

林業現場に挑む女性たち

報告書



豊かな森林づくりのための
レディースネットワーク・21



1 目的

産業界では不可欠な存在として拡大されつつある女性の雇用ですが、林業においてはその基盤が確立されていないのが現状です。人材不足に直面する産業が多い中、林業現場を女性でも働ける場にしていくためには、何が必要なのか。

林業の戦力として、女性の雇用していくための課題について、さまざまな立場から林業現場で働く女性について考えることを目的としてシンポジウムを開催しました。

2 開催概要

- (1) 日 時：平成26年5月31日（土）午後3時から午後5時まで
- (2) 場 所：南青山会館
- (3) 主 催：豊かな森林づくりのためのレディース・ネットワーク21
- (4) 後 援：林野庁、(公社)国土緑化推進機構、(一社)全国林業改良普及協会
- (5) 参加者：LN21 会員および公募による一般参加者 31名

時間	内容
15:00～15:10	開会式 主催者挨拶：LN21 会長 石川 晴子 来賓挨拶：林野庁研究指導課 森林・林業技術者育成対策官 川島 裕 氏
15:10～15:45	基調講演 演題：「木こり女子としての7年」 講師：本戸 三保子 氏（カネイ林業）
15:45～16:00	休憩
16:00～17:30	パネルディスカッション 「女性が林業現場で働くこと」 コーディネーター：赤堀 楠雄 氏（林材ライター） パネリスト：本戸 三保子 氏（カネイ林業） 河合 美希 氏（東白川村森林組合） 青木 亮輔 氏（株式会社 東京チェンソーズ代表）
17:30～17:40	閉会式・解散

<講演>

「木こり女子としての7年」

女性が林業の現場で働くとはどういうことなのか。大学卒業後、森林組合での勤務を経た後7年間、『男社会』と言われる林業の現場で活躍してこられた本戸三保子氏に、就職した経緯や仕事をしていて感じることなどご自身の体験・経験を基に、『林業現場で働く女性』についてご講演いただきました。



講師

カネイ林業

本戸 三保子 氏

静岡大学農学部卒業後、森林組合勤務を経てカネイ林業に就職。木こりとして8年目を迎える。

2012年4月から2014年3月まで、林業女子会@静岡の代表を務める。



(1) 本戸氏がカネイ林業に就職するまで

本戸氏が林業の道を志したのは、大学3年生のときの、静岡県森林組合連合会へのインターンシップがきっかけでした。『林業』というものに初めて触れ、現場で働く人たちの、息の合った手際の良い仕事ぶりや、自分の仕事に誇りを持ち生き生きと働いている姿に惹きつけられたのです。

現場の仕事に興味を持った本戸氏は、当時、女性が現場で働いているという龍山森林組合を訪問し、そこで当時組合長をしていた、現在の本戸氏の親方である青山有一氏に出会いました。「自分は作業員の経験があるから分かるが、現場は女性でもできる仕事がある。性別関係なく、やる気のある人を雇う」「林業は現場で学べ、机上の空論では通用しない」といった青山氏の考えに触れ、「林業をやろう」と決心しました。自分から連絡をとって現場の見学や体験に行った本戸氏のやる気が認められ、半年間龍山森林組合に勤め、その後は青山氏の下で仕事をするようになりました。

(2) 『林業』という仕事の現場

念願の仕事に就いた本戸氏でしたが、最初はなかなか思うように仕事ができず、気持ちばかり焦っていました。それまで運動経験のなかった本戸氏にとって、まず現場に行くこと自体が大変でした。また『道具運びは新人の仕事』のはずが持ってもらわざるを得なく、申し訳なく思っていました。

それでも季節ごとに景色が変わり、またそれを実感できる山に惹かれ通い続けて2年ほど経ったころ、体力もつき次に何をしたら良いのか自分で考えて動けるようになってきました。また、初めのうちは『日本林業のため』『社会的意義』という志に重きを置いていた本戸氏ですが、徐々に仕事そのものの奥深さや面白さに魅力を感じるようになり、余計な力が抜けた後の方がスムーズに仕事ができるようになりました。

また、本戸氏の職場を語る上で欠かせないのが、本戸氏とほぼ2人で仕事をしている親方の青山氏の存在です。青山氏は初めのころから本戸氏にいろんな仕事を任せる機会を設けてきました。本戸氏もそれに応え、青山氏に「やってみるか？」と聞かれたら「やる」と答えると自分の中で決め挑戦してきました青山氏が見守る中、初めての冬の60年生ヒノキの皆伐に始まり、次の年には80年生スギの間伐と皆伐を経験し、7年経った今では100年生の木の皆伐や架線出材の際の滑車の設置といった大事な仕事もこなすようになりました。

現場で息の合った作業員の姿に心惹かれてこの世界に入った本戸氏。やはり仕事で一番大事なのは『チームワーク』でした。

森林組合を辞めカネイ林業に就職した際は、青山氏と2人で仕事をしていけるのか、本戸氏は不安を感じていました。しかし、「今ではそれがすごく良かったと思う」と言います。良かった点の一つ目は、マンツーマンで指導してもらえることです。二つ目は会社とは違うので、一つの現場を始めから終わりまで経験できることが挙げられます。すごく恵まれた環境である、と語る一方、やはり同期や後輩等、同世代の仲間がいないのはデメリットとも言える、とのことでした。しかし、それを寂しく思ったこともあるそうですが、逆にそのことにより今では青山氏に体調から林業や山村のこと、人生のことまで何でも相談できるようになりました。

(3) 林業女子会@静岡

本戸氏は仕事以外にも林業女子会@静岡（以下「女子会」）に所属して活動しています。女子会の活動は多岐にわたりますが、それらの活動をとおして、普段林業に携わらない人にも林業の話をする機会があったほか、本戸氏自身も変わりました。製材所や木工作家の工房を見学した際は、丸太がどのように加工され暮らしの中に活かされるのか、また木の特性を踏まえた上でどのようにそれらのものが作られていくのかを知ることができ、普段山で苗木を育てるところから丸太として市場に出すところまでしか関わっていなかった本戸氏にとって川下の『現場』を知る貴重な機会となりました。

また、女子会の活動は本戸氏に素晴らしい出会いをもたらしました。一緒に林業や木材について熱く語れる仲間ができたことが一番の収穫であり、今では本戸氏にとって欠かせない存在となっています。

(4) 8年目を迎えて思うこと、今後の目標

木こりとして8年目を迎える本戸氏ですが、最近気付いたこととして「山主の視点で仕事ができる」ということを挙げていました。

技術面では、架線出材で架設の技術を覚え、自分で架線を張れるようになることが目標で、そのためにはたくさんの経験を積まなければなりません。

技術以外の面では、仕事だけをやるのではなくて、日本の森林がどうやったらもっと良くなるのか、自分自身も勉強していききたい、考えていききたいと今後を見据えていました。

また、今後をこの仕事を続けていく上で不安もります。まず第一に、自分が怪我や病気などを患ったときや年齢により体力衰えたときに、どうやって仕事を続けていくかということが挙げられました。そういったときのために資格を取ってオペレーターの仕事もできるようにしていければと考えているとのことでした。

そして女性としては、結婚や出産をした際に、仕事との両立ができるのか、ということがこれからの課題であり、今日皆さんにも是非一緒に考えてもらいたいと本戸氏は会場に語りました。

(5) 女性と林業

「自分は造林から伐採・搬出までいろいろな仕事をやらせてもらっている、林業現場の作業そのものは女性でも支障がないと言い切れる」と本戸氏は力強く切り出しました。そして女性が林業の現場で働くには次の3点が必要です。

- ①本人のやる気
- ②理解者
- ③指導者

①については、本戸氏が青山氏から言われた言葉を紹介しました。「女性だから仕事を覚えるのが遅いということはない」「男女関係なくやる気がある人は仕事を覚えるのが早い、男でもやる気がない奴は何度教えても覚えぬ」そうです。

また②③については、体力がなくほかの従業員に比べて仕事ができない気持ちを分かってくれて長い目で見てくれる理解者・指導者が必要だからです。女性というだけで冷ややかな目で見られることもある世界で、理解者が傍にいて心支えになります。そして自身についても、支えてくれる、応援してくれる人がいるから今の自分がある、その人々たちへの感謝の気持ちを忘れずにこれからもこの仕事を続けていきたいと語り、講演を締めくくりました。

<パネルディスカッション>

「女性が林業現場で働くこと」

森林・林業・山村の活性化に重要な位置づけとなる林業において活躍する女性が各地にいます。女性が林業現場で働くこと、そしてそのための体制づくりについて検討すべく、事業体や森林組合に所属して林業現場ではたらく女性と、女性を雇う立場の方々をパネリストとしてお迎えして、ディスカッションを行っていただきました。



コーディネーター

：赤堀 楠雄 氏（林材ライター）

パネリスト

：本戸 三保子 氏（カネイ林業）

河合 美希 氏

（東白川村森林組合）

青木 亮輔 氏

（㈱東京チェンソーズ代表）

（１）女性が林業に就くまで

赤堀：最初に自己紹介も兼ねて、パネリストの方々がどのような経緯で現在の職に就いたのか、話していただきたいと思います。本戸氏は先ほどの基調講演で聞かせていただいたので、女性が林業の現場の就職先を探すのは困難が予想されますが、河合氏はそのあたりはどうだったのか聞かせてください。

河合：現在の森林組合に就職して3年目になります。本来私は製材と林業双方を手がける会社の社員であり、その会社では林業現場のノウハウを学べないため、森林組合に研修に来ている、という形です。その会社へは学生時代に社長に会う機会があって考えに共感し、求人があったので応募したら採用されました。なので、「就職先を探すのが困難」という状況はなく、案外すんなりでした。

赤堀：現在森林組合でどのような育成を受けていますか。その中で現場を『きつい』と思ったことはありますか。

河合：今の森林組合も女性作業員を雇ったことがなかったので、まず測量で足腰を鍛えることから始まりました。山を歩けるようになった2年目は細い切捨て間伐や下刈、現在の3年目でやっと林産（伐採）の仕事もらえるようになりました。道具を持ち片手がふさがった状態で山を歩くためよく滑って転びましたが、『きつい』とは思いませんでした。

河合：『就職した経緯』という話題については、自分は親や先輩に大反対されたのですが、本戸さんはどのようにして説得したのでしょうか。私は会社名だけ伝えて事後報告でした。今も岐阜に早く帰ってこい、早く結婚しろ、と言われます。

本戸：私も親に反対されました。母親が心配性で、男社会であることや危険な作業が伴うことを心配され、説得できないと思ったので、ほぼ事後報告でした。1、2年目は「やめて帰ってこい」と言われていましたが、3年目に一度、両親が現場に来た際に青山さんが私の仕事ぶりを話してくれ、それからは安心したようです。

(1) - 1 青木氏が東京チェーンソーズを設立するまで

青木：大学で林学を専攻していましたが、卒業してもすぐには就職せずに1年海外にいました。その後子供向けの英語教材販売の職に就きましたが上手くいかず、ずっとは続けられないと思いました。

転職しようと思い、手探りで就職活動していたところに緊急雇用制度があり、その受け入れ先が当時の檜原村森林組合でした。最初は林道の側溝にたまった泥かきなどをし、あとは採用目指していろいろアピールしましたが難しいと言われました。しかし、欠員が出たため雇用される運びとなりました。

赤堀：森林組合にはどのくらいいたのですか。

青木：5年間いました。最初の3年間は現場にいて、その中で年金をもらいながらのんびりと仕事をする60代以上の先輩方を見て、林業に危機感を覚えていました。

ほかに「稼ぎたい」とやる気のある若者に対して森林組合の枠組みではギャップがあることや、事務職と現場との待遇の差が大きかったこともあり、「このままでは林業は良くならない」「本当に待遇改善は難しいのか、やってみよう」ということで独立しました。

赤堀：独立して待遇面等を自分達で決められるようになり、特に所得面などは実際のところどうなのでしょう。

青木：所得は上がりました。組合とは仲たがいしたわけではなく、組合にも内部の班を外注しようという気運があったので、組合の下請けという形で仕事はあったのです。

最初に月給や社会保険等の固定費と諸費を考え、するとどれだけの収入が必要か割り出される。そのためには下刈や間伐等の仕事をどれだけこなせば良いかというのが明確に見えてくる。あとはそれをやる方法を考える、というところでした。

赤堀：普通、請けた仕事の内容によって得た収益、つまり発生ベースで基本的な日給を決めていくのがほとんどのケースですね。それが固定費ベースかつ月給制で、さらに設立当初全員が家庭を持っている状況でやれているのが驚きです。私は取材で所得に関するアンケートをとったこともありますが、現場の給料相場は低く、家族を養うという点では不十分なものでした。

青木： この仕事はすごく好きですが、これでしっかり生活できなければ仕事としてやる意味がないと思っていました。ほとんど育林で、下請けなので額は安いですが、まず仕事はあったので、どれだけやって稼ぐか、というところを考えていました。

(2) 女性を林業の現場で雇う ということ

赤堀： 東京チェーンソーズで、最近女性を雇われたそうですね。

青木： 女性を採用しようとしたわけではないのですが、東京都の地域人材育成事業の利用を前提とした募集をかけたところ、大塚と言う女性が応募してきたのです。彼女からは2年前ほどからメール等で「就職したい！」というアプローチがありました。それから大塚は、採用は別として現場を見に来たり、またイベントやアルバイト募集の際など、ことあるごとに来ていました。

そうしているうちに1年後、気が付いたら大塚が転職するつもりで会社を辞めていたのです。それでも雇える余裕がなく断ると、「どうすれば採用してもらえるのか」と食い下がられ、「ゆくゆくは作業道を作れる人材がほしい」と言ったら、今度はそれを勉強するために林業の調査会社に就職していました。すごい子だなこの子は、と思いました。

その翌年、地域人材育成事業を使って募集をかけたところやはり大塚が応募してきました。ほかに若い男性も応募してきましたが、やはり熱意はの中でピカイチだったので、採用に至りました。大塚は東京都の地域人材育成事業による1年間を経た後、本採用となり、そして今は緑の雇用制度を使っています。

赤堀： 先ほど仰ったように月給制でやっている事業体としては、自分の給料分を稼ぎ出せる人材になってもらわなくてはならないわけで、さらに彼女の作業道をつくるスキルも活かせる仕事を作っていく必要がありますよね。

青木： 基本的にうちは「仕事を与える」というスタンスではありません。「自分で居場所は作れ」と言っています。

大塚の前に49歳の社員が入りましたが、最初の1年は先述の地域人材育成事業で給料を見てもらいました。その後は緑の雇用で給料の半分を補助してもらっていますが、残りの半分は自分で稼げるような、そしてその後は全額を稼げるようなスキルと技術を身につけてもらいたい。税金をもらってやりたい仕事ができているんだから、弱音を吐くな、というスタンスです。

そう言うからには、もちろん女性であることも当然いいわけにはできません。

赤堀： そうすると彼女は今の十分な熱意に加えて、実績・実力をつけなければならないわけですね。

赤堀： 女性が雇用された後、林業現場で働きやすくなるためには、教え方、育て方も大事だと思います。青木氏が森林組合に入ったときは昔の教え方、つまり「見て覚えろ」というやり方だったと思いますが、今、自分が教える立場になってどうですか。

青木：安全については徹底的にやるようにしています。教え方は基本どおり、まず鋸と鉋を使って体の使い方を覚えるという順を踏みます。自分が新人のときは安全ズボンもない中いきなりチェーンソーを持たされ、ずいぶん危ない思いをしました。

赤堀：河合氏は今言わばOJTの最中だと思いますが、就職する前に教わりたかったことはありますか。また本戸氏も大学は林学出身ですが、学生時代の知識が役に立ったことはありますか。

河合：学生時代は「何を覚えればいいのか」が分からず、社会人の厳しさも知らず気楽に過ごしてしまいました。林業とはこういう世界だ、という危機感を学生時代には感じられなかったのです。もっと「こういうことが必要」という情報があれば、学生2年間で有効に使えたと思います。

本戸：私は造林学研究室にいましたが、現場で役立ったことはほとんどないと思います。

赤堀：この辺りについては男女関係ないかもしれませんが、それでも女性にとって間口が広くない林業界において、「女性が働きやすくなる」前に「入りやすくする」必要があると思います。入る前の段階で情報が提供されている、その上で決意を持って望めるという条件整備が必要だけど手付かず、ということが実情ではないでしょうか。

(3) 林業従事者に求められるもの

赤堀：男女は置いといて、林業従事者そのものに求められるものを経営者に聞いたところ、『協調性』という回答がありました。林業は言わば『チーム』で動くもので、危険と背中合わせの場面も多い中、スキルよりまずそれを見るところです。

本戸氏は基調講演でも「チームワークが大事」と言っていました。林業技術者としての協調性について、改めてどう思いますか。

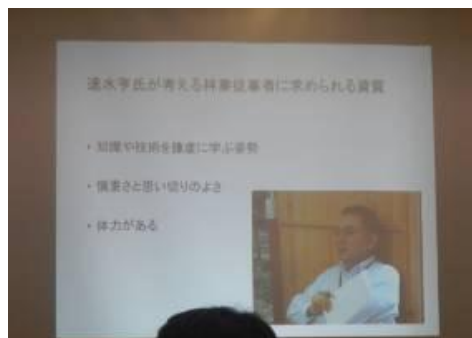
本戸：私は今まで「言われたことをやる」という受け身の姿勢でしたが、それでは本当の意味の『チームワーク』は成り立ちません。仕事を効率的にするにはどうしたらいいか、これからは自分から発言しないといけないと思っています。

赤堀：協調性のほかには『向学心』という回答もありました。多様なスキルが求められる林業では、自分達で仕事をつくっていなければならない、そうすると本当にいろんなことを覚えていかなければなりません。そういったことにずっと前向きに取り組んでいける『向学心』があるかどうかを見るところです。

本日のパネリストの中で一番同僚が多い河合氏は、周りの人や森林組合など自分の身近な林業界についてどう感じていますか。前向きに「これからやるぞ」という気合に満ちていると感じますか。

河合：「気合に満ちている」という感じではありませんが、『自由』という感じがします。工場等のようにノルマがあるわけではなく、また「言われたことを繰り返す」というわけでもありません。「自分達で考え、自分達の思うように山を作っていく」という前向きな感じがします。補助金どころより技術を求める人が多いです。

赤堀： 速水林業の速水亨さんにも同じ質問をしたところ、次の2つを挙げていました。



速水 亨 氏（速水林業）

① 知識や技術を謙虚に学ぶ姿勢

（「どんな人からも学ぶことがある」という姿勢なしには自然相手の仕事はできない）

② 慎重さと思い切りのよさ

（人の言うことを聞きながらも、思い切ってやるという決断力がなければ伸びない）

そして、何よりも『体力がある』ことだそうです。「(自分の給料分を)稼がなければいけない」というスタンスで経営してきた青木氏はその辺りはどう思いますか。

青木： それはそのとおり、やはり体力がなければやっていけないと思います。ただ、『体力＝腕力』ではなく、例えば夏の下刈の際には水を50飲んでも一歩間違えば倒れるのには男女関係ありません。うちの大家は作業は遅いが弱音は吐きませんし、ゆっくりですが伸びています。恐らく、女性なりに体ができてくるのではないのでしょうか。

赤堀： 本戸氏は自身を振り返ってどうですか。

本戸： 初めのうちは大変でした。でも徐々に自分でも驚くほど体力がついていきました。最初に青山氏に言われましたが、『無理をしない』ということが大事です。男性でもやる気があるばかりに無理に力を使おうとして、怪我をしたりヘルニアになったり、一生ものの傷を負うこともあると聞きます。

（4）林業現場での女性らしさ・女性の特性

赤堀： 林業の現場において、『女性らしさ』や『女性の特性』を活かせる場面はあると思いますか。

青木： 実際に採用するまでイメージが湧きませんでした。男性側の意識が変わるようになって感じます。年配の男性作業員などは女性がいることにびっくりし、「見てもらえない」「俺が教えなきゃ」という意識が芽生え前向きになり、「自分は弱音を吐いてもらえない」と思うのではないのでしょうか。

赤堀： 女性が入ったことによる『効果』の一つですね。河合氏は現場で『女性らしさ』ということ意識する場面はありますか。

河合： あまり自分が女性だということ意識してやっていませんね。

赤堀： 会場で『女性らしさ』が林業に活かされる場面はあると思う方はいますか。

大谷恵理（JTBベネフィット）： 信州の柳沢林業の原さんと言う女性が言っていました。男性だと力に任せてやってしまうところを、女性は腕力がないからこそ、いかに余計な力を使わず安全に作業できるかということに頭を使います。だから、もしかしたら女性の方が現場に向いているのかもしれないと言っていました。

赤堀：ここでちょっと会場の意識調査をしてみたいと思います。ここまでは『現場』に限った話でしたが、林業は現場だけではありません。林業全般に対して『女性らしさ』が活かされる場面はあると思いますか。

〔あると思う人は手をじゃんけんの『グー』、ないと思う人は『チョキ』、よく分からない人は『パー』の形にして挙げてもらう〕

赤堀：『チョキ』はいませんね。では『グー』を挙げた男性として、松田氏に意見をお伺いします。

松田昇（松田林業）：岩手県住田町で素材生産をやっていますが、うちもこの4月から女性を雇っています。松田林業のバイオマス事業部のコンサルティング事業担当として新卒で採用しました。現場とは違いますが、広い意味での林業として、営業の際等、女性ならではのコミュニケーション能力を発揮して活躍してくれています。



松田 昇 氏（松田林業）

赤堀：次は『グー』を挙げた女性に伺いましょう。

渡辺由貴子（ソマウッド）：この4月から静岡で林業を始めました。自分が会社のためにできることを探しています。社長は「チャレンジ精神を持って」と言っており、私が雇ってもらえたのもチャレンジ精神が理由だと思います。

赤堀：“林業”というものをもっと幅広くとらえたときに、より多様な場面で女性の力が発揮できるのではないのでしょうか。チェーンソーズの事業も（造林・育林・生産に限らず）もっと広がっていく可能性はありますよね。

青木：東京という立地のせいかもしれませんが、『環境』というキーワードが強く言われるようになってきています。チェーンソーズでは林業体験イベントやツリークライミングも行っていますが、やはりそのキーワードに関心のある20～30代の女性の参加が多いです。そういった人たちに対応しニーズを組んだ事業、ということを考えたときにやはり女性の力が重要だと思います。

赤堀：男性は結婚し子供が生まれても仕事をどうこう、と考えることが少ないのに対し、女性にとって『ライフイベント』という言葉は非常に重みを持つと思います。

2006年に『女性と林業』をテーマとしたシンポジウムが長野県で開催されており、当時ある森林組合で林産をバリバリにしていた女性は、「問題は出産したときに仕事を続けられるか。その目途が今の職場では立たない」と言っていました。

今回改めてその女性に取材した際には、「女性を雇う際はそういったときにどうするか、心積もりがなければ採用したと言わない。」とのことでした。

青木氏は女性を採用したわけですが、その辺りはどう考えていますか。

青木：大塚を採用する際は、本人の方から「今後結婚や出産も考えていきたい。それでも働けるか。」と聞かれました。それに対しては「自分でも働けるような環境をつくって」と話しています。こちらが整備するだけでなく、出産をして会社に影響があるのならそれをフォローする仕組みが必要です。そしてその必要性を一番感じるのは本人です。そういう人が先頭をきって『その人が抜けても会社が回る仕組み・方法』を周りの人間と一緒に作っていかねばならないと思います。

出産だけではなく、男女関係ない病気も同様のことが言えると思います。「病気だからやめて」なんて言えません。一方、会社として成り立つためには甘いことも言えません。だからその方法を考えるしかないのです。

赤堀：松田氏はどうですか。女性社員が結婚・出産した際の環境整備はしますか。

松田：そのつもりです。自分に子供が生まれて思いますが、木を植えることと子育ては似ています。そして社員は家族とも言えると思います。そういったときに『仕事』は『仕事』、『子供』は『子供』と別には考えられないのではないのでしょうか。経営者としては、従業員の家族の面倒も見なくてはいけないということの延長で、女性の役割を理解しなくてはいけないと思います。

赤堀：今の林業界においてお2人は非常に開明的な経営者と言えると思います。まず女性を雇うか、雇ったとしても出産時に続けられる環境を整備しようと思うところは少ないのが現実だと思います。

青木：創業時そうだったように、「できない理由をさがす」のではなく、「できる理由を探す」のがうちのスタンスです。やはり「やってみないとわからない」です。模索しながら試していかなければならないと思います。

赤堀：林業というのは単純に語られることもありますが、実際は多様な産業です。もともとの林業の多様性を見ていきながら、女性が働ける可能性や、女性が手ごたえを持って挑めるように林業界はこれからやっていかなければならない、ということを共有できたと思います。これから女性の働く場も増えていくのかもしれませんが。

(5) それぞれの今後

赤堀：最後に『〇〇年後の自分』という形で将来について語ってください。

青木：人口2,400人ほどの檜原村で働いていますが、5年後くらいに檜原村になくはない会社にならなければならないと思っています。また、檜原村のこれから働く若者たちにチェンソーズで働いてみたいと言われる会社になりたいです。

赤堀：青木氏という人材が村にいること自体が、檜原村にとって大きな財産だと思います。

河合：今年1年は今の組合で学ぶことです。また結婚や出産も20代のうちに経験したいなと思います。ただ、出産しても山仕事に戻れるのか不安はありますが、気持ちでは一生山仕事したいと思っています。65歳まで山仕事をしたいです。

赤堀： 20数年この業界を見続けていますが、こんな議論ができるようになったこと自体がすごいことです。確実に世の中は変わっていくと思うし、青木さんが言われたように、自分で場を作っていくことも必要かもしれないですね。

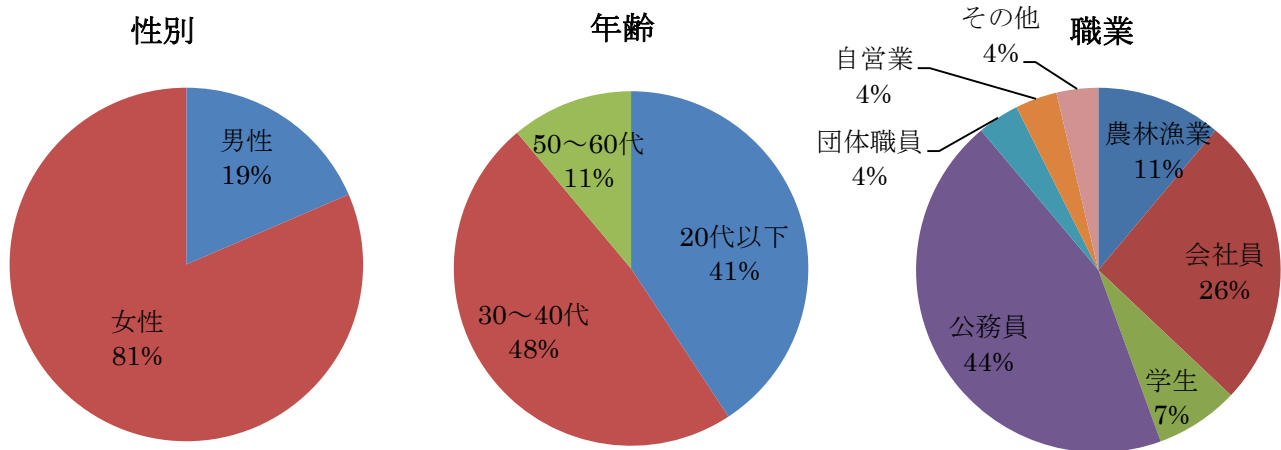
本戸： 私の中では『「女性でもできる」と言えたこと』がこれまでに出した結果の一つです。就職前は仕事がしたかったので「結婚も出産もしないから雇って欲しい」と言っていました。今は憧れもあるし、後に続く女性がいるときに（自分が結婚・出産しないことによって）「結婚も出産もできない仕事」と魅力がない仕事に捉えられてしまう懸念も抱いています。今日の青木氏の話聞いて、自分で変えていかなくてはならないと思いました。社会が変われば良いと思って甘えていましたが、自分でも取り組んでいきたいと思っています。

赤堀： 本日のパネリストである彼女達も自力で頑張っていますが、やはり施策もこの機会にいろいろ考えていかなければならないと思います。本当にどんなことがやっていけるのか、実際に仕事をしている人たちと一緒に考えていって、少しでも林業が良くなっていくように願っています。自分はライターという立場ですが、みんなで頑張っていければいいなと、改めて今日思うことができた時間だったと思います。

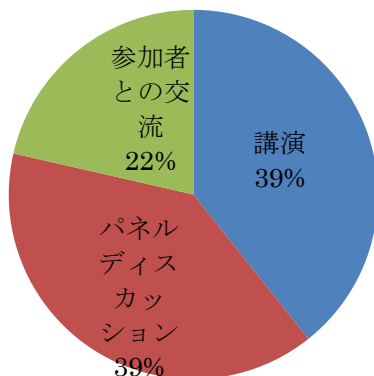
<アンケート結果>

アンケート結果は以下のとおりです。参加者の皆さま、ご協力ありがとうございました。

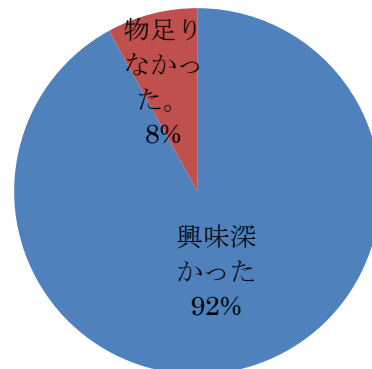
1 参加者のデータ



2 参加の動機



3 感想



4 参加者の声

- 働く女性と雇う側、両方の話が聞けて良かった。
- 男性の意見も聞けて良かった。
- 赤堀さんのコーディネートがとても聞きやすく、自らも考えるきっかけになった。
- 林業をしている女性の話を聞く機会があまりなかったのですごく興味深かった。
- 林業自体よく知らずに参加したが、下流のほうでも頑張りたいと思った。
- 社会に求めるのではなく、自分で仕組みを作ると言う話が印象的だった。
- 女性だからコミュニケーション系の業務、という方向だけでなく、現場でバリバリやる方を応援したい。
- 女性だからこそ山がこう見える、女性ならではの山の見方があるのではないかと思います。持続可能性に対するセンスなども、女性の方があるのではないかと。

<まとめ>

冒頭でも述べたように、まだ女性の現場雇用が進んでいない林業において、実際に現場で働いている方、そしてその周囲の方のお話を直接聞く大変貴重な機会となりました。最初は大変でも、自身の熱意に加え周囲の理解・応援のもと頑張れば体力が付き、現場でも十分やっていけること、その中で結婚や出産といったライフイベントへの対応等、私達自身も林業に携わる女性として大変考えさせられました。

林業界における雇用拡大だけでなく、赤堀氏が言うように女性でも手ごたえを持って働けるよう、各々の立場で何ができるのか、その可能性を会場全体で追求することができたことがこのシンポジウムの成果であると考えます。



参加者の記念撮影

<終わりに>

このたびのシンポジウムを開催するにあたって、たくさんの方々にご協力いただきました。この場を借りてお礼申し上げます。

また、参加者の皆さまは、シンポジウム運営に当たりご協力をいただき、誠にありがとうございました。