

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

令和元年度日本獣医師会獣医学術学会年次大会（東京）において、シンポジウム「獣医師の働き方改革、新たなステージへ一歩一歩遅れないためのヒント」を開催した。このシンポジウムは、会員獣医師だけでなく、出産等により退会されている獣医師、獣医学生等にも聞いていただきたい内容であることから、はじめて市民公開シンポジウムとして開催した（別添1）。

参加者は80名、座席が足りず立ち見の方も多くおられ、有意義な総合討論も行われた。日本初の女性診療獣医師からのメッセージ、小動物診療分野、公務員分野、産業動物診療分野の先進的な取組み、女子大学における、いったん専業主婦となった卒業生にも開かれた研究室や大学としての取組みが紹介され、参加された小動物診療分野の雇用者、大学教官等から、参考にして取組みを考えてみたい等の意見があった。

講演の録画は、女性獣医師応援ポータルサイト（以下「サイト」）にて配信した。また、平成30年度日本獣医師会獣医学術学会年次大会（神奈川）において開催したシンポジウム「獣医師の働き方改革について考えるー女性獣医師活躍推進のためにー」、平成29年度（大分）のシンポジウム「女性獣医師の職場環境のより一層の整備充実を」の講演動画もサイト上に配信した。

令和2年度はコロナ禍のため学会年次大会が中止され、シンポジウムは開催できなかった。

コンプライアンス意識向上のための手引書（労働管理関係法令等に関する手引書）の作成については、小動物診療分野と産業動物診療分野を対象に作成することを引き続き検討することとし、すでに対応を進めている地方獣医師会（神奈川県）のご協力を得て、労働基準法、育児・介護休業法等に対応した就業規則及び育児・介護休業規程の具体例（ひな型）をサイトに掲載した（別添2、3）。

○ 今後の課題

平成18年の男女雇用機会均等法の改正、平成28年の女性活躍推進法の全面施行等により、女性の就業環境は大きく変わってきているため、小動物診療分野をはじめとする雇用者、管理職への理解醸成は引き続き急がれる。シンポジウムを平成26年度から毎年開催し法制度の説明等も行ってはきたが、参加者は増加傾向ではあるものの第6回までの合計で439名であり、雇用者、管理職の参加は多くなかった。女性獣医師の活躍推進、そのための働き方改革等についての関心が低くシンポジウムを開催しても参加してくだらない

方々への伝え方の工夫が必要であることが、引き続き大きな課題である。

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、繰り返し実施することが必要である。地域での獣医師の会合、病院内等職場での集まり等の際に、サイトに掲載しているシンポジウムの動画やスライドを積極的に活用していただくことを期待したい。

また、雇用主、管理職を対象としたシンポジウムを「雇用主、管理職としてこれだけは知っておかなければならない！」というテーマで開催し、地方獣医師会の会長に是非参加していただく、小動物診療の先生方の会合、セミナーの前後を活用した雇用者向けの小セミナーを開催できないか、学会年次大会でのシンポジウムをより参加しやすい時間帯に設定できないか、等の意見があった。

さらに開催の方法や内容等を検討し、工夫を加えつつ、繰り返し伝え続けることが重要である。

コンプライアンス意識向上のための手引書（労働管理関係法令等に関する手引書）の作成については引き続き検討する必要があるが、動物病院等において作成する必要がある規則、規程の具体例（ひな型）をサイトに掲載させていただいたことを広くお知らせし、これらを参考にした地方獣医師会や各職場における対応も期待したい。

(2) 獣医学生の理解醸成

獣医学生を対象とした女性獣医師等の就業について考えるセミナーは「男女ともに獣医師として活躍を続けるためのセミナー」として、令和元年度は全国16大学15か所（帯広畜産大学と北海道大学が合同開催）において開催し、774名の学生が参加した。令和2年度は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から対面での開催が困難であったため、サイトにおいてオンデマンド配信（視聴期間：令和3年1月25日～3月31日）を行うこととし、全国16大学のセミナー担当教員を通じ周知依頼をしたところ、全国16大学267名が視聴した（別添4）。

学生セミナーの意図がより伝わりやすいよう、日本獣医師会が説明する導入部分について、「①これから獣医師になる獣医学生には、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こと、②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に努めていること」を簡潔に伝えるよう改善し、その取組みの意義や魅力等もわかりやすく伝えることに努めた（別添5）。また、講師との事前の打合せをていねいに行い、セミナーの方向性及び全体の流れ

を共有し、より自然な理解につながるよう配慮した。

○ 今後の課題

すべての大学のご理解を得て開催できるようになり、コロナ禍の中にあってもオンデマンド配信を全大学で視聴していただけたが、視聴者数は多くなかったので、今後の実施方法、学生へのお知らせの方法等の改善が必要である。また各大学へは授業の一環としての開催を依頼してきたが、男子学生も必修とすることが望ましいのかどうか、将来の職種を決めていない1年生向けとするのが良いのではないか等の意見があったことから、学生アンケートの結果、大学のご要望を踏まえ、検討してみる必要がある。また、セミナーの内容について、女性獣医師から「自身がどのようにキャリア形成しているか」、男性獣医師から「伴侶である女性獣医師のキャリア形成をどのようにサポートしているか」、を紹介できると良いとの提案もあったので、良い形で継続できるよう見直していくことが必要である。

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

小動物診療分野の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、勤務形態の多様化を促進するためには、地域の獣医師会において情報交換しやすい環境づくりを進めることが必要である。地方獣医師会における具体的検討のために、平成27年度以降開催されたシンポジウムの講演動画及び学生向けセミナー講師によるeラーニング動画「女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介」をサイトで配信した。

○ 今後の課題

男性の育児、介護等への参加が進めば、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、受入れ側の対応が求められている。小動物診療分野の短時間勤務等のワークシェアリングの導入については、ある程度の基準を設け、基準を満たせば適マークを取得でき求人情報に表示できる等の新しい仕組みづくりを含め、地域の獣医師会において具体的な検討を進めることも引き続き望まれる。

(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、気兼ねなく利用できるようにするためには代替獣医師の確保が必要であり、その円滑化のために日本獣医師会に獣医師人材バンクを設置することが求められたが、専任職員の配置、都

道府県知事の許可等が必要なため当面難しいとされている。そのため、代替獣医師確保のための他の方策として、日本獣医師会ホームページの求人情報をよりきめ細かい条件等の検索ができるよう見直し、マッチング情報システムのように運用できないか等の提案がなされており、これを受けた見直し作業が開始された。具体的には、多様な働き方を希望する獣医師と受入れを希望する雇用者のマッチングが進むよう、ホームページの「人材募集ページ」における掲載時のフォーマットを改良し、勤務地は47都道府県から複数選択可能とし、職域は「①産業動物診療分野、②小動物診療分野、③公務員・団体職員、④大学等教職員、⑤その他」と改め、「特徴」として、「①年齢不問、②既卒可、③未経験可、④再研修/再教育制度あり、⑤週1日～可、⑥週4日勤務(常勤のみ)、⑦半日のみ可、⑧時短勤務可、⑨残業なし」とする等検索項目の追加等の改良が進められており、令和3年度中の運用開始が予定されている。

○ 今後の課題

獣医師人材バンクを正式に設立することについては当面難しいとされているが、これに変わる方策としての人材募集ページの改良について注視していくほか、その他の方策についても引き続き検討する必要がある。

また、相談体制、情報の提供も必要であり、ロールモデルの充実、相談窓口の見直し等も引き続き検討が必要な課題である。

4 復職しやすい環境づくり

復職を目指す獣医師等を対象に、職場復帰・再就職に必要な最新知識の習得、獣医療技術の向上を目的として、平成27年度から家畜保健衛生所、動物検疫所、NOSAI 家畜診療施設等のご協力を得て、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」の一環として「女性獣医師就業支援研修」を実施している。

令和元年度は全国4か所計5名の女性獣医師が本研修に参加し、5名全員が再就職された。令和2年度は2名の女性獣医師から本研修について問合せがあったが、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、研修の実施は困難であったため、サイトのeラーニングコンテンツを充実させることで女性獣医師の復職支援を図った。

○ 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。離職している女性獣医師に再就職を検

討してもらおうきっかけを作るためにも地方獣医師会、大学等と連携することによって、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方策を検討することが提案されており、これを受けて開始した調査の結果を分析、活用し、対策の検討を続けることが必要である。

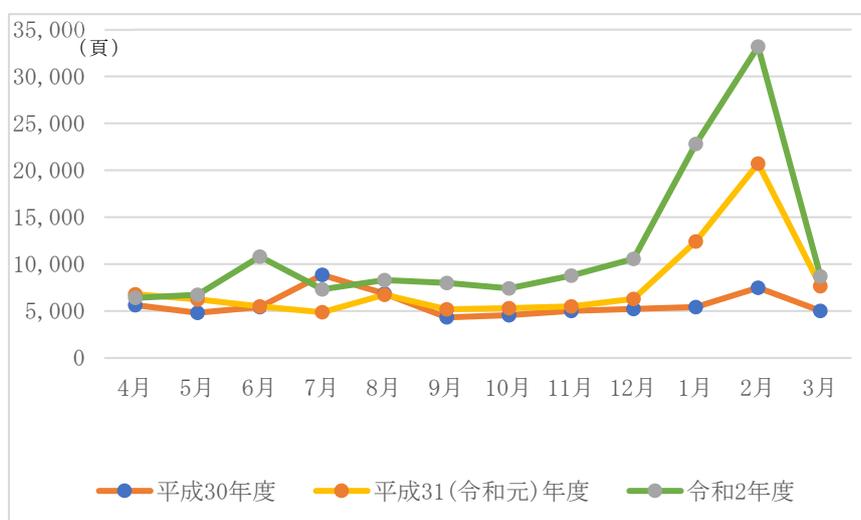
5 情報プラットフォームの充実

サイトを平成28年2月に構築し、幅広い情報を提供している。

令和元年度は9回、令和2年度は7回更新し、(1)及び(2)の取組みを行ってサイトの充実を図ったほか、細部の改良も実施した。39地方獣医師会ホームページにリンクされ、閲覧人数及び閲覧数は表1及び図1のとおり増加した。

(表1) サイトの閲覧数の推移 (年別：平成30年度～令和2年度)

	平成30年度	平成31年度 (令和元年度)	令和2年度
閲覧人数(人)	13,454	15,968	17,923
閲覧されたページ数	68,556	93,136	138,918



(図1) ページ閲覧数の推移 (月別：平成30年度～令和2年度)

(1) ロールモデルの充実

令和元～2年度に、産業動物診療分野1件、小動物診療分野に1件の追加掲載を行った。令和3年4月現在の掲載件数は(表2)のとおりである。

(表2) 女性獣医師の就業ロールモデル掲載件数 (令和3年4月現在)

	産業動物 診療分野	小動物 診療分野	公務員 (行政) 分 野	大学・研究展 示施設分野
掲載件数	13	7	14	5

(2) eラーニングコンテンツの作成更新

ア 「ネットで力だめし、獣医師国家試験に挑戦!!」の掲載

平成29年度から「ネットで力だめし、獣医師国家試験に挑戦!!」として、獣医師国家試験の問題と解答の掲載を開始し、令和3年5月現在、第64回(平成24年度)～第72回(令和2年度)の計9回分の獣医師国家試験問題及び解答を掲載している。(図1)のとおり年々閲覧数が増加しており、獣医師国家試験の受験対策として活用されていることが伺える。

イ 獣医師生涯研修事業 Q&A

日本獣医師会雑誌の獣医師生涯研修事業のページに、産業動物、小動物、獣医公衆衛生のうち1分野のQ&Aが毎月掲載されている。この内容をサイトに掲載し、利用者の継続学習に資するeラーニング教材として提供している。

令和元～2年度には、産業動物5件、小動物10件、獣医公衆衛生5件を追加掲載し、令和3年5月現在、産業動物16件、小動物31件、獣医公衆衛生16件を掲載している。

ウ 女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介

令和元～2年度、小動物診療分野において1件、公務員(行政)分野において2件の追加掲載を行った。令和3年5月現在における掲載件数は(表3)のとおり。

このほか、これまでの学会年次大会におけるシンポジウム(平成29年度、30年度、令和元年度)の動画、獣医学生向けセミナーの動画等計17本を掲載した。

(表3) 女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介掲載件数 (令和3年4月現在)

	産業動物 診療分野	小動物 診療分野	公務員 (行政) 分 野	大学・研究展 示施設分野
掲載件数	6	7	6	0

エ 世界獣医師会（WVA）の生涯研修教材

「世界獣医師会（WVA）生涯研修教材」の日本語によるサイト案内「無料コースの活用とコンテンツ紹介」（利用方法）を掲載し、eラーニング教材として利用できるよう情報提供している。

○ 今後の課題

ロールモデルについては、数が少ない小動物診療分野、要望の多い男性獣医師を充実できるように、委員（これまでの委員を含む）が推薦した獣医師に依頼する。多様な働き方をしてきた獣医師にも依頼し、獣医師としての責任や役割の果たし方にはいろいろあることを知ってもらう必要もある。

eラーニングについては、獣医師国家試験問題の解答の解説の掲載ができないかとの要望が一部にあるが、解説の作成体制の整備等について引き続き慎重な検討が必要である。

世界獣医師会（WVA）の生涯研修教材については、有料コンテンツの利用について引き続き検討が必要である。

サイトの内容は年々充実してきているので、より有効に活用していただくことが望まれる。地方獣医師会、獣医学系大学のホームページへのリンクの協力要請を続けるほか、関係団体等へのリンクの依頼についても検討して、より広く活用されることをめざす。

6 獣医学系大学における女性教員数等の調査

獣医学系大学の女性教員数等の実態を明らかにするための調査を行うことが提案され、平成30年度から調査を開始した（別添6）。平成30～令和2年度の調査結果では、女性獣医師の教員数及び割合に増加の傾向はみられなかった。

令和2年度からは「女性獣医師の活躍推進・男女共同参画の取組について」の調査も開始し、結果について、各獣医学系大学あてに送付するとともにサイトに公表した（別添7）。令和2年度の調査により、次のような具体的な取組みが紹介された。

- ・「女性教員の交流や共同研究推進をサポートする機構を設けている。」
- ・「学部ごとに女性教員のメーリングリストを作成し、連携や情報共有を図るとともに、女性獣医師昼食懇親会を開催し、女性研究者ロールモデルと懇談できる機会を設けている。」
- ・「女性研究者比率向上及び女性研究者の上位職（教授、准教授）登用を積極的に進めることを目標にして、近隣大学等と連携し、共同研究を通じて女性研究者の研究力を強化するとともに、地域内での女性研究者の

流動性を高めつつ、安定した活躍の場を確保することによって、地方創生にも繋げることができるプログラムを掲げている。」

○ 今後の課題

女子学生の増加傾向が続く一方で女性教員数は減少傾向であり、また、女性獣医師の活躍推進・男女共同参画の取組みについても、男女共同参画の推進窓口となる組織の構築ができていないところがあるなど、取組みの強化が求められる。

毎年調査を継続するとともに、方法に工夫を加えつつ結果の公表を続けていくことが必要である。

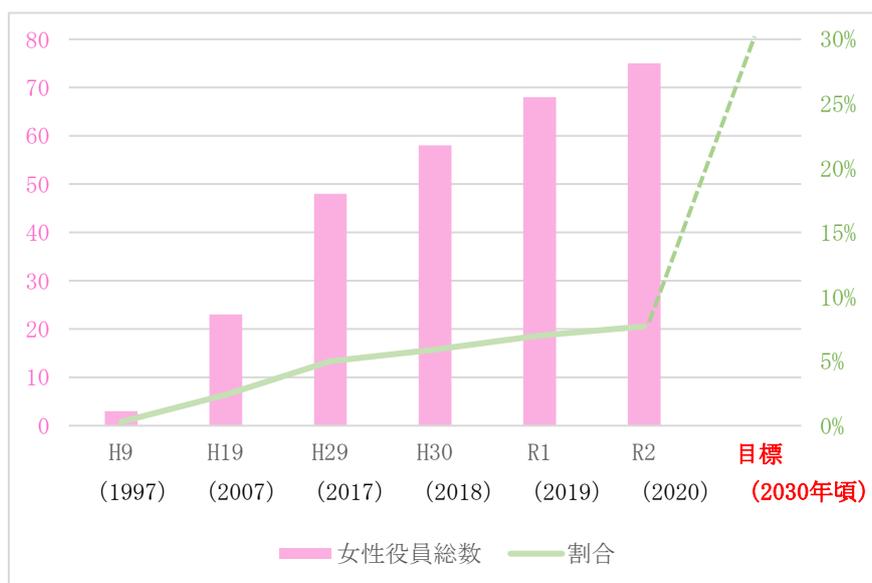
7 ポジティブアクションの推進（目標の設定）

平成29年に、地方獣医師会の女性役員について、「現在女性役員がいない地方獣医師会は1名は女性とすることを、また、既に女性役員がいる地方獣医師会は複数名とすることを、2020年頃を目途にめざす」とし、毎年調査を行い、結果をサイトに公表することとされた。令和元年に、この目標に加え、政府が掲げる目標には10年遅れるが、「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」追加目標が設定された。

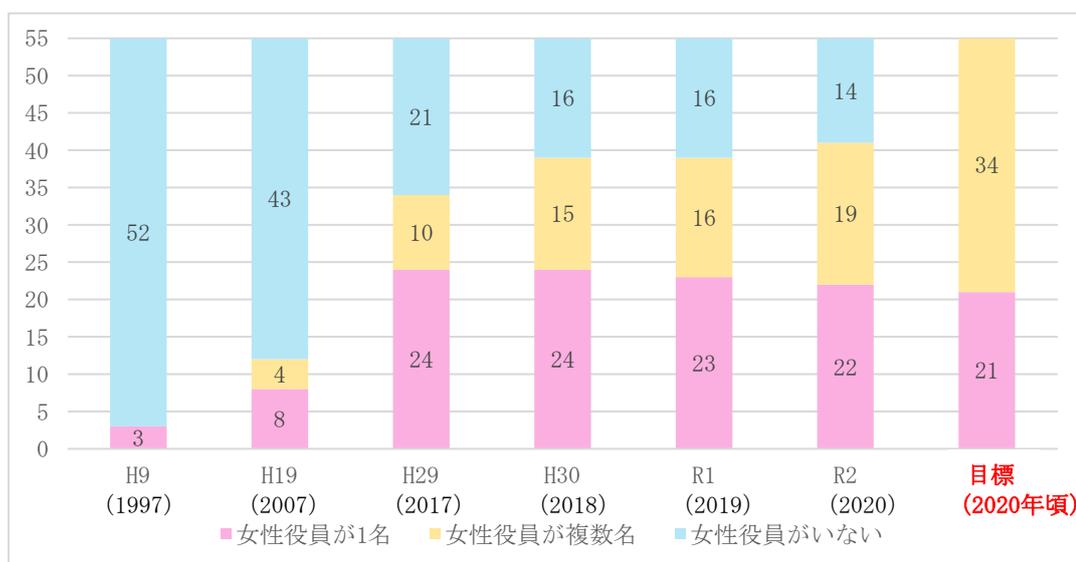
2020年にめざした目標については、女性役員が1名以上就任している地方獣医師会は平成29年の34から令和2年には41に、複数名就任している地方会は平成29年の10から令和2年には19に増加した。平成29年に女性役員が1名就任していた地方会は24であり、複数名とする目標は達成できなかった。令和2年度現在、14地方会に女性役員が就任しておらず、2020年頃には全ての地方会に女性役員を置くことを目指すとした目標を達成することはできなかった（図3）。

2030年までの追加目標については、地方獣医師会における女性役員数は、平成29年度 48名（5.0%）、平成30年度58名（5.9%）、令和元年度68名（7.0%）、令和2年度75名（7.7%）と徐々に増加している（図2）。

獣医師会への加入率は、平成28年度は男性79%、女性43%、平成30年度は男性76%、女性44%と差はわずかに縮小した。



(図2) 女性役員総数と割合の推移



(図3) 地方獣医師会における女性役員就任数の推移

○ 今後の課題

目標の設定については、理事会や全国獣医師会事務・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てきたが、2020年の目標には届かなかった。2030年に目標としている30%の達成に向け、地方獣医師会会長への提案のしかた等を工夫し、一層推進していくことが重要である。

社会全体に残る性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）、仕事と家庭生活に加え役員となる余力がない、もともと候補者数が少ない等解決が困難な要因が多く存在するが、他の獣医師会の例を参考にしつつ、取組みを進めていただきたい。

また、現在の目標（2030年に30%）は低すぎる（遅すぎる）のではないかと、他の目標（女性管理職割合等）を設置してはどうか、との意見もあることから、目標の見直しや追加の検討が必要である。

8 男性中心型の制度・慣行見直しの働きかけ

産業動物診療分野において、男性獣医師のみであった時代のまま子育て中の女性獣医師にも一律の人事異動ルールが適用される例など、男性中心型の制度・慣行が顕在化したことから、その改善について担当部局へ申し入れを行うなど、具体的な見直しにつながる働きかけを行うことが提案され、平成29年から開始されている。

○ 今後の課題

平成29年に改善の申し入れを行った件については、翌年、弾力的な運用を認める旨の見解が伝えられたが、産前産後休暇・育児休暇の取得期間は勤続年数とみなさないため昇進が遅れ、男性が取得しない理由にもなっている実態が明らかになっており、引き続き、働きかけによる具体的な改善状況を注視していく必要がある。

職域によってはまだ男性中心型の制度・慣行が残っていることが明らかになっていることから、引き続き重要な課題として取り組んでいく必要がある。

9 日本獣医師会ロゴマーク等の活用

令和元年に、会員構成獣医師としての社会的な使命の自覚、誇りを共有し、組織基盤強化（加入促進）にも繋がるよう、日本獣医師会ロゴマークの名刺への印刷と日本獣医師会のバッジの着用を推奨することが提案された。

ロゴマークの印刷については、令和元年7月12日付け事務連絡「日本獣医師会ロゴマークの会員構成獣医師による名刺への使用推進について」をもって、地方獣医師会会員が名刺等に本会ロゴを自由に使用することが許諾され、ロゴマークのデータを提供するとともに会員構成獣医師への周知と利用促進を地方獣医師会に依頼した（別添8）。

○ 今後の課題

ロゴマークの活用については、サイトから簡単に印刷できるようにする等、より取り組みやすくする工夫が必要である。バッジの着用も含め、可能なところから取り組みを進めていただくことを期待する。

10 地方獣医師会の定期アンケートと取組状況の紹介

地方獣医師会における取組みを推進するため、平成28年度に地方獣医師会の状況を把握するためのアンケートを開始した。この内容について、令和元年度に内容を大幅に見直し、「女性獣医師活躍推進のための取組状況調査」として日本獣医師会が毎年6月～7月に実施する定期調査の一つとして継続的に実施することとされた。

令和元年度の調査結果の概要をサイトに公表した（別添9）。令和元年度の調査結果により、次のような取組みが紹介された。

- ・女性獣医師に関わる委員会を設置し、委員会において女性獣医師の就業環境等の改善や復職支援に関することを検討し、女性獣医師の実態調査・意識調査を行っている。
- ・女性会員を増やすための取組みとして、配偶者会員の会費を半額としている。
- ・女性役員を増やすための取組みとして、役員候補者選出規程に女性獣医師枠特定理事を設けている。
- ・育児中等の獣医師のための会費の減免制度について、休会に関する規程において育児に伴う休職中の会費を免除している。
- ・女性獣医師の職種や職域、世代を超えた情報交換を行い、女性会員の連帯と活動の活性化を目的に女性獣医師交流会を開催している。
- ・現在就業していない女性獣医師向けの相談会や講習会を開催している。

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響から日本獣医師会の定期調査全体が見合わせとなり、実施できなかったが、令和3年度の実施に向け、調査票の見直しを行った。

○ 今後の課題

令和3年度以降は日本獣医師会の定期調査の一つとして継続し、有用な事例の紹介等を積極的に行うほか、公表の仕方を工夫する等の検討を加えつつ、全国的な取組みの加速化を期待する。