

農業後継者の主体的就農行動に関する研究

角 田 毅

# 農業後継者の主体的就農行動に関する研究

角田 毅



## 目 次

序 章：問題の所在と本研究の構成	1
第1節 研究の目的と背景	
第2節 農業後継者問題の発生過程	
第3節 家族経営における経営継承の意義	
第4節 本研究の課題と構成	
第1章：既往の研究整理と本研究の分析視角	7
第1節 農業後継者の就農行動に関する既往の研究	
第2節 経営学におけるモチベーション理論の展開	
第3節 主体的就農行動を捉える新視点	
第2章：東北における就農動向の特質	17
第1節 全国の就農動向の概観	
第2節 東北地域の若年就農の特徴	
第3節 東北における県別の就農動向の特徴	
第3章：農業後継者の離職就農行動とその意義	31
第1節 対象地域の概況と就農動向	
第2節 離職就農行動に対する農家世帯員の評価	
第3節 離職就農者の特質と就農行動	
第4章：家族経営における就農条件	44
第1節 分析の方法と対象経営の概要	
第2節 基礎的条件－経営規模と就業条件	
第3節 関係条件－家族協業関係並びに家族関係の状況	
第4節 成長条件－就農後の部門分担過程及び規模拡大	
補論1：幼少期における家族の働きかけ	57

第5章：地域における就農条件	67
第1節　K地区における組織化の動向	
第2節　K地区における組織の特徴	
第3節　ラジコンヘリグループの組織特性	
補論2：産地形成と後継者育成	79
終　章：農業後継者の主体的就農に向けた条件形成と今後の展望	92
第1節　農業後継者の主体的就農行動とその条件	
第2節　主体的就農に向けた条件形成と今後の展望	

## 序章 問題の所在と本研究の構成

### 第1節 研究の目的と背景

本研究の目的は、わが国農業の基幹的な経営形態である家族農業経営において、農業後継者が主体的に就農していくためには、いかなる条件形成が必要であるかを解明することにある。

現在、農業労働力の高齢化が急速に進行する中で、農業に就業する若者の数は極めて低水準にとどまっている。農業をめぐる諸条件が厳しさを増す中で、このままの状態が続けば、日本の農業を担う労働力は著しく脆弱化してしまう危機に直面している。実際に、図序－1に示したように、わが国における若年経営者の割合は、先進諸国の中でもとりわけ低い水準となっている。若い農業後継者の主体的な就農を促していくことが喫緊の課題となっているのである。

これまでの農業後継者の就農行動に関する研究並びに就農支援政策においては、もっぱら、他産業並みの就業条件（給料、休日制、社会保障など）さえ整備すれば、後継者は主体的に就農するものと考えられる傾向が強かった。

しかし、実際にこうした条件が整備されても就農者数の大幅な増加はみられていない。若者たちの価値観が多様化している中で、農業後継者が就農していくためには、そうした基礎的な条件整備のみでは決して十分ではないからだと考えられる。

こうした観点から、本研究は、従来ほとんど焦点の当てられることのなかった農業後継者（註1）の就農動機に着目し、経営学におけるモチベーション理論をベースとして、実証研究を行うことにより、若者の主体的就農行動とその条件形成についての新たな知見を提示したいと考える。

### 第2節 農業後継者問題の発生過程

そもそも農家の維持・継承は、近世封建制下では、村共同体や領主的規制（土地緊縛と貢租の連帯責任）等の社会的な強制をとまなうものであった。明治時代になり、資本主義に移行しても、「家督相続制度」（民法旧規定で、戸主が死亡・隠居などをした際、一人の相続人が戸主の身分・財産を相続する制度）により、家族経営一般の継承は法的に保障された。

しかし、第二次大戦後、「家」制度が戦後改革の一環として廃止され、一方で憲法において「職業選択の自由」が保証されることになり、農業経営の継承に関する法的、制度的規制はなくなった。そしてこれを機に、農家子弟の農外流出が進行し始め、昭和30年代に入り、高度経済成長にともない、長男を含む

若年労働力の農業流出は一層激しくなっていた。

その後もほぼ一貫して若年就農者数は減少し、1993年にはついに新規学卒就農者数が全国で2000人を割り込み、過去最低を記録した。これを契機に、にわかに農業経営の「経営継承」をどうするか、という問題が注目を集めることになったのである。

### 第3節 家族経営における経営継承の意義

しかし、これに対して、研究的にも、政策的にも、家族農業経営においていかに農業後継者の就農を促進するか、という方向でなく、家族経営の限界性のみが強調され、例えば、農外からの新規参入者の確保や法人への就職、あるいは株式会社の参入など、家族経営以外の継承方策に重点がおかれる傾向が極めて強くなっているのである。

#### 1) 家族農業経営のシェアと今後の動向

ところが、わが国農業における現在の経営形態をみると、常雇を入れた農家（約2.4万戸）、100日以上の特時雇を入れた農家（約4.9万戸）、両者の延べ戸数をとっても、販売農家の3%にすぎない。また、任意組合を含めた協業経営体の面積シェアはわずか1.4%にすぎない。

このように、現在でも、わが国農業は、なお家族農業経営によって、そのほとんどが担われているのである。

また、日本と比較してはるかに農業の構造変動が進んでいる主要先進諸国においても、農業経営体に占める家族経営の割合をみると、例えばアメリカでも、家族のみによる農場が84%、イギリスでも農場の3/4は家族労働を主体とする経営によって占められている。

#### 2) 家族経営の存続理由—その強靱性

このように、世界的にみても、なお、家族農業経営が支配的である。また、家族農業経営に関する諸外国の研究成果をみても、今後も家族経営が農業生産の主要な担い手であり続けるとの見方が強い傾向にある。

他産業では、資本主義経済の進展によって、会社組織が主流の形態となっているのに対し、なぜ、農業においては家族経営形態が主流であり、かつ将来的にも主流であり続けると予想されているのか。それについては、諸説があるが、主要な見解として以下の点があげられる。

①動植物という生命体を生産する農業には、家族が子供を慈しみ育てるような配慮と経営主の指揮のもとに気象変動等に対する機敏な対応をする必要がある（すなわち家族経営が生物生産に適合している）。

②家族経営では、労働力供給の伸縮性において優れている。忙しいときは家

族総出で働き、暇なときは遊休化でき、多少農産物の価格が下がっても自家労働評価を切り下げて堪え忍ぶことができる（経済変動に強い）。

### 3) 家族経営の継承不全により生じる諸問題

こうした家族農業経営において、今後も後継者の就農が著しく停滞した場合、次のような問題が深刻化する危険性が高いと考えられる。

一つは、耕作放棄や農地転用が大きく増加してしまう危険性がある、という問題である。これまでも、後継者の就農しない農家は離農し、それが他経営の規模拡大に寄与するものと考えられていた。しかし、農家戸数の減少と耕地面積の減少が強い相関を持つことが指摘されており、経営継承が断絶してしまう経営が大量に発生すれば、こうした農地の耕作放棄や農外への転用が、大きく加速されてしまう可能性が高いのである。

さらに、地域資源管理の問題である。現在の農村部では、地域のコミュニティー並びに地域資源の管理は、その大半が、そこに居住する農家によって維持されていると言っても過言ではない。したがって、農村部で非農家化が急速に進行すれば、地域資源の管理上、極めて重大な障害をきたす恐れがあると考えられる。

以上のような問題発生を食い止め、わが国農業の発展を図っていく上では、家族経営において、いかに若く活力ある担い手を確保していくかという課題に早急に取り組んでいく必要があると考えられるのである。

### 4) 主体的就農を対象とする意味

本研究では、主体的な就農に焦点を当てる。主体的とは、「自分の意思、判断に基づいて行動する」ことを意味する（「大辞泉」）。

家族経営以外の継承を主張する近年の研究では、家族経営における後継者対策は、ただ単に「頭数を揃える」観点しかないと批判されることが多い。ところが、われわれの調査によると、主体的に就農した者は、その後の営農姿勢も積極的であることが示されており、やはり農業後継者の就農を考えると、こうした主体的な就農こそが重要であると考えられるのである（註2）。

## 第4節 本研究の課題と構成

### 1) 研究の課題

以上述べたような問題意識にもとづき、本研究では、家族経営において農業後継者が主体的に就農していくためには、いかなる条件をつくっていけばよいかを解明することを目的とする。具体的な課題は以下の通りである。

第一の課題は、既往の文献整理により、これまであまり研究の焦点が当てられてこなかった農業後継者の主体的就農行動を捉える理論的枠組みを提示する



ことである。

そして第二の課題は、この新たな分析視角にもとづいて、農業後継者が主体的に就農した経営や地域における実態分析を行い、果たしてどのような条件が有効なのかを解明することにある。

三番目の課題は、以上の検討を踏まえ、農業後継者の主体的就農行動を促す条件を形成していくためには、今後どのような政策的支援策がもとめられるかについて検討することである。

## 2) 研究の構成

こうした研究課題にこたえるために、本研究は、序章（研究の目的と構成）以下、本論（第1～5章）、終章さらに補論によって構成される。その概要は以下の通りである。

まず第1章では、これまでの就農問題に関する研究レビューを行い、就農行動をとらえる分析枠組みとしては、経営学のモチベーション理論が有効であることを示し、就農行動を捉える新たな枠組みを提示する。

そして、続く第2章「東北における就農動向の特質」では、近年の東北地域の就農動向を明らかにした上で、若年就農者の多い地域の特質について検討する。

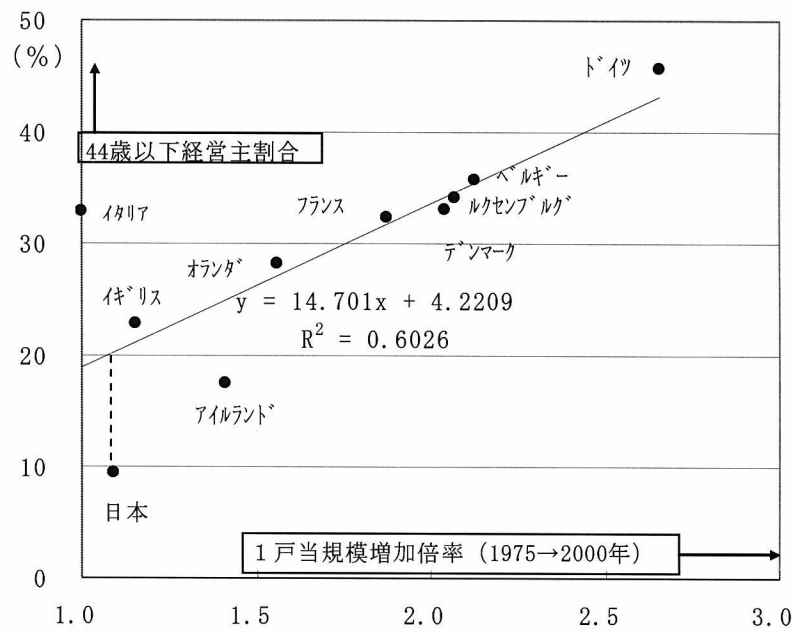
それを踏まえて、第3章「離職就農行動とその意義」では、岩手県花巻市K地区における離職就農者の分析を通じて、農外就業経験が農業経営に与える意義について考察する。

第4章「家族経営における就農条件」では、そうした離職就農が発生した経営では、いかなる条件整備がなされていたかを、本研究の分析枠組みを用いて考察する。補論1「幼少期における家族の働きかけ」では、主体的な就農のためには、幼少期において家族がいかなる働きかけを行っていけばよいかについて、秋田県で行ったアンケート調査をもとに分析する。

第5章「地域における就農条件」では、K地区における地域的な営農活動を分析し、地域の農業者が若年就農者を呼び込む枠組み作りを行っており、それが若年就農を生み出す上で有効であることが示される。補論2「産地形成と後継者育成」では、地域での就農条件づくりのより先進的なケースとして、秋田県十文字町A集落を取り上げ、とりわけ地域の農業者の「ロールモデル（手本となる人物）」としての役割に焦点を当て、その就農条件について考察を加える。

終章「後継者の主体的就農に向けた条件形成と今後の展望」では、本研究における以上の考察をふまえて、今後若年就農者を増やしていくために、いかなる条件づくりが必要かについて、具体的な方策を検討したい。

- (註1) 農業後継者とは、次の代で親の農業経営を継承することが予定されている者を指す。
- (註2) 職業心理学研究の権威である Super,D.E.&M.J.Bohn(1970) [12] は、個人のキャリアには大きく分けて表現的キャリア(expressive)と反応的キャリア(responsive)があるとする。表現的キャリアは、自分の能力や興味のはけ口をそこに見つけ出し、自己実現を図ろうとするキャリアであり、反応的キャリアとは、個人が周囲の人(その典型は家族)の要望を満たすことを求めてキャリアを選ぶことをいう。本研究で対象とする主体的就農とは、この「表現的キャリア」に相当するものである。



図序－1 44歳以下経営主割合と1戸当規模増加率  
 出所) Eurostat Farm structure 1999/2000, 農業センサス

## 第1章 既往の研究整理と本研究の分析視角

序章で述べたように、これまで農業後継者の主体的な就農行動に関する研究蓄積は非常に少ない。そこで本章では、その中でも、まず、これまで農業後継者の就農行動に関してどのような研究が行われてきたのかを整理する。さらに、それを踏まえて農業後継者の主体的就農行動を捉えるためにはどのような分析視角がもとめられるかについて、一般経営学における研究成果をもとに検討を行う。

### 第1節 農業後継者の就農行動に関する既往の研究

家族農業経営における農業後継者の主体的就農行動に関しては、その重要性にもかかわらず、これまで、ほとんど研究が行われてこなかった領域といつてよい。その理由は、第一に、家族農業経営において後継者が就農するかしないかという問題は、その経営内部の個別的、私的な事情によるものであり、研究として立ち入って検討する問題ではないとの認識が強くあったためであると考えられる。第二は、農業後継者が就農しないで農外へ流出することは、むしろ歓迎すべき事態であるとの認識が強くあったためであると考えられる。すなわち、後継者が就農しなければ、その経営は離農し、ひいては他経営の規模拡大や生産組織化が進展し、立ち後れているわが国農業の構造改革につながるという見方である。

このため、とりわけ昭和30年代から40年代にかけては、むしろ農家の子弟が農外に流出するメカニズムに関する研究の方が多くみられた。その代表的なものが、並木〔60〕、梶井〔28〕らである。並木は、農家の次三男のみならず長男までもが農外へ激しく流出していること（「地滑り的な移動」）を捉え、その動きは不可逆的で、さらには家ぐるみの離農にまで進展していくことを展望した。また梶井は、これまで、農業後継者は家父長制によるいわば強制的な力で就農を余儀なくされてきたが、その家父長制が崩壊し、また一方で戦後民主化教育により、後継者に職業選択の自由の意識が芽生えたことにより、後継者の自立的な行動として、農外への就職を選択する傾向が顕著になったことを指摘したのである。しかしながら、一方で、後継者が自立的な行動として農業を選択するためには、いかなる条件が必要かについては、言及されることはなかったのである。

さらに、1990年代から就農者数が極めて低位にとどまっている事態に際し、農業の継承問題に関する研究が、盛んに行われるようになってきたが、これら

の研究においても、家族経営に焦点が当てられた研究はほとんど見あたらない。大半の研究は、もっぱら家族経営における後継者確保の困難性のみを強調し、それ以外の継承のあり方、すなわち農外からの新規参入や農業法人への就職、定年帰農に関する研究に焦点が当てられる傾向が非常に強い状況にある(註1)。

こうした傾向の中で、これまで後継者の就農行動はどのように捉えられてきたのか、それらを概観すると、以下の3つに集約される。

### 1) 景気変動

とくに 1980 年代に、農業労働力の農外への流出が減少すると同時に、農業へ戻ってくる動きが強まり、農工間の労働力移動が農業への流入超過に転じた事態に対して論じられた。農家世帯員は不安定な地域労働市場に包摂されているため、不況時にその影響を受けやすく、失業して農業に戻ってくるという見方である(註2)。

しかしながら、近年は農家子弟の就業先も安定したものになっており、景気の変動をより敏感に受けなくなっている。また、仮に失業したとしても、農業には戻らず、新たな就職先を探す行動を取る傾向が強くなっているため、こうした景気変動が就農行動に与える影響は、現在ではそれほど大きくないものと考えられる。

### 2) 継承規範

後継者はいったん他産業に従事しても、ライフサイクルにより、世帯主年齢の高まりにつれ、農業の従事度を高めていくという見方である。こうした考えはもともとチャヤノフ[3]の世帯永続＝農家永続論から始まったものであるが、1980年代において帰農現象がみられた事態に対し、大場、磯辺らによって主張された。近年でも小林[36][37]が、とりわけ離職就農行動においては、「家の事情」という必ずしも明確でない動機・理由が最大の要因となり続けており、親世代の農業からのリタイアとともに、後継者は就農していかざるをえないとの見解を示している。

とはいえ、こうした継承規範は、趨勢的に希薄化してきていることは明白である。また仮にこの説を支持する主張に理があるとしても、後継者がいわば他律的な要因で就農行動を取ることは決して望ましいことではなく、いかに主体的に就農できるか、という本研究の観点こそが重要であると考えられるのである。

### 3) 他産業並の就業条件の整備

しかし、これまで後継者の主体的な就農条件に関しては、実証的な研究はほとんど行われてこなかったといっても過言ではない。望ましい就農条件について言及される場合、それは実証分析に基づくものではなく、理念的な観点から



述べられることが多かったのである。そしてその内容の大半は、①経営として他産業に比肩しうる所得を上げること、②他産業の会社組織のように、給料制や労働時間に関する取り決め等の就業条件や社会保障等の福利厚生面での条件が整備される必要があること等、他産業並みの就業条件さえ整備されれば農業後継者は就農するというものであった。

例えば、新山〔61〕は、畜産経営における家族経営の継承の条件として、①基本的な給与制度が確立していること、②労働時間、休日等の労働時間が明確であること、③経営の組織機構と職能が明確であること、④飼養技術が科学的、分析的手法で組み立てられること、の4つの条件が重要であるとの指摘を行っている。

こうした考えは、これまでの農業後継者の就農支援に対する政策でも、一つの大きな柱となってきた。例えば1992年に公表された「新しい食料・農業・農村政策」では、「農業を職業として選択しうる魅力あるものとするため、主たる従事者の年間労働時間は他産業並みの水準とし、また、主たる従事者一人当たりの生涯所得も地域の他産業従事者と遜色のない水準とする」ことが目標とされたのである。

しかし、果たしてこうした給料制や労働時間といった他産業並の就業条件さえ整備されれば、若い農業後継者にとって、農業が職業として魅力あるものとなり、主体的に就農することにつながるのであろうか。そこで、一般経営学においては、そもそも若者にとって魅力ある仕事や職場づくりについて、どのような研究が行われているのかについて検討したい。

## 第2節 経営学におけるモチベーション理論の展開

組織の中で働く人々が、いかに意欲を持って仕事に取り組むことができるかということは、経営を発展させていく上で極めて重要な課題であり、経営学においてはその根幹をなす、一つの大きな研究テーマとなってきた。その基礎理論は、モチベーション理論である。モチベーションに関する現代理論は、1940年頃から、複雑な人間の欲求を理解することを目的に展開が始まり、これまで実に多くの研究が蓄積されてきた（註3）。

その中で、組織の中で働く人々にとって魅力ある仕事、職場とは何か、という課題にアプローチする研究として、「欲求理論」があげられる。魅力ある仕事、職場を実現するためには、そこで働く人々の欲求に応えることが重要であるとの観点に立つものである。

この欲求理論は、マレー(H.A. Murray)によって創始されたが、その中でも、1950年中頃より今日に至るまで、経営学や実業界に最も大きな影響を与えてき

たものが、マズローを中心とする理論である。

### 1) マズローの欲求階層説とその問題点

マズローによれば、人間には、①生理的欲求、②安全欲求、③社会的欲求、④自尊欲求、⑤自己実現欲求の5つの欲求があり、この順に低次から高次へと階層をなしているとする。それぞれの欲求の内容は以下の通りである。

(1)「生理的欲求」とは、衣食住など生きるために必要な生理的・身体的欲求である。

(2)「安全の欲求」とは、安全、安心、恐怖や不安からの自由、秩序への欲求。

(3)「社会的欲求」とは、愛情に満ちた人間関係を求め、集団への所属を求める欲求である。

(4)「自尊欲求」とは、他者からの承認、安定したしっかりした根拠を持つ自己に対する高い評価、自尊心などに対する欲求である。

(5)「自己実現の欲求」とは、自己の本性に忠実であろうとし、使命感を持って、真、善、美といった文化や時代を超えた普遍的価値を実現しようとする欲求である。

マズローの欲求階層説で注目されるのは、「人間性重視」の視点がその根底にあることであり、こうした思想は、その後の経営学研究の枠組みづくりに多大な貢献を与えた。現在の経営学で、組織における人的資源を重視する立場や視点は、それぞれ細部の論理的脈絡については若干異なるものの、大筋ではこのマズローに影響を受けているとされる（註4）。

しかし、後にこの理論を検証した研究によれば、その妥当性を問題視する見解が大半を占めている。指摘される主たる問題点は、マズローが想定した各欲求の厳密な階層性や、それぞれの欲求の不可逆性が、現実的には実証することができないという点であった。

### 2) アルダファの ERG 理論

このマズロー理論を引き継ぎ、問題点を修正したのがアルダファの ERG 理論である。アルダファはマズローが人間の基本的欲求を5つに分類したのに対し、(1)生存の欲求 (Existence)、(2)人間関係の欲求 (Relatedness)、(3)成長の欲求 (Growth) の3つに分類した。両理論における欲求分類の関係は図1-1に示すとおりである。なお、ERG理論の名前の由来は、これら3つの欲求の頭文字をとったものである。

アルダファはそれぞれの欲求を以下のように説明している。

(1)「生存の欲求」とは、飢えや渇きなどを癒したいとする欲求に始まるさまざまなかたちの生理学的・物的欲求、また賃金やフリンジ・ベネフィット（賃金以外の付加給付）、物的作業条件などに対する欲求である。

(2)「人間関係の欲求」とは、重要な他人との関係に対する欲求である。重要な他人とは、通常、家族・上司・同僚・部下・友人・敵などである。

(3)「成長の欲求」とは、自分自身あるいは環境に対して創造的・生産的でありたいとする欲求である。この欲求の満足は、人間が自分の能力を最大限に活用し、さらに新たな能力を開発する必要がある課題に従事することによって得られるとしている。またこの欲求には、目標の達成や独立の欲求も含まれるとされる。

アルダファもマズローと同様に、欲求に階層性を認め、生存の欲求が満たされるほど人間関係の欲求が、また人間関係の欲求が満たされるほど成長の欲求が強まることを仮定している。しかし同時に、複数の欲求が併存する場合もあること、また欲求の階層が逆行する場合もあることを指摘している。

この ERG 理論は、マズローの欲求階層説とは異なり、その後の様々な研究や実践によっても支持されてきた（註5）。

例えば、米国労働省がとりまとめた「高業績組織への指針」では、現在の経営環境下において、従業員の満足感を高め、高業績の組織とするためにはどのようにすべきか、その方向と具体策が検討されているが、その理論的背景として ERG 理論が適用されているのである。すなわち、この指針の柱は、「Ⅰ．技能と情報」「Ⅱ．参画，組織，パートナーシップ」「Ⅲ．報酬，雇用の保障，仕事環境」であるが、これらはそれぞれ ERG 理論の G（成長）、R（関係）、E（生存）に対応したものとなっている。

また、わが国においても、厚生労働省管轄の研究機関が、企業の雇用管理の改善を通じて雇用の安定と企業経営の発展をはかるための支援システムづくりを行う際に、ERG 理論が理論的基礎として活用されている（註6）。

### 第3節 主体的就農行動を捉える新たな視点

以上のことから考えると、一般経営学における欲求理論、とりわけ ERG 理論は、農業後継者の主体的就農行動を分析するうえでも、有効性を持つものと考えられる。すなわち、農業後継者が主体的な就農行動を取るためには、この ERG 理論の措定する3欲求をそれぞれ充足するように条件を整備していくことが、有効であると考えられるのである。

しかし当該理論は、一般企業組織を対象として研究されたものであり、その活用も、企業組織を対象としたものに限定されている。したがって、本研究で対象とする家族農業経営に、当該理論をそのまま適用することはできないものと考えられる。そこで以下では、家族農業経営における農業後継者の主体的就農行動を分析するに当たっては、どのような点に留意する必要があるのかにつ

いて検討する。

### 1) 地域の視点の導入

農業後継者は、幼少時から、さまざまな地域的な活動や、そこで展開される地域的な営農活動への取り組みを肌身で感じながら育っていく。また、東北地域では、一般的に個別志向が強いといわれているものの、家族経営が全く自己完結的に営農を行っていることは稀であり、むしろ個別経営を主体にしながら、転作受託組織や防除組織など、何らかの地域的な組織化が図られているのが一般的である。それゆえ、彼らが就農した場合、家族経営だけではなく、それらの地域的な組織にも積極的に参画していくことが求められる場合が多いものと考えられる。したがって、主体的な就農行動を考える場合、家族経営内部だけの条件を考えるだけでなく、こうした地域における条件も合わせて考察していく必要があるものと考えられる（註7）。

### 2) 家族や地域における関係性

また、これまでの農業後継者の就農行動に関する研究や政策では、先に検討したように、とりわけ所得や給料制といったERG理論における生存欲求(E)のみに着目される傾向が強かったといえる。しかし、同理論に従えば、それだけではなく、家族経営や地域における関係欲求(R)や成長欲求(G)をも視野に入れて就農行動を考察していく必要がある。この際、一般の企業組織では、人間関係の考察は一般的には職場内の雇用関係に限定される。しかし、家族農業経営においては、それとは異なる、家族の関係が非常に重要になってくる。さらには、家族農業経営をとりまく地域の人々や、所属する地域組織の中での関係も重要となろう。このように、家族関係や地域の人々との関係は、通常一般企業組織を対象とする研究では考察の対象外とされるが、いかなる関係形成が必要なのかということが重要な検討課題となるのである。

以上の点を考慮して、農業後継者の主体的就農行動を捉える分析視角は、表1-2のようになる。

まず、生存欲求に関しては、家族経営と地域における組織での経営規模や複合化の度合い、また給料制や休日制などの就業条件の整備状況のあり方が検討される必要がある。

また、関係欲求に関して、ERG理論においては、家族、上司、同僚、部下、友人などの重要な他人との人間関係に関する欲求であるとされるが、一般の企業組織における研究の対象は、もっぱら機能上の関係（上司、同僚、部下など）に限定されるといってよい。しかしながら家族経営においては、こうした単なる機能上の関係ではなく、家族の関係が重要となってくる。そこで、就農前後の家族の協業関係、さらには地域では所属する組織や、近隣の農業者との関係

形成も重要であると考えられる。

一方、成長欲求に関しては、家族経営並びに地域において、若い農業後継者がどれだけ独立性を持てるか（意思決定の範囲）といった点や仕事のやりがいや興味、関心、あるいは社会的な貢献を行えるような枠組みづくりをいかに行っているかが、解明されるべき課題となるであろう。

こうした視点から、農業後継者の主体的就農行動を分析した研究は、これまでの農業経営研究において、皆無であるといってよい。そこで、以下ではこの新たな分析視角を用いて、実際に農業後継者が主体的に就農した家族経営並びにその地域では、いかなる条件が整備されているのか、立ち入って分析を行うこととする。

（註１）近年における経営継承に関する主な研究成果として、農外からの新規参入に関しては、内山〔19〕、江川〔24〕〔25〕、島〔45〕、法人への就職に関しては内山〔20〕、迫田〔40〕、定年帰農に関しては澤田〔43〕などがある。また家族経営の継承に関する数少ない研究として梅本〔23〕、山本〔73〕〔74〕〔75〕〔76〕〔77〕〔78〕があるが、当該研究は、後継者が就農した後の効果的な経営移譲の仕方や後継者が就農しなかった場合の対処方法等に主眼が置かれており、後継者の主体的就農行動そのものについてはほとんど言及されていない。

（註２）代表的な見解として、田代〔52〕などがある。

（註３）モチベーション理論には、大別して欲求理論（「内容理論」）と「過程理論」がある。欲求理論は、人は何によって動機づけられるのか、その動機づけ要因を解明しようとするものであるのに対し、過程理論は、人がどのように動機づけられるのか、という過程（プロセス）を明らかにしようとする理論である（主なものとして①動因理論、②公平理論、③期待理論等がある）。過程理論では、動機づけ要因を報酬（とくに金銭）のみに限定してしまうので、報酬以外の動機づけ要因が存在する場合には、応用性が低いとされる。

（註４）田尾〔50〕を参照のこと。

（註５）例えば、若林らの研究〔79〕では、職業意識や職業選択に関する研究の中で、「職業や仕事に何を求めるか」という職業志向には、「職務挑戦」（やりがいや重要性を感じる仕事、困難な職務などに挑戦して自分の能力を発揮し、それを通して自己成長を求める志向）、「人間関係」（仕事自体よりも職場での良好な人間関係を求める志向）、「労働条件」（給料や休日、通勤の便を求める志向）の３要因が析出された。



これらは、ERG 理論における 3 欲求に符合していると指摘している（生存欲求—労働条件，人間関係欲求—人間関係，成長欲求—職務挑戦）。

（註 6）詳しくは，日本労働研究機構 [62] を参照のこと。

（註 7）キャリアダイナミクス理論（個人の仕事が決まっていく力学を解明する理論）の権威である Schein [11] は個人のキャリアを分析するモデルとして，①仕事の環境に加え，②家庭の環境，さらには地域活動等の③自己成長のための環境の 3 領域が重要であることを指摘している（補図参照）。

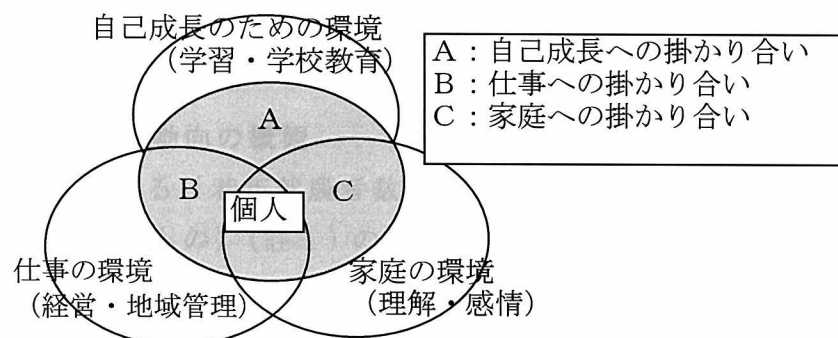
表 1－1 マズローとアルダファーの欲求分類の関係

マズローの分類	アルダファーの分類
生理的欲求 安全の欲求（物的）	生存の欲求 (Existence)
安全の欲求（対人的） 所属と愛の欲求 尊重の欲求（対人的）	人間関係の欲求 (Relatedness)
尊重の欲求（自己確認的） 自己実現の欲求	成長の欲求 (Growth)

出所) Alderfer(1972)

表 1－2 分析の視角

	内容	検討すべき条件	
		家族経営	地域
生存欲求	物理的・生理的な欲求 （賃金，作業条件）	経営における規模， 複合化，就業条件	組織における経営規 模，就業条件
関係欲求	他人との関係に対する 欲求（良好な関係の維 持・構築）	家族の人間関係／協 業関係	地域組織の中の人間 関係／協業関係
成長欲求	目標達成・独立への欲 求／創造的で生産的な 貢献	意思決定できる範囲 ／仕事のやりがい， 面白さ	意思決定できる範囲 ／仕事のやりがい， 面白さ，社会貢献



付図1-1 自己，仕事，家庭への掛かり合いを分析するためのモデル  
出所) Schein [11]

## 第2章 東北における就農動向の特質

農業後継者の主体的就農条件の検討に先立ち、まず現在の就農をめぐる全体的な動向を確認するとともに、東北における就農動向の特質を分析し、その中から本研究で対象とすべく就農類型や地域について検討を行う。

### 第1節 全国の就農動向の概観

まず、近年における「若年就農者数」（新規学卒就農者数と39歳以下の離職就農者数を合わせたもの）（註1）の推移を図2-1に示した。これをみると、若年就農者数は1970年にはおよそ8万人にのぼっていたが、それ以降急速に減少し、1990年には、過去最低の約4000人にまで落ち込んだ。その後、就農者数は若干持ち直してはいるが、年間およそ1万人程度と、非常に低い水準にとどまっているのである。

その内訳を、2004年を例に取りみると（図2-2）、新規学卒就農者数はわずかに約2,000人にすぎない。それに対して、離職就農者数は、10,900人と、量的にみて新規学卒就農者数を大きく上回っている。しかし、その離職就農者数を年齢別にみると、35～39歳が3,300人（30.3%）、30～34歳が2,900人（26.6%）と、30代が6割近くを占めており、20歳代以下は、4,700人（43.1%）となっている。

このように、近年におけるわが国の就農形態としては、一旦他産業に就職した後それを離職して就農する離職就農が主流であり、その離職就農の中でもとりわけ30代での就農が中心であるということが、まず大きな特徴として確認される。

### 第2節 東北地域の若年就農の特徴

#### 1) 就農パターンの特徴

そこで次に、東北地域における就農形態の特徴を確認したい。図2-3に、1995年センサス（註2）での基幹的農業従事者に占める離職就農者（註3）の割合を年齢階層別に示した。これによると、都府県平均では、20～24才と60～64才の年齢階層においてピークが確認された。それに対して東北では、20代に大きなピークがあり、30代まで都府県平均を上回っている。一方、高齢層においては都府県平均を下回っていた。

また、図2-4に東北と都府県における、販売金額別の100戸あたり離職就農者と新規学卒就農者割合を示した。これによると、新規学卒就農者割合は東

北，都府県平均とともに，販売金額が高まるにつれ，上昇する傾向が顕著に認められる．しかし，離職就農者割合においては，都府県平均では比較的销售金額の低い層にピークがあり，販売金額の高い層ではむしろ減少する傾向があるのに対し，東北では，販売金額の高い層においても，その割合が相対的に高いとの特徴がみてとれるのである．

要するに，全国的にみれば若年の離職就農者も一定程度存在する一方，50代後半以降のいわゆる「定年帰農」者のウエイトも高く，そうした者が販売金額の比較的小さい経営に就農している傾向が強いものと考えられる．それに対して東北では，定年帰農よりもはるかに若年の離職就農者のウエイトが高く，かつ販売金額の高い，いわゆる専門的な経営においても後継者が離職就農というかたちで就農するケースが相対的に多いことから，後継者の就農形態として離職就農がより重要な意義を持っていると考えられる．

## 2) 若年層の就業構造

一方，こうした離職就農を生み出す背後にある農家子弟の就業構造を確認しておこう．

まず，表2-1に，主要な農業地域（北海道，東北，九州）における農家世帯員のうち，学校を卒業して新たに就職した者（新規就業者）が，在宅で就業したのか，他地域へ転出したのか，その割合を示した．これによると，転出して就職する者が，北海道では約65%，九州でも56%と過半を超えているのに対し，東北では35%にとどまっている．逆に通勤形態で就業する者が，東北では約65%を占め，北海道，九州と比較して際だって多かった．

また，農業後継者（センサスの定義では，次の代で親の農業経営を継承することが確認されている者（予定を含む））の保有状態別農家割合をみると（表2-2），同居農業後継者を確保している割合は，北海道では約30%，九州では約45%であるのに対し，東北では6割を超している．また，農業後継者の就業状態をみると，東北では農業に専門的に従事する者の割合は高くないが，他の仕事に従事しながら農業にも従事する者，あるいは他の仕事のみ就いている者の割合が高い．

要するに，東北では新規学卒で農業専従する者は相対的に少なく，在宅形態で農外就業するかたわら自家農業にも従事する者の割合が多い．したがって，こうした兼業青年をいかに農業に向かわせるかが，当面可能な就農対策として重要なポイントではないかと考えられるのである．



### 第3節 東北における県別の就農動向の特徴

#### 1) 各県における若年基幹的農業従事者の確保状況

次に、現在、東北の各県において若年農業者がどの程度確保されているのかを確認しよう。図2-5に、39歳以下の基幹的農業従事者（農業に主として従事した世帯員のうち、仕事の主の人）数の、①1990年を基準（100）とした場合の変化率（1995年、2000年）、②2000年における100戸あたりの確保率を示した。これによると、全国的にみて、39歳以下基幹的農業従事者数は、下げ幅の少ない県でもこの10年間で40%程度、下げ幅の大きい県では70%強と、非常に大きな減少率となっている。

東北地域においては、青森県を除いて、総じて減少率が高く、100戸当たり39歳以下基幹的農業従事者数は、秋田県が1.8%、岩手県、福島県が1.9%、宮城県が2.1%と、全国平均の3.6%をかなり下回っている。このように近年の若年就農者の減少は、とりわけ東北地域において極めて深刻な事態となっているのである。

#### 2) 多世代経営の比重

2000年センサスにおいては、農業経営という視点をより重視して農家を把握しようとする試みがなされている。その一環として、新たに「家族経営構成別分類」が公表された。これは、農家世帯員の中で経営に関わっている者を「経営者」と「経営構成員」に分類し、それが何世代に渡るかによって「一世代家族経営」、「二世代家族経営」、「三世代等家族経営」に区分するものである（註4）。

東北各県におけるこの「家族経営構成別分類」の構成比を示したのが表2-3である。これによると、まず、都府県平均では、「一世代経営」が63.3%、「二世代経営」と「三世代経営」を合わせた「多世代経営」が36.7%であるのに対し、東北ではそれぞれ58.4%、41.6%と、多世代経営の割合が高いことが特徴である。その中で、県別の構成比をみると、岩手県が二世代経営、三世代経営ともに多く、東北地域の中で多世代経営の割合が最も高くなっている。さらに、一世代経営でも、経営者のみの「一人経営」よりも夫婦で構成される「夫婦経営」の割合が相対的に高い傾向がみられた。

つまり岩手県では、夫婦さらには後継者と2世代、3世代にわたって家族が共に働くという傾向がより強いとみることができるのである。

#### 2) 岩手県における若年就農の特質

そこで、この岩手県を対象に、どのような地域で若年就農者が確保されているのかを考察した。なお、ここでは分析の単位を、旧村単位とした。それは、旧市町村が①1960年代以降における広域合併前のJA単協の範囲と重なって

いる場合が多く、したがって、かつての農業振興の単位となっていたこと、また、②小学校の学区とも重なっており農業者同士の日常的な付き合いがある「顔の見える範囲」であることから、営農面での類似性が醸成され、地域特性を把握するのに適切であると考えられるからである（註5）。

図2-6に、岩手県における旧市町村を単位とし、横軸に100戸あたりの若年農業者数を、縦軸に1995年から2000年間の増減をとり、プロットしたものを示した。

この中で、岩手県平均を基準とし、100戸あたり若年農業者確保率、1995年から2000年にかけての増加率がともに上回っている旧市町村が、若年就農者の多い地域として注目される。

そこで、こうした地域はどのような特質を持つのか。岩手県の平均を基準とし、ⅠからⅣまでの4つの類型に分類し、経営規模等のいくつかの主要な指標を取り、その特徴を表2-4に示した。なおその4類型とは次の通りである。Ⅰ類型とは、100戸あたり農業就業人口、増減率ともに県平均を上回る地域、Ⅱ類型は、増減率は県平均を下回る地域、Ⅲ類型は、100戸あたり農業就業人口は県平均を下回るが増減率は上回る地域、Ⅳ類型はいずれも県平均を下回る地域である。

これによると、若年農業就業者割合の高いⅠ類型、Ⅱ類型では、経営規模（5ha以上の割合）、販売金額（700万円以上の割合）の指標がともにⅢ類型、Ⅳ類型と比較して相対的に高いことが特徴として見て取れる。

すなわち、若年就農と経営規模や販売金額の高さとは密接な関連があることが示唆されているのである。

### 3) 販売金額と後継者確保率

そこで、この販売金額を例に取り、販売金額別の農業後継者の保有状況を表2-5に示した。これをみると、やはり販売金額が大きくなるにつれ、専門的に農業に従事する後継者の確保率が高まるという関係が明瞭に確認された。しかし一方で、販売金額の階層を問わず、農業後継者のいない経営は1/4に及ぶこと、また販売金額1億円以上の経営は、全経営のわずか0.03%を占めるにすぎないが、そうした経営でも、専門的農業後継者の確保率は4割にすぎないことに留意しておく必要がある。

一方、このように若年就農率と密接な関連があると考えられる販売金額等の経営条件であるが、これらの関係が経年的にどのように変化しているのかを示したのが図2-7である。具体的には、販売金額の階層別に45歳未満の専従的農業後継者がいる農家割合が、1990年、1995年、2000年でどのように変化したかをみた。

これによると、いずれの年次も、販売金額が高くなるほど後継者の確保率が高い傾向にあることには変わらないが、販売金額が 1000 万を超えるような階層でも、1990 年から 1995 年、さらには 2000 年と年を経るごとに、確保率が大きく低下していることに注目される。このことは、販売金額の高さが、若年層の就農促進に与える影響力が弱まってきていることを示唆しているものと思われる。すなわち、若者が就農するにあたって、農業経営においてただ単に高い販売額や所得をあげればよいというのではなく、それ以外に有効な条件を早急に明らかにし、その整備を図っていくことが喫緊の課題となっているものと考えられるのである。

そこで以下では、上で検討したように、岩手県において若年就農者の確保割合と伸び率が相対的に多い I 類型に注目し、当該類型に属する花巻市旧 M 村に位置する K 地区を対象として、1 章で提示した分析視角を用いて、農業後継者の主体的就農行動とその条件形成について検討を行う。

(注 1) 農林水産省等が定義する「新規青年就農者」とは、これまで新規学卒就農者と 34 歳以下の離職就農者を合わせたものを指していたが、近年では離職就農者の年齢階層が 34 歳以下から 39 歳以下に拡大された。例えば「農業白書付属統計表」では、平成 11 年度版から新たな年齢階層による集計結果が公表されている。

(注 2) 1995 年センサスにおいては、農家世帯員の就業状態異動が公表されたが 2000 年センサスでは公表されていない。

(注 3) ここでは、センサスで把握される前年の就業状態が「農業が主」の者で、前々年の就業状態が、「勤務」もしくは「自営」が主であった者を指す。

(注 4) センサスの定義によると、「経営者」とは「当該世帯の農業経営に責任を持つ者」、「経営構成員」とは「経営者以外で自営農業に 30 日以上従事する世帯員および他出の農業後継者」のことを指す。そして、①「一世代家族経営」とは、家族経営構成員が農業経営者のみ又は農業経営者夫婦等一世代で構成されるものをいう。また、②「二世代家族経営」とは、家族経営構成員が農業経営者とその子供、農業経営者とその親、又は農業経営者とその孫二世代で構成されるものをいう。③「三世代等家族経営」とは、農業経営者、その子供及び孫等三世代で構成されるものをいう。

(註5) 田代 [53] 参照のこと.

(註6) 新規学卒者の就業動向に関する地域別統計は、この後廃止され、現在ではこの動向を把握することはできない.

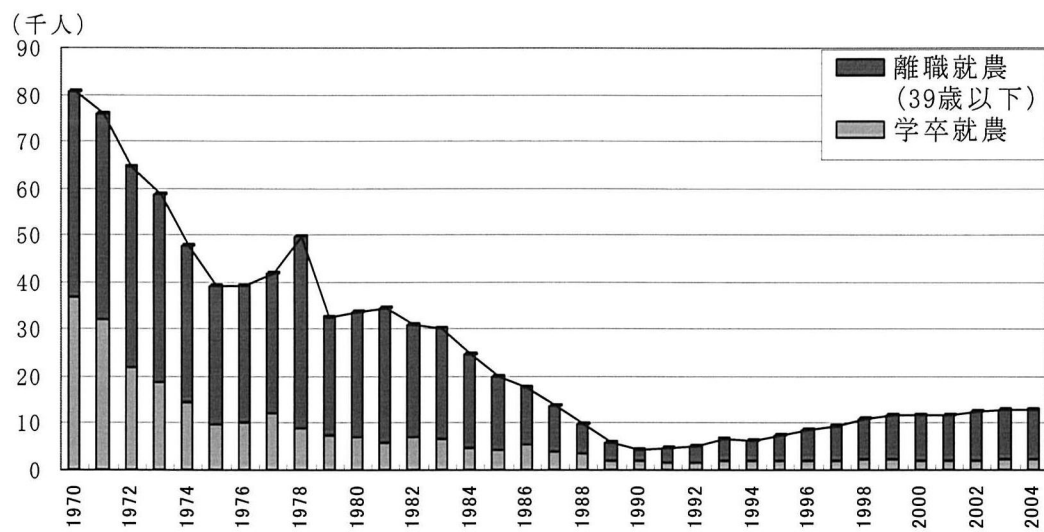


図 2 - 1 就農者数の推移

出所) 農林水産省「農業構造動態調査」「農業センサス」、農林水産省調べ。

註) 「離職就農者」数の1977年以前は、統計上の制約のため34歳以下の数値である。

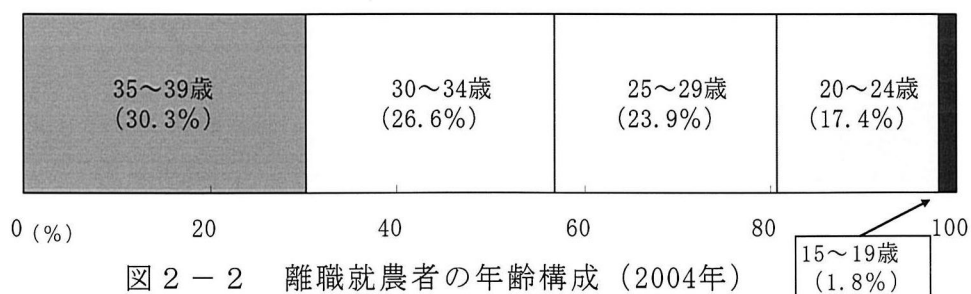


図 2 - 2 離職就農者の年齢構成 (2004年)

出所) 農業構造動態調査 (2004年)

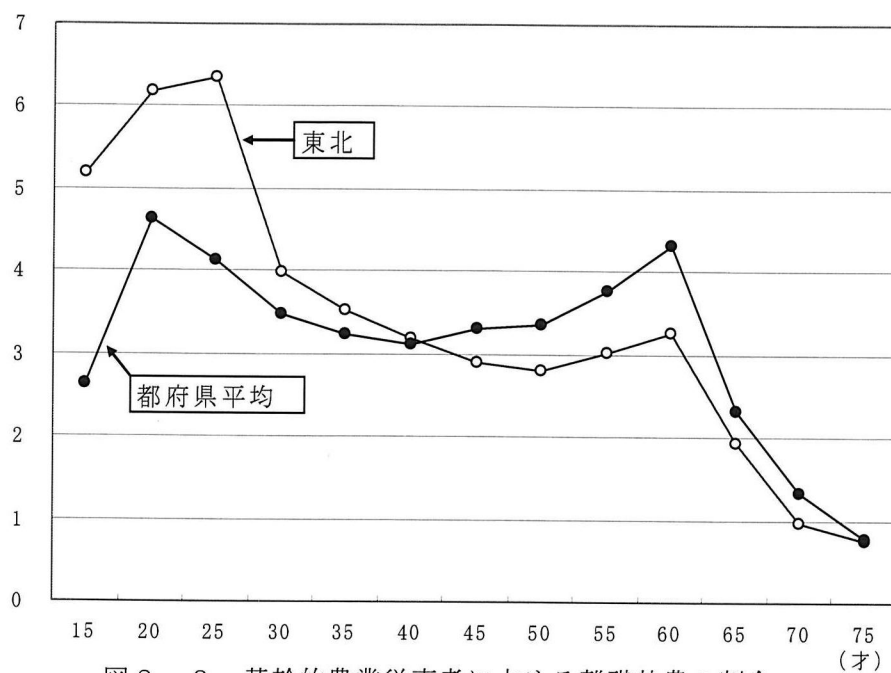


図 2-3 基幹的農業従事者に占める離職就農の割合

出所) 農業センサス(1995年)

註) 各年齢階層100人当たりにおける離職就農者の割合。

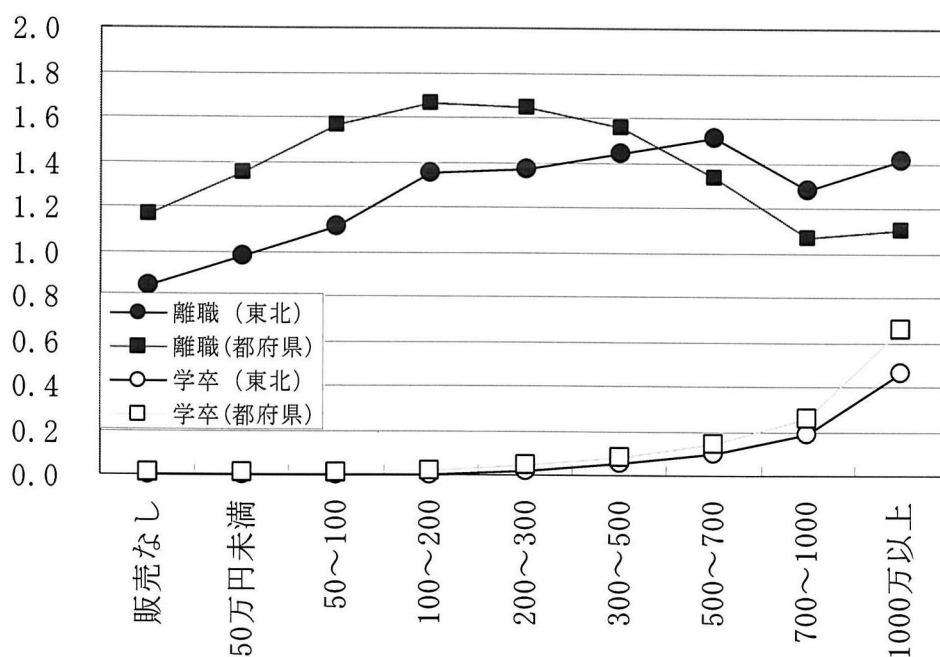


図 2-4 販売金額別就農割合

出所) 農林業センサス(1995年)

註) 販売金額各階層別の100戸あたり各就農割合。

表 2－1 新規学卒就業者（男子）の動向

	就業者（実数）		割合（％）	
	転出	通勤	転出	通勤
北海道	1100	600	64.7	35.3
東 北	4300	7800	35.5	64.5
九 州	4600	3600	56.1	43.9

出所）農林水産省「農業構造動態報告書」（平成 5 年）

表 2－2 農業後継者保有状態別農家割合（地域別）（単位：％）

	同居農業後継者あり						他出農業 後継者 あり	農業 後継者 不在
	計	農業 のみ	農業＋仕事		仕事 のみ	仕事 非従事		
			農主	仕事主				
北海道	30.2	12.3	3.7	5.9	3.0	5.2	4.1	65.7
東 北	61.1	5.5	1.1	37.5	9.5	7.6	11.5	27.4
九 州	44.4	7.6	0.7	25.0	5.9	5.2	16.0	39.7

出所）農林業センサス（2000年）

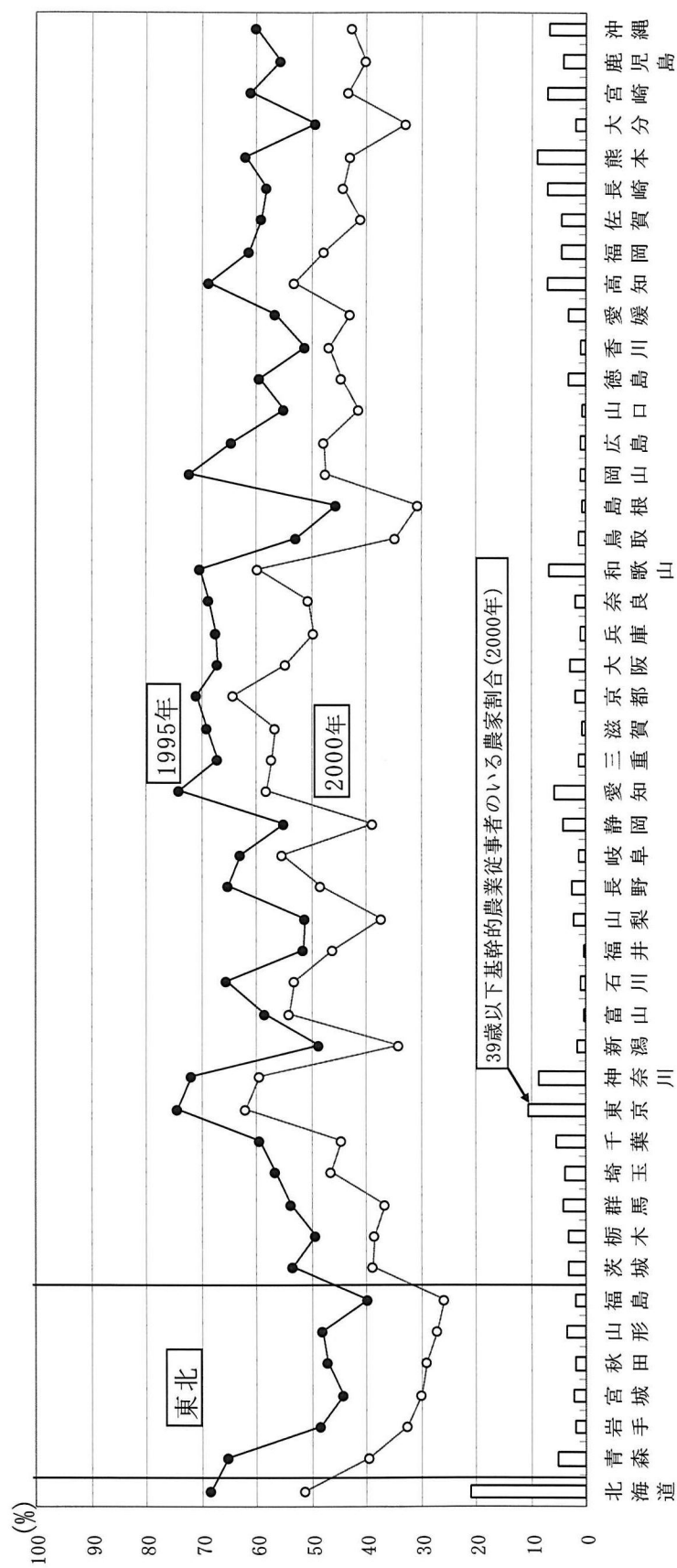


図2-5 39歳以下の農業従事者数の変化－1990年を100とした場合

出所) 各年時農林業センサス



表 2 - 3 家族経営構成別農家割合 (%)

	一世代			複 数 世 代			
	計	一人	夫婦	計	二世代		三世代 計
					計	親子	
都府県	63.3	27.7	35.2	36.7	34.7	34.4	2.0
東 北	58.4	26.1	31.8	41.6	39.2	38.8	2.4
青 森	57.5	21.1	36.0	42.5	39.6	39.3	2.9
岩 手	55.6	21.2	33.9	44.4	41.4	40.9	3.0
宮 城	58.1	30.3	27.4	41.9	39.3	39.0	2.6
秋 田	64.4	35.4	28.8	35.6	34.0	33.8	1.6
山 形	59.4	27.8	31.4	40.6	38.6	38.4	1.9
福 島	56.2	22.3	33.5	43.8	41.3	40.9	2.5

出所) 農林業センサス。

註) ①「一世代家族経営」とは家族経営構成員が、農業経営者のみ又は農業経営者夫婦等一世代で構成されるものをいう。②「二世代家族経営」とは、家族経営構成員が農業経営者とその子供、農業経営者とその親、又は農業経営者とその孫二世代で構成されるものをいう。③「三世代等家族経営」とは、農業経営者、その子供及び孫等三世代で構成されるものをいう。なお、「経営者」とは、「当該世帯の農業経営に責任を持つ者」、「経営構成員」とは、「経営者以外で自営農業に30日以上従事する世帯員及び他出の農業後継者」をさす。

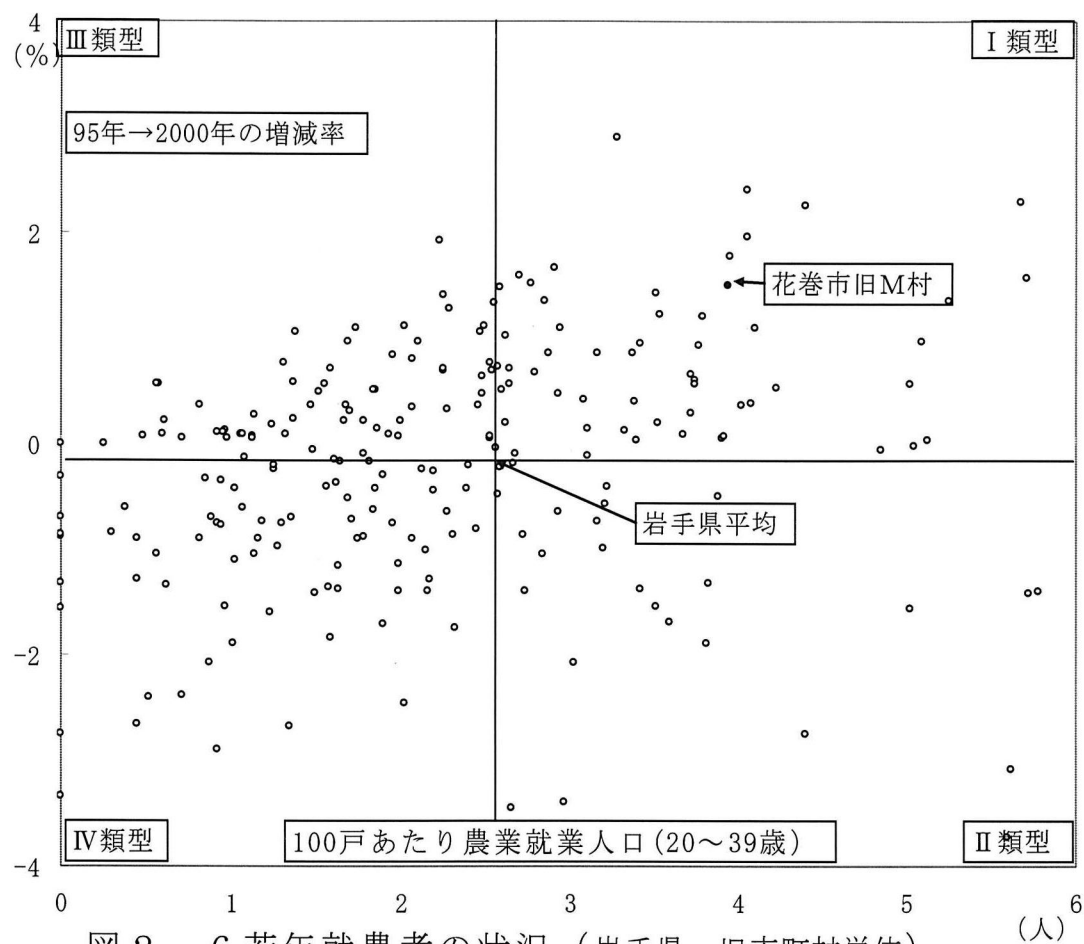


表 2-4 各類型の特質（単位：％）

	経営規模 5 ha以上	販売金額 700万以上	経営組織		
			単一	準単一	複合
I 類型	6.2	7.9	73.1	20.4	6.5
II 類型	5.2	8.3	65.1	26.2	8.7
III 類型	1.7	2.9	78.2	16.6	5.2
IV 類型	2.3	3.9	71.8	21.5	6.7

出所）農林業センサス（2000年）

註）農家戸数が非常に少ない旧市町村等は除外して集計した。

表 2-5 農業後継者保有状態別農家割合（販売金額別）（単位：％）

	戸数 構成比	同居農業後継者あり						他出農業 後継者 あり	農業 後継者 不在
		計	農業 のみ	農業＋仕事		仕事 のみ	仕事 非従事		
				農主	仕事主				
計	100.0	61.1	5.5	1.1	37.5	9.5	7.6	11.5	27.4
販売なし	6.2	55.5	2.1	0.1	27.8	13.4	5.8	13.0	31.5
50万円未満	22.8	58.2	2.7	0.1	32.9	10.3	5.3	12.6	29.2
50～100	19.6	60.4	3.3	0.3	36.3	7.8	5.4	11.7	27.9
100～200	19.7	62.2	3.9	0.5	38.8	5.9	5.7	11.2	26.6
200～300	11.3	63.4	4.4	1.1	39.6	5.0	5.6	10.6	26.0
300～500	9.5	64.4	5.9	2.1	37.9	4.9	6.0	11.0	24.7
500～700	4.4	65.3	9.1	3.9	33.7	4.5	6.4	10.1	24.6
700～1,000	3.0	64.3	12.3	4.9	27.7	4.5	7.3	10.2	25.6
1,000～1,500	1.7	65.1	16.8	6.1	22.8	3.8	8.7	9.3	25.6
1,500～2,000	0.7	64.2	21.0	5.2	18.1	3.4	8.5	9.0	26.8
2,000～3,000	0.6	64.9	24.5	4.8	16.4	3.4	8.1	8.9	26.2
3,000～5,000	0.3	64.4	28.5	3.4	13.9	2.7	8.4	8.9	26.7
5,000万～1億	0.1	66.5	33.3	3.0	10.5	2.7	10.0	10.5	23.0
1億円以上	0.03	64.3	40.0	1.7	5.2	4.3	11.3	13.0	22.6

出所）農林業センサス（2000年）

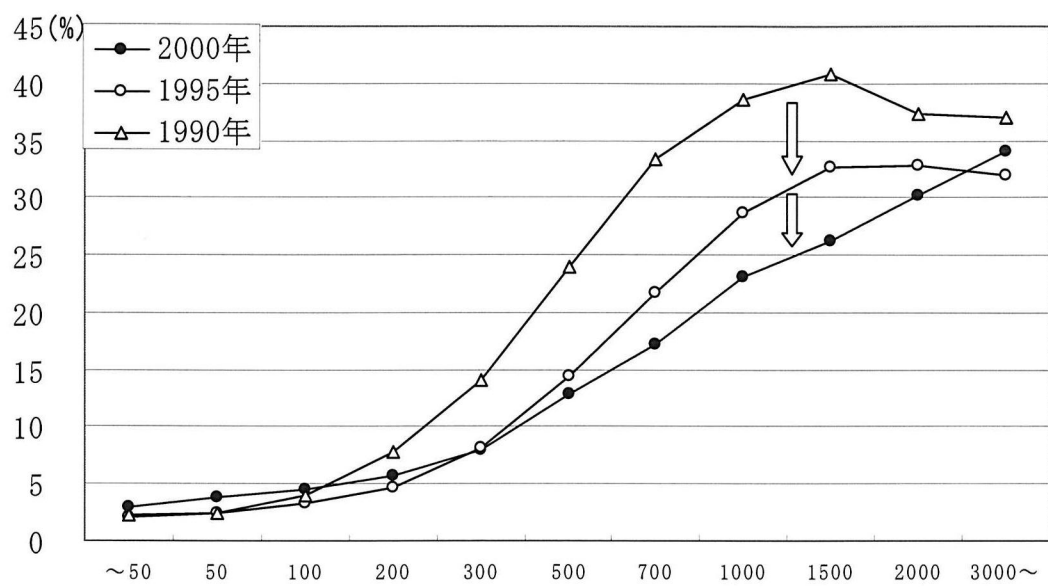


図 2 - 7 45歳未満農業後継者がいる農家割合  
出所) 各年次農林業センサス

(万円)

### 第3章 農業後継者の離職就農行動とその意義

#### 第1節 対象地域の概況と就農動向

##### 1) 地域の概況

岩手県花巻市は、県中央部に位置し、東は北上高地、西は奥羽山脈に囲まれ、市の東部には北上川の流れる平坦な水田地帯である（地図）。人口は7万人あまりで、市内には東北自動車道、東北新幹線、さらには花巻空港など、高速交通網が整備されており、県内の交通の要所となっている。また同地域では、誘致企業の進出等により、地域労働市場が比較的展開している。また、県庁所在地である盛岡市には約30km、誘致企業の進出が著しい北上市には約15km程度の距離にあることから、これらの地域にも十分通勤可能であることから、雇用機会に比較的恵まれている。このため、とりわけ若年層を中心に兼業化も進行している。

K地区は、こうした花巻市の市街近傍東部、北上川が迂回して流れるその内側に位置し、西側は花巻空港に近接している。もともと、水不足地帯であり、農業生産力は低かったが、昭和初期に、北上川から機械揚水し、開田を行った地帯である。そのため、1戸あたりの平均経営面積が大きく、また土壌も肥沃であることから、農業の生産条件に非常に恵まれている。加えて、平成7年から10年頃までにかけて大区画圃場整備が行われ、1ha区画の圃場が整えられた。これを契機に、いかに担い手に農地を集積していくかが大きな課題となっている。

##### 2) 農業の概要

センサスにより、K地区の農業の特質を岩手県全体並びに花巻市との比較において概観すると、以下のような特徴が読み取れる（表3-1）。

①総農家数66戸であるが、水田の平均面積が県平均の2倍強の2.6haと大きく、3ha以上層が全体の4割を占める。これは当該地区における昭和初期の開田等の影響が大きい。②60歳未満男子専従者のいる農家割合が約4割、さらには男子専従者が2人以上いる農家割合が約14%と非常に高く、担い手が厚く存在するとともに、後継者が確保されている割合が高い。③稲作の単一経営が約8割をしめるが、1980年代に転作が強化されたのを受け、屋敷周りや固定転作団地を利用した露地野菜、施設野菜、花卉も盛んに行われており、複合化が一定程度進展している。

##### 3) 就農動向

われわれがこのK地区において行った集落悉皆調査の結果によると、調査農

家66戸の中で、新規学卒就農者は全くみられなかったのに対し、離職就農者は実に14人にのぼっていた。こうした離職就農者のいる経営が、K地区の5ha以上層の実に7割強をしめているのである。

## 第2節 離職就農行動に対する農家世帯員の評価

一般に、いったん農外に就職した後離職して就農する就業行動は、どのように評価されているのだろうか。われわれが花巻市K地区における20歳以上の農家世帯員全員を対象として行ったアンケート結果を表3-2に示した。これによると、まず「農業後継者は学校を出たらすぐ農業をする方がよい」という項目には全体的に反対が強く、逆に「外の勤めの経験はこれからの農業に役立つ」という項目には、規模が大きくなるほど、また、年齢が若くなるほど賛成する傾向が強かった。また、若年者ほど、そして大規模層ほど「一生のうち、一つの仕事だけではなくいろいろな仕事がしてみたい」と考えている。加えて「仕事も大事だが趣味を生かした生活を楽しみたい」という仕事観・生活観を尋ねた項目に対しては、全体的に強い賛成が得られていた。

このように、同地区の農家世帯員には、農業後継者が学校卒業後すぐに農業に従事するよりも、農外でいろいろな経験を積んだ方がこれからの農業経営の実践に役立つと考える人が多く、大規模ほど、また、農業従事度が高いほど、そして若者ほど、こうした農外就業経験ならびに多就業行動を強く肯定しているのである。

こうして、一般の農家世帯員が農業経営における農外就業経験の意義を高く評価する背景には、同地区に離職就農者が多数存在しているという事実があるからだけでなく、離職就農者たちの考えや実際の行動の中に、外の勤めの経験を農業に活かしている事実を発見し、その存在や活動に何らかの期待感を抱いていることがあるのではないであろうか。

そこで、その内実を探るために、離職就農者たちの営農活動のあらましだけでなく、農外就職目的や農外就業で得たもの、および就農の理由などに立ち入って検討しよう。

なお、分析に用いる主なデータは、同地区で実施した経営概況や今後の営農展開に関する集落悉皆調査（1994年）並びに合わせて行った「就農条件整備のためのアンケート」（調査対象：花巻市K地区離職就農者、配布数14、有効回答率100%、1994年）の集計結果である。

### 第3節 離職就農者の特質と就農行動

#### 1) 離職就農者の発生した経営の規模及び複合部門

K地区における離職就農者の特徴を表3-3に示した。これによると、彼らが就農した年齢は、20才代4人、30才代6人と比較的若い年代が多いことが特徴であり、それ以上の年代でもほぼ40歳程度で就農していた。

また、K地区の離職就農者のほとんどは学卒後自宅から通勤するかたちで地元中小企業に就職しているが、その職種をみると、土木作業員や配管工等の建設業も確かにみられる一方、自動車や機械などの製造業、車や家電、衣類などのセールス、青果物市場などの卸売・小売業、また、工務店の現場監督に携わっていた者もみられる。

一方、彼らが就農した経営の特徴をみると、経営規模は14人中11人が5ha以上である。さらに、複合部門は共通して充実しており、とりわけ野菜の面積が非常に大きく、品目数も非常に多彩である。

このように、離職就農者の発生した経営では、農業経営に一定の規模や複合部門が存在していることが特徴であるといえる。

#### 2) 農外への就職理由と農外就業経験から得たもの

次に表3-4により、彼らが農外へ就職した目的をみると、約7割が生活費や資金を得るためといった「経済的な事情」、また、家の農業は人手が足りていたなどの「家の労働事情」を指摘していた。次いで「社会勉強」や「自分のやりたかった仕事をする」ことをあげた者も、全体の約3分の1にのぼっていた。つまり、彼らの中には家の農業を気かけながらも、人手が足りていたため、いったん農外に就職し、兼業するかたちで家の農業にも従事するという行動をとった者が多かったことを示している。さらに、農外への就職理由も、決して消極的で仕方なしというのではなく、「自分のやりたかった仕事をするため」など、自発的な動機が強かったことにも注目される。

これに対して、同表により、彼らが農外就業経験から得たものは何であったかをみると、まず、「まとまった資金」や「収入の安定」など経済的な事柄をあげた者はわずか1割に過ぎなかった。それよりも、彼らが実際に得たものは、「友人、知人」であり、さらには「物事を考える力」や「商売感覚」だったのである。

#### 3) 離職就農の理由

これまで、離職就農行動は、「景気変動」（中安[59]）や「ライフサイクル」（大場[27]）など他律的な要因によって説明されてきた。とくに1980年代に、離職就農者数が離農就職者数を上回り、農工間の労働力移動が農業への流入超過に転じた事態に対して論じられた。前者は、農家世帯員が不安定な地

域労働市場に包摂されているため、不況時には失業して農業に還流するとみる立場である。また後者は、農業後継者は、一旦他産業に従事しても、ライフサイクルによって世帯主の年齢が高まるにつれ、農業の従事度を高めていくとみる立場である。

しかしながら、K地区の離職就農者が農外就業を離職して就農した主な理由に対する回答パターンを、数量化理論を用いて分析したところ、以下の3類型に分類された（図3-1, 3-2）。

第1は、農外の雇用労働事情を重視して就農した「農外要因グループ」である。このグループは、例えば自動車工場や地元市場の正社員であったり、土木工務店の監督業務など難度の高い複雑労働に就いていたが、「人間関係」や職務の「責任」を重荷に感じたり、また職務内容に比べてあまりに「低賃金」のため離職し、農業に就いた人たちである。このようなタイプは農外の雇用労働事情の変動によって潜在的には生じる可能性が高い。従来から離職就農を説明する主要な要因の一つとして「景気変動」を重視する見方に根拠を与えるものである。

第2は、家族ないし家族経営条件によって就農したとする「ライフサイクルグループ」である。このグループは家族のライフサイクルを離職就農の要因と捉える見方に根拠を与えるものといえる。

これに対して第3は、農業が自然の中の仕事で、そこには自分で意思決定が可能な領域があり、取り組む価値が見いだせるなど、農業そのものの魅力をとくに重視して就農した「農業の魅力グループ」である。このグループには、とくに1990年代の半ばになって就農した、最も若い人々が集中しているのが顕著な特徴である。

このように離職就農行動は、従来言われてきたように農外の雇用条件やライフサイクルなどの要因によって引き起こされるという点が改めて確認されたが、それだけではなく、「農業の魅力」をとくに重視して就農したグループが、とりわけ近年あらわれてきていることが明らかになった。

以上の検討を通じ、農業経営における農外就業経験の今日的意義を考察すると次の通りである。

一つは、しばしば指摘されるように、いったん家の農業から離れて農外に就業することは、確かに「人の成長」に有益だという点があげられる。この度の調査で、離職就農者の約1/3が農外就職の目的に「社会勉強」をあげ、約8割が農外就業で「友人、知人」を得たことを評価していたことは、その端的なあらわれである。若者が、いわゆる家族の中のしがらみを離れて、農外の様々



な人々と触れあうことは、ただ単に交友範囲を広めるだけにとどまらず、それを通じて自己研鑽や啓発を受けるチャンスのもつなげることに注目されるのである。

そして二つは、近年農外の就職先が、かつての土木作業員等の単純な業務的労働だけではなく、地元の中小企業、とりわけサービス業など必ずしも定型化されていない職務内容の下で働く機会が増えてきたことを重視する必要があるという点である。その中で、仕事の段取りや労働組織の指揮監督、接客交渉などを経験することにより、本章で示したように「物事を考える力」や「商売感覚」を自らの就業経験の成果として醸成し得た一群が生まれつつあるのであることに注目される。

さらに三つは、こうした農外就業経験が逆に「農業の魅力」を発見することにつながっているという事実である。彼らは、農外での就業を通じて、人に使われること、仕事のきつさ、そしてそれに見合わない低賃金などの農外就業の厳しさを知っていく。その過程の中で彼らは、もう一度自分に選択の可能性がある農業を見つめ直し、自分で意思決定ができ、自由な時間が見つめられ、自然の中で働けるという農業の魅力を発見していく。こうして農外での就業と比較対照した上で、農業の魅力を再認識して農業専従を選び取るとき、彼らに農業に取り組みに当たっての高い意欲が醸成されることは、むしろ当然のことであろう。

以上のように、今日、農業後継者の農外就業経験は、農業経営の実践上、少なくとも農業経営に取り組む意欲の形成にとって極めて重要な意義を持っていることが示された。

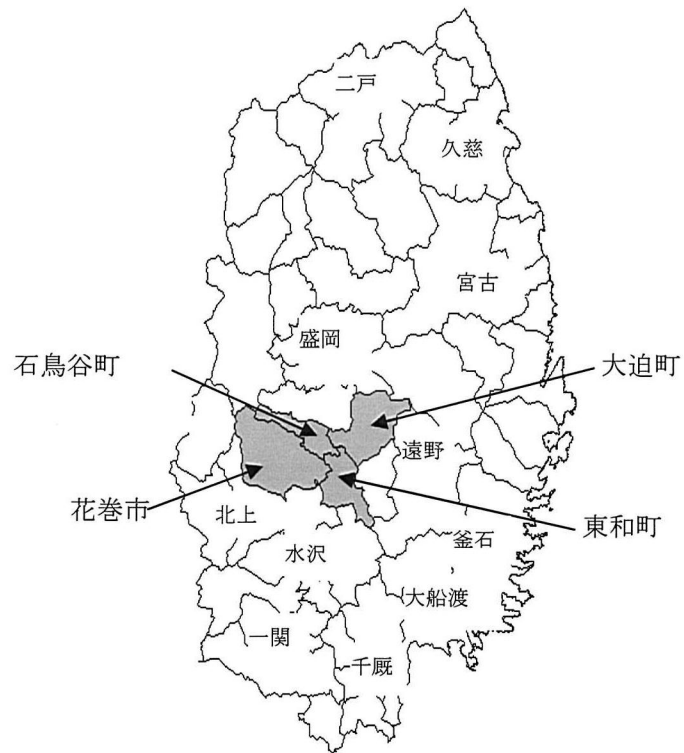
加えて、これまでと比較して、近年では彼らが農業の魅力を感じて、主体的に就農する傾向が強まっていることも確認された。

そこで、以下では当該地域で就農者の発生した経営ではどのような特徴が見られるのか、また地域としてどのような特徴が見られるのか、続く第4章と第5章において、これら2つの側面に注目し、本研究で提示された新たな分析視角を用いて、検討を行うこととする。

(注1) アンケート項目の一部は、梶井ら〔29〕による「家族農業経営の発展方向に関する調査研究」、および赤嶋昌夫〔13〕による「家族と農業に関するアンケート」等の先行研究を参考にした。

(注2) 当アンケートでは、離職就農者の農外への就職目的や農外就業で得たこと、就農理由について尋ねているが、調査者の予見に左右されることなく、できるだけ就農者の主体性に即した結果を析出するために、あら

はじめ自由回答式の面接調査を行い，そこから抽出された項目を整序してアンケート化し，それを再び就農者に評価してもらうという方法をとった．



地図 岩手県花巻市の位置

表 3-1 岩手県，花巻市，K地区の概況

			岩手県	花巻市	K地区
農家戸数（戸）			100271	4560	66
就業状態別 世帯員数 割合（％）	農のみ＋	男	30.8	28.5	50.7
	農主兼業	女	44.9	40.3	51.7
	兼業のみ	男	8.2	10.1	11.8
		女	8.1	11.8	15.2
60歳未満男子専従者のいる農家 割合（％）			12.6	11.8	39.4
男子専従者が2人以上いる農家 割合（％）			2.3	1.6	13.6
耕地規模別 農家割合 （％）	1 ha未満		53.1	36.1	21.5
	1～2 ha		27.7	31.8	26.2
	2～3 ha		10.8	17.5	12.3
	3～5 ha		6.0	12.3	27.7
	5 ha以上		1.9	2.3	12.3
1戸あたり経営耕地面積(ha)			132.8	178.6	264.0
水田率（％）			68.1	90.5	96.6
経営組織別 農家割合 （％）	単一経営		71.1	84.6	81.3
	(うち水稻)		56.6	81.8	79.7
	準単一経営		22.5	12.7	15.6
	複合経営		6.4	2.7	3.1
田の借入面積割合（％）			6.4	10.7	6.8
作業を請け 負わせた農 家割合（％）	耕耘		18.6	18.3	13.6
	田植		19.6	22.0	18.2
	収穫脱穀		29.5	31.8	19.7
	乾燥調整		41.9	40.0	19.7
耕作放棄地割合（％）			3.8	0.9	0.1

出所) 1995年農業センサス.

表 3-2 農外就業経験や多就業行動に対する農家世帯員の評価

項 目	全 体			支持度 スコア	農業従事度別		
	賛成	中立	反対		農専	補助	非農従
1) 農業後継者は学校を出たらすぐに就農をするのがよい	14.0	46.7	39.2	△0.4	△0.3	△0.4	△0.8
2) 外の勤めの経験はこれからの農業に役に立つ	56.6	41.4	2.0	0.9	0.9	0.9	0.7
3) 一生のうち、ひとつの仕事だけではなくいろいろな仕事をしてみたい	65.1	24.1	10.7	0.8	0.9	0.7	0.8
4) 仕事も大事だか趣味を生かした生活を楽しみたい	91.1	7.5	1.5	1.5	1.6	1.4	1.4
	規 模 別				年 齢 別		
	～1ha	1～3	3～5	5ha～	～39歳	40～59	60歳～
1) 農業後継者は学校を出たらすぐに就農をするのがよい	△0.5	△0.4	△0.2	△0.7	△1.0	△0.5	△0.4
2) 外の勤めの経験はこれからの農業に役に立つ	0.4	0.7	1.0	1.5	1.1	0.8	0.7
3) 一生のうち、ひとつの仕事だけではなくいろいろな仕事をしてみたい	0.3	0.7	1.1	1.3	1.1	0.8	0.4
4) 仕事も大事だか趣味を生かした生活を楽しみたい	1.1	1.5	1.7	1.7	1.5	1.5	1.5

出所：岩手県花巻市 K 地区「K 地区農業の将来方向に関するアンケート」（1994 年）。

註 1）全体集計の「賛成」は、アンケートでの回答項目「賛成」と「やや賛成」の比率を、同様に「反対」は、「やや反対」の比率を加えたものである。

註 2）支持度スコアとは、「賛成」に＋2 点、「やや賛成」に＋1 点、「どちらともいえない」に 0 点、「やや反対」に－1 点、「反対」に－2 点を与え、有効回答で除したもので、賛否の方向と強弱を指標化したもの。

註 3）農業従事度別の「専農」は農業専従者、「補助」は少しでも農業に従事するもの、「非農従」はまったく農業に従事しないものである。

表3-3 離職就農者の特質

番号	就農年次	就農年齢	従事した職種	経営面積(a)	主要作物（括弧内は面積 a）
1	1984	42	小売業（自動車販売）	259	水稻(210)，牧草(20)
2	1981	29	サービス業（自動車整備）	477	水稻(420)，野菜6品目(60)
3	1981	43	建設業	609	水稻(560)，野菜4品目(75)
4	1988	29	製造業（自動車工場）	609	水稻(560)，野菜4品目(75)
5	1984	24	卸売業（青果物市場）	504	水稻(460)，野菜7品目(70)
6	1990	32	製造業（機械）	275	水稻(249)，野菜6品目(31)
7	1982	42	建設業	545	水稻(520)，野菜5品目(80)，花卉
8	1994	31	業種不明（会社員）	433	水稻(370)，野菜5品目(160)，花卉
9	1988	38	建設業	510	水稻(395)，野菜7品目(105)
10	1994	20	建設業	368	水稻(420)，野菜8品目(110)
11	1994	40	卸売業（家電）→小売業（肥料販売）→卸売業（青果物市場）	643	水稻(480)，野菜10品目(162)
12	1980	30	小売業（洋服販売）	536	水稻(530)，肥育牛(60頭)
13	1990	37	小売業（家電）→建設業（現場監督）	694	水稻(650)，野菜3品目(30)，花卉
14	1979	30	運輸業（家具搬送）	1022	水稻(850)，麦大豆(100)，リンゴ

註）経営概要等は調査当時のもの。

表 3－4 農外への就職理由と農外就業経験で得たこと  
(単位：人，％)

			農外就業経験から得たもの					
			友人 知人	思考 力	商売 感覚	技術	賃金 等	
			人数	11	8	7	7	2
農 外 就 職 の 目 的	経済的事情	11	57.1	35.7	42.9	28.6	14.3	
	家の労働事情	10	50	35.7	35.7	21.4	14.3	
	社会勉強	5	35.7	21.4	28.6	14.3		
	やりたい仕事	5	35.7	28.6	14.3	35.7	7.1	
	技術の習得	4	28.6	21.4	14.3	28.6		
	人とのつながり	2	14.3	7.1	14.3			
	農業したくない	2	7.1		7.1	7.1		

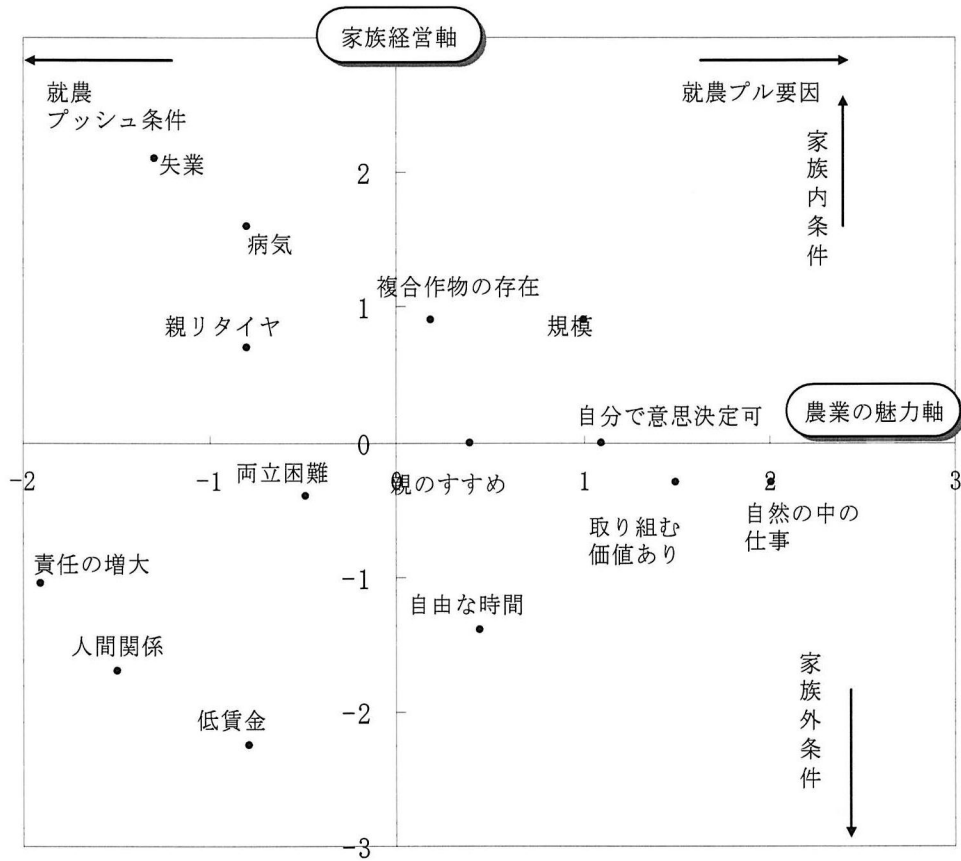


図 3-1 離職就農行動の主な要因の位置

出所) 岩手県花巻市K地区離職就農者調査 (1994年)。

註) 離職就農した主要因への回答 (第1, 2, 3位) を数量化Ⅲ類で処理。



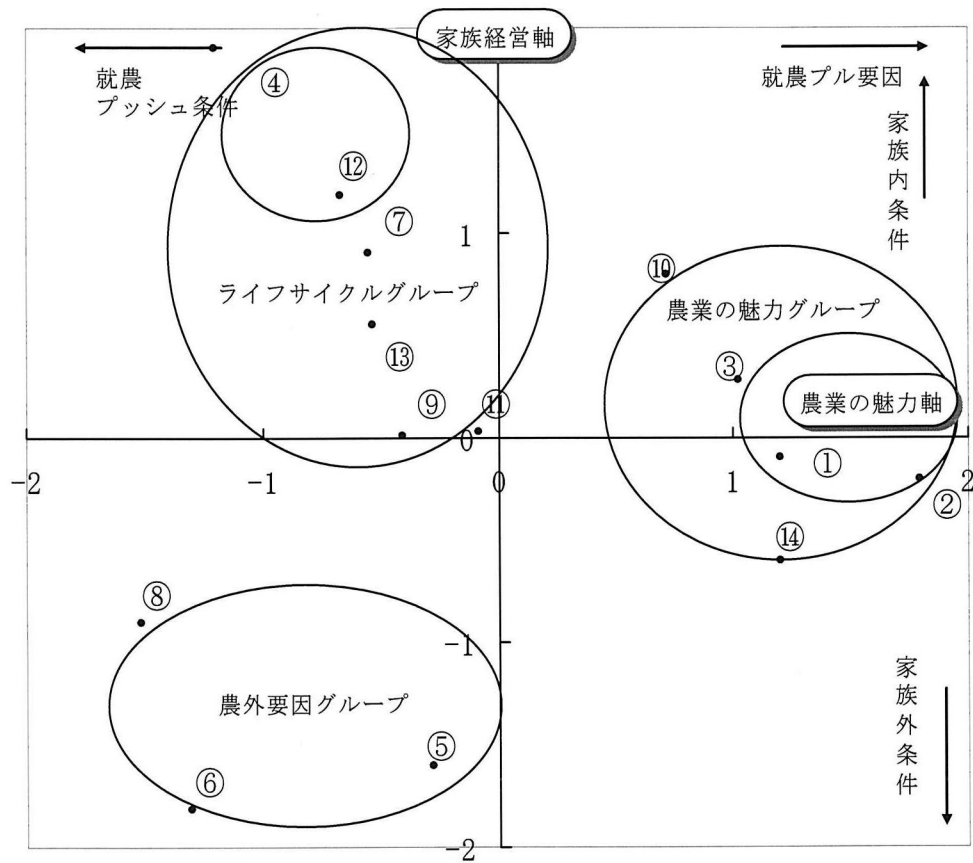


図 3-2 離職就農行動の主要因による類型化

出所) 図3-1に同じ

註) 類型化曲線はフリーハンド

## 第4章 家族経営における就農条件

本章では、家族経営において、農業後継者が主体的に就農するためには、経営内部においていかなる条件整備が有効なのかについて、第1章で提示したERG理論に基づく分析視角を用いて、検討を行う。

### 第1節 分析の方法と対象経営の概要

#### 1) 分析の方法

第1章で述べたように、ERG理論を用いるわれわれの分析視点に従えば、家族経営において農業後継者が主体的に就農するためには、生存欲求、関係欲求、成長欲求の3つの欲求に沿って、それらを充足するための条件について考察する必要がある（以下ではそれぞれの欲求に対応する条件として「基礎的条件」（註1）、「関係条件」、「成長条件」とする）。

ここでは、(1)「基礎的条件」に関しては、①経営の規模や複合部門、②給料制などの経営内の就業規則がどの程度整備されているのかという点、(2)「関係条件」に関しては、農作業や経営管理労働さらには家事労働において、家族の中でどのような協業関係が形成されているのかという点、(3)「成長条件」に関しては、後継者自身がどれだけ自分の裁量で物事を意思決定できるのかという点に焦点を当てて検討を行う。

具体的には、後継者が就農前後の過程の中で、どのように経営展開が図られ、その中で就業規則や協業関係、部門分担などがどのように整備、形成されてきたのかについて、後継者に対する集約的な面接調査（「花巻市認定農業者経営の就農条件調査」）を実施し、その結果について分析した。

#### 2) 対象経営の選定

分析の対象として、岩手県花巻市において基幹的な担い手として位置づけられる認定農業者（註2）経営の中から、近年、農業後継者が主体的に就農し、活発な営農活動を行っている経営を選定した。ここでは、これまでの章でみたように、とりわけ東北地域で主流をなす「離職就農」に焦点を当てつつ、「学卒就農」と比較分析を行うため、後継者が離職就農した経営（以下「離職就農」経営と略）と、学卒で就農した経営（以下「学卒就農」経営と略）をそれぞれ5戸の計10戸を対象とした。

### 第2節 基礎的条件－経営規模と就業条件

#### 1) 経営規模

まず、経営規模に関して、対象経営の概要を表4-1に示した。これによると、現在の経営規模は総じて概ね5ha以上と大きく、野菜や畜産など、充実した複合部門を擁していることが特徴である。その中で、「離職就農」経営では、経営面積が約15haの経営が1戸（A）あるが、その他4戸は概ね5ha前後である一方、「学卒就農」経営では、10haを超える経営が3戸（F、G、I）、その他2戸（H、J）は6ha強であり、複合部門も「学卒就農」経営の方がより充実したものとなっている。

そして、表4-2に彼らが就農した時点での経営規模を示したが、やはり就農時点においてもすでに一定程度の経営規模が築かれていたのである。

こうした経営規模と就農との関連は、花巻市の認定農業者経営全体においても確認される。表4-3に認定農業者経営の経営類型と労働力構成の関係を示した。労働力3人以上の経営はほぼ後継者が就農している経営とみなせるものと考えられるが、やはり経営規模5ha以上、また「水稻＋畜産」あるいは「水稻＋2部門」等の充実した複合部門を要している経営でその割合が高い傾向がみられる。このように、その経営の規模や複合部門の存在が、基礎的条件の一つとして重要であることが示唆されている。

## 2) 就業条件

一方、後継者にとっての重要な就業条件として、ここでは、①給料制（毎月決まった額を給与として支給しているか）、②労働時間制（1日あたりの労働時間の取り決めを行っているか）、③休日制（定期的に休日を設定しているか）の3つをとりあげ、それぞれの経営における後継者の就農前後の整備状況を検討した（表4-4）（註3）。

### ①給料制

まず給料制については、全体的にみて、後継者の就農以前にはほとんど整備されていなかった（F、Jの2戸のみ）。しかし、後継者の就農後においては、ほぼ全ての経営で整備されていたことに注目される。とりわけ、「離職就農」経営では、就農以前に給料制が整備されていた経営は皆無であったが、後継者の就農後は、全ての経営で、青色申告（経理の明確化）（註4）の開始を直接の契機として、給料制が導入されていた。他産業就業経験のある離職就農者では、「給料制は当然」と考える者が多かった。また、給料の額は概ね月額10万円前後（最低7万円～最高15万円）であった。他産業就業時の給料と比較して半減している者もみられたが、その額について著しく不満を抱いている者はほとんどみられなかった。

### ②労働時間制

一方、1日の労働時間の取り決めについても、「離職就農」「学卒就農」経

営とも後継者の就農前に導入されていた経営は皆無であった。ところが、就農後の整備状況をみると、両者では異なる傾向が確認された。すなわち「学卒就農」経営では、HとI経営では後継者の希望で、F、G経営では雇用者の雇入れなどの経営上の理由から、5戸中4戸で導入するに至っていた。ただし、こうした取り決めは、農閑期にほぼ限定され、繁忙期には、こうした取り決めよりも農作業の方が優先されていた。一方、「離職就農」経営では、後継者の就農後においても、労働時間の取り決めはなされていなかった。その理由は、5人中2人が「取り決めができればよいと思うが、農作業の特性上導入するのは現実的に困難である」という意見であり、他の3人はそもそも「必要がない」という考えであった。

### ③休日制

さらに、休日制についてみても、後継者の就農以前に導入されていた経営は皆無であった。そのうち「学卒就農」の2戸で、後継者の就農後に導入された経営がみられた。そのうち曜日を決めて休んでいる経営は1戸のみであり、他の1戸は「月1回は休むようにしている」という比較的ルースなものであった。これに対して、「離職就農」経営では就農後においても、休日制を導入している経営はみられなかった。「離職就農」経営5戸では、休みたいときに休む方式をとっており、「あればよいと思うが現実的には定期的に休みを取るのは無理」という者が1人、他の4戸では、むしろそうした自由に休みが取れるところが、農業の魅力であるという考えであったのである。

以上のことから指摘できるのは次の2点である。

第一に、対象経営においては、労働条件は、後継者が就農する前にすでに整備されていたというよりも、就農後において経営に参画していく中で、家族の話し合いのもとで整備された傾向が強かった。つまり、後継者の就農のインセンティブとしては、経営内において労働条件が整備されていたかどうかということよりも、むしろ、そうした話し合いができ、良い労働条件であれば積極的に導入する、という家族関係の民主性、柔軟性がより重要であったことがうかがわれる。

そして第二に、離職就農者は、給料制を確かに重視する一方、その他の労働条件には固執する傾向が強くなく、学卒就農者とは就業条件に対する考えが異なっているという点である。これは、学卒就農者は、後でみるように、就農後しばらくは親のもとで働くため、自らの労働条件整備をより積極的に行っているのに対し、離職就農者は、就農後短期間のうちに経営に直接携わっていくために、むしろ経営全体の運営をより重視する傾向があるためではないかと考えられる。

### 第3節 関係条件—家族協業関係並びに家族関係の状況

次に、農業後継者の就農した経営では、現在、どのような家族協業関係がみられるかを、各世帯員の部門分担およびそれぞれの農作業への参加状況の分析を通じて検討したい。

まず、農業後継者が就農する前に、他の世帯員が、自分を中心となれる部門（註5）を持っていたか否かを表4—5に示した。これによると、後継者が就農する前においては、全ての経営で後継者の父親が主担当の部門を持っているが（ただし、I経営では父親は物故のため不在）、母親も主担当部門を持っている経営が10戸中8戸みられ、夫婦間で平等な協業関係が成立している経営が多いことが顕著な特徴として確認された。

そして、同表により、後継者が就農した後の部門分担の状況をみると、「学卒就農」、「離職就農」経営ともに、父親が全ての経営で主担当部門を持っていたが、加えて後継者も、全て主担当部門をもっていることが顕著な特徴として確認された。さらに、後継者の母親あるいは妻も、「学卒就農」経営では5戸中3戸、「離職就農」経営では5戸中4戸と、大半の経営で主担当部門を持っていることに注目される。

また、彼（女）らが経営全体における各部門の農作業にどれだけ参加しているか、その出役割合をみると、養豚部門と水稻部門が明確に分離しているI経営を除き、「学卒就農」「離職就農」経営ともに、後継者の作業出役の割合は60%から100%と相当に高かった。それに続いて、父親も5割から9割と非常に高く、さらには女性も過半の作業に出役している経営が多かった。

一方、家事労働における分担関係はどのようになっているのだろうか。表4—6によると、ほとんどの経営で「炊事」あるいは「掃除・洗濯」などで主として母親と後継者の妻が協力分担して担っており、わずかではあるが後継者も自発的に分担していた。また育児・介護においても、複数の世帯員で分担されているケースが多かった。こうした家事労働の分担者に対しては、ほとんどの経営で「農業従事の軽減」等の配慮を行っていた。

以上要するに、近年、後継者が就農した経営では、従来のように父親の指揮監督のもとで、後継者や女性が働くといった家父長的な協業関係ではなく、各自が自分の中心となる部門を持ちながら、相互に作業に出役し合うという、世代間、配偶者間でフラットな協業関係が成立していることに注目されるのである。

### 第4節 成長条件—就農後の部門分担過程及び規模拡大

#### 1) 後継者の部門分担過程

さらに、成長条件に関しては、後継者自身がどれだけ自分の裁量で物事を意思決定できるかという点が重要であると考えられる。そこで、後継者が就農後、実際にどのようにして各作業を分担するようになったのかを検討した。

これまで一般的に、後継者は就農後間もない頃は、父親の管理のもとにおかれ、もっぱら作業労働のみに携わり、その後経験を重ねつつ、段階的に作業計画や財務管理などの意思決定を担っていくようになり、こうしたプロセスを経て経営者に成長していくといわれてきた（註6）。

そこで表4-7に、対象経営における後継者の就農後の部門分担過程を示した。これによると、まず、水稻部門においては、学卒就農者、離職就農者ともに耕起等の機械作業については就農直後から主担当になっている。ところが、意思決定については学卒就農者では、まだ担当していない者が3名、また担当している者でも、就農してから10年程度経過しているのに対し、離職就農者では3名が就農直後から担当するようになっていた。

一方、水稻以外の部門については、学卒就農者でも就農後間もなく、農作業についての意思決定を任されていた。ただし、資金面での意思決定については、一定程度の期間をおいて、担当するようになった者が5戸中3戸でみられた。それに対し、離職就農者では、4名が就農後4年以内に作業から全ての意思決定を担当するようになっており、また残りの1名も就農初年目からアロエの販売を担当し、小売店との交渉等を任されていた。

## 2) 就農前後の規模拡大状況

この結果、後継者が就農後どのように経営展開に関わってきたのかをみてみよう。表4-8に示すように、「学卒就農」経営では、就農後には父親によって、稲作の大幅な拡大がみられる一方、後継者によっても花卉、野菜など新作目の導入や、既存部門の積極的な拡大が図られていた。

さらに「離職就農」経営では、後継者の就農後、野菜部門の導入や大幅な拡大が、後継者が中心となって行われているのである。

このように、新規学卒就農者は、全体的にみれば、確かに従来からいわれているように、就農後、作業労働から作業面での意思決定そして資金面での意思決定という階段を歩んでいき、意思決定を任されるにはある程度の年数を要している傾向にあった。しかし、複合部門では早期に部門を任せており、それが後継者自らによる新規作物導入や規模拡大につながっているのである。さらに離職就農者においては、就農時にはすでに20代後半から30代であり、就農後短期間のうちに作業だけではなく資金面を含めた意思決定者となっていた。こうして経営全般を早期に任されることにより、後継者自身による思い切った経営展開、すなわち複合部門を中心とした大幅な規模拡大や新作目導入を主体的

に図っていくという傾向が顕著に認められるのである。

以上の検討から、E R G理論にもとづいて、家族経営内部における就農条件を検討した結果、重要と考えられる点を要約すると、以下の通りである。

第一に、基礎的条件に関しては、経営規模や複合部門の展開が重要であることが示唆される一方、就業規則に関しては就農前にはあまり整備されておらず、就農後には主として給料制が導入されていた程度であった。

第二に、関係条件に関しては、後継者の就農以前から、経営主夫妻間を中心に、各自が主担当部門を持ち、かつ相互に協力し合うというフラットな協業関係がみられ、後継者の就農後には、後継者も含めて同様な協業関係が形成されていた。

さらに成長条件に関しては、就農前から複合部門や直接販売部門等の経営拡大が行われており、就農後は後継者に早い段階で部門を担当させ、権限委譲（資金管理や販売面の意思決定）を行う傾向が顕著に確認された、その結果、就農後、後継者が自らの意思に基づき、積極的に規模拡大や新規部門の創設を行うなど、こうした条件は、後継者の成長意欲を喚起する上で非常に有効であると考えられるのである。

（註１）「生存欲求」に対応する条件は「生存条件」となるが、この表現では、飢えや渇き等に関する生理的な条件がより強く想起されるものと思われる。しかし、これらは現代の就農条件を検討するにあたってはあまり重視する必要はない条件と考えられる。そこで、本研究では「生存欲求」に対応する条件として「基礎的条件」という表現を用いることとする。

（註２）認定農業者とは、市町村が策定した農業経営基盤強化法促進基本構想に示した農業経営の目標に向けて、自らの創意工夫に基づき農業経営の改善を計画的に進めようとする者で、市町村が地域における将来の農業経営の担い手として認定した農業者である。

（註３）青色申告とは、毎日の取引を帳簿に記録し、その記録に基づいて自ら所得や税額を申告して納付する申告納税制度の一つである。青色申告を行うためには、原則として複式簿記の記帳が求められており、経営における収支を明確に把握できるようになる上、税法上多数の特典が認められている。その一つとして、専従者に支払った給与は、労務の対価として適正であれば、全額必要経費として計上できる。このため、給料制の導入が不可欠となる。



(註4) 近年、家族経営内において、報酬や休日、役割分担など経営・生活に関する就業条件を家族構成員が話し合いをもとに締結しようと「家族経営協定」を推進しようとする動きがみられているが、対象とした経営において、家族経営協定の締結の有無を尋ねたところ、締結している経営は全くみられなかった。家族経営協定に盛り込むことが適当と考えられる事項に「農業経営における個人の責任を明確にするため、経営部門の分担等農業経営における役割分担についての取り決め（「経営の役割分担」）がある。しかしながら、これまでの研究では、協定をいかに普及、推進させていくかという点に主眼がおかれており、農業後継者の就農意欲の醸成には、どのような協業関係が望ましいのか、その関連に焦点を当てた実証研究はほとんど行われてきていないといえる。

(註5) 主担当部門とは、ここでは農作業面での意思決定をできる部門とした。また複式簿記等の経理も一つの部門として捉えた。

(註6) 例えば七戸は、「一人前の農業者への途」として、「最も端緒的な農作業の見習いなしは作業の補助からスタートして、やがて農作業全般を分担する能力を身につけ、さらに農作業を計画・管理する経営者としての機能を発揮するようになるまでに、何年かの歳月を要する」とする（七戸〔44〕pp. 282～286 参照のこと）。



表 4-1 対象経営の概況

	就農形態	就農年次	就農年齢	家族の年齢と就業状況								経営部門の規模 (a) と構成				
				後継者		父		母		妻		経営面積計	水稻	野菜 花卉 果樹	施設 (㎡)	主 要 品 目
				年	職業	年	職業	年	職業	年	職業					
A	離職	96	26	27	農業	56	農業	52	農業	33	会社	1447	1400	20	2676	肥育牛(50頭), アロエ, トマト, リンゴ
B	職	95	36	38	農業	63	農業	61	農業	34	農業	529	420	105	396	ネギ, レタス, アスパラ
C	就農	94	31	34	農業	59	農業	52	農業	-	-	470	350	120	520	ネギ, キュウリ, レタス
D	農	91	27	33	農業	57	農業	55	農業	31	農業	790	670	100	2000	ネギ, レタス, キュウリ
E		84	24	37	農業	64	農業	61	農業	-	-	532	400	132	1000	ニンジン, コボウ, キャベツ
F	学	91	21	27	農業	51	農業	49	農業	28	農業	1150	720	430	97	リンゴ, ミニトマト
G	卒	89	24	30	農業	55	農業	54	農業	29	農業	1750	1750	-	564	豚(一貫, 80頭), ヒーマン, トマト
H	就農	88	18	29	農業	60	農業	55	農業	30	会社	675	530	70	462	リンゴ, キュウリ, ユーストマ
I	農	85	18	30	農業	-	-	51	農業	27	臨時	1010	730	75	-	リンゴ, シイタケ(5000本)
J		84	21	34	農業	61	農業	60	農業	29	農業	645	600	40	500	ヒーマン, ダイコン, 肥育牛(3頭)

出所) 「花巻市認定農業者の就農条件調査」(1997年)

表 4-2 就農時の経営規模

	規模(a)	水稻以外の主要作目構成
A 離職	1447	野菜(20a), 肥育牛(40頭), アロエ
B 職	660	野菜(60a), 牧草(50a)
C 就農	410	野菜(50a)
D 農	590	野菜(10a)
E	480	野菜(15a), 苗木
F 学	1000	リンゴ(400a)
G 卒	1420	養豚(80頭), 施設野菜
H 就農	400	リンゴ(60a), 牧草(10a)
I 農	840	シイタケ, 和牛(2頭), シイタケ(5千本)
J	450	麦・大豆(50a), 肥育牛(3頭)

表 4-3 岩手県花巻市認定農業者経営の経営類型と労働力

	労働力 (人)	戸数 (戸)	経営規模別 (ha)				労働力 3 人 以上の割合
			～ 3	3 ～ 5	5 ～ 10	10 ～	
水稻単作	3 ～ 4	3	0	1	2	0	5.9
	1 ～ 2	48	8	18	22	0	
水稻＋野菜	3 ～ 4	23	3	9	10	1	24.2
	1 ～ 2	72	7	46	17	2	
水稻＋果樹	3 ～ 4	10	3	1	2	4	22.7
	1 ～ 2	34	9	19	6	0	
水稻＋畜産	3 ～ 4	14	3	3	6	2	36.8
	1 ～ 2	24	5	7	10	2	
水稻＋2 部門	3 ～ 4	20	2	5	10	3	36.4
	1 ～ 2	35	8	11	16	0	
水稻＋その他	3 ～ 4	7	3	0	2	2	20.6
	1 ～ 2	27	8	9	7	3	
合 計	3 ～ 4	77	14	19	32	12	24.3
	(割合)		(18.2)	(24.7)	(41.6)	(15.6)	
	1 ～ 2	240	45	110	78	7	
	(割合)		(18.8)	(45.8)	(32.5)	(2.9)	
合 計 (人)			59	129	110	19	
割 合 (%)			18.6	40.7	34.7	6.0	
花巻市全農家 (戸)			3352	568	160	25	
割 合 (%)			81.6	13.9	3.9	0.6	

資料) 花巻市認定農業者農業経営改善計画認定申請書(1995)及び1995年農業センサス

表 4-4 就業条件の整備状況

## a) 給料制

	就農 形態	導 入 状 況	就農 以 前	契機	具体的内容 (後継者)	備 考
A	離職	○	×	経理の明確化 (青色申告)	15万円/月	
B	職	△	×	経理の明確化 (青色申告)	7万/月	
C	就農	○	×	経理の明確化 (青色申告)	8万/月	
D	就農	○	×	経理の明確化 (青色申告)	10万/月	
E	就農	○	×	経理の明確化 (青色申告)	8万/月	
F	学卒	○	○	経理の明確化 (青色申告)	15万/月	必要なときに必要な額をもらう
G	卒	○	○	法人化	15万/月	
H	就農	○	×	後継者の希望	8万/月	
I	就農	○	×	経理の明確化 (青色申告)	12万/月	
J	就農	×	×	—	—	

註) ○は家族で導入, ×は未導入, △は後継者のみ導入していることをあらわす。

表 4－4 就業条件の整備状況

## b) 労働時間の取り決め

	就農形態	導入状況	就農以前	契 機	具体的内容 (後継者)	備 考
A B C D E	離職就農	×	×			あればよいと思うが現実的には無理 あればよいと思うが現実的には無理 必要ない 必要ない 必要ない
F G H I J	学卒就農	○ ○ ○ △ ×	×	雇用導入 畜産導入 後継者の希望 後継者の希望 —	8時間（繁忙期以外） 9時間 8時間（繁忙期以外） 8時間（繁忙期以外） —	自由な方がかえって良い

註) ○は家族で導入，×は未導入，△は後継者のみ導入していることをあらわす。

表 4－4 就業条件の整備状況

## c) 定休日

	就農形態	導入状況	就農以前	契 機	具体的内容 (後継者)	備 考
A B C D E	離職就農	△ ×	×	後継者の希望	不定期（月 3 回）	あればよいと思うが現実的に無理 休みたいときに休む（＝農業の魅力） 休みたいときに休む（＝農業の魅力） 休みたいときに休む
F G H I J	学卒就農	×	×	後継者の希望 後継者の希望	最低月 1 回 日曜日（繁忙期以外）	休みたいときに休む 動物（豚）相手なので導入困難 作物相手なので導入困難

註) ○は家族で導入，×は未導入，△は後継者のみ導入していることをあらわす。

表 4－5 家族の主担当部門の有無と各作業への出役割合

		就農前			就 農 後							
		父	母	妻	主担当部門の有無				作業参加割合 (%)			
					後継者	父	母	妻	後	父	母	妻
A	離職就農	○	○	×	○	○	○	×	93	93	87	0
B		○	○	○	○	○	×	○	82	82	45	55
C		○	○	—	○	○	○	—	60	53	53	—
D		○	○	×	○	○	○	×	67	53	47	33
E		○	×	—	○	○	×	—	67	47	20	—
F	学卒就農	○	○	—	○	○	○	×	60	73	67	27
G		○	○	—	○	○	○	○	21	50	43	29
H		○	×	—	○	○	×	—	87	53	38	0
I		—	○	—	○	—	○	×	67	—	87	20
J		○	×	—	○	○	×	×	100	61	8	15

註 1) 部門には経理部門を含めた。

註 2) 出役割合は、各経営の主要作業のうちどれだけの作業に出役しているかを割合で示したもの。

表 4－6 家事労働の分担関係

		炊 事				掃除・洗濯				育児・介護				家計費管理				家事担当者への配慮
		父	母	後	妻	父	母	後	妻	父	母	後	妻	父	母	後	妻	
A	離職就農	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	農業従事軽減、家計費節約分支給 農業従事軽減 後継者も分担 (自発的) 農業従事軽減 農業従事軽減
B		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
C		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
D		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
E		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
F	学卒就農	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	農業従事軽減 農業従事軽減・旅行、ボーナス 後継者も分担 (夫婦間の取決め) 農業従事軽減 農業従事軽減
G		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
H		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
I		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
J		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	

註) ◎は主担当、○は補助的に従事していることをあらわす。

表 4－7 後継者が各作業の主担当になるまでの年数

		就農 年 齡	就農 歴	水 稻								他 部 門				複 式 簿 記
				作 業						決 定		作目	作 業	決 定		
				耕 起	代 か き	田 植	収 穫	水 管 理	記 帳	作 業	資 金			作 業	資 金	
A	離職	26	1				1					販売	1		1	
B	就農	36	2	1 (36)					1			野菜	1	2 (37)		
C		31	4	2 (32)							野菜	4 (34)		4		
D		27	6	1 (27)						1	野菜	4 (30)		5		
E		24	13	1 (24)					1			野菜	1 (24)		1	
F	学卒 就農	21	6	1								果樹	3 (23)		1	
G		22	8								養豚	4 (25)				
H		20	9	1 (20)							花卉	2 (22)		4		
I		18	12	1 (18)				9		9	花卉	10 (27)				
J		20	14	1 (20)					1	10	12	野菜	1	12		

註) ( ) 内は年齢

表 4－8 就農後の規模拡大

		後継者主導	他の家族主導
A	離職	販売面の強化	肥育牛拡大(10頭)
B	職	野菜(40a)拡大	
C	就農	野菜(50a)拡大+キュウリ(20a)導入	水稲(50a)拡大
D	農	野菜(100a)導入	
E		野菜(120a)拡大, 花卉導入	
F	学	リンゴ <sup>*</sup> (30a)拡大	ミニトマト導入
G	卒	養豚拡大	水稲(330a)拡大
H	就農	野菜・花卉導入	水稲(200a)拡大, リンゴ <sup>*</sup> (60a)拡大
I	農	花卉導入	水稲(200a)拡大
J		野菜導入	

## 補論 1 幼少期における家族の働きかけ

第4章では、家族経営における農業後継者の主体的な就農条件について、最も重要であると考えられる就農前後の時期に焦点を当てて検討を行った。しかし、それ以前の段階、すなわち農業後継者の幼少期において、主体的な就農に向けていかなる働きかけを行っていくか、という点も重要であると考えられる。

そこで本論では、農業後継者の幼少期にさかのぼり、農業後継者の主体的な就農のために、とりわけ重要な意義を持つと考えられる家族の働きかけ（註1）に注目し、ERG理論の視点に沿って考察を加えたい。

なお、前章では離職就農に焦点を当て分析を行っているが、後継者の幼少期における働きかけは、こうした就農パターンの差異にかかわらず共通しているものと考えられる。そこで、本論の研究では、後継者の就農動機が主体的であるか否かという点により先鋭的に焦点を当て、分析を行いたい。

分析に用いたデータは、秋田県においてここ10年間に就農した者全員を対象として実施したアンケート調査（「秋田県における農業後継者の就農促進と能力開発に関するアンケート」、2001年11月、回答数：後継者245（回収率：39.3%）、父194（33.1%）、母198（33.8%））の集計結果である。

### 第1節 就農動機による後継者の類型化と特徴

まず、アンケートの回答から、後継者がいかなる動機で就農したのかを、数量化Ⅲ類を用いて類型化した結果、前章で確認されたものと同様の、以下の3つのグループが析出された（補図1-1）。第一は、「稲作の規模拡大でやっていける」「農業で十分な所得を確保できる」「農業は自分で意思決定できる」など、農業そのものの魅力を重視して就農したグループである（「魅力要因類型」、124名）。第二は、「家の長男・長女だから」「農業を継ぐのが自分しかいなかった」「家族からすすめられた」など、家族の意向や家の事情を重視して就農したグループである（「家族要因類型」、66名）。第三は、「不景気で仕事がなくなってきた」「他に就職先がなかった」など農外の雇用労働事情を重視して就農したグループである（「農外要因類型」、21名）。

このうち、魅力要因類型と家族要因類型はともに広い意味で家族農業経営内部の要因での就農という点では共通しているが、一方は農業の魅力を感じて自ら農業を選択した主体的な就農であるのに対し、他方は家や家族の事情を重視した、いわば他律的な就農と捉えることができる。

以下では、主体的就農であるこの「魅力要因類型」（以下「魅力要因」と略）

に注目し、就農前の後継者に対して家族がどのような働きかけを行ってきたのかを、「家族要因類型」（以下「家族要因」と略）との比較分析を行い、主体的就農行動を促す要件について検討したい。

## 第2節 家族による営農面の準備

### 1) 経営概要の特徴

まず、基礎的な経営条件について、補表1-1に類型別の経営概要の特徴を示した。これによると、平均経営規模においては、「魅力要因」で7.2ha、「家族要因」で8.1haであり、秋田県平均（約2ha）を大きく上回っているものの、両類型間では大きな差は確認されなかった。一方、複合部門では、「魅力要因」で、花卉を導入している経営の割合が高いことが特徴である。また、「魅力要因」では、農産物の消費者への直接販売に取り組んでいる割合が高いことに注目される。

### 2) 就農に向けた家族の準備

こうした条件整備は、実際に家族によって意識的に準備されてきた側面が大きい。補図1-2に、営農面において、家族が自分の就農のためにどのような準備をしてくれたのか、後継者に評価してもらった結果を示した。これによると、共通して「機械・施設の購入」や「新規作物導入・拡大」が最も多く指摘され、こうした準備が後継者の就農に一定の効果があることが示された。さらに、類型別にみると、「新規作物の導入・拡大」、「販売活動の強化」、「資金の準備」において「魅力要因」の方が上回っていることが顕著な特徴として確認された。これらの3項目には、互いに相関関係が認められ、資金を準備し、販売活動に結びつけた新規作物導入・拡大を図っていくことが、後継者の主体的な就農にとって重要なポイントであると考えられる。

## 第3節 就農動機形成と家族の働きかけ

### 1) 家族の就農に対する思いと就農のすすめ

次に、家族の関係について、農業後継者の就農に対する家族の考えや日常的な接し方等の面から考察したい。

まず、後継者が幼少期にあるとき、両親がどれだけ就農してほしいと考えていたかをみると、両類型ともほとんどの経営（約9割）が、その就農を強く望んでいた。

ところが、後継者に、両親から農業を継ぐように言われたか否かをたずねたところ、補表1-2に示したように、「家族要因」では約6割が農業を継ぐように言われた経験をもっており、「魅力要因」を大きく上回っていた。さらに、誰



から言われたのかを属性別にみると、「父親」においては、それほど大きな差はみられないが、「家族要因」では、母親をはじめ、祖父母や親戚、さらには近所の人などからも、農業を継ぐように言われた割合が高いことに注目される。

このように、両親や周囲の人が「農業を継いでほしい」と直接的に、また過度に後継者に伝えることは、確かに後継者の就農につながるのかもしれないが、必ずしも後継者が「農業の魅力」を感じて主体的に就農することにはつながらず、むしろ家族や周囲に言われて就農したという消極的かつ他律的な意識を醸成することになりかねないことを示している。

## 2) 家庭内における話の内容

それでは、それぞれの家庭において、両親が後継者にどのようなことを話して聞かせていたのか。補図1-3にそれを示した。これをみると、農業に関わるプラス面の話（図左側）では、全ての項目で「魅力要因」の方が上回っており、とりわけ、「農業は面白い・楽しい」、「新しい政策制度の話」、「関係機関に世話になった話」において大きな差が確認された。一方、マイナス面の話（図右側）は、逆に「家族要因」の方が高い傾向にあり、とくに、「農業は肉体的につらい」、「政策制度の批判」をはじめ、より多くなされていたのである。

要するに、「魅力要因」の家庭では、農業という職業の持つ面白さや、これからの農業がもつ枠組み、可能性などポジティブな話がより多くなされており、逆に農政や関係機関への批判や農作業に関する愚痴などはあまり話題にしておらず、こうした姿勢が、後継者の主体的な就農意欲の醸成に大きな役割を果たしているものと考えられる。

## 第4節 農作業の手伝いとその報酬

後継者が子供の頃、農業のやりがいや面白さを感じるようになるか否かは、実際の農作業の体験、すなわち「農作業の手伝い」のあり方が、大きな影響を与えるものと考えられる。

実際に、後継者が子供の頃に農作業を手伝わせた割合をみると、両類型ともに約9割に及び、ほとんどの経営で手伝いが行われていた。

ところが、両親が後継者に農作業を手伝わせた理由をみると、「魅力要因」では、第1位が「農家の子供が農作業を手伝うのは当然だから」、第2位が「農業の楽しさを知ってもらうため」であるのに対し、「家族要因」では、「人手が足りなくて仕方なく」が最も主要な理由であった（補図1-4）。

このように、「魅力要因」では、自然な感覚で農業を手伝わせ、またそれを通じて後継者に農業の楽しさを知ってもらう、という傾向があるのに対し、「家族要因」では、人手不足を補うために、単なる労働力として後継者に手伝わせて

いた傾向が強いと考えられる。

さらに、そうした後継者の農作業の手伝いに対して、報酬を払っていたかを見ても、「家族要因」では、「報酬なし」が約半数をしめていたのに対し、「魅力要因」では、きちんと金銭で報酬を与えていた傾向が強かった。このように、後継者に、労働することによってお金を得る喜びを、幼少期の頃から経験させていくことも、主体的な就農意欲情勢のために非常に重要な点であることが示唆された。

## 第5節 数量化Ⅱ類を用いた就農動機形成に寄与する要因分析

以上の検討を通じて、後継者の主体的な就農動機の形成と密接な関連があると考えられる項目が、実際に「魅力要因」と「家族要因」の差異にどの程度影響を与えているのかを、数量化Ⅱ類によって分析した。分析には補表1-3に示した6項目を選定した。分析の結果、これらの項目で73.4%の高さで判別できている。なお、表中のカテゴリー数量の値が大きくなるほど、主体的な就農動機の形成に寄与しているものと解釈される。

この結果をみると、アイテムのレンジ、偏相関係数の値からみて、総じていずれの項目も就農動機の差異に影響を与えていることが示されている。その中でもとりわけ、①直接的に農業を継ぐように言われた経験の有無、②家庭での話の内容（農業は面白い）、③家庭での話の内容（政策制度の批判）、⑤親が後継者の農業を手伝わせた理由、の影響が大きいことが示された。

このように、後継者に就農するよう強く働きかけることは逆効果であり、むしろ日常の会話を通じて農業の面白さや新たな枠組み、可能性をきちんと伝えること、また、農作業の手伝いにおいても、後継者を単なる労働力として扱うのではなく、きちんと報酬を与えるなど、とりわけ関係欲求や成長欲求を重視し、後継者の主体性をはぐくむ方向での家族の働きかけが重要であると考えられるのである。

（註1）Roe [9] は、精神分析理論等の観点から、人間の発達初期における基本的欲求の充足や不充足のあり方が、個人の職業選択を方向づけるとし、幼児期の親子関係が職業選択に関連するという重要な指摘を行っている。

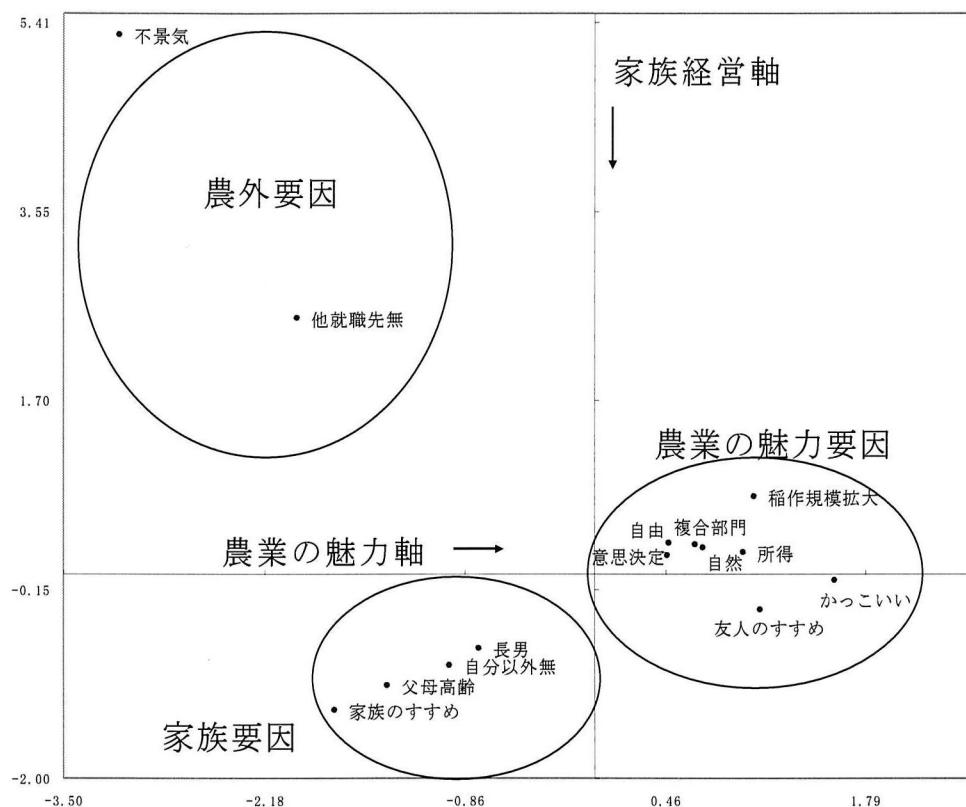
### 補節 後継者の就農動機と営農姿勢

本研究では、農業後継者の主体的就農行動に焦点を当てている。その主体的就農を重視しなければならない理由の一端が、当該アンケートの結果にもあらわれている。

まず、補表 1－4 に、後継者が現在加入している組織と研修への参加率を示した。これに端的に示されているように、「魅力要因」においては、就農後に「先進経営研修」や「農協主催の研修」などの研修を受講した割合が高いのに加え、「農協の生産部会」や「農産物の直売グループ」などの組織活動への参加割合も相当に高いのである。

また、補図 1－5 に示したように、後継者が現在直面している問題点をみると、「魅力要因」に比して「家族要因」の方が、総じてより多くの問題に直面していると考えられる傾向が強いことが明瞭に現れている。とくに、「農作業の労働過重」や「相談する仲間がいない」といった、個人に関わる問題をより強く指摘する傾向がみられた。

さらに、後継者自身が考える今後の経営方向をみると（補図 1－6）、「魅力要因」では、「有機栽培の強化」や「直接販売の強化」「稲作の規模拡大」等を志向する者が相当多い。それに対し、「家族要因」では、そうした積極的な方向を志向する割合が全体的に低く、そればかりか「他産業への就職」を検討している者が約 15%にのぼっていたのである。このように、後継者の就農動機の差異によって、就農後の経営姿勢が異なってくるということは、後継者の就農にあたっては、就農前の段階における主体的な就農意欲の醸成が非常に重要な意味を持つことを示唆しているのである。



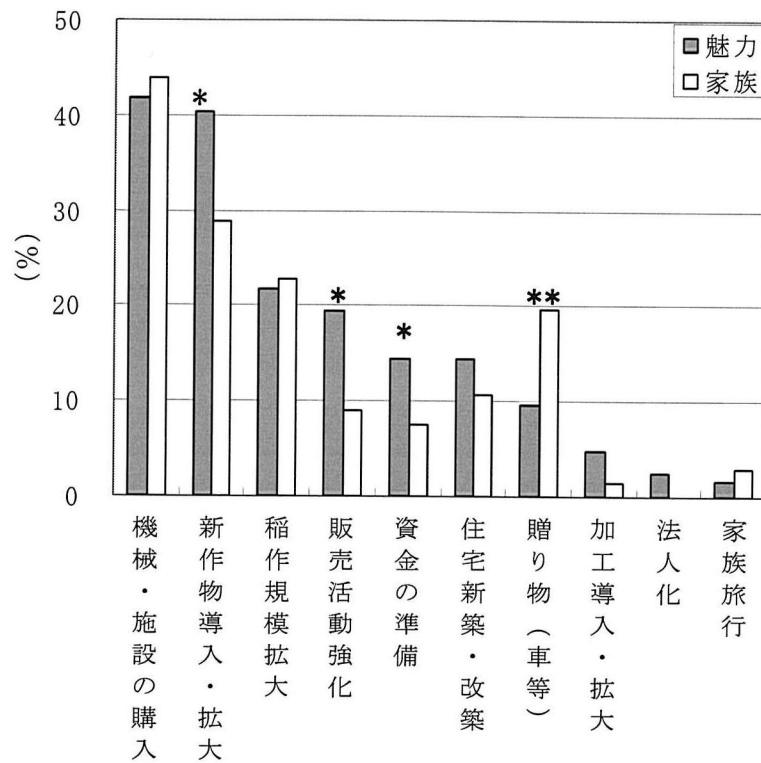
補図 1－1 就農要因の類型化

註) 後継者の就農理由を数量化Ⅲ類により処理。

補表 1－1 後継者と経営の特徴

		魅力	家族	有意差
1) 経営規模	(ha)	7.2	8.1	ns
部門構成	(%)	87.5	93.3	ns
	野菜 (%)	79.2	73.3	ns
	花卉 (%)	25.0	13.3	**
	畜産 (%)	16.7	10.0	ns
	果樹 (%)	14.2	8.3	ns
2) 直接販売の実施	(%)	42.7	30.3	*

註1) \*\*P<.05, \*P<.10で有意差あり。



補図 1-2 就農に向けて家族が準備してくれたこと (後継者)

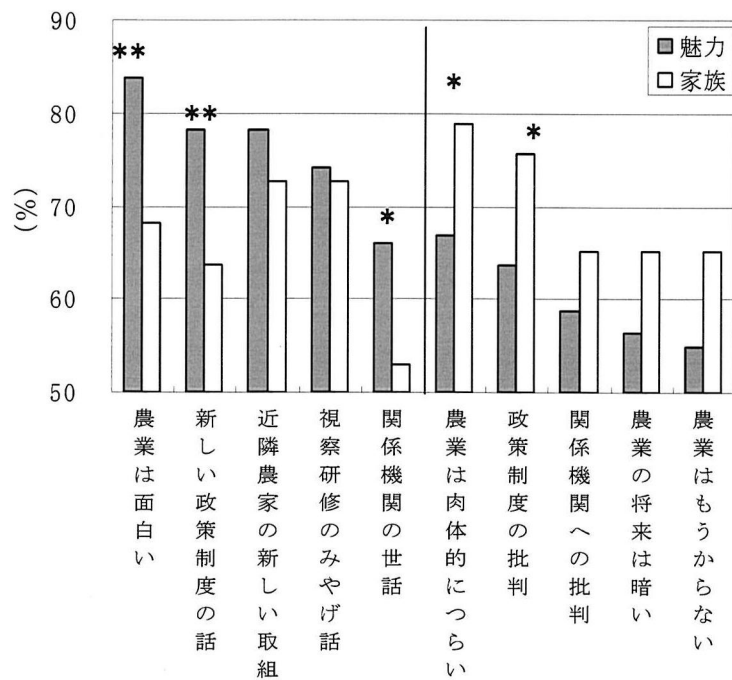
註) \*\* $P < .05$ , \* $P < .10$ で有意差あり.

補表 1-2 農業を継ぐように言われた経験とその相手 (%)

	魅力	家族	有意差
経験あり	39.5	57.6	**
父	31.5	42.4	ns
母	13.7	34.8	***
祖父	10.5	21.2	**
祖母	7.3	16.7	**
親戚	4.8	13.6	**
近所の人	2.4	12.1	**
学校の先生	0.8	4.5	*

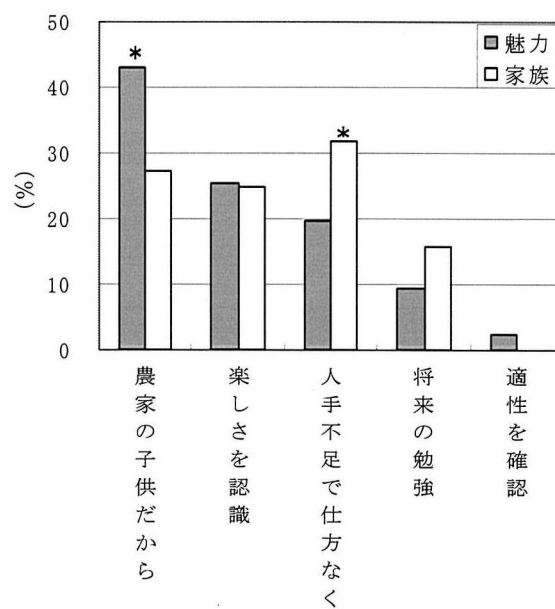
註 1) \*\*\*  $P < 0.01$ , \*\*  $P < 0.05$ , \*  $P < 0.1$ で有意差あり.

註 2) 複数回答.



補図 1 - 3 子供の頃家庭で聞いた話の内容

註) \*\* $P < .05$ , \* $P < .10$ で有意差あり.



補図 1 - 4 農作業を手伝わせた理由 (父親)

註 1) 複数回答.

註 2) \* $P < .10$ で有意差あり.

補表 1－3 魅力要因類型と家族要因類型の判別

アイテム	カテゴリー	カテゴリー リー 数量	レンジ	偏相関
①農業を継ぐように 直接言われた経験	1. あり 2. なし	-0.40 0.34	0.73	0.30
②家庭での話 (農業は面白い)	1. 聞いた 2. なし	0.09 -0.38	0.47	0.16
③家庭での話 (政策制度批判)	1. 聞いた 2. なし	-0.14 0.37	0.51	0.19
④営農面の準備 (販売)	1. あり 2. なし	0.21 -0.05	0.26	0.09
⑤手伝の理由	1. 人手不足 2. 農家だから当然 3. 農業の楽しさ認識	-0.30 0.23 0.04	0.53	0.18
⑥手伝に対する報酬	1. あり 2. なし	0.11 -0.14	0.25	0.11

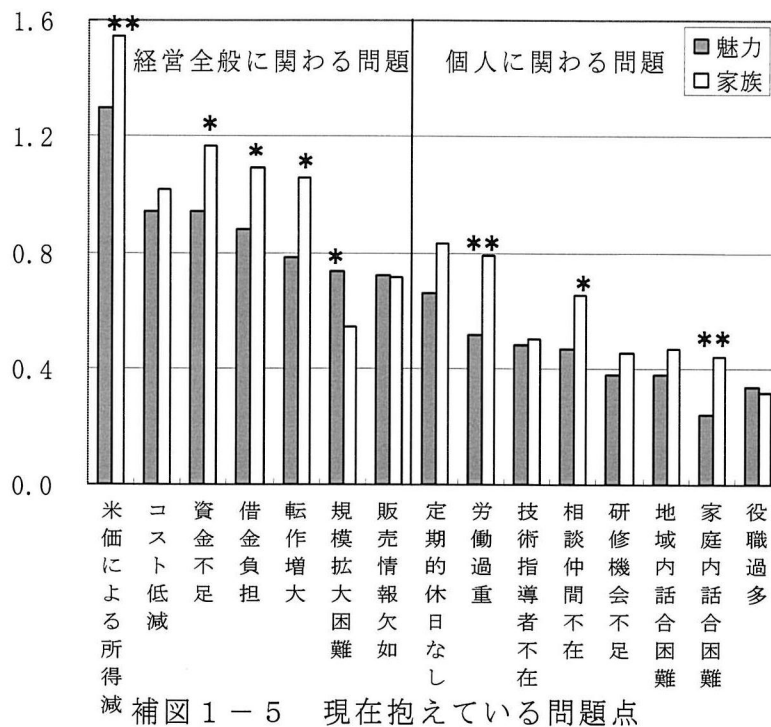
判別率的中率：73.4%

註) 数量化Ⅱ類による。

補表 1－4 組織と研修への参加率 (%)

		魅力	家族	有意差
1) 組織への参加率				
	生産部会 (%)	34.7	21.2	*
	直売グループ (%)	19.4	9.1	*
2) 研修への参加率				
	先進経営研修(県外) (%)	22.6	9.1	**
	先進経営研修(県内) (%)	18.5	9.1	*
	農協主催の営農研修 (%)	29.0	16.7	*

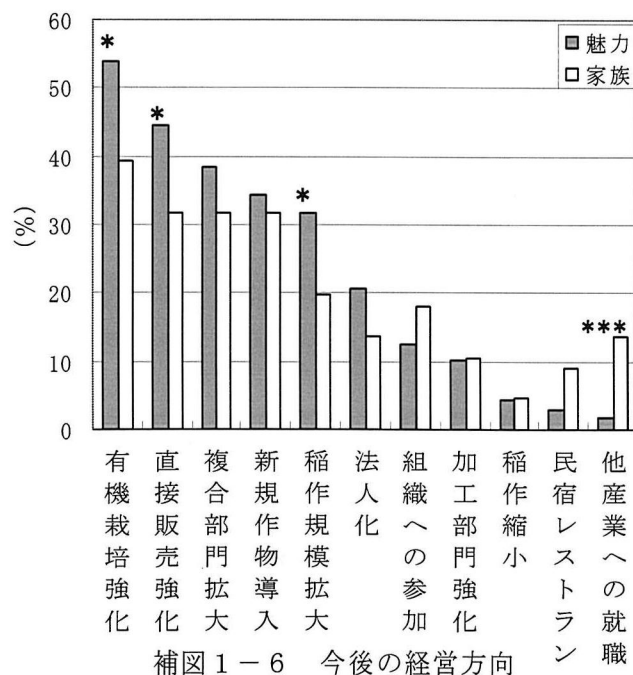
註1) \*\*P<.05, \*P<.10で有意差あり。



補図 1-5 現在抱えている問題点

註 1) 各項目に対する回答「非常に問題」に 2 点,  
「やや問題」に 1 点を与え、得点化したもの。

註 2) \*\* $p < .05$ , \* $p < .10$ で有意差あり。



補図 1-6 今後の経営方向

註 1) \*\*\* $P < .01$ , \* $P < .10$ で有意差あり。

註 2) 複数回答。



## 第 5 章 地域における就農条件

本章では、農業後継者の主体的就農を促す、地域における就農条件について検討を行う。前述したように、これまで ERG 理論に関する研究は、一般企業組織を対象としたものである。そのため、それぞれの欲求構造に関する分析は、企業組織内部に限定される。ところが、農業経営においては、家族経営が全く地域から孤立して、自己完結的に営農を行っている場合は極めて稀であり、通常地域で何らかの組織に加わり、地域と密接な関連を持っている。さらには、後継者は幼少期から地域の人々と接しながら、また地域で行われている営農活動を肌身で感じながら、成長していく。したがって、農業後継者の主体的就農行動においては、こうした地域の影響は決して無視できないものであると考えられる。

そこで本章では、K 地区を中心として行われている地域的な組織化の動きに焦点を当て、こうした組織の特質と農業後継者の主体的就農行動との関連について検討する。

### 第 1 節 K 地区における組織化の動向

#### 1) 離職就農者による組織化

K 地区では、1991 年に離職就農者 5 名（夫婦で参加）が中心となって、稲作作業の共同化と特別栽培米の消費者への直接販売を主たる目的とする NAC（Natural Agriculture Company）という水稻受託グループが結成された。当グループは米の共同乾燥施設を集落の中に設立し、そこを拠点に活動を行なっている。離職就農者たちが、こうしたグループを結成した主たる理由は、次の 4 点にある。

一つは、米価下落や輸入自由化の動きに対応するため、中心作物である米の収益性をより向上させていくために、より有利な価格をねらえる有機栽培と除湿乾燥機による特別栽培米に取り組むこと、二つは、大幅なコスト削減を実現するため、機械・施設（とりわけ乾燥施設）を共同化すること、三つは、農業での働き方を、各々の家庭と仕事を区分して、「仕事に通う」という感覚に変えていくこと、そして四つは、新しいやり方で経営基盤を作り、十分な所得を上げる見通しがつけば、後継者が就農してくれるのではないか、という期待感があったことである（註 1）。

このように、組織化の目的、理由が、農外就業で得た経験にもとづき、自らの経営を充実させると同時に、新たな感覚で組織化を図っていくことが、ひい

ては、自分たちの後継者の就農につながっていくのではないかという期待があったことに注目される。

## 2) 組織化のその後の展開

当該組織は、設立後数年は順調に活動を続け、米の直接販売量を増加させていったが、その後新たな展開を迎えることになった。

折からの米価の大幅な下落傾向の顕在化や、生産調整の強化等の影響により、比較的複合部門の比重が大きかった1番農家と6番農家が脱退することになった。

まず、大規模土地利用型経営である1番農家（表5-2参照）は、生産調整面積の増大に対応するため、土地利用型作物である小麦・大豆の生産に重点をおかざるを得なくなった。自ら水稻直播栽培や大豆・小麦立毛間播種技術（註2）などの新技術を導入する一方、小麦収穫用の汎用コンバインを核とする小麦生産組合を設立した。

また、複合部門で野菜を大規模に生産していた6番農家も、やはり同様の理由で野菜作により重点をおくことになり、基盤整備後の大区画圃場での、大規模野菜作を実現するため、野菜専用機械を仲間と共同利用することを目的に、野菜生産組合を結成したのである。

## 第2節 K地区における組織の特徴

このようにして、現在K地区においては、①NAC（米の共同乾燥、直接販売。現在は3名で構成）、②野菜生産組合（参加農家5戸、面積7ha、野菜用管理機械等の共同利用）、③小麦生産組合（参加農家11戸、小麦収穫用汎用コンバインの共同利用）、④ラジヘリグループ（水稻、小麦、大豆の防除作業の受託。構成メンバー23名）の4つの組織が存在する。それぞれの組織の概要は、表5-1に示すとおりである。

これらの組織で特徴的なことは、①複合部門あるいは部分作業受託（防除作業）を結節点としていること、また、②図5-1に示したように、複数の組織に参画している経営があるなど、相互に密接な連携をもつ重層的な組織化が進展していることである。

こうした動きの中で、われわれが行った2時点間の悉皆調査（1994年と2002年）の結果によると（表5-2）、小麦生産組合を主催する1番農家の後継者が、農業者大学校を卒業し、研究生を経て就農するに至った。また、NACの主催者である2番農家の後継者も、アメリカの大学を卒業したあと地元に戻り、現在就農する準備を進めつつある。

このように、離職就農者達が組織化を図る上で期待した後継者の就農が、現

実のものとなってきたのである。

そして現在、農業後継者の就農において、最も顕著な動きを見せているのが、ラジヘリグループの取り組みである。表 5－1 に示したように、現在 15 名のメンバーがいるが、その 7 割が 20 代、30 代の若者によって占められているのである。

そこで、以下では、同地区の組織の中でもとりわけこのラジヘリグループに焦点を当て、農業後継者の主体的就農行動を促す上で、どのような組織の特質がみられるのかについて考察を加える。

### 第 3 節 ラジコンヘリグループの組織特性

#### 1) 組織の概要

当該組織は、もともと平成 12 年に 1 番農家の経営主がサポートするかたちで、その後継者 A 氏が中心となり、その仲間数名で結成された。花巻地域では、それまで、有人ヘリコプターによる航空防除が行われてきたが、住民からの苦情や環境への配慮等を理由に、その利用が禁止されることになった。そこで、地域で広域的に防除を行う新たな手段が必要となったことが、直接の組織の結成理由である。

現在、このグループでは、ラジコンヘリを 3 台所有している。また作業の実施面積は、2004 年の時点で、小麦の赤さび病防除が 80ha、水稻のイモチ防除が約 600ha、カメムシ防除が約 650ha、さらに大豆の病虫害防除が 7 ha となっている。このうち、水稻の防除は旧 M 村の水稻作の約 95% を占めるに至っている。

#### 2) 組織の構成メンバー

当該組織は、現在オペレータ 15 名、作業補助員 9 名の計 23 名で構成されている。オペレータの構成は表 5－3 に示したとおりである。

これによると、年齢階層は 14 人中、20 代が 10 名と過半を占めるが、一方で 40 代が 2 名、50 代が 2 名加わっていることに注目される。また、構成員の職業をみると、農業専従者は 9 名で、その他に農協職員が 1 名、会社に勤務する者も 5 名含まれている。

会長は、28 歳の A 氏、副会長は 26 歳の B 氏であり、若い世代の 2 人がリーダー格をつとめる。会計や監査などの役には 40 代、50 代の年配者が就いている。

#### 3) 組織の特性と主体的就農行動との関連

それでは、当該組織はどのような特性をもっているのだろうか。それを、ERG 理論に沿って考察を行った。

### ①基礎的条件

まず、当該組織の基礎的条件について検討する。給料制においては、オペレータの賃金は、時給 2,200 円と、農作業に関わる賃金の中では相対的に高い水準ではある。しかし防除の作業日数は限定されるため、期間中最も多く出役する A 氏でさえ、年間の受給額は 50 万円程度となっている。

次に休日制であるが、当該組織においては、防除の期間中は可能な限り出役することが求められる。ただし、各自の経営の繁閑により休みを取ることは可能である。

1 日の労働時間については、取り決めがあるどころか、水稻や大豆小麦の防除は通常適期に速やかに行う必要があるため、一時期に作業が集中し、かなりの長時間に及ぶことがしばしばである。図 5-2 に、防除作業が本格的に行われる 7 月上旬から 8 月下旬において、会長の A 氏がどの程度作業に出役しているのかを示した。これによると、終日休みを取ったのは 2 ヶ月間で概ね 6 日程度しかない。防除作業のない時の労働時間は平均 6 ～ 7 時間／日であるのに対し、防除作業のピーク時における労働時間は 1 日 12 時間を超え、最大で 14 時間に及んでいるのである。しかも、炎天下における作業のため、その作業強度は相当なものとなっている。

このように、当該組織の基礎的条件は、決して恵まれたものであるとはいえない。こうした厳しい条件下においても、なぜ当地区周辺の多くの若者が参加するとともに、主体的に就農する者がでてきているのだろうか。次に、当該組織における関係条件と成長条件の状況について検討しよう。

### ②関係条件

この組織の大きな特徴は、構成メンバーが決して若者だけでなく、40～50 代のベテラン農業者も参画していることである。さらに、こうした組織は、通常、主として農業に専従的に従事する者だけによって構成されるのが一般的であるが、当該組織は農業者だけではなく、他産業に勤務する者が約 4 割も含まれていることに注目される。こうして多様なメンバーで構成される組織であることが大きな特徴である。

また、表 5-4 に、当該組織における一般的な防除作業の協業関係を示した。作業は通常 3 班で行われ、一つの班は、ラジヘリの操縦と作業全体の指揮管理を行う主オペレータ 1 名と、それを補佐する副オペレータ 1 名、さらに補助作業を行う補助員 2 名の計 4 名で行われる。

当表によると、主オペレータは 20 代の若者がつとめ、副オペレータや補助員を 40～50 歳代の年配者がつとめていた。主オペレータは作業中においてはこうした年齢差は意識せず、作業の遂行のために必要な指示を遠慮せずに副オ

オペレータや補助員に出し、彼らもそれに従い、円滑に作業が遂行されているという。このように、作業の面においてもフラットな協業関係が形成されていることに注目されるのである。

### ③成長条件

当該組織において成長条件として重要と考えられるのは以下の諸点である。

第一は、こうして若者が中心となり、作業班ごとに、作業の効率や正確さなどを競い合うようにしていることである。またその成果は、毎年開催されるラジヘリの競技会における結果にも反映され、毎回メンバーの誰かが優勝もしくは上位入賞を果たしている。こうした大会入賞が、オペレータ達にとって大きな目標になっているという。

第二は、もともと、ラジコンヘリを操作しての作業自体が、若者の興味・関心の高いものであるという点である。メンバーの中には全く非農家出身であるが、ラジヘリの操縦がしたいがために自分で免許を取り、ボランティアで防除作業に参加する若者もいるほどである。

第三は、地域の中で、労力不足のため、防除作業ができずに困っている高齢農家や兼業農家の防除作業を請け負っている、という地域社会への貢献意識もある。防除作業の補助員は各地区の作業委託者の代表になっているが、作業時や作業終了後の反省会等の交流の中で、彼らから感謝されることが、若いオペレータにとって大きな励みになっているという。

こうした諸点は、他の地域においても共通してみられている。われわれが秋田県の湯沢地域において行った調査結果からその点を補足しておきたい。

まず、オペレータにラジヘリの魅力をたずねたところ、「操縦そのものが面白い」「仕事が楽で農作業を楽しみながらできる」と回答した者が6割に及んでいた(表5-5)。また、作業を委託する側が彼らの活動をどのように評価しているのかを表5-6によりみれば、「ラジコンヘリは夢があり後継者育成につながる」「地域農業の活性化に貢献する」あるいは「若い人が取り組んでいるので活気があって良い」という点に対して、非常に高い評価が与えられていたのである。

### 4) 新たな就農者の発生

こうした活動の中、昨年、隣接集落の他産業に勤務しながらラジヘリグループに参加していた若者が、その職をやめ、農業に専従することになった。もともこの青年は、自家農業にもほとんど従事していなかった。しかし、ラジヘリのオペレータに誘われ、仲間と協力して作業をやっているうちに、農業に魅力や面白さを感じるようになり、ついには就農を決意することとなった。自己経営においても、この青年が自ら規模拡大や菌床しいたけの新規導入などを行

い、積極的な営農活動を行っている。農業経験に乏しかった彼が、就農後に速やかに技術習得できた背景には、親による指導に加えて、ラジヘリグループのメンバー、とりわけA氏が熱心に指導してくれたためである。

さらに、当該組織の活動に参加しているO氏（27歳）は、現在農外でアルバイトをし、家の農業には手伝い程度しか従事していない。O氏の家では水稲が3haで、野菜作の充実した複合部門があり（30a）、就農すべきかどうか迷っていた。しかし、当該組織に参加し、先輩であるA氏が親身になって相談に乗ってくれたこと等により、近々そうしたアルバイトを止め、農業に専従することを決意するに至った。

当グループは、現在も農業に従事、非従事を問わずメンバーを募集しており、こうして地域の若者を巻き込んで、新たな営農活動を展開させていくプロセスの中で、地域の中から第二、第三の就農していく若者が現れてくる可能性は非常に高いものと考えられる。

以上、K地区における組織化の動き、とりわけ若者を中心とするラジヘリグループでは、若者が就農できる枠組みづくりを、地域の農業者が意識的に作った成果であると捉えられるのである。

K地区を中心としたこうした組織化の動きは、営農面が主体であった。次に、営農面に加えて、生活面をも含めて、地域の中で密接な人間関係が形成されており、集落の中で一定規模以上にある農家のほとんどで後継者が就農している秋田県十文字町A集落を対象に、農業後継者の主体的就農行動と地域の条件に関して、立ち入って検討したい。

（註1）この点については、佐藤，角田〔41〕を参照のこと。

（註2）当該技術の概要や当該経営における導入プロセス等については、角田〔47〕を参照のこと。

（註3）福田，角田，佐藤〔65〕参照のこと。

表 5 - 1 K地区を中心とする組織の概要

	水稻有限会社	野菜生産組織	小麦受託組合	ラジヘリグループ
設立年	1991年	1992年	1999年	2001年
代表	3 番農家	6 番農家	1 番農家(父)	1 番農家(子)
設立の経緯	水稻部門のコスト削減, 米の有利販売	野菜部門のコスト削減, 省力化	転作部門のコスト削減	有人ヘリ防除の禁止に伴う防除作業の請負
業務内容	水稻作業受託, 共同乾燥, 販売	機械の共同利用, 共同作業(ねぎ, キャベツ, レタス)	播種機, 収穫機の共同利用	防除作業受託(水稻, 小麦, 大豆)
所有施設, 機械等	乾燥施設(50石, 51石)	トラクタ, マニユース, プレッシャー, フォームスプレー	トリリレーター, 汎用コンバイン各1台	ラジコンヘリ3台
構成員(人)	3	6	11	15
39歳以下	0	1(16.7%)	0	11(73.0%)
40～49歳	2(66.7%)	2(33.3%)	3(27.3%)	2(13.3%)
50歳以上	1(33.3%)	3(50.0%)	8(72.7%)	2(13.3%)

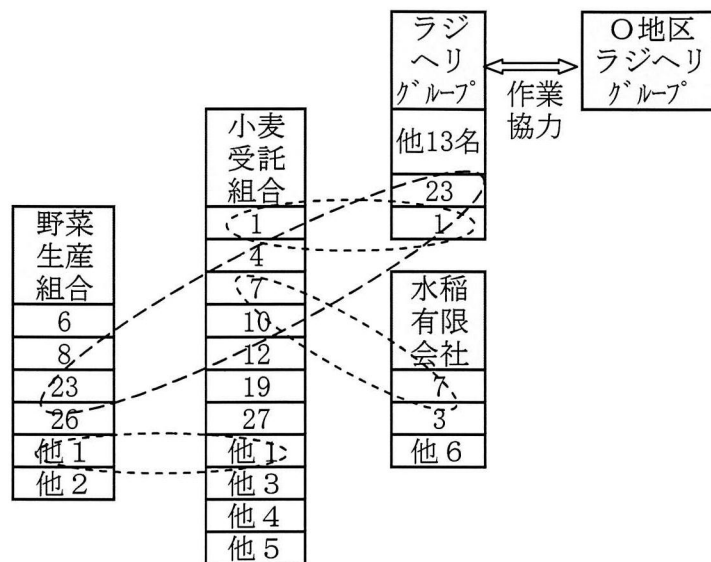


図5-1 K地区における組織と構成員の重層関係  
 註) 数字は農家番号.



表5-2 K地区における農業概要総括表

番 号	経営面積			水稲	作付面積(a)		組織への参加		就業状態										備考 1994-2002年の 就業状態の変化	将来意向		
	2002年	1994年	増減		複合部門	野 菜	小 麦	防 除	男子					女子						拡 大	維 持	縮 小
									20代	30代	40代	50代	60代	20代	30代	40代	50代	60代				
1	1200	1100	100		小麦大豆りんご椎茸				●					●					農短→就農			
2	790	537	253	600	野菜(70)				□臨						△							
3	780	650	130	560	小麦(100)施設(50)野菜(70)				□臨			●					●					
4	661	490	171	410	小麦(89)					△									恒動→農専			
5	660	370	290	390								△恒		□臨				●	パート→農専			
6	660	580	80	380	野菜(220)				△恒													
7	655	666	△ 11	650	小麦(135)					△恒					×							
8	605	540	65																			
9	592	577	15	390	野菜(19)					△恒						□						
10	575	600	△ 25	470	キュウリ(5)小麦																	
11	570	600	△ 30	1000	野菜(100)					△恒						△		●				
12	550	440	110	360	小麦(150)																	
13	541	455	86		ソバ 野菜(175a)					□恒						□						
14	540	430	110	475	野菜(20)牧草(17)					△恒			■臨			△		●				
15	515	620	△ 105	380	花(400坪)					△恒						×						
16	500	460	40	400	ピーマン(2a)									△			□					
17	480	530	△ 50	320	野菜(140)花(8)														□	結婚就農		
18	460	440	20	330	小麦(100)					△恒							□					
19	450	477	△ 27	350	小麦(100)																	
20	410	400	10	310	野菜(108)					□												
21	402	425	△ 23	350	小麦(50)					△恒			□臨							結婚就農		
22	400	641	△ 241	400	野菜(81)										□			●		パート→農専		
23	400	340	60	300	野菜(30)					△恒												
24	330	170	160	180	野菜(150)					△恒			△自									
25	320	400	△ 80																			
26	320	310	10	230	野菜(85)					△恒						△恒			●	パート→農専		
27	306	272	34		ピーマン(4a)小麦(100)牧草(11a)					△恒			□臨					×				
28	300	298	2	200	野菜等(50a)								□臨									
29	295	325	△ 30																			
30	275	280	△ 5	189	野菜(28)牧草(20)							●										
31	240	260	△ 20	100	自家用野菜					△恒												
32	240	221	19	160	野菜(60)							△恒										
33	220	202	18	160	野菜(20)							△恒										
34	200	224	△ 24	170																		
35	175	240	△ 65	115						△恒			□臨							臨時雇→農専		
36	173	190	△ 17	150	枝豆牧草(20)					△恒			●					●		臨時雇→農専		
37	170	175	△ 5	100								△恒										
38	150	260	△ 110	137	野菜(6a)																	
39	150	160	△ 10	130	野菜(10)					△恒						△				パート→農専		
40	140	150	△ 10	120	野菜(30)															恒動→失業		
41	130	163	△ 33													□						
42	124	129	△ 5																			
43	113	120	△ 7	75	牧草					△恒			△恒									
45	93	115	△ 22																			
46	90	115	△ 25	90								●								恒動→農専		
47	90	258	△ 168	90																		
48	82	95	△ 13	55	小麦(25a)					△恒										パート→農専		
49	70	60	10		レタス(10a)					△恒												
50	64	64	0		野菜(8)																	
52	20	60	△ 40		自家用野菜(20a)															恒動→農専		
53	11	88.5	△ 78										□臨			△		×				
54	5	260	△ 255										△恒							経営主(60代)死去		
44	0	-	-																			
55	0	100	△ 100																			
51	0	82	△ 82							△恒			□臨			△						
56	0																					
年代別専従者数									1	1	4	10	13	2	1	8	9	18		10	26	

年代別専従者数

1 1 4 10 13 2 1 8 9 18

10 26 5

出所) 2002年: 明治大学農学部農業経済学科農業資源経済論研究室、秋田県立大学地域計画学講座、東北農業研究センター共同調査、

1994年: 特別研究「地域特性を踏まえた担い手の形成条件の解明と育成方策に関する研究」参照研究機関共同調査。

※一部関係機関資料等により補足。

註1) 就業状態: ●農業専従、■他主農従、□農主他従、△他のみ(農手伝い程度含む)、×非就業。

註2) 番号に網掛けのある農家は、集落ビジョンの担い手である。

註3) 就業状態の変化についての備考は網掛けのある者についてである。

表5-3 ラジヘリグループの構成員の概要(2004年度)

役職	オペレータ	年齢	経営概要	職業	備考
A 会長	○	28	水稲(900), 麦大豆(100), シイタケ	農業	K地区
B 副会長	○	26	水稲(800), 雑穀(40), キュウリ(10)	農業	
C 会計	○	44	水稲(20), 雑穀(60)	臨時雇用+農業	農協の肥料配送に従事
D 監査	○	43	水稲(800), シイタケ(6000玉)	農業	
E 機体整備	○	54	水稲(200), シイタケ(3000玉)	農協職員+農業	農協機械センター勤務
F	○	23	水稲(200), シイタケ(3000玉)	農業専従	他産業勤務を止め就農(2004年)
G	○	21	水稲(200), シイタケ(3000玉)	建設業	
H		58	—	農業	
I		28	水稲(800), 養豚(母猪30)	農業	
J		28	—	臨時雇用	
O		27	水稲(300), 野菜(30)	臨時雇用	就農予定, K地区
K		26	水稲(1000)	自営業	
L		24	水稲(500)	建設業	
M		22	—	運輸業	
N		21	—	小売業	農機具販売店勤務

註1) 年齢は2004年時のもの。

註2) E, F, Gは同一経営(Eが父親, FとGは息子)。

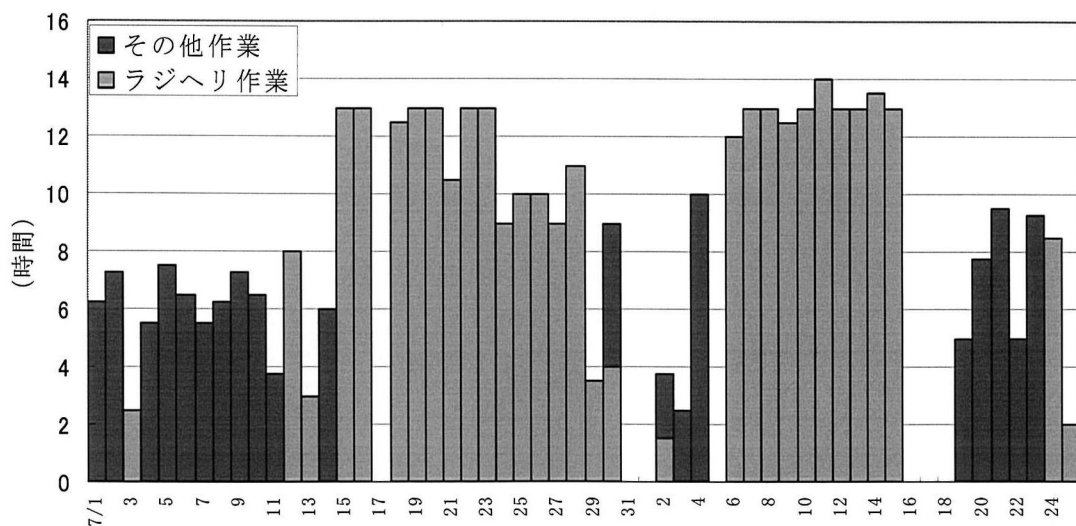


図5-2 オペレータ(A氏)の作業時間(7月1日～8月25日)

出所) A経営における農作業日誌(2003年)

表 5－4 防除作業の編成と年齢

		1 班	2 班	3 班
オペレータ	主（操縦）	A 氏（28歳）	F 氏（23才）	B 氏（26才）
	副（誘導）	H 氏（57歳）	E 氏（54才）	C 氏（44才）
補助員	1	50歳代	60歳代	60歳代
	2	30歳代	50歳代	20歳代

出所）M協議会作業日誌

註）オペレータの記号は表 5－3 に同じ．典型的な編成であり，各自の出役の可否に応じて，調整が行われる．

表 5－5 ラジコンヘリの魅力

項 目	割合 (%)
操縦そのものが面白い	30.0
仕事が楽で農作業を楽しみながらできる	30.0
幅広い利用の可能性はある	20.0
効率的で均一な防除ができる	15.0
その他	5.0

出所）秋田県 Y 地域における調査結果（1996 年）

表 5－6 ラジコンヘリに対する評価

項 目	賛 否	委託農家		オペレータ		関係機関	
		比率	スコア	比率	スコア	比率	スコア
ラジコンヘリは夢があり後継者育成につながる	賛 成	90.5	1.67	65.0	1.15	65.0	1.05
	どちらとも	9.5		35.0		35.0	
	反 対	0.0		0.0		0.0	
ラジコンヘリは地域農業の活性化に貢献する	賛 成	88.9	1.61	70.0	1.25	55.0	0.8
	どちらとも	11.1		30.0		45.0	
	反 対	0.0		0.0		0.0	
若い人が取り組んでいるので活気があつて良い	賛 成	100.0	1.94				
	どちらとも	0.0					
	反 対	0.0					

出所) 表 5－5 に同じ.

註) スコアとは「賛成」に＋2点, 「やや賛成」に＋1点, 「どちらとも」に0点, 「やや反対」に－1点, 「反対」に－2点を与え, 有効回答数で除し得点化したもの.

## 補論 2：産地形成と後継者育成

―秋田県十文字町 A 集落を対象に―

第 5 章では、地域における農業後継者の主体的就農条件について、花巻市 K 地区の組織化の取り組みに焦点を当て、考察を行った。

本論では、地域全体で後継者育成に取り組む、さらに先進的な事例として、農業後継者の就農割合が非常に高い秋田県十文字町 A 集落を対象に、当該集落では、いかなる条件が後継者の主体的就農を促しているのかについて検討を加えたい。

### 第 1 節 分析の視点と方法

一般企業における経営研究においても、企業者がある特定の地域に集中して発生する傾向にあることが注目されている。その要因として「その地域の人々のつながり」が重要であるとの指摘がなされている（註 1）。この「人々とのつながり」とは、具体的には「手本となる人物（ロールモデル）」（Baudura [2]）の存在である。「ロールモデル」とは、「人間が何らかの社会的役割を果たすために、見習いたいと知覚する行動や態度を示す人物」のことであり、「ロールモデルを知覚し、その行動に共感、同一化を試みることは、職業に従事する人間の発達に向け必要不可欠な要素」とであるとされる（村上 [70]）。

一方、農業分野においては、近年経営継承に関わる研究が蓄積されつつあるが、その中でこうした「地域の人々とのつながり」と就農との関連についてふれられることはほとんどなかった。

そこで以下では、とりわけこの「人々とのつながり」に焦点を当てつつ、本研究の視点に沿って分析を行う。

なお、分析に用いるデータは A 集落で実施した、就農者に対する「農業後継者の就農行動と地域との関わりについてのアンケート」（配布数 18 人、有効回答数 15、2004 年）並びに面接調査の集計結果である。

### 第 2 節 対象集落の概要と担い手の存在状況

#### 1) A 集落の農業概要

秋田県十文字町は、秋田県南部、横手盆地の中央に位置し、米に加え、花卉、スイカなどの園芸作物の生産が盛んである。とくに花卉は、目下、秋田県内で最大の花卉産地となっている。町内を国道と県道が縦横に走り、秋田県南部における交通の要所を占め、古くから商業の栄えた町である。

A集落の世帯数は、86戸で、うち農家が61戸で構成される。経営耕地規模別にみると1ha以下が26戸、1～2haが14戸、2～3haが10戸、3～5haが9戸、5ha以上が2戸と、1ha以下層が約4割をしめる反面、3ha以上層も約2割におよび、中規模層がやや薄い構成になっている。

同集落は、花卉栽培の盛んな十文字町の中において、最も先駆的に花卉栽培に取り組んだ集落であり、現在でも、町の花弁部会員約50名のうちの約3割（14名）が集中するなど、花卉栽培の先進地として位置づいている。

## 2) 花卉導入プロセスの概略

A集落で花卉栽培に最初に取り組んだのはH氏である。昭和40年代初頭、本来は他産業に就職したかったが、家族に説得され就農することになったH氏は、稲単作と出稼ぎからの脱却を目指して、1人で花卉栽培を開始した。当初は、冬場にハウスが倒壊するなど、積雪寒冷地での花卉栽培は難航を極めた。しかし農業をやると言った以上「必ず成功させたい」との一心から懸命に努力を重ね、およそ10年にもわたる試行錯誤の末、技術的にようやく軌道に乗せることに成功した。

しかし、消費地から遠く離れているため、流通、販売面のハンディは残った。それを打開するために、氏は花卉栽培の仲間を増やしたいと考え、1977年に集落内の農家の若者（ほとんどが20代）に積極的に声をかけ、総勢約10名で「生産出荷協議会」を結成した。花卉栽培の素人であった若者達と毎週のように集まって栽培技術について話し合い、また県内外への視察を重ね、2～3年後にようやく安定した品質、量を確保できるようになった。

ところが大量出荷できるようになったことが、逆にこれまで主な出荷先であった県内で供給過剰になり、価格の暴落を招いた。そこで1984年に「花卉生産部会」を立ち上げ、農協や町から支援を得つつ、県外市場に進出を果たし、その後も様々な努力を重ね、生産を拡大していき、現在のように県内で最大の花弁産地へと発展していった（註2）。

## 3) ブラザー制度

このように十文字町で花卉栽培が拡大していく上で重要な役割を担っているのが、「ブラザー制度」と呼ばれる同地域特有の技術指導のシステムである。この制度は、昭和62年に開始されたもので、地域の栽培技術の均一化とレベルアップを目指すため、花卉を新たに始める者が、花卉栽培のベテラン2人を自分のブラザー（先生）として選択し、マンツーマンで3年間の指導を受ける制度である。当町で花卉栽培を志す者は必ずこのブラザー制度により技術を習得する必要がある。ブラザーは経済的報酬を全く受けず、ボランティアな取り組みである。

新規栽培者は、基本的にブラザーである先輩農家の経営に足繁く通って、濃密な指導を受ける。一方、ブラザーの方からも直接新規栽培者の圃場へ赴き、栽培状況をチェックし、指導を行うこともある。

#### 4) 活発な集落活動

A集落では、祭典や祭礼が非常に活発で、その回数は現在でも年間 10 回以上に及ぶ。また、集落会館を拠点としむらの祭りや親子会、老人クラブ、書道教室などの趣味の会などの集落活動、消防などの自治活動が非常に活発である。年間の会館利用回数は 100 回以上に及ぶ。その 8 割は村方関連の活動で、とくに村方から活動費の助成を受ける老人クラブ、親子会、書道など趣味の会が約半数を占めている。花卉の新規導入者を育成する当地域独自の「ブラザー制度」などはこうした活動の中から培われてきた側面が大きいものと思われる(註 3)。

一方、A 集落の生産組織は、かつての集落農場制を受け継いだ、稲作研究会と転作組合がある。この下部組織として、「カントリーエレベーター利用組合」(自脱コンバインの共同利用組織で、委託者を含め 13 人で構成)、「すいか栽培組織」、「花卉研究会」があり、活発な活動を展開している。

#### 5) A 集落における若年農業者の動向

この A 集落で、若い担い手がどの程度存在しているかを確認しよう。補図 2-1 に、1 戸当たり 39 歳以下農業専従者数(農業専従者数/全農家数)を指標にとり、県平均と比較して経年的に示した。これによると、県平均は一貫して減少傾向にあるのに対し、A 集落では 1980 年までは減少したものの、その後 85 年にかけて大きく増加し、それ以降も高い水準で推移している。2000 年では、県平均はわずか 0.01 であるのに対し、A 集落では 0.12 と 10 倍以上の格差が生じている。

こうした数値が示すように、A 集落においては、1)現在、非常に高い割合で農業後継者が就農しているが、2)その傾向はとくに 1990 年以降に強まっている、という特徴をみることができる。

そこで以下では、この A 集落のどのような特質が、農業後継者の就農意欲の醸成に影響を与えているのかについて、とりわけ「人とのつながり」に焦点を当て検討する。

### 第 3 節 後継者の就農と地域の人々とのつながり

#### 1) 調査対象者の経営概要

まず、補表 2-1 に調査対象とした A 集落の就農者の経営概況を示した。これによると、現在全員が花卉栽培に取り組んでおり、花卉、水稻部門ともに一定以上の規模を備えていることが特徴としてみてとれる。しかし、この

うち就農する前から自己経営ですでに花卉栽培が行われていた者はわずか2名（⑫番と⑬番）に過ぎず、それ以外は、後継者が就農した後、自ら花卉を選択して導入しているのである。すなわち、自己経営での花卉部門の有無が、後継者の就農意欲醸成に、直接大きく影響を与えたわけではないことに留意しておく必要がある。

## 2) 集落内での人とのつながり

この後継者が、就農する前の段階で、身の回りにおける人とどのようなつながりがあったのか、をたずね、就農年次別（1990年以前と以降）に示した（補図2-2）。これによると、A集落では、近年、①「農業をするようにすすめてくれた人」、②「農業の魅力や楽しさを話して聞かせてくれた人」、③「いろいろな相談にのってくれた農家の人」がいたとする後継者の割合が大幅に増加していることに注目される。すなわちA集落では、地域の中で後継者が身近にいる農業者と相談できるような密接な人間関係が形成されており、その中で農業後継者に対して地域の人々が直接就農をすすめたり、農業の魅力や楽しさを伝える等の働きかけを行う傾向が、近年より強まっているとみることができるのである。

## 3) 「あこがれる農業者」の存在

さらに、就農前に身の回りに「あのような農業者になりたい」という「あこがれる農業者」（＝ロールモデル）がいたかどうかをたずねた。その結果、「いた」と答えた者は約6割存在し、内訳をみると「集落内の農業者」が4割、次いで「父親」が3割、「母親」「集落外の農家」がそれぞれ2割であった。

補図2-3により、これを就農年代別（1990年以前と以降）にみると、1990年以前では「あこがれる農業者」がいたと回答した者は5割強だったのに対し、90年以降は8割強と大きくその割合が増加している。その内訳をみると、「集落内の農家」が約2割から7割へと大きく増加していることに注目される。次いで、「父親」が2割から5割に上昇し、「母親」は90年以前では全く指摘されていなかったのに対し、90年以降では、父親と同様に5割になっている。

一方、補図2-4で、後継者の就農動機別にその傾向をみると、家族要因（家の長男、家族のすすめ等）を重視して就農したグループでは、「あこがれる農業者」が「いた」割合は5割強にとどまっているのに対し、農業の魅力（農業には取り組む価値がある等）を感じて主体的に就農したグループでは8割を超えており、とりわけ「集落内の農業者」の割合が際だって高いことに注目される。



このように、当該集落では、両親や集落内の農業者を「あこがれる農業者」として強く意識して就農する者の割合が、近年大きく増加している。その中でも、とりわけ集落内の農業者の存在が、後継者の主体的な就農動機の形成にとって、非常に重要な意義を持っていることが示唆されていたのである。そこで、次に後継者の就農後の成長過程における、「地域の人々」の影響とその意義について、先に述べたブラザー制度の取り組みに焦点を当て、考察を加えたい。

#### 第4節 花卉栽培への取り組みとブラザー制度の意義

##### 1) 花卉栽培導入による意欲向上

まず、花卉栽培に取り組むことによって営農意欲が向上したと回答した者は8割に及んだ（補図2-5）。その理由を世代別にみると、40代以上では「所得の向上」や、「親の干渉を受けず自分の自由に取り組める」、また「花の所得が自分（夫婦）の自由に使える」など自分の部門として花卉栽培に取り組めたことを指摘する傾向が強いのに対し、30代以下では「先輩が親身になって指導してくれた」「競争するライバルや仲間ができたから」などの回答が多く、ブラザー制度による先輩からの指導や地域の花卉栽培者とのつながりが、若い後継者の就農後における営農意欲向上につながっていることが確認された（補図2-6）。

##### 2) ブラザー制度の効果

そこで具体的に、ブラザー制度で教えられる側がどのようなことを学んだかをたずねた（補図2-7）。これまで一般的に、当制度は技術習得の側面のみに注目されることが多かった。実際に、「栽培全般の基本技術や一般知識」や「開花調整のコツ」など熟練を要する技術習得ができたことが、後継者から高く評価されていた。しかし、そうした技術習得以外にも、「産地全体の向上を考える姿勢」や「後輩をきちんと育てようとする姿勢」を学ぶことができたことに、非常に高い評価が与えられていることに注目される。一方教える側も、技術面以外に、同様に「産地全体の向上」や「後継者育成」さらには、「仲間とのつきあい方」を重視して教えるようにしてことが確認された。

実際に、30代以下の営農に関する意識をみると、「新規作物を積極的に導入したい」あるいは「新しく花卉を始める人には自分の技術・知識を包み隠さず教えたい」という項目で、40代以上よりもむしろ意識が高い傾向があり、若い世代に、積極的な経営姿勢や後輩を育てようとする意識が醸成されていた（補図2-8）。

### 3) 親世代がブラザー制度から得たこと

一方、教える側がブラザー制度の中で若い後継者に教えることによって、自分自身にどのような効果があったと思うかをたずねた（補図2-9，複数回答）。その結果、「自分自身の技術が向上した」と答えた者は8割，「営農意欲が向上した」と答えた者が6割いたことに加え，8割の者が「年下ともうまくコミュニケーションできるようになった」ことを高く評価していたのである。

このように，教える側の年配者にとっても，ブラザー制度を通じて若者を指導し，議論することを通じて，世代間のギャップを軽減し，うまくコミュニケーションできる能力が培われているのである。こうした態度で地域の若者と接することが，ひいては「あこがれる農業者」として若者を魅了することにつながっている面もあるものと考えられる（註4）。

以上，本論では，農業後継者の就農促進における地域の役割について，とりわけ「人とのつながり」に焦点を当て考察した。その結果を整理すると以下の通りである。

まず，関係条件に即して考えると，A集落では，集落の祭り，諸活動が非常に活発に行われており，世代を超えた密接な交流がなされていた。また，成長条件については，条件不利な寒冷積雪地での花卉振興を地域全体で図っていこうとする動きが顕著に見られており，その中で，生産者間の品質・技術の激しい競争が行われていた。いずれの面においても，こうした枠組みを作り，また交流等を通じて後継者に農業の魅力を直接・間接的に伝達するうえで，地域の農家がロールモデル（あこがれる存在）として果たしている役割が非常に重要な意義を持っていると考えられる。

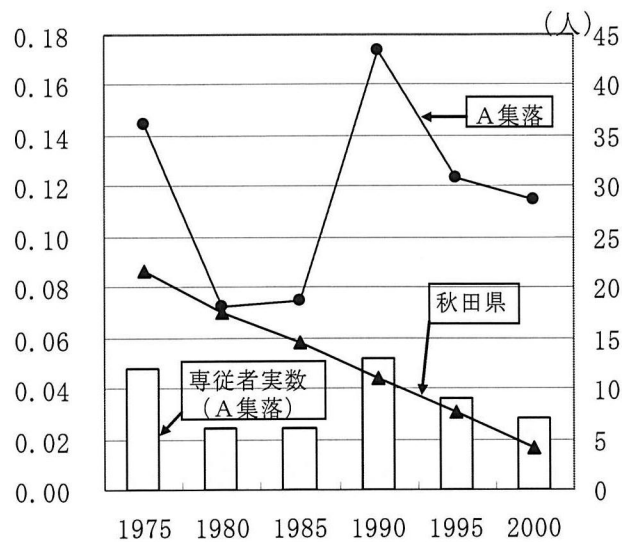
このように，地域の中で良好な人間関係を形成し，人と人との関係の中で，若い農業後継者の成長意欲を促していくような枠組みづくりこそが，今後，後継者の主体的就農を促進していく上で，非常に重要な点であることが示唆されているのである。

（註1）金井は，企業者活動が活発なアメリカのシリコンバレーやボストンにおいては，そこにいるひとの個人特性だけでベンチャービジネスが栄えているわけではなく，その地域の人々のつながりや大学その他のインフラが重要な役割を果たしているとの指摘している（金井 [30] pp24）。

（註2）A集落の花卉導入過程については，鈴木 [48] も参照のこと。

(註 3) A 集落における集落活動やブラザー制度については、阿部 [16] にその詳細が述べられている。

(註 4) 秋田県においては、この「ブラザー制度」を参考とした研修制度「アグリファーマー制度」を端緒的に導入し始めている。補論 1 で取り上げた「秋田県における農業後継者の就農促進と能力開発に関するアンケート」(2001 年)で、後継者の受講した諸研修の中で最も評価の高かった研修はこの「アグリファーマー制度」であった。とりわけ、「経営管理の考え方」や「販売戦略の考え方」、「営農意欲向上」に効果あったとの評価が高く、これら経営実践上のノウハウの学習やモチベーションの向上は、経営環境が激しく変化していく中でますます重要性を増しており、かつ定型的な方法ではなかなか身につけることが難しいため、今後このような研修機会を増大させていくことが求められていると考えられる。



補図 2-1 農業専従者(39歳以下)割合の推移  
(農家1戸当たり)

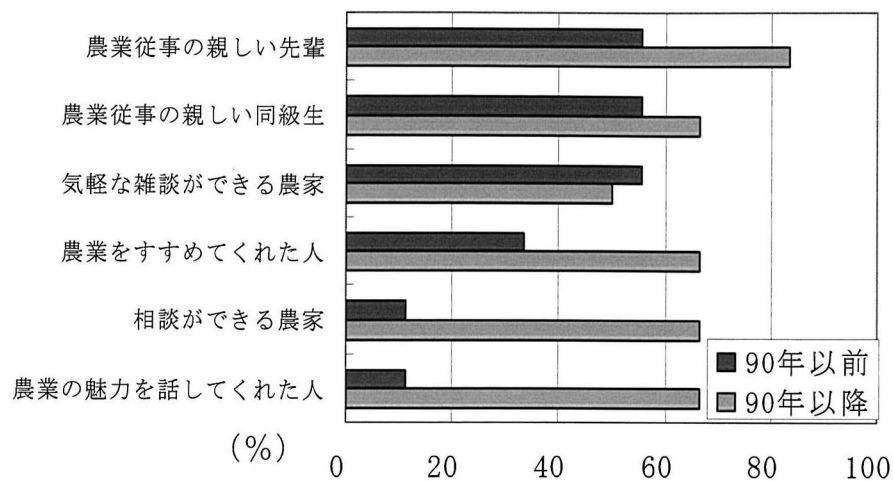
出所) 各年次農業センサス

註) 農業専従者割合=農業専従者数/農家数

補表 2-1 対象者の経営概要

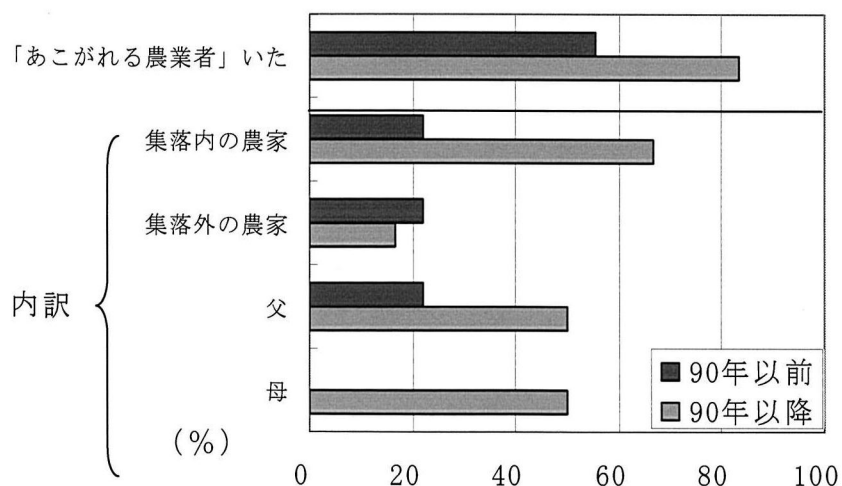
番号	年齢(才)		就農年代	経営内の 農業専従者 (本人以外)	規模(a) (施設は坪)			
	現在	就農			水稲	花露地	施設	野菜他
①	57	20	1960年	妻	200	100	600	
②	54	18	↓	妻+子(⑫番)	150	50	1000	
③	54	20	1970年	一	300	5		
④	50	18	↓	一	150	20		60
⑤	47	21	↓	妻+子(⑬番)	300	60	700	
⑥	45	19	↓	妻	200	50	50	
⑦	49	24	↓	妻	150	60	30	
⑧	42	20	1980年	妻	400	70	400	60
⑨	35	18	↓	一	300	60	350	
⑩	29	19	1990年	父+母+妻	600	50	500	80
⑪	34	25	↓	父+母	300	50	10	50
⑫	27	21	↓	(父+母)	②に同じ			
⑬	21	18	2000年	(父+母)	⑤に同じ			
⑭	22	20	↓	父+母	300	50		
⑮	20	20	↓	父+母				

註) ⑮の規模については調査票未記入のため不明。



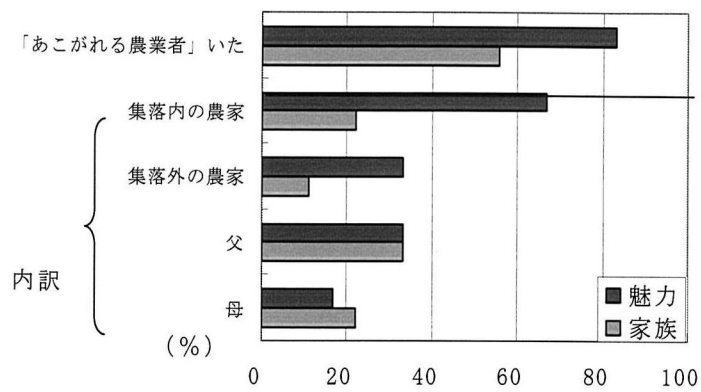
補図 2 - 2 身近な人とのつながり  
(就農年代別)

註) 複数回答.



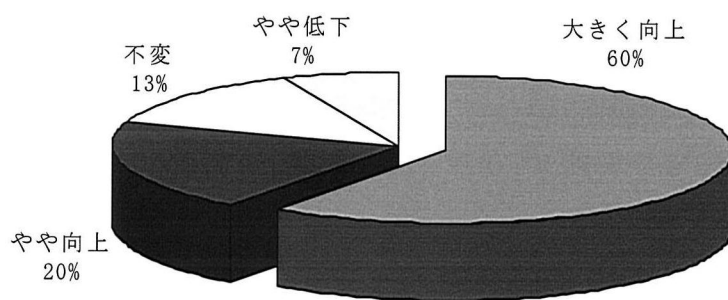
補図 2 - 3 「あこがれる農業者」の存在とその内訳  
(就農年代別)

註) 複数回答.

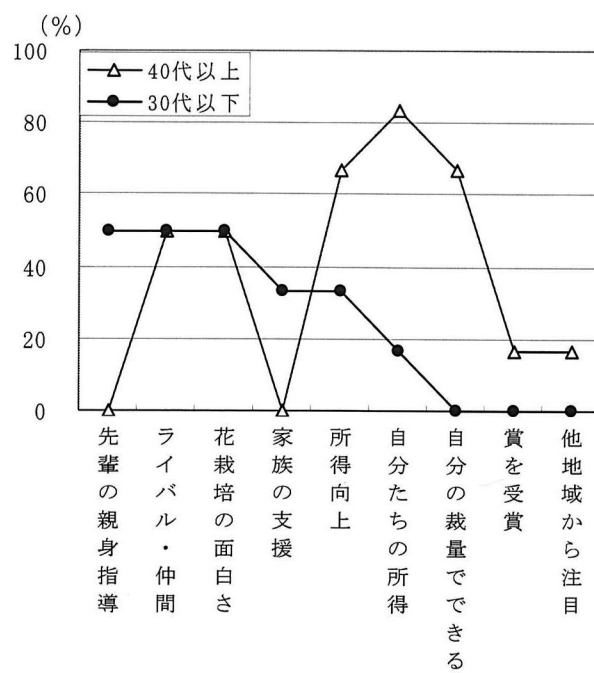


補図 2-4 「あこがれる農業者」の存在とその内訳  
(就農要因別)

註) 複数回答.

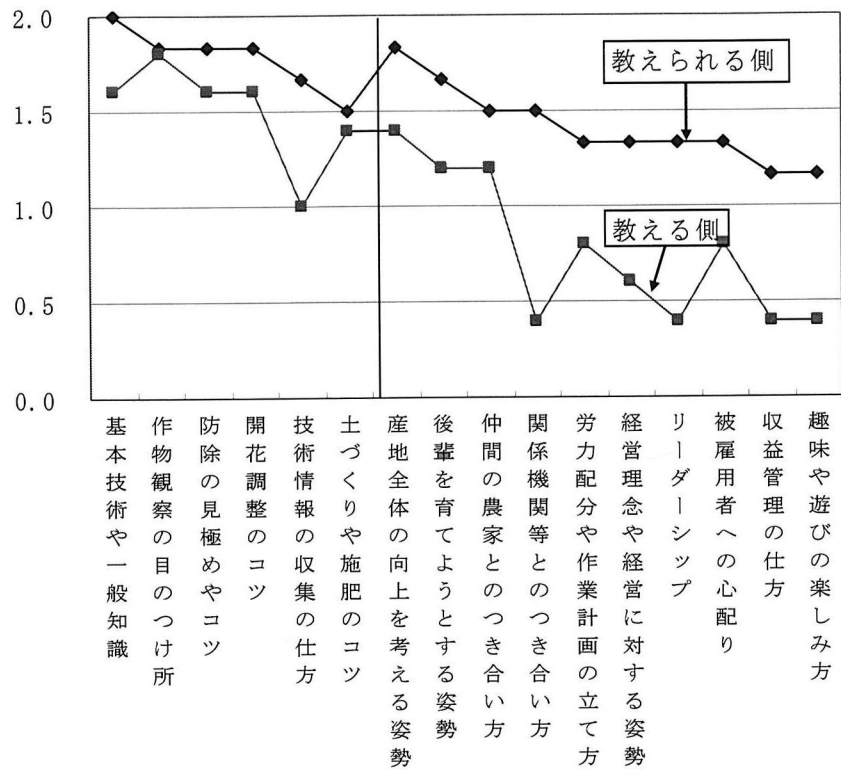


補図 2-5 花卉導入による農業への取り組み意欲の変化



補図 2-6 花卉栽培による意欲向上の理由（世代別）

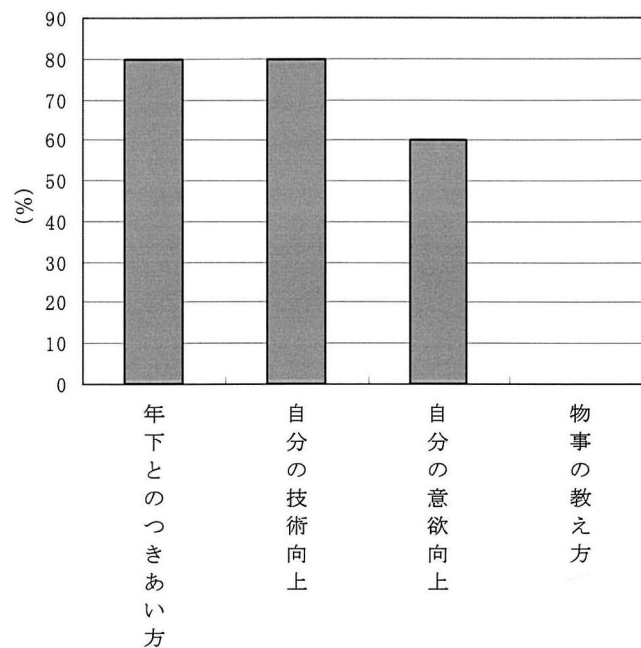
註）複数回答。



補図2-7 ブラザー制度で教える際重視したこと  
(教える側)とブラザー制度から学んだこと(教えられる側)

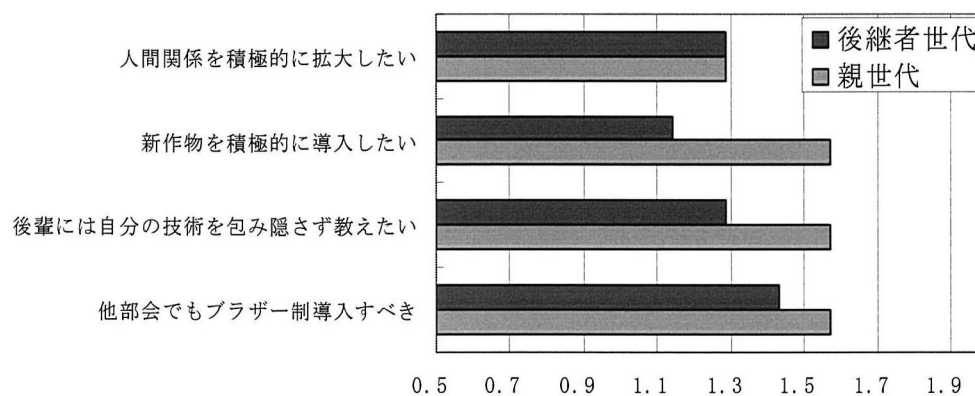
註) 教える側: 各項目に対する回答, 「非常に重視」に2点, 「やや重視」に1点, 「重視していない」に0点, 教えられる側: 各項目に対する回答, 「大変勉強になった」に2点, 「少し勉強になった」に1点, 「とくに学んでいない」に0点を与え, 平均得点化した値.





補図 2-8 ブラザー制度で教えることにより得たこと

註) 複数回答.



補図 2-9 営農に関する意識

註) 各項目に対する回答, 「非常に賛成」に 2 点, 「やや賛成」に 1 点, 「どちらとも」に 0 点, 「やや反対」に -1 点, 「非常に反対」に -2 点を与え, 有効回答で除し, 得点化したもの.

## 終 章：農業後継者の主体的就農に向けた条件形成と 今後の展望

以上，本研究では，農業後継者が主体的に就農しうるためにはいかなる条件整備が必要かについて，モチベーション理論にもとづきながら考察した．以下，その結果を要約し，今後の就農条件づくりについて政策的，実践的な示唆を提示する．

### 第 1 節 農業後継者の主体的就農行動とその条件

本章の課題は，第一に，既往の文献整理により，これまであまり研究の焦点が当てられてこなかった農業後継者の主体的就農行動を捉える理論的枠組みを提示することであった．

これに対して第 1 章では，農業後継者の就農行動に関する既往研究を整理し，本研究の分析視角を提示した．これまで農業後継者の就農行動は，①景気変動説（不況期の失業による就農）や②継承規範説（農業継承に対する規範意識による就農）による説明が多かった．とくに東北は 3 世代家族が多く，継承規範が強いとされてきたが，近年若者の規範意識は希薄化し，もはや自動的な継承は望めず，意識的な就農条件形成が必要だと考えられた．

こうした就農条件に関しては，従来の農業経営研究，政策ともに，他産業並みの就業条件整備のみに主眼がおかれる傾向が強かった．一方，一般経営学においては，働く人々の勤労意欲をいかに向上させていくかという「モチベーション理論」に関する研究が蓄積されている．これらの理論を整理，検討した結果，アルダファの ERG 理論（人間の欲求構造を，生存(Existence)欲求，関係(Relatedness)欲求，成長(Growth)欲求に 3 分類して捉える理論）が有効であると考えられた．しかし当該理論は一般の企業組織を対象としているため，家族農業経営にそのまま適用することはできない．そこで，一般企業組織と異なる側面，すなわち，分析対象として家族経営だけではなく地域の視点を導入する必要があること等を提起し，農業後継者の主体的行動を捉える新たな分析視角を提示した．

そして第二の課題は，この新たな分析視角にもとづいて，農業後継者が主体的に就農した経営や地域における実態分析を行い，果たしてどのような条件が有効なのかを解明することにあつた．

これに対して第 2 章では，東北における就農動向の特質について分析した．

全国的にみて学卒後即就農する新規学卒就農者数より、一旦他産業に従事した後就農する若年の離職就農者数の方が上回っているが、東北では他地域（とくに北海道、九州）と比較して、とりわけ離職就農のウエイトが高く、販売金額の多い経営でも後継者が離職就農する傾向が確認された。加えて東北では、地元に残って在宅形態で農外就業するかたわら自家農業にも従事する者の割合が多いことから、こうした離職就農に焦点を当てて研究することが必要だと考えられた。

続く第3章では、東北平坦水田地帯で若年就農者が多い地域の一つである岩手県花巻市K地区（近年の就農者が全員離職就農）を対象に、まず、後継者の離職就農行動とその意義について分析した。

離職就農者が農外に就職した理由は「家の農業は人手が足りていた」など家の労働事情や経済事情を指摘する者が多い一方、社会勉強や自分のやりたかった仕事をするためなど、自発的な要因も大きく、後継者として将来の就農を見据えて主体的に農外の就業経験を積もうとする姿勢も確認された。そして、実際にそこでの就業経験を通じて「物事を考える力」や「商売感覚」を醸成できたことを高く評価していた。

さらに、農外就業をやめ就農した動機は、従来いわれてきた景気変動やライフサイクルによる者も確かに存在するが、近年の特徴として「自然の中の仕事」「取り組む価値がある」「自分で意思決定が可能」など「農業の魅力」を重視して主体的に就農する一群が生まれていること等を明らかにした。一方、彼らは地域の営農活動にも積極的に参加し、地域の農業を担う存在ともなっている。

第4章では、当該地域で若年就農が発生した経営を対象に、後継者の就農前後のプロセスにおいて、どのような特質がみられるかを、ERG理論に基づいて解析した。その結果、基礎的条件として経営の規模や複合部門の存在が重要であるとの示唆が得られる一方、給料制や休日制などの就業条件に関しては、就農前にはあまり整備されておらず、就農後には主として給料制が導入されていた程度であった。一方、関係条件に関しては、後継者の就農以前から、経営主夫妻間を中心に、各自が主担当部門を持ち、かつ相互に協力し合うというフラットな協業関係がみられ、後継者の就農後には、後継者も含めて同様な協業関係が形成されていた。さらに成長条件に関しては、就農前から複合部門や直接販売部門等の経営拡大が行われており、就農後は後継者に早い段階で部門を担当させ、権限委譲（資金管理や販売面の意思決定）を行う傾向が顕著に確認された。その結果、就農後、後継者が自らの意思に基づき、積極的に規模拡大や新規部門の創設を行うなど、後継者の成長意欲を喚起する上で非常に有効であると考えられた。

補論 1 では、後継者の幼少期にさかのぼり、後継者が主体的に就農した経営では、家族がどのような働きかけを行ってきたかを、秋田県における過去 10 年間の全就農者を対象としたアンケート結果にもとづいて考察した。その結果、後継者に就農するよう直接強く促すことは逆効果であり、むしろ日常の会話を通じて農業の面白さや新たな枠組み等をきちんと伝えること、また、農作業の手伝いにおいても、後継者を単なる労働力として扱うのではなく、きちんと報酬を与えるなど、とりわけ関係条件や成長条件を重視し、後継者の主体性をはぐくむ方向での働きかけが重要であることを明らかにした。

さらに第 5 章では、地域における就農条件を検討した。岩手県花巻市では K 地区の離職就農者等を中心に、集落の枠を超えた重層的な組織化の進展がみられる。この中で近年、ラジコンヘリグループで、新たな離職就農者が発生した。そこで、この組織の特質について検討した。その結果、まず関係条件に即してみると、年配者、会社勤めなど多様なメンバーで構成されるフラットな組織関係が構築されていた。また、成長条件に関しては、もともとラジコンヘリでの作業が、若者の興味関心の高い性質を持っていることに加え、若年者が作業班のリーダーを任されていること、また、地域の高齢農家や兼業農家の防除作業を請け負っているという地域社会への貢献意識、等の要因が析出された。このように、地域の農業者が就農者を呼び込む枠組みづくりを行っており、それが若者の就農意欲を喚起する上で重要な意義を持っていることを明らかにした。

さらに、こうした地域の働きかけにおいて、一層先進的な取り組みの見られる秋田県十文字町 A 集落を対象に考察した（補論 2）。当集落においては、集落の祭りや諸活動が非常に活発に行われており、後継者が集落内で、身近にいる農業者と相談できるような密接な人間関係が形成されていた。さらに、地域の農業者が、あこがれる存在すなわちロールモデル（人間が何らかの社会的役割を果たすために、見習いたいと知覚する行動や態度を示す人物、Bandura, 1971）として、後継者に農業の魅力を直接、間接的に伝達し、その主体的な就農意欲を喚起している傾向が認められた。また、地域の農業者は、親身な指導等を通じて就農後の営農意欲を向上させるとともに、産地全体の向上を考え、産地全体で後継者を育ていこうとする姿勢を培っていく上で、非常に重要な意義をもっていることが示された。

以上本研究では農業後継者の主体的就農に関して、これまでほとんど注目されることのなかったモチベーション理論、その中でもとりわけ ERG 理論に着目しつつ、分析を行った。

こうした分析を通じて、一般企業組織と比較した場合、家族経営における農業後継者の主体的就農行動を考えるにあたっては、とりわけ家族や地域で

の良好な関係形成や、こうした関係にもとづいた、家族や地域の農業者による、後継者の就農とその後の成長を促す枠組みづくりが、重要なポイントではないかと考えられた。

## 第2節 主体的就農に向けた条件形成と今後の展望

第三の課題は、以上の検討を踏まえ、農業後継者の主体的就農行動を促す条件を形成していくためには、今後どのような政策的支援がもとめられるかについて検討することであった。

現在の政策体系では、なお他産業並みの条件整備が重視される傾向にあることに加え、「効率的・安定的」経営が政策目標として掲げられているが、本研究で提示したように、若者の関係欲求や成長欲求を喚起する視点を組み込んでいくことが、喫緊の課題であると考えられる。

この度公表された「食料・農業・農村基本計画」では、「効率的かつ安定的な農業経営を担うべき人材の育成及び確保を図るため、農業者の農業技術及び経営管理能力の向上、新たに就農しようとする者に対する農業技術及び経営管理手法の習得の促進等の施策を講ずる」ことが明記されている。

その中で、目標とされる経営の規模や複合部門の構成などに関する経営モデルは提示されてはいるが、そうした農業経営を担うべき人材を確保・育成していくためには、経営のあり方をどのようにしていくべきなのかについては、必ずしも十分に言及されているとは言い難い。例えば、農業後継者にとっては就農後できるだけ早い段階で主担当部門を持つことが望ましいと考えられるが、こうしたことに経営として柔軟に対応できるような仕組み作り（後継者の就農を促すような、パートナーシップなどの法人形態の制度的な面からの整備等）について、さらに踏み込んだ議論が必要ではないかと考えられる。

また、「新たに就農しようとする者に対する農業技術及び経営管理手法の習得」においては、主として、農業者大学校、民間の研修教育施設、就農準備校による取り組みに重点がおかれている。こうした公的機関による教育も確かに重要ではあるが、本研究から得られた結果によれば、家族や地域の農業者による後継者育成についても、より重点をおいていく必要があるのではないかと考えられる。

既往の研修制度においても「指導農業士制度」があり、先進地研修等、各県で取り組まれているが、主として県外、また県内でも地元を離れて研修を受けるのが一般的である。こうしたことに加えて、地域の身近な農業者による、地域に根ざした後継者育成の仕組み作りを支援する方策についても、今

後さらに検討，拡充していく必要があるものと考えられる．

なお，本研究で得られたような条件形成を行っていくためには，地域の中で専門的な経営がある程度存在していることが重要な点となる．しかし，とりわけ中国地方等の中山間地域など生産環境が極めて厳しいとことでは，既に担い手が全く存在しない地域も出てきている．そのような地域では別途担い手育成の方策を検討する必要がある．その際にも本研究で示された視点は有効性を持つものとするが，その点の具体的な検討については今後の課題としたい．

参考・引用文献

- [1] Alderfer, C.P. Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings, Free Press, 1972
- [2] Bandura, A., Psychological Modeling: Conflicting Theories. Aldine Atherton.1971 (原野広太郎他訳、モデリングの心理学—観察学習の理論と方法, 金子書房, 1975 年)
- [3] Chaianov, A. V. OR:Die Lehre von der bauerlichen Wirtschaft. Versuch einer Theorie der Familienwirtschaft im Landbau,1923 (磯辺秀俊, 杉野忠夫訳『小農経済の原理』刀江書院, 1927 年)
- [4] Hall, D. T. , Careers in and out of organizations. California: Sage, 2002
- [5] Kelin E. Gersick, et al, "Generation to Generation; Life Cycles of the Family Business, Harvard Business School Press, 1977 (岡田康司監訳、「オーナー経営の存続と継承」、流通科学大学出版会、1999 年)
- [6] Maslow, A. H. Motivation and Personality, 2<sup>nd</sup> ed., Harper & Row, 1970
- [7] Maslow, A. H. Maslow of Management, 1998 (金井壽宏監訳『完全なる経営』日本経済評論社, 2001 年)
- [8] Murray, H. A., Explorations in Personality, Oxford University Press, 1938 (外林大作訳編『パーソナリティ』I・II, 誠信書房, 1961 年)
- [9] Roe, A. Early determinants of vocational choice, Journal of Counseling Psychology, 4, 212-217
- [10] Ruth Gasson and Andrew Errington The Farm Family Business, CABI Publishing, 1993 (神田健策他監訳「ファーム・ファミリー・ビジネス—家族農業の過去・現在・未来」筑波書房 2000 年)
- [11] Schein, E. H., Career Dynamics; Matching Individual and Organizational Needs, Addison-Wesley Publishing, 1978 (二村敏子監訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房, 1991 年)
- [12] Super, D.E., and M.J.Bohn, Occupational Psychology, Belmont, Calif.: Wadsworth, 1970.
- [13] 赤嶋昌夫「家族と農業に関するアンケート—集計結果の概要—」日本農業研究所研究報告『農業研究』第 5 号, 1992 年
- [14] 阿部健一郎・佐藤了「むら組織活動の展開と集落営農の担い手強化」JA 秋田中央会『新農村集落創造運動の取り組み経過と活動事例』2002 年
- [15] 阿部健一郎, 佐藤百合香, 山本多鶴子「秋田こども農業白書」, 無明舎出版, 1998 年



- [16] 阿部健一郎, 佐藤百合香「子どもの農業観を手がかりにした地域・農業の担い手育成」秋田県農業試験場研究報告第 38 巻, 1988 年, pp.1-50
- [17] 石井淳蔵「わが国小売業における家族従業の過去と未来」国民金融公庫総合研究所編『中小企業の後継者問題』中小企業リサーチセンター, 1997 年
- [18] 稲本志良「農業経営の継続性と経営形態—後継農業経営者の新規参入と経営資源の継承を中心—」『農業計算学研究』21, 1990 年, pp.1-24
- [19] 内山智裕「農業経営の継承支援システムの課題」『2000 年度農業経済学会論文集』2000 年, pp. 32-35
- [20] 内山智裕「農業法人における事業継承の特質」『農業経営研究』第 40 巻 1 号, 2002 年, pp. 79-82
- [21] 内山智裕「草地型酪農における無形資産継承の特質と課題」『農業経営研究』第 39 巻 2 号, 2001 年, pp. 12-21
- [22] 内山智裕「農業経営の無形資産継承メカニズム」『農業経営研究』第 39 巻 2 号, 2001 年, pp. 101-104
- [23] 梅本雅「家族経営における新たな経営継承の胎動とその実現条件」『農業経営研究』41-1, 2004 年, pp.88-93
- [24] 江川章「農業への新規参入」『日本の農業』2000 年
- [25] 江川章「新規参入者に対する支援体制の現状と課題」『農業経営研究』第 37 巻 1 号, 1999 年, pp. 47-50
- [26] 太田肇『「個力」を活かせる組織』日本経済評論社, 2000 年
- [27] 大場正巳「農家存続の機構—農家世帯員の就業構造を中心に」(磯辺、窪谷編)『日本農業の構造分析』農林統計協会, 1982 年
- [28] 梶井功『小企業農の存立条件』筑波書房, 1987 年
- [29] 梶井功『家族農業経営の発展方向に関する調査研究—日・仏・米の実態より見た』日本産業構造研究所, 1991 年
- [30] 金井壽宏「企業者ネットワークの世界」白桃書房, 1994 年
- [31] 金沢夏樹編『家族農業経営の底力』農林統計協会, 2003 年
- [32] 川手督也「家族経営協定の実際と課題—アンケート調査結果から」『家族経営協定と経営発展—パートナーシップ型経営の実現に向けて』(社)農山漁村女性・生活活動支援協会, 2003 年.
- [33] 木村伸夫『成長農業の経営管理—新しい時代に向けての挑戦戦略』日本経済評論社, 1994 年
- [34] 工藤昭彦『現代日本農業の根本問題』批評社, 1993 年



- [35] 黒河功「家族経営における経営継承の条件と課題」『農業経営研究』台  
36 巻第 4 号, pp. 4~10, 1999 年
- [36] 小林恒夫「農家青年の離職就農（U ターン）の動機とメカニズムに関する一考察—諸説検討と実証分析—」『農業経営研究』40(2), 2002 年
- [37] 小林恒夫「1990 年代における新規青年就農者数の新動向とその要因  
に関する批判的検討」『農業問題研究』第 54 号, 2003 年, pp. 1-10
- [38] 酒井惇一「農業経営の継承と参入—問題を考えるさいの視点の整理」農  
林水産省中国農業試験場総合研究部『中国農試農業経営研究』第 125 号,  
1998 年
- [39] 酒井惇一『農業の継承と参入—日本と欧米の経験から』農文協, 1998  
年
- [40] 迫田登稔『稲作法人の経営展開と人材育成』農林統計協会, 2004 年
- [41] 佐藤了・角田毅「家族複合経営連合と地域的支援—北東北水田農業地域  
—」田畑保, 村松功巳, 両角和夫『明日の農業を担うのは誰か』日本経済  
評論社, 1996 年
- [42] 佐藤了「コミュニティ形成による地域農業の革新」『土地と農業』30,  
2002 年
- [43] 澤田守『就農ルートの多様化の展開論理』農林統計協会, 2003 年
- [44] 七戸長生『日本農業の経営問題—その現状と発展論理』北海道大学図書  
刊行会, 1988 年
- [45] 島義史「新規参入における経営資源取得過程の相違」『農業経営研究』  
第 40 巻 2 号, 2002 年, pp. 73-76
- [46] 十文字町農業振興調査会『明日の十文字町農業を拓くために—十文字町  
農業振興計画基本調査報告書』1987 年
- [47] 角田毅「大豆・小麦立毛間播種技術の現地実証試験と経営的評価」『農  
業技術』, 2000 年
- [48] 鈴木直建, 東山寛「花き導入による集落活性化の条件」『農業経営研究』  
38-2, 2000 年, pp. 91-94
- [49] 全国農業会議「青年兼業農業者の意向に関する調査」, 1994 年
- [50] 田尾雅夫『組織の心理学』有斐閣ブックス, 1999 年
- [51] 田尾雅夫『モチベーション入門』日経文庫, 1993 年
- [52] 田代洋一, 弘田澄夫「農家出身の U ターン労働力」農政調査委員会『日  
本の農業 明日への歩み』102, 103, 1976 年
- [53] 田代洋一「農家労働力」中安定子, 荏開津典生編『農業経済研究の動向  
と展望』富民協会, 1996 年

- [54] 田代洋一『農業問題入門』, 大月書店, 2003 年
- [55] 田畑保「農家の家族構成の変化と維持・継承問題」磯辺俊彦編『危機における家族農業経営』, 日本経済評論社, 1993 年, pp.58-88
- [56] 利谷信義「あとつぎ問題」『日本の農業』農政調査委員会 1964 年
- [57] 利谷信義「農家の承継と相続の実態」青山道夫編『講座 家族－相続と継承』弘文堂, 1974 年
- [58] 中村勝則「地域特性からみた就農条件への示唆」『秋田県における新規就農者の就農条件と就農促進並びに能力開発の支援策に関する基礎調査研究』2002 年
- [59] 中安定子『現代の兼業』農林統計協会, 1988年
- [60] 並木正吉『農村は変わる』岩波新書, 1960 年
- [61] 新山陽子「畜産経営における経営継承の条件と課題」『農業経営研究』第 36 巻第 4 号, 1999 年
- [62] 日本労働研究機構『組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発－HRM チェックリストの開発と利用・活用』2003 年
- [63] 農林水産省農産園芸局婦人・生活課「家族経営協定推進の手引き」1998 年.
- [64] 浜口恵俊『間人主義の社会 日本』東洋経済新報社, 1982 年
- [65] 福田正人, 角田毅, 佐藤了「無人ヘリによる水稻共同防除の総合的效果－秋田県湯沢雄勝地域の事例から」『東北農業経済研究』17-1, pp100, 1998 年（なお, 詳細は, 福田正人「無人ヘリによる水稻共同防除の総合的效果」『国内留学研修事業研修成果報告書』秋田県, 1998 年.）
- [66] 二村敏子編『現代ミクロ組織論』有斐閣ブックス, 2004 年
- [67] 二村敏子編『組織の中の人間行動－組織行動論のすすめ』有斐閣, 1982 年
- [68] 松本真作「企業の活性化と魅力ある仕事－若者にとって魅力ある職場とは」『Business Labor Trend』労働政策研究・研修機構, 2004 年
- [69] 宗方比佐子, 渡辺直登編著『キャリア発達の心理学－仕事・組織・生涯発達』川島書店, 2002 年
- [70] 村上みち子, 舟島なをみ「看護学教員のロールモデル行動に関する研究－ファカルティ・ディベロップメントの指標の探求」, 『看護研究』35-6, 2002 年
- [71] 柳村俊介「「農家集団」型農業法人の経営継承問題」『1999 年度農業経済学会論文集』1999 年, pp. 18-20
- [72] 柳村俊介編『現代日本農業の継承問題』日本経済評論社,

- [73] 山本淳子「大都市地域における経営継承の現状と課題」『農業経営研究』第36巻1号, 1998年, pp.165-168
- [74] 山本淳子「経営継承の進行過程と法人化の効果」『農業経営研究』第37巻1号, 1999年, pp. 57-60
- [75] 山本淳子「地域的経営継承支援システムの形成条件」『農業技術』第56巻4号, 2001年, pp.162-166
- [76] 山本淳子「稲作における家族経営間事業継承の課題と条件」『2002年度農業経済学会論文集』pp.35-39, 2002年
- [77] 山本淳子「家族経営における経営継承期間に応じた事業展開の特徴と経営者の対応」『農業経営研究』第40巻2号, 2002年, pp.67-72
- [78] 山本淳子「農業経営の継承問題に関する研究の展開と課題」『関東東山東海農業経営研究会（平成14年度）』2002年, pp.57-63
- [79] 若林満・後藤宗理・鹿内啓子「職業レイディネスと職業選択の構造」名古屋大学教育学部紀要, 30, 63-98, 1983年
- [80] 渡辺三枝子編著『キャリアの心理学－働く人の理解〈発達理論と支援への展望〉』ナカニシヤ出版, 2003年