

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（意識改革）

女性獣医師の活躍推進に向け、労働条件の整備やその適切な運用が必要であること等について、獣医師のみならず獣医療関係者、特に雇用者や職場の管理職の理解醸成と意識改革が必須である。そのため、平成26年度から日本獣医師会獣医学術学会年次大会において、雇用者等を対象に女性獣医師活躍推進に係るシンポジウムを開催してきた。

令和3年度には、日本獣医師会獣医学術学会年次大会（オンデマンド配信）において、シンポジウム「新型コロナウイルス感染症・動物の感染症と獣医師－獣医師の職場からの報告と獣医師全体のメンタルヘルスのために－」を、令和4年度は、地方獣医師会における取組事例を紹介するシンポジウム「獣医師の就業環境の未来を考える～すべての獣医師が働きやすい職場づくりに向けた取組み～」をオンデマンド配信で開催した。

これらの動画は、女性獣医師応援ポータルサイト（以下「サイト」という。）からいつでも自由に視聴することができる。

雇用者及び管理職の理解醸成のため、特に小動物診療分野を対象とする労働管理関係法令等に関する手引書の作成が求められており、令和2年度に神奈川県獣医師会のご協力を得て、「就業規則」と「育児介護休業規程」の様式例を作成し、ホームページで公開した。これを広く紹介し、活用していただくことを期待している。

○ 今後の課題

平成26年から日本獣医師会獣医学術学会年次大会においてシンポジウムを開催してきたが、雇用者及び管理職の参加は多いとは言えなかった。女性獣医師の活躍推進や働き方改革に関心のない方々が未だ存在することが考えられ、この方々に伝える工夫が必要である。これはこれまでも繰り返し指摘されてきた大きな課題である。令和2年度以降は、新型コロナウイルス感染症の影響等からオンデマンド配信での開催となり、大会期間終了後も獣医師サイトでオンデマンド配信を続けていることから、地域での獣医師の会合や職場等で雇用者、管理職をはじめ多くの方々に視聴、活用していただくことを期待したい。

厚生労働省が男性の育児休業の取得促進等の取組みを強化しており、本会ではもとより、国や地方公共団体、NOSAI等の団体では男性の育児休業取得に向けた定款、規約等の改正が進められているが、小動物診療分野の対応の遅れが懸念される。今後のシンポジウムテーマとして、時代に合わせた就業環

境変更の必要性等について取り上げることが望まれる。また、労働管理関係法令等に関する手引書の作成についても、引き続き検討する必要がある。

(2) 獣医学生を理解醸成

獣医学生を対象に就業環境等の理解醸成を図ることを目的としたセミナーは平成27年度から開始され、平成30年以降はすべての獣医学系大学のご協力を得て16大学（令和4年度からは17大学）で毎年開催している。本セミナーは「女性獣医師就業支援に関する学生向けセミナー」と題して開始されたが、参加者のアンケート結果をもとに平成30年度からは「男女ともに獣医師として活躍を続けるためのセミナー」として獣医師が活躍する現場を紹介しつつ、組織・職場としての取組みや普段の業務内容と魅力について講演している。

新型コロナウイルス感染症の影響で令和2年度は獣医師サイトにおいてオンデマンド配信を行って開催した。令和3年度及び4年度は新型コロナウイルス感染症に対応する新しい生活様式が普及しはじめたことから、大学側のご要望に応じ、オンデマンド配信だけでなく、対面開催、オンライン開催及びオンデマンド配信の3つの方式で開催した。令和3年度は、16大学（対面開催1大学、オンライン開催7大学、オンデマンド配信8大学）において、のべ1614名が聴講した。令和4年度は、岡山理科大学を加えた17大学（対面開催3大学、オンライン開催7大学、対面・オンライン併用開催1大学、オンデマンド配信6大学）において、のべ973名が聴講した。

本セミナーのアンケートに「女性に特化した内容（産休制度等）が中心であると抵抗感を持つ男子学生がいる」との意見があったことから、日本獣医師会が説明する導入部分で本セミナーの趣旨は男女の相互理解の醸成であることを伝えるとともに、講師には「自分自身がどのようにキャリア形成しているか（女性獣医師の目線）」と「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（男性獣医師の目線）」の紹介を依頼した。

○ 今後の課題

コロナ禍をきっかけとして始まったオンデマンド配信は、学生が各自の都合に合わせて、繰り返し視聴が可能であるというメリットがある一方で、講師としては学生の反応が直接わからずやりにくいといった声があり、やはり対面での開催が望ましいとされた。

本セミナーは、なるべく多くの学生の参加が得られるよう授業・実習の時間内での開催をお願いしているが、時間が1コマ（90分）に限られていることから、講師は2名（2分野）が限界であり、学生によっては自分の興味がある分野を聴講できない問題があった。しかし、令和2～4年度に実施したオンデマンド配信では「興味のある分野すべてを視聴することができた」等

のアンケートでの意見があったことから、令和5年度以降は、対面開催を主としつつオンデマンド配信を継続する等、学生の希望に合わせたセミナーを続け、学生のうちから就業環境について考える機会をより積極的に提供することが望まれる。

授業・実習の時間内での開催が難しく時間外に開催している大学の場合は、セミナーの広報が各大学に一任されており、聴講する学生数が限られることから、授業・実習の時間内での開催に理解を得られるよう依頼を続ける必要がある。どうしても難しい場合は、セミナーの広報の方策を工夫いただく等を検討する必要もあろう。

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

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が求められており、この促進に向けては地方獣医師会における情報交換しやすい環境づくりが必要である。

懇談会等の交流の場を設け、仕事を続けやすい環境づくりの取組みを始めている地方獣医師会等、積極的に取り組んでいる地方獣医師会の事例を紹介することにより、他の地方獣医師会の取組みの推進を期待したい。

○ 今後の課題

特に小動物診療分野では、出産、育児等によって雇用条件に対応できず離職を余儀なくされる獣医師が多いことから、雇用者等への理解醸成を図る際に、獣医師と雇用主が相談しやすい体制づくりを雇用者に促すよう、働きかける必要がある。前期委員会で提案されたワークシェアリング等の導入についてのある程度の基準づくりや適マークの検討とともに、相談体制についても基準に加える等、地方獣医師会において具体的な検討を進めることが引き続き望まれる。

(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を最小限として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る。そのための方策として求められた獣医師人材バンクの設立は当面難しいとされており、代替方策として日本獣医師会ホームページの求人情報における検索条件及び掲載申込フォームの見直しについて検討した。時短勤務・半日だけの勤務が可能かどうか、週1日からでも勤務が可能かどうか、残業なしでよいかどうか、再研修制度があるかどうか等、ライフステージに合わせた就業先の検索ができ

るよう見直される予定で、ホームページのリニューアルにあわせて公開される。

また、サイトにおいて情報提供を行うとともに相談窓口を設置（日本獣医師会ホームページの相談窓口をそのまま利用）しているが、これまで寄せられた相談は非常に少なく、どのような内容であれば相談して良いのか等がわかりにくいと、躊躇される方が多いことも想定された。

令和4年度には、小動物診療分野の獣医師としてのキャリアとライフプランに関する相談があり、本委員会委員に対応を依頼した。

他の団体や大学等の相談窓口とのリンクについても依頼し、産業動物に興味のある女性の会として2016年1月に設立された畜ガールズのホームページとのリンクを設置した。

○ 今後の課題

サイトに設置している相談窓口については、より気軽に相談できる親しみやすい窓口として機能するよう見直すことが望ましい。過去の相談内容を例示して紹介する、他の関係団体や大学等の相談窓口との連携を進める等の検討が必要である。

また、日本獣医師会獣医学術学会年次大会等獣医師が集まる会場に相談コーナーを設置して話しやすい環境で相談を受け付け、人脈作りや就業案内ができるコミュニケーションの場を設けることについても検討する必要がある。この場合、気軽に入りやすい何らかの仕掛けを工夫して、環境を整えることが必要である。

4 復職しやすい環境づくり

現在、復職支援のプラットフォームとしてサイトを整備し、46地方獣医師会、7獣医学系大学及び1関係団体とリンクすることによりアクセス窓口を広げ、復職を希望している女性獣医師へのアプローチを実施している。

離職して獣医師会や大学とのつながりを持たない獣医師に対するアプローチが難しいこと、アプローチするための対策の検討が必要であることが繰り返し指摘されてきた。宮崎県獣医師会では、現在獣医事に従事していない獣医師の情報を得るために会員・非会員を問わず女性獣医師のメールアドレスの把握に努める等、復職を希望している獣医師の把握に向けて活動するとともに、会報でWEBアンケートを実施することで、実態把握に取り組んでいる。このような先進的な取り組みを紹介することにより、全国に広げることができれば、将来的には復職を希望している獣医師と求人側とのマッチングに繋がるものと期待される。

また、平成27年度から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「女性獣医師等就業支援研修」を実施している。令和3年度、4年度はそれぞれ2名の申込があったが、新型コロナウイルス感染症に加え豚熱及び高病原性鳥インフルエンザ感染拡大の影響により研修の受入れが困難であり、獣医師サイトのeラーニングコンテンツを充実させることにより復職支援を図った。

○ 今後の課題

いったん離職した獣医師へのアプローチ方法の確立が引き続き重要な課題であり、離職した獣医師が復職等に関する情報を得たいと思ったときに、すぐに獣医師会が思い浮かぶような何らかの方法・仕組みを検討する必要がある。獣医師会においては、気軽に相談を受けられる場、情報をタイムリーに提供できる場となるよう、さらに工夫が必要である。

サイトにアクセスしやすくするためにリンクを広げる取組みについて、システムの困難である地方獣医師会や男女共同参画に関するページがない、獣医学系大学で獣医学科に特化したページがない等の事情がある場合を除き、ほぼ対応できているが、さらに個別の困難要因となる事情の解消について、検討しつつ進める必要がある。

5 情報プラットフォームの充実

平成28年に構築したサイトは幅広い情報を提供しており、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である。

令和3年度は18回、令和4年度は16回更新し、地方獣医師会及び獣医学系大学における女性獣医師活躍推進のための調査結果を公表したほか、サイトの充実を図るため、以下の更新を行った。

(1) ロールモデルの充実

獣医学生が将来の進路を検討する際、転職や復職を考える際に、各分野の業務の内容、就業の実態等について知ることができるよう、各分野におけるロールモデルを掲載している。令和3～4年度においては、小動物診療分野1件、公務員分野1件を追加し、さらに育休を取得し職場復帰した男性獣医師に掲載を依頼することを決めた。

(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

令和5年5月現在、第64回（平成24年度）～第74回（令和4年度）の計

11回分の獣医師国家試験問題を掲載している。

これまでの年度別掲載では各年度ランダムに出題される形式であったが、月別の閲覧数で国家試験前の閲覧数が顕著に多いことから、令和4年1月から国家試験対策として利用している獣医学生向けに、問題別（必須・A・B問題）の掲載を開始した。

イ 獣医師生涯研修事業 Q&A

令和3～4年度に、産業動物6件、小動物12件、公衆衛生6件のQ&Aを追加掲載した。また、それまでは日本獣医師会雑誌のPDFデータを掲載していたが、令和4年度に一問一答ページを新規作成し、eラーニングコンテンツの充実を図った。

ウ 女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介

令和3年度に大学・研究展示施設分野の職場紹介を1件追加掲載した。

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

獣医師国家試験の解答の解説を掲載することが提案され課題として残っているが、どこまで詳しくどの水準で解説するのか等が難しく、問題数も多いことから、実施体制の整備等について慎重に検討する必要がある。

獣医師サイトをより多くの方に活用していただくために、引き続き地方獣医師会、獣医学系大学ホームページとのリンクを進めていくとともに、関係団体等においても幅広くリンクをしていただけるよう、検討し、依頼を進める必要がある。

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に関する調査は平成30年度から実施し、女性獣医師の活躍推進・男女共同参画の取組みに関する調査は令和2年度から実施している。

令和4年度の女性獣医師数等に関する調査においては、3年度と比較して、教授が+7名（+2.1%）、准教授が+12名（+4.2%）、講師-7名（±0%）、助教・助手が+10名（+4.4%）であり、総数は+22名（+2.5%）であった。

また、令和4年度の獣医学生数は、男子学生2,955名（43.2%）、女子学生3,884名（56.8%）であり、調査を開始した平成30年度（男子学生47.8%、女子学生52.2%）と比較して女子学生の割合が4.6ポイント増加している。

女性獣医師の活躍推進・男女共同参画の取組みに関する調査では、令和4年度から「在校生向けに卒後の労働環境について情報提供の機会を設けているか」の質問を追加したところ、「はい」と答えた大学は4大学であり、13大学においては機会を設けていないことが明らかとなった。

○ 今後の課題

調査の結果、全体的に女性教員が増加しており、各大学における取組みが進んでいることが伺えた。男女共同参画のプロジェクトに採択されたことで獣医学科に女性教員が配属された大学があることから、こうした事例を参考に、まだ男女共同参画の取組みを行っていない大学において、ワーキンググループ、推進委員会等を設置し、取組みが進むことを期待したい。

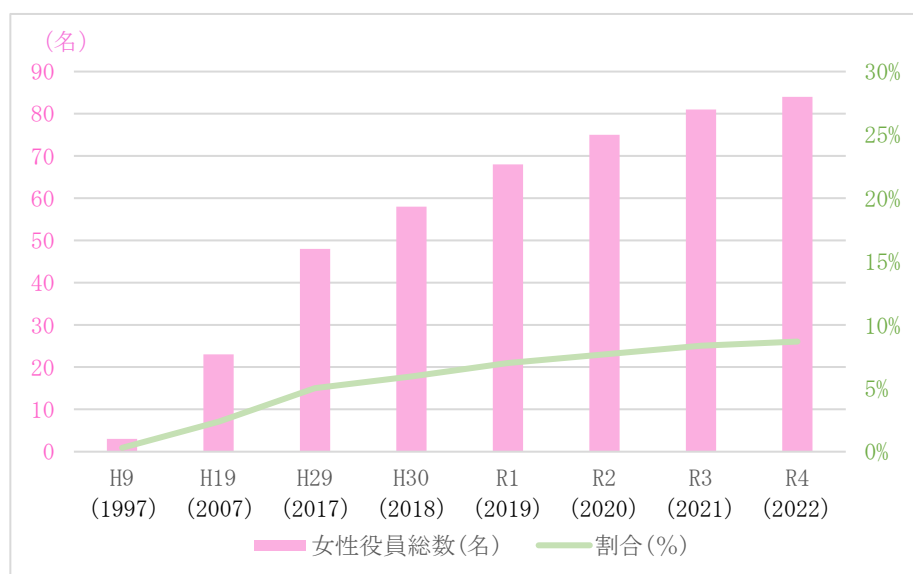
また、調査結果を、調査依頼窓口だけでなく、各大学の男女共同参画室等にも送付することにより獣医学分野における現状を大学全体に周知できるので、フィードバックのしかた（調査結果の送付先）についての検討が望まれる。

7 ポジティブアクションの推進（目標の設定）

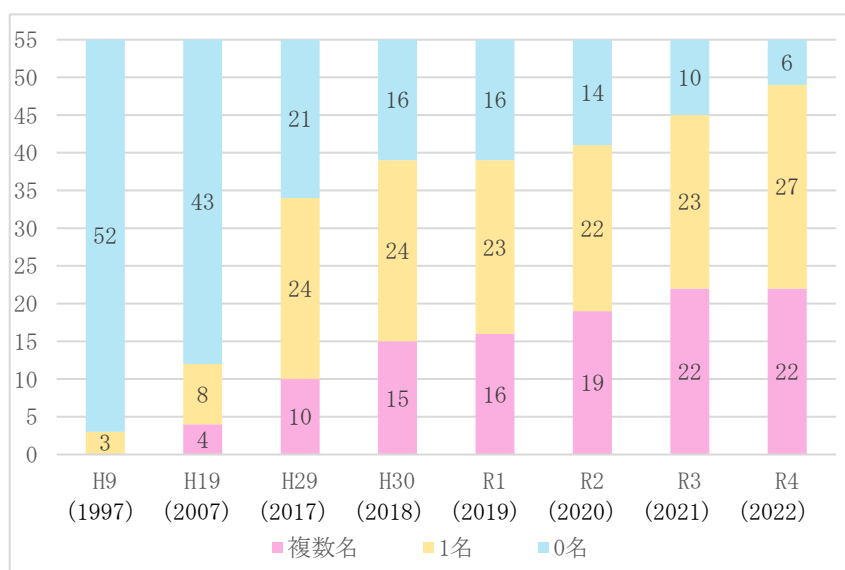
平成29年に設定された「現在女性役員がいない地方獣医師会は1名は女性とすることを、また、既に女性役員がいる地方獣医師会は複数名とすることを、2020年頃を目途にめざす（2020年目標）」については、女性役員が1名以上就任している地方会は令和2年の41から令和4年には49に、複数名就任している地方会は令和2年の19から令和4年には22に増加したが、未だ目標は達成できなかった。

令和元年に設定された目標は「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）」であり、女性役員数は令和2年度75名（7.7%）から令和4年度84名（8.7%）と徐々に増加しているが、獣医師会への加入率は令和2年度男性74%、女性42%となり、平成30年度（男性76%、女性44%）と男女差は変わらず、加入率は男女ともに低下した。

女性会員が少ない理由としては、夫婦がともに獣医師である場合に会費等の重複を避けるため女性が入会しないこと、出産・育児等により退職した時に獣医師会も退会してしまうこと等があげられた。そのため、休会制度を設けて会費を免除することによって退会を防ぐ地方獣医師会の取り組みに呼応し、日本獣医師会も対応するよう委員会からもくり返し要請してきたところ、令和4年度通常総会において休会会員の日本獣医師会費が免除されることが決まった。休会制度を設けている地方獣医師会は徐々に増加しており（令和3年6月：8地方会→令和4年6月：14地方会）、日本獣医師会の決定を受けて、今後さらに増加し、退会者の減少につながることを期待される。



(図) 女性役員数と割合の変化



(図) 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

2030年に目標としている女性役員30%を達成するためには、各地方会で女性役員が5名以上となる必要がある。この目標は強制力がないことから、地方獣医師会毎の事情による対応の差が起こりやすい。このため、日本獣医師会によるより強い働きかけが求められる。地方獣医師会の中には、会長の意向で役員に女性枠を設けた地方獣医師会（宮崎県他）もある中、女性枠の設置について継続的に提案、要請することが必要である。

役員は開業部会から選出すると決められている地方獣医師会においては、役員候補者となる女性獣医師の絶対数が少ないため、どうしても女性役員が増えない等、地方獣医師会ごとの事情があり一気に改善することは難しい。積極的に取組みを進めている地方会の様子を紹介することにより、波及的に取組みが進むことを期待したい。

前期の委員会で、2030年に30%の目標は低すぎる、女性管理職割合等の新たな目標を設置してはどうか、との意見があったが、目標を見直したり追加したりすることはせず、まずこの目標をしっかりと周知し、達成に向けた働きかけを強化することとされている。

8 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）にも繋がることを期待して、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。

あまり取組みが進んでいないことから、継続するか否かを検討し、宮城県ではロゴマークが掲載された会員証を会員の動物病院に配布し飼い主の目につきやすい受付等に掲示することを推奨していること等が紹介され、継続することとした。

○ 今後の課題

ロゴマークの印刷については、会員構成獣医師による名刺への使用推進についての事務連絡が発出されている（令和元年7月12日）。日本獣医師会のホームページを改修する際にロゴマークを活用しやすくする（会員が名刺等に印刷しやすくする）ためにも、獣医師会ロゴマークの活用推奨を続ける必要がある。

9 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女性獣医師活躍推進の取組みについて、令和3年度及

び令和4年度も引き続き調査を実施し、調査結果から次のような取組みが紹介された。

- ・女性獣医師に関する委員会を設置し、
 - ①女性獣医師が活躍促進のための就業環境等の改善に関すること
 - ②女性獣医師の復職支援に関すること
 - ③すべての獣医師の職場環境の向上に関すること
 - ④その他委員会に置いて必要と認めた事項に関することを実施している。
- ・女性獣医師ワーキンググループを設置し、県内女性獣医師の現状調査及び検討会を実施した。
- ・代替獣医師等の確保のため、無料職業紹介事業所の認定を受け、活動を行っている。
- ・各職域分野に合わせた研修会を開催し、休職中でも受講できるようにしている。
- ・会員相互、管理職をまじえた意見交換会を開催した。

調査結果のうち自由記載の詳細な内容や具体的な地方獣医師会名等は委員会での検討にだけ使用され各地方獣医師会にはフィードバックされていないが、取りまとめ方を工夫してフィードバックできれば、相互に取組みを具体的に見て、推進につながることを期待される。

本委員会の委員である地方獣医師会役員が働きかけることによって、初めて女性獣医師に関連した委員会の設置について検討が開始された地方獣医師会もあり、女性獣医師の活躍推進には地方獣医師会（特に役員）の理解が必要であることが再認識された。

また、本委員会委員が役員に就任していない地方獣医師会では、本調査の実施（存在）及び結果の周知が不十分である可能性が指摘された。依頼等のしかたを改善する必要がある。

○ 今後の課題

今後も継続的に調査を実施して公表することが重要だが、調査の実施やフィードバックの方法についてさらに工夫が必要である。地方獣医師会事務局担当者が個人的に回答することのないよう、該当する委員会等において検討した上で回答するよう改めて働きかける必要がある。また、結果報告時には役員、関係する委員会はじめ広く会員にも周知していただくよう依頼する必要がある。特に、本委員会委員が役員に就任していない地方獣医師会には、日本獣医師会がより積極的にわかりやすく働きかける必要がある。

10 新しい取組み （より積極的な情報の発信）

日本獣医師会の本委員会における検討や取組みの内容、全国の地方獣医師会の具体的な取組事例等をより積極的にわかりやすく発信することが望ましいとされた。すでに会報への関連記事の掲載等を実施している地方獣医師会（宮崎県）もある。そのため、委員が順番に担当し、日本獣医師会雑誌に関連記事の連載を開始し、今後も続けて行くこととされた。

また、出身大学の同窓会誌等に関連記事を投稿・寄稿することについて取組みが開始された。

11 おわりにー今後の対策の推進のためにー

今回の取りまとめにあたり、平成29年の報告書にもり込まれた対策の項目「男性中心型の制度・慣行の見直しのはたらきかけ」について検討した。産業動物診療分野において、子育て中の女性にも男性中心型だった旧来の人事異動ルールが適用されている例等に対応してきた。今期委員会での検討において、産業動物診療分野では女性獣医師の増加とともに環境が大きく変わり、男性中心型ではなくなっているとされ、小動物診療の分野でも同様とされた。女性獣医師支援特別委員会として委員会が設置されて10年、女性獣医師が増え続け、どの職域も男性中心型ではなくなったとの認識から、「男性中心型の制度、慣行見直しのはたらきかけ」については、検討項目から削除してよいと結論づけられた。画期的といえるこの変化の一方、女性差別的な言動を問題にする時代が終わり、女性獣医師をとりまく環境は大きく変わった、とされ、男性の育休取得が国をあげて推進されている中で、本当にすべての獣医師が活躍しやすい環境が実現できているのか疑問も残る。この10年での変化をとらえるための調査とともに、比較的制度が整っているとされる公務員の分野においても数年で退職する人が多く、採用に苦慮している地方自治体が多い。なぜ辞めるのか、どこで躓くのか、どうしたら辞めなかったのか等についての詳細な調査が必要である。

「終身雇用」はすでに死語となり、就職してきた新人獣医師が、ここで働き続けたい！と感じてくれるよう、職場側が変わる必要がある。現場では今なお、肉体的、精神的につらい仕事も存在し、その軽減のための技術改革が遅れていることも指摘された。男性獣医師でも健康を害するような職場はまだ存在し、サポートのための技術開発・研究が必要とされており、そのための実態調査等が求められている。

すぐには難しくても、人材バンク、相談体制などのこれまでに残された課題の解決と、新たな実態調査の結果を踏まえた対策の推進のための取り組みを続けることが必要であると考えられる。