

職域総合部会 個別委員会 女性獣医師活躍推進委員会報告の概要

- 1 検討テーマ：女性獣医師の活躍推進のための対策について
- 2 検討の経過：委員会の開催4回（令和5年9月14日・令和6年5月29日・9月30日・令和7年4月14日、ほかメール等による意見交換多数回）

3 報告の概要：

女性獣医師支援特別委員会（平成25～26年度）が「女性獣医師が活躍しやすい環境はすべての獣医師が活躍しやすい環境である」をコンセプトに提案した対策、女性獣医師支援対策検討委員会（平成27～28年度/29～30年度）及び女性獣医師活躍推進委員会（令和元～2年度/3～4年度）の具体的な提案について、改善を加えながら取組みを進めるとともに（1）の調査を実施し、対策の進捗状況や課題、目標の達成状況等を検討・整理し、地方獣医師会や各関係機関等への提言を取りまとめた。

（1） 獣医師の就業環境に関する現況調査

前回の実施から10年が経過し、獣医師を取り巻く環境も大きく変化していることから、調査項目等を検討し令和6年に実施した。10年前と比較して改善が進んでいる項目がある一方、思ったより改善されておらず（特に小動物診療分野）、メンタル面のサポートが不十分と感じている人が多いことが特徴的で、離職理由でもメンタル面の理由が突出しており、新たな課題が浮き彫りになった。

（2） 女性獣医師の活躍推進のための理解醸成

農水省補助事業「獣医療提供体制整備推進総合対策事業」により、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ー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ー」（第41回日本獣医師会獣医学術学会年次大会）、「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」（第42回日本獣医師会獣医学術学会年次大会）、獣医大学において「男女ともに獣医師として活躍を続けるためのセミナー」を開催し、動画を女性獣医師応援ポータルサイト（以下、「サイト」）に掲載した。開催の方法や内容等に工夫を加えつつ継続することが重要であり、動画の積極的な活用が望まれる。

（3） 仕事を続けやすい・復職しやすい環境づくり

ライフステージに応じた短時間勤務、ワークシェアリング等の勤務形態の多様化を実現するために必要な、情報交換しやすい環境づくりを進めるため、積極的に取り組んでいる地方獣医師会の事例をサイトで紹介した。日本獣医師会HPの人材募集

ページを、ライフステージに合わせた多様な勤務形態を選択して検索できるよう改善した。年次大会で開催したシンポジウムで、終了後に参加者が自由に意見交換できる交流の機会を設けた。

(4) 情報プラットフォーム（女性獣医師応援ポータルサイト）の充実

コンテンツ等の頻回の更新、充実を図るとともに、関係団体や大学とのリンクを進めた。会員・非会員を問わずに閲覧できる重要なプラットフォームとして一層の活用促進が望まれる。

(5) 獣医学系大学の女性教員数等の調査

「獣医師教員数・学生数に関する調査」及び「男女共同参画による取組」の調査を行って取りまとめ、サイトに公開した。調査を始めた平成30年度に比べ女性教員が大幅に増加し、各大学における取組が進んでいることが伺えた。令和5年から調査結果を大学の男女共同参画担当部署へもフィードバックし取組の強化を図った。

(6) 目標の設定等

① 2020年目標と2030年目標

「女性役員がいない地方獣医師会は1名を、いる地方獣医師会は複数名にすることを、2020年頃を目途にめざす（2020年目標）」とし、さらに「2030年までに、獣医師会の女性役員を30%以上に、女性の獣医師会加入率を男性と同じにすることをめざす（2030年目標）」としているが、女性役員がいない地方会が6地方会あり、2020年目標が未だ達成できていない。2030年目標は、女性役員割合は10%、加入率は男女ともに低下し、男女差は変わらず、取組の一層の強化が必要である。

② 地方獣医師会の定期アンケート

「女性獣医師活躍推進のための取組状況の調査」を引き続き実施し、結果の概要を公表した。令和5年から自由記載の詳細な内容を具体的な地方会名を伏せずにフィードバックした。今後も定期調査として継続し、取組の加速化につなげる必要がある。

(7) ハラスメント対策とメンタルサポートの必要性

現況調査の結果新たな課題として浮き彫りになった。「獣医師会がハラスメントは許さない！」という姿勢を明らかにし、窓口を設けて対応の仕方を決める、講習会を繰り返す等の対策が急がれる。

(8) 今後の対策の推進のために

今回の報告をもとに、各職場における取組の推進と、国、都道府県、獣医師会など関係者が一体となって協力・支援する体制づくりを進めていただきたい。