

経営者必読

活かそう 女性の力

～事業所の活力アップに向けて～

女性林業従事者の
雇用・定着ガイド

経営メリット

職場内のコミュニケーション
の円滑化

仕事の品質向上

現場従事者不足の解消

会社イメージの向上

目次

さまざまなところで活躍しています、女性の力	1頁
押さえておきたい求人活動のポイント	3頁
定着に向けて①-働く環境を改善しよう	5頁
定着に向けて②-能力評価・安全教育・支援制度	7頁
現場インタビュー	9頁
トピックス・女性活躍推進法	10頁
事業主さんのための女性雇用Q&A	裏表紙



さまざまなところで活躍

林業現場にも女性が進出し始めています。

全国の林業事業体では以下のような職種に女性が従事しています。



● 苗木生産



● 測量



● トラックによる運材



● 作業道開設



● 植付け・下刈り



● 伐倒・搬出



● 製材所での作業



● 土場や原木市場等での検知

トピックス 国土緑化に貢献してきた女性たち

以下の写真は、昭和初期から30年代の植林作業などの様子です。当時、植林作業は山村の女性たちが従事できる数少ない作業で、山村の女性たちにとっては貴重な就業の場でした。戦後の荒廃した山林の緑化を支えてきたのは、山村に暮らす女性たちであったといえます。

その後、植林の仕事も減り、林業従事者に占める女性の割合は大きく減ってきましたが、現在は機械化が進み、様々な職種で活躍する女性が増え、その力に大きな期待が寄せられています。

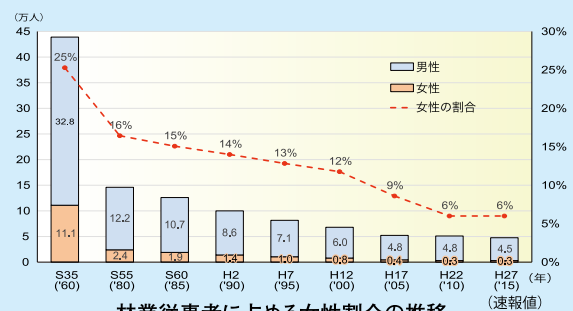


スギの植付け(鹿児島県出水) 昭和初期



スギ穂採取(鹿児島県川内) 昭和30年代

写真:「年輪一写真で語る一世紀」熊本営林局(1987年)、「全国植樹祭60周年記念写真集」(社)国土緑化推進機構



林業従事者に占める女性割合の推移

資料:総務省「国勢調査」

注:林業従事者とは、就業している事業体の産業分類を問わず、森林内の現場作業に従事している者。

しています、女性の力

女性従事者がいる職場では…

職場内が明るくなった、コミュニケーションが増えた、周囲への配慮を意識するようになった、職場環境がきれいになったなど、事業者経営者からは好評を得ています。

〈例えばこんな効果が期待できます〉

1 職場内のコミュニケーションの円滑化

- 女性が現場で働くことで、会話が弾み空気が明るくなります。
- 従業員同士の助け合いや思いやりのある雰囲気生まれます。
- 女性が働くことで、より安全な環境が整備され、安全意識の向上も期待できます。
- 営業で発揮される女性のコミュニケーション能力が評価されています。

女性が現場にいると明るい雰囲気になり、コミュニケーションが進みますよ。

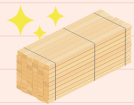


2 仕事の品質向上

- 女性の感性、デザイン性を活かした情報発信力が期待できます。
- 丁寧に、かつ正確に作業する姿勢が評価されています。
- 男女の体力差を考慮する考え方から、新たな男女共通の安全対策の工夫につながる場合があります。
- 女性目線での品質向上に向けた活動が社内全体に広がっている例が少なくありません。

例えば

集材や採材の際に商品である木材を傷つけない丁寧な作業が販売先から評価されています。



機械の扱いが丁寧に、就業後のメンテナンス・機械清掃を女性が率先して始める活動が全従業員に広まり、結果として機械の損傷が少なくなり、トータルとして生産性も向上しています。



3 現場従事者不足の解消

- 林業機械の普及により、女性も男性と変わりなく働ける環境が増えてきています。
- 女性従事者の定着は、女性求職者の応募増を後押しし、労働力確保に寄与します。
- 女性従事者が働きやすい職場環境は、若者の求める職場環境と合致するため、若者の採用にも相乗効果が期待できます。



4 会社イメージの向上

- 女性が就業・活躍している会社は、経営マネジメントが良好に実現できている事業者として、社会に好感度をもって認知されるプラス効果が高まる可能性が期待できます。
- 女性が働きやすい就業環境がよい会社は、男性女性を問わず求職者からの注目度が高まる可能性が期待できます。



求人活動のポイント

事例紹介

森林ガイダンスへの参加 (鳥取県東部森林組合)

鳥取県東部森林組合は、鳥取県林業担い手育成財団を通じて、東京で開催された森林の仕事ガイダンスに参加して、女性職員による対応を行うとともに、求職者に向けた分かりやすい説明を心掛けています。実際に、東京都出身の女性が、林業現場で活躍できることを知り、当

組合に就職をしています。

また、当組合の嶋沢和幸組合長も、「女性が安心して長く仕事ができる環境をつくっていききたい」と、女性の妊娠中および出産後の復帰を見据えた業務配分を行っているところです。



森林の仕事ガイダンスで組合長と一緒に説明する女性。

このガイダンスで先輩の説明を聞いて東京から就業した女性もいます(右写真の左側)

地元学校のインターンシップ等で 学生を受け入れ

(出羽庄内森林組合(山形県))

出羽庄内森林組合には、2人の女性作業員が雇用されています。1人は地元の山形大学農学部で林学を専攻し、大学の先生の紹介もあり当組合に就職しました。もう1人は地元の高校で、3年生の夏休みに担任の先生に森林組合でのインターンシップを紹介され、参加してから就職を決めたそうです。

菅原勝組合長は、「コンピュータ付きの最新型の高性能林業機械も普及し、女性が十分力を発揮できる職場になっています。林業は男性だけという固定観念にとらわれず、女性の採用に力を入れていきたい」と言います。将来はPRを含めて女性作業員によるチームを作っていく予定です。



機械化が進み、女性が力を発揮できる職場になりました。若い人材を確保するためにも、女性の採用にも力を入れていきます。

働く環境を改善しよう

改善ポイント 1 職場環境の改善

女性が働きやすい環境を整備することで、就業時の肉体的負担やストレスを軽減し、健康管理にも繋がります。これは男性にとっても同様の効果が期待できます。

- 事務所内の美化
- 林業機械、道具等の清掃
- 現場図面、作業工程図などの分かりやすい提示・共有
- 女性専用のトイレ、更衣室、ロッカーなどの整備



改善ポイント 2 林業現場等での作業環境の改善

伐出、製材工場等の現場で働きやすい作業条件を整えることで、安全はもちろん、効率もアップします(男女共通)。

- 女性でも伐出作業や路網作設が可能となる林業機械の導入
- 3Kイメージの職場を払拭し、ファッション性の高いユニフォームの採用



改善ポイント 3 女性が長く働ける就業条件の工夫を

女性が長く働くことができる就業条件を工夫し、定着を図ります。例えば、出産や育児等に対応した就業制度づくりなどです。

女性が離職することなく長期にわたって仕事を継続できるようにするといった経営方針が定着することで、全従業員の仕事への意欲、会社を思う気持ちを高めることが大切です。

- 男女問わず、病気や育児等による長期休養・休業制度を導入
- 旧態依然の見て覚える方式ではなく、安全を重視した丁寧な技術指導体制の整備



女性が働きやすい職場環境は男性にとっても働きやすく、
全従業員のモチベーションアップにつながります。職場環境改善は、
職場の活力アップの重要ポイントです。

事例紹介

女性も男性も気持ち良い クリーンな職場環境を目指して

おおぎりんけん
(株)大義林研(福井県)

(株)大義林研では、新人女性作業員の採用をきっかけに、林業機械等の就業後5分間は清掃をすることをルール化しました。林業機械の清掃はもちろん、操縦席のタバコの吸い殻も処理することで、誰が乗っても気持ちの良い作業環境が育まれました。このルールをきっかけに、自主的にタバコを止める人も増えているそうです。また、女性作業員の提案で、会社の作業服を赤色に統一し、職員全員がオシャレを意識しながら仕事に従事しています。

林業機械をきれいに
使う習慣も芽生え、明るい
職場環境になりました。



私たちが
作業服のデザインを
提案しました。

林業機械オペレーターには女性を

みこざわ
(株)神子沢林業(山梨県)

(株)神子沢林業では、以前から女性作業員採用に積極的で現在6名が現場で働いています。補助金に頼らない経営を目指し、素材生産(皆伐)をメインに、製材部門、建築部門、バイオマス部門(温泉施設での小型ボイラー管理、燃料チップ生産)を設け、エンドユーザーに直結する林業の裾野を広げています。

こうした新たなチャレンジを続ける中で、女性の能力が活かせる職種づくりを常に意識している神子沢社長は、「体力的に男性と同じというわけではないので、体力に合わせた仕事をしてもらうのは当然です。林業現場では機械オペレーターは女性が最優先です」と言います。



産休・育休を取得できて
感謝しています。会社に貢献
したい気持ちで一杯です。
女性の先輩の存在も
心強いです。



林業機械は女性が
最優先を徹底しています。
もちろん産休・育休は会社として
当然のことです。

労働意欲を高める 能力評価・安全教育

1 職場での安全確保の取組

林業は、他産業に比べ、労働災害が多い傾向に歯止めがかかっていません(※1)。その一因として、労働安全確保に欠かせない取組の実行率がきわめて低いことが指摘されています(※2)。

例えば、

- KY、ヒヤリハット、TBMの実施
- チェーンソーの点検の実施
- 作業現場の事前調査と記録
- 事業所内教育の実施
- 作業指揮者の選定
- 防護衣・保護具・安全具の装着指示

安全対策を疎かにしていると、求職者はもちろんのこと従業員からも敬遠されかねません。求職者や従業員の家族や親族の懸念を払拭し、安心して仕事に従事できる職場づくりは経営者の責務です。

女性就業をきっかけに、場合によっては女性従事者が率先してこうした取組を実施し、職場の安全を高めていき、そのことで労働災害のない安全な職場を実現していくことも期待できます。

※1：平成27年度の労働災害強度率を見ると、林業3.56、建設業0.31、製造業0.10
資料：厚生労働省

※2：平成28年度林野庁補助事業「林業事業体安全診断報告書」平成29年3月、全国素材生産業協同組合連合会)



三重県の晃榮林業(株)では、①作業現場に手づくりの看板を設置、②平易で親しみのある表現という女性ならではの視点・感性で、全従業員に労働安全確保の意識共有を図っています。

2 能力評価の導入

従業員の仕事への意欲を高めるために、一人一人の仕事を適正に評価する能力評価システムを導入する事業体も増えています。

例えば大田市森林組合(島根県)では、従業員のモラルサーベイ(従業員意識調査)の導入により、従業員の本音を把握し、従来の評価制度の見直しを図ることで、組織内のコミュニケーションとチームワークを高めています。

「面談してもあまり話せない従業員がいる。モラルサーベイでいろいろ書いてもらえて本音が出ます」と組合参事も評価しています。

このように能力を公正に評価する取組を通じて、従業員が納得のできる仕事環境をつくることで、男女問わず仕事のモチベーションアップとチームワークの醸成が促され、ひいては職員の定着に繋がります。

※：「能力評価システム導入運用支援事例集」平成27年9月 全国森林組合連合会



大田市森林組合(島根県)のモラルサーベイ例

労働災害を起こさない**安全教育**が徹底された会社、公平に従業員の**能力を評価**する会社は、男女問わず従業員が安心して能力が発揮でき、人材が育つ会社といえます。従業員の定着を図るために是非実践してみませんか。

支援制度

女性雇用を支援する 各種制度

＼育休者及び育休復帰者を支援したいなら／



両立支援等助成金

- 育休者の代替要員の確保、育休復帰支援プランに基づく育休取得・復帰支援、期間雇用者の育休支援、女性活躍に関する「数値目標」、「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」の策定により、目標を達成した事業主等への助成
- 育児休業等支援コース（育休取得時・職場復帰時 28.5万円）等
- サイト：[「事業主の方への給付金のご案内」](#)（厚生労働省）

トライアル雇用助成金

- 妊娠、出産・育児等を理由に離職し、職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則3ヵ月間の試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行のきっかけとなることを目的とした制度（月額4万円／人支給）
- サイト：[「トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）」](#)（厚生労働省）

＼人材を育成したいなら／



キャリアアップ助成金

- 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度（正社員化コース：1人当たり57万円等）
- サイト：[「キャリアアップ助成金」](#)（厚生労働省）

人材開発支援助成金

- 雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得を目的とした訓練等を計画に沿って実施した際の経費や賃金への助成（1人1時間当たり760円等）
- サイト：[「人材開発支援助成金」](#)（厚生労働省）

＼育児休業給付金の支給を受けたいなら／



育児休業給付金の支給

- 雇用保険の被保険者が1歳に満たない子を養育するために育児休業をした場合、一定の要件を満たすと育児休業給付金の支給を受けられる制度（支給額：休業開始時賃金日額×支給日数×67%（休業開始から6ヵ月経過後は50%））
- サイト：[「ハローワークインターネットサービス」](#)（厚生労働省）

＼職場環境を改善したいなら／



受動喫煙防止対策助成金

- 事業所内の喫煙室や屋外喫煙所等の設置や改修に対する助成（助成率1/2、上限200万円）
- サイト：[「受動喫煙防止対策助成金」](#)（厚生労働省）

この他、様々な助成制度があります。詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。

女性従事者の声

杉山 紘子さん(40歳) 鈴木 香南子さん(26歳)

採用方法への意見

杉山: 求人情報も大事ですが事業体の業務内容を正確に知った上で応募することが大切だと思います。

採用条件で重視することは

鈴木: 私の場合は、現場仕事をさせてもらえるかが重要でした。

トイレや着替えなどの施設面への要望は?

鈴木・杉山: 特に気にならないので、要望はありません。

産休・育休制度への要望は?

鈴木: 将来は出てくるかもしれませんが今はありません。

杉山: 産休や育休などを制度として取得できるようにしておくことはよいと思います。

技術教育、資格取得については?

鈴木: 今は重機の資格を取得したいです。また、研修情報がほしいです。

杉山: 長期的な山づくりを見る技術、架線技術を習得したいです。最近では造林にも興味があります。



杉山 紘子さん(左)と鈴木 香南子さん(右)

経営幹部の声

今村 豊 参事

女性従事者への配慮とは?

今村: 当人達は女性だからという区別をされたくないと思っているようです。今のところ女性だから困っていることは見受けられませんが、個別に事情があると思うので、その都度柔軟に対応していきます。

雇用条件については?

今村: 産休や育休については必要が生じた段階で制度化を考えています。将来的には木育など社会的な動きに対応した女性の配置を描いています。現場の活動だけでなく、一般市民への木育や森林体験を通じた里山の魅力を伝える活動にも関わって欲しいです。

女性を雇用したメリットは?

今村: 彼女たちは大変仕事に熱心で、しかも向上意欲が高いです。他の男性従事者もその技術には一目置いており、それが刺激となって皆が切磋琢磨する環境が生まれています。また、彼女たちの存在によって、現場技術者同士のコミュニケーションも活発になるとともに、明るい仕事環境になりました。



根羽村森林組合参事の
今村 豊さん



トピックス 女性活躍推進法

「女性活躍推進法」が制定されました

平成28年4月から「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）が施行され、自社の女性の活躍に関する情報把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定や女性活躍に関する情報の公表等が事業主に義務づけられました。（常時

雇用する労働者が300人以下の事業主については努力義務）女性活躍推進法に基づく認定企業等は、総合評価落札方式又は企画競争による公共調達の際に加点評価されます（下記参照）。（※詳しくは女性活躍推進法（内閣府男女共同参画局HP）をご覧ください）

女性活躍推進法に基づく 認定企業（えるぼし認定企業）が公共調達で有利に！

各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業（えるぼし認定企業）などを加点評価するよう、定められました。

また、地方公共団体も国に準じた取組を実施するよう努めることとされています。公共調達における加点評価の仕組みは、各府省等において公開されています。

●公共調達 における 加点評価 のポイント

各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式又は企画競争による調達を行うときは、えるぼし認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

一例として、近畿中国森林管理局の造林・生産事業の入札（総合評価落札方式）では、「ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標」として、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」が企業の信頼性として3点の加点としています。



トイレや体力面から女性の雇用は不安。

女性は どう扱っていいかわからない。

すぐに辞めてしまうのではないかな？

事業主さんのための

女性雇用 Q&A

そんな不安に
ずばりお答え
します！

Q 女性を採用するに当たり、現場で特別な対策は必要ですか？

A よく聞かれる事業主の不安として、現場でのトイレのことがあります。むしろ女性従事者側から要望が多いのが雨天時の着替え場所の確保です。ある会社では、事業地への移動の際に、作業班の班長が道中の公衆トイレに必ず立ち寄りなどにより、着替えやトイレに対して配慮している事例もあります。

Q 上司が業務上の指導を行う場合、何か注意すべきことはありますか？

A 女性だからといって特別に配慮する必要はありません。また、そのような配慮は女性からも歓迎されてはいません。女性だからという上司の気遣いは、他の従業員に対し気まづくなる原因となってしまうと女性自身が受け止めるからです。ただし、現場において、男女の体力差を考慮した男性同僚等のさりげない配慮・気配りに助けられているとの声は多くの女性から聞かれます。

Q 女性が林業現場で働く場合に、どんな仕事からやってもらえればよいでしょうか？

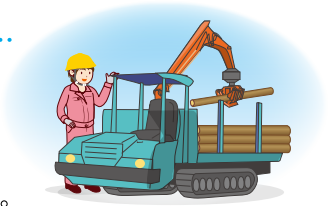
A 林業機械の普及に伴い、女性をそのオペレーターとして雇用する事業体が増えています。また、今後は皆伐後の造林の需要を見込んで、苗木づくりや造林といった業務も大いに期待がかかるでしょう。

Q 女性はいずれ辞めてしまうのではないですか？

A 女性従事者を貴重な人材として継続雇用していくために、出産や育児などに対応した制度を用意します。また出産後の復帰を見据えた事務系などの一時的な配置転換や、その他の職種を用意しておくことも検討したいところです。経営的にすぐに対応することは難しいケースもありますので、女性の意見を踏まえ、徐々に無理なく改善を進めることがポイントです。

Q 「女性を特別扱いしている」と男性従業員からの反発が心配です。

A 経営者は「女性を特別扱いしている」と従業員に受け止められるような言動は慎むべきでしょう。男性女性に限らず、全従業員が働きやすい環境を整えることが経営者にとって大切です。



平成29年度

多様な担い手育成事業

林野庁 平成29年12月発行

編集：一般社団法人 全国林業改良普及協会