

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

獣医師の働き方改革の推進  
—女性獣医師活躍推進のために—

令和元年6月

公益社団法人 日本獣医師会



## 目 次

1	はじめに	1
2	女性獣医師の活躍推進のための理解醸成	2
	(1) 雇用者等の理解醸成	2
	(2) 獣医学生の理解醸成	3
3	仕事を続けやすい環境づくり	5
	(1) 勤務形態の多様化の促進	5
	(2) 出産休暇・育児休暇が取りやすい環境の整備等	6
4	復職しやすい環境づくり	7
5	情報プラットフォームの充実	8
	(1) ロールモデル	8
	(2) e-ラーニング	8
	(3) 求人情報	9
	(4) 相談窓口	10
	(5) 地方獣医師会等のHPとのリンク	11
6	平成29年の提案	12
	(1) ポジティブ・アクション(*)の推進(目標の設定)	12
	(2) 男性中心型の制度・慣行見直しのはたらきかけ	13
	(3) 地方獣医師会における取組状況の紹介	14
	(4) その他(獣医師会の加入率を上げるための対策)	15
7	新たな提案	16
	(1) 2030年目標の設定	16
	(2) 日獣ロゴ等の活用	16
	(3) 地方獣医師会の定期アンケート	17
8	おわりに	18
	(参考資料一覧)	21



# 1 はじめに

平成 11 年に男女共同参画社会基本法が制定され、翌 12 年に第 1 次基本計画が閣議決定された。当時、なぜ女性だけか、逆差別だ、能力で判断すればよく女性にだけ特別な計画など必要ない、といった議論があったとのこと。しかし、基本法は、積極的な改善措置は逆差別ではない、目的と手段の程度が必要な範囲内であれば逆差別と解してはならない、としている。

その後、平成 24 年、女性の活躍推進は経済戦略の中核に位置づけられ、女性活躍推進法が制定されて 28 年に全面施行された。あわせて、女性の活躍を推進するには男女ともに働き方改革が必要であるため、30 年に働き方改革関連法が制定され、令和元年度から時間外労働の上限規制が導入される等日本社会全体で取組みが加速化されている。

日本獣医師会においては、平成 25 年に「女性獣医師支援特別委員会」が設置され、アンケート調査、就業継続や復職のための方策の検討等を行い、その結果を 27 年に報告書「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。委員は各職域の第一世代を中心とする 10 名の女性獣医師（参考 1）で、「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、必要な対策がきめ細かく提案された。

提案された対策を実現するために、平成 27 年に、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」が設置された。管理職、診療施設の院長である委員（参考 2）により、対策の具体的な進め方、さらなる課題について議論し、対策を進め、進捗状況と残された課題等を 29 年に報告書「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 —」にまとめた。この報告書でも新たな対策が提案された。

平成 29 年、新たな委員による「女性獣医師支援対策検討委員会」が設置された。委員は、診療施設、行政機関、大学の管理職等 11 名の女性獣医師で、うち 5 名は地方獣医師会の理事等である（巻末委員名簿）。残された対策は実現が難しいものが多かったが、メールでの意見交換等も含めて議論を重ね、可能な限り進めた。その進捗状況と残された課題への考え方等を取りまとめ、加えて、これまでの委員会でも繰り返し指摘されてきた女性獣医師の獣医師会加入促進に、つながることを期待したい新たな取組みについても報告する。

## 2 女性獣医師の活躍推進のための理解醸成

### (1) 雇用者等の理解醸成

雇用者、管理職に対する啓発活動は重要であり、企業等の獣医師でない雇用者等も視野に入れ、繰り返し実施することが必要である。小動物診療分野の環境整備の遅れが指摘されていることから、動物病院の院長への理解醸成に、特に力を入れる必要がある。また、獣医師の地域、職域偏在の問題を共有し、その是正のために女性獣医師の活躍推進が必要であること等について、より広い関係者に理解を深めてもらうことも大切である。

#### ア シンポジウムの開催

平成 29 年度、日本獣医師会獣医学術学会年次大会（大分）にてシンポジウム「女性獣医師の職場環境のより一層の整備充実を」を開催した。女性の活躍推進のための制度の変遷、労務管理関係制度、日本獣医師会の取組みの紹介のほか、産業動物臨床、小動物臨床、公務員の各職場での取組みと課題等が紹介され、小動物病院長、若手の男性獣医師等から質問が出されるなど意見交換も活発に行われた。最終日の最後のプログラムでもあり、参加者は 46 名であった。

このシンポジウムの講演要旨は（別添 1）のとおり、各講演者のパワーポイント資料、動画は女性獣医師応援ポータルサイト（e-ラーニング）に掲載されている。

平成 30 年度、年次大会（神奈川）にてシンポジウム「獣医師の働き方改革について考える－女性獣医師活躍推進のために－」を開催した。基調講演「女性活躍促進と働き方改革の現状と課題」は、前内閣府男女共同参画局長武川恵子氏に依頼。世界の動きも含めた男女共同参画の歩み、日本の遅れている実情、女性の活躍を進めるために重要なポジティブアクションや働き方改革等について詳細に紹介された。また、「共働き獣医師夫婦のバト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）」のほか、日本獣医師会、地方獣医師会、大学における取組みについて紹介された。参加者は、26 年度に岡山で開催したシンポジウム以降最多の 123 名、参加者のアンケートの記入も最多で記載内容も充実していた。また、特に参加していただきたかった小動物病院の院長の参加も多かった。積極的な意見交換が行われ、後述する新たな数値目標の設定等についても前向きな感触が得られた。

このシンポジウムの講演要旨は（別添 2）のとおり、各講演者のパワー

ポイント資料、動画はポータルサイト（e-ラーニング）にまもなく掲載される。また、このシンポジウムに参加したことをきっかけに、地域の小動物診療分野の獣医師や関係者を対象としたシンポジウムを開催する等の動きも見られた。

## イ その他の取組み

地方獣医師会等が開催する女性獣医師の活躍推進を目的とする会合に、委員や前委員が参加し、話題提供や意見交換を実施した。また、労務関係法令、保険制度等に関する手引書を作成するための資料の収集と検討を行い、アに既述したシンポジウムにおける講演資料等を活用していただけるようポータルサイト（e-ラーニング）に掲載した。

## ○ 今後の課題

シンポジウムに参加される方はある程度関心をお持ちの方であると考えられ、関心が低く参加されない方々への伝え方を工夫する必要がある。理解醸成のための働きかけは、シンポジウム以外にもあらゆる機会をとらえ、繰り返し繰り返し実施することが大切である。地域での獣医師の会合、病院内等職場の集まり等の折に、シンポジウムのスライドや動画を活用して、働き方改革についての話題提供、労務管理関係制度の説明や成功事例の紹介等を進めていただくため、ポータルサイトの掲載資料をより使いやすく整理、充実させる必要がある。

雇用者向けの労働関係法令、保険制度等に関する手引書については、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を対象に作成する必要がある。地方獣医師会において小動物病院向けの就業規則のひな型を作成・配布する等の動きがあることから、優良事例としてポータルサイトに掲載する等により取組みを広げていくことも重要である。

## （2）獣医学生の理解醸成

これからの獣医療を担う獣医学生に、女性獣医師の活躍推進（妊娠、出産等のライフイベントを経ながらキャリアを継続していくこと）の意義、労働条件等の支援策の整備とその適切な利用の必要性等について、獣医師としての社会的使命、役割とともに、しっかり伝えておくことが重要である。

獣医学生向けセミナーは、「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」として、理解が得られた大学から開始し、平成 27 年度 7 大学（参加者 475 名）、28 年度 13 大学（487 名）、29 年度 15 大学（433 名）と増加。30 年度は 16 大学すべてのご理解が得られ、また、ほとんどの大学が放課後の自由参加ではなく授業の一環としての開催であったことから、参加者は 823 名となった。

セミナーの講師は、大学のご要望、学生のアンケート結果を尊重し、委員を中心に、委員の推薦者にも依頼した。

また、セミナーの名称にある「女性獣医師の支援」について、参加した学生から「女性だけに限定する必要はなく男性も」という意見が多かった。一人の獣医師として同じ役割を果たすつもりでいる学生が違和感を覚え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」ではない表現を用いるよう検討し、「男女ともに獣医師として活躍を続けるためのセミナー」にセミナーの名称を変更した。学生へのアンケートについても、回答の選択肢等に関する様々な意見を受け、設問や選択肢を見直して実施した。

## ○ 今後の課題

すべての獣医学系大学のご理解を得て獣医学生向けセミナーを開催することができたが、今後も授業の一環としての開催を続けていただくためには、学生アンケートの結果をよく分析し、大学のご要望も伺い、より関心を持ってもらうための工夫を加えて提案することが必要である。

学生セミナーの意図がより学生に伝わりやすいよう、日本獣医師会が行う説明と女性獣医師の講演の順序や内容を見直すことも必要である。日本獣医師会の説明では、「せっかく獣医師になったのだから、男性も女性も様々なライフイベントを乗り越えて、獣医師として社会で責任を果たし、のびのびと活躍を続けていただきたい」ということを簡潔に、しっかりと伝えるようにし、必要があれば講師との事前の打合せを行うことも検討する。

また、学生セミナーの機会に、日本獣医師会は、一人ひとりの獣医師が獣医師としての社会的使命・役割を果たしつつのびのびと活躍を続けていただくための力になれるよう努めていること、その取組みの意義や魅力等をよりわかりやすく伝えることによって、獣医師は雇用者、勤務者、男女を問わず獣医師会に加入する、という自然な意識につながっていくことが望まれる。

### 3 仕事を続けやすい環境づくり

#### (1) 勤務形態の多様化の促進

多くの女性獣医師は、出産・育児等と両立できるなら、職場が近くなら、短時間なら、仕事を続けたいと考えており、ライフステージに応じた短時間勤務、ワークシェアリング等の多様な働き方を認め、助け合うことが提案されている。そのために、雇用者に多様な働き方の受入れを促すこととともに、働く側の希望と雇用者側の希望をマッチングさせるきめ細かい仕組みづくりが必要である。

ポータルサイトの人材募集ページ（日本獣医師会ホームページの求人情報と同じ）は、地域、職種、職域、雇用形態、休日等の条件検索ができるが、さらに、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改良が必要であるため、担当委員会に検討を依頼した。また、シンポジウム、獣医学生向けセミナーにおける小動物診療分野の講師らから紹介された、多様な働き方、ワークシェアリングの優良事例、ワーク・ライフ・バランスを大切にした働き方等の事例（動画）をポータルサイト（e-ラーニング）に公開した。

#### ○ 今後の課題

今後、男性の育児、介護等への参加が一層進めば、女性獣医師だけでなく男性獣医師も短時間勤務等多様な働き方を希望するケースが増えることが予想される。受け入れる雇用者側の対応を促すことは急務である。特に、小動物診療分野では、雇用者側に「わかっているが実施できない」という考え方が根付いており、変わっていくべきという発信に対して「理屈はわかるが不可能(無理)」という声が多い。小動物診療分野の短時間勤務等のワークシェアリング（オーダーメイドの働き方、タスク・シェアリング、タスク・シフティング等）の導入については、ある程度の基準を設け、基準を満たせばマークが取得でき、求人情報に表示できるといったような仕組みづくりも含め、地域の獣医師会において具体的な検討を進めることが望まれる。その検討のために、シンポジウム、学生セミナーで使用されたパワーポイント、動画を活用されることを期待する。優良事例、成功事例等を、引き続き積極的に紹介していく。

## (2) 出産休暇・育児休暇が取りやすい環境の整備等

出産・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にするためには「休暇中には代替獣医師が来てくれることがあたりまえ」にすることが必要であることが、いずれの職域においても強く指摘されてきた。

代替獣医師の確保の円滑化のために、日本獣医師会が獣医師人材バンクを設置することが求められている。

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、日本医師会の女性医師バンクの運用状況の調査等を行ったが、専属の担当者を配置する等の対応が難しいとされ、検討の結果、当面難しい、との結論に至っている。

人材バンクを設置した地方獣医師会の取組事例等の具体的な内容を各地方獣医師会へフィードバックしたほか、定年退職者、再就職希望者を登録する何らかの仕組みを作る可能性についても検討した。

また、相談体制、情報の提供も必要であり、仕事と子育て等の生活を両立している身近なロールモデル、気軽に相談できる相談者の存在が重要であることから、ポータルサイトのロールモデルを充実させるとともに、相談体制の強化についても検討を行った。

## ○ 今後の課題

人材バンクを正式に設立することは、当面難しいとされたが、引き続き検討を続けるとともに、代替獣医師確保のための他の方策も検討することが必要である。

全国、各職域の定年退職者、再就職希望者（子育てが一段落した者、短時間勤務希望者等）に、広く登録してもらい仕組みを構築できないか、また、この仕組みと改善された求人情報を組み合わせ、マッチング情報システムのように運用することができないか等の検討を粘り強く続ける必要がある。そのためには、子育て中でフルタイムの就業は無理だが短時間なら勤務したい、長く離職していて自信がないができれば勤務を再開したい、等の希望を持つ獣医師とそのような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、まず、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の改良等を、早急に本格的に進める必要がある。

## 4 復職しやすい環境づくり

休職、退職によって職場を離れた獣医師は、情報や技術の不足等に不安を感じていることが多く、再就職しない理由にそれをあげる者も少なくない。復職をめざす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。受講者は平成 27 年度 6 名、28 年度 9 名、29 年度 9 名、30 年度 7 名で、平成 29 年度は受講者のうち 7 名、30 年度は 5 名の女性獣医師が再就職された。

研修受講対象者、希望者をいかに把握し、連絡して研修の開催等の情報を伝えるかが課題であり、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、日本獣医師会雑誌に掲載したほか、他誌等にも積極的に掲載を依頼し、29 年度からは、全国家畜衛生職員会会報、家畜診療、畜産コンサルタント、臨床獣医に掲載された。さらに獣医大学にも依頼し、30 年度に 1 大学の同窓会誌に掲載された。

また、相談体制、情報の提供も必要であり、子育てが一段落した後には復職したロールモデル、休暇中も気軽に情報交換、相談できる相談者の存在が重要であることから、ポータルサイトのロールモデルを充実させるとともに、相談体制の強化についても検討を行った。

### ○ 今後の課題

いったん離職し再就職を考えている女性獣医師にどのようにアプローチするかは、引き続き重要な課題である。また、離職している女性獣医師に再就職を検討してもらうきっかけを作るためにも、地方獣医師会や大学と連携すること等によって、離職中も働きかけを続けられる、双方向で連絡を取り合える何らかの方策の検討を引き続き行い、可能なところから進める必要がある。

## 5 情報プラットフォームの充実

女性獣医師等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「女性獣医師応援ポータルサイト」( URL: <http://nichijushien.com/>) を平成 28 年 2 月に構築。ロールモデル、e-ラーニング教材、求人情報、相談窓口、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。

### (1) ロールモデル

各職域の幅広い経験を持つ獣医師のご協力をいただき、平成 31 年 3 月現在、産業動物診療獣医師 11 名（前回 9 名）、小動物診療獣医師 6 名（5 名）、公務員獣医師 14 名（11 名）、大学・研究・展示施設獣医師 5 名（3 名）のロールモデルを掲載している。新たに、いったん退職した後に育休代替獣医師として復帰した獣医師、育休を取得した男性獣医師に執筆を依頼し、掲載した。

ロールモデルは、これまでどおり、広告・宣伝にならないよう配慮し、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

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。

ひとつの職場でずっとフルタイムで仕事を続けた獣医師より、職場を変えながら、短時間勤務等多様な働き方をしながら獣医師として仕事を続けてきた、長いブランクを経て再び獣医師としての役割を果たしている、などの獣医師に依頼し、獣医師としての責任・役割の果たし方にはいろいろある、ということをもっと紹介したい。

### (2) e-ラーニング

e-ラーニング教材は、出産・育児、介護等により学会・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いる。

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、新しい教材の一つとして

試行していた学習確認機能のある「獣医師クイズ(プレオープン版)」を「ネット」で力だめし。獣医師国家試験に挑戦!!」として平成30年12月に運用開始した。平成24年度～30年度の獣医師国家試験問題と解答を掲載している。

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ため、日本語翻訳、有料コンテンツの利用についても検討したが、まず、すでに掲載している無料コンテンツを利用しやすくするための手引きを掲載した。

また、日本獣医師会雑誌に掲載される「獣医師生涯研修事業 Q&A」をその都度掲載するとともに、「女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介」、「女性獣医師活躍推進に関するシンポジウム」の項目を新たに設け、関係する動画等を掲載した。

動物検疫所、動物医薬品検査所、農研機構動物衛生研究部門、家畜改良センター等関係機関のご協力により得られた既存のコンテンツ等を引き続き掲載した。

## ○ 今後の課題

eラーニング教材は、その目的から、既存のものであっても、有用な教材は積極的に掲載していくことが必要である。大学や学会で作成された既存の教材について、提供していただくよう依頼し、ご理解が得られたものから掲載を進める。

「ネットで力だめし。獣医師国家試験に挑戦!!」については、農林水産省が公開している問題と解答だけでなく、解説も掲載したほうが良いとの意見もあるが、正確な解説を執筆する体制をどのように作るか等慎重な検討が必要である。

世界獣医師会(WVA)の生涯研修の教材には有用なものが多数存在するので、掲載済みの無料コンテンツ(英文)の利用状況等を勘案しつつ、日本語翻訳とともに有料コンテンツの利用についても引き続き検討する。

## (3) 求人情報

ポータルサイトの人材募集ページは、日本獣医師会ホームページの人材募集ページに移動するもので、地域、職種、職域、雇用形態、休日等の条件検索は可能となったが、短時間でも勤務してくれる獣医師を求めている雇用者がいること等は伝わりにくい。子育て中の人も勤務していること、短時間勤務も可能であること等きめ細かい条件で検索できるよう、掲載用

シートを工夫する等による早急な改善が待たれる。

## ○ 今後の課題

ポータルサイトの人材募集ページの改善が急務である。具体的には、雇用形態の「パート/アルバイト」等の分類を見直し「常勤」「非常勤」とする、時短勤務可、夜勤・残業なし、復職研修あり、保育園の送り迎え時間の考慮、育児・介護等の状況に応じた勤務が可能等のきめ細かい情報が得られるようにするため、サイト掲載時のフォーマットから改良し、検索条件も見直す等の改善を急ぐべきである。

小動物診療現場ではフルタイム勤務が基本で、勤務時間帯ごとの時給の設定といった短時間勤務者の雇用条件の整備が遅れている。多様な勤務形態を提示することに加え、時給の見直し等についても成功例の紹介等なんらかの検討が必要である。

## (4) 相談窓口

仕事を続けやすい環境づくり、復職しやすい環境づくりのいずれにも気軽に相談できる相談者の存在が重要である。妊娠がわかった、育児休業等で職場を離れている、仕事上の悩みを抱えている等の女性獣医師が気軽に相談できるような仕組みが各職場にあることが理想である。ポータルサイトにも「相談窓口（お問い合わせ）」欄を設置したが、相談件数は少ない。名称や記入方法等が相談しやすい印象とはいえないことから、他の相談窓口を参考に改善について検討するとともに、大学や他の団体の既存の相談窓口とのリンクができないか等についても調査・検討した。

また、相談員の委嘱についても検討したが、さらに決めておくべき事項が明らかになり、委嘱には至らなかった。

## ○ 今後の課題

ポータルサイトの「相談窓口（お問い合わせ）」を、名称の見直し、相談窓口を職域別にする事等を含め、より相談しやすいように改良する必要がある。

より身近な地方獣医師会に窓口を設けた方が利用しやすいとの考えから、すでに実施を検討している地方獣医師会もある。こうした取組みを紹介し、推進するとともに、日本獣医師会も相談体制を強化し、連携・役割分担ができるよう検討を進める。相談対応を引き受けてもよいとしている委員を中心に、必要に応じ研修をどのように行うか等を具体的に検討した上で、相談員、

アドバイザー等として委嘱する。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。

また、大学、他の獣医師団体等の取組みも調査し、了解の得られたところからポータルサイトにリンクさせていただき、相談体制の充実を図る。

#### **(5) 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、リンクを依頼したのち、掲載用の新たなバナー大、中、小を配布し、さらなる協力要請を続けた。その結果、平成 31 年 3 月現在、55 地方獣医師会のうち 32 地方会（前回 17）のホームページにポータルサイトがリンクされている。

獣医学系大学へもリンクの要請を開始した。

#### **○ 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が、対応策を検討しつつ、引き続き、協力要請する。

獣医学系大学に引き続きリンク要請を続けるほか、関連団体等へも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。

また、ポータルサイトをより広く認知し、活用していただくため、「女性獣医師」（または、単に「獣医師」）と入力するといちばん先に表示されるようにする等の対策が必要である。

## 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。

## 7 新たな提案

平成 30 年度のシンポジウム「獣医師の働き方改革について考える－女性獣医師活躍推進のために－」（神奈川）において、基調講演「女性活躍促進と働き方改革の現状と課題」として、前内閣府男女共同参画局長武川恵子氏から、女性の活躍を進めるために重要なポジティブアクションや働き方改革等について詳しいお話を聞いたのち、会場にて、新たな目標の設定等についてご意見を聞いたところ好感触であった。このことを受け、今後さらに取組みを進めるために、新たな対策を提案する。

### （1）2030 年目標の設定

「2030 年までに、獣医師会の女性役員を 30%以上に、女性の獣医師会加入率を男性と同じにすることをめざす」

これまでの目標（2020 年目標）「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」が達成されると、女性獣医師がいない地方獣医師会はなくなり、女性役員は約 100 名、割合は 10%を超えることとなる。しかし、政府が掲げる目標「2020 年までに社会のあらゆる分野における指導的地位に占める女性の割合を 30%程度とする」には届かない。政府の目標に 10 年遅れるが、2030 年までに地方獣医師会の女性役員を 30%以上とすることを目標とする。シンポジウム（神奈川）の会場において、20%以上とすること、30%以上にすることの 2 つについて挙手を求めたが、どちらも多くの賛同が得られたため、より高い数値を採用することとした。

また、獣医師会への加入率（平成 28 年）は、男性 76%に対し女性は 47%と著しく低い。女性の加入率を男性と同じにすることも 2030 年までの目標とすることとした。この目標を達成するためには、女性獣医師自身が「獣医師の妻」ではなく、「獣医師」としての自覚を持つ意識改革が必要である。

理事会において 2030 年目標を紹介したところ、慎重意見等はなかった。達成に向けご協力、ご尽力いただくことを期待している。

### （2）日獣ロゴ等の活用

日獣ロゴの名刺への印刷、日獣バッジの着用は獣医師会の役員、職員を

中心に既に行われているが、多くの会員に広がってはいない。女性獣医師の獣医師会への加入促進を目標に掲げたが、そのための具体策はあまりない。獣医師会に加入することによるメリット、しないことによるデメリットを整理して伝えること等も重要であるが、あわせて、日獣ロゴを印刷した名刺の使用、日獣バッジの着用により、獣医師としての社会的な使命の自覚、誇りを共有し、加入促進につなげることができないか、試みることにした。

特に、費用のかからない名刺へのロゴの印刷を推進することとし、ロゴデザイン転用連絡票を、「使用先の具体的内容：日本獣医師会の構成員である女性獣医師が名刺にマークを印刷します。色を変更して使用することを予定しています。」として日本獣医師会に提出し、ロゴデザインの意匠の使用を認める通知を受理（平成31年4月4日）。ロゴの色は一つの色に決めるのではなく、赤系2色と青系2色の4色から好きな色を使用できるようにし（別添 3）、委員やその友人等の賛同者から取組みを開始する。さらに、地方獣医師会にご理解、ご協力をいただき、順次取組みを広げていただくことを期待している。

日本獣医師会のバッジについては、紺、緑等6色のうち、女性獣医師は「エンジ」を着用することとしたが、購入費用（1個2,500円）がかかること、仕事着への着用が難しい場合もあること等から、まずは、委員から着用を始めてみることにした。

### **（3） 地方獣医師会の定期アンケート**

地方獣医師会における取組みを推進するため、平成28年度から実施してきたアンケートについて、調査票を全面的に見直し（別添 4）、令和元年度からは日本獣医師会が毎年実施している地方獣医師会への定期調査の一つとして継続的に依頼し、優良事例、成功事例等を含む結果を公表していくことにした。

## 8 おわりに

令和元年度、働き方改革関連法の施行により、働き方改革の取組みが日本社会全体で本格的に始まった。働き方改革は、女性の活躍推進のためにどうしても必要であるが、女性だけでなく男性も、それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現を目指すものである。獣医師の各職場においても取組みが求められる。

獣医学系大学卒業生の約半数の最初の就職先となる個人開業の小動物診療分野で、一連の対応の遅れが最も懸念されている。社会の動きに合わせた多様な働き方や処遇の改善等が実現されない職場には、若い獣医師は就職することをためらうかもしれない。優秀な人材を確保するためにも対応は急務である。また、獣医師の地域、職域の偏在は既に大きな課題であり、今後さらに女性獣医師の増加が見込まれる中、女性獣医師の活躍推進（様々なライフイベントを経ながらキャリアを継続していくこと等）は、将来の獣医療体制の確保のために、喫緊の課題である。

平成 25 年に最初の委員会が設置されて 6 年。「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」「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」というコンセプトはそのまま引き継がれ、27 年の報告書で獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善のために必要とされた対策は、獣医師全体の働き方改革につながるものであった。

最初の報告書から必要性が強く指摘されてきた代替獣医師の確保のための人材バンクや多様な働き方を認め合うためのマッチングの仕組みの構築は、大変難しいが、やはり必要である。獣医師会への加入促進のために必要な対策とともに、日本獣医師会全体の重要な課題としてとらえ、できるところからでも早急に取り組むを進めることが、強く望まれる。

まだ残されたその他の課題も少なくないことから、大学、地方獣医師会、その他の団体、各職域、職場等から、広く、積極的にご意見、ご提案をいただきつつ、日本獣医師会として、地道な取組みを続けることが重要であると考えます。あわせて、大学、地方獣医師会、その他の団体、各職域、職場等において、女性獣医師応援ポータルサイトの情報も活用して、取組みを進めていただくことをお願いしたい。

## 女性獣医師支援対策検討委員会 委員名簿

(敬称略・五十音順)

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 白戸 綾子 前独立行政法人家畜改良センター茨城牧場長

岩村 舞 オホーツク農業共済組合北見家畜診療所診療係  
上松 瑞穂 産業動物に興味のある女性の会 (畜ガールズ) 副会長  
(宮崎県農業共済組合生産獣医療センターセンター長)

梶木富美恵 前神奈川県健康医療局生活衛生部部長

佐藤れえ子 岩手県獣医師会理事  
(岩手大学農学部動物病院病院長・小動物病態内科学教授)

清水 景子 山梨県獣医師会理事  
(前山梨県西部家畜保健衛生所所長)

白岩利恵子 岩手県獣医師会理事  
(岩手県獣医師会食鳥検査センター事務局次長)

関 真美子 日本大学生物資源科学部獣医学科獣医外科学研究室  
専任講師

園尾 美子 グリーンエバー動物病院院長

福原美千加 神奈川県獣医師会理事 (みかん動物病院取締役)



(参考資料一覧)

別添 1	平成 29 年度日本獣医師会獣医学術学会年次大会（大分）・・・23 シンポジウム「女性獣医師の職場環境のより一層の整備充 実を」（講演要旨）
別添 2	平成 30 年度日本獣医師会獣医学術学会年次大会（神奈川）31 シンポジウム「獣医師の働き方改革について考える －女性獣医師活躍推進のために－」（講演要旨）
別添 3	ロゴマークの見本・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・39
別添 4	令和元年度女性獣医師活躍推進のための取組状況の調査・・・41
(参考)	
参考 1	女性獣医師支援特別委員会 委員名簿・・・・・・・・・・・・47 (平成 25 年度～26 年度)
参考 2	女性獣医師支援検討委員会報告書抜粋・・・・・・・・・・・・48 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－ (平成 27 年 5 月)
参考 3	職域総合部会個別委員会・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・51 女性獣医師支援対策検討委員会 委員名簿 (平成 27 年度～28 年度)
参考 4	女性獣医師支援対策検討委員会報告書抜粋・・・・・・・・・・・・52 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)
参考 5	女性獣医師支援対策検討委員会からのメッセージ・・・・55 (令和元年 6 月)



## 日獣シンポ－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一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つ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－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り、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えない状況であろう。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、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。これまでに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、全ての人々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で関わることで、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ましょう！

#### 【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－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。

何を狙っているのか？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－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日以上もの休暇の取得、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、最近で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－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のもしていた。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。

## 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

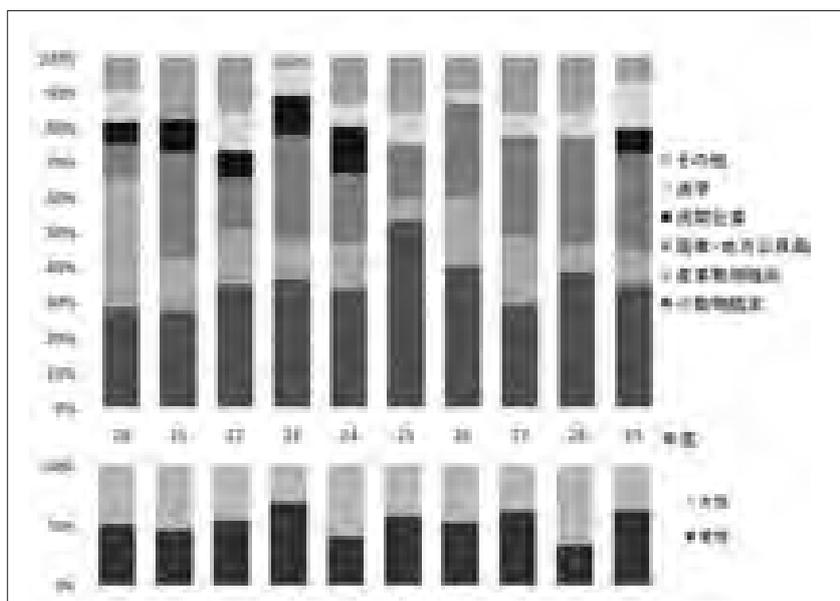


図1 過去10年間の卒業生進路と男女比(宮崎大学)

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。

(別添 3) ロゴマークの見本





(別添 4)

## 令和元年度女性獣医師活躍推進のための取組状況の調査

地方獣医師会名： \_\_\_\_\_

記入年月日：令和元年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

問1 貴会における職域等区分ごとの女性会員数等についてご回答ください。

(単位:人)

区 分	区分の定義・説明	会員数	女性会員数	女性会長等 (会長○、副会長○)
	合 計			

(注) 区分欄には、公衆衛生部会、産業動物部会、小動物部会、職域総合部会等の職域等区分について記載し、項目欄ごとにご記入ください。

問2-1 貴会では所管区域内のすべての女性獣医師数(会員外、未就業の女性獣医師を含む)を把握しておられますか。該当するものを○で囲んでください。

- 1 貴会の調査や地域のネットワーク等により把握している。
- 2 農林水産省や都道府県のデータで把握している。
- 3 把握していない。

問2-2 貴会では所管区域内の未就業の女性獣医師数を把握するための取組みをなさっていますか。該当するものを○で囲み、「はい」のときはその具体的な内容を、「いいえ」のときはその理由、機状況等をご記入ください。

- 1 はい
- 2 いいえ

( )

問3-1 女性獣医師に関わる委員会等を設置しておられますか。該当するものを○で囲み、次の間にお進みください。

- 1 はい → 問3-2、問3-3、問3-4にご回答ください。
- 2 いいえ → 問4へお進みください。
- 3 設置予定 (令和 年 月頃を予定) → 問4へお進みください。

問3-2 その委員会等の名称をご記入ください。

[ ]

問3-3 その委員会等の構成員数をご記入ください。

(単位:人)

全構成員数		女性構成員数		男性構成員数	
職域等区分	人数	職域等区分	人数	職域等区分	人数
合計		合計		合計	

問3-4 その委員会等の具体的な活動についてご記入ください。

[ ]

\*規約等を、まだご提出いただけていない場合は、ご提出ください。

問4 女性獣医師活躍推進の取組みについてご回答ください。該当するものを○で囲み、「はい」のときはその具体的な内容を、「いいえ」のときはその理由、予定、機材状況等をご記入ください。

(1) 女性会員を増やすための取組みを行っておられますか。

- 1 はい
- 2 いいえ

[ ]



(7)「女性獣医師応援ポータルサイト」のバナーを貴会HPに貼っていただきましたか。

- 1 はい      2 いいえ

「いいえ」のときは、どうしたら貼っていただけるかを具体的に教えてください。

(8) その他

懇談会、学習会等実施しておられること、ご予定等何でも結構です。具体的にご記入ください。

問5 日本獣医師会は女性獣医師活躍推進のためにどの対策を急ぐべきとお考えですか。優先順位を□内に記入し、理由をご記入ください。

- 求人サイトの改善 (働き方改革を進めているか否か、自由度の高い働き方ができるか否か等の情報を得られるようにする等)

- 人材バンクの創設 (産休・育休中の代替獣医師バンク、転勤等に伴う地域間の仕組み等)

- その他

問6 女性獣医師支援対策検討委員会では、平成 28 年に次のような目標を立てて取り組みをお願いしています。

2020 年を目途に、女性役員がいない地方獣医師会は1 名は女性に、いる地方獣医師会は複数名を女性にすることを旨す。

これに加えて、次のような目標を立てて取り組みを更に推進していただきたいと考えています。

2030 年までに、女性役員を 30%以上に、女性の獣医師会加入率を男性と同じにすることを旨す。

(参考)

- ・平成 30 年の女性役員割合は6% (2020 年、現在の目標を達成できれば10%を超える予定)
- ・現在の獣医師会の加入率は、男性 76%、女性 47%

この追加の目標を実現するための方策や目標についてのご意見をお聞かせください。

問7 女性獣医師の活躍推進に関することについて、ご自由にご記入ください。

大変お忙しい中、ご協力いただき、ありがとうございました。

令和元年 6 月 28 日 (金) までに総務担当宛にメールにてご回答ください。

本件の問合せ先 : (公社) 日本獣医師会 事務局 (担当: 関谷)

TEL 03-3475-1601



(参考 1)

## 女性獣医師支援特別委員会 委員名簿

(平成 25 年度～26 年度)

(委員長)

栗本 まさ子 日本乳業技術協会業務執行理事

(副委員長)

稲垣 靖子 神奈川県畜産技術センター企画指導部企画研究課  
(神奈川県湘南家畜保健衛生所前所長)

(委員)

荒井 桂 オホーツク農業共済組合 女満別家畜診療所 診療所長補佐

石田 真知子 千葉県農業共済組合連合会家畜部診療課係長

及川 知子 横浜市栄区役所(福祉保健センター)生活衛生課生活衛生係長

木村 哲子 東京都動物愛護相談センター多摩支所統括課長代理(監視第一係長)

嶋田 直子 ベリイどうぶつ病院院長

西木 千絵 にしき動物病院院長

前田 育子 茨城県畜産センター養豚研究所首席研究員兼飼養技術研究室長

三谷 邦子 老司どうぶつ病院院長

(参考 2)

(女性獣医師支援特別委員会報告書抜粋：全文ポータルサイトに掲載)

## 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 —

平成 27 年 5 月

## はじめに

今後の我が国の発展には「女性の活躍」が大きな柱となるという考えをもとに、平成 25 年 6 月に閣議決定された「日本再興戦略」では、女性が輝く日本を構築するための政策が掲げられ、「職場復帰や再就職の支援」、「女性役員や管理職の増加への数値目標」等が示されている。私たち獣医師の各職域においても、女性の活躍促進の必要性はかねてから指摘されてきた。

女性獣医師の割合は近年特に増加している。平成 24 年 12 月末現在の農林水産省の集計によれば、獣医師全体に占める女性の割合は 27%であるが、年代別にみると 20 代では 45%、30 代では 48%と、若い世代では約半数が女性である。全国 16 の獣医学系大学に在籍する獣医学生約半数が女子学生であることから、近い将来、女性獣医師と男性獣医師の割合は均衡していくものとみられる。

一方、同集計によれば、20 代から 50 代の女性獣医師の約 7%は無職であり、男性獣医師の約 1%との差が際立っている。このことは、女性獣医師が出産、子育て等のために離職し、その後、様々な理由により再就職が進まないことによるものとされている。

このような状況を分析して要因を明らかにし、女性獣医師がより働きやすい環境づくりをめざすことは、すべての獣医師が働きやすい環境づくりにつながり、獣医師全体のワーク・ライフ・バランスの改善に資することから、日本獣医師会では、藏内勇夫会長直轄の特別委員会として、平成 25 年 9 月に女性獣医師支援特別委員会を設置し、平成 27 年 5 月まで議論を重ねてきた。

平成 26 年 1～2 月に農林水産省の補助を受けて「獣医師の就業環境等に関する現況調査」を実施し、その結果の概要や委員自らの経験等をもとに議論を進め、平成 26 年 10 月に、現状と課題、必要と考えられる対策等について「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— (中間報告)」としてまとめた。

その後も調査結果の詳細な分析等を進め、平成 27 年 2 月には、平成 26 年度獣医学術学会年次大会（岡山）にて、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－」を開催し、女性獣医師支援特別委員会の活動報告、各職域を代表する委員の現状、課題等についての発表、総合討論を行って、広く意見を聴いた。

本報告書は、シンポジウムの成果も含め、これまでの議論の結果をとりまとめ、今後の対応や具体的な取り組み等について提案するものである。

## おわりに

委員会では当初、「女性獣医師支援は今さら必要か」「古い世代の意見が役に立つのか（もっと若い獣医師の意見を聴くべき）」、との意見が少なくなかった。しかし、アンケート調査の結果が示され、各委員の長年の実体験やそれを支えてきた思い等が紹介され、議論を重ねるうちに、自らが出産や育児をしながら勤務した時代とは違った、職場に女性獣医師が増えてきたこと等による深刻な状況が認識されるようになった。

アンケート調査は、短期間での実施だったにもかかわらず、4,371 名もの獣医師にご協力いただいた。「女性獣医師の就業環境を考えるための参考に、現在の職場の問題点など、ご自由にお書きください」とした問への自由回答が 1,900 件を超えたことから、女性獣医師の就業実態や活躍促進への関心の高さとともに、悩みや困難に直面されている獣医師が多い実態が反映されたものと思われた。4,371 名のうち、50 歳代の男性が 1,023 名と高い割合を占め、その 6 割が公務員であったことから、女性獣医師の割合が高くなっている職場の管理的立場の方々の関心等の高さが伺えた。

お忙しい中、調査にご協力いただいた方々に改めて心から感謝したい。

アンケート調査の自由回答意見の中に、出産、子育て中の女性獣医師への優遇措置に関する意見が多かったことについては既述したが、男性獣医師や出産・育児を経験していない女性獣医師から、女性獣医師が優遇され過ぎている、甘えが助長される、女性間に不公平感が出ている、といった厳しい意見が数多く見られたことについて、ここでも改めて触れておきたい。獣医師全体の理解醸成や支援体制の整備が重要である一方で、女性獣医師一人ひとりが心がけてほしいと考えられることもある。育児等の制約があっても、限られた時間の中で最大限の責任を果たす、配慮してもらおう周囲への感謝の気持ちを忘れない、国を挙げた子育て支援対策の充実が待たれるが、急な子ども

もの病気等に備え自分でもバックアップ体制を確保するよう努める、妊娠、出産は個人差が大きく、育児、介護も個々に事情が異なるので、お互いの多様性を尊重する、こと等。そして、自身の配偶者、親、職場の上司や同僚の理解醸成を積極的に行うことも期待したい。

シンポジウムでは、各職域を代表する委員から、女性獣医師の就業の実態がわかりやすく、リアルに報告され、ふだん知ることのできない他の職域の女性獣医師の実情を共有する貴重な機会となった。報告した各委員はそれぞれの職域のロールモデルである。各委員のご厚意により、報告内容が参考資料（62～106頁）として添付されているので、広く紹介され、活用されることを期待している。

シンポジウムの参加者との質疑やパネルディスカッションでは、それぞれの職場での様々な有効な取り組みが紹介されたが、職域ごとの事情の違い、同じ職域でも規模や経営形態による違い等も浮き彫りになった。同時に、働きやすい条件の整備は経営面と相反することが多く、個々の対応には限界があることも指摘され、日本獣医師会の全国的な取り組みや国の施策に期待する声も多かった。特に、獣医師人材バンク、全国的な相談体制、情報プラットフォームの整備、技術研修の開催や資料、手引書の作成等については、早急な取り組みが求められる。また、小動物診療分野等における代替獣医師の情報共有等の協力体制構築に向け、日本獣医師会と地方獣医師会の連携のもと、整備を進めることが望まれる。

農林水産省の女性獣医師等の就業支援策や日本獣医師会が今後強化して進める幅広い取り組みは、若い世代の獣医師や将来獣医師として活躍する獣医学生を含むすべての獣医関係者が知って、これらを最大限に活用して、活躍しやすい環境づくりをめざすことが望まれる。そのためには、獣医師会の組織率を高めることも重要であり、加入率を上げるための新たな工夫が必要なのではないか、との議論も委員会ではなされた。

近い将来、獣医師全体の半数を占めることとなる女性獣医師が、出産、育児等を経験しつつキャリアアップもし、自信と誇りをもって獣医師として活躍を続けることができれば、より良い獣医療の提供につながるほか、獣医師をとりまく環境全体の活性化や獣医師の社会的地位の向上にもつながるのではないかと期待する。

女性獣医師が生き生きと活躍を続けられる職場は、男性獣医師を含むすべての獣医師が活躍しやすい職場である。このことを、あらためて関係者全員が共有し、具体的な取り組みを開始し、広げ、継続していただきたい。

(参考 3)

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 委員名簿

(平成27～28 年度)

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）

市川陽一朗 千葉県獣医師会副会長（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

(参考 4)

(女性獣医師支援対策検討委員会報告書抜粋：全文ポータルサイトに掲載)

## 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

### はじめに

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。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。

## 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える。

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。



(参考 5)

## 女性獣医師支援対策検討委員会からのメッセージ（令和元年6月）

私たち獣医師は、多くの国費を使って育成され、仕事を始める。

そして、仕事をしていく中で、様々な経験をし、いろいろな方々と交流し、多様な価値観に触れることによって、さらに育てられる。

獣医師の活動を通じて、より広い経験や人脈を築いて、人生の幅を広げていただきたい。

今、男性中心だった時代の働き方の見直しが加速化され、多様な価値観の共存が容認されるようになってきた。

女性も男性も、様々な事情を抱えながら仕事をしている。

もし、今は本当に大変でも、やめるのではなく、今できることにしっかり取り組むことで、仕事を続けていただきたい。いずれ事情が許すようになったら、もっと力を発揮していただければよい。

そのことが多様な働き方を認め合う環境づくりにつながっていく。

そしてもし、今はどうしようもなく、退職や休業を余儀なくされたとしても、獣医師としてまた仕事をすることをあきらめずにいていただきたい。いろいろな経験をして力をつけ、次のチャンスが訪れるのを待ってほしい。

せっかく獣医師になったのだから、仕事と生活の両方でのびのびと力を発揮して、どうか、自分らしく活躍を続けていただきたい。

私たちは、日本獣医師会の取組みを通じて、少しずつ、働きやすい環境づくりを進めてきた。

これからも、皆さんのお考えを聞きながら取組みを続けていきたいと思う。