女性農業者が輝く農業創造のための提言
～見つけて、位置づけて、つなげる～

（「女性の農業における活躍推進に向けた検討会」報告書）

2020 年 12 月

女性の農業における活躍推進に向けた検討会

目　次

はじめに……1

１　女性活躍の意義と効果……3

２　農業における女性活躍の進展と取り組むべき課題……5
（１）中長期ビジョン（1992年）策定以降の進捗……5
①女性の認定農業者の増加　―　生産の担い手……5
②地域の方針策定への女性の参画……7
③家族経営協定の締結……8
④女性の起業化・ネットワーク形成……10
⑤農業女子プロジェクトの発足と拡大……11
（２）今後取り組むべき課題……12
①家事・育児・介護の負担軽減―固定的な役割分担意識の是正……12
②ワーク・ライフ・バランスの改善……14
③地域をリードする女性農業者の育成・地域農業の方針策定への女性の参画……17

３　課題の解決に向けて……19
（１）農村における意識改革……19
（２）女性農業者の学び合い・女性グループ活動の活性化……22
（３）地域をリードする女性農業者育成・地域農業の方針策定への女性の参画……25
（４）女性農業者に係るプラットフォーム機能の強化……26

４　中長期的検討事項……27
（１）ポジティブ・アクション（クオータ制）の導入検討……27
（２）家族経営協定の推進に向けた取組……28

むすび……29

参考資料……30

はじめに

女性農業者は、これまでも農業や農村において大きな役割を果たしてきた。しかし、政策面で女性農業者の位置づけや女性農業者の働きやすい環境整備に関しては、長らく行われてこなかった。女性農業者に関する施策について初めて取りまとめられたのは、1992年の「2001年に向けて　新しい農山漁村の女性」（農山漁村の女性に関する中長期ビジョン懇談会報告書）（以下「中長期ビジョン」という。）である。中長期ビジョンでは、「めざそうとする女性の姿」を示すとともに、「あらゆる場における意識と行動の変革」、「経済的地位の向上と就業条件・就業環境の整備」、「女性が住みやすく活動しやすい環境づくり」、「能力の向上と多様な能力開発システムの整備」、そして「『ビジョン』を受け止め実行できる体制の整備」の５つの課題と方策が提言された。（参考１参照。）その後、1999年に施行された食料・農業・農村基本法において、基本的な政策の一つとして「女性の参画の促進」が盛り込まれ、また、同年に施行された男女共同参画社会基本法と相まって、女性の農業経営及びこれに関する活動への参画が推進されてきた。

中長期ビジョンは、2001年までを期限とした10年間のビジョンであり、本来であれば、この間の総括、そして総括を受けた施策の見直しが必要であったところ、現在に至るまで行われてこなかった。この間、農村では６次産業化の進展や農業法人の増加等により女性の農業への参画の形が多様化しただけでなく、農業農村の枠を超えた日本全体でも、女性の活躍推進を課題として掲げた政府による2016年の「SDGs実施指針」の決定、2018年の「働き方改革関連法」成立など、社会のあり方も大きく変わりつつある。

昨年（2019年）は、社会のあらゆる分野における男女共同参画の取組を総合的に推進することを目的とした男女共同参画社会基本法の施行（1999年）から20年の節目の年であったこともあり、本年（2020年）６月に公表された「令和元年度食料・農業・農村白書」では、女性農業者が特集された。この中では、現場で活躍する女性農業者が増加している一方で、女性の基幹的農業従事者が

数だけでなく割合が46%から40%へと大きく減少しており、女性が働きやすく、暮らしやすい農業・農村とするため、さらなる環境整備が必要であるとされた。本年12月に第５次男女共同参画基本計画が策定されることから、こうした時宜を捉えて、中長期ビジョン策定以降、何が達成され、何が達成されていないかを総括し、今後、女性のさらなる活躍を推進する上での課題の解決に向けて取り組むことには大いに意義がある。

上記の問題意識から、未だ存在する農業・農村における女性活躍に係る課題について改めて議論、整理し、その解決のための対策を検討するため、2020年７月に「女性の農業における活躍推進に向けた検討会」が立ち上げられた。10月まで合計３回の会議を開催し、幅広い視点から議論を重ねた。本報告書では、中長期ビジョン策定以降の進捗を総括しつつ、検討会での議論をとりまとめ、課題の解決に向けた具体的な対策を提言する。

１　女性活躍の意義と効果

農業における女性の活躍の推進には、大きく２つの意義、効果があると考えられる。

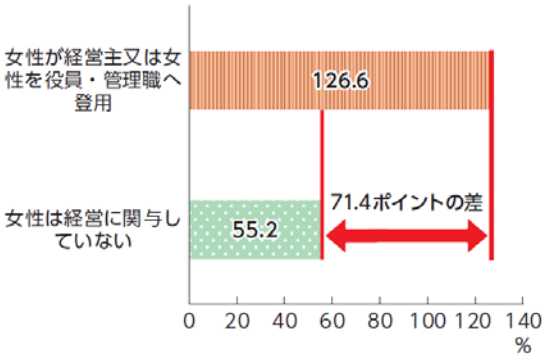
一つ目は、従来から提唱されてきた女性、さらには女性に限らず多様な人々の能力が発揮できる状況となることである。女性が働きやすい環境は、若者、高齢者、障がい者など多様な人々にとっても働きやすい環境でもあると言える。少子高齢化で人材の確保が難しくなっている現在、多様な人材の確保・育成と能力発揮は農業の持続性の観点からも、ユニバーサル社会の実現に向けても重要である。

二つ目は、農業における収益力向上やイノベーション効果が期待されることである。生活者や消費者の視点を持つ女性の意見を取り入れることが収益の向上につながることは、他産業でも分析[1]されている。農業分野においても、株式会社日本政策金融公庫が行ったアンケート調査結果によると、農業経営体の女性の経営への関与と収益の増加には相関関係があることが示されている。女性の感性やアイディアを雇用環境の改善や加工品開発、販売戦略等さまざまな分野で活かすことが、農業経営の発展、ひいては農業・農村の活性化につながると期待される。

[1] マッキンゼー・アンド・カンパニー“Diversity Matters”2015など

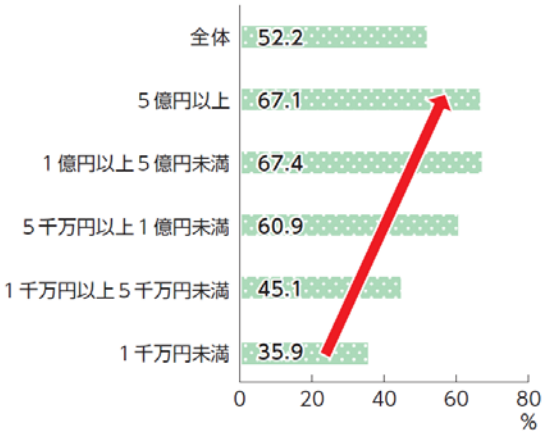
【図表１　女性の農業経営への関与と収益性の向上】

（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農林水産事業本部「平成28年上半期農業景況調査」（平成28（2016）年９月公表）を基に農林水産省作成
注：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のうち、21,389 先を対象として実施（回収率28.0%）

（売上規模別　女性が農業経営に関与している割合）



資料：株式会社日本政策金融公庫農林水産事業本部「令和元年７月農業景況調査」（令和元（2019）年12月）を基に農林水産省作成
注：１）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のうち、19,215先を対象として実施（回収率28.0%）
２）役員や管理職等として女性が１人以上経営に関与している経営体の割合を示す。

２　農業における女性活躍の進展と取り組むべき課題

（１）中長期ビジョン（1992年）策定以降の進捗

中長期ビジョンでは、「めざそうとする女性の姿」は「自分の生き方を自由に選択し、自分の人生を自身で設計し、その結果、自信と充実感を持って暮らしている」女性とされていた。検討会では、リーダー層を始め、めざそうとする姿をまさに実現している女性農業者が増加しているとの指摘があった。彼女たちは、農業・農村の担い手・人口減少という危機的状況の深化とともに、農業者リーダーとして台頭していった。彼女たちの取組は、自分の農業経営から、地域社会、さらには都市での活動にまで広がっている。取組の内容は、農業経営のみならず、産直、直売、６次産業化、伝統文化の継承や新しい生活スタイルの創造、地域づくり、地域資源管理、環境問題への対応、高齢者福祉、都市住民や消費者との交流など、生活者の視点を生かした多様で幅の広いものとなっている。

しかし、中長期ビジョンの策定から約30年が経過した現在においても、依然として様々な課題が残っており、リーダー層以外では女性農業者の能力発揮を妨げる状況が続いていることが、検討会で指摘された。

以下、①認定農業者、②地域の方針策定への参画、③家族経営協定の締結、④女性の起業化・ネットワーク形成についての課題を見ていく。

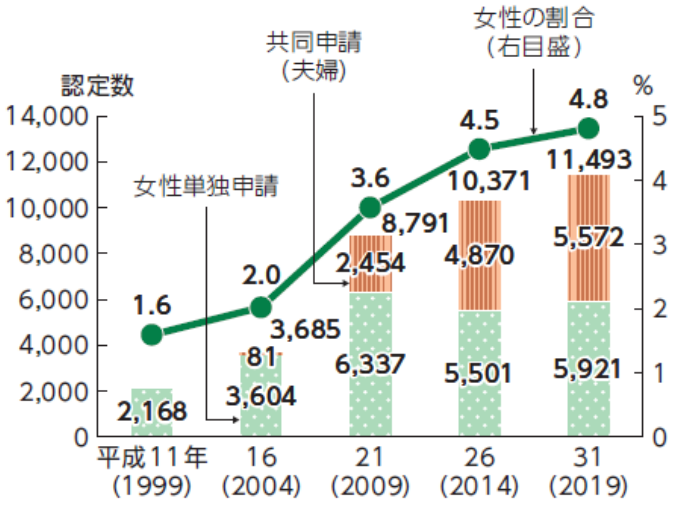
①女性の認定農業者の増加　―　生産の担い手

中長期ビジョンでは、課題１「あらゆる場における意識と行動の変革」への道筋として、「『生産の担い手』として社会的に認められること」を挙げていた。

地域農業の担い手である女性の認定農業者は、1999年から2019年の20年間で２千人から１万１千人へと増加し、認定農業者数に占める女性の割合も1.6%から4.8%へと着実に上昇した。しかしながら、比率は３倍になったものの、水準はまだまだ低い。女性単独で経営改善計画を申請する認定農業者に加え、

夫婦等共同で申請する認定農業者を含めて、さらに増やしていく必要がある。

【図表２　女性の認定農業者の割合】



資料：農林水産省「農業経営改善計画の営農類型別認定状況」を基に作成
注：各年３月31日時点

他方、ふだん仕事として主に自営農業に従事している基幹的農業従事者総数は、1990年から2019年の30年間で約293万人から約140万人へと減少した。とりわけ女性の減少が大きく、数は約141万人から約56万人へ、割合も48%から40%へと減少した。こうした状況となっている原因として、農林水産政策研究所の分析[2]では、高学歴化、男性農業者の未婚化、高齢化の進展に伴う「医療・福祉」分野における労働力需要の高まり等を指摘している。また、今日の女性の農業・農村離れを食い止めるために、女性が生活や仕事を継続したいと思えるような環境を農村地域あるいは農家世帯に整えていくことが結果として女性農業労働力の確保につながる可能性があること、女性労働力の獲得においては、他産業との競合関係が強まっているため、職業選択や労働環境などの面で農業の優位性を高める必要があることも指摘している。女性が高学歴化し、職業選択の自由度が高まったことは、社会全体の男女共同参画につながるものであると言える。これに対し、検討会では、「農業からは女性が逃げている」という

[2] 佐藤　真弓（2018年）「第４章　家族農業経営における女性労働力の現状と動向」農林水産省農林水産政策研究所編「日本農業・農村構造の展開過程―2015年農業センサスの総合分析―」

指摘があった。女性農業者のリーダー層において、農業・農村で素晴らしい活躍をしている取組を見せている一方で、全体としては依然として従来からの課題が払拭されておらず、中長期ビジョンにおいて21世紀の農村において当たり前であってほしいと記されていた「めざそうとする女性の姿」は、残念ながら農業では未だ当たり前になっているとは言えない。検討会では、このことが若い世代の農業・農村離れを引き起こす一因となっていること、現在は我が国の農業・農村が発展を遂げるか衰退するかの瀬戸際にあるが、その最大のポイントは、女性の能力が十分に発揮できる環境づくりができるかどうかであること、そのためには政策的支援が必要であることが指摘された。都市部に比べて農村が敬遠され、他産業と比べて農業が選択されないという状況を改善していく必要がある。

②地域の方針策定への女性の参画

中長期ビジョンの課題１の道筋には、「方針決定への参画の促進」を挙げていた。具体的な方策として、「男女の事実上の平等を促進することを目的として女性の参画を高めるための暫定的な特別措置（アファーマティブアクション）の導入」や各組織で女性の参画に向けた目標を設定することなどが提言された。

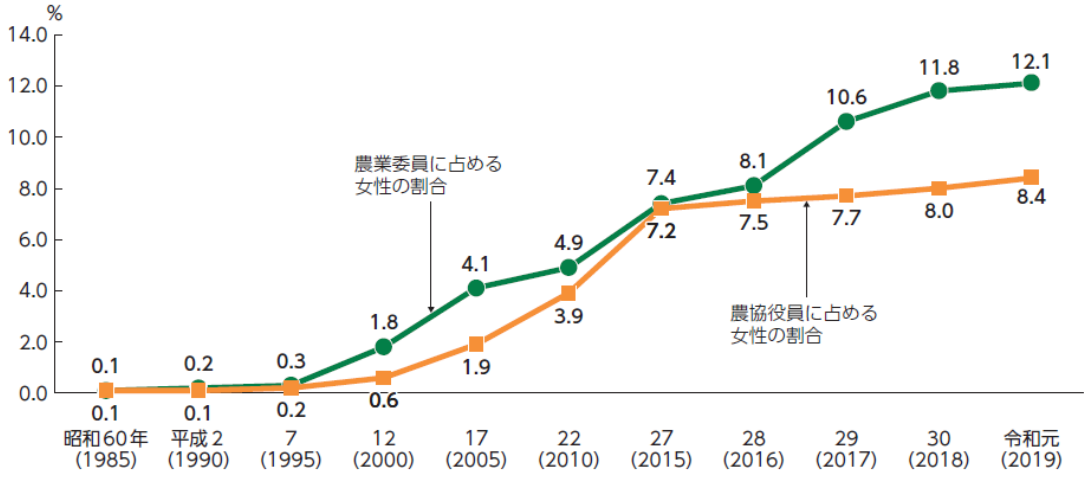
このうち、アファーマティブアクションについては、その導入は未だ実現しておらず、今回の検討会でも同様の提案があった。

第４次男女共同参画基本計画（2015年12月閣議決定）では、地域農業の方針策定への参画の成果目標として、農業委員に占める女性の割合を2020年度に30%に、ＪＡの役員に占める女性の割合を2020年度に15%とすることを目指すことが盛り込まれた。

ここで農業委員とＪＡの役員の女性割合について推移をみると、1990年代は双方とも１%に満たない水準であったが、女性農業者リーダーや関係者の長年の尽力により、2019年には、前者は12.1%へ、後者は8.4%と増加した。男女共同参画基本計画における成果目標の設定のみならず、女性農業委員の全国組織である全国農業委員会女性協議会やＪＡ全国大会決議で目標が設定されて取

り組んでいることや、2016年に改正された農業委員会等に関する法律及び農業協同組合法では、農業委員やＪＡ役員について、年齢や性別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旨の規定が設けられたことが、女性の参画を後押ししていると見られる。

【図表３　農業委員及びＪＡ役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」、「総合農協統計表」を基に作成
注：１）農業委員：各年10月１日時点
２）農協役員：各事業年度末
令和元（2019）年度数値は、全国農業協同組合中央会調べ

しかしながら、目標の達成には至っていない。政府としても、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となることを目標としている中、女性の割合を上げるためのさらなる取組が求められる。女性農業者リーダーや関係者の貢献は特筆に値するが、運動論による取組は限界に達しつつあり、登用促進に積極的に取り組む組織への支援など新たな登用推進のあり方の検討が必要となっている。

③家族経営協定の締結

家族経営協定は、家族経営体において、労働時間、報酬、休日等の就業条件を取り決め、農業経営を家族全員にとって魅力的でやりがいのあるものにする

とともに、構成員の主体的な経営参画につなげようとするものである。

中長期ビジョンの課題２「経済的地位の向上と就業条件・就業環境の整備」では、就業条件の明確化を進めるための方策として、「家族員相互間の家族のルールづくり」が挙げられた。1995年に、農林水産省がこれを「家族経営協定」として普及推進に係る通知（７構改Ｂ第103号「家族経営協定の普及促進による家族経営協定の近代化について」）を発出した。本通知に基づき、国、地方公共団体、農業委員会、ＪＡ等の関係機関が連携して、全国で家族経営協定の締結を推進してきた。

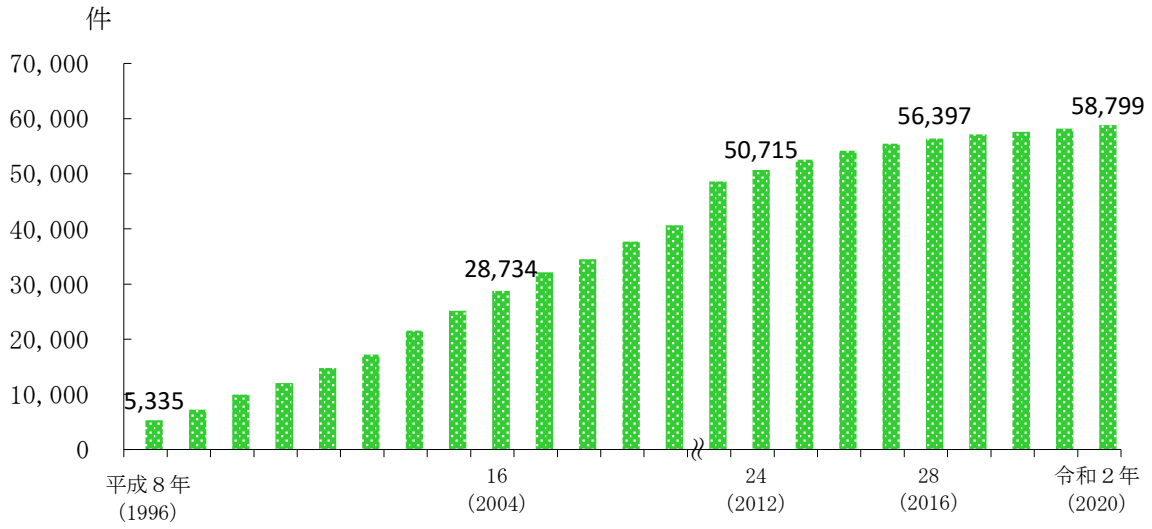
ここで締結数とその推移を見ると、1996年の5,335件から増加を続け、対前年増加数で見ると2004年にピークとなった。

これは、2002年より、家族経営協定の締結を要件に、経営に参画している配偶者、後継者に対する農業者年金保険料の国庫助成が開始されたこと、2003年には家族経営協定の締結を要件に、夫婦等による認定農業者の共同申請が可能となったこととが後押ししていると見られる。検討会でも多くの委員から要因はこの２つであるとの言及があった。

その後、2012年までは対前年増加数が2,000件を超えて推移してきたが、2016年には対前年増加数が1,000件を切り、伸びが鈍化している。これは、新規の締結も減少していることに加え、死亡、離農、廃業、法人化による協定の解消も増えているためである。

2020年には総数では、過去最高の58,799件ではあるものの対前年増加数は約600件に留まった。なお、主業農家数に占める家族経営協定締結件数の割合は、2020年で約25%となっている。

【図表４　家族経営協定の締結の推移】



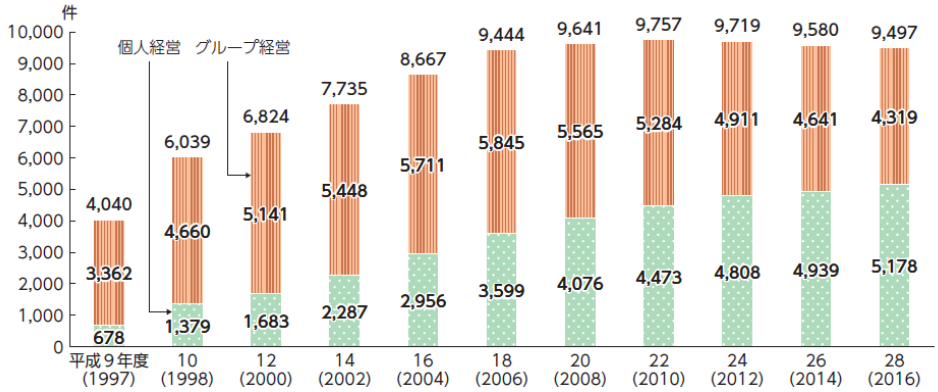
注１．各年とも3月31日現在。
注２．東日本大震災の影響により、平成23年の宮城県及び福島県の一部自治体の締結農家数については、平成22年3月31日現在のデータを引用。

④女性の起業化・ネットワーク形成

中長期ビジョンでは、課題４「能力の向上と多様な能力開発システムの整備」に対する方策として「女性の起業支援」が提言され、農林水産物の加工、高齢者向け給食サービス、地場食材を用いたレストラン等、女性が主体となって起業した経済活動は、個々の生産量や所得の水準は高くなくても、地域社会さらには地域経済の活性化に大きな機能を果たしているとされた。

農村における女性による起業数は、農林水産省による調査が開始された1997年度は4,040件であったが、2016年度には9,497件と２倍以上に増加した。2006年頃まではグループによる起業が増加し続けていたが、以降、グループによる起業は減少し、代わって個人による起業が増加している。グループによる起業の減少は、グループのメンバーの高齢化等により、解散するグループが増加したためと推測される。個人による起業の増加は、個別経営や女性農業者単独で主体性を発揮し、経営発展や地域農業振興に対して貢献していることが推測される。

【図表５　農村女性による起業】



資料：農林水産省「農村女性による起業活動実態調査」を基に作成
注：本調査の対象とする「女性起業」とは、次の１)～３）に定める要件を全て満たすもの
１）女性の収入につながる経済活動（無償ボランティアは除く。）であること
２）農村在住の女性が中心となって行う、地域産物を利用した農林漁業関連の経済活動であること
３）女性が主たる経営を担っている経営形態（個別、グループ）であること

⑤農業女子プロジェクトの発足と拡大

ここまで中長期ビジョンの提言に沿って女性農業者を巡る状況を見てきたが、近年の状況にも触れる。

農林水産省は、2013年11月に、女性農業者の知恵と農業内外の企業の技術を結びつけ、新たな商品やサービスの開発等を進めるとともに、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・経営力の発展を促し、若い女性の職業の選択肢に「農業」を加えることを目標として、「農業女子プロジェクト」を立ち上げた。2020年11月時点で、農業女子プロジェクトのメンバーは831名、農業機械メーカー等37社、教育機関７校が参画している。

プロジェクトでは、女性の視点や感性を取り入れた女性でも使いやすい軽トラック、農業機械、動きやすい作業着などの商品・サービス開発を行ってきた。2016年からは教育機関が参画し、女子生徒や学生を対象とした就農意欲を喚起する活動なども開始し、プロジェクトの幅を広げている。

検討会では、「農業女子プロジェクトメンバーは、個人としての活動が目立ち、地域に根ざしていないケースが多い」との意見もあったが、立上げから８年目に入り、地域的な広がりも出てきている。こうした動きやメンバーの希望も踏まえて、第７期（2019年11月～2020年10月）には、農業女子プロジェクトの活動方針の一つに「地域グループのネットワーク化」を挙げて推進してきて

いる。2020年度には、農業女子プロジェクトの「地域版グループ」（メンバーの半数以上が農業女子メンバーである農業女子プロジェクトの事務局公認のグループ）は７つとなり、それぞれのグループ内で、情報交換や商品開発等の活動を行っている。また、農業女子メンバーが１人以上関わっている地域における女性農業者グループは、全国で約60に上っている。

検討会では、800人を超えた女性農業者のネットワークは、女性農業者経営会議[3]が達し得なかった規模になっており、後に続く女性農業者のモデルとなるリーダーを育成し、女性農業者に関する施策の対象として活用すべきとの意見があった。これは、中長期ビジョンの課題３「女性が住みやすく活動しやすい環境づくり」の方策として挙げられた「女性達の広域的なネットワークの形成」に対応するものと言える。ただし、女性農業委員組織やＪＡ女性組織など、地域の他の既存の女性組織とのネットワーク化が希薄であるとの指摘もあり、今後、各組織の枠を超えたさらなるネットワーク化を推進する必要がある。

（２）今後取り組むべき課題

こうした現状を踏まえて、検討会で特定された今後取り組むべき課題を挙げていく。

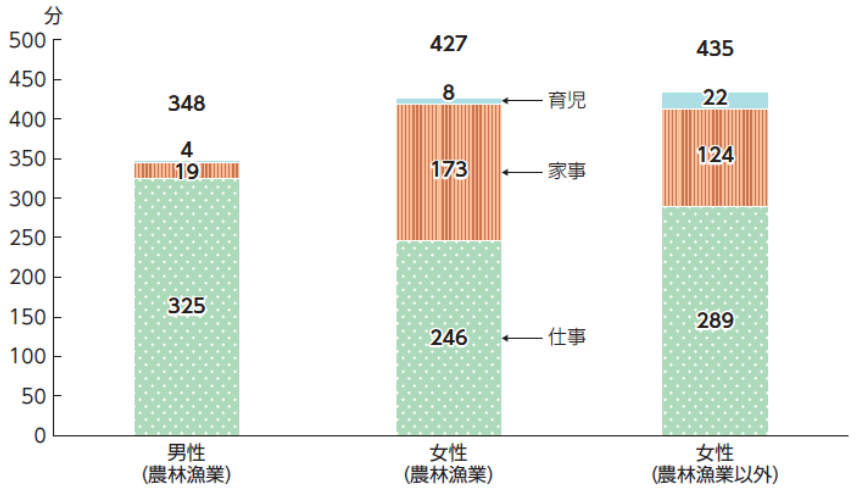
①家事・育児・介護の負担軽減―固定的な役割分担意識の是正

農山漁村における固定的な役割分担意識の是正は、中長期ビジョンの課題１「あらゆる場における意識と行動の変革」で提言されている。これに対して、検討会では、男女間の役割分担・固定観念は依然として根強く残り、それは農業分野に限ったことではないとの意見があった。「第５次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方[4]」では、最新の状況を「固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込みが根強く存在し、女性の居場所と出番を奪っている」と記述している。

[3] 1995年１月に発足した農業経営に主体的に取り組む女性農業経営者の自主的な組織。
[4] 男女共同参画会議（第61回）（2020年11月11日開催）で答申。41ページ。

また、直近のデータを見ても、農林漁業においては、女性の家事・育児負担が依然として男性に比べて重く、また、それ以外の職業に従事する女性よりも、家事時間が多くなっている。男性と女性とで家事・育児をシェアしていくことが必要である。

【図表７　男女別職業別仕事・家事・育児時間の比較】



資料：総務省「平成28年社会生活基本調査」（平成29（2017）年９月公表）を基に農林水産省作成

次に、農村における育児環境にも課題がある。子供の待機児童問題は都市部に比べると深刻ではないとされがちだが、実際には、地域によっては保育所が遠方にしかなかったり、保育士の数が少なく延長保育利用に制限があるなどの問題もある。検討会では、保育・託児サービスが提供されていても子供を預けてまで外に出るべきでないとの周囲や親の意識が利用を妨げているケースが少なくないとの指摘もなされた。

さらに、介護問題でも、農業者が高齢化した場合、本人が介護サービスを受けることを是としないケースがあり、家庭内で介護をせざるを得なくなるため、女性農業者の大きな負担となっているとの指摘もあった。

これらの課題に関しては、社会全体の意識変革を促す取組、特に男性、家族、地域の住民等が、家事、育児や介護は女性の仕事であるという意識を改革し、

時代の変化に応じて行動を変え、女性の活躍に対して理解を広げることが必要である。同時に、女性農業者自身も、引き続き自らの意識を問い直し続けるべきである。これは中長期ビジョン策定時からの引き続きの課題である。

②ワーク・ライフ・バランスの改善

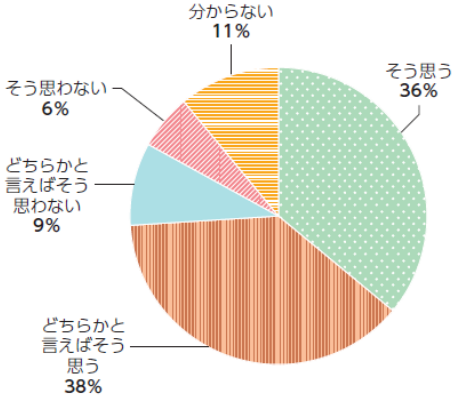
検討会では、中長期ビジョン策定時にはなかった新たな視点として、農業におけるワーク・ライフ・バランスの改善が提言された。ワーク・ライフ・バランスが実現できている社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会[5]」とされている。

農業者が充実して働き、農業を希望する者を増やしていくためには、農業においてもワーク・ライフ・バランスを実現する必要がある。農業では、農繁期と農閑期の働き方の差が大きく、特に家族経営の場合は労働管理がルーズになりがちであり、伝統的な男女・嫁姑の役割分担をめぐる“しきたり”の影響力も大きいという状況下、女性農業者は経営も生活も地域の対応も担うということになり、過重負担に陥りがちである。農業経営、個人の生活、地域との関わりのバランスを取る必要がある。検討会では、この実現に当たっては、1995年から取り組んできた家族経営協定の締結が、家族内の意識改革やワーク・ライフ・バランスの改善にも有効なツールであるという意見が多かった。

現実に、農林水産省が2019年８月に農業者を対象に行ったアンケート調査では、回答者の７割が家族経営協定の締結が、経営やワーク・ライフ・バランスの改善に役立つと考えている。

[5] 内閣府ウェブサイトhttp://wwwa.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html
（2020年10月１日閲覧）

【図表８　家族経営協定の締結が、経営やワーク・ライフ・バランスの改善に役立つと思うか】



資料：農林水産省「2019年度女性活躍推進にかかるアンケート調査」（令和元（2019）年８月調査）
注：全国の農業女子プロジェクトメンバー、４Ｈクラブ、一農ネット会員、農業担い手メルマガ会員、農業委員会（農業委員、農地利用最適化推進委員）、JA女性組織（JA女性会・フレッシュミズ組織等）、全国生活研究グループ及び全国指導農業士連絡協議会を対象に行ったアンケート調査（有効回答者数1,568人）

しかし、先に２（１）③家族経営協定の締結で見たとおり、直近５年間では締結数の対前年の増加数は1,000件を切り、低迷している。

こうした状況を背景に、検討会では、家族経営協定のモデル例が、1995年に通知で出されたまま改訂されておらず時代に即した内容になっていないのではないか、一部の若い世代にとって生活部分に係る協定を取り決めることに抵抗があるのではないかという点について議論を行った。

検討会としての結論は概ね以下のとおりである。

（令和の時代に即した見直し）

1995年の通知では、ガット・ウルグアイ・ラウンド合意等グローバル化が進展する中、農業や地域に人材を呼びこみ農業を発展させていく上で、女性の農業経営の参画や地域農業に関する方策決定への参画が重要とし、そのために家庭内での家事・育児・介護等の役割分担や報酬・休日等の設定など、主に女性の地位向上に主眼が置かれていた。しかし、今の時代状況に鑑みると、家族経営協定は、法人経営における就業規則同様の役割を担い、家族経営体の働き方改善、働きやすさへの環境整備につながるとともに、経営改善・経営発展にもきわめて有効なものである。

こうした変化も踏まえ、令和の時代に家族経営協定の新たな推進を図るべき

である。その基本方向としては、家庭内での女性の地位向上という視点以上に、農業経営、すなわち、働き方改革やワーク・ライフ・バランスに重点を置き、経営発展や経営戦略の確立に資する内容を中心に、女性のみならず後継者も含めた家族それぞれの位置づけを明確化することが適切と考える。

また、現行の通知では、締結者数に応じたモデルが提示されているが、現場では、モデルがあるがために、内容をよく検討せずひな形に必要事項を記入し押印するだけで締結とするケースが多々見られ、協定の形骸化を招いているとの声があった。本来、家族経営協定は、協定内容について家族で話し合うプロセスこそが意識改革につながる重要な要素である。そのためにも、モデル数は絞り、家族の話合いを推進するプロセスの重要性を明記すべきである。

（名称の変更について）

農業者年金保険料の国庫助成や認定農業者の共同申請のための協定締結が目的化し、協定の中身が形骸化しているケースも見られることから、名称変更を含めて検討する必要があるという意見があった一方、これまで現場で馴染んでいた名称であり、名称は変えずに中身を見直し、どこが主体になって推進していくかを特定した上で推進すべきであるとの意見があった。

（話合いのプロセスの重要性）

前述のように、モデル例の普及ではなく話合いのプロセスこそが重要である。締結後も、ライフステージにより家族内の事情は変化することを考え、自動的に更新するのではなく、決まった時期に必ず話合いをするような仕組みづくりが必要である。

また、当事者による自主的、主体的な締結を促すため、モデル例を詳細に示すことはせず、協定書の骨格のみを示して、他は空欄にし、家族内の話合いに基づき埋めていけるようなものにすることが求められる。

（女性の妊娠・出産等への配慮）

女性の妊娠・出産等への配慮を盛り込むことが必要である。通知に、産前産後休暇、育児休業、育児短時間勤務、子の看護休暇等の取得を推奨することを

明記し、農業と子育てを両立しやすい環境づくりを後押しすることが求められる。

（推進方法）

推進方法は現場の運動論が中心となるが、これまで運動を牽引してきた農業普及指導センターの普及員数が少なくなり、推進のための人的リソースが不足している中、運動論のみでは限界がある。

短期的には、農林水産省が事務局機能を果たす農業女子プロジェクトのネットワークを活用し、直接メンバーに対して、締結に向けて働きかけるべきである。また、女性農業者のみならず、経営面でのメリットに対する経営者の認識を広げるためにも、経営関連の研修や認定農業者、指導農業士等の会合など、農業経営主が集まる場で、改めて家族経営協定の意味をＰＲする必要がある。

ただし、従来の運動論だけでは限界があり、中長期的には、市町村段階の担当者、農業会議の担当者、普及推進する農業委員が家族経営協定の必要性を学ぶ機会を設け、アドバイザー的な人材の配置等を行うための関連する予算や制度的措置を検討することも重要であり、補助事業に関して家族経営協定の締結者の採択を優先すること、後継者の配偶者も農業者年金保険料助成対象に加えることや、協定がより実効性を持つようにするために登録制を導入すること等について検討すべきとの提案が検討委員から出された。

③地域をリードする女性農業者の育成・地域農業の方針策定への女性の参画

農業・農村には、女性は農業経営に口出しせず、家庭外に出る必要もないという古い意識が依然として残る地域も多く、この状況下では女性リーダーは育たない。

農村における意識を改善し、女性が働きたいと思うような農業、女性が活躍できるような農村をつくっていくためには、地域農業の様々な方針決定に女性の意見を反映できるようにしていく必要がある。

そのためには、まず、家庭内や地域で信用されるよう農業技術や経営力をつ

け、公の場でも意見を表明できるコミュニケーション力を身に付ける、即ち地域をリードする女性農業者の育成が必要となる。

しかしながら、検討会では、現実には、女性農業者は家事・育児と目の前の農作業をこなすのに精一杯であったり、また、結婚を機に地縁・血縁のない地域に移り住み、地元コミュニティで交流する機会や、地域のリーダーとされる女性の農業委員やＪＡ役員と知り合う機会もなく孤立している女性たちもいるとの指摘があった。

現在、徐々にではあるが、女性の農業委員や女性のＪＡ役員など、地域農業をリードする存在になっている女性も増えている。こうした女性たちからバトンを受け継ぐ次世代のリーダーをどのように発掘し、次世代リーダーとして位置づけ育成し、ネットワークを広げるかが課題である。このため、現世代の女性リーダーや、女性の活躍を支援する行政機関などが、若い女性農業者が自身の努力のみによりリーダーになるのを見守るだけではなく、女性農業者のネットワークを作りながら、次世代のリーダーを見つけ、育てていくという一歩踏み込んだ対策が必要である。つまり、「見つけて、位置づけて、つなげる」ことが今後の課題である。

３　課題の解決に向けて

女性農業者のさらなる活躍を持続的に推進し、すそ野を広げるためには、あらゆる関係者が、次世代のリーダーとなり得る女性農業者を「見つけて」、次世代の女性リーダーとして「位置づけて」育み、そしてネットワークを「つなげる」とともに、女性農業者自らが情報収集し、学び合い、社会全体で根本的な解決を図る必要がある。

本章では、以上に掲げた課題に対し、農林水産省、都道府県、市町村、農業委員会、ＪＡ等の関係者が直ちに取り組むべき対策について提言する。

（１）農村における意識改革

①女性農業者への研修・会合等の情報の周知（農林水産省、都道府県、市町村、農業委員会、ＪＡ）

行政や農業関連組織が主催する農業経営のスキルアップの研修や会合の情報は、経営主のみにしか届かないことが多く、妻である女性には情報が届きにくい状況にある。主催者が研修や会合の開催案内を経営主だけでなく女性にも直接文書で発出することにより、家族の理解が得られ、研修や会合に女性が出やすくなるとの指摘が、検討会で複数の委員からあった。

夫婦、親子で経営している場合は、主催者が夫婦や親子宛に連名で、或いは夫と妻、親と子それぞれ別個に文書を発出し、女性農業者にも直接情報が届くようにし、夫婦や親子で参加する環境づくりに配慮すべきである。夫婦で同じ研修に出てしまうと、農作業が進まないという声もあるが、一緒に知識を深めるだけでなく、お互いの物の見方や技術の違いを改めて理解し合うなど農業経営の発展に向けた新たな気付きを与えてくれることも多く、主催者側が積極的に夫婦での参加を促進することは、非常に重要である。

この点に関しては、農林水産省、都道府県、市町村、農業委員会、ＪＡ、全国農業会議所等が足並みを揃え、研修参加者に対して働きかけていく必要がある。現場では、市町村の個人情報保護条例により名簿の作成や共有が困難との声もあ

るが、事前に了解を得るなどの手立てを講じて解決を目指すべきである。

②女性農業者向けの研修、会合、会議等への託児サービスの提供（農林水産省、都道府県、市町村、農業委員会、ＪＡ）

農村では、子供を預けてまで研修、会合、会議等に出なくても良いのではないかという風潮が一部にある中、女性農業者向けの研修、会合、地域農業の方針策定に係る会議等に託児サービスが提供され、さらにその利用を主催者から女性だけでなくその家族にも積極的に呼びかけると、子育て世代の女性農業者が外に出て活動しやすくなる。農業委員や市区町村の審議委員等、地域農業の方針策定に関わる役職に就く際の託児の必要性については、触れられることが希であるが、小さな子供がいることが女性の登用の阻害要因とならないよう、取り除ける障害は可能な限り取り除いて活躍できる土壌づくりが必要である。

都道府県、市町村等によっては、既に託児付の研修や会合を実践しているところもあり、この動きが一層進展するよう、地元の託児施設の活用も組み合わせつつ、研修実施主体が取り組むことが求められる。

また、介護については、高齢化社会の進行とともに、サービスが充実してきている状況にある。ただし、子供とは違い、研修や会合の場に連れて行くことが難しいことに加え、デイサービスやショートステイなどは１か月以上前に予約しておく必要があることが多い。こうしたことから、研修や会合の主催者は、１か月以上前に開催通知を出すことを徹底して、円滑にサービスを利用できるように支援すべきである。

③対面とオンライン双方向での研修や情報交換の推進（農林水産省、都道府県、市町村、農業委員会、ＪＡ）

新しい生活様式の中で、社会全体でテレワーク勤務や会議のオンライン化が進み、農村でもオンライン会議が浸透しつつある。このタイミングを捉え、関係機関は、女性農業者が自宅で学習や参加ができるよう、オンライン化を進めて行く

ことが必要である。

同時に、女性が外に出て行う対面の研修や情報交換も新たな人脈づくりのために重要であり、引き続き双方向で推し進めるべきである。これまでの研修や情報交換は、対面での実施が大半を占めていた。子育てや介護中の女性が頻繁に遠方まで出掛けることは今以上に容易ではなかったが、そうしたハードルを乗り越え、女性たちは懸命に運動し、外に出て活動してきた。その結果が、家庭内の固定的な役割分担意識の改革に繋がってきたことは強調してもし過ぎることはない。単に在宅でできるオンラインやSNSを推進するだけでは、女性が外に出ることに対してブレーキをかけかねないことに配慮すべきである。

なお、女性農業者が夫の家族と同居している場合、オンライン研修であっても家族の理解が得られなければ参加が難しい可能性もあること、中山間部ではインターネット環境が整備されていない地域もあり、オンラインが全てを解決するわけではないことにも留意すべきである。

④家族経営協定の推進（農林水産省、都道府県、市町村、農業委員会、ＪＡ）

先に見たとおり、本検討会では、家族経営協定のあり方について議論を行った。

家族経営協定は、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの観点、さらに、経営面でも、経営理念や目的、目標等の設定と家族内での共有化、農業経営と家庭運営の適切な分協業の確立と協働の意欲の醸成、家族内でのコミュニケーションの円滑化、中長期の経営計画・生活設計との結びつけなどの観点から、経営発展に有効なツールである。その観点から、女性の家族経営内での位置づけや、家庭内での役割分担について考えることが重要である。こうした点を効果的に発信すべく、農林水産省が関係機関と協調して、新たな通達を発出する必要がある。

その際、妊娠、出産、育児、介護に係る配慮を含め、ライフステージに応じた協定内容見直しの実施を通達本体や協定のモデルにも盛り込むべきである。

また、若い世代が締結を躊躇する要因の一つと考えられる生活に係る規定に関しては、協定に盛り込むかどうかは締結する主体の自由であり、それぞれの話し

合いで決めるものであることを通達に記載すべきである。

推進の方法についても工夫する必要がある。若いうちから働き方改革や経営発展が重要との意識づけを行うために、農業高校や農業大学校で家族経営協定の講義を行うことや、経営承継を踏まえた経営者向けの研修、認定農業者会、指導農業士会、さらには農業女子プロジェクトに対して、家族経営協定の意義・内容の周知と締結の働きかけを取組の主体を可能な限り明確化して実施していくべきである。

（２）女性農業者の学び合い・女性グループ活動の活性化

①女性農業者の相談窓口の周知や整備（農林水産省、都道府県、市町村、全国農業会議所、都道府県農業会議）

先に見たとおり、家庭外に出る機会がなく、農業技術・経営スキルの向上や地域の女性ネットワークのアクセスなどに関して、どこに相談したら良いのか分からず孤立している女性や、行政に問い合わせても適切な窓口がなく、たらい回しされて埋もれているケースもある。こうしたケースを改善し、女性農業者を「見つける」ために、地域単位で女性農業者向けの一元化相談窓口を設置することを提案する。

こうした体制づくりは全ての地方自治体が必要な人的リソースを持っているわけではなく、それぞれの地域の実情に応じて可能な範囲で体制を整えることが大切である。例えば、公益財団法人　やまがた農業支援センター[6]などでは、農業女子を目指したい、新しい農業分野に挑戦したい、女性農業者と仲間づくりがしたいなど、農業及び暮らしに係る相談を女性相談員が受け付けている。

農林水産省が、地方公共団体等に対して、地域で女性農業者向けの一元化窓口を作っているケースを周知しつつ、女性農業者が気軽に相談できる窓口設置や相談体制の仕組づくりを働きかけ、窓口を作れないところでも、新規就農、家族経

[6] https://www.yamagata-nogyo-sc.or.jp（2020年10月19日閲覧）

営協定、経営相談などの案件ごとに整理して女性農業者に担当部署を周知できる仕組みを作るように働きかけていくべきである。

こうした相談窓口の設置を通じて、地方自治体等は、女性農業者がどこにいるのかを把握し、個人情報の保護に留意しつつ、農業委員会、ＪＡ等と情報共有すれば、「見つけて、位置づける」ことも可能となる。

②地域の女性農業者グループ活動の活性化（農林水産省、都道府県、市町村、ＪＡ）

これまで農村を支えてきた女性農業者は、生活研究グループなどのグループを作り、知見や経験を共有し合って問題や悩みの解決に取り組んできた。現代においても、こうした学びのグループを作ることや、グループ同士のネットワークを繋げることは重要である。

地方自治体等が活動を支援している女性農業者グループも見られる一方で、地方自治体等に認識されていないグループも一定程度存在していることが予想され、まず、これらのグループを地方自治体等が積極的に「見つける」ことが求められる。

次に、グループの中には、後継者を見つけられない、世代交代が進まないなどの問題や、メンバー間の価値観が異なるため、活動が活発化しない等の課題を抱えているところもある。こうしたグループには組織力向上のための支援が必要である。

また、女性の農業委員組織、ＪＡ女性組織、農業女子プロジェクト等の女性農業者の組織を繋ぐ横断的なネットワークづくり（「つなげる」）も進めるべきであり、農林水産省がプラットフォームの主体として責任を持ちながら、全国農業会議所、全国農業協同組合中央会等と連携強化を図りつつ取り組むべきである。

③子育て・介護支援に係る情報発信（農林水産省等関係府省、都道府県、市町村、ＪＡ、生活協同組合）

子育ては夫婦が協力しながら、介護は家族で協力しながら行う必要があるが、現状では、家庭内の自助努力だけでは限界もある。「子育ての社会化」とも言われる中、行政においては総合的な子ども・子育て支援が推進されており、高齢者への対応でも、2000年度から国の制度として介護保険が導入されている。こうしたサービスを周囲に気兼ねなく活用できるための環境整備や情報発信を進めるべきである。

共働き家庭では、夫婦のどちらかが仕事を調整して対応し、それでも都合がつかなければ外部に委託するのが一般的と考えられる。農村では、都市と比べて祖父母との同居が多いものの、仕事の性質上、家業として家庭内で働いていることが多いため、逆に祖父母に頼ることを遠慮してしまい、研修や会合を欠席する母親が多いと予想される。特に、都市部では行政のみならず民間サービスも充実しており選択肢が豊富であるのに対し、農村部では民間サービスは極めて限定されることから、行政の子ども家庭支援センターや社会福祉協議会が実施する有償ボランティア等の情報を一元化することなどが必要である。

併せて、ＪＡや生活協同組合などの協同組合でも子育てや介護への支援の仕組みを整えているところがある。こうした地域内の協同組織の活用や協同組合間連携の可能性を探ることも選択肢のひとつである。

2018年４月に発足した一般社団法人　日本協同組合連携機構では、地域の様々な困りごとの解決を目的にした協同組合間や関係組織との連携の推進を行っており[7]、子育てや高齢者支援に係る連携事例が今後増えていくことが期待される。

④女性農業者自らの学び（農林水産省、都道府県、市町村、ＪＡ、女性農業者など）

支援する側が女性農業者の研修機会へのアクセス改善を行うと共に、女性農業者自身も自らアンテナを高くして情報収集し、学び、声を上げていく必要がある。こうした自らの学びの重要性を農林水産省、都道府県、市町村などが女性農業者

[7] https://www.japan.coop/cooperation/case/type04.php（2020年10月１日閲覧）

へ情報を発信して働きかけることが有効である。また、農林水産省は、農業女子プロジェクトや補助事業として行う女性リーダー研修の場などを通じて女性農業者の育成に務め、同時に、農業委員会、ＪＡからも同様に女性農業者に情報が届くよう、農業委員会やＪＡに対して働きかける必要がある。

（３）地域をリードする女性農業者育成・地域農業の方針策定への女性の参画

①女性リーダーの育成と現世代から次世代へのバトンタッチの円滑化（農林水産省、都道府県、市町村、農業委員会、ＪＡ、女性の農業委員、女性のＪＡ役員、女性農業者等）

現在も各地で女性リーダー育成のための研修、セミナーが行われているが、これは、次世代の女性たちに向けても各関係主体が引き続き取り組む必要がある。その際、「女性農業者リーダー」育成とすると、抵抗感を感じ躊躇する女性もいるとの指摘もあるため、意欲のある女性農業者が幅広く研修を受けられるよう、「女性農業者のための…」など、入口のハードルを下げる細かな配慮が必要である。

現世代のリーダーが、次世代リーダーを「見つける」に当たっては、先に述べたとおり、全国農業委員会女性協議会、ＪＡ女性組織や農業女子プロジェクトが一体となって横断的交流を推し進めることが求められる。

②女性の登用促進（内閣府、農林水産省、都道府県、市町村、農業委員会、ＪＡ）

第４次男女共同参画基本計画で、指導的地位とされて成果目標が設定されているのは、農業委員に占める女性の割合（2020年度迄に30%）及びＪＡ役員に占める女性の割合（2020年度迄に15%）である。政府は、第５次男女共同参画基本計画においても、引き続き目標として設定し、達成に向け積極的に推進していかなければならない。農業委員会やＪＡも、「目標の2020年代のできるだけ早い時期」に達成すべく、継続して目標を掲げるべきである。

また、都道府県、市町村も、具体的な目標設定や女性の参画促進に取り組むべきである。

③女性登用と組織の収益向上に係る客観的調査の実施（農林水産省、研究者）

女性登用は女性のためのものだけではなく、農業・農村にとってプラスの効果をもたらすことへの社会的認識が、未だに希薄である。とくに経営主である男性側の意識改革を行うためには、女性登用が多い組織のほうが経営向上を実現していること、また、地域での活動が活発化していることなどの客観的データや優良事例を示す必要があり、農林水産省が研究者の協力を得ながら示すべきである。

④地域における話合いへの女性の参画促進（市町村、農業委員会）

2020年３月に閣議決定された「食料・農業・農村基本計画」では、人・農地プランの実質化の推進に際し、「地域における話し合いへの女性農業者の参画を促進する[4]」としている。これを具体化する方法として、市町村や農業委員会が、現場で話し合いへの女性参画目標（例えば３割など）を設定したり、夫婦での参加を呼びかけ、参加しやすい環境作りに努める必要がある。

（４）女性農業者に係るプラットフォーム機能の強化（農林水産省、都道府県、市町村、全国農業協同組合中央会、全国農業会議所）

農林水産省では、女性農業者施策を担う部署として、1990年に婦人・生活課が設置された。現在では、2015年に設置された就農・女性課女性活躍推進室が、女性農業者施策を担当している。同室が女性農業者に係る様々な取組の中心的なプラットフォームとして、他省庁、都道府県、市町村、ＪＡ、農業委員会、そして全国農業会議所等との連携の強化を図るべきである。そのためには、本報告書を全国の関係機関に通知するとともに、農林水産省が、女性農業者にとって身近な普及センター、市町村、ＪＡ、農業委員会等を集めた会合において、周知や対策実施の働きかけを行うことが必要である。

そして、今回取りまとめられた報告書の内容を具現化し、総括的に推進するとともに、10年を目安として定期的なレビューを行っていくことを期待したい。

４　中長期的検討事項

前章の「課題の解決に向けて」では、農林水産省、都道府県、市町村、農業委員会、ＪＡ等の関係者が直ちに、即ち短期的に取り組むべき事項について提言した。この他に、中長期を見据えて取り組むことが期待される課題は以下のとおりである。

（１）ポジティブ・アクション[8]（クオータ制）の導入検討

諸外国では、女性の登用を促進するために、時限を区切って暫定的に性別ごとに一定の人数や比率を割り当てるクオータ制を取っているところもある。農業分野について指導的地位を占める女性を増やすために、クオータ制を導入することも一案である。検討会では、農業委員及びＪＡの役員への女性の登用促進のインセンティブとしては、今日における登用水準などの状況からするときわめて有効な方法であり、長年にわたる女性農業者リーダーの尽力を強力に後押しするとの意見が出された。

また、時間的な制約もあり深い議論には至らなかったが、2016年４月に改正された農業委員会等に関する法律及び農業協同組合法で設けられた農業委員やＪＡ役員について、年齢や性別に偏りが生じないように配慮しなければならない旨の規定について、女性の農業委員やＪＡ役員がさらに増えるよう、規定方法を検討することについても提案があった。

[8] ポジティブ・アクションとは、「社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置」。内閣府男女共同参画局「ポジティブ・アクション研究会報告書」（2005年10月、３ページ）によれば、米国、カナダなどで用いられているアファーマティブ・アクションと本質的な差はないとされている。

（２）家族経営協定の推進に向けた取組

農業委員会では、農業者年金の加入促進と家族経営協定の締結推進をセットにして取り組んできた。前述（３　課題の解決に向けて（１）④家族経営協定の推進）のように、本検討会では、運動論のみに頼らず、過去にも提言されてきた後継者の配偶者の農業者年金保険料助成について再検討すべきこと、さらに、家族経営協定の円滑な経営継承への活用、現在は都道府県の普及センター等の把握に留まっている家族経営協定の登録制度を創設すること、新たな経営形態として家族経営協定に基づく日本型パートナーシップ経営[9]の枠組みを検討することも必要ではないかとの提案もあった。

締結内容に関する家族間の話合いの重要性は、新たな通知で盛り込むとしても、前述のように、締結までのプロセスを重視できる仕組づくりを別途検討する必要があり、農林水産省が全国農業会議所などと協力して進めるべきである。

[9]アメリカでは、家族による共同経営でありながら、納税や補助金受給の対象は家族構成員それぞれ個人単位とする「パートナーシップ型経営」が認知されている。フランスでも、家族・親族などで組織するGAEC（共同経営農業集団）が、法人格を有するにもかかわらず、課税・補助金受給は構成員の個人単位とする経営形態を認められている。これら欧米の事例を踏まえ、日本型パートナーシップ経営のあり方に関する議論が、学術的には20年以上前から行われてきた。

むすび

近年、「田園回帰」や「２地域居住」など、農業農村への関心や農村への移住の動きが2000年以降広がりつつある。さらに、SDGsの観点からも、「環境未来都市」として持続可能な農村の価値を再評価する動きがある。新型コロナ感染症拡大の影響で、その動きが加速している傾向が見られ、地方自治体でも、関係人口や移住促進に力を入れ始めている。しかし、地域に魅力がなければ、この傾向も一過性で終わりかねず、新たな人材を呼びこむためにも、農村の価値や魅力の創出が欠かせない。

その農業・農村の魅力の創出のためにも、生活者や消費者の視点を兼ね備えた女性の知恵やアイディアは大きな力になる。農業経営の視点だけでなく、女性がその能力を最大限発揮して、自己実現できるよう、そして、女性たち自身が農業や農村の価値や魅力を実感し発信できるように、そのための障害を取り除き、女性の取組を後押しする環境整備が必要である。

女性が活躍できる風通しのいい農業・農村になれば、女性だけでなく若者やヨソ者も含め、多様な人々の活躍の可能性も、さらに広がっていくに違いない。

中長期ビジョン策定から約30年を経て、まだ十分とは言えないまでも、活躍する女性農業者は少しずつ着実に増えてきている。この歩みを止めてはいけない。

今後は、女性農業者の地位向上という視点だけでなく、地域農業の活性化、農業経営向上の活性化という目標に向けて、その中で女性農業者の果たす役割の重要性を発信し、女性農業者がその能力を発揮できる環境整備に関係者が一致団結して取り組んで行くことを提言する。そして、近い将来、現在以上に農業が女性、特に若い女性に選ばれる職業、愛される職業になることを願ってやまない。

最後に、本報告書を男性もしっかりと受け止め、行動を変化させることを期待する。

参考資料

・「2001年に向けて　新しい農山漁村の女性」
（農山漁村の女性に関する中長期ビジョン懇談会報告書）で提言された
課題と推進方策について

・女性の農業における活躍推進に向けた検討会　開催要領

・検討会の議論の経緯

（参考１）

「2001年に向けて　新しい農山漁村の女性」
（農山漁村の女性に関する中長期ビジョン懇談会報告書）で提言された
課題と推進方策について

課題１「あらゆる場における意識と行動の変革」

- 女性が「個人」としての主体性を確保すること
- 固定的な役割分担意識を是正すること
- 「生産の担い手」として社会的に認められること
- 地域社会活動の重要な担い手として認められること
- 方針決定の場への参画の促進
- 多様な手段による社会的な気運の醸成・高揚
- 生産・生活における女性の実態の的確な把握

課題２「経済的地位の向上と就業条件・就業環境の整備」

- 働きに応じた適正な報酬の確保と資産の形成
- 老後の経済的保障
- 快適に働くための条件整備

課題３「女性が住みやすく活動しやすい環境づくり」

- 主体的な活動を支援する労力補完システムの形成
- 住みやすく快適な生活環境の整備
- 女性達の広域的な交流ネットワークの形成

課題４「能力の向上と多様な能力開発システムの整備」

- 職業能力の向上
- 生活の質を高めるための能力の向上
- 能力向上システムの整備
- 能力の認定
- 女性の起業への支援

課題５「『ビジョン』を受け止め実行できる体制の整備」

- 行政：他省庁との連携、地方自治体との密な連絡
- 民間団体：団体相互の連携
- 女性相互の連携及び地域リーダー：地域リーダーが理解者となる

（参考２）

女性の農業における活躍推進に向けた検討会
開催要領

１　趣旨

農村地域の女性人口は近年減少傾向にある。特に子育て世代の減少が顕著であり、男性より女性の減少が大きく、このままでは農村人口が更に減少してしまう可能性がある。

農村地域や農業に人材を呼び込み、地域や農業を発展させていく上で、女性の農業経営への参画と地域農業に関する方針策定への参画の推進が重要である。しかし、経営参画や地域農業の方針決定への参画に必要なスキルの向上、活動時間の確保について、女性の場合は、周囲の理解が得られず、スキルアップや様々な地域の集まりの機会へのアクセスがしにくいという特有の課題がある。

こうした課題を解決するため、農村における意識改革や女性が体系的に農業経営、組織マネジメント等を学ぶことができる環境づくりを支援し、地域をリードする女性農業者を育成していく必要があることから、女性の農業における活躍推進に向けた検討会（以下「検討会」という。）を開催し、幅広い視点から具体的な方策を検討する。

２　構成

（１）農業経営、ワークライフバランス、男女共同参画、労務管理等に知見を有する有識者、女性農業者等により構成する。検討会構成員は別紙のとおり。

（２）検討会は、必要に応じて関係者の出席を求め、意見等の聴取を行うことができる。

３　検討内容

（１） 女性が働きやすく暮らしやすい農業・農村の環境整備について

（２） 地域農業の方針策定への女性の参画及び地域をリードする女性農業者育成について

（３）その他女性活躍推進を図るために必要な措置について

４　運営

（１）検討会に座長及び座長代理を置く。

（２）座長は構成員の互選によって定め、座長代理は検討会の承認を得て構成員の中から座長が指名することができる。

（３）座長は検討会の議事運営にあたる。

（４）座長代理は、座長を補佐するとともに、座長が不在の場合は、その職務を代理する。

５　事務局

検討会の事務局は農林水産省経営局就農・女性課女性活躍推進室に置く。

６　雑則

（１）検討会は非公開とする。事務局は、検討会構成員の承認を受けて開催後議事概要を公表するものとする。

（２）構成員の検討会出席に要する旅費・謝金等の経費は農林水産省において負担する。

（３）以上に掲げるもののほか、検討会の運営に関し必要な事項は別途定める。

（別紙）

検討会構成員

	青木　美紗	奈良女子大学研究院生活環境科学系講師
	生部　誠治	全国農業協同組合中央会営農・くらし支援部部長
	笠田　幸美	ＪＡ全国女性組織協議会理事
	笠原　尚美	全国農業委員会女性協議会　副会長
座長代理	川手　督也	日本大学生物資源科学部教授
	五條　満義	東京農業大学国際食料情報学部准教授
	小宮　寛美	小宮梨園（千葉県市川市）
座長	榊田　みどり	農業ジャーナリスト・明治大学客員教授
	鈴木　泰子	社会保険労務士法人リライアンス　代表社員
	徳永　順子	福岡県みやま市農業委員会　会長
	橋本　　梢	橋本園芸（埼玉県深谷市）
	山村　勝廣	全国農業会議所農地・組織対策部部長

（敬称略、五十音順）

（参考３）

検討経過

第１回（令和２年７月29日）：検討会開催の趣旨及び今後の進め方並びに農業における女性の活躍推進について議論

第２回（令和２年８月25日）：第１回検討会で委員から出された意見の論点整理について議論

第３回（令和２年10月14日）：家族経営協定に係る論点並びに報告書骨子（案）について議論