

地域における男女共同参画の推進に関する 農林水産省の取組

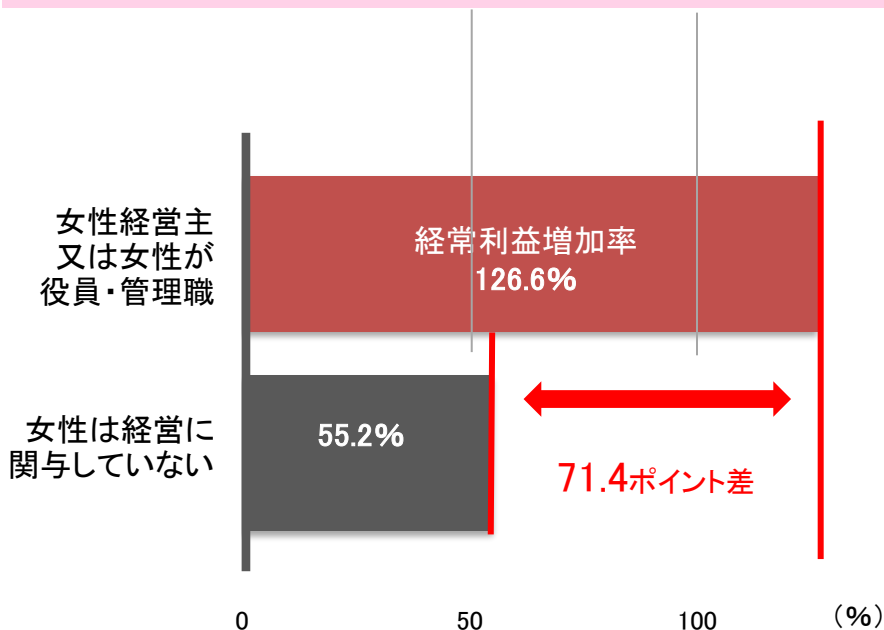
農林水産省

令和5年11月

農業分野における女性参画の効果

- 女性が経営に関与している場合には経常利益の増加率が高く、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。

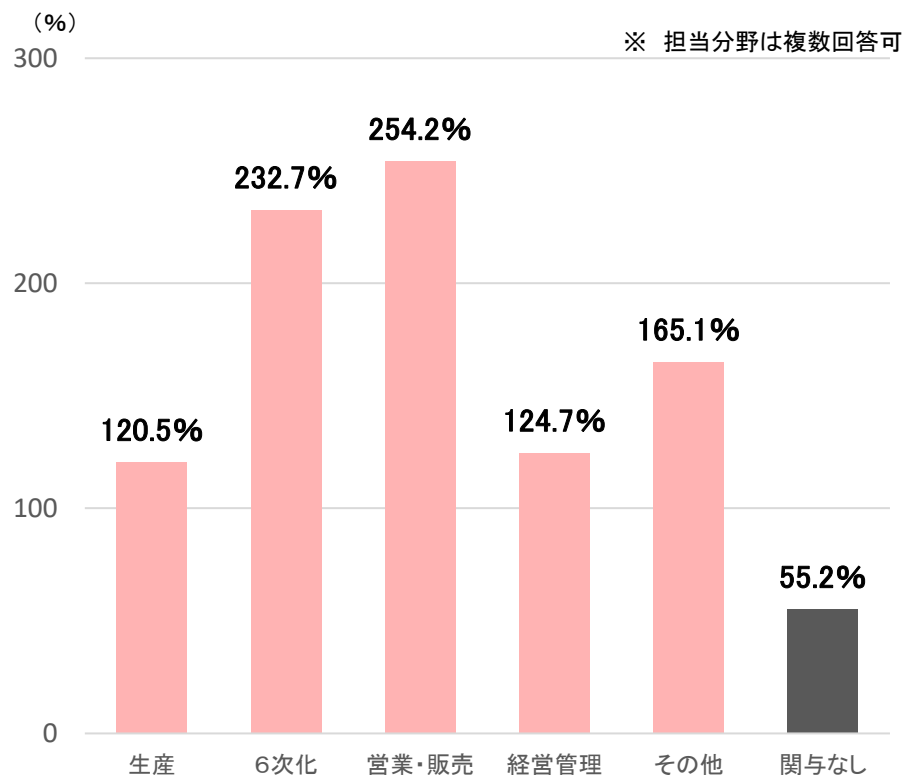
女性の経営への関与別経常利益増加率(直近3年間)



(資料)

- 株式会社日本政策金融公庫「平成28年上半期農業景況調査」(平成28年9月)による。
- 調査対象は、日本政策金融公庫のスーパーL資金又は農業改良資金の融資先。

女性の担当分野と経常利益増加率(直近3年間)



(資料)

- 株式会社日本政策金融公庫「平成28年上半期農業景況調査」(平成28年9月)による。
- 調査対象は、日本政策金融公庫のスーパーL資金又は農業改良資金の融資先。

農業分野における女性の活躍事例



農業委員として活躍

(日光市農業委員会 (栃木県))

* 女性割合が45.5% (5人/11人) であり全国1位 (R4現在))

女性会長のもと委員会内に任意の部会を5つ設置し、4名の女性が副部会長となり、男女の区別なく活躍

また、農地利用などについて女性農業者も相談しやすい環境づくりに貢献

農協役員として活躍

(JAあいら (鹿児島県) * 女性割合が12.5% (3人/24人))

女性理事・職員が新商品の提案や農業者の育成に取り組み、スーパー等のインショップの売上増加に貢献



経営者として活躍 (株式会社ドロップ (茨城県))

女性経営者のもと女性が働きやすい労働環境や子育て世代の女性が働きやすい労働条件を整え、スタッフを確保し、売上を増加

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	現状 (最新値)	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)	243/1,697 (2022年度)	0
	農業委員に占める女性の割合	12.1% (2019年度)	12.6% (2022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)	93/569 (2021年度)	0
	役員に占める女性の割合	8.0% (2018年度)	9.3% (2021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 (2018年度)	3,911/4,199 (2022年度)	0
	理事に占める女性の割合	0.6% (2018年度)	0.8% (2022年度)	10%
認定農業者数に占める女性の割合		4.8% (2019年3月)	5.1% (2022年3月)	5.5%
家族経営協定の締結数		58,799件 (2019年度)	59,515件 (2021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」令和4年10月1日時点
- 注2 農協役員 「総合農協統計表」令和3事業年度末時点
- 注3 土地改良区 「土地改良区設立状況等調査について」令和5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認定状況」令和4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」令和4年3月末時点

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

「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

【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

○ 認定農業者の経営改善計画の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・農村における男女共同参画の推進

- ① 目標、取組計画の設定
- ② 国から直接的な働きかけ
- ③ 働きかけツールの作成・活用

・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。

⇒市町村（農業委員会）の**98%**、農協の**86%**が目標設定済（R4）

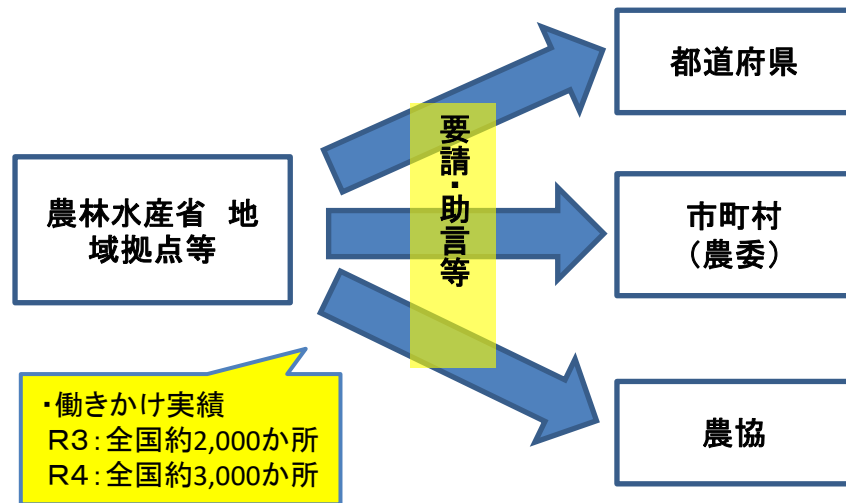
市町村（農業委員会）の**98%**、農協の**75%**が計画策定済（R4）

・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協議会に2025年の目標設定と目標達成に向けた行動指針の策定を依頼。

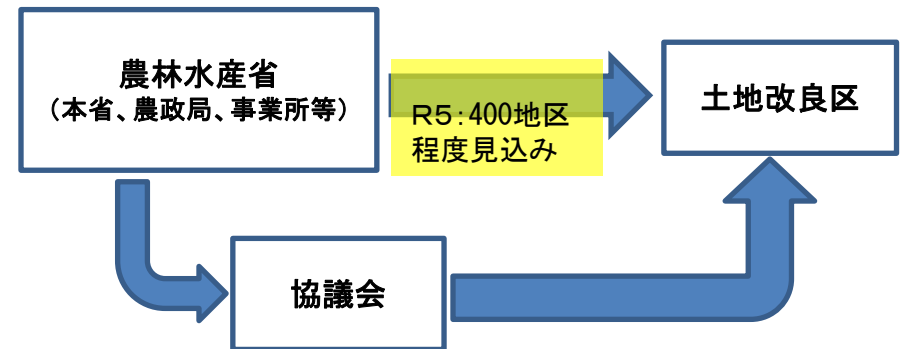
・同協議会から土地改良区に対して、女性理事登用に向けた行動計画策定を依頼。

⇒**39**協議会で目標設定、**32**協議会で行動方針の策定（R5）

- ・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。



- ・土地改良区には今年度から直接的働きかけ開始、また昨年度から県別の研修会を開催。



- ・ 地域拠点等が独自の働きかけの取組も実施。

(例1) 北海道農政事務所【P24】

登用を進めたい農協側と女性農業者との座談会を実施し、女性登用に向けた相互理解を促進。他農協の参考にHP上で発信。

(例2) 福岡県拠点【P25】

県内農協は既に複数名の女性理事が登用されており、その更なる拡大に向けた取組例としてJAみなみ筑後の取組を調査・公表。

農協の女性役員登用推進
に向けた座談会 in 芽室



北海道農政事務所HP

・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作成し、働きかけの場等で活用。

農業協同組合・農業委員会向け



登用に向けた3つのステップ

土壌づくり	仕組みづくり	人づくり
<ul style="list-style-type: none"> ・地域全体での女性活躍への理解醸成 ・女性自身の関心や意欲向上 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・参与制度や女性枠の導入 ・一日体験会の実施 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の実施 ・事務局や先輩女性によるサポート 等

女性登用の取組事例と推進のポイント 【⇒ P22】

女性の登用と活躍のポイントを3つのステップに整理し、女性登用の効果とともに紹介。

農業協同組合向け



OJAとまこまい広域

取組のポイント

- ・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。



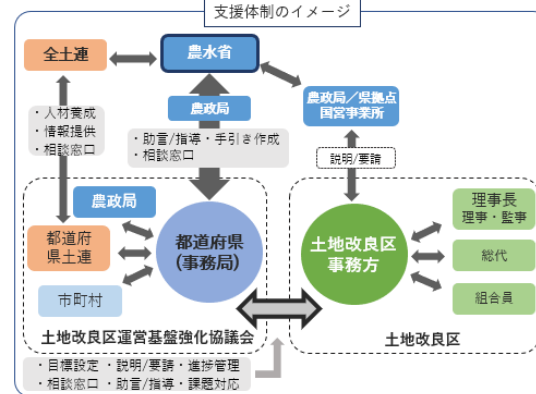
女性登用の意識醸成に向けて ~農協の女性員外監事の活躍事例~ 【⇒ P23】

登用に向けた3つのステップのうち地域の意識醸成を図る「土壌づくり」のための取組事例を紹介。

土地改良区向け



支援体制のイメージ



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~

Q&A方式で女性理事登用の必要性や支援体制について説明するとともに、女性理事登用までの行動計画作成イメージを紹介。

女性が活躍中！ 地域農業の未来をつくる農業委員の1日（動画）【⇒ P26】

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。



農業委員のとある1日を密着取材



参加者からの質問に丁寧に答える笠原さん
地域での活動（地域計画の説明会の様子）



稲苗さんご夫婦 インタビュー

Q. 史絵さんが農業委員になって、何か変化はありましたか？

地域の方とお互いの思いを共有できて、すごく後押しになった

パートナーとの役割分担や農業委員就任後の変化



農業委員会会長 インタビュー

Q. 農業委員の取り組みとして工夫されたことは？

委員ひとりか（ある）一地区の情報を把握しておくのではなく

委員会会長へのインタビュー
（女性委員の活躍場面、期待など）

- ① 研修の実施
- ② 研修コンテンツ作成

女性農業者の育成 ①研修の実施

- ・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4年度は、**29**道府県が研修会を開催し、延べ**3,686**人の女性農業者が研修を受講。

研修実施例

【高知県（R4年度）】

県内の女性農業者を対象に、

- ①リーダーに必要な**コミュニケーション能力向上研修**
- ②農業・農村の魅力やPR方法についての**グループワーク**
- ③**女性農業委員等の経験談の聴講や交流会**を実施。



本研修の参加者に、農政情報や研修会の情報等を継続して提供し、地域リーダー育成を推進。

女性農業者の育成 ②研修コンテンツ作成

- 都道府県等が研修で活用できる、女性リーダーの育成や、男性も含む農村地域の意識改革を推進するための動画を作成し、配信。

作成した研修コンテンツの例

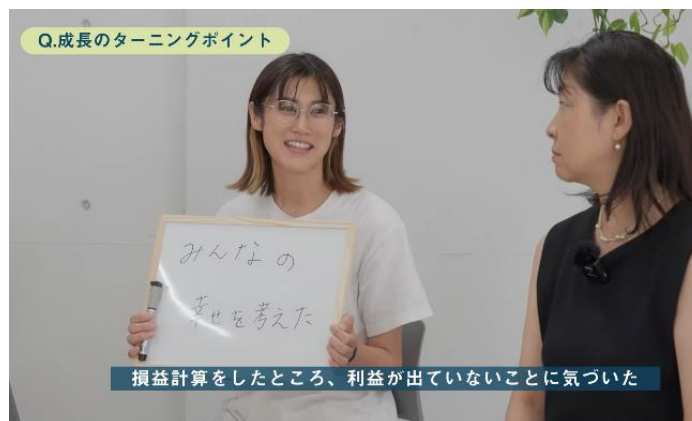
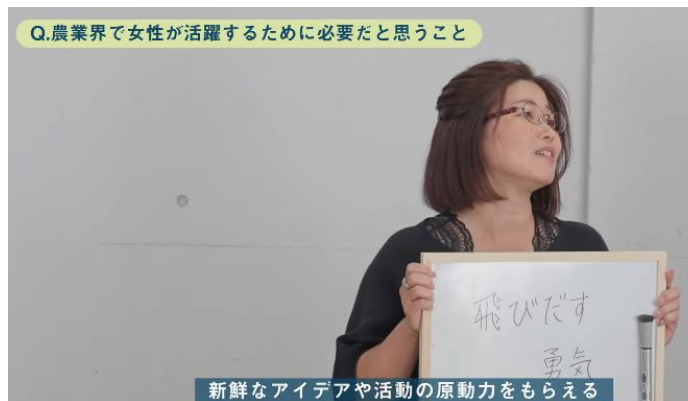
経営力アップデート研修（R4年度）



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を紹介。

“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（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、女性活躍に必要なだと思うこと等を座談会形式で紹介。

「農業女子プロジェクト」について ～概要～

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 **1,000**名



参画企業
32社



教育機関
8校

(2023年11月20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

農業女子ラボ活動

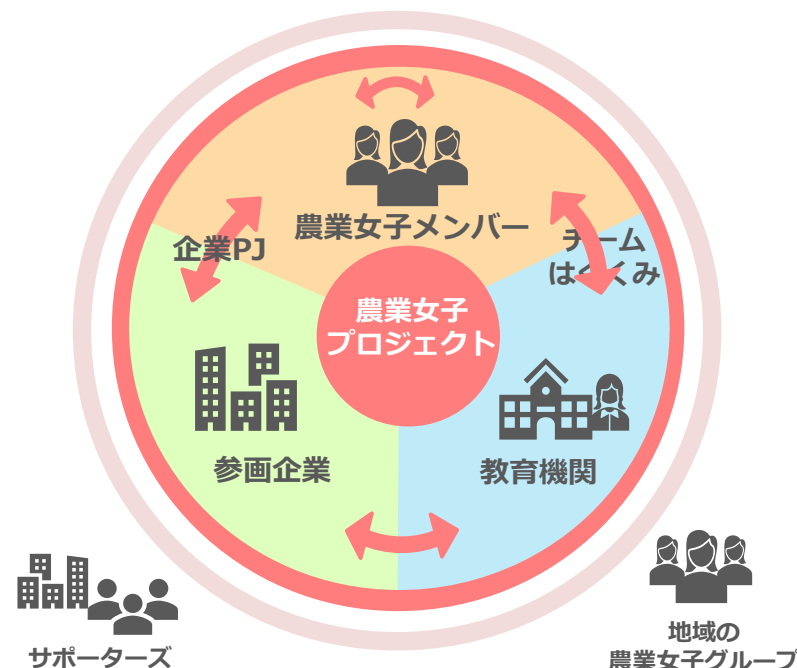
メンバー自らの関心の高いテーマについて自主的に勉強会等を実施

プロジェクトの目的

社会、農業界での
女性農業者の
存在感を高める

女性農業者自らの
意識の改革、
経営力の発展

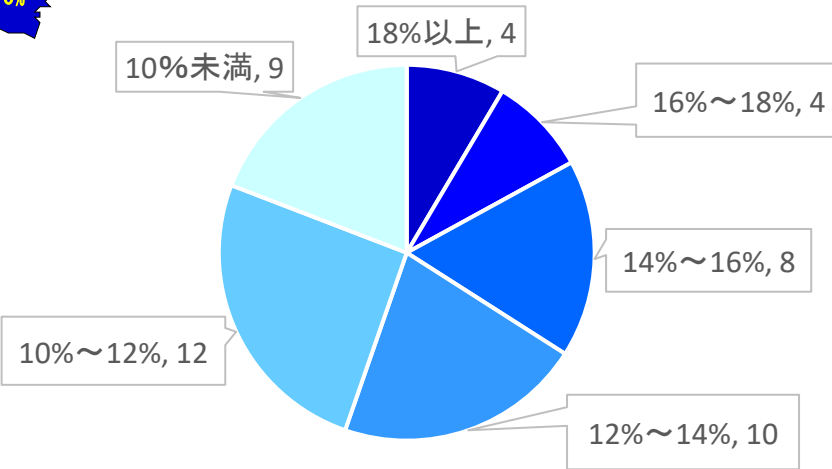
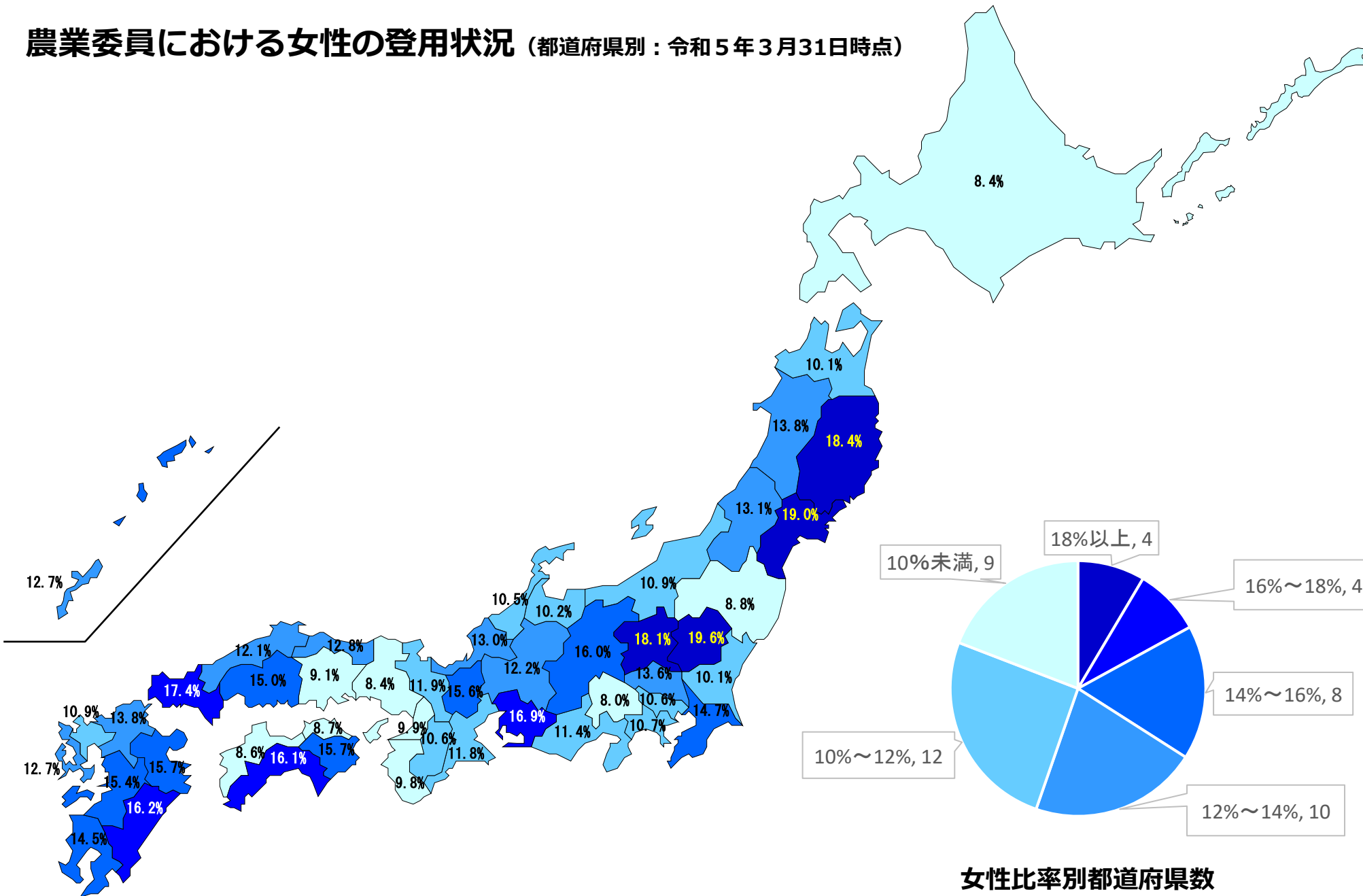
若い女性の職業の
選択肢に
「農業」を加える



SNSやイベント等を活用した
女性農業者の魅力発信

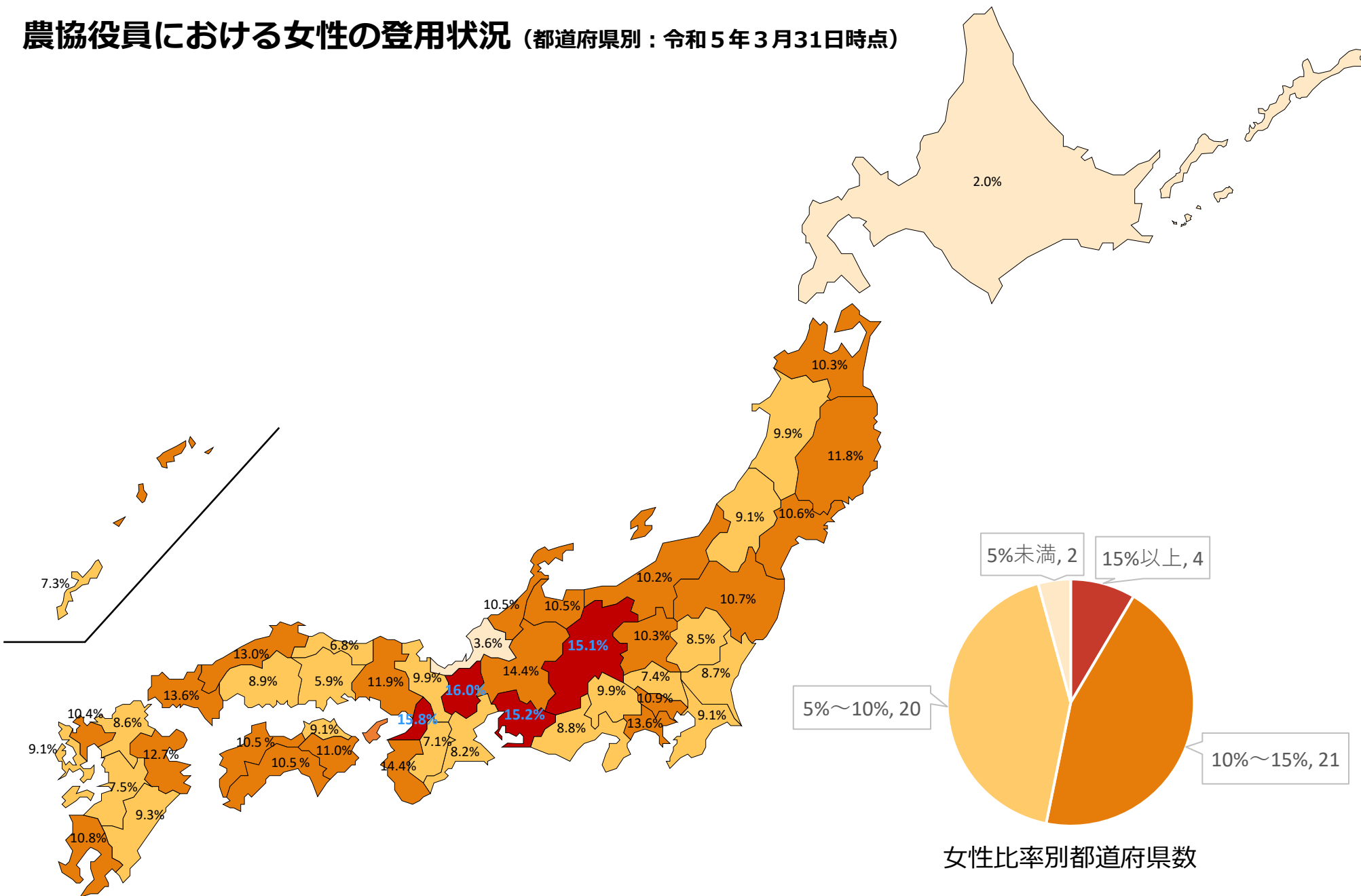


農業委員における女性の登用状況 (都道府県別：令和5年3月31日時点)



女性比率別都道府県数

農協役員における女性の登用状況 (都道府県別：令和5年3月31日時点)



参考資料

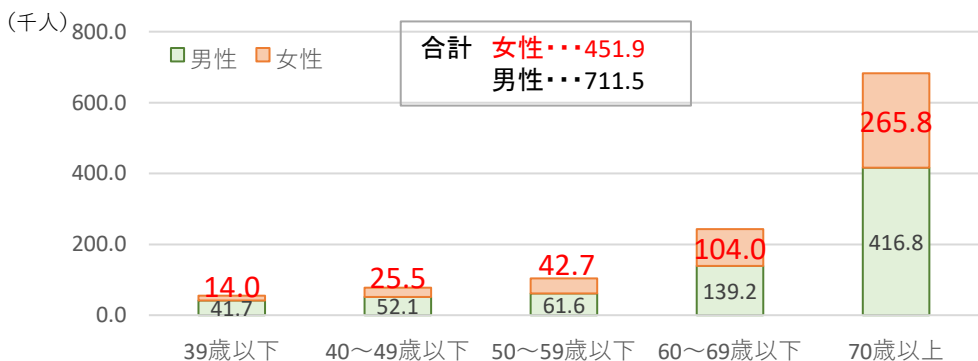
女性農業者に係る基本データ	P18
農業における女性登用の推進	P20
・ 地方公共団体、農業団体等への働きかけ	P21
・ 女性農業者の育成関係	P27
認定農業者の経営改善計画申請の際の共同申請等の推進	P30
家族経営協定の推進	P31
女性活躍に向けた事例集、マニュアル等	P32

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。
- 今後の農業の発展、地域経済の活性化のためには、生活者の視点や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。

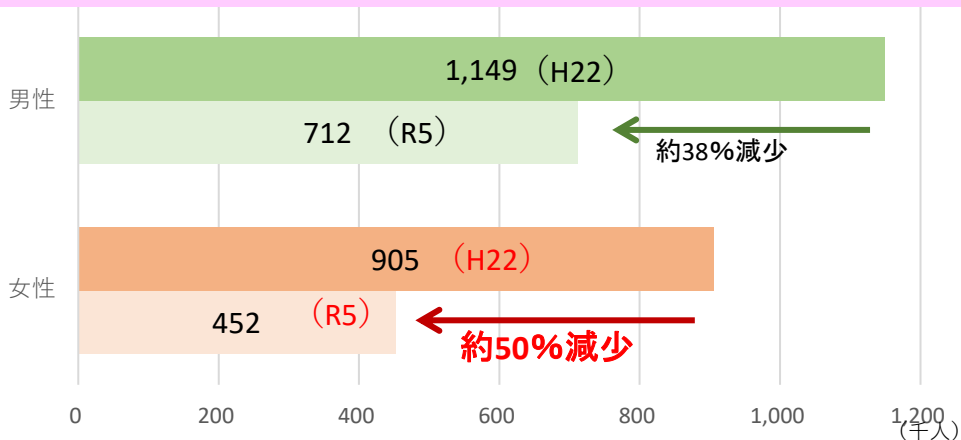
基幹的農業従事者数に占める女性割合(令和5年)

	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	38.8%	25.1%	32.9%	40.9%	42.8%	38.9%



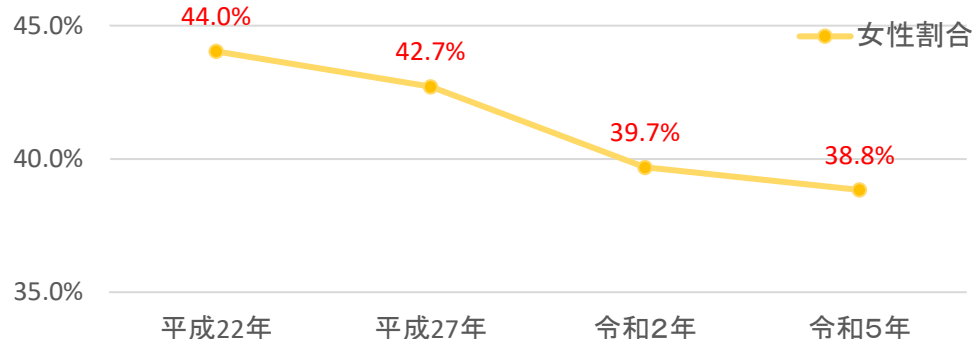
資料:農林水産省「令和5年農業構造動態調査」(調査期日:令和5年2月1日)
 基幹的農業従事者とは15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事として主に自営農業に従事している者
 注:ラウンドの関係で計と内訳が一致しない場合がある。

女性の基幹的農業従事者数の推移



資料:農林水産省「令和5年農業構造動態調査」、「2010年世界農林業センサス」(組替集計)

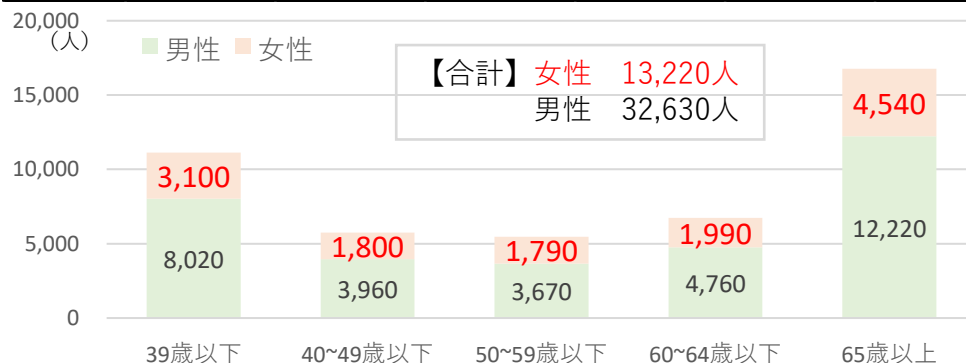
基幹的農業従事者に占める女性の割合の推移



資料:農林水産省「令和5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4年)

	39歳以下	40~49歳以下	50~59歳以下	60~64歳以下	65歳以上	合計
女性割合	27.9%	31.3%	32.8%	29.5%	27.1%	28.8%



資料:農林水産省「令和4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

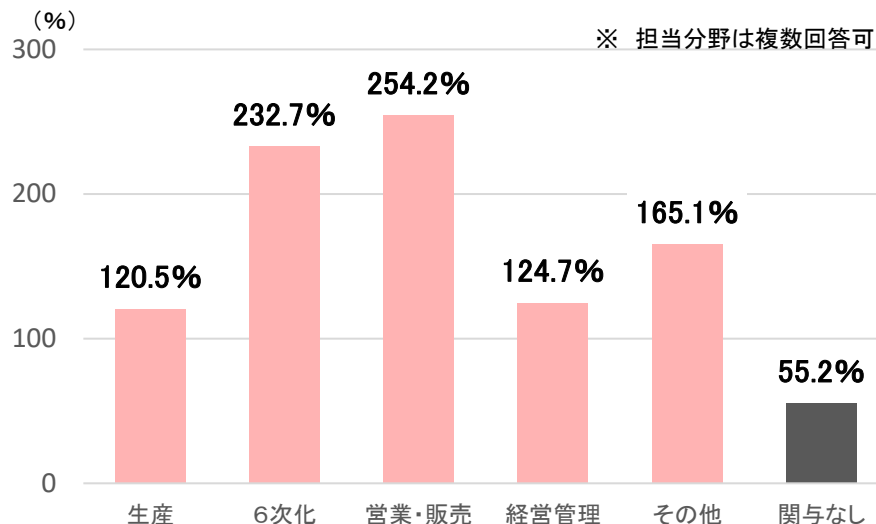
- 農業経営体のうち個人経営体の約32%で女性が経営方針の決定に関わっている。
- 女性が「営業・販売」「6次化」の分野で経営に関与すると経常利益の増加率が高い傾向。

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 ①	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	女性が経営方針の決定に関わっている農業経営体 (=①+②+③)
	男女の経営方針決定参画者がいる②	女の経営方針決定参画者がいる③		
6.2%	5.6%	20.3%	65.0%	32.1%

資料:農林水産省「令和4年農業構造動態調査」

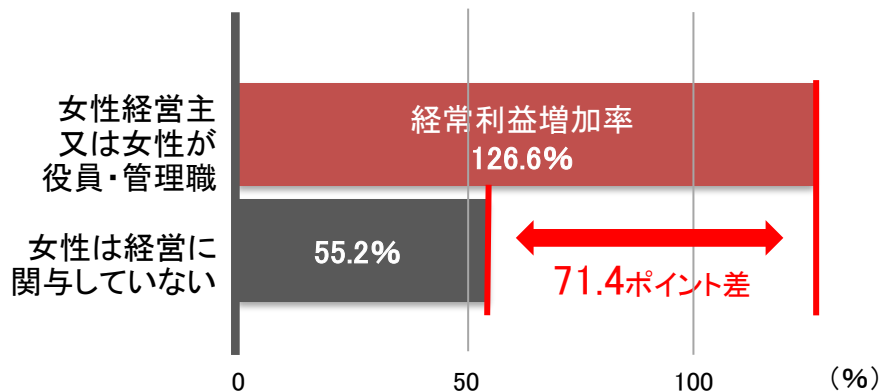
女性の担当分野と経常利益増加率(直近3年間)



(資料)

- 株式会社日本政策金融公庫「平成28年上半年期農業景況調査」(平成28年9月)による。
- 調査対象は、日本政策金融公庫のスーパーL資金又は農業改良資金の融資先。

女性の経営への関与別経常利益増加率(直近3年間)



(資料)

- 株式会社日本政策金融公庫「平成28年上半年期農業景況調査」(平成28年9月)による。
- 調査対象は、日本政策金融公庫のスーパーL資金又は農業改良資金の融資先。

農業における女性登用の推進

- 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月閣議決定）においては、あらゆる分野において「指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める。」とされている。
- 同計画において、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の目標に加えて、新たに、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の目標を設定。

農業委員会法・農協法における配慮規定

○平成27年の農業委員会法及び農協法の改正により、農業委員会・農協への女性や若者の参画を法律に位置づけ。

農業委員会等に関する法律（昭和26年法律第88号）

（委員の任命）

第8条

7 市町村長は、第1項の規定による委員の任命に当たっては、委員の年齢、性別等に著しい偏りが生じないように配慮しなければならない。

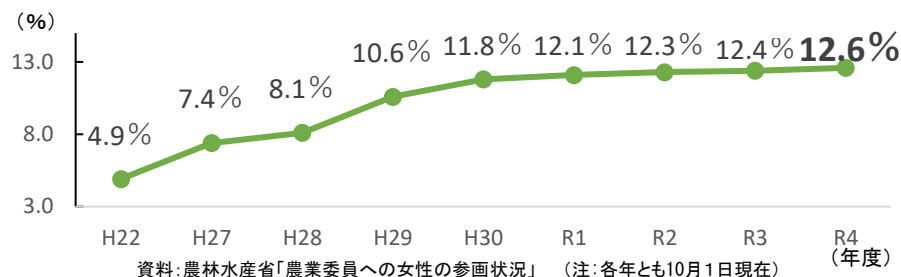
第5次男女共同参画基本計画(R2.12月閣議決定)における成果目標

		成果目標(令和7年度まで)
農業委員	女性委員が登用されていない組織数	0
	女性割合	20%(早期)、更に 30%
農協役員	女性役員が登用されていない組織数	0
	女性割合	10%(早期)、更に 15%
土地改良区理事	女性理事が登用されていない組織数	0
	女性割合	10%

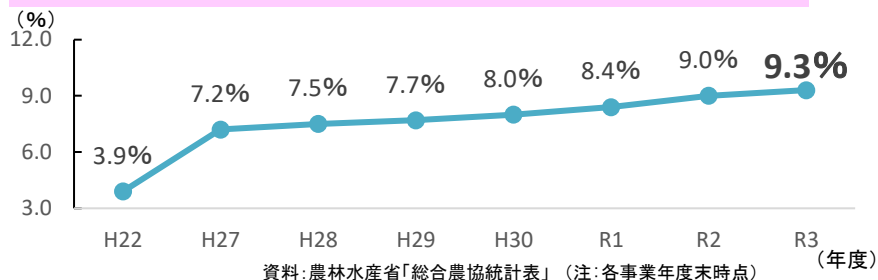
女性活躍・男女共同参画の重点方針2023(令和5年6月13日決定)

- 農業委員会及び農協における女性登用の目標・取組計画、登用実績について公表。
- いまだ目標設定等がされていない農業委員会や農協に対し、速やかに定めるよう働きかけるなど、更に取組を強化。

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



女性の登用が進んでいる組織の例

- **日光市農業委員会**では、委員会内に**女性の農業委員を委員長とした組織検討委員会を開催し、女性の登用について組織的に推進。**
- 女性参画の重要性について広く周知し、**農業委員会会長及び女性農業委員自らも候補者となり得る女性への個別の声掛け、関係団体への女性候補推薦の働きかけ**を行い、女性農業者組織と連携しながら**組織的に市長及び議長への女性登用の要請活動を継続的に実施。**
- このような取組の結果、委員に占める**女性比率が45.5%となり全国1位**となっている(令和4年度現在)。

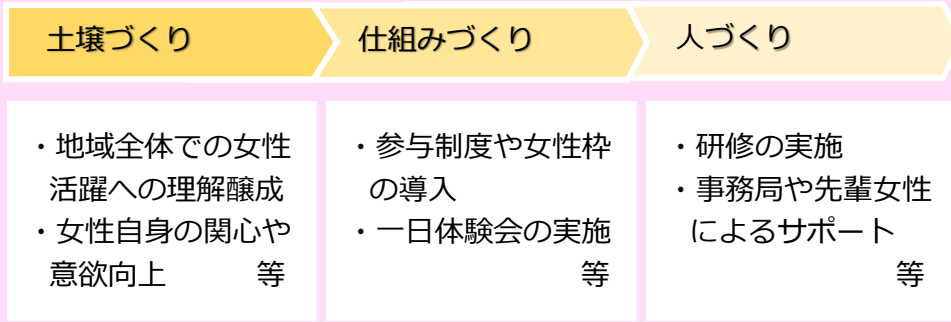
農業協同組合・農業委員会「女性登用の取組事例と推進のポイント」

- 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)

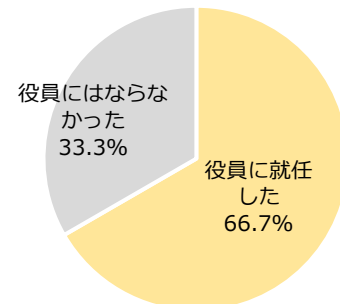
農業委員会では…

- ・ 組織の活性化
 (広報活動を通じた組織・活動の認知向上、会議の活発化 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)

農業委員会・農協における女性の活躍事例(R4.3時点)

久保田節子さん（埼玉県）

東松山市農業委員会 農業委員
農業委員11名／女性4名



特徴的な取組：

- ・飛び地の田畑が多く作業効率が悪いことに課題を感じ、**地域住民へのアンケートを実施**。地域住民の農地集積の意向をとりまとめ、**集積を推進**。
- ・アンケートでは土地改良区会長との連名、地域精通者の協力があることを記載し、**周囲の理解を得やすい工夫も**。
- ・近隣委員会と合同で、首長に女性委員登用を要望。

平野美代子さん（福岡県）

糸島農協 理事
農協役員25名／女性2名



特徴的な取組：

- ・JAの**大型直売所「伊都菜彩」**（女性部の朝市夕市が前身）の運営委員会を担当。
- ・女性部グループの中心として、**甘酒ジェラートを開発に貢献**し、**伊都菜彩**のほか、**セブンイレブン**で販売。
- ・**農業委員**や地域、行政と連携し、耕作放棄地問題に取組み、**約4反の放棄地を解消**。

熊谷玲子さん（岩手県）

大船渡市農業委員会 農業委員
農業委員9名／女性3名



特徴的な取組：

- ・日頃、取り組んでいる農地法に基づく許可業務や農地パトロールの成果を活用しながら、市が実施する樺の産業化の一環として、**耕作放棄地への樺苗の植栽**の中心的役割を担う。
- ・また、**遊休農地を活用**した「気仙茶」の試験栽培を主導。

小宮寛美さん（千葉県）

市川市農協 理事
農協役員35名／女性4名



特徴的な取組：

- ・**農業女子プロジェクトメンバー**。父親の梨農家を継承し、**地区の推薦を受けて農協の理事**として選出。
- ・信用・共済部門委員会の担当として、**農協の運営に対する助言等**を実施。
- ・農業女子プロジェクトにおける企業や他地域の女性農業者との連携事例を**地域の農業者に発信**。

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～(R5.6時点)

- 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。



北海道農政事務所の取組 —女性の活躍応援し隊—

- 北海道農政事務所では、各農協への訪問時に女性役員登用について意見交換を実施。
- このほか、女性役員の方へのインタビューや、農協役員と女性農業者との座談会を実施し、女性農業者や登用に向けて取り組まれている他の農協の方々の参考となるよう発信。



北海道農政事務所HP
「女性の活躍応援し隊」で検索！

インタビュー・座談会・セミナー

<p>農協の女性役員登用推進 に向けた座談会 in 芽室</p>	<p>JAとまごまい広域 参与 佐藤 美奈子氏 参与 大井 弘美氏</p>	<p>JA函館市亀田 理事 山田 美代子 氏</p>
<p>JA新はこだて 理事 笠松 悦子 氏</p>	<p>JAしべちや 代表監事 千葉 澄子 氏</p>	<p>JAさっぽろ 理事 橋山 静江 氏</p>
<p>JAさっぽろ 理事 丹羽 恵子 氏</p>	<p>JA旭川市農業委員会 会長職務代理者 柿木 和恵 氏</p> <p>女性農業者として果たすべき役割</p>	<p>きたひとネット 会長 中村 由美子 氏</p> <p>女性が活躍する北海道農業を一步進めるために！</p>

◆農協の女性役員登用推進に向けた座談会 in 芽室

【開催趣旨】

- 芽室町農協では、女性農業者には農協の正組合員となり自分の意見を言える権利をしっかりと持ち、農協運営にも参加して欲しいとの思いで、女性の役員登用に向けて数年前から取り組んでいます。
- しかしながら、取組を進めていくと、組合員によく伝わっていないなどの課題が浮き彫りとなり、芽室町農協が目指す女性の役員登用は、未だ道半ばという状況です。
- そこで、芽室町農協の女性の役員登用について、地域社会学が専門である札幌学院大学法学部の小内教授に進行をお願いし、女性農業者3名と芽室町農協役員とで、それぞれの立場からの考えで意見交換していただきました。

【女性農業者からの意見（一部・要約）】

- 農協の女性理事の登用方針について、地区や女性農業者の理解が進んでいないのではないかと。
- 農協が開催した他農協の女性理事の講演会での話は、農協役員のハードルを下げた感じがした。
- 農協からも「女性の意見をしっかりと取り入れましょう」と言ってもらえれば、すごく嬉しい。
- 地区の話し合いに女性にも入ってもらった方がよい。
- 農協から届く文書も夫婦連名だと女性も開封し直接確認できる。

女性登用の更なる拡大に向けた取組例ーJAみなみ筑後ー (九州農政局福岡県拠点まとめ)

- JA福岡中央会では、女性理事の登用目標（15%）の達成に向け、地域選出の女性理事を増加する取組の検討を今後の対応方策として提示。こうした動きがある中で、JAみなみ筑後は地域から女性理事を選出する新たな仕組みを決定。この結果、理事の女性割合は20%に拡大。
- 九州農政局福岡県拠点において、同JAの協力を得て、新たな仕組みの導入プロセス、実現要因等を取材し整理。

1 JAみなみ筑後の概要 (令和4年3月31日現在)

- 管内市町：みやま市、大牟田市
 - 主な取扱産品：米、麦、大豆、なす、みかん、セロリ、いちご、ぶどう 等
 - 正組合員数：4726人（女性1,033人、女性比率22%）
 - 役員数：理事25人（女性2人、女性比率8%）、監事5人（女性0人）
- ⇒下記取組の結果：理事20人（女性4人、女性比率20%）、監事4人（女性0人）

2「地域から女性理事を選出する」仕組みの導入決定までのプロセス

(1) 総代の女性割合増加に向けた検討 (R2年度後半～R3年8月)

- ①「女性のJA運営参画3目標」の達成を目指し、まずは総代の女性割合を増加させる提案の検討に着手。
- ②平成7年合併当時から正組合員が40%減少する一方で、全総代定数は平成8年から変わっておらず、総代の選出も難しくなっていることから、定数を削減（520名→500名）。
- ③その上で、女性総代割合16%を達成できるよう、選出基準を見直し、女性総代の定数を80名に設定。

⇒R3年11月の総代選挙で女性総代割合は17%に増大（86/500名）

(2) 役員女性の割合増加に向けた検討 (R3年8月～R4年6月)

- ①理事定数についても、平成8年からほぼ変わっておらず、「地区選出理事1名に対する正組合員数」が久留米地区9JAの平均値より極端に少ないことから、定数削減（地区選出理事数を25→20）を検討。
- ②同時に、女性役員を増やすべく、「女性部からの推薦人数」の増加（2→3）を理事会にて協議。男性理事から「管内は4地区あるが3名となれば選考が難しくなる。各地区から1名ずつ選出させることは考えないのか」との意見。
→女性部での協議でも各地区1名・計4名の女性枠案にほとんどが賛成。
- ③組合員説明会を経て、総代会にて承認。⇒R5年6月に改選

3「地域から女性理事を選出する」仕組みの導入が実現できた要因

1. JAの事業運営は、男性の視点にない、女性ならではの意見をJAの事業運営の中でしっかりと反映させていくことが、必要不可欠かつ重要視されることを、役職員ともに認識しておくことが基本。これを以下の取組により実現。

① 組合長を筆頭とした常勤役員及び幹部職員の意思統一とリーダーシップによる牽引

② 理事全員に対する、「女性の運営参画が必要であること」の理解を得るための働きかけ

2. 共通認識の醸成にあわせて、地域から女性理事を選出する提案に対するすべての関係者の合意取得を以下の取組により実現。

③ 理事及び組合員に対し説得できる根拠資料を準備し、段階的に説明を実施

→自JAの事情（現在の役員定数が他JAと比べ正組合員の比率等からみて妥当かどうか、地理的な問題も含め、地区割人数等がある程度平等性があるのか等）を把握し、その状況をできるだけ数値化した資料を作成した。その資料を使用し、まずは理事及び職員に説明し、次段階として組合員に説明することで理解を得ていった。

④ 女性部役員の理解（総意）が得られる選出方法を選択

→新たな選出方法は、女性部枠にとらわれない形となるため、まずは女性部の理解を得た。女性部は以前から女性理事の増員を要望していたこともあり、賛成意見がほとんどであった。

⇒九州農政局福岡県拠点HPにおいて
プロセスの詳細や各種規程等の改正内容についても掲載！



動画コンテンツの働きかけの場での活用

都道府県、市町村、農業関係機関の皆様へ

女性活躍推進等コンテンツ（動画・補助資料）のご案内

『女性が活躍中！地域農業の未来をつくる農業委員の1日』

この度、(株)マイファームが、令和5年度女性が変える未来の農業推進事業を活用し、**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する動画**を作成しました。

皆さまが農業委員など地域リーダーへの登用といった女性活躍の推進に取り組まれる中で、「**女性農業者に農業委員の仕事を知ってもらいたい**」、「**地域の関係者に女性農業者の活躍への理解を促したい**」など場面で活用いただけるコンテンツとなっておりますので、是非ご覧いただき、ご活用ください！

コンテンツの視聴・補助資料のダウンロードは、以下リンク先のWEBサイト（(株)マイファームWEBページ内）より可能です！



https://myfarm.co.jp/women/next_leader/

動画の内容のご紹介

今回ご協力いただいた女性農業委員

- 稗苗 史絵さん(富山県魚津市農業委員会(2期目))
- 笠原 尚美さん(新潟県阿賀野市農業委員会(8期目))



農業委員のとある1日を密着取材



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)



委員会会長へのインタビュー
(女性委員の活躍場面、期待など)

【問い合わせ先】

・農林水産省 経営局 就農・女性課 女性活躍推進室（電話（直通）：03-3591-5831）

女性が変わる未来の農業推進事業

【令和5年度予算概算決定額 85（85）百万円】
（令和4年度補正予算額 2,600百万円の内数）

<対策のポイント>

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、**女性が働きやすい環境づくり、女性グループの活動推進、地域のリーダーとなり得る女性農業経営者の育成、女性農業者の活躍事例の普及**等の取組を支援します。

<事業目標>

- 農業委員に占める女性の割合向上 (30% [令和7年度まで])
- 農業協同組合役員に占める女性の割合向上 (15% [令和7年度まで])
- 土地改良区理事に占める女性の割合向上 (10% [令和7年度まで])
- 女性の認定農業者の割合向上 (5.5% [令和7年度まで])
- 家族経営協定の締結数増加 (70,000件 [令和7年度まで])

<事業の内容>

<事業イメージ>

1. 女性が変わる未来の農業推進事業

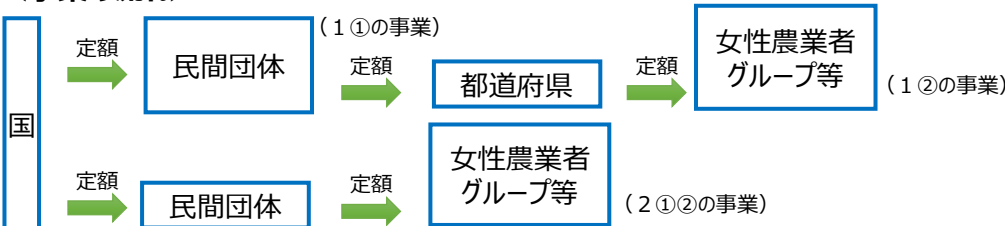
- ① **女性活躍に向けた全国事業**
全国共通の研修コンテンツの作成や地域をリードする女性農業者の活躍事例の普及等の取組を支援します。
- ② **地域における女性活躍推進事業**
各都道府県において、地域の女性活躍の実情に応じ、女性農業者の育児と農作業のサポート活動等、**女性が働きやすい環境の整備**や、地域を牽引する女性リーダーの育成等、**社会参画の推進**に向けた取組を支援します。

2. (令和4年度補正予算)

新規就農者確保緊急対策のうち女性の就農環境改善支援事業

- ① **女性が働きやすい環境の整備**
女性が働きやすい環境の整備に向けた簡易な改修やリース等による、男女別トイレ、更衣室、託児スペース等の確保を支援します。
- ② **地域の女性農業者グループの活動等支援**
女性農業者の居場所となる**女性グループの立ち上げ、グループ活動の開始又は発展や女性農業者グループ等の先進的な取組事例等の発信**を支援します。

<事業の流れ>



女性活躍に向けた Stage	農業・農村への呼び込み	農業・農村への定着	経営参画 経営発展	地域の 方針策定への参画
全国事業	研修コンテンツの作成 地区事業で活用できる 研修コンテンツ（女性リーダー育成、女性活躍の意義等） の作成			
	女性活躍の理解促進 地域をリードする 女性農業者の活躍事例の普及 等			
令和5年度予算 地域事業*	環境整備	女性が働きやすい環境の整備 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 等を支援		
	社会参画の推進	女性活躍の理解促進 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		リーダー育成 地域の実情に応じた 女性リーダー育成研修 の実施
令和4年度補正	環境整備	男女別トイレ、更衣室、休憩室、託児スペース、高さが調整できる作業台、アシストスーツ等の確保を支援		
	グループ活動等支援	グループ活動の発展に向けた先進事例調査 新商品開発のための試作品づくり 等を支援		女性農業者グループ等の先進的な取組事例等の発信

* 地域事業については、実施する都道府県において**農業分野の女性登用の目標及び目標達成に向けた取組計画**を定めていること等を要件化

女性農業者の育成に向けた支援事例

女性リーダー育成研修

将来の農業委員や農協役員の候補となる女性農業者を対象とした研修会の開催等を支援

- ・リーダーに必要なコミュニケーション能力向上のための研修会、現役の女性農業委員等との交流会等を実施



会議における話し合いの進め方の研修

多様な人材の活躍に向けた研修会

農村地域の男性の意識改革を促すこと等を狙いとした研修会の開催等を支援

- ・男性農業経営者等の地域の担い手を対象に女性をはじめとする多様な人材が働きやすい職場づくりのポイント等について研修会を開催
- ・男性農業経営者等を対象として、家族経営協定の意義や実際の締結事例について学ぶ研修会を開催



多様な人材が活躍する経営体の視察

女性農業者のグループ活動支援

グループの立ち上げや発展に向けた商品開発、先進事例調査、研修会の開催等を支援

Farmers Plus (広島県安芸高田市)

- ・女性グループで「シェアキッチン」をレンタルし、規格外の農産物を活用した加工品を開発・販売
- ・農業外の多様な人材と連携



地域おこし協力隊出身者と連携し、新たなレシピを開発

農山漁村女性活躍表彰

農山漁村で活躍する女性農業者や女性活躍推進のために優れた活動を行っている団体等を表彰

【農林水産大臣賞】
女性起業・新規事業開拓部門

新谷 梨恵子 (新潟県)

6次産業化プランナーとして地元の農産物を活用した起業活動、農業者の支援、農福連携、視察および農業インターンシップ受入まで多岐にわたる事業を意欲的に展開。

【農林水産大臣賞】
女性地域社会参画部門 (組織)

日光市農業委員会
(栃木県)

農業委員会内に女性の農業委員を委員長とした組織検討委員会を開催し、女性の登用について組織的に推進。

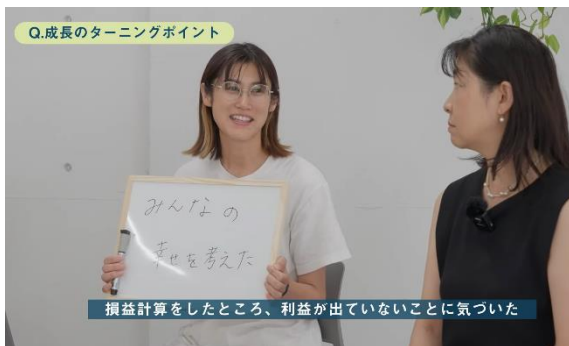
女性活躍の推進に向けた動画コンテンツ

・女性が変わる未来の農業推進事業において、都道府県が研修会等で活用できる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。

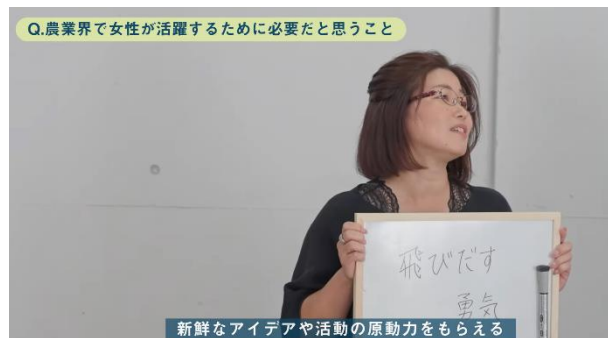
(R5年度作成)

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。



Q.成長のターニングポイント
損益計算をしたところ、利益が出ていないことに気づいた
就農のきっかけ・経営のターニングポイント



Q.農業界で女性が活躍するために必要だと思うこと
新鮮なアイデアや活動の原動力をもらえる
女性活躍に必要なだと思うこと

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)

(R4年度作成)

NEXT女性リーダー育成 スキルアップ研修

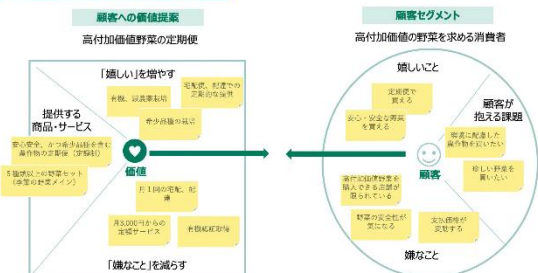
地域リーダーとなりうる女性農業者の育成に向けた、コミュニケーションスキル、経営スキルに関するオンライン講座。

論理、感情、信頼それぞれにおけるポイント

ロコス (論理) におけるポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・論理的に伝える ・データで伝える ・顧客の声で伝える ・具体的な事実で伝える ・ミーティングを設定する ・書面でまとめて伝える (提案書を書く)
パトス (感情) におけるポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・巻き込みたい人が関係視している事情を聞く ・巻き込みたい人の考えを先に聞く (問題意識の有無、解決策の有無) ・どのような背景で今に至っているかを聞く (いきなり否定しない) ・問題意識を伝え、提案の了承を得る (いきなり提案しない) ・提案の機会をもらったことについて御礼を伝える ・判断、決裁できそうな範囲で提案する (テーマが大きすぎると判断できない)
エトス (信頼) におけるポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・ストロークを贈る ・まずは与えられたことを全うする ・約束、期間を守る ・人や会社のことを言う前に、自分の課題について巻き込みたい人に聞き解決する

リーダーシップや周囲との信頼関係の構築方法などのスキルを習得に向けたコミュニケーション講座

K農場「野菜の定期便」ケーススタディ



マーケティングの手法や新しいビジネスのアイデアのヒントなどを解説する経営講座

(R4年度作成)

経営力アップデート研修

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。



妻が経営に参画したことで、出荷量が増加した事例

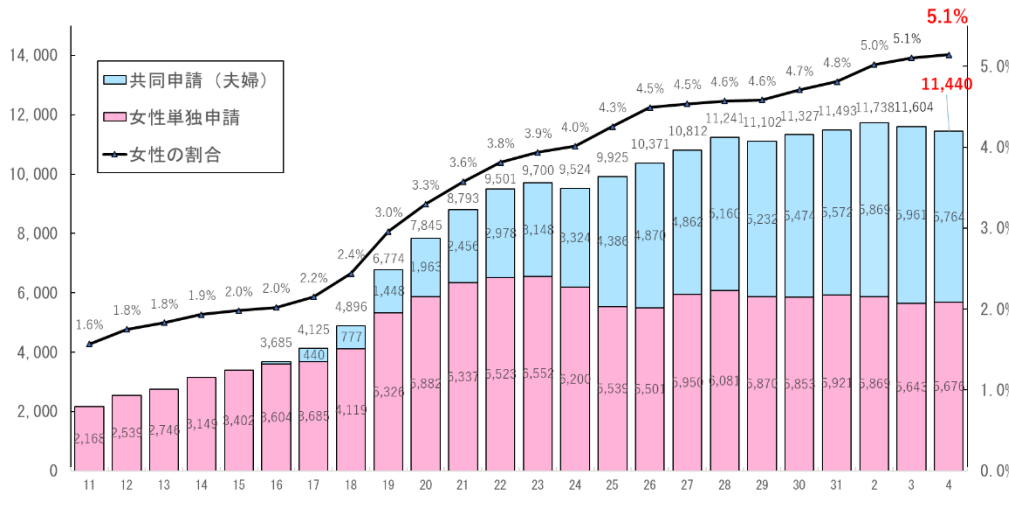


コミュニケーションの取りやすい仕組みの導入により、女性を含めた多様な人材が働きやすくなった事例

認定農業者制度における経営改善計画の共同申請の推進

- 認定農業者制度では、性別や年齢に関係なく、また家族経営協定を締結した夫婦などが共同で農業経営改善計画の認定申請（共同申請）を行うことが可能。
- 農業経営改善計画の認定主体である市町村等（以下「認定庁」という。）が、性別に関係なく申請できること、共同申請のメリットを周知すること等で、経営改善計画の共同申請の推進。
- こうした取組等により、女性単独申請及び夫婦による共同申請の割合は増加してきたものの、直近は横ばいで推移。

女性の認定農業者数の推移



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」

共同申請のメリット

- 共同経営者としての地位・責任が明確化される
- それぞれの役割分担に基づく経営改善への取組の促進が期待される
- 親子で計画づくりをする場合には将来の経営継承の円滑化にもつながる

認定庁によるメリットの周知を通じた共同申請の推進

- 農林水産省では、ホームページで共同申請とそのメリットについて情報発信を行うとともに、共同申請を推進するためのチラシ（ひな型）を作成し、各認定庁へ配付
- 各認定庁では、農業経営改善計画の認定に関するホームページにおいて、家族経営協定を締結することで、夫婦等による共同申請ができることやメリットを周知

**認定農業者制度では、
家族経営協定を締結した夫婦や親子などが
共同で農業経営改善計画の認定申請ができます。**

〇〇市〇〇課 認定農業者制度担当
TEL: 〇〇〇〇〇〇
Mail: 〇〇〇〇〇〇
市町村HP
へのQRコード

お問合せ先

共同申請の主なメリット

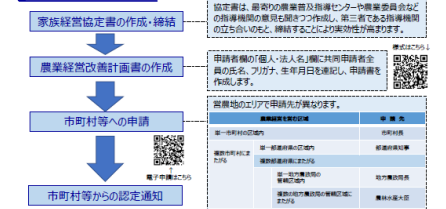
- 共同経営者としての地位・責任が明確化されます。
- それぞれの役割分担に基づく経営改善への取組の促進が期待されます。
- 親子で計画づくりをする場合には将来の経営継承の円滑化にもつながります。

共同申請ができる方

次の1～3を満たす方

- 申請者が、全て同一の世界帯に属する者である、又はかつて同一の世界帯に属していた者（その者の配偶者を含みます。）であること。
※「同一の世界帯とは、住居及び生計を同じうする親族の集団です。
- 家族経営協定等の取決めが締結されており、その中で、当該農業経営から生ずる収益が当該認定申請者の全て者の合意により決定することが明確化されていること。
- 当該家族経営協定等の取決めが遵守されていること。
※家族経営協定とは、家族農業経営にたずむる各世帯員が、経営方針や利益分配、収益の配分、みんなが働いたり、農業経営に関与して思いやり、助けあいの関係を築くこと（協定の締結は必ずしも必要ありません）。

申請手続きの流れ



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29%）。
- 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 (R4.3時点)
主業経営体数	20.5万戸
主業経営体に占める締結農家の割合	29.1%

資料：農林水産省「令和4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
農業経営の方針決定	94.4%
労働時間・休日	94.0%
農業面の役割分担（作業分担、簿記記帳等）	88.4%
労働報酬（日給・月給）	74.1%
収益の配分（日給・月給以外の利益の分配）	66.3%
経営移譲（継承を含む）	57.1%

資料：農林水産省調べ（令和4年3月31日現在）
注：複数回答。

協定締結事例

Lindo-tomaco, Farm (リントマコファーム) (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

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

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

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

経営力アップデート研修 (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。

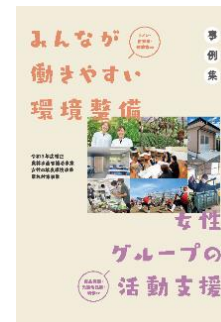


(株)マイファーム

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 (R4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。



(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

グループ 団体

やってよかった！地域の女性農業者グループ活動活性化のヒミツ (R3年度)

グループ活動をよりよくするための共通目標の設計や組織設計のアドバイス、設計の際に使えるワークショップ手法を紹介。



(株)マイファーム

家族 団体

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