

女性のアイデアによる新しい農業のビジネスづくりと女性の地位向上

株式会社安齋果樹園 代表取締役 安齋 さと子 氏

企業・団体概要

企業名・団体名	株式会社安齋果樹園	業種	農業
所在地	福島県福島市飯坂町	設立年	2011年
事業内容	農畜産物の生産・加工・販売、林産物の生産・加工・販売、菓子の製造・販売、種苗の生産・販売、農産業受託及び耕作請負、農業に関する体験、研修を目的とする農園及び宿泊施設の設置並びに経営、農業経営コンサルタント、直売所及びレストラン経営、イベントの企画・構成・演出・運営		
資本金	300万円	売上高	-
従業員数	男性 2人、女性 1人(2011年)	管理職数	男性 2人、女性 1人(2011年)
事業規模等	果樹栽培面積:410アール		

1. 安齋果樹園を立ち上げるまでの経緯

<働く女性についての意識>

- ・ 高校時代は、兄嫁の美容院の後継者と言われ、一生働くことをイメージしていた。

<転機となった出来事>

- ・ 美容師として働いた後、専業農家の夫と結婚した。子どもが小さい頃は子ども連れで、農林水産省が推奨していた生活改善クラブの活動に参加していた。生活改善クラブで学んだことは大きい。
- ・ 1995年から農林水産省の女性の起業に対する事業が始まり、福島大学の先生などから起業のノウハウなどについて学んだ。3年間勉強した仲間を中心に、1997年に女性起業研究会をつくった(当時40代)。

2. 起業ストーリー

<家族経営協定>

- ・ 農業者年金加入の要件に、家族経営協定の締結が入っていたこともあり、1996年に夫と2人で家族経営協定を締結した。2002年に息子を加えた3人で締結し直した。
- ・ 初めて専従者として口座に給料が振り込まれるようになり、これで自分の人生を生きていけると感じた。経済的に自立することで、自分の人生の計画が立てられるようになった。家族経営協定を結ぶことで、個々の役割分担や労働時間をきちんと管理できるようになった。

<起業のきっかけ、動機>

- ・ 加工場がほしいと考え、自分が主体となって加工場をつくった。営業をする際に、会社となっているほうが話を聞いてもらえるので、農業生産法人として株式会社安齋果樹園を立ち上げ、代表取締役に就任した。

<起業時に苦労した点、工夫した点>

- ・ 立ち上げる準備として、福島市のJAのサポートセンターに相談し、また、農業会議の多くの方々のお世話になった。サポートがあったため、特に苦労したと感じていない。
- ・ 初期投資は、加工場をつくる費用として家族3人で資本金を出した。これまでも帳簿をつけるなどしてきたので、起業後も経営上の問題は特になかった。

<環境、体験などの付加価値のある農業ビジネス>

- ・ 桃、さくらんぼ、リンゴ、ブルーベリー等を栽培している。基本技術の励行と徹底した適期管理により、農薬使用を可能な限り減らし、有機質肥料を活用した土作りによる持続性の高い農業生産方式の取り組みを実現している（リンゴ、さくらんぼ、柿は農薬の利用を控え、ブルーベリーは 100%オーガニック）。また、地域で初めて自家製のくだものでスムージーやジャムを作って販売し、6次産業にも参画している（販売先は、NPOが経営するレストランなど）。
- ・ 加工したジャムを単純に販売するよりも、ジャム作りの体験を提供するほうが、体験に来た人が土産でジャムを購入してくれるので収入が多い。また、農業体験をしてもらうことで、安全な有機質肥料を使っていることを理解してもらい、商品について納得して購入してもらえる。体験がその後の学校や親との交流、家庭向けの年間契約などにつながっている。
- ・ 法人の名称を認知してもらうことにより、商品に「安齋果樹園の〇〇」という付加価値がつく。

<観光協会、地域との連携>

- ・ 地域および地域の農業の将来・発展を見据え、地域の資源と農業とを融合連携させた新たなビジネスとして、「くだもの木オーナー制」に取り組んでいる。オーナー制は、地元飯坂温泉観光協会が事務局となっている制度で、地元の宿泊施設やホテルとタイアップしている。
- ・ 修学旅行等の受け入れも行っている（国の指定を受けている体験交流推進協議会のプロジェクト）。農家、ホテル、エージェントが連携している。体験学習の受け入れは、女性が中心となって取り組んでいることが多い。

<外部の人材活用>

- ・ 地域の果樹栽培経営者仲間とともに福島大学地域ブランド戦略研究所とタイアップし、「福島フルーツマイスター」としてホームページを立ち上げ、果樹に関する情報発信をするとともに、インターネット販売にも取り組んでいる。

<地域のリーダーとしての活動>

- ・ 国際的な活動としても、農山漁村で子どもたちに体験活動をしてもらう、国の「子ども農山漁村交流プロジェクト」のモデル地域の選定を受け、国内からはもちろん、中国や韓国からの小中高生を受け入れている。

3. 女性が能力を発揮するには

<農家の女性の働き方の変化>

- ・ 周辺の農家では、農業が好きで続けたいという意思を持っている女性が多い。加工に取り組んでいる女性や、ハウスをつくって野菜をつくっている女性もいる。

<女性農業者の地位向上に向けた取り組み>

- ・ 日本の農業者の半分以上は女性であり、農業における女性の役割は大きい。女性農業者がきちんと認識されるべきだと強く感じている。

子どものアトピーをきっかけに環境にやさしい運送会社を設立

株式会社エコトラック 代表取締役 池田 治子 氏

企業・団体概要

企業名・団体名	株式会社エコトラック	業種	貨物自動車運送業
所在地	大阪府門真市ひえ島	設立年	1999年
事業内容	低公害車 100%の一般貨物自動車運送業。近畿一円を中心に、中距離・長距離も低公害車で配送。グリーン配送による環境負荷低減につとめ、地球環境の保全に貢献。		
資本金	1,000万円	売上高	495百万円（2011年）
従業員数 （2012年）	ドライバー62名（うち女性 1人） パート事務 2名（女性）	管理職数	男性2人、女性2人（2012年）
事業規模等	近畿一円中心に配送 トラック 60台		

1. エコトラックを立ち上げるまでの経緯

<働く女性についての意識>

- ・ 大学卒業後、販売が好きで百貨店に就職した。その後、結婚し、夫が運送会社を創業して数年しかたっておらず、当時は結婚したら退職することが普通だった時代だったため、百貨店を退社し、夫の会社で経理業務を担当した。

<転機となった出来事>

- ・ 夫の運送会社の車両が20台ほどに増えた頃は、環境問題が取り上げられ始め、親が住む西宮市の隣の尼崎市では43号線の公害訴訟があり、大型ディーゼルトラックが撒き散らす黒鉛が問題となっていた。また、次女がアトピーで苦しんでいたため、環境問題に関心を持つようになった。
- ・ 1998年に子どもをつれて訪れた守口市市民まつりの大阪ガスと守口市の共同出展のブースで天然ガストラックの存在を知った。排気ガスがクリーンと知り、強いインパクトを受けた。

2. 起業ストーリー

<起業のきっかけ、動機>

- ・ 当時、天然ガストラックは、ベース車を改造してつくられていたが、国の補助金が厚い時期だったので、車輛価格は手の届く範囲にあり、リースだったこともあり、夫の会社で2台購入した。
- ・ 日本に100万台の事業用トラックのうちの20台を天然ガストラックに変えても環境は改善できないが、天然ガストラックに対する誤解をとくために実用性があることを証明する必要があると考え、天然ガストラックだけの運送会社をつくろうと考えた。
- ・ インターネット等で情報収集し、経済産業省のベンチャー向けの助成金制度を知った。これまで社長を務めたことがない人が社長になることが応募要件であったので、自分が代表取締役となることを決め、1999年3月に新しい有限会社を設立した。社長が女性であることでイメージ向上につながるという考えもあった。
- ・ 普及を行うことを目的に設立した会社なので、営利にはつながらないが、環境に関するイベント等での天然ガストラックの展示の依頼は有償・無償にかかわらず全部受け、天然ガストラックの普及促進につとめた。また、マラソン大会などのイベントにもボランティアなどで積極的にかかわった。

<子育てとの両立>

- ・ 子育てとの両立に関しては、同居していた夫の父母の協力が助けられた。職住接近だったことや良い保育園に恵まれ、経営者なので、融通を効かせた働き方ができ、両立はしやすかった。ただ、小学校低学年のときに学校が終わる時間が早く、学童保育の利用要件が厳しかったことがあり、放課後に親が求める形で子どもを預けられれば良いと感じた。

<起業時に苦労した点、工夫した点>

- ・ 起業に関する苦労は、夫に起業経験があったこともあり、特に感じなかった。自分は大型車両の運転はできないので、トラックの運転はドライバー、営業は夫、経理は社会労務士や行政書士に外注といったように役割分担し、適材適所で対応する考えで社長を務めてきた。
- ・ 開業資金は、それまでの貯金などを資本金にした。

<起業後の経営>

- ・ ディーゼル燃料の運送会社と同じ価格で競争した。環境への負荷が小さい天然ガストラックだからという理由で仕事を発注してくれる荷主は最初はほとんどいなかった。徐々に理念に賛同し、業務を委託してくれる会社が出てくるようになった。大企業では、物流を担当している部署よりも、企業のトップが理念に賛同し、発注してくれることが多い。
- ・ これまでの普及活動が高く評価され、環境大臣表賞、国土交通大臣表彰など数多く受賞している。営業利益にはつながらないが、会社の信頼を積み重ねることができた。結果的にこのようなPR効果が売り上げとしてのプラスにもつながり、厳しい運送業界においてずっと売り上げが伸びている。

<人的ネットワーク>

- ・ 商工会議所の女性会に会社設立後すぐに入会し、経営などに関する情報共有や自己研鑽等の機会となっている。現在は、守口門真商工会議所の女性会の会長を務めている。

3. 女性が能力を発揮するには

<管理職育成>

- ・ 運送会社にとってドライバーの質は重要であり、ドライバー育成について考えるのは楽しい。創業して13年経ったが、急速に売上げが伸び、ドライバーの数を増やしたこともあり、管理職がうまく育成できなかった。3年前から若手10数名を抜擢し、管理職に向けた教育を行っている。この中にはドライバーで唯一の女性も含まれている。若手管理職候補にはコミュニケーションやプレスリリースの書き方等のセミナー等への参加を勧めている。
- ・ 賃金制度も見直し、役職手当を創設した。ドライバーは2、3年で転職する傾向があり、定着率は低いことが一般的だが、このような組織化により、定着率が高まっている。

<従業員のワークライフバランス>

- ・ 担当制としているので、ドライバーは急に休むことが難しいが、子どもの運動会や入学式、卒業式などは極力出してもらいたいと考え、早めに休みの希望を出してもらい、シフトを組んでいる。男性従業員のワークライフバランスに配慮している。
- ・ 2トントラックを主としており、手積み手降ろし作業があるため、募集しても女性のドライバーの応募は少ない。会社としては積極的に雇用したいが、応募がないのが現状である。

<優秀な人材をパートから役員へ登用>

- ・ 管理職の1人はパートから取締役役に昇進した女性である。銀行を結婚退社した方で、子育て中で就業時間に制約があったため、最初は子育てを優先してもらおうことにして事務のパートとして採用し、子どもが大きくなってから、能力を評価し、役員に登用した。

国際社会を舞台に、NPO で楽しく、しなやかに働く

特定非営利活動法人 JEN 理事・事務局長 木山 啓子 氏

企業・団体概要

企業名・団体名	特定非営利活動法人 JEN	業種	難民・避難民支援
所在地	東京都新宿区	設立年	1994 年
事業内容	緊急支援・教育支援・心のケア・職業訓練・平和構築・住宅再建・社会的弱者支援・収入創出・自立支援		
資本金	0 円	売上高	-
従業員数 (2011 年)	国内: 男性 9 名 女性 6 名 海外: 男性 4 名 女性 8 名	管理職数	男性 4 人、女性 3 人(2011 年)
事業規模等	パキスタン、アフガニスタン、イラク、ヨルダン、スーダン、ハイチ、宮城 等		

1. JEN の理事・事務局長になるまでの経緯

<学生時代>

- ・ 学生時代、働くことに対しては、「卒業したら働く」という程度の意識で、あまり深く考えてはいなかった。

<転機となった出来事>

- ・ 初職は、先輩に勧められたメーカーに入社し、経理の部署で 1 年務めた後、海外営業部に社内リクルートされた。良い成績をおさめたが、昇進までの年数の男女差（男性 3 年、女性 5 年という慣例）に疑問を感じ、制度を変えてもらうように穏やかに押し問答を繰り返した。この過程で説得力を持つには、学問が必要と考え、海外の大学院へ進学することを考えた。

<海外留学・再就職>

- ・ 英語の勉強や大学院試験の準備の期間として 2 年間勤めた後、アメリカの大学院で女性学を学んだ。
- ・ 日本に帰国し、新聞広告で見つけた会社に受付として就職、その後、営業も任されるようになり、仕事として楽しかった。

<失敗を経験し新たなステップへ>

- ・ 友人から「海外で勉強したことを活かしたら」というアドバイスを受け、JICA の下請け会社に転職したが、戦力外通知を受け、どん底を味わった。この失敗が転機となり、現場経験が必要と考え、友人の紹介で NGO に入った。6 団体の旧ユーゴスラビアの合同プロジェクトに参加することになり、全体統括責任者を務めることになった。半年の予定のプロジェクトが延長され、1994 年にプロジェクトから団体になった JEN に残ることを決めた。
- ・ 紛争が終戦した後も、支援活動に対するニーズがあり、国連等からの資金集めを行い、支援活動を継続した。

<非営利団体で働くということ>

- ・ 最初に入った NPO の給料は少なかったが（月 7 万円ほど）、当時は現場を経験し、学びたいという気持ちが強く、現地（ネパール）の物価が安かったため、特に生活上の問題はなかった。
- ・ JEN がプロジェクトから団体となることが確認されたときに、スタッフには普通に日本で生活

ができるような給料が必要と考えた。収入は主にプロジェクトからの費用と募金により成り立っている。プロの仕事として社会的地位を上げること、また、団体の認知度を上げ、募金を多く集める必要がある。

- ・ 国連等の他の機関に移っていない理由は、仕事が面白いこと、他の機関からのオファーがあったときに自分の団体もチャレンジングなタイミングであったこと、肩書きに興味がないことなどがある。国連関連の機関であれば給料は 5 倍以上になるが、自分を育ててくれた団体で自分のやりたい仕事を続ける方を選んだ。
- ・ 働き方について、対象者には育休などを勧めている（現在スタッフの 1 人が産休中）。男性にも育休を取得するように勧めているが、なかなか難しい状況。NPO 特有の問題というよりも中小企業・零細企業と同様の悩みを抱えており、休みがとりづらい、知名度が低いため優秀な新人をなかなか雇うことができないなどの課題がある。
- ・ 現在、十分にできているとは言えないが、職員の事務所での拘束時間を短くするように努めており、そのためにはタイムマネジメントスキルをあげてもらうことが重要である。女性に限らず、より良い暮らしを送ることが求められていると考えている。

2. 女性が能力を発揮するには

- ・ 女性にとって重要な課題は、ネットワーキングとロールモデルである。女性が男性のネットワークに 1 人で入っても別物扱いされる。男性のネットワークの中で歯を食いしばって働くのではなく、楽しく、しなやかに働く幸せなロールモデルがいれば女性も頑張れるのではないか。「働く」＝「辛い」ではなく、仲間と一緒に困難に立ち向かう楽しみ・喜びを伝えたい。

3. 東日本大震災からの復興に係る活動について

- ・ JEN は自立支援の組織なので、団体における支援の三本柱は、①生業支援（主に男性中心の漁業等）、②コミュニティ再生（お茶飲みからコミュニティの絆を結び直す）、③ボランティアの派遣である。
- ・ コミュニティ再生については、本当のニーズと資源を探し出したい。リソースがどこにあるかを見極め、現地の方が気づき、主導的に動いてもらえるようにしたい。現在行っているのは、裂き織り（支援物資の洋服等の布製品を裂いて織ったり、編んだりしてバッグや草履をつくる）教室などの開催で、心のケアなどを行っている。将来的には、売れる商品が開発され、売るための技術や納期管理などをサポートしたいと考えている。また、観光業等についても地域の復興等を検討している。

自宅での看護経験をきっかけに在宅ケアサービス会社を設立

キャンナスグループ 有限会社ナースケアー 代表取締役 菅原 由美 氏

企業・団体概要

企業名・団体名	有限会社ナースケアー	業種	訪問看護、ケアサービス
所在地	神奈川県藤沢市鶴沼橋	設立年	1998年（キャンナスは1996年）
事業内容	居宅介護支援、訪問看護・介護、福祉用具貸与・販売、デイサービス		
資本金	300万円	売上高	-
従業員数(2012年)	常勤:男性 6名、女性 26名 非常勤:男性 0名、女性 118名	管理職数	男性 4名、女性 4名(2012年)
事業規模等	サービス提供エリア:鎌倉市、藤沢市、座間市 その他:フラワーケアは海老名市、パールケアは茅ヶ崎市		

1. キャンナス・ナースケアーを立ち上げるまでの経緯

<自宅での介護経験>

- ・ 看護学科卒業後、大学病院ICUに勤めたが、母の介護のため1年弱で退職し、その後すぐに結婚した。介護のかたわら、企業の診療所や保健所等にアルバイトなどで勤めた。
- ・ 3人の子どもを育て、夫が独立し、会社を経営していたので手伝っていた。

2. 起業ストーリー

<起業のきっかけ、動機>

- ・ 看護師の仕事を休んでいたが、同じ理由で看護師免許を活かしていない看護師と地域福祉のために何かできないかと考え始めた。
- ・ 「自宅でのターミナルケアの手伝いをしたい」という長い間の思いを実現に導いた直接のきっかけは、阪神・淡路大震災だった。「行かなければ」と強く思い、AMDA（アジア医師連絡協議会）のメンバーとして、即現場に駆けつけボランティア活動に参加した。“元ナースによる在宅ケア”への思いを、1人の医師に話したところ、ぜひ実現して欲しいと賛同してもらい、「夢は語りなさい」と多くの人に呼びかけるようにとアドバイスされた。背中をポンと押された気がした。

<起業時の環境>

- ・ 看護師を集めるため、マスコミ各社に手紙を送り、記事で潜在ナースへの呼びかけに協力してもらった。自分と同じように資格を持ちながら、何らかの都合で医療現場を離れた「元ナース」に呼びかけ、1997年3月に、訪問ボランティアナースの会「キャンナス」を発足した（看護師を辞めた人が28人参加）。

<キャンナス立ち上げ時に苦労した点、工夫した点>

- ・ 資金は融資を受けず、自己資金で立ち上げ、最初は、夫の会社の一隅からの出発だった。
- ・ ボランティアとはいえ、活動を継続することが重要と考え、有償でのボランティアとした。利用者に先に金券を購入してもらう仕組みにして運営資金をまかなった。
- ・ 看護師が希望する勤務体系で働くことができるようにした。
- ・ 依頼は断らず、仕事を積み重ねることによって顧客に信頼され、クチコミ等で広まった。

<有限会社ナースケアーの立ち上げ>

- ・ 介護保険制度のスタートを契機に、有限会社ナースケアを1998年に設立し、介護保険への申請代行からケアプラン作成、看護・介護サービスまで、在宅ケアをトータルにサポートするサービスを始めた。
- ・ 当初から「利益を出す会社」と考え、特定非営利活動法人ではなく有限会社とした。夫が立ち上げた経験があり、どのようなものかイメージがあった。

<人脈の活用・積極的な情報収集>

- ・ さわやか福祉財団や関係者など多くの方からアドバイスや指導を受け、事業を進めてきた。また、社会人として大学院に進学し、修士課程を修了し、現在博士課程に在籍している。

<活動内容>

- ・ ナースケアは介護バブルがあり、売り上げなどはうなぎのぼりだった。しかし、5年ほど前から、同業の事業者増や認定が厳しくなったことなどにより、新規の依頼を受けることが困難で売り上げは右肩下がりである。これもあり、高齢者住宅に常駐するヘルパーステーションの運営を開始した。
- ・ 一方、訪問看護は需要があり、現在スタッフが不足している。目下の課題は、全国に100万人はいるという「元ナース」の発掘と、その潜在ナースの介護力を地域社会に生かすこと。講演や勉強会、学会、行政との折衝など、全国を飛び回り自らも現場に出て活動している。理念に賛同した看護師により、キャンナスは全国的に支部ができていく。

3. 女性が能力を発揮するには

<子育て支援>

- ・ 子育て中のスタッフが働きやすく、また子どもを出産しても戻ってこられるように託児室を持っている。また、事業所は子連れで来ても構わない雰囲気となっており、実際に幼児や学校帰りの子どもがいることも少なくない。

<女性が子どもを産んでも働ける社会>

- ・ 産み育てる楽しさを伝えていく必要がある。たくさん産みたい人が産める社会にするべきである。働く子育て中の女性にとって、保育所や病時保育は重要である。企業内保育所をつくりやすくする、病時保育を増やすなどが求められる。

<女性の経験がいかされる職場>

- ・ 在宅ケアでは、主婦・子育て等の経験を踏まえ、在宅ケアや看護の利用者の気持ちを理解・共感できる。また、子育て経験のあるスタッフ同士が助け合って働くことができる。

4. 東日本大震災からの復興に係る活動について

- ・ 震災後すぐに看護師を避難所に派遣した。11月現在の延べ派遣者数は5000人を超えている。現在、石巻と気仙沼の2か所に拠点を置き、仮設住宅への訪問看護を行っている。
- ・ 現地のニーズは高いが、対応できるサービス供給者がいない。看護師が起業しやすい環境づくりが必要。