

## 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 (VIII)—

## 獣医師を育成する研究教育機関としての取組

野口倫子<sup>†</sup> (麻布大学獣医学部獣医学科臨床繁殖学研究室准教授)

## 1 獣医学教育における学生及び教員の男女比率の推移

令和5年度現在において、獣医学部を擁する大学は全国に17大学（うち国立大学10大学、公立大学1大学、私立大学6大学）存在する。毎年1,000名程度の新規卒業生が獣医師国家試験を受けて獣医師として社会に羽ばたいているが、獣医学部学生の男女比率は近年大きく変化している（図1）。平成30年度には男女比はおおよそ半分程度であったが、令和4年度には女性比率が56.8%を占めており、絶対数としても女性の人数が男性よりも1,000人程度多くなっている。この傾向は、世界の獣医大学の学生をみても同様であり、日本において今後ますます女性獣医師の数は増加することは間違いない。

このような学生比率の変化を受け、教員の男女比率も変化している。調査を開始した平成30年度においては、女性教員は全教員の12.6%にとどまっておられ、令和3年度（13.0%）までは大きな変化を認めないものの、令和4年度には15.6%とその割合は大きく上昇している（図2）。

さまざまなバックグラウンドを持ちつつ研究教育機関で生き生きと働く女性教員数が増加し、学生が多様な考え方や生き方に触れる機会が増えることは、特に卒業後の働き方（ワークライフバランス）に漠然とした不安を抱える女子学生にとって非常に重要な意味を持つ。その一方、どの大学においても全教員における女性教員の割合は低いものの、女子学生の比率は年々増加していることから、女性教員に課せられている仕事は必然的に増加しているのが現状である。この状況は特に、自身のキャリア形成のためにも研究活動により多くの時間を確保すべき職員の教員や、ワークライフバランスを大きく変化せざるを得ない教員にとっては、より大きな負担となっている。このような多角的な視点からも、獣医学教

育分野における女性教員数の増加は、早急に改善すべき重要な課題となっている。

## 2 麻布大学の現状と学内における取組

麻布大学の獣医学科の女子学生の比率は、前述した全国平均と同等で推移しているが、令和4年度の獣医学科の女性教員数の割合は18.5%と全国平均に比べて高い。その一方で、准教授及び教授の女性教員の割合はそれぞれ3.7%と低い水準でとどまっている。

日本獣医師会が全国大学獣医学関係代表者協議会を通じて全国の獣医学系大学に行った調査によると、平成30年度の准教授及び教授の女性教員の割合は9.3%及び3.5%であったのに比べ、令和4年度の調査ではそれぞれ14.5%及び5.5%と上昇したことは特筆すべき点である（図3）。

基本的に大学教員が昇任するためには、教育活動の評価はもちろんであるが、規定数以上の論文執筆が課せられている。すなわち、近年の上位職の女性教員数の増加は、女性教員の研究力向上を反映している。これらのことは、獣医学系大学における女性教員個人の研究能力の向上に加え、各大学における女性教員の研究環境の整備への取組推進が形になってきたことが一つの要因となっているのではないかと考えている（図4）。

本学においても、ライフイベント及びワークライフバランスに配慮した研究環境の改善やそれに向けた学内の意識改革を図るとともに、本学で働く全ての者が能力を発揮し、活躍できる環境をつくるための種々の取組を実施することを目的とし、2022年12月1日付で、DEI推進センター（英語名称：Center for Diversity, Equity & Inclusion）を開設した。開設にあたっては、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」の選定を受け、本格的な取組を開始した。ダイバーシティ（Diversity: 多様性）は今やどこでも耳にする言葉となり、その言葉自体は社会に浸透していると思われる。DEIとは

<sup>†</sup> 連絡責任者：野口倫子（麻布大学獣医学部獣医学科臨床繁殖学研究室）

〒252-5201 相模原市中央区淵野辺1-17-71 ☎・FAX 042-769-1645 E-mail: m-noguchi@azabu-u.ac.jp

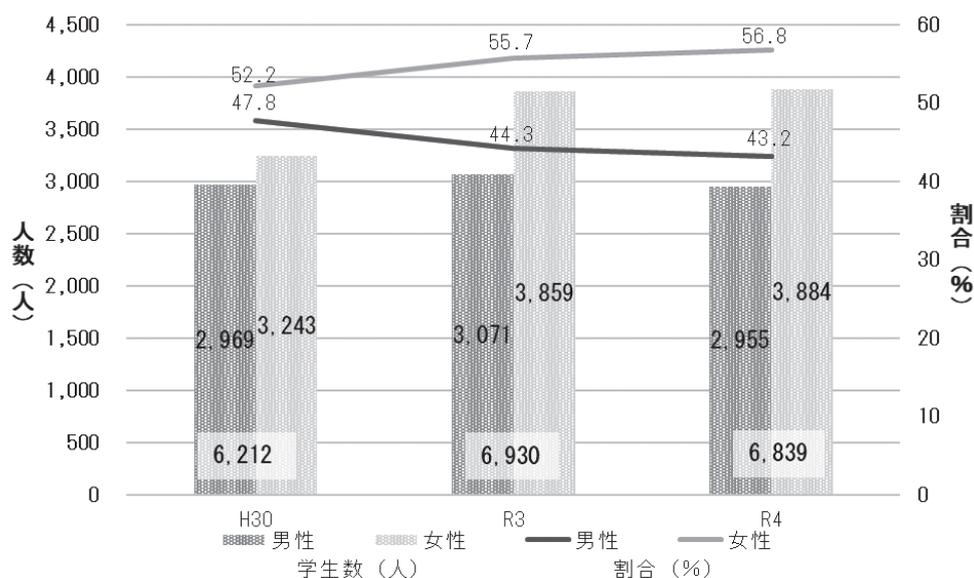


図1 獣医学部生数及び割合の推移（平成30年度及び令和3、4年度）  
※令和3年度の調査から岡山理科大学を追加

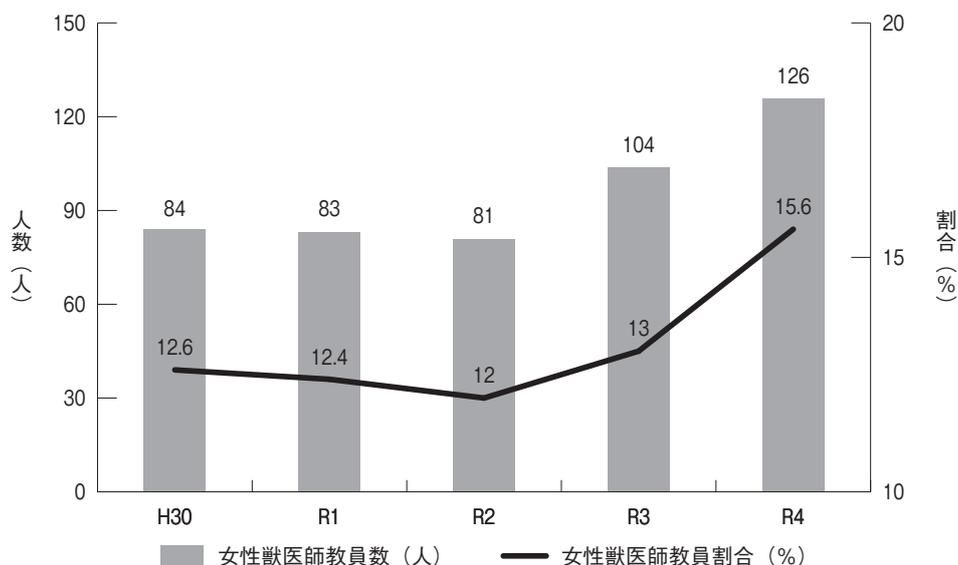


図2 女性獣医師教員数と割合

「ダイバーシティ（多様性）」「エクイティ（Equity 公平性）」「インクルージョン（Inclusion: 包括性）」の頭文字からなる略称であり、DあるいはD&Iをより踏み込んだ取組を指している。

本センターは、「人と人がつながることで、学び・働きやすい大学を目指す」ことをスローガンとして設立されている。その第一歩として、まず「女性研究者が本学で働きたいと思うことができる環境及び働きやすい環境」を確立することを大きな目標の柱としている。今年度、本学では本センター開設が後押しの一つとなり、初の「女性限定」の公募と採用に成功した。しかし、全学部・全学科での展開には至っていないため、今後に期待する。同様に、女子学生の大学院進学率を高め、女性研

究者の裾野拡大を図ることも柱の一つとして設定し、さまざまな取組を実施している。本稿では、現在進行している取組の一部を抜粋してお示しする。

#### (1) 女性研究者の研究効率の向上のための取組

女性研究者は、男性研究者に比べて性特有のライフイベントも多いことから、自身が望むような研究活動の実施並びに研究時間の確保が難しい場合がある。そのため、各ライフイベントに応じた幅広い支援を行い、女性研究者の研究効率を向上するために以下の取組を実施している。

##### ① 研究支援人材バンクの設立（2023年11月サービス開始予定）

相模原・町田市在住者を対象に、研究支援人材バ

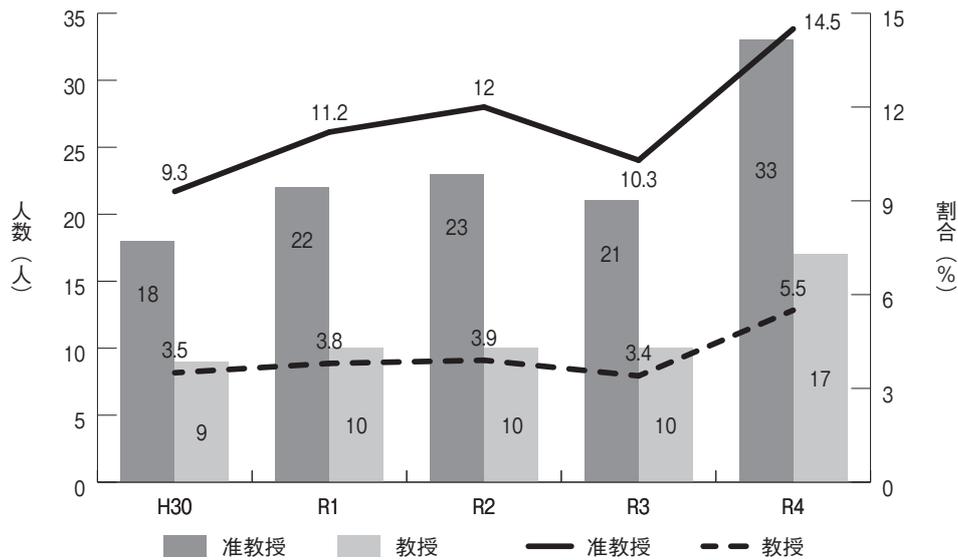
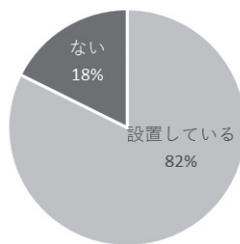


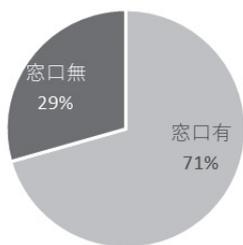
図3 女性獣医師准教授・教授数と割合

1 女性獣医師活躍・男女参画を推進するための委員会等が設置されていますか

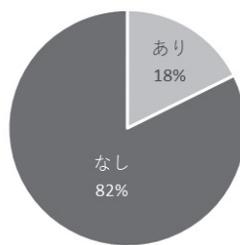


男女参画推進委員会等の設置の有無

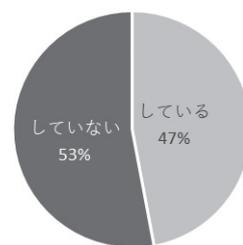
2 女性獣医師が働きやすい制度の設置について



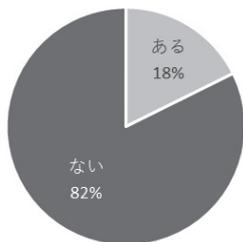
①相談窓口の設置の有無



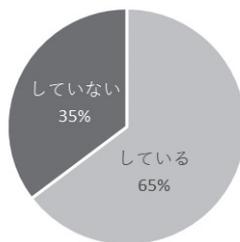
②フレックスタイムの有無



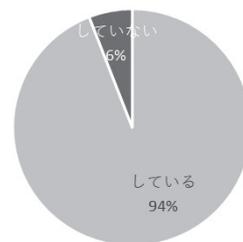
③テレワークの導入の有無



④時短勤務の教員用給与表の設置



⑤時短勤務者のための研究補助員の雇用



⑥育児や介護等への対応策

図4 令和4年度 女性獣医師の活躍推進・男女共同参画の取組みについて



図5 DEI フリースペース

ンクを設立し、地域女性の人材を活用して、秘書や研究補助員を複数の研究者でシェアできるシステムを構築し、2023年11月からの運用開始を目指している。

#### ②介護・育児サポート

子育て・介護支援情報の共有及び育児・介護支援制度の整備を行った。

#### ③学内子育て支援（DEI フリースペースの設置、図5）

子どもを大学に連れて来ざるを得ない状況になった際に（感染症の流行による保育園や学童の閉鎖等）、休憩時間に教員自身が子どもを遊ばせる、あるいは子どもとともに休息を取ることができるスペースを学内に設置した。

### (2) 女性研究者の研究力の向上のための取組

女性研究者の研究力向上を支援するためには、各研究者が求めている支援の内容（メンター、共同研究者、研究資金など）を網羅的に把握しつつ、適正な支援を行う必要がある。そのため、幅広い支援制度を設置し、土台から女性研究者の研究力向上を支援することで、上位職における女性研究者の割合を改善することを目的とし、以下の取組を実施している。

#### ①学内研究互助体制の強化

女性研究者がライフステージに合わせてメンターを選ぶことができるよう、学内教員のメンターカルテを作成し、支援を必要とする女性研究者とのマッチングを行う選択的メンター制度の整備について検討を行った。

#### ②共同研究支援体制の確立（共同研究支援に係る研究費助成）

女性研究者を代表とした共同研究支援制度を整備した。

#### ③論文英文校閲費・論文掲載料支援制度

産休・育休・介護時も含む論文英文校閲費、論文

掲載料（オープンアクセス掲載料）の支援制度を構築した。

#### ④研究スタートアップ費支援制度

新規採用者と採用間もない研究者を対象に研究スタートアップ費支援制度を構築した。

#### ⑤再スタートのための研究費支援制度

出産・育児介護等のライフイベントで研究を一時中断した研究者を対象に再スタートのための研究費支援制度を構築した。

### (3) ダイバーシティ研究環境整備のための取組

大学卒業後の自身のライフプランとキャリア形成を考えると、さまざまなことが障壁となり、博士課程への進学を断念する学生は少なくない。そのため、多角的な視点から支援をすることで、各学生の抱える障壁をなくし、生き生きと研究活動に邁進できる環境を整備して未来の研究者・教育者を育成することを目的とし、以下の取組を実施している。

#### ①女子学生 DEI 啓発・キャリア開発支援（2023年11月開催予定）

自身がつジェンダーバイアスを解消し、出口の選択肢を増やすためのセミナー、ワークショップまたは懇談会を開催する。

#### ②大学院女子学生フェロシップ制度

大学院女子学生フェロシップ制度を構築し、支援を開始した。また、論文英文校閲費、論文掲載料及び学会参加費、交通費の支援を行っている。

#### ③学内研究互助体制を利用した大学院学生への情報共有と学振等申請相談

教員との定期的な情報交換の機会提供や、日本学術振興会特別研究員（PD）等申請を支援、教員による留学を含むポスト・ドクターの受け入れ先リストの作成とアドバイスが受けられる制度の検討、学内のチャットシステムを活用した窓口の開設準備を

行った。

本稿で紹介した取組以外にも、運営に向けて進行しているものが複数ある。興味を持っていただいた方は、ぜひホームページ（麻布大学 DEI: <https://dei.azabu-u.ac.jp/>）から内容の詳細を閲覧いただければ幸いである。

### 3 最 後 に

筆者が委員として初めて女性獣医師活躍推進委員会に参加した際、全国獣医学系大学を対象とした調査における「女性獣医師活躍・男女共同参画を推進するための委員会等が設置されているか」という項目について、麻布大学は「ない」と答えた数少ない大学の一つであるという事実を突きつけられた。委員会の中で、各分野で女性獣医師活躍推進を精力的に行っている他の委員の発言や取組を聞き、全国獣医学系大学内での本学の立ち位置についてはもちろんであるが、自身の姿勢についても大変反省したと同時に、未来の獣医師を送り出す研究・教育機関として男女共同参画の教育や取組を行っていくことの必要性を痛感したことは今でもはっきりと覚えている。

それから4年のうちに、本学において DEI 推進センターが設立され、積極的な活動が行われ、実績を積み重ねつつある。この背景には、DEI 推進センター設立に向けた麻布大学長の強いリーダーシップが発揮されたことはもちろんであるが、短い時間の中、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」の選定に向け強力に取組を先導し、選定後も継続して推進いただいている教職

員の方々の強い信念や尽力があることはいまでもない。なかったものを形にすることの苦労を目の当たりにし、対応いただいている教職員の方々や、他分野にて男女共同参画の取組を推進している関係者に心からの敬意を改めて感じている。その一方で、このようなセンターの問題点は、設立当時の思いや熱量をいかに持ち続けるかということだと感じている。人や時代が変わっても、DEI 推進センターを形骸化させず、常に時代の流れに即した働きを担うためには、獣医師会にとどまらず幅広い分野の取組にアンテナを張り、柔軟性をもって「全ての教職員が働きやすい環境を整備する」ために物事を進めるという大学としての姿勢が重要であると考えている。

また、本シリーズにおいて獣医師の就労現場における取組が複数紹介され、多くの課題が残されているものの、女性獣医師に対する意識や就労環境の改善に向けて前進していることが示されている。このようなレポートを読むと、これから世の中に羽ばたいていく獣医師を待っているのは、単純な職業の選択肢だけではなく、働き方も多様性に富んだ世界になっていくのだろうという期待が膨らむ。このような現場の情勢に應えるためにも、今後教育機関は、多様性に富んだ現場のニーズに合わせた働き方に対応できる学部学生の教育だけではなく、一時的な離職からのリスタートや転職のためのフォローアップ支援や、キャリアアップ支援などの卒業後の強化も重要な役割を担っていくと考えており、実現に向けた活動を通じて女性獣医師活躍推進に尽力していきたい。