調査・研究ノート

迫られるジェンダー視点にたった農協経営

〈「食の安全性」と女性〉

昨年来、農協団体も関わった食品の表示や産地偽装問題が発生した中で、全中は「農協経済事業刷新委員会」を設置し、問題発生の要因を検討するとともに、六月末を目途に「安心システム（ＪＡ型トレーサビリティ）の確立」等を含む経済事業の刷新課題を検討している。その第一回委員会では、学識経験者委員や消費者委員から「一時的な問題ではなく、組織体質の問題」「口では消費者志向をいうが、実際は組織が閉鎖的で消費者に開かれていない」との意見が相次いだという。これは、消費者軽視、生活視点の希薄さに対する痛烈な指摘であり、消費者や地域住民の価値基準で事業を推進していくには、生活や女性を重視する、いわばジェンダー視点にたった農協経営への転換が必要なことを忠告するものでもあろう。

同時に、これらの問題は、相次いで顕在化している輸入野菜や加工食品からの残留農薬や未承認の食品添加物検出問題と同根のもので、食料自給率の低下や効率性重視の食のあり方等も問題発生の背景にはあると思われる。従って、単に「経済事業の刷新」や「安全・安心のシステム確立」というだけでなく、生産者と消費者との協同で食と農のあり方を問い直し、再構築する取り組みが必要であり、その意味でもジェンダー視点にたった農協経営は欠かせない。

〈「変わる女性」と参画の実態〉

そのためには、農協運営への女性参画の促進は緊急課題であり、男女共同参画社会基本法の制定を受けて、農協グループも二〇〇〇年に開催された第二二回ＪＡ全国大会で「女性のＪＡ運営等への参画の促進」を決議するとともに、二〇〇三年度末までに達成すべき数値目標を設定している。その結果、県中央会や単協では具体的な検討を進めており、遅々としていた理事や総代等への女性登用に漸く変化が見られるようになっている。とはいえ、二〇〇一年九月現在の女性理事は一八七人で、設定した「合併ＪＡにおける女性理事二名以上」という目標には、まだ遠く及ばず、とりわけ難しいのが正組合員加入である。ＪＡ運営への女性参画に前向きに取り組む農協が「数値目標達成」しようと努力しても、女性理事の二名はリーダー的な女性の中から選出できるが、農協への関心を示す尺度と言える正組合員の加入はなかなか進まない。

こうした、いわば「身内の女性」の農協に対する関心の低下は、女性たちの意識や生活実感と農協運営との乖離を示す証左の一つであろうが、これでは消費者（生活）の価値基準での事業推進は難しい。

その背景には、農協合併が進む一方で、広域化した農協における組織活動のあり方が検討されなかったり、支所機能の低下や事務局体制の脆弱化等により、女性活動の停滞傾向が一層加速化されていることがある。このことは生活地点での日常活動を困難にし、協同活動を支える人づくりの場も縮小することを意味している。

女性組織の活性化については、現在全国的に検討が進んでいるものの、単なる小手先の改革やこれまでの延長上での「手直し」程度では、「女性と農協との乖離」を修復するのは困難であろう。必要なのは、農協自身が組織と経営をジェンダー視点で見直すことであり、具体策の一つとしては、農業経営や直売・農産加工等の多様な事業活動に自発的に取り組む女性たちをパートナーとして位置づけることである。女性部活動が全体としては停滞する一方で、地域の農業や暮らしの課題にチャレンジする意識と行動力を備えた女性達の裾野は広がりつつある。

同時に、事業活動を企画し、日常的に執行する部署への女性職員の参画も必要となる。女性職員の登用状況については、一九九二年に当農林中金総合研究所が女性管理

職のいる農協を対象に調査したことがある。類似の調査は見当たらないのでやや古くなるが、その結果を見ると、調査農協においては全管理職に占める女性比率が一六・二％と、予想外に高い結果がでた。とはいえ、「主任」「係長」「課長補佐」といった下位職位者が七割を占めていたし、長期勤続の中でキャリアアップしてきた女性群がいたことが主たる要因であり、意識的な人材育成・登用という視点はほとんど見られなかった。女性の「ＪＡ運営等への参画促進」を決議した第二二回ＪＡ全国大会でも女性職員の登用には触れておらず、一九九七年の第二一回大会決議の中で、たった一行「女性の管理職登用を促進」と記述されているに過ぎない。つまり、農協において意識されている「ＪＡ運営への女性参画」は、組合員レベルに留まっていると言える。

〈女性職員の登用が焦点になった生協〉

ちなみに、日本生協連では、女性の地位向上に関する国際的な運動が高まる中で、一九九一年に会長の諮問機関として女性評議会を設置し、男女共同参画型の生協運動を目指して調査と課題検討を行い、一九九三年には意識改革や機関運営の改善、女性職員の育成を提言している。さらに一九九五年には、女性の働く環境の改善や「職種の拡大とフルタイムの女性職員比率の向上」「幹部職員への女性の積極的登用」（課長職以上の幹部職員比率を全ての生協で一〇％以上に）「パートタイマーの働きがいの創出と待遇の向上」等、「男女共同参画を促進するために生協が目指すこと」を具体的に提起している。

現在は、女性評議会を発展的に改組して発足した男女共同参画小委員会を中心に二〇〇一～二〇〇五年を目途とする第二次中期的行動課題に取り組んでいるが、そこでも重点課題として「組合員分野の行動課題」とともに「職員分野の行動課題」を取り上げているとおり、生協では当初から職員レベルの参画を視野に入れている。

そしてまた、日本生協連の事業・活動により多くの女性の意見を反映させること等を目的に、前小委員会と同時に発足した全国女性会議は、初期の目的を果たしたことから二〇〇〇年度末には解消しており、いわば取り組みの焦点は職員レベルに移されている。とりわけ、店舗事業の経営改善にとっては女性職員の中で多数を占めるパート職員の登用とエンパワーメントが課題だとし、経営上の重要な実践課題として位置づけてきている。

〈必要となった農協での女性職員登用〉

農協においても、ここにきて女性職員の登用に若干の変化が見られる。例えば、最近みたある農協の機関紙に九支店の渉外課の職員が紹介されていたが、課長は全員女性が占めていたし、福祉事業への取り組みが進む中で担当課長に女性を登用する農協も増えている。ある県で生活担当部課長会議を開催したところ女性が多数を占め、主催者が驚いたという事実も示すように女性職員の登用は確実に進んでいると言える。こうした実態は、生活にかかわる事業や組合員と接する最前線の部門では「女性の特性発揮」を期待するという、性別役割分業の根強さを一面では示すものの、実力を備えた女性が存在していることの証左でもあろう。それは、最近の広域合併農協における女性常務や女性参事の誕生等（兵庫県、岩手県）からも伺えるもので、「女性の職域」を超えて経営を担い得る女性たちの裾野は確実に広がってきている。

いずれにしても、生協（パートの登用、という処遇面での問題は残されているが）と同様に、農協にとっても「生活」や「地域」の視点を重視した事業展開をする上で女性職員の登用は必須の課題であり、意識的な人材育成・登用のプログラムを策定することが必要だと思われる。「農と共生の世紀づくり」や「食の安全・安心の確立」を単なる「目標」に留めないためには、誰がどのように実践するのか、いわば実践の主体形成と行動力が問われてくる。そしてまた、「ＪＡは『変わった』という評価を実現する」（経済事業刷新委員会）ためにも、今問われているのは女性を真にパートナーとして評価・処遇することであろう。

（根岸久子）