

事例集

みんなが 働きやすい 環境整備

- ・トイレ
- ・更衣室
- ・休憩室
- ・託児スペース など

令和5年度
女性の労働環境整備
・活躍強化事業



女性の グループの 活動支援

- ・商品開発
- ・先進地視察
- ・研修 など

本事例集は、農林水産省補助事業「令和5年度働きやすい環境づくり緊急対策のうち女性の労働環境整備・活躍強化事業」の一環として制作しました。

発行日：2025年3月

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

Email：women@myfarm.co.jp

女性の就農環境改善支援事業

現在、農業の担い手である基幹的農業従事者は、2000年から20年間で約4割減少しており、今後もさらに減少することが見込まれます。

また、経営体数及び経営耕地面積に占める法人経営体等のシェアは年々拡大しており、農業経営において大きな役割を果たすようになっていきます。農業就業者全体における雇用者の割合も年々増加傾向にあります。人手不足の状況を示す農林漁業における有効求人倍率は全産業の平均を上回っており、人手不足の状況が続いていることがわかります。

農業は、職業として他産業にない魅力を有しつつも、「季節や天候に左右されやすく柔軟な働き方が難しいこと」や、「収穫期など農繁期には集中的に長い時間作業をする必要がある」などといった農業に特有の労働環境・労働条件を背景とした定着率の低さが課題となっています。

このため、本事業では、男女別トイレや更衣室等の女性が働きやすい環境の整備を支援しました。整備をした農業法人等では、職場環境に対する満足度の向上、求人の際のPR、従業員間のコミュニケーションの充実につながっています。

本事業での取組事例を通じて、女性をはじめとした多様な人材の働きやすい環境の整備の参考にしていただくと幸いです。

女性の労働環境整備・活躍強化事業補助金活用事業者一覧



女性が働きやすい環境整備について

基幹的農業従事者の約4割は女性です。農業界でこれからも女性が長く生き生き働けるように、働きやすい環境づくりが急務です。

「令和5年度女性の労働環境整備・活躍強化事業」では、全国各地の不便や困りごとに応え、解消していくことで、女性の農業界への呼び込み・定着に寄与するため、環境整備に関する補助金を交付しました。

補助の対象となる活動

上限
300万円

女性が働きやすい環境整備に向けた施設等の確保

1. 託児スペースの確保

2. 男女別トイレの確保

3. 更衣室の確保

4. 休憩スペースの確保

5. 高さが調整できる作業台、アシストスーツ等の確保

6. その他女性活躍に資するとマイファームが認める施設等の確保

※汎用性が高く女性活躍への効果が低いと考えられる農業機械等については対象から除きます

環境整備を実施した39団体のうち、

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| ・託児スペースの確保..... 5件 | ・男女別トイレの整備..... 28件 |
| ・更衣室の整備..... 19件 | ・休憩スペースの整備..... 17件 |
| ・アシストスーツ..... 1件 | ・その他..... 1件
(電動剪定ハサミ) |

が実施されました。その中から、補助金を利用した2つの団体の事例を紹介します。

※複数実施の団体有

事例目次

- ・有限会社 市の瀬牧場..... 4ページ
- ・伊木力地区簡易トイレ設置利用協議会..... 6ページ

有限会社 市の瀬牧場

話し手：市瀬 晶菜さん

団体情報

所在地	静岡県富士宮市
代表者	代表取締役 市瀬 欽司
設立年	2005年（創業1958年）
従業員数	15名（うち女性9名）
特徴	富士山の麓・朝霧高原で搾乳牛350頭・育成牛150頭を飼養する酪農業。生乳生産だけでなく、酪農の魅力を伝える酪農体験も行い、年間約90校、6,000名の小中学生の体験受入を行っている。



団体サイト



補助金の使い方

- 託児室、病児保育室、女性専用休憩室、女性専用更衣室

約 300 万円

※自己負担も含めた総額事業費は約420万円



・ BEFORE ・

子どもを安心して預けられる場所がない

小さな子どもがいるスタッフは、お子さんの急な体調不良があると、預けられる家族がいない場合などは出勤できないので、その分他の従業員に負担がかかってしまうと気にする声がありました。また、朝の勤務を早朝から行わねばならない際は、まだ保育園に預けられない時間なので、シフト調整がどうしても必要でした。

男女共用の更衣室は使用を控える人も

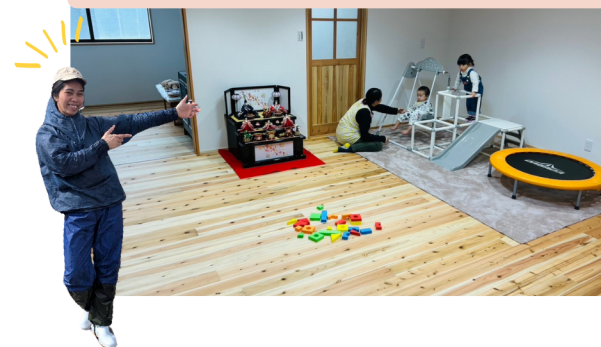
更衣室は男女兼用で狭かったため、着替えるために、誰かと鉢合わせすることがないか常に気を使わなければなりません。気を使い合うことも負担となり使用する人は少なく、自分の車の中で休んだり、目隠しをして着替えをしたりと、心身ともに快適な状態ではありませんでした。



・ AFTER ・



お子さんの体調に応じて仕切れる託児スペース

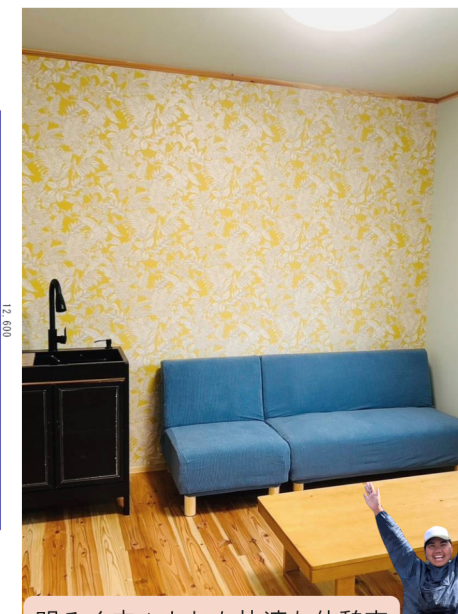
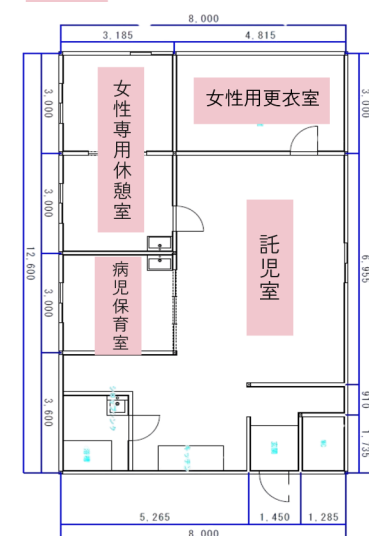


急な体調不良にも対応できる 安心な環境

子育て中の女性スタッフが、勤務開始時間やシフトを限定せずに仕事に臨めるようになりました。保育園以外での交流があることで、園とは違った子どもの成長を感じることができたり、子どもに働く姿・職場を見てもらうことができるので、子どもにとって良い学びの機会にもなっています。

こだわった点は、託児室だけではなく病児保育室も設置したことです。お子さんが急に体調不良になってしまっても、焦らず安心して保育士さんに預けられるようにしました。手洗い場にはスロップシンクを設置し、感染が広がらないように区切られた空間にしています。使用がない場合は、扉を開けると託児室と一体となるので、同一空間として活用もできます。

←本事業での改修部分



明るく広々とした快適な休憩室

心身ともに休まる休憩室へ

休憩室の壁紙を明るくかわいらしい柄にし、木の温もりを感じられるように改装しました。女性専用としたことで、着替えも休憩も、気兼ねなく使用することができるようになりました。同じ空間で過ごすことができるようになり、スタッフ同士の会話が増えていて、良い影響を感じています。今後、ロッカーやコーヒーマーカー等を設置して、よりリフレッシュできる空間にしていきたいです。

本事業とは別に、男性専用の休憩スペースも整備を行いました。休憩時間が2～3時間あるシフトの場合や、牛の出産などで帰宅が深夜になってしまう場合など、これまでは車で仮眠をとる方がいましたが、休憩室で体を伸ばしてしっかり休んでいただけるようになりました。

・ 今後のビジョン ・

安心して働ける職場づくりで皆が幸せに



自分自身が妊娠・出産するにあたって初めて育児をしながら働いていくにはどうしたら良いかを真剣に考えるようになりました。今後柔軟なシフトも導入できるようにしていきたいです。

子育てをしながら安心して働くことができる環境の整備を進めて、雇用の確保と定着に繋げていきたいです。働く人や牛、市の瀬牧場に関わる人たちが幸せになれるような牧場を目指しています。



伊木力地区簡易トイレ設置利用協議会

話し手：事務局 松尾 佳祐さん、副会長 平野 和敏さん

団体情報

所在地	長崎県諫早市
代表者	会長 前川 正孝
設立年	2024年 3 月
従業員数	農家14戸の合計68名（うち女性30名）
団体構成	温州みかんの栽培（地域ブランド「伊木力みかん」）。トイレ設置・運営の協議会設立に賛同した14戸の農家により組織。



補助金の使い方

- 男女別簡易トイレ 約 300 万円

※自己負担を含めた総額事業費は約330万円



・ BEFORE ・

車での送迎がないと トイレに行けない

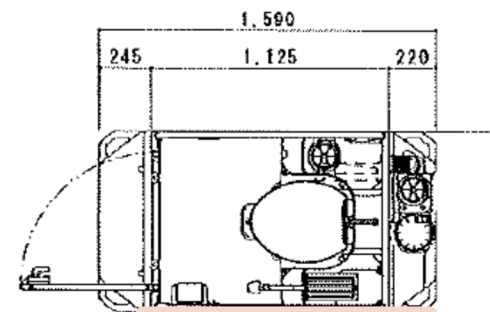
農園は傾斜地に点在しており、歩いていける距離にトイレがないため、従業員は雇用主に車で自宅トイレや最寄りの公共施設のトイレまで送迎してもらう必要がありました。トイレを我慢したり水分を控えたり、身体的負担もありました。農園からトイレまで往復で20～30分の時間がかかり、作業効率を低下させる要因となっていました。

トイレの必要性の声は 上がっていたが…

求人募集は各農園ではなく地域全体で行われていて、かねてよりトイレ設置を望む声は多く上がっていましたが、どのように対応すべきか模索が続いていました。求人募集のチラシで、トイレ設置の項目に「トイレ：無し」と明記されていると、応募を躊躇するといった声があり、トイレ設置の必要性は高まる一方でした。



・ AFTER ・



簡易トイレの間取り図



5か所に男女別簡易トイレを設置



ダイヤル式の鍵で管理され清潔で安心！

近くにトイレがあり、 安心して作業できる

農園から歩いていける距離にトイレができ、気を使わずに自分のペースでトイレに行くことができるようになりました。男女問わず「設置して良かった！」、「トイレが近くにあり安心して作業できる！」と喜びの声が上がっています。

これまで園主が送迎に充てていた時間を、収穫したみかんの運搬などの作業時間に充てることができ、生産性も改善されています。適切な水分補給もできるようになり安心しています。

設置場所については、それぞれの農園からの距離や、バキュームカーの乗り入れが出来ることなど、慎重に協議を重ねました。ドアにはダイヤル式の鍵をつけ、セキュリティ対策もしています。

地域内で協力し合い 協議会を設立！

今回の補助事業を受けるにあたり、地域内で話し合いが持たれました。協議会設立に賛同した14戸の農家は、農協出荷の部会メンバーと個人出荷者とが混在していますが、共同事業として取り組めたのは、皆さんの地域貢献に対する高い意識のおかげだと思います。地域課題である高齢化・後継者不足の解決のためにも、安心して作業できる環境を整えることで、次世代の担い手確保にも繋げていければと思います。

共同施設であるため、管理・運営については事務局とメンバーで話し合いを行いながら進めており、今後も連携を深めながら適切な維持管理に努めていきます。

・ 今後のビジョン ・

地域全体で環境整備を

伊木力地区のみかん園は、全体で約400haにも及ぶ広大な面積を誇ります。しかし、今回のトイレ設置だけではまだ十分とは言えないのが現状です。今後は、より多くの農家や関係者に協議会の取組に賛同していただき、メンバーを増やししながら、地域全体で計画的に整備を進めていきたいと考えています。

成功事例で学ぶ一般事業主行動計画

一般事業主行動計画の実践例紹介

有限会社 市の瀬牧場（静岡県富士宮市）

話し手：市瀬 晶菜さん

計画期間：2022年6月1日～2027年5月31日

HPIはこちらから



目標

1. 男性の子育て目的の休暇の取得促進のため、管理職の研修、周知を徹底
2. 育児休業等を取得しやすい環境作りのため、ポスター掲示や情報提供を行う
3. 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育児中の社会保険料免除など、制度の周知や情報提供を行う。

一般事業主行動計画
公表サイト



なぜ策定しましたか？

私たちの牧場は、女性が多い職場であるものの、育休などの子育てに配慮した取組・制度はあまり実施できていませんでした。その環境下で私が入社して、将来を考えたときに「このままでは自分が働きづらくなってしまふ」と感じて、社労士さんに相談をしたところ、一般事業主行動計画のことを教えてもらい、策定することを決めました。



計画策定のプロセス重視したこと

策定時にはどのように作成すればよいか、社労士さんに相談し進めました。当時は、男性が育休を取ることがまだまだ浸透していなかったため、何日間育休を取得できるようにするかなど、制度や運用に落とし込む際に悩むこともありましたが、育児をしている男性社員はまだ少ないですが、長く働いてもらうために、今後そういった方が出てきたときに対応できるよう、先手を打って制度整備を進めました。

計画策定した効果 今後に向けて

育休を取得した男性社員が「家族との時間を確保できてよかった」と言っていました。また、育休明けに奥さんとお子さんを連れて挨拶に来てくれたことで、より打ち解けて雰囲気も良くなりました。子どもがいない社員も「子どもができたなら育休制度を活用したい」と言っており、職場の安心感につながっています。牧場は朝が早く不規則な働き方もあり、汚い・大変というイメージもありますが、家族の応援がないと仕事は続けられません。「牧場で働けてよかったね！」と応援してもらえる環境にしていきたいです。



女性活躍のための第1歩「一般事業主行動計画」とは

「女性活躍推進法」（※1）及び「次世代法」（※2）に基づき、自社の女性活躍にむけた取組や仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備などにあたって、計画期間、目標、目標達成のための対策及びその実施期間を定めるものです。

従業員数101人以上の事業主に策定等が義務付けられている計画であり、従業員数100人以下の事業主については努力義務とされています。

対象労働者を雇用保険被保険者として雇用していることや、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ていることなどが支給要件を満たすと両立支援等助成金を受けることができます。

※1：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）

※2：次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）

女性の採用計画、育休制度の導入、男女別トイレ、休憩室の確保など環境整備の内容・実施時期等を位置づけることで、自社の女性が活躍できる環境づくりや労働者の仕事と子育ての両立に対する姿勢を対外的にもアピールできます！

一般事業主行動計画 策定例

〇〇農園

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

すべての社員がその能力を十分に発揮し、働きやすい職場環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間
〇年〇月〇日～〇年〇月〇日までの〇年間

2. 目標と取組内容・実施期間
目標
採用者に占める女性の割合を〇%以上とする

<実施期間・取組内容>

- 〇年〇月～ 休憩室等の環境改善実施
- 〇年〇月～ 女性の採用拡大に向けた、インターンシップを実施
- 〇年〇月～ 育児休業等に関する勉強会を開催

株式会社 陽だまりファーム（静岡県浜松市）

話し手：代表取締役 高橋 博之さん

計画期間：2021年1月6日～2024年1月5日

HPIはこちらから



目標

1. 育児・介護休業規程の周知
2. 育児・介護休業法に基づく諸制度の周知と相談窓口の設置
3. 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

一般事業主行動計画
公表サイト



なぜ策定しましたか？

当社で働き始めた方を今後も継続的に雇用していくために必要だと以前から感じていました。事業の拡大に伴い従業員や短時間労働者も増加する中で、介護や子育て中の方からの要望や、男性の従業員に子供が生まれたタイミングで育児休暇を取得した事例が出たりしたことから、当時はまだ就業規則が整備しきれていないところがありましたので、少しずつ整備していくことにしました。



計画策定のプロセス重視したこと

策定のプロセスにおいて、例えば規程に関連する新しい法整備がなされると、それに合わせて規程も変えていく必要があるなど、法令に合わせた基準作りについては少し難しく感じる点もありましたが、社労士さんと相談しながらスムーズに進めることができました。また当社では、従業員が働きたい日を提示して、それを基に働く日や業務内容を決めています。例えば「子供に合わせて夏休みは丸々休み」といった働き方も可能としているため、このような柔軟な対応ができる規程や制度にすることを重視しました。



計画策定した効果 今後に向けて

計画策定だけの効果ではないのですが、計画期間やそれ以降に育児や介護を理由とした離職者はいませんし、育児・介護休業の制度についても適宜活用されています。制度の用意とともにInstagramやYouTube等の情報発信も欠かさず行っていることで、採用も効果的に進んでいます。従業員から育児・介護休暇取得に関する相談があった際、制度を整備できているため、休暇を取得する側だけでなく、制度を運用する労務担当者も、安心して対応できるようになりました。また、当社では雇用形態を問わず従業員全員が、年に2回私と本音で話すための面談時間を取っているのですが、言いやすい雰囲気・環境づくりも大切なことだと思っています。今後もより従業員のためになる制度の整備や運用を行っていこうと考えています。

これから策定される方へ

計画策定はスタートラインです。持続的に事業を運営していくうえで、人を雇用したいと考えるなら、まず計画策定してみましょう！



計画の策定・届け出の流れ（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の流れ）

- 1 状況把握、課題分析
まず、自社の女性の活躍に関する状況を把握し、自社の課題分析を行いましょう。
- 2 行動計画を策定
1の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。
行動計画には計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込みましょう。
- 3 社内周知・公表
行動計画は、非正社員を含めた全ての労働者に周知するほか、外部への公表が必要です。
※公表の方法：厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載、自社のHPへの掲載など。
届出
行動計画を策定・変更したら管轄の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出ましょう。
- 4 取組の実施と効果の測定
定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価しましょう。
計画を公表すると...
優秀な人材の確保や競争力の強化につながることで期待できるほか、補助事業等でポイントが加算されるなど、制度上のメリットを受けられる場合もあります。



農林水産省
一般事業主行動計画策定の御案内

女性農業者グループの活動支援について

全国各地の女性農業者グループは、女性農業者の活躍・能力発揮の拠点になっています。

「令和5年度女性の労働環境整備・活躍強化事業」では、女性農業者グループの活動支援を通じて、女性の農業への呼び込みや定着、ひいては女性農業者の能力発揮の推進を目的に、活動を後押しする補助金を交付しました。

今年度より、都道府県域を越えた女性農業者グループの活動を支援するため、100万円上限のメニューが新設されています。

上限
50万円
または
100万円

補助の対象となる活動

女性農業者グループの活動支援

① 上限100万円：都道府県を超えて連携・活動する場合

② 上限50万円：地域内で活動する場合

例：

- ・6次化に的けた先進事例の調査
- ・商品の新規開発に向けた試作品の開発
- ・活動が活発な他地域女性農業者グループ活動の調査、視察
- ・他事業者との連携に向けた打ち合わせの開催

グループ活動を実施した20団体のうち、

(①の件数：8件 ②の件数：12件)

- | | |
|------------------|---------------------------|
| ・商品開発..... 8件 | ・先進地視察..... 8件 |
| ・研修会の実施..... 13件 | ・会員募集（チラシ作成・体験会開催）... 14件 |
| ・イベント開催..... 5件 | ・その他（ガイドブック制作など）..... 3件 |

が実施されました。その中から、補助金を利用した2つの団体の事例を紹介します。

※複数実施の団体有

事例目次

- ・roughly..... 12ページ
- ・公益社団法人 日本農業法人協会..... 14ページ

女性が働きやすい環境整備 事例集

女性農業者グループの活動支援 事例集

roughly

話し手：宮沢 みえさん

団体情報

所在地	全国（本部：長野県）
代表者	宮沢 みえ
設立年	2022年
メンバー数	143名（うち、女性農業者90名 ※北海道：21名、長野県：16名、 鹿児島県：14名、ほか24府県：39名）
特徴	農業歴、年齢、地域での立場等に関わらず、フラットな人間関係を繋ぎ、それぞれが自分の居心地の良い距離感で関わる ことのできる農業者コミュニティを目指しています。



団体サイト



補助金の使い方内訳

- 事業承継勉強会（1泊2日の合宿）

約 60 万円

- 事業承継勉強会（オンライン開催 計4回）

約 20 万円

・解決したかった課題・

集中して学びを得られるように

全国各地に会員がいますが、農家同士であっても作物や作柄の違いや、企業にお勤めの農業に関わり
のない方など、会員属性が多様化する中で、普遍的
なテーマや、メンバーそれぞれの仕事や家庭環境が
ある中で時間を合わせてでも参加したくなる学びの
場を模索しました。集中して学びを得られるように
するためには、自身の作業場から離れる必要がある
と感じ、一か所に集まっての合宿を検討したところ、
全国各地の会員が一か所に集まるためには交通費が
ボトルネックでしたが、補助事業を活用することで
実現できました。

見えてきた事業承継への不安

自分自身が事業承継について考える年齢になった
ものの、どこから手を付けてよいかわからない状態
でした。roughlyのメンバーにも聞いてみたところ、
親から事業を引き継いでいない方や、今ある事業の
今後の展開が考えられていないという方がいて、
それぞれのメンバーが何らかの形で事業承継に関
する不安を抱えていることがわかりました。



・補助事業でこんなことができました！・

合宿＋オンラインを組み合わせ、仲間と事業承継を深く学ぶ

補助事業を活用し、会員11名が参加して「事業承継」をテーマとした勉強会を開催しました。講師は『農家の事業承継』という書籍を出版されている伊東悠太郎さんと竹本彰吾さんをお願いし、1泊2日の対面での合宿と、全4回のオンライン講義を開催しました。講義では、座学のみでなく、自身の事業承継計画を立てるワークを実施し、講義ごとの進捗をメンバーに発表し合いました。roughlyはメンバーが全国におり、直接顔を合わせる機会は限られますが、事業承継というナイブな内容を取り扱うことから、心理的な安全性を確保するためにもリアルな場を用意したことで、講師も含め参加者同士の距離が縮まり、オンライン講義も信頼関係を持って受講できていたように思います。また、合宿形式にすることで、普段の環境から切り離して集中して学べる環境を作ることができました。

成果として、事業承継計画を作成できたメンバーがいましたし、何より、参加者のワークや発表を通じて、事業承継がうまくいかない要因のひとつが、家族間のコミュニケーションがうまくいっていないことに依るものであるとわかったことは、参加者にとっての大きな気づきになりました。

今回の講義の場にとどまらず、参加した方が持続的に取組を継続していけるような仕組み作りは今後考えていきたいです。まずは、勉強会での学びをより生かしてもらうべく、各自で事業承継の取り組みを進めたうえで、1年後などに再度集まって進捗確認を共有し合う場を持つことを考えています。

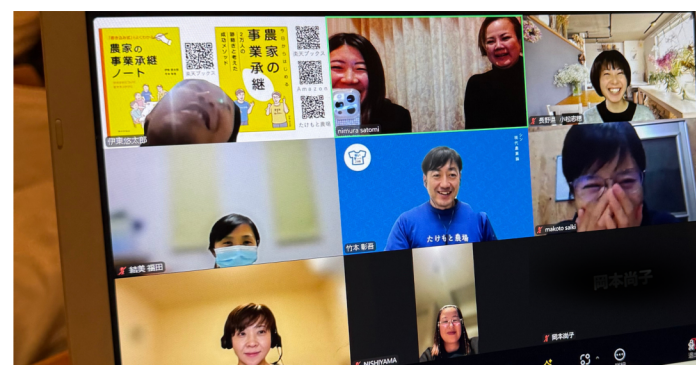
ほかにも、事業承継の取組を全国に流れるFMラジオで取り上げていただいたことで、活動に興味を持っていただいた企業と、食育に繋がる肥料の共同開発プロジェクトに取り組み始めており、活動を実施してみてよかったと感じます。



・今後のビジョン・

会員同士がもっと気軽に繋がれる環境作りを！

会員が増えてきたため、今年はグループチャットを活用するなどして、会員同士が気軽に繋がれる環境を整えようと思っています。Podcastでは、より幅広い世代・就農歴の方へインタビューを行い、農業者のリアルな声を届ける予定です。企業とのコラボ商品開発のお話も進んでおり、消費者の方に向けても農育や食育の機会を増やしていきたいです。



公益社団法人 日本農業法人協会

話し手：理事 嶋崎 田鶴子さん、事務局 名取 芙海さん

団体情報

所在地	東京都千代田区
代表者	会長 齋藤 一志
設立年	1998年6月
メンバー数	人材委員会 女性参画拡大部会 10名（うち女性8名） 自主的研究会 やまと凛々アグリネット 42名（全員女性、全国19道県に在籍）
特徴	女性農業経営者の活躍促進と経営発展を目的に会員の自主的研究会「やまと凛々アグリネット」の活動を展開しています。さらに、「女性参画拡大部会」を設置し、地域での女性活躍支援や全国的なネットワークづくりを進めています。



団体サイト



補助金の使い方内訳

新潟県視察	約 15 万円
研修会開催	約 51 万円
交流会旅費	約 33 万円

・解決したかった課題・

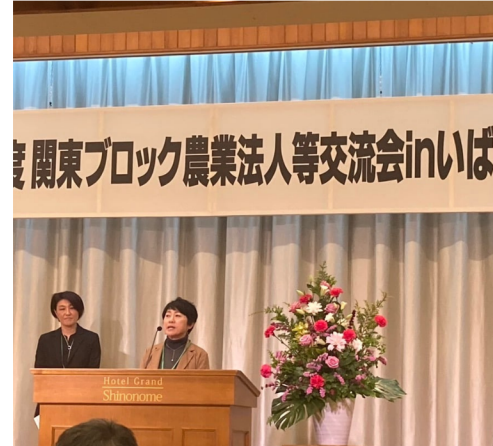
新たな活動を取り入れて、協会の魅力を向上させたい

当協会では、やまと凛々アグリネット等の活動から農業の女性活躍推進に長年取り組んできましたが、ここ数年は活動の停滞等の壁を感じていました。個々の農業経営、都道府県農業法人組織、そして当協会等で活躍する女性の役員を増やし、意思決定の場へ参画してほしいと思う一方、リーダーシップを発揮できる人材育成のための「学ぶ機会」の不足を感じていました。特に「財務管理」や「BCP（事業継続計画）」等の高度なテーマに取り組む機会が、経営者としての学びや成長の場として必要だと思っていました。



地域の枠を越えて、学びや交流の場をPRしたい

当協会には全国各地に会員が在籍しており、都道府県単位や全国7つのブロック単位、全国規模で活動することがメリットです。特に都道府県やブロック等の身近な場所で開催される農業法人のブロック交流会には、東京などでの全国的なイベントに家庭や育児の都合で参加できない女性会員も気軽に参加できます。地域交流の場で私たちの活動や目的を周知することが効果的ですが、PRする女性参画拡大部会のメンバーが遠方から訪れるため、旅費などの経費が課題でした。



・補助事業でこんなことができました！・

研修の成果として BCP策定ができた！

女性農業者を対象に、BCP（事業継続計画）策定の研修を実施しました。BCPとは、災害や緊急事態に備え、事業継続のための計画、準備、対策をまとめたもので、何らかの有事がないと、BCPを考えるきっかけがそもそもなかったり、策定するにもどこから手を付けていいかわからなかったりするものですが、今回の研修に参加した皆さんが、ゼロベースからBCP策定をすることができたことは大きな成果です。

また、講演形式の「話を聞いて終わり」ではなく、「自社で取り組む」まで行うことを意識して研修会の企画を詰めていましたので、研修課題対応のために社内の方を巻き込んで調整・検討したり、講師の方からの客観的な評価を得たりしたことで、参加した方が自身の会社への理解を深める一助ともなったのではないかと思います。参加者の方々からは『経営や財務の視点を持つきっかけになった』というお声をいただいております。今後も実践的な学びの場を増やし、女性農業者の皆さまがリーダーシップを発揮して経営に携われるよう、研修の充実を目指してまいります。

新たな会員や活動紹介の機会を獲得！

全国の地域ブロックで実施している交流会に部会員が参加し、当協会の女性活躍に関する考え方や、やまと凛々アグリネットの活動紹介を行い、人材の発掘や新規会員の勧誘を行いました。少数ではあるものの、やまと凛々アグリネットへの入会にもつながっており、協会のことを知っていた方には自分たちの活動の意義を再認識してもらい、知らなかった方には協会の存在や活動を知っていただく機会となりました。

また、交流会での活動報告を聞いた農政局の方との縁で、同地域内の農業女子プロジェクトのイベントで活動紹介を実施することにもつながりました。交流会への訪問は各地で概ね歓迎され、「女性参画」や「女性活躍」の重要性を認識していただけたと思いますが、さまざまな立場の人が参加する組織の中で、「女性」という特定の人だけをターゲットにした活動に対する合意形成の難しさも感じました。会員それぞれの期待に注意を向け、根気強く取り組んでいくことが必要です。当協会の理事に新たに女性が就くなど、今後の成果を期待したいです。

・今後のビジョン・

女性農業者がリーダーシップを発揮できる環境を目指して

交流や学びの機会を広げるなど、女性農業者が経営に関わりやすい環境を整えながら、協会のPRや会員増加にもつながっていきます。

さらに、経験豊富なメンバーのネットワークを生かし、ビギナー層の女性農業者の課題解決をサポートする取り組みも検討し、女性が活躍しやすい仕組みづくりも進めていきたいです。

