

新たな時代の光る土地改良団体へ —いま、なぜ女性の理事登用なのか—

全国水土里ネット（全国土地改良事業団体連合会）
土地改良広報センター所長
牧 千瑞



1. はじめに

全国水土里ネットでは、農業・農村施策の調査研究や土地改良団体※への技術支援を行っています。いま、将来の農業・農村のために進めているのが土地改良団体における男女共同参画です。政府の成果指標が示され、準備期間を経て2022（令和4）年度より本格的に取り組むことになりました。

※土地改良団体とは47都道府県の土地改良事業団体連合会（以下「土地連」という。）、全

国約4,200の土地改良区と土地改良区連合（以下「土地改良区」という。）

2. いま、なぜ男女共同参画を進めなくてはならないのでしょうか

男女共同参画は、土地改良団体がこれからの生き抜く必要条件です。1999（平成11）年に食料・農業・農村基本法が制定されて以来、生活に密着した地域農業の振興施策が目白押しです。2024（令和6）年6月5日には『改正 食料・農業・農村基本法』が公布・施行され、その柱

土地改良広報センターの仕事



冊子の発行



写真コンテスト



子ども絵画展



疏水フォーラム

常西用水（富山県）
R5,10/30・31、740人参加



令和2年度より
土地改良団体における
男女共同参画の推進
女性の理事登用
男女共同参画の視点からの業務の見直し

水土里ネット女性の会の運営
42組織（R5年度末）



いま、なぜ男女共同参画を進めなくてはならないのでしょうか



地域振興施策、食料安全保障に深く関わる土地改良事業
多様な人材の参画が必須、女性は関与しない、ではすみません

1961(S36) 旧農業基本法:生産性と生活水準、他産業との格差の是正

1999(H11) 食料・農業・農村基本法 食料の安定供給の確保 & 多面的機能の十分な発揮

- 1999(H11) 「男女共同参画社会基本法」の成立、1999(H11) 「食料・農業・農村基本法」の成立(第26条 女性の参画の促進)
- 2000(H12) 中山間地域等直接支払制度の開始
- 2001(H13) 農林水産省に農村振興局が誕生
土地改良法改正(環境との調和への配慮/地域住民の意見聴取)
21世紀土地改良区創造運動のスタート
- 2007(H19) 農地・水・環境保全国上対策の開始
- 2013(H25) 「農地中間管理機構」関係法の成立
- 2014(H26) 「農業の有する多面的機能の発揮に関する法律」の成立
- 2017/2018(H29/30) 土地改良法改正(事業手続/組織運営(准組合員))
- 2020(R2) 第5次男女共同参画基本計画の策定
- 2021(R3) 土地改良長期計画の閣議決定(男女共同参画推進)
- 2022(R4) 土地改良法改正(農地中間管理機構関連事業の拡充等)



2024(R6)6.5 改正食料・農業・農村基本法 公布・施行 食料安全保障、農業生産の基盤の整備及び保全

の1つは食料安全保障の強化です。地域農業や全国民に関わる食料安全保障の根幹を支える土地改良は、まさしく地域密着型の政策であり、女性の参画は必須と言えます。

社会の女性参画の基準が3割、4割とっている中で、土地改良だけが変わらず男性社会でいいはずがありません。

3. 土地改良団体の男女共同参画には、どういうやり方が合っているか

男女共同参画を進めるに当たり、「組織の体制強化策と考えていただきたい」と呼びかけています。残念ながら女性のための取組、国の押しつけとの思い込みがまだあります。

ここで改めて内閣府の第5次男女共同参画基本計画の成果指標を見てみましょう。

一つ目は、「女性理事が登用されていない組織数を0」にする。土地改良区の理事に必ずひとり、女性を登用するという事です。二つ目が「理

事に占める女性の割合10%」です。土地改良長期計画では更に「10%以上」となっています。これは全国全ての土地改良区に関わる指標なのです。

成果指標が示された2年後の2022(令和4)年11月の日本農業新聞の1面の記事は衝撃的でした。「女性理事0.6%、土地改良区58職種で最低」しかもその数字が伸びていない、と掲載されました。土地改良団体の女性理事の割合は低空飛行のまま、増やす努力もしてこなかった、というのも事実です。

女性理事の登用が政府の成果目標になっています



女性理事の登用が内閣府の基本計画の成果指標、土地改良長期計画の成果目標になりました。目標年次は令和7年度です。

■第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定)

土地改良区(連合含む)の理事に占める女性の割合



■土地改良長期計画(令和3年3月23日閣議決定)

令和7年度目標 土地改良区(連合含む)の理事に占める女性の割合 10%以上



各職種・役職の女性割合	現年度	目標値
国の専任役員等	42.8%(21年)	40%以上10%以下
大企業専任役員等	43.9%(21年)	45%
中小企業専任役員等	33.9%(21年)	35%
公共団体専任役員等	35.5%(21年)	40%
土地改良区・連合計	0.6%(21年度)	10%

※目標値は2022年度又は2023年度（内閣府と農水省の資料を基に作成）

女性理事0.6%

土地改良区58職種で最低

組織全てに回答を求めた。調査結果によると、12年度の0.4%から16、20年度は0.6%と微増。全数調査の21年度も0.6%と同率で、理事総数4万6000人のうち女性は264人だった。1人でも女性理事がいる組織は216と全体の5%にとどまる。同省は、法律で定める理事の任期が「4年以内」と長いことなどが背景にあるとみる。定款の変更で理事定数を増やし、女性登用を急ぐよう求める。ただ、一部の改良区から「国の押し付けではないか」などの不満も出ているという。調査は「農地を守る土地改良区に女性の意見が反映されにくい状況は改善されなければならぬ」（土地改良区関係者）と理解を求め、基本計画は、公務員や民間企業など58職種ごとに目標値を設定。内閣府によると、女性割合が最多なのは国の審議会委員の42.8%(21年)、少ないのは、土地改良区の次に消防員3.2%(21年度)、消防団員3.4%(同)となっている。

土地改良区（連合）の女性理事の割合が、2016年度から17年度の6年間、0.6%のまま伸びていないことが農水省の調査で分かった。20年12月に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画は25年度までの土地改良区の目標値を10%と定めたが、それ以降も増えず、目標値のある58職種の中で最低となっている。調査は12年度から4年に1度行われ、20年度までは回答のあった組織だけが集計対象だった。基本計画で目標値が定まったことを受け、21年度は全国4276

更なる追い打ちは最下位から2番目が消防員だということです。消防でさえ3.2%女性がいる中で、「土地改良団体の女性登用は無理」と言える状況ではないことを物語っています。

ちょうど報道のあった頃から水土里ネットを挙げての運動が本格化します。

2022、2023（令和4、5）年度には農林水産省の業務で、全国40の道府県で男女共同参画の研修会を行いました。対象は理事長さんです。というのも男女共同参画はトップダウンでこそ動き出すからです。講師は当会の役員、部長が務めました。

全体研修会に2年間を費やし、2024（令和6）年度からは、女性理事登用の計画がない土地改良区へ個別の働きかけを行っています。農林水産省と都道府県が分担し土地改良区を回ります。全土連は農林水産省が担当する土地改良区のうちの230を回ります。

なぜ個別かというと、土地改良区の事情は様々です。全体研修会の場では理解しても、いざ自分の土地改良区となると「うちでは難しい。」という思惑に駆られるようです。その解決を図ります。これからは理事長に代わって行政等が理事会におじゃまして説明することも想



講師を務める
室本専務理事



全体研修会をR4、5年度
40道府県にて開催

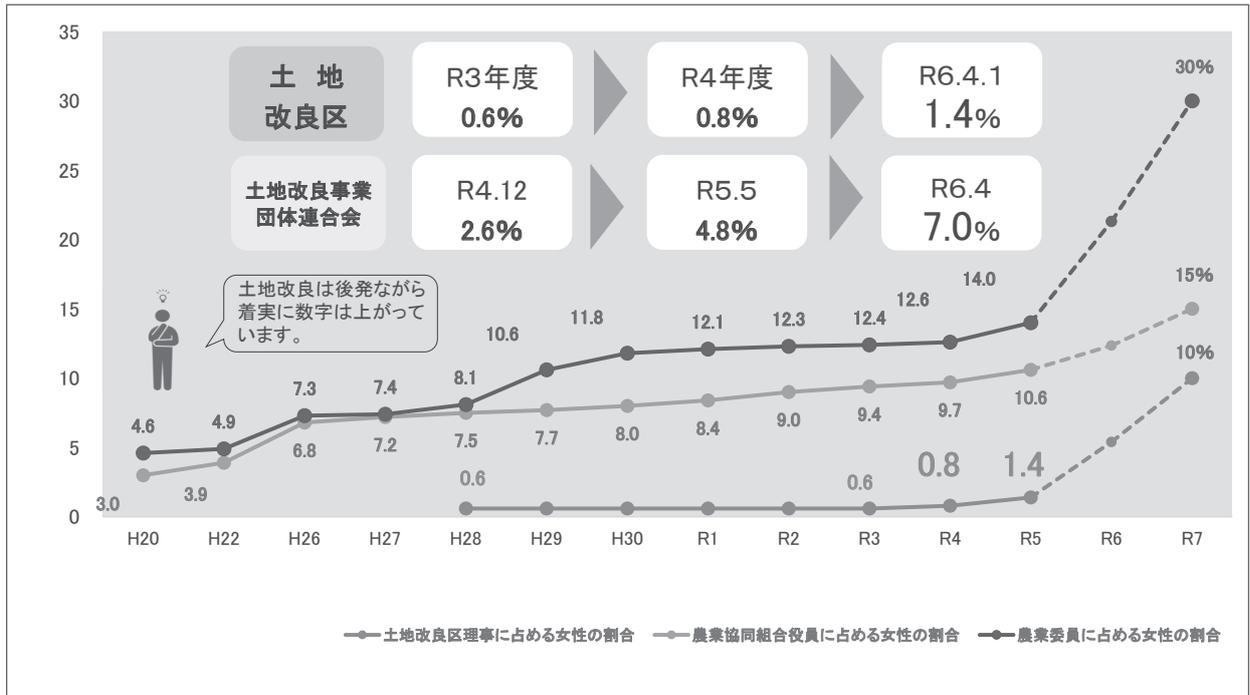
定しています。

4. 女性理事は確実に増え始めています

運動の結果、女性理事の割合が動きました。土地改良区の女性理事の割合は長年0.6%と低迷していたのが0.8%となり、2023（令和5）年度末では1.4%、当初264人だった理事は614人となっています。

土地連に至っては2.6%が今では7.0%です。成果指標設定時点での現状値1.4%からすると実に5倍になります。

後発の分、他の農業組織からは遅れをとっていますが確実に前進しています。



5. 進める上での課題「女性に土地改良は務まらない」をどうするか

次に具体的に進める上での課題の解決策です。最初にぶつかる壁が「女性では務まらない」問題です。

力仕事があるから女性に理事は無理だ、とよく言われます。実は有識者委員会でもスタート時点での意見はここでした。議論が進み危機感を共有すると、もはや女性を登用する、しないではなく、女性が働ける土地改良団体になるためにはどうしたらいいか、だという気付きに至

ります。

ゲートの開閉が大変なら2人で対応すればいい。男性の高齢者でも同じです。女性や高齢者、様々な人が参加できるように、働く環境の方を変えていかないとこれからの土地改良はもたない、という結論になるわけです。

時間的制約や育児や家事の問題も同様です。「お互い様」の問題と考えれば工夫もでてきます。今や就活中の若い男性が企業を選ぶ基準は「男性の育児休暇取得率」と答える時代です。

「女性に土地改良は務まらない」をどうするか



「〇〇だから女性はダメ」からの転換が必要です。

- **力仕事、ゲート操作、草刈り無理**

▶ 無理なら2人で行けばいい。これは高齢化にもつながる課題。

- **朝夕の寄り合いに出てこられる？**

▶ 都合がつかなければ意見を書面でもらう。男性でも事情は同様。

- **家事や育児はどうするの？**

▶ 男性だって若い世代は同じ。働きやすい職場にしないと！

「だから女性はダメ」から
どうしたら参加できるかへ



6. 解決策は用意されています

次に待ち構えるのが土地改良特有の課題です。一つ目。組合員に女性がいないということ。土地改良法では原則耕作者が組合員となります。1戸に1人となるとほとんどが男性です。そもそも組合員に女性がいないということになります。

二つ目。理事候補の女性が見つからない、見つけても女性自身が理事になりたがらない、とも言われます。この「女性になりたがらない」はくせ者です。女性を登用しない理由に使われます。

三つ目は1中小の土地改良区では無理。規模の問題です。

その一つひとつに解決策を示してきました。

まず「組合員がほぼ男性」をどうするか。これは員外理事制度を活用するよう、農林水産省が通知を出しています。また、共に農業をする妻、娘を員外で登用すればいいとも発言しています。員外理事は、かつては首長や大学教授等を入れるための制度と思われてきましたが、一緒に農業をしている組合員の家族を員外で登用してはどうかということです。

次に「女性の理事候補がない」ですが、見

つけられないのはそもそも女性を理事対象として見てないからです。そのつもりで探すと何人もいるはずです。

「候補者が“うん”と言わない。女性になりたがらない」もよく聞きます。これは障害をひとつひとつ取り除いていくことです。農村でよく聞くのが、同居する義父母の手前どうも出にくい。「嫁に理事なんてとんでもない、家の仕事もある、子供の迎えもある」と言われてしまう。その場合、候補者のご家族に男性の理事から「お嫁さんが土地改良区に必要。力を貸してほしい。」と説明するとご理解いただけるようです。

あとは、本人の背中を押す。「あなたならできます」「研修も行います」「何かあれば私が付いています！」と同僚の男性理事に言われて引き受けた、という方も多いようです。

次に「中小の土地改良区では無理」をどう考えるかです。土地改良区の規模は様々です。数十haから大きいと1万haを超えます。300ha未満の土地改良区を小規模とするとその割合は3分の2にも上ります。小規模といっても1haは100m×100mですから、数ha集まればかなりの面積です。「うちは小規模で職員もいないし無理」と言われますが小さな土地改良区

「改選時期に関わらず員外理事制度を活用した促進」を国が通知しています。

各地方農政局長ほか 宛	4農振第 351号 令和4年5月11日
農林水産省農村振興局長	
土地改良区等における男女共同参画の更なる推進について	
前文(略) 記	
1 土地改良区運営基盤強化協議会を軸とした具体的取組の推進(略)	
(1) 目標及び行動方針の策定(略)	
(2) 土地改良区等に対する積極的な働きかけ(略)	
なお、第5次計画等の目標達成を図るため、 <u>土地改良区等の理事の改選時期に関わらず、理事定数の増加等に併せ、員外理事制度を活用した女性理事登用が促進されるよう配慮することとする。</u>	
(3) 相談窓口の設置(略)	
2 行政の積極的な対応(略)	
3 土地改良事業団体連合会における更なる取組の推進(略)	

国も柔軟な考え方を示しています。女性理事の登用はタイミングも大事です。

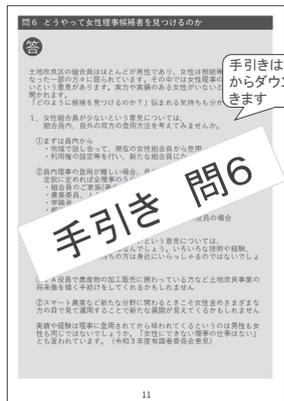


早め早めの対応を

女性の理事候補がいらない、をどうするか



「うちはだめ、地域に候補がいらない！」その原因はそもそも土地改良の仲間として女性は対象外だったからではないですか。改めて見回していただきたい。



対象は？

- 員内(組合員)又は員外制度を活用
- 組合員の奥様、娘さん
- 農業委員、JA役員、自治会役員
- 県独自の農村アドバイザーなど
- 会計や経理、6次産業に詳しい方

誰に聞く？

- 信頼できる女性のネットワークを利用
- 地域で聞き込み
- 県の担当課、普及指導員など

NG

- 男性目線だけで選ぶのは危険 (有識者委員会意見)



こそ地域ぐるみの施設の管理や保全が必要でもあります。田んぼで高収益作物を作るには水を入れる時期などゲートの開け閉めの綿密な相談が必要ですし、営農に携わる老若男女が力を合わせてこそその農業です。また、いざ女性登用を進める段になると、規模が小さいゆえに意思統一がしやすいとも聞きますし、現に多くの登用事例も出てきています。

支援体制も用意されています。農林水産省の通知で土地改良長期計画に基づく「土地改良区運営基盤強化協議会」が各都道府県に設置され

ています。通知でも、女性理事の登用は複式簿記の導入等と並び、土地改良団体の体制強化策の一環として位置付けられています。

7. 女性理事を登用するとどうなるか、その影響

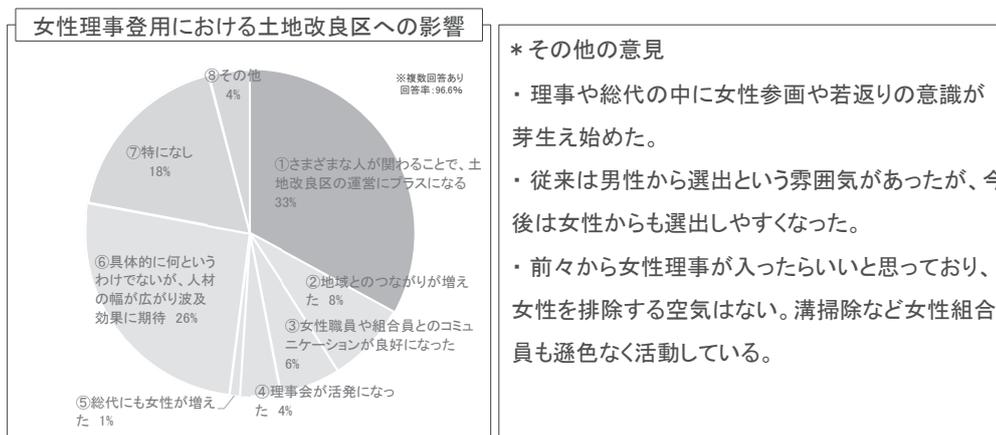
女性理事を登用してどんな効果があるのか、これもよく聞かれます。

理事会が明るく活気がでますよ、小学校とつながりができますよ、とまことしやかに言われます。明るく元気で小学校に顔が利いて…、そ

女性理事登用の影響(農林水産省調査より)



「さまざまな人が関わることで、土地改良区の運営にプラスになる 33%」など回答の約8割がプラスの影響(期待も含めて)を示しています。また、土地改良区の女性職員や組合員とのコミュニケーションが良好になるなども見受けられます。



* その他の意見

- ・ 理事や総代の中に女性参画や若返りの意識が芽生え始めた。
- ・ 従来は男性から選出という雰囲気があったが、今後は女性からも選出しやすくなった。
- ・ 前々から女性理事が入ったらいいと思っており、女性を排除する空気はない。溝掃除など女性組合員も遜色なく活動している。

女性理事登用の影響・事例



女性の理事登用の影響はさまざまです。気づきや新たな動きがでています。

こうだったのが	女性が理事になりこうなった
地域への土地改良区の認知が課題	地域活動に熱心に取り組む方が理事になり土地改良区の業務に対する認知度アップへ。
土地改良区は何をやっているかわからないため地域の女性から敬遠されがち	土地改良区が身近な存在になるよう、土地改良区の重要性を発信する応援団として活躍。
会計業務に課題	専門知識を有した女性を登用し業務の改善が図れた。理事会運営もスムーズになった。
組合員にそれなりの女性はいたが理事対象として見てこなかった	この運動をきっかけに理事になり、女性が理事になり土地改良区の運営に参加するモデルになった。
女性理事の必要性を感じていた	善は急げと補選で女性2人を登用。ネットワークを生かし土地改良区のPRや組織の潤滑油となり活躍。
男性のみの理事会で前例踏襲が多い	例えば理事会でのお弁当提供の廃止など、新たな視点でチェック機能が働いている。



のような女性も実際多いのですが、そうでないと理事が務まらないというわけではありません。個々のパーソナリティが重要なわけで、それは男性と同じです。

農林水産省のアンケートによると女性の登用について「運営にプラス」33%、「人材の幅が広がることの効果に期待」26%を含め約8割が女性理事を登用してプラスの影響があった（期待するとした回答を含む。）と回答しています。

また、「女性の井戸端会議に将来の土地改良区のヒントが含まれていることもある。そのため土地改良区と地域のパイプ役として女性登用は必要である。」と話す理事もいました。

女性が理事になるとまずは将来に危機感を持つと聞きます。例えば「〇〇堰が老朽化している。直さないと田んぼに水がいなくなってしまう。修理にはお金が掛かる。どうにかしないと。」という危機感と共に「こんな重要なことを土地改良区はやってきた」という事実を知ることになります。そして土地改良区にまつわる会話が女性理事を介して地域

で交わされるようになります。賦課金も集まりやすくなるでしょうし、国や県への要望活動にも熱が入るでしょう。女性の参画で、地域の声により現実味を帯びて伝わるようになる…。これこそ、女性の参画は体制強化策といえるゆえんではないでしょうか。

また、昨年、長野市で全国の土地連の女性理事が集まる意見交換会を行いました。「土地改良を地域に知らしめるべき」「子供の頃からの農業・農村整備の教育が必要」と、理事になって危機感を持った女性理事らの熱い意見が交わされました。



都道府県女性理事意見交換会
2023(令和5)年11月15、16日

9. 事例の紹介

まず、宮崎県のおおしまいげき大島堰土地改良区。理事長は女性です。

総代を経て理事長になった方です。

「土地改良区の舵取りを担う理事に男性も女性もない、皆で頑張りましょう」と呼びかけています。

次に、岩手県のいさわへいや胆沢平野土地改良区です。女性理事登用にいち早く取り組み、昨年度当初から3人の女性の理事が登用され業務をしています。

特長は女性の登用について組織内に説明を尽くしたうえで、理事候補の選出を各選挙区に任せたといい点です。理事や総代の皆さんが戸惑いつつ担当地域で女性の理事候補を探しだし、お願いし、就任に至ったとのこと。

次の事例は、愛知県の豊川総合用水土地改良区です。

まず総務委員会で基本事項「3つの選挙区から1人ずつ選ぶ、農業をやっている人を選ぶ」を決めました。そして対象を愛知県農村生活アドバイザーにしました。アドバイザーの定義は農業経営に参画し、地域の活性化に貢献している女性農業者です。

そこで協会の会長を訪ねると、「OBでいい

人がいる」とAさんを紹介され、それが縁で第2、第3の理事候補が挙がり、結果3人の候補が決まった、とのこと。

一般社会においても、そういう仕事なら○○さんが適任、とかネットワークの力で候補に当たりを付けるのと同じことだと思います。理事対象として改めて見れば女性の候補はいる、ということ。

10. 誰もが働きやすい土地改良の職場に

ここで男女共同参画のもう一つの柱を紹介します。女性職員の登用、仕事の見直しです。

施設の保全管理など外業は男性、内業は女性、内業でも総代会、未同意者対応は男性、女性は経理というような分担意識があります。

「土地改良区の仕事に女性が担当するには難しい仕事はありますか」というアンケートを、土地改良区の事務局と女性の両方に投げかけました。力仕事や緊急時の対応は確かにあるが、複数で対応すればできるし、皆ができるように仕事の見直しが必要という意見をお持ちの方が多かったことが分かりました。

意外にも「女性では難しい仕事がある」と考える割合は女性が4割、事務局は3割で事務局の方が低い結果でした。また、保全管理業務を

事例



おおしまいげき 大島堰土地改良区が、全国初！ ～令和元年、土地改良区に女性の理事長が就任～

組織の概要

大島堰土地改良区(宮崎県)
面積/ 164.0ha 組合員/ 363人
理事/ 10人(うち女性員内1人)

登用までの流れ

平成 7年6月 総代に選任
平成 15年4月 理事に就任
平成 23年4月 副理事長に就任
令和元年4月 理事長に就任



土地改良区事務所・串間市福島地区土地改良資料館



奥村千扶子理事長

<その他の役職>

- ・日本のひなた水土里ネット女子会 初代会長
- ・もみずり組合長
- ・串間市農業委員会委員
- ・はまゆう農協 北方支部長 ほか

本人より一言！
はじめまして！奥村です！
大島堰土地改良区は、絶賛ほ場整備推進中です！！
「来年からウチの田んぼも作ってくれんね？」との依頼が毎年増える中、耕作放棄地を増やさないためにも最優先は「基盤整備」です！
そして、基盤整備後の地域農業を守るのも「土地改良区」。その土地改良区の舵取りを担う理事に男性も女性もありません。
農業の未来を明るくするためにも一緒に頑張りましょう！！

運動の展開(基本的考え方)



女性理事、女性職員、2つの登用を柱にしています。

2つの柱		
	女性理事登用	女性職員登用(仕事の見直し)
期限	女性理事10%以上達成 令和7(2025)年度の 目標期限までとわずか	女性理事登用を好機として 進める
行動計画	2年間で達成する計画を策定 ※参考:行動計画作成ツール	女性理事登用と合わせて 順次実行する
運動展開	土地改良区運営基盤強化協議会が母体 行政(国、県)と土地連が土地改良区を支援 水土里ネット女性の会とも積極的に連携	

女性職員が働きやすければさまざまな人も働きやすい



言いにくい意見が実は組織のためになります。

幹部の皆様へ



- ・ 女性、若手と対話を。本音が引き出せてこそ職場改善につながります。「うちは大丈夫だね。」「そうですね(笑顔)」に安心しない。
- ・ お茶入れ、電話当番を見直す。小さな改善がやる気につながります。
- ・ 知らなかった、考えたこともなかった、からの脱却を。
- ・ もはや〇〇〇〇〇〇〇〇〇ギャップ>ジェンダーギャップ。
我々昭和世代の働き方は、もはや異次元ということに思い至る。

女性や若手の皆様へ



- ・ 理事長や幹部の経験と知識、スキルを宝と思い吸収していただきたい。
- ・ ときにファーストペンギンたれ！



担当している女性をピックアップして集計したところ、さらにその割合は2割に落ちました。この結果について、有識者委員会に諮ったところ、「女性自身が、経験がない仕事に関して、女性の仕事ではない、と刷り込まれているせいではないか、との見解でした。

さらに、ここで注意しないといけないのは、男性でも同様な課題があるということです。外業が向いていない男性もいるはずですし、男女とも、育児や介護で緊急時の対応や時間外勤務は難しいなど、考慮する必要があるでしょう。

女性を働きやすくすることが、全ての人の働きやすさにつながります。男性管理職は女性や若手の本音をいかに引き出せるかが重要です。みんなが笑顔だからうちは大丈夫と思うのは危険です。雇われている身は本音が言えないから、笑顔の裏で実は諦めているというケースもあるのです。

お茶くみ、電話当番のたぐいは女性、会議の同行は男性、女性は留守番、これじゃ女性職員は育たないというようなことがまだまだあります。女性は就職2年目に昇任意欲をなくすとい

う民間の調査結果があります。「あのときは3日徹夜で仕上げたよ」というような昭和然とした管理職の一種の自慢話を聞けば、女性は昇任したらろくなことがない、という気持ちになると考えられています。

もはや、ジェネレーションギャップの方がジェンダーギャップより大きいと言われます。我々昭和世代の働き方は悪い意味で異次元です。

一方、女性や若手には、昭和世代の知識や経験を大いに吸収してほしい、ときにファーストベンギンになって先頭に立ち改善を進言している。男性も女性もプライベートを大事にしながら家事・育児・介護と仕事をやりくりする時代、そのための改善を進める原動力となってほしいと思います。

11. 更なるムーブメントへ

土地改良団体の男女共同参画の動きは広がっています。

一人ひとりの力が結集して農業農村の未来をつくっていきます。

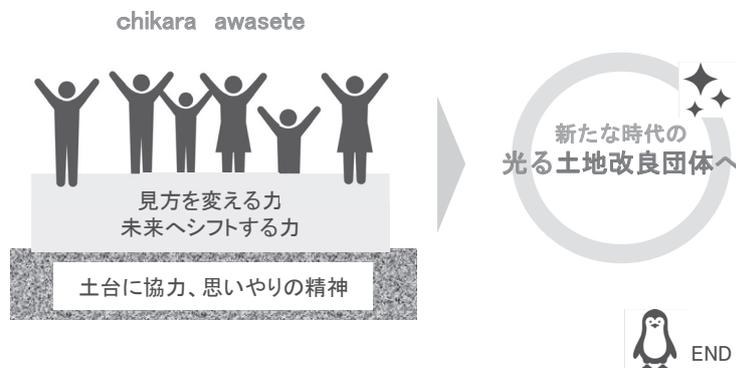
男女共同参画は土地改良団体の体制強化策です。今までの見方を変える力が土地改良を未来へシフトしていく力となります。

その土台は結局のところ共同体意識、つまり協力や思いやりの精神です。男性の力で、女性の力で、若者の感覚で、熟年世代の経験と知識で、国の将来を担う土地改良が継続し、発展するよう協力しあって皆様と共に進めていきたいと心より願っています。

ひとりひとりの力が農業・農村の未来をつくる



男女共同参画は土地改良団体の体制強化策



《略歴》

- 昭和 58 年 4 月 埼玉県庁入庁（農業土木職）
- 平成 26 年 4 月 県民生活部 男女共同参画課長
- 平成 28 年 4 月 環境部 環境政策課長
- 平成 29 年 4 月 農林部 副部長
- 平成 31 年 4 月 農林部長
- 令和 2 年 4 月 知事直轄総合調整幹
- 令和 3 年 4 月 全国土地改良事業団体連合会 土地改良広報センター所長
(現在に至る)