



# 女性農業者の形成に関する研究 - 女性農業者の キャリア形成と支援を視点として -

仁平, 章子

---

(Degree)

博士 (学術)

(Date of Degree)

2010-03-25

(Date of Publication)

2011-07-28

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲5015

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1005015>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



# 博士論文

## 女性農業者の形成に関する研究

—女性農業者のキャリア形成と支援を視点として—

平成22年2月

神戸大学大学院自然科学研究科

仁平章子

# 目 次

序 章	1
はじめに	1
研究の課題と方法および論文の構成	2
<b>第1章 女性農業者の活動と社会的背景</b>	<b>9</b>
第1節 女性農業者の活動と社会的背景	10
第2節 1975（昭和50）年以降の施策と女性農業者の活動	15
第3節 女性農業者の職業人としてのキャリア形成過程	22
第4節 まとめ	25
<b>第2章 女性農業者のキャリア形成と支援</b>	<b>31</b>
第1節 キャリア形成の概念	31
第2節 キャリア形成の構成要素	33
第3節 女性農業者のキャリア形成支援	35
第4節 女性農業者のキャリア形成阻害要因	35
第5節 まとめ	37
<b>第3章 女性農業者の動機付けの類型化と支援</b>	<b>41</b>
第1節 動機付けの類型化と理論的枠組み	41
第2節 女性農業者支援	45
第3節 事例分析	46
第4節 まとめ	54
<b>第4章 パートナーによる女性農業者の支援効果</b>	<b>60</b>
第1節 家族農業経営における女性農業者	60
第2節 対象と方法	61
第3節 事例分析 ー女性農業者のキャリア形成要因ー	63
第4節 考察	70
第5節 まとめ	72

---

第5章 女性農業者が組織活動に参加することによるキャリア形成支援 75

---

第1節	研究の課題と方法	76
第2節	事例概要と組織構造	77
第3節	分析枠組みと考察	81
第4節	HMSの支援機能と管理	83
第5節	ダイナミック・ネットワークにおける中核企業としてのHMSの役割	86
第6節	まとめ	89

---

終章 92

---

第1節	要約と結論	92
第2節	今後の課題	96

---

参考文献 99

---

謝 辞

## 序 章

はじめに

戦後の高度経済成長が、農村社会に様々な変化をもたらし、機械化・化学化による農作業の省力化が進行した。また、農村地域やその隣接地に工場が立地し、男性の農外就労の機会が増えた。それに伴って主たる農業従事者であった男性が、農外就労し休日に農業を行う兼業農家が増加して、家に残った高齢の親夫婦や主婦が、男子の労働力不足を補いながら農業に従事するようになった。戦前戦後を通して農村社会では、女性は嫁に来たその日から労働力として無償労働を強いられることが多かった。戦前には、女性は人格を有した人間としての扱いを受けてこなかったという実態が農村社会に存在していた。しかし、戦後の女性農業者は、政策的な支援と、農業改良普及員（以下普及員という）や JA 営農指導員などの支援をうけて、生活環境面や農業経営面の改善に貢献してきた。

近年では、女性農業者の活躍は周知のこととなってきている。女性農業者同士が同じ目標を掲げ、女性だけで起業する事例も多く見られるようになった。この背景には、国による男女共同参画社会の推進があり、例えば農林水産省は、チャレンジ支援の一つとして女性農業者の起業支援を行ってきた。女性農業者の起業は、生活改善グループの活動や JA 女性会の活動に端を発している例が多い。今まで自分たちが生産してきた農産物の加工品を地元の農業祭りや各種イベントにおいて販売したことをきっかけとして、起業活動を始めている。女性農業者は、市場出荷が不可能な農産物を有効活用するために加工し、各種のイベントなどで販売してきた。こうした経験の中で、消費者が受け入れてくれることは女性農業者に自信を与えた。それらの実績と自信を土台として、女性農業者同士が起業する目的は、農産物の有効活用に留まらず、地域農業を発展させるということになる。農家の女性が家族農業経営の外で、女性だけのグループを結成するなど女性独自の活動を展開するようになった。

1975（昭和 50）年に開催された国際婦人年世界女性会議において、世界的に男女平等社会の実現に向けた取り組みが提言され、我が国においてもそのような外圧により男女平等社会を構築すべく施策が実行されてきた。1999（平成 11）年に制定された男女共同参画社会基本法に基づき、農林水産省は、2001（平成 13）年に男女共同参画社会推進本部を設置してその推進に取り組んでいる。1991（平成 3）年版の食料・農業・農村白書（以下農業白書という）に女性農業者の活動事例が紹介されて以来、ほぼ毎年先進的な事例が取り上

げられている。しかし、農業白書では、女性農業者が農業経営において重要な役割を担っているとはいえ、経営に参画するうえでの課題が山積みであり、改善の必要性、支援の必要性があることを指摘している。農業白書は、その具体的な内容にまでは踏み込んでいないが、家族農業経営内における女性農業者の役割や責任・権限および経営の意思決定がどの程度明確になっているのか、女性農業者の経営内における地位が確立できるかを明らかにすることは重要であると考えられる。女性農業者は、農作業従事者として就職するという形態ではなく、家業である農業で農作業に従事している。農作業を行いながらも家族内で評価されることなく、さらには社会的に評価されない状況のなかで、女性農業者は地道に活動を継続してきた。男女共同参画社会基本法の成立前後には、女性農業者が家庭の中から外へ出て起業するなどの組織的な活動を展開するようになった。このことは、女性農業者が家族内で評価されると同時に、社会的にも評価されるようになったことを意味している。

農村社会においても戦後から今日まで、女性農業者を支援する政策がとられ、女性農業者が活躍できる環境が生まれてきている。とは言え、先進的な事例は誕生しているが、まだまだその事例は少なく、家族農業経営における女性農業者が個人の能力を十二分に発揮できる環境にあるとは言えないのが農村社会の現実である。

## 研究の課題と方法および論文の構成

### (1) 本研究の課題と目的

女性農業者が自らの意志で家族農業経営の一端を担いながら生活ができる環境構築への支援は、重要な課題である。女性農業者がいきいきと働ける環境の構築は、男女共同参画社会の実現に向けた取組が行われている今日、社会の要請でもある。女性農業者の労働環境の整備や支援をすることは、家族農業経営の発展と農業の発展に貢献できるようにするためである。そこで、本論文では、女性農業者が、家族農業経営内において役割と経験を蓄積しながらいきいきと働ける環境を形成する支援のあり方について検討することを目的としている。

本論文では、塩見定美と藤田康樹の青年農業者の形成に関する理論を援用し、女性農業者形成について分析する。塩見定美は、農業経営体の存続に必要な条件は、継続性のある労働力が常に望ましい状態で確保されていることであると述べている。青年農業者の形成は自助努力を基本とし、外部支援と内発的発展力を手段としながら成長して、主体性と諸

能力を備えた人間が形成されることである。諸能力とは、経営者・社会人として必要な能力を備え、経営基盤を獲得していく姿勢を備えていることである。また、青年農業者の形成は、青年自身の自助努力によってなされるが、その支援なくしては困難な側面も存在し、その支援の必要があると指摘している<sup>1)</sup>。藤田康樹は、塩見の理論を受けて、青年農業者の支援によって後続の青年農業者の輩出を促す活動を進めるべきであると指摘している<sup>2)</sup>。基幹的農業就業人口の減少による農業後継者問題は深刻であることは、周知のことである。女性農業者が自らの意志で農業に従事しながら家族農業経営内において役割を担い、専門的知識や技能を蓄積しながら家族農業経営と地域社会に貢献できるような環境を整備するための支援が行われることは、女性農業者の形成につながると捉えることができる。

渡辺三枝子は、「キャリアは、個人の行動と態度から構成されており、働くこと（職業とは限らない）に関する経験の連続である」と定義している<sup>3)</sup>。金井壽宏は、「キャリアとは、成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生全体を基盤にして繰り広げられる長期的な仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、節目での選択が生み出していく回顧的意味づけと、将来構想・展望のパターン」としている<sup>4)</sup>。なお、金井は、キャリアには仕事生活だけでなく、生活全般を考慮に入れてキャリアを捉えることを提示している。産業社会では、キャリアとは、企業や自治体などの第一線で働きながら専門的知識や技能を蓄積することを指している。女性農業者のキャリアとは、経営面と生活面における役割を担い、農業に従事しながら必要な知識や技能を蓄積し、自らの意志で事柄を決定して仕事や生活に邁進することと捉えることができる。

家族農業経営内で、責任と権限をもち自らの意志で事柄を決定することが可能な環境の整備には、家族と普及員および JA 営農指導員の助言が有効に働くことが期待できる。産業社会のような組織ではないが、農村社会における地域の農業者および遠隔地の同業者などからも支援が期待できる。それらの期待される支援によって、女性農業者が、農業の技能や知識を習得しそれらを蓄積しながらキャリア形成を促進することが、女性農業者の形成になると考えられる。

塩見と藤田が、青年農業者の形成は農業発展に効果があることを期待しているように、女性農業者の形成は、家族農業経営の発展と地域の発展・活性化に貢献することと期待できる。

なお、本論文では、家族農業経営における女性農業者を研究対象としている。女性農業者の表記に関して農業白書でかつては、農家婦人と表記されていたが、その後、女性農業

者という表記に変更している。本論文では、戦後から今日まで女性農業者という表記に統一することとする。女性農業者を、家族農業経営における職業人として位置づけている。

## (2) 研究の意義

農業白書では、今後の日本の農業の発展にとって、女性農業者の役割が大きいことが指摘されている。その期待に応えるためには、家族農業経営内において、女性農業者が十二分に能力を発揮してキャリアを形成できる環境と支援体制の整備が必要である。男女共同参画社会が推進されている今日、第一次産業の農業分野で働く女性農業者のキャリア形成について検討することは、意義のあることと考えられる。

職業人として評価されてこなかった女性農業者が、その地位を明確にし、職業人として自己の意志で人生を決定しながら仕事ができるような環境が形成されることの必要性は、1992（平成4）年に発表された「新しい食料・農業・農村政策の方向」において記述されている、女性の役割の明確化や地位の向上が実現することを意味する<sup>5)</sup>。

## (3) 先行研究

産業社会における女性のキャリアに関する研究の多くは、職業生活に限定されている。渡辺三枝子は、転職を経てキャリア形成し、現在プロフェッショナルとして活躍している女性を対象としてキャリア発達について調査研究した。その結果、キャリア形成支援には、職業能力やスキルの習得よりもキャリア発達を促進することが支援のあり方としては重要であることを指摘した<sup>6)</sup>。羽田野慶子は、職業に限定されない女性の多様なキャリアを支援するためには、キャリア形成支援のための施設の役割の重要性と、NPO活動など社会参画活動の支援の重要性を明らかにした。また、キャリア形成のためのプログラム開発が重要であることを指摘した<sup>7)</sup>。以上の先行研究で渡辺は、何らかの組織に所属している女性が、その中でキャリアを形成するケースについて論じている。羽田野は、キャリア形成支援における組織の重要性を述べている。このように、何らかの組織との関わりの中で女性のキャリア形成が図られている。職業生活に限定された女性のキャリア形成支援研究には、再就職支援や、ワーク・ライフ・バランスを念頭に子育て支援と合わせた生活と労働の両立支援研究や、女性のキャリア教育から就職支援に至る研究がある。

これらの産業社会を対象とする職業生活に限定した研究を、農業分野に当てはめて考察することには無理があると考えられる。なぜならば、農業は、外部性が高く一農業経営体



で農業が完結するというより、農村地域の中で行われている。したがって、産業社会の組織における従業員のキャリア形成や、就業支援としてのキャリア形成とは異なる側面を持っている。家族農業経営と地域社会の関係を念頭に置いて女性農業者の形成を考慮することが必要である。

第一次産業である農業分野に焦点を当てたキャリア形成支援的アプローチは、片山千栄の子育て支援に関する調査研究や<sup>8)</sup>、金澤夏樹編集の農業におけるキャリア・アプローチと題した冊子が近年における主要な研究である<sup>9)</sup>。大友由紀子らは、ライフコースという視点で女性農業者のキャリア形成について論じている<sup>10)</sup>。また、農村女性研究の多くは、女性の自立や起業および組織活動、ネットワーク活動などに焦点を当てており、キャリア形成という視点での先行研究は少なく、農業分野におけるキャリア形成という視点からの研究は、始まったばかりである。女性農業者の職業人としてのキャリア形成についての研究は、近年の男女平等規範を反映する新しい研究であるといえる。

#### (4) 研究の方法

本論文では、女性農業者の形成に関して、キャリア形成のための支援のあり方について検討することを目的としており、その分析枠組みは、以下のとおりである。キャリアを形成するというのは、個人の行動に関わることであり、形成には時間的経過が内包される。キャリア発達（形成）は、個人の生涯発達という視点に立ち、外部からの働きかけ（たとえば教育、カウンセリングなど）の結果、個人にもたらされる行動上の結果でもあると渡辺三枝子は述べている<sup>11)</sup>。外部からの働きかけや支援により女性農業者が、自らの意志で行動を決定し、新しいことを始めるなどの行動に移した結果がキャリア形成になると捉えることができる。本論文では、女性農業者のキャリア形成と支援に関して、女性農業者の行動を決定付ける外部からの働きかけについて以下の3点に焦点を当てて分析を試みる（図序-1を参照）。

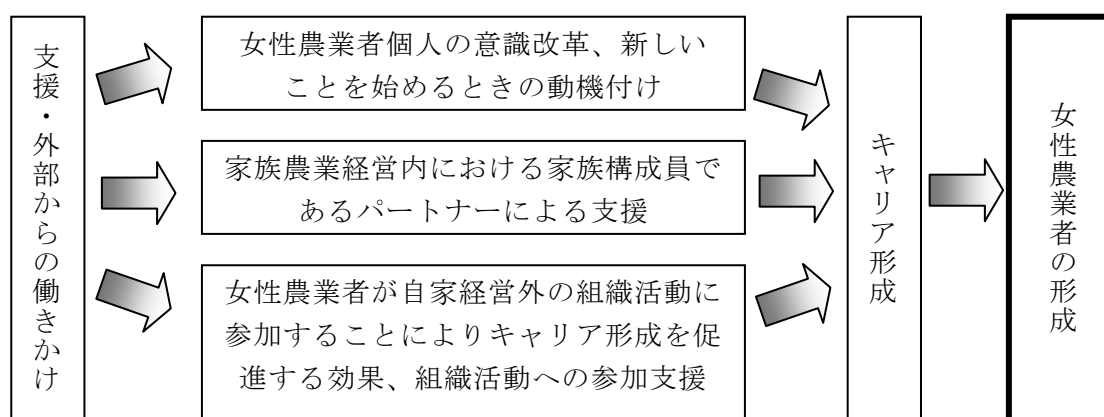
一つ目は、女性農業者の動機付けについて考察する。女性農業者自身の就業に関する意識が、自身のキャリア形成を図る基礎になる。新しく仕事を始める時の動機付けについて明らかにし、動機付けの類型化をおこない、事例で検証する。

二つ目は、家族農業経営における人事管理としてのパートナー効果について考察する。パートナーの効果が有効に働いた時、女性農業者のキャリア形成が促進されるとともに、自家経営の発展につながることを事例で検証する。

三つ目は、自家経営の外で、同好の士と形成した組織に求められる機能とその機能充足のための管理のあり方について考察する。女性農業者が、組織活動に参加することにより活動領域が拡大し、個人の職業人としてのスキルを伸展させると同時に自家経営の発展に貢献していることを検証する。

なお、分析の枠組みを図序－1に示した。

図 序－1 女性農業者のキャリア形成支援の分析枠組み



#### (5) 本論文の構成

序章では、本論文の課題と方法を述べる。次いで第1章では、女性農業者が、キャリアを形成しながら職業人としての活動を行っていることと、その支援について本論文の研究背景を整理した。戦後から1974（昭和49）年までの女性農業者の活動を市田と金田が整理し、時期区分したことを受けて、1975（昭和50）年以降の女性農業者の活動を時期区分した。

第2章では、キャリア形成と支援についての定義を行い、女性農業者のキャリア形成阻害要因を提示した。また、キャリア形成の支援とは何かについて述べた。日本職業分類に照らして、女性農業者の職業人としての位置づけを行った。事例の分析から、女性農業者は阻害要因を払拭しながら農作業従事者に留まらず、加工業やサービス業といった分野においても活動していることを実証する。

第3章では、女性農業者が新しいことを始めたときの動機付けの類型化を行った。女性農業者が新しく活動や仕事をスタートさせる時の動機付け要因について、ハーズバーグが主張する衛生要因と動機付け要因をさらに経営内部と経営外部に分類して考察した。この女性農業者の動機付けの類型化から、キャリア形成支援の手掛かりを示した。

第4章では、家族農業経営の人事管理として構成員の働きを適正に評価することが、キャリア形成の支援になることを述べる。家族農業経営に従事する女性農業者に対する支援の一つには、家族即ちパートナーの顕在化と機能化が不可欠であり、その効果について考察する。

第5章では、女性農業者が、自家農業経営を離れて同好の士と結成する組織に参加することによって、自家農業経営に貢献するとともに、農業以外の能力を発揮することが可能になることをダイナミック・ネットワークの理論を援用しながら考察する。

終章では、本論文の要約、結論と今後の課題について述べる。

#### 【注】

- 1) 塩見定美 『青年農業者形成論』 農林統計協会 2000年、pp.4～28より引用
- 2) 藤田康樹 『青年農業者の形成と支援』 農山漁村文化協会 1997年、pp.21～27より引用
- 3) 渡辺三枝子 「女性のキャリア形成支援のあり方 - ロールモデルに関する調査研究の結果から - 」 国立女性教育会館研究ジャーナル 10号、2009年、pp.16～26より引用
- 4) 金井壽宏 『働くひとのためのキャリア・デザイン』 PHP新書、2004年、pp.133～142より引用
- 5) 平成4年に出された「新しい食料・農業・農村政策の方向」において、女性の役割の明確化として、女性の「個」としての地位の向上を図り、農業生産、さらには農村活性化の担い手として、その能力発揮のための条件整備を推進するため、見解者の意識改革のための啓蒙活動を強化する。・・・(略) 能力開発システムの整備、地域における諸方針決定の場への女性の参画の促進を図る。と明記されている。
- 6) 渡辺三枝子 (2009) 前掲書より引用
- 7) 羽田野慶子 「女性のキャリア形成に関する調査研究」 国立女性教育会館ジャーナル 第11号 2007年、pp.103～112より引用
- 8) 片山千栄 「農村における子育て実態と支援ー今後の担い手確保に向けてー」 農村生活研究 50(3)、2007年より引用
- 9) 金澤夏樹編 『農業におけるキャリア・アプローチーその展開と理論ー』 農林統計協会、2009年

- 10) Yukiko Otomo,Ruth Rossier 「 Life Course Selection and Career Formation of Farming Women in Switzerland」 , The 57<sup>th</sup> Annual Meeting of Japanese Association for Rural Studies,October 30<sup>th</sup> to November 1<sup>th</sup> ,2009 in Ayabe,kyoto
- 11) 渡辺三枝子 (2009) 前掲書、この理論的枠組みは、D・ホールの定義、昇進、地位の経路、職位の連続、自己イメージやアイデンティティなどの内面的な物に影響する諸敬度の流れを指す。この4つの意味合いを根拠としている。

【参考文献】

1. 金井壽宏 『働くひとのためのキャリア・デザイン』 PHP 新書、2004年
2. 金澤夏樹編 『農業におけるキャリア・アプローチその展開と理論ー』 農林統計協会、2009年
3. 塩見定美 『青年農業者形成論』 農林統計協会、2000年
4. 田代洋一編 『日本農村の主体形成』 筑波書房、2004年
5. 羽田野慶子 「女性のキャリア形成に関する調査研究」国立女性教育会館研究ジャーナル 第11号、2007年
6. 藤田康樹 『青年農業者の形成と支援』 農山漁村文化協会、1997年
7. 渡辺三枝子 「女性のキャリア形成支援のあり方 - ロールモデルに関する調査研究の結果から - 」 国立女性教育会館研究ジャーナル 10号、2009年

## 第1章 女性農業者の活動と社会的背景

我が国では、戦後一貫して農業就業人口は減少し続けている。1957（昭和 32）年度に約 1,400 万人であった農業就業人口は、2008（平成 20）年度には 300 万人を割る状況となっている。農業就業人口に占める女性農業者<sup>1)</sup>は、ピーク時の 1975（昭和 50）年度の 62.4%を境に減少してはいるが、一貫して 5%強を占めている。一方、基幹的農業従事者数の減少は、農業就業人口に比例しており、女性割合は 2005（平成 17）年度に 45.8%となっている。このように農業では、基幹的農業従事者、即ち仕事として農業に従事する女性農業者が半数を占めており、女性農業者無くして農業生産は成り立たない状況といっても過言ではない。とは言え、女性農業者を取り巻く労働環境は、決して良好といえるものではなかったし、現在でも、戦後まもなくの時期に比すれば改善されてきているとは言えるものの、万全といえる状況ではない。また、2000（平成 12）年に男女共同参画推進本部は、男女共同参画基本計画で「女性の社会参画目標として女性委員の登用を 2005（平成 17）年度末までには 30%を達成するように鋭意努める」とした。さらに、2020（平成 32）年度までには、あらゆる分野において指導的地位に占める女性割合を 30%に引き上げるという目標を掲げた。農業委員の女性割合は、図 1 - 4 に示すように増加しているが、2005（平成 17）年度に 4.24%である。

女性農業者が、一職業人<sup>2)</sup>として家族内での地位を確保し、キャリア形成をしながら自己実現を果たすことが出来る環境を整備することが重要と考えられる。女性農業者がいきいきと働ける家族経営環境の整備は、自己実現の可能性があるだけでなく、農業経営の発展、さらに農業の発展に貢献することにもなる。平成 3 年版の農業白書に群馬県 M 町生活改善グループの活動事例が、女性農業者として地域の活性化に貢献しているとして掲載された。それ以降、農村地域で活躍する女性農業者の活動優良事例が農業白書に掲載されるようになった。このことは、家事、育児などを担っているながら、実質の農業主体者として労働をしている女性農業者が正当に評価されてこなかった農村社会において、男女平等への変革という社会的背景の中で、女性農業者に光が当てられたと言える。また、さらに各地で経営者として農産物加工、販売などに携わりながら地域のリーダーとして地域の活性化に貢献している女性農業者の存在が多く見られるようになった。男女共同参画社会が推進され、女性の社会進出を支援する制度が確立されている今日、農村社会において女性農業者の能力が十二分に発揮できる支援策を検討することは重要である。

## 第1節 女性農業者の活動と社会的背景

本節では、農家へ嫁いだ女性、農家に生まれ育った女性を対象に、女性が家族経営の一員として農業をする実態がありながら職業人として評価されなかった時代を経て評価を得られるようになった経緯を明らかにし、女性農業者のキャリア形成過程を整理する。戦前戦後まもなくの女性農業者は、農家へ嫁に来たらすぐに農林漁業作業者としての働きが期待されていた。しかも無報酬、無休であり労働条件は無いという環境であった。家族農業経営内における女性農業者の役割分担は不明瞭であり、責任も権限も存在しない労働の形態であった。その後、戦後の女性農業者支援という施策で、女性農業者の労働が評価されるようになった。さらに、農林漁業作業者に留まらず農産物加工、農産物の販売、農家レストランの経営、民宿の経営という日本標準産業分類でいう、第一次産業から第二次産業、第三次産業へと働き方を伸展させていった。また、起業するなど家族農業経営外での働きをするという責任と権限を有する事業を行うようになった。家族農業経営内における女性農業者の評価も高くなり、役割分担も明確化され責任をもって行える環境も整備されてきた。1995（平成7）年度から推進されている家族経営協定の締結は、女性農業者の家族農業経営内における評価を後押しする効果がある。そこで、本章の目的の一つは、戦後まもなく始まった女性農業者の地位向上と農村の民主化を主軸として展開してきた施策のなかで、女性農業者が農業との関わりを持ちながらどのように自己実現を果してきたかを明らかにし、時期別に整理することにある。

### （1）戦後の女性農業者の活動

戦後、農林省（のちに農林水産省）は、GHQ が示した意向に添い農村民主化の三大改革といわれる「協同農業普及事業」、「協同組合事業」、「農地改革」を推進した。本節では、その三大改革の中で「協同農業普及事業」と「協同組合事業」に見られる女性農業者を対象とした施策の内容とその施策の下における女性農業者の活動について整理する。

### （2）農協女性部と生活改善普及事業

女性農業者の活動を取り上げた先行研究には、市田の論文<sup>3) 4)</sup>と、金田<sup>5)</sup>の「農協における婦人部活動の30年」をまとめた冊子がある。

市田は、農林省の生活改善課が生活改善事業の中で、農業改良助長法に基づいた生活改

善普及活動の理念を展開していったことを女性農業者の視点で整理している。1948（昭和 23）年から 1960（昭和 35）年を成立期と時期区分している。1948（昭和 23）年に施行された農業改良助長法は、農民生活を改善するために普及と研究を位置づけ、生活改良普及員（以後普及員という）を配置した。普及員は、農家の女性を対象とした生活改善グループの結成に尽力し、家の外に出にくい農家の女性を集めてかまどの改善や、農繁期における保存食づくりなどの課題に取り組んだ。普及員は、自由な発言が出来る場づくりを心がけ、女性農業者の自主的な活動を支援してきた。女性農業者が生活改善グループ活動に参加した結果、かまどの改善が実現し、従来あったような家族関係、迷信、因習に縛られていた生活が少しずつ変わっていった。即ち女性農業者の地位向上、農村民主化が実現していった。

次に市田は、1960 年代以降を展開期と時期区分している。生活改善課は、高度成長期における農家と非農家間の生活水準の格差を、農業の生産性向上と農村部のインフラ整備によって縮小する必要性を指摘するとともに、女性農業者の余暇の少なさを問題として指摘している。この展開期では、前の成立期で実現できた女性農業者の地位向上や農村民主化に加え、生活全体のバランス、農村生活の改善を普及事業の目的としている。

金田は、戦後の農協における女性農業者の活動（農協婦人部のちに農協女性部と名称を変更）を 4 期に分けて整理している。金田は、1947（昭和 22）年から 1959（昭和 34）年を前史と時期区分している。戦後まもなくの農村における生活環境の問題は、不衛生であったことが挙げられた。生活環境を改善することへの意欲をみせた女性農業者の力は、男性や世帯主の考え方に影響を及ぼし、生活環境や建物が改善されていった。また、食生活の改善にも力を注いだ。加えて、女性農業者の過重労働が問題視され、軽減策として農繁期の共同炊事、子供の養育施設としての季節保育所の設置などに取り組んだ。この時期は、農業に携わる農家の主婦が、農業の知識や技術を得る機会が閉ざされていた。また、女性農業者の経済的悩み、姑との確執問題などが内在していた。

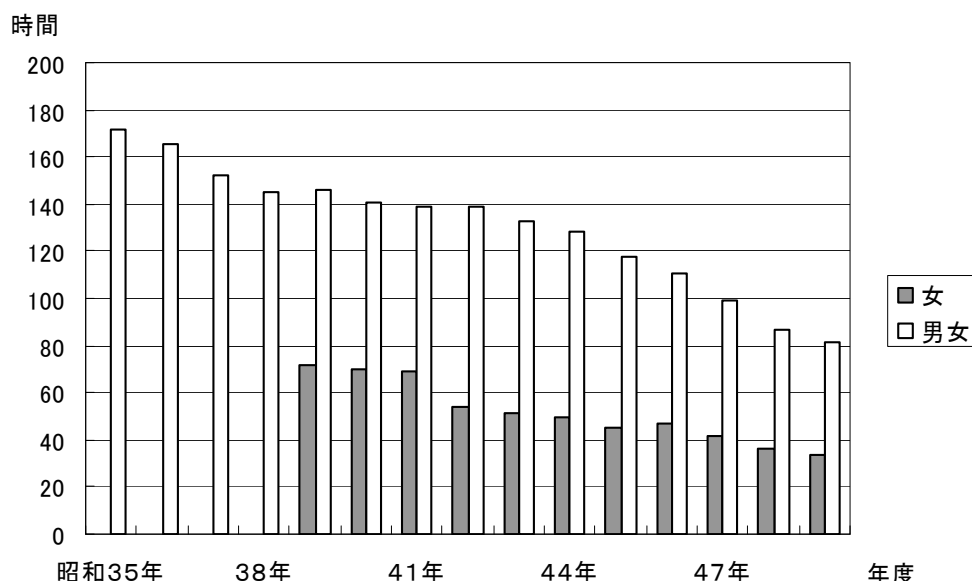
金田は、1960（昭和 35）年から 1964（昭和 39）年を草創期と時期区分している。この時期は、農村の若い労働力が非農業部門に流れていった時期で、第二種兼業農家の増加時期である。農業では、機械化が進み農家の設備投資に関する金銭的負担が増えたが、過重労働に悩まされていた主婦は、小型機械の使用によって労働が軽減された。農産物生産量の多い、米生産に関わる労働時間を提示することは妥当と考え、米生産総労働時間を図 1-1 に示した。男女の米生産総労働時間は、1964（昭和 39）年、146.33 時間（10a 当た

り)であった。1960(昭和35)年は171.5時間であり、約25時間軽減されている。またこの時期、農休日運動も起こった。前期で取り組んだ栄養面での改善は、この時期にかなりの改善がみられた。

1965(昭和40)年から1969(昭和44)年は定着期と時期区分されている。この時期は、農業生産性向上のために農薬が多く使われ、その事が、農薬災害という新たな健康問題を引き起こした。女性の貧血症が多発し、更に栄養面と健康面に対する意識が高くなった。農協女性部が、料理講習会や経営勉強会などを実施するようになり活動の体系も整ってきた。10アール当たり米生産総労働時間の女性の労働時間は1964(昭和39)年に71.66時間であった。1969(昭和44)年は49.7時間、1975(昭和50)年には33.5時間とさらに減少し、男女合計では、81.5時間と労働時間は、男女共に減少している(図1-1参照)。このように、農作業の機械化、化学肥料や化学農薬の使用により、女性農業者の稲作労働時間の軽減と労働負担の軽減が進んだ。

1970(昭和45)年から1974(昭和49)年は拡大期と時期区分されている。農薬災害という健康問題を契機として、健康を守る全国一斉運動が展開された。また、農協女性部の組織活動も活発になり、各地で班作り運動が展開され、各地において班活動が活発になっていった。以上の農協および農林省(のち農林水産省)生活改善課の活動について表1-1に示した。

図1-1 米生産労働時間



出典：昭和35年度から昭和50年度農産物生産費調査報告書より。

注：10aあたりの労働時間



表 1 - 1

## 農協および農林省（農林水産省）生活改善課の活動

時期	農協における婦人部の活動状況	時期	生活改善普及事業
前史 (昭和 22 年 ～34 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・台所改善運動・風呂場の改善</li> <li>・不衛生・過労・栄養不足の解消</li> <li>・機械化の普及が進む⇒次男、三男 農外就労誘導策・移民策</li> <li>・主婦の過重労働問題⇒軽減のため に農繁期の共同炊事・季節保育所</li> <li>・知識や技術を十分得る機会が閉ざ されていた。婦人の経済的悩み、 姑との確執問題／農協事業推進 のために内部から婦人の組織化 が要請されたが、未整備のまま。 結局農協とは別機構の婦人組織 に依存する体質ができた。</li> </ul>	成立期 (昭和 23 年 ～35 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・農業改良助長法にもとづき、生活改良 普及員がおかれた。</li> <li>・「農家生活改善推進方策」普及部長通 達により生活技術の普及により、生活 改善を目的として生活経営の合理化 を図り、「農家婦人の地位向上」「農村 民主化」に寄与すること。</li> <li>・生活改善グループを作る⇒かまどの改 善⇒農家生活の改善、即ち女性一人で は動かし難い家族関係や迷信に囲まれ た因習の改善</li> <li>・生活改善グループ、考える農民の育成</li> <li>・家の外に出にくい女性を集め、定期的 な会合を持ちかまどの改善や農繁期 のための保存食づくりなどの課題に取 組む</li> </ul>
草創期 (昭和 35 年 ～39 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業が若い労働力を農村から吸い 上げていった⇒第二種兼業農家の 増加</li> <li>・機械化による農家の設備投資</li> <li>・料理講習会⇒衛生上の基礎教育・ 健康問題に関心を持つ余裕</li> <li>・農休日運動</li> </ul>	展開期 (昭和 35 年 ～49 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高度経済成長期の非農家と農家の生 活水準格差の是正に取り組む</li> <li>・農業の生産性の向上と農村部インフラ 整備</li> <li>・生活改善グループの孤立化を防止する ためにさらに地域に密着した活動の展 開へと普及員が導く</li> <li>・健康対策や生活環境整備という新たな 問題に対処</li> <li>・農家主婦の余暇の少なさの解消</li> <li>・成立期の「農家婦人の地位向上」「農村 民主化」に加え「生活全体のバランス」 「農村生活の改善」に寄与</li> </ul>
定着期 (昭和 40 年 ～44 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・農薬災害・新たな健康問題（貧 血症の多発）</li> <li>・生活活動の体系も整ってきた</li> </ul>		
拡大期 (昭和 45 年 ～49 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康を守る全国一斉運動 農夫症 ⇒農婦症へ</li> <li>・農協婦人部の組織化推進（農協婦 人部の班づくり運動）</li> </ul>		

出典：金田明子(1985)「農協生活活動 30 年のあゆみ」全国農業協同組合中央会、

市田(岩田)知子(1995)「生活改善普及事業に見るジェンダー観」日本村落研究学会、

市田(岩田)知子(1995)「生活改善普及事業の理念と展開」農業総合研究所より整理しまとめた。

### (3) 衣食住および環境改善と経営勉強会

市田と金田が述べているように、戦後の女性農業者は、農協女性部と生活改善グループ活動を通じて衣食住と衛生問題について取り組んだ。これらの活動を生活改善運動と言い、この運動が始まった当初は、古くからの言い伝えや、因習・慣習を重視する古い風習によって、なかなか改善活動が進展しなかった。そのような状況下で普及員は、根気よく農村住民と対話をしながら、民主主義と近代化を柱に、改善について理解を求めていった。生活の改善に続いて行われたのが食の改善であった。農民は、客人には豪華な食事を提供しても、普段の食事は質素な物であったために栄養失調や寄生虫に悩まされるなどの健康障害が起こっていた。そこで、農協女性部や生活改善グループでは、食事メニューなどの改善を目指し、料理講習会を開催して調理の勉強や研究を行ったのである。農林省の「考える農民」をつくるという理念に基づいて、普及員が生活改善グループの指導を行った。この指導を受けた女性農業者は、自らが考えて農産物の加工を行う方向へと進み、グループ活動を自立させていった。このように、女性農業者は、家の中から外へと活動領域を拡大していった。また、働きやすい衣類の改善にも取り組み、農協女性部全国大会において改善した衣類の発表会を行うなどの活動も展開していった。

高度経済成長期における兼業農家の増加に伴い、農外就労する男性に変わって女性農業者が実質的な主体者となって農業を担うようになった。しかし、女性農業者は、農業技術や農業経営について特に勉強をしていなかったために、農業技術と経営技能を学習する必要性に迫られていた。そこで、農協や行政が、料理勉強会の開催と同時期に農業経営勉強会、経営研修会などを開催して、女性農業者を支援した。これらの勉強会や研修会の開催は、女性農業者のキャリア形成のための重要な支援策の一つとなった。

市田と金田は 1974（昭和 49）年までを時期区分して整理しているが、次節では、市田と金田が整理していない 1975（昭和 50）年以降の女性農業者の問題について、市田と金田の整理を踏まえて整理することとする。女性農業者の多くは、農協女性部と生活改善グループ双方の組織で活動を行っているため、本章で女性農業者の活動状況を整理するとき、農協女性部と生活改善グループの活動を区分せず、全体的枠組みで女性農業者の活動について見ていくことにする。女性農業者が職業人としてどのようにキャリア形成を図ってきたかについて、時期区分をして整理する。

## 第2節 1975（昭和50）年以降の施策と女性農業者の活動

市田は、生活改善グループの活動と施策の関係から時期区分し、1960（昭和35）年を境に前を成立期、後の1974（昭和49）年までを展開期としている。市田の時期区分を受けて本章では、1975（昭和50）年から1991（平成3）年までを充実前期と区分した。この時期を世界的男女差別撤廃という社会の動きの中で、女性農業者の活動を支援するための礎が築かれる時期と特徴づけた。本論文では、女性農業者のキャリア形成の視点から整理することを目的としており、1992（平成4）年から現在までを充実期と区分する。それは、1992（平成4）年に、新しい食料・農業・農村政策（以下新政策という）が省議決定されるとともに、同年に男女共同参画社会基本法が成立したことに伴い、農林水産省は、男女共同参画室を設置し、チャレンジ支援として女性農業者の支援策を示したことからである。施策として起業支援をおこなうなど女性農業者にとっては、キャリア形成のための充実した時期と特徴づけられる。次節からこの時期区分に従って女性農業者の活動を明らかにする。

### （1）充実前期【1975（昭和50）年から1991（平成3）年】

本論文では、1975（昭和50）年から1991（平成3）年までを充実前期と区分する。1975（昭和50）年にメキシコシティで開催された国際婦人年世界会議において男女平等について討議され、それ以降女性の地位向上は世界の大きな潮流となり、各国は、男女の差別撤廃に向けて活動を展開している。このような外圧によって政府は、あらゆる分野において男女が共同して参画する社会の形成を目指すことを示した。1977（昭和52）年に発表した「国内行動計画」において、あらゆる場面において男女共同参画社会の実現に向けた具体的取組をすることを提示している<sup>6)</sup>。農林省では、提示された指針を推進するための具体的活動として、普及、教育、地域社会活動への婦人の参加を促すための施設の整備を行い、生活指導などを円滑に進めるために普及員と専門技術員を配置した。

1985（昭和60）年に開催された第3回世界女性会議において「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されたことをきっかけとして、政府は、1987（昭和62）年に「新国内行動計画」を発表した。農林水産省では、固定的な性別役割分担意識に基づく慣行や習慣の解消のための啓発活動、婦人の経営能力の向上、地域活動への参加促進、地域の農林水産業に関する方針決定の場への参加などを進める取り組みを行った。この計画実現のために、1991（平成3）年に農林水産省は、農山漁村の女性に関する中長期ビジョ

ン懇談会を設置した。この懇談会では、今後の農山漁村における女性農業者が目指すべき姿について検討し、その報告書が翌年示された。内容については、充実期で述べている。

なお、女性農業者に焦点が当てられるようになった社会背景としては、1985（昭和 60）年に男女雇用機会均等法が施行されたことによるところが大きいと考えられる。

#### 1) 朝市への出品と女性農業者のキャリア形成

本項では、充実前期における女性農業者の農産物加工品の販売に関する流通面について整理する。農産物の加工品や余剰農産物の販売活動は、この時期に突然始まったのではない。それは、1965（昭和 40 年代半ば）年頃から農協の自給運動が始まり、農産物の加工品や余剰農産物を青空市や日曜朝市を開いて販売したり、地元生協へ販売するなどの経路を経てきた。そのような販売活動の展開を経て加工品づくりを発展させていったのが農産物加工品の流通の始まりである<sup>7)</sup>。女性農業者は、加工品を恒常的に生産できるようになると、常設の店舗を構えたくなってきた。ちょうどその時期と重なり、1990（平成 2）年頃道の駅が各地で建設され、そこに農産物直売所が設けられた。さらには、町や村が、地域振興の一環として直売所を建設した。また、農協が直売所を建設するなど、各地で女性農業者が生産した加工品を販売する常設店舗が確保されるようになった。青空市や日曜朝市では対面販売が行われており、消費者との直接対話を通じて女性農業者は、直接消費者情報を得られるようになった。女性農業者は、消費者のニーズに応えるために料理勉強会において新しい料理づくりに挑戦し、新しい加工品などを販売するという経験を蓄積してきた。このようにして女性農業者は、料理勉強会から農産物の加工、販売へと活動を発展させていったのである。

生産、加工、販売という活動を通じて女性農業者の職業人としての位置づけが明確になり、農家の主婦から職業人としての礎を築くに至ったのである。これらの活動は、農協女性部や生活改善グループ活動を基礎にしたものであった。農産物加工品の生産および販売可能な環境が整備され、これらの活動を実践するなかで、女性農業者が主体的に活動できる力を蓄えながらキャリアを形成してきた。女性農業者が抱えていた経済的悩みは、女性農業者が農産物の加工品を販売することなど、独自に収入を得られることが可能になり、解決の方向へと向かっていった。

## (2) 充実期【1992（平成4）年から現在】

1992（平成4）年から今日までを充実期と区分する。充実前期に男女差別撤廃に向けて政府は懇談会を設けるなどして検討を重ね、1992（平成4）年に新政策を出した。農村社会のみならず、日本の国全体で男女平等の社会実現に取り組んだ時期である。上記の農山漁村の女性に関する中長期ビジョン懇談会が、1992（平成4）年に「新しい農村女性 2001年に向けて」と題して報告書を出した。この報告書には、近年農業の担い手が減少するなかで、今後の農業において女性に期待が高まっていることなど、男性主導できた農林水産業は変革の時期を迎えていることが述べられている。この報告書では、大きく二つの活動指針が示された。一つ目は、農山漁村の多面的な機能やゆとりある生活の可能性に対する期待の高まりのなかで、農山漁村型ライフスタイルの確立が必要であると、その実現にむけて女性農業者の活躍に期待していることである。二つ目は、女性農業者が担い手として重要な役割を果たしているにもかかわらず、女性の位置づけが不明確であり、労働に見合った報酬が支払われないなどの問題点があげられ、男性並みの、あるいは雇用労働者並みの評価や権利を与えようとしていることである。即ち職業人としての位置づけを明確にすることを明記したのである。この報告書によって、女性農業者に対する期待とともに、現実には主体者としての農業労働を担いながら正當に評価されてこなかった女性農業者に対して一職業人としての評価をすることが示されるようになった。「新しい農村女性 2001年に向けて」は、新しい農村女性のあるべき姿が示された報告書である。

1992（平成4）年に出された新政策において、「女性の「個」としての地位の向上を図り、役割の明確化を示す」ということが明記された。ここで、女性農業者の地位の向上を図ることが表面化してきたのである。また、この新政策では、これまでの農家の概念から経営体としての理念へ転換を図り、この経営体の育成を図るために農業経営の法人化が強調された。経営体は、単に農業生産に留まらず農産物の加工や販売などを通じて就業機会を拡大し、農産物の高付加価値化を実現し、担い手となる集団の育成を目指した。つまり政策として、家族経営が主体であった農業経営を法人化して、就業の門戸を開くということを示した。

1999（平成11）年に施行された男女共同参画社会基本法に基づき政府は、農山漁村男女共同参画推進指針を示した。その指針にしたがって農林水産省では、男女共同参画推進室を設置し、「女性の新しい発想や多様な能力を生かせるよう、様々な分野へのチャレンジを支援したい」と具体的に方向性を示した。そして、農林水産省は、各都道府県知事、各

地方農政局および農林水産関係団体の長に当てて通知を出し、各自治体が男女共同参画の推進に取り組むことを示した。農林水産省においては、2001（平成 13）年に農林水産省男女共同参画推進本部を設置し、男女共同参画の推進を図ることになった。政府の「女性の新しい発想や多様な能力を活かせるよう、様々な分野へのチャレンジを支援したい」という方針の実現に向けて、2003（平成 15）年度には、女性チャレンジ支援として女性農業者のあらゆる場への参画を支援することを示した。農家の中と外での地位の向上に向けた施策の推進を図ることとして、①女性の社会参画の促進、②女性の経営参画の促進、③女性が住みやすく活動しやすい環境づくりの実現に向けた取り組みを始めた。2006（平成 18）年度は、仕事と家庭の両立支援策の推進を図ることを示し、さらに女性の各委員などへの登用、女性の採用拡大を図るとした。2007（平成 19）年度は、農業改良資金の融通を図るとして、女性グループや NPO 等による起業モデルに対する助成、加工・販売施設等の整備に対する助成を行い、女性農業者の社会参画に必要とされる資金の助成を進めた。

#### 1) 起業

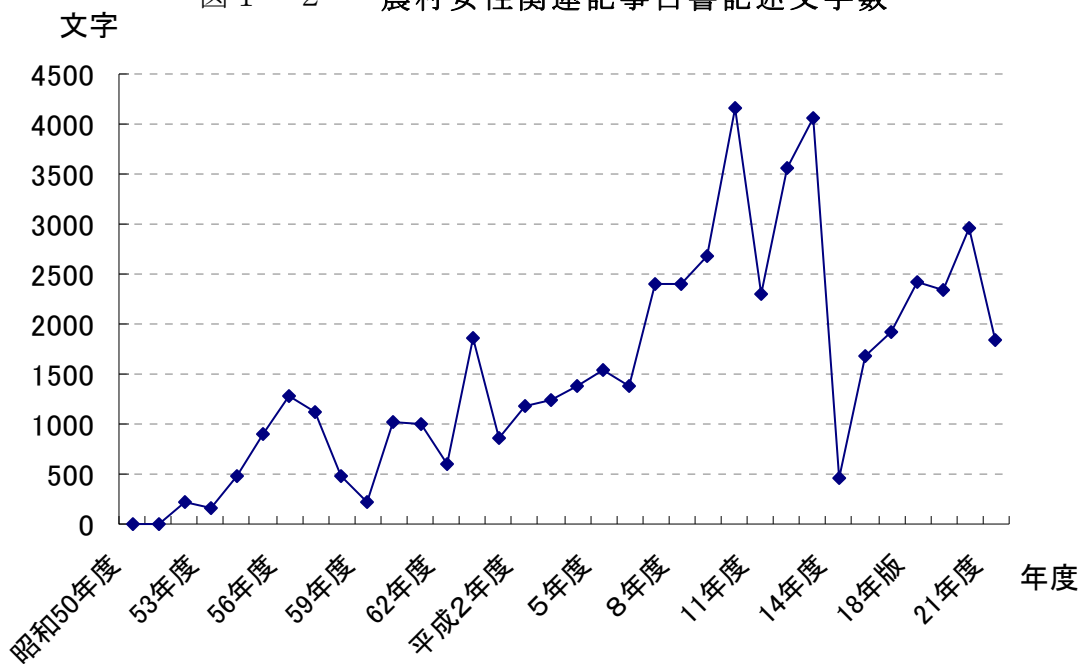
女性農業者は、農協女性部や生活改善グループ活動を基盤にして、以前から起業していたのであるが、この充実期では、起業活動がさらに活発になってきた。上記の男女共同参画推進室は、女性農業者のチャレンジ支援策の一つとして起業支援活動をスタートさせた。新政策が、女性農業者の起業活動を後押しするような形になった。女性農業者が活躍する場は、女性農業者がグループで農産物加工業、販売業として法人化する、任意組織として活動する、またグループから女性農業者が独立して起業するという、三つの方向へと展開していった。

1994（平成 6）年版の農業白書に初めて女性農業者グループの活動が取り上げられ、紹介された。これは、政策として、女性農業者を重要な農業の担い手として位置づけているということの証であるといえる。図 1-2 は、農業白書に掲載された女性農業者に関する項目を文字数で示している。1995（平成 7）年版の文字数は、75 行 2,400 文字数と前年度の記述より増加し、それ以降記述文字数は増加傾向にある<sup>8)</sup>（図 1-2 参照）。

女性の起業件数は図 1-3 に見られるように、1997（平成 9）年度では 4,040 件であったが、2007（平成 19）年度には 9,433 件に増加している。農林水産省が統計を取り始めて以来この 10 年間で起業数が 2 倍以上になり、年々増加傾向にある。女性農業者起業数全体に占めるグループ経営の割合は 2006（平成 18）年度の 61.9%から、2007（平成 19）

年度の 58.6%と減少しているとはいえグループ経営の割合が高いのは、農協女性部や生活改善グループの活動を基盤としていることが要因として挙げられる。2005（平成 17）年度農林水産省発表資料により、法人化しているかどうかの割合を見ると「していない」が 95.7%と圧倒的に高い<sup>9)</sup>。法人化しているのは僅かであり、任意組織が多いとは言え、起業する女性農業者の一職業人として位置づけが明確になり、家族経営を離れ農業分野で能力を発揮しながら活躍できる場が出来たということである。女性農業者を支援する施策が大きく寄与し、職業人としてのキャリア形成を可能にする環境が整備されてきたといえる。

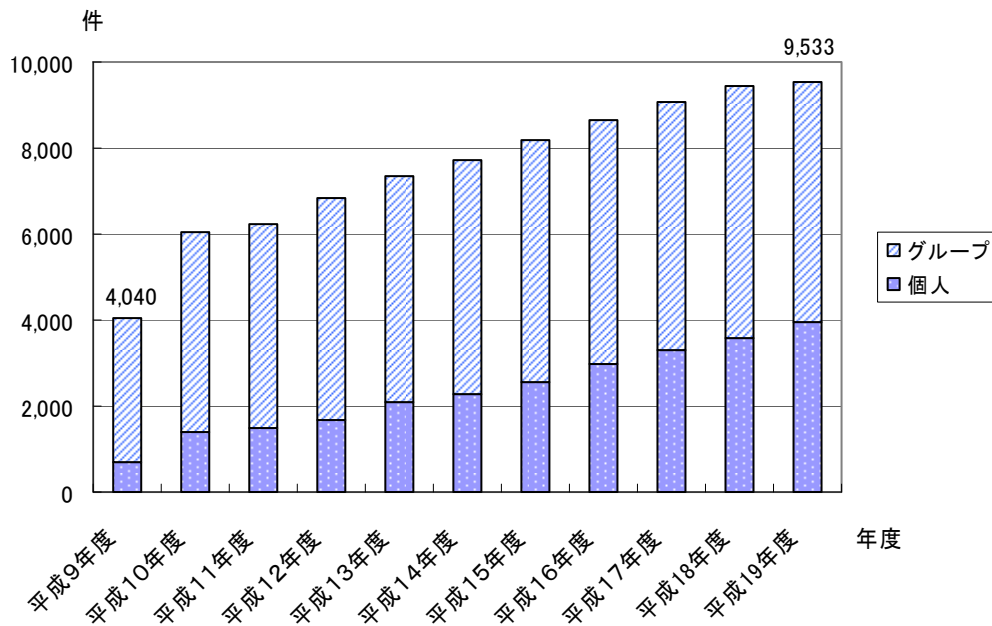
図 1 - 2 農村女性関連記事白書記述文字数



出典：昭和 51 年版から「農業白書」、平成 11 年版からは「食料・農業・農村白書」より農村女性関連記事、項目として取り上げられている部分の文字数をカウントした。

注：平成 15 年版の記述数が極端に少なくなっている件について、農林水産省に問い合わせたが、担当者の配置転換によって詳細は不明である。また、その後の記述数の減少は、農業白書の編集形態が変更しているためであろうという回答であった。しかし、政策に大きな変化があったということではないことを確認した。

図 1 - 3 女性農業者起業数



出典：農林水産省[農村女性による起業活動実態調査]平成19年度調査結果より

## 2) 家族経営協定

家族農業経営における女性農業者の地位を明確にする手段の一つとして家族経営協定の締結が推進されている。1995（平成7）年に農林水産省構造改善局長、農蚕園芸局長連名通達にて「家族経営協定の普及推進による家族農業経営の近代化について」を出し、国、地方公共団体、農業団体等の関係機関が連携し家族経営協定の普及推進を図ることになった。家族経営協定とは、家族農業に従事している者を対象として経営計画、役割分担、収益分配、就業条件、経営移譲など、家族間で話し合い決定事項を文書化し第三者立会いのもとで家族経営協定を締結（以下締結という）するというものである。家族経営協定は、雛形はあるが、文書化する事項は、家族間で話し合い家族経営に即した内容でよく、法的に拘束力があるものではない。また、締結には出資をする旨の定めは無く、共同経営者としての位置づけは無い。法的な位置づけが無いとはいえ、家族で農業に従事しているもの同士が、家族内での役割分担や就業条件などについて話し合い、文書化することによって家族農業従事者が、共同経営者として・職業人としての位置づけが明確になるのである。

家族経営協定を締結することにより、①認定農業者<sup>10)</sup>としての夫婦共同申請が可能になる、②農業者年金保険料の一部国庫助成が受けられる（この助成は認定農業者申請を行っていることも条件になっている）、③農業改良資金等の借入が可能、④農地の斡旋を受け



ることが可能、の4点について政策として、女性農業者支援を行うことにしたのである。

以上の1975年以降の女性農業者の活動時期区分について、表1-2に示した。

表1-2 1975年以降の女性農業者活動時期区分

	女性農業者の活動	農村女性政策	社会の動き
充実前期 1975 (昭和50) ) 1991 (平成3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活改善グループ活動、農協女性会活動</li> <li>日曜朝市や農業祭などで農産物の販売をスタート</li> <li>農産物加工品、農産物販売常設の店舗を確保</li> <li>第1回農山漁村婦人の日記念行事を関連7団体と共催(農山漁村女性・生活支援協会)(1989)その後毎年開催現在に至る。</li> <li>*群馬県M町生活改善グループ文中紹介(1991)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>農村婦人の家設置</li> <li>農山漁村婦人対策事業</li> <li>地域型食生活向上対策事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際婦人年世界会議(メキシコ・シティ)国際婦人年世界大会(東ベルリン)(1975)</li> <li>国内行動計画策定(1977)</li> <li>第3回世界女性会議において「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の採択/男女雇用機会均等法制定(1985)</li> <li>新国内行動計画の策定(1987)</li> </ul>
充実期 1992 (平成4) )	<ul style="list-style-type: none"> <li>全国女性農業経営者会議「発足(農山漁村女性・生活支援協会にて事務局)(1993)</li> <li>*農村女性の起業と展開に関する事例紹介(1994)</li> <li>*家族経営協定が取り上げられる(1995)</li> <li>*家族経営協定締結農家の紹介(1996)</li> <li>*ヘルシーママSUNの活動について文中にて紹介(1998)</li> <li>*福島県女性農業委員協議会の紹介(1999)</li> <li>*岩手県遠野市企業組合の紹介(200年)</li> <li>女性農業者グループまた個人で起業</li> <li>女性農業者起業数、4,040件(1997)</li> <li>*福岡県大木町農事組合法人Dの紹介(2004)</li> <li>女性農業者起業数、9,533件(2007)</li> <li>*熊本県芦北町有機果樹栽培経営の紹介(2007)</li> <li>*岩手県奥州市農家レストラン等を運営する取組を紹介(2008)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>農山漁村の女性に関する中長期ビジョン公表(1992)</li> <li>農村女性起業支援事業(1992)</li> <li>家族経営協定の推進(1995)</li> <li>農林水産省男女共同参画推進本部の活動計画にてチャレンジ支援策の策定(2003)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女雇用機会均等法の大幅な改正(1999年改正男女雇用機会均等法施行)(1997)</li> <li>男女共同参画社会基本法制定/食料・農業・農村基本法の制定「第26条に女性の農業経営参画の促進について謳われる(1999)</li> <li>農林水産省男女共同参画推進本部の設置(2001)</li> <li>ポジティブアクションの提言(2004)</li> <li>男女共同参画基本計画策定(2005)</li> <li>ワーク・ライフ・バランス憲章の制定・仕事と生活の調和推進のための行動指針の策定(2007)</li> <li>株式会社農地参入の特区が解消される(2008)</li> </ul>

出典：農業白書、食料・農業・農村白書より筆者が作成(昭和50年度から平成20年度版)。

注：表中の\*は、農業白書に掲載された農村女性の活動を指す。

### 第3節 女性農業者の職業人としてのキャリア形成過程

日本標準産業分類において農業は、第一次産業に属している。日本標準職業分類の大分類における農業に関連する職業では、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者、サービス職業従事者、農林漁業作業者を挙げることが出来る。大分類における農林漁業作業者には、農林漁業作業者、農業作業者、農耕・養蚕作業者、養畜作業者、その他の農業作業者とさら中分類されている。

本論文で取り上げる家族農業経営における農業者は、職業の分類でいう事務従事者、販売従事者、管理職業従事者としての業務も担いながら仕事を行っている。家族農業経営における経理面に関する記帳や、農作業に関する記帳などの事務作業という事務従事者としての役割と、農産物の販売の役割も担っている。農業主体者は、農林漁業作業者であると同時に、家族農業経営の管理的職業をも担っている。家族農業の構成員である女性農業者は、農耕作業の中で責任と権限を持っている役割分担があれば、農産物加工や農産物販売責任者として管理的職業としての役割を担っていることもある。多くの農業者は、農産物の出荷などの事務作業を行いながら、経営者としての管理業務も行うなど、働き方として農林漁業作業者のみに留まらないのである。

また、女性農業者は、農産物の生産に加えて、第二次産業における農産物の加工を行い、第三次産業である加工品の流通販売まで行っている事例もある。近年では、第六次産業といわれる生産から加工販売、農産物の直販、レストランの営業といった第一次産業、第二次産業、第三次産業までを一括した形態で仕事を行っている事例もある。他にも農産物の生産に加えて、民宿の経営、食育活動や消費者との交流活動というように多岐に亘る仕事を行っている。さらに、経営外部の社会的な活動として農業委員や地域の役員を行う、また、地域農業者との交流活動などをも行っている。単なる農林漁業作業に留まらない活動と仕事を行い、その上生活面においては、家事労働をも担うという働き方としては多様な側面を有している。本論文で取り上げる事例において、日本標準産業分類と日本標準職業分類を参考に、家族農業経営内の経営面と生活面における役割分担と仕事を整理し、キャリア形成の参考指標として提示した（表1-3参照）。

本論文でいう農業に従事する職業人とは、職業分類でいう農耕作業、事務、販売、管理的職業に従事するという日本標準職業分類でいう複数の職業を内包しているのである。また、産業分類では、第一次産業から第二次産業、第三次産業までを含んでいる。それらを総合して職業人として捉えることとする。

表 1-3 女性農業者のキャリア形成の指標

分類	指標
仕事 注 1)	農産物生産
	農産物加工
	販売・直売 注 2)
	流通 注 3)
	レストラン
	民宿
社会活動	食育活動
	消費者交流活動
	役員・委員
	組織活動 注 4)
	地域における活動
	県・全国における活動
役割 注 5)	経営面： 事務従業員
	販売従業員
	管理職
	農林漁業作業者
	生活面： 育児
	介護
	生活

注 1) 仕事の指標は、日本標準産業分類に基づいて、現在女性農業者が行っている仕事を参  
にして項目を設定した。

注 2) 生産者が生産した農産物を直接販売することを指している。

注 3) 農産物を JA や流通業者を通じて販売することを指している。

注 4) 家族農業経営が法人化をする、女性農業者同士で組織を形成して活動する、の双方を指  
している。

注 5) 日本標準職業分類に基づいて、仕事の役割を設定した。女性農業者の職業人としての側  
面からキャリア形成の指標に適切であると考えた。

女性農業者が職業人としての役割を担いながら、その適正な評価をされてこなかった時  
代を経て近年では、起業するなど自らの意志で仕事のできる環境が生まれている。家族農  
業経営内における仕事役割の明確化と家族農業経営を出て女性農業者同士が起業する事例  
もあるように、職業人として活躍の場が整ってきている。先述の女性農業者の仕事と役割  
分担を参考にして、第 4 章で取り上げる事例のキャリア形成の過程を時系列に整理した。

女性農業者（表1-4、表1-5参照）は、農産物作業従事者のみならず、多岐に亘り仕事をこなしながら家族農業経営に貢献しているとともに、自己のキャリアを形成している。

表1-4 U氏（第4章事例）のキャリア形成過程

		充実前期 <sup>注1)</sup>		充実期	
		20代 1973年 ~	30代 1983年 ~	40代 1993年 ~	50代 2003年 ~
仕事	農産物の生産	●	→		
	農産物加工		●	→	
	販売・直売		●	→	● <sup>注2)</sup>
	流通	●	→		
	レストラン		●	→	
	民宿				
社会活動	食育活動				
	消費者交流活動				
	役員・委員		●	→	
	組織活動		●	→	● <sup>注3)</sup>
	地域における活動			●	→
	県・全国における活動				
役割	経営面：事務従業員		●	→	
	販売従業員		●	→	
	管理職		●	→	● <sup>注4)</sup>
	農林漁業作業者	●	→		
	生活面：育児	●	→		
	介護				
	生活	●	→		

注：聞き取り調査より筆者が作成。

注1) 20代はじめの2年は、市田の時期区分では展開期に当たる。

注2) 新しい法人を作り、販売活動を展開している。

注3) 注4) は、注2) にあるように、新しく法人を形成し、新しい法人においても役員も兼務している。

表 1 - 5

I 氏（第 4 章事例）のキャリア形成過程

		展開期 注 1)	充実前期			充実期	
			20 代 1964 年～	30 代 1974 年～	40 代 1984 年～	50 代 1994 年～	60 代 2004 年～
分類	指 標						
仕 事	農産物の生産	●			→		
	農産物加工		●	→		→	
	販売・直売		●			→	
	流通	●	→		→		
	レストラン						
	民宿						
社会活動	食育活動						
	消費者交流活動						
	役員・委員			●	●	●	
	組織活動		●	→		→	
	地域における活動			●	→	→	
	県・全国における活動					●	
役 割	経営面： 事務従業員	●	→			→	
	販売従業員		●				
	管理職		●	→		→	
	農林漁業作業	●	→		→		
	生活面： 育児	●	→				
	介護			●			
	生活	●	→		→		

注：聞き取り調査より筆者が作成。

注 1) 展開期は、市田の時期区分を引用した。

#### 第 4 節 まとめ

市田と金田が時期区分した 1945（昭和 23）年から 1974（昭和 49）年までの女性農業者の活動の整理を受けて、本章では 1975（昭和 50）年から現在までを時期区分し整理した。1975（昭和 50）年から 1992（平成 4）年までを充実前期とし、それ以降を充実期とした。

充実前期は、世界女性会議において男女平等について討議され、世界的な男女差別撤廃の動きを受けて我が国でもその方向を示すことになった。戦後の生活の改善運動時代は、農業に従事しながらも職業人としての位置づけはない不遇の時代であったといっても過言ではない。しかし、普及員や JA 営農指導員の指導を受けながら生活の改善を推し進め、

家の中のみでなく外でも活躍するようになってきた。

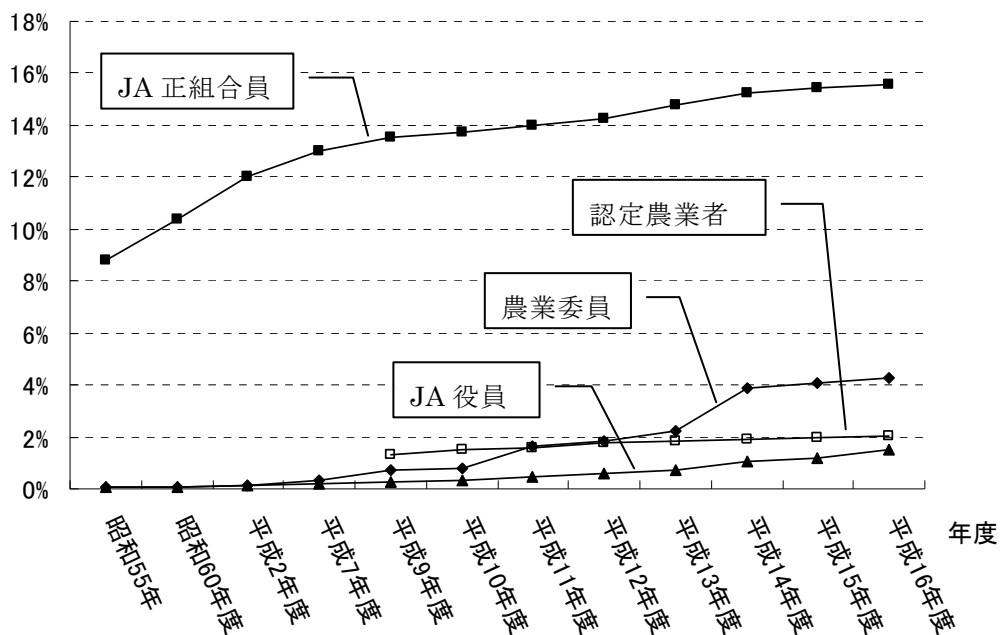
充実期は、ナイロビにおいて開催された第3回世界女性会議において採択された女性の地位向上を受けて、農林水産省では、農山村漁村に関する中長期ビジョン懇談会を設け、2001（平成13）年に向けた取組を検討してきた。その報告書が1993（平成5）年に出され、女性農業者の職業人としての位置づけを明確にした。女性農業者は、戦後間もなくスタートした生活改善グループやJA女性会の活動を発展させながら、起業へとキャリアを形成してきた。

農林水産省における男女共同参画社会推進室が設置されて以来、女性農業者の社会的活動への積極的参加の推進や役職登用が推進されてきた。農業委員の女性割合は、1980（昭和55）年度に0.06%から2004（平成16）年度の4.24%に増加している。JA女性役員割合は、同じく0.04%から1.53%へ、正組合員の女性割合は、8.82%から15.59%へ増加した。認定農業者の女性割合は、1997（平成9）年度の1.29%から2004（平成16）年度の2.02%へと増加した。このように、役員への登用が少しずつではあるが、年々増加していることをみると、社会における女性の活動が評価され、女性の質的向上がみられることが指摘できる。この質的向上とは、女性農業者のキャリア形成時期区分によって明らかになったように、かつては農業作業のみに従事していたが、女性農業者が農業委員として登用する、農協の役員として活躍する、また起業するなど社会的に評価される活躍をするようになったことを指している（図1-5参照）。しかし、さらに基幹的農業従事者の女性割合が48%前後を推移していることを考慮すると、役職に就く女性割合が、基幹的農業従事者割合に近づくことが望まれるのである（図1-4参照）。

戦後からの女性農業者の活動に関する市田が示した時期区分に加えて、本章で時期区分した女性農業者のキャリア形成時期区分を図1-5に示した。戦後から今日までの女性農業者は、普及員やJA営農指導員をはじめ多くの支援を得ながら、女性農業者支援の施策によりキャリアを形成することが可能な環境になっていった。本章では、その経緯を示すことが出来た。

次章では、女性農業者のキャリア形成と支援の定義について述べ、キャリア形成の阻害要因について提示する。

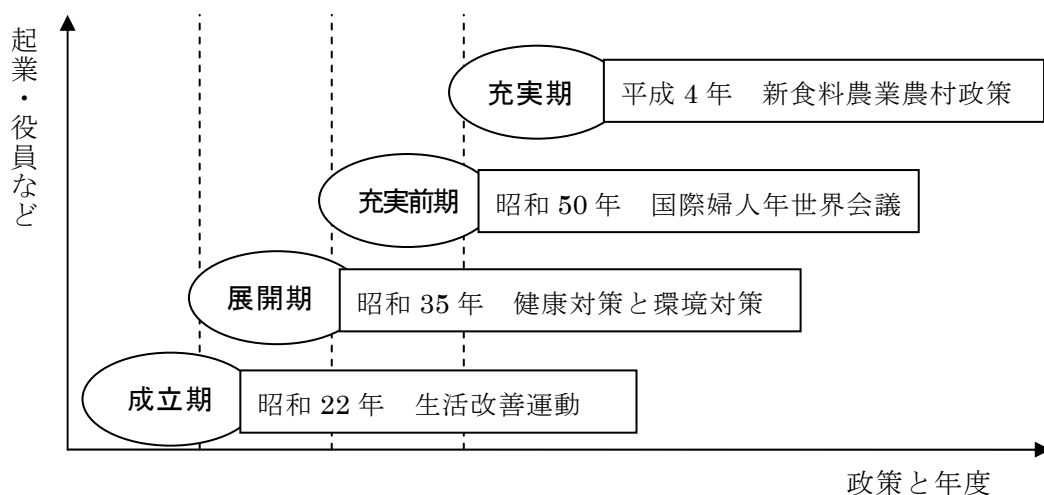
図 1 - 4 農業委員・JA 正組合員・農協役員・認定農業者女性割合



出典：農林水産省HP、統計データより筆者が作成（農協個人正組合員数・農業委員数・認定農業者数）

注：認定農業者数は、共同申請も含めている。

図 1 - 5 女性農業者のキャリア形成時期区分



注：本章でキャリア形成の時期区分を行ったことを図示した。

【注】

- 1) 本論では、既婚未婚を問わず農業に従事する女性を対象とするので、女性農業者という表記にする。行政の資料では、農家婦人と表記していたが、農業白書の平成4年版から農家女性という表記に変わった。市田の論文では農家女性、金田の冊子では、農家の主婦と表記している。
- 2) 日本標準職業分類による職業の定義は、個人が継続的に行い、かつ収入を伴う仕事をいう、である。また、自分の属する世帯の家業に従事している家族従業者の仕事は、賃金・給料などの報酬を受けているかどうかは必ずしも明瞭ではないけれども、継続的に一定時間就業していれば、その仕事を職業とみなす、としている。したがって、家族農業経営に従事する女性農業者を職業人として位置づけることができる。
- 3) 市田（岩田）知子「生活改善普及事業に見るジェンダー観－成立期から現在まで－」『家族農業経営における女性の自立』年報村落社会研究 31号 日本村落研究学会 1995年、pp.111～133より引用
- 4) 市田（岩田）知子「生活改善普及事業の理念と展開」『農業総合研究』第49巻2号、農業総合研究所 1995年、pp.1～63より引用
- 5) 金田明子「農協生活活動30年のあゆみ」全国農業協同組合中央会 1985年
- 6) 1975年メキシコシティで開催された国連の国際婦人年世界会議において、「世界行動計画」が採択され、それを受けて我が国では、1977年に「国内行動計画」を策定し、女性の地位向上に向けた取組を推進してきた。さらに、平成3年「新国内行動計画」へと改定し、それに沿って具体的施策の策定が求められてきた。  
(<http://www.gender.go.jp/koudou/part1.html> 2009年9月26日取得)
- 7) 根岸久子 岡部守編著「第2章農業法人制度の変遷と農村女性起業に関する農政上の位置づけ・動向」『農村女性による起業と法人化』筑波書房 2000年、pp.37～39
- 8) 図1－2に見られる2002（平成14）年版の記述文字数が極端に少ない件に関して農林水産省に問い合わせたところ、編集者の転任などで理由は不明であるが、女性の政策に変化はなかったことから、編集の問題であろう、という回答であった。
- 9) 資料：農林水産省 農村女性による起業活動実態調査概要 17年度調査結果による。この調査は、各都道府県の農業改良普及センター協力を得て取りまとめている。調査対象は、①農村在住の女性を中心となつて行う活動であり、使用素材は主に地域



産物であること、女性が主たる経営を担っているものであること、②女性の収入に繋がる経済活動であること、を条件としている。さらに7類型のうち2要件を充たすものとしている。

- 10) 認定農業者制度は、経営改善を図ろうとする農業者が作成した「農業経営改善計画」を、市町村が認定する仕組みである。国の支援策は認定農業者に対して重点的に行われている。制度申請した農業者を認定農業者という。

#### 【参考文献】

1. 岩崎由美子 「女性が主体となった『直売所』活動の意義と課題」農林統計調査、2002年
2. 大門正克著 田代洋一編『日本農村の主体形成』筑波書房、2004年
3. 岡部守編著『農村女性による起業と法人化』筑波書房、2000年
4. 熊谷苑子「家族農業経営における女性労働の役割評価とその意義」年報村落社会研究 31号 日本村落研究学会、1995年
5. 高城奈々子『婦人と農協』日本経済評論社、1982年
6. 塩見定美「青年農業者形成論」農林統計協会、2000年
7. 轟 理恵子「農家女性のエンパワーメント促進する背景とその要因」村落社会研究 第9巻 第2号、2003年
8. 中川伸子 仁平章子「『働き方』教育に関する一考察」ビジネス実務論集 第27号 日本ビジネス実務学会、2009年
9. 中道仁美「農村女性研究の展開と課題」『家族農業経営における女性の自立』村落社会研究 第31集 社団法人農山漁村文化協会、1995年
10. 中道仁美「農村女性問題と地域活性化」農林業問題研究 第141号 地域農林経済学会、2001年
11. 仁平章子 加古敏之「農村女性のキャリア形成に関する研究」平成16・17年度科学研究費助成研究（基盤研究C 2）研究課題番号 16580192、2006年
12. 仁平章子「農村女性のキャリア形成に関する研究-女性農業者の動機付けの類型化-」ビジネス実務論集 第26号 日本ビジネス実務学会、2008年
13. 丸岡秀子・山口美代子編集『日本婦人問題資料集成 第十巻近代日本婦人問題年

表』ドメス出版、1980年

14. 丸岡秀子『日本農村婦人問題』ドメス出版、1980年

15. 「農業白書」 昭和51年版から平成10年版 農林統計協会

「食料・農業・農村白書」平成11年版から平成20年版 農林統計協会

16. 女性に関するビジョン研究会編集『2001年に向けて 新しい農山漁村の女性』  
創造出版、1992年

## 第2章 女性農業者のキャリア形成と支援

1975（昭和 50）年に開催された国際婦人年世界女性会議という外圧によって我が国の女性を取り巻く環境に変化が現れたことは先述のとおりである。その後、男女雇用機会均等法や、男女共同参画社会基本法の成立と、男女平等を規定する法整備も進み、近年、女性のキャリア形成支援体制が整ってきた。女性自身が主体的に動くことが可能な社会になってきていると共に、近年の女性農業者の活躍に見られるように、女性農業者が自分の生き方を自分で決定することもできるような動きもある。しかし、このような外的環境の変化は、女性が自立的に生きていく力や態度を発達させ行動化するのには女性自身の責任であることを暗に要請していると渡辺三枝子は指摘し、そのような力や態度を発揮させるには、キャリア形成支援が不可欠であるとしている<sup>1)</sup>。そこで、本章では、女性農業者のキャリア形成と支援の重要性を認識し、キャリア形成とその支援の定義を述べる。

二村敏子は、我が国の組織でキャリア開発が注目されたのは、1973年のオイルショック以降であり、その後、組織の側からばかりでなく個人の側からも捉えられるようになってきたと指摘している。キャリア開発あるいはキャリア形成のためには、自分で仕事を決定し選択していかなければならないと二村は述べている<sup>2)</sup>。渡辺は、キャリア発達とは心理学で形成過程の理論根拠となるものであり、個人の側に立った理論的枠組みであると述べている。キャリア発達は、外部からの働きかけの結果として個人にもたらされる個人の行動上の結果でもある、という<sup>3)</sup>。渡辺は、キャリア形成（発達）として形成と発達を同義に捉えている。本論文では、キャリア形成を女性農業者の個人の成長および発達として捉え、キャリア形成という表現で論述することとする。

### 第1節 キャリア形成の概念

キャリアとは、狭義には、一人の人間がその人生を辿っていく職業経歴であり、時系列的な職業のつながりである。広義には、一人の人間の生涯の生活プランを含めたものと捉えることもできる。農村社会において、女性農業者が農業に従事することは、ただ生活の糧を得るために働くという側面のほかに、生活設計など様々な側面をもっている。このため女性農業者のキャリアに関する問題は、広義の概念を用いて考察することが妥当と思われる。

女性農業者について広義のキャリア概念を当てはめると、キャリア形成とは、職業経験

と人生経験の積み重ねにより主体を形成していくことを意味する。また、職業経験と人生経験の積み重ねによって得た経験が将来への展望とつながる。職業経験とは、前章で提示したキャリア形成の指標にあるように、仕事や社会活動および役割を指している。人生経験とは、日常の仕事と生活の中で近隣住民とのコミュニケーションから、社会活動などを通じて蓄積する事項をさしている。

キャリア形成の研究には、客観的な側面と主観的な側面がある。客観的な側面では、主に職業経歴を踏まえ地位や給与あるいは業績といった企業組織内における働きについて研究されている。企業組織内では、一般的にキャリアの指標として昇格や昇進で計ることができる。キャリア形成は個人の成長、発達の問題であり、従業員が企業組織内で配置された部署において個人の能力を発揮しながら企業貢献することにより職業経験を蓄積していくことができる。この蓄積した経験を今後の仕事や生活に活かすことは、従業員のキャリア形成に繋がる。また、企業社会では、個人のキャリア形成の支援プログラムを作成して、従業員のキャリア形成支援をおこなっている事例もある。例えば資格を取得するための金銭的支援や労働環境の支援などがある。近年では、本人のできる事とやりたい事を活かした組織内配置を行い、能力発揮を可能な組織にしている企業もある。主観的な側面では、職務における満足感や信念・態度、自分の感情や将来への見通しといった個人の内面について研究されている。金井は、上司のリーダー行動の如何によって新人にとって適応に役立つ情報への感度が違うことを指摘し、お手本となる上司との関係が、キャリア発達には有効であるとしている<sup>5)</sup>。つまり、人間関係やコミュニケーションが重要であり、メンターの存在が、個人の成長や発達を促進することになるのである。近年では第一次産業における法人格を有する企業もあるとはいえ、まだまだ新規就職先として選択する学生は少数といえる。企業社会で働く分野は、第二次産業および第三次産業が多い。したがって、従業員は、日本標準職業分類でいう事務従業者、販売従業者、管理職、専門的技術職業従事者、サービス従事者などに当たることになる。一般企業ではこれらの職業の経験を積むこともキャリア形成の蓄積といえ、一方、農業分野では農林漁業作業者に留まらず多岐に亘る仕事をこなしているため、一般企業でのキャリアの蓄積とは異なると考えられる。本論文では、客観的な側面である職業経歴に限定することなく、家族農業経営内における経営面と生活面を併せ持つ、職業経験と生活経験のなかで、その役割と経験を捉えてキャリア形成を検討する。

安達<sup>4)</sup>は、キャリア形成の構成要素として自己概念と職業観の重要性を述べている。キ

キャリアを構成するこれらの要素は、農村生活を通して外部から得られる情報により変化させられるであろう。自己概念は、自分について持っている知識やイメージのことを指し、将来の行動や意志を左右し、その人自身の新たな知識の獲得を方向づける働きをする。また、キャリア形成についてシャイン<sup>6)</sup>は、生涯発達の見地から、人生において人は常に成長の可能性があることを示唆した。また、生涯発達理論において、チクセントミハイはフロー体験という概念を用いて、個人は自己をより複雑なものにすることで自己を変形させ、成長させていく特徴を持っていると述べた(堀<sup>7)</sup>)。このフローを構成する要素は挑戦と能力であり、これらの要素が低次のレベルから高次のレベルへと進んでいく過程において、これらの構成要素が互いに作用しあうことにより人間は発達することを指摘している。

鶴見<sup>8)</sup>は内発的発展論において、村や地域組織の内発的発展にはその地に住む定住者間の相互作用と、定住者と外部からの情報の刺激、即ち漂泊者との相互作用が発展を生むとして、相互作用の重要性について述べている。個人のキャリア形成には情報の刺激が重要な役割を示すと思われる。

なお、本論文におけるキャリアとは、単に職業経歴のことを指すのではなく、個人の生き方を意識的に自分で選択し、決定するという主観的な価値観において評価される時系列的なつながりのある職業経験と生活経験のなかで得られる役割と経験を意味する。したがって、女性農業者のキャリアは、農業という職業経験と生活経験をとおして自己実現を果たそうとする職業的経験の蓄積により形成されるのである。本論文におけるキャリア形成とは、女性農業者の内面的影響要因である意識が職業に対するコミットメントによって変化を起こし、そして、新しく仕事を始めるなど行動を起こしながら自己実現していくことを指す。それは、一人一人の生き方を自分の意志で意識的に選択・決定し、家族農業経営内の、さらには社会の一員として自立的に生きていくために、能力や技能を発達させ、習得していくことである。

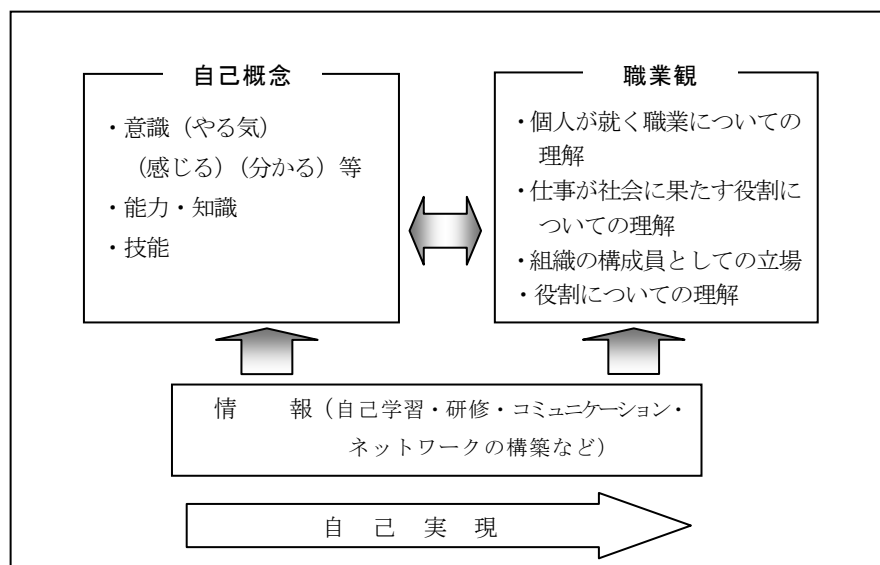
## 第2節 キャリア形成の構成要素

農村女性のキャリア形成の構成要素を図2-1<sup>9)</sup>に示した。構成要素には自己概念と職業観をおき、外部からの情報によって自己概念と職業観が相互作用することを提示した。キャリアを構成する要素の一つである自己概念は意識と能力と技能が含まれる。主体者自身が意思決定したことを行動に移す場合、主体者の意識でその行動が始まる。つまり、やる気が無ければ行動に移らないということである。また、主体者が事態の変化を感じるとる

ことができる意識も存在する。能力は個人のなかに内在するものであり、生まれつき備わっているものと後天的なものがある。後天的な能力は本人の毎日の積み重ねと努力によって得られる。仕事を遂行していくための大方の能力はこの後天的なものであり、自分の努力と経験の積み重ねで培っていくものである。この能力には、問題解決力、創造的思考力、人間関係形成力がある<sup>10)</sup>。次に、職業の遂行や、人生を経験していくためには様々な知識と技能が要求される。農業においては経営能力もさることながら、農業生産に関する技能を高めることが重要である。この技能をより高めることによって職業意識にも変化が現れる。

職業観は、職業に関する意識を意味し、個人が就く職業に関する理解、仕事が社会に果たす役割についての理解、また、組織や家族経営の構成員としての立場・役割についての理解を指している。仕事をしようとする個人が意識を変化させ、次の欲求へと成長していくためには就く職業に関する理解、即ち職業観が醸成されなければならない。かつての農協や現在のJA組織、市町村などの行政組織、また農業改良普及センターでは、農業者に対して研修会などを実施し、意識改革への働きかけを行ってきた。また、行政や地域で行われてきた研修会や、農村で展開されてきた生活改善運動が農村女性の意識改革を促し、職業観への働きかけを行ってきたといえる。農村女性の職業に関する認識の度合いによって意識が自己概念にも作用する。またその逆に自己概念の変化が職業観へ作用することも当然考えられる。このように、キャリアを構成する要素が相互作用によりダイナミックに変化する可能性があることを示唆している。

図 2 - 1 農村女性のキャリア形成構成要素



### 第3節 女性農業者のキャリア形成支援

女性のキャリア形成支援のあり方として、教育的・発達の支援がある。教育的視野に立って、女性の発達を促進させることを目的として研修会や勉強会などが開催されている。もう一つの支援のあり方として、個別の支援がある。これは、キャリアガイダンスやキャリアカウンセリングという手法で個人を側面から支援する方法である。また、キャリア形成支援として客観的な側面からの支援では、メンターの存在が有効であり、主観的な側面からの支援では、人間関係の支えが有効である。

「一人一人が、自分なりの生き方を意識的に自分で選び、決定し、さらに社会の一員として自立的に生きていくために、必要な能力や態度を発達させ、習得することが個人にとっても社会にとっても意味がある。」と渡辺<sup>11)</sup>が述べているように、女性農業者自身が、自分の生き方を意識的に自分で決定できる環境への支援が求められる。

### 第4節 女性農業者のキャリア形成阻害要因

1999（平成 11）年に制定された『男女共同参画社会基本法』は、女性がキャリア形成を図る上での基礎的な社会条件の整備を図るものであり、各自治体において実行計画の策定とその実現が取り組まれてきた。また 2005（平成 17）年 12 月に発表された『第二次男女共同参画基本計画』では、農山漁村における女性の役割が高く評価され、男性と対等なパートナーとして経営およびこれに関連する活動への参画を可能とする社会を形成することの必要性が示された。一方、女性農業者が自家の農業経営に参加する意欲に負の影響を与える要因に関しては、これまで多くの研究業績が農家の生活と経営の両面における女性の位置づけの低さを指摘している。以下では、このような女性農業者の位置づけに関してそれぞれ異なる視点から接近を行い、その要因を明らかにしている 3 つの業績に着目し、本論文において検討を進めるための仮説の構築を図る。

まず、森川は、家族関係に着目して「農家の嫁」という位置づけが農業経営における従事者としての女性農業者の立場を低いものにする、と指摘する<sup>12)</sup>。「農家へ嫁ぐ」ということは、個人である夫と結婚すると同時に、農家の嫁として家業である農業に従事することが前提とされる。しかし、婚家の家業として夫や親から農作業上の指示を受けて従事する農作業が補助的な仕事であったり、単純な力仕事や長時間の単純作業であったりする場合、農業への従事意欲を低下させる要因となる。森川は、これらの問題を改善する糸口として、夫婦というヨコの関係を強化することが重要であるとしている。

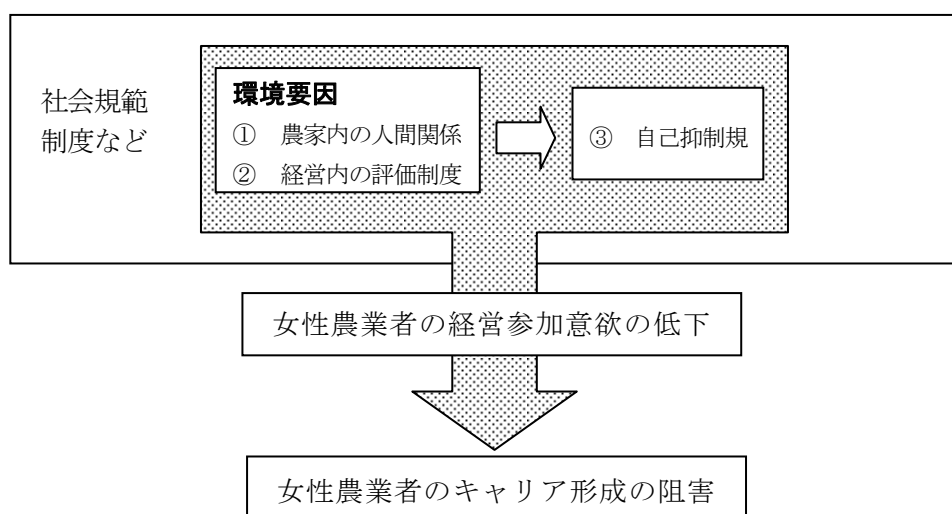
川手は、これまでの農村社会にみられる「家族制度」の下で、農業経営に従事する女性農業者の評価と報酬が正当に評価されてこなかったことを指摘する<sup>13)</sup>。例えば、農家の世帯主が所有する農地を利用して営まれる農業経営では、その利益は世帯主に帰属し、女性農業者が正当な報酬を手にすることは少なかった<sup>14)</sup>。また、妻と共同で農地を所有＝登記する世帯主の例も希有である。川手が示すこのような実態は、「農業経営の担い手として働いた証がほしい」、「正当に評価されたい」、という女性農業者の農業経営に対する参加意欲を低下させる要因の一つになるのである。

霧は、農家女性は活動参加への意思決定の際に舅・姑の許可を得なければならないこと、また、自分のみでは意思決定できない状況にあることを指摘する<sup>15)</sup>。一方で、農家女性自身が新しい活動を始めようとする場合、積極的に家族員間の役割構造を変えることまでは求めない。農家女性は、家族員である夫、舅、姑、子ども等との関係の下で生活を営むのであるが、「男は前、女は後」という農家生活の規範の下でできるだけ摩擦を避けようとする。自分自身の意志で物事の決定をすることが出来ない環境を受け入れなければ生活がスムーズにいかない状況が、女性のエンパワーメントの促進を阻む要因となるのである<sup>16)</sup>。

女性農業者のキャリア形成に関して、これらの既存研究から導出されるのは大きくは次の3点である。第一に農家の生活面において形成された人間関係が、そのまま農業経営面での人間関係として踏襲されること(①人間関係の固定性)、第二にそれに基づく農業経営上の女性農業者の位置づけや評価の低さ(②経営内での位置づけと評価)、第三にこのような環境の中で女性農業者自身がその内面に自己の活動意欲を抑制する思考パターンを形成する傾向にあること(③自己抑制規範)である。したがって、これら3つの要因が複合的に女性農業者の経営参加意欲の低下を招き、キャリア形成を阻害しうるとの仮説を得ることができる(図2-2を参照)。については、本論ではこのような問題を農業経営における人事管理問題として捉え、とくに「②経営内での位置づけと評価」に関わる人事管理のあり方を中心に本論文の課題に接近することとし、次の仮説を検証することをおして検討を進める。阻害要因は、女性農業者を取り巻く農村社会や制度的な面も存在する。霧が社会規範の存在を指摘しているように、村や農村社会において、男性優位の原則が存在し女性は裏方の仕事でよい、とする慣習がある。これは、家族内における阻害要因の一つに自己抑制規範があるが、このような女性自身の抑制規範が社会規範にも少なからず影響している。また、女性農業者が、融資を受けて事業を興したいとしたとき、農地を所有しない女性農業者には融資を受けることはできないなど制度的問題も存在する。



図 2 - 2 女性農業者のキャリア形成阻害要因



## 第5節 まとめ

本論文におけるキャリアとは、単に職業経歴のことを指すのではなく、個人の生き方を意識的に自分で選択し、決定するという主観的な価値観において評価される時系列的なつながりのある職業経験と生活経験のなかで得られる役割と経験を意味する。したがって、女性農業者のキャリアは、農業という職業と生活経験をとおして自己実現を果たそうとする職業的経験の蓄積により形成されるのである。キャリア形成とは、女性農業者の内面的影響要因である意識が職業に対するコミットメントによって変化を起こし、そして、新しく仕事を始めるなど行動を起こしながら自己実現していくことを指している。それは、一人一人の生き方を自分の意志で意識的に選択・決定し、家族農業経営内の、さらには社会の一員として自立的に生きていくために、能力や技能を発達させ、習得していくことである。

キャリア形成の構成要素として、自己概念と職業観をおき、外部からの情報によって自己概念と職業観が相互作用することを提示した。キャリアを構成する要素の一つである自己概念は意識と能力と技能が含まれる。主体者自身が意思決定したことを行動に移す場合、主体者の意識でその行動が始まる。つまり、やる気が無ければ行動に移らないということである。

女性農業者のキャリア形成支援とは、女性農業者が、能力を最大限に発揮して、キャリア形成が促進されるようにするために、環境の整備や意識改革を促すことである。女性農業者が能力を十二分に発揮しつつ、活動が行えるようなしくみや取組みの構築をすること、

しくみや取組の体制を整備し、意識への働きかけを行うことを指す。

女性農業者のキャリア形成に関して、既存研究から導出されるのは大きくは次の3点である。第一に農家の生活面において形成された人間関係が、そのまま農業経営面での人間関係として踏襲されること（①人間関係の固定性）、第二にそれに基づく農業経営上の女性農業者の位置づけや評価の低さ（②経営内での位置づけと評価）、第三にこのような環境の中で女性農業者自身がその内面に自己の活動意欲を抑制する思考パターンを形成する傾向にあること（③自己抑制規範）である。さらに、阻害要因は、家族農業経営内のみに存在するのではなく、女性農業者を取り巻く農村社会や制度的な面も存在する。したがって、これら3つの要因が複合的に女性農業者の経営参加意欲の低下をまねき、キャリア形成を阻害しうるとの仮説を得ることができる。それらの阻害要因を払拭する手法として、①女性農業者のキャリア形成支援として個人の意識に働きかける、②家族農業経営の構成員であるパートナーの支援、③女性農業者が家族農業経営を出て同好の士と結成する組織に参加することによるキャリアを形成することが可能になるという3点に着目して、次章から事例をもとに考察する。

#### 【注】

- 1) 渡辺三枝子 「女性のキャリア形成の支援のあり方」 国立女性教育会館研究ジャーナル、第13号、2009年、pp.16～17より引用
- 2) エドガー H. シャイン著 二村敏子他訳 『キャリア・ダイナミクス』白桃書房、2003年、訳者二村の「まえがき」において、キャリア開発からキャリア形成という概念について述べられている。
- 3) 渡辺三枝子 前掲書 2009年、pp.18～19より引用
- 4) 安達智子『大学生の職業意識の発達』、学文社、2003年、pp.43より引用
- 5) 金井壽宏 『働く人のためのキャリアデザイン』PHP新書、2004年、pp.212～213より引用
- 6) エドガーH. シャイン（二村敏子訳）『キャリアダイナミクス』、白桃書院、2002年、pp.48～49より引用
- 7) 堀薫夫「生涯学習と自己実現」、麻生誠 堀薫共著『放送大学教材 '02』、放送大学教

育振興会、2002年、pp.96～97より引用

8) 鶴見和子『内発的発展の展開』、筑摩書房、2003年、pp.25より引用

9) 農村女性のキャリア形成構成要素の理論的枠組みは地域農林経済学会研究大会 2005年10月29日において口頭発表を行い、『農林業問題研究』第162号(42-1)地域農林経済学会平成18(2006)年6月発行の報告論文に掲載された。これは、Lent、Brown、&Hackett が発表した進路発達理論「社会・認知的進路理論(S CCT)」に依拠しており、人、環境、行動の三者が完全な独立変数とも従属変数ともならず互いに影響を及ぼしあうという三者相互作用の考え方によっている。この枠組みは、足塚・油谷が学生のキャリア形成のために提示した枠組み(平成16(2004)年2月、日本ビジネス実務学会近畿ブロック研究会にて発表)を参考にして作成した。

10) 森脇道子「大学改革と秘書教育」秘書学論集、No. 10、1992年 pp.10より引用

森脇は秘書の業務を遂行する能力として秘書業務管理能力、コミュニケーション能力、創造的組織活動・協働活動の推進力の三点を挙げている。これを参考に仕事をするうえでの能力を導出した。

11) 渡辺三枝子 前掲書 2009年、pp.18～19より引用

12) 森川辰夫「農村女性の自律 - 家と農への挑戦 -」農村生活研究、第39巻第2号、1995年 pp.1～20を参照。

13) 川手督也「パートナーシップ経営の理念と課題 - 女性の経営権・財産権の確立を -」農村生活研究、第44号第2号、2000年 pp.12～13を参照。

14) 青色申告における専従者給与の水準は、多くの場合、税務対策上の効果が最優先される場合がほとんどである。(聞き取り調査より)

15) 鶴理恵子「農家女性のエンパワーメントを促進する背景とその要因」村落社会研究、第9巻第2号、2003年 pp.50～54を参照。

16) 井上輝子他編著『岩波女性学辞典』、岩波書店、2002年 pp.47～48を参照。エンパワーメントの概念が真に意図するところは、人間の潜在能力を信じて、その発揮を可能にするよう平等で公平な社会を実現しようとするところに価値を見出す点であり、たんに個人や集団の自立を促す概念ではない。エンパワーメントを育む資源として、生活空間、余暇時間、知識と技能、適正な情報、社会組織、社会ネットワーク、労働と生計を立てるための手段、資金が挙げられる。

【参考文献】

1. H. I. アンゾフ（中村元一・黒田哲彦訳）『最新・戦略経営』産能大学出版部、1994年
2. エドガーH. シャイン（二村敏子訳）『キャリアダイナミクス』、白桃書院、2002年、
3. C. I. バーナード（山本安次郎訳）『経営者の役割』ダイヤモンド社、1968年
4. 安達智子『大学生の職業意識の発達』、学文社、2003年、
5. 伊丹敬之・加護野忠男『ゼミナール経営学入門』日本経済新聞社、2003年
6. 井上輝子他編著『岩波女性学辞典』、岩波書店、2002年
7. 金井壽宏 『働くひとのためのキャリアデザイン』、PHP研究所、2004年
8. 金井壽宏『中年カマネジメント 働き方とニューステップ』創元社、1999年
9. 川手督也「パートナーシップ経営の理念と課題 - 女性の経営権・財産権の確立を - 」  
農村生活研究、第44号第2号、2000年
10. 武石恵美子 『女性の働き方』ミネルヴァ書房、2009年
11. 田代洋一 『日本農村社会の主体形成』筑波書房、2004年
12. 靄理恵子 「農家女性のエンパワーメント促進する背景とその要因」村落社会研究、  
第9巻 第2号、2003年
13. 鶴見和子『内発的発展の展開』、筑摩書房、2003年
14. 濱口恵子「内発的発展論研究における内発性の再検討」農林業問題研究、第154号  
40巻 第1号、2004年
15. 藤井博・金井壽宏・開本浩矢「ミドルマネージャーにとってもメンタリング」ビジネスレビュー、第44巻第2号、1996年
16. 堀薫夫 「生涯学習と自己実現」、麻生誠 堀薫共著『放送大学教材‘02』、放送大学  
教育振興会、2002年
17. 森川辰夫「農村女性の自律 - 家と農への挑戦 - 」農村生活研究、第39巻第2号、  
1995年
18. 森脇道子「大学改革と秘書教育」秘書学論集、No. 10、1992年

### 第3章 女性農業者の動機付けの類型化と支援

本章の目的は二つである。一つ目は、女性農業者が新しく仕事をスタートさせる時の動機付けの類型化をすることである。二つ目は、動機付けがキャリア形成に大きく影響を及ぼしていることについて検証することである。

動機付けの類型化については、農業分野で活躍している女性農業者から聞き取りを行った事柄から、女性農業者に一番大きく影響を及ぼしたと筆者が判断した動機付けを整理することで目的に接近する。動機付けの類型化を行うのは、女性農業者が農業分野において一職業人としてキャリアを形成しながら自己実現を図ろうとするとき、動機付けが大きく影響を及ぼしていると考えられるからである。

#### 第1節 動機付けの類型化と理論的枠組み

女性農業者が、農業分野で職業人として働きながら農村生活という営みの中で個人の成長を考える時、同業者や普及員および農協営農指導員などの話などをきっかけとする動機付けにより仕事の方向付けがなされると考えられる。家族農業経営の構成員である女性農業者は、家族農業経営におけるヒトという資源として位置づけられ、重要な役割を担っている。ヒトという資源の貢献は、例え能力が同じであっても心理的エネルギー次第で貢献度は異なる。ヒトの心理的エネルギーを引き出すにあたって主な役割を担うのが、組織が与えるインセンティブである。インセンティブは、ヒトの達成意欲を引き起こす源泉となるものであり、個人の欲求を刺激して高められるものである<sup>1)</sup>。家族農業経営という一つの組織ならびに女性農業者を取り巻く組織が、家族農業経営の構成員である女性農業者の心理的エネルギーを引き出す役割を担っていると捉えることができる。

ハーズバーグは、組織が与えることのできるインセンティブには、衛生要因と動機付け要因があることを主張している。衛生要因は、仕事上与えても特に満足を高めない、しかし与えられなければ不満足である要因をいい、作業条件などの物理的な環境をさす。一方、与えられることによって満足が高まる要因を動機付け要因といい、職務達成による評価や仕事を任されることによる満足などの内面的要因をさす。本章における動機付けとは、女性農業者に行動を生起させ、その行動の方向性を定め持続させる心理的成長と自己実現を満たして働く意欲を与えることと定義する<sup>2)</sup>。

ハーズバーグは、企業を分析対象として企業内組織における要因を衛生要因、動機付け

要因にしているが、本章ではさらに農業経営を一つの組織として、その要因を内部要因すなわち経営内部と、外部要因すなわち経営外部に分類した。家族農業経営内における女性農業者の役割は大きいですが、職業人として評価されない環境が存在し、キャリア形成を図るには阻害要因があることを前章で述べた。そこで、家族農業経営内部における女性農業者の職業人としての就業条件の整備は、女性農業者側からみれば必須条件であり無ければ不満足な状況を作る要因となる。つまり、就業条件が整備されていないということは、女性農業者のキャリア形成の阻害要因の一つとなる。また、家族農業経営という組織内における家族内の人間関係が良好で、さらに職業人として担当分野の責任と権限が付与されるような評価が得られるとすれば、女性農業者は、仕事に対する心理的エネルギーが引き出され、より強い意欲をもって仕事に従事することが可能になる。これらの要因は、ハーズバーグの主張する衛生要因といえることができる。

とはいえ農業は、家族農業経営体という単体で行うというよりも農業改良普及センターや農業協同組合（以下 JA という）との関係および地域の同業者との関係のもとで営まれている。農業は、地域との密接な関わりの中で村社会が形成され、行政とのつながりを持ちながら農村社会と生活と農業経営および生産という企業社会にはない環境である。また、近年では、消費者への直接販売を行うことで、消費者と生産者がコミュニケーションすることによって生産への動機付けが高揚するといえるようになった。家族農業経営においては、経営外部との良好な関係の構築は重要な要素である。したがって、女性農業者の動機付けを考察する場合、ハーズバーグの衛生要因と動機付け要因を経営内部と経営外部として取り上げることに妥当性があるといえる。

つまり、動機付け要因を経営内部と経営外部に分けて明確に示すことによって、本章で検証しようとする女性農業者のキャリア形成に大きく影響を及ぼしている動機付けが何であるのかに接近することが可能になる。女性農業者の生産や農業経営へのインセンティブを高めることになる要因が示されることにより、女性農業者に対する効果的なキャリア形成支援が行われることにつながると考えられる。

表 3-1 は、組織と個人の両方から女性農業者が職業人として新しく仕事を始めた時の動機付けを類型化し、分類する枠組みを示している。

女性農業者にインセンティブを与えることのできるのは、家族農業経営体という一つの組織と個人という内部要因と、外部要因である女性農業者を取り巻く農業関連組織である。農業関連組織は、JA、農業改良普及センター、女性農業者の任意組織などが考えられる。

これらの組織は、女性農業者に対してインセンティブを与えうるものであり、女性農業者のキャリア形成支援機能を有している。この内部要因と外部要因である組織の目的は、女性農業者のキャリア形成を支援することと捉えることができる。

家族農業経営という経営内部要因が女性農業者に与えるインセンティブは、経営内部の快適な生活環境、苦痛のない経営環境、愛にあふれる人間関係、収入を得る場という点を挙げることができる。経営内部の具体的な労働条件は、労働時間、休日、労働報酬、保健である。家族農業経営の構成員は、条件整備が行われていることで満足を得るが、逆に、整備されていなければ不満足になる。経営外部要因が女性農業者に与えるインセンティブは、外部組織等が支援する快適な生活や経営環境のための人間関係である。経営外部における人間関係では、JA 職員や普及員および近隣の女性農業者や農業関係者である。経営外部の人間関係は、情報を入手するための大きな役割を担っている。これらの経営外部および経営内部の要因は、職業人として農業労働を行うにあたり当然の条件といえ、ハーズバーグのいう衛生要因である。

経営外部要因が女性農業者に与えるインセンティブのもう一つは、職業人として人格を認められ、満足のいく職業生活、社会生活が送れるという、自己実現の欲求を満足させることができる要因である。このインセンティブは、女性農業者の心理的エネルギーを引き出す源泉となる。女性農業者は、仕事を行う上では成果をあげたいという欲望を持っている。したがって、その欲望を満足させるには家族農業経営内において女性農業者を評価することが、その要件を充たすことになる。家族内における評価は、決してプラスの評価だけではないのである。女性農業者が、仕事に対して否定されたり、過重労働を強いられるなど生活と経営面でマイナス評価も起こりうるのである。女性農業者が家族内で役割行動をプラス評価されることが、職業人として満足の高い生活が過ごせると考えられる。経営外部の要因は、女性農業者の職業人としての社会的評価が挙げられる。これらの要因は、ハーズバーグのいう動機付け要因であり、女性農業者が、個人の能力を十分に発揮するためには、この動機付け要因が不可欠であると考えられる。

次に、表 3-1 に示した女性農業者の動機付けの類型の特徴について述べる。表 3-1 に示したマトリックスの I 型の特徴は、次のとおりである。動機付けの要因は、経営内部という組織にあり、その組織が女性農業者に対して与える家族内の人間関係と家族農業経営内における労働条件の整備を指している。職業人として農業に従事する女性農業者にとって、労働条件の整備は不可欠である。この経営内部における環境整備が、女性農業者の

インセンティブに大きく影響を及ぼすことが考えられる。職住接近した労働環境のなかでは、生活面と経営面における区別がつきにくく、労働時間や休日、報酬、健康面に関する配慮の有無が挙げられる。これは、ハーズバーグの主張する衛生要因であり、家族経営内における労働条件や良好な人間関係が整備されていることが、必須であり、無ければ女性農業者へ満足を与えないものである。

Ⅱ型の特徴は、次のとおりである。動機付けの要因は、家族農業経営の外部つまり女性農業者を取り巻く農業関連組織にあり、普及員や、JA営農指導員また地域のリーダーや支援者という人間関係をいう。経営外部の動機付けの内容は、①行政（農業委員や行政農業担当者）、②普及員やJA営農指導員の営農支援、③ネットワークメンバー、④地域コミュニケーションを図る地域住民などである。このような要因が、女性農業者の心理的エネルギーを引き出すことになり、女性農業者が満足の高い状態で農業に従事することが可能になる。この要因は、ハーズバーグの主張する衛生要因であり、家族経営外の人間関係である。

Ⅲ型の特徴は、次のとおりである。動機付け要因は、経営内部において女性農業者を、職業人として適正に評価することであり家族内評価を指している。家族内評価の具体的な内容は、女性農業者の家族農業経営内における役割を明確化し仕事の責任と権限を持たせることである。また、農業経営の継続性の条件を確保することができるように、嫁と農地所有者が養子縁組をするのである。農業に従事していても、農地の均分相続によって農地の分散が起こることもある。このことは、相続法が家督相続から子供の均分相続に変わったことによる。しかし、嫁と農地所有者の養子縁組によって、嫁の農地相続が可能になり、継続して農業に従事できる。

次に、家族経営協定を締結することにより、家族内における女性農業者の位置づけを明確にすることも、養子縁組を行う事と同様に、心理的エネルギーを高揚させる効果があると考えられる。家族経営協定の具体的な内容としては、①家族農業経営内における職務分担の明確化を行うこと、②農業経営の継承に関する事項について記載すること、③就業条件などを明記することなどである。なお、家族経営協定の内容については、締結をしようとする構成員の話し合いによって取り決めることになっている。これらの動機付けは、ハーズバーグの主張する動機付け要因であり、この動機付けによって女性農業者は、高い満足を得ることができ、より高い意欲をもって職業人として農業に従事することが可能になる。



IV型の特徴は、次のとおりである。動機付けの要因は、経営外部つまり女性農業者の職務達成に関する社会的評価である。動機付けの具体的な内容は、①認定農業者の申請をする、②農業士などの認証をうける<sup>3)</sup>、③農業委員になる、④地域振興・農業発展に貢献するなど、社会的評価を受けること、⑤各研修会や講習会への参加、⑥ネットワークを構築することである。これらの要因は、ハーズバーグの主張する動機付け要因であり、これらの要因は、女性農業者が職業人として社会に貢献している活動に対して、社会や経営外部の組織がその働きを評価することによって、女性農業者は、より高い心理的エネルギーを高揚させることになる。

表3-1 女性農業者の新しい活動への取り組みに対する動機付けの類型化

要因	衛生要因	動機付け要因
内部要因 (経営内部)	<b>I型: 家族経営内の人間関係</b> 労働条件 労働時間・休日・報酬 保健(人間ドック受診など)	<b>III型: 家族内評価</b> 家族経営協定の締結 職務分担の明確化 農業の継承・養子縁組
外部要因 (経営外部)	<b>II型: 外部組織の人間関係</b> 普及員・行政 JA 営農指導員 地域コミュニケーション 同業者	<b>IV型: 社会的評価</b> 認定農業者 農業士などの認証 <sup>3)</sup> 農業委員 地域振興・農業の発展 経営の発展による成果 ネットワークの構築 各研修会・勉強会

## 第2節 女性農業者支援

家族農業経営内において職業人として農業に従事している女性農業者が、それぞれの能力を十分に発揮しながら自己実現を果せる環境の整備は重要課題である。また、家族農業経営内部と外部において、女性農業者の支援を行うことが期待されている。組織が、女性農業者の意欲を高揚させるインセンティブとしては、先に示した枠組みをあげることができる。この枠組からどのような支援が考えられるかを検討する。まず、第一に挙げられる支援は、家族農業経営内において女性農業者が満足できる労働環境支援である。それは、

労働条件の整備が挙げられる。まず労働時間が定められ、休日が確保されることである。年間の作業状況をみれば農繁期、農閑期があるために、産業社会のように一日 8 時間労働という枠を当てはめることはできないが、年間を通じての労働時間配分がなされることである。次に、労働には健康面が配慮されなければならない、人間ドックの受診を定めるなどの規定が必要である。そして、労働の対価として、報酬が配分されることである。何よりも家族農業経営であるために、家族内の良好な人間関係がスムーズな労働環境を形成することになる。家族内評価に関する支援としては、役割分担を明確にし、責任と権限を役割分担に応じて配分することである。女性農業者にとって責任が与えられれば、心理的エネルギーの創出になり労働の意欲となるのである。

家族農業経営外部の要因では、普及員や JA 営農指導員の直接的な助言や支援がある。また、行政や団体が開催する研修会や勉強会も支援の一つとなる。開催される行事に参加するか否かは、女性農業者自身に掛かっている。行政や団体が開催する研修会や勉強会は、農業情報の収集や、農業技術の習得に役立つことになるので、女性農業者の理解の向上や、女性農業者の勉学意欲を導くインセンティブ要因として位置づけられる。調査事例の女性農業者の行動から、普及員の指導や JA 直販店への出店を動機付けとするなど、多様な動機付けによって女性農業者の活動に対する意欲を高めることに効果があった。農業に関する情報の提供をおこなう普及員、JA 営農指導員および行政の支援が、女性農業者のキャリア形成を支援していると考えられる。また、女性農業者が、職業人として社会的に評価され、農業委員として地域の農業に貢献する、JA の役員として農業の発展に貢献することなどを理由として表彰を受けている事例があった。このように、女性農業者が職業人として社会的に評価されることで、女性農業者のインセンティブが高められ、更なる意欲につながっていることが指摘できる。女性農業者が家族農業経営から一步外に出て活躍できるような環境の構築は、女性農業者のキャリア形成への大きな支援の一つといえる。

### 第 3 節 事例分析

#### (1) 調査目的

農業という職業に就いて、各地域で活躍している女性農業者の聞き取り調査を行った。女性農業者からサクセスストーリーを聞き取ることにより、新しく仕事を始める動機や動機付けが行われた過程を明らかにすることができると考えられる。近年では、農村社会において主体的労働者として積極的に家族農業経営に関わりながら、地域社会の活性化に貢

献している女性農業者の事例が多く見られる。そこで、女性農業者として家族農業経営内における地位を確保し、農村社会において社会貢献をしながら活躍している女性農業者を調査対象にした。

聞き取り調査の目的は、仕事を始めたきっかけから本格的に農業に従事しながら社会貢献を果たしている過程や、支援を得てきた過程を解明することによって女性農業者のキャリア形成には何が重要であり、どのようなサポートが必要であるのかを見つけ出すことである。聞き取り調査の内容は、①農業観、②家族農業経営で農業を行っていくうえでの不安や不満に思っていること、また困っていること、③今日まで農業を続けてきて、影響を受けていると思われる人物、事柄など、④プロの農業者として今日までこられたのは何か、⑤自分の夢の実現に向かって努力していること、また、何がその様にさせるのか、⑥農業経営に必要とされるもの、⑦ネットワークの構築について、⑧キャリア形成のイメージについて、⑨農業技術の習得方法、研修会への参加意識などである。これらの事柄を中心に、筆者が対面式で農業者の意識を聞き出した。聞き取り調査は半構造化面接法によって行い、1回の訪問で約1時間～4時間位を費やした。実施期間は2005(平成17)年6月から2006(平成18)年6月にかけてである。その後、不明な点については電話にて聞き取った。

## (2) 事例概要

調査対象者が居住する地域は、北海道千歳市、兵庫県神戸市、宝塚市、南あわじ市、洲本市、たつの市、小野市、神崎郡、山崎町、群馬県高崎市、東京都西多摩郡、鳥取県西伯郡、である。聞き取りを行った女性農業者年齢は30代が1人、40代が1人、50代が15人、60代が5人であった。農業における主な生産品は水稲、野菜、有機野菜、果物、酪農、肥育牛、花苗、加工業であった。女性農業者の概要は、表3-2に示した。

表 3 - 2

事例女性農業者の概要

農業者	年齢	地域	主な生産品・事業	主な役職など
1	60代	兵庫県南あわじ市	露地野菜	女性農業者生産グループのリーダー
2	30代	兵庫県山崎町	野菜・果物	直売所への搬入責任者
3	60代	兵庫県神崎町	水稲・パン製造販売	県女性農業士
4	40代	兵庫県たつの市	花苗・野菜	地域生産者女性会会長・県女性農業士
5	60代	兵庫県篠山市	水稲・野菜	農業委員、県女性農業士会会長
6	50代	兵庫県神戸市	酪農業・農家レストラン・チーズ製造	有限会社取締役
7	50代	鳥取県大山町	肉用牛・農家レストラン	レストラン責任者・全国女性農業経営者会議役員
8	50代	山口県光市	養鶏業・鶏卵・パンなどの直販	
9	50代	兵庫県神戸市	肉用牛・苺・水稲	JA 女性会役員
10	60代	兵庫県洲本市	酪農業	
11	50代	群馬県高崎市	野菜、水稲、麦	農業委員
12	50代	群馬県高崎市	トマト・水稲	農業委員
13	50代	群馬県高崎市	花苗生産	
14	40代	東京都西多摩郡	野菜加工業	
15	50代	兵庫県神戸市	肥育牛	
16	60代	兵庫県神戸市	有機野菜生産販売	県女性農業士・有限会社取締役・ 県女性農漁業者連絡協議会会長
17	50代	東京都西多摩郡	野菜加工業	
18	50代	兵庫県小野市	稲作 ハウス野菜	
19	50代	東京都西多摩郡	野菜加工業	
20	50代	千葉県東金市	園芸・水稲	
21	50代	兵庫県宝塚市	野菜・苺・水稲	県女性農業士・自家販売責任者
22	50代	北海道千歳市	酪農・畑作	有限会社取締役

注：年齢は、被調査者の平成 21 年 2 月現在の年齢。聞き取り調査により作成。

### (3) 女性農業者の事例

本調査の対象とした 22 人の女性農業者の行動の観察から、以下のことが明らかになった。事例の女性農業者は、普及員の指導や助言によって新しい作目の導入や、JA 営農指導員の勧めなどで JA 直販所へ出店することなどを動機付けとして、新たな仕事をスタートさせていた。このように、女性農業者の就業に対する動機付けとして普及員や JA 営農指導員の支援が、新しいことを始めるための意欲を高める効果があった。調査事例の多くは、多方面にわたり活躍しており、仕事をする時には多くの人達からの支援もあり、家族内および社会的に評価を受けていた。女性農業者が一職業人として家族農業経営のなかで役割と責任を持ち、且つ家族農業経営内または社会的に適正な労働評価を得て自己実現を図りながらキャリア形成をしてきたことが、聞き取り調査から確認できた。

金井は、ヒトは仕事を通じて発達し続けるし、会社はヒトが発達していく舞台であると

いう<sup>4)</sup>。家族農業経営という組織の一員として農業に従事している女性農業者が、前章で述べたように、生産従事者のみならず販売業、サービス業と多様な仕事をこなしながら職業人として生活していることを踏まえて、レビンソンの発達段階<sup>5)</sup>を参考にして、女性農業者のキャリア形成のイメージ図を作成した（図3-1、図3-2参照）。

聞き取りをおこなった女性農業者の、女性農業者同士でグループ活動を始める、本格的に就農するなど新しく仕事を始めるに当たっての動機付けについて表3-3に整理した。家族農業経営という特性から、家族との人間関係が、女性農業者の農業への関わりを深くしていったことが指摘できる。また、家族農業経営内における仕事の責任と権限を明確にする手段として家族経営協定の締結を行ったことが動機付けとなって本格的に農業へ参入することになった事例もあった。家族農業経営内における評価が、女性農業者の職業人としての意欲を創出していた。また、家庭を一步出て家族経営外での活動が社会貢献につながり社会的評価を受ける結果を生んでいたことが、動機付けを構成していた。

表3-3 女性農業者の新しいことを始めた動機付け

農業者	新しいことを始めたきっかけ	動機付け要因
1	夫の帰農 その後グループを結成し生産販売	→ 家族農業経営内の人間関係
2	夫の帰農	→ 家族農業経営内の人間関係
3	朝市に出店することをJAから勧められた	→ JA営農指導員
4	夫の帰農	→ 家族農業経営内の人間関係
5	近所の人々と女性グループ結成して自分たちの独自の収入を得る	→ ネットワーク組織の形成
6	夫の夢実現の請負人として	→ 家族農業経営内の人間関係
7	義父の他界により夫が経営を引き継ぐことになったこと	→ 家族農業経営内における評価
8	子供の手が離れ、PTAなどの役員の経験をきっかけに、行政から日曜朝市への出荷を依頼された → JA	→ 家族農業経営内における評価
9	JA女性会での活動、地域の小学生を対象にした食育活動	→ JA女性会における役職につく
10	生産部会などで良い生産活動をしている報告を聞いて刺激をうける	→ 同業者の生産活動
11	義父が家族経営協定の締結をすることを決めた	→ 家族経営協定の締結
12	家族経営協定の締結	→ 家族経営協定の締結
13	家業として、嫁いで以来農業の手伝い。生産品の切り替えを機会に	→ 家族農業経営内の人間関係と評価
14	地域の加工を行っている農家女性から加工を手伝ってほしい、と依頼をされたこと	→ 地域農業者
15	結婚後すぐに家業手伝い、牛が好き、臭いが好き、家業が好きである	→ 家族農業経営内の人間関係
16	お舅さん自身が決めた定年で、引退をした後を引き継いだこと	→ 家族農業経営内の人間関係
17	前の加工生産所の代表から仕事を手伝ってほしいといわた	→ 地域農業者
18	平成4年に大型のコンバインを購入したこと	→ 家族農業経営内の人間関係
19	加工を手伝ってほしいと依頼をうけて	→ 地域農業者
20	専業農家に生まれ、親の後を継ぐために農業の勉強をした	→ 家族農業経営内の人間関係
21	結婚した相手が農業をしていた	→ 家族農業経営内の人間関係
22	家業から独立して起業する	→ 家族内における評価

注：聞き取り調査により作成。

本節では、以上のように聞き取りをおこなった 22 事例の新しいことを始めたきっかけと動機付けを整理し表 3-3 に示した。22 事例の女性農業者は、みな農業発展に貢献しているが、農業者 11、と農業者 16 の②事例をとりあげ分析した。その理由は、女性農業者が、経営内部である家族の支援や制度的支援、また、経営外部の支援や評価を動機付けとして、本格的に就農する、女性農業者同士で起業するなど新しい活動を始め、職業人として自立していることが顕著であったためである。

#### 1) A 氏 (表 3-2 中の 農業者 16)

A 氏は、サラリーマン家庭に育ち農業の経験は無かったが、21 歳で農業後継者である N 氏と結婚したことによって農業と関わりを持つようになった。聞き取り調査を基にして、A 氏の動機付けとキャリア形成のイメージ図を図 3-1 で示した。A 氏のキャリア形成の過程を 5 段階に分けて考えることができる。図 3-1 中の①の時期は、第一段階にあたり、農業の手習い時期ということができる。②の時期は、第二段階にあたり、舅から経営移譲を受け、本格的に農業へ関わる時期である。③の時期は、第三段階にあたり、家族農業経営の形態が変わり、A 氏の新たなチャレンジが始まる時期である。④の時期は、第四段階にあたり、近隣の女性農業者と起業して有限会社の社長として事業にあたる時期である。⑤の時期は、第五段階にあたり、社会的に活動が評価され、外部組織の活動にも関わりながら自家経営にも携わるという時期である。

図中の①は、A 氏の 20 代に相当する時期で、A 氏の主要な動機付けは、表 3-2 の I 型と区分された衛生要因で家族農業経営内の要因であり、家族の支援が、農業との関わりを深める動機付けとなったのである。夫である N 氏は、農協に勤務しており N 家の農業主体者は舅であった。A 氏は、舅の農業指導を受けながら OJT で農業技術を習得していた。このようにしてこの時期では、農業技術を蓄積しながら、本格的農業参入の前段階としてキャリアを蓄積している時期であった。

図中の②は、A 氏の 30 代に相当する時期で、舅が A 氏に経営移譲したことが動機付けとなり A 氏は、経営主体者として意欲的に農業に取り組んだ。舅本人が 60 歳定年を敷き、A 氏に農業経営を引き継ぐことを宣言したことが、きっかけである。その後舅は、作付け計画から市場出荷にいたるまでの役割および責任と権限を A 氏に全て付与した。A 氏は、責任者として農業に励んだ時期である。したがって、この時期は、経営責任者として責任と権限をもって農業に就くに当たり、更なる農業技術や農業経営について学習の必要性を

感じていた。そのために、普及員の助言を受ける、農業改良普及センターが主催する研修会や講習会に積極的に参加して技能の向上を図る等により、経営ノウハウを習得するための努力を積み重ねていった。この時期における動機付けは、表 3-1 の類型化のⅣ型にあたり、A氏にとっては充実した農業主体者として自家経営に邁進し農業者としてのキャリア形成を図った。動機付けは、Ⅰ型の経営内部の衛生要因に加え、Ⅲ型である経営内部の家族内評価とⅣ型の社会的評価である。

図中の③は、A氏の 40 代に相当する時期で、家族農業経営の形態が有限会社になり、A氏は、専務に就任したことが動機付けとなり新たな職業人としてチャレンジをすることになった。それは、夫である N氏が農協を早期退職して農業に従事することになったことから、A氏の農業主体者としての条件が、農業従事者に替わったことによる。今までは、A氏が作付けなどを決定していたが、主体者の交替で責任と権限が移譲したことによるA氏の就業環境に変化があった。夫である N氏は、今までの家族農業経営を農業法人化して有限会社を立ち上げ、A氏を専務に任命したのである。この時期からN氏の農業経営は、本格的に有機農業へと転換した。A氏は、農業環境の変化に伴い、夫からのアドバイスを受けて、新たな責任者としての仕事を創出し、新しい仕事にチャレンジをして新たなキャリアを形成することになった。新たなチャレンジとしては、有機農産物の産消提携を始めた。この産消提携が動機付けとなり、近隣の女性農業者と一緒に有機農産物の販売とイベントなどを行う有限会社を起業することになった。動機付けは、Ⅲ型にあたる家族内評価と、Ⅳ型の近隣の女性農業者と構築する起業である。

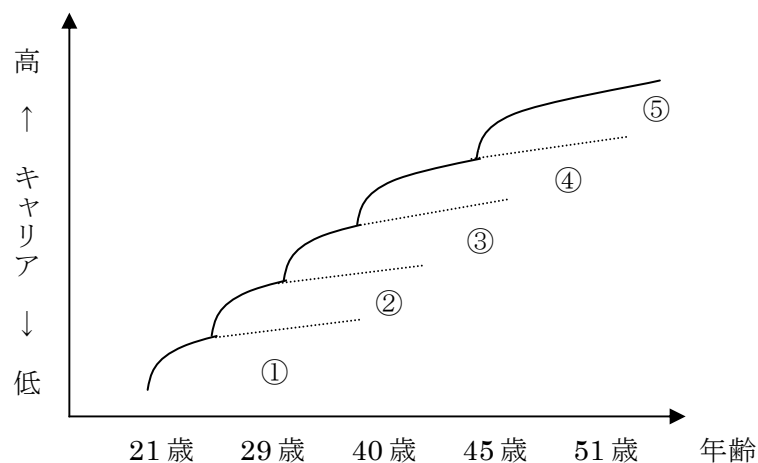
図中の④は、A氏の 40 代後半に相当する時期で、家族の支援と評価が動機付けとなり近隣の有機野菜生産女性農業者と一緒に事業を立ち上げ、取締役社長として活動している。ここでは、普及員や JA 営農指導員および行政の支援を得て事業が展開されていた。また、有限会社は、消費者を対象として会員制をとり、会員への有機野菜の販売事業やイベント企画事業を行っている。このような活動を通じて得られる消費者情報が、A氏のインセンティブを高揚させるうえで重要な要因となっていた。動機付けはⅢ型の家族内評価に加え、Ⅳ型である社会的評価である。

図中の⑤は、A氏の 50 代に相当する時期で、A氏の地域の活性化や食育活動に貢献していることが評価され以下の受賞をした。1998（平成 10）年 3 月に活動組織である有限会社ヘルシーママ SUN が農林水産大臣賞、同年 10 月活動拠点である「グランメール」の体験交流事業が評価され、代表である A氏が神戸市長賞、1995（平成 7）年 11 月生活改

善グループの活動実績が評価され兵庫県知事賞、2005（平成17）年9月国際婦人年30周年を記念した男女共同参画づくりが評価され内閣総理大臣賞を受賞した。また、県の女性農業士として地域の農業発展に貢献している。農業だけでは食の安全は万全ではないという理念のもとで、漁業者との交流を深めることを提言し、「いきいきファルネ〜ット」という農業と漁業に従事する女性の組織化を推進し、県女性農業者漁業者連絡協議会を立ち上げ会長として地域の農業漁業振興に努めている。

このように事例は、それぞれの①段階から⑤段階におけるステージに、適切な動機付けをされ、職業人としてのキャリアを形成していることが指摘できる。

図3-1 A氏の動機付けとキャリア形成イメージ図



2) B氏（表3-2中の 農業者 11）

B氏は、専業農家の後継者で他産業従事者のS氏と結婚した。聞き取り調査に基づいて図3-2にB氏の動機付けとキャリア形成のイメージ図を示した。B氏のイメージ図では、動機付けとキャリア形成の時期を3段階に区分した。結婚当初、夫は他産業従事者であり、B氏は他産業へパートに出ていたために農業へ関わっていなかった。したがって、40代に本格的に農業従事者となったことから3段階に区分した。①の時期は、第一段階にあたり、就農して本格的に農業に従事していく時期である。②の時期は、第二段階にあたり、販売部長という職位を得ており、生産物の販売方法を提案し、実現する時期である。③の時期は、第三段階にあたり、農産物の生産販売に加えて、農業委員として農業の普及と発展に貢献する時期である。



図中の①は、40代に相当する時期で、B氏の結婚当初は家業の手伝い程度であったが、40歳で本格的に就農した。就農の動機付けは、舅が家族経営協定締結を勧めたことである。さらに農業委員による家族経営協定の説明により理解を深め、家族経営協定の締結に同意した。B氏の就農の動機付けは、衛生要因の経営内部である家族の人間関係と経営外部の農業委員の家族経営協定締結の勧めであった。さらには、この家族経営協定を締結するにあたり、家族農業経営内における役割分担と責任や権限が明確化するという動機付け要因が挙げられる。家族経営協定の締結によって、衛生要因である就業条件を決定していったのである。また、農地の分散を防ぐことを目的に、舅とB氏が養子縁組を行ったことも本格的な農業参入となった要因の一つであった。B氏が、本格的に農業参入するにあたっては、表3-1の類型化のⅠ型である衛生要因の経営内部、Ⅱ型である経営外部の要因に加え、Ⅲ型である経営内部の動機付け要因が大きく影響していることを指摘できる。

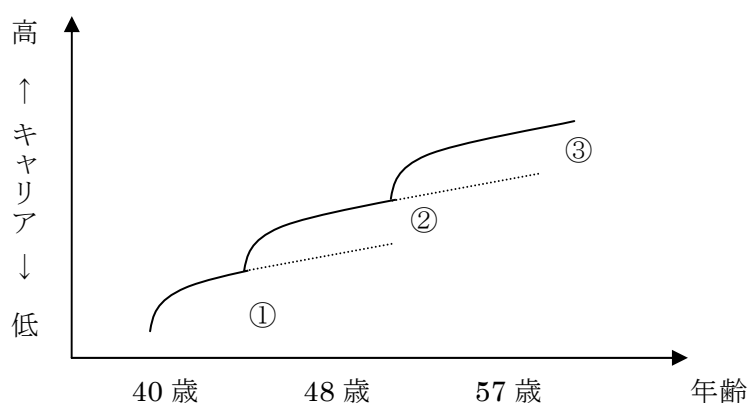
図中の②は、B氏の40代後半に相当する時期で、B氏は、本格的な就農により、家族農業経営内において販売部長という職位を任命された。これは、表3-2の動機付け要因で区分したⅢ型に当たり、家族内評価が動機付け要因となって仕事の意欲が高まり、直売所の開設に至った。B氏は、地域の食の安全に意識の高い消費者である支援者と一緒になって直売所の運営を行っている。これは、経営外部のネットワーク構築によって実現したのである。販売部長であるB氏は、生産物の販売方法を市場出荷のみならず、安全で安心な食料を消費者へ届けなければならないという生産者としての責任感を持っていた。このことから、安全で安心な農産物の生産をし、その生産物を直売所で販売することを家族経営内で提案をしそれが実行されることになった。この時期の要因は、Ⅲ型の動機付け要因である家族内評価と、Ⅱ型の経営外部の衛生要因である地域の人々とのネットワークが挙げられる。本格的な農業参入に続き、地産地消活動も展開すると同時に、食育活動にも貢献することになった。ほ場を地域の小学生向けの体験学習に提供したり、近隣の小学校で、農業の講義を行うようにもなった。これらの貢献が地域で評価され、多くの地域の自治体から食育の講義を依頼されるようになった。この活動は、行政や普及員の支援を得て行われていた。このように、家族農業経営内で評価されたことが動機付けとなり、活動が家族経営外へと拡大していった。これらの活動を通じてB氏は、より農業発展へのインセンティブを高めることになり、女性農業者としてのキャリア形成を図っていった。

図中③のB氏は、50代後半に相当する時期で、農業委員に推薦され、2005（平成17）年度から2008（平成20）年度まで農業委員として地域の女性農業者代表として農業発展

に貢献していた。

このように、B氏の就農への動機付けは、家族経営協定の締結という制度的支援を得たこと、舅と養子縁組を結んだこと、などが要因として挙げられる。また、それぞれのステージで家族との良好な人間関係と家族内評価を得ることに加え、地域のコミュニティからネットワークの構築が図れるなど適切な支援を得て職業人としてキャリアを形成していたことが指摘できる。

図3-2 B氏の動機付けとキャリア形成イメージ図



#### 第4節 まとめ

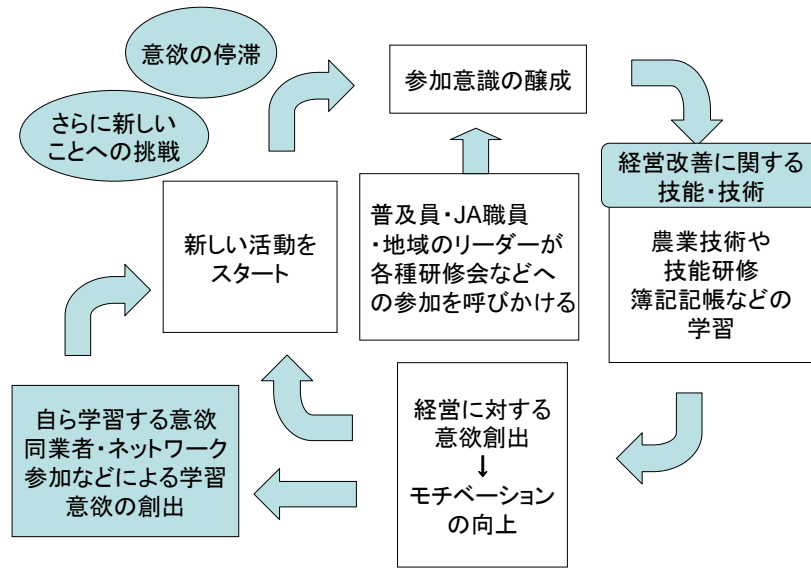
女性農業者が新しく活動や仕事をスタートさせる時、動機付け要因が大きく作用しているのではないか、という点について、農業分野で活躍している女性農業者から聞き取りを行い、動機付けの類型化をおこなった。動機付けの要因については、ハーズバーグの主張する衛星要因と動機付け要因をさらに経営内部と経営外部に区分した。類型化した枠組みの特徴は、次のとおりである。家族農業経営という組織が女性農業者に与える衛星要因は家族経営内部で、I型においては、人間関係と労働条件の整備である。II型では、経営外部組織が与える衛星要因で、女性農業者を取り巻く農業関連組織である。III型では、経営内部の人間関係が与える動機付け要因で、経営内部における役割分担の明確化や責任と権限を付与することなど家族内評価である。IV型では、経営外部が与える動機付け要因で、女性農業者の活動に対する社会的評価である。

調査事例女性農業者の多くは、結婚当初は家業の手伝い程度であったが、子育ての時期

が過ぎるころから本格的に農業に関わっていた。また、新しい活動を始めるときの動機が、女性農業者の意思決定に重要な要件となっていた。女性農業者が仕事や農村生活をとおして自己実現を図ろうとする時、本人の就業意欲を高めることが重要であるといえる。女性農業者は、自らの就業意欲を高める手段として、JAや農業改良普及センターなどが主催する農業技術や農業経営のための講習会および研修会で得た情報を活動につなげて、良い経営結果に結び付けていこうとする意識を作り出していた。このように、講習会や研修会へ出席することによって得られる技術や技能の習得が、生活改善や経営改善に役立つことが指摘できる。即ち女性農業者が、研修会や講習会で習得した技能や技術を駆使して高い成果を挙げようとするなど、それらへの参加獲得情報を意識の高揚に役立てていた。農業生産には技術の習得が必要であり、良質の生産は経営成果に関わってくるため、農業者は付加価値のある良質の生産を常に心がけているのである。女性農業者の家族内評価は、活動領域の拡大につながっており、それらの活動が社会的評価へとつながっていることが指摘できる。調査対象者から得られた情報をもとにして、女性農業者に対する動機付けがキャリア形成の支援となっている過程を図3-3に示した。

次に、図3-3に示した動機付けによる女性農業者の意識の変化について説明する。女性農業者は、普及員・JA職員・地域のリーダーの勧めが動機付けとなり、研修会などへ参加するようになった。そして、参加することによって技術の習得や情報が入手できた。この得られた情報を活かすことにより、経営改善が図れることが可能になると考えられる。得られた情報が労働意欲を創出している。経営意欲が創出することでモチベーションが向上し新たな動機付けとなり、新しい作目を導入するなど新しい活動をスタートさせることもある。また、自ら情報を入手することが、新たな活動意欲を創出して新しい活動を始めることもある。しかし、常に意欲が向上し続けるとは限らないのである。意欲が停滞することもあり、新たな意欲の動機付けを得ていくことが必要となる。そのような状況で、近隣の同業者や消費者の助言やコミュニケーションが動機付けとなることもある。このように、女性農業者にとってそれぞれの時期に適した動機付けがされることによって、女性農業者は、新規事業を始める、農業委員として活動するなどキャリアを形成することが可能になることを指摘できる。

図 3-3 動機付けによる女性農業者の意識の変化



注：聞き取り調査をもとに、PDS サイクルを参考にして筆者が作成。

家族農業経営では、生活と経営が同じ主体で行われている。生活面の仕事は女性が行うという女性役割が優先されることが多いため、女性が過重労働に陥りやすい環境といえる。女性が十二分に能力を発揮することで家族農業経営に貢献できるのは、家族農業経営内における環境が整備されているためである。そのためには、家族経営内や外部の組織が支援することが重要であり、支援によって女性農業者の動機付けが図られ、女性農業者が満足の高い職業人としての働きが可能になることを事例は示していた。これらから動機付けとキャリア形成には密接な関係があると考えられる。また、女性農業者の身近にいるパートナーや同業者、普及員、JA営農指導員などの存在が意思決定に大きく影響を及ぼしていることも検証することができた。特に女性農業者と普及員の関係としては、次のことが指摘できる。女性農業者が、普及員から助言や支援を受けることを通じて動機付けがなされ、新しく起業するなど活動に影響を及ぼすことが事例からも指摘できる。普及員と同じようにJA営農指導員の存在についても、家族農業経営との関わりが大きく、良好なコミュニケーションが女性農業者の動機付けになっていることが同様に事例から指摘できた。多面的側面を持つ農業では、地域との連携は不可欠であることを考えると、地域におけるコミュニケーションは生産に大きく影響していることも事例から指摘できる。

農業分野で女性がキャリアを形成していく過程で、普及員の助言や指導による動機付け、

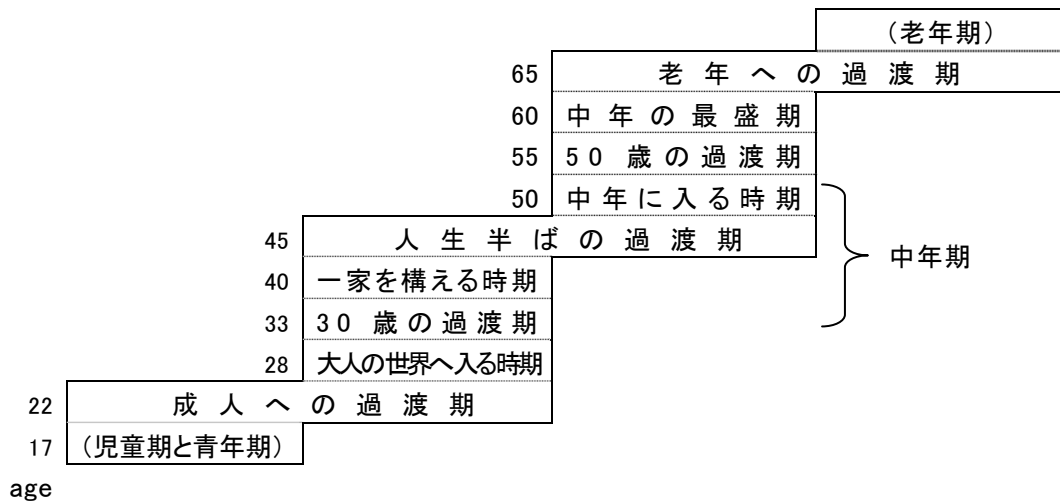
職務達成に対する社会的評価が大きく影響している。また、家族農業経営協定の締結により責任の明確化、労働報酬などを文書化することは、家族内で女性農業者の労働が適正に評価され、キャリア形成が促進されることが指摘できる。

残された課題は、現在普及員数の削減と制度が変わっており、今までのような支援体制が期待できないために、支援体制の見直しをすることが挙げられる。と同時に女性農業者側も、普及員に頼っていた部分を自ら変えていく方向へと進まなければならないことが課題である。

#### 【注】

- 1) 伊丹敬之 加護野忠男著 『ゼミナール経営学入門』 pp.297～298 より引用
- 2) フレデリック・ハーズバーグ著 北野利信訳 『仕事と人間性』の動機付け衛星理論に依拠している。ハーズバーグの二要因理論では、仕事上で、個人に満足をもたらす要因と不満足をもたらす要因は別であるとした。与えても特に満足は高めない、しかし与えられなければ不満足である要因を衛生要因という。それは、方針、管理様式、監督者や同僚の人間関係、給与や物理的な作業条件などをいい、仕事をする上での環境をさしている。一方、仕事をする上で、与えられることによって満足が高まる要因を動機付け要因という。動機付け要因では、仕事の達成感、責任の拡大、能力向上や自己成長という要因を人に与えることにより、その人の満足を高め、モチベーションを向上させることが出来るということである。職務達成に関する評価、責任のある仕事を任されることによる満足や仕事をする事による満足など職務の内容、仕事をする事によって自己概念や職業観が成長していくことなどを指し、内面的要因といえる。これをもとに枠組みを作成した。
- 3) 農業士という称号は、各地方自治体において認証し農業者に付与される。各地方自治体で名称は異なり、認証のための基準を各自治体で設けている。多くは農業に貢献し、指導的活躍をしている農業者に与えられる。
- 4) 金井壽宏『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 新書 PHP 研究所、2004年、pp.202～204
- 5) 金井（2004）前掲書、pp.203、図の作成にあたり、D.レビンソンの成人前期と中年期の発達段階を参考にした。D.レビンソンは、4、5年ごとに転換期が存在し、過渡期は「生活構造」という、ある人がどんなことに時間とエネルギーを使うか、どんな世界を

持ち、どんな人と関係を持つか、などその個人のその時期における基本的パターンや設計が、大きく関係してくるとしている。D.レビンソンの発達段階は、以下の図である。



注：金井壽宏（2004）pp203、（D. レビンソン）「ライフサイクルの心理学（上）」（南 博訳）講談社学術文庫、1992、pp.111）

成人期

【参考文献】

1. フレデリック・ハーズバーグ著 北野利信訳『仕事と人間性』東洋経済新報社、1979年
2. 東 清和・安達智子『大学生の職業意識の発達』学文社、2003年
3. 伊丹敬之・加護野忠男『ゼミナール経営学入門』日本経済新聞、2003年
4. 粕谷美佐子 天野寛子「農家家族における家族経営協定の課題」農村生活研究 第47巻 第3・4合併号、2004年
5. 金井壽宏『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP新書 PHP研究所、2004年
6. 五条満義 『家族経営協定の展開』筑波書房、2003年
7. 靄 理恵子「農家女性のエンパワーメント促進する背景とその要因」村落社会研究 第9巻 第2号、2003年
8. 南 龍久 「バーナードにおける「動機付け理論」の基本問題」九州産業大学商経論叢 19号、1978年
9. 村松安子『「ジェンダーと開発」論の形成と展開』未来社、2005年
10. 仁平章子「農村女性のキャリア形成に関する研究—Nさんを事例にして—」賢明女子学院短期大学紀要 第40号、2005年

11. 仁平章子「家族経営協定締結農家事例研究－高崎市農家3事例－」賢明女子学院短期大学紀要 第41号、2006年
12. 仁平章子 加古敏之「農村女性のキャリア形成に関する研究」科学研究費平成16・17年度補助 基盤研究(C)(2) 研究成果報告書 課題番号16580192、2006年

## 第4章 パートナーによる女性農業者の支援効果

家族農業経営に従事する女性農業者に対する支援の一つとして、家族即ちパートナーの支援は不可欠であると考えている。職住接近の住環境と労働環境である多くの家族農業経営では、家族が一体となって農業経営に従事しており、これらの関係を整理することは意義のあることである。そこで、本章では、女性農業者の支援としてパートナーの効果について検証する。

### 第1節 家族農業経営における女性農業者

女性農業者の農業への従事意欲・経営能力の向上等を通じた職業人としての成長は農業経営の成長・発展にとって重要であり、さらには地域農業の振興にとっても重要な課題である。全体から見ればわずかな数ではあるが、女性農業者が新たな事業を構築し、農業経営自体を飛躍的に成長・発展させる事例を見ることができる。このような事例は、地域農業に対しても大きな影響力を有している場合が多い。近隣の女性農業者に対して、彼女らのキャリア形成の可能性を指し示すことにより、地域農業全体の活性化に貢献しているのである。しかし、多くの女性農業者にとって、自家の農業経営において自己のキャリアを形成することが容易ではないことも事実である。

このような問題は、家族経営が主流である我が国の農業経営における人的資源管理の重要な問題の一つであり、貴重な人的資源である女性農業者の有効活用ができるか否かが経営成果に大きく影響する。換言すれば、女性農業者が自己の能力を十二分に発揮できるような経営内部の環境を整えることが、農業経営における日常的な課業の一つである人事管理として必要である。本論文では以上の問題意識に立脚し、女性農業者のキャリア形成を支援するための人事管理のあり方に関して検討することを課題とする。

なお、本論文におけるキャリアとは、単に職業経歴のことを指すのではなく、個人の自己実現という主観的な価値観において評価される時系列的なつながりのある職業経歴を意味する。したがって、女性農業者のキャリアは、農業という職業をとおして自己実現を果たそうとする職業的経験の蓄積により形成されるのである。

第一に、農業経営における役割分担を明確にすることをとおして女性農業者の成果を正当に評価することにより、キャリア形成を促進することができる。第二に、女性農業者が就農前に一定のキャリアを蓄積している場合、その活用を図りうる事業の展開は、農業経



営におけるキャリア形成を促進する。第三に、第一、第二の事項が経営内で実践されるために、女性農業者のキャリア形成を支援する人的環境が、生活と経営の両面で整備されることが必要である。

以上の3つの仮説は、「事例分析」における各事例の分析指標とすることによりその検証を行う。すなわち、第一に「農業経営面での女性農業者の役割分担と成果の評価（役割分担と成果評価）」、第二に「女性農業者の就農前のキャリアの活用（農外キャリアの活用）」、第三に「キャリア形成のための人的環境の整備（人的環境整備）」、の3つの人事管理項目を分析指標とする。

上記の本章の接近は、既存研究として取り上げた各成果を、家族農業経営における人事管理問題という同一の次元において一体的に取り扱おうとする試みでもある。同時に、女性の社会進出に関わる社会的な条件整備が進む中で、政策的・制度的に是正を図ることが容易でない家族経営内部の環境整備を人事管理の一環として図ることを目的としている。この点で、平成7（1995）年に通達があった『家族経営協定の普及推進による家族農業経営の近代化について』が指し示す「近代的な家族農業経営を実現するため」の具体的な取り組みを検討するものである。

## 第2節 対象と方法

本章における「家族農業経営」とは、家族員を主な農業従事者とし、生活面と経営面の間の労働配分が未分離であり、両面間で人間関係が固定的である農業経営をいう。したがって、経営形態として有限会社等の法人格を有していても、一戸一法人のように上記に示した家族農業経営の特徴を有する経営は本論文の対象となる<sup>1)</sup>。このような家族農業経営に従事している女性が本論文の対象であり、具体的には、農家の生活面にあっては主婦としての役割を担い、農業経営面にあっては農業従事者としての役割を担う農業経営主の配偶者を想定している（以下、「女性農業者」は、特別な注釈がない限りこの意味で用いる）。なぜなら、このような女性の多くが第2章で示したようなキャリア形成の阻害要因を構造的に内包するからである。

ところで、一般企業における人事管理では、従業員のキャリア形成に関して与えられた課業の遂行に助言を与え、また、悩み事等の相談相手となる支援者としてのメンターの重要性が指摘されている<sup>2)</sup>。メンターは、職場の同僚、先輩、上司、他部署の従業員等が該当し、支援対象となる従業員のキャリア形成の促進を図っている。一方、農業においても、

農業改良普及員やJAの営農指導員により農業者に対して生産技術や経営管理に関する研修や指導が行われており、女性農業者を対象としたキャリア形成のための支援活動も実施されている。また、女性農業者同士がグループを結成し加工や生産品の直接販売等の活動を行ったりする地域が多いことなど、女性農業者を取り巻く環境は変化しつつある。このような経営外部の環境変化は、女性農業者のキャリア形成や社会進出を促進するものであり、既存の事業の範疇を越えて活躍する女性農業者の事例も見られるようになってきた。

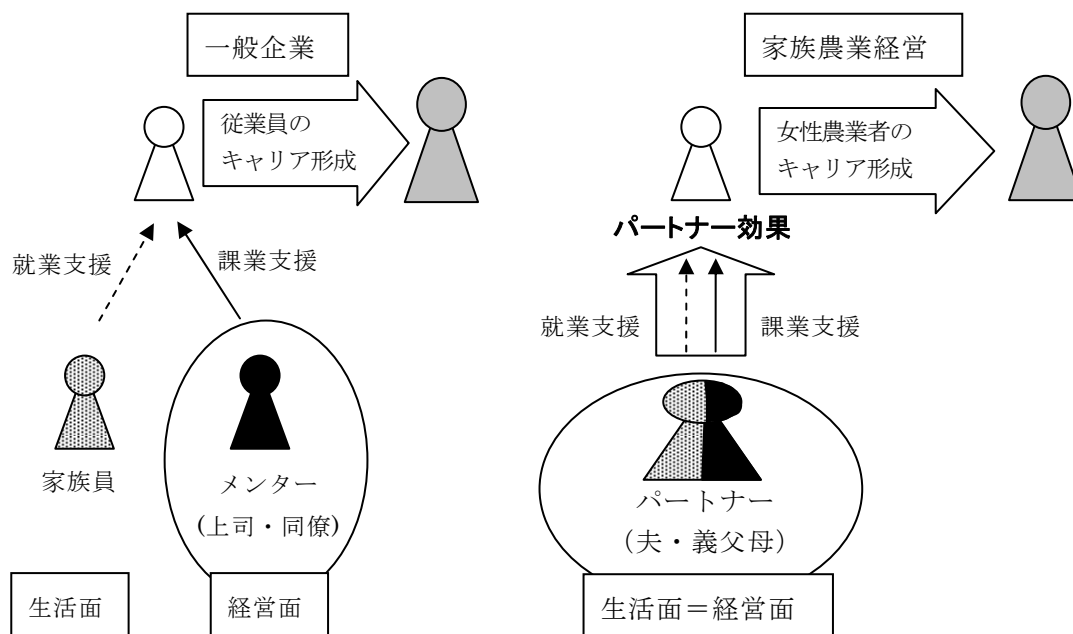
しかし、家族農業経営に従事する女性農業者のキャリア形成を阻害する重大な要因は、既述したように農家内の固定的な人間関係に基づく女性農業者の位置づけや評価の低さである。このため、家族の一員としての立場の延長ではなく、経営面における経営者の一人としての位置づけを確立することが必要である。メンターの視点からは、経営主である夫や農業従事者である義父母が、女性農業者の相談に乗ったり指導したりする中でそのキャリア形成を支援することが期待される。とくに、農家に嫁いだ後に初めて就農する女性農業者の場合、メンターの役割は極めて重要となる。女性農業者の孤独感や不安感を解消するとともに、蓄積してきたキャリアを有効に活用しうる機会や場を提供すること、また農業者としての自覚や自信を供与することが、女性農業者のキャリア形成につながるからである。

上記のことは、一般企業に比しての、家族農業経営におけるメンターの特殊性を意味する。すなわち、一般企業の従業員が、就業に際して家族員から得る支援<sup>3)</sup>と、課業の遂行に関わって社内のメンターから得る支援を、同一の主体から得ることになる（以下、図4-1を参照）。前者を、就業に関して家族員から得る「就業支援」とし、後者をキャリア形成に関してメンターから得る「課業支援」と呼ぶとすれば、女性農業者は「就業支援」と「課業支援」の両方を家族員である夫や義父母から得ることになる。このように、女性農業者に対して就業支援と課業支援の両方を与える主体を「パートナー」と呼ぶとすれば、両支援を同一主体が与えることによる付加的な効果を含めた「パートナー効果」を概念化することができる。

以上より、本章が分析対象とする人事管理の領域は、パートナーの顕在化とパートナー効果に基づく女性農業者のキャリア形成に対する支援のあり方でもある。すなわち、既述した「役割分担と成果の評価」、「農外キャリアの活用」、「人的環境整備」という女性農業者に対する人事管理項目を、パートナーが自己の機能化を含めて如何に実践しうるかを検討するものである。

図4-1

家族農業経営におけるパートナー効果



第3節 事例分析－女性農業者のキャリア形成要因－

本節では、女性農業者がキャリア形成を実現している4つの家族農業経営の分析を行い、次節で行う検討の準備とする（以下、表4-1を参照）。分析対象は、キャリア形成に重要となる①パートナーあるいはメンターを担う主体、②農外キャリアの有無、の2点において相違する事例を用い、既述した3つの分析指標（「役割分担と成果評価」、「農外キャリアの活用」、「人的環境整備」）について比較する。ただし、第三、第四の事例が農外キャリアを有しない点については、次節において第一、第二との比較をとおしてその影響を検討する。

表 4 - 1

## 事例の概要

	キャリア形成過程	家族構成 (現在)	経営概要(現在)	女性農業者の経営 面内での役割分担
U氏 (56歳)	就農(25歳) -生チーズ製品・販売(34歳) -法人設立取締役社長(37歳) -森林植物園へ新店舗(54歳)	夫・本人・子ども3人(就農)	酪農(成牛50頭、7ha)、チーズ製造、レストラン、販売店、通信販売 有限会社(正社員9名 パート40名)2法人	販売会社の取締役(加工・販売部門・外食部門の責任者)
I氏 (66歳)	就農(23歳) -女性グループ結成リーダー(37歳) -県女性農業士(48歳) -農業委員(2期)(55歳) -県女性農業士会会長(63歳)	夫・本人・(他産業従事の長男家族と同居別所帯)	水稲作および作業受託、露地野菜 2.5ha(経営面積) 1.5ha(作業受託) 家族経営(2名)	経理・労務管理の責任者
F氏 (34歳)	就農(23歳) -メンターとの出会い、新品取り組み(25歳) -規模拡大(34歳)	夫・本人・子ども3人(小学生)・義父・義母・義祖母	水稲作、作業受託、施設野菜の生産・販売、加工品の生産・販売 5ha(経営面積) 家族経営(4名)	生産、販売部門の責任者
N氏 (48歳)	就農(20歳)義父と養子縁組 -労務販売管理責任者(31歳) -家族経営協定締結(36歳) -県女性農業士(38歳) -有限会社取締役(41歳)	夫・本人・子ども3人(就農・就農予定)	露地・施設野菜の生産・販売、水稲作 1.77ha(経営面積) 有限会社(正社員4名パート20名)	労務管理・販売部門の責任者 家族経営協定締結

## (1) U氏：パートナー（夫）による支援と農外キャリアの活用

U氏は、酪農業を営んでいた夫と結婚する以前は航空会社に勤務し、接客業務に携わることでサービス業における消費者対応の基本を学んできた。結婚と同時に婚家のU牧場の経営に参加した後は(25歳時)、夫と共に自家産乳を使用しての生チーズの製造に取り組み、試行錯誤しながらも全国で初めて個人生産として成功し販売を開始する(34歳時)。また、この自家製生チーズの製造・販売を足掛かりとしてチーズ工房の設立やレストラン経営を開始する。U氏は、これらの販売事業において前職のキャリアを活かしながら、商品やレストラン・メニューの開発・企画に携わる。そして、外食部門の発展を図るために経営を生産事業と販売事業の別法人に再編後(37歳時)は、販売事業会社の取締役社長として重責ある役割を担い、本格的にレストラン経営に取り組むに至る。その後も、ブライダル事業や各種イベント事業に取り組むとともに、開発した各種商品の情報発信や消費

者ニーズに関する情報収集を担っている。U牧場がこのような多角的な事業展開を図る上で、U氏は重要かつ不可欠な戦力となっている。

以上より、分析指標に沿ってU氏の特徴をまとめる。

第一に「役割分担と成果評価」について、販売事業会社の取締役社長としてのU氏の活動は経営内外から高い評価を受け、そのことが次の事業展開の推進力となった。また、このような位置づけと評価は、U氏自身が活動の場を社会に広げることにもつながった<sup>4)</sup>。

第二に「農外キャリアの活用」について、農業という新しい職業ではあっても、その事業展開にU氏が蓄積してきたキャリアが活用されることにより、U氏は喜びや充実感、使命感を持つことができた。前職での接客業務で培った顧客対応のノウハウや、販売する商品やレストランの調度品に関するハイセンスな感覚が、多角的な事業展開に貢献することになった。なお、このことはパートナーである夫の夢（自家製生チーズの製造・販売、多角的な事業展開）を、U氏が自分の夢として共有できたことと無関係ではない。夫婦が一つの夢を共有することにより、それは経営だけではなく家族の夢となり、農業経営への参画をとおしてU氏の自己実現欲求が満たされることになった。

第三に「人的環境整備」について、結婚以来、夫はパートナーとして常にU氏と一体的に新たな事業に取り組み、主婦であるU氏に対して生活面での協力を行うだけでなく、共同経営者としてU氏が活躍できる場を経営内に創り出してきた。このことは、U氏が自己のキャリア形成を図る上で、第一、第二に挙げた点を可能とするような環境条件を整えるものであった。

## (2) I氏：パートナー（夫・義母）による支援と農外キャリアの活用

I氏は、新卒就職した地元JAに5年間勤務した後、専業として農業を営む夫との結婚を期に退職、婚家の農業経営にて就農する（23歳時）。JA勤務時は、農協青年部の役員として組織活動に関わる経験を積む。I氏が就農した時点の経営内容は、経営面積1.2haにおける稲作、作業受託、露地野菜、黒大豆作等であったが、就農後には経営面積は2.5ha、作業受託面積は1.5haに規模拡大している。就農当初は、それまでは義母が行っていた簿記記帳や経理を任され、このことにより経営全般を会計的側面から把握できた。その後、生産や販売にも徐々に加わるようになり、とくに生産面では義母を手本としてより良い農産物の生産を心がける。I氏の農業者としての基礎は義母を手本とする生産活動にあるといえるが、「より良い農産物を生産したい」という思いで始めた近隣女性農業者との組織活

動によって、キャリア形成が新たな段階に入ることとなる（37歳時）。すなわち、I氏が主導して女性農業者による組織を設立し、新たな品目（イチゴ）の導入やイベント時の加工品の製造・販売、また定期的な直接販売を行うようになる。この組織活動はI氏自身の農業経営の一部門ともなり、I氏の努力と貢献は経営内で高く評価されることになる<sup>5)</sup>。一方、このような組織活動の地域貢献性が地域社会から評価され、県女性農業士（48歳）、農業委員（55歳時）、県女性農業士会会長（63歳）として経営外部に活動の場が広がる。これら農業に関わる組織活動や地域貢献というキャリアはI氏にとってやり甲斐や充実感を感じるものであると同時に、I氏が自己の農業経営に取り組む上での活力や知識を与えるものであった。なお、I氏の経営外での活動を可能とした要因は、夫や義母が積極的に家事や育児を手伝ってくれたことによる。

以上より、分析指標に沿ってI氏の特徴をまとめる。

第一に「役割分担と成果評価」について、I氏は就農当初は自家の経営の把握が可能な会計の担当から始め、次いで生産面での技術習得に努力し、農業者として一定の実力をつけた上で自身の意欲に基づき組織活動に取り組んだ。農業者としての成長とともに自己の活動の場を徐々に広げてきた、といえる。このようなキャリア形成が可能であったのは、I氏の役割分担が各段階で明確にされていたからである。このことにより、パートナーによる支援を得ながら自己の努力の方向を絞ることができたのである。

第二に、「農外キャリアの活用」について、I氏が就農後に自ら組織を形成し活動を行ってきたことは、前職であるJA勤務時の組織活動の経験が下地となっている。そして、個人ではなく組織であればこそ、それまで自家の経営では取り組んでこなかった販売や加工にも取り組むことができた。自家経営の限界を経営外部の組織活動により打ち破り、その成果を還流することで自家経営の発展に貢献できたのである。

第三に「人的環境整備」について、I氏が農業者として成長するどの段階においてもI氏を支援するパートナー（夫・義母）がいたことは、I氏のキャリア形成にとって極めて重要であった。就農当初に会計を担当することになったのは、夫の配慮からであり、同様に、義母は生産技術習得の手ほどきを熱心に行った。さらに、組織活動や地域貢献活動は、夫や義母の生活面での家事の分担という支援無くしては不可能であった。このような家族員の支援は、I氏が地道な努力により農業者としての実力を付け、経営内での高い評価を構築した結果でもある。

### (3) F氏：パートナー（夫）と外部メンター（同業者）による支援

F氏は、北海道の酪農経営の後継者であったが、結婚の後に夫のUターン就農に伴い現住地に移り、婚家の農業経営に就農する（23歳時）。就農時の経営内容は、経営面積2haにおける水稲作（含む稲作請負）、野菜・加工品の生産・販売であった。就農後に、JAが運営する直販所への出荷、野菜や加工品の通信販売、また、新品目（トマト、メロン）導入に取り組む（25歳時）。この結果、経営面積は7haまで拡大している（34歳時）。就農時から、夫の経営方針により給料制の導入や役割分担が明確化され、F氏に対しても経営者の一員としての位置づけがなされた。具体的には、F氏は生産面での補助作業とともに販売面での責任者としての役割を担う。一方、生家から離れた土地に来たことで当初は知り合いもなく、地域社会の中で孤独感を感じることもあった。このようなF氏を支えたのはパートナーである夫や義父母の励ましや支援であり、F氏は常にパートナーである夫と経営、生産活動について話し合いの場を持ち農業に当たっている。近所付き合いや育児や家事といった生活面での分担は、F氏に対して農業経営へ参画するための時間と精神的なゆとりを与えるものであった。さらに、近隣に知り合いがいなかったF氏にとって、普及センターから紹介された女性農業者A氏との出会いは、その後のキャリア形成に大きく影響する出来事であった（23歳時）。A氏は農業経営に関わる助言を与えたりビジョンを示したりするだけでなく、F氏に各種の会合や研修会を紹介し、経営外部における活動の場を開いた。これらのことにより、F氏の農業者としての職業意識は高まり、新たな品目の導入や販売部門の強化に取り組む上での原動力となった。

以上より、分析指標に沿ってF氏の特徴をまとめる。

第一に「役割分担と成果評価」について、初めての土地に来るF氏を迎えるにあたり、婚家の家族は、就農当初からF氏を経営者の一人として位置づけ、役割分担とともに報酬を明確化した。F氏が農業者として一定の経験を積んだ後は、販売事業の責任者としての役割を明確化し、F氏の農業者としてのキャリア形成を後押しした。このことにより、F氏は販売事業において新たな取り組みを行うことになる。

第二に「人的環境整備」について、就農当初から夫を初めとする家族員はF氏の農業経営への参加に支援を惜しまず、そのキャリア形成を促進してきた。とくに、生活面における支援は、F氏が農業者として活動する上で必要となる精神的支えと時間を確保するものであった。これらの支援により、F氏は、パートナーである夫と経営者として対等な関係において積極的に新たな取り組みを行うこととなった。また、A氏という経営外のメンタ

一を得たことは F 氏にとって極めて重要であった。生家から遠く離れた地域に来た F 氏にとって、家族員以外に相談相手を持つことはこの上なく心強いことであり、また、技術や市場に関する情報を収集するための経営外部の機会を得られたことは、農業者として成長する機会を得ることであった。F 氏曰く「農業観が変わった」のであり、このことも新たな品目導入や販売部門強化への足掛かりとなった。

#### (4) N 氏：パートナー（夫、義父母）と外部メンター（普及員）による支援

N 氏は短大卒業後すぐに結婚し、典型的な都市近郊園芸経営（露地・施設野菜の生産・販売）である婚家の農業経営にて就農する（20歳時）。就農時の経営面積は 0.7ha であり、現在は 1.77ha にまで拡大している。N 氏のキャリア形成に関しては、夫の支援に加えて義父母による支援に負うところが大きいといえる。就農当初は家事をこなしながらの補助的な作業が中心であったが、夫や義父による指導を受けながら生産技術を習得し、農業者としての基礎を築くことができた。また、結婚と同時に義父母と養子縁組を結んだが、このことは農地の相続権を N 氏にも託すことを意味し、N 氏の就農に対する家族員の期待と信頼を示すと同時に、N 氏の農業従事意欲を高めるものであった。さらに、生活面において介護や育児により N 氏の負担が増加した時期には、農作業に雇用を導入することにより N 氏の負担の軽減が図られた。また、農業改良普及員の勧めにより締結した家族経営協定（36歳時）では、給料制の導入だけでなく経営者の一人としての位置づけが明確化された<sup>6)</sup>。さらに、経営の有限会社化に伴い取締役就任する（41歳時）。N 氏自身の活動としては、義父の他界後、育児が一段落した頃から（31歳時）、労務管理および販売部門の責任者として本格的に農業経営に参画する。とくに、販売部門の強化に努め、直販スタンドへの出荷、スーパーとの契約栽培、朝市への出店等と、次々に販路の多角化を図ってきた。また、経営の発展とともに県女性農業士としての活動や女性農業者組織への参加等、活躍の場も経営外へと広がるようになり、幅広いキャリア・アップが図られるようになった。

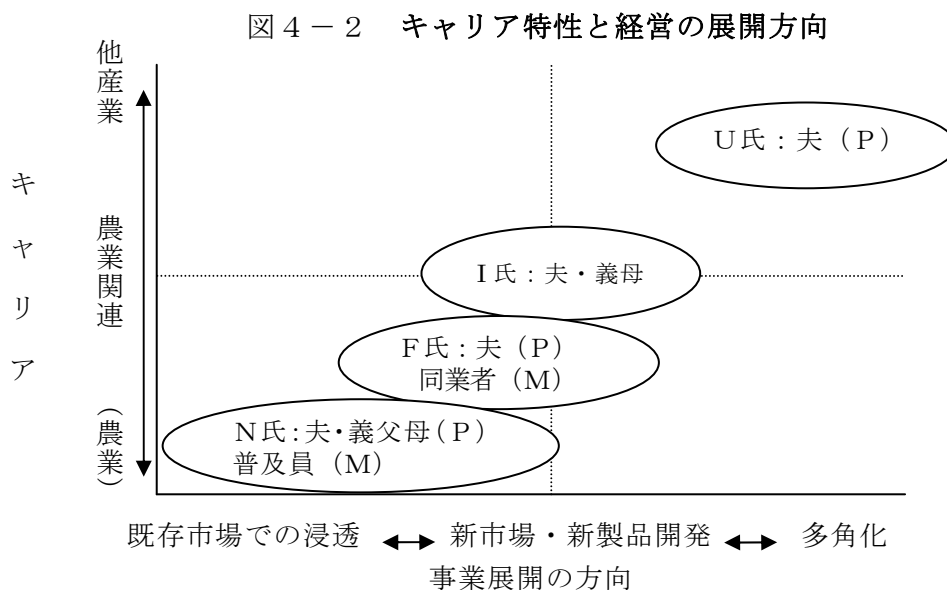
以上より、分析指標に沿って N 氏の特徴をまとめる。

第一に「役割分担と成果評価」について、N 氏は他産業や農業への従事経験が無いままに婚家の農業経営に参加することになったのであるが、就農当初から経営内での役割分担が明確化されたことにより、自分のなすべき仕事を見いだすことができた。そして、N 氏が夫や義父の指導を受けながら農業者として一定の経験を積んだ後には、販売事業の責任



者としての役割分担において自己のアイデアや努力を十二分に活かすことができた。このことにより N 氏のキャリア形成は促進され、同時にさらなる取り組みへの動機付けとなった。また、家族経営協定の締結や経営の法人化に伴う取締役就任といった経営内での位置づけは、N 氏の貢献を評価する制度の基礎となるものであり、キャリア形成を促進する要因となった。

第二に「人的環境整備」について、パートナーである義父母が N 氏と養子縁組を結んだことは、まさしく N 氏が農業経営への参画をとおしてキャリアを形成する意思を固める要因であった。また、N 氏の状況に応じて、生活面（義父母による家事分担）と経営面（雇用の導入）のそれぞれにおいて、N 氏が農業者として活動するための支援が行われた。また、N 氏にとっての外部メンターである農業改良普及員は、家族経営協定締結を進言するだけでなく事業の展開に関する様々な情報を提供する等し、N 氏のキャリア形成に大きく貢献してきた。



注1) 各事例にはパートナー (P)、経営外部のメンター (M) を示している。

2) 縦軸の「キャリア」は、事業展開に活用された前職のキャリアを示している。「(農業)」は就農後のキャリアを意味する。

#### 第4節 考察

本節では、前節での事例分析の結果から研究課題への接近を図る。

##### (1) 役割分担、評価制度、および事業展開とキャリア形成

まず、どの分析事例にも共通する傾向として、経営面での役割分担をとおして女性農業者の位置づけが明確化され、その貢献が高く評価されていたことを挙げることができる。農業経営の法人化に伴う役員への就任や家族経営協定の締結は、生活面とは異なる経営面での女性農業者の位置づけを明確にするための人事管理として有効である。同時に、このことは、女性農業者が担当する部門や事業での貢献を適正に評価する経営内の制度となる。

次に、女性農業者の（就農前を含めた）キャリアと事業展開とが密接に関連していることが共通点である（以下、図4-2を参照）。女性農業者が有するキャリアが事業展開に寄与すると同時に、その事業展開への関わりにおいて女性農業者はさらなるキャリア形成を図ることになる。

他産業で一定のキャリアを形成してきた女性が結婚後に就農した事例では、そのキャリアが事業展開において活かされ、多角的な事業展開や経営外部の組織的な活動による新たな取り組みの原動力になっている（U氏、I氏）。また、このような事業展開は、女性農業者のさらなるキャリア形成を促進することになる。例えば、U氏は、前職のキャリアが外食部門や販売事業の展開に活用されたことから、さらなる成長を目指した取り組みを主体的に行うことになる。U氏のキャリア形成は、経営の成長・発展と一体的に図られてきたのである。

一方、女性農業者が主に農業従事をとおしてキャリアを形成してきた事例では、経営全体として既存市場への更なる浸透<sup>7)</sup>を図る方向で事業が展開される中で、女性農業者が販売面での新たな取り組みを担う傾向がある（F氏、N氏）。すなわち、量的な増加や新品目導入による経営の規模拡大に対して、女性農業者も生産面において取り組み、その上でそれを基礎として地域内での直販を中心とする新たな販路開拓等の取り組みを担うことになる。そして、このタイプの事例においても、事業展開への関わりがさらなるキャリア形成につながっている。

##### (2) キャリア形成のための人的環境整備

生活と経営が一体的であるという家族農業経営の特徴は、女性農業者のキャリア形成を支援するための人事管理の観点からは、強みとすることが可能である。すなわち、就業支

援と課業支援の両方を同じ主体から受けることにより、女性農業者は生活と経営の間での労働配分を適切に行うことが可能になる。このことは、家族農業経営が経済事業を営む組織としての共通目的<sup>8)</sup>を有するだけではなく、組織員は同一の家計を形成する家族員であることから個人としての目的も一致し易いことによる。

事例では、いずれの女性農業者もが結婚当初よりパートナーである家族員から生活と経営の両面に渡る支援を受け、各自のキャリアを形成してきた。すなわち、婚家の家族員の「早く農家の一員となることを、また、農業経営の一員となることを望んでいる」という気持ち、キャリア形成のため支援体制として形成されたといえる。

例えば、I氏が経営外部の組織や各種の委員会において活動する上で、家族員による生活面での支援は不可欠であった。また、N氏の場合、家事面での負担が大きくなった時に、雇用の導入により経営面での負担軽減が図られ、このことにより農業経営への参加を継続することができた。これらのことは、女性農業者に対するパートナーによる生活と経営の両面に渡る支援の効果、すなわち、女性農業者がキャリアを形成するに際して就業支援と課業支援を同じ主体から享受することによるパートナー効果の重要性を示している。

さらに、経営内部でのパートナーによる支援を基礎としつつ、経営外部のメンターがキャリア形成に重要な役割を果たす場合がある。事例では、他産業でのキャリアを有しない女性農業者において、経営外部のメンターによる事業展開に関する指導・助言や情報提供が有用であった（F氏、N氏）。家族農業経営では家族外からの農業従事者の流入がほとんどなく、幅広く情報収集することが容易ではないことがその要因と考えられる。また、F氏の場合は、遠地から婚家に嫁いできたという事情から、家族員とは異なる精神的な支えともなっていた。

以上のことは、女性農業者のキャリア形成を促進するための環境整備は、家族農業経営の特徴である生活と経営が一体的であることに基づくことを意味する。しかし、女性農業者に対して家族員による支援が得られない場合、そのキャリア形成は極めて困難になる。このことは、既存研究において指摘されてきたところであり、家族農業経営の特徴は女性農業者のキャリア形成に対する制約条件にもなる。したがって、女性農業者のキャリア形成に関わる環境整備は、家族農業経営における人事管理の重要な領域に他ならないのである。

## 第5節 まとめ

本章では、女性農業者のキャリア形成を支援するための人事管理のあり方に関して検討した。最後にこれまでの検討結果を整理しまとめとする。

まず、女性農業者が自己のキャリア形成を図る上で、経営内部の条件として、生活と経営の両面で支援を行うパートナーの顕在化と機能化が不可欠である。すなわち、就業支援としての生活面での家事負担の軽減支援等、課業支援としての経営面での技術習得支援等が、女性農業者の労働配分を考慮しつつ行われることが必要となる。換言すれば、このような支援体制を確立することが人事管理に求められるのであり、パートナーの役割に他ならない。

次に、具体的な人事管理事項として次の三点が重要である。第一に、女性農業者を経営に参画する貴重な人的資源として明確に位置づけ、その貢献を適正に評価することが必要である。そのためには、たとえ未熟練な段階であっても経営内での役割分担を行うことから始める必要がある。役割に応じて適正に評価することは、女性農業者に職業人としての成長目標を与えることでもあり、経営参加意欲を向上させる。第二に、女性農業者のキャリアを活用する事業の展開は、女性農業者のさらなるキャリア形成を促進することになるとともに、経営の発展につながる。すなわち、自己のキャリアを活用し活躍できる「場」を女性農業者が得ることは、自己の経営参加意欲の醸成とキャリア形成に他ならないのである。その結果、往々にして経営が発展することを既述したとおりである。第三に、主に農業キャリアを積んできた女性農業者の場合、経営外部のメンターによる支援がキャリア形成に重要な役割を担う傾向にある。とくに、人事管理問題に関して外部からの情報が入りにくい家族農業経営にあっては、これら外部メンターの役割は重要である。しかるに、女性農業者が外部メンターと接触する機会を設けることがパートナーの役割であり人事管理事項の一つとなる。

なお、本章は生活と経営が一体となった家族農業経営における女性農業者を対象とする研究である。したがって、それ以外の多様な形態の農業経営における女性農業者のキャリア形成に関してはカバーするものではない。

## 【注】

- 1) 考察の対象となる農業経営に関して、専業・兼業の区分に関わらない。ただし、分析事例は全て専業的に農業を営む経営である。このことから、兼業農家に特有の要因を検討する余地があるが、今後の課題としたい。
- 2) 文献 金井壽宏『中年力マネジメント 働き方とニューステップ』創元社、1999年 pp.48～55 では、「メンターとは、長いキャリア（仕事生活）を歩むうえで、節目ごとに、また困ったときや迷ったときに、深いレベルで相談にのってあげたり、キャリアをさらに新たに切り拓くチャンスを与えたり、一皮むけるような指導をしてくれる存在のことをいう。」と定義している。
- 3) 就業のための物理的・時間的な条件整備や、就業に関わる意欲の維持・向上を指す。
- 4) 例えば、女性農業起業家のネットワークへの参加がある。
- 5) 組織活動から得られる収益は、I氏に配分された。
- 6) 家族協定は、長男の就農時に見直しを行っており（39歳時）、家族員それぞれの農業経営における役割を明確している。
- 7) 事業展開の方向の分析に際して、文献 H・I アンゾフ（中村元一・黒田哲彦訳）『最新・戦略経営』産能大学出版部、1994年 pp.146～153 のアンゾフによる経営戦略の四つの構成要素を参考にしている。
- 8) 引用文献 C. I. バーナード（山本安次郎訳）『経営者の役割』ダイヤモンド社、1968年のバーナードによる共通目的を意味する。

## 【参考文献】

1. H. I. アンゾフ（中村元一・黒田哲彦訳）『最新・戦略経営』産能大学出版部、1994年
2. C. I. バーナード（山本安次郎訳）『経営者の役割』ダイヤモンド社、1968年
3. 井上輝子他編著『岩波女性学辞典』、岩波書店、2002年
4. 伊丹敬之・加護野忠男『ゼミナール経営学入門』日本経済新聞社、2003年
5. 金井壽宏『働くひとのためのキャリアデザイン』PHP研究所、2004年
6. 金井壽宏『中年力マネジメント 働き方とニューステップ』創元社、1999年
7. 川手督也「パートナーシップ経営の理念と課題 - 女性の経営権・財産権の確立を -」『農村生活研究』第44号第2号、2000年

8. 鶴理恵子「農家女性のエンパワーメントを促進する背景とその要因」『村落社会研究』第9巻第2号、2003年
9. 藤井博・金井壽宏・開本浩矢「ミドルマネージャーにとってもメンタリング」『ビジネスレビュー』第44巻第2号、1996年
10. 森川辰夫「農村女性の自律 - 家と農への挑戦 - 」『農村生活研究』第39巻第2号、1995年

## 第5章 女性農業者が組織活動に参加することによるキャリア形成支援

本章の目的は、女性農業者が自己の活動の領域を広げるために同好の士と形成した組織およびその活動に関して、彼女らが組織に期待する機能を充足するための管理のあり方について検討をすることである。今日、女性農業者の活躍が報じられることは少なくないが、一方で彼女らの多くが自家の農業経営において種々の制約下にあり、自己が目指す活動を行うことが容易でないことも事実である<sup>1)</sup>。しかるに、女性農業者が自家経営の外にも活動の場を求め自己の興味や関心に基づき活動することは、女性農業者の職業人としての成長を促すと考えられる。ただし、このような機能を充足するためには、参加する組織が期待される機能を充足しうるように管理される必要がある。なぜなら、女性農業者の形成する組織は全国に多数あるが、活動が停滞し組織の衰退に見舞われる事例が少なくないからである。さらに、その要因として、組織の構成員の求める機能を組織が充足し得なくなるという、管理上の問題を指摘できるからである。組織が、事業運営に適した管理とその事業に求められる機能を充足するとき、組織とその構成員である女性農業者の両方の成長・発展が可能になると考える。

上記で示した問題意識と研究目的に基づき、本章では、女性農業者が形成する事例組織を対象に、まず、事業に求められる機能を整理し、次いで、その機能充足のための管理のあり方を明らかにすることを課題とする。については、ダイナミック・ネットワーク概念を援用して分析を進める。ダイナミック・ネットワークとは企業間の協調的な関係の形態の一つで、「複数の中小企業が経済的な適応力を改善するために協調する連合体」であり、「不確実性を克服するための効率的な形態」と定義される<sup>2)</sup>。連合体であるので相互に依存関係を形成しながらも、個々の企業は独立して自律的に意思決定を行う。そして、ネットワークの中央で個々の企業間の依存関係を調整し、マーケティング活動や原材料の共同調達等を行うという機能を有するのが中核企業である。中核企業がこのような機能を担うことにより、ダイナミック・ネットワークは専門化、整理統合、分散のメリット、規模の利益という経済性を生み出すのである<sup>3)</sup>。さらに、ダイナミック・ネットワークの特性として、参加者の自立性・自律性、参加者間の互惠性・民主性、ネットワークの弾力性が指摘されている。

## 第1節 研究の課題と方法

以下では、本章の基礎となる既存研究、鈴木<sup>4)</sup> および納口<sup>5)</sup> のレビューを行う。まず鈴木は、女性農業者の組織形成のあり方について女性農業者のネットワーク組織とその影響を明らかにしている。ここでは、女性農業者はネットワーク組織を通じて①農業の基礎的知識や活動手法の能力を向上させること、②農業および生活に対する意識を変化させること、が明らかにされた。また、ネットワーク組織の草創期には行政支援が効果を発揮していること、ネットワーク組織が継続するにつれ行政支援のあり方に段階的な変化が存在することを指摘している。

次に納口は、稲作組織、有機農産物組織、養豚組織など多様に、同じ理念を共有した生産者がネットワーク組織を形成し、市場出荷からネットワーク組織における販売網をもとにして生産物の直接販売による販売実績を上げていることを、ネットワーク組織参加による自家経営の成長に関して生産技術の管理から整理している。これらのネットワーク組織に参加する構成員は、自己責任の下に組織に参加し、組織内における制約遵守や、共通理念の共有などから経営者としての資質を鍛えられている。その結果ネットワーク組織が行うマーケットイン型経営システムの運営に主体的に関わる構成員は、経営者能力の向上を図ることができる。ネットワーク組織のリーダーが、さらに日本農業のリーダーとして成長していく可能性を指摘している。

以上の二つの先行研究では、ネットワークの形成やネットワーク組織への参加が、農業者の個人的成長および自家経営の実績向上や経営者能力の向上を達成できることについて明らかにしている。つまり、自家経営内で生産活動に従事する女性農業者の職業人としての能力を新たに発揮できる場を創出するためには、ネットワークへの参加が有効である、と言える。

本章の研究目的は、ネットワーク組織に参加することで女性農業者の成長が図れること、女性農業者が参加するネットワーク組織の継続的な運営のための組織管理のあり方を明らかにすることである。この点で、上記二つの既存研究は、本章への基礎的な前提条件を与えるのである。しかし、納口では、生産技術の管理の重要性について言及しているが、ネットワーク組織の効果を引き出すための組織管理のあり方にまでは言及されていない。また、鈴木も納口も農業者を成長させるためのネットワーク組織の組織管理のあり方については述べていない。したがって、本章が、女性農業者が組織するネットワーク組織の管理手法と事業のマッチングについて、その事業構造と機能のあり方を検討することは意義が



ある。

本章では、女性農業者と起業組織、一般消費者や他地域の生産者、他産業従事者および有識者などとネットワーク組織を形成して活動している事例を取り上げる。本章が事例とする有限会社ヘルシーママ SUN（以下、HMS という）とその組織構成員（以下、「メンバー」という）は自家経営（以下、「所属経営」という）において農業に従事しながら、HMS の一員として活動をしている。HMS の事業のあり方は、所属経営の不確実性を克服するための効率的な連合体とみることができる。ネットワーク組織参加者は、HMS において適切な事業機能管理が行われることにより、各々の所属経営の規模の経済性を得ることが可能になっている。これらのことから、ダイナミック・ネットワーク概念を援用し HMS の機能と管理について分析することは有効であると考えられる。

なお、ダイナミック・ネットワーク概念に依拠する先行研究として伊庭（2005）がある。伊庭は、複数の大規模水田農業経営に所属する青年農業者のネットワーク組織である共同ファームを事例として、ダイナミック・ネットワークとしての機能とその管理についての分析を行っている。その結果、共同ファームがダイナミック・ネットワークの中核企業として独自の事業を展開しながら、上述したネットワーク組織の構成員の特性が実現され、各構成員の市場対応力の強化が図られていることを実証している。

## 第2節 事例概要と組織構造

### （1）組織およびメンバーの概要

HMS は、有機野菜や減農薬野菜を生産する所属経営に従事する女性農業者 11 名が平成 3 年に設立した有限会社<sup>7)</sup>であり（表 5-1 および表 5-2 を参照）、創業時メンバーのうち 4 人が諸事情により脱退し現在は 7 人で運営している。HMS 活動を行う神戸市西区は三木市や明石市といった中都市消費地に隣接する農村地帯であり、軟弱野菜の生産が盛んな地域である。

平成 21 年 2 月現在メンバーの年齢は、最年少 53 歳、最年長 74 歳、平均年齢は 63 歳である。メンバーの各所属経営の生産品目は、水稻、有機野菜、減農薬野菜、果実である。HMS 設立当初はメンバー全員が有機野菜を生産していたが、有機野菜のほ場管理が困難な状況となり 4 名が減農薬野菜の生産に切り替えた。有機野菜の品目数は、メンバー①46 品目、メンバー②32 品目、メンバー③25 品目と、多品目の有機野菜が生産されている。

HMS は、地域の女性農業者をリードする組織である。それは、農協や行政と積極的にコ

コミュニケーションを図り、行事を計画実行している点、消費者の農業理解を図るべく交流会や講習会を行い、消費者の農業に対する興味を引き出すように働きかける活動を行っている点、メンバーのHMSにおける活動が自家経営に貢献している点が挙げられる。また、メンバーは、自律して所属経営に取り組みながら、自己責任の下で三つの事業を展開しているHMSの構成員として事業活動の運営に当たっている。次に、HMSの中核企業としての事業と組織構造について述べる。

## (2) 事業の概要と目的

HMSの事業は、大きくは三つに区分できる。第一は、メンバーが生産する有機野菜と減農薬野菜の農産物流通事業である。有機野菜の流通は、HMSの会員<sup>8)</sup>を対象にした宅配事業であり、週に1回会員からファックス注文を受け戸別配達<sup>9)</sup>を行っている。減農薬野菜の流通は恒常的ではないが、受注が有る場合に対応している。第二は、農家レストラン事業である。メンバーが生産する有機野菜をメインとした食事の提供と、弁当の受注対応である。メニューの作成は、近隣ホテルのシェフからのアドバイスを受けている。第三は、交流イベント企画運営事業である<sup>10)</sup>。事業内容は、小学生農業体験、子供の宿泊農業体験、味噌作り講習会、料理講習会、野菜植え付け・収穫体験交流会、農リンピックなどである。交流イベント事業は、子供対象、大人対象、親子対象に区分される。子供対象事業の一つは、子供の宿泊農業体験で、年に1回夏休みの開催である。また、近隣および市内の小学生を対象とて、メンバーの所属経営が有するほ場を使用しての農業体験イベントが実施されている。大人を対象とした事業は、味噌作り講習会、料理講習会がある。親子を対象とした事業は、野菜植え付け・収穫体験交流会、農リンピック（運動会）等がある。親子を対象としているが、親だけの参加も可能である（表5-3）。

HMSにおける各事業は、それぞれに目的を有する。農産物流通事業と農家レストラン事業は、各メンバーの所属経営の事業を支援することを目的とする。メンバーは、HMSへの参加を通じて所属経営の販路を確保することができるのである。したがって、HMSと所属経営とは、協力関係を形成しているといえる。交流イベント企画運営事業は、メンバーにとって興味や関心があるものの、各々の所属経営では実行困難な活動を行う場を提供することを目的とする。と同時に、農業と農村地域の多面的機能を都市住民と共有すること、田舎のない都市住民に「ふるさと」を提供するということも目的の一つである。

HMSではこれらの目的を達成するために、平成9年に短期滞在型宿泊施設「グランメー

ル」を建設した。HMS の事業は、主にこのグランメールを使用して行われている。

表5-1 有限会社ヘルシーママ SUN の事業展開

年	活動事項
平成 3 年	有限会社ヘルシーママ SUN 設立 食育活動の一環として小学生の農業体験、見学の受け入れ
平成 4 年	味噌作り交流会スタート（現在に至る）
平成 5 年	大豆収穫体験交流会他田植え、野菜植え付け収穫体験交流会（現在に至る）
平成 6 年	ウォークラリー（野菜収穫体験交流会）（平成 15 年まで）
平成 8 年	神戸市漁家グループと交流
平成 9 年	短期滞在型宿泊施設竣工（グランメール）子供の宿泊農業体験スタート
平成 16 年	都市と農村交流 農リンピック（運動会）開催スタート
平成 20 年	農家レストラン事業スタート

注：聞き取り調査、および HMS 資料より作成

表5-2 女性農業者メンバーの概要

メンバー	年齢	役職・担当	親経営の事業規模	規模
①	63 歳	取締役・兼広報・渉外・有機野菜出荷・イベント企画	水稲・有機野菜（46 品目）	水稲 100a・野菜 120a
②	68 歳	理事・有機野菜出荷イベント企画	水稲・有機野菜（32 品目）	水稲 65a・ハウス野菜 10a 露地野菜 34a・果実 32a
③	63 歳	理事・有機野菜出荷イベント企画	水稲・有機野菜（25 品目）	水稲 65a・野菜 60a
④	57 歳	理事・イベント企画	減農薬野菜（5 品目）	野菜 50a
⑤	74 歳	理事・イベント企画	水稲・減農薬野菜（少量）	水稲 130a
⑥	66 歳	理事・イベント企画	水稲・減農薬野菜（10 品目）	水稲 50a・野菜 20a
⑦	53 歳	理事・イベント企画	現在集落営農へ委託	家庭の事情により現在は廃業

注：聞き取り調査により作成（平成 21 年 2 月現在）

表5-3 HMS の事業内容・機能

事業と内容	
農産物の流通事業	有機野菜の地産地消 減農薬野菜の販売
農家レストラン事業	有機野菜を使った料理の提供 有機野菜を使った弁当の受注対応
交流イベント企画運営事業	小学生農業体験受け入れ 子供の宿泊農業体験 味噌作り講習会 料理講習会 野菜植え付け、収穫体験交流会 農リンピック（都市と農村交流事業）

注：聞き取り調査、および HMS 資料より作成

### (3) 組織構造

HMS は、組織形態として事例①の取締役社長を最高意思決定者とする垂直的組織構造を形成している。事業ごとに効率的な運営が行えるような組織構造を有している。組織構造とは、メンバーが何を成すべきかの枠組みであり HMS では、メンバー相応の役割分担で運営が行われている。但し、各事業における役割分担の決め方は、その事業目的に応じて、参加意向のあるメンバーが自由意思により担当するものであり、事業内部における担当者の関係は平等である。

次に、HMS の組織構造から各事業に応じた役割とその効果についてみると、農産物流通事業では、有機野菜生産メンバーが、会員からの有機野菜の受発注を行う役割を担っている。担当メンバーは、生産に関する情報を早期に且つ正確に発信することが可能であり、会員からの注文に関する調整の即時対応が行えるのである。この事業では、役割分担に応じた垂直的組織構造が形成されている。

農家レストラン事業では、企業内のベンチャービジネスとして有志メンバーが、地産地消活動実践の役割を担っている。担当メンバーは、ほ場で生産した有機野菜を調理直前に採取し、新鮮な野菜を提供することを可能にしている。有志メンバーが中心となって事業運営が行われ、他のメンバーは補助が必要なときにメンバーの意志が尊重された形で事業支援が行われるという緩やかな垂直的組織構造が形成されている。

交流イベント企画運営事業では、メンバー全員が農業情報を発信するためのイベント企画を運営する役割を担っている。メンバーは、所属経営では困難な消費者との交流イベントの企画運営をとおして、農業以外の分野で能力を発揮することが可能になっている。この事業では、垂直的組織構造の元での、メンバー間の水平的・平等な関係に基づいたネットワーク組織構造が形成されている。

HMS では、事業に運営に適した垂直的組織構造、緩やかな組織構造、ネットワーク組織構造という組織構造において、バウンダリー・スパンニング<sup>11)</sup>と位置づけられる月例会議を設け、情報の共有化、新たな創造、外部環境への発信を行っている。例えば、メンバーは、輪番で行政が主催する研修会やイベントに出席し情報収集を行い、これらで得られた情報を会議の場で報告することになっている。また、所属経営で蓄積している情報を月例会議に持ち寄り情報資源の調達を行うのである。この会議は、自由な意見交換による、情報の共有を図り新たな情動的資源を創造する場となっている。

以上に概観したように、HMS は、迅速かつ的確な情報の流れを可能とし、効率の良い経

営を実現している。とくに、月例会議は、組織の情報機能を格段に高めている。

### 第3節 分析枠組みと考察

#### (1) ダイナミック・ネットワークとしての HMS

ダイナミック・ネットワークでいう中核企業は、個々の企業と協調契約を結んでいるその中央本部を指している。中核企業は、絶えず最新の環境に適応し、協定が守られるようにモニターすることによって、メンバーの既存の依存関係を効率的に調整の配慮をすることでしている<sup>1 2)</sup>。つまり、中核企業は、複数の中小企業が経済的な適応力を改善し不確実性を克服するための連合体であり、相互に依存関係を形成しながらも、個々の企業では独立して自律的に意思決定を行うのである。HMS は、各メンバーが所属経営において農業に従事しながら、共同して事業を行うために形成した組織である。HMS では、各所属経営への有機野菜発注などの調整を行うことにより、所属経営間の協力関係を調整している。このことから、HMS をダイナミック・ネットワークにおける中核企業と位置づけることができると考える。HMS は、各所属経営との取引をとおしてそれらの事業効率化を図るとともに、メンバーが自己の活動領域を広げるための事業を行っている。

#### (2) 組織間統治構造の構成要素

中核企業は、ネットワーク全体をその目的に向けて統治する機能が求められ、管理するための組織間統治構造を構成する要素を挙げることができる。この組織間統治構造は、三つの局面に 10 の要素を有している (表 5-4)<sup>1 2)</sup>。

第一の局面であるネットワークと参加者間の関係において、①相互自立性という要素が挙げられる。HMS におけるメンバーは、所属経営において農業生産活動に従事しながら、ネットワークに参加している。ネットワークは、参加者の自立した主体により構成されている。中核企業はネットワークの中央と、参加者間双方の組織の調整を図っている。

第二の局面である参加者間の関係において、②相互優遇性、③相互競争の制限、④相互搾取の制限、⑤ネットワークの弾力性と事業の自律性、⑥ネットワークの民主性：所有者や支配者の不在、の要素が挙げられる。②相互優遇性では、メンバー間での取引に関して、生産物の新品種などの種苗を入手した場合、試作のために優先的に配付している。メンバー同士では、競争をしない、メンバー同士の取引を通じて所属経営の利益を追求しようとするものではない、ということを描き出すことができる。つまり、HMS では、メンバー間の信頼の上

に成り立っており、メンバー間での取引関係において利潤を出そうとしていないのである。

⑤ネットワークの弾力性と事業の自律性では、メンバーは各所属経営において外部との取引に関して他のメンバーに同意を得る必要はなく、自由に行うことが可能であることを指摘できる。外部との取引が可能なのは、各所属経営の自律性という特性を挙げることができるとともに、ネットワーク自体の拡大を可能にしている。

⑥ネットワークの民主性：所有者や支配者の不在では、中核企業における交流イベント企画運営、およびその他の事業運営についてメンバー同士忌憚のない意見を言い合い、常に相談しながら共通認識の元で活動を行っている。つまり民主性が重んじられている組織であるという指摘ができる。メンバーは、それぞれ所属経営における事業を独自に展開しながら、中核企業においてメンバー同士対等に民主的な関係で結びついている。メンバーが、他地域の同業者交流会に参加する機会には、自信をもってHMSの活動を披露している。この姿をメンバーが見るとき、お互いの信頼関係が深まると他メンバーの行動を評価している。

第三の局面であるネットワークへの参加および脱退条件において、⑦規則の不遵守による追放、⑧参入、⑨脱退、⑩外部との関係という要素が挙げられる。⑦規則の不遵守による追放では、特に設定されたルールはない。⑧参入については、ネットワーク参加者の新規参入を妨げるものはない。これは、ネットワークの拡大につながることである。⑨脱退については、メンバーの意志が尊重されている。⑩外部との関係では、メンバーは自由に外部との関係構築が可能であることを指摘できる。メンバーが他地域の生産者、有識者、種苗会社との関係を構築することを阻害するものではない。メンバーの外部との関係構築は、ネットワーク自体の市場対応力を強化することに対する期待がもたれるのである（表5-4）。HMSの会員数は、発足当初から今日まで約100名から120名の間を推移している。会員は1年毎に年会費を納入することになっており、例年脱退者はあるが、脱退者と同数くらいの新規加入者がある。また、例年実施しているイベント企画事業の、野菜栽培・体験交流会の参加者数は20人から30人であり、味噌作り講習会の参加者数は、90人から110人の間を推移している。会員および一般消費者のHMSに対する反応は、安全で安心な食料の供給が可能なのに満足をしているという評価である。また、田舎のない都市住民は、ほ場や農村地帯でのイベント参加に癒しを感じているという感想を述べている。このように、ネットワーク組織を構成する人々が、HMSを高く評価していることで、HMSが発足以来今日まで継続している。

ネットワーク組織の継続には、事業に対応した管理が求められる。本章における管理とは、事業の目的を果すためにその事業組織に関わる人たちがいきいきと働けるように対策を採り続けることをいう。以上にみるように、HMS が発足以来今日までネットワークとして継続したのは、これらの要素が組織管理に有効に働いたからだと考えられる。

次に、ダイナミック・ネットワーク概念に依拠しつつ HMS がどのような管理において事業を運営し目的遂行のための機能を充足してきたかを検討する。

表 5 - 4 組織間統治構造の要素

局面	要素	HMS
I ネットワーク参加者の性質	①相互自立性	それぞれメンバーは所属経営において農業者として生産活動に従事している
	②相互優遇性	メンバー間に、生産物の新品種などを優先的に配付
II 参加者間の関係	③相互競争の制限	メンバー同士で競争をしない
	④相互搾取の制限	メンバー同士での取引を通じて所属経営の利益を追求しようとするものではない
	⑤ネットワークの弾力性と事業の自律性	メンバーが所属経営において、外部との取引を行うことに對し参加者の同意を得る必要はない
	⑥ネットワークの民主性：所有者や支配者の不在	メンバー相互に自由な意見交換の元に事業運営が成されている
III ネットワークへ参加および脱退条件	⑦規則の不遵守による追放	このルールはない
	⑧参入	ネットワークへの新規参入を妨げるものはない
	⑨脱退	ネットワークからの脱退は本人の意志が尊重されている
	⑩外部との関係	メンバーは外部との取引は自由である。有識者や他地域の生産者、種苗会社との関係はネットワークの発展に欠かせないものとなっている。

出典：伊庭（2005）pp.224 を参照。三つの局面については、John Mathews の示した特性に伊庭が加筆した。

#### 第 4 節 HMS の支援機能と管理

HMS における事業の機能は、大きくは三つあり、①事業支援機能、②メンバーの技能や能力の向上支援機能（以下では資質向上支援機能という）、③農業情報受発信機能に区分することができる。事業別に機能をみると、農産物流通事業において事業支援機能が充足される。農家レストラン事業において事業支援機能、資質向上支援機能が充足される。交流イベント企画運営事業において資質向上支援機能が充足される。農業情報受発信機能は、

三つの事業すべてに見られるものであり、全ての機能に影響を与えている。次に三つの機能と事業管理について検討する。

#### (1) 事業支援機能と管理

第一の機能である事業支援機能は、農産物流通事業と農家レストラン事業による各所属経営の事業の効率化を図る支援である。農産物流通事業では、組織的な販売網を形成することにより、消費者からの信頼を得るとともに、安定的な農産物の供給を図ることを目的としている。農家レストラン事業では、メンバーが生産する有機野菜を使用したメニューを中心に消費者へ提供することを目的としている。これらの事業目的を遂行することによって、所属経営では、新たな販売ルートの確保や事業の効率化を図ることが可能となる。

農産物流通事業に対しては、組織内の垂直的な役割分担に基づく効率的な管理が行われている。同事業は、経済事業として採算性や経済合理性を追求する必要があることから役割分担を明確化し、それに基づいて事業が運営されている。会員からの注文に対しては、受発注担当者が各メンバーの所属経営に平等に発注し、所属経営が注文に応じられない場合には近隣の有機栽培農家へ依頼し受注の調達を図っている。責任と権限が明確な垂直的組織構造の下で管理され、受発注や近隣農家への注文調達は迅速に対応できる体制となっている。

農家レストラン事業に対しては、起業メンバーが企画運営に当たり、他メンバーは支援するという体制で管理が行われ、起業メンバーの意思が尊重された事業の管理である。また、同事業では、垂直的な役割分担に基づく事業運営を基本としながらも、メンバー間の平等・公平な関係における話し合いに基づく創意工夫を取り入れる水平的組織構造の下での管理が実践されている。

#### (2) 資質向上支援機能と管理

第二の機能である資質向上支援機能は、主に交流イベント企画運営事業や農家レストラン事業の運営をとおしたメンバーの活動領域の拡大により充足される。所属経営において各メンバーは水稻、野菜、果実等の作目の生産に従事しているのが、HMSの交流イベント企画運営事業に参加することにより農業生産活動以外の技能や能力を向上し発揮することが可能となるのである。例えば、農村ウォークラリーや農リンピック（運動会）といったイベントの実施においてその企画や広報活動に携わることは、メンバーにとってこ



れまで関心はあるものの所属経営では取り組む機会が無かった活動である。メンバーはこのような新たな領域において活動を行うことにより、農業生産活動以外の技能や能力を向上することが可能となるだけでなく、メンバーの自己実現への礎になるといえる。また、農家レストラン事業では、生産した野菜を使用した料理を提供することで、農業以外の分野でメンバーが得意とする技能を発揮する場となっている。

また、交流イベント企画運営事業では、メンバー全員の平等な立場から自由な意見交換が行われ、メンバーの創意工夫が生かされている。また、事業運営に当たっては輪番制を敷き、個人的な負担の軽減を図っている。先述のとおり、農家レストラン事業においても同事業と同じ管理が行われている。

### (3) 農業情報受発信機能と管理

第三の機能である農業情報受発信機能は、HMS における三つの事業で会員および一般消費者との交流活動を通じて農業情報を受発信するとともに、会員に対しては、毎月1回ミニコミ誌を作成して農業情報の発信を行っている。HMS の事業は、会員や一般消費者からの情報収集をすることも目的の一つとしている。つまり情動的資源の調達・蓄積を図る機能である。

三つの事業活動を通じて、消費者ニーズを入手し情報を蓄積することが、さらにはメンバーの農業生産への新品種導入へのきっかけになり、メンバーは新たな農業生産に対して技能の研鑽と生産への取組をおこなうという活動につながる。HMS が消費者ニーズを的確に掴みそれをメンバーが有効活用することは、所属経営の事業における不確実性を減少させる効果を持つのである。隣接する都市住民の農産物や食品に対するニーズに対応するための的確な情報収集は、所属経営の事業展開に欠かせない貴重な情動的資源である。HMS では、得られた消費者情報に基づき種苗会社と生産に関する情報交換を行い、新品種の導入に向けて試作から始め、その後に本格的な生産活動に入るのである。

また、会員や一般消費者との交流イベント開催をとおしてのコミュニケーション能力の向上やメンバー間の連帯感の醸成もメンバーにとっての貴重な情動的資源の調達である。都市住民や、消費者との交流イベントは、メンバーにとって普段の農業生産活動から離れた活動を通じて気分をリフレッシュさせることができる活動であり、消費者情報を入手できる貴重な時間となっている。また、交流イベント企画に際しては、農業以外の創造力を駆使することを通じてメンバーの農業以外の能力を発揮する場ともなっている。メンバー

が、消費者とのコミュニケーションを図ることは、イベント参加者への満足を与えることにつながり、リピーターを増加させる引力になると考えられる。さらに、メンバー間で開催する生産に関する勉強会は、メンバーの農業者としての資質向上を図り、所属経営に対する支援となる。新技術や新品種導入に関する勉強会への参加による新技術の習得は、生産に関する新しい情報を入手することで、所属経営の生産活動に生かすことが可能になる。

これらのメンバーに対する支援は、会員や一般消費者との交流を通じて蓄積した情報に基づいており、交流イベント企画運営事業がメンバーの資質向上にも大きく貢献しているといえる。同じく農産物流通事業、農家レストラン事業においても消費者と触れ合うことにより情報を入手することが可能であることから、メンバーへの資質向上支援、所属経営への事業支援にもなっている。この農業情報受発信機能は、HMS における事業のなかで調達・蓄積した情報をメンバーが適切に使うことによって、メンバーの資質向上支援を果している。

農業情報受発信機能充足のために、HMS では行政や自治体が主催する研修会やイベントへの出席を積極的に行っている。メンバーが、このような会合に出席することによって、他産業従事者や有識者および他地域生産者と出会い、情報収集とコミュニケーションを図る機会を得ているのである。これらの出会いは、HMS の事業である農家レストランのメニュー作成へのアドバイスを得られること、さらには交流イベント企画運営事業における料理講習会にてホテルのシェフを講師として迎える、というような事業の開催につながっているのである。

次節では、HMS の事業における機能と管理の適合性には、組織間統治構造の要素が組織の維持に重要な役割を果していること、HMS が、所属経営の調整をするダイナミック・ネットワーク組織としての中核企業として成り立っていることを述べる。

## 第5節 ダイナミック・ネットワークにおける中核企業としてのHMSの役割

ダイナミック・ネットワークにおける中核企業としてHMSがネットワーク参加者間の統治調整機能を果すことにより、事業運営をとおして各機能が充足されている。そのことによってメンバーは、所属経営における事業の効率化を図ることができ、メンバーの活動領域が拡大されることになるのである。また、先に述べたダイナミック・ネットワークの組織間統治構造要素の観点からは以下のことが指摘できる。メンバーは所属経営において農業者として生産活動に従事しており相互自立性の要素を有している。HMSでは、活動を行

うに当たりメンバー間の平等、公平を図ることを第一義としている。そのために定期的な話し合いの機会を設け、メンバーが不公平感を感じることなく、また、メンバー間の協調性を保ちながら個人の自立性・自律性が醸成されている。参加者間の関係においてメンバー同士では競争をしない、メンバーが他者との取引を行うことには制限を設けていないなど民主性が重視され、弾力性が保たれている。メンバーのHMSへの脱退や参入には、メンバーの意志が尊重されている。このような組織管理は、民主的なネットワーク組織管理のもとでメンバーが意欲的に活動を実践することにより実現しているのであり、HMSの組織管理の適正性を示すものといえる。HMSは、事業とメンバーおよび所属経営との統治調整を図りながら所属経営間の協力関係を調整し、所属経営の事業効率を図る支援と、メンバーの資質向上支援を行う役割を担っている。

HMSにおける三つの事業では、事業支援機能、資質向上支援機能、農業情報受発信機能が充足されている。農産物流通事業において事業支援機能が充足されているのは、垂直的組織構造が形成され役割分担に基づく管理が行われているからである。農家レストラン事業において事業支援機能、資質向上支援機能、農業情報受発信機能が充足されているのは、緩やかな垂直的組織構造のもとで企業ベンチャー的管理が行われているからである。交流イベント企画運営事業において資質向上支援機能、農業情報受発信機能が充足されているのは、ネットワーク組織構造が形成され水平的平等な管理が行われているからである。このように各事業において垂直的組織構造のもとで役割分担に基づく管理、緩やかな組織構造のもとでの企業ベンチャー的事業管理、ネットワーク組織構造のもとで水平的・平等な管理が行われることにより各事業の機能が充足され、事業が維持されている。

HMSに三つある機能の中でも農業情報受発信機能は、メンバーの資質向上支援機能と事業支援機能に大きく影響を与え、メンバーが新たな生産技能を取得することや事業の発展に貢献している。通常、個々の所属経営が、独自に広範囲なネットワークを形成することは容易ではない。しかし、ダイナミック・ネットワークの中核企業としてHMSが一般消費者や他地域の生産者および他産業従事者・有識者を構成要素とする外部のネットワークを効率的に形成している(図5-1)<sup>14)</sup>。このように、HMSは農業情報受発信機能を充足する役割を担っている。

図5-1 HMSのネットワークの構造

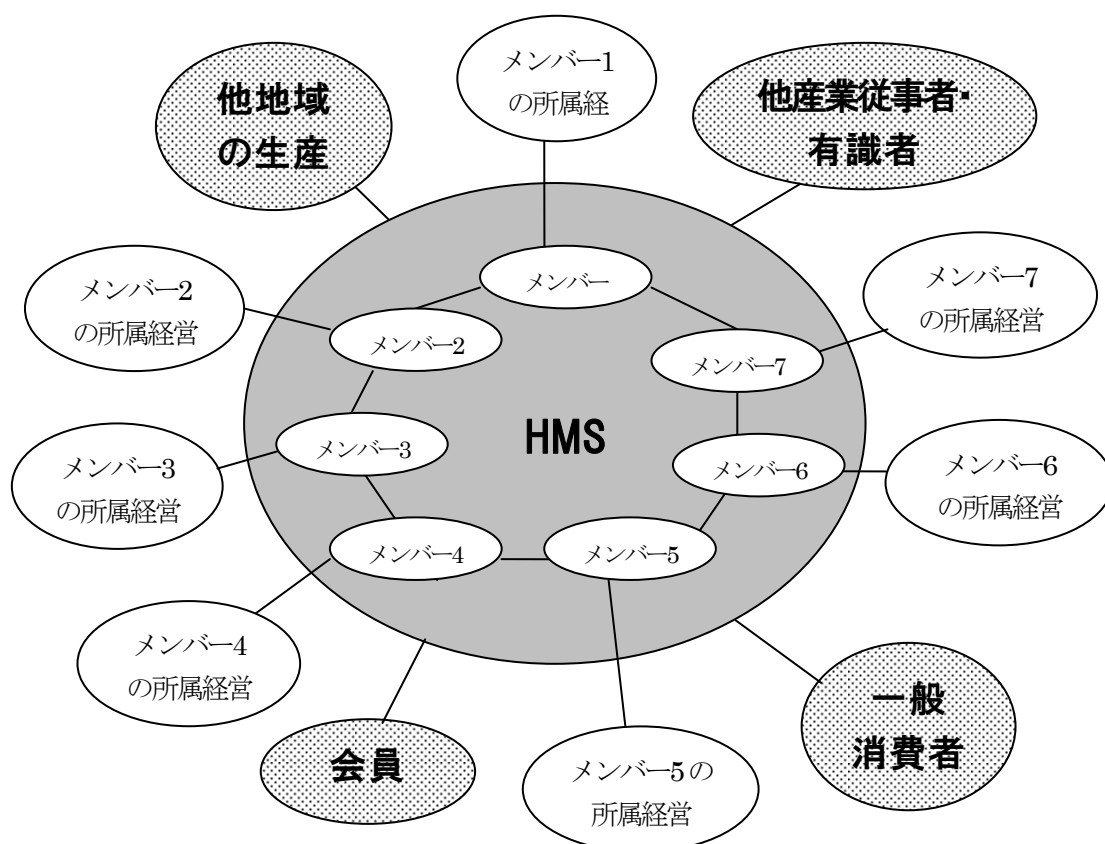


表5-5 事業の組織構造と管理・機能

事業	組織構造と管理	機能
農産物流通	<b>垂直的組織構造と役割分担に基づく管理</b> 責任と権限 役割分担の明確化	・事業支援機能
農家 レストラン	<b>緩やかな垂直的組織構造とベンチャー的事業管理</b> 起業メンバー：企画・運営 ネットワークメンバー：支援	・事業支援機能 ・メンバーへの資質向上支援機能 ・農業情報の受発信機能
交流イベント 企画運営	<b>ネットワーク組織構造と水平的・平等な管理</b> 全員参加：企画 輪番制：運営 創意工夫（メンバーの特技・能力の発揮） ⇒自由な意見交換	・メンバーへの資質向上支援機能 ・農業情報の受発信機能

## 第6節 まとめ ―組織に求められる機能としての組織構造と管理―

HMS が、今日に至る成功を収めている要因は、多岐にわたる。本章では、特に組織管理に知注目し、ダイナミック・ネットワークの概念が女性農業者のネットワーク分析に有効であることを実証しつつ、HMS の成功の要因の一つを明らかにした。本節では前節の調査結果を踏まえ、HMS の事業に求められる機能に関して、組織構造と管理、およびダイナミック・ネットワークの中核企業の視点から整理し本章のまとめとする（表5-5）。

第一は、HMS では、所属経営の事業効率を図るための支援機能が充足されるような組織構造と適正な管理が行われていることである。

農産物流通事業では、垂直的な組織構造が形成され、メンバー間の明確な役割分担に基づく効率的な管理が行われている。このような管理により、農産物流通事業に求められる所属経営の事業支援機能が充足されている。

農家レストラン事業では、事業への参加を意思表示したメンバー間で、緩やかな垂直的組織構造が形成され、ベンチャー的事業管理が行われている。このような管理により、農家レストラン事業に求められる所属経営の事業支援機能が充足されている。加えて、メンバーの資質向上支援機能や農業情報受発信機能が充足されている。

交流イベント企画運営事業では、ネットワーク組織構造が形成され、メンバー間の水平的・平等な関係に基づき管理が行われている。このような管理により、交流イベント企画運営事業に求められるメンバーへの資質向上支援機能と農業情報受発信機能が充足されている。

第二は、HMS は、ダイナミック・ネットワークの中核企業としての役割を果たしていることである。HMS における組織管理は、ダイナミック・ネットワークの効果を引き出す管理に他ならず、ネットワーク参加者の自立性・自律性、参加者間の互惠性、民主性、ネットワークの弾力性を確保し、所属経営の市場対応性を強化しているのである。このことにより、所属経営では、種々の経済性を享受することが可能となり、同時に各メンバーは自己の資質向上を図りながら、職業人としての自己実現へのステップアップを図ることが可能となっている。

メンバーが、ダイナミック・ネットワークに参加することにより、メンバーは活動領域を拡大することができる。これらの活動が、メンバー個人の職業人としてのスキルを伸展させることにもなっているのである。さらに、メンバーの所属経営における農業生産活動への意欲にもつながるのである。

HMS が、発足以来今日まで継続して活動が展開しているのは、HMS の中核企業として事業の機能が適正に発揮されることによって、事業に適した管理が行われていた結果メンバーは役割を果たしながら組織に貢献し、所属経営に貢献していることが指摘できる。

【注】

- 1) 拙稿「女性農業者のキャリア形成を促進する支援のあり方」『農林業問題研究』第 44 巻・第 2 号 2008 年, pp.347～356 では、メンバーの自家経営における制約を、既存研究 のレビューから整理している。
- 2) アーノルド・ピコー他著, 丹沢安治他共訳 『新制度派経済学による組織入門』白桃書房, 2007 年, pp.128 からの引用
- 3) 専門化、整理統合、分散のメリットは、アーノルド・ピコー他著, 前掲書 pp.128～129 を参照
- 4) 鈴木邦子「地域と生活を変える農村女性のネットワーク活動ー「酒田市きらきらネットワーク倶楽部」を事例としてー」『生活経済学研究』第 15 巻, 2000 年, pp.128～129
- 5) 納口るり子「内発的ネットワーク組織の特徴と多様な展開」金沢夏樹編『農業経営の新たな展開とネットワーク』農林統計協会 2005 年, pp.91～104
- 6) 2006 年 5 月に施行された会社法で有限会社制度は廃止された。従来の有限会社は株式会社となるが、規定に基づき特例有限会社として存続することができるので、HMS では有限会社としている。
- 7) HMS では、会員制を設けており、会員には特典を付与している。事業への参加に際して、一般消費者との間で利用料の差別化、情報サービスの提供を図っている。イベント情報などは一般消費者より早く入手することができ、定期的に発行している食と農に関する情報冊子を受け取っている。HMS の会員は、有機野菜の定期的購入が可能なことである。
- 8) 戸別配達の商品は、主として有機野菜である。しかし、他地域生産者との交流を機会に、他地域生産者が生産する品目を配達品目に追加している。
- 9) 交流イベント事業の子供宿泊農業体験では、参加者がテレビもゲームもない世界のなかで自然を体験すること、親元を離れ子供同士の繋がりや他人との交流を体験するという機会が提供される。味噌作り講習会は年に一度の開催であり、料理講習会は不定期に開催されている。この料理講習会の講師は、農家レストランのメニュー作成の助言者であ

る近隣ホテルのシェフであり、使用する野菜はメンバーが生産する有機野菜である。味噌作り講習会では、HMS でも消費者と一緒に味噌の生産をし、戸別配達の商品目に入れて  
いる。

- 10) リチャード・L・ダフト著、高木春夫訳 『組織の経営学』 ダイヤモンド社、2005年、 pp.102 による。組織と外部環境の要素を結びつけ、調整することである。主として情報の交換に関わるもので、①環境の変化についての情報を察知して、組織に取り入れること、②組織に有利に働く情報を環境に送りこむことである。
- 11) アーノルド・ピコー他著、前掲書、2007年、 pp.200 からの引用
- 12) 伊庭治彦「大規模個別経営のネットワークの機能と管理」金澤夏樹編、前掲書（2005年）、 pp.222-224 を参照。伊庭は、John Mathews<sup>1 3)</sup>が示した 10 の要素に基づいて三つの局面を提示した。また、アーノルド・ピコーは、前掲書、2007年、 pp.201 で、企業グループが成功した理由は、企業間のネットワーク関係を管理するために効率的な制度が開発でき、組織間統治構造の基本的要素の存在があるからだとしている。
- 13) Mathews J.”The Governance of Inter-Organisational Networks”Corporate Governance An International Review Vol.2,No.1,1994, pp.14~19
- 14) 会員、一般消費者、他地域の生産者、他産業従事者・有識者とネットワークを形成していることは、本章第4節2) 組織間統治構造の構成要素にて述べている。

#### 【参考文献】

1. アーノルド・ピコー他著 丹沢安治他共訳 『新制度派経済学による組織入門』白桃書房、2007年
2. リチャード・L・ダフト著、高木春夫訳 『組織の経営学』ダイヤモンド社、2005年
3. 伊庭治彦「大規模個別経営のネットワークの機能と管理」『地域農業組織の新たな展開』農林統計協会、2005年
4. 高橋正郎 「ネットワークの管理問題についての論点整理」『農業経営の新展開とネットワーク』農林統計協会、2005年
5. 鶴理恵子「農家女性のエンパワーメントを促進する背景とその要因」『村落社会研究』第9巻・第2号、2003年
6. 仁平章子・伊庭治彦「女性農業者のキャリア形成を促進する支援のあり方」『農林業問題研究』第44巻・第2号、2008年

## 終章

### 第1節 要約と結論

近年、国の機関である国立女性教育会館や地方自治体および各大学や研究機関などでは、産業社会における女性労働者のキャリア形成とその支援が推進されている。第一次産業である農業分野における女性農業者のキャリア形成とその支援については、農林水産省が農山漁村のチャレンジ支援として女性農業者の起業などを支援している。また、第一次産業分野における女性農業者のキャリア形成の研究はまだ始まったばかりである。そこで、本論では、女性農業者の形成に関して、女性農業者のキャリア形成とその支援という視点から考察した。

農業の担い手不足が深刻な昨今、青年農業者の形成も重要な側面をもっている。農村女性は、すでに家族農業経営の構成員として農業生産では、重要な役割を担っている。女性の地位の明確化、女性自身の意志で人生を築いていくことが可能な環境、そしてキャリア形成の支援体制を整備することが、女性農業者の形成に大きく貢献する。そして、このことが、女性の新規就農や、女子学生の就職先としての農業への期待を持たせるものとなると考えられる。女性農業者形成とは、農業経営内における地位が確保され、職業人としての責任と権限を持ち自らの意志で経営に参画できるような女性農業者になっていくことをいい、女性農業者が、自身の意志でキャリア形成を果たしていくことを指している。また、女性農業者の形成は、農村女性のキャリア形成と同時に家族農業経営の発展に貢献することになっていたことを事例から指摘できる。

農村で活躍している女性の調査から、女性農業者が組織活動に参加することや、パートナーの支援によって、自分自身の人生を自らの意志で築いていくことが可能になり、女性が持っている能力を十二分に発揮して農業分野でキャリアを形成できることが明らかになった。

本論文では、三つの視点で女性農業者のキャリア形成の支援を考察した。一つ目は、女性農業者個人の支援として、動機付け要因を明らかにすることから目的に接近した。二つ目は、家族農業経営の構成員である女性農業者の経営内における人事管理を視点としてパートナー効果を明らかにすることで目的に接近した。三つ目は、女性農業者が形成する起業組織における事業の機能と管理のあり方を考察することで目的に接近した。



本論文の構成は以下のとおりである。序章では、本論文の課題と研究の方法について述べた。第1章では、戦後から昭和49年までの女性農業者の活動を市田と金田が時期区分したことを受けて、昭和50年から今日までを時期区分して整理した。女性農業者のキャリア形成と支援について考察するに当たり、研究の背景として、戦後から今日までどのような活動を展開してきたのかを整理した。戦後GHQによる農村の民主化政策の一環として実施された「協同農業普及事業」と「協同組合事業」は、女性農業者を事業の対象に含む施策であった。当時の農林省は、農村生活を改善する目的で生活改良普及員を設置した。普及員は、女性農業者を対象とした生活改善グループの結成とその指導を通して、農民生活の改善と、食の改善に一定の効果を挙げることができた。また、農業協同組合も営農指導員を配置して女性のグループ活動を支援してきた。近年では、生活改善グループの活動および、JA女性会における活動に端を発した女性農業者が起業するケースも見られるようになった。

本論文では、1975（昭和50）年から1991（平成3）年を「充実前期」と時期区分した。1975（昭和50）年にメキシコで開催された国際婦人年世界会議において、男女平等について討議されて以降、女性の地位の向上は世界の潮流となった。我が国においてもその外圧を受けて、政府はあらゆる分野における男女差別の撤廃を目指すことを目標に掲げた。農林水産省では、農山漁村の女性に関する中長期ビジョン懇談会を設け、農山漁村の女性の目指すべき姿を検討した。

次に、1992（平成4）年から今日までを「充実期」と時期区分した。政府は1992（平成4）年の新政策で、「女性の「個」としての地位の向上を図り、役割の明確化を示す。」と明記し、農家から農業経営体へと理念の転換を図った。1999（平成11）年には、男女共同参画社会基本法が制定され、農林水産省では、男女共同参画推進室を設置して、各都道府県にその推進を図るよう通知した。女性農業者による起業数の増加、農業委員などへの登用数の増加など物語っているように女性農業者が社会で活躍できる環境が整備されてきた。女性農業者が、家族農業経営の分野、さらには、起業して組織活動を展開しながら、自分自身の意志で組織活動に参画して農業生産以外の能力を発揮することができるような環境が整備されてきた。男女共同参画へと社会が変動するなかで、自らの意志と施策の支援によってキャリアを形成しながら女性農業者が活躍できる環境が構築されてきたことを整理した。

第2章では、キャリア形成の定義と支援について述べ、女性農業者のキャリア形成阻害

要因を提示した。キャリア形成の研究には、客観的な側面と主観的な側面がある。客観的な側面では、主に職業経歴を踏まえ地位や給与あるいは業績といった企業組織内における働きについて研究されている。主観的な側面では、職務における満足感や信念・態度、自分の感情や将来への見通しといった個人の内面について研究されている。本論文では、客観的な側面である職業経歴に限定することなく、家族農業経営内における職業経験と生活経験における役割と、職業および生活の経験を捉えてキャリア形成を検討した。

キャリアの研究は、主として産業社会における組織活動の中でキャリアを如何に開発していくのか、また心理的な側面からキャリア発達を促進させていくのかというものが多い。第一次産業におけるキャリアの研究は、まだスタートしたばかりといってもよいのである。

本論文におけるキャリア形成とは、女性農業者の内面的影響要因である意識が職業に対するコミットメントによって変化を起し、そして、新しく仕事を始めるなどの行動を起しながら自己実現していくことを指す。それは、一人一人の生き方を自分の意志で意識的に選択・決定し、家族農業経営内の、さらには社会の一員として自立的に生きていくために、能力や技能を発達させ、習得していくことである。また、本論文では、家族農業経営内で能力を十分に発揮できるような意識改革を促すことや、起業や組織への参加活動がおこなえるような仕組みや体制を整備することを支援と位置づけた。

第3章では、女性農業者が新しく仕事や活動を始めた時の動機付けの類型化と支援について考察した。女性農業者自身が自分の生き方を意識的に自分で決定できる環境整備への支援が求められている。ハーズバーグは組織における動機付け要因には、衛生要因と動機付け要因があることを主張している。本論文では、衛生要因と動機付け要因をさらに家族経営内部と経営外部に分類して考察した。女性農業者からの動機付けに関する聞き取り調査を整理し、女性農業者が新しいことを始めたときの動機付け要因を4つに類型化した。その特徴はつぎのとおりである。第3章、表3-2に示したマトリックスのⅠ型では、動機付け要因は家族経営内部にあり、家族内における人間関係と労働条件である。Ⅱ型では、動機付け要因は経営外部、つまり女性農業者を取り巻く農業関連組織である。Ⅰ型とⅡ型の要因は、ハーズバーグのいう衛生要因である。Ⅲ型では、動機付けの要因は家族経営内部にあり、家族内評価である。家族経営協定の締結や、役割分担の明確化などを内容としている。Ⅳ型では、動機付け要因は経営外部にあり、社会的評価である。活動をとおして社会的評価を受けること、認定農業者として活動することや農業士やJA役員および農業委員として農業発展に貢献することなどである。Ⅲ型とⅣ型要因は、ハーズバーグのいう

動機付け要因である。

調査事例の女性農業者達は、自らの意識を高揚させる手段として、また技術や知識の研修のために講習会などに出席し、そこで得た情報を自家の経営に活かすように工夫していた。新しいことを始めるときの動機付けとして講習会への参加などを挙げる事ができた。普及員や JA 営農指導員の助言を得て、農産物の加工を行う、新しい加工をスタートさせるなど、外部の助言が動機付けになっていた。また、パートナーの支援や、家族経営内部における評価、さらに活動が社会で評価されることが動機付けになっていることも事例から分かった。これらから、女性農業者のキャリア形成の支援として、講習会の開催と参加への呼びかけ、家族農業経営内における評価とパートナーの支援、活動の社会的評価が有効であることが指摘できる。このような支援によって、女性農業者のキャリア形成が促進されることを事例で明らかにした。

第4章では、女性農業者のキャリア形成における、家族農業経営の人事管理という視点からパートナー効果について考察した。女性農業者が自己のキャリアを形成する上で、経営内部の条件として、生活と経営の両面で支援を行うパートナーの顕在化と機能化が不可欠である。すなわち、家族農業経営では、女性農業者の労働配分を考慮しつつ就業支援として生活面での家事負担の軽減支援等が、そして、課業支援として経営面での技術習得支援等が行われることである。換言すれば、このような支援体制を確立することが人事管理に求められるのであり、パートナーの役割に他ならないことを述べた。

具体的な人事管理事項として次の三点が重要である。第一に、女性農業者を経営に参画する貴重な人的資源として明確に位置づけ、その貢献を適正に評価することが必要である。そのためには、たとえ未熟練な段階であっても経営内での役割分担を行うことから始める必要がある。役割に応じて適正に評価することは、女性農業者に職業人としての成長目標を与えることでもあり、経営参加意欲を向上させる。第二に、女性農業者のキャリアを活用する事業の展開は、女性農業者のさらなるキャリア形成を促進することになるとともに、経営の発展につながる。すなわち、自己のキャリアを活用し活躍できる「場」を女性農業者が得ることは、自己の経営参加意欲の醸成とキャリア形成に他ならないのである。第三に、主に農業キャリアを積んできた女性農業者の場合、経営外部のメンターによる支援がキャリア形成に重要な役割を担う傾向にある。とくに、人事管理問題に関して外部からの情報が入りにくい家族農業経営にあっては、これら外部メンターの役割は重要である。女性農業者が外部メンターと接触する機会を設けることがパートナーの役割であり、人事管

理事項の一つとなる。

第5章では、女性農業者が同好の士と結成した組織活動において、その事業の機能と管理のあり方について考察した。女性農業者が、組織活動に参加することによって自家経営の発展に貢献することができた。また、女性農業者自身が活動領域を拡大させキャリアを形成していた。このことは、事業ごとに適切な管理が行われたことによることが確認できた。事例として取り上げた起業組織における事業は、農産物の流通事業、農家レストラン事業、交流イベント企画運営事業である。農産物の流通事業では、事業支援機能と農業情報受発信機能が、農家レストラン事業では、事業支援機能、農業情報受発信機能、資質向上支援機能が、交流イベント企画運営事業では、資質向上支援機能、農業情報受発信機能が見られた。また、この事例の組織の存続には、ダイナミックネットワークの組織間統治構造の要素が存在することを指摘できた。それぞれの事業において適切な組織構造と管理が行われたことにより、それぞれの事業における機能が充足されていた。

女性農業者が同好の士と結成する組織活動に参加することが、自家の農業経営に貢献することが分かった。また、自家経営の外部組織活動に参加することによって、農業生産以外の分野で能力を発揮することが可能になり、さらには、農村交流活動を通じて多くの情報を入手することが可能になったことを指摘できた。

## 第2節 今後の課題

女性農業者のキャリア形成と支援に関する今後の課題の一つ目としては、普及員の女性農業者支援体制の新たな構築の必要性が指摘できる。女性農業者のキャリア形成には、普及員がメンターとしての役割を果たしていることが事例から確認できた。女性農業者への支援に普及員が大きく寄与していることが指摘できる。女性農業者と生活改良普及員、営農改良普及員間では、非常に緊密なコミュニケーションが図られていたことで、普及員の女性農業者に対するタイムリーな支援が可能であったことが指摘できる。戦後、農林省は、普及員の制度を設置し、その後さらに専門技術普及員を置いて、農業者支援を密にしてきた経緯があった。しかし、近年では、普及員制度の改革により、専門技術普及員の廃止、普及員数の削減、さらには農業改良普及センターの統合などにより、農業改良普及制度自体が変わってきた。したがって、かつてのような女性農業者と普及員の緊密なコミュニケーションや指導、支援が行われにくくなったことが指摘できる。このような状況下で、普及員の女性農業者に対するタイムリーな支援が困難な状況にある。こうしたことから、次

の点を検討することが必要である。

女性農業者の多くは、今まで「困ったときは普及員の先生に相談する」ということで問題の解決を図ってきた。戦後の普及員体制からさらに専門技術普及員の設置という体制で、農業の発展および改革を図ってきたが、この普及員体制が転換の時期を迎えている。普及員の女性農業者支援対策について新たな方向性を見つけ出すための検討が必要となる。

二つ目としては、今後は、農業者自身で解決する方策を模索しなければならない、普及員依存の体質の転換と女性農業者の意識改革という新たな課題が存在する。

この解決策としては、農業者が自ら高い経営者意識をもって家族農業経営に当たることに加えて、民間で農業コンサルタントを簡単に利用できるような体制の構築が指摘できる。ヨーロッパの農村女性連盟は、女性農業者への経営アドバイスや作業に関する情報提供を有料で行っている。わが国においても、今後は、農民が有料で農業情報を購入する体制の構築などを検討する必要がある。

三つ目としては、タイムリーな支援の時期が明確に提示できるような検証をすることが求められる。個々の農業経営の内容は異なっており、支援についての一元的な提言は困難かもしれない。今までは普及員や JA 営農指導員とのコミュニケーションを密にしていることが、タイムリーな助言や支援を可能にしていたことが検証されている。キャリア形成には、個人への支援、パートナーによる支援、制度的支援、組織活動に参加することによる支援が効果的であることが指摘できたが、効果的な支援体制や支援の時期などについては、さらに研究を深めることが今後の検討課題である。

四つ目としては、本論文では先進事例から、女性農業者の形成に関して、①女性農業者の動機付け要因の類型化をおこない、動機付けから女性農業者の支援について、②家族農業経営内の構成員であるパートナー支援について、③女性農業者が形成する組織活動の事業機能とその管理のあり方を検討し、組織活動への参加支援について分析した。こうした先進事例から得られた知見を広く広報するためのプログラムの構築や、広報の方法が課題である。

五つ目としては、農林水産省男女共同参画推進室が重点項目として取り上げている家族経営協定の締結とその効果について、深く追求することが出来なかった。家族農業経営における構成員は家族であるがゆえ、暗黙の了解で行われていることをわざわざ文書化することに拒否反応を示している農家も存在する。しかし、今後の農業を展望するとき、家族農業経営のあり方としては、労働条件や役割分担を明確化して文書化しておくことは構成

員のやる気を喚起することに重要な役割を果たすと考えられる。今後さらに家族経営協定とその効果について考察していくことが課題である。

六つ目は、女性農業者のキャリア形成とその支援について考察したが、対象とした女性農業者は家族農業経営であった。近年、農業経営の法人化が推進され、株式会社の農業参入が開放されたが、本論文においては、法人、農業生産法人、農業に参入している株式会社については言及していない。

これらの点については、今後の検討課題としたい。

## 【参考文献】

1. 秋津元輝他著 『農村ジェンダー 女性と地域への新しいまなざし』昭和堂、2007年
2. 安倍澄子 「生活の視点から農業経営体の主体性回復を考える」農村生活研究 第42巻、第1号、1997年
3. 安倍澄子 「元気のある農山村 - 女性ネットワークが地域を活かす - 」農林統計調査、2000年
4. 安倍澄子 『現代農家の家計構造に関する研究』建帛社、2005年
5. 岩崎由美子 「農村における女性起業の意義と方向性」年報村落社会研究 31号、1995年
6. 川喜多喬・小玉小百合 編 優れた人材のキャリア形成とその支援 ナカニシヤ出版、2008年
7. 薛（セツ）常燕・木村伸男・川村保 「インセンティブ構成要素に対する農業経営者の評価」農業経営研究 第41巻、2号、2003年
8. 靄理恵子 「農家の家計構造変化のプロセスとその影響」『女性と経験 No.24号』女性民俗学研究会、1999年
9. 靄理恵子 『農家女性の社会学 農の元気は女から』コモンズ、2009年
10. 永野由紀子 「小経営組織としての「いえ」における女性の「個」の自立化ー山形県庄内地方の専門的農家の事例ー」村落社会研究 第6巻、2号、2000年
11. 中道仁美 「農村女性問題と地域活性化」農林業問題研究 第141号、2001年
12. 中道仁美 「農村女性研究の展開と課題」年報村落社会研究 31号、1995年
13. 中道仁美 「条件不利地域におけるジェンダー問題と家族経営協定」商学論纂 第42巻、第6号、2001年
14. 中道仁美 「農村女性の社会参画の現状と課題」農業と経済、2000年8月
15. 原（福与）珠里 「農村女性の社会的ネットワークの特徴と意味 - 茨城県A集落の婦人会員の分析 - 」農村生活研究 第39号 第1号、1995年
16. 久谷與四郎 編著 『ワーク・ライフ・バランスの実践ー企業事例に見るその手法と実際ー』日本リーダーズ協会、2007年
17. 平野光俊 『キャリア・ディベロップメントーその心理的ダイナミクスー』文真堂、1994年
18. 藤井和佐 「女性地域リーダー育成施策の意義ー「漁業士」認定制度を手がかりとしてー」奈良女子大学社会学論集 5号、1998年

19. 藤井和佐 「農・漁業地域における女性リーダーの育成と文化創出に関する社会学的研究」平成14年度～平成15年度科学研究費補助金 課題番号14594007（基盤研究（C）（2））研究成果報告書、2004年
20. 藤井和佐 「農・漁業地域における女性リーダーの育成と文化創出に関する社会学的研究（2）」平成16年度～平成18年度科学研究費補助金 課題番号14510197（基盤研究（C）（2））研究成果報告書、2007年
21. 丸岡律子 「いま生活価値実現を求めて女性たちは動きはじめた！－酪農家の女性がいきいきといきるために－」『酪農事情』酪農事情社、1995年7月
22. 森美春・長島俊介 「主体形成動機を持つ後継者が育つ専業農家世代間関係－男性後継者をめぐる母・父役割と妻役割－」日本家政学会誌 第55巻、第6号、2004年
23. 門間敏幸編著『日本の新しい農業経営の展望 ネットワーク型農業経営組織の評価』農林統計協会、2009年
24. 社団法人 農村生活総合研究センター編 「生活研究レポート・55 農村における女性の快適な定住条件」社団法人 農村生活総合研究センター、2002年
25. 社団法人 農山漁村女性・生活活動支援協会・社団法人 全国農業改良普及支援協会編 「女性企業の事業展開に向けて－税務を視野に入れた経営管理支援マニュアル－」社団法人 全国農業改良普及支援協会、2007年
26. 農村工学研究所編 「平成18年度農村生活総合調査研究事業報告①」独立行政法人 農業・食品産業技術総合研究機構 農村工学研究所、2007年
27. 農村工学研究所編 「潜在的な農業参入女性への経営参画前の支援」独立行政法人 農業・食品産業技術総合研究機構 農村工学研究所、2008年
28. 社団法人 全国農業改良普及支援協会編 「女性起業活動の発展要件－起業の継続性に向けた支援について－」男女共同参画関係調査 平成20年度報告書、2009年



## 謝 辞

先生方のご指導と温かい励ましを賜り、無事今日博士論文提出の日を迎えられましたことは、本当に有難いことだと感謝しております。

7年前の冬、E棟6階の加古先生の旧研究室へ伺い、加古敏之先生と草苺仁先生に、私の研究の話をお願いいただいたことがつい先日のことのように思い出されます。私は、年齢に問わず研究の深さを知らなかったことで無謀にもご指導をお願いできたのだと今思い返しています。

加古先生には、論文作成にあたり拙い文章を丁寧に添削ご指導賜りました。また、自然植物生産学の三十尾修司先生と金子先生には、ご多忙の中を拙い論文の副査をお引き受けいただき、心よりお礼申し上げます。

ゼミでは、加古先生をはじめ草苺先生、金子治平先生、中塚雅也先生から適切なコメントを賜りました。食料生産管理学分野の高田理先生、伊庭治彦先生、食料情報学分野の小野雅之先生には、分野を超えてご指導賜りましたこととお礼申し上げます。いつも温かいお励ましの言葉を頂戴しました。伊庭先生には、理論的な面でのご指導に加えて論文の書き方までご指導を賜りました。辛抱強く論文の出来具合を見守ってくださり、お陰で投稿論文を仕上げることができました。先生方のご指導と励ましの言葉がなければ到底論文を仕上げる事が出来ませんでした。時に心が折れそうになりながらも、先生方からのタイムリーな激励で一步一步前に進むことができました。自分の理解力、記憶力の乏しさを自覚することが多々ありました。しかし、研究することの楽しさを味わうことができ、貴重な時間を過ごすことができた院生生活でした。心よりお礼申し上げます。

何より、院生生活の間に還暦を迎えたことも感慨深いものがありました。とはいえ、愚息と同じ年代の学部生、院生達が、親御さんよりも年上で還暦を過ぎた私を受け入れてくれたこと、肩を並べ(?)議論したり、若い青年の考えを聞いたりすることも楽しい院生生活の一つでもありました。また、事務の佐野さんには、いつも温かい励ましの言葉をかけていただき勇気付けられました。お一人ずつお名前を挙げると紙面に収まりませんのでお許しください。皆さんにお礼を申し上げます。

論文に事例として取り上げさせていただきました農業者さんには、私が大学院に入学して以来7年間にわたりまして、貴重なお時間を割いて、聞き取り調査やアンケート調査にご協力を賜りましたことを感謝申し上げます。皆様なくしては、この論文は成り立たないものです。紙面をお借りしましてお礼申し上げます。

入学当初は、短期大学に勤務しながら週1回の研究日を活用して神戸大学へ通う生活でした。勤務しながらの研究活動を許可してくれた元勤務先の学長には感謝申し上げます。しかし、66歳の定年を待たずして、短期大学の閉鎖という私にとって、また卒業生にとって悲しい事があり、学院に慰留されることなく退職しました。しかし、退職後今日を迎えるまでの2年間、お陰で研究活動に専念することができ、私にとっては、災い転じて福となる、とはこのことだと今は感じています。

最後に、時に遅い帰宅、家事労働を中途半端なままで放っていることに小言を言うでもなく、私の研究を応援してくれた夫にお礼の言葉を捧げます。

私の研究テーマであるキャリア形成に関して、私自身が皆様の支援でキャリアを形成しながら今日を迎えられたことに感謝申し上げます。今後も引き続き研究活動を行うこととなります。神戸大学での院生生活で、「人の輪」という大きな宝を得ることができました。これを糧に、微力ながら女性農業者の支援と農業の発展に貢献していきたいと考えています。ありがとうございました。