

## Ⅱ．本編

### 分析・課題の整理



# 1. 資料調査の結果、 分析・課題の整理

# 1) 雇用・就業

## (1) 女性林業従事者の現状

### ①女性林業従事者（雇用者）の減少傾向 結果・分析

女性林業従事者は、従事者全体に対する比率で見ると1960年（25%）から長期にわたり一貫して減少傾向が続いており、2010年では6%（3,020人）にまで低下している（図表1-1）。女性林業従事者比率が、なぜ長期にわたり低下傾向にあり、歯止めがかからないのか。その理由の一端は、職種を見ることで判明する。

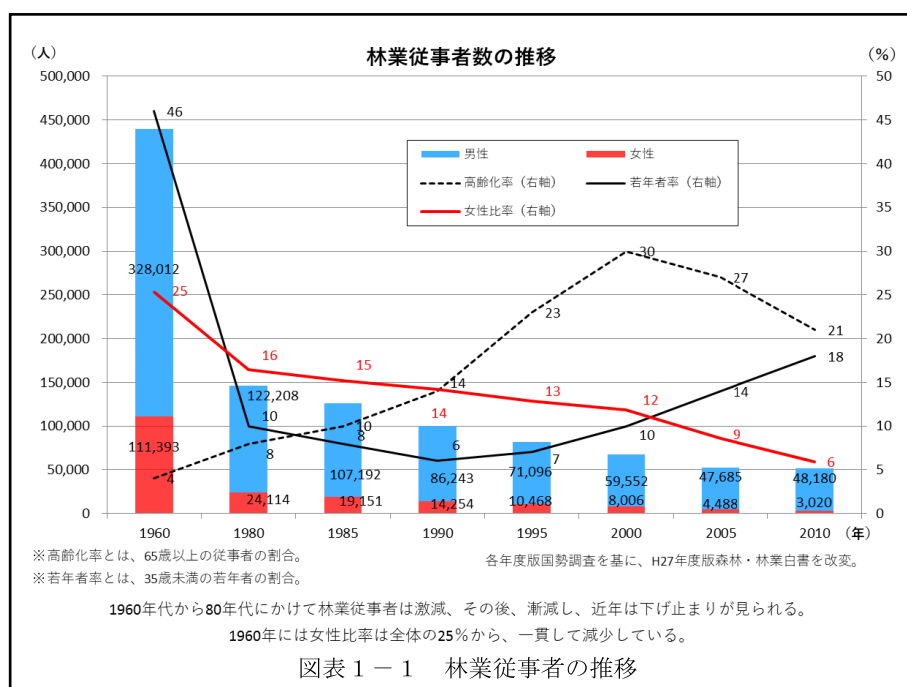
森林組合作業班員の作業区分別人数を見ると、造林に従事する女性数が一貫して大きく減少していることが分かる。加えて、伐出に従事する女性従事者が極めて少なく、造林従事者数の激減がそのまま女性作業班員の減少につながっており、40歳以上で顕著である（図表1-2、3、4）。

森林組合作業班員の作業区分「その他」の女性従事者数は近年横ばい傾向にある。具体的な職種としては、特用林産物加工および木材の製材・加工等施設内での従事が多数を占めていると考えられる。

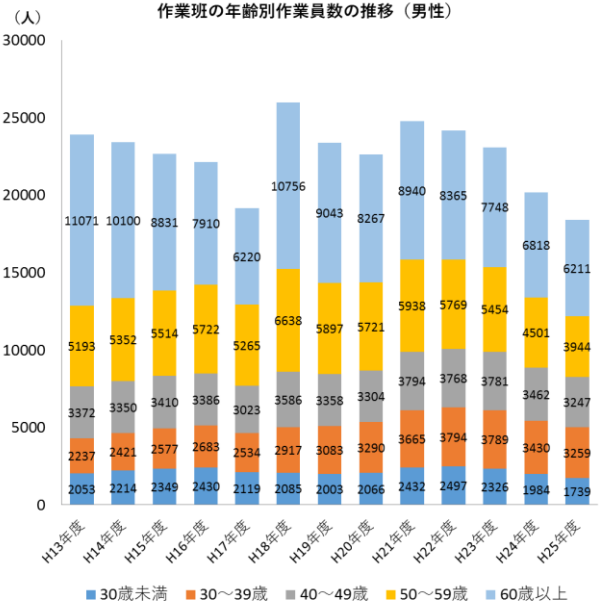
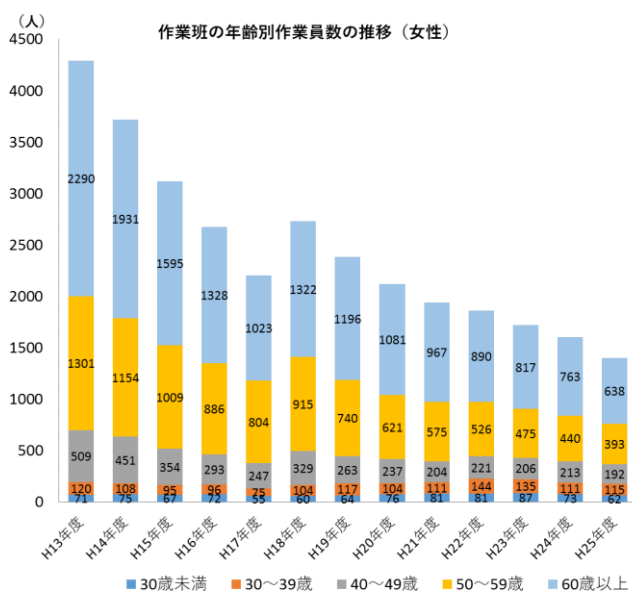
海外に目を転じると、欧州諸国では女性従事者の比率が10~20%と日本より高い水準にある（図表1-5）。EU圏内で低賃金の林業労働者（主に東欧諸国）の移動がありながらも、林業労働における女性の地位は一定程度保持されている（資料：FAO「State of European Forest 2015」）。

### 課題

- ・2010年世界農林業センサスによれば、主伐の7割は民間事業者が行っている。森林組合のデータだけではなく、女性林業従事者全体の作業種を知ることにより、より実態を捉えることが可能となる。
- ・造林作業が長期にわたり減少するという林業の構造的変化が、そのまま女性従事者数の減少につながってきたとも言える。造林作業に代わり女性が従事できる職種を創り出すことができれば、女性の雇用機会確保にもなり、女性林業従事者の減少傾向にある程度の歯止めがかけられると考えられる。



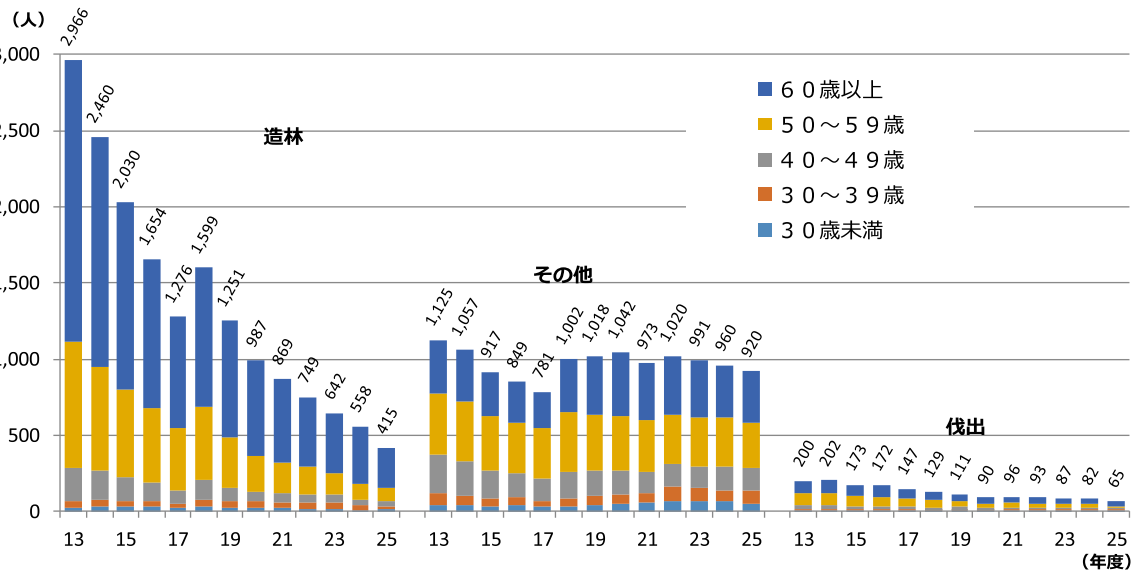
図表1-1 林業従事者の推移



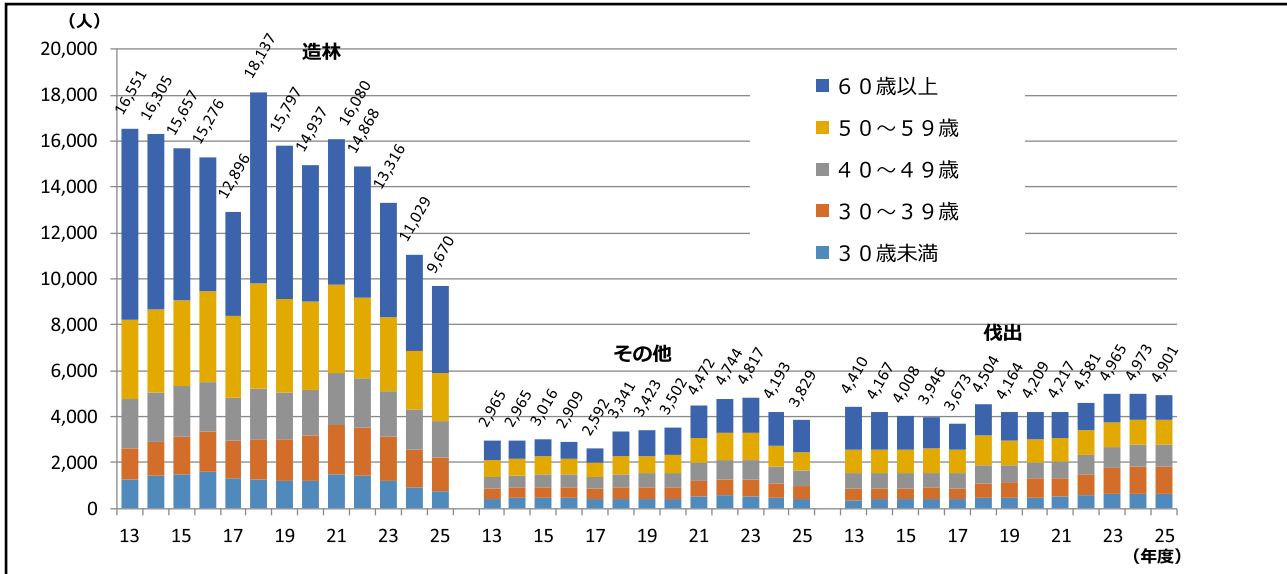
資料：森林組合一斉調査表 各年度版より作成

森林組合の作業班員は総じて減少の傾向にある。  
とりわけ女性の減少が激しく、特に40歳以上で減少が顕著である。

図表1-2 森林組合作業班員数の男女別年齢別人数の推移（左：女性、右：男性）



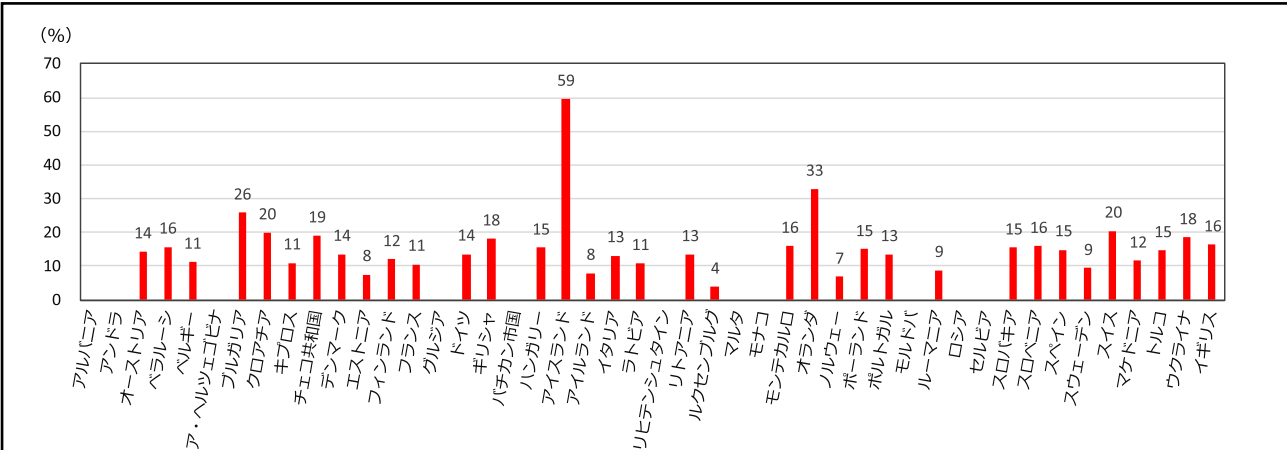
図表1-3 森林組合作業班員の区分別年齢別にみた人数推移（女性）



資料：森林組合一斉調査表より作成

造林保育事業の減少に伴って、造林部門で男性に比べて女性の作業班員の減少が著しく、特に40歳代以上で減少が顕著である。

図表 1-4 森林組合作業班員の区分別年齢別にみた人数推移 (男性)



資料：「State of Europe's Forests 2011」から引用

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。しかしながら、日本の女性比率6% (2010年) に比べると高い割合にある。

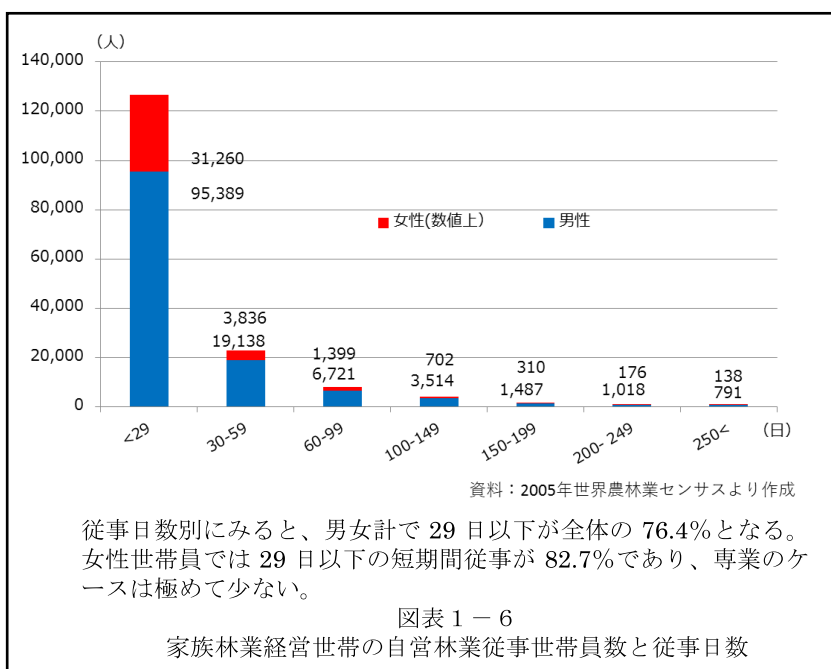
図表 1-5 ヨーロッパ各国の雇用林業労働者に占める女性の割合 (2010)

## ② 自営女性従事者の動向 結果・分析

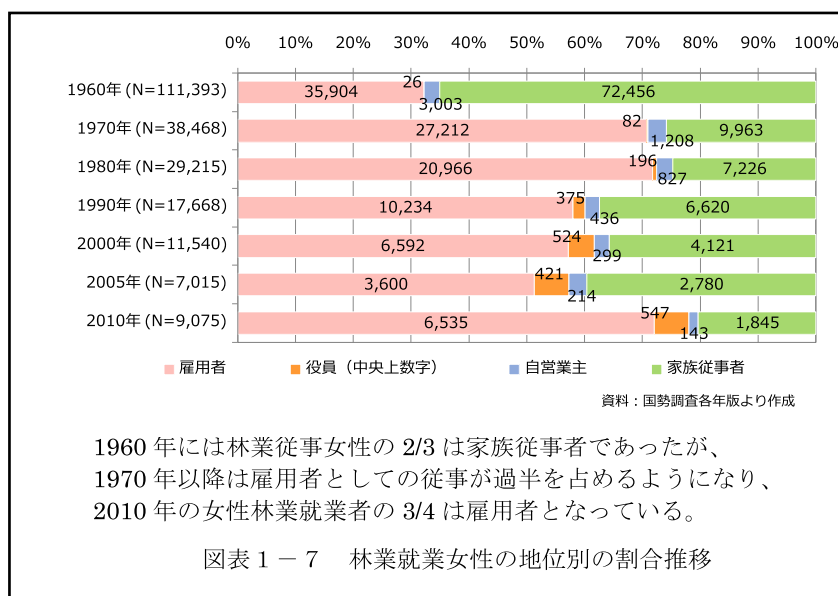
家族従事者は、林業の就業形態の変化に伴い割合が低下傾向にあることに加えて、その8割以上が短期間従事となっている。男性にも同様の傾向が見られ、林業労働力として期待される効果は低位に留まっている。

### 詳細内容：

- ・ 自営で林業に就業する女性は、女性自営業主（11,605人）、女性家族従業者（32,260人）、合わせて4万3,000人あまりとなっている（資料：農林水産省「2005年世界農林業センサス」）。こうした家族労働による林業自営特有の傾向として、就業日数が短期間であることがデータからも裏付けられている。
- ・ 他方、自営で林業を営んでいる家族林業の林業経営者は78,229人おり、そのうち女性は11,604人（6.5%）である（2005年世界農林業センサス）。また、自営林業に従事した世帯員で見ると、総数165,879人のうち女性は32,260人（22.8%）であり、世帯における森林所有者は主に男性であることがわかる。
- ・ 家族林業経営世帯の林業従事日数から、82.7%の女性が短期間従事であり、専業のケースは極めて少ないことがわかる（図表1-6）。
- ・ 女性林業就業者の就業形態を詳しく見ると、1960年には家族従事者が2/3を占めていたが、1970年以降は雇用者としての従事が過半を占めるようになっている。2010年には、女性林業就業者の3/4は雇用者となっている（図表1-7）。



図表1-6  
家族林業経営世帯の自営林業従事世帯員数と従事日数



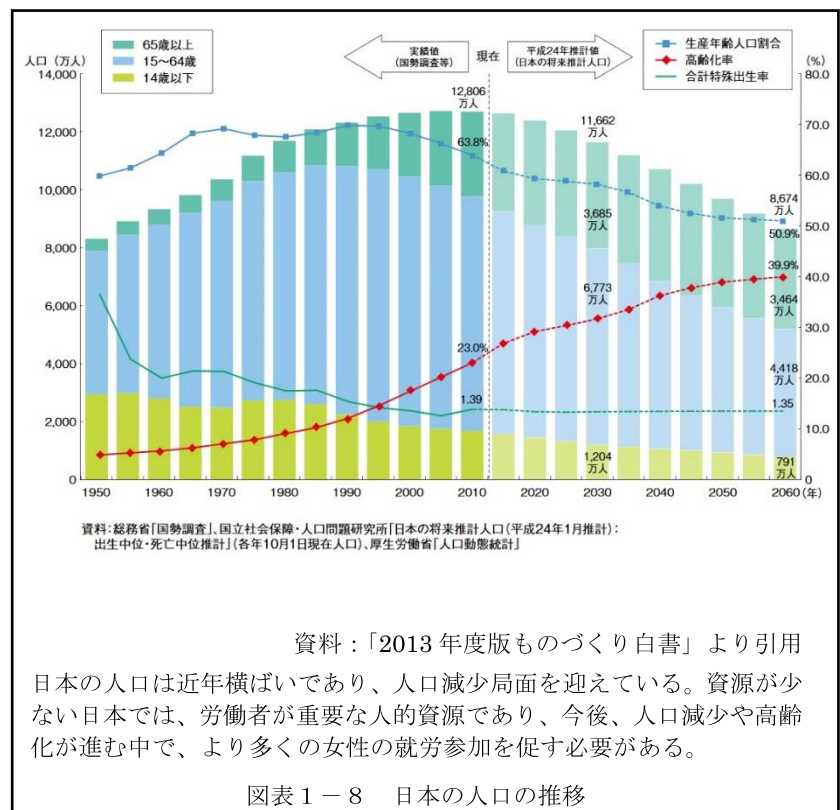
図表1-7 林業就業女性の地位別の割合推移

### ③労働力としての女性の動向 結果・分析

労働力の特徴を年齢別就業率に見ると、女性ではM字カーブと呼ばれる傾向を示すことが知られている(図表1-9)。すなわち、20代後半から30代にかけ、結婚、出産・育児等の理由で離職することが、その年代の就業率が低下する原因となっている。M字カーブは、女性林業従事者にかなり顕著な形で現れている(図表1-10)。40歳代後半をボトムにその後50歳後半にピークを示しており、全産業(図表1-9)で就業率がボトムになる年代とは傾向が異なることが分かる。

#### 詳細内容：

- ・我が国の人口は減少局面を迎えており、15～64歳人口を集計した生産年齢人口は、全人口の63.8%(2010年)と、少子高齢化の影響が見られる(図表1-8)。
- ・全産業で見た女性就業者比率(2012)は42.8%である(資料：厚生労働省「平成25年度版労働経済の分析」)。
- ・製造業では、1992年をピークに就業者数が減少傾向にあり、現在では1,000万人を下回る状況にある。その間に、女性比率は1割ほど下がり、30.8%(2008)である。
- ・女性比率が全般に高い欧米諸国の製造業と同程度を示している(資料：経済産業省「2013年度版ものづくり白書」2013年)。
- ・林業と比較すると、製造業の女性比率ははるかに高く、女性の役割が定着していることがうかがえる。



図表1-8 日本の人口の推移



- 労働力の特徴を年齢別就業率に見ると、女性ではM字カーブと呼ばれる傾向を示すことが知られている(図表1-9)。すなわち、20代後半から30代にかけ、結婚、出産・育児等の理由で離職するため、その年代の就業率が低下する原因となっている。

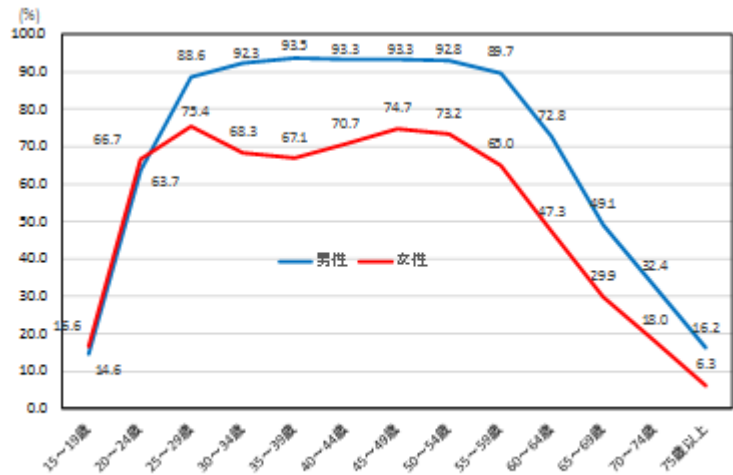
- 結婚や育児を理由に退職した後に復職した女性が就労した企業規模を見ると、新卒女性と比して企業規模の小さくなる傾向がある。M字カーブは、1973年から2013年の10年単位で比較すると、解消の方向に進み潜在的労働力率に近づいているものの、30代を中心に女性の就業希望者は100万人にのぼる(資料: 中小企業庁「2015年版中小企業白書」2015年)。

- 林業就業者の年齢構成は、国勢調査結果データを基にした標本調査から、傾向を推し量ることができる(資料: 総務省「平成24年就業構造基本調査」2012年)。

- M字カーブは、女性林業従事者にかなり顕著な形で現れている(図表1-10)。40歳代後半をボトムにその後50歳後半にピークを示しており、全産業(図表1-9)の傾向と異なることがわかる。

- また、男性についても、全産業では20歳後半から50歳後半が横ばいなのに対して、林業では波があり一律でないことがわかる。

- 図表1-9は無作為抽出による就業率を、図表1-10は農林



資料: 総務省「就業構造基本調査」

女性の就業率の特徴として、男性と比して20代前半までは就業率はほぼ一致しているが、20代後半において就業率が伸びず、さらに、30代において就業率の減少が見取れる。女性の就業率は、一般にその形状から「M字カーブ」として認識されており、女性の活躍を促進する際に、「M字カーブの解消」が一つの目標となっている。

図表1-9 男女別年齢別就業率 (15歳以上の世帯員について)

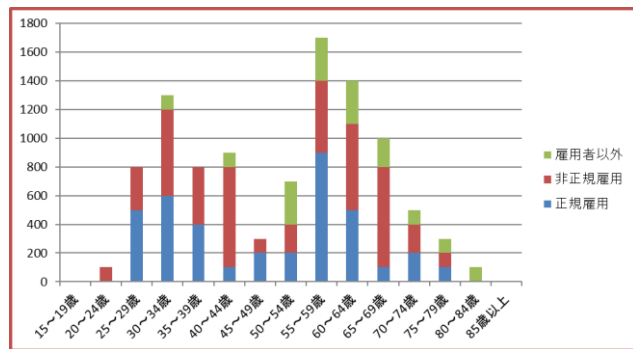


図 林業女性就業者の年齢別商業形態別人数

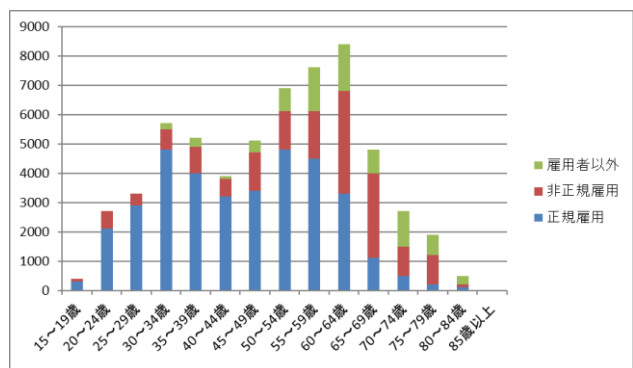


図 林業男性就業者の年齢別商業形態別人数

資料: 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成

女性林業就業者のグラフでは、M字カーブが顕著な形で現れている。40歳代後半をボトムにその後50歳後半にピークを示しており、全産業(図表1-9)の傾向とは、ボトムの深さやその年代が異なる。男性についても、全産業では20歳後半から50歳後半が横ばいなのに対して、林業では波があり一律ではない。

図表1-10 男女別年齢別の林業の就業形態別人数

業の就業人数をそれぞれ示しており、同一集計データではないので正確な比較ではないが、傾向は読み取れる。

- ・林業における年齢別の女性就業の特色は、同一集計データである農業と比較すると、その違いが明らかである（図表1-10）。すなわち、農業では年齢が高くなるほど就業人数が増える右肩上がりのグラフが描けており、林業とは全く違う傾向を示している。農業は自営の割合が高く、林業と就業形態が異なることがその一因と推測される。

### 課題

- ・一般的には、40歳代後半は子育ての負担が軽くなり、就業意欲、体力・気力、経験から事業主にとっても重要な働き手となる年代にもかかわらず、就業者数が極めて低いことは、林業労働力確保の点からも大きな損失と考えられる。
- ・加えて、男性も一般と異なる年齢カーブを描いていることから、業界全体として、計画的な新規採用や離職対策に課題があることが推測される。

## （2）雇用・就業促進に向けて

### ①事業主側の女性雇用に対する姿勢

#### 結果・分析

女性を林業従事者として捉えていない、戦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」事業による就業実態だけを見ても、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。

#### 詳細内容：

- ・既に女性従事者を複数採用している事業主からは「女性が現場で働くことで良い刺激を生み、調和して良い形で切磋琢磨する」というコメントがあるように、女性のメリットを理解しており、女性雇用に前向きな意見も多い（『現代林業』「表紙の人」取材データ2006～2016年）。
- ・一方、林業で就職活動していたが「女性はどう扱って良いかわからん」と相手にされなかったという声がある（聞き取り調査）。つまり、経営者の認識次第で大きくかわるということである。
- ・557の林業事業体を対象としたアンケート調査では、「本人次第」が67%であり、採用しないという事業体は28%であった（資料：平成24年度「緑の雇用評価調査報告書」）。採用しない理由としては「トイレや体力面の制約」を挙げる事業体が圧倒的に多い。理由に挙げた課題に対しては解決可能なことであり、まずは事業主の女性従事者に対する考え方、姿勢をいかに改めていくかが大切である。
- ・また地域によっては女性が山仕事をするという文化がないところもあり、そうした地域の事業主は女性従事者を採用するという発想自体がない。地域によってその温度差が出てくる可能性もある。
- ・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事だが、職場単位で雇用をする側の

女性に対する認識、意識改善が必要だという声がある（聞き取り調査）。

- ・社内での女性就業に対する環境整備が求められる。多くの林業事業者では女性従事者採用が初めてというケースが多いと考えられるが、そうしたところでは、トイレや生理についての扱いに不慣れである。そういう場合は、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をすることが大切という声もある（聞き取り調査）。

## ②事業者による求人・採用 結果・分析

採用活動に関する意識、手法等の遅れもある。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込んでいるとは言えない。

### 詳細内容：

- ・多くの林業事業者では、製造業など他産業の中小規模事業者と比較しても、その求人・採用方法は洗練されているとは言えず、求職者側から見て分かりづらいものと言える。第一は、求職者側に開示すべき情報（求人票に記載する職種、就業条件等に関する内容）が整理されていなかったり、求人票を作成していなかったり、あるいは求人時期が一般的な新卒者の求職時期とずれていたりなどの例もある。
- ・林業事業者の多くは地方の中小、あるいは零細規模であり、これまで慣行的（地縁、個人的な知古関係によるなど）な求職活動でしか行えない事情もあると思われる。求人情報の整備、あるいは一般的に行われるさまざまな求人活動の手法に通じていない、あるいは単独では行えない、などのケースも考えられる。
- ・女性林業従事者の採用に関して、「緑の雇用評価調査報告書」を調べると、「緑の雇用」事業での女性研修生はきわめて少なく、平成 24 年度調査での有効回答では女性比率 2%程度であった（資料：全国森林組合連合会「緑の雇用評価調査報告書」2003 年～）。
- ・回答事業者 557 事業者のうち女性を雇用しているのは 17%で、他方で 28%の事業者は、トイレや体力面等の制約から、女性を採用しないと回答した。
- ・トラック運送業では、ドライバーの高齢化率の高まりを受けて、2014 年をトラックドライバーの「人材確保・育成元年」と位置づけ、女性比率（2013 年で 2.2%）を向上させるため、潜在的労働力である女性を採用・育成するトラガール促進プロジェクトが、官民連携で 2014 年から展開されている（資料：「ドライバー不足の対策していますか？」、全日本トラック協会）。
- ・具体的な取組としては、業界団体から事業主向けのパンフレットの作成・配布や、国土交通省のサイトからの女性求職者を対象とした情報発信（トラガール促進プロジェクト）が行われている。
- ・なかでも、女性ドライバー確保のためには、業務内容や就業時間、雇用形態など具体的なイメージが描ける求人票の作成や、ライフスタイルに合わせた勤務シフト、女性リーダーの育成が重要である。
- ・個別の事業者の取組に先立って、業界団体と関係省庁が求職者や事業主へ情報発信することは、初動段階での効果が高いと考えられる。

## 課題

- ・林業では、事業主が行う求人・採用方法や情報発信が不十分であり、求職者が求める情報が得られない事例がある。
- ・事業主側の都合により、採用が定期的に行われず、一般的な新卒者の求職時期とずれている例もある。
- ・他産業の取組を参考に、食わず嫌いの状態の事業主を対象に、女性求職者が安心して応募できるような求人情報の作成・開示、さらには林業事業体が活用できるさまざまな求人チャンネル（合同説明会、オンラインによる求人情報提供）などを整備し、推進していくことが求められる。

### ③女性が従事可能な職務の抽出・整理

#### 結果・分析

女性が従事できる職務について抽出・整理が進んでいない（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、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活かすような職務（例えばコンテナ苗育苗といった事例）が、林業就業現場で整理されていない現状である。

一方で、林業をめぐる環境を俯瞰すると、合板工場や木質バイオマス需要が急速に伸び、主伐が積極的に進められている。一方で現場では人手不足が課題になっており、女性従事者の活躍が期待されている。

## 課題

- ・林業事業体の業務が造林から木材生産にシフトしていく現状を踏まえれば、当面、女性従事者の能力を活かした木材生産現場での職務の抽出・整理が必要となるが、中長期を見据えれば、皆伐が増えるとともに苗木生産、植付け、保育などの造林事業が増加し、人手不足が予想されることから、将来を見越した女性活用の職務の抽出・整理が求められる。

### 雇用・就業の課題のまとめ

- ・女性雇用に対する事業主側の意識改革
- ・女性雇用の採用活動に関する意識改革や採用活動手法の導入
- ・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

## 2) 就業の継続

### (1) 就業と離職の現状

#### ①雇用形態、就業日数・就業時間 結果・分析

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。

#### 詳細内容：

- ・女性林業従事者のうち、森林組合作業班員の雇用形態（年齢別）を見ると、各年代とも正規雇用率は男性が高いことが分かり、女性は非正規雇用形態の割合が格段に高い（前掲 図表 1-10）。
- ・なおこの傾向は農業においても同様である（図表 2-1）。
- ・全産業の雇用者のうち、男性の 22.1%が、女性の 57.5%が非正規雇用となっている。林業の非正規雇用の割合は、男性 26%、女性 43%であり、全産業と林業の非正規従業員割合の比較では大きな乖離はないといえる。むしろ、女性林業従事者の非正規雇用割合は全産業のそれよりも低い。（資料：総務省統計局「平成 24 年度就業構造基本調査結果」）
- ・全般に林業は全産業よりも労働時間が短い傾向があり、特に農林漁業従事者でその傾向は強い。年間総労働時間で見ると林業では男性（16-64 歳）が 2,007 時間に対し、女性（16-64 歳）1,623 時間と男性の 8 割の水準である（図表 2-2）。
- ・また、2010 年世界農林業センサスによれば、男女合わせた就業日数は、常用 202 日、臨時雇用 52 日である。

#### 課題

- ・森林組合作業班員の雇用形態（年齢別）によると、女性は男性よりも非正規雇用の割合が格段に高い。
- ・全般に林業は全産業よりも労働時間が短い傾向があり、特に農林漁業従事者でその傾向は強い。林業に限ると、16～64 歳において、女性は男性の 8 割の労働時間である。
- ・非正規やパートの就業形態を正規雇用に引き上げるための仕組みづくりや事業の創出が望まれる。

表 農林業の男女別就業実態

	農業男性 (比率)		農業女性 (比率)		林業男性 (比率)		林業女性 (比率)	
総数	1,312,800	100%	892,400	100%	63,100	100%	10,500	100%
正規の職員・従業員	146,200	11%	133,000	15%	35,400	56%	3,800	36%
非正規の職員・従業員	113,700	9%	217,100	24%	16,100	26%	4,500	43%
パート	21,800	2%	110,200	12%	2,100	3%	2,300	22%
アルバイト	35,500	3%	26,800	3%	4,100	6%	700	7%
労働者派遣事業所の派遣社員	4,000	0%	4,000	0%	300	0%	100	1%
契約社員	10,000	1%	3,600	0%	5,100	8%	300	3%
嘱託	4,400	0%	1,100	0%	1,400	2%	200	2%
その他	38,100	3%	71,400	8%	3,100	5%	800	8%

資料：総務省統計局「平成24年度就業構造基本調査結果」

図表 2 - 1 農林業の男女別就業形態

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

資料：総務省「労働力調査 (平成25年)」より作成。

全般に林業は全産業よりも労働時間が短い傾向がある。農林漁業従事者でその傾向は強く、季節性や天候、1日で作業できる時間帯が制限されているからだと考えられる。女性の林業従事者は男性の74.3%の労働時間、16-64歳限定では80.9%という水準であり、16歳~64歳でも1,623時間である。管理的職業従事者、専門技術者の女性林業者はデータがない状況である。標本調査がなしえないくらい少数のためだと考えられる。

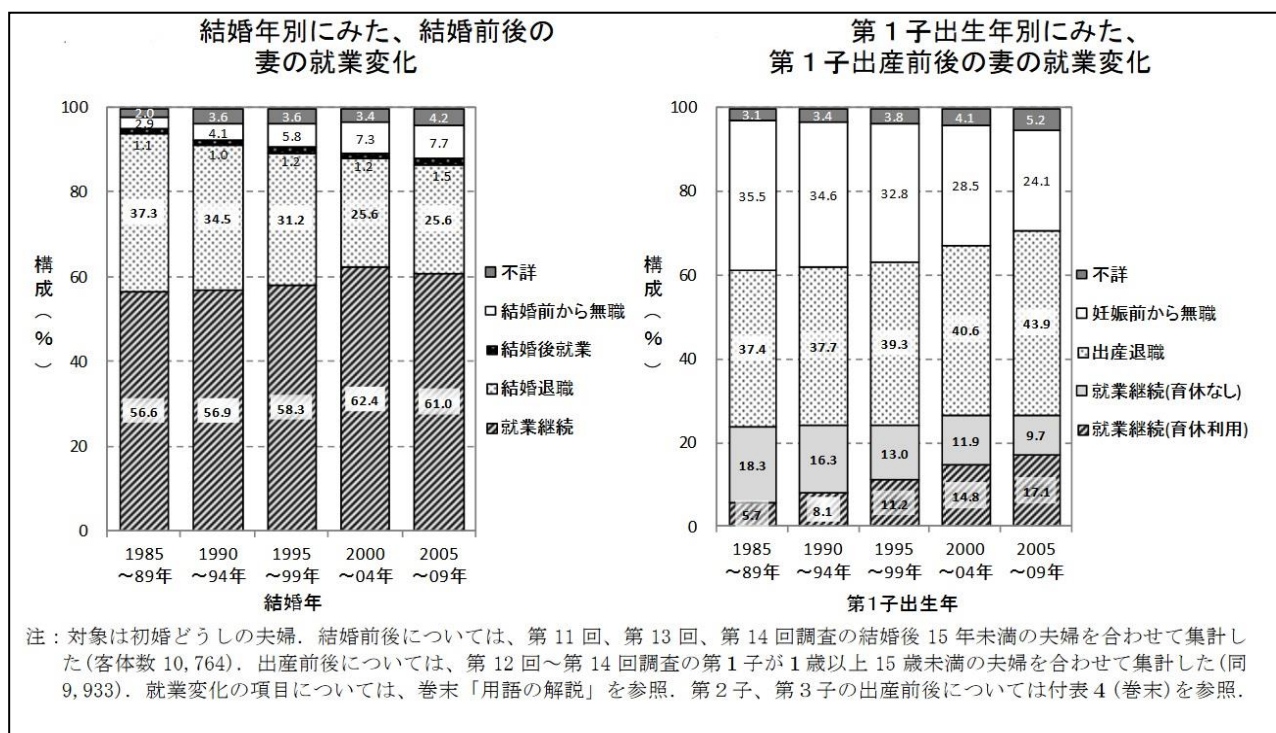
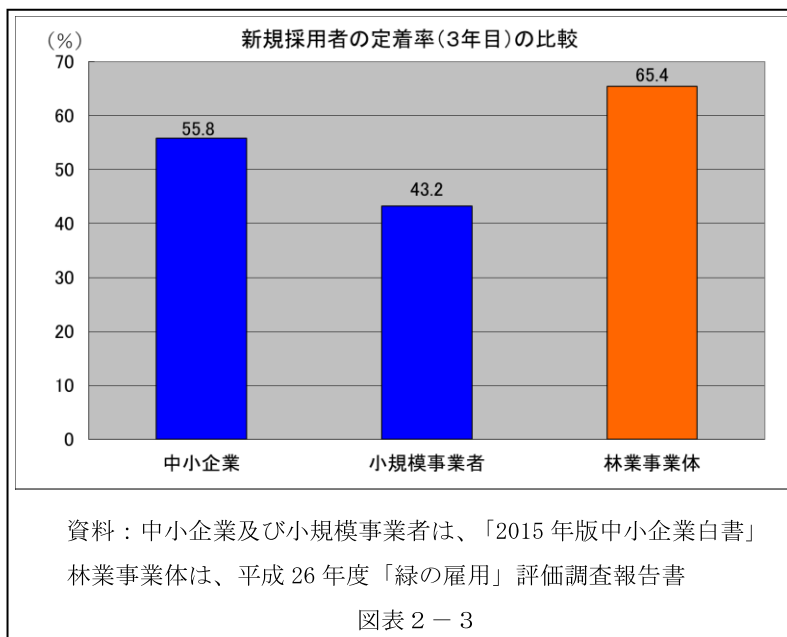
図表 2 - 2 全産業と林業の年間総労働時間の比較

## ②就業年数と離職率 結果・分析

「緑の雇用」事業による新規採用者定着率は、中小企業や小規模事業者の新卒定着率と比べて高くなっている。

### 詳細内容：

- ・ 林業への新規採用者の定着率（または離職率）は、国の統計調査では把握されていない。
- ・ 全国的林業事業体における新規採用者の定着率(指標である3年目)は65.4%となっている(平成26年度「緑の雇用」評価調査報告書)。
- ・ 定着率を全産業(同じく指標である3年目)と比較すると、林業事業体と同規模と推定される中小企業では55.8%及び小規模事業者では43.2%となっている(図表2-3)。
- ・ 上記の比較から、新規採用者の定着率は、全産業の傾向より林業はやや高いことが分かる(ただし、上記いずれも男女別の集計ではない)。
- ・ 全産業における離職理由は自己都合や会社都合などさまざまあるが、女性に関しては結婚・出産というライフイベントが大きな割合を占めている。結婚において有職者の約3割が、そしてその後の第1子出産において有職者の6割が退職している(「妊娠前から無職」と「不詳」を除いた構成に占める割合)。図表2-4は、国立社会保障・人口問題研究所による2010年調査「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」による。



結婚前後に妻がどのような就業状態であったかを見ると(図左)、結婚前に無職であった者が増加傾向にある一方で、結婚退職が減少しており、それらが相殺することにより、結婚後も就業を継続している妻の割合は6割前後に保たれている。

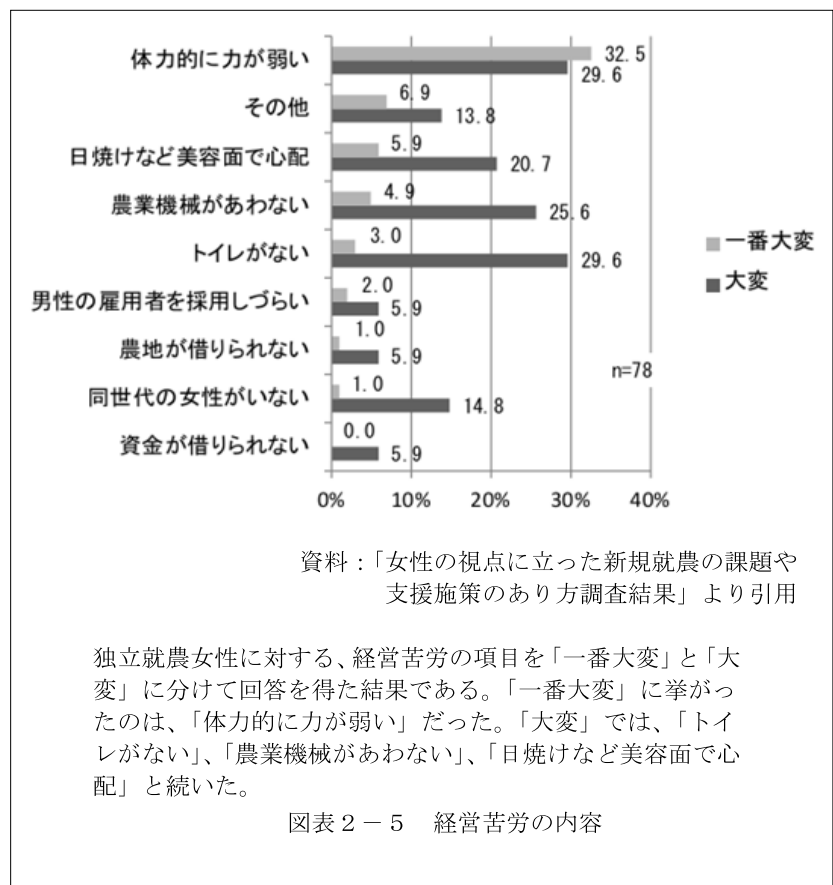
同様に、第1子出産前後の妻の就業変化を見ると(図右)、妊娠前に就業していた妻の割合が増加している。出産退職する妻の割合は増えている一方で、育休を利用し就業を継続する妻の割合が増え、出産後も働いている妻の割合には微増の傾向が見られる。

図表 2-4 結婚前後または第1子出産前後の妻の就業変化

### ③ 自営女性従事者の継続 結果・分析

20代後半から30代にかけて女性が離職する傾向が非常に高く、仕事と家庭の両立は女性の継続就業にとって大きな課題である。

- ・ 農山村における就業という点で林業と類似性のある農業に関して、女性就農者に対する調査が全国農業会議所等によって調査されている(全国農業会議所・(社)農山漁村女性・生活活動支援協会「女性の視点に立った新規就農の課題や支援施策のあり方調査結果」2013年3月)。
- ・ 独立就農女性を対象としたアンケート調査では、体力面の心配がもっとも高い(図表2-5)。



図表 2-5 経営苦勞の内容

- ・ 独立就農女性とは、本人のみまたは配偶者等とともに新たに農地や機械、ハウスなどを手に入れて、独立して農業を開始し経営する者を指す。新規就農者全体の0.4%にすぎないが、自営や家族経営の割合が高い農業において、この結果は業界外からの就農者から得られた参考意見と位置付けられる。他産業から転職するケースの多い林業についても、流用できる内容と判断できる。
- ・ 40代以降も離職リスクは一定割合あると推測され、同様の内容が聞き取り調査でも得られている。(聞き取り調査 No.6)



#### ④出産・育児・介護等ライフイベントへの対応ー子育てとの両立を支援する労働環境 結果・分析

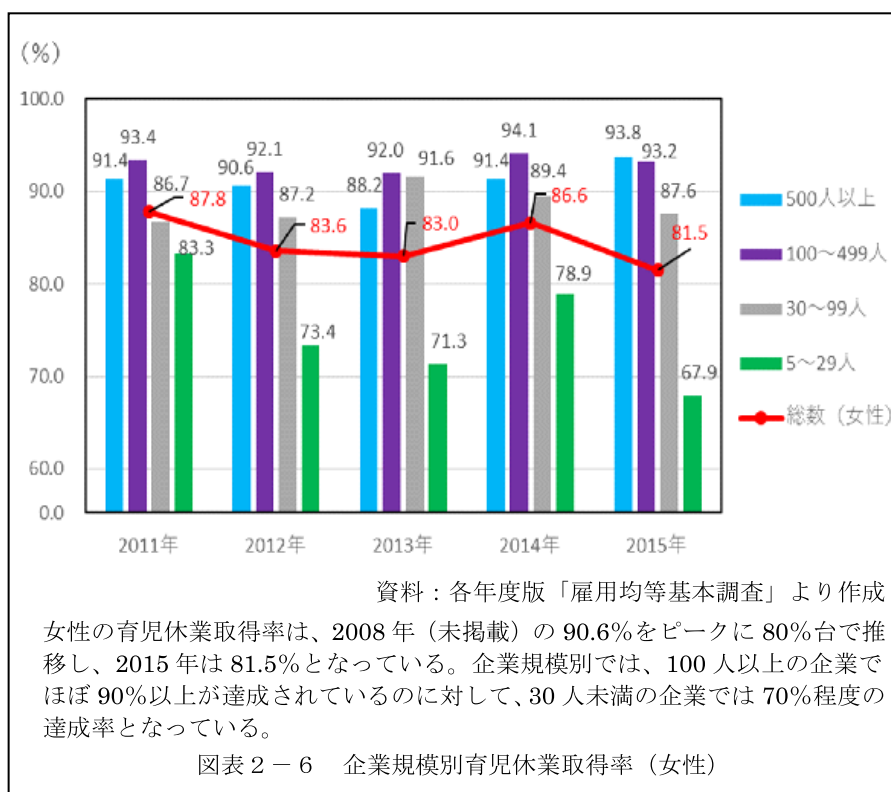
出産後の子育て世代の女性林業従事者の悩みの1つとして、子供の学校行事参加への配慮や子供の病気などでの対応がある。現に、出産・育児が一段落して現場従事者として復帰した場合、こうしたことで休みが取りやすいことは、女性従事者にとって余計なストレスをかけることのない大変働きやすい職場であるといえる。

多くの林業事業者が女性従事者を雇用した経験がなく、しかも零細な事業者であれば一人が欠けると作業システムに掛かる負荷が大きいいため、こうした女性が働きやすい環境整備に消極的であることが予想される。

急な休みなどは作業現場では進行上問題があるため、複数の女性によるパート就業制など検討の余地があると思われる。

##### 詳細内容：

- 一般的な傾向として、女性の育児休業取得率は近年80%台で推移しており、小規模な企業での変動が取得率全体に影響を与えている(図表2-6)。
- 小規模な企業では、産前・産後休暇や育児休業の申請手続き等の体制が整っていないケースが多く、出産が離職につながるケースが多いことが推定される。なお、本調査は日本標準産業分類に基づく16大産業の抽出結果であり、農林漁業は対象外である。
- 前述の林業就業者の年齢構成(図表1-10)や聞き取り調査結果と合わせて考察すると、一部の林業事業者では出産前の女性の採用を回避する向きがあるほか、結婚・出産を機に離職する女性林業従事者が一定数いると推測される。(聞き取り調査結果No.3,6,7)
- 他方、すでに女性を採用し、女性の林業現場への活躍を認識している林業事業者では、さらに女性の採用を拡大する動きが見られる。
- しかし、そのようなケースはまだ少ない状況にある。



## 課題

- ・一般的に小規模な企業では、産前・産後休暇や育児休業の申請手続き等の体制が整っていないことから、出産が離職につながるケースが相対的に多いことが推定される。
- ・一部の林業事業体では出産前の女性の採用を回避する向きがあるほか、結婚・出産を機に離職する女性林業従事者が一定数いると推測される。
- ・他産業の取組を参考に、ライフイベントの発生に左右されない職場環境の整備が必要と考えられる。

## ⑤女性林業従事者の労働負荷の軽減

### 結果・分析

- ・森林施業の労働負荷は、チェーンソー等手持ち機械による除間伐や林業機械を用いた素材生産、調査、植付、獣害防除等、作業種の間で異なる。
- ・素材生産に関しては、機械化により労働負荷は軽減されてきており、「男性中心の重労働な職場と思っていたが、機械のオペレーターであれば問題ない」という感想が出ている（緑の雇用評価調査報告書）。
- ・聞き取り調査では、林産事業に従事する女性オペレーターからむしろ女性に向いているという感想が得られている（聞き取り調査 No.1,3,5,6,8）
- ・他方、森林組合作業班では伐出よりも造林の割合が高く（図表 1－4）、機械化の恩恵を受けていない女性も一定数いることは確かである。
- ・防護衣の普及や年齢構成の変化による造林木の大径化に伴い、労働負荷が増大している作業もありうる。防護衣については、作業着と比較した場合の重量感から着用を避ける声もある。（聞き取り調査結果 No.11）

## 課題

- ・事業主が行うべき職務分析において、労働負荷の観点から、女性が従事可能な職務を選定することが求められる。
- ・就業前の女性求職者は、体力面での不安を抱えていることが多く、事業主からの確な情報を提供することができれば、求職者の心理的ハードルを軽減したり、定着率の向上につながったりするものと推測される。

## ⑥林業従事者の男女間賃金格差

### 結果・分析

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。

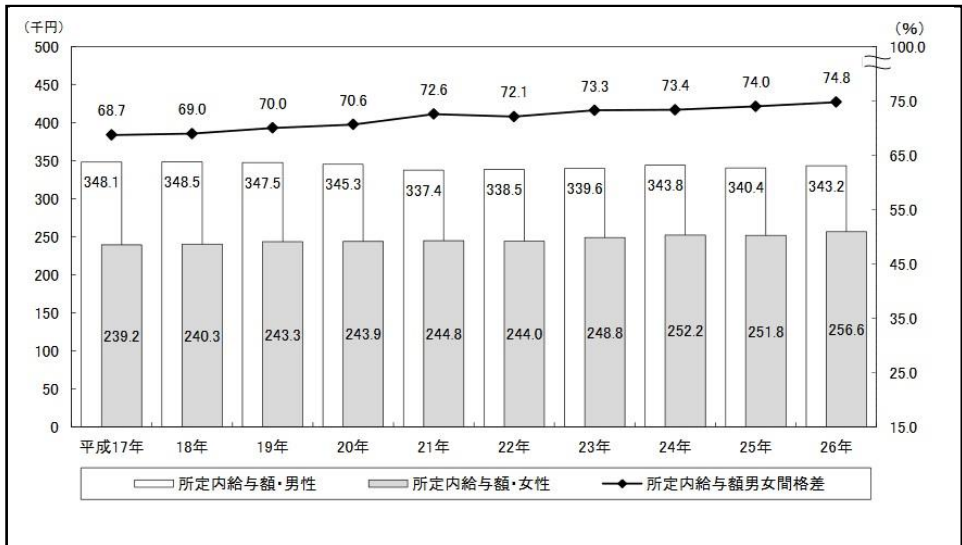
賃金や雇用形態について、農業や他産業との顕著な乖離はなく、また聞き取りでも就業継続を妨げる要因との指摘は見られなかった。

詳細内容：

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」で全産業ベースを見ると、一般労働者（正社員・正職員）の男女間賃金格差（男性100に対する女性賃金水準）は74.8（2014年）を示しており、10年間で6.1%改善されている（図表2-7）。

同一の調査において、賃金格差を要因別（勤続年数、年齢、学歴等を同一とした仮想比較）に調整・比較した分析データでも、男女間賃金格差は72.2～84.2となっており、賃金の男女比は厳然と存在することが分かる（資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）

林業では、従事者全体の賃金水準を示す統計が存在せず、把握が難しい。  
林業従事者の賃金に関するデータとして、森林組合統計一斉調査表において男女別、作業種別の森林組合単位での平均日額賃金が集計されている（図表2-8）。雇用者の日額賃金は所属する森林組合によって大きな差があるものの、賃金水準は造林より伐出の方が高い



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

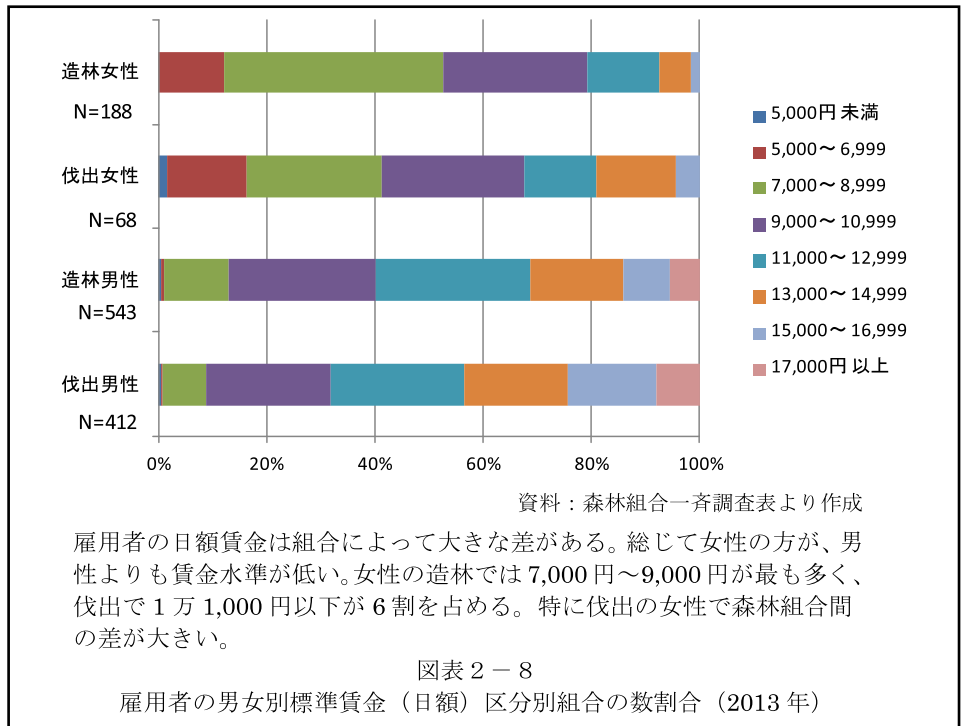
- 注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。  
 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。  
 3 「正社員・正職員」は事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正職員以外」とは、「正社員・正職員」に該当しない者をいう。  
 4 企業規模10人以上の結果を集計している。  
 5 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。  

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

一般労働者の正社員・正職員の男女間の賃金格差（男性=100.0とした場合の女性の給与額）は、所定内給与額で74.8（平成26年）となっており、年々わずかながら改善されているが賃金格差が小さくなっている。

図表2-7

一般労働者の正社員・正職員の所定内給与額及び男女間賃金格差の推移



資料：森林組合一斉調査表より作成

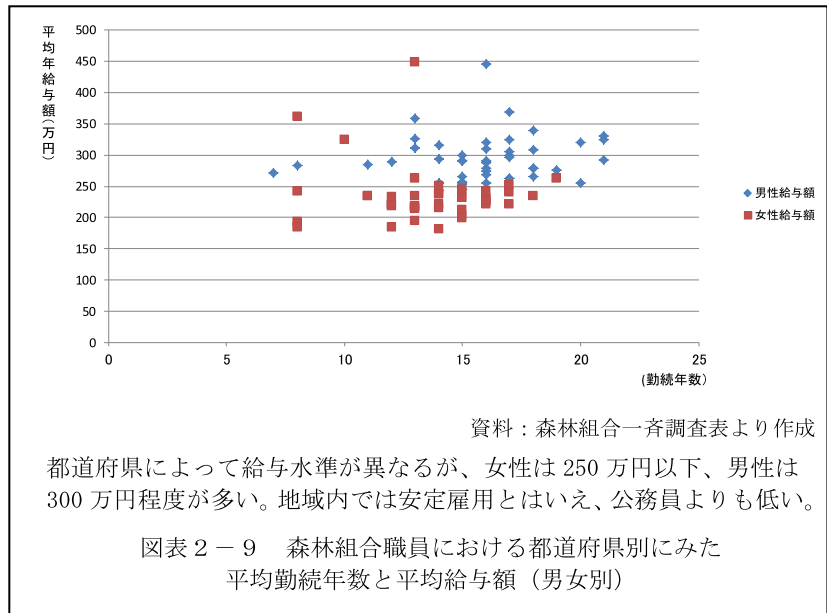
雇用者の日額賃金は組合によって大きな差がある。総じて女性の方が、男性よりも賃金水準が低い。女性の造林では7,000円～9,000円が最も多く、伐出で1万1,000円以下が6割を占める。特に伐出の女性で森林組合間の差が大きい。

図表2-8

雇用者の男女別標準賃金（日額）区分別組合の数割合（2013年）

傾向があり、いずれも女性より男性で高いことがわかる。

- ・造林作業の賃金については、男女格差が7割程度で推移することを示す調査報告がある（飯田繁「林業賃金の男女格差」九州大学演習林、2005年）。
- ・緑の雇用評価調査報告書でも、女性は男性よりも賃金水準が低いという報告が見られる。
- ・森林組合統計一斉調査表において、森林組合職員の平均賃金は、男性で299千円（平均勤続年数



17年)、女性で237千円（平均14年）であり、女性は男性の79.3%の賃金水準であった（図表2-9）。女性の給与水準は、他の統計資料（図表2-7）と比較すると、一般労働者よりやや高い水準にある。ただし、これは作業員ではなく職員に関するデータである。

### 課題

- ・林業では、従事者全体の賃金水準を示す統計が存在せず、森林組合統計一斉調査表だけでは全体を把握することができない。

### ⑦職務に対する相互理解 結果・分析

- ・女性林業従事者が身体的にきついという理由で就業継続を困難にする要因が挙げられることが多いが、聞き取り調査などを見ると、女性従事者側からはそれを就業継続の妨げとする指摘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。これについては本調査の対象ではないが、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。

### 課題

- ・林業という仕事をよく知らずに入り、理想とのギャップに悩み離職することが多いことは林業現場で聞かれる話である。就業前に、林業という職業を自分の人生を賭けて取り組める仕事なのか、給料や福利厚生も含め、求職者が考える機会を持つことは、就業後のトラブルを避ける上で必要である。インターンシップ等を活用するなど、そうした相互不理解を作らない仕組みが求められる。

## ⑧女性の管理職養成 結果・分析

- ・女性従事者であってもキャリアを重ねることで管理職の道を描くことができれば、仕事へのモチベーションアップに繋がる。ところが林業事業体においては女性林業従事者のキャリアアップの事例があまり聞かれない。これは女性従事者にとっても就業の継続という意欲が損なわれるだけでなく、せっかく育てた人材を活かせない経営者にとっても大きな損失であると考えられる。
- ・また森林組合においても、「係長、課長などの責任者は、危険な仕事もある程度引き受けざるを得ない。危険な山仕事、体力の必要な山仕事、これが女性を管理職から排除する理由である」と指摘する研究論文もある（飯田繁、「林業賃金の男女格差」、九州大学演習林、2005年）。
- ・しかし全てができないということではないため、柔軟に対応する業務の選択はあると推察される。特に、森林組合でも工場管理やシステムエンジニア、あるいはエンドユーザーとのコミュニケーション能力を活かした職種で可能性は大いにあると推察される。

### 課題

- ・課題として、森林組合においても、工場管理やシステムエンジニアあるいは消費者との接触など新たな分野が開けつつあり、女性の活躍が期待される。それに対応できるような教育体制や人事政策が必要である。

## ⑨女性林業従事者の能力評価 結果・分析

- ・林業事業体における女性比率の低さから、労務管理や能力評価の方針についても、女性に配慮した基準や項目が設けられているという事例は見当たらなかった。
- ・従前からの男性を主体とした経験年数や技術面、体力面をベースにした能力評価が女性にも適用されているのが通例と推測される。
- ・まずもって評価の基準が不明という例もある。 (聞き取り調査結果 No.1,2,6)

## ⑩男女平等の職場配置 結果・分析

- ・森林組合における女性作業班員が従事する作業内容は、前述の通り、その他が最も高く、造林、伐出と続く。
- ・造林や伐出では、数名の班を構成し、班長が現場の進捗管理や責任を負うことが一般的である。
- ・緑の雇用評価調査報告書によると、体力面で女性に適さない作業は男性が行う必要があることから男女混成であることが多い。
- ・これは、経験の浅い者にベテランを付けるのと同様に、変化する作業条件に対応して、現場作業が滞らないようにするためである。 (聞き取り調査結果 No.1,3)

## ⑪キャリア形成に向けた社内支援 結果・分析

- ・林業事業体において産休・育休制度を設けておらず、出産を機に退職を強いられるケースもある。

一方で、出産・育児が一段落した女性の採用は、離職のリスクが少なかったという声もある（聞き取り調査）。

- ・このように女性が結婚や出産、育児などライフイベントと重なりやすい年代に一つの離職の壁があり、これはどの業界でもその傾向がある。そうした実情を受け、女性活用のリーディング企業では、女性社員向け「キャリア支援プログラム」として、若手女性社員を対象に結婚や出産といったライフイベントとキャリアアップを目的としたセミナー等を開催する企業の事例も報告されている（リーディング企業での取組内容と成果に関する事例データ）。
- ・林業事業体においても、女性従事者がまずキャリア形成のイメージを描くことができる仕組みを作ることが必要で、その上で、キャリア形成に向けた実践プログラムを作成し、女性従事者が事業体で仕事へのモチベーションを高めながら継続して仕事ができる仕組みが必要である。

### 課題

- ・林業事業体においても、女性従事者のキャリア形成が貴重な人材の定着につながり、経営にも貢献することを、経営者をはじめ従業員に広く認識させることがカギとなる。
- ・ライフイベント前の若い女性を採用する場合は、出産前後の仕事のやりくりを想定しておく必要がある。現場仕事だけでなく事務仕事もできるようにゼネラリストとして育成するなど、柔軟な職種を用意することも1つの考え方である。
- ・女性従事者のキャリア形成に向けた実践プログラムのモデルを作成し、広く事業体で実践できる仕組みを確立することが求められる。例えば、女性林業従事者において長く定着してもらうために、緑の雇用を経てフォレストワーカー、フォレストリーダー、フォレストマネージャーといったキャリアプランを描ける指導を、女性のライフイベントにあわせていかに設計していくかがポイントとなる。

## ⑫職場内の相互理解・相互支援

### 結果・分析

- ・女性の就業継続を妨げる要因の一つに、男性従業員の理解が得られないことが挙げられている（聞き取り調査）。女性従事者としての役割、職務に関する情報が事業主側から提供・共有されていないことが第一だが、加えてもともと男性ばかりの職場だったこともあり、女性が共に働くことに対する慣れ不足から来る抵抗感があるなど、メンタル的な要素も大きい。女性従事者を女性としてではなく、仕事仲間として男性従業員が認識するレベルになれば、女性の就業を妨げる要因が一つ省かれることになる。
- ・また事業主側にも女性従事者の職務、役割などに関する事業体内での情報共有を心がけるなどはもちろんのこと、女性を特別視することからくる男性従業員のモチベーション低下を防ぐことも必要である。例えば、事業体の女性従事者をマスコミ等に必要以上公開し、社外からの注目は集めたものの、男性従業員の反発を招き、その結果女性従事者自身も過度の精神的負担から就業不可能となり、自ら退社するという残念な結果に終わった事例も存在する（全林協取材データ）。

### ⑬女性の体調管理等への配慮 結果・分析

女性就業にかかる環境整備として、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。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。

#### 詳細内容：

- ・トイレについては、特に現状での問題点は女性従事者からは聞かれない（聞き取り調査）。ただし、男性従事者の現場での配慮やコミュニケーション（トイレタイムに関する情報共有）は、作業時の不測の事故を防ぐという安全面からも重要である（用足し場所への機械等の侵入、クマ被害対策等）。
- ・それより女性側からの要望として配慮が必要な点は、生理への対応である（聞き取り調査）。痛みをこらえての作業では、つらい作業というだけではなく、労働災害を招きかねない懸念もある。

#### 課題

- ・生理に対する経営陣や男性従事者等の理解を高め、生理休暇を気兼ねなく取れる雇用条件、職場環境が特に求められる。

### ⑭女性が働きやすい就業環境 結果・分析

- ・森林組合作業班の社会保険加入率は増加傾向にあり（森林組合統計一斉調査表）、「緑の雇用」事業等の助成による安全対策とも相まって、作業で使う道具・装備類は会社支給となるケースが増えている。
- ・女性林業従事者に対する聞き取りでは、現場作業中のトイレ事情は気にならないという回答が多数派であった。トイレ事情は、前述の独立就農女性への調査でも上位を占めた項目でもあるが、作業現場とトイレ等附属施設との距離の問題から、農業と林業では改善の方策が異なるものと考えられる。
- ・チェーンソー等使用時の防護衣の着用は普及しているものの、聞き取りでは、女性用サイズのラインナップ拡充や改良による軽量化を望む声が挙がっている。
- ・このほか、聞き取り調査では、更衣室やシャワー室などの施設整備や、生理休暇の適切な運用（制度としてはあっても活用されていないケースあり）に対する要望があった。（聞き取り調査 No.7）
- ・厚生労働省の調査によると、女性の継続就業に必要なこととして、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」が上位に上がり、やりがいや人事評価よりも優先されることが明らかとなっている（資料：厚生労働省「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（平成 23 年）」）。
- ・聞き取り調査では、男性にとって働きやすい職場は女性にとっても働きやすく、また男女問わず離職が少ないという意見があった。（聞き取り調査 No.4,7）

#### 課題

- ・人材確保のために女性比率向上に取り組んでいる他産業の事例を参考に、林業においても就業環境の改善が求められる。

- ・第一に、男性中心の職場に女性を採用するために、女性が働きやすい環境の整備がなされることが必要であり、その先には、男性も含めた職場環境全体の改善が実現することが期待される。
- ・多能工的な人材を育成し、柔軟な作業システムを用意することや、複数の女性によるパート就業制など、事業者ができる中での努力が求められる。

### 就業の継続の課題のまとめ

- ・採用前の求職者への情報提供方法の改善
- ・職務に対する事業主側と従事者側の相互不理解に依る早期離職を避ける方策
- ・事業者経営者側、従業員全体に対する女性就業への理解
- ・事業者内の更衣室、ロッカー等環境への配慮、改善努力に関する意識

## 3) 労働安全衛生

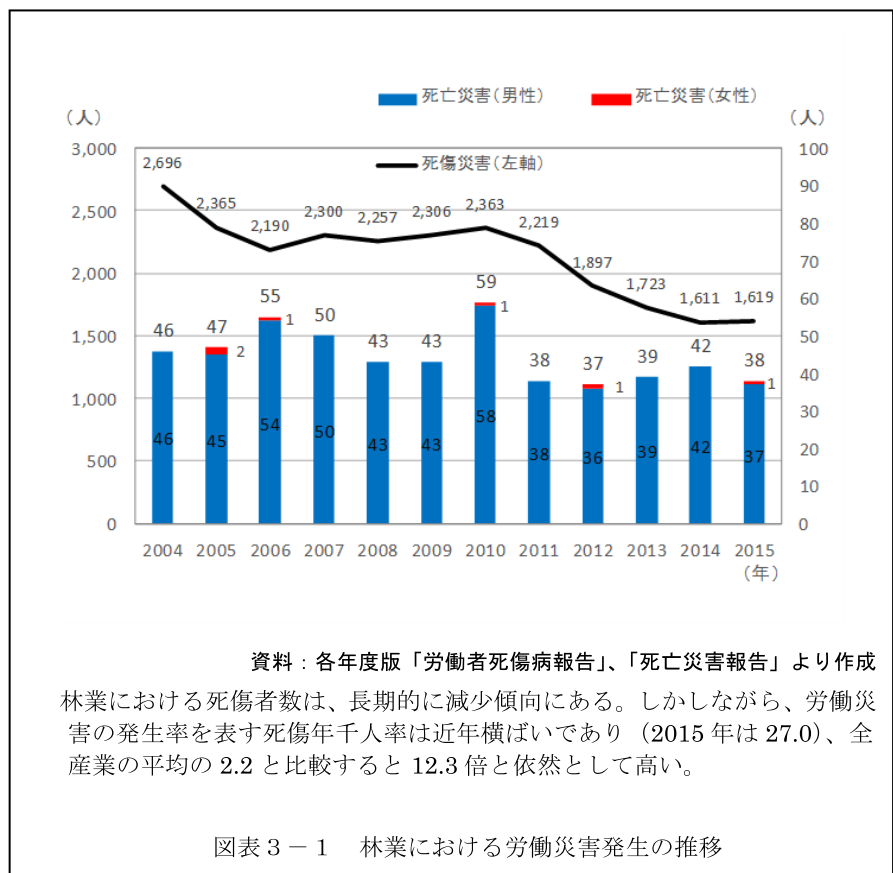
### (1) 林業の労働災害発生状況

#### ①女性林業就業者の労働災害発生率 結果・分析

- ・林業労働における死傷者数は、長期的に減少傾向にあり、2015年の死傷者数は1,619人となっている。10年前の2005年の2,365人と比べると、死傷者数は3割以上減少した(図表3-1)。

この要因として、高性能林業機械の導入や路網整備等による労働負荷の軽減、防護衣の普及などの効果が考えられる。なお、前述の林業従事者の推移(図表1-1)では、2005年から2010年にかけての減少幅は2%以内に留まっており、林業労働力は同程度の状態で労働災害の発生率が変化していると言える。

- ・一方、労働災害の発生率を表す死傷年千人率は横ばいで、直近5年間では、毎年40件ほどの死亡災害が発生している。2015年の林業の死傷年千人率は27.0であり、全産業平均の2.2と比較すると12.3倍と依然





として高水準となっている。なお、建設業や鉱業、木材製造業などでは、死傷年千人率は低下傾向にある。

- ・ 林業の労働災害に関する資料は、男女別の記載がないものが多い。林業労働災害発生状況調査報告（林業・木材製造業労働災害防止協会 HP）における死亡災害事例の中から、女性の事故を抽出すると、2000年以降の757件中14件（1.8%）であった。被災者14名全員が50歳以上であり、「伐採者の伐採方向が狂って直撃した」、「他者の草刈り機の刃が外れて飛んできた」など巻き込まれ事例や、傾斜地の滑落が複数あることが特徴的である。
- ・ 女性林業従事者の労災は、林業の労働力人口から見ればむしろ男性より少なく、高齢の従事者の事故が主であることは、雇用者よりも自営の従事者の割合が高いと推測される。
- ・ ヨーロッパでは、林業労働災害はどの国においても減少傾向にある。2000年を100としたときの2010年の値は、北欧で40%以下の水準までに、中西欧および中東欧では80%台になっている（資料：FAO「State of European Forest 2015」）。
- ・ 北欧で労働災害が顕著に減少しているのは、CTL方式による機械化による貢献が大きい。欧州全体での低下は、防護衣の着用が義務付けられている点と、各国・各州単位で伐木の基礎を林業学校等で習得する機会がある点が寄与しているものと考えられる。
- ・ 防護衣の着用は、女性にとって重量感があって動きづらいというデメリットがあり、聞き取り調査でも高齢者は着用を避けたがる傾向があることから、軽量化などの改良によるさらなる普及が期待される。  
(聞き取り調査結果 No.11)

## 課題

- ・ 女性林業従事者の労災は、林業の労働力人口から見ればむしろ男性より少ないものの、防護衣の着用徹底や職務分析により、事故のリスクの高い高齢の従事者に対するフォローが必要である。
- ・ 欧州では労働災害が低下傾向にあり、我が国でも、ゼロ災に向けた活動を一層強化する必要がある。

## (2) 女性林業従事者の労働安全衛生向上に向けて

### ① 一般的な要求事項以外の労働安全衛生事項の整理 結果・分析

労働安全衛生については、男女にかかわらず、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等の励行など、一般的な要求事項以外について以下にまとめた。

- ・ 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）。
- ・ 特に女性の場合、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の記述等）のとおり、明確な作業コミュニケーションの現場への普及が望まれる。

- ・第二は、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が注意力散漫を招くという指摘（聞き取り調査）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ほとんど無く、あるいはあっても高価であり、入手が難しい状況にある。
- ・第三は、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、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

## ②林家世帯の女性に対する安全講習

### 結果・分析

- ・林業事業体等で雇用されている林業従事者は安全教育を受けることが義務化されているが、雇用されない林家世帯の女性に対しては安全教育が義務化されているわけではない。つまり、自家山林の作業等を担う可能性が高いにもかかわらず、十分な安全教育を受けていない可能性も想定される。こうしたことから、林家世帯の女性のための安全教育を徹底する仕組みが必要であると考えられる。
- ・個人を対象とした講習もあるが、グループを対象とした講習の方が教育効果が期待できる。なぜならば他の受講生とともに学び他人のやり方や考え方を見聞きすることで、自分が気づかなかった点が把握できたり、向上心の刺激を得たり、相談できる仲間のネットワークが広がることが期待できるからである。

（事例）女性のためのチェーンソー研修（島根県）

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。チェーンソー全般や目立ての講義、チェーンソー作業（目立て、玉切り、伐倒）の実習。受講者本人では気付かないフォームの悪いところが理論的に分かり、さっそく現場作業に生かしたいという感想とともに、主催者（島根県林研連）としても研修を継続開催して安全な技術の普及定着を目指したいとしている。

### 課題

- ・林家世帯の女性は家事をはじめ忙しいこともあり、林業研究グループなどを通じた研修会を対象とすることがポイントになる。
- ・さらに対象となるグループでの安全教育の必要性についての認識を高め、円滑に講習会開催に結びつける取組が求められる。

## 労働安全衛生の課題のまとめ

- ・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、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

## 4). 教育・訓練

### (1) 事業体内での教育訓練 結果・分析

- ・新規就業者は、2003年より「緑の雇用」事業などの支援により増加しており、「緑の雇用」事業を活用した新規就業は、全体の3割程度で推移している（図表4-1）。
- ・就業後の技術教育や資格取得に関しては、林業事業体でのOJT研修・個別指導に加えて、「緑の雇用」事業や都道府県、関係団体が行う外部研修の活用が一般的である（図表4-2）。これは、今回実施した聞き取り調査からも読み取ることができる。
- ・聞き取り調査において、外部研修への参加者の選定は、主に経験年数や普段従事する作業内容から判断されることが多く、性別による違いは見られなかった。
- ・林業事業体でのOJT研修について、「緑の雇用」事業では指導員による安全指導、技術指導が行われている。そのほか、聞き取り調査結果では、年齢層や経験年数に偏りがでないように作業班の構成を変えるなどの工夫が見られた。特に複数名の女性林業従事者がいる林業事業体では、男性が力仕事を担えるよう、



資料：「平成27年度森林・林業白書」より引用

新規林業就業者数は、「緑の雇用」事業開始前は年間2,000人程度であったのに対して、開始後は平均3,300人程度に増加した。

図表4-1

現場技能者として林業へ新規に就業した者（新規就業者）の推移

### 緑の雇用事業を通じて林業の担い手として活躍する例

#### 【35歳男性の場合】

28歳～ 高校卒業後、製造業を経て、アルバイト先で林業への興味が湧き、三重県内の林業事業体に就職。  
29歳 地元の山形県に戻り、県内の森林組合で平成16年度緑の雇用事業の研修を受講。  
33歳 平成19年度緑の雇用事業で技術高度化研修を受講し、難しい伐採技術を習得。  
34歳～ 生まれ故郷の町の森林組合に転職。主として造林事業に従事。森林ボランティア活動も行い、林業への関心を広げる活動を展開中。

#### 【29歳女性の場合】

22歳～ 大学で森林資源科学を学んだ後、事務職をしながら公務員を目指す。  
25歳 「デスクワークは向かない」との思いから山仕事を探し、「森林の仕事ガイダンス」への参加をきっかけに、和歌山県内の森林組合に転職。平成17年度緑の雇用事業の研修を受講。  
26～27歳 民間林業会社に転職。緑の雇用事業の研修でより高度な伐出技術を習得。大型機械に乗り、立木伐採・丸太生産の作業に従事。  
28歳～ 緑の雇用事業の指導員（林業未経験者の指導役）に登録され、後進の指導も開始。

資料：全国森林組合連合会調べ  
注：【 】内の年齢は平成21（2009）年時点のもの



緑の雇用事業における実地研修の様子



森林ボランティアとして活躍する若者（野良佐久市での活動）  
提供：特定非営利活動法人森のライフスタイル研究所（森と洋服のプロジェクト）

資料：「平成21年度森林・林業白書」より引用

図表4-2 「緑の雇用」事業を通じて林業の担い手として活躍する例

女性だけの班を作らない仕組みとなっていた。

- ・他方、聞き取り調査結果では、技術習得を **Off-JT** の外部教育だけと捉えている例もあり、「見て覚えろ」方式が少なからず残っているものと推測される。未経験者への指導からキャリアアップまで、職場内教育には改良の余地が残されている。

### 課題

- ・職場内の **OJT** 研修や、上司からの指導（メンター制度）などの改善により、新規就業者が適切な指導を日々の作業現場で受けられるようになることが望まれる。
- ・一定の技術・スキルを身につけた後も、女性林業従事者が自身のキャリア形成を明確に描けるようにするために、機械オペレーター講習などの開催の要望がある。

## (2) 女性林業従事者の定着に向けた教育

### ①職場内研修環境の整備

#### 結果・分析

- ・女性従事者に対する教育・訓練については、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に改善の余地が大きい。これは男女に共通することではあるが、例えば、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）。
- ・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、「女性管理職など先輩がいれば相談できてよい」というように、女性の指導者（メンター）を希望する意見もある（聞き取り調査）。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。
- ・この他に、女性従事者以外の教育について、特に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の教育（事業体内外問わず）が、職場の意識を変えていく上で必要であると思われる。

### 課題

- ・林業事業体内での職場内研修や上司の指導など、教育の必要性およびその手法について広く普及していくことが求められる。

### ②資格取得の支援

#### 結果・分析

キャリアアップに関する教育として、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す女性の意見もある（聞き取り調査）。それに加え、本

調査で指摘できるのは、各種資格取得に対する女性従事者の意欲である。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、将来に向けたモチベーション向上に大きく影響している。

男女問わず、林業関連資格さらには関連分野の資格取得（例：車両系資格、情報管理関連資格等）を支援することがまず重要である。女性林業従事者を採用する上で大きなウィークポイントは体力面での制約であるが、重機による業務を主とすれば、その問題は大きく改善できる。また情報管理関連の資格を取得することで、出産・育児などによる現場仕事に出られない状況になっても、そうした資格を活かせる職種を設けることで円滑な配置が可能になる。こうしたことから事業体としても積極的な資格取得を推進する姿勢が大事になってくる。

### 課題

- ・車両系等の資格取得に向けた支援が求められている。
- ・また資格取得のための講習会等で仕事を空けることによる他の作業班員への後ろめたさから、心理的なストレスを受けないよう、職場内の認識を図ることも重要である。

## ③高性能林業機械オペレーターの能力向上

### 結果・分析

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）。機械オペレーターは、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である、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、この面での人材育成がオペレーター操作の向上を通じて、伐出の生産性・収益性向上に寄与するのではないかと期待される。

### 詳細内容：

- ・男女問わずだが、オペレーター作業は女性にとっての体力的ハンディはない。むしろ丁寧な操作、機械破損が少ない、など女性の優位性に関する報告もある（聞き取り調査）。
- ・また土場でのプロセッサによる玉切りや仕分け作業では、ユーザー側の視点に立った商品として価値を高める丁寧な作業が評価されるケースもあり（『現代林業』「表紙の人」取材データ 2006～2016年）、男性とはまた違った能力を引き出すことも大いに期待できる。

### 課題

- ・女性オペレーターが少ないが、女性オペレーターを活かした優良事例を多く集積し、女性オペレーターの能力を適正に評価し、どのようなシステムがフィットするのかを検証し、林業事業体に周知を図ることが求められる。

#### ④自営女性従業者に関する教育 結果・分析

自営女性従業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。自営従業者では、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、就業継続につながる。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、他の会社経営者や専門家等の手法や経験則を学ぶ機会には恵まれていない。

##### 課題

- ・自営女性従業者の実情を理解しつつ、特用林産物等の加工やマーケティング・販売手法について他の会社経営者や専門家等の手法や経験則を学ぶセミナーや講師依頼などをコーディネートできる人材をどのように確保するかが課題である。

#### ⑤働く女性の姿など仕事としての林業広報活動 結果・分析

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、社会への広報活動は、女性の能力発揮に向けて期待ができる分野である。

##### 詳細内容：

- ・林業現場で実際に女性が働く姿を広く社会の目に触れてもらうことは、林業が女性の職業として認知されるためには十分効果的な手法の一つであると考えられる。
- ・すでにこうしたことを狙って、女性林業従業者に積極的に高性能林業機械に乗って仕事をして貰い、さらに機会があれば林業就業説明会などで発表することで、林業という仕事の広報を担っているケースもある（平成24年度版「緑の雇用評価調査報告書」）。
- ・女性の林業参入を促すには既に働いている女性従業者を周知することが有効であるという声がある（聞き取り調査）。林業の門を叩こうとする女性にとっては先輩女性従業者の存在は心強い。
- ・実際に現場で女性が作業服姿で仕事をしている姿を見たり、重機を試乗するなどの体験を通じて「私もやってみたい」と思う女性が増えてくるのではないかと。林業現場まで足を運ばなくても冊子やポスターなど林業界としてきっかけ作りが必要という女性現場従業者の声もある（聞き取り調査）。

##### 課題

- ・女性林業従業者による発信の場を広げることは有効な手法の一つとして期待できる。しかし、マスメディア等で女性林業従業者が登場することで男性従業者からのやっかみなどを受け、気まずい雰囲気になることもあり得ることから、経営者側としても社内の理解を図り、円滑に協力できるよう配慮する必要がある。

#### ⑥林業専門教育カリキュラム 結果・分析

- ・雇用従業者に対する研修としては、就業前研修（林業アカデミー、林業大学校）、就業後研修「緑の

雇用」事業が広がってきており、こうした研修を通じて女性が学ぶ機会も増えている。また従来、技能者教育を担ってきた林業専門の学校教育（林業高校等）での技能者教育は減少傾向にある。一方、大学の林業系学科などで女子学生の比率は高いが、女性林業従事者向けのカリキュラムはない。さらに林業という職業観教育が不足しているのが実情である。ドイツのフライブルグ大学ではこうした問題を解消する取組を実践している事例として注目できる。

（事例）フライブルグ大学（ドイツ）

フライブルグ大学の森林科学学部では、女性の仕事とキャリアに関するコースを開設。科目は「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-」（FAO,2006）

### 課題

- ・現在の就業前研修は若者向けとなっており女性従事者にとっては30～40歳代でも学べる就業前研修システムがほしいところである。
- ・自営の従事者向けとしては、グループ活動での教育システムが望まれる。オレゴン女性森林所有者ネットワークやペンシルバニアの森林所有者のグループのようなネットワークを通じた教育システムが効果的である。課題としてはこうしたネットワーク型教育システムを描くための支援を行っていくことである。

### 教育・訓練の課題のまとめ

- ・未経験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
- ・女性従事者のキャリア形成に向けた教育
- ・車輜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

## 5). ネットワーク

### ①女性林業従事者のネットワーク

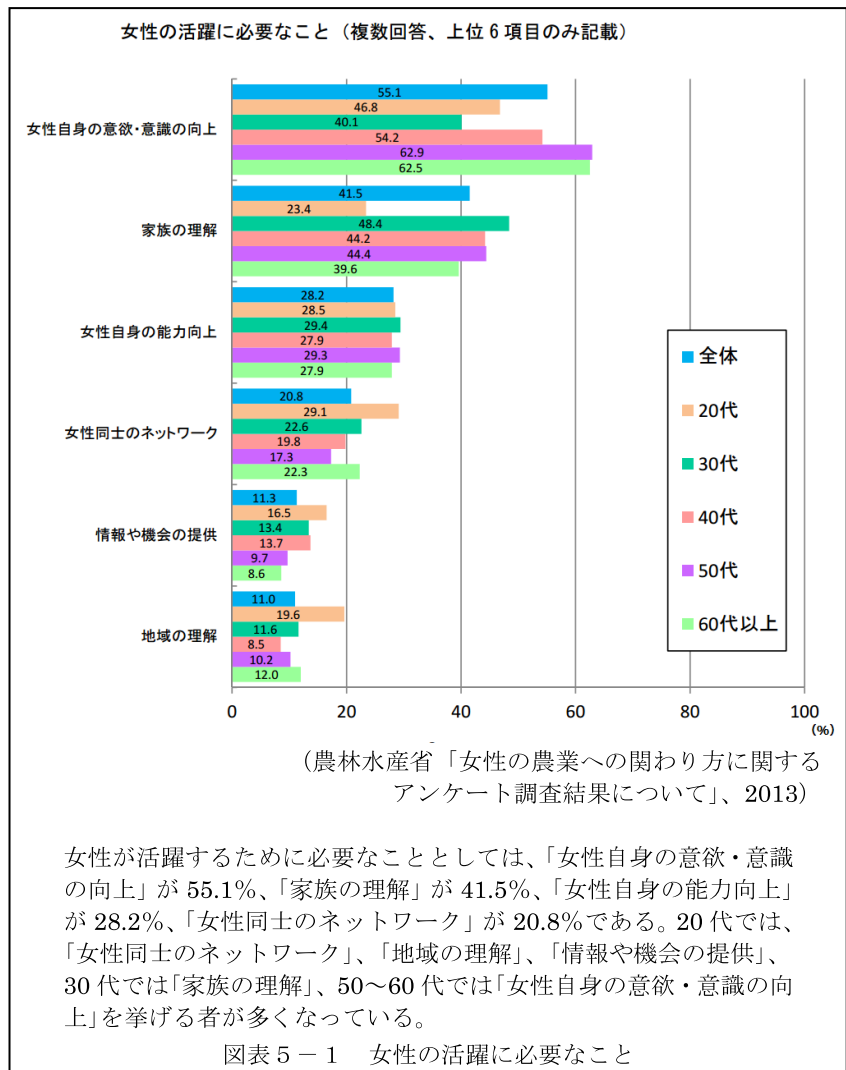
#### 結果・分析

現場から求められているのは、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）、情報共有の役割が期待される。農業や建設業での女性ネットワーク（SNS等オンラインでの情報共有等）の先進的取組が参考になる。

近年注目されているのが、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である。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。

## 詳細内容：

- ・林業現場ではまだまだ男性の職場という状況にあり、林業現場で女性林業従事者が1人という状況は大いにあり得る。その場合、女性特有の悩みを相談できる相手がいない。そこで同様の立場の同性の相談相手も欲しいという声は実際にある（聞き取り調査）。女性林業従事者が仕事での悩みを抱えたままの状況では就業の継続を妨げる大きな要因である。そこで情報を共有しアドバイスし合える環境を持つことで、さらなる労働環境の改善にも繋げることが可能になる。そのためにも女性林業従事者のネットワークは大きな力になる。



- ・近年、「林業女子会」が各地で立ち上がり、話題となっている。所属や職業は全く問わず、学生、一般の会社員、林業事業体労働者、森林組合職員、公務員など多様な職業で構成されていること。第2に、ブログやフェイスブックといったSNSを活用して広がっていることである。女性に広く林業をPRする母体として大きな発進力を持っており、さまざまなマスメディアでも取り上げられている。
- ・林業女子会は、地元の高齢者で構成されていることが多い女性林業研究グループに対して、若い女性林業従事者を取り込むネットワークの一つとして有望である。
- ・女性の活躍に必要なこととして「女性同士のネットワーク」が必要だという調査結果もある。
- ・女性が個で発揮する能力もあるが、女性同士のネットワークで林業における女性の能力を大きく飛躍する効果も考えられる（図表5-1参照）。

## 課題

- ・女性林業従事者の中には、同業者の同性の相談相手やネットワークを必要とする人もいることが考えられるが、その接点を見いだせないことも想定できる。現に、女性林業従事者自体がまだ珍しい地域も多い。
- ・地域を越えた広域ネットワークの育成とその活動支援をどのように作るかが課題になる。これは行政や林学系の教育機関、林業界、木材産業など、産官学連携によるイベント開催など、ネットワー



クのきっかけづくりが起点になる可能性がある。

- ・また、ネットワーク創設後、いかにマンネリ化させないか。ネットワークの継続的な運営についての研究も必要になる。

## ②マーケティング・販売に向けたネットワーク形成 分析・考察

農山村にあって、自営女性就業者の地域的ネットワークの存在は重要である。共通の事業目的のもとで地域的繋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。

### 詳細内容：

- ・女性を対象としたフォーラムをきっかけに林業研究グループ内に婦人部が発足され、情報共有のネットワークから、さらに特産品づくり、商品開発、販売を担う母体組織へと進化に繋がった事例も見られる。つまり、課題整理、共感、目的の共有から具体的な行動に繋がったという、女性のネットワークのビジネス化における可能性が示されている。
- ・また事業化に当たり、商品開発、販売活動においてはそうした技術、ノウハウを習得する学習活動も自主的にできてきたと推察される。家庭や組織内で一人で思い悩むだけでは何も変わらないが、ネットワークができたことで、一人一人の思いが大きな原動力に繋がることが読み取れる。

(事例) 栃木県林業振興協会・婦人部

栃木県内の女性林業経営者の提唱により、森林・林業にかかわる女性を対象としたフォーラムが開催された。県内林業経営者の夫人、森林組合女性職員等約 120 名が参加。林業と女性のかかわりについての議論。さらにフォーラムを受けて栃木県林業振興協会内に婦人部が発足し、地域の活性化のための地域特産品づくりが行われるに至った。(農林水産省、平成7年度版 森林・林業白書)

### 課題

- ・主役となる女性林業経営者もしくは女性林業従事者のリーダーとなるべく発起人をいかに見つけ、それを支援し、次の行動に繋げていくかがカギとなる。そこで地域に根付いた都道府県の普及指導事業の担当者、市町村林務担当者が連携し、そうしたキーパーソンを支援していく地道な取組が求められる。
- ・さらにイベントという形で多くの女性が参加できる仕組みを作ることが必要であり、そのためのモデル事業を立ち上げることも有効である。

### ネットワークの課題のまとめ

- ・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
- ・林業の周知・啓発にかかる情報発信ネットワーク支援

## 6). 女性の能力活用

### ①女性の能力ーコミュニケーション、対話力 結果・分析

- ・女性の能力について、科学的知見に基づく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から整理すると、その豊かなコミュニケーション、対話力を指摘する声がある。事業体などでの会話が弾み、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どう評価し、事業体経営に活かすかといった経営戦略を含め、事業体に与える好影響は大きい。

#### 詳細内容：

- ・女性の現場技術者が加わり健全に活躍する環境をつくることができれば、事業体のポテンシャルを引き出し、結果として生産性向上など、さらなる事業体の発展に貢献する可能性を持つことが林業事業体を対象としたアンケート調査等から推察できる。
- ・例えば、女性が就業することにより現場の雰囲気が良くなり協調性のある組織に改善されたなど、組織活性化の潤滑油的な存在として高く評価する声も多い（聞き取り調査）。
- ・また女性の作業班全体を目配りできる能力は現場の班長にも向いているという声もあり、女性というくくりで固定観念で評価するのではなく、その能力をいかに見極めるかが重要なポイントになる。
- ・例えば、緑の雇用制度を活用している事業体を対象としたアンケート調査（「平成 24 年度版 緑の雇用評価調査報告書」）で、女性を採用することのメリットとして、「作業が細かい・丁寧」「現場の雰囲気が明るくなった」という回答が大半を占めている。この他、「男性が女性をカバーしようと動くなど、助け合いや思いやりのある職場になった」、「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」など、女性の就業により、職場の雰囲気が明るく協調性のある組織に変化することが指摘されている。
- ・また作業面では、丁寧で確実な仕事への評価もある。例えば「女性は重機オペレーターに向いている」「機械のオペレーターとしては十分で、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る。男性はすぐに機械を壊す人が多い」という現場からの意見も聞かれる。
- ・現場リーダーという視点でいえば、「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」という意見もある。

（以上、「平成 24 年度版 緑の雇用評価調査報告書」）

#### 課題

- ・女性従事者が少ない地域、保守的な地域では、事業体にあつて女性だからという固定観念に縛られている事業体も多いと想定される。そのため、女性ならではの能力をいかに引き出すかという発想に事業体経営者に改めてもらうことが重要である。

### ②情報発信・広報活動 結果・分析

- ・林業事業体において、女性ならではのコミュニケーション能力に期待する声も多い。例えば、ある

事業体では、作業班で採用した女性技術者が、一般市民を対象にした森林の見学や林業教室に対応してもらおうと場が和らぐという声もある（全国森林組合連合会、「緑の雇用評価調査」各年度）。

- ・比較的職人気質の男性が多い林業事業体では、こうした女性の存在はさまざまなシーンで活躍の場が考えられる。たとえば、森林組合や林業事業体において、WEBを活用した情報発信やPR、広報活動でも力を発揮する可能性を持っている。
- ・森林施業プランナーとして森林所有者への営業活動でも、その能力を引き出せる場面は多いと考えられる。さらに顔の見える家づくり活動など、エンドユーザーである施主を山に迎えて案内する場面など、外部へのアプローチ、コミュニケーションを担う役割も今後拡大すると考えられる。

### 課題

- ・林業事業体において、女性のコミュニケーション能力等を活かした職種を設け成果を上げている事例報告は少ない。こうしたことから事業体内でこうした職種を用意しようという意識が低いものと推測される。今後、雇用主をはじめ、事業体内での女性の能力を活かし、事業体自体の発展を促す職種を整備していく意識改革が必要と考えられる。

## ③有資格者、多彩な人材の活用

### 結果・分析

調査結果から、現在雇用されている女性従事者には、森林科学、建築など理系での大学卒（及びそれに付随する資格保有）、留学経験、さまざまな資格（語学、商業系、技術系の公的資格や民間資格等）を保有するなど、一般的にみて多彩な能力を持つ人材が含まれている。そうした能力を事業体で生かすための方策も必要である。

もちろん引き続き本人の希望で現場に従事する選択肢を残しておくことは必要だが、既存分野あるいは新規分野での職務を創出し、女性従事者個人がもつ能力を生かし、そのことでキャリア形成を支援できれば、事業体経営の向上にも寄与するものとする。

### 課題

- ・こうした多彩な人材力をどう評価し、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。

## ④女性の能力活用分野－林産物・特用林産物生産

### 結果・分析

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。

### 詳細内容：

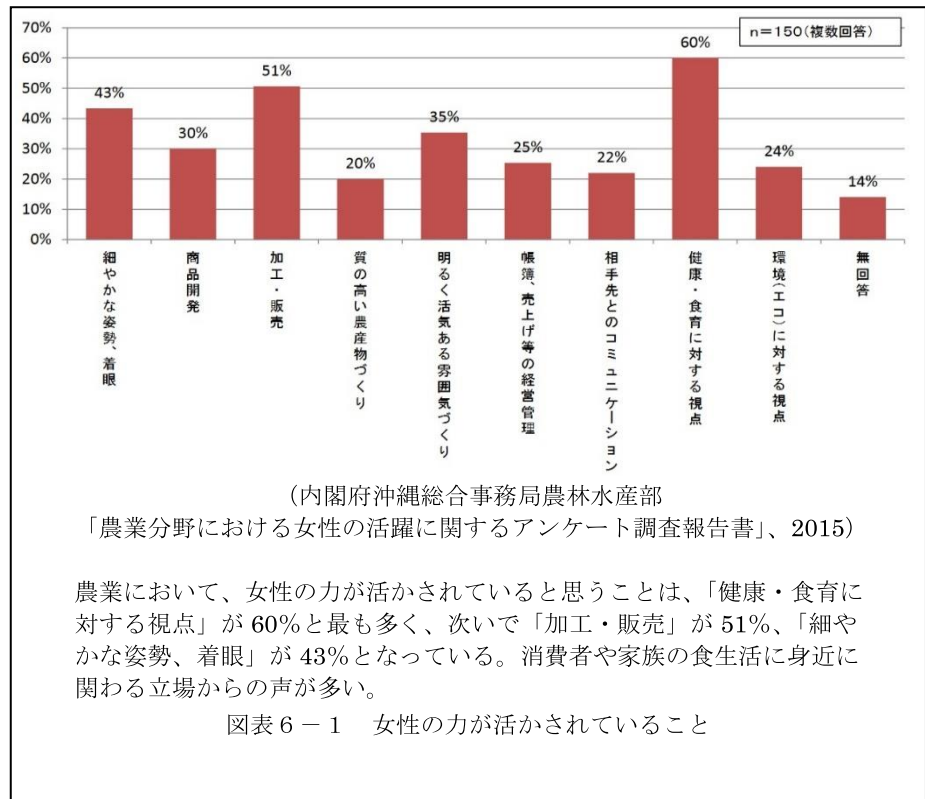
- ・林家世帯の女性自ら生産する林産物やきのこや山菜などの特用林産物生産、さらに特産品加工等の山村の地場産業の担い手として重要な存在である。
- ・付加価値を付けた特産品製造では、作り手として女性のきめ細かさが発揮でき、さらに女性の視点

での商品開発、コミュニケーション能力を活かした製品販売などが期待できる。

- ・こうした特産品生産販売活動は、天候に左右されずさらには豪雪地帯においても通年安定的に働くことが可能な職種として重要なものである。
- ・その活動母体の一つとして女性林業研究グループがある。
- ・2015年の沖縄の女性農業者を対象にしたアンケート（図表6-1）では、「農業において女性の力が活かされていると思うことは」という質問に対し、「健康・食育に対する視点」「加工・販売」「細やかな姿勢、着眼」の順となっている。

### 課題

- ・女性林業研究グループ活動等での特産品生産販売の動きが広がるにつれて、そうした活動を支援する仕組みが必要になる。安定した職種として、ビジネスとして高めていくための女性を活かすビジネスモデルの作成、勉強会などを設けることも検討の余地があると思われる。



### 女性の能力活用の課題のまとめ

- ・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、特産林産物の加工、マーケティング・販売活動を伸ばす方策

## 2. 施策の素案提案

## 2. 施策の素案提案

分析、課題の整理の結果から作成した対策の検討（素案）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・就業条件に関する施策素案

- ・問題提起、意識変革
- ・事業体の取組モデル作成
- ・事業主による行動計画作成支援
- ・目標に関する合意形成、目標値の設定支援

#### ●人事考課・労務管理に関する施策素案

- ・人事考課モデルの作成、普及
- ・適切な能力評価システム導入支援

### （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

- ・事業体での就業者意識調査モデルの作成、導入
- ・就業と育児等両立支援制度に関する周知・徹底方策
- ・育児、子育て、介護に関する就業者のネットワーク化によるノウハウ共有
- ・ハラスメントに関する周知徹底、社内教育モデル
- ・女性の林業参加への関心を高め、動機付けとなる手法に関する調査
- ・研修、シンポジウム、インターンシップ等、女性の林業参加を動機づける企画・実施・運営の支援

#### ●就業環境に関する施策素案

- ・定期的な意識調査実施モデル
- ・チェーンソー等の支給に関するモデル取組
- ・林業機械化、作業システム改善による女性林業従事者の労働負荷軽減実証

### (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

- ・定期的なヒヤリハット等調査実施モデル
- ・女性を対象とした労働安全衛生教育の優良事例、モデル事例の学習

### (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

- ・社内研修、OJTのモデル作成
- ・研修カリキュラム、講師派遣等支援
- ・従事者の資格取得支援

#### ●自営女性従事者の教育システムに関する施策素案

- ・林業専門教育カリキュラムの調査、検討

### (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

- ・ネットワーク形成に関する意識改革
- ・ネットワークの組織、運営に関する支援策

### (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

- ・女性の能力を生かした活動に関する意識調査
- ・組織活性化に女性の果たす役割に関する調査研究
- ・林産物、特用林産物の加工販売ビジネスモデル作成
- ・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
- ・広報活動手法に関する情報提供、学習支援
- ・女性登用に関する事業体等モニタリング
- ・能力ある女性の育成計画作成のモデルプランづくり
- ・キャリア形成モデルの作成支援
- ・OJT、事業体内研修、集合研修制度の検討推進

●林家世帯の女性就業支援に関する施策素案

- ・林家女性就業支援の優良事例調査、モデル実証事業
- ・林産物、特用林産物の加工・販売・マーケティングの優良事例調査、モデル実証事業
- ・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
- ・林家女性による起業事例調査、起業モデルの整理
- ・林家女性へのチェーンソー取り扱い等安全講習

(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）

●調査、データ収集・整備に関する施策素案

- ・対策検討に必要なデータに関する検討
- ・調査方法、データ収集・整備方法に関する基本設計
- ・調査、データ整備に関するモデル事業

●データ、知見の共有に関する施策素案

- ・共有手法に関する調査、検討
- ・共有の実行体制に関するモデル的取組

●基準、目標値と指標設定に関する施策素案

- ・基準、目標値、指標設定に関する知見収集、整理
- ・設定を行う組織、実行体制整備
- ・設定に関する合意形成の検討