

【研究ノート】

壮年前期世代の女性農業者のキャリア形成プロセスの実態とその特徴

澤野 久美*・川手 督也**

- | | |
|-------------------------------|---------|
| 1. はじめに | 3. 考察 |
| 2. 壮年前期世代の女性農業者のキャリア形成プロセスの解明 | 4. おわりに |

1. はじめにー課題の設定ー

近年、就労の場として農業に注目が集まるようになり、農家の子弟のみならず、様々なルートでの農業への参入・定着の動きが広まっている。農業者の高齢化が進む中で人材を確保し、農業者として、さらには農業経営者として成長・育成していくことは、今後の日本の農業にとって重要な課題である。そのため、研究としても、農業者あるいは農業経営者としてのキャリア形成は着目すべき論点である。農業経営者のキャリア形成に関して、まとまった論考としては、例えば、小田・増渕編著〔8〕がある。その中で、小田〔7〕は、個別農業経営の農業経営者の場合には各農家の農業経営のファミリーガバナンスと集落ガバナンスの2重の「キャリア」トライアングル構造があると述べるとともに、農業に関しては、農業へのジョブエントリーに際して、集落の一員となることもキャリア形成の重要な形成条件だと指摘した。塩見〔15〕は、特に農家子弟を中心とした青年農業者形成について、学校、家庭、地域社会に着目して、就農を促進する条件や就農にいたるプロセスの分析を行っている。この他に、農業経営者の能力に関する分析として、七戸〔14〕や鈴村〔16〕等が挙げられる。

しかし、これらの先行研究では、女性農業者についてはほとんど言及されていない。従来、家族農業経営では、男子による継承が通例であったことがその理由として考えられる。

*本学部研究員／(独)日本学術振興会特別研究員PD(さわの くみ) **本学科教授(かわて とくや)

Key words: 1) 壮年前期世代の女性農業者、2) キャリア形成、3) 役割分担

1) women farmer in their 40's, 2) career development, 3) division of gender roles

昨今、農業や農村での女性の活躍は注目され、農業後継者や地域の担い手として活躍する女性も増えており、女性農業者のキャリア形成に関する議論は重要になっている。

女性農業者や女性農業経営者のキャリア形成に関する有益な論考として、齋藤〔11〕は、球根切花農家と観光果樹農家の2事例をもとに、自家の経営展開において経営者（経営主）が規模拡大や新部門導入といった経営の転換・改善における意思決定について、特に妻との関係・経営の関わり方から分析し、農業経営における役割と分担を明確にすることの重要性を指摘している。

女性農業者のキャリア形成に関する先行研究（原〔1〕、伊庭・仁平〔3〕、澁谷〔13〕、大友・堤〔9〕、大友・堤〔10〕など）では、中高年世代の女性農業者あるいは女性農業経営者に注目しているが、本論での分析対象は、2015年時点で40代の壮年前期世代の女性農業者である。今後の農業・農村の担い手を考える上では、壮年前期世代の女性農業者の動向が非常に重要になる。しかし、市田〔4〕が指摘するように、若い世代の女性の「農業離れ」が進行している。今回、本論で着目する2015年時点で40代の女性は、戦後の民主化教育を受けた世代の子女である可能性が高く、「個」が多様化しつつある世代である。加えて、中学校や高等学校での教育や進路・職業選択の際に、国内での女子差別撤廃に関する動きや男女雇用機会均等法などの社会的な影響も受けている可能性もある。

そこで、本論では、農山漁村男女共同参画優良活動表彰で受賞歴のある壮年前期世代の女性農業者3名を対象として、家族農業経営における壮年前期世代の女性農業者のライフヒストリー、農業や農業経営に関する知識や経験等の獲得方法¹⁾、農業経営の展開、経営内部での女性の役割等をみながら、壮年前期世代の女性農業者のキャリア形成プロセスの実態とその特徴について明らかにしたい。

分析対象とする女性農業者に関する類型についても言及しておこう。原〔2〕では、就農経緯により、就農先行選択型、結婚先行能動的就農型、結婚先行受動的就農型の3つに分類している。また、女性と農業・農家とのかかわり方として、跡取り娘の就農、農外就業、新規参入、農業法人への就職などを挙げている（原〔2〕）。（一財）農山漁村女性・生活活動支援協会〔5〕では、雇用就農者として「法人就職」、新規参入者として「独立就農」、自営農業就農者として「跡取り娘（新規学卒就農者）」・「結婚により家族就農」・「Uターン就農（離職就農）」の計5パターンを提示している。農林水産省の新規就農者調査（2014年度）では、新規自営農業就農者、新規雇用就農者、新規参入者の3つの類型が提示されている。

このように、女性農業者に関する先行研究や統計調査のデータ、これまで筆者らの調査経験等を参考に、高年層との比較も念頭に置きながら、家族関係や農業との接点を勘案し

て類型化すると、①農業後継者、②農家出身嫁、③非農家出身嫁、④新規就農者、⑤法人等での就農者という5つのタイプに大別できる。正確な数字は把握できないが、高年層では、②や③が多いと思われる。壮年前期世代では、①、④が増加し、さらに若年層の場合には職業選択の1つとして、⑤のタイプが注目されつつある。特に、若年層の場合、①や⑤の場合には未婚のケースもあり、これまでの研究ではある程度前提とされてきた婚姻を経っていないため、さらに新しいパターンとしてそのゆくえが注視されている。本論では、試論的に、①、③、④のタイプを取り上げて検討してみたい。

2. 壮年前期世代の女性農業者のキャリア形成プロセスの解明－3事例のヒアリングから－

本節では、2013年7月（Yさん、Hさん）ならびに2015年10月（Rさん）に実施した現地でのヒアリング調査からのデータ等から壮年前期世代の女性農業者のキャリア形成のプロセスを明らかにする。なお、いずれの事例においても、年齢や経営状況については、調査時点の内容を記載している。

（1）類型①：農業後継者・施設園芸農家－Yさん（千葉県旭市）

まず、2012年度（平成24年度）農山漁村男女共同参画優良活動表彰で農林水産大臣賞－次世代を担う地域リーダー部門を受賞したYさんのキャリア形成のプロセスを明らかにしたい。表1に、Yさんのライフヒストリーの概要をまとめた。なお、Yさんは、上述の類型では、①に該当するが、幼少期から農業後継者として家庭内で育てられていたわけではないことに注意する必要がある。

表1 Yさんのライフヒストリーの概要

1969年	誕生
1993年	結婚
1997年	就農
2004年	経営移譲、認定農業者
2006年	ハート型のキュウリの栽培開始
2009年	家族経営協定締結
2013年	農山漁村男女共同参画優良活動表彰 農林水産大臣賞受賞

出所：ヒアリング調査結果より筆者作成。

1) 経営概況

現在の農業経営の概況であるが、父（73歳）、母（73歳）、夫（51歳）、Yさん（44歳）がキュウリの施設栽培（1,000坪）に従事している。Yさんの父は、JAの部会長を務める経験を有している。キュウリの施設栽培において最も重要な作業は、キュウリの環境を整えることとYさんは話す。労働力としては、上述の4名の家族労働力以外に、臨時に1名

を雇用する。臨時雇用の1名は、収穫やつるおろしなどの作業に従事する。販路であるが、キュウリはJA系統出荷が90%で、旭市内にある地方市場への出荷が10%である。後述するハートスティックの生産はキュウリにストレスがかかるため、250坪のハウスのみで行う。

Yさんは認定農業者に2004年になっており、家族経営協定は2009年に夫とYさんで締結している。夫はYさんとの結婚後、JAに就職し、その後就農したため、「夫が農業をしやすいように」との配慮から締結したという。夫の方が就農時期は遅いものの、夫婦揃ってキュウリの栽培環境の観察などを行い、作業している。

2) Yさんの就農～経営移譲まで

Yさんは、旭市の施設野菜農家に生まれ、看護学校を卒業後、看護師として病院に就職した。1993年に結婚後、旭市に戻り、農作業を手伝い始める。「両親の農業に対する懸命な姿を見て、(自分が)少しでも労力になれば」との思いで、就農を1997年に決意する。Yさんには姉がいたが、農家に嫁いだため、Yさんが後継者となった。

就農後の農作業は、まずキュウリの収穫や出荷を担当し、両親の作業を見て学んだ。就農後、海匠農業改良普及センターから農業経営体育成セミナーへの参加を呼びかけられ、参加し、実践できる農業を学んだ。農業に関する知識・技術を習得し、海匠管内で農業に関する仲間も増え、「農業後継者として頑張ろう!」と志を固めた。

さらに、先輩女性農業者に誘われ、旭市施設野菜農家の女性グループ「詳和会」の会員となり先進農家の視察や会員との情報交換、栽培講習会等に参加し、必要な知識や技術の向上を図ることができた。詳和会は農林振興センターの普及員がセミナー開催を呼びかけ、キュウリ農家の女性10数名が参加したことが結成のきっかけである。年に3～4回の開催であるが、Yさん自身は自分の農業スキルにとって重要な活動として認識している。現在は、30代前半から50代前半の女性で構成されている。

このような活動をとおして培った人脈や経験・技術が自信と誇りとなり、経営にも主体的に参画し、家族からも経営者として認められるようになった。

3) 経営移譲後～ハート倶楽部結成まで

2004年にYさんに経営移譲された後は、経営主として生産組織の「JAちばみどり旭胡瓜部会」の査定会や研修会に参加することが増えた。しかし、毎回参加する度に女性が少なく、女性ももっと「キュウリの食べ方や産地のPRができればいいのに」と考えることが多くなった。査定会で女性生産者有志がオリジナルレシピによるキュウリ料理の試食会を開催したところ、好評を博した。これがきっかけとなって、これまで男性だけで行われていたスーパー等でのキュウリの販売促進活動に女性も積極的に参加するようになった。

多くの女性が参加しやすい行事や環境づくりを提案し、販売促進活動に参加したが、販

売に苦慮した。「ハート型とか変わった形ができれば……」との会員の一言がヒントとなり、ハート型や星形のキュウリを栽培するグループ「ハート倶楽部」を結成した。

4) ハート倶楽部の結成～現在

2006年12月からメンバー9名全員でのハート型キュウリの栽培が始まった。ハート型キュウリを栽培する上で、プラスチックケースを装着する作業が最も難しい。品質の良いまっすぐなキュウリを栽培する必要がある、これまで以上に栽培管理に気を配るようになった。査定会でハート型キュウリを試食に出したところ、市場関係者の目に留まり、「ハートスティック」と命名し、販売を開始した。このようなハート型のキュウリの栽培は、加工に準じる技術を用いて、キュウリに対して新たな付加価値をつけたと評価できる。

販売評判は上々で、様々なメディア等で紹介され産地PRに一役買った。女性たちにとっては、販売のために市場関係者と関わる機会ができ、これまでは出荷場に持っていくだけだったのが、パッケージの検討や販売促進で消費者と接することで生産意欲の向上にもつながったという。しかし、現在ではハートや星、クローバー型などプラスチックケースが市販されるようになったことで、他産地競合が現れ始め、ハートスティックの取扱数量の減少や価格交渉で活動が以前よりもやや難航している。

この他に、男性向けのみであった栽培講習会も、女性向けの栽培講習会の開催についてキュウリ部会に提案し、実現した。この結果、より多くの女性農業者が、労力としてではなく農業経営のパートナーとして意識向上することに寄与し、講習の内容を男性向けよりも丁寧に指導してくれることで、質問もしやすくなっている。

東日本大震災後、「ハートの気持ち」という活動を始めた。これは、ハートスティック1本販売ごとに1円積み立てをしてJAふくしま伊達みらいに送るという活動である。また、今後は食育活動、特に保育園児を対象にした活動に一層注力したいと考えている。

5) 小括

Yさんのキャリア形成プロセスにおける特徴として、2点挙げられよう。

第1に、就農後に行政からの呼びかけで参加した、農業経営体育成セミナー等の普及指導による成果が挙げられる。特に、農業の栽培技術が重要で、それを習得させることを最優先に指導してきたことが農業者としてのキャリアを形成させたポイントと考えられる。これらの普及指導実施時に、女性が参加しやすいように、担当普及員が家に直接訪問し、家族にもそれらの講習の存在を示してきた。Yさん自身も、「(普及の) 先生が家を訪ねて話をしてくれることで家族の理解も得やすい」と話している。この発言からも、家族の理解や協力がキャリア形成にとって重要であるといえよう。また、様々な講習会を行政が企画・開催していることで、地域内の農家と知り合えたことも行政が果たした役割である。

第2に、経営移譲されたのち、JAの部会にも積極的に参加し、発言をしていることである²⁾。この点については、Yさんの場合、Yさんの父がキュウリ部会の部会長を務めていた経験があったことも影響していると推察される。

(2) 類型③：非農家出身嫁・稲作農家－Rさん（富山県黒部市）

本節では、2014年度（平成26年度）農山漁村男女共同参画優良活動表彰－次世代を担う若手地域リーダー部門で、農林水産副大臣賞を受賞したRさん（調査時、43歳）のキャリア形成のプロセスを明らかにする。Rさんは、類型③に該当する。表2に、Rさんのライフヒストリーの概要をまとめた。詳細は以下で述べていく。

表2 Rさんのライフヒストリーの概要

1973年	誕生
2004年	Dファーム発足
2005年	結婚、直売スタート
2009年	東京でのマルシェ出店
2012年	認定農業者
2015年	農山漁村男女共同参画優良活動表彰 農林水産副大臣賞受賞

出所：ヒアリング調査結果より筆者作成。

1) 経営概況

現在の経営概況（Dファーム）であるが、10haの稲作と2haの麦を生産している。いずれも借地である。Dファームは2004年に発足した。米の品種はコシヒカリで、その他にイタリア米や黒米も一部生産している。減農薬を基本とした生産方法を採用している。現在の販路は消費者への直接販売が90%を占める。購入者の年齢層は20～70代まで幅広く、居住地は70%程度が首都圏で、30%程度が黒部市及びその近郊である。都内で開催されるマルシェにも2009年以降参加しており、無農薬コシヒカリの量り売りが好評である。

生産部門の労働力はRさんの夫・Zさんで、ほぼすべての工程を1人で行っている。Rさんは、生産に関しては春の育苗を手伝うが、消費者への米の発送、ホームページやブログ等での情報発信等を中心的に担っている。田植えや稲刈りなどの作業時は、Rさんの義父、義理の弟、義理の弟の妻、近隣住民が手伝う。

2) 就農にいたるまで

Rさんは、愛知県で1973年に生まれ、その後、千葉県富里市（旧・印旛郡富里町）で育った。父は民間企業で勤務するサラリーマン、母はパート勤めに出る主婦で、新興住宅地に住んでおり、農業や農的なものに接することはなかった。その後、教員をめざし、都内の私立大学国文科に進学した。大学3年の冬から就職活動を始めたが、就職氷河期で、大学卒業後は「海外に行こう」と決め、アルバイトに勤しんだ。大学卒業後は、ワーキング

ホリデー制度を利用して、カナダに渡った。カナダでは、旅行会社に勤め、カナダでの生活を満喫していた。就労ビザを毎年更新して、カナダでの生活を続けていったが、就労ビザの場合、申請している会社でしか勤務できないことから、カナダに移住してから7～8年後に永住権を申請し、9年目に念願の永住権を取得した。永住権を取得するまでは日々緊張の連続であると同時に、心理的に、日本に戻って生活することが難しいのではないかと考えていたが、永住権を取得したことで生活に安心感を持つことができ、日本での生活も良いのではないかと感じるように、自分の意識が変化したと感じたとRさんはいう。その後、Zさんと2005年に結婚し、帰国した。

Zさんの実家は、稲作の兼業農家であった。Zさん自身は、食品香料を研究する企業で研究職として勤務していたが、30歳を迎えるにあたり、職を辞して1年間ワーキングホリデーの制度を利用して、カナダへと渡った。1年間のカナダ滞在後は、自分の出身地である、富山県黒部市で農業をしたいと考えており、帰国後は富山県内の大規模稲作農家に2年ほど研修に行き、2004年にDファームを発足させた。その当初の経営面積は3haであった。

Rさんは結婚を機に、富山県黒部市に移住した。農業に触れる経験は今までなかったものの、農業に対する不安はなく、農業に対する興味があり、楽しみだったという。それは、毎日米を食べるにも関わらず、自分は米作りに対して、田植えや稲刈り程度の知識しかなかったことに起因する。全く知識もない状況であったため、最初の1年間は、農業体験のような形で米作りに手伝いとして携わり、「一素人として農業とは何か？」という興味を持って取り組んできたという。

3) 米の直売部門の担当～現在に至るまで

Dファーム発足当初は、JAに出荷していたが、2005年に直売をスタートし、その部門をRさんが担うことになった。直売部門を立ち上げた理由は、こだわって米を生産しているため、消費者から「美味しかった」などの直接の声が聞けることが面白く、生産者としての喜びを感じるからであった。そのために、独自のルートで消費者に直接販売をしたかったという。それゆえ、消費者に米自体を認識してもらう必要があったことから、情報発信に注力しなければならないと考えた。最初は、近隣住民宅に対して、米のサンプルの配布や新聞の折り込み広告等での営業活動を行った。その後、インターネット上での情報発信に重きを置くようになった。現在では、ホームページ、blog、FacebookやInstagram等のSNSを使った営業活動が中心で、なかでも、当初から開設しているblogに一番注力している。このように、情報発信がRさんの主な業務である。

Rさんは直売部門を主に担当しているが、その内容は情報発信、注文の対応、発送の段

取りやその準備である。直売部門に携わるようになってから、米の検査の方法や官能評価に関心を持ち、農産物検査員や米食味鑑定士の資格を取得した。農産物検査員の資格取得にむけた勉強を通じて、一般的に販売されている30kgではなく、20kgでも検査が可能であること等を知り、Dファームの直売部門の改善に役立てている。

Rさんの社会関係であるが、就農直後は、Zさんの農業関係の友人とその妻との関係を通じて情報交換を進めてきていた。Rさん自身が女性農業者として重要だと考えている社会関係は、「富がえりのレシピ実行委員会」での異業種の人々との人間関係と、現在受講している女性農業次世代リーダー育成塾である。前者の富がえりのレシピ実行委員会は、富山の農、食、自らの暮らしを捉えなおし、大切なものを守りつないで新たな風を起こしていこうとしているグループである。参加者は、農業者、シェフ、パティシエ、消費者等が参加しているグループである。後者は、農林水産省補助事業「輝く女性農業経営者育成事業次世代リーダー活躍推進プログラム」で日本能率協会が実施しているものである。将来的に指導者的地位を担う人材かつ認定農業者クラスの経営力をつけて、自己の経営発展を実現するだけでなく、地域農業の振興・活性化をリードすることができる自主自立した「農業経営者＝事業経営者」を輩出することを目指している。なお、Rさんは、生活改善実行グループ（農村生活研究グループ）やJA女性部等には参加経験はない。

4) 小括

Rさんの場合のキャリア形成プロセスの特徴として、以下の2点が挙げられる。

第1に、経営内部での明確な役割分担が挙げられる。事例に即していえば、Zさんは生産を、Rさんは直売部門を担い、生産と販売がいわば両輪的に位置づけられている。特に、本事例の場合には、全工程を1名で実施する形態であるため、10haが経営規模として適当であると考えられると同時に、直接販売が主販路であることから、直売部門に関わる取り組みが非常に重要になる。それゆえに経営内部での明確な役割分担が可能であると同時に重要にもなっている。このように、明確な役割分担を行うことにより、各自のスキルを磨き、キャリア・アップが可能である。Rさんの場合、農産物検査員や米食味鑑定士などの資格取得をすることにつながり、結果的に、Dファームの直売部門の発展、さらには、Rさんのキャリアを高めていくことになっている。

第2に、Rさんの場合には、行政関係を通じた社会関係の構築はほとんど見られず、本人の関心や興味に応じながら、農業経営に必要と判断している選択的社会関係（ネットワーク）が本人に大きな影響を及ぼしている。Rさんは非農家出身で結婚を機にしたIターン者であることから、自分で社会関係を構築していくことが求められる。高年層の女性の場合には、生活改善実行グループ（農村生活研究グループ）等を通じて、地域内の社会関

係が構築されていくケースが多いが、参加者数の減少や組織の解散、農業改良助長法の改正等による生活担当の改良普及員の減少等に伴い、これらの既存の組織は機能していない場合も少なくない。それゆえに、壮年前期世代の女性に関する社会関係の構築については、いわゆるネットワークの存在が今後さらに大きな役割を果たすと考えられる。

(3) 類型④：新規就農・露地野菜農家－Hさん（石川県七尾市）

本節では、(1) 同様に、2012年度（平成24年度）農山漁村男女共同参画優良活動表彰で農林水産大臣賞－次世代を担う地域リーダー部門を受賞したHさん（調査時、43歳）のキャリア形成のプロセスを明らかにする。Hさんは類型④に該当する。表3に、Hさんのライフストーリーの概要をまとめた。詳細は以下で述べていく。

表3 Hさんのライフストーリーの概要

1970年	誕生
2000年	結婚、就農
2004年	家族経営協定締結
2006年	認定農業者
2013年	農山漁村男女共同参画優良活動 農林水産大臣賞受賞

出所：ヒアリング調査結果より筆者作成。

1) 経営概況

現在の経営概況であるが、20ha（借地）で約300品種の野菜を全てエコ栽培または有機栽培で栽培している。能登の伝統野菜、西洋野菜、ハーブ、エディブルフラワーなどの栽培も行っている。現在の販路であるが、デパート（M社・I社）とレストラン（100軒）が約70%で、レストラン専門卸が約30%となっている。野菜を卸しているレストランには実際に訪問し、食べる楽しみがあると同時に、次の作付けに活かしている。レストランのシェフとの交流は頻繁に行っており、シェフたちの思いが真剣であり、そのレストラン経営の一端を担っていると感じているため、その期待に応えなければ、と夫婦ともに強く感じている。

労働力は、夫のTさん（41歳）とHさん以外に、5名雇用（うち2名は緊急雇用事業関連による雇用）している。農作業、出荷・販売、顧客情報などについてはどちらもが作業可能な状況にあるが、また、雇用者への作業指示等は社長である夫が行う。さらに、マネジメント部分、特に販路開拓（レストランへの納入）については夫の方が、野菜の栽培についてはHさんの方が、その分野に対する関心が高く、向いているという。その理由として、夫の学歴（大卒・経済学部出身）及び大学卒業後東京で建設会社の営業職として就職した経験や飲食店業界の系列などの知識を有していること、またHさん自身の「職人気質

で物事にハマる」と「手がけることが好き」という自身の性格を挙げ、「今は野菜にハマっている状態」だと評する。野菜の袋や箱のデザイン等はHさんが担当している。広告デザイン会社に勤務していた当時、段ボールのデザインやチラシなどの作成も担当していたため、その知識を活用している。特に原価計算の仕方、見積もりのとり方、印刷の工程の知識が役立っている。家族経営協定は2004年に締結し、認定農業者には2006年になっている。家族経営協定は、経営方針、役割分担、就業環境等について定めるため、パートナーシップ経営に大きく貢献するものとして考えられる。

2) Hさんが就農に至るまで

Hさんは鹿児島県内で生まれ育った。農家ではなかったが、幼少期から、母が自家消費用の野菜を栽培し、茶も自宅で製茶して飲用していたという。幼少期の夢は、漫画家であったが、のちに雑誌の編集の仕事に携わりたいと考えるようになる。

Hさんは、福岡大学法学部を卒業後、福岡県内の広告会社の企画営業の職に就く。デザインにも携われることができ、充実していたと話す。就職して7年ほど経ったころ、次のステップに進みたいと考えるようになり、友人の勧めで司法書士事務所に勤め始める。その頃、のちに夫となるTさんと出会う。

Tさんは、母の友人の富山県にある企業の社長から農業を職とすることを強く勧められ、農業に関心を持つようにHさんに就農相談し、Hさんも後押しした。後押しした理由として、Hさん自身、食に対して興味があったことやアウトドアが好きであったこと、広告会社勤務時に、「お酒を原料（米）から造ってみませんか」という趣旨の広告を手掛けた経験があり、「こういう（農業から商品にする）仕事があるんだ、楽しそう、やってみたい」と興味を持ったことなどがあったという。また、「(Tさんと)一緒に（農業を）やるのであればできるのではないか」とも思っていた。このように、自分自身の趣味や職歴の経験から、Tさんに就農を進めたことがきっかけとなって就農に至る。

その後、2000年に結婚をし、能登島で新規就農をすることとなる。就農にあたっては、TさんがHさんに先立って半年ほど早く能登島に訪れていたため、Tさんが主に町役場（当時）や県の農林事務所に相談に足しげく通った。

3) 就農後～現在に至るまで

就農当時の担当者の男性職員に対して非常にお世話になったとHさんは感じており、「野菜の食味が悪い」等の意見もはっきりと伝えてくれたことで生産技術の向上に取り組むようになった。また、1年目から青色申告するようにアドバイスをしてくれたという。野菜作りに関する知識は本や農林事務所への相談により習得した。

就農当初は能登島に2haの耕作放棄地を借り受け、じゃがいも、さつまいも、きゃべ

つ等を夫の知人のバイヤー等を通じて販売していた。その後、徐々に借地の面積を拡大しながら現在の経営規模に至っている。

就農後から、中核的な農家で構成されている七尾鹿島中核農家連絡協議会（現ななか農業振興協議会）と七尾鹿島地区農業青年グループはいずれも県の紹介で参加するようになっている。七尾鹿島中核農家連絡協議会の研修会には就農当初から特に積極的に参加しており、そのネットワークが現在も生きているという。現在は、女性部能登島支部長として仲間作りに取り組んでいる。七尾鹿島地区農業青年グループでは、2005年に女性部長に就任し、グループ員の交流拡大と技術の研鑽などに積極的に取り組んだ。その他、異業種連携の起業家の集まる組織の「のと女（め）の会」にも参加している。のと女の会のメンバーとの交流がきっかけで、ベジタブルブーケ部門の設立もつながっている。

4) 小括

Hさんのキャリア形成プロセスにおける特徴として、2点挙げられよう。

第1に、新規就農者であるために、地縁・血縁等の社会関係が関係しておらず、積極的なネットワークへの参加あるいは構築によって社会関係を築いてきている点が挙げられる。一面では、地縁や血縁のない土地で就農したこともあり、ネットワークによる社会関係を構築し、情報や知識を得なければならなかったと思われる。Hさんは、非農家出身であり、就農当初、農業に関する知識はほとんど有していなかった。そのため、経営を軌道に乗せていくためにも、就農時は、目標とするようなレベルの高い農家との接点を持ち、現在では同じような意欲のある農家との接点を持つことへとつながり、自身のスキルを向上させ、東京への販路開拓、特にレストランへの納入等を可能にしているように思われる。

第2に、夫婦ともに、農業に関する専門的な学習はしてきていないものの、就農後、同じように農業者としてのスキルを向上させてきている。これにより、双方が、お互いを共同経営者としての認識を高め、パートナーシップ経営を確立し、農業者としてのキャリア・アップが可能になった。雇用者への作業指示は社長としての役職からくる役割分担としてTさんが遂行しているが、それ以外は、双方の経験や性格を踏まえて、農業経営内部での役割を担っていることが重要なポイントとなっていると推察される。

3. 考察

本節では、壮年前期世代の女性農業者のキャリア形成のプロセスの解明を通じて、壮年前期世代の女性農業者のキャリア形成の特徴について考察を行う。

第1に、女性自身が農業に意欲をもって取り組んでいることが挙げられる。高年層世代の場合には、農業経営における女性の役割として、経理や加工、販売などを担当すること

が多く、農業に対するモチベーションを家族がある程度引き出していたように思われる。特に嫁については、農業に対する知識や経験が不足していることや、性別に起因する職業選択の点で農業に接することがほとんどないこと等から、就農当初から農業生産に対するモチベーションを有していたとは考えにくい。そのために、行政が農業技術や農業簿記に関する研修会などの開催、生活改善実行グループ（現在では農村生活研究グループあるいは生活研究グループ等に名称を変更）への参加促進などを通じて、女性農業者を育成してきたといえよう。

一方、壮年前期世代については今回取り上げた3事例でも本人の農業に対する意欲や関心が高い。高年層と比較して、彼女たちは積極的に多様な研修やネットワークの形成を行ってきており、個人の自発性、自身の選択による活動が際立つ。この理由として、個人化の進展等の社会背景の変化、婚姻の形態として恋愛結婚が多数を占めるようになり、相手との価値観の共有がしやすくなっていること等が考えられる。前述の先行研究と比較すると、高年層世代に概してみられている結婚を契機とした受動的な理由による就農ではなく、壮年前期世代の女性農業者の場合には、主体的選択による就農という側面が強くなっていると思われる。敷衍していえば、壮年前期世代の女性農業者は、職業選択の自由や自己実現、職としての農業に対する肯定感が顕著になっているといえ、価値観レベルでも行動レベルでも主体的な就農につながっていると推察される。特に、リーダー層において、主体的な選択による就農である場合が少なくない。主体的選択による就農というあり方が、農業に関する知識の少なさ等の女性特有の課題を克服していける源泉にもなっている。今後、若年層になるほど、女性の選択的・主体的な農業への関わりは強まっていくであろう。さらに、その領域が生産部分にまで拡大していると考えられ、今後一層その傾向が強まること が仮説的に示される。

壮年前期世代は、性別を問わず男女平等に関する教育や法律等の整備の影響を受けていることから、女性の積極的な活動に対して協力的な姿勢を有しているようにも思われる。近年では、大学農学部への女性の進学率も増加しているため、特に、Yさん、Hさんの事例から見られたように、加工部門に限らず、生産に携わりたいという点で、今後の女性の職業キャリアとしての農業の可能性が示されている。すなわち、このような若い世代の女性農業者が一種のロールモデルとして機能することが期待されるとともに、今後の女性農業者のキャリア育成支援は、生産領域も含めた内容の充実が重要である。

第2に、積極的に農業経営内部で役割分担を行っていることが挙げられる。すなわち、壮年前期世代においては、女性自身が長所を認識して活かす方向に向かっているといえる。現代では、多様化する消費者ニーズに対応可能な農業経営が求められていることから、農

業生産に関しても、女性のセンスが求められるようになっている。ただし、川手〔6〕も指摘するように、経理や雇用管理、加工、販売、都市住民や消費者への対応などに女性が従事するケースが多く、「農業における情緒的サービス労働（例えば「愛情のこもったサービス）」の女性への固定化であり、固定的な性別役割分担と意識の構造が変化していない」可能性もあり、今後注意してさらに事例検証を積み重ね、議論を深める必要がある。その際、農業経営の規模や作目などについても注意を払うべきだろう。

第3に、壮年前期世代では、農業経営内部で女性（妻）をパートナー候補として配偶者である夫や家族が早期から認識していることが挙げられる。特に、農業経営に対する指向や意識の変化により、6次産業化に代表されるように、農業経営内での垂直的多角化が進展していることから、カバーしなければならない領域が従来以上に拡大しているのが現代の農業経営の実態である。そのため、パートナーとしての女性の視点を有効に活用していくことが農業経営の発展において求められている。その点で、パートナーシップ型経営の重要性は今後増加すると考えられ、それらへの支援等が望まれる。

第4に壮年前期世代のキャリア形成の特徴として、市町村レベルあるいは県レベルでの同じような意識を持つ農家や本人の支援者となりえる異業種の人物とのネットワークを構築している点も挙げられる。

行政などによる外部からの支援施策としては、家族経営協定などが挙げられるが、戦後以降、主に国や県の行政の普及部署が支援者としての役割を担ってきた。しかし、県の普及部署、特に生活担当部門については縮小傾向にあることから、行政を介した社会関係の構築は今後一層困難になると考えられる。今後は、選択型の社会関係、ネットワークが重要になる。農業経営内部での役割分担状況にも応じて、ネットワークの内容を選択していることから、澤野〔12〕でも指摘したように、本人の段階（レベルやスキル）にあった支援や社会関係の構築がキャリア形成にとって必要不可欠である。

4. おわりに―要約と残された課題―

以上、壮年前期世代の女性農業者のキャリア形成の特徴として、第一に、女性自身の職業としての農業という主体的な選択およびそれに伴う高い意欲と関心、第二に、経営内部での積極的な役割分担、第三に、経営内部でのパートナーとしての早期からの認知、第四に、市町村レベルあるいは県レベルでの農業者やその支援者となる異業種とのネットワーク構築を挙げた。また、いずれの事例の場合にも、既存研究で取り上げられた高年層の世代同様に、家族の理解や協力はキャリア形成の背後に存在していた。今後は、女性の農業に対する選択的主体的な参画が一層増加していくと考えられる。さらに、農業を取り巻く

環境が大きく変化していることから、農業経営内部での役割分担の明確化が女性農業者のキャリア形成にとってこれまで以上に重要な要素となることが本論を通じて示唆された。

最後に、残された研究課題について述べておきたい。第一に、本論では、5つのタイプのうち、3タイプを取り上げたが、特に近年増加していると思われる法人等に就農しているケース（類型⑤）や作目や規模によるキャリア形成の特徴の解明、第二に、20代、30代の若年層女性農業者のキャリア形成とそれに伴うネットワークへの参加や社会関係の構築の解明、第三に、戦後民主化教育と女性農業者としてのキャリア形成の関係の検討、第四に、女性農業者のパートナー、家族、農業関係者などへのヒアリングを通じた女性農業者のキャリア形成に関する課題の検討、第五に壮年前期世代や若年層の女性農業者のキャリア形成にとって有益な支援策の検討などが挙げられる。なお、本論では、就農に至るまでの学校教育等での農業との接点についても検討したが、今回取り上げた事例では、小学校から高等学校での教育における授業科目や大学での専門分野と就農が関連するような事項はみられなかった。

注

- 1) 原〔1〕でも指摘されているように、女性の方が男性と比較して農業に関する知識等が少ない状況下で就農している場合が少なくないと考えられるため。
- 2) 通常、女性農業者のJAの部会への参加や発言は多くない。近年では、状況改善のため、女性の正組合員加入促進、女性役職者への積極的な登用などを行っている。

引用・参考文献

- 〔1〕原珠里「家族経営に参入する女性のキャリア形成と共同経営者としての役割」小田滋晃・増渕隆一編『農業におけるキャリア・アプローチその論理と展開』農林統計協会、2009年、pp.77～89。
- 〔2〕原珠里「日本の家族経営における女性農業者のキャリア形成」『キャリア形成に向けた女性農業者の主体行動の解明』平成20～22年度科学研究費補助金基盤研究（C）研究成果報告書、2010年、pp.39～48。
- 〔3〕伊庭治彦・仁平章子「事業の多角的展開と女性農業者のキャリア・アップ」、小田滋晃・増渕隆一編『農業におけるキャリア・アプローチその論理と展開』農林統計協会、2009年、pp.166～173。
- 〔4〕市田知子「農家女性の『農業離れ』に歯止めかかるか」、『AFCフォーラム』59（9）、2011年、pp.3～6。
- 〔5〕一般社団法人農山漁村女性・生活活動支援協会『自営農業就農若手女性の研修等ニーズ及び研修方法に関するマニュアル』、http://www.weli.or.jp/wp/wp-content/uploads/h25_council_youngwomenmanual.pdf、2014年（最終アクセス日：2016年1月26日）。
- 〔6〕川手督也「農村生活の変貌と20世紀システム」、日本村落研究学会編著『年報村落社会研究36 日本農村の「20世紀システム」－生産力主義を超えて－』農山漁村文化協会、2000年、pp.117～149。

- 〔7〕 小田滋見「農業者のキャリア形成と活用における課題」、小田滋見・増渕隆一編『農業におけるキャリア・アプローチその展開と論理－』農林統計協会、2009年、pp.1～14。
 - 〔8〕 小田滋見・増渕隆一編『農業におけるキャリア・アプローチその展開と論理－』財団法人農林統計協会、2009年。
 - 〔9〕 大友由紀子・堤マサエ「女性農業者のキャリア形成と世代移行－水沢地方農業担い手女性塾メンバーへのフォーカス・グループ・インタビューより」『山梨国際研究 山梨県立大学国際政策学部紀要』7、2012年、pp.1～14。
 - 〔10〕 大友由紀子・堤マサエ「女性農業者のライフコースからみた職業キャリアの展開－水沢地方農業担い手女性塾メンバーの場合より－」原珠里・大内雅利編著『年報 村落社会研究48 農村社会を組みかえる女性たち－ジェンダー関係の変革に向けて』農山漁村文化協会、2012年、pp.107～144。
 - 〔11〕 齋藤一治「パートナーシップによる経営発展と経営管理の特徴」『農村生活研究』(125・126)、2005年、pp.78～86。
 - 〔12〕 澤野久美『社会的企業をめざす農村女性たち－地域の担い手としての農村女性起業』筑波書房、2012年。
 - 〔13〕 澁谷美紀「農村女性起業による直売所の多角的展開とリーダーのキャリア形成」『キャリア形成に向けた女性農業者の主体行動の解明』平成20～22年度科学研究費補助金基盤研究（C）研究成果報告書、2010年、pp.11～21。
 - 〔14〕 七戸長生『新しい農村リーダー』農山漁村文化協会、1987年。
 - 〔15〕 塩見定美『青年農業者形成論』財団法人農林統計協会、2000年。
 - 〔16〕 鈴木源太郎『現代農業経営者の経営者能力－わが国の認定農業者を対象として－』農山漁村文化協会、2008年。
- 〔付記〕 本研究は、科研費（15K18754、13J00776）の助成を受けたものである。