令和５年度日本獣医師会獣医学術学会年次大会　日本獣医師会企画
市民公開シンポジウム「獣医師の働き方改革とワーク・ライフ・バランス実現への道－すべての獣医師がのびのびと活躍できる環境づくりのために－」

日獣シンポⅡ－１

【基調講演】わが国における獣医師の現状と課題

○大倉尚子
農林水産省消費・安全局畜水産安全管理課

前回（H29（2017）年12月）に、「女性獣医師をめぐる情勢」というテーマでお話ししました。当時、獣医事に従事する女性獣医師の割合は約29.6%、無職の女性獣医師は約7%でした。女性獣医師の増加が見込まれるということで、女性獣医師の復職に向けたスキルアップ、雇用者の理解醸成、活躍する女性獣医師に関する情報提供に取り組んできました。

それから約10年、獣医事に従事する女性獣医師の割合は、36.0%になり、特に20代では54.9%が女性獣医師になりました。また、獣医師法第22条の届出のあった女性獣医師のうち、無職の女性獣医師は、約７%から約4.6%に減少しました。

女性獣医師の割合は、各職域、各地域で増加していますが、その状況はそれぞれ異なっています。また、獣医師全体の年齢分布にも地域特性があるようです。

今回は、獣医師法第22条の届出等のデータからわが国の獣医師の現状を共有し、時代に合わせた就業環境の変化について取り上げたいと思います。農林水産省では、引き続き女性獣医師をはじめとした獣医師の復職に向けたスキルアップ等に取り組んでいるところであり、獣医療提供体制整備に向けた支援等について紹介します。

日獣シンポⅡ－２

改正育児・介護休業法からみる動物診療施設におけるワーク・ライフ・バランス実現への道

○松岡友美
ひめじ人事労務コンサルティング

日本の育児休業取得率（2021年）は、男性13.97％、女性85.1％である。特に男性では取得を希望する男性が約８割にのぼるにも関わらず、実際の取得が進んでいない状況が見受けられ、希望と現実の乖離が生じている。更に、人手不足はここ数年顕著であり、その原因は生産年齢人口の減少にある。そのため新卒採用、中途採用が希望通りに進まない可能性が高い。このような状況から、現在施設で勤務する職員の離職を防ぎ、またワーク・ライフ・バランスの実現のために獣医師、動物看護師、補助スタッフ、全ての職員が育児休業の取得、復帰をしながら勤務し続けることができる職場環境づくりが必須となっている反面、育児休業取得における課題としては、代替要員の確保、男性自身に育児休業取得の意識がないなどの課題がある。

上記のような背景より、更なる育児休業取得の推進を目指して令和４年４月、10月の２回に分けて育児・介護休業法の大幅な法改正が行われた。育児休業は、原則１歳になるまでの子どもを育てる男女労働者が取得することが可能であり、改正により、これまで子ども１人につき１回のみしか取得できなかったが、２回まで分割して取得が可能となった。また、契約社員などの有期契約労働者も条件によっては取得可能である。更に、核家族化が進む中、両親が協力して子どもを育てられるよう、令和４年10月から「産後パパ育休」という制度が制定された。これは育児休業とは別に女性の産後休業の期間中に４週間まで取得することが可能な休業の制度である。このような制度設計により、父親と母親が休業を交替しながら育児をし、キャリア形成も育みながらワーク・ライフ・バランスを実現することが可能となった。しかしながら、制度設計だけでは育児休業の取得が進まない可能性がある。育児休業の制度変更に先駆けて、令和４年４月から事業所の義務として妊娠・出産を申し出た労働者への個別の周知・意向確認が義務化された。育児休業は労働者の権利であるが、労働者側の権利行使だけでなく事業所側からも制度の周知や休業の意向確認を行うことで、お互いの齟齬をなくす目的がある。周知事項は①育児休業・産後パパ育休に関する制度②育児休業・産後パパ育休の申し出先③育児休業給付に関すること④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱いの４項目であり、面談、書面交付等の方法により行わなければならない。更に、育児休業の取得がしやすい雇用環境整備を実施することが令和４年４月から明記され、①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知の４つの取り組みのうち、最低１つ以上実施をしなくてはならないこととなった。以上の法律改正により、経営者、職員同士の世代間ギャップから育児休業取得による不利益取り扱いやマタニティハラスメントが起こるリスクが上がっている。不利益取り扱いについては法律上禁止し、マタニティハラスメントについては防止措置を事業所に義務付けることでリスクマネジメントすることとなっている。なお、育児･介護休業法以外でも、子の看護休暇制度、時間外労働の制限、短時間勤務等の措置など、ワーク・ライフ・バランスを実現するための法整備がされている。

法律の改正により、事業所では多くの取り組みを実施しなくてはならなくなった。また、インターネットの普及により皆が情報を取得しやすい環境にある中、「知らなかった」では済まされないことが多くなっている現状もある。このような中で講演者が最も大切だと考えるのは「職場の風土づくり」である。経営者はまず、どのような施設づくりをしたいのか方針を明確にしなくてはならない。そのためには、現場で働いている職員を見て、労働時間や休暇の取得状況、職員が働くことについてどのようなニーズがあるのかを把握する必要がある。中小企業だから大企業とは違うという声はよく聞くが、法律については大企業も中小企業も関係なく適用されるため、大企業の事例や同業他社の事例などの収集より実行可能なことを検討することも重要であるといえる。また、小規模の施設で多い傾向にあるが、子育て中の職員と子育てしていない職員との間で労働時間の考え方に対するギャップが生まれ、人間関係に支障が生じることがある。そのようなことが起こらないようにするために、業務の洗い出しを行い、全員で業務を円滑に行うために経営者、管理者だけでなく職員全員を巻き込んで検討していく工夫や、時間帯や曜日に対する賃金改善（処遇改善）、パートタイマーの活用においてシフト調整を行っていくこと

が必要といえる。また、育児休業を取得するにあたっては、代替要員の確保が一番の課題となる。その対策としても前述の業務の洗い出しによる業務効率化や、契約社員やパートタイマーの活用が必要といえる。

ただし､経営者だけでは職場の風土づくりは進まない。施設で働く職員自身がどのような心構えで仕事に取り組むべきであろうか。育児休業取得者の業務を引き継ぐ職員、その他の職員においては､「自分自身も次は育児休業を取得するかもしれない」「病気で入院して長期で仕事を休むことになるかもしれない」というお互い様の心をもつことと､「仕事を引き継ぐことでスキルアップにつながる」と前向きに考えられるように、ミーティングや面談等でのコミュニケーションが必要である。また、育児休業取得者は､「休業取得は労働者の権利だから当たり前」と思うのでなく、休業による自分の業務の穴埋めを周囲がしてくれるのだから時間・期間の余裕をもって周囲に相談をすること、休業前の引き継ぎが滞りなく行えるように配慮すること、職場復帰後も周囲への感謝と配慮を忘れずに仕事に取り組むことが必要である。このような心構えを経営者、管理者を筆頭に、働く職員全員でもてる職場風土づくりには､「ミーティング」「面談」「職員研修」の意識づけのしかけが必須となる。限られた労働時間の中で職場風土をつくるために何から実施すべきかは施設によって異なるかもしれない。業務のことだけを話していた朝礼の中に職員の一言スピーチを取り入れる、マニュアルのなかった業務について業務マニュアルを作成する、ミーティングで研修動画を全員で視聴するなど、本講演をきっかけに何か１つ具体的に実践していただき、ワーク・ライフ・バランス実現のための職場の風土づくりを進めていただけることを望んでいる。

出典：

①総務省HP
情報通信白書　令和４年版　第１部　特集　情報通信白書刊行から50年～ICTとデジタル経済の変遷～
https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r04/html/nd121110.html

②厚生労働省HP
イクメンプロジェクト　ダウンロードコーナー　職場内研修用資料
https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/#powerpoint

日獣シンポⅡ－３

公益社団法人宮城県獣医師会における女性獣医師支援対策ワーキンググループの活動状況

○渡邉　文
公益社団法人宮城県獣医師会理事、シートン動物病院院長

【はじめに】

平成25年６月に閣議決定された「日本再興戦略」において、輝く日本を構築するための政策が掲げられ、その中に「女性が活躍できる環境整備を推進する」とされた。日本獣医師会では女性獣医師がより働きやすい環境づくりのため女性獣医師活躍推進委員会を設置し、様々な取り組みを実施してきている。

【宮城県獣医師会の現況】

宮城県獣医師会の女性会員は、平成15年４月１日では会員数444名中、女性獣医師は50名でその割合は、11％であったが、令和５年４月１日現在、会員数369名中73名と、割合は20年間で約20％とほぼ倍増している。そのためもあり令和５年６月１日現在役員には３名（副会長１名・理事２名）が就任している。しかしながら、勤務女性獣医師の中には、結婚や子育て育児を理由にした退会、夫婦が獣医師である場合、一方は入会していないことが多く、未加入者が多いことが課題となっている。また、最近の獣医学部の女性比率が60％超えの状況からも本会の男女共同参画社会化が必要とされていた。

【女性獣医師のためのワーキンググループ】

本会では、日本獣医師会での女性獣医師支援の動きや東北地区では以前から、女性獣医師の就労機会が多い宮城県の女性獣医師の就労環境改善を図る目的で、平成30年に５名の女性獣医師（開業２名・公務員２名・NOSAI1名）＋相談役３名で女性獣医師支援対策ワーキンググループを発足させた。

発足の契機となったのは、当会の理事や諸先輩との会話の中で、若い働く獣医師が少ない、もっと女性が働きやすい職場にすべきとの意見をもらっていた事である。

実際､現在では獣医系大学の学生の半数は女性である。これまでは産休・育休制度が整備された公務員等を除けば、大小動物にかかわらず開業の臨床現場では、産休取得もままならず、家族や複数のベビーシッターの力を借りてなんとか乗り切ってきたというのが多くの現実である。このような状況を後輩獣医師にさせないためにとの思いで、このワーキンググループを立ち上げ、以後、次のような活動を行ってきた。

【アンケート調査の実施】

1　**目的**；本会の女性獣医師が各職場で置かれている状況を把握する。

2　**対象**；県内在住の女性獣医師

※非会員へは連絡先等の把握が困難であったため未実施（今後の課題）

3　**結果**；日本獣医師会が実施したアンケート結果と共通点が多かった。

①　公務員・産業動物臨床獣医師の不足
②　育児休暇等の制度的就労環境は整備されているが、権利行使が困難
③　妊娠中及び育児と仕事との両立に対する不安
④　産休・育休中の職場への負担・復帰後の技能低下
⑤　臨床分野における長時間労働
⑥　育児休業・介護休暇の整備　等

4　**宮城県獣医師会への要望**；

①　産休・育休等長期休業中の有期労働の臨時代替職員の確保（代替職員制度）
②　代替獣医師登録制度や開業獣医師間の地域ネットワークの構築
③　知識・技術の習得機会や講習会参加時の託児所等の設置
④　他職域の女性獣医師との情報交換の場の設置
⑤　育休等期間中の獣医師会費の減額と学生等の個人準会員制度の創設

5　**その他**

①　令和４年度東北地区獣医師大会（岩手県獣医師会主催）において、本会から日本獣医師会に対し要望した「産業動物診療獣医師・公務員獣医師の確保対策」の内容にグループの意見を反映させた。
②　令和５年度東北地区学会の会場における「女性獣医師の広場」の設置
他県や環境の異なる女性獣医師との情報交換を行い、交流を深められたと好評であった。運営の仕方は今後さらに工夫が必要だが、継続することでよりよい情報交換・共有の場としたい。

我が国の20～30代の女性獣医師は全獣医師の半数を占めており（農林水産省調査、令和２年２月）、従来の「女性獣医師が珍しい時代」の就業形態では立ちゆかなくなると考えられ、女性の家庭及び就労環境の課題を解決し

ていく必要がある。他方、アンケートで明確となった就労の課題は、女性に限らず獣医師全体に当てはまるものも多数見受けられた。

【研修会等の開催】

アンケート実施後、日本獣医師会の女性獣医師活躍推進委員会概要について報告を受け、意見交換を行った。

① 勤務獣医師の中では、労働者を取り巻く法律を理解できていない。

② 動物病院によっては就業規則が定められていない。

などの意見が出されたため、令和５年２月に労働者に係る法律等を習得するため、オンラインでの研修会を開催した。

講　師；社会保険労務士

テーマ；「女性が働き続けるために知っておきたい法律」

項　目；ワーク・ライフ・バランス、男女雇用機会均等法、労働基準法関連、育児・介護休業法、労働施策総合推進法及び働く女性のセイフティネット等

概　要；身近で幅広い内容のため、参加された会員から多くの質問が出され、大変有意義な講習会となった。

【今後の活動】

令和５年度は、宮城県獣医師会に女性理事がさらに１名増員された。これは、男女会員の意識が少しずつ変化していることと、長年の厳しい環境下で獣医師として業務を続けてこられた女性獣医師が活動に参加できる、参加しようという意識が醸成されつつあるためだと思う。

1　ワーキンググループを、本会の正式な委員会に昇格させ、より活動の幅を広げる。

2　SNSを活用した情報発信体制の構築
特に、現在、獣医師業務から離れている女性獣医師及び若い獣医師に情報が届けられる体制を作るため、まずはFacebookへの情報掲載を始めた。

3　（公社）日本獣医師会ホームページの「女性獣医師応援ポータルサイト」の周知と、必要に応じて宮城県獣医師会会員が相談役の一端を担う。

4　学会等開催時に、コミュニケーションの場所を設置し情報共有を図る。

そして、簡単に離職をする獣医師の方々の考えや抱えている問題などを知ることができれば、今後の会の活動の大いなる参考になると期待している。

また、今年度内には、職場環境改善にむけた研修会を開催したい。コロナ感染も新たな段階を迎え、今後は、直接お会いしての意見交換の場も設定していく。

【最後に】

メンバーの中には、「子育てをしながら小動物病院を経営し、時には診察台の下で遊ばせながら、また子供が病気の際は親・知人・ベビーシッターなど様々な方にお世話になりながら仕事をしてきた。振り返ると家事・子育て等に関しては女性への負担が大きいものであった。現在は社会的支援や夫婦間の協力体制は隔世の感があるが、社会的サポートは決して十分なものとは思われない」との意見も寄せられている。

今般のグループが実施したアンケートにより女性獣医師が置かれた状況を把握できたことで、今後も女性獣医師の就労環境等の改善に向けた活動を行い、これから夢を抱いた若い世代の全ての獣医師が充実した仕事に就けるよう活動を継続して行きたいと考えている。

また、日本獣医師会ホームページにも、今回のアンケートに応えられるコンテンツが用意されていることを広く会員に知らせ活用を図っていきたい。

最後にこの活動をとおして、魅力ある獣医師会として未加入の皆さまにもご賛同いただけるような活動を行っていきたいと思う。

日獣シンポⅡ－4
宮崎県獣医師会におけるすべての獣医師が活躍できる環境作りについて

○上松瑞穂
NOSAI宮崎生産獣医療センター、宮崎県獣医師会女性獣医師委員会

宮崎県獣医師会では、2021年度より女性理事枠や女性獣医師委員会の設置などのアファーマティブアクションを進めてきた。宮崎県において、獣医師法第22条による獣医師の届け出総数は695名であるが県獣医師会の会員数は608名（87.5%）であり、獣医師会とは獣医師の会なのだからジェンダーや年代に関係なく獣医師のための活動「獣医師の働きやすさに関する情報の収集と発信」をしていくということが女性獣医師委員会の一つの活動目標となった。また、獣医事に従事していない方は87名であったが、30代以上の女性では約３割と男性と比較して多かった。このことから獣医事に従事しておらず、非会員である獣医師の意見を聴くことはすべての獣医師が活躍できる環境作りのためには必要なのではないかとの結論に至り、「情報発信の対象を非会員に広げるための取組」を行っていくこととなった。

2022年８月に県内の獣医師向けアンケート調査を行うに際しては、スマートフォンからQRコードを読み取るだけで回答できるように工夫して行い、247名からの回答を得た。結果として、獣医師の活躍推進をするために必要な取り組みとして､男女ともに必要とされたのが「相談窓口の設置」（94.7%)、「獣医師人材バンクの設置」（89.5%)、「復職支援研修等の開催」（89.1%）であった。また、それぞれの職場における獣医師の確保状況については、明らかに不足している（40.0%)、どちらかというと不足している（32.1%）であり約７割の職場において獣医師の不足が実感されており、宮崎県獣医師会が人材バンクを設置した場合の利用としては約４割で求人側として利用したいとの回答であった。調査結果については、『宮崎県獣医師会だより』とともに日本獣医師会誌76号121-123(2023)に掲載した。宮崎県獣医師会のホームページは、結果に対応するように2023年度より大きく変更された。

2023年10月より獣医師の本音を聴くためのオープンチャットを開始した。前回のアンケート調査の結果、小動物臨床分野と公務員での調査が不十分であるとともに、現在獣医事に従事していない獣医師の声についても聴くことが大切だという観点で実施した。オープンチャットは、匿名で関心事に対して意見を率直に述べることができる仕組みであり、女性獣医師委員会のメンバーが管理運営者となりオープンチャットに参加している。オープンチャットの入り口は、小動物獣医師と愛玩動物看護師を一つのカテゴリーとし、産業動物獣医師と公務員を一つのカテゴリーに分けて、それぞれ、職場を辞めたい理由、職場が好きな理由を呟けるように仕組んだ。現在進行中の調査である（2023年10月)。

2020年度０名であった県獣医師会の女性理事数は2023年度では２名となった。共働き世帯の増加や男性の育児休業取得推進の観点で言えば、もはや女性獣医師が、というより若い獣医師の職場における働きやすさの増進や、シニア世代が意欲的に仕事を続けられる仕組み作りが大切になると考えられる。ジェンダーや年代、会員か非会員かにとらわれることなく、獣医療を支えるすべての人々の意見を大切にしてこれからも活動の幅を広げていきたい。

令和５年12月２日
令和５年度獣医学術学会年次大会（神戸）

獣医師をめぐる情勢

農林水産省　消費・安全局
畜水産安全管理課

1

今日の話の流れ
～獣医師をめぐる情勢～

1　獣医師をめぐる情勢
2　獣医師の年齢分布と地域特性
3　獣医師の職域別の年齢構成
4　獣医師に対する就業支援

1

2

獣医師をめぐる情勢

2

3

獣医師の活動分野

- 獣医師の活動分野は広く、小動物診療分野（ペット）、産業動物分野（家畜）、人の公衆衛生分野と多岐にわたる。
- 産業動物分野には①産業動物の診療獣医師と②農林水産分野の公務員獣医師が存在。

○ 分野別獣医師の数　（単位：人）

		令和４年	割合（%）
活動獣医師	産業動物診療	4,460	11.0
	公務員 農林水産分野	3,311	8.2
	公務員 公衆衛生分野	5,378	13.3
	公務員 その他	456	1.1
	小動物診療	16,541	40.9
	その他の分野	5,955	14.7
	小　計	36,101	89.2
獣医事に従事しない者（無職含む）		4,354	10.8
合　計		40,455	100

【農林水産省調べ】

① 産業動物獣医師（約２割）
1）産業動物診療獣医師
家畜の診療に従事
2）農林水産分野公務員獣医師
公務員として家畜伝染病の予防やまん延防止に従事
② 公衆衛生分野公務員獣医師
公務員としてと畜場の食肉検査等に従事
③ その他分野の公務員獣医師
公務員として動物の愛護・管理等に従事
④ 小動物診療
犬、猫等のペットの診療に従事
参考）愛玩動物看護師　17,068人（R5.11.1時点）
⑤ その他の分野
大学の教員、動物用・人体用医薬品の開発、海外技術協力などに従事

3

4

獣医師の職域分布

【農林水産省調べ】

			H24年	R4年	変化
医事に従事	産業動物診療		11.4%	11.0%	-0.4%
	公務員	農業分野	9.0%	8.2%	-0.8%
		公衆衛生分野ほか	15.1%	14.4%	-0.7%
	小動物 診療		38.2%	40.9%	2.7%
	その他分野		14.5%	14.7%	0.2%
	小計		88.2%	89.2%	1.0%
獣医事以外に従事・無職			11.8%	10.8%	-1.0%

獣医師の職域偏在

4

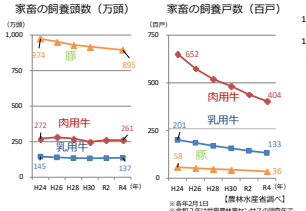
5

獣医療の対象となる動物や飼養者の状況

- 家畜の頭数は横ばいか微減傾向だが、農家戸数は減少し大規模化が進展。物理的に診療等の効率が低下。一般診療だけでなく衛生管理指導など獣医療へのニーズも変化。
- 犬猫の頭数は減少傾向か横ばいだが、平均寿命が延長、動物や飼養者の高齢化に伴いニーズが変化。

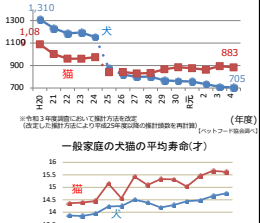
⇒ 家畜の遠隔診療や管理獣医療、高度獣医療に関する研修等を支援。

○ 家畜の飼養頭数・飼養戸数



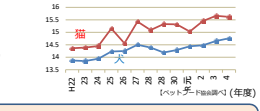
※各年2月1日
※令和２年は世界農林業センサスの調査年であるため都に比較できるデータがない。
【農林水産省調べ】

○ 犬・猫の飼育頭数（万頭）



※令和３年度調査において推計方法を改定（改定した推計方法により平成25年度以降の推計頭数を再計算）
【ペットフード協会調べ】

一般家庭の犬猫の平均寿命（才）



獣医師の技術向上などへの支援
○ 情報通信機器を用いた診療の試行的な導入などを支援。
○ 産業動物分野における管理獣医師育成のための長期研修等、現場で必要とされている知識・技術向上のための卒後研修等の支援。

5

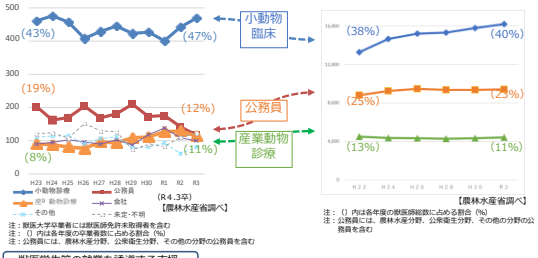
6

獣医師の推移（就職動向）

- 大猫の頭数が減少か横ばいという傾向の中、近年、新卒獣医師は45%程度が小動物診療に就職。一方で近年の小動物診療就業者は40%程度。社会から獣医師に求められる職域と就業の希望先には乖離がある。

⇒ 産業動物獣医師を志す獣医学生への修学資金や産業動物分野を知る機会となる臨床実習等の実施を支援する。

○ 獣医大学卒業者の就職状況の推移(人)



注：獣医大学卒業者には獣医師免許未取得者を含む
注：（）内は各年度の卒業者数に占める割合（%）
注：公務員には、農林水産分野、公衆衛生分野、その他の分野の公務員を含む

○ 分野別獣医師の数 （単位：人）

注：（）内は各年度の獣医師総数に占める割合（%）
注：公務員には、農林水産分野、公衆衛生分野、その他の分野の公務員を含む

獣医学生等の就業を誘導する支援

○ 産業動物獣医師への就業を志す、獣医学生等に修学資金を給付する地域への支援を行う。
○ 獣医学生に対する産業動物診療や家畜衛生行政についての臨床実習等への支援を行う。

7

獣医師の年齢分布と地域特性

8

獣医師の地域分布

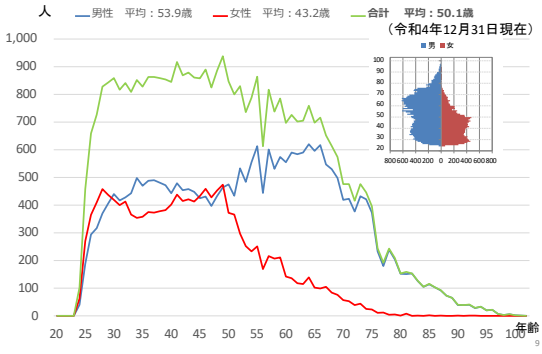
【（人）：農林水産省調べ】

地　域	H24 届出者総数	H24 全国比	R4 届出者総数	R4 全国比	全国比 R4-H24
北海道	3,305	8.6%	3,453	8.5%	-0.1%
東北地方	3,013	7.9%	3,015	7.5%	-0.4%
関東地方	12,649	33.0%	14,361	35.5%	2.5%
中部地方	5,529	14.4%	5,684	14.1%	-0.3%
近畿地方	4,968	13.0%	5,140	12.7%	-0.3%
中国地方	2,426	6.3%	2,334	5.8%	-0.5%
四国地方	1,326	3.5%	1,405	3.5%	0.0%
九州地方	5,077	13.3%	5,063	12.5%	-0.8%
合計	38,293	100%	40,455	100%	

獣医師の地域偏在

9

獣医師の年齢分布（全国）



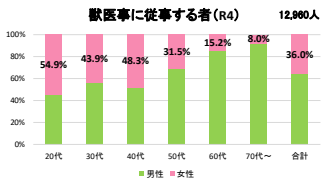
10

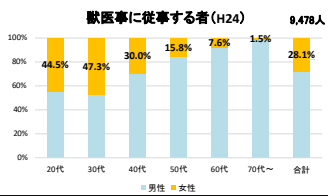
獣医事に従事する女性獣医師

○ 全体では、10年間で約2,000人（約1.06倍）増加
（H24：約34,000人 → R4：約36,000人）

○ 女性獣医師は約4割で、20～40歳代では約半数（10年前：約3割）

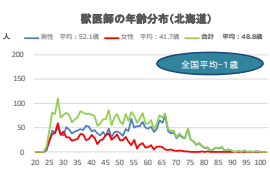
○ 10年前と比較した場合、女性獣医師は約1.4倍
（H24：28.1% → R4：36.0%）

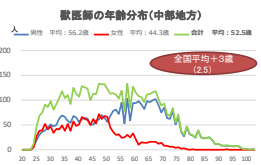


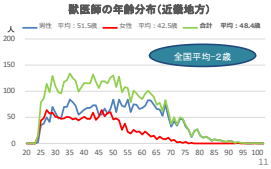


11

獣医師の平均年齢が全国平均と同等の地域（全国平均50歳±２歳）

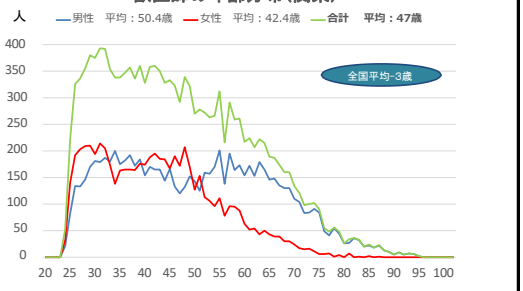






12

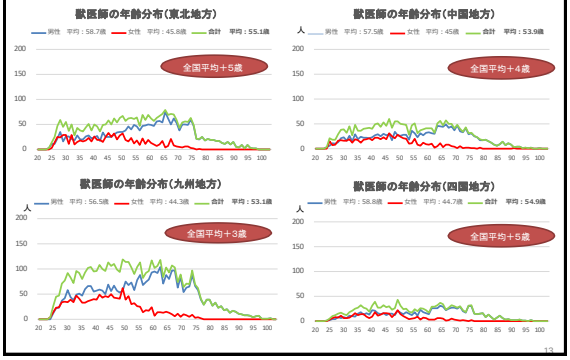
獣医師の平均年齢が全国平均より低い地域
（全国平均50歳－３歳）



12

13

獣医師の平均年齢が全国平均より高い地域
（全国平均50歳＋3歳以上）



13

14

獣医師の年齢分布と地域特性（ポイント）

① 地域によって、獣医師の高齢化が進展
　➢ 新規獣医師の確保に苦慮

② 地域を問わず、20～30歳代の獣医師のうち、女性獣医師は約半数

14

15

獣医師の職域別の年齢構成

15

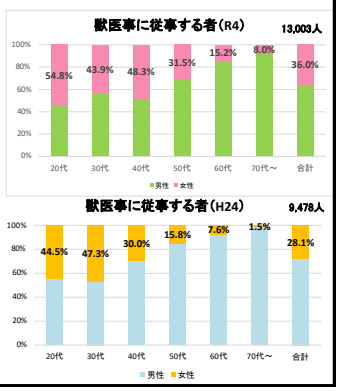
16

獣医事に従事する女性獣医師

○ 全体では、10年間で約2,000人（約1.07倍）増加（H24：33,784人 → R4：36,101人）

○ 女性獣医師は約４割で、20～40歳代では約半数（10年前：約３割）

○ 10年前と比較した場合、女性獣医師は約1.4倍（H24：28.1% → R4：36.0%）



17

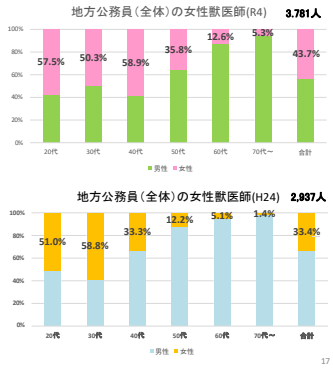
16

地方公務員（全体）の女性獣医師

○ 全体では、10年間、約150人（約0.98倍）減少。（H24：8,804人 → R4：8,660人）

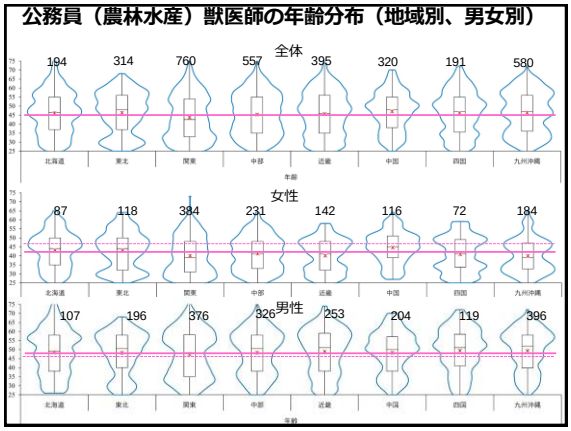
○ 地方公務員獣医師の４割は女性獣医師で、20～40歳代では半数以上

○ 10年前と比較した場合、女性獣医師は約1.3倍（H24：33.4% → R4：43.7%）

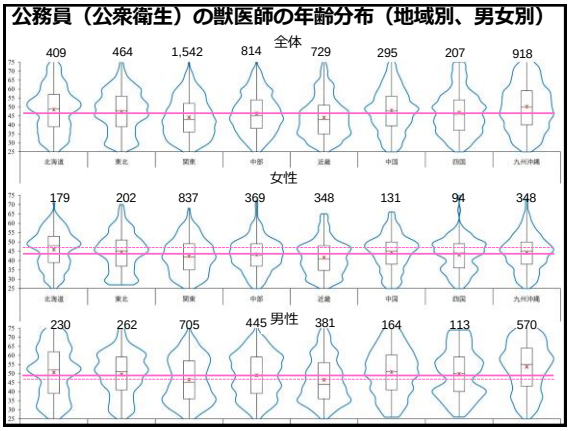


17

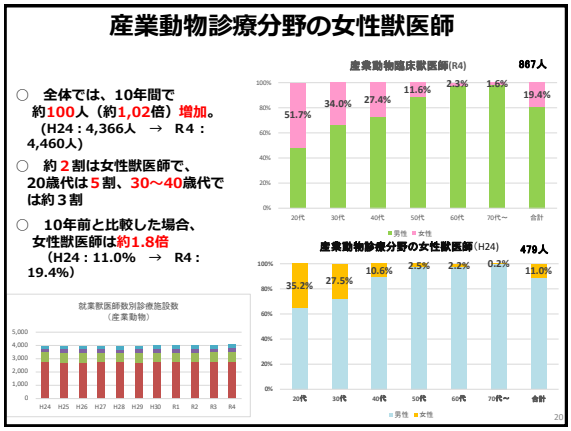
18



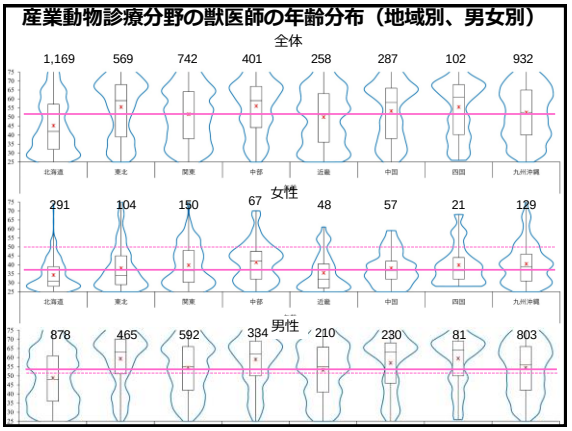
19



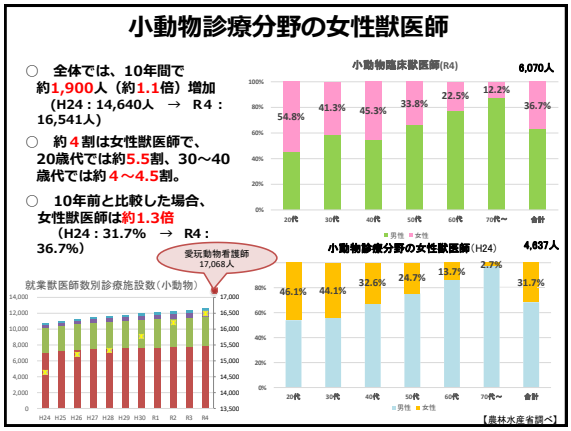
20



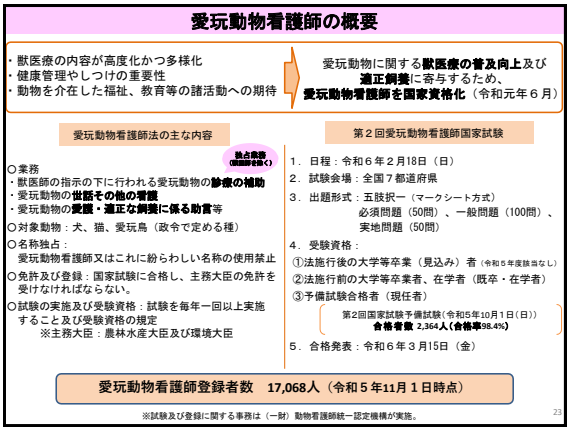
21



22

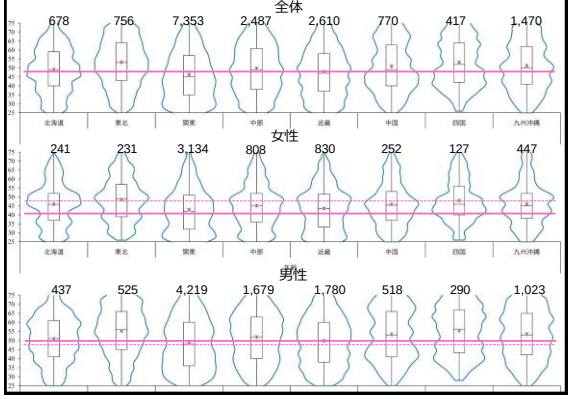


23



24

小動物診療分野の獣医師の年齢分布（地域別、男女別）



25

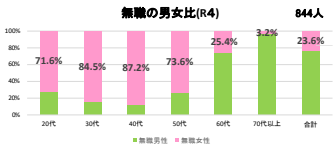
無職の女性獣医師

再更新済

- 獣医師約４万人のうち、
  - ・60歳未満の女性獣医師は約１万２千７百人
  - ・約６百人(4.6%)が無職（無職男性獣医師：約１百人(1%)）
- 無職の者のうち、
  - ・女性は全体の約２割
  - ・無職の女性の約７割は60歳未満
- 一方、
  - ・無職の女性医師：約1%
  - ・無職の女性歯科医師：約2%

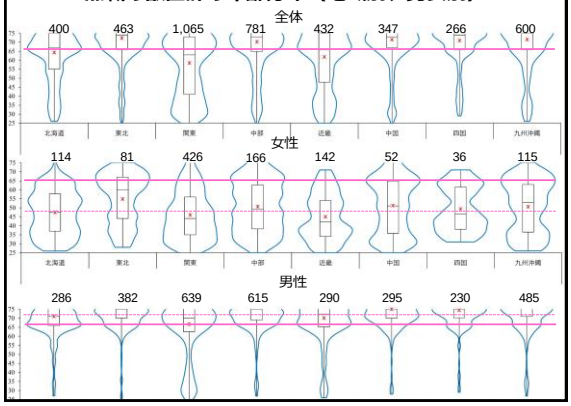
無職の女性獣医師の年齢分布(R4)　(単位：人)

	届出者総数	うち女性	獣医事に従事する者	うち女性	無職 うち女性	うち男性
20代	3,617	2,002	3,466	1,901	95	68	27
30代	8,445	3,818	8,052	3,532	252	213	39
40代	8,768	4,336	8,479	4,094	196	171	25
50代	7,818	2,574	7,529	2,369	182	134	48
60代	6,843	1,116	5,880	892	756	192	564
70代以上	4,964	289	2,695	215	2,093	66	2,027
20～50代	28,648	12,730	27,526	11,896	725	586	139
合計	40,455	14,135	36,101	13,003	3,574	844	2,730



26

無職の獣医師の年齢分布（地域別、男女別）



27

獣医師の職域別の年齢構成（ポイント-1）

① 獣医事に従事する女性獣医師は、10年間で1.5倍になり、20～30歳代では約半数が女性

② 地方公務員の女性獣医師も、10年間で約1.5倍になり、約35%が女性

③ 産業動物獣医師は減少しているが、女性獣医師は10年間で２倍になり、20～30歳代では約35%が女性

女性獣医師が増加する中、産業動物診療分野の増加が顕著な一方、小動物診療分野の増加は低い

28

獣医師の職域別の年齢構成（ポイント-2）

① 小動物診療の女性獣医師は、10年間で1.3倍になり、20～30歳代では約45%が女性

② 60歳未満の女性獣医師のうち、6.4％（682人）が無職

③ ２年前無職だった女性獣医師のうち、約半数は無職

④ 現在、獣医大学の在学者のうち、約半数が女子学生

今後とも女性獣医師の増加が見込まれる一方、医師等と比較しても、無職の女性獣医師の割合が高い

29

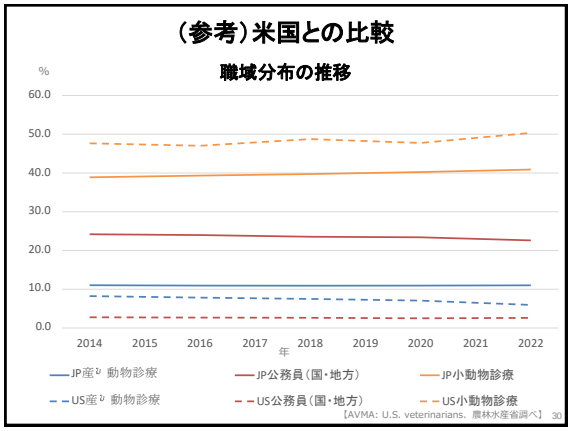
（参考）米国との比較

獣医師全体の女性割合

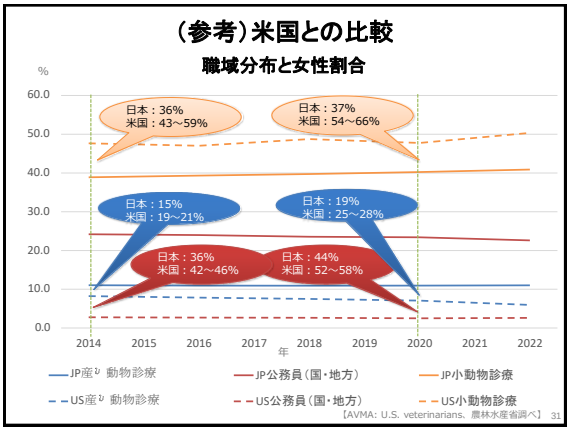
	日本	うち女性(%)	米国	うち女性(%)
H26 (2014)	39,098	11,177 (28.6)	102,583	58,148 (56.7)
H28 (2016)	38,985	11,752 (30.1)	107,995	63,857 (59.1)
H30 (2018)	39,710	12,564 (31.6)	113,394	69,908 (61.7)
R2 (2020)	40,251	13,406 (33.3)	118,624	75,900 (64.0)
R4 (2022)	40,455	12,960 (32.0)	124,069	82,036 (66.1)

【AVMA: U.S. veterinarians、農林水産省調べ】

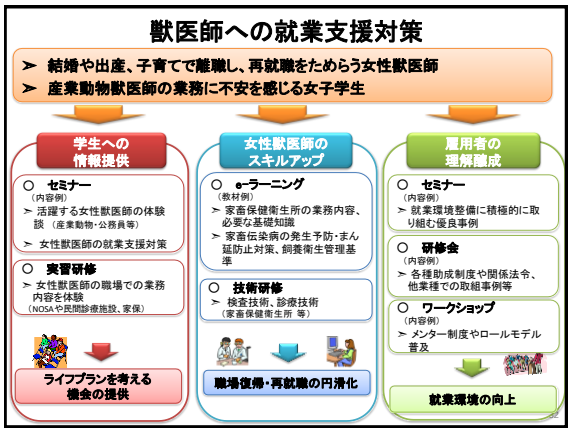
30


（参考）米国との比較
職域分布の推移
%
60.0
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
年
JP産ひ 動物診療
JP公務員（国・地方）
JP小動物診療
US産ひ 動物診療
US公務員（国・地方）
US小動物診療
【AVMA: U.S. veterinarians、農林水産省調べ】
30

31


（参考）米国との比較
職域分布と女性割合
%
60.0
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
日本：36%
米国：43～59%
日本：37%
米国：54～66%
日本：15%
米国：19～21%
日本：19%
米国：25～28%
日本：36%
米国：42～46%
日本：44%
米国：52～58%
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
年
JP産ひ 動物診療
JP公務員（国・地方）
JP小動物診療
US産ひ 動物診療
US公務員（国・地方）
US小動物診療
【AVMA: U.S. veterinarians、農林水産省調べ】
31

32


獣医師への就業支援対策
➢ 結婚や出産、子育てで離職し、再就職をためらう女性獣医師
➢ 産業動物獣医師の業務に不安を感じる女子学生
学生への情報提供
○ セミナー
（内容例）
➢ 活躍する女性獣医師の体験談 （産業動物・公務員等）
➢ 女性獣医師の就業支援対策
○ 実習研修
➢ 女性獣医師の職場での業務内容を体験
（NOSAや民間診療施設、家保）
ライフプランを考える機会の提供
女性獣医師のスキルアップ
○ e-ラーニング
（教材例）
➢ 家畜保健衛生所の業務内容、必要な基礎知識
➢ 家畜伝染病の発生予防・まん延防止対策、飼養衛生管理基準
○ 技術研修
➢ 検査技術、診療技術
（家畜保健衛生所 等）
職場復帰・再就職の円滑化
雇用者の理解醸成
○ セミナー
（内容例）
➢ 就業環境整備に積極的に取り組む優良事例
○ 研修会
（内容例）
➢ 各種助成制度や関係法令、他業種での取組事例等
○ ワークショップ
（内容例）
➢ メンター制度やロールモデル普及
就業環境の向上

33

改正育児・介護休業法からみる
動物診療施設における
ワーク・ライフ・バランス実現への道

ひめじ人事労務コンサルティング　代表
兵庫働き方改革推進支援センター　派遣専門家
社会保険労務士　松岡 友美

Himeji Personnel and Labor Consulting

1

本日の講演について

1．日本の現状について

2．改正育児・介護休業法について

3．職場の風土づくりとしてそれぞれの立場で考えるべきこと

Himeji Personnel and Labor Consulting

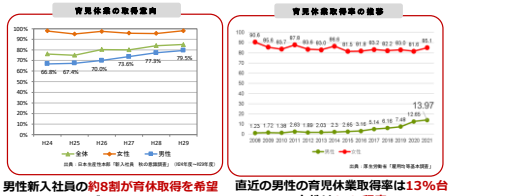
2

1．日本の現状について

Himeji Personnel and Labor Consulting

3

育児休業取得の現状



男性新入社員の**約8割が育休取得を希望**しているというデータもある

直近の男性の育児休業取得率は**13%台**
女性は**85%程度**

特に男性は、育児休業取得を希望しているが、取得できない！

希望と現実が乖離！！

厚生労働省

4

人手不足の原因は生産年齢人口の減少

・生産年齢人口59.4%に対し65歳以上は28.9%
（2.1人で1人を支える）

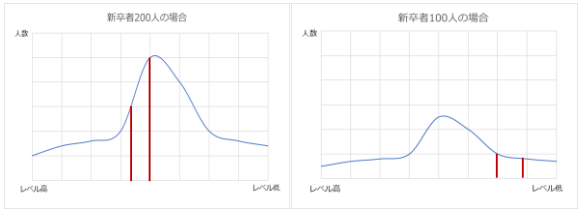
総務省HP
https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r04/html/nd121110.html

Himeji Personnel and Labor Consulting

5

採用できる新卒者のレベルイメージ

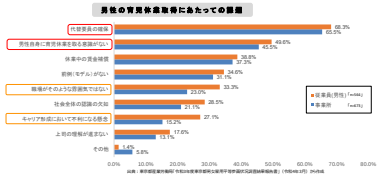
人気の高い順に10人ずつ採用するとして、人気度が10位であるケース



Himeji Personnel and Labor Consulting

6

男性の育児休業取得における課題は女性にも共通する



・新入社員の多くが育休取得を希望しているのに対し、
「男性自身に育児休業を取る意識がない」との回答も多数
・事業所、従業員ともに「代替要員の確保」が最も多い
・以下の項目は、事業所と従業員の認識に大きなギャップあり
「職場がそのような雰囲気でない」「キャリア形成において不利になる懸念」

・男性が育休取得しやすい職場環境の醸成、キャリアへの懸念を払拭することが必要
・日頃から組織的に従業員が不在時の体制を整える必要性

厚生労働省 イクメン

7

2．改正育児・介護休業法について

Hanaji Personnel and Labor Consulting

8

育児休業制度の概要①

◎育児休業は育児・介護休業法で取得が認められている

原則、「1歳になるまでの子ども」を育てる男女労働者が取得できる

原則、子どもが1歳になるまで、子ども1人につき2回まで分割して取得可能。
ただし、次のような場合は、1歳を超えて育児休業を取得可能。

子どもが1歳以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	1歳6か月になるまで
子どもが1歳6か月以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	2歳になるまで

ポイント！ 妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能

派遣社員や契約社員などの有期契約労働者も取得可能

ポイント！ 育児休業取得の申出の時点で次の要件を満たす労働者が取得可能
・子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

厚生労働省 イクメン

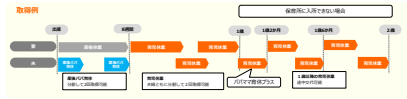
9

育児休業制度の概要②

○両親で協力して育児休業を取得するための制度

ポイント！ 「産後パパ育休」（出生児育児休業）
・育児休業とは別に子の出生後８週間以内に４週間まで取得可能！
・２回に分割しての取得も可能です（分割取得は、はじめにまとめて申し出が必要）
・休業中の一部に仕事をすることも可能（労使協定と個別合意がある場合）

ポイント！ 「パパ・ママ育休プラス」
・両親がともに育児休業を取得する場合は、子が１歳２か月に達するまでの間、育児休業が取得可能！（取得期間は産後休業期間を含め１年間）



厚生労働省 イクメン

10

育児休業等を取得しやすくするための会社の義務①

○妊娠・出産を申出た労働者への個別の周知・意向確認

ポイント！ 従業員またはその配偶者が妊娠・出産したことの申出をしたとき、会社はその従業員に対して個別に育児休業制度等を周知し、これらの制度の取得意向を確認しなければなりません。

【周知事項】
①育児休業・産後パパ育休に関する制度
②育児休業・産後パパ育休の申し出先
③育児休業給付に関すること
④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

【個別周知・意向確認の方法】
✓ 面談（オンラインも可）　✓ Fax
✓ 書面交付　✓ 電子メール　のいずれか
注：Fax、電子メールは労働者が希望した場合のみ

育児休業・産後パパ育休の取得を控えさせるような形での個別周知・意向確認は認められません。

厚生労働省 イクメン

11

育児休業等を取得しやすくするための会社の義務②

○育児休業を取得しやすい雇用環境整備

ポイント！ 育児休業を取得しやすい雇用環境整備など、会社は次のいずれかの措置を実施しなければなりません。

【実施が必要な措置】※いずれか１つ以上を選択
①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

・複数の措置を講ずることが望ましいです。
・環境整備に当たっては、短期だけでなく１か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が、希望するおおの期間の休業を申出し取得できるよう事業主が配慮。

厚生労働省 イクメン

12

その他の両立支援制度

ポイント！ 育児・介護休業法では、育児休業、産後パパ育休の他にも、仕事と育児の両立のための制度等が定められています。

子の看護休暇制度
小学校就学前までの子が１人であれば年５日、２人以上であれば年10日を限度として看護休暇の取得が可能。時間単位での取得も可能。

所定外労働（残業）の制限
３歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限。

時間外労働の制限
小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、1カ月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限。

深夜業の制限
小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業を制限。

短時間勤務等の措置
３歳に達するまでの子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務の措置（１日原則６時間）を義務づけ。

転勤についての配慮
労働者を転勤させる場合の、育児の状況についての配慮義務。

厚生労働省 イクメン

13

育児休業を取得したこと等による不利益取扱いの禁止

ポイント！ 育児休業、産後パパ育休等の申出・取得等を理由として不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

（育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例）

- 解雇すること。
- 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- 正社員を非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 自宅待機を命ずること。
- 降格させること。
- 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 不利益な配置の変更を行うこと。
- 就業環境を害すること。
- 派遣労働者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

・**上記は例示です。**他にも法律で禁止されている不利益な取扱いに該当する場合があります。
・会社の対応に疑問がある場合、トラブルが生じた場合は、**会社の相談窓口**や**都道府県労働局**に**相談**してください。

厚生労働省 イクメン

14

ハラスメント防止について

ポイント！ 育児休業や産後パパ育休等の申出・取得などに関して、上司、同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが会社に義務付けられています。

（職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置）
①ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
②行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
③相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な整備
④事業主や制度等を利用する労働者、周囲の労働者の状況に応じ、業務体制の整備など必要な措置を講じる

ハラスメントに該当する可能性のある言動の例

×育児休業の取得について上司に相談したところ、「**男のくせに育児休業をとるなんてありえない**」と言われ、**取得をあきらめざるを得ない状況になっている。**
×育児休業の取得を上司に相談したところ、「**休みをとるなら復帰する場所はない**」と言われた。
×上司・同僚が「**忙しい時期に育児休業をとるなんて周りのことを考えていない、迷惑だ**」と繰り返し又は継続的に発言する。
×育休取得について上司に相談したところ、「**次の査定の際は昇進しないと思え**」といわれる。

厚生労働省 イクメン

15

育児等に関するハラスメントを起こさないために

妊娠・出産等に関するハラスメントのない職場とするために心掛けたいこと

＜同じ職場で働く者として＞
- 妊娠・出産・育児等についての知識や制度について理解しましょう。
- 「育児は妻に任せて、男は仕事をするものだ」など、自分の価値観を押し付けないようにしましょう。
- 特定の人に向けた言動でなくても、育児休業等の制度利用について否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になり得ますので、注意しましょう。
- 自分の行為がハラスメントになっていないか注意しましょう。

ハラスメントを見たら・受けたら・・・
- 会社のハラスメント相談窓口に相談しましょう。
- 都道府県労働局でも相談を受け付けています。

厚生労働省 イクメン

16

３．職場の風土づくりとしてそれぞれの立場で考えるべきこと

Hanji Personnel and Labor Consulting

17

経営層のポイント①

ポイント！

▶トップが積極的に取組を推進しよう！
・**トップが明確なメッセージを打ち出す**ことで、職場の空気も変わる
・経営層の考えを明確にして、管理職の理解を促す

▶取り組み内容を公表して企業イメージを向上させよう！
・自社のHPへ掲載
・国や地方公共団体が実施する認定制度の取得や表彰への応募

<国の認定制度・表彰の例>

▶働き方の見直しを進めよう！
・所定外労働時間や休暇取得状況の把握、従業員のニーズ把握
・従業員の多様な生活に配慮した制度の構築、制度内容の周知

▶不利益取扱いの禁止・マタハラ防止措置を徹底しよう
・育児休業等の利用の申出を理由とする**不利益取扱いの禁止**
・**マタハラ**（育児休業等の利用を申し出に対する上司・同僚からのハラスメント）を防止するための方針の明確化及びその周知
・相談体制の整備

厚生労働省 イクメン

18

経営層のポイント②

ポイント！

▶先進企業の取組を参考にしよう

一から取組方法・内容を検討して実施するのは、労力がかかるもの・・・

下記の各種サイトに掲載された**取組事例等を参考にしましょう**

厚生労働省

- ◆イクメン企業アワード受賞企業 取組事例集
- ◆イクボスアワード インタビュー集
  https://ikumen-project.mhlw.go.jp/
- ◆仕事と子育ての両立に関する好事例集
  http://ryouritsu.mhlw.go.jp/
- ◆女性の活躍推進に関する各社の状況・行動計画
- ◆えるぼし認定取得企業の実績
  http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/
- ◆企業・社員向け自己診断
- ◆働き方・休み方改善企業事例
  https://work-holiday.mhlw.go.jp/index.html

内閣府

- ◆仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート
  http://www.cao.go.jp/wlb/index.html

経済産業省

- ◆「新・ダイバーシティ経営企業100選」ベストプラクティス集
  http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/index.html

厚生労働省 | イクメン

19

経営・管理職のポイント

ポイント！

・イクボスになろう！！

イクボスとは・・・部下の育休取得や短時間勤務などがあっても、業務を滞りなく進めるために業務効率を上げ、育児と仕事を両立できるように配慮し、自らも仕事とプライベートを充実させている管理職

【子育て中の部下】

ワーク・ライフ・バランスが必要でも・・・

「家事・育児があるので仕事が多くてなかなか帰れない」という不満が増加

組織は分裂の危機!?

【長時間働ける部下】

ワーク・ライフ・バランスを気にしていないでも・・

「早く帰る人がいるから自分にしわ寄せがくる」という不満が増加

職場メンバー全員に私生活の時間を。限られた時間で成果を出す職場へ

そのために例えば・・・

厚生労働省 | イクメン

20

業務の洗い出しの実施→「見える化」

- どんな仕事が今あるのかを洗い出す
- 仕事のレベル分けをする
- どの仕事を、誰に任せるべきなのかを検討する
- やらなくていい仕事、もっと深くやるべき仕事があれば検討する
- プロジェクトチームを作って月１回程度会議をしていく中で取り組む

Hanji Personnel and Labor Consulting

21

シフトや処遇の工夫ができていますか？

- パートタイマーの活用
  →正社員に早番、遅番などのシフト調整
- 時間帯、土日祝日などの賃金改善（処遇改善）
  →診療費の改定？サービス改善？
- 代替要員をどのように確保する？
  →業務の洗い出し、OBへの声掛け（カムバック採用）

Hanji Personnel and Labor Consulting

22

同僚のポイント

ポイント！

▶自身がサポートを受ける立場になる可能性を踏まえ、同僚のサポートを

育児や介護だけでなく、怪我や病気による入院など、

いつ何時、自分がサポートを受ける側に回るかわかりません

「お互い様」でサポートしあえる環境をぜひ作ってください

育児休業取得者の業務を引き継ぎ、新しい仕事を担う場合は、

スキルアップのチャンスと捉えましょう

▶時間に制約がない人も、効率のよい仕事の仕方を考え、長時間労働を抑制しましょう

「仕事が多くて、残業しないなんて無理」と決めつけていませんか？

本当に必要な仕事、仕事の期限、クオリティを見直して効率的に仕事をしましょう

▶困ったことがあったら、一人で悩まず、上司・同僚に相談しましょう

「みんな忙しいから」といって一人で抱え込まず、

周囲に相談してください

みんなで考えれば解決策もきっと見つかります

厚生労働省 | イクメン

23

育児休業取得者のポイント

ポイント！

育児休業取得前

▶「育児休業を取得したい」という希望を、余裕をもって上司、同僚に伝えましょう

▶育児休業前には、可能な限り、業務を片付けておきましょう

▶今後も継続する業務の棚卸しを行い、業務の引継ぎを

・・・予め要点をまとめた資料や業務マニュアルを作成し、業務のコツ、注意事項、キーポイントなども可能な限り引き継ぎましょう

ポイント！

育児休業取得後（復帰後）

▶育休復帰後は、限られた時間でも成果を出せる働き方を

…「効率よく業務を進めるにはどうしたらよいか」を**常に考え、行動する**

「育休取得者」の優良事例になるように心掛けよう！

▶同僚が困ったときには、積極的にサポートを

▶育休取得のメリットを、会社・上司・同僚にも感じてもらおう！

…業務の効率化による生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの充実など、

育休取得者のロールモデルとしての姿を社内で示そう！

厚生労働省 | イクメン

24

「お互い様」の気持ちを作り出す
職場風土づくりができますか？

キーワードは
「ミーティング」「面談」「職員研修」

Hanji Personnel and Labor Consulting

25

職場環境の改善について考えてみましょう

育児と仕事の両立のためには、良好な職場環境が必要です
以下の事項について考え、自らの職場環境を改善するために、何ができるか、考えてみましょう！

▶今の職場の現状と問題点は？
- 職場内（上司と部下、同僚同士）の**コミュニケーション**は取れていますか？
- **長時間労働、深夜残業が常態化**していませんか？
- 業務が**特定の人に偏っていませんか？**

▶職場の問題点をどうしたら改善できると思いますか？
- **コミュニケーション**
  例）積極的にあいさつをする、職場内で朝礼等を行い一言話す、職場外でイベントを開催する
- **労働時間**
  例）業務の内容を定期的に報告し、従業員間で共有して相互にサポートする体制を構築する
- **業務の属人化**
  例）業務マニュアルを作成し、複数の人が業務を実施できる体制を整備する

厚生労働省 イクメンプロジェクト

26

まとめ

- 育児休業の取得希望と取得率は特に男性で乖離が生じている。
- 育児・介護休業法にも雇用環境整備について明記され、職場の風土づくりが重要になっている。
- 今いる職員さんを大切に！
  できることを考えていきましょう。

Hanji Personnel and Labor Consulting

27

公益社団法人宮城県獣医師会における女性獣医師支援対策ワーキンググループの活動状況

公益社団公人宮城県獣医師会　理事　シートン動物病院
渡邉　文

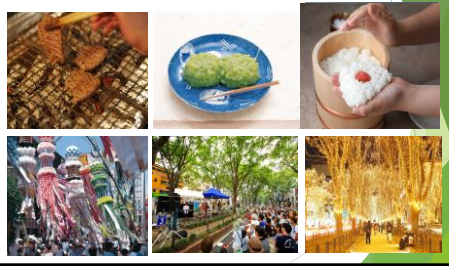
1

宮　城　県　の　情　報

面積：7,300 ㎢
（全国16位）
人口：228万人
（全国14位）

2

宮城県の名産・イベント



3

本日の講演内容

- 宮城県獣医師会の現況
- 女性獣医師支援対策ワーキンググループ発足の経緯
- ワーキンググループの活動内容と今後の活動

4

宮城県獣医師会の現況

	全体の会員数	女性会員数（役員）	割合
平成15年	４４４人	５０人（１）	１１%
令和5年	３６９人	７３人（３）	２０%

5

女性獣医師支援対策ワーキンググループ発足の経緯

- 平成25年　日本獣医師会に「女性獣医師支援特別委員会」

⇒宮城県獣医師会でも「役員・先輩から女性獣医師の就労環境改善の必要性あり」の意見

⇒平成30年「女性獣医師支援対策ワーキンググループ」発足

開業２名・公務員２名・NOSAI　１名・相談役３名

6

ワーキンググループの活動

- 平成30年　女性獣医師に就労環境のアンケート調査

  調査対象　県内在住の女性獣医師８０名

  ⇒令和４年度東北地区獣医師大会「日本獣医師会への要望」
- 令和５年２月　就業環境関連法についての研修会開催
- 令和５年度東北地区学会「女性獣医師の広場」設置

7

アンケート調査項目１

- 年齢・職域
- 現在抱えている仕事上の不安に関する課題

  ⇒そう思う～全く思わない　４段階評価

  「休暇が取れない」　「労働時間が長い」
  「妊娠中の就労に不安」
  「育児・介護・仕事の両立への不安」

8

アンケート調査項目２

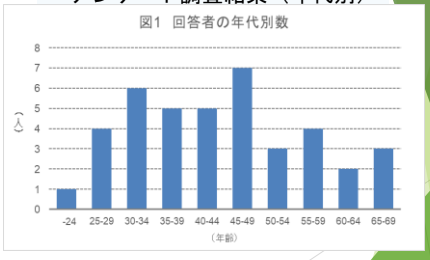
- 就業支援の整備状況

  ⇒十分整備～不十分い　４段階評価

  「休業中の情報提供、スムーズな復帰のための研修」
  「育児休業・介護休暇制度」
- 離職を考えたことがあるか
- 宮城県獣医師会への要望

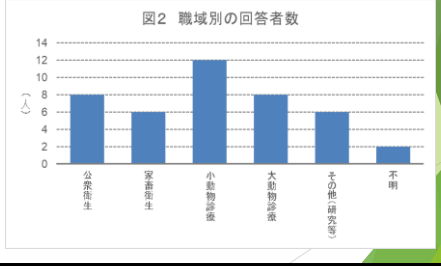
9

アンケート調査結果（年代別）



10

アンケート調査結果（職域別）



11

アンケート調査結果（抜粋）

- 仕事上の不安

  ⇒大小動物臨床分野　労働時間が長く、休暇が取れない

  ※小動臨床（開業）全員が「そう思う」「ややそう思う」
- 育児・介護・仕事との両立に対する不安

  ⇒大小動物臨床分野の８０％　「ややそう思う」以上

12

アンケート 調 査 結 果（抜粋）

- 育児休業・介護休暇等の整備
  - ⇒公務員の８０％「ほぼ整備」「整備」と回答
    大動物臨床分野では６０％
    小動物臨床分野（勤務）では４０％
- 離職を考えたことがあるか。
  - ⇒全回答者の４８％（２０名）が考えたことがあると回答
    理由　　家庭の問題（育児、精神的疲労）

13

アンケート 調 査 結 果（全体）

- 獣医業界全体の課題　　「男女ともに人材確保不足」
  - 特に公務員・産業動物臨床獣医師の不足
  - ⇒継続した労働環境整備による解決が必要
- しかし・・・

公務員獣医師　育児休暇等は整備されているが権利行使が困難

産業動物臨床分野　人員不足と緊急対応時の個々の負担増

14

アンケート 調 査 結 果（全体）

- 小動物臨床分野の課題　「妊娠・育児期間の就労継続への不安」
  - 妊娠中・育児と仕事の両立への不安
  - 産休・育休中の職場への負担と復帰後の技能低下への不安
  - さけられない臨床分野における長時間労働
  - ⇒育児休業・介護休暇の整備が必要

出産育児は女性の負担が大きい、家族・職場の協力不可欠

15

アンケート 調 査 結 果（全体）

- 離職を考えたことがある　　回答者の４８％

理由　　育児、精神的に疲れる、休みが取れない
　　妊娠、出産、体力に自信がない

今後は・・・

超高齢化社会、親の介護　　待ったなし！

16

ア ン ケ ー ト 調 査 結 果
【宮城県獣医師会への要望】

- 産休・育休等長期休業中の代替職員の確保
  （代替職員制度創設）
- 代替獣医師登録制度や開業獣医師間の地域ネットワークの構築
- 技術研修会や講習会参加時の託児所等の設置
- 他職域の女性獣医師との情報交換の場の設置
  （仲間づくり）
- 育休等期間中の獣医師会費の減額と学生準会員制度の創設

17

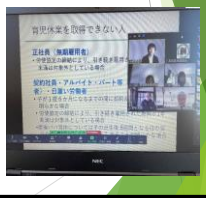
東北地区学会場に
「女性獣医師の広場」の設置

女性獣医師の広場

18

研　修　会　の　開　催

- テーマ
「女性が働き続けるために知っておきたい法律」
- 講　師
社会保険労務士（女性）
- 内　容
①ワーク・ライフ・バランス
②男女雇用機会均等法
③労働基準法
④育児・介護休業法
⑤労働施策総合推進法及び
働く女性のセイフティネット等



19

今期の活動　SNSへの投稿
Facebook投稿活用

公益社団法人 宮城県獣医師会　女性獣医師支援対策委員会

20

今　後　の　活　動

- ワーキンググループを、本会の委員会に昇格
⇒広く会員に知ってもらい活動範囲を広めたい
- ＳＮＳを活用した情報発信体制の構築
⇒特に若い世代との情報共有を図る。会の活動に繋げる
- 日本獣医師会HP「女性獣医師応援ポータルサイト」周知
- 学会等開催時に、女性獣医師のコミュニケーションの場を設置
⇒広く情報収集と就労環境改善へ

21

ご清聴ありがとうございました

22

宮崎県獣医師会におけるすべての獣医師が活躍できる環境作りについて

2023年12月2日
宮崎県獣医師会女性獣医師委員会
上松瑞穂（NOSAI宮崎生産獣医療センター）

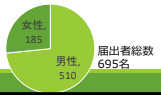
1

宮崎県獣医師会

会員数約600名
女性理事2名

3割以上

		全体	年齢区分（歳）					
			21～30	31～40	41～50	51～60	61～70	71以上
男性	届出者総数	510	21	79	67	109	136	86
	県獣会員	467	29	71	61	98	126	82
	非会員数	43	4	8	6	11	10	4
女性	届出者総数	185	21	64	61	23	15	1
	県獣会員	141	25	45	44	17	10	0
	非会員数	44	-4	19	17	6	5	1
合計	届出者総数	695	54	143	128	132	151	87
	県獣会員	608	54	116	105	115	136	82
	非会員数	87	0	27	23	17	15	5

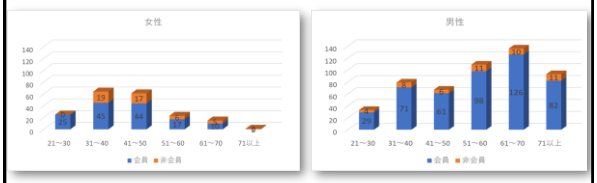


届出者総数
695名

ホームページの様子
【会員向け・非会員向け（一般向け）に区分】

2

宮崎県獣医師会における会員と非会員



3

アファーマティブアクションとは

✓肯定的措置・積極的是正措置肯定的差別

✓改善措置・改善目的の差別・肯定的差別

✓アファーマティブ・アクション（affirmative action）は、優遇措置でなく差別環境の是正措置であると説明されることもある。日本における女性に対しての積極的改善措置に関して、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組

✓日本では、アファーマティブ・アクションの中で、特に女性に対する積極的改善措置のことを、「ポジティブ・アクション」と呼び、厚生労働省が中心となって女性の活躍や男女格差解消を推進している。ポジティブ・アクションは、英語の affirmative action（肯定的措置）と positive discrimination（肯定的差別）を組み合わせて造語した和製英語

（出典: フリー百科事典『ウィキペディア（Wikipedia）』）

4

宮崎県獣医師会女性獣医師委員会2021年度より活動開始

獣医師資格保有者も20代以下では過半数が女性となり、女性の社会進出に伴う共働き世帯の増加で男性においても30代以下を中心にこれまでの働き方の見直しをしてほしいと考える世代が増加しています。一方で、指導的立場における女性の割合はとても低く、変化がゆっくりとしているのが現状のようです

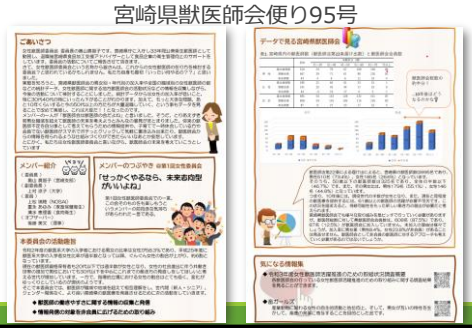
そこで本委員会では、獣医師が職域や地域を超えて相互理解をし、世代間（新人からシニアまで）ジェンダー関係なく、より良い宮崎県の獣医療を発展させるために次の活動をしていきます

◆獣医師の働きやすさに関する情報の収集と発信

◆情報発信の対象を非会員に広げるための取り組み

5

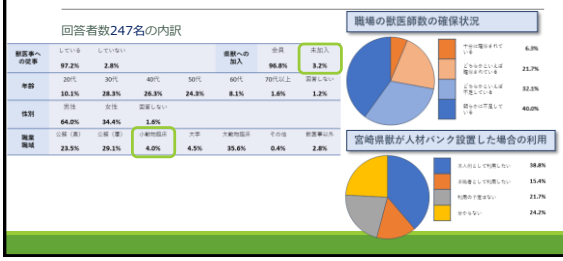
宮崎県獣医師会便り95号



6

第1期の活動（2021-2023年）
グーグルフォームでのアンケート調査

回答者数247名の内訳



職場の獣医師数の確保状況

宮崎県獣が人材バンク設置した場合の利用

7

宮崎県獣医師会への要望（自由記述より）

- 獣医師の把握と人材に関する情報の共有（産休代替などの人材の紹介、短期間勤務可能な仕事の紹介）
- 人材バンクの設置
- 労働環境向上の取り組み
- 獣医師の処遇改善への働きかけ
- 夜間の救急医療体制（小動物夜間診療の当番制）実現に向けた取り組み
- 行政、民間（団体）、個人開業等との連携強化のための会議等の設置
- 奨学金や給与手当などの経済的支援事業
- スキルアップ研修の開催・補助等
- 積極的なＨＰの更新
- 機関誌発送経費の削減（希望者限定で発送、web掲載）
- 県獣医師会の機構そのものの変革

8

宮崎県獣医師会便り96号

9

第2期の活動（2023年4月～）

- ✓ 小動物分野と非会員からの意見が十分ではない
- ✓ 獣医師会は『獣医師の会』なのだから、自由記述から出てきた意見も掘り下げたい

10

オープンチャットを利用した意見収集

オープンチャットとは：

普段のラインとは違うアイコンとニックネームで利用でき匿名性が高い

ラインの友だちでなくても多くの人と会話が可能（5,000人まで登録可能）

知らない人からの直接連絡はできない

管理者が、誹謗中傷や不都合な投稿があった場合、管理のための削除や強制退会ができる

11

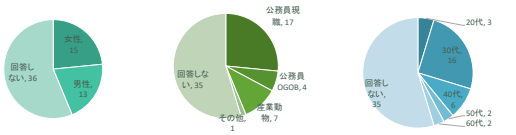
職場を辞めた・辞めたい瞬間　＆　職場が好きな瞬間

産業動物分野・公務員用

小動物・愛玩動物看護師用

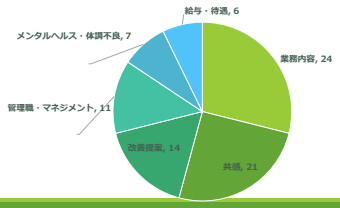
12

産業動物分野・公務員獣医師の職場を辞めた・辞めようと思った瞬間



13

つぶやきの内容



14

チャットGPTに聞いてみた ChatGPT

チャットGPTとは：

ChatGPT（チャットジーピーティー；Chat Generative Pre-trained Transformer）は、OpenAIが2022年11月に公開した人工知能チャットボットであり、生成AIの一種

GPTの原語の**Generative Pre-trained Transformer**とは、「生成可能な事前学習済み変換器」という意味である。OpenAIのGPT-3ファミリーの大規模な言語モデルに基づいて構築されており、教師あり学習と強化学習の両方の手法を使って転移学習され、機械学習のサブセットである深層学習を使って開発されている

（出典：フリー百科事典『ウィキペディア（Wikipedia）』）

15

Q. 以下の【条件】で働く公務員の獣医師が、メンタルヘルスを良好に保ちながら待遇改善するために必要な、職場環境の改善方法を具体的に教えて下さい。

【条件】・給料が安い・獣医師でいることの意義を感じない・新しいことにチャレンジできない・出世することに魅力を感じない・目的がわかりにくい・カスタマーハラスメントで心が壊れる

ChatGPT

16

A. 公務員の獣医師としてのメンタルヘルスを良好に保ちつつ、職場環境の待遇改善には複数のアプローチがあります。以下に、具体的な改善方法を挙げます

1. **メンタルヘルスサポートの強化**：定期的なカウンセリングセッションの提供。ストレス管理のワークショップや瞑想セッションの開催。ピアサポートグループ（※）の設立
2. **仕事の意義とやりがいの再確認**：獣医師の社会的貢献に関する研修会やセミナーの開催。 地域社会との連携を強化し、その効果を可視化する
3. **キャリア開発と教育の機会**：獣医学の最新知識や技術の研修機会を提供。出世以外のキャリアパスの提案と支援

※ピアサポートとは、**同じような悩みを持つ人たち同士で支えあう活動**のことです。家族や専門の支援者には話しづらいことも、同じ立場の人だからこそ言えることがあります

ChatGPT

17

4. **ワークライフバランスの促進**：フレキシブルな勤務時間やリモートワークのオプション。有給休暇の取得を奨励し、オフタイムを大切にする文化の育成
5. **職場環境の改善**：ハラスメント防止のためのトレーニングとポリシーの整備。安全で快適な職場環境の確保
6. **組織内コミュニケーションの強化**：定期的なフィードバックとコミュニケーションの機会。従業員の声を聞くための匿名の提案システムやアンケート

ChatGPT

18

- **継続的な対話の重要性**：意思決定者との定期的な対話：経営層や人事部と定期的にミーティングを持ち、現場の声を届ける
- **フィードバックループの構築**：改善策の効果を評価し、スタッフからのフィードバックを収集して再評価する
- **ワーキンググループの設置**：**環境改善に向けたプロジェクトチームを作り、職員が主体的に参加**する

ChatGPT

19

- **アイデアボックスの導入**：スタッフが自由に意見やアイディアを出せる仕組みを作る
- **キャリア開発の支援**：職員のキャリアパスを支援する個別のプランニング
- **心理的安全性の確保**：職場での失敗を責めることなく、学習と成長の機会として捉える文化の醸成
- **リーダーシップ研修の実施**：管理職に対するコミュニケーション研修やリーダーシップ研修を行う
- **メンタリングシステムの確立**：経験豊富な職員が後輩の指導にあたる

ChatGPT

20

これらの取り組みを通じて、職場環境の改善だけでなく、獣医師としての自己実現や職務の意義を再発見し、メンタルヘルスを支えることが期待できます。また、組織としての体制を見直し、持続可能な改善が行われるよう努めることが大切です。職場の状況や資源に応じて、これらの提案を適宜調整し、実現可能な形で進めていくことが望まれます

ChatGPT

21

宮崎県獣医師会便り97号

22

活動を通じて感じること

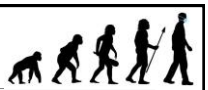
ChatGPT

環境改善に向けたプロジェクトチームを作り、職員が主体的に参加

それって、組織公正性を高めていくことと同じなんじゃないだろうか❓

23

唯一不変なるものは変化なり



✓この世に不変なものがあるとするならば、『あらゆるものが変化し続けている』ということ

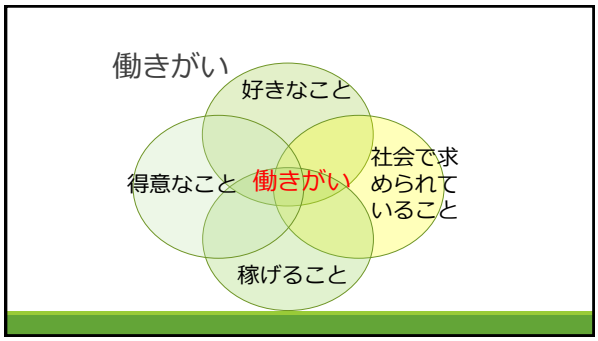
✓変化を恐れては向上はできない

✓「変化は必要ない」とは、「向上は必要ではない」と言っていることと同じ

✓ほとんどの成熟した人々は変化を嫌う
（変化＝恐怖、不安、フラストレーション、威嚇、無意味、怒り）

✓一方で変化指向の人々は、結果として希望、熱意、達成、満足を得る

24



25

日獣シンポⅠ－1
獣医師の現状と将来に向けた展望

○岩田　啓
農林水産省消費・安全局畜水産安全管理課

獣医師の職域は、牛豚鶏などの診療獣医師や家畜衛生公務員獣医師といった産業動物分野に限らず、犬猫の診療など小動物分野、保護や譲渡といった動物愛護分野、食の安心安全に関する食品安全分野、人の健康にもつながる公衆衛生分野などさまざまな職域で活躍している。

令和４年現在、獣医師全体の人数は４万人となっている中、獣医事に従事する女性獣医師の割合は、36.0%になり、特に20代では54.9%が女性獣医師になった。その割合は今後も増えていくものと考えられる。農林水産省では、引き続き女性獣医師をはじめとした獣医師の復職に向けたスキルアップ等に取り組んでいるところであり、獣医療提供体制整備に向けた支援を行っている。

今回は、獣医師法第22条の届出等のデータからわが国の獣医師の現状に加え、近年の獣医学生の就職状況調査から職業選択の展望について紹介する。

日獣シンポⅠ－2
獣医師の就業環境に関する現況調査（2024）報告

○川手日出子
全国家畜衛生職員会

日本獣医師会では、女性獣医師の増加と女性の活躍を促進する社会情勢を背景に、平成25年に「女性獣医師支援特別委員会」を設置した。これまで「女性獣医師が働きやすい職場づくり」に向けた活動を行ってきたが、これは同時に「すべての獣医師が働きやすい職場づくり」にもなることから、獣医師全体の働く環境の改善を目指した活動を展開している。現在は「女性獣医師活躍推進委員会」として、シンポジウムの開催やネットを通じた情報発信などを行い、すべての獣医師がいきいきと活躍できる環境づくりに取り組んでいる。

平成25年度に獣医師全体の就業状況、女性の就業支援の整備状況などについて実態を把握するため、「獣医師の就業環境等に関する現況調査」を実施し、課題の分析と検討を行った。それから10年が経過し、社会情勢や獣医師を取りまく環境が大きく変化したことから、改めてアンケート調査を実施した。

アンケート調査は令和６年８月から10月に実施し、性別、職域、就業の有無に関係なく獣医師免許を持つすべての人を対象に、オンラインで調査を行った。全国から4,165名の回答があり、その結果から獣医師の就業の実態や課題について、10年前の調査結果と比較しながら分析を行ったので報告する。

日獣シンポⅠ－３
世代間ギャップと若手の離職問題の現状

○岡野顕子
SMILE

はじめに

多くの企業において、若手従業員の離職率の高さは深刻な問題となっている。特に、新卒採用された若手従業員が数年以内に退職するケースが増えており、多くの企業がその対策に苦慮している。この離職問題の背後には、さまざまな要因が挙げられるが、その一つに職場における「世代間ギャップ」という要因が大きく関わっている。世代間ギャップは、異なる世代の従業員間での価値観や仕事に対する考え方、コミュニケーションの方法などに生じるズレを指す。このギャップが解消されない場合、職場内の人間関係に亀裂を生じさせ、結果として若手従業員が早期に退職する原因となりえる。本稿では、世代間ギャップがどのように若手従業員の離職問題に影響しているのか、また、その現状について述べる。

１．若手社従業員の離職率の現状

厚生労働省の統計である令和２年３月の「新卒就職者就職後３年以内離職率」（図１：厚生労働省、人材開発統括官令和５年10月20日）では、事業所別・産業別にみても新卒入社３年以内の離職率は30％を超えており、中小企業では特にその傾向が顕著である。このような離職率の高さは、企業にとって多大なコストを生み出す結果となる。採用活動、研修、育成にかけた時間や費用が無駄になり、さらに職場に残った従業員に負担がかかることで、モチベーション低下やチームの生産性の低下にもつながり、離職の負の連鎖を生み出す可能性につながる。

若手従業員の離職は、単に「企業に合わなかった」という理由だけでなく、職場の雰囲気や文化、仕事に対する期待と現実のギャップ、さらには世代間での価値観のズレが原因となることが少なくない。特に、経験ある従業員と若手従業員の間に生じる世代間ギャップは、結果的に若手従業員の仕事への意欲を削ぐ要因となりえる。〔１、２〕

２．世代間ギャップの要因

世代間ギャップとは、異なる時代背景や文化的経験を持つ世代同士で、価値観や行動様式、仕事に対する姿勢に違いが生じる現象を指す。特に現在の日本の職場では、バブル世代（1965年～1980年代初頭生まれ）の上司と、ミレニアル世代（1980年～1995年生まれ）、Z世代（1996年以降生まれ）の若手社員の間に、顕著なギャップが存在する。

■ 新規学卒就職者の事業所規模別就職後３年以内離職率　( )内は前年比増減

事業所規模	高校	大学
５人未満	60.7% (+0.2P)	54.1% (▲1.8P)
５～29人	51.3% (▲0.4P)	49.6% (+0.8P)
30～99人	43.6% (+0.2P)	40.6% (+1.2P)
100～499人	36.7% (+1.6P)	32.9% (+1.1P)
500～999人	31.8% (+1.7P)	30.7% (+1.1P)
1,000人以上	26.6% (+1.7P)	26.1% (+0.8P)

■ 新規学卒就職者の産業別就職後３年以内離職率のうち離職率の高い上位５産業
( )内は前年比増減 ※「その他」を除く

高校		大学	
宿泊業，飲食サービス業	62.6% (+2.0P)	宿泊業，飲食サービス業	51.4% (+1.7P)
生活関連サービス業，娯楽業	57.0% (▲0.2P)	生活関連サービス業，娯楽業	48.0% (+0.6P)
小売業	48.3% (+0.7P)	教育，学習支援業	46.0% (+0.5P)
教育，学習支援業	48.1% (▲5.4P)	医療，福祉	38.8% (+0.2P)
医療，福祉	46.4% (+1.2P)	小売業	38.5% (+2.4P)

出典：厚生労働省　人材開発統括官　令和5年10月20日

図１

2．1　価値観の違い

経験豊かな従業員世代は、勤勉さや忠誠心、長時間労働を美徳とし、安定的な雇用を重視する傾向がある。この世代は「会社に尽くすことが最善である」という組織キャリア的考えが強く、職場での忍耐や継続的な努力が評価されるべきだという信念を持っている。一方、若手従業員は、個人の自由や自己実現を重視する傾向があり、「ワークライフバランス」や「働きがい」を重視する組織に依存しないキャリア自律的な考え方を持つ。同じ会社で長期間働くことよりも、自分のスキルを高め、さまざまな経験を積むことを重要視する傾向にある。一方、経験ある従業員は「会社に長く勤めることが信頼の証」と考える傾向から、若手従業員の転職志向を理解しにくい。このキャリアに対する意識の違いも、職場におけるフラストレーションや誤解を生み出す。また、職場での評価が公正にされ、成果に基づくことを期待し、単に「頑張る」だけではなく、効率的に成果を出すことが評価されるべきだと考えている。

2．2　働き方に対する考え方の違い

働き方に関しても大きな違いがあり、経験ある従業員は、長時間労働や現場での直接的な関与を重視し、「会社に尽くす」ことが当然と考える一方で、若手従業員はテクノロジーを駆使して、短時間で高い成果を上げることを目指す。テレワークやリモートワークなどの柔軟な働き方も重要視され、従来の「会社に毎日通勤する」ことが必須であるとは考えていない。また、日本における働く人の意識の変化では日本人の仕事中心性は、1980年代前半まで諸外国に比べて非常に高かったが、その後低下し、近年、日本の絶対的労働中心性は先進国の中で中位に位置し相対的労働中心性はやや低くなっていると報告している〔3〕。

2．3　コミュニケーションのスタイル

コミュニケーションの取り方にも世代間の違いがある。経験ある従業員は、対面でのコミュニケーションや上下関係を重視し、口頭での報告や連絡を好む傾向にある。これに対して、若手従業員はデジタルツールを活用した効率的なコミュニケーションを重視し、チャットやメールでのやり取りを好む傾向にある。このため、経験ある従業員からは「直接話をしない」「礼儀がなっていない」と感じられ、若手従業員は逆に「形式ばかりで無駄なやり取りが多い」と感じることにつながる。

3．世代間ギャップが引き起こす具体的な問題

職場における世代間ギャップが原因で、若手従業員が抱えるストレスや問題点は以下のような形で現れる。

3．1　上司とのコミュニケーション不全

若手従業員は、上司とのコミュニケーションにおいて「自分の意見が聞き入れられない」「上司が古い考えに固執している」と感じることがある。一方で、上司側も若手社員に対して「礼儀を欠いている」「意欲が足りない」と感じることがあり、両者の間に摩擦が生じやすくなる。こうしたコミュニケーションのズレは、仕事の進捗に悪影響を及ぼすだけでなく、若手従業員の職場満足度を低下させる要因となる。

3．2　職場の風土や文化への違和感

伝統的な企業文化が色濃く残る職場では、若手従業員が「自分には合わない」と感じることが多い。たとえば、長時間の労働や報告方法、古い習慣に従わなければならないといった状況が、効率性を重視する若手従業員にとってストレスとなり、離職を考えるきっかけになる。

おわりに

若手従業員の離職問題は、どの企業にとっても重大な課題であり、世代間ギャップがその根本的な原因の一つとなっている。企業がこの問題を解決するためには、若手従業員の価値観や働き方に理解を示し、柔軟かつ効率的なコミュニケーションを図ることが必要である。また、公正な評価制度や働きやすい環境を整えることで、若手従業員が職場に定着し、成長し続けるための基盤を作ることが求められている。

【参考文献】

〔1〕厚生労働省：平成30年若年者雇用実態調査の概況（https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkoyou-h30_gaikyou.pdf）

〔2〕独立行政法人労働政策研究・研修機構：若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）104-125（2019）（https://www.jil.go.jp/institute/research/2019/documents/191_03.pdf）

〔3〕米田幸弘：日本人の働く意味の変化―国際比較の視点から、日本労働研究雑誌、736、51-64（2021）

〔4〕坂本光司：「日本でいちばん大切にしたい会社」がわかる100の指標、首藤由之、朝日新聞出版、東京（2019）

〔5〕石井遼介：心理的安全性のつくりかた「心理的安全性」が困難を乗り越えるチームに変える、張士洛、日本能率協会マネジメントセンター、東京（2021）

〔6〕上林周平：人的資本の活かしかた　組織を変えるリーダーの教科書、田中研之輔監修、高橋克桂、株式会社アスコム、東京（2022）

〔7〕田中研之輔：70歳まで第一戦で働き続ける最強のキャリア資本術プロティアン、北方雅人、株式会社日経BP、東京（2023）

日獣シンポⅠ－4
獣医師会加入率99％～岡山県獣医師会の取り組み～

○甲斐みちの
公益社団法人岡山県獣医師会　副会長

はじめに

昨今日本獣医師会において組織率の向上は大きな課題であり、特に地方獣医師会では財源の確保と主に喫緊の課題である。その中で、岡山県獣医師会では令和６年３月31日時点での会員獣医師加入率が99％と高い値である。（表１参考）

これは、先駆者である岡山県獣医師会理事の先生方の地道な努力の賜物である。その大きな要因としては小動物勤務獣医師加入率の高さがある。都市部と比較すると複数獣医師が勤務する病院は多くないが、その大部分が勤務医を獣医師会に入会させている。数年前までは岡山県でも多くの勤務獣医師は獣医師会に加入しておらず、そのため、小動物獣医師の獣医師会加入率は低かった。理事の先生方が各病院に直接おもむき、個別に院長にお願いして勤務獣医師の獣医師会加入への重要性を説き、協力を仰いだゆえの結果である。この努力は産業動物獣医師や公衆衛生獣医師においても同様であり、職場の先輩方の勧めによってほぼ漏れなく入会している。

また、他の要因として、岡山県は「岡山問題」と言われる反獣医師会グループが存在しており、独自の狂犬病集合注射の実施､同時に予防薬の販売を長年行ってきた。もとはと言えば、同じ獣医師会の仲間が狂犬病の予防注射トラブルへの対応により獣医師会に不信感を抱いた結果、反獣医師会グループを作る結果となってしまった。他県とは異なるこの様な独自の背景があるため、獣医師会加入の意味合いの深さの一因となったのかもしれない。

しかしながら、現在の若い獣医師はほとんどがその当時の逸話を知らない。そのため、次世代では何のわだかまりもなく一緒に勉強会等で学んでいる。

表１　令和６年３月31日現在の岡山県獣医師会における会員獣医師数及び加入率

	獣医師総数（名）	会員数（名）	加入率（％）
男　　性	373	390	100
女　　性	158	137	87
計	531	527	99

（注）獣医師総数は令和４年度12月31日現在の県への届出獣医師数

岡山県獣医学会では毎年発表演題が多く、その後の懇親会も盛り上がりが際立っている。その理由としては、岡山は専門医として優れた先生方が多く、症例紹介を通じて病院間の交流もあり、得意分野の異なる獣医師同士の助け合いが成立している。また、岡山県獣医師会の小動物部会では獣医師会主催のセミナーや会合に無料で参加できるメリットがある。他にも多くの獣医師が参加する勉強会もあり､知識レベルによらず質問しやすい環境、情報共有できるように努めており、岡山県全体の獣医師レベルの底上げを目指している。

結果、獣医師同士の横の繋がりが強固で、地域で診療するという風土が醸成されていて、お互いに紹介し、紹介されることで自分の診療ストレスが軽減されている。

このような理由で、岡山県獣医師会の会員率が高いのではないかと考えられる。

小さなお城の城主たる獣医師は、患者さんと日々対峙し、スタッフへの対応等多くのストレスを受け生活している。自殺者や心因性心疾患が多い代表的職業である。獣医師会に加入することにより横の繋がりが出来、日常の悩みが共有されることで軽減され、さらに獣医師会の発展につながれば幸いである。

日獣シンポⅠ－5
獣医師の資格を持って生きるためのヒント

○大門由美子
公益社団法人福井県獣医師会

毎年獣医師免許を取得し、社会へ巣立つ人たちがいる。獣医師の世界へようこそ。学生時代に多くを学ばれた皆さんは、社会へ出ていかがだろうか。また、免許を取得したばかりの人たちを職場や活動するチームで迎える先輩獣医師の皆さんは、どんな感想を抱いておられるだろうか。獣医師免許を取得して40年になる私は、家畜保健衛生所に２年間勤務し、以後ずっと小動物開業に携わってきて、夫も子どももいる普通のおばさんだ。それなりに幸せな日々だったと思える、私の拙い、だけど楽しく生きるヒントを、これから獣医師の世界に飛び込む、また迷いが生じている仲間の皆様へ送りたいと思う。

古来、家畜衛生から（あるいは戦時中の馬の取り扱いから）生まれてきた獣医学は、学問として進化し続け、近年小動物臨床の分野で大きく発展する産業となった。行政へ入職して、事務仕事ばかりの人もおられるだろうし、家畜の診療所で大型の家畜を診ながらこれからの畜産業界に想いを馳せたり、自分の体力の限界を痛感する人、動物病院に就職してお休みの無さに疲れ果ててしまう人、動物実験に従事する人、誰もが楽に仕事ができているわけではない。特に、家畜もペットもその飼い主とのやり取りにはかなり労力を使い、獣医療を駆使するだけではなく、動物の向こうにいる人の気持ちを汲んで治療に結び付けるという高度な技が必要となる。本当に大変だ。疲れ果ててやっと寝入った夜中に来る急患、緊急の呼び出し、ひと時も休まらない。このまま仕事を続けていくのに、ただ動物が好きという気持ちだけでは不可能になってくる。行政の中にはほとんど動物に触れず、食品衛生や薬剤師と同じような業務をする人もいる。獣医師なのに動物に関われないなんて……と仕事への熱意が消えてしまいそうだ。好きなはずのこの業界で生きていくためのより強いモチベーションが必要になってくる。そこで、私が経験してきた「仲間作り」「恩師との出会い」を披露したいと思う。

大抵の人は社会の中で生きるので、他者との関わりが必要だ。しかし、それさえ苦手な人も多い。相手が動物だと楽かもしれない、とこの世界に入った人もいるかもしれないが、それは大きな誤解だ。動物とその動物に関わっている人との関係がとても重要なのだ。だが仕事ばかりでは疲弊してしまうので、他に趣味などを持つことも大切になる。趣味でなくても例えば「推し活」と言われるような好きな人やモノを追っかけるというのも楽しい。しばし現実を離れて気晴らしをする、というのが良い。だが例えば旅行が趣味だと、そんなに長期間休めないという壁も立ちはだかる。臨床をやる人たちには「卒後セミナー」や「専門の学会」に参加することで更に進化する獣医学を学ぶという、自分の知識欲を満たし、見識を深めることが、収入に繋がるという良い場もある。大きな組織のセミナーに行かなくても、近隣の開業医に声をかけて、症例検討会を開くもの良いと思うが、この場合、助言者の存在が必要だろう。適切な助言をくれる人がいないと、消化不良な検討会になることもあり、獣医系の大学がない地域や地方では特に悩ましい。しかし、症例検討会も節度を守って意見を述べ合えばお互いの成長に繋がり、悩んでいることが同じだと解ると仲良くなれる。それがその地域の獣医療の成熟を促し、飼い主とペットの幸せにつながり、地域での動物愛護意識の醸成になる。

もう一つ、獣医師の知識と技術を生かした社会貢献活動をするという気晴らしがある。ヒトは「よりよく生きていきたい」と願う。小学校の頃の道徳教育はそういう気持ちを育むためのものだ。では、よりよく生きるためにはどうしたらいいのだろうか。私は「何か人の役に立つこと」ではないか、と思う。誰かの役に立つというのは、母親のお手伝いをして喜んでもらえると自分も嬉しいという表情になる幼児の様子からもすぐに理解されると思う。ヒトは生まれながらにして誰かの役に立とうとするのではないだろうか。そこで、「誰かの役に立つ」獣医療を考える。今の自分の仕事に絡めて「誰かの役に立っているだろうか」と自分に問いかけてみる。いろいろな意味で小動物臨床の限界を感じていた私が最初に出会ったのがJAHAのCAPP活動だった。夫の勤務先の院長が神奈川県で活動しておられたので、すんなりと入っていくことができた。とにかく、何も知らないのだから、正直にゼロから教えを請うた。その後すぐに出会うことができた、都会の真ん中で動物病院を営んでおられる恩師は、その立ち振る舞い、言葉使い、どこから見ても素晴らしい方だ。私はできるだけその様子を真似るように心がけた。立ち振る舞いとはとても大事だし、言葉も礼儀をわきまえて使うことが必要だと知った。そこから犬の行動学の重要性を認識し、しつけ教室を開催し、理解

のある飼い主さんたちのチームを作るまでそう時間はかからなかった。恩師は「しつけの先生でなくても、あなたは獣医師なのだから。飼い主が集えるサロンを開けばいいのよ。」と仰った。それから30年間、現在まで活動は継続している。飼い主さんたちと親しくなるのは良いことばかりとは言えないかもしれないが、本当に助けていただいている。また犬のトレーニングを勉強して犬に対して敬意を払うことを知った。これは犬だけでなく自分が相対するすべてに対して必要なものだ。

社会貢献活動のもう一つが、学校での動物飼育を支援することだ。きっかけは息子の入園から始まる。ウサギが２羽飼われていたその園では、休日の餌やりに保護者が交代で登園することになっていた。休日の世話の案内の文書に「ウサギに水は必要ない」との文言があった。息子がお世話になっている園の先生にその間違いを指摘するのに私がどのくらい苦労したかお解りになる方々も多いと思う。その次に入学した小学校では、なんとウサギとニワトリが同じ飼育舎にいた。正確にはウサギは最初見当たらなかったが、ある大雨の日に床に空いていた穴が水没しており、その脇にウサギが２羽穴に入れずにいた。また別の日には鶏が死んで（飼育舎の網から翼が外に出ているので気が付いたのだが）いるのに、その飼育舎の周囲を子どもたちがかけっこをして遊んでいた。この子どもたちのことを思うと、私が立ち上がらねばならないと奮い立ってしまった。

私は人よりも少しだけ親切なのだろう。

それからは学校飼育動物の支援活動を日本中でけん引している恩師に出会う。この方は非常に勢力的に活動され、歯に衣着せぬ物言いをされるので叱られることも多くあったが、本当はとても優しく、動物も人間の子どもも大好きな方だった。それから先は、福井県獣医師会内での委員会活動が活発になり、多くの仲間ができた。日小獣を経て現在では日本獣医師会でも委員を務めさせていただいている。教育関係者が多くおられる全国学校飼育動物研究会でも素晴らしい先生方に出会えて、事務局の仕事をしながら沢山の事を教えていただいている。こうして、人よりもほんの少しだけ親切な私は、もっと親切な人たちの中に入ることでき、やがてもっともっと親切な人たちの元へと導かれ、気が付くととても親切な獣医師の中にいて、自分の親切を磨いている。社会貢献したいという思いが翻って毎日の動物病院での飼い主さんとのやり取りに生きていると感じている。

獣医師の現状と将来に向けた展望

農林水産省消費・安全局
畜水産安全管理課
令和7年1月25日

1

00 はじめる前に自己紹介

名前：岩田 啓（いわた けい）
現職：農林水産省 消費・安全局 畜水産安全管理課
　　課長補佐（獣医療提供戦略班担当）

これまでの経歴：千葉県 千葉市出身
平成21年3月：鹿児島大学 農学部 獣医学科 卒業 （微生物学研究室）

平成21年4月：農林水産省 入省
平成22年4月：動物検疫所 北海道出張所 胆振分室 ・競走馬・繁殖馬 ・アルパカ、コビトカバ等の輸出入検疫担当
平成24年4月：動物検疫所 検疫部 動物検疫課 畜産農家へ検査、指導担当
平成26年4月：神奈川県 県央家畜保険衛生所
平成28年4月：動物検疫所 精密検査部 病理・理化学検査課 遺伝子検査、病理検査担当
平成31年4月：消費・安全局 動物衛生課 豚熱、鳥インフルエンザ防疫担当
令和 3年4月：消費・安全局 畜水産安全管理課 PFAS、肥育ホルモンなど残留担当
令和 5年10月～：現職

2

今日のお話

1 獣医師をめぐる情勢

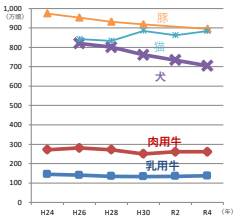
2 獣医師の現状
（1）年齢分布と地域特性
（2）職域別の年齢構成
（3）将来の展望

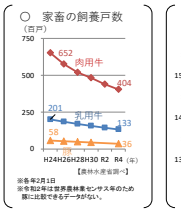
3

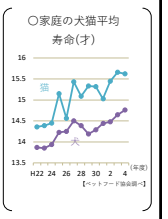
1－01 主な対象飼育動物と課題

○ 牛の頭数は横ばい。豚は微減。ただし、農家戸数は減少し、大規模化が進展。
○ 犬の頭数は減少傾向。猫は横ばい。ただし、平均寿命が延びている。

○ 飼育動物の頭数（万頭）







※牛・豚：農林水産省調べ：各年２月１日
犬・猫：ペットフード協会調べ
※犬猫は令和３年度調査において推計方法を改定（改定した推計方法により平成25年度以降の推計頭数を再計算）

⇒ 指導や治療の物理的な非効率化に対応する必要。
⇒ （飼い主も含めた）高齢化に伴う対象疾病やニーズの変化ありか。

4

1－02 獣医師の資格を活かして、どう活躍する？

○ 獣医師の活動分野は広い。犬猫等の診療に**4割**、産業動物分野（診療や家畜衛生）が**2割**、公衆衛生等やその他獣医系分野に1.5割ずつが従事。

分野別獣医師の数

		平成24年 (人)	(%)	令和４年 (人)	(%)	H24 ⇒ R4
活動獣医師	産業動物診療	4,366	11.4	4,460	11.0	－100人
	公務員 農林水産分野	3,444	9.0	3,311	8.2	－133人
	公務員 公衆衛生分野	5,260	13.7	5,378	13.3	＋118人
	公務員 その他	533	1.4	456	1.1	－77人
	小動物診療	14,640	38.2	16,541	40.9	＋1,901人
	その他の分野	5,541	14.5	5,955	14.7	＋414人
	小計	33,784	88.2	36,101	89.2	－155人
獣医事に従事しない者（無職含む）		4,509	11.8	4,354	10.8	＋2,162人
合計		38,293	100	40,455	100	

【農林水産省調べ】

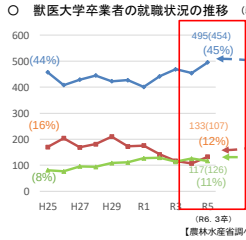
① 産業動物獣医師（約２割）
…に従事
…産分野公務員獣医師
…て家畜伝染病の予防や
…に従事
…等の公務員獣医師
…てと畜場の食肉検査等に従事
…て動物の愛護・管理等に従事
…療（約４割）
…の診療に従事
④ その他の分野
大学の教員、動物用・人体用医薬品の開発、海外技術協力などに従事

5

1－03 獣医師の活動状況

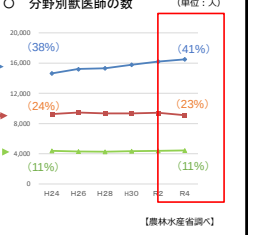
○ 犬猫の頭数が減少か横ばいという傾向の中、近年、**新卒獣医師は45%程度が小動物診療に就職**。一方で近年の**小動物診療就業者は40%程度**。
○ 新卒の就職先と分野別獣医師数が近年乖離。

○ 獣医大学卒業者の就職状況の推移 （単位：人）



注：獣医大学卒業者には獣医師免許未取得者を含む
注：（）内は各年度の卒業者数に占める割合（%）
注：公務員には、農林水産分野、公衆衛生分野、その他の分野の公務員を含む

○ 分野別獣医師の数 （単位：人）



注：（）内は各年度の獣医師総数に占める割合（%）
注：公務員には、農林水産分野、公衆衛生分野、その他の分野の公務員を含む

6

今日のお話

1　獣医師をめぐる情勢

2　獣医師の現状
（1）年齢分布と地域特性
（2）職域別の年齢構成
（3）将来の展望

7

2（1）－01　地域分布

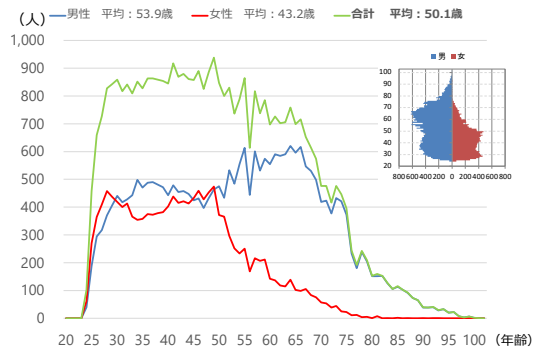
地　域	H24 届出者総数	H24 全国比	R4 届出者総数	R4 全国比	全国比 R4-H24
北海道	3,305	8.6%	3,453	8.5%	-0.1%
東北地方	3,013	7.9%	3,015	7.5%	-0.4%
関東地方	12,649	33.0%	14,361	35.5%	+2.5%
中部地方	5,529	14.4%	5,684	14.1%	-0.3%
近畿地方	4,968	13.0%	5,140	12.7%	-0.3%
中国地方	2,426	6.3%	2,334	5.8%	-0.5%
四国地方	1,326	3.5%	1,405	3.5%	0.0%
九州地方	5,077	13.3%	5,063	12.5%	-0.8%
合 計	38,293	100%	40,455	100%	

【（人）：農林水産省調べ】

獣医師の地域偏在

8

2（1）－02　年齢分布（全国）



9

2（1）－03　獣医師の平均年齢

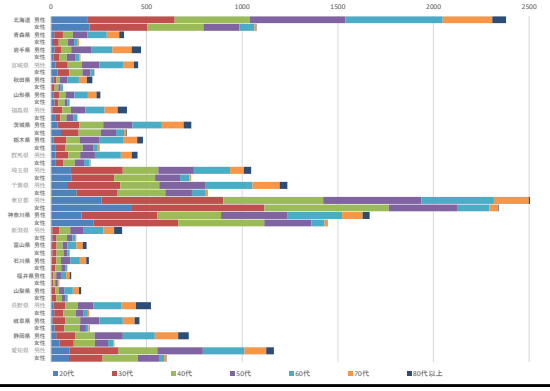
地　域	全国全体平均との差	平均年齢 全体	男性	女性
北海道	−1.3	48.8	52.1	41.7
東北地方	+5	55.1	58.7	45.8
関東地方	−3.1	47	50.4	42.4
中部地方	+2.4	52.5	56.2	44.3
近畿地方	−1.7	48.4	51.5	42.5
中国地方	+3.8	53.9	57.5	45
四国地方	+4.8	54.9	58.8	44.7
九州地方	+3	53.1	56.5	44.3
全　国		50.1	53.9	43.2

【（歳）：農林水産省調べ】

人口が多い、動物が多いところに集まる？

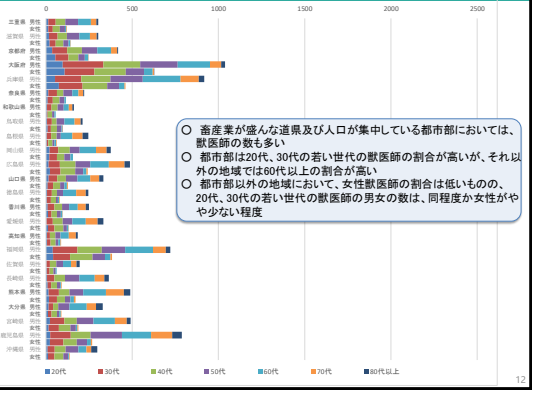
10

2（1）－04　獣医師法22条の届出　都道府県別解析



11

2（1）－05　獣医師法22条の届出　都道府県別解析



○ 畜産業が盛んな道県及び人口が集中している都市部においては、獣医師の数も多い
○ 都市部は20代、30代の若い世代の獣医師の割合が高いが、それ以外の地域では60代以上の割合が高い
○ 都市部以外の地域において、女性獣医師の割合は低いものの、20代、30代の若い世代の獣医師の男女の数は、同程度か女性がやや少ない程度

12

2（1）－06　獣医事に従事する女性獣医師

近年の獣医系大学の在籍者における女性比率

（単位　%）

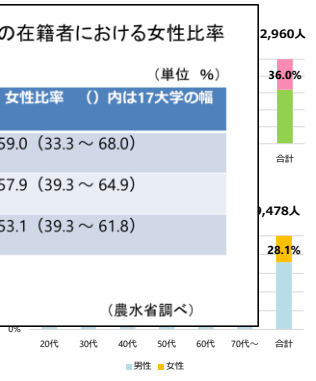
年度	女性比率　（）内は17大学の幅
令和６年度	59.0（33.3 ～ 68.0）
令和５年度	57.9（39.3 ～ 64.9）
令和４年度	53.1（39.3 ～ 61.8）

（農水省調べ）

○ 全体
約2,0
H24
↓
R4

○ 女性
20～4
（10年

○ 10年
女性獣
H24
↓
R4



13

13

ポイント

① 地域によって、獣医師の偏在・高齢化が進展
→新規獣医師の確保に苦慮しているか

② 地域を問わず、20～30歳代の
獣医師のうち、女性獣医師は約半数

14

14

今日のお話

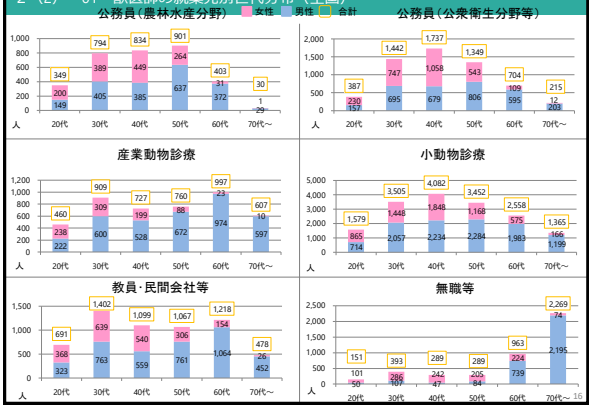
1　獣医師をめぐる情勢

2　獣医師の現状
（1）年齢分布と地域特性
（2）職域別の年齢構成
（3）将来の展望

15

15

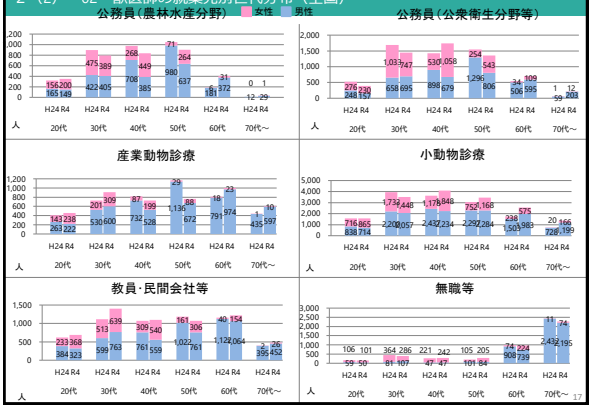
2（2）－01　獣医師の就業先別世代分布（全国）



16

16

2（2）－02　獣医師の就業先別世代分布（全国）



17

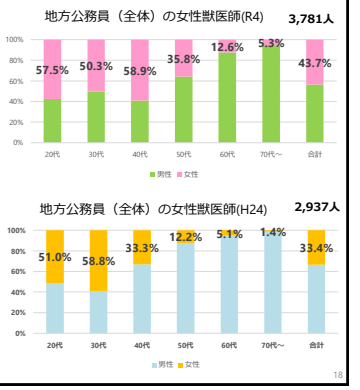
17

2（2）－03　活動分野別男女比（地方公務員）

○ 全体では、10年間、
約150人（約0.98倍）減少。
H24：8,804人
↓
R4　：8,660人

○ 地方公務員獣医師の4割は女性獣医師で、20～40歳代では半数以上

○ 10年前と比較した場合、女性獣医師は約1.3倍
H24：33.4%(2,937人)
↓
R4　：43.7%(3,781人)



18

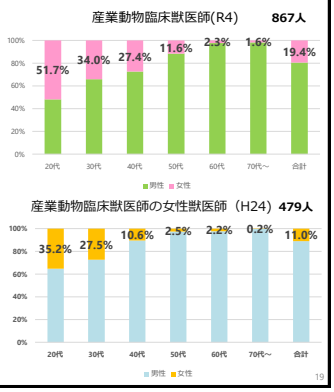
18

2（2）－04　活動分野別男女比（産業動物臨床獣医師）

○　全体では、10年間で
約100人（約1,02倍）増加。
H24：4,366人
↓
R4　：4,460人

○　約２割は女性獣医師で、
20歳代は５割、
30～40歳代では約３割

○　10年前と比較した場合、
女性獣医師は約1.8倍
H24：11.0%(479人)
↓
R4　：19.4%(867人)



19

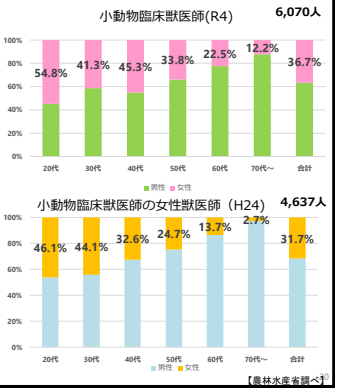
19

2（2）－05　活動分野別男女比（小動物臨床獣医師）

○　全体では、10年間で
約1,900人（約1.1倍）増加
H24：14,640人
↓
R4　：16,541人

○　約４割は女性獣医師で、
20歳代では約5.5割、30～40
歳代では約４～4.5割。

○　10年前と比較した場合、
女性獣医師は約1.3倍
H24：31.7%(4,637人)
↓
R4　：36.7%(6,070人)



【農林水産省調べ】

20

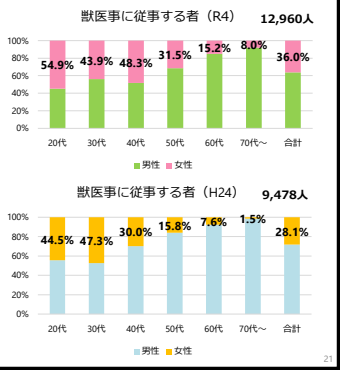
20

2（2）－06　（再掲）獣医事に従事する女性獣医師

○　全体では、10年間で
約2,000人（約1.06倍）増加
H24：約34,000人
↓
R4：約36,000人

○　女性獣医師は約４割で、
20～40歳代では約半数
（10年前：約３割）

○　10年前と比較した場合、
女性獣医師は約1.4倍
H24：28.1%(9,478人)
↓
R4　：36.0%(12,960人)



21

21

2（2）－07　無職の女性獣医師

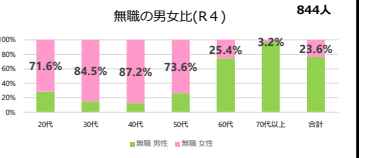
○　獣医師約４万人のうち、
・60歳未満の女性獣医師は
約１万２千７百人
・約６百人(4.6%)が無職
（無職男性獣医師：約１百人　(1%)）

○　無職の者のうち、
・女性は全体の約２割
・無職の女性の約７割は
60歳未満

○　一方、
・無職の女性医師：約1%
・無職の女性歯科医師：約２%

無職の女性獣医師の年齢分布（R4）（単位：人）

	届出者総数	うち女性	獣医事に従事する者	うち女性	無職	うち女性	うち男性
20代	3,617	2,002	3,466	1,901	95	68	27
30代	8,445	3,818	8,052	3,532	252	213	39
40代	8,768	4,336	8,479	4,094	196	171	25
50代	7,818	2,574	7,529	2,369	182	134	48
60代	6,843	1,116	5,880	892	756	192	564
70代以上	4,964	289	2,695	215	2,093	66	2,027
20～50代	28,648	12,730	27,526	11,896	725	586	139
合計	40,455	14,135	36,101	13,003	3,574	844	2,730



22

22

ポイント①

①　獣医事に従事する女性獣医師は、10年間で1.5倍になり、20～30歳代では約半数が女性

②　地方公務員の女性獣医師も、10年間で約1.5倍になり、約35%が女性

③　産業動物獣医師は減少しているが、女性獣医師は10年間で２倍になり、20～30歳代では約35%が女性

女性獣医師が増加する中、産業動物診療分野の増加が顕著な一方、小動物診療分野の増加は低い

23

23

ポイント②

①　小動物診療の女性獣医師は、10年間で1.3倍になり、20～30歳代では約45%が女性

②　60歳未満の女性獣医師のうち、4.6％（586人）が無職

③　２年前無職だった女性獣医師のうち、約半数は無職

④　現在、獣医大学の在学者のうち、約半数が女子学生

今後とも女性獣医師の増加が見込まれる一方、医師等と比較しても、無職の女性獣医師の割合が高い

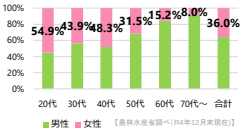
24

24

女性獣医師が生涯を通じて、能力を十分発揮できる環境作りが重要

○ 獣医師のうち、20～30歳代では**女性獣医師が増加しており、約半数**近くを占めている
○ **獣医学生の約半数は女性**であり、今後も女性獣医師が増加

課　題
○ 結婚や出産、子育てを理由に離職
○ 長期離職による技術力への不安等により、再就職をためらう者の存在



女性獣医師等の産業動物分野への就業支援

1　女性獣医師等のスキルアップ
職場復帰・再就職に当たって、最新の知識の習得や技術の向上を図るための研修を実施

2　雇用者の理解醸成
女性獣医師等の就業に対する理解を醸成するための講習を実施

3　学生への情報提供
将来の就業先について考える機会を提供するセミナーや獣医師が働く診療現場等の見学を実施

25

25

今日のお話

1　獣医師をめぐる情勢

2　獣医師の現状
（1）年齢分布と地域特性
（2）職域別の年齢構成
（3）将来の展望

26

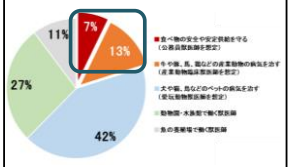
26

2　（3）－01　どんな獣医さんになってみたいか？（幼稚園児～中学生）

○ こども霞が関見学デー（8/7,8）で「なりきり獣医さん」をテーマに、産業動物獣医師の業務体験及びパネル展示を実施。
○ 2日間で300人以上来場（幼稚園児～中学生）、アンケートも実施（下記参照）。

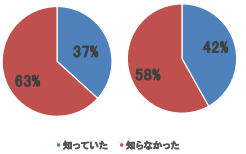
①「どんな獣医さんになってみたいか？」

こども（n=194）対象



②「産業動物獣医師を知っていたか？」

こども（n=166）・保護者（n=148）対象
（こども）割合　（大人）割合



世代間で認知度の差が少ない
⇒若年層・保護者世代への魅力発信が重要

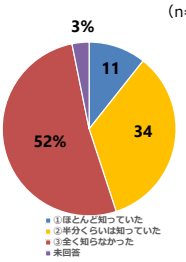
27

27

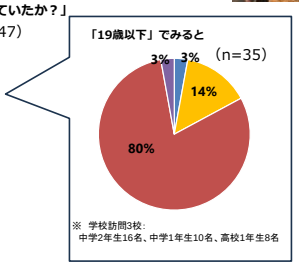
2　（3）－02　産業動物獣医師を知っていますか？（中高生）

○ 農林水産省「消費者の部屋」（11/18,～11/22）で「産業動物獣医師、AMR等」をテーマに、業務紹介などを実施。
○ 5日間で560人来場、アンケートも実施（下記参照）。

「産業動物獣医師の展示内容を知っていたか？」
（n=347）



「19歳以下」でみると



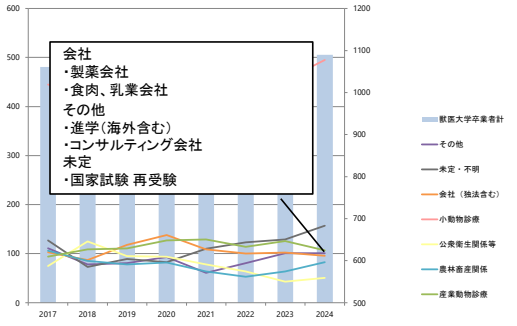
※ 学校訪問3校：
中学2年生16名、中学1年生10名、高校1年生8名

⇒若年層への魅力発信が重要

28

28

2　（3）－03　どんな獣医師になっているか？（獣医学生）



29

29

2　（3）－04　どんなことを考えているか（獣医学生）

○ 農林水産省では、毎年、獣医系大学からの講師依頼に応じて業務紹介等を実施。

○ 国家公務員は日本全国に赴任する必要があるので、地方での生活を苦にしない人や家族と離れての生活に耐えられる人でないと厳しそう。
○ 今の学生は仕事内容だけでなく、ワークライフバランスや福利厚生などを重視している人が多い。
○ 国家公務員では子育て制度や給与が安定していることに興味がでた。
○ 自分のやりがいをとるか給料をとるかバランスをしっかり考えようと思った。
○ 国家公務員でも格別高い給料でもなく、副業もできない。

・ワークライフバランスを重視している学生が多い
・やりがい、給与、福利厚生も大事

30

30

2 （3）－05　どんなことを考えているか（獣医学生）

○ 農林水産省では、毎年、獣医系大学からの講師依頼に応じて業務紹介等を実施。

○ 自分の手で直接動物を診療したい。
○ 小動物臨床は、愛犬や動物病院、中学校での職場体験などで大学入学前からイメージを持ちやすい環境。
○ 動物のために働きたい人が多い獣医学部で人の食の安全を守りたいと思って仕事ができる人はなかなかいないのに加え、世間でもあまり認知されていないと感じる。
○ 実際の仕事は自分のイメージと異なり研修で見せてもらうことの大切さを感じた。
○ 今の大学のカリキュラムが小動物の方に魅力をより感じるつくり。産業動物は情報に触れ合う機会が少ない。
○ 公務員獣医師はワークライフバランスを取りやすいのに人気がないのは、その仕事の認知度の低さからだと思う。

・獣医師といえば「動物を直接診療」
・仕事によって、認知度に違い

31

31

ポイント

① 子供から大人まで、獣医師の仕事内容について、「動物のお医者さん」のイメージが強い。
② 特に、産業動物分野に関する「知っている人」が少ない。
③ 獣医学生の職業選択については、「ワークライフバランス、給与、仕事のやりがい」は重要

・獣医師の職域の広さを知ってもらうことが必要
・処遇を含む職場環境改善はマスト

32

32

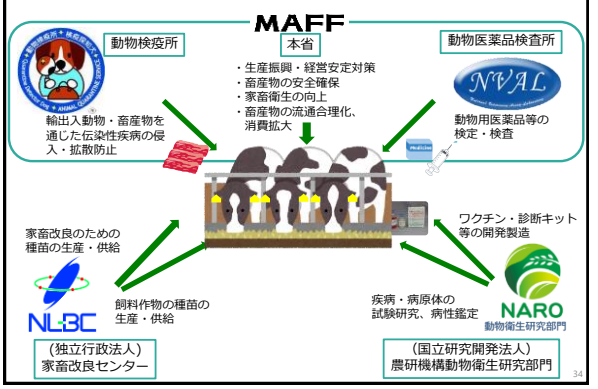
参考）農林水産省の職場環境

研修制度 / 両立支援制度 / 働き方改革 / 子育て中の職員の声

33

33

農水省各機関での獣医系技術職員の主な活躍の場



34

34

研修制度

スキルアップするための、様々な研修を用意しています。

職階別研修

新規採用者向けの研修
- 新任者研修
- 総合職の方は、人事院主催の初任者向け研修にも参加（他省庁合同）

昇任前後で受ける研修
- 係長養成研修
- フォローアップ研修
- 課長補佐養成研修など

能力開発研修

各機関実施の研修
- 本省：農村研修
- 動物検疫所：新規採用者研修
  家畜防疫官研修など

語学研修
- 外国語能力等向上研修
- オンライン英会話研修など

派遣制度
- 長期在外研究員制度＊
- 国内大学院派遣制度など

＊ 長期在外研究員制度とは？
人事院主催の海外留学制度。
海外の大学院の修士課程等へ２年間派遣されます。
語学力が一定以上あり、留学意欲、将来の国際関係業務への従事意欲が高い方が選考されます。

長期在外研究員制度について知りたい方はこちらから（人事院HPへのリンク）

35

35

両立支援制度

妊娠、出産、育児のために利用できる両立支援制度が充実。男性の育休取得率も向上しています。

妊娠 ▶ 出産 ▶ 育児

体調に配慮しながら働きたい
- 深夜・時間外勤務の制限
- 通勤緩和のための職務専念義務の免除
- 健康診査・保健指導を受けるための職務専念義務の免除

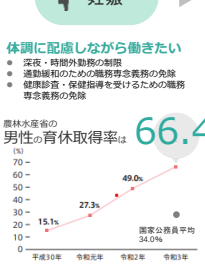
仕事を休んで専念したい
- 産前・産後休暇
- 配偶者出産休暇
- 育児参加のための休暇

仕事を休んで専念したい
- 育児休業
- 子の看護休暇

勤務時間を短くしたい
- 育児短時間勤務
- 育児時間
- 保育時間

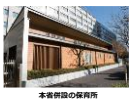
勤務時間帯を変更したい
- フレックスタイム制
- 早出遅出勤務
- 休憩時間の短縮、延長

農林水産省の男性の育休取得率は 66.4% 女性は100%



※1 育児のために取得する一定期間の休業（休暇は除く）
※内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」を元に作成

詳しい制度については、人事院発行の両立支援ハンドブックをご覧ください。



本省併設の保育所

36

36

働き方改革
「働き方改革」推進中！
多様な働き方ができるように改革を進めています。
働き方改革キャラクター
すくるくん
ひいちゃん
持ち出し可能な軽量PC
職員全員に配布されました。
異動時も同じ端末を利用可能に。
テレワークの導入
通勤時間がなくなることで、ワークライフバランスが向上しました。
BYODで私用スマホ使用可
一部のアプリが利用可能に。
出張時、災害時の報告にも活用できます。
フレックスタイム制の導入
原則全ての職員が利用可能に。
多様な働き方を手に入れましょう。
Teamsの導入
WEB会議・チャット・ファイルの共同編集などが手軽にできるようになりました。
年次休暇の取得推進
月１回の取得を推奨。休暇をとっても支障がないように業務の効率化も進めています。
37

37

獣医師の就業環境等に関する現況調査（2024）報告

女性獣医師活躍推進委員
川手　日出子
（全国家畜衛生職員会）

1

目　的

○獣医師全体の就業状況や女性の就業支援の整備状況について実態を把握する。
○平成26年1～2月に行った調査と比較し、社会情勢の変化にともなう課題や女性の就業環境の変化について調査する。

調査方法　専用WEBサイトによるオンライン調査

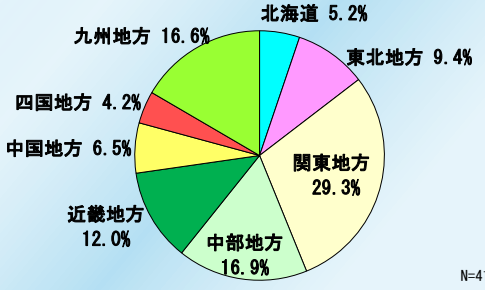
実施期間　令和６年８月１０日から１０月３１日

回答数　４，１６５名

男性	２，１２５名（５１．０%）
女性	１，９１２名（４５．９%）
回答しない・無回答	１２８名（　３．１%）

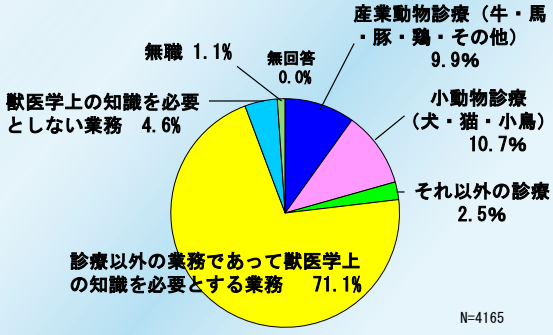
2

回答者の属性　＜地域＞



3

回答者の属性　＜職域＞



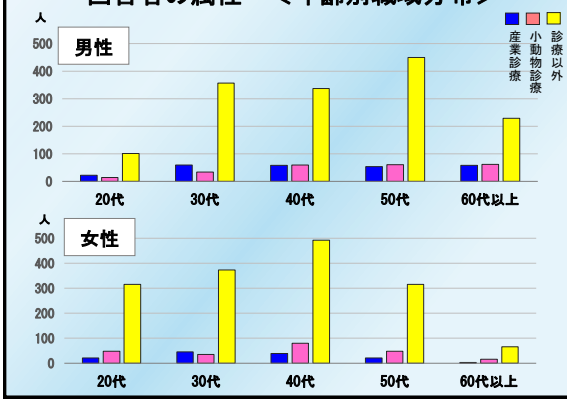
4

回答者の属性　＜従事する業務＞

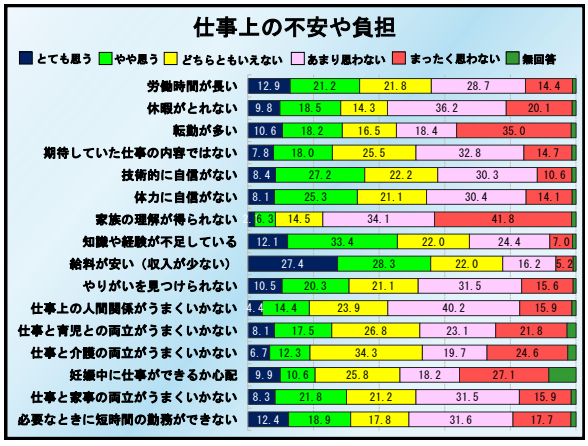
自ら開設する診療施設において診療の業務に従事	7.2%
他の者が開設する診療施設において診療の業務に従事	8.6%
自ら往診のみによって診療の業務に従事	0.8%
他の者に雇用され往診のみによって診療の業務に従事	3.0%
農林畜産関係の行政事務に従事	23.7%
公衆衛生関係の行政事務に従事	41.2%
環境関係の行政事務に従事	1.4%
その他の行政事務に従事	1.7%
試験研究に従事（大学勤務を除く）	3.6%
獣医系大学で教育に従事（教官又は教員）	1.2%
獣医系大学の勤務者（大学院生を含む）で10以外に従事	0.1%
獣医系大学以外で教育に従事（教官又は教員）	0.4%
製薬関係に従事	2.5%
飼料関係に従事	0.5%
その他	4.1%

5

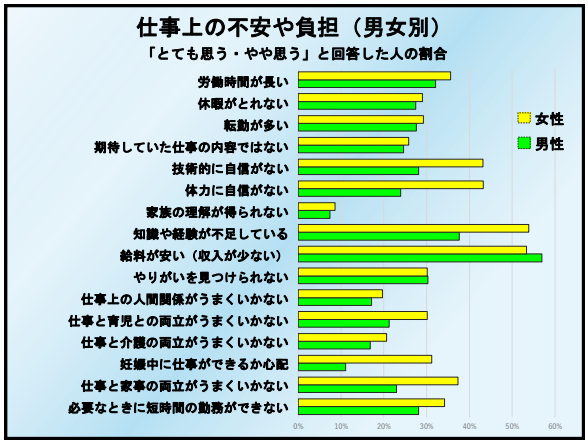
回答者の属性　＜年齢別職域分布＞



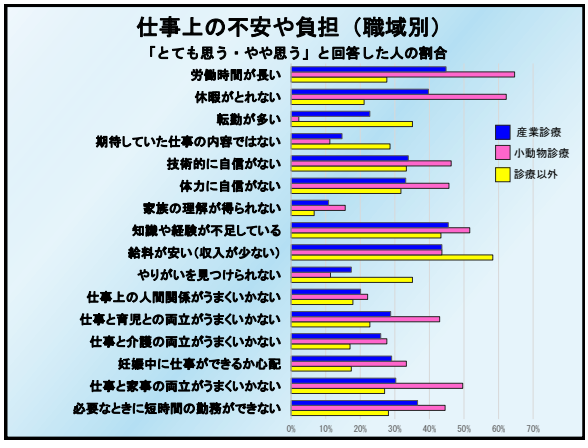
6


仕事上の不安や負担
とても思う
やや思う
どちらともいえない
あまり思わない
まったく思わない
無回答
労働時間が長い 12.9 21.2 21.8 28.7 14.4
休暇がとれない 9.8 18.5 14.3 36.2 20.1
転勤が多い 10.6 18.2 16.5 18.4 35.0
期待していた仕事の内容ではない 7.8 18.0 25.5 32.8 14.7
技術的に自信がない 8.4 27.2 22.2 30.3 10.6
体力に自信がない 8.1 25.3 21.1 30.4 14.1
家族の理解が得られない 6.3 14.5 34.1 41.8
知識や経験が不足している 12.1 33.4 22.0 24.4 7.0
給料が安い（収入が少ない） 27.4 28.3 22.0 16.2 5.2
やりがいを見つけられない 10.5 20.3 21.1 31.5 15.6
仕事上の人間関係がうまくいかない 4.4 14.4 23.9 40.2 15.9
仕事と育児との両立がうまくいかない 8.1 17.5 26.8 23.1 21.8
仕事と介護の両立がうまくいかない 6.7 12.3 34.3 19.7 24.6
妊娠中に仕事ができるか心配 9.9 10.6 25.8 18.2 27.1
仕事と家事の両立がうまくいかない 8.3 21.8 21.2 31.5 15.9
必要なときに短時間の勤務ができない 12.4 18.9 17.8 31.6 17.7

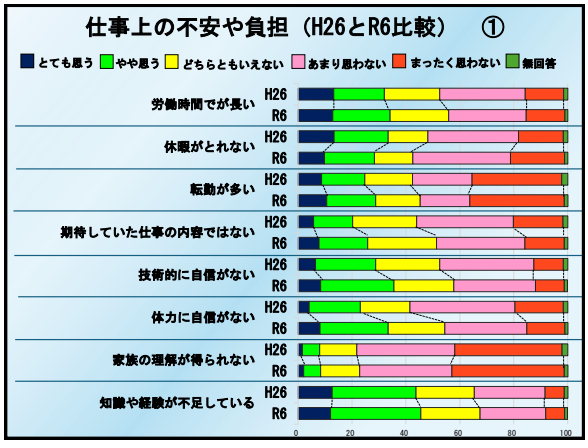
7


仕事上の不安や負担（男女別）
「とても思う・やや思う」と回答した人の割合
女性
男性
労働時間が長い
休暇がとれない
転勤が多い
期待していた仕事の内容ではない
技術的に自信がない
体力に自信がない
家族の理解が得られない
知識や経験が不足している
給料が安い（収入が少ない）
やりがいを見つけられない
仕事上の人間関係がうまくいかない
仕事と育児との両立がうまくいかない
仕事と介護の両立がうまくいかない
妊娠中に仕事ができるか心配
仕事と家事の両立がうまくいかない
必要なときに短時間の勤務ができない
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%

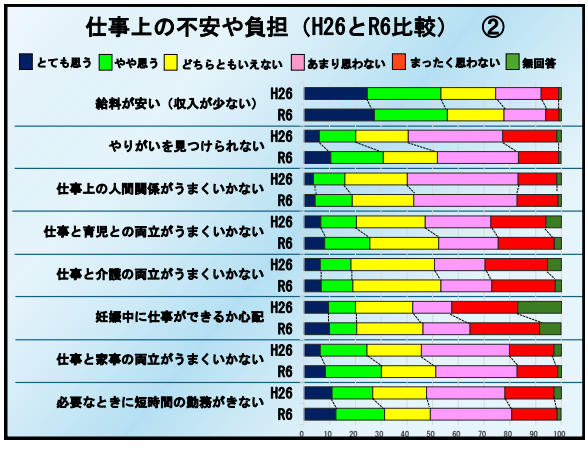
8


仕事上の不安や負担（職域別）
「とても思う・やや思う」と回答した人の割合
産業診療
小動物診療
診療以外
労働時間が長い
休暇がとれない
転勤が多い
期待していた仕事の内容ではない
技術的に自信がない
体力に自信がない
家族の理解が得られない
知識や経験が不足している
給料が安い（収入が少ない）
やりがいを見つけられない
仕事上の人間関係がうまくいかない
仕事と育児との両立がうまくいかない
仕事と介護の両立がうまくいかない
妊娠中に仕事ができるか心配
仕事と家事の両立がうまくいかない
必要なときに短時間の勤務ができない
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%

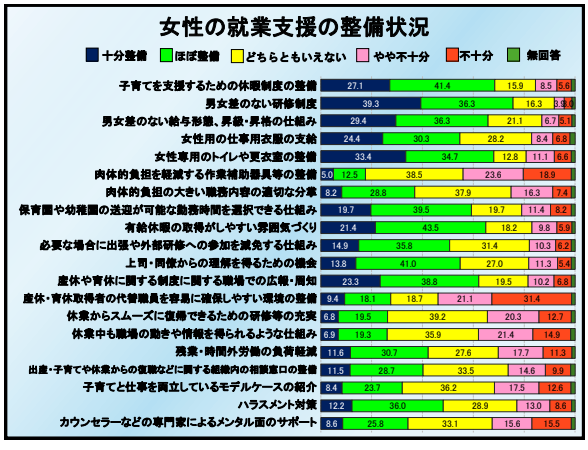
9


仕事上の不安や負担（H26とR6比較） ①
とても思う
やや思う
どちらともいえない
あまり思わない
まったく思わない
無回答
労働時間でが長い H26 R6
休暇がとれない H26 R6
転勤が多い H26 R6
期待していた仕事の内容ではない H26 R6
技術的に自信がない H26 R6
体力に自信がない H26 R6
家族の理解が得られない H26 R6
知識や経験が不足している H26 R6
0 20 40 60 80 100

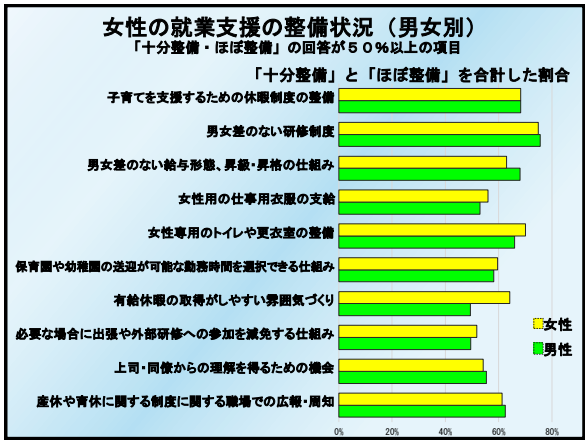
10


仕事上の不安や負担（H26とR6比較） ②
とても思う
やや思う
どちらともいえない
あまり思わない
まったく思わない
無回答
給料が安い（収入が少ない） H26 R6
やりがいを見つけられない H26 R6
仕事上の人間関係がうまくいかない H26 R6
仕事と育児との両立がうまくいかない H26 R6
仕事と介護の両立がうまくいかない H26 R6
妊娠中に仕事ができるか心配 H26 R6
仕事と家事の両立がうまくいかない H26 R6
必要なときに短時間の勤務ができない H26 R6
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

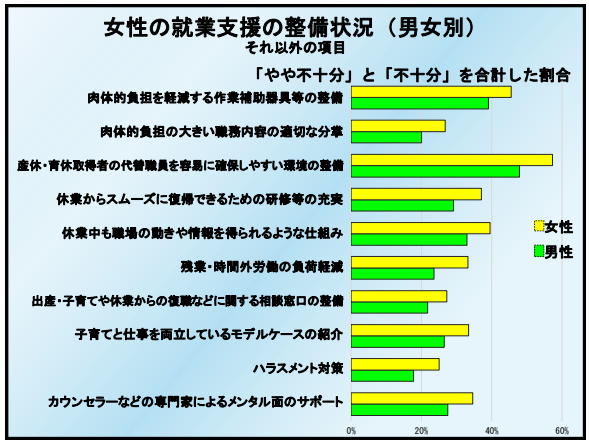
11


女性の就業支援の整備状況
十分整備
ほぼ整備
どちらともいえない
やや不十分
不十分
無回答
子育てを支援するための休暇制度の整備 27.1 41.4 15.9 8.5 5.6
男女差のない研修制度 39.3 36.3 16.3 3.9 4.2
男女差のない給与形態、昇級・昇格の仕組み 29.4 36.3 21.1 6.7 5.1
女性用の仕事用衣服の支給 24.4 30.3 28.2 8.4 6.8
女性専用のトイレや更衣室の整備 33.4 34.7 12.8 11.1 6.6
肉体的負担を軽減する作業補助器具等の整備 5.0 12.5 38.5 23.6 18.9
肉体的負担の大きい職務内容の適切な分業 8.2 28.8 37.9 16.3 7.4
保育園や幼稚園の送迎が可能な勤務時間を選択できる仕組み 19.7 39.5 19.7 11.4 8.2
有給休暇の取得がしやすい雰囲気づくり 21.4 43.5 18.2 9.8 5.9
必要な場合に出張や外部研修への参加を減免する仕組み 14.9 35.8 31.4 10.3 6.2
上司・同僚からの理解を得るための機会 13.8 41.0 27.0 11.3 5.4
産休や育休に関する制度に関する職場での広報・周知 23.3 38.8 19.5 10.2 6.8
産休・育休取得者の代替職員を容易に確保しやすい環境の整備 9.4 18.1 18.7 21.1 31.4
休業からスムーズに復帰できるための研修等の充実 6.8 19.5 39.2 20.3 12.7
休業中も職場の動きや情報を得られるような仕組み 6.9 19.3 35.9 21.4 14.9
残業・時間外労働の負荷軽減 11.6 30.7 27.6 17.7 11.3
出産・子育てや休業からの復職などに関する組織内の相談窓口の整備 11.5 28.7 33.5 14.6 9.9
子育てと仕事を両立しているモデルケースの紹介 8.4 23.7 36.2 17.5 12.6
ハラスメント対策 12.2 36.0 28.9 13.0 9.8
カウンセラーなどの専門家によるメンタル面のサポート 8.6 25.8 33.1 15.6 15.5

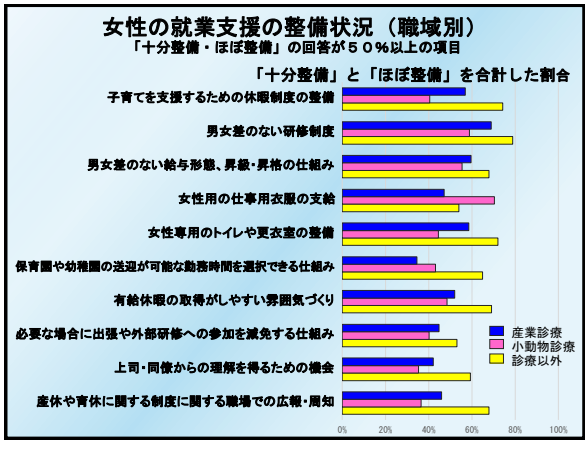
12



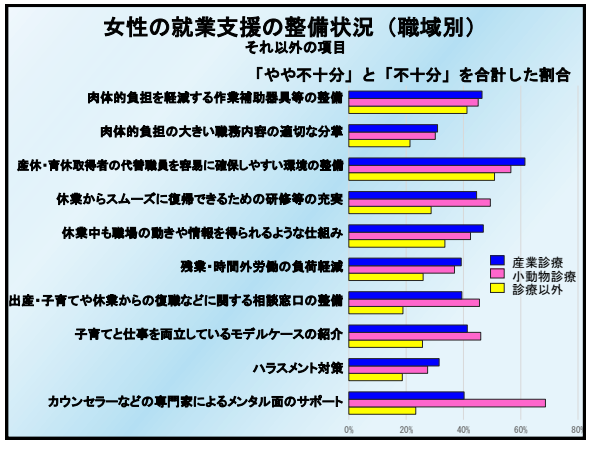
13



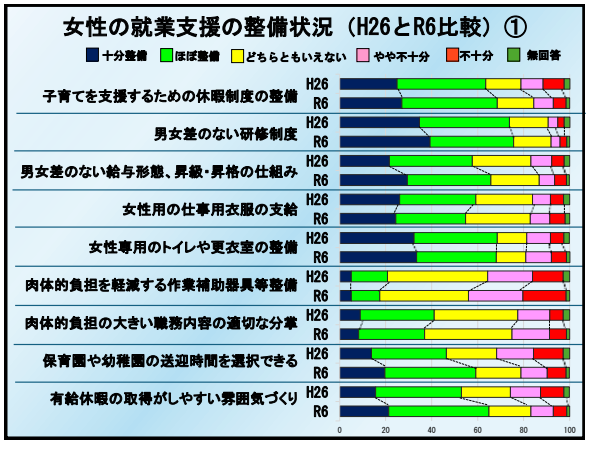
14



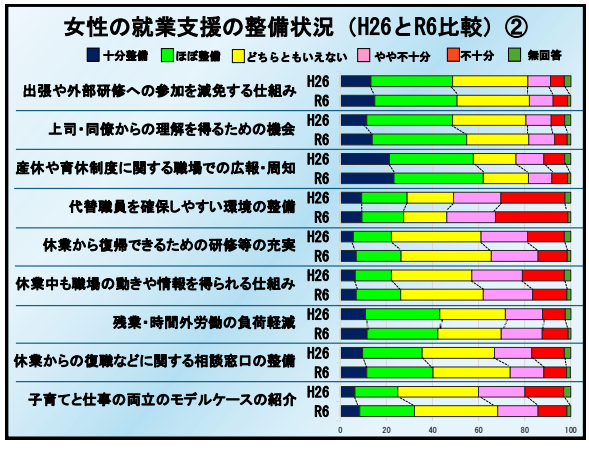
15



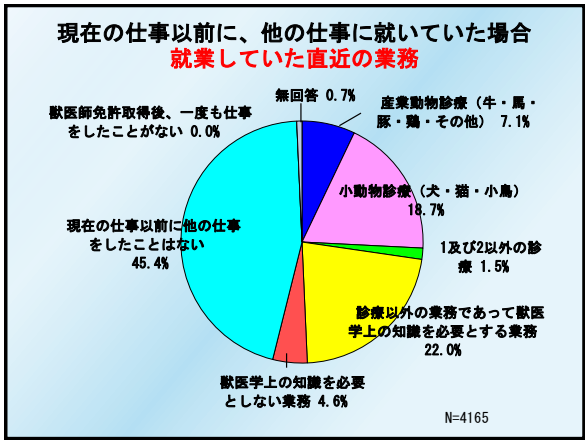
16



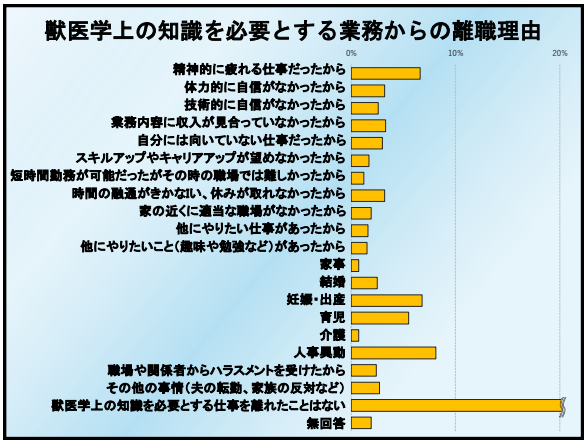
17



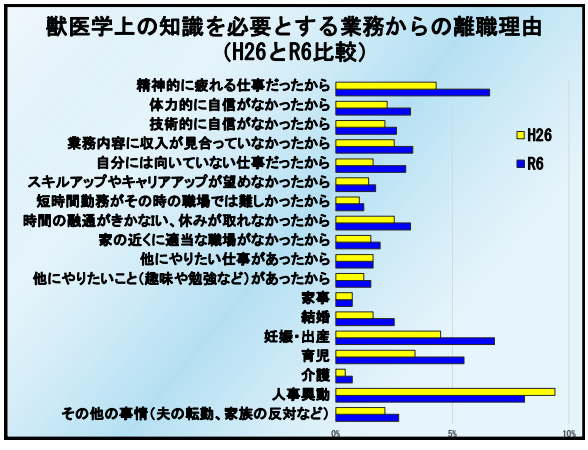
18



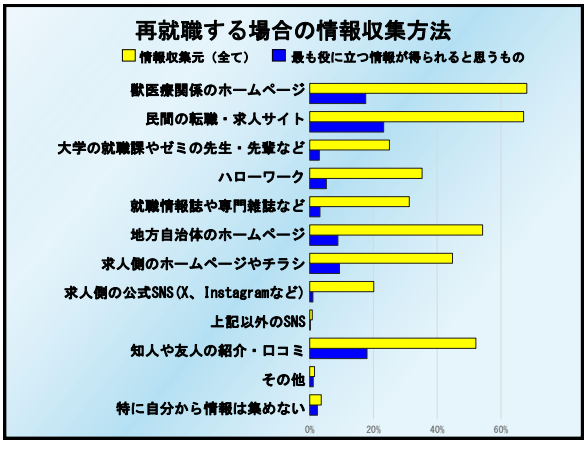
19



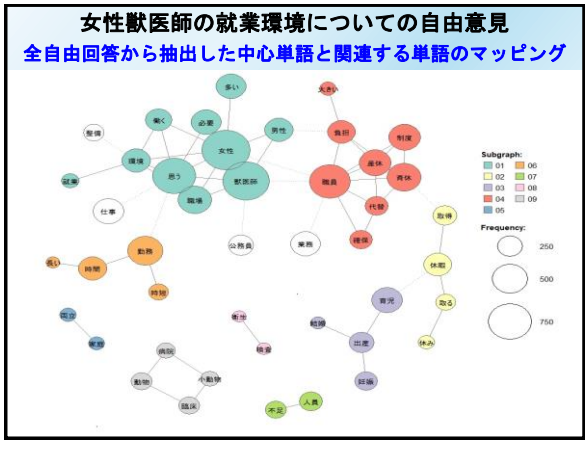
20



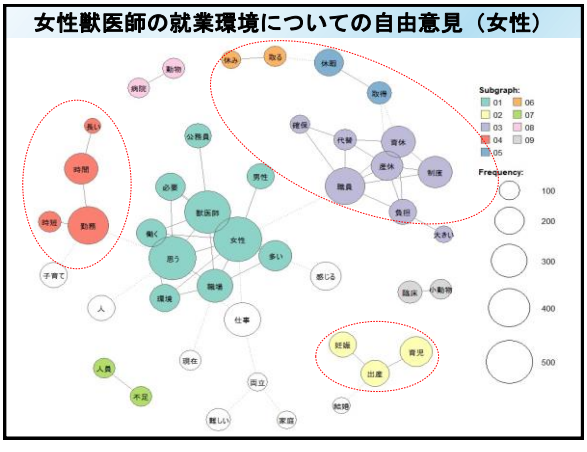
21



22

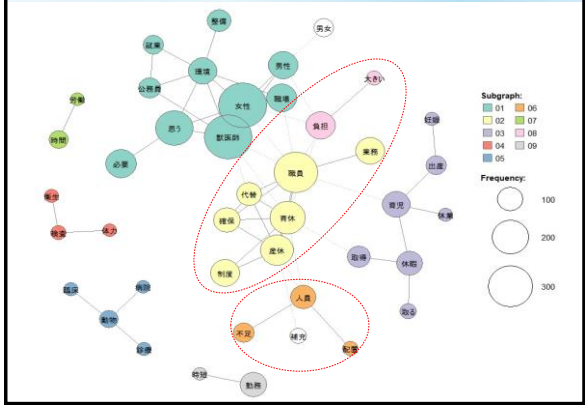


23



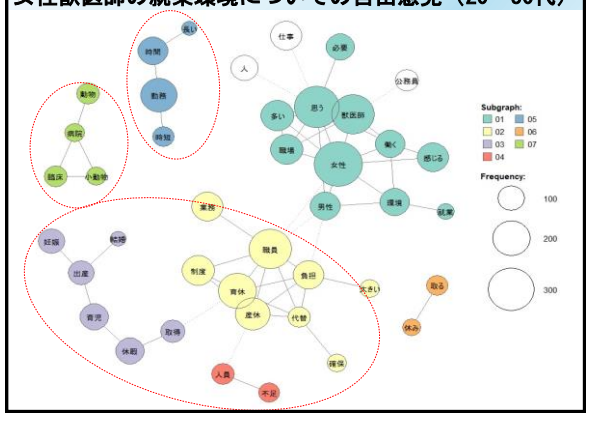
24

女性獣医師の就業環境についての自由意見（男性）



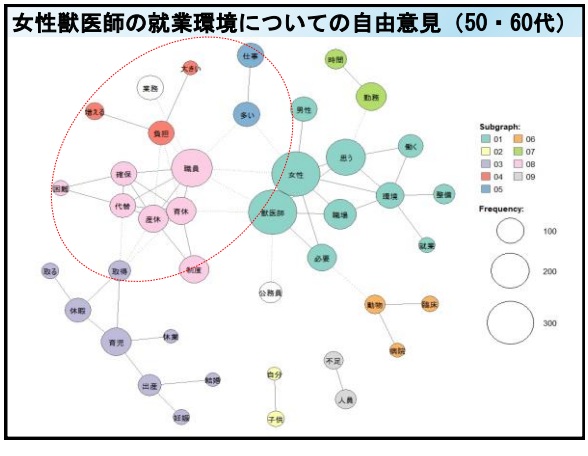
25

女性獣医師の就業環境についての自由意見（20・30代）



26

女性獣医師の就業環境についての自由意見（50・60代）



27

ま と め

➢仕事の不安や負担に感じること

- 収入が少ない → 獣医師の処遇改善
- 知識・経験の不足 → 獣医師のリスキリングの推進
- 家事・育児との両立 → 働き方改革の推進

➢女性の就業支援の整備状況

- 男女による認識の違い → 職場全体の共通認識醸成
- 産休・育休の代替職員の確保 → 制度整備、人員確保
- メンタル面のサポート・相談窓口整備 → 獣医師会等による取組

誰もが活躍できる環境づくりを目指して

長く働き続けられる環境や制度の整備

魅力ある職業としての環境整備

28

アンケート調査にご協力いただいた

獣医師の皆様に感謝申し上げます

29

すべての獣医師が活躍できる未来ある職場づくりのために

-キャリアの視点から-
世代間ギャップと若手の離職問題

2025年1月25日　14:00～17:00 市民公開シンポジウム　　SMILE 岡野　顕子

1

世代間ギャップと若手の離職問題

-キャリアの視点から-

2025年1月25日　14:00～17:00 市民公開シンポジウム　　SMILE　岡野　顕子

2

岡野　顕子　Okano　Akiko

- 学習歴
  2001年　獣医師（国家資格）
  2019年　キャリアコンサルタント（国家資格）
  2022年　国際EAPコンサルタント（国際認定）

  一般社団法人プロティアン・キャリア協会　認定ファシリテーター・メンター
  レジリエ研究所　レジリエ・コーチ
  EAPA-J認定　ヘルシーリレーションインストラクター

- 職業キャリア
  2001～2019　動物病院に勤務
  2019～　Veterinary Career Lab SMILE 設立

  獣医師として、18年間勤務医として小動物病院に従事。
  30歳から副院長として人材育成にも関わる。
  2019年にキャリアコンサルタントを取得し、動物病院でのキャリア支援を開始。
  2022年より、組織での従業員の生産性を上げる取り組みの必要性を感じ、国際EAPコンサルタントを取得。現在は、従業員の個の支援とともに、組織支援をふくめたキャリアコンサルティングを実施。

3

動物病院でのキャリア支援

4

こんなことありませんか？

世代間ギャップと若手の離職問題ー人材育成の悩み

- 指導（叱る）と目に見えて落ち込む、泣く
- 失敗を恐れる
- プライベートを優先する
- 若手社員の価値観がわからない
- 労働環境も整えているのに、離職やメンタル不調者が多い

5

若手の離職

6

令和2年3月の新卒就職者　就職後3年以内離職率

■ 新規学卒就職者の事業所規模別就職後３年以内離職率 （）内は前年比増減

事業所規模	高校	大学
5人未満	60.7% (+0.2P)	54.1% (▲1.8P)
5~29人	51.3% (▲0.4P)	48.6% (+0.8P)
30~99人	43.6% (+0.2P)	40.6% (+1.2P)
100~499人	36.7% (+1.6P)	32.9% (+1.1P)
500~999人	31.8% (+1.7P)	30.7% (+1.1P)
1,000人以上	26.6% (+1.7P)	26.1% (+0.8P)

■ 新規学卒就職者の産業別就職後３年以内離職率の高い上位５産業
（）内は前年比増減 ※「その他」を除く

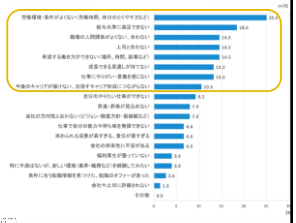
高校		大学	
宿泊業，飲食サービス業	62.6% (+2.0P)	宿泊業，飲食サービス業	51.4% (+1.7P)
生活関連サービス業，娯楽業	57.0% (▲0.2P)	生活関連サービス業，娯楽業	48.0% (+0.6P)
小売業	48.3% (+0.7P)	教育，学習支援業	46.0% (+0.5P)
教育，学習支援業	48.1% (▲5.4P)	医療，福祉	38.8% (+0.2P)
医療，福祉	46.4% (+1.2P)	小売業	38.5% (+2.4P)

出典：厚生労働省　人材開発統括官　令和3年10月20日

7

早期離職の原因

- 労働環境・条件が良くない　25.0%
- 給与水準に満足できない　18.4%
- **職場の人間関係が良くない**
  上司と合わない
  希望する働き方ができない　14.5%
- **成長する見通しが持てない**　13.7%
- 仕事にやりがい・意義を感じない　13.2%
- 今後のキャリアが描けない　10.5%



出典：リクルートマネジメントソリューションズ　2020年

8

早期離職の原因

- 労働環境・条件が良くない　25.0%
- 給与水準に満足できない　18.4%
- 職場の人間関係が良くない上司と合わない
  希望する働き方ができない　14.5%

→ 働く環境

- 成長する見通しが持てない　13.7%
- 仕事にやりがい・意義を感じない13.2%
- 今後のキャリアが描けない　10.5%

→ キャリア形成

出典：リクルートマネジメントソリューションズ　2020年

9

「居ても無駄」と「言っても無駄」

こんなこと、職場で起こっていませんか？

「居ても無駄」＝キャリア安全性の欠如	「言っても無駄」＝生存者バイアスの横行
キャリア安全性が欠如している	自分はこう育った以外の理屈が特に存在していない
•会社に居続けることで「他の会社では通用しない人材になること」が恐怖 •上の世代を見ても「いずれこうなってしまうのか。。。」と思ってしまう	•「こう育ってきたから成長した」と「こういう環境にも関わらず成長した」という履き違え •自分が正しい前提であり、聞くふりをして話を聞かない

10

いても無駄：キャリア安全性とは何か？

現在の職場で働き続けた場合、自分のキャリアの展望は安全であるという認識

キャリア安全性が高い職場	キャリア安全性が低い職場
上司や先輩は、どこでも活躍できるのにこの職場を主体的に選んで挑戦してる	上司や先輩は、転職したら今以上の給与をもらえる感じがないな
この職場で働いていれば、どこでも活躍できる人材になれそうだし、キャリアの展望は明るい	自分の将来「他所では通用しない人」になってしまうんじゃないかな

＊参考：リクルートワークス研究所「職場のキャリア安全性を考える」

「終身雇用が前提ではない」「人生100年時代」をキャリア序盤から聞かされてきた世代にとってとても大切な概念

動物業界でも入る情報は同じ

11

生存者バイアスの正体とは、心理的柔軟性の欠如

心理的柔軟性とは、「自分の考えが絶対的に正しい」という前提に立つことなく、
今の目的（軸）に対して、新しい考えを取り入れるか、取り入れないかをフラットに考えられる姿勢のこと

心理的柔軟性がある状態	心理的柔軟性がない状態
もしかして、自分のこの前提や信念が今の状況にあってないんじゃないか？	自分の方が年次も上だし経験んも長いし、自分の意見が正しいに決まっている
相手が間違っていると思ったけどこの人から学んだことがいいことって何かあるんじゃないだろうか？	本当にこの人は何もわかっていない

組織の硬直化の最小単位は、個人の心理的硬直化

このミクロな個人を改善をしなければ、組織というマクロの部分が変わることはない

12

なぜこのようなことが起こるのか

13

世代間ギャップ

- 異なる世代の間で生じる価値観、考え方、行動様式、文化的背景の違いによる「隔たり」や「ズレ」のことを指す
- これは、特に**職場**や家庭などの**多世代が関わる環境**で顕著に現れる

14

世代間ギャップが職場で問題になる場面

- 職場の摩擦

・上司と部下の間での価値観の対立
・若手社員が「理解されていない」と感じる

⬇

・若手の不満（評価が不透明、共感が得られない）
・組織の停滞（適応がおくれる、優秀な若手が離職）

15

世代間ギャップの具体例

- **職場でのコミュニケーション**
  - ・上の世代: 直接対話や電話でのやり取りを好む
  - ・若い世代: チャットやメールでの効率的なやり取りを好む
- 働き方に対する考え方
  - ・上の世代: 長時間労働をいとわず、努力を評価
  - ・若い世代: ワークライフバランスや柔軟な働き方を重視
- 価値観の違い
  - ・上の世代: 伝統的なルールや慣習を尊重
  - ・若い世代: 個性や多様性を重視

16

今の世代が社会に出て感じる困惑

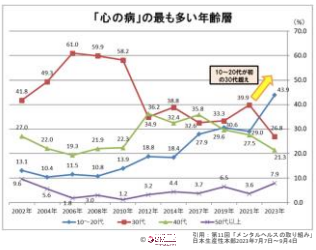
1990年代後半～2010年代の初頭に生まれた世代

- 上司との価値観の違い
- 人と比べられることや、人よりも成果を出すことを求められるため、ギャップに苦しむ
- あまり自分の意見を押し付けたり、押し付けられることが理解しにくい
- 抽象的な指示ではわかりにくい
- 指導されたことを怒られたと感じて、怖くなる
- コミュニケーションがうまく取れない
- 自身で答えを考えることを求められる

17

メンタルヘルスの傾向にも変化

10～20代が急増、30代を上回り、最も多い世代に



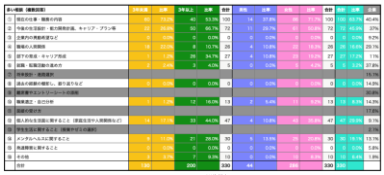
引用：第11回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査公益社団法人日本生産性本部2023年7月7日～9月4日

18

キャリアコンアルティング集計

Veterinary Career Lab SMILE利用（2023年7月から2024年8月）

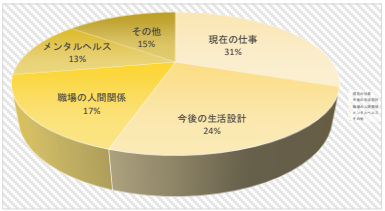
合計：177名　動物病院従業員対象
職種：獣医師（33名）　動物看護に従事する従業員（104名）　トリマー・受付・事務・その他（40名）
勤務年数：3年未満（70名）　3年以上（107名）
性別：男性（25名）女性（152名）



© SMILE

19

就職3年未満の相談内容



© SMILE

20

- 時代背景の違い
- 技術の進化
- 社会的価値観の変化

世代間ギャップが生じる主な理由

© SMILE

21

時代背景の違い

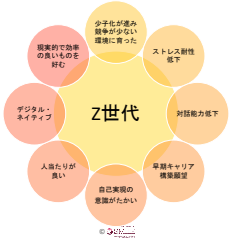
西暦	和暦	出来事	世代
1970	S45	よど号ハイジャック、大阪万博、札幌オリンピック、あさま山荘事件、沖縄返還、オイルショック	X世代 1957-1976 バブル世代 就職氷河期世代
1975	S50	ロッキード事件、第2次オイルショック・成田空港開港	
1980	S55	ディズニーランド開園・ファミリーコンピューター発売	Y世代 1977-1995 ミレニアル世代 初期ゆとり世代
1985	S60	筑波万博、日航機墜落事故、消費税開始（3%）、ベルリンの壁崩壊、平成スタート	
1990	H2	東西ドイツ統一、湾岸戦争、ソ連崩壊、バブル崩壊	
1995	H7	阪神淡路大震災、地下鉄サリン事件、Windows95発売、消費税5%、長野オリンピック	
2000	H12	USJ開園、米国同時多発テロ	Z世代 1996-2012 後期ゆとり世代 （サトリ世代） 脱ゆとり世代
2005	H17	JR福知山線事故、リーマンショック	
2007	H19	iPhon発売	
2010	H22	東日本大震災、東京スカイツリー、消費税8%	
2015	H27	熊本大震災、令和スタート、消費税10%	
2020	R2	COVID-19、2022年ロシアがウクライナ侵攻	

© SMILE

22

価値観の違い

1990年代–2010年初頭に生まれた世代



© SMILE

23

1990年代後半～2010年代の初頭に生まれた世代

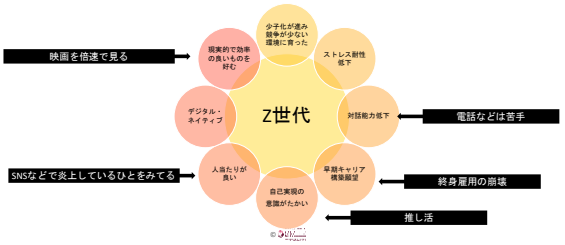
- 競争意識が低い/人たりが良い
  教育過程の中であまりテストで競争を意識させるといった意識が薄かったことから、「人と競い合って優位に立ちたい」といったことにあまり魅力を感じないと言われている。競争意識が低いため、人との衝突よりも良好な人間関係を望みやすい。
  周囲の人に対して気を遣って、それぞれの距離感を保っていることが多い。
- 効率的/デジタルネイティブ
  生まれた頃からインターネットや電子機器に触れているため、知りたい情報をすぐに得ることができる中で育ったため、現実的で効率の良いものを好む。
- 社会貢献やモラルの意識が高い
  自己実現や他者貢献に対する意識が高いといったことも特徴。
  自分の価値観・意見を持っている。

© SMILE

24

価値観の違い

1990年代–2010年初頭に生まれた世代



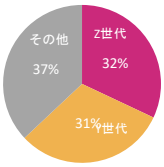
25

環境やジェンダー、多様性等社会問題への感度が高い

世界で見るZ世代

- 世界人口の32%がZ世代
- アメリカ　Z世代　6100万人　Y世代6000万人
  日本　　Z世代　1886万人　15%

日本の価値観のアップデートが遅れている可能性



世界人口７７億人

26

愛玩動物看護師法

令和4年6月17日施行

- 第一章　総則
  （目的）
  第一条　この法律は、愛玩動物看護師の資格を定めるとともに、その業務が適正に運用されるように規律し、もって愛玩動物に関する獣医療の普及及び向上並びに愛玩動物の適正な飼養に寄与することを目的とする。

  （定義）
- 第二条　この法律において「愛玩動物」とは、獣医師法（昭和二十四年法律第百八十六号）第十七条に規定する飼育動物のうち、犬、猫その他政令で定める動物をいう。この法律において「愛玩動物看護師」とは、農林水産大臣及び環境大臣の免許を受けて、愛玩動物看護師の名称を用いて、診療の補助（愛玩動物に対する診療（獣医師法第十七条に規定する診療をいう。）の一環として行われる衛生上の危害を生ずるおそれがかないと認められる行為であって、獣医師の指示の下に行われるものをいう。以下同じ。）及び疾病にかかり、又は負傷した愛玩動物の世話その他の愛玩動物の看護並びに愛玩動物を飼養する者その他の者に対するその愛護及び適正な飼養に係る助言その他の支援を業とする者をいう。

27

技術の進化

- インターネットやスマートフォンなど、新しいテクノロジーの登場による情報の取得方法やコミュニケーション手段の変化
- 若い世代はSNSを主な情報源とするのに対し、年上の世代は新聞やテレビを重視する

28

社会的価値観の変化

- 労働観、家庭観、ライフスタイルの違い
- 「会社に尽くす」ことを重視する世代と、「仕事とプライベートのバランス」を重視する世代の対立

29

日本における働く人の意識の変化

米田幸弘 和光大学准教授　国際比較調査データ

- 日本人の仕事中心性は、1980 年代前半まで諸外国に比べて非常に高かったが、その後低下した。近年、**日本の絶対的労働中心性は先進国の中で中位に位置し相対的労働中心性はやや低くなっている**。
- 1990 年代の日本における雇用のコミットメントは、金銭的・道具的仕事志向と非金銭的仕事志向の両方の点で高かった。しかし、2010 年代には、金銭的/手段的な仕事への志向は一貫して高いままだが、非金銭的な仕事への志向は著しく低下した。
- 組織へのコミットメントを見ると、日本では、組織のために努力したいという気持ちは弱いものの、一貫して定着率が高い（転職意欲が低い）ことが観察された。仕事の満足度は一貫して非常に低く、2010 年代にはさらに低下した。
- 日本人は特に勤勉な労働倫理を持っておらず、仕事の条件として職場の人間関係の快適さを強調する傾向が強い。

引用：Japan Labor Issues, Vol.7, No.41, January, 2023

30

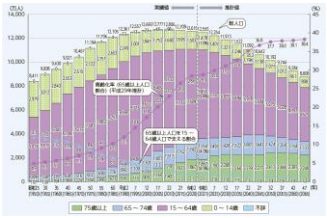
離職防止よりも、
リスキングへシフトチェンジ

31

生産年齢人口の減少

参考：内閣府（2022）「令和4年版高齢社会白書」

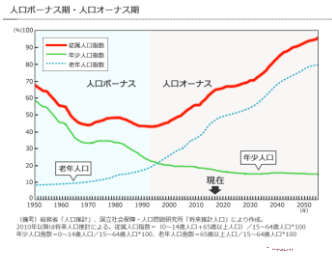
- 1975年
  65歳以上が全体の14.6%
- 2025年
  65歳以上が全体の**30.0%**
  2040年
  65歳以上が全体の**35.3%**
  2050年
  65歳以上が全体の37.7%



32

日本が直面している人口オーナス期
長寿化社会＆少子化対策の失敗

高度成長期の出生　200万人
令和元年　86万人
令和6年　72.7万人



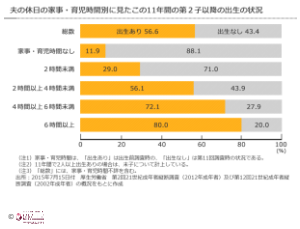
人口ボーナス期
・生産年齢人口が多い
・高齢者比率が低い
・男性ばかりで長時間労働
・同質性の高い組織が経済発展できる

人口オーナス期
・生産年齢人口が少ない
・高齢者比率が高い
・男女共に活躍、短時間でより効率的
・多様性に満ちた組織が経済発展できる

33

本当に少子化対策に効果を出すために

- 男性の労働時間の改革
- 男性の家事・育児時間の増加
- 女性だけの育児にしない



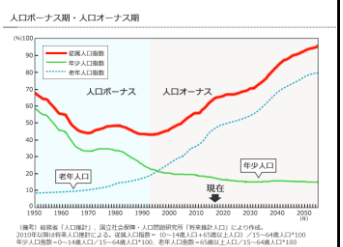
34

人口オーナス期の働き方

- 労働力の不足
- 労働時間の減少

↓

- 男女フル活用した雇用体制
- 短時間で成果を出すトレーニング
- 多様性に対応する雇用環境
- IT化



35

人的資本の最大化

経済産業省

- 人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上に繋げる経営のあり方（人材や人材戦略自体が経営戦略自体の可能性を広げる）
- 人材を「**人的資本Human Capital**」として捉え、マネジメントの方向性も**「管理」から人材の成長を通じた「価値創造」へ**と変わり、人材に投じる資金は「投資」となる
- 人的資本の最大化とは、巨額の投資を必要とするのではなく、働き方や生き方に寄り添い、個人と組織の関係をより良くしていくというスタンスを貫きながら、**配置戦略・革新戦略・キャリア戦略**をこれからの組織の「3種の神器」に据え一人ひとりの可能性を伸ばし続けていく毎日の取り組みの蓄積からなる

36

人的資本の最大化

経済産業省

- 人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上に繋げる経営のあり方（人材や人材戦略自体が経営戦略自体の可能性を広げる）

終身雇用
年功序列
企業別労働組合

経営戦略
事業戦略
キャリア戦略

人的資源
「人」は消費する資源
人件費＝コスト

人的資本
「人」は組織の価値を向上させる資本
人件費＝投資

© SHIFT

37

国の政策の今後の動向

- リスキングを通じたキャリアアップ事業
  厚生労働省から経済産業省へ
- 基本手当（いわゆる失業給付）
  2025年4月1日1ヶ月に短縮
- 雇用保険
  2028年10月1日以降　週10時間の勤務で雇用保険加入可能

© SHIFT

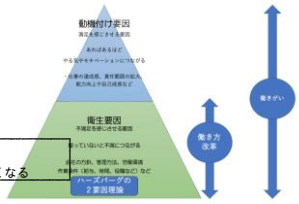
38

働き方改革の取り組み

働きやすさはあるが働きがいがない

- 労働時間の短縮
- 有給消化率の向上
- パワハラ/モラハラ的指導禁止

働きやすさ施策に力を入れた結果、
「働きがい」で残っているわけではなくなる



© SHIFT

39

まとめ

© SHIFT

40

世代間ギャップを埋めるには

- **相互理解**
  各世代の特徴を知り、互いの価値観を尊重する
- **コミュニケーションの工夫**
  双方向の対話を重視し、共通の木方を明確化する
- **柔軟性のある環境づくり**
  働き方や世代に合わせて調整する

© SHIFT

41

若手の離職を防ぐための取り組み

- **コミュニケーションの改善**
  上司と若手の「1on1ミーティング」の推奨
  相手の意見を否定せず、まずは「傾聴」
- **柔軟な働き方の提供**
  テレワークの導入やフレックスタイム制の活用
  結果を重視する評価システムの導入
- **教育とサポート体制の強化**
  若手向けのキャリア支援プログラム
  メンター制度の導入

© SHIFT

42

獣医師会加入率99%
～岡山県獣医師会の取り組み～

（公社）岡山県獣医師会副会長
甲斐　みちの

1

獣医師会加入率

- 岡山県獣医師会でも以前は加入率は低かった
- 先駆者である理事の地道な努力
- 各病院への直談判により勤務獣医師を獣医師会へ誘う

プレゼンテーションのタイトル　2

2

各病院の院長にどのようにして話を持ち掛けていったのか？

プレゼンテーションのタイトル

3

会うたびに懇願

会費は勤務医本人が支払っても、病院で負担してもどちらでも大丈夫とアドバイス

4

勤務医が獣医師会に加入している病院は？

- 勤務医が獣医師会に加入している動物病院は実際に他県ではどのくらいなんでしょうか？
- 他院が少しずつ加入し始めると常識が変わって勤務医加入があたりまえになる
- 会員は無料で獣医師会主催の講習会が受講可能
- 岡山県獣医師会会費　17000円
  （うち6000円は日本獣医師会会費）

プレゼンテーションのタイトル　5

5

表1 令和6年3月31日現在の岡山県獣医師会における会員獣医師数及び加入率

	獣医師総数（名）	会員数（名）	加入率（%）
男　性	373	390	100%
女　性	158	137	87%
計	531	527	99%

（注）獣医師総数は令和4年度12月31日現在の届出獣医師数

6

「岡山県問題」（岡山夜間問題）

獣医師会に反発するグループの存在
・独自の狂犬病集合注射の実施
・予防薬の格安販売

結果獣医師会に入ることで差別化

もとはと言えば同じ獣医師会の仲間

今や過去の逸話

プレゼンテーションのタイトル

7

1. 岡山県獣医師会2024実績
2024：２月小動物講習会･獣医公衆衛生講習会
８月岡山県学会（産業動物･公衆衛生･小動物）
小動物部会クレーム相談講習会　田村勇人弁護士
９月岡山市動物愛護フェスティバル（他の地域も実施）
ワンヘルス講習会　谷口優先生他
岡山県獣医師連盟議員との交流会
12月･2025 1月　総社市防災訓練
学校飼育動物サポート事業（モルモット飼育事業他）
2025：2月獣医公衆衛生講習会･小動物講習会

岡山県獣医師会多くの講習会や勉強会・宴会

8

9

10

11

獣医師会を仲間作りの場へ

獣医師はストレスの多い職業
獣医師会への加入により相談相手ができ
ストレスが軽減され日常の活力につながれば
獣医師会のさらなる発展に繋がる

12

12

ご清聴ありがとうございました

プレゼンテーションのタイトル 13

13

獣医師の資格を持って生きるヒント

公益社団法人　福井県獣医師会
大門由美子

1

皆さん、こんにちは

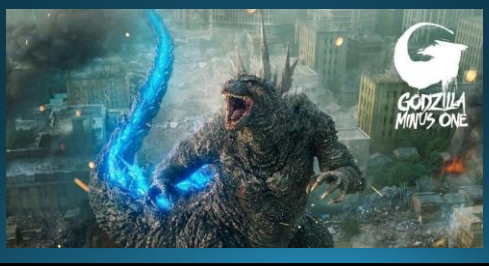
2

獣医師の仕事は
世間に周知されているのか

- 獣医師免許を得るための方法
- 動物のお医者さん（しかも犬や猫）が代表？
- ６年間学ぶ間に気が付くこと
- 自分以外の獣医師職種への理解

3

『押し活』のすすめ



4

推し活のすすめ

5

押し活の勧め

～コミュニケーション誘発の道具になるかも

6

社会貢献の道具箱

獣医師であることの強み

動物がそれほど好きでなくても、ヒトのために役立つことがある

近くに自分の仕事以外にボランティアをしている獣医師はいないだろうか

7

アニマルアシステッドセラピー

コンパニオンアニマルとは

動物の適正

飼い主の意識

トレーニングは犬との関係
の構築（他者を理解すること）

8

アニマルアシステッドセラピー

9

ＡＡＡのチームでの活動

10

小学校での動物飼育支援

11

小学校での動物飼育支援

12

13

まとめ

能力主義を疑う～誰にも生かせるものを持っている

意見が異なることを恐れない

相手を尊重することを忘れない
（自分と同じ考えを強制しない）

きっと気の合う人が見つかる

14