

女性が働きやすい・活躍できる職場環境の整備

～農業の「働き方改革」・雇用の確保と定着に向けて～

杉原雅人（農業総合試験場企画普及部広域指導室）

【平成31年1月28日掲載】

【要約】

農業総合試験場企画普及部広域指導室と農林水産事務所農業改良普及課が、女性の活躍促進に取り組んでいる農業経営体の実態を調査し、女性の活躍に向けた職場環境等を整理するとともに、見本となる経営体の事例集を作成した。女性が働きやすい・活躍できる職場環境は、制度整備、労働環境整備も含めた仕事と家事・育児・介護などの生活が両立できる環境整備が必要であり、また、女性のキャリア形成の取組を進めていく必要がある。

1 はじめに

女性農業者は、農業就業人口の半数以上（51.4%、平成27年）を占めるなど、農林水産業の担い手として重要な役割を果たしている。特に、地域農業の振興や農業経営の発展、6次産業化の展開等に重要な役割を担っている。また、農業の成長産業化や競争力強化の点からは、多様な人材を確保し活用すること、とりわけ女性の就農先として選択される経営体を目指すことが、これからの経営発展のために必要となっている。

そこで、平成29年度に女性の活躍促進に取り組んでいる農業経営体の実態を調査し、農業経営体における女性の活躍に向けた職場環境等のポイントを整理した。

2 調査内容及び調査方法

（1）調査対象と調査方法

女性の活躍促進に取り組んでいる農業経営体（14経営体）の経営主等へヒアリング調査を実施した。

（2）調査項目

① 経営概要、② 女性の活躍に向けた職場環境の整備（制度整備、福利厚生、休日）、仕事と家庭の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）、労働環境の整備、キャリア形成（研修、昇進、登用）、③ 経営主等の意識（取組の理由・きっかけ・今後の取組目標）、④ 女性が働きやすい職場環境のポイント

3 調査結果

（1）調査を実施した農業経営体の概要

調査対象の14経営体は、法人経営が10経営体、家族経営が4経営体であった。主要な営農類型は、水田作、施設野菜、花きがともに各4件、農産物加工を専門に行う法人が2件であった。

農業従事者の男女比は、男性37.1%、女性62.9%と女性が多かった。また、女性の農業従事者が半数以上を占めている経営体数は、11件であった。

（2）女性の活躍に向けた職場環境の整備状況

ア 就業環境や福利厚生の実施状況（複数回答）

「親睦会の実施」が13件（92.9%）と最も多く、次いで「年次有給休暇」、「研修への参加」が各7件（50.0%）、「役職者への女性の登用」が6件（42.9%）、「子の看護休暇」が5件（35.7%）の順であった。

イ 仕事と家庭の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）に関する取組（複数回答）

「休憩時間をしっかり取ること」が8件（57.1%）と最も多かった。次いで、「育児・介護のための勤務時間短縮措置の制度」、「勤務時間の細分化」、「農繁期と農閑期で勤務時間を変更」が各7件（50.0%）、「フレックスタイムの導入」が6件（42.9%）、「年次有給休暇の1時間単位での取得」が3件（21.4%）であり、勤務時間について、柔軟に対応している事例が多かった。

ウ 労働環境の向上（改善）に関する実施状況

「休憩室の設置」、「作業場のトイレの設置」が各12件（85.7%）と最も多かった。作業場の改善としては、照明、作業台・いす、作業の補助用具、野外ほ場のトイレの設置、空調設備等の改善が70%以上であり、多くの経営体が実施していた。また、女性のパート社員が使用できるシャワー室を設置している経営体が4件（28.6%）あった。

(3) 女性の活躍に対する経営者の意識

ア 女性の活躍促進に取り組む理由・きっかけ（経営主等の考え・意識）

「女性に向けた業務が多いため」、「女性の感性を活かせる機会が増えたため」、「男女の能力に差はないため」が各7件（50.0%）と多かった。

イ 女性社員の管理職や役員への登用意向

「登用していきたく思う」が10件（71.4%）と多かった。また、女性社員の雇用拡大については、「雇用を拡大したいと思う」が13件（92.9%）と多かった。

表1 女性が働きやすい・活躍できる職場環境のポイント

(4) 女性が働きやすい・活躍できる職場環境のポイント

各農業経営体では、女性経営者・女性従業員が働きやすい職場環境等の整備に向けて様々な制度整備や環境整備の取組が行われていた。そこで、本調査を実施した経営体における取

| 項目 | 女性が働きやすい・活躍できる職場環境の取組例 |
|---------------------------|---|
| ①制度整備、福利厚生、休日 | <ul style="list-style-type: none"> ・社会保険（労災保険、雇用保険、年金、健康保険）の加入 ・就業規則の作成や家族経営協定の締結 ・育児・介護等の休業規定を作成 ・親睦会や旅行の実施 ・健康診断の実施 ・従業員に対する研修の実施 ・年次有給休暇、子の看護休暇、産前産後の休暇、介護休暇等の設定 ・週休二日制など、明確な休日の規定 |
| ②仕事と家庭の両立支援（ワーク・ライフ・バランス） | <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等の急な休暇取得への柔軟な対応 ・希望に合わせた就業時間・休暇への柔軟な対応 ・有給休暇の1時間単位での取得 ・女性が働きやすい勤務時間（時間短縮・細分化）の選択 ・フレックスタイム制の導入 ・十分な休憩時間の確保 |
| ③労働環境整備 | <ul style="list-style-type: none"> ・休憩室やトイレ等の環境整備 ・作業場の照明、作業台、空調等の改善 ・作業着や制服、マスク・手袋などの支給 |
| ④女性の働きやすさ | <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等の急な休暇取得への柔軟な対応 ・従業員同士のコミュニケーション、チームワークの強化 ・希望に合わせた就業時間・休暇への柔軟な対応 |
| ⑤キャリア形成 | <ul style="list-style-type: none"> ・能力・実績による昇給・手当、昇進・昇格の実施 ・外部研修の実施 ・パート社員から正社員への雇い入れ |
| ⑥女性が活躍している部門・作業分野（適材適所） | <ul style="list-style-type: none"> ・女性に向けた業務や感性を活かせる業務・部門（直売・直販、農業体験、農産物加工等）を導入している。 ・女性（経営主の妻等）が役員になったり、経営参画している。 ・経営のパートナーとして労務管理、経営管理・経理の役割を担う。 ・収穫管理・出荷調整、販売、商品開発などは女性が向いている。 ・細かい作業や接客は、女性が向いている。 ・商品・パッケージ開発では、女性の感性が活かされる。 |

組内容の要点を6つの項目に分けて整理した。(表1)

また、「女性の活躍促進に取り組むロールモデル経営体事例集(平成30年3月)」を取りまとめた。(図1)

4 まとめ

愛知県では、平成25年度から「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現を目指し、「女性の活躍促進プロジェクト」として、企業における女性の活躍促進にむけた様々な取組を進めている。農業分野においても、女性が活躍できる環境を整えることで、経営参画や女性の就農(就業)を促進していくことが必要である。そのためには、社会保険や就業規則などの制度整備、休憩室などの労働環境整備も含めた仕事と家事・育児・介護などの生活が両立できる職場環境の整備とともに、女性のキャリア形成の取組を進めていく必要がある。

さらに、これらの取組は、農業の「働き方改革」につながるものであり、若い女性の新規就農希望者などにとって、魅力的な職場環境を整えることにもなる。今後、雇用の確保と定着を進める上でも取組を進めていく必要がある。



図1 事例集の表紙

○添付ファイル：女性の活躍促進に取り組むロールモデル経営体事例集(抜粋)

http://www.pref.aichi.jp/nogyo-keiei/nogyo-aichi/gijutu_keiei/ippan1901jireisyu.pdf