

# 農業分野における男女共同参画の状況

---

# 第5次男女共同参画基本計画(R2年12月閣議決定)における成果目標

項目		計画策定時の数値	目標値 (2025年度)
農業委員に占める女性の割合	女性委員が登用されていない組織数	273/1,703 (2019年度)	0
	農業委員に占める女性の割合	12.1% (2019年度)	20%(早期)、 更に30%を目指す
農業協同組合の役員に占める女性の割合	女性役員が登用されていない組織数	107/639 (2018年度)	0
	役員に占める女性の割合	8.0% (2018年度)	10%(早期)、 更に15%を目指す
土地改良区 (土地改良区連合を含む。)の 理事に占める女性の割合	女性理事が登用されていない組織数	3,737/3,900 (2016年度)	0
	理事に占める女性の割合	0.6% (2016年度)	10%
認定農業者数に占める女性の割合		4.8% (2019年3月)	5.5%
家族経営協定の締結数		58,799件 (2019年度)	70,000件

資料：内閣府「第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月閣議決定）における成果目標」を基に農林水産省作成

注1 農業委員 「農業委員への女性の参画状況」平成30年10月1日時点

注2 農協役員 「総合農協統計表」平成30事業年度末時点

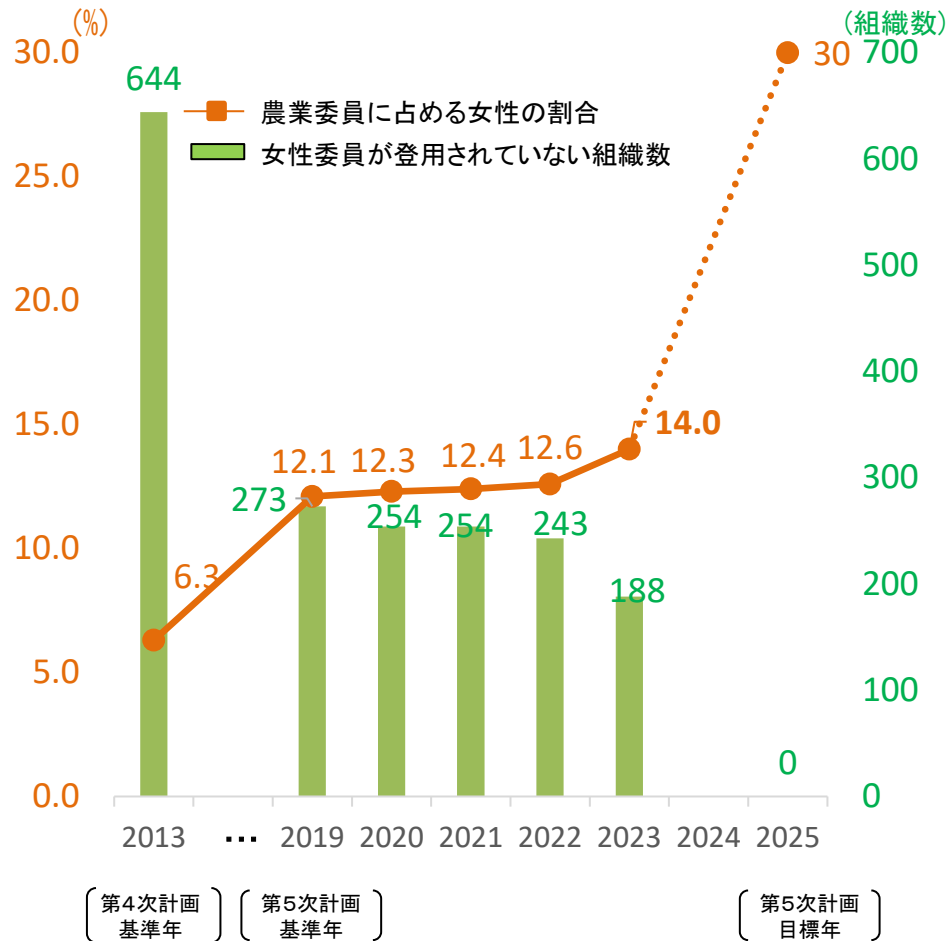
注3 土地改良区 「土地改良区運営実態等統計調査」及び「土地改良区連合運営実態等統計調査」平成29年3月末時点

注4 認定農業者 「農業経営改善計画の営農類型別等認定状況」平成31年3月末時点

注5 家族経営協定 「家族経営協定に関する実態調査」平成31年3月末時点

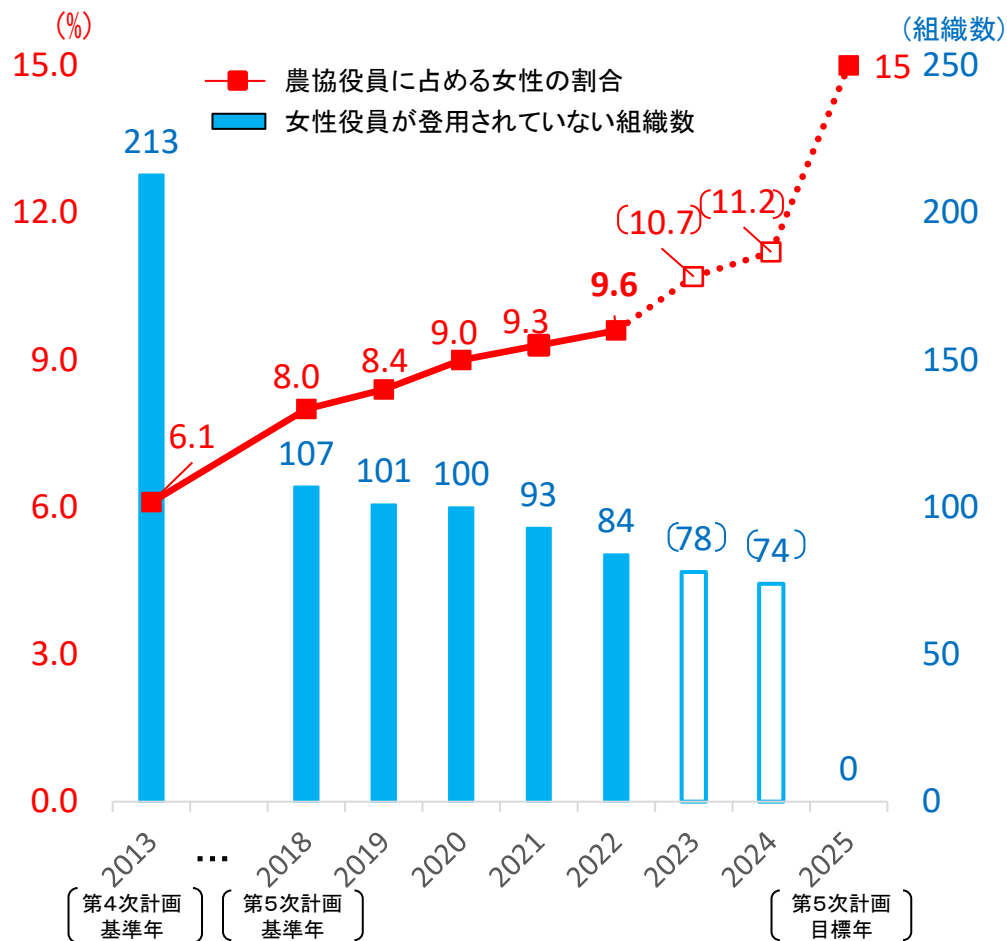
# 成果目標の進捗状況

## 農業委員に占める女性の割合



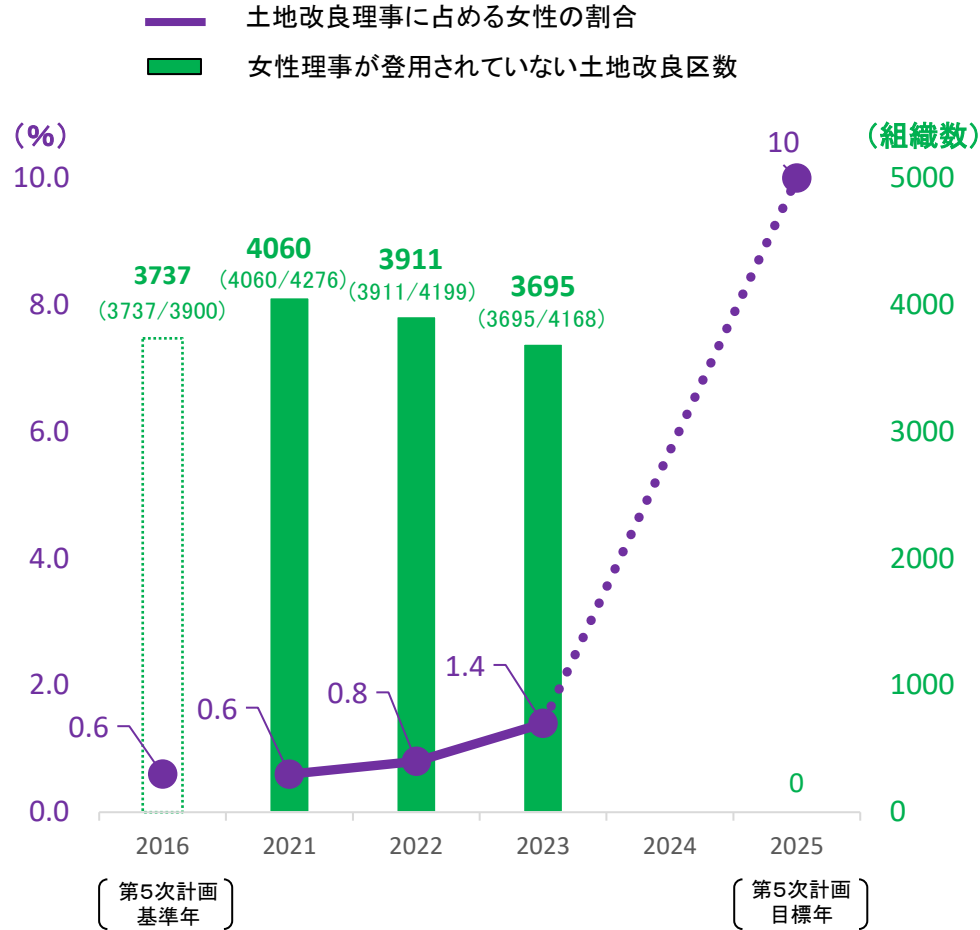
資料「農業委員への女性の参画状況」各年10月1日時点

## 農協役員に占める女性の割合



資料「総合農協統計表」各事業年度末時点  
 \* 2023は暫定値（農林水産省調べ）、2024は団体調べ

## 土地改良区の理事に占める女性の割合

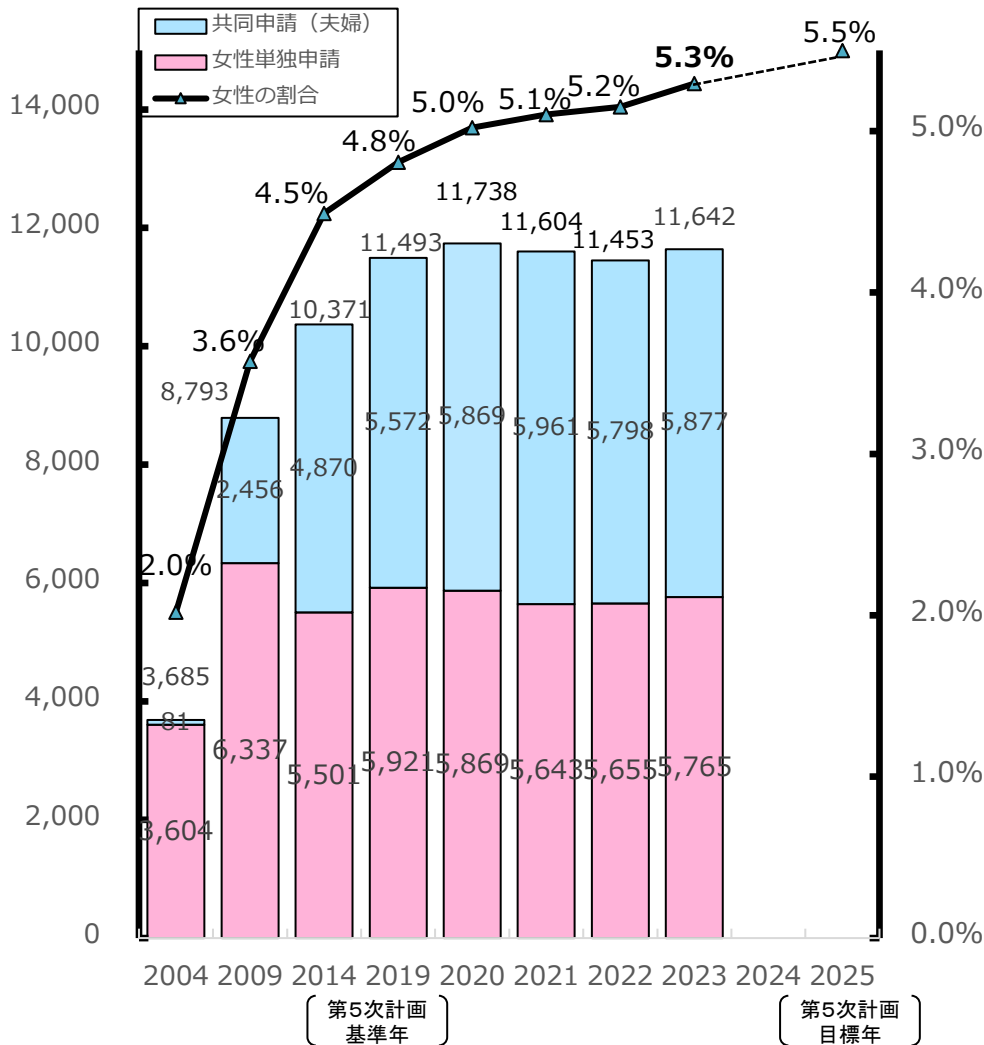


資料「土地改良団体における女性理事登用状況」各年3月31日時点

※第5次計画基準年（2016年）におけるデータは、出典元が異なるため参考値として整理。

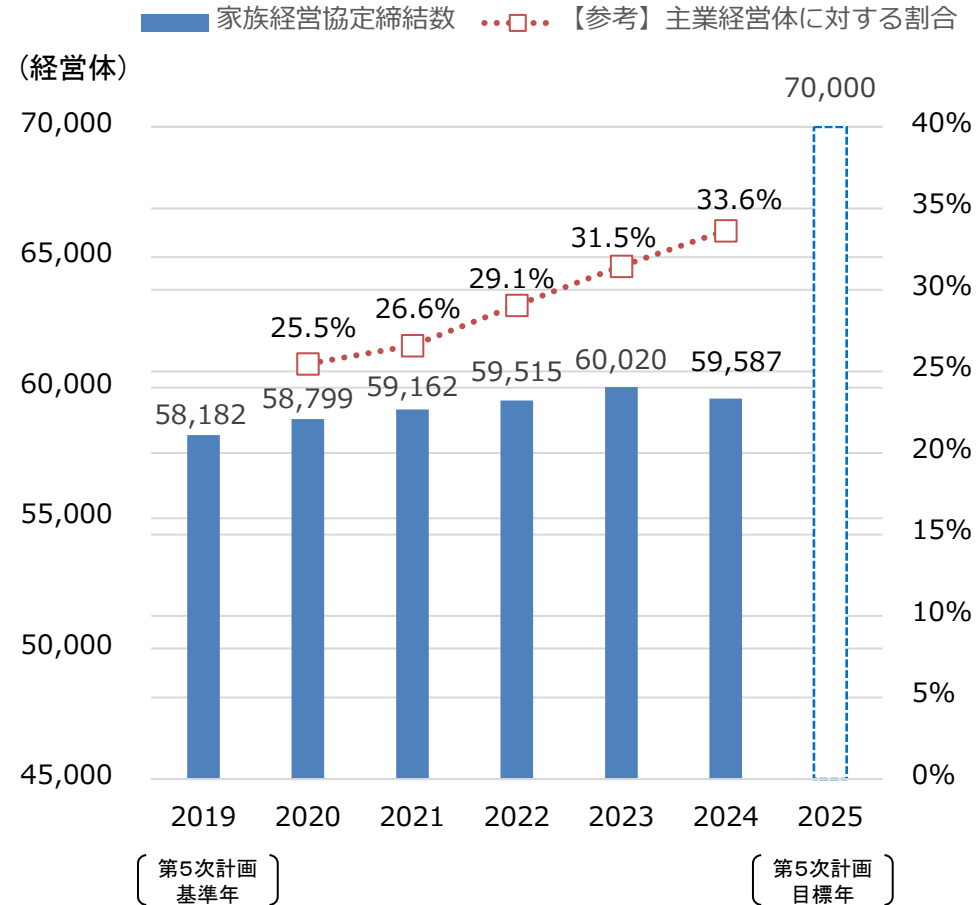
# 成果目標の進捗状況

## 認定農業者に占める女性の割合



資料：農林水産省「農業経営改善計画の営農類型別等の認定状況」

## 家族経営協定の締結状況



資料：農林水産省「令和5年農業構造動態調査」、「家族経営協定に関する実態調査」

注：主業経営体とは、農業所得が主（世帯所得の50%以上が農業所得）で、調査期日前1年間に自営農業に60日以上従事している65歳未満の世帯員がいる個人経営体。  
 (2019年度値は非公表、2024年度値は未公表)

# 成果目標とその達成に向けた取組

## 【成果目標】

### 「地域の方針策定への参画推進」

- 農業委員に占める女性の割合
- 農業協同組合の役員に占める女性の割合
- 土地改良区(土地改良区連合を含む。)の理事に占める女性の割合

## 【成果目標の達成に向けた取組】

- 地方公共団体、農業団体等への働きかけ

- 地域のリーダーになり得る女性農業者の育成

### 「経営参画の推進」

- 認定農業者数に占める女性の割合
- 家族経営協定の締結数

- 認定農業者制度における共同申請とメリットの周知
- 家族経営協定の締結メリットの周知

**農業における男女共同参画の推進**

# 農業分野の男女共同参画に向けたアプローチ

女性農業者の能力の発揮等による**農業の発展**、**地域経済の活性化**のため、**地域のリーダーとなり得る女性農業経営者の育成**、**女性グループの活動**、**女性が働きやすい環境づくり**、**女性農業者の活躍事例の普及**等の取組を支援してきたところ。

女性活躍に向けた Stage		農業への呼び込み・定着	経営参画・経営発展	地域の方針策定への参画	
予算事業	全国団体の取組	<b>女性農業者グループの活動推進</b> 企業との協働や都道府県を越えて活動する女性グループの事業活動や研修会の開催等		<b>地域組織の意思決定層のコミットメント強化 (R7~)</b> 女性活躍リーダーサミットの開催 ⇒P14	
		<b>女性活躍の理解促進</b> 地域をリードする女性農業者の活躍事例の普及 (農山漁村女性活躍表彰の開催) ⇒P10		<b>リーダー育成</b> 全国女性リーダー育成研修の実施 ⇒P9	
	地域事業	<b>女性が働きやすい環境の整備</b> 男女別トイレ、更衣室、休憩室、託児スペース、アシストスーツ等の確保			
		<b>地域の女性農業者グループの活動推進</b> 女性グループの事業活動や研修会の開催等		<b>リーダー育成</b> 地域の実情に応じた女性リーダー育成研修の実施 ⇒P9	
		<b>女性活躍の理解促進</b> 女性活躍の意義、女性活躍の事例等について研修会等を通じ周知			
		<b>女性が働きやすい環境の整備</b> 女性農業者の育児と農作業のサポート活動、家族経営協定の締結に向けた相談会の開催等			
予算事業と連携した取組等	農業女子プロジェクト ⇒P8		女性農業者の叙勲・褒章への推薦	農水省から各農委・農協への女性登用の働きかけ ⇒P12,13	
	一般事業主行動計画の策定推進： R6補正：女性が働きやすい環境整備と連動		認定農業者の共同申請の働きかけ	各農委・農協の女性登用状況（目標、取組計画、登用実績）の公表	

- ① 農業女子プロジェクト
- ② 女性農業者の育成
- ③ 農山漁村女性活躍表彰

# ①農業女子プロジェクト

## 趣旨

「農業女子プロジェクト」（2013年設立）は、農業内外の多様な企業・教育機関等と連携して、農業女子の知恵を生かした新たな商品・サービスの開発、未来の農業女子をはぐくむ活動、情報発信等を行い、社会全体での女性農業者の存在感を高め、女性農業者自らの意識の改革、経営力発展を促し、職業としての農業を選択する若手女性の増加を図ります。農業女子同士のネットワークづくりにも取り組んでいます。

## 参加メンバーデータ



農業女子メンバー  
全国 **1,052**名



参画企業  
**33**社



教育機関  
**10**校

(2024年11月29日現在)

## 具体的な取組

### 企業プロジェクト

企業と農業女子メンバーが協同で新たな商品やサービスの開発等を行い、女性農業者の活躍や魅力を発信（それぞれの企業活動の一環として推進）

### チーム“はぐくみ”

高校・大学等の教育機関と活躍する魅力ある農業女子メンバーが連携し、農業を志す学生の発掘や動機づけ、意識の向上のための取組を実施

### SDGs活動の発信

“農業者のわたしたちができる5つのこと”として農業女子メンバーのSDGs活動を発信

**NEXTラボ**  
メンバーの関心の高いテーマについて勉強会等を実施

## 取組事例

### ○企業連携

参画企業と女性農業者のアイデアを取り入れた農業機械や作業着を開発。



#### 井関農機

女性も使いやすい農業機械開発



▲農業女子草刈機『プチもあ』



#### モンベル

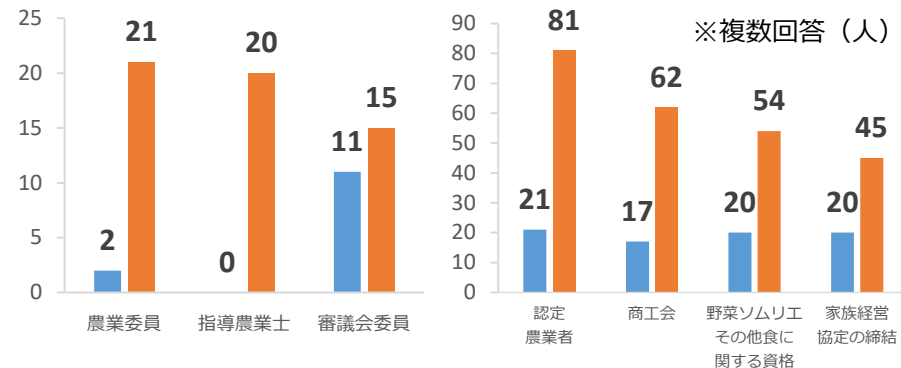
農作業も快適な作業着開発



▲フィールド クールパーカ Women's

## 成果

プロジェクト参加後に、認定農業者や農業委員・指導農業者を経験したメンバーも多く、地域農業の発展にも寄与。



▲プロジェクト参加前後における外部役員等の経験の有無

SNSやイベント等を活用した  
女性農業者の魅力発信



## ②女性農業者の育成 -研修の実施-

1. 地域のリーダーとなり得る女性農業者を育成するため、「女性が変える未来の農業推進事業」において、都道府県が女性農業者を対象に実施する研修会等の開催を推進。

**令和5年度は、31道府県が研修会を開催し、延べ3,731人の女性農業者が研修を受講。**

2. 令和6年度からは、自地域内に留まらない幅広い視野と経営能力を有し、全国的にも活躍が認められる女性農業経営者を育成するため、**全国女性リーダー育成研修を開催。**

**令和6年度は、北海道から沖縄県まで全国から22人が参加。**

### <令和6年度全国女性リーダー研修>

女性農業者のための  
事業推進力&  
チームマネジメントカ  
アップ研修

農家にスタッフが味えたり、地域活動をするなかで、「リーダーシップ」不安を感じる…

女性スタッフに経営者としてほしいが、スキルの提供ができていない…

上司からは経営方針について積極的な意見を求められるが、チーム目標がない…

地域の役割に、トライしたいが、決断できない…

女性農業者の事業推進力& チームマネジメントカアップを目指します！

農業界において女性農業者が豊かな地域で活躍しています。地域リーダーとして、また農業経営者としてより一層活躍するためには、自信をもってリーダーシップを発揮できるようなスキルアップの機会が必要です。

本研修では、経営者(経営者)として、地域リーダーとして必要な事業推進力とマネジメント力を学びます。

全国の同じような立場のメンバーと出会い、お互い学び合いながら、「リーダーシップ」/経営戦略を推進する実力/地域組織内で活躍するためのコミュニケーションスキルなどを習得していく、全国初の講座です。

3つのポイント

- 1 座学+実践で、事業推進力とマネジメント力を養う！
- 2 より働きやすく、より成長する組織づくりを学ぶ！
- 3 全国の受講者同士のネットワーク

1 座学+実践で、事業推進力とマネジメント力を養う！

座学と実践の両方を取り入れ、座学では、最新の経営戦略やマネジメントの知識を学び、実践では、実際の経営現場での課題解決やチームマネジメントの経験を通じて、実践的なスキルを身につけます。

2 より働きやすく、より成長する組織づくりを学ぶ！

経営者の視点から、組織をどう育てるのか、リーダーとしての役割や、チームマネジメントの重要性について学び、実践的なスキルを身につけます。

3 全国の受講者同士のネットワーク

全国各地から集まる受講者同士が、研修を通じて知り合い、お互いの経営現場での課題解決やチームマネジメントの経験を通じて、実践的なスキルを身につけます。

+ 受講生に寄り添うフォローアップ体制

研修終了後も、定期的なオンラインセミナーや個別相談(Zoom)を実施し、受講者の成長をサポートするためのフォローアップ体制を整えています。

お問い合わせなど詳細は裏面へ

応募締め切り 2024年 7月15日(水) 23時59分まで

### 【研修テーマ】

- 自経営内の組織運営におけるリーダーシップスキルの習得
- 経営戦略を推進する事業スキルの習得
- 地域組織内で活躍するためのコミュニケーションスキルの習得

- ◆リーダーシップやマネジメントなど、経営に必要な知識の習得（オンラインを含む9回の講義）
- ◆座学前後のeラーニング、研修前後のコーチング、講義内のグループワークを通じた、問題解決能力の向上
- ◆現地見学研修などを通じた、地域で活躍する女性農業委員などの特別講義や交流
- ◆模擬商談での実践的な営業力の養成

静岡県森町初の女性農業委員長（佐野敦子氏）の基調講演では、「（農業委員などの役職に声が掛かった際に）女性だからと気負う必要はなく、一人の人間として真摯に仕事に向き合えば良い」という言葉をいただき、受講者の士気が向上



### ③農山漁村女性活躍表彰

農林水産業及び農山漁村の活性化、農林水産業経営や政策・方針決定への女性の参画推進、次世代リーダーとなりうる若手女性の農林水産業への参入など女性活躍推進のために優れた活動を行っている個人や団体を表彰。



## 令和5年度農山漁村女性活躍表彰 農林水産大臣賞受賞者

#### 女性地域社会参画部門（個人）

**清水 由紀江氏**  
(群馬県太田市)

地域の女性農業者を対象とした研修会の開催、若手女性農業者との交流、地域イベントの企画・運営などを行い、地域の農業振興と女性の社会参画を支援するなど、女性組織の中心的存在として活躍。



#### 女性地域社会参画部門（団体）

**とちぎ女性農業委員の会**  
(代表 興野礼子氏)  
(栃木県宇都宮市)

平成15年に設立されて以来、県内の農業委員会へ女性の登用を要請し女性委員を増やすための活動を精力的に行う。食育活動、女性農業者支援などの独自の取組を実施。



#### 女性起業・新規事業開拓部門

**中井 奈緒美氏**  
(三重県伊賀市)

アスパラガスと菌床椎茸との組み合わせによる複合経営と、加工も含めた周年型の取組を確立し、優れた事業展開のモデルとして産地の活性化に大きく寄与。SNSを通じて地元のレストランや商店を盛り上げ、地域活性化にも貢献。



#### 女性活躍経営体部門

**株式会社Stay goldてらだ**  
ファーム

(代表 寺田晴美氏)  
(富山県 入善町)

女性用トイレや休憩室の整備など、働きやすい環境を整備することにより、人材の確保という設立時の課題を解決し、経営規模の拡大と売上高の増加を実現。



#### 若手女性チャレンジ部門

**中島 沙織氏 (群馬県太田市)**

主に米麦と野菜の複合経営で、特にケール栽培に力を入れ「上州ケール部会」を設立し、業務用需要に安定的に対応するなど経営多角化に取り組む。地域の女性と協力し、地元食材を使った加工品の生産など農業の多角化や地域活性化に貢献。



- ① 地方公共団体、農業団体等への働きかけ
- ② 中間年フォローアップへの対応

### 【農業委員会・農協】

- 令和3年8月、都道府県、市町村（農業委員会）、農業協同組合に対して、女性登用の目標の設定、取組計画策定を依頼。
  - ⇒目標設定：市町村（農業委員会）の99%、農協の89%が設定済（R6.3時点）
  - ⇒計画策定：市町村（農業委員会）の99%、農協の80%が策定済（R6.3時点）

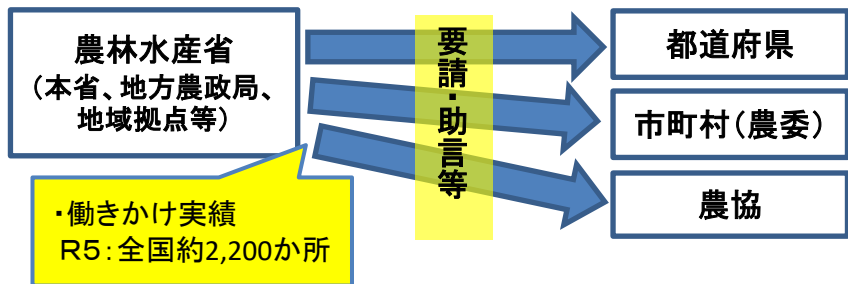
### 【土地改良区】

- 令和4年5月、都道府県単位で設立する土地改良区運営基盤強化協議会（構成員：国、都道府県等）において、各都道府県の女性理事登用の目標設定と目標達成に向けた行動指針を策定するよう通知。
  - ⇒47協議会で目標及び行動方針を策定（R7.1時点）
- 土地改良区に対して、令和7年度中の女性理事登用に向けた行動計画の策定を依頼。
  - ⇒土地改良区の30%において行動計画を策定（R6.3時点）

# ① 地方公共団体、農業団体等への働きかけ

# Ⅱ 国から直接的な働きかけ

- 農林水産省地域拠点等が毎年、市町村、農業協同組合等に出向き、地域の取組状況や現状等を確認し、要請・助言等を実施。



- 農林水産省本省が、毎年、都道府県農協中央会に対し、都道府県域での農協系統組織の取組状況の確認と指導・助言等を実施。

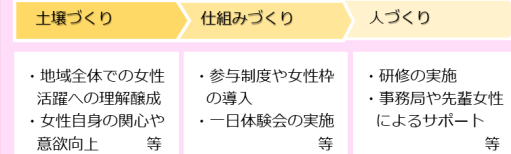


- 働きかけの場等で女性の登用が進んでいる農協・農業委員会等の取組事例集を活用。

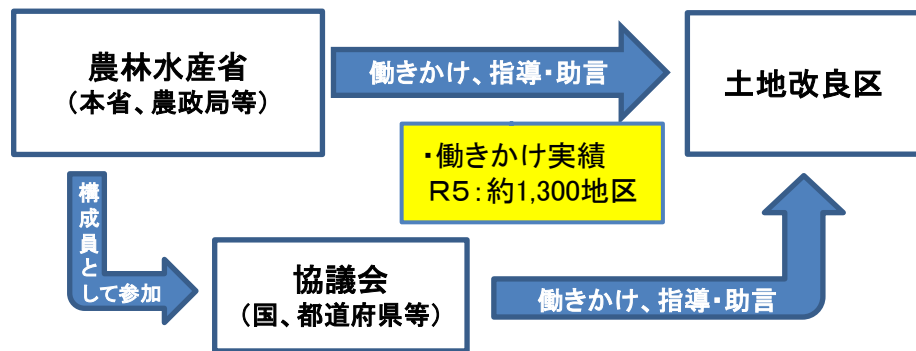


## 農業協同組合・農業委員会向け -女性登用の取組事例と推進のポイント-

### 登用に向けた3つのステップ



- 土地改良区に出向き直接働きかけを行うとともに、課題解決に向けた個別の指導・助言を実施（令和5年度及び令和6年度）。
- 意識醸成を図るための研修会を開催（令和4年度及び令和5年度）。



## 土地改良区向け

- 土地改良団体における男女共同参画事例
- 誰もが活躍する農業・農村を目指して ~土地改良団体における男女共同参画の手引き~

**列島土地改良区**  
 所在地：東京都府中市  
 面積：1,075ha  
 職員数：2,000名  
 理事：19名（うち女性3名）  
 監事：4名（うち女性1名）  
 職員：130名（うち女性5名）  
 （職員は約半数が女性）

**3名的女性理事からの意見**  
 土地改良区の理事に就任する際、理事になることは、慣習からいって、男性の割合が多くなる。特に経験不足など、指導者には女性の社会参加が期待されている組織に就任することは困難であると感じていました。同僚は自動車運転と農業が共存した地域であり、異なる分野で活動する多様な人材の理解が不可欠です。

**女性理事を育むための取組方針**  
 対応は、長年理事制度を運用してきた女性理事を軸とし、幅広い視点を取り入れることができると考えました。責任担当、理事会等の内容について分からないことは必ずしも、指導者から質問を受けることであることから、理事に就任する前には土地改良区の概要や土地改良の制度や施設管理の業務をしっかりと学ぶ機会を確保しました。女性役員が活躍できる環境を整え、役員交代が円滑化することを重視しています。

**就任に際する経緯**  
 3名はもともと職員であり、土地改良区の事務局を担う市役所職員の要請を受け、就任。農業者として農機・トラクターなど農機を借り、土地改良区として水田など土地改良区を視察し、研修の機会があったことにより、業務の概要などより具体的に理解できるようになったこと。

農林水産省農村振興局 整備部土地改良企画課

### 【地域のリーダー層や意思決定層に対する意識啓発】

- ➡ 女性登用を進める上での仕組みづくりなどは、組織トップ層の意識が大きく関与することから、令和7年度から、各組織の意思決定層の意識啓発の取組（全国女性活躍リーダーサミットの開催）を実施。

本年度、農業分野における女性活躍を促すためのアンコンシャス・バイアス解消のための動画を作成中であり、上記リーダーサミット等での活用を予定。

### 【団体等に対する経済的インセンティブ付与】

- ➡ 農業委員について、令和6年度から、農業委員会交付金の配分において、女性委員等の登用状況を反映。

## 參考資料

---

# 女性農業者の状況

○ 女性は基幹的農業従事者の約4割を占める重要な担い手だが、近年、割合が低下傾向。

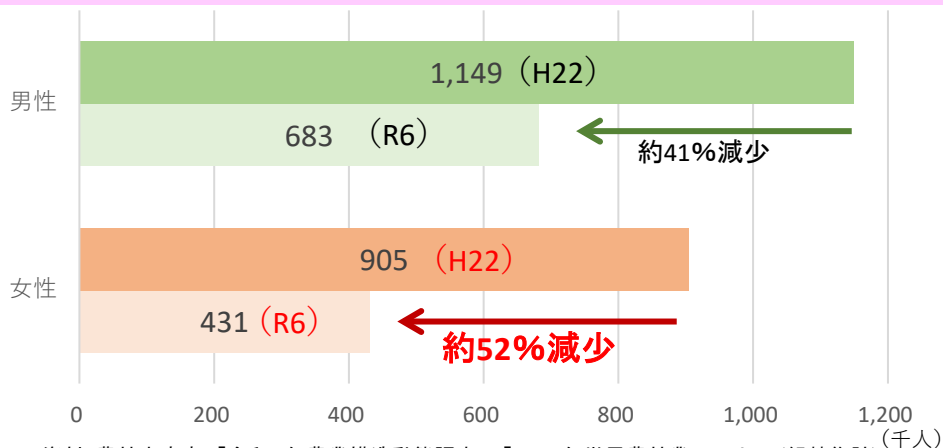
## 基幹的農業従事者数に占める女性割合(令和6年)

	合計	39歳以下	40~49歳以下	50~59歳以下	60~69歳以下	70歳以上
女性割合	<b>38.7%</b>	24.4%	31.9%	40.5%	42.8%	39.0%



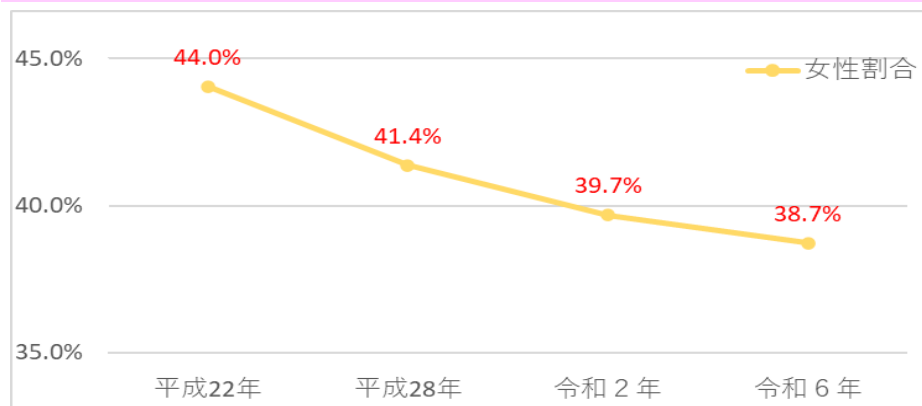
資料:農林水産省「令和6年農業構造動態調査」(調査期日:令和6年2月1日)  
 基幹的農業従事者とは15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事として主に自営農業に従事している者  
 注:ラウンドの関係で計と内訳が一致しない場合がある。

## 女性の基幹的農業従事者数の推移



資料:農林水産省「令和6年農業構造動態調査」、「2010年世界農林業センサス」(組替集計)

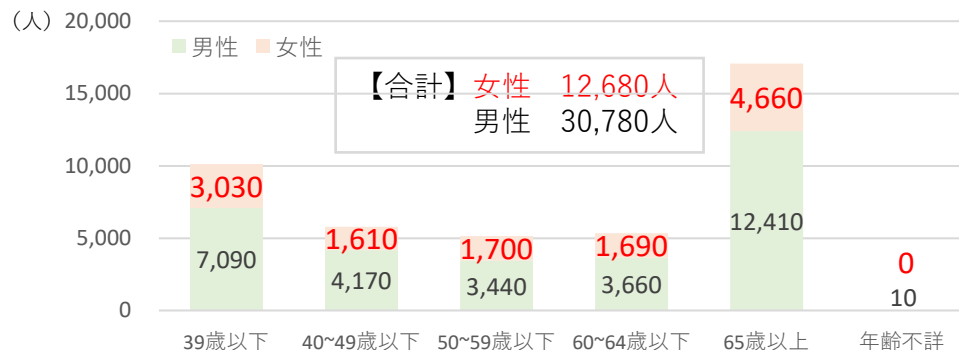
## 基幹的農業従事者に占める女性の割合の推移



資料:農林水産省「令和6年農業構造動態調査」、「2020年農林業センサス」、「2015年農林業センサス」(組替集計)、「2010年世界農林業センサス」(組替集計)

## 新規就農者数に占める女性の割合(令和5年)

	39歳以下	40~49歳以下	50~59歳以下	60~64歳以下	65歳以上	年齢不詳	合計
女性割合	29.9%	27.9%	33.1%	31.6%	27.3%	0.0%	29.2%

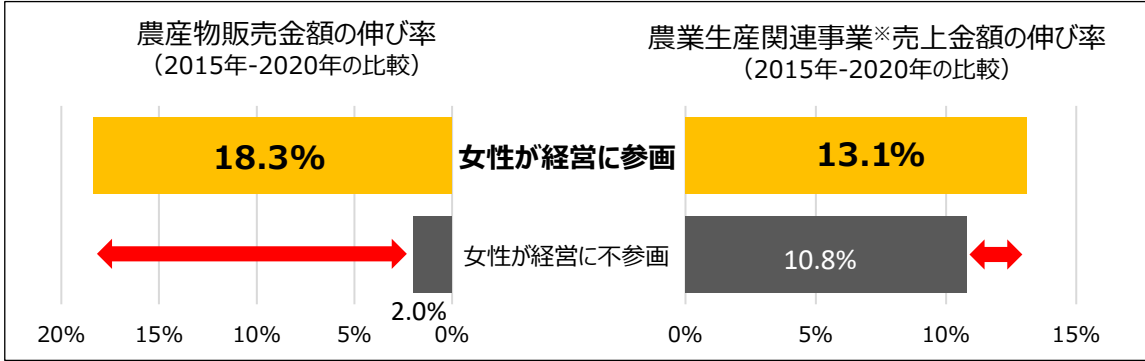


資料:農林水産省「令和5年新規就農者調査」  
 注:ラウンドの関係で計と内訳が一致しない場合がある。

# 女性の経営参画と経営状況の関係

- 女性が経営に関与している場合には農産物販売金額等の伸び率が大きく、今後の農業の発展、地域経済の活性化のためには、多彩な能力を持つ女性農業者が力を発揮していけるようにすることが必要。
- 他方、個人経営体では女性の経営への関与は3割程度に留まっており、経営における女性の地位を更に高めていく必要。

## 女性の経営参画の効果(農産物販売金額・農業生産関連事業売上金額の伸び率)(個人経営体)



資料: 農林水産省「農業における女性活躍に関する特徴把握分析レポート」(令和5年12月)に基づき作成。  
 ※: 農業生産関連事業とは、「農産物の加工」、「小売業」、「観光農園」、「貸農園・体験農園など」、「農家民宿」、「農家レストラン」、「海外への輸出」、「再生可能エネルギー発電」等を指す。

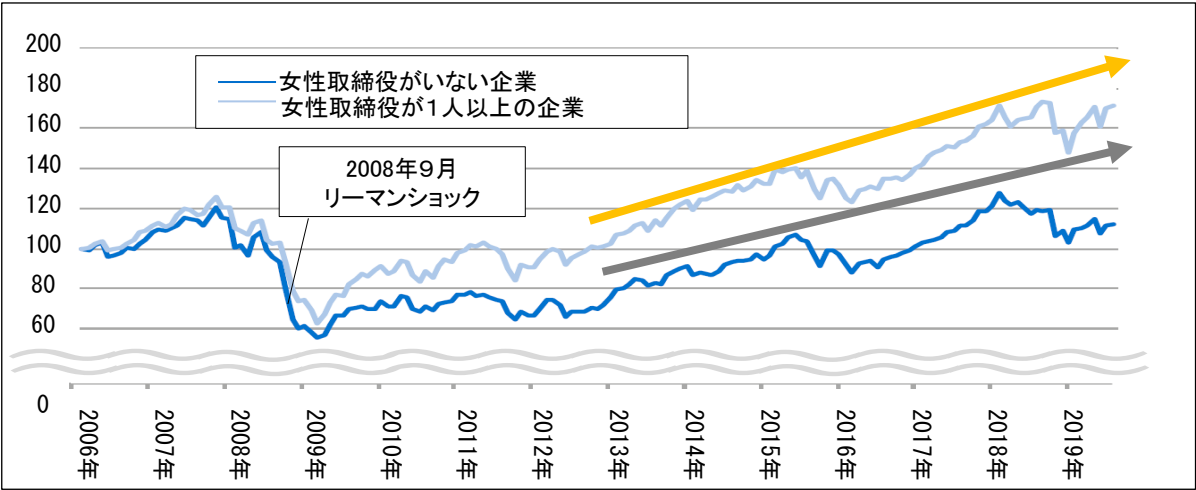
## 経営方針の決定への関わり(農業経営体のうち個人経営体)

経営主が女性 の農業経営体	経営主が男性だが、女性が経営方針決定に参画している農業経営体		経営主が男性で、経営主のみが経営方針を決定している農業経営体
	男女の経営方針決定参画者がいる	女の経営方針決定参画者がいる	
6.5%	5.3%	18.8%	66.6%

女性が経営方針の決定に関わっている農業経営体: **30.7%**

資料: 農林水産省「令和5年農業構造動態調査」  
 注: ラウンドの関係で計と内訳が一致しない場合がある。

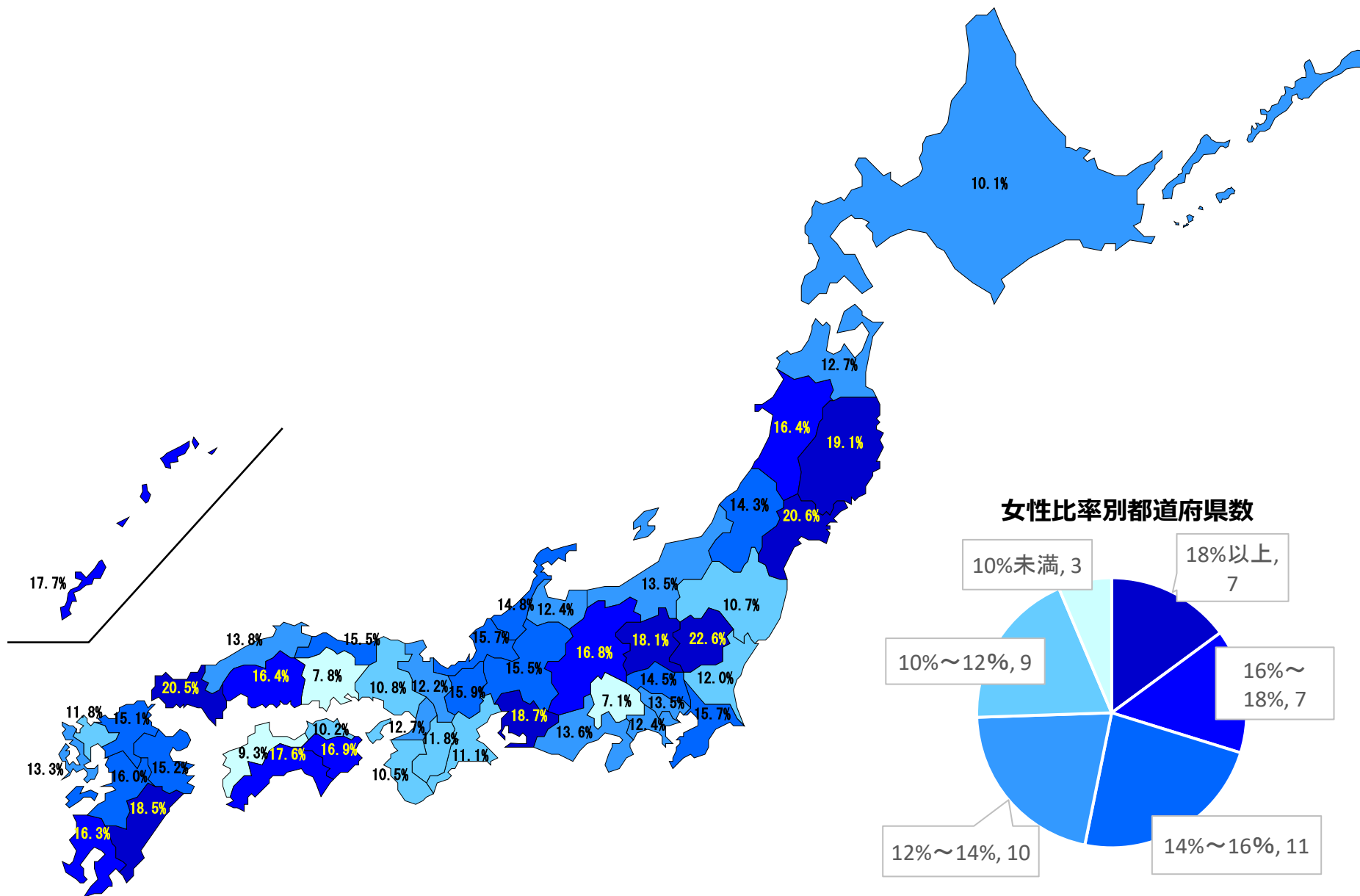
## 【参考】企業における女性取締役の有無と株価パフォーマンスの関係(全世界の時価総額100億ドル以上の企業が対象)



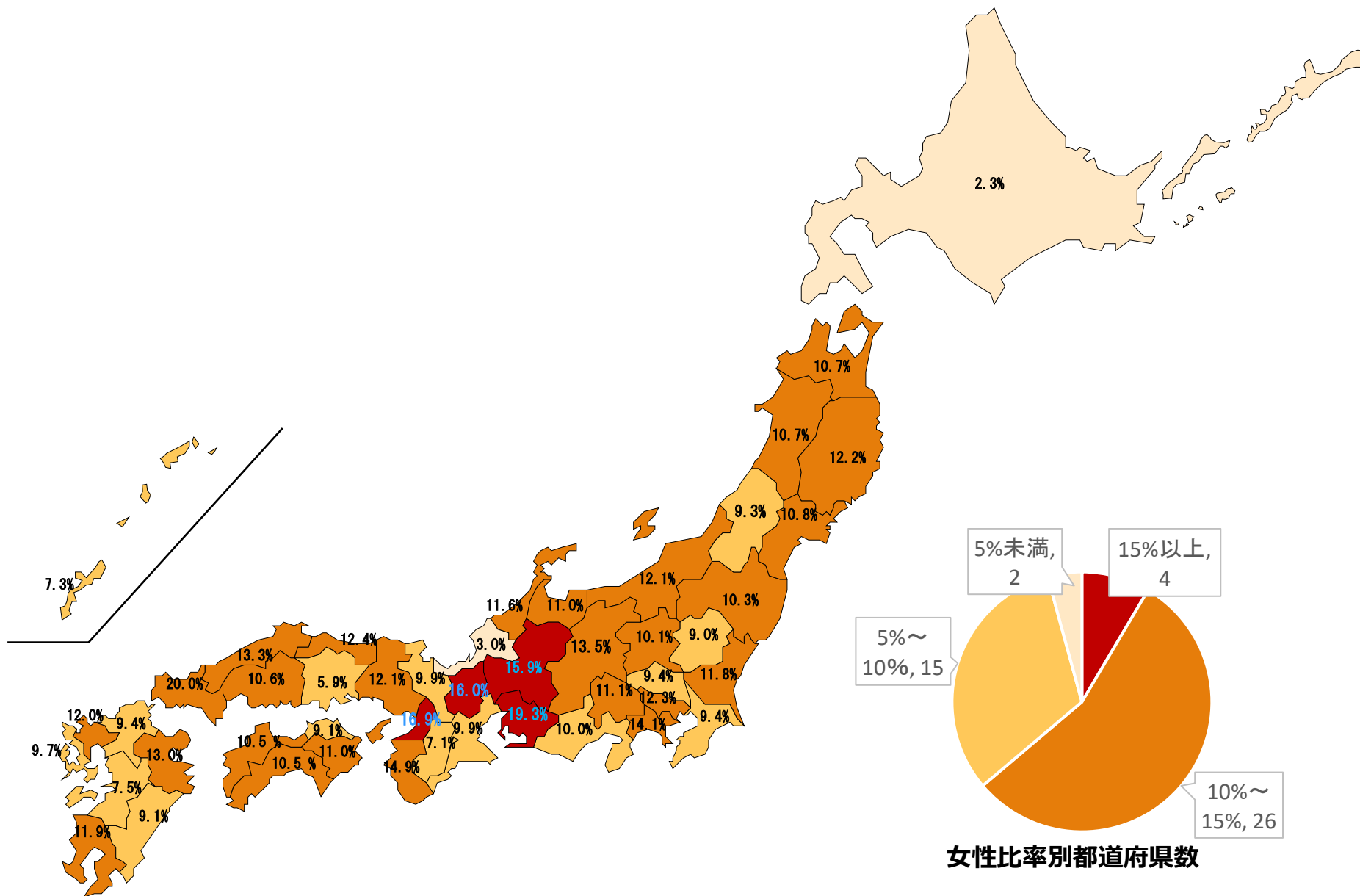
女性取締役がいる企業の方が、いない企業に比べ、株価パフォーマンスが良い。特に、リーマンショック等厳しい環境変化に対して強く、回復が早い傾向。

資料: Credit Suisse  
 “performance update : The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companiesを農林水産省編集。横軸の目盛りは、毎年1月時点を指す。

# 農業委員における女性の登用状況 (都道府県別：令和6年3月31日時点)

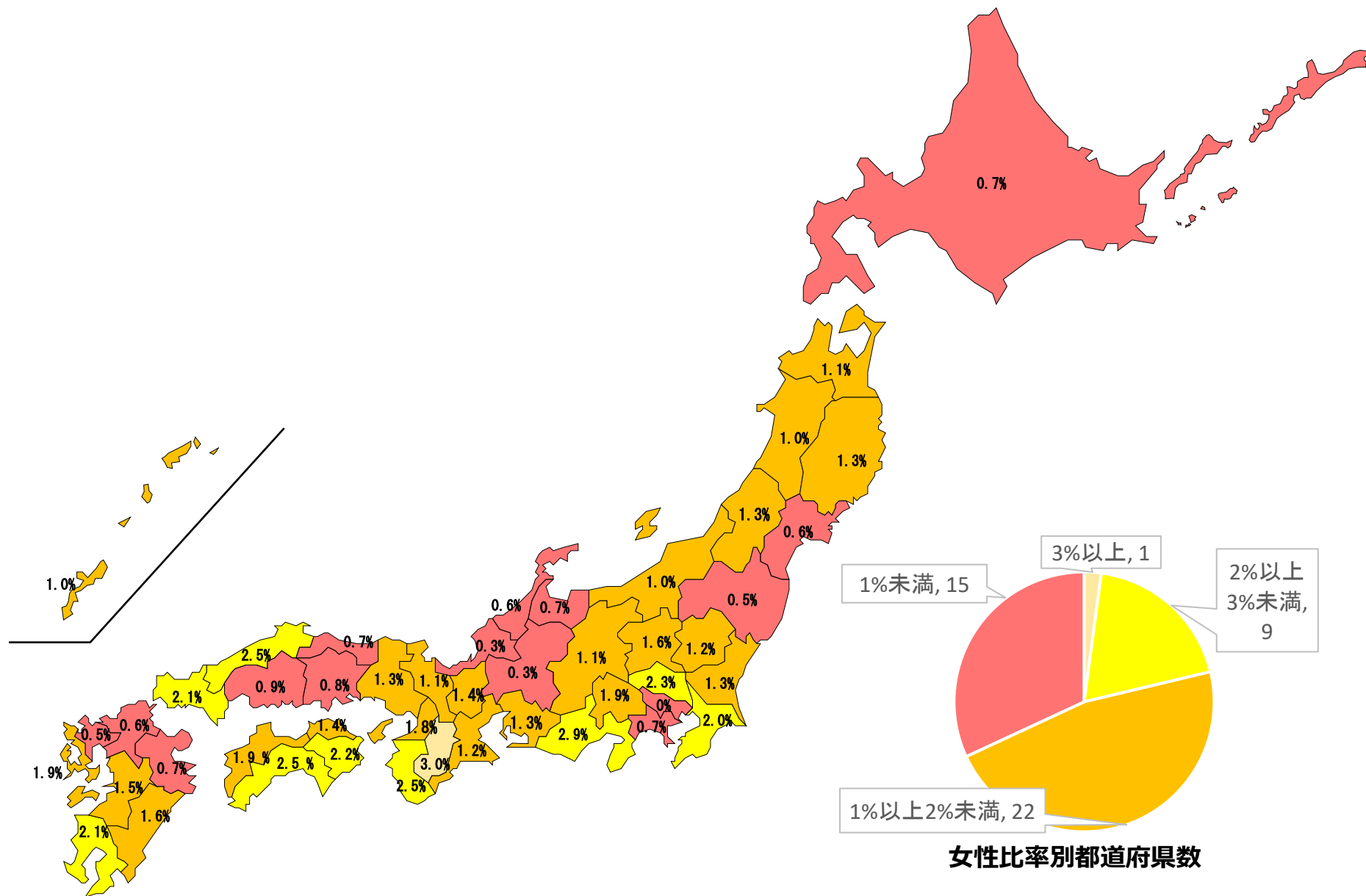


# 農協役員における女性の登用状況 (都道府県別：令和6年3月31日時点)



女性比率別都道府県数

# 土地改良区理事における女性の登用状況 (都道府県別：令和6年3月31日時点)



# 家族経営協定の推進

- 家族経営協定締結農家数は毎年増加。締結農家数は約6万経営体（主業経営体数の約3割）。
- 仕事と生活のバランスに配慮した働き方を推進する上で、引き続き協定締結の重要性を周知。

・家族経営協定とは、近代的な家族農業経営の実現を目指し、経営の方針や家族一人ひとりの役割、就業条件・就業環境などについて家族みんなで話し合いながら、第三者の立ち会いの下、取り決めるもの。  
 ・第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月閣議決定）において、家族経営協定の締結数7万件（令和7年度）を成果目標としている。

## 協定締結農家数の割合

家族経営協定 締結農家数	6.0万 (R6.3時点)
主業経営体数 (R5)	17.7万戸
主業経営体に占める締結農家の割合	33.3%

資料：農林水産省「令和5年農業構造動態調査」、「家族経営協定に関する実態調査」  
 注：主業経営体とは、農業所得が主（世帯所得の50%以上が農業所得）で、調査期日前1年間に自営農業に60日以上従事している65歳未満の世帯員がいる個人経営体。

## 取り決めている協定の内容

取決め内容	割合
労働時間・休日	93.5%
農業経営の方針決定	93.0%
農業面の役割分担（作業分担、簿記記帳等）	85.4%
労働報酬（日給・月給）	72.2%
収益の配分（日給・月給以外の利益の分配）	66.1%
経営移譲（継承を含む）	52.5%

資料：農林水産省調べ（令和5年3月31日現在）  
 注：複数回答。

## 協定締結事例

### Lindo-tomaco, Farm (リンドトマコファーム) （千葉県銚子市）

石毛善一さん（経営主）、芳江さん（経営主の妻）、佳知さん（後継者の夫）、麻里子さん（後継者）



#### ○締結のきっかけ

- ・女性グループで家族経営協定について学習したことを機に、平成26年に協定を締結。
- ・後継者の長年の夢である「農家レストラン」を実現するために、令和3年に協定の内容を見直して再締結し、後継者も認定農業者の共同申請。

#### ○締結の効果

- ・役割分担や就業条件の明確化により、研修会等にも気兼ねなく参加でき、個々がスキルアップ。
- ・働くためのエネルギー再生産の時間を重視し、個々がゴルフや旅行等でリフレッシュするなど、メリハリのある生活が実現可能に。



お野菜クリニック  
 とまりこ食堂を開設

## 参考

さあはじめよう！イキイキ家族の「家族経営協定」スタートブック（H28年度）

家族経営協定を締結することによるメリットや家族経営協定の具体例などを掲載。



（公社）  
 日本農業法人協会

## 制度上のメリット

### ○認定農業者制度

実質的に共同経営を行っている場合、収益の配分と経営方針決定への参画が明確にされている家族経営協定が結ばれていること等を要件に、夫婦等による認定農業者の共同申請が認められる。

### ○農業者年金

青色申請をしている認定農業者等と家族経営協定を締結して、経営に参画している配偶者、後継者に対しては、基本となる保険料（20,000円）のうち一定割合の国庫助成が行われる。

### ○新規就農者育成総合対策のうち経営開始資金

夫婦ともに就農し、認定新規就農者となる場合（家族経営協定の締結のほか、経営資産の共有などにより共同経営者であることが明確である場合）は、夫婦合わせて1.5人分を交付する。

### ○新規就農者育成総合対策のうち経営発展支援事業

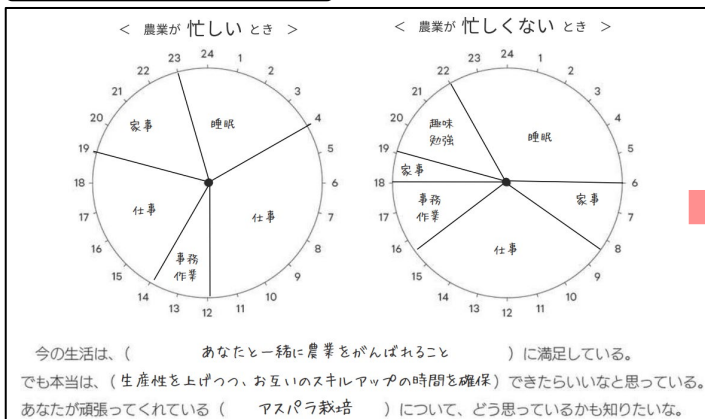
家族経営協定等により、農業経営の方針、農作業の役割分担等を書面で締結している場合に配分ポイントを加算

# 女性の経営参画に向けたワークシート

- 家族経営において、女性の経営参画や経営発展を進めるためには、経営に関わる構成員がそれぞれの意向を共有しながら、農業・家事・子育て等の分担や負担度合を見直していくことが有効。
- このため、主に夫婦間の分担状況を見える化し、その時々状況に合ったよりよい分担に見直すためのワークシートを作成。

## 農業と暮らし方カイゼンワークシート

### ワークのイメージ



### STEP 03 負担軽減策

仕事・地域パート

(例) 出荷

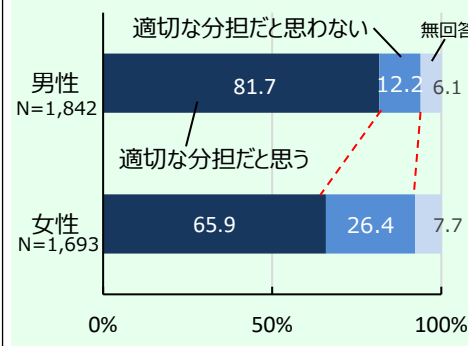
負担を見直す 第三者 テクノロジー 減らす

負担を見直す 第三者 テクノロジー 減らす

負担を見直す 第三者 テクノロジー 減らす

負担を見直す 第三者 テクノロジー 減らす

### 農業経営と家事・育児・介護のパートナーとの分担に関する意識



資料：農林水産省「農業における女性活躍に関する意識・意向調査結果」(令和4年7月)

① 今の暮らしを振り返りながら、日ごろの感謝とともに素直な気持ちをパートナーに伝えてみましょう

① ここまでのSTEPで話し合ったなかで、特に取り組みたいことを決め、下に書いてみましょう。

私は 田中 家の理想の暮らしのために、

・ 生育状況の確認 ・ 朝ごはんづくり ・ にも取り組みます！

これからも一緒に頑張りましょう！

② 家族の時間を考える上で、負担が大きく、分担等について見直したいと思っているなどの気になっている仕事・家事等とその負担度合いを書き出し、パートナーと改善策について話し合ってみましょう

ワークした内容は、家族経営協定の締結・見直しにも活用しましょう！

③ 継続した理想の暮らしに近づけるための今後の取組について考えてみましょう

### こんなときの活用がおすすめ！

- ・ 農繁期が終わって次の作付け計画を検討するとき
- ・ 決算が終わり、今の経営を見直すとき
- ・ 親から経営を継承することになったとき
- ・ お子さんが保育園・小学校に上がる時 など

### ワークシートを実施してみた声

- ・ ワークシートは、自分の理想の暮らしを相手に伝えるのにとっても分かりやすいと思いました。
- ・ 改めて向かい合ってこのような内容を話し合うのは少し恥ずかしく感じましたが、良い機会になりました。
- ・ 業務の棚卸や話し合いの良い機会になった。

ワークシートのダウンロードはこちら

[https://myfarm.co.jp/women/next\\_leader/#kaizen-part](https://myfarm.co.jp/women/next_leader/#kaizen-part)

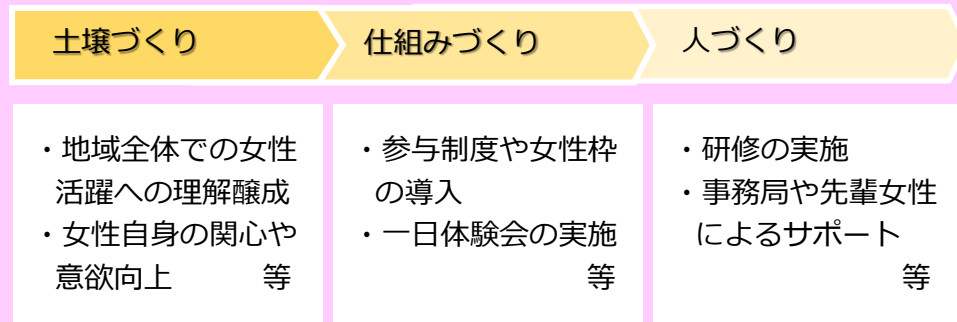
# 農業協同組合・農業委員会「女性登用の取組事例と推進のポイント」

- 女性の登用が進んでいる農協・農業委員会の取組事例を踏まえ、女性の登用と活躍のポイントを①土壌づくり、②仕組みづくり、③人づくりの3つのステップに分け、女性登用の効果とともに紹介。
- 女性登用を進めることで、地域の農産物の販売促進、地域や組織の活性化、地域の多様な声を反映した農地の集積・集約など様々な効果が発現。



「女性登用の取組事例と推進のポイント」検索

## 登用に向けた3つのステップ



## 登用がもたらす効果

農協では…

- ・農業者の所得増大・農業生産の拡大
- 〔販売促進、直売所の活性化、生産者の育成 等〕
- ・地域の活性化
- 〔生活インフラの強化、組合員の満足度の向上 等〕

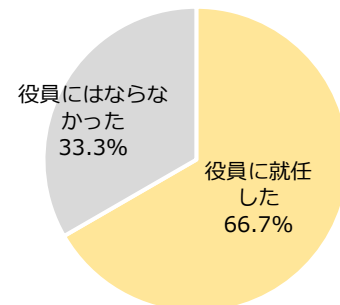
農業委員会では…

- ・組織の活性化
- 〔広報活動を通じた組織・活動の認知向上、会議の活性化 等〕
- ・農業委員会業務の進展
- 〔地域の多様な声を反映した農地集積・集約、遊休農地の発生防止 等〕

## ○JA新はこだて（北海道）

- ・女性が理事会にオブザーバー参加する「**参与**」制度を導入。翌期の改選で女性参与2名が**理事に就任**。
- ・女性理事は、ネットワークを活かした**正組合員の加入推進**、過疎地域における野菜の**移動販売**等を実施し、**農協運営の活性化**や地域住民の**生活の質の向上**に貢献。

参与の役員への就任状況(アンケート結果)  
問：農協運営に参与等として参加した人の翌期以降の役員への就任状況



N (参与の仕組みがある/あった農協数) = 15

## ○松川町農業委員会（長野県）

- ・女性委員が**人・農地プランの策定**を主導し、地域住民へのアンケート、話し合いにおけるファシリテーションを実施。
- ・女性が主導することで、**地域の女性の参画が進展**。アンケートの回収率は**8割**、話し合いの女性参加率は**4割**を達成し、プランの策定を実現。
- (同町内他地区の平均回収率 約5割、平均女性参加率 約1割)



人・農地プラン策定の話し合いを主導する女性委員（中央）

# 女性登用の意識醸成に向けて ～農協の女性員外監事の活躍事例～

- 女性農業者の登用が進んでいる農協や農業委員会では、女性登用に向けた「**土壌づくり**」、「**仕組みづくり**」、「**人づくり**」の3つのステップが実施されています。
- 全国各地で、女性農業者が一層活躍していくためには、地域の特色や状況に応じて、こういった取組を効果的に進めていくことが大切です。
- 今回紹介する4つの女性員外監事の活躍事例では、上述の3つのステップのうち**農村地域の意識醸成を図る「土壌づくり」の一助となる取組**を紹介しています。



「女性登用の取組事例と推進のポイント」検索

## ○JAとまこまい広域

- ・生産者と消費者の交流会をきっかけに、消費者協会会長を監事に推薦。
- ・女性監事は、消費者目線を意識した監査を実施。
- ・農協では、役員の責任分担についての内規も作成し、役員になりやすい環境づくりにも配慮。



## ○JAゆうべつ町

- ・変更登記などの業務で付き合いがあった司法書士が監事に就任。
- ・女性監事は、司法書士の知見を活かし、法令順守や債券回収等に関するアドバイスを実施。
- ・農業に関する専門用語等についても勉強しながら、新たな知見を獲得。



## ○JAけねべつ

- ・女性登用を進める組合長の意向で、元女性部長を員外監事に推薦。
- ・組合長や理事が直接説明することで、家族の理解を得られた。
- ・初めての女性役員として、女性農業者からの相談も受けている。



## ○JAそらち南

- ・女性登用を進めるため、女性の町役場の元職員を推薦。
- ・就任前に過去の会議資料や年間計画を丁寧に説明。
- ・女性組合員向け研修を開催し、JAの集出荷施設などについて説明。



# 土地改良区における女性理事の活躍事例（R7.1時点）

- 農林水産省では、女性理事登用の参考としていただくため、女性理事活躍事例を取りまとめ、農林水産省ホームページにおいて紹介しています。
- 土地改良区の女性理事には、農業者、農業委員、JA役員経験者が登用されているケースが多く、その他にも元地方公務員、農業経営士などが登用されているケースもあります。
- 農林水産省ホームページに掲載している事例集から4つの事例を紹介します。

## 南砺市土地改良区（富山県）

### 杉森 桂子 理事（組合員）

- ・ 農業委員、JA理事、土地改良区総代を歴任。農業にも従事されており、米、里芋などを栽培。
- ・ 土地改良区の合併を契機として理事に登用。県内初の土地改良区女性理事。
- ・ 土地改良事業実施に関する地元調整などを担っている。



## 府中開拓パイロット土地改良区（香川県）

### 吉田 三枝子 理事（組合員）

- ・ 約1.4haのみかん園を経営。
- ・ 土地改良区には女性の考え方や発想力が必要との考えのもと、地域で活躍されている吉田理事の人柄を考慮して理事に登用。
- ・ 理事として業務全般を担っており、特に灌水担当として活躍。



## 高崎土地改良区（岡山県）

### 山室 一二三 理事（組合員）

- ・ ご主人と水稻、野菜、果樹（ブドウ）を栽培。
- ・ 理事長の「組合員の中から女性理事を」との考えにより、夫婦間で組合員資格を交替の上、員内理事として登用。
- ・ 会計担当理事として活躍されており、理事会でも積極的に発言。



## 曾於北部土地改良区（鹿児島県）

### 山ノ内 ひさえ 理事（組合員）

- ・ 現JA女性部長。農業委員、JA理事を歴任。農業にも従事されており野菜を栽培。
- ・ 事務局が候補者がいないか市に相談。市から紹介のあったJA女性部長を理事として登用。
- ・ 水の大切さを知ってもらうため、色々な視点からアイデアを出している。



# 土地改良区における男女共同参画推進の状況等①

## 取組内容

### 女性理事登用にに向けた働きかけの実施

- 女性理事登用に課題を抱えている土地改良区を対象に、**現場に出向いて個別の指導・助言**を実施。
- 都道府県ごとに農林水産省、都道府県等を構成員とする土地改良区運営基盤強化協議会を設置し、協議会において、**各都道府県ごとの女性理事登用の目標設定と行動方針を策定（47協議会）**。当該行動方針に基づき、指導・助言を実施。

### 男女共同参画の手引きの作成

- 土地改良区が男女共同参画を推進する際に参考となる手引き書を作成し、農林水産省HPに掲載。

### 男女共同参画推進に役立つ

#### 3つの要素で構成

- よくある質問と答え
- 参考になる情報
- 行動計画作成ツール



### 男女共同参画事例集の作成

- 女性理事登用を考えている土地改良区の参考となる**登用事例集を作成**し、農林水産省HPに掲載。
- 事例集では登用までの流れや担っている役割等を整理。

### 研修会の開催

- 土地改良区役職員を対象とした**男女共同参画に関する意識醸成を図る**研修会を40道府県において実施。研修会は、以下の項目を議題として実施。

- 男女共同参画の意義
- 女性理事登用の進め方
- 男女共同参画の手引きの活用方法
- 女性理事登用にに向けた行動計画の作成 等



## 土地改良区における男女共同参画推進の状況等②

- ・土地改良区に対する働きかけを行う中で、複数の土地改良区で男女共同参画の必要性が理解された。
- ・一方で、土地改良区では、昔からの経緯で土地の所有者が組合員になっているケースが多く、女性の組合員が少ないため女性理事候補者を見つけられないなどの課題を抱えている。
- ・また、未だに男女共同参画の必要性を理解していない土地改良区も存在。
- ・このため、土地改良区等が抱えている課題の解決に向けて、以下のとおり取り組むこととしている。

### 男女共同参画に係る課題

- 1 女性の組合員が少ないため、女性理事候補者を見つけるのに苦慮している。
- 2 候補者から経験や実績がないとの理由で断られる。
- 3 未だに土地改良区内で男女共同参画についての理解が得られない。

### 課題解決に向けた取組

- 1 土地改良法は、耕作者が組合員になることを基本としているため、土地の所有者が組合員となっている場合において、所有者から耕作者に組合員資格を交替する取組みを推進し、女性組合員の増加につなげる。
- 2 組合員から登用することが難しい土地改良区に対しては、員外理事として登用することも可能である旨説明し、実際に員外理事として活躍している事例を紹介する。
- 3 都道府県等と連携して、引き続き、土地改良区に対する直接の働きかけを実施し、女性理事が登用されるまでフォローアップを行う。

# 女性活躍の推進に向けた動画コンテンツ

- ・女性が変わる未来の農業推進事業において、農業委員等における女性登用や女性リーダーの育成を推進するための動画を作成し、配信。
- ・令和6年度には、地域組織のトップ層の農業分野における女性登用等の意識改革を促す動画を作成中。

## 女性が活躍中！ 地域農業の未来をつくる農業委員の1日

女性農業委員のとある1日を密着取材し、地域での活動の様子や思い、パートナーや周りの農業委員の声などを紹介しています。



パートナーとの役割分担や農業委員就任後の変化



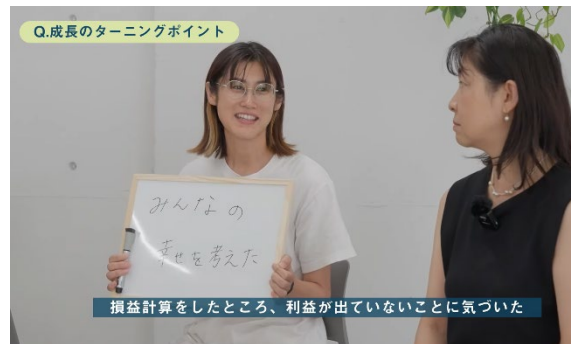
地域での活動（地域計画の説明会の様子）

ご協力いただいた女性農業委員

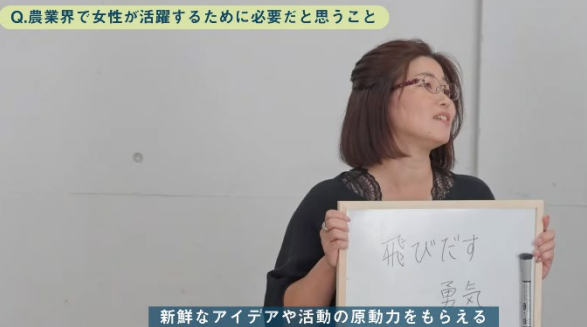
- 穂苗 史絵さん（富山県魚津市農業委員会）
- 笠原 尚美さん（新潟県阿賀野市農業委員会）

## 女性農業経営者3名に聞いた、 “わたしのターニングポイント” 一歩踏み出すわたしの農業経営ヒント

経営に参画し、地域で活躍する女性農業者に、就農や経営発展のきっかけ、女性活躍に必要なだと思うこと等を座談会形式で紹介しています。



就農のきっかけ・経営のターニングポイント



女性活躍に必要なと思うこと

ご協力いただいた女性農業経営者

- 大吉 枝美さん（(株)大吉農園：鹿児島県）
- 井上 真梨子さん（(株)Farm1739：栃木県）
- 大塚 早苗さん（(有)大塚ファーム：北海道）

令和6年度は、地域における女性登用の意識改革を促すため、

- ① トップ主導により女性登用の仕組みづくりに取り組んだ農協の事例、
- ② 農業分野におけるアンコンシャス・バイアス解消のための動画を作成中。

農協組織の研修会の場で、外部講師から女性参加者の少なさを指摘され、改めて問題意識を持ちました。組織に多様性が必要だと実感し、女性が活躍できる職場づくり、役員の体制づくりに向け、動き出しました。



乗富幸雄さん

（JA福岡中央会会長(元JAみなみ筑後組合長)）

これまでに女性活躍予算において作成した、女性活躍を推進する農業関係団体や地方自治体のほか、家族経営や法人経営の方に向けた事例集、マニュアル等を紹介しています。

<主な対象>

家族 …家族経営向け

法人 …法人経営向け

団体 …農業における女性活躍を推進する農業関係団体や地方自治体向け

グループ …女性農業者グループ向け

家族 法人 団体

○ **女性が活躍中！地域農業の未来をつくる農業委員の1日 (R5年度)**

女性農業委員のとある1日を密着取材し、地域での活動の様子や想い、パートナーや周りの農業委員の声などを紹介。



(株)マイファーム

家族 法人 団体

○ **女性農業経営者3名に聞いた、“わたしのターニングポイント” 一歩踏み出すわたしの農業経営のヒント(R5年度)**

経営に参画し、地域で活躍する女性農業者に、就農や経営発展のきっかけ、女性活躍に必要なと思うこと等を座談会形式で紹介。

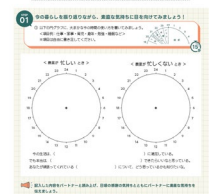


(株)マイファーム

家族

○ **家族経営をよりよくしたい人のための農業と暮らし方カイゼンワークシート (R5年度)**

主に夫婦間の分担状況を見える化し、その時々状況に合ったよりよい分担に見直すためのワークシート。



(株)マイファーム

法人 団体 グループ

○ **みんなが働きやすい環境整備・女性グループの活動支援(R5年度)**

女性が働きやすい環境整備に向けた男女別トイレ、更衣室等の確保、女性農業者グループの活動事例を紹介。

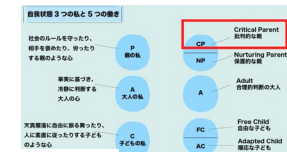


女性グループの活動支援 (株)マイファーム

家族 法人 団体

○ **NEXT女性リーダー育成スキルアップ研修(R4年度)**

地域リーダーとなりうる女性農業者の育成に向けた、コミュニケーションスキル、経営スキルに関するオンライン講座サイト。



(株)マイファーム

家族 法人 団体

○ **経営カアッパード研修(R4年度)**

女性活躍の理解促進に向けて、女性が経営に参画することで、経営に良い効果が見られた事例について動画で紹介。



(株)マイファーム

団体

○ **子育て農業地域ネットワーク実践マニュアル (R3年度)**

女性農業者向けの子育て・農作業サポート体制を構築した事例を紹介。



(株)パソナ農援隊

法人 団体

○ **これからの農業経営のためのハンドブック～女性とはたらく～ (R3年度)**

女性が働きやすい環境整備に向けた、シフト制やフレックス制の導入、女性の成長支援等の事例を紹介。



(株)マイファーム