

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。