

女性の農業における活躍推進に向けた検討会（第1回）概要

1. 日時：令和2年7月29日（水）13時30分～15時40分
2. 場所：農林水産省経営局A B会議室・ウェブ併用
3. 出席者：（委員）生部委員、笠原委員、川手委員、五條委員、小宮委員、榊田委員、
鈴木委員、徳永委員、橋本委員、山村委員
（農林水産省） 横山経営局長、横田就農・女性課長、植杉女性活躍推進室長 他

【ポイント】

- ・ 女性が働きやすく暮らしやすい農業・農村の環境整備に向けては、介護や子育てで施設を利用することへの躊躇をなくし、ワーク・ライフ・バランスの重要性を認識した上で、家族経営協定の今後の在り方を考えていく必要がある。
- ・ 地域農業の方針策定への女性の参画に向けては、男性の意識改革、情報をいかにして女性農業者に届くようにするかや、身近にモデルとなる女性をいかに増やしていけるかが、課題。

4. 概要

（1）開会・局長挨拶

開会に当たり、横山局長より以下のとおり挨拶。

委員の先生方におかれては、ご参加下さり深く感謝申し上げます。農業における女性の活躍推進について議論いただく今回の検討会は、平成4年の「農山漁村の女性に関する中長期ビジョン」の策定以降、初めてのこと。

この30年で、少子高齢化の進む日本の社会全体において、女性の果たす役割と寄せられる期待は大きくなっている。一方、農村では、女性の経営への参画や、農協役員や農業委員に代表される地域農業への参画は必ずしも十分ではない。

就農施策にも力を入れているが、残念ながら男性が圧倒的に多いという現状もあり、今後の農業のサステナビリティについては心配な点が多い。今回、農業経営、ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画、労務管理、農業現場を熟知された皆様にお集まりいただいている。ぜひ幅広く忌憚のないご意見をいただき、今後の行政に活かしてまいりたい。

（2）主な意見・議論

座長、座長代理を選出。事務局から「農業における女性の活躍推進」（資料3）、山村委員より全国農業委員協議会の取組（資料6）、生部委員より全国農業協同組合中央会の取組（資料7）を説明し、テーマ毎に議論が行われたところ、主な意見・議論は以下のとおり。

【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】

- ・ 農村女性の中で、子育てが終わると介護をしなければならないという話はよく聞かれ、ここをいかに軽くしていけるかが重要。介護施設や保育園等を利用することは間違いでないという意識改革をしたい。地元での農業委員研修は一泊二日で行っており、子連れでの参加を可とし、託児料は委員会で負担している。農業委員会の統一改選で地元で 20 歳代の推進委員が新たに入ったため、そのような方が長く農業を携わってくれるようにしたい。
- ・ 農園の仕事は女性が行うには難しい作業が多い。苦労としては、住宅地のため近隣の迷惑にならぬよう毎日神経を使うことや、畑での作業が一人で心細く怖いことがある。しかし、地元 JA の部会で地域に助けをもらい、悩みを相談できる場がある。
- ・ 結婚してから就農し、子育てと介護を両立している。外に出る機会がなく、知り合いもいなかったが、子育て等一段落して農業女子プロジェクトに参加し、今に至る。情報源が限られており、情報が入りにくい。
- ・ これまでの経験から地域との交流がなければ、農業の楽しさを実感できない。分野問わず、農業が楽しいと声かけをし、交流のきっかけ作りを行っている。
- ・ 家族の中でいかに女性が働きやすい環境づくりができるかが大切。
- ・ 社会を良くしていくために、何が必要かよく聞いて考えていきたい。個々で農業をしている人もいれば、社会参画としての役員登用から社会を変えていく組織の方もおり、様々な人が女性の活躍に関わっている。また、農業だけでなく地元の食材を使ったレストラン経営者が賞を受賞するなど、食に携わる人がプレイアップされており、良い方向と考えている。
- ・ 本検討会は大変画期的な取り組みといえるが、30 年前あるいは 20 年前と比較して何が変わり何が変わっていないかをはっきりさせつつ、今回の検討会の位置づけや方向性をより明確化して課題の抽出と解決策を検討すべき。「農山漁村の女性に関する中長期ビジョン懇談会報告書」で目指してきた女性たちが多く現れ、農業・農村の可能性を示している。女性の経営参画や JA の役員や農業委員への登用も進んでいる。しかし、その一方で、農林水産政策研究所の研究結果などが示唆しているように、残念ながら古い課題が多く残っており、マクロ的には農業・農村から女性が逃げ出すようなことが起きていると思われる。
- ・ 30 年の中で変わっているものもあれば、変わらず根強く残っているものもある。女性自身が、どう働きどう暮らしたいのか発信することも重要なのではないか。

【地域農業の方針策定への女性の参画について】

- ・ 男性の意識改革が一番の課題と考えているので、地域内の男性の意識改革をできるだけ行っていきたい。地域の女性から「声かけしてもらえると出やすい」との声も多い。女性が地域の中で意見を出していくことがどれほど地域のためになるかを発信していきたい。女性が地域に溶け込み、次の世代が地域に受け入れられていくことが重要。男性の意識改革が進んでいる地域は女性登用が進んでいる実態もある。
- ・ 地域の勧めで、女性部以外で初めて JA 役員になった。一方で、農業女子プロジェ

クト（以下、「PJ」とする）とJAの関わりが薄いので、JAの行事でPJの紹介をするなど、新しい風を吹かせる取組を行っている。スキルは、あえて言うならずっと農業を続けてきたことであると考え。だからこそ、地域に認めてもらい応援してもらっているのではないかと。

- ・ 地縁がないのでまったく知り合いがおらず、家族のルールだけでやってきた。目の前の仕事をこなすので精一杯であり、農業委員は知らないうちに決まっておき、活動内容もよく知らない。土地の貸借の時にだけやり取りがあり、順番にまわってくるものという印象。
そもそも周りには活躍しているロールモデルとなる女性がいない。
- ・ 情報は入ってこないし、農業委員以外に女性でどんな人がいるのか把握できないこともある。首長まわりをしたときに、「女性ならではの視点で」とよく言われるが、女性目線とは何なのかと思う。このような男性の意識を変える必要があると考える。スキルとは、委員の中に混じって情報交換をし、勉強しながら育っていくものであると考える。男性側の受け入れ体制が整っていないことも問題である。女性も男性も同等の立場で、和気藹々と皆でスキルアップしていける農業委員会にしていきたい。
- ・ 務まらない人には声をかけないものである。女性農業者は役職就任の声がかかれば受けるべきである。それが女性自身の向上につながり、周りの意識改革につながる。
- ・ JA役員や農業委員への登用については、まだ十分とは言えないが、一貫して増加しており、その点は高く評価されるべき。しかし、農地人プランを含めその他の地域農業振興や地域づくりの方針決定の場への参画については、水準が低い。その背景には、古い課題である男性や家族の意識が旧態然として変わっていないことがあるのではないかと。そのため、女性の姿が相変わらず外に見えていない。突破口を開くには、指摘があったように、モデルとなる女性リーダーが身近にいるかどうかは実際には大きい。このことは昔と変わらないが、政策的にもリーダー育成の支援を積極的に進める必要がある。
- ・ JAの役員や農業委員になる女性は、過去30年を振り返れば増えてきた。これまでの運動の連続性をしっかり考えることが重要である。農業委員として経験を積み重ねる中で、どう次の女性にバトンタッチできるかを考えることも重要。地域の中でどうやって、男女間の固定的観念を打ち崩していくのかを考えることが必要。旧来からの慣行等を改革し、地域から女性が推薦されるような状況を作っていく必要がある。

農業委員をめぐるのは、旧法時代における女性登用への取組の経過と、改正法施行後（2016年以降）の状況変化の中でそれがどう繋がってきたのかなどを検証しつつ、運動の連続性で今どんなステージなのかを考えることが大切。現場での個々のJAにおける役員登用に加えて、県、全国段階での女性登用も一緒に進めていくべきである。

- ・ 若手の女性農業者を導いてくれる女性農業委員やJA女性理事などリーダーの存在は必要。また、地域との繋がりがあることが必要。

【家族経営協定について】

- ・ 家族経営協定は農業委員会が農業者年金を推進する際の条件として進めているが、締結して終わりというのが現状。夫婦間で話し合っただけで締結するものであり、一家族に複数の協定があっても良いのではと考える。
- ・ 最近、認定農業者になろうと経営改善計画の共同申請について夫婦で話し合ったが、結果、見送りとなったため家族経営協定も結んでいない状況。
- ・ 市の担当課が主体となって家族経営協定を推進。家族経営協定については、補助金受給や認定農業者となるために結ぶ面があり、記載内容を含めてフォローする必要があるのではと考える。就業時間を午前6時から午後6時としても違和感がなかった人もいた程度である。家族経営協定締結の本質を見ていかないといけない。
- ・ 農業委員会組織では、女性の農業者年金加入を進めるという観点から家族経営協定の推進を行っている。以前から要望があるが、子育て世代の加入のためには、後継者の配偶者についても農業者年金の保険料の助成が必要。
- ・ 家族経営協定は、農業者年金等の政策支援のためのツールとしての選択肢として示しているのが現状。
- ・ 家族経営協定を考える際、農業は季節性が強い、繁忙期の基準に合わせている。これでは、パートを雇用する際に雇用契約できない。ワーク・ライフ・バランスの観点から締結する内容を考えることが重要。人生の各段階に応じて主体性を持つことが大切であり、その中で家族経営協定がある。そこで第三者が立ち会い、通訳として話し合いをすることが必要である。
- ・ 法人化していても家族が中心である農業経営においては、家族経営協定は経営改善と男女共同参画の両面で今日においても有効な手法と考える。研究においても現場においても農業経営の捉え方の貧しさが大きな問題としてあるが、そのため軽視されてきた人的資源管理の観点から家族経営協定は有効。また、経営と生活は仕分けが必要があるが表裏一体なので、両者を総括した農家経営管理の点でも有効。また、農業におけるワーク・ライフ・バランスは、経営、生活、地域との関わりのバランスが必要となるが、バランスをとる手法として家族経営協定が有効。

3. 閉会

次回開催は8月下旬とし、今回出された意見の論点整理とそれに基づく意見交換を行うこととなった。

(以上)