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生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】

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

Ｑ１　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

Ｑ２　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

Ｑ３　意見を出しやすい職場環境づくり …… 14

Ｑ４　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

Ｑ５　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

Ｑ６　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

Ｑ７　女性に畜舎作業をしてもらうことによる効果 …… 32

Ｑ８　家畜の取り扱いを女性に任せられるか …… 34

Ｑ９　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

Q10　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

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 …… 40

Q12　女性自身にとってキャリアップすることのメリットは何か …… 44

Q13　女性のモチベーションの維持・向上に必要なこと …… 46

Q14　キャリアアップを効果的に進める手段 …… 48

Q15　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

Q16　就農、結婚・出産期のポイント …… 51

Q17　子育て期のポイント …… 54

Q18　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

Q19　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

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 …… 59

Q21　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

Ｑ１　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

〔Ｑ１－１　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、個別仕様にすることが大切です。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、就業してもらえる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、雇用人数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。

〔Ｑ１－２　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。

Ｑ２　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

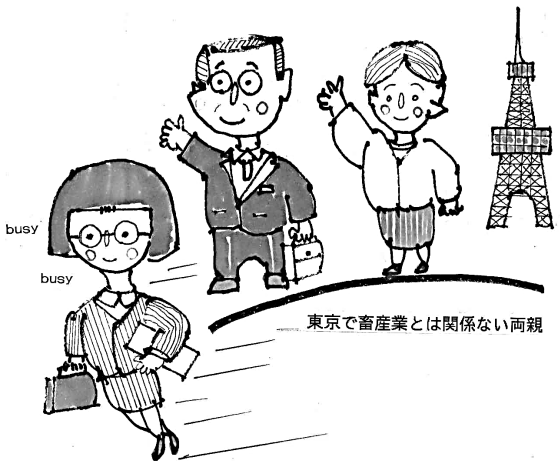
彼との結婚後は、経営にも関わっていくのでしょうか。

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。

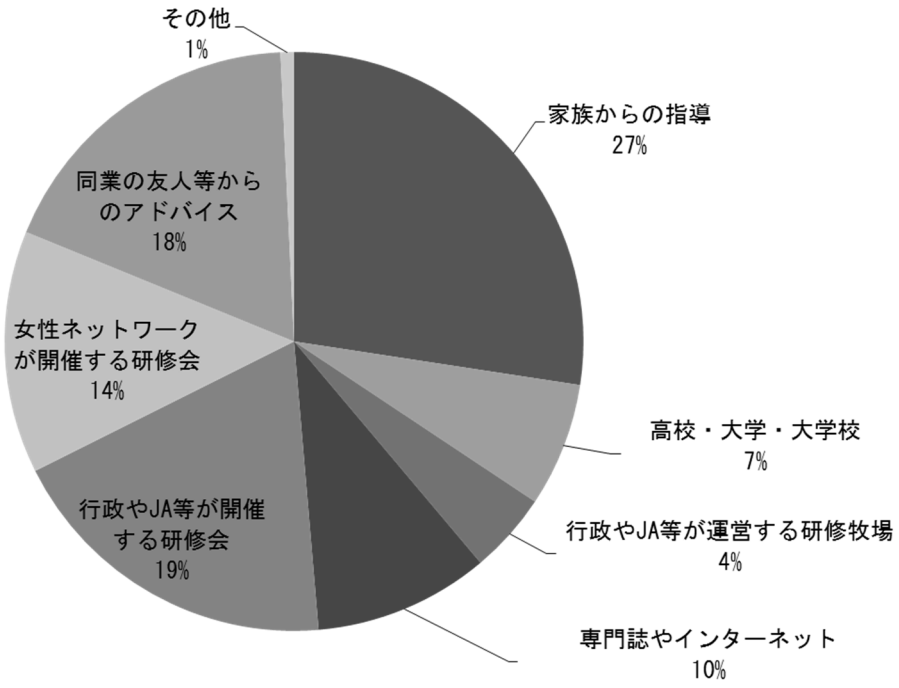
さらに、同業の友人や嫁ぎ先の家族からも教えてもらえます。そして、地域に畜産女性のネットワークがあれば同性の仲間たちとの交流を通じて経営だけでなく嫁いだ先の家族とのうまい付き合い方も教えてもらえると思いますよ。



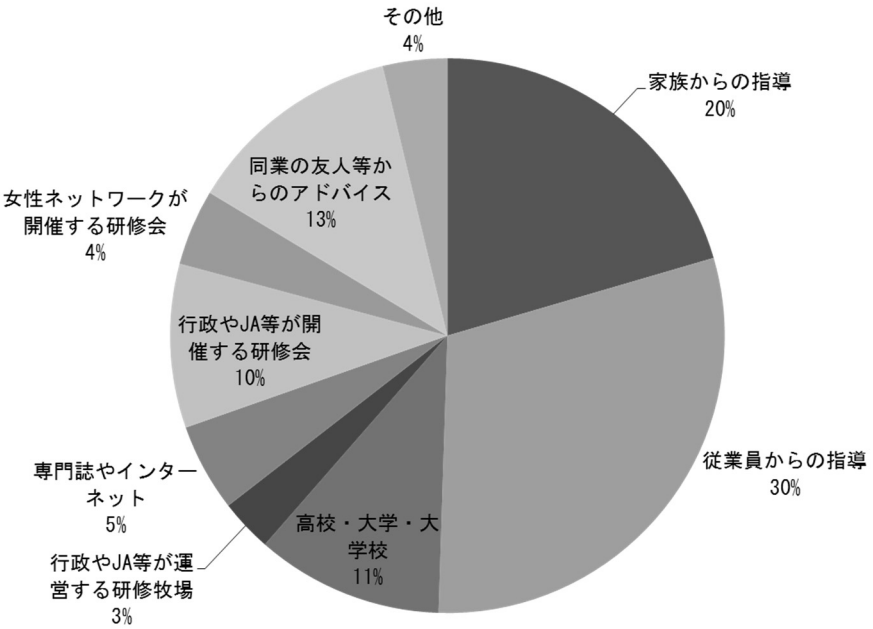
【中畜実施調査（アンケート結果）より】

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ね。

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。

〇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。

Ｑ３　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。

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。

Ｑ４　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　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なく、最近、毎日作業をただこなしているといった気持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、気持ちよく仕事が出来るため、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。

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。

Ｑ５　女性に合った業務は何か

〔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。

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	・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）。 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
飼料生産・給与関係	・困難と感じる業務はない。 家畜に直接働きかける要素が少ない
衛生関係	・困難と感じる業務はない。
家畜排せつ物関係	・「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。 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
機械・車両関係	・機械・車両の運転。 ・機械の整備・修理。
経営管理関係	・困難と感じる業務はない。
その他	◇職場等環境整備に関すること ・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 ・指導的立場になること ◇ワーク・ライフ・バランス ・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。個々人によりますが、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

Ｑ６　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

〔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言われています。

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。

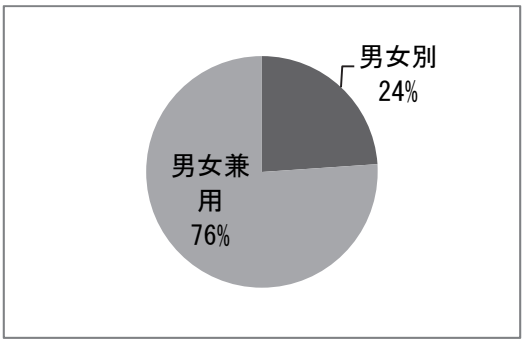
中畜実施調査（アンケート結果）から、これらの設備の設置状況を見てみましょう。

法人経営

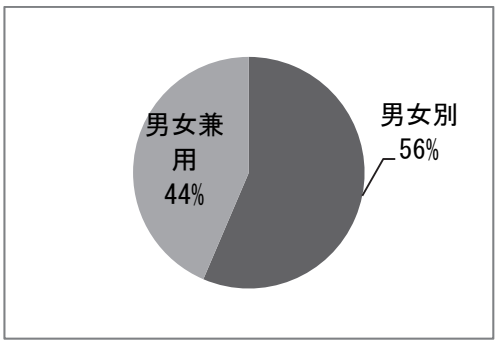
・トイレが農場に　ある９０％　　ない１０％
・専用の更衣室が　ある７０％　　ない３０％
・シャワー室が　　ある５０％　　ない５０％

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



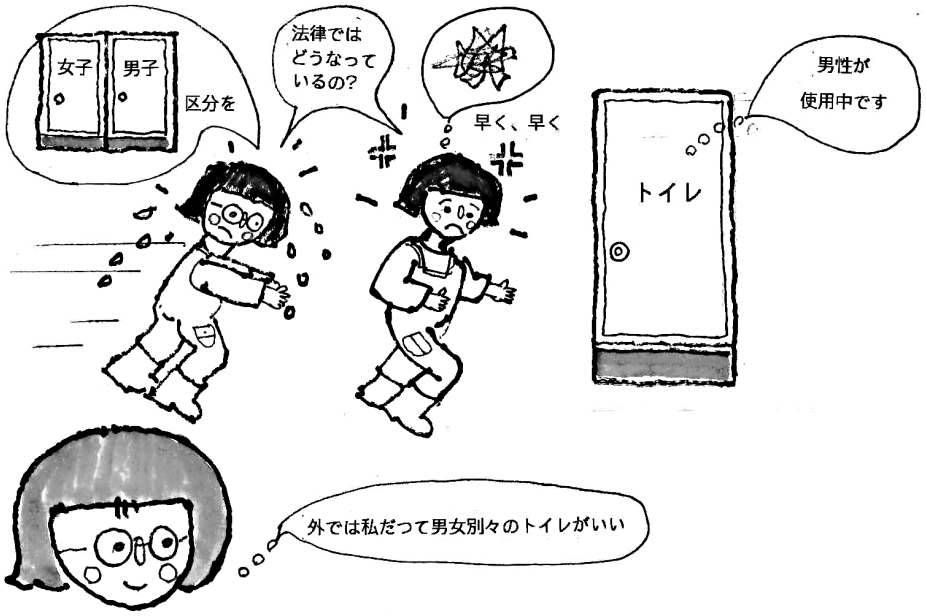
トイレ、専用の更衣室、シャワー室については、経営の従業員雇用規模の違いや作業施設にはなくても近くに住宅があり、そこにトイレや風呂があり作業自体や従業員自体に支障がないといったケース等もありますので、一概に全ての畜産経営において作業施設の付帯設備として設置されるべきというものではないでしょう。

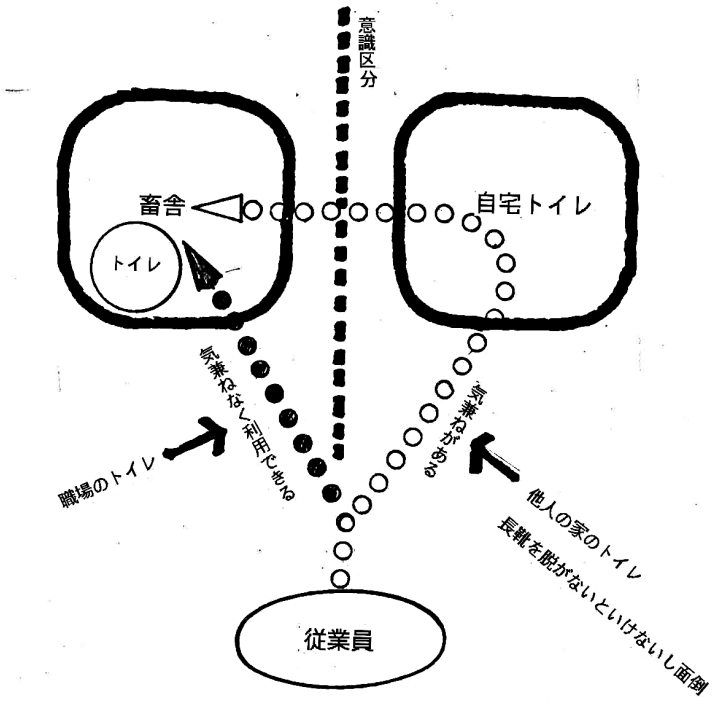
しかし、働きやすく気持ちよく作業に励み、一日の仕事が終わったら体をきれいに洗って自宅に帰ることのできる環境を整えることは、従業員の雇用確保にとって重要な要素となりますよね。

〔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Ｌａｖａｔｏｒｙ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、次に定めるところ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ない。

（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。

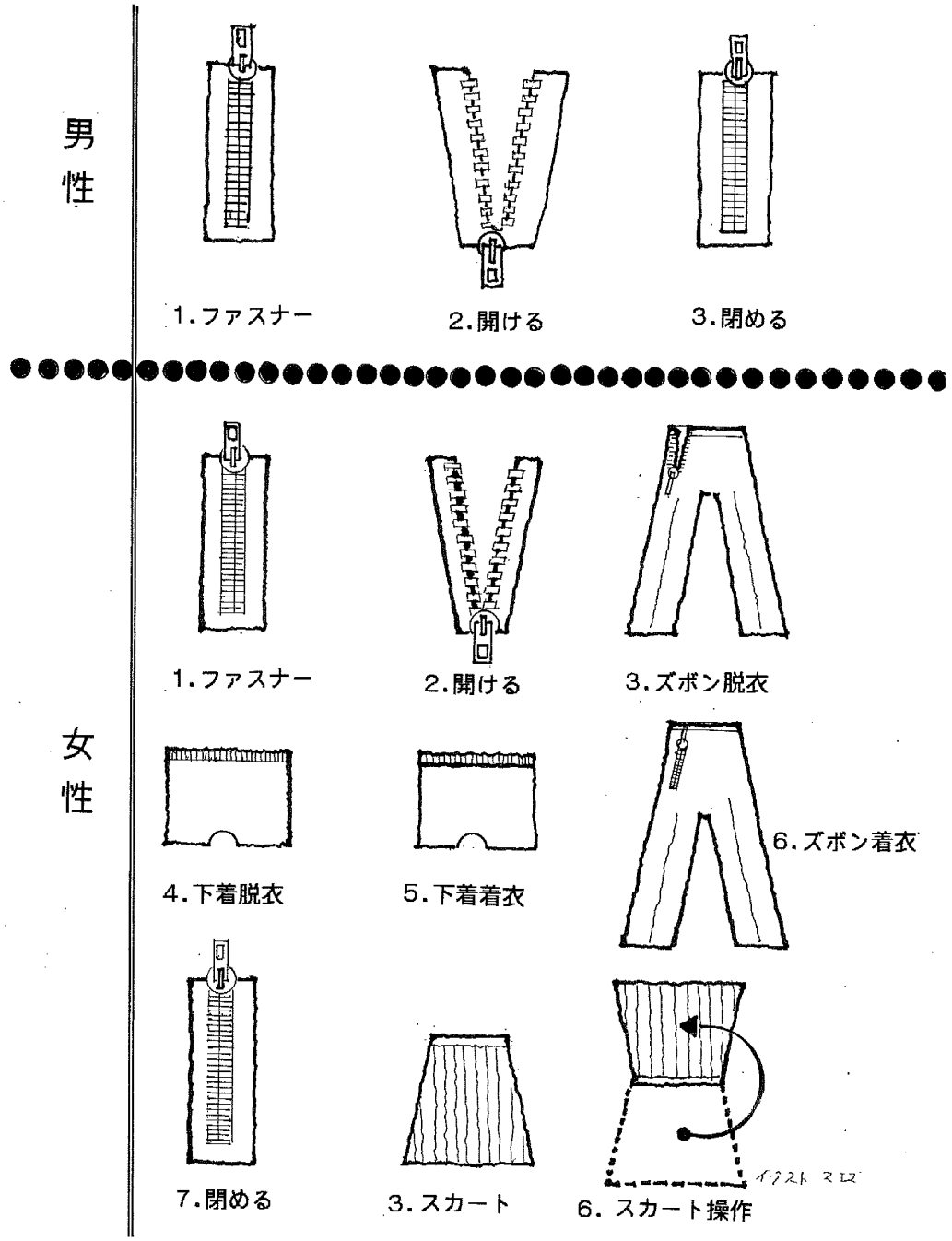
■　膀胱の最大容量は７００～８００mℓですが、初発尿意量は約１００mℓ、通常は１５０～３００mℓになると尿意を覚えます。

■　日常での日中の尿意回数は３～７回と言われています。
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。

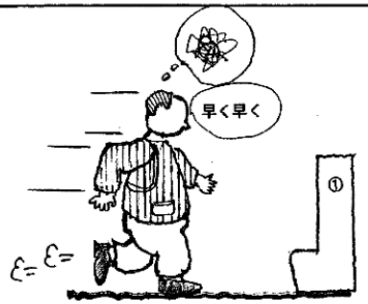
排尿時服装動作



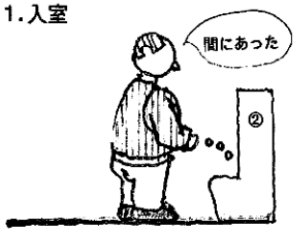
■　排尿フローでは、男性よりも女性の方が約『３倍』程度の動作を要するため、トイレブース内滞在期間を要する結果となっています。

排尿フロー

男性

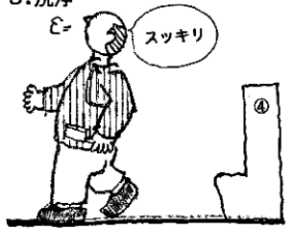


1.入室



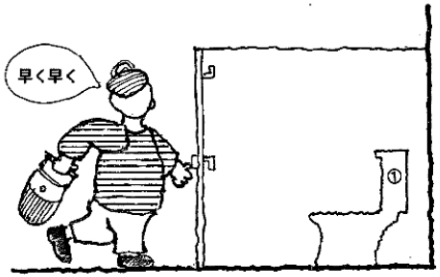
2.排尿

3.洗浄

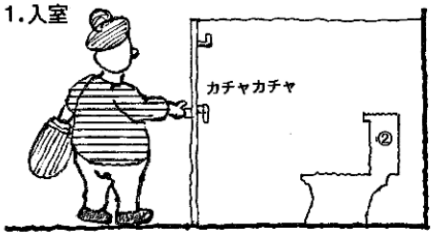


4.退室

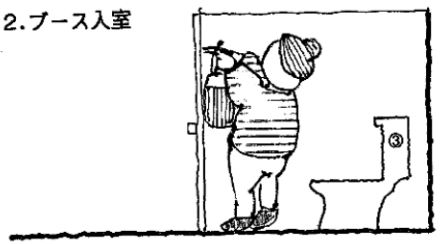
女性



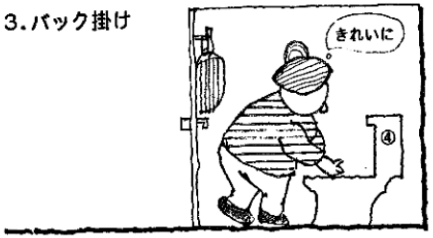
1.入室



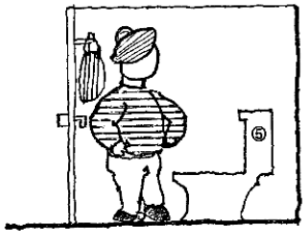
2.ブース入室



3.バック掛け

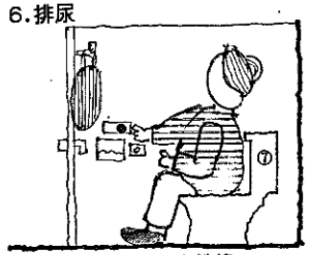


4.便座清掃

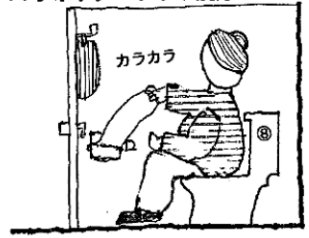


5.脱衣

6.排尿



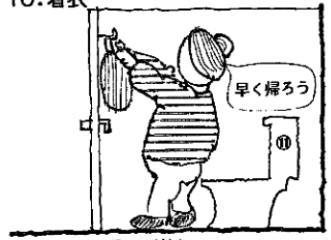
7.ウォッシュレット洗浄



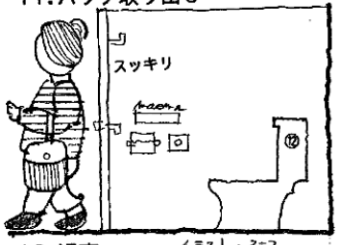
8.トイレットペーパー

9.洗浄水排水

10.着衣



11.バック取り出し



12.退室

イラスト・マヒコ

■　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１６～１８㎝の長さに対して女性は３～４㎝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？

洗面化粧台

■　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。

Ｑ７　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〕

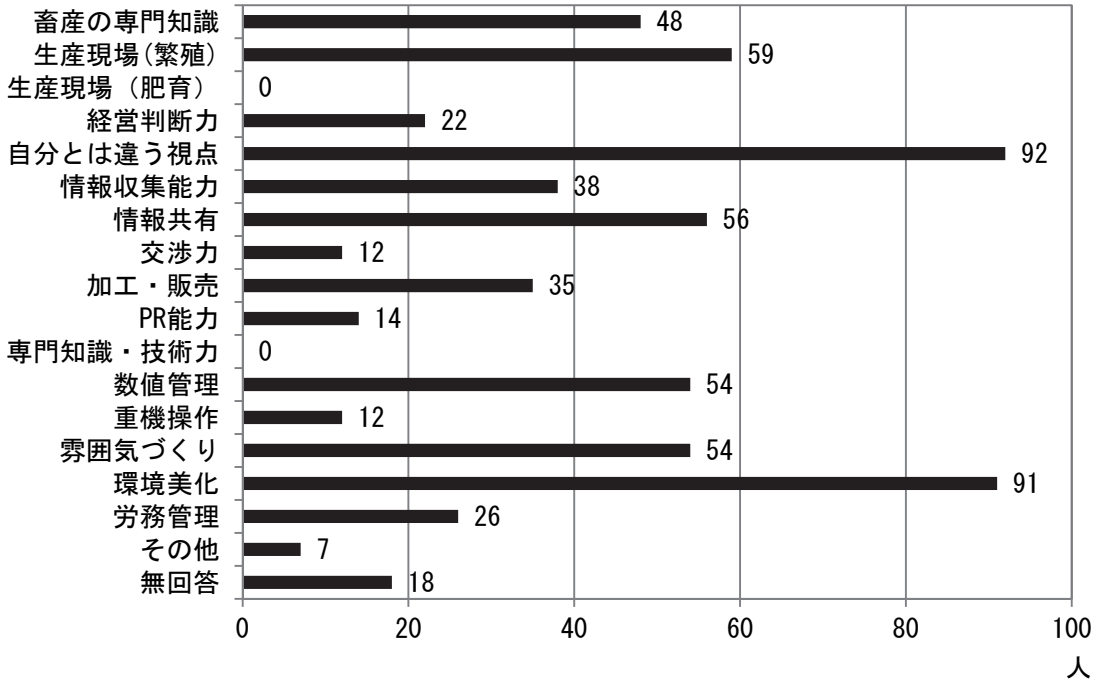
女性に畜舎内の作業をしてもらうことで、男性が行う場合と比べてどのような違いと効果が出るのですか。

〔アドバイス〕

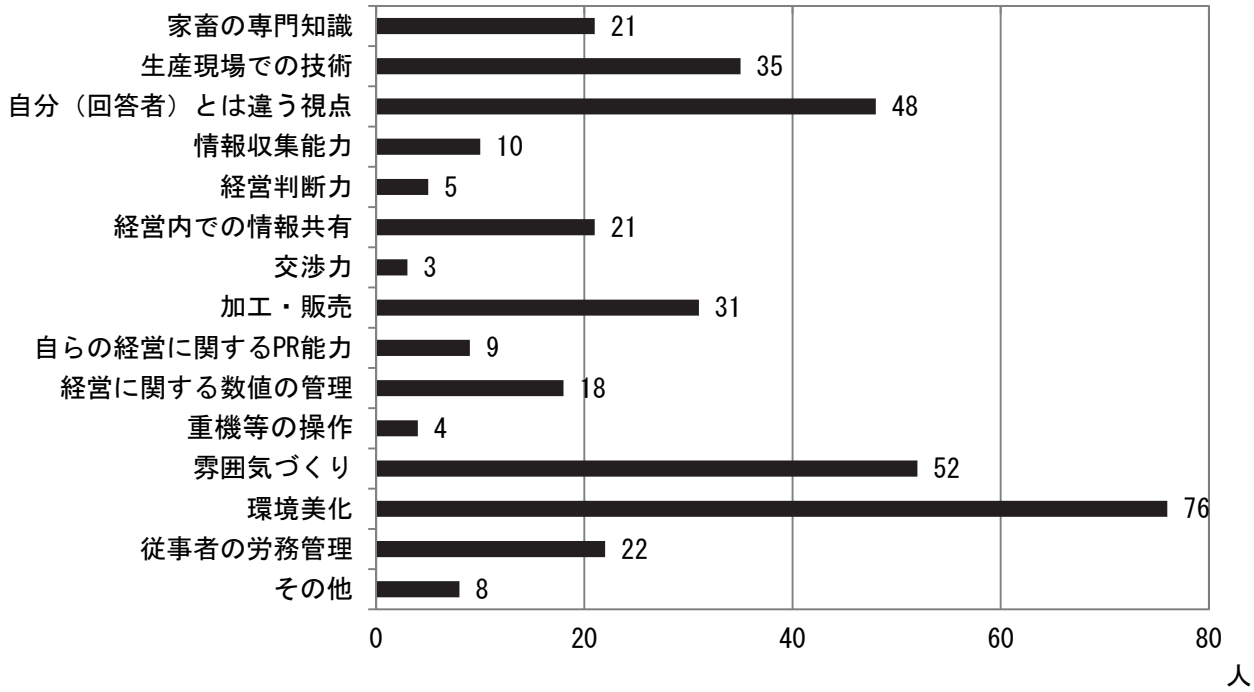
女性は隅々まで目が行き届きます。畜舎内では、隅々に行き渡ったきめ細かな清掃は衛生対策の向上につながり、健康な家畜を育てる第一歩になります。

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〕


家畜の専門知識 21
生産現場での技術 35
自分（回答者）とは違う視点 48
情報収集能力 10
経営判断力 5
経営内での情報共有 21
交渉力 3
加工・販売 31
自らの経営に関するPR能力 9
経営に関する数値の管理 18
重機等の操作 4
雰囲気づくり 52
環境美化 76
従事者の労務管理 22
その他 8
0
20
40
60
80
人

Ｑ８　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７６０㎏前後になります。経営内の女性にも出荷作業を手伝ってもらいたいのですが、作業時に怪我など事故があったらと心配です。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

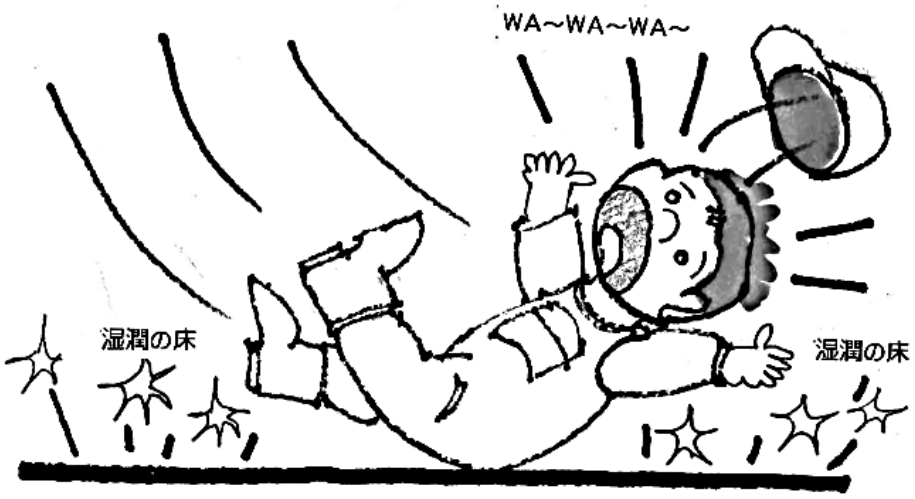
重量物の運搬及び家畜の移動時には床面に負荷がかかります。

そのため、床面は防滑性を有した仕上げが望まれます。

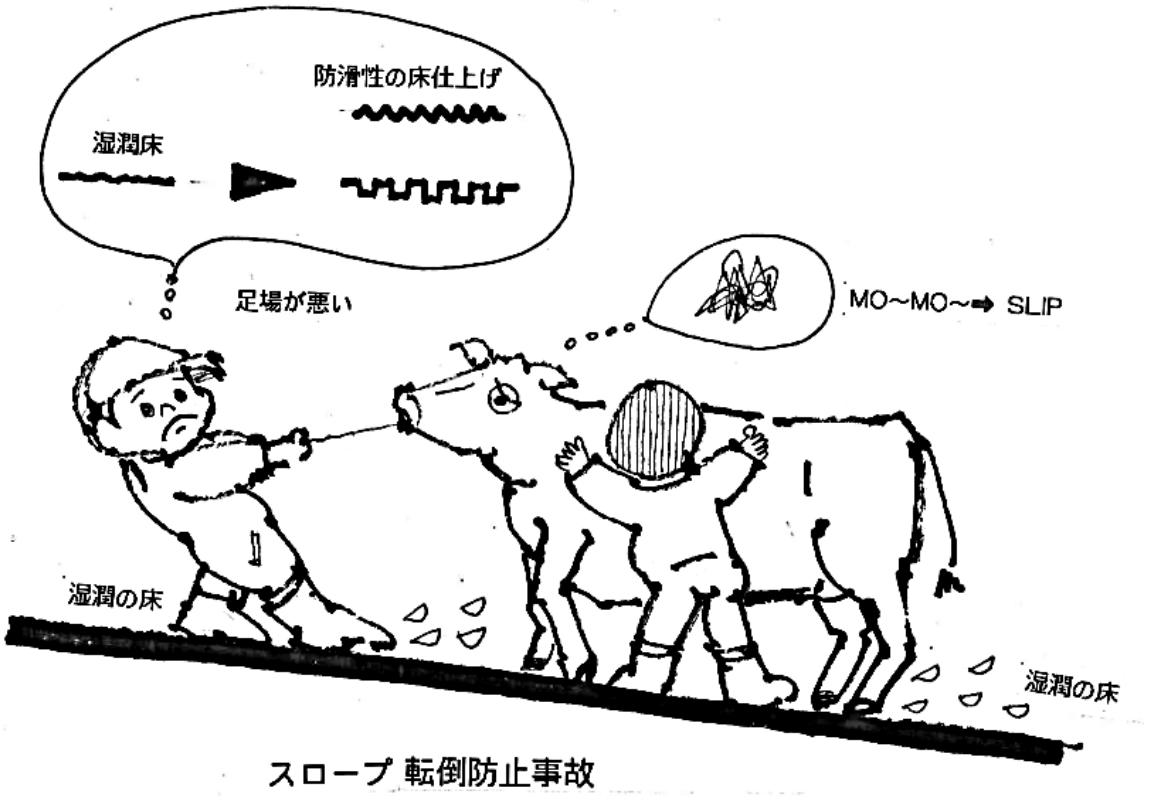
金属面のように平滑な仕上げは、雨天時または家畜のふんの水分付着により滑りやすく転倒等の恐れがありますので十分注意してください。

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

Ｑ９　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　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うようにしましょう。

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。

タイムスケジュール

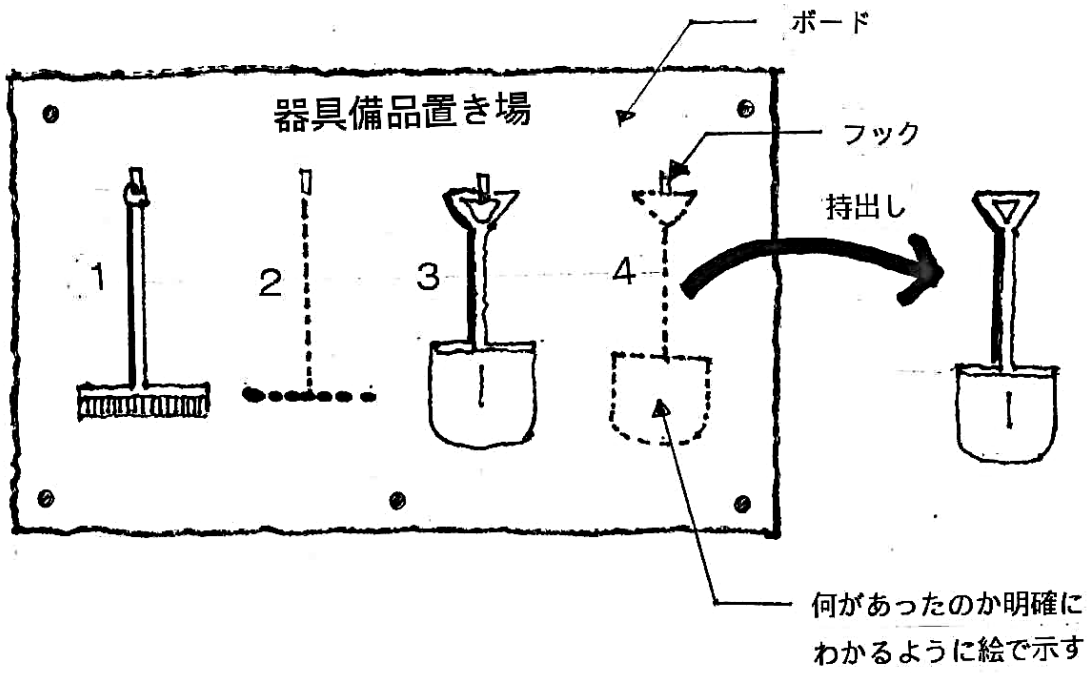
作業内容	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	備考
作業																									
清掃点検																									
休憩																									

◇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。

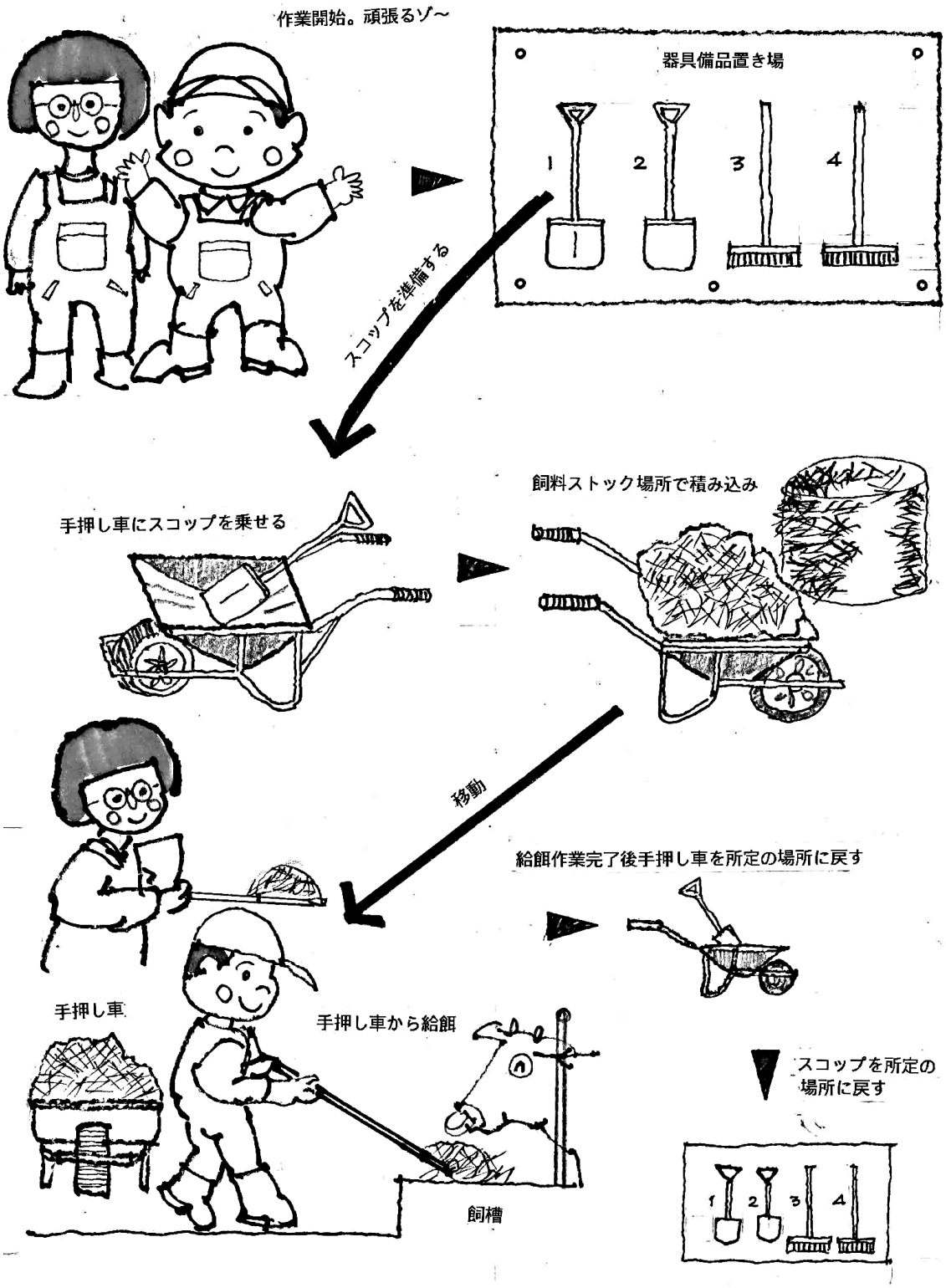
・台車は床面に塗装で駐車場のように範囲を示し、整理整頓しやすいようにします。

・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。

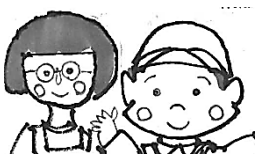


◇男女がパートナーとなって作業を進めてみてはどうですか

従業員同士、男性と女性が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でしょうか。


作業開始。頑張るゾ～
器具備品置き場
1
2
3
4
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戻す

Q10　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言われています。

◇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　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。

【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

〇経営主家族

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。

Q12　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は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んでしょうか。

〔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っ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くて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ながらも、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。

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。今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、新たな自分に変わっていくか、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。

Q13　女性のモチベーションの維持・向上に必要なこと

〔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ではないでしょうか。

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も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。

Q14　キャリアアップを効果的に進める手段

〔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〕

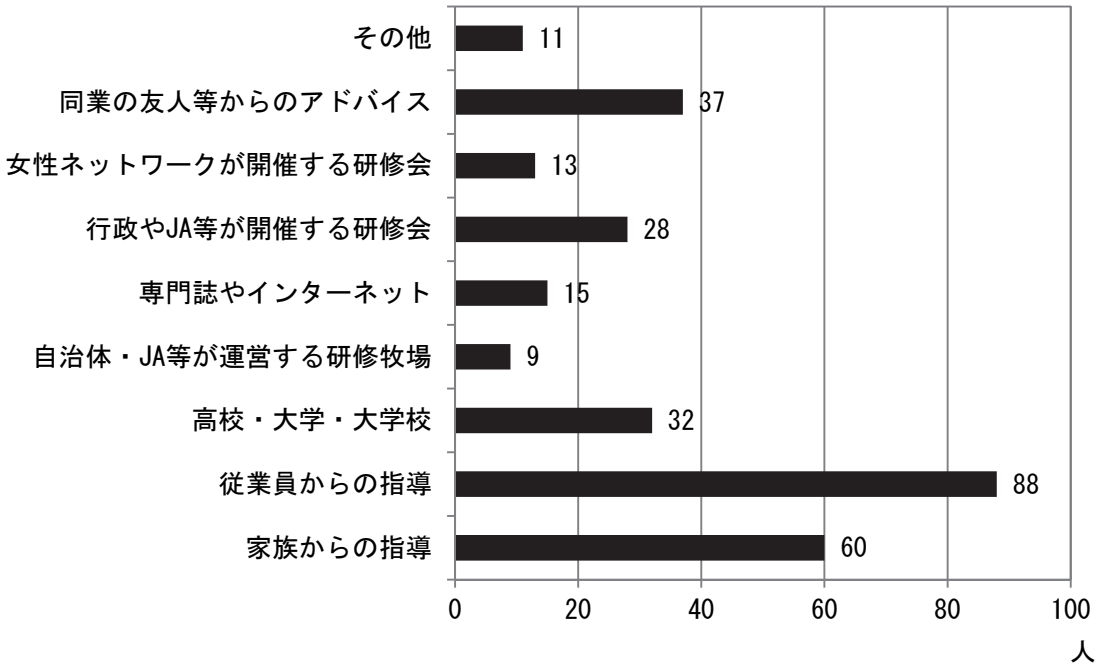
中畜実施調査（アンケート結果）による、法人経営の場合、女性従業員の知識・技術の習得を以下の方法で行っています。

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ＯＪＴ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。

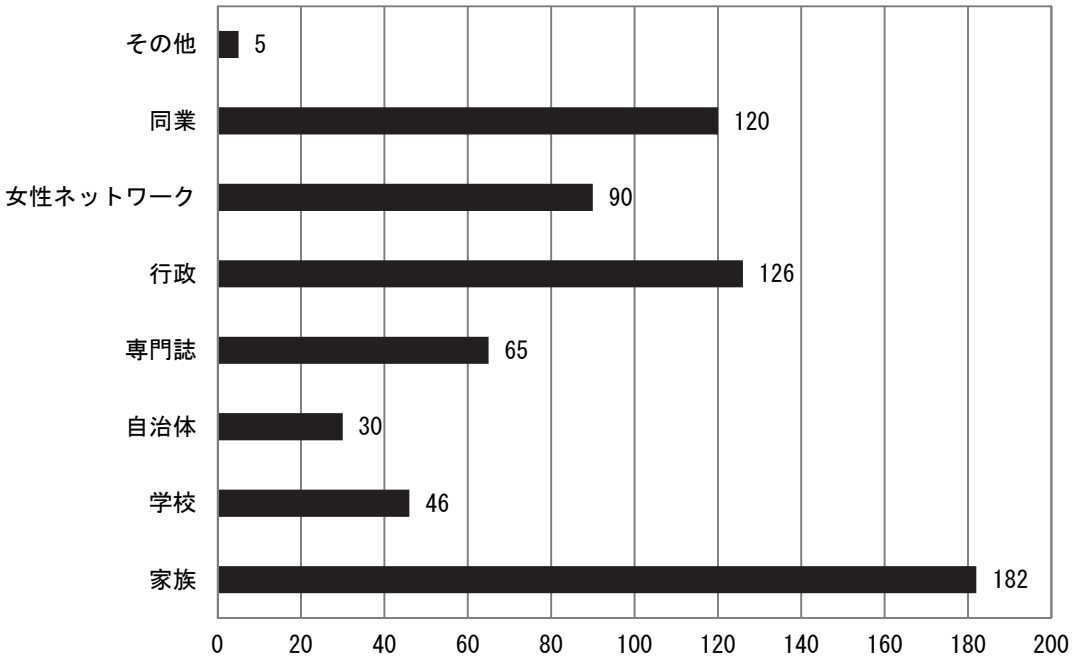


【個人経営の場合】

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ことが必要です。



Ｑ15　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、経営を引き継いた男性経営主です。

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ことが必要です。

【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ではありません。

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

Ｑ16　就農、結婚・出産期のポイント

〔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し、地域に早く馴染んでもらうことです。

Ｑ１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になりますが、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で、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もできます。

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。

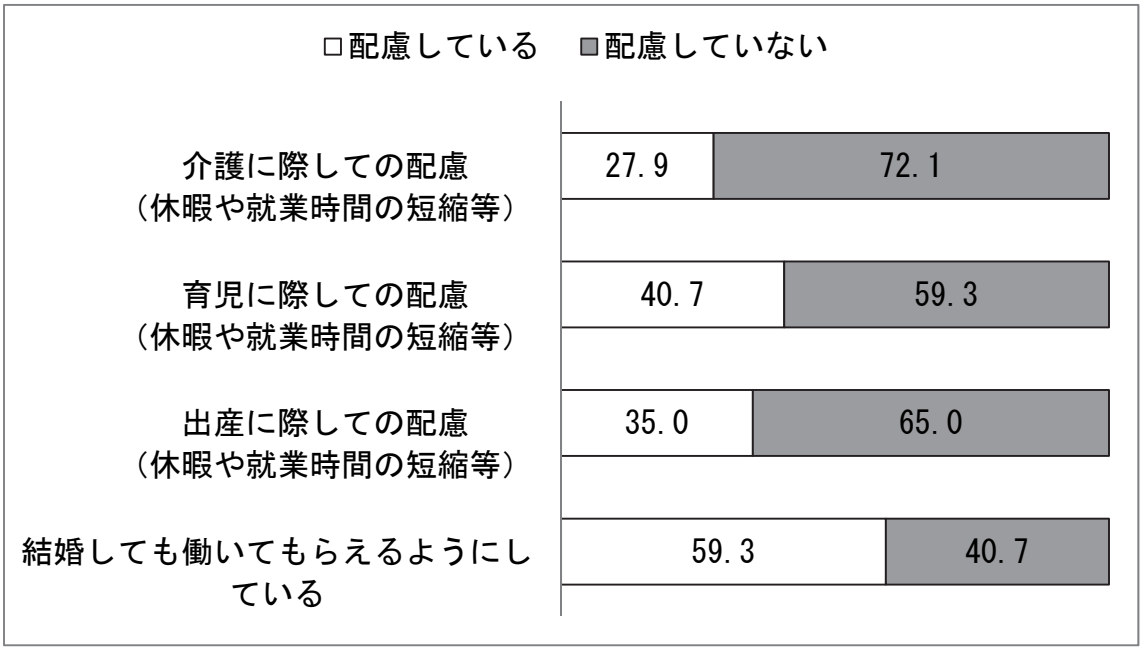
基本は「結婚しても働いてもらえるようにしている」ということで、これは、結婚、出産、育児といった女性の就労条件に大きく関わる第１段階のハードル

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つ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ク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。

Q17　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、「○○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ではないでしょうか。

◇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、○○職に女性はほとんどいない、○○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。

Q18　子育て終了後のポイント

〔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ない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が、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が期待されます。

「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

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。

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せんか。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

Ｑ19　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つい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てこないということ

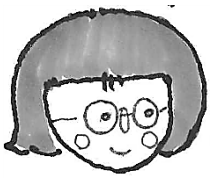
を考えましょう。

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ょう。

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の自分なり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て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でしょうか。

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。

双方が互いに人とつながり、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人で回せ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。

◇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。