

Ⅲ. 資料編

資料一覧

①現状把握—女性林業従事者の雇用、就業実態・傾向把握に資する情報

a) 女性林業従事者に関する基礎データ

地域別・年齢別就業者数、就業経験、就業日数・時間、雇用形態、就業内容等に関するマクロデータ。

●統計データ

- ・「各年度版森林・林業白書」、農林水産省
- ・「国勢調査（産業等基本集計、職業等基本集計等）」、総務省統計局
- ・「世界農林業センサス累年統計 - 林業編 - 」、農林水産省
- ・「林業経営統計調査」、農林水産省
- ・「事業所・企業統計調査」、「経済センサス」、総務省統計局

●論文データ

- ・2005年農林業センサス分析：佐藤宣子「家族林業経営世帯の実態とその持続可能性」（餅田治之・志賀和人編著『日本林業の構造変化とセンサス体系の再編～2005年林業センサス分析～』農林統計協会、東京、261pp.）：101-114、2009年

b) 林業従事者の就業内容、職種

林業における仕事内容の変化、それに伴う林業従事者雇用の変化についての情報

●統計データ

- ・「労働力調査」、総務省統計局

●学術論文データ

- ・日本の森林・林業女性グループでのジェンダーの関係と役割，佐藤宣子；IUFRO 3.08 & 6.08 ジョイントカンファレンス

c) 女性林業従事者の雇用形態、雇用条件

●統計データ

- ・「就業構造基本調査」、総務省統計局
- ・「労働力調査」、総務省統計局
- ・「男女共同白書」、内閣府男女共同参画局
- ・「森林組合一斉調査」、農林水産省

d) 女性林業従事者の労働安全衛生の実態等

●調査報告データ

- ・「林業労働災害発生状況調査報告」（平成12年～平成27年）、林業・木材製造業労働災害防止協会

e) 女性林業従事者の技術教育、研修等

●調査報告データ

- ・「緑の雇用評価調査報告書」各年度、全国森林組合連合会

●事例データ①都道府県等による女性林業従事者の研修事例報告

●調査研究報告データ

- ・林業での男女性差を改めよう（原題：Time for Action; Changing The Gender Situation in Forestry），FAO, 2006

②女性林業従事者の参入・定着の阻害要因分析に資する情報

a) 求職方法、雇用方法

●調査報告データ

- ・北海道森林管理局「若手・女性技術者等の育成・確保に関するアンケート調査結果」，2016

b) 職場での人事考課・労務管理

●統計データ

- ・「賃金構造基本統計調査」、厚生労働省

●論文データ

- ・飯田繁「林業賃金の男女格差」、九州大学演習林、2005

c) 就業者の定着、離職・転職、転居等

●統計データ

- ・「平成24年就業構造基本調査」、総務省

d) 育児・出産と就業

●統計データ①育児・出産と就業

- ・「平成24年就業構造基本調査」、総務省

●調査報告データ

- ・「育児休業制度等に関する実態把握のための調査」、厚生労働省

- ・国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の結果概要」

e)雇用、就業条件、就業環境に関する女性の意識、姿勢、意向・要望等

●取材データ・聞き取りデータ

- ・聞き取り調査報告 「緑の雇用」研修生インタビュー（2012～2015）、全国森林組合連合会

●調査報告データ

- ・「林業現場に挑む女性たち」レディースネットワーク・21報告書、2014

●マニュアル

- ・「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル、日本建設業連合会

③より能力を生かす方策一定着を確実にするために

a)女性の林業就業における志向性、能力に関する情報

●論文データ

- ・日本の森林・林業女性グループでのジェンダーの関係と役割, 佐藤宣子; IUFRO 3.08 & 6.08 ジョイントカンファレンス (Gender relations and role of women's groups in Japan's forest and forestry sector, IUFRO 3.08 & 6.08 Joint Conference, 2014年)

●調査報告データ

- ・内閣府沖縄総合事務局農林水産部「農業分野における女性の活躍に関するアンケート調査報告書」、2015
- ・農林水産省「女性の農業への関わり方に関するアンケート調査結果について」、2013

b)森林組合における女性の役員比率

●統計データ

- ・「森林組合一斉調査」各年度、農林水産省

c)企業の人事制度上での工夫等

●事例データ

- ・厚生労働省ウェブサイト女性活躍推進法特集ページ、厚生労働省

●調査報告データ

- ・北海道森林管理局「若手・女性技術者等の育成・確保に関するアンケート調査結果」、2016

d) 林業女性の起業

●調査報告データ

- ・愛媛県林業研究グループ女性会議「山村資源を活用した林業女性の起業を考える」、2014
- ・全国農業会議所「女性の視点に立った新規就農の課題や支援施策のあり方調査結果」、2013

④我が国より女性林業従事者の比率が高い先進国との格差分析

a) 林業における女性の就業実態、動向、問題点整理

●統計データ

- ・欧州の林業の状態 (State of European Forest 2015, FAO)

●調査研究報告データ

- ・林業のジェンダー問題を変えていく行動を起すとき (TIME FOR ACTION - CHANGING THE GENDER SITUATION IN FORESTRY, FAO(2006)) EU 諸国での林家 (世帯) による林業での女性就業に関する問題整理
- ・Gun Lidetav ヨーロッパにおける小規模林業でのジェンダー問題 (Gender issues in European small-scale forestry ; IUFRO3.08, 6.08 Proceedings, 2014)

b) 先進諸国における林業での女性 (就業) 問題への認識に関する情報

●調査研究報告データ

- ・Gunilla Tornquist-Hedstrom : 林業や森林資源利用に関する意識の男女差 (The public' s perception of and relation to the forest or how Swedish men and women view the forest; Time for Action; Changing The Gender Situation in Forestry FAO, 2006)
- ・Siegfried Lewark ; 教育、研究と普及活動におけるジェンダー問題 (Gender issues in education and research: cases and examples, Time for Action; Changing The Gender Situation Forestry FAO, 2006)

c) 林業における女性の参入・定着支援の根拠法、制度に関する情報

●調査研究報告データ

- ・林業のジェンダー問題を変えていく行動を起すとき (Time for Action; Changing The Gender Situation in Forestry, FAO, 2006)
- ・ノルウェーの森林所有構造の変化に関する報告書 (GroFollo, atal; Forest Land Ownership Change in Norway, 2015 年)
- ・アメリカ連邦雇用機会平等委員会の雇用に関する規則 (Federal Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) , Civilian Labor Force (CLF))
- ・ヨーロッパにおける男女共同参画に関する枠組み (EU: European Community Treaty, The European Community Framework Strategy on Gender quality)
- ・Daris Hayn, アイフェル国立公園におけるジェンダー主流化戦略 (Gender Mainstreaming in the National Park Eifel)

d) 林家（世帯）林業での女性就業者への支援

●論文データ

- ・アメリカの普及教育局（州立大学等拠点）、各州林業担当部局、連邦政府（USDA）等による森林所有者（女性）向けの教育活動についての考察 (Nicole Strong et al.; Women Owning Woodlands in the United States: Status and trend in Extension outreach and education, IUFRO 3.08, 6.08 Proceedings, 2013)
- ・アメリカの女性森林所有者；普及と教育の状況, Nicole Strong et al., IUFRO3.08, 6.08 議事録

●事業概要説明データ

- ・Nicole Strong et al.; アメリカにおける女性森林所有者の現状と動向 (Women Owning Woodlands in the United States: Status and trend in Extension outreach and education, IUFRO3.08, 6.08 Proceedings, 2013 年)
- ・アメリカ普及教育局等による女性森林所有者向けの教育活動 (Cooperative Research and Extension Services)

資料調査結果の詳細

① 現状把握—女性林業従事者の雇用、就業実態・傾向把握に資する情報

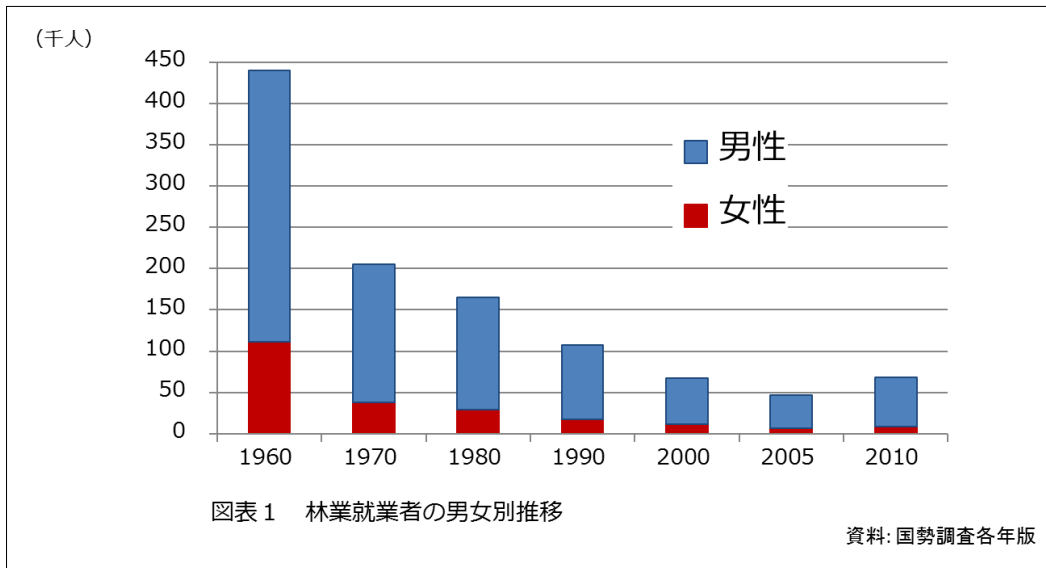
女性林業者の就業実態を把握するため下記の項目について既存資料等の調査を行う。目的とする情報は、地域別・年齢別就業者数、就業経験、就業日数・時間、雇用形態、就業内容、職種、雇用条件、雇用者の基本データ等。

a) 女性林業従事者に関する基礎データ

地域別・年齢別就業者数、就業経験、就業日数・時間、雇用形態、就業内容等に関するマクロデータ。

2010年の林業就業者は68,553人、うち女性は13.2%の9,075人

資料：国勢調査（産業等基本集計、職業等基本集計等）、総務省統計局



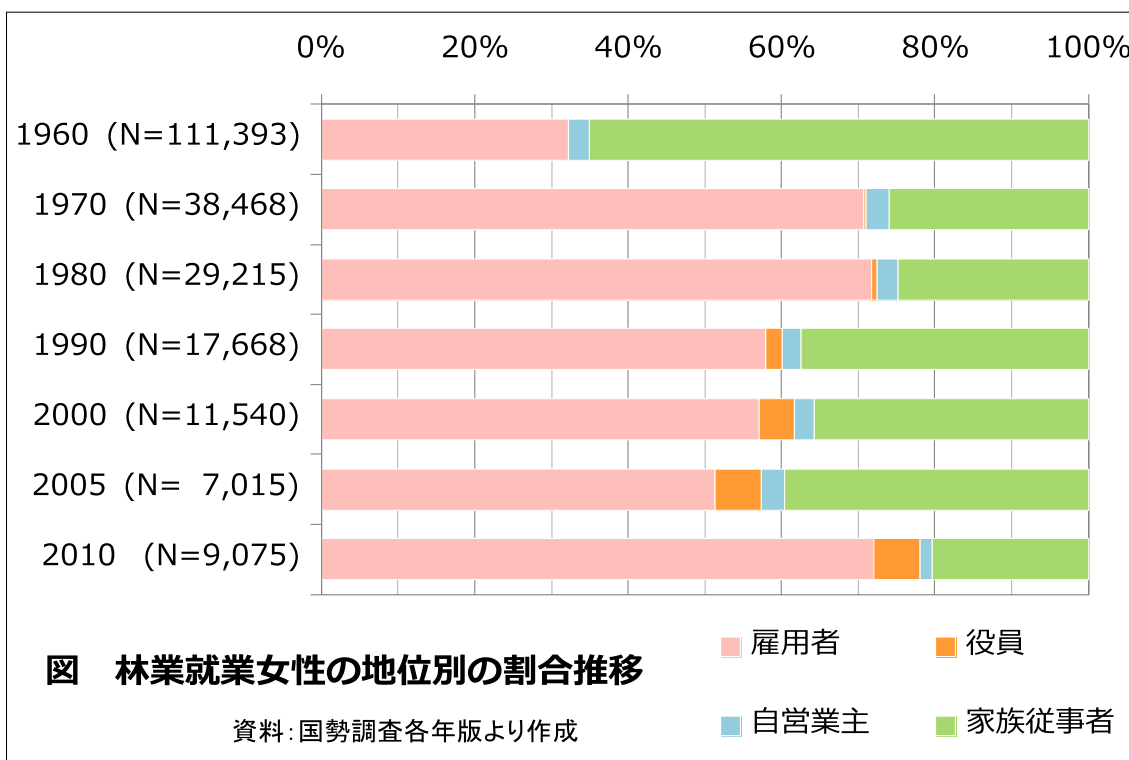
図表1 林業就業者の男女別推移

※国勢調査：5年に一度全国民を対象に実施される調査であり、産業別就業者数についての詳細なデータが得られる。

- 就業している産業は調査年の9月24日～30日の一週間に最も長く仕事をしていたものである。そのため、兼業や季節的、一時的に林業に従事しているものは把握されない。この点、留意する必要がある。

- また、森林組合での雇用者は林業ではなく、協同組合就業として把握されている割合が一定数存在することが明らかにされている。（林ら、「『国勢調査』における産業分類上の林業の変遷と林業労働者総数の推計」、『林業経済』64(10)、p2-17. 2012）
- 図表1によると、1960年には全体の25%が女性であったが、60年の439,405人から70年には205,631人へと1960年代の10年間に林業従事者は激減、その後、漸減していった。
- 2005年から2010年に特に男性が増加、女性も7,015人から9,075人へと増加した。2010年で林業就業者は68,553人、うち女性は13.2%の9,075人である。
- ただし、2010年の増加は、2007年の「日本標準産業分類」の改定により、2005年には「林業」以外に分類されていた者の一部が、平成22（2010）年の調査から新たに「林業」に分類されるようになったことによるものと考えられる。

林業就業女性の7割は雇用者（図表2）



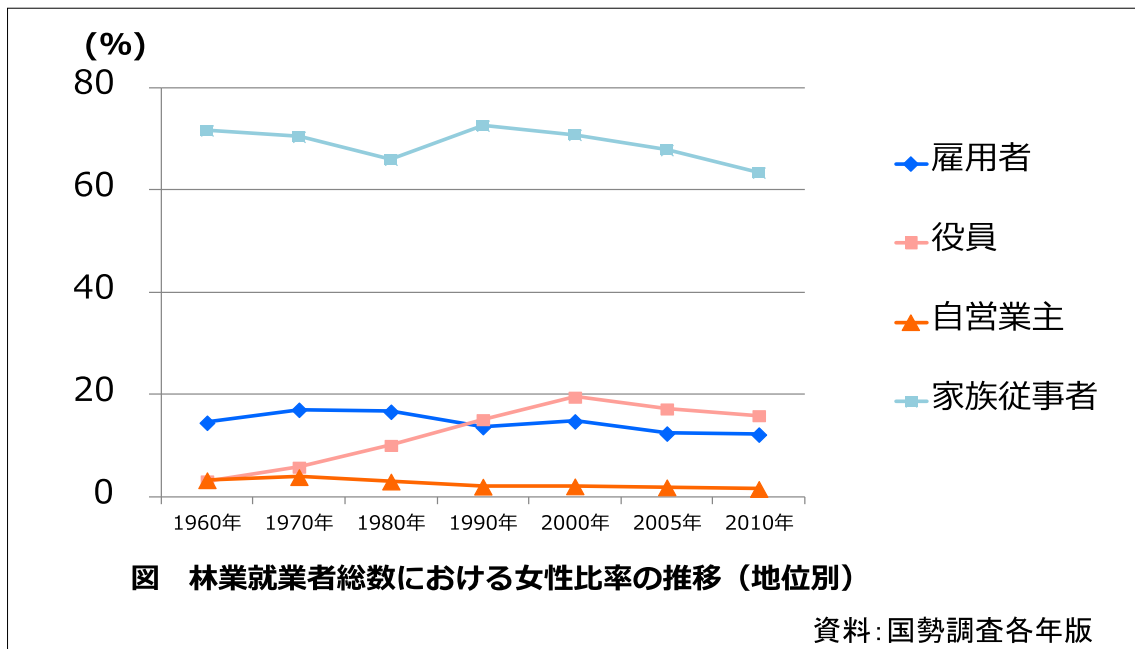
図表2 林業就業女性の地位別の割合推移

1960年には林業就業女性の2/3は家族従事者であったが、1970年以降は雇用者としての従事が過半を占めるようになっている（図表2）。

- 1990～2005年は家族従事者が4割程度を占め、1970, 1980年よりも増加傾向にあったが、2010年は2割程度に減少。

- 2010年に雇用者割合が増加したのは、前述の産業分類の変化によるものだと考えられる。いずれにせよ、2010年の女性林業就業者の3/4は雇用者となっている。
- 1980年以降、女性林業就業者の中で役員の比率が高まっている。

家族従事者は男性よりも女性が多い（図表3）



図表3 林業就業者総数における女性比率の推移（地位別）

※林業就業者（男女総数）に対する女性の比率を地位別に表したグラフである

- 家族従事者での女性割合は1990年以降下降しているが、一貫して6割を超えている。一方で自営業主での女性比率は非常に低い（図表3）。
- 林家や作業請負業等の家族経営の中で、男性が自営業主として経営権を持ち、女性が家族従事者であるという状況が続いているためだと思われる。
- 雇用者に占める女性の割合は微減しているが、1960年代から10~20%を占めている。
- 役員に占める女性の割合は1960年（3.2%）から2000年（19.6%）にかけて高まったものの、その後停滞して2010年は15.9%である。
- 森林組合の役員に占める女性比率は1%に満たない状況にあり（森林組合統計で後述）、その中で役員の女性（2010年で547名）がどのような実態にあるのかは、今後の女性参画を考える上で明らかにすべき課題であろう。
- 女性の役員として考えられるのは、株式会社化した大規模森林所有者で女性が役員として経営を継承または一部経営参画している場合、民間の素材生産業者で役員になっている場合等である。

素材生産よりも育林に従事する女性が多い（図表4）

表 2000年農林業センサスによるサービス事業体における男女別林業従事日数

	男女計 人数	うち男性 従事日数別					うち女性 従事日数別					女性比率 (%)
		計	1-59日	60-149日	150-209日	210日以上	計	1-59日	60-149日	150-209日	210日以上	
林業サービス事業体計の従事者数 (従事日数別割合) (%)	74,802	65,492 (100.0%)	17,432 (26.6%)	14,342 (21.9%)	14,788 (22.6%)	18,930 (28.9%)	9,310 (100.0%)	3,107 (33.4%)	2,973 (31.9%)	2,043 (21.9%)	1,187 (12.7%)	12.4%
うち育林サービス事業体 (従事日数別割合) (%)	52,186	44,744 (100.0%)	13,556 (30.3%)	9,743 (21.8%)	9,855 (22.0%)	11,590 (25.9%)	7,442 (100.0%)	2,462 (33.1%)	2,305 (31.0%)	1,739 (23.4%)	936 (12.6%)	14.3%
うち素材生産サービス事業体 (従事日数別割合) (%)	6,612	6,083 (100.0%)	1,094 (18.0%)	1,266 (20.8%)	1,377 (22.6%)	2,346 (38.6%)	529 (100.0%)	222 (42.0%)	137 (25.9%)	93 (17.6%)	77 (14.6%)	8.0%
うち素材生産事業体 (従事日数別割合) (%)	16,004	14,665 (100.0%)	2,782 (19.0%)	3,333 (22.7%)	3,556 (24.2%)	4,994 (34.1%)	1,339 (100.0%)	423 (31.6%)	531 (39.7%)	211 (15.8%)	174 (13.0%)	8.4%
地帯別林業サービス事業体												
北海道	5,849	5,119 (100.0%)	692 (13.5%)	991 (19.4%)	1,432 (28.0%)	2,004 (39.1%)	730 (100.0%)	117 (16.0%)	251 (34.4%)	255 (34.9%)	107 (14.7%)	12.5%
東北	13,798	11,790 (100.0%)	2,422 (20.5%)	3,035 (25.7%)	2,774 (23.5%)	3,559 (30.2%)	2,008 (100.0%)	736 (36.7%)	606 (30.2%)	412 (20.5%)	254 (12.6%)	14.6%
北陸	4,531	3,735 (100.0%)	872 (23.3%)	862 (23.1%)	1,197 (32.0%)	804 (21.5%)	796 (100.0%)	193 (24.2%)	216 (27.1%)	293 (36.8%)	94 (11.8%)	17.6%
関東・東山	6,983	6,478 (100.0%)	1,212 (18.7%)	1,466 (22.6%)	1,551 (23.9%)	2,249 (34.7%)	505 (100.0%)	182 (36.0%)	178 (35.2%)	80 (15.8%)	65 (12.9%)	7.2%
東海	6,029	5,597 (100.0%)	1,414 (25.3%)	1,092 (19.5%)	1,240 (22.2%)	1,851 (33.1%)	432 (100.0%)	144 (33.3%)	178 (41.2%)	55 (12.7%)	55 (12.7%)	7.2%
近畿	7,943	7,200 (100.0%)	2,821 (39.2%)	1,663 (23.1%)	1,253 (17.4%)	1,463 (20.3%)	743 (100.0%)	310 (41.7%)	335 (45.1%)	41 (5.5%)	57 (7.7%)	9.4%
中国	8,889	7,636 (100.0%)	2,478 (32.5%)	1,262 (16.5%)	1,569 (20.5%)	2,327 (30.5%)	1,253 (100.0%)	486 (38.8%)	298 (23.8%)	299 (23.9%)	170 (13.6%)	14.1%
四国	7,105	6,330 (100.0%)	2,369 (37.4%)	1,370 (21.6%)	1,278 (20.2%)	1,313 (20.7%)	775 (100.0%)	265 (34.2%)	282 (36.4%)	142 (18.3%)	86 (11.1%)	10.9%
九州	13,345	11,330 (100.0%)	3,088 (27.3%)	2,545 (22.5%)	2,433 (21.5%)	3,264 (28.8%)	2,015 (100.0%)	646 (32.1%)	618 (30.7%)	457 (22.7%)	294 (14.6%)	15.1%
沖縄	330	277 (100.0%)	64 (23.1%)	56 (20.2%)	61 (22.0%)	96 (34.7%)	53 (100.0%)	28 (52.8%)	11 (20.8%)	9 (17.0%)	8 (15.1%)	16.1%

資料：2000年世界農林業センサス第12巻「林業事業体、林業サービス事業体調査報告書」より作成

注：()比率は男女それぞれの従事者数に対する比率である。

図表4 2000年農林業センサスによるサービス事業体における男女別林業従事日数

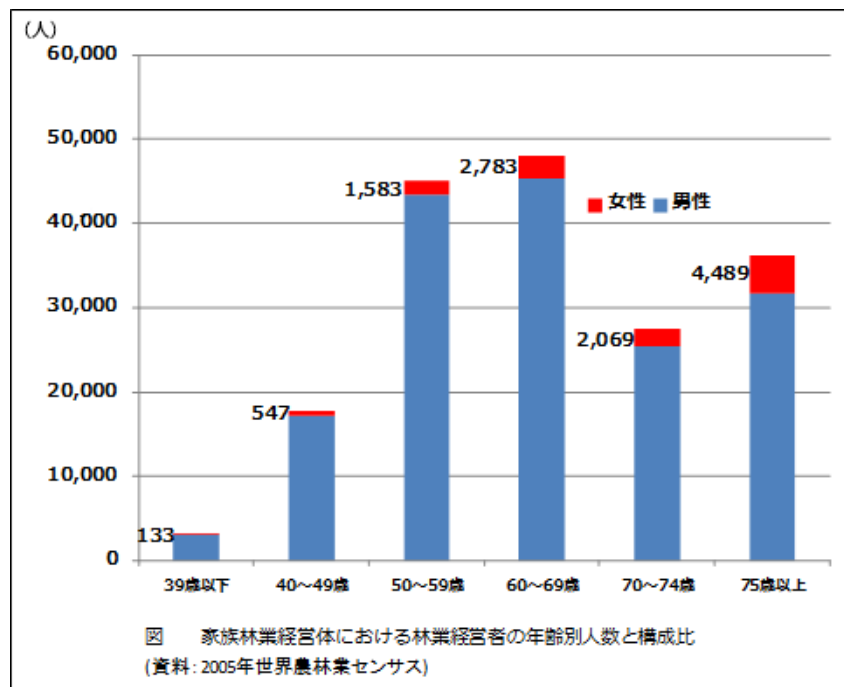
農林業センサスの公表数値で林業サービス事業体の労働力が従事日数別にも詳しく把握できるのは、2000年センサスである（図表4）。

- 林業サービス事業体のうち、育林サービス事業体は造林保育の請負、素材生産サービス事業体は素材生産の請負、素材生産事業体は立木買い、それぞれの事業収入割合が最も多い事業体をいう。
- 2000年段階で林業サービス事業体に従事する74,802人のうち、女性は12.4%の9,310人存在した。
- 従事日数は女性の場合、65%が149日以下であり、210日以上の通年勤務は12.7%に過ぎない。
- 9,310人の女性従事者のうち7,442人(79.9%)は育林サービス事業体で従事している。
- 育林サービス事業体では14.3%と素材生産サービス事業体および素材生産事業体よりも女性比率が高い。

- 素材生産サービス事業体は他に比べると 210 日以上の比率が高い、一方で女性の 59 日以下の短期間従事の比率も高い。
- 地域別に女性比率をみると、北陸、沖縄、九州、東北、中国で 15%を超える。一方、関東・東山、東海は 10%に満たない。
- 北海道と北陸は女性従事者のうち 4 割以上が 150 日以上従事している。

家族林業経営では、女性経営者は少なく、高齢化している（図表 5）

資料：2005 年農林業センサス分析：佐藤宣子「家族林業経営世帯の実態とその持続可能性」（餅田治之・志賀和人編著『日本林業の構造変化とセンサス体系の再編～2005 年林業センサス分析～』農林統計協会、東京、261pp.）：101-114、2009 年



図表 5 家族林業経営体における林業経営者の年齢別人数と構成比

- 家族林業経営体とは、林家または林地を保有していない林業事業体のうち家族経営であり、継続的な施業を行っている（規定は上述資料）ものである。
- 性別に区分した森林所有者数に関する統計は日本にはない。近似するデータだと思われるのが、2005 年以降の農林業センサスで把握されている家族林業経営体の「林業経営者」である。同センサスによると家族林業の経営者 177,811 人のうち、女性は 11,604 人（6.5%）であった（図表 5）。
- 年齢構成をみると、女性では 70 歳以上の高齢者の割合が 57%と高く、男性の平均年齢

が 63.5 歳なのに対して、女性は 69.6 歳であった。森林所有者や経営者としての立場にある女性は今日まで極めて限定的であり、夫の死亡後に林地を相続したと思われる高齢女性の所有が多いと考えられる。

59 歳以下の女性経営者は東北・北海道・山陽地域に多い（図表 6）

表 地域別・保有山林規模別にみた 59 歳以下の女性経営者数

単位：人

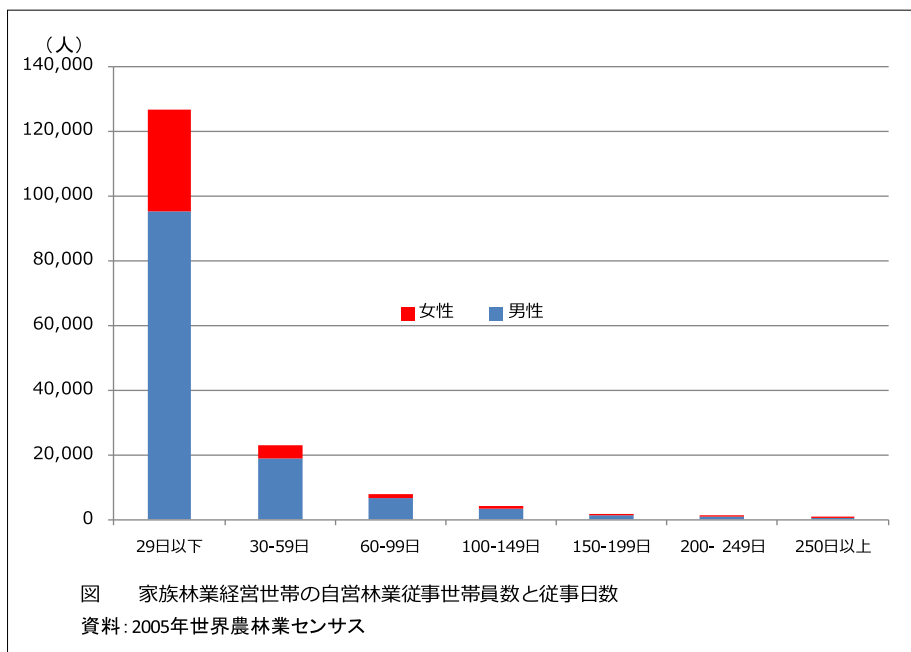
		保有山林規模別									計	比率
		3～	5～	10～	20～	30～	50～	100～	500～	1,000h		
		5ha	10ha	20ha	30ha	50ha	100ha	500ha	1,000ha	a以上		
地域 ブ ロ ッ ク 別	北海道	61	88	54	19	12	8	5	0	0	247	10.9%
	東北	158	173	95	26	19	10	6	0	0	487	21.5%
	北陸	58	50	21	2	5	4	1	1	0	142	6.3%
	北関東	40	37	19	11	2	1	0	0	0	110	4.9%
	南関東	12	17	10	1	3	3	2	0	0	48	2.1%
	東山	26	27	13	4	3	2	0	0	0	75	3.3%
	東海	56	59	27	15	16	9	2	0	0	184	8.1%
	近畿	55	46	19	8	7	3	2	2	0	142	6.3%
	山陰	44	48	25	8	7	4	0	0	0	136	6.0%
	山陽	84	69	47	5	7	3	3	0	0	218	9.6%
	四国	59	60	47	10	9	4	3	0	0	192	8.5%
	北九州	90	43	38	8	7	5	2	0	0	193	8.5%
	南九州	35	17	17	5	5	6	1	0	0	86	3.8%
	沖縄	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	全国計	778	734	432	122	102	62	27	3	0	2,260	100.0%
比率	34.4%	32.5%	19.1%	5.4%	4.5%	2.7%	1.2%	0.1%	0.0%	100.0%		

資料：2005年世界農林業センサス

図表 6 地域別・保有山林規模別にみた 59 歳以下の女性経営者数

- 全林業経営者数 177,811 人のうち女性経営者は 11,604 人（6.5%）にすぎず、更に 59 歳以下の女性経営者は全国で 2,260 人（全経営者の 1.3%）と非常に少ない。しかし、世代交代によって継承した女性経営者だと考えられ、森林・林業分野への女性参画をすすめる上で貴重な人材である。表はその 2,260 人がどの地帯のどの保有階層に属しているのかを示した表である（図表 6）。
- 59 歳以下の女性経営者数を 100 とした場合、地域ブロック別には東北が 21.5%と最も多く、北海道が 10.9%、ついで山陽が 9.6%、四国と北九州が 8.5%となっている。

自営林業に短期間従事する女性が多い（図表 7）



図表 7 家族林業経営世帯の自営林業従事世帯員数と従事日数

- 自営林業に従事した世帯員は、総数で 165,879 人である。男女別には男性が 128,058 人（77.2%）、女性が 37,821 人（22.8%）である。先にみた女性経営者比率（6.5%）に比べると、女性比率は高い。従事日数別にみると、男女計で 29 日以下が全体 76.4%、女性世帯員では 82.7%と短期間従事するという傾向が特に女性で強い（図表 7）。

西日本で女性の従事者割合が高い傾向（図表8）

表 家族林業経営体における自営林業従事世帯員数の女性割合

単位：%

	計	保有山林規模別									農業地域類型別				
		3~5 ha	5~ 10ha	10~ 20ha	20~ 30ha	30~ 50ha	50~ 100ha	100~ 500ha	500~ 1000ha	1000ha 以上	都市的 地域	平地農 業地域	中間農 業地域	山間農 業地域	
全国	22.8	22.3	22.4	22.8	24.3	24.6	24.8	23.5	17.2	32.0	22.9	22.3	23.9	21.9	
地域 別	北海道	16.8	18.7	17.7	14.9	17.9	14.4	17.0	17.3	21.4	-	17.6	17.0	15.9	17.4
	東北	19.8	18.9	19.3	20.3	21.3	22.3	22.5	24.3	6.3	44.4	21.2	18.1	20.3	19.6
	北陸	23.9	22.5	23.9	25.3	27.1	26.3	24.8	26.3	40.0	33.3	24.4	22.6	23.3	24.9
	北関東	22.5	22.9	23.1	21.1	21.2	24.5	21.7	18.5	50.0	-	25.2	26.7	22.3	17.0
	南関東	22.1	21.7	23.0	23.4	15.9	18.5	19.0	27.3	-	-	21.9	27.2	21.9	16.4
	東山	16.5	16.5	16.5	15.9	16.7	18.1	20.4	16.7	-	-	17.0	19.3	18.3	15.0
	東海	19.6	19.1	19.5	19.2	19.5	19.2	25.0	23.1	7.7	15.4	22.6	23.3	21.1	18.6
	近畿	18.1	18.1	17.8	18.9	19.3	17.5	17.9	18.4	7.1	36.4	19.8	17.9	19.3	16.9
	山陰	22.0	21.6	22.5	21.6	23.1	23.5	22.6	16.7	-	66.7	20.6	23.5	25.3	20.3
	山陽	26.0	26.0	25.4	26.0	26.5	29.2	25.3	28.7	40.0	50.0	28.6	24.8	27.4	24.4
	四国	23.5	23.4	22.1	23.9	24.6	25.6	26.4	23.4	-	-	25.6	22.7	24.5	22.6
	北九州	28.7	27.4	28.3	29.4	33.3	31.7	32.6	28.0	25.0	40.0	23.6	26.0	29.1	29.8
	南九州	29.8	28.6	29.1	29.6	32.1	32.4	33.0	31.5	66.7	-	26.3	30.8	28.5	30.7

資料：2005年センサスの家族林業経営体結果

図表8 家族林業経営体における自営林業従事世帯員数の女性割合

- 林業従事世帯員のうち女性比率を地域別保有山林規模別に考察すると、保有階層と農業地域類型の全国平均では大きな差はみられず、主に地域ブロック別に女性世帯員の従事状況が異なっていることがわかる（図表8）。
- 従事世帯員数が多い南九州で29.8%、北九州で28.7%と飛び抜けて高く、次いで山陽が26.0%である。一方、東山（16.5%）、北海道（16.8%）、近畿（18.1%）、東海（19.6%）、東北（19.8%）の5ブロックが20%を下回っている。近畿を除き、西日本で女性の従事者割合が高い傾向にあるといえる。

女性の家族労働への投下時間は九州で高い（図表 9）

資料：林業経営統計調査報告（平成 14 年度以降）

表 施業・林業経営を行っている林家の投下労働時間（平成17年度）

区 分	総 投 下 労 働 時 間								総投下労働時間に占める割合（％）								
	計	家 族			雇 用			請負わせ	家 族			雇 用			請負わせ		
		小計	男	女	小計	男	女		小計	男	女	小計	男	女			
全 国																	
平成 15 年度	1,030	529	441	88	231	217	14	270	51%	43%	9%	22%	21%	1%	26%		
16	943	496	412	84	202	192	10	245	53%	44%	9%	21%	20%	1%	26%		
17	924	426	357	69	183	175	8	315	46%	39%	7%	20%	19%	1%	34%		
保有山林面積規模別																	
20 ～ 50ha	662	529	415	114	32	29	3	101	80%	63%	17%	5%	4%	0%	15%		
50 ～ 100	624	356	311	45	82	74	8	186	57%	50%	7%	13%	12%	1%	30%		
100 ～ 500	1,574	412	348	64	327	324	3	835	26%	22%	4%	21%	21%	0%	53%		
500ha 以上	10,224	1,361	1,361	-	8,131	7,915	216	732	13%	13%	-	80%	77%	2%	7%		
林業施業状況別																	
育林・素材生産	903	422	355	67	154	147	7	327	47%	39%	7%	17%	16%	1%	36%		
素材生産	1,123	486	391	95	463	457	6	174	43%	35%	8%	41%	41%	1%	15%		
地 域 別																	
北 海 道	953	181	179	2	486	477	9	286	19%	19%	0%	51%	50%	1%	30%		
東 北	931	314	267	47	41	35	6	576	34%	29%	5%	4%	4%	1%	62%		
北 陸	384	303	247	56	18	18	-	63	79%	64%	15%	5%	5%	-	16%		
関 東・東 山	801	342	293	49	161	161	-	298	43%	37%	6%	20%	20%	-	37%		
東 海	871	457	411	46	219	212	7	195	52%	47%	5%	25%	24%	1%	22%		
近 畿	1,242	341	328	13	567	565	2	334	27%	26%	1%	46%	45%	0%	27%		
中 国	787	509	391	118	60	51	9	218	65%	50%	15%	8%	6%	1%	28%		
四 国	815	468	441	27	170	139	31	177	57%	54%	3%	21%	17%	4%	22%		
九 州	1,120	635	448	187	46	45	1	439	57%	40%	17%	4%	4%	0%	39%		

資料：平成17年度林業経営統計調査報告

図表 9 施業・林業経営を行っている林家の投下労働時間（平成 17 年度）

- 平成 13 年度までは林家経済調査、平成 14 年度以降は林業経営統計調査報告として掲載されたものである（図表 9）。
- 平成 17 年度まで男女別に林業投下労働時間が把握されていたが、18 年度以降で把握されなくなっている。林家（家族経営）における女性の役割がそれ以降考察できない。
- 対象は育林、素材生産の施業・林業経営を行っている 20ha 以上の林家であり、農林業センサス結果等から（調査協力を得られる）の標本調査。1 都道府県あたり最低 5 サンプルの調査。経営分析可能な記帳が必要なため、林家の中でも熱心な林家が中心の調査である。
- 表は男女別把握の最終年度の平成 17 年度結果をとりまとめたものである。平成 15 年以降、家族労働投下時間は減少し、請け負わせの比率が高まっているが、平成 17 年度段階で総投下労働時間に占める家族労働投入量 46%（男性 39%、女性 7%）である。

- 平成17年度で女性家族労働が69時間であり、男性家族労働357時間の2割弱という比率となっている。
- 規模別にみると、20-50haの家族労働中心（投下労働量の80%が家族労働）で女性の割合が17%と高い。
- 地域別にみると、女性の家族労働の比率が高いのは、北陸、中国、九州であり、九州は女性家族労働が187時間と多く、男性の4割程度となっている。

女性の常用雇用は少ない（図表10）

資料：「事業所・企業統計調査」「経済センサス」総務省統計局

表 林業の事業所数および常用雇用者規模別従業者数

	事業所数		従業者数		男	女	うち			従業員の 女性比率 (%)	男性の正社 員比率	女性の正社員 比率
		(比率)		(比率)			正社員	うち男	うち女			
林業	3,126	100.0%	26,123	100.0%	22,159	3,964	16,154	14,416	1,738	15.2%	65.1%	43.8%
0人	295	9.4%	2,037	7.8%	1,894	143	-	-	-	7.0%	0.0%	0.0%
1	670	21.4%	1,373	5.3%	1,186	187	607	512	95	13.6%	43.2%	50.8%
2	337	10.8%	1,127	4.3%	941	186	567	492	75	16.5%	52.3%	40.3%
3	318	10.2%	1,330	5.1%	1,150	180	812	730	82	13.5%	63.5%	45.6%
4	252	8.1%	1,275	4.9%	1,088	187	893	804	89	14.7%	73.9%	47.6%
従業員数 1～4	1,577	50.4%	5,105	19.5%	4,365	740	2,879	2,538	341	14.5%	58.1%	46.1%
5～9	701	22.4%	5,784	22.1%	4,905	879	3,784	3,360	424	15.2%	68.5%	48.2%
10～19	333	10.7%	5,370	20.6%	4,489	881	3,818	3,403	415	16.4%	75.8%	47.1%
20～29	143	4.6%	3,683	14.1%	3,144	539	2,746	2,510	236	14.6%	79.8%	43.8%
30～49	59	1.9%	2,332	8.9%	1,950	382	1,619	1,429	190	16.4%	73.3%	49.7%
50～99	10	0.3%	656	2.5%	421	235	253	217	36	35.8%	51.5%	15.3%
100～199	8	0.3%	1,156	4.4%	991	165	1,055	959	96	14.3%	96.8%	58.2%

資料：総務省「平成18年度 事業所・企業統計調査」

注：林業では200人以上の従業員規模の事業所はなかった

図表10 林業の事業所数および常用雇用者規模別従業員数

- 林業の事業所数は3,126企業あり、その過半は従業員4人以下の零細企業である。
- 事業体あたり平均従業員数は8.4人である（図表10）。
- 従業員の女性比率は全体で15.2%、従業員0人（経営者のみ）では7%と低いものの、その他では13～17%である。
- ただし、50人～99人の規模で35.8%と高い。
- 従業者のうち正社員比率をみると、男性で65.1%なのに対して、女性は43.8%であり、20ポイント以上も低くなっている。
- 50～99人規模の正社員比率が15.3%とここでも突出して低くなっており、統計数値入力のミスの可能性もある。
- 100人以上の規模の事業所では、男性の96.8%が正社員なのに対して、女性は58.2%

に留まっている。

「森林・林業白書」にみる女性林業者の事例

- 平成元年からの白書について文献調査を行った。統計的な分析は国勢調査、労働力調査で一部なされているが、主に事例紹介がなされていて、近年掲載は増加傾向にある。ただし、定点観測的な巻末の付表には男女別統計は掲載なし。
- 平成3年度白書：事例的に宮城県くりこま杉協同組合で女性16名就業と紹介（山村振興）
- 平成4年度白書：森林インストラクターに女性が9人と進出（林業技術）
- 平成5年度、平成6年度白書：女性リーダー、グループの育成（後継者育成）
- 平成7年度白書：林業技術等の向上と普及において、森林/林業における女性の役割を記述（以下抜粋）、平成6年の総務庁「労働力調査」によると、我が国の林業就業者の2割が女性であり、主に植栽、下刈り等の作業で活躍している。また、女性は、特産品加工等の山村の地場産業の担い手として重要な役割を果たしているほか、各種の地域活動にも積極的に取り組んでいる。
- 平成6年2月、栃木県内の女性林業経営者の提唱により、女性林業技術者の意識の高揚と啓発を目的として、森林・林業にかかわる女性を対象としたフォーラムが開催された。フォーラムには、栃木県内の林業経営者の夫人、森林組合の女性職員等約120名が参加し、林業と女性のかかわりについての議論がなされ、女性の働きやすい環境づくりや林業生産活動への女性の積極的な参加の必要性等が確認された。また、このフォーラムを受けて、平成7年2月には、栃木県林業振興協会内に婦人部が発足し、女性の働きやすい環境の整備等に取り組んでいる。地域の活性化のための特産品づくりでは、商品開発、販売活動等の面で女性の能力を活かすことが効果的である。また、近年では女性の高性能林業機械オペレータも誕生しており、今後、林業機械の開発・改良の進展に伴い、女性の参画が更に進むことが期待されている。このため、就労条件の改善等により女性が積極的に林業や特産品づくりに参入できるような環境づくりが必要となっている。
- 平成8年度白書：女性林業グループリーダー
- 平成9年度白書：世界のNGO活動の紹介、「開発と女性」に配慮したプロジェクト、林業グループ
- 平成10年度白書：地域リーダーの育成、鹿児島県の林業女性グループの紹介（山村振興）
- 平成11年度白書：林業グループ活動で女性の視点を活かした地域活動
- 平成12年度白書以降：「山村の活性化」「安全で快適な生活環境の整備」のところで、

「過疎化・高齢化の著しい山村においては、地域の産業や社会を支える担い手として、高齢者や女性の役割」

- 平成 12 年度白書：林家女性の経営参画活動の支援を掲げる
- 平成 13 年度白書：平成 12 年国勢調査の分析結果を紹介。
（以下抜粋）「平成 12 年国勢調査」によると、我が国の林業就業者の 6 人に 1 人が女性である。女性は、主に植栽、下刈等の作業で活躍しているが、近年は高性能林業機械オペレータとして活躍している女性もみられる。また、特産品加工等の山村の地場産業の担い手としても重要な役割を果たしている。さらに、林業研究グループにおいても、全国的に女性の会員数と女性単独のグループ数とが増加しており、意欲的な活動がみられる。今後、高性能林業機械の普及等に伴い、林業への女性の参画がさらに進むことが期待されている。（担い手育成）
- 平成 14 年度白書：高齢者や女性が活躍できる地域づくりの推進（山村振興）、平成 13 年度白書同様の国勢調査の記述。
- 平成 15 年度白書：森林・林業における女性の役割：平成 13 年度林家経済調査での林業労働投入量を分析、緑の雇用研修生の女性割合（宮崎県、13%を掲載）
（以下、抜粋）平成 13 年度林家経済調査によると、保有山林面積 20～500ha の林家 1 戸あたり林業労働投下量は 49.7 人/日であり、そのうち 5 分の 1 の 9.8 人/日が女性であった。また、きのこ生産の部門においては、男性 6.8 人/日に対し、女性は 4.9 人/日となっている等、林業の現場では女性は重要な役割を果たしている。後述する「緑の雇用担い手育成対策事業」において新たに林業就業を目指す緑の研修生の場合、平成 15 年度の宮崎県における 300 人の研修生のうち 13%の 41 人が女性で占められている。
- また、林業経営に熱心な森林所有者等で組織する林研グループにおいても女性会員数は増加傾向にあり、意欲的な活動がみられる。
- 平成 16 年度白書、平成 17 年度白書：山村の再評価として、女性林業研究グループを紹介。
（以下抜粋）山村では、生活の知恵の継承に女性が重要な役割を担うとともに、全国で女性のみで構成、運営される林業研究グループが 200 以上にのぼる等、山村の地場産業の担い手としても重要な役割を果たしている。山村社会は男女の役割分担によって維持されており、このような社会のあり方は、男女共同参画型の社会が標榜される現在において、模範となるものである。
- 平成 17 年度白書：女性の参画および高齢林業者の活動の推進（林業経営）
- 平成 18 年度白書：林業の担い手確保の（5）で女性の参画および高齢林業者の活躍の推進、女性グループの活動やネットワーク化、女性が林業経営に参画、活動しやすい環境づくり
- 平成 19 年度白書：森林および林業政策として、林業の担い手の確保育成の項に「女性

の参画及び高齢林業者の活動の推進」女性の林業経営への参画を促進するための研修会開催等の支援を実施するとともに、「林業女性グループの活動やネットワーク化の促進」を通じて、女性が林業経営に参画、活動しやすい環境づくりを推進した(出典：p158)と、林業の担い手としての位置づけ。

- 平成 20 年度も 19 年度と同様
- 平成 21 年度白書：トピックで「若者の山仕事」を取り上げ、緑の雇用事業の紹介で、女性の事例を取り上げる。
- 平成 22 年度白書：林業事業体の動向で「女子のチカラで林業を盛り上げたい！「林業女子会」」として、女子会設立の紹介
- 平成 23 年度白書：林業動向で「女性や NPO 等による取組が展開」「近年、女性が中心となって、林業に関する情報を発信する取組が広がっている。例えば、林業に関心を有する女子学生や女性社会人が林業を盛り上げる「林業女子会」の結成が全国で広がっている。また、都道府県の女性林業技術職員によるネットワークづくりも進められている（女子会と都道府県のネットワークが事例紹介、IV-1、2）。（出典：p44）
- 平成 24 年度白書：林業労働力の動向で「女性による林業への参画が拡大」、事例として女性の狩猟組織を取り上げる。
- 平成 25 年度白書：トピックスで、「林業活性化に向けて女性の取組が拡大」を取り上げる。林業女子会@東京：ヒノキの皮むき体験、林業女子会@岐阜：県産材を使用したスプーン作りが紹介。（出典：p4）
- 平成 26 年度白書：林業活性化に向けた女性の取組として、女性林研グループ、その連絡協議会、レディースネットワーク 21、林業女子会の活動を紹介。

b) 林業従事者の就業内容、職種

林業における仕事内容の変化、それに伴う林業従事者雇用の変化についての情報。

女性林業者の労働時間を男性と比較（図表 11）

資料：労働力調査（総務省）

表 全産業と林業の年間総労働時間の比較

(単位：時間/年)

	総数	管理的 職業従事 者	専門的・技術的職業 従事者		事務従事者			販売従事者		農林漁業 従事者	生産工程 従事者	輸送・採 掘 機械運転 従事者	建設・採 掘 従事者	運搬・清 掃・包装 等従事者
			総数	技術者	総数	一般 事務従事 者	会計 事務従事 者	総数	商品販売 従事者					
全産業（男性）	2,168	2,183	2,205	2,242	2,117	2,103	2,112	2,253	2,120	1,900	2,187	2,324	2,229	1,957
全産業(男性15-64歳)	2,237	2,308	2,259	2,268	2,159	2,146	2,159	2,292	2,129	2,162	2,223	2,438	2,290	2,103
全産業（女性）	1,633	1,733	1,812	2,017	1,690	1,692	1,643	1,609	1,539	1,562	1,649	1,943	1,705	1,267
全産業（女性15-64歳）	1,664	1,898	1,839	2,016	1,715	1,714	1,688	1,597	1,514	1,723	1,676	1,957	1,732	1,325
林業（男性）	1,858	2,030	1,766	1,766	1,806	1,828	1,459	2,334	2,334	1,850	2,191	2,094	1,804	881
林業(男性16-64歳)	2,007	2,093	2,195	2,195	1,909	1,914	1,825	2,334	2,334	2,007	2,191	2,158	1,804	-
林業（女性）	1,562	-	-	-	1,659	1,561	2,270	-	-	1,374	-	2,112	-	1,328
林業（女性16-64歳）	1,674	-	-	-	1,675	1,596	2,304	-	-	1,623	-	2,112	-	1,697
林業（男性を100とした場合の女性労働時間の割合）														
林業（女性）	84.0%	-	-	-	91.9%	85.4%	155.6%	-	-	74.3%	-	100.9%	-	150.8%
林業（女性16-64歳）	83.4%	-	-	-	87.8%	83.4%	126.3%	-	-	80.9%	-	97.9%	-	-

資料：総務省「労働力調査（平成25年）」

図表 11 全産業と林業の年間総労働時間の比較

- 全般に林業は全産業よりも労働時間が短い傾向がある（図表 11）。
- 農林漁業従事者でその傾向は強く、季節性や天候、1日で作業できる時間帯が制限されているからだと考えられる。
- 女性の林業従事者は男性の 74.3% の労働時間、16-64 歳限定では 80.9% という水準であり、16 歳～64 歳でも 1,623 時間である。
- しかし、事務従事者の会計担当の女性は 2,000 時間を超えており、全産業の男性よりも長時間となっている。
- 管理的職業従事者、専門技術者の女性林業者はデータがない状況である。標本調査ができないくらい少数であるためと考えられる。

地域レベルでの女性グループの設立とネットワーク支援が重要

資料：日本の森林・林業女性グループでのジェンダーの関係と役割，佐藤宣子； IUFRO 3.08 & 6.08 ジョイントカンファレンス

林業における女性の就業構造（雇用、自営、世帯労働等での区分）の経緯、林業経営体での女性雇用状況、就業する作業内容、女性従事割合が高い作業職種に関する情報を抽出。

- Lindestav G, and Reed, M. (2010) によると、スウェーデン農科大学の森林図書館データベースに登録された森林および環境科関連の学術雑誌や議事録等においてジェンダー関連研究は約 1,300 記事、その中でアジアを対象としたものが 291 記事と最も多く、ヨーロッパに関する論文数を凌いでいることが指摘された。しかし、アジア研究の多くがネパール、インド、タイ、インドネシア等の南および東南アジアを対象としたものであり、日本を含む東アジアでのジェンダー視点からの森林・林業研究は極めて少ない。
- また、持続的な森林資源の管理のためには、先進国と発展途上国のいずれにおいても教育体制や土地所有・利用権等の制度改革とともに、地域レベルでの女性グループの設立とネットワーク支援が重要であることが指摘されている (Arora-Jonsson, S. (2010))。
- 日本では 1999 年に男女共同参画基本法が制定され、各分野での女性の参加施策が試みられてきた。しかし、日本の女性は社会的地位が国際的にみて依然として低く、世界経済フォーラムが公表している 2012 年時点のジェンダー・ギャップ指数（経済面での参加と機会、教育的達成、健康と寿命、政治的な権限の 4 つの分野で男女差を算出した指数）は 0.6530 で、135 ヶ国中 101 位であった。日本では、政治参加と就業条件や賃金等の経済の面での男女差が大きいことが指摘されている (Hausmann, R., 2012)。
- 農業経済学や村落社会学の研究分野では、1990 年代以降、農村社会のジェンダー関係の研究が盛んとなり、「都市社会と比べて農村社会におけるジェンダー関係の強固な存在、1990 年代以降における農村女性施策の広範な展開とジェンダー関係の組みかえの進展」（大内・原、2012）が明らかにされてきたところである。農業経営への女性参加を広げるための家族経営協定の締結や女性起業の支援が普及事業として展開された。1999 年制定の「食料・農業・農村基本法」および 2001 年「水産基本法」では、女性の参画促進が掲げられ、年次報告でも毎年記載されるようになっている。
- 2000 年代になると行政改革による農業普及事業の縮小や、男女の固定的な役割分担を主張する政治家からのジェンダーフリー思想に対するバックラッシュともいえる現象の影響が、ジェンダー施策を後退させる局面もあった。しかし、日本は 2008 年をピークに、人口が減少する段階を迎え、少子高齢化の下で将来、労働力人口の不足が懸念されるようになった。2012 年 6 月、政府は「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画を取りまとめ、働く女性を支援する施策が重要とされるようになっている。農山村の活性化のための切り札として注目されている 6 次産業化においても女性たちの活躍が期待されているところである。

c) 女性林業従事者の雇用形態、雇用条件

男性と比べ、非正規雇用が多い（図表 12）

(単位:人)

表 農林業の男女別就業実態	農業男性 (比率)		農業女性 (比率)		林業男性 (比率)		林業女性 (比率)	
総数	1,312,800	100%	892,400	100%	63,100	100%	10,500	100%
自営業主	923,900	70%	97,200	11%	7,800	12%	100	1%
うち起業者	297,400	23%	16,100	2%	5,000	8%	0	0%
雇人のある業主	220,700	17%	12,800	1%	3,500	6%	100	1%
雇人のない業主	703,300	54%	84,400	9%	4,300	7%	100	1%
家族従業者	94,800	7%	435,000	49%	300	0%	1,300	12%
雇用者	293,300	22%	359,900	40%	55,000	87%	9,000	86%
会社などの役員	33,300	3%	9,800	1%	3,500	6%	700	7%
うち起業者	17,900	1%	1,500	0%	1,300	2%	200	2%
会社などの役員を除く雇用者	260,000	20%	350,100	39%	51,500	82%	8,300	79%
雇用契約期間の定めがある	44,100	3%	48,800	5%	12,600	20%	2,900	28%
1か月未満	1,400	0%	600	0%	200	0%	-	-
1か月以上6か月以下	11,900	1%	17,400	2%	2,100	3%	800	8%
6か月超1年以下	13,600	1%	15,100	2%	5,600	9%	1,700	16%
1年超3年以下	7,000	1%	7,900	1%	1,600	3%	300	3%
3年超5年以下	2,200	0%	1,200	0%	500	1%	100	1%
その他	7,900	1%	6,600	1%	2,500	4%	100	1%
雇用契約期間の定めがない	182,400	14%	247,600	28%	35,200	56%	5,300	50%
わからない	30,000	2%	43,000	5%	3,700	6%	100	1%
正規の職員・従業員	146,200	11%	133,000	15%	35,400	56%	3,800	36%
非正規の職員・従業員	113,700	9%	217,100	24%	16,100	26%	4,500	43%
パート	21,800	2%	110,200	12%	2,100	3%	2,300	22%
アルバイト	35,500	3%	26,800	3%	4,100	6%	700	7%
労働者派遣事業所の派遣社員	4,000	0%	4,000	0%	300	0%	100	1%
契約社員	10,000	1%	3,600	0%	5,100	8%	300	3%
嘱託	4,400	0%	1,100	0%	1,400	2%	200	2%
その他	38,100	3%	71,400	8%	3,100	5%	800	8%

資料:総務省統計局「平成24年度就業構造基本調査結果」

図表 12 農林業の男女別就業実態

- 本調査は国勢調査を基に二層抽出法による標本調査であり、42万世帯、約100万人の就業実態から推定したものである。100人単位となっている等、あくまでも傾向をみるための統計である。
- 林業では、男性と女性を合わせて73,600人が就業している（図表12）。これには、家族経営、林業労働者、事業体経営者に加えて、関連団体（主に森林組合）や公務員（で林業と回答したもの）も含まれる。現場で作業しているというわけではない点には留意。
- 本表から、農業に比べて、林業は男女とも雇用者としての就業が9割近くと高い。
- 林業女性は、林業男性と比べると非正規雇用（43%）、アルバイト（22%）の割合が高い。また、自営業主ではなく、家族従事者の比率が高いのは農業女性と同様の傾向である。

- 就業日数をみると、200日未満が女性で35%と男性(27%)より高く、不規則的、また季節的の就業の割合が高い(図表13)。
- 規則的の就業は、「毎日ではないが、おおむね規則的に仕事をしている場合」、季節的の就業は、「農繁期や盛漁期等特定の季節だけ仕事している場合」。
- 不規則的の就業は、「仕事があるとき、又は仕事が忙しいときのみ仕事をしている場合」と定義。
- 200日以上の就業者割合は男性で73%、女性で64%である。

表 男女別、林業の就業日数、就業形態 (単位:人)

	男性 (比率)	女性 (比率)
総数	63,100 100%	10,500 100%
200日未満	17,100 27%	3,700 35%
規則的の就業	7,100 11%	1,300 12%
不規則的の就業	6,100 10%	1,500 14%
季節的の就業	3,800 6%	900 9%
200日以上	45,800 73%	6,700 64%

資料:総務省統計局「平成24年度就業構造基本調査結果」

図表13 男女別、林業の就業日数、就業形態

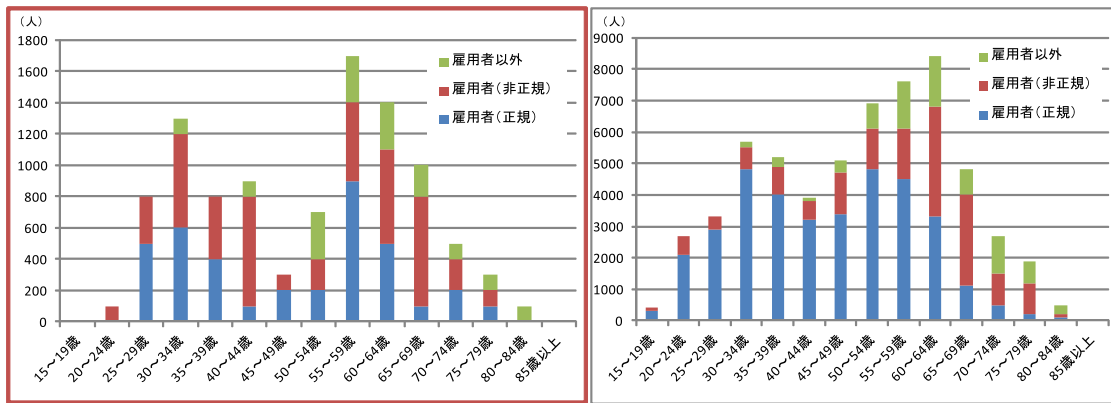


図 林業女性就業者の年齢別就業形態別人数

図 林業男性就業者の年齢別就業形態別人数

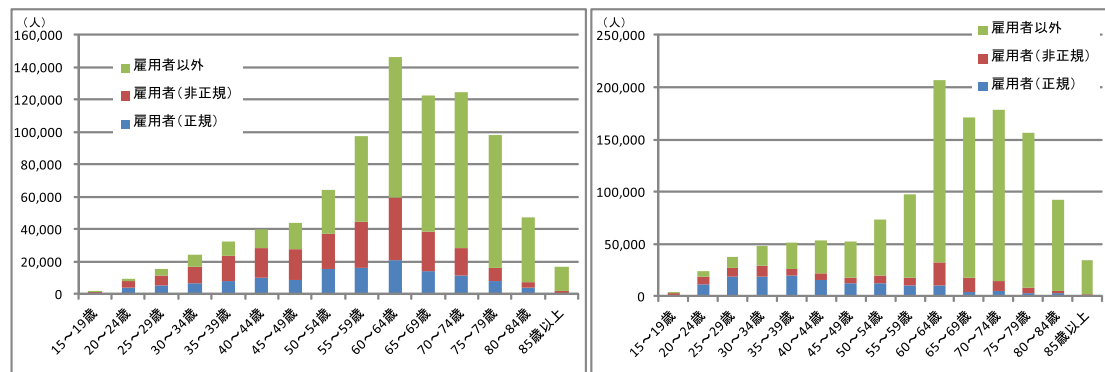


図 農業女性就業者の年齢別就業形態別人数

図 農業男性就業者の年齢別就業形態別人数

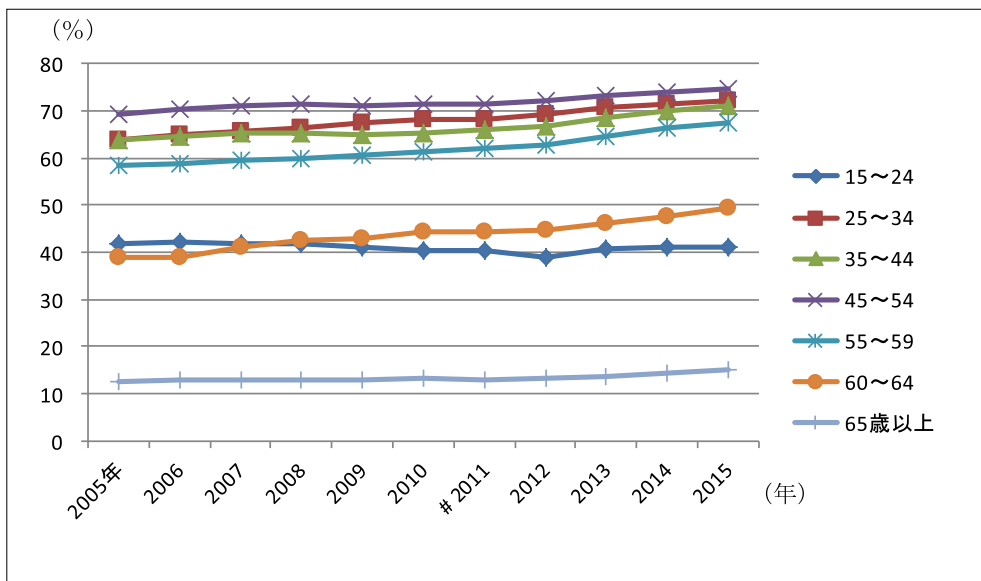
図表14 農林業の男女別就業者の年齢別就業形態別人数

資料:総務省統計局「平成24年度就業構造基本調査結果」

- 農業と比べると林業は雇用者の割合が高い（図表 14）。
- 就業者数を年齢別に見ると、農業では 60 歳前半が最も多く、山型のグラフとなるが、林業では 40 歳台が目立って少なく、M字型のグラフとなっている。特に、女性はその傾向が著しい。
- 40 歳台～50 歳台は学卒時にバブル経済時にあたり、林業への新規参入が著しく低かったことが影響していると思われる。それ以下になると、不況となったこと、緑の雇用事業等の政策効果といえるかもしれない。しかし、男性に比べて女性は M 字型の落ち込みが激しいことは、ライフイベント（結婚、出産、介護等）での離職といった、女性特有の仕事を継続できない事情が反映している可能性がある。
- 男性林業者の 39 歳以下は多くが正規雇用であるのに対して、女性は非正規雇用の割合が高い。

女性の就業率が上昇している（図表 15）

女性の年齢階層別就業率（雇用形態別の変化）

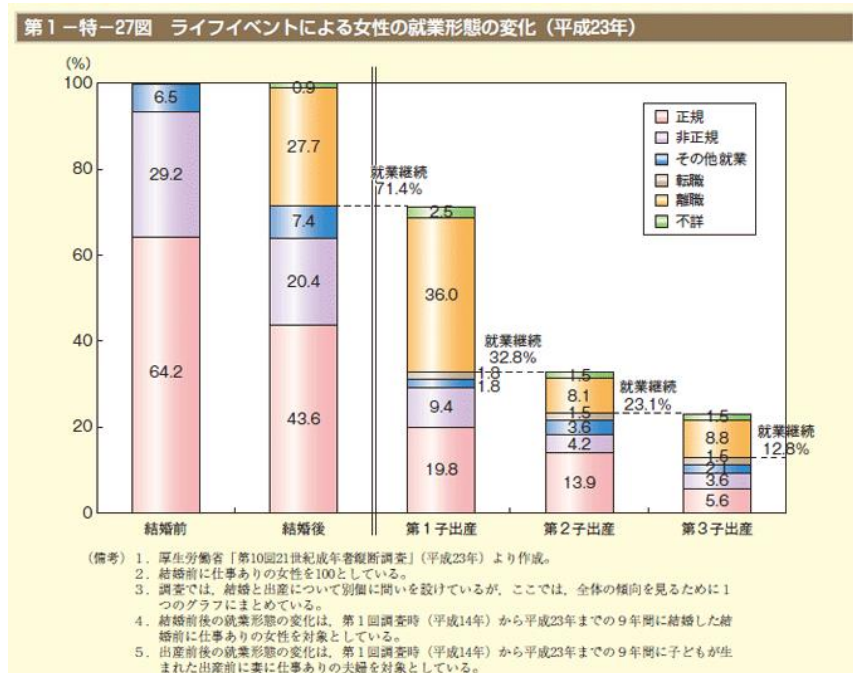


図表 15 女性の年齢別の就業率変化

資料：総務省「平成 24 年労働力調査」

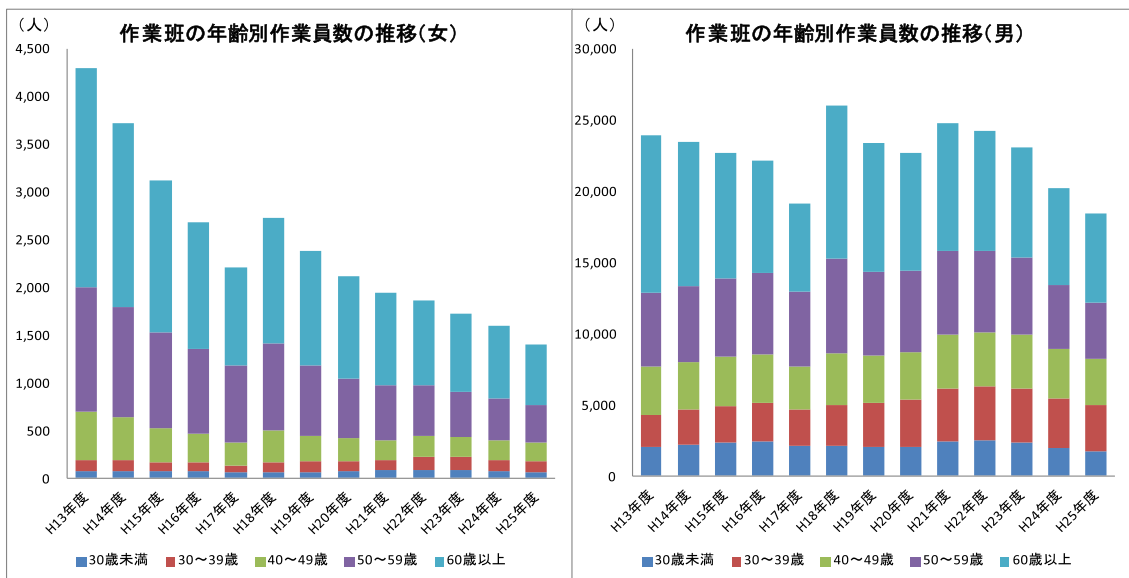
- 総務省「平成 24 年労働力調査（詳細集計）」から女性全体の就業率をみておく。
- 高齢者の割合が高まっているので、女性 15 歳以上に占める就業者割合は 2005 年の 46.3%から 48.0%の上昇にすぎない（図表 15）。
- しかし、10 年間で 35 歳から 44 歳は 64%から 71%、45～54 歳は 69%から 75%、55 歳～59 歳は 58%から 68%、60～64 歳は 39%から 49%と 10 ポイント近く上がっている。

● 労働力調査によると、ライフイベント時の年生である25歳～44歳の就業率も高まっているが、男女共同参画白書によると、結婚と特に第1子の出産の時点で離職が多く、結婚前を100とすると、第1子出産後は就業継続が32.8%という状況が指摘されている(図表16)。



図表16 ライフイベントによる女性の就業形態の変化(平成23年)
 出典: 内閣府男女共同参画局「男女共同白書 平成25年版」

森林組合の作業班員は女性の減少が著しい(図表17)
 資料: 農林水産省「森林組合一斉調査」各年度版



図表17 森林組合作業班員数の男女別人数の推移(年齢別)

- 森林組合の作業班員は減少傾向にある（図表 17）。
- とりわけ女性は、男性よりも減少が激しい。
- 女性の減少は主に 40 歳以上で大きく、40 歳未満の人数は一定数を維持。細かくみると平成 22 年度にかけて増加した後、減少傾向にある。
- 若年労働者比率は男性に比べると、女性は低い。

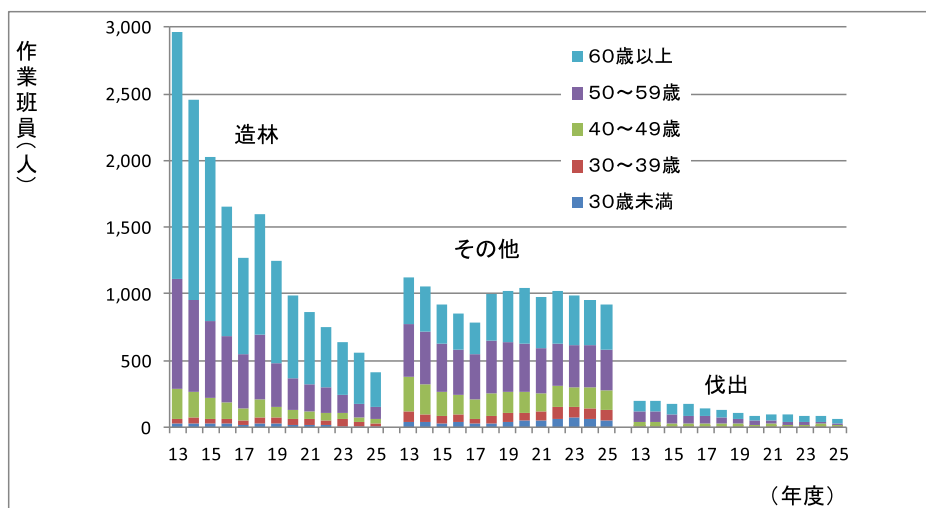


図 女性森林組合作業班員の区分別年齢別にみた人数推移

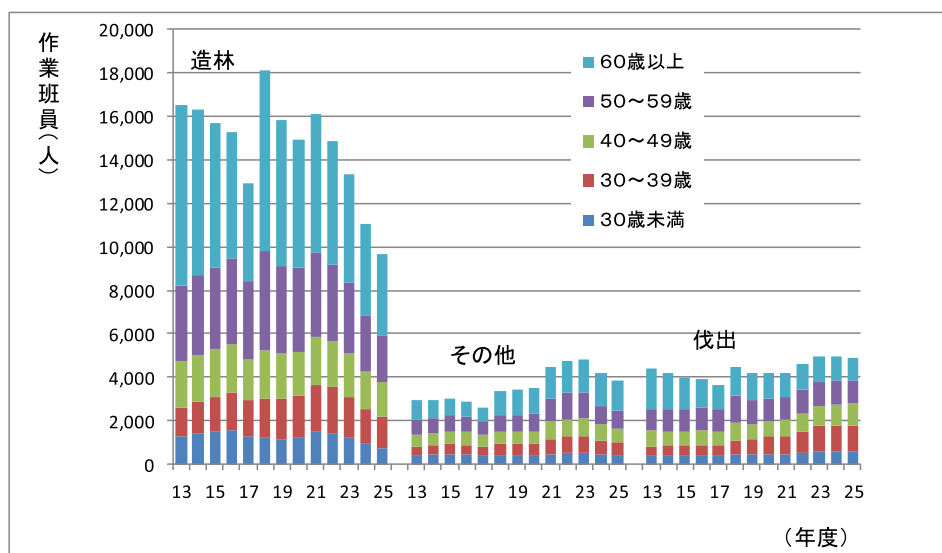


図 男性森林組合作業班員の区分別年齢別にみた人数推移

図表 18 森林組合作業班員の区分別年齢別にみた人数推移（上：女性、下：男性）

- 男性に比べて女性の作業班員では、特に造林関係の減少が著しい（図表 18）。
- 造林の女性の減少は主に 40 歳以上による。

- 伐出は男性が増加傾向にあるのに対して、女性は減少傾向が続いている。

森林組合の女性作業班員の賃金は男性と比べ低い（図表 19）

資料：農林水産省「森林組合一斉調査」各年度版

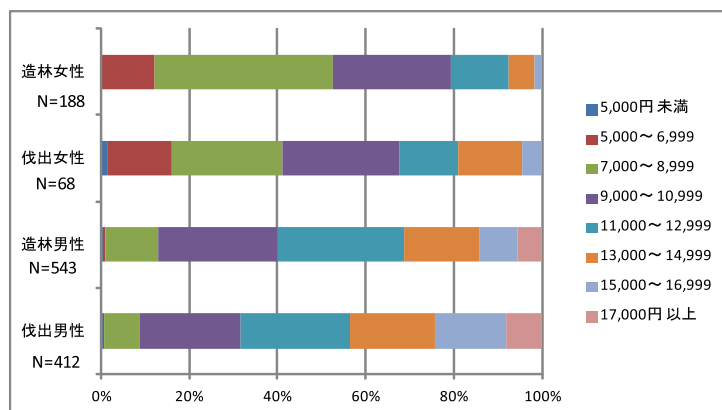


図 雇用者の男女別標準賃金（日額）区分別森林組合割合（平成25年度）

図表 19 雇用者の男女別標準賃金（日額）区分別森林組合割合（平成 25 年度）

- 雇用者の日額賃金は組合によって大きな差がある（図表 19）。
- 女性の方が、男性よりも賃金水準が低い。
- 女性の造林では 7,000 円～9,000 円が最も多く、伐出では 9,000 円～11,000 円が最も多くなっている。また、1 万 1000 円以下の割合は、造林では 8 割、伐出では 7 割と、男性と比べ賃金の低い状況が読み取れる。
- 特に伐出の女性で組合間の差が大きい。地域差とともに、伐出班でどのような仕事を任せているかによるとと思われる。

d) 女性林業従事者の労働安全衛生の実態等

林業事業体等における女性林業従事者の労働安全衛生の実態を示す情報の抽出。

2000 年以降の女性の死亡災害は 14 件（図表 20）

資料：「林業労働災害発生状況調査報告」（林業・木材製造業労働災害防止協会；平成 12 年～平成 27 年）

林業労働災害に関する男女別統計はないが、「林業労働災害発生状況調査報告」（林業・木材製造業労働災害防止協会；平成 12 年～平成 27 年）の中から女性の事故を拾ったところ、下記のような事故があった。

【平成 12 年】事故 56 件中 3 件が女性によるもの
55 歳（経験年数 20 年）かかり木処理中に被災
57 歳（経験年数 24 年）集材作業中に被災
57 歳（経験年数 2 年）集材作業中に被災

【平成 13 年】事故 43 件中 1 件が女性によるもの
53 歳（経験年数 23 年）下刈り作業中に被災

【平成 14 年】事故 35 件中 1 件が女性によるもの
61 歳（経験年数 22 年）下刈り作業中に被災

【平成 15 年】事故 52 件中 2 件が女性によるもの
56 歳（経験年数 4 年以上）伐倒作業中に被災
61 歳（経験年数 25 年）伐倒作業中に被災

【平成 16 年】事故 46 件中、女性によるものはなし

【平成 17 年】事故 47 件中 2 件が女性によるもの
64 歳（経験年数未記載）造材作業中に被災
72 歳（経験年数未記載）木寄せ作業中に被災

【平成 18 年】事故 55 件中 1 件が女性によるもの
67 歳（経験年数未記載）伐倒作業中に被災

【平成 19、20、21 年】それぞれ事故 50 件、43 件、43 件中、女性によるものはなし

【平成 22 年】事故 59 件中 1 件が女性によるもの
64 歳（経験年数未記載）かかり木作業中に被災

【平成 23 年】事故 38 件中、女性によるものはなし

【平成 24 年】事故 37 件中 1 件が女性によるもの
63 歳（経験年数未記載）シカ防除作業中に被災

【平成 25 年、26 年】それぞれ事故 39 件、42 件中、女性によるものはなし

【平成 27 年】事故 38 件中 1 件が女性によるもの
65 歳（経験年数未記載）地ごしらえ作業中に被災

【平成 28 年】事故 16 件中 1 件が女性によるもの
52 歳（経験年数未記載）伐倒作業中に被災

年	全件数	うち女性件数
12	56	3
13	43	1
14	35	1
15	52	2
16	46	0
17	47	2
18	55	1
19	50	0
20	43	0
21	43	0
22	59	1
23	38	0
24	37	1
25	39	0
26	42	0
27	38	1
28 年 6 月まで	16	1
合計	757	14

図表 20 林業労働災害（死亡事故）件数の推移

資料：林業労働災害（死亡事故）速報一覧（2016 年 9 月 12 日現在）

- 平成 12 年（2000 年）以降、林業労働災害として報告されている死亡事故 757 件中女性の死亡事故は 14 件（1.8%）であった（図表 20）。
- 被災者 14 名全員が 50 歳以上であった。
- 伐採者の伐採方向が狂って直撃した、他者の草刈り機の刃が外れて飛んできた等、巻き込まれ事例が多い。

e)女性林業従事者の技術教育、研修等

林業従事者の技術教育、研修実態、カリキュラム等に関する情報より女性の人材育成に関する内容を抽出。

「緑の雇用」での女性研修生の状況（図表 21）

資料：「緑の雇用評価調査報告書」各年度、全国森林組合連合会

都道府県における現地聞き取り調査（行政機関・関係団体や林業事業体、研修生等に対する聞き取り調査）、全国の認定林業事業体や研修生に対する意識調査等の各種調査結果。

- 平成 24 年度版「緑の雇用評価調査報告書」では、557 事業体のうち、女性従業員は 200 人だった。経営形態別の内訳は森林組合 131 人、会社等 61 人、個人経営 8 人だった（図表 21）。
- 回答事業体が雇用する山林現場従業員の男女合計は 10,663 人であることから、女性の割合は約 2%程度である。なお、女性を雇用している事業体の割合は 17%となっている。
- 今後の採用意向は「本人次第で採用」という回答が 67%と大半を占めたが、「採用しない」という事業体も 28%あった。採用しない理由としては、トイレや体力面の制約を挙げる事業体が圧倒的に多かった。また、女性を採用することのメリットとしては、作業が細かい・丁寧、現場の雰囲気が明るくなるといった回答が大半を占めた。

表 4-27 女性現場従業員の雇用状況

区分 ※合計欄は 不明を含む	女性山林現場従業員の雇用状況								女性山林現場従業員の今後の採用意向						
	事業体数				女性雇用数				事業体数				割合(%)		
	有効 回答	女性 が い ない	女性 が い る	割合 (%)	合計 (人)	1事業 体当り (人)	対全 体比 (%)	有効 回答	採用 する	本人 次第	採用 せず	採用 する	本人 次第	採用 せず	
合計	557	464	93	16.7	200	0.36	2.2	597	33	397	167	5.5	66.5	28.0	
経営 形態	森林組合	226	173	53	23.5	131	0.58	2.1	225	3	167	55	1.3	74.2	24.4
	会社等	296	261	35	11.8	61	0.21	2.0	334	26	208	100	7.8	62.3	29.9
	個人経営	30	25	5	16.7	8	0.27	4.0	34	4	19	11	11.8	55.9	32.4
現 場 従 業 員	4人以下	72	69	3	4.2	5	0.07	2.1	76	1	46	29	1.3	60.5	38.2
	5～9人	166	146	20	12.0	30	0.18	2.6	183	14	122	47	7.7	66.7	25.7
	10～19人	155	133	22	14.2	40	0.26	1.9	173	6	113	54	3.5	65.3	31.2
	20～49人	123	89	34	27.6	77	0.63	2.1	124	9	88	27	7.3	71.0	21.8
	50人以上	32	19	13	40.6	46	1.44	2.0	30	1	22	7	3.3	73.3	23.3

図表 21 女性現場従業員の雇用状況

資料：平成 24 年度版「緑の雇用評価調査報告書」（出典：p116）

他の年度の報告書で緑の雇用女性研修生についての記載があったのは、次のとおりである。

■平成 15 年度版報告書

□青森県の事例／30 人 5 班編成で研修を行った。研修生は男性 26 人、女性が 4 人。

■平成 16 年度版報告書

□常雇新規就業者のうち男性が占める割合は 95%前後である。準常雇については女性の割合がいくぶん高まっているが、それでも男性の割合は 90%以上である。

□青森県の事例／離脱率は前年の 11%から 18%へ上昇した。主な要因は 40 歳代の離脱率の上昇であるが、その半数は女性であった。

□長野県の事例／離脱者 3 名が女性であったが、うち 2 名が「一身上の都合」で離脱した。

□熊本県の事例／3 人（20 歳、21 歳、37 歳）の研修生を受け入れた。このうち 2 人は女性、そのうち 1 人は新卒者である。新卒者以外の前職は他産業であり、出身は 2 人が地元、1 人が県内他市町村である。新卒者の研修生（女性 21 歳）は環境問題への関心から林業に興味を持ち、現場で働きたいという強い思いで林業を志望していたため、研修への参加も積極的である。女性を雇用したことが話題を呼び、マスコミの取材等注目された。研修内容は事業体作業現場での作業路作り、間伐・主伐の伐出（プロセッサ、フォワーダ等使用）等である。2 人の女性がフォワーダを運転しており、通常 2 現場に 1 人ずつ配置されている。給与は既存の作業員と同じ日給月給制（約 6,000 円／日）であり、社会保険は労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金、林退共へ全員加入している。社長は、この緑の雇用対策をきっかけに女性が入社し職場が明るくなったことのメリットを強く感じている。

■平成 17 年度版報告書

□長野県の事例／女性研修生は昨年度と同様 3 名であった。女性採用事業体は昨年度と同様の事業体と NPO であり、一般に女性を研修生として採用することには消極的である。

□熊本県事例／伐出班と造林班の賃金を比較すると、男性では伐出班の方が高く、女性では逆に造林班の方が高い。伐出班では女性が男性よりも 3,000 円／日前後低くなっている。

■平成 19 年度版報告書

□福島県の事例／55 歳、女性、中卒。農林地を所有しており、管理は本人と夫が行っている。今後、「緑の雇用」や現場で学んだことを活かして管理していきたいとしている。以前はガソリンスタンドで 25 年間勤めていた。退職後、親戚である現在の班長に、人数が足りないということで誘われ、臨時で 1 年間従事し、そのまま継続して現在に至っている。昔は山の木を売って、それが楽しみだった。山が好きだし、林業に興味があったということを就業理由として挙げている。現在は除間伐に従事し、チェーンソーや刈り払い機を使用している。

トイレに関して聞くと、はじめは抵抗があったが、慣れれば平気になった。女性の先輩 3 人がいるし、いろいろ助けてもらえるということだった。

所属している班は、12人班で（班長2人）、ベテランが多く、本人が最年少となっている。就業日数は平均23～25日／月である。給料は日給月給制で7,700円／日、前職時は現在の約2倍の給料だった。給料については、子供も自立しているので、こだわっていない。労災保険、3点セット、退職金共済に加入している。これまでにけがはないが、2006年にハチに刺された。

安全管理については、キックバックや、間伐木が思った方向に倒れない時に特に注意している。班長には無理しないように言われている。指導者は班長だが、女性の先輩に教えてもらっている。他の研修生には、機械のメンテナンス等の面で頼りにすることもある。仕事のやりがいについて聞くと、現在の仕事の内容が自分の所有林の管理にも生かせることを挙げた。仕事に対する夫の反応は、「できるわけなし」と言われ、心配されている。今後は当組合で、できるだけ長く続けたいと思っている。

■平成20年度版報告書

□神奈川の事例／37歳、女性、独身、茨城県出身

大学卒業後、民間ボランティア団体の一員としてニジュールにて教育関係のボランティアに従事していた。ボランティアに従事している時期から自然に関わる仕事をしたいと考えており、帰国後、森の仕事ガイダンスに参加した。受け入れ事業体が、これまでも女性を受け入れた経験があったため決定した。以前、ボランティアとして林業作業に参加したことはあったが、やはり職業としてやっていくには健康面・体力面での不安があった。

■平成21年度版報告書

□静岡県の事例／新規就業者のこの5年間（274名）の動向をみると、男性が269名、女性は9名と圧倒的に男性が多く、就業先は森林組合が148名、民間事業体が125名である。

■平成22年度版報告書

□和歌山県の事例／事業体経営者のA氏が就業相談会に参加して、そこでの面談から採用につながるという形がほとんどである。これまで女性を現場従業員として雇用していたこともあり、女性の雇用にも偏見を持っていない。2009年度の研修生は女性であるが、今年度は続いて技術高度化研修を受講中である。研修生は全員がIターンによるものである。住宅は町営住宅の他、緑の雇用担い手住宅も用意されており、現状では十分に手当てされている。給料には1カ月9,000円の家賃補助が設けられている。

京都市出身で25歳のFさんは、専門学校卒業後、酪農に3年間従事したが、体調を崩したために退職した。インターネット情報で和歌山県で就業前研修があることを知り、林業についての知識はなかったが、受けてみることにした。研修後には、一度山の中で仕事をしてみたいという気持ちが強くなった。女性で体力的に不安も感じたが、この頃には体調が回復してきており、新しいことに挑戦する気持ちが上回った。研修でA氏と会った後に誘

われ、和歌山県へIターンすることに決めた。それと並行して、京都府内でも林業への就業を試みていたのだが、女性の採用は現場での扱い方が分からず難しい、ということで断られている。

現場ではまだ技術的に満足できる場面は少ない。また、最近も夏バテから体調を一時期崩していた。今後、林業を続けていく上では上手に体調管理していくことが課題と感じている。生活面と待遇面にはある程度満足している。

■平成 23 年度版報告書

□鹿児島県の事例／鹿児島県林業担い手育成基金・支援センターは、財団法人鹿児島県林業担い手育成基金の一組織である。基金事務局は鹿児島市内の林業会館に事務所を持ち、社会保険等の掛け金助成、労働安全衛生の充実、女性就労環境の整備や研修受講経費の助成等の業務を行っている。

■平成 24 年度版報告書

□熊本県の事例／A森林組合では、FW1年目研修生の4人のうち1人が女性である。この女性は、昨年まで、ふるさと協力隊として働いていた。研修生の女性は、刈り払い時のチェーンソーの扱いも上手で、重機なら女性でも扱いやすいので、研修後は本人の意思次第で雇用するつもりである。女性の採用で最も気になるのがトイレであったが、本人は、もともと狩猟の人たちと一緒に山を歩いていた経験があったため、山中のトイレは気にならないということで採用に至った経緯がある。

□静岡市の事例／FW研修生は、静岡県農林大学校を卒業した新卒の女性（20代）で、静岡市街地から1時間ほどかけて通勤している。女性を雇用するにあたって、男性だと10年やれば一日100本伐採できるようになるが、女性だと一日50本伐採できるようになるまで時間がかかり生産性が上がらないので困るとは考えている。しかし、一般市民を対象にした森林の見学や林業教室も行うことがあり、女性に対応してもらおうと場が和らぐのでそういう事業で活躍してもらえると期待している。

■平成 25 年度版報告書

□宮城県の事例／C素材生産事業体は、その事業規模も全国でも類をみない規模である。社員62名（うち女性11名）。

■平成 26 年度版報告書

□研修生の性別はFW（フォレストワーカー）、FL（フォレストリーダー）、FM（フォレストマネージャー）ともほとんど男性で、女性はFWに1%（34人）、FLに1%（1人）いる程度だった。

□長野県の事例／Y林業は、社員は13人で、事務1人のほかはすべて現場作業を行う。3

人が女性である。

都道府県等による女性林業従事者の研修事例報告

【新潟県】教室の内容はWeb情報では不明だが、5000人を超える（図表22）。

ア 林業後継者の育成

単位：人

区 分	平成17年度 までの修了 者	平成19年	平成20年	平成21年	累計
林業教室	693	8	—	12	713
林業ゼミナール	102	—	3	—	111
林業女性教室	4,216	393	148	91	5,071
グリーンエキスパート技術研修	269	9	8	12	309
高性能林業機械研修	298	8	8	—	324

資料：新潟県林政課

図表22 新潟県における林業研修

【島根県】林業研究グループによる女性を対象にしたチェーンソー研修開催、島根県中山間地域センターにて2日間の実施。NPO法人ジット・ネットワーク理事長が講師、目立て、追いつる伐りを指導。

林業研究グループのリーダー研修として、「女性の視点から見た森林・林業の活性化とは」を開催。

【栃木県】「女性のためのチェーンソー安全操作研修会」。林災防栃木県支部を講師に迎え、栃木県林業振興協会女性部会が主催。2日間で、チェーンソー作業の基礎と実践を学ぶ。

【秋田県】「秋田林業女性研究会スキルアップ研修会」。コミュニケーション能力向上を目指す自己啓発トレーニングや製材工場等の視察、重機のメンテナンス等の研修。

先進諸国における林業技術者教育、林業技能教育での女性問題をテーマとするカリキュラム

資料：林業での男女性差を改めよう（原題：Time for Action: Changing The Gender Situation in Forestry），FAO, 2006

【イギリスの女性林業労働者の実態と課題】 p73～78 (by Patricia Tomlin)

- イギリスの森林面積は 280 万 ha となっている（2003 年）。
- イギリスのこの産業の女性に関するきちんとしたデータはほとんどない。けれども、女性の数とどこで仕事をしているのかという指標については多くの資料がある。
- イギリス林業委員会（日本の林野庁に相当）が実施した最新の森林雇用調査によると、29,532 人（フルタイムに換算された）が 1998～1999 年に森林関連産業に雇用されていた。これは前回調査（1993～1994 年）よりも 15%減少していた。これは、林業委員会、私有林所有者、企業、請負業者、製材業、運搬、研究を含む数字であり、サンプリング調査によるものである。この主要産業調査は男女別のデータは集められず、詳細は不明である。
- 国家統計局（ONS）が実施した労働力調査は男女別データを収集した。しかし、林業雇用の定義が限定されており、自営の請負業者、森林管理業務、レクリエーションや保全に関連した林業の仕事は除外されている。加えて、林業産業の統計は今日、さらに農業、狩猟、漁業と混合されたものになり、最近の統計はとても曖昧で、林業雇用における女性の地位を把握できない。けれども、ONS 統計が示したことは、1997 年で 11,200 人の雇用者がいて、そのうち 30.4%が女性であることである。
- 混合された 2004 年のデータでは、農林漁業と狩猟に 289,000 人の男性と 78,000 人の女性が従事していること、男性の 0.9%は雇用されていて、6.1%は自営業であること、女性の 0.3%は雇用されていて、3%が自営業であること、また男女の収入格差があることが示された。こうした事実はわかるが、林業雇用者に関するデータとしては使えない。
- 一方で、公的セクターと NGO については貴重な情報がある。2004 年に林業委員会は 3,335 人を雇用し、そのうち 30.6%が女性であり、女性のうち 26.4%（すなわち全体の 8.1%）が林業に従事している。上位の職位の女性は少ない。地方の公的セクターでの林業従事に関するきちんとした情報はないが、聞き取りによると女性の林業従事者は少ない。
- また、これも現状を正しく知る統計はないが、NGO では理事等の管理職につく女性の比率は高い傾向にあると思われる。
- 私的セクター（森林管理、木材の伐採販売、木材加工・運搬等）の分野では、女性の数に関する信頼のおけるデータはない。聞き取りによるが、女性の数は非常に少ないと思われる。1999・2000 年に林業委員会は中小規模の林業事業体（請負事業体、木材

加工、運搬を含む)の調査を実施している。これによるとブリテン島で2,950の雇用者のうち女性は16%を占めるにすぎなかった。しかし、仕事の役割についての情報はない。

- 女性のフォレスター：イギリスにおける公認フォレスター協会（ICF：Institute of Chartered Forester）による情報によると、男性1,072人（うち正フォレスター748人、学生または準フォレスターは324人）に対して、女性は95人（うち正47人、学生または準48人）という構成である。けれども、全ての職業フォレスターがこの協会に入会する必要はない。聞き取り調査によると、多くの女性の職業フォレスターはICFに入会したがるらないとのことである。なぜなら、ICFが男性価値観、男性支配の組織で、古い少年クラブ（Oldboysclub）として運営されていると女性たちが感じているからであるという。メンバーの女性の内訳は、23.1%が公的セクターの雇用者、15.8%が自営業または森林所有者、15.8%がNGOの雇用者、9.5%が私的セクターの森林管理会社、5.3%が教育と研究従事者であり、木材加工で雇用されている女性メンバーは0であった。
- 教育面：イギリスの教育状況を見ると、大学の林学コースの学生に占める女性の割合は非常に低く、6-8%と低迷している。これは多くの大学が保守的なコースだからであろう。しかし、修士過程になると女性の比率が増加する。これは林業コースの女子の学部学生が優秀で途中でドロップアウトしないということの現れであるとともに、他の学科を卒業して修士で森林科学を学びたいという女性がいることを示している。インタビュー調査をしたところ、最終学年の女子学生は林業での雇用機会に期待していた。しかし、男女の初任給に関する情報がないのである。また、林業内で女性の管理職に関するデータもないのである。
- こうした状況の理由は何か：第一の要因はイギリス林業の文化が伝統的で保守的だからである。女性自身もその考えに縛られている。第二は、家族に配慮した規定や柔軟な働き方がないことで、さらに女性比率を低めるという状況になっている。多くの女性は家族の中で主婦であり、仕事と家族の両立に大きな課題を抱えている。従って、仕事を柔軟にする必要があるが、雇用者側はまだ追加コストとして捉える傾向にあるようだ。そしてこの分野の規定は柔軟な働き方を否定して柔軟に働くことを難しくしている。
- イギリスでは1970年代半ばに、最初の機会均等の法律ができ、女性に対する明白な差別を減少させる契機となった。このことは、特に公的セクターや大規模雇用者において、政府のモニタリングや目標値設定等を通じて、男女不平等が減じている成果をあげているとされている。しかし、男女差別の有無は、雇用の現場でどのように機会均等の政策や事業が実施されているかに依存する。差別は未だにあるということが現実である。
- 女性が林業に就業しない他の理由としては、林業に対して肉体労働等のネガティブな

イメージと合せて、どのような仕事があるのかという認識が欠如していることが挙げられる。高校や単科大学において林業の仕事に関するキャリアアドバイスがない。林業について普及しているイメージは伐採であり、伐採の仕事に興味をもつ女性は少ないという現実があり、産業の魅力の欠如が明らかである。

- イギリスの人口構成は、将来、女性、とりわけワーキングマザーが労働市場の大きな比率を占めることになることを示している。一方で、林業は近年縮小産業であり、仕事の数は減少している。そのため、不平等の是正にとりくむことは課題も多いだろう。
- 変化のためには、役職レベルの義務として、現実面、とりわけ文化を変えていくことが求められる。平等機会政策は実施され、公平性と客観性を保証するために、厳格にモニタリングされる必要がある。柔軟性のある仕事のオプションを促進する経営者の関与が、女性の林業就業のためには決定的なことかもしれない。
- また、林業が外部から理解されるように変化することも重要である。そのことは男性にも女性にも林業を魅力的な職業にすることである。質の高いキャリアアドバイスが必要とされ、潜在的な仕事を掘り起こすだけでなく、この産業を発展させ、改良して重要性を高めることも重要である。メディアを使って、林業が平等であり、女性にとって魅力のある刺激的な仕事であると広報することも必要である。
- こうした取組は、産業が男性にとっても女性にとっても魅力的なものにするのに有効である。
- イギリスの林業は縮小しているので、労働者の供給（女性の応募者）の増加を需要（仕事量）とのバランスによってとるのが重要になるかもしれない。しかし、木材生産よりも、パブリックアクセス（一般公開）、レジャー、スポーツ、アメニティ利用等に使われる森林が増加しているので、林業縮小の危惧は何ら問題のないことである。特に公的セクターやNGO 所有の森林では流動的である。このことは、森林利用（森林レンジャーや野生動物管理職等）の変化によって、仕事内容も変わるという結果をもたらした。これらは、伝統的な林業とは異なるスキル、つまり女性が優れた力をたびたび発揮する対人力やコミュニケーション力等が求められることである。

②女性林業従事者の参入・定着の阻害要因分析に資する情報

a) 求職方法、雇用方法

林業への就業案内、求人情報の求め方、就業時の経験、雇用に際しての労働条件通知の実際等についての情報。

女性登用に向けた職場環境改善例と課題等

資料：北海道森林管理局「若手女性技術者等の育成・確保に関するアンケート調査結果」、2016

- 本調査結果は平成 28 年 1 月に実施、北海道内林業土木協会所属の建設業者 121 社に調査協力を依頼し、83%に当たる 101 社からの回答。
- 若手技術者の確保・育成への認識について 97%の建設業者が重要と認識。
- 女性技能者社員は 8 社（8%）で 9 人のみ。このうち、現場作業従事的女性技能者は 6 社、7 人。
- 女性技術者のための環境改善の取組については、
トイレ、休憩所等の職場環境整備を 17 社（17%）が実施。
家事、育児、介護等と両立できる勤務制度を 45 社（45%）が導入。
休暇制度、フレックスタイムを 30 社（30%）が導入。
資格取得の支援を 38 社（38%）が実施。
男性との体力差等を考慮した機械化について 7 社（7%）が取組を実施。
- 女性技術者登用の取組や課題、その他要望等。
事業量が不安定だと配置・改善の取組ができない、現場技術者として応募する人がなかなかいない、中小企業では一部力仕事が必要なことがあり女性の登用は難しい、結婚・出産・育児後の現場復帰が難しい、作業環境を考えると就業してもらうのは難しい、建築と違って土木では環境面で若干無理がある、人材（女性技術者数）が不足しているのではないかと、経営陣の女性技術者への理解度が深くなされていないので技術陣との意見のすりあわせが必要等、多くの課題があげられた。
- 男性・女性問わずやる気がある人材であれば雇用する、希望者がいれば登用したい、工事量（受注量）が増加すれば可能になるといった意見もあげられた。
- 女性登用の取組としては、職場環境の整備に積極的に取り組む、学生セミナー（会社説明会）等により土木工事の魅力を発信といったことに取り組まれている。
- 過去 3 年間の女性技能者の雇用は 3 社（3%）で 3 人と極めて少ないが、雇用実績のな

① 女性林業従事者の参入・定着の阻害要因分析に資する情報

かった企業のうち5社（5%）が来年度新規雇用を予定。

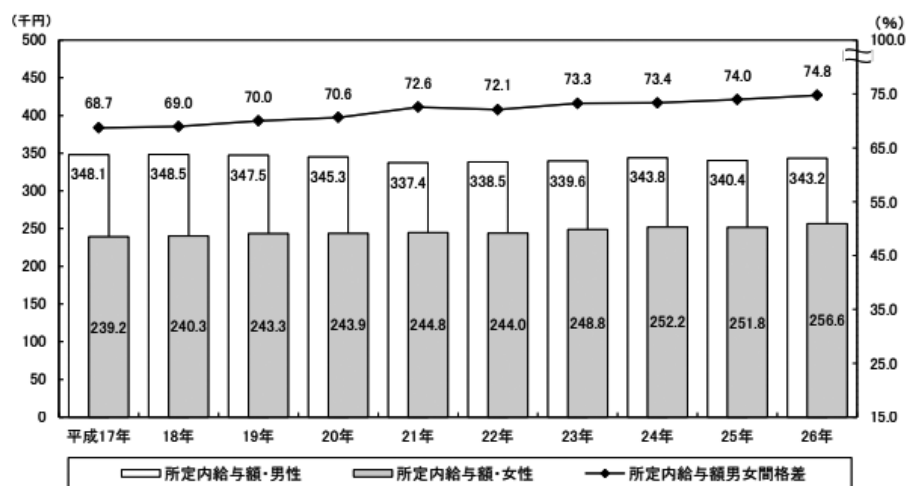
b) 職場での人事考課・労務管理

林業事業体における人事考課・労務管理の実態、問題点、女性従事者に対する評価での問題点等の情報。

男女間の賃金格差は職階の違い等の影響も大きい（図表 23、24）

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成 25 年）

図表 1-4-3 一般労働者の正社員・正職員の所定内給与額及び男女間賃金格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
 3 「正社員・正職員」は事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正職員以外」とは、「正社員・正職員」に該当しない者をいう。
 4 企業規模 10人以上の結果を集計している。
 5 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を 100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。

$$\text{所定内給与額の男女間格差} = \frac{\text{女性の所定内給与額}}{\text{男性の所定内給与額}} \times 100$$

図表 23 一般労働者の正社員・正職員の所定内給与額及び男女間賃金格差の推移

- 平成 26 年の一般労働者（正社員・正職員及び正社員・正職員以外の計）の所定内給与額は女性が 23 万 8,000 円、男性は 32 万 9,600 円となっており、男女間の賃金格差（男性＝100.0とした場合の女性の給与額）は 72.2 となっている（図表 24）。

① 女性林業従事者の参入・定着の阻害要因分析に資する情報

図表 1-4-4 男女間の賃金格差の要因（単純分析）

要 因	男女間賃金格差		男女間 格差 縮小の 程度 ②-①
	調 整 前 (原数値) ①	調 整 後 ②	
勤続年数	72.2	77.3	5.1
職 階	74.5	84.2	9.7
年 齢	72.2	73.3	1.1
学 歴		72.8	0.6
労働時間		73.1	0.9
企業規模		72.7	0.5
産 業		69.5	-2.7

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成 26 年）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局算出。

注 1 「調整前（原数値）」は男性 100 に対する、実際の女性の賃金水準

2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

3 「職階」については、調査対象が「常用労働者 100 人以上を雇用する企業における、雇用期間の定めのない者」であるため、他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要

（他の要因については、「常用雇用者 5 人以上の民営事業所及び 10 人以上の公営事業所」が調査対象）

図表 24 男女間の賃金格差の要因（単純分析）

- 賃金格差について、学歴や年齢、勤続年数、職階（部長、課長、係長等の職階）の違いによって生じる賃金格差生成効果（女性の労働者構成が男性と同じであると仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合（図表 24）に、格差がどの程度縮小するかをみて算出）を算出すると、職階の違いによる影響が 9.7 と最も大きくなっており、職階の違いを調整すると男女間の賃金格差は 84.2 となる。勤続年数の違いによる影響も 5.1 と大きくなっており、勤続年数の違いを調整すると格差は 77.3 となる。
- その他の項目による影響は、年齢が 1.1、学歴が 0.6、労働時間が 0.9、企業規模が 0.5、産業が-2.7 となっている。
- 初任給について男女間賃金格差（男性=100.0 とした場合の女性の初任給）をみると、高校卒で 95.6（前年差 0.4 ポイント上昇）、高専・短大卒で 98.1（同 0.2 ポイント低下）、大学卒事務系で 96.4（同 0.5 ポイント低下）、大学卒技術系 99.6（同 0.3 ポイント上昇）と、高校卒、大学卒技術系で男女間賃金格差が縮小した

森林組合専従職員の給与における男女比較（図表 25）

資料：飯田繁「林業賃金の男女格差」、九州大学演習林、2005年

表 5 森林組合専従職員の給与の推移（全国）
Table 5 Change of regular employees salary in forest owners association
<単位：人数(人)、年齢(歳)、勤続(年)、給与額(1,000円)>

年次	男				女				男女比較
	人数	年齢	勤続	給与額	人数	年齢	勤続	給与額	
1990	6,170	39	13	219	2,137	40	11	165	75 (%)
91	6,135	40	13	232	2,192	40	11	175	75
92	6,172	40	13	241	2,255	40	11	182	76
93	6,317	40	13	250	2,280	40	11	191	76
94	6,396	40	13	256	2,317	41	11	197	77
95	6,399	39	13	262	2,334	41	11	206	79
96	6,444	40	13	269	2,348	41	12	209	78
97	6,421	40	13	275	2,335	41	12	216	79
98	6,358	40	14	280	2,286	42	12	223	80
99	6,244	40	14	285	2,236	42	13	226	79
2000	6,188	41	14	284	2,190	43	13	229	81
01	6,121	41	15	285	2,116	43	13	231	81
02	6,053	41	15	285	2,069	44	13	230	81

資料：森林組合統計注：年齢(平均年齢)、勤続(平均勤続年数)

図表 25 森林組合専従職員の給与の推移（全国）

- 職員の賃金は格差が縮まる傾向もみられるが、それらは勤続年数による。平成 25 年の統計では、79.4%であり、2002 年よりも若干であるが格差が広がっている（森林組合統計において職員の都道府県別に男女別×平均勤続年数で分析）。
- 組合合併すると職制強化によって、課長等はほとんど男性のため、職階級によって賃金の違いがでてくる。
- 林業における男女の給与、賃金の差は依然として存在する。しかし、専従職員と現場作業員に区分した場合、異なった傾向がみられる。例えば、専従職員の場合、傾向的に女性の賃金が男性の賃金に近づきつつある（図表 25）。男女とも同じ給与表を使用しており、女性が男性の給与を上回ることは不思議ではない（男女では分けていないが、事務職と一般職等で分けている森林組合は現実的に多い）。
- 森林組合においても、工場管理やシステムエンジニアあるいは消費者との接触等新たな分野が開けつつあり、女性の活躍が期待される。それに対応できるような教育体制や人事政策が必要である。
- 上表には記載されていないが、作業班員の給与は、造林については女性賃金は男性の 7 割水準で推移。伐出については分析されていない。

c) 就業者の定着、離職・転職、転居等

女性は男性に比べ、転職率が高く、ライフイベントの変化に応じて転居している割合が高い（図表 26-28）

資料：総務省「平成 24 年就業構造基本調査 結果の概要」

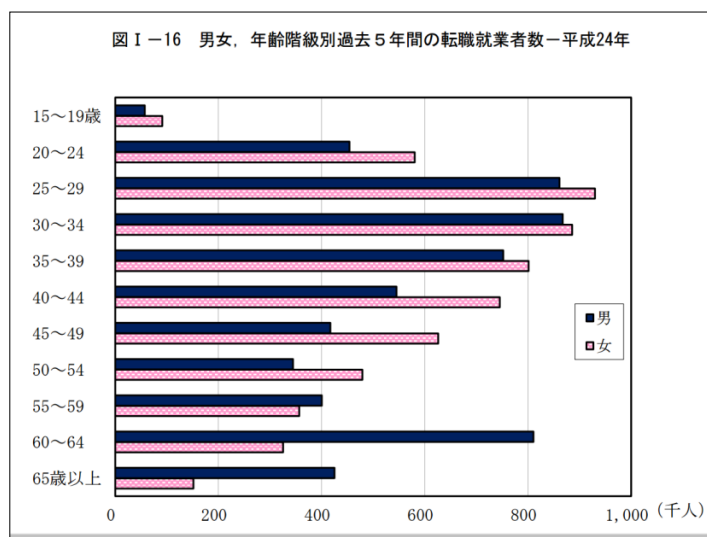
女性についての就業移動（離職等）、常住地移動等、ここでは林業就業者のみではなく一般の傾向を示す。

表 I-26 男女別過去 5 年間の転職就業者数及び割合の推移—平成14年～24年

			実数			増減		増減率	
			平成24年	平成19年	平成14年	平成24年	平成19年	平成24年	平成19年
有業者	実数	総数	64,420.7	65,977.5	65,009.3	-1,556.8	968.2	-2.4	1.5
		男	36,744.5	38,174.8	38,034.1	-1,430.3	140.7	-3.7	0.4
		女	27,676.2	27,802.7	26,975.3	-126.5	827.4	-0.5	3.1
① 転職就業者	実数	総数	11,905.2	12,651.1	12,564.4	-745.9	86.7	-5.9	0.7
		男	5,934.1	6,440.4	6,452.1	-506.3	-11.7	-7.9	-0.2
		女	5,971.2	6,210.6	6,112.4	-239.4	98.2	-3.9	1.6
	占める割合	総数	18.5	19.2	19.3	-0.7	-0.1		
		男	16.1	16.9	17.0	-0.8	-0.1		
		女	21.6	22.3	22.7	-0.7	-0.4		

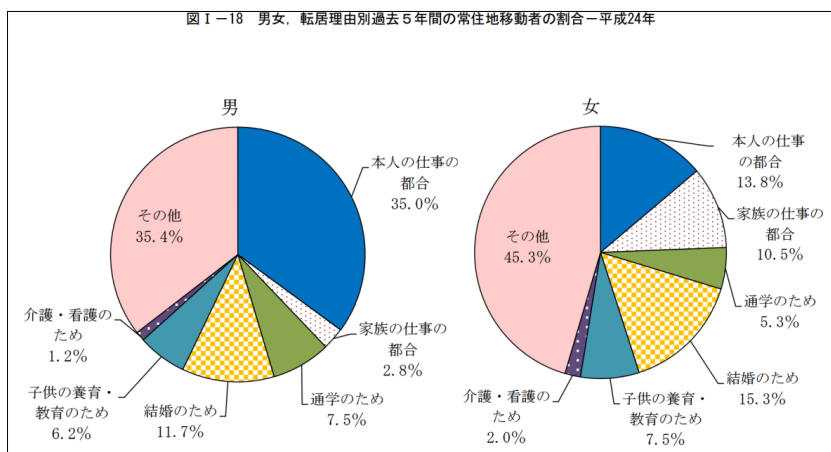
図表 26 男女別過去 5 年間の転職就業者数及び割合の推移—平成 14～24 年

- 男性に比べ女性の方が転職比率が高い。5年間で2割を超える（図表 26）。
- 年齢別にみると、男女ともに 25～39 歳が多い（図表 27）。
- 男女別にみると、定年退職を迎える 55 歳以上では男性の転職者数が多いが、55 歳未満では女性の方が多い。特に 40 歳代で転職する女性が多い。



図表 27 男女、年齢階級別過去 5 年間の転職就業者数—平成 24 年

① 女性林業従事者の参入・定着の阻害要因分析に資する情報



図表 28 男女、転居理由別過去5年間の常住地移動者の割合—平成24年

- 転居理由について、男女別の割合をみると（図表 28）、男性の割合が大きい転居理由は「本人の仕事の都合」が35.0%、「通学のため」が7.5%となっている。
- 一方、女性の割合が大きい転居理由は、「結婚のため」が15.3%、「家族の仕事の都合」が10.5%、「子供の養育・教育のため」が7.5%、「介護・看護のため」が2.0%となっており、女性は男性に比べ、ライフイベントの変化に応じて常住地移動をしている割合が高くなっている。

d) 育児・出産と就業

3世代同居世帯は妻の有業割合が高い（図表 29）

資料：総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

子を持つ世帯の妻の就業状況、育児・出産と就業希望等に関する情報。

国勢調査を基にした二段階抽出、全国 47 万住戸に対する調査（平成 24 年 10 月 1 日）

表 世帯の家族類型にみた子供の数、末子の年齢、妻の就業状態

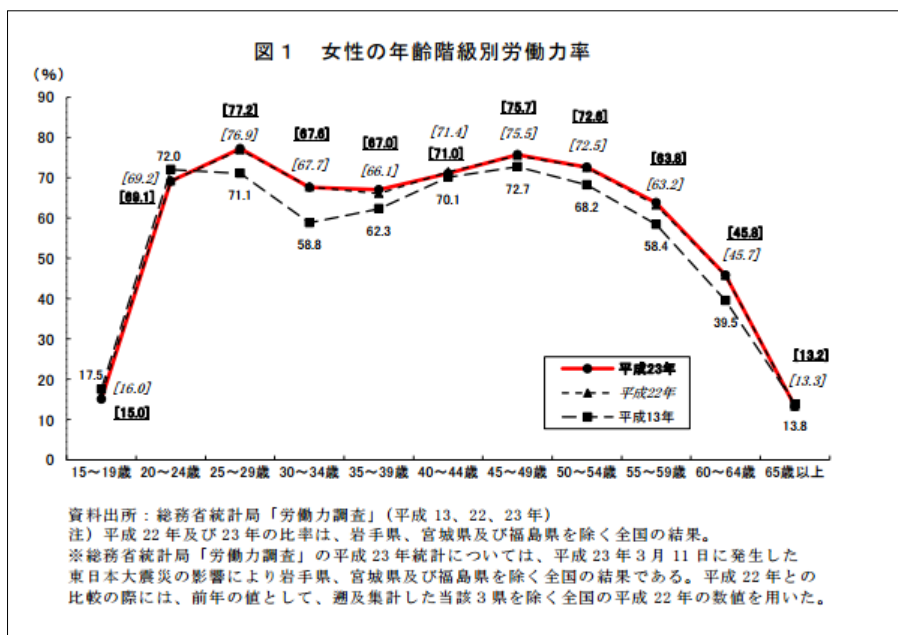
妻の就業状態・仕事の主従 妻の年間就業日数	総 数	妻 が 有 業 世 帯					妻が 無業世帯	(総数100の割合)					妻が 無業世帯	
		総数	200日未満	200～ 249日	250～ 299日	300日 以上		有業計	200日未 満	200～ 249日	250～ 299日	300日 以上		
世帯の家族類型														
子供の数	(比率)													
末子の年齢														
総数	28,547,900 (100.0%)	14,299,500	4,734,100	4,907,600	3,562,200	906,500	14,169,200	50.1%	16.6%	17.2%	12.5%	3.2%	49.6%	
夫婦のみの世帯	11,200,700 (39.2%)	4,344,000	1,438,500	1,390,000	1,107,600	326,000	6,795,600	38.8%	12.8%	12.4%	9.9%	2.9%	60.7%	
夫婦と親から成る世帯	960,200 (3.4%)	597,300	153,900	198,700	180,800	57,700	360,000	62.2%	16.0%	20.7%	18.8%	6.0%	37.5%	
夫婦と子供から成る世帯	14,272,700 (50.0%)	7,837,700	2,752,200	2,770,100	1,824,700	401,700	6,421,600	54.9%	19.3%	19.4%	12.8%	2.8%	45.0%	
子供が1人	6,930,200 (24.3%)	3,377,400	1,124,800	1,175,700	828,600	202,600	3,544,800	48.7%	16.2%	17.0%	12.0%	2.9%	51.2%	
3歳未満	1,079,000 (3.8%)	452,200	103,800	185,000	141,900	19,000	626,700	41.9%	9.6%	17.1%	13.2%	1.8%	58.1%	
3～5歳	487,100 (1.7%)	249,600	80,300	101,700	57,900	7,500	237,400	51.2%	16.5%	20.9%	11.9%	1.5%	48.7%	
6歳以上	5,349,100 (18.7%)	2,669,300	938,700	887,900	628,000	175,700	2,673,900	49.9%	17.5%	16.6%	11.7%	3.3%	50.0%	
子供が2人	5,681,600 (19.9%)	3,421,300	1,261,700	1,228,800	746,400	150,900	2,256,300	60.2%	22.2%	21.6%	13.1%	2.7%	39.7%	
3歳未満	953,100 (3.3%)	380,700	112,600	151,700	101,600	12,300	572,100	39.9%	11.8%	15.9%	10.7%	1.3%	60.0%	
3～5歳	769,600 (2.7%)	423,600	162,600	153,300	91,400	12,000	346,000	55.0%	21.1%	19.9%	11.9%	1.6%	45.0%	
6歳以上	3,948,400 (13.8%)	2,611,500	984,200	922,600	552,200	126,400	1,333,600	66.1%	24.9%	23.4%	14.0%	3.2%	33.8%	
子供が3人以上	1,661,000 (5.8%)	1,038,900	365,700	365,600	249,700	48,200	620,500	62.5%	22.0%	22.0%	15.0%	2.9%	37.4%	
3歳未満	407,900 (1.4%)	179,100	59,700	64,800	42,500	10,600	228,600	43.9%	14.6%	15.9%	10.4%	2.6%	56.0%	
3～5歳	322,700 (1.1%)	189,400	69,600	66,800	43,600	8,000	133,300	58.7%	21.6%	20.7%	13.5%	2.5%	41.3%	
6歳以上	925,900 (3.2%)	667,400	236,100	232,900	162,600	29,200	257,500	72.1%	25.5%	25.2%	17.6%	3.2%	27.8%	
夫婦、子供と親から成る世帯	2,114,200 (7.4%)	1,520,500	389,500	548,800	449,000	121,000	592,100	71.9%	18.4%	26.0%	21.2%	5.7%	28.0%	
子供が1人	907,300 (3.2%)	616,900	150,600	223,600	183,200	53,700	289,200	68.0%	16.6%	24.6%	20.2%	5.9%	31.9%	
3歳未満	70,000 (0.2%)	33,300	6,500	13,800	10,600	2,200	36,600	47.6%	9.3%	19.7%	15.1%	3.1%	52.3%	
3～5歳	44,100 (0.2%)	26,100	9,400	9,800	6,100	900	17,900	59.2%	21.3%	22.2%	13.8%	2.0%	40.6%	
6歳以上	792,500 (2.8%)	557,100	134,700	200,000	166,600	50,700	234,200	70.3%	17.0%	25.2%	21.0%	6.4%	29.6%	
子供が2人	885,500 (3.1%)	663,100	174,900	239,200	196,200	47,700	222,100	74.9%	19.8%	27.0%	22.2%	5.4%	25.1%	
3歳未満	78,200 (0.3%)	39,300	10,600	14,700	10,500	2,600	39,000	50.3%	13.6%	18.8%	13.4%	3.3%	49.9%	
3～5歳	76,800 (0.3%)	49,800	14,100	19,100	12,700	3,600	26,900	64.8%	18.4%	24.9%	16.5%	4.7%	35.0%	
6歳以上	728,200 (2.6%)	573,100	149,900	205,300	173,000	41,200	155,100	78.7%	20.6%	28.2%	23.8%	5.7%	21.3%	
子供が3人以上	321,300 (1.1%)	240,600	64,100	86,000	69,600	19,700	80,700	74.9%	20.0%	26.8%	21.7%	6.1%	25.1%	
3歳未満	47,100 (0.2%)	25,400	7,500	9,000	7,200	1,500	21,700	53.9%	15.9%	19.1%	15.3%	3.2%	46.1%	
3～5歳	45,700 (0.2%)	31,700	10,400	11,700	8,100	1,400	14,000	69.4%	22.8%	25.6%	17.7%	3.1%	30.6%	
6歳以上	227,800 (0.8%)	182,800	46,000	65,100	54,200	16,700	44,900	80.2%	20.2%	28.6%	23.8%	7.3%	19.7%	

資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

図表 29 世帯の家族類型にみた子供の数、末子の年齢、妻の就業状態

- 夫婦と子供の世帯が 50%、夫婦、子供と親からなる世帯（多世代家族）が 7.4%である（図表 29）。
- 妻の有業率は、夫婦と子供から成る世帯が 54.9%であるのに対し、夫婦、子供と親から成る世帯は 71.9%と 15%も高く、250 日以上の有業者も多い。
- 子供 1 人世帯の方が、2 人、3 人世帯よりも有業率が低い。
- また子供の年齢が低いほど有業率が低い。親と子供から成る世帯では、子供が 2 人以上いる場合、妻の有業率は末子の年齢が 6 歳以上になると、3 歳未満の時よりも 20%以上高まる。

資料：「平成 23 年版 働く女性の実情」（概要版）（図表 30）



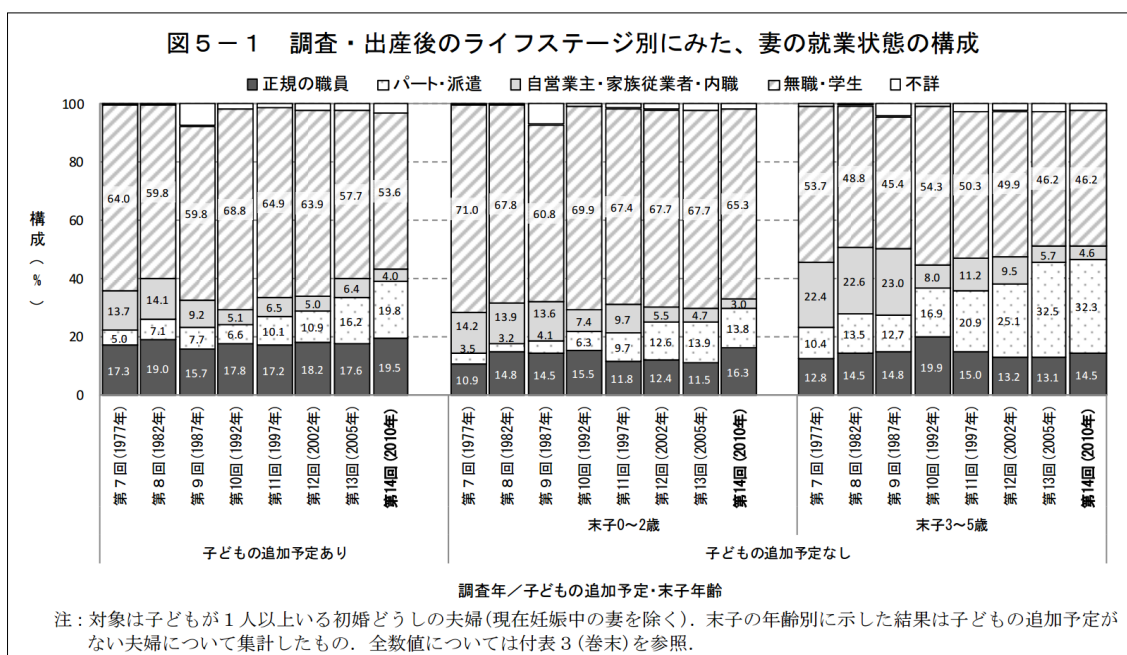
図表 30 女性の年齢階級別労働力率

- 年齢階級別の労働力率（図表 30）は、「25～29 歳」（77.2%）と「45～49 歳」（75.7%）を左右のピークとし、「35～39 歳」を底とする M 字型カーブを描いている。平成 23 年の数値は平成 13 年の数値と比べ、M 字型の底の値が 0.9 ポイント上昇し 67.0% となった（図表 30）。

出産後、パートや派遣として働く妻の割合が増大（図表 31）

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の結果概要」

妻が 50 歳未満の夫婦を対象とした全国標本調査。厚生労働省の平成 22 年国民生活基礎調査の調査地区 5,510 地区から国勢調査層化無作為抽出で 840 地区を選び、その地区内の 50 歳未満の有配偶女子が客体。9,050 人の調査客体のうち、有効回答 7,847 人（86.7%）。

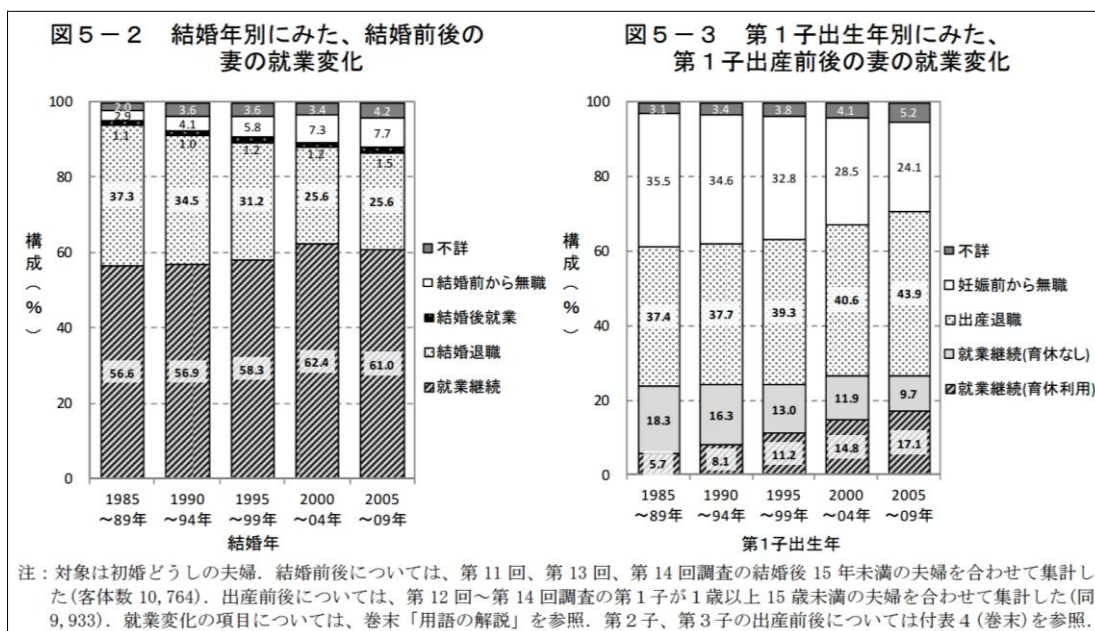


図表 31 調査・出産後のライフイベント別に見た、妻の就業状態の構成

- 子どもを1人以上産んだ妻について、出産後のライフイベント別（子どもの追加予定の有無、末子の年齢別）に就業状態を見ると、子どもの追加予定がある夫婦の場合、今回調査では 19.5%の妻が正規の職員として、また 19.8%がパート・派遣として働いており、自営業等を含め 43.3%が就業している（図表 31）。
- 子どもの追加予定がない場合、末子が3歳未満では妻が就業しているのは 33.0%だが、末子が3～5歳になると 51.5%となる（末子6～8歳では 61.0%、9歳以上では 72.8%）。第7回調査（1977年）からの約30年間の推移を見ると、いずれのライフイベントにおいても正規の職員として働く妻の割合には大きな変化はない一方、パート・派遣として働く妻の割合が増えている。

出産前後の就業継続割合は停滞（図表 32）

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の結果概要」



図表 32 結婚前後または第 1 子出産前後の妻の就業変化

- 結婚前後に妻がどのような就業状態であったかを見ると、結婚前就業していた者では結婚退職が減少している（図表 32 左）。第 1 子出産前後の妻の就業変化を見ると（図表 32 右）、妊娠前に就業していた妻の割合が増加しており、出産退職する妻の割合は増えているものの、出産後も働いている妻の割合には微増の傾向が見られる。

① 女性林業従事者の参入・定着の阻害要因分析に資する情報

正規雇用を継続する妻の9割が何らかの支援制度・施設を利用 (図表 33)

表5-2 妻の就業形態別に見た、
第1子が3歳になるまでに利用した子育て支援制度や施設：第14回調査(2010年)

妻の就業形態 (客体数)	い ずれ か の 施 設 を 利 用	産 前 ・ 産 後 休 業 制 度	育 児 休 業 制 度 (妻)	育 児 休 業 制 度 (夫)	育 児 時 間 制 度 (妻)	育 児 時 間 制 度 (夫)	認 可 保 育 所	認 証 ・ 認 定 保 育 施 設	認 定 子 ど も 園	企 業 内 保 育 所	そ の 他 の 保 育 施 設	ベ ビ ー シ フ タ ー	フ ア ミ リ ー サ ボ ー ト セ ン タ ー	保 育 所 ・ 幼 稚 園 等 の 一 時 預 か り	(複数回答)
総 数 (5,452)	41.9%	20.1	13.8	0.2	4.2	0.1	17.5	3.9	1.2	1.3	4.7	1.2	1.8	10.2	54.3
正 規 雇 用 継 続 者	92.3%	81.8	62.4	0.5	21.0	0.2	49.1	9.6	2.6	3.6	8.3	2.6	3.1	9.9	6.4
妻の出生年															
1960～64年 (232)	89.2%	74.1	36.2	0.0	9.9	0.4	36.6	8.6	2.2	3.9	6.9	3.9	0.4	9.9	8.6
1965～69年 (246)	92.3	81.3	63.4	1.2	22.4	0.4	48.0	9.8	2.8	2.0	8.1	2.8	3.7	8.1	7.3
1970～74年 (293)	93.2	85.0	71.0	0.3	23.9	0.0	49.8	9.6	2.4	2.4	10.6	2.4	4.1	10.6	5.5
1975年以降 (206)	94.7	86.4	78.6	0.5	27.7	0.0	64.0	10.7	2.9	6.8	6.8	1.0	3.9	11.2	4.4
妻の勤め先の従業員規模(第1子1歳時点)															
1～29人 (158)	84.2%	65.8	41.1	0.0	11.4	0.0	48.1	10.1	0.6	0.6	5.1	2.5	0.6	10.1	12.7
30～99人 (151)	90.7	78.8	57.6	0.7	15.2	0.0	48.3	8.6	3.3	2.6	11.9	2.6	2.0	6.0	7.9
100～299人 (146)	93.8	82.2	51.4	0.0	15.1	0.0	47.3	7.5	1.4	6.8	3.4	2.1	3.4	15.1	6.2
300～999人 (169)	97.6	88.2	71.6	0.6	24.3	0.0	43.2	10.1	5.3	7.1	10.7	0.6	3.0	13.6	2.4
1000人以上 (160)	92.5	86.9	68.8	0.6	32.5	0.6	53.8	10.0	2.5	2.5	8.8	2.5	2.5	6.9	5.6
官公庁 (175)	96.0	90.9	81.7	1.1	27.4	0.6	54.3	9.1	1.7	1.7	8.6	4.6	5.1	8.0	3.4

注：対象は1歳以上の子を持つ初婚どうしの夫婦。ここでの「正規雇用継続者」とは、「第1子の妊娠がわかったとき」「第1子が1歳になったとき」の2時点で正規雇用者であった者。正規雇用には「派遣・嘱託」を含む。勤め先の従業員数不詳については掲載を省略。ただし、総数にはこれを含む。

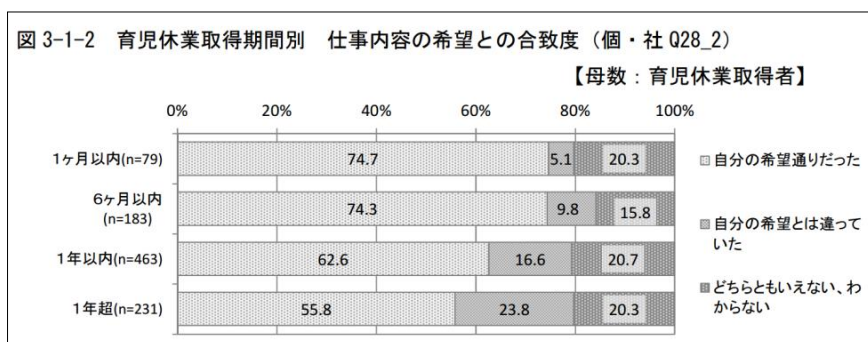
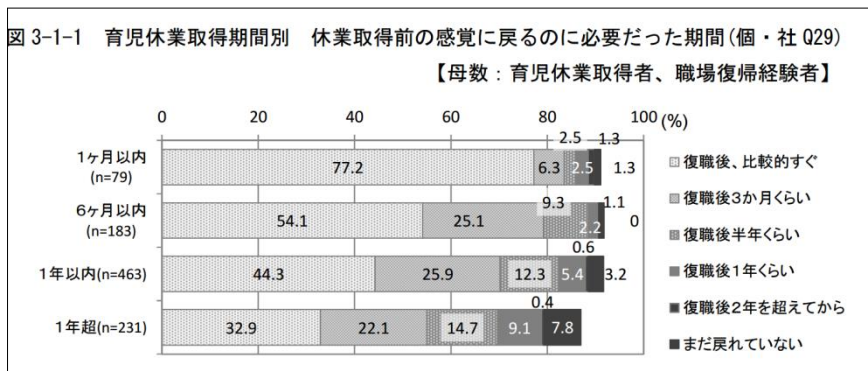
資料：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の結果概要」

図表 33 妻の就業形態別に見た、第1子が3歳なるまでに利用した子育て支援制度や施設

- 1歳以上の子どもを持つ夫婦について、最初の子どもが3歳になるまでに利用した子育て支援制度・施設について見ると、全体ではいずれかの制度・支援を利用した割合は41.9%であるが、妻が出産後も正規雇用を継続している場合には利用率は92.3%に達する。とりわけよく利用されているのは、産前・産後休業制度(81.8%)、育児休業制度(62.4%)等である。また、概ね妻の世代が若いほど利用率は高まっている。ただし、制度・施設の利用率は勤め先の企業規模で差があり、大企業や官公庁に勤める場合に高い。なお、これらの制度・施設を夫が利用するケースはきわめて少ない(図表33)。

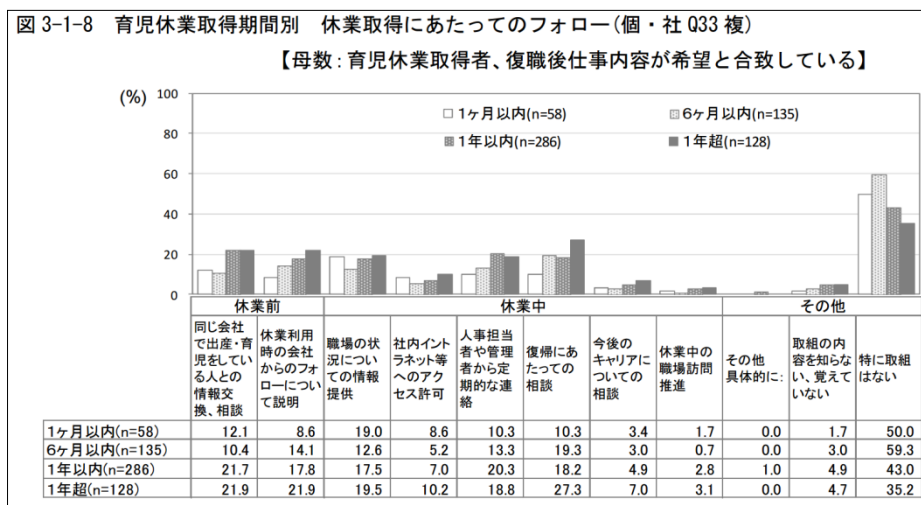
育児休業の取得期間と職場復帰の関係性（図表 34-38）

資料：平成25年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書（図表 34）



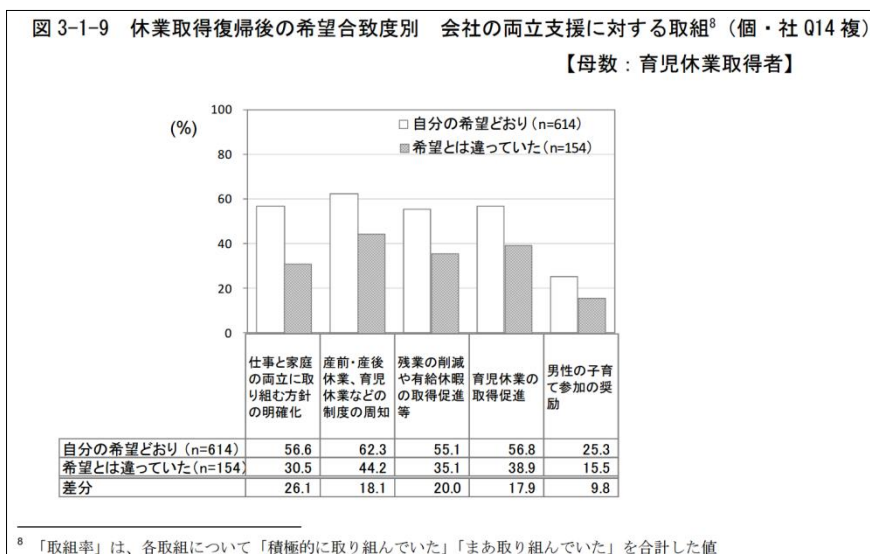
図表 34 育児休業取得期間別 復職関連調査

- 育児休業取得者の休業取得期間別に、復職後に休業取得前の感覚に戻るのに必要な期間をみると、取得期間が長い人ほど時間がかかっている（図表 34 上）。また、取得期間が長い人ほど、復職後の仕事内容について「自分の希望とは違っていった」と回答している（図表 34 下）。



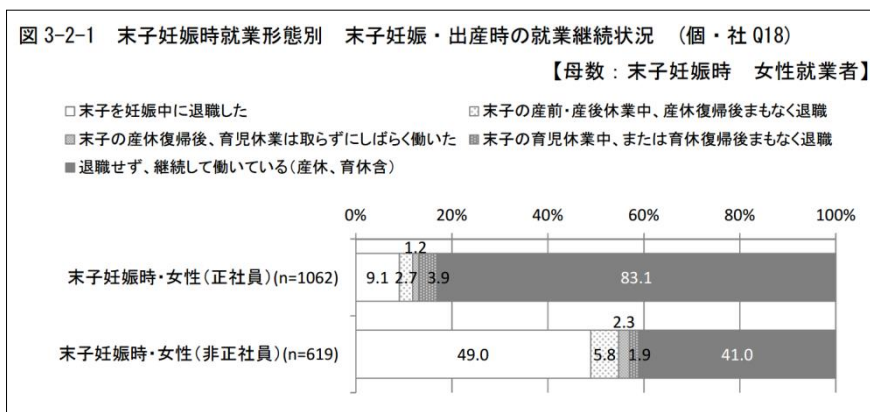
図表 35 育児休業取得期間別 休業取得にあたってのフォロー

① 女性林業従事者の参入・定着の阻害要因分析に資する情報

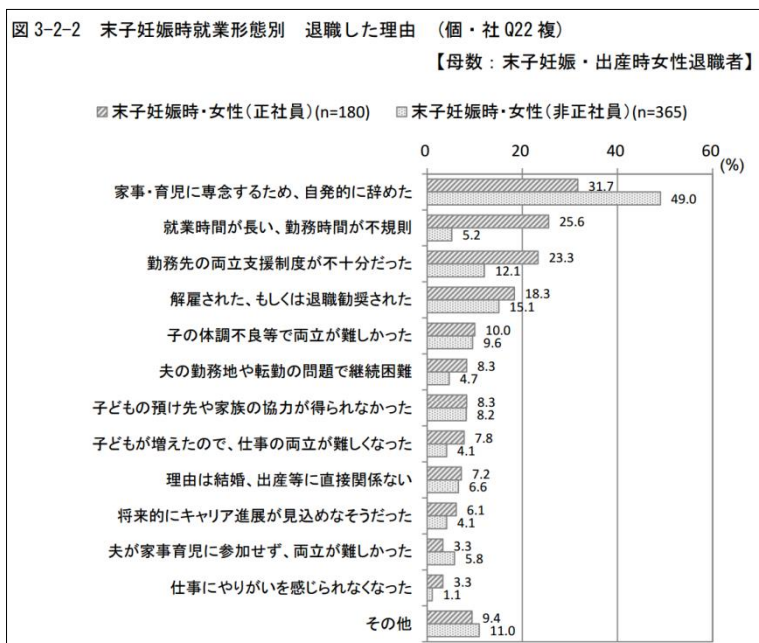


図表 36 休業取得復帰後の希望合致度別 会社の両立支援に対する取組

- 育児休業の取得期間が長くても復帰後に希望通りの仕事をできている人の会社では「休業前に、休業利用時の会社からのフォローについて説明」「復帰にあたっての相談」等の休業取得者へのフォローが行われている割合が高い(図表 35)。また、普段からの会社の両立支援に対する取組も積極的に行われている傾向がある(図表 36)。
- 休業取得者が自分の希望する期間を休業することができ、かつ復帰後も希望通りの仕事をできるためには、休業取得にあたっての会社からのフォローや両立支援への取組が重要である。



図表 37 末子妊娠時就業形態別 末子妊娠・出産時の就業継続状況



図表 38 末子妊娠時就業形態別 退職した理由

- 末子妊娠、出産に伴い退職をした人の割合は正社員で2割弱、非正社員で6割弱存在する(図表 37)。また退職理由としては依然として「就業時間が長い、勤務時間が不規則」や、「勤務先の両立支援制度が不十分だった」、「解雇された、もしくは退職勧奨された」等の退職理由が挙げられている(図表 38)。

e) 雇用、就業条件、就業環境に関する女性の意識、姿勢、意向・要望等

雇用、就業条件、就業環境改善についての女性林業就業者の実体験、問題点、意向・要望等

・聞き取り調査報告

「緑の雇用」研修生インタビュー(2012~2015)、全国森林組合連合会女性研修生(就業者)の実体験、問題点、意向・要望等を抽出。

有限会社ウッド福生

福島県東白川郡塙町片目免田 4 4
TEL : 0247-42-2409

菊池 優子(きくち ゆうこ)さん
39歳 フォレストワーカー2年目

所属 有限会社ウッド福生

家族 独身(家族と同居)

趣味 御朱印集め、読書

前職 病院勤務(胚培養士)



- 機械の進歩で、林業現場も変化。

林業は体力が必要な重労働で男性中心の職場だと思っている人も多い。菊池さんも「子供のころから林業は自分の身近にあったのですが、体力的なことがあって、ずっと自分ができる仕事ではないと思っていた。」と話す。しかし、実際にフォレストワーカーとして林業の現場に入ってみると、自分でもできる！と感じたという。「私の使っているチェーンソーは、小型で軽いものです。自分の体に合った道具から使い始めて、筋力がついたら徐々にレベルアップしようと思います。」と話す。「いまは機械が発達しているので、操作さえマスターすれば誰でも大丈夫ですよ。」とも。「安全のためとはいえ、装備(作業着)が重い。動きやすい軽さにしてほしい。また、作業着は色々選べるようになったらいいですね。」と女性ならではの視点でコメントしてくれた。

カルスト森林組合(山口県美祢市)

山口県美祢市の中・東部に広がる日本最大のカルスト台地、秋吉台。カルスト森林組合は主に宇部市、美祢市と山陽小野田市の森林を管理する団体で、働き手は若く平均年齢は30歳。安全かつ効率のいい作業をモットーに「より多く稼ぐ林業」を目指し、チーム一丸となった作業を行っている。

西村 綾佳(にしむら あやか)さん
23歳 フォレストワーカー3年目

所属 カルスト森林組合

家族 母

趣味 バレーボール

資格 自動車免許(普通) 普通救命 刈払機
伐木造材 玉掛け 車両系建設機械
小型移動式クレーン 不整地運搬車 林内作業車
はい作業従事者



① 女性林業従事者の参入・定着の阻害要因分析に資する情報

- フォレストワーカー3年目を迎える西村さんは、スポーツトレーナーになる夢から一転、林業の道に踏み込んだ。身体を動かす事が好きな西村さんは「測量のアルバイトをやっていたときに“緑の雇用”制度を知り、林業のことを教えてもらいました。」と言う。
- 林業の魅力のひとつは就業後の時間を有効に使えることだと言う。西村さんは中学生の時からバレーボールが大好きで、現在、社会人クラブに所属している。週3回、仕事が終わると練習に参加し汗を流す。好きな仕事と好きな趣味を両立できるのも、林業という職業のメリットなのだと語る。
- 林業は一見、肉体労働的なイメージが強い職業だ。西村さんもフォレストワーカー研修生になるまではキツイ仕事というイメージを持っていたと言う。「実際は現場に行くと多くの作業が機械を用いて行うことが分かりました。伐倒はチェーンソー、集材・玉切り・運搬は重機を使います。そのためチカラではなく、重機等の操作能力等、むしろ頭を使う作業の方が多いと思います。」と語る。チームリーダーである岸田主任は「西村は現場で見落としがちな作業を指摘したり、上手い段取りを組んだりします。重機の操作センスも良いので安心して任せられます」と話してくれた。西村さんは林業とバレーボールはチームプレーという面では似ていると考えている。「私がやっている9人制バレーは、前・中・後と守るエリアが決まっています。各ポジションは、その場が得意なメンバーが守ります。林業もチームプレーです。作業分担を各自が得意な作業に割振ることで効率的に仕事が進みます。」と語る。チームプレーの重要性を意識し、段取りの上手な西村さんは、将来的にフォレストワーカーにおけるセッター的な役割を担うのかもしれない。
- 各々の特性を活かし、チームとして如何に成果をあげられるか。多くのビジネスがそうであるように林業も同じことが言える。その中で、体力だけではなく知力や想像力豊かな人材も必要だ。「今後の目標はフォワードだけでなく、ほかの重機も乗りこなせるようになり、最終的には搬出作業を行うために、大型自動車免許を取得したいと思っています。」と抱負を語る。自分の得意分野と役割を認識し、目標に向かって仲間とともに働く姿はとても逞しく感じられた。

林業就業の実体験、問題点、意向・要望

資料：「林業現場に挑む女性たち」レディースネットワーク・21 報告書、2014

林業就業の実体験、問題点、意向・要望等を抽出。

- 都道府県の女性林業技術職員のネットワークが主催、基調講演者は、本戸美保子氏（カネイ林業）「木こり女子としての7年」、静岡大学卒、森林組合勤務を経て民間林業会

① 女性林業従事者の参入・定着の阻害要因分析に資する情報

社へ。

- 現場で働く人たちの、息の合った手際の良い仕事ぶりや、自分の仕事に誇りを持ち生き生きと働いている姿に惹きつけられた。
- 初めのうちは『日本林業のため』『社会的意義』という志に重きを置いていた本戸氏ですが、徐々に仕事そのものの奥深さや面白さに魅力を感じるように。
- 仕事で一番大事なのは『チームワーク』。
- 林業女子会@静岡（以下「女子会」）に所属して活動しています。女子会の活動は多岐にわたりますが、それらの活動をとおして、普段林業に携わらない人にも林業の話をする機会があったほか、本戸氏自身も変わりました。製材所や木工作家の工房を見学した際は、丸太がどのように加工され暮らしの中に活かされるのか、また木の特性を踏まえた上でどのようにそれらのものが作られていくのかを知ることができ、普段山で苗木を育てるところから丸太として市場に出すところまでしか関わっていなかった本戸氏にとって川下の『現場』を知る貴重な機会。
- 女性が林業の現場で働くには次の3点が必要です。①本人のやる気、②理解者、③指導者。

建設業界が作成した女性が働きやすい現場環境作りマニュアル

資料：「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル（平成27年4月 一般社団法人 日本建設業連合会）

建設業では、女性が働きやすい現場環境づくり、出産と育児をサポートする仕組みづくりのために、現場環境整備マニュアル、チェックリストを関連企業に配布している。

③より能力を生かす方策一定着を確実にするために

a) 女性の林業就業における志向性、能力に関する情報

林業研究グループの女性メンバーの活動

資料：佐藤宣子 日本の森林林業における社会的な女性の役割 (Gender relations and role of women's groups in Japan's forest and forestry sector, IUFRO 3.08 & 6.08 Joint Conference, 2014年)

林業研究グループの女性メンバーによる森林資源の利用活動（クラフト等加工を含む）に関する事例分析、女性林業技術者のネットワーク活動事例に関する分析、「林業女子会」の情報発信活動に関する分析等の情報を抽出。

- 女性森林所有者の活動-MORIMORI ネットワーク：女性森林所有者が極めて少ないという状況の中で、女性森林所有者の活動としては、MORIMORI ネットワークがある。林業経営者協会の婦人部が中心となって1996年に設立されたNPO法人である。「森林から都市へ、都市から森林へ」をキャッチフレーズに、山村と都市の女性達の交流、そして「生活実感を持っている女性たちが男性、産業界、行政の方々と呼びかける」（同会HP）ことによって、ゆるやかなネットワークを形成し、豊かな森林社会と木の文化の醸成を目指している。具体的な活動としては、植樹祭や講演会、子供達の森林教室、「日本の林業」に関するシリーズ絵本の出版等を行っている。会員は女性に限定せず、広くサポーターを募っている。
- 女性林業研究グループの組織と活動：「林業研究グループ」（以下、林研と略）とは森林づくりの技術や経営改善等の活動を自主的に行う組織であり、森林所有者および林業に従事する者等を会員としている。2011年時点で、グループ数1,335、会員数23,972人である。そのうち女性単独グループが130、男女混合グループが330で、女性会員は3,513名（全会員の15%）である（全国林業研究グループ連絡協議会女性会議、2011）。森林組合とは異なり、林研グループは森林所有者であることが加入の要件ではないため、家族従事者として林業（特用林産物生産を含む）に携わる女性達も会員になることが可能なのである。
- 女性林業研究グループは、都道府県の林業普及事業の中で誕生してきたものも多く、1970年代から各地に設立された。1997年には全国林業研究グループ連絡協議会の下に、女性会議が設置され、定期的に全国での交流会を実施している。
- 女性林業研究グループ数が多い山口県を事例に活動実態を調査した木村（2005）は、

設立年代によってグループの活動目的や活動内容が異なることを明らかにしている。1970年代設立のグループはメンバー間の林業技術の向上のために勉強会の開催が主な目的であったが、1980年代以降は草木染めやつる細工、竹炭等の森林の未利用資源の活用を目的とし、仲間づくりや地域内外との交流に重点をおいた活動を行っている。女性林業研究は集落という地縁を超えて、気の合う仲間作りの場として、また中山間地域でのビジネス起こしのきっかけになる可能性を示唆した。同時に、活動メンバーの中心は50歳代以上であり、山村地域の少子高齢化および世代間に林業に対する意識のギャップがあり、世代交代が難しいことも指摘した。

- こうした課題の克服を試みている佐賀市女性林業研究グループで事例調査を実施した。佐賀県佐賀市富士町地区は平均所有面積が5ha以下の小規模森林所有地域である。結婚して森林所有者の妻として、世帯の森林の植林、下刈りを行ってきた女性世代、72名によって1996年に設立された。合言葉は「森の大切さを話すことができるお母さんになろう、森を大切にすする夫の応援団長になろう」である。これまでに、①森林や丸太販売に関する勉強会の開催、②きのこ栽培方法についての研究会、③地域の子供達への森林教育、④炭素固定のための森林プロジェクトを推進するために、森林組合に協力して204戸の林家を訪問して間伐を促進するために説得活動（2008～2010年）を実施した。更に、市町村合併によって富士町は有明海まで続く佐賀市の一部となったため、下流域の都市の女性達を会員に勧誘して、1988年の72名から2010年には86名まで拡大した。佐賀市都市部の森林への関心を高めるためのアンケートを実施し、上下流連携の活動を計画している。
- 佐賀市女性林業研究グループのメンバーのうち、S集落に居住するメンバーが中心となって、林研の支部活動として地元食材を用いたレストランの経営を2009年に開始した。野草を用いた天ぷら等を提供し、都市からのお客さんが増加している。山村における女性の収入源として大きな意味を持っている。収入源の基盤を作っておくことで、子育て終了後の女性達や、また定年後の女性世代にバトンタッチする準備になると期待されている。こうした活動は、木材だけが森林資源ではなく、様々な森林からの恵みに光をあてる機会になった。代表者のNさんによると、地域の食材を使った健康的な野菜料理を提供し、若者や都市の人びとに森林や農山村の重要性を伝えることができることを誇りに感じている、とのことであった。また当初は、「野草の料理でお金をとるなんて」と懐疑的であった集落の男性達も活動のサポートを始め、女性達の活動への理解が深まったという。
- 都道府県林業技術職員における女性組織の活動－豊かな森林づくりのためのレディースネットワーク・21：「豊かな森林づくりのためのレディースネットワーク・21」は都道府県の女性林業技術職員によるネットワーク組織である。大学において森林科学を専攻した女子卒業生の増加とともに、都道府県の女性林業技術職員が急増していた1993年に設立された。男性職場だった林業技術職員の中で、女性職員がいかに働き、

どのような役割を果たせるのか、都道府県間で意見交換したいとの要求に根ざした設立だったと思われる。「森林や林業や山村に新風を吹き込もう」を合言葉に、活動内容としては、年1回の女性森林フォーラムの開催、機能的な「森の仕事着」の開発・製品化、森林教室開催のための「森の玉手箱」を相互交換する取組等が実施された。

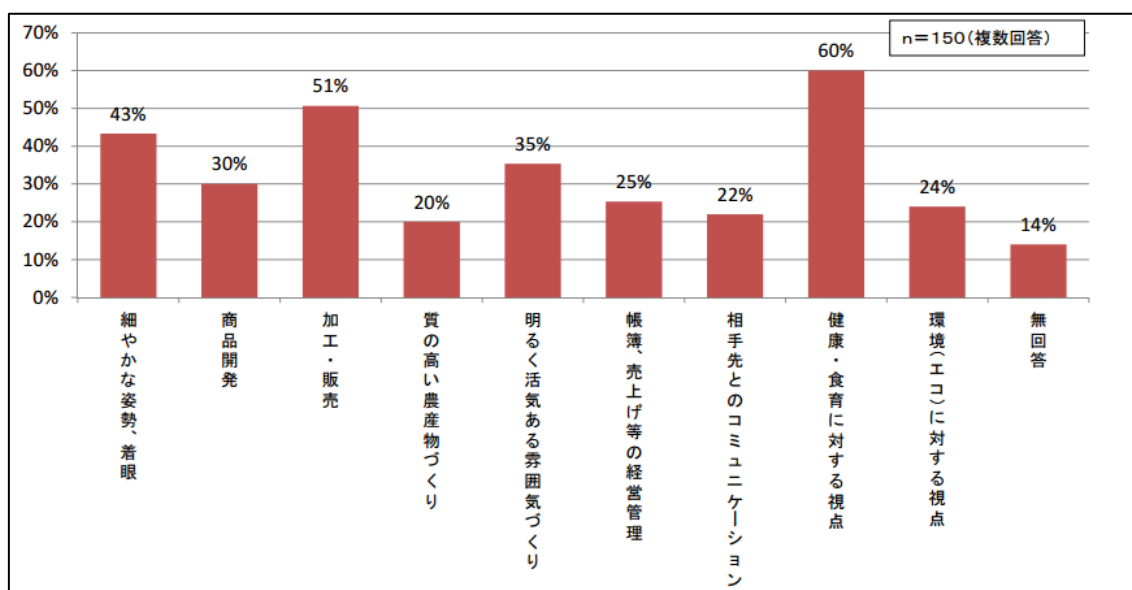
- しかし、女性林業技術職員が一般化する中で、女性職員だけの活動に意義が見いだせないという意見もあり、2001年には46県436名だった会員が2013年には38県376名まで減少している。こうした中で、レディースネットワーク・21は次項の林業女子会等他の女性団体と交流し、協働企画を計画する等新たな活動を模索している(木村、2012)。
- 「林業女子会」の広がりと活動の特徴：2010年7月に京都で結成され、近年にわかに注目を集め、各地で結成されているのが林業女子会である。わずか3年の間に、県単位で静岡、岐阜、東京、栃木、愛媛、長崎で結成され、全国に広がっている。
- 「林業女子会@京都」は、京都大学と京都府立大学の森林科学を専攻する学生による林業体験サークルの女性メンバーが中心となって、設立に至った。「林業のすそ野を広げる、敷居を下げる」(岩井、2013)のために、林業を仕事とするプロの「林業女子」から林業を応援したい、木材が好きという「女子」までの広い層を会員としている。「女子目線で林業や日本の山が持つ魅力や美しさと共に課題を、都会に住む女子に広く知ってもらい、山と街を繋ぐ」(林業女子会@静岡HP)とターゲットを林業とは無縁の「女子」に絞って活動を展開している。「女子」から「女子」へ、ショッキングピンクを用いた「女子」を前面に出したフリーペーパー、国産材を用いたカフェでのトーク、林業地を旅して学び、ブログでの情報発信等を行っている。活動の中心は20代～30代前半の女性である。こうした年代層が、女性(Woman, Female, Lady)とは異なり、小中学校において男女を区別するとき用いる「女子」(英語に訳すとGirlであるが少女とも違う)を自ら名乗ることも、近年の流行であり、考えられた選択である。「女子」はセクシャリティーを感じさせず、利発さや純粋さをアピールし、クラスメートを連想させる受け入れられやすい言葉である。
- これまでの女性グループと活動方法において異なるのは、第1に、参加者は所属や職業は全く問わず、学生、林業事業体労働者、森林組合職員、木材コーディネーター、設計士、公務員等多様な職業で構成されていること、第2に、規約をあえて作らず、ブログやフェイスブックといったSNS(ソーシャル・ネットワーク・サービス)を活用して広がっていることである。それぞれの県で独自の展開ができるように、「林業女子会@●●」としたネーミングとし、「私たちが林業女子だ」と宣言すれば組織化が可能であり、各人がフェイスブック等で発信、情報共有することで様々な活動が広がっている。
- こうした「林業女子会」による新しい形の異業種ネットワークが、林業にどのような影響をもたらすのかを論じることは現段階ではできない。しかし、情報を伝える先の

街の「女子」だけではなく、森林を活かした様々な仕事を創りだし、さらに伝えたいものの中にある山村や林業の古い社会構造をも変えうる、力を蓄えていると考えることも可能ではないだろうか。期待しすぎであろうか。

農業分野における女性の活躍（図表 39）

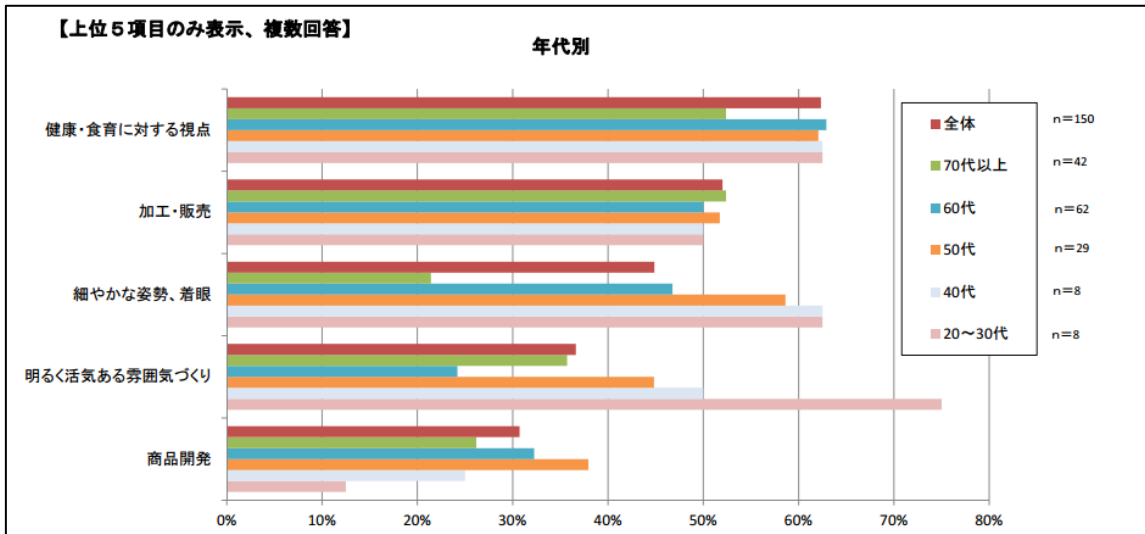
資料：内閣府沖縄総合事務局農林水産部「農業分野における女性の活躍に関するアンケート調査報告書」、2015

- 沖縄の女性農業者へのアンケート（2015.2実施）150/506回収率約30%、60歳代以上70%。
- 農業において、女性の力が活かされていると思うことは、「健康・食育に対する視点」が60%と最も多く、次いで「加工・販売」が51%、「細やかな姿勢、着眼」が43%となっている。消費者や家族の食生活に身近に関わる立場からの声が多い（図表 39）。



図表 39 女性の力が活かされていること

- 年代別にみると、「健康・食」、「加工・販売」に世代間の違いは見られないが、「細やかな姿勢、着眼」「明るく活気ある雰囲気づくり」は若い方が高い傾向にある。「商品開発」は50歳代で最も高い（図表 40）。

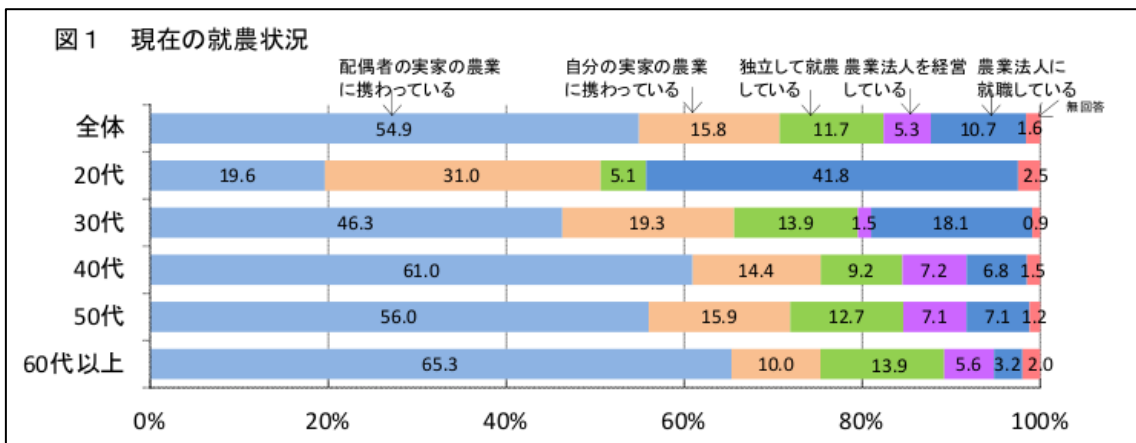


図表 40 女性の力が活かされていること（年代別）

女性の農業への関わり方の調査結果

資料：農林水産省「女性の農業への関わり方に関するアンケート調査結果について」、2013

- 全国の女性農業者に調査票を配布し、2,070名から回収。回答者の年代別構成比：20代7.6%、30代16.3%、40代22.2%、50代27.9%、60代以上24.3%。
- 就農の状況：現在の就農状況について、全体では「配偶者の実家の農業に携わっている」が54.9%で過半数だが、20代では「農業法人に就職している」が最も多くなっている。次いで、「自分の実家の農業に携わっている」が31.0%である（図表41）。

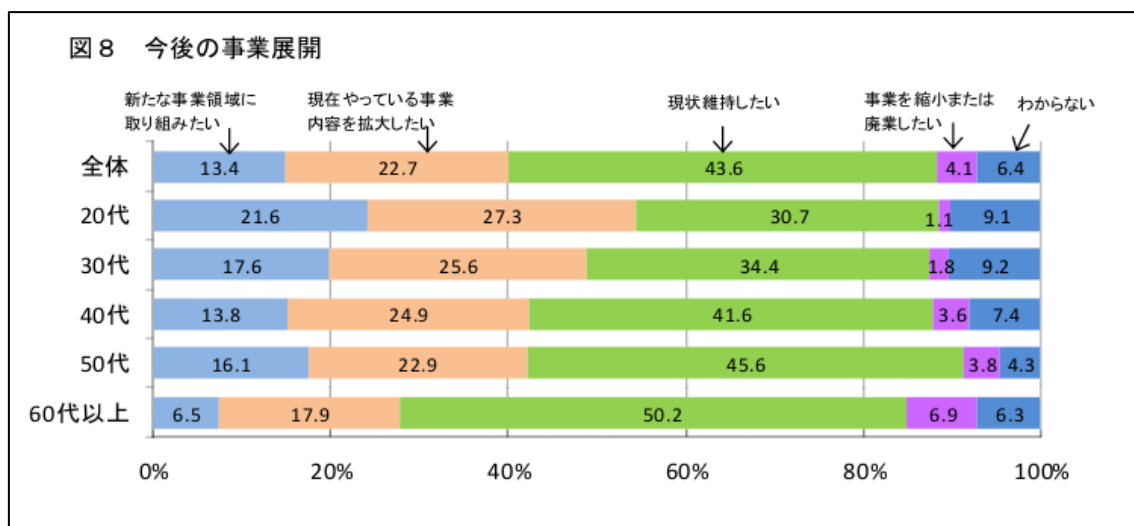


図表 41 現在の就農状況

- 就農の主な理由は、全体では「家庭環境から農業をやらざるを得なかった」が58.6%

と最も多くなっているが、20代では「農村生活、自然が好きだから」が42.4%、「植物や動物を育てることが好きだから」が37.3%、「身体を動かす仕事が好きだから」が36.1%と積極的な理由が多くなっている（出典：p2）。

- 農業経営の方針決定への関わりについて、全体では「関わっている」と回答した者が69.9%となっている。年代別では、20代は45.5%、30代は48.7%だ、40代になると6割を超え、50～60代では8割を超えている。
- 回答者の女性がいる経営体の事業は、「稲作」が51.3%、「直売所や朝市での販売」が44.9%、「施設園芸」が36.9%、「農産物加工」が27.1%の順となっている。そのうち、回答者が主に関与している事業は、「施設園芸」23%、「稲作」「露地野菜」がそれぞれ12%、「果樹」が11%、「直売所や朝市での販売」「農産物加工」がそれぞれ10%である。
- 今後の事業展開への意向（図表42）については、「現状維持したい」が43.6%で最も多くなっているが、「現在行っている事業内容を拡大したい」が22.7%、「新たな事業領域に取り組みたい」が13.4%と、前向きな意向を持つ人が合わせて36.1%となっており、特に20代では48.9%と高くなっている。
- 今後拡大したい事業領域は、「農産物加工」が50.4%と最も多く、「直売所での販売」が31.3%、「施設園芸」が25.9%、「インターネットでの販売」が25.4%、「体験農園・農場」が22.9%となっている。20代は「インターネットでの販売」、30代は「施設園芸」「農家レストラン」、50代は「農産物加工」への意向が比較的多くなっている。

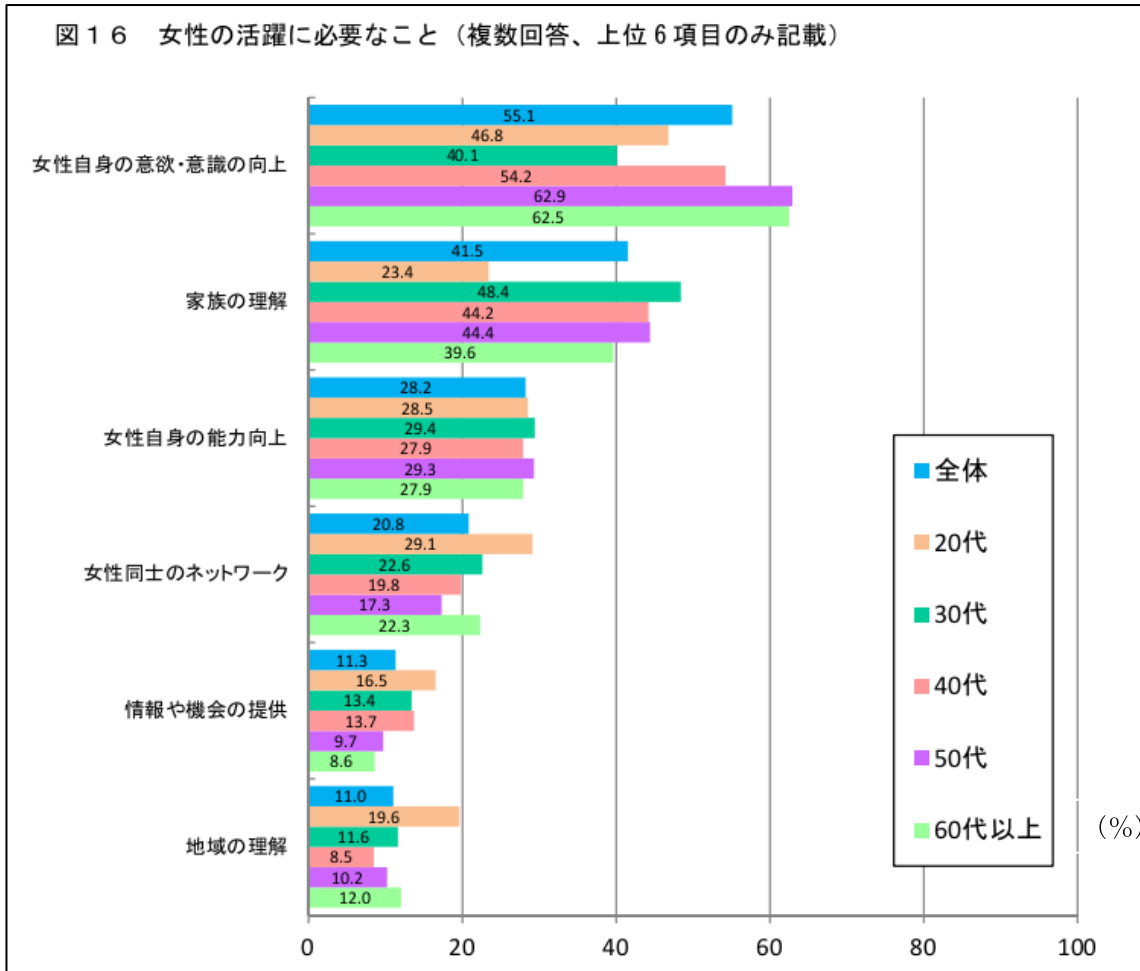


図表42 今後の事業展開

- 今後の事業拡大に向けた課題としては、生産部門では「農業資金の確保」(21.1%)、「従事者等の人手の確保」(19.9%)、「農業技術の習得」(19.7%)、加工部門では「技術・資格の習得」(28.2%)、「事業資金の確保」(19.5%)、販売部門では「販売ルートや集客の確保」(44.8%)、都市農村交流部門では「集客の確保」(26.6%)等が挙げられ

ている。

- 直面している生活上の課題については、「家事・育児との両立」の35.5%、「プライベート時間の確保」の23.8%等が多くなっている。特に、30～40代では「家事・育児との両立」を挙げる割合が高い。
- 女性であるために直面した課題については、「ない」と答えた者が56.4%、「ある」は32.5%。特に30代では課題が「ある」と回答した者の割合が他の年代に比べ高い。「ある」の理由は「家事・育児」、「体力面での男女差」、「地域内の男女差別」が多く挙げ



られている。

図表 43 女性の活躍に必要なこと

- 女性が活躍するために必要なこととしては（図表 43）、「女性自身の意欲・意識の向上」が55.1%、「家族の理解」が41.5%、「女性自身の能力向上」が28.2%、「女性同士のネットワーク」が20.8%である。20代では、「女性同士のネットワーク」、「地域の理解」、「情報や機会の提供」、30代では「家族の理解」、50～60代では「女性自身の意欲・意識の向上」を挙げる者が多くなっている。

b) 森林組合における女性の役員比率

資料：統計データ農林水産省「森林組合一斉調査」各年度

表 森林組合における女性役員の推移

年度	役員数					うち女性役員数					女性比率 (%)				
	常勤理事		非常勤理事	監事		常勤理事		非常勤理事	監事		常勤理事		非常勤理事	監事	
	組合数	人数	人数	人数	人数	組合数	人数	人数	人数	人数	組合数	人数	人数	人数	人数
15	439	468	11,459	2,892	14,819	1	1	18	3	22	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%
16	437	464	10,827	2,719	14,010	1	1	21	2	24	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.2%
17	444	469	10,091	2,534	13,094	2	2	33	5	40	0.5%	0.4%	0.3%	0.2%	0.3%
18	436	467	9,063	2,279	11,809	2	2	24	4	30	0.5%	0.4%	0.3%	0.2%	0.3%
19	434	465	8,548	2,185	11,198	2	2	26	11	39	0.5%	0.4%	0.3%	0.5%	0.3%
20	437	476	8,153	2,117	10,746	4	4	25	5	34	0.9%	0.8%	0.3%	0.2%	0.3%
21	429	474	7,850	2,034	10,358	4	4	24	7	35	0.9%	0.8%	0.3%	0.3%	0.3%
22	426	486	7,653	1,988	10,127	2	2	30	9	41	0.5%	0.4%	0.4%	0.5%	0.4%
23	434	487	7,474	1,949	9,910	3	3	22	8	33	0.7%	0.6%	0.3%	0.4%	0.3%
24	432	474	7,298	1,910	9,682	3	3	23	10	36	0.7%	0.6%	0.3%	0.5%	0.4%
25	430	474	7,052	1,861	9,387	3	3	24	13	40	0.7%	0.6%	0.3%	0.7%	0.4%

資料：森林組合一斉調査表より

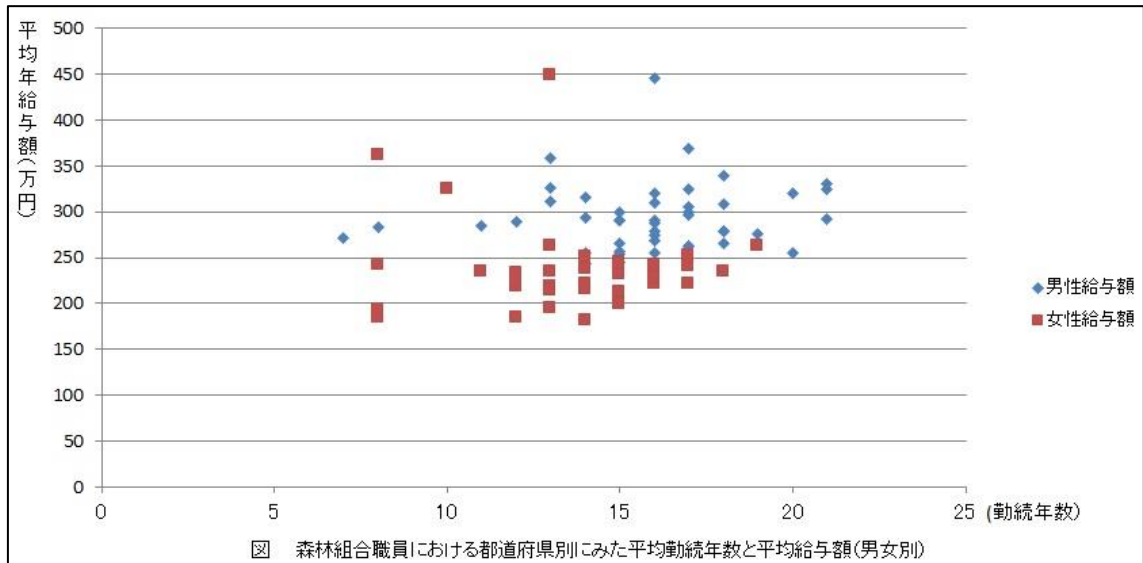
図表 44 森林組合における女性役員の推移

- 森林組合員についての男女別統計はない。
- 役員男女別統計は平成 15 年度以降から公表されており、女性割合は 1%に満たないが増加傾向にある（図表 44）。
- 監事で女性比率が若干（0.1%から 0.7%へ）高まっているが、理事（常任、非常勤）、監事ともに女性比率が 1%に満たない。また、数年前よりも常勤理事は数、率が低下している。いずれにしても、役員に占める女性の割合が非常に低い。
- なお、農業委員、農協の正組合員と役員、漁協の正組合員と役員の割合については、昭和 55 年度から平成 15 年度まで農林水産省のホームページで公表されている（経営局構造改善課、協同組織課、水産庁水産経営課調べ）。平成 15 年度で、農業委員の女性割合は 4.09%、農協正組合員 15.5%、役員 1.21%、漁協組合員 6.11%、役員 0.31%で徐々に高まっている。
- また、JA は全国女性組織協議会があり、60 万人を組織している。

森林組合職員について

- 森林組合の職員では、ほとんどの組合に女性職員が勤務（93.6%）しているが、神奈川県、滋賀県、和歌山県では女性職員のいる組合の割合は 7 割台である。
- 職員人数に占める女性割合は全国平均で 23.6%である。最も低いのは神奈川県（17.5%）、2 割未満は 8 県（福島、愛媛、宮崎、愛知、三重、埼玉、岩手、岐阜）である。最も高いのは、福井県の 36.0%であり、沖縄、香川、佐賀、山形、石川、群馬、岡山、茨城が 3 割以上。

- 職員の賃金は平均で男性 299,000 円（平均勤続年数 17 年）、女性 237,000 円（平均勤続年数 14 年）であり、女性は男性の 79.3%の賃金水準である。



図表 45 森林組合職員における都道府県別にみた平均勤続年数と平均給与額（男女別）

- 平均年給与額は都道府県によって給与水準が異なるが、女性は 250 万円以下、男性は 350 万円以下がほとんどである（図表 45）。公務員よりも低く、男性も共働きが必要な水準である。
- 4 県（新潟、愛媛、長崎、熊本）は平均勤続年数が 10 年過ぎても女性職員の給与が 200 万円に達していない。
- 3 県（奈良、埼玉、長野）は女性でも 300 万円を超えている。
- 地域の地場賃金水準に拠っていると思われるが、森林科学を学んだ大卒者（男女）にとって経済的に魅力ある職場となるくらい水準まで給与を引き上げることが必要ではないか。

c) 企業の人事制度上での工夫等

リーディング企業での取組内容と成果に関する事例データ

資料：厚生労働省ウェブサイト女性活躍推進法特集ページ

採用時の取組

- 採用者に占める女性の割合数値目標の設定（多くの企業）。
- 女子学生向け採用セミナー、インターンシップでの女性の積極的受け入れ、女子学生向け採用ホームページの設置、女性向けパンフレットの発行。（IHI）

- 採用面接官に女性を入れることで、女子学生の不安を払拭するとともに、男女公正な採用を実施。(リコー、豊田通商(株)他)
- 女子高校生・女子大学生等を対象とした研究所見学や女性技術者の仕事説明会等を実施。メーカー技術者のイメージを持ってもらう努力。(リコー)
- 学生に女性の働くイメージを持ってもらいやすいよう、新卒採用広報媒体(HP、パンフ等)に女性社員を掲載。新卒採用において女性総合職向けセミナーを実施。採用HPにおいて社長のダイバーシティ宣言動画を掲載。(豊田通商(株))
- セミナーやプロジェクトの実施:「結婚や出産をしても仕事が続けられるのか」という学生からの質問が多数寄せられていることから、2014年より、女子学生限定の「女性の働き方セミナー」を開催。出産や育児を経験した社員による座談会等を実施。((株)三越伊勢丹)
- 内定後の学生に「モノづくり」や「お客さまへのおもてなし」の楽しさ・やりがいを感じてもらうため、「農業体験プロジェクト」を実施、内定者同士の団結力も生まれている。内定辞退率が大幅に低下。((株)三越伊勢丹)
- 採用活動における「女子学生向け」セミナー開催。先輩女性社員のパネルディスカッション等、学生と直に語り合う場を設定。採用HPでは、活躍している女性社員の1日を追った動画を掲載、学生が具体的な職業イメージを持てるよう工夫。(三井住友銀行)
- 会社案内や採用ホームページにおいて、女性指導員が活動している姿を掲載。女性社員や女性管理職のとある一日の流れや、入社してから現在に至るまでのストーリーについても掲載し、女性の応募者が自身のキャリア形成についてイメージしやすい工夫。((株)コヤマドライビングスクール)
- 育休や育児短時間勤務制度を利用している社員の体験談を紹介。((株)ベネッセスタイルケア)

配置・教育・訓練に関する取組

- 社内ネットワークづくりを支援する仕組みの導入。(IHI)
- 社内勉強会や検定試験、研修等を積極的に実施し、普段から一人の社員が自分の仕事以外の数種類の仕事をこなすことができるように体制を整えている。(協和界面科学(株))
- 社内勉強会や検定試験、研修等を積極的に実施し、普段から一人の社員が自分の仕事以外の数種類の仕事をこなすことができるように体制を整備。(協和界面科学(株))
- 社内に「誰が」「どの業務を」「どの程度」担当できるのか、一覧にして掲示。これに基づき、応援体制が必要になった場合は、随時、担当間で調整。(三州製菓(株))
- ライフイベントを経た後のキャリアイメージを形成する「4年次研修」。(サントリー)

- 営業職は、長らく男性主体の職場。特にお得意先が飲食店の場合、夜間の営業活動となることもあることから、女性、ましてや子育て等の時間制約のある女性は配置困難という「思い込み」が強かった。しかしながら、営業職が会社全体に占める比重は大きく、営業職で女性が活躍していけない限り、会社全体の女性活躍推進は進まない、という問題意識の下、営業職へ女性を積極的に配置していくことに。
→実際には夜間の営業活動が不可避な得意先は限定的。日中の時間帯だけでも営業活動は行えることが判明。女性の営業社員の能力が次第に顧客側に評価されるようになり、現在では、女性営業職が「当たり前」の存在に。(サントリー、豊田通商(株))
- 「ペア制」(一人の顧客を二人で担当)を導入：担当同士で互いにカバーし合うことができることから、子育て等の時間制約のある女性の配置にも効果的。(サントリー)
- 将来の女性幹部候補の育成プログラムの実施：ライフイベントによりキャリア形成上の迷い・悩みが生じやすい30歳前後の女性の優秀者を集中的に育成するため、「女性幹部候補育成プログラムEWA」を開始。(帝人)
- 育児又は介護に専念するために退職した社員及び配偶者の転勤等によりやむを得ず退職した社員を対象に、一定の条件の下、再採用を実施。(日本電信電話(株))
- キャリアロードマップの作成：社員一人一人が、将来どのようなキャリアを積みたいかを示すキャリアロードマップを作成し、上司と面談実施。面談時には、過度な配慮等で社員の成長機会が得られなくなることがないようにライフにも踏み込んだ対話を促進。例えば上司が妊娠中の女性社員に対して、「子どもが生まれるから転勤させるのはかわいそう」と勝手に判断せずに、キャリアロードマップをもとに必ず女性社員本人の意思を確認するようにする等徹底。(豊田通商(株))
- キャリア面談の実施：特に、短大・高校卒の女性社員については、管理職昇格試験の受験資格は自分たちにはないと思い込んでいる者が多くいることが面談から判明。意欲があり、受験資格がある社員にはキャリア面談の際に積極的にチャレンジするように促していった。その結果、女性の受験者数が増加。短大・高校卒の合格者が当初2~3人だったものが、現在は毎年10人ほどに増加した。((株)三越伊勢丹)
- 販売員一人一人の販売スキルを可視化し、OJTに活用することで、顧客満足向上を図るプログラムを導入。((株)三越伊勢丹)
- ハード面の整備：1999年に女性の深夜業規制が解消された際、深夜帯に駅等で働く女性が増加。女性が深夜帯でも支障なく働くことができるよう、仮眠室や更衣室等の設置を推進。(東日本旅客(株))
- 社員一人一人に対する育成計画の策定：男女を問わず一人一人の育成計画(どのような職務・課題を付与するか等)を職場の上司が策定し、システム内に記録・保存をし、異動後の上司でも過去の履歴を閲覧可能としている。また、男女を問わず原則として駅長に次ぐポストの助役を目指すよう啓発し、助役となるまでのキャリアイメージの意識付け。(東日本旅客(株))

- 会社の意思決定を担う部署（経営企画・人事・広報・経理・プロパティ等）に若手女性を積極的に配置するとともに、中堅管理職以上を対象に多様な従業員それぞれの持ち味を最大限に活かすためのマネジメント研修を実施。（藤田観光(株)）
- 各段階に応じた能力向上支援（キャリア初期、中期・後期、主任、看護師長）を実施。（東京女子医科大学病院）

継続就業に関する取組

- 育児・介護休業取得者であっても、昇進スピードに大きな差が生じないように、休業からの復帰時の特例措置を設置。（IHI）
- 主業務のほかに二つの業務のスキルを磨く「一人三役」制度を徹底した結果、育児・介護等による休職者の業務を細分化し、残りの社員に割り振ることができるため、育児休業や介護休業を取得しやすい雰囲気が浸透。（三州製菓(株)）
- 子育て中だからといって、過度な配慮はせずに、中長期的な育成を考えた課題を与えていくべきことや、子育てを支える家庭のリソース等は一人ひとり異なることから、丁寧にコミュニケーションを取りながら、どのような配慮が望まれているのかを考えるべきこと等を伝達。（サントリー）
- 短時間勤務制度の柔軟な運用：短時間勤務について、27パターンの時間設定から選択を可能とする。また、早期にフルタイム復帰にチャレンジできるよう、一度やってみて難しい場合は再び短時間勤務に戻ることができるといった柔軟な運用を実施。（リコー）
- 若手女性社員向け「キャリア支援プログラム」：妊娠・出産より手前の世代の若手女性に対し、「ライフイベント」と「キャリア」を中長期的な視点で考え、将来に対する漠然とした不安の解消と自覚を促していくために、セミナーを開催し、先輩女性社員との交流等を実施。（SCSK(株)）
- 産休前面談、職場復帰セミナー、職場復帰面談の実施。（SCSK(株)）
- 退職理由として配偶者の転勤を挙げる社員が多かったことから、配偶者の転勤等で退職した元社員について、退社6年以内であれば復職可能とする制度を導入。（豊田通商(株)）
- メイト社員の無期雇用化：労働契約法の改正に先んじて、メイト社員を入社4年目から無期雇用化とし、最短入社5年目で正社員転換を可能化。（(株)三越伊勢丹）
- ワーキングマザーセミナーやワーキングマザー情報交換会、復職準備説明会等、育児休業からのスムーズな復職を支援、出産・育児を理由とした退職率の減少に寄与。（(株)三越伊勢丹）
- 従来の取組に加え、2014年度より、育児に携わる従業員の個々の志向に応じた様々な仕組みを構築。早期フルタイム勤務復帰、自己生活充実（小学校就学前までの育児勤

務取得)。

- 会社のイントラネットを利用したコミュニケーションを可能とすること等により社員による緩やかなネットワーク作り（例：女性駅長のネットワーク、電機女子 100 人会議）を支援。（東日本旅客(株)）
- キャリアビジョン構築のための研修の実施：女性のパイプライン形成を進める上で、ライフイベントと重なりやすい年代（28 歳程度）に、一つの壁（離職）があると感じたため、長く働き続けてもらえるよう、社長からのメッセージを出したり、これから訪れる変化への対応力を身につけるためのキャリアビジョン研修を実施。（藤田観光）
- 子育て支援制度の整備と周知徹底：正社員だけでなく、契約社員全員が利用できる子育て支援制度を整備。（(株)コヤマドライビングスクール）
- 短時間勤務制度、キャリアカウンセリングの実施（組織のライン上にいない教員をカウンセラーに）。（東京女子医科大学）

女性の積極登用・評価に関する取組

- 女性の登用人数の数値目標の設定、女性活躍推進計画の策定。（多くの企業）
- 経営トップによる女性の昇進状況モニタリング。（帝人）
- ロールモデルの輩出のため、各職場に対し、人手が必要なポスト及び職責の提出を求め、それに基づき、7名の女性管理職の中途採用を実施。（帝人）
※ロールモデルとは、社員が目指したいと思う模範となる人材のこと。
- 課長以上の管理職が、部署内から、自らの1年後・3年後の後任候補者を記入し、集中的な育成・登用を行う「サクセッションプラン」を実施。2011年には、同プランに「女性候補者記入欄」を新設。（帝人）
- 全社員同基準での評価：パート社員も正社員も、同じグレード(等級)であれば共通の評価基準で人事評価を行い、昇格の機会も平等に提供されている。管理職登用時には、管理職として適正な人事評価ができるよう、「評価・フィードバック研修」を実施。（合同会社西友）
- 結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤といったライフイベント等でいったん退職した社員、メイト社員について、退職8年以内まで再雇用を実施。2014年度より、再雇用制度の利用上限年齢を45歳から49歳に拡大。（(株)三越伊勢丹）
- 従来、総合職男性が就いてきた管理職ポストに対し、経験豊富な「ビジネスキャリア職」の女性社員の登用を検討。2008年に旧一般職を、管理職も目指すことができる職種として「ビジネスキャリア職」に発展的に再編。（三井住友銀行）
- キャリアサポート職種転換制度の実施：「総合職(リテールコース)」が、育児繁忙に伴う時間的制約等を理由に一時的に「ビジネスキャリア職」に職種転換することを認める制度。育児環境等が落ち着いた時点で再び「総合職(リテールコース)」へ再転換す

る意思があることが前提。(三井住友銀行)

- 人材力評価制度の新設：人事評価制度を、成果・プロセスを評価する「パフォーマンス評価」と、志・姿勢、思考・行動等人材そのものを評価する「バリュー評価」に再構築。「パフォーマンス評価」にはチャレンジ目標を新設、「パフォーマンス評価」は給与・賞与等に加え、資格昇格や登用に反映。「バリュー評価」は資格昇格や登用に反映。(藤田観光)
- 従来は、育児休業や育児短時間勤務制度等を利用しており、結果として昇進が遅れてしまいがちな社員の昇進スピードをアップさせる特例制度を創設。((株)コヤマドライビングスクール)

雇用形態や職種転換に関する取組

- パート社員や契約社員は主に工場の現場中心に配置されているが、一定の技術力を有する場合、テストや面談により正社員転換を実施。(IHI)
- 有期雇用から正社員への社内中途採用：有期雇用から正社員への転換を年1回実施。対象者は勤続一年以上で、登用する際は事業所の推薦、本社面接を経て採用となる。(藤田観光)
- 非常勤から正社員への転換、育児期間中の非常勤への転換。(ベネッセスタイルケア)

女性が活躍しやすい職場風土改革に関する取組

- 男性の育児参加促進策：出産休暇10日、子が満1歳に達するまで、チャイルドケア休暇、妊婦検診、つわり等による休暇、配偶者の妊婦健診への付き添い、出産準備教室参加を追加するとともに、半日単位取得を可能化。(IHI)
- 男性の子育て参画の促進—上司を通じた育児休業取得勧奨等：配偶者が出産した社員本人と上司に対して、人事(ダイバーシティ推進室長)から育児休業取得を勧奨するようメール送付、男性の育休取得2割。(サントリー)
- 男性の育児参加促進：育児休業を一部有給化し、子どもの出生時に本人・上司に案内を実施。2014年度の男性育児休業取得率は34.5%であり、母数が多いため取得者数では女性より多い。(リコー)
- 子の看護や、家族の介護等、社員に突然の休暇取得が必要になっても仕事が滞らないよう、主担当業務のほかに二つの業務のスキルを磨く「一人三役」制度を導入→相手の仕事を理解するようになると相手への理解も深まり、結果として社員同士がコミュニケーションを取り合うきっかけが生まれ、助け合いの風土が醸成。また、相手の仕事を覚えることにより、自分の成長にもつながると実感する社員が多い。(三州製菓(株))

- プラス評価の実施：社員にそれぞれ得意な分野で活躍してもらうため、欠点ではなく長所を褒めるプラス評価を実施。指導に際しても、単に注意することはせず、「こうしたらもっと良くなる」という提案型で行うことを社長自ら実践。（三州製菓(株)）
- 社員手帳に、社長を含めた全社員の名前、誕生日、長所、得意なことを記載した一覧表を掲載。（三州製菓(株)）
- イントラネット上に、さまざまな働き方をしている社員のインタビュー記事掲載－育児中の男女社員、各種制度利用者、女性管理者等、多様なモデルの提示。（日本電信電話(株)）
- 危険あるいはハードな地域・現場へ女性社員を配置させないような過度な配慮もあったが、基本男女で仕事の能力に差がないと考え、「女性だからできない」というのは思い込みで判断せず、「女性にできない仕事はない」という考え方のもと、まずは本人に確認するという意識が浸透。（豊田通商(株)）
- 経営トップが「女性を企業の力にしていく」と強いメッセージを発信し、人事部が一体となって取組を推進。（(株)三越伊勢丹）
- 両立支援制度の運用に当たる企画立案への男性社員の参画：女性中心で担っていた両立支援制度の運用に当たっての企画立案・実施等を男性社員が担当。（東日本旅客(株)）
- 従業員としての心がまえの基本事項：「従業員のこころえ」に、ダイバーシティの重要性（異なる個性を互いに尊重し、認め合い、活かすことの重要性）を位置づけ、従業員に周知徹底。雇用形態、国籍、性別等に拘らず、現場の最前線でお客様に接している従業員が自由に意見を発言できる「ダイバーシティミーティング」を実施。（藤田観光）
- 社内報において、育児休業を取得したり育児短時間勤務をしている男性係長や男性社員の話を紹介。社員の意識が徐々に変わり、男女ともに育児休業や育児短時間勤務を利用しやすい職場の雰囲気醸成。（(株)コヤマドライビングスクール）
- カウンセリング制度、職場環境の改善に向けた提案箱の設置。（同上）

林業における若手・女性技術者等の育成と確保

資料：北海道森林管理局「若手・女性技術者等の育成・確保に関するアンケート調査結果」、2016（再掲）

- 平成28年1月に、北海道内林業土木協会所属の建設業者121社にアンケート調査協力を依頼し、83%に当たる101社からの回答。
- うち女性技術者の登用について68社（67%）が重要と認識。
- 女性技能者社員は8社（8%）で9人のみ。このうち、現場作業従事の女性技能者は6社、7人。

- 女性技術者のための環境改善の取組については、
 - ・ トイレ、休憩所等の職場環境整備を 17 社（17%）が実施
 - ・ 家事、育児、介護等と両立できる勤務制度を 45 社（45%）が導入
 - ・ 休暇制度、フレックスタイムを 30 社（30%）が導入
 - ・ 資格取得の支援を 38 社（38%）が実施
 - ・ 男性との体力差等を考慮した機械化について 7 社（7%）が取組を実施。
- 女性技術者登用の取組や課題、その他要望等
 - ・ 事業量が不安定だと配置・改善の取組ができない
 - ・ 現場技術者として応募する人がなかなかいない
 - ・ 中小企業では一部力仕事が必要なことがあり女性の登用は難しい
 - ・ 結婚・出産・育児後の現場復帰が難しい
 - ・ 作業環境を考えると就業してもらうのは難しい
 - ・ 建築と違って土木では環境面で若干無理がある
 - ・ 人材（女性技術者数）が不足しているのではないか
 - ・ 経営陣の女性技術者への理解度が深くなされていないので技術陣との意見のすりあわせが必要等、多くの課題があげられた
 - ・ また、男性・女性問わずやる気がある人材であれば雇用する、希望者がいれば登用したい、工事量（受注量）が増加すれば可能になるといった意見もあげられた
 - ・ 女性登用の取組としては、職場環境の整備に積極的に取り組む、学生セミナー（会社説明会）等により土木工事の魅力を発信することに取り組んでいる
- 過去 3 年間の女性技能者の雇用は 3 社（3%）で 3 人と極めて少ないが、雇用実績のなかった企業のうち 5 社（5%）が来年度新規雇用を予定。

d) 林業女性の起業

林家世帯の女性による起業等、森林資源を利用した自営業での就業の実態、傾向

林研グループ女性メンバーらによる企業の課題と実践方向についての情報

資料：愛媛県林業研究グループ女性会議「山村資源を活用した林業女性の起業を考える」、2014

- 平成 24 年度の「えひめ女性財団自主事業」に採択され、愛媛県林業研究グループ女性会議（共同研究者：愛媛大学農学部中道仁美氏）が研究主体。林研活動として、こうした調査事業が実施された点に意義がある。

- 女性会議は平成 13 年設立。
- 愛媛県の女性林業研究グループは、7 グループ、77 名。
- 起業を目標に学習会を実施、起業の可能性を探るために、各グループ活動で作っている商品を各地元の産直市で試験的に販売、消費者へのアンケートを実施したもの。
- グループ別に、消費者の目からみた生産物（特用林産物や農産物、加工品（苔玉、竹炭、リース、門松））の改善点を考察。
- 地域住民の目を林業に向けることができ、林業に関わる女性の「見える」化（出典：p19）。

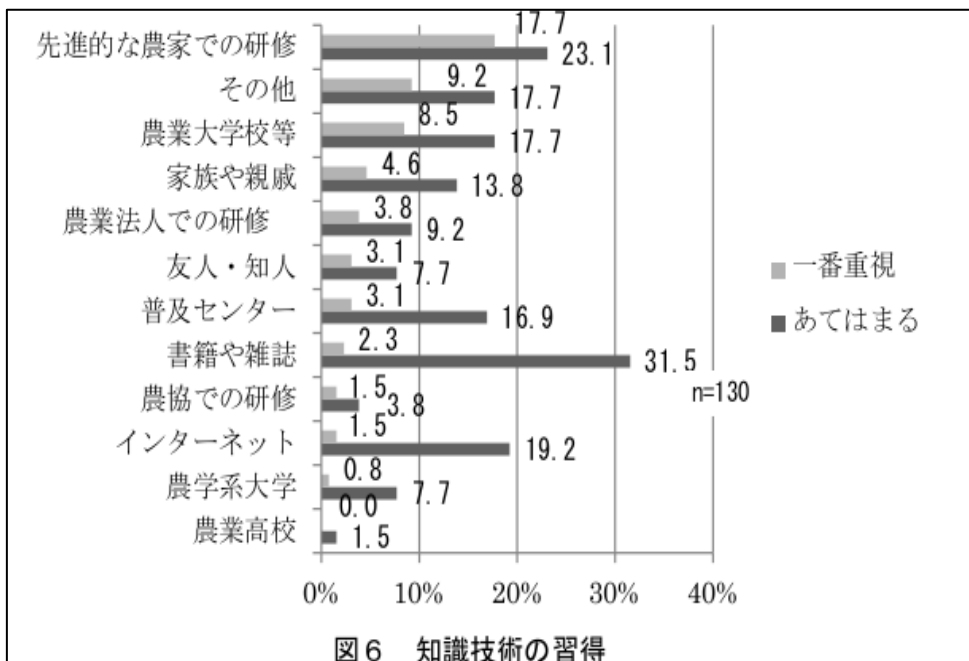
女性の新規就農の実態

資料：全国農業会議所・(社)農山漁村女性・生活活動支援協会（全国新規就農相談支援事業）「女性の視点に立った新規就農の課題や支援施策のあり方調査結果」
2013 年 3 月

- 独立就農女性（本人のみ、または配偶者等とともに新たに農地や機械、ハウス等を手に入れて独立して農業を開始し経営するタイプ）は女性の新規就農者の 2%程度：これまで調査対象にされなかった。林業では I ターンでの自伐型林業への参入者に近い。
- 調査対象は各都道府県 5 人、回収率 63.7%（n=130）、30 歳～49 歳が 7 割。以下、アンケートの結果の概要。

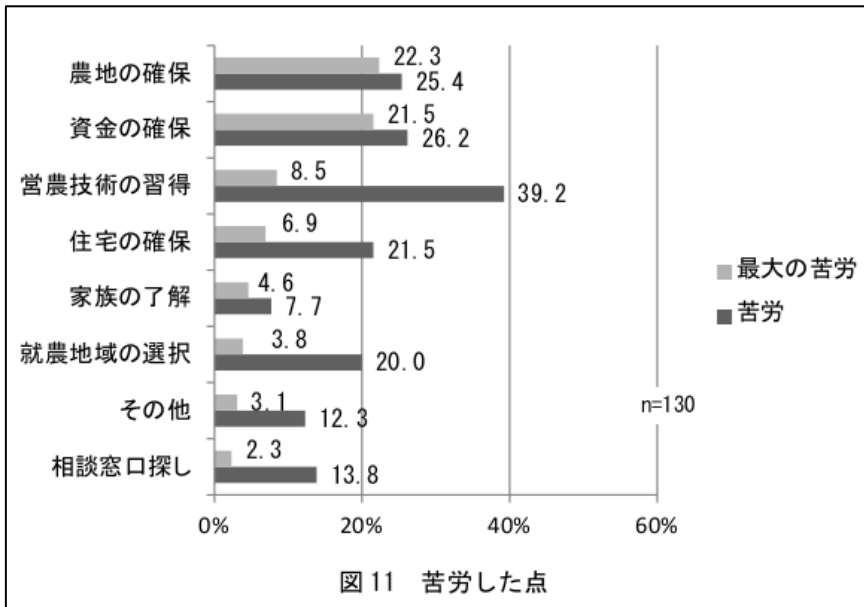
就農の経緯

- ・ 「実家や親戚に農業を営んでいる者はいない」が最も多く 5 割を占める。次いで、「祖父母や親戚が農業」、「実家が農業」と続き、農業と関わりのある者があわせて 4 割となっている。「その他」の回答は 1 割であり、内容は、夫の家が農業、夫の実家が兼業農家、夫が新規就農、兄が新規就農等の回答が見られた。
- ・ 就農前の職業では「会社勤務」が半数。就農の動機では、「自然や動植物が好き」、「農業が好き」が共に 3 割と高く、まずは、「好き」であることを重視していると言える。ほぼ全員が男性の新規参入者である 22 年度調査と比較すると、独立就農女性は、「自然や動植物が好き」や「家族と一緒に仕事ができる」を強い就農動機としているが、「自ら経営の采配を振れる」、「努力の成果が直接みられる」、「農業はやり方次第でもうかる」と言った農業経営に魅力を感じての就農動機は低い傾向。
- ・ 「知識技術の習得」では、「書籍や雑誌」、「インターネット」が広く情報を得るのに役だったと思われるが、「先進的な農家での研修」は身近で直接的に役立ったとしている。農業大学校や普及センターも役立っている（図表 46）。



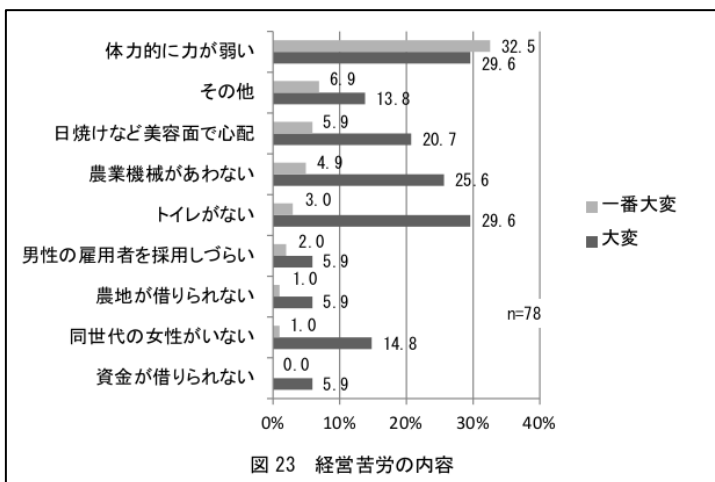
図表 46 知識技術の習得

- ・ 「就農先の地域選定理由」では、「自然環境が良い」、「所得できる農地があった」、「家族の実家に近い」の順となっている。
- ・ 就農先の生活環境では、「防犯上安心できること」が最も多く次いで「買い物に不便でない」、「病院や医者等へのアクセス」の順。
- ・ 農地の確保状況をみると「全て借地」と「約7割が借地」を合わせると、約7割が借地経営。
- ・ 農地の確保ルートは、「研修先から紹介」と「友人・知人の情報」を合わせて3分の1以上であり、「市町村や農協」と「就農相談機関から紹介」は合わせて全体の4分の1。本人の人脈での農地確保ルートが比較的多くなっている。
- ・ 「就農までの苦労」は、「営農技術の習得」、「資金の確保」、「農地の確保」、「住宅の確保」の順である。いずれの項目も、以前から就農のために重視している項目である。
- ・ 「住宅の確保」をみると独立就農にともない、借家をしたのが約4割、購入したのが約3割であるが、その他の記載をみると元々自宅や実家のある地域で就農しているケースがかなり含まれている。
- ・ 「就農までの苦労」は、「営農技術の習得」が挙げられているが、最も苦労が大きいのは、「農地の確保」、「資金の確保」である（図表 47）。



図表 47 苦勞した点

- ・ 「就農に当たっての苦勞」（男性との比較）については、「女性の方が苦勞が多いと思っただことは無い」が「思っただことがある」よりも 12 ポイント上回った。
- ・ 「思っただことがある」の内容は、「体力的に自信がない」、「好奇の目で見られた」、「関係機関の発言」の順となっていた。「その他」にも数多くの記述があり、「女性が独立就農するのは無理だ」、「農家に嫁に行けと何度もいわれた」等のセクハラ的な発言がある。
- ・ 一方女性であることで就農に当たって男性より良かった点について聞くと「女性ということで周りに気にかけてもらえる」、「注目度が高い」、「直売所の出荷事のラッピングも男性よりセンスがある」等。（出典：p29）



図表 48 経営苦勞の内容

農業経営の状況関係

- ・ 独立就農女性の経営作目は、露地野菜、施設野菜が多く、比較的小規模の農地面積であっても、作付け回数を増やすことで経営規模が確保できることや、栽培期間が比較的短く、直売所等への出荷により売り上げ代金が継続的に入ること、機械設備が少なくてすむこと等によるものとみられる。
- ・ 農業経営従事は「夫と共に」が6割。農業経営スタイルをみると、「自分と夫で共同経営」が約2割、「夫が主で自分は従事」が約3割となっている。一方、「自分一人で経営」が4割弱であった。
- ・ 独立就農女性が、経営主（夫との共同経営を含む）として経営参画しているのは6割。また、独立就農女性に夫がいるのは7割で、6割が夫婦で農業従事している。
- ・ 独立就農女性の9割が、「農作業・飼育管理」や「出荷・販売」を担当、更に、「直売・直販」にも7割が取り組んでいる。「農畜産加工」や「農業体験」、「消費者交流」にも約2割が取り組む等単に農業生産だけでない多様な活動を目指している。
- ・ しかし、年間売上高は、「300～500万円」が約2割を占めるが、農業所得は「50万円未満」が3割を占める等極めて厳しい。
- ・ その中で、「休日が決まっていない」経営が7割弱と大部分の経営で定期的に休まず働いている。
- ・ 最大の経営上の苦勞が「所得が少ない」が3割、「人手が少ない」、「栽培飼養技術の未熟さ」がそれぞれ1割となっている。
- ・ 経営改善に向けた取組は、約8割の独立就農女性が、「他産業・異分野との連携」を取り上げた。就農前に農業外の他産業で会社員等をやっていた、独立就農女性は、元々農業外の友人や知人を持ち、農業外の知識や経験を持っている。
- ・ 「農業経営の苦勞（女性の方が大変）」は、6割を占め、これは「就農までの苦勞」（男性との比較）で苦勞と答えた方が4割であったのに比べ、多くなっている。独立就農女性にとって就農までの苦勞もあるが、農業経営をスタートしてからは、より苦勞が多いと推察される。一番大変または大変と回答があった苦勞の内容は、「体力的に力が弱い」が62.1%、「トイレがない」が32.6%、「農業機械があわない」が30.5%の順に高くなっていた（図表48）。

農村での生活状況関係

- ・ 苦勞している内容は、「生活費が足りない」でこれは農業所得が低いことに連動している。また、買い物、幼稚園、病院が遠い等も。
- ・ 「自然環境が良い」が7割、「新鮮な農畜産物の入手」が5割等農村生活の良さも実感しながらの暮らしぶりもみえる。
- ・ 学校に入学する前の未就学児童がいる独立就農女性は、全体の7割を占め、同居の姑や舅に子育てを支援してもらっている様子が浮かぶ。但し夫の関わりはあまり多くな

い。

将来の抱負・独立就農女性へのアドバイス・女性の独立就農が円滑に進むために：自由記入

- ・ 回収票 130 票のうち 9 割の人が自由記入した。
- ・ 独立就農女性（240 人：平成 24 年）は、新規就農者全体（58,120 人：同 24 年）のわずか 0.4%にすぎないが、貴重な声が伝わってくる。
- ・ これらを今後の新規就農施策に活かすことが、農業外から意欲のある新たな女性を農業の担い手として農山村地域に呼び込むことにつながる。
- ・ 彼女達が農業経営を開始して直面する問題は、古くから農村に残されてきた慣行的な内容も含んでいる。

将来の抱負

- ・ 農業経営の発展方向では、農産加工やレストラン、食の情報発信や有機農業、子ども達の体験の場づくり、法人化等に向かって行きたいとの抱負や、女性の雇用を積極的にしていきたい等が記述されている。
- ・ 生計、仕事と生活に関するものでは、子育てと仕事の両立、ゆとりのある生活等が記述され、地域の発展方向に関するものでは、ぶどう園を地域の交流にしてい、食育の場にしていく等が記述されている。

独立就農女性へのアドバイス

- ・ 就農に当たっては、就農場所、技術や知識の習得、資金、経営理念等にわたり実経験に基づく内容のアドバイスが記述されており、また、地域生活や出産・結婚・子育てに関する切実な実態を踏まえた内容となっている。

女性の独立就農が円滑に進むために必要な対策

- ・ 農地の入手、就農相談窓口の対応とその内容、資金、労働環境、特にトイレについては多くの記載があり切実な問題となっている。また、機械・施設、仲間づくり、セミナー・研修内容、農業と生活の両立、婚活等にわたり対策の提案がなされている。