

獣医学振興

日本私立獣医科大学協会

2017.1

6号



Contents

巻頭言

- 「獣医学振興」を次代の滞標に 1
一般社団法人日本私立獣医科大学協会 会長 谷山 弘行

特別寄稿

- 運命共同体 3
一般社団法人日本私立獣医科大学協会 顧問 池本 卯典

特集1 付属動物病院における臨床研修制度の現状と課題

- 酪農学園大学附属動物医療センターにおける臨床研修制度の現状と課題 6
酪農学園大学 獣医学群獣医学類 教授 山下 和人
(酪農学園大学附属動物医療センター長)
北里大学獣医学部附属動物病院における臨床研修制度の現状と課題 8
北里大学 獣医学部獣医学科 教授 岡野 昇三
(北里大学附属動物病院院長)
麻布大学附属動物病院における臨床研修制度の現状と課題 11
麻布大学 附属動物病院 助教 伊藤 哲郎
(麻布大学附属動物病院 小動物臨床研究室)
付属動物病院における臨床研修制度の現状と課題—日本大学の場合— 13
日本大学 生物資源科学部獣医学科 教授 中山 智宏
(日本大学付属動物病院院長)
日本獣医生命科学大学付属動物医療センターにおける臨床研修制度の現状と課題 16
日本獣医生命科学大学 獣医学部獣医学科 教授 益子原 誠
(日本獣医生命科学大学 臨床研修委員会 委員長)

特集2 女性が活躍できる社会に即した獣医師養成の現状と課題

- 女性が活躍できる社会に即した獣医師養成の現状と課題 20
酪農学園大学 獣医学群獣医学類 准教授 安井 由美子
(獣医栄養生理学ユニット)
女性が活躍できる社会に即した獣医学教育のあり方 23
北里大学 獣医学部獣医学科 教授 高井 伸二
(獣医学部長)
麻布大学における女性獣医師養成の現状と課題 26
麻布大学 獣医学部獣医学科 講師 松井 久実
(生理学第一研究室)
女性獣医師養成に関わる日本大学の現状と取り組み 29
日本大学 生物資源科学部獣医学科 教授 渋谷 久
(獣医分子病理学研究室)
女子獣医学生増加に伴う教育とキャリア支援 31
日本獣医生命科学大学 獣医学部獣医学科 講師 佐藤 稲子
(女子学生増加に関する対応検討委員)
日本獣医生命科学大学 獣医学部獣医学科 教授 柿沼 美紀
(学生部長)

巻頭言

「獣医学振興」を次代の潯標に

一般社団法人日本私立獣医科大学協会 会長 谷山 弘行

「獣医学振興」も第6号の発行になる。編集当番校も一巡し、新たな時を迎える。この間、私立獣医科大学協会も「一般社団法人日本私立獣医科大学協会」として法人化され、早くも2年目の活動期に入った。会員大学の多くの教職員の方々のご理解とご協力あつての今日である。しかしながら、今後、乗り越えなければならない課題は山積しており、会員大学が一致してこの解決に当らなければならないことは言うまでもない。私立5大学は「創立の時代」も「建学の精神」も異なるが、一つの獣医師養成集団として、わが国の7割近くの獣医師を社会に送り出している事実とその活動内容は広く国民に共有されるべきであると考え。それが故、「獣医学振興」は「法人私獣協」の情報供給源としての役割は大きい。今期、「法人私獣協」のホームページが開設された。今後の一般社会への窓口として情報発信に活用されるものと期待する。

「獣医学振興」第2号には、会員5大学の建学の精神と歴史を「故きを温ねて；建学の精神と創設者の紹介」として特集が組まれた。それぞれ5大学の「建学の精神」とその歩みが紹介されている。「紫雲を翔けた躬騎たち：日本獣医生命科学大学」、「麻布大学の創立、興蔵東隆と建学の精神：麻布大学」、「在野こそ」の精神に基づく「自主創造」型獣医師の育成：日本大学、「創立者；黒沢西蔵の建学の精神と酪農学園：酪農学園大学」、「北里柴三郎の志；北里研究所から北里大学へと脈々と継承される建学の精神：北里大学」は、それぞれの大学が設立された時代とその背景、当時に求められた獣医師像を浮き彫りにしてくれる。現在の各大学の姿を重ねあわせると改めて、5大学の存在の意義と、今後の「法人私獣協」の活動にそれぞれの大学が個性を活かした協

働力を発する事の重要性を再認識するのである。

「獣医学振興」創刊号には、特集；「獣医学と獣医療の今日的課題」が組まれた。「獣医学教育のコア・カリキュラム；高井伸二」、「大学附属動物（家畜）病院に求められるもの；信田卓男」、「獣医師と公衆衛生；丸山総一」、「産業動物獣医師の需給について考える；林 正信」、「獣医師と獣医科学研究；新井敏郎」、「新しい獣医学教育の方向性と獣医学教育の責務に関する声明；吉川康弘」と題して、今日の我々が直面する課題が整理され、かつ解決への道程が示唆されている。われわれ「法人私獣協」の課題として、その解決に取り組まなければならない。特に「モデルコア・カリキュラム」の問題は新しい段階に入った獣医学教育にとっては喫緊の課題であり、新世代の獣医学教育には「新モデルコア・カリキュラム」の策定が不可欠の課題と認識されている。参加型実習を取り入れた新獣医学士教育課程には獣医学共用試験の導入が決定し、すでにその試行試験がすべての獣医科大学で終了した。その試行課程で浮き彫りになったのが「現モデルコア・カリキュラム」の問題であり、多くの大学からの指摘がある。このことについてはすでに全国大学獣医学関係代表者協議会の内に検討委員会が立ち上げられ、「新モデルコア・カリキュラム」の検討がなされているが、新しい取り組みの中でさらなる問題点が指摘されつつある。「法人私獣協」に設置した「カリキュラム検討委員会」の活動に期待したい。

「獣医学振興」第3号には、現在進行中の「獣医学共用試験の対応状況と問題点」が特集として組まれた。この獣医学共用試験の試行はすでにすべての会員大学で終了し、諸々の問題点が指摘されている。その状況報告と問題点については、「酪農学園大学

における獣医学共用試験の対応状況と問題点；酪農学園大学、「獣医学共用試験の対応状況と問題点；北里大学」、「日本大学における獣医学共用試験の対応状況と問題点；日本大学」、「獣医学共用試験の対応状況と問題点；日本獣医生命科学大学」、「麻布大学における獣医学共用試験の対応状況と問題点；麻布大学」に報告がある。それぞれの大学における努力に敬意を払うとともに、指摘された問題点や試みられた解決法などの情報を共有しつつ、「法人私獣協」として具体的な対応策に道筋をつけた検討を急がなければならないと改めて感じる。

「獣医学振興」第4号には、元私獣協会長、政岡俊夫先生の特別寄稿、「獣医学教育改善への取り組みと将来の課題」と称しての提言がある。その中で「獣医学教育の改善・充実に関する調査研究協力者会議」での議論のまとめとして、①モデルコア・カリキュラムの策定等による教育内容・方法の改善促進、②自己点検・評価の実施や分野別第三者評価の導入等、獣医学教育の質を保証するための評価システムの構築、③共同学部・学科の設置等大学間連携の促進による教育研究体制の充実、④学内教育環境の充実や外部専門機関等との連携による臨床教育等の充実、⑤共用試験の導入、⑥新しい生命科学の発展に対応した教育研究の充実、の6項目を紹介されている。このまとめに基づき、協力者会議は各大学に獣医学教育の改善・充実の努力目標として取り組むように促しているとの考えを披露された。全国の獣医科大学は、これに呼応して可能な改善策を打ち出し、諸々の試みを行っているが、われわれ法人私獣協においてもこの課題への取り組みを進め、その一部については試行あるいは実行を重ねてきている。同号特集1「導入教育とキャリア教育」と題して、各大学の特徴ある取り組みが紹介されている。一口に「導入教育」や「キャリア教育」といっても、各大学の考え方や取り組みの手法が大きく異なっており、互いの情報交換の場としてこの「獣医学振興」が担う役割は大きい。「導入教育」を獣医学教育への導きとして位置づけしている大学や、全人教育(リベラルアーツ)としての意味合いを持たせている大学等、多岐にわたるが、何れにしても「専門に偏りすぎない」広い視野を持った獣医師の養成を目的と

しており、「One World, One Health」の概念を取り込んだ教育プログラムであると言えるだろう。一方、「参加型実習」を経て社会に送り出す獣医師の卵も実社会を認識した実践力のある人材に育つ事が必要である。「キャリア教育」がその社会との接続を担う教育である事は間違いないが、自ずとその限界があるのではないか。これまでの大学教育は、「何を知識として持っているか(何を知っているか)」がその目的であったが、新しい学士課程教育は、「何ができるか」がその到達点である。その目的を持った教育が獣医学教育では「参加型実習」に象徴される専門教育である。獣医科大学における学士課程教育は「導入教育」から「獣医学専門教育」へと、さらには「キャリア教育」へと一連の繋がりのある教育の実践でなければならない。

「獣医学振興」第5号には、「卒業生の就職先の動向と対応」と題して各大学の状況が報告されている。「男子学生は小動物診療指向、女子学生は多様化の傾向；日本獣医生命科学大学」、「日本大学における卒業生の就職先の動向と対応；日本大学」、「麻布大学獣医学科卒業生の就職先動向と本学の対応；麻布大学」、「北里大学における卒業生の就職先の動向と就職対応；北里大学」、「酪農学園大学獣医学類卒業生の就業意識とその対応；酪農学園大学」の報告書では、5大学に共通する動きと異なる動き(個性)が読み取れる。就職先の分野としては、小動物病院、大動物診療、国家公務員、地方公務員、民間企業、公益法人、動物園・水族館、大学院進学、大学病院研修医などがあり、その分野が多様化してきている事が伺い知れる。就職者数には大学間に多少の差はあってもこれらの分野は共通しており、獣医師の職域の特異性が見て取れる。一方で、この報告には無いが、現在、これら獣医業に従事していない獣医師の増加が問題化しつつあるのも事実である。特に女性獣医師の未就業数の増加が注目を集めており、これに対する対応もわれわれの責務として取り組むことが求められるだろう。この他、「獣医学振興」には、各大学の特色を紹介する特集も多々掲載されており、互いを理解するのに十分な情報である。今後とも、この「獣医学振興」が会員校の相互理解と協働の礎になり、未来への嚆標になることを期待したい。

特別寄稿

運命共同体

一般社団法人日本私立獣医科大学協会 顧問 池本 卯典

春秋の豊かな北海道江別市、その沃野に聳える農学の殿堂、酪農学園大学。私の記憶に誤りが無ければ平成11年の晩秋、同大学を当番校とした私立獣医科大学協議会年次集会在初出席でした。ご案内のように日本獣医生命科学大学の母体法人は日本医科大学、その月例理事会に出席してからの遅参出席でした。先達である大石教授、沢田教授の隣席で拝聴し、将来を思案した次第です。

以来17星霜、医学教育から獣医学教育に回帰した外様教員を、常に暖かく御指導賜った私立獣医科大学協議会並びに本学教職員の皆様は心より厚くお礼申し上げます。

先般、本学の獣医学部長河上教授より、退任に当り寄稿を進めて頂きましたが、積年の回想が徒らに脳裏を掠めるだけでまとまりません。そこで、常々獣医学部の学生達に話し続けた談話の一端を綴らせて頂きます。

《宝石の内部の光を見ることはできない／洞窟の内部の闇を見ることもできない》、《見えるのは、宝石が反射する陽光、それは闇に浮かぶ一瞬限りの燐光。》この詩文は、管啓次郎さんの詩。詩人の松浦寿輝さんによると、《ここ半世ほどの日本文学が所有し得なかった文章家の一人である》と称賛し、ほぼ2年前の毎日新聞夕刊の文化欄に述べておられます。その通りと肯定するには、私は詩文学に余りにも疎い。それでも、この一抄を読み、胸を打たれました。

大学には、1700人の宝石が学び、顔、顔、顔、その宝石達は、内部に秘めた輝きを容易に見せてくれません。鉱石を叩き割って探そうか、砂場に磁石を投じて砂金を拾うか。ほのかな蛍光でも、一瞬の閃光でもよい。それを求めて小さな惑星を彷徨うと、

若者の野望や夢の影に出会うこともあり、ふと立ち止り深呼吸して安らぐ毎日でした。

文部科学省、中央教育審議会、教育再生会議の矢を継ぐような教育革新の通達。急激な少子化による就学数の減少、歯止めなき大学増加、グローバル化によるポダレス化、新興諸国の台頭による競争激化。未曾有の大震災と原発事故、放射能汚染に伴うコミュニティー衰退、容赦なき台風と豪雨は、名作として知られる小松左京作の映画、日本沈没を想起させる昨今です。

今こそ、大学は、社会変革を担う《知と技の拠点》独創的な研究成果、イノベーションに向い持続的責務を負う運命共同体といえましょう。教育学者マーチントロウ説を援用すれば、日本の大学高専受験者約70万人中獣医学科の入学者数は約1,000人。医学部を凌駕するエリート集団といえそうです。

その宝石ともいえる獣医学徒に対峙する獣医学教育は、文部科学省の《獣医学教育の改善・充実に関する調査研究協力会議》の示す新獣医学教育の戦略と工程表に拠り着々と改善され、実践の可能性を私立・公立各大学の獣医学科について実施した分野別評価も本年夏に終わりました。

新獣医学教育の目的は、国内的には家畜感染症の統御、産業動物の個別診療の高度化、核家族化・少子化の進行による伴侶動物に対する高度獣医療のニーズなどが謳われています。

一方、国家の貿易拡大、食料自給率の減少は、食料輸入増に傾斜し、獣医師に対する食の安全性担保の要望もいまや責務といえましょう。

国際的なニーズは、国際獣疫事務局（OIE）が世界共通の獣医学教育コア・カリキュラムを作成し、国連食糧農業機関（FAO）は、食の安全性確保に

関する獣医師の責務を組み込みました。このような責務の多様化は動物を保護することにより、人の利益・法益を担保することでもあり、従来のいわゆる、農学型獣医学教育を背景とした教育体制から、むしろ医学型教育体制に近い教育体制に移行しています。従ってそれに伴う教育財政を配慮する必要性は必至と思います。

国立大学の共同獣医学部（科）は必然的教育体制イノベーション。堅実な発展は未来の獣医学教育新構築の道標になると思われま。

さて、私立獣医科大学協会に属する5つの獣医学

科の未来教育は、50を超える科目、20に近い実習のカリキュラムを果たして現行の教育施設・臨床施設・教員数で担保できるでしょうか。国立大学と私立大学の収容定員数を横列して比較すると、ほぼ同様の理由で共に不安定といわざるを得ません。

そこで、解決策の1つに運命共同体の理念を共有することによる相互扶助により、足並みの揃った新展開を切望する次第です。末辞になりましたが、5大学の獣医学科の発展と諸先生のご活躍を衷心よりお祈り致します。

付属動物病院における 臨床研修制度の現状と課題

酪農学園大学附属動物医療センターにおける臨床研修制度の現状と課題

酪農学園大学 獣医学群獣医学類 教授 山下 和人
(酪農学園大学附属動物医療センター長)

北里大学獣医学部附属動物病院における臨床研修制度の現状と課題

北里大学 獣医学部獣医学科 教授 岡野 昇三
(北里大学附属動物病院長)

麻布大学附属動物病院における臨床研修制度の現状と課題

麻布大学 附属動物病院 助教 伊藤 哲郎
(麻布大学附属動物病院 小動物臨床研究室)

付属動物病院における臨床研修制度の現状と課題 — 日本大学の場合 —

日本大学 生物資源科学部獣医学科 教授 中山 智宏
(日本大学付属動物病院長)

日本獣医生命科学大学付属動物医療センターにおける臨床研修制度の現状と課題

日本獣医生命科学大学 獣医学部獣医学科 教授 盆子原 誠
(日本獣医生命科学大学 臨床研修委員会 委員長)

特集1

酪農学園大学附属動物医療センターにおける臨床研修制度の現状と課題

酪農学園大学 獣医学群獣医学類 教授 山下 和人
(酪農学園大学附属動物医療センター長)

1. 臨床研修制度の現状

本学の動物診療施設は、1968年度に「酪農学園大学附属家畜病院」(357m²)として開設され、1975年度に診療施設(1,055m²)を新築し、1992年度に大動物臨床センター(1,417m²)を増築した。その後、2004年度に診療施設を移転新築して「酪農学園大学附属動物病院」(7,813m²)と改称し、さらに2015年度に臨床獣医学教育研究棟(2,104m²)の増築、2016年度に既存施設の改修を実施して「酪農学園大学附属動物医療センター」(総面積9,917m²)となった。この間、本学の臨床研修制度は、附属家畜病院における伴侶動物診療が二次診療に転向しつつあった1992年度に伴侶動物獣医師を対象に開始された。

臨床研修制度の開始当初の臨床研修医募集人数は1名(伴侶)であったが、二次診療施設としての役割が確立していく過程で1997年度に3名(生産1名、伴侶2名)、1998～2003年度に6名(生産1～2名、伴侶4～5名)と増員した。さらに、2004年度の診療施設移転新築に合わせて臨床研修医の募集人数を11名(生産2名、伴侶9名)に増員し、2007年度には13名(生産2名、伴侶11名)に増員した。臨床研修医の給与は、酪農学園大学パート職員として支給されており、開始当初の支給額は時給制であったが、2005年度に月額制(初年時14万円および二年目以降18万円)に変更され、その後2010年度に月額18万円、さらに2014年度に月額20万円に増額されて現在に到っている。また、臨床研修医には本学規程の交通費が支給され、正規職員と同様に社会保険と失業保険に加入している。その他、獣医師賠償責任保険、健康診断受診料、および放射線被曝線量検査料については動物医療センターが費用負担している。

臨床研修医は、特定の診療科に所属して診療業務(宿直を含む)に参加し、所属診療科の診療科長の指導を受ける。また、日本獣医師会の学術学会(北

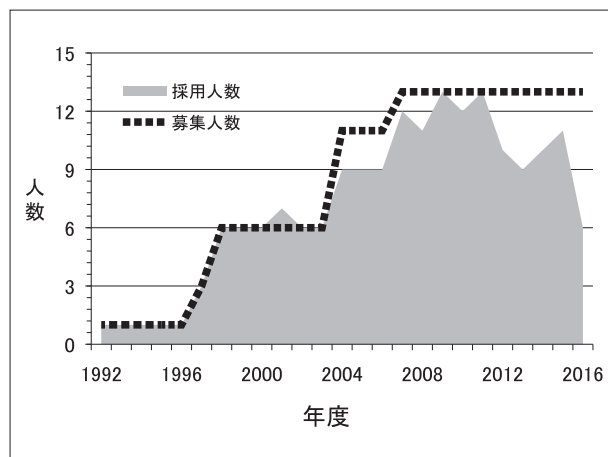


図1 臨床研修医の募集人数と採用人数の推移

海道地区学会)での臨床研究の発表が課されている(参加費と旅費は動物医療センターが支給)。研修期間は最大3年間まで継続でき、1年単位で所属診療科を変更することもできる。臨床研修医の研修成績は、研修医が所属した診療科の診療科長が総合的に評価し、研修期間の終了時に修了証を授与している。

臨床研修医の募集案内は、獣医系大学の学部学科ならびに附属動物病院に送付させて頂くとともに、本学附属動物医療センターホームページ、獣医臨床系商用誌(本年度は4誌)、地域情報新聞などを利用している。また、各診療科の教員にも臨床系学会等での募集案内をお願いしている。臨床研修医の採用率は、2003年度まで100%充足していたが、2004年度以降は2009年度と2011年度を除いてその充足率は100%に達しておらず、その確保に苦慮している。とくに、本年度の臨床研修医の定員充足率は46%であり、過去最低を記録した(図1)。

2. 臨床研修制度の課題

本学附属動物医療センターでは2017年度より土日診療を開始することから、労働基準法を遵守するためにスタッフの増員を計画しており、臨床研修医の

採用枠を20名に拡大することとした。しかしながら、前述のように近年の臨床研修医採用枠の充足率は低迷しており、臨床研修医の確保に苦慮することが予想され、大きな課題となっている。そこで、現在、臨床研修医の充足率を改善すべく、臨床研修制度の見直しに取り組んでいる。具体的には、1) 新たな専門診療科の開設（例：神経科、循環器科、集中治療科）、2) 本学獣医学類基礎応用系分野を卒業し

た新卒獣医師を対象とする初年度研修制度（複数診療科のローテーション）の設定、3) 近隣で開催される獣医療講習会の参加促進と交通費の補助、4) 臨床研修医を対象とした獣医療または医療関連企業による講習会の定期開催、5) 各診療科の臨床研修医定員に柔軟性を持たせる、6) 臨床研修医の処遇改善（例：給与、研修医室および宿直室の環境改善）、などについて検討中である。

特集1

北里大学獣医学部附属動物病院における
臨床研修制度の現状と課題北里大学 獣医学部獣医学科 教授 岡野 昇三
(北里大学附属動物病院長)

1. はじめに

北里大学獣医学部附属動物病院における臨床研修制度は、約2年間の検討および大学本部との折衝の末に平成5年に規程の改定を行い、翌年4月から少額ながら手当を支給できるように研修制度を大きく改善した。それまでの臨床研修制度では、研修希望者が研修費用を学部に納入し、技術習得を行う形式であった。有給の臨床研修制度が発足以降、症例数の増加や臨床教育の充実のために募集人数の増加、待遇改善のための支給手当の増額、研修内容の改訂などを適宜行い現在に至っている。

臨床研修制度は、今後導入される参加型臨床実習を充実させるためには必要不可欠な制度であり、さらに臨床教育における研修医の位置づけも明確にする必要がある。そこで、北里大学獣医学部附属動物病院における臨床研修制度の現状と課題をいわゆる研修医に対する募集方法、待遇、研修内容などを記述し、最後に、問題点や課題などを記載したい。

2. 臨床研修制度

臨床研修制度は、小動物または産業動物臨床獣医師として必要な基本的知識ならびに技術を修得すること、また各専門診療科における診療からより高度な知識・技術を修得することを目的としている。

臨床研修制度は、大きく有給研修医(常勤)と無給研修(非常勤)がある。無給研修医は、毎週1日程度定期的に動物病院で技術研修を行い、学部に研修費用を納入する。それに対して有給研修医は、毎日常勤で動物病院の診療業務に従事しながら技術研修を行っている。

有給研修医における研修1年目は、主要診療科を総合的に研修する。ただし、1年間の研修修了に相当する臨床経験があると病院長および指導教員が認める者については研修2年目のプログラム(専科)

から開始することができる。研修2年目以降は、内科、外科あるいは放射線科の特定診療科における専門的臨床事項を重点的に研修する。主とする研修診療科の診察がない日においては他の診療科において研修を行う。ただし、本人からの希望があれば特定診療科に限定せずに研修を継続的に受けることができる。なお、産業動物臨床研修では、特に研修年数によるプログラムは無く、総合的に研修する。

無給研修(非常勤)は、研修2年目のプログラム(専科)から開始するものとする。ただし、本人からの希望があれば特定診療科に限定せずに研修を受けることができる。

臨床研修制度は、上記の様に小動物のみならず産業動物も対象に実施しているが、現時点では小動物の臨床研修を希望する獣医師のみが所属している。そのため、以下の説明は小動物の臨床研修制度について説明する。また、特別な記載がない場合は、有給研修医(常勤)を「研修医」と表記する。

3. 募集方法

研修医は、例年10月頃に獣医学系大学(15大学)に募集要項を送付し、対象学生への案内を依頼している。また、動物病院ホームページに募集要項を掲載するとともに日本獣医師会などの関連団体に研修医の募集要項の掲載を依頼する。さらに、小動物診療に関連する商業誌にも掲載を依頼している。

募集期間内で定員に満たない場合は、募集期間を限定せず、随意選考を実施する旨の募集要項に変更して定員に達するまで募集を継続する。

応募資格などは、特に無く、新卒の獣医師から公務員獣医師など臨床経験のない獣医師も受け入れている。

無給研修(非常勤)は、特に募集などは行わず、希望があった場合に個別に指導獣医師および病院長

が対応する。

4. 応募状況

臨床研修制度の発足以来、診療頭数の増加や動物病院の新築などにより募集人数を増加させた。そのことで定員に満たない年度も少なくなく、ここ数年間は1-2名の欠員が生じているのが現状である。そのため、応募状況は十分とは言えない状況が続いている。

5. 選考方法

応募者から提出された書類を基に一次審査を行い、書類審査に合格した応募者全員に対して面接審査を実施している。募集定員を満たしていない場合は、人物的に大きな問題が無い限り採用する方向で対応している。

6. 処遇（給与）

有給の臨床研修制度が発足した時点では、月額数万円程度で、交通費や社会保険等はなかった。しかし、募集定員を満たさない年度が多く、待遇改善を行い、現在は北里大学の給与規程に準じて手当を支給している。平成27年度実績では、月額215,000円、交通費、社会保障・雇用保険などである。

研修医に支払われる給与は、動物病院予算から支出している。その他の交通費や社会保険などは学部経費で賄われている。

7. 研修内容（プログラム）

研修内容は、大きく研修1年目または研修2年目以降で分かれる。なお、研修内容は、日本獣医師会の定める獣医師卒後臨床研修指針、獣医師生涯研修事業小動物獣医師向けカリキュラムに準拠している。

I. 研修1年目のプログラム

以下の各診療科のラウンド（全科）を通して、診察、検査、診断、処置ならびに予後判定などの基本を習得する。

月曜日（外科；軟部外科、麻酔・救急科）、火曜日（内科；腎泌尿器科、内分泌科、循環器科、腫瘍科）、水曜日（放射線科；放射線治療、画像診断）、木曜日（外科；整形外科、脳神経外科）、金曜日（内科；皮膚科、眼科、行動学）を研修する。

1) 診療全般に関する事項 (a) 診断と治療方針 (b) 病態と薬剤の選択 (c) 薬剤の内容、投与方法と副作用 (d) 栄養管理など

- ・診察：診療に対する心構え、稟告の聴取、身体検査、診療記録などを習得する。
- ・インフォームド・コンセントの実践：罹患動物の飼育者への説明と同意、診療料金などの説明を実践する。
- ・臨床検査：血液一般検査、血液生化学検査、尿検査、糞便検査、細胞診などを実施し、解釈できる能力を修得する。
- ・採血法、注射法、穿刺法、採尿・導尿法、処方・薬物療法の実施を修得する。
- ・X線ならびにX線CT検査法（X線撮影、X線読影、各種造影法など）、MRI検査法、PET-CT検査法、理学的検査法（心電図・心音図、血圧など）、内視鏡検査法、超音波検査法などを必要に応じて実施し、解釈できる能力を修得する。
- ・輸液、輸血法の適応決定と実施を修得する。

2) 外科的処置

- ・心構えを理解する。
- ・滅菌や消毒法の知識・技術を修得する。
- ・局所麻酔と全身麻酔法を修得する。
- ・基本的な外科手術手技を修得する。
- ・術前・術中・術後の管理法を修得する。

3) 救急処置法、蘇生法を修得する。

4) ターミナルケアの知識、技術を修得する。

II. 研修2年目以降のプログラム

特定診療科における研修カリキュラムには、以下の内容を含む。

1) 内科（診断法、治療法、病態管理、予後判定法の習得と実施）

(a) 皮膚科 (b) 眼科 (c) 循環器疾患 (d) 内分泌疾患 (e) 腎泌尿器疾患 (f) 腫瘍科 (g) 行動異常疾患 (h) 消化器疾患 (i) 感染性疾患 (j) 遺伝性疾患

2) 外科

(a) 整形外科 (b) 軟部外科 (c) 麻酔・救急科

- ・手術実習（実習犬を用いた手術演習の実施）
- ・外科専門医制度への参加を希望する場合、詳細は外科専門医制度の規定に準拠する。

3) 放射線科

- ・ X線CT断層撮影法の実際と読影法を習得する。
- ・ 磁気共鳴断層撮影 (MRI) 法の実際と読影法を習得する。
- ・ PET-CT検査法を習得する。

Ⅲ. その他の共通プログラム

- ・ 月1～2回の教員によるレクチャーを受講する。
- ・ 獣医師会関連学会等において症例発表を行う。

8. 研修成果の評価および修了証

研修獣医師の自己評価、指導医の評価に基づき評価している。また、常勤で2年間以上の研修を修了し、獣医師として十分な知識や技量を修得したと認められる者について研修医プログラム委員会の了承のもと、病院長から修了証を授与している。

9. 研修医に対する補助

研修医に対して学会やセミナー参加を年2回以内まで交通費・参加費の補助を行っている。また、2年間以上の研修を修了した研修医のなかで、本学部と交流協定を結んでいる米国3大学（ジョージア大、テネシー大、パデュー大）の附属動物病院における2週間の臨床研修を希望する者に対し、研修費用を補助している。

10. 臨床研修制度の課題

臨床研修制度の最も大きな課題は、研修医の確保である。十分な研修医が確保できないと臨床系教員の負担が増大し、教育・研究への影響が懸念される。また、人手不足により対応できる症例数の減少や医療水準の低下が危惧され、その結果として動物病院

の診療収入の減少につながる。今後導入される参加型臨床実習を充実させるためにも研修医の確保は必要不可欠である。

研修医を確保するためには何をすべきなのか。いくつか考えられる項目を挙げてみる。

一つは、研修医の募集時期の変更である。本学では研修医の募集時期が例年10月頃であることが、研修医を確保できない原因と考えられる。多くの学生は、春休みから夏休みまでに就職活動を終わらせ内定をもらっている。そのため、募集を開始した時点では、すでにほとんどの学生が就職先を決めている。まず、新卒獣医師を研修医として確保するためには、募集時期を大幅に前倒しする必要がある。

もう一つは、待遇改善の必要性である。長時間の勤務状況の改善、セミナーなどへの参加のため自由時間の確保、給与など特に臨床経験を有する獣医師が研修医になる場合は、かなりの収入減になるために経験年数を考慮した手当が必要である。

そして最も効果的であるが最も難しいのが、研修医に魅力ある研修プログラムを構築することであり、研修により他では得られない高いスキルや知識を習得できることが必要である。このような研修を実現するためには、指導者つまり教員のスキルアップが必要であり、動物病院をはじめ学部全体での協力体制が求められる。

臨床研修制度つまり研修医制度の発展・充実、今後実施される第三者評価や国際認証などでも求められる項目であり、臨床教育の充実のためには避けて通れない大きな課題である。そのため、本学よりも臨床研修制度の充実している他大学の状況などを参考にして改善していきたい。

特集 1

麻布大学附属動物病院における臨床研修制度の
現状と課題麻布大学 附属動物病院 助教 伊藤 哲郎
(麻布大学附属動物病院 小動物臨床研究室)

麻布大学附属動物病院の小動物診療部門では特定の診療科のみで臨床研修を行う専科研修および全ての診療科をローテーションしながら臨床研修を行う全科研修の2つの獣医師研修制度を設けている。本稿では全科研修制度の現状と課題について記述する。

研修獣医師の募集方法

例年4～5月にかけて前年度の診療件数、研修状況に基づいて全科研修獣医師募集要項の見直し、改定を行う。応募書類提出締め切りは10月上旬に設定し、7～9月にかけて募集要項を大学および動物病院ホームページ、獣医師コミュニティサイト、小動物獣医商業誌に掲載する。募集要項末尾に動物病院ホームページ内に設けた研修内容詳細(下図)のURLを付記し、研修希望者には応募前の診療見学を推奨している。

全科研修獣医師 (特任副手)

研修方式 研修教育支援体制 特任副手の生活 研修医の声

麻布大学附属動物病院 全科研修獣医師 (特任副手) の研修方式

1. 研修プログラム

全科研修獣医師 (特任副手) としての研修は新卒から臨床経験5年程度の獣医師を対象とした2年制のプログラムです。研修期間に経験する症例は多様な問題を抱えており、解決には高度な知識・正確な技術・それらを継続発揮できる持久力・体力が要求されます。自ら進んで困難に立ち向かい、スキルアップを目指す人材を求めています。



2. 苦手分野を克服し、得意分野を伸ばす

麻布大学附属動物病院の全ての診療科 (一般内科/血液内科/消化器科/内視鏡科/腎・泌尿器科/一般外科/整形外科/画像診断科/循環器科/腫瘍科/眼科/脳神経科/皮膚科/感染症科) をローテーションし、指導教員と共に幅広い分野の紹介症例を担当します。一つの症例に複数の診療科が合同で対応する機会も多く、他科の要請に診療科の垣根を越えて迅速に対応することも本学附属動物病院の特徴です。

3. 麻酔管理、入院管理

応募状況

過去5年間の全科研修獣医師在籍状況を下表にまとめた。2011年以前は例年10～15名の研修獣医師が在籍していたが、特に2013年度以降は減少傾向にある。

年度	新規応募者	前年度からの継続者	合計
2011	9	1	10
2012	8	3	11
2013	4	3	7
2014	6	0	6
2015	4	3	7

選考方法

応募書類として提出された履歴書(卒業見込者は成績証明書を添付)、推薦書、面接結果をもとに選考を行う。2年以上勤務可能な者を優先的に採用し、通算3年を限度として1年度ごとに契約更新を行う。

処遇

2014年度に制定した給与は、2017年度に増額を予定している。給与以外に本学規定に基づき通勤手当を支給し、福利厚生として社会保険(私学共済制度)、雇用保険、労災保険、獣医師賠償責任保険、健康診断、放射線被曝検査を完備している。

研修プログラム

研修の中心は教員の指導のもとで各研修医が症例の診断、治療を遂行するOn-the-Job trainingである。全科研修では多分野の疾患を経験させ、診療可能な守備範囲を広げることを目的として一般内科/血液内科/腎泌尿器科/一般外科/整形外科/画像診断科/循環器科/腫瘍科/眼科/脳神経科/皮膚科について各

診療科2～4週間の研修を行うローテーション方式を採用している。

特に麻酔、入院管理の習得に重点を置いており、麻酔に関しては毎週月曜日にその週に予定された麻酔症例について麻酔計画、疼痛管理、周術期管理の検討会を行う。各疾患および麻酔目的に応じた適切な麻酔管理法を全員で共有した上で各研修医が担当症例の麻酔管理を行う。

入院症例については教員の指導下で治療計画を立案、実践し、治療効果の判定法、疾患毎の合併症対策など入院管理の要点を身につける。

On-the-Job trainingの質を高めるための研修支援教育としてはオリエンテーション、全科研修獣医師を対象としたセミナー、研修医自身が企画する検査・手術手技実習を行っている。

オリエンテーションでは円滑に研修をスタートさせるために入職直後の5日間にカルテ記載法、調剤、検査依頼法、輸血、無菌操作、麻酔、画像診断などについて集中的に講義、実習を行う。教員だけでなく動物看護師、検査室担当者、事務職員にも講師を担当してもらい、業務連携についても理解を深めさせるように心がけている。

全科研修獣医師を対象としたセミナーは「小動物臨床セミナー」として毎月第2金曜日20:00-22:00に学外の獣医師にも公開して開催している。各診療科担当教員が持ち回りで講師を担当し、昨年度は下記の7回のセミナーを実施した。

年度	演題	講師
2015	二次診療で遭遇する神経疾患	齋藤弥代子
	心電図を読む	藤井洋子
	脳脊髄のMRI検査と治療	茅沼秀樹
	排尿障害の診断	渡辺俊文
	一から学ぶ免疫抑制療法	久末正晴
	視覚障害について	印牧信行
	二次診療で遭遇する関節疾患	藤田幸弘

例年、在籍している全科研修獣医師のリクエストに応じて休診日に豚眼を用いた眼科手術実習、消化

器・呼吸器の内視鏡検査、部分麻酔（硬膜外麻酔・末梢神経ブロック）などの実習を行っている。指導教員への実習依頼、日程調整、会場、材料、器具の準備など全てを研修医自身が企画し、年度ごとに在籍者の個性が反映されたアットホームな実習が行われる。

研修成績の評価法（研修修了要件）

本学附属動物病院研修獣医師研修実施要項(内規)においては下記の2要件が研修修了に必要なと定められている。

1. 研修期間中の2/3以上の診療日への出席
2. 在籍期間中に1回以上の研修成果公表（学会における演者としての口頭発表、学術雑誌・学会機関誌・商業誌における筆頭筆者としての執筆）

麻布大学全科研修制度の現状と課題

10名以上の研修獣医師が在籍していた数年前まで本学の全科研修制度は多種多様な症例を短期間に経験することで臨床獣医師としての資質および技術を飛躍的に向上させられるシステムであった。しかし、在籍研修獣医師が減少傾向にある現在では各研修獣医師の担当症例数が慢性的に過剰になっており、全科研修の利点が十分に享受できない状況を生んでいるように思われる。この問題を解決するために給与等の処遇改善、研修プログラムの負荷軽減などを検討している。

研修期間については、基本的に1年とし年度毎の更新というシステムをとってきたが、内容的に1年での習得が困難と思われたことから、数年前より2年プログラムを打ち出し実施してきた。しかし実際は全科プログラム終了後に専科研修獣医師に応募する者も珍しくないことから、2年目以降のプログラムについての見直し等の検討が必要であると考えている。

今後は教育施設として研修修了者に何を付与できるかを明確にした新たな研修プログラムを病院一丸となって策定することが必要と思われる。

特集 1

付属動物病院における臨床研修制度の現状と課題 — 日本大学の場合 —

日本大学 生物資源科学部獣医学科 教授 中山 智宏
(日本大学付属動物病院長)

日本大学付属動物病院（以下動物病院）では、平成11年度より4年制の研修医制度が実施されている。本学研修医には、見学による研修を主とした無給研修医制度もあるが、ここでは一般的な研修医を指す有給研修医制度について解説する。

1. 募集方法

本学における研修医の主たる募集は、日本大学動物病院のウェブサイトである。その他には各獣医科大学就職課に募集要項を送付している。また、今年度から獣医学専門雑誌2誌において、募集案内を掲載した。現状、研修医応募者の大半が本学新卒者であることを踏まえると、これらの学外に向けた広報は、研修医を呼び込む効果としては、限定的であろう。学内に対しては、毎年、獣医学科新6年生を対象として、午後の最終授業終了直後に研修医制度の説明会を行っている。

学生が研修医制度を知る直接的な機会は、動物病院に出入りする人が多い臨床系研究室に所属すること、5年生後期のローテーション実習、さらには研修医となった先輩からの話しということになる。したがって、現研修医がどれほど充実した研修を受けているかということが将来の研修医確保に非常に大切なことと思われる。

選考試験は、従来、学部の推薦入試の時期、つまり秋に実施していた。しかし、この時期に選考試験を実施すると、不合格となった場合の不安が学生に生じてしまう。つまり、6年生の11月という国家試験対策に本腰を入れなくてはならない時期に新たに就職活動の必要性が生じるということである。この理由から、平成26年度より研修医選考試験を8月下旬に早めて実施している。なお、研修期間中途での募集は行っていない。

2. 応募状況

本学の研修医制度は、日大出身者や卒業見込み者を対象としたものではないが、前述の通り応募者の大半が本学新卒者である。募集人数はこれまでの実績で10名であるが、過去4年間の応募状況をみると、平成25年度および26年度においては研修医の応募者が少なく、募集人員最大枠に達しなかった。それに対して、平成28年度および29年度研修医選考の応募者は、幸いにも募集人数以上であった。この2年間の応募者数の増加理由は、このあとで説明する研修期間の分割により、研修医に志願しやすくなったことが考えられる。しかし、実際に受験した研修医に質問したところ、必ずしも研修期間の変更が志願の後押しとなったわけではなさそうである。研修医の志願動機は、各学年の卒業生の雰囲気、あるいは各個人によって、さまざまな様子である。したがって、最近の研修医志願者数増加の直接的な理由を知るに至っていない。

3. 選考方法

研修医の選考は、書類選考（履歴書、成績証明書）、小論文、学説試験、および面接である。なお、研修医は年度毎に更新する必要があるが、継続審査は面接試験のみである。これまで募集最大枠である10名の合格者を幾度となく出しているが、どうしてもその中から国家試験不合格者が出てしまうことから、10名の新研修医を迎えたことはない。国家試験は受験者10人に1人が不合格となることから、これはある面不可避なことであろう。

4. 処遇（給与）

各大学での研修医制度は、獣医師が大学で研修を受けるといった観点に重きが置かれていたことから、長らく無給であった。一方、本学動物病院では4年

間という長期間の研修制度導入時の議論で、じっくりと腰を据えて研修してもらうためには、研修医にも生活費が必要との考えから、平成11年度より他大学に先駆けて給与の支給を開始した。給与額は1年目および2年目が月額15万円、3年目が18万円、4年目が20万円である。また、その他に宿日直手当がある。このように本学の研修医制度は恵まれた環境でスタートしたが、それ以降、処遇に変更はなく、現在、給与は他大学と比較してむしろ低くなっている。

5. 研修内容 (プログラム)

本学の研修プログラムは、これまでの4年一貫プログラムであった。平成26年度卒業生に実施したアンケート調査で、4年間は研修プログラムとして長すぎるという意見が多数あった。研修期間を終えた研修医に感想を聞くと、4年間という期間は決して長くはなく、むしろあつという間とのことである。しかし、新卒学生には固定した4年間は非常に長く、抵抗を感じてしまうのは無理もないことである。そこで平成28年度新研修医より、4年間を前期2年(各診療科を回るローテーション研修)、後期2年(内科系あるいは外科系に配属して研修)の2期に分け、前期2年間でも研修修了可能とするプログラムとして手直した。つまり、研修期間を分割することで、研修医志願の心的なハードルを下げようという試みである。この変更にもとない研修医志願者数が増加したが、平成28年度新研修医に実際の感想を聞くと、前述の通り、志願動機は研修期間の変更と直接的に関係はないとのことであった。

研修プログラムにおいて、診療科は内科系(一般内科、消化器科、神経科、呼吸器科、血液病科、眼科、歯科)、外科系(一般外科、軟部外科、整形外科)、放射線科、皮膚科、検査科、麻酔科に区分されている。1年目、2年目は各診療科をローテーションする。その目的は専科配属前に広い範囲の診療分野における基本的な知識と技術を予め身につけておくことにある。各研修医は1~4ヶ月ごとに各診療科を3周ローテーションするが、各科の研修期間は、研修医の人数により多少調整される。3年目、4年目においては、内科系あるいは外科系に専科専属し、より高度で専門的な技能について研修する。

6. 研修成績の評価方法等

研修医に対する評価は、各研修医による自己評価制である。研修医は毎日の診療内容について、診療件数(新患および再診数)、麻酔件数、担当入院患者数、勤務時間、研修および自己学習内容を所定のフォームに記入することになっている。また、各年度末には、自己評価を5段階評価で行う。その評価内容は「コミュニケーション能力」、「診療技術や知識の習得」、「業務遂行能力」、「病院や社会への貢献度」、「集団形成能力」、「危機管理能力」についてである。現状では研修成績の評価により、注意や警告があるわけではない。それよりも、毎日の忙しさに流され研修を続けてしまうのではなく、研修の成果を振り返る機会に重点を置いている。

7. 研修医プログラムの現状と課題について

研修医制度にまつわる課題や問題点は、本学に限ったことではなく、むしろ各大学に共通なことが多いと推測されるが、ここでは改めてその一連について説明したい。

研修医プログラムは、本来、高度な二次診療を通じて臨床獣医学を研修する制度である。そのため難しい症例が日常的に多数来院することから、診断および治療にともなう労力は件数に比して多大となる。そのことから、病院としてはどうしても研修医に労働力もあわせて期待してしまう。そのような状況の下、研修医は高度獣医療を通じて研修の機会を受ける身分なのか、それとも労働の義務を負う身分なのか、曖昧な存在である。さらには、獣医学教育の目まぐるしい変化も見逃せない。日本の長い獣医学の歴史の中で、臨床教育の重要性がこれほどまで増したことはない。さらには、数年後に参加型臨床実習が導入される。動物病院における獣医科学学生に対する指導は、現場で臨床例に常に接する研修医の力が必要とされる。そのため、本来研修を受ける立場である研修医が学部教育を二次的に担うこととなり、その負担は無視出来なくなるであろう。研修医に過度な負担を防ぐためには臨床教育担当者の増員が急がれる。

獣医療の高度化にもとない、一症例毎に費やす労力および時間は以前と比較して、増加している。ある診療行為が、ある研修医にとっては勉強の機会として捉えられても、ある研修医にとっては労働と感じ

られることも多々あろう。つまりは、研修か労働かは個人の感覚の違いに影響される。研修医の活動すべてを労働と見なすと、研修医の長時間労働は常態化している。それ故に診療終了後の帰宅時間がどうしても遅くなってしまふ。このことは決して望ましいことではなく、夜間の地域の安全性が危惧され、健康問題、医療事故につながりかねないことである。昼夜にわたる集中治療、当直等の負担を少しでも軽減するためには、たとえば、毎年度、安定的に研修医を確保し、交代制導入により診療担当させる等の努力が必要がある。しかし、実情は本学だけでなく、他学においても、研修医志願者の確保は十分ではない。研修医がこぞって集まる大学病院にするためには、単に臨床経験を積めるということだけではなく、研修医プログラムのより一層の充実が必要であろう。私学獣医科大学は、国立大学と比較して、学生あたりの教員数が少ない。教員の不足は、動物病院内の診療業務、そして研修教育にも支障を来す。このように難しい教育環境ではあるが、動物病院で常に充実した教育と診療が行われていることが、将来の研修医志願者確保に重要と考えられる。このように

大学の動物病院は、人が集まる魅力的な場所であり続けることが要求されている。

本学特有の問題に触れると、産業動物診療の充実が急務である。目下、限られた数の教員とその所属研究室の学生達により、神奈川県を中心として地域の臨床フィールドが精力的に開拓されている。この分野の臨床教育の充実と卒後研修のためには、やはり産業動物診療に見合った研修医制度を整備する必要がある。この場合、小動物臨床のように新卒学生を採用するということではなく、地域NOSAI等との連携で共同研修事業等を企画し、人材交流から始める必要があるだろう。

最後に4年間の研修終了後の課題について触れると、本学には研修医を卒業した獣医師がさらに研修を続ける制度がない。また、研修を終えた優秀な人材に動物病院で働いてもらう制度がないことも非常に残念なことである。このような優秀な人材は今後の臨床教育を進めていく上で重要な戦力であり、また、次世代の臨床教員確保の上でも重要であることから、新たな雇用制度の整備が必要である。

特集1

日本獣医生命科学大学付属動物医療センターにおける 臨床研修制度の現状と課題

日本獣医生命科学大学 獣医学部獣医学科 教授 盆子原 誠
(日本獣医生命科学大学 臨床研修委員会 委員長)

日本獣医生命科学大学付属動物医療センターには、獣医師の臨床研修制度と、平成28年度より運用が始まった動物看護師の臨床研修制度の2つの臨床研修制度が整備されている。これらの臨床研修制度は、臨床および非臨床教員によって構成される臨床研修委員会によって運営統括されている。

獣医師の臨床研修制度

1) **概要**：獣医師の臨床研修制度には、研修期間1年間の前期研修プログラム（定員8名）と2年間の後期研修プログラム（1年目、2年目それぞれ定員8名）があり、研修獣医師は基本的に前期研修と後期研修を合わせた3年間の臨床研修を受けることとされている。平成28年度現在、本学動物医療センターには前期研修獣医師6名、後期研修獣医師11名（1年目6名、2年目5名）が所属している。前期研修プログラムは、新卒あるいは臨床経験のない獣医師が診療業務の基本的な知識・技能を修得できる内容になっており、研修はローテーション方式で行われる。後期研修プログラムでは、1年目はローテーション方式で研修が行われるが、2年目はローテーション方式あるいは希望に応じて内科系または外科系の診療科に特化して研修を受けることができる。ローテーションでは、研修獣医師は外科系診療科と内科系診療科を1～2ヶ月毎に交互に研修し、外科系および内科系に含まれる各専門診療科の研修を満遍なく受けられるようになっている。

2) **募集方法、選考方法、応募状況**：研修獣医師の募集は主に大学のホームページや雑誌広告で行い、選考は書類審査ならびに面接により行う。年度によっては定員を上回る応募があるが、多くの場合は定員を満たすほどの応募はない。本学では新卒獣医師に対応した前期研修プログラムが用意されているにもかかわらず、とくに獣医大学6年生の応募が少

ない。例年、研修獣医師の募集開始と選考をそれぞれ8月と11～12月に行っていたことから、6年の学生が応募しにくかったことは否めない。そこで、平成28年度より募集開始と選考をそれぞれ5月と9月に変更し、必要に応じて再募集することとした。今後、この変更により本学あるいは他大学6年生の応募が増えることを期待している。

本学動物医療センターでは、大学付属診療施設等において臨床研修を1年以上経験した獣医師を対象に、後期研修獣医師の募集も行っている。これは、すでに基本的な知識・技術を身に付けている獣医師が、スムーズに本学動物医療センターの専門診療を研修できるようにするためである。また、研修途中の辞職などにより後期研修獣医師が不足することがあるが、後期研修獣医師の確保のためにもこの募集を行っている。しかしながら、残念なことに後期研修に応募する獣医師はほとんどいないのが現状である。今後、後期研修獣医師の資格要件や募集方法について検討する必要がある。

3) **処遇**：本学の臨床研修制度では、各種社会保険が完備されているが、給与面では必ずしも十分とは言えない。平成29年度の給与は、前期研修月額15万円、後期研修1年目月額17万円、2年目月額18万円としている。宿日直手当9,600円（土曜宿直は11,300円）があるため、実際の収入はもう少し多くなるが、それでも十分とは言えない。研修獣医師を確保する上で、また研修獣医師が安定した生活を維持しながら安心して研修を継続できるようにするためにも、給与面の改善は重要な課題である。

4) **研修内容**：前期および後期研修プログラムでは、それぞれ修得すべき内容とレベルが明確に示されている。前期研修は、獣医倫理、法的知識、動物福祉、インフォームド・コンセントの実践を含め、一般的な診療業務に必要な知識と技能が修得できる内容と

なっている。後期研修は、一般内科、循環器科、内分泌科、腎臓科、呼吸器科、神経科、眼科、産科・生殖器科、麻酔科、軟部外科、整形外科、脳神経外科、腫瘍外科、腫瘍内科、放射線治療科、救急医療科、消化器科、行動治療科、皮膚科の各診療科における専門的な知識・技能が修得できる内容となっている。前期および後期研修獣医師は教員の監督・指導のもと診療を行い、これらの内容を修得する。

内科系診療科では、診療科ごとにケースカンファレンスが行われ、外科系診療科では手術症例について術前カンファレンスが実施されている。研修獣医師はこれらのカンファレンスに参加し、診断や治療について学ぶことができる。外科手術に関しては、手術助手を担当した研修獣医師が術後にサージカルレポートを作成し、それに基づき執刀教員と手術内容について話し合える状況が整えられている。さらに、臨床研修プログラムでは、研修の到達状況を自己評価できるような研修記録冊子が用意されており、各研修獣医師に配布されている。しかしながら、この研修記録冊子が十分に活用されているとはいえず、必ずしも研修獣医師が自身の到達状況を把握しつつ研修に臨んでいるわけではない。また、教員も診療や他の業務に追われ、各研修獣医師の到達状況を細かくチェックしアドバイスできているわけではない。限られた教員数と時間的な制約の中で、効率的に研修獣医師が自己評価でき、さらに到達状況に対して各専門の教員から個別のアドバイスが行えるメカニズムを構築する必要がある。

臨床研修プログラムの一環として、本学動物医療センターでは教員あるいは外部講師によるレクチャーが毎週行われている。また、定期的にレクチャーの代わりに研修獣医師による症例検討会も行われている。レクチャーでは、通常の座学の他に、超音波検査、縫合、内視鏡検査、眼科検査などの実習も行われる。特に実習はじっくりと手技が学べるため、研修獣医師からの評判が非常に良い。研修獣医師にとって、毎週のレクチャーは研修を継続するモチベーションの一つになっていることは確かである。このため、レクチャーが行われる日の午後ではできるだけ手術を行わないようにするなど、研修獣医師が業務のためレクチャーに参加できないことがないように配慮している。

臨床研修プログラムでは、研修獣医師が学会・研

究会等で発表することを推奨している。発表を通して、症例を深く掘り下げて考えることやプレゼンテーション能力を鍛えることは重要である。このため、学会発表に必要な交通費・宿泊費を補助するなど、研修獣医師の学会発表を後押しするようにしている。しかしながら、本学の研修獣医師の学会発表は多くはないのが現状である。このため、平成29年度以降の研修獣医師には、後期研修修了証書の交付要件に学会・研究会で発表することを含めている。

平成28年度より、本学の大学院博士課程には社会人特別選抜コースが設置されている。後期研修獣医師は、臨床研修委員会の許可が得られればこのコースを受験することが可能であり、合格すれば後期研修を受けながら大学院に在籍することができる。現在、1名の後期研修獣医師がこのコースに在籍し、臨床研修を受けるとともに学位の取得を目指して研究を行っている。さらに来年度も1名の後期研修獣医師がこのコースを目指す予定である。臨床研修と研究を両立させることは決して容易ではないが、将来的にアカデミックポジションを考慮している獣医師、職種選択の幅を増やしたい獣医師、研究意欲がある獣医師などにとって、このキャリアパスが選択できることは非常に有益と考えられる。このようなシステムが、臨床研修応募者の増加や研修を修了した獣医師の活躍の場を広げることにつながればと考えている。

本学動物医療センターでは、研修の内容や方法をより充実させるため、年2回、臨床研修委員会の委員長が研修獣医師と個別に面談し、研修獣医師の意見や要望を聞くようにしている。この面談では研修獣医師から多くの意見・要望が出るが、これを聞くことで研修制度の中の不十分な点や問題点、また強化すべき点などが見出されることは少なくない。この面談で得られた意見・要望は臨床研修委員会で報告され、改善や対処の余地があるものについてはできるだけ対応するようにしている。また、面談の際にはハラスメントの有無などについても確認するようにしている。これにより、ハラスメントの早期発見や防止にも役立っていると感じる。

5) 研修成績の評価法：研修獣医師の成績評価は年2回実施される。この評価は主に7名の動物医療センター専属の助手および助教が作成するスコアシートに基づいて行われる。このスコアシートには、1)

コミュニケーション能力（飼い主、同僚、教員等とのコミュニケーション）、2）内科系診療（基礎知識、技術）、3）外科系診療（基礎知識、技術）、4）麻酔管理技術、5）エマージェンシー対応の5項目が含まれており、各項目とその細目について5段階でスコアが付けられる。臨床研究委員長は、年2回行われる研修獣医師との個別面談の際に、このスコアシートに基づき研修状況の確認や指導を行っている。各研修獣医師のスコアと面談内容については臨床研修委員会で報告され、年度の終盤に各委員の意見も交えた上で最終的に研修修了証書を交付するか否かが決定される。このように各研修獣医師の状況を数値化して評価することは到達レベルを判断する上で望ましいが、評価方法には多分に改善の余地が残されている。このスコアシートの評価項目は比較的大まかな内容であり、スコアは動物医療センター専属の助手および助教のみが記入しているのが現状である。研修プログラム、とくに後期研修では、各専門診療科目の担当教員による直接の評価を踏まえて到達状況を評価することが望ましいが、残念ながらそこまでの評価システムを確立するには至っていない。このような評価システムを構築することは容易ではないが、検討していく必要があると考えられる。

看護師の臨床研修制度

1) **概要**：動物看護師の臨床研修は、1年間のローテーション方式で行われている。今のところ定員は1名であるが、今後この枠を広げたいと考えている。

2) **募集方法、選考方法、応募状況**：研修動物看護師の募集は主に大学のホームページや雑誌広告で行い、選考は書類審査ならびに面接により行われる。平成28年度が最初の募集であったが、定員を上回る応募が得られた。

3) **処遇**：研修動物看護師の臨床研修制度においても、各種社会保険が完備されている。しかしながら、研修獣医師とは異なり、雇用形態はパート職員であり時給制（経歴により多少異なるが、時給千円～千数百円位）の給与である。今後、動物看護師の臨床研修制度を安定して持続させる上では、パート職員

としてではなく研修動物看護師としての雇用体制を整備する必要がある。

4) **研修内容**：動物看護師研修プログラムでは、外来看護（受付、内科診療、外科診療、放射線治療）、周術期看護（手術準備、手術、術後管理）、検査（臨床検査、画像検査）、入院看護（入院受け入れ、面会对応、退院指導）に関してローテーション方式で研修が行われる。また、研修期間を通して修得すべき内容ならびにレベルも詳細に設定されている。研修動物看護師の研修プログラムには、定期的な動物看護系レクチャーも用意されており、このレクチャーの中で研修動物看護師が発表する機会も設けられている。今年度の研修状況を見た上で、必要に応じて研修内容の変更・修正を行う予定である。

5) **研修成績の評価法**：研修動物看護師の評価は、主に研修動物看護師が作成する研修記録とそれに基づく自己評価および指導担当教員の評価によって行われる。これらの内容は臨床研修委員会で報告され、そこで十分な研修成果が得られたと判断されれば研修修了証書が交付される。本年度より看護師の臨床研修制度が運用されたため、今のところ研修動物看護師の最終的な評価を行うには至っていない。今後、本年度の評価方法・評価過程について検討し、来年度以降必要に応じて変更・修正する予定である。

終わりに

本学動物医療センターの臨床研修制度には、優れた面も多いが改善すべき点多々ある。人的および経済的な限界がある中、改善を進めていくことは決して容易なことではない。しかしながら、社会的に質の高い獣医療・動物看護が求められる中、獣医師ならびに看護師の臨床研修制度を充実させ、豊富な知識と高い技能を持つ獣医師・動物看護師を輩出することはきわめて重要である。今後、改善すべき点については様々な工夫を行い改善する必要があるが、それと同時に、臨床研修にかかわる予算の増額とそれによる研修獣医師・研修動物看護師の経済的な待遇の向上や研修指導教員の充実を願うところである。

女性が活躍できる社会に即した 獣医師養成の現状と課題

女性が活躍できる社会に即した獣医師養成の現状と課題

酪農学園大学 獣医学群獣医学類 准教授 安井 由美子
(獣医栄養生理学ユニット)

女性が活躍できる社会に即した獣医学教育のあり方

北里大学 獣医学部獣医学科 教授 高井 伸二
(獣医学部長)

麻布大学における女性獣医師養成の現状と課題

麻布大学 獣医学部獣医学科 講師 松井 久実
(生理学第一研究室)

女性獣医師養成に関わる日本大学の現状と取組み

日本大学 生物資源科学部獣医学科 教授 渋谷 久
(獣医分子病理学研究室)

女子獣医学生増加に伴う教育とキャリア支援

日本獣医生命科学大学 獣医学部獣医学科 講師 佐藤 稲子
(女子学生増加に関する対応検討委員)

日本獣医生命科学大学 獣医学部獣医学科 教授 柿沼 美紀
(学生部長)

特集2

女性が活躍できる社会に即した獣医師養成の現状と課題

酪農学園大学 獣医学群獣医学類 准教授 安井 由美子
(獣医栄養生理学ユニット)

平成11年6月、男女共同参画社会基本法が公布・施行された。“女性も男性も、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮できる豊かな社会”。その実現に際して、大学教育が担うべき役割とは何だろう。

文部科学省の調査によると、平成27年度大学進学率（短大含む）は、男子、女子共に55.6%、女子に関しては平成6年度を境に短大と大学の進学率が逆転し、大学の進学率は年々増加している。同じく平成27年度大学等卒業者の就職状況調査によると、調査対象人員6,250人において男子の就職率は96.7%、女子は98.0%（参考：文部科学省HP）。職種に偏りはあるかもしれないが、大学進学、就職において男女におけるあからさまな差別、障害が存在しなくなって久しい現在、この特集で解説を求められている”男女共同参画社会の推進を踏まえ、教育内容や施設面での各大学独自の取組み、卒業後の就職や進路等、女性が活躍できる社会に即した獣医師養成の現状と課題”について、趣旨を捉えかねている。男女共同参画の推進が求められるのは、就職先の職場環境もしくは家庭環境にこそあれ、対学生である教育内容にその取り組みは必要なのだろうか。特に、国家資格を取得する医歯薬獣医系大学において、教育や就職に性別はどの程度影響を及ぼすものなのか。

酪農学園大学の現状について書き進めてみよう。酪農大の2016年9月時点での在学人数は3,525人（うち女子1,554人、44.1%）で、そのうち獣医学類は836人（うち女子404人、48.3%）が在籍しており、女性の割合で言うと、半数にはわずかに届いていないが他学類よりは多い。就職状況に関して、昨年度までの3年間の推移（平成25、26、27年度）を見ると、小動物臨床が55名（うち女子24名、43.6%）→53名（23名、43.4%）→46名（27名、58.7%）、生

産動物臨床が19名（9名、47.4%）→20名（7名、35.0%）→20名（6名、30.0%）、公務員が26名（12名、46.2%）→31名（15名、48.9%）→29名（17名、58.6%）、民間企業が4名（2名、50.0%）→10名（6名、60.0%）→10名（3名、30.0%）、大学院進学が9名（2名、22.2%）→2名（0名、0%）→7名（1名、14.3%）、未定者が8名（4名、50.0%）→1名（1名、100%）→12名（3名、25.0%）で、年によってばらつきはあるものの、生産動物臨床と、特に大学院進学における女子の割合が少ない傾向が見られる。この状況は、そもそも生産動物獣医師や研究者を志す女子が少ないからなのか、それとも興味はあっても断念した結果なのか判断しかねるが、原因の1つとしてロールモデルと出会う機会の有無は関係するかもしれない。

現在、酪農大の獣医学類および獣医保健看護学類の教員65名に対して、女性教員は6名。割合にして9.2%と10%にも満たない。もしかするとこのような環境が、女子学生に対して大学院に進学した後の将来を想像しがたいものにし、敬遠させてしまっているのだろうか。しかし、獣医系の大学教育において女子学生の大学院進学率をもっと増やすために女性教員を積極的に増員すべきだという気持ちはない。教員採用は、男女関係なく、実力ある人が適正に評価される仕組みが整っていれば良い。なぜなら、例えば優秀な女子学生が研究者になりたいにも関わらず女性だからという理由で制限を受けている状況があるならともかく、現状において女子学生も進学しようと思えば出来る環境は整っており、女子学生が希望する将来を阻む要素は存在しない。ただ、男女問わず、研究者になりたい、研究を続けたいと思うかどうかだ。（万が一、不当な理由で進学を阻まれる場合は、男女問わずハラスメント事案となり、その手続き制度は酪農大内で整っている。）一般の理

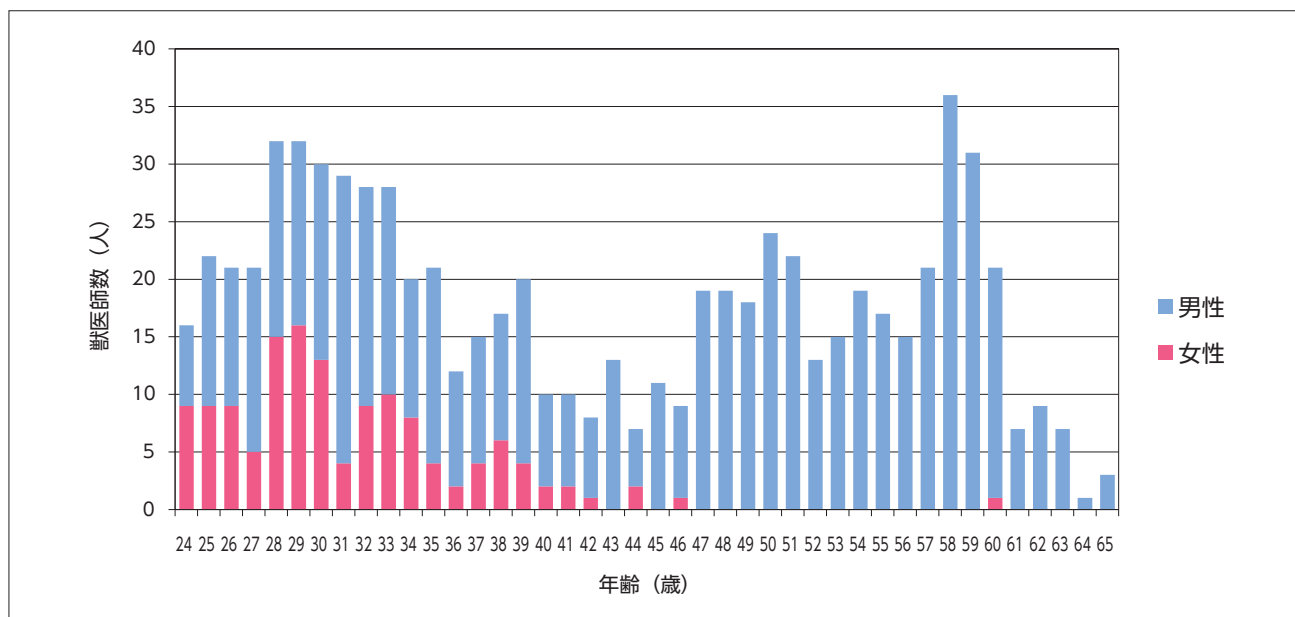
系大学と異なり、獣医大学に進む学生は卒業後、獣医師としてどうなりたいか、ある程度のビジョンを持っており、研究がしたいという理由で入学してくる学生はまれだろう。研究室に配属した後、そこで研究の魅力を知り、大学院に進学する学生が大多数だと思われる。男子女子にかかわらず、教員として研究の魅力を伝えることが出来、研究を続けたいと大学院進学を希望する学生を輩出出来れば喜ばしいことである。ところで、いくつかの大学には男女共同参画推進を担う部署が設置されているようだ。大学によって活動内容は様々であるが、女性研究者の積極的登用や、出産、育児、介護の支援、相談窓口の設置、社会で活躍している女性の講演会の開催など多岐にわたる。現状、酪農大にこのような部署は存在しないし、託児施設や保育施設もない。小さい子供を持ちながら大学に通いたい女子学生や、勤務を望む女性研究者には適さない環境だろう。それらの部署は、対学生というよりは対教職員の意味合いが強いと思うが、こういった活動は女子学生にとっても、ロールモデルとの出会いにつながり、もしかすると女子学生に大学院進学という選択肢を増やすことに貢献出来るのかもしれない。実際、男女共同参画推進活動をしている大学において、女子学生の大学院進学率が増加したか否か、気になるところである。

一方、男女共同参画推進を目指したものではないが、本学では平成20年から毎年、「産業医療動物医療への理解醸成のための講習会」を開催しており、今年で9回目となる。講習会の内容は、日常的に生産者と密接な接点を持ち、疾病と診断の治療のみならず家畜の伝染病の早期発見や生産者の予防指導、さらには経営診断やコンサルティングまで言及する重要な立場の産業動物獣医師の仕事内容について、その分野で活躍する獣医師が、その現状、役割、職責そしてその魅力とやりがいについて学生に紹介し、理解を促すものである。将来、産業動物獣医師を目指す学生を1人でも多く増やすことを主眼に実施しており、3年次の学生は講義の一貫として全員聴講する事となっている。先日開催された当講習会に初めて参加した。今年度の講習会は4名の講演者中3名が女性獣医師で構成されており、毎年、女性獣医師を積極的に招いている。その中の1人に、3年前に本学を卒業した北海道内のNOSAIに勤務する女

性獣医師がいた。彼女の学生時代に接点がないので、研究室所属時からその片鱗があったのか定かではないが、講演の最中は、社会に出て3年も経つとこんなに立派に獣医師として立ち振る舞いができるのかと、感心し通しだった。自身の生い立ち、産業動物臨床を目指した動機、職場環境、1日の仕事内容など、この講習会の趣旨を誰よりも的確に汲み取った講演内容であったと思う。なぜなら、自身が任せられている仕事に対する責任ややりがい、農家さんとの関係性など、彼女の明朗な人柄を反映した講演は、もちろん大変さも伝わってきたが、それ以上に産業動物臨床に従事する魅力が十二分に詰まっており、学生達も熱心に聞き入っていた。特に女子学生は、現場での様子を生き活きと話す女性先輩獣医師の姿に大いに感銘を受けたことだろう。まさに理想的なロールモデルである。講演後、彼女に色々話しを聞く事が出来たが、1つ気になった発言があった。「管轄NOSAIで産休、育休を取る初めての女性獣医師になりたい」と。聞くところによると、彼女の所属するNOSAIで産休を取った女性獣医師は今までいないとの事である。

北海道NOSAIの資料から、平成11～27年度の17年間における北海道内組合で新卒採用した獣医師の離職率と離職後の動向のデータを見ると、17年間の採用者は453名で、男性292名、女性161名、離職者はそれぞれ114名、53名である。男性の離職者が多いことにも驚いたが、離職後の動向を見ると男性は経験を活かした職場への転職が多いのに対し、女性の一番の理由は結婚・出産となっている。産休、育休制度が整っているはずのNOSAIにおいてなぜだろうか。

また、年齢別獣医師数のグラフを見ると、30代後半から女性獣医師の割合は大幅に減少し、40代以降はほぼ男性獣医師で占められている。昔は大動物臨床の世界において女性は敬遠されがちだったという話しも耳にするので、年齢が上がるほど、女性獣医師の数が減少しているのは、その影響もあるかもしれないが、女性獣医師が長く勤務するには様々な理由から困難な環境にあるのかもしれない。仕事のハードさ、子供を育てるのに適した環境の選択などいくつかの要因があるとは思いますが、彼女のように結婚して出産してもずっと働き続けたいと思う女性獣医師にとって、ライフイベントに応じた働きやすい



年齢別獣医師数 (北海道内農業共済組合)

環境が整っていくことを願うとともに、さらにパワーアップしたロールモデルとして、大学に赴き、学生に対して多くのことを伝えて欲しいと思う。

女子学生もまた、男子学生と同じく高額の授業料を払って6年間の教育を受け、同じ国家試験をクリアして獣医師免許を取得する。結婚、出産してもなお働き続けている女性も少なくないと思うが、辞めざるを得ない状況になるのは女性が多いのも事実。なんともったいない事か。女性獣医師に限ったことではないが、働く女性が輝き続けるためには、職場やパートナーのサポートなくして実現はない。女子学生にばかり焦点を当てた内容をつらつらと書いてきたが、そういったサポートが自然に出来るよう男子学生の理解を深める事も重要かもしれない。最近の男子学生においては、女性も働くことに関して反対の意を唱える者は少ないだろう。育児や介護は女

性だけの仕事ではない。女性獣医師のロールモデルだけでなく、女性と共に働く男性獣医師のロールモデルとの出会いの機会を与える事もまた、我々に来る事かもしれない。

最後に、今回の特集である“女性が活躍できる社会に即した獣医師養成の現状と課題”に見合った内容が書けたのか不安が残る。私自身、獣医師資格を持たない人間のため、女性獣医師の世界が分からず一般的な観点からしか論じられなかったせいもあると思うが、大きな理由は獣医師養成を含む大学教育に性別を絡めて考えたことがないからだ。学びに男も女もない。私の知る卒業生達は男女ともに自分の意思で選んだ就職先で、苦勞しながらも懸命に頑張っている。卒業生全員がそれぞれの道で元気に活躍してくれることを願う。

特集 2

女性が活躍できる社会に即した獣医学教育のあり方

北里大学 獣医学部獣医学科 教授 高井 伸二
(獣医学部長)

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）が平成27年8月28日に国会で成立し、平成28年4月1日から施行された。これにより、従業員301人以上の企業は女性活躍に関する情報の公表を義務付けられるようになった。獣医師の職域は、古くは男性社会であった。現在、獣医師は約3万9千人の届出があり、そのうち25%約8000人余が女性獣医師であるが、年代別に占める女性獣医師の割合はドラスティックに変化し、この領域への女性の進出・参画の歴史を物語っている（図1）。しかし、我が国では、特に就業の面で、女性の力が十分に発揮されていない現状があり、獣医師の職域においても、3万9千人のうち、「獣医事に従事しないもの」が4,550名居られ、これらに獣医師免許を持つ専業主婦が多く含まれており、女性獣医師の約6%が無職とのことである。家庭に埋もれた女性を発掘し、再び、獣医師として活躍を進める際には、単に労働力人口という量的な側面だけでなく、個々の女性の能力をいかすための職場の環境整備と、獣医師として復職するための再教育の場の整備など質保証の観点からの復帰支援が必要である。特に、獣医療現場においては、勤務の過酷さから家庭との両立が難しく、家庭のために臨床から離れる場合、逆に仕事のために家庭を持つことをためらう場合、さらに、そうした先輩の姿に将来の不安を感じる若い女性獣医師並びに女子学生が多いであろうと推察される。これらは全て職場における理解と環境整備が不可避であり、これが正に、「女性活躍推進法」の（1）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（2）その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、（3）自社の女性の活躍に関する情報の公表という、努力義務となっている。

我が国では欧米の先進国に比較して女性の獣医事

への参画が25%と全体的には進んでいない。しかし、20代、30代における女性獣医師の割合はそれぞれ48%、47%と、60代の5%に比べれば隔世の感がある（図1）。この20-30年間に女性の参画が進み、女性の活躍する場面が多くなってはいるが、女性が働きやすい環境の整備はまだ遅れている。女性獣医師が継続的に勤務可能な環境作りが進んでいる欧米に比べると、勤務時間、育児休暇、育児施設、交代要員の確保、大動物・小動物看護師の育成と診療への参加など獣医領域のコメディカルの整備によるサポート体制など、課題は山積している。

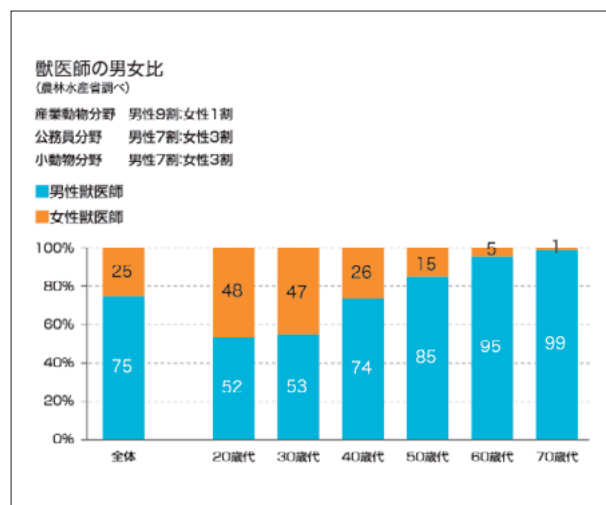


図1 獣医師の年代別男女比（農水省HPより）

北里大学獣医学部における女性教員の割合、本学獣医学科における入学試験受験者数、入学者数、進路、職域について調査し、過去40年間における推移を表1から5に纏めた。次に、これらの資料を基に、本学部における現状分析と女性が活躍できる獣医学教育の環境整備と「女性活躍推進法」の努力義務について考察し、将来への取組としたい。

表1 北里大学獣医学部の女性教員数の推移

年度	教員数	女性教員数	女性割合 (%)
昭和41年 (1966)	7	0	0
昭和51年 (1976)	28	2	7
昭和61年 (1986)	37	0	0
平成8年 (1996)	48	1	2
平成18年 (2006)	52	3	6
平成28年 (2016)	52	3	6

内閣府の第三次男女共同参画基本計画(平成22年)では平成30年までに学校教育分野における女性教員比率を30%以上にすることを目標としている。表1に示すように、本学の場合、女性教員は現在3名(6%)であり、本年11月に1名増える予定であるが、目標値の30%にはほど遠い。更に、欧米の獣医科大学における女子学生数と女性教員数は疾うに50%を越えており、比較に堪えない。

我が国の獣医科大学における女性教員数が少ない理由は、単純に入口と出口の問題である。これまでの獣医療・獣医事の分野が男性社会であった。しかし、女性獣医師の先駆けの増井光子先生のご活躍がマスコミに取り上げられ、更には、少女漫画「動物のお医者さん」(作者・佐々木倫子)が「花とゆめ」に掲載された1988年以降、女子学生の獣医学科への進学者数が昭和の終わりから平成の時代には右肩上がりとなった(表2)。獣医師を目指す学生の日常をコメディタッチで描き、主人公の愛犬チョコビがシベリアンハスキーであったことから、大型犬の一大ブームを巻き起こした。本学部でも、女子学生の志願者数が1996年には49.1%となり、日本の獣医学科への女子入学者数も欧米並みとなった(表2)。

表2 北里大学獣医学部獣医学科への入学試験受験者に占める女子学生割合の推移

年度	受験者数	女子学生数	女性割合 (%)
昭和51年 (1976)	1,534	258	16.8
昭和61年 (1986)	1,460	399	27.3
平成8年 (1996)	2,690	1,322	49.1
平成18年 (2006)	3,245	1,304	40.2
平成28年 (2016)	3,160	1,503	47.6

表3 北里大学獣医学部獣医学科への入学者に占める女子学生割合の推移

年度	入学者数	女子学生数	女性割合 (%)
昭和51年 (1976)	155	22	14.2
昭和61年 (1986)	132	44	33.3
平成8年 (1996)	141	76	53.9
平成18年 (2006)	137	58	42.3
平成28年 (2016)	132	62	47.0

志願者総数も女子学生の新たな進出に伴って右肩上がりに純増した。第二次ベビーブームによる18歳人口の増加と「動物のお医者さん」が獣医学科人気に拍車を掛け、獣医学科の大学入試難易度が一気に上昇した。

次に、卒業後の就職先を分析してみよう。女子学生の大学院博士課程進学希望者が最近多くなってきたが、設置当初は殆どが男性であった(表4)。女性の学位取得者が少ないことが女性教員数を抑制している直接の原因である。研究者或いは大学教員などの後継者養成の場である大学院への女子学生の進学をバックアップする資金面での支援と修了後の活躍の場の提供などの環境づくりが必要だと思われる。現在、大学院に進学する女子学生が増え始めており、近い将来には、女性教員数が増加することを期待したい。

表4 北里大学獣医学部獣医学科卒業生の進路に占める女子学生数の推移

進路		1986	1996	2006	2016
卒業	計	141	159	149	135
	男	113	101	74	87
	女	28	58	75	48
就職	計	110	125	120	104
	男	89	76	56	61
	女	21	49	64	43
進学	計	3	6	3	6
	男	3	6	2	4
	女	0	0	1	2

学部卒業生の就職先については、表5に詳細を記載した。1986年当時は女子学生の割合が27%で、多くが小動物病院を希望した。その後、公務員獣医師への希望者も多くなってきたが、本学では依然とし

て小動物臨床への就職者が男女を問わず多い。

日本獣医師会では、女性獣医師ポータルサイト「女性獣医師の「いきいきと働く」」を応援しますのHPを開設し、産業動物診療、家庭動物診療、公務員（行政）、大学・研究などの女性獣医師のロールモデルを紹介している。

日本獣医師会では、農林水産省補助事業として「女性獣医師等就業支援研修」を展開している。この研修は女性獣医師等を対象として、家畜保健衛生所、動物検疫所、民間の家畜診療施設等において、家畜伝染病の検査技術、家畜の診療技術等を修得するための研修を実施し、職場復帰・再就職・就業継続に必要な最新知識の修得、獣医療技術向上を図ることを目的としている。これは新たに始まった事業であり、十分に周知されていないので、本学においても、在学中に女子学生への将来設計の一助となるように情報提供を行いたい。

表5 北里大学獣医学部獣医学科卒業生の職種に占める女子学生数の推移

職種	1986年卒			1996年卒		
	男	女	計	男	女	計
農業：牧場	1	0	1	0	1	1
食品・飼料	2	0	2	1	1	2
医薬品	8	2	10	1	0	1
大動物臨床	1	0	1	6	1	7
小動物病院	48	16	64	43	31	74
国家公務員	1	1	2	0	1	1
地方公務員	28	1	29	24	13	37
その他	0	1	1	1	1	2
計	89	21	110	76	49	125
職種	2006年卒			2016年卒		
	男	女	計	男	女	計
農業：牧場	2	0	2	0	0	0
食品・飼料	0	0	0	1	0	1
医薬品	0	0	0	1	0	1
大動物臨床	2	1	3	6	0	6
小動物病院	45	50	95	38	34	72
国家公務員	1	0	1	1	0	1
地方公務員	6	13	19	12	8	20
その他	0	0	0	2	1	3
計	56	64	120	61	43	104

次に、学内の教育実習環境整備と女子学生への配慮について分析したい。幸い、本学部では、平成26年に獣医学科の講義・実習棟となる本館A棟とB棟が新築され、女子トイレなどの配置数も現在の在籍者数を考慮して、男女比同数で設計された。病院実習を実施する際の男女更衣室も新棟関連の学内整備の段階でロッカーを含めて整備をすることが出来た。

今回の特集2の企画が良い機会となり、女性が活躍できる社会に即した獣医学教育を提供できるための学部施設の点検評価を実施し、更なる充実を図りたい。北里大学獣医学部HPの獣医学科のサイトでは、獣医学を志す高校生を含め、在校生を対象とした獣医師の職業領域を紹介する「卒業生からのメッセージ」という企画があり、毎年数名のインタビュー記事を掲載している。これまでに41名の卒業生のお仕事を紹介しているが、女性獣医師は12名にとどまっており、未だ半数に届いていない。今後、色々な職場で活躍される本学部出身女性獣医師の活躍を広く紹介してゆきたい。

<http://www.kitasato-u.ac.jp/vmas/faculty/vm/message-index.html>

最後に、本学部は昭和41年4月23日に設立され、本年、創立50周年を迎え、これまでに5,911名の卒業生を輩出した。時代の趨勢は女性獣医師であり、20年後には日本の獣医師は男女同数となるであろう。その頃は何がこの特集の話題となっているのかを想像しながら筆を置くことにしたいと思います。



特集2

麻布大学における女性獣医師養成の現状と課題

麻布大学 獣医学部獣医学科 講師 松井 久実
(生理学第一研究室)

2016年4月施行の女性活躍推進法により、高等教育機関を含む全国各事業所では女性活躍に関わる状況の把握および行動計画の策定が求められるようになった。麻布大学でも今後、学内で働く女性の就業状況把握やサポート、女子学生・卒業生の現況把握およびサポートの策定がなされるであろうが、現在は取り組みの実際はまだ見えない。獣医師の職域は幅広く、卒業生の職業の選択や働き方は多様である。そのため、「女性獣医師の社会での活躍」が具体的に何を意味するのかは定義しづらい。本稿では、麻布大学獣医学科女子学生数名に行った聞き取り調査結果、および、これまでに学内各所で得られた統計データを用い、麻布大学における女性獣医師養成の現状と課題を検証したい。

1. 学部教育における女性獣医師養成の現状と課題

1) 在学者女子学生比率と入学時進路志望の動向

図1は平成10年から27年までの本学獣医学科卒業者の女性比率を示している。18年間を通し、女子学生比率は約半数を占めて推移しており、毎年、約70名の女性獣医師が本学から社会に向け巣立っていることがわかる。1年間に全国で1000名の獣医師が新たに職に就くと仮定すると、彼女達の占める割合は約7%となり、決して少なくない数である。図2は2016年度に1年次開講科目である「獣医学概論」で行われた入学時進路希望アンケートの結果である。性別を問わず、小動物獣医師を志望する学生が多くを占めていることが分かる。志望職種に大きな男女差は見られないが、女子学生のほうが産業動物獣医師、公務員志望者の率が高い傾向が見られる。なお、初年次または低学年次の進路希望調査は大学レベルでは行われていないが、キャリア形成支援の第一歩として、今後取り組むべき事項と考えられる。

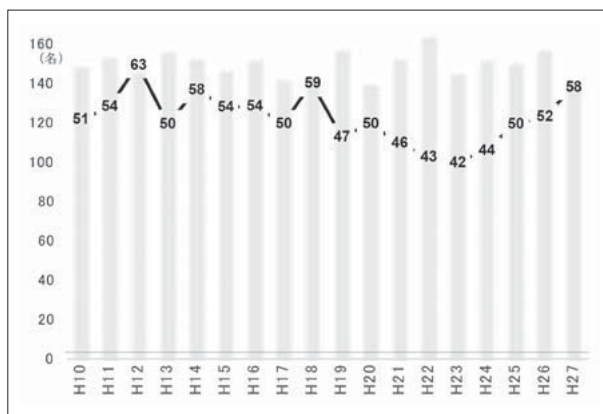


図1 麻布大学獣医学科卒業者における女性比率 (%) の推移棒グラフは学年総数の推移を示す。

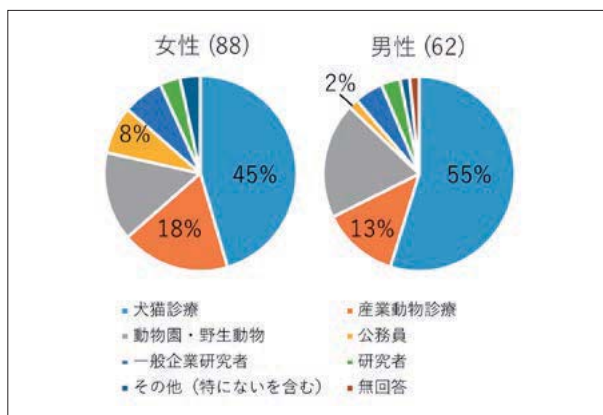


図2 麻布大学獣医学科入学時の進路希望アンケート結果 (2016年度)

2) 学部教育における女性獣医師養成環境

では、麻布大学入学後、将来の女性獣医師として教育を受けている女子学生の意識はどのようなものだろうか。表1は、獣医学科に所属する5/6年次の女子学生3名への聞き取り調査の結果である。学内における講義・実習において、女子学生が性別による不利益を感じることは殆ど無いという回答であった。一方で、卒業後のキャリア形成時に直面する可能性のある出産育児のライフイベントとキャリア形成のバランスについて、先輩女性獣医師達の経

験を学ぶ機会は無かったという回答であった。学内に女性獣医師のキャリア/ライフ形成を相談する専用窓口が必要かという質問に対しては、不要という回答であった。その理由としては次の2点が挙げられた。1) 女性のライフデザインはプライベートかつデリケートな問題であり、出産育児のライフイベントを選択するかどうか、またその生じる時期は個人によって異なり、画一的な情報では対応できない。2) 大学に相談窓口があったとしても、このような問題は相談しづらい。実際に困難を感じたときに情報を受け取れる仕組みが望ましい。

これらはあくまで一部の学生の意見ではあるが、参考になる部分が含まれているように思う。

表1 女性獣医師養成の現状についての女子学生の意識(参考)

	学ぶ機会・現状	必要性
女性が平等に教育を受ける環境		
1. 各種ハラスメントに対する取り組み	○	○
2. 性差別を感じない講義・実習環境	△	○
キャリア形成についての教育		
1. 獣医師の職種・職域の多様性の学び	○	○
2. 専門獣医師のキャリアについての学び	○	○
女性特有のライフイベントとキャリア		
1. 女性獣医師のキャリアとライフバランス	×	○
2. 女性獣医師専用相談窓口の設置	×	×

女子学生がキャリアのロールモデルとして身近に感じられる存在としては、学内の女性教員、特別講師としての来校する学外の女性獣医師、学外実習で出会う女性獣医師などが挙げられる。図3は麻布大学の専任女性教員数の近年の推移を示しており、学内教員に占める割合が少しずつ上昇していることが分かる。

獣医学科に限って専任女性教員の所属率を見ても、麻布大学は19.3%と他大学平均(11.0%)を上回っており、本学の女子学生にとって女性教員は身近な存在であることが伺える。(出典：『大学の実力2017』中央公論新社)



図3 専任女性教員数の推移

2. 女性獣医師の卒業時の進路選択と卒業後

1) 女子獣医学生の卒業時の進路選択の変遷

図4は2007年度から2015年度にかけて調査された卒業生の進路選択状況のうち、小動物臨床、公務員、NOSAIなど産業動物診療、進学・留学の4項目の選択進路について男女別にその推移を示したものである。調査学年は異なるが、図2の入学時進路希望調査結果と比較すると、小動物臨床進路選択者は入学時と同様の率を保って推移していることが分かる。女性では公務員進路選択者が2011年以降増加傾向に見受けられる。男性においても公務員進路選択者率は入学時よりも高い値で推移している。男性では、小動物臨床以外の進路選択者の進路は年によってばらつきが見られる。



図4 卒業時の進路選択の推移

2) 女性獣医師の卒業後の就業状況

表2は、本学獣医学科のA研究室卒業生199名について、卒業1年から33年後までの卒業生の就業状況を男女別に調査した結果である。199名の内訳は男性95名、女性104名、卒業時に選択していた進路は表3のとおりであり、男女とも小動物臨床、公務員志望の順に進路が選択されている。入学時の年齢

は齊一ではないが、卒後6年までがおおよそ20代、卒後7-16年はおおよそ30代、卒後17-26年は40代、卒後27年以降は50代以上の年齢層に相当する。卒業から年数を経ると転職・離職経験者の数は自然に蓄積するため、卒業後年数が経過するほど転職・離職経験率は高くなる。以上のことを踏まえた上で表2を見ると、卒後の転職・離職状況に男女差が存在することが明白となった。

表2 卒後の転職・離職経験者 (n=199)

	～卒後6年	卒後7年～16年	卒後17年～26年	卒後27年～33年
男性 転職・離職経験者数 (名/調査母数)	0/21	2/23	5/29	4/22
同 (%)	0	8.7	17.2	18.2
女性 転職・離職経験者数 (名/調査母数)	2/23	13/39	7/31	6/11
同 (%)	8.7	33.3	22.6	54.5

表3 調査対象者の卒業時選択進路

	小動物臨床	公務員	企業	NOSAIなど	その他	計
男性 (名)	65	17	5	7	1	95
女性 (名)	78	11	5	4	6	104

女性の転職・離職率が高くなる卒後7-16年は、世間一般的な出産育児期と重なる。この層に含まれる女性の転職・離職経験者13名の転職詳細を見てみると、9名が小動物臨床から公務員・企業へ転職し、4名はNOSAIや企業勤務から公務員勤務に転職している。その上の年代層である卒後17-26年の女性の転職・離職経験者7名では、うち6名が小動物臨床から主婦・公務員勤務に転じている。男性の転職・離職経験者は全年代層あわせて11名おり、その詳細は、5名が小動物臨床から他業種への転職、3名がNOSAI・公務員勤務から小動物臨床・その他業種への転職、2名が企業勤務から他業種への転職となっている。

この調査で得られた卒後の転職・離職の男女差は何を示しているのでしょうか。職業選択は個人の自

由であり、国家資格をもつ獣医師はその働き方の自由度は大きい。男性よりも女性のほうがより自由な働き方を選択できるのかもしれない。しかし、入学時、卒業時ともに男性女性の両性において、小動物臨床獣医師が彼らの第一人気の進路として選択されていることから、小動物臨床獣医師としてキャリアを継続したかったものの、女性特有のライフイベントとの兼ね合いにより、やむを得ず転職・離職を選択した者が一定数含まれると考えるのが自然であろう。女性獣医師がワークライフバランスを保ちながら就業し、生涯を通じてキャリア形成することが男性に比べ困難を伴うこと、特に小動物臨床を続けながらライフイベントを両立させることが難しい状況があることが伺える。

入学時および卒業時に40%以上が小動物臨床獣医師を志望していることは、この職種に獣医師の理想を感じる学生が多く存在することを意味している。どのような職業にあっても、自らの希望職種に就業し、キャリアを形成していくことは人間の本質的な権利である。多くの女性獣医師を輩出する麻布大学として、公的ライセンスを持って社会に出て行く女性獣医師に対し、学部教育を通じ、また卒後のキャリアサポートを通じて、彼女たちのキャリア形成の一端を支えること、卒業者の多様な働き方、先輩女性獣医師達の仕事術を伝えることなど、彼女たちの安定したキャリア形成のためにできることがあるのではないだろうか。どのような対応策が講じられるか、そもそも対応策を講じるのかどうかは今後の大学の判断を待たねばならないが、卒業者が彼らの生活と職業をポジティブに両立させ、人生を謳歌することを一教員として望む。

女性獣医師の生涯を通じたキャリア形成は、ひいては「女性獣医師の社会での活躍」となり、獣医学の発展と将来を支え、獣医学振興につながっていくのではないだろうか。

本稿執筆にあたり、執筆の機会を与えて下さったことに感謝するとともに、データを快く提供いただいた先生方および事務局各課に御礼申し上げます。

特集 2

女性獣医師養成に関わる日本大学の現状と取組み

日本大学 生物資源科学部獣医学科 教授 渋谷 久
(獣医分子病理学研究室)

大正7年(1918)の月刊誌「女学世界」18巻11月号に「我國最初の女獣醫」というタイトルで、東京獣医学校に編入入学した婦人学生の記事が載っている(図1)[1]。本文中には「婦人には牛馬のやうな大動物よりも犬猫のやうな小動物の取扱ひが最も適當してゐますから。婦人にとって此の職業はたしかに未来のある有望な仕事でせう。」と将来の展望が書かれている。それから一世紀近くが過ぎ、女性獣医師の進出がめざましいことは明らかであるが、彼らを取りまく仕事環境は必ずしも充実しているとは言えない。とくに女性の小動物臨床獣医師の転職は顕著で、卒業生の3割が女性小動物臨床獣医師と

して社会に出るが、そのうち10年内で離職する獣医師は8割に及ぶと言われている。現在でも女性獣医師をとりまく多くの仕事環境の課題が存在している。現場の改善に関して教育機関でできることは限定されるが、これらの女性獣医師が直面する現実を考慮しつつ、日本大学が取り組んでいる教育内容および環境改善、そして就職指導について本稿では取り上げる。

教育面における取組み

過去30年における日本大学獣医学科卒業生の女性の比率をみると、少しずつであるが増加傾向にある。とくに平成10年前後から半数以上が女性となり、本年度の卒業生は59%に達する。現在、全学年の女子学生在籍者の割合は58%で、在籍者・卒業生共に、平成10年度から1割弱の増加を示している。

日本大学では女子学生の増加に伴い、女子学生に対応する教育内容および環境の充実が図られている。まず教育内容であるが、獣医学専門教育の内容に関して特記すべきことはないが、補助教育では学部主導で取り組んでいる男女共同参画推進事業がある。男性・女性が社会の対等な構成員として活動し、共に責任を負うという「男女共同参画」の理念に則した活動を推進している。主に4項目の活動が展開されている。

1. ロールモデル紹介(キャリアモデル座談会、ロールモデル講演会)：企業や研究機関など第一線で活躍している女性を招き、講演会や座談会を開催。各講演者の職場における現状、取組み、課題などが紹介され、女子学生のライフプランを考える機会も与えている。
2. キャリアアップセミナー(リサーチスキルアップ講演会、サイエンススキルアップ講演会、国際的学術コミュニケーションスキルアップ講演会)：



図1. 女学世界18巻11月号(日本大学生物資源科学部獣医学科創立100周年記念誌より抜粋)

女性研究者、女性技術者を対象としているが、男女に関わらず大学院生、教職員など広く開放された教育セミナー。研究に必要な幅広いスキルに関する講演。

3. サイエンススクールforガールズ：リケジョ（理系女子）という俗語が生まれ、理学系に興味を持つ女子学生が増えてはいるが、全国的にはいまだ少ない。ゆえにわが国の女性研究者の比率も先進国の中で低いのが現状である。そこで理系進学率の増加を図る目的で中高生を対象とした実験・実習セミナーを開催。
4. 意識改革講演会：男性・女性が社会の対等な立場で活動するためには女性のみならず、男性の意識改革が必要である。本学教職員を対象として企業、大学、研究機関などから講演者を招聘し、それぞれの職場での現状や取組を講演してもらう。

環境面における取組み

教育環境の充実としては人事面と設備面の改善が進められている。現在、獣医学科の女性専任教員は4名、助手は5名である。全体の過半数には遠く及ばないが、女性教員を優先して採用する努力が図られている。

各学年2名ずつ担任を選出しているが、3年前から一人は女性教員を配置している。5年次学生を対象に開催するワシントン州立大学夏期獣医学臨床研修でも必ず女性教員が同伴するように人事を組んでいる。また、精神的不調を訴える学生が男女を問わず増加しているが、その対応には学生相談室の男性および女性のカウンセラーが当たっている。

本学における設備面に関わる女性への配慮は、古

くから行われている。女性ロッカー室の完備、校舎各階の男女トイレの設置などがある。最近は温水洗浄便座（ウォシュレット）も完備しているので、古い教員にとっては驚きである。

本学では各門に守衛が常駐しており、適時見回りもしている。過去に学内で不審者の出没情報が寄せられてから監視カメラが設置され、防犯対策が強化された。これらは女子学生の安全を考慮しての対応である。

就職指導

女性獣医師において小動物臨床からの10年以内の離職率は高く、公務員は低いと言われている。それでも女子学生の就職先は小動物臨床が最も多く、次いで公務員が続く。本学の平成26年度女子卒業生の内、34名が小動物臨床、14名が地方公務員に進んだ。過去10年間の進路先を比較すると男女共に小動物臨床が減少し、公務員が増加傾向であることは、安定した職場環境のニーズを反映しているのかもしれない。

女性獣医師のライフイベントに関わる問題は、就職指導で学生に理解してもらうように努力をしている。そしてキャリアが途切れない働き方を推奨している。わが国において女性の働く環境の整備はいまだ発展途上であるという現実と働き方に関する社会的な意識改革が必要であることを学生に知らせることが重要だと思われる。

[1] 長尾壯七. 幻の東京獣医学校女性獣医師について. 日本大学生物資源科学部獣医学科創立100周年記念誌. pp155-157. (2007)

特集 2

女子獣医学生増加に伴う教育とキャリア支援

日本獣医生命科学大学 獣医学部獣医学科 講師
(女子学生増加に関する対応検討委員)

佐藤 稲子

日本獣医生命科学大学 獣医学部獣医学科 教授
(学生部長)

柿沼 美紀

はじめに

日本獣医生命科学大学の獣医学科は全国平均に比べ女子学生の割合が高く、本学は社会で活躍できる女性獣医師養成のモデルケースと言えるだろう。本稿では増加傾向にある女子学生への本学の対応および、女性獣医師の割合が高いアメリカと日本国内の就労環境の現状について解説する。

日本獣医生命科学大学と全国獣医系大学の女子学生の割合の推移

本学は東京都武蔵野市に位置する大学で、獣医学科では毎年90名程度の卒業生を輩出している。平成19年から28年までの卒業見込み者（6年生）の獣医系大学女子学生割合について、本学と全国で比較すると、全国獣医系大学での女子学生の比率は50%程度でこの10年間は推移しているが、本学では女子学生の割合が6割近い学年もあり、女子の比率が増加しつつある。平成29年以降については本学の現1年生から5年生までの学生から求めた卒業見込み予定者であり6割を越える学年が多い（図1）。全国の大学での女子学生比率を調査した文部科学省の平成

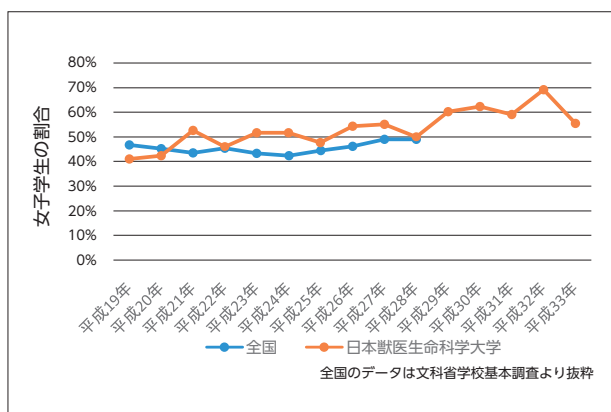


図1 本学と全国獣医系大学女子学生の卒業見込み者男女比

27年12月の学校基本調査によると、東京の女子学生の比率は全国で8番目に高く、また、その上位7番目までには獣医系大学が設立されている都道府県は含まれておらず、本学における女子学生の割合の高さは、東京という立地の影響があるかもしれない。

女子学生増加に伴う本学の取り組み

本学では女子学生増加に伴い、平成24年に「女子学生増加に関する対応検討委員」を設置し、施設改善や女子学生を支援するために必要な事項、女子学生の実態調査に関する事項、男女共同参画に関する学生及び教職における啓蒙の推進について検討している。

獣医学科で問題となったことの一つに、牧場実習における体調不良時の女子学生への対応があった。大動物実習の担当教員はほぼ男性であったため、学生、教員双方にとって対応の難しい場面が報告されていた。そういった意見を踏まえ委員会では宿泊を伴う牧場実習では女性教員または女性職員が引率することを決定し、生理中の女子学生の対応や体調を崩し宿舎で休養している学生の健康管理など、同性でなければ対応が難しい事案に対処してきた。また、それまでは大学付属牧場のトイレを男女共用で使用していたが、当委員会で別々に分けることを提案し、実習での男女比に合わせて、随時トイレの男女割り当て数を変更する対策を取った。個々の対策は小さいことではあるが、小さいからこそ、学生は現場で忙しく実習を指導する教員には相談しづらく、女性教職員の引率は、女子学生がより集中して修学する環境の提供につながると感じている。

また、学士や社会人経験を経てから入学する学生もいることから、男女問わず育児中の学生が現在も、

過去にもおり、本学ではベビーシッターを同伴すれば、無料で大学内の託児スペースを利用することができる。その他に日本獣生命科学大学の法人である学校法人日本医科大学では、株式会社マザーネットと法人契約を結び、ベビーシッター派遣病児保育支援事業が実施されている。学部生は利用できないが、本学研究者と大学院生はこの制度を利用し安価にベビーシッターを依頼することができる。

さらに法人では平成27年に女性医師の診療継続及び女性研究者の研究活動を支援し、出産・子育て等のライフイベントと診療・教育・研究を両立しつつ、キャリア形成を継続できる環境整備等様々な支援活動を行う部門として「女性医師・研究者支援室」を設置している。この支援室は、学部学生への直接的な関与はないが、本学女性教員がこうした支援を受け、教育、研究、獣医診療活動を継続している姿を学生が身近にみることは、ロールモデルとして重要である。

女性教員の人数

本学獣医学科の女性教員の人数は、平成24年度では4名だったが、今年度までに11名に増加している。管理職である准教授、教授の人数は3名で獣医学科全体に占める割合は5%程度と、内閣府男女共同参画局が示した「指導的地位に女性が占める割合が30%」という目標数値からはまだ遠い。しかし、この5年間で獣医学科内での女性教員の割合は7%から17%と2倍以上の増加があり、また、多くは助教で採用された若手である。今後、若手女性教員が教育、研究に専念できる環境づくりが必要となる。大学の意識改革と支援制度の充実抜きでは准教授、教授の割合の増加は望めない。

就職動向

本学の平成23年から27年までの5年間の就職動向は小動物獣医師への就職が最も多い。国家公務員は女子の方が多いが、地方公務員の就職では性差は見られず、男子学生は女子学生より、小動物臨床に進む比率が高かった。昨年度の獣医学振興特集記事ですでに述べたが、女子学生の方が就職先が多様である(図2)。女子学生も大動物獣医師として活躍している様子がうかがえる。本学の大動物実習でも女子学生は積極的に取り組んでいる(写真:大動物実

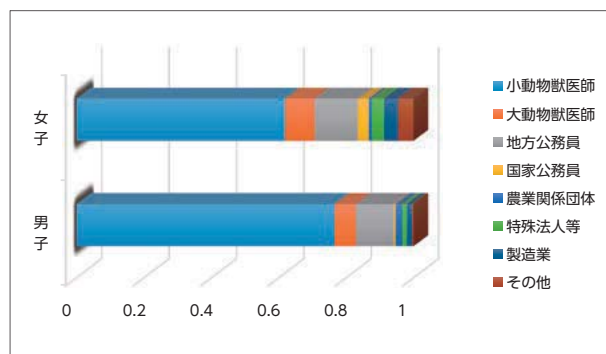


図1. 平成23年から27年までの男女別の就職動向

習での一場面)

また、学内にはキャリア支援センターがあり、職員が年間を通してさまざまな就職セミナーを企画し、男女ともに身だしなみ、マナー講座に始まり、ワークショップ、ガイダンス、企業による説明会などに参加している。卒業生の追跡調査は行われていないが、キャリア支援センターの職員によると、小動物臨床の離職率は高い印象を受けるという。こうしたことから、本学では、上述した就職セミナー等で、多様な職場の情報を提供し、個々の事情を鑑みた就職先を選択するようアドバイスをおくっている。

女子獣医学生が8割近い米国

2015年のA Report of the Association of American Veterinary Medical Collegesによると米国における獣医学科における女子学生の割合は、1970年代初めには10%程度だったが、今から30年ほど前の1980年代に男女比が逆転し、現在ではおよそ80%が女性という急激な変化が見られる。しかし指導的地位にある獣医師の比率は低いことが報告されており、女性獣医師の社会進出が容易ではないことが分かる。

国内の女性獣医師の割合

農林水産省による平成26年の調査では女性獣医師の割合は29.6%で、年代別に見ると40歳代では35.5%、50歳代では18.4%であり、指導的地位に女性獣医師が占める割合は30%に満たないと思われる。ただし、女性獣医師の割合は20歳代では44.9%、30歳では46.2%、また、ここ10年間の全国獣医系大学女子学生の割合は5割程度で推移しており、女性獣医師の増加が見込まれる。これらの若手女性獣医師が指導的地位につくためには、米国の例からも、大学そし

て社会全体の支援が不可欠である。

本学では啓蒙活動の一環として、平成27年11月に第2回獣医生命科学学会で、「女性医師の活躍できる社会」というシンポジウムを開催した。この中で、前田育子茨城県畜産センター養豚研究所主席研究員及び西木千絵にしき動物病院院長による「女性獣医師の就業現場の現状と今後」について話題提供があった。

今後の課題

学生を観察していると、男女の役割分担は固定化されていないように見える。ところが、座学のみならず、実習でも平等に学んでいるにも関わらず、社会に飛び立つと性別役割分担が色濃く残り、また、結婚・出産というライフイベントでは、親世代の意識を受けやすく、社会通念や慣習から女性が家事育児の多くを担っているのが日本の現状である。「男女共同参画社会」は、男女が均等に利益を享受でき、共に責任を担うべき社会であるが、こうした意識は一朝一夕に醸成されるものではない。

本学と法人を同じくする日本医科大学では1年次の医学教育カリキュラム総論の中で、女性医師のキャリア支援についての講義があり、本学においても今後は女子学生だけでなく、男子学生に対しても男女共同参画の視点からのキャリア教育を実施し、全体の意識改革に努めることが必要と考える。

また、これまで卒業生のキャリア継続についての

調査は行われてこなかったため、現役学生に対して、職種による定着率や、出産後の復職の容易さなどの情報提供がなされていない。今後は、同窓会等を通じて卒業後の動向を調査し、また、男女共に、出産・育児休暇から復職するための支援研修なども大学としては視野に入れていく必要があるだろう。



写真：大動物実習での一場面

編集後記

日本獣医生命科学大学（日獣大）の池本卯典 前学長が、私立5大学の獣医学科の相互理解と発展のために御提案くださって年1回の発行が始まった、私立獣医科大学協会（私獣協）の冊子「獣医学振興」が、5大学の担当を一巡し、第6号の発刊を迎えることができました。これまでに発行された獣医学振興で取り上げられた様々な特集記事を通して、私立5大学の現状を理解し合い、私獣協としての相互協力の念が一層強まってきたと感じております。

本誌では、平成28年9月末をもって日獣大の学長職の任期満了を迎えられた池本先生の、私獣協を含め様々な分野での御功績に感謝するため、池本先生に「特別寄稿」をお願い致しました。池本先生がお勤めくださった17年間の学長職の間の御苦勞や思いを、ここに述べていただくことができました。

特集記事では、各大学の付属動物病院の臨床研修制度の現状について、執筆をお願い致しました。研修獣医師（および動物看護師）の応募状況、選考方法、研修内容、処遇および各大学が抱えている問題点を明記していただきました。本誌を通じて、各大学の臨床研修制度の現状を相互に理解し合い、協力し合って、本制度が一層充実した体形となることを願っております。

二つ目の特集記事では、獣医学科の女子学生の増加への取り組みや女子学生の就職および社会での活躍に関する内容を執筆していただきました。日本獣医師会でも、女性獣医師に関する取り組みを行っていますが、大学として、さらに増加が予想される獣医学科の女子学生への対応を含めた獣医学教育の在り方を再検討する機会となれば、幸甚であります。

最後に、各大学の記事を執筆してくださった先生方および本紙の発行に御尽力くださった事務部の方々に感謝し、厚く御礼を申し上げます。

日本獣医生命科学大学
獣医学部長 河上 栄一

獣医学振興 第6号 平成29年1月16日発行

編集 一般社団法人日本私立獣医科大学協会

当番大学 日本獣医生命科学大学

〒180-8602 東京都武蔵野市境南町 1-7-1

0422-31-4151（代）

印刷 ヨシダ印刷株式会社
