

### 3. 聞き取り調査の結果

## (1) 聞き取り調査結果のまとめ（属人ベースの整理）

### 聞き取り対象者 NO.1

#### 対象者の属性

|           |                               |
|-----------|-------------------------------|
| 年代        | 30代前半                         |
| 居住都道府県    | 北海道地区（地元出身）                   |
| 既婚・未婚     | 未婚                            |
| 従事する業務の概要 | 【両親が経営する林業事業体に就業】<br>林産（15年目） |

#### 聞き取り内容の概要

##### ●雇用・就業

- ・ 地元の高卒卒業後に就職し、2年勤務した後に家業で働くこととなった。
- ・ 土場などでのグラップル操作から始まり、徐々に重機オペレータとして習熟していった。現在は、グラップルでの集材と巻き立て作業を中心に行っている。
- ・ もともと車の運転が好きだったこともあり、山仕事への抵抗はなかった。一日が過ぎるのも早く、充実感がある。
- ・ 従業員10名のうち、女性は1名。
- ・ 女性の比率が高くないことも一因であるが、給与・能力評価に男女差は感じない。技術レベルが一定以上であれば平等に評価されているように感じられる。
- ・ 産休・育休について、これまでのところ特段事例がないものの、男女問わず、家庭の用事で休みを取ることは可能。
- ・ 女性のトイレ事情は、勤務の阻害要因にならない。
- ・ 重機オペレータとはいえ、力が必要な作業は男性が率先して手伝ってくれる。

##### ●労働安全衛生

- ・ 防護衣や安全靴などが支給されている。

##### ●事業体内での教育訓練

- ・ 参加可能な社外研修には、男女の別を問わず、参加させてもらっている。資格取得についても同様。

##### ●女性の志向性・能力を生かす

- ・ 女性は重機オペレータに向いている。
- ・ 女性が現場に入ることによって、男性だけのときよりも会話が弾んで空気が明るくなる。

### ●教育システム

- ・実際に就業現場で女性が作業服を着ている姿を見たり、重機に試乗してみたりする体験を通じて「私もやってみたい」と思う女性が増えてくると思う。現場まで足を運ばずとも、冊子やポスターでもよい。業界として、そのようなきっかけづくりが必要。
- ・女性の採用に踏み切るには、企業側の女性に対する認識、周囲の男性従業員の意識も変えていかなければならない。

### ●ネットワーク形成

- ・同じ作業をしている人（男女関係なく）と話してみたい。

### ●施策素案への意見

- ・女性林業者のネットワークについては必要性を感じていない。

## 聞き取り対象者 NO. 2

### 対象者の属性

|           |                        |
|-----------|------------------------|
| 年代        | 20 代後半                 |
| 居住都道府県    | 中部地区（他県出身）             |
| 既婚・未婚     | 未婚                     |
| 従事する業務の概要 | 【林業事業体に就業】<br>林産（6 年目） |

### 聞き取り内容の概要

#### ●雇用・就業

- ・ 大学時代の就職活動中に縁あって同社から内定を受け、就業を開始。
- ・ 従業員 40 名のうち、女性は 6 名。女性の内訳は、事務職 3 名、現場 3 名。現場作業にあたる女性は、それぞれ別の作業班に所属している。
- ・ 産休・育休について制度が適切に運用されており、先輩 1 名が現在産休中である。
- ・ 給与や能力評価について、詳細不明ながら男女差は感じない。離職率についても同様。
- ・ トイレについては、同じ作業班の男性も気を遣ってくれるため、特に支障はない。

#### ●労働安全衛生

- ・ 防護衣と安全靴は支給されている。

#### ●事業体内での教育訓練

- ・ 研修や資格取得の機会は、男女で均等である。
- ・ 同社は、県内でも研修会への参加人数が最多である。

#### ●女性の志向性・能力を生かす

- ・ 女性に加わることで、雰囲気明るくなり職場が活性化する。
- ・ 男性が女性をカバーしようとするなど、助け合いや思いやりのある職場になった。
- ・ 女性は男性に比べて、力や瞬発力に劣るものの、重機オペレータは作業の流れに支障なく行える。
- ・ 女性管理職など先輩がいれば、いろいろ相談できてよいのではないかと。

#### ●教育システム

- ・ 女性の林業参入を促すためには、すでに働いている女性を周知することが有効である。
- ・ 求人票に「男女募集」と記載しているが、その実、男性のみ募集している企業があり、そのような実態を正す必要がある（就職活動中の経験）。

●ネットワーク形成

- ・ 職場に女性がいることもあり、特に必要性を感じない。

●施策素案への意見

- ・ 女性林業者のネットワークについては必要性を感じていない。

## 聞き取り対象者 NO. 3

### 対象者の属性

|           |                          |
|-----------|--------------------------|
| 年代        | 30代前半                    |
| 居住都道府県    | 近畿地区（他県出身）               |
| 既婚・未婚     | 未婚                       |
| 従事する業務の概要 | 【林業事業体に就業】<br>造林、林産（8年目） |

### 聞き取り内容の概要

#### ●雇用・就業

- ・ 地元で就職活動をしたが、林業関係の就業先が見つからなかった。「女性はどうか扱ったらよいかわからん」と相手にされなかった。
- ・ 就業前研修を受けたことがきっかけで今の職場に採用された。その時点ですでに女性が就業しており、目標になった。
- ・ 現在従業員は10名、うち3名が女性。以前に3人の女性が就業していた。
- ・ 給与や資格取得に関しては男女差はない。
- ・ 昇級の基準は明らかではないが、おそらく経験年数。
- ・ 賞与は以前はあったが、有給休暇制度が導入されてからなくなった。モチベーションの低下は否めない。
- ・ 周囲の者も、今では女性のトイレ事情を必要以上に気を遣わないようにしている。
- ・ 産休・育休の制度はない。以前勤めていた女性は、出産を機に退職し、事務職での復職を希望したが、経営的に事務職員の配置が困難なため、希望はかなわなかった。
- ・ 衣類については、男性用より小さいものを見つける必要があるほか、ベルトで調整するなど工夫している。女性用は価格も割高である。
- ・ 以前勤めていた女性の中には、生理を理由に仕事を休む者もいた。

#### ●労働安全衛生

- ・ ヘルメットのみ支給。

#### ●女性の志向性・能力を生かす

- ・ 社長によると、「これまでに6名の女性を雇用し、造林作業や機械のオペレータを担当させた。グラップルを操作する女性を見て、女性は力はないが、機械があれば問題ないと感じており、以降の採用基準に性別は関係ない」。
- ・ 社長の指示よりも、女性の目があった方が男性はよく仕事するし、身だしなみも改善された。

●ネットワーク形成

- ・ 林業女子会には所属していないが、県職員の女性との食事会がたまにあって楽しい。  
同じ仕事をしている女性とざっくばらんに話せる機会が欲しい。

●施策素案への意見

- ・ 施策素案に関して、概ね同意。

## 聞き取り対象者 NO. 4

### 対象者の属性

|           |   |
|-----------|---|
| 年代        | 30代前半   |
| 居住都道府県    | 近畿地区（県内出身）                                      |
| 既婚・未婚     | 未婚  |
| 従事する業務の概要 | 【林業事業体に就業】<br>林産、施業集約、木材販売企画（現職場で3年目）<br>講師（副業） |

### 聞き取り内容の概要

#### ●雇用・就業

- ・ 大学卒業後、九州での林業セミナーへの参加を経て中国地区の林業事業体に就職。生まれ育った近所の山が宅地開発で無くなる経験から、25歳を過ぎたら林業の仕事に就くと決めていた。中国地区では5年間勤めた。
- ・ 技術を向上させたいという強い思いから、就業後も各地の研修に参加し、その後中部地区の森林組合に転職、作業班員として勤務。
- ・ 出身の近畿地区に戻って、現在3年目。
- ・ 給与は月給制、賞与・有給休暇あり。副業可。土日には、伐採等の講師（副業）を頼まれて行うこともある。
- ・ 過去の勤務先は全て、女性を初めて雇用する組織だった。女性側から、生理や体調面などの事情をきちんと意思表示することが大切。
- ・ 男性が働きやすい職場はすなわち、女性も働きやすい。
- ・ 道具や服の支給はなく、自身で購入しているが、サイズ面で男性ほど選択肢がない。

#### ●女性の志向性・能力を生かす

- ・ 班長には、技術がある人よりも全体把握や目配りができる人の方が向いており、男性よりも女性が適していると感じる。
- ・ 研修では、男性の多くは聞くことを恥と思い、質問が苦手だったりするが、そこに女性が加わることで空気が変わり、コミュニケーションが活発になる。副業の講師業は、プライドなくできるのが魅力。
- ・ 機械操作は、自身は雑な方。

#### ●施策素案への意見

- ・ 施策ポイントに関して、概ね同意。



## 聞き取り対象者 NO. 5

### 対象者の属性

|           |                                |
|-----------|--------------------------------|
| 年代        | 20 代後半                         |
| 居住都道府県    | 中国地区（地元出身）                     |
| 既婚・未婚     | 未婚                             |
| 従事する業務の概要 | 【森林組合に就業】<br>造林、林産、作業道開設（6 年目） |

### 聞き取り内容の概要

#### ●雇用・就業

- ・ 同森林組合としては、技能職を目指す初めての女性採用である。
- ・ 給与は、以前は日給月給制だったが、嘱託職員になってからは月給制となり、賞与も支給される。
- ・ 嘱託職員から技能職員への登用の道もある（性別にかかわらず）。
- ・ 産休・育休については、事務職で一名前例がある。その時は出産の前後が総務付という形が取られた。
- ・ トイレは、上司がワンタッチテントを用意してくれたり、周囲の男性からの協力を得ている。一人になる時間でもあるため、クマ対策も同時に必要。
- ・ 生理の時期は、負荷の大きな仕事が回らないよう、上司と調整している。

#### ●女性の志向性・能力を生かす

- ・ 女性は男性と比べて機械をほとんど壊さないし、丁寧扱う。ただし、機械の故障は、自分の所有物でないという意識が少なからず操作に影響するように感じる。

#### ●ネットワーク形成

- ・ 自分と同じ作業をしている人（男女関係なく）と話してみたい。

#### ●施策素案への意見

- ・ 女性林業者同士のネットワークについて、特に女性と交流したいという思いはない。ただし、防護服のサイズが合わないなどの女性特有の悩みについての情報共有・発信はあってもよい。

## 聞き取り対象者 NO. 6

### 対象者の属性

|           |                            |
|-----------|----------------------------|
| 年代        | 30代前半                      |
| 居住都道府県    | 四国地区（県内出身）                 |
| 既婚・未婚     | 既婚                         |
| 従事する業務の概要 | 【森林組合に就業】<br>林産、作業道開設（5年目） |

### 聞き取り内容の概要

#### ●雇用・就業

- ・ 同森林組合として、現場で女性を雇用したのは初めて。希望者がいれば、今後も採用したい。
- ・ 日給月給制で、年末には賞与があり、支給額は当年度の収益による。町内での女性が働く待遇としては、条件の良い方である。
- ・ 昇級システムは明らかではないものの、男女格差はない。
- ・ 休みは取りやすく、学校行事があるときなども休める。
- ・ 現場の服装は、男性用 S サイズで対応できている。
- ・ 上司によると、出産・育児が一段落した女性の採用は、経営的視点で見ると離職のリスクが少なかった。若い女性を採用する場合、出産前後の仕事のやりくりを頭に入れないとない。女性に限らず、人数が多ければ仕事の分散が可能だが、現状ではそうなった場合の対応が難しい。ただし、現場作業だけでなく事務仕事も任せられる女性であれば、対応の幅が広がる。
- ・ 労働環境は満足しており、職場に恵まれたと感じる。女性の働きやすさに関しては、行政が制度を整備することも大切だが、職場単位で雇用する側の意識改善が必要だと思う。
- ・ 仕事はできる限り続けたいが、男性のように 50～60 代までは続けられないかもしれない。山歩きができなくなったら辞め時だと思っている。

#### ●女性の志向性・能力を生かす

- ・ 機械のオペレータとしては十分で、機械が壊れないのはトータルで見ると生産性を上げています。男性はすぐに機械を壊す人が多い。
- ・ 職場の雰囲気がとても良くなった。

#### ●施策素案への意見

- ・ 女子会の必要性はあまり感じていない。

## 聞き取り対象者 NO. 7

### 対象者の属性

|           |                         |
|-----------|-------------------------|
| 年代        | 30代後半                   |
| 居住都道府県    | 九州地区（県内出身）              |
| 既婚・未婚     | 未婚                      |
| 従事する業務の概要 | 【森林組合に就業】<br>造林、調査（5年目） |

### 聞き取り内容の概要

#### ●雇用・就業

- ・ 大学を卒業し派遣職員を経験した後、家族の勧めで実家に戻り、家業の建設板金業の事務仕事の手伝いに従事。隣村に嫁いだのを機に、森林組合の求人を知り、応募した。
- ・ もともと林業に携わりたかったわけではない。しかし、幼少の頃、父に連れられて山に行くことがあり、手入れをすれば山がきれいになることは体験していた。
- ・ 森林組合では、事務員として1年働き、その後産休・育休を1年間取得した。その際に組合からの保障はなく、社会保険を受給した。有期雇用のため産休・育休を取得できず、離職した人もいた。
- ・ 復職するタイミングで、3つの森林組合が合併し、事務職員に余剰感が出たことから、作業員を志願した。周囲は「おまえなら大丈夫だろう」という反応だった。
- ・ 造林班 60名、伐採班 28名、作業道班 4名、トラック運転手 1名、事務（正職員） 3名という構成。自身は造林班に所属。
- ・ 現在女性は全員正職員で3名。以前は5名がいたが、高齢や配偶者の定年等の理由で退職した。
- ・ 給与は月給制で、賞与・有給休暇あり。給与体系に男女の別はない。経験年数や能力で昇給できることになっている。査定における男女差は明らかになっていない。
- ・ 生理休暇はあるが活用したことはない。気軽に言える雰囲気だとよいと思う。
- ・ シャワー室・更衣室は男女ともない。合併時に検討されるも、実現しなかった。
- ・ 休みは取りやすい環境で、学校の役員行事等で休ませてもらえる。

#### ●事業体内での教育訓練

- ・ 現場の作業に必要な資格は、緑の雇用担い手対策事業でほとんど取得した。

#### ●女性の志向性・能力を生かす

- ・ 男性なら反感を買うようなことでも、聞いてもらえる時がある。輪を作るという点に関しては、女性が優れていると思う。女性が来て明るくなったとも言われた。

●**教育システム**

- ・ 機械化が進むことで女性が林業で働きやすくなるが、応募はない。男性でも、若い人はすぐ辞めてしまう。
- ・ 女性向けの機械講習を行政に開催してほしい。

●**ネットワーク形成**

- ・ 地域の職員協議会で、以前女性だけの食事会が催された。参加者はほとんど事務員だった。
- ・ 子供が手を離れたら、女子会には積極的に参加したい。

●**施策素案への意見**

- ・ 施策ポイントに関して、概ね同意。

## 聞き取り対象者 NO. 8

### 対象者の属性

|           |                             |
|-----------|-----------------------------|
| 年代        | 40 代後半                      |
| 居住都道府県    | 東北地区（地元出身）                  |
| 既婚・未婚     | 未婚                          |
| 従事する業務の概要 | 【林業事業体に就業】<br>林産、林地開発（9 年目） |

### 聞き取り内容の概要

#### ●雇用・就業

- ・ 作業療法士として働いていたところに通信制の大学でランドスケープを学び、林業に興味を持った。以前より動植物に興味があった。森林ボランティアを経験した後、林業への転職を決意し、県内の林業労働力確保支援センターの名簿からたどって、現在の職場に求職した。
- ・ 3 ヶ月の見習い期間を経て、伐採作業の正社員として採用された。
- ・ 従業員 19 名、そのうち女性は事務と伐採作業で各 1 名。
- ・ 震災以降は海岸林の処理やソーラー発電用の林地開発が増え、産業廃棄物関連作業が増えた。その収益が賃金や福利厚生に還元されている様子。
- ・ 通常は 3～5 名で作業班を組む。現場ごとにメンバーは変わる。
- ・ その現場に適した人が職長になる。職長に指名されることもある。
- ・ 定期昇給あり、男女差なし。
- ・ トイレは行ってきますと声をかけ、外です。仮設トイレより外でするほうが良い。
- ・ 生理中のごみ袋を持参して仕事をする。仕事内容も普段通り。
- ・ 作業着のサイズは男性用で事足りるが、靴は小さいサイズがない。
- ・ 竹林の刈払いや伐採作業では、男性との力の差を感じるが、仕事の割合としてはそれほど多くない。機械化された職場でよかった。

#### ●労働安全衛生

- ・ チェーンソーや安全用具はすべて支給される。作業服、靴、手袋など。
- ・ 防護服はあまり着用しないが、元請けの会社からの指示には従っている。
- ・ 雨の日でも、強風でなければ、重機があれば仕事ができる。

#### ●女性の志向性・能力を生かす

- ・ 女性が優れていると思うのは、機械を慎重に扱ったり、集木の際に根元を傷つけたりしない傾向があること。また、男性とは目をつける点が異なり、気配りが出来る点もある。

●ネットワーク形成

- ・女性のネットワークについては、あれば参加したいかな、という程度。

●施策素案への意見

- ・施策ポイントに関して、概ね同意。

## 聞き取り対象者 NO. 9

### 対象者の属性

|           |                                    |
|-----------|------------------------------------|
| 年代        | 40代前半                              |
| 居住都道府県    | 中部地区（他県出身）                         |
| 既婚・未婚     | 既婚                                 |
| 従事する業務の概要 | 【林業事業体に就業、後に経営者】<br>経営全般（現職場で13年目） |

### 聞き取り内容の概要

#### ●雇用・就業

- ・ 隣県の森林組合を経て、結婚を機に現在地へ移住、近所の林業事業体へ就職した。  
一昨年に代表取締役役に就任。
- ・ 現場作業に携わる従業員は現在15名で、うち女性は1名。
- ・ 人物本位での採用、配属を行っており、男女差の意識はない。
- ・ 能力給や年次昇給、能力評価の面で性別による査定の違いはない。
- ・ 現在育児休業中の女性が1名。
- ・ トイレを気にする女性は弊社にはいない。
- ・ 女性の労働負荷という面によらず、普段の作業がコミュニケーション不足にならないよう、お互いがきちんと言葉で要望を聞くよう指導している。

#### ●労働安全衛生

- ・ 防護衣等は支給しており、全員の安全意識が向上している。

#### ●事業体内での教育訓練

- ・ 社外研修や資格取得は積極的に進めており、男女差はない。

#### ●女性の志向性・能力を生かす

- ・ 男性だけだと競争しがちであり、そこに女性が入ることで雰囲気が変わり、男性も丁寧でよい働きをする。
- ・ 山の価値を生活実感の中から再発見し、林業分野が弱かった「社会に向けて発信する」という部分が担えると思う。女性の特性は人と人、人と山を「つなげる」ことだと思う。
- ・ 山の価値を暮らしとつないでいく感覚が女性にはあると思う。
- ・ 性別は、役員や管理職への登用の阻害要因にはならないと考える。

#### ●教育システム

- ・ 「どうしたら林業が社会に必要とされるようになるのか」、そこに女性の視点をひき

出す教育が望まれる。

- ・ 「女性を生かすために」という考え方は、より社会的弱者に対して視線を向けることにつながり、そこから農業や福祉、教育、医療との結びつきが創造できれば、山の新たな展開があると思う。
- ・ 山を材木（丸太）だけでみないで、空間としても生かしたい（憩いの場としての活用など）。その意味で、チェーンソーや重機を使うだけが林業ではないと考えている。

●ネットワーク形成

- ・ 女子会などに声がかかることもある。

●施策素案への意見

- ・ 施策ポイントに関して、概ね同意。



## 聞き取り対象者 NO. 10

### 対象者の属性

|           |                          |
|-----------|--------------------------|
| 年代        | 70代                      |
| 居住都道府県    | 中部地区（県内出身）               |
| 既婚・未婚     | 既婚                       |
| 従事する業務の概要 | 【地元林研の女性部で活動】<br>特用林産物生産 |

### 聞き取り内容の概要

#### ●雇用・就業

- ・ 二十歳で結婚し、農林家に嫁いだ。所有林は 100ha 程度で、当時は作業員を雇用していた。自身は義父についてたまに山に入る程度であった。
- ・ 育児が一段落したのを機に、地元林研の女性部に参加し、化粧垂木生産に取り組んだのをきっかけに、活動が活発化した。
- ・ 同林研女性部で特用林産物生産を開始して 10 年となる。
- ・ 自分のグループでは、特用林産物を週 2 回出荷しており、その作業がコミュニケーションの場となっている。

#### ●林家（世帯）の女性就業支援

- ・ 特用林産物生産は、所有林のある林家しか栽培が続かなかった。後継者育成が継続的な課題。
- ・ 昔と今では時代がちがうし、自分たちとは違う苦勞が今の世代にはある。共働きで学校行事や習い事、介護など多忙な状況に対して、地域全体で子育てや家事の支援ができれば、母親が外に出られる時間もできるのではないかと感じる。
- ・ その余暇が、自分たちのような特用林産物の生産活動につながるかはわからないが、女性がなんらかの形で山に入って、仲間と楽しく続けられる活動に発展してほしい。

#### ●ネットワーク形成

- ・ 同林研では、女性部会の交流会を定期的（年 1 回）に行っている。
- ・ 仲間作り、仕組み作りの初期は行政が窓口となってくれれば動きやすい。

#### ●施策素案への意見

- ・ 施策ポイントに関して、概ね同意。

## 聞き取り対象者 NO. 11

### 対象者の属性

|           |                            |
|-----------|----------------------------|
| 年代        | 60代前半                      |
| 居住都道府県    | 九州地区（県内出身）                 |
| 既婚・未婚     | 既婚                         |
| 従事する業務の概要 | 【家業で林業事業体を経営】<br>林産（25年以上） |

### 聞き取り内容の概要

#### ●雇用・就業

- ・ 街で看護師をした後、結婚後は生シイタケ生産をしていた。夫もシイタケの仕事をしていたが、林業に転身。当時主流であった索道による架線集材を専門に請負うようになった。
- ・ 現場の人手不足からやむなく集材機のオペレータを任されたことがきっかけで、夫婦での林業作業がスタートした。それまでは、育児や家事、シイタケ生産が中心だった。
- ・ 材価の低迷とともに、車両系集材に切り替わった。ウインチ付きの小型林内作業車を3台所有している。
- ・ 地域の森林所有者からの依頼（皆伐・間伐）を中心に仕事をしている。一つの山で仕事をするとロコミで広がり、次の依頼が来る。仕事が切れることはない。「自分の山と思って」きれいな仕事を心がける。
- ・ 「山を荒らさないような作業を」と頼まれることがある。最近のジグザグ道がよいという所有者はほとんどいない。
- ・ スギ・ヒノキ林 20ha、クヌギ林 4ha を所有している。東日本大震災によりシイタケ原木が全国的に不足したことを受け、3年前からクヌギ原木の生産を始めた（それまではシイタケ原木ではなく、シイタケ栽培）。原木は、県全域で共販に集荷された後、福島県へ送られる。
- ・ 架線集材の頃は、リードロープを運ぶのが辛かった。今は、夏の暑さがきつくなった。
- ・ 現場仕事が終わっても、家事や介護、野菜づくりとやることが山ほどあり、目の前のことをこなすのに必死、日々が戦いである。

#### ●労働安全衛生

- ・ ヘルメットはかぶるが、動きが悪くなるため防護衣は着用していない。

●林家世帯の女性就業支援

- ・平成3年の台風被害以降の材価下落がきっかけで、副収入を得るために夫婦4組(8名)の林研グループに所属している。いろいろな活動を経て、しいたけまんじゅうやサルトリイバラのリースづくりにたどり着き、秋の農林祭などで販売している。

●女性の志向性・能力を生かす

- ・現場仕事を重ねる中で、自然と夫との分業ができあがった。伐倒、枝払いを夫が行った後、自分がウインチで道端まで引き寄せする。造材では、尺をあてるのは自分の仕事。林内作業車での搬出も行う。
- ・伐倒では、一本一本の条件が違うため、自分は今でも緊張するし怖い。夫はそれが楽しいと言う。

●ネットワーク形成

- ・森林組合の安全講習に参加したところ、女性の参加者が5~6名いた。ほとんどが自分より年配で、夫婦二人で仕事をしている人たちである。

●施策素案への意見

- ・施策ポイントに関して、概ね同意。

## (2) 聞き取り調査結果の概要（課題別の分類・整理）

### 対象者の属性

全国から林業従事歴5年以上の11名を選んで聞き取りを行った。

林業作業に従事している者7名、現場管理の責任者となっている者2名、林業自営に従事している者2名である。業務内容では林産に従事している者が9名で、大半の者が林産に従事している。

年代別では20代2名、30代5名、40代2名、60代、70代各1名と30代が主体である。既婚未婚別では未婚が5名、既婚（離別・死別含む）が6名（そのうち5名に子どもがいる）。

|         | 20代 | 30代 | 40代 | 60代 | 70代 |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 未婚      | 2名  | 2名  | 1名  |     |     |
| 既婚（子あり） |     | 3名  |     | 1名  | 1名  |
| 既婚（子なし） |     |     | 1名  |     |     |

※既婚（離別・死別含む）

図表 対象者の属性（林業従事5年以上11名）

### ①雇用就業対策

#### 女性割合が特に低い仕事分野

- ・女性割合が特に低い仕事分野は伐採（チェーンソーマン）。
- ・とくに感じない。
- ・個人の適性をみて配属しており、男女差の意識はない。

#### 採用方法

- ・当初、就職活動で面接を申し込んだ会社は男女募集と明記されていたにも関わらず、女性不可だった。募集要項の記載に問題があると思う。
- ・出身県の森林組合などで雇ってもらえるところを探したが見つからず、この事業体へ入職した。出身県では、「女性はどうあついたらいいかわからん」と相手にしてくれなかった。
- ・事業体選定のポイントは、いずれも人からの紹介や知りあった人が事業主だったのでたまたまと言う感じで就職した。

- ・ この会社に緑の雇用の資料を持ち込み、お願いしたところ、社長は断れない性格なので、雇用してもらえた。
- ・ 人物本位、特にその人の「やる気」をみて採用しているので問題はない

### 雇用条件・賃金格差

- ・ 賃金等で男女格差はないと思う。
- ・ 給与は日給月給制で、当初は日当 7,000 円だったが、現在は 9,500 円。男女差はない。当初は身体がきついと休みがちになり、その分収入が減って（月収 10 万円を割り込み）経済的に厳しい時期もあった。
- ・ ボーナスは以前あったが、有給休暇制度が導入されてからなくなった。モチベーションの低下は否めない。
- ・ 給与は月給制で月に 22 万円、ボーナス有給休暇有。副業可。最近は土日のイベントで伐採を教えたりする仕事（副業）が多い。
- ・ 給与は、以前は日給月給制だったが、嘱託職員になってからは月給制で、ボーナス（職員の 6 割程度）もある。年収は 220～230 万円程度。
- ・ 給与は日給月給制で、入職当初は日当 8,000 円であったが、現在は日当 1 万円である。年末にはボーナス（寸志程度）があるが、金額はその年の収益による。男女格差はないが、昇給システムは組合が決めているので不明である。町内で女性が働く上では、条件の良い方である。
- ・ 給与は月給制で 18 万円。これに、通勤手当、子ども手当が加わる。ボーナス、有給休暇も有。
- ・ 作業員に 2 名女性がいるが、56 歳で班長の方は日給 1 万円、53 歳の方は日給 8,000 円である。男女ともに 7,000 円からで、半年契約の更新時に昇給するが、女性はなかなか上がらず、班長でない作業員は最高 9,000 円までとのこと。正職員の女性は 3 名いるが、その中では給与は低い方である。これは、経験年数が違うから。
- ・ ボーナス、有給休暇もあり、自由も利く。村の仕事の中では安定している方だと思う。
- ・ 給料は月給制で月に 30 万円程度。ボーナス有（一律）。給与は震災作業をするようになって上がったようで、また事業体の経営としては林業というよりも産業廃棄物業としての利益を雇用者の賃金や福利厚生に回していると思われる。昇給は毎年で、男女差なし。
- ・ 能力給や年次昇給での差はあるが男女差での査定はしていない。

### 就業時間

- ・ 午前 6 時 30 分土場集合、16 時 30 分現場終了。土場までだいたい 30 分以内。
- ・ 6 時 50 分に土場に集合し現場に移動。重機を暖機し 8 時に作業開始。16 時 30

分片づけ開始し、土場に移動し17時～17時30分ごろ終業。

- ・1日8時間勤務で土日は休み。雨天時は基本的には休みだが、班によって異なる。班の主任は雨でもできることをするスタンスなので出勤する。休みは取りやすい環境である。

#### 人事考課・労務管理・男女平等の能力評価

- ・重機オペレータは女性には適所だと思う。架線ワイヤーを張るなど力仕事が多い部署には向かないし、配慮してもらっていると感じている。
- ・女性でも重機オペなら男性並みに仕事ができる。オイル給油口が高い場所にあり、タンクを持ち上げるとき男性に手伝ってもらうなど力仕事で補助してもらっている。
- ・男性にも負けないぐらいやってやる、という意気込みで入職したが、緑の雇用一年目で明らかな体力、体格の面でのハンディがあり、現場での仕事は無理なのかな、と挫折しかけた。主任に相談すると、現場でも女性ならではの細かな仕事をしたり、気が付くことがあるし、機械も丁寧に扱うから、作業道の仕上げとか、女性の方が向いていることもある。男女で互いにバランスを取ってやればいいのだから、女性だからできることを見つけていってはどうか、とアドバイスを受けた。
- ・女で不利だと思ったことは、女のくせに偉そうに、と軽く見られること、力がないので、仕事が滞ることがあること、説得力が足りないこと（経験が少ないという理由もあるが…）。
- ・体力の差は、竹林の刈払いをしている時などに感じる。男性なら一度払うだけでよいが、女性だと2倍かかる。ただ、男の人が一度に刈り払いをすると、蜂の巣に気がつかない場合があり、蜂に刺されやすい（刺されるのは観察力のない決まった人だと感じる）。彼女は巣があることに気づいて、あまり刺されることはない。伐採の速度も男性に比べて遅い。
- ・生活実感をもって山の価値を捉え直すことなど、女性の特性を生かした管理体制にしたいと考えている。ただし、男女という性差で評価はしていない。

## ②就業継続

### 子育て介護の女性を支援する職場風土

- ・自分は両親が会社をやっている環境なので、業務への配慮や出産子育ては常に助けられている。
- ・産休システムなど会社自体がよく理解していないと思う。今は男性も授業参観などで休業を取るのだから、抵抗なく女性も取れるのではないかと思う。娘も来年から小学校に行くので、自分も学校行事では休業させてもらおうつもりだ。
- ・結婚出産に際して仕事を続けるために可能な限り整備する姿勢を示してくれている。女性社員の1人は厚生労働省の補助制度を利用し産前休を1か月と産休1年を取得

中。

- ・女性を継続して雇用し、育成していくためには出産前後の時期の雇用継続が最も大きな課題である。出産時期の雇用継続ができる行政的な支援や妊娠出産した女性の雇用継続経験（仕事のやりくり、担当の変更など）の情報共有が必要である。
- ・産休育休はなし。以前勤めていた女性は出産を機に退職し、現在は老人ホームで働く。林業を続けたくて産前産後の時期に事務職でとお願いしたが、事業体では経営的に難しいとのこと、一方でその間収入が途絶えるのは経済的に厳しいから転職したとのことであった。
- ・産休育休については、事務職で過去一度前例がある。その時は総務に異動して出産し、復帰という形であった。
- ・介護をするようになって勤務しやすい当社に転職してくる女性がいる。育児休業中の女性が1人いる。

## その他

- ・林業の女性雇用労働者が結婚出産を経ても仕事を続けるために必要なことは、本人がどうしたいかによると思う。自分で仕事を見つけられる、あるいは続けたいといえる環境や空気をそれまでに作っておくべきである。そのために、感情的にならず理論的に話すことが必要。喧嘩をしてもきちんとあやまることも大事。
- ・仕事はできる限り続けたいが、男性のように50～60代までは続けられないかもしれない。山歩きができなくなったら辞め時だと思っている。
- ・5年前に離婚したが、義理の両親とは関係良好で、子育ての手伝いもしてもらえ、村も制度が整備されていて、子育てがしやすい環境である（高校生まで医療費全額補助（年に一度現状届を提出するのみ）、保育料補助、チャイルドシート補助金など）。恵まれていると思う。

## 女性に働きづらい就業環境

- ・女性が、というより、男性が働きやすい職場は女性も働きやすい。
- ・労働環境は現状で満足しており、自分は職場に恵まれたと思っている。女性の働きやすさに関しては、行政が制度を整備することよりも、事業体単位で雇用する側の意識改善が必要だと思う。
- ・夏暑く、冬は寒く、事故も起きるし、労働環境は良くない。
- ・昔、ワイヤーを張っていたころは、リードロープを運ぶのが辛かった。今は夏の暑さがきつい。
- ・女性のトイレ事情に注目されがちだが、勤務の阻害要因になることではないと思う。トイレに悩んでいるような女性は山に入れないと思う（林業で現場仕事は無理だ）。
- ・トイレについては、班の男性社員が気をつけてくれている。現場までの移動では

可能な限りトイレのある場所で車を止めてくれる。チェーンソーや刈払機は会社の備品だが自分専用として使用。

- ・トイレは男性と同様外ですが、互いに反対方向であるよう気遣っている。以前囲いをつけたときは、した場所が分かるから逆に嫌という意見があった。
- ・生理中は、あまり重くないので気にしていないが、以前勤めていた人は、生理中休むこともあった。
- ・トイレは男性と同様に外ですが、クマが出るので、トイレに行く際は主任に伝え、10分経過して帰って来なかったら見に行くようにとされている。危険なところや人目につくところでは主任が用意してくれたワンタッチテントを使用している。生理の時期は主任とアプリのカレンダーで共有しており、その間にはハードな仕事を入れないよう調整してもらえる。
- ・トイレは男性と同様外でしているが、慣れた。生理中は途中で換えにいけないのが困る。漏れて換えに戻ったこともある。生理休暇はあるが使ったことはない。「やっぱり女はだめだ」と言われたくないので、山に行けませんとは言いたくない。気軽に言える雰囲気だったらいいのに、と思う。造林検査の時に生理がきて、おなかが痛かった。また急に、測量手伝ってと言われた時に断れない。シャワー室更衣室は男女ともない。合併のときに設置する話も出たが、予算の都合で設置されなかった。夏の暑い時に、トイレで着替えるのはつらい。休みは取りやすい環境で、学校の役員行事等で休ませてもらえる。
- ・トイレは行ってきますと声をかけ、外です。仮設トイレより外でするほうが良い。生理中はごみ袋を持参して仕事をする。仕事内容も変えないが、軽い方なので大丈夫。
- ・そもそもトイレを気にする女性は当社に応募して来ない。
- ・生理中は、ナイロンに入れて持ち帰っていた（山に捨てたら動物が来る）。山にナブキンが落ちていたなどとなると変な噂が立てられる。

### 道具類の支給

- ・道具や服の支給はなし。特殊伐採の道具費は会社に請求できる（特殊伐採は前職で学んだ）。
- ・手道具、チェーンソー等の道具支給はされている。冬前に作業着店の商品券1万円分が全員に支給される。
- ・チャプスなど安全服は支給されている。手袋など小さな消耗品だけ自分で購入。
- ・道具の支給はヘルメットのみ。衣服については、サイズがないのでベルトで締めたり、女性用は高価だったりといった問題点がある。軍手や地下足袋もフリーサイズでは合わないので、小さいものを見つける必要があり、価格も割高。
- ・手道具チェーンソー等は貸与されている。地下足袋や手袋は自前。



- ・安全にかかわる物はすべて支給される。作業服、靴、手袋など。チェーンソーも支給されている。防護服は、ズボンの方は冬は暖かいが、足が上がらないので困る。前掛けはひっかかる。
- ・チェーンソーや作業服等支給されるが、森林組合はほとんどチェーンソーは自分持ちのところも多いし、蜂の薬や防護服など、高価な製品も多く、安全に作業するためにお金がかかりすぎていると感じる。
- ・作業着のサイズは男性用で気にならない。女性用は体のラインが見えるのでかえって嫌。靴は小さいサイズがない。防護服の前かけはウエストが緩い。
- ・道具類は支給している。

### 機械化作業システムの改善

- ・女性の配置に偏りはないと思う。女性には重機オペレータが向いている。
- ・男性に比べて女性は力や瞬発力に劣ると思うが、重機オペレータなら作業の流れに特に支障なくやれる。
- ・暑い時期はしんどいが、今は機械があるからそれほどではない。
- ・力がある作業は重機がしてくれるため、力作業といえるのは、刈払いの作業や、チェーンソー（10kg）を持って歩く時ぐらいなので、機械化がされたところに入社できてよかった。
- ・コミュニケーション不足にならないよう、お互いがきちんと言葉で要望を聞くよう指導している。

### 中堅以上での女性就業者

- ・女性管理職がいると自分の意見を聞いてくれそうだ。男性管理職は聞いてくれないかも知れない。
- ・女性管理職など先輩がいればいろいろ相談できていいのではないかと想像する。

### 管理職部門への女性登用の阻害要因

- ・女性を雇用しないのは、単に前例がないのが怖いからでは。
- ・班長など、上の立場になりたいという意味はない。技能向上のステップアップの過程で必要となるならば、やってもいいかなという程度。
- ・雇う側の立場とやりたい人のビジョンの隔たりはあると思う。女性が現場を知ることとは必要だと思うが、将来的に体力が衰えたり無理が効かなくなったときどうするのか、本人が考えておく必要がある。役員や管理部門職員への登用の阻害要因には男女差はないと考えている。

### キャリア形成の社内教育

- ・ キャリア形成に向けて女性に特化したものではないが、社員同士で教え合うなど社内教育の環境はある。
- ・ 社内教育はしている、女性も対象としているし、男性社員の妻や家族も対象にする場合もある。

## ③労働安全衛生

### 労働安全衛生教育の体制、リスクアセスメントの実施

- ・ 数年前に事故が起きたことがきっかけで、OJTや研修をもうけている。
- ・ 年1回、全従業員対象に安全大会を開催。月1回、業務終了後30分間実施している。1人ずつヒヤリハット報告し、改善策を発表し合う。
- ・ 職場会議がひと月に1回程度あり、ヒヤリハットの報告会や対策など話し合う
- ・ 現場までの移動車中で職長からいつも注意事項が伝えられる。
- ・ 特別に時間を取ってということではないが、業務の中でわからないときや出来ないことはその都度誰かがついて教えてくれる。
- ・ 伐り方が1本1本違う。つねに、逃げ道を考えながら動いている。気が緩むのは昼休みくらいで、常に気をつけている。

### 防護服等の支給、着用

- ・ チェンソーパンツ、安全靴など支給されている。
- ・ 防護服と靴は支給されている。だいたい着用していると思う。
- ・ 防護服は、インナーチャップスを使用している。アメリカ製なのでサイズが合わず、裾をゴムで縛ったり、足袋の中に入れていたりしている（身長150cmくらいの小柄な体格）。
- ・ 支給している。全社員の安全意識が向上し着用は確実に守られている。
- ・ ヘルメットはつけるが、動きが悪くなるから、防護服はつけない。

## ④教育・訓練

### OJT、個別指導の体制

- ・ 現場で作業しながら実地で教えている。
- ・ 特に日程を決めてということではないが、その都度実施している。

### 社外研修等への派遣

- ・ 社外研修等参加できるものについてはすべて参加させてもらっている。

- ・ 県のフォレストワーカー研修などに参加した。今後も研修機会があれば行かせてもらえと思う。
- ・ 社外研修へは積極的に派遣している。男女差はない。
- ・ 道付けをやってみたい。まだ作業道づくりに関しては無知なので、魅力的である。研修をうけたい。
- ・ 行政に、女性だけの機械講習をしてほしい。

### 資格取得

- ・ 林業関係の資格取得は会社として進めており、女性が不利な扱いはない。

### 林業専門教育—女性をテーマとするカリキュラム

- ・ 女性問題をテーマとするカリキュラムとは、女性特有の労働災害など。
- ・ 人材育成をしたい。技術があることと教えることができるというのは、イコールではないと思う。中部地方のある県の森林組合の班長のお蔭で、言葉で伝える大切さを学んだ。「言語化能力」。
- ・ 男女とも、女性と男性の体質や性質の違いを認め、共有することが大切だと考える。

### 女性参入につながる取組

- ・ 女性の林業参入には、実際に現場で女性従事者の作業する姿をみて、重機に乗って体験してもらうのが一番よいと思う。
- ・ 女性の林業参入には、経験者や先輩の話を知ったり、実際の姿を見せてもらうのが良い。
- ・ 私もやってみたいと思えるようにするには、現場で女性の働く姿をみて相談できる体制が良い。
- ・ 企業側が女性に対する認識を変えないと採用しないだろう。そのためには現場で働く女性の姿を見せて行くことだ（冊子やポスターなどでも良い）。
- ・ 女性の林業参入には、すでに働いている女性たちの広報、周知が大切だと思う。

### 一般社会の認識と就業の動機付け

- ・ 女性に向けてというより、男性従事者の意識を変えていく必要があると思う。
- ・ 企業側が女性に対する認識を変えないと採用しないだろう。そのためには現場で働く女性の姿を見せて行くことだ（冊子やポスターなどでも良い）。
- ・ 林業女子ということで地元メディアにとりあげられたり、林業女子会のシンポジウムに参加したりしたが、口べたであり、客寄せパンダ的な感じがして、今は取り上げられることに抵抗がある。

- ・「どうしたら林業が社会に必要とされるようになるのか」、そこに女性の視点をひき出す教育。
- ・山の価値を再発見し、身の丈にあった商売をつくりたい。女性に限らず、いろんな人が山に生かされることで山も生きるのだと思う。林業と農業、林業と福祉や教育や医療との結びつきを創造することで、山の新たな展開があると思う。
- ・山を材木だけでみないで、空間としても生かしたい（憩いの場など）。その意味で、チェーンソーや重機を使うだけが林業ではないと考えている。

#### 自営林業従事者—安全衛生講習等

- ・講習は一通り2人で参加した。索道の運転免許、チェーンソーの免許、刈払機の免許、安全講習の許可証、森林組合の講習、振動病の検診など。

#### ⑤ネットワーク形成

- ・林業女子会には所属していないが、県職員の女性の方と食事会がたまにある。そのような機会や参加者を増やしてほしいし、他の事業者の人はどのような考えで仕事をしているのか知りたいという思いがある。同じ仕事をしている女性とざっくばらんに話せる機会が欲しい。
- ・女子会とかは自分には必要ない。男子会とかもないし、女子の枠でくくる必要があるのか。日々の現場で手が一杯。子どももいるし、そんなことにまで手が回らないし、時間も割けない。
- ・女性林業従事者の情報交換、交流を高めるネットワーク組織は、自分が主催するものでなければ年に1回程度くらい参加してもよい。どんな人がいるのか、どんな仕事をしているのか興味はある。自治体とか国のレベルで主催してくれるのがいいと思う。
- ・あまり参加したことがなく、自分には必要を感じない。会の運営が大変じゃないかと思う。自分には日々の業務に加え、これらの活動に参加する余裕はない。業務に関しては自分の悩みは男女共通だし、女子だけを特化してほしくない。
- ・女性林業従事者のネットワークについては、特に女性と交流したいという思いはないが、同じ作業をしている人（男女関係なく）と話してみたい気持ちはある。ただし、防護服の小さい女性用がないことなどの情報共有、発信はあってもよいかも。
- ・女子会の必要性はあまり感じていない。
- ・女子会などは、子どもが手を離れたらすごく積極的に参加すると思う。
- ・女性のネットワークについては、あれば参加したいかな、という程度。
- ・女子会など声がかかると何か手助けしようと思うが、その段階に至ってないようだ。誰がどんな働き方をしているのか関心はあるし、知ることで自分自身参考になる。

- ・女性同士だから言い合えることがある。そこに男性が入ると共通の話題がなくなったり遠慮が出てくると思う。女性同士で長く続けるには、全員が何でも話せる関係づくりが大切。特に「お互いの内緒話はやめようね」というルール作りが大切だと思う。
- ・私たちの頃とは時代が違ってきているから何とも言えないが、地域全体で子育てや家事の支援をしながら、お嫁さんたちが外に出られる時間を作ってあげること大切かと思う。
- ・頑張っている女性に出会うと元気をもらえる。出会いの機会が増えるとよい。素晴らしい活動に出会うと自分たちも頑張ろうと思える。情報交換の機会は大切だ。

## ⑥女性の能力活用

### 女性の力が生かされる分野

- ・林業において女性の力が生かされる分野、仕事内容は重機オペレータ。
- ・女性だからという理由で難しい業務はないと思う。
- ・男性はよく機械を壊すが（自分の所有物でないからという意識もあるのでは？とのこと）、彼女はほとんど壊さないし、丁寧に扱う。
- ・女で有利だったことは、男なら反感を買ってしまうようなことでも、聞いてもらえる時があったことで、輪を作るという点に関しては、女性が優れていると思う。
- ・女性が優れていると思うのは、機械を慎重に扱ったり、集木の際に根元を傷つけたりしない傾向があること。また、男性とは目をつける点が異なり、気配りができる点もある。
- ・山の価値を生活実感の中から再発見し、林業分野が弱かった「社会に向けて発信する」という部分が担えると思う。女性の特性は人と人、人と山を「つなげる」ことだと思う。
- ・女性だから、無理をしないし、機械にも無理をさせない。

### 女性就業が組織活性化につながる理由

- ・女性の就業が組織活性化に繋がる理由とは、逆に自分は男性がいるから女性が働いていると思っている。男性だけより女性が入ることで会話が弾んで空気が明るくなる。
- ・社長の証言だが、女性に加わることで、職場の雰囲気は明るくなり活性化していると感じる。男性が女性をカバーしようと思うなど、助け合いや思いやりのある職場になった。
- ・社長曰く、現場に女性が入って明るくなったとのこと。また、間伐体験の際などに、女の子に女性がついてあげられると喜ばれる。

- ・ 男性同士だと競争しがちだ。女性が入ることで雰囲気が変わる。男性がよい働き方をするためにも女性がいた方がよい。女性がいた方が丁寧な仕事をするようになると感じる。

#### 加工販売等で女性の力を活用するマネジメント手法

- ・ 山の価値を暮らしと繋いでいく感覚は女性にあると思う。

#### 情報発信、合意形成活動に女性の力を活用するマネジメント手法

- ・ 山の価値を再発見し、情報として社会に発信していく力が女性にはあると思う。

#### 自営林業従事者—女性就業林業活動への支援

- ・ 一番大切なのは、同じ立場（嫁など）の女性たちの仲間づくり。それほど稼ぎにならないときでも仲間と楽しくお茶して会話があるから続けられる。これまで農林家の嫁の立場は辛かった。今の時代、同じ対応をしたら嫁は逃げて行くだろう。自分たちの苦勞は子ども（嫁）にはさせたくない。
- ・ しかし、今の時代は嫁たちも外に働きに出ており、学校行事や習い事など週末は子どもことで多忙を極めているし、子どもの手が離れたら介護に突入するなど、自分たちのように特用林産物を生産出荷するような活動をするようになるとは思えない。
- ・ やはり、体が元気に動くうちになんらかの形で山に入って女性も意識を向けないといけない。
- ・ 私たちのグループは週に2回、つまものを出荷している。その日は作業を終えると必ず昼食やお茶をしており、コミュニケーションの時間となっている。そのおかげでお互いが意見を言い合える関係ができた。楽しみながら続けることが大切だ。
- ・ 仲間うちでも不平等になることはあって、不満が出ることもあるが互いに理解しあっているので「あの人もいつか気づくから」と大目にみる余裕がある。これは大切なことだ。
- ・ 女性だけのグループが上手くいくコツは「陰口を言わない」。「なんで私ばかり割り当てが少ないの」ってハッキリたずねられる雰囲気を作ること。
- ・ 子育てが終わった女性たちが出会ってよい仲間ができたとき、「山の木で儲けよう」と声をかけあったことが今の活動につながっている。
- ・ 「つまもの生産」は農協を通じて地域の人たちにも参入を呼びかけ、一時は20数名集まったが、もともと自山を持っている林家の人たちしか栽培が継続しなかった。今後はそれを下の世代にどうつなげていくかが課題だ。
- ・ 保険は1人親方の労災に入っている。掛け金は年間一人当たり10万円弱である。昔は60万円くらい払っていた。無事故で何年か経ったら、掛け金が減る仕組みができ

てほしい。

- ・ 自営で2人だから自由がきくのはよい。

#### **自営林業従事者—研修等への支援**

- ・ 商品の品質を上げるため「目揃会」(めぞろいかい)を市場からパイヤーを呼んで開催している。勉強を重ね、新しい商品開発にもつながっており、大きな稼ぎというより「自分の技術が向上している」という実感が活動を活気づけている。
- ・ 売上の一部を積み立てて、年に2回、自分たちの「つまもの」を使用している料亭を廻り食事会を開催。研修と楽しみを兼ねてとても楽しい。
- ・ 個人が前面に出るより、行政が窓口をやってくれると動きやすい。

#### **自営林業従事者—起業支援**

- ・ 商品の知識や管理技術など、勉強会の支援。仲間作りの初期は行政が窓口をやってくれると動きやすい(人の取りまとめは個人では大変だ。)現代の女性たちは仲間づくりがとても下手。その支援が必要だ。

### (3) 施策素案の修正

聞き取り調査では、施策素案に対する意見についての聞き取りを行った。得られた意見による素案の修正点は、以下のとおり。

#### ① 雇用・就業に関する対策の検討（素案）

- ・雇用・就業条件については、おおむね同意を得られたが、人事考課・労務管理に関する素案については、必要性の指摘は得られなかったため最終提案からは割愛する。
- ・雇用主や男性従業員の意識を問題視する指摘が複数あり、この面での素案追加を要望する意見として整理した。

#### ② 就業継続に関する対策の検討（素案）

- ・就業継続については、ハラスメントに関する周知徹底等、林業作業システム改善による労働負荷減少実証については、必要性の指摘がなかったため、割愛する。

#### ③ 労働安全衛生に関する対策の検討（素案）

- ・労働災害発生状況に関する調査については、特に必要性を指摘する意見はなかったため、この項目は割愛する。
- ・労働安全衛生に関し、女性に合った作業着（防護衣）、チェーンソーブーツの開発支援への要望があった。

#### ④ 教育・訓練に関する対策の検討（素案）

- ・教育・訓練に関し、特に各種資格や高性能林業機械オペレータとしての技能向上への支援を求める意見があり、この部分は施策へ反映する。



#### ⑤ ネットワークに関する対策の検討（素案）

- ・ 林業従事者以外（例えば、大学生、市民等）のネットワークへの必要性を指摘する意見はなかったが、女性従事者に限定した交流機会の必要性を指摘する意見があり、この方向で施策案へ反映する。

#### ⑥ 女性の能力を活かす方向に関する対策の検討（素案）

- ・ 素案への追加意見として、女性のコミュニケーション能力を職場や営業活動に活かす方向への意識改革や具体案を求める声が複数あり、施策案へ反映することとする。

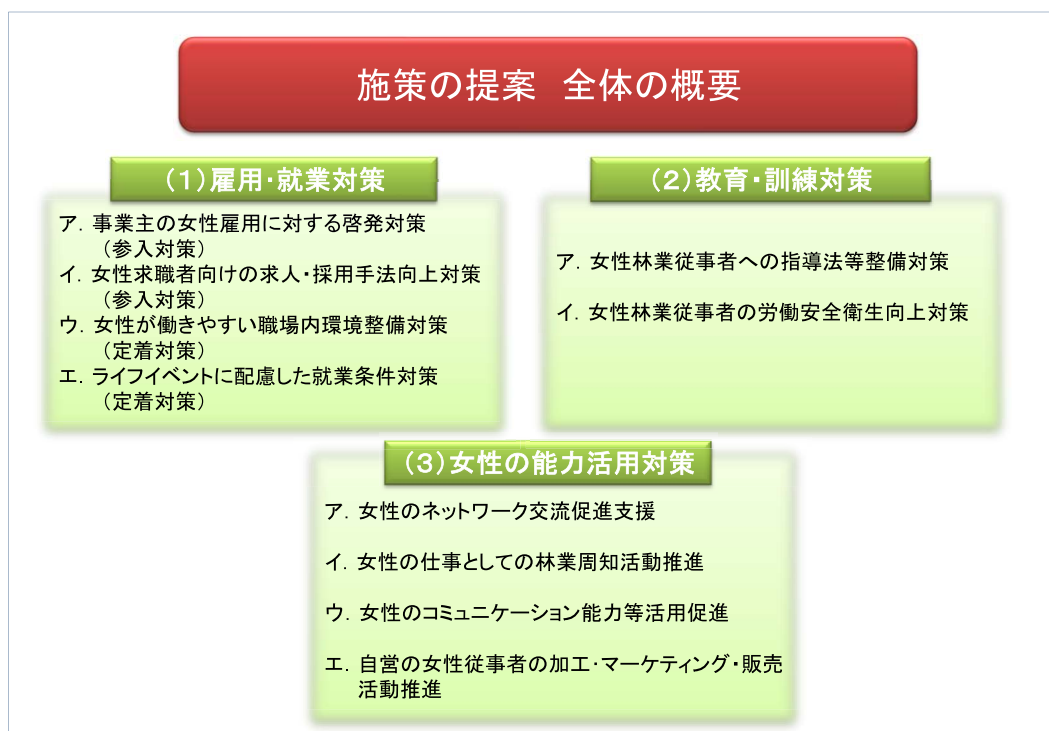


## 4. 取りまとめ（施策の提案）

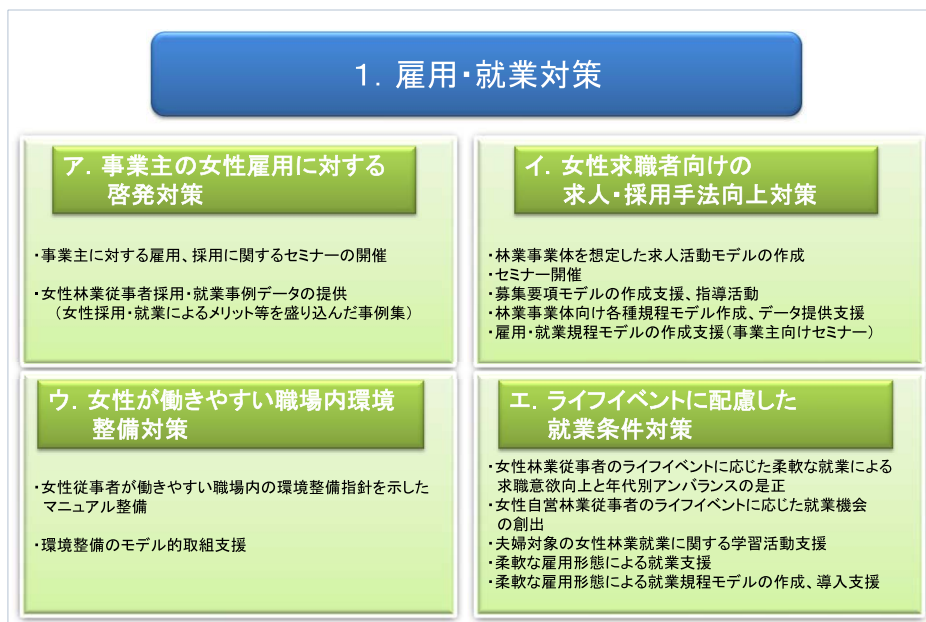
## 4.取りまとめ（施策の提案）

施策の提案の提案については、以下の3分野に整理して提案する（下図参照）。

- (1) 雇用・就業対策
- (2) 教育・訓練対策
- (3) 女性の能力活用対策



## (1) 雇用・就業対策



### ア. 事業主の女性雇用に対する啓発対策（参入対策）

#### 現状・課題

女性林業従事者の絶対数が少ないこともあり、女性の就業実態、事業体内での役割や貢献内容に関する事業主の理解は他業種と比較し、進んでいないと思われる。女性の雇用に対する意識改革が第一に必要である。女性林業従事者に対する否定的な思いこみ（女性は戦力としては期待できない等）、不安を払拭し、意識改革を行うための対策が必要である。

#### 具体策

- ・林業事業体事業主に対する雇用、採用に関するセミナーの開催
- ・女性林業従事者採用・就業事例の提供（女性採用・就業による事業体へのメリット等を盛り込んだ事例集等）

#### 先進的取組事例

- ・「トラガール促進プロジェクト」サイトによるトラック女性ドライバーの採用・就業事例公開

### イ. 女性求職者向けの求人・採用手法向上対策（参入対策）

林業事業体に対し、女性求職者に分かりやすい、かつ安心して応募できる求人・採用手法を提供し普及していくことが必要である。明確な求人データ（求人票記載事項）を

整備することで、求職者側の不安感を払拭し、公正な求人活動が可能になる。加えて、さまざまなチャンネルを通じた求人活動を行うための情報提供手法整備等、求人活動マニュアルの作成等による指導・支援が必要である。あわせて林業事業体における就業規程等の整備の促進を図る必要がある。

### 具体策

- ・林業事業体向けの求人活動マニュアルの作成（求人情報の提供手法、求人票・募集要項の作成手法等）
- ・林業事業体向け雇用・就業規程例の提示等

### 先進的取組事例

- ・女性ドライバー確保に向けたトラック運送業の人材採用マニュアル作成（全日本トラック協会、国土交通省、平成 26 年 9 月）

## ウ. 女性が働きやすい職場内環境整備対策（定着対策）

### 現状・課題

事業体内の職場の女性が働きやすい環境を整備することにより、就業時の肉体的負担やストレスを軽減する。このことが健康管理にも繋がる。これは男性にとっても同様の効果が期待できる。男性も女性も働きやすい職場環境を整備するための指針が必要である。

### 具体策

- ・女性従事者（及び男性従事者も）が働きやすい職場内の環境整備指針を示したマニュアル整備
- ・環境整備のモデル的取組の支援

### 先進的取組事例

- ・女性建設業従事者向けの「現場環境整備マニュアル」作成（平成 27 年 4 月）。トイレ、洗面、作業着・ヘルメット等、女性が働きやすい環境現場整備の運営・管理、育児と出産サポート等を定めたマニュアルの作成・公開（日本建設業連合会）

## エ. ライフイベントに配慮した就業条件対策（定着対策）

### 現状・課題

製造業等他産業と共通要素である女性のライフイベント（結婚、出産、育児）を考慮した就業条件を整えているかどうかは就業を継続するために重要である。例えば、子どもの学校行事への参加（聞き取り調査結果より）、育児や介護等、女性が家庭で担う役割に配慮した勤務形態の工夫等、改善の余地は大きい。

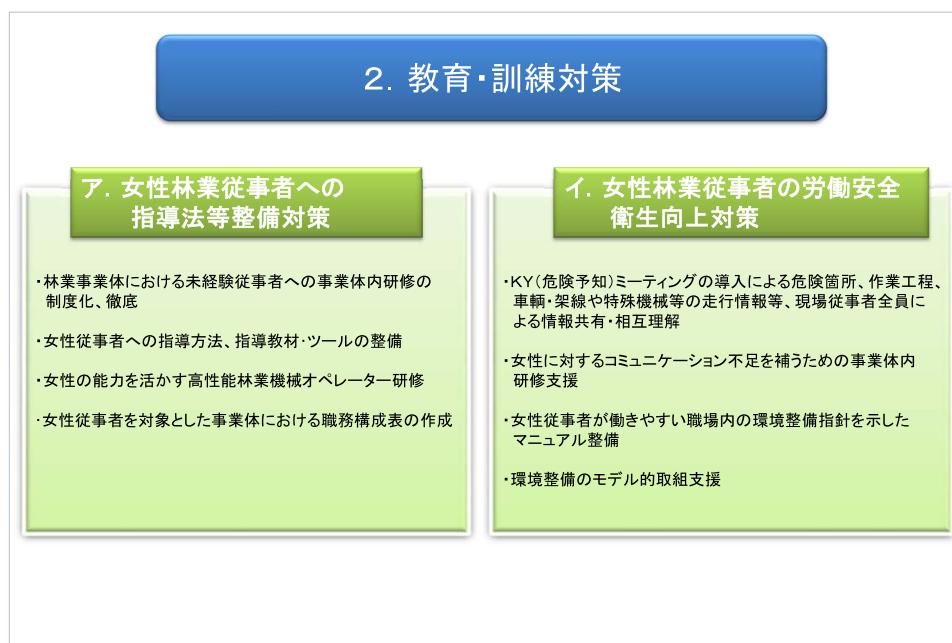
### 具体策

- ・女性のライフイベント（結婚、出産、育児等）に応じた柔軟な就業を可能にするための就業規程の作成や対象者の意向を踏まえた配置転換等。
- ・女性だけではなく、夫婦を対象にした女性就業機会に関する認知活動を行うことで、夫の理解・協力を得た求職活動が可能になることから、夫婦を対象とした女性林業就業に関する学習活動の促進。
- ・柔軟な雇用形態による就業スタイルの普及。

### 先進的取組事例

- ・建設業大手の大成建設の女性社員就業継続に向けた夫婦対象「いきいきセミナー（家庭編）」実施。育児休業者のスムーズな復職に備えた育休者ミーティング等も合わせて実施。
- ・女性を採用したい企業をサポート（子育て女性就職支援センター／福岡県）。福岡県新雇用開発課が実施（受託：マンパワーグループ(株)福岡支店）。県内4カ所の子育て女性就職支援センターで、求職者の支援と同時に、求人企業とのマッチングを行う。企業への支援は、求人情報のWEB掲載・登録者へのメール配信、希望に添った求職者の紹介、面接日設定、入社から1カ月後まで担当のコーディネーターが直接フォロー等。
- ・就業規則の参考事例公開（厚生労働省委託 母性健康管理サイト）。「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」を作成・運営（受託者：一般財団法人女性労働協会）。その中で、妊娠・出産等の母性健康管理に当たって、就業規則の作成（変更）に役立つモデル規則を複数（4例）公開している。

## (2) 教育・訓練対策



### ア. 女性林業従事者への指導法等整備対策

#### 現状・課題

林業従事者を育成するには職場内での実践を通じた安全や技術を習得する研修が重要である。特に未経験者への安全教育等従事者研修が徹底されることが望ましい。ところが林業事業体の多くが女性の採用の経験がなく、女性を対象とした指導法や教材については未整備である。こうした状況が続くことは女性林業従事者の育成が進まない要因になる。

#### 具体策

- ・林業事業体における未経験従事者への事業体内研修体制の整備
- ・女性林業従事者への指導方法、指導教材・ツールの整備
- ・女性の能力を活かす高性能林業機械オペレーター研修の推進
- ・女性従事者を想定した林業事業体における職務構成表（職種分野、作業内容、求められる技術・技能等）の作成（緑の雇用研修カリキュラム作成事業で取りまとめた職務構成表の作成手順を参照）



## イ. 女性林業従事者の労働安全衛生向上対策

### 現状・課題

林業現場において、労働災害を防ぐ意味でも危険箇所、作業工程、車輛・架線や特殊機械等の運行情報等を共有するための現場従事者全員による危険予知ミーティング等を実施し、情報共有・相互理解を図ることが不可欠である。一方で、女性採用に不慣れな事業体にあっては、女性に対するコミュニケーションが不足しがちになる。さらに、女性の身体的特徴への配慮に対する事業主の理解が求められる。

また、自営で林業に従事する女性は、雇用者と比べ、チェーンソー教育（伐木等業務の特別教育）等の受講義務がなく、一般的に安全作業のための教育を受ける機会に乏しい。いわば安全教育の盲点ともなっている存在である。このため、チェーンソー教育等の受講を呼びかけるとともに、グループを対象としたチェーンソー伐木に関する講習等を行い、安全作業の知識とスキルの向上を図ることが重要である。

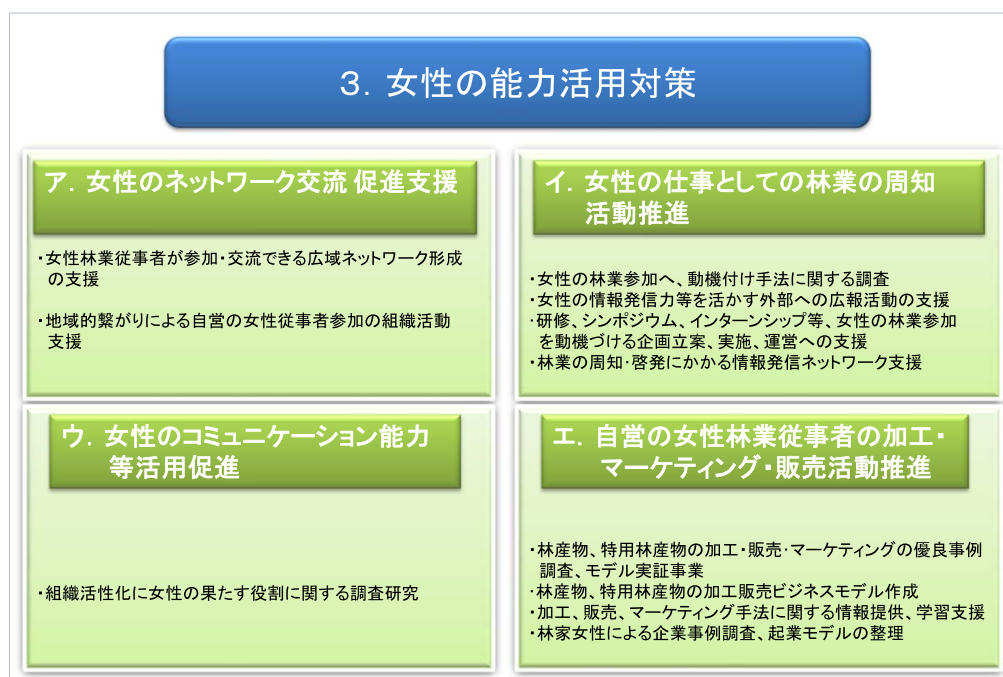
### 具体策

- ・KY（危険予知）ミーティングの導入による危険箇所、作業工程、車輛・架線や特殊機械等の運行情報等、現場従事者全員による情報共有・相互理解
- ・女性に対するコミュニケーション不足を補うための取組促進
- ・自営の女性林業従事者を対象とした伐木等業務の特別教育の受講促進、安全講習会開催への参加促進

### 先進的取組事例

- ・女性のためのチェーンソー研修を平成 27 年、島根県中山間地域研究センターにおいて開催（主催：島根県林業研究グループ連絡協議会）。参加者 12 名。参加者は女性林家等。
- ・建設業（オリエンタル白石、宮城県）の女性社員による現場安全パトロール隊（美守隊）の組織化・実施。女性目線による現場の安全性向上を目的に結成。安全パトロールを適確に行うために 3 カ月ごとの安全教育を受ける。活動報告をWEBにアップし、社外からも注目を集め、新聞等に活動が掲載される等、安全の普及に貢献。社内での安全意識のマンネリ化が改善され、現場一丸の安全意識が向上した。

### (3) 女性の能力活用対策



#### ア. 女性のネットワーク交流促進支援

##### 現状・課題

林業事業体の女性林業従事者や自営の女性林業従事者等、現場に従事する女性、とくに女性林業従事者は絶対数が少なく、地域的に孤立する状況にある。従って、広域のかつ負担のない形での交流が望まれている。また、地域的繋がりを中心とした女性林業研究グループ等を母体にした活動も地域活性化の牽引役として一層の支援が望ましい。

##### 具体策

- ・女性林業従事者が参加・交流できる広域ネットワーク形成の支援
- ・地域的繋がりによる自営女性従事者参加の組織活動支援

##### 先進的取組事例

- ・北海道若手女性農業者集団 Links（リンクス）による交流活動。10代から40代までの約40名のメンバーで構成されている組織。フェイスブックページとメンバーリングリストで情報交換を行っている。フェイスブックではグループでページ

をつくり、各種セミナーやイベント、栽培についての相談等を自由に発信できる場としている。

- ・設備女子支援ネットワーク（全国 本部・東京）。建設業界の建築設備（空調・換気、給排水衛生、電気等）に従事する女性従事者のネットワーク。先進技術紹介や職場環境改善等についての「講演会」、最新の建築設備を備えた施設を訪ね、知見を広める「見学会」、食事をしながら参加者同士の親睦をはかるとともに、悩める技術者が励まし合える場として「交流会」を実施している。全国に8支部あり、各支部で年に2～3回程度イベントを行っている。設備女子の働き方に関するアンケート調査を実施し、結果を報告書にまとめている（2015年12月）。同業他社の女性従事者とヨコのつながりができることで、仕事の悩みを相談・共有したり、情報交換が刺激となり仕事への意欲向上につながっている。2013年6月に会員数141名（2013年6月）が、現在は401名まで増加。

## イ. 女性の仕事としての林業の周知活動推進 現状・課題

林業現場に高性能林業機械が普及し、女性の活躍の場が広がっているが、女性が林業で働くという社会的な認識がまだ浸透しておらず、女性自身が林業を就業の場として広く認知するに至っていない。そこで女性が林業で働くことはおかしなことではないという職業観の普及が必要である。そのためどういった手法が必要なのか、また実際に職業観を広めるための具体的な取組も求められる。

特に、女性のコミュニケーション力、情報発信力を活かした外部への発信・広報活動に期待がかかるとともに、林業女子会等の情報発信型のネットワークを活用することも大きな力となる。

### 具体策

- ・林業の世界で活躍している女性林業従事者の情報を積極的に発信
- ・女性のコミュニケーション、情報発信力を活かした広報活動を検討
- ・研修、シンポジウム、インターンシップ等、女性の林業参加を促進する企画の実施
- ・林業に従事していない女性からの情報発信の促進

## ウ. 女性のコミュニケーション能力等活用促進

### 現状・課題

女性には豊かなコミュニケーション能力、対話力がある。職場での会話が弾み、雰囲気明るくなった等の指摘は枚挙にいとまがない。こうした傾向を事業主が評価し、事業体経営に活かすことにより、経営にも好影響を及ぼすことが期待される。

さらに女性林業従事者には高学歴（森林科学等林業関係はもちろん、文系・理系のさまざまな専門等）、留学経験、さまざまな公的・民間資格（建築、情報管理等技術系、語学等文系）等を有する事例が増えている。こうした多彩な人材力を評価し、事業体経営に活かすことが必要である。

### 具体策

- ・女性のコミュニケーション能力等の有効性の普及・啓発

## エ. 自営の女性林業従事者の加工・マーケティング・販売活動推進

### 現状・課題

自営の女性林業従事者で組織化された林業研究グループ等による特産品の生産・加工・販売が全国で行われている。女性ならではの食や健康に対する視点、きめ細かさ、コミュニケーション力を活かした製品販売が期待される。特に、林業研究グループの活動レベルからさらにステップアップして、起業というレベルまで引き上げるためには、ビジネスモデルやマーケティング等の勉強会等の取組も必要となると思われる。

### 具体策

- ・林産物、特産林産物の加工・販売の優良事例調査、事業の推進
- ・加工、販売、マーケティング手法に関する情報提供、学習支援
- ・女性林家による起業事例調査

### 先進的取組事例

- ・徳島県上勝町で葉っぱビジネスを手掛けた（株）いろどりでは、上勝町から委託を受けて、インターンシップ事業を行っている。毎年たくさんの若者が町を訪れており、2010年8月から2016年4月現在で600名以上を受入れし、約20名が町内に移り住んでいる。またその中には上勝町で起業し、新しいビジネスを始めた人もいる。

#### (4) その他

女性林業就業者の参入・定着対策の検討に必要なデータ、情報について、現状では整備が遅れている状況である。既存統計調査等での男女比項目の追加、さらには各種アンケート、意向調査等女性林業従事者の現状や意識の把握が望まれる。

