

福島県の女性理事登用の状況及び今後の方針

【目 次】

- 1 男女共同参画に係る国の成果目標
- 2 福島県の男女共同参画推進方針『ふくしま男女共同参画プラン』
- 3 県内の土地改良区における女性理事登用の状況
- 4 県内の土地改良区における男女共同参画の推進の方向性

令和5年10月4日

福島県農林水産部農村計画課

1 男女共同参画に係る国の成果目標

成果目標：土地改良区（連合を含む）における女性理事について

第5次男女共同参画基本計画

女性理事が登用されていない組織数 2016年度：3,737/3,900 ⇒ 2025年度：0
 理事に占める女性の割合 2016年度：0.6% ⇒ 2025年度：10%

土地改良長期計画

理事に占める女性の割合 2016年度：0.6% ⇒ 2025年度：10%以上

目標に向け、
強く推進していく必要

2 福島県の男女共同参画推進方針『ふくしま男女共同参画プラン』

- 福島県における男女共同参画の形成に向けた施策をより一層推進することを目的として、平成13年3月に策定。
- その後、「福島県男女共同参画推進条例」の理念や考え方等をプランに反映させるほか、社会情勢の変化等に併せた改定を3～5年ごとに行い、現在は令和3年に改定されたプランに基づき、男女共同参画社会の実現の取組を推進。

【ふくしま男女共同参画プラン】

基本理念

すべての県民が個人として尊重され、性別にかかわらず、自己の能力を自らの意思に基づいて発揮することができ、あらゆる分野とともに参画し、責任を担う社会

計画の視点

- 人権の尊重と男女平等の実現
- ジェンダーの視点の反映と多様な価値の尊重
- 女性の能力発揮と環境整備
- 公正で多様性に富んだ活力ある持続可能な地域社会の実現



基本目標

基本目標Ⅰ 復興・防災における男女共同参画の推進
 ◆ 防災における女性の参画の拡大など

基本目標Ⅱ 人権尊重と男女平等を基本とした男女共同参画の推進
 ◆ 男女双方の意識改革・理解促進など
 ◆ 家庭・地域における男女の参画促進と実践の拡大など

基本目標Ⅳ 仕事と生活の調和を図るための環境の整備
 ◆ 女性活躍に資する多様で柔軟な働き方の促進等、働き方改革の推進など


基本目標Ⅲ 女性の活躍の促進

- 1 女性の人材育成と能力発揮・活躍のための環境づくり
 ◆ あらゆる分野に参画し責任を担うことのできる女性人材の育成など
- 2 意思決定過程における女性の参画の拡大
 ◆ 公的分野における女性の参画の拡大
 ◆ 企業、**団体、地域等における女性の参画の拡大**など

基本目標Ⅴ 女性等に対するあらゆる暴力の根絶と安心な暮らしや健康への支援


女性の活躍の促進に係る主な指標

- 県（知事部局）の管理職における女性職員の割合 令和3年度：9.1% ⇒ 令和12年度：12%
- 民営事業所の管理職（係長以上）における女性の割合 令和2年度：19.2% ⇒ 令和12年度：30%

 あらゆる場面で、**男女共同参画を推進**

3 県内の土地改良区における女性理事登用の状況

- 県内土地改良区における女性理事の登用数は、3土地改良区（3.6%）で4名（0.4%）。
- 全国、東北管内から見て高い状況か低いかは？。国が掲げる目標からは低い水準。
- 男女共同参画は「**当たり前**」の時代。土地改良区も例外ではないことを認識する必要。

 **役員など関係者に対する啓発、理解促進と意識改革**

※土地改良区運営基盤強化に関するアンケート調査結果
 ● 女性理事の登用を検討している土地改良区：約3割あるが、理事会で検討を進めている土地改良区は少ない。
 ● 男女共同参画の推進について周知している土地改良区：約5割

【主な意見】
 ✓ 女性理事登用について、役員間で意思統一ができない。
 ✓ 財政的に理事を減らしている中、増員や定款変更には組合員・総代から理解を得るのは難しい。

何故、女性理事を登用するの？

土地改良区において男女共同参画を実現するためには、運営の方針や施策に対し、男女の意見をバランスよく反映することが重要。このため、意思決定の場に男女が対等に参画することが必要。

「何故、女性理事を登用しないの？」という時代。将来を見据え、**女性理事登用に向け行動していくことも大切。**

女性理事の登用に向けて

男女共同参画に理解を示すものの課題も多い（※）

- ✓ 組合員に女性がいないなど、人材がいない。
- ✓ 平日夜の理事会開催や出張への参加が難しい。
- ✓ 男性理事が多い中で、女性の意見を反映できるか心配。
- ✓ 維持管理作業を理事が担っている現状では登用は難しいのでは。
- ✓ 方向性を示す分野では男性が主流である現状も理解してほしい。

一方で、女性理事登用に向けたアイデアも（※）

- ✓ 組合員に女性が少ないため員外が適している。
- ✓ 参加しやすい体制にするためにも登用には複数人が必要。
- ✓ 役員の改選時に男女共同参画について周知していくこと必要。

行動計画をつくる

- ◆ 「土地改良団体における男女共同参画の手引き」を参考に行動計画を作成。
- ◆ 行動計画を基に「いつまでに」「どのように」登用を実現していくのか、土地改良区で検討。
- ※ 具体的に検討を進めている土地改良区も、実現に向け、行動計画を作成して行動を。

女性理事候補を見つける

- ◆ 組合内部だけでなく、員外に候補者を求めてみる。
※地域の農業従事者、組合員の同居家族、JAや農業委員会の役員、土地改良区・地方公共団体のOB、公認会計士、他の土地改良区の役員・・・等々。
- ◆ 複数の土地改良区の理事の兼職は可能。
- ◆ 土地改良区の運営内容や状況に応じ、候補者を選定。

- 女性理事登用に当たって、定款の変更や補選の手続等の問題も出てくると思います。
- 福島県土地改良区運営協議会（東北農政局、土地連、県で構成）では、役割分担をしながら、女性理事の登用に向けた支援をしていきます。

（※）土地改良区運営基盤強化に関するアンケート



【参考】女性登用に向けた行動計画

行動計画の作成イメージ

※2年間で達成する例

年	期別	到達目標	年中行事	行動内容	組織間連携
令和5年度	第1 四半期	理事長と事務局長との間で女性理事登用に向けた方針が共有される		手引きについて勉強会を開催する	協議会等が主催する研修会に参加する
	第2 四半期	女性理事登用の方針が理事会で承認される	理事会	女性理事登用の方針を説明する 女性理事登用に関する想定問と回答を作成する	協議会を通して管内の取組みの状況を把握する
	第3 四半期		先進地視察	女性理事登用を果たした改良区に聞き取りをする 女性理事候補者の経歴等を含むリストを作成する	JA/農業委員会等の団体と情報交換する
	第4 四半期	女性理事登用に向け改良区の定款が変更される	理事会 総(代)会	総会で土地改良区の定款変更を議決する	協議会等に女性理事候補者を含めた意見交換会の開催を要請する
令和6年度	第1 四半期	女性理事候補者の目途が立つ		女性理事候補者と話し合いを始める	
	第2 四半期	女性理事候補者の理事就任の承諾が得られる	理事会	女性理事候補者に「ガザ-パ」-参加していただく	協議会等に定款変更の手続き等の疑問点を問い合わせる
	第3 四半期		収穫祭	女性理事候補者に地域のイベントなどに参加していただく	
	第4 四半期	土地改良区の理事に女性が登用される	理事会 総(代)会	選挙を行い女性理事を選任する	

農林水産省「土地改良団体における男女共同参画の手引き」から抜粋