

—特別委員会・職域別部会委員会活動報告 (X)—
(女性獣医師活躍推進委員会)

全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
～女性獣医師支援特別委員会, 支援対策検討委員会,
活躍推進委員会のあゆみ～

栗本まさ子[†] (公社)日本獣医師会特任理事,
(公財)日本乳業技術協会代表理事)



1 はじめに

2015年、女性獣医師のための特任理事に就任してから7年が過ぎた。女性獣医師の活躍推進のための日本獣医師会の取組には2013年に女性獣医師支援特別委員会が置かれたときから携わってきたので、はや10年が経とうと

している。

この間のみなさまのご理解、ご協力に深謝しつつ、環境の変化、取り組んできたこと、課題などを振り返ってみたい。ぜひご一緒にお考えください。

2 環境の変化

まず、日本獣医師会が取組を始めた頃、あるいは目標を定めた頃等からの順位、割合や数の変化をご覧いただきたい。

✳️ 105 → 116 位

世界経済フォーラム (WEF) が世界の男女格差の状況をまとめた報告書で公表しているジェンダーギャップ指数の日本の順位。

「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野について、完全平等を1、完全不平等を0としてスコア化した順位で、2013年は0.650で105位、2015年に0.670で101位と少し順位を上げたが、2020年は0.652、121位と後退し、2021年は0.656、120位、2022年は116位でやや改善されたように見えるが調査対象国が10カ国減っており、達成率は0.650に下がった。

日本は、「教育」と「健康」については男女平等が進んでいる (教育は1.0で1位! 健康は0.973で63位)

が、「政治」と「経済」で女性の進出が大きく遅れたまま (政治は0.061で139位、経済は0.564で121位) である。学校で勉強している間はだいたい平等なのに、社会に出てからは古い性別役割分担意識が固定化されたまま改善が遅れており、女性管理職は13.2% (2022年男女共同参画白書) で、指導的地位に就き意思決定にかかわる女性はまだまだ少ない。

✳️ 27.0 → 33.3%

獣医師法第22条に基づく届出による女性獣医師の割合。

2002年に2割未満だった女性獣医師は急激に増加し、2012年には27.0%となり、若い世代、20代は45%、30代は48%が女性だからまもなく3割を超えるとされた。2018年に30.1%となり、2022年には33.3%、3人に1人が女性となった。若い世代、20代は53%と半数を超え、30代は45%、40代は49%の女性獣医師が活躍している。

✳️ 43 → 44%

獣医師会の女性加入率。

女性獣医師の増加に伴って女性会員数が増加しているわけではない。動物病院では男性の院長が加入していればよろしい、といった性別役割分担意識がまだ残っていることも影響しているかもしれないとされ、加入率は8割弱である男性に比べ半分近い低さだ。でも、2016年から2018年の間に43%から44%に1ポイントだけが上昇した。

2019年に「2030年までに、女性の獣医師会加入率を男性獣医師と同じにすることをめざす」としており、多くの地方獣医師会で交流会、勉強会等の取組が

[†] 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

進められているので今後に期待したい。が…、2022年には41.1%に下がり、男性も71.5%に下がった。

✳️ 25 → 49

女性役員が就任している地方獣医師会の数。

2022年に49となった。2016年は25だったので、ほぼ倍増した。

2017年に「女性役員のいない地方会は最低1名を、いる地方会は複数名を女性とすることを、2020年を目途にめざす」とした目標は、6つの地方会に女性役員が就任しておらず、複数名が就任している地方会は22であり、達成できなかった。

一方、多くの地方獣医師会でさまざまな取組が進められ、2つの地方会に5名、さらに5つの地方会には3名以上の女性理事が就任するなど大きな前進もみられた。

✳️ 3.0 → 8.7%

地方獣医師会の役員総数に占める女性役員の割合。

2016年の3.0%から2022年には8.7%となった。3倍近くに増えた！とも言えるが、2019年に「2030年までに地方獣医師会の女性役員を30%以上にすることをめざす」とした目標（平均5名以上）はまだ遠い。

✳️ 0 → 46 サイト

日本獣医師会の「女性獣医師応援ポータルサイト」をホームページにリンクしている（バナーを掲載している）地方獣医師会の数。

2016年に必要な情報を一元的に提供するプラットフォームとして構築された。一人でも多くの獣医師、特に今は無職の女性獣医師や獣医学生目に触れるよう、地方獣医師会のほか大学、関係団体などのホームページへのリンクをお願いしてきた。2022年には地方獣医師会は46サイトまで増え、技術的に何らかの困難があるところを除きリンクしていただいている。

もし、まだご覧になったことのない方がいらしたら、ぜひ一度ご覧ください。

3 女性獣医師活躍推進の取組

(1) 女性獣医師支援特別委員会の取組

日本獣医師会では、2013年9月に女性獣医師支援特別委員会が設置され取組が開始された。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、男性獣医師を含む全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開始された。この「女性獣医師が活躍しやすい環境は全ての獣医師が活躍しやすい環境であ

る」というコンセプトはその後引き継がれて今日にいたっている。

特別委員会では当初、「女性獣医師支援は今さら必要か」との意見も聞かれた。しかし、「獣医師の就業環境等に関する現況調査」（2013年実施）の結果が示され、各委員の実体験やそれを支えてきた思いなどが紹介され、議論を重ねるうちに、自らが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新たに深刻な状況も認識されるようになった。また、休日夜間の別なく長時間勤務を余儀なくされることの多い公務員や肉体的にも大変厳しいとされる産業動物診療の職域以上に、小動物診療分野の対応の遅れが深刻である、という実態も明らかになった。これらを特別委員会報告「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—」（2015年5月）にまとめ、実施が必要と考えられた具体的な取組も提案された。

この提案をもとにその後の取組が進められているので、提案の内容（*）と進捗状況（⇒）、残された課題（◎）をご覧ください。

①女性獣医師の活躍推進のための理解醸成

*1：関係者全体の理解醸成

女性獣医師の活躍を推進することの意義、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。

特に、「休暇が取れない」「労働時間が長い」との回答が約7割を占め、男女ともに厳しい就業環境にある小動物診療分野、また、女性の就業支援の整備が不十分との回答が多かった産業動物診療分野について、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や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。

*2：獣医学生の理解醸成

今後の獣医療を担う獣医学生に対し、職業教育を充実していく必要がある。

⇒*1：「雇用者等の理解醸成」として日本獣医師会学会年次大会において、シンポジウムを開催して取組が進められた。2015年岡山から秋田、金沢、大分、神奈川、東京と毎年開催し、2021年はコロナ禍のため年次大会が中止されたが、2022年はリモートで開催された。2020年からは退会されている獣医師、獣医学生等も参加しやすいよう市民公開シンポジウムとされた。シンポジウムの録画は、女性獣医師応援ポータルサイト（以下、「サイト」）にほぼ全て掲載されてい

るので、積極的なご利用が期待される。

また、雇用者側のコンプライアンス意識向上が特に急がれる小動物診療分野について、先進的に取り組まれた地方獣医師会（神奈川県）のご協力が得られ、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）がサイトに掲載された。

◎2016年に女性活躍推進法が全面施行された後も、女性の就業、男女共同参画の環境や制度は変わっているため、特に小動物診療分野の雇用者、管理職への理解醸成、各分野全員の意識改革は引き続き急がれる。シンポジウムにおいて法制度の説明等も行われてはきたが、残念ながら雇用者、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参加して下さらない方々への伝え方の工夫が必要であることが、繰り返し課題としてあげられた。意識改革のための働きかけはあらゆる機会をとらえ繰り返し実施する必要がある。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。2022年にリモートで開催されたシンポジウムでアーカイブとして紹介された動画が、特に参考になると思う。

また、小動物診療施設等において作成する必要のある規則、規程については、すぐに使える具体的なひな型がサイトに掲載されている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を期待したい。

⇒*2：獣医学生を対象とする日本獣医師会主催の女性獣医師等の就業について考えるセミナーが、全国の獣医大学のご理解をいただき、全ての大学で開催されている。セミナーの名称は、アンケートに寄せられた学生さん達の意見から、「男女ともに獣医師として活躍を続けるためのセミナー」としている。新型コロナウイルス感染拡大後も、対面での開催が困難なときはサイトにおいてオンデマンド配信を行い、全国16大学で学生向けセミナーを続けている。

◎学生アンケートの結果や大学のご要望を踏まえ、開催の方法や内容について見直しつつ、よりよい形で継続していく。

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

多くの女性獣医師は、出産や育児と両立できるなら、職場が近くなら、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てパート、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。「特定の時間帯ならば働ける」等の働く側の希望と、「繁忙時に働いてほしい」等の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。

*2：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、一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当たり前」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、代替獣医師確保の必要性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。結婚や出産を控えている、育児休業中で一時的に職場を離れている、仕事上の悩みを抱えている等の女性獣医師が、気軽に相談できるところが各職場にあることが理想であるが、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。

⇒*1：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、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とされた。

◎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、雇用者側の対応が求められている。特に、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が望まれる。

⇒*2の（ア）：出産・育児休暇等の制度を職場への支障や気兼ねなく利用できるようにするために、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当面難しいとされた。これに代わる方策として、日本獣医師会ホームページの人材募集ページを見直してマッ

チング情報システムのように運用できないかという提案がなされ、見直し作業が進められた。具体的には、多様な働き方を希望する獣医師がよりきめ細かく情報検索できるよう、受け入れを希望する雇用者の人材募集ページ掲載時のフォーマットを改良し、未経験可、再研修／再教育制度あり、週1日～可、時短勤務可、残業なし等の検索項目を追加するなど大幅な見直しが行われ、まもなく運用が開始される。

⇒*2の(イ)：多くの方々にご協力いただき、ロールモデルとしてサイトに掲載させていただいている。相談窓口は日本獣医師会ホームページに設けられているが、事務的なものであまり利用されていない。

◎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ので、これに変わる方策としての人材募集ページの改良、積極的なご利用に期待したい。また、より親しみやすい相談体制づくり、ロールモデルの充実、サイトの相談窓口の見直しや他の機関の相談窓口とのリンクの検討なども引き続き必要である。

③復職しやすい環境づくり

*1：必要な情報を入手しやすい環境の整備

一旦職場から離れてしまった獣医師は、離職によるブランク、休職中の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、気軽に相談できるようなしくみとともに、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。復職のための情報、女性獣医師のライフステージや多様な働き方など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求められる。

*2：離職中の継続的支援（技術研修等の機会の提供）

一時的にでも職場から離れてしまった獣医師は、技術や経験の不足についての不安も抱えている。復職しない理由にも「自信がない」の回答が少なくなかった。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、育児等をしながらでも参加できるようにする配慮が必要である。

⇒*1と*2：必要な幅広い情報が一元的にわかりやすく提供されるしくみとして情報プラットフォーム「女性獣医師応援ポータルサイト」が2016年に構築され、タイムリーに新たな情報が掲載され、きめ細かく更新されている。獣医学生の利用も増えており、年間閲覧人数は2万人に近づいている。

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、2015年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」が実施されており、サイトのeラーニングコンテンツの充実とともに女性獣医師の復職支援が進められている。

◎離職している女性獣医師にどのようにアプローチするかは、繰り返し指摘されてきた課題である。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結果を活用して検討を続けたい。

(2) 女性獣医師支援対策検討委員会と女性獣医師活躍推進委員会の取組

特別委員会の検討を引き継ぐため、2015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）が、2017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—」にまとめられた。2017年から2019年にかけて、対策をさらに進め、進捗状況と課題への考え方、新たな提案（ロゴマークの活用等）が、2019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—」にまとめられた。

2019年には「女性獣医師活躍推進委員会」が設置され、コロナ禍で会議の開催見送り等を余儀なくされつつ、取組を進め、進捗状況や残された課題、目標の達成状況等が整理され、「獣医師の働き方改革への取組—全ての獣医師が活躍できる環境づくりのために—」（2021年6月）にまとめられた。いずれも、女性獣医師応援ポータルサイトに掲載されているのでご参照いただければ幸いである。

これらの委員会では、(1)で既述したように取組を推進しつつ、新たな取組も始めたのでご紹介する。

①情報プラットフォームの充実

2016年2月に構築された女性獣医師応援ポータルサイト。改良を重ねながら幅広い情報を提供している。

2017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た。第64回（平成24年度）～第73回（令和3年度）の計10回分の獣医師国家試験問題及び解答を掲載。年々閲覧数が増加しており、獣医師国家試

験対策に活用されていることが伺えてうれしい。

また、2019年度からは、日本獣医師会雑誌の獣医師生涯研修事業のページに掲載されるQ&Aを毎月掲載しているほか、「世界獣医師会（WVA）生涯研修教材」の利用方法を日本語で「無料コースの活用とコンテンツ紹介」として掲載するなどeラーニング教材が充実されている。さらに多くの方々に活用していただき感想やご注文をいただいて、より使いやすく充実したサイトにつなげたい。

②獣医大学における女性教員数等の調査

獣医大学の女性教員数等の実態を調査することが提案され、2018年度から女性獣医師の教員数、割合等の調査を開始した。2020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、結果を各大学に送付するとともにサイトに公表している。有用な具体的取組がいくつも紹介されており、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、改善の加速化につなげていただくことを期待したい。

③ポジティブアクションの推進（目標の設定）

2017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、すで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年頃を目途に目指す」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。2019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」とする追加目標が設定された。

目標の達成状況は2に既述したとおりで、目標を設定したことを理事会や全国獣医師会事務・事業推進会議等の機会に紹介し達成に向けた取組を依頼してきたが、2020年の目標には届かなかった。2030年の目標を達成するためには、新たな方策も工夫しつつ、一層推進していくことが求められる。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簡単には解決しにくい要因も多いが、他の獣医師会の例を参考にしつつ、取組を進めていただきたい。

一方で、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、さらに目標（女性管理職割合等）を追加してはどうか、との意見があることもご紹介しておきたい。

④男性中心型の制度・慣行見直しの働きかけ

産業動物診療分野の男性しかいなかった時代の人事

異動ルールが子育て中の女性獣医師にも一律に課されることについて、担当部局への改善申し入れを行うなど、顕在化したことから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、2017年から開始している。

改善の申し入れを行った件については、一律ではなく弾力的な運用を認める旨の見解が示されたので具体的な改善状況を注視していく。その他にも、職域によっては男性中心型の制度・慣行がまだ残っていることが知られており、引き続き重要な課題として取り組んでいく必要がある。

⑤日本獣医師会ロゴマーク等の活用

2019年に、獣医師としての社会的な使命の自覚、誇りを共有し、加入促進に繋がることも期待して、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。

ロゴマークの印刷については、地方獣医師会あて事務連絡「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」により、地方獣医師会会員は名刺等にロゴを自由に使用できることとされ、会員獣医師への周知と利用促進が依頼された。

ロゴマークもバッジも、はじめは「赤」を考えたが、ロゴマークの色は赤と青の濃淡4色から自由に選べる。サイトからより容易に印刷できるようにする等の改善も進めて、可能なところから試してみたい。

⑥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を推進するため、2016年度からアンケート調査にご協力いただいている。2019年度に調査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実施する定期調査の一つとして、さらに、2022年度からは会長からの依頼調査として、継続的に実施し、調査結果の概要、紹介された具体的な取組をサイトに公表している。「女性獣医師の委員会を設置して就業環境の改善や復職支援に関する検討や実態調査・意識調査を行っている」、「女性会員を増やすため配偶者会員の会費を半額にしている」、「女性役員を増やすため女性枠特定理事を設けている」、「育児等のための休職中の会費を免除している」、「女性獣医師交流会や休職中の女性獣医師向けの相談会・講習会を開催している」等、さまざまな取組が進められている様子がうかがえる。

こうした事例を参考に、地域の実情に合った取組が進められ、全国的な取組の加速化が進むことを期待している。

4 おわりに

2020年12月、全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。2005年の第2次基本計画に掲げられた「202030目標：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、「2030年代には誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会になることをめざす。そのための通過点として、2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に占める女性の割合が30%程度になるよう目指して取組を進める」と変更されたため、後退したと報じられ、官民で積極的な取組が行われてきたが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、家庭生活との両立が困難、人材育成の機会の不足、候補者などへのハラスメント、管理職・役員へのパイプラインの構築が途上、性別役割分担意識などがあげられた。

ここにあげられた要因の多くは、日本獣医師会の2020年目標が達成できなかった要因と重なることが、地方獣医師会調査の自由記述などからうかがえる。それでも、2013年に最初の委員会が設置されて以来、農林水産省の補助事業による調査や研修をはじめとした取組によって、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ことから進められ、変わり始めた。地方獣医師会の女性役員は着実に増加しており、2030年目標を達成できそうな地方獣医師会も少なくない。無職の女性獣医師（20～50代）の割合も男性の1%程度と比べるとまだ高いが、2016年7%、2018年6.7%、2020年6.2%と少しずつではあるが減ってきた。委員会から繰り返し要望してきた休会者の会費や求人サイトが見直されたことが、離職・休職に伴う退会の減少や復職の背中を押すことにつながることも期待される。

でも…

✳0→1→3→2名

日本獣医師会の女性理事数。創立以来ずっと男性のみだったが2015年に会長推薦の特任理事枠が一つ設けられ、2019年まで順調に増加したが、また後退した（副会長は3人とも男性のまま）。

✳0→0名と1→8名

地方獣医師会の女性会長と女性副会長の数。会長はずっと男性のみのまま。それでも2013年には1名だった女性の副会長は8名に増えた。女性会長が選出される日も遠くない。と思いたい。

先進国の中で飛びぬけてジェンダーギャップ指数の順位が低いままの日本の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）は、私たち獣医師の職域でも当初思っていたよりずっと、あちこちに残っていた。

世界に取り残された日本は取組を加速化しており、今年度から男性育休が義務化され10月からは「産後パパ育休（男性版産休）」も始まった。育休取得率は、女性の85%（80%が10カ月以上取得）に比べ男性は14%と低く、政府の「2025年までに30%」の目標にはほど遠い。人員や資金に余裕のある大企業では取得が進むが中小企業の対応が難しいため、今年から育児休業取得を進める中小企業への助成制度が始まっている。日本の男性の育児を含めた家事時間はきわめて短く、このことは少子化にもつながっているとのことで改善が急がれている。6週間の産後休暇だけで職場に戻った私たちの時代とは大違いでうらやましいと、ふと感じてしまい、意識改革の困難さを改めて思った。

女性獣医師が生き生きと活躍を続けられる職場は、男性獣医師を含む全ての獣医師が活躍しやすい職場である。繰り返しいわれてきたこのことをあらためて関係者全員が共有し、男女や職域を問わず、仕事と生活を両立できることがあたりまえの生きやすい社会をめざし、おかしいと思うことには声をあげ（もしあげられなければ獣医師会の委員やサイトの窓口にお聞かせください。）、具体的な改善をできるところから始め、難しいところはくり返しくり返し説明し、少しずつ理解者を見つけて増やし、取組を広げ、継続していただきたい。

2021年6月の報告書には、2013年以降取り組んでくださった委員の名簿とともに、これまでの各報告書の「はじめに」と委員が思いを込めた「おわりに」の部分抜粋して添付している。2019年6月の報告書の最後には、迷ったり、つらい思いをなさったりしている女性獣医師に向けた委員会からのメッセージも掲載されているので、一読して見ていただきたい。

そして、感想やご提案、ご批判等なんでもお聞かせいただけますよう、よろしくお願いいたします。