

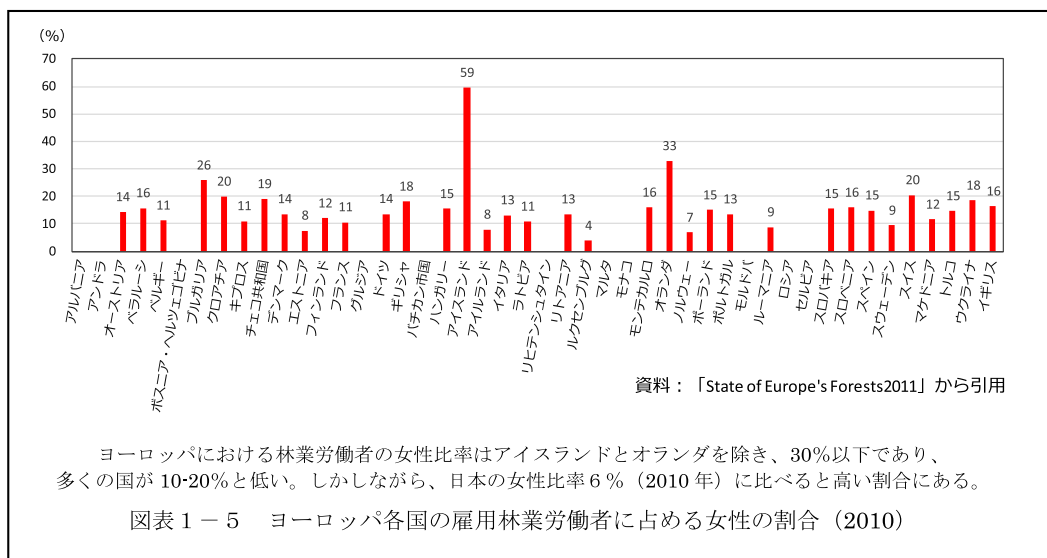
④我が国より女性林業従事者の比率が高い先進国との格差分析

a) 林業における女性の就業実態、動向、問題点整理

欧州の林業の状態 2015

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

- 森林所有：20年間に18%私有林地が拡大した。
- GDPでは林業は0.8%であり、2000年の1.2%から減少した。しかし、EU圏内でも地域性が大きい。
- 少なくとも300万人が林業の就業者である。統計的には、林業で62万人、製材工業で79万人、製紙工業で79万人が雇用されている。



図表 49 ヨーロッパ各国の雇用林業労働者に占める女性の割合（2010）

資料：State of European Forests 2011 (Annexes 328) より作成

- 森林所有者の女性比率の高まりに対して、ヨーロッパにおける林業労働者の女性比率はアイスランドとオランダを除き、30%以下であり、多くの国が10-20%と低い（図表49）。この背景には、EUにおいては労働者のEU圏内の自由化（シェンゲン協定）や移民政策等があり、賃金の安い男性労働者（主に東欧諸国出身）が容易に確保できるというものがある（ノルウェー、スウェーデン）。一方で、先進国の中でも、労働力の

移動が制限されたり、国公有林比率が高い国（ポーランド、カナダ）、賃金水準が低い国（ブルガリア、クロアチア）等では女性が林業労働者として比率が高い。

- 森林セクターの労働力について：男女別、年齢別、教育や仕事内容によって林業労働力の実態を考察しなければならない。少なくとも森林セクターで300万人が就業しているが、インフォーマルな雇用も含めるとさらに多くなる。森林セクターは、農山村地域の生計に大きく寄与している。
- 森林セクター300万人のうち、林業は公式統計では62万人とされているが、私有林の所有者やその家族、コミュニティメンバーによる労働が多数存在しており、統計数字よりも多く存在することに留意することは重要である。
- 必要なスキルをもった労働者、スタッフ、請負事業者の育成が重要である。
- ヨーロッパ圏内で機械化が進んだ地域と進んでいない地域が存在するが、今後機械化が進展していくことは間違いなく、2000年代以降の中東欧での労働者の減少は続くだろう。
- 就業者の1/4は請負業者や会社社長として働き、3/4が雇用者として働いている。
- 3つの教育レベル（基礎、職業教育、専門教育）別にみると、ヨーロッパは一般的に高いレベルにある。しかし、南西欧では就業者の8割は基礎レベルにとどまる。
- ほとんどの国で林業労働者の男性比率は80-90%と男性社会である。統計的に報告されたデータでは、男女別に仕事内容や雇用者の役割については考察できない。しかし、女性が経営にたずさわれる割合は低いと考えられる。
- 製材部門でも労働者の多数は男性であるが、いくつかの国の製紙工業での女性比率は半分となっている。
- 2000年を100とすると、林業での労働災害の発生はどの地域においても2010年に減少している。特に、北欧は40%以下の水準まで減少している。中西欧および中東欧では80%台であり、労働安全を高め、災害リスクを減少させることが必要である。

先進諸国における女性の林業就業の実態、経緯、雇用条件男女格差等に関する調査結果

資料：林業のジェンダー問題を変えていく行動を起すとき（FAO(2006) TIME FOR ACTION -CHANGING THE GENDER SITUATION IN FORESTRY)

紹介されている国：ヨーロッパの概要、アルメニア、カナダ、クロアチア、フィンランド、ドイツ、イタリア、ノルウェー、ポーランド、スロバキア、スウェーデン、イギリス、アメリカ

【カナダ】

- 1995年に雇用平等法の制定を機に、ジェンダー問題への意識が高まり、男女別の分析が進み、雇用者の地位別にも女性割合が把握されている。
- 下記の表は、カナダのフォレストサービスにおける職業種別の女性割合である（図表 50）。フォレストサービス全体で女性比率は34%であり、これは全従業員の平均の90%であり、かつては男性に独占されていた森林分野でも他と同等になってきた。
- しかし、幹部、役員については女性の割合はわずか15.8%であり、高官全体平均の47%という水準でジェンダーギャップが大きい。
- 技術職員と行政サポートでは、平均よりも高いものの、科学専門職と作業員では女性比率が低く、全職種平均に比べても低い実態がある。

Table 7: Female representation by occupational category for the Canadian Forest Service

Occupational category	Female employees (%)	Ratio (% workforce availability)
Executive	15.8	47
Science professionals	20	72
Administration and foreign service	52.1	93
Technical	33.6	106
Administrative support	93.9	116
Operational	6.1	52
Total	34	90

図表 50 カナダにおける林業関連産業での女性が占める割合

出典：FAO(2006) p23

注：右欄は他の部局も合わせた平均との比較である。

- 森林関連産業（林業と伐出、林業支援サービス、木材加工、製紙工業、家具工業）における雇用者の女性割合は1996年の13.9%から2001年には16.4%に上昇している。16.4%というのは他の産業合計との47.6%にあたる（図表 51）。

Table 8: Percentage of female and male employees in the forest industries

Year	Female employees (%)	Male employees (%)
1996	13.9	86.1
2001	16.4	83.6

Source: Statistics Canada; data are from the 1996 and 2001 census.

図表 51 林業における男女の雇用比率

出典：FAO(2006) p 24

カナダの森林セクターでは徐々に男女平等が進んできた。しかし、私的、公的な森林セクターでは男性優位の状況は続いている。雇用平等法のような手段やジェンダー関連の研究を進めることによって、国として雇用の男女平等政策とプログラム作りがなされなければならない。

- 教育面で女性比率が高まっていることは、今後の男女平等を進める上で明るい兆しである。教育面でのこうした明るい兆しを労働分野にも反映させていくことが望まれる。

イギリスの女性林業労働者の実態と課題（再掲）

資料 : p73~78 (by Patricia Tomlin)

- イギリス林業産業における雇用のジェンダーバランス : イギリスの森林面積は 280 万 ha となっている (2003 年)。2002 年に伐採量 900 万 9,000 m³ と 720 万 t が伐採され、木材加工産業に販売された。
- イギリスのこの産業に関する女性に関するきちんとしたデータはほとんどない。しかし、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ソースがある。
- イギリス林業委員会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、全ての産業にアップデートしたもので、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ジェンダー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ジェンダー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が示された。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適当でない。
- 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。

- 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人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、学生または准フォレスターは324人）に対して、女性は95人（うち正47人、学生または准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に入会したがるしないとのことである。なぜなら、ICFが男性の価値観の男性支配の組織で、古い少年クラブ（Old boys club）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、木材加工の雇用されている女性メンバーは0であった。
- こうした状況の理由は何か：まず、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、雇用者側はまだ明白な追加コストを考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、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インパクトとなった。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、ジェンダー不平等が減じているという近年の証明にもなって成果をあげているとされている。しかし、ローカルレベル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、ネガティブな産業のイメージ（ランバージャックというステレオタイプの）と合わさって、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。林業の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、不平等の是正に取り組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、とりわけ文化面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、女性を林業就業のために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。そのことは男女ともにとって林業が魅力的にすることである。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、この産業の総数を増やし、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ことをプレゼンスすることも必要である。
- こうした取り組みは、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）の増加と需要（仕事量）とのバランスを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価値のないことである。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、つまり対人力やコミュニケーション力等女性が優れた力をたびたび発揮しうるスキルが求められることとなる。

【林業雇用に関する参考ウェブサイト】について

- イギリス：イギリス政府のキャリアサービスのHPより：賃金、どういう仕事か、労働条件、身につけておくべき技術や教育、労働市場の実態（他産業と比較、女性割合（29%）、労働形態）等が記載されている。
- カナダ：カナダ政府の国民サービスウェブから仕事を探すと林業について記載。カナダの女性割合記載（18.3%）、労働市場の展望まで記載されている。
- オーストラリア：オーストラリアの大学でのオープン職業紹介、林業と伐採労働者の部分の頁、賃金、女性割合、労働時間、地域別条件等も記載されている。労働者全体のうち、男性フルタイムが83.9%、男性パートタイムが3.4%、女性フルタイムが9.5%、女性パートタイムが3.3%である。

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

資料：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）

国	女性森林所有者比率
リトアニア*	52%
エストニア*	>50%
ラトヴィア*	>50%
スウェーデン*	40%
フィンランド*	40%
ノルウェー**	23%
NRW（ドイツ）*	14-20%
デンマーク***	14%

原資料：* FAO 2006, ** Follo, G. 2008, *** Enggrob Boon, T. 2003

図表 52 EU 諸国における女性森林所有者比率

（出典：発表資料を訳出）

- EU 圏内では、およそ 60%の森林が約 1,600 万戸の家族世帯によって所有されており、小規模所有者が多い。しかし、包括的な所有に関するデータがないため、ジェンダーの構造を決定づけ、評価することができない。いくぶん信頼できるデータをもっているのは北欧とバルト三国（エストニア、ラトヴィア、リトアニア）のみである。
- バルト三国は女性森林所有者の割合が最も高いことで際立っており、森林所有者の過半数が女性である（図表 53）。北欧諸国ではスウェーデンが女性森林保有者の割合が最も高く、およそ 4 割を占めている。フィンランドも、配偶者もしくはその他の個人との共有森林保有をカウントするならば、ほぼ同じ割合である（FAO2006）。この数字は、バルト三国のように、民主主義の原則や私有財産制によって力関係や所有に基本的な変化が生じたことで、男女の森林所有者の割合が均衡したことを示している（MizaraiteandFuruberg, 2006）。少なくとも初期の段階では、ジェンダーの構造と変化することを避けられてきた習慣（例えば、家事や子育てのように私的な領域に属しているとみなされている）を公的な規則や法律で強制することである。長期的には、ジェンダーの普及によって、男女の力関係は均衡するように変わるであろう。
- 1974 年に導入されたノルウェーの農地継承法の改定は、家族経営の農林地の継承する権利を女性にも等しく与えることになったものの、「バルト三国の事例」と比較して、ジェンダーのバランスに及ぼした影響は限定的であった。この改定の前は、ノルウェーの家族経営の農地は長男に継承されることになっていた。息子がいない場合にのみ、

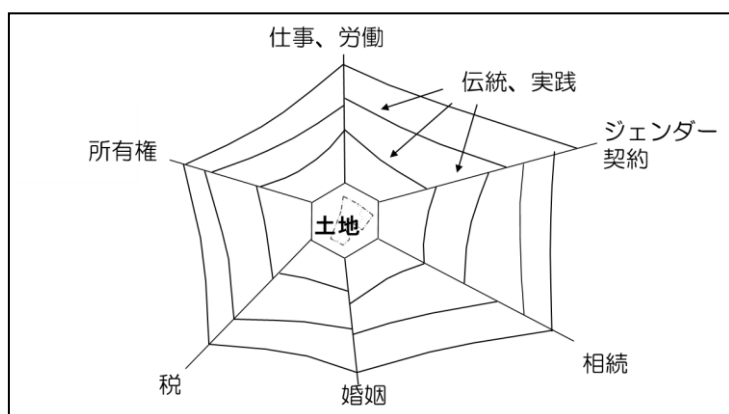
娘が相続者とみなされた。しかしながら、古い世代の伝統的なもっともらしい期待が知識と技能の移転を通して、息子と娘に対して社会的行動をとるように要請された結果、多くの長女が長子相続権を放棄していることが調査研究によって示されている

(Brandth and Haugen1998)。いまだに登録された私有林所有者の23%が女性にすぎず、森林の規模が大きくなるにしたがい女性の割合は減少する (Follo, 2008)。女性が共同で所有している場合でさえも、経営は夫によってなされているのが普通である。

- フィンランドとスウェーデンでは、このような長子相続の正式の規則はなく、慣習によって息子、しばしば長男が優先される。その結果、林地は、1人以上、あるいは子供全員によって相続される。もし財産が彼らによって分割するほど大きくなければ、共有となる。それによって、競合する男性がいない場合に初めて、妻や娘である女性が森林所有者となる「入門」の機会を与えられる。
- 男性に比較して、女性は他の人と一緒に森林資産を所有しているケースがより多く見られる (Lidestav and Nordfjell 2005, Ripatti 1999, Kuuluvainen et al 2011)。また、スウェーデンでは少なくとも女性は他の身内と所有を分けあっているようである。すなわち、世帯員間による所有であることが調査研究によって示されている (Lidestav 1998, Lidestav & Nordfjell 2005)。ノルウェーでも同様に、女性の森林資産は概して小さい (Lidestav2010)。一般的に、女性が所有する森林資産の大きさは、平均すると男性によって所有されている森林資産の4分の3である。さらに単独および共有に分割する際に、女性によって所有されている森林資産の46%共有であり、その平均面積は56.4haであることを私たちは見出した。これに対応する男性の数値はそれぞれ41%、62.5haである。多くの男女が、両親や身内からの森林の移譲によって森林所有者になるとはいえ、いまだに息子が受け継ぐことが多いようである (Lidestav2010)。
- 土地の移譲における「推移的要素」としての女性の概念は、2001年のスウェーデン王立農林協会によるセミナー「女性と土地—労働と所有、中世から現在まで」において筆者が目にした概念である。民族学者 Iréne Flygare は、スウェーデンの2つの穀物生産地での農家調査にもとづき、女性が農地を相続する機会は、息子がいない農家に生まれるか、農民と結婚するか、もしくは農民の未亡人となるかのいずれかであると主張した。さらに、相続権ことができる立場は、日頃の仕事ぶりによって確かなものとなり、所有できるかどうかは農地に投入された労働、とりわけ野外作業によって判断される。
- すでにスウェーデンの森林所有者の37%女性であること、これらのすべてが未亡人なのか、もしくは娘ばかりの家庭に生まれたのか、あるいは森林所有者の配偶者であったのかということではないようだ。著者は姉妹と叔母とで一緒に所有している森林資産は、私の母から贈与物として私に移譲された。

- 女性の森林資産の平均規模が小さいこと、女性は森林資産を贈与もしくは相続によって得ていることが多いのに対して、男性所有者は両親から資産を購入している場合が多い。
- 女性は「男性の仕事」としての森林経営という社会規範を変えようとしている。このような女性は、本人ら自身によるもしくは共有者と共同による経営についての意思決定を行い、さまざまな実際の森林作業を行う。森林資産における個人主義的な見解を提示する女性もいる。例えばレクリエーションのための資産の利用のように、彼女自身の方法で資産と関係することや活動することが認められる途上にある。変化させる動因は、森林所有が女性個人の人生設計の一部であり、できることできないことに制限をもうけず、個人的な可能性と未来像のみによって管理する。女性は女性の役割を変えることができる。
- 1992年から94年にかけてスウェーデン森林庁によって集められた調査データに基づく研究の中で、Lidestav & Ekström (2000) は、女性が所有している森林資産での収穫や造林活動は、男性が所有する森林資産に比べて少ないことを報告した。この見いだされた違いは、女性の資産の大きさが小さいことだけでは説明できない。森林所有者分析データベースに含まれる2003年から2006年のデータセットを用いて同じ方法を当てはめてみたところ、男性と同様に女性が所有する資産においても収穫と造林活動が高まっていたこと、ただし男性所有資産と女性所有資産間のギャップは小さくなっていないかった (Lidestav and BergLejon2012)。
- 単独所有者である女性は、単独所有者である男性にくらべて主伐、間伐、その他の伐採、植栽、補植と林床整理を実行する意向が弱い。しかしながら、単独所有者としての女性は、共同所有の男性に比べて間伐とその他の伐採の実行する意向が強い (Lidestav & BergLejon 2012)。Nordlund and Westin (2010) によるアンケート調査によると、男性森林所有者は女性所有者に比べ、木材生産の増加により重点をおき、林業経営の経済的な側面をより重視する。さらに北スウェーデンのある町の所得税データにもとづく事例研究から Holmgren (2006) は、女性森林所有者は、男性所有者に比べて、所有する森林からより少ない販売収入しかあげておらず、生産林の単位面積当たりでもより少ない販売収入となっていることを報告している。
- しかしながら、保有地での林業活動は単に所有者の経営態度や能力にのみ左右されるのではなく、地位（土地の生産性）と森林の現況を反映した自然条件によっても左右される。さらに、森林資産は経済的目的である丸太生産以外にも多面的な価値をもつことを考慮しなければならない。スウェーデン農民協会の組合員から回答のあったアンケート調査の分析から、Umaerusetal (2013) は、女性は伝統的林業のような商品志向のビジネスよりもツーリズムとグリーンケア（訳者注：農地や自然の生物・非生物的要素を使って人の心身の健康を促進するための療法）といったサービス志向の森林ビジネスに経営者として従事することが多いようであることを見出した。

- 家族林業を理解するための概念的モデル：クモの巣モデル：多くの研究で示されているように、欧州における現代の家族林業においては、所有構造や所有目的、管理経営における異質性や複雑性が高まっている（例えばHogletal2005）。所有における現在進行中の変化と同時に、所有林地を家族の手中に止めておきたいとする欲望や社会的アイデンティティといった点で顕著な固執が存在する。
- 土地は、仕事や家族生活が組織される拠点となる中心的な資源と考えられている。特定の財産権を伴う土地は、結婚して生まれた子供に相続権が与えられる。投資した資本から収入を得るため、もしくは財産の価値を高めるために、実際の作業や意思決定における自家労働が必要とされる。財産からの収入には税金が課される。ジェンダーは、相続における位置や労働の配分、婚姻の形態に影響を与える。これらの制度や概念を社会的実践という糸で相互に結びつけることによって、家族林業の構造や社会的な実体を可視化させる「クモの巣モデル」が開発された（図表 54）。このモデルを使って現代のスウェーデンの家族林業における社会的な実践を調べると、家族林業における男らしさは、大体において意思決定や多くの実践的なそして管理経営的な仕事の遂行の「担当者」と結びついている（Lidestav and Nordfjell2005）。
- しかしながら、男性所有者の多くは実際の仕事を彼ら自身で行ってはいないこと、そして、女性所有者の多くが植林や今後の作業計画、簿記、税の申告を行っていることは、強調されなければならない。だが、そうした管理経営の労働は、「ふさわしい林家（proper forest armer）」としての地位を生み出してはいないようだ。さらにいえば、林家（forest farmer）であることの認知はかなり複雑であると思われ、伐採や育林、管理経営的な仕事、意思決定の遂行だけに関係しているのではなく、森林の所有規模にも関係している。大規模な所有者は、意思決定や伐採等の実際の作業へ関与する頻度が低いにもかかわらず、小規模な所有者よりもより頻繁に林家として捉えられている。



図表 53 家族林業における社会的実践の理解のためのクモの巣モデル
 (Lidestav and Nordfjell 2005 で示したモデルの改良版)

- 男性の森林所有者は彼ら自身の親から森林という財産を獲得する傾向が高い（女性所有者では59%であるのに対して、男性所有者では67%を占める）という事実は、ジェンダーが相続における位置に影響していることを確かに示している。女性所有者と男性所有者、在村所有者と不在村所有者、小規模、中規模、大規模の所有者の間では所有のあり方に違いがあり、個々の所有者に管理経営や相続の条件の違いをもたらす。親類縁者と所有権を共有するというカテゴリーもまた、1人の子供より多くに森林所有を引き継がせることにより関心をもっていると思われる。さらに、婚姻による森林所有への参加は、男性所有者と女性所有者の間で異なっており、婚姻という制度の影響を示している。公式の税申告データを用いたHolmgrenら（2005）による研究は、不在村所有者と比べて在村所有者が売上収益のシェアの高い投資をすること、それはより多くの自家労働を投入した結果である可能性が高いことを明らかにしている。
- 男女平等の達成のための国際公約と戦略としてのジェンダー主流化を導入する時機の到来、1995年に北京で開催された国連女性会議において、参加国は全ての主要な政策および意思決定プロセスにおいて男女平等を組み込むための一般的な戦略として「ジェンダー主流化（Gender mainstreaming）」を取り入れ、実行することに合意した。この戦略によって、政府による政策のあらゆる場面において、ジェンダーへの配慮がなされるべきだとされた（UN1995）。
- したがって、森林・林業政策もまた、林業が国家的意義から独立したビジネスであっても常に、ジェンダー主流化を取り入れるべきである。これはもちろん、スウェーデンを含むヨーロッパの多くの国々に適用される。林業においてジェンダー主流化を取り入れ、実行するプロセスを促進するために、国家レベルだけでなく国際レベルでも取り組みが行われている。
- それは、例えばFAO/ECE/ILOの林業技術・経営・訓練委員会（FAO2006）によって設置された専門家チームによってまとめられた「行動の時」報告、あるいは全農業部門のため、もしくは農村部の女性のための一般的な声明と提言（例えば、スウェーデンの農林業部門における男女平等に関する公式報告（Ds2004:39））のように、主にレビューや報告という形が採られている。とはいえ、さらなる進展を阻止する主な要因として、適切で信頼できるジェンダー別データやモニタリングシステムの欠落が、しばしば言及されている。そうしたシステムをそれぞれの国のなかで構築することは、男女平等の背後にある事由にかかわらず極めて重要である。

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

林業や森林資源利用に関する意識の男女差

資料：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）

- スウェーデンの社会と情報研究のグループが2005年3月に実施した16歳～79歳の国民を対象としたアンケートの男女別結果の考察である。回答者の47%が男性、53%が女性であった。回答者の属性として、男性の方が農村に住んでいる比率が高い。
- 森林の需要について、物質生産、アウトドア、生物多様性や環境への配慮、文化環境の保護、トナカイ繁殖、ハンティングや釣り、公衆衛生の重要性について尋ねた。
- 男性は木材生産で高く、アウトドアは女性が34%なのに対して男性は24%であった。生物多様性や文化的環境についても女性の方が高かった。ハンティングや釣りとして重要としたのは男女とも50%を超えたが、実際にハンティングをしているのは男性52人に対して女性はわずか5人であった。
- また、公衆衛生（public-health）についての男女間の関心の違いも大きく、女性の方が高かった。しかし、女性は都市周辺の森林に興味があった。女性の15%は毎日森林に出かけて、エクササイズやジョギング、スキー等をしていた。男性は8%であった。また、女性の半分以上はキノコを採取していて、その割合は男性よりも高かった。
- しかし、5年前に比べるとレクリエーションで森に行くのが減ったとした人々が多く、その原因、たとえば年齢差やどこで育ったのか等によって違うのか等は興味深い。
- このアンケートは、女性は資源を荒らすような利用よりもソフトな使い方を好み、都市近くの公園のような森林を好む傾向が明らかとなった。

先進諸国における林業技術者教育、林業技能教育で、女性問題をテーマとするカリキュラム、女性問題に関する調査事業の普及状況について

資料：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）

- あるセクターにおけるジェンダーの状況は、教育、研究と普及活動にかなりの程度影響をうける。これらによって、ジェンダーの問題は可視化される。

- このセクションでは、教育と研究におけるジェンダー問題に関する入手可能な情報の例を示した。
- 林業教育機関、研究、普及事業における女性の人数と参加状況は徐々に改善されつつあるとはいっても、まだ男性の世界である。ジェンダーの問題は今日、教育や研究、普及活動に既に含まれているが、重要性から考えるとまだ不十分である。
- IUFRO の 6.08.02 “教育とジェンダー&林業” ユニットは林業カリキュラムにおけるジェンダー問題に関する科目の情報を収集した。2004 年に IUFRO のメーリングリストを使って、アンケートを配布した。800 以上配布し、57 通返事があった。その中で 29 人の回答者から林業カリキュラムの中にジェンダー問題を含む 32 のコースが存在することがわかった。そのうち 9 のみがジェンダーと明示された科目であった。つまり、林業カリキュラムの中でジェンダー問題を含むコースは限定的であり、特別科目の中で教えられていることが多い。ただし、ジェンダー問題は女性ビジネスを考慮されたものとして広がりつつある。
- フライブルグ大学では、近年、森林科学の学部では女子学生の比率は約 30%、持続可能な森林管理および土地利用経営の修士課程は約 40%である。本学科では、女子学生の増加を方針としている。また、フライブルグ大学では 2000 年に文化人類学とジェンダー研究センターを設立し、ジェンダー研究の新しいカリキュラムを作った。それに森林科学部も協力しており、森林科学の科目の一部として、女性の仕事とキャリアに関するコースを作った。そのコースは、林業における女性の仕事、林業におけるジェンダー分析、林業における女性のキャリア形成、社会科学手法の紹介-林業における女性の仕事を事例に-という科目を作った。2004 年からは e-learning コースとした。
- 「林業における女性の仕事」は 1 週間のブロックで開講され、フライブルグ大学の 2 単位の通常カリキュラム科目である。そのコースの対象は、林業および土地利用管理の修士課程の学生であるが、ジェンダー研究や仕事を持ち学んでいる社会人コースの学生にもオープンにしている。セミナーは授業参加と自主学习によって実施され、林業分野で働いている女性やジャーナリスト、ジェンダー関連の分野学生が、林業コースの男女の学生と勉強した。ワークショップ形式の授業で、林業における女性の状況について統計資料、印刷物、ドイツと他の国の林業組織における女性の状況に関する情報を収集した。
- また、2004 年には、ノルウェーのヘドマルク大学とフライブルグ大学は、新しい国際 e-learning の混合コースでジェンダーと林業を科目開講した。この科目はフライブルグ大学でのそれまでの科目を基礎として、e-learning 科目に発展させたものである。まず最初の 4 日間は実際の授業をしたあとに、5 ヶ月のインターネットを使った授業が行われた。科目の最後には、学生は林業または周辺領域での異なる職業につく女性達のライフストーリーを冊子に作る事が求められる。学生は林業を職業とする女性達にインタビューを行い、彼女らのライフストーリーを書き、冊子を作成する。学生達は、ネ

パール、ノルウェー、スロバキア、ベネズエラ、ドイツ出身と多国籍であったので、活発な議論が展開された。

- 研究面では、ドイツ国内のリューネブルグとフライブルグ大学で共同ジェンダー研究プロジェクト“wa’gen” (wald:森+gender) が実施されている。
- 森林は社会の中で経済的な役割だけではなく、政治、社会、文化、信仰等の役割が重視されつつある。一方で、グローバリゼーションと政治における新自由主義の結果として、林業において経済機能を強めるために、仕事のアウトソーシング、国の森林サービスの民営化、相当数の人員整理が進行している。
- こうした状況にあって、国の林業サービスのミッションは再定義され、組織再編を行う必要がある。その際、社会の中で、特に機会の平等性、ジェンダー問題の考慮という点を位置づける必要がある。
- ジェンダー研究の課題
 - ・ 国家的な観点から：国の森林部局のような公的機関における女性比率やジェンダー関係は、その機関と社会との親和性をはかる指標になると考えられる。雇用政策およびジェンダーにおける機会均等という政治目標を考えると、女性の比率が低い状態は組織再編や改良が必要であることを示す指標となる。
 - ・ 国際的な観点から：ヨーロッパ内の国家間での森林サービス文化における類似点と相違点を理解するために、ジェンダー関係は指標として重要となる。例えば、女性森林レンジャーや林業労働者の女性比率はドイツよりもポルトガルの方が圧倒的に高い。ジェンダー関係は文化や国の伝統に深く根ざしている。今日、林業分野でヨーロッパでの政策決定の重要性が増しているが（伐採ガイドライン、木材製品の認証、温暖化対策等）、国家間での森林サービスの役割、文化、構造の相違は重要である。
 - ・ つまり、国家的またヨーロッパの両方の林業を展望する際、ジェンダー関係の研究は持続可能な社会経済のフレームワークをデザインするための一つの鍵となる。

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

根拠法と林業への女性参入制度の事例、効果

資料：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)

【スウェーデン】

- 1980年に平等機会法がスウェーデンで制定された。本法律は、女性と男性に平等の権

利を保障し、人間開発の機会を促進しようとするものであった。法律では、雇用者および被雇用者が協力して仕事での平等促進に努力せねばならないとされた。特に、同じと見なされる仕事を行っている男女間で、賃金やその他雇用条件において差異を取り除く努力をせねばならない、等を規定している。

- その法律から 24 年経った、2004 年によくスウェーデンの農林業セクターではジェンダー平等に関するレポートが農業・食料・消費者省から発表された。
- 「ゆっくり進む：農林業セクターでのジェンダー平等」というレポートは農林業セクターの発展と現状を反映したものとなっている。他のセクターに比べてジェンダー平等が遅れていることを指摘した。このレポートは、2000 年制定、2002 年に改定された北欧農林業大臣会議を受けて出されたジェンダー平等計画に基づいて出された最初のものである。レポートでは、国家レベルでジェンダー平等を実施するために作成された情報を含んでいる。
 - ・ 基準として、女性の役職・管理者割合、所得分配、所有と相続、インフォーマルな障害と構造の 4 つが挙げられている。
 - ・ 加えて、そのレポートは様々な手段によって、またサブセクターの中でどのようにして状況を改善するかという提案が含まれている。
- 主なものは次のとおり。
 - ・ 森林セクターのためのジェンダー平等計画を作成すべき。計画はセクターを活性化する組織と協力して作成、実践されるべきである。
 - ・ 学校およびレクリエーションにおける男女間の資源分配は今後の研究テーマとすべきである。明確な目的が規定され、地方自治体に対して、ジェンダー分析が標準的なものとなるようにすべき。林業企業も企業活動の統計調査に含まれるべきである。
 - ・ 政府はジェンダー平等に関する公的機関の政策の中で、賃金の男女平等の重要性を強調すべきである。
 - ・ 国の監査機関は行政機関におけるジェンダー平等性に関する監視を強める必要がある。
 - ・ 企業、組織は、男女を同等の立場で働きうる管理職やスタッフの雇用福祉のガイドラインを作成すべきである。
 - ・ 森林セクターのジェンダー平等に有効な基準と指標を作ることを目的とした研究を更に進める必要がある。
 - ・ 政府は、林業産業界と協力して、農山村地域の事業において地域振興と女性に関係するようなプロジェクトの情報を調整すべきである。
 - ・ こうした努力によって、とりわけ若い人々の間で、事業が盛んになるという文化が育成されなければならない。教育カリキュラムや政府政策を通じて起業精神が促進されるべきであろう。

- EU のジェンダー平等政策に関連して、スウェーデンは全ての政策決定がジェンダー平等のアセスメントによって準備されるよう努めていく。スウェーデンが率先してよき例を作るようにすべき分野である。

【ノルウェー：Gender Equality Act of 1978 他】

- 法律と規則：ジェンダーバランスに関する法律や規則のいくつかは他国と同様のものであるが、ノルウェー特有のものもある。1978 年の男女平等法の他に、ノルウェーの森林セクターにおいて特に重要なものは 2 つある。
- 1974 年の相続による農家・所有者の相続権利に関する私有地権法の改正である。それまでは、相続では長男の優先が規定されていた。この改正では、性別に関わらず、長子に相続優先権があることとされ、1965 年 1 月以降に生まれた長子に適用されることとされた。しかし、長男相続は長い伝統があるとして、改正は全ての人に歓迎されたわけではなかった。また、その状況は多くの若い女性に、財産を取得し、経営を継承するかどうかという選択を迫ることとなり、むしろ深刻な悩みを与えることとなった。
- もう一方の法律は、男女平等法の 1981 年、1988 年の改正である。公的に設置される理事会、審議会及び委員会は、4 名以上で構成される場合には、いずれかの性が全体の 40% 以上を占めなければならないという条文が加えられた。
- 2004 年は会社法の改正で、取締役会の男女構成比がそれぞれ 40% 以上であることを義務付けたクォータ（割り当て）制度が適用されるようになった。近い将来、森林所有者組織を含む協同組合に対しても同様の要求がなされるようになるであろう。
- 現在、林業における男女平等のための地方パートナーシップが、ヘドマルク県においてテスト導入されている。これはメレーテ・フルブルグ（女性森林所有者、大学教員）によって先導されたもので、2004 年 6 月の県評議会によって認められた。公的機関と私的組織が参加している。ジェンダーバランスを改善するためにどのようなツールが有効かを試行している。
- ノルウェーでは、法律によって優先相続の権利が与えられた女性たちが非常に困惑した現状があり、県や市町村、コミュニティの中で、女性所有者のグループが設立されている。相続した山林の管理手法を学ぶ貴重な機会となっている。また、「森林信託基金」というノルウェー特有の基金（木材収入を得た際に、森林所有者が強制＋任意で積み立てる基金で減税とセット、将来の林業投資を確かにするもの）の利子運用の一部が女性林業グループ活動に支援されている。

（参考：佐藤宣子，林業は女性を必要としている－「ノルウェー女性林業協議会」設立の背景と活動－，山林，No. 1532，38-39，2012. 01.

佐藤宣子，林業への再投資を促す仕組み－ノルウェー「森林信託基金」－，山林，No. 1531，42-43，2011. 12.）

- ノルウェーの森林所有構造の変化に関する最新の報告書は下記を参考のこと。
GroFollo,atal; Forest Land Ownership Change in Norway, 2015 年
(" Forest Land Ownership Change in Norway" でウェブ検索すると自動でPDFダウンロード)

アメリカ連邦雇用機会平等委員会の雇用に関する規則

資料 : Federal Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) , Civilian Labor Force (CLF)

- アメリカ合衆国（以下、アメリカ）では、連邦雇用機会平等委員会（EEOC）が雇用に関する規則を作っている。その目的は、市民の労働力（CLF）比率と同様にすることを目的としている。アメリカの様々な仕事で、女性やその他マイノリティの雇用の数と比率を同等にするという意味である。
- 連邦組織、たとえばアメリカ森林局はフォレスター、生態学者、エンジニア、林業技術者、他多くの自然資源専門家を雇用している。森林局リーダーや管理職は女性比率がCLF比率に向けて進展しているかが評価される。
- CLFはフォーマルな規定プロセスである。1980年代初期にアメリカ森林局は女性や代表されないクラス（マイノリティ）の比率を局全体で、管理職を含め、高めていくべきことを認識した。
- 局では、女性たちを政策決定の地位、たとえば地方レンジャーや森林スーパーバイザー等の地位に引き上げた。CLFという目的設定は、政策決定のポジションを含めた局全体に及び、女性の最小人数目標を設定した。森林局では、その目標に向かってトレーニングやプログラムを作成すると共に、指導者間で推進者やメンターになることを奨励した。リーダーシップと多様性トレーニングは森林局に総じて利益をもたらし、指導者らのコラボレーションや交渉力のスキルが増した。

EU委員会条約、ジェンダー平等の戦略

資料 : 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)

- EU条約3条2項が今日ジェンダー主流化として知られる条項であり、不平等を減じて、全ての活動で男女の平等を推進するとしている。
- ジェンダー主流化は男女平等を推進する観点から、全ての政策過程（計画、実践、モ

ニタリング、評価)で統合されたものでなければならない。

- ジェンダー主流化は高い政治レベルに位置づけられ、EU レベルだけではなく、国家レベルと地域レベルでも推進されなければならない。
- 男女別に区分された統計、指標やベンチマークはジェンダー主流化を促進するために重要な手段である。
- ジェンダー委員会は 1990 年代のはじめにジェンダー主流化の取り組みを開始し、1995 年の中国で開催された国連女性会議以降、さらに動きを加速した。これは 2001-2005 年の EU 委員会の男女平等フレームワーク作成の中心となった。その後、EU 委員会は EUROSTAT (ヨーロッパ統計局) と協力して、ジェンダー統計を充実させた。
- 2006 年 3 月に、EU の雇用、社会問題、機会均等の委員会は EU でのジェンダー不平等に次の 5 年間で 21 の分野で取り組むことを発表した。これは「男女平等のロードマップ 2006-2010」としてあらたに 5000 万ユーロを投入して、法律や政策、統計を総点検することとなった。男女間の収入格差是正、ワークライフバランスの支援、暴力や人身売買の撲滅、ジェンダー予算の支援、ヨーロッパ内外での男女平等の推進を掲げたものである。
- 学校教育での平等と女性起業家を育てることを含む行動が必要であることから、2007 年に経済界および政治界のポジションの女性ネットワークが設立された。男女の収入格差に関するコミュニケーションが出された。
- 森林セクターもこの EU の動きに呼応した動きをせねばならない。

ドイツでのジェンダー主流化戦略導入事例

資料 : 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)

- 2003 年ドイツの北部ラインウェストファリアの環境自然保全・農業・消費省において、ジェンダー主流化戦略が導入された。これはパイロットプロジェクトと位置づけられた。「国立公園 Eifel でのジェンダー主流化」とされ同州行政組織の垂直統合プロセスの中で、ジェンダー主流化が実施された。
- 国立公園森林オフィスにおいて、試験地を設け、広報活動、教育や社会科学研究を推進する場を設けた。利用者の男女間の違い、個人の状況を考慮して、3ヶ所の試験地で様々な試験を行った (どのような試験か、どのような結果かについては詳しく記載されていない)。教育的観点から、小学校の男女、若い男女を比較した。
- また、作業のガイドラインを作成するために、作業員の作業効率等を計測した。これはぴったりした道具を開発する基礎とするためである。また、労働者がジェンダー主流化戦略をどのように理解し、協力できるか、また能力をうまく発達させるかという

観点を評価した。

- Eifel は「森林国立公園」であり、林業の訓練フィールドであり、また自然保全の場であるという側面がある。そのため、教育における機会均等のフレームワークとジェンダーに配慮した作業のガイドラインは林業分野と自然環境保全分野の研究のためにも重要である。
- 環境教育者、森林監視、レンジャーの多くは男性であり、学校教育の内外で彼らが与える男性のロールモデルは学校や家庭での女性のロールモデルを、特に少年に対して与える可能性がある。平等教育のトレーニングが必要である。

d) 林家（世帯）林業での女性就業者への支援

アメリカの女性林業所有者への教育活動

資料：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）

序論

- アメリカをはじめ、おそらく多くの先進国では、林業や農業は主に男性に支配された分野である。アメリカでは、女性を科学者や専門的なフォレスターとして組み込むことのほうが、森林経営者や政策決定者として認知される女性にすることよりもうまくいっている。
- つい最近まで、我々の社会は個人や独立精神を尊重し、グループより個人を対象とした効果的な援助や支援を行ってきた。ジェンダー問題は別として、種々の森林所有者協同組合はアメリカでは非常に少ない。組合は個人の権利を喪失させるという認識があり、この文化的障壁のため、組合のほとんどが存続するのに苦労している（Hulland Ashton, 2008）。

アメリカの女性森林所有者

- アメリカ中で、女性が私有の林地、農場、放牧地の手入れや管理に責任を持つようになってきている。女性は配偶者より長生きし、両親から林地を相続し、または自分の土地を買い求めている。しかし、これらの女性達はしばしば、成功に至る自信や知識、資源へのアクセスが不足していると感じている。
- 2005年のオレゴン州の家族森林所有者の調査によると、オレゴン州の家族森林所有者の40%が女性であり主要な管理者であるものの、教育参加者での女性割合はわずか

20-25%、所有者組合の会員の女性割合は10%である(Cloughesy2005)。2007年のUSDA農業センサスによると女性の農民と森林所有者は2002年から2007年にかけて19%増加した。

- 女性の土地所有者は男性の土地所有者と比べて、土地区分が狭く、総売上高の受取額が低い傾向にあり、教育の行事への参加率が低く、支援の機会に無関心な傾向にある(DoughertyandHilt2009)。このことは、女性個人の経済リスクが高くなることを意味しており、それは資源の管理状態を悪化させるだけでなく、活用中の森林や農地が売られ、開発等の未活用の土地に転じることにもつながる。
- 今後の土地所有者の世代は、女性が増えるだろうし、女性は男性とは異なる所有目的を有し、教育ニーズがあると思われる。アメリカ林業協会が実施した森林所有者の子孫に関する研究によると、サンプル調査をした女性の83%が土地を譲渡された場合に家族は森林管理に関心があるとしたが、森林経営の決定を行うのに十分な知識を持っていると答えたのは34%にとどまった(Mater2005)。この研究は、女性の子孫や、新規の女性経営者は、男性の経営者とは異なる土地管理の目的があることを示している。例えば、女性は家族の土地という遺産を維持したいと望むのはもちろんのこと、木材以外の森林の価値や非木材生産物、野生生物の生息地の向上に高い関心を持っていることがわかった。

女性の要求と合わない現在のアメリカの林業支援プログラム

- Redmore と Tynon(2010)は、オレゴン州の女性森林所有者ネットワーク(WoWnet)の参加者に関する研究で、WoWnet以外の森林関連組織に女性が参加する際、2つの障害があることを指摘した。1つは歓迎されていないという感じを受けること、2つ目は、基本的な語彙の知識不足のために会合や普及事業プログラムに出席するのが億劫であることである。林業を行う能力を証明する必要性が依然としてあると感じている女性もいれば、女性らしさが林業を行う上で障害となりうると述べたものもいた。以上のような意見にもかかわらず、多くの女性は林業で肯定的な体験があると強調していた。参加者は森林管理において自分たちが固有の課題に直面していると感じていた。家庭を持つ女性にとって林業による不規則なライフスタイルは特に問題となっている。
- 女性達は、一般的には天然資源に基づいた様々なコミュニティを通して、具体的にはWoWnetを通して、森林管理に関する情報交換やネットワークの形成を行っていた。WoWnetは他のコミュニティよりも協力的で、実践的に仲間ベースのアプローチをしている点の特徴である。情報の種類と伝達方法の両面での女性の視点も、多くの女性をWoWnetに惹きつけた。Redmore と Tynonは普及事業を従来のトップ・ダウン式の知識の伝授から、大学と普及関係者と土地所有者が土地管理について討論できるような、参加型のアプローチに転換することを勧めた。

- この研究をはじめ多くの事例や、普及事業や他の支援プログラムを利用してどのようにして自分たちの WOWnet を作るかについての情報の問い合わせ状況から判断して、伝統的な土地所有者の組合やサービス、教育、支援プログラムから、教育や技術、経済の援助や助言を受けている女性森林所有者の割合が男性に比べてかなり低いことを示した。
- 女性がプログラムに参加しない理由のひとつは、従来の土地所有者の教育プログラムが個人レベルで行われており、学習者は専門家の配下であり、伝達される情報を受動的に吸収するべきであるとされている点である。また、このようなプログラムは通常、木材中心のトピックを扱っており、それは女性の土地所有者にとっていつも最優先されている事項ではない。従来のプログラムの多くは、成人学習の研究を反映していない。ある研究によると (Drago-Severson, E., S. Cuban, K Daloz, 2009)、社会人は権威ある講師よりもファシリテーター（参加型学習における進行役）を評価し、実際の経験、問題の特定、ブレインストーミング、イメージ化、主導型、仲間との共同作業を好むことがわかっている。
- 女性が知識のある経営者となるためには、造林学やチェーンソーの安全な使い方を学ばなければならないだけでなく、自らを、より広いコミュニティの一員として、有能な森林経営者として認定できなければならない。伝統的な林業プログラムの多くが内容の伝達を重視してきたために、コミュニティの発展、精神的な自律性の向上といった成人教育の重要な部分が抜けていたが、それは男性優位のコミュニティに入る成人女性に特に必要なことである。

アメリカ各州で行われる女性向け研修教育プログラム

資料：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）

ケーススタディ 1：オレゴン女性森林所有者ネットワーク

- 2005年にオレゴン州立大学（OSU）と林業と自然資源に関する普及部局は女性の運営委員会と共同して、オレゴン女性森林所有者ネットワーク（WOWnet）を発展させることに取り組んだ。普及事業プログラムは次のように企画された。森林管理で様々な役割を担う女性が増加していることを認識する。経験的な教育の機会を通して、女性森林経営者の基本的な林業や意思決定のスキルを向上させる。すべての林業関連の資源を女性が利用できるよう支援する。州や地域のネットワークの発展を通じて、オレゴンの女性森林経営者の情報や意見の交流を促す。

- 発足以来、このプログラムは9つの郡で380の会員が参加するまでに成長した。このプログラムは当初、年間24-36の地域プログラムを支援した。プログラムが進展し制度的な機能が低下するにつれ、我々は現在、毎年、3日間の合宿、6~9の地域プログラムに加えて、メーリングリスト、ウェブサイト、フェイスブックでの交流を通じて支援している。WOWnetは女性の自律力を高め、その共同的な学習アプローチを通して他のグループの力も高めるモデル・プログラムの役割を果たしている。このプログラムは国の新しい施策や他の州のプログラムをも触発した。

ケーススタディ 2：ペンシルベニアの女性とその森林

- ペンシルベニア北東部では、同じような森林管理上の役割を果たしている女性同士でつながり、学びあいたいという願いから女性森林所有者のグループが生まれ、「女性と森林(WATW)」が結成された。2008年にデラウェア・ハイランド自然環境保護団体とグレートワターのUSDA森林サービスの支援のもと、女性森林所有者が自身の森林や女性所有者が連携する方法についてもっと学ぶために集まった。各会で、女性たちは情報を共有し、質問をし、専門家に会い、持ち寄りの夕食を楽しんだ。2011年には、ペンシルベニア州共同普及事業部がパートナーに加わり、森林を所有または経営している23人の女性に長時間の週末の教育合宿を行った。関心のある女性はネットワークに加入し、州内の他の女性森林所有者の相談相手として役立ってほしいと求められた。
- 現行のトレーニングや会合を通して、女性森林所有者は普及部や保護団体の支援を受け続けている。合宿の後、参加者は他の女性土地所有者に連絡を取り、彼らがどのような技術と身近な関心を持っているかを話し合いながら、自らのコミュニティでの「女性と森林(WATW)」のプログラムについて情報を共有するよう促される。その目標は女性土地所有者の地域ネットワークづくりを州全体に広げることである。参加者の目標として次のものがあげられる。
- 地元の「マウンテン・ホーム誌」に連絡して、できればWATWのプログラムについて記事を書いてもらう。
- チェーンソーの安全な使い方についての初春プログラムを企画・主催する。野生生息地に関するプログラムを企画・主催する。
- 自分の森林についてもっと知り、そのWATWのプログラムで他の人と共有する。
 - ・ ドングリの薬効について簡単に話す。
 - ・ 森林管理、生息地、資源について若者や成人を教育する。
 - ・ 先住民の逸話「母なる地球、動植物の物語」の語り
 - ・ チェーンソーの安全な使い方の実演とトレーニング
- 女性森林所有者への支援は、年4回発効されるWATWのニュースレター（現在、300人に配布）やデラウェア・ハイランド環境保護団体主催のWATWのウェブサイトにより広がりつつある。

ケーススタディ 3：ミネソタ女性の森林ネットワーク(MNWWN)

- 2008年にミネソタ大学は、森林所有者の伝統的な教育プログラムが男性に主眼を置きすぎていることに対処するため運営委員会を設置した。委員会はオレゴン WOWnet の研究を含む文献調査を行い、いかに女性森林所有者と上手く連絡を取るかについて調べた。この運営委員会により、ミネソタ女性森林ネットワーク(MNWWN)が2009年の秋に発足した。このプログラムの目的は、土地に対する倫理観を養うために、女性森林所有者とその家族と土地管理者のコミュニティを形成することである。MNWWNは樹木や自然、土地の手入れ等のトピックについて小グループでのインフォーマルな学習会を支援している。2年間で、このプログラムは州で6グループに増え、夫や姉妹や、子供達も含めると300人が参加している。

ケーススタディ 4：アーカンザス女性森林所有者

- アーカンザス大学の農学部は、農地、家畜、林地を管理、所有し、事業を営む上で、女性の果たす役割が増大していることを認識しており、女性に焦点を当てたプログラムを第1回アーカンザス・農業に従事する女性(ARWIA)会議で2005年に行った。将来の会議や会合を企画するために、アーカンザス州内の様々な利害関係グループを代表する20人の女性からなる運営委員会が結成された。この組織は2005年から毎年会議を主催している。会議では、森林資源管理、木材売却方法、木材の課税、森林資産プラン等についても話し合われた。
- 2008年に共同普及サービスが、アーカンザス林業委員会を含むパートナーと協力し、特に女性森林所有者を対象とした一連のプログラムを開発した。そのワークショップでは主に森林管理に焦点が当てられ、経費をシェアするプログラム、経営プランの開発、森林管理の一般的な経費の情報等がテーマとなった。プログラムの指導者が、異なるグループの女性達にフィードバックを求めると、関心のあるトピックは予想に反したものだ。女性達が求めていたのは技術的な補助や専門的なアドバイスではなく、もっと経験に沿った方法で学びたいと願っており、現実に基づいた、あるいは個人的な経験からなるプレゼンテーションに価値を見出していた。普及担当のフォレスターはこの新しいタイプの聴衆が何を欲し必要としているかについてもっと知る必要があるだろうと考えざるを得なかった。

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

資料：Cooperative Research and Extension Services

- アメリカ女性森林所有者プロジェクトは、共同プロジェクトであり、そこには共同学習と参加型指導計画の専門知識を持つとともに、女性の森林ネットワーク開発の経験

を有する全米の普及事業担当者が関わっている。このプロジェクトの目的は女性森林所有者の参加と自律性を高めることであり、その手段として、熱意のある土地所有者から天然資源の専門家に至るまで誰もが共同学習ネットワークを発展させ促進することができるような、実践的なツールを提供するものである。

- このプロジェクトの対象となる聴衆は次のような人々であるが、その限りではない。
- アメリカの森林や放牧地域のコミュニティに関係している教育者や関係協会の指導者。
 - ・ 自分の森林や放牧地を所有するが、林業や放牧コミュニティには参加していない女性。
 - ・ 自分の森林や放牧地を所有し、共同ネットワークで相談役（メンター）、またはファシリテーターとして働く立場の女性。
 - ・ 現在は森林を管理していないが、森林を相続、または取得する立場の女性。
- このプロジェクトの活動はアメリカ女性森林所有者のウェブサイトに掲載されている。
- こうしたウェブサイトを使った手法は、意識を高め、関連する内容を複数の形式で提供するのに役立つ。地域の15人の著者が、物語や技術的な情報、イベントの公開、写真、詩、ビデオを含んだ創造的な作品を投稿している。プロジェクトチームはまた、女性森林所有者を育てるツールキットを開発した。これは、興味を持った関係者に身近なアドバイスやワークシート、背景情報を提供し、ネットワークでの共同学習の発展、計画、維持、評価に役立つ総合的なツールキットである。2013～2014年度にはこのツールキットを市場に出し、それを使う人々にトレーニングを行う予定である。2014年度には評価を実施する。
- 要約：女性はアメリカで、人口統計学的にもますます重要な土地管理の主体となっている。データや研究により、女性は林業コミュニティに入るレベルに達せず、参加するに至っていないものの、より適切なツールや支援方法が開発されつつある。さらに良いことに、国中の普及事業や支援活動担当者が文化や社会の変化に応じた新しい参加型の教育設計手法を学んでいる。

全林協保有データの調査結果概要

「現代林業」取材データ（2006～2016年）

対象者の属性

調査対象者は30名。伐出などの林産業務に従事している者が多いが、森林施業プランナーなどの調査計画業務、造林、作業道開設、山林経営に携わっている者もいる。

年代別では20代20名、30代9名、40代1名である。既婚未婚別では既婚が6名、未婚が24名である。

1. 雇用就業対策

(1) 雇用就業条件

略歴（就業までの経緯）

- ・当初はダンサー志望で上京したが、3代目として家業を継ぐためUターンした。当初は、家業を継ぐことに抵抗感があったが、これまでの礎を築いてきた祖父の仕事への姿勢、想いに影響され、家業として継ぐことを決意。家業の素材生産製材業を3代目として継承。経理及び素材生産現場では重機（造材）作業に従事。
- ・自然を相手にする仕事を求め、先輩などのネットワークを通じて森林組合の求人情報を得て就職。主にスギの造林作業に従事。雪起こし、下刈り、間伐枝打ち、合掌造りの葺き替え作業。豪雪地帯のため冬場はスキー場にて勤務。
- ・英国の大学に留学し、環境科学を修め、帰国後に県内の貿易会社に就職。たまたまNPO主催の一般向け実習講座に参加。講師であった林業事業体の社長の下に転職を希望するが、女性ということも理由に断わられ続けていた。休日の度に作業を手伝い現場に通う熱心さに社長が根負けして採用を決定。以後、素材生産全般を担う。
- ・県内のグラフィック専門学校卒業後、東京のデザイン会社へ就職（4年間）。その後、中国からインドまでバックパッカーの旅に出る。さらにワーキングホリデーで1年半カナダに滞在。帰国後、地元でアルバイトなど。地元の居酒屋でたまたまS町の林務職員に声を掛けられ、町直営の作業班員として就職。広域合併に伴い森林組合に就職。作業道開設のための支障木伐採、小型の運材車による木材搬出などに従事。
- ・東京の大学で造林学を学んだ後、都内の一般企業で5年間働くが林業への想いをもち続け、意を決して林業で働くことを決意。自ら林業事業体の求人情報を収集し、いくつか直接電話でアポイントメントを取った結果、電話対応で誠意を感じたW森林組合に就職。当初、造林を担当したが昨年からは林産を担当。路網整備が進んでいないため、架線集材に取り組む。
- ・関西の芸術系の大学で舞踏を専攻。卒業後はプロとして海外を中心に活動。25歳を

機に山全体の管理がしたいと林業を選択。納得のいく地域の森林経営ビジョンを持つ林業事業体を自ら探し求める。ようやく自らが納得いく広島県の林業事業体経営者に巡り会い就職。

- ・ 大学で森林生態学を専攻。地元の自然に関わりたいという思いから地元の D 森林組合に就職。現場希望が叶い、2 年目から民有林の造林事業や国有林等公共事業を担当。さらに企業の森や病虫害防除の担当も兼任。プランナーとしての役割にも期待が掛かる。
- ・ 大阪の大学で会計学を学び、卒業後に家業に専念。500ha の山林経営と素材生産業を営む林業事業体を経営。自らが 3 代目となる林業会社の後継者。結婚を機に夫婦で新たな会社組織に改組。森林経営計画の策定、造林事業、緑の雇用等の補助事業、経理等の事務全般と、現場での安全指導、測量、造林、検知など林産以外全てをこなす。
- ・ 兵庫県の林業家の後継者に昨年嫁ぎ、以後、家業の林業に携わり丸太組による作業道開設、グラップルによる間伐作業に従事。
- ・ 実家が土建業を経営しており早い頃から家業を手伝っていたが、女性であることから重機を任せてもらえず、現場で補佐的な雑務に従事。地元の F 森林組合が技術者不足を解消するため積極的な機械の導入を図り、若者や女性技術者の確保を目指し求人を出していたところに就職。以後、自分専用のフォワーダ（リョウシン号）を操り素材搬出を担当。
- ・ 九州の大学で地域資源学を専攻、山村に入り部落有林運営の研究をしていた。I 木材市場の森林整備事業（皆伐後に地拵え、植林、5 年間の下刈り）の内容を聞き天職だと思い就職。以後、山林の買付、補助金の申請、再造林の施業管理全てを担っている。
- ・ 大阪の大学院で河川工学を修め、山から海まで一体的な管理に繋がる現場で働きたいと考えていた。たまたま H 森林組合参事を紹介した TV を見てこれだと思い、H 森林組合の扉を叩いた。森林施業プランナーとして組合員への営業活動などに 1 年目から向き合う。大きな障害があってもそれをバネに前向きな姿勢で乗り越えていく。
- ・ 東京の女子大で就活時に林業の世界を知り、中部地区の林業事業体に就職。そこで森林管理を担当したが、現場技術者への思いが募り、2007 年に K 森林組合に就職。以来、地拵え、植栽、下刈り、間伐など現場で一通りの作業をこなす。
- ・ 高校卒業後に K 大学校で林業を専攻。卒業後は家業の手伝いをしながら林業就業の道を模索し、2010 年に求人があった S 森林組合に就職。以後、現場仕事を中心に、枝打ち、伐捨間伐、シイタケ原木伐採造材、枯れマツ伐り、測量に従事。雨天時は隣接する加工場で塔婆の製造、シイタケ原木づくり。
- ・ O L 時代に林業に関心を持ち、S 県立農林大学校で森林管理を専攻。広葉樹なども共

存した天然林施業に強い関心があり、そうした取組に従事したいという高い志を持つ。自分の描いた取組をしていると思われた **H** 森林組合に自らアポイントメントを取って昨年就職。以後、市有林の測量業務に従事。

- ・ 緑の雇用で **K** 森林組合に来て 2 年目。主に伐倒とフォワーダ担当。男性ばかりの作業班にあつて、大胆な行動力で急成長。
- ・ 関東地区出身、高校時に林業に就業することを決意し、チェーンソーを購入。中部地区の林業大学校に進学、**N** 森林組合に就職。以後、林産技能職員として、チェーンソーによる伐倒からタワーヤーダやラジキャリー、フォワーダも扱い林産事業に従事。
- ・ 祖父母が専業農林家で父が県内の森林組合に勤務していた。こうした経緯もあり農学系の大学卒業後に **K** 森林組合に就職。森林施業プランナーとして担当区を持ち業務を任される。基本的に現場調査、森林所有者への営業も全て 1 人でこなす。
- ・ 入社以来 8 年間は主に森林施業計画を担当。事務所での勤務であった。しかし、当初から現場勤務を希望しており、昨年から念願の現場勤務を勝ち取る。業務内容はプロセッサによる造材。
- ・ 地元の工業高校を卒業後、**S** 森林組合に現業職員第 1 号として就職。県内初の基幹林業士を取得した女性林業技術者。仕事内容は施工管理。現場で進行状況をチェック、指導など。林産事業を担う現業職員（現場技術者）を希望している。
- ・ 高校時代にカナダの高校に 1 年間留学し、カナダの大学で 4 年間環境生物学を学び卒業とともに帰国。山のことを 1 番に考えた林業をやりたいという希望から、**H18** 年に県内の合併前の **Y** 森林組合に緑の雇用で造林保育に従事。翌年、作業班に正式に採用。**H23** より利用間伐班に配属となり、合併後 **A** 森林組合になってからも、そのまま従事。現場では主に伐倒を担当。重機オペレーターとしてフォワーダやハーベスタ等の重機も担当する。
- ・ 家業が素材生産業。2 代目となる父親の下、従業員 10 名、長女が経理を担当。事業の多角化から菌床椎茸部門をつくり 3 女として **M** さんが担当したが昨年廃止。それを機にプロセッサオペレーターとして現場で造材を担当。
- ・ **H22** に緊急雇用対策をきっかけに旧 **M** 森林組合の作業班に配属。以後、チェーンソーによる伐倒を中心に従事。**F** 森林組合 **M** 支所として広域合併後、現業職員として森林施業プランナーとして取組中。
- ・ 県内農業高校卒業後、県農林大学校で林業を専攻。在学中に研修で訪れた **S** 林業に卒業とともに就職。事業地が急峻なため架線集材がメインであり、チーム作業で林産事業に取り組んでいる。
- ・ 東京の短大から地元 4 年生大学で林学を専攻し、卒業とともに昨年 **O** 森林組合に就職。境界線確認や森林経営計画策定に取り組みつつ、森林施業プランナーを目指して修業中。地元の山を守りたいという思いで就職。

- ・ O L時代に東京の森林ボランティアグループで山作業に関わり林業に関心を持つ。一念発起し、仕事を辞して和歌山県で地域おこし協力隊の活動に従事。地域おこし協力隊で活動するなかで H 林業の社長と出会い就職。以後、他の女性スタッフも一緒に、伐倒から木材搬出、薪生産などに従事する。
- ・ 大学生時代にファームステイで乗馬療法の道に進んだ。東日本大震災を機に地元に戻り、馬搬による森林づくりに関心を持ち、昨年6月にNPO法人に就職。以後、NPOが管理する森林を植林、育林、間伐といった森林整備に従事。一方で、乗馬療法のキャリアを活かし、岩手県に馬搬の指導を仰ぎ、馬搬による搬出の技術を磨いている。NPO法人で自伐型林業を目指す人向けのキコリ講座を開催しており、そのスタッフとしても活躍している。
- ・ 大学で建築を専攻し2級建築士取得。結婚を機に地元の旧 Y 森林組合に事務職で勤務。産休後に森林組合に復帰する際に現場職を希望し、作業道の現場管理を担当している。造林や林産、プランナー資格も取得して、山のプロとしてのステップアップを考えている。
- ・ 県内の4年制大学で林政学を専攻し、卒業後 N 森林組合に就職。森林整備関係の調査事業を担当。日々、先輩職員と現場に入り林業技術の現場を見て学ぶ毎日。
- ・ 中国地方の4年制大学の農学部卒業後、K 森林組合に就職。地区担当制でK地区の森林整備関係の現場管理を担当。

(2) 人事考課労務管理

男女平等の能力評価

- ・ 経営者側としては、経営全体を見渡すことができる技術者として育てたいという意向がある。そのために今の現場と事務所を掛け持ちする仕事でその素養を養わせたい意向がある。

(3) 就業環境

女性に働きづらい就業環境

- ・ 地域で生活していくために結婚相手のパートナーをどう見つけていくかなど、社長も考えている。地域で女性が住めるような住宅を見つけるなど、安心して働ける環境にも配慮している。

2. 労働安全衛生

(1) 労働安全衛生教育

労働安全衛生教育の体制、リスクアセスメントの実施

- ・ 1日の業務日誌、ヒヤリハット報告で経営者と密な報告を徹底。毎日のミーティング、濃厚な勉強会等で意識啓発。

3. 事業体内での教育訓練

社外研修等への派遣

- ・ 県の信州型搬出法（タワーヤードとジグザグ滑車を使った魚骨型列状間伐）研修に参加。

資格取得

- ・ 県の「グリーンマイスター制度」に自ら積極的に参加し、重機資格を取得。スタートしたばかりの県の「松くい虫専門調査員」の資格も取得。
- ・ 森林インストラクターを当地で取得し、地域の環境教育イベントにも積極的に参画。
- ・ 現場作業に必要な免許資格をほぼ取得。県内初の女性高性能林業機械オペレーターに認定。
- ・ 重機（ユンボ）の資格を取得。
- ・ 樹木医の資格取得を目指している。地域の鳥獣害対策に貢献するため、狩猟免許を取得して狩りガールとしてデビューを目指している。

4. 女性の志向性・能力を生かす

(1) 女性の志向性・能力

女性の力が生かされる分野

- ・ 重機を使うことで、丁寧な仕事を心掛けている。機械を壊すことなく安全に確実に作業する姿勢が経営者である義父からも高く評価されている。
- ・ 建設業に比べ林業現場には女性が少ない。林業現場には重機など良い機械も増えており、ハンディをそんなに感じない。
- ・ 森林所有者と仕事を通じて大変に喜ばれやりがいを感じている。特に高齢者が多い森林所有者への営業は女性の立場は懐に入りやすい。
- ・ 森林施業プランナーとして森林所有者への営業や、視察などの対応など、コミュニケーション力を活かす場で力を発揮。
- ・ 森林組合職員と現場技術者との意思疎通が上手。現場管理の調整役として力を発揮。
- ・ 特別扱いをされているわけではないが、女性であること、小柄であることもあり、作業班で見守っている雰囲気がある。自分の個性を活かして頑張りたい。そのため

- には何故失敗したのかを考え、次はこうしたいという目標を持って取り組んでいる。
- ・ 3名の子供の母親でもあるが、家族経営ということもあり、無理なく仕事に勤務している。夫は森林組合に勤務。プロセッサの基本操作は父親から指導を受け実践で技術の向上を図ってきた。女性ならではの視点として、「長い年月を掛けて育った木を大事に扱いたい、自分がせつかくの生命を台無しにすることがないように、細かい部分まで丁寧に扱いたい」という姿勢で作業に臨んでいる。その結果、樹種（広葉樹が多い）や季節に合わせた材の切り位置の調整など、誰に教わるわけでもなく、需要者の都合を考え抜いた造材を行っている。
 - ・ 森林組合の支所長がプロパーの女性で、女性の臨時職員と女性3名が職員として、請負作業班30名弱の男性現場技術者と連携して事業を進めている。女性森林組合職員と男性請負作業班が持ち味を活かしつつ、上手く連携しており、請負作業班との風通しもよく、良好な関係が築かれている。

女性就業が組織活性化につながる理由

- ・ 現場で女性がいることで職場の雰囲気も明るくなった。
- ・ 基本的にベテランの技術者とチームを組んでいるが、休憩時間でも明るく盛り上げ役として皆から可愛がられている。男性だけの時に比べ、現場職場の雰囲気が明るくなった。

加工販売等で女性の力を活用するマネジメント手法

- ・ 経営者側として、大変な努力家で全ての業務を吸収し実力を上げていくが、後輩の男性従業員が増え、やがて年齢的にも体力的な限界も見えてくると考え、プランナー的な業務にシフトさせている。生産した木材の販売に関心を持ち、流通や買い手側に立った木材生産販売の重要さに思い至る。そこで付き合いのある運材業者に教を請い、さらには自ら会社の制度を使って、冬期に研修として原木市場への業務に就くなど、女性ならではの視点で仕事の幅を広げている。
- ・ いかにも多くの一般の人に林業を伝え、国産材利用を普及させるか、日々思い悩んでいる。そのために様々な川下の人との繋がりづくりにも率先的に行動。山（林業、木材生産）と一般消費者を繋ぐ視点は女性目線の方がよいのではないか。そうした行動をしていきたいという意識を持つ。

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

- ・ 組織上層部には女性の現場技術者の配属に理解があまりなかったようである。近いうちに内勤に戻されるという噂もあり、本人もそうならないように日々仕事に一生懸命取り組む。一方で、地元マスコミ等の取材も受け、女性の林業技術者としての周知に積極的。

(2) 登用

中堅以上での女性就業者

- ・ 現場全体のマネジメントができる人材に育てたいと経営者は考えていたが、突然、退社。経営者側はその理由がつかめていないとのこと。
- ・ 県内初の森林組合の女性林業技術者である。それをどう生かしたら良いか森林組合としても試行錯誤中。

管理職部門への女性登用の阻害要因

- ・ 会社内で独自の試験による資格制を設け給与に反映。男女差なしで昇級。

5. ネットワーク形成

- ・ 緑の雇用関連イベントや林業関連イベントで発表者として参加。他県の女性従事者との情報交換の場を持つことで刺激を得ていた。
- ・ 女性ならではの視点で、組合員との交流や環境教育などを通して相手地域と人との関わりを強めたい。
- ・ 県内の森林所有者で組織される団体での会合や勉強会、国内外視察で情報交換の場を持つ。東京で開催された女性イベントなどでも招聘され発表。県内でも農林水産業の女性林家として存在感を持っている。
- ・ 他とのネットワークへの必要性は今のところ感じていない。
- ・ ネイチャーゲームリーダーの資格を持っているので、地域の子どもが山で遊べるようなイベントを手掛けていく。近畿地区の林業女子会に所属。積極的に活動。
- ・ 女性である自分が、中国地方から遠く理想の職場を求めて森林組合に覚悟を決めて就職をしたが、実際、自分の理想との乖離がある。自分以外の林業現場で働く女性との接点がない。同じ立場の女性同士が話せる場があればいい。
- ・ 自分以外の女性が全国の林業現場で働いていることを知らなかった。
- ・ 将来は、伐倒から運材までを担う女性だけのレディース部隊を立ち上げたいという希望を持つ。他県の女性林業技術者との接点はなく、今後そういうネットワークを作りたいという希望もあり。
- ・ 学生時代に大学主導で結成された県の林業女子会立ち上げに参画。大学を中心とした県内女性ネットワークに繋がっている。
- ・ 自ら林業女子会を立ち上げ県内の林業女子のネットワーク構築に力を入れるとともに、全国の林業女子会との関係づくりも積極的。県や森林組合といった従来の林業業界の繋がり希薄。
- ・ 県内の林業女子会にも参画。県内の林業関係イベントの発表者としても参加。

「林業新知識」取材データ（2006～2015年）

対象者の属性

調査対象者は7グループ、6名で、すべて自営農林家である。

1. 雇用就業対策

（1）雇用就業条件

雇用条件賃金格差

前原久恵さん 福井市森林組合（福井県） 2008年

- ・生まれも育ちも福井市で、育児と自営業のしいたけ栽培で手一杯の生活で、子どもが手を離れたら働きに出ようと思っていたところ、地元の組合から夫へ指導係の要請があった。興味を持ったのは夫ではなく妻のほうで、夫と組合に懇願し、作業員になりました。それからもう5年が経つ。「自然をなぶる（触る）のは嫌いじゃなかったし、1人でもくもくとできる仕事がしたかった」。
- ・普段の生活は、朝4時に起きてしいたけを摘み、家族の朝ご飯とお弁当をつくり、昼食の下ごしらえをすませてから、仕事に出かける。就寝は夜11時頃。「休みなんでいらん。立ってないと落ち着かん」と、休日はスポーツジムに行くほど、活動的。
- ・山仕事は、体の疲れが達成感や充実感につながるから良い。男性に体力面で劣ることについては「くさびを打つのは大変。男性との体力の差はある。でも機械でできることも多いし、技術をつけていけば、そんなに体力ばかりの仕事じゃないんちゃうかなあ」。

田崎良子さん（福島県西会津町） 2015年

- ・会津地方の中でも最奥の集落でキリを中心とした林業を営む林家に生まれる。「日本一のぶっとまり集落」と称し、40年前までは山や畑へつながる車道はなく、何をするにも人力という厳しい土地であったが、今では行政の助けもあり、高密度で路網が整備されている。
- ・4人兄弟であったが、姉と弟が早くに亡くなり、妹との二人姉妹として育てられた。地元には分校しかなく、小学校5年から高校卒業までは町中の叔母の家から通学した。
- ・高校卒業後はすぐに自宅へ戻り、山仕事を始めた。「祖父がキリの山を作ったという自負があり、キリづくりに関しては1から指導を受けた」と、祖父を振り返る。青年の山という若手林業研究会の女性メンバーとしても活躍し、県主催の「青少年林業改良実績発表会」で県知事賞を受賞した。
- ・発表会がきっかけで地元の林家から婿を取り、その後は夫婦で農林業の道を歩んできた。結婚46年目。

- ・ 当時はまだキリが高値で取引されており、「2本で280万円かとしみじみ感動した」という夫とともに、苗木づくりから下刈りなどの手入れを続けてきた。
- ・ 冬場の仕事と通年での収入を確保するためナメコの栽培製缶にも取り組み、一家の収入源に成長させた。
- ・ 大学を卒業した長男と家業に励み、孫もできたころに震災が襲った。原発事故によりナメコの売上は一気に底をつき、長男家族は家を離れ別の道を進まざるを得なくなった。
- ・ そうした厳しい状況でもなお前向きに物事をとらえており、山にあるスギやキリ、ゼンマイやナメコ栽培などで、「いかなる社会経済の変動があってもびくともしない経営基盤の確立」を図っている。

(2) 就業環境

機械化作業システムの改善

バンビの会（徳島県上勝町） 2007年

- ・ 町内の女性8名で、小型チェーンソーでの所有山林の整備を始めたことがきっかけでグループ活動が始まり、その後県担当者の勧めで道づくり、木材搬出へと活動が発展した。
- ・ 道づくりを始めて5年目で延長は1kmほどに伸び、その間に林研グループとして登録した。
- ・ 隣接する山主も使いやすい道にしたいと、メンバー以外の所有林も通るようにしており、作業中にその山主が「まだ上に伸びるんやろ」と何度も見に来るなど、地域の期待も高まっている。
- ・ 県内の指導林家や森林組合の指導を仰ぎ、男性3名を顧問としている。
- ・ 「まだまだ素人。男の人がおらんなんたら、こんだけの活動はできへんのとちゃう？」。アドバイスの他、危険な作業は男性が担う。
- ・ 「女の人でここまでやる気のある人たちはなかなかおらんで。機械に乗っても丁寧やし、慎重にやる。自分の家の山って、もったいのうて伐れんけどな。男より思い切りがあるかもわからん」と顧問の男性も活動に好意的である。
- ・ 地元で65名の参加者を集めた公開制チェーンソー講習会を開催するなど、地域の森林林業のために尽力している。
- ・ 「山をきれいにしよう、道を抜こう」という目的がハッキリしていることが、5年間の活動が続いている要因だという。

鎌倉めぐみさん 須崎地区森林組合（高知県） 2008年

- ・ 実家が60ha程の所有山林を経営しており、家を継ぐ前にどこかで勉強したいと考えて、高校卒業後に森林組合へ就職した。

- ・最初は体力がもつのかどうか、男性ばかりの仕事場でやっていけるかどうかなど不安や心配が尽きない中、親元を離れての生活が始まった。夏の暑さを越えたころから体力が付き、楽になった。
- ・作業班長は、「女性だからとの特別扱いはせず、できることは全てやって、その中で得意分野を作ってほしい」と話す。
- ・普段の作業ではグラップルとプロセッサを扱い、枝払い玉切り仕分けトラックへの積荷の一連の流れを担当している。まだ3か月ほどだが、高性能林業機械の操作も行う。
- ・採材で悩むことも多く、周囲の技術レベルの高い人の採材をイメージしながら作業している。「生産性は機械オペレータの能力に依存する割合が高いので、材がたまってくると焦ってくる。逆に、材を思い通りに動かせたときの爽快感は何事にも代え難く、機械操作が1番好き」。
- ・人間関係も良好で、ベテランたちが楽しそうに仕事に来るようになったと評判は高い。
- ・将来は、実家の山を管理するだけでなく、周りから「うちの山も頼むわ」と言われるようになりたい。もう1つの目標は、子どもを5人産むこと。

2. 女性の志向性・能力を生かす

(1) 女性の志向性・能力

女性の力が生かされる分野

フレッシュミセス（島根県益田市匹見町） 2007年

- ・平成9年に10名で発足した女性林研グループで、現在のメンバーは12名、その半数以上が県外出身者であるのが特徴。結成11年目。
- ・木の成長の妨げになっているかずらを採ってリースづくりやかご編みに活用することから始まり、フラワーアレンジメント、小枝を利用したクラフト講習会と活動内容が発展している。
- ・地元や近隣の小中学校から講師依頼を受けるリース教室やかずら収穫祭での販売は恒例行事となっており、作品づくりに使うかずらは、所有者から許可をもらった山林で毎年10～11月に集めている。

福田珠子さん（林業エンジョイフォレスト女性林研代表全林研女性会議代表／東京都青梅市） 2007年

- ・200町歩以上の所有山林を持つ家に街場から嫁ぎ、平成6年に夫が亡くなったのを機に持ち山の境界を歩き回り、山と向き合うこととなった。
- ・「暮らしを支えている女性が声を出さないと、山の文化を川下にちゃんと伝えられないと思ったの」という思いを「見直そう森の恵、残そう東京の山、伝えよう木を

生かす文化を」のスローガンに込め、平成 10 年に女性林研を発足させた。

- ・ そのほかに、市や財団との三者協定で自然体験フィールドを運営し、自宅の裏山の土地を無償提供している。「柱さえ見えない住宅に住む子ども達には、木の文化といっても通じない。遊びながら木の肌触りを知れば、実体験が記憶として残る。将来家を建てる時に木を選ぶかもしれないでしょ。これも山の守り方だと思う」。
- ・ 「山は時間の単位が長いから、目先の利益を追うばかりじゃ息が切れちゃう。自分を含めてみんなが嬉しいことを、山を使って行って、ドーンとかまえていれば、回り回っていつか返ってくると思うのよ」。

加工販売等で女性の力を活用するマネジメント手法

西川マザーウッズ（女性林研 リース、梅の加工、食育 北海道静内町） 2006 年

- ・ 西川マザーウッズは、西川林業クラブ設立 40 周年を機に、林業クラブ員の妻達を中心に、平成 9 年に 10 名で結成された。
- ・ 活動の特徴は、女性であり母親である立場に立って、町有林や自治会有林の森林整備、緑の少年団の育成指導、リース（装飾用の輪）の製作や梅の実の食品加工、森林施業に関する研修会への参加や、講師を招いた学習会の開催など多岐にわたる。
- ・ リースは、秋の農閑期に山で採取したつるをドライフラワーなどで飾り付けて製作し、町内の小学校や福祉施設に寄贈したり、駅の売店や町の産業祭で販売したりして好評を得ている。
- ・ 初夏に桜の葉を採取して塩漬けにし、ひな祭りに桜餅を作って地元小学校に届ける活動を行っている。学校給食に行事食を復活させた。
- ・ 梅の実を使った加工食品（梅漬け、梅ゼリー、ジャムなど）を販売し、活動資金にしている。

新見市神郷女性林業研究グループ（岡山県新見市神郷） 2006 年

- ・ 平成 17 年度全国林業グループコンクール農林水産大臣賞受賞。
- ・ 地域特産のシイタケ栽培と育林の技術研鑽への四半世紀に及ぶ継続した活動と、郷土料理や草木染めなどの女性らしい視点での活動が評価された。
- ・ 「お母さんも、お父さんと一緒に森林の手入れができるように」と、地元森林組合の呼びかけで森林を所有するシイタケ生産に携わる女性たちを中心に、昭和 56 年に結成されたのが始まり。25 年の活動実績。
- ・ 会員は 50～60 歳代が中心。人数には出入りはあるが、会員の声かけや口コミで広がり、発足当初と変らない。最近 20 代半ばの若手女性加わり、明るい話題が増えた。
- ・ 自分で栽培し、グループで販売するという活動。売上げは、各自の自分名義の口座に振り込まれる。「自分たちも技術をしっかり学び、お父さんだけに頼らず、自立せんと」という思いがある。現金収入を得ることが励みになる。

- ・『シイタケうどん』を『ふるさとまつり』などで出すと、飛ぶように売れるんですよ。もう、みんなてんでこ舞い。でも、それがまた楽しい」。
- ・新たな特産品としてヨモギ粉を加えたこんにゃくを作っている（年間100kg程）。直売所、イベントや大阪宝塚市にあるアンテナショップなどで販売している。
- ・森林を所有していても、自身が育林作業に携わったことがない会員が多く、県の普及員やお父さんたちの指導の下、枝打ちや間伐作業も行う。
- ・「細く長くでいい。無理せず、楽しく末永く活動できることが目標」。

松田喜代美さん（女性林研「しらゆり会」会長シイタケ生産／福井県大野市）2006年

- ・隣町の商家から嫁ぎ、育ちと違う環境での子育てと農作業、シイタケ生産は覚悟していた以上に忙しかった。「最初はどれだけ逃げて帰りたいかったことか」と笑う。
- ・昭和40年に始めた原木栽培を舅と嫁の二人三脚で受け継いで30年。「旦那よりも、実の親よりも、爺ちゃんと一緒にいる時間が長いですよ」。
- ・「手間はかかっても、自然で安全に食べられる物を作りたい」。4年前に農業関係の仲間と原木シイタケの対面販売を始め、味の良さだけでなく、安全性もアピールしている。
- ・5年前からは女性林研を立ち上げ、ウドの林内栽培にも取り組む。こちらはまだ実験段階で、「仕事と言うより楽しみ」。

佐賀市婦人林業研究会（佐賀県） 2010年

- ・平成8年に72名で発足、市町村合併を契機に名称変更し、都市部の会員を加えて現在86名の女性林研グループ。
- ・平成21年度全国林業グループコンクール農林水産大臣賞を受賞。
- ・平成20年度より「吸収源対策森林施業推進活動緊急支援事業」を活用して、地域の森林所有者に対して間伐実施の働きかけや所有林に関する意識調査を実施した。
- ・最初は、訪問先でどう説明して良いのかも分からないう状態からのスタート。実践に向けての想定問答を会員同士で繰り返し練習した。
- ・初年度に、役員10名がそれぞれ20軒の家を訪ねた。じっくり話を聞く中で、「山は一銭にもならん」という否定的な所有者たちが、山への思いを語り、子や孫に財産として残していきたいと思っていることや、手入れが遅れていることへの申し訳なさを語り、さらには林研活動に対しても、「大切なことをしている」と好意的に受け止めてくれた。
- ・「案ずるより産むが易し」と感じた初年度の経験を経て、2年目の活動に発展し、2年間で401戸を訪問し、128名の所有者より139haの間伐施業委託につながった。
- ・実際に間伐を行う富士大和森林組合担当者は「林研の所有者への働き掛けは、間伐への大きな意識付けになり、間伐意欲を喚起している」と効果の高さを語る。

- ・ 林研設立時の母体の1つとなったのが、平成7年に発足した山野草の料理研究グループの13名である。「産業の第一線からはリタイアして、子育ても終わった」女性たちが、アクセスも悪く名所旧跡もない地域で山野草に目をつけた。公民館で毎月1回ミーティングを開き、珍しい植物を集めた試食会を15年間続けた。その地道な積み重ねが、地域振興活動として行政からも認められ、食事処「森の香 菖蒲ご膳」がオープンした。
- ・ 独立採算で運営を始めて1年が経ち、現在は1日平均20名ほどの来客を維持している。「ここに暮らしてきた者は、食育とか身土不二なんて言葉は語らなくても、裸足でその理屈の上を歩いてきた実践者たち。(運営を通じて)何も無いと思っていた田舎に自信と誇りをもつようになりました」。

額田林業クラブ女性部（愛知県岡崎市） 2011年

- ・ 県内でも林業が盛んであった額田地域で、昭和59年に地域の山主の奥さんが中心となって活動を始め、海布丸太（昆布を干すための磨き丸太）、ワサビ、マイタケ、ナメコなどさまざまな生産に取り組んだ。
- ・ 徳島県上勝町のつまもの生産活動を知り、つまもの生産を平成15年から始め、クラブ員15名中7名が取り組んでいる。「つまもの」とは料理に添える花や葉っぱのことで、食べるものではないが、料理に季節感が生まれる。
- ・ つまものは、各々の山にあるものを採集するほか、必要に応じて苗木を植えて生産する。個人の品を持ち寄る中で規格が揃いにならないよう、苗木の共同購入のほか、季節ごとに目揃え会を行う。シカなどの獣害対策として、網を張っての防除も欠かせない。クラブ員は仲間でありながら、よきライバルでもある。
- ・ 出荷は、活動当初より毎週2回とし、当日朝にJAよりFAXで注文を受け、山へつまものを取り出る。出荷は午後3時まで。10パックを1箱とし、1度の出荷でみんな合わせて平均40～50箱、多い時には80箱になる。
- ・ 林業経営やつまもの品質向上のため、また市場やお客様からの信用を落とさないため、つまもの生産地やほかの林研グループへの視察も行う。
- ・ つまものは、注文通りの質量を安定して出荷できることが重要で、地元JAの山菜部会の協力を得て、名古屋市場とのパイプができた。つまものは、安定供給と品質管理、販売ルートがそろわなければ難しい活動。
- ・ 名古屋近郊の女性農業グループとの交流会で、間伐体験や木工教室を開催している。
- ・ 林研のさまざまな活動の中で、つまもの生産は高齢でも可能な地域の特産である。「車を降りてすぐに収穫できますから、年をとってもできる仕事です」。

浄安森林組合婦人部 ききょうの会（岩手県二戸市） 2012年

- ・ 浄法寺町の11軒の農林家が平成4年に始めた産直組織を母体に、平成7年に女性林

業研究グループとして発足。林研の研修で、山菜やキノコなどの林産物の栽培を学び、特にマイタケは年間店舗売り上げ約 500 万円の看板商品にまで成長させた。

- ・栽培した生花が市場に出しても値が付かない状況に、集落の女性会合で「自分たちで直接売ろう」となった。「だめでもともと。やってみたらええ」とお父さんたちからの応援も得られ、手作りの無人販売所が開業した。
- ・朝に野菜や花などを置き、夕方に料金箱を開けると「お金が入っていたのよ。自分の作ったものが、即現金になるのが面白くて、面白くて」と手ごたえを感じた。
- ・その後、林研グループが発足すると、タラや葉ワサビ、マイタケと生産の場が山に広がった。原木栽培の駒打ちには、小学生の孫たちを連れて行く。「山さ行くけど行くかって聞くと、孫は行く行く行くって付いて来るんだ」。
- ・平成 12 年には、各人から負担金を募りながら、総工費 2,000 万円で施設の建て替えを行った。これにより通年営業が可能になり、商品管理のためのバーコードも導入、現在の年商は 2,000 万円ほどになった。経費を差し引いた売上は、十営業日毎に各人名義の銀行口座に振り込まれる。
- ・年々伸びていた売上も、「年齢のせい」で最近は頭打ち。「他所で働こうと思っても働く場所はないけど、自分で作った物売る場所があるから」と、自らが売り場を持つ強みが安心感につながっている。
- ・「産直はあくまでも副業。本業がそれぞれあって、売上が多くても少なくてもお互いが認め合っているから続けてこられた。これからは、後継者が 1 番の問題だけど、私たちがこれまで挑戦して吸収してきたものを自分たちのものにして、継続して行くことが 1 番大事」。

3. 林家世帯の就業支援

- ・西川マザーウッズ（前掲）
- ・新見市神郷女性林業研究グループ（前掲）
- ・バンビの会（前掲）
- ・フレッシュミセス（前掲）
- ・佐賀市婦人林業研究会（前掲）
- ・額田林業クラブ女性部（前掲）
- ・浄安森林組合婦人部 ききょうの会（前掲）

4. ネットワーク形成

- ・西川マザーウッズ（前掲）
- ・新見市神郷女性林業研究グループ（前掲）
- ・バンビの会（前掲）
- ・フレッシュミセス（前掲）

- ・ 佐賀市婦人林業研究会（前掲）
- ・ 額田林業クラブ女性部（前掲）
- ・ 浄安森林組合婦人部 ききょうの会（前掲）

『現代林業』 「表紙の人」取材データ（2006～2016年）

東北地方

調査年：2006年

対象者の属性

年代	20代後半
居住都道府県	地元出身
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	素材生産、経理（3年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・家業の素材生産・製材業を3代目として継承予定。
- ・経理及び素材生産現場では重機（造材）。
- ・当初はダンサー志望で上京したが、3代目として家業を継ぐためUターンした。当初は、家業を継ぐことに抵抗感があったが、これまでの礎を築いてきた祖父の仕事への姿勢、想いに影響され、家業として継ぐことを決意。

●労働安全衛生教育

- ・県の「グリーンマイスター制度」に自ら積極的に参加し、重機資格を取得。
- ・「松くい虫専門調査員」の資格も取得。

●その他

- ・離婚を機に帰郷。

中部地方

調査年：2006年

対象者の属性

年代	20代後半
居住都道府県	Iターン
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	(2年目)

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・主にスギの造林作業に従事。雪起こし、下刈り、間伐・枝打ち、合掌造りの葺き替え作業。
- ・豪雪地帯のため冬場はスキー場にて勤務。
- ・自然を愛する家庭環境に育ち、東京の大学で英文科を専攻し海外緑化ボランティアに参加。自然を相手にする仕事を求め、先輩などのネットワークを通じて森林組合の求人情報を得て就職。

●ネットワーク形成

- ・森林インストラクターを当地で取得し、地域の環境教育イベントにも積極的に参画。
- ・地域の高齢者と親しく付き合い、畑を借りて野菜作りにも取り組む。

●その他

- ・将来的に長くここに留まるか悩んでいる。仕事環境にぼんやりとした不満を持っている

中部地方

調査年：2007年

対象者の属性

年代	20代後半
居住都道府県	地元
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	素材生産（伐倒・造材・搬出）（取材時1年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 英国の大学に留学し、環境科学を修め、帰国後に県内の貿易会社に就職。
- ・ たまたまNPO主催の一般向け実習講座に参加。講師であった林業事業体の社長の下に転職を希望するが、女性ということを理由に断われ続けていた。
- ・ 休日の度に作業を手伝い現場に通う熱心さに社長が根負けして採用を決定。
- ・ 以後、素材生産全般を担う。

●労働安全衛生教育

- ・ 現場作業に必要な免許・資格をほぼ取得。
- ・ 県内初の女性高性能林業機械オペレーターに認定。
- ・ 土日、盆休みも現場に来て作業する喜びをかみしめている。

●その他

- ・ 数年前に事情があり退職。

四国地方

調査年：2008年

対象者の属性

年代	30代前半
居住都道府県	地元出身
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	作業道開設、素材生産（1年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 県内のグラフィック専門学校卒業後、東京のデザイン会社へ就職（4年間）。その後、中国からインドまでバックパッカーの旅に出る。さらにワーキングホリデーで1年半カナダに滞在。帰国後、地元でアルバイトなど。
- ・ 地元の居酒屋でたまたま町の林務職員に声を掛けられ、町直営の作業班員として就職。広域合併に伴い森林組合に就職。
- ・ 作業道開設のための支障木伐採、小型の運材車による木材搬出など。

●労働安全衛生教育

- ・ 重機（ユンボ）の資格を取得。

●その他

- ・ 自然の中で働けて全てが楽しい。
- ・ 作業道を使って現場まで車で行けるため就労環境は思っていたより良い。

中部地方

調査年：2008年

対象者の属性

年代	30代前半
居住都道府県	Iターン
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	林産事業（2年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・東京の大学で造林学を学んだ後、都内の一般企業で5年間働くが林業への想いをもち続け、意を決して林業で働くことを決意。
- ・自ら林業事業者の求人情報を収集し、いくつか直接電話でアポイントメントを取った結果、電話対応で誠意を感じた森林組合に就職。
- ・当初、造林を担当したが昨年からは林産を担当。路網整備が進んでいないため、架線集材に取り組む。

●労働安全衛生教育

- ・県のタワーヤーダを使った集材研修に参加。

●その他

- ・学生結婚で卒業前に離婚。子供は二人。
- ・シングルマザーとして二人の子供を養いながら林業で働くことを決意。
- ・自動車免許を急遽取得、交通の便の悪い当地に移住。
- ・慣れない地で、仕事後は子どもたちを近隣の習い事などの送り迎えをはじめ、家事、育児全てこなす。
- ・数年前に近隣の森林組合に転職。林産事業の即戦力として力を発揮。

中国地方

調査年：2008年

対象者の属性

年代	20代後半
居住都道府県	Iターン
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	素材生産、造林（1年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・芸術系の大学を卒業後はダンサーとして海外を中心に活動。
- ・25歳を機に山全体の管理がしたいと林業を選択。
- ・九州地方の新規就業者研修に参加し必要資格を取得。
- ・納得のいく地域の森林経営ビジョンを持つ林業事業体を自ら探し求める。
- ・ようやく自らが納得いく中部地方の林業事業体経営者に巡り会い就職。
- ・経営者側は、自身の経営方針に沿った考えを持っていたため男女問わず採用。
- ・会社内で独自の試験による資格制を設け給与に反映。男女差なしで昇級。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・経営者側の考えとして、大変な努力家で全ての業務を吸収し実力を上げていくが、後輩の男性従業員が増え、やがて年齢的にも体力的な限界も見えてくると考え、プランナー的な業務にシフトさせている。
- ・生産した木材の販売に関心を持ち、流通や買い手側に立った木材生産・販売の重要性に思い至る。
- ・そこで付き合いのある運材業者に教を請い、さらには自ら会社の制度を使って、冬期に研修として原木市場への業務に就くなど、女性ならではの視点で仕事の幅を広げている。

●労働安全衛生教育

- ・1日の業務日誌、ヒヤリハット報告で経営者と密な報告を徹底。
- ・毎日のミーティング、濃厚な勉強会等で意識啓発。

●ネットワーク形成

- ・ 緑の雇用関連イベントや林業関連イベントで発表者として参加。他県の女性従事者との情報交換の場を持つことで刺激を得ていた。

●その他

- ・ 現在、転職して、関西地方で木材コーディネーター的な立場で活躍。

東北地方

調査年：2009年

対象者の属性

年代	20代後半
居住都道府県	地元出身
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	森林施業プランナーほか（3年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 大学で森林生態学を専攻。地元の自然に関わりたいという思いから地元の森林組合に就職。
- ・ 現場希望が叶い、2年目から民有林の造林事業や国有林等公共事業を担当。
- ・ さらに企業の森や病虫害防除の担当も兼任。
- ・ プランナーとしての役割にも期待が掛かる。

●その他

- ・ 女性ならではの視点で、組合員との交流や環境教育などを通して相手地域と人との関わりを強めたい。
- ・ 父親が元県庁の林務職員。その影響を大きく受けている。

関西地方

調査年：2010年

対象者の属性

年代	30代前半
居住都道府県	地元出身
既婚・未婚	既婚
従事する業務の概要	林業会社経営（10年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 山林経営と素材生産業を営む林業事業体を経営。
- ・ 林業会社の後継者であり、結婚を機に夫婦で新たな会社組織に改組。
- ・ 大学で会計学を学び、卒業後に家業に専念。
- ・ 森林経営計画の策定、造林事業、緑の雇用等の補助事業、経理等の事務全般と、現場での安全指導、測量、造林、検知など林産以外全てをこなす。

●ネットワーク形成

- ・ 県内の森林所有者で組織される団体での会合や勉強会、国内外視察で情報交換の場を持つ。
- ・ 東京で開催された女性イベントなどでも招聘され発表。県内でも農林水産業の女性林家として存在感を持っている。

●その他

- ・ 子供が3人。将来の後継者として育成中。

関西地方

調査年：2010年

対象者の属性

年代	20代前半
居住都道府県	地元出身
既婚・未婚	既婚
従事する業務の概要	作業道開設、間伐（2年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 林業家の後継者に嫁ぎ、以後、家業の林業に携わり丸太組による作業道開設、グラップルによる間伐作業に従事。
- ・ 林業家の嫁として、義父、夫と3人で作業を行う。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・ 重機を使うことで、丁寧な仕事を心掛けている。
- ・ 機械を壊すことなく安全に確実に作業する姿勢が経営者である義父からも高く評価されている。

●労働安全衛生教育

- ・ 調査当時は、自家山林で重機操作を即戦力として教えてもらいながら技術を習得。

●その他

- ・ 夫との趣味が同じで、仕事もプライベートも充実。
- ・ 他とのネットワークへの必要性は今のところ感じていない。

東北地方

調査年：2010年

対象者の属性

年代	20代後半
居住都道府県	地元出身
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	素材搬出（1年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・実家が土建業を営んでおり早い頃から家業を手伝っていたが、女性であることから重機を任せてもらえず、現場で補佐的な雑務に従事。
- ・地元の森林組合が技術者不足を解消するため積極的な機械の導入を図り、若者や女性技術者の確保を目指し求人を出していたところに就職。
- ・以後、自分専用のフォワーダを操り素材搬出を担当。
- ・機械で仕事ができることが楽しい。
- ・自分専用の機械を任されたことがとても嬉しい。修理も自分で行い本当に可愛がっているというコメント。
- ・上司も、女性技術者確保のためにその広報役として期待。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・建設業に比べ林業現場には女性が少ない。林業現場には重機など良い機械も増えており、ハンデをそんなに感じない。女性がどんどん林業現場で働くべきではないか。

九州地方

調査年：2011年

対象者の属性

年代	20代後半
居住都道府県	Iターン
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	山林買付、補助金申請、再造林施業管理（3年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 大学で地域資源学を専攻、山村に入り部落有林運営の研究をしていた。
- ・ 木材市場の森林整備事業（皆伐後に地拵え、植林、5年間の下刈り）の内容を聞き天職だと思い就職。
- ・ 以後、山林の買付、補助金の申請、再造林の施業管理全てを担っている。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・ 森林所有者と仕事を通じて大変に喜ばれやりがいを感じている。
- ・ 特に高齢者が多い森林所有者への営業は女性の立場は懐に入りやすい。

●その他

- ・ 川上と川下をつなぐコーディネーターとして活躍したい。
- ・ フォレスターになりたい。

関西地方

調査年：2011年

対象者の属性

年代	20代後半
居住都道府県	Iターン
既婚・未婚	既婚
従事する業務の概要	森林施業プランナー（1年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・大学院で河川工学を修め、山から海まで一体的な管理に繋がる現場で働きたいと考えていた。
- ・たまたま森林組合参事を紹介したTVを見てこれだと思い、その森林組合の扉を叩いた。
- ・森林施業プランナーとして組合員への営業活動などに1年目から向き合う。大きな障害があってもそれをバネに前向きな姿勢で乗り越えていく。
- ・全国から訪れる視察の対応も担当。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・森林施業プランナーとして森林所有者への営業や、視察などの対応など、コミュニケーション力を活かす場で力を発揮

●その他

- ・いかに多くの一般の人に林業を伝え、国産材利用を普及するか、日々思い悩んでいる。そのために様々な川下の人との繋がりづくりにも率先的に行動。
- ・山（林業、木材生産）と一般消費者を繋ぐ視点は女性目線の方がよいのではないかと。そうした行動をしていきたいという意識を持つ。
- ・学生結婚。夫をつれて就職。
- ・その後体調不良で退職。
- ・現在は、自ら仲間を募り川上と川下をつなぐ活動に邁進中。

関東地方

調査年：2011年

対象者の属性

年代	20代後半
居住都道府県	Iターン
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	地拵え、植栽、下刈り、間伐（4年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 関東地方の大学で就活時に林業の世界を知り、中部地方の林業事業体に就職。そこで森林管理を担当したが、現場技術者への思いが募り、2007年に森林組合に就職。
- ・ 以来、地拵え、植栽、下刈り、間伐など現場で一通りの作業をこなす。

●労働安全衛生教育

- ・ 研修には積極的に参加。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・ シャイで寡黙だが、男性技術者に混じって食らいついて頑張る姿は職場内でも一目置かれている。
- ・ 特別、女性待遇はない。

●その他

- ・ 現在、関東地方の林業事業体に転職。
- ・ これまで自分が関わってお世話になってきた人達に対して、自分の今の頑張りを見せてもらうことこそが恩返し。職場が変わってもそれは大事にしたい。

関西地方

調査年：2012年

対象者の属性

年代	20代後半
居住都道府県	Iターン
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	育林、間伐、シイタケ原木伐採 他（2年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 高校卒業後に大学校で林業を専攻。卒業後は家業の手伝いをしながら林業就業の道を模索し、2010年に求人があった森林組合に就職。
- ・ 以後、現場仕事を中心に、枝打ち、切捨間伐、シイタケ原木伐採・造材、枯れマツ伐り、測量に従事。
- ・ 雨天時は隣接する加工場で塔婆の製造、シイタケ原木づくり。
- ・ 現場で仕事ができることが嬉しい。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・ 現場志向ではあるが、いずれ森林施業プランナーを目指したい。

●ネットワーク形成

- ・ ネイチャーゲームリーダーの資格を持っているので、地域の子どもが山で遊べるようなイベントを手掛けていく。
- ・ 関西地方の林業女子会に所属。積極的に活動。

東北地方

調査年：2012年

対象者の属性

年代	30代前半
居住都道府県	Iターン
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	市有林の測量業務他（1年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ OL時代に林業に関心を持ち、農林大学校で森林管理を専攻。
- ・ 広葉樹なども共存した天然林施業に強い関心があり、そうした取組に従事したいという高い志を持つ。
- ・ 自分の描いた取組をしていると思われた森林組合に自らアポイントメントを取って昨年就職。
- ・ 以後、市有林の測量業務に従事。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・ 森林組合職員と現場技術者との意思疎通が上手。現場管理の調整役として力を発揮。

●ネットワーク形成

- ・ 自分以外の林業現場で働く女性との接点がない。そうした場が欲しい。

●その他

- ・ 女性である自分が、中国地方から遠く理想の職場を求めて東北地方の森林組合に覚悟を決めて就職をした。実際、自分の理想との乖離がある。
- ・ こうした立場の女性が話せる場があればよい。

中国地方

調査年：2012年

対象者の属性

年代	20代前半
居住都道府県	地元
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	伐倒、フォワーダ（2年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 緑の雇用で森林組合に来て2年目。
- ・ 主に伐倒とフォワーダ担当。
- ・ 男性ばかりの作業班にあつて、大胆な行動力で急成長。
- ・ 将来はフォレストマネージャーになりたい。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・ 特別扱いをされているわけではないが、女性であること、小柄であることもあり、作業班で見守っている雰囲気がある。
- ・ 自分の個性を活かして頑張りたい。そのためには何故失敗したのかを考え、次はこうしたいという目標を持って取り組んでいる。
- ・ 現場で女性がいることで職場の雰囲気も明るくなった。

●ネットワーク形成

- ・ 自分以外の女性が全国の林業現場で働いていることを知らなかった。

●その他

- ・ 県内でも珍しい女性の林業の現場技術者ということで注目され、マスメディアにも引っ張りだこであったが、本人もそれが嫌で自粛をしている。

中部地方

調査年：2012年

対象者の属性

年代	20代前半
居住都道府県	Iターン
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	伐倒、搬出（1年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 関東地方出身。高校時に林業に就業することを決意し、チェーンソーを購入。中部地方の林業大学校に進学、森林組合に就職。
- ・ 以後、林産技能職員として、チェーンソーによる伐倒からタワーヤードやラジキャリー、フォワーダも扱い林産事業に従事。
- ・ 現場技術者にこだわっていきたい。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・ 誰とでも打ち解けあえて、酒も強い。男性が多い職場にあつて、現場の盛り上げ役。

関西地方

調査年：2013年

対象者の属性

年代	20代前半
居住都道府県	地元
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	森林施業プランナー（2年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 祖父母が専業農林家で父が県内の森林組合に勤務していた。
- ・ こうした経緯もあり農学系の大学卒業後に森林組合に就職。
- ・ 森林施業プランナーとして担当区を持ち業務を任される。
- ・ 基本的に現場調査、森林所有者への営業も全て一人でこなす。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・ 地域外の出身の若い女性がプランナーとして森林所有者（ほとんど高齢者）に直に営業する中で、所有者も自分の孫と接するように、フレンドリーで協力的に対応してくれる（家に招き入れられ雑談相手になることで喜ばれる）。
- ・ ベテラン職員が営業するより営業効果が高いこともある。
- ・ 森林組合近くの寮から勤務。

●その他

- ・ 森林組合に就職が決まった際に、親元を離れ森林組合に入った娘を心配した父親が付き添って当地に来ていたが昨年亡くなった。
- ・ そこで参事が父親代わりという自負を持ち、仕事、生活姿勢等の指導をするとともに、一人で現場に入った日は、事務所に帰るまで意識している。
- ・ 地域のイベント参加などを促すなど、職場だけでなく地域社会に馴染めるよう配慮。
- ・ 現在、県内の他の森林組合に転職した情報あり。

九州地方

調査年：2013年

対象者の属性

年代	30代前半
居住都道府県	地元出身
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	造材（プロセッサ）（9年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・入社以来8年間は主に森林施業計画を担当。事務所での勤務であった。しかし、当初から現場勤務を希望しており、昨年からの念願の現場勤務を勝ち取る。
- ・業務内容はプロセッサによる造材。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・念願の業務に真剣に仕事に没頭するとともに、森林施業プランナー等から、日々きめ細かく、厳しく指導を受け、めきめきと実力を高めている。
- ・基本的にベテランの技術者とチームを組んでいるが、休憩時間でも明るく盛り上げ役として皆から可愛がられている。
- ・男性だけの時に比べ、現場職場の雰囲気は明るくなった。

●その他

- ・組織上層部には女性の現場技術者の配属に理解があまりなかったようである。
- ・近いうちに内勤に戻されるという噂もあり、本人もそうならないように日々仕事に一生懸命取り組む。
- ・一方で、地元マスコミ等の取材も受け、女性の林業技術者としての周知に積極的。
- ・将来は、伐倒から運材までを担う女性だけのレディース部隊を立ち上げたいという希望を持つ。
- ・他県の女性林業技術者との接点はなく、今後そういうネットワークを作りたいという希望もあり。

東北地方

調査年：2013年

対象者の属性

年代	20代前半
居住都道府県	地元出身
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	(3年目)

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 地元の工業高校を卒業後、森林組合に現業職員第1号として就職。
- ・ 県内初の基幹林業士を取得した女性林業技術者。
- ・ 仕事内容は施工管理。現場で進行状況をチェック、指導など。
- ・ 林産事業を担う現業職員（現場技術者）を希望している。
- ・ 早く現場で研修で学んだプロセッサを扱いたい。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・ 現在、女性ということで優遇はなされていないようである。

●その他

- ・ 女性林業技術者が当地域では珍しいこともあり、施工管理に現場に一人で向かう際にも、同業他社などの林業技術者にならかわれたりして不快な思いをすることもあった。
- ・ そういう悔しい思いも胸に秘めながら、いずれは現場技術者として認められ、林産班のリーダーとして活躍できることを夢見ている。
- ・ 経営者側としては、経営全体を見渡すことができる技術者として育てたいという意向がある。そのために今の現場と事務所を掛け持ちする仕事でその素養を養わせたい意向がある。

中国地方

調査年：2014年

対象者の属性

年代	20代後半
居住都道府県	Iターン
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	伐倒、搬出（6年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 留学経験あり。山のことを一番に考えた林業をやりたいという希望から、県内の合併前の森林組合に緑の雇用で造林・保育に従事。
- ・ 翌年、作業班に正式に採用。
- ・ 5年後、利用間伐班に配属となり、森林組合が合併してからも、そのまま従事。
- ・ 現場では主に伐倒を担当。重機オペレーターとしてフォワーダやハーベスタ等の重機も担当する。

●その他

- ・ 作業では後輩の若い男性職員に体力的に追い抜いて行かれる現状を実感。
- ・ 高い理想もあり、現場で自分の意見をはっきり言うことが災いして、考え方の違う先輩技術者との折り合いが悪くなり退職した経緯もある。
- ・ 上下関係の気遣いや和を大事にする環境ではマッチしにくいこともあったと考えられる。
- ・ 経営者側も、そうした現状を問題視し、本人との面談を多くとり、作業班員として円滑に進められるよう慎重に対応していた。

東北地方

調査年：2014年

対象者の属性

年代	30代前半
居住都道府県	地元出身
既婚・未婚	既婚
従事する業務の概要	プロセッサによる造材（2年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・家業が素材生産業。父親の下、従業員10名、長女が経理を担当。
- ・事業の多角化から菌床椎茸部門をつくり担当したが、昨年廃止。それを機にプロセッサオペレーターとして現場で造材を担当。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・3名の子供の母親でもあるが、家族経営ということもあり、無理なく仕事に勤務している。夫は森林組合に勤務。
- ・プロセッサの基本操作は父親から指導を受け実践で技術の向上を図ってきた。
- ・女性ならではの視点として、「長い年月を掛けて育った木を大事に扱いたい、自分がせつかくの生命を台無しにすることがないように、細かい部分まで丁寧に扱いたい」という姿勢で作業に臨んでいる。
- ・その結果、プロセッサの造材を担当し始めて1年も経たないうちに、樹種（広葉樹が多い）や季節に合わせた材の切り位置の調整など、誰に教わるわけでもなく、需要者の都合を考え抜いた造材を行っている。
- ・これには父親も「素質があり、想像以上の成長で驚くしかない」とコメント。
- ・需要者視点で仕事をするのは女性ならではの長所であると評価されている。

●その他

- ・母親として子供にもこの仕事を継がせたいという希望を持つ。

九州地方

調査年：2014年

対象者の属性

年代	30代前半
居住都道府県	九州地方
既婚・未婚	既婚
従事する業務の概要	伐倒→森林施業プランナー（4年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 緊急雇用対策をきっかけに森林組合の作業班に配属。
- ・ 以後、チェーンソーによる伐倒を中心に従事。
- ・ 森林組合の広域合併後、現業職員として森林施業プランナーとして取組中。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・ 支所長がプロパーの女性で、女性の臨時職員と女性3名が職員として、請負作業班30名弱の男性現場技術者と連携して事業を進めている。
- ・ 女性森林組合職員と男性請負作業班が持ち味を活かしつつ、上手く連携しており、請負作業班との風通しもよく、良好な関係が築かれている。
- ・ 林業現場で悩める女性がいるならばウチに来ればよいというぐらい、女性としても明るくやりがいのある職場雰囲気ができている。
- ・ 森林組合事務所が市役所内にあることも様々な協力を得られやすい環境にあると思われる。

中部地方

調査年：2014年

対象者の属性

年代	20代前半
居住都道府県	地元出身
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	造林、伐倒、架線集材（2年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 県内農業高校卒業後、県農林大学校で林業を専攻。在学中に研修で訪れた林業会社に卒業とともに就職。
- ・ 事業地が急峻なため架線集材がメインであり、チーム作業で林産事業に取り組んでいる。
- ・ 小柄であるがやり抜こうという気持ちが強く、男顔負けの仕事をこなす。

●その他

- ・ 現場全体のマネジメントができる人材に育てたいと経営者は考えていたが、突然、退社。経営者側はその理由がつかめていないとのこと。

関東地方

調査年：2014年

対象者の属性

年代	20代後半
居住都道府県	地元出身
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	境界線調査、経営計画作成（1年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 地元大学で林学を専攻し、卒業とともに昨年森林組合に就職。
- ・ 境界線確認や森林経営計画策定に取り組みつつ、森林施業プランナーを目指して修行中。
- ・ 地元の山を守りたいという思いで就職。
- ・ 率先して現場に向かう

●女性の指向性、能力を生かす

- ・ 県内初の森林組合の女性林業技術者である。
- ・ それをどう生かしたら良いか森林組合としても試行錯誤中。

●ネットワーク形成

- ・ 学生時代に大学主導で結成された県の林業女子会立ち上げに参画。
- ・ 大学を中心とした県内女性ネットワークに繋がっている。

関西地方

調査年：2015 年

対象者の属性

年代	40 代前半
居住都道府県	I ターン
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	伐倒・搬出他（1 年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ OL 時代に関東地方の森林ボランティアグループに関わり林業に関心を持つ。
- ・ 一念発起し、仕事を辞して関西地方で地域おこし協力隊の活動に従事。
- ・ 地域おこし協力隊で活動するなかで林業会社の社長と出会い就職。
- ・ 以後、他の女性スタッフとも一緒に、伐倒から木材搬出、薪生産などに従事する。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・ 社長自身が、「女性が現場で働くことが林業現場全体によい刺激を生み、男女調和してよい形で切磋琢磨する。女性を雇用するメリットは大きい」とコメントする。

●その他

- ・ 地域で女性が住めるような住宅を見つけるなど、安心して働ける環境にも配慮している。

東北地方

調査年：2015年

対象者の属性

年代	30代前半
居住都道府県	地元
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	森林整備（2年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 東日本大震災を機に地元に戻る。森林づくりに関心を持ち、昨年6月にNPO法人に就職。以後、NPOが管理する森林を植林、育林、間伐といった森林整備に従事。
- ・ 一方で、伝統的な搬出技術に興味を持ち、指導を仰ぎながら技術を磨いている。
- ・ NPO法人で自伐型林業を目指す人向けの講座を開催しており、そのスタッフとしても活躍している。

●ネットワーク形成

- ・ 自ら林業女子会を立ち上げ県内の林業女子のネットワーク構築に力を入れるとともに、全国的林業女子会との関係づくりも積極的。

●その他

- ・ 県や森林組合といった従来の林業業界の繋がりは希薄。

九州地方

調査年：2015年

対象者の属性

年代	30代後半
居住都道府県	地元
既婚・未婚	既婚
従事する業務の概要	作業道の現場管理

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 大学で建築を専攻し2級建築士取得。結婚を機に地元の森林組合に事務職で勤務。
- ・ 産休後に森林組合に復帰する際に現場職を希望し、作業道の現場管理を担当している。
- ・ 造林や林産、プランナー資格も取得して、山のプロとしてのステップアップを考えている。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・ 産休後の森林組合復帰を希望した際に、事務職は埋まっていたこともあり、現場技術者としての道を目指した。
- ・ 参事からは現場での女性の感性を活かしてもらいたいという希望がある。

●その他

- ・ 3児の母。自分の仕事現場を子どもたちにも見せることで、「僕たちが大きくなったら一緒に道づくりをやりたい」と言ってもらえやりがいを感じている。

関東地方

調査年：2015年

対象者の属性

年代	20代前半
居住都道府県	Iターン
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	森林調査（1年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 県内の大学で林政学を専攻し、卒業後森林組合に就職。
- ・ 森林整備関係の調査事業を担当。
- ・ 日々、先輩職員と現場に入り林業技術の現場を見て学ぶ毎日。

●その他

- ・ 樹木医の資格取得を目指している。
- ・ 地域の鳥獣害対策に貢献するため、狩猟免許を取得してデビューを目指している。
- ・ 県でも数少ない4年制大学卒の現場技術者職としての採用であり、森林組合としてもどのように育てていけばよいか、試行錯誤中。

関西地方

調査年：2016年

対象者の属性

年代	20代前半
居住都道府県	Iターン
既婚・未婚	未婚
従事する業務の概要	森林整備事業の現場管理（3年目）

聞き取り内容の概要

●雇用・就業

- ・ 中国地方の4年制大学の農学部卒業後、森林組合に就職。
- ・ 地区担当制でK地区の森林整備関係の現場管理を担当。
- ・ 3年目としての自覚を持って仕事に取りかかりたい。

●女性の指向性、能力を生かす

- ・ 県内の林業女子会にも参画。
- ・ 県内の林業関係イベントの発表者としても参加。

林野庁委託業務

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 発行

作成 一般社団法人全国林業改良普及協会
東京都港区赤坂 1-9-13 三会堂ビル 2 階
TEL : 03-3583-8461
FAX : 03-3583-8465

本報告書の内容を許可なく複製・転載することを禁じます

