



A O M O R I
令和4年3月

青森県獣医師職員 確保プラン

— 将来も持続可能な体制づくりをめざして —

目次

はじめに	1
I 計画の概要	2
II 獣医師を取り巻く現状	3
III 取組内容と課題	
1 獣医師を育てる環境を整える	8
2 魅力ある環境を整える	11
3 総括	13
IV 今後の取組方針	14
V 具体的な取組内容	
1 確保の取組	18
2 定着の取組	22
3 補完の取組	24
VI まとめ	26

はじめに

獣医師職員の果たす役割は、食の安全確保や狂犬病等の動物由来感染症対策をはじめ、高病原性鳥インフルエンザ等の家畜伝染病の発生予防とまん延防止、動物愛護管理対策など、幅広い分野においてますます重要となっています。

これまで県では、平成24年1月に策定した「青森県獣医師職員確保プラン（以下、第1期プラン）」に基づき、「獣医師を育てる環境を整える」、「魅力ある環境を整える」の二本柱の推進方針の下、高校生を対象とした修学資金制度の創設や獣医師職員の初任給調整手当を全国トップクラスに引き上げるなど、獣医師職員を安定的に確保するための対策を重点的に取り組んできました。

しかしながら、本県の獣医師職員は、若手・中堅職員の中途退職の増加や公務員獣医師志望者の地域偏在化等により、第1期プランの計画期間中に大幅に減少し、今後も少子高齢化による若年世代の減少、働き方の多様化の更なる進展等も踏まえると、獣医師職員の確保はますます厳しくなっていくことが想定されます。

このような現状を認識した上で、獣医師職員の「確保」、「定着」そして「補完」を柱とする取組を効果的に展開し、将来も持続する体制を構築していくため、今後10年間を期間とする第2期の青森県獣医師職員確保プランを策定します。

I 計画の概要

1 計画の目的

この計画では、獣医師職員の確保、定着及び補完に向けた今後の取組や具体的目標を示します。

2 計画期間

令和4年度から令和13年度までの10年間とします。

5年ごとに前期・後期に分類し、情勢の変化や技術の進歩等に合わせ、効果的取組を柔軟に進めていくこととします。

3 計画の位置づけ

獣医師職員の不足は、県だけでなく、関係団体・事業者・畜産農家等にとっても重要な問題であることから、連携・協力を得られるよう、今後は関係団体等とも認識の共有を図りながら取り組んでいきます。

II 獣医師を取り巻く現状

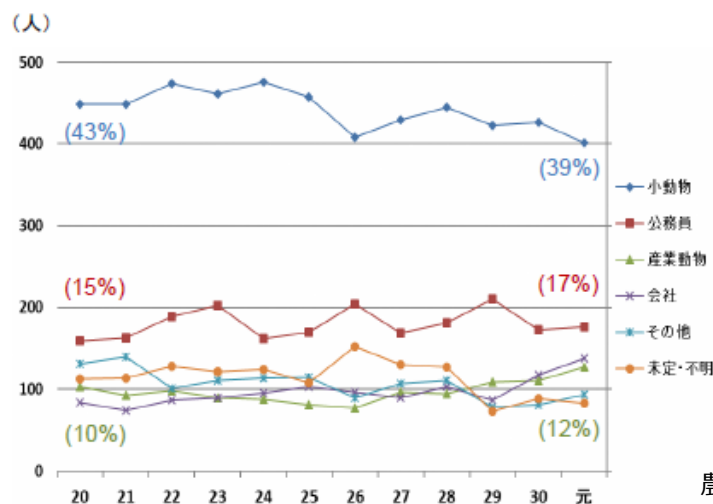
1 全国及び県内の獣医師の状況

■ 全国及び県内の獣医師の就業状況

全国の獣医師の就業割合の推移をみると、小動物臨床獣医師が約 40%、公務員獣医師は約 15%、産業動物臨床獣医師は約 10%で推移し、近年大きな変動は見られません。

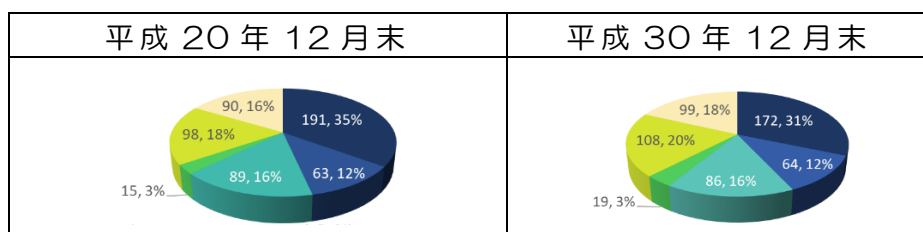
本県における就業割合についても、大きな変動はありませんが、内訳は全国の状況と異なり、平成 30 年は、公務員獣医師が 31%で最も多く、小動物診療に従事する獣医師は 16%で 3 位となっています。また、本県には北里大学獣医学部があり、大学教員が多く居住することから、大学教員を含むその他が 20%と高い割合を占めているほか、非従事の獣医師が 18%で、その多くは退職後の獣医師ですが、中には現役世代の獣医師も含まれています。

【全国の獣医師の就業割合の推移】



【県内の獣医師の就業割合】

(単位：人、%)



- 公務員
- 産業動物
- 小動物診療
- 製薬会社・飼料会社等
- その他 (大学、研究など)
- 非従事

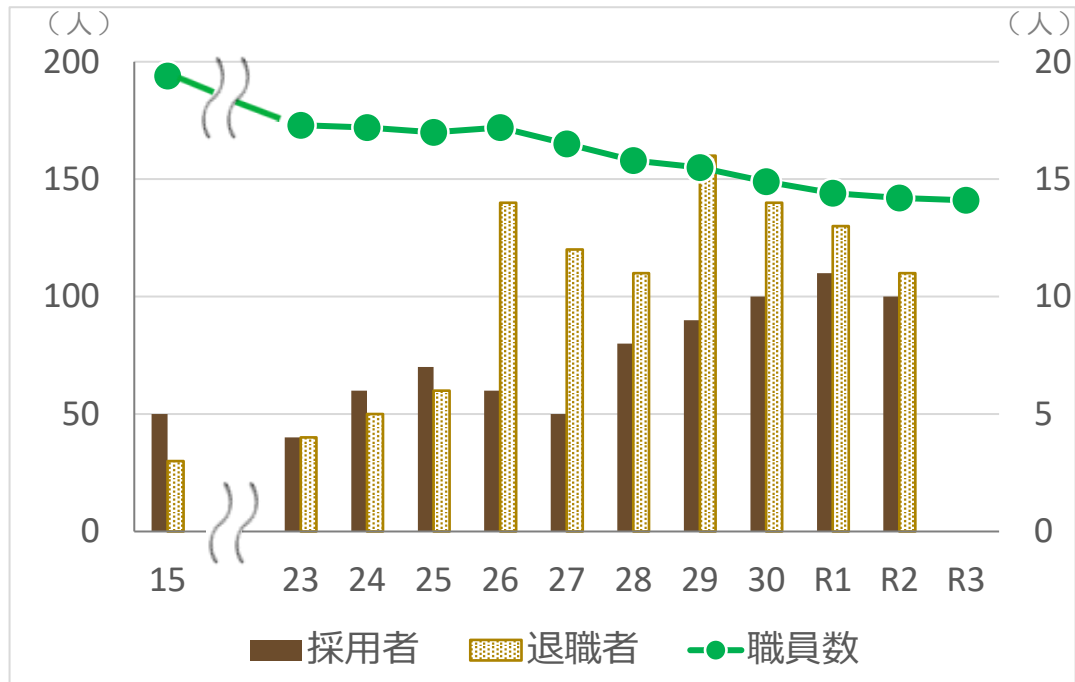
獣医師法第 22 条届出 (H30)、畜産課集計

2 本県の獣医師職員の状況

■ 獣医師職員数の推移

平成 23 年度から令和 2 年度までに 76 人を採用した一方で、106 人（定年退職者 50 人、中途退職者 56 人）が退職し、令和 3 年 4 月までに総職員数は 32 人減少しました。

【県獣医師職員数の推移】



(単位：人)

年度 (平成/令和)	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3
獣医師職員数	173	172	170	172	165	158	155	149	144	142	141
うち、健康福祉部※	108	107	105	106	105	101	100	96	94	93	94
うち、農林水産部	65	65	65	66	60	57	55	53	50	49	47

※環境生活部職員を含む

■ 獣医師職員数の内訳

平成 23 年度から令和 3 年度までに、健康福祉部の獣医師職員数は 108 人から 94 人に、農林水産部の獣医師職員数が 65 人から 47 人となり、いずれも減少しました。

このため、健康福祉部では地域健康福祉部への職員の配置を減らし、農林

水産部では地域農林水産部等への配置や地方独立行政法人青森県産業技術センター畜産研究所への出向を減らすとともに、家畜保健衛生所では畜産職員の配置等により対応してきました。

(単位：人)

年 度 (平成/令和)		H23	H28	R3
健康福祉部 [※]		108	101	94
	食肉衛生検査所	57	57	52
	地域健康福祉部 (保健所)	36	29	27
	環境保健センター [※]	1	1	0
	動物愛護センター	7	7	7
	本庁 (保健衛生課)	9	7	7
農林水産部		65	57	47
	家畜保健衛生所	52	49	40
	営農大学校	1	1	1
	本庁 (畜産課)	5	4	4
	地域農林水産部等	2	0	1
	地方独立行政法人 青森県産業技術センター 畜産研究所 (出向)	5	3	1
合 計		173	158	141

※環境生活部職員を含む

■ 採用者の内訳

平成 23 年度から令和 2 年度までの採用者 76 人のうち、25 人が修学資金給付者です。

(単位：人)

試験実施年度 (平成/令和)	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	計	年平均
採用者数	4	6	7	6	5	8	9	10	11	10	76	7.6
うち、修学資金給付者	2	1	3	2	2	1	4	2	5	3	25	2.5

■退職者の内訳

平成 23 年度から令和 2 年度までの定年退職者 50 人のうち、次年度に再任用した者は 13 人で、民間等への就業 23 人よりも少ない状況です。

(単位：人)

年度 (平成/令和)	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	計	年平均
退職者数	4	5	6	14	12	11	16	14	13	11	106	10.6
うち、中途退職者数	2	3	3	6	10	4	8	7	5	8	56	5.6
修学資金給付者	0	0	0	1	1	0	3	1	1	2	9	0.9
うち、定年退職者	2	2	3	8	2	7	8	7	8	3	50	5.0
次年度再任用者	1	0	1	2	1	1	2	2	2	1	13	1.3
次年度民間就業	0	1	1	2	1	5	3	3	5	2	23	2.3

■獣医師職員の定年退職予定者数^{※1}

定年退職予定者数は、今後 10 年間で全体の約 18%に当たる 25 人です。このことから、今後も計画的に獣医師職員を採用する必要があります。

(単位：人)

年度（令和）	3 ^{※2}	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
定年退職予定者数	5	4	0	2	0	1	0	8	0	5	25
うち、健康福祉部	4	3	0	1	0	1	0	6	0	3	18
うち、農林水産部	1	1	0	1	0	0	0	2	0	2	7

※1 今後、定年年齢が令和 5, 6 年度は 61 歳、令和 7, 8 年度は 62 歳、令和 9, 10 年度は 63 歳、令和 11, 12 年度は 64 歳になると想定して試算。

※2 令和 3 年度は確定値

■獣医師職員数の減少による影響

現在、家畜保健衛生所においては、近年増加している特定家畜伝染病への対応や飼養衛生管理基準の遵守指導など、業務が増加・多様化しているため獣医師職員の負担は増加しています。このため、現在の人員では、病性検査や生産振興に係る業務を十分に実施できず、畜産の振興といった家畜保健衛生所の本来の目的や畜産物のリスク低減といった消費者から求められる役割の達成が難しくなっています。

食肉衛生検査所及び保健所においても、食品衛生法改正や HACCP の義務化への対応により、事務内容は複雑になり、一人当たりの業務量も増加しています。今後、と畜場の規模拡大等により業務量が更に増加した場合には、

健康福祉部で勤務する獣医師職員で対応することが困難になります。

さらに、獣医師職員の減少と業務の増加に対応するため、前述のとおり、地域健康福祉部や地域農林水産部への配置や産業技術センターへの出向などが減少した結果、職員の能力開発・人材育成に支障が出ています。

Ⅲ 取組内容と課題

平成 23 年度から令和 2 年度まで、「獣医師を育てる環境を整える」と「魅力ある環境を整える」を推進方針の柱として獣医師確保に取り組んできました。これまでの具体的な取組内容及び成果と課題を次のとおりまとめました。

1 獣医師を育てる環境を整える

取組内容	成果と課題
(1) 大学生への情報提供	
<ul style="list-style-type: none">・ 関東以北の獣医大学 8 大学を対象とし、説明会への参加や交流会を実施（就業説明会：のべ 80 回、交流会のべ 44 回）。・ 北里大学生を対象としたインターンシップを年 1 回、その他の大学の学生を含めた職場体験実習を随時実施し、平成 23 年度～令和 2 年度の 10 年間で 147 人が参加しました。	<ul style="list-style-type: none">・ インターンシップや職場体験は、学生が本県の獣医師業務を知ることで、修学意欲の向上や公務員獣医師への興味を持つ機会になっており、参加者 147 人中 17 人が本県に就業しました。・ 今後は、インターンシップ等の参加者に青森県職員の魅力ややりがいにより伝わるような内容にすることで、本県への就業につながっていくことが期待されます。・ 実施回数や関東以西の大学や社会人など参加対象の拡大、新型コロナ禍以後の対応（リモート開催、動画掲載）等を検討し、参加者の増加を図る必要があります。・ 大学の採用関係者や保護者への情報提供も効果的と考えられますが、取組が十分でないと考えています。

取組内容	成果と課題
(2) 修学資金の給付	
<ul style="list-style-type: none"> ・大学生への修学資金給付については、平成 23 年度から令和 2 年度までに 34 人に給付しました。 ・高校生への修学資金給付については、平成 26 年度から令和 2 年度までに 6 人に給付しました。 ・給付金額については、平成 23 年度から平成 29 年度までは私立大学で月額 12 万円でしたが、平成 30 年度以降、月額 18 万円に増額しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学生修学資金給付者 34^{※1} 人のうち、24 人が本県に就業しました。 ・高校生修学資金給付者 6^{※2} 人のうち、1 人が本県に就業しました。 ・修学資金については、給付者 40 人のうち 25 人を採用し、職員採用に有効である一方で、令和 2 年度までに 9 人が退職しており、定着が課題となっています。 <p>※1 給付者のうち、2 人在学中 ※2 給付者のうち、5 人在学中</p>
(3) 採用試験の実施方法等の検討	
<ul style="list-style-type: none"> ・平成 21 年度採用試験から年齢の上限を 35 歳から 49 歳に見直しました。 ・試験会場については、2 会場（青森・東京）で実施してきましたが、平成 29 年度以降は 4 会場（十和田・札幌を追加）に変更しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 23 年度から令和 2 年度実施試験による採用者 76 人のうち、35 歳から 49 歳の採用者は 18 人でした。 ・平成 29 年度から令和 2 年度受験者 75 人のうち、追加の 2 会場の受験者は 38 人でした。 ・採用試験の年齢制限の拡充や、会場の追加により、多くの受験者を確保できました。 ・働き方の多様化等を踏まえ、多様な採用方法を検討し、実施していく必要があります。

取組内容	成果と課題
(4) 北里大学との連携強化	
<ul style="list-style-type: none"> ・出張講義の回数を年に2回実施していたが、平成30年から9回に増加しました。 ・北里大学生対象のインターンシップを毎年実施しました。 ・出張講義の際に公務員獣医師の仕事内容やインターンシップの周知を行っています。 ・食肉衛生検査所や家畜保健衛生所において、診断への助言や検査への協力を依頼するなどの連携をしています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度から令和2年度までの採用者76人のうち、32人が北里大学出身者でした。 ・北里大学生の受験者数は、令和3年度は3名に留まっています。 ・獣医師職員を継続的、安定的に採用していくうえで、地元の大学との連携は最も重要であり、大学の採用関係者との情報共有や連携をはじめ、学生と獣医師職員の交流、インターンシップ、職場体験の実施等を一層充実強化していく必要があります。
(5) その他	
<ul style="list-style-type: none"> ・将来の確保に向けて、高校生、中学生、小学生を対象に出前トークを実施し、公務員獣医師の仕事の内容や魅力を紹介しました。（平成23年度から令和2年度までのべ数：高校53校、中学校33校、小学校21校） 	<ul style="list-style-type: none"> ・各世代に対し、様々な機会を通じて、公務員獣医師の魅力を発信していく取組を継続していく必要があります。 ・特に、進路選択の重要な時期である高校生の職場研修は、獣医師の仕事の理解醸成に大きく貢献するものであると考えられ、今後も積極的に実施していく必要があります。

2 魅力ある環境を整える

取組内容	成果と課題
(1)安全を確保する体制の整備	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 人体に有害な病原体や化学物質による健康被害を未然に防止するため、安全キャビネットや高温高圧蒸気滅菌機等を整備しています。 ・ 職員の安全と健康を確保するため、必要な講習の受講や有機溶剤等の有害物質を扱う職員の特殊健康診断受診を推進しています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 講習の受講により各公所に必要な責任者を配置するとともに、有害健康物質による健康被害を未然に防いでいます。 ・ 快適な職場環境を作るために、機器や設備の経年劣化について、引き続き修繕や改修をしていく必要があります。
(2) 初任給調整手当の支給	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 21 年度から支給を開始し、平成 28 年度に支給月額を 30,000 円から 45,000 円に増額しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他県でも初任給調整手当を支給しており、今後も支給を継続する必要があります。
(3) 人材育成に資する人事配置	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康福祉部と農林水産部の部間の人事交流を毎年 2～3 人実施しています。 ・ 獣医師職員の人数に応じて、地域県民局や産業技術センターに職員を配置しています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 獣医師職員数の減少に対応するため、地域県民局への人事異動や産業技術センターへの出向などを制限せざるを得ない状況にあり、スキルアップの機会を設ける必要があります。

取組内容	成果と課題
(4) 女性が安心して働ける環境整備	
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業等を取得しやすい環境を作るため、代替職員の確保に努めるほか、他の職員の負担軽減にも配慮した人事配置に努めています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員数は、令和 2 年 4 月現在 44%で、今後も女性職員の増加が見込まれていることから、女性職員数の増加に対応した職場環境を整える必要があります。
(5) スキルアップ支援体制の整備	
<ul style="list-style-type: none"> ・両部において、職員提案型の調査研究を実施しています。 ・健康福祉部において、獣医大学との共同研究を実施しています。 ・農林水産部において、生産現場研修や獣医臨床技術研修等の研修を実施しています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・調査研究結果を各種学会や学術雑誌に投稿しています。 ・研修テーマや内容は随時見直し、最新の知識や技術を身に付けられるよう改善しています。
(6) 勤務条件等の検討	
<ul style="list-style-type: none"> ・給料等の勤務条件のあり方について適宜検討しており、関係課との調整を図りました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和 3 年 4 月から獣医師免許の確認方法を変更することで、4 月から獣医師として処遇できるようになりました。今後も獣医師としての社会的重要性に相応しい処遇とするため、随時見直しが必要です。 ・育児や介護等で一時的に離職している獣医師や定年退職のため無職となった獣医師（以下、既卒獣医師）の採用を誘導するため、多様な就業形態の検討が必要です。

3 総括

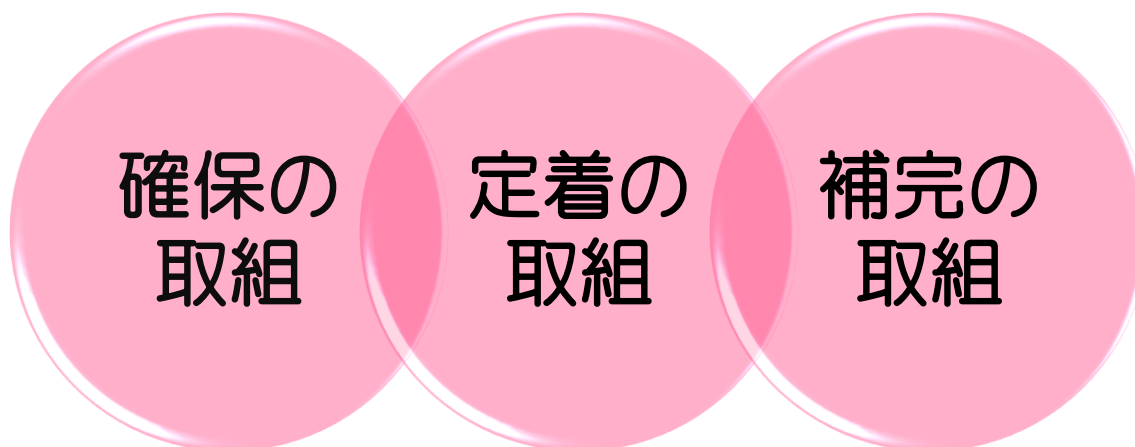
- 獣医師職員の採用については、過去 10 年間で 76 人と定年退職者以上の人数を確保しているところです。そのうち、修学資金給付者が 25 人と一定の成果を上げていると考えられます。
- 一方で、確保については、地元にある北里大学の学生の採用試験受験者数の低迷という課題が、定着については、修学資金給付者を含めた中途退職者の増加という課題が見えてきました。
- 今後、必要な獣医師職員数を確保していくためには、北里大学の受験者数の増加に向けて重点的取り組むとともに、既卒獣医師の採用に向けて多様な就業形態など、人材確保のための新たな仕組みづくりを進めることが必要と考えられます。
- また、職員の定着化のためには、これまでの取組では不十分だった点を踏まえ、施設整備や人材育成など魅力ある職場づくりをさらに進めるとともに、仕事・生活の両面で充実し、青森県で働くことの満足度を高めることが重要です。
- さらに、公務員を志望する獣医師の急激な増加は見込めないことから、現在、獣医師職員が実施している業務内容を見直し、獣医師職員の負担を軽減するとともに、必要な獣医師職員数を確保できない場合の補完策を講じなければ、業務に停滞を生じる恐れがあります。

IV 今後の取組方針

1 取組の方向性

「攻めの農林水産業」を強力に推進する本県にとって、獣医師職員は欠かすことのできない人材ですが、獣医師職員の安定的な確保については、今後も厳しい状況が続くものと考えられます。

そのような中でも、滞ることなく業務を継続していく必要があることから、「確保の取組」、「定着の取組」、「補完の取組」の3つの施策を柱に、それぞれの取組を効果的に行っていきます。



(1) 確保の取組

修学資金制度の継続・充実による新卒者の確保はもちろんのこと、様々な採用条件を設定し、既卒獣医師の確保にも取り組みます。主な取組は下記のとおりです。

ア 北里大学との連携

新卒者の確保として、北里大学がある地域の優位性を最大限に生かし、協定等により十和田家畜保健衛生所や十和田食肉衛生検査所等での研修、交流の充実を図り、大学及び学生との日頃のつながりを深めていきます。

イ 処遇改善

獣医師職員の社会的重要性に見合うよう、処遇改善を検討します。

ウ 就業形態・採用試験の検討

獣医師職員を確保するため、正職員以外にも非常勤など様々な就業形態を作り、ライフスタイルに合わせて選択できるよう取り組んでいきます。

(2) 定着の取組

職場環境の整備や人材育成等により、本県で働く魅力アップにつながる取組を行っていきます。主な取組は下記のとおりです。

ア 職場環境の整備

老朽化した庁舎の整備等、職場環境の整備に順次取り組みます。

イ 人材育成

研修制度の充実や北里大学との共同研究や学位取得等の推進に取り組みます。

(3) 補完の取組

獣医師職員の必要数が確保できないことも考慮し、業務内容を見直し、事務職や畜産職等の他職種の配置や業務委託等により、獣医師職員の不足分を補完します。

2 計画期間の目標

(1) 長期目標（令和4年度～令和13年度まで）

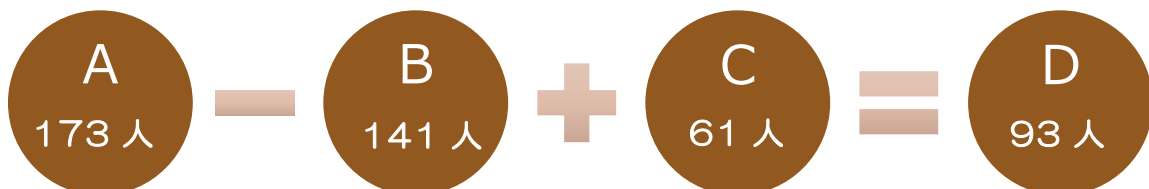
令和3年度の人員141人以上の確保を最低ラインとし、平成23年の獣医師職員確保プラン策定時の人員173人を確保目標とします。なお、非常勤等新たな就業形態による確保に加え、不足する人員については、振替可能な業務を他職種に振り替える等の補完の取組により補います。

獣医師職員の目標人数173人を確保するため、令和4年度からの10年間で採用すべき人数は次のとおりです。

A：10年後の目標人数、 B：現在の獣医師職員数

C：10年間の退職人数（推定）、 D：10年間の採用必要人数※

※補完の取組による人数を含む



【予想される退職者数】

令和 12 年度までの定年退職者数は、25 人です。

また、今後 10 年間の中途退職者数^{※1}を、36 人と推定すると、令和 12 年度までの退職者数は合計 61 人と予想されます。

(単位：人)

年度（令和）	3 ^{※2}	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
退職者数（推定）	9	7	4	6	3	5	3	12	3	9	61
定年退職者数	5	4	0	2	0	1	0	8	0	5	25
中途退職者数（推定）	11	3	2	3	3	3	2	3	3	3	36

※1 平成 23 年度から令和 2 年度までの中途退職者数と令和 3 年度の職員数を勘案し、定着の取組により、中途退職者数が毎年 1 人減るとして算出。

※2 令和 3 年度は確定値

ア 獣医師職員のみで確保する場合

今後 10 年間で、**93 人**の獣医師職員の採用を理想目標とします。

イ 非常勤等獣医師や他職種を配置する場合

獣医師職員は最低ラインである現在の 141 人以上を確保するため、予想される退職者数 **61 人以上**の獣医師職員を採用します。

また、必要人数の 93 人に足りない業務については、獣医師職員の確保状況に合わせて、非常勤等獣医師の採用及び**補完の取組**により **32 人程度**の人員分を確保します。

(2) 単年度目標

長期目標の達成に向けて、毎年度の目標を下記のとおり設定します。

■ 採用試験の受験者数

北里大学生
10人以上

他大学の学生
5人以上

既卒獣医師
5人以上

の採用試験受験者の確保に向けて、取り組みます。

■ 獣医師職員の採用人数

93人以上の獣医師職員の確保に向けて、毎年度 **10人以上**の獣医師職員の採用を目標とします。

なお、非常勤獣医師や他職種を配置する場合は、最低ラインの61人以上の獣医師職員の確保に向けて、毎年度 **7人以上**の獣医師の採用が必要です。また、獣医師職員の確保状況に合わせて、非常勤獣医師の採用や補完の取組により補います。

3 取組状況の確認

毎年度の取組状況を把握し、次年度の効果的な取組につなげるため、健康福祉部及び農林水産部は取組実績を取りまとめ、情報共有に努めることとします。

また、前期終了時に取組実績を検証し、後期の効果的な取組を検討します。

【情報共有の項目例】

(1) 確保の取組

北里大学生への情報提供の状況、処遇改善に関する情報共有
職員の採用・退職状況、業務体験実習（インターンシップ）実施状況
修学資金給付状況、出前講座実施状況、
大学への就業説明会・交流会の実施状況

(2) 定着の取組

施設整備の状況、職員の研修実施状況

(3) 補完の取組

他職種の配置状況

V 具体的な取組内容

「確保の取組」、「定着の取組」、「補完の取組」に関する具体的な取組は次のとおりです。

なお、状況の変化に応じて、本プランに記載している取組を柔軟に実施するとともに、新たな取組の実施を検討してきます。

※ 以下、下線部は、新たな取組・強化する取組

1 確保の取組

(1) 北里大学との連携

県内に所在する北里大学への取組として、これまで、獣医師職員による出張講義や北里大学生対象のインターンシップを行ってきました。今後は県内に所在する利点を最大限に活用し、これまで以上に学生への情報発信を行い、信頼関係を醸成するとともに、大学関係者との連携強化するため、学生と獣医師職員が交流できる仕組み作りや大学との協定締結等様々な取組をしていきます。

特に、獣医師職員の確保には、採用試験の受験者数を増加させることが重要であることから、各職員が様々なPRを行いながら気軽に採用試験を受験してもらうための取組を展開します。

取組例：採用担当者との情報共有、社会人としての体験談、就業に役立つ情報提供等、職員研修や大学教育の充実に
関する協定の締結、北里大学営業担当の選任、
「まずは受けに来てみない？」活動

(2) 処遇改善

獣医師職員が本県で働きたいという意欲を持ち、やりがいの向上につながるため、今後も他県の状況を継続的に調査しながら、獣医師職員の社会的重要性と業務負担の増加に見合うよう処遇改善を検討していきます。

取組例：初任給調整手当など、獣医師給与の調整を検討

■ 中堅職員以上の処遇改善

現在、家畜保健衛生所及び食肉衛生検査所では、業務の中核を担う主査・主幹級の職員が不足しており、業務負担の増加により労働環境は著しく悪化しています。それに伴い、若手獣医師の育成にも影響が出ています。

このことから、今後は、中途退職者の減少を図るため、特に中堅職員以上の処遇改善を検討します。

(3) 就業形態・採用試験の見直し

■ 就業形態の検討

既卒獣医師の就業を誘導するため、非常勤、期限付き任用、会計年度任用職員、短時間勤務等、多様な就業形態を選択できるように検討します。

取組例：非常勤、期限付き職員や会計年度任用職員、短時間勤務等の様々な就業形態、業務内容限定の採用

■ 採用試験の方法

既卒獣医師や遠隔地の獣医大学生の確保に向けて、採用試験のリモート化や通年募集の実施を検討します。

■ 国や他の自治体との連携

公務員を志望する獣医師の確保は全国的な課題であり、都道府県各々による取組には限界があることから、国と都道府県が連携し、獣医師職員の都道府県バランスを調整する枠組みの検討を要請します。

取組例：国が獣医師職員を採用し、不足する県に期限付きで派遣、自治体間で派遣・受入れするモデル的な取組

(4) 修学資金給付

修学資金は、獣医師職員採用に有効な手段となっているので、引き続き獣医師職員確保のために活用します。一方で、採用後の定着が課題となっていることを踏まえ、随時、給付人数、金額、給付条件等を見直します。

■ 高校生への修学資金給付を拡充

令和3年度から 高校生向けの修学資金の給付人数を増やし、本県出身の獣医師職員の増加を図ります。

■ 大学生への修学資金の給付

大学生への修学資金は獣医師職員の採用に有効な手段となっている一方で、定着に課題があることから、給付人数を見直し、修学資金の給付を継続します。

(5) 職場体験研修（インターンシップ）等の充実

職場体験研修は、学生が県の獣医師職員の業務内容を理解するために最も効果的な取組です。今後は、これまで実施してきた内容をより充実させ、本県の独自性をアピールし、本県への就業につなげていきます。

また、既卒獣医師の就業を誘導するため、これからは、獣医大学生以外の実習についても、積極的な受け入れ態勢を作り、獣医師職員の魅力の発信と理解醸成に取り組めます。

取組例：大学生インターンシップの充実、フォローアップ
のための情報提供、小・中学生及び高校生の獣医師
職場体験、既卒獣医師向けセミナー

(6) 効果的な情報発信

■ SNS を利用した情報発信

獣医師職員の業務は一般の方だけでなく、獣医大学生や既卒獣医師に

もよく知られているとは言えません。このため、一般の方を含めた多くの人が本県の獣医師職員に興味を持つきっかけを作るため、獣医師職員の仕事ぶりや生活ぶりを身近に感じられるような情報を積極的に発信します。

また、獣医師職員採用試験や説明会等に係る情報を発信することで、獣医大学生及び既卒獣医師の試験への応募や説明会への参加の増加を図ります。

畜産課 SNS による情報発信（令和 2 年 12 月開設）

- 利用媒体 Facebook、Instagram
- 対象者 小中高生、獣医大学生、既卒獣医師、その他一般の方
- 発信内容 公務員獣医師の業務内容等、
獣医師職員採用試験や説明会等に係る情報
- 発信回数 令和 2 年 12 月から令和 3 年 3 月までの 4 か月間で
12 回情報発信

■ 県庁ホームページにおける獣医師関連ページの整理

現在、健康福祉部・農林水産部それぞれで作成している獣医師関連ページを整理し、情報を検索しやすいようにします。

取組例：獣医師関連ページの創設と相互リンクの作成、
採用試験の情報を各公所のホームページにも掲載

■ その他

県の各部局、食肉関係事業者、東北各県の畜産・衛生部局等と連携を図りながら、間口を広げて情報発信を図っていきます。

取組例：食肉関係事業者との連携による情報発信、
ハローワークの活用

(7) 出前講座

小学校・中学校・高等学校に職員を派遣して、獣医師の職務についての出前講座を継続して実施します。

また、学生の保護者の理解も重要と考えられるので、保護者も参加できるような説明会の開催も検討します。

(8) 大学訪問

大学訪問は、本県への就業に興味がある獣医大学生に直接、獣医師職員の仕事の意義や魅力を伝える重要な機会です。今までも、各大学が主催する就業説明会等に出席し、獣医師職員の業務内容や処遇等について情報提供しています。

今後は、学生に対し効果的に情報を届けられるように、説明会開催の方法を検討します。

■ オンライン説明会

大学主催の説明会に加え、県独自のオンライン説明会を実施し、全国の獣医大学生に獣医師職員について情報提供する機会を作ります。

2 定着の取組

(1) 職場環境の整備

職員の意欲の向上のため、安全・安心で働きやすい環境を整備します。

■ 老朽化した設備の更新

老朽化した庁舎設備について、順次、建替えや修繕を進めていきます。

検査機器は精度管理を行うとともに、必要に応じて更新または修繕を行います。

■ 女性も男性も安心して働ける環境整備

女性獣医師職員が増加していることや男性職員の育児参加を促進するため、職員の産休・育休の代替職員を確保し、他の職員の負担軽減を図ります。

■ 風通しのよい職場環境

獣医師職員の職場は単独公所で少人数の職場が多く、職員の相互の協

力とチームワークが不可欠です。職員同士がコミュニケーションを取りながら、良好な職場環境を整えます。

(2) 人材育成

獣医師としての業務の理解や技術の向上だけでなくコミュニケーションやマネジメント能力といった社会人としての基礎力の向上も必要なことから、各種研修や人事交流により、職員の能力向上を図ります。

■ 研修内容の充実

現在、若手職員の技術向上のため、獣医師職員のスキルアップ研修を実施しており、今後も、研修内容の改善を図りながら研修を継続していきます。

また、仕事の役割、ニーズ、目的を理解させるために、新採用者向けの新たな研修を実施するほか、自身の仕事の位置づけを知るため、他部局との交流を図ります。

さらに、自治研修所の研修等への積極的な参加を促すとともに、研修に参加しやすい環境づくりを進めます。

加えて、北里大学との人材育成等に関する協定（締結予定）に基づいた職員研修の受入を要望するとともに、学位取得の意欲のある職員については、協定を活用し、学位を取得しやすいような環境を整えます。

取組例：畜産関係事務基礎研修、庁内寺子屋、
ダイバーシティマネジメント研修、
北里大学における研修や学位取得の支援

■ 人事交流

健康福祉部、農林水産部間の人事交流は、両部の業務を知り、幅広い立場から県民のために仕事をしていることを理解できる貴重な機会です。これまでも、職員の希望をふまえ、毎年数人ずつ、部間の人事交流を行ってきました。今後はさらに他部や他公所の業務を体験できる研修等を検討します。

取組例：部間の業務体験研修、
ジョブローテーションの制度化

■ 仕事・生活両面の充実

2 定着の取組の(2)の各項目に記載した各種研修や人事交流等を通じ、職場内にとどまらない幅広い人間関係を形成することで、仕事・生活両面の充実を図り、青森県で働く満足度の向上を目指します。

(3) 定着に向けた取組の検証

若手・中堅における現状の評価や、中途退職者における退職理由を把握し、定着に向けた取組を検証するとともに随時見直して行きます。

取組例：獣医師確保対策会議、中途退職者の状況調査

3 補完の取組

(1) 他職種の配置

「**確保の取組**」、「**定着の取組**」に沿って獣医師確保に取り組んでいきますが、**業務の見直しにより振替が可能な業務については、他職種を配置し、業務負担軽減を図る**とともに、家畜の検査補助等の危険な業務に従事する職員の処遇について検討します。

その前提として、総務事務のように一般職員ができる業務、食品衛生監視のように薬剤師等の有資格者ができる業務、採血やと畜検査のように獣医師でなくてはならない業務の整理を行います。

取組例：事務職の配置、畜産職・薬剤師等の配置、
業務内容に応じた処遇の検討

(2) 業務の効率化・委託化

AI や ICT 機器を使った業務の効率化に取り組めます。

また、業務を効率的に遂行するため、専門家の助言を得ながら業務行程を洗い出し、効率化を図るとともに、委託可能な業務については、外部委託を検討します。

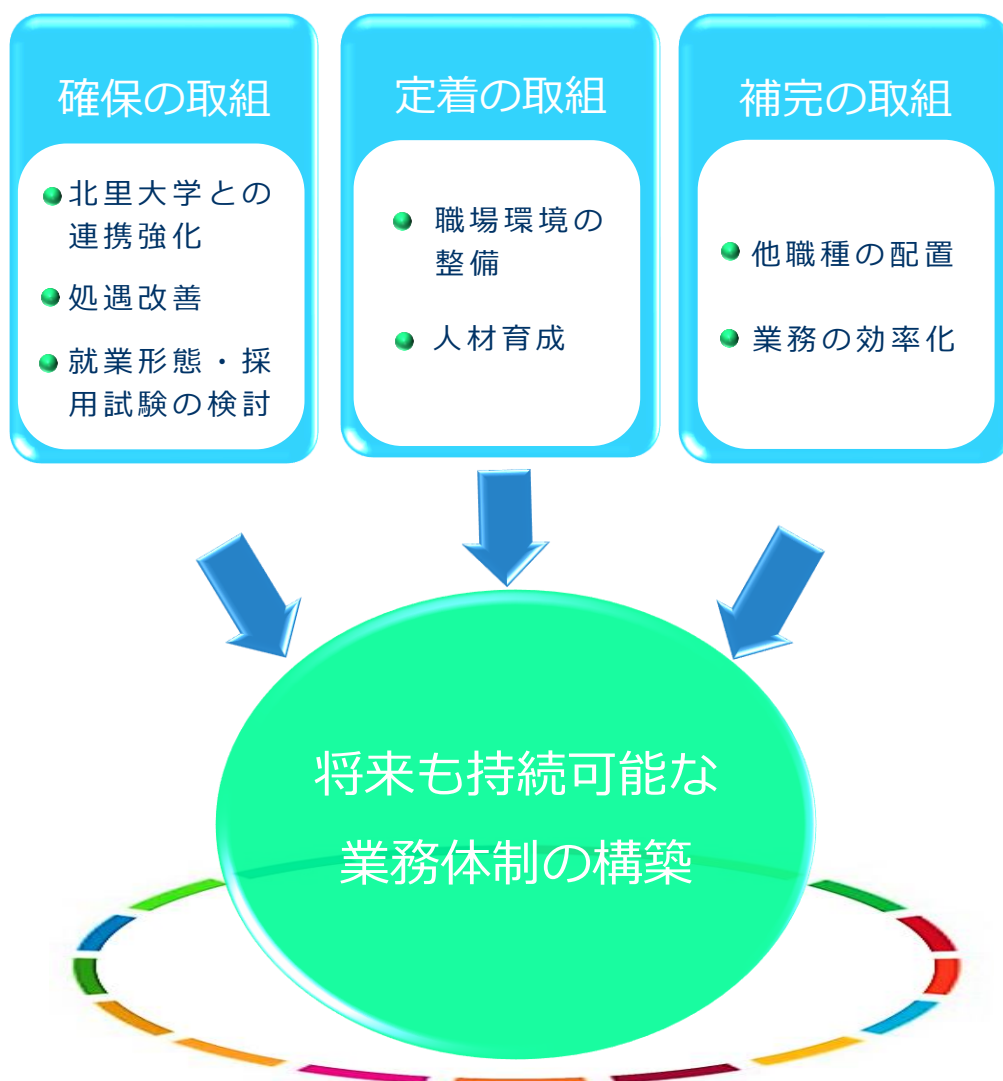
取組例：ICT 機器を使った農家指導、AI の導入、
業務委託の検討、専門家による業務の見直し、
定年引上げ等を見据えた事務作業の軽量化

(3) 組織体制の見直し

効率的な業務体制を構築するため、必要に応じて組織体制の見直しを検討します。

VI まとめ

本確保プランに基づき、獣医師職員の安定的確保に努めるとともに、獣医師職員の満足度が高く、安心して働くことができる環境づくりにより定着化を図り、必要な獣医師職員を確保していきます。また、獣医師職員の確保が困難な場合でも、他職種の配置や業務の効率化により、獣医師職員が担っている食の安全・安心に係る業務全般を将来にわたり持続可能な体制を構築します。



青森県獣医師職員確保プラン

(計画期間：令和4年度～令和13年度)

青森県農林水産部 畜産課

〒030-8570 青森県青森市長島1-1-1

TEL 017-734-9498 FAX 017-734-8144

URL <http://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/nourin/chikusan>

本内容は、青森県庁ホームページにも掲載しています。