

獣医師の働き方改革への取組み
—すべての獣医師が活躍できる環境づくりのために—

令和3年6月



公益社団法人

いのちみつめる。いのち育む。
日本獣医師会

目 次

1	はじめに	1
2	女性獣医師の活躍推進のための理解醸成	2
	(1) 雇用者等の理解醸成	2
	(2) 獣医学生への理解醸成	3
3	仕事を続けやすい環境づくり	4
	(1) 勤務形態の多様化の促進	4
	(2) 出産休暇・育児休暇が取りやすい環境の整備	4
4	復職しやすい環境づくり	5
5	情報プラットフォームの充実	6
6	獣医学系大学における女性教員数等の調査	8
7	ポジティブアクションの推進（目標の設定）	9
8	男性中心型の制度・慣行見直しの働きかけ	11
9	日本獣医師会ロゴマーク等の活用	11
10	地方獣医師会の定期アンケートと取組状況の紹介	11
11	おわりに	13
	(別添資料一覧)	15
	(参考)	16

獣医師の働き方改革への取組み

—すべての獣医師が活躍できる環境づくりのために—

1 はじめに

日本獣医師会においては、女性獣医師の活躍推進を図ることを目的として平成25年に「女性獣医師支援特別委員会」が設置された。女性獣医師だけに着目するのではなくすべての獣医師が活躍しやすい環境づくりをめざし、獣医師の就業環境等に関する現況調査、就業継続のための方策の検討等を行い、「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、必要な対策や具体的な取組み等についての提案を平成27年の報告書「女性獣医師がより活躍できる環境づくりに向けて—獣医師全体のライフ・ワーク・バランス改善のために—」にまとめた。

提案された対策を実現するため、平成27年に職域総合部会の個別委員会として「女性獣医師支援対策検討委員会」が設置され、対策を進め、進捗状況と課題、新たな提案（目標の設定等）を、平成29年の報告書「女性獣医師がより活躍できる環境づくりの推進—獣医師全体のライフ・ワーク・バランス改善のために—」にまとめた。平成29年から令和元年にかけて、残された対策について、その進捗状況と課題への考え方、新たな提案（数値目標の設定等）を、令和元年の報告書「獣医師の働き方改革の推進—女性獣医師活躍推進のために—」にまとめた。

令和元年に、引き続き女性獣医師の活躍推進に関する対応について検討し、具体的な取組みをさらに進めるために「女性獣医師活躍推進委員会」が設置された。コロナ禍で会議の開催等の見送りを余儀なくされたが、これまでに提案された対策について、取組みを進め、進捗状況や残された課題、目標の達成状況等を整理した。その結果と、今後の対策の推進のために、大学、地方獣医師会、その他の関係団体、職域、職場等で共有していただきたいこと、参考にしていただきたいこと等を取りまとめた。

2 女性獣医師の活躍推進のための理解醸成

(1) 雇用者等の理解醸成

令和元年度日本獣医師会獣医学術学会年次大会（東京）において、シンポジウム「獣医師の働き方改革、新たなステージへ一乗り遅れないためのヒントー」を開催した。このシンポジウムは、会員獣医師だけでなく、出産等により退会されている獣医師、獣医学生等にも聞いていただきたい内容であることから、はじめて市民公開シンポジウムとして開催した（別添1）。

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

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

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

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

○ 今後の課題

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

方々への伝え方の工夫が必要であることが、引き続き大きな課題である。

理解醸成のための働きかけは、シンポジウム以外にもあらゆる機会をとらえ、繰り返し実施することが必要である。地域での獣医師の会合、病院内等職場での集まり等の際に、サイトに掲載しているシンポジウムの動画やスライドを積極的に活用していただくことを期待したい。

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

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

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

(2) 獣医学生の理解醸成

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

学生セミナーの意図がより伝わりやすいよう、日本獣医師会が説明する導入部分について、「①これから獣医師になる獣医学生には、様々なライフイベントを乗り越えて、獣医師として社会で責任を果たし、のびのびと活躍を続けていただきたいこと、②日本獣医師会は一人ひとりの獣医師が、獣医師としての社会的使命・役割を果たしつつのびのびと活躍を続けていただくための力になれるように努めていること」を簡潔に伝えるよう改善し、その取組みの意義や魅力等もわかりやすく伝えることに努めた（別添5）。また、講師との事前の打合せをていねいに行い、セミナーの方向性及び全体の流れ

を共有し、より自然な理解につながるよう配慮した。

○ 今後の課題

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

3 仕事を続けやすい環境づくり

(1) 勤務形態の多様化の促進

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

○ 今後の課題

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

(2) 出産休暇・育児休暇が取りやすい環境の整備等

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

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

○ 今後の課題

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

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

4 復職しやすい環境づくり

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

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

○ 今後の課題

いったん離職し再就職を考えている女性獣医師にどのようにアプローチするかは、引き続き重要な課題である。離職している女性獣医師に再就職を検

討してもらうきっかけを作るためにも地方獣医師会、大学等と連携することによって、離職中も働きかけを続けられる、双方向で連絡を取り合える方策を検討することが提案されており、これを受けて開始した調査の結果を分析、活用し、対策の検討を続けることが必要である。

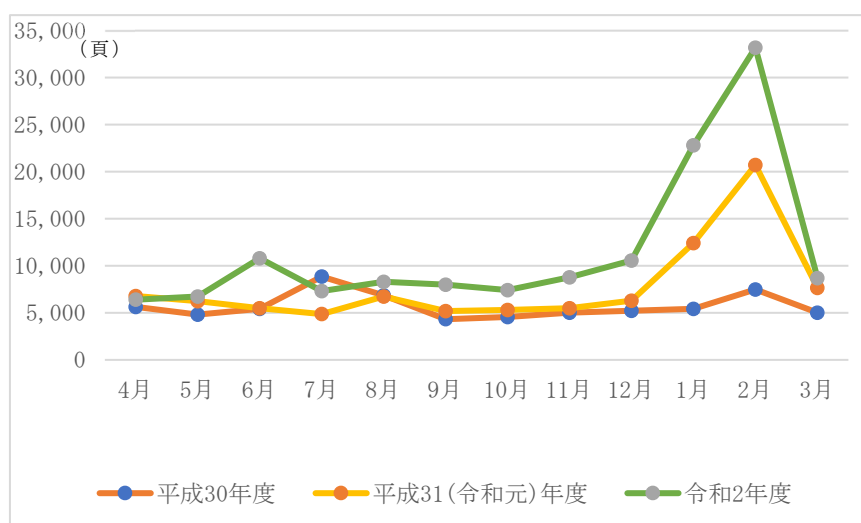
5 情報プラットフォームの充実

サイトを平成28年2月に構築し、幅広い情報を提供している。

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

(表1) サイトの閲覧数の推移 (年別：平成30年度～令和2年度)

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



(図1) ページ閲覧数の推移 (月別：平成30年度～令和2年度)

(1) ロールモデルの充実

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

(表2) 女性獣医師の就業ロールモデル掲載件数 (令和3年4月現在)

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

(2) eラーニングコンテンツの作成更新

ア 「ネットで力だめし、獣医師国家試験に挑戦!!」の掲載

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

イ 獣医師生涯研修事業 Q&A

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

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

ウ 女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介

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

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

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

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

エ 世界獣医師会（WVA）の生涯研修教材

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

○ 今後の課題

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

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

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

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

6 獣医学系大学における女性教員数等の調査

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

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

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

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

○ 今後の課題

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

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

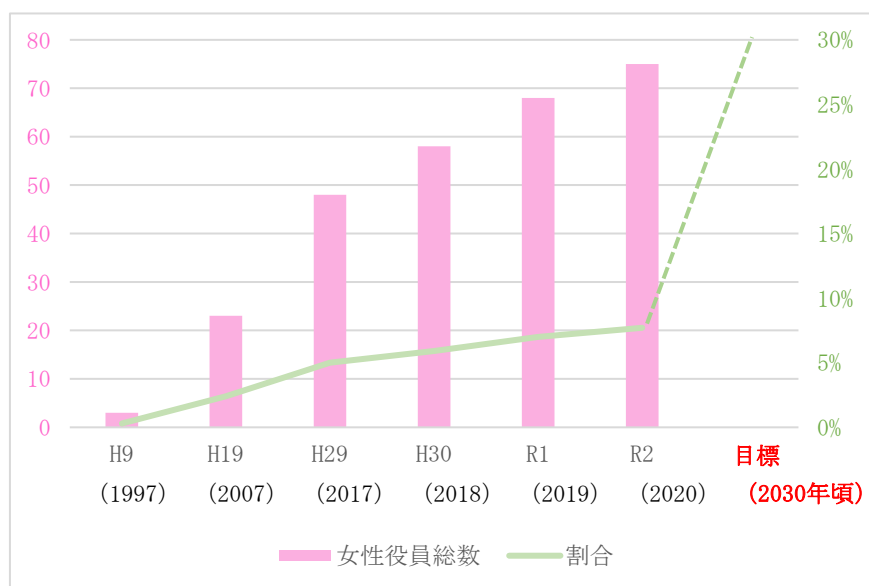
7 ポジティブアクションの推進（目標の設定）

平成29年に、地方獣医師会の女性役員について、「現在女性役員がいない地方獣医師会は1名は女性とすることを、また、既に女性役員がいる地方獣医師会は複数名とすることを、2020年頃を目途にめざす」とし、毎年調査を行い、結果をサイトに公表することとされた。令和元年に、この目標に加え、政府が掲げる目標には10年遅れるが、「2030年までに、獣医師会の女性役員を30%以上に、女性の獣医師会加入率を男性と同じにすることをめざす」追加目標が設定された。

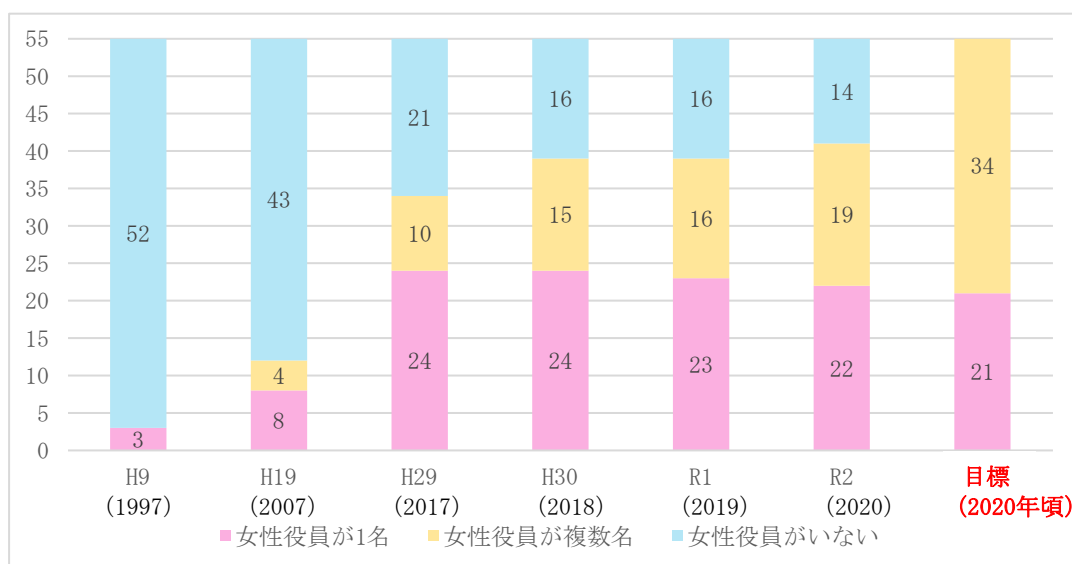
2020年にめざした目標については、女性役員が1名以上就任している地方獣医師会は平成29年の34から令和2年には41に、複数名就任している地方会は平成29年の10から令和2年には19に増加した。平成29年に女性役員が1名就任していた地方会は24であり、複数名とする目標は達成できなかった。令和2年度現在、14地方会に女性役員が就任しておらず、2020年頃には全ての地方会に女性役員を置くことを目指すとした目標を達成することはできなかった（図3）。

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

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



(図2) 女性役員総数と割合の推移



(図3) 地方獣医師会における女性役員就任数の推移

○ 今後の課題

目標の設定については、理事会や全国獣医師会事務・事業推進会議等の機会に説明し、目標達成に向けた取組みを依頼してきたが、2020年の目標には届かなかった。2030年に目標としている30%の達成に向け、地方獣医師会会長への提案のしかた等を工夫し、一層推進していくことが重要である。

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

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

8 男性中心型の制度・慣行見直しの働きかけ

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

○ 今後の課題

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

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

9 日本獣医師会ロゴマーク等の活用

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

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

○ 今後の課題

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

10 地方獣医師会の定期アンケートと取組状況の紹介

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

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

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

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

○ 今後の課題

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

11 おわりにー今後の対策の推進のためにー

昨年12月、すべての女性が輝く令和の社会へ、とする第5次男女共同参画基本計画が閣議決定された。第2次基本計画（平成17年）に掲げられた「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%に」の目標が、「2020年代の可能な限り早期に、30%程度になるよう目指して」と変更されたため、後退したと報じられ、官民で積極的な取り組みが行われてきたものの、目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった、とされた。その要因として、政治分野では家庭生活との両立が困難、人材育成の機会の不足、候補者や政治家へのハラスメント、経済分野では管理職、役員へのパイプラインの構築が途上、社会全体では性別役割分担意識があげられている。その一方で、ポジティブ・アクションの実行や働き方改革等の推進を通じて、企業の女性役員数、各役職に占める女性の割合が着実に上昇し、指導的地位に就く女性が増える土壌が形成されてきている、としている。

日本獣医師会においても、2020年の目標は達成できなかったが、平成25年に最初の委員会が設置されて8年、農林水産省の補助事業による調査をはじめとした取り組みによって、女性獣医師だけでなく獣医師を取り巻く環境が少しずつ明らかになり、必要な対策ができるところから進められ、「土壌が形成されてきている」といえるのかもしれない。地方獣医師会の女性役員は着実に増加しており、無職の女性獣医師の割合も6.7%（平成30年）と前回の7.0%（平成28年）より減った。

社会全体に残る性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）をはじめ残された課題は解決の難しいことが少なくないが、今後の取り組みに期待したい。

新たな対策を提案することはしなかったが、これまでの対策についての課題、改善の方策は具体的に示した。先進的な取り組みを実践している地方獣医師会、大学、職場等の事例を積極的に紹介すること等により、それぞれにおける取り組みを推進するとともに、日本獣医師会としての取り組みが求められている対策の進捗の確認、加速化が必要である。

女性獣医師活躍推進委員会 委員名簿

(敬称略・五十音順)

委員長	栗本まさ子	日本獣医師会特任理事（日本乳業技術協会代表理事）
副委員長	仲山美樹子	日本獣医師会理事（新潟県上越家畜保健衛生所所長）
	岩村 舞	オホーツク農業共済組合北見家畜診療所診療係
	上松 瑞穂	産業動物に興味のある女性の会（畜ガールズ）副会長 （宮崎県農業共済組合生産獣医療センターセンター長）
	大岡 幸子	前むらた動物病院獣医師
	川手日出子	全国家畜衛生職員会事務局長
	白岩利恵子	岩手県獣医師会理事 （一般社団法人岩手県獣医師会食鳥検査センター所長）
	高田菜穂子	東京都市場衛生検査所 検査課 課長代理
	竹村 裕子	滋賀県獣医師会副会長
	野口 倫子	麻布大学獣医学部准教授（臨床繁殖学研究室）
オブザーバー	佐藤れえ子	日本獣医会理事（岩手大学名誉教授）

(別添資料一覧)

- 別添 1 令和元年度日本獣医師会学会年次大会（東京）「獣医師の働き方改革、新たなステージへ -乗り遅れないためのヒント-」
- 別添 2 就業規則 活用例（ひな型）
- 別添 3 育児介護休業規程 活用例（ひな型）
- 別添 4 「男女ともに獣医師として活躍を続けるためのセミナー」開催一覧（平成31年度、令和2年度）
- 別添 5 「男女ともに獣医師として活躍を続けるためのセミナー」日本獣医師会事務局による導入部分の説明資料
- 別添 6 獣医学系大学における女性教員数等についての調査結果概要
- 別添 7 女性獣医師活躍推進・男女共同参画の取組についての調査結果概要
- 別添 8 令和元年7月12日付け事務連絡「日本獣医師会ロゴマークの会員構成獣医師による名刺への使用推進について」
- 別添 9 令和元年度女性獣医師活躍推進のための取組状況調査概要

(参考)

- 参考 1 女性獣医師支援検討委員会報告書抜粋
女性獣医師がより活躍できる環境づくりに向けて
ー獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善のためにー
(平成27年5月)
女性獣医師支援特別委員会 委員名簿 (平成25年度～26年度)
- 参考 2 女性獣医師支援対策検討委員会報告書抜粋
女性獣医師がより活躍できる環境づくりの推進
ー獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善のためにー
(平成29年6月)
職域総合部会個別委員会 女性獣医師支援対策検討委員会
委員名簿 (平成27年度～28年度)
- 参考 3 女性獣医師支援対策検討委員会報告書抜粋
獣医師の働き方改革の促進
ー女性獣医師活躍推進のためにー
(令和元年6月)
職域総合部会個別委員会 女性獣医師支援対策検討委員会
委員名簿 (平成30年度～令和元年度)
- 参考 4 女性獣医師活躍推進への対応について (令和元～2年度)

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り組み例と改善策
(生涯職としての女性小動物獣医師への取り組み)」
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「大学における取り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、男女が同等と言う意味では、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はある。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

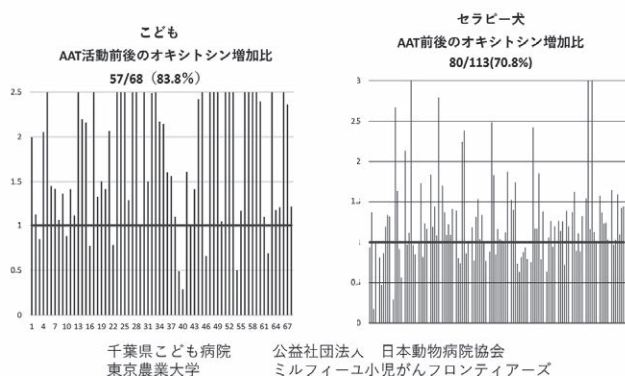
アレルギー
事故 0
0

Hiroko Shibanaï D.V.M.

1q

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



今日はベッド上に2頭も迎えて



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医師免許の取得者、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幹事（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、本県の重要な畜産業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。

市民シンポー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】

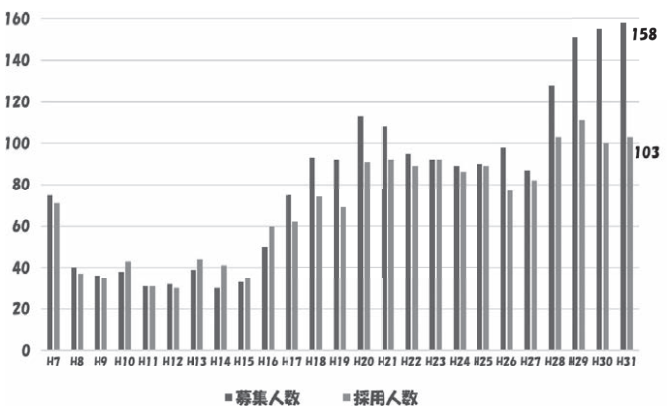
全国農業共済協会によると、農業共済団体の獣医師採用状況では、平成28年度より募集人数が急激に増加し平成31年度では、158人の募集に対して103名の採用人数であり、各県の獣医師は採用困難な状況が4年連続している(図1)。また、女性獣医師の割合は、平成12年度に4.2%であったものが平成30年度では28.5%へと増加している(図2)。年代別でみると51歳以上の女性獣医師割合は、約2%であるのに比較して、30歳以下の若い層では44.2%を占めている(図3)。全国の獣医系大学の在校生では、女子学生の割合が6割を超えているので、今後も農業共済組合の診療所における女性比率は増加していくものと推測される。

NOSAI宮崎においても全国と同様の傾向であり、30

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。

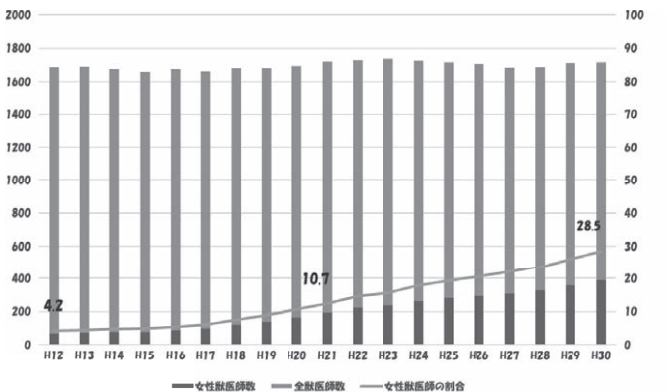
診療所の働き手に新しい人材(女性、シニア)が加わり、畜産の業態が大きく変化する中、新人、シニア、女性、男性等すべての獣医師にとって、NOSAIの診療所で働きがいを感じながら仕事を続けていける働き方を、診療所に創造する必要性が生じている。女性獣医師、シニア獣医師が働きやすい職場環境は、何等かの事情(例えば、病気やケガ等)で診療の第一線で働けなくなった男



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

	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



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

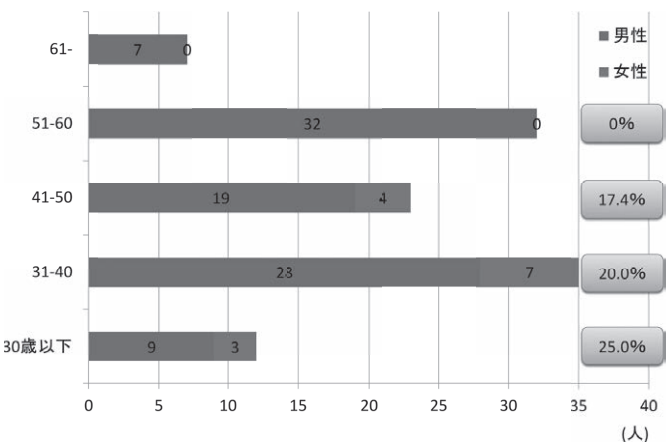


図4 NOSAI宮崎の女性獣医師割合 (全体12.8%)

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わることが求められていると言えよう。

市民シンポー5

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

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である。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。

就業規則

令和○年○月○日制定

○○○○○○○動物病院

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法（以下「労基法」という。）第89条に基づき、有限会社かながわ動物病院の労働者の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

(適用範囲)

第2条 この規則は、有限会社かながわ動物病院の労働者に適用する。

2 パートタイム労働者の就業に関する事項については、労働契約書にて個別に定める。

3 前項については、個別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

(規則の遵守)

第3条 会社は、この規則に定める労働条件により、労働者に就業させる義務を負う。
また、労働者は、この規則を遵守しなければならない。

第2章 採用、異動等

(採用手続)

第4条 会社は、入社を希望する者の中から選考試験を行い、これに合格した者を採用する。

(採用時の提出書類)

第5条 労働者として採用された者は、採用された日から4週間以内に次の書類を提出しなければならない。

- ① 履歴書
- ② 住民票記載事項証明書（個人番号の記載が無いもの）
- ③ 自動車運転免許証の写し（ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。）
- ④ 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）
- ⑤ 健康診断証明書（採用前3ヶ月以内に実施したもの）
- ⑥ 個人番号カード表裏面の写し、または通知カードの写し
- ⑦ 通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（以下「番号法」という。）施行規則で定める書類

・自動車運転免許証、旅券、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳、養育手帳、在留カードまたは特別永住者証明書のいずれか

⑧ その他会社が指定するもの

2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で会社に変更事項を届け出なければならない。

(試用期間)

第6条 労働者として新たに採用した者については、採用した日から2カ月間を試用期間とする。

2 前項について、会社が特に認めたときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

3 試用期間中に労働者として不適格と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後14日を経過した者については、第48条第2項に定める手続によって行う。

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第7条 会社は、労働者を採用するとき、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を記した労働契約書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

(1) 労働契約の期間に関する事項

(2) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（期間の定めのある労働契約を更新する場合に限る）

(3) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

(4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに交替制により就業させる場合における就業時転換に関する事項

(5) 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

(6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

(人事異動)

第8条 会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

2 会社は、業務上必要がある場合に、労働者を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。

3 前2項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(休職)

第9条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

① 業務外の傷病による欠勤が1か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき 1年以内

② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき 必要な期間

2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適当な場合には、他の職務に就かせることがある。

3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって自然退職とする。

第3章 服務規律

(服務)

第10条 労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 健康に留意し、積極的な態度をもって勤務すること。
- ② 自己の業務上の権限を超えて専断的なことを行わないこと。
- ③ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品、設備、車両、機械、器具その他の物品・情報等を使用しないこと。
- ④ 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ⑤ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ⑥ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑦ 会社・取引先の営業秘密その他の機密情報や会社・取引先・顧客の保有する個人情報（会社、取引先、社員、顧客、動物に関する情報）（以下「会社情報」という。）を本来の目的以外に利用、漏洩（毀損、複写等を含む）し、又は会社情報や会社、取引先、顧客の不利益となるような事項を他に漏らし、又は私的に利用しないこと（退職後においても同様である。）
- ⑧ 酒気を帯びて就業など就業に適さない状態で勤務しないこと。
- ⑨ 診療の際に危険や衛生上相応しくないものは身に着けないこと。

- ⑩ 会社の車両、機械、器具その他の備品を大切にし、原材料、燃料、その他の消耗品の節約に努めること。
- ⑪ 会社の製品・商品、ならびに会社情報その他電子媒体に記録された情報等を傷つけたり紛失・消去等しないこと。
- ⑫ 職務に関し、不当な金品の借用又は贈与の利益を受け又は与えないこと。
- ⑬ 職場の整理整頓に努め、常に清潔に保つようにすること。
- ⑭ 作業を妨害し、又は性的言動により就業環境を悪化させる等の行為、その他職場の風紀秩序をみだすような行為をしないこと。
- ⑮ 勤務時間中は、(会社が特別に認める場合を除き、) スマートフォン、携帯電話その他の情報関連機器を使用しないこと。
- ⑯ 会社が業務上利用する場合を除き、勤務中外、在職中、退職後問わず、ソーシャルメディア等インターネット上のサービスを利用して、会社や社員個人、取引先、顧客個人(動物も含む)の情報が識別できる情報を掲載したりすることや、会社の名誉を害し、信用を損なうような情報や誹謗中傷の書き込みをしないこと。
- ⑰ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。
- ⑱ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第12条 性的言動により、他の労働者に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第13条 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第14条 第12条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(個人情報保護)

第15条 労働者は、会社及び取引先等（会社、取引先、社員個人、顧客、動物等）に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

2 労働者は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた会社及び取引先等（会社、取引先、社員個人、顧客、動物等）に関するデータ・情報書類等を全て速やかに返却しなければならない。

(始業及び終業時刻の記録)

第16条 労働者は、始業及び終業時に自ら確認し記入するか、タイムカードを自ら打刻し、始業及び終業の時刻を記録しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第17条 労働者は遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前に当日の責任者に対し申し出るとともに、承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後に速やかに届出をし、承認を得なければならない。

2 前項の場合は、第40条に定めるところにより、原則として不就労分に対応する賃金は控除する。

3 傷病のため継続して4日以上欠勤するときは、原則医師の診断書を提出しなければならない。

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩時間)

第18条 労働時間は、1週間については40時間、1日については8時間とする。

2 労働者代表と1年単位の変形労働時間制に関する労使協定を締結した場合、当該協定の適用を受ける労働者について、1週間の所定労働時間は、対象期間を平均して1週間当たり40時間以内とする。1日10時間勤務の場合は、週4日以内の勤務とし、次項の勤務表において、シフト制により勤務することとする。1年単位の変形労働時間制を適用しない労働者について、1週間の所定労働時間は40時間、1日の所定労働時間は8時間とする。

3 1日の始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合、前日までに労働者に通知する。パートタイム労働者については、個別で契約書にて定めるものとする。

① 月・火・水・金・土曜日勤務（獣医師・動物看護師）

始業・終業時刻（超早番）		休憩時間	所定労働時間
始業	午前 7 時 45 分	12 時 30 分から 13 時 30 分まで	10 時間
終業	午後 18 時 45 分		
始業・終業時刻（早番）		休憩時間	
始業	午前 8 時 15 分	12 時 30 分から 13 時 30 分まで	
終業	午後 19 時 15 分		
始業・終業時刻（遅番）		休憩時間	
始業	午前 10 時 30 分	13 時 30 分から 14 時 30 分まで	
終業	午後 21 時 30 分		

② 日曜日勤務（獣医師）

始業・終業時刻（早番）		休憩時間	所定労働時間
始業	午前 8 時 15 分	6 時間以上働く場合は 45 分休憩	10 時間
終業	午後 13 時 00 分	8 時間以上働く場合は 1 時間休憩	
始業・終業時刻（1 日番）		休憩時間	
始業	午前 8 時 15 分	12 時 30 分から 13 時 30 分まで	
終業	午後 19 時 15 分		

② 日曜日勤務（動物看護師）

始業・終業時刻（超早）		休憩時間	所定労働時間
始業	午前 7 時 45 分	6 時間以上働く場合は 45 分休憩	6 時間
終業	午後 13 時 45 分	8 時間以上働く場合は 1 時間休憩	
始業・終業時刻(早番)		休憩時間	
始業	午前 8 時 15 分	6 時間以上働く場合は 45 分休憩	
終業	午後 14 時 15 分	8 時間以上働く場合は 1 時間休憩	
始業・終業時刻(中番)		休憩時間	
始業	午前 10 時 30 分	6 時間以上働く場合は 45 分休憩	
終業	午後 16 時 30 分	8 時間以上働く場合は 1 時間休憩	
始業・終業時刻(遅番)		休憩時間	
始業	午前 14 時 00 分	6 時間以上働く場合は 45 分間休憩	
終業	午後 20 時 00 分	8 時間以上働く場合は 1 時間休憩	

③ 木曜日勤務（獣医師・動物看護師）

始業・終業時刻		休憩時間	所定労働時間
始業	午前 8 時 15 分	12 時 00 分から 14 時 00 分まで	10 時間
終業	午後 20 時 15 分		

④ 週 5 日、8 時間勤務者（トリマー）1 年単位の変形労働時間制を適用しない者

始業・終業時刻		休憩時間	所定労働時間
始業	午前 8 時 15 分	13 時 00 分から 14 時 00 分まで	8 時間
終業	午後 17 時 15 分		
始業	午前 8 時 45 分		
終業	午後 17 時 45 分		

4 各労働者の勤務シフト変更は、前月の初日までに各労働者に通知する。

（休日）

第 19 条 休日は、次のとおりとする。

- ① 年末年始（12 月 31 日の午後～1 月 2 日）
- ② その他会社が指定する日

2 業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

(時間外及び休日労働等)

第20条 業務の都合により、第18条の所定労働時間を超え、又は第19条の所定休日に労働させることがある。

2 前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめ会社は労働者の過半数代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

3 妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性労働者（以下「妊産婦」という）であって請求した者及び18歳未満の者については、第2項による時間外労働又は休日若しくは深夜（午後10時から午前5時まで）労働に従事させない。

4 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合には、第1項から前項までの制限を超えて、所定労働時間外又は休日に労働させることがある。ただし、この場合であっても、請求のあった妊産婦については、所定労働時間外労働又は休日労働に従事させない。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

第21条 採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、下の表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続期間	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間30時間未満であり、かつ、週所定労働日数が4日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める労働者については年間所定労働日数が216日以下）の労働者に対しては、下の表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定 労働 日数	1年間の所定労働日数	勤 続 期 間						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

3 第1項又は第2項の年次有給休暇は、労働者があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、労働者が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。

4 前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

5 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したものとして取り扱う。

- ① 年次有給休暇を取得した期間
- ② 産前産後の休業期間
- ③ 育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業した期間
- ④ 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間

6 付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り越して取得することができる。

7 前項について、繰り越された年次有給休暇とその後付与された年次有給休暇のいずれも取得できる場合には、繰り越された年次有給休暇から取得させる。

(年次有給休暇の時間単位での付与)

第22条 労働者代表との書面による協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲で次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。

(1) 時間単位年休付与の対象者は、すべての労働者とする。

(2) 時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。

- ① 所定労働時間が2 時間を超え3 時間以下の者…3 時間
- ② 所定労働時間が3 時間を超え4 時間以下の者…4 時間
- ③ 所定労働時間が4 時間を超え5 時間以下の者…5 時間
- ④ 所定労働時間が5 時間を超え6 時間以下の者…6 時間
- ⑤ 所定労働時間が6 時間を超え7 時間以下の者…7 時間
- ⑥ 所定労働時間が7 時間を超え8 時間以下の者…8 時間
- ⑦ 所定労働時間が8 時間を超え9 時間以下の者…9 時間
- ⑧ 所定労働時間が9 時間を超え10 時間以下の者…10 時間

(3) 時間単位年休は1時間単位で付与する。

(4) 本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。

(5) 上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

(産前産後の休業)

第23条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性労働者から請求があったときは、休業させる。

2 産後8週間を経過していない女性労働者は、就業させない。

3 前項の規定にかかわらず、産後6週間を経過した女性労働者から請求があった場合は、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることがある。

(母性健康管理の措置)

第24条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、所定労働時間内に、母子保健法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。

① 産前の場合

妊娠23週まで・・・・・・・・・・4週に1回

妊娠24週から35週まで・・・・2週に1回

妊娠36週から出産まで・・・・1週に1回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間

② 産後（1年以内）の場合・・・・医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずる。

① 妊娠中の通勤緩和措置として、通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として4時間の勤務時間の短縮又は2時間以内の時差出勤を認める。

② 妊娠中の休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長や休憩の回数を増やす。

③ 妊娠中又は出産後の女性労働者が、その症状等に関して指導された場合は、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

(育児時間及び生理休暇)

第25条 1歳に満たない子を養育する女性労働者から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難な女性労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

第26条 労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 育児・介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業規程」で定める。

(慶弔休暇)

第27条 労働者が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

ただし動物病院の繁忙期（4月～6月まで）において院長より要請があった場合、公休を保留し、翌月以降消化の措置をとることもある

- | | | |
|--------------------------------|--------|-----------|
| ① 本人が結婚したとき | 3年就業未満 | <u>2日</u> |
| | 3年就業以上 | <u>5日</u> |
| ② 配偶者、子又は父母が死亡したとき | | <u>5日</u> |
| ③ 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき | | <u>2日</u> |
| ④ 上記以外の第三親等内の親族が死亡したとき | | <u>1日</u> |

(病気休暇)

第28条 労働者が私的な負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、原則院長との相談上日数を決定する

(裁判員等のための休暇)

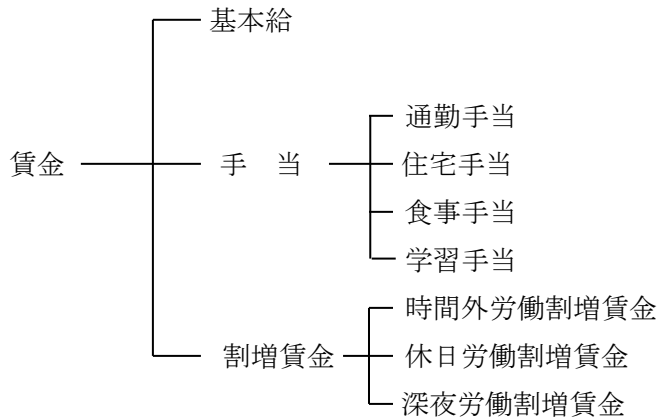
第29条 労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- | | |
|--------------------|--------------|
| ① 裁判員又は補充裁判員となった場合 | <u>必要な日数</u> |
| ② 裁判員候補者となった場合 | <u>必要な時間</u> |

第6章 賃金

(賃金の構成)

第30条 賃金の構成は、次のとおりとする。



(基本給)

第31条 基本給は、本人の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人別に決定する。

(通勤手当)

第32条 通勤手当は、月額 30,000 円までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

(住宅手当)

第33条 住宅手当は、月額 30,000 円までの範囲内において、一人暮らしでの賃貸住宅に要する費用を支給する。

(食事手当)

第34条 食事手当は、原則として勤務中に食事をする者に対して、月額 9,000 円を支給する。ただし、月に 1 日も出勤が無かった時は支給しない。

(学習手当)

第35条 学習手当は、診療を行っている獣医師に月額 10,000 円支給する。

(割増賃金)

第36条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

(1) 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月21日を起算日とする。

- ① 時間外労働45時間以下・・・25%
- ② 時間外労働45時間超～60時間以下・・・25%
- ③ 時間外労働60時間超・・・・・・25%

割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

(1) 月給制の場合

① 時間外労働の割増賃金

$$\frac{\text{基本給} + \text{学習手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

② 休日労働の割増賃金（法定休日に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{学習手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

③ 深夜労働の割増賃金（午後10時から午前5時までの間に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{学習手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

(2) 日給制の場合

① 時間外労働の割増賃金

(時間外労働が1か月45時間以下の部分)

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{学習手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

② 休日労働の割増賃金

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{学習手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

③ 深夜労働の割増賃金

$$\left[\frac{\text{日給}}{1 \text{ 日の所定労働時間数}} + \frac{\text{学習手当}}{1 \text{ か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

(3) 時間給制の場合

① 時間外労働の割増賃金

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{学習手当}}{1 \text{ か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

② 休日労働の割増賃金

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{学習手当}}{1 \text{ か月平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

③ 深夜労働の割増賃金

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{学習手当}}{1 \text{ か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

3 前項の1か月の平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。

$$\frac{(365 - \text{年間所定休日数}) \times 1 \text{ 日の所定労働時間}}{12}$$

12

(1年単位の変形労働時間制に関する賃金の精算)

第37条 1年単位の変形労働時間制の規定(第18条及び第19条)により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者に対しては、その労働者が労働した期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた時間(前条の規定による割増賃金を支払った時間を除く。)については、前条の時間外労働についての割増賃金の算式中の割増率を0.25として計算した割増賃金を支払う。

(休暇等の賃金)

第38条 年次有給休暇の期間は、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支払う。

2 産前産後の休業期間、育児時間、生理休暇、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間及び子の看護休暇期間、裁判員等のための休暇の期間は、無給とする。

3 第9条に定める休職期間中は、原則として賃金を支給しない。

4 第27条の定めによる休暇は、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支払う。

5 第28条、第29条の定めによる休暇は、無給とする。

(臨時休業の賃金)

第39条 会社側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、休業1日につき労基法第12条に規定する平均賃金の6割を支給する。この場合において、1日のうちの一部を休業させた場合にあっては、その日の賃金については労基法第26条に定めるところにより、平均賃金の6割に相当する賃金を保障する。

(欠勤等の扱い)

第40条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出については、基本給から当該日数又は時間分の賃金を控除する。

2 前項の場合、控除すべき賃金の1時間あたりの金額の計算は以下のとおりとする。

(1) 月給の場合

基本給 ÷ 1 か月平均所定労働時間数

(1 か月平均所定労働時間数は第36条第3項の算式により計算する。)

(2) 日給の場合

基本給 ÷ 1 日の所定労働時間数

(賃金の計算期間及び支払日)

第41条 賃金は、毎月20日に締め切って計算し、その当月末日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

2 前項の計算期間の途中で採用された労働者又は退職した労働者については、月額
の賃金は当該計算期間の所定労働日数を基準に日割計算して支払う。

(賃金の支払と控除)

第42条 賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、労働者が同意した場合は、労働者本人の指定する金融機関の預貯

金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。

3 次に掲げるものは、賃金から控除する。

- ① 源泉所得税
- ② 住民税
- ③ 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分
- ④ 労働者代表との書面による協定により賃金から控除することとした食費、保養所使用料、社宅入居料、財形貯蓄の積立金及び組合費

(賃金の非常時払い)

第43条 労働者又はその収入によって生計を維持する者が、次のいずれかの場合に該当し、そのために労働者から請求があったときは、賃金支払日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払う。

- ① やむを得ない事由によって1週間以上帰郷する場合
- ② 結婚又は死亡の場合
- ③ 出産、疾病又は災害の場合
- ④ 退職又は解雇により離職した場合

(昇給)

第44条 昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、毎年4月1日をもって行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は、行わないことがある。

- 2 顕著な業績が認められた労働者については、前項の規定にかかわらず昇給を行うことがある。
- 3 昇給額は、労働者の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

(賞与)

第45条 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

算定対象期間	支給日
10月 1日から 3月 31日まで	7月 31日
4月 1日から 9月 30日まで	9月 31日

- 2 前項の賞与の額は、会社の業績及び労働者の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。
- 3 精勤賞与
無欠勤の場合、決算月に支給する。一年間(前年度10月～次年度9月まで)達成した

ものを対象とする。

前項の精勤賞与においては、次の①、②に該当するときは出勤したものとみなす。

- ① 年次有給休暇を取得したとき
- ② 業務上の負傷又は疾病により療養のため休業したとき

精勤賞与の計算に当たっては、遅刻又は早退 1 回をもって、欠勤 1 日とみなす。

第 7 章 定年、退職及び解雇

(定年等)

第 4 6 条 労働者の定年は、満 6 0 歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満 6 5 歳までこれを継続雇用する。

(退職)

第 4 7 条 前条に定めるもののほか、労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 退職を願い出て会社が承認したとき、又は退職願を提出して 14 日を経過したとき
 - ② 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
 - ③ 第 9 条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき
 - ④ 労働者が出勤をせず、何の申し出もなく 14 日間経過した場合
 - ⑤ 死亡したとき
- 2 労働者が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

(解雇)

第 4 8 条 労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。
- ② 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。
- ③ 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後 3 年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）。

- ③ 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
 - ④ 試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたとき。
 - ⑤ 第60条第2項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
 - ⑥ 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
 - ⑦ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。
- 2 前項の規定により労働者を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の30日分以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。
- 3 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者を第59条第1項第4号に定める懲戒解雇する場合又は次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は適用しない。
- ① 日々雇い入れられる労働者（ただし、1か月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
 - ② 2か月以内の期間を定めて使用する労働者（ただし、その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
 - ③ 試用期間中の労働者（ただし、14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
- 4 第1項の規定による労働者の解雇に際して労働者から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

第8章 退職金

(退職金の支給)

第49条 勤続3年以上の労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続3年未満の者には退職金を支給しない。服務規定に違反したことによる退職者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。また、第60条第2項により懲戒解雇された者には、退職金を支給しない。

2 継続雇用制度の対象者については、定年時に退職金を支給することとし、その後の再雇用については退職金を支給しない。

(退職金の額)

第50条 退職金の額は、退職又は解雇の時に、勤続年数に応じた金額とする。

勤続年数	獣医師	看護師
1	0	0
2	0	0
3	5	4
4	10	8
5	15	10
6	20	12
7	25	14
8	30	16
9	35	18
10	40	20
11	50	25
12	60	30
13	70	35
14	80	40
15	90	45
16	100	50
17	110	55
18	120	60
19	130	65
20	140	70
21	160	80
22	180	90
23	200	100
24	220	110

(単位) 万円

2 第9条により休職する期間については、会社の都合による場合を除き、前項の勤続年数に算入しない。また、第59条の懲戒による出勤停止の期間については、前項の勤続年数に算入しない。

(退職金の支払方法及び支払時期)

第51条 退職金は、支給事由の生じた日から6か月以内に、退職した労働者（死亡による退職の場合はその遺族）に対して支払う。

第9章 安全衛生及び災害補償

(遵守事項)

第52条 会社は、労働者の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のために必要な措置を講ずる。

2 労働者は、安全衛生に関する法令及び会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

3 労働者は安全衛生の確保のため、特に下記の事項を遵守しなければならない。

- ① 機械設備、工具等の就業前点検を徹底すること。また、異常を認めたときは、速やかに会社に報告し、指示に従うこと。
- ② 安全装置を取り外したり、その効力を失わせるようなことはしないこと。
- ③ 保護具の着用が必要な作業については、必ず着用すること。
- ④ 喫煙は、所定の場所以外では行わないこと。
- ⑤ 立入禁止又は通行禁止区域には立ち入らないこと。
- ⑥ 常に整理整頓に努め、通路、避難口又は消火設備のある所に物品を置かないこと。
- ⑦ 火災等非常災害の発生を発見したときは、直ちに臨機の措置をとり、院長または副院長に報告し、その指示に従うこと。

(健康診断)

第53条 労働者に対しては、採用の際及び毎年1回（深夜労働に従事する者は6か月ごとに1回）、定期に健康診断を行う。

- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する労働者に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。
- 3 長時間の労働により疲労の蓄積が認められる労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。
- 4 第1項及び第2項の健康診断並びに前項の面接指導の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(健康管理上の個人情報の取扱い)

第54条 会社への提出書類及び身上その他の個人情報（家族状況も含む）並びに健康診断書その他の健康情報は、次の目的のために利用する。

- ① 会社の労務管理、賃金管理、健康管理
- ② 出向、転籍等のための人事管理

- 2 労働者の定期健康診断の結果、労働者から提出された診断書、産業医等からの意見書、長時間労働者への面接指導の結果、その他労働者の健康管理に関する情報は、労働者の健康管理のために利用するとともに、必要な場合には産業医等に意見聴取等のために提供するものとする。
- 3 健康診断、長時間労働者への面接指導の実施の事務に従事した者は、その事務に従事したことによって知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

(安全衛生教育)

第55条 労働者に対し、雇入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した場合、その従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行う。

- 2 労働者は、安全衛生教育を受けた事項を遵守しなければならない。

(災害補償)

第56条 労働者が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に定めるところにより災害補償を行う。

第10章 職業訓練

(教育訓練)

第57条 会社は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、労働者に対し、必要な教育訓練を行う。

- 2 労働者は、会社から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り教育訓練を受けなければならない。
- 3 前項の指示は、教育訓練開始日の少なくとも2週間前までに該当労働者に対し文書もしくは口頭、メール等で通知する。

第11章 表彰及び制裁

(表彰)

第58条 会社は、労働者が次のいずれかに該当するときは、表彰することがある。

- ① 業務上有益な発明、考案を行い、会社の業績に貢献したとき。
- ② 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき。
- ③ 社会的功績があり、会社及び労働者の名誉となったとき。
- ④ 前各号に準ずる善行又は功労のあったとき。

- 2 表彰は、原則として会社の創立記念日または会社が行うイベントの際に行う。また、

賞状のほか賞金を授与することがある。

(懲戒の種類)

第59条 会社は、労働者が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

① けん責

始末書を提出させて将来を戒める。

② 減給

始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期における賃金総額の1割を超えることはない。

③ 出勤停止

始末書を提出させるほか、30日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。

④ 懲戒解雇

予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

(懲戒の事由)

第60条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
- ② 過失により会社に損害を与えたとき。
- ③ 素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき。
- ④ 第11条、第12条、第13条、第14条に違反したとき。
- ⑤ その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第48条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
- ② 正当な理由なく無断欠勤が1日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
- ③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、1回にわたって注意を受けても改めなかったとき。

- ④ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- ⑤ 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。
- ⑥ 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）。
- ⑦ 素行不良で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑧ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。
- ⑨ 第11条、第12条、第13条、第14条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。
- ⑩ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき。
- ⑪ 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先、顧客等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けたとき。
- ⑫ 私生活上の非違行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、会社の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。
- ⑬ 正当な理由なく会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。
- ⑭ その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

第12章 無期労働契約への転換

（無期労働契約への転換）

第61条 期間の定めのある労働契約で雇用する従業員のうち、通算契約期間が5年を超える従業員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとする。ただし、契約期間満了に伴う退職等により、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある従業員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した時の年齢が、第46条に規定する定年年齢を超えていた場合は、当該従業員に係る定年は、満65歳とし、定年に達した日をもって退職とする。

第13章 副業・兼業

(副業・兼業)

第62条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

附 則

(施行期日)

この規則は、令和元年6月21日から施行する。

賃金控除に関する協定書

有限会社かながわ動物病院と有限会社かながわ動物病院従業員代表は、労働基準法第24条第1項但し書に基づき賃金控除に関し、下記のとおり協定する。

記

1. 有限会社かながわ動物病院は、毎月末日、賃金支払の際次に掲げるものを控除して支払うことができる。

(1) 食費

(2) 保養所の使用料

2. この協定は、令和元年6月21日から有効とする。
3. この協定は、何れかの当事者が30日前に文書による破棄の通告をしない限り、効力を有するものとする。

令和元年6月 日

使用者職氏名 有限会社かながわ動物病院

代表取締役 神奈川 太郎 ㊞

従業員代表 有限会社かながわ動物病院

㊞

時間単位の年次有給休暇に関する労使協定

有限会社かながわ動物病院代表取締役と従業員代表は、年次有給休暇を時間単位で付与することに関し、以下のとおり協定する。

第1条（対象者）

すべての労働者を対象とする。

第2条（日数の上限）

年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は5日以内とする。

第3条（1日分の年次有給休暇に相当する時間単位年休）

年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日分の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。

- ① 所定労働時間が2時間を超え3時間以下の者…3時間
- ② 所定労働時間が3時間を超え4時間以下の者…4時間
- ③ 所定労働時間が4時間を超え5時間以下の者…5時間
- ④ 所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者…6時間
- ⑤ 所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者…7時間
- ⑥ 所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者…8時間
- ⑦ 所定労働時間が8時間を超え9時間以下の者…9時間
- ⑧ 所定労働時間が9時間を超え10時間以下の者…10時間

第4条（取得単位）

年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1時間単位で取得するものとする。

令和元年 月 日

有限会社かながわ動物病院

代表取締役 神奈川 太郎 印

有限会社かながわ動物病院

従業員代表 印

育 児 ・ 介 護 休 業 規 程

令和○年○月○日制定

○○○○○○○動物病院

育 児 ・ 介 護 休 業 規 程

従業員の育児休業および介護休業、育児・介護を容易にするための措置、育児・介護を行う従業員の深夜業・時間外労働の制限、子の看護休暇並びに介護休暇に関しては、この規程および育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律その他の法令の定めるところによる。

第 1 章 育 児 休 業 等

（1 歳までの育児休業）

第 1 条 同居しその 1 歳（配偶者が 1 歳到達日以前に育児休業を取得している場合は 1 歳 2 ヶ月。以下これを「パパ・ママ育休プラス」という。）未満の子を養育する従業員（日々雇用者を除く。）は、育児休業をすることができる。ただし、期間雇用者については、申し出時点において次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。

1. 勤続 1 年以上であること
2. 子が 1 歳 6 か月なるまでの間に雇用契約の期間が満了し更新されないことが明らかでないこと

（2） 前項の定めにかかわらず、労使協定で適用除外とされた次のいずれかに該当する者は育児休業をすることができない。

1. 勤続 1 年未満の者
2. 休業の申出から 1 年を経過する日までに雇用関係が終了することが明らかな者
3. 1 週間の所定労働日数が 2 日以内の者

（1 歳 6 ヶ月または 2 歳までの育児休業）

第 2 条 子の 1 歳到達日（パパ・ママ育休プラスの場合で休業終了予定日が 1 歳到達日後の場合は、休業終了予定日。本条において同じ。）において育児休業中の者又はその配偶者が育児休業中の者は、次の各号のいずれかに該当する場合は、子が 1 歳 6 ヶ月に達するまでの間、育児休業をすることができる。ただし、この場合の休業は子の 1 歳誕生日を開始日としなければならない。

1. 保育所に入所を希望しているにもかかわらず、入所ができない場合
2. 子の親であって 1 歳以降の育児を行う予定の配偶者が死亡、負傷、疾病等により子を養育できなくなった場合

（2） 期間雇用者であって、子の 1 歳到達日においてその配偶者が育児休業している者は、前条第 1 項ただし書きに定める要件を満たす場合に限り前項の育児休業をすることができる。

（3） 次のいずれにも該当する従業員は、子が 2 歳に達するまでの間で必要な日数について

て育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日応当日に限るものとする。

イ 従業員又は配偶者が、子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること

ロ 次のいずれかの事情があること

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(4) 第1・2・3項の定めにかかわらず、労使協定で適用除外とされた次のいずれかに該当する者は育児休業をすることができない。

1. 勤続1年未満の者

2. 休業の申出から6ヵ月を経過する日までに雇用関係が終了することが明らかな者

3. 1週間の所定労働日数が2日以内の者

(育児休業の期間および回数)

第3条 育児休業の期間は、原則として子が1歳（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2ヶ月。前条による育児休業の場合は1歳6ヵ月）に達するまでの間において、従業員が申し出た連続する期間（パパ・ママ育休プラスの場合は出生日以後の産休期間を含め最長1年間）とする。ただし、次条の申出期日後の休業の申し出は、会社が法の定めに従い休業の開始日を指定することがある。

(2) 育児休業を申し出ることのできる回数は、原則として同一の子（双子以上を含む。以下同じ）につき第1条による育児休業の申出と第2条による育児休業の申出各1回とする。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。

(3) 子の死亡その他の特別の事情を生じた場合は、休業期間は当初の終了予定日前であっても、原則としてその事情の生じた日をもって終了するものとする。

(育児休業の申し出)

第4条 育児休業を希望する従業員は、原則として希望する休業開始予定日の1ヵ月前（第2条による休業の場合は原則として2週間前。出産予定日前の子の出生など特別の事情がある場合は1週間前）までに、所定の手続により申し出なければならない。

(2) 育児休業中の期間雇用者が契約更新後も引き続き休業を希望する場合は、雇用契約更新の都度改めて申し出を行うものとする。期間雇用者の契約更新に際しての休業申し出は前条の回数の制限を受けないものとする。

(育児休業期間の変更)

第 5 条 育児休業期間は、次の場合に限り変更することができる。

1. 第1条による休業開始予定日は、出産予定日前の子の出生などの特別の事情を生じた場合に限り、1週間前までに申し出ることにより1回に限り繰り上げることができる。
2. 休業終了予定日は、原則として1ヵ月前（第2条による休業の場合は2週間前）までに申し出ることにより、1歳（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2ヵ月。第2条による育児休業の場合は1歳6ヵ月）に達するまでを限度として、1回に限り延長することができる。

(育児休業の申し出の撤回と再度の申し出)

第 6 条 第1条による育児休業の申し出と第2条による育児休業の申し出は、それぞれの休業開始予定日の前日までに限り、撤回することができる。この場合、原則としてそれぞれの休業において、同一の子についての再度の休業はできないものとする。ただし、配偶者の死亡その他の特別の事情を生じたときはこの限りではない。

- (2) 育児休業開始予定日の前日までに子の死亡その他の特別の事情を生じた場合は、育児休業の申し出はなかったものとみなす。

(育児休業の終了)

第 7 条 次の各号のいずれかの事由が生じた場合、育児休業はそれぞれに定める日に終了するものとする。

1. 子の死亡その他の事由によりその子の養育をしなくなった場合
当該事由の発生日
2. その子が1歳（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2ヶ月。第2条による育児休業の場合は1歳6ヵ月）に達した場合
1歳、1歳2ヵ月又は1歳6ヵ月に達した日
3. 休業している従業員が産前産後の休業、介護休業又は新たな育児休業に入った場合
当該事由の発生日の前日

(育児休業中の賃金)

第 8 条 育児休業期間中は、賃金は支給しない。

- (2) 育児休業期間中の昇給は行わない。
- (3) 育児休業期間中に賞与の支給日がある場合は、賞与算定期間における勤務実績に応じて算定し支給する。

(社会保険料)

第 9 条 育児休業期間中の社会保険料本人負担分は、法の定めるところにより免除される。

（復 職）

第10条 育児休業が終了した場合は、原則として休業前の職務に復帰させる。ただし、やむを得ない特別の事情がある場合はこの限りでない。

（2） 復職日は、原則として育児休業終了日の翌日とする。ただし、特別の事情がある場合は会社と本人が話し合いのうえ決定した日とする。

（復職時の賃金）

第11条 復職時の賃金は、原則として育児休業開始前の水準を下回らないものとする。ただし、職務の変更など特別の事情がある場合はこの限りでない。

（年次有給休暇）

第12条 年次有給休暇の取得に関しては、育児休業期間はこれを出勤率の算定上出勤したものとみなす。

（勤続年数の算定）

第13条 退職金制度その他の制度の適用においては、育児休業期間はこれを勤続年数に算入しない。

（育児のための所定労働時間の短縮措置）

第14条 3歳未満の子を養育する従業員が、育児休業に代えて子の養育を容易にするための所定労働時間の短縮措置を希望する場合は、原則として1日の所定労働時間を6時間とする短縮措置を講じるものとする。ただし、日々雇用者、1日の所定労働時間が6時間以下の者および労使協定により適用を除外された勤続1年未満の者、1週間の所定労働日数が2日以下の者を除く。

（2） 前項の措置の手続きなどについては、育児休業に関する手続きを準用する。

（育児のための所定外労働・深夜業・時間外労働の制限）

第15条 3歳未満の子を養育する従業員（日雇い従業員を除く）が請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き所定労働時間を超える時間外労働は行わせないものとする。ただし、労使協定によって適用を除外された勤続1年未満の者、1週間の所定労働日数が2日以下の者からの申出は拒むことができる。また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間の深夜業および1ヵ月24時間、1年150時間を超える時間外労働は行わせないものとする。ただし、いずれも次に掲げる者を除く。

1. 日々雇用者
2. 勤続1年未満の者
3. 1週間の所定労働日数が2日以下の者
4. 深夜業に関しては、所定労働時間の全部が深夜にある者または請求にかかる子の同居の家族（16歳以上の者に限る）が次のいずれにも該当する者
 - ア 深夜に就業していないこと（1ヵ月の深夜の就業日数が3日以下の者を含む）
 - イ 心身の状況が子の保育をすることができること
 - ウ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産の予定がなく、また産後8週間以内でないこと

（2） 前項の制限を請求しようとする者は、1回につき1ヵ月以上6ヵ月以内（所定外労働の制限および時間外労働の制限の場合は1年以内）の期間について、制限開始予

定日と制限終了予定日を明らかにして、開始予定日の1ヵ月前までに、所定の手続により申し出なければならない。

(3) 制限開始予定日の前日までに子の死亡等により子を養育しないこととなった場合は、請求はされなかったものとみなす。

(4) 次の各号のいずれかの事由が生じた場合は、制限期間はそれぞれに掲げる日において終了するものとする。

1. 子の死亡等制限にかかる子を養育しないこととなった場合

当該事由が発生した日

2. 制限にかかる子が小学校就学の始期（所定外労働の制限の場合は3歳）に達した場合

子が6歳に達する日の属する年度の3月31日（所定外労働の制限の場合は子が3歳に達した日）

3. 請求者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日

(5) 制限期間中の給与については、別途定める賃金規程に基づき、就業しなかった時間に対する賃金は支給しない。

(6) 深夜業の制限を受ける従業員について、会社は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

（配置転換における配慮）

第16条 就業場所の変更を伴う配置転換を命ずる場合は、これにより子の養育が困難となる従業員に対し、その状況に配慮するものとする。

第 2 章 介 護 休 業

（対 象 者）

第17条 配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫であつて、要介護状態にある者（2週間以上にわたり、常時介護を必要とする状態にある者をいう。以下「対象家族」という。）を介護する従業員（日々雇用者を除く）は、介護のための休業をすることができる。ただし、期間雇用者については、申し出の時点において次の各号のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。

1. 勤続1年以上であること

2. 介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに雇用契約の期間が満了し更新されないことが明らかでないこと

(2) 前項の定めにかかわらず、労使協定で適用除外とされた以下に定める者は介護休業をすることができない。

1. 勤続1年未満の者

2. 申し出の日から起算して93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者

3. 1週間の所定労働日数が2日以内の者

(介護休業の申し出)

第18条 介護休業を希望する従業員は、原則として希望する休業開始予定日の2週間前までに、所定の手続により申し出なければならない。

- (2) 介護休業中の期間雇用者が契約更新後も引き続き休業を希望する場合は、雇用契約更新の都度改めて申し出を行うものとする。期間雇用者の契約更新に際しての休業申し出は次条の回数の制限を受けないものとする。

(介護休業の期間・回数)

第19条 介護休業の期間は、原則として対象家族1人につき、通算93日間の範囲内とする。

- (2) 介護休業の回数は、対象家族1人につき3回までとする。

(介護休業期間の変更)

第20条 介護休業の期間は休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、通算93日の範囲内で変更することができる。

(介護休業の申し出の撤回と再度の申し出)

第21条 介護休業の申し出は、休業開始予定日の前日まではこれを撤回することができる。同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない。

- (2) 介護休業開始予定日の前日までに対象家族が死亡した場合その他特別の事情を生じた場合は、休業の申し出はなかったものとみなす。

(介護休業の終了)

第22条 次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合、介護休業はそれぞれに定める日に終了するものとする。

1. 対象家族の死亡その他の事由により対象家族を介護しなくなった場合
当該事由の発生日
2. 休業している従業員が産前産後の休業、育児休業又は新たな介護休業に入った場合
当該事由の発生日の前日

(介護休業中の賃金)

第23条 介護休業期間中、賃金は支給しない。

- (2) 介護休業期間中の昇給は行わない。
- (3) 介護休業期間中に賞与の支給日がある場合は、賞与算定期間における勤務実績に応じて算定し支給する。

(社会保険料)

第24条 介護休業期間中の社会保険料本人負担分は、会社が立て替え納付するものとし、従業員は、復職後これを会社に支払うものとする。

（復 職）

第25条 介護休業が終了した場合は、原則として休業前の職務に復帰させる。ただし、やむを得ない特別の事情がある場合はこの限りでない。

（2） 復職日は、原則として介護休業終了日の翌日とする。ただし、特別の事情がある場合は会社と本人が話し合いのうえ決定した日とする。

（復職時の賃金）

第26条 復職時の賃金は、原則として介護休業開始前の水準を下回らないものとする。ただし、職務の変更などの特別の事情がある場合はこの限りでない。

（年次有給休暇）

第27条 年次有給休暇の取得に関しては、介護休業期間はこれを出勤率の算定上出勤したものとみなす。

（勤続年数の算定）

第28条 退職金制度その他の制度の適用においては、介護休業期間はこれを勤続年数に算入しない。

（介護を容易にするための措置）

第29条 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、対象家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で勤務時間の短縮の措置の適用を受けることができる。ただし、日々雇用者および労使協定により適用を除外された勤続1年未満の者、1週間の所定労働日数が2日以下の者を除く。

（2） 短時間勤務とは、1日の所定労働時間を6時間とする勤務制度をいう。

（3） 介護休業の制度と本条の措置を合わせ利用する場合は、介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回までの範囲とする。

（4） 前各項の措置の手続き等については、介護休業に関する手続きを準用する。

（5） 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。

（6） 定期昇給および退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受けた期間は通常の勤務をしたものとみなす。

（7） 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。

（8） 定期昇給および退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受けた期間は通常の勤務をしたものとみなす。

（介護のための所定外労働・深夜業・時間外労働の制限）

第30条 要介護状態にある対象家族を介護する従業員（日雇い従業員を除く）が申し出た場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超える時間外労働は行

わせない。ただし、労使協定によって適用を除外された勤続1年未満の者、1週間の所定労働日数が2日以下の者からの申出は拒むことができる。また、要介護状態にある対象家族を介護する従業員が請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間の深夜業および1ヵ月24時間、1年150時間を超える時間外労働は行わせない。ただし、次に掲げる者を除く。

1. 日々雇用者
 2. 勤続1年未満の者
 3. 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 4. 深夜業に関しては、所定労働時間の全部が深夜にある者又は請求にかかる家族の同居の家族（16歳以上の者に限る）が次の各号のいずれにも該当する者
 - ア 深夜に就業していないこと（1ヵ月の深夜の就業日数が3日以下の者を含む）
 - イ 心身の状況が家族の介護をすることができること
 - ウ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産の予定がなく、また産後8週間以内でないこと
- （2） 前項の制限を請求しようとする者は、1回につき1ヵ月以上6ヵ月（時間外労働の制限に関しては1年）以内の期間について、制限開始予定日と制限終了予定日を明らかにして、開始予定日の1ヵ月前までに、所定の手続により申し出なければならない。
- （3） 制限開始予定日の前日までに対象家族の死亡等により介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。
- （4） 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、制限期間はそれぞれに掲げる日において終了するものとする。
1. 対象家族の死亡等制限にかかる家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 2. 請求者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- （5） 制限期間中の給与については、別途定める賃金規程に基づき、就業しなかった時間に対する賃金は支給しない。
- （6） 深夜業の制限を受ける従業員について、会社は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

（配置転換における配慮）

第31条 就業場所の変更を伴う配置転換を命ずる場合は、これにより家族の介護が困難となる従業員に対し、その状況に配慮するものとする。

第 3 章 子の看護休暇・介護休暇

(看護休暇・介護休暇)

第 3 2 条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日々雇用者を除く）は、年次有給休暇とは別に、負傷し又は疾病にかかった子の看護・予防接種等のための休暇を、また、第 1 7 条の対象家族の介護その他の世話をする従業員（日々雇用者を除く）は介護、通院の付き添い等のための休暇を、1 年（4 月 1 日から翌年 3 月 3 1 日まで）に 5 日（子が 2 人以上又は対象家族が 2 人以上の場合は 1 0 日）を限度として利用することができる。

(2) 前項の定めにかかわらず、労使協定で適用除外とされた次のいずれかに該当する者は子の看護休暇・介護休暇を利用することができない。

1. 勤続 6 ヶ月未満の者
2. 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

(3) 子の看護休暇又は介護休暇を利用しようとする従業員は、原則として事前に所定の休暇届を提出しなければならない。ただし、急な傷病等によりこれが困難な場合は事後遅滞なく申し出ることができる。

(4) 給与、賞与、退職金の算定等においては、子の看護休暇又は介護休暇の利用期間はこれを通常の勤務をしたものとして取扱う。

(5) 子の看護休暇又は介護休暇は、半日単位(所定労働時間の 2 分の 1)単位で、始業時刻から連続又は、就業時刻まで連続して取得することができる。ただし、1 日の所定労働時間が 4 時間以下である従業員は 1 日単位とする。

第 4 章 育児休業等に関するハラスメントの防止

(禁止行為)

第 3 3 条 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- ① 部下の育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ② 部下又は同僚の育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ③ 部下又は同僚が育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下である従業員が①～③の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(懲戒)

第34条 次の各号に掲げる場合に依じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。

① 第33条①～③の行為を行った場合

就業規則第59条第1項①から③までに定める訓戒、減給、出勤停止

② 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合

就業規則第59条第4項に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第35条 育児休業等に関するハラスメントの相談及び苦情処理の相談窓口を設けることとし、

その責任者は代表取締役とする。代表取締役は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対し、対応に必要な研修を行うものとする。

(2) 育児休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。

(3) 相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、院長へ報告する。報告に基づき、院長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。

(4) 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(5) 院長は代表取締役に事実関係を報告し、代表取締役は、問題解決のための措置として、第34条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

(6) 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。

(再発防止の義務)

第36条 代表取締役は、育児休業等に関するハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

付 則

1. この規程は令和元年6月21日から実施する。
2. この規程を改廃する場合は、従業員代表の意見を聴いて行う。

平成 31 年度「男女ともに獣医師として活躍を続けるためのセミナー」開催一覧

(女性獣医師就業支援学生向けセミナー)

	開催場所 (開催地)	開催日時	講習内容 (講師・所属)	参加 者数
1	北海道大学 獣医学部講堂 (札幌市北区北 18 条西 9 丁目) (北海道大学・帯広畜産 大学合同開催)	8 月 22 日 (木) 17:15～18:30	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (福原美千加: みかん動物病院取締役) (岩村 舞: オホーツク農業共済組合北見家畜診 療所診療係)	84 名
2	日本大学 生物資源科学部 本館 61 講義室 (藤沢市亀井野 1866)	9 月 18 日 (水) 14:00～15:30	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (福原美千加: みかん動物病院取締役) (梶木富美恵: 前神奈川県健康医療局生活 衛生部部長)	123 名
3	日本獣医生命科学大学 C 棟 401 講義室 (武蔵境市境南町 1-7 -1)	9 月 19 日 (木) 15:00～16:30	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (園尾美子: グリーンエバー動物病院院長) (白岩利恵子: 岩手県獣医師会食鳥検査センター 所長)	13 名
4	東京大学 農学部 7 号館講義室 (文京区弥生 1-1-1)	10 月 2 日 (水) 13:30～15:00	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (伊野奈緒: 独立行政法人家畜改良センター茨城 牧場業務課課長) (園尾美子: グリーンエバー動物病院院長)	29 名
5	大阪府立大学 生命環境科学域獣医学類 (りんくうキャンパス) 第三講義室 (泉佐野市りんくう往来 北 1 番地 58)	10 月 30 日 (水) 12:55～14:30	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (石橋朝子: 広島県農業共済組合北広島家畜診療 所主任) (福原美千加: みかん動物病院取締役)	37 名
6	鹿児島大学 農・獣医共通教育棟 303 講義室 (鹿児島市郡元 1-21- 24)	10 月 31 日 (木) 13:00～15:00	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (高田則子: 前福岡県保健医療介護部食の安全総 合調整監) (佐藤聡子: 曾於農業共済組合基幹家畜診療所主 任兼西部家畜診療所)	29 名
7	酪農学園大学 C1 号館 101 教室 (江別市文京台緑町 582)	11 月 7 日 (木) 9:00～10:40	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (岩村 舞: オホーツク農業共済組合北見家畜診 療所診療係) (萩谷香織: 北海道農政部生産振興局畜産振興課 主査)	115 名
8	宮崎大学 農学部獣医棟 1 階 視聴覚室 (木花キャンパス) (宮崎市学園木花台西 1-1)	11 月 11 日 (月) 16:40～18:10	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの 紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (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) (白岩利恵子: 岩手県獣医師会食鳥検査センター 所長)	30 名

9	麻布大学 8号館5階8501講義室 (相模原市中央区淵野辺 1-17-71)	11月18日(月) 14:00~15:30	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (大岡幸子:むらた動物病院獣医師) (神鳥真莉子:東京都市市場衛生検査所足立出張所 主査)	18名
10	岐阜大学 応用生物科学部 34番講義室 (岐阜市柳戸1-1)	11月25日(月) 13:00~14:30	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (白岩利恵子:岩手県獣医師会食鳥検査センター 所長) (野口倫子:麻布大学獣医学部講師)	28名
11	北里大学 獣医学部 B11 教室 (十和田市東二十三番 町35-1)	11月26日(火) 10:10~12:30	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (後藤浩子:岩手県農業共済組合北部家畜診療所 技術主査) (園尾美子:グリーンエバー動物病院院長)	138名
12	鳥取大学 農学部セミナー室 (鳥取市湖山町南4- 101)	12月4日(月) 15:00~16:30	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (廣江朋子:島根県農林水産部畜産課主査) (伊野奈緒:独立行政法人家畜改良センター茨城 牧場業務課長)	28名
13	山口大学 共同獣医学部 iCOVER101 (山口市1677-1)	12月20日(金) 15:00~16:30	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (石橋朝子:広島県農業共済組合北広島家畜診療 所主任技師) (引田久美子:山口県農林総合技術センター畜産 技術部育成業務課課長)	29名
14	岩手大学 農学部5号館 総合教育研究棟・ぼら んホール (盛岡市上田3-18-8)	1月10日(金) 15:00~16:30	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (小島 結:岐阜大学応用生物科学部助教) (岩永達也:農林水産省動物検疫所成田支所動物 検疫員)	39名
15	東京農工大学 府中キャンパス2号館 1階多目的教室 (府中市幸町3-5-8)	1月24日(金) 17:00~18:30	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 (高田菜穂子:東京都福祉保健局健康安全部環境 保健衛生課課長代理) (野口倫子:麻布大学獣医学部講師)	34名

合計 774 名

令和 2 年度

開催場所 (開催地)	開催日時	講習内容 (講師・所属)	参加 者数
女性獣医師応援ポータル サイトにおいてあらかじめ 録画したセミナー動画を オンデマンド配信する ことで開催	視聴期間： 令和 3 年 1 月 25 日 ～3 月 31 日	①獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介 (日本獣医師会) ②女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介 「家庭動物診療分野」 (大岡幸子：むらた動物病院) 「産業動物診療分野」 (直井 愛：NOSAI 山口中部地区家畜診療所) 「公務員(行政)分野」 (引田久美子：山口県農林総合技術センター) (萩谷香織：北海道農政部生産振興局) (岩永達也：農林水産省動物検疫所) 「大学・研究展示施設」 (小島 結：岐阜大学農学部共同獣医学科)	267 名

のべ 267 名

令和2年度獣医療提供体制整備推進総合対策事業
管理獣医師等育成支援・獣医師就業支援対策事業

男女ともに獣医師として 活躍を続けるためのセミナー

「獣医師の現状と日本獣医師会の取組みの紹介」

公益社団法人 日本獣医師会 事務局

1

獣医師の現状と 日本獣医師会の取組みの紹介

2

獣医師の活動分野と現状

獣医師の活動分野

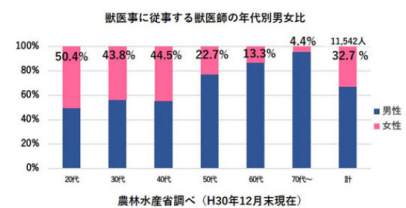


獣医師の現状



3

獣医事に従事する獣医師の男女比



- ✓ 獣医事に従事する者のうち、女性は約32.7%
- ✓ 20代は半数、30～40代は約半数が女性獣医師
- ✓ 獣医学生の約半数は女性
- ⇒ 今後、女性獣医師が占める割合はさらに増加することが想定される

4

獣医事に従事しない者(無職):11%

年代別の獣医師数

年代	届出者総数		獣医事に獣医事しない者(無職)		
	うち女性	うち男性	うち女性	うち男性	計
20代	3,621	1,834	164	93	71
30代	8,609	3,908	419	319	100
40代	8,510	3,899	306	250	56
50代	7,785	1,873	250	163	87
60代	6,678	917	967	158	809
70代以上	4,507	133	2,353	39	2,314
合計	39,710	12,564	4,459	1,022	3,437

(参考)
他職種における無職の女性割合
・ 医師 : 0.5%
・ 歯科医師 : 1.5%
・ 薬剤師 : 4.4%
平成30年医師・歯科医師・薬剤師統計の概況(厚生労働省)

- ✓ 女性獣医師の約8%が無職(1,022/12,564)
→結婚や出産、子育て等のライフイベントで離職してしまう女性が多いのではないか

5

アンケート調査(女性獣医師支援特別委員会)

- ✓ 調査目的: 女性獣医師の就業環境の実態を把握し、就業支援のための基礎資料とする

- ✓ 実施期間: 平成26年1月17日～2月16日

- ✓ 実施方法: インターネットアンケート方式

- ✓ 回答者: 全国の調査協力獣医師 4,371名

男性2,923名(67%)

女性1,429名(33%)



6

アンケート調査結果(一部抜粋)

女性獣医師をめぐる現状と課題 (平成26年度アンケート調査結果のまとめ)

- 1 獣医師が抱えている不安**
女性獣医師の課題：妊娠中の仕事が増える、育児と仕事両立出来ない
男女獣医師共通の課題：休暇がとれない、小動物診療分野の長時間労働
- 2 女性獣医師の就業支援の課題**
産休中の代替職員の確保、休業中の情報提供、小動物診療分野の子育て支援の休職制度
- 3 離職理由**
人事異動、女性獣医師は妊娠・育児

【日本獣医師会調べ】



7

すべての獣医師が働きやすい環境づくりのために...

- ✓ 今後、女性獣医師が占める割合は増加する
- ✓ 無職の女性獣医師が増えてしまえば、獣医療現場は機能しなくなる

女性獣医師が生き生きと活躍がえられる環境
↓
男性獣医師を含むすべての獣医師が活躍しやすい環境

- ✓ せっかく獣医師になったからには、ライフイベントを通じて活躍を続けてほしい！
→我々獣医師が生産を通じて能力を十分に発揮できる環境づくりが大切



8

日本獣医師会の取組み

- ✓ 女性獣医師支援対策(活躍推進)
- ✓ 具体的な取組案
- ✓ 女性獣医師応援ポータルサイト
- ✓ 人材募集(日本獣医師会HP)
- ✓ 女性獣医師等就業支援研修



9

女性獣医師活躍推進委員会委員(令和元年7月～3年8月)

栗本まさ子 (日本乳業技術協会)
産業動物診療 岩村舞 (オホーツク農業共済組合) 上松瑞穂 (宮崎県農業共済組合)
小動物診療 大岡幸子 (むらた動物病院)
家畜衛生 川手日出子 (東京都家畜保健衛生所) 仲山美樹子 (新潟県下越家畜保健衛生所)
公衆衛生 白岩利恵子 (岩手県獣医師会食鳥検査センター) 高田菜穂子 (東京都福祉保健局保健衛生課)
大学 野口倫子 (麻布大学) 竹村裕子 (滋賀県獣医師会)

10

女性獣医師就業支援対策 (日本獣医師会における具体的な取組案)

女性獣医師をめぐる現状と課題 (平成26年度アンケート調査結果のまとめ)

- 1 獣医師が抱えている不安**
女性獣医師の課題：妊娠中の仕事が増える、育児と仕事両立出来ない
男女獣医師共通の課題：休暇がとれない、小動物診療分野の長時間労働
- 2 女性獣医師の就業支援の課題**
産休中の代替職員の確保、休業中の情報提供、小動物診療分野の子育て支援の休職制度
- 3 離職理由**
人事異動、女性獣医師は妊娠・育児

【日本獣医師会調べ】

女性獣医師就業支援対策 (日本獣医師会における具体的な取組案)

- 1 仕事が増える環境の整備**
休職期間中に情報が定期的に入手できる仕組みの整備
仕事と子育てを両立している(してきた)人からのアドバイス制度
- 2 離職者が復職しやすい環境の整備**
情報プラットフォームの設置による求人情報の整備
復職希望者に向けた研修の実施
自宅で受診できるインターネット研修の実施
- 3 女性獣医師の活躍促進のための理解醸成**
雇用者向け及び学生向けセミナーの開催

11

女性獣医師の「いきいきと働く」を応援します!



女性獣医師の「いきいきと働く」を応援します!

現在抱えている方

再就職を希望している方

学生の方

いきいきと働きながら活躍する女性獣医師をご紹介します

ロールモデル

ロールモデル

検索する

女性獣医師就業ポータルサイト

日本獣医師会

12



13

日本獣医師会とは

- ✓ 獣医師会:「地方獣医師会」
→全国47都道府県、8政令指定都市、計55か所
「日本獣医師会」
→合計55の地方獣医師会が会員(団体会員制)
- ✓ 個々の獣医師は各地方獣医師会に所属
- ✓ 獣医師免許を取得後、任意加入





いのちをつめる。いのちをむ。
公益社団法人 **日本獣医師会**
Japan Veterinary Medical Association

14

日本獣医師会と獣医学生

- ✓ 各大学で優秀な卒業生の表彰
- ✓ 動物感謝デー: 昨年は2019.10.05(土)に開催、今年度は中止
⇒ 獣医師学生協会(JAVS)の協力を得て実施している
- ✓ 学生賛助会員(年会費5,000円)
 - ・日本獣医師会誌が毎号到着(年間12冊)
 - ・学会年次大会の参加登録料が無料
 - ・日本獣医会学会学術誌への投稿時審査料および採用時掲載料が無料





15

獣医学生のみなさんへ

これから獣医師になる皆さんには、様々なイベント等で離職することなく、生涯獣医師として働き続けてほしい

日本獣医師会は、一人ひとりの獣医師が、獣医師としての社会的使命・役割を果たしつつのびのびと活躍を続けていただくための力になれるように努めている





公益社団法人 **日本獣医師会**
Japan Veterinary Medical Association

16

(別紙1)

獣医学系大学における女性獣医師教員数等調査表

大学名： _____ 大学
 ご担当者名： _____

★教員（専任及び任期制）

教 授			
全体		うち 女性	
計	うち 獣医師	計	うち 獣医師
(うち)	(うち)	(うち)	(うち)
准 教 授			
全体		うち 女性	
計	うち 獣医師	計	うち 獣医師
(うち)	(うち)	(うち)	(うち)
講 師			
全体		うち 女性	
計	うち 獣医師	計	うち 獣医師
(うち)	(うち)	(うち)	(うち)
助 教・助 手			
全体		うち 女性	
計	うち 獣医師	計	うち 獣医師
(うち)	(うち)	(うち)	(うち)

★在籍学生

学年	学部学生			大学院学生		
	計	男	女	計	男	女
1						
2						
3						
4						
5						
6						
計						

(お願い)

- * 令和2年4月1日現在でお願いします。
- * 獣医学部(群・部門)・獣医学科(専攻)に限定してご記入ください。
- * 非常勤(任期制・特任制)の先生は、(うち 人)と下段に内数をご記入ください。
- * ご意見などをご記入ください。

獣医学系大学における女性教員数等について

平成 29 年度女性獣医師支援対策検討委員会において、女性獣医師の活躍推進のための取組みを進めるため、獣医学系大学の女性教員数を把握することとし、毎年調査をお願いし、公表することが提案されました。

平成 30 年度（2018 年度）以降毎年調査を継続しており、その推移については以下の表 1 及び図 1 ～ 3 のとおりです。

表 1. 女性教員の数と割合（平成 30 年度～令和 2 年度）
（獣医学部・学科の獣医師教員数、非常勤を含む）

	平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度
	女性教員数(名) (割合(%))		
教 授	9 (3.5)	10 (3.8)	10 (3.9)
准教授	18 (9.3)	22 (11.2)	23 (12.0)
講 師	16 (22.5)	15 (21.7)	17 (20.2)
助教・助手	41 (28.5)	36 (25.5)	31 (22.3)
合 計	84 (12.6)	83 (12.4)	81 (12.0)

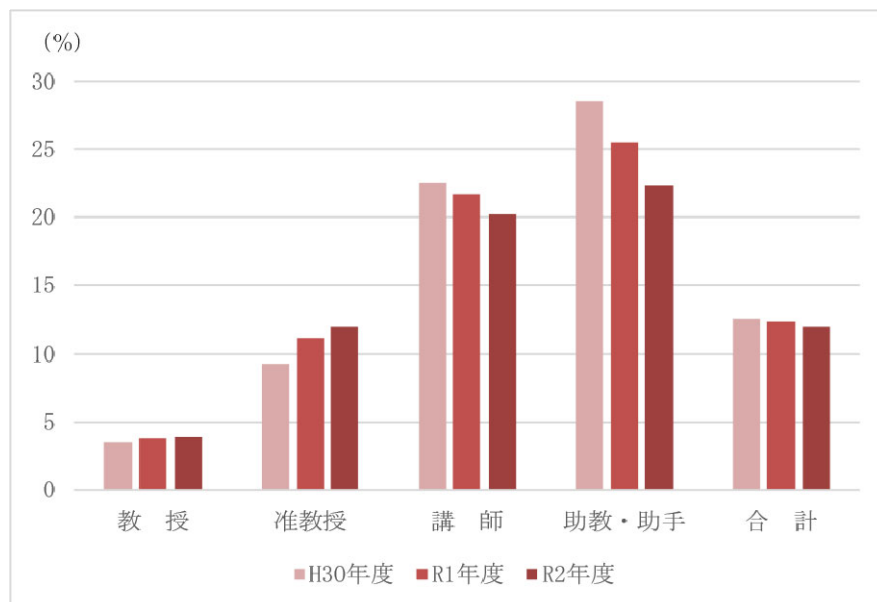


図 1. 女性教員の割合の推移（平成 30 年度～令和 2 年度）

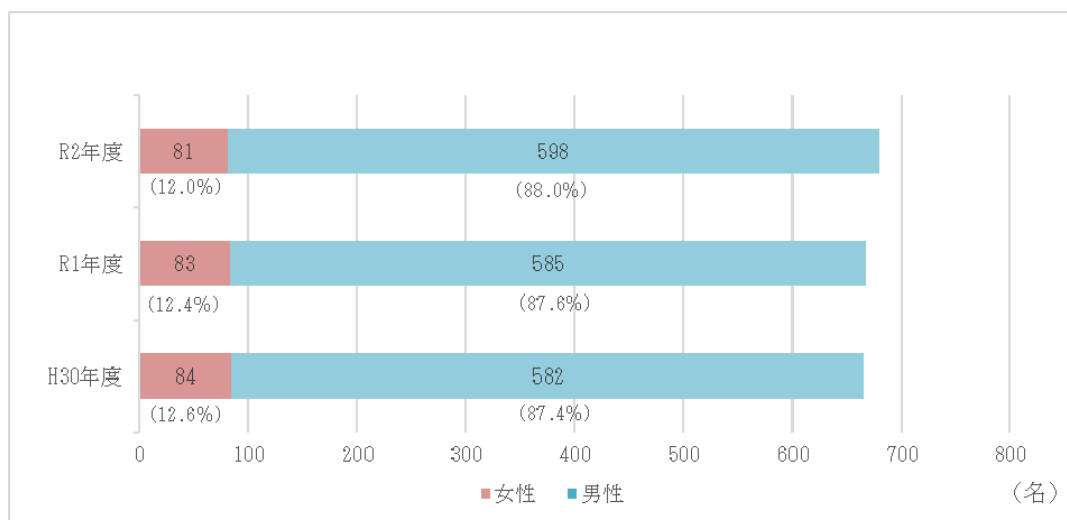


図 2 .獣医師教員数（うち女性職員数）の推移（平成 30 年度～令和 2 年度）

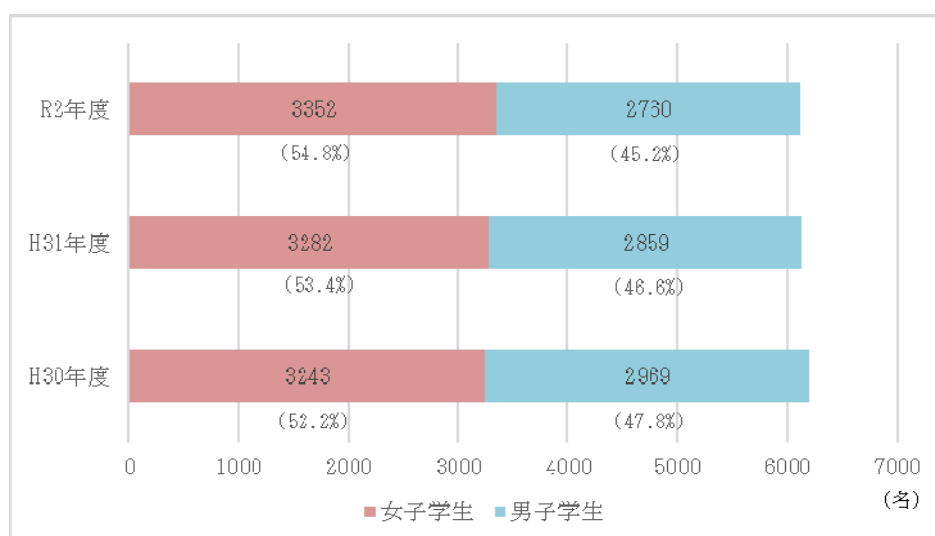


図 3 .獣医学部生数の推移（平成 30 年度～令和 2 年度）

(別紙 2) 女性獣医師の活躍推進・男女共同参画の取組みについて

大学名：_____

ご担当者名：_____

次の事項について、該当するものに○を付し、カッコ内にご記入ください。

1. 女性獣医師活躍・男女共同参画を推進するための委員会等が設置されていますか。

はい ・ いいえ

⇒ 「はい」 の場合

①名称（大学全体のものか、獣医師対象のものか）、②構成員（役職、人数、うち女性数）、③主な活動内容、をご記入ください。

⇒ 「いいえ」 の場合

設置予定時期、または設置していない理由等をご記入ください。

2. 女性教員が働きやすい次のような制度がありますか。

①相談窓口

ある ・ ない（設置予定時期： 年 月）

⇒ 「ある」 の場合、どのような窓口ですか。

(a) 専用の部屋： ある ・ ない（メール対応： ある ・ ない）

(b) 対応者（職種等）：

(c) 対応時間 ： 時～ 時

②フレックスタイムの設定

ある ・ ない（検討状況、予定、設定しない理由等をご記入ください。）

③テレワークの導入

ある ・ ない（検討状況、予定、導入しない理由等をご記入ください。）

④短時間勤務の教員用の給料表

ある ・ ない (検討状況、予定、作成しない理由等をご記入ください。)

⑤短時間勤務の際の研究補助員の雇用

ある ・ ない (検討状況、予定、実施しない理由等をご記入ください。)

⑥育児や介護を行っている者に配慮した対応策

ある ・ ない (検討状況、予定、実施しない理由等をご記入ください。)

⑦その他、具体的にご記入ください。

(女性教員の連携・交流の場合等の有無や、取組みを行った場合の問題点等も自由にご記入ください。)

3. 卒業生のための次のような取組みを行っておられますか。

①卒業生の就職後における進路変更を把握しておられますか。

はい ・ いいえ

⇒ 「はい」 の場合、どのように行っておられますか。

(a) 大学全体として ・ 研究室によって ・ その他 ()

(b) 把握の方法 (〇年ごとに調査を行っている、等)

②転職を希望している、離職し再就職を希望している・迷っている等の卒業生が利用できる相談窓口はありますか。

はい ・ いいえ

⇒ 「はい」 の場合、どのように行っておられますか。

(a) 大学全体として ・ 研究室によって ・ その他 ()

(b) 窓口の形態：

対面 ・ HP から ・ メール ・ その他 ()

(c) 利用状況、問題点等ご記入ください。

4. その他

①「女性獣医師応援ポータルサイト」をご存じですか。

はい ・ いいえ

⇒ 「はい」 の場合、

貴学（学部・学科）のHPにリンクしてご活用いただいていますか。

はい ・ いいえ

②貴学（学部・学科）の男女共同参画・女性獣医師活躍促進のためのHPを「女性獣医師応援ポータルサイト」にリンクさせていただくことはできますか。

はい ・ いいえ

③ご意見・ご要望があれば何でもお聞かせください。

お忙しい中、ご協力ありがとうございました。

本件のお問合せ先

公益社団法人 日本獣医師会

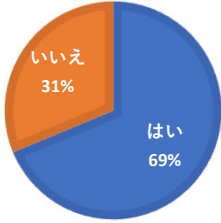
事業担当：堂領

Email : doryo@nichiju.or.jp

TEL : 03-3475-1601

FAX : 03-3475-1604

女性獣医師の活躍推進・男女共同参画の取組みについての調査結果

1. 女性活躍推進・男女参画を推進するための委員会が設置されていますか	
割合	・はい：13大学（69％） ・いいえ：3大学（31％） 
①名称	・男女共同参画推進室 ・男女共同参画委員会 ・男女共同参画推進センター会議 ・ダイバーシティ推進室 ・ダイバーシティ推進委員会 ・女性未来育成機構 ・女性研究者支援センター
②構成員	・副学長及び学長補佐のうちから学長が指名する者、男女共同参画推進室長が指名する者、各学系より選出された者、総務部長、総務部人事課長、男女共同参画推進コーディネータ、計20名（うち女性14名） ・特任教授、委員（教員、職員）、事務職員、計20名（うち女性16名） ・研究部長、人事委員会委員長、各学科から選出された教員、事務局長、庶務課課長、学長が指名した者、計11名（うち女性3名） ・教職員等、計12名（うち女性7名） ・副学長、教員、職員等、計10名（うち女性5名） ・副学長、理事、事務局長等、計33名（うち女性1名） ・副学長、特任研究員、事務職員等、計6名（うち女性4名） ・副学長、運営局特命部長、教職員等、計11名（うち女性7名） ・副学長、カウンセラー、事務系職員、事務補佐員（うち女性4名） ・副学長、医学部附属病院長、事務局長、教員等、計14名（うち女性5名）
③主な活動内容	・男女共同参画を推進するための具体的な企画立案と実施及び実施に係る支援 ・研究補助員（支援者）配置制度、メンター制度、サイエンス夢追い人育成プロジェクト、女性研究者支援のための人材バンク、女性獣医師休憩室の設置など ・環境整備、研究支援、研究者育成等 ・ダイバーシティに係る推進体制の確立、教育・研究活動及び就業の場におけるダイバーシティの啓発と推進、学生に対するダイバーシティに係るキャリア教育、法人組織のしあわせキャリア支援センターとの連携、ライフワークバランスに関すること ・学内における男女共同参画推進に係る業務 ・ワークライフバランスの推進、女性研究者支援、ダイバーシティ推進に係る企画・立案・実施、情報収集・分析・広報・啓発を行う ・全学における男女共同参画推進に関する基本方針、男女共同参画推進に係わる方策の策定、男女共同参画推進の点検・評価及び改善、その他男女共同参画推進に関することの審議を行う ・男女共同参画に関すること、教職員のライフワークバランス支援及び環境整備に関すること、女性研究者の支援に関すること、女性研究者の支援に関すること、次世代研究者育成支援に関すること
設置時期、設置しない理由等	・今後の検討課題である ・記載なし

女性獣医師の活躍推進・男女共同参画の取組みについての調査結果

2. 女性獣医師が働きやすい次のような制度がありますか						
	①相談窓口	②フレックスタイムの設定	③テレワークの導入	④短時間勤務の教員用の給与表	⑤短時間勤務の際の研究補助員の雇用	⑥育児や介護を行っている者に配慮した対応策
割合	(相談専用の部屋)					
検討状況、予定、設置しない理由等	・設置予定時期は未定	・裁量労働制のため ・診療業務はフレックスタイムで対応できない場合があるため	・裁量労働制のため ・研究業績を上げることが困難になるため ・現在試行中・策定予定である ・検討していない	・裁量労働制のため ・勤務時間に応じて算出している ・該当者がいないため	・予算上の都合のため ・該当する職種がないため ・部門内で不足業務対応を行っている ・今後検討する	・今後検討する
備考	【対応者】 男女共同参画推進室員、相談員、教員、事務職員、特任教授(コーディネーター)、(専任)カウンセラー、看護師、メンター(先輩研究員)、ハラスメント委員等 【対応時間】 ・随時 ・特に決まりなし ・8:30 / 9:00 ~ 16:00 / 17:15		・緊急事態宣言中のみ可能としている	・育児中の教員が対象の制度がある		
その他(具体的に記入)	・女性教員の交流や共同研究推進をサポートしている ・女性研究者交流会を実施、女性教員自らが企画・運営する「国際シンポジウム」を開催している。 ・女性教員の連携・交流の場を大学全体で設けている。 ・学部ごとの女性教員メーリングリストにより連携や情報共有を行っている。 ・男女共同参画推進室が毎月「カモミール通信」を発行し、学内に事業等の紹介、あるいは女性教員の活躍推進・男女共同参画についての啓蒙活動を推進している。			・女性研究者昼食懇親会の開催や、女性研究者ロールモデルとして本学副部長・ダイバーシティ推進室長とで懇談できる機会として、毎月1回副学長室を開放している。また、ライフイベントを抱えた教職員同士のネットワーク構築の場を設けている。これらを複数回開催することで、都合のつく日時に参加できるよう配慮している。 ・近隣大学や会社等の連携機関が各々の特性を活かして連携し、共同研究を通じて女性研究者の研究力を強化するとともに、地域内での女性研究者の流動性を高めつつ、安定した活躍の場を確保することによって、地方創生にも繋げるプログラムを行っている。女性研究者比率向上と女性研究者の上位職(教授・准教授)登用を積極的に進めることを目標としている。		

3. 卒業生のために次のような取組みを行っておられますか	
	①就職後における進路変更について把握されていますか
割合	(把握のための窓口)
備考	【把握の方法】 ・随時、本人からの連絡による ・同窓会報の編集時 ・4~5年毎に調査を行っている研究室も存在する
	②卒業生が利用できる相談窓口はありますか
割合	
備考	【利用状況・問題点】 ・正式な窓口はないが、在学時の指導教員が窓口になっている ・個別面談を実施している(Webミーティングも活用している) ・利用が少ない、十分に機能していない ・連絡のない卒業生には対応ができない 【窓口の形態】 ・メール ・対面 ・電話、HP等

事 務 連 絡

令和元年 7 月 1 2 日

地方獣医師会会長 各位

公益社団法人 日本獣医師会

専務理事 境 政 人

日本獣医師会ロゴマークの会員構成獣医師による 名刺への使用促進について

平素より本会の事務事業にご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、本会では日本獣医師会ロゴマーク及び関連デザインの使用に関し、本会がロゴマークの商標登録を行った上で、使用を希望する地方獣医師会からの申請に基づきデータをお送りしているところです。

このことについて、平成31年3月26日に開催された本会の第5回理事会において、ロゴマークの記号部分である聴診器を丸く模ったデザインを、会員構成獣医師が名刺に使用することにより、獣医師会会員としてのPR手段の提供と会員間の連帯意識向上を図ることが提案され、了承されました。

つきましては、本通知をもって地方獣医師会の会員による名刺への使用について許諾することとし、ロゴマークの記号部分のデータを送付いたしますので、貴会会員への周知と利用促進にご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

お送りするデータは、Ai、JPG、PINGの3種類です。色はあくまで見本ですので、必要に応じ適宜変更してご使用ください。

なお、名刺以外の印刷物等へのロゴマーク及び関連デザインの使用につきましては、従来通り必要の都度ご連絡いただきますようお願いいたします。

本件内容の問合せ先

公益社団法人日本獣医師会 事業担当 松岡
TEL：03-3475-1601



カラー：紺
C: 90 M: 70 Y: 0 K: 0



カラー：紫
C: 40 M: 65 Y: 0 K: 0



カラー：コーポレートカラー
C: 100 M: 100 Y: 0 K: 20



カラー：ピンク
C: 0 M: 51 Y: 12 K: 0



カラー：エンジ
C: 35 M: 95 Y: 100 K: 5



カラー：赤
C: 0 M: 90 Y: 95 K: 0



カラー：オレンジ
C: 0 M: 40 Y: 90 K: 0



カラー：ブルー
C: 73 M: 84 M: 13 K: 0

〔マークの色変更例〕

ここに示したのは色変更の例です。色のほか、グラデーションや縁取り、影付き等、自由に加工してご利用ください。

令和元年度女性獣医師活躍推進のための取組状況の調査

地方獣医師会名：_____

記入年月日：令和元年 _____ 月 _____ 日

問1 貴会における職域等区分ごとの女性会員数等についてご回答ください。

(単位：人)

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

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

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

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

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

- 1 はい
- 2 いいえ

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

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

問3-2 その委員会等の名称をご記入ください。

問3-3 その委員会等の構成員数をご記入ください。

(単位: 人)

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

問3-4 その委員会等の具体的な活動についてご記入ください。

*規約等を、まだご提出いただいていない場合は、ご提出ください。

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

(1) 女性会員を増やすための取組みを行っておられますか。

- 1 はい
- 2 いいえ

(2) 女性役員を増やすための取組みを行っておられますか。

1 はい 2 いいえ

(3) 育休中等の獣医師のための会費の減免制度を設けておられますか。

1 はい 2 いいえ

*規約等を、まだご提出いただいていない場合は、ご提出ください。

(4) 獣医師の人材バンク等を設置しておられますか。

1 はい 2 いいえ

*規約等を、まだご提出いただいていない場合は、ご提出ください。

(5) 女性獣医師の復職のため等の研修会や講習会を実施しておられますか。

1 はい 2 いいえ

(6) 女性獣医師の相談を受ける仕組み（相談窓口の設置等）を設けておられますか。

1 はい 2 いいえ

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

1 はい 2 いいえ

「いいえ」のときは、どうしたら貼っていただけるかを具体的に教えてください。

(8) その他

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

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

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

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

☐ その他

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

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

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

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

(参考)

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

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

問7 女性獣医師の活躍推進に関することについて、ご自由にご記入ください。

大変お忙しい中、ご協力いただき、ありがとうございました。

令和元年 6 月 日 () までに総務担当宛にメールにてご回答ください。

本件の問合せ先 : (公社) 日本獣医師会 事務局 (担当: 関谷)

FAX : 03-3475-1604

メール : sekiya@nichiju.or.jp

令和元年度女性獣医師活躍推進のための取組状況調査概要（令和元年度調査）

調査時期：令和元年6月28日現在

問1（各獣医師会における職域区分ごとの女性会員数等について）

（単位：人、％）

職域部会名等	会員数	女性会員数	女性会員割合	女性会長等
産業動物	5,157	913	17.7	副会長1人
公衆衛生	4,631	1,517	32.8	
家畜衛生	2,135	630	29.5	
小動物	8,726	1,817	20.8	
学術・教育機関	1,088	204	18.8	
上記以外	2,380	332	13.9	副会長2人
合計	24,117	5,413	22.4	

（注）職域部会名等欄の区分については、地方獣医師会での区分を勘案した便宜上の区分名称である。

区 分	回答数	割合
-----	-----	----

問2－1（女性獣医師数を把握していますか）

地方会での調査で把握	5	8.9	1県複数回答
国・県等のデータで把握	11	19.6	1県複数回答
把握していない	40	71.4	

問2－2（未就業女性獣医師把握のための取組みをされていますか）

はい	2	3.6
いいえ	53	96.4

問3－1（女性獣医師に関する委員会等を設置していますか）

はい	6	10.9
いいえ	49	89.1

問4（1）（女性会員増加のための取組みをされていますか）

はい	6	10.9
いいえ	49	89.1

問4（2）（女性役員増加のための取組みをされていますか）

はい	15	27.3
いいえ	40	72.7

問4（3）（育休中の会費減免制度を設けていますか）

はい	6	10.9
いいえ	49	89.1

問4（4）（人材バンク等を設置していますか）

はい	2	3.6
いいえ	53	96.4

問4（5）（女性獣医師復職支援研修等を開催していますか）

はい	2	3.6
いいえ	53	96.4

問4（6）（女性獣医師の相談窓口を設けていますか）

はい	1	1.8
いいえ	54	98.2

問4（7）（応援ポータルサイトのバナーを地方会HPに貼っていますか）

はい	34	61.8
いいえ	21	38.2

問5（活躍推進対策の優先順位）

1 位

2 位

3 位

求人サイトの改善	38.5	48.5	18.2
人材バンクの創設	48.7	48.5	9.1
その他	12.8	3.0	72.7

(女性獣医師支援特別委員会報告書抜粋：全文ポータルサイトに掲載)

女性獣医師がより活躍できる環境づくりに向けて — 獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善のために —

平成 27 年 5 月

は じ め に

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

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

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

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

平成 26 年 1 ～ 2 月に農林水産省の補助を受けて「獣医師の就業環境等に関する現況調査」を実施し、その結果の概要や委員自らの経験等をもとに議論を進め、平成 26 年 10 月に、現状と課題、必要と考えられる対策等について「女性獣医師がより活躍できる環境づくりに向けて—獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善のために— (中間報告)」としてまとめた。

その後も調査結果の詳細な分析等を進め、平成 27 年 2 月には、平成 26 年度獣医学術学会年次大会（岡山）にて、シンポジウム「すべての獣医師がより活躍できる環境づくりに向けて－女性獣医師の就業現場から－」を開催し、女性獣医師支援特別委員会の活動報告、各職域を代表する委員の現状、課題等についての発表、総合討論を行って、広く意見を聴いた。

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

おわりに

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

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

お忙しい中、調査にご協力いただいた方々に改めて心から感謝したい。

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

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

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

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

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

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

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

女性獣医師支援特別委員会 委員名簿
(平成 25 年度～26 年度)

(委員長)

栗 本 まさ子 日本乳業技術協会業務執行理事

(副委員長)

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

(委員)

荒 井 桂 オホーツク農業共済組合 女満別家畜診療所 診療所長補佐

石 田 真知子 千葉県農業共済組合連合会家畜部診療課係長

及 川 知 子 横浜市栄区役所(福祉保健センター)生活衛生課生活衛生係長

木 村 哲 子 東京都動物愛護相談センター多摩支所統括課長代理(監視第一係長)

嶋 田 直 子 ベリイどうぶつ病院院長

西 木 千 絵 にしき動物病院院長

前 田 育 子 茨城県畜産センター養豚研究所首席研究員兼飼養技術研究室長

三 谷 邦 子 老司どうぶつ病院院長

(女性獣医師支援対策検討委員会報告書抜粋：全文ポータルサイトに掲載)

女性獣医師がより活躍できる環境づくりの推進

—獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善のために—

平成 29 年 6 月

はじめに

女性獣医師だけに着目するのではなく、すべての獣医師が活躍しやすい環境づくりをめざそう、というコンセプトで議論が進められ、必要と考えられる対策が提案された。女性の活躍推進が経済戦略の中核に位置づけられ、女性活躍推進法が施行されるなど、社会全体で取り組みが進められている。日本獣医師会においても、女性獣医師の活躍推進を図ることを目的として、平成 25 年 9 月に「女性獣医師支援特別委員会」を設置し、実態調査、キャリアアップや就業継続のための方策の検討等を行い、その結果を平成 27 年 5 月に報告書「女性獣医師がより活躍できる環境づくりに向けて — 獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善のために —」にまとめた。この特別委員会では、女性獣医師だけに着目するのではなく、すべての獣医師が活躍しやすい環境づくりをめざそう、というコンセプトで議論が進められ、必要と考えられる対策が提案された。

提案された対策を具体的に実現するために、平成 27 年 11 月に、職域総合部会の個別委員会として「女性獣医師支援対策検討委員会」を設置し、第 2 回委員会を平成 28 年 8 月に、第 3 回委員会を平成 29 年 4 月に開催して議論を重ね、農林水産省補助事業「獣医療提供体制整備推進総合対策事業」を活用して対策を進めた。

本報告書は、女性獣医師支援特別委員会が提案した対策の具体的な進捗状況と残された課題等の報告に加え、新たに必要と考えられた対策について提案するものである。

おわりに

女性獣医師の増加にともなって日本獣医師会の女性会員数が増加しているわけではなく、女性獣医師の加入率は依然として低い。このことにも、固定

的性別役割分担意識(男性の院長が加入していればよろしい、といった慣習など)が影響しているのかもしれない。この固定的性別役割分担意識は、男性だけではなく、女性の間にも世代によって異なった温度差で存在しているようであり、平成 27 年末に決定された「第 4 次男女共同参画基本計画」でも「男性中心型労働慣行の変革と女性の活躍」として意識改革の必要性を最初に掲げていることを紹介しておきたい。

大学卒業時の就職先は必ず把握されているが、いったん離職した卒業生のその後の動向を把握している大学は少なく、日本獣医師会における対応が期待されている。そのためには、学生会員の会費負担をさらに軽減すること等により、女子学生に限らず学生全体の加入率を上げる工夫が必要であると考ええる。

女性の出産・育児だけでなく、転勤、介護等の事情によって、休会、退会を希望する獣医師が、獣医師会から離れてしまうことのないように、再入会や地方獣医師会間の異動等の手続きを簡素化しておくことも大切だと考える。

先進的な取り組みを実践している地方獣医師会もあるため、今後積極的に紹介していくこととともに、日本獣医師会での検討を求められている事項については担当の委員会において対応してもらうよう、委員会としても求めていきたい。

現状に悩みを抱えた獣医師や新たな仕事を求める獣医師が気軽に訪れることのできる相談窓口や最も必要とされている代替獣医師の確保円滑化のための人材バンクの検討をはじめ、残されている課題も少なくない。今後、日本獣医師会においてこれらを着実に進めていくことと併せ、「女性獣医師が働きやすい環境はすべての獣医師が働きやすい環境である」ことを、あらためて関係者全員で認識し、獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善、「働き方改革」のために、これまでのやりかたにとらわれない仕事、働き方の見直しをそれぞれの職場で進めていただくことも提案したい。

職域総合部会 個別委員会 女性獣医師支援対策検討委員会 委員名簿

(平成27～28 年度)

委員長

栗本まさ子 日本獣医師会特任理事（日本乳業技術協会代表理事）

副委員長

酒井淳一 山形県獣医師会理事（岩手大学農学部附属 FAMS 客員教授）

市川陽一朗 千葉県獣医師会副会長（いちかわ動物病院院長）

梶木富美恵 神奈川県保健福祉局生活衛生部長

鎌田健義 山梨県獣医師会理事（前全国家畜衛生職員会会長・山梨県農政部畜産課長）

白戸綾子 独立行政法人家畜改良センター茨城牧場長

田中公子 動物検疫所神戸支所長

田中美貴 埼玉県農林部畜産安全課家畜衛生担当主幹

額田聡子 千葉県農業共済組合連合会西部家畜診療所係長

早矢仕裕子 前全国公衆衛生獣医師協議会事務局長
東京都動物愛護相談センター多摩支所監視第二区担当課長代理

福原美千加 みかん動物病院院長

(女性獣医師支援対策検討委員会報告書抜粋)

獣医師の働き方改革の促進

—女性獣医師活躍推進のために—

令和 元 年 6 月

は じ め に

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

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

日本獣医師会においては、平成 25 年に「女性獣医師支援特別委員会」が設置され、アンケート調査、就業継続や復職のための方策の検討等を行い、その結果を 27 年に報告書「女性獣医師がより活躍できる環境づくりに向けて— 獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善のために—」にまとめた。委員は各職域の第一世代を中心とする 10 名の女性獣医師（参考 1）で、「女性獣医師だけに着目するのではなく、すべての獣医師が活躍しやすい環境づくりをめざそう」というコンセプトで議論が進められ、必要な対策がきめ細かく提案された。

提案された対策を実現するために、平成 27 年に、職域総合部会の個別委員会として「女性獣医師支援対策検討委員会」が設置された。管理職、診療施設の院長である委員（参考 2）により、対策の具体的な進め方、さらなる課題について議論し、対策を進め、進捗状況と残された課題等を 29 年に報告書「女性獣医師がより活躍できる環境づくりの推進— 獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善のために —」にまとめた。この報告書でも新たな対策が提案された。

平成 29 年、新たな委員による「女性獣医師支援対策検討委員会」が設置された。委員は、診療施設、行政機関、大学の管理職等 11 名の女性獣医師で、うち 5 名は地方獣医師会の理事等である（巻末委員名簿）。残された対策は実現が難

しいものが多かったが、メールでの意見交換等も含めて議論を重ね、可能な限り進めた。その進捗状況と残された課題への考え方等を取りまとめ、加えて、これまでの委員会でも繰り返し指摘されてきた女性獣医師の獣医師会加入促進に、つながることを期待したい新たな取組みについても報告する。

お わ り に

女性獣医師の増加にともなって日本獣医師会の女性会員数が増加しているわけではなく、女性獣医師の加入率は依然として低い。このことにも、固定的性別役割分担意識(男性の院長が加入していればよろしい、といった慣習など)が影響しているのかもしれない。この固定的性別役割分担意識は、男性だけではなく、女性の間にも世代によって異なった温度差で存在しているようであり、平成27年末に決定された「第4次男女共同参画基本計画」でも「男性中心型労働慣行の変革と女性の活躍」として意識改革の必要性を最初に掲げていることを紹介しておきたい。

大学卒業時の就職先は必ず把握されているが、いったん離職した卒業生のその後の動向を把握している大学は少なく、日本獣医師会における対応が期待されている。そのためには、学生会員の会費負担をさらに軽減すること等により、女子学生に限らず学生全体の加入率を上げる工夫が必要であると考ええる。

女性の出産・育児だけでなく、転勤、介護等の事情によって、休会、退会を希望する獣医師が、獣医師会から離れてしまうことのないように、再入会や地方獣医師会間の異動等の手続きを簡素化しておくことも大切だと考える。

先進的な取り組みを実践している地方獣医師会もあるため、今後積極的に紹介していくこととともに、日本獣医師会での検討を求められている事項については担当の委員会において対応してもらうよう、委員会としても求めていきたい。

現状に悩みを抱えた獣医師や新たな仕事を求める獣医師が気軽に訪れることのできる相談窓口や最も必要とされている代替獣医師の確保円滑化のための人材バンクの検討をはじめ、残されている課題も少なくない。今後、日本獣医師会においてこれらを着実に進めていくことと併せ、「女性獣医師が働きやすい環境はすべての獣医師が働きやすい環境である」ことを、あらためて関係者全員で認識し、獣医師全体のワーク・ライフ・バランス改善、「働き方

改革」のために、これまでのやりかたにとらわれない仕事、働き方の見直しをそれぞれの職場で進めていただくことも提案したい。

女性獣医師支援対策検討委員会からのメッセージ（令和元年6月）

私たち獣医師は、多くの国費を使って育成され、仕事をはじめます。
そして、仕事をしていく中で、様々な経験をし、いろいろな方々と交流し、多様な価値観に触れることによって、さらに育てられる。
獣医師の活動を通じて、より広い経験や人脈を築いて、人生の幅を広げていただきたい。

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

女性も男性も、様々な事情を抱えながら仕事をしている。

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

そのことが多様な働き方を認め合う環境づくりにつながっていく。

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

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

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

これからも、皆さんのお考えを聞きながら取組みを続けていきたいと思う。

職域総合部会 個別委員会 女性獣医師支援対策検討委員会 委員名簿

(平成28～30 年度)

委員長

栗本 まさ子 日本獣医師会特任理事（日本乳業技術協会代表理事）

副委員長

白戸 綾子 前独立行政法人家畜改良センター茨城牧場長

岩村 舞 オホーツク農業共済組合北見家畜診療所診療係

上松 瑞穂 産業動物に興味のある女性の会（畜ガールズ）副会長
（宮崎県農業共済組合生産獣医療センターセンター長）

梶木 富美恵 前神奈川県健康医療局生活衛生部部長

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

清水 景子 山梨県獣医師会理事（前山梨県西部家畜保健衛生所所長）

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

関 真美子 日本大学生物資源科学部獣医学科獣医外科学研究室専任講師

園尾 美子 グリーンエバー動物病院院長

福原 美千加 神奈川県獣医師会理事（みかん動物病院取締役）

女性獣医師活躍推進への対応について

令和 3 年 5 月 13 日現在

事 項 名	課 題	実施・対応状況（令和元～2年度）
1平成 27 年の提案 1 女性獣医師の活躍推進のための理解醸成 （1）雇用者等の理解醸成 ・シンポジウムの開催 ・その他の取組み コンプライアンス意識向上のための手引書の作成 （2）獣医学生の理解醸成 ・セミナー開催に係る工夫や大学との相談 ・講師の負担軽減 2 仕事を続けやすい環境づくり （1）勤務形態の多様化の促進 ・雇用者側の対応の促進	・シンポジウムに関心が低く参加されない方々への伝え方の工夫が必要。 ・ポータルサイトの掲載資料をより使いやすく整理、充実させることが必要。 ・労務管理関係法令等に関する手引書は、小動物診療分野を対象に作成することが必要。 （地方獣医師会における取組みを優良事例としてサイトに掲載すること等も重要） ・学生のアンケートを分析し、大学の要望も聴取し、関心を持っていただく工夫が必要。 ・日獣の解説では、働き続ける必要性を簡潔に伝えられるよう、講師との事前打合せ等も検討。 ・日獣の使命・役割を簡潔に説明し、獣医師会への加入意識向上への対応の工夫も必要。 ・特に、小動物診療分野の短時間勤務等のワークシ	・令和元年度日本獣医師会獣医学術年次大会 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」 ○シンポジウムを市民公開講座とし、自由な参加を促すこととし、その紹介を HP に掲載したほか、地方獣医師会、日本獣医師会雑誌への情報提供を行った。 ○これまでの掲載資料について整理し、報告書、シンポジウム等をわかりやすく紹介した。 ○地方獣医師会の取組みの例を紹介（準備中）。 ○手引書の作成（専門家に依頼）については引き続き検討する。 ・令和元年度：各大学にセミナー開催に係る情報を前年度末に知らせ、当年度カリキュラムへの対応（授業等の一環としての開催の検討）を依頼した。 →「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 （16 大学、774 名参加：授業等対応 14 大学、放課後等対応 2 大学） ・令和 2 年度：新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、オンデマンド配信とし、令和 3 年 1 月 25 日に 16 大学に周知依頼をした。 →「男女ともに獣医師として活躍を続けるためのセミナー」をオンデマンド配信にて開催（16 大学、延べ 267 名視聴） ○セミナー開始前に大学から要望を聴取。 講師の実体験、育児制度の活用等体験を具体的に説明していただいた。 ○働き続ける必要性を前段に説明（プレゼン資料の修正）、講師へは事前に日獣説明資料を提示。セミナー開始前に打合せを実施した。 ○日獣の使命・役割を整理して説明した。 ・令和元年度は、一部の講師に負担が集中しないよう、委員の推薦等を含む講師に依頼して対応（委員 9 名、委員以外の講師 11 名）した。 ・令和 2 年度は、前年度の講師を中心に撮影を依頼した。 ・優良事例として、平成 27 年度以降開催されてきたシンポジウム、獣医学生向けセミナ

(2) 出産休暇・育児休暇が取りやすい環境の整備等 ・人材バンクの設立に向けた検討の継続 3 復職しやすい環境づくり ・女性獣医師等就業支援研修の開催 ・研修受講希望者の把握と開催情報の伝達 ・離職中の継続的支援、復職先の情報提供、相談員の配置等 4 情報プラットフォームの構築 (1) ロールモデル	ェアリングについて、地域の獣医師会における情報交換し易い環境づくりの促進が必要。 ・地方獣医師会における具体的検討のために、シンポジウム、獣医学生向けセミナーの使用資料、動画を活用してもらう。 ・優良事例、成功事例等を紹介する。 ・人材バンクの設立は難しいとされたが、代替獣医師確保のための何らかの方策の検討が必要。 ・本会 HP の求人情報人材募集ページにおける条件等検索システムの改良が必要。 ・多様な働き方を希望する獣医師と受け入れを希望する雇用者のマッチングが進むよう、HP の求人情報を改良（より細かい条件等の検索ができるようにするためのフォーマットの改良等）することが必要。 ・復職を希望している女性獣医師へのアプローチの仕方を検討する必要がある。 ・地方獣医師会、大学との連携によるアプローチ、双方向で連絡を取り合える方策の検討等可能などころから実施してみることが必要。 ・相談員の研修等引き続き検討が必要。	ーにおいて使用されたパワーポイント、動画の活用について紹介した。 ○事務・事業推進会議にて情報提供（地方獣医師会に具体的内容を提示した）。引き続き、機会を捉えて情報提供する。 ○アンケート調査で取得した優良事例等を紹介する。 ・日本獣医師会 HP リニューアルに伴って、「人材募集ページ」における検索項目の変更を対応中。 ○他の委員会においても検討されている。 ・令和元年度：「女性獣医師等就業支援研修」の開催について、地方獣医師会、家畜保健衛生所、動物検疫所、農業共済組合等（NOSAI）家畜診療所等、関係団体、関係機関に対して、平成 31 年 4 月に協力依頼。（合計 4 カ所、延べ 5 名で実施→再就職 5 名） ・令和 2 年度：2 名から問い合わせがあったものの、新型コロナウイルス感染症の影響で実施できず、e ラーニングコンテンツの紹介等により対応。 ・地方獣医師会、関係機関等、獣医学系大学等への開催情報の伝達を行った。 ・令和元年度、2 年度ともに関係機関の広報誌への開催案内等の掲載を依頼した。 →令和元年度：本会 HP・広報誌（日本獣医師会雑誌）、関係団体の広報誌（家畜診療誌・畜産コンサルタント誌・全国家畜衛生職員会報誌）、商業誌（臨床獣医誌）、1 大学の同窓会誌等に紹介記事が掲載。 令和 2 年度：本会 HP・広報誌（日本獣医師会雑誌）に紹介記事が掲載。 ・大学における求職中の卒業生についての状況把握等についての実態調査を行った。その結果を大学に送付するとともにポータルサイトに公表した。 ・他団体等の相談窓口とのリンクを検討（畜ガールズ）
--	---	---

・小動物診療分野のロールモデルの充実 (2) e-ラーニングについて ・学習状況が確認できるような教材の作成 ・新たな教材の掲載、提供依頼 ・世界獣医師会（WVA）のコンテンツの利用促進 (3) 求人情報 2の（2）に記述 (4) 相談窓口	・小動物診療分野の充実が必要。 ・大学や学会で作成された既存の教材の提供を依頼し、掲載する。 ・「ネットで力だめし。獣医師国家試験に挑戦!!」における解説の掲載ができないか。 ・世界獣医師会（WVA）の生涯研修教材は無料コンテンツのみ掲載している。有料コンテンツの利用、日本語翻訳の実施等の検討。 ・本会 HP の求人情報の早急な改善（2の（2））	・「女性獣医師応援ポータルサイト」でロールモデルを紹介。 ・ロールモデルは、委員、又は委員の推薦した獣医師に依頼。 ・令和元年、2年の新規掲載は産業動物1名、小動物1名。 ・令和3年5月現在39名 （産業動物13名、小動物7名、公務員14名、大学・研究・展示施設5名） ○委員会委員に該当者の紹介を依頼。 ・「ネットで力だめし。獣医師国家試験に挑戦!!」として平成29年度から獣医師国家試験問題と解答の掲載を開始。アクセス数は年々増加。 ・平成24年度～令和2年度の獣医師国家試験問題・解答まで掲載済み。 ○試験問題・回答の掲載を優先し、解説の掲載は引き続き検討する。 ○大学からの掲載情報については、引き続き依頼中。 ・「獣医師生涯研修事業Q&A」として、日本獣医師会雑誌掲載情報（産業動物編・小動物編・公衆衛生編）を掲載。 →令和3年5月現在、計63件掲載。 （産業動物編：16、小動物編：31、公衆衛生編：16） ・「女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介」の動画を配信 →令和3年5月現在、計19件配信 （産業動物編：6名、小動物編：7名、公務員編：6名） ・e-ラーニングのページに「女性獣医師活躍推進に関するシンポジウム」を新設。 平成27年度からのシンポジウムの講演動画やスライド資料を掲載（平成31年3月に平成27年度及び28年度の動画やスライド資料を掲載）。 ・平成29年度以降の講演動画、スライド資料は編集・調整後、公表可能となった時点で随時掲載。 ・「世界獣医師会 生涯教育」に日本語によるサイト案内「無料コースの活用とコンテンツ紹介」（利用方法）を掲載。 ○有料コンテンツの使用については引き続き検討する。
--	---	---

・より相談しやすいよう窓口の改良を検討 ・大学、地方獣医師会の相談窓口とのリンクを検討 ・相談員の委嘱と相談体制の整備（相談員の研修、責任、謝礼等を検討しておく必要） （５）地方獣医師会等のホームページとのリンク ・引き続き、協力依頼し、定期的な調査・公表も検討 ・大学、関連団体等へのリンク依頼の検討 2平成 29 年の提案 1 ポジティブアクションの推進（目標の設定） ・地方獣医師会の女性役員についての目標の設定を提案 「現在女性役員がいない地方獣医師会は1名は女性とする、いる地方獣医師会は複数名にすることを、2020 年頃を目途に目指す」 ・獣医学系大学の女性教員数についての現状把握	・ポータルサイトの「相談窓口」の名称変更等を含め、相談しやすい窓口となるよう改良が必要。 ・日本獣医師会における相談体制の整備・強化、相談員、アドバイザー等の委嘱について検討が必要。 ・地方獣医師会の HP へのリンクの協力要請。 ・獣医学系大学、関連団体等へのリンク依頼。	○本会 HP リニューアル時に対応 ・畜ガールズ、大学等のサイトの調査を実施。（確認中） ・特別委員会、前期委員会の委員は相談員の委嘱を受けてくださる可能性。 ・獣医学生向けセミナー開催時に大学に、全国獣医師会事務・事業推進会議で地方獣医師会に、HP への女性獣医師応援ポータルサイトの掲載を依頼。また、地方獣医師会から要望のあった掲載用バナー（形態：大・中・小）を配信し、令和3 年5 月現在 39 地方獣医師会が HP リンクしている。 ・大学 HP へのリンクはまだない。 ・「現在女性役員がいない地方獣医師会は1 名は女性とする。いる地方獣医師会は複数名にすることを、2020 年頃を目途に目指す」ことを平成 29 年第6 回理事会で協力依頼したが、さらに令和元年 7 月開催の令和元年度全国獣医師会事務・事業推進会議で地方獣医師会に説明。 ・令和元年度地方獣医師会総会後の役職員等名簿（令和元年6 月現在）の調査の結果、 ① 女性役員が一人以上おられる地方獣医師会は 39（70.9%） ② 複数おられる地方獣医師会は 16（29.1%） ③ 女性役員の占める割合は、全体で7.0%：15%以上の地方獣医師会 7（12.7%）、10%以上の地方獣医師会は 16（29.1%）、5%以上の地方獣医師会は 34（61.8%） →結果を HP に公表（令和元年 10 月） ・令和2 年度地方獣医師会総会後の役職員等名簿（令和2 年6 月現在）の調査の結果、 ① 女性役員が一人以上おられる地方獣医師会は 41（74.5%） ② 複数おられる地方獣医師会は 19（34.5%） ③ 女性役員の占める割合は、全体で7.7% →結果を HP に公表（令和3 年3 月） ○引き続き調査を行って公表する。 ・平成 30 年度から教員数の調査を開始。 ・令和元年度は、平成 31 年 4 月 23 日付け事務連絡「獣医学系大学における女性獣医師教員数等の調査について（ご依頼）」により、全国獣医学系 16 大学あてに調査を依頼
--	---	--

2 男性中心型の制度・慣行見直しのはたらきかけ 男性中心の時代のままになっている制度、慣行、行政指示による対応等について、顕在化したところから具体的な見直しのためのはたらきかけを実施		し、HP に結果を公表した。 令和2年度は、令和2年6月5日付け事務連絡「獣医学系大学における女性獣医師教員数等の調査について（ご依頼）」により、「女性獣医師の活躍推進・男女共同参画に対する取組について」も併せて調査を実施し、HP に結果を公表した。 ○引き続き調査を行って公表する。
3 地方獣医師会における取組状況の紹介 地方獣医師会へのアンケート調査の実施とフィードバック 3の3に記述	改善申し込み等のはたらきかけを行った後の実施状況の確認が必要。	○引き続き行う。
4 その他（獣医師会の加入率を上げるための対策） 出産、育児、転勤、介護等の事情による休会、異動等の手続き、負担軽減の検討 （地方獣医師会の取組みに対応した日本獣医師会の取組み）		○総務委員会で検討中。
3 令和元年の提案 1 2030 年目標の設定 これまでの目標に加え、 「2030 年までに地方獣医師会の女性役員を 30%以上に、女性の獣医師会の加入率を男性獣医師と同じにすることを目指す」という追加目標を設定		- 平成 30 年度第 5 回理事会において話題提供として提案した後、事務・事業推進会議で説明し、シンポジウム（東京）において再度提案。 - 地方獣医師会における女性役員は、平成 30 年度：58 名（5.9%）、令和元年度：68 名（7.0%）、令和2年度：75 名（7.7%）。 - 獣医師会への加入率は、平成 28 年度：男性 79%・女性 43%、平成 30 年度は男性 76%・女性 44%と大きな変化がない。
2 日獣ロゴ等の活用 名刺へのロゴの印刷、バッジの着用により、獣医師としての社会的な自覚・誇りを共有し、加入促進につなげる。		- ロゴデザイン転用の承認通知を受理（平成 31 年 4 月 4 日）、希望する会員は自由に名刺等に名刺等にロゴマークを印刷できるようにした。 - 令和元年 7 月 12 日付け事務連絡「日本獣医師会ロゴマークの会員構成獣医師による名刺への使用推進について」をもって、地方獣医師会会員が名刺等に本会ロゴを使用に

3 地方獣医師会の定期アンケート ・毎年度実施される地方獣医師会への定期調査のうちの1つとして継続して実施有用な事例（特に小動物診療分野の）を紹介し、全体的な取組みを推進する。		ついて許諾した。 ○日本獣医師会 HP からロゴマークをダウンロードできるようにする。（確認中） ・令和元年 6 月 11 日付け事務連絡で、平成 28 年から実施してきた調査内容を追加・変更して協力を依頼。調査結果を 7 月の全国獣医師会事務・事業推進会議で概要報告するとともに各地方会に送付。HP に掲載（令和元年 10 月）。 ・令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症の影響で地方獣医師会への調査は見送った。 ○本会の定期調査として、引き続きアンケートの協力を依頼する。
--	--	---

