

獣医師の就業環境に関する現況調査結果の概要

川手日出子[†]（女性獣医師活躍推進委員会副委員長，
全国家畜衛生職員会専務理事兼事務局長）



はじめに

日本獣医師会では、「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」をコンセプトに、女性獣医師支援特別委員会（平成 25～26 年度）、女性獣医師支援対策検討委員会（平成 27～30 年度）及び女性獣医師活躍推進委員会（令和元～6 年度）を設置し、全ての獣医師が活躍できる環境づくりを目指して具体的な提案や取組みを続けている。

平成 26 年 1 月には、獣医師全体の就業状況、女性の就業支援の整備状況などについて実態を把握するため「獣医師の就業環境等に関する現況調査」を実施（以下、「前回」という）し、課題の分析と検討を行った。それから約 10 年が経過し、社会情勢や獣医師を取り巻く環境が大きく変化したことから、新たにアンケート調査を実施したので、その概要について報告する。

調査方法

令和 6 年 8 月 10 日から同年 10 月 31 日まで、日本獣医師会の専用 WEB サイトによりオンライン調査を実施した。

調査結果

1 回答者

(1) 回答者数及び属性

4,165 名から回答があり、前回（4,371 名）とはほぼ同規模の調査となった。回答者の性別は、男性 2,125 名（51.0%）、女性 1,912 名（45.9%）とほぼ同じ割合となった。

回答者の地域分布及び現在の業務の種類は図 1 のとおりである。全国から回答を得られたが、令和 4 年 12 月末現在の獣医師法第 22 条に基づく届出（以下、「22 条届出」という）の地域割合と比較すると、関東地方からの回答率が低く、東北及び九州地方からの回答率が高くなった。業務別では「診療以外の業務であって獣医学上

の知識を必要とする業務」が 71% を占め、その多くは公務員であった。産業動物診療と小動物診療はそれぞれ約 10% だったが、小動物診療に従事する獣医師は 22 条届出で 40% を占めることからみると、回答率が非常に低くなっている。

(2) 職域の分類

調査の分析に当たり、職域の分類を前回と同じとするため、現在の業務が産業動物診療（以下、「産業動物」という。）、小動物診療（以下、「小動物」という。）、現在の勤務先が国・都道府県・市町村と回答した「公務員」の 3 つとし、各属性の比較を行った。

なお、産業動物と回答した人のうち 76 人（産業動物の 18.4%）、小動物と回答した人のうち 5 人（小動物の 1.1%）は、現在の勤務先が国・都道府県・市町村と回答した公務員であった。

(3) 回答者の性別、年齢別分布

回答者の性別と職域及び年齢分布を図 2 にまとめた。20 代から 40 代の回答者数は女性の方が多く、特に男性の 20 代の小動物は少なく、女性の 40 代の公務員が多くなっている。60 代以上からの回答者数が前回より増えており、定年延長や再任用が増えたためと考えられる。

2 結果

(1) 仕事上の不安や負担

図 3 は、現在、仕事をしていて不安や負担に思うことについて、「とても思う」から「まったく思わない」の 5 段階で回答を得た結果である。「とても思う」「やや思う」の合計は、『給料が安い』の 56% が最も多く、次いで『知識や経験が不足』の 46% となった。それ以外の項目は全て「あまり思わない」「思わない」の合計が「とても思う」「やや思う」の合計より多くなった。

図 4 は各項目について「とても思う」「やや思う」を合わせた割合を男女で比較したもので、全体的に女性の割合が高く、不安や負担を感じるが多かった。『妊

[†] 連絡責任者：川手日出子（全国家畜衛生職員会）

〒192-0904 八王子市子安町 1-30-4

☎ 042-646-3748 FAX 042-649-1424

E-mail : kaei47@mx2.alpha-web.ne.jp

娠中に仕事ができるか心配』『仕事と育児の両立がうまくいかない』『仕事と家事の両立がうまくいかない』といった項目とともに、『技術的に自信がない』『体力に自信がない』『知識や経験が不足』でも男女差が大きくなっている。

図5は職域別に比較した結果で、『労働時間が長い』『休暇がとれない』『仕事と育児の両立がうまくいかない』『仕事と家事の両立がうまくいかない』では小動物で突出している。『知識や経験が不足している』と『給料が安い』は全ての職域で40%以上と高くなっているが、特に後者は公務員で60%を超えている。『やりがいを見つけられない』は公務員が突出している。

図6は前回（グラフの「H26」, 以下同じ）と今回（グラフの「R6」, 以下同じ）の結果を比較したもので、『休暇がとれない』以外全ての項目が前回より多くなっている。特に『体力に自信がない』『やりがいを見つけられない』は、前回より10%以上増えている。

(2) 女性の就業支援整備状況

職場での女性の就業支援の整備状況について、「十分整備」から「不十分」まで5段階で回答を得た結果が図7である。「十分整備」「ほぼ整備」の合計は、『男女差のない研修制度』が76%と最も多く、『子育てを支援するための休暇制度』『男女差のない給与形態、昇級・昇格の仕組み』『女性専用トイレや更衣室の整備』『有給休暇の取得がしやすい雰囲気づくり』『産休等の制度に関する職場での広報・周知』では60%を超えている。一方、「不十分」「やや不十分」の合計では『産休・育休取得者の代替職員を確保しやすい環境の整備』が53%と最も多く、次いで『肉体的負担を軽減する作業補助具等の整備』が43%となった。今回は『ハラスメント対策』と『カウンセラーなどの専門家によるメンタル面のサポート』の2つの項目を追加し、「十分整備」「ほぼ整備」の合計が『ハラスメント対策』では48%となっているが、『専門家によるメンタル面のサポート』では34%にとどまるとともに、「不十分」「やや不十分」の合計も31%であった。

図8は、各項目の「十分整備」「ほぼ整備」の合計を男女で比較したもので、全体の傾向に大きな差はないが、男性が女性より多くなっている項目が20項目中15項目あった。その中で『残業・時間外労働の負荷軽減』『男女差のない給与形態、昇級・昇格の仕組み』は比較的差が大きくなっている。

図9は職域別にまとめたもので、全体に公務員、次いで産業動物の割合が多く、小動物では特に『専門家によるメンタル面のサポート』が7%と最も低かった。『肉体的負担を軽減する作業補助器具等の整備』は産業動物が最も多いが、全職域が20%以下となっている。

図10は前回との比較で、『保育園等の送迎が可能な勤務時間を選択できる仕組み』『有給休暇の取得がしやすい雰囲気づくり』では前回より12%以上回答が増えたのをはじめ、『子育てを支援するための休暇制度の整備』など12項目で回答割合が多くなった。一方、『女性用の仕事用衣服の支給』『肉体的負担の大きい職務内容の適切な分掌』などの項目では減少している。

(3) 離職の理由

これまで獣医学上の知識を必要とする業務から離れたことがあるかとの問いについて、前回と今回を比較してまとめたものが図11である。『獣医学上の知識を必要とする業務から離れたことはない』は前回73%、今回70%とほぼ同じ割合だった。離職経験者の離職理由は、『人事異動』が最も多いが、前回よりは減っている。次いで『妊娠・出産』『精神的に疲れる仕事だった』『育児』が多く、いずれも前回より増加している。

(4) 転職・就職する場合の情報収集

図12は、転職や再就職する場合の情報収集の方法について、情報収集元にするものと、その中で最も役に立つ情報が得られると思うものを回答してもらった結果である。今回はSNSに関する項目を追加した。ホームページからSNSまで幅広い情報を活用したいと考えている人が多く、その中で最も役に立つ情報として『民間の転職・求人サイト』が最多となった。

(5) 自由意見

女性獣医師の就業環境の現在の職場の問題点や制度的な改善が必要な部分などについて、2,019人（男性789人、女性1,180人、その他・回答なし50人）から自由意見が寄せられた。全体的に人員不足と代替職員に関する記述が多かったことは、女性の就業支援の整備状況に関する回答とも共通している。また、多くの人が産休・育休などの制度に対する理解があるものの、そのために業務の負担が増える人への配慮や支援策を求める意見が、性別や年齢に関係なく多く寄せられた。

3 ま と め

今回の調査では、回答者の性別や地域に大きな偏りはなかったが、診療分野の回答が少なく、全体として公務員の意見が強く反映される結果となった。特に小動物診療分野の回答率が低かったが、現状や課題はある程度抽出できたと思う。

仕事の不安や負担に感じることでは、「収入が少ない」が最多で、前回調査より増えており、職域に関係なく獣医師の処遇改善は喫緊の課題である。次いで「知識や経験が不足している」が多く、リスクリングの機会を増やす

ための仕組みや制度を充実させる必要がある。女性では「技術的に自信がない」という回答が多かったことから、産休・育休からの復職や転職・再就職を支援する取組みも重要と考えられる。小動物診療では、労働時間や休暇取得など働き方改革を推進し、仕事と育児・家事を両立しながら働き続けられる環境づくりが求められている。

女性の就業支援の整備状況について、「産休・育休取得者の代替職員を容易に確保しやすい環境の整備」で不十分という回答が最も多く、産休・育休制度が整ってきた一方で、周囲の負担増や人員不足を悪化させる要因になっていると考えられ、早急に対策が必要である。また性別や世代による認識の差があることから、職場全体の共通認識を持てるようコミュニケーションの推進が重要である。職域によって整備状況が大きく異なるため、職域あるいは経営形態など、職場の状況に応じた対策が必要となっている。

今回の調査では、メンタル面のサポートや相談窓口の整備など、ソフト面の支援策が求められていることが明らかになった。さらに、約3割の獣医師が獣医学上の知識を必要とする業務から離れた経験があり、その離職理由として「精神的に疲れる仕事だった」が前回に比べ大幅に増加したことから、メンタル面のケアが離職防止のうえでも重要と考えられる。

なお詳細な結果については、日本獣医師会の「女性獣医師応援ポータルサイト」に掲載している今期委員会報告書「女性獣医師活躍推進委員会報告 獣医師の働き方

改革とワーク・ライフ・バランスの実現への取組—全ての獣医師が活躍できる未来ある職場づくりのために—」とシンポジウムの動画をぜひご覧いただきたい。

URL : <https://www.nichiju-shien.com/support-solution/#s3>

最 後 に

女性獣医師は年々増加しており、女性が安心して働き続けられる環境の整備は、安定した獣医療の提供に不可欠なものである。獣医師の4割が小動物診療に従事し、学生の半数近くが小動物診療を目指すなかで、この分野で女性が継続して働ける環境の整備は特に重要である。近年、男性も含め育休や育児休業などの制度は整備されてきたが、代替職員の確保が難しく、周囲への影響など問題が浮き彫りになった。背景には産業動物獣医師や公務員の不足、地域偏在などの問題があると考えられ、総合的な対策を検討する必要がある。また、メンタル面のサポートが重要となっているが、個人経営などでは対応が難しく、獣医師会などによる横断的な対策を期待したい。

獣医師が魅力ある職業として働き続けるために、全ての獣医師の働き方改革を推進するとともに、飼い主や農家など獣医師を取り巻く人たちにも理解を求めていくことが必要であると思う。

今回の調査結果が、各職場の課題解決や、国、都道府県、獣医師会など関係者が一体となって協力・支援する体制づくりの一助となることを願っている。

n=4165

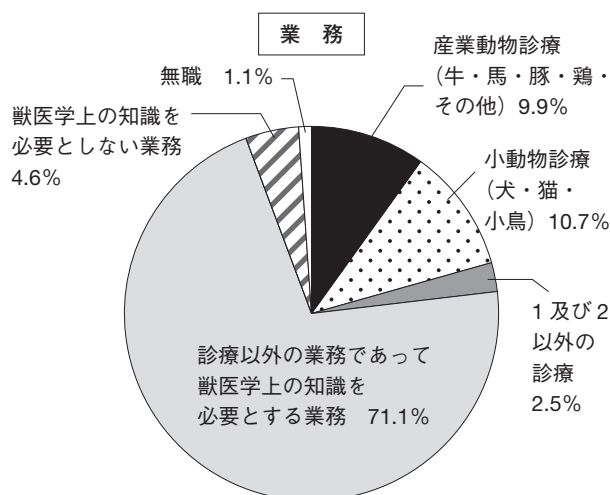
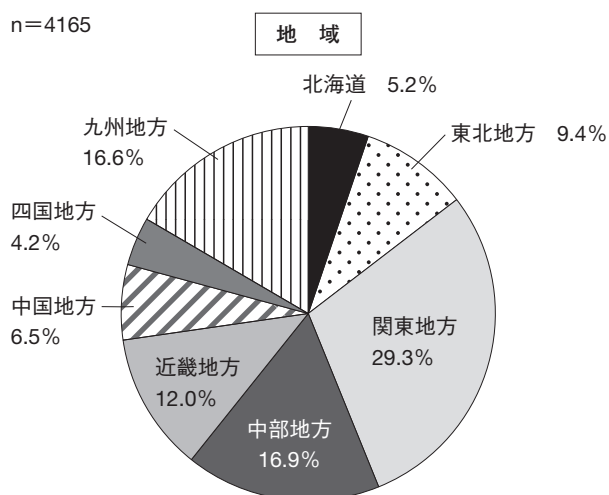


図1 回答者の属性（地域及び業務）

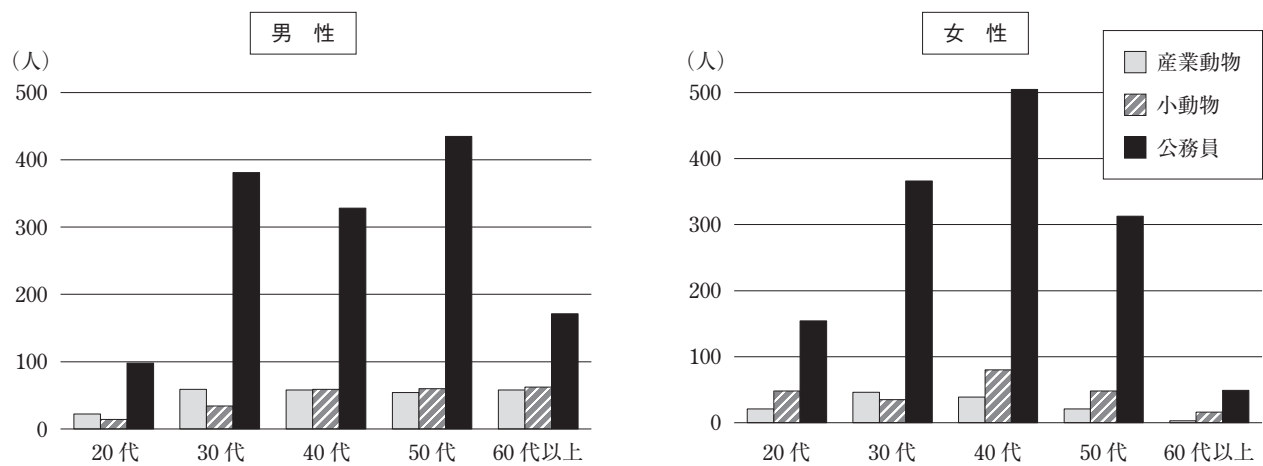
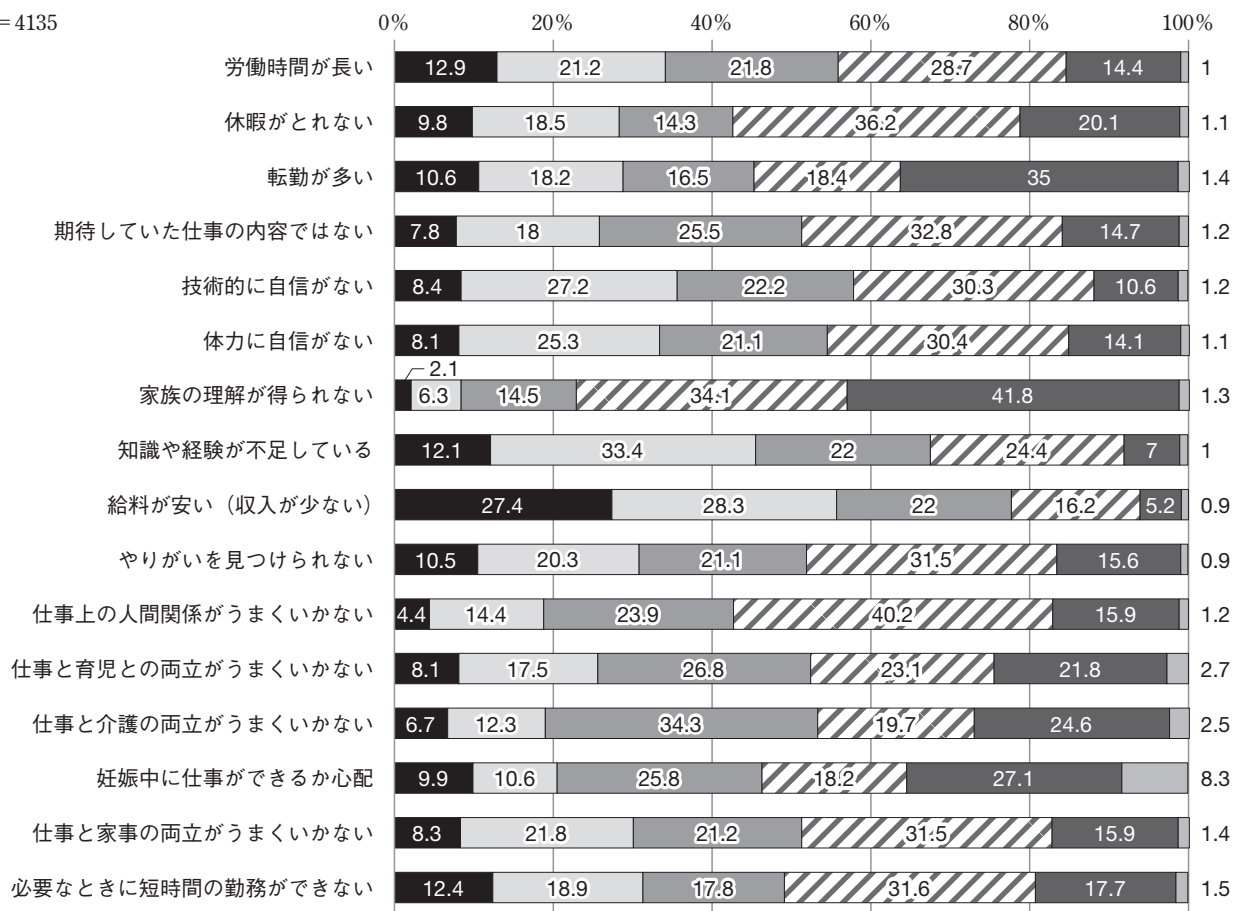


図2 回答者の職域・年齢分布

n = 4135



とても思う
 やや思う
 どちらともいえない
 あまり思わない
 まったく思わない
 無回答

図3 仕事上の不安や負担

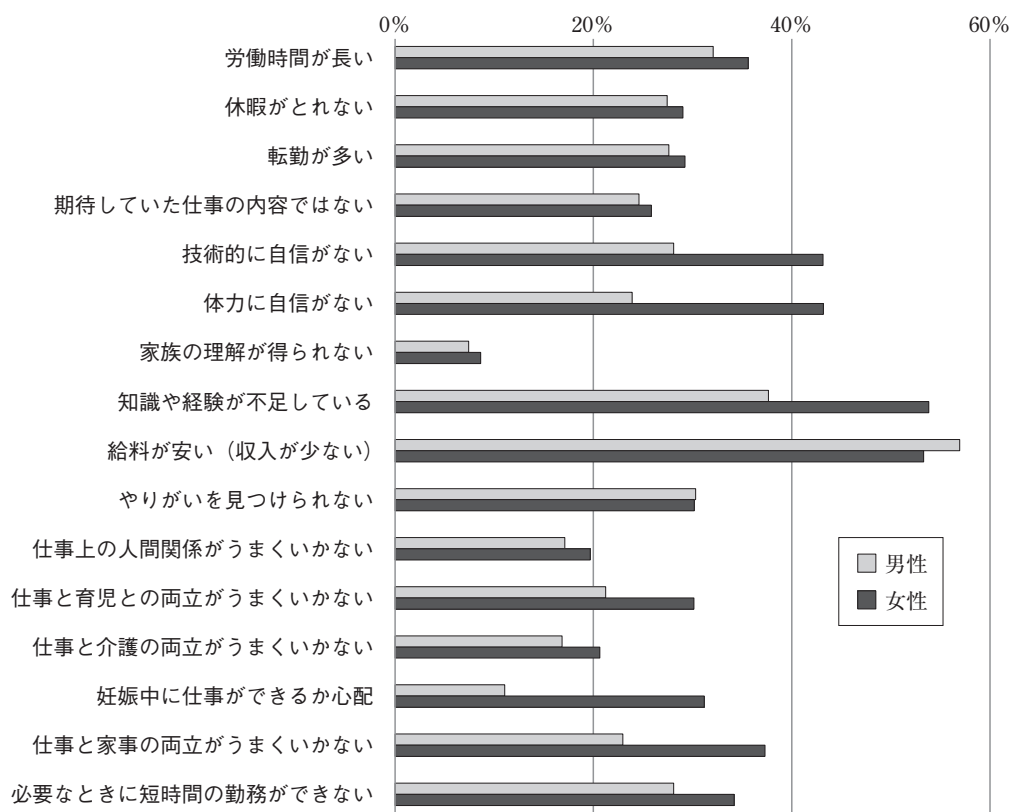


図4 仕事上の不安や負担：「とても思う」「やや思う」と回答した人の割合（男女別）

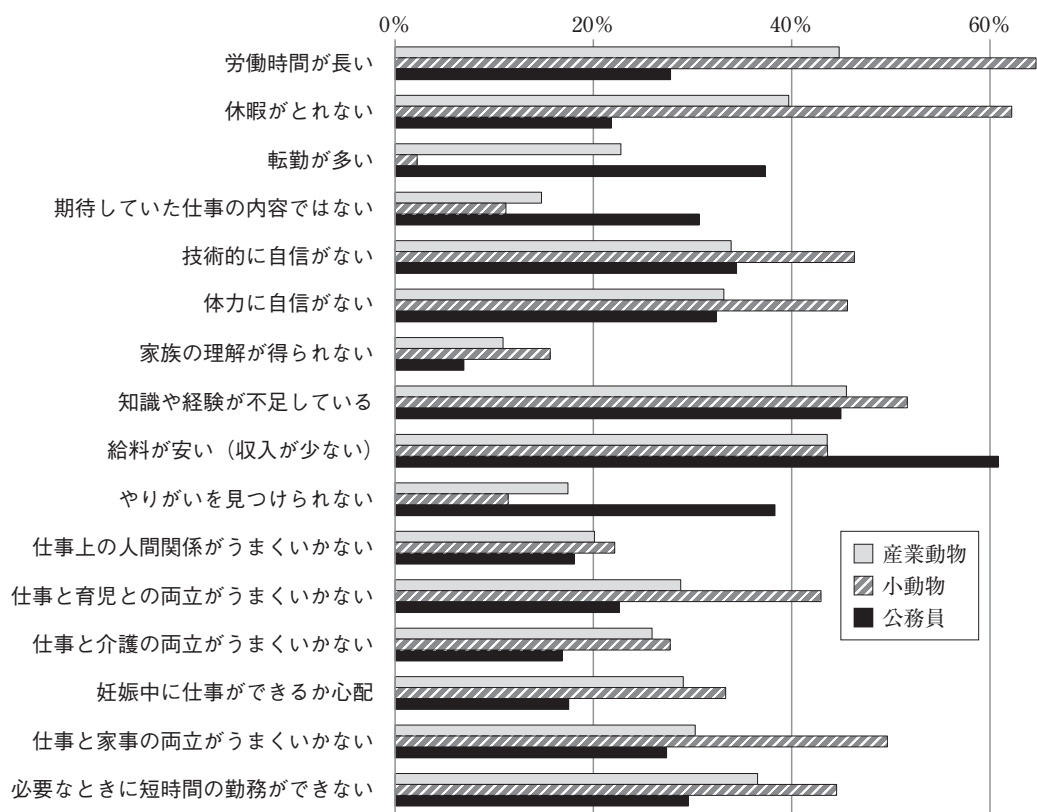


図5 仕事上の不安や負担：「とても思う」「やや思う」と回答した人の割合（職域別）

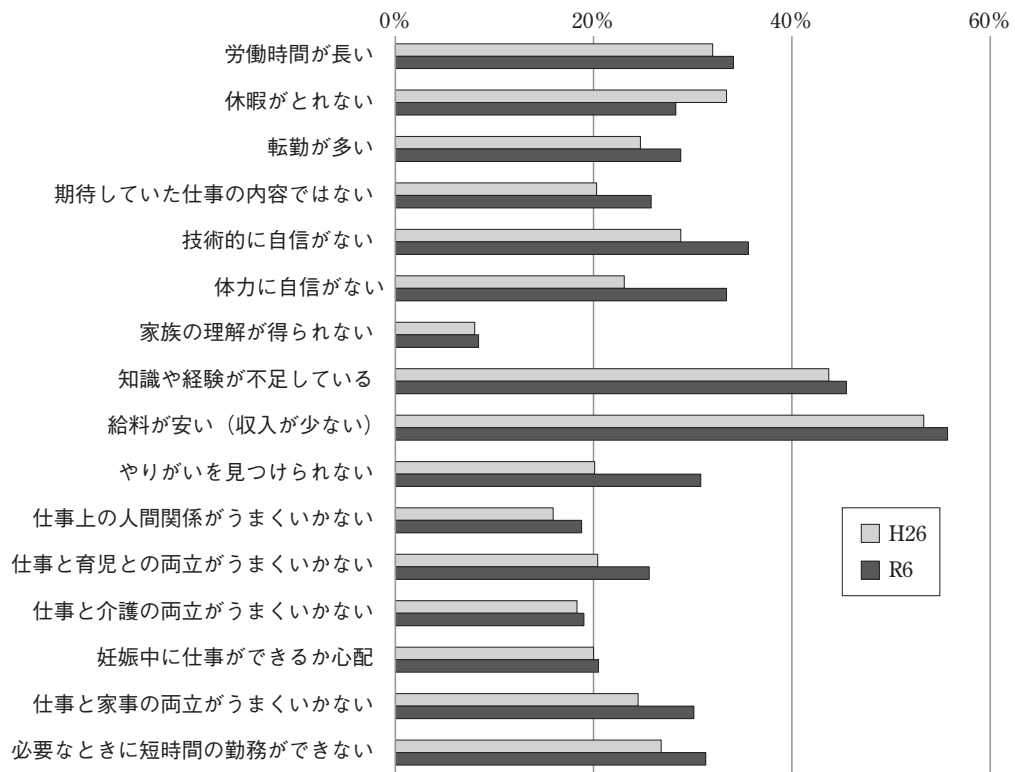


図6 仕事上の不安や負担：「とても思う」「やや思う」と回答した人の割合（前回との比較）

n = 4135

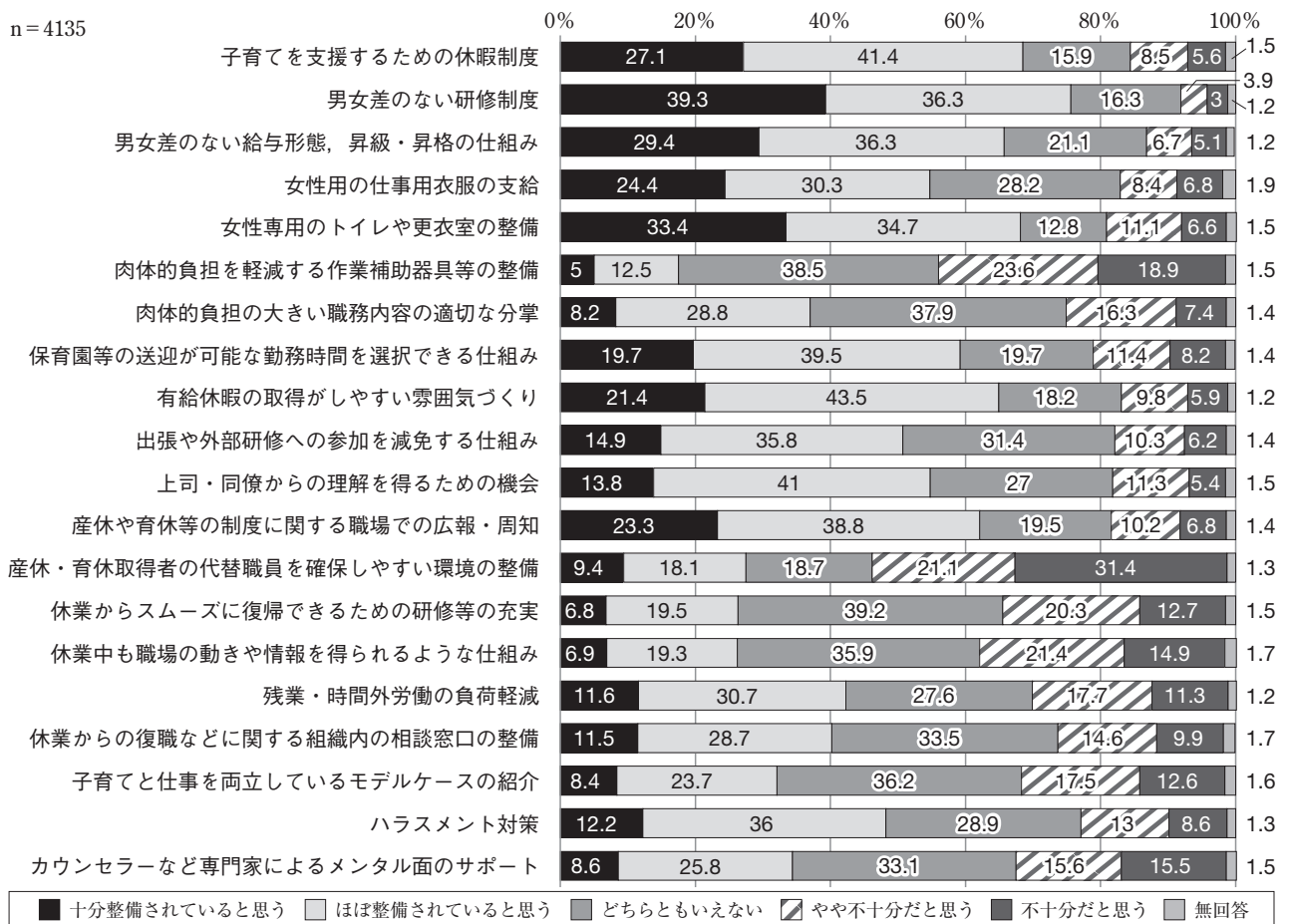


図7 女性の就業支援の整備状況

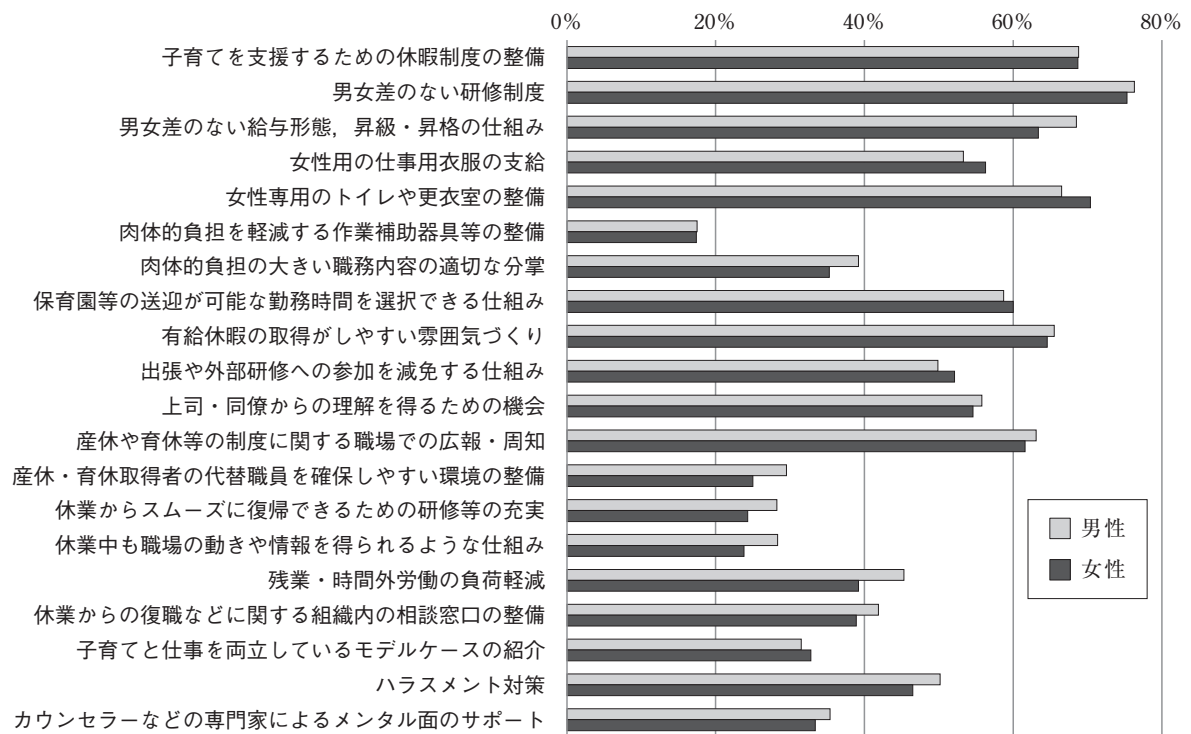


図8 女性の就業支援の整備状況：「十分整備」「ほぼ整備」と回答した人の割合（男女別）

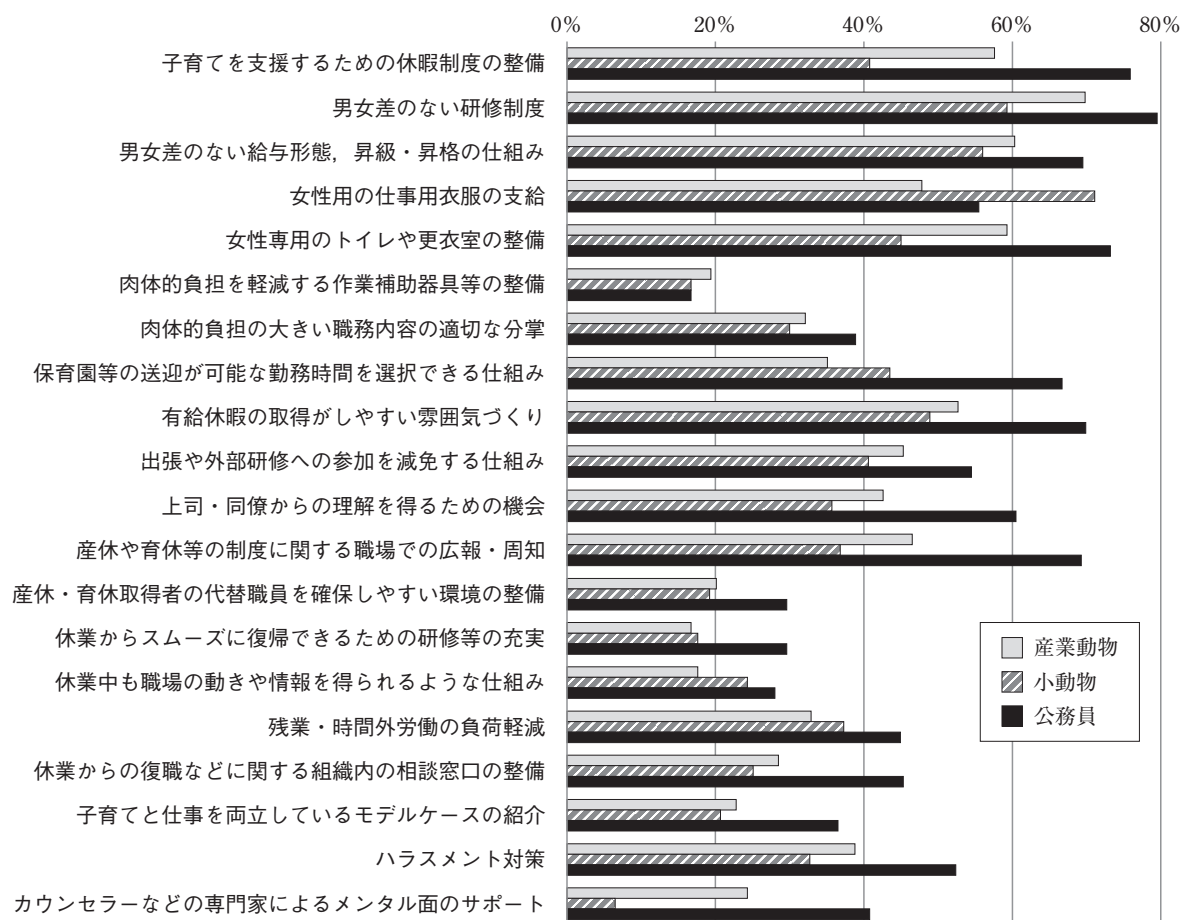


図9 女性の就業支援の整備状況：「十分整備」「ほぼ整備」と回答した人の割合（職域別）

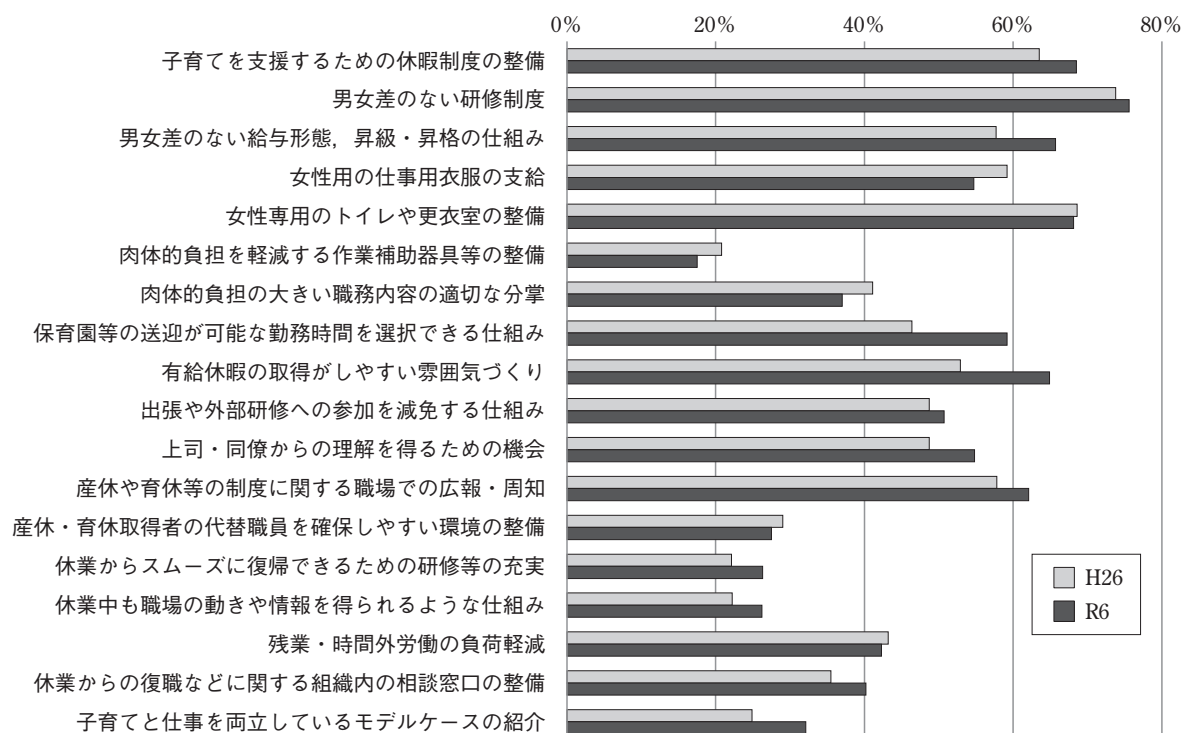


図10 女性の就業支援の整備状況：「十分整備」「ほぼ整備」と回答した人の割合（前回との比較）

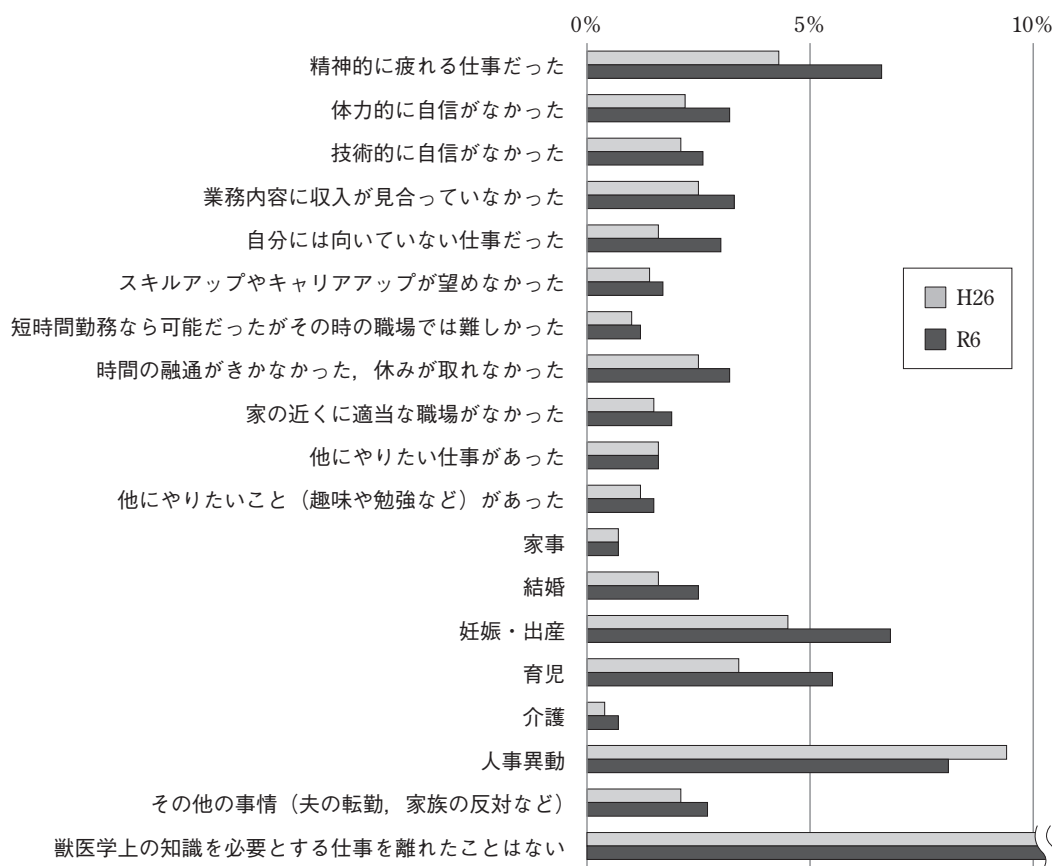


図11 獣医学上の知識を必要とする業務からの離職理由（前回との比較, 複数回答）

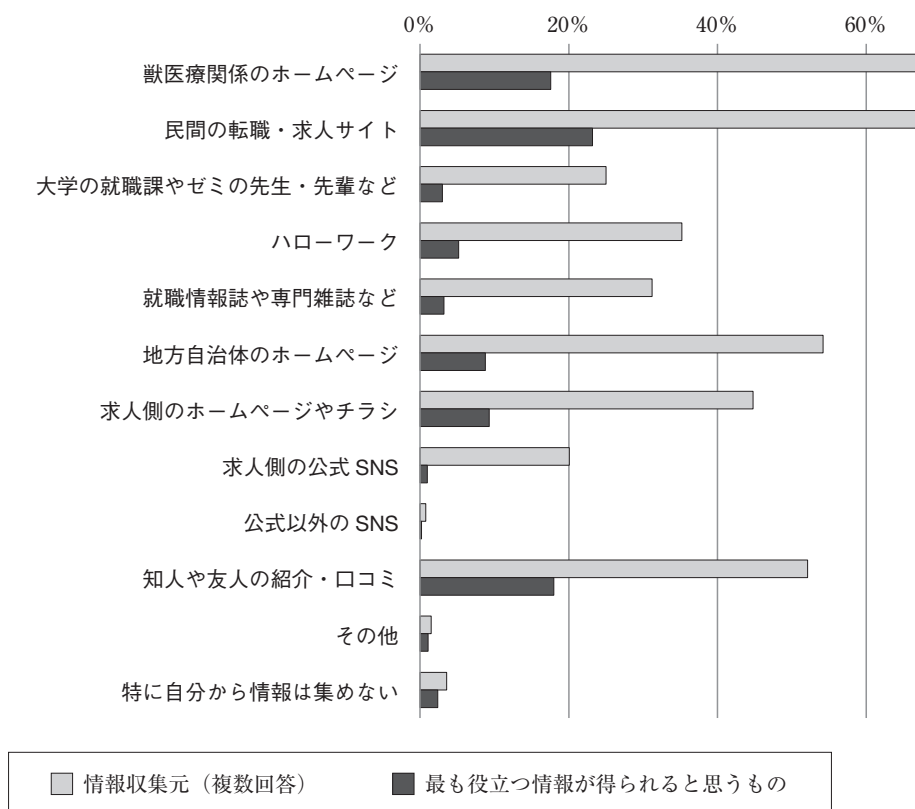


図 12 転職・就職する場合の情報収集方法