



畜産経営における**女子力発揮**のための手引き

— 畜産女性を取り巻く課題と対応策を考えよう —



平成30年3月

公益社団法人 中央畜産会

はしがき

わが国の畜産経営は、家族経営においても夫婦が協力して経営を行う事例が多く、経営における婦人の地位も家族経営協定の締結や法人化により確立されつつある。併せて、畜産において知的労働の増加や6次産業化など女性が活躍しやすい場面が増えており経営参画の面でも期待されている。

また、近年では動物を相手にする職業という点で、畜産に就職を希望する女性が増えており、畜産は他の農林水産業と比較して女性の参画が進んでいる分野である。

ことから、本会では、畜産経営の担い手として期待される女性の能力をより発揮するために必要な環境整備やキャリアアップ等のための課題と対応方向等を明らかにするとともに地域の女性リーダーの育成やネットワーク活動を推進することにより畜産の現場での女性の活躍推進を図ることを目的として、日本中央競馬会特別振興資金助成事業により、平成27年度から平成29年度の3年間をかけて畜産現場における女性の活躍推進事業（畜産経営における女子力発揮推進事業）を実施してきた。

本事業では、全体検討を行う女子力発揮検討委員会の下に、職場等環境整備並びにキャリアアップ、ワーク・ライフ・バランスの3つの専門部会を設置し、畜産女性を取り巻く課題への対応策を検討してきた。

併せて、委員会での検討に資するために、畜産女性を取り巻く課題等について、全国の畜産経営を対象にしたアンケート調査、畜産経営に従事する女性を参集対象にした意見交換会形式の聞き取り調査、職場等の環境整備などを通じて積極的に女子力を活用している優良経営の現地調査を実施してきた。

本手引きは、これらの調査結果等を基に、畜産女性にとって働きやすい環境を整備していくための課題への対応策を提言として取りまとめたものであり、畜産従事者だけでなく経営支援に携わる関係者にも向けたものである。

本手引きが畜産女性の活躍推進に向けて、畜産経営、経営支援の現場等で広く活用していただけると幸いである。

最後に、本事業の推進にご尽力をいただいた検討委員会委員、専門部会委員、調査等にご協力をいただいた全国の畜産経営、新たな畜産女性リーダーの育成等にご協力をいただいた15道県畜産協会等の関係各位に深甚の謝意を表す次第である。

平成30年3月

公益社団法人中央畜産会

目 次

本手引きの利用にあたって	1
I 女性の登用が経営に与えるメリットを考えよう	3
II 畜産経営における女子力発揮に向けたQ & A	5
はじめに	5
Q & A目次	7
1 職場等環境整備	8
（1）ソフト面の職場等の環境整備	8
（2）ハード面の職場等の環境整備	21
2 キャリアアップ	40
3 ワーク・ライフ・バランス	51
4 女性が外に出ていける環境づくり	59
III 女性が働きやすい環境づくりに関する畜産女性の意識	62
IV 畜産女性を取り巻く課題への対応策の考察と提言	65
V 女性が活躍する畜産業を目指して	71
(参考) 畜産経営における女性の活躍に関する経営主アンケート調査結果	73
平成27年度アンケート調査結果（調査対象：個人経営）	74
平成28年度アンケート調査結果（調査対象：法人経営）	116
畜産経営における女子力発揮推進事業委員一覧	145

本手引きの利用にあたって

1 作成のねらい

本手引きは、畜産経営の担い手として期待される女性の能力が今まで以上に発揮できるようにするために、職場等の環境整備やキャリアアップ、ワーク・ライフ・バランスへの対応等における畜産女性を取り巻く課題と対応策を考えることを目的に作成したものです。

畜産女性を取り巻く課題は、男性にも共通することもありますし、畜産全体で考えていくテーマでもあります。

一方で、これらの課題を男女共通の問題として扱うことにより、畜産女性が置かれている状況が見えにくくなってしまったということもあります。

そこで、本手引きは、畜産女性を取り巻く課題としてクローズアップしその課題への対応策を考えつつ、その先には男女共通、畜産業界全体の課題に結び付けていくことを念頭に取りまとめました。

本手引きは、畜産業界や男性を批判することを目的としているわけではなく、これからの畜産の発展において、畜産が抱える課題を女性が置かれている状況から見つめ直し、その対応策を考えることに主眼を置いています。

是非、女性・男性、経営主・従業員、経営者・経営支援者の別なく参考にさせていただければ幸いです。

また、本手引きを読んで共感できること、共感できないことや反論など是非、周りの仲間たちと議論してください。

2 対象とする読者

個人経営、法人経営の別なく、

- ・経営主、経営者
- ・経営で働くすべての女性
- ・経営支援者
- ・畜産への就農を希望している皆さんや学生の皆さん

3 本手引きの作成にあたり用いた基礎データ

畜産経営における女子力発揮推進事業の一環として実施した女子力発揮についての意識調査（アンケート調査、聞き取り調査、優良事例調査）の調査結果を基礎データとして畜産に従事する女性を取り巻く課題や対応策を分析しています。

本手引きの中で記述のある「中畜実施調査」とは本調査のことを示していま

す。

【調査概要】

①アンケート調査

郵送アンケート形式により畜産経営における女性の活用状況や女性登用に関する経営主の考え方等を調査しました。

平成27年度：個人経営250件

平成28年度：法人経営185件

平成29年度：個人・法人経営97件 計532件

②聞き取り調査

畜産女性を参集し意見交換形式により、畜産女性を取り巻く職場等環境整備、キャリアアップ、ワーク・ライフ・バランスなど女性が働きやすい環境づくりに向けての課題と対応について聞き取り調査を実施しました。

平成27年度：主に個人経営に従事する畜産女性12名

平成28年度：個人又は法人経営に従事する畜産女性14名

計26名

I 女性の登用が経営に与えるメリットを考えよう

1 はじめに

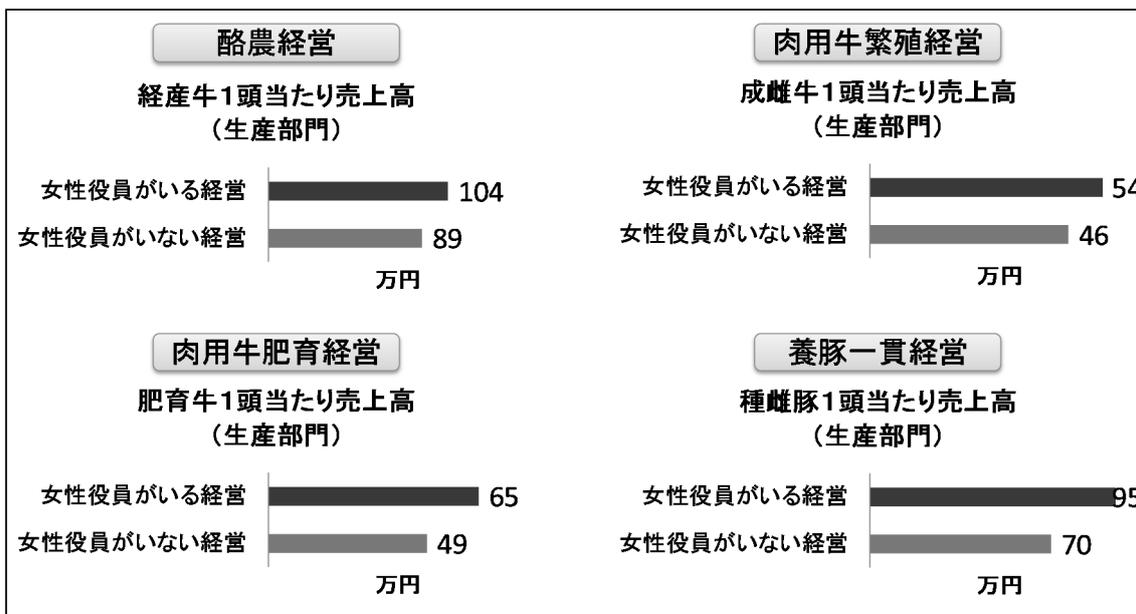
中畜実施調査（アンケート結果）の結果から、法人経営において女性役員の有無による年間売上高の差を取りまとめた結果が下表です。

養鶏経営はアンケート回答数が少ないため掲載していません。

いずれの畜種においても、女性役員がいる経営の方が年間売上高が多い結果となっています。

ただし、この結果は、女性役員がいないことが問題であることを示すものではなく、調査結果を基に、女性の持つ能力を活用することが経営にどのような効果を与えるのかを考えるために事例として紹介するものです。

表 女性役員の有無別による年間売上高の差
【法人経営対象の調査結果を基にした事例紹介】



2 調査結果

女性役員がいる経営といない経営について、畜種別に、生産母体となる家畜の年間平均飼養頭数1頭当たりで生産部門の年間売上高を比較しました。

女性役員がいる経営の方が女性役員がいない経営よりも、以下のとおり1頭当たり売上高が多い結果となっています。

- ・酪農経営は15万円の差
- ・肉用牛繁殖経営は8万円の差
- ・肉用牛肥育経営は16万円の差
- ・養豚一貫経営は25万円の差

3 調査結果をどう見るか

2の調査結果から考えたいことは、「役員に女性がいないことはダメだ」ということではなく、経営に女性がいること、経営の企画・意思決定に女性が参画していることによって経営にどのような効果が表れるのかです。

女性が持つ優れた能力について考えてみると、以下のことが挙げられます。

- ・消費者目線を持っている。
- ・家畜への接し方が丁寧である。
- ・畜舎等の清掃が隅々まで行き届く。
- ・施設・機械の取り扱い方が丁寧である。
- ・より注意深く資金管理をする。
- ・従業員を束ねる立場としての役員に女性がいることで、従業員とのコミュニケーションが活発になる。

これらのことから考えてみると、

- ・商品づくり・販売戦略が消費者に受け入れやすくなる。
- ・生産部門においては、家畜をより健康に育てることにつながる。
- ・清掃等をこまめに行うことで畜舎等の衛生管理の徹底につながる。
- ・施設・機械の修繕に係るコストの低減につながる。
- ・従業員とのこまめなコミュニケーションにより従業員のモチベーションの維持や向上を引き出し、優秀な人材の安定的な確保につながる。

以上のように、女性が役員の方で、経営管理、生産管理、それらを円滑に動かしていくための従業員の管理に積極的に関わっていくことで、経営としての質の向上につながっていくのではないのでしょうか。



Ⅱ 畜産経営における女子力発揮に向けたQ & A

はじめに

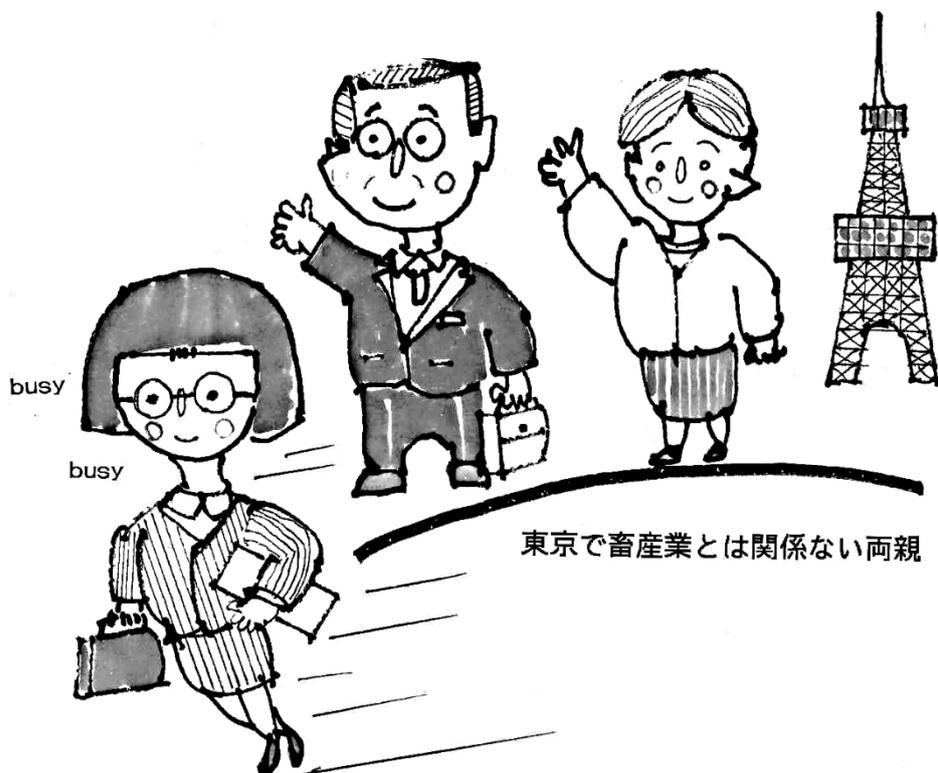
本Q & Aは、畜産女性の能力を経営に活かしていくために考える必要がある課題と対応策について、大きく

- ①職場等環境整備
- ②キャリアアップ
- ③ワーク・ライフ・バランス
- ④女性が外に出ていける環境づくり

の4つの視点で整理をしたものです。

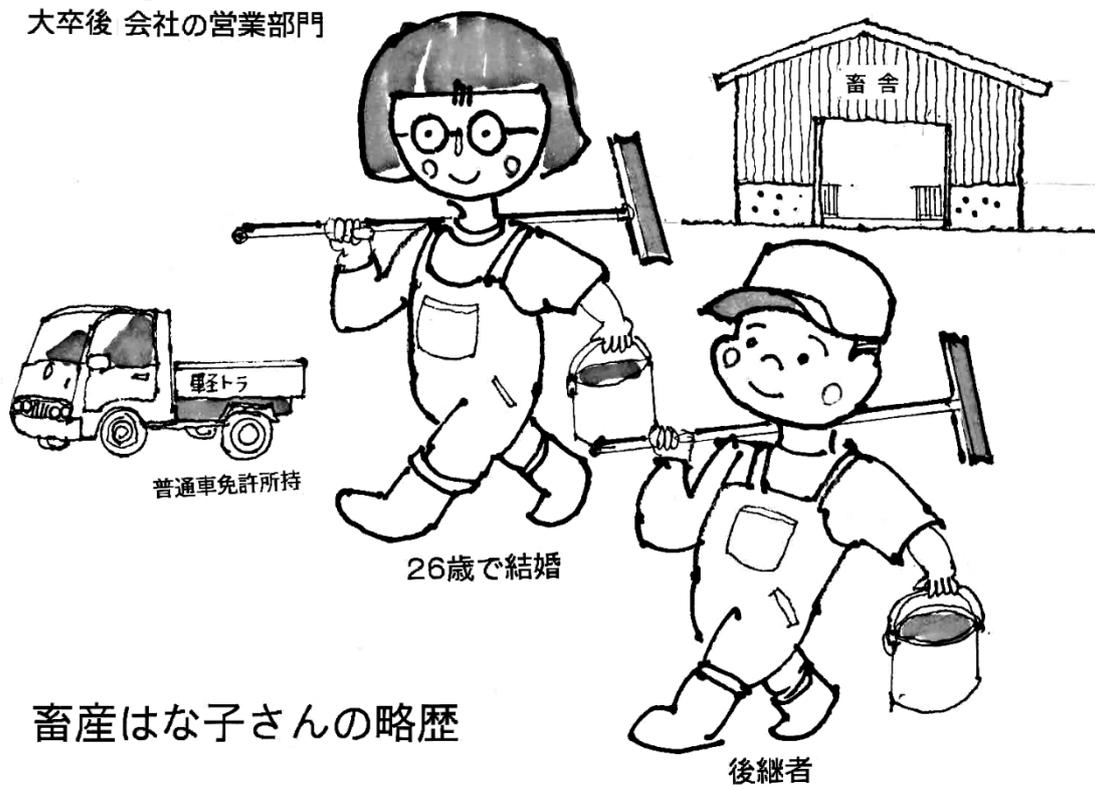
女性の能力発揮に向けた課題や対応策は、経営主・女性、個人経営・法人経営それぞれの立場や経営形態によって変わってくるであろうこと、また、本手引きを読まれる方々のそれぞれの立場や現に抱えている悩み、課題について掲載しているページにスムーズに行きつけるようにすることを考慮し、Q & A方式で取りまとめています。

【登場人物】



東京で畜産業とは関係ない両親

大卒後 会社の営業部門



畜産はな子さんの略歴

イラストは、前間千秋一級建築士、提供

－ Q & A目次 －

1 職場等環境整備	8
(1) ソフト面の職場等の環境整備	8
Q 1 家族に女性を受入れる際や女性従業員を雇用する際の配慮・整備すべきこと.....	8
Q 2 新しい土地に嫁ぐ女性が地域に家族・地域に溶け込む工夫.....	11
Q 3 意見を出しやすい職場環境づくり.....	14
Q 4 女性のモチベーションを維持・向上するために取り組むべきこと.....	16
Q 5 女性に合った業務は何か.....	18
(2) ハード面の職場等の環境整備	21
Q 6 作業施設の付帯設備について、福利厚生面で対応すべきこと.....	21
男女別のトイレの設置について考えよう.....	23
男女別の更衣室の設置について考えよう.....	29
Q 7 女性に畜舎作業をしてもらうことによる効果.....	32
Q 8 家畜の取り扱いを女性に任せられるか.....	34
Q 9 女性が作業しやすくするために畜舎等施設で工夫できること.....	36
Q 10 女性が機械・車両を取り扱いやすくするために工夫できること.....	39
2 キャリアアップ	40
Q 11 女性のキャリアアップは経営にどのような効果を与えるのか.....	40
Q 12 女性自身にとってキャリアアップすることのメリットは何か.....	44
Q 13 女性のモチベーションの維持・向上に必要なこと.....	46
Q 14 キャリアアップを効果的に進める手段.....	48
Q 15 女性のキャリアアップを進めるために社会全体で変わらなければならないこと.....	50
3 ワーク・ライフ・バランス	51
(1) 女性のワーク・ライフ・バランスを考えた経営のポイント	51
Q 16 就農、結婚・出産期のポイント.....	51
Q 17 子育て期のポイント.....	54
Q 18 子育て終了後のポイント.....	55
(2) 産休・子育てにより女性従業員が休む場合、その間の雇用確保を経営者としてどう考えるべきか	58
Q 19 産休・子育てにより女性従業員が休む場合、その間の雇用確保を経営者としてどう考えるべきか.....	58
4 女性が外に出ていける環境づくり	59
Q 20 外に出ていきたいが家族の理解が得られない。どうしたらよいか.....	59
Q 21 女性が外に出ていくことのメリットは何か.....	60

1 職場等環境整備

就労条件の整備、家畜・機械の取り扱い、更衣室やトイレ等の福利厚生施設の整備などソフト面からハード面まで、畜産に従事する皆さんが働きやすい環境をつくる上で大切なことがあります。

ここでは、それら職場等の環境整備について女性が働きやすい環境づくりについて考えてみましょう。

(1) ソフト面の職場等の環境整備

Q 1 家族に女性を受入れる際や女性従業員を雇用する際の配慮・整備すべきこと



〔Q 1-1 法人経営、経営主の立場〕

私たちの経営では、これまでは男性従業員で経営を回していましたが、今度、経営に初めて正規の女性従業員を雇用することになりました。彼女には長く働いてもらいたいと思っているので、女性が働く上で、特に整備すべき就業条件等について教えてください。

〔アドバイス〕

まずは、従業員の雇用に関する諸規定について主なものを整理しました。ちなみに、就業規則は会社ごとの特徴を踏まえ、個別仕様にするのが大切です。また、就業規則が未整備であっても、労働基準法をはじめとする労働関係法は適用されますので、労働関係法について確認が必要です。



区 分	
就業規則	就業時間、休暇
	育児休業、介護休業
賃金規則	本俸
	超過勤務
	退職金

上記の表の中で、女性を雇用する際に、特に意識して整備しておきたい規定のひとつは、育児・介護休業等に関する規則ではないでしょうか。その中でも、育児および介護で休暇をとることはもちろん、育児および介護をするための就

業時間短縮など、柔軟に対応できる勤務について規定化する必要があります。育児や介護によって、退職を余儀なくされることなく、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら、就業してもらえよう規程類を整えてください。

さらに、この規定は、女性・男性の別なく関わるものです。これからは、女性だけでなく男性も育児および介護を担う時代です。性別に関わらず育児・介護が可能である経営をしていくことがこれからは必要でしょう。そのような先進的な会社であることをアピールすることにも効果があります。仕事にも人生にも前向きな従業員が集まる契機になるかもしれません。

子供の急な病気等の際に社内で柔軟に対応できる勤務シフトを組んでおくことも効果があります。

ちなみに、中畜実施調査（アンケート結果、雇員人数2名以上の法人畜産経営（一戸一法人を除く）の結果では、就業条件等に関する取り決めの整備状況は下表のとおりとなっています。

表 法人畜産経営の就業条件等に関する取り決めの整備状況の割合
（平成28年12月現在）

（単位：％）

区 分		アンケート回答件数 に占める割合	
		規則が有る経営	規則が無い経営
就業規則	就業時間、休暇	90	10
	育児休業、介護休業	43	57
賃金規則	本俸	82	18
	超過勤務	74	26
	退職金	58	42

育児休業、介護休業に関する規定が整備されている経営は、57%と少ない状況です。また、就業時間・休暇に関する就業規則、給与のうちの本俸は82%の法人経営で整備されていますが、退職金を見てみると42%の法人経営で明確には規定されていない状況にあります。

この点は、就職を考えている人たちにとって、就業規則等の就業条件を明確にしている会社は信用できる組織であると考えます。処遇の規定が明確であるかは、就職を決めるポイントのひとつになります。

ちなみに、賃金規則のなかの退職金については、法律で規定すべきものではありません。しかし、従業員の（定年）退職後の生活を考える上で、退職金ま

たはそれに代わる規定を作る必要はあるでしょう。



〔Q 1-2 個人経営、経営主の立場〕

家族農業経営は、家族だからこそその良い点がたくさんありますが、経営と生活の境目が明確でなく、各世帯員の役割や労働時間、労働報酬などの就業条件が曖昧になりやすく、そこから様々な不満やストレスが生まれがちです。そこで、これらの働く条件整備などについて、有効なツールとして「家族経営協定」があると聞いていますが、どのようなものでしょうか？

〔アドバイス〕

「家族経営協定」とは、農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、労働報酬、休日、労働時間など、家族みんなが働きやすい就業環境について、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決めるものです。



農業経営を経営主だけでなく、配偶者や後継者にとっても、魅力的でやり甲斐のあるものにするためには、家族みんなが主体的に経営に参画でき、意欲と能力を存分に発揮できる環境を整備することが重要です。

また、家族経営協定の締結をきっかけとして、目指すべき農業経営の姿や、家族みんなが意欲的に働くことが出来る環境整備について、家族間で十分に話し合うことが、農業経営の改善につながります。この「家族経営協定」については、ワーク・ライフ・バランスを保障するツールでもあり、女性のライフサイクル、家族周期の各段階に応じた課題にあわせて協定の項目を考えていくことが必要です。また、パートナーシップ経営を確立していく点で重要な役割を持っていますので、後のパーツでも述べていくことにします。

Q 2 新しい土地に嫁ぐ女性が地域に家族・地域に溶け込む工夫



〔Q 個人経営、畜産経営を営む家族に嫁ぐ女性の立場〕

今度、畜産経営を営んでいる個人経営の後継者と結婚することになりました。彼とは大学で知り合い、知らない土地に嫁いでいくことになり、彼の家族や地域に溶け込めるか不安です。実家は畜産を営んでいた訳ではなく、その点もうまくやっていけるか不安です。どうすれば、うまく彼の家族や地域に溶け込んでいけるでしょうか。

〔アドバイス〕

○不安を抱える女性の皆さんへ

- ・畜産を知らないという不安について

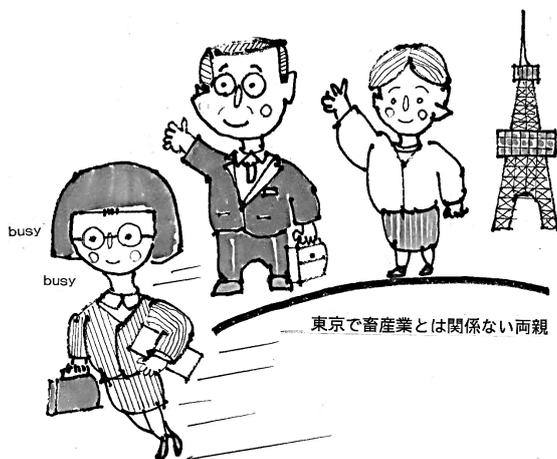
彼との結婚後は、経営にも関わっていくのでしょうか。

もし、そうであった場合でも、畜産に従事したことがないことを今不安に覚える必要はありません。

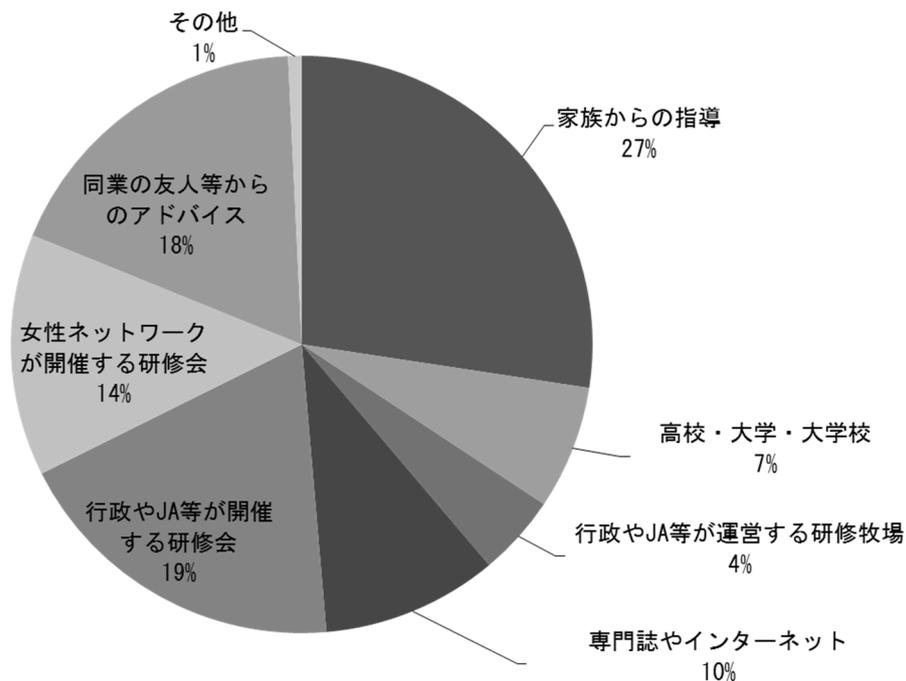
結婚してからも、経営管理や生産技術について学べる機会はたくさんあります。

行政をはじめ農協、県畜産協会等の畜産関係団体はあなたを支援する機関です。そういった機関が様々な座学や農場庭先研修会、先進事例の視察研修など様々な学ぶ場を提供しています。

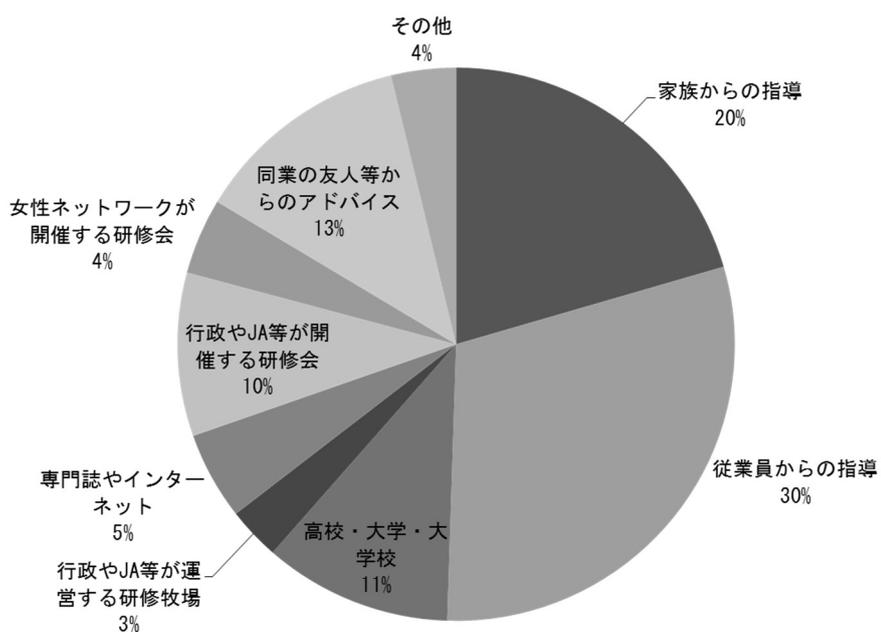
さらに、同業の友人や嫁ぎ先の家族からも教えてもらえます。そして、地域に畜産女性のネットワークがあれば同性の仲間たちとの交流を通じて経営だけでなく嫁いだ先の家族とのうまい付き合い方も教えてもらえると思いますよ。



【中畜実施調査（アンケート結果）より】
 経営で働く女性の知識・技術習得の手段
 ◇個人経営の場合



◇法人経営の場合



・家族、地域に溶け込めるかという不安について

積極的に家族や地域に飛び込んでいけば大丈夫です！・・・とは簡単に言うけれど、ですね。

そこで、畜産版ママさんデビューをするというのはどうでしょう。

実家が畜産経営であったかどうかに関係なく、知らない土地に嫁いでいくというのはそれだけで不安ですよ。

あなたと同じような不安を覚えた先輩女性も多いと思います。

そんな先輩たちやあなたと同世代の女性とのつながりを作っていくことが不安の解消に役立ちます。

地域の集会や女性・青年部の集まりなど同じ仲間たちと出会える場面はたくさんあります。

必ずアドバイスをもらえます。

赤ちゃんが生まれたお母さんが勇気を振り絞って公園デビュー・・・、そんな感じで地域に飛び込んでいきましょう。

さらに、最近はSNSもあります。若い皆さんはスマートフォンを使いこなしてLINEやfacebook等を普通にコミュニケーションツールとして多用していますよね。

○女性を家族として迎え入れる経営の皆さんへ

・畜産を知らないという不安について

畜産経営で働く女性の知識・技術習得の手段として、個人経営の場合多くは、家族や行政、農協等の畜産関係団体が主催する研修会、そして女性ネットワークが主催する研修会が多いです。

是非、家族の皆さんが後押しをしてあげて、そういった学ぶ場、仲間を作る場に積極的に送り出してあげてください。

・家族、地域に溶け込めるかという不安について

自分や自分の息子の結婚相手として家族の一員になろうとしている女性が知らない土地にくることや家族とうまくやっていけるか不安を抱えているようでしたら、一つお願いがあります。

地域に溶け込めるようにサポートしてあげてください。

Q 3 意見を出しやすい職場環境づくり



〔Q 法人経営、経営主の立場〕

私の会社に女性を採用しました。彼女は生産部門（牛の飼養管理）で働きたいという希望を持っています。これまで生産部門は男性従業員のみが従事してきたため、男性従業員から女性と一緒に作業することに不安の声が上がっています。具体的には、男性ばかりの現場では、いわゆる男性言葉であったり、女性の気持ちが分からなかったり、女性に気を使わなければならなかったりなど良好な人間関係を築けるのかという点を不安に感じているようです。出来れば、彼女の希望をかなえてあげたいのですが、どうしたらよいのでしょうか。

〔アドバイス〕

初めて女性従業員を受け入れる部門のリーダーやメンバーに対して、事前に意見交換や研修を開催することが重要でしょう。

さらに、受け入れ後は、他の従業員と同様に、組織内のコミュニケーションを大切にし、お互いを理解できるように心掛けてください。



コミュニケーションや発言・行動しやすい環境づくりのための方法として次のようなことが考えられます。

- ・職場スタッフでの交流会等の機会を持つ。
- ・ミーティングの場や自由に発言できる雰囲気をつくり、女性も積極的に発案・行動しやすくする。
- ・責任を任せているとわかる肩書（役職）を付け意見を言える場を設ける。
- ・定期的に従業員との面接を行い、それぞれの状況を確認する。

女性従業員に対しては、畜産経営の場合、女性従業員の周りの上司や先輩や同期、後輩の多くは男性とはいえ、ハレモノに触るような特別に扱う必要はありません。基本的には、性別を意識しなくても大丈夫です。女性には、「細かい仕事が合っている」や「力が必要な仕事は任せられない」というステレオタイプの考えで、業務の幅を狭めることは控えましょう。繊細さや大らかさといった性格面は、性別の違いではなくあくまでも個人的な差です。また、「力」の面では、どうしてもできない場合はあるかもしれませんが、視点を変えて、「力」の面をカバーできる作業方法を考えることが必要です。誰でもできるようになることは生産性も上げることにつながるでしょう。

個人的な適正で必要な業務は積極的に任せてみてください。そして叱るべきときには男性従業員と同様に叱り、また褒めるときはきちんと褒めて評価してください。そうすれば、周りの考えや自分への期待が女性従業員に伝わるはずですよ。

配置された女性従業員の生活環境を理解した上で、仕事と生活の両面に気を配りながら背中を押してください。女性に対する先入観を持つことなく、本人の能力を把握し、将来の夢や仕事への意欲を理解した上で、女性従業員の育成に取り組んでみてはいかがでしょうか。

Q 4 女性のモチベーションを維持・向上するために取り組むべきこと



Q

〔Q 法人経営、経営主の立場〕

私の会社に雇用している女性従業員が退職したいと申し出てきました。理由を聞くと、人間関係や休暇や給与等の就業条件に不満があるわけではなく、最近、毎日作業をただこなしているといった気持ちになり働くことのモチベーションが上がらないと言っています。

仕事はまじめに取り組んでくれており、他の従業員との関係も良好です。できれば、このまま働き続けてもらいたいと考えています。

彼女のモチベーションを上げるためにはどうしたらよいでしょうか。

〔アドバイス〕

作業の多くは、任された当初は、分からないことばかりで興味をもって取り組むことができます。さらに、作業への習熟度が上がると、気持ちよく仕事ができるため、現状で満足してしまう従業員もいます。しかし、この女性従業員は、新たな仕事をしたいという高い欲求を持っています。それは、本人の人生にとっても会社にとってもぜひ活かすべきです。



A

つぎに、モチベーションの維持や向上の具体的な方法をあげてみます。

◇裁量性のある仕事を任せ、責任感を持たせる

自分の裁量で管理できる業務を任せ、責任を明確に示すことが大切です。

〔事例〕

肉用牛肥育経営

- ・肥育牛年間平均飼養頭数1,700頭規模
- ・従業員14名うち女性4名（2人はパート）

従業員ひとりずつ、牛一頭の管理を担当しています。女性従業員も同様です。飼料の給与から家畜の移動・出荷作業、畜舎清掃という牛舎内で行われている一連の作業全般を任されています。

◇女性からアイデア・提案を出せる環境をつくる

家畜の分娩・哺育・育成管理、畜舎内の清掃など衛生管理および6次産業化の取り組み等、女性のアイデアや提案を取り入れたことで、生産性の向上や業績改善など経営に良い効果が出たという事例を多く聞きます。

自分が考えたアイデアや出した提案を聞いてもらえたことで、女性従業員

もさらに仕事に前向きになることでしょう。

アイデア出しについては、会議を設けることも良いでしょう。また、意見を主張するのが苦手な従業員もいますので、受付担当者を決め、提案用紙を用意したり個別に口頭での提案を受け付けたりすることも有効でしょう。

◇担当した業務が経営に与えた効果を示す

ただ、業務を任せるだけでなく、その担当業務が経営および社会にどのように貢献するのか、しているのかを具体的に説明し理解してもらうことが必要です。また、成果をあげた人に対する評価を明確に示すことは重要です。

さらには、外部セミナーへの派遣や従業員本人から挑戦してみたい仕事の自己申告制度導入など様々な工夫を凝らし、積極的に能力開発の支援をしてあげてください。

Q 5 女性に合った業務は何か



Q

〔Q 法人経営、経営主の立場〕

私の会社で今、従業員を募集しています。できれば、男性従業員を希望しています。何故なら、私の会社では生産部門を強化していきたいと考えており、女性では、家畜の移動、生産資材等の荷降ろし作業など体力が必要な作業を任せることができないからです。

しかし、就職希望者は男性ではなく女性であったため、残念ですが、今回は断ろうと考えています。いかがでしょうか。

〔アドバイス〕

第一に、女性ではできない仕事というものは基本的にはないと考えましょう。

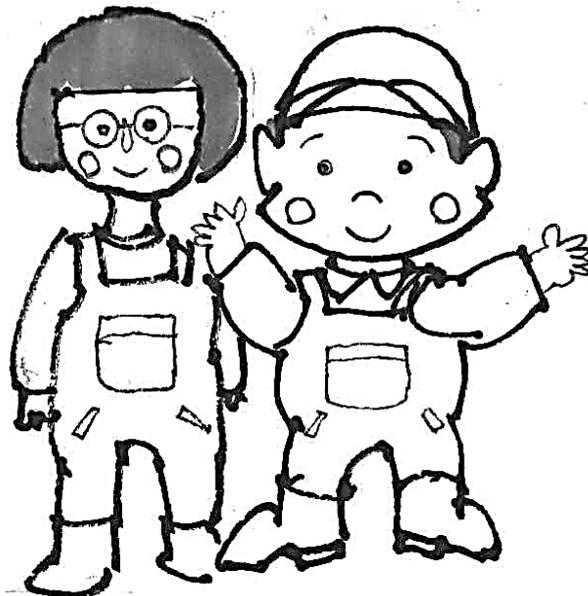
体の大きさで言えば、男性でも大きい人、小さい人、体重のある人ない人、様々ですよね。それは女性も同様です。

一律に、女性ではこの業務はできないと決めつけてしまうのは問題です。



A

ここで、中畜実施調査（アンケート結果）から、女性では担当するのは困難であると法人経営の経営主が感じている業務は何かを見てみましょう。



【中畜実施調査（アンケート結果より）】

女性では担当するのは困難であると法人経営の経営主が感じている主な業務

業務区分	女性では担当するのは困難である
家畜飼養関係	<ul style="list-style-type: none"> ・直接、家畜に働きかける業務（除角、削蹄、家畜の移動・出荷・搬出、去勢）。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 家畜をコントロールするための体力と集中力を求められる（危険を伴う）業務 </div>
飼料生産・給与関係	<ul style="list-style-type: none"> ・困難と感じる業務はない。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 家畜に直接働きかける要素が少ない </div>
衛生関係	<ul style="list-style-type: none"> ・困難と感じる業務はない。
家畜排せつ物関係	<ul style="list-style-type: none"> ・「困難と感じる業務はない」、一方で「家畜排せつ物処理が困難である」といったように意見は半々。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 体力を必要としない作業と、力仕事を必要とする部分や重機等の機械オペレーター作業があることを反映 </div>
機械・車両関係	<ul style="list-style-type: none"> ・機械・車両の運転。 ・機械の整備・修理。
経営管理関係	<ul style="list-style-type: none"> ・困難と感じる業務はない。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ◇職場等環境整備に関すること <ul style="list-style-type: none"> ・体力的な問題 ・機械整備や経営管理（機械整備・経営管理の経験・知識がない） ・男性中心の仕事の中に女性が進出するためには環境的整備が必要 ◇キャリアアップ <ul style="list-style-type: none"> ・指導的立場になること ◇ワーク・ライフ・バランス <ul style="list-style-type: none"> ・育児との両立

この表を見ると、多くの経営主は、一般的に力仕事と言われている業務については女性が担当するのは困難であると感じているようです。

しかし、一方で、実際に女性に業務を割り振る際の経営主の考え方を聞いたところ、次のとおりの結果となっています。

法人経営主

性別に関わらず能力に応じた業務を割り振る	75.0%
女性が希望する業務	43.6%
軽作業	23.6%

【参考：個人経営主】

性別に関わらず能力に応じた業務を割り振る	72.0%
女性が希望する業務	40.0%
家事の合間で出来る業務	37.2%
軽作業	17.2%

「女性では担当するのは困難であると法人経営の経営主が感じている主な業務」に対する回答とやや矛盾する部分がありますが、多くの経営主が、性別に関係なく能力に応じて業務を割り振るという考え方を持っているようです。

初めて畜産に従事する従業員は家畜の扱いも荷物の荷卸しも清掃作業も勝手は分からないものです。

みんな日々の業務の中で一つ一つ経験し学んでいきます。“女性だからダメ”ではなく、個々人の体格・力、性格を見つつ、本人の希望も聞きながら適材適所の考え方で配置していくことが大切です。

一方で、男性以上に女性が持っている特性はないでしょうか。個々人によりませんが、よく言われることに、きめ細やかさ、気付き、発想力等々いろいろありますよね。

女性が経営に大きく参画することにより、家畜の生産性向上や販売面の強化、総務・経理部門の強化につなげて、経営としての収益性を向上させていっている経営も多いです。

大切なことは、性別ではなく、従業員一人一人を見て業務を割り振っていくことです。

(2) ハード面の職場等の環境整備

Q 6 作業施設の付帯設備について、福利厚生面に対応すべきこと



〔Q 法人経営、経営主の立場〕

従業員10名を雇用する法人経営です。この前、知り合いの畜産経営の社長さんと話をした時に、従業員が働きやすいように、更衣室、トイレを男女別に改修する予定だと言っていました。

私の経営では、現在、従業員から特に不満を言われた訳ではなく、更衣室やトイレは男女で互いに気を付けて利用すれば、あえて男女別に改修しなくてもよいと考えています。

男女別にしなければ、何か不都合があるのでしょうか。



〔Q 個人経営、経営主の立場〕

私は、家族で経営を営んでいる個人経営の経営主です。

今度、息子が結婚し妻である女性も作業に従事する予定です。

これまで、家族だけで経営を営んできたこと、畜舎と自宅は隣接していることから、畜舎専用のトイレや更衣室は設けておりませんでした。息子からは畜舎の近くにトイレを設置してほしいとされています。

しかし、これからは息子の妻も家族の一員になるのですから、自宅のものを使えばよく新たに設置する必要はないと考えています。いかがでしょうか。

〔アドバイス〕

ここでは、更衣室、トイレ、シャワールームについて考えてみましょう。

これらの施設は、従業員の働く環境を整える上で重要な設備になります。

中畜実施調査（アンケート結果）から、これらの設備の設置状況を見てみましょう。

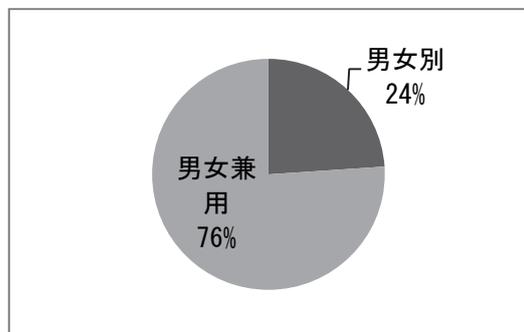


法人経営

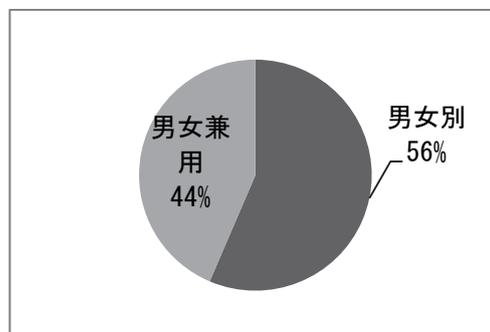
- | | | |
|----------|-------|-------|
| ・トイレが農場に | ある90% | ない10% |
| ・専用の更衣室が | ある70% | ない30% |
| ・シャワー室が | ある50% | ない50% |

さらに、トイレと更衣室について男女別であるかを見てみると、

トイレの男女別の割合



更衣室の男女別の割合



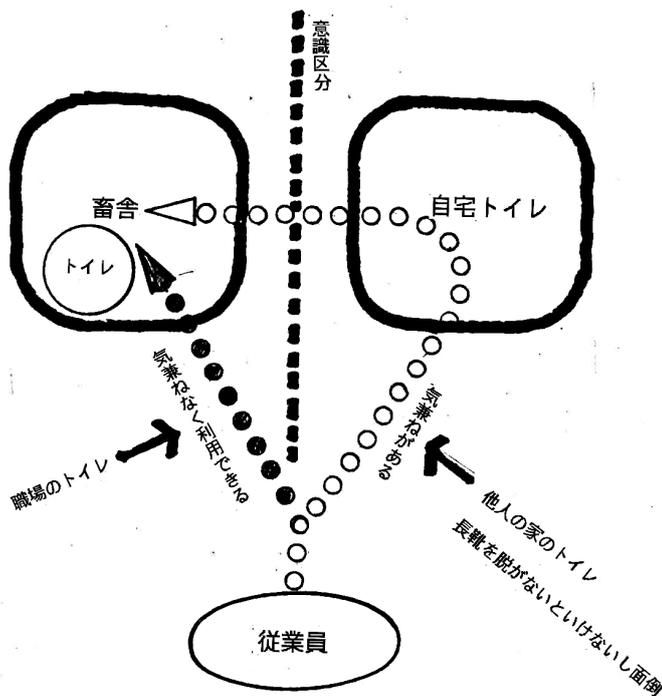
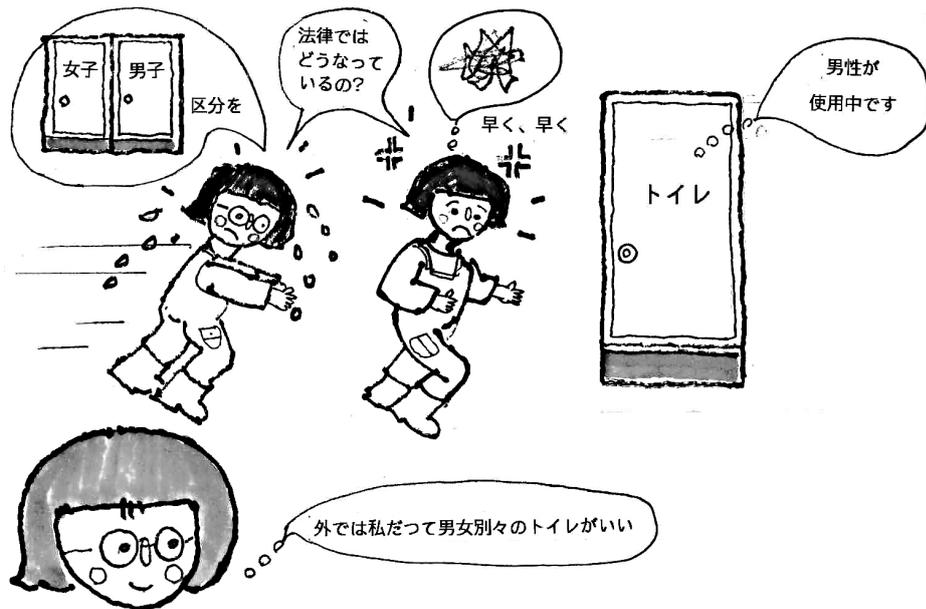
トイレ、専用の更衣室、シャワー室については、経営の従業員雇用規模の違いや作業施設にはなくても近くに住宅があり、そこにトイレや風呂があり作業自体や従業員自体に支障がないといったケース等もありますので、一概に全ての畜産経営において作業施設の付帯設備として設置されるべきというものではないでしょう。

しかし、働きやすく気持ちよく作業に励み、一日の仕事が終わったら体をきれいに洗って自宅に帰ることのできる環境を整えることは、従業員の雇用確保にとって重要な要素となりますよね。

〔男女別のトイレの設置について考えよう〕

ここからは、法律的、生理学的、そしてトイレに入ってから出るまでの男女の違いから、トイレの男女別の設置について考えてみましょう。

Q トイレを男女別にしなければ何か不都合があるのでしょうか？



1 便所の呼称

- 不潔、不浄なイメージが強いため、日本も含め多くの文化圏で婉曲表現が存在しています。

日本には、便所を意味する呼称として『厠』があります。古くは『古事記』にその例が用を足す建物の下に水を流す溝を配置した『川屋』と言われてい
ます。
- あからさまに口にすることがはばかられるために『はばかり』『手水(ちょうず)』とも言われ、中国の有名な禅師の名前から『雪隠』とも言われています。

昭和時代には表現が穏やかになり、『ご不浄』から『お手洗い』『化粧室』と変遷しています。
- 戦後は『トイレ』や『WC・・・water closet』など外国語に由来する表現が増えました。
- 現在公共性の高い、鉄道車両や航空機等ではL a v a t o r yの表現が増加しています。

2 便所と法律

(1) 労働安全衛生規則

トイレについては、労働安全衛生規則の第628条に次のように明記されています。第628条に男女に区分すること、便器の数、便房の数、手洗い設備、汚物の処理等について規定があります。

(便所)

第六百二十八条 事業者は、次に定めることにより便所を設けなければならない。ただし、坑内等特殊な作業場でこれによることができないやむを得ない事由がある場合で、適当な数の便所又は便器を備えたときは、この限りでない。

- 一 男性用と女性用に区別すること。
- 二 男性用大便所の便房の数は、同時に就業する男性労働者六十人以内ごとに一個以上とすること。
- 三 男性用小便所の箇所数は、同時に就業する男性労働者三十人以内ごとに一個以上とすること。
- 四 女性用便所の便房の数は、同時に就業する女性労働者二十人以内ごとに一個以上とすること。
- 五 便池は、汚物が土中に浸透しない構造とすること。
- 六 流出する清浄な水を十分に供給する手洗い設備を設けること。

2 事業者は、前項の便所及び便器を清潔に保ち、汚物を適当に処理しなければならぬ。

(2) 建築基準法（法）及び建築基準法施行令（令）

建築基準法（法）及び建築基準法施行令（令）に便所に関する規定があります。

令第31条	便所
令第28条	便所の採光及び換気
令第29条	汲み取り便所の構造
令第30条	特殊建築物及び特定区域の便所の構造
令第31条	改良便槽
令第32条	法31条の規定に基づく汚物処理性能に関する技術的基準
令第33条	漏水検査
令第34条	便所と井戸の距離
令第35条	合併処理浄化槽の構造

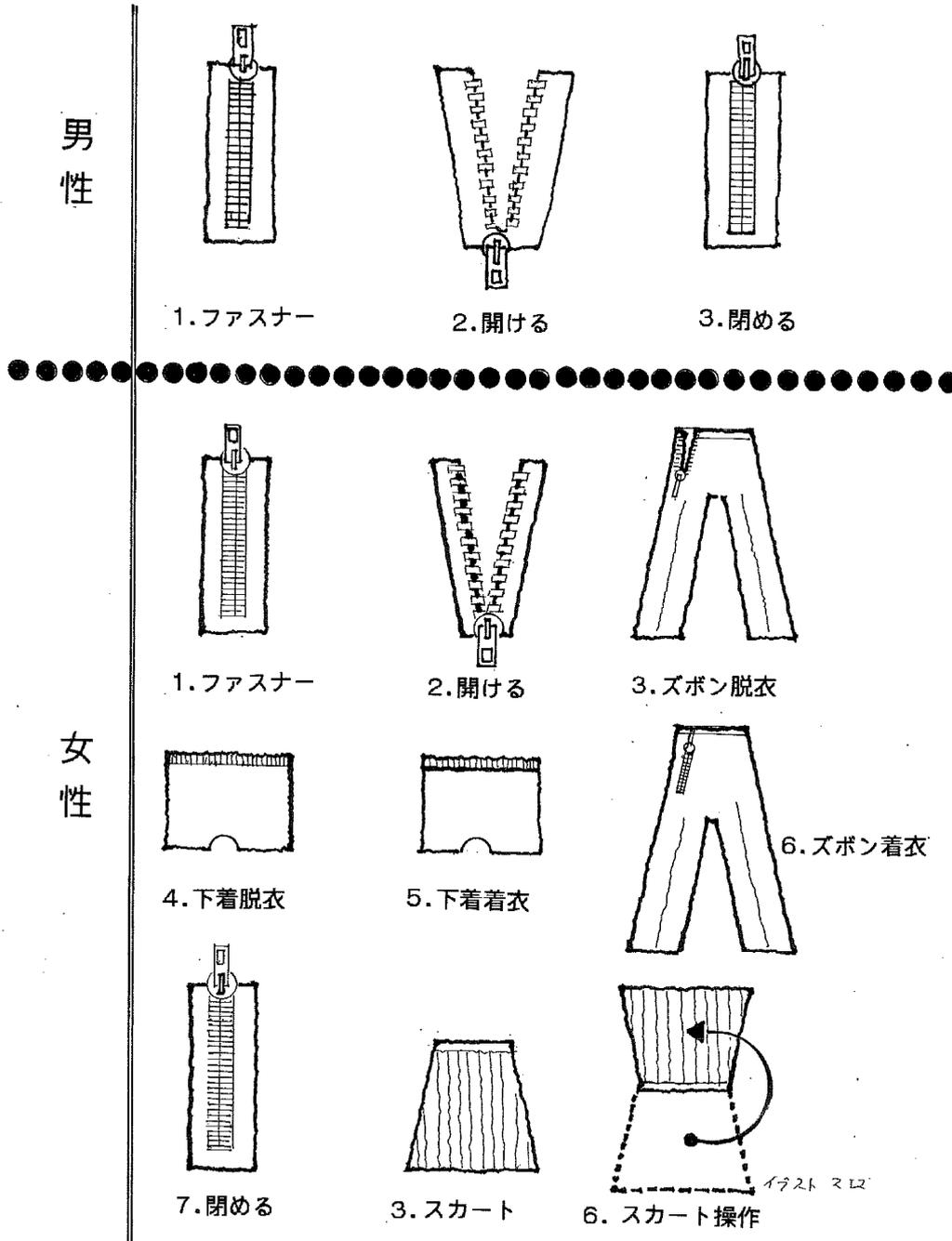
3 排泄と泌尿器、排尿動態とフロー

- 排泄は人間の尊厳にも最も関わりがあり、食物を口にする以上、老若男女、貧富の差、就業の有無に関係なく排泄行為があります。
- 左右の腎臓から尿管でつながっており膀胱に尿が送られています。また、尿を外部に排出するために尿道があり、尿道の入り口は『膀胱頸部筋』で閉じられています。
- 膀胱は平滑筋等で構成された袋です。
人では左右の腎臓から1, 000～1, 500ml/日の量が生産されています。
- 膀胱の最大容量は700～800mlですが、初発尿意量は約100ml、通常は150～300mlになると尿意を覚えます。
- 日常での日中の尿意回数は3～7回とされています。
女性の膀胱は女性の体の仕組みにより膀胱容量は男性よりも少なくなっています。

4 排尿時服装動作・フロー

- 排尿時の服装動作では、男性よりも女性の方が『2倍』程度の動作が要します。

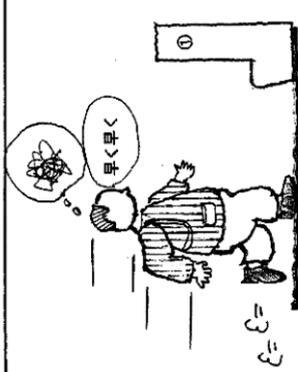
排尿時服装動作



- 排尿フローでは、男性よりも女性の方が約『3倍』程度の動作を要するため、トイレブース内滞在期間を要する結果となっています。

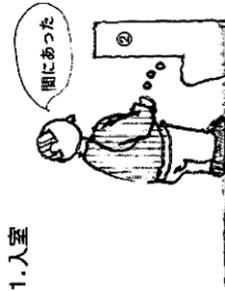
排尿フロー

男性

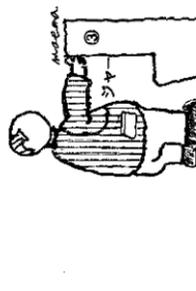


ε=ε=

1.入室



2.排尿

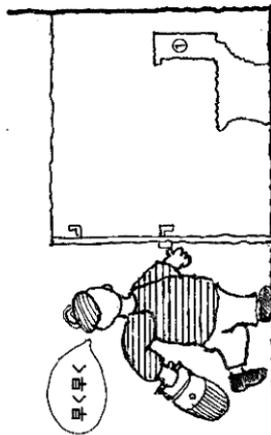


3.洗浄

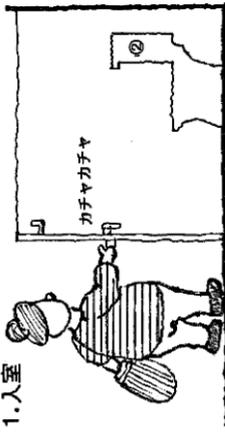


4.退室

女性



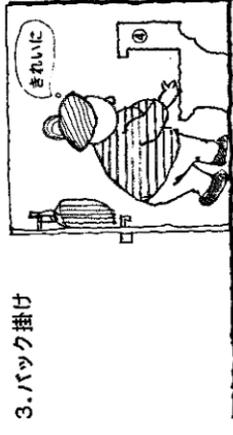
1.入室



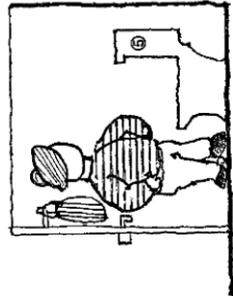
2.ブース入室



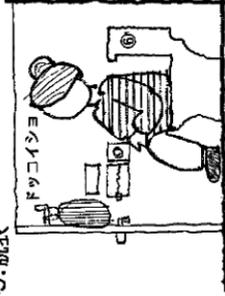
3.バック掛け



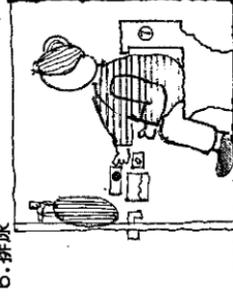
4.便座清掃



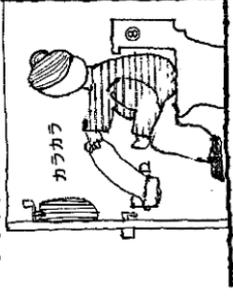
5.脱衣



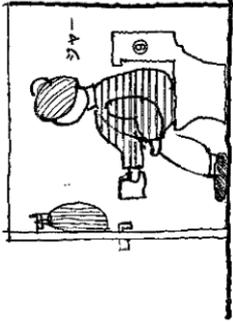
6.排尿



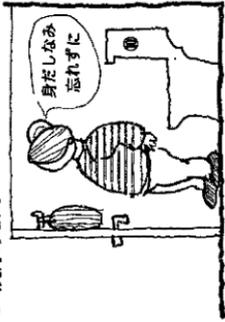
7.ウオッシュレット洗浄



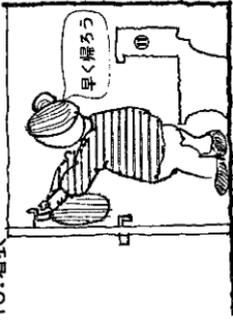
8.トイレットベーパー



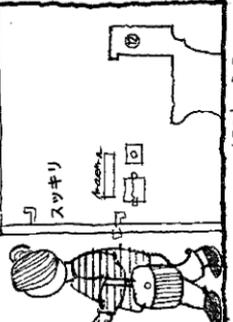
9.洗浄水排水



10.着衣



11.バック取り出し



12.退室

イラスト: 文芸

- 日本トイレ協会の調べによると、女性のトイレ滞在時間は男性のトイレ滞在時間の『3倍』を超えていると言われています。
- 男性の平均排尿時間は1回当たり『31.7秒』
女性の平均排尿時間は1回当たり『1分37秒』
のデータが作成されており、女性の排尿時間は男性に比べて約『3倍』となっています。
- 男性の日中の平均排尿回数は『5.5回』
女性の日中の平均排尿回数は『7.2回』
となっており、女性の日中平均排尿回数は男性に比べて約『1.3倍』となっています。

5 トイレ休憩

- トイレ利用者の数に対して便器の数が不足すると、事業所、作業所において定められた休憩時間がトイレの待機のために取られ、本来の休憩時間と目的が異なり排尿のみの時間となる場合があります。
- フィールドでの作業及び冷え切った外部環境下では特に女性は膀胱炎になりやすいとも言われており、防寒対策の必要性があります。
- 尿道については、男性が16～18cmの長さに対して女性は3～4cmと、かなり短く、これが尿路感染症を引き起こしやすいと言われています。

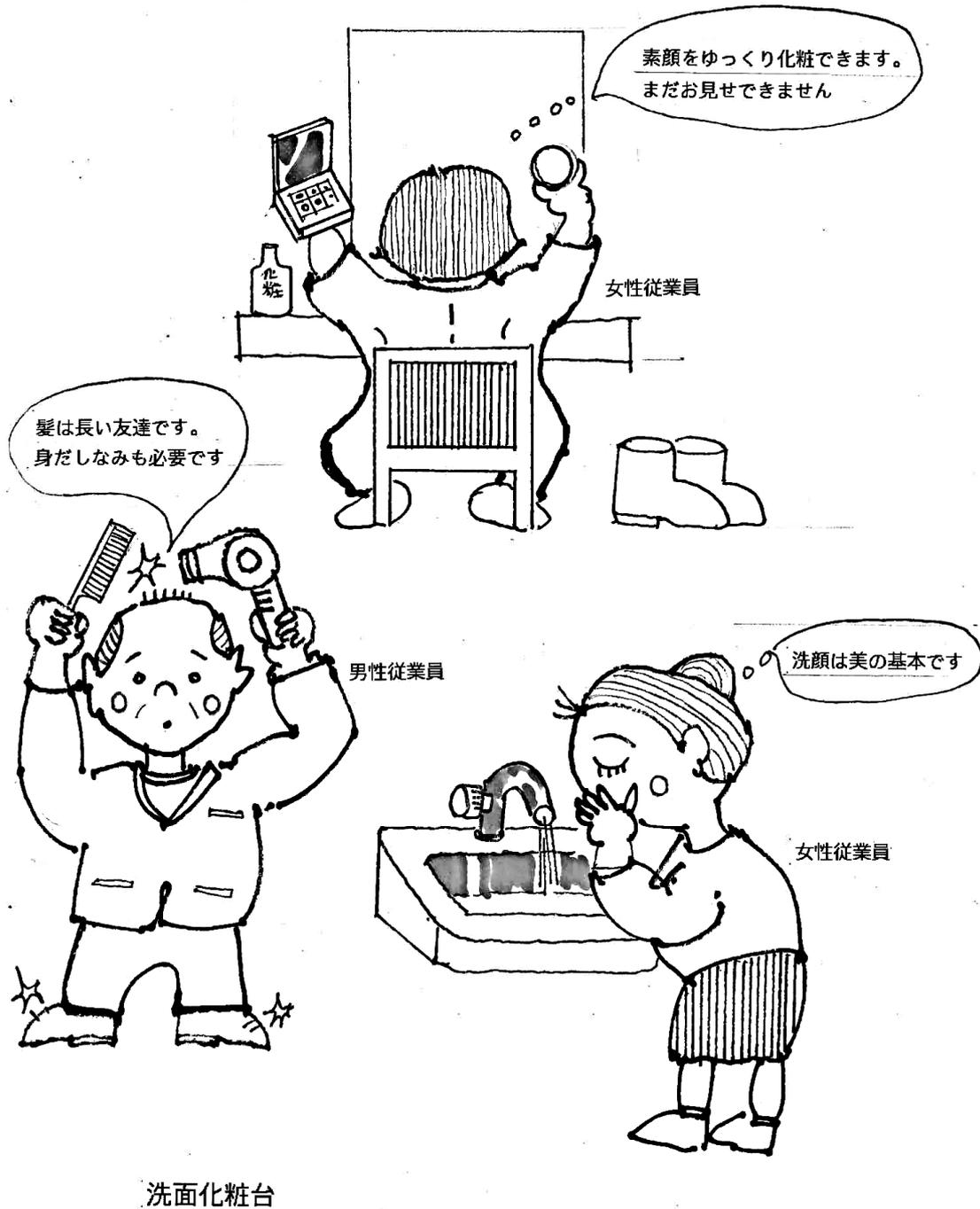
6 膀胱炎

- 膀胱炎とは細菌を原因として引き起こされる膀胱の炎症のことです。
経過により、急性（単純性）膀胱炎と慢性（複雑性）膀胱炎に大別されます。
- 急性膀胱炎の多くは、大腸菌を起因とした上行性感染で、『女性』に多いです。
- 慢性膀胱炎は、尿路の基礎疾患の存在を背景として多様な起因菌により引き起こされ、やや『男性』に多いです。
- 感染によらない原因不明の膀胱炎（間質性膀胱炎）も存在します。

〔男女別の更衣室の設置について考えよう〕

ここからは、男女別の更衣室の設置について考えてみましょう。

Q 更衣室は男女別に改修しなくてもよいのでは？



■ **休憩室、更衣室等については、『事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針』に明記されています。**

労働安全衛生法（昭和47年法律）第57号第71条の3第1項の規定に基づき、『事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針』（以下「快適職場指針」という）は、平成4年7月1日付け労働省告示第59号として公表されました。

以下、抜粋にて示します。

I 快適職場指針の趣旨及び考え方

第1 趣旨

近年の我が国における産業構造の変化や職場におけるOA化、FA化、企業活動の急速な国際化、情報化の進展等に伴う労働環境、作業態様の変化等の中で、職場では、疲労やストレスを感じている労働者の割合が高くなっている。また、工場等においては、重筋作業、暑熱作業等の労働負荷の大きな作業がなお多く存在している。

一方、我が国は、経済的豊かさを実現したが、国民の意識においては、心の豊かさを重視する人の割合が物の豊かさを重視する人の割合を大きく上回るようになってきている。同様に、労働者の意識においても、働きやすい職場環境への取組に対する希望が増えてきている。

さらに、労働力人口の高齢化の進展、女性の職場進出が進んでいる状況の下で、高齢者や女性にも作業がしやすいように作業環境、作業方法等が改善されるとともに、休憩設備等が整備された職場の形成が求められている。

このような状況のもとで、全ての労働者が、疲労やストレスを感じることの少ない、快適な職場環境を形成していくことが重要となっている。

II 快適職場指針の内容

第2 快適な職場環境の形成を図るために事業者が講ずべき措置の内容に関する事項

3 作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設・設備の設置・整備

(1) 「疲労やストレスを効果的に癒すことができるように、臥床できる設備を備えた休憩室等を確保すること」について

① 「休憩室等」の「等」は、休憩できる施設・設備の整備され

た場所が含まれること。

- ② 職場における疲労やストレスの要因となるものには、作業環境、作業方法のほか、職場における人間関係、職場組織等種々の要因がある。また、作業の態様に応じ、労働者の受ける疲労やストレスの形態には、局所疲労、全身疲労等の差異がみられる。このため休憩室は、作業の態様に応じた疲労やストレスを効果的に癒すことができるように整備されていること。

例えば、高温作業等に従事する労働者については、空調設備や冷水器等の設備を設けること、長時間の立ち作業に従事する労働者については、臥床又はゆったり座ることのできる椅子等の設備を設けること、騒音作業に従事する労働者については静かな休憩室を設ける等の配慮がなされていること。

- ③ 休憩室は、休憩する労働者数に応じた広さであること、清潔であること等について配慮することが必要である。また、休憩室内の色彩に配慮するとともに、必要に応じ音楽を流したり、観葉植物を配置する等の配慮をすること。

4 その他の快適な職場環境を形成するため必要な措置

- (1) 「洗面所、更衣室等の労働者の就業に際し必要となる設備を常時清潔で使いやすくしておくこと」について

- ① 「更衣室等」の「等」にはトイレ、ロッカーが含まれること。
- ② 洗面所、更衣室等が使いやすいこととは、作業場所から近いこと、スペースが十分にあること、労働者数に応じて必要な数があること等をいうこと。

第3 快適な職場環境の形成のための措置の実施に関し、考慮すべき事項

3 個人差への配慮について

大多数の労働者が満足する状態に作業環境、作業方法等を改善したとしても、不快に感ずる者がある場合には、これらの個人差に対して配慮すること。

Q 7 女性に畜舎作業をしてもらうことによる効果



〔Q 個人経営・法人経営共通、経営主の立場〕

女性に畜舎内の作業をしてもらうことで、男性が行う場合と比べてどのような違いと効果が出るのですか。

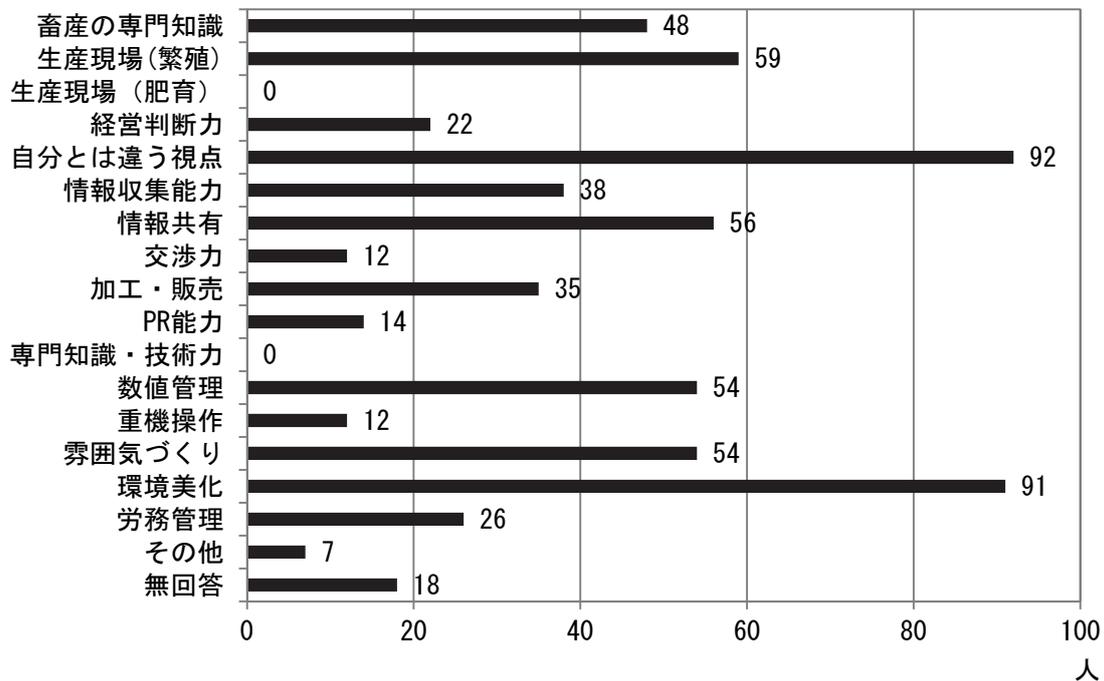
〔アドバイス〕

女性は隅々まで目が行き届きます。畜舎内では、隅々に行き渡ったきめ細かな清掃は衛生対策の向上につながり、健康な家畜を育てる第一歩になります。

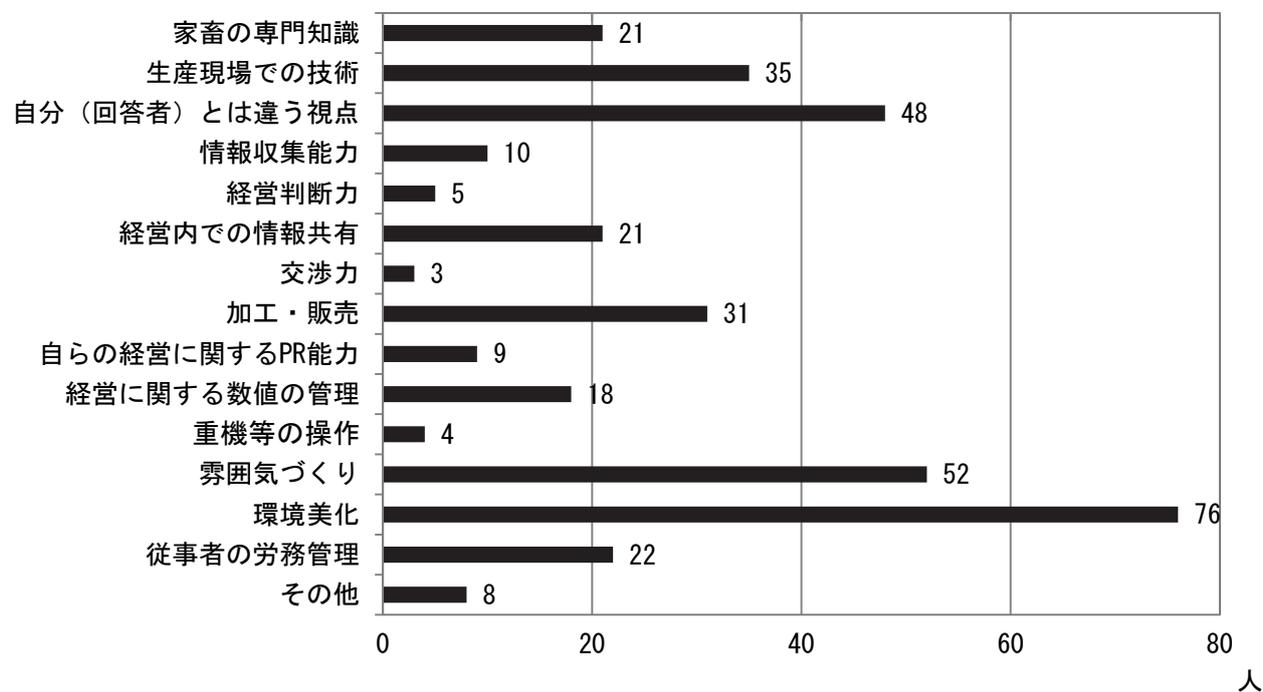


経営主が女性に期待する役割としてあげているのは、中畜実施調査（アンケート結果）では、下表のとおり多くが環境美化を挙げています。

〔個人経営〕



〔法人経営〕



Q 8 家畜の取り扱いを女性に任せられるか



〔Q 個人経営・法人経営共通、経営主の立場〕

肉用牛肥育経営を営んでいます。

肥育牛の出荷体重760kg前後になります。経営内の女性にも出荷作業を手伝ってほしいのですが、作業時に怪我など事故があったら心配です。女性でも安全に肥育牛の出荷作業を行えるような方法を教えてください。

〔アドバイス〕

まず、どのような作業にも怪我などが起こるリスクは大なり小なりあります。そのリスクを如何に軽減するかということと、男性にしかできない作業という意識を変えることが大切です。



その上で、家畜の扱い方を理解するとともに、出荷作業に係る施設・設備等の環境面での対策を施すことが大切です。

以下、出荷作業に係る施設・設備等の環境面での対策を紹介します。

■出荷作業について

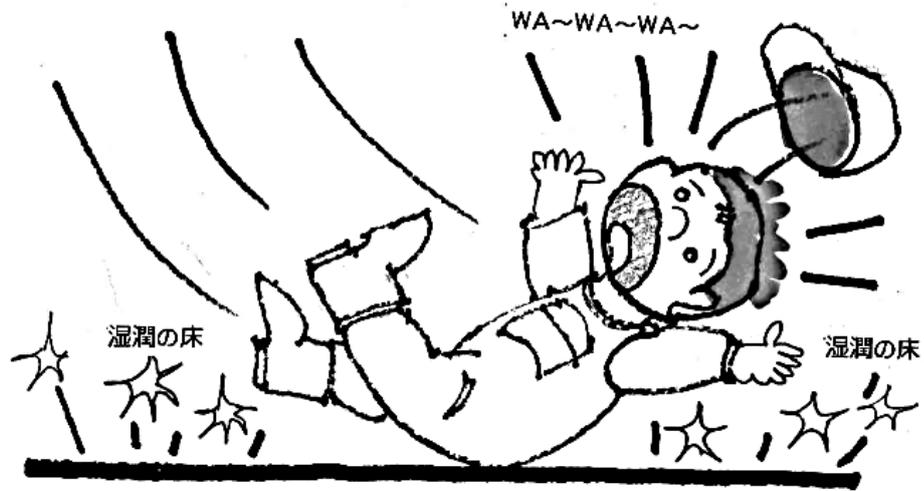
重量物の運搬及び家畜の移動時には床面に負荷がかかります。

そのため、床面は防滑性を有した仕上げが望まれます。

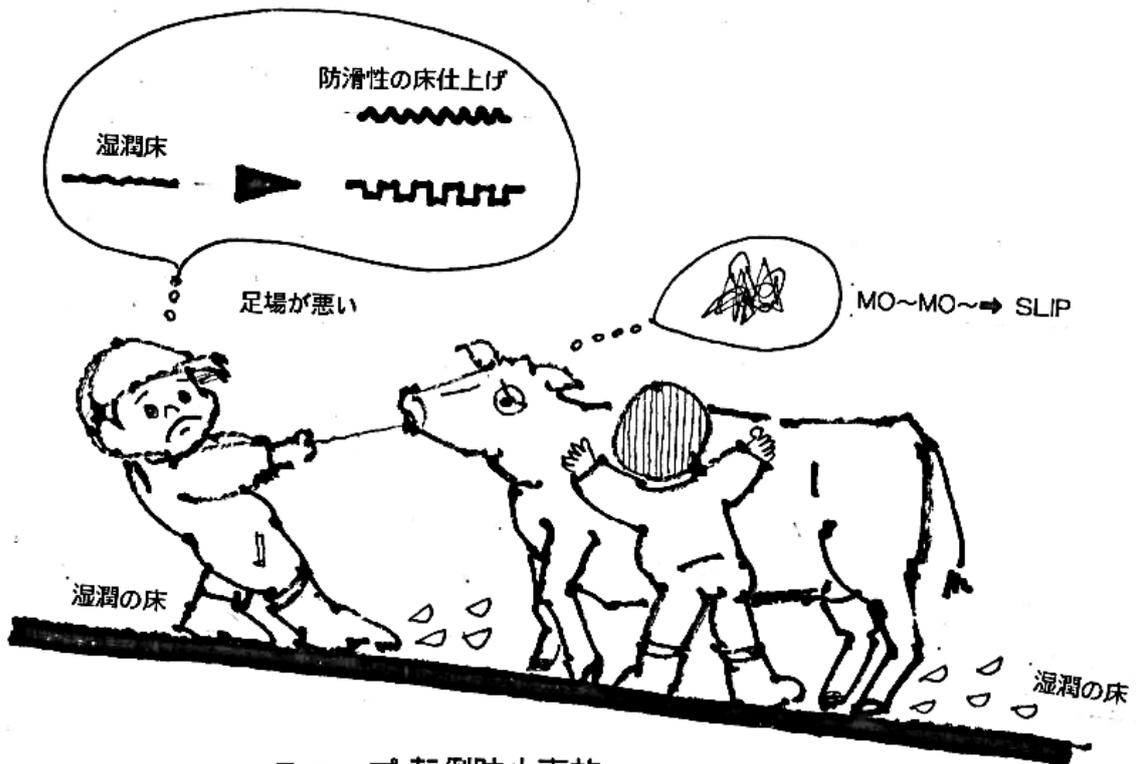
金属面のように平滑な仕上げは、雨天時または家畜のふんの水分付着により滑りやすく転倒等の恐れがありますので十分注意してください。

出荷作業の壁面は突起物による損傷防止のために保護カバー、保護キャップ等の処置が必要です。

出荷時の運搬車両のサイドブレーキ確認と必要に応じて車止め処置が必要です。



転倒防止事故



スロープ 転倒防止事故

Q 9 女性が作業しやすくするために畜舎等施設で工夫 できること



Q

〔Q 個人経営・法人経営共通、経営主の立場〕

私は酪農経営を営んでおり、従業員で働く女性がいます。彼女には家畜のエサやりや清掃を担当してもらっています。

人一倍の頑張り屋ですが、人一倍作業疲れも見えます。

できるだけ、疲れを少なくして怪我をしないように作業を進めてもらいたいと考えており、何か畜舎で工夫できることはないでしょうか。

〔アドバイス〕

◇作業体系を明示しましょう

まず、一日の作業体系を明確にして従業員に明示して理解してもらいましょう。

一日の作業の始まりから終わりまで、どのような作業がタイムスケジュールの中で発生するのかを理解することが大切です。それにより良い意味で力の抜きどころも覚えていきます。

さて、作業体系については白板（ホワイトボード）等を用いて作業内容とそれぞれのタイムスケジュールを視覚的に分かるように明示しましょう。その際のポイントはシンプルに記入することです。畜舎内は事務所と異なり照明が不十分な環境であり、視覚で判断可能なカラーリング表示もあります。

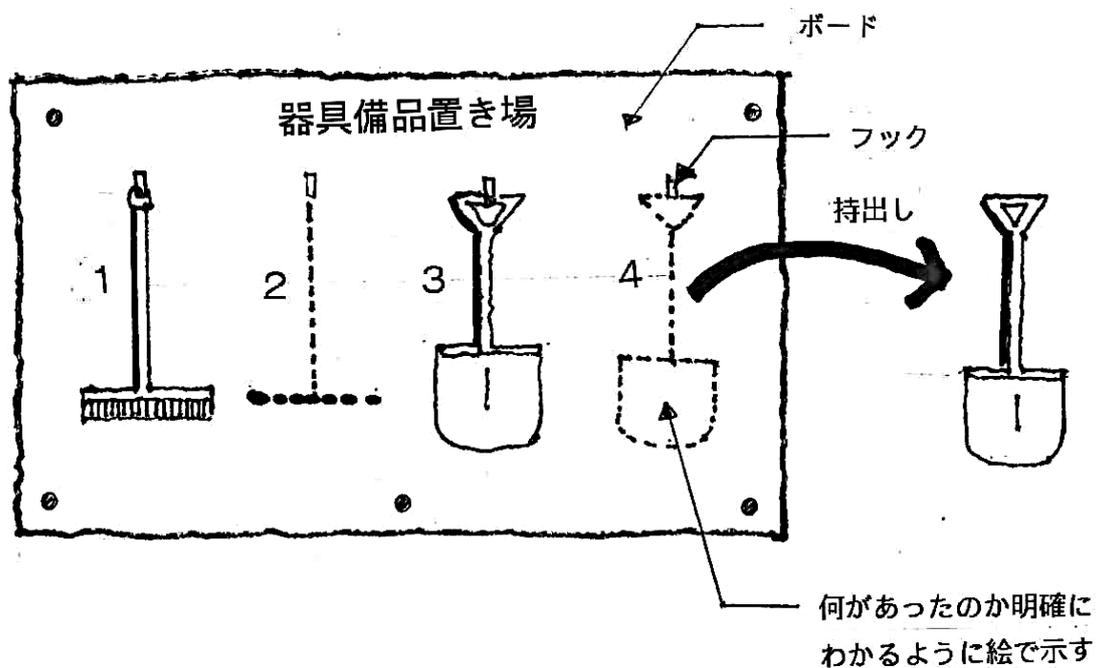
A



作業内容	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	備考
作業																									
清掃点検																									
休憩																									

◇作業に必要な台車やスコップ等の器具・備品の所定の置き場を確保しましょう

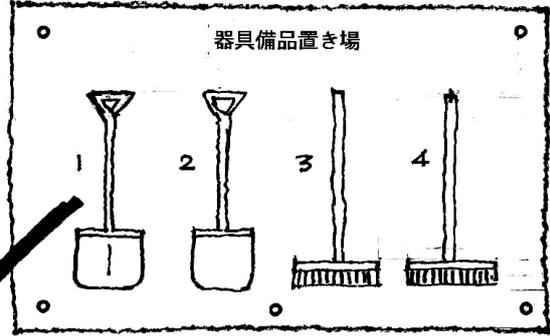
- ・スコップは畜舎内等の壁面に掛け、ボードに形状の絵を描き紛失したかどうか分かるようにします。
- ・台車は床面に塗装で駐車場のように範囲を示し、整理整頓しやすいようにします。
- ・工具類もスコップと同様にして、飼料への混入防止を図ります。特にボルト、ナット等の小物は収納箱に保管しましょう。



◇男女がパートナーとなって作業を進めてみてはどうか

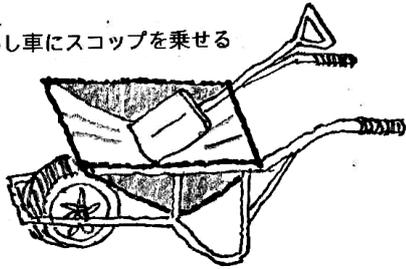
従業員同士、男性と女性と一緒になって同じ作業を共有し、サポートしながら作業を進めていくのもよいのではないのでしょうか。

作業開始。頑張るゾ～



スコップを準備する

手押し車にスコップを乗せる



飼料ストック場所で積み込み



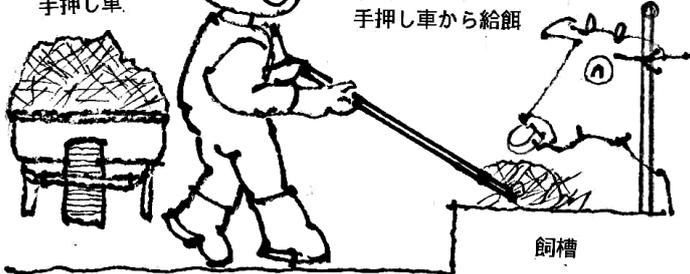
移動

給餌作業完了後手押し車を所定の場所に戻す



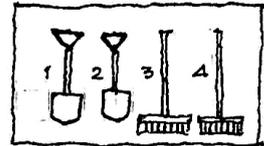
手押し車

手押し車から給餌



飼槽

スコップを所定の場所に返す



Q 10 女性が機械・車両を取り扱いやすくするために工夫 できること



〔Q 個人経営・法人経営共通、経営主の立場〕

女性が機械の操作など取り扱いやすいようにできる工夫はないでしょうか。

〔アドバイス〕

◇安全性の確保

機械の操作をしやすくするための工夫として、前提として安全性を重視しましょう。そのための活動として、KY活動があります。

KY活動とは、作業従事者同士で、事故や怪我を防ぐために、その作業で予想される危険を指摘しあう訓練です。一般的には危険予知訓練とされています。



◇機械等の操作能力の向上

女性だから重機は扱えないとかという固定観念に縛られずに、機械の取り扱いの講習・教習を積極的に従業員に受けさせるようにしましょう。

◇男女で協力し合って作業にあたる

男女ペアで出荷作業を行う等もよいのではないのでしょうか。

また、機械の種類によって作業分担を決める等して対応している経営もあります。

◇作業効率を高めるための機械の導入

- ・オートメーション化
- ・作業効率の良い機械への更新
- ・自動給餌器やロボット搾乳機の導入

など、作業効率化を高めるための機械を導入し、機械を取り扱いやすいように工夫している経営があります。

2 キャリアアップ

経営の中で女性が活躍していくためには、働きやすい環境の整備だけでなく、経営管理や生産管理等の知識・技術の習得など女性がキャリアアップしていくことが大切です。

ここでは、キャリアアップの着眼点について考えてみましょう。

Q11 女性のキャリアアップは経営にどのような効果を与えるのか



Q

〔Q 個人経営・法人経営共通、経営主の立場〕

女性がキャリアアップすることで、経営にとって具体的にはどのような効果が表れるのでしょうか。

〔アドバイス〕

まず、女性・男性に関わらず、経営で働く従事者の持つ技術力がレベルアップしていくことは色々な点で経営に役立ちます。

技術力は、総務や経理等の経営管理部門から家畜の生産部門、加工・販売等の部門、営業部門等幅広くあります。



A



【法人経営における業務別の男女比の割合〔中畜実施調査（アンケート結果）〕】

■法人経営

○経営主家族

区分		男女比（％）	
		女性	男性
性別		30.7	69.3
①飼料給与	製造・調整	5.9	94.1
	給与	22.9	77.1
	残飼処理	20.0	80.0
②繁殖	種付	3.0	97.0
	分娩	18.8	81.3
③ほ育・育成・育すう		30.9	69.1
④家畜移動		14.5	85.5
⑤搾乳	器具準備	36.4	63.6
	搾乳	33.3	66.7
	洗浄	50.0	50.0
⑥出荷・集卵		11.5	88.5
⑦糞尿処理	畜舎清掃	21.9	78.1
	堆肥処理・生産	3.1	96.9
	経営外搬出	0.0	100.0
⑧飼料生産	圃場調整	0.0	100.0
	播種	0.0	100.0
	収穫	8.8	91.2
	収納	5.7	94.3
⑨施設・機械の整備等		3.3	96.7
⑩加工		39.1	60.9
⑪販売		30.6	69.4
⑫体験学習		34.6	65.4
⑬広報		17.6	82.4
⑭経理		43.3	56.7
⑮総務（人事）管理		34.7	65.3

法人経営における経営主家族の女性は主に役員など経営者の立場になり

ますが、主には総務（人事）管理部門・経理部門といった経営判断に関わる業務に関わっているようです。

○従業員

（単位：％）

区分		雇用（パート除く）		パート	
		女性	男性	女性	男性
性別		46.1	53.9	53.3	46.7
①飼料給与	製造・調整	34.9	65.1	42.9	57.1
	給与	35.2	64.8	33.3	66.7
	残飼処理	31.4	68.6	33.3	66.7
②繁殖	種付	45.5	54.5	50.0	50.0
	分娩	44.6	55.4	50.0	50.0
③ほ育・育成・育すう		33.3	66.7	16.7	83.3
④家畜移動		54.2	45.8	44.4	55.6
⑤搾乳	器具準備	52.2	47.8	44.4	55.6
	搾乳	52.2	47.8	44.4	55.6
	洗浄	32.0	68.0	40.0	60.0
⑥出荷・集卵		35.4	64.6	28.9	71.1
⑦糞尿処理	畜舎清掃	14.6	85.4	19.0	81.0
	堆肥処理・生産	13.0	87.0	11.1	88.9
	経営外搬出	12.9	87.1	30.0	70.0
⑧飼料生産	圃場調整	11.5	88.5	28.6	71.4
	播種	15.2	84.8	40.0	60.0
	収穫	22.2	77.8	27.3	72.7
	収納	18.7	81.3	19.0	81.0
⑨施設・機械の整備等		56.5	43.5	92.3	7.7
⑩加工		46.9	53.1	87.5	12.5
⑪販売		54.5	45.5	80.0	20.0
⑫体験学習		52.9	47.1	70.0	30.0
⑬広報		76.5	23.5	88.2	11.8
⑭経理		68.0	32.0	85.7	14.3
⑮総務（人事）管理		0.0	0.0	0.0	0.0

女性従業員は幅広い業務分野に関わっているようですが、家畜排せつ物処理、飼料生産等への関わりは少ないようです。

また、総務（人事）管理部門は経営者判断に関わる部門として従業員の関与はないようです。

経営主家族も従業員においても、女性は幅広い業務分野で畜産経営に携わっています。

キャリア形成は、自分の業務の幅を広げるとともに、経営にとっては幅広い分野の業務に携わることのできる人材を効果的に活用できるメリットが生まれます。

Q 12 女性自身にとってキャリアアップすることのメリットは何か



〔Q 個人経営、働く女性の立場〕

私は、養豚経営を営んでいる男性と結婚をしました。個人経営です。現在は、その経営で主に繁殖管理とエサやりの手伝いをしています。この前、県の出先機関から若手後継者向け研修会への参加案内が届きました。記帳・記録の仕方を学びキャリアアップをしようという内容です。

夫や夫の両親からは参加してみてもどうかと言われていますが、養豚経営に従事するのは結婚が契機であり、まだ日が浅く右も左も分かりませんし、将来的には夫が経営主になる予定であり、正直、私がキャリアアップと言われてもピンときません。

私自身にとって、キャリアアップすることのメリットは何なのでしょう。

〔アドバイス〕

個人経営において大切なことは、経営主は一人であっても経営者は一人ではないということです。

一つ屋根の下で暮らす人たちが生活を共にしながら経営を営んでいく中で、共に意見を出し合い議論をし合って家族として経営を営んでいくことが大切です。

その中で、あなた自身がキャリアアップするということは、家族を組織とする経営にとって高い能力をもった経営者が一人増えるということにつながります。

何よりも、あなた自身のモチベーションの維持・向上、そして、チャレンジできる業務の幅が広がっていきます。さらに、経営にとっては労働力としての人材の活用範囲が広がるということです。

また、発言にはそれを聞かせる人に対する説得力が必要になります。あなたが、外で得てきた知識や経験、キャリアアップして得た能力は説得力を身に着ける大きな助けとなります。





〔Q 法人経営、女性従業員の立場〕

私は、養鶏経営に今度就職した女性従業員です。

社長からは、一生懸命勉強して、色々なことにチャレンジできる職員に育ててほしいと叱咤激励されています。

私自身は、日々遅くまであくせく働くサラリーマンではなく、自然とゆったりした空間の中で楽しく働きたいと農業分野を仕事として選びました。人と出世競争をしたり心労がたたるような仕事はしたくありません。

社長の気持ちはありがたいと思いつつも、しずかに仕事をしていきたいと思っています。

そんな私の考え方は間違っているのでしょうか。

〔アドバイス〕

人が何のために働くかは人それぞれです。

第一に、あなたの考え方は否定されるものではありません。

一方で、経験はあなたの生活や考え方の視野を広げてくれるものです。

あなたの今の生活をそのまま続けていきたいという思いを大切にしつつ、そこに自分なりにちょっとした刺激を与えてみようと考えてはどうでしょうか。

何で私のしずかな生活に波風を立てようとするのとあなたは思うかもしれませんが。

でも、考えてみてください。今のあなたは将来のあなたではありません。いろいろなことを経験しておけば、将来、今のままの自分でい続けるか、新たな自分になっていくか、あなた自身の生き方の選択肢が広がるはずです。

しかし、今経験をしておかなければ、将来、生き方を選択しようにも選択のしようがなくなっているかもしれませんよね。



Q 13 女性のモチベーションの維持・向上に必要なこと



Q

〔Q 法人経営、女性従業員の立場〕

わが社には10人の従業員がおり、そのうち2人が女性です。女性従業員のうち1人は総務部門、1人は生産部門で働いています。最近、総務部門で働く女性従業員が辞めたいと言ってきました。理由を聞くと、待遇に不満があるわけではないが、生産部門で働いている女性従業員が毎日楽しく働いているのを見て、自分との差を感じており自分はダメだなと考えるようになりだんだんここで働くモチベーションが失われてきたというのです。

休みや給与など就業条件は決して悪いとは思っていませんし、現に彼女も満足しています。総務担当としていろいろな事務仕事をこなしてくれていて電話対応や接客などについても評判は良く、できれば辞めないでほしいと考えています。

彼女が会社を辞めないようにするために、どうしたらよいでしょうか。

〔アドバイス〕

女性は男性以上に他人と自分がどう比較され評価されているのかを気にします。

また、自分を周りはどう見てくれているのかを気にしています。

まずは、コミュニケーションから始めましょう。彼女は悩んでいるのです。社内で定期的に打ち合わせ会をしているのかもしれませんが、それにプラスして彼女が何を考え、何に悩んでいるのかを聞いてあげましょう。

そして、何よりも大切なことは彼女の良いところを評価してあげることです。とにかく、良いところよりも悪いところに人は目が行きがちになります。良いところは良いところとしてはっきりと分かりやすく伝えてあげることが大切です。

そして、「隣の芝は青く見える」ということをどのように伝えていくかです。

生産部門で働く女性従業員にも男性集団の中で働く悩みはあるはずです。

部門を超えて互いにコミュニケーションを取れるような場を作っていますか。

互いの悩みを互いに助言し合える環境を作ってあげることも大切です。

そして、その中で、如何にして女性従業員のモチベーションを維持・向上させるかです。彼女は今、あなたの会社で働き続けようという気持ちを失いつつあります。大切なことは、経営内でのコミュニケーション、情報の提供と共有、外部の研修会に積極的に参加させてあげたりして人とのふれあいや情報交換、人脈作りをさせてあげることはないでしょうか。

A



そして、いきなりは難しいかもしれませんが、外部への情報発信を彼女にさせてあげることがモチベーションに維持・向上につながります。

自分が日々していること、自分が関わっている仕事はこんなことなんですよということを外部に情報発信していくことで、仕事に対する前向きなベクトルが自分の中で生まれてくるはずです。



Q 14 キャリアアップを効果的に進める手段



Q

〔Q 法人経営、経営主、女性従業員の立場〕

女性従業員のキャリアアップを進めていきたいと考えています。具体的には、他の経営ではどのように進めているのでしょうか。

〔アドバイス〕

中畜実施調査（アンケート結果）による、法人経営の場合、女性従業員の知識・技術の習得を以下の方法で行っています。

特に多いのは、従業員からの指導があります。

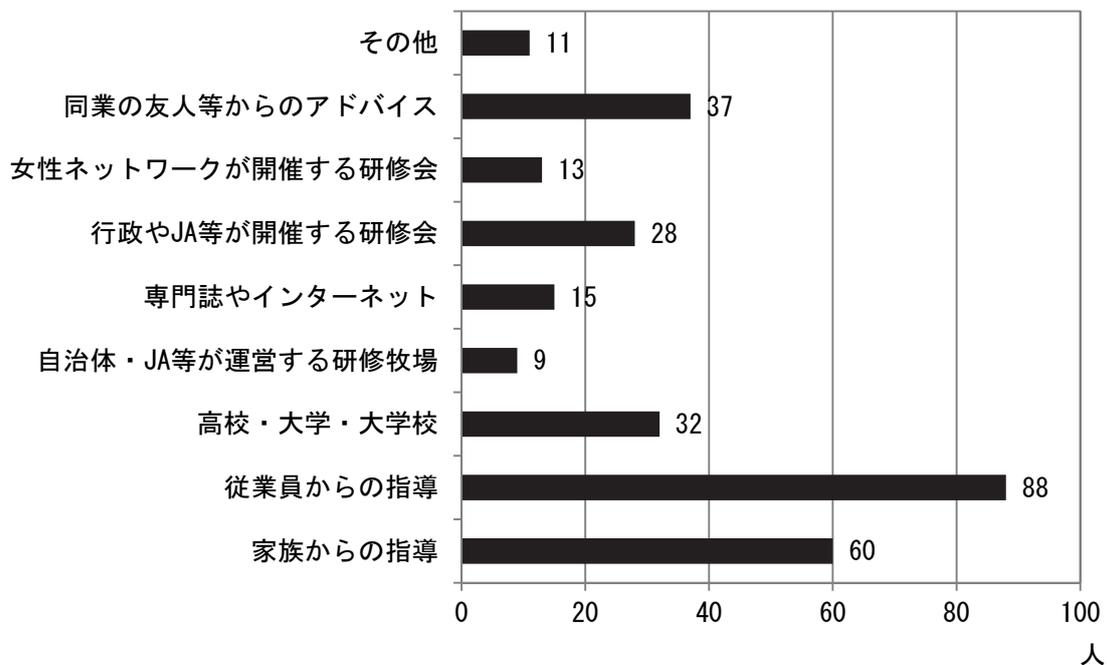
続いて、家族からの指導が多くなっています。これは、経営主家族の中でのサポートということでしょう。

従業員間の相互研鑽やO J T等が経営内での職員教育、キャリアアップ形成に大きな役割を担っています。

また、同業の友人等からのアドバイスや高校・大学・大学校など経営外部とのつながりもキャリアアップ形成の大きな手段となっています。



A

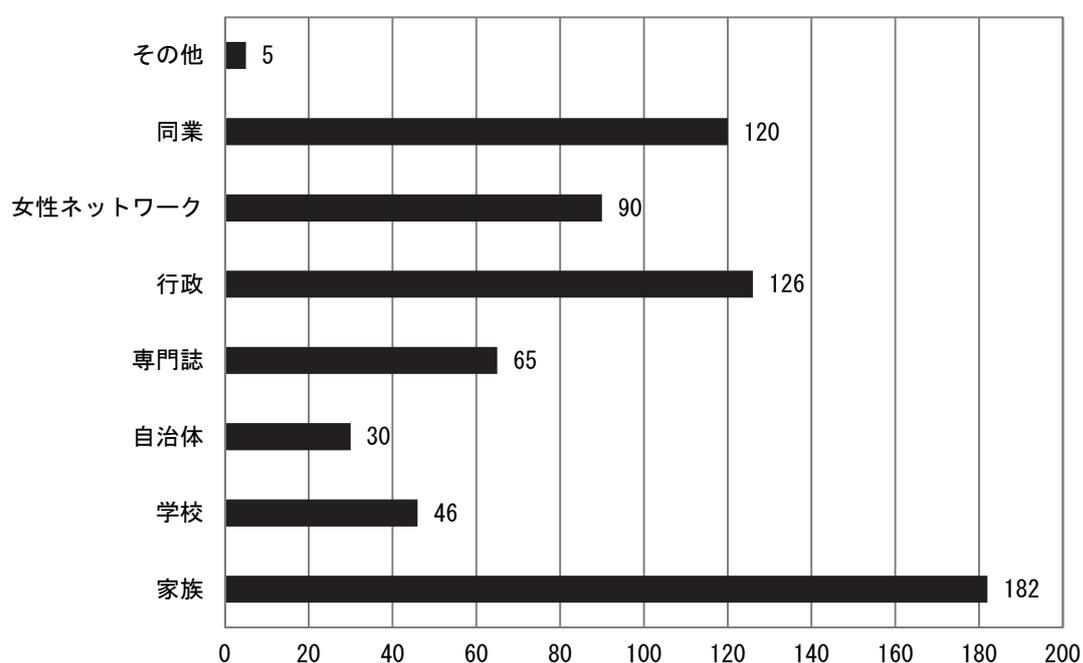


【個人経営の場合】

個人経営の場合は、家族からの指導に続いて行政、同業者からの情報収集、研修会がキャリアアップ形成の大きな手段となっています。

また、女性ネットワークに参加することによる人脈作りや知識習得も大きな手段となっています。

なお、関連組織・企業からの情報収集も知識・技術の習得手段ですが、法人経営に比べて個人経営の場合、積極的に外部に情報収集の働きかけを行っていく必要があります。



Q 15 女性のキャリアアップを進めるために社会全体で変わらなければならないこと



〔Q 個人経営・法人経営共通、経営主の立場〕

私は親から最近、経営を引き継いだ男性経営主です。

これからの畜産経営は高齢化や担い手の確保といった点から男性・女性関係なく一緒に働いていくことを考えていかなければ、産業として生き残れないと考えています。

しかし、色々な会合や部会に集まってくるのは昔と変わらずほとんどが男性です。

女性にもキャリアアップをしてもらって畜産の世界が変わっていかなければいけないと感じていますが、私個人が主張してもなかなか周りの理解が得られません。

どうしたらよいか悩んでいます。

〔アドバイス〕

女性の経営参画や外部への進出を考えていく上で、経営個々にのみ着目するのではなく、農業社会が持つ意識を見つめ直すことが大切です。



- ・農業社会の持つ意識改革
- ・経営者意識の改革
- ・家族の中における女性の役割に対する旧態依然とした考え方の改革

これらのことを女性だけで考えるのではなく、男性も巻き込んで一緒に議論の波を起こしていく必要があります。

【経営支援者の皆さんへ】

経営に携わる女性や男性が一人で農業社会や経営者の意識を変えていくことは出来ることはありません。

農業・畜産を支えている経営支援者の皆さんの力強い後押しが重要な役割を担っていきます。

3 ワーク・ライフ・バランス

農業は、職場と生活の場とが空間的にも時間的にも分離しきれないことから、ワーク（仕事）とライフ（生活）のバランスをとることが大切な職業といえます。この点で女性のライフサイクル・家族周期のステージ別にその課題や対応について考えていきましょう。

（1）女性のワーク・ライフ・バランスを考えた経営のポイント

Q 16 就農、結婚・出産期のポイント



Q

〔Q 個人経営・法人経営、経営主の立場〕

今度、息子が結婚し我が家に妻となる女性を迎い入れ、経営にも従事してもらう予定です。

女性が、生家と異なる夫の家族の新たな一員として馴染んでいくこと、また、初めての地に女性を迎い入れるにあたって注意すべきことはありますか。

〔アドバイス〕

◇家族や地域とのつながりのつくり方

第一に大切なことは、息子と結婚する女性が家族の一員としての役割が明確になり、居場所を持てるようになることが大切です、地域に早く馴染んでもらうことです。



A

Q 1において、「家族経営協定」について述べましたが、家族の一員として、また、農家経営の中での農業と家事における役割が明確になり、役割分担を家族みんなが認め合うようにしていくためには、結婚という節目を契機として「家族経営協定書」の締結が大切となります。

結婚によって女性は、生家とは異なる夫の家族の農業経営や生活運営に携わっていくこととなりますが、まず、経営全体の中での彼女の役割分担を明確化することが大切で、そのことによって家族に一員としての自覚が持てるようになります。

結婚による就農の場合は、出産・子育て時期と畜産の仕事を覚えキャリアを積んでいく時期が重なってきます。しかし、このステージでは、生活面での役割が主となって、家族が健康で働いていけるように生活運営の役割を担っていくことができるよう、皆できちんとそれぞれの役割分担を認め合い評価していくことが大切ですから、協定書でその点を明確にするようにしましょう。また、

いわゆる「嫁」として家族の一員になりきれず、自分の意見が言えない立場とならないような配慮をした内容を協定書に盛り込んでいくようにしましょう。

畜産の作業には十分関われませんが、家事・育児に専念する中で、将来の経営に関わっていく準備期間として、出産・子育て期ならではの時間の使い方、畜産経営に役に立つ「資格」の取得に挑戦する、経営簿記について勉強するなど、農業経営の状況がつかめるような配慮や支援をしていくことも必要でしょう。

このように、女性のライフサイクルにそった、ワーク・ライフ・バランスのツールとしての家族経営協定の締結推進は、必須と言えましょう。

次に、地域社会へ一日も早く馴染んでもらうことについて考えていきましょう。

本人が地域における孤独感や経営の中でのプレッシャーを感じないように、家族の皆さんや地域の皆さんから迎い入れる支援が大切になってきます。

その一つの手法として、若い世代の皆さんは、実際に人と面と向かって会うような機会づくりだけでなく、LINE等のSNS（ソーシャルネットワーク）を使って日常的に人とコミュニケーションを取っています。

親世代の皆さんにとっては、生身の会話でないことに違和感を感じることもあるかもしれませんが、うまくこのツールを活用することがポイントになります。

また、初めての土地で、子供を出産し子育てでしばらく経営から離れなければならなくなった時でも、畜産版ママさんデビューをして地域や周りの畜産経営の妻同士のつながりを作ることができます。

女性がその時々で迎えるライフステージの中で、いかにして地域や周りの畜産仲間との接点を持ち続けることができるかを考え支えていきましょう。

◇法人経営における経営内のバック・アップ体制

中畜実施調査（アンケート結果）において、法人経営の経営主に「女性が働きやすい職場とするために取り組んでいること」について聞いたところ、全体傾向としては、次の順で回答が多くありました。

- ①最も回答が多かったのは、「結婚しても働いてもらえるようにしている」
- ②続いて、育児に際しての配慮（休暇や就業時間の短縮等）
- ③出産に際しての配慮（休暇や就業時間の短縮等）
- ④介護に際しての配慮（休暇や就業時間の短縮等）

の順になっています。

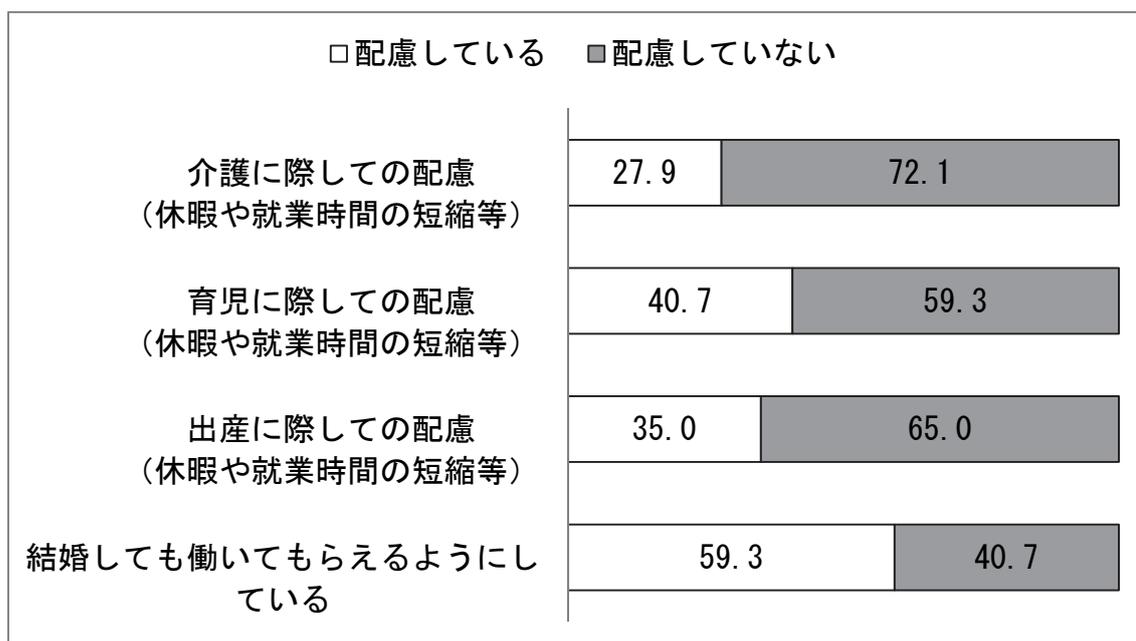
基本は「結婚しても働いてもらえるようにしている」ということで、これは、結婚、出産、育児といった女性の就労条件に大きく関わる第1段階のハードル

をまずはクリアしてもらおうためとみられます。

さらに次のライフステージである出産、そして育児等への対応という形に
なげているとみられます。

なお、「出産に際しての配慮」よりも「育児に際しての配慮」が高いのは、そ
の対象期間の長さの違いを経営主が考慮・判断し、それが調査結果に反映され
たものと推測されます。

(単位：%)



このように多くの経営ではワーク・ライフ・バランスに配慮しつつ結婚や出
産、子育ての中で女性には畜産に従事し続けてほしいと考えています。

その対応策として、

- ・第一に経営内での周りの理解が大切です。
- ・そして、具体的な経営としての対応策をつくることです。

例えば、勤務シフトを柔軟に組み、女性の意見も聞きながら出勤時間や退勤
時間をずらしたり、突発的に女性従業員が休む必要が出た時に対応できるよう
な体制をつくっておくといった経営内のバックアップ体制を作っておくことが
大切です。

その前提として、日頃から女性従業員や周りの従業員とのコミュニケーション
と理解形成を図っていくことが大切になります。

Q 17 子育て期のポイント



〔Q 法人経営、経営主の立場〕

ついこの前、女性従業員からしばらく休職をして子育てに専念したいとの相談を受けました。本人は復職を希望しています。

経営主である私としては、彼女の希望通りにしたいと考えていますが、他にも女性従業員がいる中、今後もいろいろな相談が来るであろうことを考えると、会社として整備しておくべきことは何でしょうか。

〔アドバイス〕

まず、女性従業員が子育て期間、休職する場合と働き続ける場合とに分けて考えるべきでしょう。

◇子育て期間中、休職したい場合

大切なことは、子育て期間が終了して復職した時に、スムーズに業務に入っていけるように体制や対応を考えておくことではないでしょうか。

その一つとして、休職中にも、ブランクを感じないように、「〇〇農場通信」等を送り、会社の近況などを知らせていくことが大事なことはないでしょうか。



◇子育て期間中も働き続けたい場合

女性従業員の個々の事情に柔軟に対応できるような就業条件の整備や周りの理解が必要です。

そして、子育て期はマイナスではないという視点とポジティブアクション（固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、〇〇職に女性はほとんどいない、〇〇以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組）が重要なのではないのでしょうか。

例えば、子育て期間中で経営の一線から外れることになる時期だからこそ、畜産に係る技術習得など畜産従事者としてのスキルアップを図れる時期でもあり、それを支援していくことも意義があります。

Q 18 子育て終了後のポイント



Q

〔Q 個人経営、経営主の立場〕

我が家では、子供たちも大きくなり妻が子育てに専念しなければならぬ時期が終わりました。

今後は、妻にも積極的に経営に参画をしてもらい一緒に経営を営んでいきたいと考えています。

これから夫婦一緒に経営を盛り上げていくために妻が持つ女性の力を発揮してもらいたいと考えていますが、何かヒントはありますか。

〔アドバイス〕

子育てに集中する時期が過ぎると、経営に関わる時間を多くとれるようになります。

まさしく、経営の基幹的労働力として女性が関わっていける時期になります。

経営を動かしていくパートナーとして経営全体のマネジメントに女性にも参画してもらいましょう。

この点で、このステージでのポイントを見ていきましょう。

昨今、経営の継続自体が困難な状況の下では、経営主へ負担が集中する傾向にあります。しかし、経営主主導では努力の限界に達しており、生活を共にする家族全員の「総合力」「家族経営力」によって乗り切ることが経営改善策にもつながります。子育てが一区切りついた子育て後は、まさに女性も共同経営者としての役割を持っていくようにしましょう。

経営者とそのパートナー、後継者世代による農業経営の「良き家族経営力」を引き出すためには、家族個々の「農業・農村生活への想い」を共有し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれた環境づくりが必須です。

女性は農業労働のみならず、地域行事への労務提供はもちろんのこと、家事・育児・介護等の負担が大きいので、その改善に向けて、家族の理解と実践がなければ女性の能力を引き出すことができません。また、夫婦が対等に共同経営者として農業に取り組むことで経営発展につながることを期待されます。

「良き家族経営力」を引き出し、抱えている問題を家族全員が共有化し、共通の経営目標にむけて合意を形成していく形で、このステージでの「家族経営協定書」の締結内容を見直していきましょう。

また、女性は、母性が持つ生命への想い、消費者目線の考え方を持っています。例えば、加工・販売に取り組んでいるかいないかに関わらず、生産された

A



畜産物が消費者の口に入っていくことは一緒です。家畜を育て畜産物を生産していくにあたって消費者を意識することは大切なことです。

経営の企画、生産活動や販売戦略の工夫、さらには環境美化など女性が持つ能力はもっともっと畜産経営に生かしていけるのではないのでしょうか。

◇法人経営、経営主の立場

法人経営にあっても個人経営と同様です。

役員として経営を動かしていくパートナーとして女性・妻の能力が発揮できる環境や役割を与えているのでしょうか。

代表者以外の役員も経営を考えていく共同経営者です。中畜実施調査（アンケート結果）では、多くの法人経営主が女性に期待する役割として「自分と違う視点」を求めています。

自分では気付かない経営のヒントも女性の発想・提案により見つかるはずですよ。

また、子育て期が終了した女性従業員は、これまで経営に十分に関わってこれなかったことや畜産の知識・技術を十分に習得できていないことを悩んでいるかもしれません。

これまで会社に十分に貢献してこれなかったことに後ろめたさや申し訳ないという気持ちを女性従業員が持っているかもしれません。

そういった悩みを抱える女性に対しては、経営者から積極的にコミュニケーションをとっていきましょう。

大切なことは、女性従業員本人が今後、積極的に畜産に関わっていきたいという気持ちを持っているのかを確認することです。

本人が畜産に関わっていきたいという強い気持ちを持っているのであれば、「もう遅い」ということはありません。

畜産経営の多様化が進む中、女性の活躍できる場、女性だからこそ担える役割は多くなってきています。

女性従業員と今後の業務や経営における役割について十分に話し合うことが大切であり、何よりも自分はこの会社に必要とされているという気持ちを持ってもらえるようにすることが重要です。

◇法人経営、女性従業員の立場

子育て期が終了した女性の皆さん、これまで経営に十分に関わってこれなかったことや畜産の知識・技術を十分に習得できていないことを悩んでいますか。これまで会社に十分に貢献してこれなかったことに後ろめたさや申し訳ないという気持ちを持っていませんか。

大切なことは、あなたが今後、積極的に畜産に関わっていきたいという気持ちを持っているのかどうかです。

積極的に関わっていきたいという気持ちを持っているのであれば、そのことを経営者に話しましょう。話しにくければ、従業員仲間に相談をしましょう。

- ・女性が畜舎の清掃をすると隅々まできれいにしてくれる
- ・家畜への接し方が丁寧である
- ・機械・器具の扱いが丁寧である
- ・畜産物の加工・販売において、消費者目線に立った商品開発や販売戦略を立てることができる

など女性だからこそ持っている能力があります。

その能力は、しばらく経営から離れていたり、十分に関わってこれなかったとしても失われるものではありません。

(2) 産休・子育てにより女性従業員が休む場合、その間の雇用確保を経営者としてどう考えるべきか

Q 19 産休・子育てにより女性従業員が休む場合、その間の雇用確保を経営者としてどう考えるべきか



〔Q 法人経営、経営主の立場〕

今度、私の会社で働いている女性従業員が子育てで長期に会社から離れることとなりました。やる気があれば、彼女にはいつかは会社に戻ってきてもらいたいという気持ちを持っています。

しかし、彼女が会社を休んでいる期間、その抜けた穴を埋めるため、新たに従業員を雇用しなければなりません。

彼女が会社に戻ってくれば、抜けた穴を埋めるために雇った従業員とで雇用者がダブってしまうということに悩んでいます。

どうしたらよいでしょうか。

〔アドバイス〕

女性の活躍・活用は、畜産経営にとっての担い手確保の面でも必要です。

女性が置かれている環境を捉えて、その環境の中で如何にすれば継続して女性が働き続けられるようにできるのか、そして、具体的にどう対応していくかを考えることが大切ではないでしょうか。

その上で、女性従業員が完全に退職してしまうことで、

- ・優秀な人材が流出してしまうこと、優れた人材は簡単には育成することは出来ないこと、
- ・必要な人員が確保できなくなるということ、
- ・従業員育成に掛けた育成費が将来に亘っていきこないということ

を考えましょう。

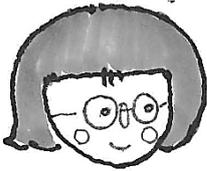
雇用人数の重複については、女性従業員が休むことによる穴を埋めるために新たな雇用が必要になるのか、業務内容、作業体系、コスト等を見直し経営の効率性や労働生産性を上げていくことで対応できないかを考える必要があります。

また、新たに従業員を雇用した後で女性従業員が戻ってきた時に、戻ってきたことが経営全体に与える効果や新たな取り組みの創出など幅広い視点で経営ビジョンを考え、シミュレーションしてみましよう。



4 女性が外に出ていける環境づくり

Q20 外に出ていきたいが家族の理解が得られない。どうしたらよいか



〔Q 個人経営、女性の立場〕

よく、女性仲間に地域の女性ネットワーク活動への参加や県外視察研修に誘われます。一度、夫や夫の両親に相談したところ、理解を得られず参加できませんでした。

私は参加したいのですが、どうすれば家族の理解が得られるのでしょうか。

〔アドバイス〕

まず、外に出ていくためには、あなたの想いと出ていくことご自分の目的をしっかりと家族に伝えることが大切です。

自分から諦めてしまっは変えられるものも変えられません。

そして、自分だけで頑張らずに、外部の経営支援者（行政、農協、畜産協会等）にも手伝ってもらい家族にアプローチをしてもらってはどうか。

実際に、ある県では行政機関が「是非、奥様を地域のネットワーク活動に参加させてあげてください」という手紙を旦那さんに送った例があります。

それは効果があり、多くの女性たちがネットワークに参加するようになったそうですよ。



Q21 女性が外に出ていくことのメリットは何か



〔Q 個人経営・法人経営共通、経営主の立場〕

最近、私の妻あてに地域の女性ネットワーク活動や研修会への参加を誘う案内がきます。対外的な活動は私が担い、妻には家庭のことも含めて経営内のところをしっかりと支えてもらい、あまり外には出ないようにしてもらいたいと思っています。

妻は何も言いませんが、案内をくれる組織や畜産仲間からは妻にも参加してもらいたいと言われます。

経営としては、私が会合や研修会に参加して情報を収集することで経営に十分に生かされていると考えています。

それに加えて、妻が外部の集まりに参加することで経営にとって何かメリットがあるのでしょうか。

〔アドバイス〕

夫婦2人で経営を営んでいるのであれば、まず考えたいことは、経営が夫1人で成り立っているものではなく、夫と妻の両輪で回っているということです。



そして、妻も経営者の1人だということです。

双方が互いに人とながり、知識を蓄積し、それを持ち寄って経営に生かしていけば、経営にとっては2倍の力になりますよね。

では、女性が外に出ていくことのメリットは何か。

まず、次のことが挙げられます。

女性自身にとって、

- ・人とのつながりが広がる。
- ・知識が蓄積される。
- ・経営への参画意識が強くなる。

そして、女性が外部から持ってきた情報・知識・経験が経営の発展・改善につながり、経営としての基盤や収益性の向上につながっていきます。



〔Q 個人経営・法人経営共通、家族内の女性の立場〕

私あてに地域の女性ネットワーク活動や研修会への参加を誘う案内がきます。これまではあまり参加してこなかったのですが、何か参加することでメリットはあるのでしょうか。

〔アドバイス〕

あなた自身にとっても経営にとってもメリットがあります。

◇あなた自身にとってのメリット

- ・人とのつながりが広がります。
- ・そのつながりの中で知識が蓄積されます。
- ・経営に従事するモチベーションの維持や向上につながります。
- ・経営に参画しているというあなた自身の意識が高まり、経営判断の場面で意見を言っていこうという気持ちにつながっていきます。経営は夫1人で回しているわけではないのです。経営を発展させていこう、より良くしていこうという時には家族皆で考えていきましょう。自分だけでは気付かないアイデアが出てくるはずですよ。



◇経営にとってのメリット

外部との人とのつながりとそれにより蓄積された情報・知識・経験は経営の発展・改善の大きな参考になっていきます。

実際に、女性ネットワークに参加して仲間が運営する農場視察を行い、そこで得られた情報を自分の経営のヒントにしたという事例は多くあります。

特に女性は、互いに高い壁を置くことなくさまざまな情報交換をします。その情報は必ず経営に役立ちます。

Ⅲ 女性が働きやすい環境づくりに関する畜産女性の意識

1 調査概要

(1) 調査方法・内容

東京都下に畜産女性を参集し意見交換形式により、畜産女性を取り巻く職場等環境整備、キャリアアップ、ワーク・ライフ・バランスなど女性が働きやすい環境づくりに向けての課題と対応について聞き取り調査を実施しました。

(2) 調査対象

平成27年度 個人・法人経営に携わる女性12名

平成28年度 主に法人経営の女性役員14名

(3) 対象とした経営の畜種

酪農経営、肉用牛経営、養豚経営、養鶏経営、複合経営

2 主な意見

(1) 男性との違い、女性の活躍を妨げている課題や意識

①男性に対する意見

- ・男性は大きく仕事をし、細かいところは見ない。
- ・男性は女性の仕事を決め、その仕事は女性がやるべき領域と限定づける。
- ・女性が主体的に仕事をしているという理解が少ない。
- ・女性は自分のために外に出ているのではなく、女性は、経営における自分の役割として外に出ていっているという理解が少ない。

②社会全体の意識に対する意見

- ・親の面倒、子供の面倒、仕事の中で自分の時間をつくることはできない。
- ・家族、経営の中の暗黙の了解・取り決めから女性を解放することが必要。
- ・社会的な役割に男女の別はないことを理解することが必要。
- ・将来の担い手である子供たちに男性優位の考え方を引き継がないことが必要。

③若い世代の女性に関する意見

- ・若い女性に家事・介護すべてを自分が負うべきという認識はない。
- ・若い女性同士は他人とのつながりを欲している（ツールの活用）。

④女性が活動しやすくするための工夫

- ・女性同士が語り合える場の創出、若い女性を引き込むための勉強会。
- ・言いたくても言えない女性が言い出せるような支援・アイデア。
- ・女性の意見を経営支援者から男性に伝えることで女性が動きやすくなる。
- ・女性が疑問を投げかけることが大事。
- ・男女一緒に働く環境・考える場を積極的につくっていく。

(2) 女性が活躍できるようにするための工夫等

①工夫

- ・LINE、Facebook等のICTなどを活用したこまめな情報共有。
- ・女性役員・従業員を経営の全面に出す(=女性のモチベーションの維持)。
- ・ワーク・ライフ・バランスを踏まえて、柔軟に人員シフトを実施。
- ・トイレ、更衣室を男女別にするなど働きやすい環境の整備。
- ・小回りの利く機械の導入など設備的な工夫。
- ・一人では難しい作業を女性同士ペアで行うなど労力負荷の軽減。
- ・飼養部門と販売部門等の垣根を越えて、オールマイティーな従業員の育成。

②女性従業員の特徴

- ・掃除など、同じ作業でも男性よりも細やか。
- ・男性従業員の方が途中で辞める率が高い。
- ・他の従業員と平等に自分を扱ってくれているかという感情を持ちやすい。

③男性よりも女性役員の方が持っている高い能力

- ・従業員へのこまめな助言、会話など労務管理の能力。
- ・経理部門等の経営管理能力(収益性の向上に貢献)。

④自分自身の気付き

- ・外に出ていけるようになったのは、自分自身の気付き。
- ・外に出ていくことで仕事に対する自覚が生まれる(経営メリット)。

(3) 結婚期など各起点での仕事の変化や対応・失敗談

①結婚期

- ・結婚後、知識と技術を習得していった。

②出産期

- ・出産する朝まで作業に従事していた。今の若い人にそれは求められない。

③20～40歳代の苦勞

- ・朝の家畜のエサやり、育児、家事、親の面倒すべてを妻が負担してきた。
- ・「女は勤めても何にもならない、家にいて働くもの」と親に言われてきた。

④外に出ていくようになった（出ていけるようになった）きっかけ・効果

- ・経営表彰がきっかけ。
- ・他の畜産人と会えることは、同じ経験をしている者同士分かり合える機会になる。

⑤その他

- ・夫の考え方を変えるために、地域の男女共同参画の集まりに参加。

IV 畜産女性を取り巻く課題への対応策の考察と提言

まず、個人経営をイメージして畜産女性を取り巻く課題への対応策を考えてみましょう。

多くの点は、女性役員、女性従業員に置き換えることで法人経営にも参考になるものですので、法人経営の皆様も参考にしてください。

1 畜産女性のライフサイクルとキャリア形成

女性が畜産に就農するきっかけは、大きく、実家の経営を継ぐ場合と結婚を機に夫の実家の経営に入る場合の2つに分かれます。

いずれの場合にあっても、畜産女性の就農後のライフサイクルとキャリア形成は下図のとおり、キャリア前期、キャリア中期、キャリア後期に分けて考えることができます。

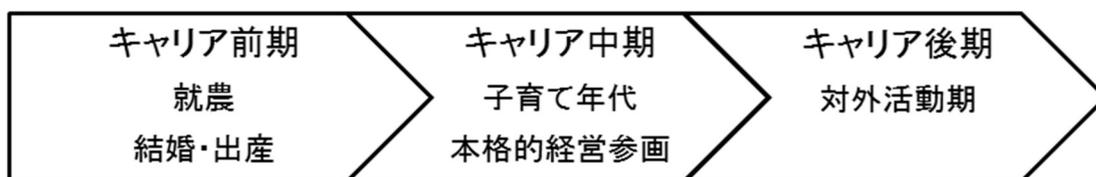
キャリア前期は就農期として、ライフサイクルでは結婚・出産期に該当します。

キャリア中期は子育て年代であると同時に本格的に経営参画をしていく時期に入ってきます。

そして、キャリア後期は、子育てが終了して対外活動にも多く関わっていく時期になります。

(個人経営)

畜産女性のライフサイクルとキャリア形成の問題を考えてみよう



2 キャリア前期【就農期（結婚、子育て）】

結婚を機に夫の実家の経営に入る場合を想定して、キャリア前期の女性を考えていきましょう。

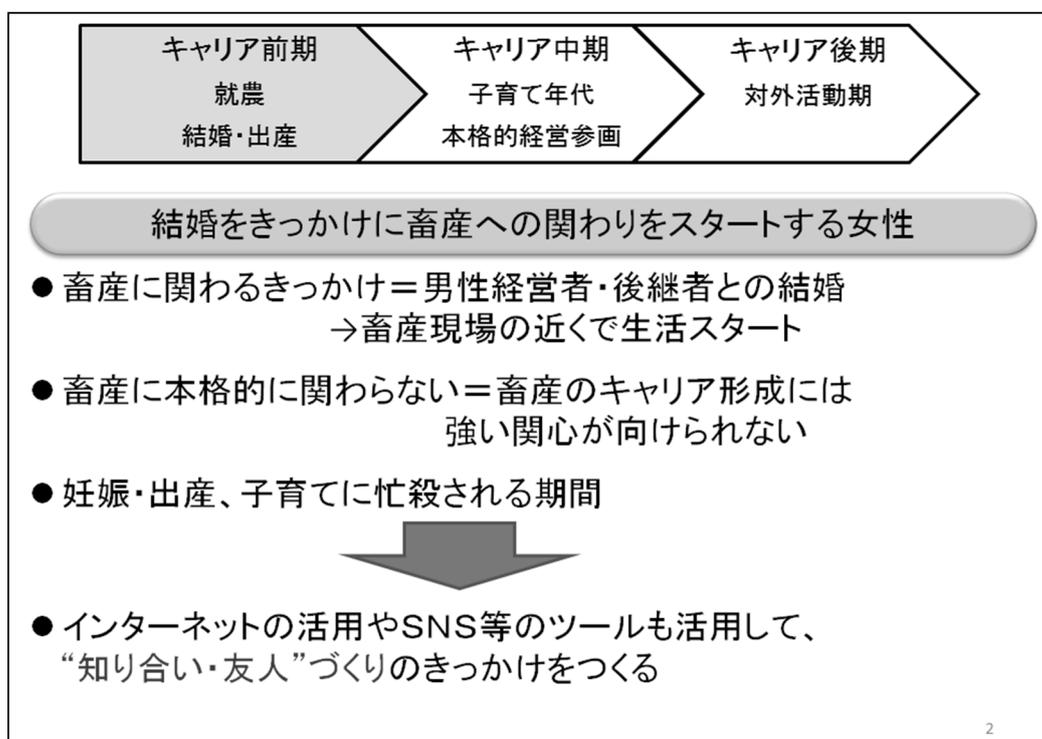
まずは、畜産に関わるきっかけですが、男性経営者や後継者との結婚により畜産の現場の近くで生活がスタートします。

この時期は畜産には本格的に関わらない女性も多いため、女性も畜産に関するキャリア形成には強い関心が向けられない場合も多いのではないのでしょうか。

一方で、家庭生活の中では、妊娠・出産、そして子育てが始まるとしている場合も多く、家庭における役割に忙殺されることも予想される時期ではないのでしょうか。

この時期に大切なことは、将来畜産に携わっていく女性としてのコミュニティ形成です。コミュニティ形成のポイントは、その手段が実際に対面しての人と人との交流だけではないということです。インターネットやスマートフォンの普及により面と向かって頻繁には合うことが難しくても、SNS等を使って日常的にコミュニケーションをとることが可能な時代になっています。

いろいろなツールを積極的に活用して、自分なりに周りの人たちとのコミュニティをつくり、それを家族や周りもサポートしていくことで、畜産女性がスムーズに地域や家族に溶けこめていけるのではないのでしょうか。



次に、学校を卒業して、後継者として畜産に従事し始める女性や従業員として就農する女性のキャリア前期を考えてみましょう。

これらの女性は「結婚を機に」の人と比較すると、自ら積極的に仕事として畜産を選んでおり、畜産女性としてのキャリア形成を早い段階で意識しやすいとも考えられるのではないのでしょうか。

このような女性に対しては、女性それぞれの意識・関心の強弱の違いを考えながら、畜産のキャリア形成に向けた取り組みやきっかけづくりを提供・サポートする準備を行うことで、その後のキャリア形成が円滑なものになっていくのではないのでしょうか。

学校卒業時に畜産を仕事に選択する女性

- 畜産業を積極的に選択＝最初の段階からキャリア形成を意識



- 女性の意識・関心の強弱による対応の違いを想定して、畜産のキャリア形成に向けた取り組みやきっかけづくりを提供・サポートする準備が大切

3 キャリア中期【子育て年代（本格的経営参画）】

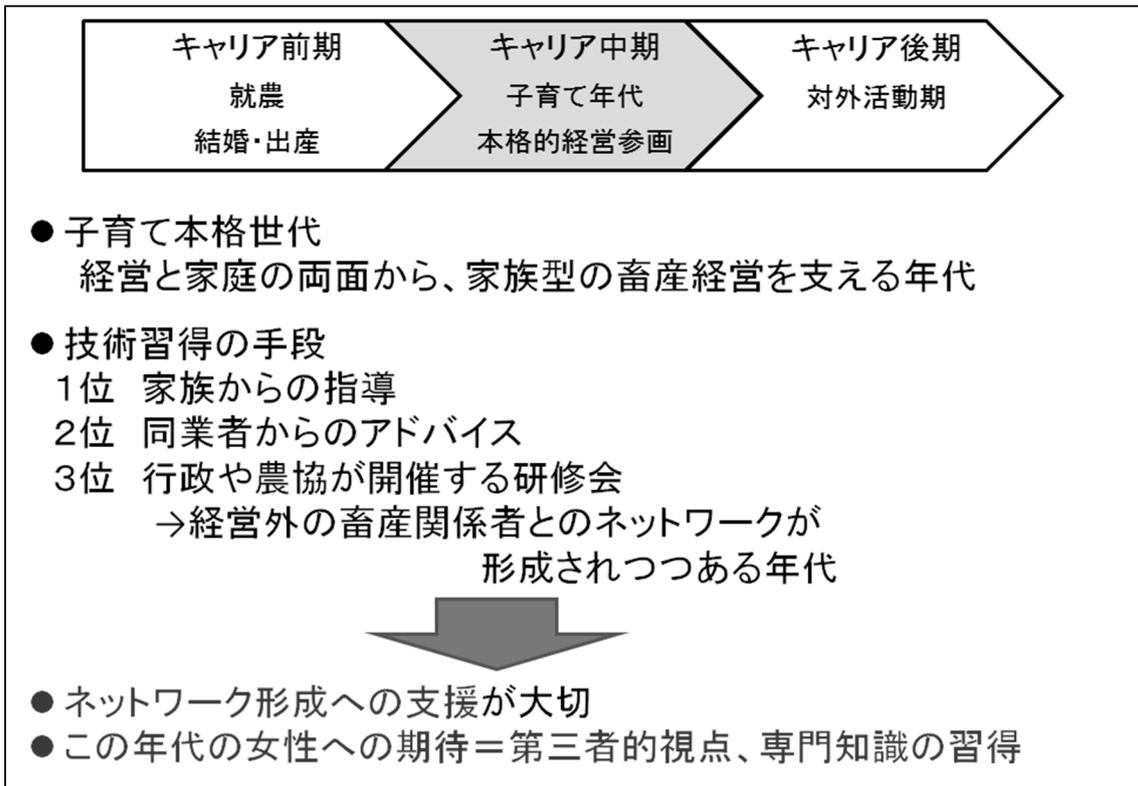
キャリア中期は、子育てに本格的に関わっていく世代にあたります。

そして、経営と家庭の両面から畜産経営を支える年代でもあります。

この期間において、畜産に関する知識・技術の習得手段で最も多いのが家族からの指導、続いて同業者からのアドバイス、そして行政や農協が開催する研修会と続きます。

同業者からのアドバイスや外部研修会を通じて、経営外の畜産関係者とのネットワークが形成され始める年代であり、女性のネットワーク形成への支援が大切になってきます。

さらに、この年代の女性に対して経営主（夫）が期待することは、第三者的視点で経営を見ること、そして家族内で意見を出してもらうことではないのでしょうか。また、畜産に関する専門知識を習得していってもらうことも期待されるどころです。

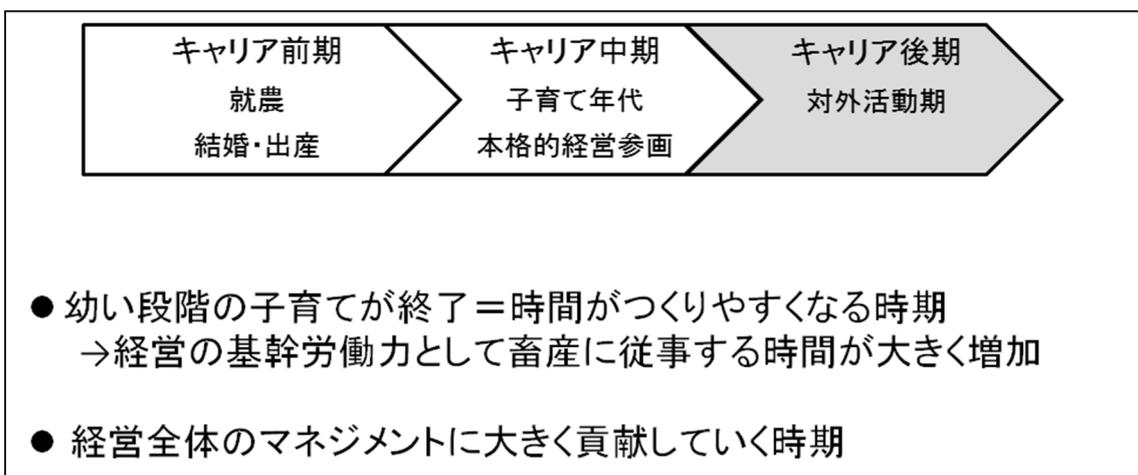


4 キャリア後期【対外活動期】

キャリア後期は幼い段階の子育てが終了する時期になります。

これにより時間がつくりやすくなり、経営の基幹労働力として畜産に従事する時間が大きく増加するとともに、対外活動にも多く参加していく時期入ってくるのではないのでしょうか。

そして、経営全体のマネジメントにも大きく貢献していく時期になります。



5 法人経営における女性の活躍に向けた課題に対する企業としての対応策

法人経営にとっては、従業員の安定的な確保と従業員に長く働いてもらうことが、経営課題の一つではないでしょうか。

そこで、女性従業員に視点を当てて、女性の活躍に向けた課題に対する企業としての対応策について考えてみましょう。

①人材確保のための企業としての基礎的要素の整備

人材を安定的に確保するためには、就業規則等の規定や就労環境の整備が企業として重要な取り組みになってきます。

その基礎的要素の土台に女性のライフサイクルを意識したキャリア形成が行える仕組みを組み込んでいくことが重要です。

②女性の活動領域の拡大

企業として女性従業員の活動領域（業務の幅）を広げていくことは、限られた人材を適材適所を意識しつつ有効に活用することにつながります

そこで、重労働の軽減化を図りその業務に従事できる従業員を増やしていくこと、誰でもできるような作業の種類を増やしていくように作業体系を見直すことが人材の有効活用の第一歩になります。

さらに、女性従業員と男性従業員の共同作業化を構築することで女性にも参画できる業務・作業の幅が広がります。

③女性の活躍と経営メリットの増大

女性の活躍の場を広げていくことは、人材確保の面だけでなく企業としての収益性の向上にも結び付いていきます。

日常の作業環境や畜産物の商品開発等において女性のアイデア・提案を取り入れることで成果を上げている畜産経営が多くあります。

そして、女性の持つ母性本能、きめ細やかさ、気付きは、健康な家畜を育てること、行き届いた畜舎清掃による衛生面の強化、丁寧な扱いによる機械等の損耗の軽減等につながり、コスト低減にもつながっていきます。

(法人経営)

女性の活躍に向けた課題に対する企業としての対応策を考えてみよう

- ◆ 就業規定等の整備
 - ◆ 就労環境施設の整備
 - ◆ 女性のライフサイクルを意識したキャリア形成
- 人材確保のための
基礎的要素の整備
- ◆ 重労働の軽減化や作業体系の見直し
 - ◆ 男女の共同作業化など
- 女性の活動領域の拡大
- ◆ 女性のアイデア・提案の登用
 - ◆ コミュニケーション
 - ◆ 女性の持つきめ細やかさと消費者目線の活用
- 経営メリットの増大

V 女性が活躍する畜産業を目指して

1 女性の持つ能力を経営に生かそう

女性には母性本能があります。

この能力は、生命（家畜）、食（畜産物）に関わる産業である畜産にとって大きな意味があります。

よく、子牛や子豚の世話は女性向きと言われるように、女性の持つ能力（母性）は家畜を育てることにおいて大きな役割を果たします。

また、加工や販売に取り組んでいる経営においては、顧客が喜び手に取ってもらえる商品づくりにおいて、女性の発案が顧客サービスや商品開発に生きてきます。

2 畜産女性からの情報発信を積極的に展開しよう

自分の取り組みを周りに理解してもらおうと思うのであれば、積極的に自らの畜産女性としての活動を様々な媒体を使って情報発信していきましょう。

そして、女性の価値観や女性の目線で情報発信をしていくことで、今まで気が付かなかったことにも周りの気付きがおきるでしょう。

3 女性が外に出ていける環境づくりを進めよう

地域内の仲間との交流、他畜種・異業種との交流を積極的に進めていきましょう。

そのためには、畜産女性自身の努力とともに、家族、経営主、経営支援者がその努力を後押ししてあげることが大切です。

4 畜産女性を取り巻く課題の多くは男性にも当てはまるのでは

“女性が働きやすい環境づくり”イコール“女性にとっても男性にとっても、共に働きやすい環境づくり”の第一歩です。

5 地域社会の活性化と変化へつなげよう

女性の持つ能力が如何なく経営に発揮され、その取り組みが多くの人たちの目に触れ、さらに、女性が地域や全国の仲間、他畜種・異業種の人達と交流していき、女性にとっても男性にとっても働きやすい畜産の環境づくりが進むことで、やがて地域社会の活性化・変化へとつながっていくのではないのでしょうか。

(参考)

**畜産経営における女性の活躍に関する
経営主アンケート調査結果**

平成27年度

畜産経営における女性の活躍に関する経営主アンケート調査結果

(調査対象：個人経営)

I. はじめに

1. 調査の目的

わが国の畜産において、今後、6次産業化など多様化する畜産経営の担い手として期待される女性の能力をより発揮するためには、環境整備やキャリアアップのための課題と対応方向等を明らかにし、その対応策等を普及していく必要がある。

このことから、畜産経営において、女性が意欲的に働き続けるための課題等を明らかにするために、本アンケート調査を実施した。

2. アンケート調査の概要

1) 調査の対象・経営体数・回収率等

畜産個人経営の経営主250人を対象に実施し、250人から回答を得た。
(回収率100.0%)

2) 調査の方法

道府県畜産協会の協力の下、調査票送付方式により実施した。

3) 調査時期

平成27年11月～平成28年2月

4) 調査項目

(1) 経営主の属性等

- ①性別、年齢、居住地
- ②就農の経緯
- ③畜産に関する技術の習得方法

(2) 経営内容

- ①経営部門
- ②平均飼養頭羽数
- ③畜産生産部門以外の取組内容
- ④平成26年度収入額
- ⑤経営の法人化への取り組み
- ⑥経営や賃金の取り決め
- ⑦経営内の業務分担、労働時間、勤務年数等
- ⑧施設間の距離・移動時間
- ⑨畜舎付属施設の内容

(3) 畜産に携わる女性についての経営主の考え

- ①当該経営内で働く女性の結婚と就農の関係
- ②当該経営内で働く女性の就農前の職業
- ③当該経営内で働く女性の知識や技術の習得方法
- ④当該経営内における畜産に関連する有資格者の有無
- ⑤当該経営内で女性が担当することは困難な業務内容
- ⑥当該経営において女性に期待するもの（優れていると感じていること）
- ⑦女性のネットワーク活動への参加や経営以外の活動に対する考え
- ⑧当該経営内で女性に業務を割り振る際の考え方
- ⑨休日や休憩時間を確保するために当該経営や生活に取り入れていること
- ⑩女性との情報共有
- ⑪当該経営内で女性に対して取り組んでいること
- ⑫当該経営内で働く女性の畜産経営への関わり方に対する考え
- ⑬女性のアイデアや、提案を取り入れた結果、経営状況や家畜の生育状況に良い効果が出た代表的なもの
- ⑭畜産現場で働く女性が、畜産以外で働く女性と比べて苦勞していると感じること
- ⑮当該経営内で女性が働くために改善すべきだと感じていること

3. 調査結果の分析

1) アンケートの集計

アンケート調査結果個票をもとに全体集計並びに、経営者年齢階層別、家族経営協定の締結状況別の組替集計を行った。

なお、記述式自由回答欄に寄せられた回答も回答項目別にグルーピングし、全体集計、組替集計に組み入れた。

2) アンケートの分析

全体集計及び組替集計の結果を分析し、

- ①畜産女性の知識・技術習得の特徴
- ②畜産経営者が女性に期待する事項
- ③女性のアイデア等を取り入れたことによる経営改善効果等を取りまとめた。

Ⅱ. 分析・取りまとめの視点

畜産経営における女性の活躍に関する経営主アンケート結果の分析を取りまとめるにあたっては、全体集計並びに組替集計を行い、その結果を表やグラフの形式で整理した。

1. 集計・分析区分

- ①全体集計
- ②経営者年齢階層別集計
- ③家族経営協定締結状況別集計

2. 取りまとめの内容

個人経営型（家族経営型）における女性の活動実態とその特徴

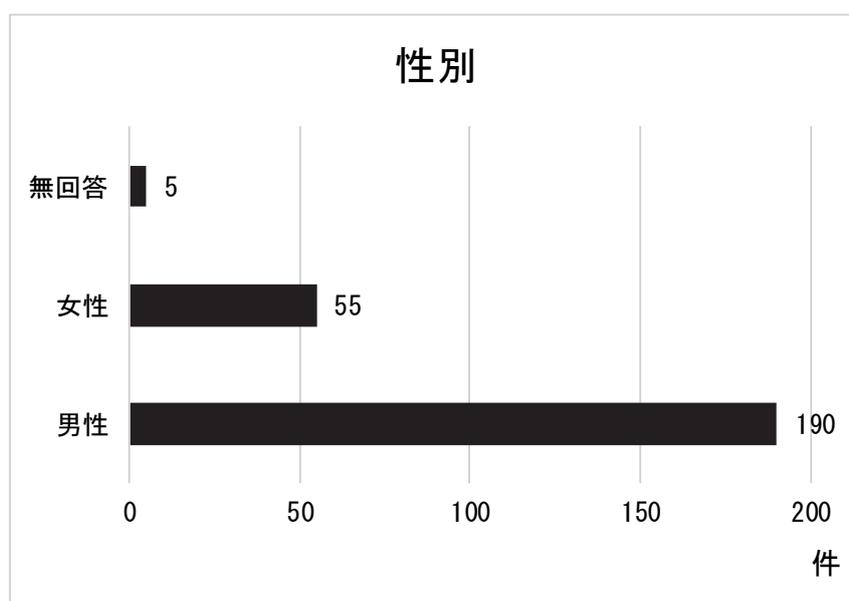
- ①技術習得の状況
- ②女性に期待する事項
- ③女性のアイデア等を取り入れたことによる経営改善効果
- ④女性が苦勞している主な事項

Ⅲ. 調査結果

1. 経営主の属性（回答を寄せた経営主総数は 250 件）

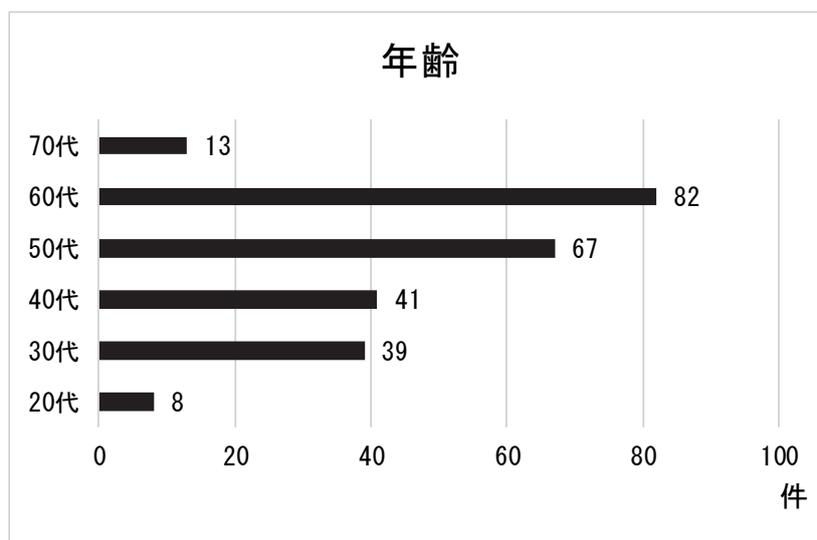
①性別

「男性」が 190 件（76%）、「女性」が 55 件（22%）。



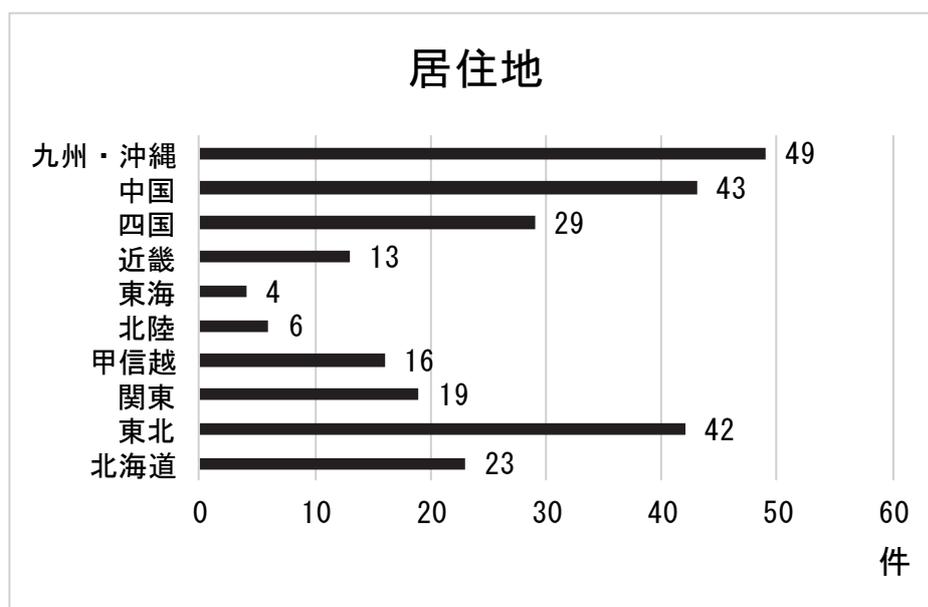
②年齢層

「60歳台」が最多の82件(32.8%)、次いで「50歳台」の67件(26.8%)、「40歳台」の41件(16.4%)、「30歳台」が39件(15.6%)。「60歳台」と「50歳台」で全体の60%を占めている。



③居住地

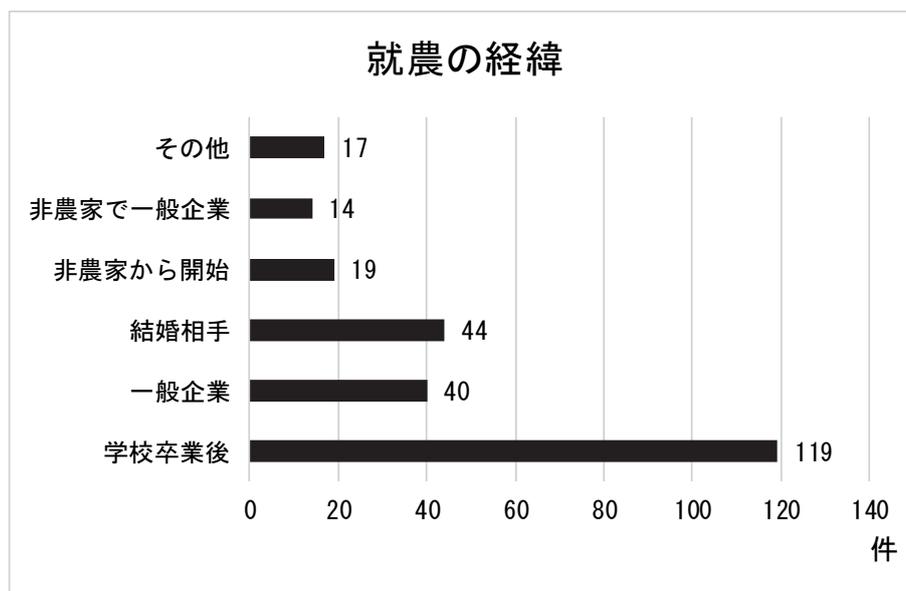
「九州・沖縄」が最多の49件(19.6%)、次いで「中国」の43件(17.2%)、「東北」の42件(16.8%)、「四国」の29件(11.6%)といった地域の回答数が多い。



2. 経営主の就農の経緯

「学校卒業後、実家の経営を継承」が最多の119件(47.6%)と他の項目の2倍以上を示している。「結婚相手の実家の経営を継承」が44件(17.6%)、そして「一般企業に就職、退職後、実家の経営を継承」が40件(16.0%)と拮抗している。

特徴的なのは「非農家から畜産経営を開始」19件(7.6%)、「非農家で、一般企業に就職、退職後、畜産経営を開始」が14件(5.6%)あり、まったく農業継承基盤をもたない純粋な「新規参入者」が33件(13.2%)を数えることである。畜産経営への新規参入が目立たないが持続的になされてきたものと推測できる。他の農業分野にはあまりみられない事象といえよう。その意味から言えば、畜産への新規参入が持続的であり得るか否かが、今後の産業としての担い手層の厚みを左右する要素の1つといえよう。



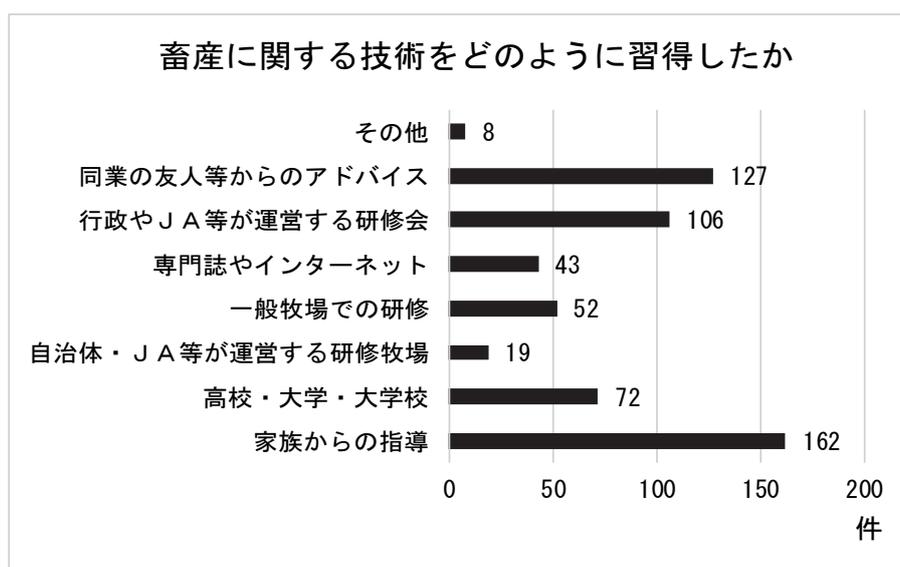
3. 経営主の畜産に関する技術習得について

「家族からの指導」が最多の162件(64.8%)、「同業者からのアドバイス」が127件(50.8%)、「行政やJAが開催する研修会」が106件(42.4%)と高い。この3項目が技術習得の3本柱といえる。

機能別にみると「家族からの指導」は文字通り「職場内の教育訓練」(OJT: On the Job Training)であり、日常的な技術習得の重要性を表すものといえよう。「同業者からのアドバイス」と「行政やJAが開催する研修会」は、「職場外の集合研修」(Off-JT: Off the Job training)としてまとめることができよう。

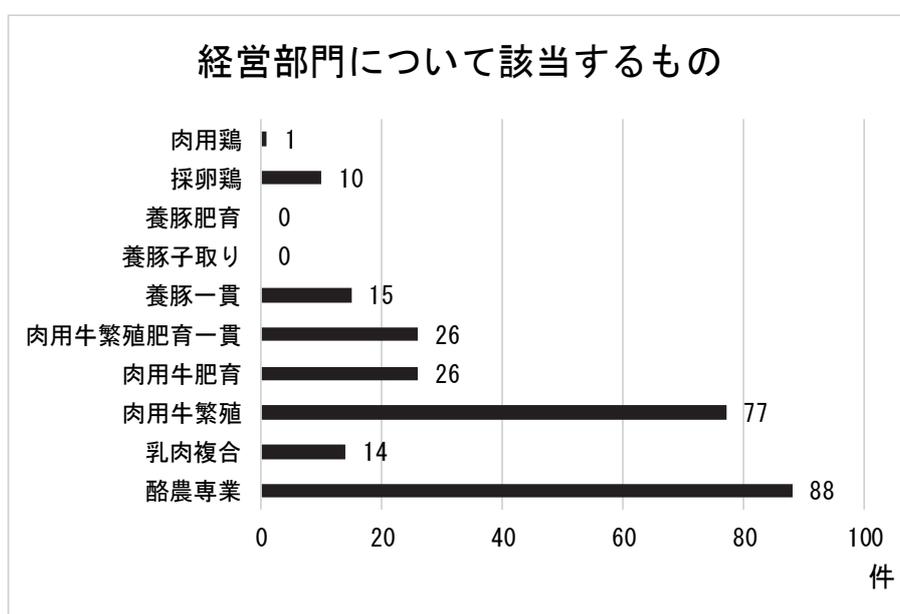
第4番目の項目としては「高校・大学・大学校」が72件（28.8%）、5番目の回答は「一般の牧場での研修」が52件（20.8%）、6番目の回答は「専門誌やインターネット」43件（17.2%）、となっている。

回答数の多かった上位3項目と6番目の回答は、いずれも「畜産に参画してからの技術習得」という属性をもっている。それに対して4番目、5番目の回答は「畜産経営に参画に際しての事前学習・予備学習」としての性格が強いといえよう。



4. 該当する経営部門について

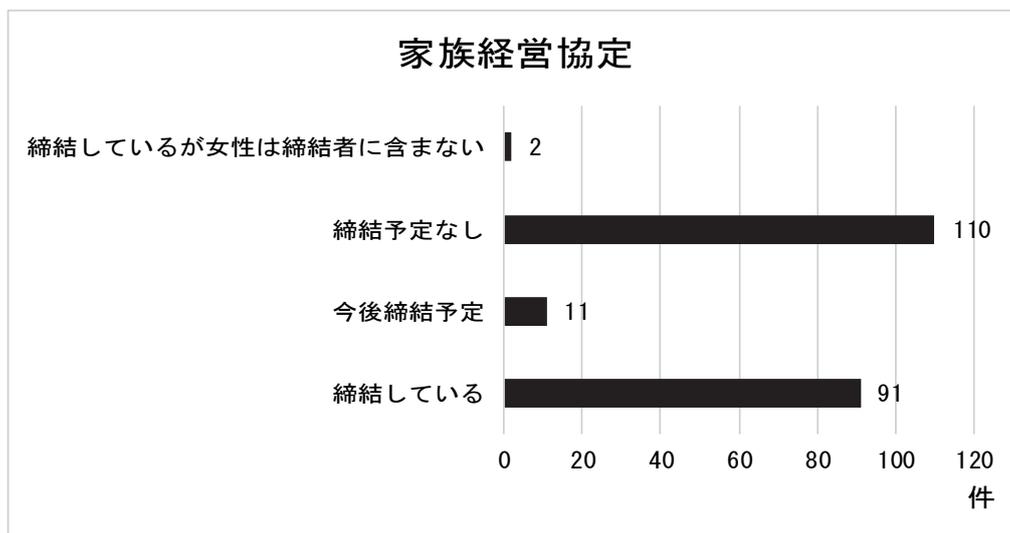
「酪農専業」が88件（35.2%）、「肉用牛繁殖」が77件（30.8%）。この両タイプで2/3を占める。「肉用牛繁殖肥育一貫」と「肉用牛肥育」の両者がそれぞれ26件（各10.4%）となっている。「養豚一貫」15件、「採卵鶏」10件等、中小家畜のウエイトは低い。



5. 家族経営協定等の締結状況

①家族経営協定の締結状況

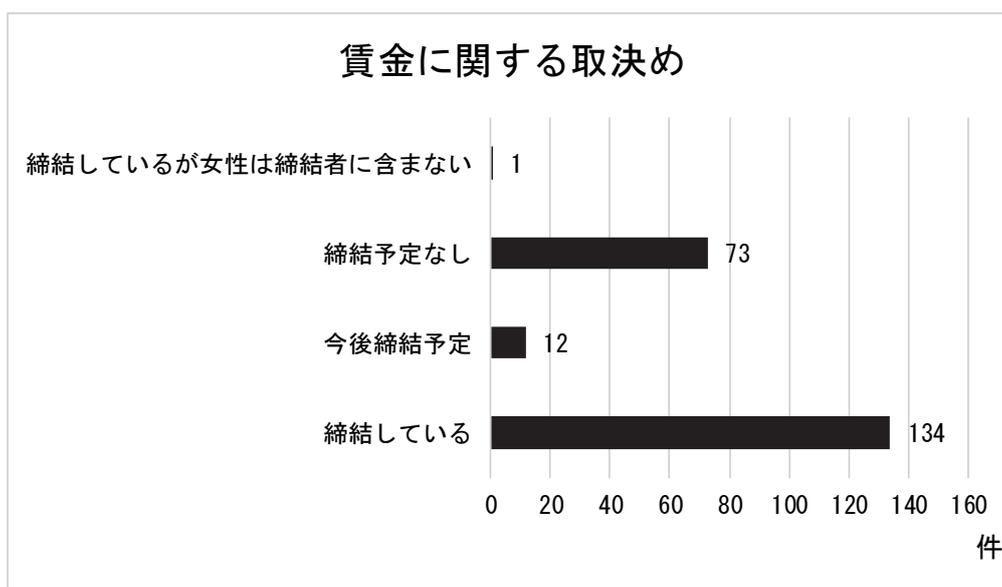
「締結している」が91件（36.4%）、「締結予定なし」が110件（44.0%）となっている。



②賃金に関する取り決め

「締結している」が134件（53.6%）、「締結予定なし」が73件（29.2%）となっている。

上記の「家族経営協定」よりも「賃金取り決め」が締結数において43件上回っている。何らかの形で賃金については、家族間の合意形成を図っている経営が過半を超えているといえる。

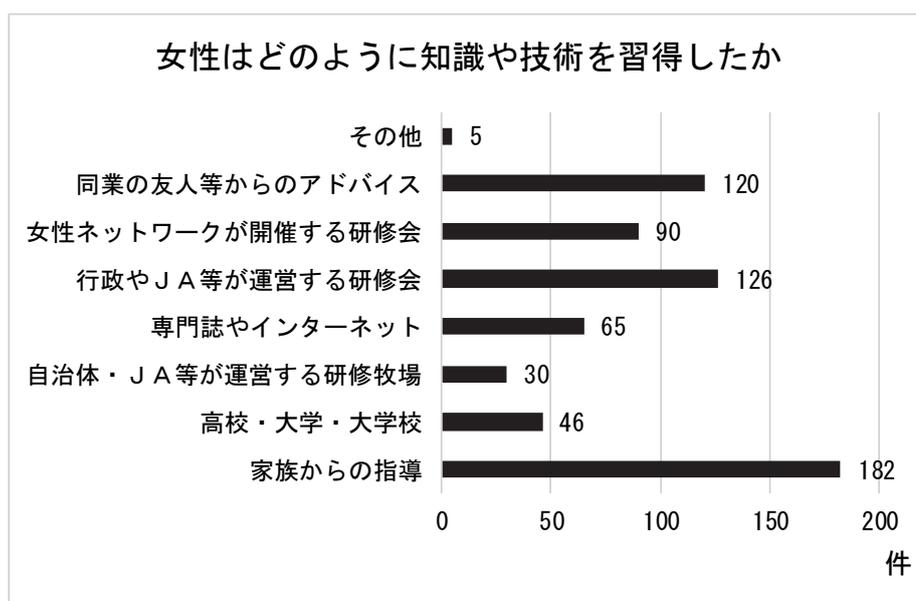


6. 女性はどのように知識や技術を習得したか

「家族からの指導」が最多の182件（72.8%）、次いで「行政やJAが開催する研修会」が126件（50.4%）、「同業の友人等からのアドバイス」が120件（48.0%）、「女性ネットワークが実施する研修会」が90件（36.0%）となっている。

上位3項目は、経営主の技術習得と同様の結果を示しており、家族経営における技術習得の3要素とでも呼ぶことができよう。

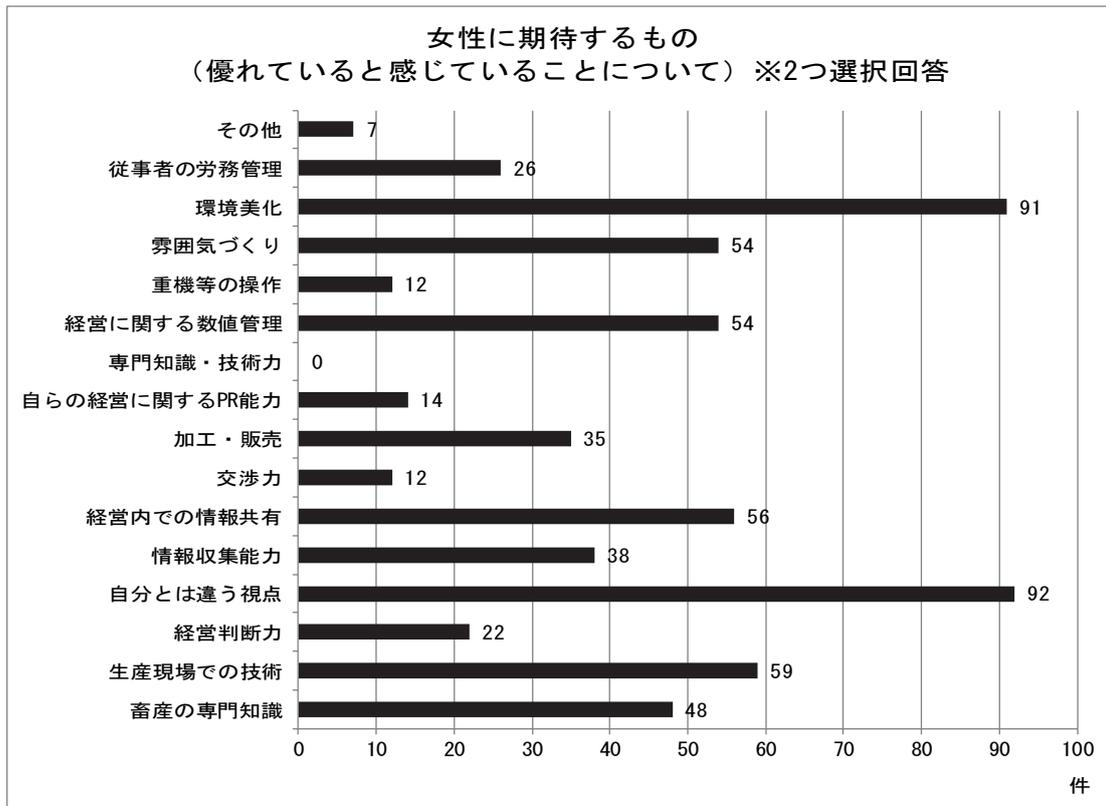
それに対して、女性の場合は「女性ネットワークが実施する研修会」が4番目に多く寄せられた回答である。交流の場としての意義はかねてから高く評価されている「女性ネットワークの会」は、情報交流の要素にとどまらず技術交流等の面にも大きく貢献していると理解できよう。その意味では、日頃からの「見えざる資産」の構築に寄与していると高く評価すべきである。



7. 女性に期待するもの（優れていると感じていることについて）（2つ選択回答）

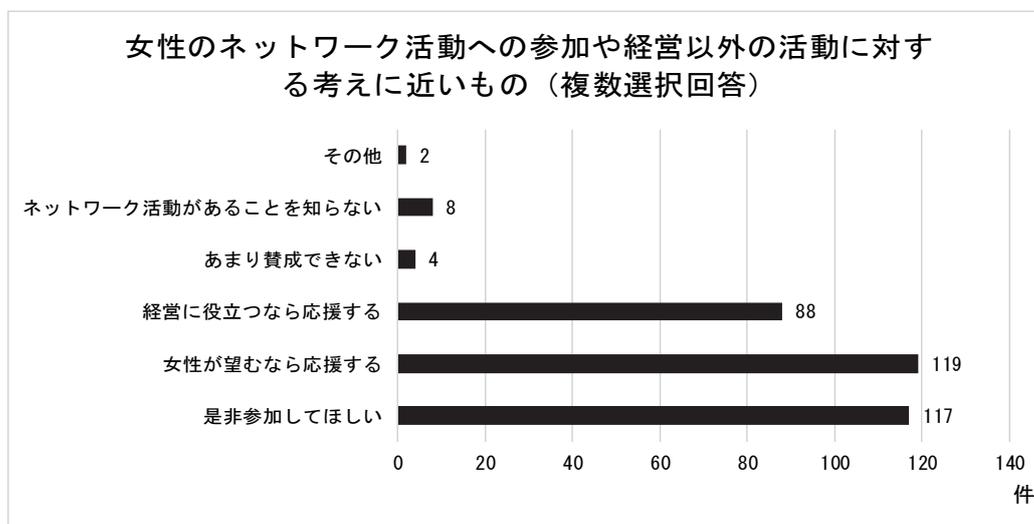
「自分（回答者）とは違う視点」が92件（36.8%）、「環境美化」が91件（36.4%）の2つが他の回答に比べて突出している。

第3位からは次の回答が拮抗している。「生産現場での技術」が59件、「経営内での情報共有」が56件、「経営に関する数値の管理」が54件、「雰囲気作り」が54件、「畜産の専門知識」が48件等である。



8. 女性のネットワーク活動への参加や経営以外の活動に対する考えに近いもの (複数選択回答)

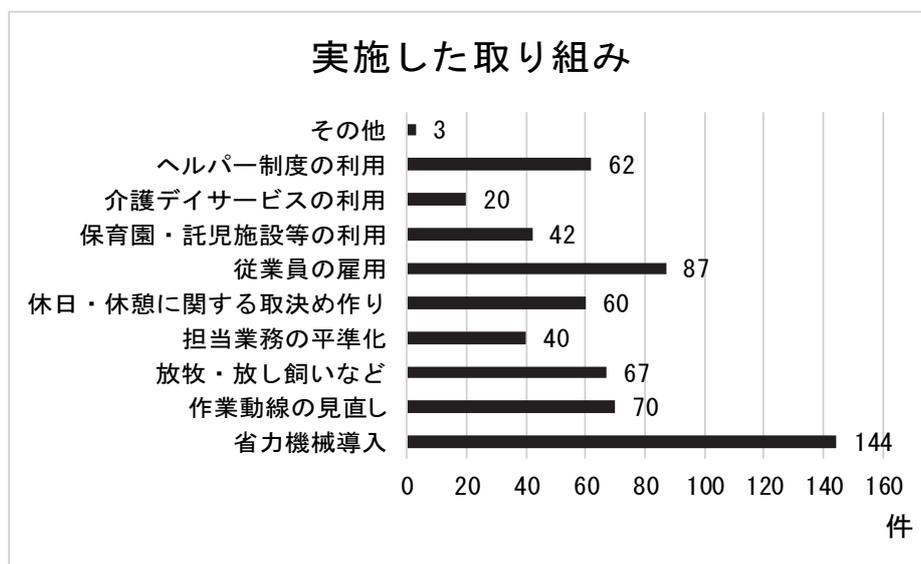
「女性が望むなら応援する」が119件(47.6%)、ほぼ同じ回答数の「是非参加して欲しい。積極的に応援する」が117件(46.8%)、「経営に役立つなら応援する」が88件(35.2%)である。



9. 休日や休憩時間を確保するためにあなたの経営や生活に取り入れていること（複数選択回答）

①実施した取り組み

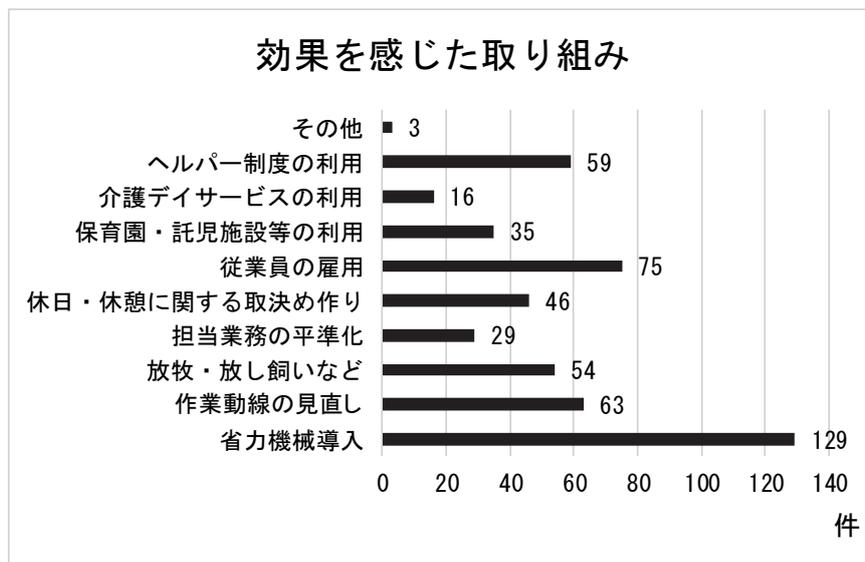
「省力機械導入」が144件（57.6%）で突出している。次いで「従業員の雇用」が87件（34.8%）、「作業動線の見直し」が70件（28.0%）、「放牧・放し飼いなど」が67件（26.8%）、「ヘルパー制度の利用」が62件（24.8%）、「休日・休憩に関する取決め作り」が60件（24.0%）等で横並びになっている。



②効果を感じた取り組み

先の実施した取り組みと同じく「省力機械導入」が129件（51.6%）で突出している。次いで「従業員の雇用」が75件（30.0%）、「作業動線の見直し」が63件（25.2%）、「ヘルパー制度の利用」が59件（23.6%）、「放牧・放し飼いなど」が54件（21.6%）、「休日・休憩に関する取決め作り」が46件（18.4%）となっている。

このように「実施した取り組み」と「効果を感じた取り組み」は同様の回答を示しており、おおむね「実施」と「効果」が相互に結びついていると評価できる。

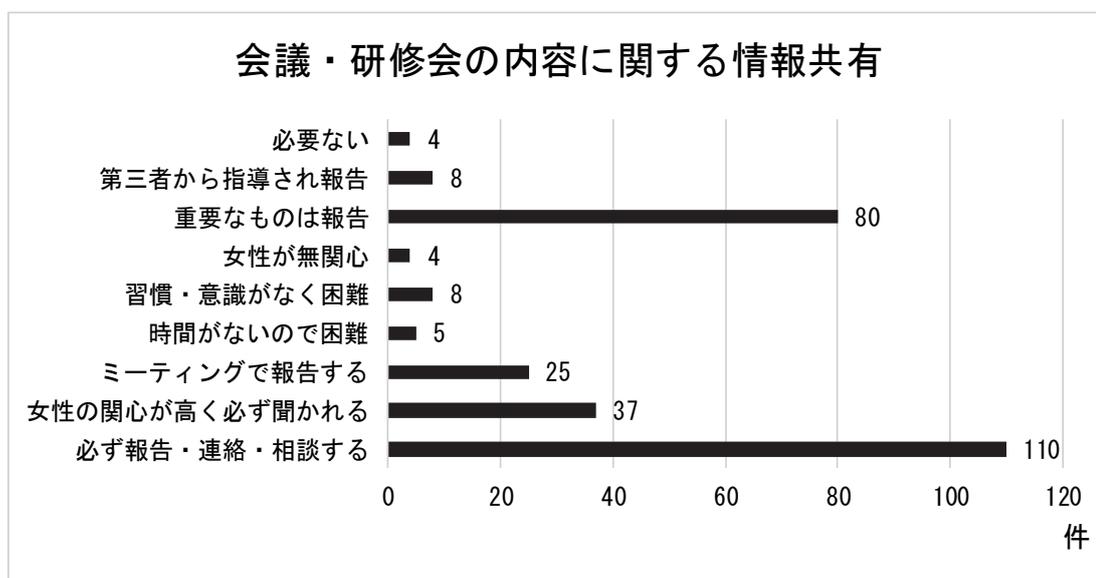


10. 女性との情報共有について

①会議・研修会に関する情報共有

「必ず報告・連絡・相談する」が110件（44.0%）、次いで「重要なものは報告」が80件（32.0%）という2項目が際立っている。「重要なものは報告」という回答をどのように理解するかに関わるが、言葉のイメージとしては経営主からの積極的な働きかけの要素がやや薄くなるように感じられる。

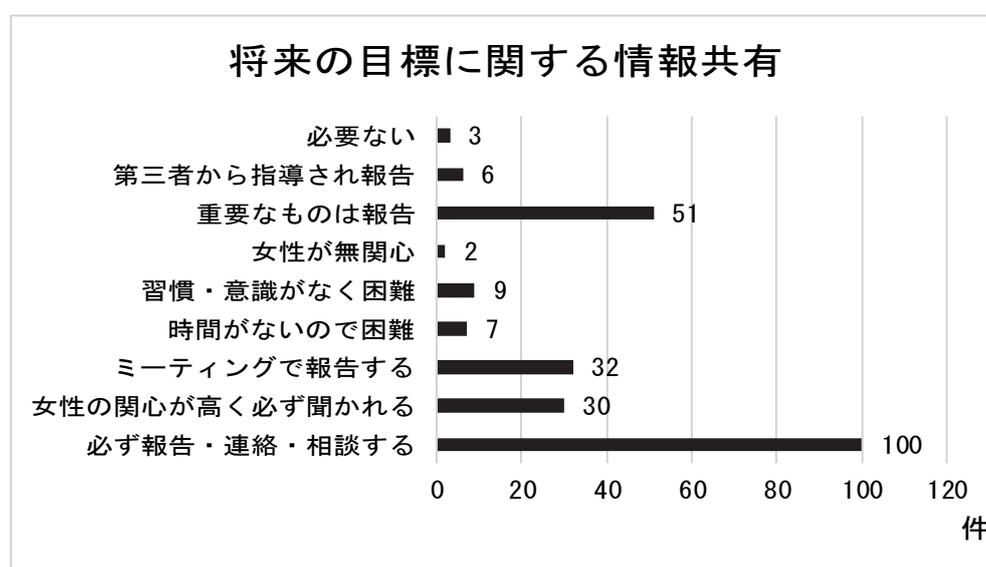
逆に数は少なくなるものの「女性の関心が高く必ず聞かれる」が37件（14.8%）、「ミーティングで報告する」が25件（10.0%）の2項目は、女性が情報共有に積極的に働きかけていることを反映したものとみえる。



②将来の目標に関する情報共有

「必ず報告・連絡・相談する」が100件(40.0%)、「重要なものは報告」が51件(20.4%)である。両項目とも先の「会議・研修会の内容に関する情報共有」への回答割合よりも低くなっている。「女性の関心が高く必ず聞かれる」も30件(12.0%)と同様の傾向を示している。しかし、「ミーティングで報告する」は32件(12.8%)と回答数が増加している。

このことは「会議・研修会」といった現実的・短期的内容への対応よりも、経営の「将来目標」という中長期の目標に対して、経営者側からの情報共有の意識がやや低下する結果を示したものとみられる。

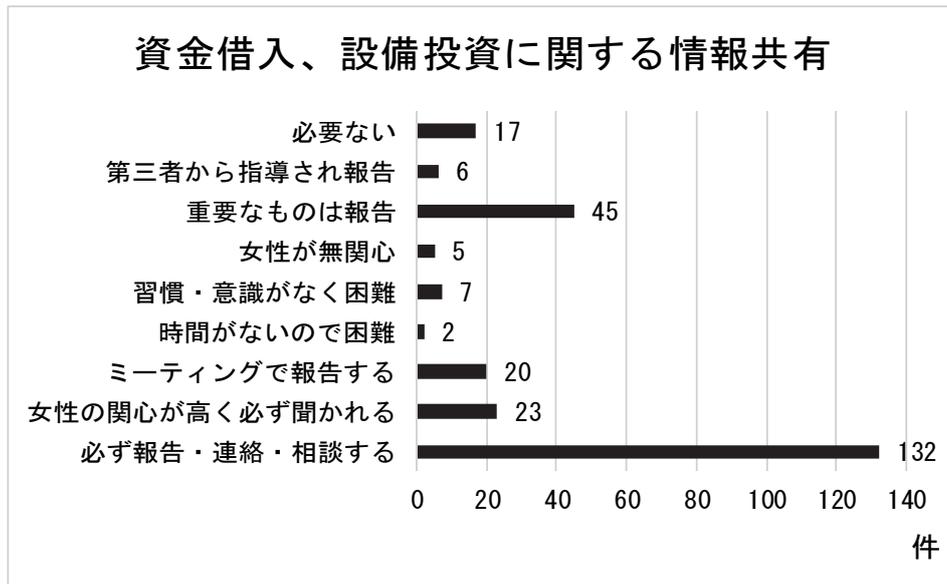


③資金借入、設備投資に関する情報共有

「必ず報告・連絡・相談する」が132件(52.8%)、「重要なものは報告」が45件(18.0%)である。経営の安定性や成長性に直結する投資活動はリスクを伴うものであるだけに、先の「会議・研修会」「将来の目標」の2項目よりも「必ず報告・連絡・相談する」が高くなっているのは至極当然の結果ともいえる。

一方、「必要ない」が先の2項目への回答よりも大幅に増えて17件(6.8%)に上っている。資金借入や設備投資の方向性といった経営の根幹をなす事項が、一部の経営ではあるものの共有されない現実をどのように理解すべきであろうか。

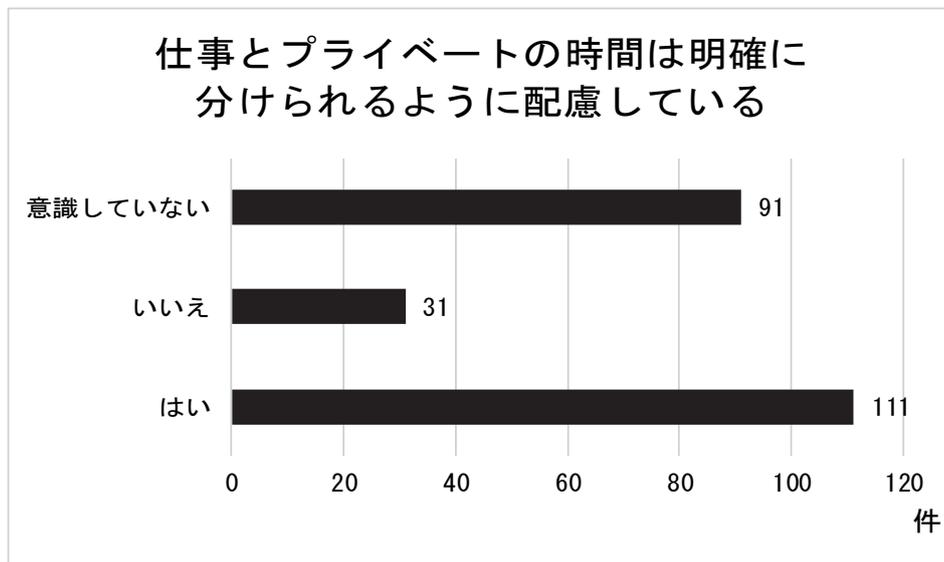
資金借入、設備投資に関する情報共有



11. あなたの経営で女性に対して取り組んでいること

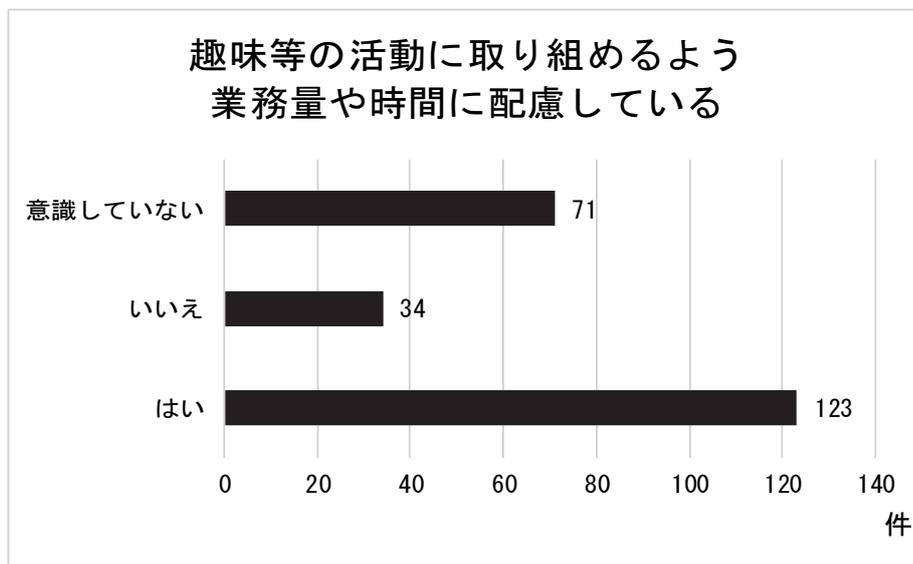
①仕事とプライベートの時間は明確に分けられるように配慮している

「はい」が111件（44.4%）、「意識していない」が91件（36.4%）、「いいえ」が31件（12.4%）である。



②趣味等の活動に取り組めるよう業務量や時間に配慮している

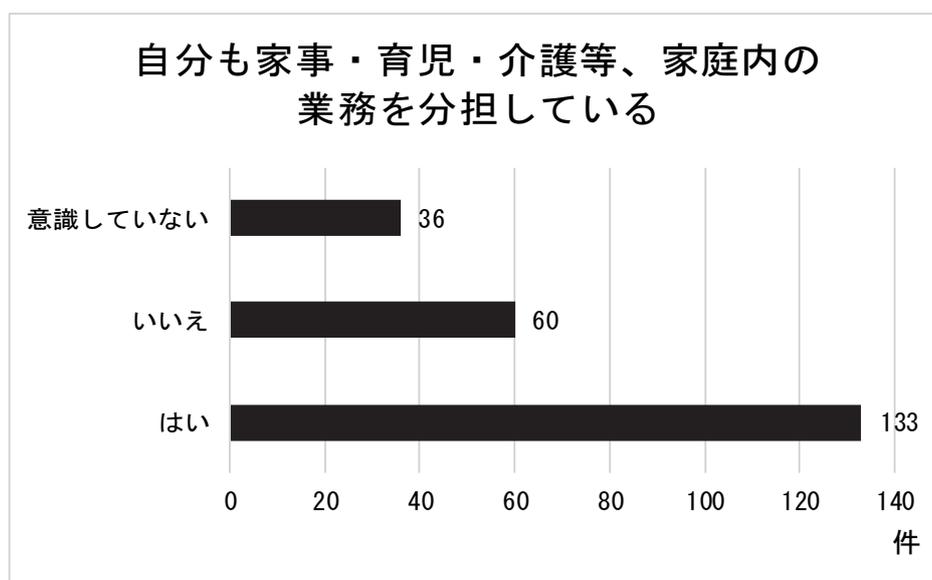
「はい」が123件（49.2%）、「意識していない」が71件（28.4%）、「いいえ」が34件（13.6%）である。



③自分（回答者）も家事・育児・介護等、家庭内の業務を分担している

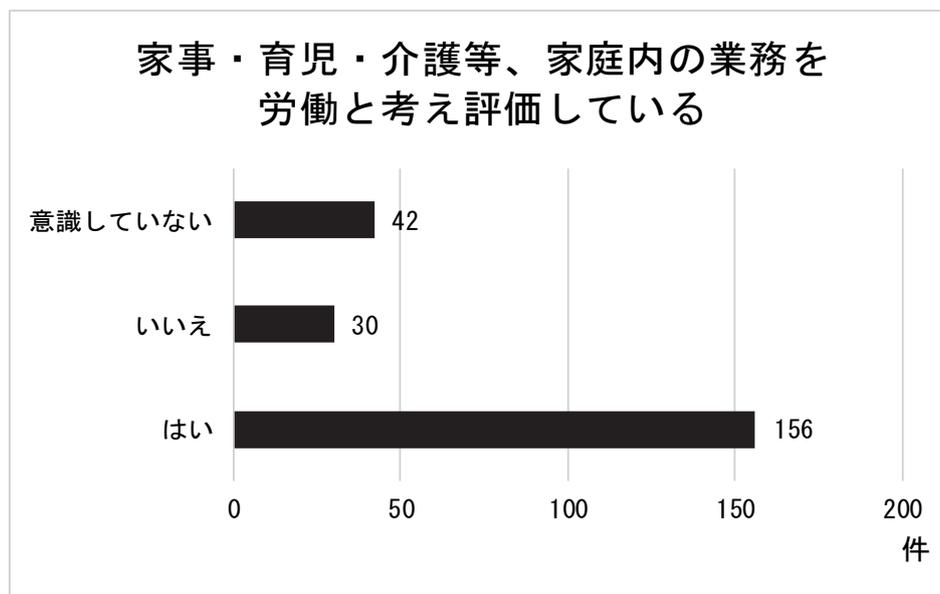
「はい」が133件（53.2%）、「いいえ」が60件（24.0%）、「意識していない」が36件（14.4%）である。

先の①および②の回答に対して「はい」の回答が微増になってはいるものの、「いいえ」が倍増し、「意識していない」がほぼ半減している。日頃から意識はしているものの、実行には極めて消極的な現状を反映したものといえる。



④家事・育児・介護等、家庭内の業務を労働と考え評価している

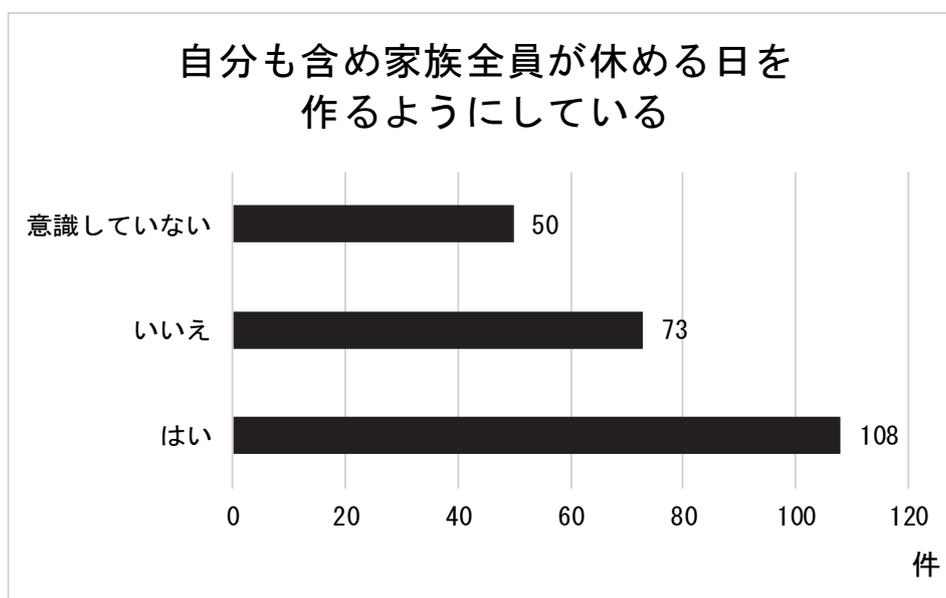
「はい」が156件(62.4%)、「意識していない」が42件(16.8%)、「いいえ」が30件(12.0%)、である。この数字が高いか否かは別として、全体の2/3近くが評価していることになる。



⑤自分も含め家族全員が休める日を作るようにしている

「はい」が108件(43.2%)、「いいえ」が73件(29.2%)、「意識していない」が50件(20.0%)、である。

「意識していない」は家畜飼養という畜産経営の年中無休性を暗黙裏に前提としている回答とも読み取れるが、「いいえ」の場合には、深読みすると「意識しつつも経営内での合理的な方法が見い出せない」等のことを反映したものともしえる。



IV. 回答者の年代別特徴等

以下に、アンケート調査結果について回答者（経営主）の年代別の特徴等を記述する。なお、各表に記載の「割合」は回答件数（250 戸）を分母にして算出している。

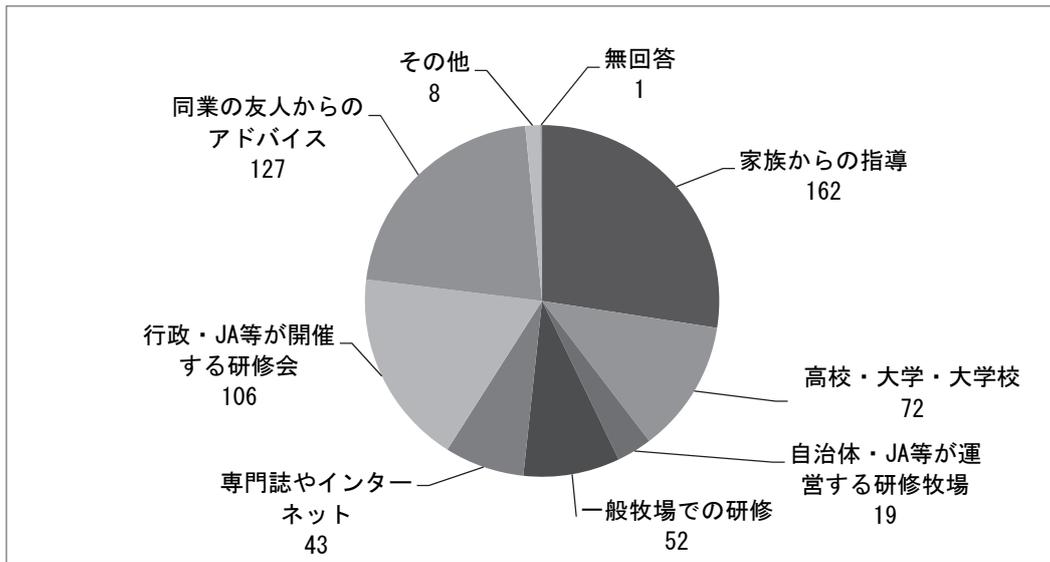
1. 畜産に関する技術習得

全体としては、①「家族からの指導」②「同業者からのアドバイス」③「行政や JA が開催する研修会」の順位である。この順位は 40 歳台、50 歳台、60 歳台の各年代で共通している。

しかし 30 歳台は、3 番目に「高校・大学・大学校」、4 番目に「一般の牧場での研修」が上位の回答となっている。「行政や JA が開催する研修会」は 5 番目の順位である。若い世代は言うまでもなく、卒業後の年次が浅いことから、学校や研修牧場での経験が直近の技術研修の場としての役割が大きい。いわば畜産に関わる経験年数が増すことによって、経営外の畜産関係者とのネットワークが徐々に形成されるなかで、行政や JA との関わりは次第に厚みと広がりが出てくる結果ともいえよう。

	回答数 (件)	家族からの指導	高校・大学・大学校	自治体・JA等が運営する研修牧場	一般牧場での研修	専門誌やインターネット	行政やJA等が開催する研修会	同業の友人等からのアドバイス	その他	無回答
total	590	162	72	19	52	43	106	127	8	1
		64.8%	28.8%	7.6%	20.8%	17.2%	42.4%	50.8%	3.2%	0.4%
20代	21	7	3	2	2	2	2	2	1	0
		4.3%	4.2%	10.5%	3.8%	4.7%	1.9%	1.6%	12.5%	0.0%
30代	111	30	16	4	14	8	12	26	1	0
		18.5%	22.2%	21.1%	26.9%	18.6%	11.3%	20.5%	12.5%	0.0%
40代	96	26	13	2	9	5	20	20	1	0
		16.0%	18.1%	10.5%	17.3%	11.6%	18.9%	15.7%	12.5%	0.0%
50代	158	46	20	4	13	12	28	32	2	1
		28.4%	27.8%	21.1%	25.0%	27.9%	26.4%	25.2%	25.0%	100.0%
60代	183	48	19	5	13	15	38	42	3	0
		29.6%	26.4%	26.3%	25.0%	34.9%	35.8%	33.1%	37.5%	0.0%
70代	21	5	1	2	1	1	6	5	0	0
		3.1%	1.4%	10.5%	1.9%	2.3%	5.7%	3.9%	0.0%	0.0%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

複数回答あり



2. 家族経営協定等の締結状況

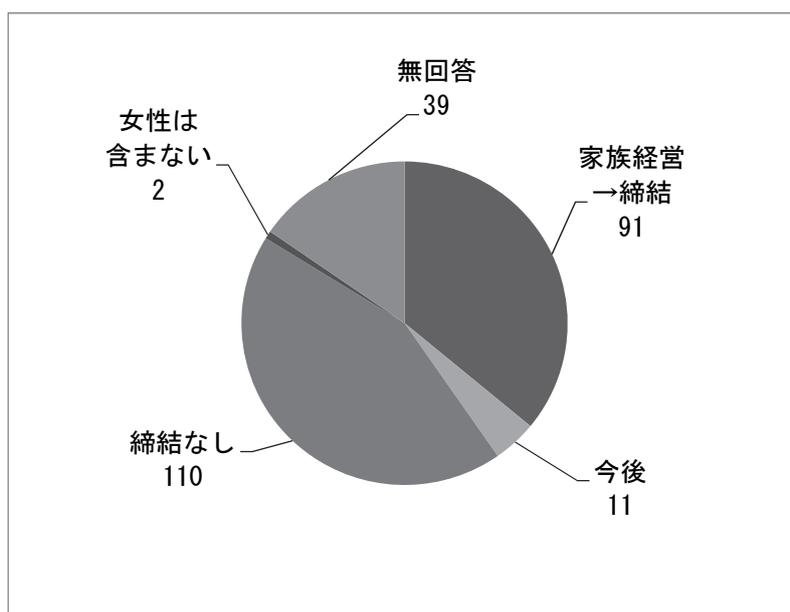
① 家族経営協定の締結状況

全体としては、「締結していない」の方がやや上回っている。40歳台と50歳台は、全く同様の回答を示しているが、30歳台と60歳台は「締結している」の回答が多数となっている。

経営主の年齢が30歳台と60歳台という世代は、1世代がおよそ30年としてライフサイクル的にみると親子世代に相当する。2世代での就労や経営移譲等の時期にあたり、そうしたことが家族経営協定の締結状況を高めているとも考えられる。ただし、それぞれの年代の経営主の回答であることから、あくまでも推測であることに留意いただきたい。

	回答数 (件)	↓ 家族経営 締結	今後	締結なし	女性 は 含ま ない	無 回 答
total	253	91 36.4%	11 4.4%	110 44.0%	2 0.8%	39 15.6%
20代	8	3 3.3%	0 0.0%	4 3.6%	0 0.0%	1 2.6%
30代	39	19 20.9%	3 27.3%	14 12.7%	0 0.0%	3 7.7%
40代	41	16 17.6%	0 0.0%	20 18.2%	0 0.0%	5 12.8%
50代	69	14 15.4%	4 36.4%	34 30.9%	1 50.0%	16 41.0%
60代	84	38 41.8%	4 36.4%	28 25.5%	0 0.0%	14 35.9%
70代	12	1 1.1%	0 0.0%	10 9.1%	1 50.0%	0 0.0%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

複数回答あり

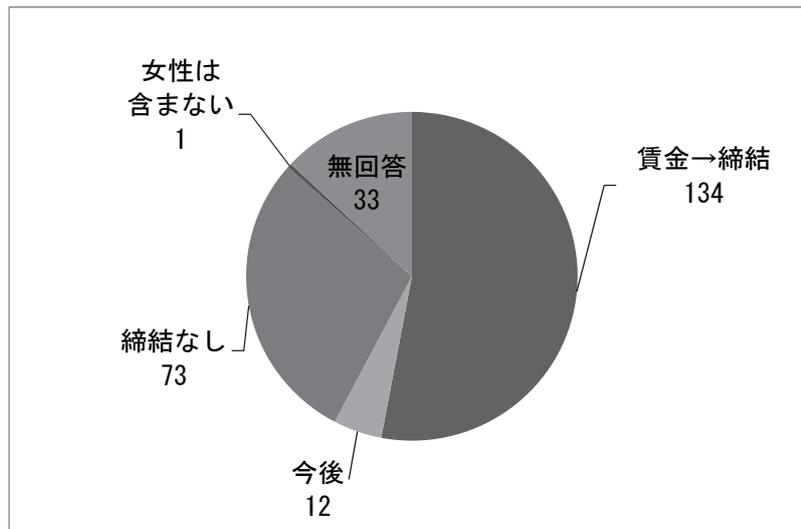


②貸金に関する取り決め

全体としては、「締結している」が多数を占めており、各年代ともに同様の回答傾向を示している。

	回答数 (件)	賃金↓締結	今後	締結なし	女性は 含まない	無回答
total	253	134	12	73	1	33
		54.0%	4.8%	28.8%	0.4%	13.2%
20代	8	5	0	3	0	0
		3.7%	0.0%	4.1%	0.0%	0.0%
30代	39	19	3	11	0	6
		14.2%	25.0%	15.1%	0.0%	18.2%
40代	41	20	2	13	0	6
		14.9%	16.7%	17.8%	0.0%	18.2%
50代	68	34	1	21	0	12
		25.4%	8.3%	28.8%	0.0%	36.4%
60代	83	50	5	19	0	9
		37.3%	41.7%	26.0%	0.0%	27.3%
70代	14	6	1	6	1	0
		4.5%	8.3%	8.2%	100.0%	0.0%
無回答	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

複数回答あり



3. 女性に期待するもの

全体としては、①「自分（回答者）とは違う視点」、②「環境美化」、③「生産現場での技術」、④「経営内での情報共有」、⑤「経営に関する数値管理」、⑥「雰囲気作り」、⑦「畜産の専門知識」、の順になっている。各年代層ともおおむねこうした項目での回答が高いことは共通的である。

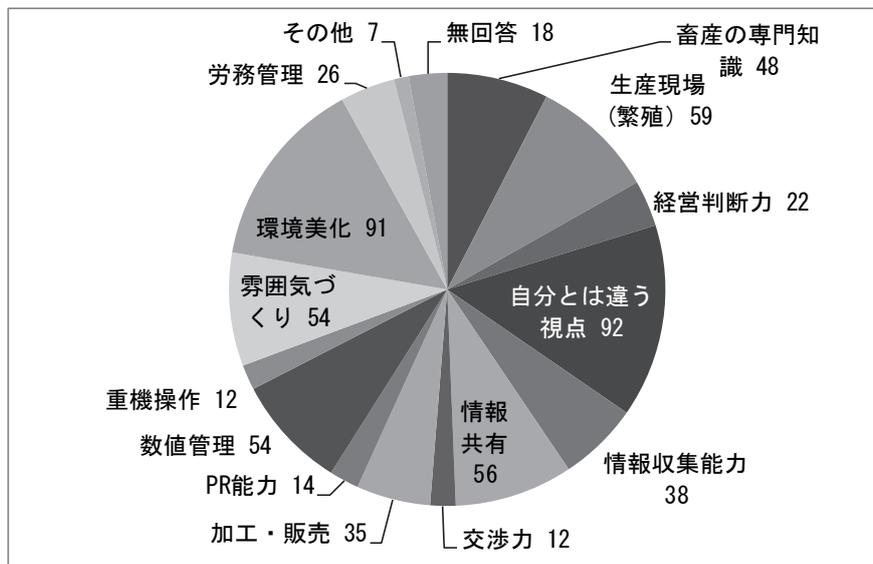
年代別の傾向としてみると、50歳台や60歳台では「環境美化」への期待が1位となっている。40歳台ではこの項目は2位、そして30歳台では4位の回答数であることから、年代が高まるにつれて、この内容への期待が高まるといえよう。逆に言えば、年代が高まると全体を広く見渡すゆとりが出てくることや、花木・樹木などの知識も経験を経ることによって蓄積し、畜舎内外の全体を広く俯瞰することにつながっているのではなかろうか。

50歳台と60歳台では、「自分とは（回答者）違う視点」の回答は2位と3位になっている。30歳台と40歳台では両者とも1位の回答を示していることから、年代差が反映していると考えられる。経営者の年代が高まると、経営スタイルも培った技術等も固定的な要素が強まり、その結果、若い世代における女性パートナーとしての感性や意見を積極的に取り入れることが減退するのであろうか。

一方、30歳台では、「畜産の専門知識」への期待が2位となっており、他の年代よりも高い。経営主の若い年代では、専門知識の吸収等によって経営を前進させるという、いわば進取の精神やイノベーションへの関心が高いことの証左ともいえる。

回答数 (件)	畜産の専門知識	生産現場(繁殖)	生産現場(肥育)	経営判断力	自分とは違う視点	情報収集能力	情報共有	交渉力	加工・販売	PR能力	専門知識・技術力	数値管理	重機操作	雰囲気づくり	環境美化	労務管理	その他	無回答	
total	638	48	59	0	22	92	38	56	12	35	14	0	54	12	54	91	26	7	18
		19.2	23.6	0.0	8.8	36.8	15.2	22.4	4.8	14.0	5.6	0.0	21.6	4.8	21.6	36.4	10.4	2.8	7.2
20代	20	1	1	0	1	4	1	1	0	1	0	0	5	0	1	3	0	0	1
		2.1	1.7	-	4.5	4.3	2.6	1.8	0.0	2.9	0.0	-	9.3	0.0	1.9	3.3	0.0	0.0	5.6
30代	99	11	10	0	2	19	6	6	1	3	3	0	7	2	11	10	3	0	5
		22.9	16.9	-	9.1	20.7	15.8	10.7	8.3	8.6	21.4	-	13.0	16.7	20.4	11.0	11.5	0.0	27.8
40代	110	9	9	0	4	24	4	9	4	6	2	0	9	1	7	16	3	3	0
		18.8	15.3	-	18.2	26.1	10.5	16.1	33.3	17.1	14.3	-	16.7	8.3	13.0	17.6	11.5	42.9	0.0
50代	169	6	16	0	3	22	10	20	5	10	4	0	13	2	13	32	8	1	4
		12.5	27.1	-	13.6	23.9	26.3	35.7	41.7	28.6	28.6	-	24.1	16.7	24.1	35.2	30.8	14.3	22.2
60代	208	16	20	0	11	20	13	17	1	14	4	0	16	6	21	28	12	2	7
		33.3	33.9	-	50.0	21.7	34.2	30.4	8.3	40.0	28.6	-	29.6	50.0	38.9	30.8	46.2	28.6	38.9
70代	32	5	3	0	1	3	4	3	1	1	1	0	4	1	1	2	0	1	1
		10.4	5.1	-	4.5	3.3	10.5	5.4	8.3	2.9	7.1	-	7.4	8.3	1.9	2.2	0.0	14.3	5.6
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

複数回答あり



4. 女性のネットワーク活動への参加や経営以外の活動に対する考えに近いもの(複数選択回答)

全体としては、①「女性が望むなら応援する」と②「是非参加して欲しい。積極的に応援する」、が僅差で拮抗し、続いて③「経営に役立つなら応援する」という順になっている。

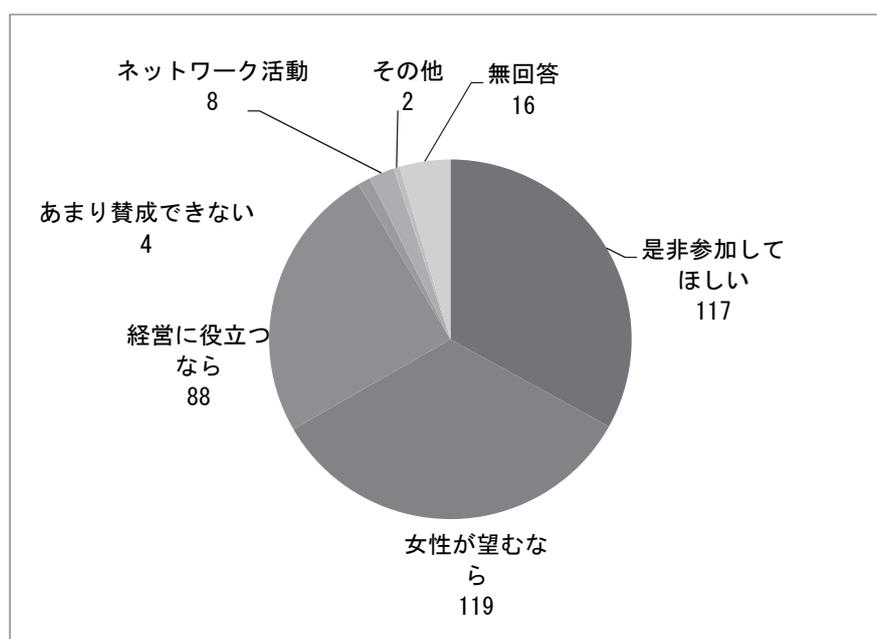
年代別の傾向としては、50歳台と60歳台の回答はこの順番と一致した回

答を示しているが、30歳台と40歳台では「是非参加して欲しい。積極的に応援する」が他の回答をかなり上回っている。50歳台以上の中高年層と50歳台以下の中堅・若手層で、女性ネットワーク参加や経営参画への理解度・受容度に格差が生じているとみられる。

日本社会における女性の働き方の変化、就業率の高まり、あるいは女性の社会進出等の要素が中堅・若手経営者の「女性への積極的な応援」の高まりにつながっているものと思われる。

	回答数 (件)	是非参加 してほ しい	女性が 望むな ら	経営に 役立つ なら	あまり 賛成 でき ない	ネット ワー ク活 動	その他	無回 答
total	353	117 46.8%	119 47.6%	88 35.2%	4 1.6%	8 3.2%	2 0.8%	16 6.4%
20代	10	4 3.4%	3 2.5%	3 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%
30代	53	19 16.2%	13 10.9%	14 15.9%	0 0.0%	3 37.5%	0 0.0%	5 31.3%
40代	54	24 20.5%	16 13.4%	11 12.5%	1 25.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 6.3%
50代	95	27 23.1%	34 28.6%	27 30.7%	1 25.0%	2 25.0%	0 0.0%	4 25.0%
60代	122	35 29.9%	47 39.5%	30 34.1%	2 50.0%	2 25.0%	1 50.0%	5 31.3%
70代	18	8 6.8%	6 5.0%	3 3.4%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%
無回答	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

複数回答あり

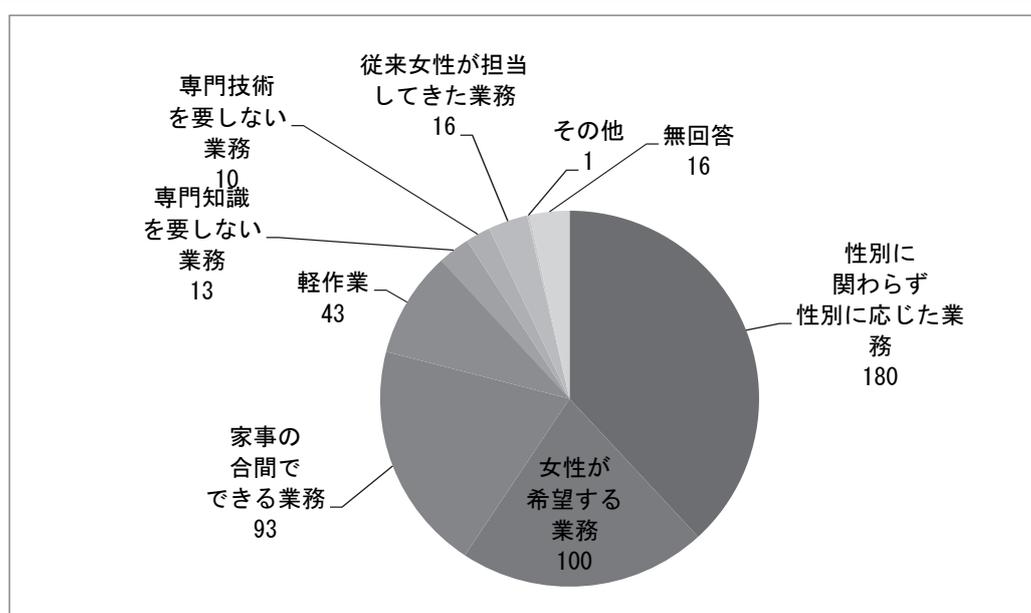


5. あなたの経営で女性に業務を割り振る際の考え方(複数選択回答)

全体回答は、①「性別に関わらず能力に応じた業務」が180件(72.0%)、②「女性が希望する業務」が100件(40.0%)、③「家事の合間で出来る業務」が93件(37.2%)、④「軽作業(事務・接客・清掃など)中心」が43件(17.2%)、の順になっている。

年代別に見ると40歳台以上の年代増では、上記と同一の回答傾向を示しているが、30歳台の回答では「家事の合間で出来る業務」が2位へと上昇している。30歳台の世代は、いわば「子育て真っ盛り世代」とでも言うべき世代の回答をまさに映し出したものといえよう。

	回答数(件)	性別に関わらず性別に応じた業務	女性が希望する業務	家事の合間でできる業務	軽作業	専門知識を要しない業務	専門技術を要しない業務	従来女性が担当してきた業務	その他	無回答
total	471	180 72.0%	100 40.0%	93 37.2%	43 17.2%	13 5.2%	10 4.0%	16 6.4%	1 0.4%	16 6.4%
20代	11	5 2.8%	2 2.0%	4 4.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%
30代	78	30 16.7%	10 10.0%	21 22.6%	7 16.3%	3 23.1%	1 10.0%	3 18.8%	0 0.0%	4 25.0%
40代	72	29 16.1%	20 20.0%	12 12.9%	4 9.3%	1 7.7%	1 10.0%	3 18.8%	0 0.0%	2 12.5%
50代	119	50 27.8%	26 26.0%	19 20.4%	9 20.9%	4 30.8%	3 30.0%	3 18.8%	1 100.0%	4 25.0%
60代	166	57 31.7%	40 40.0%	30 32.3%	21 48.8%	4 30.8%	5 50.0%	5 31.3%	0 0.0%	4 25.0%
70代	24	9 5.0%	2 2.0%	7 7.5%	2 4.7%	1 7.7%	0 0.0%	2 12.5%	0 0.0%	1 6.3%
無回答	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%



6. 休日や休憩時間を確保するためにあなたの経営や生活に取り入れていること（複数選択回答）

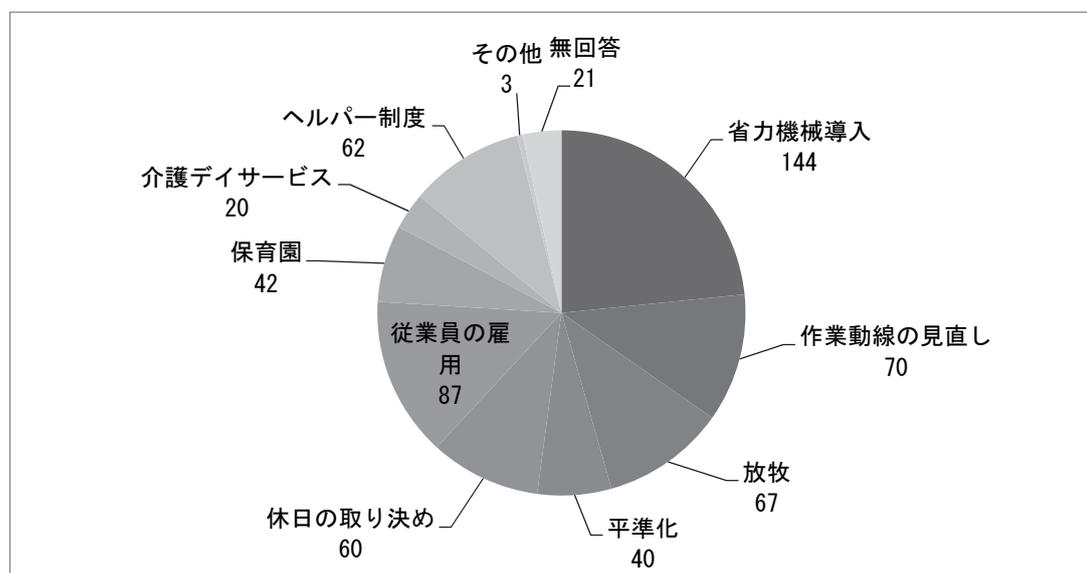
①実施した取り組み

全体では、①「省力機械導入」、②「従業員の雇用」、③「作業動線の見直し」、④「放牧・放し飼いなど」、⑤「ヘルパー制度の利用」、⑥「休日・休憩に関する取り決め作り」、⑦「保育園・託児施設等の利用」、⑧「担当業務の平準化」の順になっている。

概ね各年代とも上記の傾向を示しているが、やや詳細に見ると、50歳台、60歳台で「従業員の雇用」が1位回答の「省力機械導入」に接近する傾向にある。また、この年代層は「ヘルパー制度の利用」の回答も高めている。この年代層においては、「直接的な労働力の補完・確保」の側面が強いといえよう。

	回答数(件)	省力機械導入	作業動線の見直し	放牧	平準化	休日の取り決め	従業員の雇用	保育園	介護サービス	ヘルパー制度	その他	無回答
total	616	144	70	67	40	60	87	42	20	62	3	21
		57.6%	28.0%	26.8%	16.0%	24.0%	34.8%	16.8%	8.0%	24.8%	1.2%	8.4%
20代	15	5	1	1	1	1	2	2	1	0	0	1
		3.5%	1.4%	1.5%	2.5%	1.7%	2.3%	4.8%	5.0%	0.0%	0.0%	4.8%
30代	95	16	11	12	7	8	8	16	2	8	1	6
		11.1%	15.7%	17.9%	17.5%	13.3%	9.2%	38.1%	10.0%	12.9%	33.3%	28.6%
40代	103	20	13	14	6	13	17	5	1	9	1	4
		13.9%	18.6%	20.9%	15.0%	21.7%	19.5%	11.9%	5.0%	14.5%	33.3%	19.0%
50代	163	39	18	16	12	15	24	9	7	19	0	4
		27.1%	25.7%	23.9%	30.0%	25.0%	27.6%	21.4%	35.0%	30.6%	0.0%	19.0%
60代	220	57	25	20	13	22	34	10	8	24	1	6
		39.6%	35.7%	29.9%	32.5%	36.7%	39.1%	23.8%	40.0%	38.7%	33.3%	28.6%
70代	20	7	2	4	1	1	2	0	1	2	0	0
		4.9%	2.9%	6.0%	2.5%	1.7%	2.3%	0.0%	5.0%	3.2%	0.0%	0.0%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

複数回答あり



②効果を感じた取り組み

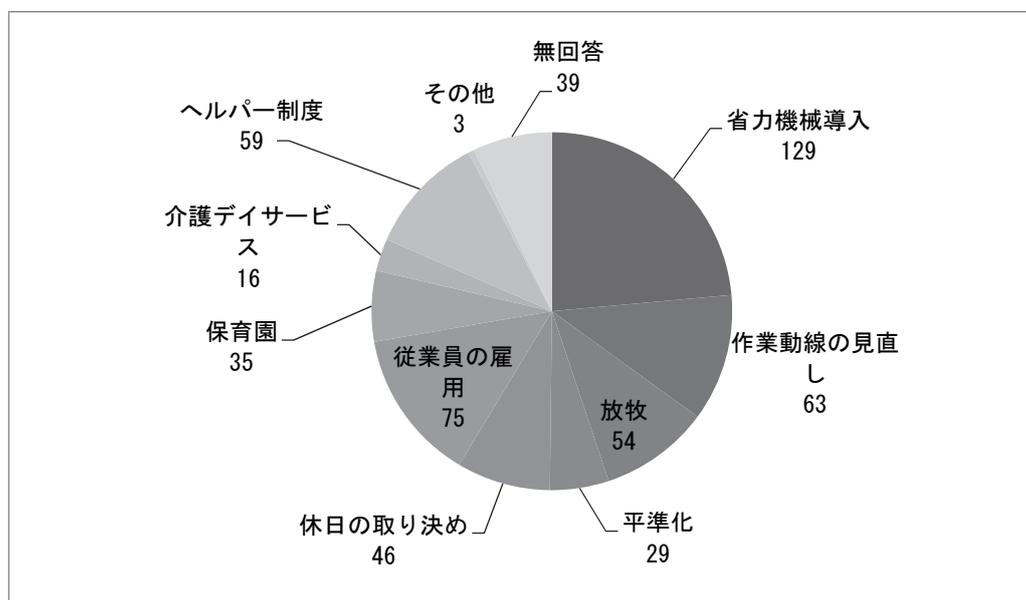
全体としては先の実施した取り組みとおおむね連動した結果を示している。

①「省力機械導入」、②「従業員の雇用」、③「作業動線の見直し」までは上記の「実施した取り組み」とまったく同じ順位であるが、4位と5位が入れ替わって④「ヘルパー制度の利用」、⑤「放牧・放し飼いなど」となっている。次いで⑥「休日・休憩に関する取り決め作り」、⑦「保育園・託児施設等の利用」、⑧「担当業務の平準化」の順になっている。

年代別の傾向も「実施した取り組み」と同様の結果を示しており、「効果を感じた取り組み」は実施数よりもやや少ない結果を示している。当然の帰結でもあるが、実施した内容とそれが連動しての評価内容となっている。若干気になるのは、「実施した取り組み」での無回答が21件（8.4%）であったのに対して、「効果を感じた取り組み」での無回答が39件（15.6%）に増えている点である。取り組んではみたものの、効果を積極的に見いだせなかった経営者がその差の中に存在していることになる。

	回答数 (件)	省力機械 導入	作業動線 の見直し	放牧	平準化	休日 の取り 決め	従業員の 雇用	保育園	介護 デイ サービス	ヘル パー 制度	その他	無 回答
total	548	129	63	54	29	46	75	35	16	59	3	39
		51.6%	25.2%	21.6%	11.6%	18.4%	30.0%	14.0%	6.4%	23.6%	1.2%	15.6%
20代	15	5	1	1	1	1	2	2	1	0	0	1
		3.9%	1.6%	1.9%	3.4%	2.2%	2.7%	5.7%	6.3%	0.0%	0.0%	2.6%
30代	86	15	10	12	5	8	6	15	2	7	1	5
		11.6%	15.9%	22.2%	17.2%	17.4%	8.0%	42.9%	12.5%	11.9%	33.3%	12.8%
40代	87	17	13	11	5	7	14	4	1	8	1	6
		13.2%	20.6%	20.4%	17.2%	15.2%	18.7%	11.4%	6.3%	13.6%	33.3%	15.4%
50代	143	34	15	15	7	11	20	5	5	18	0	13
		26.4%	23.8%	27.8%	24.1%	23.9%	26.7%	14.3%	31.3%	30.5%	0.0%	33.3%
60代	196	50	22	13	10	18	31	9	6	24	1	12
		38.8%	34.9%	24.1%	34.5%	39.1%	41.3%	25.7%	37.5%	40.7%	33.3%	30.8%
70代	21	8	2	2	1	1	2	0	1	2	0	2
		6.2%	3.2%	3.7%	3.4%	2.2%	2.7%	0.0%	6.3%	3.4%	0.0%	5.1%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

複数回答あり



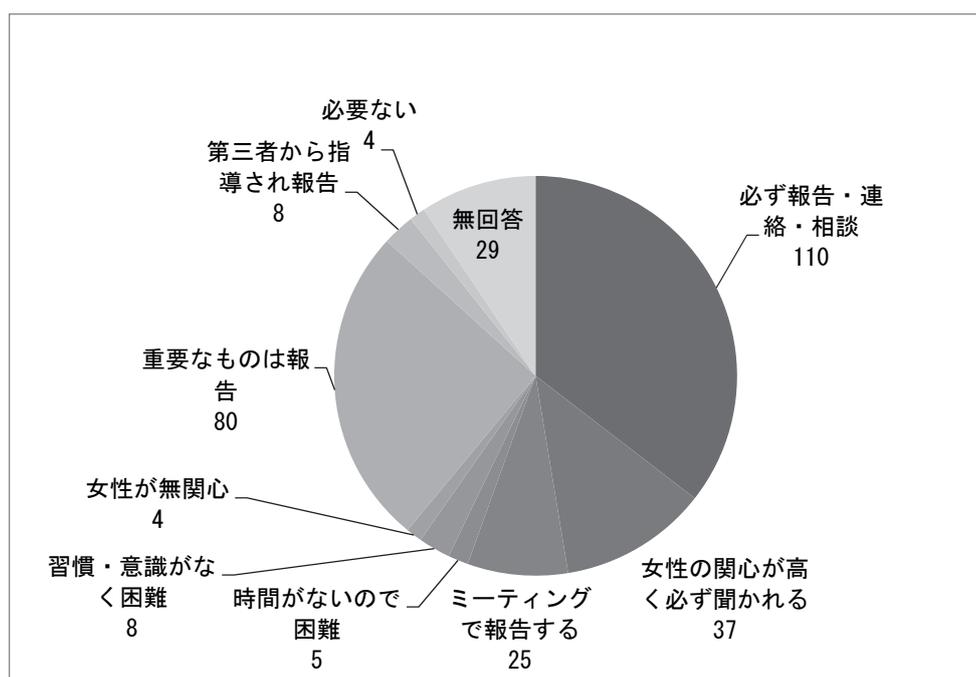
7. 女性との情報共有について

①会議・研修会の内容

40歳台以上の年代層ではおおむね第1位の「必ず報告」と第2位の「重要なものは報告」の回答数が近接している。しかし、30歳台では上記の1位と2位の回答数の差が開いている。若い年代では中高年代層よりも「必ず報告」ということが、日常化・一般化しているとみてよい。経営の「見える化」の視点からは、重要な事柄であろう。

	回答数(件)	必ず報告・連絡・相談	女性の関心が高く必ず聞かれる	ミーティングで報告する	時間がなくて困難	習慣・意識がなく困難	女性が無関心	重要なものは報告	第三者から指導され報告	必要ない	無回答
total	310	110	37	25	5	8	4	80	8	4	29
		44.0%	14.8%	10.0%	2.0%	3.2%	1.6%	32.0%	3.2%	1.6%	11.6%
20代	8	4	2	1	0	0	0	1	0	0	0
		3.6%	5.4%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	41	20	4	1	1	2	0	9	0	0	4
		18.2%	10.8%	4.0%	20.0%	25.0%	0.0%	11.3%	0.0%	0.0%	13.8%
40代	54	18	3	6	2	1	1	17	2	0	4
		16.4%	8.1%	24.0%	40.0%	12.5%	25.0%	21.3%	25.0%	0.0%	13.8%
50代	87	26	13	7	2	3	1	22	3	4	6
		23.6%	35.1%	28.0%	40.0%	37.5%	25.0%	27.5%	37.5%	100.0%	20.7%
60代	103	36	13	9	0	2	2	27	2	0	12
		32.7%	35.1%	36.0%	0.0%	25.0%	50.0%	33.8%	25.0%	0.0%	41.4%
70代	17	6	2	1	0	0	0	4	1	0	3
		5.5%	5.4%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	12.5%	0.0%	10.3%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

複数回答あり

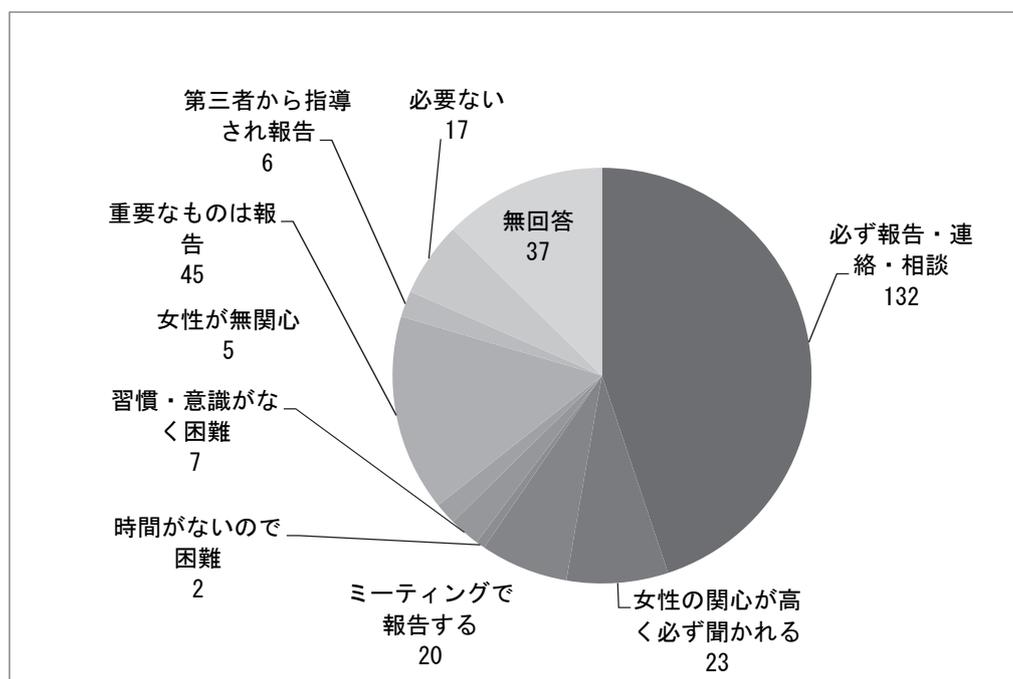


③資金借入、設備投資

全体傾向と年代別傾向は、おおむね同様の傾向を示している。

	回答数 (件)	必ず報告・連絡・相談	女性の関心が高く必ず聞かれる	ミーティングで報告する	時間がないので困難	習慣・意識がなく困難	女性が無関心	重要なものは報告	第三者から指導され報告	必要ない	無回答
total	294	132	23	20	2	7	5	45	6	17	37
		52.8%	9.2%	8.0%	0.8%	2.8%	2.0%	18.0%	2.4%	6.8%	14.8%
20代	8	3	2	2	0	0	0	0	1	0	0
		2.3%	8.7%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%
30代	42	23	2	0	0	0	1	9	1	1	5
		17.4%	8.7%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	16.7%	5.9%	13.5%
40代	46	21	2	5	1	2	0	9	1	1	4
		15.9%	8.7%	25.0%	50.0%	28.6%	0.0%	20.0%	16.7%	5.9%	10.8%
50代	81	37	9	6	0	1	1	10	1	7	9
		28.0%	39.1%	30.0%	0.0%	14.3%	20.0%	22.2%	16.7%	41.2%	24.3%
60代	102	38	8	7	1	4	3	15	2	8	16
		28.8%	34.8%	35.0%	50.0%	57.1%	60.0%	33.3%	33.3%	47.1%	43.2%
70代	15	10	0	0	0	0	0	2	0	0	3
		7.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.4%	0.0%	0.0%	8.1%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

複数回答あり



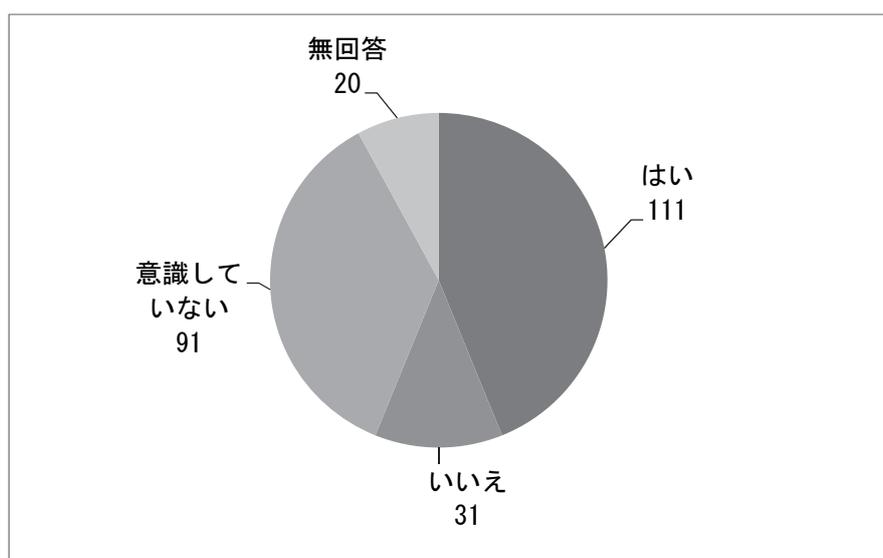
8. あなたの経営で女性に対して取り組んでいること

①仕事とプライベートの時間は明確に分けられるように配慮している

全体傾向としては、1位が「はい」、2位が「意識していない」となっている。40歳台以上層では、同様の傾向を示しているが、30歳台のみは「意識していない」が1位となっている。

	回答数 (件)	はい	いいえ	意識して いない	無回答
total	253	111 44.4%	31 12.4%	91 36.4%	20 8.0%
20代	8	2 1.8%	1 3.2%	4 4.4%	1 5.0%
30代	39	13 11.7%	4 12.9%	18 19.8%	4 20.0%
40代	42	19 17.1%	7 22.6%	15 16.5%	1 5.0%
50代	67	30 27.0%	8 25.8%	26 28.6%	3 15.0%
60代	83	40 36.0%	10 32.3%	24 26.4%	9 45.0%
70代	14	7 6.3%	1 3.2%	4 4.4%	2 10.0%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

複数回答あり

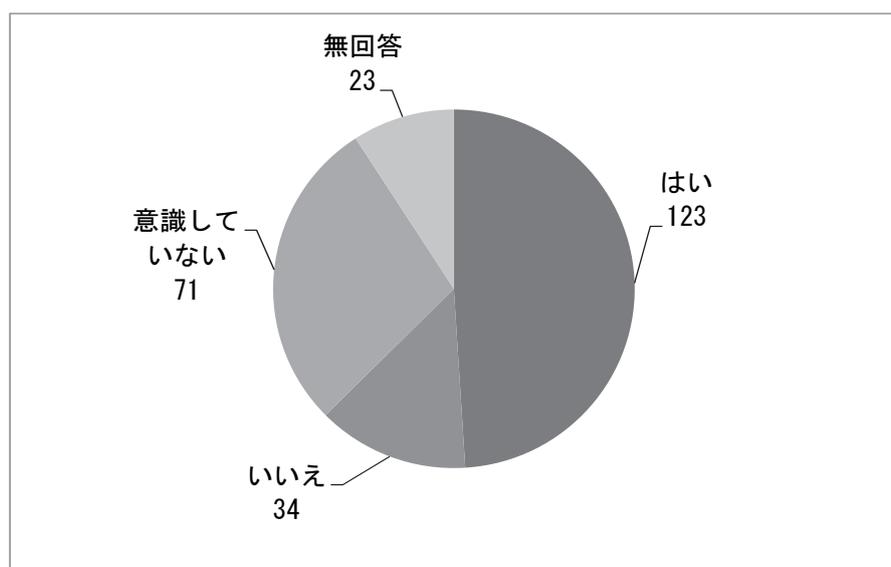


②趣味などの活動に取り組めるように業務量や時間に配慮している

全体傾向としては、1位が「はい」、2位が「意識していない」となっている。各年代層ともこの傾向と同じであるが、40歳台では「はい」と「意識していない」の回答が近接した数値を示している。

	回答数 (件)	はい	いいえ	意識して いない	無回答
total	251	123 49.2%	34 13.6%	71 28.4%	23 9.2%
20代	8	4 3.3%	1 2.9%	2 2.8%	1 4.3%
30代	39	18 14.6%	3 8.8%	14 19.7%	4 17.4%
40代	41	21 17.1%	8 23.5%	10 14.1%	2 8.7%
50代	67	29 23.6%	9 26.5%	26 36.6%	3 13.0%
60代	83	45 36.6%	12 35.3%	15 21.1%	11 47.8%
70代	13	6 4.9%	1 2.9%	4 5.6%	2 8.7%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

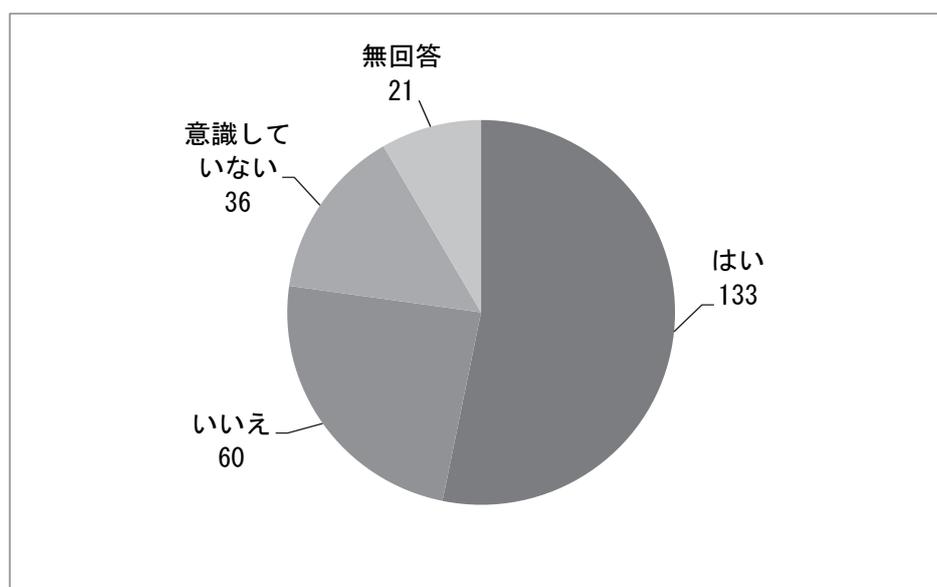
複数回答あり



③自分（回答者）も家事・育児・介護等、家庭内の業務を分担している

全体傾向としては、1位が「はい」、2位が「いいえ」、3位が「意識していない」となっている。各年代層ともこの傾向と同じであるが、60歳台では「いいえ」の回答数が「はい」の回答数と近接している。

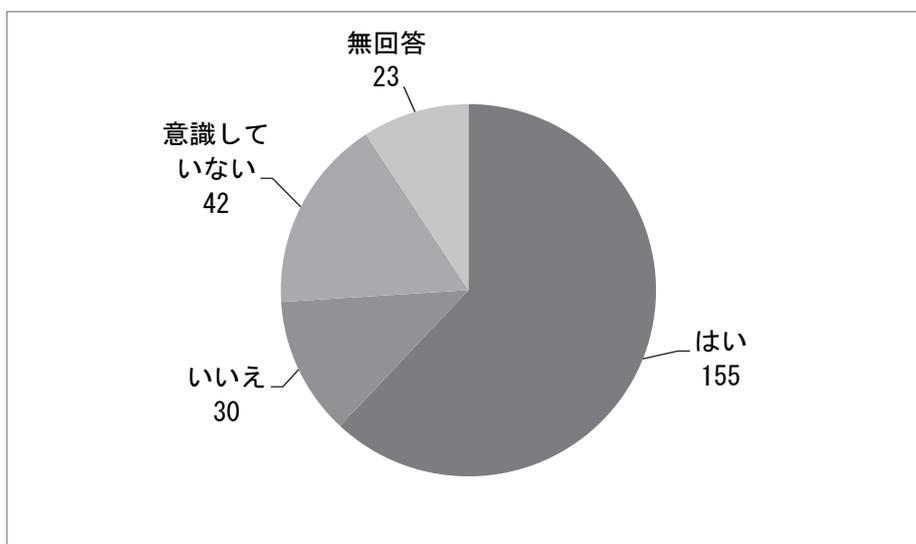
	回答数 (件)	はい	いいえ	意識して いない	無回答
total	250	133	60	36	21
		53.2%	24.0%	14.4%	8.0%
20代	8	5	1	1	1
		3.8%	1.7%	2.8%	4.8%
30代	39	23	7	6	3
		17.3%	11.7%	16.7%	14.3%
40代	41	26	11	4	0
		19.5%	18.3%	11.1%	0.0%
50代	67	38	17	9	3
		28.6%	28.3%	25.0%	14.3%
60代	82	32	23	15	12
		24.1%	38.3%	41.7%	57.1%
70代	13	9	1	1	2
		6.8%	1.7%	2.8%	9.5%
無回答	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%



④家事・育児・介護等、家庭内の業務を労働と考え評価している

全体傾向としては、1位が「はい」、2位が「意識していない」、3位が「いいえ」となっている。各年代層ともこの傾向と同じであるが、30歳台と50歳台において「意識していない」の回答数が他の年代層よりも高い。

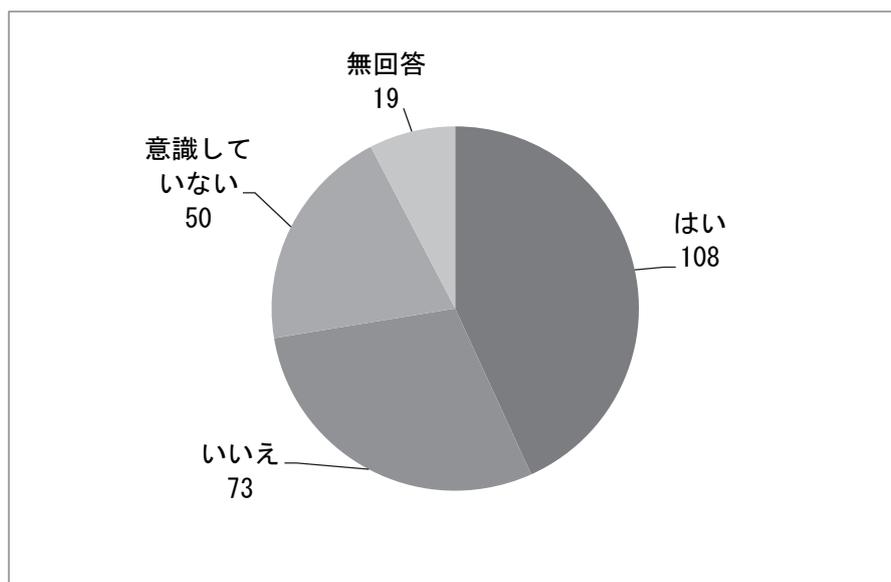
	回答数 (件)	はい	いいえ	意識して いない	無回答
total	250	155 62.4%	30 12.0%	42 16.8%	23 9.2%
20代	8	4 2.6%	1 3.3%	2 4.8%	1 4.3%
30代	39	23 14.8%	2 6.7%	10 23.8%	4 17.4%
40代	41	33 21.3%	4 13.3%	4 9.5%	0 0.0%
50代	67	40 25.8%	8 26.7%	15 35.7%	4 17.4%
60代	82	50 32.3%	11 36.7%	9 21.4%	12 52.2%
70代	13	5 3.2%	4 13.3%	2 4.8%	2 8.7%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%



⑤自分も含め家族全員が休める日を作るようにしている

全体傾向としては、1位が「はい」、2位が「いいえ」、3位が「意識していない」となっている。各年代層ともこの傾向と同じであるが、30歳台と50歳台では「いいえ」と「意識していない」の回答数が「はい」の回答数と近接している。

	回答数 (件)	はい	いいえ	意識して いない	無回答
total	250	108 43.2%	73 29.2%	50 20.0%	19 7.6%
20代	8	2 1.9%	3 4.1%	2 4.0%	1 5.3%
30代	39	14 13.0%	12 16.4%	10 20.0%	3 15.8%
40代	41	23 21.3%	12 16.4%	6 12.0%	0 0.0%
50代	67	25 23.1%	22 30.1%	17 34.0%	3 15.8%
60代	82	40 37.0%	19 26.0%	13 26.0%	10 52.6%
70代	13	4 3.7%	5 6.8%	2 4.0%	2 10.5%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%



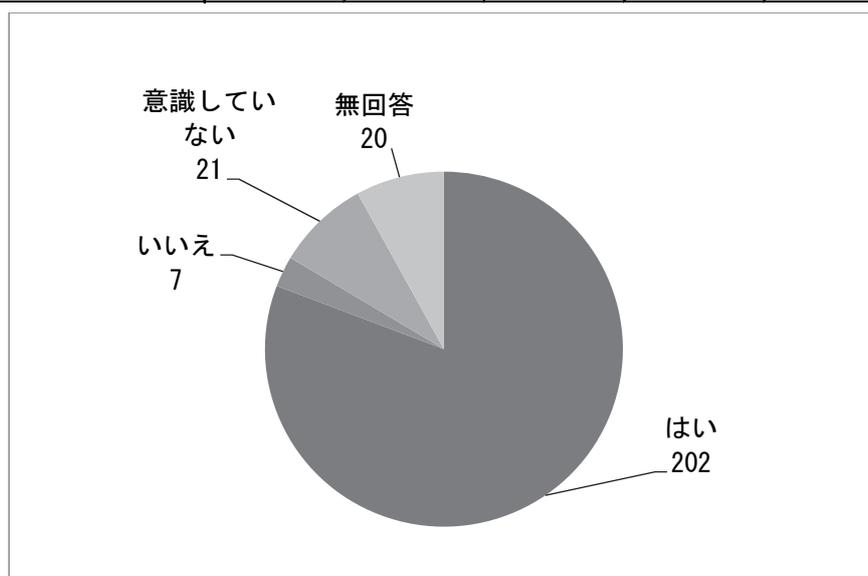
9. あなたの経営で働く女性の畜産経営への関わり方についての考え

①妊娠・出産・介護を理由に畜産業務から離れることはやむをえない

全体としては「はい」が202件(80.8%)、「意識していない」が21件(8.4%)、「いいえ」が7件(2.8%)、「無回答」が20件(8.0%)となっている。

年代別にみても、全ての年代で同様の傾向を示している。

	回答数 (件)	はい	いいえ	意識 してい ない	無 回 答
total	250	202 80.8%	7 2.8%	21 8.4%	20 8.0%
20代	8	7 3.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%
30代	39	31 15.3%	0 0.0%	5 23.8%	3 15.0%
40代	41	35 17.3%	3 42.9%	1 4.8%	2 10.0%
50代	67	56 27.7%	1 14.3%	5 23.8%	5 25.0%
60代	82	64 31.7%	3 42.9%	8 38.1%	7 35.0%
70代	13	9 4.5%	0 0.0%	2 9.5%	2 10.0%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

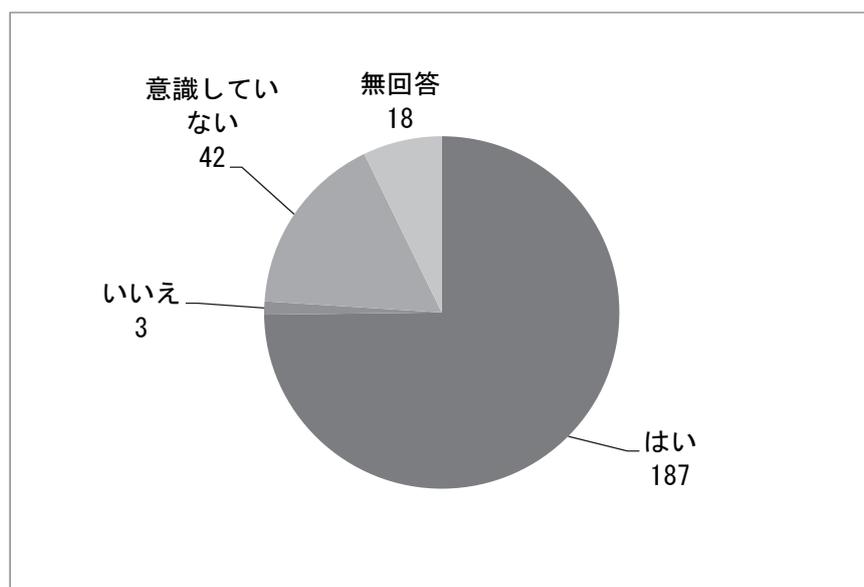


②妊娠・出産・介護を理由に畜産業務から離れても、情報の共有などで女性のモチベーションが下がらないようにしたい

全体としては「はい」が187件(74.8%)、「意識していない」が42件(16.8%)、「いいえ」が3件(1.2%)、「無回答」が18件(7.2%)となっている。

年代別にみても、全ての年代で同様の傾向を示しているが、50歳台で「意識していない」の回答率が高まっている。

	回答数 (件)	はい	いいえ	意識して いない	無回答
total	250	187 74.8%	3 1.2%	42 16.8%	18 7.2%
20代	8	8 4.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
30代	39	30 16.0%	0 0.0%	6 14.3%	3 16.7%
40代	41	29 15.5%	1 33.3%	9 21.4%	2 11.1%
50代	67	46 24.6%	1 33.3%	15 35.7%	5 27.8%
60代	82	67 35.8%	1 33.3%	8 19.0%	6 33.3%
70代	13	7 3.7%	0 0.0%	4 9.5%	2 11.1%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

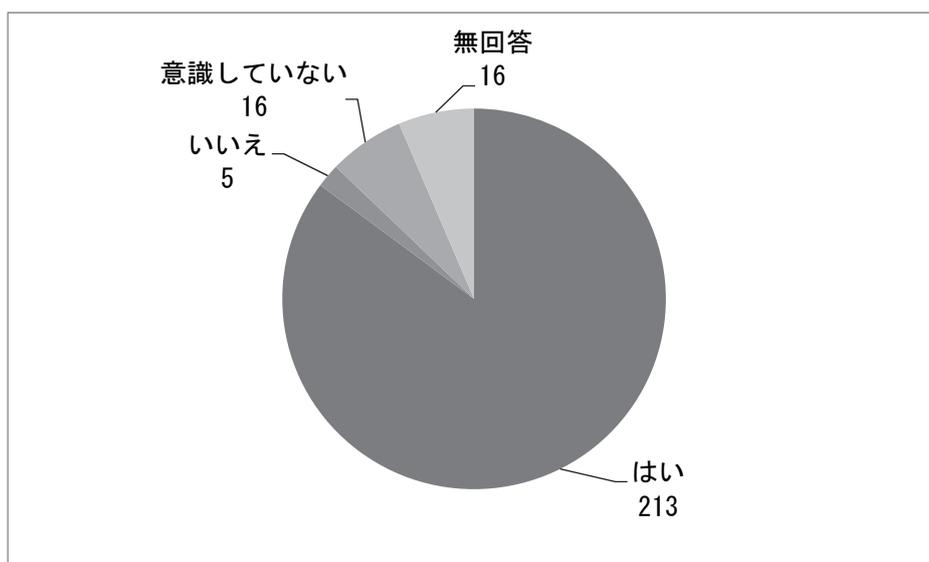


③この先も女性を含め家族全員で畜産経営を続けたい

全体としては「はい」が 213 件 (85.2%)、「意識していない」が 16 件 (6.4%)、「いいえ」が 5 件 (2.0%)、「無回答」が 16 件 (6.4%) となっている。

年代別にみても、全ての年代で同様の傾向を示している。

	回答数 (件)	はい	いいえ	意識して ない	無回答
total	250	213 85.2%	5 2.0%	16 6.4%	16 6.4%
20代	8	8 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
30代	39	33 15.5%	0 0.0%	3 18.8%	3 18.8%
40代	41	36 16.9%	1 20.0%	3 18.8%	1 6.3%
50代	67	57 26.8%	1 20.0%	5 31.3%	4 25.0%
60代	82	70 32.9%	2 40.0%	3 18.8%	7 43.8%
70代	13	9 4.2%	1 20.0%	2 12.5%	1 6.3%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

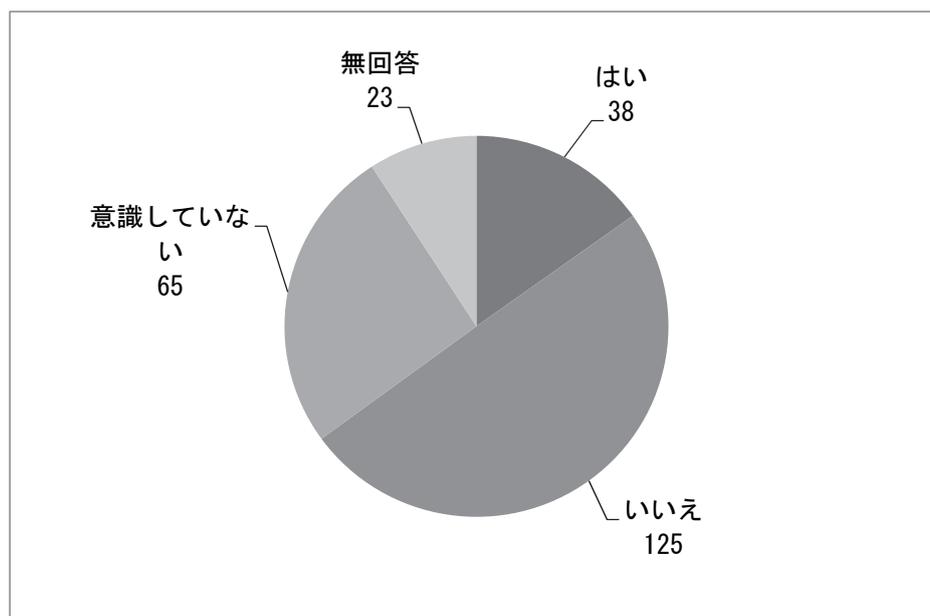


④畜産と関係の無い仕事からの収入で畜産経営をバックアップしてもらいたい

「はい」や「無回答」をどのようにみるかにもよるが、60歳台での高さは、現在の経営の実情と将来展望を斟酌したことを反映したものといえよう。

	回答数 (件)	はい	いいえ	意識して ない	無回答
total	251	38 15.2%	125 50.0%	65 26.0%	23 9.2%
20代	8	2 5.3%	3 2.4%	3 4.6%	0 0.0%
30代	39	5 13.2%	18 14.4%	13 20.0%	3 13.0%
40代	41	8 21.1%	22 17.6%	9 13.8%	2 8.7%
50代	67	8 21.1%	34 27.2%	19 29.2%	6 26.1%
60代	83	12 31.6%	43 34.4%	18 27.7%	10 43.5%
70代	13	3 7.9%	5 4.0%	3 4.6%	2 8.7%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

複数回答あり

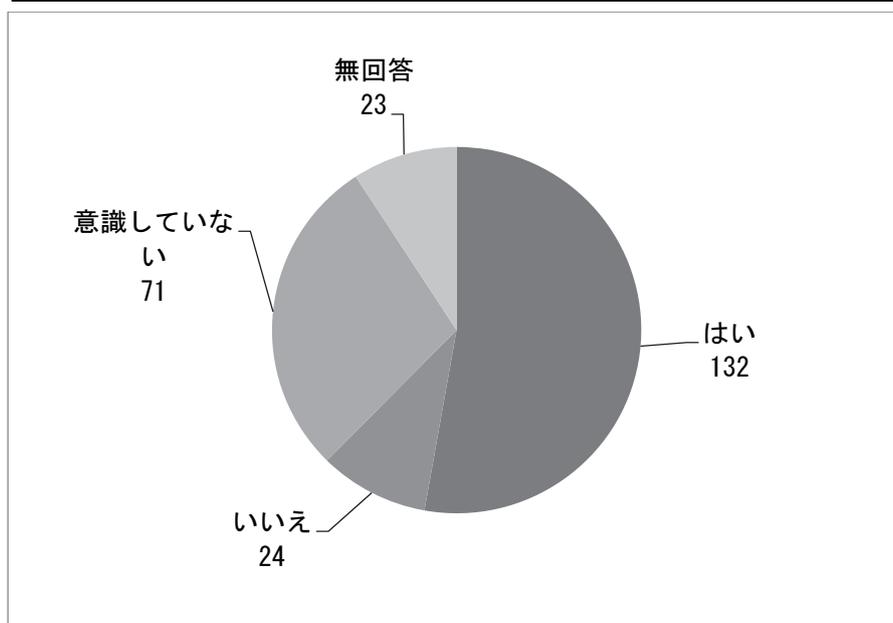


⑤本人の希望に応じて、畜産を続けるか離れるかを選択させたい

全体としては「はい」が132件(52.8%)、「意識していない」が71件(28.4%)、「いいえ」が24件(9.6%)、「無回答」が23件(9.2%)となっている。

年代別にみても、全ての年代で同様の傾向を示している。

	回答数 (件)	はい	いいえ	意識して ない	無回答
total	250	132	24	71	23
		52.8%	9.6%	28.4%	9.2%
20代	8	4	0	4	0
		3.0%	0.0%	5.6%	0.0%
30代	39	19	1	16	3
		14.4%	4.2%	22.5%	13.0%
40代	41	18	9	12	2
		13.6%	37.5%	16.9%	8.7%
50代	67	37	5	20	5
		28.0%	20.8%	28.2%	21.7%
60代	82	45	9	17	11
		34.1%	37.5%	23.9%	47.8%
70代	13	9	0	2	2
		6.8%	0.0%	2.8%	8.7%
無回答	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%



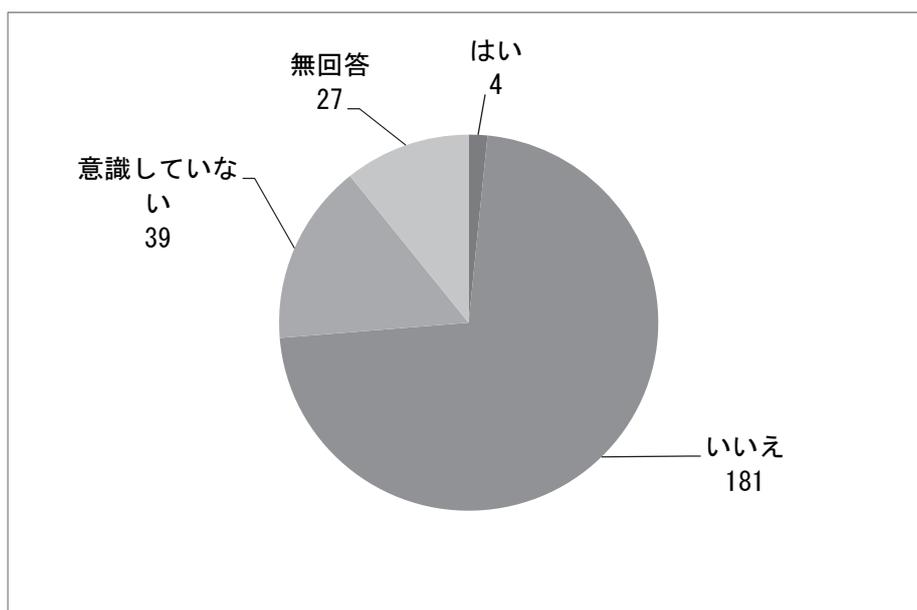
⑥女性に畜産を任せて自分は別の仕事をしたい

全体としては「いいえ」が 181 件 (72.4%)、「意識していない」が 39 件 (15.6%)、「はい」が 4 件 (1.6%)、「無回答」が 27 件 (10.8%) となっている。

年代別にみても、全ての年代で同様の傾向を示している。数少ない「はい」の回答 4 件中 3 件は 60 歳台からの回答である。

	回答数 (件)	はい	いいえ	意識 してい ない	無 回答
total	251	4 1.6%	181 72.4%	39 15.6%	27 10.8%
20代	8	0 0.0%	6 3.3%	2 5.1%	0 0.0%
30代	39	0 0.0%	30 16.6%	6 15.4%	3 11.1%
40代	42	1 25.0%	33 18.2%	6 15.4%	2 7.4%
50代	67	0 0.0%	50 27.6%	11 28.2%	6 22.2%
60代	82	3 75.0%	54 29.8%	11 28.2%	14 51.9%
70代	13	0 0.0%	8 4.4%	3 7.7%	2 7.4%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

複数回答あり



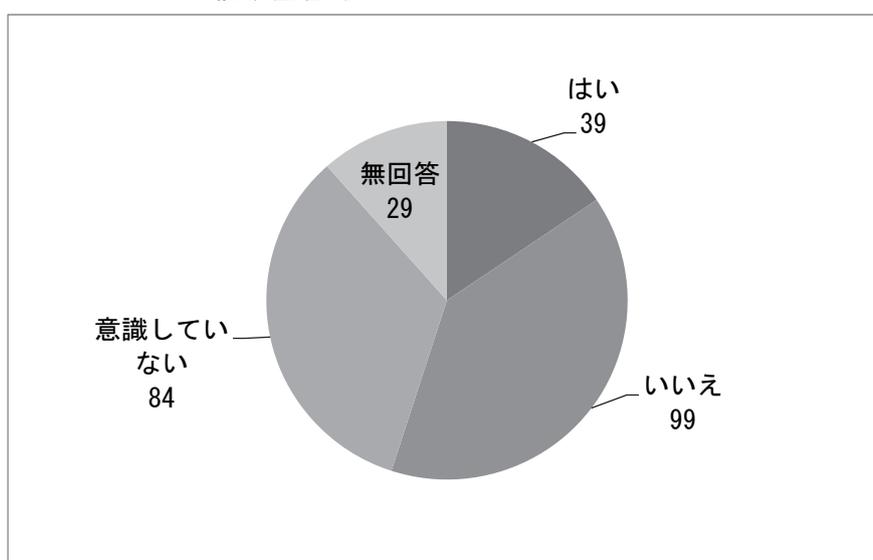
⑦後継者の確保に男女差を意識している

全体としては「いいえ」が99件(39.6%)、「意識していない」が84件(33.6%)、「はい」が39件(15.6%)、「無回答」が29件(11.6%)となっている。

年代別にみても、全ての年代で同様の傾向を示している。ただ、50歳台と60歳台で「はい」の回答数が多くなっている。

	回答数 (件)	はい	いいえ	意識して ない	無回答
total	251	39	99	84	29
		15.6%	39.6%	33.6%	11.6%
20代	8	0	2	5	1
		0.0%	2.0%	6.0%	3.4%
30代	39	6	17	13	3
		15.4%	17.2%	15.5%	10.3%
40代	41	7	22	10	2
		17.9%	22.2%	11.9%	6.9%
50代	67	11	24	25	7
		28.2%	24.2%	29.8%	24.1%
60代	83	14	30	27	12
		35.9%	30.3%	32.1%	41.4%
70代	13	1	4	4	4
		2.6%	4.0%	4.8%	13.8%
無回答	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

複数回答あり



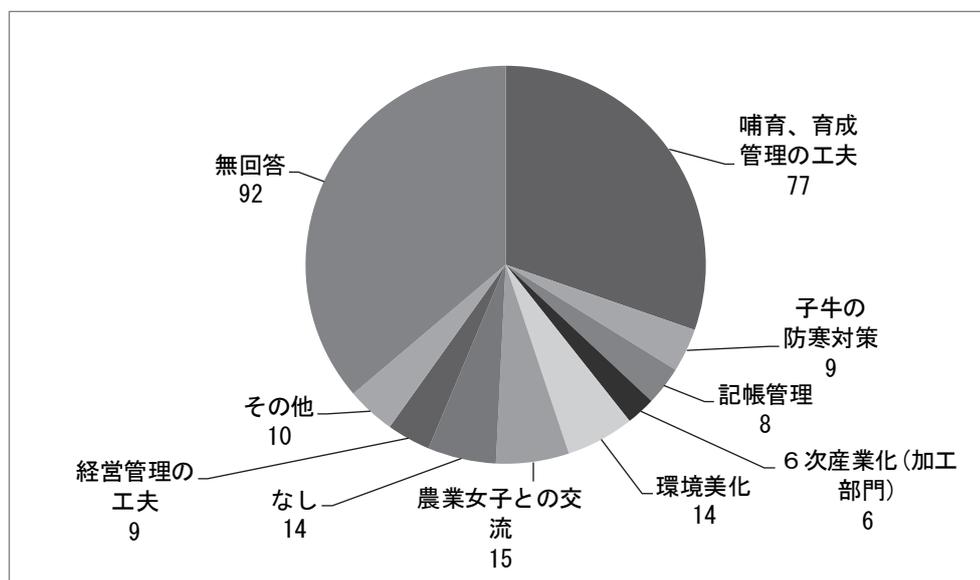
10. 女性のアイデアや、提案を取り入れた結果、経営状況や家畜の生育状況に良い効果が出たもの（記述式自由回答を回答項目別にグルーピングし、その傾向を整理した）

全体回答としては、「無回答」が最大の 92 件である。記述回答としては、「哺育・育成管理の工夫」が 77 件（なお、別回答として区分した「子牛の防寒対策」も 9 件あり、これを同一内容として括ると 86 件となる）。第 2 位以降の回答は分散しているが、「農業女子との交流」が 15 件、「環境美化」と「なし」がそれぞれ 14 件となっている。

年代別にみると、各年代ともおおむね全体傾向と一致し、1 位が「無回答」そして 2 位が「哺育・育成管理の工夫」である。「農業女子との交流」は 40 歳台以上各階層とも回答 2 位を占めているが、30 歳台層のみは例外的に回答数ゼロを示しているのが特徴的である。この 30 歳台では「環境美化」と「なし」が各 5 件を示している。また、60 歳台では「6 次産業化（加工部門）」の回答数が 5 件を数えていることも特徴的である。

	回答数 (件)	哺育・ 育成 管理の 工夫	子牛の 防寒 対策	記帳 管理	6 次産業化 (加工部門)	環境 美化	農業 女子との 交流	なし	経営 管理の 工夫	その他	無 回答
total	254	77 30.8%	9 3.6%	8 3.2%	6 2.4%	14 5.6%	15 6.0%	14 5.6%	9 3.6%	10 4.0%	92 36.8%
20代	8	4 5.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.2%
30代	40	12 15.6%	3 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	5 35.7%	0 0.0%	5 35.7%	0 0.0%	2 20.0%	13 14.1%
40代	42	15 19.5%	1 11.1%	1 12.5%	0 0.0%	3 21.4%	5 33.3%	2 14.3%	1 11.1%	1 10.0%	13 14.1%
50代	67	15 19.5%	2 22.2%	4 50.0%	1 16.7%	3 21.4%	4 26.7%	4 28.6%	4 44.4%	1 10.0%	29 31.5%
60代	84	29 37.7%	2 22.2%	3 37.5%	5 83.3%	2 14.3%	5 33.3%	1 7.1%	3 33.3%	5 50.0%	29 31.5%
70代	13	2 2.6%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	1 7.1%	1 11.1%	1 10.0%	6 6.5%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

複数回答あり



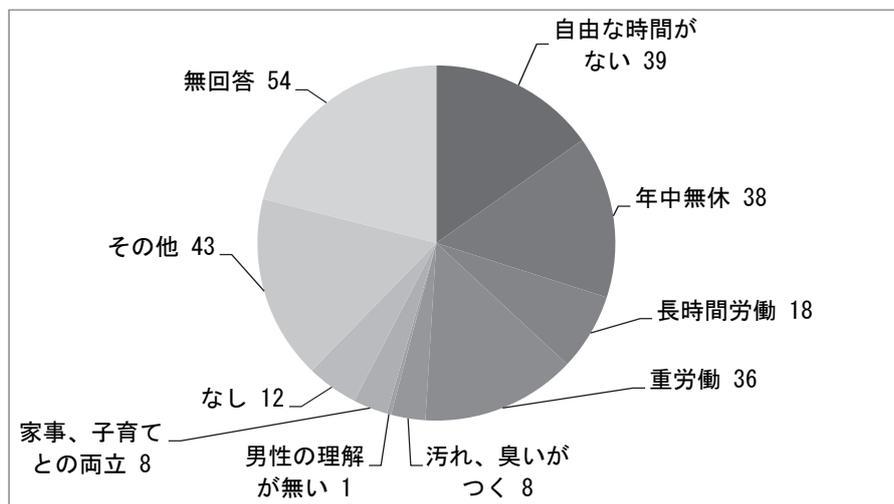
11. 畜産現場で働く女性が、畜産以外で働く女性と比べて苦勞していることはなにか（前記と同様、記述式自由回答を回答項目別にグルーピングし、その傾向を整理した）

全体回答としては、「無回答」が最大の 54 件である。記述回答としては、「その他」が 54 件（回答内容が多岐に分散した結果といえよう。第 2 位以降の回答は次の 3 つの項目におおむね集約されている。「自由な時間がない」が 39 件、「年中無休」が 38 件、「重労働」が 36 件である。そして「長時間労働」が 18 件で続いている。

年代別にみると、各年代ともおおむね全体傾向と一致し、1 位が「無回答」そして 2 位が「その他」である。回答の多かった 3 つの内容を年代別に見ると、「自由な時間がない」については、60 歳台で回答が高まっている。「年中無休」は 30 歳台から 50 歳台までは高いが、60 歳台では回答数が比較的少ない。「長時間労働」については 50 歳台と 60 歳台の回答が高まっている傾向にある。中高年層では体力的な要素からこうした回答が高まったものと推測される。

	回答数	自由な時間がない	年中無休	長時間労働	重労働	汚れ、臭いがつく	男性の理解が無い（家事等手伝が無い）	家事、子育てとの両立	なし	その他	無回答
total	257	39 15.6%	38 15.2%	18 7.2%	36 14.4%	8 3.2%	1 0.4%	8 3.2%	12 4.8%	43 17.2%	54 21.6%
20代	8	0 0.0%	1 2.6%	1 5.6%	2 5.6%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 8.3%	1 2.3%	1 1.9%
30代	40	4 10.3%	7 18.4%	2 11.1%	3 8.3%	1 12.5%	0 0.0%	4 50.0%	0 0.0%	9 20.9%	10 18.5%
40代	41	7 17.9%	6 15.8%	3 16.7%	4 11.1%	2 25.0%	0 0.0%	1 12.5%	2 16.7%	7 16.3%	9 16.7%
50代	70	8 20.5%	13 34.2%	5 27.8%	11 30.6%	2 25.0%	0 0.0%	1 12.5%	4 33.3%	9 20.9%	17 31.5%
60代	85	18 46.2%	10 26.3%	6 33.3%	13 36.1%	3 37.5%	0 0.0%	2 25.0%	3 25.0%	15 34.9%	15 27.8%
70代	13	2 5.1%	1 2.6%	1 5.6%	3 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 16.7%	2 4.7%	2 3.7%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

複数回答あり



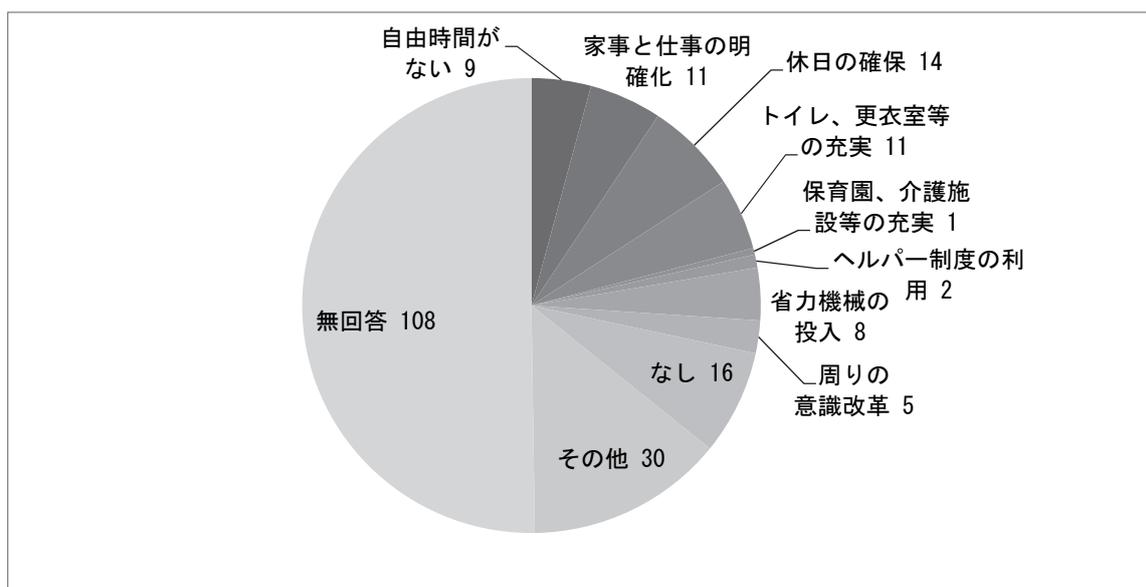
12. 現時点で、ご自身の経営で女性が働くために改善すべきだと感じていることはなにか（前記と同様、記述式自由回答を回答項目別にグルーピングし、その傾向を整理した）

全体回答としては、「無回答」が最大の 108 件を数える。記述回答としては、「その他」が 30 件、「なし」が 16 件である。2 桁の回答を得られたものは「休日の確保」が 14 件、「家事と仕事の明確化」が 11 件、「トイレ・更衣室等の充実」が 11 件となっている。

各年代もおおむねこうした傾向を示すが、40 歳台の「省力機械の導入」や、60 歳台の「自由時間がないこと」への回答数が多くみられた。

	回答数(件)	自由時間がない	家事と仕事の明確化	休日の確保	トイレ、更衣室等の充実	施設等、介護等	ヘルパー制度の利用	省力機械の投入	周りの意識改革	なし	その他	無回答
total	214	9 3.6%	11 4.4%	14 5.6%	11 4.4%	1 0.4%	2 0.8%	8 3.2%	5 2.0%	16 6.4%	30 12.0%	108 43.2%
20代	6	0 0.0%	2 18.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 10.0%	2 1.9%
30代	32	1 11.1%	1 9.1%	0 0.0%	3 27.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	6 37.5%	4 13.3%	17 15.7%
40代	34	1 11.1%	1 9.1%	2 14.3%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	4 50.0%	1 20.0%	1 6.3%	10 33.3%	13 12.0%
50代	62	2 22.2%	3 27.3%	5 35.7%	3 27.3%	1 100.0%	1 50.0%	2 25.0%	2 40.0%	2 25.0%	4 26.7%	31 28.7%
60代	67	5 55.6%	4 36.4%	6 42.9%	3 27.3%	0 0.0%	1 50.0%	1 12.5%	2 40.0%	5 31.3%	5 16.7%	35 32.4%
70代	12	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 9.3%
無回答	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

複数回答あり



平成28年度

畜産経営における女性の活躍に関する経営主アンケート調査結果

(調査対象：法人経営)

I. はじめに

1. 調査の目的

我が国の畜産において、今後、6次産業化など多様化する畜産経営の担い手として期待される女性の能力をより発揮するためには、環境整備やキャリアアップのための課題と対応方向等を明らかにし、その対応策等を普及していく必要がある。

このことから、畜産経営において、女性が意欲的に働き続けるための課題等を明らかにするために、本アンケート調査を実施した。

2. アンケート調査の概要

1) 調査の対象・経営体数・回収率等

畜産法人経営の経営主586人を対象に実施し、140人から回答を得た。
(回収率23.9%)

2) 調査の方法

道府県畜産協会、全国畜産縦断いきいきネットワーク、全国肉牛事業協同組合の協力の下、調査票送付方式により実施した。

3) 調査時期

平成28年12月～平成29年3月

4) 調査項目

(1) 経営主の属性等

- ①経営主の性別、年齢、経営所在地、経営種別、法人設立年、経営の意思決定に係る検討の場について
- ②経営主の就農の輕易
- ③経営主の畜産に関する技術の習得方法
- ④法人化のメリット

(2) 経営に関することについて

- ①経営部門
- ②年平均飼養頭羽数
- ③役員数・従業員数等
- ④従業員の最終学歴
- ⑤畜産生産部門以外の取組内容
- ⑥法人の資本金

- ⑦平成27年度の売上高
 - ⑧雇用に関する諸規定の整備状況
 - ⑨経営内の業務分担、労働時間、勤務年数等
 - ⑩畜舎付属施設
 - ⑪施設間の距離・移動時間
- (3) 畜産に携わる女性についての経営主の考え
- ①当該経営内で働く女性の就農前の職業
 - ②当該経営内で働く女性の知識や技術の習得方法
 - ③当該経営内における畜産に関連する有資格者の人数
 - ④当該経営内において女性が担当することは困難な業務内容
 - ⑤当該経営において女性に期待するもの（優れていると感じていること）
 - ⑥女性のネットワーク活動への参加や経営以外の活動に対する考え
 - ⑦当該経営内で女性に業務を割り振る際の考え方
 - ⑧休日や休憩時間を確保するために当該経営に取り入れていること
 - ⑨女性との情報共有
 - ⑩当該経営内で女性に対して取り組んでいること
 - ⑪女性のアイデアや、提案を取り入れた結果、経営状況や家畜の生育状況に良い効果が出た代表的なもの
 - ⑫畜産現場で働く女性が、畜産以外で働く女性と比べて苦勞していると感じること
 - ⑬当該経営内で女性が働くために改善すべきだと感じていること
 - ⑭アンケート記入者の立場、性別

3. 調査結果の分析

1) アンケートの集計

アンケート調査結果個票をもとに全体集計、並びに経営者年齢階層別、畜種別、地域別等の組み替え集計を行った。

なお、記述式自由回答欄に寄せられた回答は、回答項目別にグループニングし、全体集計、組み替え集計に組み入れた。

2) アンケートの分析

全体集計及び組み替え集計の結果を分析し、

- ①法人経営の属性と雇用規定等の整備状況
- ②畜産女性の知識・技術習得等の特徴
- ③女性に期待する事項
- ④女性のアイデア等を取り入れたことによる経営効果等を取りまとめた。

Ⅱ. 分析・取りまとめの視点

法人畜産経営における女性の活躍に関する経営主アンケート結果の分析を取りまとめるにあたっては、全体集計並びに組み替え集計を行い、その結果を表やグラフの形式で整理した。

1. 集計・分析区分

- ①全体集計
- ②経営者年齢階層別集計
- ③地域別集計
- ④畜種別集計、等

2. 取りまとめの内容

法人経営における女性の活動実態とその特徴

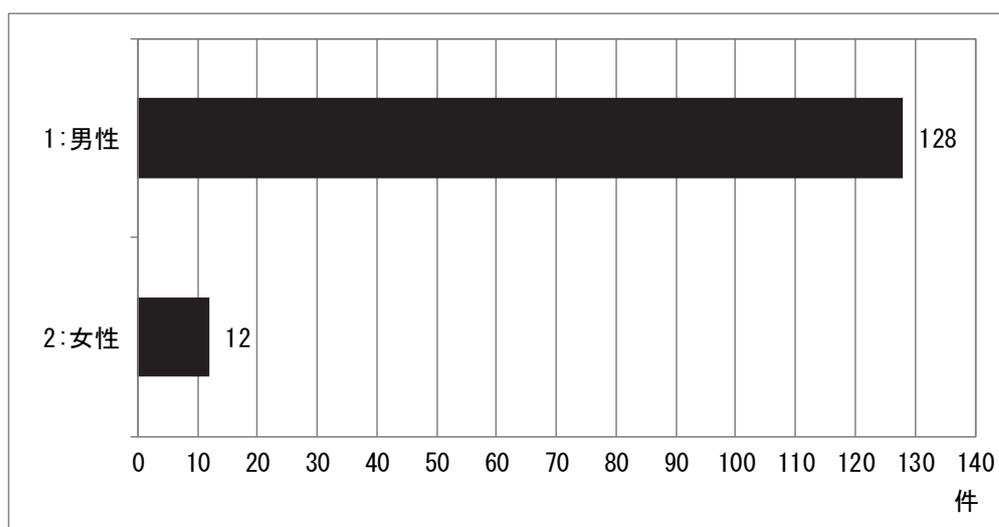
- ①従業者の就労状況
- ②雇用に関する規定の整備状況
- ③畜産に従事する女性への経営主の意識
- ④女性に期待する事項
- ⑤女性のアイデア等を取り入れたことによる経営効果
- ⑥女性が苦勞している主な事項

Ⅲ. 調査結果

1. 経営主の属性（回答を寄せた経営主総数は140件）

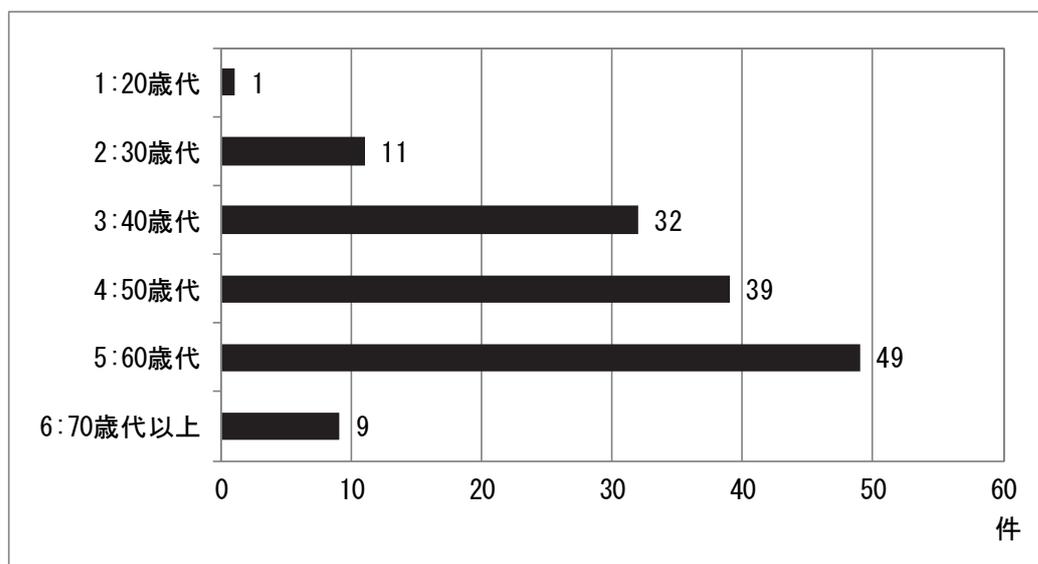
①性別

「男性」が128件（91.4%）、「女性」が12件（8.6%）。



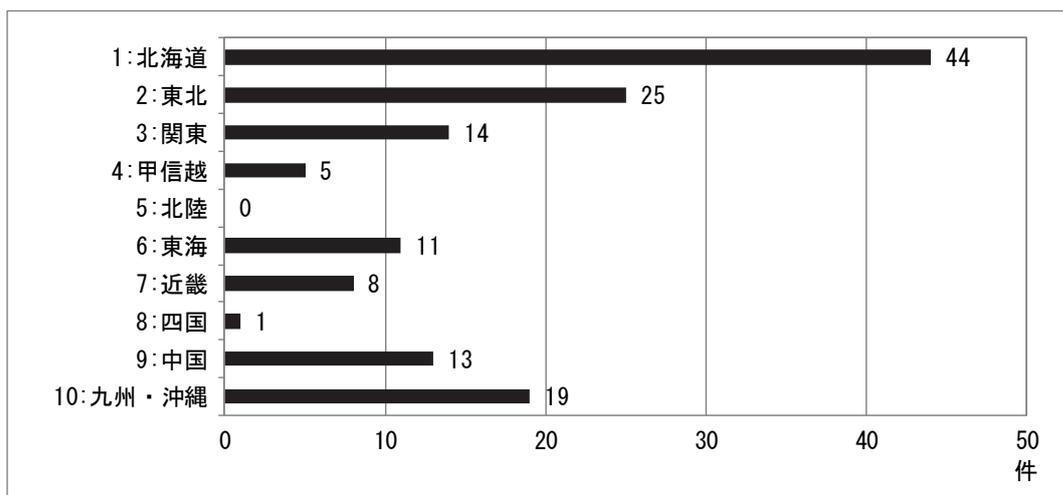
②年齢層

「60歳台」が最多の49件（35.0%）、次いで「50歳台」の39件（27.9%）、
「40歳台」の32件（22.9%）、「30歳台」が11件（7.9%）。「60歳台」と「50歳台」で全体の60%強を占めている。



③所在地

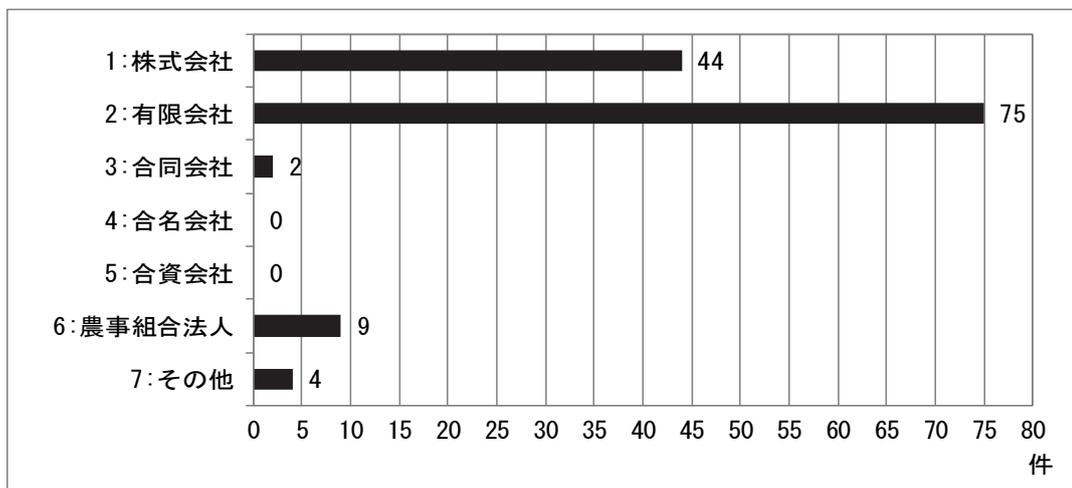
「北海道」が最多の44件（31.4%）、次いで「東北」の25件（17.9%）、「九州・沖縄」の19件（13.6%）、「関東」の14件（10.0%）、「中国」の13件（9.3%）、
「東海」の11件（7.9%）といった地域の回答数が多い。



④経営種別（回答件数134件）

「有限会社」形態が75件（56.0%）と過半を占め、次いで「株式会社」が

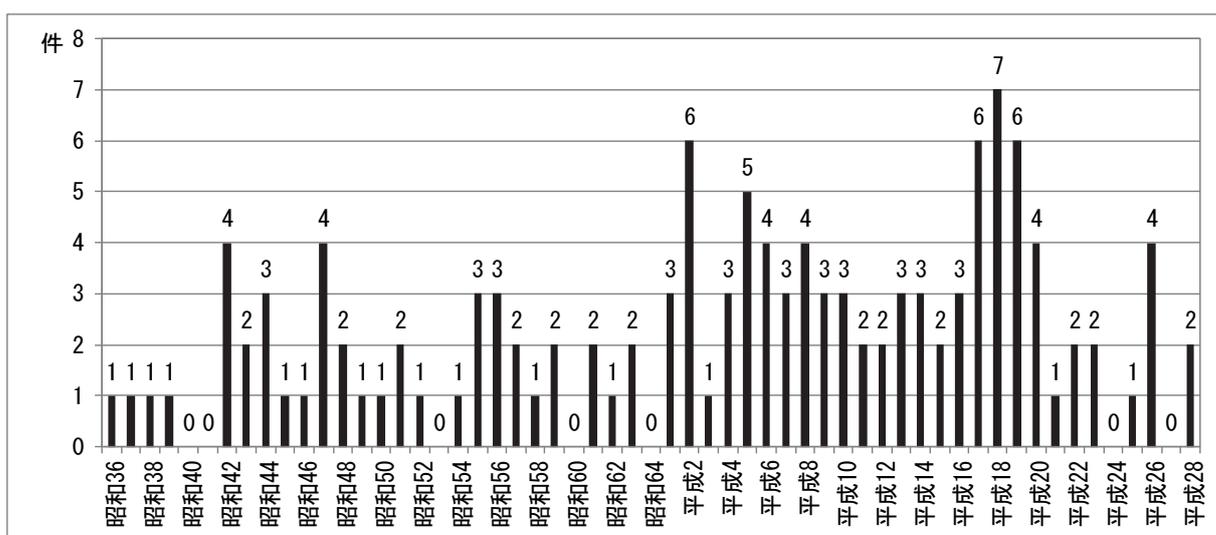
44 件 (32.8%) であり、この2つの経営形態に概ね集約される。「農事組合法人」が9件 (6.7%) を数える。



⑤法人設立年

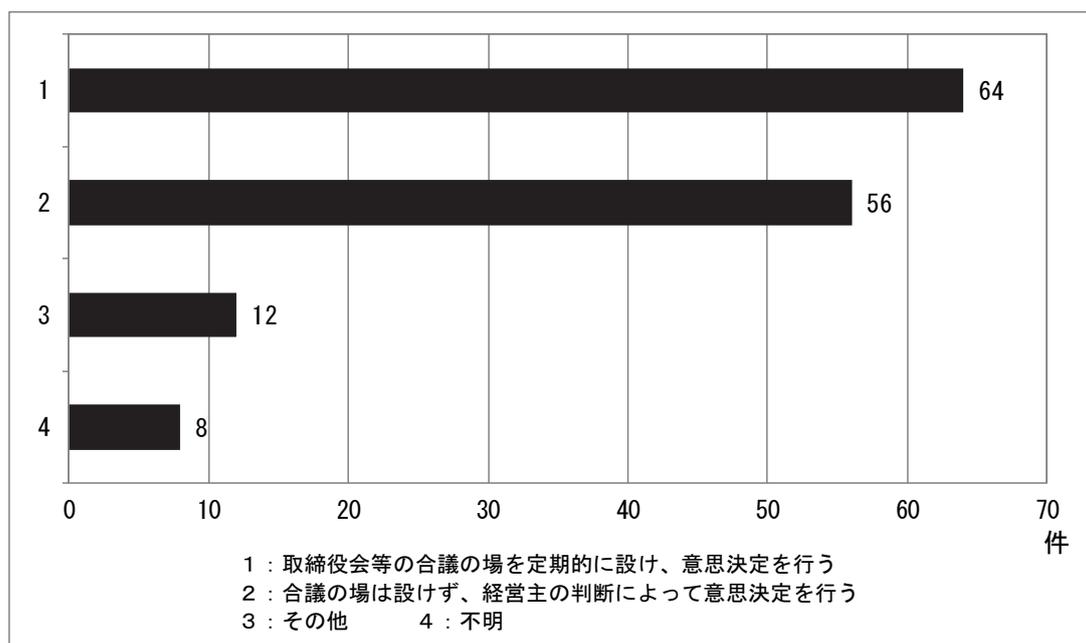
法人設立年はそれぞれの経営の歴史を示すものであり、アンケートを寄せた経営の中でも早くから法人化に取り組んだ経営は昭和30年代後半に設立している。昭和40年代に法人化した経営が比較的多くみられ、その当時の経営者から世代交代した第2世代が現在の経営の舵取りを担っていると推測される。

平成年代に入ると法人化数が増加し、平成一ケタ年代、平成10年代の半ばまでのおよそ15年間はコンスタントな設立数を数える。なお、今回の傾向としては平成15年から20年の間に設立された経営が多いことが特徴的である。



⑥経営の意思決定に係る検討の場の設定

経営の意思決定の場としては2つに大別される。1つめのタイプは「取締役会等の合議の場を定期的に設け、意思決定を行う」が64件（45.7%）。2つめのタイプは「合議の場は設けず、経営主の判断によって意思決定を行う」が56件（40.0%）。両タイプがかなり拮抗した結果を示している。なお、「その他」と「不明」の両者が20件（14.3%）を数える。



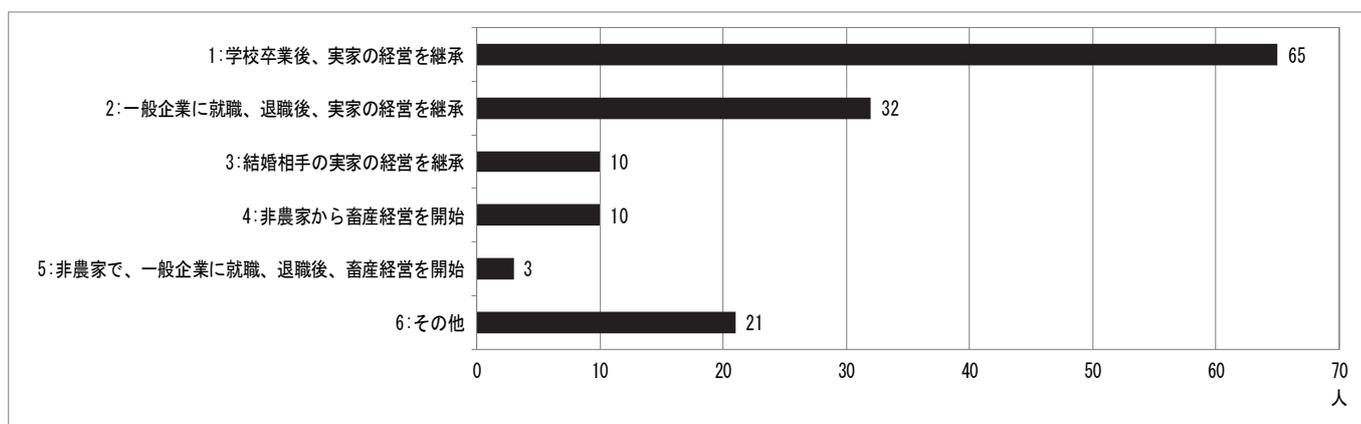
2. 経営主の就農の経緯

「学校卒業後、実家の経営を継承」が最多の65件（46.1%）と他の項目の2倍以上になっている。次いで「一般企業に就職、退職後、実家の経営を継承」が32件（22.7%）となっている。上位2項目の回答は、学校卒業後直ちに経営に参画するか、一度他産業の仕事を経験するかの違いはあるが、「実家の経営を継承」というくくりが97件（68.8%）となり、全体の2/3以上を占めている。

そのほかの回答としては「結婚相手の実家の経営を継承」と「非農家から畜産経営を開始」がそれぞれ10件（各7.1%）ずつを数える。

先の「非農家から畜産経営を開始」10件（7.1%）と「非農家で、一般企業に就職、退職後、畜産経営を開始」が3件（2.1%）ある。このように、まったく経営継承基盤をもたない純粋な「新規参入者」が13件（9.2%）を数えている。数は少ないものの、畜産経営への新規参入が持続的になされ、それらが

会社組織としての形態を整える形で成長してきたことを示唆している。



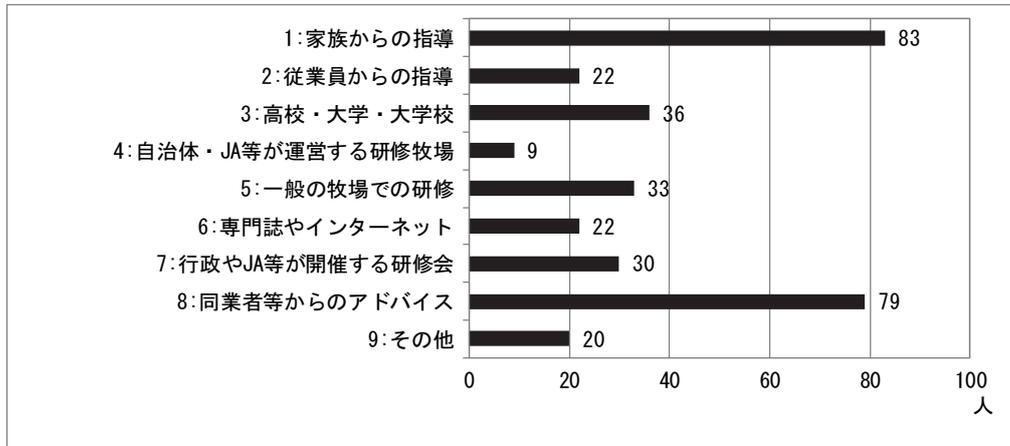
3. 経営主の畜産技術の習得手段について（複数回答、（ ）内の回答率は140件を母数として算出）

「家族からの指導」が最多の83件（59.3%）、次いで「同業者からのアドバイス」が79件（56.4%）、「高校・大学・大学校での学習」が36件（25.7%）、「一般の牧場での研修」が33件（23.6%）、「行政やJA等が開催する研修会」が30件（21.4%）と高い。このほかには「従業員からの指導」と「専門誌やインターネット」がそれぞれ22件（各15.7%）となっている。

機能別にみると「家族からの指導」と「従業員からの指導」は「職場内の教育訓練」（OJT：On the Job Training）としてまとめることができ、回答総数は105件を数え（75.0%）、全体の3/4の経営者が日常的な技術習得の機会を職場内で得ていることになる。またそうした日常的・継続的な技術習得の必要性を象徴するものといえる。

「同業者からのアドバイス」と「行政やJA等が開催する研修会」は、「職場外の集合研修」（Off-JT：Off the Job training）としてまとめることができよう。

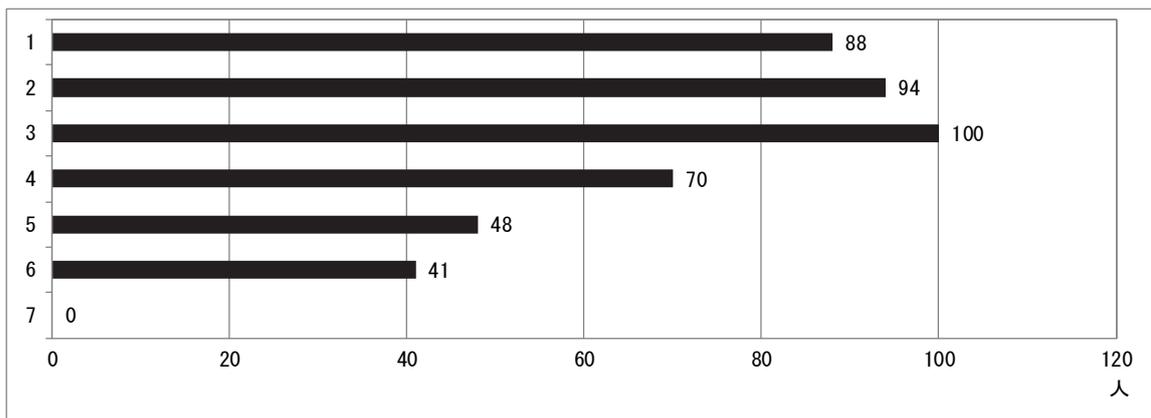
以上の項目や「専門誌やインターネット」等は、概ね「畜産に参画してからの技術習得」という属性をもっている。これに対して、第3番目の項目としての「高校・大学・大学校」と、4番目の「一般の牧場での研修」は経営主が畜産経営への参画に際しての「事前学習・予備学習」としての性格が強いといえよう。



4. 法人化によるメリットについての経営主の考え（複数回答、()内の回答率は140件を母数として算出）

「従業員の社会保険、年金制度など従業員の社会保障を充実させることができる」が最多の100件（71.4%）、次いで「金融機関からの信用力や制度資金の融資枠の拡大により資金調達がしやすくなる」94件（67.1%）、「家計と経営が分離し、明確に経理・経営内容を把握できる」が88件（62.9%）であり、この3項目への回答率の高さが際立っている。

第4位は「社会的信用力が増す」が70件（50.0%）、第5位が「税制上の優遇が受けられる」48件（34.3%）、そして第6位が「個人経営に比べて、役員交代に伴う相続や事業継承がしやすい」41件（29.3%）となっている。



- 1: 家計と経営が分離し、明確に経理・経営内容を把握できる。
- 2: 金融機関からの信用力や制度資金の融資枠の拡大により、資金調達がしやすくなる
- 3: 従業員の社会保険、年金制度など従業員の社会保障を充実させることができる
- 4: 社会的信用力が増す
- 5: 税制上の優遇が受けられる
- 6: 個人経営に比べて、役員交代に伴う相続や事業継承がしやすい
- 7: その他

5. 該当する経営部門について（一部重複回答あり、（ ）内の回答率は回答数156件を母数として算出）

「肉用牛経営」が84件（53.8%）と全体の過半を占める。中でも特に「肉用牛肥育」が46件と（29.5%）が中核をなしている。次いで「養豚経営」が31件（19.9%）であり、その大半が「養豚一貫経営」である。「酪農経営」は「酪農専業」が主体であり、「乳肉複合」と合わせて27件（17.3%）を数える。「採卵鶏経営」は14件（9.0%）となっている。

以上のように「肉用牛経営」を中心に、経営規模の拡大とそれに伴う法人化を図りやすい多様な畜種が対象となっている。

	戸数
酪農専業	20
乳肉複合	7
肉用牛繁殖	18
肉用牛肥育	46
肉用牛繁殖肥育一貫	19
肉用牛その他	1
養豚一貫	27
養豚子取り	1
養豚肥育	3
採卵鶏	14
肉用鶏	0
計	156

6. 役員・従業員の状況

①役員数・従業員数の規模別区分

役員・従業員の合計人数を5人刻みで区分した傾向を見ると、「6～10人」の階層から「31～35人」までの6つの階層が概ね200人以上を数えており、規模別区分の主要階層といえる。その後「36～40人」階層から「45～50人」までの3つの階層はウエイトが小さい。しかし「51人以上」の階層になると人数が急拡大している。数は少ないものの一部の大規模経営における雇用者数の多さを物語っている。

以上のことを10人毎の階層区分に再編成してみると、「10人以下」の階層が404人（全体の15.5%）、「11～20人」の階層が492人（18.9%）、「21～30人」の階層が485人（18.6%）、

「31～40人」の階層が276人（10.6%）、「41～50人」の階層が85人（3.3%）、「51人以上」の階層が863人（33.1%）となっている。

雇用者に占める女性比率が比較的高いのが、「5人以下」層から「26～30人」までの各階層であり、概ね30%以上と高い数値を示している。その上の階層規

模である「31～35人」から「45～50人」までの4つの階層では女性比率が低下している。そして「51人以上」の階層で再び女性割合が急速に高まっている。

「パート人数」や「外国人研修生数」が多いのは、規模の大きな「51人以上」の階層であり、大規模経営を支える人材として「パート」「外国人研修生」の果たす役割が大きいことを物語っている。この階層では「パート」「外国人研修生」の両項目とも女性比率が高いことから、女性従業員が十分に適応できる業務内容や作業体系作りを念頭に置いた仕組みに取り組んでいるものと推測される。

(単位：人)

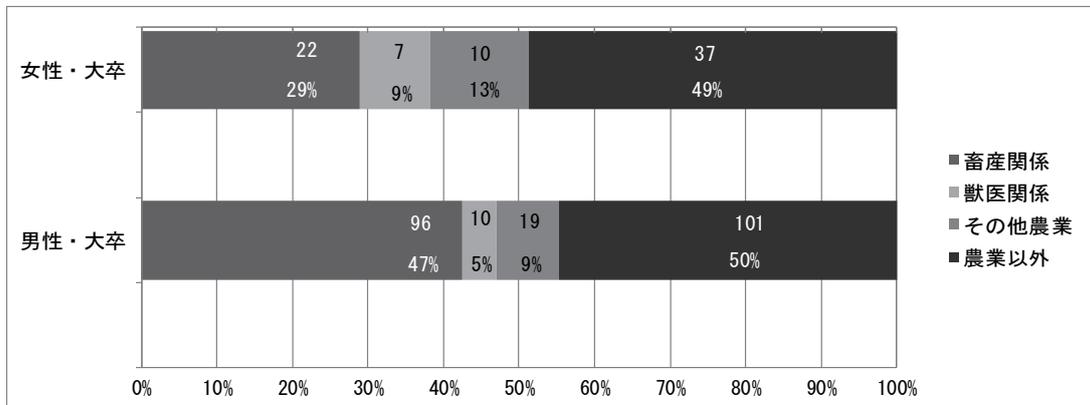
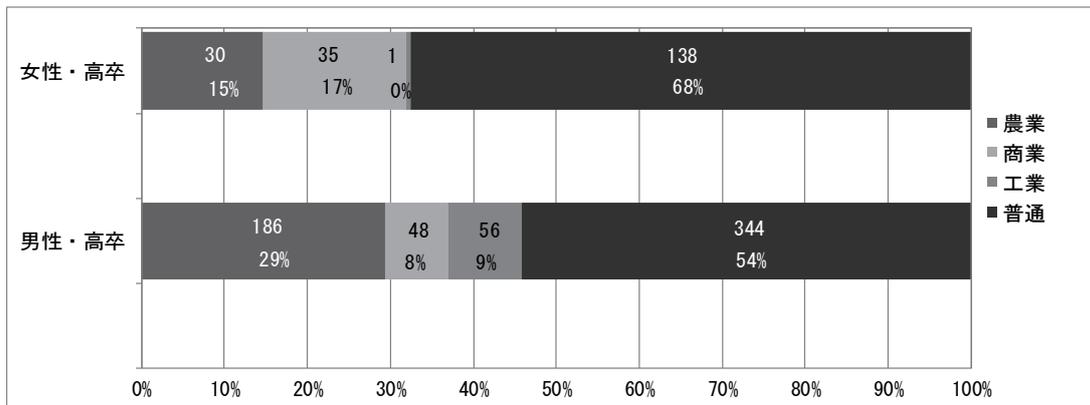
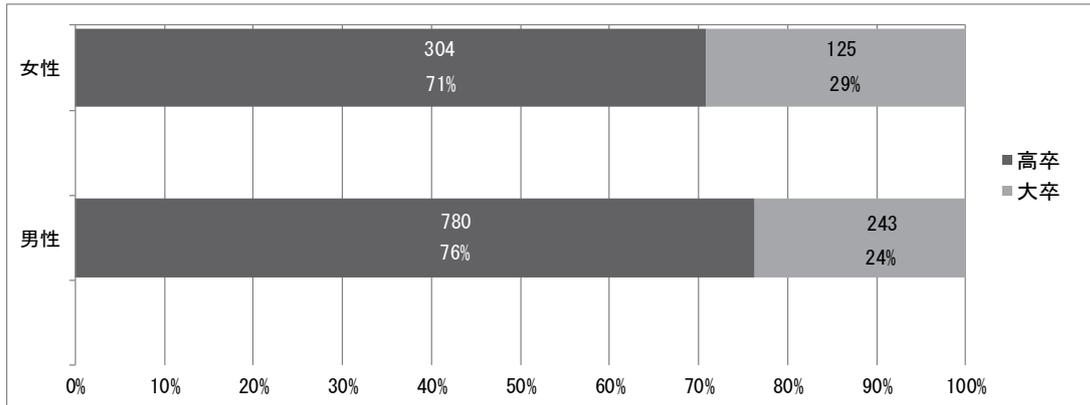
役員・従業員数 区分	総数	役員			雇用人数									外国人研修生		
		総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合	うちパート			総数	うち女性	女性割合			
								人数	うち女性	女性割合						
～5人以下	82	2.1	1.3	63%	2.1	1.0	47%	1.5	1.7	111%	1.3	0.0	0%			
6～10人	322	2.8	1.3	46%	4.4	1.7	39%	1.9	1.7	89%	1.7	1.4	86%			
11～15人	227	3.2	1.2	37%	9.4	2.5	26%	2.4	2.5	103%	0.0	0.0	0%			
16～20人	265	3.1	1.2	40%	13.1	4.4	33%	3.3	3.1	96%	3.1	2.5	80%			
21～25人	233	3.5	1.6	44%	18.6	5.6	30%	4.8	3.1	65%	6.0	0.0	0%			
26～30人	252	4.4	1.7	39%	21.7	7.4	34%	4.8	3.3	69%	5.7	4.5	79%			
31～35人	198	4.5	1.7	37%	26.7	3.3	13%	3.3	2.3	70%	5.5	2.0	36%			
36～40人	78	3.0	1.0	33%	36.0	7.5	21%	6.0	4.0	67%	0.0	0.0	0%			
41～45人	85	3.5	1.0	29%	39.0	7.0	18%	7.5	5.0	67%	0.0	0.0	0%			
45～50人	0	0.0	0.0	0%	0.0	0.0	0%	0.0	0.0	0%	0.0	0.0	0%			
51人以上	863	4.5	1.6	35%	77.1	29.8	39%	29.2	18.3	63%	11.8	6.5	55%			
全体	2605	3.2	1.3	43%	15.7	5.4	35%	6.2	4.8	77%	3.9	2.5	64%			

②従業員の最終学歴

従業員の最終学歴は、男性の場合(回答者数 1,023人)「高校卒業」が76%、「大学卒業」が24%である。女性(回答者数 429人)も同様の傾向を示し「高校卒業」が71%、「大学卒業」が29%となっている。

「高校卒業」者の男女別傾向を見ると、男性(780人)は「普通高校」が54%、次いで「農業高校」が29%となっている。それに対して女性(304人)は「普通高校」が68%と男子よりも高く、「農業高校」は15%と男子の1/2の割合に留まっている。

「大学卒業」者の男女別傾向を見ると、男性(243人)は「農業以外」を専攻した学生が50%、次いで「畜産関係」専攻が47%であり、この両者がほぼ拮抗している。女性(125人)の場合は、「農業以外」の専攻者が49%と男性と同様の約半数を占めていることは共通している。しかし第2位の「畜産関係」専攻が29%、さらに「その他農業」が13%、「獣医関係」が9%を示しており、男性よりも多彩な形で農業関連分野の出身者が携わっているといえよう。



7. 畜産部門以外の取り組み状況（複数回答）

畜産以外の取り組み状況としては、生産物の「販売」事業への取り組みが51件と最多であり、次いで生産物の「加工」事業が35件となっている。第3位は「水稲・畑作」といった他の複合農業部門である。「体験学習」も14件を数える。

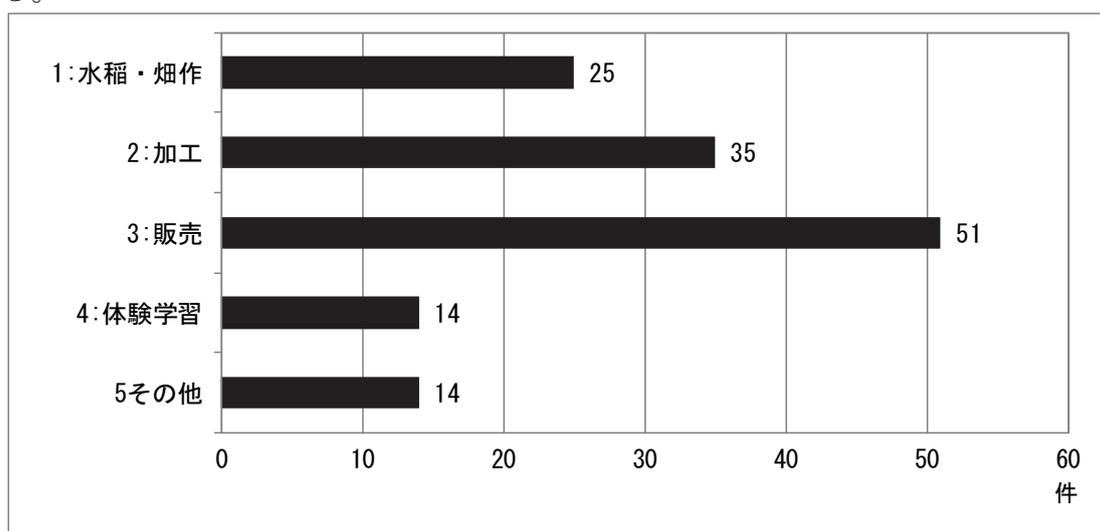
第3位の「水稲・畑作」部門への取り組みは、畜産経営としての法人化への業態集中化の中で、これまで所有している農地の有効利用等の観点、並びに経営内での複合化部門・補完部門としての位置づけが反映したものと考えられる。

一方、「加工」「販売」の両事業は、いわゆる6次化産業としての経営発展の

傾向を如実に反映したものであろう。「加工」よりも「販売」に取り組む件数が5割近く上回っているのは、畜産生産物の特性を反映させたものといえる。採卵養鶏のように、「卵の直売所」という形で「販売」に結びつけることは比較的容易である。しかし、卵焼きやプリンなどの卵加工品による「加工」事業となると、そこに加工技術者や加工に関わる各種施設・機械等が必要になるため、その比率が低下するものとみられる。

「加工」「販売」事業は、生産物自体の経営内への付加価値取り込み戦略であり、そうしたことに取り組むことが可能な経営体の積極的な経営活動を示しているといえよう。畜産物生産は従来、製品加工、販売チャネル等の制約条件のもと、プロダクトアウト的要素が強かったが、業態拡大が可能な法人経営を中心にマーケットインの視点を意識した経営が多くみられるようになったことを物語っている。その意味からも、自分たちの経営の存立している地域を強く意識することになったといえよう。地域の生活者・住民の人たちを、同じ地域で畜産事業を展開する経営体から見たときに、「良き理解者」として見てもらうことの必要性、そして、「地域の消費者」でもあることを強く認識したことであろう。

なお、「体験学習」も地域との絆を強く意識したものである。「体験学習」は児童・生徒等への生活体験等の教育活動として農業全般で実施されているが、畜産場合、「動物とのふれあい」などによる、生き物を通じた「命の大切さ」や「癒やし」などの要素が加味され、学校などからの要望も高いものと思われる。



8. 従業員の雇用に関する諸規定の整備状況

①就業条件等に関する取り決め

就業規則として「就業時間、休暇」についての取り決めは「ある」が121件

(89.6%)、「ない」が14件(10.4%)である。「育児休業、介護休業」は「ある」が56件(43.4%)、「ない」が73件(56.6%)である。「就業時間、休暇」の取り決め率に対して「育児休業、介護休業」の取り決め率は半数以下に減少している。

就業規則は、雇用者による経営を行うための基本をなすものであり、従業員10人以上の事業所では作成が義務づけられている。従業員規模との関連は明らかではないが、少なくとも雇用型経営を指向した段階から意識すべき事項であり、その運用がきちんとなされていることが重要である。

賃金規則として「本俸」の取り決めは「ある」が108件(82.4%)、「ない」が23件(17.6%)である。「超過勤務」は「ある」が96件(74.4%)、「ない」が33件(25.6%)。「退職金」の規定は「ある」が75件(58.1%)、「ない」が54件(41.9%)であり、上記の「本俸」と「超過勤務」の2項目に対して大幅に減少している。

賃金規則等も多くの経営体で設けているが、その規定がきちんと運用されているかどうかはやはり問われる。合理的な賃金体系として従業員が認識し、そして従業員の間での公平感や納得性が問われる項目である。経営者として労務・人材管理上の重要なポイントであろう。

(単位：件)

		有る	無い
就業規則	就業時間、休暇	121	14
	育児休業、介護休業	56	73
賃金規則	本俸	108	23
	超過勤務	96	33
	退職金	75	54

②社会保険等の加入状況

「労災保険」へ「加入している」が125件(94.7%)、「加入していない」が7件(5.3%)。「雇用保険」へ「加入している」が118件(92.2%)、「加入していない」が10件(7.8%)。「社会保険」へ「加入している」が121件(93.8%)、「加入していない」が8件(6.2%)となっている。

(単位：戸)

		加入している	加入していない
労災保険		125	7
雇用保険		118	10
社会保険	健康保険	121	8
	厚生年金保険	120	8

9. 経営内の業務分担

①経営主家族

経営主家族で仕事に従事する全体人数は205人であり、内訳は女性が63人

(30.7%)、男性が142人(69.3%)である。この女性従事比率30.7%を基準にして、女性の従事割合が高い業務内容は以下の通りである。

家畜飼養の現場作業としてみると、「搾乳関係」業務としての「器具準備」(36.4%)、「搾乳」(33.3%)、「洗浄」(50.0%)といった一連の業務のウエイトが高い。このほかには「哺育・育成・育すう」のウエイトがやや高く30.9%となっている。

一方、「飼料給与」に関わる業務は「給与」(22.9%)、「残飼処理」(20.0%)、「製造・調整」(5.9%)のように全般的にウエイトが低い。

生産物の加工・販売等に関わる業務内容への従事比率は比較的高くなっている。「加工」(39.1%)、「販売」(30.6%)、「体験学習」(34.6%)であり、畜産生産物の付加価値作りに関わる要素が大きいといえる。

また、「経理」(43.3%)、「総務(人事)管理」(34.7%)などの間接部門・管理部門への従事比率も高く、経営活動の基礎的事項を広くサポートしているとみられる。

区分	男女比(%)		人数(人)			
	女性	男性	女性	男性	計	
性別	30.7	69.3	63	142	205	
平均労働時間(1日当たり)			6.6時間	5.6時間	6.1時間	
①飼料給与	製造・調整	5.9	94.1	2	32	34
	給与	22.9	77.1	16	54	70
	残飼処理	20.0	80.0	8	32	40
②繁殖	種付	3.0	97.0	1	32	33
	分娩	18.8	81.3	9	39	48
③ほ育・育成・育すう	30.9	69.1	17	38	55	
④家畜移動	14.5	85.5	11	65	76	
⑤搾乳	器具準備	36.4	63.6	4	7	11
	搾乳	33.3	66.7	4	8	12
	洗浄	50.0	50.0	4	4	8
⑥出荷・集卵	11.5	88.5	7	54	61	
⑦糞尿処理	畜舎清掃	21.9	78.1	14	50	64
	堆肥処理・生産	3.1	96.9	2	63	65
	経営外搬出	0.0	100.0	0	37	37
⑧飼料生産	圃場調整	0.0	100.0	0	29	29
	播種	0.0	100.0	0	27	27
	収穫	8.8	91.2	3	31	34
	収納	5.7	94.3	2	33	35
⑨施設・機械の整備等	3.3	96.7	2	58	60	
⑩加工	39.1	60.9	9	14	23	
⑪販売	30.6	69.4	19	43	62	
⑫体験学習	34.6	65.4	9	17	26	
⑬広報	17.6	82.4	12	56	68	
⑭経理	43.3	56.7	45	59	104	
⑮総務(人事)管理	34.7	65.3	41	77	118	

②雇用者全体

本アンケートでは雇用者(パートを除く)の男女比は、女性が46.1%、男性が53.9%となっている。この比率をもとに、女性の従事割合が高い業務内容は

以下の通りである。

家畜飼養の現場作業としてみると、「家畜移動」(54.2%)、「搾乳」関連の「機器準備」と「搾乳」がそれぞれ(52.2%)と高い(但し、「洗浄」は32.0%と低い)。

「繁殖」関係の「種付」(45.5%)と「分娩」(44.6%)は女性の従事割合の平均的傾向と近似しているが、そのほかの飼養管理業務は軒並み従事割合が低いという傾向がある。

一方、生産物の加工・販売等に関わる業務への従事割合は、全般的に高い傾向を示している。「加工」(46.9%)、「販売」(54.5%)、「体験学習」(52.9%)となっている。また、「施設・機械の整備等」(56.5%)も高くなっている。

管理・間接部門の業務としての「広報」(76.5%)や「経理」(68.0%)は非常に高い従事割合を示しており、女性の持つきめの細かさや、消費者としての女性目線を活かした対外活動、経営管理への関わりの傾向を示すものといえよう。

雇用者の業務内容であるので、当然と言えば当然の内容であるが、「総務(人事)管理」は0%となっている。

(単位:%)

区分	雇用(パート除く)		パート		外国人研修生		雇用(パート除く)		パート		外国人研修生		
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
性別	46.1	53.9	53.3	46.7	57.6	42.4	82.0	96.0	49.0	43.0	19.0	14.0	
平均労働時間 (1日あたり)	最短						6.2時間	5.9時間	4.6時間	4.9時間	6.3時間	5.9時間	
	最長						8.2時間	8.8時間	7.7時間	8.9時間	8.5時間	8.8時間	
①飼料給与	製造・調整	34.9	65.1	42.9	57.1	46.2	53.8	45.0	84.0	15.0	20.0	6.0	7.0
	給与	35.2	64.8	33.3	66.7	53.8	46.2	37.0	68.0	11.0	22.0	7.0	6.0
	残飼処理	31.4	68.6	33.3	66.7	25.0	75.0	16.0	35.0	1.0	2.0	1.0	3.0
②繁殖	種付	45.5	54.5	50.0	50.0	53.3	46.7	35.0	42.0	6.0	6.0	8.0	7.0
	分娩	44.6	55.4	50.0	50.0	66.7	33.3	41.0	51.0	14.0	14.0	6.0	3.0
③ほ育・育成・育すう	33.3	66.7	16.7	83.3	63.6	36.4	39.0	78.0	4.0	20.0	7.0	4.0	
④家畜移動	54.2	45.8	44.4	55.6	62.5	37.5	13.0	11.0	4.0	5.0	10.0	6.0	
⑤搾乳	器具準備	52.2	47.8	44.4	55.6	62.5	37.5	12.0	11.0	4.0	5.0	10.0	6.0
	搾乳	52.2	47.8	44.4	55.6	62.5	37.5	12.0	11.0	4.0	5.0	10.0	6.0
	洗浄	32.0	68.0	40.0	60.0	57.1	42.9	24.0	51.0	8.0	12.0	4.0	3.0
⑥出荷・集卵	35.4	64.6	28.9	71.1	56.5	43.5	46.0	84.0	13.0	32.0	13.0	10.0	
⑦糞尿処理	畜舎清掃	14.6	85.4	19.0	81.0	40.0	60.0	13.0	76.0	4.0	17.0	2.0	3.0
	堆肥処理・生産	13.0	87.0	11.1	88.9	50.0	50.0	7.0	47.0	1.0	8.0	1.0	1.0
	経営外搬出	12.9	87.1	30.0	70.0	0.0	0.0	4.0	27.0	3.0	7.0	0.0	0.0
⑧飼料生産	圃場調整	11.5	88.5	28.6	71.4	0.0	0.0	3.0	23.0	2.0	5.0	0.0	0.0
	播種	15.2	84.8	40.0	60.0	0.0	0.0	5.0	28.0	4.0	6.0	0.0	0.0
	収穫	22.2	77.8	27.3	72.7	100.0	0.0	10.0	35.0	3.0	8.0	1.0	0.0
	収納	18.7	81.3	19.0	81.0	50.0	50.0	14.0	61.0	4.0	17.0	2.0	2.0
⑨施設・機械の整備等	56.5	43.5	92.3	7.7	100.0	0.0	13.0	10.0	12.0	1.0	1.0	0.0	
⑩加工	46.9	53.1	87.5	12.5	0.0	0.0	15.0	17.0	14.0	2.0	0.0	0.0	
⑪販売	54.5	45.5	80.0	20.0	0.0	0.0	6.0	5.0	4.0	1.0	0.0	0.0	
⑫体験学習	52.9	47.1	70.0	30.0	0.0	0.0	9.0	8.0	7.0	3.0	0.0	0.0	
⑬広報	76.5	23.5	88.2	11.8	0.0	0.0	26.0	8.0	15.0	2.0	0.0	0.0	
⑭経理	68.0	32.0	85.7	14.3	0.0	0.0	17.0	8.0	6.0	1.0	0.0	0.0	
⑮総務(人事)管理	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

10. 畜舎付属施設の有無

施設保有率の高いものは「駐車場」97%、「休憩室」93%、「トイレ」90%である。この3施設は、いわば畜産業に従事する際の必須施設ともいえるが、「トイレ」の未設置が10%あるのは気がかりである。早急な対応が必要な事項であろう。

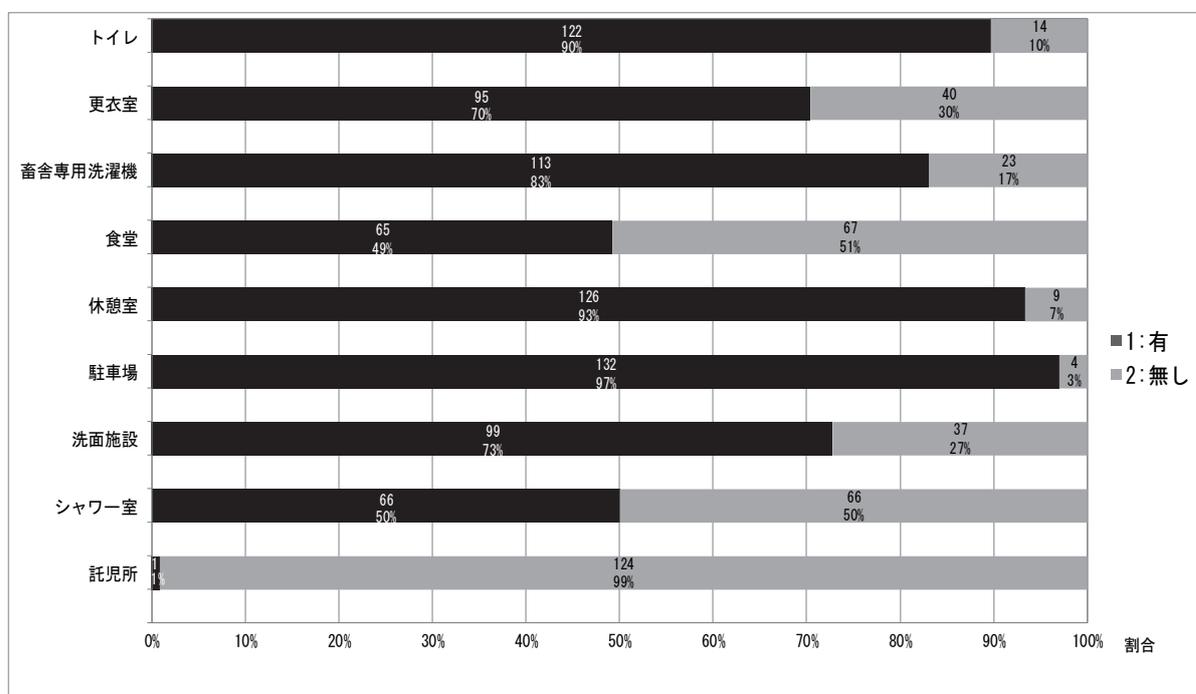
他の施設の設置率は上記の3項目と比べると設置率にかなり開きがみられる。「更衣室」が70%、「畜舎専用洗濯機」が83%、「洗面施設」が73%、「シャワー室」が50%となっている。これらの施設は、仕事終了時の作業着から私服への着替える時の対応を反映したものであるが、設置費や防疫面での要素等を反映

した結果であろう。当然のことながら「畜舎専用洗濯機」のように設置しやすいものの割合が高く出ている。

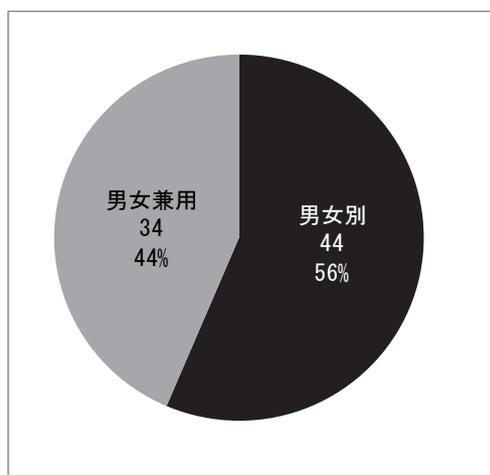
更衣室の男女別割合は、「男女別」が 56%、「男女兼用」が 44%である。トイレの男女別割合は、「男女別」が 24%、「男女兼用」が 76%、トイレの和式・洋式別割合は、「和式」が 41%、「洋式」が 59%となっている。

今後、女性従業員に安心して働ける仕事の間を準備するという観点から見れば、更衣室とトイレの「男女別」は不可欠の要素となろう。

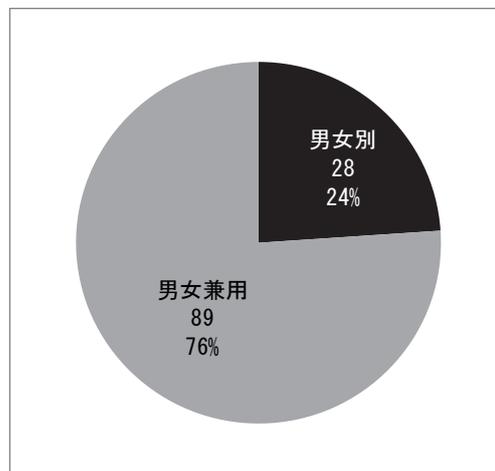
畜舎と各施設間の距離は概ね 50m以内の施設がおよそ 60%程度に上る。それより遠い施設でも概ね 400m以内で全体の 90%以上をカバーしている。



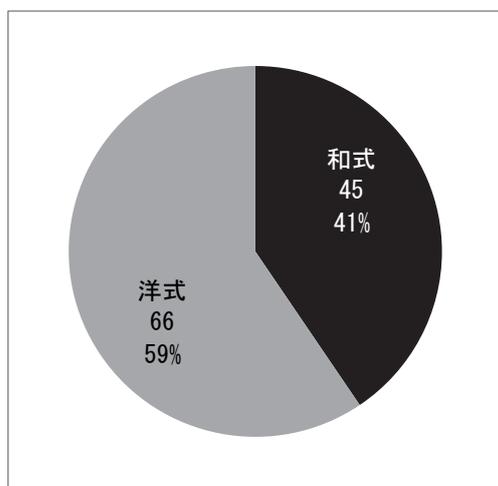
【更衣室の男女別 (割合)】



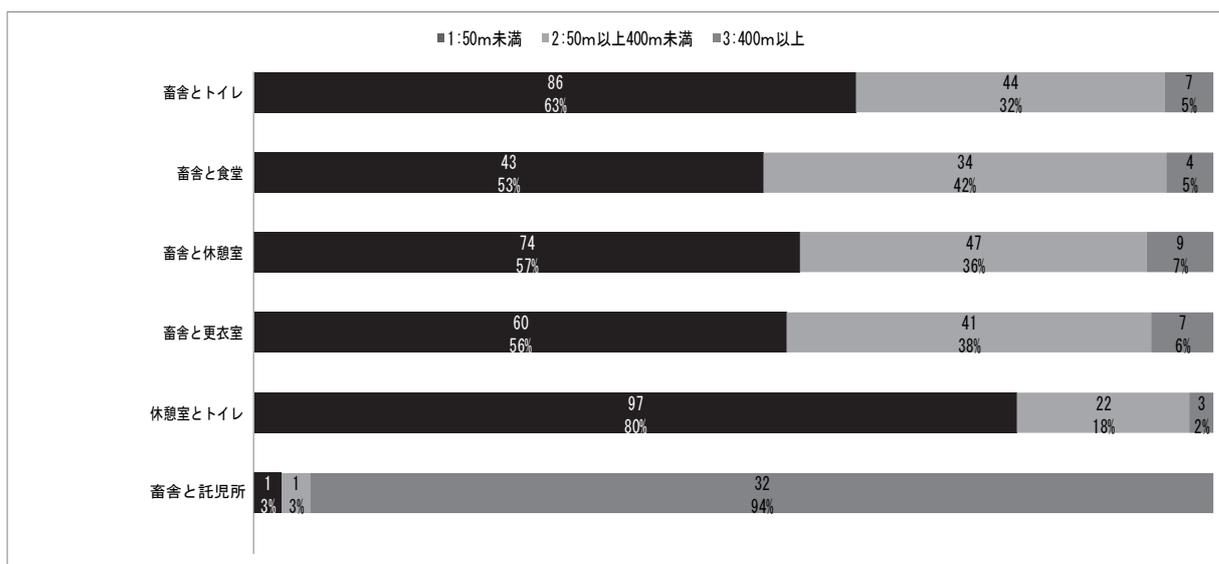
【トイレの男女別 (割合)】



【トイレの和式・洋式別（割合）】



施設間の距離

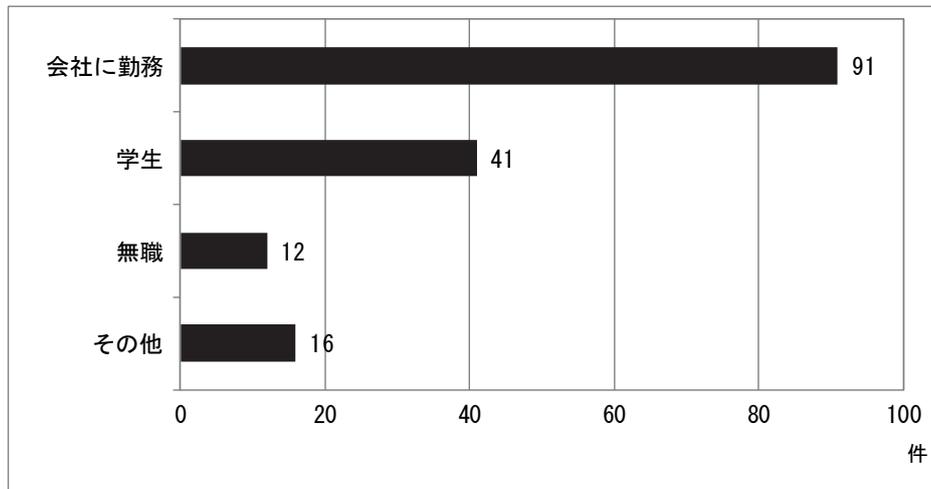


※託児所は「外部の託児所」

11. 畜産に携わる女性に関する経営主の考え

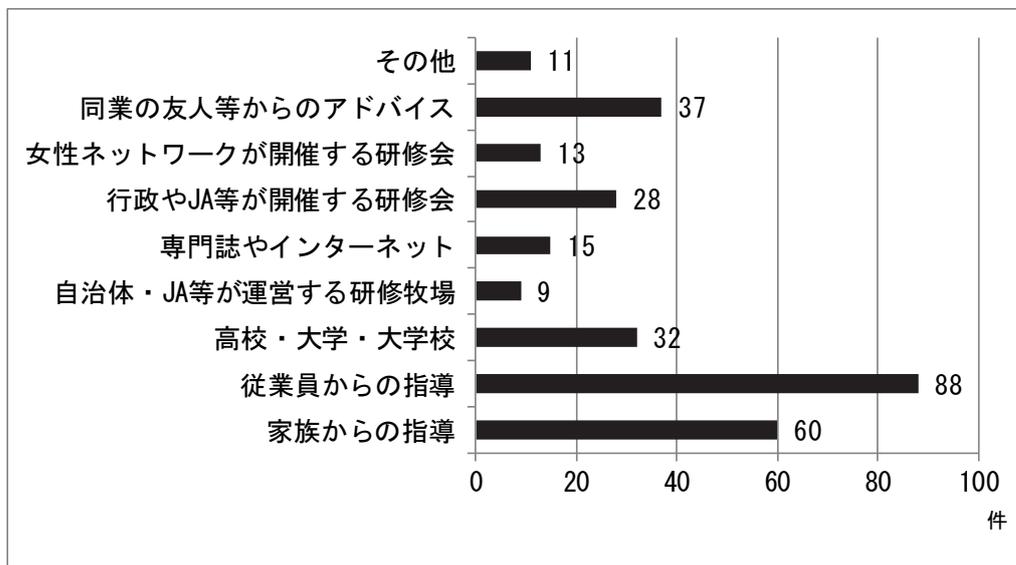
①経営で働く女性の就農前の職業

「会社勤務」が91件と圧倒的に多い。次いで「学生」が41件、「その他」が16件、「無職」が12件である。



②経営で働く女性の知識・技術の習得手段（複数回答）

第1位は「従業員からの指導」が88件、第2位が「家族からの指導」が60件、第3位が「同業の友人等からのアドバイス」が37件、第4位が「高校・大学・大学校」が32件、そして第5位が「行政やJA等が開催する研修会」が28件となっている。



③経営内の有資格者（複数回答）

男性の場合は、第1位が「大型特殊自動車運転免許」が382件、第2位が「家畜人工授精師」が119件、第3位が「その他」93件、第4位が「家畜商」83件となっている。

女性の場合、第1位が「その他」61件、第2位が「大型特殊自動車運転免許」40件、第3位が「家畜人工授精師」の35件となっている。第1位の「その他」

の内容は不明であるが、男性よりもこの項目が上位にある。また、ウエイトはそれほど高くないものの「調理師」が18件と第4位になっている。「加工」あるいは「販売」部門等でそうした資格を活かす道があるものと推測される。

(単位:人、%)

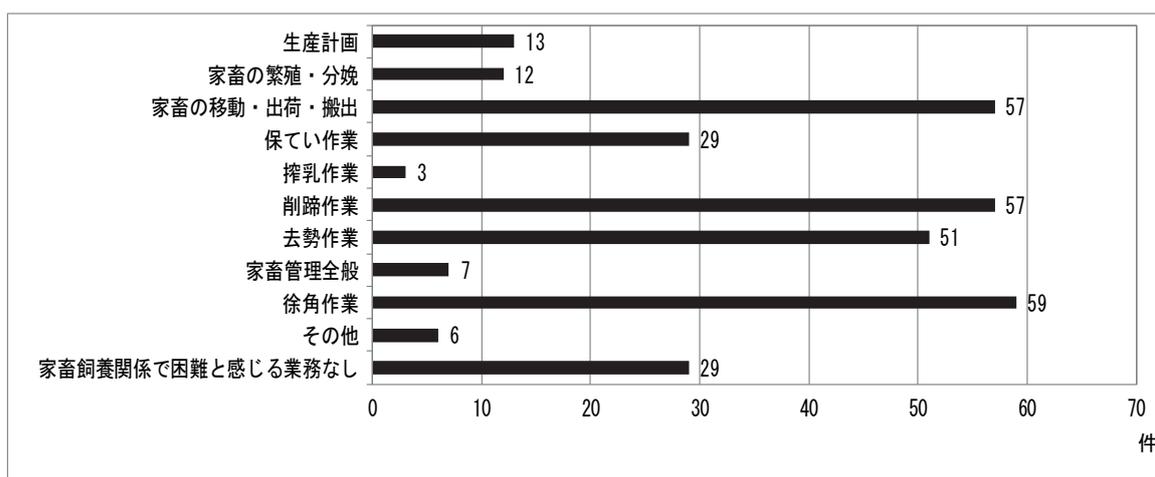
区分	男性		女性	
	人数	合計に占める割合	人数	合計に占める割合
①家畜人工授精師	119	6.1	35	3.0
②家畜人工授精師(受精卵移植)	29	1.5	11	0.9
③獣医師	22	1.1	7	0.6
④家畜商	83	4.2	6	0.5
⑤調理師	25	1.3	18	1.6
⑥大型特殊自動車運転免許	382	19.6	40	3.4
⑦その他	93	4.8	61	5.3
調査対象の男女別人数の合計	1,953		1,161	

④女性が担当するのは困難であると感じている業務（複数回答）

ア. 家畜飼養関係

第1位が「除角作業」で59件、第2位が「削蹄作業」と「家畜の移動・出荷・搬出」がともに57件、第4位が「去勢作業」が51件となっている。この4項目はいずれも、直接動物自体に働きかけ、触れたり触ったりする仕事であり、動物をコントロールするための体力と集中力を求められる危険を伴う作業である。従ってこれらへの回答率が高いことは十分に理解できる。

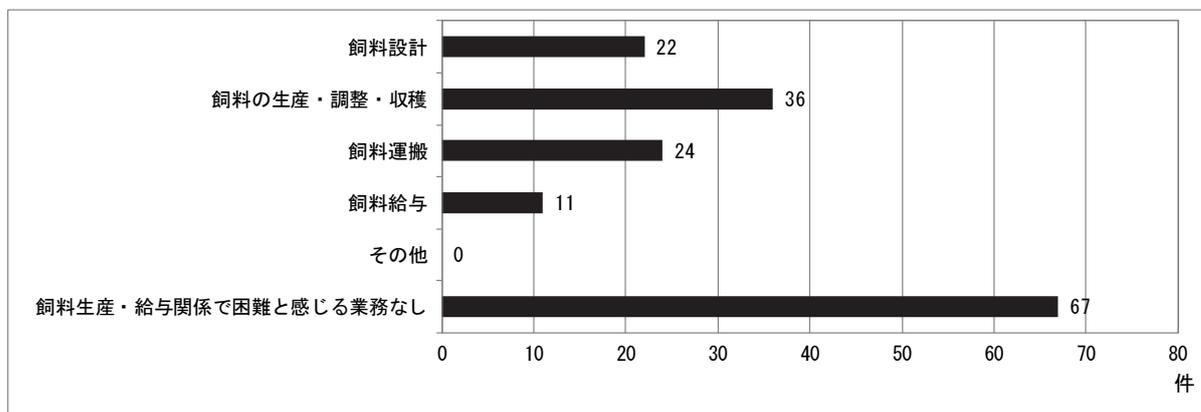
なお、「家畜飼養関係で困難と感じる業務はない」との回答は29件である。



イ. 飼料生産・給与関係

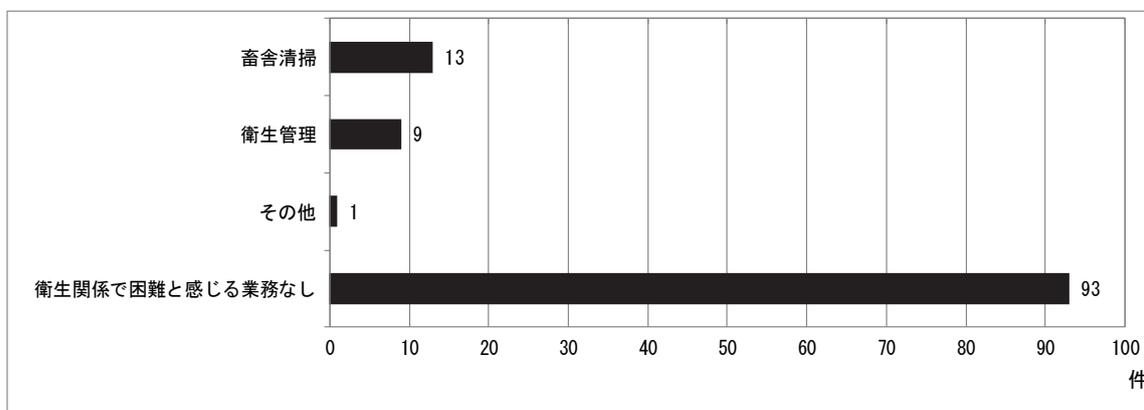
「飼料生産・給与関係で困難と感じる業務はない」とする回答が第1位を占め67件を数える。第2位は「飼料の生産・調整・収穫」が36件、第3位が「飼料運搬」が24件、第4位が「飼料設計」が22件となっている。

先の「家畜飼養」が危険な業務を伴うことから「困難と感じる」具体的回答が多かったのに対して、「飼料生産・給与」関係の業務は動物の体に直接働きかける要素は少ないため、相対的に「困難と感じる業務」が低くなると思われる。



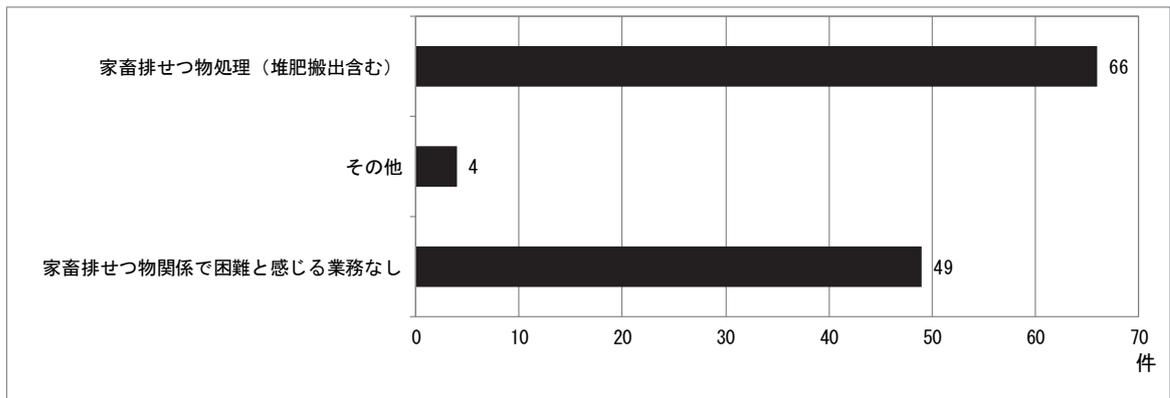
ウ. 衛生関係

この回答は先の「飼料生産・給与」の回答以上に「衛生関係で困難と感じる業務はない」との回答数が 93 件と圧倒的に高い数字を示している。概ね「衛生関係」の業務には男女差は生じないものとみられる。



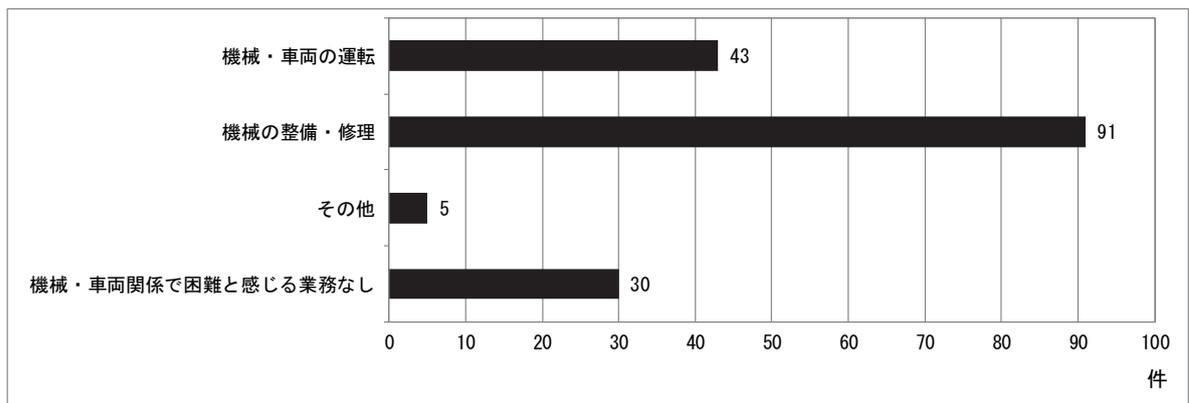
エ. 家畜排せつ物関係

この回答も比較的「困難と感じる業務ではない」との見方をする回答が 49 件と比較的高い。しかし、「家畜排せつ物処理（堆肥搬出含む）」が困難とする回答がそれを上回り 66 件の回答数を数える。力仕事を必要とする部分や重機などの機械オペレーター作業があることを反映した結果と思われる。



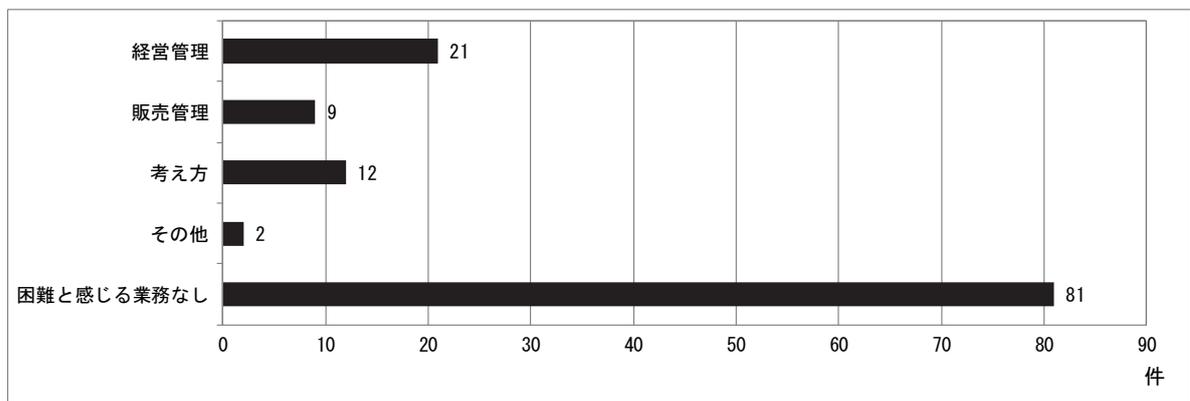
オ. 機械・車両関係

困難とするものの第1位は「機械の整備・修理」が91件、そして「機械・車両の運転」が43件で続く。この2項目でほぼ尽きているが、第3位に「困難とする業務はない」が30件となっている。先の「家畜排せつ物関係」の結果と表裏をなしているといえよう。



カ. 経営管理

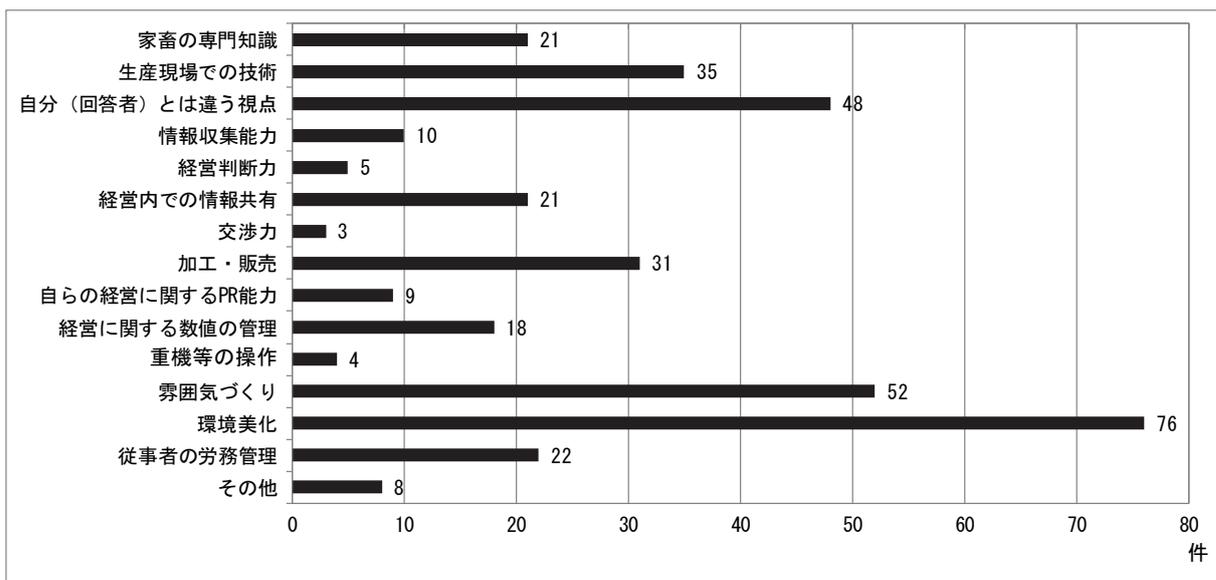
この回答は圧倒的に「困難と感じる業務はない」との回答が高く81件を数える。



12. 女性に期待すること（優れていると感じていること）（2つまで回答）

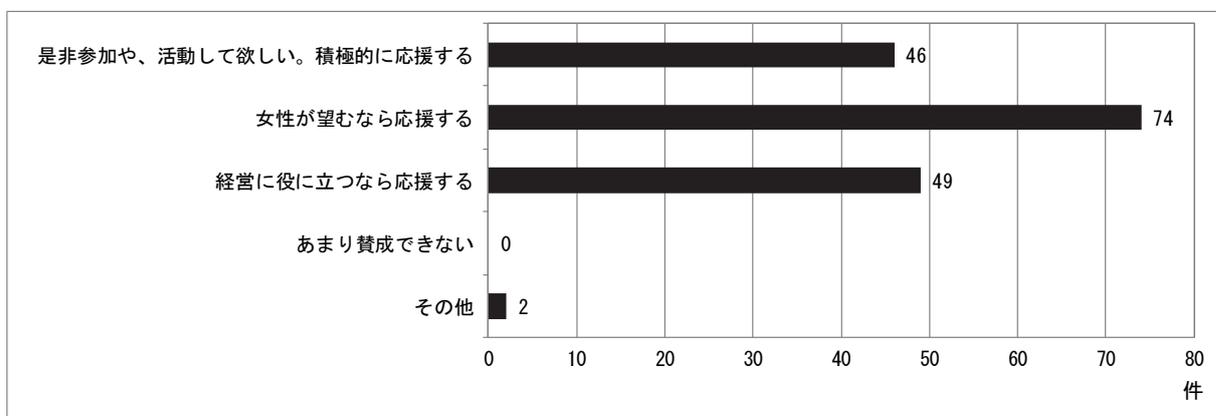
第1位は「環境美化」の76件、次いで「雰囲気づくり」の52件、「自分（回答者）とは違う視点」の48件、といった3項目が特に高くなっている。

第4位以降は「生産現場での技術」が35件、「加工・販売」が31件、「従事者の労務管理」が22件、「家畜の専門知識」と「経営内での情報共有」がそれぞれ21件、というような回答となっている。



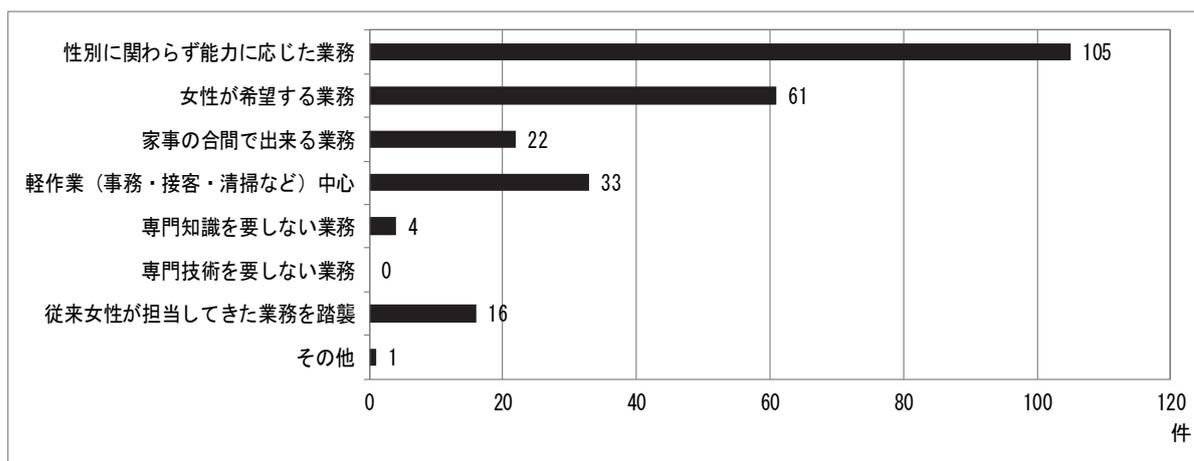
13. 従業員の女性が地域のネットワーク活動や経営以外の活動に取り組むことに対する考え（複数選択回答）

「女性が望むなら応援する」が最多の74件、次いで「経営に役立つなら応援する」が49件、「是非参加や、活動して欲しい。積極的に応援する」が46件となっている。



14. 女性に業務を割り振る際の考え方（複数回答）

第1位は「性別に関わらず能力に応じた業務」の105件であり、他の回答と比べて突出して高い回答数を示している。第2位は「女性が希望する業務」が61件、第3位は「軽作業（事務・接客・清掃など）」が33件、第4位は「家事の合間で出来る業務」が22件、第5位は「従来女性が担当してきた業務を踏襲」が16件、などである。



15. 休日や休憩時間を確保するために経営に取り入れていること（複数回答）

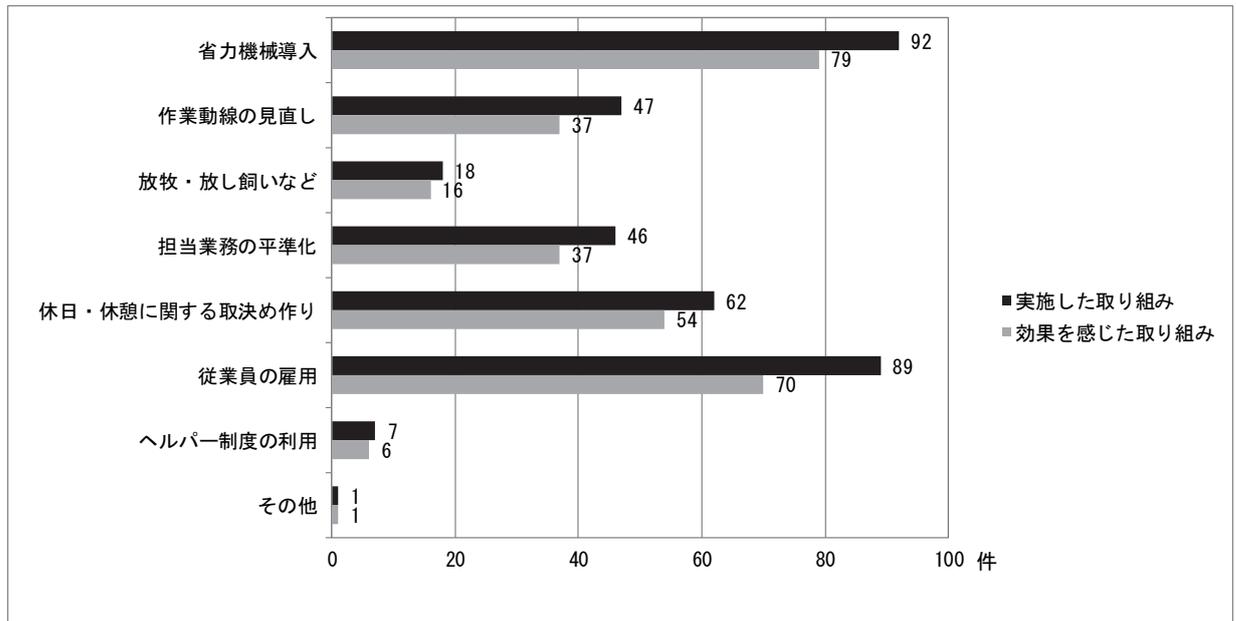
①実施した取り組み

第1位は「省力機械導入」が92件、第2位は「従業員の雇用」が89件、となっており、この2項目が突出して高い。次いで「休日・休憩に関する取決め作り」の62件、「作業動線の見直し」の47件、「担当業務の平準化」が46件などである。

②効果を感じた取り組み

先の実施した取り組みと同じく「省力機械導入」が79件と最大の回答数である。次いで「従業員の雇用」が70件、「休日・休憩に関する取決め作り」が54件、「作業動線の見直し」と「担当業務の平準化」がそれぞれ37件となっている。

このように「実施した取り組み」と「効果を感じた取り組み」は概ね同様の回答傾向を示しており、おおむね「実施内容」と「期待した効果」が相互に結びついていると評価出来る。



16. 経営に関して、女性との情報共有について

①会議・研修会の内容

「重要なものは報告」が46件、次いで「ミーティングで報告する」が43件、「必ず報告・連絡・相談する」が40件であり、この3項目が際立っている。

なお、昨年度実施した個人経営アンケートでは数は少なくなるものの「女性の関心が高く必ず聞かれる」が今回の回答傾向よりも高い傾向を示した。当然のことと思われるが、個人経営・家族経営の女性達は法人経営の女性達よりも、より積極的に情報共有についての働きかけを行っているといえよう。

②経営の将来目標

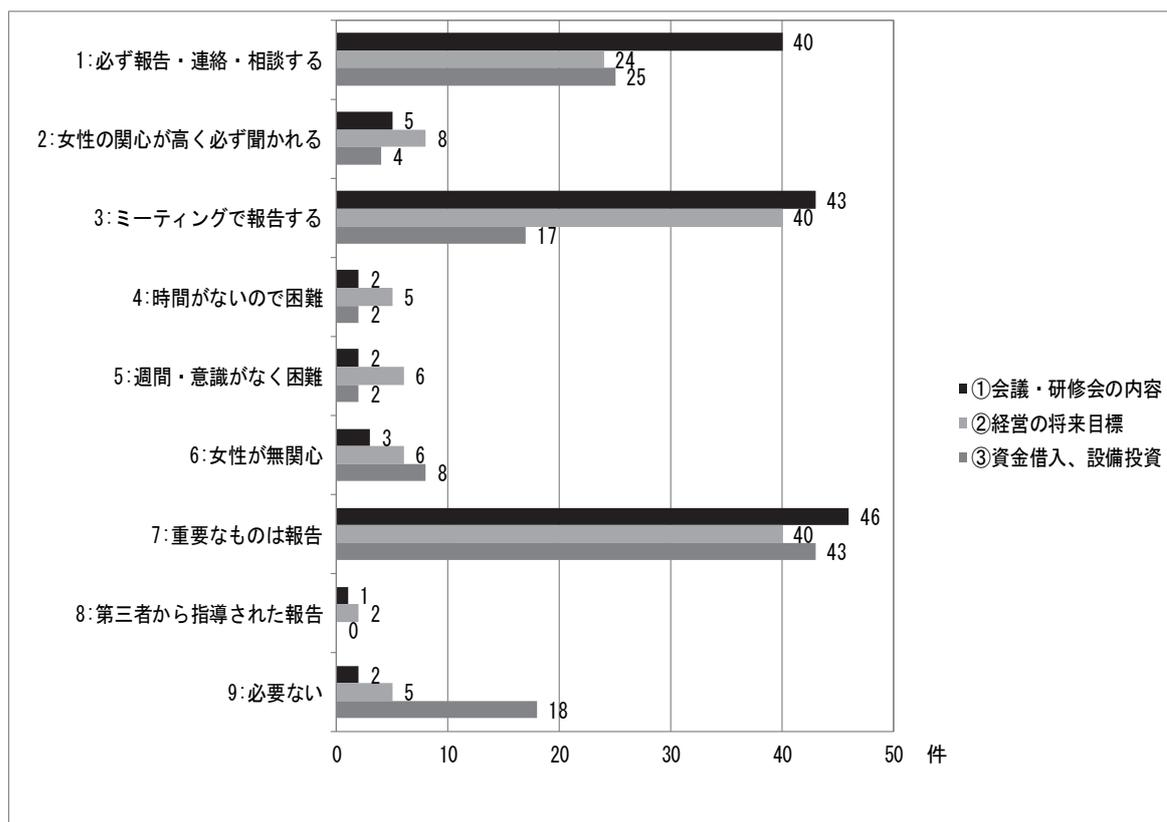
「ミーティングで報告する」と「重要なものは報告」の2項目がそれぞれ40件の高い回答となっている。しかし両項目とも先の「会議・研修会の内容」よりも回答数は低くなっている。「必ず報告・連絡・相談する」への回答件数は24件にとどまり、「会議・研修会の内容」といった具体的・現実的内容ほどには、「経営の将来目標」という理念的・中長期観点からの情報共有の意識は低下することを示している。

③資金借入、設備投資

「重要なものは報告」が43件、次いで「必ず報告・連絡・相談する」が25件、「ミーティングで報告する」が17件となっている。

先の「経営の将来目標」とも連動する結果を示しているが、その中では「ミーティングで報告する」の回答が際立って低下していることが注目される。

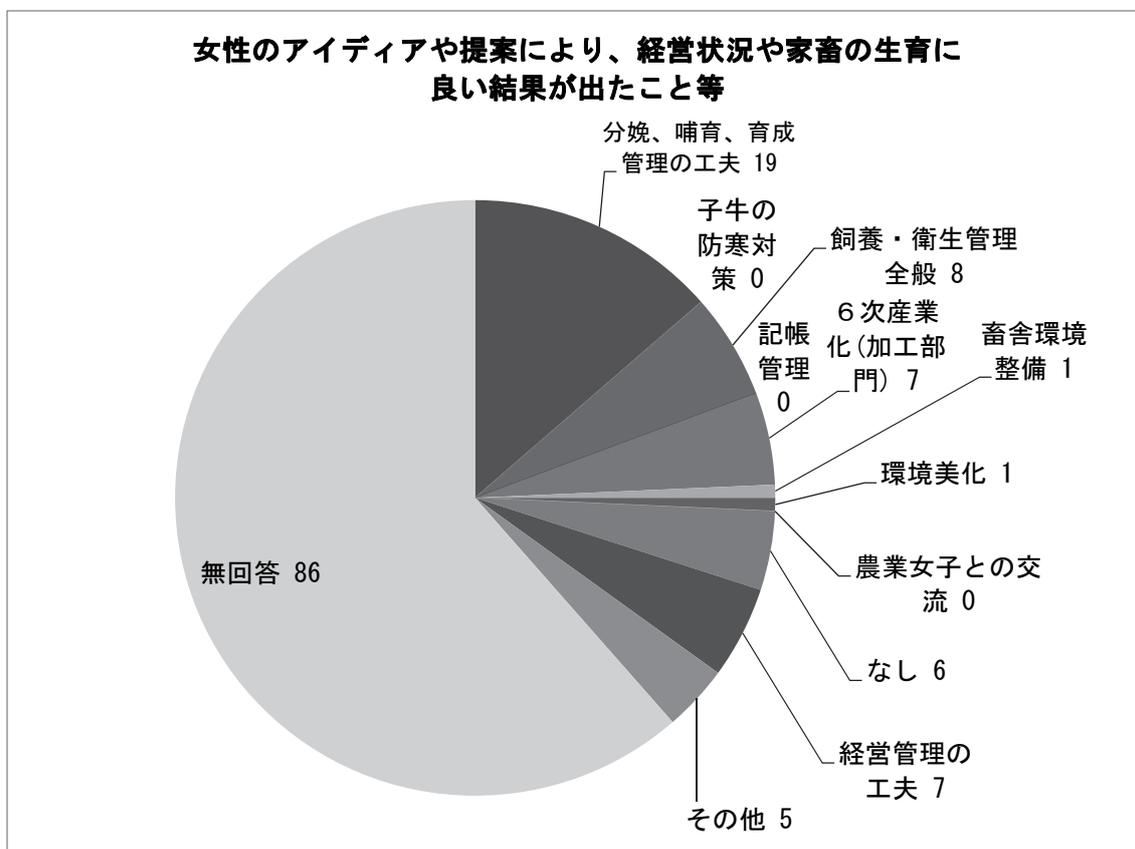
逆に「必要ない」が先の2項目への回答よりも大幅に増えて18件に上ることである。資金借入や設備投資といった経営の根幹をなす事項において共有が不要であるという回答をどのように理解すべきか。法人経営の経営者と女性従業員という厳然とした区分があることの証左であろうか。



17. 女性のアイデアや提案により、経営状況や家畜の生育状況に良い効果が出たこと等（記述式自由回答を回答項目別にグルーピングし、その傾向を整理した）

全体回答としては、「無回答」が最大の86件である。記述回答としては、「分娩・哺育・育成管理の工夫」が19件、第2位以降の回答は分散しているが、「飼養管理全般」が8件、「6次産業化（加工部門）」と「経営管理の工夫」がそれぞれ7件などである。

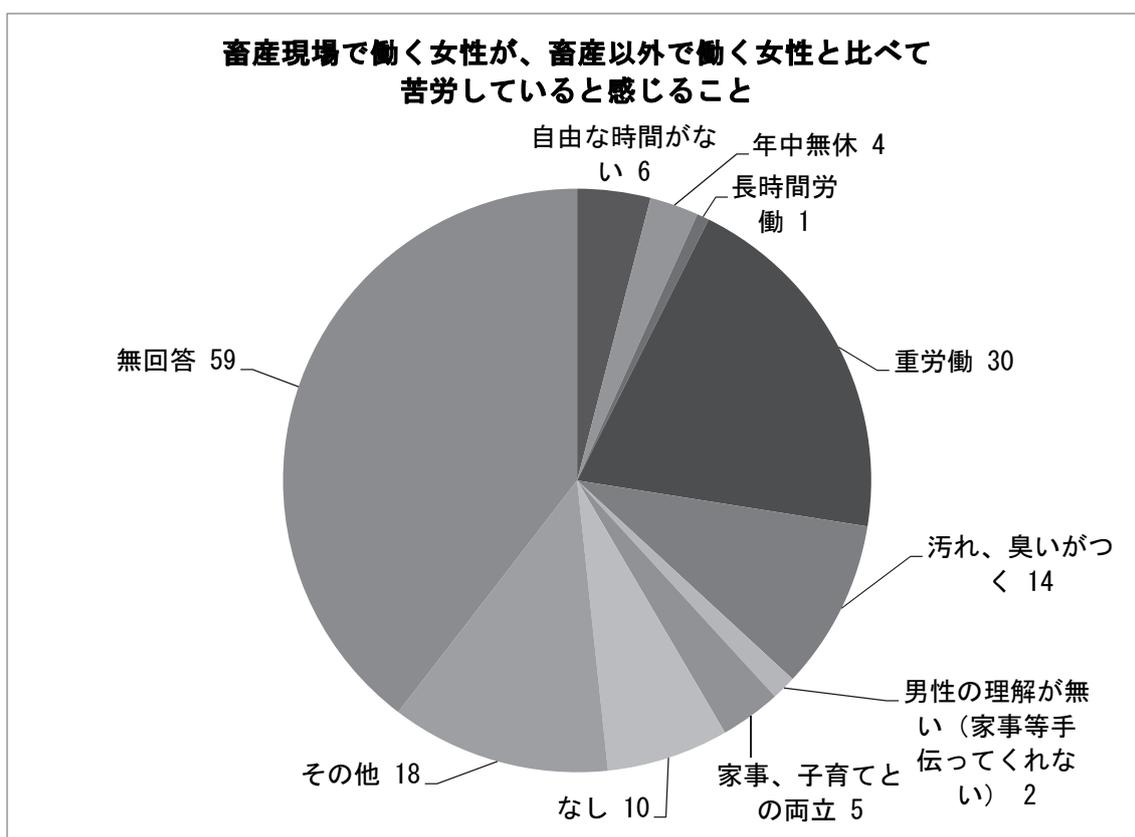
年代別にみると、「哺育・育成管理の工夫」への回答が50歳台と60歳台で高い。「6次産業化（加工部門）」も同様である。「経営管理の工夫」は40歳台と50歳台で高い。



18. 畜産現場で働く女性が、畜産以外で働く女性と比べて苦勞していることはなにか（前記と同様、記述式自由回答を回答項目別にグルーピングし、その傾向を整理した）

全体回答としては、「無回答」が最大の59件である。記述回答としては、「重労働」が30件、「その他」が18件、「汚れ、臭いがつく」が14件、「自由な時間がない」が6件、「家事・子育てとの両立」が5件、「年中無休」が4件となっている。

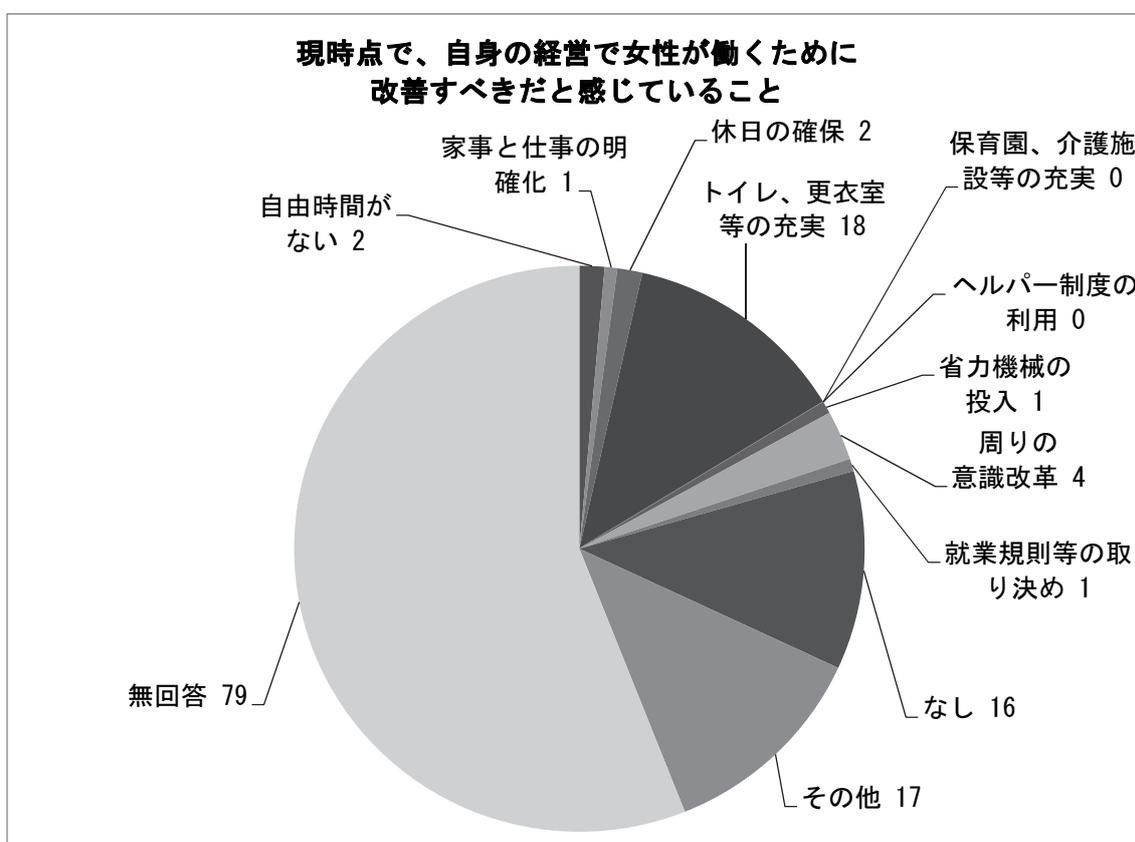
年代別にみると、各年代ともおおむね全体傾向と一致している。回答の多かった40歳台、50歳台、60歳台の年代別に見ると、いずれの年代とも「重労働」との回答が高い。「自由な時間がない」については、50歳台と60歳台で回答が高い。また、「苦勞していることはない」とする回答が60歳台で高い。これまでの長い職業経験を肯定的にとらえた回答が寄せられたものと推測される。



19. 現時点で、自身の経営で女性が働くために改善すべきだと感じていることはなにか（前記と同様、記述式自由回答を回答項目別にグルーピングし、その傾向を整理した）

全体回答としては、「無回答」が最大の 79 件を数える。記述回答としては、「トイレ・更衣室等の充実」が 18 件、「その他」が 17 件、「なし」が 16 件である。それ以外の回答はいずれも一ケタの回答にとどまっている。

各年代もおおむねこうした傾向を示すが、ひとつ前の 18 番の回答にみられた「苦勞していると感じた点」への改善要望の内容となっており、回答傾向がまさに表裏一体となっているといえよう。



畜産経営における女子力発揮推進事業 委員一覧

(敬称略、五十音順)

【検討委員会（専門部会兼務）】

所属・役職	委員氏名
日本農村生活学会会長	安 倍 澄 子
フリーアナウンサー	小 谷 あゆみ
日本大学生物資源科学部食品ビジネス学科専任講師	齋 藤 武 至
四谷の森法律事務所(弁護士)	齋 藤 雅 弘
全国畜産縦断いきいきネットワーク理事	島 田 玲 子
千葉科学大学教授	野 村 一 正
有限会社畠中育雛場	畠 中 五恵子
羽田事務所代表(社会保険労務士)	羽 田 香弥子
有限会社広野牧場代表取締役	廣 野 正 則
セブンフーズ株式会社代表取締役社長	前 田 佳良子

【専門部会】

所属・役職	委員氏名
株式会社愛鶏園代表取締役社長	齋 藤 大 天
独立行政法人家畜改良センター 茨城牧場 場長	白 戸 綾 子
公益社団法人福岡県畜産協会 総務部長	杉 本 きよみ
藤野牧場	藤 野 香 織
一級建築士	前 間 千 秋
株式会社日本政策金融公庫農林水産事業本部人材開発室長	武 者 雄 二

※所属・役職は平成30年3月現在。

