



これからの  
農業経営のための  
ハンドブック  
・女性とはたらく・



# これからの農業経営は、 多様な人たちと一緒につくる

農業界でも、すでにたくさんの女性が働いています。  
農業は、多様な働き方ができる可能性に満ちた分野です。

「あそこ、うまくいってるな……」と目を引く経営体は、  
実は、女性の活躍が経営を押し上げている場合が多いといわれています。  
この冊子を作成するにあたり、各地の経営者にお話を聞いてみると、  
女性が農業に関わることで、経営にもさまざまなよい効果が生まれていました。

- 女性のライフステージに配慮した働きかたの仕組みをつくったら、  
仕事に愛着を持って長く働いてくれる人が増え、経営が安定した！
- 老若男女働きやすい環境を整備することで、安全や衛生のレベルが向上、  
全体の作業効率が上がって、利益率向上につながった！
- 女性も積極的に採用することで、さまざまな経験・能力を持った人が採用でき、  
新しい経営展開を考えられるようになった！

すでに一緒に働いている女性に、いきいきと働いてもらえる環境づくりが、  
経営改善につながります。

今は採用活動をしていない場合でも、人手不足の昨今、意欲ある優秀な人と働くには、  
女性にも「働きたい」と思ってもらえる経営づくりが不可欠です。

まずは自身の経営のために、女性が活躍できる職場づくりを目指してみませんか。  
その取り組みは、経営を良くし、  
女性だけでなく多様な個性や能力を持つ人たちが心地よく働ける環境をつくり出し、  
地域社会や農業界全体にも寄与するものになるはずですよ。

## このハンドブックの使いかた

このハンドブックは、農業経営者のみなさんが女性と働いていく際に、心構えを持ったり、環境を整備したりする入口になることを目指して編集しました。女性と働く際に知っておきたいことを、3つの切り口でまとめています。

### マッチング

一緒に働く人たちと出会うための準備や工夫

### 日々の業務

ふだんの仕事全般に関わる考え方や取り組み方

### 知識の点検

前提として持っておくべき基本知識

- 家族で営んでいた経営にはじめて誰かを雇うとき ●今いる従業員の働きかたを見直したいとき
- 正社員雇用に踏み出すとき ●経営会議などで、従業員や家族と一緒に話し合うとき
- 経営者向けの研修や勉強会のときにテキストとして

1人で読んで経営に生かすのはもちろん、まわりの人と意見を出し合いながら経営改善につなげるのもおすすめです。

女性はもちろん、多様な人と一緒に働く環境づくりに役立ててください。

より詳しく知りたいときは、裏表紙に記載の資料を読んだり、関係機関に問い合わせたりしてみてください。

## 目次

### Contents

はじめに	これからの農業経営は、多様な人たちと一緒につくる	1
女性活躍事例紹介	女性が活躍すると経営が変わる	3
マッチング	一緒に働いてくれる人と出会うためには	5
日々の業務	長くいきいきと働いてもらうために	7
知識の点検	ダメ！セクハラ、パワハラ、ジェンダー差別	11
	結婚就農、後継就農から経営者へ！キャリア形成の3ステップ	13

農林水産省「農業労働力確保緊急支援事業のうち女性の活躍推進対策」

検討委員

- 川手 督也 日本大学生物資源科学部教授  
鈴木 泰子 社会保険労務士法人リライアンス代表社員  
實川 勝之 株式会社アグリスリー代表取締役  
内山 佳奈 うちやま農園・北海道若手女性農業者集団Links代表  
澤野 久美 国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 本部NARO 開発戦略センター主任研究員

アドバイザー

- 岸本 淳平 公益社団法人 日本農業法人協会 経営支援課長  
勝又 多喜子 株式会社博報堂 MDX戦略局 クリエイティブ・プロデューサー

事務局

株式会社マイファーム

## ✓ 女性が活躍すると経営が変わる

今、各地の経営で女性が活躍しています。活躍のしかたはさまざまですが、女性が働く現場では経営体に新しい視点が生まれ、さまざまなプラスの効果が表れています。

事例

1.

所在地：大阪府

組織名：ナカスジファーム

経営規模：ハウス施設300a(なす、きゅうり、その他野菜)、露地野菜70a

従業員数：正社員20人※外国人材含む(うち女性10人)、

パート20人(うち女性16人)



### ✓ 「急な休み」は織り込み済み。パート従業員で働きやすい環境づくり

ナカスジファームの家族外の雇用は、「ご近所さんの手伝い」から始まりました。その後次第に環境を整え、**今では柔軟な労働時間を設定できる上、休みを取りやすい職場になっています。**その代わりに、パート従業員の数も20人ほど。業務量に対して余裕があり、経費がかさむことは否めません。それでもこのかたちを取るのには、経営側にもメリットがあるから。新しいパート従業員のほとんどは、働いている人たちからの口コミで紹介された人たちです。「雇う側も、農繁期と農閑期に必要な労働力に差があり、安定的な雇用を維持できない。逆に子育て中の女性には急な休みが取りやすい環境や、夏休みに長期休暇が取れることを望む人もいて、**お互いさまの関係が trickles down**」と代表の中筋秀樹さん。とはいえ、農閑期にも出荷できる作物を取り入れて直売所に出すなど、仕事を確保する挑戦も続けてきました。

「いつでも代わりがいる状態」なので、迷惑に分類されてしまうこともある「午前中だけ週2日」といった働き方も、「子どもの急な発熱で休む」ことも、ここでは遠慮はいりません。また、**パート従業員でも朝8時から週6日勤務、コアメンバーとして部門の責任者になるなどのステップアップは可能。**「子どもの手が離れるに従って働き方を変えていける柔軟さも魅力」とパート従業員たちは声を揃えます。

▶ **女性が働きやすい仕組み** 9ページ

### ✓ 正社員雇用には事前研修が有効。農業の裾野を広げる役目も担う

中筋さんは、従業員が増えても、全体を把握し現場が回る仕組みを実践しています。ひとつは、**コアメンバー制の採用。**正社員、パート従業員に限らず、各部門に責任者を置き、有事に中筋さんに連絡が取れない時は彼らが判断するまでの裁量を与えています。**パート従業員にも、委ねる部分は委ねる。**その信頼があるので、シフトもパート従業員同士で決めてくれる部分が多いそうです。また、「パート従業員全員」、「生産」、「総務」、「発注」、「発送」といった多数のLINEグループがあるので、そのやり取りで現場のことを把握できます。

▶ **円滑なコミュニケーション** 10ページ

**課題を感じているのは、正社員の雇用の難しさです。**「初日に、なすの収穫2時間で辞めた人もいた」というように、「こんなはずじゃなかった」とすぐに辞めていく人は、残念ながら多くの現場で後を絶ちません。そんな状況もあって、ナカスジファームでは周囲の農家と協力して会社を立ち上げ、農業塾を始めました。作業や人の雰囲気を見てもらった上で就職する仕組みを、つくりたいのです。「農業界は、子どもの頃の職業体験からもっと積極的にやっていくべき。リアルな現場を見てもらい、仕事を伝えていく必要がありますね」

▶ **イメージと現実のギャップ** 5ページ / **採用前にできること** 6ページ

事例

2.

所在地：大分県  
組織名：農事組合法人 JOフーズ  
経営規模：水田 14ha、栗畑 20a、かぼす畑 20a  
従業員数：7人(うち女性2人)



### ✓ 農業大学校新卒で就職。学びを生かし、夢も語れる環境

新卒でJOフーズに入った阿南里於さん(20代)。複数の候補から選んだ理由のひとつに「夢を応援してくれる」こともありました。働き始めてからも、共に働く従業員たちが阿南さんの夢を肯定してくれる雰囲気は、前向きに働くモチベーションになっています。80代の会長や年配の従業員たちにとって、阿南さんが農業大学校で身につけた新しい知識や技術は有益です。一方の阿南さんも、長年現場で経験を積んできた人たちに教わることは多く、それぞれが補い合って成長していくことができます。もちろん阿南さんが初めて経験する農作業も。例えばトラクターの運転は、「やってみたい」と申し出るといぬいに教えてくれ、今では阿南さんも畑の耕起の大事な戦力になっています。 ▶ 基礎知識・経験のある人を探す 6ページ

事例

3.

所在地：石川県  
組織名：有限会社たけもと農場  
経営規模：水田 50ha  
従業員数：7人(うち女性2人)



### ✓ インターン時に関係構築。「女性社員」がもたらした作業の分解

家族以外で初めての女性社員岩井悠さんは、実は初の新卒採用。前年までたけもと農場でインターンをしていた人材です。加工分野での研修当時は、農業の「の」の字も知らない状態でしたが、予定を延長して研修を続け、農業の現場にも出ることも承知した上で、就職先として希望しました。代表の竹本彰吾さんが女性の雇用に改めて向き合ってみて、「雇う側も雇われる側も先入観を持っている」と感じたといいます。女性、男性で分業するのではなく、個人個人の「できる」、「やってみたい」を引き出す必要があります。「女性が働きやすい環境を整備しながら、作業の分解ができれば、さまざまな人が働いて活躍できることにもつながるはずです」

▶ 作業上の工夫 8ページ

事例

4.

所在地：宮城県  
組織名：有限会社伊豆沼農産  
経営規模：養豚(委託生産含む1300頭)、水稲3ha、ブルーベリー 30a、食肉加工、  
外食、直売所運営など  
従業員数：40人(うち女性20人)



### ✓ 多様な人の関わりしろがある、6次産業を担う農業法人の可能性

加工所、直売所、レストランなども自社で運営する伊豆沼農産。「農業法人は女性におすすめ。6次産業化している法人は特に、女性に関わる余地がまだまだある」と話すのは、取締役の佐藤裕美さん。農業だけよりも労働時間が固定の場合も多い利点もあります。マーケティングの観点からも、購買層である女性の意見は大切。女性が働きやすい職場を目指せば、経営にもプラスに働いていくのです。例えば、コロナ禍で注力するようになった通信販売は、女性2人が主担当になり、魅力的な商品ラインナップに変化を遂げました。

伊豆沼農産は、佐藤さんを含め、他業種からの転職組が多いのも特徴。多様な人が働く場所をつくる。そんな風土を耕していくことは、地域の農業のポテンシャルも高めていく可能性を秘めています。

▶ マッチング 5・6ページ

## ✓ 一緒に働いてくれる人と出会うためには

### ✓ イメージと現実のギャップを埋めよう!

農業の仕事に興味を持ち、長く働いてくれる人と出会うには、どのようなステップを踏めばよいのでしょうか。採用に至るまでに考えたほうが良いこと、女性を雇用する際に特に気に留めたいことをまとめました。

## 1. 農業のマイナスイメージを払拭する

農業は3K(きつい、汚い、危険)という印象をもっている人もいますので、普段から環境整備や経営改善に務め、その成果をホームページやSNS等で発信していくことも有効です。

## 2. 「農業」のリアルな姿を伝える

未経験の農業界に飛び込む人が増え、理想と現実との間にギャップがあることも。特に正社員雇用の場合、体力の必要性や危険が伴う仕事についても具体的に伝える必要があります。

## 3. 具体的な作業のイメージを持ってもらう

説明を聞いて「できる」と思っても、実際の作業に通用するかは別。面接の機会や体験の際に実際の作業に従事してもらい、作業そのもののイメージを持ってもらうことが大事です。

### 実際にあったミスマッチの例(経営者の声から)

#### case.1

面接では意欲十分、すぐ働きたいと体験や研修なしで採用した人の勤務初日。作業スピードがとても遅く、2時間働いたところで本人が「向いていない」と言い出しその場で退職してしまった。

#### case.2

求人情報に記載した作業内容に納得して応募、面接で「こういう作業をしてもらいます」と伝えて「できます」と答えた人が、現場に出てみると資材を扱えないことがよくあった。今は、面接時に、作業で扱う重さの袋を実際に持ってもらおうようにしている。

## ☑ 採用は経営を見つめる大きなチャンス

採用の際には、条件をきちんと提示しましょう。採用を機に経営に向き合うことは、目標や価値観が明確になり、経営方針が定まるチャンスでもあります。

### 1. どんな仕事をお願いしたいか

今ある仕事を棚卸しし、どの仕事をしてもらう予定なのか伝えましょう。仕事の時間帯や作業の流れなども明確に。

### 2. どんな人と働きたいか

農業に対する心構えや人柄、働ける時間の条件なども含まれます。すでにいるメンバーとの相性なども重要なポイントです。

### 3. どんな待遇が可能か/したいか

経営の状態を鑑み、給与などの条件をきちんと伝えましょう。休みの日数や残業の取り扱いなどを明確にすることも、納得して働いてもらうためには重要な内容です。

#### 採用前にできること

##### ◎事前体験や研修をする

作業体験だけでなく、経営者や従業員とコミュニケーションを取る機会も設けるとよいでしょう。事前に女性が働きやすい環境を整えましょう。

▶ 7・8ページ参照

##### ◎基礎知識・経験のある人を探す

採用の際には、農業系教育機関や、自治体の研修プログラムを経験した人向けに求人情報を提供するのも一手です。

▶ 農業系の研修機関等の情報は巻末にまとめました。

#### 採用

#### はじめが肝心!

##### ◎ルールの共有

作業上でも、事務手続き上でも、ルールはしっかり共有する

##### ◎言語化

指示はもちろん、気遣いやお礼、気になることなども言語化して伝える

##### ◎作業指示

全体の段取りや作業の意味を説明し、分かりやすい目安を示す(マニュアル、動画、サンプルなど)

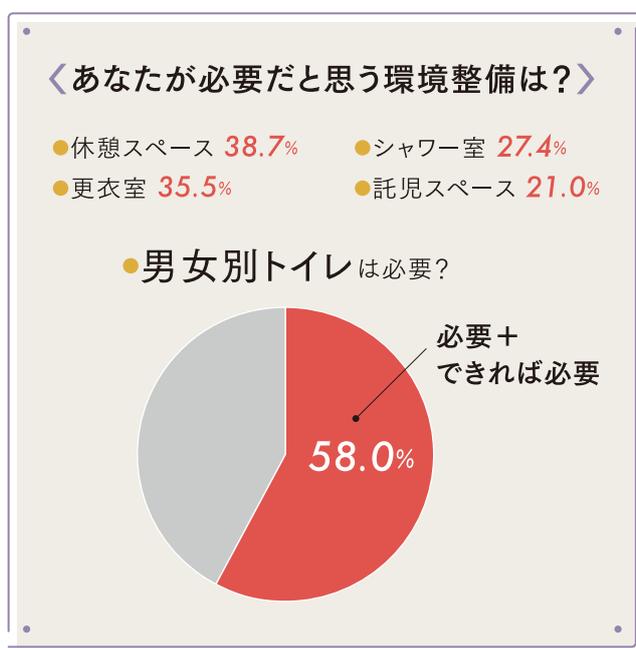
▶ 結婚就農や後継就農の場合にも当てはまります。

## ✓ 長くいきいきと働いてもらうために

女性と働くにあたって、ふだんの仕事の際に心がけるとよいこと、取り組んでみてほしいことをまとめました。女性が働きやすい職場は、女性以外の人たちにとっても働きやすい職場のはず。作日や規模によって当てはまること、当てはまらないことがあると思いますが、できるところからやってみることをおすすめします。

7ページから10ページに掲載したデータおよび女性従業員・経営者の生の声は、断りのないかぎり、このハンドブック制作のために実施した「女性の働きやすい環境づくり」アンケート・ヒアリング(2021年5月実施)で収集したものです。

### ✓ 女性が働きやすい環境整備とは？



個別の設備で、最も「必要」という回答が多かったのが男女別トイレ。酪農・畜産に従事する人からは、シャワー室は大事という声がありました。更衣室なども含め、日常的に頻繁に使用する設備で、男性との共同利用が難しいものの整備は重要です。

環境全体のあり方に関しては、衛生的な職場環境や効率的で作業しやすい環境が必須!という声も多く聞かれました。

託児については、保育する人がいなければ結局仕事に集中できない、という指摘も。いざというときに休みが取れる仕組みのほうに助けになるようです(9ページ参照)。

#### 女性従業員・経営者

##### 生の声

研修先から正社員採用を持ちかけられたが、汚いトイレや雑然とした休憩スペースが長年改善されていないと聞き、別の法人への就職を決めた。  
(女性従業員)

以前の出荷場はトイレがなく、大変困ったことが幾度となくあった。  
(女性従業員)

男女別トイレは生理的なストレスを感じなくてよい。更衣室も男女別で設置されているので異性の目を気にしなくてよい。  
(女性従業員)

GAP取得の際に、従業員も交えてさまざまな工夫・改善に取り組んだら、主体的に環境整備ができるようになった。  
(経営者)

経営者は、「自分がここで雇われたら快適に働けるか?」とイメージしてみるといい。  
(経営者)

.....  
**ベーシック・ニーズ:** トイレなどの衛生面や、作業空間の安全など、あって当然な要求をベーシック・ニーズといいます。これらが整っていることはある種「当たり前」であり、ないことが減点にはなっても、あることが加点にはならないのが現実。制度や補助金も活用して整えていきましょう。

## ☑ 女性が働きやすい職場にするために、 どんな作業上の工夫をしたらいい？

作業を誰でも取り組みやすいものに！

これまでの作業体系を見直し、作業の分解、負担を減らす工夫、やりかたを学ぶ機会づくりをしてみましよう。

### 【例】全国の経営者は、こんな工夫をしています！

- 作業台を姿勢に合わせた高さにつくる
- できるだけ機械化を進める(播種機、収穫機等)
- 機械は音が静かなものを導入する
- 収穫用のコンテナを10kgまでしか入らないものにして重さをコントロール
- 業界として、出荷袋や肥料袋を15kgにする
- 床がコンクリートの作業場には疲労軽減マットを敷く
- 夏場の快適さのために空調服を導入
- 高所作業用軽量下駄、女性用テープナーを導入する
- パワーベルトやパワースーツを導入する
- 女性が使いやすい機械や作業着を使う
- 操作技術や安全配慮を学んでもらい、農機のオペレーターなどにも挑戦してもらおう
- 農薬の安全性や作業の必要性を学習できる環境を用意する

#### column

### 「女性は機械作業が苦手」？

「壊すのを怖がって、女性が機械に積極的に触れてくれない」と悩む経営者の声もありました。しかし、事前指導の上で女性にトラクター作業を当たり前で割り振っている農業経営も多数あります。「田植えや稲刈りのときの補助作業のほうが肉体的にきつく、機械に乗っているほうが楽」(女性従業員)という声もあるので、「トラクターの直線アシスト機能など誰が作業しても仕上がりが同じなので経営者の考えで作業を限定しないようにしたい」(経営者)ですね。



## ☑ 女性が働きやすい仕組みをつくるには、何を考えたらいい？

多くの女性が評価しているのが、「休みの取りやすさ」や「調整可能な勤務時間」。

働く人の事情に柔軟に対応できる体制づくりは、経営にもプラスです。

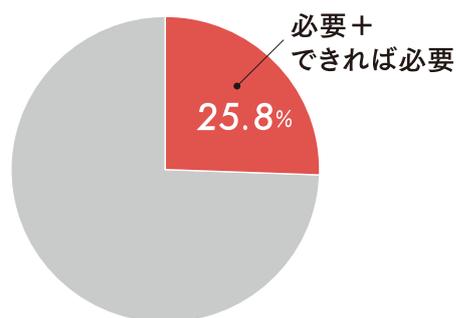
### 〈わたしの職場、この仕組みや設備がすばらしい!〉



※複数回答

### 〈農業の仕事をするなら、こんな仕組み・設備が必要!〉

子どもが病気の時にも休みやすい



### 女性従業員・経営者

#### 生の声

子どもがまだ小さく、病気で休むことが多いので、休みやすいのは大変ありがたい。(女性従業員)

休みがとりやすいと、子どもの学校行事などに参加できる。(女性従業員)

休日が土日と決まっているが天気で変動する。対応する従業員を持ち回りにするなどしてしっかり土日休みを取れるようにしてほしい。(女性従業員)

特に小さいお子さんがいるお母さんは短時間だけ仕事ができ、都合が悪いときは気楽に休めると働きやすい。(女性家族員)

月単位より短い2週間単位のシフトを組む。スタッフ同士で話し合っって勤務日を調整。(経営者)

余裕を持った人員配置にし、急な休みにも対応できる段取りをしている。(経営者)

パートさんはグループ・チーム制にして休みを補い合える作業体系にしている。(経営者)

パートの方の年齢層によって勤務時間帯を分けて、子育てや家庭の事情に合わせやすくしている。(経営者)

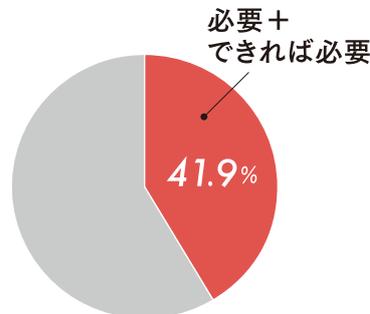
※柔軟な働き方ができる仕組みをつくとともに、不公平感につながらないよう雇用条件を明確にしておく必要があります。関連の法律や制度に則ることは大前提です。

## ☑ 円滑なコミュニケーションのためにできることは？

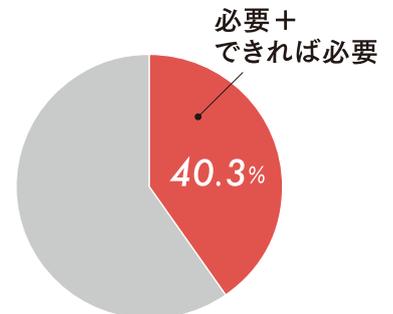
職場の人間関係やコミュニケーションは、働いている人にとっても、経営にとっても大事！  
一人ひとりの考えを聞く機会づくり、情報共有をスムーズにする仕組みやツールの活用を積極的にすすめましょう。

### 〈農業の仕事をするなら、こんな仕組み・設備が必要！〉

人間関係がいい



職場での  
コミュニケーションが円滑



### 女性従業員・経営者

#### 生の声

風通しの良い職場だと、報連相も円滑にいき、仕事の質向上にも繋がると思います。(女性従業員)

結婚就農だが、夫と親の間の、あ、うんの呼吸がよくわからずコミュニケーション不足になりがち。(女性従業員)

人間関係、環境が良いと重労働も頑張れる。(女性従業員)

時給が同じで作業スピードが違っていると不公平感がでがちなので、評価基準はスピードではないといつも伝えている。(経営者)

ちょっとしたことでも言える雰囲気がないと、ちょっとしたことの改善もできない。なんでも言い合えると作業のしやすさとかも変わるかな。(女性従業員)

1on1ミーティング(上司と部下が1対1で行う対話)などの上司による部下の支援ができていません。農業分野でも従業員に対する1on1がビジネス変革に必要だと思います。(経営者)

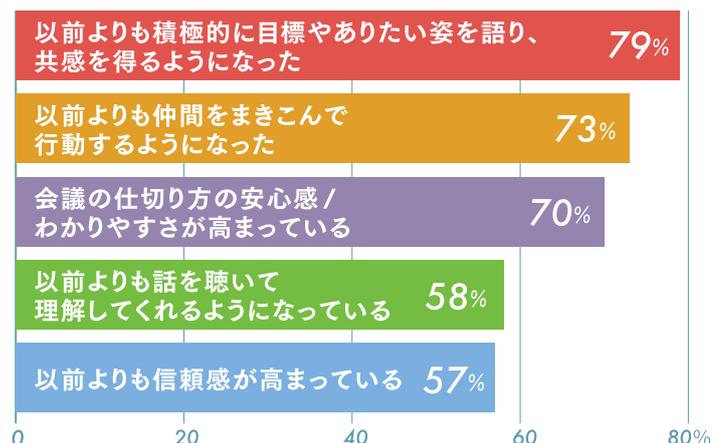
目的別のLINEグループをつくって、病気の発生を写真で報告したり、機械の操作方法を動画で共有したりしている。(経営者)

## ☑ 長く働いてもらうには？

ここまで説明してきた内容のほかに、働く女性の成長やキャリアも見据えて、昇給や昇進の仕組みを整えたり、外部での研修の機会を活用したりしていきましょう。  
働く人が成長すると、経営としてできることの幅も広がります。研修等への参加は、地域での仲間づくりにもつながります。

### 〈研修受講後の変化〉

(農林水産省補助事業「女性が変わる未来の農業推進事業」で実施している「女性農業コミュニティリーダー塾」の場合)



※複数回答 (データ:2021年度日本能率協会によるアンケート)

## ☑ ダメ! セクハラ、パワハラ、ジェンダー差別

「男性だから〇〇」「女性だから△△」と思い込んでいることはありませんか？

気をつけたいことの中には男性が多い現場や家族中心の経営では見落としがちなポイントも。これまでの「当たり前」を見直し、法律で定められた経営者の義務についても確認しましょう。

### ☑ 「性別」についての基本的な考え方を見直そう

#### 多様な性の存在

「性別」は生物学的な男女の違いだけではなく、性のあり方は「生物学的性」、「性自認」、「性的指向」、「性表現」という4つの要素が絡み合って多様です。性も含めた人間の多様性についての理解を深め、さまざまな人材が活躍できる環境を目指したいものです。

#### 社会や文化によってつくられる「性別」(ジェンダー)

「男性／女性はこうあるべき」「〇〇は男性／女性の役割」など、人の考えによってつくられた、世の中の男性と女性の役割の違いによって生まれる性別のことです。固定的な性役割の考え方をなくしていけば、個々の能力や適性、経験や志向に応じた活躍の場が広がります。

### ☑ 1人ひとりの持つ特徴・事情に配慮しよう

「男性だから」「女性だから」と区別をしないのが、現代のスタンダードな考え方です。一方で、個人のもつ特徴や事情には、性別関係なく配慮する必要があります。一人ひとりの状況をよく理解するようにつとめましょう。

妊娠・出産時には、仕事上も配慮する必要があります。また、月経時の体調の変化やトイレの問題は、女性の中でも個人差が大きく、コミュニケーションが取りにくい課題です。

#### 女性従業員・ 経営者 生の声

体を痛める従業員が複数出て、作業がきついことを理解した。  
(経営者)

入社したての時期は体力がついていなくて辛かった。  
(女性従業員)

今いる若い社員が妊娠・出産になったら、対応できるか不安。  
(経営者)

男女別トイレがないと月経時に気を遣う。  
(女性従業員)

月経時は仕事の効率が落ちてしまい申し訳ない気持ち。  
(女性従業員)

不妊治療中で、病院によっては急に受診する必要がある。休みを取りにくいと治療を受けるのは難しい。  
(女性従業員)

## ✓ ジェンダーによる課題にも目を向けよう

ジェンダーフリーの考え方が定着した現代であっても、ジェンダーによって女性が抱えてしまいがちな問題や負担があります。たとえば、育児や介護のために仕事の時間を調整するのは女性であることがまだまだ多いようです。

こうした役割を担っている女性に配慮するのはもちろん、女性に負担が偏っている現状を変えていくことも必要です。また、職場や家庭において「女性は補助的な役割」という考え方も見直し、平等に機会を提供することが大切です。

女性従業員・  
経営者  
生の声

結婚のタイミングで辞めてしまう女性が多く、ちょっとめげている。  
(経営者)

結婚・出産で辞めると思われる。  
(女性従業員)

親の病院の送り迎えに時間がかかってしまう。  
(女性従業員)

面接の際に『(女性なのに)どうして農業なんかやりたいの?』と訝しげに聞かれ、ショックだった。  
(女性従業員)

研修等のお知らせが世帯主や夫宛にしか届かず、情報にアクセスできない。  
(女性家族員)

## ✓ セクハラ・パワハラについての知識を持とう

職場のセクシュアル・ハラスメント対策、パワー・ハラスメント対策は経営者の義務です。

セクハラ・パワハラとはなにかをしっかりと理解して、適切な振る舞いをしていきましょう。

### セクシュアル・ハラスメント

他の人を不快にさせる職場における性的な言動のこと。「性的な言動」とは、①性的な関心や欲求に基づくもの、②性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動、③性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動を指します。性別を問わず被害者／加害者になる可能性があります。

### パワー・ハラスメント

同じ職場で働く人に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為をいいます。

女性従業員・  
経営者  
生の声

経営者に『2人で飲みに行こう』と言われて断ったが、断りにくい人もいます。  
(女性従業員)

家族の延長なのか、作業指示などの言い方が荒く、怖い。  
(女性従業員)

農業をやりたくて働きに来たのに『農業をやりたいたら〇〇さんの息子と結婚したら?』と言われて困った。  
(女性従業員)

# ✓ 結婚就農、後継就農から経営者へ！キャリア形成の3ス

女性の働きかたはさまざまですが、ここでは主に、結婚就農や後継就農をした女性が(共同)経営者を目指す場合についてご紹介します。就農形態を問わず、女性農業者のキャリア形成を考える上で必要な内容を盛り込みました。

## Step 1

### 農業に関心を持ち、就農を決意するまで

#### 1) 農業に関心を持つステップ

結婚を契機として就農する女性の大半は、非農家の出身です。そのため、受け入れ側としては、まずは広く農業を理解し関心を持ってもらうために、農業を仕事とすることや、農村に暮らすことの可能性を情報発信していく必要があります。その際には、農業で活躍している“モデル”となる女性農業者の紹介が重要です。

以上については、特に結婚就農や農業を起業するケースにあてはまりますが、後継者として就農する場合でも必要となります。

#### 2) 就農を決意するステップ

女性が就農したいとなった場合、受け入れ側では、女性の心配を軽減するために、就農後の農業経営や家庭生活、地域でのつきあいなどが具体的にイメージできるように情報を伝える必要があります。就業・生活条件や環境については、誤解がないように文書などで明示し、約束する必要があります。その際に、家族経営協定の活用が考えられます。

以上については、特に結婚就農だけでなく、後継者として農業をスタートするケースでも必要です。農業を起業する場合については、起業前の研修や被雇用者として農業に携わる過程が想定されます。

#### ステップ1～3共通

### 定期的な話し合い・役割分担の 明確化に「家族経営協定」活用のススメ

経営方針や役割分担、みんなが働きやすい就業環境などについて話し合い、取り決める「家族経営協定」を結ぶと、目標やルールが見える化ができ、境目が分かりにくいワークライフバランスを考えるきっかけにもなります。経営改善や経営戦略を立てる際にも役立ちます。

#### 家族の一員として配偶者を迎えるとき:

農業の役割分担、労働時間、休日、産休・育児期間の確保、家事・育児分担などを見える化し、**親夫婦との円滑な人間関係を築く・配偶者にやりがいをもって参画してもらう**

#### 経営移譲をするとき:

収益の分配、親夫婦の扶養、相続に向けての準備などを見える化し、**スムーズな経営・家事の移譲**と親夫婦の生活保障に配慮する

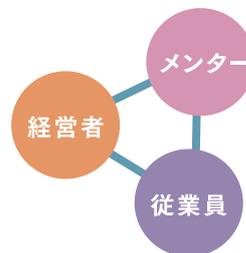
(詳細は巻末の参考資料:農林水産省「家族経営協定」紹介ページ、『農業版 女性が働きやすい職場づくりポイントガイドブック(家族経営編)』公益社団法人日本農業法人協会)

#### ステップ2で取り入れたい制度や仕組み①

### 支援者・メンターを配置する

一般企業では人材育成の際に、悩み事等の相談相手・支援者として「メンター」という存在が重要視されています。受け入れ経営体側でも、同様の役割を担う人を家族内や外部におきましょう。

方針や意見が割れた時などに、1対1で話すと主観のぶつかり合いになりやすいため、客観的・中立的な立場で話せる人を決めておき、三者で話すのがおすすめです。



#### ステップ2で取り入れたい制度や仕組み②

### 外部の研修や講習会で知見を 身につける・視野を広げてもらう

農業者としてのスキルアップのためには、自分の農業経営体以外での研修など学びの機会の提供を積極的におこなうことが肝要です。外部のトレンドや技術、先進事例を学ぶことで、農業経営を押し上げる強力な推進力になります。女性も積極的に受講できるよう、経営者や周囲の理解と後押しが重要です。

Step 2

家族内での立場の変化も多い中で  
キャリアを形成するためには、さまざま  
なサポートが必要です。取り入れたい  
制度や仕組みを下段にまとめました。

意欲を持って働き、(共同)経営者の  
の卵として成長する

就農後の女性が意欲を持って働き、(共同)経営者  
として成長してもらうために、受け入れ側では、第一  
に、女性が農業経営、家庭生活、地域社会に居場  
所と出番をつくり、農業者さらには(共同)経営者の  
卵として認めることが重要です。働きに対する見返り  
や環境づくりももちろん必要です。  
この段階では、家族経営協定の活用が有力な手法  
になりますが、関係機関や農業者組織・ネットワー  
クが女性を「見つけて、位置付ける」ことが重要です。  
特に、女性農業者のリーダーやネットワークのサ  
ポートが期待されます。  
制度的には、できるだけ速やかに認定就農者に認  
定することが望めます。  
結婚を契機とした就農や後継者として就農する  
ケースでは、従来の(男性の)農業後継者の育成対  
策で必要とされてきたことを同様におこなうことが  
重要です。

(共同)経営者になり、  
事業や資産を継承するまで

(共同)経営者の卵として一定の成長が認められた  
場合、受け入れ側は、積極的に農業経営の責任分  
担を働きかけ、実施することがポイントです。経営判  
断の基準なども引き継いでいきましょう。  
このステップでは、女性の役割や責任は大きく変わ  
るので、家族経営協定は大幅な見直しが必要です。  
また、それに合わせて中期、長期の経営計画や生活  
設計を見直す必要が出てくるほか、事業、さらには  
資産の継承についても具体的な計画が必要です。  
共同経営タイプでは、この段階で制度的な変化も  
必要です。できるだけ早く認定農業者の共同申請を  
おこなうことが望ましいといえます。法人の場合は、  
役員への昇進が望まれます。

※認定農業者の認定を受ける  
ための農業経営改善計画は、  
経営者と配偶者や農業後継者  
による共同申請が認められてい  
ます(条件あり)。認定農業者に  
なると、融資、補助金、税制、農  
業者年金などの面で支援を受け  
ることができます。



ステップ2で取り入れたい制度や仕組み③  
スキルアップを支援・権限移譲の実施

本人が目指したい姿・働きたいスタイルをすり合わせした後は、目指す姿  
を実現するためにも、経営体としてどんな働きを求めているか、見える化し  
ましょう。自分の経営体オリジナルの要件を作成することをおすすめします。

●マネージャー・経営者を目指す場合(例)

	1-2 年目	3-5 年目	中堅 6-10 年目	経営権継承準備期 11 年目~
業務内容(例)	<p>●理解力</p> <p>作業目的を理解した上で、年間の基本作業・スケジュールが把握できている 業務の全体像が理解できている</p> <p>●正確性 ●自主性 ●コミュニケーション</p>	<p>●段取り力</p> <p>優先順位を理解した上で作業にあたる</p> <p>●専門知識 ●自主性 ●コミュニケーション</p>	<p>●リーダーシップ・コーチング</p> <p>●効率性 (コスト意識・時間効率)</p> <p>●目標達成 ●問題解決 ●自己啓発</p>	<p>●経営状況の理解</p> <p>●計画策定 ●企画立案 ●組織マネジメント・教育</p> <p>●目標達成 ●問題解決 ●対外交渉 ●自己啓発</p>

●スペシャリスト・生産責任者を目指す場合(例)

	1-2 年目	3-5 年目	責任者準備期 6 年目~
業務内容(例)	<p>●理解力</p> <p>作業目的を理解した上で、年間の基本作業・スケジュールが把握できている 業務の全体像が理解できている</p> <p>●正確性 ●自主性 ●コミュニケーション</p>	<p>●段取り力</p> <p>優先順位を理解した上で作業にあたる</p> <p>●専門知識 ●自主性 ●コミュニケーション</p>	<p>●リーダーシップ・コーチング</p> <p>●効率性 (コスト意識・時間効率)</p> <p>●計画策定 ●目標達成 ●問題解決 ●自己啓発</p>

## もっと知りたい人のために

### 【農業研修・教育等に関する情報】



農業を学ぶための研修教育機関のご案内  
農林水産省ページ内リンク一覧(農業大学校、民間農業学校)



あふてらす(農林漁業はじめるサイト)  
農林水産省



農業をはじめる.JP(全国新規就農相談センター)  
(一社)全国農業会議所



農業インターンシップ(公社)日本農業法人協会



ふるさとワーホリ(ふるさとワーキングホリデーポータルサイト)  
総務省



地域おこし協力隊(一社)移住・交流推進機構



ニッポン移住・交流ナビ(一社)移住・交流推進機構



新規就農支援  
JAグループ

### 【女性の雇用とはたらきかたに関する情報】



「農家のためのパートさん採用・受け入れガイドブック」、2018年発行  
ホクレン農業協同組合連合会/農業総合研究所営農支援センター営農支援推進課



「StepWap 農業の働き方改革-男女共同参画による経営発展-」  
(公社)日本農業法人協会

【農業版 女性が働きやすい職場づくりポイントガイドブック】、2019年発行 (公社)日本農業法人協会



① 労務管理編



② コミュニケーション・人材育成編



③ 労働環境改善編



④ 家族経営編

### 【その他】



「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～(検討会報告書)」2020年  
農林水産省 女性の農業における活躍推進に向けた検討会



「家族経営協定」紹介ページ  
農林水産省

本ハンドブックは、農林水産省「農業労働力確保緊急支援事業のうち女性の活躍推進対策」の一環として制作しました。

発行日：2021年7月31日

編集・発行：株式会社マイファーム

問い合わせ：株式会社マイファーム女性の農業活躍推進事務局

〒600-8216 京都府京都市下京区東塩小路町607番地辰巳ビル1階

Tel:075-746-6213 FAX:075-746-6214 Email:women@myfarm.co.jp

デザイン：橋本亮子

表紙イラスト：emma

アンケート分析協力：株式会社ヒストリーデザイン

編集：小野民