

女性農業者の活躍における課題

佐藤 一絵

(農林水産省経営局就農・女性課長)

女性は現在でも農業就業人口の約半数を占め、地域農業の振興において重要な役割を担う存在である。しかしながら、家族経営が主流である日本の農村社会において、女性は農作業だけでなく家事・育児等をすべてこなすことが当然視されてきたと同時に、農作業においては無報酬の単純労働者としての役割を主に期待されてきた。こうした農村社会の閉鎖性と、産業としての農業の地位や魅力の低下が相まって、「農家の嫁不足」をもたらし、全体としても従事者の高齢化と減少が進展してきている。皮肉にも、こうした日本農業の厳しい現実を前に、関係者の間で、女性農業者に能力を十分に発揮してもらわざるを得ないという認識がようやく広まり、女性農業者の活躍の必要性が理解されつつある。政府の施策も、女性農業者の「生活改善」「男女共同参画」から「経営参画」「活躍推進」へと軸足を移している。農業者が作りたいものを作れば売れた時代は終わり、農業生産もマーケットインの発想で行わなければならない時代となる中で、女性ならではのネットワーク力や消費者・生活者目線等は農業生産現場に必要不可欠となってきた。とはいえ、法律や予算など制度的には女性であることが不利に働くものは存在していないものの、閉鎖性を是としてきた農村在住者の意識の壁は厚く、家族経営における女性農業者の活躍には課題が残る。農業法人の中には、女性の活躍を推進する取組を行う先進的経営体も存在するが、農業法人そのものの絶対数が少なく、これからの取組が重要となる。

目次

- I はじめに
- II 女性農業者の就業状況と課題
- III 女性農業者の働き方の「見える化」
- IV 農村社会の意識改革に向けて

I はじめに

かつて高度成長時代に「三ちゃん農業」（「じいちゃん・ばあちゃん・かあちゃん」が農業を営み、「とうちゃん」は出稼ぎで外に働きに出ている状況）という言葉があった。経済発展に伴い農村地帯においても農外収入が主となっていったこと、そして女性農業者が農業界では欠かせない存在となっていたことを示す言葉でもある。実際、以前に比べれば減少しているものの、現在でも女性は農業就

業人口の48.1%を占め（表1）、また、いわゆる専門的な農家である基幹的農業従事者においても42.7%を占めており（表2）、地域農業の振興において重要な役割を担う存在である。

そこで本稿では、主たる職業として農業を営んでいる基幹的農業従事者の女性に焦点を当てて、その働き方の現状と課題について、農林水産省の施策に関する検討を行いつつ、議論することとする。

現状の日本の農業経営の形態は、家族経営が主流である（平成27年『農林業センサス』のデータで97%が家族経営体）。したがって、基幹的農業従事者の女性も大半が家族経営に携わっており、農業法人に雇用されている、あるいは農業法人の経営者側として活躍する女性はまだ少数派である。

家族経営、つまり、家族の主要な構成員が、家族の名義で所有する農地において農作物や畜産物

表1 農業就業人口に占める女性の割合 (単位：千人，%)

| | 平成7年 | 平成12年 | 平成17年 | 平成22年 | 平成25年 | 平成26年 | 平成27年 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 農業就業人口 | 4,140 | 3,891 | 3,353 | 2,606 | 2,390 | 2,266 | 2,097 |
| うち女性 | 2,372 | 2,171 | 1,788 | 1,300 | 1,211 | 1,141 | 1,009 |
| 女性割合 | 57.3 | 55.8 | 53.3 | 49.9 | 50.7 | 50.4 | 48.1 |

出所：農林水産省『農林業センサス』，同「農業構造動態調査」(平成24～26年)

表2 基幹的農業従事者に占める女性の割合(平成27年) (単位：千人，%)

| | 39歳以下 | 40～49歳 | 50～59歳 | 60～64歳 | 65～69歳 | 70歳以上 | 合計 |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|
| 基幹的農業従事者 | 86 | 92 | 202 | 243 | 307 | 838 | 1,754 |
| うち女性 | 21 | 36 | 97 | 111 | 129 | 363 | 749 |
| 女性割合 | 24.8 | 39.1 | 47.8 | 45.7 | 42.0 | 43.3 | 42.7 |

出所：農林水産省『農林業センサス』

を育てるといふスタイルの農業においては、経営主・農地の所有者は世帯主である主に男性が担うことが当然視されてきた。同時に、家族経営の中での女性は、農作業はもちろん、家事・育児等をすべてこなすことが求められ、加えてそれらの行為は無報酬で提供されるのが当然であるかのように位置付けられてきた。

こうした農村社会で主流の家族経営農業には、どうしても閉鎖的、封建的なイメージが付きまとい、産業としての農業の地位低下や魅力の減少と相まって、女性の農村離れを招き、「農家の嫁不足」といった事態をもたらしたとも言える。結果として、男女とも農業従事者の平均年齢が67歳という超高齢化に直面するとともに、近年の従事者数の減少は著しいものとなってきている。

戦後、農林(水産)省において「生活改善課」という名称の組織が担ってきたのは、このように無償労働提供者としての役割を期待されていた“農村婦人”の生活改善、すなわち家事負担の軽減等の施策が中心であった。女性農業者の法的・社会的地位の向上に目が向けられるようになってきたのはようやく平成に入ってからである。

ただ、家族経営が中心であるからこそ、その実態は家族の数と同じぐらい多様であり、全体傾向の把握も容易ではない。平成16年度に農林水産省において取りまとめられた「女性農業者の法的地位の明確化・強化について」(概要はhttp://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kansieikyo/siryo/ka14-1_4-2.pdf参照)は、そのような状況の中で、女性農業者の存在形態別に問題点を把握しようとした

検討会の報告だが、「地域あるいは家庭において旧来の家父長制的な考え方や固定的役割分担の観念が未だに残っていること」が、女性農業者の地位向上にとって大きな壁のひとつであると指摘している(農山漁村女性・生活活動支援協会2004)。こうした農村社会の意識は、報告から10年以上経過した現在においても、まだ一部では根強く残っている。

II 女性農業者の就業状況と課題

前述のとおり、伝統的な家族経営においては女性農業者が経営者になっているケースは少なく、無償労働の提供者としての役割もいまだに残っている。その家族経営の実態と課題から整理する。

1 家族経営下の女性農業者の経営参画状況

(1) 家族経営の位置付け

平成27(2015)年『農林業センサス』で、販売農家を対象に初めて行った「経営方針決定への関わり方」に関する調査(表3)によれば、経営者であるのは男性が93.3%、女性が6.7%で、圧倒的に男性が多い。一方で、女性が経営方針の決定に関わっているのは全体の47.1%にのぼっており、経営者でなくても、女性農業者が経営の一部門の責任者を務める等の形で、主体的に経営に関わりを持っている場合が多く見られている。

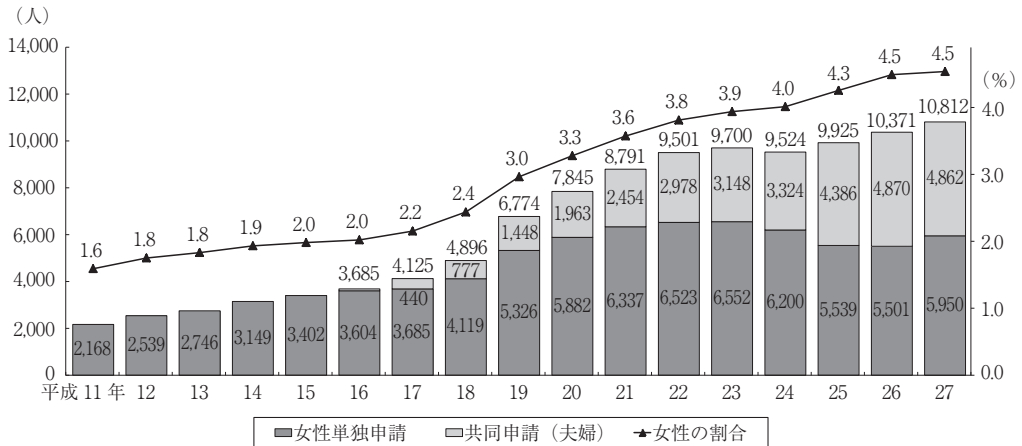
また、認定農業者(自らの創意工夫に基づき、経営の改善を進めようとする計画を市町村から認定された者)に占める女性の割合は、4.5%とまだ少数

表3 販売農家の経営方針決定への関わり (単位：%)

| 区分 | 割合 |
|------------------------------|------|
| 経営者が男性の農家 | 93.3 |
| 経営者以外で経営方針の決定に関わっている者がいる農家 | 44.9 |
| 男女が関わっている農家① | 7.3 |
| 男性だけが関わっている農家 | 4.5 |
| 女性だけが関わっている農家② | 33.1 |
| 経営者以外で経営方針の決定に関わっている者がいない農家 | 48.4 |
| 経営者が女性の農家③ | 6.7 |
| 女性が経営方針の決定に関わっている農家 (=①+②+③) | 47.1 |

出所：農林水産省『2015年農林業センサス』（販売農家）より作成。

図1 認定農業者に占める女性



出所：農林水産省「農業経営改善計画の営農類型別認定状況」

派ではあるが、増える傾向にある（図1）。

(2) 家族経営協定の役割

無償労働の提供者という役割から彼女たちを解放し、女性による経営参画を明確化していくためのツールのひとつが「家族経営協定」である。

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構成員で話し合いながら、第三者の立ち会いの下、取り決めるものであり、平成7（1995）年から農林水産省が締結を推進してきている。締結農家は年々増加しているとはいえ家族経営農家の2割程度に留まっている。ただ、大半の協定は家族間の労働報酬の内容を明確にし、4割近い協定で家事負担等についても分担する内容を盛り込んでいる（表4）。女性が農業を営むにあたって、その役割と貢献度を明確に評価される機能を果たしており、女性農

表4 家族経営協定の取決め内容 (単位：%)

| 取決め内容 | 割合 |
|----------------------|------|
| 農業経営の方針 | 76.7 |
| 労働報酬（日給、月給）、収益の配分 | 75.0 |
| 農業面の役割分担（作業分担、簿記記帳等） | 69.9 |
| 労働時間・休日 | 66.9 |
| 生活面の役割（家事、育児等） | 38.4 |
| 経営移譲（継承を含む） | 34.1 |

出所：農林水産省調べ（平成23年度、複数回答）

業者の営農への大いなる励みになっている¹⁾。

2 6次産業化における女性の役割

近年、用語として定着した「6次産業化」（農業者自らが農産物の生産だけでなく加工・販売も行う）という取組は、女性農業者が家族経営の中でその能力を発揮する取組としても大きな位置を

占めている。

農業生産に携わっていても、その分の労働報酬を受け取ってこられなかった女性たちが、地域の仲間と一緒に農産物を加工して漬物や味噌、お菓子などを作りイベントや直売所等で販売するようになり、その収益が自分たちの「おこづかい」、そして成功事例では立派な「収入」となり、農業にやりがいと喜びを見出ししていくという6次産業化の先駆けのような取組は、各地で行われてきた²⁾。

農林水産省では、平成12年度から、地域農産物を活用した特産加工品づくりや直売所での販売などについて「農村女性による起業活動実態調査」(http://www.maff.go.jp/j/keiei/kourei/danzyo/d_cyosa/woman_data5/index.html)を実施している。

調査によると、平成18年度までは毎年、起業数が伸び、平成19年度以降はほぼ横ばいではある。しかし、当初は仲間任意団体等を作り販売する「グループ経営」が多かったのに対し、近年は自らのビジネスとして個人で経営を立ち上げるケースが増加傾向にある(図2)。また、直売所だけでなくネット販売が増えるなど、活動内容の質的変化が見られる。一方で、年間売上金額が300万円未満の零細な経営体が全体の約半数を占めており、女性農業者の収入の確保や「ビジネス」

としての発展には、経営の高度化・安定化に向けた取組が重要な課題となっている。

また、女性農業者が6次産業化に力を入れると、当然、農業生産・家事・育児等に加え業務が増えて忙しくなり、体調を崩してしまう等の事例もあることには留意する必要がある。

3 法人経営の中の女性の状況

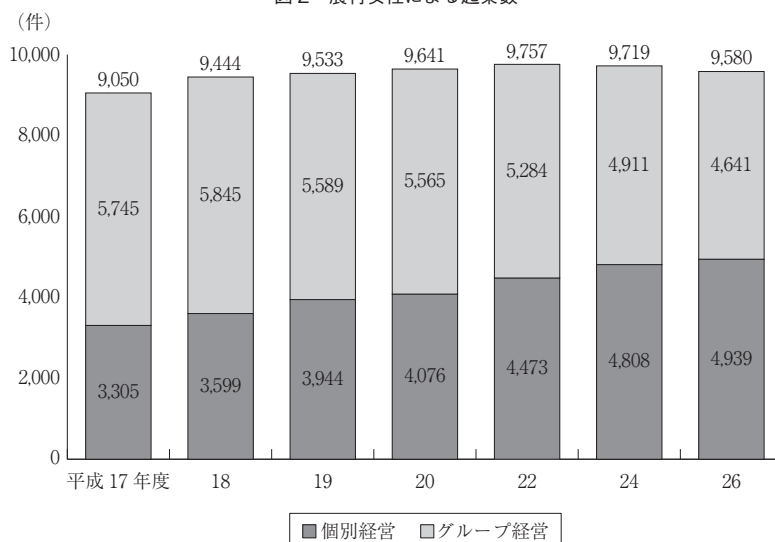
ここでは法人経営について概観する。現在、わが国の農業法人数は約1万9000社で、家族経営の法人化に加え、他産業からの参入も含め、年々増加している。とはいえ、まだ農業経営体数の3%程度と絶対数は少ない状況である。

(1) 法人勤務の女性

公益社団法人日本農業法人協会が会員である農業法人に行った調査において、回答した約1000社の平均の数字で見ると、役員数が3.4人、従業員数(役員・正社員・常勤パートの合計)が16.2人となっているのに対し、女性役員数の平均は1.4人、従業員数の平均が13.5人で、女性の参加は一定程度進んでいる。加えて農場長、あるいは加工部門の責任者等として活躍する女性などもおり、農業法人において女性従業員は重要な役割を果たしている³⁾。

その女性の重要な役割をデータで示した調査が

図2 農村女性による起業数



出所：農林水産省「農村女性による起業活動実態調査」(平成27年3月31日現在)

ある。日本政策金融公庫が平成24年度に行った「農業経営の現場での女性活躍状況調査」で、6次産業化や大規模経営を展開する融資先の農業法人等約1000社の回答を元に分析している (https://www.jfc.go.jp/n/release/pdf/topics_130109_1.pdf)。

この調査によると、(図3)のとおり、女性の役員・管理職が「いる」経営体のほうが、「いない」経営体よりも売上高増加率が高い傾向にある。また、経営の収益力を示す売上高経常利益率を、融資前と3年後で比較したところ、女性役員・管理職の「いる」経営では2%上昇したのに対し、「いない」経営ではほぼ横ばいとなった。調査対象者からは「女性経営者・管理職のほうが経営の細部に気を配るきめ細やかさがある」といった指摘があり、他産業と同様に、女性が活躍し、経営に参画することが、企業の経営発展につながるというメリットが一定程度あると推測される⁴⁾。

女性が農業法人で経営陣の一翼を担い活躍することが経営発展に資するとすれば、今後そのような女性農業者の数を増やしていくことが望まれる。特に、男女を問わず、農業を職業として選択したいと考える若年層では、最初から独立自営農業を目指すのではなく、農業法人に就職するというスタイルを志向している場合も多い。日本の農業者が高齢化とともに減少していくのは必至である中で、若い世代の新規就農者を確保する上でも、「雇用就農」を増やしていくことが重要となっている。

そのためには、雇用の受け皿となる農業法人が、

雇用環境を整備し、他産業と遜色のない、働きがいのある職場づくりを実現していく必要がある。

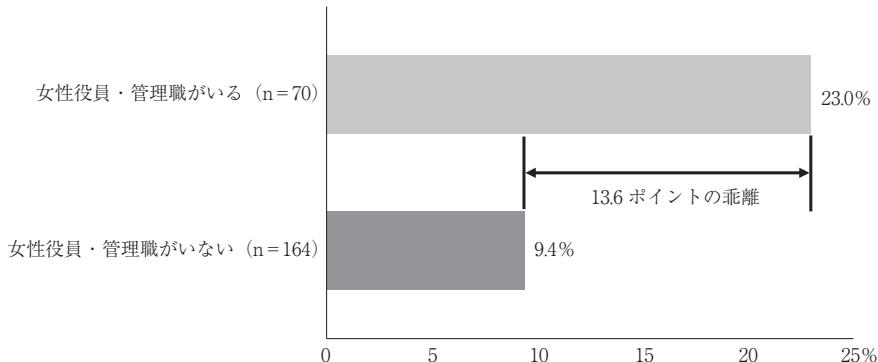
農林水産省が平成24年度に行った「女性の農業への関わり方に関するアンケート調査」(http://www.maff.go.jp/j/keiei/kourei/danzyo/d_cyosa/pdf/josei_24itaku.pdf)によれば、農業法人に就職している女性は、若年かつ未婚と思われる回答者が多いこともあって、独立自営農業を営む女性よりも、「農業と家事・育児の両立」に悩む傾向が少ない(調査報告書61ページ)。その最大の課題として「プライベート時間の確保」を挙げている。

彼女たちが働く農業法人が、充実した休暇制度や福利厚生等を持ち、働きやすい職場づくりを実現していたとしても、農業という産業の特色が、プライベート時間の確保を妨げている可能性はある。つまり、農業は農作物や畜産物という自然の存在を扱うため、農繁期や天候等の状況によっては長時間労働を余儀なくされ、なかなか休みも取りづらいこともあるのが現実である。男女ともに、ワーク・ライフ・バランスを農業においてどう実践していくか、経営者側にとっても大きな課題であると言える。

(2) 起業家として活躍する女性

近年、他産業経験を経た農家出身ではない男性が新規に農業ビジネスを展開し成功している事例がマスコミ等でも報じられるようになってきている。女性についても、前述の「農村女性による起業活動実態調査」の変化から見てとれるように、農業をビジネスチャンスと捉え、起業するケースが見

図3 日本政策金融公庫融資先における融資後3年間の売上高増加率



注：調査対象は、日本公庫融資先のうち6次産業化・大規模経営に取り組む農業者。

出所：株式会社日本政策金融公庫「農業経営の現場での女性活躍状況調査」(平成25年1月)。

られるようになってきている。

内閣府の男女共同参画連携推進会議「女性の起業支援」チームの会合で今年5月、農業における女性起業をテーマに議論が行われた（詳細はhttp://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/team/kigyoo/h28_0525_kigyoo02.html 参照）。

この会合でプレゼンテーションを行った小島希世子氏は、自分で農業ビジネスを行っていて、夫は別の職業を持つ。「食卓と生産の現場を近づける」ことの必要性を痛感して起業し、農業生産だけでなく、直売所やネット通販の運営、農業体験事業、ホームレス等の社会復帰に農業を活用するNPO法人の展開と幅広く取り組み、注目を集めている。

後述する「農業女子プロジェクト」のメンバーや「女性農業次世代リーダー育成塾」の卒業生の中にも、自らが農業にビジネスとしての魅力や、「食」の重要性、「いのち」の大切さ等につながる価値を見い出して起業した、というケースが多々ある。会社に雇われるよりも、自分で働き方を組み立てられる自営のほうが、ワーク・ライフ・バランスの確保においてはメリットを感じやすい面もあり、起業家として農業分野で活躍する女性の増加が期待される。

Ⅲ 女性農業者の働き方の「見える化」

前節で見たとおり、女性が働きやすい環境づくりには、農業という産業の特殊性も相まって課題も多いが、一方で、男性と同じように活躍している女性農業経営者や、女性が活き活きと働いている経営体もすでに存在する。そうした先進的な事例を農業界の内外に「見える化」し、ロールモデルとして広げていこうと、近年、農林水産省では新しい施策をスタートさせている。以下では、施策の概要と「見える化」されている事例を紹介する。

1 農業の未来をつくる女性活躍経営体 100 選 (WAP100)⁵⁾

「WAP100」は、平成 27 (2015) 年度からスタートし、女性活躍推進に取り組み、経営の成果をあ

げている農業経営体を選定・表彰する事業である。

すでに産業界では平成 24 年度から「ダイバーシティ経営企業 100 選」(経済産業省)が行われていた。性別だけでなく年齢や人種等の多様性を活かすダイバーシティの実現までは難しくても、女性の活躍を実現している法人・経営体は農業界にも存在する。ただし、そうした好事例が業界内で必ずしも知られていないという問題があった。「WAP100」はそれを解決するため、好事例を「見える化」し、ロールモデルとして普及していくことを目指したものである。

初年度の平成 27 年度は、審査基準策定からスタート。応募資格があるのは、農畜産物の生産事業を行い、女性の活躍を推進している農業経営体とした。女性の活躍推進に関して、経営者の理念や方針に沿って具体的な取組を行い、その経営上の成果が現れているかどうかを基準として、応募者について審査した結果、全国から 32 の経営体を選定された(詳細は<http://hojin.or.jp/standard/100/> 参照)。

32 経営体の生産物の種類は稲作、野菜、果樹、酪農、畜産、花き等と多岐にわたり、地域や経営規模も多様であり、大半は法人化している。経営トップが女性であるのは 3 社のみだが、多くには女性役員・管理職が存在している。

当然ながら、女性が働きやすい環境づくりに取り組んでいることが選定経営体の共通事項である。産前産後・育児休業、短時間勤務といった諸制度の導入に加え、女性にとって快適なトイレや更衣室といった施設の整備、業務改善による重労働作業の軽減策などが積極的に取り入れられている。また、従来、農村では農業技術や機械などに関する研修が多数開かれてきたものの、男性農業者向けであり女性農業者が参加しにくい状況が続いてきた。そんな中で、選定経営体の多くが女性従業員向けの研修を実施している。

以下、選定経営体の中から具体的な事例を紹介する。

(1) 農事組合法人ぴりかファーム (北海道)

米、じゃがいも等を中心に 130ha ほどの経営面積を持つ。地域農業の持続可能性を追求するため、近隣の 5 戸の農家が平成 11 (1999) 年に共同

で設立した。

当初から女性も男性も、役員も社員も平等に業務を進めることを理念とし、農作業も原則平等に行い、現場に出る女性社員は全員が大型特殊免許を持ち、農業機械も乗りこなす。

体の小さい女性に合わせて農産物の選別作業台の配置などを見直し、女性社員の意見を取り入れて作業手順の見直しなども実践。代表理事の末藤春義氏は「男性も女性もコミュニケーションを十分取り合いながら、それぞれが責任感を持って農作業や出荷、販売に取り組めるよう、活力ある職場づくりを目指してきた」と語る。

(2) デリシャスファーム株式会社（宮城県）

役員・社員 27 人のうち、22 人が女性というトマト生産・加工・販売を中心に行う農業法人。社長の妻で専務取締役の今野栄子氏が、加工・販売部門で特に力を発揮している。

生産が難しく、規格外品が多く発生するトマトの有効活用を目指して、平成 10（1998）年から加工品開発に着手。ジュースから出発してカレーやスイーツまで、現在は 50 種類もの商品群を有する。平成 22（2010）年にはカフェレストランをオープン、平成 25（2013）年にはトマトの収穫からトマトを使った料理教室などまでができる加工体験施設も作り、消費者ニーズに答えている。

今野夫妻は、女性のアイデアを積極的に経営に取り入れる方針を明確化。それを実践すべく、女性社員だけでイベント・商品開発会議を行って様々な経営改善の提案を実現したり、女性社員のチームで営業活動も担当したりしている。一般的に買い物好きな女性は、男性よりも「消費者」としての視点で商品改良のアイデア等を出す能力があるとし、その成果で、加工部門の売上高は右肩上がりとなっているという。女性のキャリア形成にも気を配り、パートからの社員登用、研修機会の提供なども実施しているという。

ここでは 2 事例のみを紹介したが、他の 30 選定経営体でも概ね共通なのは、経営陣が、農業経営の成長にとって女性の活躍は有効であると理解し、女性活躍を推進していこうという明確な理念を有していることである。

農業法人・経営体における女性の活躍は加工・販売部門で目立っているが、農業生産面に関してはこれからの活躍が大いに期待できる。例えば、大型の機械操作であっても、研修を受ければ女性も男性と遜色なく対応できる。選定経営体のうち、富山県の株式会社アグリたきもとでは、女性社長・海道瑞穂氏が、大型トラクター等も乗りこなして大規模な米の生産に従事している。女性は農業生産の現場で男性よりも技術力の面で劣る、といった通説的な見方が根強く残ってきていたのは、これまで女性が適切な研修の機会を与えられなかったことに起因するものと思われる⁶⁾。

選定経営体の経営者は、女性にしっかりと学びの場とチャンスを与え、男性従業員に対するのと同じように、女性の人材育成に取り組んでいる。また、女性の役員や管理職が、性別の違いを認識した上で、ワーク・ライフ・バランスの追求が必要であることを経営者に伝えている。

こうした取組を実践する農業法人は、職場として女性にとって魅力的であることは間違いない。このように日々、前向きに農業に従事することができる環境は、男性にとっても同じように魅力的であるはずである。

2 農業女子プロジェクト

前述の「WAP100」は、農業界における女性活躍のロールモデルを、同じ農業界の中で「見える化」し、他の農業経営体にも同様の取組を促すことを目指している。同時に、農業界の外に対しても、「職業としての農業」が女性にとって選択肢となり得るものであると認識してもらう必要がある。そこで、農林水産省は「女性の職業の選択肢に『農業』を加える」ことを最大の目標として、平成 25（2013）年 11 月から「農業女子プロジェクト」(<https://nougyoujoshi.maff.go.jp/>)をスタートさせた。

「WAP100」は農林水産省の補助事業として実施されているが、「農業女子プロジェクト」は補助金を使わずに活動することを特徴としている。自由な発想と取組を促進する観点からである。そのため、プロジェクト推進の手段として企業との連携という方策を採った。

基本のコンセプトは、職業として農業を営む女性＝農業女子（年齢制限なし）が持つ知恵やアイデアを、様々な企業が持つ開発力やノウハウ・技術と結びつけ、新商品や新サービスの開発を行うというもの。その成果を社会にアピールすることを通じて、生き活きと農業に向き合う農業女子の存在をまずは知ってもらうことを狙っている。

平成 28（2016）年 7 月現在で、全国 47 都道府県から 481 人の農業女子がメンバーとして登録され、参画企業は 25 社にのぼっている。彼女たちの大半は農業者であるのはもちろん、妻であり、母であり、消費者・生活者でもある。女性ならではのネットワーク力や、生活者目線等を活かして、新しい商品等を生み出していきたいという意欲に溢れている。

一方、参画企業は、農機具や軽トラック製造のように農業と関係の深い業界だけでなく、化粧品、百貨店、住宅メーカー等、幅広い分野から協力している。

参加する農業女子の多様性が、このプロジェクトの特徴のひとつである。自ら参加したいと応募してきたメンバーは、いわゆる「農家の嫁」ばかりでなく、「後継者」として実家の農業を継いで経営を担っている女性、農業以外から「新規参入」して農園を経営している女性、また農業法人で農場長として活躍する女性もいる。当然、作物も米・麦、野菜、果樹、酪農・畜産、花きや茶など多種多様。経営についても、株式会社化して大規模生産を行う法人で働いている農業女子や、農協出荷を軸に経営している農業女子もいれば、夫婦で小規模ながら多品目栽培に取り組み、レストラン等への直接取引を中心に展開している農業女子もいる。唯一共通するのは、農業という職業を前向きに捉えて楽しんでいることだけである。

プロジェクト発足 2 周年に合わせて作成された「農業女子プロジェクトブランドブック」(http://nogyoujoshi.jp/brandbook/pdf/NJPJ_20150930_low.pdf) に登場する農業女子の言葉を借りれば、「農業はクリエイティブで未来ある産業」なのだ。

女性農業者と言えば、農家の嫁として日夜問わず忙しく働き、農業のことはもちろん、家庭のことも散々苦労している——そんなステレオタイ

プ的な姿だけではない、主体的に農業と向き合う多様な農業女子の姿は、今更ではあるが、ようやく「発見」されたところとも言える⁷⁾。

3 女性農業次世代リーダー育成塾

前述の日本政策金融公庫のデータ等にもあり、経営者として農業ビジネスを展開する女性を増やしていくことが、農業の成長産業化にも貢献する。この観点で、女性の人材育成の取組と位置付け、農林水産省が平成 26（2014）年度から補助事業で支援しているのが「女性農業次世代リーダー育成塾」である。26 年度は 20 人、27 年度は 34 人が受講し、今年度は全国から選抜された 30 人が塾生となっている（詳細は「輝く農女新聞」<http://www.jma.or.jp/kagayaku-nj/> 参照）。

受講生は年 10 回、東京での原則 1 泊 2 日の研修を受ける。農業経営やマーケティング等を中心とした座学だけでなく、東京という大消費地マーケットの厳しさを体感するためのマルシェ出展や商談会への参加等、実践も含めた内容。名称のとおり、次世代リーダーとして、自身の農業経営を発展させるのはもちろん、地域農業においてもリーダーとして活躍できる人材を輩出すべく、宿題等も多く、密度の濃い研修となっている。

例えば、当初は「経営は夫任せ」「自分に社長の肩書きはあっても、経営戦略を明確に描けているわけではない」という状況だった第 2 期生は、今年 3 月の卒業時には 10 年後に向けての具体的な経営戦略・目標を語るができるようになり、「何があっても揺るがない農業経営をしたい」「息子 3 人全員に引き継いでいけるよう、事業内容・規模の拡大を目指したい」など、経営者としての活躍を堂々と誓うまでに成長していた。

彼女たちに話を聞くと、女性が農業において活躍するために必要なことは、家族はもちろんとして、「地域の農業界にいる男性の理解」、すなわち「能力と意欲のある女性が活躍することを阻もうとせず、後押ししてくれる考え方を持つ男性の存在」であるという声が多かった。都会では死語になりつつあるといっても過言ではない「男性中心社会」という言葉が、農村ではいまだに根強く残る。それを解消していくには、彼女たちのような

前向きな女性農業者の活躍をとにかく「見える化」していく必要がある。

IV 農村社会の意識改革に向けて

様々な産業分野において人材の奪い合いともいえるべき状況がすでに起こり始めている中で、必要な農業従事者をどうやって確保していくのか、という極めて重い課題に農業界全体が直面している。産業としての農業そのものの魅力を高めることに尽きる、と言えばそれまでではあるが、そのためにも、女性が生き生きと働くことができる産業である、というアピールが、極めて重要になってくる。

平成 27 (2015) 年 12 月に閣議決定された「第 4 次男女共同参画基本計画」では、「第 4 分野地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進」として 1 章が設けられている (http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/2-04.pdf)。

政府の中長期の取組方針を示すこの基本計画においては、農林水産業経営における女性の参画状況はいまだ十分ではないとしている。このため、農業委員会の委員や農業協同組合の役員等への女性登用の一層の拡大を始めとした農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画拡大の促進、女性が男性の対等なパートナーとして経営等に参画できるようにするために必要な取組の推進、女性が働きやすい作業環境の整備や就業支援——等を行っていくことを明記した上で、「農山漁村における固定的な性別役割分担意識とこうした意識に基づく行動の変革に向けた取組を推進する」ことが唱われている。

ここで、意識と行動の変革のカギを握るのは地域農業界に影響力のあるリーダー層であり、その担い手として挙げられるのが農業委員会の委員と農協の役員である。いずれも現時点では女性委員・役員は約 7% であり⁸⁾、女性が発言力を持つ地域は少ない。

今回の男女共同参画基本計画では、平成 32 (2020) 年度までに、女性の割合を農業委員は 30%、農協役員は 15% という高い数値目標を掲

げた。この実現には、女性農業者が働きやすい環境を整えることが不可欠であり、関係者が真剣に取り組んでいくことが求められている。

こうした制度的な取組は当然必要だが、一方で、「意識改革」は行政の施策だけで解決できるものではない。女性の活躍を、農業界においても一時のムーブメントで終わらせるのではなく、女性活躍推進に政府が積極的に取り組んでいる今を、大きなチャンスと捉えて、男女問わず農業界に関わるすべての関係者が、様々な活動に積極的に取り組み、地道に努力していく必要がある。農業の担い手の確保という側面からも、女性活躍推進の取組の重要性は一層増していくであろう。

- 1) 家族経営協定の締結によって、効果があった事例について、農林水産省の調査 (平成 27 年 12 月) http://www.maff.go.jp/j/keiei/kourei/danzyo/d_kazoku/pdf/jirei.pdf を参照。
- 2) 先駆的な取組を展開してきた女性農業者としては、1999 年に福岡市内で農産物直売所「ぶどう畑」を補助金等に頼らずに立ち上げた新開玉子氏、2001 年に秋田県大館市でやはり同様に女性農業者で出資金を集めて農産物直売所「陽気な母さんの店」を開設した石垣一子氏など、億単位の売上高を誇る事業を展開している方々が有名である。こうした先進的な取組については「農山漁村女性・シニア活動表彰」(主催：農山漁村男女共同参画推進協議会)において、これまで多くの事例が表彰されている。同協議会 HP (<http://www.weli.or.jp/council/>) を参照。
- 3) 「農業法人白書」平成 27 年 10 月 6 日プレスリリース。 http://hojin.or.jp/standard/151006press_hakusho.pdf
- 4) 他産業については、山本勲「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係」(平成 26 年) (<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/14j016.pdf>)、厚生労働省「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」(平成 15 年) (http://www.positiveaction.jp/12/12_09.html) 等を参照。
- 5) 「WAP」は、Women's Active Participation in Agricultural Management (農業経営体における女性の積極的な参画) から名付けた愛称。
- 6) 各地の女性農業者からよく聞くのは、「農協や地方自治体主催の農機具セミナーは、男性だけを対象としていて女性が参加できない、あるいは女性は参加しにくい」「女性農業者向けの研修があっても、農業技術や経営とは関係のない、食育活動関係や事例の視察が多い」という意見である。近年は、女性に限定した農機具研修や、男女双方を平等に対象にした農業技術セミナーや経営セミナーなどが徐々に開催されるようになってきてはいる。
- 7) 国の「農業女子プロジェクト」の動きに呼応して、都道府県・市町村単位でも同様の取組を行う事例が増えてきている。
- 8) 女性農業委員のデータについては農林水産省調査 (http://www.maff.go.jp/j/keiei/kourei/danzyo/d_cyosa/pdf/27_noui_josei.pdf)、農協役員に占める女性の割合については JA 全中・JA 全国女性組織協議会調査 (<http://www.ja-zenjyokyo.jp/wp/wp-content/uploads/2015/11/1049adceca0d7454d286dee48fea2de.pdf>) を参照。

参考文献

- 天野寛子・粕谷美砂子（2008）『男女共同参画時代の女性農業者と家族』ドメス出版.
- 伊藤淳子（2015）『農業女子 女性×農業の新しいフィールド』洋泉社.
- 小川理恵（2014）『魅力ある地域を興す女性たち』農山漁村文化協会.
- 小島希世子（2014）『ホームレス農園』河出書房新社.
- 小針美和（2012）「農業法人における人材育成の取組み——雇用就農者の育成を中心に」『農林金融』797号, pp.32-45.
- 菜穂子（2012）『山形ガールズ農場！ 女子から始める農業改革』角川書店.
- 農山漁村女性・生活活動支援協会（2004）『女性農業者の法的地位の明確化・強化について——女性農業経営者の位置づけ諸問題検討会報告書』.
- 久松達央（2014）『小さくて強い農業をつくる』晶文社.
- 三原育子（2005）「農村における女性起業の経営的性格と課題」『国立女性教育会館研究紀要』vol9, pp.73-83.
- 宮城道子（1997）「農業経営における女性の選択肢の拡大」『農村生活研究』98号, pp.12-18.

さとう・かずえ 農林水産省経営局就農・女性課長。
2016年4月より現職。