

4-1 政策・経営マネジメントプロジェクトの目標と概要

1. 政策・経営マネジメントプロジェクトの目標

政策・経営マネジメントプロジェクトは、農業・農村振興のために地域の実態に即した政策や制度のあり方と農業経営の発展方式について研究を行うことを目的とする。このために、農業統計の解析や秋田県内外で特徴的な取り組みを行っている農業経営や農業・農村振興政策の事例を対象に実態調査と分析を行い、農業経営や農村振興のあり方を検討して、プロジェクト卒業研究としてまとめる。

2. 政策・経営マネジメントプロジェクトの活動内容

3年次は、農村・農家調査、分権学修、統計分析、夏期合宿を通じて、秋田県等の農業・農村振興の課題を整理し、農業・農村実態分析と振興策に必要な知識と手法を学んだ。

4年次は、3年次を通じて得た知識と分析手法をもとに、各自の興味・関心に従い設定した研究テーマに関する検討を月に2回のペース実施し、その成果を卒業論文としてまとめた。

3. 卒業研究のテーマと概要

4-2 農業労働力の多様な給源確保対策の現状と課題—秋田県平鹿地域と能代山本地域の取組を対象に— (石井 佑菜)

近年、農業労働力の需給が逼迫しており、労働力供給源の発掘が不可欠となっている。本研究では、秋田県内の2地域を対象に選定し、JA や市町村、県行政が連携実施する農業労働力の給源確保対策の現状と課題を明らかにする。

4-3 農村 RMO の現状と課題—ふじさと元気塾を対象に— (伊藤 翔大)

秋田県で先駆的に農業・農村振興活動に取り組んできた NPO 法人ふじさと元気塾を対象に、事業構造と組織体制を明らかにする。そこから、農村 RMO の継続展開するための課題と解決案を考察する。

4-4 秋田県における6次産業化支援の実態と課題 (古賀 諭)

農山漁村発イノベーション(6次産業化)サポート事業の支援を受けている事業者、および、支援を実施したプランナーを対象とした調査を通じ、秋田県における6次産業化支援の実態と課題を明らかにする。

4-5 高等学校における農業教育の果たす役割—農業高校教員の教育意識と実践行動からの接近— (佐藤 健斗)

多様な役割が求められる農業高校において、どのような農業教育が行われているかについて、農業高校教員の教育意識と実践行動から明らかにし、農業高校の役割について考察する。

4-6 農産物直売所の運営方法と生産者の出荷行動—「道の駅うご 端縫いの郷」を対象として— (雲然 琢哉)

農産物直売所を対象に、直売所のしくみと、生産者の出荷意識・行動を調査し、運営方法と生産者の出荷行動との関係を分析する。ここから、直売所への出荷継続要因を考察する。

4-7 親子間経営継承における家族経営協定の効果とその条件 (北嶋 日和)

親子間で家族経営協定を締結している農業経営体を対象とした実態調査により、①経営継承者の確保、②経営継承者の育成、③経営権の委譲における家族経営協定の効果の発現状況を明らかにするとともに、その条件について考察する。

4-8 農業経営塾「秋田県次世代農業経営者ビジネス塾」の経営人材育成効果と課題 (藤井 堅人)

秋田県と秋田県立大学の共催により2014年から開講されている秋田県次世代農業経営者ビジネス塾を対象として、聞き取り調査とアンケート結果の分析から経営人材育成効果と課題を明らかにする。

4-9 女性就農者の意識と就農スタイル—小さな経営の意義— (畠山 英子)

鹿角市の女性就農者の意識調査を行い、特に女性経営主がどのような意識のもとでいかに農業経営を組織するのかを明らかにする。そのもとで、女性の農業就労への支援施策の在り方を考察する。

4-2 農業労働力の多様な給源確保対策の現状と課題

—秋田県平鹿地域と能代山本地域の取組を対象に—

石井 佑菜（政策・経営マネジメントプロジェクト）

1. 背景と目的

農業経営の大規模化・複合化が進む中、労働力需要のピークが先鋭的になる園芸部門においては、臨時的かつ短期的な農業労働力の確保が不可欠となる。しかし、農村地域における高齢化や過疎化が進み、労働力の給源が縮小している中で、これまで地縁・血縁を通じて確保してきた労働力の確保が難しくなっている。本研究では、JA や市町村、県行政が連携しながら、農業労働力の多様な給源を確保するための対策を実施している秋田県内の2地域を対象とし、各対策の効果と課題を明らかにする。

2. 調査対象と方法

平鹿地域（JA 秋田ふるさと、平鹿地域振興局農林部農業振興普及課、横手市農林部農業振興課・食農振興課）および能代山本地域（JA あきた白神、山本地域振興局農林部農業振興普及課、能代市農林水産部ねぎ課）において、それぞれの関係部署の担当者へのヒアリング調査を実施した。

3. 結果および考察

平鹿地域および能代山本地域においてそれぞれ実施されている農業労働力の給源確保対策について、取組内容、効果と課題を以下の通り整理する。

1) 対象範囲が広い給源（不特定多数）への取組：JA 無料職業紹介所, 1日農業バイトアプリ day work

「JA 無料職業紹介所」は、JA が求人および求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立を無料で斡旋する職業紹介事業である。求人側と求職側が事前に面談する機会があることから、お互いを理解した上で雇用契約へと進むことができる。

JA が求職者の募集事務を直接行うわけではないが、その活用を促進している「1日農業バイトアプリ day work」は、1日単位で求人者と求職者をマッチングするサービスである。スマートフォン等でのアプリ操作によってマッチングできるため、求人、求職ともに若年層を中心に導入が広がっている。

無料職業紹介所は、まだ認知度が低いために求職登録者が少なく、day work は、マッチング率は高いが、求職・求人登録者ともに若年層に偏っている。いずれも、持続的な運営のため、周知活動により一定程度の求職登録者を補うこと、求人農家が求職者の条件を理解し柔軟に受け入れることが今後の課題である。

2) 対象範囲が狭い給源（特定少数）への取組：他 JA や民間企業連携, 農福連携, 外国人技能実習生

平鹿地域・山本地域では、上記2つの取組の他に、より多くの給源を集めるために様々な企業・機関と連携し、地域内外から多様な労働力を調達する取組を試行している。これらの取組は、コスト面（他 JA や民間企業との連携）、意思疎通（農福連携, 外国人技能実習生）など各取組に課題がある。今後、取組を持続的なものにしていく仕組みの構築が求められる。

3) 給源の開拓に関する取組：研修, 体験会

市や地域振興局が、一般市民を対象にした農作業体験会や栽培技術講習会を通じて農業労働への理解を促し、JA 無料職業紹介所・day work の周知や求職者登録の促進を図っている。いずれも、講習会への参加で留まることが多い。農業労働を理解し、興味関心を持った先となる雇用に結びつけることが今後の課題である。

4) まとめ

秋田県において産業間での労働力確保競争が起きる中、農業労働力は今後不足の兆しがあり、給源確保が重要視されている。その中で、単一の労働力給源に依存するのではなく、複数の給源を掘り起こし、組み合わせて供給するシステムを地域内で重層的に組み合わせていく必要がある。

そして、給源の持続性を高めるために、給源の持つ興味・関心を単なる農業という分野から農業労働へと前進させるためのアプローチを展開するとともに、各給源が持つ働くことに対する様々なニーズや背景を把握し、求人農家が自らの受け入れ体制を柔軟に変えていくことが課題となる。

4-3 農村 RMO の現状と課題 ―ふじさと元気塾を対象に―

伊藤 翔大 (政策・経営マネジメントプロジェクト)

1. 背景と目的

中山間地域では人口減少や高齢化が進行し、農地の保全や農村コミュニティ活動の維持が難しくなっている。こうした農的活動の後退は、農村の維持と安定的な食料供給という面から見ると重大な問題である。これに対し、農林水産省では、地域住民が自主的に①生活支援、②農地保全、③地域資源活用を行う組織を農村型地域運営組織（以下、農村 RMO）と位置付け、設立を支援している。RMO の概念の登場は 10 年程前にさかのぼるが、農村 RMO に必要な事業構造や体制については必ずしも明確ではない。そこで本研究では、県内で先駆的に農村振興活動に取り組み、農林水産省の農村 RMO 形成推進事業にも選定された NPO 法人ふじさと元気塾（以下、元気塾）を対象として、その事業構造や組織体制を明らかにする。ここから、農村 RMO が継続して活動し役割を発揮するための課題と解決策を考察する。

2. 方法

元気塾の関連資料を収集するとともに、元気塾の理事長に対して、事業内容と事業編成、収益構造、組織構造の 3 点をヒアリングする。さらに、元気塾の従業員に対するアンケート調査を行い、元気塾で働くことや業務内容に対してどのような意識を持っているか調査・分析する。

3. 調査結果のまとめ

1) 元気塾で行われる事業の特徴として、第一に、秋田県や藤里町からの受託事業の割合が高いと同時に、事業分野によって事業数に差があることを指摘できる。事業分野では、サクラムスの養殖や木の駅事業の事務局、木工品の製造販売や農泊運営事業など地域資源活用分野に関する事業が多い一方で、農地保全を主目的とする事業は棚田の保全や河川敷の除草等にとどまり、生活支援分野の事業も少ない。第二に、事業期間が短い場合が多い。棚田の保全や木の駅事務局事業といった、開始以降長期にわたり継続される事業がある一方で、多くの事業は実施期間が 4 年以下であり、特に生活支援分野は単年度事業が多い。こうしたことは、事業の入れ替わりが多いことを意味する。第一、第二の点は、自主財源に乏しく補助事業に依存せざるを得ないこと、このため独立した事業の立案が少ないことによると言える。

2) 収益構造を見ると、収入の中心は受託事業であり、特に 2016 年度までは 1～2 年の短期事業が中心になっている。2016 年度以降は、移住定住事業やサクラムスの養殖事業が継続して行われ、収入の安定性が高まっている。費用面では、各事業とも、支出の 6～7 割を毎年雇用される従業員の人件費が占める。言い換えると、継続雇用に際する人件費負担のために事業数の確保が必要になっている。ただし、収支差額がマイナス、すなわち赤字運営となったのは、これまでの 12 年の中で 3 年にとどまり、経済的には安定していると言える。これは、国や県、町からの、農村振興に関わる事業の受け手が町内に少ないことを背景とする。

3) 組織体制は、理事 5 名（町内在住、無給）、従業員 5 名、町内在住の正会員（25 名、年会費 5 千円）、および理念に賛同する町外のサポーター会員（48 名、年会費 1 万円）からなり、正会員は有給ボランティアとして事業運営に関わる。理事と正会員は設立時から固定され、高齢化している。従業員は管理業務を担い、従業員間には役職や上下関係は無く、時給月給制（時給 950～1000 円）が採られる。勤務時間は 8 時間が基本だが、個々人にある程度の裁量が委ねられている。雇用条件は必ずしも良くないため、従業員は賃金獲得以外に、地域貢献の実感や活動の楽しさを継続就労の前提としていると言える。

4. 評価と考察

元気塾は農村 RMO として位置付けられ、経済的な安定性が保たれてきた。しかし、事業編成における生活支援事業の少なさと事業の偏り、自主的事业や財源となる事業の少なさ、理事や正会員の固定・高齢化と住民への浸透の弱さが課題として挙げられる。これらの解決に向けて、特定の理事に集中する事業立案機能を引き継ぐマネジャーの確保・育成、住民への取り組みの周知と意向掌握に基づく事業編成、理事の世代交代や新たな正会員の確保が求められる。さらに、町内人口の減少に対し、現在でも行われている町外との交流と共同事業の実施を強化し、町外からの参画を増加することが重要である。

4-4 秋田県における6次産業化支援の実態と課題

古賀 諭(政策・経営マネジメントプロジェクト)

1. 背景と目的

6次産業化に取り組むすべての事業者が成果を出しているわけではないことから、課題に対して有効な支援方策を明らかにする必要がある。そこで、本論文では、秋田県の中でも先駆的に設立され、加工事業等にも取り組む多角化した施設型直売所であり、かつ農山漁村発イノベーション（6次産業化）サポート事業の支援を受けている事業者、及びその事業者に対する支援を実施したプランナーを対象として、事業者が現在直面している課題と支援内容について調査し、評価を明らかにすることで、秋田県における6次産業化支援の実態と課題を明らかにする。

2. 調査対象と方法

農業センサスから、6次産業化に関する基本的な情報や動向を把握する。その上で、秋田県の中でも先駆的に設立され、加工事業等にも取り組む多角化した施設型直売所1事業者(事業体X)を対象として、事業展開を整理し、画期区分を行った上で、農山漁村発イノベーションサポート事業申請の経緯と6次産業化プランナーへの期待、評価を聞き取り調査に基づき整理し、成熟期に直面している課題を明らかにする。さらに、上記事業者に対する支援を実施したプランナー3名を対象として、支援の経緯・具体的内容、6次産業化サポート事業を聞き取り調査に基づき整理することで、その支援事業の課題を明らかにする。以上を通じて、秋田県における6次産業化支援の実態と課題を明らかにする。

3. 結果と考察

農山漁村発イノベーションサポート事業の目的は、その事業の支援に留まらず、その事業体の経営改善や経営全体の付加価値向上である。①漬物加工に関する課題については、農山漁村発イノベーションサポート事業を通じて支援が実行されており、商品が棚に並んでいることから成果があったと考えられる。しかし、事業体の経営改善や付加価値向上という観点からは、②販売促進や労務管理に関する課題に対する支援について、事業としての費用負担が行われていない点、③組織運営や後継者確保に関する課題の把握・支援が行われていない点が課題であり、必ずしも事業としての目的を達成できていないと考えられる。特に③に関しては成熟期にある事業体特有の課題であると考えられ、その特性に沿った支援を行うことが重要である。

また、これらの課題を解決するために、課題の洗い出しの時点でプランナーが介入することや、地域振興局などの関係機関が連携することが必要であるとする。

表1 事業体Xの課題と支援実施状況

	課題	支援			サポート事業による費用負担
		プランナー	内容	方法	
①	漬物加工	A	・漬物製造方法マニュアル化・数値化の助言 ・伝統野菜を利用した新漬物製造の提案 ・しば漬の製造方法の助言	・講習会の開催	○
		B	・衛生管理に関する助言 ・梅漬け新商品の提案	・講習会の開催	○
		C	・加工場の衛生管理に関する助言	・支援者会議の開催	○
	全般	C	・問題点の洗い出し	・支援者会議の開催	○
②	販売促進	C	・お盆の折詰販促支援 ・食堂の販促看板設置 ・SNS活用助言 ・店舗レイアウトに関する助言	・無償訪問	×
	労務管理	C	・PC担当事務職員のメンタルケア	・無償訪問	×
	その他	C	・商品開発に係るクラウドファンディングに対する助言	・無償訪問	×
③	組織運営	-	-	-	-
	後継者育成	-	-	-	-

4-5 高等学校における農業教育の果たす役割

—農業高校教員の教育意識と実践行動からの接近—

佐藤 健斗（政策・経営マネジメントプロジェクト）

1. 研究の背景

農業高校では、専門高校として実践的・体験的な学習活動を通じて農業に関する基礎的な知識や技術、その活用を学ぶという農業教育が行われてきており、農家子弟を中心とした若年層の担い手確保・育成という役割を担ってきたといえる。しかし、現在の農業高校は非農家出身生徒の入学の増加や入学目的の多様化がみられ、農業科を卒業した就職者のうち就農者が占める割合についても2000年以降は5%前後を推移している。

このような中で、農業高校は自営者や技術者養成としての農業教育の役割を拡張させて、農の多面的価値について地域社会との関わりの中で深めるという一般教養としての農業教育（阿部2004）や、農業高校を食農教育の拠点とした上での農業教育（佐々木2001）が求められると指摘されている。また、農業教育には社会人基礎力を育成する機能も示唆されている（水島2019）。

2. 研究の目的

近年の農業高校を取り巻く環境変化から、農業高校は地域づくりに貢献する人材育成、食農教育、社会人基礎力の習得など様々な役割を担うことが求められている。そのような中で秋田県では、農業高校教員がどのような教育意識を持ち、どのような教育活動を実施して、農業高校として農業教育が担うべき役割の拡張という要請に対応しているのかを明らかにすることは重要であると考えられる。

そこで本研究は、①農業高校では農業に対してどのような意識を持った生徒を育成することを目標としているのか、②目標に対して具体的にどのような取り組みを行っているかについて、農業高校教員の教育意識と実践行動から、農業高校における農業教育の実態を明らかにする。そして、現在農業高校の果たしている機能や役割について考察することを目的とする。

3. 研究の方法

まず、秋田県全体としての農業高校における農業教育の目指す方向性を把握するために、秋田県教育庁に対する聞き取り調査を実施した。

次に、秋田県教育庁の協力の下、秋田県内の農業科を有する6校の教員へインタビュー調査を実施した（表1）。

表1 調査対象とした高等学校・学科と調査協力教員数

高校名	学科・系列名	調査協力者数
大曲農業高等学校	農業科学科	2名
金足農業高等学校	生物資源科	2名
秋田北鷹高等学校	生物資源科	3名
西目高等学校	農業科学系列	2名
能代科学技術高等学校	生物資源科	2名
増田高等学校	農業科学科	1名

教員へのインタビュー調査から収集したデータは、修正版グラウンテッド・セオリー・アプローチ（修正版 M-GTA）に依拠しながら、オープンコーディングを行なった。具体的には、インタビュー内容を逐語録としてデータ化し、分析テーマに関連した回答部分に着目する。そして、その意味の理解や解釈可能性を検討して、それをひとつの例とし、その類似例を説明できる概念の生成を行う。生成された個々の概念は説明力や説明範囲が様々であるため、個々の概念と他の概念との関係を検討し、複数の概念からなるカテゴリー化を行い、カテゴリー名を付ける。最終的に、カテゴリーやそれを構成する概念を、一定の方向性を持つ結果図としてまとめる。その結果図より、農業高校ではどのような意識を持った生徒を育成することを目標としているかについて考察を行う。

4. 結果及び考察

農業高校教員には「農業者の育成」と「地域に貢献する人材の育成」という2つの教育意識が見られた。それら2つの教育意識は別々の方向性を持つのではなく、両者の意識が相互に結びつきながら、実践行動が行われていた。また、「農業者の育成」と「地域に貢献する人材の育成」という教育意識の基盤となるのが、農業を通じた主体的行動力の醸成などの「社会人基礎力の育成」という教育意識であった。

「社会人基礎力の育成」という意識の下で行われる実践行動は、「農業者として必要な知識・技能の習得」や「地域と農業の相互性の理解」を促し、それらは生徒が自身の将来像を具体的に構想することに貢献していると考えられる。

4-6 農産物直売所の運営方法と生産者の出荷行動

—「道の駅うご 端縫いの郷」を対象として—

雲然 琢哉（政策・経営マネジメントプロジェクト）

1. 背景

農業・農村の振興策として農産物直売所（以下、直売所）の役割が注目されている。直売所は生産者に対し農産物等の販売機会を提供するだけでなく、消費者との交流や教育、福祉活動の拠点にもなる。直売所がこうした役割を發揮するには、安定出荷により販売品目や量が確保され、人が集まる場となることが必要となる。これまでの研究として、出荷前後の生産者の意識・行動の変化に関するものがある。しかし、直売所の運営方法との関連から、生産者が直売所に出荷する要因を検討した論考はみられない。

2. 目的・方法

本研究、安定して運営されている直売所を対象に、運営方法と生産者の出荷行動との関係を検討することを目的とする。このため、直売所のしくみと、生産者の出荷意識・行動を分析する。分析対象は、条件不利地にありながら継続展開する羽後町の「道の駅うご 端縫いの郷」（以下端縫いの郷）である。端縫いの郷では、設立後8年間、売上げが増加してきた。総出荷会員は138組であるが、通年で出荷を行っているのは20組程度である。ここでは、①運営者に対する聞き取り調査、②多数の生産者の意向把握を目的としたアンケート調査（回収数14）及びヒアリング調査（n=20）、③継続出荷する中核的生産者の聞き取り調査（n=5）を行った。

3. 結果

端縫いの郷の概要整理より、端縫いの郷は、①取り決めが少ない、②価格は生産者が設定、③直売所の職員が商品管理機能を代行、④集客は端縫いの郷が実施、⑤商品は委託販売、といった特徴を持つことが分かった。アンケート調査の結果、端縫いの郷の生産者は、緩やかな制約の下で、①収入の確保、②地場への食料供給、③地域貢献、④交流を意識しながら活動していることが分かった。1回目のヒアリング調査では、利益獲得への期待が強い生産者でも、①収入の確保、②貢献意識、③交流意識を併せ持つことが分かった。2回目のヒアリング調査では収入を主目的とする生産者とコミュニケーションを主目的とする生産者の選択・継続理由が明らかになった。収入を主目的とする生産者は①出荷ハードルの低さ、②活動への支援があること、③新鮮な状態で販売できること、④価格設定の自由度などを理由として挙げていた。コミュニケーションを主目的とする生産者は、①活動の自由度、②出荷ハードルの低さ、③情報交換の場であること、④収入の獲得によるモチベーション形成を理由として挙げていた。

4. 考察

生産者の出荷行動は、次の下で引き出されていたと考えられる。①直売所は、自らの営利追求ではなく、多様な生産者に対する販売機会の提供を目的としたこと。このため、多様な目的を持つ生産者自らの主体的参加が導かれている。②ロットや規格など出荷に際する制約が少ないこと。この緩やかさは、小規模に生産し、交流や貢献などを強く意識する高齢者層に販売機会を与えるとともに、規格外品など廃棄するしかなかった生産物の販売を可能とすることで若年層の参加も促した。③端縫いの郷は、生産者に代行して、集客や商品管理を行う。このことも、生産者の負担を引き下げ、参加の誘因となった。④出荷品目や販売単価は、個々の生産者が自在に決めることができる。この自由度の高さは生産者のこだわりを認めてもらうことに繋がり、生産者の意識を活性化している。加えて、取り組みの自由度の高さは、経済性と同時に地域振興を意識する生産者を継続して引き付けている。⑤出荷や棚出しが同じ場所で行われることで、生産者間、生産者と消費者間のコミュニケーションの場が出現したことも、継続へのインセンティブとなっている。

以上のことは、端縫いの郷が単なる販売機会ではなく、緩やかさのもとで多くの生産者を引き込み、戦略面を含めた生産者の意識を活性化する場となっていることを意味する。この様に端縫いの郷は多様なモチベーションを引き出す機能を有しており、この存在は衰退が進む農業・農村活動の振興においてその持続性の一助になると考える。

4-7 親子間経営継承における家族経営協定の効果とその条件

北嶋 日和（政策経営マネジメントプロジェクト）

1. 目的

少子高齢化の影響は全産業で見られるが、農業をはじめとする第一次産業はその影響が最も顕著にみられている。国内農業の多くは家族経営で成り立っており、農業経営体数は年々減り続けている。そこで、農業経営における親子間経営継承に改めて着目する必要があると考える。既往研究では、経営継承における家族協定の意義として①経営継承者の確保、②経営継承者の育成、③経営権の委譲の3つが仮説として示されている。そこで、本研究では、①経営継承者の確保、②経営継承者の育成、③経営権の委譲における家族経営協定の効果について、各事例における発現状況を明らかにするとともに、その条件について考察する。

2. 対象と方法

まず、農林業センサス等の既存統計資料を用いて、農業経営における経営継承の動向について整理する。次に、親子間で家族経営協定を締結している5事例を対象とした実態調査により、家族経営協定の締結の目的、記載内容、実現状況、協定に対する評価を整理する。最後に、事例間比較を行い、家族経営協定の効果を明らかにするとともに、効果を発現するための条件について考察する。

3. 結果および考察

仮説として提示した経営継承に対する家族経営協定の効果のうち、②経営継承者の育成、③経営権の委譲が発現している事例が確認された。②経営継承者の育成に関して、家族経営協定書に役割などを明文化し、内外へ後継者として示すことで後継者の意欲向上や経営継承の意識づけを行う事例が見られた。③経営権の委譲に関して家族経営協定書の見直しに際して、継承時期を具体化するとともに、家族内での委譲に向けた話し合いを行う事例が見られた。後継者だけでなく、経営主にとっても、継承時期を明示しておくことで経営を退くタイミングが明確になり、譲る覚悟や継承への意識が強まると考えられる。

②の効果が発現している事例については家族経営協定締結の目的が明確化され、締結時の話し合いが行われている特徴が見られた。このことから②における家族経営協定の効果を発現するためには締結目的の明確化と締結時の話し合いが必須条件であると考えられる。さらに、家族経営協定の効果の発現状況には部門構成によって大きく違いが見られた。③の効果が発現している事例については外部からの関与の下、締結内容の見直しが行われている特徴が見られた。このことから③における家族経営協定の効果を発現するには締結内容の見直しが必須条件である。また、外部からの関与があることで締結内容の見直しのきっかけになると考えられる。

このように家族経営協定の効果を発現させるためには、家族経営協定締結の経営継承に対する明確な目的、締結時の家族内での話し合い、締結後の外部からの関与、定期的な締結内容の見直しの4つが条件になると考えられる。

そのため、農業改良普及センターや市町村役場といった関係機関には、締結時の支援だけでなく、締結後の定期的な見直しに向けた積極的な声掛け等の関与が求められる。

表1 親子間経営継承における家族経営協定の効果の発現状況と条件

	家族経営協定の効果の発現状況			条件			
	経営継承者の確保	経営継承者の育成	経営権の委譲	締結目的の明確化	締結時の話し合い	締結後の外部からの関与	締結内容の見直し
A	-	○	○	○	○	○	○
B	-	○	×	○	○	×	×
C	-	○	×	×	○	×	×
D	-	×	×	×	○	×	×
E	-	×	×	×	×	×	×

注：1）後継者の就農後に家族経営協定が締結されており、経営継承者確保の効果は確認されなかった。

2）Cは、前経営主の意向により、家族経営協定締結以前（現経営主の就農時）から部門ごとの役割分担、収益分配のルールが明確化されており、それが家族経営協定によって明文化されている。

4-8 農業経営塾「秋田県次世代農業経営者ビジネス塾」の経営人材育成効果と課題

藤井 堅人（政策経営マネジメントプロジェクト）

1. 目的

農業経営人材育成の取り組みの一つに各自治体が実施する農業経営塾があり、2023年度は34都道府県で38プログラムが開講されている。秋田県においては、秋田県と秋田県立大学の共催により2014年から秋田県次世代農業経営者ビジネス塾（以下、ビジネス塾）が開講されている。本研究では、このビジネス塾を対象に経営人材育成効果と課題を明らかにすることを目的とする。

2. 対象と方法

まず、2023年度に開講された全国の農業経営塾を対象として、実施要領やパンフレットから講義内容や受講対象等について整理し、農業経営塾の全体像と傾向を把握する。

次に、ビジネス塾について、①実施主体（秋田県農林水産部農林政策課、秋田県農業研修センター、秋田県立大学）の担当者への聞き取り調査、②受講生への受講後アンケート調査（2021年、2022年）の再集計・分析、③2018年に第1期から5期までの修了生を対象にしたアンケート調査の再集計・分析、④ビジネス塾修了生3名を対象に聞き取り調査を行う。

3. 結果および考察

1) 全国の農業経営塾の実施動向

農業経営者や従業員を主な対象として、経営発展を目指す農業者を募集している経営塾が多く見られる。実施されている内容では、全国の経営塾9割以上で事業計画の作成を行っているほか、7割以上の経営塾でマーケティングや労務・人材管理に関する講義が実施されている。経営者能力開発に関する講義の実施は3割程度となっており、マーケティングや労務人材管理がメインの経営塾が多い一方で、経営者能力開発を重視した経営塾は少ない。

2) ビジネス塾の概要と経営人材育成効果

ビジネス塾は、経営継承期前後の農業者を重点対象とした全12回から14回程度の講義で構成され、本学教員や先進農業経営者、他産業の実務者等が講師となっている。

ビジネス塾の経営人材育成効果として、以下の2点が確認できた。

まず、カリキュラム編成内容が及ぼす効果である。ビジネス塾では、多くの経営塾で見られる「経営計画・事業計画」「労務・人材管理、雇用」に加えて、経営に関わる人や組織の行動の変化を促すことによる経営変革を実践する経営者能力開発（ファシリテーション、コーチング）に関する講義を組み入れている。また、グループディスカッションを通じて、自らの経営実践を振り返る「内省」を重視したものとなっている。それによって、経営に対する長期的な視点を持つ能力や農業経営に取り組む動機の自覚、自分の判断で業務を遂行する能力の成長につながっていることが高く評価されており、ビジネス塾での学習を自身の経営へ還元させ、作業や行動、職場環境の改善につながっていることが確認された。

次に、ビジネス塾が交流の起点となることによる効果である。塾生同士、塾生と講師、塾生と事務局との交流は、自身の経営や経験の振り返りや整理につながることに加え、多様な視点や価値観に触れる機会となっていた。このような交流をきっかけとして、経営内での新たな取り組みがはじめられていた。

3) ビジネス塾の課題

ビジネス塾の受講者評価は高く、実践的な学びの場となっている。今後は、①受講生が学修内容を実践した成果の発表・共有機会の設定、②経営訪問によりカウンセリング・コンサルテーションを行う個別相談の実施、③修了生を対象にしたより専門性の高い内容の講義や学修コースの設定により、柔軟に農業者の教育ニーズに対応し、経営者としての成長につなげていくことができると考えられる。

しかし、これらの対応を進め、農業経営人材を育成するというビジネス塾を充実させるためには、継続的な運営に必要な財源や人員の安定的な確保に取り組んで行く必要があるだろう。

4-9 女性就農者の意識と就農スタイル —小さな経営の意義—

畠山 英子（政策経営マネジメントプロジェクト）

1. 目的

東北地方では農業において女性経営主による展開が指摘されてきた。この理論として、野中の「割り勘仮説」がある。ここでは、低水準な男性常勤賃金を背景に、配偶者間で家計費を割り勘にする農家的家族規範が形成され、男女双方で独自の所得確保がなされる。このため、男性が農外就労する場合、女性を中心とする農業経営が形成される場合がある。本研究では、女性の就農状況を概観するとともに、女性経営主がどのように農業経営を選択し組織するのかを明らかにする。そのもとで、女性の農業就労を支援する施策の在り方について考察する。

2. 調査対象者と調査方法

本研究では、鹿角市役所が選定した17戸と、調査先から紹介していただいた9戸を対象に農村に住む既婚かつ農業に従事する女性に聞き取り調査を実施した。聞き取り内容は、属性と経歴、営農実態、農業に対する意識、今後の意向などである。年代別の内訳は30代5名、40代11名、50代5名、60代6名である。分析は、女性の年代と女性が経営主かどうか注目して行った。

3. 結果

<概況>

- ①市内出身者は50～60代で8割であり、市外からの転入は30～40代で4割を占める。また、県外への他出経験を持つUターンがすべての世代で多く見られ、他出経験のないものはほとんどいない。
- ②非農家出身者は30代で4割、40代で5割であるが、50～60代ではそれぞれ8割が農家出身である。
- ③30代～40代の女性就農者の多くは、農村居住や就農への抵抗感は比較的少なかった。
- ④夫の職業が非農業である割合は30代で4割、40代で5割に対し、50～60代では2割ほどである。

<女性経営主>

- ⑤全10経営が女性経営主で、30代で4割、40代で6割、50代で2割を占める。また、経営耕地に占める借地の割合は0～4割と低い割合であったが、義父母から土地を相続していない2経営は7割、10割という高い割合であった。
- ⑥経営面積は30代、40代の1経営体を除けば2ha以下である。
- ⑦女性経営主のすべてで、不足する労働は、夫、父母・義父母や親戚、臨時雇や常雇により担われている。30代～40代の各3経営、50代の1経営は受託を、40代～50代の各2経営、60代の4経営は委託を行う。
- ⑧女性経営主の多くで、農産物の直売や、加工品の販売拡大等の意向がみられた。
- ⑨女性経営主の経営継承意識として継承を考えない、自分の代しか考えていないと3経営が回答した。子の意思によるが2経営、子への継承が1経営、他者への継承を考えている、もしくは他者でも良いと考えているのは4経営あった。

4. 考察

<就農行動の特徴>

女性就農者は市外からの転入や非農家出身者が多く、農家や農村の状況を知らないと同時に、農村居住や就農に対する抵抗感も低い。また、就職機会に乏しいこと、面積や作物の選択により多様な働き方が可能なこと、時間の融通が利き利便性が低い農村でも子育てとの両立が容易なことが就農の前提となっていた。女性経営主の経営は小規模で、野菜、花き、果樹の労働集約作物が中心となる。不足する労働は、親や臨時雇用によっていた。30代～40代は作業を受託することも多く、地域の担い手としての役割がみられた。

<示唆>

女性の農業就労をさらに活性化させる支援策として①作目や面積の組み合わせによる多様な働き方の積極的周知、②農業未経験者の女性に対するファームスクールの整備、③人的ネットワーク形成に向けた支援、④小規模での営農への支援、⑤農業に興味のある第三者と農家のつながりつくることとその支援、という5点を想定できる。