



土地改良団体における 男女共同参画について

全国土地改良事業団体連合会

◆土地改良で女性参画が進まない、理由はもつともです	-----2
◆今日、皆さんに伝えたいこと	-----3
◆いま、なぜ男女共同参画を進めなくてはならないのか	-----4~10
◆男女共同参画を阻む課題	-----11~13
◆運動の展開	-----14~18
◆参考事例	-----19
◆【再問】土地改良で女性参画を進めるのは無理なのでしょうか	--20
◆最後に	-----22

土地改良で女性参画が進まない、理由はもったもです

「土地改良は仕組み上、女性参画に向かない」と思われてきました。

女性理事の登用！？

- 男性が組合員。女性の組合員は少数。
- 地区推薦が昔からの約束事。
- 女性理事を登用する意義が不明確。
- “経営”の視点を持つなど実力のある女性を認めない。
- 員外理事は例外的措置ではないのか？
- 女性理事候補がない。
- 中小規模の土地改良区では、無理ではないか。

いくつかの課題が
思いつきます



今日、皆さんに伝えたいこと

土地改良区は、**地域農業の振興**や**地域の活性化**を担う重要な存在です。女性、男性様々な方々の参加が必要です(しかしながら、相変わらずの男性社会のままです。)

女性理事登用が政府の成果目標になりました。多様な価値観や、意見を持つ者を理事会に参画させ、**土地改良区の体制強化を図れるチャンス**です。

都道府県に設置した**協議会(土地改良区運営基盤強化協議会)**が支援の場になります。農林水産省の**手引き、行動計画作成ツール**を活用してください。

ここで

**「新時代にふさわしい土地改良団体の創造」という高い志を起爆剤にして、
「令和7年度までに女性理事10%以上」という目標達成に向け共に歩みましょう。
員外理事制度**を活用してください。組合員の奥さん、娘さんも候補です。

併せて、**職場・労働環境の整備**を進めていきましょう。

「なぜ、女性を登用するのか。」ではなく
「なぜ、女性を登用しないのか。」が問われる時代です。



「女性理事候補が見当たらない。」という声を聞きます。都道府県が、農業や地域に携わる女性人材をリストアップしていませんか。例えば、青森県では「あおもり女性人財バンク」、愛知県では「愛知県農村生活アドバイザー」といった女性人材リストがあります。

いま、なぜ男女共同参画を進めなくてはならないのか(背景)

ジェンダー平等は人類共通の課題です。

ジェンダーとは**社会的性別**のこと。「男性はこうあるべき」「女性はこうするべき」という、社会の中で作られたイメージや役割分担。例えば、お茶くみは女性、男の子は黒いランドセルなどがジェンダー差別(ジェンダーバイアス)となる。

SDGs(持続可能な開発目標)



5. ジェンダー平等を実現しよう
すべての女性及び女児の
能力強化を行う

ジェンダー差別や無配慮の実態

- **社会**
JOC臨時評議員会での発言で東京2020組織委員会会長が辞任、日本のイメージダウン
- **文化**
大相撲の土俵上で心臓マッサージを施す女性に「女性は土俵(神聖な場所)から降りてください」とアナウンス
- **教育**
医学部入試で出願者の属性(女性、浪人生)により不利に扱う得点調整
- **防災**
女性に配慮しない避難所計画
- **社会**
大手牛丼チェーンの役員が、社会人向けマーケティング講座で、薬物中毒の意味で「田舎から出てきた若い女の子を牛丼中毒にする。」などと発言をして、解任された。

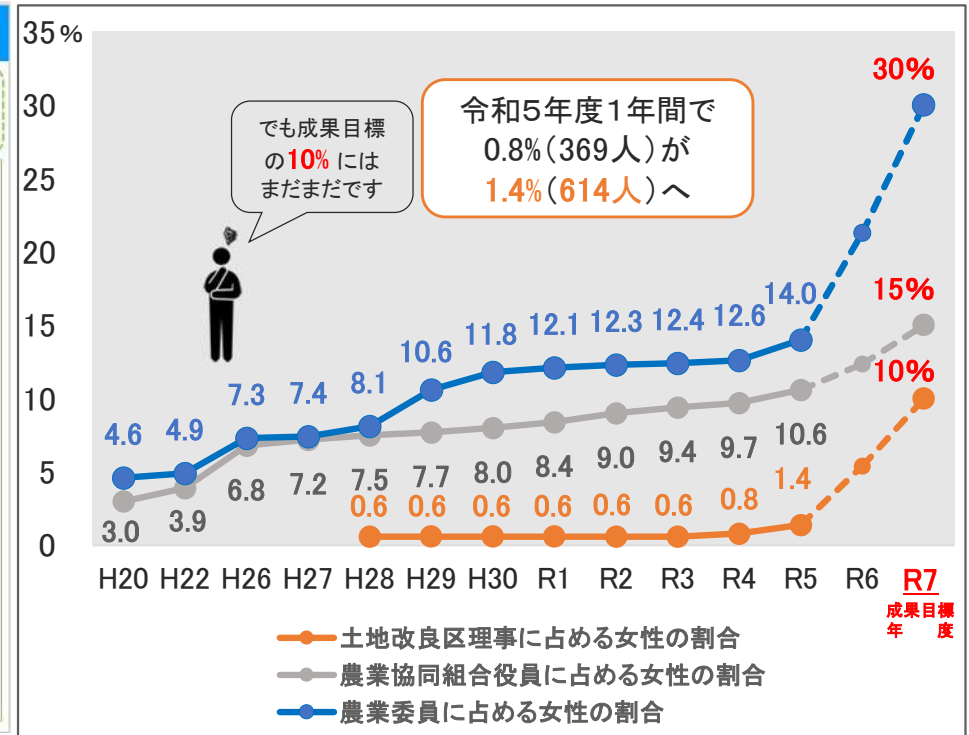
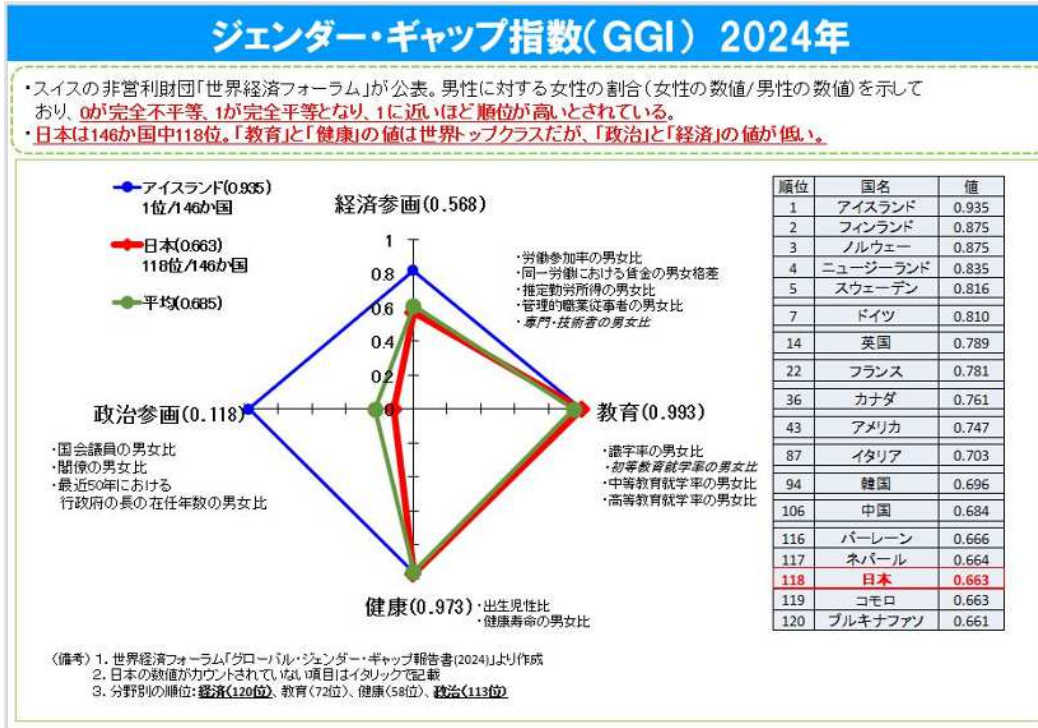
いま、なぜ男女共同参画を進めなくてはならないのか(実態)

ジェンダー・ギャップ指数はG7で最下位
日本経済の成長力にも関わります。

【日本の順位: 118位 / 146か国 (2024.6.12発表)】

土地改良区の理事の女性比率は
0.8%(R4) → 1.4%(R5)です。

【農業団体における女性理事等の割合の推移】



いま、なぜ男女共同参画を進めなくてはならないのか(制度)

地域振興施策に深く関わる土地改良事業には
多様な人材の参画が必要ではないでしょうか。

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・環境保全向上対策**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の促進に関する法律」**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) **「食料・農業・農村基本法」**の改正(第34条 女性参画の促進)



いま、なぜ男女共同参画を進めなくてはならないのか(目標①)



性別にかかわらず個性と能力の発揮が求められています。

男女共同参画社会基本法(平成11年6月23日法律第78号前文抜粋)

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、**男女平等の実現**に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、**なお一層の努力が必要**とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、**男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題**となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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)

土地改良の成果目標が数値で示されました

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値	
土地改良区(連合含む)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 (2025年度)	3,737/3,900 (2016年度)	3,695/4,168 (2023年度)
	理事に占める女性の割合	10% (2025年度)	0.6% (2016年度)	1.4% (2023年度)
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数	0 (2025年度)	273/1,703 (2019年度)	243/1,697 (2022年10月)
	農業委員に占める女性の割合	20%(早期)、 更に30%を目指す(2025年度)	12.1% (2019年度)	12.6% (2022年10月)
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 (2025年度)	107/639 (2018年度)	70/551 (2022年度)
	役員に占める女性の割合	10%(早期)、 更に15%を目指す(2025年度)	8.0% (2018年度)	9.7% (2022年度)

なお、土地改良事業団体連合会の理事に占める女性の割合は参考指標となり、内閣府が定期的にフォローアップし結果を公表する。(2022年4月4.6%、全土連調べ)

出所:令和4年度 食料・農業・農村白書

いま、なぜ男女共同参画を進めなくてはならないのか(目標②)



食料・農業・農村基本法、土地改良長期計画においても女性参画がうたわれています。

食料・農業・農村基本法(平成11年7月16日法律第106号)

(女性の参画の促進)

第三十四条 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鑑み、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。**

土地改良長期計画(令和3年3月23日閣議決定)

施策6 農業・農村を支える土地改良区等の多様な人材の参画による組織運営体制の強化

土地改良区については、組合員の高齢化や土地持ち非農家の増加、大規模経営体と小規模農家との二極分化など農業・農村構造の変化に直面する中で、**その存立基盤である地域のコミュニティ機能を活用しながら**、災害時の対応やICTを活用した業務の省力化、担い手のニーズに対応した用水の配分など、**現場の多様な課題に積極的に対応していく必要がある。**

このため、幅広い経営形態・規模の農業者が運営に参画することで土地改良区の活動を活性化するとともに、土地改良法の一部を改正する法律(平成30年法律第43号。平成31年4月施行。)において措置された運営基盤の強化のための新たな制度の定着・活用を進めながら、**多様な人材に開かれた中長期的に持続可能な組織運営体制の確立に取り組む。**

さらに、「**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)に基づき、**国、都道府県、土地改良事業団体連合会等が連携して、土地改良区における女性理事の登用等の取組を促進する。**その際、土地改良区の理事のみならず、総代における女性の割合が極めて低い現状等を踏まえ、**土地改良区関係者の男女共同参画に対する理解の促進や意識改革を進めながら**、比較的組織運営体制の整った土地改良区等から実現を目指す。また、土地改良区の女性職員同士のネットワーク化など、女性活躍に向けた環境づくりを促進する。

また、農業・農村の有する多面的機能を次世代に継承し、その便益を国民が幅広く享受できるよう、多面的機能支払等の活動を通じて集落内外の多様な人材・土地改良区等の組織と協力しながら、活動組織の広域化や集落内外の**多様な人材の確保**を推進していく必要がある。

成果指標：土地改良区(連合含む。)の**女性理事登用令和7(2025)年度までに10%以上**

いま、なぜ男女共同参画を進めなくてはならないのか(効果①)



いろいろなヒトがいるとイイ、多様性の効果はしっかり出ています。

●女性活躍推進の効果が高いと思われる項目について 女性参画に取り組んでいると答えた90土地改良区の事務局長等の意見(複数回答)

1. 優秀な人材が確保できた(25%)
2. 女性の視点・感性を活かした(31%)
会員サービスが向上し、新たな取組の展開ができた
3. 組織体制が維持・活性化できた(23%)
会員等の理解向上、意欲向上、人材の定着につながった等
4. 地域住民の評価が上がった(5%)
女性の活躍推進を積極的に進めている団体だと地元知ってもらった等の成果があった
5. 効果はまだ現れていない(12%)
6. その他(4%)



具事例

- 賦課金未納者への丁寧な対応、役員とのスムーズな連携などを通じて徴収率がアップ
- 従来から女性職員の採用を進めており、地域での信頼は厚く、その活躍の様子、姿は素地として定着
- 学童や若年層等の来訪者に好感を与えている
- 男性とは異なった視点での組合員への対応やサービス、職場に柔らかさや和らぎを醸成
- 土地改良区職員が県土連と連携して「女性の会」に参加し、全国規模の各種活動等で活躍している

●一方、女性理事がいる県に聞き取りしたところ「一概に女性理事(の効果)ということではなくパーソナリティ」と回答

A県女性理事がいる7土地改良区に聞き取り
5土地改良区が単に男女ということでの違いではない、パーソナリティであるとした。他2土地改良区は事例を紹介。

・理事会等では土地改良区の職員となごやかに進めることも出来て、役員と事務職員の関係性が良好に。役員で男女の差別的な相違はないが、力仕事を担う場合は男性が主になっている。
・コミュニケーションが増え、明るくなった。

人材の多様化が組織の活性化につながります。

男女共同
参画

多様な人材の参画

組織内議論の
多様化・活発化

業務の効率化
残業抑制、テレワーク・IT化推進等

新たな取組の
萌芽

- 組織の競争力の向上
- 組織のイメージアップ※
- 組織運営における
共同体意識の醸成
- 組合員家族の土地改良への愛着や帰属意識の向上
- 地域の身近な存在に
- 組織の経営力の強化

新たな時代にふさわしい
土地改良団体の創造



※イメージアップとは
組織のブランド化
例えばえるぼし認定等

男女共同参画を阻む課題(職場・労働環境)



女性の子育て期の負担が重いのが
日本社会の現状。



制度の不備

- 時短勤務、在宅勤務、ワークライフバランスの欠如
- 出産、育児、介護、看護休暇の不備
(出産を機に4割が退職。復帰後7割は非正規職員に。)
最近では**イクメンのススメ**(男性の育児休業を進める法改正)
- 制度はあっても、**取りにくい雰囲気**

勤務評定で不平等感

- 出産育児により勤務評定が下がり**同期と格差**(さらには少子の原因に)
- スキルアップや資格取得など**人材育成への配慮不足**
(出産、育児中の遅れへの**フォローも必要**)

事務分掌への偏った気遣い

- 育児休業開けに**以前より簡易な仕事**を与える
- 育児・介護など家庭の事情を理由に女性の**昇任に差**

男性社会の土壌改良、職場や労働環境の整備に意識的に取り組む必要があります。

「働き続けたい水土里ネットに必要なもの」

全国水土里ネット女性の会が全国17か所で意見交換(R4.2)

● 性別による役割分担意識について

男性はゲートの管理など現場対応、女性は事務所で会計関係の事務処理等暗黙の**業務の棲み分け**がある。
性別にとらわれず様々な業務に携わっていくべき。

● 労働環境について

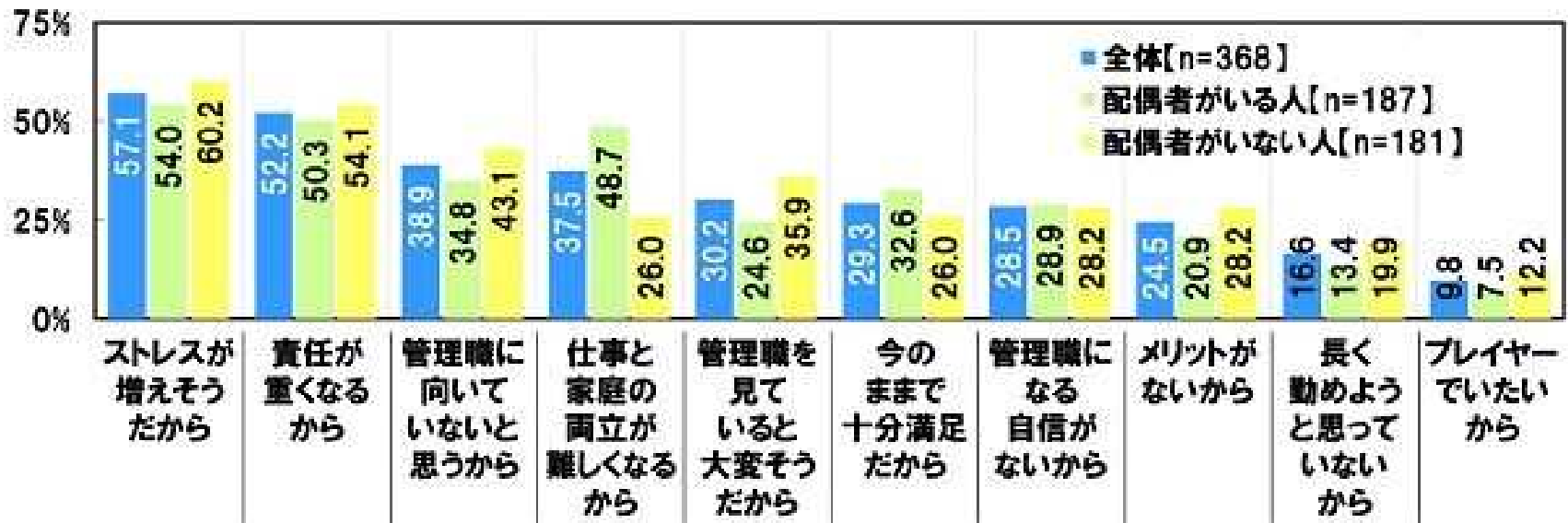
技術の仕事は力仕事などで引け目を感じることもあるが、お互い**フォローし合い**仕事をしていくことが必要。

男女とも若い世代が育児・介護休暇等を取りやすい環境を！

男女共同参画を阻む課題(女性の意識)

女性が管理職になりたがらない、その理由は様々。

◆管理職への打診があっても受けてみたいと思わない理由【複数回答形式】 ※上位10位までを表示
 対象:管理職への打診があっても受けてみたいと思わない有職女性



モチベーション等 ● 「管理職」のイメージ ● 労働環境 ●

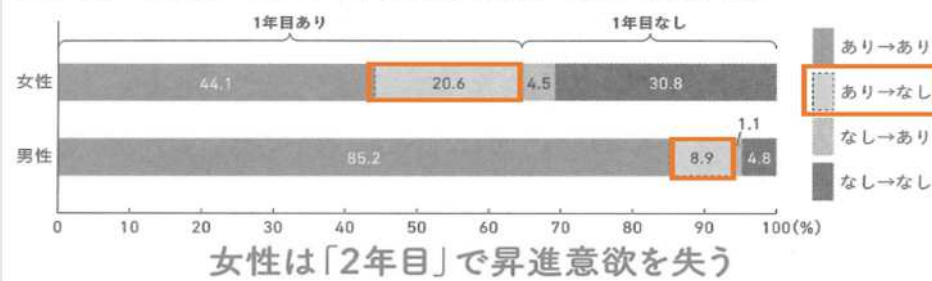
出所:ソニー生命保険「女性の活躍に関する意識調査2022」

管理職への打診があれば、受けてみたいと思わない人(有職女性368名/1000名)に、その理由を聞いた。○の分類は全土連で追記したもの。

男女共同参画を阻む課題(理由・背景を探る)

女性が前向きになれない、職場などの環境の課題が影響していませんか。

図0-18 入社1→2年目の「管理職志向」の変化(男女別)



入社1年目で「昇進意欲のあり」の男女差は歴然。問題なのは、女性は「2年目」で昇進意欲を失うということ(△20.6%)。本人だけでなく職場にも原因があるのではないのでしょうか。

※女性 n=305/男性 n=440
※第一回調査もしくは第二回調査で、「管理職になることが想定されていない職種である」と回答した者は除外
※あり=「目指したい」+「どちらかという目指したい」、なし=「どちらかという目指したくない」+「目指したくない」

出所: 独立行政法人国立女性教育会館 2017*18(一部を改変)



①管理職は大変というメッセージが発信されている。

若い頃、毎晩のようにみんなで深夜残業をして、侃々諤々議論しながらA業務を完成させた。だから今の自分がある。



上司

へえ、すごいですね！
(といいながら実は辞易)



同期の部下A(男性)、B(女性)

残業を勲章とすることに違和感。こうしないと管理職になれないのか。

②人材育成の対象からなんとなく女性が外されている。



Aさん、夕方からの会合に同行するように。(将来への勉強)
Oちゃん(Bさん)、いつもの入力お願い。(簡易な仕事)

- Bさん/ 同行はいつもAさん。私だって会合を経験したい。
- 実はAさんもモヤモヤ/ その日は妻の誕生日。でも断って昇任に影響してもなあ。Bさんと分担できたらいいのに。
- さらにBさん/ Oちゃん、とか呼ぶのいい加減やめてほしい。
- 上司は上司で/ Bさんは主婦なので夕方の会合はだめと自己解釈。

働く環境の整備と分け隔てない人材育成をする必要があります(意思疎通が大事)。

女性理事、女性職員、2つの登用を柱に真剣に推進しましょう。

2つの柱

女性理事登用

女性職員登用

期限

女性理事10%以上達成。
令和7(2025)年度の
目標期限まで2年もない。

女性理事登用を好機として
合わせて進める。

行動計画

令和7(2025)年度までに
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。

運動の展開(行政や土地連が支援)

都道府県の協議会が推進母体となり都道府県土連も連携して支援します。

令和3年3月23日付け農村振興局長通知「土地改良区運営基盤強化協議会の設置について」(抜粋)

第1 趣旨

協議会の設置が新たな土地改良長期計画第6の1の「土地改良区の運営体制の強化」に位置付けられたことから、土地改良区運営基盤強化土地改良区運営基盤強化協議会を設置するものとする。

第3 協議会の業務

(1)協議会の活動及び計画の作成等について

④女性理事登用推進の指導・助言

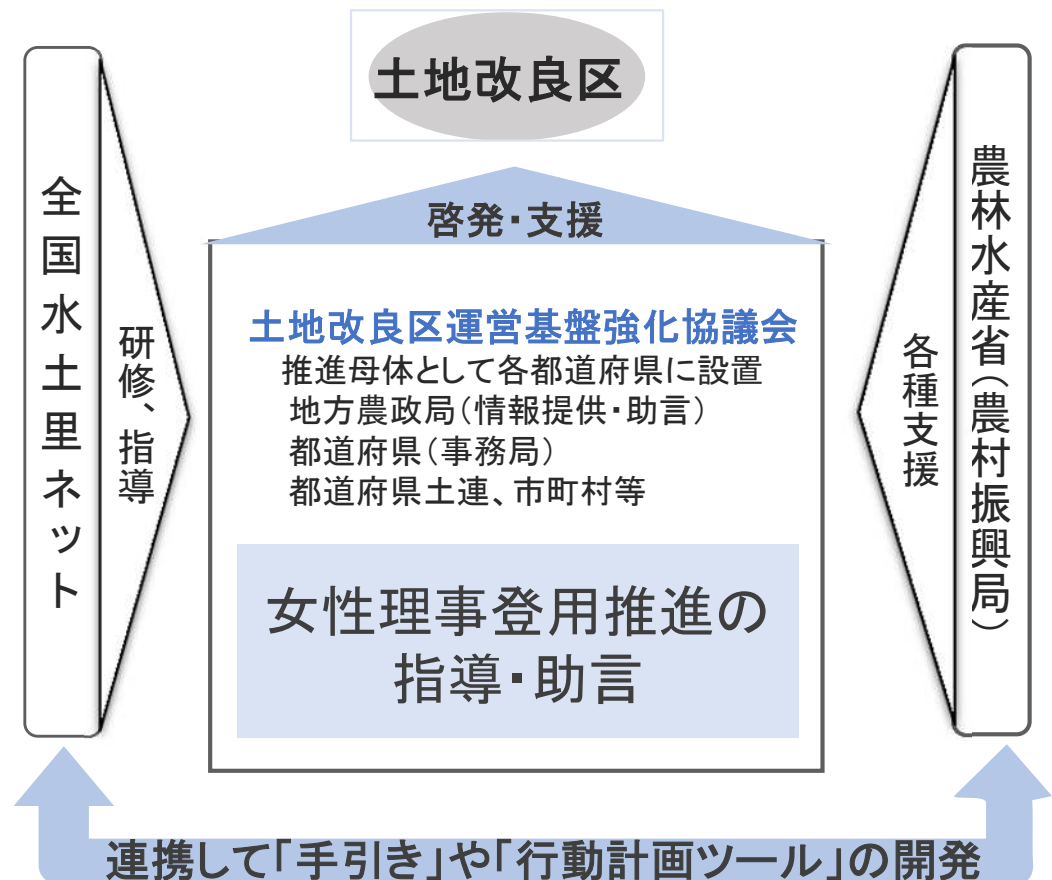
第5次男女共同参画基本計画をはじめとする各種施策において、女性活躍が謳われているところであり、土地改良区においても員外理事制度を活用した女性理事登用促進が図られるよう指導・助言を行う。

令和4年5月11日付け農村振興局長通知「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」(抜粋)

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 (2)土地改良区等に対する積極的な働きかけ

第5次計画等の目標達成を図るため、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。

協議会模式図



運動の展開(手引き & 行動計画作成ツール)

取組の推進には農林水産省が作成した「手引き」を活用してください。

土地改良区用手引き



- よくある質問
- 参考情報
- 行動計画作成ツール



よくある質問・参考情報

- 問1 女性理事の登用は国の押しつけではないか
- 問2 女性理事がいなくてもこれまで問題はないが、登用する必要はあるのか
- 問3 男性主体の組織だから女性の登用は困難では
- 問4 女性理事登用には事務や費用の負担が増すのでは
- 問5 女性理事は土地改良区の運営に役に立つのか
- 問6 どうやって女性理事候補を見つけるのか
- 問7 どうすれば女性理事就任を説得できるのか
- 問8 どんな手順で女性理事登用を進めればよいか
- 問9 女性理事を登用するのに期限はあるのか
- 問10 行政や連合会は何か支援をしてくれるのか

- 参考情報1. 農業農村における女性参画の現状
- 参考情報2. 関係団体の女性参画に関する動き
- 参考情報3. IT技術の進展による農作業の軽労化
- 参考情報4. 土地改良区をとりまく様々な課題
- 参考情報5. 女性理事登用で期待される土地改良区の多様化
- 参考情報6. 女性理事候補を探すための方法
- 参考情報7. 女性理事候補者に説明するポイント
- 参考情報8. 理事になりたくない、と言われたら
- 参考情報9. 土地改良区運営基盤強化協議会の仕組み

行動計画作成ツール

理事、総代への周知、女性理事候補選定、定款変更、総会議決、女性理事誕生までの流れを組み立てるツール

運動の展開(水土里ネット女性の会を活かす)

「水土里ネット女性の会」と連携して運動を進めていきましょう。

全国
水土里ネット & 41都道府県
水土里ネット
女性の会 (R6.4月末)

世代を超えた
役職を超えた
組織を超えた

ネット
ワークを

活用する
自分に活かす
組織に活かす

令和3年8月19日付け農林水産省経営局長、農村振興局長通達「農業における政策・方針決定過程への女性参画の推進について、3 土地改良区の理事への女性登用の推進(抜粋)」

都道府県土地改良事業団体連合会による「水土里ネット女性の会」等既存のネットワークを活用した土地改良区の女性職員同士の交流促進など、女性活躍に向けた環境づくりに取り組むこと。

「女性の会」が組織にプラスになる

- 新たなネットワークが**組織にプラスに**
- 自己研鑽(資格取得等)の場が増え**組織にプラスに**
- 個人では言いにくいことも発信できれば働き方改革につながり**組織にプラスに**
- 意見聴取の相手方になる。同性同士のつながりで女性理事候補者さがしなど**組織にプラスに**

トピックス 「女性の会」の特権を上手につかう



運動の展開(土地改良、将来の組織の姿を描く)

誰もが働きやすい楽しい職場をつくる。

昔の主流

体力勝負の仕事の仕方は流行らない



今は助け合いの時代。力仕事など男女とも助け合えばよい。女性だからという理由で**できない理事の仕事は見当たりません。**



令和3年度土地改良団体における女性参画推進検討業務における有識者委員会より

プライベート重視

育児・介護など事情を抱えるビジネスパーソンも増加



仕事を効率的に終わらせて**子どもとの時間を大事にしたい。**でも、職場では長時間働いている人が評価されてきた。仕方なく残業している。



若い男性の胸の内は、実はこんな風かもしれません

女性の視点で見直すことは誰もが働きやすい職場をつくる上で確実な足がかりになります。ここをわかってもらうことが必要です。

参考事例

農業委員:女性割合14.0%(R5)

(農業委員が)公選制のときはこれまで男性が座っていた椅子に女性が選挙で立候補することが非常に難しい時代で、ものすごいバッシングがくるわけです。そこでまず最初は**議会推薦枠**で女性の登用が進められてきました。**ある程度実績を積んだ後に今度は若い世代に農業委員になってもらうために自分は選挙にまわろうと、そういう二段階のルートを作って進めてきたような県がけっこうあるんです。**
(令和3年度土地改良団体における女性参画推進検討業務における実態調査での有識者意見)

土地改良も「〇〇枠」をつくるのはどうか？

- 例えば**農業委員会からの推薦枠で女性枠**をつくる(令和3年度有識者委員会委員の意見)。
- 例えば**員外理事制度で女性枠を設け、奥さん、娘さん**を登用する。ゆくゆくは(利用権設定等で組合員とし)員内理事に登用するなどの手法もある。

JA:女性の役員登用率10.6%(R5)

- 昭和63年の大会で(1戸1組合員ではなく)1戸複数組合員制を進めましょうと**正組合員の加入を進めてきた。**
- 先進県では県の中央会**トップが数値目標を定め、先頭立って進め実績を上げている。**逆に女性役員がゼロのJAは地区選出を前提としているJAが多い。
- JAでは、**理事候補の方に参与(理事会の傍聴者)として理事会に入っただき、意識を持ってもらっている。**
(令和3年度土地改良団体における女性参画推進検討業務における実態調査での意見)

土地改良でも取り入れる

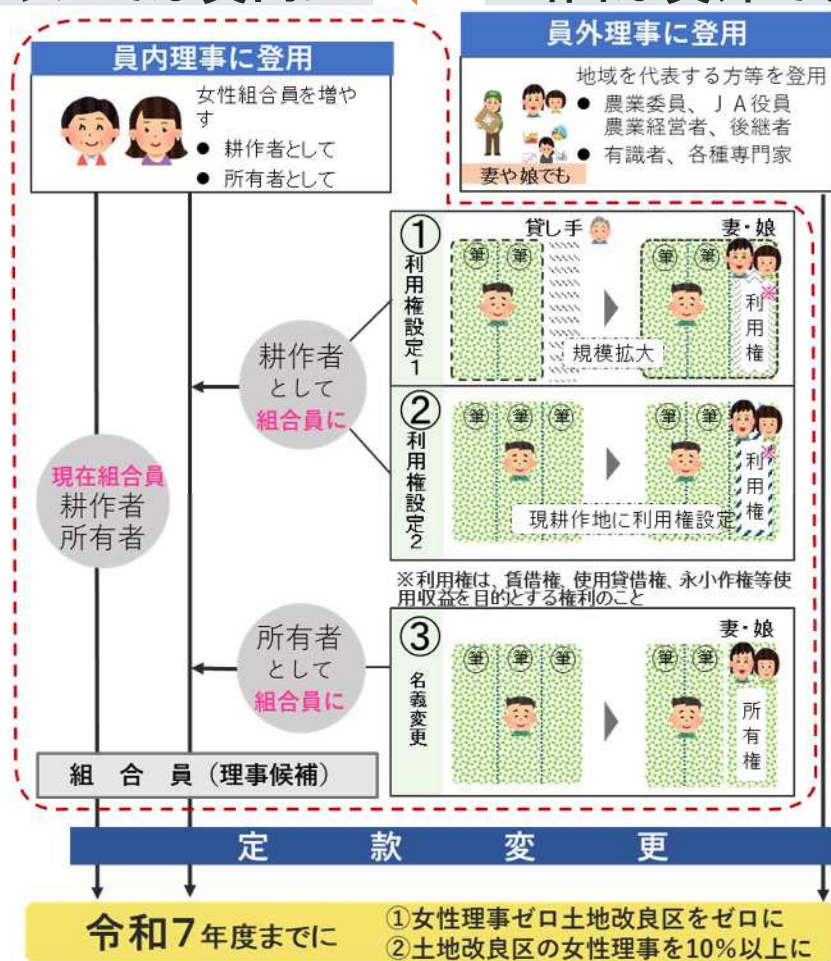
- 継続的に女性参画を進めていくために**やがては女性組合員とする**方向性も検討(利用権設定等)。
- 理事長の考えや姿勢(トップダウン)が重要。「**地区推薦の順番**」にこだわると進まない。
- 理事候補の方に理事会等に参加してもらい、**お互いにイメージをもっただく。**

再問あなたの土地改良区に女性理事を登用するのは難しいですか？



仕組みは用意されています。定款を変更し員外理事を登用できます。

やがては員内に ← 当面は員外でも



土地改良法

員外理事は理事の5分の2までOK。

任期途中でも増員可能。

定款記載例

理事を増員して員外理事を位置付ける。

(土地改良区定款例)

第〇条 この土地改良区の役員定数は、理事〇人及び監事〇人とする。

2 前項の理事定数のうち、〇人は、組合員でない者とする。



<令和7(2025)年度までに10%以上>

A氏の奥さんはJA役員。女性理事候補にどうだろう。了解がもらえれば定款を変更して任期途中でも理事に登用できる。

やがては員内理事になってもらうこともできるのでは。

地域推薦がネックというのであれば、女性枠という手もある。

柔軟な対応と員外理事制度の活用を

「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

4農振第 351号
令和4年5月11日

各地方農政局長ほか 宛

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、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。

(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

- 女性理事登用が成果目標になった今が **チャンス**。
- 早めの対策を！令和7(2025)年度までに**10%以上**を目指す。
- 土地改良区運営基盤強化**協議会**が母体となる。
(職場・労働環境の整備)
- 合わせて**女性職員の登用**を進めていく。
- まずは**課題の把握**から始めましょう。
- 水土里ネット**女性の会との連携**が重要。

chikara awasete





全国土地改良事業団体連合会