「畜産女性の活躍・経営参画と経営内外のサポートについて皆で考えよう～パネルディスカッション～」の参加者意見（東京会場）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **①男性女性が対等になる環境づくりに向けた障害は何か。** | **②その障害を取り除くために必要なことは何か。** | **③障害を取り除くための研修等の進め方。** |
| 経営支援者Ａ | 畜産は男性の仕事のイメージが強い。  高校での授業でも畜産＝男性のイメージを持っていた。 | 家族内で畜産女性の大切さ・強みを理解してもらう。  次世代の担い手である農業高校生に畜産女性の活躍を伝える活動。 | 経営参画を促す研修会、イメージ払拭の情報交換会は重要である。 |
| 経営支援者B | 畜産女性への理解が得られていない。 | まず家庭内で女性の活躍に理解を求める。  女性を対象にしたイベント等を推進する。 | 支援組織で研修会、勉強会の案内を行い、これらの機会を増やす。  研修の開催は県単位より大きな地区での開催を望む。 |
| 経営支援者C | 家族経営の場合、家族の理解が得られえるかどうか。夫のほか、姑など。 | 日常の家族間の話し合い、連絡調整などコミュニケーションが大事。  例えば、研修会や会議に出席を依頼する文書に、会長印、公印、検印など、　いわゆる権威づけをして郵送してもらうと家族の理解が得やすい。 | 地域交流、ワークショップを行ってきたが、今後は情報交換会や視察研修も実施したい。 |
| 経営支援者D | 交流会はお茶飲み会のイメージが強いと思われている。 | 女性同士の交流会の内容を男性にも知ってもらうための情報発信が必要。例えば、交流会の模様を映像（DVD）で発信することも効果があるのではないか。 | 地域の確固たる名目がある交流会ばかりが有効ではなく、規模が小さい意見交換会や食事会でも濃い内容の話を話していることを男性に理解してもらう。 |
| 経営支援者E | 男性の考え方が変わらないと女性が外に出られる環境をつくることは難しい。 | 講演会に参加した女性が夫にも聴かせたかったという意見が多かった。 | － |
| 経営支援者F | 男性は、いわゆる多様性、相手を受け入れて認め合うということへの対応が難しいと思われる。例えば、男性は家庭や地域での自身の立ち位置が気になり自分自身を変えることが難しい。 | 地域の外から入って大胆な意見をいえる立場の人（支援する人）が、自ら身近から変えていくことが必要。例えば、女性でもお酒を思い切り飲んで酔っ払うなど。支援する人たちが思い込みを捨てて普通にやること。 | － |
| 生産者G | 妊娠、出産、子育てによって、女性の大きな夢が中断することがある。  女性のワーク・ライフ・バランスを考慮しながら女性従業員を雇用しているが、男性社員は「一番忙しいときにいないので、あてにならず半人前」と言う。この考え方を変えてほしくて議論するがなかなかうまく理解してもらえない。 | 女性だけのライフワーク勉強会ではなく、男女合同の勉強会にしている。女性のライフスタイルを理解すればいろいろなやり方がある。畜種にかかわらず、地域的ヘルパー制度の導入、ヘルパーの女性専用枠の設置をお願いしたい。法人経営では、何もしなければ男性が経営の中で立場が上がり、何か仕掛けをつくらないと女性の立場はなかなか上がらないため、女性専用の研修をつくっていくことが必要なのではないか。 | － |
| 生産者H | 男性が女性を1人前と認めにくい社会である。家庭でも、夫、姑、自身の親も、また周りの組織も。外に出にくいこと、また外に出れたとしても、男性を差し置いて意見を言って認めてもらうことは難しい。夫が行ってこいといえる研修会にしないと、出にくい人が出ることは難しい。 | 周囲の協力と理解で、出ていくきっかけをつくってあげる。例えば、ネットショップの表彰式やいきいきネットワークの大会をきっかけとして。勉強会などの場で、男性（夫、経営者）に対しては、女性自身が仕事は自分のものと思えるように、女性自身にやる気がでるような配慮をするよう、言ってほしい。 | － |
| 生産者I | － | － | 研修会に誘い出された私の例ですが、県の普及センターは研修会の案内を封書ではなく、誰の目にもわかるはがきでくれた。そして普及センターが、夫にも、家族にも、今度奥さんを研修会に誘い出すので快く出してやってくださいという根回しがあった。子どももいるので行かれないと思ったが、夫の「行っておいで」の一言で参加することができた。  畜産のネットワークで頑張っていられるのは、普及センターの方が若妻の会を作ってくれたおかげであり、私の活動の原点となっている。自分で努力すること、そして家族の理解が大事である。  20年前から直販をやっている。豚肉を持って、学校や地域の公民館にボランティアで、シュウマイや肉まんをつくりに行ったり、今でいう食育の走りをやってネットワークのつながりができ、全国にたくさん友達ができて10年以上になる。  県内にいて畜産農家といっても、畜種によってはまったく顔も知らない人たちがたくさんいた。そういう人たちとたくさん出会って小さな活動を行っていたが、いつかみんなで大きな何かをやりたいと思うようになり、相談したところ、県の畜産課、畜産協会がサポートしてくれて、農業を学んでいる若い人たちに畜産の現場を見てもらうようなフォーラムを設定して、私たちを引っ張ってくれた。  農業高校に出向いて畜産の現場の話をする出前授業をやっている。注目してもらえるようにするために、面白くしゃべるための練習をびっしりやっている。農業高校生はよく話をきいてくれる。女子にばかり注目せず、男子生徒にも女子生徒にもバランスよく話をしている。先日、県内4つの農業高校の先生が来場し、豚肉の骨抜き作業や、私が行っている食育の授業を体験してもらった。 |
| 経営支援者J | － | お嫁さんに来た畜産女性であろうが、従業員であろうが、人は責任を与えられるとやる気を出して頑張る。与えられないと、やる気の出しようがない。何もわからないと頑張りようがないので、情報をきちんと共有することでいろいろなことが変わってくる。  女性を畜産の現場で盛り上げていこうとする動きの中に感じることは、今は競争ではなく共生といわれ、一人勝ちの時代ではなく、地域全体で手をつないで生き残っていく時代だということ。地域の畜産として生き残るには、うちも頑張るが、お隣もというような共有の仕方が女性は得意だと思う。 | 出会う場、交流の場をつくること。役割をつくって、あなたに来てもらわないと困るという環境にする。  畜産後継者の問題で提案がある。いろいろな事情で娘が継ぐようになったらうまくいったというような例があるので、娘が継いで成功した事例を紹介していくことも大事。 |
| 経営支援者K | 一般的な社会風潮が障害となっていることは依然としてある。男女共同参画推進も進んだ面もあるが、後退している面もある。非常に頑張っている女性たちと、まだそこに行けない女性たちとにかなり分かれてきている状態であると感じている。 | 女性は結婚によって就農するケーが多いので、畜産技術に関する教育を受けていない。そこに機会が均等でない状況が生まれる。さらにその中で出産、育児があってキャリアが継続しないという問題が出てくる。そういうハンディを乗り越えた女性は経営に参画している。女性はハンディを乗り越える能力を持っており、働き方によって女性は変わりうる。  家族経営はガラス張りではないことから、情報の共有ができていない。情報の共有にはコミュニケーションが必要で、それができないと事業は発展しない。  支援の仕方は一様ではない。非常に頑張っている女性たちへの支援の仕方と、なかなか出られない女性たちへの支援の仕方をわけて、きめ細かい対応をしなければいけない。 | － |
| 経営支援者L | － | － | 女性を中心として、食育活動をぜひ地域での中でやってもらいたい。  地域の実状や意見を吸い上げるような研修事業の組み立てをお願いしたい。 |
| 経営支援者M |  | 法人経営でも家族経営であっても、経営者の責任が重要で、経営者が女性を研修等にしっかり送りだす環境をつくるべきである。行ってこいという環境をつくっているかという視点で経営者をみることも大事である。 |  |