

# 宮崎県獣医師会におけるすべての獣医師 が活躍できる環境作りについて

---

2023年12月2日

宮崎県獣医師会女性獣医師委員会

上松瑞穂（NOSAI宮崎生産獣医療センター）

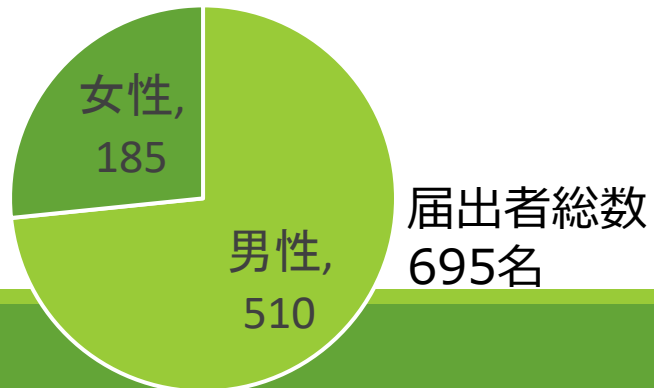
# 宮崎県獣医師会

会員数約600名

女性理事2名

3割以上

	全体	年齢区分(歳)						
		21~30	31~40	41~50	51~60	61~70	71以上	
男性	届出者総数	510	33	79	67	109	136	86
	県獣会員	467	29	71	61	98	126	82
	非会員数	43	4	8	6	11	10	4
女性	届出者総数	185	21	64	61	23	15	1
	県獣会員	141	25	45	44	17	10	0
	非会員数	44	-4	19	17	6	5	1
合計	届出者総数	695	54	143	128	132	151	87
	県獣会員	608	54	116	105	115	136	82
	非会員数	87	0	27	23	17	15	5



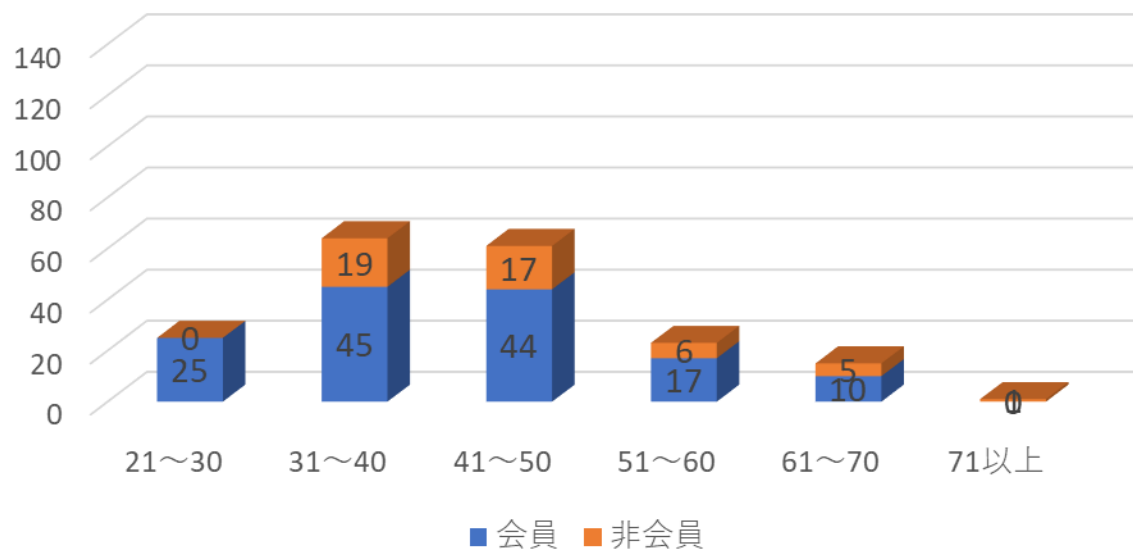
ホームページの様子

【会員向け・非会員向け（一般向け）に区分】

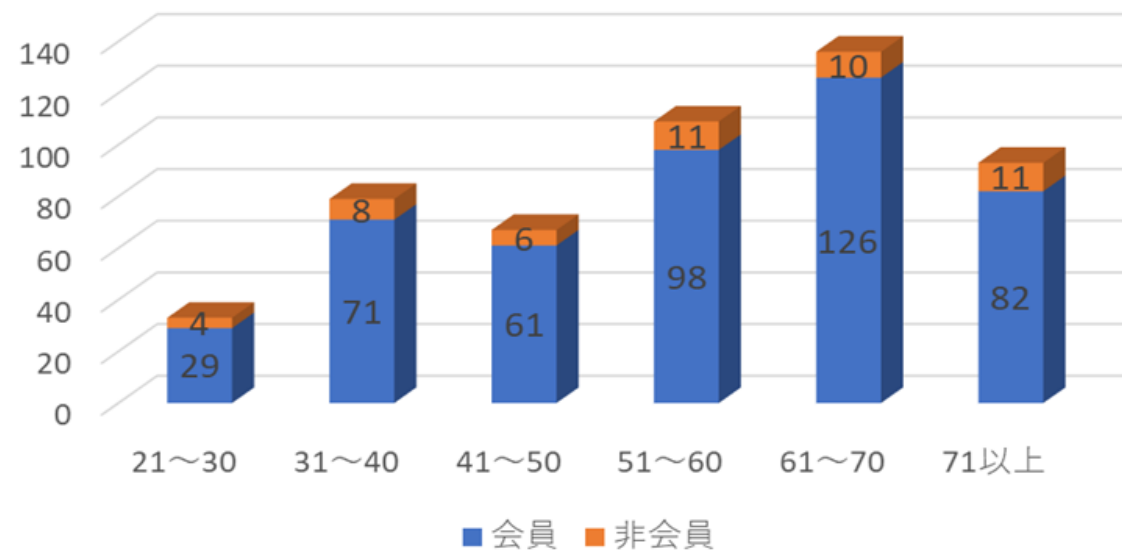


# 宮崎県獣医師会における会員と非会員

女性



男性



# アファーマティブアクションとは

---

- ✓ 肯定的措置・積極的是正措置肯定的差別
- ✓ 改善措置・改善目的の差別・肯定的差別
- ✓ アファーマティブ・アクション (affirmative action) は、優遇措置でなく差別環境の是正措置であると説明されることもある。日本における女性に対しての積極的改善措置に関して、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組
- ✓ 日本では、アファーマティブ・アクションの中で、特に女性に対する積極的改善措置のことを、「ポジティブ・アクション」と呼び、厚生労働省が中心となって女性の活躍や男女格差解消を推進している。ポジティブ・アクションは、英語の affirmative action (肯定的措置) と positive discrimination (肯定的差別) を組み合わせて造語した和製英語

(出典: フリー百科事典『ウィキペディア (Wikipedia) )

# 宮崎県獣医師会女性獣医師委員会 2021年度より活動開始



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

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

- ◆**獣医師の働きやすさに関する情報の収集と発信**
- ◆**情報発信の対象を非会員に広げるための取り組み**

# 宮崎県獣医師会便り95号

## ごあいさつ

女性獣医師委員会 委員長の奥山真智子です。宮崎県庁に入庁し33年間公衆衛生獣医師として勤務し、退職後宮崎県食品加工支援アドバイザーとして食品企業の衛生管理向上のサポートをしています。委員会の活動についてご報告させていただきます。

さて、女性獣医師委員会という名称から皆さんは、これからの女性獣医師の在り方を検討する委員会？と思われるかもしれませんが。私たち自身も最初「いったい何やるの??」と思いました。

実態を知ろうと、宮崎県獣医師会の男女別・年代別の加入率や全国の職域別の女性獣医師の数などの統計データ、女性獣医師に関する地方獣医師会の活動状況などの情報を収集しながら、今後の活動について検討することになりました。統計データからは女性の加入率が低いこと、特に30代40代の時にいったん下がることがわかります。加えて、もっと大きな問題、あと10年くらいすると今の50代以上の方たちが大量退職していく、という事もデータを見ることで改めて実感し、これは大変だ!!となったのです。

メンバーの一人が「獣医師会は獣医師の会だよ」と言いました。そうだ、とりえす若男女職域を超えて獣医師の未来を考えようとみんなの意見がまとまりました。将来の獣医師不足を自分事として考えてもらうための情報提供や、子育てで一時休会している方や会員でない獣医師がスマホでポチッとクリックして気軽に書き込み出来たり、獣医師会からの情報を得られるような仕組みづくりができればいいなあとか妄想しています。とにかく、私たちは女性獣医師委員会と言いながら、獣医師会の未来を考えていこうとしています



## メンバー紹介

〈委員長〉

奥山 真智子 (宮崎支部)

〈副委員長〉

上村 涼子 (大学)

〈委員〉

上松 瑞穂 (NOSAI)

重永 あゆみ (家畜保健衛生)

清水 恵理香 (食肉衛生)

〈オブザーバー〉

後藤 美文 (理事)



## メンバーのつづやき @第1回女性委員会

「せっかくやるなら、未来志向型がいいよね」

第1回女性獣医師委員会での一言。この会そのものを楽しもうというメンバーの前向きな気持ちがあられた一言である。



## 本委員会の活動趣旨

令和2年度の獣医系大学の入学者における男女の比率は女性が58.3%であり、平成25年度に獣医系大学の入学者女性比率が過半数となって以降、ぐんぐん女性の割合が上がり、約6割となっています。

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

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

- ◆ 獣医師の働きやすさに関する情報の収集と発信
- ◆ 情報発信の対象を非会員に広げるための取り組み

## データで見る宮崎県獣医師会

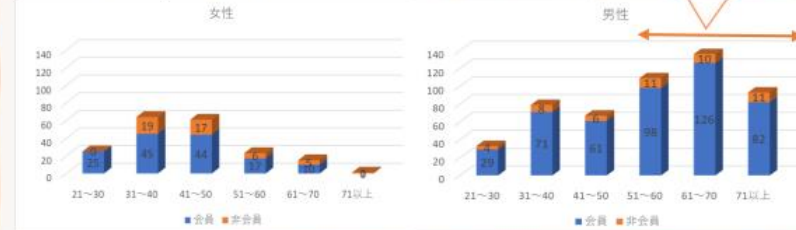


表1. 宮崎県内の獣医師数(獣医師法第22条届け出数)と獣医師会会員数

	全体	年齢区分(歳)						
		21~30	31~40	41~50	51~60	61~70	71以上	
男 性	届出者総数	510	33	79	67	109	136	86
	県獣医師会会員	467	29	71	61	98	126	82
	非会員数	43	4	8	6	11	10	4
女 性	届出者総数	185	21	64	61	23	15	1
	県獣医師会会員	141	25	45	44	17	10	0
	非会員数	44	-4	19	17	6	5	1
合 計	届出者総数	695	54	143	128	132	151	87
	県獣医師会会員	608	54	116	105	115	136	82
	非会員数	87	0	27	23	17	15	5

獣医師会総数の約半分!

...10年後はどうなるのかな?



獣医師法第22条による届け出によると、宮崎県の獣医師数は695名であり、男性510名(73.4%)、女性185名(26.6%)となっています。そのうち、50歳以下の獣医師数は325名であり、全体の半数以下(46.7%)です。また、その男女比は、男性179名(55.1%)、女性146名(44.9%)となっています。つまり、10年後には、現役世代の半数が女性となり、また、現在と同程度の獣医療を提供するには、61歳以上の獣医師の活躍が必要不可欠です。この状況を踏まえると、持続可能性をもった新しい働き方の創出が必要だと考えられます。宮崎県獣医師会でも様々な取り組みを急ピッチで行っていく必要がありますが、獣医師総数に対して県獣医師会会員数は、608名(87.5%)であり、87名(12.5%)が獣医師会に加入していません。未加入の理由は様々ですが、加入率に男女差(男性8.4%、女性23.8%が非会員)があることは見逃せません。獣医師会として非会員の獣医師に対するアプローチも考えていく必要があるのではないのでしょうか。



## 気になる情報集

- ◆ 令和3年度女性獣医師活躍推進のための取組状況調査概要  
各獣医師会のやっている女性獣医師活躍推進のための取り組みに関する調査結果を見ることができます。



- ◆ 畜ガールズ  
産業動物に関わる女性の自主的活動と地位向上、そして、男女が互いの特性を生かして、畜産の発展に寄与することを目的とした会です。

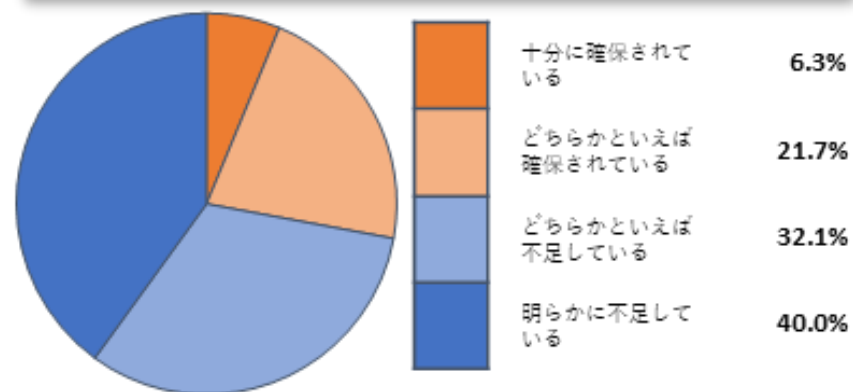


# 第1期の活動（2021-2023年） グーグルフォームでのアンケート調査

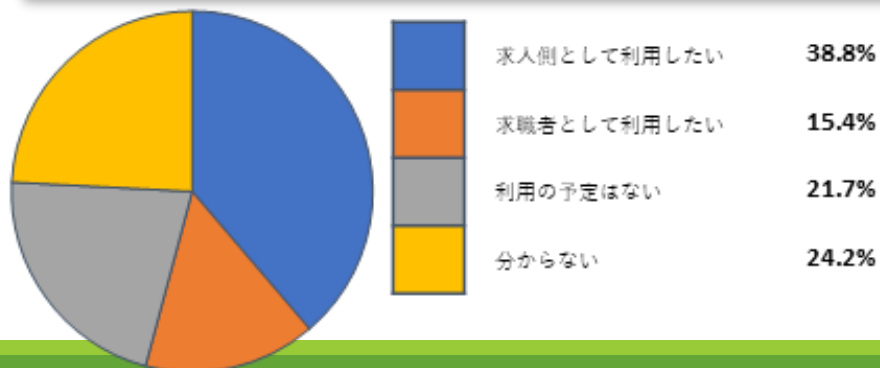
回答者数247名の内訳

獣医事への従事	している 97.2%	していない 2.8%	県獣への加入	会員 96.8%	未加入 3.2%		
年齢	20代 10.1%	30代 28.3%	40代 26.3%	50代 24.3%	60代 8.1%	70代以上 1.6%	回答しない 1.2%
性別	男性 64.0%	女性 34.4%	回答しない 1.6%				
職業職域	公務（農） 23.5%	公務（厚） 29.1%	小動物臨床 4.0%	大学 4.5%	大動物臨床 35.6%	その他 0.4%	獣医事以外 2.8%

## 職場の獣医師数の確保状況



## 宮崎県獣が人材バンク設置した場合の利用



# 宮崎県獣医師会への要望（自由記述より）

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



# 宮崎県獣医師会便り96号

## 委員長あいさつ

女性獣医師委員会委員長の奥山です。  
当委員会では「獣医師の働きやすさに関する情報の収集と発信」「情報発信の対象を非会員に広げるための取り組み」の二つに取り組むことにし、現状を把握するため第95号獣医師会だよりで、会員、非会員の皆様へのアンケートを実施しました。  
多くの会員の皆様にご回答くださった事を心からお礼申し上げます。そして私たちが感激したのは、自由記載欄に本当にたくさんのお意見を記入して下さった方が多かったことです。この意見の多さが獣医師の皆さんがこれからの獣医師会や獣医師の働く環境などについて、真剣に考えていることを表していると思えました。  
この皆様の多くの意見をしっかりと受け止め、どのように具現化していくかを委員会では議論いたしました。今回の獣医師会だよりで、アンケート結果の取りまとめを皆様にお知らせし、今後の具体的な取り組みの提言につなげてまいります。



## 獣医師向けアンケート調査(2022年8~9月実施)結果概要

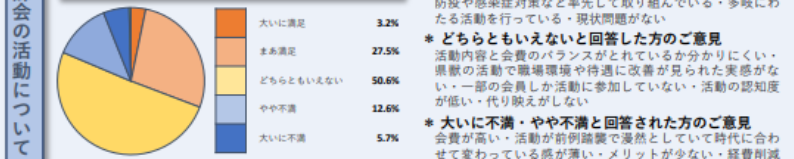
アンケート調査には、247名(うち獣医療従事者240名、非従事者7名)の方からご回答いただきました。大変ありがとうございました。ここでは、概要をご報告いたします。詳細は宮崎県獣医師会HPに会員限定で公開します。また、本アンケートの結果については、当委員会から宮崎県獣医師会役員会へ報告いたします。

回答者の属性							
獣医師への従事	している	していない			県獣への加入	会員	未加入
	97.2%	2.8%				96.8%	3.2%
年齢	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	回答しない
	10.1%	28.3%	26.3%	24.3%	8.1%	1.6%	1.2%
性別	男性	女性	回答しない				
	64.0%	34.4%	1.6%				
職業職域	公務(農)	公務(厚)	小動物臨床	大学	大動物臨床	その他	獣医師以外
	23.5%	29.1%	4.0%	4.5%	35.6%	0.4%	2.8%

## 宮崎県獣医師が行っている主な活動について知っている割合

獣医学術の普及向上に関する事業	85.8%	獣医師賠償責任保険及び普通傷害保険事業	39.3%
動物愛護推進に関する事業	73.7%	九州地区獣医師大会に関する事業	74.9%
感染症予防注射の促進	85.4%	畜産振興に関する事業	54.7%
機関誌の発行	92.3%		

## 宮崎県獣医師の活動の満足度



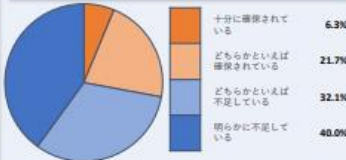
**ご意見抜粋**  
**\* 大いに満足・まあ満足と回答された方のご意見**  
 防疫や感染症対策など率先して取り組んでいる・多岐にわたる活動を行っている・現状問題がない  
**\* どちらともいえないと回答された方のご意見**  
 活動内容と会費のバランスがとれていない・分りやすく・県獣の活動で職場環境や待遇に改善が見られた実感がない・一部の会員しか活動に参加していない・活動の認知度が低い・代り映えがしない  
**\* 大いに不満・やや不満と回答された方のご意見**  
 会費が高い・活動が前例踏襲で漫然としていて時代に合せて変わっている感が薄い・メリットが少ない・経費削減の工夫が足りない・獣医師の地位向上のための取り組み及び成果が全く見えてこない

現在の宮崎県獣医師会の活動について

## 宮崎県獣医師が実施できていない「女性獣医師活躍推進のための取り組み」の必要度

	男女ともに必要	女性に必要	男性に必要	男女ともに必要ない
未就業の獣医師の把握	85.0%	1.2%	0.0%	13.8%
会員加入促進の取り組み	70.9%	1.2%	0.0%	27.9%
獣医師人材バンク等の設置	89.5%	0.8%	0.0%	9.7%
復職支援研修等の開催	89.1%	2.4%	0.0%	8.5%
相談窓口の設置	94.7%	0.8%	0.0%	4.5%

## 職場の獣医師数の確保状況



## 宮崎県獣医師が人材バンク設置した場合の利用

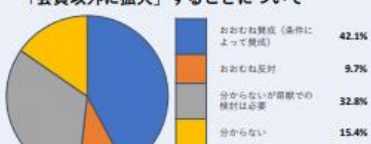


## 宮崎県獣医師からのお知らせ配信

### \* 宮崎県獣医師からのお知らせ受信方法



### \* 宮崎県獣医師からのお知らせ配信を「会員以外に拡大」することについて



### \* お知らせ受信方法の満足度

満足: 83.4% 不満: 16.2%  
 不満と回答した方の改善案(回答者数)  
 メーリングリスト(29)、LINE等のスマホアプリ(22)、web掲示板(17)、その他(郵送費削減2)

## 宮崎県獣医師の活動への提案(自由記述抜粋)

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

未回答の方は、この機会にぜひ

獣医師向けアンケート調査にご協力ください



## 第2期の活動（2023年4月～）

---

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

# オープンチャットを利用した意見収集

オープンチャットとは：

普段のラインとは違うアイコンとニックネームで  
利用でき匿名性が高い

ラインの友だちでなくても多くの人と会話が可能  
(5,000人まで登録可能)

知らない人からの直接連絡はできない

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



**急募。**  
あなたの、**魂の叫び。**

年齢性別 会員・非会員 **不問。**

LINE

～本音トーク広場開設～  
宮崎県獣医師会 女性獣医師委員会です！

こんにちは！今日も元気な

この度、**獣医療に携わる全ての人の**話を聞きたくて  
LINEオープンチャットを開設しました！  
つぶやかれた意見は、今後獣医療を取り巻く環境を改善するための  
県獣医師会活動の参考とさせていただきます。  
結果については委員会で検討し、県の獣医師会だよりとHPIに掲載！  
(原文ママは載せないから安心してね！！)  
是非！！興味のあるグループのQRコードをスキャン！

叫べるのは11/30迄の期間限定！老若男女の本気、楽しみにしてます！

気になる今回のトークテーマはふたつ！

① **職場が好きな瞬間。**  
② **職場を辞めたい瞬間...**

小動物分野・愛玩動物看護師の方  
産業動物分野・公務員の方  
小動物分野・愛玩動物看護師の方  
産業動物分野・公務員の方

ところで、LINEオープンチャットって何？  
普段のLINEとは違うアイコン・ニックネームで利用=匿名性◎！  
LINEの友だちでなくても多くの人と会話できます。  
知らない人から直接連絡を受けることもありません。  
気軽に利用してね！

# 職場を辞めた・辞めたい瞬間

# & 職場が好きな瞬間

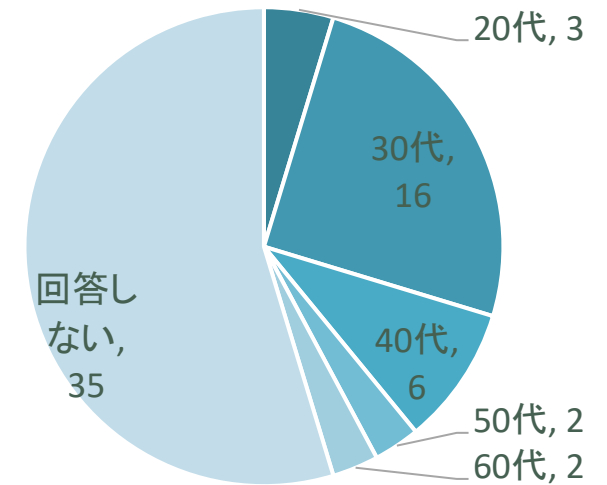
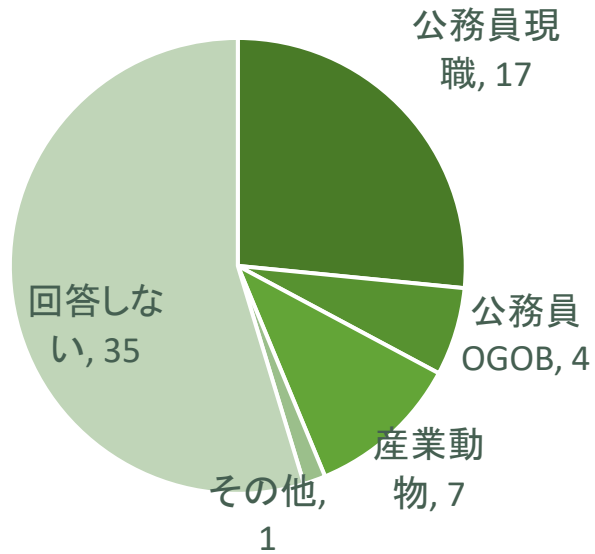
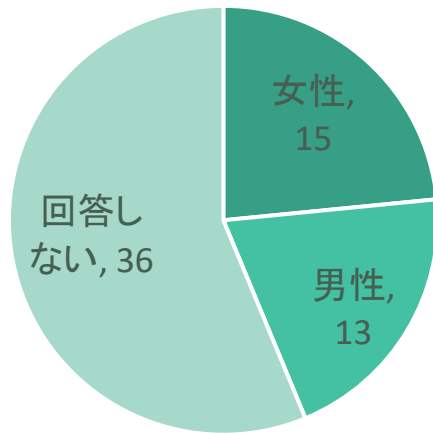
産業動物分野・公務員用

小動物・愛玩動物看護師用

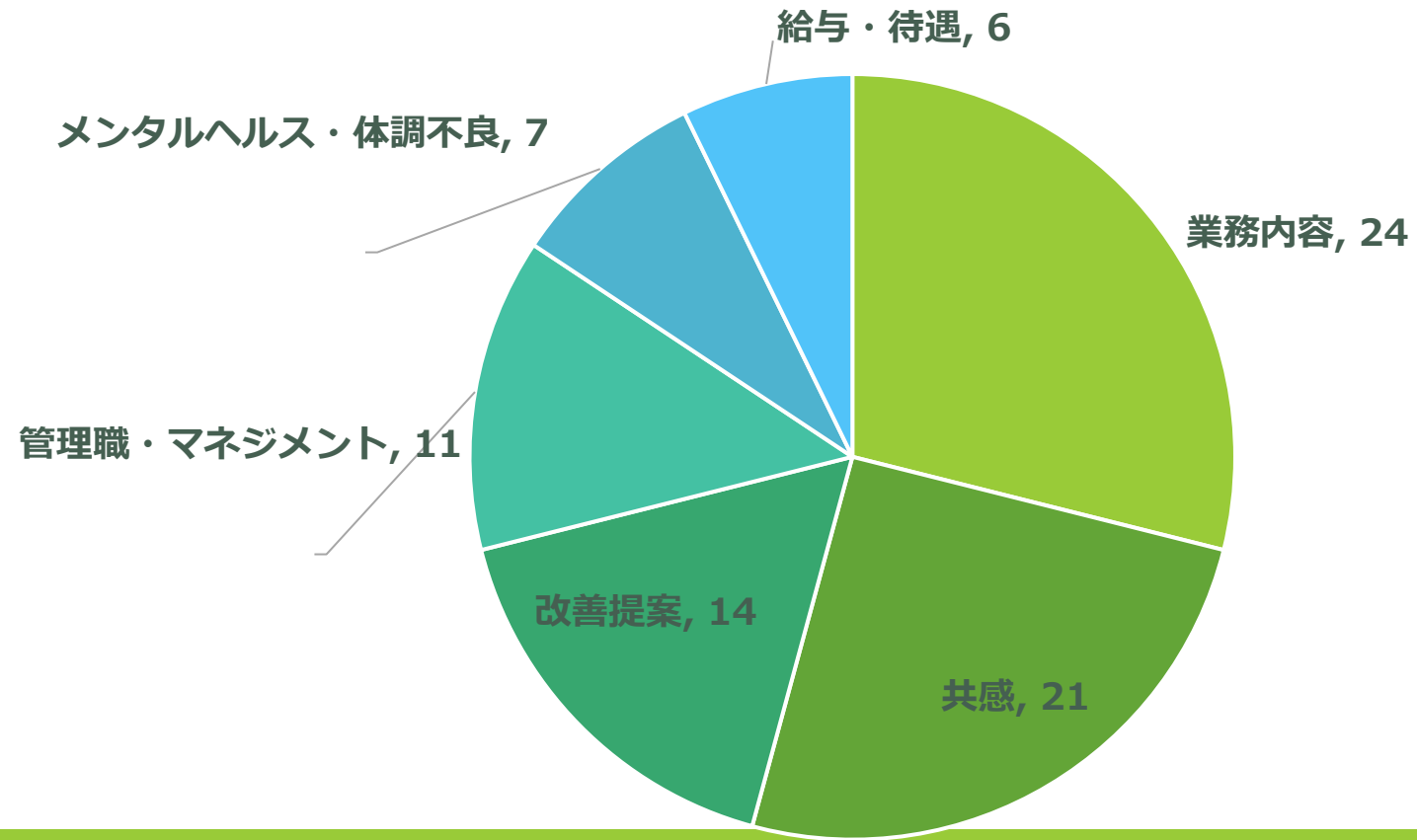




# 産業動物分野・公務員獣医師の 職場を辞めた・辞めようと思った瞬間



# つぶやきの内容



# チャットGPTに聞いてみた



# ChatGPT

チャットGPTとは：

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

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

（出典：フリー百科事典『ウィキペディア（Wikipedia）』）

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

---

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



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

---

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

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

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



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

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

---

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



# 宮崎県獣医師会便り97号

## 宮崎県獣医師会女性獣医師委員会活動報告

女性獣医師委員会委員長よりごあいさつ



令和3年度に始まった本委員会ですが、これまで宮崎県獣医師会だより第94号、95号、96号に取り組みを報告して参りました。最初に活動主旨を①獣医師の働きやすさに関する情報の収集と発信②情報発信の対象を非会員に広げる取り組みの二つとしました。日本獣医師会が実施した女性獣医師活躍推進のための取り組み状況調査の情報や宮崎県内の会員非会員を対象としたアンケート結果の情報を収集しましたが、「働きやすさ」裏返せば「働きにくさ」の本音を見出すことができませんでした。それは、②情報発信（収集も）対象を非会員に広げる事が難しいことと深く関わっています。そこで今年度は、私たち女性獣医師委員会ならではの発想でオープンチャットを開設しました。とにかく、会員非会員を問わず多くの方に参加してもらいたいことを言って、読みたい人は読んでもらえる場所にしたいと思っています。そしてつづいていただいた意見を必ず女性獣医師委員会の目的でもある**未来志向の獣医療にかかわるすべての人の働きやすさを追求していくこと**に活かしていきたいと思ひます。

この委員会に関わって私が個人的に感じていることを少し述べさせていただきます。私が入庁したころは男女雇用機会均等法もなく、女性活躍などというワードもなく、育児休業法もない時代でした。セクハラ、モラハラにも社会は寛容な時代でもありました。動物愛護法もなく、犬、猫を捕獲処分することが日常となっていました。色々な困難や悩みもあり続けられないかもという危機もありましたが、地域保健法施行前の保健所は、職員が多く周りのサポートも十分ありました。コロナも鳥インフルエンザもなく、余裕のある日常業務をこなすことができたと思います。社会情勢の変化の中で、今多くの若い獣医療に関わる皆さんがたくさんの困難を感じていることを知り、先達として人生最後に関わらせても後悔に立ってたらと思っています。

### オープンチャットまとめ！

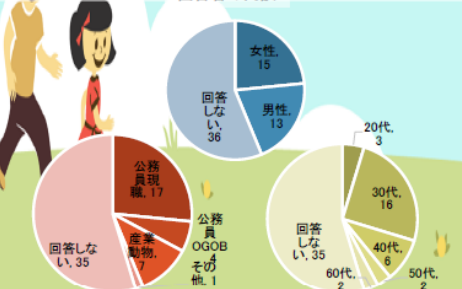


2023年10～11月にかけて、オープンチャットを開設しました。獣医師の皆さんの本音を語り合う場として、小動物臨床・愛玩動物看護師の方と産業動物分野・公務員の方の職場が好きな瞬間と職場を辞めたい瞬間について話してもらいました。今回はその中から『**産業動物分野・公務員の方の職場を辞めたい瞬間**』オープンチャットより集まった本音を紹介します。なお、参加者人数は64名、出された意見は83個でした。（2023/11/11時点）

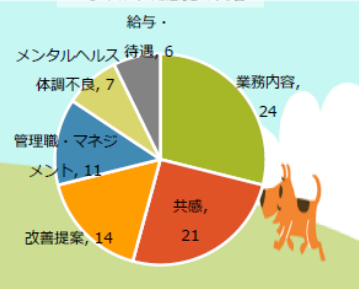


内容は業務内容、管理職・マネジメントに関すること、それに伴い職場でのメンタルヘルスリスクや体調不良、給与や待遇に関するものが続いていました。共感や改善に関する提案も活発に行われていました。特に保健所勤務になった場合の賃金格差は重大な問題であり、獣医師不足が叫ばれる中、法律により獣医師でなければならない仕事以外については**獣医師以外の職種の積極的な登用を行う**ことが必要です。窓口業務については、カスタマーハラスメントを防ぎ、業務内容改善に生かすためすべての通話を録音することを通知したうえで、実際に録音をすることが大切です。一人担当制を廃止し、得られた知見や問い合わせの内容を共有するために集約して複数担当制にする等の改革が、提案されていました。宮崎県の獣医療提供体制は、働く獣医師の心と身体が健康で、働き甲斐を感じられてこそ充実していきます。ダイバーシティ・インクルージョンを達成するためにも様々な変革を話し合ってい、より良い獣医療提供体制を構築していきたいものです。

回答者の内訳



つぶやかれた意見の内容



### イマドキの！

チャットGPTに、公務員獣医師の職場環境改善方法についてたずねてみました

#### チャットGPTとは？

米国の企業であるOpen AI社が開発した、人工知能（AI）を使ったチャットサービスです。人間の質問に対して、まるで人間のように自然でクオリティの高い回答をします。**オープンチャットから出た意見をもとに条件を提示してチャットGPT先生に職場改善の提案をしていただきました！**

Q. 以下の【条件】で働く公務員の獣医師が、**メンタルヘルスを良好に保ちながら待遇改善するために必要な、職場環境の改善方法を具体的に教えて下さい。**  
 【条件】・給料が安い・獣医師でいることの意義を感じない・新しいことにチャレンジできない・出世することに魅力を感じない・目的がわかりにくい・カスタマーハラスメントで心が壊れる

- A. 公務員の獣医師としてのメンタルヘルスを良好に保ちつつ、職場環境の待遇改善には複数のアプローチがあります。以下に、具体的な改善方法を挙げます
- メンタルヘルスサポートの強化:** 定期的なカウンセリングセッションの提供。ストレス管理のワークショップや瞑想セッションの開催。ピアサポートグループ（※）の設立
  - 仕事の意義とやりがいの再確認:** 獣医師の社会的貢献に関する研修会やセミナーの開催。地域社会との連携を強化し、その効果を可視化する
  - キャリア開発と教育の機会:** 獣医学の最新知識や技術の研修機会を提供。出世以外のキャリアパスの提案と支援
  - ワークライフバランスの促進:** フレキシブルな勤務時間やリモートワークのオプション。有給休暇の取得を奨励し、オフタイムを大切にす文化の育成。
  - 職場環境の改善:** ハラスメント防止のためのトレーニングとポリシーの整備。安全で快適な職場環境の確保
  - 組織内コミュニケーションの強化:** 定期的なフィードバックとコミュニケーションの機会。従業員の声を聞くための匿名の提案システムやアンケート

※ピアサポートとは、同じような悩みを持つ人たち同士で支えあう活動のことです。家族や専門の支援者には話づらいことも、同じ立場の人だからこそ言えることがあり、不安な気持ちを理解し共感してくれるかもしれません。

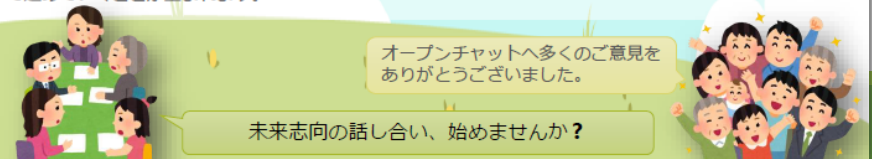
これらの提案は組織によって実施可能性が異なりますが、経営陣や人事部との協議を通じて、段階的に改善策を採り入れていくことが重要です。また、個々の改善策を実施するには、組織内の意思決定者と協力して、具体的な計画を立て、徐々に実施していく必要があります。

- 継続的な対話の重要性:** 意思決定者との定期的な対話：経営陣や人事部と定期的にミーティングを持ち、現場の声を届ける
- フィードバックループの構築:** 改善策の効果を評価し、スタッフからのフィードバックを収集して再評価する
- ワーキンググループの設置:** 環境改善に向けたプロジェクトチームを作り、職員が主体的に参加する
- アイデアボックスの導入:** スタッフが自由に意見やアイデアを出せる仕組みを作る
- キャリア開発の支援:** 職員のキャリアパスを支援する個別のプランニング
- 心理的安全性の確保:** 職場での失敗を責めることなく、学習と成長の機会として捉える文化の醸成
- リーダーシップ研修の実施:** 管理職に対するコミュニケーション研修やリーダーシップ研修を行う
- メンタリングシステムの確立:** 経験豊富な職員が後輩の指導にあたる

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

オープンチャットへ多くのご意見をありがとうございました。

未来志向の話し合い、始めませんか？



# 活動を通じて感じること



環境改善に向けたプロジェクトチームを作り、  
職員が主体的に参加

それって、組織公正性を高めていくことと同じ  
なんじゃないだろうか？

できることから始めませんか？

働く人たちの心と身体の健康を守るには、

## 組織公正性

の高い職場づくり  
が大切です



### ■ 組織公正性とは？

#### 手続き的公正性

… 職場組織における意思決定の手順やプロセスに関する公正性

#### 相互作用的正公正性

… 上司の部下に対する接し方に関する公正性

### ■ あなたの職場の組織公正性をチェック 回 してみましょう：

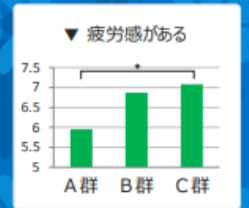
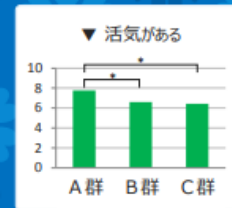
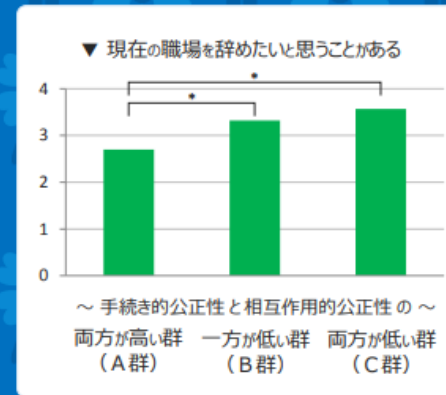
- 意思決定は正確な情報に基づいてなされている
- 決めたことがうまくいかなかった場合に意見を述べたり、異議を申し立てたりする機会が与えられている
- 意思決定によって影響を受ける全ての関係者が、意思決定に参加している
- 意思決定は一貫している (全ての従業員に対し規則が同様に適用される)
- 意思決定によって影響を受ける全ての人たちの考えが、意思決定をする前に聞かれている
- 意思決定やそれに基づく実施の結果について、事後に意見や情報が集められている
- 意思決定について分からないことがあれば、説明や追加情報を要求することが可能である

◀ 手続き的公正性

▶ 相互作用的正公正性

- 上司は部下の考え方を考慮している
- 上司は独りよがりなものの見方をしないようにすることができる
- 上司は意思決定やその影響について、部下にタイミングよく情報を提供している
- 上司は親切心と思いやりをもって部下に接している
- 上司は部下の従業員としての権利に対して理解を示している
- 上司は誠実な態度で部下に対応している

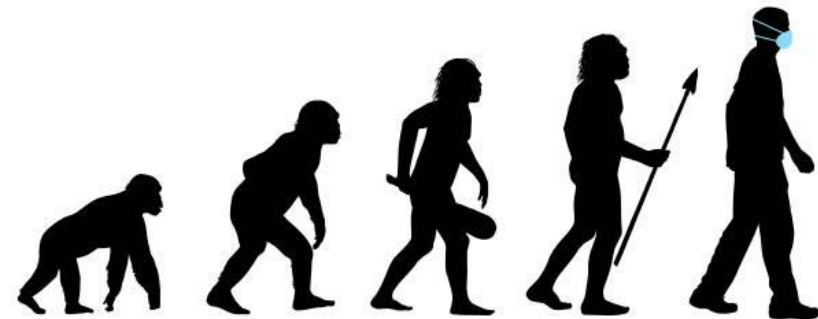
### ■ 組織公正性の低い職場では、働く人たちの心と身体の健康に悪影響があり、離職したいと考える人も多いことが分かりました (畜ガールズ調べ※)：



(Dunnnett 法による平均値の比較。\*: 各群間に有意差あり)

※畜ガールズは「令和2年度日本中央競馬会畜産振興事業」の助成を受け、全国の産業動物獣医師を対象に「職場環境ならびに心と身体の健康に関する調査」を実施しました。調査の詳細・お問い合わせは畜ガールズHPへ… 畜ガールズ 検索

# 唯一不変なるものは**変化**なり



- ✓ この世に不変なものがあるとするならば、『あらゆるものが変化し続けている』ということ
- ✓ 変化を恐れては向上はできない
- ✓ 「変化は必要ない」とは、「向上は必要ではない」と言っていることと同じ
- ✓ ほとんどの成熟した人々は変化を嫌う  
(変化 = 恐怖、不安、フラストレーション、威嚇、無意味、怒り)
- ✓ 一方で変化指向の人々は、結果として希望、熱意、達成、満足を得る



働きがい

好きなこと

得意なこと

働きがい

社会で求められていること

稼げること

