

農業の担い手をめぐる状況

農林水産省 経営局
就農・女性課長
平山 潤一郎

食と農をめぐる世界の状況

世界の人口及び食料需要の見通し

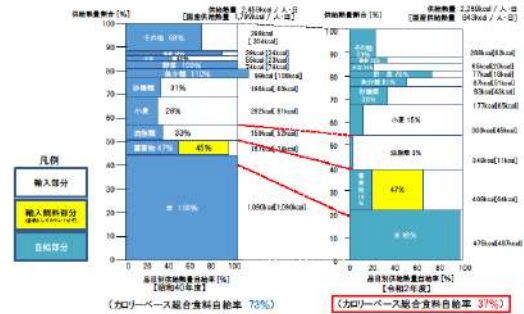
- 世界の人口は、2000年に61億人→2050年には1.6倍の97億人まで増加する見通し。
 - 経済成長による畜産物の消費量の増加は、穀物需要も押し上げる。
 - 2050年の世界の食料需要は、穀物は2005年-2007年平均に比べ1.5倍、畜産物は1.7倍まで増加する見通し。
- ⇒ 食料生産（農業）を世界的に強化しなければ、世界の食料需給はひっ迫する。



日本の食料自給率

- 昭和40年度と比較すると、食生活の洋風化等が進み、自給率の高い米の消費が減少。
 - 一方で、飼料や原料を海外に依存している畜産物や油脂類の消費が増大。
- ⇒ カロリーベース食料自給率は大きく低下。7割を輸入に依存している。

○供給熱量の構成の変化と品目別供給熱量自給率



生産基盤

農地面積の減少

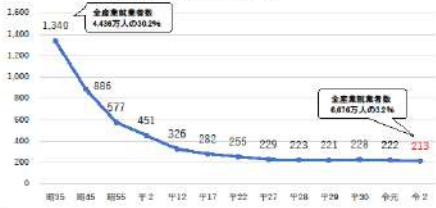
- 農地は長い年月をかけて開発整備されてきた食料の生産基盤として貴重な社会資本であるが、我が国の農地は減少の一途を辿っている。



担手の減少

- 我が国の農業を支える基幹的農業従事者は年々高齢化し、今後一層の減少が見込まれることから、担手の確保が困難となり、農業の持続可能性が懸念される地域が発生する可能性がある。
- 農林水産業就業者数は年々減少していたが、近年はほぼ横ばいで推移しており、令和2年で213万人。

○農林水産業就業者数の推移



<内訳>

	昭35	昭45	昭55	平2	平11	平17	平22	平27	平33	平39	平45	令和2
農業	1771	525	512	405	290	263	226	201	191	195	203	209
林業	---	35	18	11	7	6	8	7	6	6	7	8
漁業	87	44	45	40	29	23	19	20	20	20	18	15

資料：総務省労働力調査
注：*昭和35年の農業の就業数を合計して算出。

食料・農業・農村基本計画（農業の持続的な発展）

○ 食料等の農産物の安定供給、多面的機能の発揮

○ 生産性と収益性が高く、中長期的かつ継続的な発展性を有する「効率的かつ安定的な農業経営」^(※)を育成し、こうした農業経営が農業生産の相当部分を担い、国内外の需要の変化に対応しつつ安定的に農産物を生産・供給できる農業構造を確立することが、これまで以上に重要。

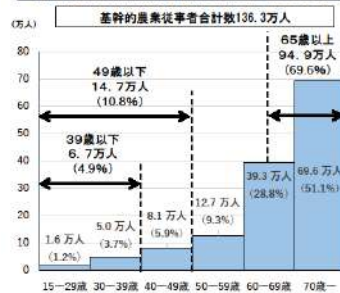
○ 経営感覚を持った人材が活躍できるよう、担手の育成・確保を進める。また、担い手への農地の集積・集約化、農業生産基盤の整備の実施、強化、スマート農業等の技術革新等を進める。

※上たる従事者が他産業従事者と同等の年間労働時間で地域における他産業従事者と遜色ない水準の生涯所得を確保しつつ経営

我が国の基幹的農業従事者の年齢構成及び推移

- 現在、我が国の基幹的農業従事者は、65歳以上が69.5%、49歳以下が10.8%（39歳以下は4.9%）と著しくアンバランスな状況。
- 持続可能な力強い農業を実現していくためには、農業の内外からの新規就農を促進し、世代間バランスの取れた農業構造にすることが重要。

年齢層別基幹的農業従事者数（令和2年2月1日現在）



基幹的農業従事者数の推移



資料：「農林水産労働力調査」（平成16年度～令和2年度）、「農業センサス」注1：基幹的農業従事者：39歳以上の専従者のうち、6代目継承者として又は非農家に転入している者。注2：兼業主業とは、就業に当たって専ら以上の労働に従事している者。注3：平成21年以前は「農業従事者」、平成22年は「農業者数」、平成23年は「農業者」として算出。

新規就農

新規就農者の現状

- 新規就農者数は、令和2年（2020年）で5万3,740人。そのうち75%が、新規自営農業就農者（農家子弟であって、自営農業に就業する者）。
- 新規雇用就農者（農業法人等に雇われる形で就業する者）は、近年8千人程度で推移してきたが、平成27年（2015年）からは1万人前後で推移。年齢別では40代以下（73%）、出身別では非農家出身者（87%）が多数。
- 将来の担い手として期待される40代以下の若い就農者は、2万人前後で推移。

新規就農者の動向



新規雇用就農者の属性



出身別新規雇用就農者数



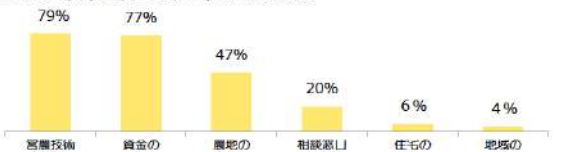
※ 農業者数は、国勢調査の2月1日（国勢調査の調査日）に1日11時現在の農業者数を示している。なお、本表では「農業従事者」として集計されている。注1：「新規雇用就農者」：新規雇用された農業従事者（農業法人等に雇われる形で就業する者）を指す。注2：「新規自営農業就農者」：新規自営農業に従事する者（農家子弟であって、自営農業に就業する者）を指す。注3：「新規自営農業就農者」の内訳は、「新規自営農業就農者（農家子弟であって、自営農業に就業する者）」と「新規自営農業就農者（農家子弟以外で、自営農業に就業する者）」の2つに分類される。注4：「新規雇用就農者」の内訳は、「新規雇用された農業従事者（農業法人等に雇われる形で就業する者）」と「新規雇用された農業従事者（農業法人等以外で、自営農業に就業する者）」の2つに分類される。注5：平成21年以前の調査結果は、新規自営農業就農者数を示すことができなかったため、ここでは新規自営農業就農者数を示していない。

新規就農者が就農時に抱える課題

◆ 新規参入者の経営開始時の課題



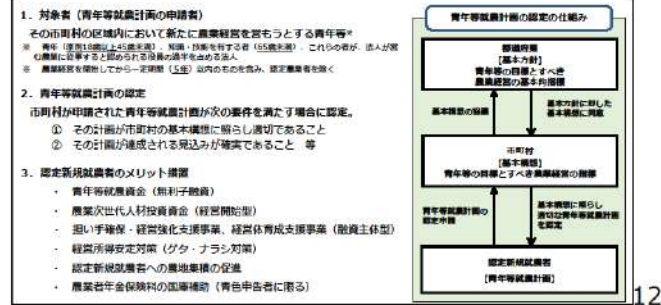
◆ 新規自営農業就農者の経営開始時の課題



資料：新規就農者の就業実態に関する調査結果（平成29年3月全国新規就農相談センター）

認定新規就農者制度

- 新規就農者を大幅に増やし、地域農業の担い手として育成するためには、就農段階から農業経営の改善・発展段階まで一貫した支援が重要。このため、平成26年度から、認定新規就農者制度を農業経営基盤強化促進法に位置づけ、認定農業者制度と同様に、市町村が青年等就農計画を認定。
- 市町村の認定を受けた認定新規就農者に対して、早期の経営安定に向けたメリット措置を集中的に実施。



12

認定新規就農者数の推移

- 令和2年3月末現在の認定新規就農者数は、11,397経営体となっている。



13

就農までつなげる取組の一体的な支援 ～農業を知る・体験する・相談する～



14

地域の新規就農サポート事例①

山形県大江町／OSINの会 （農業者を構成員とする団体）（果樹・野菜）

- ◆就農前◆
就農相談、短期農業体験、実践研修を実施
農地は、会員たちが情報を集めて斡旋
住居は、町が5年間まで低額で賃貸
- ◆就農後◆
共同利用農機具を整備し安価でリース
果樹の共同作業場や野菜の共同圃場を提供
- ◆成果◆
2013～2018年で16名が就農し定着
（就農後の定着率100%）



15

地域の新規就農サポート事例②

広島県広島市／（公財）広島市農林水産振興センター（野菜）

- ◆就農前◆
就農相談、短期農業体験、実践研修を実施
農地・空き家を斡旋（市が家賃補助）
- ◆就農後◆
ビニールハウスは、JA広島市が県補助1/2を活用して整備しリース
市役所職員が巡回指導
- ◆成果◆
最大4名/年受入
H9以降42名就農（就農後定着率90%）
1人あたり売上1,400万円



16

地域の新規就農サポート事例③

愛媛県松山市ほか／JAえひめ中央（果樹・野菜）

- ◆就農前◆
就農相談、短期農業体験、実践研修を実施
JAが農地を借受け、研修に使用
研修終了後、その農地で就農
- ◆就農後◆
農業作業アルバイトの斡旋
（果樹の未収益期間の所得確保、技術向上）
JAを中心に技術指導
- ◆成果◆
2014年の3名以降年々増加し、
現在常時20名以上の研修生を受入



17

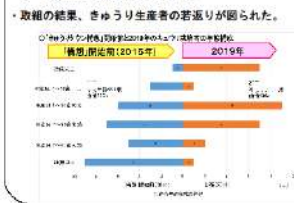
事例① 鹿児島県志布志市

- ・ピーマン生産量が減少する中、平成8年から行政とJAが連携して農業公社を立ち上げ、新規就農者の育成を開始。
- ・これまで128名の研修生を受け入れ、113名が就農。現在はピーマン部会員のうち2/3を1ターナー者が占める。
- ・研修は公社のハウスで実施するが、研修2年目は自ら生産したものを出荷して収益を得る仕組みとすることで、意欲的に研修習得。
- ・取組の結果、公社卒の新規就農者が増加し、作付面積も増加。



事例② 徳島県高松市

- ・さやうり生産量の減少と高齢化に危機感を持った町、県、JAが平成27年に「産地次世代農産物生産推進協議会」を設立。栽培面積、新規就農者等の増加を目指した「さやうりタウン構想」を打ち出し、新規就農者を育成する「さやうり塾」を開講。
- ・1年目で得られる所得を明確にして新規就農者を募集。
- ・独立就農する際にはJAが整備したハウスを新規就農者にリース。
- ・取組の結果、さやうり生産者の若返りが図られた。



<対策のキポイント>
農業者人材の「産地」呼び込みと定着を図るため、就農に向けた研修資金、販売促進を含む経営開始時の投資を基本とする経営開始資金、雇用就農の促進のための資金の交付、生産地等間による研修場や農場の整備、新規就農者の技術サポート、農産大・農業高校等に当たる農業教育の高度化等の取組と産地と地方が一体となって支援するとともに、就職としての就職、農業者の増進等の取組を総合的に支援します。

<事業目標>
40代以下の農業従事者の拡大(40万人(令和5年度))

<事業の内容>		<事業イメージ>	
1. 資金面の支援 49歳以下の認定新規就農者に対する支援を実施。 ① 経営開始への支援 経営開始資金として、最大1,000万円を支援します。(1,000万円を控除した後の高の1/2、そのうち500万円を地方交付金、一部は毎月の定額助成として最大13万円/月を最大3年間で交付可能) ② 雇用就農への支援 雇用元の農業法人等に対して、最長5年間、資金を助成します。 ③ 研修への支援 研修期間中の研修生に対して、最長2年間、資金を助成します。	1. 資金面の支援 ① 経営開始への支援 認定新規就農者1人当たり、最大1,000万円を支援(1,000万円を控除した後の高の1/2、そのうち500万円を地方交付金、一部は毎月の定額助成として最大13万円/月を最大3年間で交付可能) ② 雇用就農への支援 雇用元の農業法人等に対して、最長5年間、資金を助成します。	2. 技術面の支援 ① 農産大・農業高校等における農業教育の高度化等を支援します。 ② 産地間連携による実践的な研修農場等の整備等を支援します。 ③ 新規就農者に対する技術指導による新規就農者の技術向上等を支援します。	3. 人材の呼び込み等の促進 ① 農業者の魅力を伝える情報発信等 産地間の連携を促進するための情報発信等支援 ② 産地の魅力を伝える情報発信等 ・産地間の連携を促進するための情報発信等支援 ・産地間の連携を促進するための情報発信等支援
2. 技術面の支援 ① 農産大・農業高校等における農業教育の高度化等を支援します。 ② 産地間連携による実践的な研修農場等の整備等を支援します。 ③ 新規就農者に対する技術指導による新規就農者の技術向上等を支援します。	2. 技術面の支援 ① 農産大・農業高校等における農業教育の高度化等を支援します。 ② 産地間連携による実践的な研修農場等の整備等を支援します。 ③ 新規就農者に対する技術指導による新規就農者の技術向上等を支援します。	3. 人材の呼び込み等の促進 ① 農業者の魅力を伝える情報発信等 産地間の連携を促進するための情報発信等支援 ② 産地の魅力を伝える情報発信等 ・産地間の連携を促進するための情報発信等支援 ・産地間の連携を促進するための情報発信等支援	3. 人材の呼び込み等の促進 ① 農業者の魅力を伝える情報発信等 産地間の連携を促進するための情報発信等支援 ② 産地の魅力を伝える情報発信等 ・産地間の連携を促進するための情報発信等支援 ・産地間の連携を促進するための情報発信等支援

新規就農者育成総合対策のうち資金面の支援

- 1. 経営開始への支援 (新規就農者経営開始支援事業)**
 経営開始時に49歳以下の認定新規就農者に対して、経営開始資金として、最大1,000万円を支援します。(1,000万円を控除した後の高の1/2、そのうち500万円を国と地方が交付)。
 ① 1,000万円の支援のうち、一部は毎月の定額助成として、月最大13万円を最長3年間で交付取組することも可能。
 (主な要件)
 ・ 経営開始時に49歳以下の認定新規就農者であること
 ・ 人・農地プランに位置づけられていること
 ・ 認定産地(以下)の産地別交付
 ① 産地別交付(以下)の産地別交付
 ② 認定産地産後5年以内に産地の経営を継承し、経営を継続すること
 (毎月の定額助成)
 ・ 認定産地産後5年以内に産地の経営を継承し、経営を継続すること
 ・ 認定産地産後5年以内に産地の経営を継承し、経営を継続すること
- 2. 雇用就農への支援 (雇用就農促進事業)**
 49歳以下の就業希望者を新たに雇用する農業法人・雇用して就業を支援する法人等に対して、最長5年間、1か月あたり最大以下以下の資金を助成します。
 ① 新規就農者に対する支援
 1年目：最大10万円/月(年間120万円)
 2年目：最大6万円/月(年間60万円)
 3年目：最大6万円/月(年間72万円)
 4年目：最大5万円/月(年間60万円)
 5年目：最大4万円/月(年間48万円)
 (雇用元の農業法人等の主な要件)
 ・ 新たに雇用した者に対する研修計画を定めて実施すること
 ・ 就業に関するサポート体制に雇用条件や研修計画を記載していること
 ・ 過去1年間の就業した者の割合が1/2以上であること
- 3. 研修への支援 (就業研修支援事業)**
 就業開始予定決定時に49歳以下の研修期間中の研修生に対して、最大13万円/月を最長2年間助成します。
 (主な要件)
 ・ 前年の認定新規就農者600万円未満
 ・ 交付期間0.5年又は2年以内(交付期間)期間内において、年間150日以上かつ年間1,200時間以上農業生産に従事すること
 ・ 就業に関するサポート体制に研修計画等を記載している研修機関等で最長1年以上かつ最長2年、2,000時間以上研修を受けること

新規就農者育成総合対策のうち技術面の支援

- 1. 農業研修・技術指導への支援 (技術力・経営力強化支援事業)**
 ① 実践的研修農場の整備への支援
 作付期間等による実践的な研修農場を立ち上げる際に必要経費、研修に必要な機械・設備の導入、施設整備等を支援します。
 ② 新規就農者に対する技術指導への支援
 先駆農業者(メンター)や生産者等による新規就農者の技術向上や経営指導等のサポート活動や講習会の実施等を支援します。
- 2. 農業教育への支援 (農業教育高度化事業)**
 農産大・農業高校等における農業教育カリキュラムの高度化、実践的な人材育成に向けた海外研修、若者の就業意欲を喚起する産地間連携等の活動、リカレント教育の充実、研修用機械・設備の導入等を支援します。



新規就農者育成総合対策のうち人材の呼び込み等の促進

- 1. 農業者の魅力を伝える情報発信等**
 産地としての農業者の魅力を広く発信する取組を支援します。
 ① ロールモデルとなる農業者のインタビューを活用した発信等
 ② 農業という仕事を知る機会となるイベント等の実施
- 2. 就業情報ポータルサイトの機能強化、全国規模の就業情報ポータルサイトの設置**
 ① 各地域における就業希望者の紹介等、就業に関する情報を一元的に提供し、ポータルサイトを活用した就業の促進を支援します。
 ② 就業希望者の興味、関心に応じて、職種の情報を提供する仕組みの構築を支援します。
 ③ 全国規模向けに就業情報ポータルサイトの設置を支援します。
- 3. 農作業体験機会の提供**
 農業に気軽に触れる機会をつくるため、農作業体験ができる農家の提供を支援します。
- 4. 農業就業体験 (農業インターンシップ) 支援**
 就業希望者の農業体験を促進するために、産地間の農業就業体験の実施を支援します。
- 5. 大都市での就業相談会(新・農人フェア)の開催**
 就業希望者と産地・農業法人等のマッチングを図る就業相談会の開催を支援します。
- 6. 市町村等の就業促進策に対する支援(就業コンシェルジュ)**
 市町村等に、就業希望者が就業・生活面での悩みを相談できる就業相談会(コンシェルジュ)を設置し、就業準備から定職まで一元的にサポートする体制の強化を支援します。



新規就農者育成総合対策のうち農業教育高度化事業

- 1. 全国段階の取組支援**
 先進的かつ時勢に適切な農業知識(スマート農業、環境型農業等)に関するオンライン講座の提供、研修教育機関の指導等向け情報、各地域で農業を学ぶ学生の交流、能力向上に向けたオンライン研修の実施等を支援します。
- 2. 地域段階の取組支援**
 地域の担い手育成の課題等を含め、各都道府県ごとに目指すべき農業教育の全体像を明確にし、農業教育高度化プランを作成、プランの実現に向けた、農産大・農業高校等の農業教育機関における農業教育の高度化、充実のための取組を支援します。
 (事業メニュー)
 ・スマート農業、環境型農業等の農業教育カリキュラムの高度化
 ・産地間連携による実践的な研修農場等の整備等を支援します。
 ・産地間連携による実践的な研修農場等の整備等を支援します。
 ・産地間連携による実践的な研修農場等の整備等を支援します。
 ・産地間連携による実践的な研修農場等の整備等を支援します。



新規就農者確保緊急対策

【令和3年度補正予算 2,900百万円】

＜対策の概要＞
就農準備を支援する資金の交付、雇用就農を促進するための農業者等への実践研修、農業大卒校・農業高校等における農業教育の高度化、就農に関する情報発信の強化等の取組を支援します。

＜事業目標＞
40代以下の農業従事者の拡大（40万人【令和5年まで】）

＜事業の内容＞

1. 新規就農者、農業大卒者に対する支援
① 次世代(若年)就農者となることを志向する49歳以下の者に、就業準備を支援する取組を実施します。
② 農業大卒者等の就職支援と改進黨3つ749歳以下の新規就農者への実践研修を支援します。
2. 農業教育の支援
農業大卒校、農業高校等における農業教育の高度化を支援します。
3. 就業に関する情報発信の強化
就業に関する情報の発信を一元的に集約・発信するデータベースの構築等を支援します。



＜事業の流れ＞



【お問い合わせ先】
経営局就農・女性課 (03-3502-6469)
就業・女性課 (03-6744-2162)
就業・女性課 (03-3502-6469)

農業労働力確保緊急支援事業

【令和3年度補正予算 1,265百万円】

＜対策の概要＞
新型コロナウイルス感染症の影響等による農業現場における労働力不足を解消するため、農業経営者が行う代替人材の雇用や産地間の調整等による労働力確保の取組を支援します。

＜事業目標＞
農業分野における労働力の円滑な受入体制の整備

＜事業の内容＞

1. 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う代替人材雇用の支援
新型コロナウイルス感染症の影響により人手不足となっている経営者が代替人材を雇用する際の必要となる雇が増し、労務、交通費、宿泊費等を支援します。
2. 産地間の調整等による労働力確保の取組への支援
産地内における労働力確保を推進するための取組や、異なる産地間の調整による労働力確保の取組を支援します。



＜事業の流れ＞



【お問い合わせ先】 経営局就農・女性課 (03-6744-2162)

人材確保の取組事例①

他産地連携による人材確保
(JAの3JAにしろわ・JAおきなわ)

- ・ 繁忙期異なる産地産地（JAおきなわの（北海道）、JAにしろわ（愛媛）、JAおきなわ（沖縄））で連携し、農業に必要なアルバイトを確保。
- ・ アルバイトは、産地を移動することで連年産地間で定着することが可能。

取組内容

- ・ 3JAが共同で、共通の人手確保チラシの作成・人材募集サイト（農業のおしごとナビ）への掲載等によりアルバイトを募集。
- ・ 産地のアルバイト向けに、その他の産地の担当者が現地へ赴き説明会を行うなどすることで、移動先の産地でスムーズに農作業に定着できるよう工夫。

即席の人材活用
(JAおきなわ)

- ・ 農作業委託会社（現 農業アグリ）への登録者がグループ単位で農作業を行う
- ・ 大市内のアルバイトが1日単位で農作業に従事
- ・ アルバイトを定着させるため、産地ごとの（おきなわ・しろわ・おきなわ）に協力、全農のサービス（安全ヘルメット）を優先的に提供

取組内容

- ・ 5～6名一組で農作業に従事するため、初心者も作業をしながら技術習得が可能。
- ・ 農作業へのハードルを下げるため、現金払い・作業現場への送迎を実施

人材確保の取組事例②

ボランティア人材の活用による人材確保
(静岡県)

- ・ ボランティア人材と経営者をマッチングする独自システムを活用して必要な人材を確保
- ・ ボランティア人材は、マッチングシステムにより、自分にあった作業スタイルを確かめることで、就農前の準備が可能

取組内容

- ・ 独自のシステムを開発し、ボランティア人材と受入農業者をマッチング。
- ・ 産地間の一斉研修会向けに季節後援研修イベントを実施したり、地域農業やボランティア活動について紹介する動画を共有（YouTubeでも閲覧可能）したりすることで、ボランティア人材の確保が実現。

充実した作業体験の提供による人材確保
(山形県)

- ・ 無料職業紹介の資格を有するJA・（ローワークが労働力の窓口を兼ね、JAが研修サービスを活用して求人と求職をマッチング
- ・ 農業研修等実施したか農業者が提供することにより必要の人材を確保

取組内容

- ・ 産地向けに作業研修を分かりやすくまとめた「さくらんぼ作業のイデブック」を作成し、作業者の技術習得を支援。
- ・ 自分で研修会研修ができる「さくらんぼ研修会研修キット」を開発し、研修の様子をさくらんぼ研修会研修会場で放映することで、研修と情報発信を一元化。

農業の働き方改革の推進

- 人口減少社会の到来等に伴う人手不足に対応するため、農業経営者や若手農業者をメンバーとした『農業の働き方改革検討会』を開催（H29.12～H30.3）。現場の実例を参考に、段階的に取り組む具体的な手法を『経営者向けガイド』として取りまとめ。
- また、『働き方改革』実行宣言サイトを開設し、農業経営者からの、生産性が高く、「人」に優しい職場環境づくりの取組の宣言を紹介。

経営者向けガイドの概要

1. 今こそ現場経営者に「働き方改革」が必要とき
農業経営者に働き方改革の必要性を伝え、働き方改革につなげてもらうための基本的考え方
・ 人口減少の中で人手不足は農業だけの問題ではないこと
・ 労働者との人材確保競争の中で、いかに農業が「選ばれる」かが重要な課題となること
・ 「選ばれる」経営者になるには、生産性が高く、「人」にやさしい環境作り（働き方改革）を経営者が考え、取り組む、実践していること
2. 「働き方改革」に向けた段階的に経営者が取り組む具体的な手法
農業経営者の現場のヒトとなる、現場の実例をもとに整理した具体的な手法
① 現場をいかに、従業員が安心して働く環境を見つめよう
・ 働く環境を整え、労働者に情報提供する
・ 経営理念・目標を明確にする 等
② ①で「働き方改革」を取り組むことができる環境を整えよう
・ 具体的な取組方法を整理する
・ 現場の課題を解決し、生産性を向上させる
・ 従業員が安心して働く環境を整える
・ 現場で働く従業員が安心して働く環境を整える 等
③ ②で「働き方改革」を取り組むことができる環境を整えよう
・ 現場の課題を解決し、生産性を向上させる
・ 現場で働く従業員が安心して働く環境を整える
・ 現場で働く従業員が安心して働く環境を整える 等

農業の働き方改革 実行宣言を募集しています！

農業の働き方改革の取組事例

業務改善

道具の整理整頓

【取組内容】
全ての道具の整理を決め、道具を持ち出したら自分の名前が付いた札をその場所の釘に掛けておくようにした。

【効果】
誰が道具を持ち出しているかすぐ分かる、無くさなくなった。毎日夕方に道具の整理状況を5分以内でチェックすることで、無くした日が少なくなった。

作業のマニュアル化

【取組内容】
従業員と一緒に議論しながら作業のマニュアル化・見える化を行った。

【効果】
従業員の失敗が減り、作業効率が上がることで、経営者が自分の仕事に専念できる時間が増えた。
全従業員がどの作業も対応できるようになった。誰が休んでもフォロー可能になった。

労働環境改善

更衣室等の設置

【取組内容】
現場のトイレ、更衣室を設置するとともに、従業員の健康を確保した。

【効果】
そのままで作業の進み遅えに行ける清潔な職場環境となり、子育て中の女性が働きやすくなった。

休みやすい環境づくり

【取組内容】
結婚休暇・子供の学校行事・私的旅行などの情報を従業員同士で共有した。

【効果】
従業員それぞれの休暇希望日を考慮したシフト調整が可能になった。

就業規則等の整備

【取組内容】
就業規則、賃金規程、退職金規程等の就業規則を整備するほか、雇用保険、健康保険、厚生年金保険に加入した。

【効果】
農務上の病気やケガで離職・入職が必須となった際の離職の負担を減らすことができ、働きやすくなった。

職業としての農業を知る取組

- 大学生、社会人等を対象とした、農業適性の見極めや就業につながる農業就業体験の実施を支援。
- 全国及び各都道府県の就業相談窓口や、情報サイトにおいて、就業情報の提供や就業相談を実施するとともに、新規就業相談会を開催し、就業希望者の就業を支援、就業相談等の実施に当たってはハローワークとも連携。

就業体験（インターンシップ）

自らの農業適性の確認や農業法人等への就業後に早期離職する就業ミスマッチの防止などを図るため、農業への就業を考えている者を対象に、短期間の就業体験を実施。

	29年度	30年度	元年度	2年度
参加人数	809人	728人	850人	729人
就業希望者	73人	47人	43人	22人

総務省と連携

「移住・交流情報ガーデン」@草津市八雲湖公園

<ワンストップ移住支援窓口> 平成27年3月から設置
地方（農村）への移住・交流についての一般的な相談や問い合わせに対応している。この他、就業支援などについて、専門的相談員が対応。
また、「政府認定法人 移住・交流推進機構」のサイトから、移住に関する情報が自由に閲覧可能。
サイトURL: <https://www.its-jp.jp/010/garden/index.html>

就業相談活動等

○ 就業相談窓口の設置
全国及び各都道府県に設置する「新規就業相談センター」や、就業情報サイト「農業をはじめのJP」等において情報提供、就業相談を実施。

	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
相談件数	18,628件	15,769件	14,836件	15,542件	15,541件
就業希望者	1,277人	1,282人	1,180人	1,578人	1,476人

○ 新規就業相談会の開催

「新・農業人フェア」を開催し、新規就業ガイダンス、就業体験紹介、農業法人等の会社説明、自治体の就業支援情報の提供等を実施。

	29年度	30年度	元年度	2年度
開催回数	11回	12回	10回	9回
参加人数	1,347人	1,301人	1,207人	480人
入場券数	826人	839人	541人	234人
採用希望者	156人	75人	81人	38人
就業希望者				23人

就業情報ポータルサイト「農業をはじめのJP」

農業に興味を持たれた方や、これから農業を始めたい方が、農業を知り、就業に向けて具体的な行動を起こしていくために必要となる情報を一元的に閲覧できる就業情報のポータルサイト。
令和2年12月より本格発表。※農林水産省補助事業（新規就業推進推進事業）として、全国新規就業相談センターが運営。

農業をはじめのJP

就業に向けた段階に応じて必要となる情報を網羅

就業を知る

- ・農業って、どんな仕事？
- ・就業適性診断
- ・先達農業者の就業ストーリー
- ・支援が充実している地域紹介

体験する

- ・農業インターンシップ
- ・農泊
- ・自治体や民間企業等の農業就業体験情報

相談する

- ・全国新規就業相談センター
- ・各都道府県にある就業相談窓口の紹介（J A・都道府県）
- ・自治体等が提供する就業相談会情報

研修・学術

- ・農業が学べる教育研修機関（農大、農業専門学校等）
- ・自治体やJ A等の研修情報
- ・民間企業等が提供する農業研修情報

求人情報

- ・新規就業相談センター求人DB
- ・ハローワークインターネットサービス
- ・J Aや民間企業等の農業求人サイト

支援情報

- ・都道府県・市町村の就業支援DB
- ・J Aグループの新規就業支援
- ・農泊・空き家を探す
- ・移住支援（「いっしょに地方暮らし」等）

農林水産省だけでなく、関係省庁や自治体、J Aグループ等が行っている支援やサービスも並列で紹介するとともに、自治体やJ A、民間企業等が実施する農業体験や就業相談会等に関する情報をニュースとして掲載。

女性活躍

女性農業者の状況

- 基幹的農業従事者136万人のうち、女性は54万人で、その割合は約4割。
- 農業委員や農協役員に占める女性の割合はいずれも1割程度、認定農業者に占める女性の割合は5.0%。
- 女性が経営に関与していると経常利益の増加率が高い傾向にあり、今後の農業の発展、地域経済の活性化のために、女性農業者が力を発揮できるようにすることが必要。

基幹的農業従事者(男女比)

(単位: 万人)

女性 54万人 (40%)
男性 82万人 (60%)

(資料) 農林水産省「2020年農林業センサス」
注「基幹的農業従事者とは、15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事を主として主に自営農業に従事している者をいう。」

農業委員会・農協役員・認定農業者に占める女性の割合

区分	女性の割合
農業委員会 (92)	12.3%
農協役員 (R19)	8.4%
認定農業者 (R2.3)	5.0%

(資料) 農林水産省「農業委員会及び都道府県農業委員会調査報告書」、農林水産省「農協役員調査報告書」
注「認定農業者は、日本農業年金協会の認定を受けた者。」

女性の経営への関与別経常利益増加率(直近3年間)

女性経営主又は女性が役員・管理職: 26.6%
女性は経営に関与していない: 7.1ポイント差

(資料) 株式会社日本経営者協会「平成28年上半期農業者調査報告書」(平成28年9月)による。
2. 調査対象は、日本農業年金協会のメンバー企業又は農業委員会事務局の職員。

女性の経営参画と経営状況の関係

- 女性が認定農業者になることによって、経営における女性の位置づけが明確化。認定農業者数は共同申請の制度ができた平成15年から約3倍に増加。
- 農業経営体のうち個人経営体の約36%で女性が経営方針の決定に関わっている。女性が経営に関与していると、経常利益の増加率が高く、売上規模が大きい経営体ほど、女性が経営に関与する傾向。

女性の認定農業者の推移

資料: 農林水産省「農業経営体調査報告書(認定農業者)」

女性の経営への関与別経常利益増加率(直近3年間)

女性経営主又は女性が役員・管理職: 26.6%
女性は経営に関与していない: 7.1ポイント差

(資料) 株式会社日本経営者協会「平成28年上半期農業者調査報告書」(平成28年9月)による。
2. 調査対象は、日本農業年金協会のメンバー企業又は農業委員会事務局の職員。

売上規模別女性の農業経営への関与割合

(売上金額)	全体
5億円以上	67.1%
1億円以上5億円未満	67.4%
5千万円以上1億円未満	60.9%
1千万円以上5千万円未満	48.1%
1千万円未満	35.9%

資料: 農林水産省「2022年農林業センサス」

基幹的農業従事者等に占める女性の割合

- 女性は基幹的農業従事者の約4割を占める重要な担い手となっており、その割合は50歳代が最も高く43.2%であるが、全体では10年間で4.4ポイント低下しており、男性よりも減少幅が大きい傾向。
- また、新規就業者に占める女性の割合は27.8%にとどまっている。

基幹的農業従事者に占める女性の割合(令和2年)

年齢層	女性割合
20歳以下	25.4%
40~49歳以下	34.2%
50~59歳以下	43.2%
60~69歳以下	42.4%
70歳以上	39.5%
合計	38.7%

資料: 農林水産省「2020年農林業センサス」
注「基幹的農業従事者とは15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事を主として主に自営農業に従事している者をいう。」

基幹的農業従事者に占める女性の割合の推移

資料: 農林水産省「2020年農林業センサス」
注「基幹的農業従事者とは15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事を主として主に自営農業に従事している者をいう。」

女性の基幹的農業従事者数の推移

資料: 農林水産省「2020年農林業センサス」
注「基幹的農業従事者とは15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事を主として主に自営農業に従事している者をいう。」

新規就業者に占める女性の割合(令和3年)

年齢層	女性割合
20歳以下	27.4%
19~19歳以下	33.9%
19~19歳以下	35.2%
60~64歳以下	28.8%
65歳以上	22.9%
合計	27.8%

資料: 農林水産省「令和3年新規就業調査報告書」

34

35

家族経営協定の推進

- 家族経営協定締結農家数は毎年増加しており、主要経営体数に占める締結農家の割合は25.5%。
 - 仕事と生活のバランスに配慮した働き方を推進する上で、引き続き協定締結の重要性を再通知。
- ・家族経営協定とは、近代化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みんなで話し合いながら、第三者の立ち会いの下、取り決めるもの。
 ・第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月閣議決定）において、家族経営協定の締結数70,000件（令和7年度）を成果目標としている。



取決め内容	割合
就業経営の方針決定	98.1%
労働時間・休日	94.3%
就業上の役割分担（作業分担、簿記記録等）	80.5%
労働報酬（日給・月給）	72.5%
退職の取扱い（日給・月給以外の利益の分配）	47.5%
経営継承（継承者含む）	59.4%

項目	数値
家族経営協定 締結農家数	5.0万戸
主要経営体数	23.1万戸
主要経営体数に占める締結農家の割合	25.5%

制度上のメリット

- 農業次世代人材投資事業（経営継承助成）
夫専業主業とする場合（就業経営協定、就業責任の共有などにより共同経営者であることが明確である場合は、夫婦合わせて1.5人分を計算する）
- 認定農業者制度
実質的に共同経営を行っている場合は、収益の配分と経営方針決定への参加が確認されている家族経営協定が締結されていることを要件に、支障等による認定農業者の共同申請が認められる。
- 農業者年金
青色申請をしている認定農業者等と家族経営協定を締結して、経営に参画している配偶者、後継者に対しては、基本となる保険料（20,000円）のうち一定割合の減額取扱いが行われる。

農業委員など政策・方針決定過程への女性の参画の促進

- 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月閣議決定）においては、農業委員に占める女性の割合、農業協同組合の役員に占める女性の割合の目標に加えて、新たに、土地改良区（土地改良区連合を含む。）の理事に占める女性の割合の目標を設定。



- 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月閣議決定）における成果目標**
- 農業委員に占める女性の割合
早期に20%、2025年度までに30%
 - 農業協同組合の役員に占める女性の割合
早期に10%、2025年度までに15%
 - ※ 土地改良区（土地改良区連合を含む。）の理事に占める女性の割合について、2025年度までに10%とする目標を設定（2016年度20.0%）

女性活躍・男女共同参画の重点方針2021（令和3年6月16日決定）

- 市町村や農協に対して、女性の農業委員や農協役員の実用割合の目標や女性登用のための具体的な取組を定めるよう促す。
- これらの策定状況、登用実績については、毎年調査し、公表。

第5次男女共同参画基本計画（R2年12月閣議決定）における成果目標

項目	成果目標（令和7年度）	現状（概数）	
農業委員に占める女性の割合	女性委員が登用されていない組織	0	273/1,703（令和元年）
	農業委員に占める女性の割合	20%（早期）、更に30%を目指す	12.1%（令和元年）
農業協同組合の役員に占める女性の割合	女性役員が登用されていない組織数	0	107/639（令和元年）
	役員に占める女性の割合	10%（早期）、更に15%を目指す	9.1%（令和2年）
土地改良区（土地改良区連合を含む。）の理事に占める女性の割合	女性理事が登用されていない組織数	0	3,737/3,900（平成29年）
	理事に占める女性の割合	10%	0.6%（平成29年）
認定農業者数に占める女性の割合	5.5%	5.0%（令和2年）	
家族経営協定の締結数	70,000件	59,162件（令和3年）	

資料：内閣府「第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月閣議決定）」における成果目標。＊基：農林水産省作成
 注1 農業委員 「農業委員への女性の参画状況」10月1日時点
 注2 農協役員 「総合農協役員表」各事業年度平均点
 注3 土地改良区 H20土地改良区連合会等設計期間 3月半時点
 注4 認定農業者 農林水産省経営状況調査結果「家族経営協定の締結状況」3月半時点
 注5 家族経営協定 家族経営協定に関する実態調査 3月半時点

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～ 概要（令和2年12月公表）

- ✓ 令和2年7月、農業や農村に女性を呼び込み、発展させるため、女性農業者が活躍できる環境を整える具体的な方策を検討することを目的に、同年12月の第5次男女共同参画基本計画策定も見据えて、農林水産省経営局において検討会を立ち上げ
- ✓ 平成4年の「農山漁村の女性に関する中長期ビジョン」で指摘された課題の状況を総括し、取り組むべき対策等を提言

【これまでの進捗と評価】	【提言された主な対策】
<ul style="list-style-type: none"> 「めざそうする表」を実現している女性農業者が増加しているが、依然として女性農業者の能力発揮を妨げる状況が続いている より踏み込んで女性が外に出て活動しやすい環境を整備する必要 	<p>農村における環境改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修・会合の案内の視覚への夫婦両方の名前や子の名前を記載、女性農業者向け会合等における託児サービスの提供、介護サービスを利用しやすいするための早朝の案内発信 家族経営協定について、農協関係者や経営継承者等への周知、フェイスブックで状況協定内容の発信等の推進 <p>地域・事業者間の連携強化による女性リーダー育成</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県や市町村における女性農業者向けの一元調整窓口の設置 女性グループの活動の促進、グループをつなぐ横断的ネットワークの推進 子育て、介護支援に係る情報発信 <p>地域・事業者間の連携強化による女性リーダー育成</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性リーダー育成研修、女性の間の交流の推進 農業委員やIA役員への女性の登用に資する情報発信、都道府県・市町村における具体的な目標の設定 女性活躍推進の取組向上に係る意識的取組の実施 市町村・農業委員会で、地域での居合いにおける女性参画目標を設定 <p>女性農業者に係るプラットフォーム機能の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 農林水産省女性活躍推進室がプラットフォームとして、都道府県、市町村、JA、農業委員会、全国農業会議所等と連携強化 10年を目安として進捗

女性が変える未来の農業推進事業

【令和4年度予算総額要求額 200（85）百万円】

＜対象のポイント＞
女性農業者の能力の発揮による農業の発展、地域経済の活性化のため、地域のリーダーとなり得る女性農業経営者の育成、女性グループの活動、女性が働きやすい環境づくり、女性農業者の活躍事例の普及等の取組を支援します。

- ＜事業の目的＞
- 農業委員に占める女性の割合向上（30%【令和7年度まで】）
 - 農業協同組合役員に占める女性の割合向上（15%【令和7年度まで】）
 - 土地改良区理事に占める女性の割合向上（10%【令和7年度まで】）
 - 女性の認定農業者の割合向上（5.5%【令和7年度まで】）
 - 家族経営協定の締結数増加（70,000件【令和7年度まで】）



＜事業の流れ＞
国 → 都道府県 → 市町村 → 女性農業者グループ等

※ 地区事業については、実地等研修施設において農業者の女性登用の促進及び研修事業に向けた実行計画を定めること等を条件化
 【お問い合わせ先】 経営局就業・女性課（03-3502-6600） 40

女性の就業環境改善緊急対策事業

【令和3年度補正予算額 200百万円】

＜対象のポイント＞
女性農業者が働きやすい環境を整備するための更衣室等の確保、女性農業者のグループ活動を支援します。

- ＜事業の目的＞
- 農業委員に占める女性の割合向上（30%【令和7年度まで】）
 - 農業協同組合役員に占める女性の割合向上（15%【令和7年度まで】）
 - 土地改良区理事に占める女性の割合向上（10%【令和7年度まで】）
 - 女性の認定農業者の割合向上（5.5%【令和7年度まで】）
 - 家族経営協定の締結数増加（70,000件【令和7年度まで】）



＜事業の流れ＞
国 → 都道府県 → 市町村 → 女性農業者グループ等

【お問い合わせ先】 経営局就業・女性課（03-3502-6600） 41

働き方改革～女性の活躍推進

- 女性の活躍推進に向けて、農業法人等における人材育成や労働環境の改善、家族のパートナーシップ経営、ワーク・ライフ・バランスの確立等に関する内容を詳しく解説したテキスト教材とポイント動画を作成。
- 女性農業者が働きやすい環境整備や女性農業者の活躍支援策等に関する情報を一元的に提供するポータルサイトを開設。



女性活躍のヒントとなる情報が豊富にあります！

- 労働条件を調べたい
 - 女性の職業・雇用時のポイント
 - 近郊から就業地確保等について法令で定める両立支援措置等
- コミュニケーション能力を向上したい
 - ビジネスマナーを教習する
 - 意見対立を恐れずにアサーティブコミュニケーション講座等
- 従業員の成長を促したい
 - 経営資源としての女性人材の重要性
 - 人事評価制度の導入・人材教育のしくみと風土づくり等

「農業女子プロジェクト」について ～概要～

農業女子PJ

趣旨

「農業女子プロジェクト」(2013年設立)は、農業内外の多様な企業・教育機関等と連携して、農業女子の知恵を生かした新たな商品・サービスの開発、未来の農業女子をたくむ活動、情報発信等を行い、社会全体での女性農業者の存在感を高め、女性農業者自らの意識の改革、経営の発展を促し、職業としての農業を選択する若手女性の増加を図ります。農業女子同士のネットワークづくりにも取り組んでいます。

プロジェクトの目的

- 社会、農業界での女性農業者の存在感を高める
- 女性農業者自らの意識の改革、経営の発展
- 若い女性の職業の選択に「農業」を加える

参加メンバーデータ (2021年11月時点)

- 農業女子メンバー 全国 876名
- 参加企業 37社
- 教育機関 8校

具体的な取組

- 企業プロジェクト**
 - 企業と農業女子メンバーが協同で新たな商品やサービスの開発等を行い、女性農業者の活躍の場を拡大する
- チーム「はくむ」**
 - 高校・大学等の教育機関と連携し、農業女子の活躍の場を拡大する
- SDGs活動の発信**
 - 「農業女子のたくむ」を通じて、農業女子のSDGs活動を発信
- 農業女子ラボ活動**
 - メンバー自らの関心の高いテーマについて自主的に勉強会等を実施

SNSやイベント等を活用した女性農業者の魅力発信

第9期 農業女子プロジェクトの活動方針 (2021年11月～2022年10月)

- 地域グループ活動の推進
- 「農」の魅力の発信
- オンラインのフル活用

農業女子プロジェクト参加企業

期	伊豆企業	丹波川企業	モンベル	ユニクロ
第1期 (2013.11～)	「夢の農業女子定額Project」 三浦伊勢丹 農業女子メンバーの働きやすい環境づくり	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト
第2期 (2014.11～)	SHARP 「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト
第3期 (2015.11～)	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト
第4期 (2016.11～)	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト
第5期 (2017.11～)	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト
第6期 (2018.11～)	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト
第7期 (2019.11～)	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト
第8期 (2020.11～)	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト	「農業女子メンバーの働きやすい環境づくり」プロジェクト

これまでの企業プロジェクトの主な成果

- カネコ産業**
 - 女性も使いやすい農機を開発
 - ◆「Lacuno」シリーズ [2021.11]
 - 「軽やか、作業しやすく壊れにくい」
 - 「らくらくシリーズ (Tocuno) (ショベル・キッズ用・鍬)の開発」
 - ◆「Lacuno」シリーズ (鍬・鋤・レーキ) [2018.11]
- 井岡農機**
 - 女性も使いやすい農機を開発
 - ◆農業女子特別機「ブチもあ」 [2017.12]
 - 「従来の使用方法と異なる使用方法で作業できる」
 - 「女性にやさしいデザイン」
 - ◆新機種「ちよこぼ」 [2016.12]
 - ◆トラクタ「しるふ」 [2015.6]
- モンベル**
 - 農作業に役立つアイテムを開発
 - ◆フィールドクールパーカ Women's [2021.11]
 - 「農業女子の意見を参考に、素材やシルエットにこだわって、暑い季節の農作業に役立つアイテムを開発」
 - ◆フィールドモンベル [2019.3]
 - ◆フィールドレインジャケット Women's / フィールドレインパンツ Women's [2018.9]
 - ◆クライマプロ フィールドストレッチカーブオーバーalls [2016.9]
- バウ作記メイズ**
 - 農業女子とのコラボイベントを開発
 - ◆「831やさいフェスタ」農業女子が野菜の魅力を発信 [2019.8]
 - 「8月31日『やさいの日』に、(株)レインファームのイベントの開催を機に、(株)バウ作記メイズにて農業女子による食育イベントを実施」
- 幸天**
 - ネット販売で農業女子をPR
 - ◆「ラクマ」にて農業女子の野菜・加工品販売 [2017.11～]
 - 「農業女子の魅力を最大限に活かす」

これまでの企業プロジェクトの主な成果

- 丸山製作所**
 - 女性も使いやすい農機を開発
 - ◆噴霧機「きりり」 [2017.11]
 - 「軽やかで作業しやすい」
 - ◆草刈機「かる〜の」 [2015.7]
- 東通コーポレーション**
 - 女性の知恵を生かした手袋を開発
 - ◆多機能手袋「農業女子Gloves」 [2017.6]
 - 「スマートフォンの充電、UVカット、防虫効果など、女性のニーズに応じた手袋を開発」
 - ◆インナー手袋「ロケット」 [2015.12]
- コンビウィズ**
 - 農業女子と農業イベントを開発
 - ◆子ども向け農作業体験 [2017.5～]
 - 「保護者向けに農業女子メンバーの職場での農作業体験、卒業生・観光スタッフ向けに研修講座を実施」
- 三浦伊勢丹**
 - 農業女子コラボ商品の開発
 - ◆お中元・お歳暮ギフトでコラボ商品を販売 [2014.10～] [2016.5]
 - 「お中元・お歳暮ギフトで農業女子の商品を使用し、農業女子の活躍を応援」
- ダイハツ工業**
 - 女性目線の軽トラの開発
 - ◆女性目線の軽トラの開発 [2014.9]
 - 「カラフルなカラーのボディカラー・UVカットガラスの開発」

教育機関と未来の農業女子をたくむ活動を展開

- チーム「はくむ」**
- 東京農業大学**
 - ◆卒業生である農業女子メンバーが母校で講演
 - ◆農業女子メンバーの農場でのインターンシップ
- 近畿大学**
 - ◆農業女子メンバーが母校で講演
 - ◆農業女子メンバーの農場でのインターンシップ
- 産業能率大学**
 - ◆農業女子メンバーが母校で講演
 - ◆農業女子メンバーの農場でのインターンシップ
- 近畿大学**
 - ◆農業女子メンバーが母校で講演
 - ◆農業女子メンバーの農場でのインターンシップ
- 山形大学**
 - ◆農業女子メンバーが母校で講演
 - ◆農業女子メンバーの農場でのインターンシップ
- 東京農業大学**
 - ◆卒業生である農業女子メンバーが母校で講演
 - ◆農業女子メンバーの農場でのインターンシップ

「農業女子プロジェクト」活動の拡大、発展

- 農業女子メンバーが地域グループを立ちあげ、積極的に活動を展開。
- 農業女子メンバーが香港でフェアを開催。国際会議でも活躍。
- 参画企業が連携したPR活動も実施。
- やりたいことの自主提案を推進（農業女子ラボ）

農業女子PJの地域版グループ

農業女子プロジェクトから派生した地域版グループ（スピナウト）も全国に7グループ発足。
メンバーのアイデアや課題に共感する企業とのコラボ活動の実施が促進。



農業女子自らが主体となって全国の農業女子が繋がる新たなグループを発足



農業女子が自ら企画し香港フェアを実施



地域グループが開催した農業機械セミナー

地域版グループ（スピナウト）を含めて全国では様々な農業女子グループが活発に活動中です！

詳しくは特設ページでご紹介しています。

（参考）農山漁村における女性関連施策の体系（関係部分抜粋）

食料・農業・農村基本法（H11.7）

第二章 基本的施策
 第三節 農業の持続的な発展に関する施策
 （女性の参画の促進）
 第二十六条 国は、男女が社会の対等な構成員としてあらゆる活動に参画する機会を確保することが重要であることにかんがみ、女性の農業経営における役割を適正に評価するとともに、女性が自らの意思によって農業経営及びこれに関連する活動に参画する機会を確保するための環境整備を推進するものとする。

食料・農業・農村基本計画（R2.3 閣議決定）

【第1 食料、農業及び農村に関する施策についての基本的な方針】
 1. これまでの施策の評価及び食料・農業・農村をめぐる情勢の変化と課題
 (3) 農業の持続性確保に向けた人材の育成・確保と生産基盤の強化に向けた施策の取組
 農業者の大幅な減少等により、農業の持続性が損なわれる地域が発生する事象が懸念されることから、これを防ぎ、我が国農業が成長産業として発展していくためには、(中略) 新規就農の促進、女性の経営・社会参画、高齢者・障害者などを含む多様な人材の確保、新たな農業支援サービスの定義などを進め、農業現場を支える多様な人材や主体の活躍を促すことが重要である。(後略)

【第3 食料、農業及び農村に関し総合的かつ計画的に講ずべき施策】
 2. 農業の持続的な発展に関する施策
 (1) 力強く持続可能な農業構造の実現に向けた担い手の育成・確保、経営継承や新規就農、人材の育成・確保等
 工 女性が能力を発揮できる環境整備
 農業や地域に人材を呼び込み、また、農業を発展させていく上で、農業経営における女性参画は重要な役割を果たしているため、認定農業者の経営改善計画申請の際の共同申請や補助事業等の活用を推進する。また、地域農業に関する方針策定への女性参画を推進するため、地域をリードできる女性農業者を育成し、農業委員や農協役員への女性登用などを一層推進するとともに、全国の女性グループ間ネットワークを構築する。さらに、「農業女子プロジェクト」における企業や教育機関との連携強化、地域活動の推進により女性農業者が活動しやすい環境を作る。またこれらの活動を発信し、若い女性新規就農者の増加につなげる。

(2) 農業現場を支える多様な人材や主体の活躍、多様な人材が活躍できる農業の「働き方改革」の推進
 (前略) 農業の現場で必要な人材を確保していくためには、他産業と遜色ない働きやすい環境を整え、就職氷河期世代を含む若者、女性、他産業を退職した人材、高齢者、障害者、生活困窮者等、多様な人材を確保し、それぞれが持つ知見、経験、能力などの強みを活かしつつ、農業経営体や地域を支える取組の推進が必要である。このため、(中略) 家族経営協定の締結による就業条件の整備、農産連携の推進など、雇もがやりがいがあり、働きやすい環境づくりを推進する。

(3) 担い手等への農地確保・集約化と農地の確保(併担い手への農地確保・集約化の加速化)
 ア 農地プランの実質化の推進
 担い手への農地の集積・集約化に当たっては、(中略) 人・農地プランの実質化を推進する。また、地域における結び合いの女性農業者の参画を促進する。

3. 農村の振興に関する施策
 (3) 農村を支える新たな動きや活力の創出 ① 多面的機能に関する国民の理解の促進等
 農業の多面的機能に関する国民の理解の促進を図るため、(中略) 地域の若者や女性の発想、農業以外の分野からの新たな視点により、農村の魅力の掘り起こし・磨き上げ・発信を促進し、(中略) 国民への理解の促進・普及等を図る(後略)。

第5次男女共同参画基本計画（R2.12 閣議決定）

第1部 基本的な方針
 我が国における経済社会環境や国際情勢の変化を踏まえ、我が国が主体的に参画してきたジェンダー平等に係る多国間合意の厳格な履行の観点から、目指すべき社会として改めて以下の4つを提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていく。
 ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
 ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
 ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
 ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包括的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協働する社会

第2部 取組
 1. あらゆる分野における女性の参画拡大
 【第3分野 地域における男女共同参画の推進】
 2. 農林水産業における男女共同参画の推進
 農林水産業の発展、農山漁村への人材の呼び込みのためには、女性が働きやすく暮らしやすい農山漁村にすることが重要であり、女性が地域の方針策定に参画し、女性の声を反映させていくことが必要である。
 「田園回帰」の動きが見られる中で、移住や定住、地域おこし協力隊などで農林水産業や農山漁村との関わりを志向する都市部の女性が増えている。例えば農業においては、現業就農や結婚とともに就農するだけでなく雇的就農や新規参入もみられるなど、女性の農林水産業への関わり方は多様化しており、それぞれの形態に応じたきめ細かな支援が必要である。
 このため、「食料・農業・農村基本計画」等に基づき、女性の経営への参画を推進するとともに、地域をリードする女性農業者を育成し、農山漁村に関する方針策定への女性の参画を推進する。また、女性が働きやすい環境の整備や育児・介護等の負担の軽減、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定着に向けた取組を推進する。

すべての女性が輝く政策パッケージ（H26.10 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

女性の視点からみた課題と施策項目
 3. 地域で活躍したい、起業したい
 ① 起業の機会を拡大するための環境整備
 農林水産業分野における女性の活躍を後押しするため、女性農業者と企業との連携による新商品・サービスなどの開発とその発信に取り組み「農業女子プロジェクト」を推進するとともに、次世代リーダーとなり得る女性農業者の育成・ネットワークの強化や、農業で新たなチャレンジをする女性のビジネス発展のための研修等を実施する。