

農業における女性の活躍推進について

農林水産省

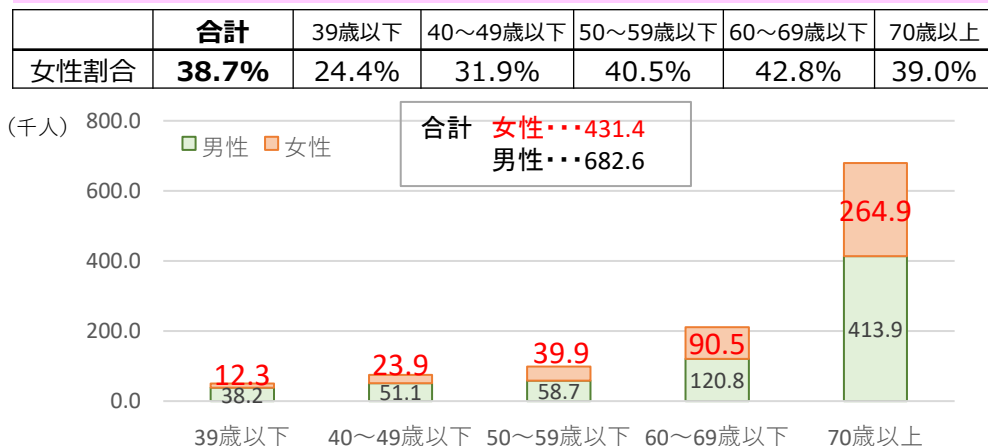
経営局 就農・女性課 女性活躍推進室

令和 7 年 1 月

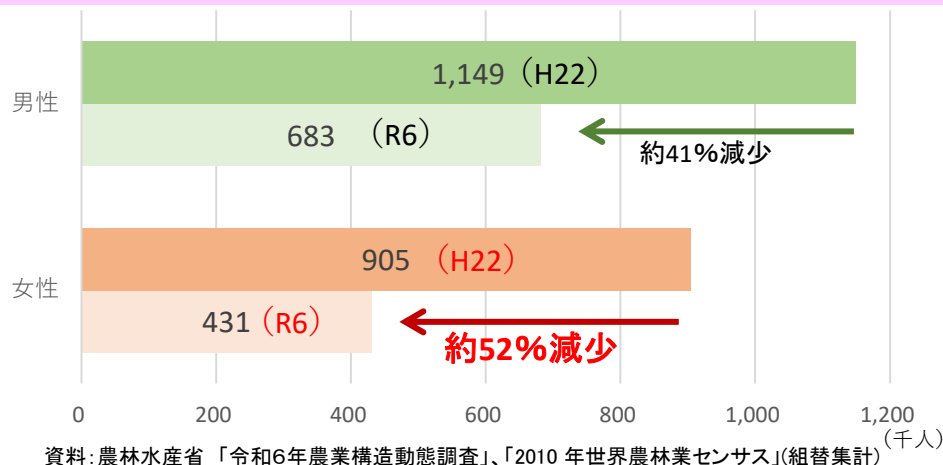
女性農業者の状況

- 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。

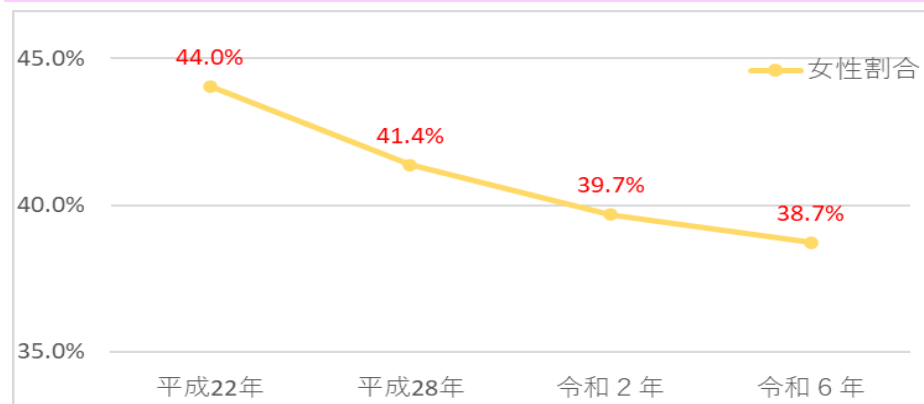
基幹的農業従事者数に占める女性割合(令和6年)



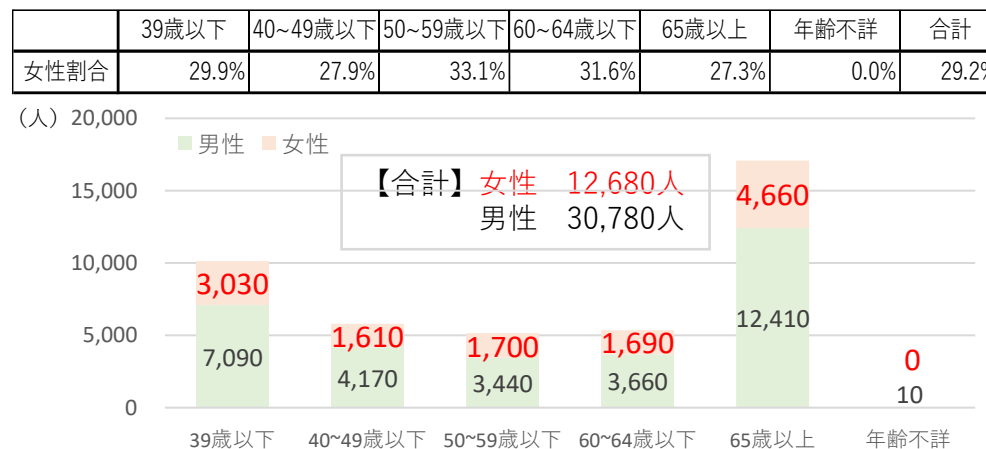
女性の基幹的農業従事者数の推移



基幹的農業従事者に占める女性の割合の推移



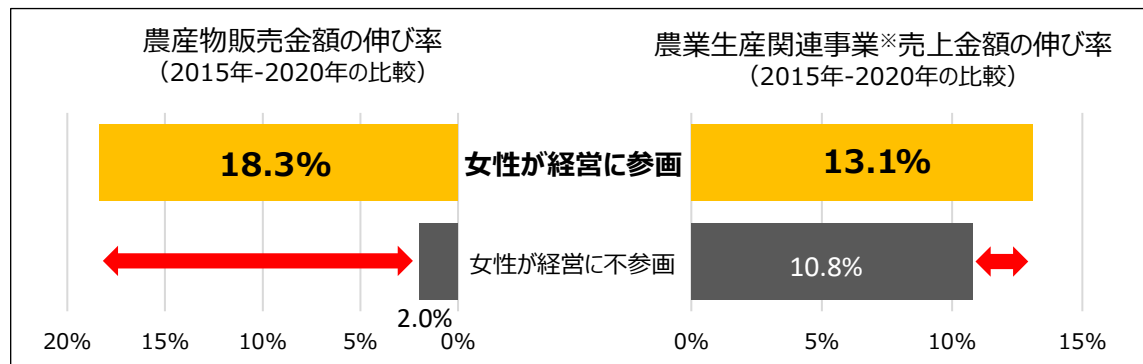
新規就農者数に占める女性の割合(令和5年)



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。
- 他方、個人経営体では女性の経営への関与は3割程度、女性の認定農業者は5.3%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。

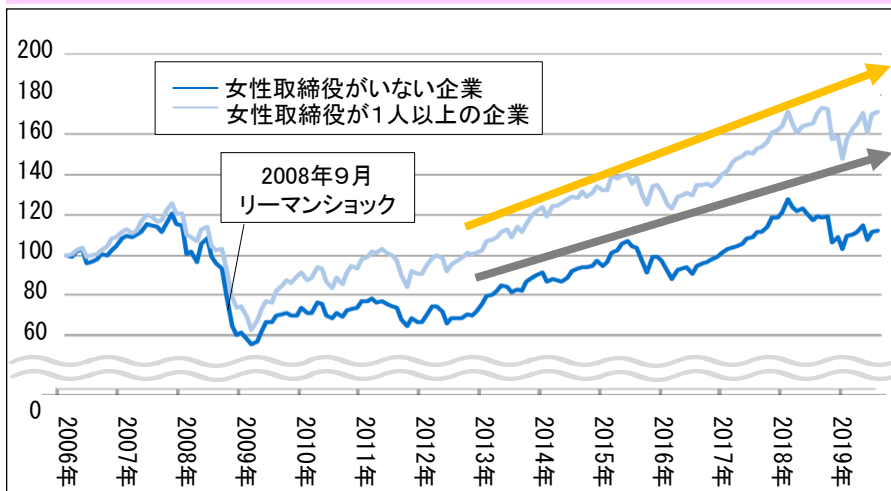
女性の経営参画の効果(農産物販売金額・農業生産関連事業売上金額の伸び率)(個人経営体)



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。

【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。

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)

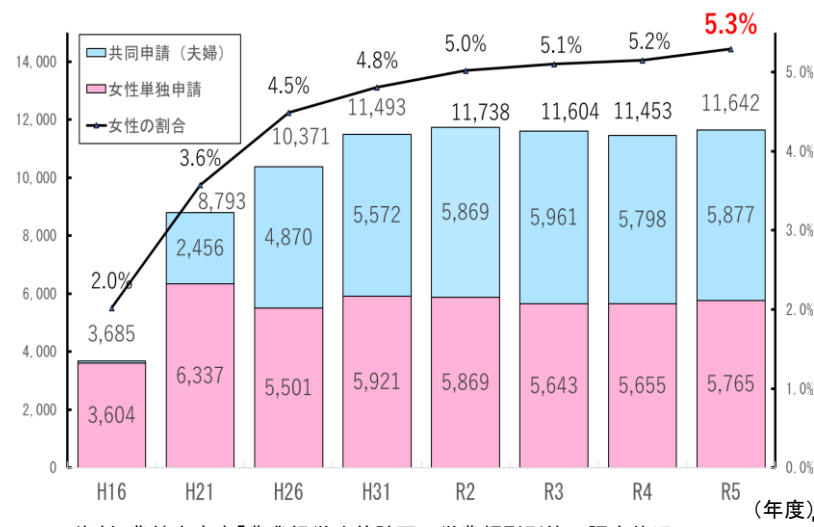
経営主が女性の農業経営体	経営主が男性だが、女性が経営方針決定に参画している農業経営体 男女の経営方針決定参画者がいる	女性が経営方針決定参画者がいる	経営主が男性で、経営主のみが経営方針を決定している農業経営体
6.5%	5.3%	18.8%	66.6%

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。

女性の認定農業者数の推移



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31%）。
- 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 (R5.3時点)
主業経営体数	19.1万戸
主業経営体に占める締結農家の割合	31.5%

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	95.5%
農業経営の方針決定	93.7%
農業面の役割分担（作業分担、簿記記帳等）	87.7%
労働報酬（日給・月給）	79.3%
収益の配分（日給・月給以外の利益の分配）	67.1%
経営移譲（継承を含む）	55.8%

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

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。

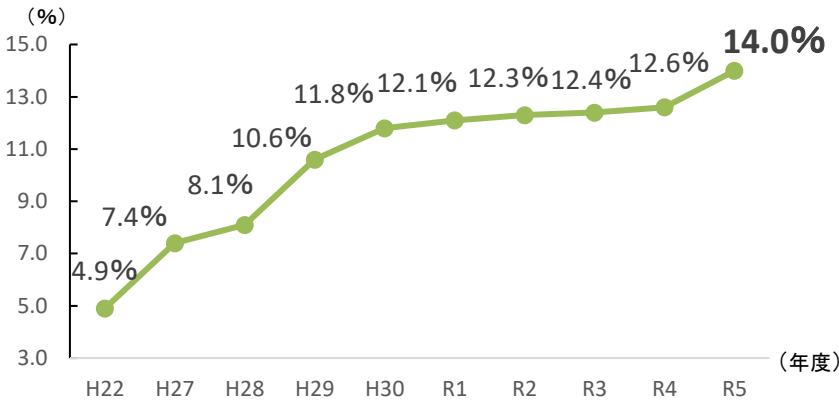
第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月閣議決定）における成果目標

		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2024（令和6年6月11日決定）

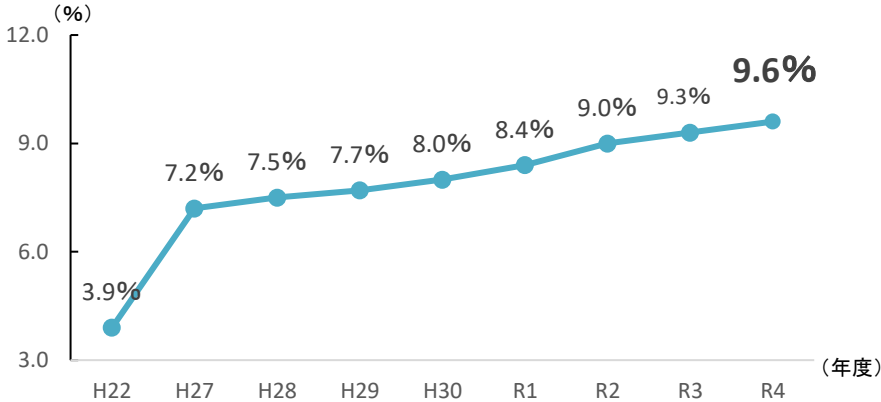
- 農業委員会及び農協における女性登用の目標・取組計画、登用実績について公表。
- いまだ目標設定等がされていない農業委員会や農協、土地改良区に対し、速やかに定めるよう働きかけるなど、更に取組を強化。

○農業委員に占める女性の割合



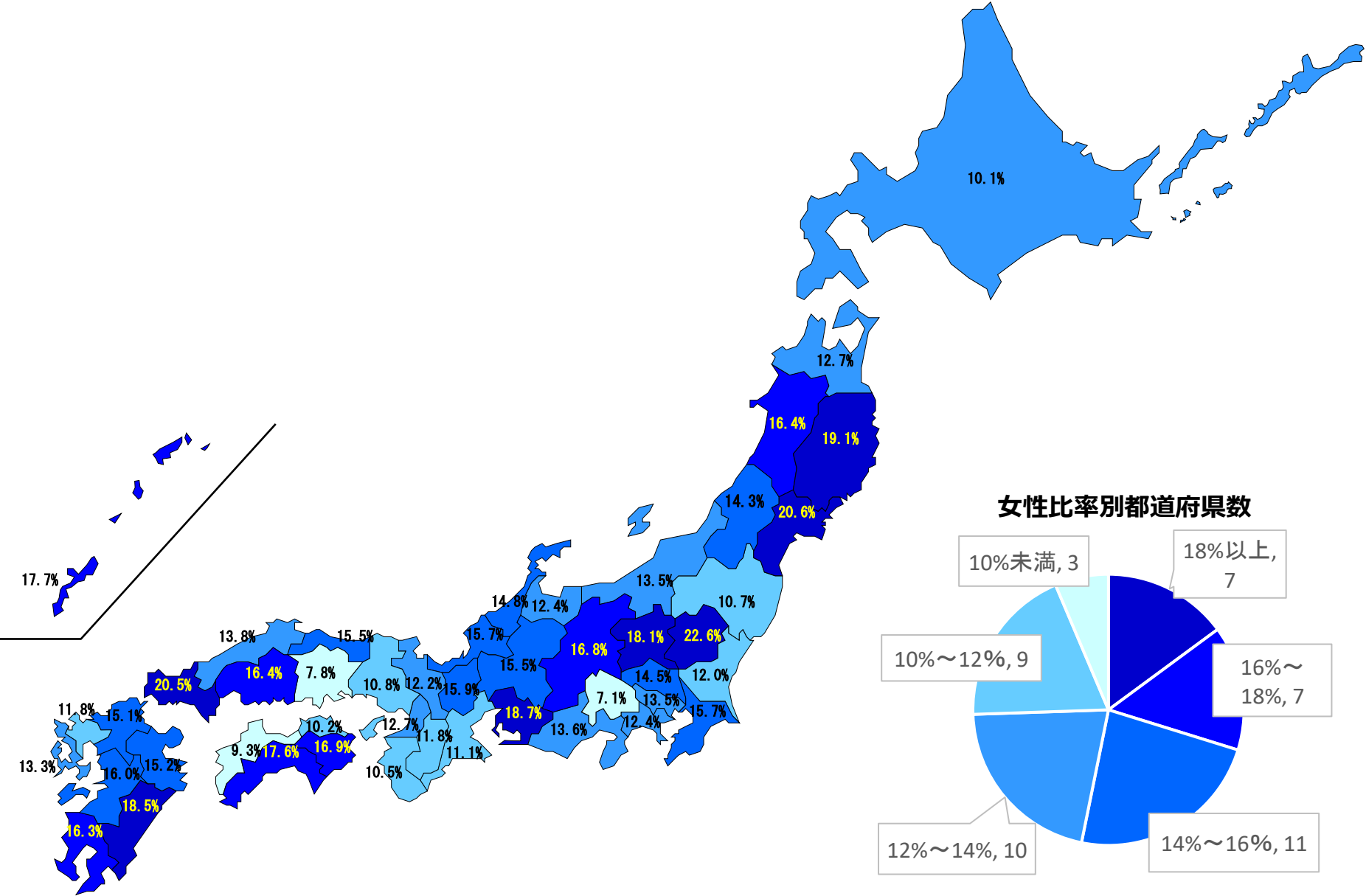
資料：農林水産省「農業委員への女性の参画状況」（注：各年とも10月1日現在）

○農業協同組合の役員に占める女性の割合

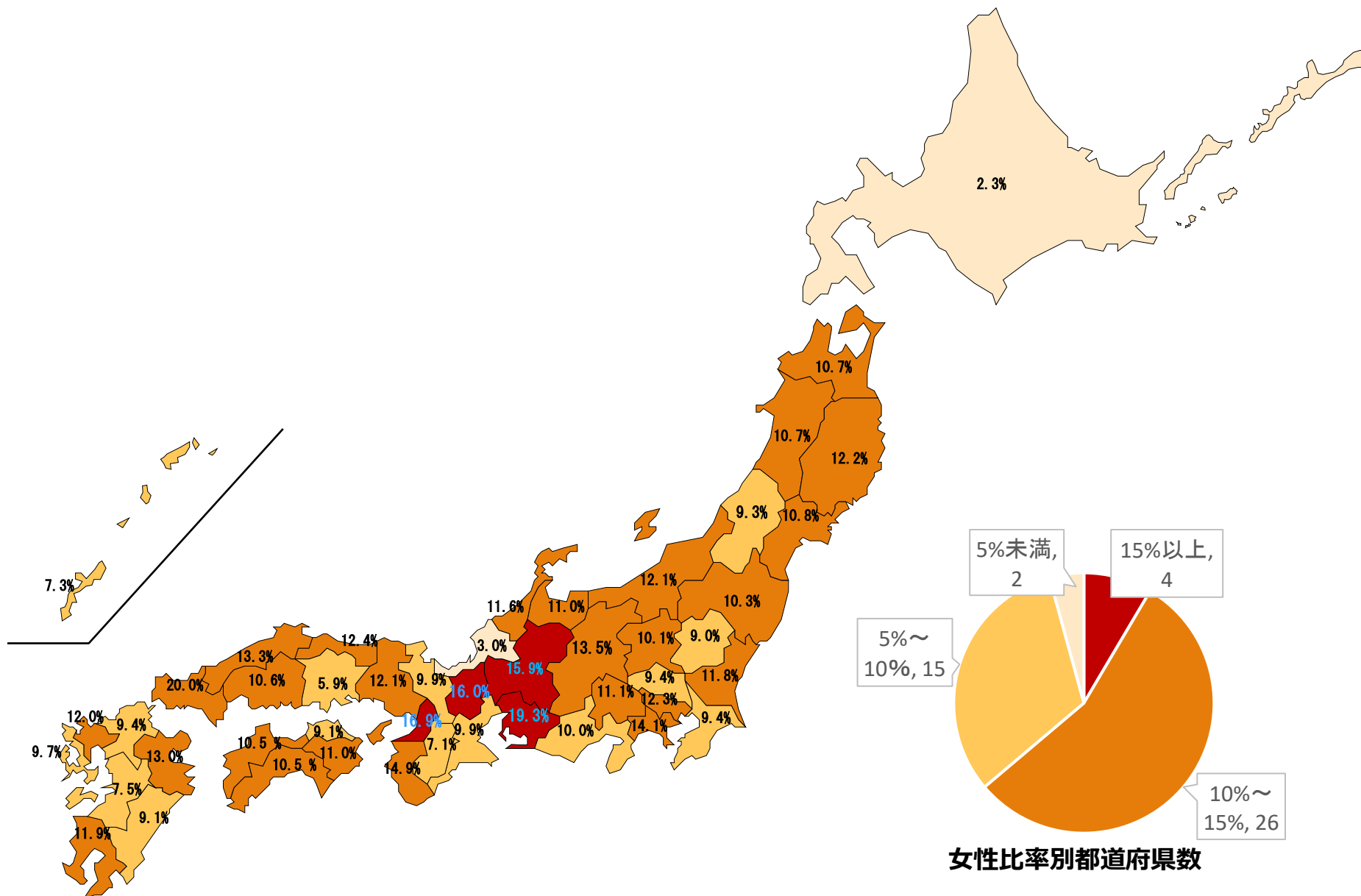


資料：農林水産省「総合農協統計表」（注：各事業年度末時点）

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5年3月31日時点）



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		成果目標 (令和7(2025)年度)	現状 (最新値)
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	0	188/1,696 (令和5(2023)年度)
	農業委員に占める女性の割合	20%(早期)、 更に30%を目指す	14.0% (令和5(2023)年度)
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	0	84/553 (令和4(2022)年度)
	役員に占める女性の割合	10%(早期)、 更に15%を目指す	9.6% (令和4(2022)年度)
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	0	3,695/4,168 (令和5(2023)年度)
	理事に占める女性の割合	10%	1.4% (令和5(2023)年度)
認定農業者数に占める女性の割合		5.5%	5.3% (令和4(2022)年度)
家族経営協定の締結数		70,000件	60,020件 (令和4(2022)年度)

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5年10月1日時点
- 注2 農協役員 「総合農協統計表」 令和4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6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5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5年3月末時点

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

土壌づくり	仕組みづくり	人づくり
・ 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	・ 参与制度や女性枠の導入 ・ 一日体験会の実施 等	・ 研修の実施 ・ 事務局や先輩女性によるサポート 等

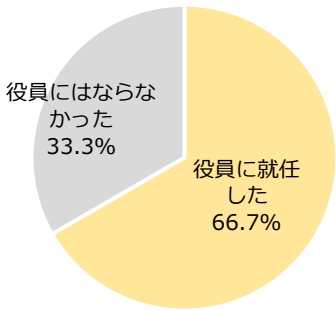
登用がもたらす効果

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）

女性が変える未来の農業推進事業

【令和7年度予算概算決定額 60(74)百万円】
（令和6年度補正予算額 1,275百万円の内数）

<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、地域のリーダーとなり得る女性農業経営者の育成や登用にに向けた意思決定層の意識啓発、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]）
- 女性の認定農業者の割合向上（5.5% [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]）
- 家族経営協定の締結数増加（70,000件 [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]）

<事業の内容>

1. 女性が変える未来の農業推進事業

① 女性活躍に向けた全国事業

農業分野における女性の登用にに向けた各組織の意思決定層のコミットメント強化や、地域をリードする女性農業者の活躍事例の普及の取組を支援します。

② 地域における女性活躍推進事業（地域事業）

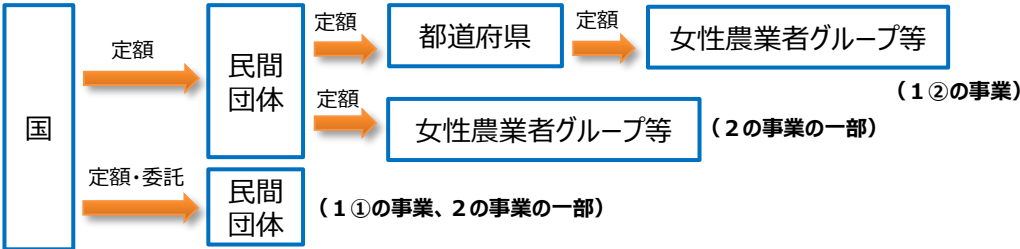
各都道府県において、地域の女性活躍の実情に応じて行う、地域のリーダーとなり得る女性農業経営者の育成、地域の女性農業者グループの活動、女性農業者の育児と農作業のサポート活動等の取組を支援します。

2. （令和6年度補正予算）

雇用就農緊急対策のうち女性の就農環境改善・活躍推進事業

男女別トイレや更衣室の確保等の女性が働きやすい環境の整備や全国女性リーダー育成研修の実施、女性グループの活動支援等の取組を支援します。

<事業の流れ>



<事業イメージ>

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
令和7年度予算	全国事業	社会参画の推進	地域組織の意思決定層のコミットメント強化 女性活躍リーダーサミットの開催		
		環境整備	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		
	地域事業	社会参画の推進	地域の女性農業者グループの活動推進 女性グループの事業活動や研修会の開催等	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	
		環境整備	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	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	
令和6年度補正予算	全国事業	社会参画の推進	女性農業者グループの活動推進 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	リーダー育成 全国女性リーダー育成研修の実施	
		環境整備	女性が働きやすい環境の整備 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		

女性農業者に対する支援事例

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



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）

- ・グループメンバーが生産した農産物（米、落花生など）の規格外品等を活用し、加工品を開発・販売
- ・開発にあたっては、加工に精通した地域おこし協力隊出身者と連携
- ・事業に取り組んだことが活動メンバー増加（6名から13名）に繋がり活動が広がるなど地域活性化に寄与



規格外の農産物等を活用した新たな製品の開発

女性農業者の育児と農作業のサポート

女性農業者の経営参画に向けた子育てサポート、託児スペースの設置や地域住民等による農作業サポートを支援

未来農ファミリー（愛媛県西条市）

- ・地域の託児施設が開所していない土日、祝日にも農作業を行う必要があることから、
 - ① 臨時的な託児スペースの設置及び託児
 - ② 女性農業者と農業に関心のある地域住民とのマッチングによる農作業サポート等を実施



女性農業者の圃場に臨時的な託児スペースを設置

女性の農業への呼び込み・定着に向けた支援

女性が働きやすい環境整備

女性が働きやすい環境となるよう、男女別トイレ、休憩室、更衣室、託児スペース等の確保を支援

株式会社ほほえみ農園 (愛知県西尾市)

- 女性スタッフの離職の理由の一つにもなっていた共用トイレを男女別トイレに改修
- 更衣室・休憩室も整備し、求人の際のPRが可能に



男女別トイレを整備

働きやすい環境を整備したことにより、新たに6名の女性従業員を確保

女性農業者の活躍事例の発信

都会から移住して活躍する女性農業者の多様な就農事例等を発信

- 就農のきっかけ、前職での経験を活かした農業での活躍、農村での生き方などをウェブサイト「me&Agri」にて紹介



【me&Agriでの紹介事例】
小葉松 真里さん



全国の繁忙期の農家を回り農業に携わりながら、農業体験や農泊の企画などの活動を実施



<https://meandagri.com/>

農業法人における女性活躍に向けた取組の推進

農業における女性活躍のポイント集を普及

<農業法人における女性活躍のポイント>

- 働きやすい仕組み
休みの取りやすさ、調整可能な勤務時間
- 働きやすい作業の配慮
パワーベルト、アシストスーツの導入
- 働く女性の成長支援
昇任や昇進の仕組みの整備、研修機会の提供



<https://myfarm.co.jp/women/pickup/detail/?p=2249>

ナカスジファーム (大阪府)

経営規模：ハウス施設300a (なす、きゅうり、その他野菜) 露地野菜70a
従業員数：正社員20名 (うち女性10名)
パート20名 (うち女性16名)



- 子育て中の女性が働きやすいよう、「午前中だけ週2日」「子供の急な発熱でも休める」といった柔軟な働き方を実現。
- 雇用後のミスマッチを防ぐため、地域の関係者で「きらめき農業塾」を立ち上げ。農業法人への就職希望者に対し、農業法人における農作業や雰囲気を実験してもらう取組を実施。

女性活躍の推進に向けた動画コンテンツ（令和5年度作成）

- ・ 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、配信しています。
- ・ 男女を問わず、女性の経営参画・経営発展や地域のリーダーに関心のある方はぜひご覧ください！

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想い、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。

稗苗さんご夫婦 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



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）

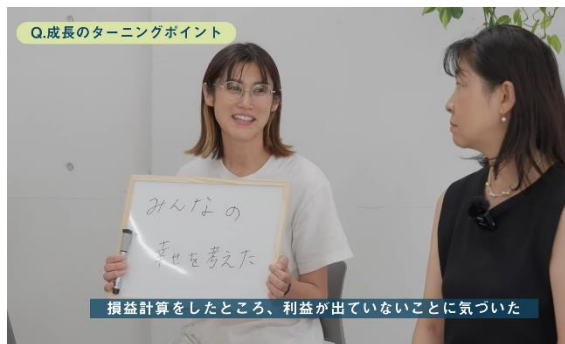
ご協力いただいた女性農業委員

- 稗苗 史絵さん（富山県魚津市農業委員会）
- 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、女性活躍に必要なと思うこと等を座談会形式で紹介しています。

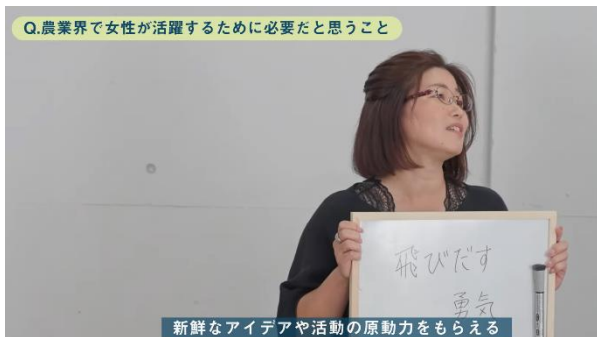
Q. 成長のターニングポイント



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）



動画の内容をまとめた補助資料も作成しています！

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/

(参考) 女性活躍に向けた事例集、マニュアル等

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。

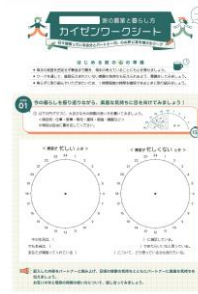


(株)マイファーム

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

<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

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

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