

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

栗本まさ子[†] (公財)日本乳業技術協会)



1 はじめに

「女性獣医師の活躍」の支援等をお手伝いするために特任理事としてご承認いただき、就任した。みなさまのご指導、ご協力を心より願います。

私は、「国連婦人の10年」最初の年に採用試験を受け、翌昭和52年、農林省(当時)に入省した。この年は、霞が関の多くの省、多くの職種で女性への門戸が開かれた年だった。定年より少し早めに退職するまでを軽く振り返っておきたい。

大学では、犬のフィラリア症が専門の久米清治先生の研究室に所属(ほぼ幽霊状態)し、病院実習の折、すでに手遅れの愛犬を遠方からはるばる連れていらした飼い主、手術にお金がかかるなら実験用にと申し出られる飼い主等さまざまな飼い主さんとの対応の難しさを目の当たりにした。一方、千葉共済から移られたばかりの原茂先生の、経済動物としての命を全うさせるための獣医師の役割を伝える臨場感あふれる講義は、きわめて魅力的であった。そして、大動物臨床獣医師に、進路の希望は定まった。ところが、その分野の求人は男性限定。久米先生から乳牛牧場への嫁入りを勧められてお断りし、食肉検査所を勧めてくださった先生にも、生きた家畜の診療業務に携わりたいとお断りし、種畜牧場を全国に持つ農林省に臨み、馬術部で男子学生と対等に力仕事も飲み会もこなしたことを精一杯訴え、「国連婦人の10年」に助けられて採用された。

種畜牧場初の女性獣医師として福島種畜牧場(現家畜改良センター)勤務が叶い、その後、動物薬事、家畜衛生、地域農政全般、食品安全などに携わり、2度の出産(産休は最小限)、育児(ほぼ人任せ。同業の夫とは大半を別居)をしながら、連日の深夜勤務、外部への出向等に男性と同じように対応した。しかし、「両立できた」とは思っていない。

はじめはどこへ行っても女性は1人だけだった。それでも時は流れて、日本初のBSE、79年ぶりの高病原性鳥インフルエンザで厳しい日々を送ったころには、真夜中の農水省の女子トイレで順番待ちをしながら、女性獣医師の増加と活躍の目覚ましさを実感し、深い感慨を覚えたものである。

入省時に聞いた霞が関の大先輩で元文科大臣・内閣官房長官森山真弓さんの「第1号は決して辞めてはいけない(次を採用しなくなるから)」を、今も鮮明に覚えているが、これを思い出して頑張る必要はなかった。大変な時ほど、獣医師としての使命感でアドレナリンがたくさん放出されているように感じたものだ。急に呼び出された男性獣医師が連れてきた子どもたちが走り回ったり、隣に子どもを座らせて宿題をさせている母親獣医師がいたり、一人ひとりが可能な限り工夫し、職場も柔軟に受け入れて大変な緊急事態を乗り切った。

獣医師の職場では、何日もまともに帰宅できない日が続くような事態も起こり得る。このことをあらかじめ念頭に置いておく必要があるが、そんな時ほど、獣医師はやりがいを感じて何とか頑張ってしまうもの、と思っ

ていてもよいと思う。詳細は省略させていただくが、このような中で、女性として産休以外の特別な支援が必要だと感じたことはなかった。このことは、育児、家事等の支援者・理解者(自らが早期退職し育児等を担当してくれた母ら)に恵まれていたことを表し、両立できたわけではないが、支援体制さえしっかりしていれば、女性獣医師も男性獣医師と対等と同じ獣医師としての役割を果たすことができることの証になっているものと思う。

2 女性の活躍推進のための国全体の取り組み

昨年末、第4次男女共同参画基本計画が閣議決定された。この計画は、平成11年に制定された男女共同参画社会基本法に基づき、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受でき、共に責任を担うべき社

[†] 連絡責任者：栗本まさ子 (公財)日本乳業技術協会)

〒102-0073 千代田区九段北1-14-19 乳業会館1階

☎ 03-3264-1921 FAX 03-3264-1569

E-mail : kurimoto@jdta.or.jp

会（男性も女性もすべての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会）の形成をめざし、総合的かつ計画的に施策を推進するために、5年ごとに定められるもの。第4次計画は平成37年度までの「基本的な考え方」、平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向と具体的な取り組み」を定めている。

第4次計画においてあらためて強調された視点として「あらゆる分野における女性の活躍」が最初に挙げられている。その(1)が「女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しを欠かせないことから、男性中心型労働慣行等を変革し、職場、地域、家庭等あらゆる場面における施策を充実させる」であり、(2)で「あらゆる分野において女性の参画が拡大することは、社会の多様性と活力を高めわが国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点からきわめて重要であることから、女性活躍推進法の着実な施行とともに、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの実行等を通じた積極的な女性採用・登用のための取り組みや、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取り組みを進める」としている。

また、「平成15年に「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が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を設定し、さまざまな取り組みを進めてきた結果、社会全体で女性の活躍の動きが拡大し、わが国社会は大きく変わり始めている」とし、さらに、「平成27年8月には女性の採用・登用・能力開発等のための行動計画の策定を事業主に義務づける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立し、わが国における男女共同参画社会実現に向けた取り組みは新たな段階に入った」としている。

しかし、実態をみると、諸外国と比べて活躍する女性は多くはない。欧米諸国ではすでにみられなくなっているいわゆるM字カーブ（第1子出産を機に6割の女性が離職するなど子育て期の30歳代で就業率が低下する）がまだまだ大きな課題となっており、また、指導的地位に占める女性の割合も目標を大きく下回っている分野が目立つ。少子高齢社会の現在、世代を超えたさまざまな立場の人々の理解のもと、実効性のある取り組みが求められており、内閣府の男女共同参画局が中心となってさまざまな取り組みが進められている。ホームページも充実しており、「女性のチャレンジ応援プラン」では、家庭で家事や子育て、介護などを行っている女性たちが、家庭と両立しながら就職したい、地域貢献や起業をしたいなどの希望に応じたチャレンジを支援する施策をまとめてポータルサイトで紹介している。「男性にとっての男女

共同参画ポータルサイト」は、「みなさんの身の回りであてはめて考えてください」と、基礎知識からまとめられていてわかりやすい。

総じて国の施策は充実してきているように見える。とりわけ、わが国の女性の活躍を阻害してきた高度経済成長期を通じて形成された固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見やさまざまな社会制度・慣行などにあらためて焦点を当て、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方を前提とする労働慣行を「男性中心型労働慣行」と呼び、その「変革」を第一に挙げている点が強力。ここでは「変革」という強い意志を感じる用語が使われているが、日本獣医師会の女性獣医師支援特別委員会で、報告書の具体的な取り組みの第一に「女性獣医師の活躍促進のための理解醸成」を挙げるにあたり、「理解醸成」か「意識改革」かをさんざん迷った後、少し遠慮して「理解醸成」に決めたことなどを思い出した。

3 女性の活躍推進のための日本獣医師会の取り組み

私たち獣医師の各職域でも女性の活躍推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全体では3割弱であるが、20代で45%、30代で48%であり、全国16の獣医学系大学の子学生割合が約半数であることから、今後さらに女性獣医師が増加していくことが見込まれ、より重要な課題となった。

日本獣医師会では、日獣会誌に女性獣医師をテーマにした連載企画を組む（平成23年第64巻、65巻）等の対応がなされてきたが、平成25年9月に女性獣医師支援特別委員会を設置して取り組みを開始した。この特別委員会は、各職域におけるいわば第一世代の女性獣医師として仕事をしてきた10名で構成され、当初より、女性獣医師だけに着目するのではなく、男性獣医師を含むすべての獣医師の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た。

「獣医師の就業環境等に関する現況調査」の実施、平成26年度獣医学術学会年次大会（岡山）でのシンポジウム「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—」の開催、平成26年10月の中間報告を経て、平成27年5月、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—」としてまとめた。

特別委員会報告書から、提案された具体的な取り組み等を抜粋してお示しする。

(1) 女性獣医師の活躍促進のための理解醸成

女性獣医師の活躍を促進することの意義、労働条件等

の支援策の整備とその適切な運用の必要性等について、獣医師及び関係者全体で理解を醸成することが、まず重要である。雇用者側の労働関係法令や社会保険制度等に関するコンプライアンス意識の向上、就業環境改善のための職場全体の理解醸成を強力に進める必要がある。今後の獣医療を担う獣医学生に対する職業教育を充実していくことも必要である。

(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

多くの女性獣医師は、出産や育児と両立できるなら、職場が近くなれば、短時間なら、仕事を続けたいと考えている。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多様な働き方を認め、互いに助け合うことを提案したい。働く側の希望と雇用者側の希望をマッチングさせるしくみが必要である。

イ 出産休暇・育児休暇が取りやすい環境の整備等

(ア) 代替獣医師の確保

小さな職場では、1人休めば同僚に大きな負担がかかってしまう。大きな職場でも、多くの女性獣医師のライフステージが重なれば同様である。女性獣医師たちが職場への支障や気兼ね等なく、安心して出産・育児休暇を取得して仕事を続けるためには、「休暇中には代替獣医師が来てくれることがあたり前」とすることが必要である。休暇制度が整備され、取得も進んでいる公務員獣医師の職域でも、代替獣医師の確保が必要であることが強く指摘されている。

(イ) 相談体制・情報の提供

仕事と子育てを両立している身近なロールモデルや気軽に相談できる相談者の存在が重要である。悩みや不安を抱えている女性獣医師が、気軽に相談できるしくみが各職場にあることが理想であるが、これが不十分な場合に備え、包括的な支援センターの設置や相談員の配置などが必要である。

(3) 復職しやすい環境づくり

ア 必要な情報を入手しやすい環境の整備

離職中の獣医師は、離職によるブランク、情報不足など多くの不安を抱えている。スムーズな復職を支援するため、気軽に相談できるしくみとともに、求人情報をはじめとする復職のためのさまざまな情報を容易に得られるしくみが必要である。女性獣医師のライフステージや多様な働き方に対応した幅広い情報が、一元的にわかりやすく提供されるしくみが重要である。

イ 離職中の継続的支援（技術研修等の機会の提供）

離職中の獣医師は、復職しない理由を「自信がない」とするなど技術や経験の不足についての不安も抱えている。こうした不安を取り除くための技術研修や情報

交換の場が必要であり、育児等をしながら参加できるようにする配慮が必要である。

さらに特別委員会報告書では、①獣医師及び関係者全員の理解醸成のための手引書の作成、②雇用者向けの労働関係法令、保険制度等を含む理解醸成のためのセミナーの開催、③獣医学生に対する就業意識の教育や女性獣医師就業支援策等の紹介、④短時間勤務を促進するための調査、きめ細かい求人サイトの整備、⑤代替獣医師の確保のための獣医師人材バンクの整備、⑥仕事と育児の両立、休職・退職を経験したロールモデルの紹介、相談員の配置、⑦女性獣医師の活躍促進のための幅広い情報を一元的に提供する総合的な情報プラットフォームの構築、⑧復職に向けた新しい技術等の研修、インターネットを用いた研修（e-ラーニング）の実施等の具体的な対応策も提案されている。

提案された対応策の実現に向けた検討をするために、平成27年11月、職域総合部会個別委員会の一つとして、女性獣医師支援対策検討委員会が設置された。この委員会は、管理職、雇用者の立場にある獣医師（女性と男性）で構成され、具体的な実施のための検討がなされ、農林水産省の補助を受け、獣医学生向けのセミナーが全国7大学で開催（予定）されたほか、情報プラットフォームの構築や新しい技術等の研修実施の準備も進められている。

4 女性獣医師がより活躍できる環境の実現に向けて

持続的な経済成長のための柱の一つとして「女性の活躍推進」が掲げられ、すべての女性が輝く社会を実現するために、官民をあげた取り組みが進められている。

女性に共通の課題については、各分野の有識者の意見も聴きながら決められた幅広い施策が展開されており、これらの積極的な活用による成果が期待される。男性中心型労働慣行等の変革が強力に進められることも期待したい。

女性獣医師の活躍推進のためには、各職域に応じた十分な能力を備えた代替獣医師が確保されることが最も重要であると考えられる。出産、子育てはあらかじめ計画を立てやすい事象であるから、代替獣医師が確保されれば的確な配置が可能となる。職域ごとに事情が大きく異なり容易ではないが、少しでも多くの職場で少しでも早く「休暇中には代替獣医師が来てくれることがあたり前」にすることが必要であると考えている。

もう一つ重要な点は、やはり、身近な上司の理解や心構えであると思う。産休や育休は、組織の中での自らの役割を確認し、休暇中他者にこれを委ねるために情報共有の大切さを実感したり、本人の人間力や職場の組織力を伸ばしたりする良い機会ととらえていただきたい。

一人ひとりに寄り添っていく社会をつくるためのきっかけとしても良い機会とお考えいただければと思う。また、妊娠中や子育て期の女性に過剰な配慮をしない、ということも重要だと思う。つわりの強さ、子育ての支援の受け方等は個人差が大きいため、本人の意向に沿わない一律の配慮によって重要な仕事から遠ざけるようなことは、働き続ける原動力となる「やりがい」を失わせるおそれがあると考えている。

女性には男性にはないパワーがあり、能力があるとされる。私たち獣医師の各職域でもこれを十分に活用できるようにしたい。女性だけでなく、介護などを担う男性、年配者、経験の浅い若者などすべての獣医師にのびのびと力を発揮してもらえる環境を整えるために、まずは、各職場の管理職、雇用者の理解や心構えが大切だと思う。一方で、女性たちは、配慮に対する感謝の気持ちを忘れないようにしたい。

5 おわりに

男性国会議員の育休取得について賛否が分かれている。夫人も国会議員で産休・育休を取得している上での夫の育休であり、その日数にもよるが、私は「否」を支持する立場。「変革」が必要と叱られるかもしれないが、幅広い方々、とりわけ若い世代に関心を持っていただく良い機会ととらえ、動向を楽しみに見守りたい。

すでにご紹介した内閣府男女共同参画局のHPに「女性の政策・方針決定過程への参画状況の推移（2011～2015年）」が掲載されている。職域団体役員で唯一「0」が並んでいた日本獣医師会の2015年の欄に4.2%の数字が入った。明治時代に大日本獣医会として組織された時から100有余年の長き歴史を誇る日本獣医師会の初の女性理事として、微力を尽くしてみたいと思っている。みなさまのご指導、ご協力を重ねて願います。