

日獣シンポ I - 1

【基調講演】女性活躍促進と働き方改革の現状と課題

○武川恵子
前内閣府男女共同参画局長

1 男女共同参画・女性活躍の我が国の歩み

(1) 法の下での男女平等

戦後、我が国は、憲法に男女平等を定め、女性に参政権が与えられたほか、民法・刑法なども女性差別につながる規定が一応、改定された。これは、国が法の下に男女を平等に扱う、ということであって、私企業など、民間の間で行われる差別から女性を保護するものではなかった。

(2) 雇用分野での差別の禁止

1985年(国連婦人の十年の最終年の年)、女子差別撤廃条約の批准の要件とされた男女雇用機会均等法が成立した。採用や昇進については努力義務であったが、先行判例もあり、定年や解雇については差別的取扱いが禁止された。数次の改正を経て、努力義務は禁止規定となり、セクハラ、マタハラ等に関する規定も強化されてきた。女性は辞めやすい、残業させにくい、等の一般的蓋然性を理由として差別的に取り扱うことは、税金が投入されていない営利私企業の経営判断としても許されないこととなった。これは、一部医大の入試における女性に対する差別的取扱いが、将来、関連病院で勤務する際に、辞めやすい、残業させにくい、という理由であったとの報道に鑑み、改めて押さえておきたい点である。

(3) ケア責任のサポート

女性が働き続けられるためには、差別の禁止だけでは十分でない。従来、個人的事項とされてきた育児・介護などのケア責任を社会的にサポートするため、1991年に育児休業法が成立し、95年には介護休業も法制化、2014年からは育児休業給付が6月間は休業前の実質手取り8割にまで拡充された。これは、北欧を除けば、世界最高水準といってよい。保育所も、2020年度末までには女性就業率が北欧並みの80%になっても対応できるべく整備を急いでいる。これらを受けて、女性の出産後の継続就業率も急速に高まっている。

(4) 指導的・専門的能力を活かした活躍へ

しかし、超高齢社会を目前にした今日、女性が継続就業できるというだけ(所謂マミートラック)でなく、指導的・専門的な能力を十分に発揮できる社会を創ることが喫緊の課題だ。そのためには、①女性に積極的にチャンスを提供するポジティブ・アクション、②男女とも家族責任と

両立できるための働き方改革、③男性の家事シェアの促進、④女性のエンパワーメントのための高等教育、が不可欠だ。

まず、①のためには、2016年から女性活躍推進法によって大企業等に数値目標を含む事業主行動計画の策定、情報公表等が義務付けられた。優れた取組で認定(えるぼし認定)された企業には、国の調達において入札時に加点評価される措置も始まった。現在は、施行後3年見直しの規定に基づいて検討が行われている。主な論点は、義務付け企業の拡大、数値目標と情報公表の項目等である。上場企業の役員に占める女性比率も、2020年度までに10%とすることを目指して取組を進めている。

次に、②のためには、2018年の働き方改革推進関連法により、時間外労働の上限規制等が導入された。なお、医師については規制の適用が5年間猶予され、今年度末までに具体策が検討される。医師の働き方は、医療の持続可能性の点からも極めて重要だ。タスク・シフティングや地域医療連携推進法人の活用などが提案されている。当事者の参画と提案、そして、病院長など現場のリーダーが、出来ることから働き方のシステム改革に取り組むことが必要だ。

さらに、③については、小さい子供を持つ父親の家事育児時間の目標値を、1日平均2時間半(欧米の最低水準)とする政府目標がある(最新値は1時間23分)。まずは、その目標を国民の間に広く共有すること、また、日本の場合、特に家事時間が少ないことから、料理を始めとする家事シェアを官民挙げて進めるためのキャンペーンが必要だ。

④であるが、我が国の4年制大学進学率は、女性が50.1%、男性が56.3%(2018年度学校基本調査)。女子もだんだんと向上してきた。しかし、実は、先進国の殆どは女性が男性を上回っている。それだけでなく、途上国平均も日本ほどの男女差はない。日本の中でも東京では、女子が73.2%、男子が72.2%と女子が僅かに上回っている。一方、山梨県では男子68.7%、女子53.0%、北海道では男子50.9%、女子38.9%、東京近郊の埼玉県でも男子57.6%、女子46.9%と、地方では大きな差がある。しかも、理工系や法律・経済などの社会科学系への進学が少ないなど、分野にも大きな偏りがある。教育の影響は長期に日本社会に影響する上、変化に時間がかかる。リコチャレなどの取組はあるが、更にインパクトのある政策が必要だ。

2 諸外国での女性活躍の取組

1で述べたように、日本の男女共同参画も理念を発展させつつ、その歩みを進めてきた。しかし、世界経済フォーラムが2006年以降毎年発表しているジェンダーギャップ指数（GGI）の相対順位は、年を追って下降傾向であり、2017年には144カ国中114位。2018年の順位もこの文章が掲載される頃には発表されているはずだが、見通しは暗い。国連が1995年から2009年まで発表していたGEM（Gender Empowerment Measurement）でも、相対順位は下降傾向にあった。つまり、日本も進捗はしているものの、諸外国の方が進展が早く、追い越され、差を広げられてきたのが、この20年余の状況といえる。

GGIで日本の順位を引き下げている最大の要因が、女性の政治参画である。諸外国では2000年前後から党の内規や法律で候補者にクオータ制を導入する国が増え、女性議員数を大きく伸ばした。衆議院議員の女性比率は、日本は10.1%だが、今やこれは世界158位である。世界平均は24.0%、アラブ諸国平均も18.6%である。どこの国も、すんなりとクオータを導入できたわけではない。また、クオータと言っても、党の女性候補者の比率に応じて政党助成金で差をつけるような、インセンティブ・ベースのものもある。工夫して、苦勞して、対策を講じてきたか否かで差が出ている。日本も今年、男女候補者均等法が成立したが、これからが正念場だ。

もう一つ、GGIを引き下げている要因となっているのは経済分野だが、就業者に占める女性比率は他の国と比較して大きな遜色はなく、今や女性の就業率は全ての年代で米国を上回っている。問題は、管理職に占める女性比率の格段の少なさである。諸外国が経済分野でポジティブ・アクションを導入するようになったのは、2010年前後からで

ある。大きく分けて、①企業に男女別データの公開、平等推進のための計画の作成、賃金格差是正のための取組等を義務付けるもの、②上場企業等の取締役等への女性の登用を義務付け等するもの、③労働者の育児支援やワークライフバランスに取り組む企業を補助金や税制で支援したり女性が活躍する企業を公共調達で支援するもの、がある。我が国も、①は女性活躍推進法、②は、上場企業の女性役員10%目標を掲げての候補者養成セミナーなどの取組、③は厚生労働省の補助金等や「えるぼし認定」を受けた企業への公共調達での加点評価、などを実施している。しかし、女性活躍推進法の3年見直しなどで、もっと強化していかなければ、この遅れを取り戻すのは容易ではない。

3 働き方改革と女性の活躍

さて、1（4）②の「働き方改革」という本題である。2018年、国として時間外労働の上限規制等は導入された。その上で、これからが重要だ。単に、ケア責任を担う女性の労働時間を減らすだけでは、所謂マミートラックに陥ってしまう。当事者が参画・提案して、働き方のシステムの工夫をすることが重要だ。そのためには、まず、獣医師会の役員にもっと女性が増えること。そして、産休・育休中の代替獣医師バンクを作ること、配偶者の転勤等に伴って別の地域で働きたい獣医師のための人材バンクを作ること（地銀、民鉄などは同様の仕組みがある）、勤務シフトをオーダーメイド（一日、週、年間、そしてライフロングで）できる仕組み、ITの活用、獣医師の仕事のタスク・シェアリング／タスク・シフティング。貴重な女性獣医師が、生活を犠牲にすることなく、技能を向上させ、キャリアも全うできるようになるためには知恵と工夫が必要だ。そして、リーダーの実行力が必要だ。

日獣シンポ I - 2

女性獣医師活躍の現状と課題

○白戸綾子

女性獣医師支援対策検討委員会副委員長

【女性獣医師の現状と日本獣医師会の取組み】

平成28年の獣医師法第22条の届出状況では、38,985名の獣医師のうち、11,752名、30.1%が女性であった。この20年ほどの間に女性獣医師は急激に増加しており、男性獣医師の平均年齢53.0歳に対し、女性獣医師の平均年齢は41.1歳と若い。獣医系大学の学生は男女半々であり、今後も女性獣医師の人数、割合共に増加することは確実である。従来は男性向きと考えられてきた産業動物分野に従事する女性獣医師も増えている。一方、28年に無職と届け出た女性獣医師は821名（平均年齢43歳）と増加傾向（26年度772名、24年度750名）にあり、無職である男性獣医師の平均年齢74.3才と比べると、若年での離職が顕著である。様々な分野で女性獣医師が活躍するようになった一方、女性獣医師の就業継続を阻む要因も存在している。

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、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・バランスの改善のために—」をまとめた。獣医師の職域における女性活躍促進に向けた報告書であるが、「女性獣医師の働きやすい環境づくりを目指すことは、すべての獣医師が働きやすい環境づくりにつながる」との視点で具体的な提言が行われた。平成27年からは、「女性獣医師支援対策検討委員会」が設置され、日本獣医師会として、女性獣医師応援ポータルサイトの運営、獣医学生向けセミナーの開催、シンポジウムの開催、再就職支援の技術研修会開催、地方獣医師会や獣医系大学へのアンケート等を実施している。これらの具体的な取組みは、個々の女性獣医師を支援するだけでなく、女性獣医師の雇用者や同僚の男性獣医師、将来の獣医師（学生）に対して、理解醸成や意識改革を働きかけるものである。

【獣医師職場におけるワーク・ライフ・バランス】

日本の職場の多くがそうであるように、獣医師の職場でも長い間、家庭責任の少ない男性を主体とする仕組みが作られ、運営がなされてきた。また、獣医師と言う専門職として、仕事優先を良しとする価値観も根強い。妊娠・出産や家事・育児負担の大きい女性獣医師にとっては、多くの困難を抱えざるを得ず、離職にも結び付きやすい。

本年8月に札幌で開催された世界牛病学会において、「産業動物界の女性獣医師等の力を最大限に発揮するにはどうしたらよいか」というテーマで、ワークショップが開催された。基調講演では、北米や欧州で獣医学生の女性割合が8割に達している状況が紹介されたが、海外の参加者（女

性獣医師）からは、それでも女性獣医師は家庭責任との両立に悩んでいる現状について多くの発言があった。このワークショップは、「産業動物に興味のある女性の会（畜ガールズ）」が企画したもので、今後も同会の女性獣医師を支援する活動に注目したい。

また、獣医系大学における学生セミナーでは、ワーク・ライフ・バランスに対する若年層の意識変化が見て取れる。男子学生から「男性で育休をどれくらい取っているのか?」「介護に関しても話を聞きたかった」という反応があり、また、女性獣医師支援という言葉に、「なぜ、女性だけ?」との疑問が投げかけられた。妊娠・出産は女性に限定されるが、育児・家事・介護等は男性も担うべきとの意識は、若い年齢層に浸透しつつあるようだ。

他の先進国のように、日本で獣医師の大半が女性になるかどうかはわからないが、女性獣医師や若手獣医師が働きたいと思う職場環境に変えていくことは、人材確保の上で重要な要素となる。雇用者や管理職層には、ワーク・ライフ・バランスの視点を持って、職場環境を見直していただきたい。

【獣医師の働く場の持続的発展に向けて】

少子高齢化、人口減少に向かう日本社会にとって、性別や年齢、様々な個人的事情も含めた多様性を認めながら、個々の持てる能力を活かして協働することが求められている。人材は多様化し、職場は個人の事情に応じた対応を検討せざるを得ない。獣医師の職場も、短時間勤務やフレックス制などの勤務形態の多様化や、柔軟な休暇制度、代替要員の確保策等の検討を進める必要がある。同時に、当たり前としてきた仕事の内容、手順、方法等を見直し、無駄を省き、効率的、効果的なやり方を探る努力や、顧客や関係者との調整も必要と思われる。新しい発想や先進的な取組みを共有し、働きやすい職場を増やす一助としたい。

昨年の大分大会でのシンポジウムで、「女性獣医師が困難な状況に置かれていることは理解した。では、雇用者として、どうしたらいいか?」との質問が寄せられた。とても有難い質問だった。まずは、雇用している女性獣医師に、何に困っているか、何を望んでるか聞いてみてほしい。雇用者としての観点も伝えつつ、要望をくみ取る対話から、どういう改善が可能か、きっと答えが見えてくるはずである。

日本獣医師会や畜ガールズのように、組織的働きかけにより獣医師の働きやすい環境づくりを進めるとともに、個々の職場における多様な改善を実現することで、獣医療の未来、獣医師の未来を明るくしたい。

日獣シンポ I - 3

共働き獣医師夫婦のバトンタッチ型育児休業男性側経験談 (取得の有無が及ぼす影響と職場環境について)

○福中守人
十勝 NOSAI 北部家畜診療センター

【家族構成】

夫（演者：獣医師36歳）、妻（十勝 NOSAI 獣医師36歳）、
長男6歳、次男4歳、三男0歳。
2018年11月現在

【育児取得期間】

長男出生時（当時30歳）に出生後8カ月目で妻が復職するのと交代し、バトンタッチする形で約6カ月育児取得（表1）。パパ・ママ育児プラスの制度を利用（1歳2カ月になるまで）。

表1 育児の時期と期間

夫 (演者)	フルタイム		4/1 9/13 ← 育児休業 →	フルタイム
妻	7/14 出産 ← 産後休業 →	9/8 3/31 ← 育児休業 →	時間外労働 制限	短時間勤務 (1時間短縮)

【育児休業取得までの経緯】

当時、演者の職場は約60km離れていた。夫婦どちらも両親は本州に居住しているため日常的な援助はなく、育児取得は妻から強い要望があった。

演者には育児は夫婦で共に行って当然という漠然とした認識があり、また妻は同僚なので妻が復職する代わりに夫が取得するという理由であれば、受け入れてもらいやすいであろうと思い取得を決断した。男性獣医師が育児を取得した前例はなかった。

演者は十勝 NOSAI では小さい診療所に所属（獣医師6～8名）していたが、取得を決断した後、同僚の退職が重なることが判明した。一時取得を止めるか悩んだが、上司が一度も反対や否定的な事を言わなかったことは取得への後押しとなった。演者の育児取得と同時に、診療所の人員は補充された（演者は育児から復職して半月で、他診療所退職者の補充として居住地の近くの診療所へ転勤となった）。

【育児休業中の家事・育児】

妻は時間外労働を制限したフルタイムで復職した。長男は離乳食を食べていたが、まだ深夜に母乳を飲むことも

あった。そのため、育児中はほぼすべての家事・育児を演者が担当した。

家事・育児にはすぐに慣れ、料理や長男の成長を楽しんだりして大きな悩みはなかったが、社会からは孤立した感覚であった。あまり社交的ではないので、子育て支援センター等には行かなかった。

【復職】

復職は9月半ばの予定であった。しかし、年度途中であったため保育園が満員で預かってもらえないかもしれないことが、復職2カ月ほど前に判明した。最終的には関係者の調整のおかげで無事預けることが出来た。

演者の復職と同時に妻はフルタイムから短時間勤務（終業1時間短縮）となった。家と保育園は妻の所属する診療所から近く、家事・育児は分担したが妻の方が多くなった。

6カ月の休業だったが、獣医技術にブランクはほぼ感じなかった。

【収入】

育児休業中は無給であり、勤務していたことにならないため期末勤勉手当は減額され、定期昇給は少し差が付いた。しかし、休業前の賃金の50%（現在は6カ月67%）が育児休業給付金として雇用保険から支給された。また、給付金は非課税なので翌年度の住民税の算出において収入扱いとならない。加えて、育児中は社会保険の保険料は免除となる。そのため、総合的には大きな収入の減少とはならなかった。

【その後】

次男と三男の出生後は育児休業を取得しなかった（表2）。育児休業を取得しなくても、育児は出来ると感じていたのと、職場が繁忙であったことが理由であった。

次男の出生後は2カ月目に長男が育児退園となった。そのため、イヤイヤ期の長男（2歳）と新生児の次男を妻が日中一人で見るようになった。

三男の出生は次男が育児退園とならないように調整した。三男の出生時は妻から短時間勤務の要望があったが、所属する診療所が2名欠員（通常9名所属）の緊急事態であったため決断できず、フルタイムのまま家事・育児を頑

張る方法を選んだ。その結果、妻には多大な精神的負荷となった。

表2 次男と三男出生時の働き方

夫 (演者)	フルタイム			
妻	短時間勤務 (1時間短縮)	産前産後 育児休業 (次男10カ月まで)	短時間勤務 (1時間短縮)	産前産後 育児休業 (三男1歳まで)

【男性獣医師の育休取得状況】

十勝 NOSAI の男性獣医師では演者が初めて育休を取得したが、その後3名が育休を取得した(表3)。3名に聞き取りを行った結果、前例があったことは後押しになったと回答した。

表3 男性獣医師育休取得状況

	育休取得日数	取得時期	妻の就労
演者	165日(5カ月半)	妻の復職後	あり
A	121日(4カ月)	出産直後	なし
B	72日(2カ月半)	妻の復職後	あり
C	105日(3カ月半)	出産直後	あり

【反省とまとめ】

長男出生後に育休を取得したことは良い経験となったが、個人的には育児において8~14カ月目に育休を取る必然性は低く、預けても問題ないと感じた。

しかし、子の人数が増え育児期間が長くなると、在宅時に育児を頑張れば大丈夫だという単純な認識では、妻の精神的負荷を和らげることは出来ないことがわかった。今振り返ると次男・三男出生直後に妻をサポートする形で育休を取得するべきであったと思う。

男性が想像する以上に女性は出産前後に肉体的・精神的に大きな負荷を受ける。どのような形で育児に取り組むかは夫婦によって様々であり、男性の育休取得は答えではないだろうが、様々な方法で意識的に積極的に取り組まなければ、妻の就労はおろか、夫婦関係の破綻を招きかねない。

日獣シンポ I - 4

地方獣医師会の女性活躍促進について思うこと

○竹村裕子

公益社団法人滋賀県獣医師会 副会長

【はじめに】

人と動物が共存する社会において、One Health の概念の実践のため、獣医師に対する期待そして活躍の場は拡がりを見せている。

今回、滋賀県獣医師会の取り組みを紹介するとともに私自身の経験を振り返ることにより、これからの女性獣医師の活躍について考える。

【滋賀県獣医師会の取り組み】

滋賀県獣医師会は、現在会員数 316 名（2018.10.25）の地方獣医師会である。公衆衛生・産業動物・小動物・職域総合の 4 部会から成る、職域による専門部会制をとっている。公益事業を活発に展開するため 8 つの委員会があり、各部会から選出された委員により構成されている。異職種の獣医師が協力して委員会を運営し事業を展開しているのは利点である。任期は 2 年であり男女の偏りはない。女性委員長も存在する。

また、大きなイベントとして、公益社団法人認定を機に全天候型ドームで開催している「しが動物フェスティバル」があり 6 回を数えた。毎回来場者は 6,000 人を超える。獣医師の仕事を県民に理解してもらう機会であり、獣医師の責任を再確認する場でもある。タイムリーな情報を発信し、人と動物のより良い共生のために必要な注意喚起を行

なう。部会・委員会ごとにブースを企画し職場を越えて多くの会員が参加し県民との交流を深めている。

女性獣医師に特化した取り組みとしては女子会を開催している。参加した女性獣医師には好評であり、互いを知り、また仕事の苦労を理解する場となっている。

【獣医師としての振り返り】

子育て期間、職場を離れたが学校飼育動物との関わりが獣医師として社会との接点の復活となった。この機会に私自身の経験を振り返り簡単に紹介する。

【結びに】

滋賀県でも多くの女性獣医師が活躍している。

本人の努力はもとより同じ職場の獣医師の理解、協力により日々が成立していると考える。職場においては、相互の親交を深め支えあえる人間関係を構築してほしい。

また、休職中の女性獣医師においては、社会との接点を持ち興味ある分野に積極的に参加してほしい。動物の命のみならず、人間の生活を守る重要な任務を担っていることに誇りを持ち、持てる力を発揮して自分の Life Work を見つけてほしいと思う。

地方獣医師会はそれぞれ思いが実現できる魅力ある組織になることが必要である。

日獣シンポ I - 5

大学の女性活躍促進の取り組み

○上村涼子

宮崎大学 農学部 獣医学科 産業動物衛生学研究室

【宮崎大学の女性活躍促進の取り組み】

はじめに、宮崎大学での女性活躍促進の取り組みを紹介したい。取り組みの中心は、「宮崎大学清花アテナ男女共同参画推進室」が担っている。本学での女性支援は、平成18年に女子大学院生支援プログラムに始まり、その後、女性研究者支援（平成20年～）、男女共同参画推進（平成23年～）となり、平成27年には、女性初の理事（女性活躍・人材育成担当）が誕生している。取り組みの内容は、広報啓発、セミナー等の開催、高校生など次世代育成、育児・介護中の研究者支援など多様であり、女性に限った支援に留まらない。このような活動を通して、女性教員登用率は、15.2%（96/630人 平成22.4）から、17.1%（112/655人 平成28.4）に上昇するなど、その成果が表れつつある。獣医学科では、平成30年現在、女性教員は16.1%（5/31人）であり、全学同様に上昇傾向にあるが、教授職の比率は6.3%（1/16人）と低く、上級職への登用者の増加が今後の課題といえる。

大学の女性活躍促進の取り組みの背景には、女子学生の増加があり、女性教員には、女性活躍促進の活動主体となることとともに、女子学生のケアやロールモデルとなることも求められている。

【獣医学科の学生の現状】

本学獣医学科の卒業生の過去10年間の男女比と進路(平

成20～29年)を図1に示した。男女比は、年度により若干変わるがおおよそ1:1の比率となっている。卒業後の進路は、小動物臨床(27.3～53.1%)、産業動物臨床(6.3～37.5%)、国家・地方公務員(9.4～30.8%)、民間企業(0～13.8%)、その他となっている。卒業時の職業選択に当たっては、性別に関係なく職業を選んでいる様子がうかがえる。

学部の女子学生に対して、「女性であることで不利益を感じたことがあるか?」、「女性に配慮した取り組みは必要か?」について尋ねると、前者ではほぼ全員が「NO」、後者では約8割の学生が「NO」と回答している。後者については、「近年の女性活躍推進の取り組みの風潮にむしろ違和感を持つ」「結婚するつもりはないので」といった意見もある。小中高校そして大学生活でも性差別を感じることなく、家庭内でも大切に育てられてきた証であるが、中には結婚によって女性に不利益な状況が生じるらしい、といった概念をもっていることが垣間見える。

彼女らが獣医師を志した理由として最も多いのが「動物が好きだから」、次に「知識や技能を活かせるから」となっている。これは平成26年に日本獣医師会が実施した「獣医師の就業環境等に関する現況調査」アンケートの結果(回答者数4371人)にも一致し、獣医師を目指す学生が、卒業後は、自分自身の知識と技能をもって、動物のために活かそうと考えていることがうかがえる。彼女らは、社会に

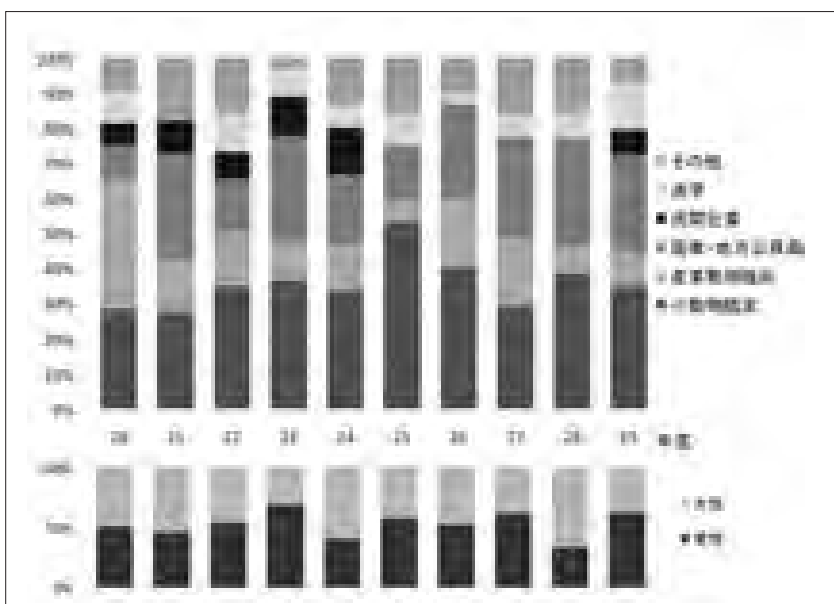


図1 過去10年間の卒業生進路と男女比(宮崎大学)

出て活躍する自分を思い描きながら、日ごろ獣医師になるための勉強に勤しみ、夢と希望と少しの不安を抱いて社会に飛び立っていく。

【獣医学科の学生への女性活躍促進の取り組み】

本学における女子学生を対象とした支援(セミナーなど)やハード面の充実(更衣室やトイレなどの設備改善)はあるが、獣医学科が単独で女子学生を対象とした特別な取組みは行っていない。

全学生に対する職業選択に向けた取組みとしては、本学科では、「獣医学概論(1年次)」の講義に、様々な職域から卒業生などのボランティア講師を招き、獣医師の職場紹介を行っている。主に4~5年次生が対象の実習やインターンシップでは、実際に現場を体験し、職業イメージを具体的にしていく。近年は、インターンシップ制度が大変充実しており、多くの学生が複数の制度を利用して職場体験を重ねている。

【今後の課題】

前述の「獣医師の就業環境等に関する現況調査」アンケートでは、46.4%(2,030/4,371人)が「現在の仕事以前に、ほかの仕事に就いたことがある」と答えている。また、転職や再就職先の情報を得る手段を「知人や友人の紹介・クチコミ(30.1%)」、「獣医療関係のHP(21.6%)」と答えており、転職や再就職の可能性は高いものの、大学はその

フォローをほとんど行っていないことが分かる。学生時に様々な職場体験をして、ここで生き生きと働く決めて就職したにもかかわらず、その半数が転職や離職していることについて、その理由(スキルアップを目的とした前向きな転職などは除いて)を丁寧に探り、獣医師がやりがいをもって働く職場環境を整える必要があるのではないだろうか。大学教員は、無事に国家試験に合格して卒業したから仕舞いではなく、卒業後の学生支援にもう一步踏み込む姿勢に関わり、離職や転職時の相談にのったり、離職後の再就職を手助けしていくことも必要になってくるのかもしれない。

最後に、演者も所属している「産業動物に興味のある女性の会(通称「畜ガールズ」)」では、悩める女性(男性も)を独りぼっちにしないことを合言葉に、1. 女性の自主的活動と地位向上に関する事、2. 畜産の発展に関する事、3. 調査・研究に関する事、4. メンタルヘルスに関する事、5. ネットワーク構築に関する事等を目的に活動している。大学に所属する演者の役割は、学生に畜ガールズの活動を紹介し、困ったときのセーフティネットとして頭の片隅に刻んでおいてもらうことだと思っている。キラキラ充実した生活を送っているときには本会の存在は忘れていてもいい、卒業後、もしも自分一人では解決できない事態が生じたとき、本会が小さくても温かい灯となって、彼女(彼)の心を照らしてくれると信じて。