

農業女子が伝えたいこと

《農業女子の活躍応援し隊 アンケートの声》

3月30日(水)
日直 えびな



目 次

1	はじめに	2
2	事前アンケート集計結果	3
3	事前アンケートに基づく女性農業者の意見集約	3
3-1	地域の団体や組織の役員等を担う上でのやりがいと課題	3
3-2	女性農業者が地域で活躍するための課題	5
3-3	地域活動等へ女性が参画するための要件	6
3-4	女性農業者の意見を反映させるために必要なこと	7
3-5	地域で活躍するために、国や地域に求めること	8
4	おわりに	11

1 はじめに

第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定。以下「第5次計画」という。）において、①農業委員に占める女性の割合を早期に20%、2025年度までに30%、②JAの役員に占める女性の割合を早期に10%、2025年度までに15%を目指す成果目標が定められました。

また、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」（令和3年6月16日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定。以下「重点方針」という。）において、第5次計画で決定した成果目標の達成に向けて、政府全体として今後重点的に取り組むべき事項が定められ、都道府県、市町村及び農業委員会には、成果目標の達成に向けた取組について周知されているところです。

農林水産省では、令和3年9月から第5次計画及び重点方針等に沿って、都道府県、市町村、農業委員会及びJAに対する成果目標の達成に向けた周知と、取組状況の把握を行うとともに、女性農業者が地域で活躍し、経営等への参画を推進するための政策や支援を行っております。

北海道農政事務所においても、北海道庁及び北海道内ほぼ全ての市町村、農業委員会、JAへの周知を行い、組織における委員や役員等の女性割合についての実態把握に努めたところです。

しかし、北海道内のこれら組織における女性の割合は、全国に比べ低水準で推移しており、今後更に、北海道、北海道農業会議、JAグループ北海道、市町村等関係機関が連携して、成果目標の達成に取り組んでいく必要があります。

こうした状況に加えて、農林水産業の発展、地域経済の活性化のためには、女性が働きやすく、暮らしやすい農山漁村とすることが求められています。

そのためには、女性農業者が地域において広く活躍できる環境づくりを推進し、政策面や経営面での方針作成等に参画するなど、女性農業者の声を反映させることも重要となっています。

北海道農政事務所では、これらの政策的取組の周知と、地域における女性農業者の活躍に向けた取組を推進することを目的としたセミナーを開催するとともに、女性農業者等へのアンケートを実施し、いただいた回答を本レポートに取りまとめることといたしました。

本レポートでは、特に、女性農業者を取り巻く環境、地域活動でのやりがい、地域活動へ参加するための課題、地域や国に求める事項などについて取りまとめているので、関係者の皆様にお目通しいただき、今後の成果目標の達成に向けて活用いただきたいと考えております。

令和4年3月30日

農林水産省北海道農政事務所
「農業女子の活躍応援し隊」企画チーム

2 事前アンケート集計結果（有効回答数200件）

○あなたは、地域の何らかの活動に参加していますか。

（例：地域の団体や組織、女性部、町内会、PTA、サークル、地域の団体や組織等）

- ・ はい : 183名（92%）
- ・ いいえ : 15名（8%）

○あなたや、あなたの周りの女性農業者の意見は、地域活動に反映されていると思いますか。

- ・ 思う : 120名（65%）
- ・ 思わない : 65名（35%）

○あなたは、農業政策や地域の農業方針等に関心はありますか。

- ・ 関心がある : 143名（74%）
- ・ 関心がない : 51名（26%）

○あなたは、地域の団体や組織の役員等に関心はありますか。

- ・ 関心はあるが役員ではない : 46名（32%）
- ・ 役員には感心がない : 40名（28%）
- ・ 現在、役員に就いている : 57名（40%）

○農林水産省では、団体や組織の役員等の女性割合を増やすことを推進していますが、ご存じでしたか。

- ・ 知っていた : 105名（54%）
- ・ 知らなかった : 91名（46%）

3 事前アンケートに基づく女性農業者の意見集約

3-1 地域の団体や組織の役員等を担う上でのやりがいと課題

(1) やりがい

① 地域貢献

- ・ 地域の団体や組織の役員等を担う中で、人と関わり交流しながら学び、地域の役に立つことに大きなやりがいを感じている。
- ・ 役員の仕事を通して地域の人々との繋がりや、環境の保全等に関わることは、地域が抱える課題の発見とその本質を知ることに関わっており、こうした本質を知った上で意見交換を行い、目標を設定し、方針決定の場において、実際に部員と共に行動し成し遂げることにより、楽しさと達成感を覚えている。
- ・ 大変なこともあるが、企画したイベント等によって、参加者や地域の人々に学びや楽しさを提供し、笑顔を見ることができたり、「楽しかった」「良かった」という感想をいただき、地域の人々に喜んでもらえること、明るい町づくりと地元の認知度向上に貢献できることに喜びを感じている。

② 成長の実感

- ・ 問題点の把握とその解決のため、企画、提案、プレゼンの機会があり、仲間と共に協力し合いながら実践することは、自己の成長を感じる機会となる。共に知識と実行力をブラッシュアップすることは面白い。
- ・ 企画立案のために、人から情報を収集することで、自分の守備範囲には

ない分野の知識を得ることに繋がり、人との関わりによって新たな考え方を知ることでもある。

- ・ 自分の意見を持ち、伝え、話し合うことは、面白いと感じており、成長の実感は自信となり、活力になっている。

③他町村を含む地域内外の人々とのつながりと協力

- ・ 役員の仕事を通して、人と人とのつながりが生まれる。
- ・ 同じような環境で暮らしている人たちと、情報を交わし、励まし合い、助け合い、共に楽しむことは、生活の中で貴重なリフレッシュの機会ともなっている。
- ・ 共に考えて何かを作り上げようとする、問題を共有して共に解決への糸口を探すこと、互いに助け合おうという気持ちを感じられることは、例え困難があっても、目的達成までの楽しみとなっている。

(2)課題

① 大き過ぎる負担によって敬遠される役員

- ・ 地域によっては、人口減少や組織構成員の少なさなどから、役員の負担が大き過ぎる傾向にあり、役員のなり手がいないため、頼み込んでやっと役員を確保している状況。
- ・ このため、いつも同じ人が役員にならざるを得ない状況となっており、新規加入者もほとんど見込めない実態にある。
- ・ その結果、子育てや介護に専念したい女性であっても、押しつけられるように加入することになるケースもある。
- ・ 子育てと介護に専念したい女性にとっては、役職（支部長やリーダー等）の仕事が大変なので、あえて参加しない選択をする者もあり、ますます人材は減少している。

② 次世代の不在あるいは減少と若手の新規加入のしづらさ

- ・ 人口や後継者が減少傾向にあり、配偶者である女性も減少しているが、若手はそもそも少なく、ベテランと若手世代を繋ぐ人材もいないことから、多数を占める高齢の構成員から若手の提案が相手にされないことも少なくない。
- ・ 人の流動性がなく、限られた人数で長期にわたって固定化された集団の中で意見することの精神的負担は大きい。
- ・ ベテランにとっても役員であることは面倒だと見なされ、それを見ている若手も役員になることにあまり関心がもてない状況である。

③ 不透明な次世代につなぐ活動継続の方法

- ・ 地域活動に参加したことのない人が、参加しやすい組織と雰囲気づくりを行い、町外の方々との交流機会を維持・促進することが、喫緊の課題と感じている。
- ・ どの組織も人数が少ないため、人員を増やして活動できればよいが、場合によっては組織を越えた活動が有効かもしれない。
- ・ 農協理事や農業委員などの役割や仕事の内容が不透明で、どのように役に立っているのか、存在意義を理解できていないという意見もあり、それも積極的参加を阻む原因の一つになっているのではないかと。

3-2 女性農業者が地域で活躍するための課題

特に、女性農業者の意見が反映されないと感じる場面や要因

① 女性の役割に対する固定観念

- ・ 性別役割分業の意識が根深く残っており、その影響が強く残る組織構築と、周囲の理解不足を感じている。
- ・ 家庭外での活動には、夫をはじめとする家族の協力と理解が不可欠だが、農業や酪農業においては、男性や高齢者の理解を得ることは難しい。
- ・ 「女性は積極的に外に出ない方がよい」、「女性が家事や育児や介護をすべき」、「女性は地域で活躍するよりも育児が優先」といった古くから受け継がれた固定観念は、未だ農村部の生活の中に息づいており、女性は「女性である」という理由によって、このような社会的要請を受け、自由な活動に制限をかけられがちだ。
- ・ 女性自身が、この固定観念にとらわれている場合も少なくなく、家を空けることや家事・育児・介護を万全にこなせないことへの申し訳なさや、至らなさのような意識が生じがちで、重い心理的負担を抱えている場合もある。
- ・ 女性であるが故に、課せられた社会的要請に誠実に応えようとすればするほど、農村部の女性は内にこもりがちにならざるを得ず、必然的に、地域との情報共有の場や、意思決定の場に身を置く機会が減り、地域活動やビジネスに能動的に参加する機会も減少してしまう。
- ・ 男性と比較して知識と経験が少ないと自覚する女性たちは、農業という男性中心の社会において自信を持つことが難しく、受動的な姿勢となってしまう。
- ・ 役員になった場合でも、性別役割分業の意識が強い男性社会において意思決定がなされてきた組織において、性別に囚われない対等な人間関係の構築は難しく、それは女性や若者農業者、農村とは異なる価値観を持った新規就農者にとって居心地の悪い雰囲気と言わざるを得ず、そのような組織で女性が活躍することは困難かつ膨大なエネルギーを要する。
- ・ 性別役割分業の価値観に囚われている組織では、女性を対等なプロフェッショナルと見なすことができず、それが小さな意見であっても、女性役員の発言が却下される場合もある。
- ・ 残念ながら、家庭内においての農業に関する決定権の順位は、「夫」が一位、次に「義両親」、最後に「妻」であり、女性の決定権が低いことは多くの家庭の常識となっている。
- ・ 家庭でも役員会等においても意見が軽視されてしまうという女性の感覚は、場合によっては農業に関わらないでおこうという望みや諦めを生じさせ、結果的に農業について意見を持つ女性の数は減少することになる。
- ・ 男性が集まり男性が企画したことについて、女性の手が必要なときのみ参加を求められ、実情としては「参加」は求められても「参画」は求められていない現実がある。

② 女性の学習・教育機会の不足

- ・ 農業分野における「自信のなさ」も、活動に積極的な参加を逡巡させる一因となる。役員になることや意思決定の場への積極的な参加には、男性であっても、意見することや議論することが可能なレベルの知識が必要で、

それが自分には足りていないと感じる者は参加をためらってしまう。特に、それを強く感じてしまうのが女性や新規就農者がそれに当たる。

- ・ 地域差はあるものの、家事・育児・介護は女性の役割であることが当然のこととして見なされてきた農村部において、女性が農業を学び経験することは、男性より遥かにハードルが高く困難と言える。
- ・ 結果として、農業分野において、男性より女性の知見が低いと見なされることがあり、女性自身がそのような自覚を持っていることもある。
- ・ 地域活動を行う上では、そもそも男性と同等の知見が必ずしも必要ではなく、農業に関する知識において自信があまりない女性であっても、女性の視点がいかに関係および地域社会、ひいては日本の農業全体に利益をもたらすのかということを、組織全体が理解していくことが重要である。
- ・ 農産物の生産から加工・販売、消費者意識までを見据えた提案などを行うことができる、女性の視点や考え方を取り入れるといった思考が必要である。
- ・ 農業に積極的に関わりたいと望む女性は、家の外へ出て農業に携わり学ぶ意欲を妨げられるべきではない。

3-3 地域活動等へ女性が参画するための要件

① 女性の視点をもたらす農業経営における利点の理解

- ・ 男性と女性は骨格や筋肉量に大きな差があり、基本的に男性は女性よりも力仕事に長け持久力がある。インフラや科学技術が未発達であったかつての社会において、性別役割分業は社会機能を維持するために効率的な考え方であった。
- ・ しかし、技術の発達とその利用により、現代では性別役割分業の効果や意味を失いつつあるし、女性の活躍が阻害されがちであることは地域の社会機能維持の障壁とすらなる。しかもマーケットが世界規模となった現代において、男性目線のみで考える生産や販売は、利益獲得の機会を失わせることになる。
- ・ 生活の基盤である家庭・地域社会・組織が、女性が家の外で活動することを拒まず、理解し、応援することは、長期的には個人の利益増大のみならず地域社会に便益を与え、国益ともなる。それゆえ、男性も女性も性別役割分業に基づく固定観念を取り払った作業分担を再検討し、地域社会の潜在的価値である女性の能力を生かす環境整備に取り組むべきである。

② 仕事の効率化

- ・ 家事、子育て、介護、家業である農業、加えて役員の仕事を担うとなると、女性の負担が大き過ぎるため、実情に合わせた業務の見直しと効率化に取り組む必要がある。
- ・ 外注できる仕事は外注し、オンラインで参加可能なものはオンラインにするなど、仕事を具体的に調整し、役割分担は適材適所に応じて行い、やらなくてよいことはやらないと決めることも必要である。
- ・ 男女ともに負担とならないようなスケジュール調整や、会議の日程は参加しやすい設定とすることも必要であり、慣例に基づく業務内容やスケジュールリングは再検討すべきである。
- ・ 効率的で働きやすい持続的な環境構築は可能であり、それは社会全体の

常識となりつつある。

③ 女性及び若者の教育の場の創出

- ・ 女性は、農業について学ぶ機会が男性と比較して少ない場合が多い。特に農業について何も知らずに農家に嫁ぐ場合などは、農業に興味はあってもわからないことばかりで、意見を持つことやチャレンジしたいという気持ちにはなれず、それを表明することは難しい。
- ・ 農家の仕事を把握し知識を得ることは、経営や地域の課題発見と解決方法の模索、積極的に参画するための自信となることから、例えば、講習会などの学習機会や、会議・役員会の傍聴などの機会を作っていく必要がある。
- ・ 講習は、栽培技術、環境整備、農場体験、農場視察、後継者育成、パート労働者の集め方や対応など、多岐にわたったテーマ設定を行い、女性農業者に関心を持ってもらうことから始める必要がある。
- ・ 農業に関する知識と理解が深まれば、地域活動や家庭内でもより一層建設的な議論や要望を出すことも可能になる。

④ 新たな形態の参加しやすく機動的な組織作り

- ・ 現在、JA女性部等は農業者数の減少に伴い、その活動が難しい地域も増えている状況であるが、そうした部会に限らず、例えばJA内に設置している、野菜・畑・牛の部会などへ参加することで、共に学び、課題を発見・共有し、考える場になり得ると思う。
- ・ 同じ興味や関心がある者がつながることの出来る場となり、若者も参加しやすいのではないか。
- ・ 加えて、経営にかかわる組織への参加が、経営主に限らず構成員も分担して参加できるようになることを期待したい。法人化していれば、経営主以外の参加は比較的容易だが、そうではない場合、経営者である男性のみ参加することが多いため、女性に役割が回ってくることは少ない。
- ・ 夫だけでなく、妻も経営者としての意識を持って、組織活動等へ参加できる仕組みが必要である。
- ・ 地域としてのあるべき姿、農業の姿などの目標を地域として設定し、共有し、性別に関係なく共に目標に向かって考え、話し合い、協力し、行動することは有意義であり、地域活動を通して、その活動の目的を見いだし、やりがいを感じ、意欲的に参加したいと思うことができるようにすることが重要である。

3-4 女性農業者の意見を反映させるために必要なこと

① 女性の定数確保に向けた効果的的制度設計

- ・ 役員は圧倒的に男性が多く、意見を言う女性が一人だけ、あるいは全くいないということも少なくない。
- ・ こうした男性中心の社会の中では、女性が立ち上がることは難しく、勇気をもって役員になったとしても少数派となり著しく発言しにくいことになるため、複数の女性を入れる必要がある。
- ・ 農業委員会やJA等における女性農業者の役員等の定数を増やしていくには、役員を選考の基礎となる構成員を、経営主の配偶者や女性を含む後継者、法人社員まで広げ、多くの組織が採用している1経営1名に限った現

在の要件を改正し、女性も経営者又は共同経営者として受け入れる必要がある。

② 女性と若い世代を対象とする人材育成

- ・ 広い視野を持つ人材、柔軟に物事を考えることのできる人材を、地域、市町村、都道府県、国を挙げて育成していく必要があり、ゆくゆくはその世代が経営主となり、地域の中心となっていくことになる。
- ・ 農業経営や地域の現状、農業施策、食の問題等の農業情勢を理解することは、自分の意見を持ち、地域の中で意見を交わし、問題点を把握しながら改善していく原動力ともなる。

③ 女性の発信力向上

- ・ 男性社会の中で、女性の意見が通りづらい現状を鑑み、意見を発信し通していくためには、個人の発言よりもグループの意見が認められやすいため、女性農業者の意見を集約して提示することや、SNS等を用いて、女性ならではの視点、発想を地域内外の人々と共有することで多数派を形成することも、発信力を向上していくために必要かもしれない。

3-5 地域で活躍するために、国や地域に求めること

(1) 国・自治体に求めること

① 支援制度

- ・ 女性後継者への支援を厚くし、すでに雇用の補助や農大女子生徒への学費援助等に関する制度があることを、今以上に周知する。
- ・ 保育所や老人介護施設の充実。仕事や地域の活動をしたくても保育料が高額すぎて子供を保育所に入所させられない。
- ・ ハウスキーピング無料券を配る（JA団体職員や役員限定）、役職手当の増額など、サポートが必要。
- ・ 女性は家事、育児、農作業などで忙しいため、ヘルパーの人員育成に対する助成が必要。
- ・ 若い女性農業者の育成のためには、子育てサポート（託児の積極的な導入や、配偶者の育休の充実、補償等）が必要。
- ・ 特に農村部において、これら女性に割り振られている仕事は、別の人が代わりにくい状態にあり、地域や関係機関に、女性の負担を軽減する支援制度がもう少しあると良い。
- ・ 男女ともに働きやすい環境を整え、男性も女性も意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる社会作りが必要。そのためには、地域の活性化や仕事と家庭の両立を支援する生活環境の充実が必要である。
- ・ 女性農業者グループや組織が、地域の役員等を育成するための支援金があると良い。
- ・ 女性農業者専属の習得セミナー、継続的な女性リーダー作りなどの開催、資格を取るための助成や案内があればうれしい。

② 意見交換・情報の発信

- ・ 女性農業者の活動をもっと広めて欲しい。
- ・ 女性農業者にお手伝いできそうなことを発信して欲しい（子ども食堂へ

の野菜提供、災害地への物資や募金の呼びかけなど)。

③ 要望等

- ・ 女性役員の割合の目標や女性枠を義務づけた法律や、達成出来なかったときの罰則を設ける。
- ・ 行政主導で、各団体にもっと直接的に女性登用を要請すること。
- ・ 地道に政策を行っていただきたい。急ぎすぎると、役員等で中央に立つと偏りが生じかねなく、声の大きな人が勝つ的な組織では意味ないし、尻つぼみになりかねない。
- ・ 男性女性では無く能力がある人が、その役につけるような国・地域であってほしい。また、必要な能力自体についても、考えるべき。
- ・ 女性・男性と銘打つことは、共同・平等に水を差している気がする。地域で女性が活動するにあたり、役員になることは必須ではないと思う。
- ・ 「国民の声を聞いて」とおっしゃっているが、全員が同じ意見ではないことを知って欲しい。地域差、温度差がある。難しさをわかって欲しい。
- ・ 女性ではなく男性向けにこういったアンケートや勉強会を開催すること。

④ 政策に関する意見

- ・ 農業の役員だけでなく、国会議員や市議会議員などのリーダーに女性を登用すること。年齢構成も決めて、若年層も増やす。
- ・ 女性農業者に対する助成や保障制度を考えて欲しい。
- ・ 若い人が希望を持てるような施策で、収入が増えていけばおのずと活躍できると思う。
- ・ 一般的な幼少期からの教育。意識改革には長い時間がかかるが、根底から変えていかないと女性の活躍の機会は増えない。

(2) 地域の団体・組織に求めること

① 「一農業者」という個人としての尊重

- ・ 女性というくくりではなく、個人として尊重すること。
- ・ “女性“や“男性“とくくられると意外と構えてしまうので、一農業者として出番が与えられるようになると出やすい。そんな時代が来ればいいなと思う。
- ・ 男女と区別するのではなく、どちらの活躍も分け隔てなく支援するという姿勢でいること。

② 意見交換・情報の発信

- ・ 女性農業者が集う場に足を運んでもらい、本音で話せる機会を設けてほしい。
- ・ 女性農業者にとって一番身近なJAの役職員との、意見交換や研修会を実施してほしい。
- ・ 農業委員がどのような業務を担っているのかなどを、JA女性部の交流会などで聞かせてほしい。
- ・ 地域の組織の方々に、もっと身近で女性たちの声を聞いて欲しい。

③ 意識改革

- ・ 家業や家事など、女性農業者の負担が多く、地域活動への参加には課題が多い。まずは家族の考え方を変えていくことが必要。
- ・ 女性は中道を守るものという考え方を見直す。関心の少ない女性が多いことも問題である。
- ・ 女性役員の受け入れに対する男性役員の考え方や、女性農業者への依頼の仕方を見直すべき。
- ・ 女性の活躍推進を女性にばかり求めるのではなく、男性現役員とともに課題解決に向け、どこが歩み寄れるのか、何が女性では無理と思うのか、一つずつ解決に向かう対話が必要。

④ 教育や体験・経験の機会

- ・ 女性が勉強や経験できる機会を多く設けてほしい。
- ・ 女性のスキルアップにつながるような講習会（経営、経済など）を開催してほしい。
- ・ 女性農業者向けの、トラクターやリフトなどの資格取得や研修があれば、仕事の幅を広げることにつながり、女性の地位向上にもつながると思う。
- ・ 役員としての女性農業者の育成が必要であるが、女性役員がいなくても、女性の思いを反映できる男性役員の育成も必要である。
- ・ 女性が地域で活動するためには、夫や家族の協力を得るための講演会や教育の機会が必要。
- ・ 女性農業者がいきなり役員になるのではなく、経営者である夫と共に会議等に参加し共有していく機会があると、相互理解につながるのではないかな。
- ・ 道内、道外、海外への女性の農業視察研修等で視野を広げたい。
- ・ 農業政策や農業方針等、男性ばかりではなく、女性も一緒になってよく知る機会を設け、わかりやすくオープンに知らせて欲しい。

⑤ 環境の整備・システム・組織づくり

《環境》

- ・ 「女性になりたがらないから役員にできない」のではなく、「女性になりたがらない理由があるから役員にならない」ということを、しっかり理解すること。

《システム》

- ・ 女性が家を空けるために組織の方から家族への協力を依頼するなどして、家族のサポートが得られる環境を作って欲しい。
- ・ 役員を持ち回りで選考する方法を変えるべきであり、役員の年齢制限も必要（55歳までとするなど）である。
- ・ 経営者ではなくても代理で家族が会議に出ることを認めることも検討願いたい。そうした機会に、女性の発想や行動力を引き出すことができれば、団体を身近に感じてもらうことができると思う。
- ・ 男性は経営や農作業を行い組織に参加し、女性は農作業・家事労働という性別での役割分担を、家族労働協定などによりお互いに協力する形へ変革する必要がある。

《組織》

- ・ JA組合員登録を世帯単位・個人単位選択できるような仕組みになれば良

いと思う。

- ・ お堅い言葉ではなく、わかりやすく説明してほしい。女性も地域組織に入りやすい状況、意見しやすい雰囲気作りが必要。
- ・ 現在の組織のあり方や仕組みを改善し、組織作りには女性の参加を必須とする必要がある。
- ・ 子供連れでも参加を容認するような組織の受け入れ体制が必要である。
- ・ 自治体の議員も女性を増やし、若返りを図って、出産・育児をしたくなる地域としてほしい。
- ・ 全農では農協の女性理事（参事）を増やす目標があると聞いているが、地元のJAには一人もいない。まずは古い慣習を見直し、複数名の女性理事の確保を目指してもらいたい。
- ・ 人手不足、後継者不足なので、農家同士で法人化を進め、女性の負担を減らしてほしい。
- ・ 女性が地域活動に参加するためには、男性と同等扱いだとハードルが高く、難しいと思う。女性に特化した役割があると参加しやすい。
- ・ 女性を役員にできないのであればしなくても良い。女性の意見を把握し問題を解決しようとする組織であれば、不満は少ないはず。
- ・ 男女分け隔てなく、お互いを尊重しあえる団体や組織づくりに向けて男女ともに参加する講習会、イベントが必要である。
- ・ 女性が元気な地域や組織は発展している。女性活動を活性化し、刺激を与える組織になってほしい。

4 おわりに

今回の「事前アンケート」は、地域における女性農業者の活躍に向けた取組を推進するための「農業女子の活躍応援し隊」を開催するに当たって実施したものです。

このため、女性農業者グループやJA女性部の皆様からの意見が多いことから、そうした活動に参加されていない女性農業者の皆様も含めた意見とは言えませんが、農畜産業という家族中心の経営の中で、多くの役割を担いつつも地域活動に関心を持っている方々からの貴重なご意見だと感じております。

関係者の皆様の中には、掲載させていただいたご意見について既に承知されている方々も多いものと思いますが、男女共同参画基本計画における成果目標の達成に向けた検討の一助となれば幸いです。

最後になりますが、本アンケートにご協力いただいた女性農業者の皆様に感謝申し上げますと共に、全てのご意見を掲載できなかったことをこの場を借りてお詫び申し上げます。

□作成 北海道農政事務所企画調整室
「農業女子の活躍応援し隊」企画チーム
(佐々木、築城、伊藤、谷藤、富樫、蝦名、川島、藤田、寒川、尾田)
□発行 令和4年3月30日

MAFF