でもあった。しかし仕事も家事も子育ても待ってはくれない。悩んでも迷ってもまた次の日はやってくるのである。子供が熱を出しても、保育園への連絡帳には預けられるくらいの体温を記載し、保育園へ預け一旦は出勤する。このようにして少なくとも昼までは働き、呼び出しがなかった時点で早退するというこもしていた。しっかりお母さんをされている世の中の女性からすると、とんでもない母親と言われるだろうが、そのときは背に腹は代えられないと思っていた。職場に穴をあけ申し訳ない思いをするのは、女性も男性も一緒である。獣医師として責任をもって仕事をしているからこそそのジレンマであり、これは私だけでなく、世の働く女性はこのようなジレンマを抱えながら仕事をしているのではと思っている。納得のいくいい仕事をしたい、いい母親になりたい、家のことをちゃんとしたい、二度とない子育てを大事にしたい、周りに迷惑にならないようにしたいなど、その内容はさまざまであると思う。ただ、どれかを優先すると全てを得ることは難しくなる。私は、ほどほどという対処法を覚え、どの欲求もほどほどに満たせるように取り組むようになった。この働き方の前提として、限られた時間の中で、

効率よく周囲と同等の成果をあげることが必須であると考えている。ただ自分の中ではほどほどなので、自分の満足度もほどほど、子供の充足感もほどほどである。そこで生じる“ほどほどでなくもっとちゃんとやりたい”というジレンマは、その道を選んだ自分が甘んじて受けるべきだと割り切った。そのジレンマを受け入れる代わりに子供との時間が持てる、仕事もある程度のところまで働ける、家事もこなすことができると思っている。私は、復帰して臨床獣医師として仕事を続けられたが、この段階で離職する人も少なくない。規模の小さな病院であれば、復帰までの間の人数確保が問題になったり、復帰後も急な早退に対応できないこともある。そうすると離職という選択をせざるを得なかったり、また勤務時間や仕事のハードさにより、自分で出産後の勤務継続が困難と判断し離職する場合もある。このような産休育休による獣医師の休職を補填する制度などが地域毎にあれば、休職する獣医師も病院も、より女性獣医師の雇用や出産に対してのハードルが低くなるのではないかと考える。

現在は大学に勤務し、育児をしながら附属動物病院で小動物臨床と夜間救急に携わっている。大学は裁量労働制であるため、ある程度時間の融通は効き、また子供も以前のように体調をくずすことが少なくなり、現在のところは問題なく働けている。しかし全体で見ると、獣医学部の女子学生の割合(約4割)に対し、大学教員の女性の割合は2割弱で、特任教員を除くと1割に満たない。これは大学教員として働くということが、女性にとってハードルが高いことを表しているとも言える。大学は男女共同参画推進センターを設置し、女性教育者・研究者のキャリア形成を支援し、女性の参画を推進している。具体的にはキャンパス毎に保育園を設けたり、セミナー、交流会を設けたりしている。しかし実際には保育園も子供の年齢制限があったり、時間も限られていたりで、子供がある程度大きくなった現在、恩恵をうけることはあまりない。女性教員が増えニーズも増加すると、必要に応じて改善されるであろう。また社会全体で見ると、人医師の方が出産後の女性の復帰率も高く、離職率が低い。これは保障や報酬の違い、社会的地位の違いの現れでもあると考える。女性獣医師の立場ももちろんであるが、獣医師の社会的地位向上も1つの大きな課題であり、有意義な議論が望まれる。