

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。

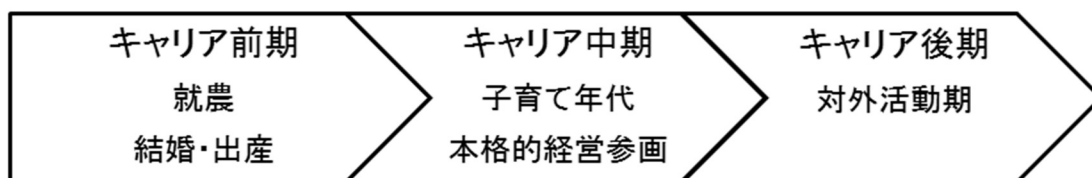
キャリア前期は就農期として、ライフサイクルでは結婚・出産期に該当します。

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。

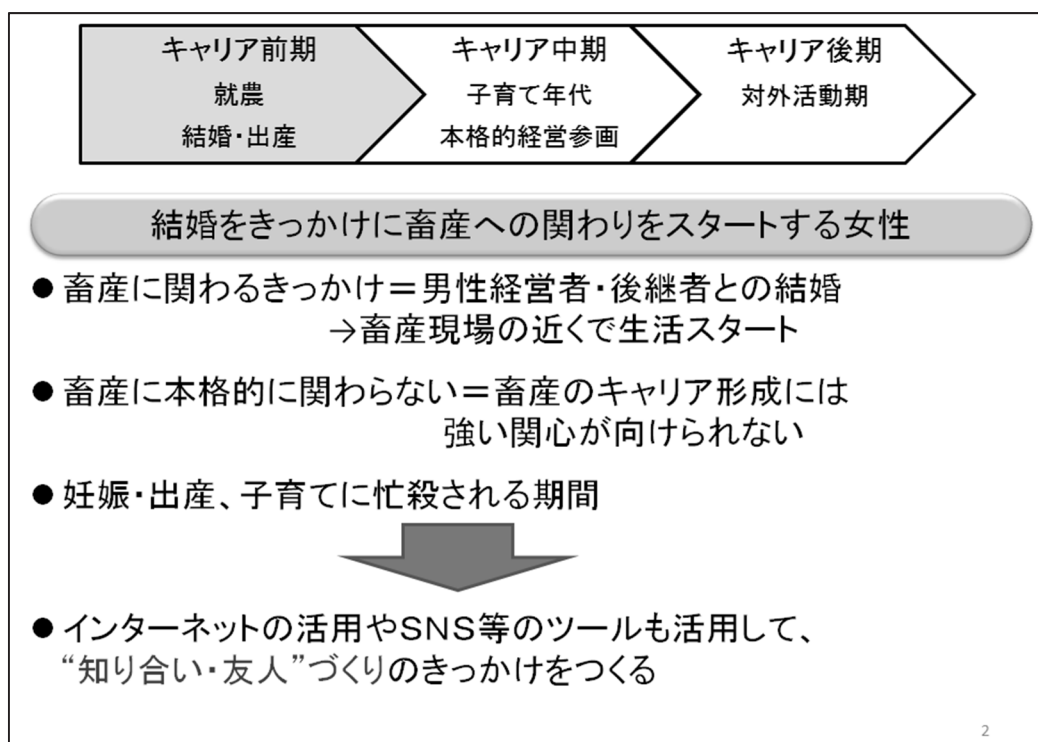
まずは、畜産に関わるきっかけですが、男性経営者や後継者との結婚により畜産の現場の近くで生活がスタートします。

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）】

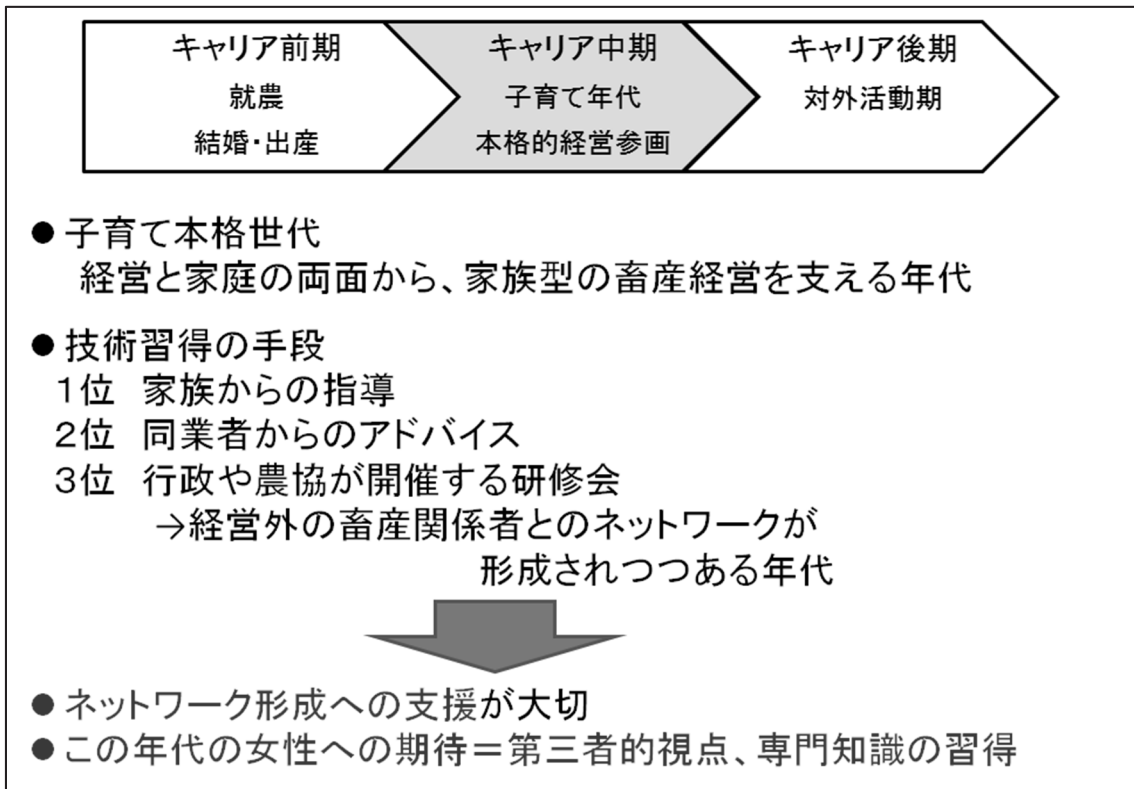
キャリア中期は、子育てに本格的に関わっていく世代にあたります。

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。

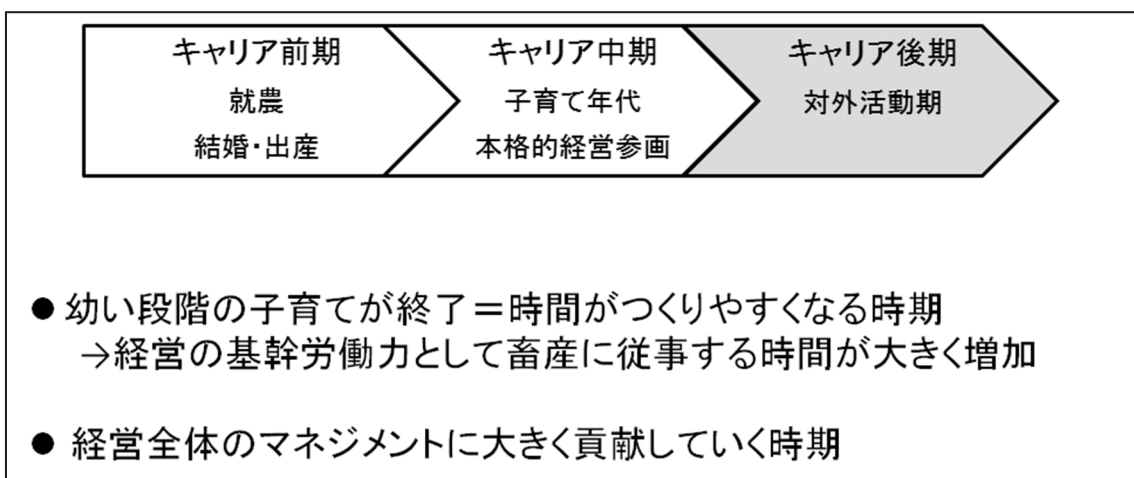


4 キャリア後期【対外活動期】

キャリア後期は若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