

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 (X)—

宮崎県獣医師会におけるすべての獣医師が活躍できる 環境づくりについて

上松瑞穂[†] (宮崎県獣医師会女性獣医師委員会
宮崎県農業共済組合生産獣医療センター)



宮崎県獣医師会は会員数約600名の獣医師会であり、2021年度から女性獣医師委員会を立ち上げて活動している。当委員会の活動方針は、「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組」であ

る。なぜこのように女性を冠する委員会を立ち上げ、このような活動方針を定めたのかについて述べる。

宮崎県には獣医師法第22条により届け出のある獣医師が695名(女性185名、男性510名)居るが、獣医師会員数は約600名でありその数に約100名の乖離があること、届け出数・会員数ともに61歳以上の男性が約3割を占めていること、31歳から50歳までの女性における獣医師会非会員割合が多いことが調査の結果分かった(表、図)。アファーマティブアクションとは、肯定的措置、改善措置または改善目的の差別、肯定的差別と訳されるが、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。単に女性だからという理由で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、女性が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みのことで、当然、時限的に利用しジェンダーで差別することは、あってはならない。このポジティブアクションの一環として女性理事枠が設定され1名の女性理事が誕生し、2023年度には2名となった。指導的立場に立つ男性の割合が多いのは獣医師における男女比が、かつては男性が圧倒的多数であったからに他ならないが、全国的に見ても宮崎県を見ても40歳未満における男女比は半数と

なり、獣医療提供を行っている世代と、指導的立場やさらにその上の世代でのギャップが存在している。宮崎県女性獣医師委員会のメンバーは、大学、県、NOSAIから構成されており、小動物開業の女性理事や事務局も参加している。ジェンダーによる不都合はメンバー全員感じるところがなく、働く人々の価値観の変化や、時代とともに変化している働き方に関する不都合の是正の方が、優先順位として高いことが分かった。女性を冠してはいるが、そのことで声高に女性の権利を主張するようなイメージを持たれる場合もあり、このネーミングが適当なのかどうかは今でも悩ましい。実際、メンバーは女性のことだけを話していることはなく、獣医療提供をそれぞれの職場や持ち場で発揮できるように話し合いを行っている。

第一期(2021~2023年度)の活動としては、「未来型思考」で、どうなりたいのか? にフォーカスをあてて調査を行うこととした。具体的には、グーグルフォーム(Googleフォームとは、Googleが提供する無料のウェブベースアンケート作成・管理ソフトウェア)での会員と非会員に対するアンケート調査であった。回答者は247名であり、結果を宮崎県獣医師会だより第96号(令和5年1月発刊)に掲載し、委員長が本誌にも内容を投稿している[1]。獣医師会の活動の在り方や情報共有の在り方などさまざまな意見を広く獣医師から集めることができた。この調査の中には自由記述があり、獣医師の労働環境向上の取組みへの支援や獣医師の処遇改善への働きかけを要望する声もあった。

第二期(2023年度~)の活動として、第一期の活動の中で小動物分野と非会員からの意見が十分でなかったこと、自由記述で出てきた意見を掘り下げることによってフォーカスして活動を行うこととした。具体的には、オープンチャット(オープンチャットとは、LINEや

[†] 連絡責任者：上松瑞穂(宮崎県獣医師会女性獣医師委員会 宮崎県農業共済組合生産獣医療センター)

〒889-1406 児湯郡新富町大字新田18802-3 ☎0983-35-1116 FAX 0983-35-1137

E-mail : m.uematsu@nosai-miyazakiken.jp

表 宮崎県獣医師会における獣医師法第 22 条届け出数と会員数

		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	0	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

(単位：人)

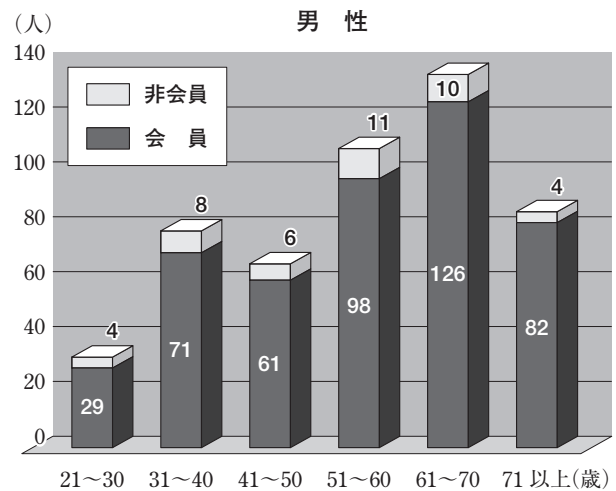
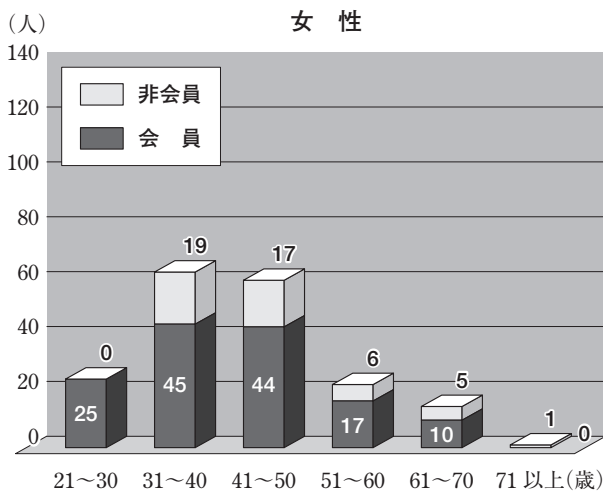


図 宮崎県獣医師会における会員と非会員の年齢区分

フー(株)が運営するメッセージ通話アプリ LINE の提供しているチャットであり、LINE で友だち交換をしていなくとも会話ができ一つのトークルームに 5,000 人まで登録が可能で、知らない人からの直接連絡ができないこと、管理者が誹謗中傷や不都合な投稿があった場合、管理のため削除や強制退会をさせることができる)を利用して、獣医師の自由な意見を収集することとした。小動物・愛玩動物看護師と産業動物・公務員の二つにカテゴリ分けし、職場が好きな瞬間と職場を辞めた・辞めたい瞬間についてそれぞれ自由に呟いてもらった。結果として、小動物・愛玩動物看護師からの呟きと比較して、産業動物・公務員からの呟きは多く、特に公務員として働く獣医師の切実な呟きが多かった。公務員として働く獣医師の業務内容、給与・待遇、管理職・マネジメント、メンタルヘルス・体調不良に関することが主な内容であったが、それぞれに対して投稿者からは共感や改善提案に関することもトークルームの中で繰り返されていた。

これら呟かれた内容から条件を抽出してチャット GPT (ChatGPT とは、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 の一種で、

大規模な言語モデルに基づいて構築されており、深層学習を使って開発されている) に以下の問いかけを行い、回答を得た。抽出した条件は、「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・目的が分かりにくい・カスタマーハラスメントで心が壊れる」であり、質問は「上述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ください。」であった。チャット GPT からの回答を以下に紹介する。

回答：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 (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) 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
- 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
 - ① 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
 - ② 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
 - ③ 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
 - ④ 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
 - ⑤ 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
 - ⑥ 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
 - ⑦ 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
 - ⑧ 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。

以上の活動報告を宮崎県獣医師会だより第97号(令和6年1月発刊)にまとめた。チャットGPTは上述のようにどうすればよいのかを提示してくれたが、自分たち自身で話し合いの結果、どうなりたいたのかを導き出さなければならない。今後は匿名で行ってきた意見収集を、匿名ではなくWebを使用した気軽なオンラインでの集会の開催などに置き換えて、自由な意見交換ができる場の提供を行っていく予定である。

組織に所属する獣医師にとって、働く人々の心と身体の健康を守りつつ、よりよい獣医療提供を行うには、組織公正性が高い職場や組織を作り上げていくことが大切だと考えている。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)と相互作用的公正性(上司の部下に対する接し方に関する公正性)であり、両方が高い状態で保たれる職場や組織ではメンタルヘルスがよく、集団知性が発揮されると考えられている。獣医師を取り巻く環境、獣医師自身も刻々と変化している。「唯一不変なるものは変化なり」一説には、孔子が言ったとも言われている言葉であるが、この世に不変なものがあるとすれば、それはあらゆるものが変化し続けているということである。変化の絶えない世の中で、自身や組織や職場が変化できなければ、歪みの中で苦しむのはそこに居る人々だと思う。しかし、成熟した脳の人々は変化を嫌う。それは、高度に脳を発達させた生物ならではのことであり、その環境で数十年生き延びられたことをわざわざ変化させずとも生き残れる確率が高いと思うからである。だから成熟した脳の人々は変化を嫌い、時として恐怖、不安、不満、威嚇、無意味、怒りとして捉えてしまう。ただ変化の歪みの中にいるとき、変化しないことでその苦しみは長引くし、その時に変化を恐れなければ結果として希望、熱意、達成、満足を得ることができる。働きがいは、好きなことと得意なことと社会で求められていることと稼げることと中心にあると思う。獣医師にとっての働きがいが、心と身体の健康の上に成り立っていることを願ってやまない。

参 考 文 献

- [1] 奥山真智子：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(Ⅲ)―宮崎県獣医師会女性獣医師委員会の活動について、日獣会誌, 76, 121-123 (2023)