

市民公開シンポジウム
獣医師の働き方改革、新たなステージへ
ー 乗り遅れないためのヒント ー

日時:令和2年2月7日(金) 13:00~16:00
場所:東京国際フォーラムB棟5階 会議室 G502

- 1 基調講演「日本初の女性臨床獣医師からのメッセージ
～人類は地球上の全ての命の責任者 獣医師こそ地球を救う～」
柴内裕子(赤坂動物病院 総院長)
- 2 講演「小動物臨床分野における取組み例と改善策
(生涯職としての女性小動物獣医師への取組み)」
原 大二郎(家庭動物診療施設 獣徳会 会長)
- 3 講演「男女ともに獣医師が働きやすい環境づくりのために
～「いきいき働く」の支援」
白岩利恵子(岩手県獣医師会食鳥検査センター 所長)
- 4 講演「老若男女すべての獣医師が働きがいを感じられる診療所経営の方法」
上松瑞穂(宮崎県農業共済組合生産獣医療センター センター長)
- 5 講演「大学における取組みの紹介ー卒業生の再就職をあと押しする環境」
畑江敬子(お茶の水女子大学 名誉教授)
- 6 総合討論(座長:栗本まさ子(公社)日本獣医師会特任理事)

市民シンポー1

日本初の女性臨床獣医師からのメッセージ

～人類は地球上の全ての命の責任者 獣医師こそ地球を救う～

○柴内裕子

赤坂動物病院 総院長

2030年には北極の氷は消失すると予測され、皮肉なことに高まる北極の価値などと、特に地下資源、原油、天然ガス、漁業、欧州と東アジアを結ぶ航路の短縮、加えて戦略拠点として軍事と経済両面から警戒やけん制の場となり注目を受けている。しかし、そこに暮らす動物たちはどこに行くのか、海面の上昇により水没する国々、海水温の上昇は、年々豪雨となって多くの災害を引き起こし、インフラ整備復旧の費用は増大し財政危機に。また、山林火災は地球上の環境保持に大切な緑地を失い、幾多の生命を奪い干ばつで広大な農地が失われる。この現状を地球規模で対応する会議でさえ、歩調は揃わない。今、地球上の人口はほぼ77億人、汚れない訳はない。ワンヘルスワンメディシンを推進する我々獣医師こそ安全な地球を支えるために声をあげ、足元から実践すべきことが山積している。

1935年、東京都渋谷区代々木に生まれた私は第二次世界大戦の日本の敗戦を10才で迎えた。世界を巻き込んだこの戦争で日本人は300万人も無駄死にをしたと私は考えている。75年も前の話…と経験のない方々は思うかもしれない。しかし日本の主要都市は焼け野原と化し長崎と広島は世界最初の原子爆弾を実験投下された。日本は世界で一国の被爆国、世界をリードして核の反対の旗主になるべきが、54基の原発を持ち大事故を起こし、2019年11月には世界の武器見本市防衛市場と称して武器輸出三原則の見直しまで始まっている。

敗戦の近いある日、檻を乗せたトラックが来て、有無を言わず父が大切にしていたセパードとポインターが連れ出された。一般家庭で育った大型犬が戦場で何の役に立つのか、缶詰と防寒着に。東京大空襲、焼け落ちた我が家の鶏小屋には全身が焼けただれた母鶏がその羽の中に雛をしっかりと抱いていた。獣医師は皆男性、赤紙一枚で参戦し、小動物の診療施設など皆無、動物たちが苦しんで死ぬのを見ていた私は女性の獣医さんがいれば戦争に行かないで手当をしてくれるのでは…と子どもなりに動物のお医者さんになろう…と決心していた。周囲には家族を失った子どもたちが浮浪児と呼ばれ、ゴミをあさって生きていた。

獣医師として小動物の臨床に携わり診療を通じて、その家族の幸せを願い社会と接し続けた。家族である動物

たちも2代目、3代目と長い御縁が続き、病院スタッフも10年20年と長期勤務者も多く、男女が同等と云う意味では、男性が子どもを産むようにならなければ、又は体外で育てられるようにならなければ男女の同等などあり得ないと割り切っていた。女性には男性に不可能な可能性がある。その考えに基づいて取組み、仕事と家庭の両立、自分なりに育児も楽しんだ。しかし育児をしながらの仕事は多くの協力も必要であり自分が選んだ仕事のために子どもを危険にさらしてはならないが信条、しかし危ういこともあった。病院の経営に当たっては自然に女性のスタッフに機会をとの願いから女性が多い職場作りが進んだ。言葉を持つ我々が言葉の交わせない動物の前でもめたら恥ずかしい…もめたら両者退職、誠心誠意、「motivation education communication」を掲げて50年、娘(私とは異なる能力を持つ存在)にバトンを渡し5年、更なる最新の動物医療を推進している。

さて、1970年代を振り返ると日本の動物医療は大きく立ち遅れていた。海外に出向いて衝撃を受けた面々が集まって日本動物病院協会(JAHA)を設立、次の2つの理念を掲げてスタートした。①常に世界の最新の獣医学を学び、動物病院を活用する動物と家族を支える。②獣医学を通じて社会に貢献する。であった。①は発足と同時に米国の各科専門医を迎え年4回の国際セミナーを東京、大阪、福岡で実施、毎回目を見張る内容の教育で、現在も継続している。1987年本会の会長の任を頂いた私は②の理念、社会への貢献活動の実現を目指した。先ず社会活動を始めるに当たって厚生省の法人格を取得し動物介在活動 Animal Assisted Activity (AAA) 動物介在療法 Animal Assisted Therapy (AAT) 動物介在教育 Animal Assisted Education (AAE) をスタートさせ、今日まで33年間、社会のニーズの高まる中、全国各チーム、獣医師、動物看護師、飼い主とその伴侶動物が合わせて21,500回の活動を事故なく、アレルギーの発症もなく推進している。正に飼い主と家族としての犬や猫たちの見事な社会参加である。この活動の訪問先は図1に示すように子どもたちから高齢者まで広い範囲で動物たちの訪問を待っていることが分かる。但し、世界的にヒューマンアニマルボンドの理念に基づいたこの活動は今日までその効果の検証は困難であった。幸い10年以上訪問し

図 1

CAPP活動の33年間



1986年5月3日 横浜の特別養護老人ホームさくら苑から
当初は厚生省認可の社団法人として

CAPP訪問活動先

全国の各チームがグループで訪問

高齢者関係 (283ヶ所) 医療関係 (48ヶ所) 児童関係 (84ヶ所)

- ・ 特別養護老人ホーム
- ・ 老人保健施設
- ・ 有料老人ホーム
- ・ 作業療法
- ・ 精神科
- ・ 小児病棟
- ・ ホスピス
- ・ 小学校
- ・ 幼稚園
- ・ 児童館
- ・ READ
- ・ 授業訪問活動

・ 今日まで 21,580回の訪問活動で

アレルギー
事故 0
0

Hiroko Shibanaï D.V.M.

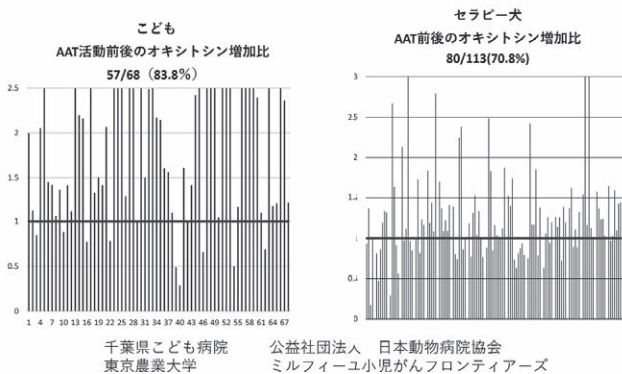
1q



今日はベッド上に2頭も迎えて

図 2

千葉県こども病院血液腫瘍科病棟に於ける
CAPPセラピー犬とのふれあいによる効果の検証
ふれあいは楽しく活動後は子どもたちもセラピー犬もオキシトシンの上昇がみられた



続けている千葉県こども病院血液腫瘍科病棟における訪問による子どもたちの喜びの検証実施を医師側からも希望され、ふれあい活動前後の子どもたち、セラピー犬、そしてボランティア（飼い主）の唾液の検査によりオキシトシンの上昇、コルチゾールの低下など興味深い結果が得られた（図2）。

更に高齢者施設での効果も企業の協力を得て唾液によるホルモンの検査に加え、心拍数と自律神経系、笑顔の変化等の調査も好結果を得ながら進行中である。施設担当者は動物たちの存在は何物にも代えがたい効果があると証言している。今、育ちゆく子どもたちに、そして人口の25%を超えた高齢者を抱える日本の社会で、動物たちの働きは多くの場面で重要視されている。増大する医療費の削減に（オーストラリア、ドイツは二割の削減と報告されている）伴侶動物は人の社会でどれだけ多くの



三鷹市立三鷹図書館でのREAD（犬に本を読み聞かせる）プログラム

働きを担っていることだろう。人類の歴史に寄り添って来てくれた犬、そして猫、そのことによって帰る自然を失わせた家族、適性があれば人の社会で新たな役割を担って良い。そろそろこのことが広く理解され、社会の施策として取り組みを始める必要があると考える。

地球上で5,000種を超える哺乳動物の中から選び選ばれ、人の社会でのみ生き、そこに生まれる相互作用を重視し、ヒューマンアニマルボンドの理念のもと、彼らの新たな役割の発揮に向かって取り組みを進める獣医師の高い意識が期待される。そして、安全な地球を支えるための様々な場面での、獣医師の高い意識と更なる活躍が期待されている。

市民シンポー2

小動物臨床分野における取組み例と改善策 (生涯職としての女性小動物獣医師への取組み)

○原 大二郎

家庭動物診療施設 獣徳会 会長、(公社)日本動物病院協会 監事、(一財)動物看護師統一認定機構 業務執行理事、NPO・CANBE(子供のための動物と自然の絆教育研究会) 理事長

【はじめに】

女性活躍の気運を醸成することは今の日本の置かれている状況からも全ての業種に求められており、特に我々の業界は他分野に先駆けて、迅速に対応していかなければならない局面にある。獣医学を専攻する女子学生の割合が半数という時代になって久しい。そして卒業後小動物臨床に進んだ女性獣医師の割合も全体の36%を占めるに至っている。そうした中、動物病院業界においても安定した雇用を提供していくには、第1に女性獣医師や動物看護師へのキャリアサポートを充実し、第2に個々のスキルアップを支援して、長く勤務できる職場環境を作る事が今や必然と感じている。しかしながら、現実の女性獣医師の就業率もまた他業種の女性と同じく、年齢が進むにつれM字カーブをたどるように離職している。結婚、出産、育児などの女性固有のライフイベントのために社会人半ばにして多くの女性獣医師が働くことを諦め、あるいは休職し、キャリアの中断を余儀なくされる。こうした女性固有のライフイベントへの理解は個人・家庭から社会の共有化へと変革しており、既に国内法で定めからでも20年間以上経過している。動物病院に於いても小動物臨床キャリアを積み重ねる方法、働き続けられるヒントを、未だ改善半ばの弊会の取組みも挙げながら国策ともされている女性の生涯就労促進という近々の社会課題について共に考え探してみたい。

【働き方に関する政府予見から】

平成27年11月<自由民主党 国家戦略本部長・衆議院議員 川崎二郎氏>がまとめた国家戦略本部「2030年の産業・雇用・教育」と題した報告書がある。その中の一部「雇用の確保」には、

- ①成熟した我が国は今後、産業間での労働力の大幅なシフトは想定できない。
- ②今後の労働力の調整や賃金政策は、主として第3次産業の中でなさなければならない。

「労働効率化と生活の質改善」には、③多様な人材が活躍できる社会を実現する必要がある。

そして、(参考)項目3の「2030年の常識」には、

- ③人口は1億人を確保する。日本で人口減少が本格化す

るのは2040年から、人口減少が止まり安定するのは2.1人の子供が生まれても70年先の2090年となると予測。

- ④夫婦共稼ぎで所得は1.5人分。女性の就労は必然。育児と介護と労働のバランスを男女間、社会、企業でどうとるか？

- ⑤人生100年時代は75歳まで働くことで労働力不足、健康寿命の延伸で好影響が出る働き方の見直し。

などと未来予測が記載されており、家庭動物医療界においても今後人口減少化からくる働き方改革で、余暇時間の活用から再び動物飼育率の向上という社会の変動変化予測に対しどう寄り添っていけるのか？など全ての項目においてマストであり多くのヒントが見える内容となっている。

女性の活躍は医師、歯科医師、獣医師においてもここ数十年、女性医師職の増加と躍進がめざましい。反面、命を扱う特有の職務から勤務時間が時に早朝や深夜とイレギュラーな勤務も生じやすく、女性ライフステージ固有の妊娠、出産、育児との両立が難しくなりやすく、やむなく離職する女性獣医師が多いのも未だ事実である。獣医療分野もまた医療分野と同じく日々進化進展しており、女性獣医師の多くが体験する「産み育てる期間の離職」が獣医療キャリアの空白期間を生み、復職復帰に重い足かせとなっているように思えてならない。現代においては、男女を問わず個々が選択したライフスタイルを尊重し、個人の価値観に添ったライフプランがあり、結果としてライフステージが個々で多様になることは今や必然である。

【獣徳会】

獣徳会は愛知県愛知郡東郷町にて1980年6月創業。

当初は養豚事業経営コンサル業と家庭動物診療の2部門を持つ原獣医科病院として開院。

大動物獣医師1名と小動物獣医師1名、農学部出身の女性助手1名、事務員1名の計4名でスタートした。養豚コンサル部門は家畜衛生指導方針などで各地の関係機関と意見の相違が解消せず3年間で撤退。その後小動物診療に特化した。

動物病院運営に際しては、開設当初から職能資質の優

秀な人材の確保と同時に長期勤務を可能とする就労環境の整備が必須との考えから1983年9月、動物病院としては中部地方初となる法人格を取得し、有限会社獣徳会が設立された。

法人化は獣医師、動物看護職、その他スタッフが長年就労しやすい条件となる社会保険制度（健康保険・介護保険・厚生年金保険・雇用保険・労働災害保険）加入が主たる目的であった。

現在、法人格取得後37年間を経て、現在の取締役5名のうち、職員から登用した取締役3名（男性獣医師1名、女性獣医師1名、女性動物看護師1名）となっている。

給与体制は職種・役職を問わず入局から3年間は昇給と賞与を設け、4年目以降は全員、毎年6月中旬までに本年度勤務形態や年俸等に関する個別面談をし、雇用契約の更新をしている。定年・賞与・退職金支給の制度はない。

[弊会での女性獣医師の多様な勤務体系とキャリアサポートの成り立ち]

弊会が職員に一貫して求めてきた事は、＜人生経験・職能経験は個人財産、日々診療に活かし長く社会に貢献する＞である。やがてその答えとなったのが、誰ともなく自然発生的に女性職員同士によるライフステージへの相互扶助体制が生まれ、勤務多様化への提案と試行が始まり女性職員の多くが経験するキャリア継続の岐路に寄り添う現在の勤務方法へと変化していった。家庭動物診療分野の顧客は、弊会に於いては65%が中高年女性であり、優しさと気配りに秀でる経験豊かな女性職員は不可

欠な存在となっている。しかし女性が多い職場ゆえに不測の欠員も生じやすく、個々への残業負荷にもなる事から男女職員共に創意工夫した結果のキャリアサポート体制になっているものと感じている。専門職には経営者、就労者を問わず、絶えず学識更新や技能習得が求められ、そのための個人の時間をどのように確保するかも重要となる。

弊会では職能のキャリア形成は全て希望による自主申告であり、JAHA内科認定医の取得者、中国漢方に興味を持ち国際中醫師免許の取得者、また動物介在活動やJAHA理事職、動物介在ボランティア活動を希望する者など、自らの意思と努力で生きがいの幅を広げ、それを職場と仲間が理解し支援する事が長期勤務に繋がっていると感じている。

[まとめ]

なぜ、女性就労支援とキャリアアップに積極的であるのか？ それは男女問わず働く使命感と向上心を醸成するもっとも良い手段であり、職員の職能向上は動物病院経営に於いても、発展と安定を生む大切なギブアンドテイクでも考えている。

そして、職員は＜無形の財産＞であり、＜簿外の財産＞で価値のある＜含資産＞と位置づけており、＜人材は宝＞と捉えている。最後に女性のライフステージに寄り添い活用する事が今や社会の要請であり、一方支援される側の「自覚と覚悟」も近年は醸成されてきたと実感している。

市民シンポー3

男女ともに獣医師が働きやすい環境づくりのために ～「いきいき働く」の支援

○白岩利恵子

一般社団法人岩手県獣医師会 食鳥検査センター 所長

【岩手県獣医師会食鳥検査センターについて】

一般社団法人岩手県獣医師会（以下「県獣医師会」という。）では、平成4年に厚生省（現在の厚生労働省）から食鳥検査を行う食鳥指定検査機関として指定され、食鳥検査センターを設置した。

開始当初は県から8箇所の食鳥処理場での検査を受任、検査員（食鳥検査を行う検査員）26名でスタートし、平成4年度の検査羽数は約6,000万羽であった。

現在は12箇所の食鳥処理場の全てで検査員53名が検査を実施しており、その羽数は約1億1,229万羽となっている。

食鳥処理場では1羽1羽を3段階の検査でチェックしているが、検査は獣医師の資格を持ち、県獣医師会の会員である検査員が行う。

現在6名の女性獣医師が県内の食鳥処理場で勤務し、検査を行っている。

【初めての女性獣医師特定理事となった経緯】

県獣医師会の会員は581名で、そのうち女性は117名おり、女性の占める割合は全国と同様で年々増えてきている状況である。

また、役員のうち女性の占める割合は現在の第29期においては20名中5名、25%と高い割合となっている。

私は昭和53年、岩手県職員として初めて女性獣医師に採用された。

県の女性獣医師が1名だった時を経て退職時には女性獣医師は約40%を占めるようになり、環境の整備も進み、働きやすい職場となった。そのような中、私は後輩の女性獣医師がずっと仕事が続けられる、そして成長できるような体制の構築などについて考えることを常に忘れないようにしてきた。

また、女性獣医師がいきいきと働くことができる職場になれば、必然的に男性も働きやすい職場、ひいては組織のレベルアップにつながると考えていた。

国においては平成26年、女性の活躍推進が内閣の成長戦略の中核に位置付けられ、様々な施策が進められた。

県獣医師会においても、女性会員を中心とした「女性会員セミナー」を平成26年度から開催し、女性獣医師の活躍支援のため、各職場における獣医師全体の理解の醸成をさらに深めてきた。この当時は部会や委員会もな

く、私と本会の事務局長以下数名で企画・運営を行ってきた。

このような取組みをしていく中で、理事会の中で女性獣医師の理事が必要であるとの声が高まり、第28期（平成29年度）の役員に女性獣医師理事（特定理事）が設けられ、当職が理事として承認された。

【女性活躍のために】

女性獣医師理事となって初めて取組んだことは、本県独自の課題等の抽出を目的とした就業環境等に関する現況調査である。このアンケートは日本獣医師会で行った内容を参考とした独自のものである。

アンケート結果は本県獣医師の実情をまさに反映したもので、獣医師が抱えている不安は男女ともに、①冬の寒さが厳しい（54%）、②短時間勤務ができない（51%）、③休暇が取れない（50%）、担当する地域が広い（46%）が上位を占めていた。

また、女性の就業支援で不十分なものとして、①代替職員の確保（67%）、②子育てと仕事の両立モデルケースの整備（54%）、③休職からスムーズに復帰できる研修などがあげられた。

さらに自由記載では、小動物病院に勤務していた女性獣医師が出産の際の産休・育休はおろか、離職した際の失業保険さえなかったケースや産休・育休の制度自体は整っているが、代替獣医師を確保できないので妊娠・出産をためらう事例もあり、本県の獣医師不足そして獣医師の女性獣医師への理解不足を痛感した。

女性部会や女性委員会を早急に設置し、様々な課題やその対応策について協議し、仕事を続けやすい環境づくりを進めていくべきであるとの意見も多数寄せられ、理事会で設置について提案した。

女性獣医師理事の2年間は毎年度女性獣医師を中心としたセミナーを開催した。平成27年度に学術協定を結んだ（一社）岩手県医師会、平成28年度に学術協定を結んだ（一社）岩手県歯科医師会のそれぞれの理事からも女性の働きやすい環境づくりについての先行的かつ優良な取組みを紹介していただいた。基調講演は、平成29年度は日本獣医師会女性獣医師支援対策検討委員会副委員長である白戸綾子氏、平成30年度は同委員の福原美千加氏からお話をいただいた。

以上のような取組みが評価されたことと、アンケート調査で女性獣医師委員会あるいは部会の早急な設置を望む声が多かったこと、そして当職が理事会で理事一人ではセミナー等の開催準備ができない現実や女性獣医師の意見を十分吸い上げることができないということから委員会とするよう要望してきた結果、女性獣医師委員会の設置が承認された。

第29期から新たな女性獣医師理事が産業動物勤務部会から選出され、新たな課題に取り組むこととしている。

【岩手県獣医師会の取組みを加速するために】

今期から女性獣医師委員会が設置され、その委員は各職域部会から選出することとされた。所掌事務の主なものとして、① 女性獣医師の活躍促進のための就業環境等の改善、② 女性獣医師の復職支援、③ すべての獣医師の職場環境の向上に関することとしている。

10月に第1回委員会を開催したが、各職域の委員からは、若い年齢の男性獣医師ではワークライフ・バランスの意識が高い反面、管理職や年齢の高い男性獣医師は、まだまだ理解が低いのではないかという発言が多く出され、議論の中心となった。さらに、妊娠や出産は女性であることは否めないが、育児や家事・介護等は男性も女性も一緒に担うべきであるという意見があったことから、2月には各職域から管理職級の男性獣医師の参加のもと、男女ともに働きやすい環境を整備することを目的とし、意見交換会を開催することとしている。

【就業規則の改正】

県獣医師会では、国のさまざまな動きを注視しながら、特に職員の多くを占める検査員が男女ともに仕事と子育て等を両立できる環境を整備するため、平成28年12月に就業規則の一部改正を行った。

主な内容は、育児・介護休業等と育児・介護のための制限という新たな条項を設け、併せ育児・介護休業規程

についても新たに設けたところである。

これにより、育児休業、育児短時間勤務、子の看護休暇、介護休業、介護短時間勤務、介護休暇が明記され、併せてそれらのさまざまな形態の労働の制限も明記されたところである。

また、ストレスチェックやハラスメントの禁止についても新たに条項として設けた。

今後若い獣医師も含め、新たに検査員として採用されていくこととなるが、常に働きやすい労働環境についてさまざまな法律の改正等にもアンテナを高くしていかなければならない。

【今後岩手県獣医師会がさらに発展するための支援】

今まで、県獣医師会では女性獣医師を中心とした会員の声に基づき、就業規則の一部改正、あるいは女性獣医師を中心としたさまざまなセミナーを開催してきた。さらに女性獣医師特定理事を設けるとともに、今年度からは女性獣医師委員会を新たに設置するなど、女性獣医師、そして県獣医師会が組織として発展するように取り組んできた。

今後は、個々の職場において男女ともに働きやすい環境の整備をさらに進めることが重要であるが、同時に整備した環境の中で獣医師がずっと働くことが可能となり、管理職や雇用者の意識をさらに改革していくことが喫緊の課題であると考えている。

また、環境整備の一つである各職場における代替獣医師を充足させることは、県獣医師会という組織で、より具体的に検討する時期に来ているのではないかと考える。

県獣医師会としても、男女ともに働きやすい環境が整備されれば、本県の重要な畜産を支えている獣医師、そして県獣医師会で受任している食鳥検査を行っている獣医師がいきいきと、そして継続して働くことが可能となり、結果として岩手県が元気になっていくと信じている。

市民シンポ-4

老若男女すべての獣医師が働きがいを感じられる診療所経営の方法

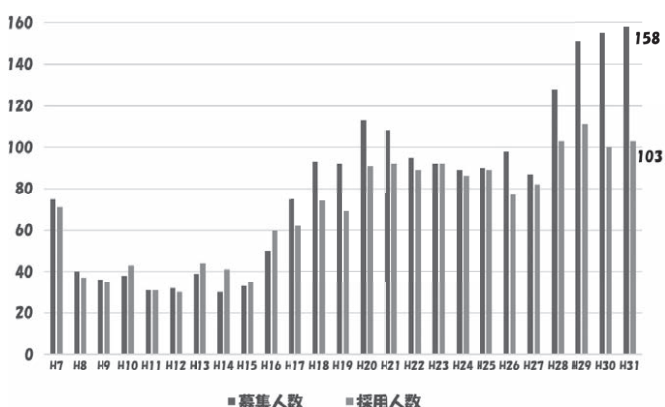
○上松瑞穂

宮崎県農業共済組合 生産獣医療センター

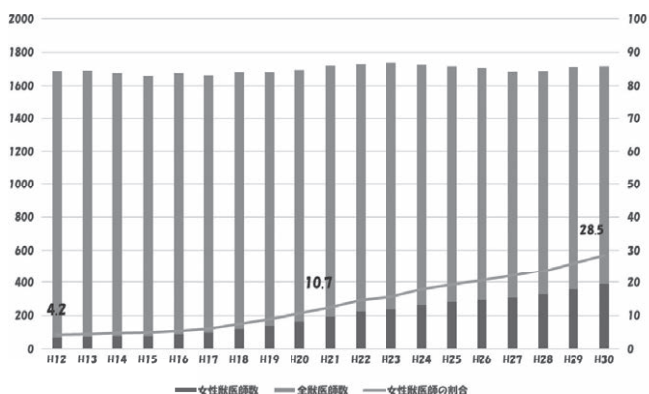
【はじめに】

全国農業共済協会によると、農業共済団体の獣医師採用状況では、平成28年度より募集人数が急激に増加し平成31年度では、158人の募集に対して103名の採用人数であり、各県の獣医師は採用困難な状況が4年連続している(図1)。また、女性獣医師の割合は、平成12年度に4.2%であったものが平成30年度では28.5%へと増加している(図2)。年代別でみると51歳以上の女性獣医師割合は、約2%であるのに比較して、30歳以下の若い層では44.2%を占めている(図3)。全国の獣医系大学の在校生では、女子学生の割合が6割を超えているので、今後も農業共済組合の診療所における女性比率は増加していくものと推測される。

NOSAI宮崎においても全国と同様の傾向であり、30



H30.4.1現在 全国農業共済協会調べ
図1 農業共済団体の獣医師採用状況



H30.4.1現在 全国農業共済協会調べ
図2 農業共済団体獣医師：女性獣医師の割合

歳以下では25%が女性であり、51歳以上では0%である(図4)。男性の再雇用獣医師も増加しており、平成31年度で7名だが令和5年度では多くて22名になると予測されている。全国的にも男性の再雇用獣医師(シニア)が、若い女性獣医師とともに増加していくと推測される。

小規模飼育の農家が高齢化により廃業する一方で、大規模や法人経営の畜産がわが国の畜産の主流を占めるようになった。肉用牛では、100頭以上を飼育する農場は全体の10%程度であるが、これらの農場が全体の約70%を飼育しており、畜産経営の業態は大きく変化した。

診療所の働き手に新しい人材(女性、シニア)が加わり、畜産の業態が大きく変化する中、新人、シニア、女性、男性等すべての獣医師にとって、NOSAIの診療所で働きがいを感じながら仕事を続けていける働き方を、診療所に創造する必要が生じている。女性獣医師、シニア獣医師が働きやすい職場環境は、何等かの事情(例えば、病気やケガ等)で診療の第一線で働けなくなった男

	30歳以下	31~40歳	41~50歳	51~60歳	60歳以上	合計
獣医師数(人)	369	493	327	473	169	1,831
うち女性	163	163	39	12	2	379
割合	44.2%	33.1%	11.9%	2.5%	1.2%	20.7%

H30.4.1現在 全国農業共済協会調べ
図3 共済団体等女性獣医師の割合

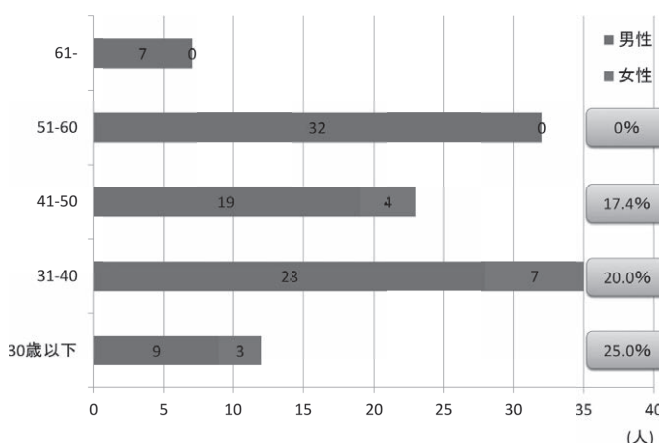


図4 NOSAI宮崎の女性獣医師割合 (全体12.8%)

性獣医師にとっても働きやすい職場である。また、女性の社会進出に伴って共働き世帯が増加している。共働き世帯の獣医師にとっても、家族の理解を得ながら働くことが求められている。

【生産獣医療（予約診療）の普及拡大】

これまでの診療所は、急患対応（往診依頼に対応）、病傷事故への対応を家畜共済の乙掛金の一部を診療所に留保することで経営されてきた。少頭数農場がわが国の主流であった時代にはとてもよい仕組みであった。しかし、急患対応に行くことのできない獣医師にとって、急患対応できないということは、診療所の主軸の仕事ができないことを意味しており、診療所で肩身の狭い思いをする理由ともなっていた。

畜産の業態が変化した現在では、大規模や法人経営の農場では伝染性疾患が発生すれば農場も診療所で働く獣医師も疲弊をきたすことから群管理や疾病予防、従業員教育など診療所の獣医師に対して農場管理が求められるようになった。

NOSAI宮崎では、口蹄疫をきっかけに自分たちの暮らす村町で未来も畜産が発展し続けるために、獣医師は何をすべきか真剣に話し合い、生産獣医療体制の拡充をすることを決定した。平成26年から牛の生産獣医療体制が始まり、平成14年度から開始していた養豚管理指導体制と合わさって宮崎県の畜産経営者のビジネスパートナーになりつつある。

診療所の働き方の中に、急患対応以外の部門が生まれることにより新たな仕事が生じてくる。血液代謝プロファイルテストの分析や、ウイルス性疾患のPCR検査、抗体検査を利用して、獣医師が農場の生産性向上のために根拠をもって指導する。新たな仕事の中に、急患対応以外の仕事を創造すれば、急患対応で農場には行けなくとも、獣医師が必要とされ、診療所で肩身狭く居なくてよくなるし、急患対応と生産獣医療を融合することで、農場から急患対応すべき下痢やカゼ等の伝染性疾患が無くなり、獣医師の疲弊も解消される。

現在の診療所は、診療所経営の目標や目指す姿を所員に示すことが求められている。宮崎県の令和元年度の管理指導契約頭数は、牛が324戸の約23,000頭、種豚が40戸の約9,200頭であり、コンサルティングを求める農場への指導料として管理指導契約料約4,800万円を事故外診療収入としている。農場が管理獣医師に求めているも

のは、生産性を高めるための知識と知恵である。管理獣医師は農場の生産性を高めるために自分を研ぎすましていかなければならない。宮崎県から全国に、生産獣医療がわが国の畜産経営のインフラとされるように拡充を呼びかけていきたい。そして、新たな時代に、新たな人材が全員、働きがいを感じられる業態を創造していくことを目標としたい。

【シニア獣医師の活躍】

あえて再雇用という立場ではなく日給月給制の雇用契約を選ぶシニアがNOSAI宮崎には存在していて、この働き方の受けが良いと感じている。ライフワークバランスを大切に、孫の発育を楽しみたい、奥さんとの旅行を楽しみたい、でも、後進を手伝ってもいいよ、というシニアが私たちを助けてくださるスーパーヒーローとして存在している。管理者は翌月の仕事を提示する。提示する仕事は大規模農場の繁殖検診や予防注射日程等予約診療の日程だ。この中からシニア獣医師がご自分のライフバランスを壊さないように仕事を選択する。その分、現役は時間をその他のことに利用できるという仕組みだ。今年度は外科手術専門の雇用契約も生じた。シニアの特技を生かして、元気で、いつまでも一緒に仕事を楽しんでもらいたい。再雇用契約では、賃金は大幅に下がるのに、現役と同じように働くことを求められ、それまでの生活とあまり変わらず、ライフバランスを向上できないと聞くが、この雇用契約であればその心配はない。

【今こそ！変化すべき診療所経営】

残酷な事実として、『唯一不変なものは、物事は常に変化しているという事実である』という言葉がある。昭和の常識も令和の非常識になるかもしれない。刻々と変化する周囲の状況に応じて、雇用者側が変化できなければ、満足な採用も出来ず、獣医師不足から、診療所で働く獣医師に長時間労働を強いて疲弊が生じ、体や心を壊してしまうかもしれない。メンタルヘルス上では、職場環境の一部に管理職の考え方そのものが反映されている。子供が親を選べないように、部下も上司を選べないのだから、所員が働きがいを感じながら働ける職場環境を整えることは管理者側の義務ともいえる。今こそ！急患対応の診療所経営から予約診療を取り入れた働き方に変化することが求められていると言えよう。

市民シンポ-5

大学における取組みの紹介 - 卒業生の再就職をあと押しする環境

○畑江敬子

お茶の水女子大学 名誉教授

仕事をやめて家庭にいる人でも、こどもがある程度大きくなって、もし、もう一度仕事をしたい、フルタイムと言わずパートタイマーでもよい、と思ったら、獣医師という国家資格を持つ人は、明日からでも就職できるはずである。

そのためには、仕事をしたいという人の背中を押して、一歩踏み出させる必要がある。このような人材を活用しないことは社会にとって重大な損失である。

1. それに対して学会としてできること、

- 求人と求職を紹介できるネットワークを作る。
- 学会で研修制度を作る。

2. 大学ができること、

- ネットワークを整備する。
各大学、特に各研究室で卒業生の最新の名簿を整備する。
- ブラッシュアップのためのシステムを作る。
卒業した研究室で実験実習の助手の手伝い、授業の聴講、実際に先輩の動物病院で手伝う、など。

3. 大学、学会のホームページを活用する。

4. 日本心理臨床学会の例

現在会員数が30,000人ぐらいいる女性会員の多い学会。臨床心理士の資格(日本臨床心理士認定協会が認定)を持った多くの女性会員がスクールカウンセラーや子育て相談など家庭と仕事を両立させて広く活動している。

職場での働き方が非常勤やパートのような形式が多いが、学会としては専門に応じて、また地域ごとに新人研修や経験者向けの研修を行い、臨床心理士としての仕事の質がおちないように、また再就職もしやすいようにサポートしている。

なお昨年より「公認心理師」という国家資格ができたが、まだ研修などは整備されていない。

5. お茶の水女子大学生活科学部食物栄養学科調理学研究室の例

食物栄養学科では、卒業生の名簿が整備されている。女子大学の特徴の一つとして、女性のロールモデルが

たくさんあることである。

調理学研究室は、教授、准教授、講師、教務補佐員など研究室に来る人は来客を除いてすべて女性でしかも卒業生である。大学や企業に勤めている卒業生が来ることもあるが女性である。研究室の学生はそのような例を日頃目にしている。

調理学研究室の特殊な点の一つは研究室には学部、修士、博士の学生がいて、そのうち学部以外は必ずしもストレートに進学した人ばかりではないことである。

一旦家庭に入った人が、再び、研究室に来て、仕事を手伝う人、勉強したくなって学位をとり大学に就職する人、大学や企業に勤務しながら学位が取りたくって研究を始める人など、さまざまな人が研究室に出入りしていることも調理学研究室の特徴である。

卒業するときには全員、進学あるいは就職するが、その後は、結婚して仕事を続ける人もいれば、結婚して子供ができると家庭に入る人などさまざまである。一旦家庭に入っても、子供がある程度大きくなると、フルタイムとは言わず、パートタイムで良いので、何か社会と繋がりたいと考える主婦は何人もいる

一旦家庭に入った人が研究室に足を運ぶきっかけもいろいろある。ただネットワークを作っているだけでは、家庭にいる人は一歩踏み出すことはしない。一歩踏み出すにはきっかけが必要である。

例えば、調理学実習には助手が必要なので、同窓会に出席した卒業生に声をかけて手伝ってもらうこともあり、これがきっかけになって研究室に来るようになった人もいる。研究室で雑用を手伝っていた人が、同級生に声をかけて呼んだ例もある。このように、声をかけられて研究室に足を運んだり、同窓会できっかけを得たりすることが多い。

実際に家庭の主婦から、大学の教授になった人の例などを紹介する。

6. お茶の水女子大学生活科学部の他の学科の例も紹介したい。

現在は発達臨床学科という名称になっているが、その学科では“ジネット”という卒業生のネットワークを作っている。そこでは毎年冊子を刊行し、見学会、勉強会など種々の活動を行っている。また、そのネットワークで

就職の紹介をしている。

さらに、特定の研究室の卒業生が少人数のグループではあるが先輩・後輩のつながりで研究会を作り、研修や就職を紹介することを行っている。このようなきめ細かいつながりは女子大学の特徴の一つではないかと思われる。

最後に、未だに、家事育児は主婦の仕事で、女は家庭を守らなければならない、というような考えを持つ人が、男女を問わずいることも確かである。最近、若い年代ではかなり変わりつつあるが、女性が家庭から外に出るためには夫婦お互いの理解と相互サポートが必要であり、働き方改革がいわれるなかで男性女性ともに頭を切り替えていただきたい。