

## 第2回農業分野における女性活躍推進セミナーの開催概要

日時：平成30年3月6日13時30分から16時00分

場所：オフィスパーク名駅プレミアホール（名古屋市）

東海農政局は、農業分野における女性の参画促進と、女性農業者が活躍しやすい環境づくりについて考えるため、「農業分野における女性活躍推進セミナー」を開催しました。本セミナーには、農業委員会、農業協同組合などから関係者約90名の参加があり、先進企業の講演や管外事例報告を通じ、農業委員、農協役員になる女性農業者を増加させていくための方策について考えました。

### 1 基調講演

講演者：カルビー株式会社 人事総本部 ダイバーシティ委員会 委員長 新谷英子 氏

「カルビーグループ ダイバーシティ推進は やめられない、とまらない。」をテーマに、ダイバーシティ委員会委員長の新谷氏から、カルビーにおける女性活躍推進の取組の軌跡と現状、現場主体の多様な活動の状況、今後の展望等について講演をいただきました。

カルビー株式会社は、「多様な人財が生き活きと活躍することが企業の活性化につながる」という考えのもと、ダイバーシティ推進に積極的に取り組む先進的な企業で、「女性が輝く先進企業2016」（内閣府主催）において内閣総理大臣表彰を受賞されるなど、女性活躍の進展が著しく、この分野のフロントランナーとして高い評価を得ています。



講演で新谷氏は、自社の活動を紹介しながら、女性活躍推進のための取組の視点・ポイントについて分かりやすくお話されました。その主な内容は以下のとおりです。

- ・ダイバーシティ成功の鍵は、「トップのコミットメント」と「ゴールセッティング」。トップがリーダーシップを発揮し、数値目標を決めること。さらに、現場主体の活動により、現場の一人一人をいかにやる気にさせるかが重要。カルビーでは、全従業員の約半数を占める女性の活躍を積極的に推進している。2020年までに目指す女性管理職比率は30%。
- ・女性活躍推進には、第一に「育児をしながら仕事を続ける」、第二に「育児をしながらも活躍する」という2つのステップがある。育児をしながら働き続けるために大事なことは、①仕事と育児の両立支援の仕組みを整え、その制度を使って働き続けたいと思う雰囲気づくり。さらに、育児をしながらも活躍するためには、②本人の意識、③働き方改革（長時間労働の削減）が重要。
- ・カルビーでは、女性活躍推進のためにキャリア研修、メンター制度、アネゴネットワーク（女性管理職の交流の場）、ダイバーシティ・フォーラム、管理職の意識改革など様々な活動を展開。それらの取組の中でもキャリア研修はかなり効果的。キャリア研修は、本人の意識を変えることに対して有効な取組。仕事へのモチベーションを高めるために、自ら過去を振り返り、自分ができること・自

自分が身につけたことを一度棚卸しし、自信を拾う作業をしてもらう。そして、自分が何をしたいのか、将来の夢を描いてもらう（将来のキャリアを考えてもらう）。難しいかもしれないけれどもやってみようという意識づくりが大いに役立っている。キャリア研修により前向きな意識をもつ女性が増えた。チャレンジしないことには成長しない。上司の適切な配慮は必要だが、過剰な配慮は女性のキャリアを阻害することになりかねず必要ない。仕事の幅を広げるようなチャレンジングな仕事も任せることにより、女性自身が仕事のやりがいを感じていく。

- ・現在では、各地域にダイバーシティ委員会を設置し、工場・支店・関連会社において現場主体の活動を実践している。具体的な取組事例としては「産休後の製造ラインへの復職」がある。24時間体制で稼働する工場の勤務体制について、育児勤務者らが基幹要員として活躍できるように、時間短縮ながらも日勤で働けるシフトを導入した。現場で働く女性がどうすれば活躍できるかを、現場で考えていくことが大事。また、他の地域の取組を知ることは刺激になり、参考にもなるため、各地域の活動はイントラネットや社内報で共有している。
- ・2009年の松本会長の就任により、働き方も大きくかわった。会社が求めるのはプロセスではなく、成果。カルビーでは、長時間労働を良しとする風潮はなくなってきた。育児勤務者にとって、早く帰っても成果を出せば評価されるというのはやりがいがある。
- ・活動の成果として、目標を持って取り組んだ結果、女性管理職比率が2010年の5.9%から2017年には24.3%に上昇。日々の取組を積み重ねた結果、女性の管理職が増えた。数が増えるとまた環境が変わるので、とにかくやり続けるしかない。近年入社した社員は、カルビーは女性が活躍することが当たり前、出産後に管理職になるのが当たり前ととらえている。やはり、色々なタイプの先輩がいて、こうなりたいと思えるロールモデルがいることは重要であると感じている。

等々、女性活躍推進で成果をあげるための具体的手法についてお話がありました。最後に、「是非みなさんも女性が当たり前活躍できる組織や社会をつくってほしい」とのメッセージをいただきました。

## 2 事例報告

報告者：奈良県御所市農業委員会 会長 奈良県農業協同組合 経営管理委員 壺井和子 氏

「地域農業への思いと私の生き方」をテーマに、JAの職員として、さらには、JAならけん女性部長並びに御所市農業委員としての活動を経て、現在、御所市農業委員会会長並びに奈良県農協の役員を担う壺井氏から、地域農業への思いや会長・役員としての役割や努力されていることなどについてご報告いただきました。



壺井氏のお話の主な内容は以下のとおりです。

- ・女性部長としての6年間は、JAの経営、さらには地域にどのように貢献できるかを常に考えてきた。取組の一例としては、就農人口の約半数は女性であるにもかかわらず、それまでは総代に女性はほと

んど参画していなかったため、「女性総代 100 名（全体の 1 割）選出」を女性部長として JA トップに具申。その結果、120 名の総代選出を実現した。その他、女性職員の管理職への登用や組合員の加入促進にも取り組んだ。これらの女性部長の活動は、その後の農業委員会会長・農協役員としての活動につながったと思っている。特に、リーダーとして、一步引いて聞く力を身につけ、皆の意見をまとめることの重要性を痛感している。

- 農業委員会会長としては委員のメンバーとのコミュニケーションを大事にし、また、JA ならけん役員としては、自身の役割は支店と本店のつなぎ役であると自負している。農協職員、組合員とのコミュニケーションが大事。何事も相手の理解を得なければ実行できない。
- 相手の理解を得て実行に移すことができた事例としては、私の提案で農地パトロールの際、それぞれの農業委員の持ち場を、自分の目を見た地図を作成したこと。当初、農業委員のメンバーから不満の声もあったが、メンバーの協力を得て実行することができた。そのことが多少なりとも遊休農地の解消につながっている。
- 昨年 11 月には、「なら農業委員会女性委員の会」が発足、初代会長に就任した。女性活躍の気運が高まっている今こそ、女性が活躍できる環境を整え、次世代につないでいくことが重要であり、より一層、後輩の育成にも力を入れていきたい。

等々、地域のリーダーとして努力されていることなどについて報告されました。最後に、女性農業者の皆さんに対して、「花よりも、花を育てる土になりましょう」とのメッセージを送られました。

### 3 セミナーを終えて

本セミナーを通じて、農業分野の女性活躍推進には、女性本人の意識と女性が活躍するチャンスを潰さない上司や男性側の理解・支援が重要であると感じました。男女問わず能力が発揮できる環境づくりに向け、東海農政局では今後も各種取組を通じて女性活躍推進の機運の醸成を図っていきます。

