

3 女性獣医師活躍推進の取組

(1) 女性獣医師の活躍推進のための理解醸成

ア 雇用者等の理解醸成

(ア) 取組

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5年度には、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「獣医師の働き方改革とワーク・ライフ・バランス実現への道—すべての獣医師がのびのびと活躍できる環境づくりのために—」を、令和6年度は、シンポジウム「すべての獣医師が活躍できる未来ある職場づくりのために」を開催した。

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。

(イ) 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。令和2年度から令和4年度は、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ったが、令和5年度は神戸市、令和6年度は仙台市の年次大会でシンポジウムを開催して、大会期間終了後も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が遅れている。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引き続き望まれる。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は、令和2年度に神奈川県獣医師会の様式例をホームページに掲載したが、引き続き検討する必要がある。

イ 獣医学生への理解醸成

(ア) 取組

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、令和5・6年度も引き続き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5年度は、17大学（対面開催8大学、オンライン開催3大学、オンデマンド配信6大学）において、のべ682名が聴講した。令和6年度は、17大学（対面開催10大学、オンライン開催1大学、オンデマンド配信6大学）において、のべ699名が聴講した。セミナーは、大学の要望に合わせてテーマや講師を決めて実施し、参加者が少ない授業時間外の開催のときには、大学の広報と協同してポスターを作成するなど、学生への周知に努めた。

学生アンケートに「ためになった」、「将来を考える良い機会になった」などの感想が多かった。

(イ) 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・6年度は、対面開催を主としつつオンデマンド配信を継続し、学生の希望に合わせたセミナーを行った。引き続き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。そのために、学生アンケートの分析及び大学の要望を聴取して関心を持っていただき、女性獣医師、男性

獣医師それぞれの目線で紹介するなど工夫が引き続き必要である。

授業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、聴講する学生数が限られることから、授業時間内での開催に理解を得られるよう引き続き依頼を続けるとともに、大学の担当者に、セミナー開催の理解を高めていただき、さらに、広報の方策を工夫していただく必要がある。

(2) 仕事を続けやすい環境づくり

ア 勤務形態の多様化の促進

(ア) 取組

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（以下「地方会」という。）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会等、積極的に取り組んでいる地方会の事例を紹介することにより、他の地方会の取組の推進を期待したい。

令和5・6年度は、地方会宛に実施したアンケート調査結果をサイトに掲載し、令和5・6年度に実施したシンポジウム動画、講演スライドもサイトに掲載した。

また、サイト内の人材募集ページを多様な勤務形態を選択して検索できるよう改善し、雇用者の掲載申込フォームを見直した。

(イ) 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、引き続き働きかける必要がある。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。

現況調査の「仕事上の不安や負担」において、小動物診療分野の「労働時間が長い」、「休暇が取れない」、「仕事と育児、仕事と家事の両立がうまくいかない」といった回答が突出しており、前回調査と比較して、休暇の取得など改善が進んでいるものもある一方、「体力や技術に自信がない」、「収入が少ない」という回答が増えている。「仕事と育児」、「仕事と介護の両立」など制度的には非常に改善されているにもかかわらず、不安や負担に感じるという回答が増えており、改善が進んでいない実態が

明らかとなった。

前回調査と比較して、子育てとの両立など改善されていることが多い一方、「肉体的負担を軽減する作業補助器具等の整備」、「肉体的負担の大きい職務内容の適切な分掌」については、整備されていると感じる人が減っている。これは女性の回答が多かった影響もあるが、再任用や定年延長の男性の回答もあるのではないかと推測され、女性だけでなく男性にとっても課題であると考えられる。全体として、改善されているところと10年経ってもさほど変わっていないところがあった。

公務員やNOSAIなどの組織は、労働基準法や育児介護休業法への対応が早い。一方、小動物診療分野は、ワーク・ライフ・バランスの確保が難しく、対応が遅れているところが多いため、今の若手はついてこないことが懸念される。一方で、制度を整えるなどの対応が進んだところは、離職が減り、困らず採用もできており、どこまで対応できるかが課題である。

イ 出産休暇・育児休暇が取りやすい環境の整備

(ア) 取組

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し、日本獣医師会ホームページのリニューアルに伴い、「人材募集ページ」における検索条件及び掲載申込フォームの見直しを実施し、検索項目を追加した。また、厚生労働省採用案内ページの項目を新たに追加した。

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ため、躊躇される方が多いことも想定された。

令和5・6年度に、日本獣医師会獣医学術学会年次大会で開催したシンポジウム終了後に、参加者が自由に意見交換できるような情報・交流の機会を設けた。

(イ) 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引き続き必要である。

地区学会、学会年次大会等多くの獣医師が集まる会場に、相談、人脈作り、就業案内などができる参加者のコミュニケーションの場を設けることについても引き続き検討する必要がある。会場に気軽に入りやすい雰囲気醸成に努める工夫がさらに必要である。

ウ メンタル面のサポート

(ア) 取組

現況調査において、女性獣医師就業支援の整備状況についての回答は、全体としては男女に大きな違いはないが、小動物診療分野の回答における「十分整備・ほぼ整備」の合計割合が全体的に低く、特にメンタル面のサポートが不十分と感じている人が多いことが特徴的であった。

離職理由について、今回の調査で特徴的だったのは、「精神的に疲れる仕事だったから」というメンタル面の理由が前回調査と比較して突出していたことであり、メンタル面のサポートの重要性が明らかになった。

令和6年度に開催したシンポジウムでは、「世代間ギャップと若手の離職問題」についての講演が行われ、多くの参加者が聴講されたことから、関心の高さが伺えた。労働環境が整っているにもかかわらず、離職やメンタル不調者が多い原因として、社会的価値観の変化、労働者としての意識の変化などが挙げられ、世代間ギャップを埋めるために、また、若手の離職を防ぐための取組として、講演ではコミュニケーションの工夫・改善が提案された。講演の内容については、日本獣医師会雑誌第78巻第5号に掲載しているほか、サイトに動画も公開している。

(イ) 今後の課題

今回の現況調査の結果、メンタル面のサポート、ハラスメント対策が新たな課題となった。

地方会がハラスメントは許さないという姿勢を明らかにし、獣医師会の中にハラスメント窓口を設けて、事案が上がってきたときの対応の仕方を決め、会員にアナウンスするなどの対策が必要である。また、地方会自体がハラスメントに関する講習会やセミナーなどをくりかえし開催することが望まれる。

調査結果では、「不安」がキーワードになっており、問題を自分たちで抱え込んでしまっていることが見て取れることから、社内で話をきめ細かく聞けるような機会を設けるなどの対策が望まれる。組織における上司としては本人に立ち入って話を聞きにくいいため対応が難しいところだが、お互

いに話せる機会と聞く機会の創出が必要である。

若手には、初任給調整手当が支給されているが、本給がなかなか上がらない実態があり、「手当」としての初任給調整手当が大幅に上がることにより、中堅よりも若手の給与が高くなるという逆転現象が起り、中堅獣医師のモチベーションが下がって離職するという新たな課題が出てきている。若手だけではなく、中堅のメンタル面のサポートにも対応する必要がある。

10年前と比べて就業対策としての支援の設備は十分整えられているが、休業後に、「知識不足」、「技術や体力に自信がない」など、法整備がしっかり整い休みなどが取りやすくなったことにより、新たに復職後の不安が目立つようになった。不安が高まって精神的に追い詰められて離職してしまうなど、これまでの課題が改善されたうえで出てきた現象は、ハラスメントなどとは異なったフェーズによる新たな課題である。

シンポジウムの中で早期離職の原因のひとつとして「仕事にやりがい、意義を感じない」といったキャリア形成への不安が取り上げられていたが、仕事のやりがいの作り方の提供が望まれる。

(3) 復職しやすい環境づくり

ア 取組

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、52地方会、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。地方会、関係団体、大学に開催情報を伝えて周知を依頼し、日本獣医師会ホームページ、日本獣医師会雑誌及び一部の大学の同窓会誌等に紹介記事を掲載し、広く情報提供を行った。令和5年度は1名の参加があった。令和6年度は申込がなかったが、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引き続き復職支援を図った。

さらに、離職中の継続的支援として、獣医師会が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な工夫が必要とされることが課題として挙げられたことに対し、各地方会の取組状況を令和6年度は地方会名を伏せずにフィードバックした。

イ 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。また、地方会、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ところから実施してみることも必要である。若手獣医師の情報収集方法が、ホームページや SNS を活用することが多い傾向にある中で、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について、系統的に困難である地方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、可能なところから実施してみる必要がある。

(4) 情報プラットフォームの充実

ア 取組

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5年度は11回、令和6年度は17回更新し、地方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。

(ア) 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5年に開催したシンポジウム参加者から公衆衛生分野のロールモデルが少ない等の意見があり、令和6年6月に公衆衛生分野公務員（厚生労働省）3名に依頼し、追加した。

(イ) eラーニングコンテンツの作成・更新

a 「ネットで力だめし、獣医師国家試験に挑戦！！」の掲載

令和7年5月現在、第64回（平成24年度）～第76回（令和6年度）の計13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）の掲載を開始しており、令和5～6年度も引き続き掲載を行った。

b 獣医師生涯研修事業 Q&A

令和5～6年度に、産業動物7件、小動物13件、公衆衛生6件のQ&Aを追加掲載した。

c 女性獣医師の職場の実態や働き方の紹介

女性獣医師活躍推進に係るシンポジウムの動画、資料については、平成27年度からサイトに掲載している。令和5年度にはスライド資料を、令和6年度には動画、スライド資料を追加掲載した。

d 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。

イ 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引き続き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。

(5) 獣医学系大学における女性教員数等の調査

ア 取組

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6年度の女性獣医師数等に関する調査においては、5年度と比較して、教授が+3名(+1.5%)、准教授が±0名(+0.7%)、講師+8名(-2.6%)、助教・助手が+1名(+2.4%)であり、総数は+12名(+1.2%)であった。平成30年度と比較すると、教授が+9名、准教授が+20名、講師が+9名、助教・助手が+9名で、総数は+47名であった。

また、令和6年度の獣医学生数は、男子学生2,827名(41.1%)、女子学生4,054名(58.9%)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6.7ポイント増加している。

令和5・6年度の調査結果の概要をサイトに公表し、具体例を大学名は伏してフィードバックした。調査結果は、調査依頼窓口だけでなく、大学の男女共同参画担当部署へもお知らせいただくよう依頼し、男女共同参画の推進窓口となる組織構築の推進等取組の強化を行った。

イ 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、取組が進むことを期待したい。

令和5・6年度は、調査結果を調査依頼窓口だけでなく、獣医学分野における現状を大学全体に周知していただく対策として、各大学の男女共同参画室等へもお知らせいただくよう依頼したが、各大学の具体的な回答内容は大学名を伏してフィードバックした。今後は、大学名を伏せずにフィードバックすることを大学に依頼することにより、他大学の状況把握や情報交換等の参考にされることを期待したい。

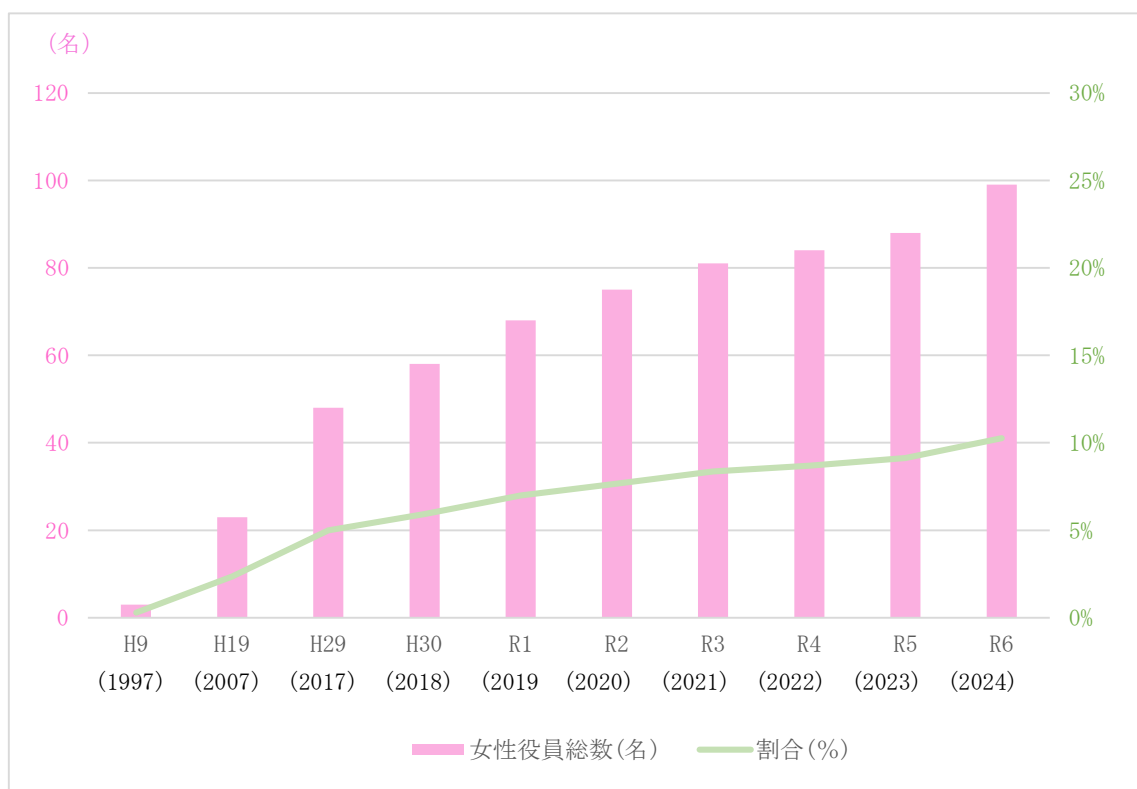
(6) ポジティブアクションの推進(目標の設定)

ア 取組

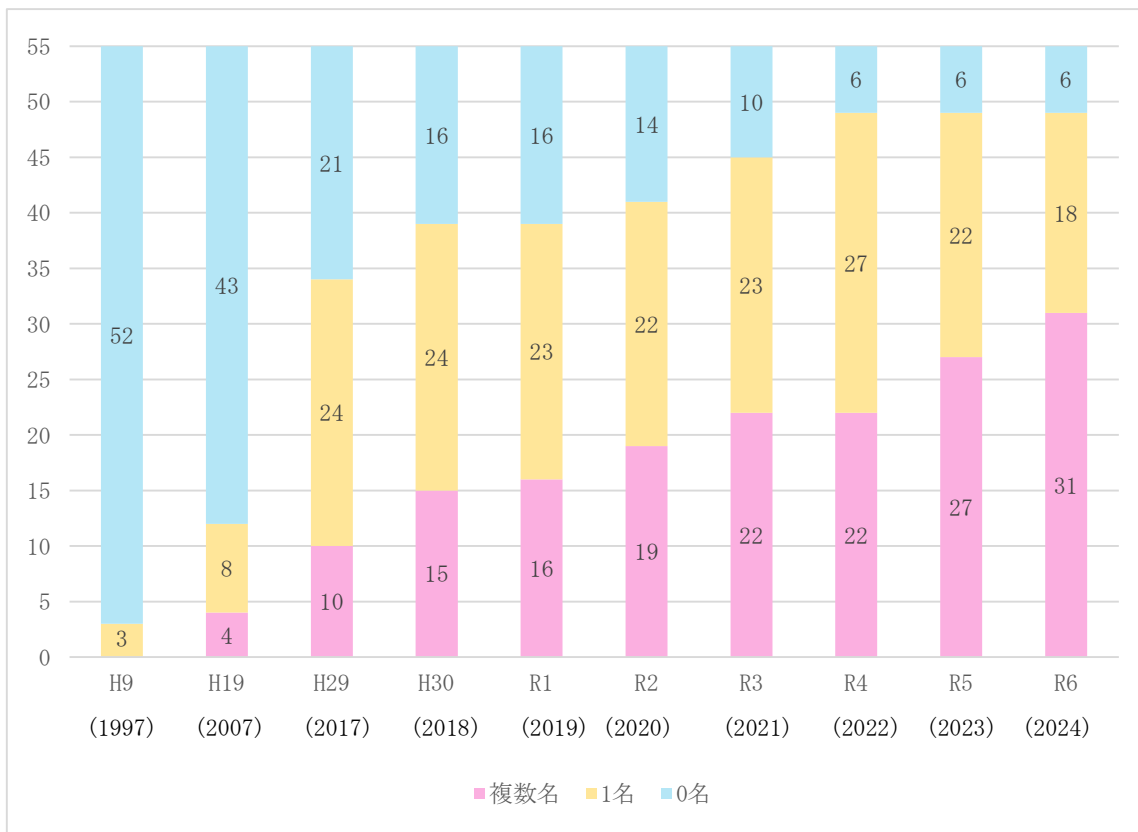
平成29年に設定された「現在女性役員がいない地方獣医師会は、1名は女性とすることを、また既に女性役員がいる地方獣医師会は複数名とすることを、2020年頃を目途にめざす(2020年目標)」については、女性役員が1名以上就任している地方会は令和2年の41から令和6年には49に、複数名就任している地方会は令和2年の19から令和6年には31に増加したが、女性役員がいない地方会が6(茨城県、岐阜県、三重県、京都市、神戸市、北九州市)あり、未だ目標は達成できていない。

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6年度99名（10.3%）と徐々に増加しているが、獣医師会への加入率は令和4年度男性71%、女性40%となり、平成30年度（男性76%、女性44%）より男女ともに低下し、男女差は変わらなかった。

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組に呼応し、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会は徐々に増加しており（令和5年6月：18地方会→令和6年6月：20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。



女性役員数と割合の変化



地方獣医師会における女性役員就任数の推移

イ 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、地方会毎の事情による対応の差が生じやすい。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。地方会の中には、会長の意向で役員に女性枠を設けた地方会（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、地方会ごとの事情があり一気に改善することは難しいが、令和6年度からは、積極的に取組を進めている地方会の様子が見えるように、調査結果を地方会名を伏せずに各地方会へフィードバックすることとした。このことにより波及的に取組が進むことを期待したい。

(7) 地方獣医師会の定期アンケートと取組状況の紹介

ア 取組

地方会における女性獣医師活躍推進の取組について、令和5年度及び令和

6年度も引き続き調査を実施し、調査結果をサイトに掲載した。

調査結果から次のような取組が紹介された。

(ア) 女性獣医師に関する委員会を設置し、

- a 講師を招き、先進的な取組事例の研修会の開催（意識の醸成・啓発）
- b 年2回委員会を開催し、女性の参加促進・活躍に向けた課題を検討
- c 異業種で活躍している女性を講師として招き、先進的な取組事例の研修会を開催
- d 会員相互、管理職を交えた意見交換会
- e 女性獣医師会委員等の就労環境調査
- f 女性獣医師交流会（女性講師による研修会）の開催
- g 会員向けに男女を問わず意見を集め、県内の獣医師会広報誌に掲載

を実施している。

(イ) ハラスメント相談窓口、獣医療問題等相談対応弁護士を設置している。

(ウ) 女性理事を会長特任として新設した。

調査結果のうち自由記載の詳細な内容や具体的な地方会名等は、これまでは、委員会での検討にだけ使用され各地方会にはフィードバックされていなかったが、令和5年度からは、地方会あて結果報告時に、記載された具体的な取組事例等の内容も報告し、令和6年度は、地方会名を伏さずに結果報告を行った。

本委員会の委員である地方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会では、本調査を実施していることの認知及び結果の周知が不十分である可能性が指摘された。

イ 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であり、調査結果は地方会名を伏せずに各地方会へフィードバックすることが必要である。地方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、結果がフィードバックされたら、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。

(8) 日本獣医師会ロゴマーク等の活用

ア 取組

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、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事例（宮城県）等が紹介され、継続することとした。

令和6年度の地方会へのアンケート調査では、日本獣医師会ロゴマークの活用状況に関する設問について、委員会での協議を踏まえ、今後の活用方法を問うような文言に変えて行った結果、以下のような事例があった。

(ア) 印刷物への活用

名刺、封筒、総会議案書、会報、マスク（コロナ流行時期に県獣で作製）

(イ) 総会開催時に日獣会旗を掲示

(ウ) 地方会の会員証プレートを作成し小動物診療施設に配布、掲示依頼

(エ) インタビューボードに使用（ZOOMの背景など）

(オ) 会から発出する発行物にはすべて使用

一方、「日獣ロゴの活用と女性獣医師活躍推進の関連がよくわからない」、「地方会や地方会の会員として日獣ロゴを活用する機会が少ない」といった意見もあった。

イ 今後の課題

ロゴマークの活用については、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）等ロゴマークの活用についてより取り組みやすいよう工夫や検討が必要である。

(9) 積極的な情報の発信

ア 取組

日本獣医師会の本委員会における検討や取組の内容、全国の地方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会（宮崎県）もある。そのため、委員が順番に担当して日本獣医師会雑誌に関連記事の連載を開始し、第75巻第11号（2022年11月号）から第77巻第6号（2024年6月号）まで連載して、情報の発信を行った。ここで一旦連載は中断し、地方会へのアンケート調査結果報告を掲載することとされた。

また、出身大学の同窓会誌等への関連記事の投稿・寄稿を開始した。

イ 今後の課題

本委員会における検討や取組内容等をきめ細かく伝えるため、引き続き積極的な情報発信が望まれる。

(10) ハラスメント対策とメンタルサポートの必要性

ア 取組

2024年（令和6年）に獣医師の就業環境等に関する現況調査を10年振りに行った。今回の調査では、10年前の調査と比較して、「仕事と育児」、「仕事と介護の両立」などにおいて制度的に非常に改善されたにも関わらず、不安や負担に感じる人が増えているといった、10年前と比較して新たな課題が浮き彫りになった。調査において、離職の理由として「精神的に疲れる仕事だから」という理由が前回より大幅に増え、メンタル面のサポートが、離職防止の観点からも重要性を増している。すべての獣医師が長く働き続けるための働き方改革や職場の体制整備を進めていく中で、メンタル面のサポートやハラスメント防止など、職場環境の向上が重要である。

具体的な取組事例として、宮城県では、組織内や往診先でのハラスメントが原因で NOSAI の若い産業動物獣医師が一気に辞めることが続いたことを受け、「獣医師の働き方改革に取組む委員会」を作って現場の状況をしっかり把握し、まずはハラスメント対策から検討することを予定している。NOSAI 宮崎では、ハラスメント窓口を創設したことにより、表には出てこないハラスメントの実情を把握できるという利点の反面、強い言い分が反映されがちで事実とは異なる事案が提出されることもあるといったハラスメント窓口での受け方、運用の仕方を検討する必要性が浮かび上がっている。

イ 今後の課題

「仕事と育児」及び「仕事と家事」の両立は、職域によって差があることから、特に臨床現場における働き方改革が必要である。女性獣医師の就業支援の整備状況では、男女による認識の違いがあり、職場全体としての共通認

識の醸成が望まれる。産休・育休の代替職員の確保も課題であり、制度の整備、人員確保が必要である。

メンタル面のサポートや相談窓口の整備など、ソフト面の支援策が求められ、小動物診療分野など、事業所単位が小さく対応が個別になる職域への対応についてサポートが必要である。

地方会宛ての調査票の中で、女性獣医師の相談を受ける仕組みを問う設問で相談窓口の設置等をしている場合には、今後は具体的な内容の記載を依頼する文言を追記し、ハラスメント対策の検討に資する。