

農村振興

2023

12

vol. 888

提供 山口県連盟



全国農村振興技術連盟

巻頭
論考
提言

「ふくしま」からありがとう。……………	穴戸 潤一…1
次世代へつなぐ、希望あふれる ふくいの食・農・環境の実現に向けて…	小堀 健司…2
羽布ダム完成60周年 多様化する農業用利水ダムの役割と管理…	近藤健一郎…4
二刀流への挑戦 ～ほ場整備を契機とした	
園芸産地の育成・拡大の取組…	伊藤 広明…6
ICT水管理の手引き策定の経緯…	田中 聡至…8

農村振興政策の動き
農村の振興
シリーズ企画

【多面的機能の発揮の活動と地域リーダー】 広域組織設立による 持続可能な活動体制の強化 (待ってても始まらない！) 攻めの姿勢で守る高柳…	川見 信之…10
【まちからむらから】 国営事業と今金町の取組…	岩淵 雄大…12
日本三景、松島に隣接した立地を 活かした農漁村地域の取組 ～松島手樽には元氣と活氣と やわらかな雰囲気があります～…	原野 三男…14
生産基盤整備のその後 ～適正かん水管理指針の 策定に向けて～…	三日市守生…16

歴史探訪

「釈泉寺円筒分水槽」が 国登録有形文化財になりました！ ～農業用水を正確に分配する 先人たちの技術と熱意～…	加藤 真一…18
戸ノ口堰用水の歴史…	高野 豊…20

講演要旨

〔令和5年度農業農村整備サマースミナー(第59回)〕 農業・農村女子の力で地域社会を輝かせる！ ～活性化への鍵となる可能性と課題～…	萩原扶末子…22
フィリピンの食と農の事情…	立川 淳平…26

海外レポート
技術ノート

農業用ダムの事前放流による 洪水調節効果の簡易推定手法…	相原 星哉…28
---------------------------------	----------

表紙写真

日本海臨む棚田の夕日映え
(山口県阿武郡阿武町)

北長門海岸国定公園となっている山口県北部の海岸線を望むところに「木与の棚田」はあります。棚田上部からは壮大な日本海と棚田を見下ろすことができ、初夏の夕刻時には、海面と水張り田に夕日が反射し、幻想的な風景がもたされます。

ここは、江戸時代伊能忠孝の全国測量の際に、取水口・水路・排水口等の測量と設計が行われ、豊かな棚田となったと言われており、面積5.3ha、農地の枚数38枚の棚田は「つなぐ棚田遺産」にも認定されています。

「木与の棚田」では、地区農家の大部分が兼業農家で高齢化も進んでいますが、関係者約20人が協力して「法面あぜ焼き」や「水路・道路の維持管理」など、棚田の保全活動を行っています。また、日本海の海水を生かしたブランド米の生産に取り組むほか、令和3年度に道の駅阿武町に隣接してオープンした「ABUキャンプフィールド」のキャンプ場利用者を対象とした町内アクティビティの1つとして「木与の棚田」での田植え体験が出来るなど、棚田地域振興活動計画に基づいた取組により、棚田は持続的に保全されており、今後も継続した保全活動が期待されます。

(山口県農村振興技術連盟提供)

会員だより

河北潟放水路防潮水門における 環境配慮対策について…	石平 環…30
そうだ！「きたひろしま」へ行ってみよう ～ボールパークと寒地稲作発祥の地～…	坂部 浩明…32
在来作物の魅力…	木下 湊大…33
趣味にはいろいろな世界が あるということ…	藤本 音穂…34

農村振興 広報カレンダー

お知らせ

令和5年度 東京フォーラム(農村振興研修会)の開催案内 令和5年度 会員名簿「正誤表」…	35
令和5年度版 全国農村振興技術連盟 「会員名簿」発行案内／計報…	38



令和5年度農業農村整備サマリーセミナー（第59回）（令和5年8月9日）

農業・農村女子の力で地域社会を輝かせる！

「活性化への鍵となる可能性と課題」



萩原 扶未子
(株)G & S 代表取締役社長

私は従業員300名以下の中小企業を対象としたコンサルティングをやっております。男×女の特性の違いを組織にどう生かしていくのかといった話しを全国でさせていただいています。

一、企業を取り巻く環境の変化

女性が企業で求められる理由は大きく2つあります。ひとつは企業として女性が活躍する権利を認めていくことが求められていること、もう一つは少子化による若年労働力の減少により女性の労働力が求められることです。また、家庭内の決定権がパパからママに移ってきています。決定権を持つ女性の意思決定がどのようにされているのかを理解しないと、企業の提供するサービスや製品を選んでももらえません。

こうした状況にも関わらず、最近では、育児に加え、介護の必要性から退職してしまう女性の管理職が増えています。ハラスメントの目が厳しくなると、ハラスメント怖さに女性の職場での教育がうまくやれな

いといったこともあります。女性活躍推進と称して女性の数だけふやそうとしたところの多くは失敗しています。

二、全国農村振興技術連盟が目指す女性活躍推進とは

全国水土里ネットでは、都道府県水土里ネットの理事に占める女性の割合を2016年の1・6%から2025年に10%以上にしようという計画を立てています。1・6%という数字が少ないのかというと、市議員、国会議員も少ないですし、どこも同じような状況です。ここ最近女性の数を増やそうとずっと言われ続けていますが、それほど増えていません。なぜでしょうか。別に男性が女性を差別しているため、ガラスの天井があるからではありません。男性も女性自身も女性ならではの視点があることを理解していないからです。女性の中には序列はありませんが、男性は二人いると序列があります。男性は初対面の人とはまず名刺交換します。この人には敬

語を使う必要があるのか名刺の役割で確認します。女性の場合は、例えば女性管理職が集まる機会があっても最初から名刺交換はしません。まず、「こんにちは、暑いですね」などと挨拶をして、その人がいい人かどうか確認します。女性管理職を増やそうとしたとき、手本となる女性の管理職はいませんので、男性の背中を見て、その立ち振る舞い、話し方をまねします。そうすると「スカートを履いたオヤジ」を作ってしまうことになってしまいます。そうした女性管理職が、見本としている男性と同じように、女性の部下に命令すると、女性は同性から命令されるのを生理的に拒絶反応を示してしまいます。男性は仕事であれば割り切れますが、女性はそうはいかず、仕事もプライベートも嫌いと思ったら本当に「嫌い！」になります。男性が女性管理職を育てるときに、管理職として認めるのはスカートを履いたオヤジなわけです。数字、データで話せる人、箇条書きで話せる人、1

人で吉野家の牛丼に行ける人です。理論的な話しは女性にとってはいいやな話し方なんです。女性に受ける話し方は、「だって、みんなこれかわいって言うてるんだもん、そう思わない？」「わかる、わかる」といった感じです。男性が答えるとしたら「なるほど」「確かに」となるでしょう。これは理論的に納得しているわけです。女性の「わかる、わかる」は共感を示しているわけです。男性の部下から「わかる。わかる」と言われたら男性上司は不愉快に感じます。女性の褒め言葉に男性がムツとする、またその逆もあるわけです。そうした違いを踏まえて育てていかなければなりません。今までと同じ育て方では、「スカートを履いたオヤジ」になって、男性社会の中では上手に立ち振る舞いができませんが、女性のグループの中では逆に弾かれてしまいます。

少し前ですが大臣の3割を女性にしようというのがありました。そうすると当選1期目、2期目の女性でも大臣になれるんですが、経験不足で結局うまくいきません。大臣になった女性議員が回顧録に「非常に辛かった」と書いています。大臣の地元がネットの産地なので、ネットのパンプスで視察に行ったらとても非常に非難を浴びました。本人曰く、「地元の特産品のPRのつもりもあつたが、女性議員が少なく前例がないため理解を得られなかった。機会をもらったのに最終的には降ろされてしまった。育て

てからやらせるものだということが身に染みた」そうです。女性活躍推進だからということだけでやらせると、せっかくの女性登用に失敗してしまうことにもなりかねません。また、今は「ハラスメント」には非常に気を付けなければならぬので、とても育てにくくなっています。水土里ネットでは女性の会がないエリアから、設立に向けての研修依頼があり、提案をさせていただきました。女性だけの研修では、男性主導の環境で、女性視点を活かしながら、どのように運営すればよいのかわからず、うまく行かない場合が多いと言えます。なので、支援側の男性も別に、男×女の特性の違いを理解し、今までと何を変えていかないといけないかを学ぶ必要があります。この2点を考慮した研修をさせていただきました。男×女のどちらかが受講されるのではなく、どうすれば男性が作り上げてきた仕組みに女性が入っていきけるかといった心構え、女性同士の序列ができときの振る舞いの仕方等、男性には男×女の特性の違いを踏まえ、どうやって女性を育てていくかということを学んでもらう必要があります。片方だけやってもうまくいきません。その取組もあり、男×女別の研修後そのエリアに「水土里ネット女性の会」が発足しました。

場にもたらされる」とあります。男性もなるほどと思うでしょう。でも、実際に目の前に女性の視点がでてくると、男性の方は「それはちがうよ」とか「えだ」という反応になるわけです。「性別による偏見や不公平を減らし、男性と同等の機会を女性にも提供できる」とあります。権利は平等ですが、男性と女性とは異なるものだという「区別」は必要です。男×女では体力も違う、外見も違うといった点を理解する必要があります。男性が作り上げてきたやり方のコピーを女性にやってみるだけではありません。革新や変化を生み出すためには女性の視点をどう活かしていくのかが重要ですよ。

女性活用推進の課題として、「女性の会の活動を運営するためには、時間とエネルギーが必要、参加者のライフワークバランス（家事・育児・介護・ホルモンバランス等）に配慮する必要がある」とあります。女性が社会進出できない理由には、女性の「ホルモンバランス」といった問題が非常に影響してきます。男性の皆さんがきちんと理解していないと、女性にかえって苦しみを与えてしまいます。

三、男×女「差別」から「男×女「区別」」の時代へ

「俺はいつも男×女の「差別」なく接している！」と思っている方は、女性に男性と同じ対応をしているよと言った段階でダメです。最近病院で女性外来が増えていきます。男性と女性では体の作りが違います。車の

衝突テストでも最近では男性の人形と女性の人形が使われています。権利は同等ですが、「区別」が必要です。これまで女性は組織の中では補助の立場でした。それが男性と同じ土俵にたつて、責任も負うというのは初めてのことです。なので、周りに同じ女性の見本がいまいません。だからこそ、男×女の違いを理解することがさらに必要な時代だと言えます。先ほどの車の衝突テストのように、科学や技術、政策に「性差分析」を取り込むことにより新たな視点や方向性を見いだし、真のイノベーションを創出する「ジェンダード・イノベーションの時代」が到来しています。

四、男×女の会話の違い

「おまかせします」は男×女の差が顕著にでる言葉です。女性のお客様を接待するための場所設定で男性が「食事はどこがいいですか」と尋ね、女性が「おまかせします」と答えたときどうしますか？マンツーマンで重要な話しをするとき、二人で会議室やレストランの個室に入っている、仕事以外の関係性を疑われることにもなりかねません。女性の部下でも同じです。男性の部下なら「ちょっと一杯行くか」と言うことができます。女性の場合はどうするか？ということも考えておかなければなりません。会話の続きで、男性が「〇〇のお店は？」と提案すると、女性が「〇〇は、ちょっと…」と答えると、男性は「だったら、おまかせしますと言うなよ！」と思

うわけです。この場合、男性のおまかせしますは、「本当になんでもいい」という意味ですが、女性の場合は、「私の今日の服装で、今日の気分の中で、なおかつ私の好きな店の中で」という前提があつてのおまかせです。男性は「そんなのわかるか、だったら言えよ！」となると思いますが、女性からすると「なんでわからないの？」となります。男性には「察する努力」が必要となります。女性には「説明する努力」が必要となります。

女性の上司に会議の後、「私の進行に意見があれば何でも言うてください」と言われ、正直に問題点を指摘すると泣かれたという話を聞きます。女性にストレートにものを言うのと、仕事上の注意ではなく本人への「人格注意」と、捉えられることがあります。女性には、「これは仕事上の話であつて、あなたの人格について言っているわけではない」と、伝えましょう。なおかつ、女性は蓄積記憶で、「楽しかった」、「悲しかった」と感情で記憶していきます。辛い目にあうと、それがトリガーになってつらい記憶が走馬灯のように蘇ります。なので、その一言がトリガーになり、泣かれてしまうのです。部下の女性の妊娠報告へ対応する際、「部長、ちょっとお時間いただけますか？」と言われて、「どうした？」と言つてはダメです。まずは、「いいよ、どこで話そうか」といった対応をしてください。女性が、話があるというときは周りに聞かれたくない話の場合が多いです。「妊

妊娠したので、産休をとりたいのですが」に、「えっ！いつから」はダメです。まずは、「おめでとう！」と言って、産休の相談に入るという対応が必要です。おめでとう！と思っても、男性の頭は、必要事項のみ話すという機能になっています。必要なことだけ言われると、女性は、この上司とは信頼関係が築けない！と思ってしまう。極端な場合はハラスメントと取られる場合もあります。女性にはまず感性で答えてあげることが大切です。

「〇〇の仕事で悩んでるの」というと男性から「そんなこと気にするな」と言われたりします。別に解決方法を聞いているのではなく、共感してほしいんです。「そうか、大変だね」と共感することが大切です。こうした会話の大半は、解決方法を求めているのではない！と思ってください。男性が女性との会話は疲れると思うのは、解決しないと！と思うからです。女性の話しは頭に思い浮かぶことを口にするのであちこちに飛びます。男性は起承転結で話す脳の構造になっています。右脳と左脳の間の脳梁が女性より狭くて、話しながら考えたりといったマルチタスクが苦手なのだそうです。同時通訳に女性が多いのはそういった理由です。もう1点、女性の「感」は非常に鋭いことに注意してください。「話しが長いな、話しが飛んだな」と思った瞬間に女性は感じ取ります。心から聞いてあげることが大事です。忙しければ事前

に、「ごめん、忙しいから10分でもいい？ちゃんと聞くから」と言っておけばOKです。

『スイッチ』というドラマで阿部サダヲの会話がとてもよく男×女差を表しています。阿部が弁当屋でメニューをみていて、女性の店員が「何にしますか？」と聞きます。「えー」とまだ選んでいないと、今度は「お客さん、この近くの方？」と聞かれます。女性は、沈黙が嫌いなので話しかけます。男性の方はどうかというと、その質問の答えている間、注文する思考は中断されているわけ。こうして店員さんが他の質問をするたびに思考が中断されて、最後は「この人まだ決められないの？」と思うんですが、阿部の方は「お前が声をかけるから決められないだろう！」となるわけです。

女性の管理職研修に呼ばれると私は必ずこの話しをします。女性はマルチタスク、つまり、左右の脳を同時に動かせるので、話す+考えるが同時にできる傾向があります。一方、男性はシングルタスク、左右の脳を同時に動かすことが苦手なので、考えるか、話すか、どちらかに集中させる傾向があります。ですから、女性の管理職には、男性は考える時に声をかけられると集中できなくなるので、用があるときだけ声をかける、男性は考えている間は話さないで、その間は待つ、少し間をあけてから次の言葉をだす、そうしないで、矢継ぎ早に話しをすると男性は考える暇がない、

ということをお話ししています。

一方、女性には声掛けが必要ですが注意しないといけないことがあります。一人の女性だけに声掛けし、別の女性に声をかけられると、「私には声掛けしてくれなかった、〇〇さんは鼻息されてる」と思い込んでしまいます。声掛けするときは「頑張ってるね、〇〇さん」ではなく、「がんばっているね、みんな！」と声を掛けてください。

五、組織で女性リーダーを育成すること

現在の男女関係、互いの置かれている環境は、歴史的には経験してこなかったもので、周囲にロールモデル（見本）がいまません。だからこそ、男×女の違い（性差）を理解することが必要な時代だと言えます。さらに女性の管理職を育てたことない男性が育てないといけない。女性の管理職が増えるまで、男性が女性管理職の育成をやることになります。

女性からビジネス会食（接待）に行くときの服装を聞かれたらどうしますか？聞かれても困りますよね。女性管理職の研修で、貴女がビジネス会食を仕切るときにそれに見合った服装で来てくださいう課題をだします。上司の男性に聞いてもわかりませんし、結局は、紺や黒のスーツを着てきます。そうすると、目立たないですし、役職者としてのオーラもありません。役職に相応しいオーラをだすための服装を指導してあげないといけないわけです。会場によってスカートの丈の長さやフレア

なのかタイトなのかも変わってきます。例えば、仕事で面会するときには生足でもいいでしょうか。ロールモデルがいまませんし、「生足だめだよ」というとハラスメントになってしまいます。ルールを決めていかなければなりません。「常識だろ」といってもそれは男性側の常識です。スーツなのか、ジャケット有り無しなのか、ネクタイ有り無しなのか、チェックが少なくて。女性は多種多様です。指輪は？ピアスは？先ほどの大臣の網タイツはいいのか？パンプスはOKなのかとか。TPOに合わせて、いろいろ考えなければなりません。ですから、女性が管理職として働くために、そうしたことを学べる機会を設ける必要があります。

ハラスメント時代の弊害についてのお話しです。女性管理職研修の参加者に、「みなさん、足を揃えて座っていますか？」と尋ねます。今、実際にやってみますが、「こんな風に足を広げて座っていたらどうですか？」座っていると足の揃え方で、同じ話しをしていても相手に与える印象がまったく違ってきます。でも、これを男性が注意すると「ハラスメント」となります。でも、教えてあげないといけません。『配慮は必要、でも遠慮は不要』です。男性の方にもハラスメント研修で、多くの事例でこういうふうにいえばOKというパターンを把握しておいていただくのがいいです。NGの話ばかりを聞くので指導ができなくなるわけ。女性部会を作ってい

くのであれば、こうしたことにきちんと理解して対応していかないと、役職に就いた女性が恥をかき、つらい思いをしてしまいます。

今、『新4K』の時代と言われています。家事、子育て、介護、もう一つが管理職です。忙しい、化粧を直す暇もないといった声を聴きます。「そんなの気にすんな」ではダメです。「今日疲れていて化粧の乗り悪い」というと、男性は正直に「そうだね」と言ってしまう。そう言われるとその日一日、顔をあげられません。「さっき、共感しろ」と言っただろ」と言われそうですが、ここは違います。女性同士の会話では、「えー、○○さんいつもきれいな肌してるわ。わたしなんかよりよっぽどまし」といった風に譲り合っています。男同士は、信頼関係が生まれると揶揄しても大丈夫ですが、女性とは違います。譲り合いです。

フェイスブックのCEOだったサンドバークが、「女性リーダーは、弱々しくても、強すぎてもいけず、有能さと温かみの2つの要素を持つ必要がある」と言っています。過度に自信があるように振る舞えば、傲慢、高飛車、生意気と言われるので、謙虚さの中に「自信」をのぞかせるという高度な芸当を要求されます。

女性管理職の育成がうまくいけば、女性の生産性も高まり、業績も向上し、所属組織のイメージもアップするでしょう。でも、男×女の区別を理解せず、ただ、女性の割合増

やすことだけ考えていると、期待したほどの成果が上がらない、逆に手間隙がかかってマネジメントに苦労する、女性が管理職になりたがらないということになりかねません。女性は一入失敗すると後の人が続かなくなりま。どの組織も苦勞しているのは女性管理職の成り手が少ないのも、こうした失敗事例を作ってしまうからです。

六、男×女の身体の違い

FemTech（フェムテック）はFemale（女性）とTechnology（テクノロジー）をかけあわせた造語です。生理痛の改善・月経周期の予測・妊娠中のQOL向上・不妊対策・更年期障害の改善といった女性特有の病気のケアを、テクノロジーを用いて解決することを言います。日本では「性」に関することを学校であまり教えてきませんでした。家庭でお父さんが娘の「生理」のことを聞けますか？聞けないですよ。そうした問題を知らないのに、ただ、女性の活躍推進を進めても女性に負担を強いるだけです。女性には特有の生理的なホルモン変化や身体の変化がありますが、これは女性によって多種多様で大きな差があります。女性活躍を推進するのに男性もこうした知識を持つ必要がありますが、部下の女性に聞くことはできません。ホルモンの変化は日常生活に大きな影響を与えます。女性管理職で困るのは、管理職年齢と更年期が重なることです。早い方は40代で更年期障害が発生します。管

理職を受けるどころか、更年期で仕事を辞める人もいるわけ。ある調査では、7割弱の女性が更年期を理由に昇進の辞退検討をしたり、3人に1人以上は更年期で仕事を辞めようと思ったとの結果が出ています。出産後のホルモン変化も顕著です。20代からずっと体の変調の中にいると思っていたいて過言ではありません。フェムテックを使ってそのような変調を測ることが出来ます。女性の中には、自分だけのことで抱え込んでしまう人もいますので、男性がそうした技術を使うことを教えられようになることも必要です。

生物学的性差、社会的性別それぞれの性差を考慮し、技術革新を目指すこと『ジェンダード・イノベーション』と言います。農林水産省のプロジェクトでは、女性向けのカラーフルでかわいいトラクターや耕運機が生み出されました。単調だった色が、女性向けのマーケティングで5色以上になり、形が直線から曲線に変わりました。丸くてかわいい、色も選べるとなると女性が参入しやすくなっています。

女性の組織を作る時、男性が認める女性を役職に就ける傾向があります。「起承転結で話をする人」「ポイントが3つと言って話せる人」「吉野家にひとりで行ける人」です。そういう人は男性のグループではうまくいきますが、女性のグループと違う行かない場合が多いです。こうした人を選ぶと組織作りはその時

点で失敗してしまいます。トップになってもらう女性には、あらかじめ、男×女の特性を活用した男性には起承転結、女性には感情に訴え共感が得られる話しができるよう教える必要があります。女性のプロジェクトを作るとメンバーの女性は、会議で集まっても、お菓子を食べながら、一見仕事と関係のない話しをしているように見えます。しかしながら、いろんな会話のなかから話しの中心を捉えていきます。女性向けの研修の事前打合せでこのお話しをしたところ、「まじめな研修にもかかわらず、いろんなお菓子や飲み物を用意していただきました。」それだけでも女性にはなかなか雰囲気になります。女性にアイデアを求める場合は、そうした雰囲気作りも大事になっていきます。

最後に、今回お話しをさせていただいた男×女の特性を、理解し活かしていけば、女性活躍推進を成功に導いていきます。

〈参考〉

「50代以上の男性管理職が「女性管理職育成」で悩んだときに読む本

『男×女特性活用』で、女性管理職の育成に成功する方法満載の「質問箱」

役に立つ！男×女の疑問に答える『質問箱』メルマガ登録のご案内

