

家族農業における女性の経営参画要因

—経営参画状況が異なる女性の事例分析から—

佐藤 真弓

要 旨

本稿では、近年、ライフコースの多様化を背景に経営参画における課題が複雑化している若い世代の女性農業者を対象に、経営参画状況の違いを生み出す要因について、能力形成・学習機会、農業経営の変化、家族関係、就農経緯の4点から分析した。主な分析結果は次のとおりである。

第1に、就農前の農業経験は、必ずしもその後の経営参画に直結しているわけではなかった。農業経験を有する女性であっても、結婚前後に従事する業務内容の一貫性の有無や就農経緯によって、現在の経営参画状況は異なっていた。一方で、非農業分野での経験は、特に、販路や事業の多角化を通して、経営参画に結びついていた。

就農後の能力形成・学習機会については、公的機関等での研修経験や日業的な農作業従事の蓄積が経営参画を促していた。一方で、女性農業者によるネットワークへの参加経験は、現時点では、必ずしも経営参画に直結していないものの、女性の経営参画意欲の向上や、家族内の固定的な役割分担を外側から変化させる可能性が示唆された。

第2に、農業経営の多角化は女性が参画可能な新しい役割を生み出し、それが女性農業者という新しい人材を必要とすることで、結果として、女性の経営参画を進める役割を果たしていた。他方、現状維持志向が強い経営では、女性が新たに参画する余地が少なく、既存の役割分担が固定化されやすい傾向がみられた。

第3に、生活面での世代間分離による再生産労働の負担軽減、家族の女性に対する後継者や経営者としての期待、就農に対する意思の尊重、世代交代による役割分担の変更は、女性の農作業への関与や経営参画を促進・強化していた。他方で、三世同居による再生産労働の物理的・心理的負担、家族の女性農業者に対する遠慮や気兼ね意識、女性の世代交代の遅れは、女性の経営参画を阻害していた。

第4に、就農経緯の違いは、能力形成・学習機会、農業経営の変化、家族関係を介して、女性の経営参画に影響を与えていた。本稿では、「経営参加型」の親元就農女性、「経営参加型」の新規就農及び婚姻就農女性、「経営不参加型」の婚姻就農女性という、女性農業者のタイプによる経営参画要因の違いを明らかにした。

キーワード：女性農業者、男女共同参画、経営参画、就農経緯、家族農業経営

1. 研究の背景

(1) 男女共同参画の推進と女性農業者

女性の農業経営における意思決定過程への参画(女性農業者の経営参画)は、農業分野における男女共同参画の推進に向けた重要な課題である。家族経営を基本とする我が国の農業経営において経営の意思決定は、主として農地の所有者である男性世帯主によって行われている。その中で女性農業者は農作業のみならず家事や育児、介護等の役割を担いながらも、正当な評価や報酬を得られにくいことが指摘されてきた(川手, 2012: 32; 原・大内, 2012: 12-14)。このような女性農業者が置かれた現状をふまえ、農林水産省では、1992年の「農山漁村における女性に関する中長期ビジョン」の策定以降、農家生活及び農業経営におけるルールを明文化する家族経営協定の締結促進や、農村女性起業の推進によって、女性農業者の地位向上や経営参画の促進を図ってきた(市田, 2007)。しかし、女性農業者の経営参画はいまだ十分ではない。農林水産省では「農山漁村における女性に関する中長期ビジョン」以降のこうした農村女性施策を総括し、農林水産業における政策・方針決定過程への女性の参画促進に向けた施策を打ち出している(女性の農業における活躍推進に向けた検討会, 2020)。

(2) 新たな人材としての女性農業者に対する期待の高まり

他方で、女性農業者の経営参画は農業経営の側からの要請でもある。近年、我が国の農業経営を取り巻く環境が大きく変化する中で、農業経営を

継続するためには新たな財やサービスを生み出す組織や経営者が求められている(日本農業経営学会編・津谷責任編集, 2012: 21-62)。その中で、新たな人材として注目されているのが女性農業者であり、それによる非農業分野での経験や個人のネットワークを生かした革新的な経営に対する期待が高まっている(A.M.タマラ・P.アタウダ, 2014)。実際に女性農業者が経営に参画している経営体は販売規模が大きく、多角化経営の割合もやや高い(第1表)⁽¹⁾。こうした事実は、農業経営を持続的に発展させていくためには、女性農業者の経営参画を積極的に図っていくことが有効であることを示唆している。

そのような中、農林水産省では2013年に、女性農業者と企業を結びつけ、新たな商品やサービスの開発を行う「農業女子プロジェクト」を開始した。同プロジェクトは、補助金を使わず活動し企業との連携を図っている点や(佐藤, 2016)、女性農業者グループではなく女性農業者個人を直接支援の対象としている点に、農村女性施策としての新しさがある(大内・原, 2012)。同プロジェクトが導入された背景には、女性農業者の高齢化や後継世代における著しい減少といった、農業労働力確保に向けた現実的な課題もある。このことは、同プロジェクトが女性の職業選択の一つに農業を加えることを最大の目的としている(佐藤, 2016)ことから裏づけられる。実際に若い世代では、女性農業者数が高齢世代に比べ圧倒的に少ない。2020年農林業センサスから、65歳未満の女性農業従事者に占める専従者の割合は29.1%で、これを40歳未満に限定するとその割合は3.3%まで低下する(第2表)。

第1表 65歳未満の女性農業専従者が経営に参画している経営体の位置づけ

単位：経営体、%			
	総数	農産物販売額 1,000万円以上	農業生産関連 事業を実施
個人経営体	1,037,342	104,953	217,906
	100.0	10.1	21.0
65歳未満の女性農業専従者 が経営に参画している経営体(※)	83,000	29,417	20,699
	100.0	35.4	24.9

資料：2020年農業センサスの個票組替集計による。

注：(※) 経営主または経営方針の決定に参画している65歳未満の女性専従者がいる経営体。

第2表 65歳未満の女性農業専従者数と同割合

単位：人，%			
		実数	割合
65歳未満の女性農業従事者		497,631	100.0
農業専従者		144,701	29.1
40歳未満		16,279	3.3

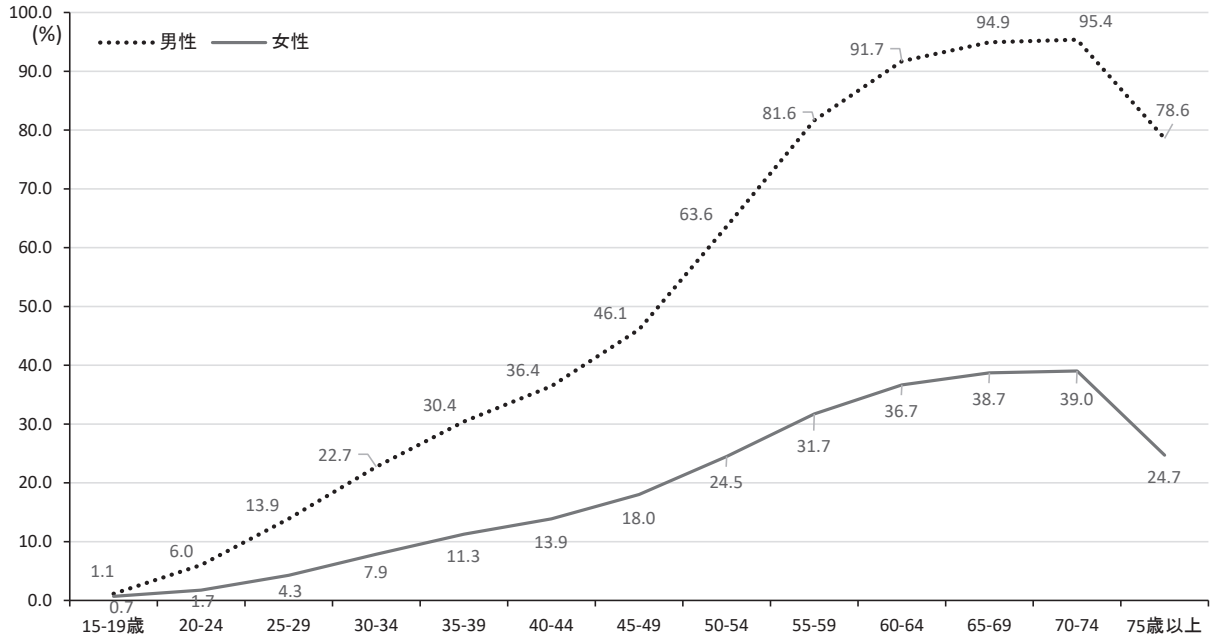
資料：2020年農業センサス

第3表 男女別世帯員に占める経営参画者の割合

単位：%		
	男	女
計（経営参画者）	67.9	26.0
経営主	59.7	3.8
方針決定参画者	8.2	22.2

資料：2020年農業センサスの個票組替集計による。

注：経営参画者とは、経営主または経営方針決定に参画している者を指す。



第1図 世帯員に占める年齢別経営参画割合

資料：2020年農業センサスの個票組替集計による。

注：経営参画者とは、経営主及び経営方針決定への参画者を示す。

(3) 若い世代における女性農業者の多様化と経営参画

もっとも現実には、女性農業者の経営参画状況は様々である。農作業に従事するのみで経営には直接関与しない女性がいる一方で、自身が経営主となったり、家族とともに経営の一部門を担ったりする形で経営に参画する女性もみられる。2020年農林業センサスによると、個人経営体の女性世帯員に占める経営参画者の割合は、男性の67.9%（経営者59.7%，方針決定参画者8.2%）に比べ低く、26.0%（経営者3.8%，方針決定参画者22.2%）にとどまっているが、約4分の1の女性が何らかの形で経営に参画している（第3表）。

一般に、女性農業者の経営参画はライフコースと密接に関わっている。個人経営体の世帯員に占める年齢別の経営参画者割合を男女で比較する

と、10代後半から20代前半では男女ともに低いが、20代後半から徐々に男女差が開きはじめ、40代後半以降に拡大する（第1図）。このことは、女性農業者にとって40歳頃までの経営参画の経験が、その後の経営参画やそれを通じたキャリア形成に影響を与える可能性を示している。農業者に限らず、20代後半から40代にかけては女性の出産・育児期に対応し、キャリア形成において男女差が生じやすい。特に生産と生活が未分離な家族農業経営においては、育児や家事等の再生産労働の負担が女性に偏る傾向にあり、女性の本格的な就農は子育てが一段落ついた時期まで延長されやすい。その結果として、先に農業者として自立した男性が農業経営の主導権を握り、女性はそれに追随する事例がこれまで多くみられてきた（川手，2006：174）。

しかし、近年、若い世代においては女性農業者の就農経緯やそれを含みライフコースは多様化し、世代としての標準的なライフコースを把握することは難しくなっている（大内・原，2012：222-225）。このような女性農業者の多様化は、農業者としての能力形成の機会や農業経営における能力発揮の機会に恵まれる女性とそうでない女性を生み出すことにつながっている（原・大内，2012：14；天野・粕谷，2008：1-55）。こうした中で、若い世代での女性の経営参画促進に向けた課題を明らかにするためには、個人、家族、農業経営、地域社会等の各レベルで多角的・総合的に検討することが求められる。そのために、以下では、先行研究から女性農業者の経営参画に影響を与えていると考えられる要因を抽出し、本稿における分析枠組みを提示する。その上で、具体的な分析課題と方法を述べる。

2. 先行研究と本研究の目的

(1) 女性農業者の経営参画要因に関する先行研究

女性農業者の経営参画要因に関する先行研究は、大きく4点に分けることができる。

第1に、能力形成・学習機会であり、非農業分野での就業経験やネットワークの形成、日常的な農作業従事を通じた技術の習得等が女性農業者の経営参画を促進する可能性が示されている。片倉（2007）は、女性農業経営主を対象とした聞き取り調査から、非農業分野での就業経験が女性の販売部門や財務部門への参画を促す可能性を指摘している。家族農業経営における人事管理の視点から、女性農業者のキャリア形成支援について検討した仁平・伊庭（2008）は、30～50代の農業経営主の配偶者女性4名を対象とした聞き取り調査から、女性農業者のキャリアを活用する事業の展開が、女性農業者のキャリア形成の促進や、農業経営の発展をもたらしていると述べている。他方で、原（福与）（2009：164-179）は、ネットワークの構築が女性農業者に農業技術情報や農業者としてのロールモデルとの出会いを提供し、農業経営活動に影響を与えている実態を事例分析から明らかにしている。日常的な農作業従事について

は、栃木県の農協トマト部会に所属する農家を対象とした聞き取り調査から、夫婦間での意思決定の現状を分析した藤本（2014）があげられる。ここでは、妻は農作業従事日数が多いにもかかわらず日常的な意思決定を担っていないが、年齢を重ねるにつれ夫から生産管理における権限が委譲されていることに着目し、日常的な農作業従事を通じた技術の習得が経営参画を後押しする可能性に言及している。

第2に、農業経営の変化であり、経営の合理化や近代化、法人化、起業や農村ツーリズムによる農業経営の多角化の点から議論されている。崔ら（2000）は、新潟県内の20～60代の女性農業者を対象とした質問紙調査から、経営の合理化が図られた経営では、そうでない経営に比べ女性の意思決定への参加率が高い傾向にあることを明らかにしている。また、山形県内の認定耕種農家を対象とした質問紙調査から、農業経営の近代化、具体的には生活からの経営の分離・独立に伴う女性の経営上の役割変化を分析した崔ら（2002）は、生活と経営の分離水準が高まることで、女性の経営管理への参加率や報酬として受け取る金額が高まることを指摘している。農村女性による起業活動については、宮城（1997）が農産加工、朝市、農村レストラン、農家民宿等の農村女性による起業活動の意義について、農村女性のシャドウワーク、アンペイドワークを経済的に明確化し、それが女性の働き方の選択肢を拡大したと述べている。同じく農村女性起業活動を事例として、女性農業者の能力活用の要件について分析した大場ら（2013）は、集落営農等による農家の組織化や法人化が、農作業以外の事業活動を生み出し、女性農業者に活躍の場を提供していると指摘する。農村ツーリズムにおける女性の役割については、大江（2018）が、サービス提供財としての適性、自己実現意欲の高さ、ネットワークでの社会的学習による革新的な経営姿勢の獲得という点から、新たな製品を生み出すプロダクト・イノベーションの担い手として評価している。

第3に、家族関係であり、家族経営協定の締結による役割分担の明確化や、世代交代、夫の意識等が女性の経営参画に影響を与えている可能性が示されている。女性が農業の担い手として社会的

に認知されはじめた背景には、親子関係を重視する直系家族から夫婦さらには個人を重視する近代家族への変化がある（川手，2015）。家族農業経営において、このような家族関係の変化は、固定的な役割分担の変更から促される可能性がある（熊谷，1995）。川手・西山（1998）は、熊本県及び長野県の家族経営協定締結農家を対象とした聞き取り調査から、生活及び経営における役割分担を明確化する家族経営協定の締結が、施設園芸や果樹等の先進的農家を中心に、女性の就農意欲の向上や経営参画の促進に結びついている実態を明らかにしている。他方で、家族関係の変化を世代の視点で捉えようとした研究が大友・堤（2012）である。岩手県の女性農業者リーダー層を対象とした聞き取り調査から、ライフコースや職業キャリアを分析し、親から夫への経営権の移譲、経営の多角化、夫から経営のパートナーとして認知されること等が、女性農業者の経営参画における重要な契機となり得ることを示している。

第4に、就農経緯であり、女性農業者の中でも特に婚姻就農に伴う経営参画の障壁が指摘されている。長男相続慣行を基本とする家族農業経営において女性の多くは、婚姻を契機に就農する。その中で、経営資産へのアクセスや、能力形成・学習機会、地域社会でのネットワーク等において、後継者である男性配偶者との格差が生じ、それらが結果として農業経営における女性の位置づけの低さや曖昧さにつながっている。原・西山（2015）は、これら女性農業経営主の抱える課題を整理した上で、30～60代までの女性農業経営主4名を対象とした事例分析から、事例対象者が資産、体力（労働力）、農業技術、地域社会におけるネットワーク、家事育児負担といった経営課題を就農経緯に応じて克服している実態を明らかにしている。

他方、女性農業者の就農経緯の多様化を背景として、婚姻就農以外の女性の経営参画に対する注目が高まっている。その中で、親元就農や新規就農の女性は、婚姻就農の女性に比べ、農業経営に参画しやすい傾向が示されている。具体的には、家族のサポートにより、自分名義の農地等の経営資源の不足を補い、男性経営主と同等のネットワークを形成している親元就農女性や（原・西山，

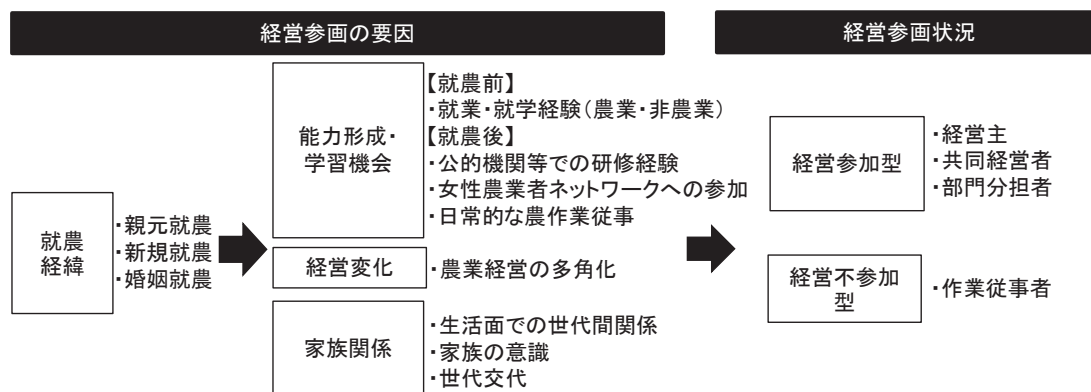
2015）、生産・販売面において夫と同等の役割を担っている新規参入女性（波彦野，2012）の実態等が明らかにされている。

（2）本研究の目的

以上、女性農業者の経営参画に関する先行研究を能力形成・学習機会、農業経営の変化、家族関係、就農経緯の4点から整理した。これら先行研究では、就農前後における能力形成・学習機会、合理化、近代化、法人化、多角化等による農業経営の変化、家族内での役割分担の明確化や世代交代、家族（夫）の意識等が、女性農業者の地位向上や経営参画を促進する可能性があることや、就農経緯の違いによって経営参画の課題が異なることが示されている。しかし、若い世代の女性農業者の経営参画について取り上げた先行研究では、すでに経営参画を達成している女性農業者のキャリア形成や農業経営における役割についての分析が中心であり（澤野・川手，2016）、経営参画している女性とそうでない女性との経営参画要因の比較分析は行われていない。そのため本稿では、経営参画状況が異なる40歳前後の家族農業に従事する女性農業者を事例に、経営参画状況の違いを生み出す要因を比較分析する。具体的には、能力形成・学習機会、農業経営の変化、家族関係、就農経緯の各要因が女性の経営参画にどのような影響を与えているのか明らかにする。

（3）分析の枠組み

本稿の分析枠組みは第2図のとおりである。まず、女性農業者の経営参画要因については、先行研究から抽出した能力形成・学習機会、農業経営の変化（経営変化）、家族関係、就農経緯の4点を置いた。このうち、就農経緯は、その他3要因の前提条件と位置づけられるため、並列せず独立させた。ここで就農経緯とは、具体的には、親元へのUターン就農（以下、親元就農）、新規参入による就農（以下、新規就農）²⁾、後継者との結婚による就農（以下、婚姻就農）を取り上げる。次に、その他3要因のうち、能力形成・学習機会については、就農前では農業及び非農業分野における就業・就学経験を、就農後では公的機関等での研修経験、女性農業者ネットワークへの参加、



第2図 分析の枠組み

日常的な農作業従事を、それぞれ取り上げる。また、経営変化については農業経営の多角化に、家族関係については生活面での世代間関係、家族の意識、世代交代に、それぞれ着目する。

経営参画状況については、事例対象者を「経営参加型」と「経営不参加型」に大別した。両者の分類には次の手順を踏んだ。まず事例対象者の現在の経営参画状況を、経営全体を取り仕切っている「経営主」、他の構成員とともに経営全体を取り仕切っている「共同経営者」、特定部門の経営を取り仕切っている「部門分担者」、指示された農作業のみに従事している「作業従事者」の四つに分類した。その上で「経営主」、「共同経営者」及び「部門分担者」の女性を「経営参加型」に、「作業従事者」の女性を「経営不参加型」に分類した。

(4) 調査方法及び事例対象者の概況

第4表は、事例対象者の経営参画状況、能力形成・学習機会、農業経営の変化、家族関係、就農経緯について整理したものである。事例対象者8名は、いずれも家族とともに農業に従事している40歳前後（調査当時。1970年代後半から1980年生まれ）の女性農業者で、全員が農林業センサスの区分ではおおむね農業専従者（年間150日以上自営農業に従事する者）に相当する。8名は農業経営への参画状況によって「経営参加型」6名（「経営主」1名、「共同経営者」2名、「部門分担者」3名）と「経営不参加型」2名（いずれも「作業従事者」）に分けられる。就農経緯は、「経営参加型」6名のうち3名が親元就農、2名が婚姻就農、1名が新規就農で、「経営不参加型」2名はいずれも婚姻就農である。いずれの女性も就農からお

およそ10年が経過しており、最長で14年、最短で7年である。

第5表は事例対象者が属する農業経営の概況を示している。所在地は関東・東山が2戸、北陸が3戸、九州が3戸で、主な作目は野菜が5戸、米及び野菜が2戸、酪農が1戸となっている。農林業センサスによると、これらの作目はいずれも女性農業従事者の経営参画割合が比較的高い（佐藤，2018b）。8戸はいずれも家族経営であり、このうち3戸が法人化している。また1戸を除き家族以外の雇用労働力がある。法人経営である2戸は労働力の中心を家族以外（パート）が担っている。経営主の年齢は60代が2名、40代が5名、30代が1名で、8戸のうち6戸で、事例対象者またはその配偶者への経営継承が完了している。事例対象者の経営主との関係は「配偶者」が5名で最も多く、次いで「子の配偶者」1名、「本人」及び「子」がそれぞれ1名となっている。

事例対象者の選定は、若手女性農業者の育成に取り組んでいる県担当者からの紹介、または筆者が若手女性農業者によるネットワークに参加し、直接インタビューを依頼した。女性農業者によるネットワークに参加している女性は比較的就農や経営参画に対する意欲が高いと想定される。このような女性を分析対象とすることで、就農意欲以外の要因が女性の経営参画に与える要因を分析できると考えられる。加えて、ネットワーク参加者を分析対象とすることで、農業女子プロジェクトのような新しい施策の影響を分析することも可能となる。

聞き取り調査は2015年から2018年にかけて、それぞれ1時間半から2時間程度実施した。半構

第4表 事例対象者の概況

経営参画状況			経営参加型					経営不参加型		
事例対象者 経営への関与状況 就農からの期間			A氏 共同経営者 7年	B氏 経営主 7年	C氏 部門分担者 7年	D氏 共同経営者 11年	E氏 部門分担者 14年	F氏 部門分担者 11年	G氏 作業従事者 10年	H氏 作業従事者 13年
経営参画の経験			経営開始, 法人役員, 販売担当	就農, 経営分担→経営継承	就農, 部門分担	就農, 作業補助→役員(法人化)→販売, 加工	就農, 作業補助→経理, 労務管理→役員 就任→直売部門開設	就農, 作業補助→部門分担	就農, 作業補助	就農, 作業補助
能力形成・学習機会	就農前	農業分野での就業・就学経験	農業高校卒業, 農業研修	なし	なし	なし	なし	なし	なし	農学部卒業, 農業法人勤務
		非農業分野での就業・就学経験	なし	美術大学卒業, 販売	教育学部卒業, 事務職	幼稚園教諭	接客・販売	教育学部卒業, 小学校教諭	大学院心理学専攻修了	なし
	就農後	公的機関等での研修経験	なし	あり	あり	なし	なし	あり	なし	なし
		女性農業者ネットワークへの参加	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
		日常的な農作業従事	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
農業経営の変化	作目の多角化		実施	なし	実施	実施	実施	実施	なし	なし
	販路の多角化		実施	実施	なし	実施	実施	なし	なし	なし
	農業生産関連事業の実施		加工品の製造・販売	なし	なし	加工品の製造・販売	加工品の製造・販売	グループで加工品の製造・販売	なし	なし
家族関係	世帯構成		二世帯 夫婦・子	二世帯 親子	一世帯 夫婦	二世帯 夫婦・子	二世帯 夫婦・子	二世帯 夫婦・子	三世帯 夫婦・夫婦・子	三世帯 夫婦・夫婦・子
	農業経営における親子関係		親子	親子	親子	夫婦	親子	親子 夫は農外就労	親子	親子
	生活における親子関係		分離	未分離	分離	分離	分離	分離	未分離	未分離
	居住形態	同居 →別居	同居	同居	別居	別居	敷地内別居	同居 →敷地内別居	同居	同居
		家計	分離	未分離	分離	分離	分離	未分離→分離	未分離	未分離
就農経緯			親元	親元	親元	新規	婚姻	婚姻	婚姻	婚姻

資料：聞き取り調査より作成

注：「作目の多角化」, 「販路の多角化」, 「農業生産関連事業の実施」における下線は、事例対象者が主な担当者であることを示す。

第5表 調査対象者が属する経営の概要

事例対象者	A氏	B氏	C氏	D氏	E氏	F氏	G氏	H氏
所在地	関東・東山	九州	九州	北陸	北陸	九州	関東・東山	北陸
主な作目	酪農	トマト	米 麦 大豆, アスパラガス	レンコン	米, 野菜	イチゴ, アスパラガス	レタス, 白菜	スイカ, ダイコン
主な労働力	家族	家族 パート	家族 パート	家族 パート	家族 パート	家族 パート	家族 パート 研修生	家族 パート
法人形態	有限会社	なし	なし	農事組合法人	有限会社	なし	なし	なし
経営主の年齢	40代	30代	60代	40代	40代	60代	40代	40代
経営主との関係	配偶者	本人	子	配偶者	配偶者	子の配偶者	配偶者	配偶者

資料：聞き取り調査より作成

造化インタビューとして、家族及び農業経営の概況、就農経緯、農業経営への関与や役割、生活面での役割分担、女性農業者によるネットワークへの参加状況等について聞き取った。

以下では、これら聞き取り調査の結果をもと

に、能力形成・学習機会（3節）、農業経営の変化（4節）、家族関係（5節）の各要因が女性農業者の経営参画に与える影響と、それらの就農経緯による違い（6節）を分析する。その上で、最後に分析結果をまとめ、残された課題について述

べる（7節）。

3. 能力形成・学習機会と女性の経営参画

（1）農業分野での就業・就学経験

以下では、能力形成及び学習機会が女性の経営参画に与える影響を分析する。

事例対象者8名のうち、就農前に農業分野での就業・就学経験がある女性は2名である（第4表）。具体的には、農業高校出身で卒業後に酪農家での研修経験があるA氏、国立大学農学部を卒業後に農業法人で正社員としての勤務経験があるH氏がそれにあたる。これら2名の現在の経営参画状況は対照的である。結婚前の農業経験が結婚後も連続しているA氏に対して、H氏は結婚前の農業経験が結婚によりいったん途切れ、その後農業者としてのキャリア形成が十分に図られていない。「経営参加型」のA氏は夫と同じ農業高校を卒業後、専門的な研修を経て自身の両親の経営基盤を部分的に継承する形で酪農経営を開始した。経営を開始した当初から夫婦で役割を分担し、その中で主に販売部門を担っている。一方、「経営不参加型」のH氏は、結婚を機に農業法人を退職し、その後は主に家事育児を担い、農作業は補助的な従事にとどまっている。

こうした経営参画状況の違いを生み出す背景として、第1に、結婚前後の従事作業内容における連続性の有無があげられる。「経営参加型」のA氏が一貫して酪農部門でキャリアを蓄積してきたのに対して、「経営不参加型」のH氏は、結婚前には稲作、結婚後には園芸作と、従事する作目が結婚前後で変化した。こうした違いは、農業経営における能力発揮のしやすさ、キャリア形成や職業能力の獲得等に影響を与えていると考えられる。

第2に、両者の経営参画状況を分ける背景には、就農経緯という初期条件の違いもある。親元に夫婦で就農した「経営参加型」のA氏に対して、「経営不参加型」のH氏は農業後継者の夫との結婚を機に農業法人を辞し、婚家の農業に従事した。就農経緯による能力形成・学習機会へのアクセスの違いについては、6節で改めて分析する。

（2）非農業分野での就業・就学経験

これら農業分野での就業・就学経験がある2名を除く6名には、非農業分野での就業・就学経験がある。分野は教育、販売、経理・事務等の多岐にわたっている。また、事例対象者8名のうち6名に大学卒業以上の学歴がある（うち1名は大学院修了）。

これら非農業分野での経験は、農業経営内外の活動において様々に生かされている。経営内部においては、直接販売部門との関わりが強い。具体的には、「経営参加型」のB氏は、美術大学で身に着けた技能や人脈を生かし、道の駅で直接販売しているトマトのパッケージのデザインに力を入れている。同じく「経営参加型」のE氏は、結婚前に接客業に従事していた経験を生かし、直売店の開業に至っている。

一方、経営外部の活動として、「経営参加型」のC氏は、国立大学の教育学部で学んだ経験から、将来的には教育と農業を関連させた取組を実践したいと考え、大学の社会人講座で、教育と農業をテーマとした研究に取り組んでいる。「経営不参加型」のG氏は、大学院でカウンセリングを学んだ経験を生かし、地域で若い世代の女性を対象としたワークショップやイベントの開催に取り組んでいる。G氏の活動は、後述する女性農業者によるネットワークの形成につながっている。

以上のように、非農業分野での経験は、農業経営内外の活動に生かされている。特に経営内部における直接販売の取組は、経営参画に直結している。加えて、事例対象者には共通して、経営参画の有無に関わらず、就農によりいったん途切れた非農業分野での経験を、農業者としてのキャリアに結びつけようとする意識や態度がみられる。背景には、受動的な就農を反動としたアイデンティティ確立に対する欲求（原，2010）や⁽³⁾、結婚による職業キャリアの中断を当然としない若い世代特有の職業意識があると考えられる。

（3）就農後の能力形成・学習機会

就農後の能力形成及び学習機会には次の3パターンがみられる。具体的には、日常的な農作業従事、農業大学校や県の出先機関である農業改良普及センター（以下、普及センター）等の公的機

関等での研修経験，女性農業者によるネットワークへの参加である。

まず，日常的な農作業には事例対象者8名全員が従事している。いずれも他産業には従事していない。もっとも，作業内容は事例対象者によって異なっており，「経営不参加型」の女性は，「経営参加型」の女性に比べ，周辺的な作業従事にとどまっている。

次に，事例対象者のうち公的機関等での研修経験がある女性は3名で，いずれも「経営参加型」の女性である。具体的には，農業大学校，普及センター，農業部会等での技術及び経営研修の受講経験がある。他方で「経営不参加型」の女性はいずれも公的機関等での研修経験がない。

女性農業者によるネットワークについては，事例対象者8名全員に参加経験がある。活動内容は，親睦・交流，イベントの企画・運営，各種研修等で，ネットワークの範囲は，全国，県，農業改良普及センター，市，農協と様々である。地域社会や家族を介さず，個人が直接アクセス可能なネットワークへの参加は，公的機関での研修経験に乏しく，日常的な農作業従事においても農業者としての技能や経験を蓄積しにくい「経営不参加型」の女性農業者にとって，貴重な能力形成・学習機会となっている。

4. 農業経営の変化と女性の経営参画

(1) 多角化経営における女性の経営参画の進展

次に農業経営の変化が女性の経営参画に与える影響については，農業経営を多角化している事例とそうでない事例を比較し，女性の経営参画状況と多角化部門の導入状況との関係を分析する。ここで農業経営の多角化とは，作目の多角化，販路の多角化，農業生産関連事業の実施を指す。第4表から，事例対象者8名のうち「経営参加型」の女性6名はいずれも何らかの形で多角化部門に関与している。一方で，「経営不参加型」の2名が属する経営はいずれも多角化部門を導入していない。このように多角化経営では，非多角化経営に比べ女性の経営参画が進んでいる。この理由として，農業経営の多角化は経営内部に新しい業務や役割を生み出し，それらを担う人材を必要とする

こと，そこに女性農業者が経営に参画する余地が生じることが考えられる。

もっとも多角化の動機は一樣ではない。多角化の動機を女性の経営参画という視点からみると，大きく二つの側面から把握できる。一つは経営課題への対応としての多角化であり，もう一つは女性の経営参画のための多角化である。両者は厳密に切り分けられないが，6節でみるように，事例対象世帯において前者は婚姻就農の女性が属する経営で，後者は「経営参加型」の中でも親元就農の女性が属する経営でそれぞれ確認される。

(2) 現状維持志向経営における女性の経営参画の停滞

一方，比較的安定した現状維持志向の強い経営においては，女性農業者の経営参画は進んでいない。「経営不参加型」の女性が属する二つの経営はいずれも園芸産地の専業農家であり，農協の部に所属し，農協を通して農産物を出荷販売している。いずれの経営も農業生産関連事業には取り組んでいない。

これらの経営において女性農業者に期待されている役割は，不足する労働力の補填であり，労働力の調整に関する周辺的な業務である。「経営不参加型」の二つの経営はともに労働集約型の経営であり，農繁期には多くの人手を必要とする。実際に農繁期には家族労働力，雇用労働力，実習生等を総動員している。この中で事例対象者は，収穫・調製等の作業労働に加え，それらの周辺業務，例えば実習生の送迎やパート従業員のシフト管理等を任されている。これら雑多な業務には柔軟な対応能力が求められるものの，経営の意思決定に直接関与するものではない。

このように，生産販売体制の一元化が進んでいる比較的安定した現状維持志向の強い経営では，多角化部門の導入に対する期待は相対的に小さい傾向にある。このような変化の余地が小さい経営においては，補助労働や周辺業務が女性の役割として固定化されやすく，結果として女性の経営参画が停滞する傾向にあると考えられる⁽⁴⁾。

5. 家族関係と女性の経営参画

(1) 世帯構成と親子関係

次に、家族関係が女性の経営参画に与える影響については、生活面での世代間関係（親子関係）、家族の意識、世代交代を取り上げる。

まず第4表から事例対象世帯における家族関係を概観する。世帯構成は親子と未婚の子による「二世帯」が5戸と最も多く、残りは親子二世帯と未婚の子による「三世帯」が2戸、夫婦のみの「一世帯」が1戸である。8名のうち6名には高校生以下の子どもがいる。

農業経営は、新規就農したD氏の経営を除き、いずれも親子二世帯で行われている。もっとも事例Dも、夫が設立した法人にその父及び弟が役員として参加しており、親が農業経営に全く関わっていない事例はみられない。既婚者7名の配偶者は、他産業に従事しているF氏の配偶者を除き、全員が農業に専従している。また、8戸のうち6戸では子世代（事例対象者の世代）がすでに農業経営を継承しており、このうち事例対象者本人が農業経営を継承しているのは親元就農のB氏のみである。

次に、生活における世代間関係を居住形態と家計から把握する。8戸のうち、事例対象者が親世代と同居している世帯は3戸で、このうち2戸は2世代の夫婦と未婚の子による三世帯世帯、1戸は夫婦と未婚の子による核家族世帯である。3戸はいずれも家計が一本化されている。この他5戸は、子世代と親世代が徒歩圏内または敷地内での別居のいずれかである。ただし、このうち2戸には過去に三世帯同居の経験がある。

女性農業者の経営参画状況別では、「経営参加型」の女性が属する6戸は、事例対象者が未婚の事例Bを除く5戸で生活面での世代間分離が進んでおり、「経営不参加型」の女性が属する2戸はいずれも未分離である。

(2) 親子関係と役割分担

生活面での世代間分離が進んでいない三世帯同居世帯において、女性農業者の経営参画が停滞している背景の一つとして、家族の中での性別役割

分担に基づく家事や育児等の負担があげられる。

「経営不参加型」の女性が属する2戸で農業経営を中心的に担っているのは事例対象者の配偶者とその父親である。母親は農作業に従事しているものの経営の意思決定にはほとんど参画していない。その中で、家事や育児等の生活部門における労働を全面的に担っているのは事例対象者である。家事育児に加え、農作業の周辺労働、例えば繁忙期の収穫・調製作業や炊事、研修生の送迎、ハウス内の掃除等に従事する。これらの再生産労働の負担は、事例対象者が経営参画する際の物理的・心理的な制約となっている。

「経営不参加型」のH氏は、前述したように結婚前に農業経験があるものの、結婚後15年近くが経過している現在まで本格的な経営参画の機会を得られていない。H氏は北陸地方でスイカ・ダイコンを生産する専業農家の後継者と結婚し、中学生を筆頭に3人の子どもを育てながら、同居する夫の両親も含めた家族7名の家事全般を担当している。農作業の主な従事者は夫とその両親で、H氏は繁忙期を中心にパート従業員とともに農作業に従事している。

H氏は農業法人に勤めていた頃から県の農業改良普及員と付き合いがあり、県が主催する女性農業者のネットワークに発足当初から関わっていた。その中で、同世代の女性農業者との交流や、農業者としてのキャリアアップの機会として女性農業者によるネットワークの構築に少なからず期待を抱くようになっていた。しかし徐々に県域でのネットワーク活動からは足が遠のいている。その一番の理由は多忙である。集まりに参加しても家事を代わってくれる人はおらず、かえって負担が増してしまうことを懸念し、積極的な参加は控えるようになった。その代わり、最近では地元自治体が進めている女性農業者によるネットワーク活動に参加の軸足を移しつつある。自治体を範囲としたネットワーク活動は参加者や活動範囲は限られるが、県域の活動に比べ、家を空ける時間が少なく済むため、H氏にとっては都合が良い。

H氏の事例でみたような再生産労働の負担は、三世帯同居世帯の女性に限られるものではない。事例世帯においては、世帯構成に関わらず（親との非同居世帯であっても）家事や育児を中心的に

担っているのは女性であった。しかし、三世同居世帯とそれ以外の世帯を比較すると、前者においては、家事の総量という物理的な負担に加え、世代による生活様式の違いへの配慮といった精神的な負担が重なる傾向がみられた。また、三世同居の農家世帯では生産労働（農業）と再生産労働（家事・育児等）が一つの完結した組織で行われるため、役割分担の調整コストが相対的に大きく、結果として役割分担が固定化されやすいと考えられる⁽⁵⁾。

他方で、親世代との同居が子世代の経済面での負担や家事・育児負担を軽減し、出産育児期における女性の就農の継続や経営参画を間接的に促す場合もある。これは親元就農や、婚姻就農の中でも夫が他産業に従事している女性において確認される。親元就農のA氏は、経済的に不安定な就農準備期から経営開始期には親との同居を選択し、出産・子育てと農業者としてのキャリア形成の両立を図ってきた。またF氏は、結婚当初から約10年間夫の両親と同居し、子育てをしながら農業に従事してきた。その後、F氏が新規部門のアスパラガス経営を夫の両親から任されたことを機に、敷地内に新居を構え、家計も親世帯と完全に分離した。事例対象者の中では、婚姻就農後に三世同居を経験し、本格的な経営参画機会を得ている女性はF氏のみである。

（3）家族の女性農業者に対する意識

家族の意識もまた女性農業者の経営参画に影響を与えている。家族が女性を農業経営の後継者あるいは共同経営者やその育成対象として認識している場合は、農業者としての能力形成・学習機会や経営参画の機会またはその選択肢が与えられる一方で、そうでない場合はそれらが積極的に与えられることはほとんどない。

「経営参加型」のE氏は、夫から経営参加を積極的に促されてきた。非農家出身のE氏は、結婚当初から夫に「いずれは経営者の立場になる。そのためには今からいろんな経験をしたほうがいい」と助言され、その言葉どおり、結婚直後から出産育児期を通して栽培から労務管理まで様々な業務を経験してきた。その過程で、農業経営に対する問題意識や意欲が芽生え、自社農産物を使っ

た加工品の製造・販売を行う店舗の開業に至っている。同様に、「経営参加型」のF氏は、夫の母親の勧めで参加した勉強会が、経営参画の一つの契機となった。

これに対して「経営不参加型」のG氏及びH氏は、いずれも家族から農作業従事に対する積極的な態度は示されていない。両世帯では、特に夫の親が事例対象者の就農に消極的であり、結婚当初から「農業はやらなくていい。家のことだけをしてくれれば十分」といった言葉をかけられてきた。このような経験は農業経験のないG氏だけでなく、農業生産法人での勤務経験があるH氏においても同様であった。H氏は結婚後も夫と農業に従事するつもりであったが、家族から農業への参加を積極的に勧められることはなく、結婚後10年以上が経過した現在まで補助労働にとどまっている。

家族によるこのような消極的な態度の背景には、親自身の世代体験やそれに基づく子世代女性に対する遠慮や配慮があると考えられる。特に自身が家族との関係や過重労働に苦勞した経験から、同じような経験を子どもにはさせたくないとする母親は少なくない。また、若い世代の女性は農業に消極的であろうという固定観念も親世代の態度に影響を与えていると考えられる。このような、子世代女性の就農や経営参画に対する家族の消極的な態度は、子世代女性に農業をしないという選択肢が与えられる反面、意欲や能力のある女性が経営に参画する機会を意図せず奪うことにつながってしまう。逆に、事例EやFのように、夫やその親が積極的に学習機会や経営参画機会を提供している事例では、そのような遠慮や気兼ねはみられない。むしろ子世代女性に能力形成・学習機会や経営参画機会を提供する積極的な態度には、農業者としてのキャリアや経験に対する自負が映し出されている。

（4）世代交代と女性の経営参画

以上のように、親子関係や家族の意識は、家族内での役割分担や能力形成・学習機会を通して、女性農業者の経営参画に影響を与えている。「経営不参加型」の女性は、農作業に割り当てられる時間が少なく、日常的な農作業従事による能力形成・学習機会を十分に得られていない。このよう

な固定化された役割分担に変化をもたらす契機の一つとなっているのが世代交代である。

「経営不参加型」のG氏は、夫の経営継承を機に農作業への関与の度合いが少しずつ増している。G氏は27歳の時に、関東・東山地方でレタス・白菜・キャベツを生産する専業農家の後継者と結婚した。農業経営の中心は夫と夫の父で、夫の母は農作業に従事し、G氏は家事と育児を中心に実習生の送迎等やハウス周辺の掃除等を手伝ってきた。2年ほど前に夫が父から農業経営を継承し、さらに夫の母が腰を悪くしたことが重なり、家族内での役割分担の変更が進んだ。G氏は家計の管理、収穫・出荷作業、苗の水管理、ハウスの草取り等、夫の母の役割を継承し、代わりにG氏の担当であった炊事を夫の母が担うようになった。このように、G氏の世帯では、農業経営における男性の世代交代が契機となって、女性の世代交代が促されている。

とはいえ、夫の経営継承が全ての事例で妻の役割変化につながっているわけではない。同じく「経営不参加型」のH氏の世帯では、約10年前、夫の父が60歳になったタイミングで、夫が農業経営を継承した。H氏はそれを機に、家計管理を夫の母から任せられ、家族全員分の生活費をやりくりしている。一方で、夫の母は現在も農作業に従事しており、H氏が家事を全面的に担う状況は変わっていない。H氏の世帯では周囲の農家に比べ経営継承の時期は早く、夫の母が農業を引退するには気力、体力ともに早すぎたのである。このような世帯では、女性の世代交代と男性の世代交代には時間差が生じ、女性の世代交代は男性より遅れる傾向がある。結果として、子への経営継承がただちに親の農業からの引退につながらず、子世代女性は母親の役割を部分的に継承していくことになる。

一方、女性の世代交代が円滑に進んでいない世帯において女性の経営参画は、農業経営の外部、具体的には女性農業者によるネットワークへの参加を介して促される可能性がある。次節で述べるように、H氏は、夫が農協部会長に就任したタイミングを見計らって、同世代女性が部会に参画するきっかけを作り出した。これらの活動は、その後、自治体を範囲とした女性農業者によるネット

ワークの構築や活動の蓄積につながっている。H氏によるこれらの活動は現時点では農業経営に直接影響を与えるものではない。しかし、このような経験は女性農業者自身の経営参画に対するモチベーションの維持や、家族の女性農業者に対する意識やそれに基づく役割分担に影響を与える可能性がある。

6. 就農経緯と女性の経営参画

(1) 女性の就農経緯による能力形成・学習機会へのアクセスの違い

これまで、能力形成・学習機会、農業経営の変化、家族関係という各要因が女性の経営参画に与える影響について分析した。以下では、就農経緯がこれら各要因と女性の経営参画との関係性にどのような違いをもたらすのか分析する。

最初に、能力形成・学習機会については、就農経緯によってアクセスの差がみられる。「経営参加型」の中でも親元就農女性は、総じて能力形成・学習機会が豊富であるのに対し、婚姻就農女性や新規就農女性では選択肢が少ない。特に、公的機関等での研修経験がある女性は「経営参加型」の中でも親元就農の2名(B氏及びC氏)と、婚姻就農だが夫が農外に勤務しているF氏に限られている。「経営不参加型」の婚姻就農女性や「経営参加型」の新規就農の女性には、これまで公的機関等での研修経験はみられない。一般に公的機関等での研修は、自治体や農協の普及職員からの要請を受け、あるいは普及職員を介して参加することが多い。そこで対象となるのは、農業経営者または後継者として認識される者である。そのため就農当初から経営内での位置づけが明確で、周囲からも後継者や共同経営者として認識されている親元就農の女性が参加しやすいと考えられる⁽⁶⁾。

他方で、女性農業者によるネットワークへの参加経験には就農経緯による偏りがみられない。女性農業者によるネットワークへの参加は、特に公的機関等での研修機会が得られにくい「経営不参加型」の婚姻就農の女性にとって貴重な能力形成・学習機会となっている。

G氏は、園芸作の専業農家後継者との結婚を機に県外から移住し、家事育児に従事しながら農作

業を手伝っている。結婚当初は地域の慣習になじめず、居心地の悪さを感じることも多かった。特に、子どもが産まれるまでは周囲に知り合いが全くおらず、自宅にこもりがちになっていた。そのような状況を変えるきっかけとなったのが、女性農業者による県レベルでのネットワークへの参加であった。現在は、「自分と同じような経験をしている『農家の嫁』が地域で生き生きと暮らしていくためにできることをしたい」と同世代の女性に呼びかけ、様々な活動に取り組んでいる。この過程でG氏は、大学院で専攻していた心理学を改めて勉強し直し、カウンセリングの手法を生かしたワークショップを開催している。

同じくH氏は、園芸作の専業農家後継者（現在は経営者）の配偶者で、夫の両親と同居し、家事育児を全面的に担いつつ農作業にも従事する忙しい毎日を送っている。周囲にも同じような環境に置かれている同世代の女性が多い中、結婚前に農業経験があるH氏は「(農家の)女性がただただ忙しい状況を変えたい」「農業はつらいことだけじゃないと周囲の女性にも伝えたい」という思いを抱いていた。しかし、すでに農協の女性組織は解散しており、若い世代の女性が集う場はなかった。また周囲では、農協の部会運営に女性が携わることには否定的な見方が根強く残っていた。そうした中、H氏は夫が部会長に就任するタイミングを見計らい、若い世代の女性農業者が部会で意見を述べる場を設けるよう働きかけた。最初に議題として取り上げたのは、以前から女性部会員の関心が高かった販売促進を目的としたTシャツのデザイン変更についてであった。会議では様々なアイデアが出され、Tシャツ以外の商品開発にもつながった。農協部会の一部有志女性から始まったこれらの活動は、現在、地元自治体を範囲とした女性農業者によるネットワークに引き継がれている。

(2) 女性の就農経緯による多角化の動機の違い

前述したように、農業経営の多角化は女性が参画可能な新しい役割を創出している。その際、各経営における多角化の動機には、経営課題への対応としての多角化、女性の経営参画のための多角化という大きく二つの側面がみられる。これら

は、おおよそ女性の就農経緯と対応しており、前者は婚姻就農女性で、後者は親元就農女性で、それぞれ確認される。

最初に、経営課題への対応としての多角化について、「経営参加型」の婚姻就農女性F氏を例にあげる。同氏は九州地方で夫の両親とともに農業に従事している。県外の国立大学を卒業後、小学校に4年間勤務した後に28歳で農家の長男で公務員の夫と見合い結婚した。F氏に農業経験はないが、漠然とした農家生活への憧れがあり、結婚後すぐに夫の両親の農作業を手伝いはじめた。現在はアスパラガス部門の経営を任されている。

同氏は結婚後徐々に農業者としてのキャリアを積んできた。最初は見よう見まねでバラやイチゴの手入れ、パック詰め等を手伝った。2人の子どもを出産後も子連れでハウスに通った。農業者としての最初の転機は、就農して3年後に夫の母の誘いで県の普及センターの研修に参加したことであった。管内の女性農業者が集う月1回の研修では、商品開発や情報発信の重要性を学んだ。これをきっかけに、地元で栽培する茶の加工販売を行う団体を立ち上げ、現在まで代表を務めている。第2の転機は、イチジクの転換作物として導入されたアスパラガスの栽培と経営を夫の父から任されたことである。当時、原油価格の高騰等を背景にイチジク栽培の継続が困難になる中で、新部門の経営責任者として白羽の矢が立ったのが、就農から約10年を迎えていたF氏であった。F氏は当時の心境について、新しいことに挑戦できる喜びとともに、「農家の嫁」から「いち生産者」となることに大きな責任を感じたと振り返っている。そのような気負いもあり、当初は一人で仕事を抱えこんでしまい、体調を崩してしまうこともあった。その経験から働き方を見直し、農繁期には出勤前の夫に防除等の作業を手伝ってもらい、除草に必要な機械も購入した。最近では、雇用労働力の導入も検討している。アスパラガスの栽培技術に関しては、普及センターの勉強会で定期的に蓄積・更新している。普及センターが主催する農業女子のネットワークにも積極的に参加し、同世代の女性農業者との交流を楽しんでいる。このような一連の活動が評価され、F氏は県の女性農業者リーダーに推薦された。

当事例において、経営多角化の前提にはイチジクに代わる作物の導入という具体的な経営課題があった。ここで、多角化は女性農業者の経営参画には必ずしも直結していない。新設された多角化部門を女性農業者が担うためには、経営者が求める人材と女性農業者の意欲や能力が合致することが条件となる。もっとも、そこで求められる能力や経験には絶対的な基準があるわけではなく、あくまでも経営者の判断による。これは、女性の経営参画を促す役割分担の変更には、多角化による新たな部門の創出とともに、役割分担を決定する家族の女性農業者に対する認識や評価が必要であることを示している。こうした傾向は、必ずしも女性の経営参画を前提に多角化が進められているわけではない、婚姻就農女性の事例において顕著である。

次に、経営参画のための多角化事例として、親元就農のB氏とC氏を取り上げる。

B氏は、九州地方でトマトを栽培する父親のもとに、東京からUターン就農した。就農から5年後に父親から経営を継承し、それを機に補助事業を活用してハウスを増設した。現在は同氏が販売、選別、袋詰めを、専従者である父とパート従業員がハウスの管理をそれぞれ担当している。販路は、これまでの市場出荷から道の駅での直接販売に拡大した。同じく親元就農したC氏は九州地方で米麦大豆生産を行う両親のもとに、農業後継者として東京からUターン就農した。C氏は、自身の就農を機に導入されたアスパラガス部門の生産管理から販売までの経営全般を任されている。これら二つの経営において多角化は、後継者である女性農業者に役割を与えるための一手段となっており、必ずしも具体的な経営課題に起因するものではない。

(3) 女性の就農経緯による家族関係の違い

以下では、家族関係が女性農業者の経営参画に与える影響について、就農経緯による違いを分析する。親世代との関係を把握する指標として同居、別居の違いをみると、親元就農及び「経営不参加型」の婚姻就農女性では同居が多く、「経営参加型」の婚姻就農女性では別居が多くみられる。「経営参加型」の女性6名のうち、親世帯との同

居経験がない女性は2名のみで、親元就農の3名はいずれも親との同居経験がある。このうちB氏は未婚で親と同居中、A氏は結婚から数年は親と同居経験があり、新婚のC氏は実家近くにアパートを借りて夫婦のみで生活しているが、いずれも親との同居を考えている。親世代との同居は、全体としては、親元就農女性の経営参画にはプラスに、婚姻就農女性の経営参画にはマイナスに働いていることが分かる。

この背景には、女性の就農経緯による家族の意識やそれに基づく家族内での役割分担の違いがあると考えられる。同じ三世代同居世帯であっても、自身が親の経営基盤を継承し、後継者や経営者として育成対象となる親元就農女性では、A氏のように、就農や経営参画を前提とした役割分担がなされている。親世代との同居は、親元就農女性にとっては、経営開始当初や子どもの世話に手がかかる時期の経済的あるいは生活面での手助けとなっている。それに対して、婚姻就農のG氏やH氏は、農業経営への関与や農作業従事を積極的に要請されることはない。G氏やH氏に期待されている役割は、専門的に農業に従事する夫やその両親に代わり、三世代分の家事労働や育児を担うことである。このような家族における女性農業者の位置づけや期待の違いが、家族内での役割分担や農業者としてのキャリアの蓄積に差を生じさせている。このことは、経営参画にあたり、親元就農女性以上に、役割分担を主導する家族からの評価が求められる婚姻就農女性を経営参画から遠ざけることにつながっている。

もっとも、同じ婚姻就農女性であっても、三世代同居の経験が経営参画の阻害要因にはなっていない事例も存在する。前述したように、婚姻就農女性のF氏は、結婚当初から夫の両親の農作業を手伝い、公的機関等での研修や女性農業者によるネットワークにも参加しながら、育児期間中も継続して農業者としてのキャリアを蓄積してきた。現在は新設部門の経営を任せられ、家計においても親世代から自立した。同じ三世代同居の婚姻就農女性でありながら、F氏が、G氏やH氏とは異なり、経営参画に至っている背景として、家族内労働力の状況、就農に対する意思の尊重、農業経営の特性を指摘することができる。まず家族内労働

力の状況については、F氏の世帯はいわゆる「三ちゃん農業」の経営であり、夫が農業に専従するG氏やH氏に比べ、F氏は、結婚当初から農業労働力の面での家族からの期待は高かったと考えられる⁽⁷⁾。とはいえ、夫の両親は、F氏に対して、就農を積極的に勧めるわけでも、妨げるわけでも、制するわけでもなかった。こうした家族の態度は、就農するか否かの選択肢を実質的に与えていないG氏やH氏の家族とは対照的である。加えて、F氏が経営参画に至った背景には、F氏が参画可能な役割を経営内に創出することができたという、農業経営の特質の違いもある。F氏が農業者としてのキャリアを積み、その実績が家族に評価されたとしても、農業経営において参画可能な役割がなければ、経営参画には至らないだろう。このように、婚姻就農のF氏にとって三世代同居は、経営参画を妨げるものにはなっていない。少なくとも、F氏からは、三世代同居による再生産労働の過重負担についての苦労は聞かれなかった。むしろ、親元就農のA氏と同様に、子育てに手がかかる時期や経済的に不安定な時期に、親世代との同居による物心両面のサポートを得られたという意味で、三世代同居は、同氏の就農や農業者としてのキャリア形成を後押ししたと考えられる。

7. 総括と今後の課題

(1) 分析結果の総括

本稿では、近年、ライフコースの多様化を背景に、経営参画における課題が複雑化している若い世代の女性農業者を対象に、経営参画状況の違いを生み出す要因について、能力形成・学習機会、農業経営の変化、家族関係、就農経緯の各点から分析した。その結果、以下の4点が明らかになった。

第1に、能力形成・学習機会が女性の経営参画に与える影響について、就農前の農業経験は、必ずしもその後の経営参画に直結しているわけではなかった。農業経験を有する女性であっても、結婚前後に従事する業務内容の一貫性の有無や就農経緯によって、経営参画状況は異なっていた。一方で、非農業分野での経験は、特に、販路や事業

の多角化を通して、経営参画に結びついていた。

就農後の能力形成・学習機会については、公的機関等での研修経験や日業的な農作業従事の蓄積が経営参画を促していた。一方で、女性農業者によるネットワークへの参加経験は、現時点では、必ずしも経営参画に直結していないものの、女性の経営参画意欲の向上や、固定的な役割分担に家族の外側から変化を促す可能性が示唆された。

第2に、農業経営の変化が女性の経営参画に与える影響については、農業経営の多角化を取り上げた。農業経営の多角化は女性が参画可能な新しい役割を生み出し、それが女性農業者という新しい人材を必要とすることで、結果として、女性の経営参画を進める役割を果たしていた。他方、現状維持志向が強い経営では、女性が新たに参画する余地が少なく、既存の役割分担が固定化する傾向が確認された。

第3に、家族関係が女性の経営参画に与える影響については、生活面での世代間関係、家族の意識、世代交代を取り上げた。生活面での世代間分離による再生産労働の負担軽減、家族の女性に対する後継者や経営者としての期待、就農に対する意思の尊重、世代交代による役割分担の変更は、女性の農作業従事への関与や経営参画を促進・強化していた。他方で、三世代同居による再生産労働の物理的・心理的負担、家族の女性農業者に対する遠慮や気兼ね意識、女性の世代交代の遅れは、女性の経営参画を阻害していた。

第4に、就農経緯の違いは、能力形成・学習機会、農業経営の変化、家族関係を介して、女性の経営参画に次のような影響を与えていた。

「経営参加型」の親元就農女性は、就農当初から後継者や共同経営者として経営内部で明確な役割が与えられ、就農から比較的早い段階で本格的な経営参画に至っていた。背景には、豊富な能力形成・学習機会へのアクセス、女性の経営参画を前提とした多角化による役割創出、親世代との生活における結合と分離をライフステージによって使い分けることによる、家事・育児負担の軽減や就農当初の世帯経済の安定化があった。

同じ「経営参加型」のうち婚姻就農や新規就農女性は、就農当初こそ経営内部で明確な役割を与えられていなかったものの、経営課題への対応と

して新設された多角化部門を、夫と同等に、あるいは他産業に従事する夫に代わって受け持ち、補助的業務から徐々に経営内での役割を拡大していた。背景には、経営課題への対応としての経営多角化による役割の創出、親世代との生活の分離による再生産労働負担の抑制、就農や経営参画に対して女性自身の意思を尊重しようとする家族の意識や態度があった。

他方、同じ婚姻就農女性であっても、「経営不参加型」の女性は、就農から一貫して補助業務への参加にとどまっており、本格的な経営参画には至っていない。背景には、能力形成・学習機会へのアクセスの乏しさ、現状維持志向で女性が経営に参画する余地が少ない農業経営、三世同居による家事や育児の過重負担、家族の女性に対する遠慮や気兼ね意識があった。

(2) 今後の分析課題

最後に、本稿において残された分析課題を述べる。

第1は、女性の経営参画要因相互の関係性に関する分析である。この点について、本稿では就農経緯とその他要因に関する分析が中心であり、その他については部分的な分析にとどまっている。今後は、例えば、どのような女性によるネットワークがあれば、家族関係の変化や女性の経営参画を促すことができるのかといった視点での分析が求められる。これは女性農業者を対象とした新しい政策手法の評価に関わる論点の一つである。

第2は、経営参画者のタイプによる参画要因の違いに関する分析である。本稿では、女性農業者の経営参画要因を「経営参加型」と「経営不参加型」で比較分析した。他方で、経営主、共同経営者、部門分担者といった参画形態の違いや、男女の協力関係や責任分担の実態といった経営参画の質的側面と経営参画要因との関係性については分析することができなかった。この点については、本事例分析から示された、女性の経営参画に直接間接的な影響を与えていると考えられる要因（具体的には、農業経営の志向性や地域性、家族内の農業労働力等）と併せて、さらなる分析が必要である。

注(1) 農林業センサスでは2015年調査から、販売農家世帯員の経営参画状況を把握する調査項目が新設された。2020年農林業センサスにおいて「経営方針決定への参画」とは、具体的には過去一年間に、生産品目や飼養する畜種の選定・規模、出荷先の決定、資金調達、機械・施設等への投資、農地借入れ・農作業受託の決定、雇用の決定・管理のいずれかの決定に対する参画を指す。

(2) 本稿では、夫が就農を希望し、夫が就農後も妻は他産業に従事、その後、夫とともに就農する事例を取り上げる。家族で農業に従事する新規就農女性の事例は、夫婦で就農を志す事例、夫が就農を希望しその決断に従う等一様ではない。夫婦で新規就農した女性とは経営参画やキャリア形成に対する意識、就農前の能力機会・学習機会等に異なる傾向があると考えられるが、本稿では新規就農女性の事例を網羅できておらず、この点については分析の限界であり、今後の課題である。

(3) 「婚姻就農」した女性を対象にキャリア形成の特徴を分析した原(2010)は、結婚後に自分の意志とは関係なく受動的に就農した女性において、自身のアイデンティティ確立のために、農業分野でのキャリアをこれまでのキャリアと接続させようとする傾向がみられることを指摘している。

(4) 農業経営における変化の乏しさには、生産販売体制だけでなく経営発展が一段落した状況も含まれるだろう。その意味では、農業経営は変化の途上にあるのか、変化が落ち着いた段階にあるのかといった農業経営の発展段階も女性農業者の経営参画に影響を与えようと考えられる。

(5) 原(福与)(2009:185-186)は、農村における多世代同居の効果は家族内でいかなる関係の調整が行われるかによって個人差が大きいと指摘している。

(6) この点について、女性の農業における活躍推進に向けた検討会(2020:19-20)では、女性農業者への研修・会合等の情報の周知が、意識改革において課題であることが指摘されている。

(7) 「三ちゃん農業」の経営では、後継者世代の女性が農業経営において実質的な役割を担うことが指摘されている(大内, 2004:123-128)。

引用・参考文献

- 天野寛子・粕谷美砂子(2008)『男女共同参画時代の女性農業者と家族』ドメス出版。
- A.M.タマラ・P.アタウダ(2014)「日本の農業における女性の役割の検証－国の持続性にかかる内的ダイナミクス－」李哉汝・内山智裕・鈴木源太郎・八木洋憲編『農業経営学の現代的眺望』日本経済評論社:73-84。
- 崔肅京・木村伸男・川村保(2000)「農業経営における

- 女性の役割－経営の合理化に視点をおいて』『農村生活研究』44(2)：43-51.
<https://agriknowledge.affrc.go.jp/RN/2010610514.pdf>
- 崔肅京・木村伸男・薛春玲(2002)「農業経営における女性の地位－生活と経営の分離を通じて－」『農業経営研究』40(2)：118-123.
https://doi.org/10.11300/fmsj1963.40.2_118
- 藤本保恵(2014)「農業経営における女性の経営参画－JAしもつけ栃木地区トマト部会農家を対象として－」李哉法・内山智裕・鈴木源太郎・八木洋憲編『農業経営学の現代的眺望』日本経済評論社：85-101.
- 波多野豪(2012)「有機農業新規就農女性の農業観・生活観－有機農業運動におけるジェンダーロールと消費者との関係性－」日本村落研究学会企画，原珠里・大内雅利編『農村社会を組みかえる女性たち－ジェンダー関係の変革に向けて－(年報村落社会研究48)』農文協：181-207.
- 原(福与)珠里(2009)『農村女性のパーソナルネットワーク(総合農業研究叢書第63号)』中央農業総合研究センター.
- 原珠里(2010)「女性農業者のキャリア形成の特徴」『関東東海農業経営研究』100：105-110.
<https://agriknowledge.affrc.go.jp/RN/2030912225.pdf>.
- 原珠里・大内雅利(2012)「農村社会におけるジェンダー関係への視角」日本村落研究学会企画，原珠里・大内雅利編『農村社会を組みかえる女性たち－ジェンダー関係の変革に向けて－(年報村落社会研究48)』農文協：11-30.
- 原珠里・西山未真(2015)「女性農業経営主の就農経緯と経営の特徴に関する試論」『農村研究』120：1-14.
<https://agriknowledge.affrc.go.jp/RN/2010891491.pdf>.
- 原珠里(2017)「女性農業経営主の事例から見る女性の活躍と組織の変化」『農業および園芸』928：697-704.
<https://agriknowledge.affrc.go.jp/RN/2030912312.pdf>.
- 市田知子(2007)「農村社会と女性－世代間分離から相互扶助へ」『農村計画学会誌』26(1)：3-6.
- 和泉真理(2020)『子育て世代の農業経営者－農業で未来をつくる女性たち』筑波書房.
- 女性の農業における活躍推進に向けた検討会(2020)『女性農業者が輝く農業創造のための提言～見つけて，位置づけて，つなげる～(女性の農業における活躍推進に向けた検討会)報告書』.
<https://www.maff.go.jp/j/press/keiei/kourei/attach/pdf/201224-1.pdf>(2021年11月17日参照).
- 片倉和人(2007)「キャリアを生かして経営発展に貢献する経営参画期の女性農業者」『農村生活総合調査研究事業報告書1』4-16.
- 川手督也・西山未真(1998)「家族経営協定の効果に関する考察－締結前後の比較分析－」『村落社会研究』5(1)：21-32.
https://doi.org/10.9747/jrs.5.1_21
- 川手督也(2000)「農村生活の変貌と20世紀システム－新しい変革主体としての女性の登場と家族・地域社会の変容－」日本村落研究学会編『日本農村の「20世紀システム」－生産力主義を超えて－(年報村落社会研究36)』農文協：117-149.
- 川手督也(2006)『現代の家族経営協定』筑波書房.
- 川手督也(2012)「農村女性関連施策の展開と家族経営協定」日本村落研究学会企画，原珠里・大内雅利編『農村社会を組みかえる女性たち－ジェンダー関係の変革に向けて－(年報村落社会研究48)』農文協：31-68.
- 川手督也(2015)「農業経営における家族関係の変容と企業形態」『農業経営研究』164：8-18.
https://doi.org/10.11300/fmsj.53.1_8
- 川手督也(2018)「専門的農業経営における家族関係の変容と企業形態」日本農業経営学会編，酒井富夫・柳村俊介・佐藤了責任編集『家族農業経営の変容と展望』農林統計出版：121-139.
- 熊谷苑子(1995)「家族農業経営における女性労働の役割評価とその意義」日本村落研究学会編『家族農業経営における女性の自立(年報村落社会研究31)』農文協：7-26.
- 宮城道子(1997)「農業経営における女性の選択肢の拡大」『農村生活研究』98：12-18.
<https://agriknowledge.affrc.go.jp/RN/2010561875.pdf>.
- 成田凌・長船亜紀子(2019)『「農家の娘」の家業継承意識と結婚観－青森県の20～30歳代シングル女性農業者を事例に』『人文公共学研究論集』42：

- 35-52.
<https://opac.ll.chiba-u.jp/da/curator/109640/OSAFUNEAkiko.pdf>
- 仁平章子・伊庭治彦 (2008)「女性農業者のキャリア形成を促進する支援のあり方－家族農業経営における人事管理を視点として－」『農林業問題研究』171：347-356.
<https://doi.org/10.7310/arfe1965.44.347>.
- 日本農業経営学会編・津谷好人責任編集 (2012)『農業経営研究の軌跡と展望』農林統計出版.
- 農村生活総合研究センター (1999)『多世代農家の家族関係と女性の自立 (生活研究レポート48)』.
- 大場裕子・市川治・發地喜久治・吉岡徹・菅原優・村田まり子・アズグリ アイサン (2013)「農業経営の多角化と農村女性起業展開の要因に関する研究」『酪農学園大学紀要. 人文・社会科学編』37(2)：51-65.
<https://core.ac.uk/download/pdf/198538465.pdf>.
- 大江靖雄 (2018)「農村ツーリズムと女性－経営政策の観点から－」『農村計画学会誌』37(1)：29-32.
<https://doi.org/10.2750/arp.37.29>
- 大内雅利 (2004)「ライフコースの多様化とイエ制度」日本村落研究学会編『21世紀村落研究の視点 (年報村落社会研究39)』農文協：97-132.
- 大内雅利・原珠里 (2012)「ジェンダー関係を組みかえるということ－農村社会の現状と課題－」日本村落研究学会企画, 原珠里・大内雅利編『農村社会を組みかえる女性たち－ジェンダー関係の変革に向けて－ (年報村落社会研究48)』農文協：209-228.
- 大内雅利 (2017)「農村女性政策の展開と多様化－農林水産省における展開と都道府県における多様化－」『明治大学社会科学研究所紀要』56(1)：145-189.
<http://hdl.handle.net/10291/19268>.
- 大友由紀子・堤マサエ (2012)「女性農業者のキャリア形成と世代移行－水沢地方農業担い手女性塾メンバーへのフォーカス・グループ・インタビューより－」『山梨国際研究 山梨県立大学国際政策学部紀要』7：1-14.
https://www.i-repository.net/il/user_contents/02/G0000632repository/kgk2012001.pdf
- 佐藤一絵 (2016)「女性農業者の活躍における課題」『日本労働研究雑誌』675：59-68.
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2016/10/pdf/059-068.pdf>.
- 佐藤真弓 (2018a)「家族農業経営における女性労働力の現状と動向」『日本農業・農村構造の展開過程－2015年農業センサスの総合分析－ (農業・農村構造プロジェクト【センサス分析】研究資料)』：97-113.
https://www.maff.go.jp/primaff/kanko/project/attach/pdf/181228_29bunseki_05.pdf
- 佐藤真弓 (2018b)「家族農業における女性の経営参画の現状」『日本農業・農村構造の展開過程－2015年農業センサスの総合分析－ (農業・農村構造プロジェクト【センサス分析】研究資料)』：115-125.
https://www.maff.go.jp/primaff/kanko/project/attach/pdf/181228_29bunseki_06.pdf.
- 佐藤真弓 (2021)「女性農業者の経営参画に関する研究動向－経営参画要因の整理と参画促進に向けた検討課題－」『農林水産政策研究所レビュー』102：8-9.
https://www.maff.go.jp/primaff/kanko/review/attach/pdf/210730_pr102_05.pdf.
- 澤野久美・川手督也 (2016)「壮年前期世代の女性農業者のキャリア形成プロセスの実態とその特徴」『食品経済研究』44：53-67.
<https://hp.brs.nihon-u.ac.jp/~imozuru/img/file4428.pdf>.
- 堤美智・堤マサエ (2013)「オランダ女性農業者の働き方からみた生活時間分析」『山梨国際研究 山梨県立大学国際政策学部紀要』8：57-64.
https://www.i-repository.net/il/user_contents/02/G0000632repository/kgk2013006.pdf.
- 植杉紀子 (2021)「女性農業者が輝く農業創造のための提言～見つけて、位置づけて、つなげる～ (女性の農業における活躍推進に向けた検討会) 報告書」『農村生活研究』64(2)：4-11.

本研究はJSPS科研費 26292124 (基盤研究B「農家女性の現状と政策に関する総合的研究」) の助成を受けたものである。

Factor in Women's Participation in Family Farm Management

SATO Mayumi

Summary

Recently, it has been highlighted that among the younger generation, the diversification of women's farmer participation in management and the occurrence of disparities have occurred. This study analyzed the effects of learning opportunities, the diversification of agricultural management, family relationships, and the routes of family management on the participation of women in management. We conducted a case study of eight female farmers approximately 40 years of age.

We identified the following four points:

First, training experience in agriculture is not always a condition for participation in family farm management. Experience in the nonagricultural sector has been particularly useful in the diversification of sales channels and businesses. The accumulation of training experience at public institutions and experience in daily agricultural work promotes the participation of female farmers in management. Not all women who have participated in a network of female farmers participate in management. However, networks of female farmers could motivate female farmers and drive change in the division of family roles.

Second, the diversification of agricultural management has promoted the participation of women by creating new roles for them. Contrarily, when agricultural management is not diverse and has few changes, no new roles are created for women, and roles divided on the basis of gender tend to be fixed.

Third, the difference in the separation of housing and household finances from that of their parents, the expectations of women as successors and family-owned partners, and the changes in the division of roles with the change of generations have promoted the participation of women in family farm management. Conversely, the burden of housework and childcare as a result of living together for three generations, the stereotype regarding young women not being interested in agriculture, and the time lag due to the generational change between men and women have become barriers for women participating in farm management.

Fourth, the different routes of engaging in agriculture have influenced the participation of women in family farm management through the learning opportunities they have as farmers, the creation of room for change in farm management, and the parent-child relationship in households. This research elucidated the difference in factors for participation in management by the three types of female farmers.

Keywords: Female farmer, Gender equality, Participation in family farm management, Routes of engaging in agriculture, Family farm management