



# IDF 酪農乳業における 女性に関する報告書

無限の可能性を解き放つ

第1号 2023年10月発行



# 目次

フォンテラ社の科学・技術・工学・数学（STEM）分野の女性.....	6
ダノン社の南アフリカの将来の酪農家プログラム.....	8
アーラ社のナイジェリア・ミルクの道パートナーシッププログラム .....	11
セネガルでヤギ乳が禁制品から収入源に .....	14
シュリーヤ社のイノベーションとイニシアチブ .....	16
ヴァスダーラー・デーリーの物語 .....	19
アシャ・マヒラ生乳生産者会社の酪農乳業によるエンパワーメント .....	21
サキ社から学ぶこと .....	23
パアヤス社 - ラジャスタン州農村部の女性変革ストーリー .....	25
伊利集团社のキャリア昇進制度.....	29
明治の女性のための α-LunA（アルファルナ）製品ライン.....	32
メキシコの卓越性を推進.....	34
国際乳食品協会（IDFA）の酪農乳業における女性ネットワーク.....	36
英国の酪農乳業における女性の成功を支援し、祝福します .....	38
アイルランドのアグリ・フードの多様性&包摂性フォーラム（AgDIF） .....	40

## 引用表記：

International Dairy Federation. (2023). IDF Women in Dairy Report – Unlocking Endless Potential. (Issue n° 1)

## 複製表記：

© 国際酪農連盟（AISBL）2023年10月。この出版物のすべてまたは一部の著作権は、IDFに帰属します。この文書内で明示的に許可された場所と範囲以外は、IDFの書面による許可無しで、または既存のライセンスのルールに沿わずに、この著作のいかなる部分も複製することや、図表的、電子的、または機械的な、複写、録画、テープ録音またはウェブ配信などのいずれの形態や手段によっても使用できません。

表紙写真提供者：Meiji、T Kiserud、Sahki

翻訳（仮訳）：一般社団法人Jミルク

編者注：仮訳の正確性、完全性、有用性等についてはいかなる保証をするものではありません。参考資料として扱い、内容に疑義が生じた場合は英文の原文をご確認ください。



# はじめに

酪農乳業セクターは何世代にもわたり、女性のエンパワーメント（地位向上）に貢献しています。

- 牛乳乳製品は、女兒と女性のさまざまな成長の段階で、栄養状態を改善します。
- 生乳生産は何百万もの女性とその家族の暮らしを支え、同時に農村社会に社会経済的価値を生み出します。
- 酪農経営は、特に開発途上国において、家計収入を増加させ、多様化させます。
- 学乳プログラムなどの教育の取り組みを通し、食品選択と食料の安定供給に関する理解を深めます。

世界の酪農乳業セクターは、人々と地球のための国連の持続可能な開発目標の実現の支援に力強く取り組んでおり、この目標には「SDG5：ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女兒のエンパワーメントを図る」が含まれています。酪農乳業セクターはこの目標を前向きに力強く追求しています。

国際酪農連盟（IDF）は2022年に、以下を目的として「酪農乳業における女性に関する特別作業部会」を設置しました。

- 酪農乳業バリューチェーンのあらゆる面での女性を受け入れる場所や、女性のエンパワーメントに対する酪農乳業の貢献について、語られていることと事実ギャップがあり、それを埋めていく。
- IDFはまた、科学、農業、食料セクターへの女性の貢献に対するインスピレーションとロールモデルの源であることを示していく。
- IDFは、女性が専門的な知識と職業を身に付けられるよう支援し、発展させるための、幅広く充実した世界規模のネットワークを構築していることを示していく。

この報告書は、酪農乳業セクターにおける女性の地位を向上させるための、世界中の既存の実践の証言です。女性の活躍のため、彼女らの居場所を取り入れ、変革的な食料システムの課題に取り組む酪農乳業セクターを手助けします。

今回の第1号では、各大陸からそれぞれが独自で地域のニーズに対応した15の事例研究を集めました。つまり、バリューチェーンのすべての段階における女性のエンパワーメントの事例を紹介しています。これには、メキシコでの獣医師の取り組みを始め、インド、セネガル、ナイジェリアでの生産効率や市場アクセスの向上、南アフリカ、ニュージーランドでの異なる分野における女性のスキルアップのプログラムなど、さまざまな事例が含まれています。



中国と日本の例では、女性ならではの洞察力で新商品を開発しています。最後に、英国、アイルランド、米国のような国内の女性仲間のグループで提供される広大なネットワークがあります。農業は、私たちすべてが生き残るために必要な食料を提供する、生存に必要不可欠なものです。農業は世界中の女性の大きな雇用の場であり、多くの国では、男性以上に女性にとってより重要な生計の源となっています。酪農乳業は、栄養と暮らしの両面から女性のエンパワーメントに貢献しています。私たちの目的は、酪農乳業セクターのあらゆる人々が、同セクターを支援し持続可能な開発目標を達成する上で、女性がもたらすことができる貢献と女性の果たす役割を理解することです。

女性が持続可能な酪農乳業にどのように前向きに貢献しているかを皆さんと共有できることは、私たちの喜びです。

私たちは、今号の事例研究に登場する女性が皆さんに多くのインスピレーションを与えることと確信しています。ご高覧ください。

キャロライン・エモンド（Caroline Emond）

女性初の IDF 事務総長

## 「酪農乳業における女性に関する IDF 特別作業部会」共同委員長からのメッセージ



世界中の酪農乳業界で働いていて私が経験で分かったのは、女性は本来、ポジティブな変化や協力には全力で取り組むということです。この変化や協力というものは、酪農場から支援サービス、リーダーシップ、ガバナンス、政策に至るまで、酪農乳業界のバリューチェーン内での発展に必要とされています。女性は単に働き、属している組織に貢献しているだけでなく、自分たちのコミュニティや家族のためにも力を注いでいます。

持続可能な方法で貢献する女性を支援し、成長させ、業界での女性の活躍を維持するためには、女性のために働き、女性が生活しやすいように技術を適応させ、女性が本来できる目に見えない利益を認める職場が必要です。持続可能な酪農乳業にとって鍵となるのは、女性のインクルージョン（参画）とエンゲージメント（関与）であると、私は信じています。私たちは、そのためにこれからも努力していかなければなりません。

**リンダ・マクドナルド (Ms Lynda McDonald)**  
Tetra Laval 社酪農開発プロジェクトマネージャー (Project Manager Dairy Development, Tetra Laval)

私は IDF 前会長として幸運にも、酪農乳業セクターにおいて女性をエンパワーメントするという胸の踊るようなイニシアチブを進めている、本当に数多くの IDF 会員に会う機会がありました。

IDF は、ジェンダー平等が欠如しているため、国連が女性と女兒に対する差別をなくす持続可能な開発目標 (SDG5) に取り組み、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを 17 のすべての持続可能な開発目標 (SDGs) に不可欠なものとした世界において活動しています。国連自らの言葉を借りれば、女性と女兒のエンパワーメントは経済の成長と開発を進める力となることが明らかにされています。

酪農乳業セクター内で女性が支持や励ましを確実に受けられるよう、積極的に行動している IDF 会員に私も触発されています。多くの素晴らしい女性が同じ女性を支援しているのを見るのも素晴らしいことですが、多くの素晴らしい男性が女性を十分に包摂した多様性のあるチームの重要性を力強く擁護しているのも素晴らしいことです。

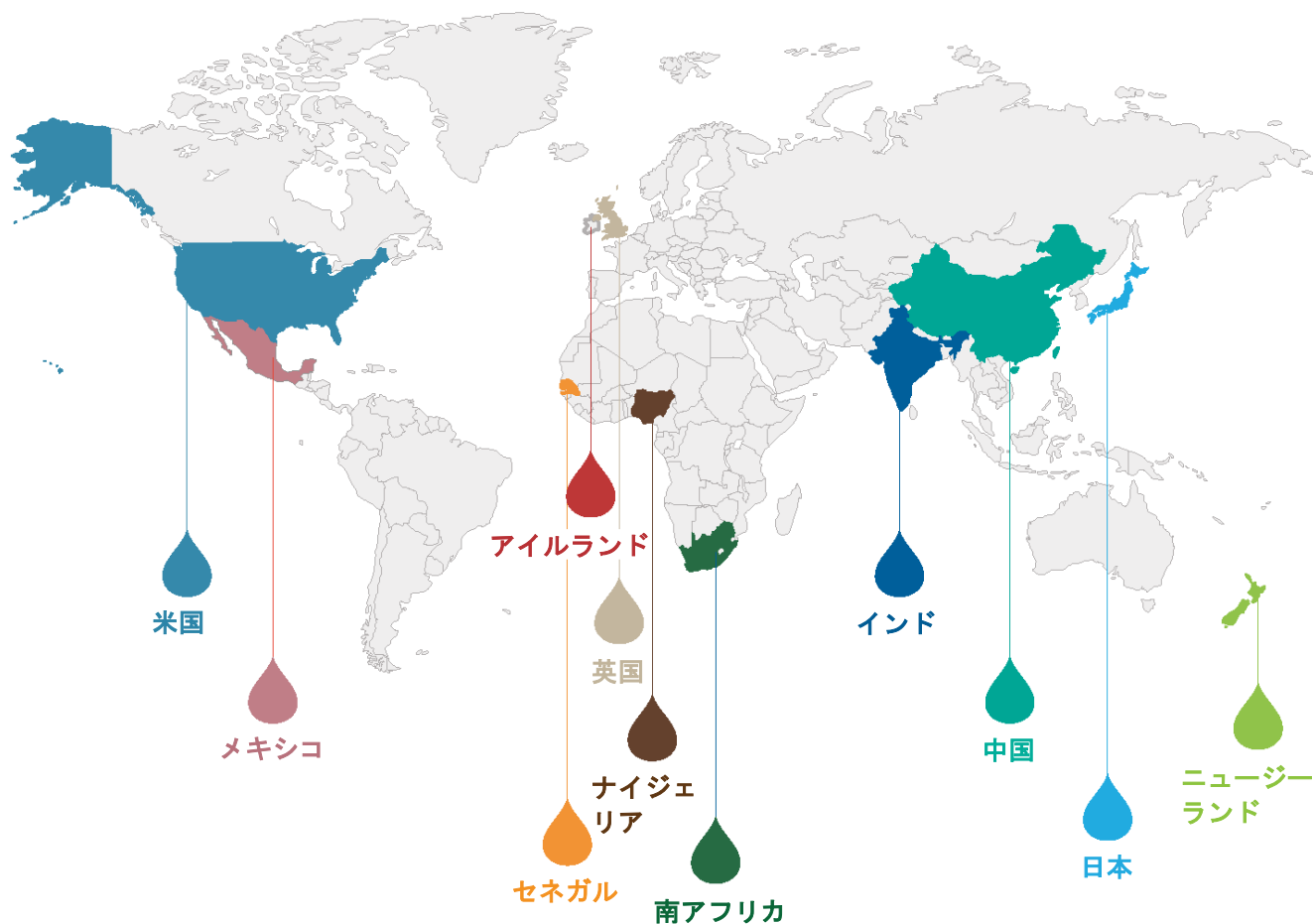
「酪農乳業における女性に関する IDF 特別作業部会」の設置には、多くの理由がありました。その理由は、酪農乳業コミュニティとして女性のエンパワーメントとは何かを理解すること、酪農乳業の世界で女性を支援するイニシアチブの幅広さを理解すること、そして IDF が国連機関などに酪農乳業セクターのし



ていることを具体的に示せるようにすることでした。

この特別作業部会が、とても多くの積極性、刺激、そして機運を生んでくれたことを喜んでいますが、現在の酪農乳業における女性の地位を向上し、将来の酪農乳業への女性の参加を促すために、より多くの人々の行動を手繰り寄せ、動機付けをするような実際に目に見える成果を求めて、私たちはこれからも力を尽くします。

**ジュディス・ブライアンス博士 (Dr Judith Bryans)**  
デーリーUK 最高責任者 (Chief Executive, Dairy UK)



- 🟩 フォンテラ社の科学・技術・工学・数学（STEM）分野の女性
- 🟩 ダノン社の南アフリカの将来の酪農家プログラム
- 🟤 アーラ社のナイジェリア・ミルクの道パートナーシッププログラム
- 🟡 セネガルでヤギ乳が禁制品から収入源に
- 💧 シュリーヤ社のイノベーションとイニシアチブ
- 💧 ヴァスダーラー・デーリーの物語
- 💧 アシャ・マヒラ生乳生産者会社の酪農乳業によるエンパワーメント
- 💧 サキ社から学ぶこと
- 💧 パアヤス社 - ラジャスタン州農村部の女性変革ストーリー
- 💧 伊利集団社のキャリア昇進制度
- 💧 明治の女性のための α-LunA（アルファルナ）製品ライン
- 💧 メキシコの卓越性を推進
- 💧 国際乳食品協会（IDFA）の酪農乳業における女性ネットワーク
- 💧 英国の酪農乳業における女性の成功を支援し、祝福します
- 💧 アイルランドのアグリ・フードの多様性&包摂性フォーラム（AgDIF）

## ニュージーランド

# フォンテラ社の科学・技術・工学・数学（STEM）分野の女性

## 酪農乳業の未来のために育む多様性

## 寄稿者

ローレット・バットストーン (Laurette Batstone)

フォンテラ研究開発センター (Fonterra Research and Development Centre : FRDC)、  
ニュージーランド✉ [Laurette.batstone@fonterra.com](mailto:Laurette.batstone@fonterra.com)

### 持続可能な開発目標

フォンテラ研究開発センター (FRDC) は、ジェンダー平等に焦点を当てたSDG5に大きな貢献をしています。FRDCは、科学、技術、工学、および数学 (STEM) の分野におけるジェンダーの多様性の促進と女性のエンパワーメントの取り組みを、特に酪農乳業セクターにおいて行っています。

中でもFRDC管理職・リーダーチームのメンバーは女性比率が77%という非常に高い数値を誇り、FRDCのコミットメントが本物であることの証しとなっています。このジェンダーバランス (男女数均等) へのコミットメントは単に人々を鼓舞するモデルとなるだけでなく、職場やもっと広い業界でジェンダー平等の主張を積極的に推進するものです。

### タイムライン

FRDCには97年の豊かな歴史があり、この業界を支える1つの柱となっています。フォンテラ大学院技術プログラム (FGTP) は、私たちのイニシアチブの礎であり、半世紀以上の間、業界のリーダーを育成してきました。私たちのジェンダー多様性に対するコミットメントは、男女比で実証されるように、現在も続く確固とした努力です。FRDCは引き続き、フォンテラ内でSTEM分野の女性を昇進させる主張を掲げ、進捗に合わせ定期的に男女比の統計を評価・改善していきます。

## 「今日、STEM分野の女性の地位向上が、明日の酪農乳業を形成します」

ローレット・バットストーン (Laurette Batstone)

### 全体像

フォンテラのイニシアチブは、STEM分野、特にニュージーランドの酪農乳業セクターにおける女性の比率が低いという課題に対処するための重要な一歩です。研究開発の全職員に占める女性比率が52%であることと多様性に対するコミットメントにより、フォンテラ社はSTEM分野における女性のリーダーシップと参加を積極的に促進しています。このイニシアチブはジェンダー平等を目指すだけでなく、多様な視点の価値も認識しています。

フォンテラは、女性と女兒がSTEMにおけるキャリアを追求するよう奨励することにより、酪農業界において新たな機会と道筋への扉を開いています。これは女性のエンパワーメントにとどまらず、イノベーションと問題解決能力の向上へと導くものでもあります。多様性のあるチームは、複雑な課題に取り組む能力があることが知られており、絶え間なく進化する酪農乳業の市場において、これは極めて重要です。

このイニシアチブは単に数だけではなく、暮らしの改善に関わります。フォンテラ社は、STEM分野のジェンダーの壁を取り払うことにより、より包摂的で公平な酪農乳業セクターをつくります。女性と女兒に、STEM分野で役割を果たし成功する上で必要なスキルと知識を提供し、酪農業界に関わるすべての人々が一層強く豊かな未来を得られるようにします。

私たちは男女の給与格差について監視と自主的な報告をしており、男女格差は約1.5%と、女性に有利な状況です。

フォンテラ社のイニシアチブは基本的に、より包摂的で前向きな考え方の革新的な酪農乳業セクターをつくらうとするもので、そこでは女性と女兒にSTEM分野で優れた能力を発揮する機会を平等に与えられ、それが最終的にはこの業界を豊かなものにします。

### 前提

FRDCはSTEMの分野、特に酪農乳業の産業内でジェンダー格差と闘うための取り組みに着手しました。これには、女性の比率の低さなどの課題への対応、ステレオタイプや偏見との闘い、そして女性のためのSTEM分野のキャリアにおける道筋の構築などの課題に対処することが含まれました。FRDCは、イノベーションには多様性が極めて重要であることを知り、使命の一部として、酪農乳業のイノベーション能力自体の強化と同時に、STEM分野におけるジェンダー平等の向上を目指しました。

### 行動に移す

フォンテラ社は、STEM分野の女性のエンパワーメントのため、メンターシップ (指導・助言)、専門能力開発、リーダーシップ研修の各プログラムに着手しました。FGTPは開始から半世紀以上が経ち、女性に平等な機会を提供する支援環境を整えています。こうした活動は、女性がSTEM分野で優れた能力を発揮するための道を切り開き、包摂性とイノベーションの雰囲気醸成しています。FRDCは、350名超の職員のうち52%が女性です。



### 成功の歴史

FRDCのコミットメントは、STEM分野で活躍する女性の割合を大幅に増加させました。フォンテラ大学院技術プログラム（FGTP）の開始以後、メンバーの77%が女性であるFRDC管理職・リーダーチームから2人の女性が部長（GM）まで登り詰めました。FGTPのプログラムは、酪農乳業の科学技術に関する修士の学位を取得する機会を提供するもので、半世紀以上の間、多くの業界リーダーを輩出しています。女性は現在、研究、開発、イノベーションの各分野で重要な地位を占めています。この包摂性は、新鮮な視点をもたらし、イノベーションを刺激し、複雑な課題への対処をより効果的にしています。私たちは、こうした取り組みにより、酪農乳業の科学が大きな進歩を遂げ、フォンテラ社が酪農乳業界のリーダーとしてさらに成功することを信じています。

### 取り組みの価値

フォンテラ社のイニシアチブは、STEM

分野におけるジェンダー多様性の価値を目に見える形で示しています。酪農乳業界において、イノベーションを推進し、顧客ニーズを満たし、競争力を維持することにおいて、多様性のあるチームの利点を提示し、他の組織の模範的役割を担っています。平等な機会の重要性を強調し、より包摂的で前向きな考え方の、影響力のある協同組合を推進していきます。

### 新たな機会

フォンテラ社は、STEM分野の女性のエンパワーメントの取り組みを持続し、拡大していくことにコミットしています。フォンテラ研究開発センター（FRDC）は、引き続き、STEM分野における女性の成長を支援し、求人募集の道筋を一層多様化し、そして新たな協力と連携を追求していきます。将来の機会には、メンタープログラムの拡大や、STEM分野のジェンダー多様性を推進するための世界的なイニシアチブへの参加が含まれます。

### 参考文献

[Fonterra's Diversity and Inclusion Initiatives.](#)  
[More about the FGTP programme.](#)

ナイジェリア

# ダノン社の南アフリカの将来の酪農家プログラム

## 南アフリカの将来の酪農家の能力向上イニシアチブ

### 寄稿者

ギセラ・マリッツ (Gisela Maritz)  
ダノン社 (Danone)、南アフリカ

✉ [gisela.kruger@danone.com](mailto:gisela.kruger@danone.com)

### 持続可能な開発目標

ダノン社は2023年に、国連の持続可能な開発目標と足並みを揃え、健康、自然、人々を3本柱として同社の持続可能性の目標を再構成しました。これはダノン社の社会貢献の取り組みである「繁栄する人々とコミュニティを支える柱 (the Thriving People and Community Pillars)」のうちに含まれるもので、これには酪農乳業コミュニティの向上も含まれています。持続可能性はダノン社のDNAの一部であり、このイニシアチブは自社にまさにふさわしい冒険的企てでした。ダノン社は人々が持続可能性の道のりの中心にいることを理解しており、経済が目まぐるしく変化するなかで、将来の繁栄のためのスキルと能力を備え、コミュニティをエンパワーメントするのは、私たちの特権であり義務です。ダノン社は自社の最近の進捗に誇りを持っており、個人がジェンダーにかかわらず公平に扱われる、多様性と包摂性のある従業員育成の価値を理解しています。さらに、ジェンダーバランスの取れたチームは、より十分な情報に基づいた意思決定に貢献し、会社の評判を高め、法的要件を確実に順守します。

### タイムライン

ダノン社が2022年にNcora Dairy社と初めて結んだパートナーシップは今後も継続する予定です。

### 全体像

「酪農乳業における女性：南アフリカの将来の酪農家の能力向上」イニシアチブは、南アフリカの酪農乳業コミュニティの将来の酪農家の能力向上と支援に対するダノン社の継続したコミットメントの現れです。酪農業において女性の能力開発を支援することは、経済と将来の酪農家の能力開発にプラスの影響を及ぼすでしょう。このイニシアチブはダノン社の2つの目的の中核にあたりますが、一方で、ダノン社には企業としての社会的・経済的責任があることも承知しています。

「酪農経営の将来は多くの要因により形成され、地域によりさまざまである一方で、女性が酪農経営に貢献していることの認識の高まりとジェンダー平等への支援の拡大は、女性主体で運営する酪農場の将来に明るい見通しをもたらしています」

ギセラ・マリッツ (Gisela Maritz)

### 前提

このプログラムには、5日間のワークショップが含まれており、研修生はそこで、乳製品の製造、品質、オペレーション、マーケティング、乳製品の商業・小売りのポジショニングを学習します。

### 行動に移す

ダノン社の社内では、社員の変革において明らかな成功をおさめています。過去2年間で、人材リーダーシップチームは社内では適切な継承者のパイプラインを整備して、将来も高い実績を挙げ成功する文化をもたらすチームによる事業へとつなげようとしています。これには、2030年までの経営におけるジェンダーバランス、ならびに2025年までの公平性の推進およびジェンダーの給与格差の解消という世界的な目標を達成するための積極的な対策が含まれています。

### 成功の歴史

これは「将来の農場経営」プログラムのパイロット・プロジェクトですが、代表者は専門家と直接つながることができたため、貴重な技術移転がされたことは明らかでした。ダノン社は、引き続き代表者とつながりを持ち、現在および次のプロジェクトへの支援と指導・助言を提供していきます。

### 取り組みの価値

女性を農業に積極的に参加させることは、さまざまな理由から非常に大きな意義があり、次のように個人、社会、および世界の幸福に貢献しています。

1. 経済成長と貧困の削減：農業において女性をエンパワーメントすることは、農業の生産性の向上と所得の増加につながり、その結果、農村地域の貧困削減と経済成長に貢献します。







2. 視点と能力の多様性：農業に女性の優れた視点、スキル、知識をもたらします。女性の関与により、農業慣行の多様化、イノベーション、および農業セクターの創造的な問題解決を増やすことが可能です。
3. 家庭とコミュニティの幸福：女性は多くの場合、世帯の資源管理、および家族の幸福の確保において中心的な役割を果たしています。女性の農業参加は、健康、教育、およびコミュニティ全体の発展にプラスの波及効果を与えることができます。
4. 農村開発：女性の農業参加は、農村地域の経済、インフラ改善、および社会的サービスの推進により、農村開発を前進させることができます。
5. 持続可能な実践：女性は、持続可能で環境に配慮した農業の実践を選ぶ可能性がより高いことが示されており、長期的な生態系のバランスと強靱性に貢献します。
6. エンパワーメントとジェンダー平等：女性の農業参加は、女性の経済的・社会的な力を強めることができ、農村社会のジェンダー規範に挑戦し、ジェンダー平等を促進するのに役立ちます。
7. 包摂的な意思決定：あらゆるレベルでの農業の意思決定プロセスに女性が参加することにより、方針と実践をより包摂的で公平、かつ効果的なものにす

ることができます。

#### 新たな機会

ダノン社は、Ncora Dairy 社が「再生農業」の実践に関連した指導・助言を行えるよう、支援を継続していきます。ダノンの生乳の10%はNcora Dairy 社の生産によるもので、今後はこの割合を増やすことを目指します。

#### 参考文献

[www.youtube.com/watch?v=wpp0-dLdbM](https://www.youtube.com/watch?v=wpp0-dLdbM)  
[www.social-tv.co.za/danones-women-in-dairy-programme-looks-to-tackle-food-security/](https://www.social-tv.co.za/danones-women-in-dairy-programme-looks-to-tackle-food-security/)

ナイジェリア

# アール社のナイジェリア・ミルクの道パートナーシッププログラム

## 女性の酪農家がナイジェリアの指導的地位につく

寄稿者

イレーネ・クイスト・モーテンセン (Irene Quist Mortensen)

アール・フーズ社 (Arla Foods)、デンマーク

✉ [irqmo@arlafoods.com](mailto:irqmo@arlafoods.com)

### 持続可能な開発目標

ミルクの道パートナーシップ (Milky Way Partnership) による能力開発、およびダマウ家庭用牛乳農場プロジェクト (Damau Household Milk Farm Project) の協同組合事業のプロセスは、両者とも特に女性参加に目を向けています。アール・フーズ社とそのパートナーはこの両者を重視して、SDG5 に寄り添いジェンダー平等の達成という野心を支持しています。

ナイジェリア国家統計局 (2020 年第 4 四半期) によれば、女性の失業率 (35.2%) と不完全雇用率 (24.2%) はともに、男性の同じ統計値 (それぞれ 31.8% と 24.2%) より高くなっています。

ミルクの道パートナーシッププロジェクトでは、訓練セッションに参加することにより、牧畜農家が乳の収量と品質を高め、所得を増やすことができるようになりました。参加した牧畜農家の大半は女性で、彼女たちは経営の成り立ち、および牧畜農家が商業的な酪農乳業バリューチェーンの一部であることの好機についての理解も得られました。

ナイジェリアの女性の 36% (男性は 24%) は金融から排除されているため (ナイジェリア中央銀行、2019 年)、ミルクの道のイニシアチブではこの問題にも対応して、女性が自分の銀行口座を開設できるよう支援し、向上した収入の取り扱いに関する情報提供を行いました。

**「私たちは以前は行商で牛乳を売り歩いていたものでした。今はもう行商をしなくても、私の子ども達は学校に通っています」**

ナイジェリアのルモ・コサム協同組合 (Luumo Kosam cooperative) の女性酪農家、ハディザ・ジブリンさん (Hadiza Jibrin)

ダマウ家庭用牛乳農場プロジェクトでは、遊牧民の牧畜農家 1,000 戸の定住を目的として、複数の協同組合が新設されました。ここでは女性の参加比率がより重視され、経営幹部に女性が選出されたことから、ナイジェリアの将来の酪農乳業セクターの発展において女性の意見が求められ、取り入れることができるようになりました。

### タイムライン

アール社が国内の酪農乳業バリューチェーンを対象に人権評価を実施した 2015 年にこのプロジェクトが始まりました。2016 年にはミルクの道パートナーシッププロジェクトが始まりました (2023 年終了予定)。その後、2019 年にダマウ家庭用牛乳農場の建設が始まり、2023 年に最新式のアール酪農場が開設しました。これらはすべて、「ナイジェリア・グリーンで生産的な酪農パートナーシップ (Partnership for Green and Productive Dairy in Nigeria)」(2023~28 年) の基盤となる 3 本柱です。

### 全体像

ナイジェリアでは、女性が伝統的に牧畜酪農業の中心的な担い手となっています。女性が牛の乳を搾るので、男性は牛を所有しますが、生乳は女性が所有します。

生乳の一部は自家消費のために取り置かれ、残りが販売されます。生乳の販売収入は世帯の出費にまわされ、栄養のある食べ物や子どもの教育など重要な生活必需品になります。家父長制と宗教上の教えが伝統的な牧畜を営む世帯でのジェンダーの役割や世帯内の力関係に影響を与え、歴史的に意思決定における女性の役割は大きくありませんでした。

ミルクの道パートナーシップでは、プロジェクトの最初から女性のエンパワーメントに焦点が絞られていました。女性の酪農家がプロジェクトの活動について十分な情報を得られるように、女性に対するコミュニケーションのチャンネルが確立され、女性自身の選択を表明する正式な発言権が与えられました。大きな成果の 1 つは、ダマウ家庭用牛乳農場プロジェクトで新設された協同組合内の正式な役職に女性が民主的な選挙で選ばれたことです。これにより、農場コミュニティでは女性が完全にガバナンスに関わり、発言権を得て、ナイジェリアの持続可能な酪農乳業セクターの発展に影響を与えることができるようになります。

### 前提

このイニシアチブの目的は、酪農乳業の活動に女性を完全に取り込むようにすることでした。女性が協同組合で発言権を持ち、ガバナンスに関与する一方で、女性の金融面の包摂と経済的自立についても確保しています。ナイジェリアの酪農乳業の経営に持続可能な将来をもたらすには、女性の参加が必要不可欠であり、平等の権利が成功の前提条件です。

### 行動に移す

牧畜酪農業のコミュニティでは、大半の女性の情報アクセスは限られたものであるため、まず第一に行うべき重要なことは女性のプロジェクトアシスタントを雇うことでした。これにより、女性の酪農家と直接コミュニケーションが取れるようにすることで、プロジェクトの情報を確実に女性に届けるとともに、女性の不安や希望を自由に伝えられるチャンネルを確立することができました。

ジェンダーワークショップも開催され、女性のエンパワーメントを推進するための行動計画が作成されました。この中には、ナイジェリア国家統計局 (2022 年) によるとナイジェリアの女性の 35% のみが自身の銀行口座を保有している中、女性の銀行口座を開設するためのステップも含まれています。





© Hans-Henrik Hoegh

プロジェクトのすべての会合やワークショップには、規則として女性の出席が義務付けられました。

### 成功の歴史

5,365人の女性酪農家が能力開発セッションに参加し、そのテーマは、牛群の健康、生乳と搾乳の衛生、協同組合の設立と経営、酪農事業経営などでした。セッションは男性と女性の双方に案内され、女性参加比率は50%を超えました。

それに加え、酪農家、普及員、集乳センターマネージャー、家畜の専門家からなる81人の女性が、選定されたテーマの専門職研修に出席しました。

181人の女性と60人の若い世代の女性が、飼料の起業家精神の養成とスキルの獲得（仕立業、編物、美容師業、ベッドメイキング）について、収入増の追加手段を付加した研修を受けました。

31名の女性がダマウ家庭用牛乳農場で新設された協同組合の正式な役職に民主的な選挙で選ばれ、女性には今やナイジェリアの酪農乳業セクターの発展に影響を与える発言権を持つようになった事が伝統的な牧畜コミュニティで受け入れられていることが示されています。

### 取り組みの価値

伝統的な牧畜コミュニティの女性は現在、自分が所有主であるという当事者意識を実感しています。女性は、酪農乳業の経営だけでなく、裁縫や石鹸づくりといった他のスキルを学んだことから多くの収入源にアクセスできる力を身に付け、女性に対する金融排除を弱めています。

重要な点は、全体に世帯収入が向上した結果、子ども達も学校に通えるようになり、ナイジェリアの女性の将来世代により良い出発点を確保できたことと、酪農乳業セクター全般の発展にもつながったことです。

この取り組みから得られた重要な所見は次の3つです。

1. 参加への呼びかけの際、能力開発セッションに参加する女性の人数は男性より多かったこと。
2. 女性専用の安全なプラットフォームがあると、女性は安心してこの業界の発展について抱いている自分たちの不安や思いを伝えてくれたこと。
3. 伝統的な牧畜コミュニティの男性は、自分たちが関与し、取り込まれていると感じる限り、変化に反対することはなかったこと。

### 新たな機会

研修セッション参加者や協同組合の指導的な地位の女性比率は、既に達成している成果の上に継続して築いていくことが重要です。女性から女性への直接的なコミュニケーションと収入増の機会に関する教育は、将来、このイニシアチブの中心となる重要な手段です。

ダマウ家庭用牛乳農場、およびアーラ農場の開設と運営、雇用拡大に伴い、商業的な酪農乳業セクターのあらゆる分野でより多くの女性が雇用の機会を得るとともに、継続する仕事の一環として、女性の参加状況を監視・追跡されるようになることが必要不可欠です。

### 参考文献

[Sustainable Dairy Development | Arla](#)  
[Arla Foods cements commitment to support local dairy development in Nigeria with inauguration of state-of-the-art farm | Arla](#)  
[Damau Household Milk Farm \(damaumilkfarm.com\)](#)  
[arla.com/globalassets/arla-global/company---overview/responsibility/human-rights/arla-human-rights-assessment-in-nigeria-november-2015\\_1.pdf](#)

## セネガル

## セネガルでヤギ乳が禁制品から収入源に

## ヤギと牛の両方の家畜バリューチェーンにおける女性のエンパワーメント

## 寄稿者

エルザ・ヴァスール (Elsa Vasseur)

マギル大学 (McGill University)、カナダ

✉ [elsa.vasseur@mcgill.ca](mailto:elsa.vasseur@mcgill.ca)

## 持続可能な開発目標

生乳は、女性が家計を補い、家族の安全と幸福に貢献することで、女性の生活環境を改善させることができます。にもかかわらず、女性は自分たちの収入を制限することがある多くの制約を受けています。私たちのイニシアチブは従って、ヤギと牛のバリューチェーンを改善するプロジェクトや政策から女性も利益を得ることができるよう、女性とその認識を考慮に入れる重要性を強調しています。

## タイムライン

セネガルのファティック州でマギル大学と地元の共同研究者により、2段階の研究行動プロジェクトが実施されました。第1段階(2019~20年)では、牛乳とヤギ乳のバリューチェーンから50人の女性生産者をサンプルとして調査が行われました。第2段階(2021年)では、地元のプロジェク参加者と研修プログラムを作成し、20人の女性研修生で試し、最初の研究で特定されたスキルの強化を図りました。

## 全体像

セネガルの酪農乳業産業は、急速な都市化と人口増、そして乳製品に対する消費者の需要増を背景に、発展し進化を遂げている一方で、セネガルの人々の食生活の変化に対応しています。牛とヤギのバリューチェーンはそのため、栄養豊富な非常に重要な食料源として機能し、セネガルの何百万もの人々、特に子どもと出産可能年齢の女性の食事のニーズを満たすのに役立っています。ヤギの飼育は肉の供給源としても重要で、牛の屠殺があまりされない農村地域においては特にそうです。しかし、ヤギは栄養価も高く経済的に重要であるにもかかわらず、ヤギの部門は一定の文化的な考え方からまだ抜け出ていません。

私たちの研究では、ファティック州の畜産セクターでヤギと牛の生産活動への女性の参加について全体的な調査を行うため、バリューチェーンの分析アプローチが採用されました。バリューチェーンとは、製品またはサービスがさまざまな生産段階を経ることにより必要な価値を付加される一連の活動のことです。今回のバリューチェーン分析アプローチにより、私たちは牛とヤギのバリューチェーン(生産、処理加工、運輸、マーケティング等)の各部門における女性の参加と認められる貢献について把握するだけでなく、どこに改善の機会があるかを知ることでもできました。

## 前提

私たちは行動研究モデルを採用し、ファティック州で行った家畜生産セクターにおける女性の参加と課題に関する研究の提案に従い、現地での活動を実施しました。

## 行動に移す

ファティック州で女性と他の酪農家によって提起された課題に対処するため、様々な地元の関係者と共同で設計された研修モジュールが開発されました。



© E.Habanabakize, McGill University



© E.Habanabakize, McGill University

研修生は、気候変動を背景として、地元で入手可能な材料を用いて家畜飼料を生産する実践的なスキルや技術を身に付けました。研修の中で、女性が起業に際して製品と収益の多様化が図れるよう、生乳の衛生上の観点や副産物の加工・マーケティングの側面も取り上げられました。

## 成功の歴史

- 提案や介入戦略を作成し、酪農乳業セクターのステークホルダーが提起された課題に対するニーズを認識できるよう支援するとともに、女性が家畜の生産を通して暮らしを向上させるよう支援する機会と提案に基づき行動しました。
- 大学の中核的使命は能力開発です。このプロジェクトでは地元の協力者とともに行った結果、女性の大学院生や女性の酪農家が研修に参加し、科学・技術の知識を強化することにより、幅広い層の人々に影響を与えました。



© E.Habanabakize, McGill University

「セネガルのファティック州での私たちの研究から、女性は牛乳よりもヤギのバリューチェーンに、より積極的であることが分かりました。その理由は、ほとんどの女性にとって、家畜へのアクセスは家畜を管理する男性（夫、父親、息子）との関係によるものですが、一般に男性はヤギや小型反すう動物には関心がないことが多いからです」

エルザ・ヴァスール (Elsa Vasseur)

#### 取り組みの価値

- セネガルの大学院生3人（科学修士2人、博士1人）が、コミュニティ研究と科学的知識の普及に関する研修を受けました。彼女たち3人は2つの科学雑誌の査読付き論文の共同執筆者となりました。
- 20人の研修生が研修講師となったことにより、その後の数年にわたり、何百人もの酪農家にスキルを伝えることができました。
- 2本の技術文書が多言語で書かれ、セルフトレーニング用にオンラインで取得可能です。

#### 新たな機会

ファティック州全体で畜産セクターを進歩させるためには、全ての重要な関係者、特に女性の役割と、バリューチェーンの多様性とその補完性を十分に認識した総合的な経営政策が必要です。このためには、ヤギと牛の両方のバリューチェーンがもたらすニーズと機会について計画的に検討を行いながら、話し合いと改革の中心にジェンダー・メインストリーミング（主流化）を据えるというような方針や活動を確立する必要があります。

#### 参考文献

- <https://doi.org/10.1186/s40100-022-00241-8>
- <https://doi.org/10.1186/s13570-022-00234-8>
- <https://www.mcgill.ca/globalfoodsecurity/research-in-initiatives/research-projects/performance-et-adaptation-des-systemes-delevage-et-filieres-lait-et-vian-de-au-senegal>

## インド

## シュリーヤ社のイノベーションとイニシアチブ

## 女性のエンパワーメントでコミュニティを豊かに

## 寄稿者

M・ニシャント (M. Nishanth)

シュリーヤ・マヒラ生産者会社 (Shreeja Mahila Milk Producer Company)、インド

✉ nishanth.m@shreejamilk.com

## 持続可能な開発目標

シュリーヤ社のイノベーションとイニシアチブは、国連の持続可能な開発目標 (SDGs) に貢献しており、その主なものは次の通りです。

1. 目標 1：貧困をなくそう - シュリーヤ社は、貧困を削減し、経済のエンパワーメントを促進する SDG の目標に合わせ、メンバーの財政の健全性を高め、貯金を増やし、資産を形成することに重点を置きます。
2. 目標 2：飢餓をゼロに - シュリーヤ社は、酪農乳業の振興と生乳生産の増進により、食料安全保障の確保と持続可能な農業の振興に貢献します。
3. 目標 5：ジェンダー平等を実現しよう - シュリーヤ社は、酪農乳業セクターにおける女性のエンパワーメント、女性比率、女性管理職・リーダーを重視することにより、ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女兒のエンパワーメントを図る目標を直接支援します。
4. 目標 8：働きがいも経済成長も - シュリーヤ社のイニシアチブは、酪農乳業のサプライチェーン全体を通して女性にさまざまな役割の雇用機会を提供することにより、包摂的な経済成長と働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）に貢献します。
5. 目標 12：つくる責任つかう責任 - 酪農乳業の業界において持続可能で倫理的な実践を促進するというシュリーヤ社のコミットメントは、責任ある消費と生産のパターンを確保するという目標に一致しています。
6. 目標 15：陸の豊かさを守ろう - シュリーヤ社は、持続可能な農業、動物の福祉、環境の保全を重視することにより、陸の生態系を守り、持続可能な土地利用を促進するという目標に貢献します。
7. 目標 17：パートナーシップで目標を達成しよう - シュリーヤ社と、そのメンバー、政府機関、および開発組織を含むステークホルダーとの連携は、SDGs を達成するためのパートナーシ

ップの重要性を示す良い例です。

## タイムライン

2014年に開始し、現在も目標に向かい前進しています。

## 全体像

シュリーヤ社は、12万人もの女性のメンバー数を誇る、世界の酪農乳業界で最大の女性の基盤を持っています。シュリーヤ社が他と違うところは、そのサプライチェーンのすべての段階で女性のエンパワーメントに取り組んでいることです。シュリーヤ社は、集乳から副産物の販売まで、プロセス全体を通して戦略的に女性を関与させることにより、女性の積極的な参加と経済的なエンパワーメントを確保しています。シュリーヤ社は、女性のみをメンバーとして迎え、会社の株式を保有させ、所有権を与えるという画期的な方法を行っています。この手法は、シュリーヤ社の膨大な数のメンバーに金融包摂を提供するだけでなく、酪農乳業界の女性の中でもとりわけ所有主であるという当事者意識と誇りも生んでいます。シュリーヤ社は、女性を重要なステークホルダーとして認識することにより、より包摂的で公平なビジネスモデルを推進しています。シュリーヤ社は、デジタルテクノロジーを活用し、運営の合理化と効率性の向上を図っています。同社はデジタル化により、12万人のメンバーにタイムリーで明確性の高い牛乳代金の支払いを確実に実行しています。支払いは15日ごとに処理され、支払い相手の女性に金銭的な安定性と予測可能性を与えています。

## 前提

シュリーヤ社のイニシアチブとプログラムは、酪農乳業セクターの女性のエンパワーメント、および女性の管理職・リーダーの推進に次のように大きく貢献しています。

1. 流動性の向上：シュリーヤ社は、能力開発プログラムを提供することにより、女性は社会的な制約を克服し、ガバナンスや事業の役割を積極的に担う

力をつけています。

2. 経済的な自立：女性は社会参加を通して経済的自立を獲得することにより、家族に栄養価の高い食物を与え、資産を形成しています。
3. 教育と機会：資質が向上し、権限を与えられた女性は、子どもに対する質の高い教育を優先し、子どもが高等教育を受け、より幅広い機会を活用できるようにします。
4. 意思決定と成長：力を付けた女性は意思決定において積極的な役割を果たし、自分たちだけでなく、12万の女性の家族にも恩恵を与えます。女性による意思決定は、酪農乳業セクター全体の成長と発展に貢献します。

## 行動に移す

シュリーヤ社は、酪農乳業セクターにおける女性のリーダーシップとエンパワーメントの強化を目指し、次のようなイニシアチブとプログラムを実施しています。

1. 女性に限定した会員制：シュリーヤ社には、女性のみをメンバーとして迎え、会社の株式を保有させ、所有権を与えるという独特の方針があります。この手法により、女性は組織と意思決定プロセスへの直接的な利害関係を必ず有するようになります。
2. 女性中心のサプライチェーン：シュリーヤ社は、集乳から副産物の販売まで、サプライチェーン全体に女性を戦略的に関与させています。シュリーヤ社は女性を経営上重要な任務につけることにより、酪農乳業セクターにおける女性の管理職・リーダーの積極的な参加を促進します。
3. 金融包摂：シュリーヤ社は、透明性の高い定期的な支払いシステムを提供することにより、12万人の女性メンバーに金融包摂を行っています。同社は、牛乳代金の支払いをデジタル化したことにより、女性が報酬を速やかに受け取り、家計の運営を効果的に行えるようにしました。



**“I am a housewife.  
And on the  
board of directors!”**

**Name: Thayaramma**  
**Place: Atlavari Palli, Penumur Mandal, Chittoor Dist.**

**Shreeja**  
Milk Milk Producer Company

*I have been a proud member of the Shreeja. Not only do I sell milk to the company but I have been an active associate too. I was first selected as a VCG and MRG member. Later I was made to attend their Leadership Development Programme where I learnt how to feel and act in an empowered manner. Now, I have been elected as one of the 11 board members of the company.*

**“I couldn't go to school.  
But today my son  
is a pharmacist”**

**Name: Suguna**  
**Place: Kalavagunta,  
Penumur Mandal, Chittoor Dist**

**Shreeja**  
Milk Milk Producer Company

*Being a widow, I was struggling to make a living with two cows. That's when I joined Shreeja. With better income and strong support, I was able to afford good education to my son and daughter. My son working as a Pharmacist.*

4. 女性が主導する方針のガバナンス：シュリーヤ社は、農場経営の規模や収益性においてさまざまな背景を持つ女性メンバーの比率を確保し、女性が主導する方針のガバナンスを実施しています。このような包摂的な手法により多様な視点が可能になり、意思決定プロセスにおいて、組織内のあらゆる女性のニーズと願望が確実に反映されるようにします。
5. 二層のガバナンス体制：シュリーヤ社は、村落連絡グループとメンバー関係グループから構成される二層のガバナンス体制を確立しています。村落連絡グループは7人のメンバーごとの代表からなり、メンバー関係グループは1つの村落を代表します。これらのグループは、女性メンバーの中で管理職・リーダーを質的に発展させるプラットフォームの役割を果たし、女性の積極的な参加により組織の方向性を決定するよう奨励しています。



### 成功の歴史

シュリーヤ社の5,000人のメンバーを対象に実施したサンプル調査の結果、シュリーヤ社のイニシアチブが酪農乳業セクターの女性のエンパワーメントにもたらした影響が、重要業績評価指標（KPI）のいくつかで説明されます。調査の結果、次のような大きなプラスの成果が明らかになりました。

1. 貯蓄額増加率：調査対象メンバーの100%が貯蓄額が増えたと回答しており、財政の健全性を高めるシュリーヤ社のイニシアチブの効果を示しています。
2. 意思決定影響率：調査対象メンバーの100%が家族が主要な家計支出について女性に相談すると述べており、意思決定過程への関与の増加が強調されています。
3. 資産形成率：調査対象メンバーの77%が牛を購入し、23%が家の修理をし、12%が土地を購入し、27%がその他の資産を購入しており、資産形成に対するプラスの影響を示しています。
4. 購入力指数：調査対象メンバーの100%が衣料品、教育、保健サービスの購入力が向上したと回答しており、経済的自立の強化を示しています。
5. 社会的エンパワーメント指数：調査対象メンバーの100%が、世帯収入への貢献、尊敬の獲得、重労働の削減などのプラスの社会的変化を経験しました。
6. 栄養摂取率：調査対象メンバーから、豆類、果物、牛乳・乳製品の摂取量が高まったという回答があり、栄養改善を示しています。

## 「女性は搾乳で手に入れた力で実権を握っています」

M・ニシャント（M. Nishanth）

### 取り組みの価値

シュリーヤ社のイニシアチブは2014年の開始以来、すべての生乳代金の支払いを個人の銀行口座を通して確実に行うことにより、360億ルピーを農村経済に投入してきました。さらに、総額で4億ルピーの利益を生産者に還元しています。生乳生産者は100億ルピー規模の利子を得ているため、イニシアチブは次のような点で重要な学びがあったことを強調しています。

1. 女性を最前線に置くことで、開発が進みます。
2. 酪農乳業は、予測できないことが多い農業セクターに安定性をもたらします。
3. 農村変革のために酪農業を活用するには女性のエンパワーメントが必要です。
4. 酪農乳業で女性を昇進させることは、女性をエンパワーメントするだけでなく、世帯の成功、コミュニティの成長、そして国の持続可能な発展への道を開きます。

### 新たな機会

シュリーヤ社のイニシアチブは将来有望です。

今後5年でさらに100万人の女性メンバーの統合を目指します。

デジタル時代の利点を活かし、シュリーヤ社の酪農乳業サプライチェーン全体にAI（人工知能）やIoT（物のインターネット）を取り入れることになっています。環境に配慮し、脱炭素化と代替エネルギー源への移行を目標とした方向転換が現在進行中です。シュリーヤ社はまた、消費者の好みの変化に合わせ、取扱製品の幅を広げようとしています。最も特筆すべきは、シュリーヤ社がメンバーの利益を10倍にしようと考えていることで、これはコミュニティの繁栄と持続可能な成長に対する私たちのコミットメントの証しです。

### 参考文献

- <https://youtu.be/K7VJX2D0GGI>  
<https://youtu.be/u1Tb5HmQH-I>

インド

# ヴァスダーラー・デーリーの物語

## 酪農乳業により女性のエンパワーメントを推進

### 寄稿者

ナレンドラ・B・ヴァシ (Narendra B Vashi)

ヴァルサド地区生乳生産者協同組合 (ヴァスダーラー・デーリー) (Valsad District Cooperative Milk Producers' Union Limited (Vasudhara Dairy))、インド

✉ [nbv@valsadunion.com](mailto:nbv@valsadunion.com)

### 持続可能な開発目標

ヴァスダーラー・デーリーのイニシアチブは、次の持続可能な開発目標 (SDGs) に一致しています。第1に、

「SDG1：貧困をなくそう」と関連し、酪農協同組合であるヴァスダーラー・デーリーは、農村に雇用を生み出すことにより、貧困や機会の欠如に苦しむ人々に生計の手段を提供しています。女性は、酪農を通して、自分自身や家族を支えるだけでなく、食料や収入を求めて移住をすることなく、自分たちのコミュニティ全体の経済的成長に貢献することも可能になります。

第2に、「SDG2：飢餓をゼロに」に従い、ヴァスダーラー・デーリーは食料安全保障および持続可能な農業の推進において極めて重要な役割を果たしています。ヴァスダーラー・デーリーは、酪農乳業の経営を奨励し、畜産に関する研修を提供し、そして改良種の使用を促進することにより、生乳生産の増進と、女性の栄養状態の改善に貢献しています。インドは採食主義の国であることから、乳はタンパク質とマルチビタミンの最も重要な栄養源です。

さらに、ヴァスダーラー・デーリーの取り組みは「SDG3：すべての人に健康と福祉を」に一致しています。ヴァスダーラー・デーリーは、研修プログラムを通して、家畜の適切なケア、ワクチン接種、病気予防について女性を教育し、家畜と女性双方の健康と福祉を確保します。

最後に、ヴァスダーラー・デーリーは農村地域の女性をエンパワーメントすることにより、「SDG5：ジェンダー平等を実現しよう」を積極的に支援します。ヴァスダーラー・デーリーは、酪農乳業の活動に女性を積極的に関与させるとともに、女性に指導的な役割を与えることにより、ジェンダー規範に挑戦し、ジェンダー平等を促進します。

## 「ヴァスダーラー・デーリーは、農村の女性をエンパワーメントすることにより、農村に変革をもたらします」

ナレンドラ・B・ヴァシ (Narendra B Vashi)

女性は、意思決定の権限を手に入れ、経済的に自立し、そして自信を増すと、人生を変え、長い間女性の成長を阻んでいた障壁を打ち破ります。

### タイムライン

このイニシアチブは1973年に始まり、現在もなお力強く前進しています。

### 全体像

ヴァスダーラー・デーリーが農村の失業問題に取り組み、へき地の村の女性のエンパワーメントを促進するその革新的な手法は評価に値します。酪農の活動に女性を関与させるとともに、指導的な役割を与えることにより、伝統的なジェンダーの役割に挑戦し、持続可能な収入の機会を創出します。

ヴァスダーラー・デーリーは、メンバーの75%を女性が占めることで、女性を経済的・社会的にエンパワーメントします。そのイニシアチブは多くの持続可能な開発目標 (貧困の軽減、食料安全保障、健康、ジェンダー平等など) と整合しています。ヴァスダーラー・デーリーは、農村に雇用を生み出し、持続可能な農業を促進し、家畜の健康を確保し、そして女性をエンパワーメントすることにより、コミュニティ全体の発展に貢献します。女性のみで酪農協同組合をつくるというその戦略的な決定は、生乳生産量

の増加と部族地帯への迅速な拡大により、成功が明らかにされています。インド先住民の女性は、研修プログラムを通して、乳生産を向上させるための実践的な知識と酪農の実践を身に付けていません。地域の課題に取り組み、女性をエンパワーメントする、ヴァスダーラー・デーリーのインパクトの強い手法は評価する価値があります。

### 前提

ヴァスダーラー・デーリーのイニシアチブには、Swavlambi Gramin Nari (牛への融資) 計画、自助グループ (Self-Help Group : SHG)、子牛飼育計画、バイオガスプラントの建設などがあり、酪農乳業セクターにおける女性のエンパワーメントとリーダーシップに大きく貢献しています。補助金付きの牛への融資により、女性は経済的な自立を手に入れ、コミュニティのロールモデルになっています。SHGの組織化は女性の協調を育み、金銭管理能力により女性をエンパワーメントしています。子牛飼育計画は、女性に畜産能力を披瀝する機会を提供することで、収入を生み、自尊心を植え付けています。女性がバイオガスプラントの建設に関与することにより、持続可能な実践を推進するとともに女性を環境保護のリーダーとして位置付けています。これらのイニシアチブは全体として、女性を経済的にエンパワーメントし、能力を高め、酪農セクター内の適切な地位に置きます。





ヴァスダーラー・デーリーのスターベン・パテル副会長はそうにして、現在10万人以上の酪農家を率いている女性です。

### 行動に移す

ヴァスダーラー・デーリーは明確なイニシアチブを展開し、酪農セクターにおいて女性のリーダーシップを強め、女性をエンパワーメントしています。こうしたイニシアチブには、自助グループ（SHG）、牛への融資、若雌牛飼育計画、バイオガスプラント、そして近代的な牛舎に対する財政援助などがあります。

ヴァスダーラー・デーリーは、女性メンバーの保証人兼資金供給プラットフォームの役割を努め、女性限定に牛への融資を提供しており、女性が生乳生産のために牛を購入し、経済の健全性を向上させることができるようにしています。ヴァスダーラー・デーリーはこのように、女性がすぐに必要とする財政援助についても行っています。若雌牛育成計画は、若雌子牛を女性に提供することにより、成牛の販売、あるいは生乳生産を通して、持続可能な畜産と所得の創出を促進するものです。

ヴァスダーラー・デーリーは女性の自助グループの組織化を助け、そこでは知識の共有、金融サービスへのアクセス、研修、および起業能力の開発についてプラットフォームを提供します。

ヴァスダーラー・デーリーはまた、牛ふんや有機廃棄物を活用してバイオガスを生産し、クリーンクッキング用のバイオガスプラントを設置しています。このイニシアチブでは、室内の空気汚染を削減し、薪集めの負担から解放することで、

女性の健康を向上させています。牛舎の近代化に対する財政援助では、畜産慣行を改善し、動物の福祉を促進し、そして効率的で持続可能な酪農乳業の経営を可能にすることで、女性を支援しています。

こうしたイニシアチブは、酪農乳業セクターにおける女性のリーダーシップ、経済的自立、および女性全体のエンパワーメントに対するヴァスダーラー・デーリーのコミットメントを実際に示しています。ヴァスダーラー・デーリーは、リソース、スキル、サポートを提供することにより、女性が自立し、暮らしが向上するよう女性をエンパワーメントします。

### 成功の歴史

ヴァスダーラー・デーリーのイニシアチブは、重要業績評価指標（KPI）で示されているように、多大な影響を与えています。

- Swavlambi Gramin Nari（牛への融資）計画による受益者は、年間857人から2,256人に増加し、これまでの累計は6万2,048人にのぼります。融資額は26億1,180万ルピーにのぼり、返済額は25億1,260万ルピーに達しています。
- 若雌牛育成計画は、若雌牛の累計頭数が5万9,780頭に達し、融資額4億7,640万ルピーは着実に返済されています。
- 自助グループ（SHG）計画は、5018グループが組織され、累計貯蓄額は16億1,740万ルピー、会員数は9万3,816人です。

- バイオガスプラント計画は、2018～19年には28基だった設置施設数が2022～23年には242基に急増し、累計設置数は1万1,042基になっています。この計画も、累計総額312万6千ルピーと相当額の財政支援を受けています。

これらの数値からは、ヴァスダーラー・デーリーのイニシアチブが農村コミュニティに、所得増、生活環境の向上、社会経済的地位の強化など、重要で大きな影響を与えていることがよく分かります。

### 取り組みの価値

ヴァスダーラー・デーリーの継続的な取り組みを通し、800を超える村落に広がる7万5,000人以上の女性が個人事業主となり、持続可能な暮らしを手に入れました。これらの女性は、酪農業から月額8,000ルピーの収入を得ることができるようになりました。この収入により、子ども達に質の高い教育を与え、耐久性のあるブッカ住宅を建設することで、女性の社会経済的地位を向上させています。この分野で働きたい人たちは、女性には骨が折れる領域を特定し、その領域でできる限り誠実で根気よく問題を解決することにより、大きな成果を達成することができます。

### 新たな機会

私たちはさらに新たな機会を求め、女性の所得増を目的として多商品を扱う農業生産者団体（Farmer Producer Organisation : FPO）を設立する計画です。FPOは、蜂蜜、豆類、果物、青刈飼料のような、ヴァスダーラー・デーリーの女性メンバーの農場で取れる地場の農産物を主に取引することになるでしょう。高まるインフレと酪農乳業の投入コスト増から、ヴァスダーラー・デーリーの女性メンバーは追加収入が必要であり、FPOが役立つようになれば、それが可能になります。さらに、インド政府のFPO団体1万計画により、FPOの事業運営には助成金や優遇措置を役立てることができそうです。

### 参考文献

[Vasudhara-VALSAD DIST. CO.OP. MILK PRODUCERS' UNION LTD.,ALIPUR \(vasudharadairy.com\)](https://www.vasudharadairy.com/)  
[\[PDF\] Vasudhara Adivasi Dairy Cooperative: Model for the Second White Revolution? \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net/publication/354811111)

インド

# アシャ・マヒラ生乳生産者会社の酪農乳業によるエンパワメント

## 女性の乳生産者は皆、エンパワメントの光り輝くシンボルです

寄稿者

ダルメーンドラ・マリク氏 (Mr. Dharmendra Malik)

アシャ・マヒラ生乳生産株式会社 (Asha Mahila Milk Producer Company Limited)、インド

✉ [ampc.ce@ashamilk.com](mailto:ampc.ce@ashamilk.com)

### 持続可能な開発目標

アシャ・マヒラ生乳生産株式会社は、国連持続可能な開発目標のSDG4、5、8および9に貢献しています。

アシャ社にとって生乳は単に商品であるだけでなく、同社が営業する地域の女性をエンパワメントする道具でもあります。アシャ社は女性が完全所有している組織で、運営は女性の取締役会が行っており、そこで成長し自信に満ちた女性の起業家がリーダーとなっています。彼女たちは自身の世帯収入に多大な貢献をし、今やその才覚が証明された女性です。彼女たちはもはや劣っているとはみなされず、むしろ他の家族から助言や提案を求められる存在です。こうしたことのすべては、持続的な暮らしを手にしたことから可能になりました。これにより、最も困難な地域の1つで、**起業家精神と女性の労働参加**の扉が開かれました。

広範囲の社会経済の変化は、女性にとどまらず、その家族に連鎖的に波及しています。女性がアシャ社に納める生乳が良い価格で換金されるため、子ども達はより良い教育の機会や栄養価の高い食物を得られます。

アシャ社は生乳の代金をデジタルで直接メンバーの銀行口座に支払うため、メンバーの**金融包摂**につながりました。アシャ社のメンバーは、融資、Kisanのクレジットカード、利子収入、ATMの利用など、さまざまな銀行の機能を簡単に利用することができます。

事業が途切れずに確実に継続するよう、アシャ社は、酪農乳業のバリューチェーンで活動を行うため、**堅固なインフラ**を構築しています。インフラには集乳拠点と生乳の品質を確保するため十分な装備の生乳冷却センターが含まれ、これによって、生産者には透明性の高い支払いの仕組みが、消費者には良質な牛乳がプラスの効果としてもたらされます。

## 「チャーニング・チェンジとは、酪農乳業セクターで力を集めて解き放つことにより花開く女性のエンパワメントです」

ダルメーンドラ・マリク氏 (Mr. Dharmendra Malik)

アシャ社は最近、集乳拠点到**太陽光発電による生乳冷却センター**を配置しています。再生可能エネルギーの利用促進に加え、電力使用量の節減に役立ち、同時に生乳品質の確保も図られます。

### タイムライン

アシャ・マヒラ生乳生産株式会社は、2016年3月にわずか11名の女性生乳生産者のメンバーにより法人として設立され、2016年11月に業務を開始しました。

アシャ社はそれ以降、3万5,000人を超える女性生産者から成る会員組織を実現し、650以上の村落で運営しています。今後は2027年末までに、少なくとも現在の2倍の村落で、3倍のメンバーを対象に運営する予定です。

この計画は、自給自足に対するアシャ社のコミットメントと、企業間取引が主体の事業者から消費者に愛されるブランドへ移行したいという希望を反映しています。アシャ社は、牛乳、カテゴリーチーズ、ギー（バターオイル）にとどまらない、製品ポートフォリオの多様化に注力しています。チーズ、ヨーグルト、カー

ド（凝乳）、乳製品をベースにしたスイーツ、アイスクリームのような加工製品などです。

発足当初は地域主体でしたが、今は全国の消費者の需要に応えることに重点を置いています。

アシャ社は、インドの一流のミルクブランドになる決意です。

### 全体像

本部のあるラジャスタン州は、インドで最大の面積の、7番目に人口の多い州です。しかし、工業化が遅れているため、雇用手段は限られています。ほとんどの女性は教育を受けていないため、生計手段に女性が参加し認められることはもっと限られています。

アシャ・マヒラ生乳生産株式会社は、現時点で望ましい一連の人々に機会を限定しない革新的な手法を取っていますが、それは、すべての女性酪農家メンバーのまだ活用されていない可能性を見出し、向上させる公平で現実的な手法です。

家計収入に金銭的な貢献をしない扶養家族とみなされていた女性が、今では家族の重要な稼ぎ手であり、資金提供者とみなされるという、信じられないような夢を、アシャ社は次の通り現実のものにしています。

- 組織は女性が完全所有し、運営は女性の取締役会が行っています。
- アシャ社は収益の85%を生乳代金として酪農家の銀行口座に戻しています。
- 消費者の需要に応えるため、アシャ社は生乳の企業向け販売に加え、「Marudhara」のブランド名で小売販売に進出しています。現在、取扱製品にはダヒ（凝乳）、パニール（カテゴリーチーズ）、ギーが含まれています。



### 前提

起伏のある地形と乏しい地下水が特徴の荒涼としたラジャスタン州で、アシャ社のイニシアチブは、持続可能な収入源の構築を支援することによる女性のエンパワーメントを目指しています。アシャ社は、女性に経済的自立を達成するための方法を提供することにより、人々の固定的な考え方を変え、昔からの通念に挑戦し、ジェンダー平等を育むことに取り組んでいます。

### 行動に移す

アシャ社は、女性のエンパワーメントと指導的な役割への関与の強化を目指し、幅広いイニシアチブの実施を成功させています。取締役会に女性の取締役を含めることにより、多くのイニシアチブが留意され、女性の優れた能力を明らかにしています。このイニシアチブに含まれる管理職・リーダー育成プログラムは、財務管理や指導力養成などの包括的な研修を提供するもので、女性がガバナンスに積極的に参加できるようにします。さらに、女性教育プログラムは、酪農乳業セクターの生産性や収益性の向上のために必要不可欠な知識を身に付けるものです。酪農乳業の業界トップのメーカー組織を体験訪問することで、見識を広げ、モチベーションを高めます。こうした取り組みにより、アシャ社の女性の会員とガバナンスへの参加を増やし、アシャ社の活動地域において女性の自信と起業のスキルを養い、酪農乳業の経営が信頼できる収入源であるとの認識を育んでいきました。

### 成功の歴史

- 売上高 22 億 4,670 万ルピー / 2,710 万米ドルを記録しました。

- 2022~23 年度には、715 万 5,000 ルピーをロイヤルティに対する報酬としてメンバーに分配しました。さらに、1 株当たり 8 ルピーの配当を 3 万 5,000 家族に支払いました。
- アシャ社の 11 人の取締役のうち 9 人は女性で、民主的に選ばれています。
- 購入者の対価に占める生産者の割合を高めコストの最適化を図っています。収入の約 85% が女性の酪農家メンバーに払い戻されています。
- 中間業者を排除することにより、公正で透明性の高いシステムになっています。生乳生産者会社 (MPC) が直接生乳を調達する設備を設置し、それにより中間業者による搾取を排除しました。テクノロジーの介在により、メンバーの銀行口座への直接支払いがタイムリーにできるようになりました。
- Sahayak、運送人、AI 技術者、流通パートナーなどのステークホルダー約 730 人が、アシャ社のイニシアチブにより生まれた雇用機会から直接的・間接的に恩恵を受けています。

### 取り組みの価値

このイニシアチブの価値は経済的利益を超えて広がり、生乳生産者のすべてが女性から成るこの会社は、女性のエンパワーメントの光り輝く象徴になっています。女性は、かつては伝統に縛られていましたが、今ではコミュニティの発展、ジェンダー平等、そして持続可能な暮らしを支える、社会・経済双方の強力な柱となっています。

さまざまな州・地域で同様の課題に取り組んでいる人々は、私たちのモデルを再現することにより、こうした経験から着想や実践的な教訓を得ることができます。国と州政府機関、およびアシャ社と同様の活動を行っている NGO とパートナーシップを構築することにより、

Asha のイニシアチブの成功と持続可能性を高めることができます。

### 新たな機会

アシャ社は、望みを現実のものに変えており、これは私たちの今も変わらない、なくてはならない目標です。私たちは、このイニシアチブの未来を明るいキャンバスに描きます。そこでは、イノベーションと決断の一筆一筆が、次のような段階を踏んで、ラジャスタン州の女性の成長、エンパワーメント、そして持続可能な繁栄の絵を描きます。

- 取扱製品の多様化：ヨーグルトや紙パック入り牛乳のような新しい付加価値製品を発売し、広範な消費者市場に参入することを期待しています。
- 輸出ポテンシャルの活用：アシャ社は、しっかりした土台の上に、他の州や海外の市場を開拓し、収益と国際的な認知度の向上を図る機会を創出していきます。
- 技術交流プログラム：他の女性主導のイニシアチブとの連携により、情報の共有、スキルの向上、連帯感の醸成を促進できるようにします。
- コミュニティの能力開発：会員の子どもの教育援助、特別に学業成績の優れた子ども向けの奨学金プログラムの開始等のようなコミュニティプロジェクトにさらに投資していきます。

### 参考文献

- <https://www.ashamilk.com/>
- <https://www.ashamilk.com/annual-reports/>

インド

## サキ社から学ぶこと

### 酪農業のボトムアップ手法によるエンパワーメント

#### 寄稿者

ダルメンドーラ・クマル (Dharmendra Kumar)

サキ・マヒラ生乳生産者株式会社 (Sakhi Mahila Milk Producer Company Limited)、インド

✉ sakhi.ce@sakhimilk.com

#### 持続可能な開発目標

サキ・マヒラ生乳生産者株式会社は、国連持続可能な開発目標のSDG1、2、5、8 および9に貢献しています。

サキ社では、生乳は単なる農産物としての位置づけを超え、活動地域の拡大によって女性をエンパワーメントする有力な道具となっています。酪農業は、決して単なる職業ではなく、女性に収入を生む能力というかけがえのない贈り物を授けてくれるものです。これによって女性は、貧困の苦しみの軽減と世帯収入への直接の貢献が可能になり、食料安全保障の確保と暮らしの質の向上を図ることができます。酪農業セクターにおける女性の包摂は、社会のジェンダー平等の拡大にむけた道筋を明らかにし、農村の女性が意思決定を行い、指導的役割につけるようになります。

サキ社は、草の根の活動に介在することにより、Sahayak、MAIT その他のステークホルダーなどの職員に、多くの直接的・間接的な雇用機会を創出しています。



© Sahki

サキ社の労働力育成の取り組みは、包括的な研修プログラムにより磨きをかけ、各人が必要なスキルを身に付けて、品位ある仕事へのアクセスと雇用適性の向上を図ります。

事業が途切れずに確実に継続するよう、サキ社は、酪農乳業のバリューチェーンで活動を行うため、堅固なインフラ(9)を構築しています。インフラには集乳拠点と生乳の品質を確保するため十分な装備の生乳冷却センターが含まれています。サキ社は技術力を活用し、透明性の高いアクセス可能な道筋を構築しています。システムにはモバイルベースのアプリケーションが採用され、メンバーは英語とヒンディー語の両方で知見を得ることができます。日々降るように届く情報から歴史的な統計まで、支払い情報からメンバーの預金通帳まで、このシステムからメンバーはいつでも十分な情報を得られます。

#### タイムライン

サキ・デーリーは2016年3月19日に設立されて以来、成長を続け、酪農乳業セクターの女性の生活にプラスの変化を推進しています。

#### 全体像

豊かな文化の地、ラジャスタン州は家父長制に長く支配されていた地でもあり、今は変革ののろしが光り輝いています。サキ社の存在が、女性のエンパワーメントの力の証明です。サキ社は、女性の自立の制約となりジェンダー不平等を持續させている社会的通念を打ち破る女性の酪農家を支援しています。

サキ社は、この不平等のサイクルを破壊し、変革を促すものとして現れました。

## 「サキ・デーリーは、夢が生まれ、女性が導き、コミュニティが成功する場所です」

ダルメンドーラ・クマル (Dharmendra Kumar)

昔のように生乳を販売する仕組みが組織化されておらず、酪農家は生乳を中間業者に販売しても何カ月も待たされて最低限の対価が支払いもなかったときは異なり、サキ社はテクノロジーを活用し、革命的な10日間の支払いサイクルを導入しています。クラウドベースのコンピューティングソフトウェアは、サキ社の女性酪農家メンバーに公正で透明性の高い支払いの仕組みを確保しています。支払いは直接、女性の銀行口座に入金されます。サキ社はさらに、モバイルアプリケーションを立ち上げ、メンバーが自分たちの記録をわずか数タップで楽に追跡できるようにしています。2022~23年には、総収入の85%がメンバーへの支払いに使用されています。

#### 前提

女性が完全所有している組織であるため、活動やプログラムは酪農乳業セクターの女性のエンパワーメントと女性のリーダーシップに大きく貢献しました。これまで家から出たことのなかった女性が、今では取締役会の会合に出席し、啓発活動を企画し、会社の口座を管理しています。女性は今や男性と同等に扱われています。サキ社は、障壁(バリア)を打ち破り、女性が成長できる環境を整備する象徴として、エンパワーメントの本質を捉えています。金融包摂と経済的自立による、農村女性の社会経済的進歩がそれをよく現わしています。



© Sahki

女性は今、正式な銀行サービスにアクセスし、預貯金をしています。ここから子ども達と家族の生活に影響を及ぼす、めざましい進歩の好循環が生まれました。女性が納める生乳が良い価格で換金される結果、今では、子ども達は教育の向上の機会に恵まれ、家族は栄養、住居、衛生の環境改善に浴しています。

### 行動に移す

サキ社は、酪農乳業セクターの女性のエンパワーメントとリーダーシップを向上させるため、メンバーに次のようなイニシアチブを開始しました。

- a. **デジタルによる支払い**により、メンバーは銀行の融資や信用貸しなどの利用、酪農乳業の経営やその他の関連事業に必要な農業の投入資材の入手ができるようになりました。メンバーを政府や金融セクターの計画に結び付けることにより、女性メンバーは自身の企業の成長に役立つ、より良い設備や金利の安いクレジットが利用できます。
- b. **管理職・リーダー育成プログラム**は、女性がサキ社のガバナンスに積極的なメンバーやリーダーとして参加するための訓練と準備を目的としています。このプログラムにはさまざまな研修モジュールが含まれており、その中には、研修関連の財務管理／銀行業務、指導力養成、経営管理の職務と役割などがあります。女性メンバーは、会社

のオーナーとしての権利と責任をより自覚するよう奨励されています。

- c. **女性教育プログラム**では、酪農乳業セクターにおいて生産性を向上させ、それによって利益の増大を実現させるため、優れた家畜管理の実践などの特別な意味合いについて教えられます。
- d. **業界体験訪問**では、サキ社以外の酪農乳業で世界のトップメーカー組織を訪問することで、女性の志を広げ、目標を達成するモチベーションを高めるのに役立っています。

### 成功の歴史

- 売上高 34 億 5,000 万ルピー／4,170 万米ドルを記録しました。
- 2022～23 年度には、1 億 7,900 万ルピーをロイヤルティに対する報酬としてメンバーに分配しました。さらに、1 株当たり 8 ルピー、合計 5,400 万ルピーの配当を 3 万 6,000 家族に支払いました。
- サキ社の 8 人の取締役は女性で、民主的に選ばれています。
- 購入者の対価に占める生産者の割合を高めコストの最適化を図っています。収入の約 83%が女性の酪農家メンバーに払い戻されています。
- 中間業者を排除することにより、公正で透明性の高いシステムになっています。生乳生産者会社（MPC）が直接

生乳を調達する設備を設置し、それにより中間業者による搾取を排除しました。テクノロジーの介在により、メンバーの銀行口座への直接支払いがタイムリーにできるようになりました。

- Sahyak、運送人、AI 技術者、流通パートナーなどのステークホルダー約 1,000 人超が、サキ社のイニシアチブにより生まれた雇用機会から直接的・間接的に恩恵を受けています。

### 取り組みの価値

サキ・デーリーの変革の手法は、ジェンダー平等と経済の進歩が両立できることを実例で示しています。サキ社がつくったモデルは、酪農乳業の経営を通して女性をエンパワーメントすることにより、暮らしの向上だけでなく、女性の管理職・リーダーの育成、金融包摂の促進、そして農村コミュニティの強化も図ります。サキ社の成功は、農業における女性の大きな可能性を示すとともに、他の分野に対しても模範を提供している、希望の光です。

### 新たな機会

- 女性の指導的役割への参加をさらに強化し、ジェンダーに配慮したガバナンスを推進します。
- 再生可能エネルギーの導入を拡大して、カーボンフットプリントを削減することにより、酪農乳業における持続可能性を強化します。
- 酪農乳業の経営に関わる女性を垂直・水平方向ともに増やし、エンパワーメントすることで、さらに多くの消費者向けの製品を発売し、農業生産者団体の FPO を設立して牛の餌の事業についても正式に取り扱います。
- 酪農乳業のバリューチェーンでより多くの女性に役立つよう、透明性が高く、入手しやすいテクノロジーを引き続き活用します。

### 参考文献

[Sakhi Mahila Milk Producer Company Ltd – Alwar, Rajasthan \(sakhimilk.com\)](https://www.sakhimilk.com)



インド

# パアヤス社 - ラジャスタン州農村部の女性 変革ストーリー

## 高収益の事業の背後で展開

### 寄稿者

ジャイエンドラ・チャトゥルヴェディ (Dr Jayendra Chaturvedi)  
パアヤス生乳生産株式会社 (Paayas Milk Producer Company Limited)、インド

✉ [Jayendra.chaturvedi@paayasmilk.com](mailto:Jayendra.chaturvedi@paayasmilk.com)

### 持続可能な開発目標

パアヤス社は、17の国連持続可能な開発目標 (SDGs) のうち 11 の目標に貢献することができています。

1. 貧困をなくそう - パアヤス社のモデルは、乾燥地帯と半乾燥地帯の小集落で農業を営む、大半がわずかな収入の小規模農家と辺境の農家に、雇用と事業の機会を提供しようと計画されたものです。このように、生計手段を支援することで貧困を減らします。
2. 飢餓をゼロに - へき地の集落の貧しい農家を雇用することで、飢餓のリスクを抑制すると同時に、牛乳が入手しやすくなり、乳製品が多様になります。
3. ジェンダー平等を実現しよう - このモデルでは無条件で、同等の報酬、投票権、設備の利用、成長の機会が明確な原則として定義されています。
4. すべての人に健康と福祉を - パアヤス社のすべてのメンバー、特に女性メンバー、および農村の若者を対象に、清浄な生乳の生産と酪農業について雇用生産者として教育する一大啓発キャンペーンを行っています。
5. 質の高い教育をみんなに - パアヤス社は過去数年間に、3,700人近い生徒が基礎教育を受けられるよう、奨学金を支給しています。支給は能力に基づき、9、10、11、12の等級の生徒が対象です。
6. 人や国の不平等をなくそう - メンバーの入会、乳代金の支払い、投票権、株、取締役会の構成等、あらゆる面で平等です。カースト、信条、人種、宗教に関する制限はありません。
7. 産業と技術革新の基盤をつくろう - パアヤス社は約 3500 の小集落に、IT ベースの強力なシステムを備えた酪農業バリューチェーンを通して、持続可能で強靱なインフラを整備しました。

「パアヤス社は、フェミニズムでもマッチョイズムでもない、純粹に『平等』を原則とした、女性の成功物語をつむいでいます」

ジャイエンドラ・チャトゥルヴェディ (Dr Jayendra Chaturvedi)

さらに、「働きがいも経済成長も」、「つくる責任つかう責任」、「気候変動に具体的な対策を」、および「平和と公正をすべての人に」の SDGs 目標についても、パアヤス社は高い成功率で達成しています。

### タイムライン

2012年12月に始まり、現在も続いています。

### 全体像

パアヤス社は、女性の識字率が低く、貧困と飢餓の厳しい状況にある農村社会で、女性を対象にテクノロジーをベースにした持続可能で透明性の高いプラットフォームをつくりました。

そのような環境で生乳の調達を開始したパアヤス社は、へき地の集落に入り込み、酪農業を支えていながら、正当な分け前を受け取っていなかった女性をエンパワーメントしました。

パアヤス社は、女性を昇進させる約束に組織が従うという最も簡単な方法ではなく、技術と人が介在して男性と女性が競争する環境をつくりました。パアヤス社は、テクノロジーに嫌悪感や恐怖感を抱いている女性の間で、大規模な公開講座の開催や学習・開発 (L&D) ツールの活用により、テクノロジーの膠着を打開しました。

インド酪農乳業協会 (Indian Dairy Association : IDA) はパアヤス社の女性メンバーに、発足以来わずか 10 年の間に全国レベルの賞を 3 回も授与しています。受賞理由は次の通りです。

- 女性が担っている取締役/議長の役割
- 女性会員数 4 万人へと 3 倍増の成長
- 村落連絡グループの女性数 6 倍増の成長

### 前提

世界に通用する酪農乳業の組織を探求する中で、最大の課題は州の典型的な社会経済状況のもとで限られた資源により実績を挙げることです。目的は、「平等を原則とし、ジェンダー、カースト、宗教、人種、経済的地位に対する偏見のない、世界クラスの組織をつくる」ことです。

### 行動に移す

変革への戦略は次のレベルで実行に移されました。

- テクノロジー
- 戦略
- 人材管理 (HRM)
- 金融包摂



## Few Glimpse of Women Empowerment Through Dairying



Dairy Woman Award 2016



Dairy Woman Award 2017



Dairy Woman Award 2023



Annual General Meeting



Launch of Cow Ghee at IDF -World Dairy Summit



49<sup>th</sup> Dairy Industry Conference

パアヤス社は、開始当初に透明性を確立するため、酪農家から加工段階にわたるまでの酪農乳業バリューチェーンの間に、生乳自動調達システムを実装しました。これは、量、脂肪分、無脂乳固形分（SNF）、価額などについて、各段階の投入の詳細を記載したメッセージを即座に投稿し、メンバーのSMS／モバイルのアプリケーションに届けるものです。SAP-ERPシステムが業務開始の初期から導入され、透明性をさらに強化しました。

活動地域内の大多数の人々を対象として、さまざまな教育・啓発プログラムによる大規模な交流イベントが開催されました。酪農乳業における女性の効率性と生産性を向上するため、メンバー教育の実施と同時に、学習と能力開発のためのプラットフォームがつけられました。パアヤス社が以上の通り介入し立ち上げたプログラムの中には次のようなものがあります。女性の自覚プログラム（WAP）、生産者の自覚プログラム（PAP）、清浄な生乳生産（CMP）自覚プログラム、SAMVAADプログラム、管理職・リーダー育成プログラムです。

生乳生産者への代金の支払いは伝統的な現金払いの形のままで、曖昧さを残していました。現金はほとんど男性が受け取っていました。それが女性の自由とエンパワーメントの大きな妨げとなっていたため、金融包摂の手法により、内陸の農村部で大規模な銀行業務の活動が始まりました。パアヤス社は、すべてのメンバーに銀行口座を開設したパイオニアの1つであり、売上代金の全額を生乳生産者のそれぞれの銀行口座にのみ送金しています。これにより女性メンバーは主導権を握ることができるようになりました。

### 成功の歴史

女性の管理職・リーダーを示す重要業績評価指標（KPI）は次の通りです。

- 全国的な認知度 - パアヤス社は、発足後最初の10年で女性メンバーがIDAの全インド賞を3回受賞するという快挙を成し遂げました。
- あらゆるレベルでの女性参加者の増加 - パアヤス社の女性会員は3倍増に（2013年の1万1,455人から2023年の3万8,241人へ）、村落連絡グループの女性参加者は6倍増に（2015年の450人から2023年の2,781人へ）成長しました。さらに、男性が大

多数の取締役会で、2013年には18%だった女性取締役の比率は、2023年には36%になりました。2018年以降は、女性が取締役会の議長に選出されています。

- モデルの拡張性と実現性 - 2019～20年には、1日当たり最高88万キログラム、172億7,100万の売上高を達成しました。COVID-19パンデミック期間中も、滞りなく維持できたことは、事業の基盤が強いことを示しています。
- 大成功を収める重要な全国計画の実施 - パアヤス社は、全国酪農計画Iの第4サブプロジェクトを成功させた最先端の事業者です。

### 取り組みの価値

パアヤス社のイニシアチブは、女性メンバーの生活に次のような大きな変化をもたらしました。

- パアヤス社は、男性と女性の間で差別も制限もない健全な競争を行うプラットフォームをつくりました。女性メンバーは4万人に成長し、混成ジェンダーの生産者組織としては画期的な規模となりました。

## Few Glimpse of Women Empowerment Through Dairying



Visit of Mr. Thomas R Carter



Visit of Mongolian representatives



Visit of Japan International Cooperation Agency (JICA) representatives



Visit of Ms. Helen Leitch  
World Bank representative



Visit of Mr. Edward W. Breesyan  
World Bank Representative

- 発足からわずか10年の間に女性メンバーがIDAの全インド賞を3回受賞したことは、パアヤス社のイニシアチブによって生まれた名声と業績の水準を示しています。
- 数名の女性メンバーは普通の背景の出身で、取締役会の最高の地位である議長に就任しました。
- パアヤス社は、メンバーの中から村落連絡グループ（VCG）を編成し、生産者とパアヤス社の橋渡しにしました。VCGメンバーへの女性の参加は短期間で6倍に増え、これまでに述べた女性のエンパワーメントの成功をはっきりと表しています。

### 新たな機会

生産されたものは販売する必要があり、従って、ポイントとなる言葉は販売とマーケティングです。現在の水準は、牛の飼料販売が4万2,000トン、生乳販売が1日当たり8万リットル、ギーの販売が890メートルトンですが、さらなる成長も可能です。パアヤス社の目的は、投入資源の提供も付帯した強力な調達ネットワークを創設し、持続可能な生計手段を確立することです。投入する製品とサービスの支援を受け生産される、生乳と乳製品を販売する事業の機会を強化します。パアヤス社は主に、十分に確立された流通ルートを通して生乳の形で原料を収集します。これにより、女性に大きな市場機会と持続可能な雇用機会を与え、女性はこの供給ルートを活用して利益を上げるマーケティングセンターにすることができます。従って、テクノロジーのツールに関する最新の情報、学習・開発（L&D）の機会、および成長の機会を提供することが戦略です。将来は、「女性のために持続可能な農村の流通ルートをつくります」。

### 参考文献

[www.paayasmilk.com](http://www.paayasmilk.com)

中国

## 伊利集團のキャリア昇進制度

### 乳業における女性の品質管理者のエンパワーメントと女性管理職・リーダーの披露

#### 寄稿者

ワン・ペン (Wan Peng)

内蒙古伊利実業集団 (Inner Mongolia Yili Industrial Group Co., Ltd)、中国

✉ [wanpeng@yili.com](mailto:wanpeng@yili.com)

#### 持続可能な開発目標

伊利集團は、公平なキャリア昇進ルートを確立し、手続き、プロセス、成果の公平性と透明性を推進することで、「ジェンダー平等を実現しよう」の目標に多大な貢献をしています。

酪農乳業カレッジとデジタル教育センターの開設により、すべての女性に質の高い技術教育、職業教育、高等教育への平等なアクセスを確保しています。これにより、仕事に必要な関連スキルの精通者が増え、「質の高い教育をみんなに」の目標に優れた貢献をしています。

乳業の製品は妊産婦向けと乳幼児向けの割合が高いため、この分野で女性の管理職・リーダーをこれまで以上に活用しており、大きな優位性を示しています。私たちは、母親である従業員の経験を活かし、ターゲットである消費者の考えや需要の全詳細について、より良く把握できています。以前より質の高い妊産婦向けと子ども向けの製品・サービスを開発することで、消費者に信頼され、愛用されています。こうしたことにより、「飢餓をゼロに」および「すべての人に健康と福祉を」の目標に多大な貢献をしています。

女性は社会的組織に参加し、対外ポジションに就いていますが、その多くは国際酪農連盟 (IDF) 中国国内委員会や中国適合性評価国家認定委員会 (China National Accreditation Commission for Conformity Assessment) などの国際的な組織です。女性たちは世界中の人材と交流し、情報を共有することで、「パートナーシップで目標を達成しよう」の目標に優れた貢献をしています。

#### タイムライン

伊利集團は 1993 年の発足以来、公正なキャリア昇進制度を確立、実施、改善しており、女性の社会的組織への参加を奨励し、促進しています。2019 年にはデジタル教育センターを、2023 年には酪農乳業カレッジをそれぞれ設立し、品質管理の女性労働者にさらにエンパワーメントする機会を提供しています。将来も引き続き、酪農乳業バリューチェーンで女性がさらに多くの能力を行動で示せるよう女性の能力を高めていきます。

#### 全体像

このプロジェクトは、さまざまな方策により女性の品質管理者をエンパワーメントし、女性の専門的な能力や管理能力を高め、女性に技術人材と管理人材への扉を開きます。イノベーションの具体的なポイントは次の通りです。

「伊利集團は、酪農乳業バリューチェーンで女性と女兒を可能な限り最大限エンパワーメントすることにより、全世界の持続可能な開発目標に大きく貢献しています」

ワン・ペン (Wan Peng)





- 技術および管理の「2つのチャンネル」による専門能力開発システムを確立し、女性に専門能力の公平な（多様な）競争環境を提供します。
- 女性のエンパワーメントに関する包括的な研修システムを構築し、専門技術、管理職・リーダーの強化、プロジェクトマネジメント、その他の分野をカバーします。専門家の説明、実技交流、その他の形態により、女性が仕事を行いながら専門的な技術および管理能力を継続的に向上させ、女性の競争力を高めます。
- 女性が、国、業界、企業などの科学・技術プロジェクトで研究に取り組むよう奨励し、科学・技術に関わる意思決定への女性の参加を増やし、女性が科学・技術のイノベーションで果たす役割が大きくなるよう支援します。

- 女性が対外ポジションに就くよう奨励し、より大きな成長の機会を提供します。女性は社会的なプラットフォームを通して、技術のイノベーション、拡充と改善、共同開発、包括的共有、そして社会への献身に携わります。

#### 前提

私たちは、酪農乳業カレッジやデジタル教育センターなどの研修システムを確立したことにより、女性職員全員をエンパワーメントし、彼女たちが専門能力や管理能力、競争の優位性を高めるよう援助します。

「2つのチャンネル」によるキャリア能力開発システムを確立し、オープンで公平な競争システムを設けて、女性に公平な昇進機会を提供します。中間層の女性リーダーの比率は16.7%から45.5%に増え、専門職の女性比率は30%から37.5%に増えました。

社会的組織への女性の参加を奨励し、対外ポジションの60%以上を女性で占めるようにします。全人代（NPC）に2名の代表、全中国の女性代表に1名、内モンゴル自治区の「草原人材」に2名、国際酪農連盟（IDF）中国国内委員会に3名のメンバー、そして中国適合性評価国家認可委員会に3名の監査人を送っています。女性は社会的なプラットフォームを活用し、技術のイノベーション、拡充と改善、共同開発、包括的共有、そして社会への献身に携わります。

科学・技術プロジェクトで研究に取り組むよう奨励した結果、内外の65の科学・技術プロジェクトが完了し、海外の13の科学・技術賞を受賞し、120超の専門的な論文が発表されました。2008～23年の研究プロジェクトの50%以上を女性が占めています。女性のイノベーション能力と科学・技術の意思決定への参加を向上させ、女性の科学・技術人材の意見を科学・技術の研究に活用します。

### 行動に移す

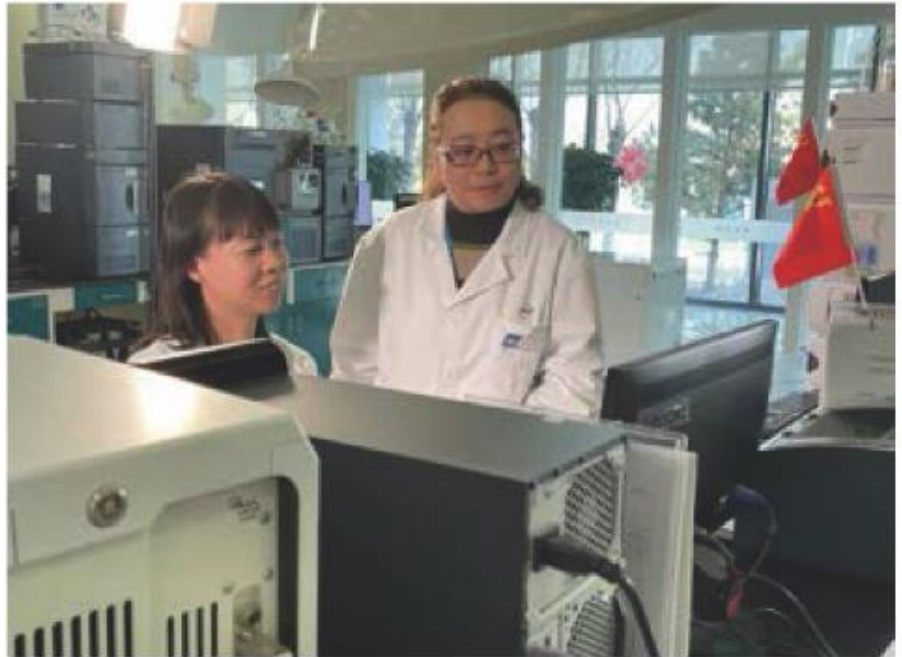
女性の専門分野および管理職・リーダーの能力を高めるため包括的な研修システムを構築するとともに、内モンゴル農業大学と共同で酪農乳業カレッジを設立し、専門的な人材養成のための高度な教育拠点をづくります。オンラインのデジタル教育センターを開設し、何千もの専門分野・リーダーシップコースを備えます。これらはすべて無料で誰でも受けられます！女性が90%を占める検査技師グループを対象に監査人研修コースを整備し、組織内監査人から国家監査人までの研修プログラムを設けます。

女性が、国、業界、企業の科学・技術プロジェクトで研究に取り組むよう奨励し、プロジェクト管理の手法や報酬システムを確立します。プロジェクトを支援するため、財源、人員、場所その他の資源を提供し、バックアップ体制の支援を充実させます。

女性が対外ポジションに就くよう奨励し、女性にさらに大きな成長の機会を提供し、専門の人員を配置して全人代や女性の代表選に出馬する女性の援助・指導を行い、女性科学技術協会やIDFなどの社会的組織に合流し、選抜された女性に専門チームによる継続的な支援を提供し、社会的プラットフォームでより大きな役割を果たせるよう助けます。

### 成功の歴史

- 中間層のリーダーの45%以上が女性です。
- 専門職の35%以上が女性です。
- 酪農乳業カレッジ1カ所の設立。
- デジタル教育センター1カ所の設置。



- 中国適合性評価国家認定委員会の監査人に対する研修システム1セット。
- 女性全員に研修の受講機会があります。
- 対外ポジションの女性比率は50%以上です。
- 完了した研究プロジェクトの50%以上を女性が占めています。

### 取り組みの価値

乳業の女性管理者に公平な昇進機会とエンパワーメント・プラットフォームを提供することにより、乳業界の女性の管理職・リーダーを高め、経営陣のジェンダー多様性の向上に資することができます。これにより経営陣の包摂性と団結力が高まるだけでなく、経営のイノベーションを促進し、チームの調和と効率を高めます。同時に、女性の潜在能力を開発することにより、事業や産業界に資するだけでなく、ますます深刻になる人材不足の問題を解決することもできます。

### 新たな機会

乳業界において女性の品質管理者の指導力をさらに高めるため、各企業は品質管理者チーム内の高い潜在能力の女性を積極的に特定し、承継計画を作成して、具体的な行動計画、タイムライン、および目標に沿うよう育成する必要があります。同時に、キャリア開発における女性の自信を高めるとともに、業界における女性のステレオタイプを打ち破るため、傑出した女性管理者をロールモデルとして用い、経営陣内の成功事例を促進します。

業界内で実際に示される女性の柔軟なリーダーシップが、企業業績を高め、主要な人材不足を埋め、それが結果的に価値創造につながり、業界内において企業の競争力を高めることになるでしょう。

### 参考文献

<https://yili.17learning.com.cn/#/home>

# 明治の女性のための $\alpha$ -LunA（アルファルナ）製品ライン

## 職場での女性参加を助け、女性の潜在能力を全開

### 寄稿者

リチャード・ウォルトン (Richard Walton)

株式会社 明治、日本

✉ richardandrewwalton@gmail.com

### タイムライン

2018年から研究開始し、2022年から製品発売。

### 全体像

女性の生理機能は男性のそれとは異なるため、生理機能に関連する問題も男性と異なります。こうした問題は職場の男性の同僚には必ずしも認識されておらず、このことが企業の業績や個人の成果に影響を与えることがあります。

2021年に実施された「女性の健康に関するアンケート調査」によれば、女性の80%以上が月経周期の期間中に自身の仕事の業績に影響を与える問題を抱えていることが分かりました。これによる労働損失は年間5,516億円と試算されています。

男性の同僚の理解不足も問題になることがあります。こうしたことから、明治のマーケティングと研究の両分野の女性により、女性のための新製品開発のため特別に結成された合同チームは、月経時の苦痛の緩和を取り組みの重点にすると決めました。

先行する科学研究では、乳に含まれるタンパク質の $\alpha$ -LA（アルファラクトアルブミン）が苦痛と炎症を抑える効果があることが分かりました。

明治が行った新たな臨床試験では、女性が経験する月経の身体的な不快感について特に良い結果が得られました。臨床試験の結果は次の通り発表されました：

「Relieving effects of bovine milk-derived alpha-lactalbumin on menstruation-related symptoms in healthy women volunteers（健康な女性被験者の月経関連の症状に対する牛乳由来のアルファラクトアルブミンの緩和効果）」（『薬理と治療（JPT）』2020年48巻8号1409～27ページ）。

### 前提

最大の課題は、女性チームに女性向けの製品ラインを開発させることで打開されました。男性チームではこの製品コンセプトを提案することは決してなかったでしょう。

### 行動に移す

明治は、全体として女性が参加し、エンパワーした組織の前進を誇りにしていますが、本投稿は女性が女性のために着想した製品（ $\alpha$ -LunA）である点に注目しています。特に、月経の不快感と苦痛を緩和する機能性乳原料を配合した製品であることから、女性はその能力を最大限発揮できます。これにより生産性が向上し、女性がエンパワーメントされます。

製品コンセプト、科学的バリデーション、査読付き論文の発表、そして製品開発のすべては、女性が率い、実施しました。

### 成功の歴史

$\alpha$ -LunA（アルファルナ）と呼ばれる新製品ラインには、ドリンク、パウダー、チョコレート、グミキャンディ等があり、 $\alpha$ -LA（アルファラクトアルブミン）に加え、3種類のビタミンも配合したものが開発されました。パウダータイプは簡単に食品に混ぜることができ、チョコレートは間食や移動時、オフィスなどで手軽に摂ることができます。本製品とコンセプトは、日本の「女性応援ブランド賞（Happy Woman Award 2023 for SDGs）」を受賞しました（残念ながら、この表彰式の写真は出席者の肖像権保護のため使用することができません）。

### 取り組みの価値

この製品のコンセプトは、明治のフェムニケアフードのラインに拡張されています。フェムニケアフードのブランドは、手軽で美味しい食物により女性の身体を支え、女性のすべてのライフステージで女性特有の健康上の問題に対処するものです。







© Meiji

明治は、このブランドが、すべての人々が最善を尽くし、ともに働ける社会をつくる助けになることを願っています。

#### 新たな機会

明治のフェムニケアフード・ブランドの製品ラインには、もうすぐさらに多くの商品が加わる予定です。

#### 参考文献

<https://www.meiji.co.jp/learned/femlink-lab/>  
R. Murakami, et al; 2020, Relieving effects of bovine milk-derived alpha-lactalbumin on menstruation-related symptoms in healthy women volunteers. Japanese Pharmacology & Therapeutics 2020 Vol 48 No 8 p1409-27

メキシコ

## メキシコの卓越性を推進

### 酪農経営で女性がリードする家畜のグッドプラクティスの認証

#### 寄稿者

ガブリエラ・フローレス・セラノ (Gabriela Flores Serrano)

グルボ・ララ (Grupo Lala)、メキシコ

✉ [gabriela.floresserrano@grupolala.com](mailto:gabriela.floresserrano@grupolala.com)

#### 持続可能な開発目標

このプロジェクトでは現在、メキシコの最大酪農地域にある酪農場の「家畜のグッドプラクティス」の認証に取り組んでいます。このため、私たちは卒業したての若い獣医師 10 名でチームを編成し、メキシコで最も大きく重要な獣医師会である「メキシコ獣医学部・獣医師会連盟 (Mexican Federation of Colleges and Associations of Veterinary Doctors)」および本酪農地域で最も重要な獣医師学校である「アントニオナロ自治農業大学 (Antonio Narro Autonomous Agrarian University)」と連携しています。私たちは包括的なチームづくりを目指しており、男性にも女性にも平等な機会を提供しています。メキシコの農業セクター、特に獣医の領域では、ジェンダー間の格差が顕著です。この分野は歴史的に男性優位のため、女性の獣医が生産者の目から見て職業的な権威を確立するには、男性の獣医よりも多くの努力を必要とすることがよくあります。このような経験から、農業セクターでジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進するには、安全な生産、動物の福祉、および健康に直接関連する役割において有能な女性を雇用することには大きな価値がある、との認識を高めていくことが極めて重要です。

#### タイムライン

このプロジェクトは 2023 年 4 月に始まり、現在も続いています。

#### 全体像

私たちはこのプロジェクトで、卒業したての若い女性の獣医師をエンパワーメントするため、全国で家畜のグッドプラクティスに取り組む専門家、ネリー・ペーニャ・ハーズ博士とともに有益な実地体験や訓練を提供しています。私たちは若い女性の獣医師を優れた酪農場と結びつけ、農場に対しては家畜のグッドプラクティスの認証を通して、獣医師に対しては農場と一体化することにより、双方にとって価値を生み出すことを目指しています。

### 「女性を家畜のグッドプラクティスの認証に携わる専門医とすることにより、酪農経営におけるジェンダーの格差を解消します」

ガブリエラ・フローレス・セラノ  
(Gabriela Flores Serrano)

この農場と獣医師の一体化は、大部分が男性から構成されていた伝統的なパターンから脱却し、酪農場のチームに新鮮で活動的な視点をもたらします。

ネリー・ペーニャ・ハーズ博士の指導は、改善の機会を見出し、このプロジェクトの有効性を確保するうえで極めて重要です。

さらに、私たちは獣医師に有益な専門知識を身に付けさせ、生計手段を強化することにより、酪農乳業界における女性のリーダーシップおよび参加拡大を積極的に推進します。

#### 前提

私たちの生乳供給者は監査基準に基づいて活動し、生乳の安全性と品質を確保していることを、スキルを備えた卒業したての獣医師からなるアクションチームが認証しています。このアクションチームの 50% は女性が占め、全国で家畜のグッドプラクティスに取り組む専門家、ネリー・ペーニャ・ハーズ博士が指導します。





向けの研修セッションを受講し、家畜のグッドプラクティスのガイドラインが酪農場の組織文化に根付くようにします。注目すべき点は、酪農場が獣医師チームの提供する助言に従い、次の訪問時には、順守による進展が指摘されることです。そうすれば最後に、若い獣医師は自分たちの獣医のスキルが向上したことに満足し、それが専門職としての成長にプラスの影響を与えることになります。

### 取り組みの価値

業界のリーダーと専門職の団体との結び付き、戦略的なテーマに関する質の高い訓練や研修の提供、そして農業・食品産業に関心のある若い女性への有意義な業務体験の創出は、社会全体に大きな価値を生みます。このプロジェクトの経験は、専門職の団体、政府および学界間の1つの共同モデルとして転換点となり得るもので、生産拠点の認証や上述のすべての対外プロセスを含め、多くの良好な結果を生み出しています。この経験は、全国の他の獣医学部、酪農生産者、および乳業加工業者にとって1つのロールモデルとなり得ます。

### 新たな機会

このプロジェクトで共有された経験は、農業・食品産業のさまざまなステークホルダー間の協力の拡大を奨励する転換点や基準となり得ます。将来は、認証済みの酪農場の増加、安全性および取り組みの質の向上、そして業界におけるジェンダー平等への大きな進展につながる可能性があります。

この経験からは、プロジェクトを成功させるうえで部門間の横断的協力と戦略的パートナーシップの確立が重要であるという教訓を導くことも可能です。さらに、農業・食品産業に関心のある若い女性に質の高い訓練と雇用機会を提供することにより、歴史的に男性に支配されてきた同産業において女性のエンパワーメントと管理職・リーダーの推進を目指すことの価値を評価することもできます。

### 行動に移す

女性をエンパワーメントするため、ネリー・ペーニャ・ハーズ博士が女性に専門的な訓練を行いました。女性は政府のイニシアチブに属し、奨学金および総合医療保険補償の対象となりました。女性は、酪農場を訪問して診断を行い、技術アドバイザーの指導を受けました。このプロセスを経て、スキルと業務習慣を身に付け、雇用適性を高めました。その結果、ジェンダー差別により歴史的に女性が拒絶されていた仕事の機会を手に入れる可能性が生まれました。私たちは、制度的な障害を克服してこうした若い獣医師たちをエンパワーメントしたことにより、酪農乳業界のジェンダー平等を促進し、より包摂的な社会の創出に貢献しています。

### 成功の歴史

若い獣医師たちは、酪農場（家畜生産ユニット）によく溶け込むことができました。獣医師たちは、60カ所の酪農場を訪問し、家畜のグッドプラクティスに関する評価を行いました。技術アドバイザーが私たちに伝えたところによれば、獣医師たちは酪農場のマネージャーやオーナーに歓迎され、仕事ぶりも満足されました。私たちはこの診断段階の完了を踏まえ、推進段階に着手しました。この段階では、獣医師たちが家畜のグッドプラクティス推進者の役割を担います。獣医師たちは、グッドプラクティスのガイドラインを順守するよう、家畜生産ユニットや技術アドバイザーと密接に協力します。この段階で、獣医師たちはスタッフ

米国

## 国際乳食品協会（IDFA）の酪農乳業における女性ネットワーク

ジェンダー平等の拡大に向けた、酪農乳業における女性のエンパワーメント、奨励、および支援

### 寄稿者

ベッキー・ラズダル（Becky Rasdall）

国際乳食品協会（International Dairy Foods Association : IDFA）、米国

✉ [brasdall@idfa.org](mailto:brasdall@idfa.org)

### 持続可能な開発目標

国際乳食品協会（IDFA）の酪農乳業における女性ネットワークは、酪農乳業セクター全体のジェンダー平等を拡充させるため、業界が女性のリーダー比率を改善するとともに、女性の専門職としての成長過程全体を通して十分な支援とエンパワーメントを行うよう、取り組んでいます。酪農乳業における女性のネットワークにより、専門能力開発および管理職・リーダー育成の機会をつくり、ネットワーク形成の機会を主催し、基準となるデータの作成や職場調査を推進し、そして職場で女性が直面しているあまり語られない問題について率直な話し合いを開催しています。

### タイムライン

IDFA の酪農乳業における女性ネットワークは 2019 年に創設され、それ以来、900 人近いメンバーにまで成長しています。IDFA の酪農乳業における女性ネットワークはこれまでと同様、現在も活発に活動しており、IDFA は酪農乳業界における女性の平等を支援するため、数年の間この取り組みを拡大しているところです。

### 全体像

最近の調査によれば、IDFA 酪農乳業における女性ネットワーク参加者の 61% が、昇給、昇進、重要な仕事の割り当て、仕事で成功するチャンスなどを逃したときにジェンダーが一役かかっていると感じたという衝撃的な報告がされています。この割合は、専門家としての経験が 5 年に満たない女性の場合にはもっと高くなっています。IDFA は、こうした統計結果を変えなければいけないと考えています。酪農乳業における女性ネットワークは、ジェンダー平等に関わるデータの基準を作成し、その結果を改善し、酪農乳業の男性による支援を促進し、職場での紛争を解決してデータに貢献し、そして酪農乳業の女性を支援する専門的能力の形成／配置プログラムの作成を行っています。

## 「酪農乳業におけるジェンダー平等を拡充します」

ベッキー・ラズダル（Becky Rasdall）

### 前提

IDFA の酪農乳業における女性ネットワークは、同セクターの女性が関係を保ち、互いに励まし、支え合うための機会として始まりました。

### 行動に移す

IDFA の酪農乳業における女性ネットワークは、毎月開催される専門能力開発および管理職・リーダー育成ウェビナーを通じた女性のエンパワーメントを重点に取り組み、月 1 回の指導グループにより協力者が形成され、ネットワーク化されています。私たちは、偏見や障害を克服し成功した女性の逸話や助言を目玉にした追加プログラムを作成するとともに、酪農乳業の職場で女性が直面する支配的な偏見を明らかにする調査やデータ収集ツールを構築しているところです。このネットワークではベストプラクティスを業界リーダーたちと共有することで、ジェンダー平等の拡充に役立てるとともに、業界基準に関する報告を継続し、途切れることなくプログラム作成の情報提供を行います。

### 成功の歴史

IDFA は、酪農乳業における女性ネットワークの成長を成功の重要な指標と考えています。わずか 3 年半でメンバーがゼロから 900 人弱に達するということは、人々が 1 日に大体 1 人の割合で IDFA の酪農乳業における女性ネットワークに加入していることとなります。参加者はまた、ネットワークや自身がネットワークで築いた関係を通して達成した援助、支援、成長についての有意義なフィードバックを定期的に提供しています。ネットワークは引き続き、参加者のフィードバックを通して、願わくは将来の経時的な調査データによるジェンダーに関する認知の向上を通して、成功の度合いを測定していきます。



© Michael R. Goodin, IDFA 2023



© Michael R. Goodin, IDFA 2023

### 取り組みの価値

女性の経験、成長、内省、不満について女性に表明する場所を与える価値は計り知れません。IDFAはこうした体験の価値を定量化する必要があるとは思っていません。このイニシアチブがこれからも参加者を鼓舞し続けるのと同様に、私たちが他の女性ネットワークの経験から学び続けます。IDFAは、世界のさまざまなセクターの女性ネットワークとの結びつきを意図し、互いに経験を共有し、学べるよう取り組んでいます。

私たちが力を合わせて学び、成長し、継続することで初めて、酪農乳業における女性ネットワークを存在させている不平等と機会の欠如に打ち勝つことができると、IDFAは考えています。

### 新たな機会

IDFAの酪農乳業における女性ネットワークは新たなプログラム作成と洞察ツールを開発中で、IDFワールドデーサミット2023で披露する予定です。

### 参考文献

<https://www.idfa.org/womenindairy>.

[https://www.idfa.org/wordpress/wp-content/uploads/2023/05/Women-in-Dairy-Member-Survey-Results\\_2023.pdf](https://www.idfa.org/wordpress/wp-content/uploads/2023/05/Women-in-Dairy-Member-Survey-Results_2023.pdf).



© Michael R. Goodin, IDFA 2023



© Michael R. Goodin, IDFA 2023

英国

# 英国の酪農乳業における女性の成功を支援し、祝福します

## 酪農乳業における女性は、つながり、共有し、鼓舞します

### 寄稿者

サラ・ボルト (Sarah Bolt)

「酪農乳業における女性」共同創設者・顧問グループ (Co-founder & Advisory Group – Women in Dairy)

「酪農乳業における女性」を代表して ((on behalf of) Women in Dairy)、英国

✉ [somersetwomenindairy@kingshay.co.uk](mailto:somersetwomenindairy@kingshay.co.uk)

### 持続可能な開発目標

英国の酪農乳業は歴史的に極めて男性優位であり、女性がこの業界に関わり、増え始めたのは最近のことです。大学の農学部に通う女子学生が増え、卒業後この業界に就職することや、酪農家が事業を重点に考え始めなければならず、妻や女性の家族が家族経営の酪農事業により関わるようになることがあります。酪農乳業界の女性のこうした増加にもかかわらず、ファームウォーク（農場見学）や討論グループ、知識の交流などのイベントに参加する女性の数は非常に少ないため、そのような有益な情報源を逃していました。「酪農乳業における女性」は、女性がもっと業界に参加できる機会をから増やします。

私たちの目的は次の通りです。

- つながる - 酪農乳業の業界全体の女性を結び付けます。
- 共有する - 知識と経験の交流により、スキルと自信を身に付けます。
- 鼓舞する - 英国の酪農乳業の未来のために、革新的な思考やビジョンを奨励します。

### タイムライン

「酪農乳業における女性」は2015年に4人の創設者、エミリー・イーガン (RABDF)、リサ・ウィリアムズ (Promar International)、そしてベッキー・マイルズとサラ・ボルト（当時は2人とも AHDB Dairy）によって立ち上げられたイニシアチブです。創設者の4人は皆、英国の酪農乳業界で女性の役割の認知度を上げるといふ情熱を共有し、一緒に取り組めばより多くのことが実現できると理解していました。「酪農乳業における女性」はそのように誕生しました。

## 「酪農乳業における女性の成功を支援し、祝福するためにつくりました！」

サラ・ボルト (Sarah Bolt)

プロジェクトは南西部とチェシャーのグループから始まりました。今では全国各地に14グループを抱え、年次大会を共同で開催するまでに成長したことを誇りに思います。2023年9月には第9回年次大会を開催し、酪農乳業ウーマン・オブ・ザ・イヤーの受賞者を発表する機会となりました。

### 全体像

目的は、酪農場から農場オフィスまで、さらに酪農乳業の業界全体で働く女性を、地域の討論グループで知識の交流や人脈の形成を通して結び付けることと、酪農乳業界の振興を図ることです。

私たちの目的は次の通りです。

- つながる - 酪農乳業の業界全体の女性を結び付けます。
- 共有する - 知識と経験の交流により、スキルと自信を身に付けます。
- 鼓舞する - 英国の酪農乳業の未来のために、革新的な思考やビジョンを奨励します。

### 前提

私たちは尋ねられて初めて、女性が昔からファームウォークや討論グループなどに参加していないことに気がきました。その理由は、数少ない女性の出席者の1人になることに気まずい思いをしたからです。出席すれば、「男性が奇妙に思うといけなくて」質問をするのもしづらく感じていました。

農場で行われるイベントでは設備の用意も必要でしたが、多くの農場では女性用に十分なトイレの設備がありませんでした。このことは男性にとっては障害ではないと思われましたが、過去にはイベントに出席しない主な理由の1つとして強調されていたことが確かにありました。

### 行動に移す

全国でイニシアチブを展開させるため、私たちは女性をエンパワーメントする研修イベントの促進に奔走しました。女性の業界での役割がどんなものであっても、地域グループを動かし、手助けをしました。現在、私たちのグループには酪農家、農場労働者、獣医、農業団体の代表者、そしてコンサルタントがいて、グループのメンバー自身が優先的に希望する内容を実現する手助けをしてくれます。





討論グループで取り上げてきたテーマは多過ぎて例を挙げるのが難しいくらいですが、その多くは乳房炎や草地管理といった「伝統的な討論グループのテーマ」ではないと言えば十分でしょう。それに代わる、後継者育成計画の作成、事業戦略、応急処置訓練といったテーマはすべて、酪農乳業界で女性が担っている役割を反映しています。

### 成功の歴史

私は何年も討論グループを手助けしてきましたが、「酪農乳業における女性」の討論グループの最大の違いは、メンバーがよく私に情報を求めて連絡をくれたり、前回の会合の結果、その気になって変更したことを私に伝えてくれたりすることだと分かりました。このグループがないときはいつも、こういった情報は他のグループから集めなければなりません。私は、より十分な情報に基づいて意思決定をするため、重要業績評価指標（KPI）についてもっと理解したいと考え、記録とモニタリングをしようとする女性が増えていることに気がしました。女性は以前よりオープンに課題の特定をするようになり、その解決法を共有することには間違いなくさらにオープンになっています。

### 取り組みの価値

イニシアチブの効果を評価するのはいつも難しいのですが、全国で14のグループが会合を開いていること、また年次大会が年々成長して続いているという事実から、私たちのしていることは間違っていないということだけははっきり言えます。

女性は今や自信を持って農場で行われるイベントに参加していること、また「酪農乳業における女性」の主催でないイベントにも大勢の女性の参加があることは何よりの知らせです。私たちはこうした変化に何らかの役割を果たしていると、私は確信しています。

### 新たな機会

私はいつも「酪農乳業における女性」がこれからもずっと続くかどうか思いめぐらせています！私はこのことについて相反する見通しを持っていますし、他の共同創設者も同じに違いありません。

もちろん、このイニシアチブが業界内で私たちのキャリア以上に続いてくれたら私たちは誇りに思います。しかし一方で、まだこのイニシアチブが必要だとしたら、私の中にはがっかりする気持ちもあります。未来は、どちらのジェンダー



にとっても機会は平等であってほしいからです。「酪農乳業における女性」の将来がどうであれ、今日の私たちの業界内で力をつけ、鼓舞された女性が頑張り、酪農乳業に従事する女性の数が増え続けていく限り、確かな未来を手に入れるでしょう。

### 参考文献

[www.womenindairy.co.uk](http://www.womenindairy.co.uk)

## アイルランド

## アイルランドのアグリ・フードの多様性&amp;包摂性フォーラム

業界の各レベルでジェンダー平等の拡充を達成

## 寄稿者

AgDif

アグリ・フードの多様性&amp;包摂性フォーラム (Agri-Food Diversity &amp; Inclusion Forum : AgDif)、アイルランド

✉ agdif@bordbia.ie

## 持続可能な開発目標

1. 目標 5：ジェンダー平等を実現しよう
2. 目標 8：働きがいも経済成長も
3. 目標 10：人や国の不平等をなくそう

## タイムライン

AgDif は 2017 年に設立され、現在も続いています。

## 全体像

多様性&包摂性 (D&I) のアジェンダを前進させるよう、業界の認識を促し、支援するため、AgDif は、一連のウェビナー、事例紹介、ツールキットを考案し、食品・飲料業界の企業に着想や実践的な事例、学習素材を提供しています。

AgDifs の毎暦年の活動計画は次の 3 つを目標に設定しています。

1. 第 1 に、CEO と役員会のレベルでジェンダー平等の重要性についての認識を高め、アイルランドの食品・飲料業界内のすべての上級幹部が責任をもって、この点において高い水準を目指し行動するよう徹底することです。
2. 第 2 に、AgDif は、D&I アジェンダに取り組もうとする企業に (その企業の D&I の取り組み段階がどのようなものであれ)、ツールを提供し、支援することです。
  - ・ツールキット、事例紹介、ウェビナー、マスタークラス
3. 第 3 に、AgDif は、D&I の目標がメンバー企業の「オリジン・グリーン」計画の中に確実に含まれることを目指します。D&I の目標には、企業内のこの計画下にある多くのイニシアチブが含まれるでしょう。女性をリーダーとすることに対する意識の向上と賞賛であったり、組織内の女性に対する指導研修や管理職・リーダー研修であったり、面接委員会や選考における格差是正のための割り当て制などです。

こうした活動やイニシアチブのすべては、企業内のジェンダー平等をより重視するもので、ジェンダーバランスと平等の確保は企業内の主要な意思決定者にとって喫緊の課題です。

## 前提

AgDif は D&I アジェンダを推進することにより、アイルランドの食品・飲料セクターを支援し、世界中の最高の人材が選ぶ産業界として位置付けることを目指します。

AgDif はジェンダー平等だけでなく、多様性&包摂性アジェンダにも広げて関与し、産業界主導のコミットメントをもたらしました。こうした取り組みによって、役員会、経営陣、全従業員、およびアグリ・フード産業への学卒者参入におけるジェンダー平等が一層重視される結果となりました。

## 行動に移す

AgDif は、アイルランド政府食糧庁 Bord Bia (ボード・ピア) と AON による共同イニシアチブが 30% クラブと提携した独自の体制をとっています。

## 「AgDif はアイルランドのアグリ・フード産業界の中で多様性&包摂性 (D&I) アジェンダを推進する共同イニシアチブです」

AgDif



AgDif は、顧問グループとタスクフォースで構成されています。顧問グループは業界全体から CEO が集められて戦略アジェンダを決め、タスクフォースは業界内で D&I を推進するためさまざまなイニシアチブを展開します。

イニシアチブの重点は、1) 意識の向上、2) ツールキットとウェビナーの提供、および 3) 目標を設定した企業の支援 (詳細は、上記「全体像」に記載) です。

## 成功の歴史

アイルランドのジェンダー平等の観点から有益と思われる重要な指標の 1 つが、2022 年に法制化されたジェンダー賃金格差です。ポータルサイトが今後 12 カ月は存続し、業界レベルのジェンダー賃金格差に関するデータを捕捉することになるので、私たちはこのデータを活用し、アイルランドの食品・飲料業界の進捗を追跡することができると考えられます。

AgDif の 2022~24 年の戦略では、「オリジン・グリーン」計画内に多様性および包摂性の目標がある企業数を重要業績評価指標 (KPI) として集めます。2022 年の戦略目標は 10 企業でしたが、2022 年末までに D&I 目標を計画に含む企業は 14 社になりました。2023 年の戦略目標は、D&I 目標のある企業が 30 社です。提出期限は 9 月 30 日なので、10 月半ばには KPI の結果が出るはずですが。

## 取り組みの価値

AgDif は、アイルランドの食品・飲料業界が最高の人材から選ばれる産業であること、そしてその理由が多様性と包摂性を大切にしていることを、ビジョンとして描いています。





## AgDif Government National Dialogue on Women In Agriculture and Newspaper Feature

業界内のすべての段階におけるジェンダー平等が AgDif にとっての重要課題です。それを確実に実現するための活動やイニシアチブで重視するのが、学卒者の採用段階でのプログラム、雇用確保と誘引の両観点から組織内の幹部、および CEO と取締役からなる最高経営陣において、平等の拡充を達成することです。

研究によれば、企業の多様性が高まれば利益が増え、従って経済成長を押し上げることが分かっています。AgDif はジェンダーにとどまらず、多様性および包摂性のすべての領域に対象を広げます。その中には、倫理、文化、性的指向、年齢などが含まれ、AgDifs はより広い不平等の解消に影響力を拡大できるよう、力を高めます。

### 新たな機会

AgDif はこれからも引き続き、アグリ・フード産業のジェンダー平等を支援するため、意識の向上、ツールの提供、および目標の設定を柱に活動計画を構築していきます。

AgDiF は、付託権限をジェンダーから広げ、文化、年齢、性的指向など、多様性の他の領域を包含していきます。

AgDif は、測定可能で有意義な D&I 目標の設定と、その目標を設定・達成しようとする企業の支援を新たな重点目標としていきます。

### 参考文献

[Agri-Food Diversity & Inclusion Forum \(AgDiF\) - Bord Bia | Irish Food Board](#)





## 安全で持続可能な酪農乳業で世界に栄養を供給する支援を行っています

IDFは、酪農乳業チェーンのすべてのステークホルダーのための科学的・技術的専門知識の優れた情報源です。1903年以来、IDFは、安全で持続可能な乳製品でどのように世界の食料供給を支援するかについて、全世界の総意に到達するための仕組みを酪農乳業セクターに提供してきました。

IDFは、酪農乳業セクターのために科学に基づく規格開発を行う国際機関として認められており、世界の乳製品が安全で持続可能であることを確保するため、適正な政策、規格、実践、および規制の確実な実施において果たすべき重要な役割があります。



### 国際酪農連盟

70/B, Boulevard Auguste Reyers  
1030 Brussels - Belgium  
Tel: +32 2 325 67 40  
Email: info@fil-idf.org

 @FIL\_IDF

 International-dairy-federation

 @international dairy federation

 www.fil-idf.org

## 酪農乳業の専門機関 IDF の誕生 120 年を祝い、誇ります

国際酪農連盟 (IDF) は、1903 年 9 月にブリュッセルで開催された第 1 回世界酪農会議で設立されました。連盟の目的は、発足時から今日まで変わらず、消費者に栄養、健康および幸福を届けられるよう、良質な生乳と乳製品の開発・普及を支援する中で、科学的専門知識および学識の世界的な発信源になることにより、国際的に酪農乳業分野全体を代表することです。

IDF は 120 年の間、安全で持続可能、かつ公正な取引慣行を中心に据え、生乳および乳製品の専門知識を共有するため、酪農乳業セクターの規格開発に寄与し、主要なステークホルダーと緊密に協力してきました。

IDF の創設は 1 つのイノベーション活動だったと言えます。創設から 60 年後、FAO (国連食糧農業機関) と WHO (世界保健機関) は、IDF が取り組んでいた生乳と乳製品の規格化作業に基づいてコーデックス (食品の国際規格) をつくりました。

創設から 120 年後、IDF は現在も酪農乳業の科学、知識、イノベーションを発展させ、それらを出版、賞や表彰、IDF ワールドデーリーサミットのようなイベントを通して世界と共有しています。

IDF は酪農乳業と同義語になりました。IDF に酪農乳業の知識があるからだけではありません。IDF は酪農乳業そのものだからです。

