

平成 28 年度
多様な担い手育成事業のうち
女性林業従事者の参入・定着対策の検討
報告書

平成 28 年 10 月

林野庁森林整備部研究指導課

(委託先：一般社団法人 全国林業改良普及協会)

平成 28 年度
多様な担い手育成事業のうち女性林業従事者の参入・定着対策の検討
報告書

目次

I. 報告書概要版	1
1. はじめに	2
2. 調査、分析、課題整理の概要	2
3. 施策の提案	1 4
4. 事業の概要	1 8
(1) 事業の目的	1 8
(2) 事業の実施期間	1 8
(3) 事業の概要	1 8
II. 本編 分析・課題の整理	2 3
1. 資料調査の結果、分析・課題の整理	2 5
1) 雇用・就業	2 6
2) 就業の継続	3 5
3) 労働安全衛生	4 6
4) 教育・訓練	4 9
5) ネットワーク	5 3
6) 女性の能力活用	5 6
2. 施策の素案提案	5 9
3. 聞き取り調査の結果	6 3
(1) 聞き取り調査結果のまとめ（属人ベースの整理）	6 4
(2) 聞き取り調査結果の概要（課題別の分類・整理）	8 2
(3) 施策素案の修正	9 4
4. 取りまとめ（施策の提案）	9 7
III. 資料編	1 0 9
資料一覧	1 1 0
資料調査結果の詳細	1 1 5
全林協保有データの調査結果概要	2 0 8
『林業新知識』取材データ（2006～2015年）	2 1 5
『現代林業』表紙の人取材データ（2006～2016年）	2 2 3

I . 報告書概要版

1. はじめに

林業生産の現場を担う人材は、林業の持続的かつ健全な成長を実現する原動力であり、その確保・育成は重要な課題である。そのため林業への新規就業者の確保に向けた人材育成とともに、就業者が短期間に離職することなく定着できる環境を整えることが必要である。加えて、林業への就業希望者の裾野を広げる林業認知・職業観育成を目的とする普及教育も求められる。

以上の前提を踏まえ、女性林業従事者の抱える問題の実態を把握、分析し、課題を抽出し、その解決に向けた施策案を取りまとめることが本事業の目的である。

このため、本事業では、①女性林業従事者の抱える問題の実態把握を資料調査で行うとともに、②女性林業従事者の抱える問題への有効施策（素案）を提案し、③聞き取り調査を通じて検証を行い、最終的な施策案を取りまとめた。

※林業従事者とは、林業の現場業務に従事する者で、就業している事業体の日本標準産業分類を問わず、林木、苗木、種子の育成、伐採、搬出、処分等の仕事及び製炭や製薪の仕事に従事する者をいう。

2. 調査、分析、課題整理の概要

資料調査及び聞き取り調査を元に、課題の整理に向けて分析を行った。視点、評価基準は、

- ・ 林業従事者としての女性の就業を阻害する要因、その解消の方策
- ・ 女性の能力や志向性を活かし、林業そのものの向上を図る方策の2点とし、この方向で施策案作成を行うこととした。

分析の結果と課題の整理については、以下のとおり6項目に整理して行った。直接的施策に結びつく分野として、「雇用・就業」及び「就業の継続」、さらには基礎形成や拡大的な分野として「労働安全」「教育・訓練」「ネットワーク」「女性の能力活用」に整理した。分析と課題は、以下のとおり。

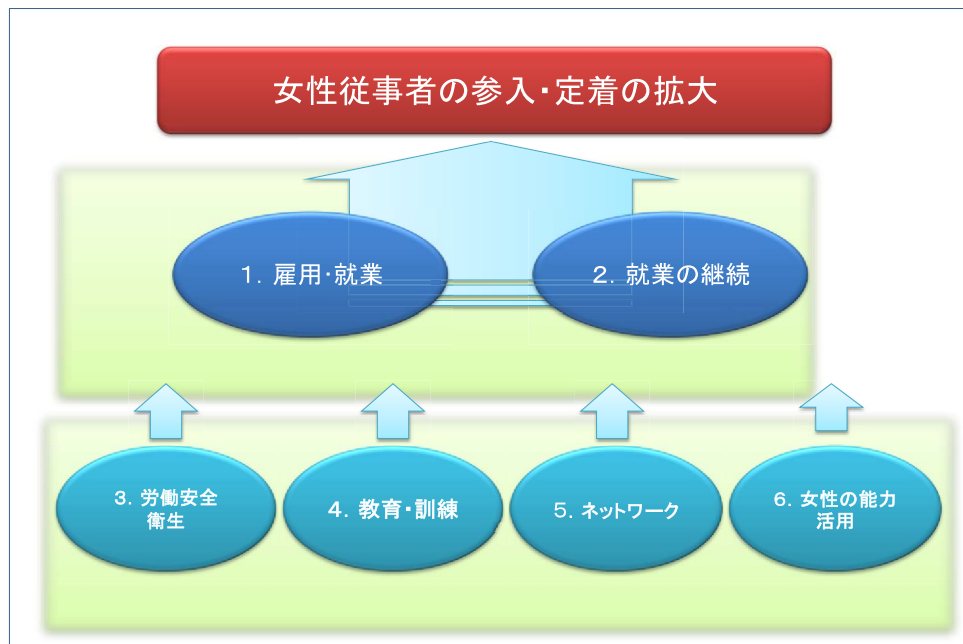


図1 分析と課題の整理

(1) 雇用・就業

前提となる女性従事者については、長期にわたり減少傾向にあり、その主要因は、かつて多くの女性が就業した造林・初期保育の事業が激減し、女性就業の機会が減少したことによる。

女性の就業を妨げる要因は、大別すると事業主側の女性雇用への姿勢に関するもの、及び就業の条件に関するものの2つである。

事業主側の女性雇用に関する姿勢について、次のとおり現状と課題を整理した。

- ・ 第一に、女性を林業従事者として捉えていない、労働力として期待していない、男性数的優位の現状では女性受け入れにとまどいがある、など雇用について消極的な姿勢が浮かび上がってくる（聞き取り調査結果等より）。「緑の雇用」による就業実態だけをみても、女性比率2%、体力面やトイレ環境等を理由に女性は採用しないとする林業事業体も3割弱との結果もあり（「緑の雇用」評価調査報告書）、女性雇用への事業主側の消極姿勢が裏付けられている。
- ・ 第二に、採用活動に関する意識、手法等の遅れである。採用の前段階として多くの業界では当然のように行われている仕事や職場の取組に対する周知・広報活動がみられない（これは男女問わず）。さらに採用活動において、求職者側への分かりやすい情報

提供を土台としたさまざまなツールによるリクルート活動を求職者側は求めているが、現状では事業者側はこれに応えているとは言えない。

- ・ 第三に、女性が従事できる職務の抽出・整理が進んでいないことが挙げられる（いわば作業の棚卸し）。かつてわが国の林業現場では、苗畑での苗木生産、植付け、初期保育など、造林・保育の分野で多くの女性が活躍した。現在は造林そのものが大きく落ち込んでおり、そのことが女性就業の機会消失の要因となっている。女性の体力的ハンディ、さらには女性の丁寧、細やかな作業姿勢を生かすような職務（例えばコンテナ育苗といった事例）が、林業就業現場で整理されていない現状である。

※職務の抽出・整理については、「林業・職務構成表・分析表」（林野庁HP）などの事例を参照

次に、就業条件について次のとおり整理した。

- ・ 一般的（製造業など）には賃金等への不満が採用時や就業継続を妨げる最大の要因とされるが、女性林業従事者についてはそうした指摘は少ない。むしろ、中山間地域で女性の雇用としては遜色ない賃金であるといった声も少なくない。
- ・ 雇用形態については、男性従事者より正規雇用の割合が低い、また年間従事時間も短くなっているが、いずれも農業や製造業等他業種の傾向と乖離は見られない。聞き取りでも就業継続を妨げる要因との指摘は見られなかった。

課題：

- ・ 女性雇用に対する事業主側の意識改革
- ・ 女性の採用活動に関する意識や採用活動手法の導入不足
- ・ 女性が就業する仕事や職場の取組に関する周知・広報活動の不足
- ・ 女性求職者に向けた分かりやすい情報提供
- ・ 女性が従事できる職務に関する抽出・整理の遅れに対する対策

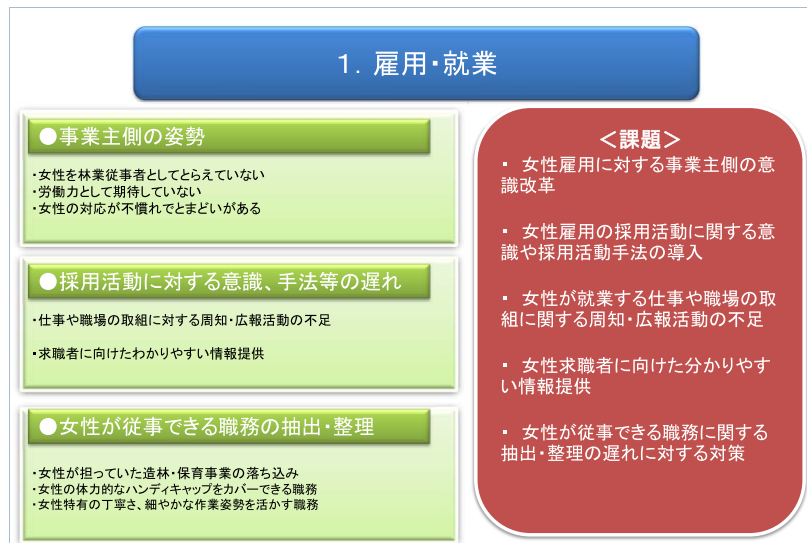


図2 雇用・就業の分析と課題の整理

(2) 就業の継続

林業従事者として女性の就業継続に関わる要素としては、職務内容に関わること、就業条件に関わること、事業体内の就業環境に関わることに整理される。就業継続について、次のとおり現状と課題を整理した。

- ・ 第一に、職務に関しては、身体的な労働負荷などが就業継続を困難にする要因であるといった指摘は、聞き取り調査など女性従事者側からはほとんどみられない。むしろ、就業前の説明などから描いていた職務、作業内容と実際の乖離などによる就業意欲の喪失といった男女共通の要因が挙げられる。これについては、一般的に採用前の求職者への情報提供の方法、さらには就業前教育の内容（例えばインターンシップ等）を充実させることで、職務に対する相互不理解からくる早期離職は避けられるものとされている。
- ・ 第二に、就業条件である。(1) 雇用・就業で記載したとおり、賃金や雇用形態について、農業や他産業との顕著な乖離はなく、また聞き取りでも就業継続を妨げる要因との指摘は見られなかった。製造業など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、就業継続を防げる大きな要因と考えられる。例えば、子どもの学校行事参加（聞き取り調査結果より）、育児や介護など、女性が家庭で担う役割に考慮した勤務形態の工夫など、改善の余地は大きい。

- ・第三に、事業体における女性就業に対する環境整備である。具体的には、事業体経営者側、従業員全体に対する女性就業への理解といったメンタル的な環境、そして職場や作業着等就業に関わる環境整備であり、就業継続を妨げる大きな要因となることが調査結果から判明している。とりわけ、前者のメンタル的環境については、ストレスの原因となったり、コミュニケーション不足（例えば現場環境や段取り、作業内容に関する説明不足等）はモチベーション低下はもちろん、労働安全衛生上の大きな問題ともなる。後者については、更衣室、ロッカーなどが未整備で着替えに不便といった指摘があり、この面での改善が進まないことは、就業継続のモチベーションにも関わってくる。なお、現場でのトイレ環境の不便さに関する指摘は、資料及び聞き取り調査からは見られなかった。

課題：

- ・採用前の求職者への情報提供方法の改善
- ・事業体経営者側、従業員全体に対する女性就業への理解
- ・事業体内の更衣室、ロッカー設置等、職場環境への配慮

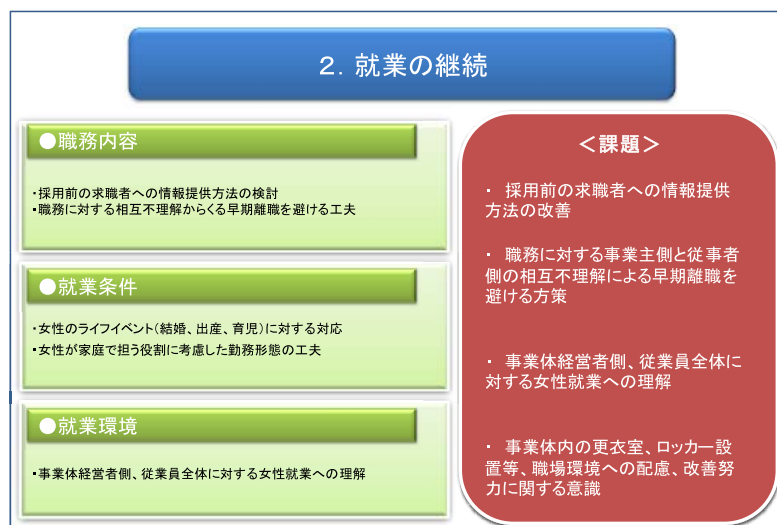


図3 就業の継続の分析と課題の整理

(3) 労働安全衛生

労働安全衛生については、男女にかかわらず求められる事業体内での労働安全衛生に関する研修、リスクアセスメント、さらには現場レベルでの安全指導や危険予知ミーティング

グ等の励行など、一般的な要因以外のことを中心に、次のとおり現状と課題を整理した。

- ・第一に、現場作業におけるコミュニケーション不足が招く危険への備えである（就業環境整備にも関連）。例えば、当日作業現場での危険箇所、作業工程、車輛・架線や特殊機械等の運行情報などについて、現場従事者全員で共有・相互理解ができていることが安全管理上の基本である。にもかかわらず、危険箇所について話がなかった、段取りが分からない、などの指摘がある（聞き取り調査結果）。
- ・女性の場合、上司の戸惑いから来るコミュニケーション不足が懸念され、危険予知、安全確保に必須の情報が共有されないことが懸念される。こうした危険箇所、作業工程等の情報は、口頭ではなく図面、工程表などを用いて説明、共有すべきとの指導（EU補助事業で作成した素材生産技術テキスト等の記述等）のとおり、明確な安全作業指示方法の普及が望まれる。
- ・第二に、女性の身体的特徴への配慮である。調査結果から、生理期間中の痛み等を我慢することで業務に支障をきたすという指摘（聞き取り調査結果）はとりわけ重要である。また、林災防等の規程で推奨される作業着（防護衣）、チェーンソーブーツには女性サイズがない、あるいはあっても高価であり、入手が難しい状況にある。
- ・第三に、男女に共通する要素だが、労働安全衛生に関する事業主の責任や安全確保対策の実施に関する認識、理解の向上である。これらを高めていくことが安全の基本である。

課題：

- ・女性に対するコミュニケーション不足の回避
- ・女性の身体的特徴への配慮が必要な要因に対する事業主の理解、対策の実行
- ・労働安全衛生に関する事業主責任等に関する認識、理解

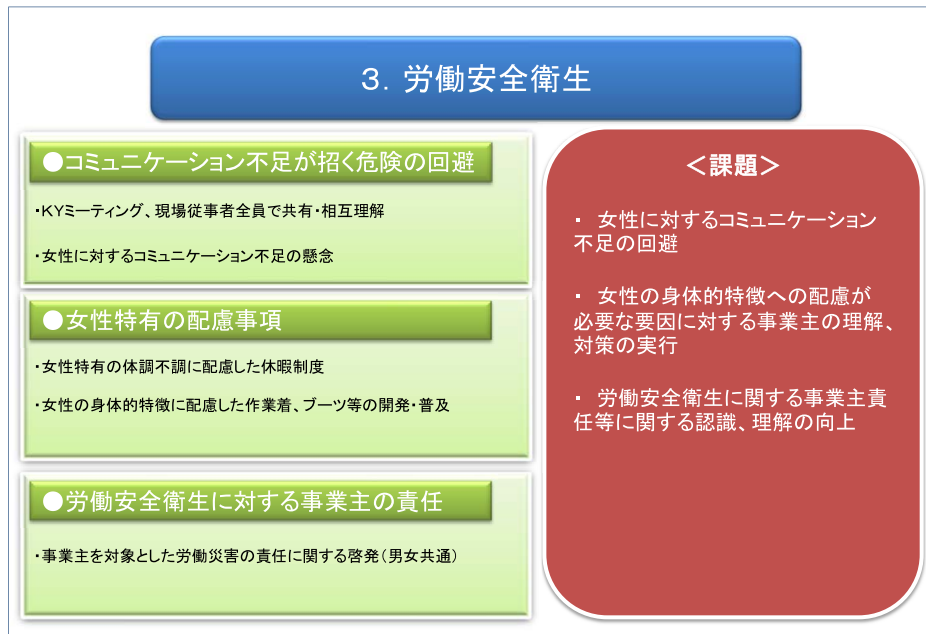


図4 労働安全衛生の分析と課題の整理

(4) 教育・訓練

林業技能者に対する教育システムとしては、都道府県で就業前研修（林業関係の公立専修学校、林業アカデミー等の長期就業前研修制度）の整備が進んでいる（計画段階も含め）。また、就業後の研修としては、「緑の雇用」事業によるフォレストワーカー等研修制度が整っている。こうした既存の教育システムは、女性も受け入れており、これら研修を修了した女性林業従事者の例は少なくない（聞き取り調査結果）。

教育・訓練について、次のとおり現状と課題を整理した。

- ・ 第一に、職場内の研修（OJT）や上司の指導（メンター制度）など、事業体内での教育のあり方である。これは男女に共通するが、従事者側からすれば「見て覚えろ」的な状況が今も続いているとの声がある（聞き取り調査結果）。職場内での研修が進まない原因としては、未経験者への従事者研修がそもそも職場内で制度化されていないこと、上司などの指導方法が未熟であったり、女性対象の指導に慣れていないこと、指導の根拠となる教材などのツールが未整備であること、などが挙げられる。

指導者については、女性従事者数が少ない現状では難しいが、既に女性が就業する職場においては、女性の指導者（メンター）を希望する意見もある。技能研修はもち

ろん、就業継続につながるメンタル面など、“先輩”への相談ができる心強さを女性従事者が求めている傾向が読み取れる。

- ・第二に、女性からの要望が多い、高性能林業機械オペレーター技能を学ぶ研修である（聞き取り調査結果）。オペレーターは、女性としての身体的ハンディがなく、加えて操作が丁寧で採材が正確、機械に負荷を与えるような荒い操作が少なく、機械の破損・故障が少ない、といった女性オペレーターの優位性を指摘する声もある（聞き取り調査、Person,2009-2013等資料）。そうした女性の特質を引き出すようなオペレーター研修は、女性自らの要望するところであり、かつ、研修によりオペレーター操作技術の向上により、伐出の生産性・収益性向上にも寄与すると考えられる。
- ・第三に、キャリアアップに関する教育である。就業後研修としての「緑の雇用」事業でのフォレストリーダー研修、フォレストマネージャー研修による技能者としてのキャリア形成に向けた教育が整備されている。実際に、フォレストリーダーを目指している女性もいる（聞き取り調査結果）。それに加え、各種資格取得に対する女性従事者の意欲が高いとする意見もある。既存研修システムの受講による資格取得、さらにはそれ以外の車輛や特殊機械等の操作技能に関する資格取得が、女性従事者の技能向上はもちろん、就業継続のモチベーション向上に大きく影響している。
- ・第四に、自営女性従事者*に関する教育としては、特用林産物等の加工やマーケティング・販売手法に関する分野が挙げられる。自営従事者では、これらの活動への取組例が多く、事業として継続できれば仕事が確保され、就業につながる。こうした加工・販売などは試行錯誤や近隣での事例等を参考に行われることが多く、この分野の他の事業経営者の手法や経験則を学ぶ機会には恵まれていない。

※ 自営女性従事者とは、自営業主またはその家族従事者（総務省統計局「労働力調査」）の女性と定義し、ここでは林家世帯など自営で林業に従事している女性を指している。

以上が女性を対象にした教育・訓練分野であるが、女性従事者の林業参入・定着の拡大には、社会的認知が必要であることから、以下の女性従事者以外の教育についても課題となる。

- ・第一に、女性林業従事者就業への理解を広げるため、従業員に対する男女協働の考え、働き方、支援・協力のあり方について業界を挙げた認識向上である。事業体内での男女協働の認識を高めるには女性従事者を対象とした教育だけでは解決は難しい。

- ・ 第二に、就業先としての林業という仕事を意識してもらうことを目的とした中高生・大学生や社会人に対する教育活動である。男女ともに、就職先の選択肢として林業を理解してもらう場を提供することにより、結果的に女性林業従事者の林業参入・定着の拡大に向けた求職者の裾野を広げる効果が期待できる。

課題：

- ・ 未経験者従事者への事業体内研修の制度化、徹底
- ・ 女性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
- ・ 女性従事者のキャリア形成に向けた教育の推進
- ・ 車輛等の各種資格取得に向けた支援
- ・ 特用林産物の加工、マーケティング・販売手法に関する自営女性従事者対象の教育活動

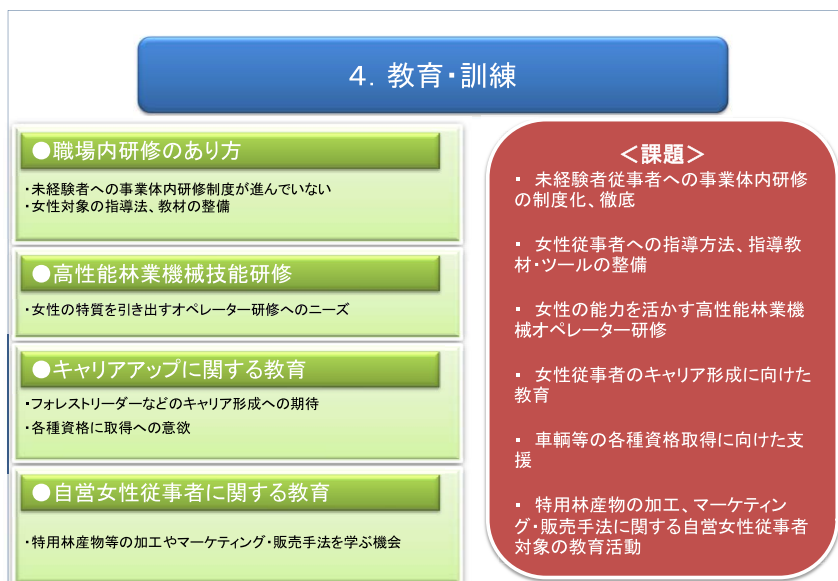


図5 教育・訓練の分析と課題の整理

(5) ネットワーク

共通の事業目的を掲げた個人や事業体を構成とする組織化（例えば任意団体）のような、いわば形をもったネットワークは、女性林業従事者について事例は見られない。女性従事者の絶対数が少ない現状では、林業研究グループ女性会員のような地域的組織化、ネット

ワーク形成は難しい。

ネットワークについて、次のとおり現状と課題を整理した。

- ・第一に、女性従事者が共通の話題で交流できる、広域ネットワークについてである。就業上の悩みを共有したいという声もあり（聞き取り調査結果）、情報共有の役割が期待される。農業や建設業では、女性ネットワーク（SNS等オンラインでの情報共有等）の先進的取組が進められている。
- ・第二に、自営女性従事者の地域的ネットワークについてである。共通の事業目的のもとで地域的つながりを軸とした組織として林業研究グループ女性会員（女性林研）の取組が増えており、その活動の広がりが期待される。
- ・第三に、林業女子会に代表される大学生、社会人を中心とした情報発信型のネットワークについてである。普段、林業に従事しない女性の視点から林業を評価し、支援する情報を発信するネットワークの存在は、林業の周知・啓発にとって大きな役割を果たしている。

課題：

- ・女性林業従事者が参加・交流できる広域ネットワーク
- ・地域的つながりによる自営女性従事者参加の組織活動の活性化
- ・林業に従事していない女性からの林業情報発信

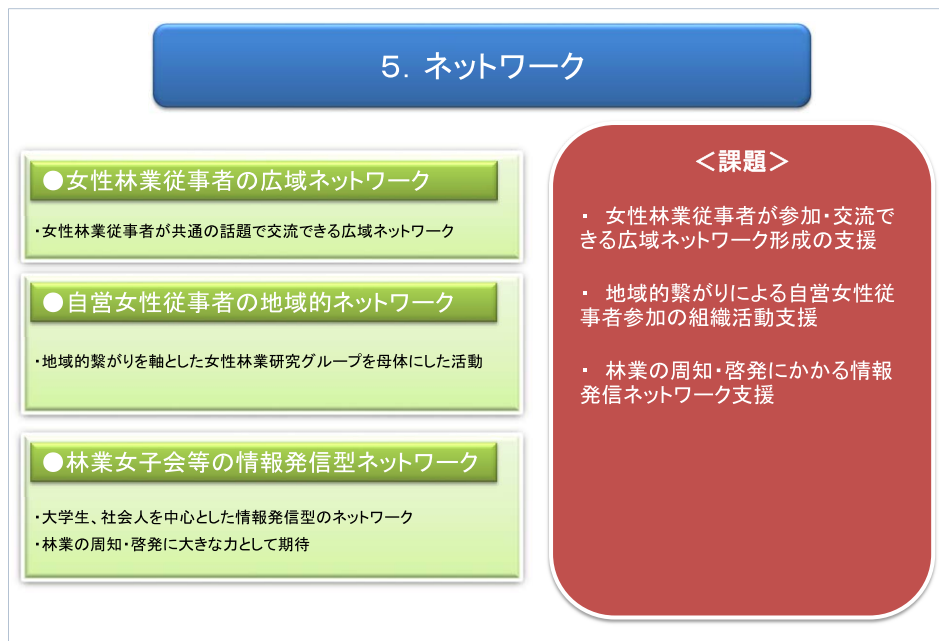


図6 ネットワークの分析と課題の整理

(6) 女性の能力活用

ここで言う女性の能力とは、科学的知見に基づく女性能力（男女の能力比較による優位性、および女性特有の能力）といった学術的定義ではなく、資料や聞き取りの調査結果から得られた傾向に基づくものである。男女の社会的役割等の議論による整理ではない。

女性の能力活用について、次のとおり現状と課題を整理した。

- ・ 第一に、その豊かなコミュニケーション、対話力である。職場での会話が弾み、雰囲気明るくなった、思いやりのある職場と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できる。
- ・ 第二に、女性林業従事者にも高学歴（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など）、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）など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かも、前項目同様事業主への課題である。
- ・ 第三に、第一、第二と関係するが、女性のコミュニケーション、情報発信能力を活かした事業体外部への情報発信、社会への広報活動への期待である。

- ・ 第四は、自営女性従事者は、木材や特用林産物の加工、マーケティング・販売活動への参加事例が多く、そこでも女性の能力が活かされる余地が大きい。

課題：

- ・ 女性の能力に対する事業主側の評価、経営に活かす方策
- ・ 女性のコミュニケーション、情報発信力を活かす外部への広報活動
- ・ 自営女性従事者の木材、特用林産物の加工、マーケティング・販売活動を伸ばす方策

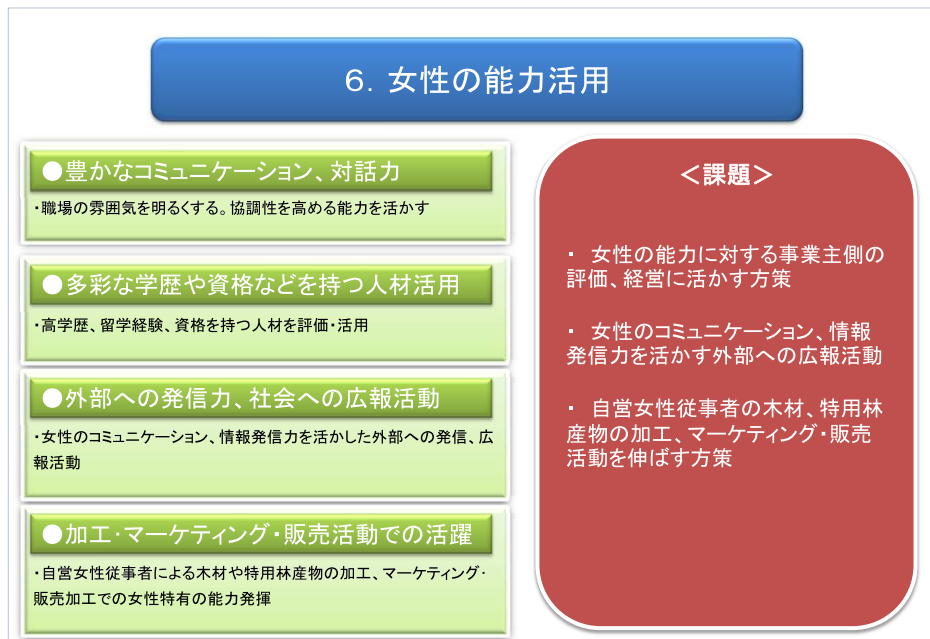


図7 女性の能力活用の分析と課題の整理

(7) その他

女性林業従事者の参入・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、意向調査など女性従事者の現状や意識の把握が望まれる。

3. 施策の提案

聞き取り調査及び事例を参照し、施策（素案）の有効性・実効性の確認を行った施策を次のとおり提案する。

(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）

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支援が必要である。

イ. 女性求職者向けの求人・採用手法向上対策（参入対策）

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・採用手法の指導が必要である。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の整備など、求人活動マニュアルの作成などによる指導・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。

ウ. 女性が働きやすい職場内環境整備対策（定着対策）

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で、就業時の肉体的負担やストレスを軽減し、健康管理にも繋がる。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。

エ. ライフイベントに配慮した就業条件対策（定着対策）

製造業など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を就業を継続するための大きな要因である。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）、育児や介護など、女性が家庭で担う役割に配慮した勤務形態の工夫など、改善の余地は大きい。

（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

林業従事者を育成するには職場内で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など従事者研修が徹底されることが望ましい。ところが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。

イ. 女性林業従事者の労働安全衛生向上対策

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、現場従事者全員による危険予測ミーティング等、情報共有・相互理解が不可欠である。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。

(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

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、地域的繋がりを軸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。

イ. 女性の仕事としての林業周知活動推進

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けるとともに、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。

ウ. 女性のコミュニケーション能力等活用促進

女性には豊かなコミュニケーション、対話力がある。職場での会話が弾み、雰囲気が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など）、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）など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。

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

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。

(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、意向調査など女性林業従事者の現状や意識の把握が望まれる。

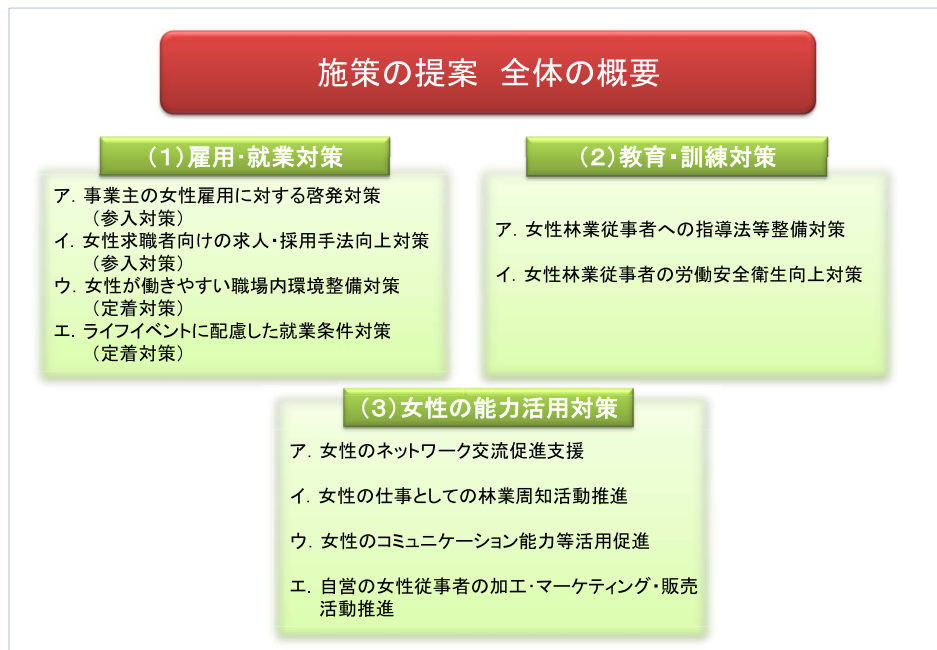


図8 施策の提案 全体の概要

4. 事業の概要

(1) 事業の目的

女性の林業への新規参入及び定着の促進を図るために、女性林業従事者の抱える問題の有効な施策を提案することを本事業の目的とする。

(2) 事業の実施期間

平成 28 年 6 月 6 日～平成 28 年 10 月 31 日

(3) 事業の概要

ア. 事業の実施方法

(ア) 資料調査

「I 1. はじめに」に掲げた施策の検討に必要な課題を整理するため、以下の視点で資料調査を行った。調査対象とした資料分野は、以下のとおり（資料名は、資料編の資料一覧に記載）。

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った。調査目的とした情報は、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。

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の雇用の変化についての情報。

c) 女性林業従事者の雇用形態、雇用条件

d) 女性林業従事者の雇用主（事業体）に関する情報

女性林業者を雇用する林業経営体の組織形態、数、増減等に関する情報。雇用に関する責任者の意思決定方法に関する情報。

e) 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。

f) 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。

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などについての情報。

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などの情報。

c) 就業者の定着、離職・就業移動、常住地移動等

d) 育児・出産と就業

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

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

b) 林業事業体における女性の人事考課、能力評価

c) 林業事業体における女性の管理職登用

d) 林家世帯の女性の起業

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、傾向についての情報。

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

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

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

d) 林家（世帯）林業での女性就業者への支援

5. 林業における女性の参入・定着に関する施策提言モデル、事例

(イ) 女性林業従事者の抱える問題への有効な施策（素案）の提案

「(ア) 資料調査」で収集した情報を分析、課題として整理し、施策素案を作成した。施策素案の構成は次のとおり。

1. 雇用・就業に関する対策の検討（素案）

- ・雇用・就業条件に関する施策素案
- ・人事考課・労務管理に関する施策素案

2. 就業継続に関する対策の検討（素案）

- ・就業継続に関する施策素案
- ・就業環境に関する施策素案

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、労働安全衛生教育に関する施策素案
4. 教育・訓練に関する対策の検討（素案）
 - ・事業体内での教育訓練に関する施策素案
 - ・自営女性従事者の教育システムに関する施策素案
5. ネットワークに関する対策の検討（素案）
 - ・ネットワーク形成に関する施策素案
6. 女性の能力を生かす方向に関する対策の検討（素案）
 - ・女性の能力を生かす方向に関する施策素案
 - ・林家（世帯）の女性就業支援に関する施策素案
7. その他 女性林業従事者の参入・定着対策の検討に必要なモニタリング、情報収集、情報整備等に関する対策の検討（素案）

（ウ）聞き取り調査

「（イ）女性林業従事者の抱える問題への有効な施策（素案）の提案」で取りまとめた施策（素案）の有効性、実効性等を確認し、さらには施策（素案）への追加意見等を収集するため、以下の対象者への聞き取り調査を行った。

1. 聞き取り調査の対象者

施策（素案）についての意見、意向を得るため、異なる立場の女性への聞き取りを行う。

聞き取り対象者：

a) 女性林業従事者（7名）

- ・林業事業体で就業
 - ・就業経験がおおむね2年以上（「フォレストワーカー」クラス）
 - ・かつ他の女性林業従事者とのネットワーク、交流を持ち、
 - ・複数の女性林業従事者の就業実体験、悩み、意向を聞く立場にあること、
- 北海道、中部、近畿、中国、四国、九州の各ブロック在住者7名について実施。

b) 女性の現場管理責任者（2名）

- ・林業事業体で就業
- ・現場管理責任者（「フォレストリーダー」「フォレストマネージャー」クラス）

- ・かつ他の女性林業従事者とのネットワーク、交流を持ち、
- ・複数の女性林業従事者の就業実体験、悩み、意向を聞く立場にあること、

東北、中部の2ブロック、2名について実施。

c) 自営で林業に就業（林家世帯等）する女性（2名）

- ・林業、素材生産等の事業を自営
- ・就業経験がおおむね3年以上
- ・かつ他の女性林業従事者とのネットワーク、交流を持ち、
- ・複数の女性林業従事者の就業実体験、悩み、意向を聞く立場にあること、

中部、九州の2ブロック、2名について実施。

2. 聞き取りの実施方法

専門家チーム及び全林協の調査・取材経験者かつ女性担当者による現地での聞き取り。

聞き取り調査実施の留意点

気兼ねなく発言を引き出す場：

「フォレストワーカー」クラスは、とりわけ雇用主への気兼ね等があり、事業体内での聞き取りでは有効な発言が引き出せない懸念がある。聞き取りの実施に際しては、この点に留意し、事業体事務所とは別の場所（自宅等）で行う点を心がけた。

個人的な立場：

本事業での聞き取りは、事業体としての意見ではなく、あくまで聞き取り対象者個人の意見を求めるために行うものである。従って、聞き取り調査の依頼は、事業体ではなく、個人への依頼とした。

女性調査員が実施：

就業上における女性特有のデリケートな問題点などを含め、調査対象者に負担なく聞き取りを行うため、すべての聞き取り調査は女性調査員が担当した。

3. 聞き取りの取りまとめ

聞き取り結果は、素案への意見、新たな指摘、アイデア等に整理し、素案取りまとめの資料とする。

なお、個人情報の取扱については、個人情報保護法規程に準拠し、最大限の注意を心がけた。

(エ) 取りまとめ（施策の提案）

(ア)～(ウ)の調査結果を踏まえ、以下の方法で有効な施策（素案）を取りまとめた。

1. 資料調査結果の整理、集約

「(ア) 資料調査」で収集した情報を、下記②～⑤の施策方向にそって、分野別に整理、集約。

2. 課題分析、整理を行う。
3. 指標、視点を踏まえ、課題解決に向けた施策ポイントを整理する。
4. 下記の構成に沿って施策を取りまとめ。
 - ・ 雇用・就業
 - ・ 就業継続
 - ・ 労働安全衛生
 - ・ 教育・訓練
 - ・ ネットワーク
 - ・ 女性の能力活用
5. 取りまとめに当たっては、以下の点でフィルター・チェックを行う。

「(ウ) 聞き取り調査結果」より、有効性・実効性をチェック。

モデル事業（事例）を参照し、施策（素案）の有効性・実効性チェック。

イ. 事業の実施体制

一般社団法人 全国林業改良普及協会（以下全林協）は、林業月刊誌2誌の刊行、林業専門書籍発行を通じ、全国の林業現場を取材してきた。その中で、本事業の調査・分析・対策の素案作成の土台となる林業就業の現場実態、とりわけ女性林業就業者への取材・聞き取りデータ（2007～2016年3月までに97事例の個人・及びグループ女性への現地調査・聞き取りデータ）を蓄積している。

全林協は全国林業研究グループ連絡協議会の事務局運営の支援、林業研究グループの活動報告（事例集）作成、女性支部会等の活動報告（事例集）作成などを支援しており、これらを通じ、林家（世帯）における女性就業動向に関わる情報を保有している。また、林業研究グループに所属する全国の林家世帯の女性を本調査の現地聞き取り等のアドバイザーとして協力を得る体制もできている。

これらのデータ蓄積、人材網、ネットワークを生かし、本事業をより効率的・効果的に実施した。

ウ. 専門家チームとの協力体制

本事業の調査、分析、取りまとめに当たっては、この分野の専門家である九州大学森林政策学研究室（佐藤宣子教授）の協力を得て実施した。

全林協の担当者には、「緑の雇用」研修カリキュラム策定に従事した職員、事業者のトップ管理者向け林業労働安全衛生テキスト及び報告書作成に従事した職員、月刊誌2誌（「現代林業」「林業新知識」）の現地取材、原稿作成に従事経験を持つ職員、全国林業研究グループ連絡協議会事務局の担当者などが当たった。