

都市近郊で農業に従事する
女性のエンパワーメント

田 村 光 暉

田村 光暉

要旨

女性の活躍推進が言われて久しく、企業における女性活躍や指導的立場の女性を増やすことには力が入れているが、農山漁村における女性の参画は目覚ましく進んでいるとは言い難い状況にある。女性がジェンダーにより不均等に配分された補助的役割を担う問題は根強い問題であるが、今までは主に性別役割分業から論じられてきた。しかし、農業でも固定的な性別役割分業の先にある男性用の仕事、女性用の仕事と分けられる性別職務分離が起きているとの指摘がある。性別職務分離は労働市場に大きなジェンダー格差を生み出し、賃金及びキャリアの男女格差が生じる要因となっている。

本研究の目的は、都市近郊において農業や農業関連の仕事に就いている女性の現状や固定的な性別役割分業についてみていくとともに、性別職務分離の状況を検証し、千葉県南房総ゾーンの隣接するある2つの地域において女性がどのように力をつけていくことができるかを明らかにすることである。「力をつける」とは金銭的な基盤を持つこと、ネットワークを持つこと、自分に自信を持つこととして考える。調査の結果、主に以下の3つのことが明らかになった。

第一に、農業においても性別職務分離が起きていることが明らかになった。家庭内で性別役割分業が生じることが農業における性別職務分離につながり、女性は力をつけることが難しい仕事を担う傾向にあった。また女性農業者は「丁寧な手仕事」や「集中力が必要とされる細かい作業」といった女性性のイメージに近い作業が向いている仕事とされていた。家族経営のなかで働く女性農業者は、特に性別職務分離の影響を受けているといえる。

第二に「力をつける」ことについて3つの指標すべてに共通し「仕事の割り当て」が大きく影響していた。女性農業者に割り当てられる仕事が周辺の仕事ではなく中心の仕事であることが、力をつけることにつながるため、農業キャリアを積む中で、中心の仕事に移行するというステップアップが必要となる。

第三に、3つの指標の他に、「家族から理解を得ること」も力をつけることに関して大きく影響していた。家族経営協定を結ぶことは重要であり、女性農業者が協定の知識を持つことも必要だが、家族がその価値を理解し、認識が変わらないことには協定を結ぶアクションには繋がらないだろう。関係機関と協力を取り、あらゆる就農形態においても同様に、家族と共に制度的な面でも理解を得られる仕組みが必要である。

女性たちに力をつけることを押し付けるのではなく、女性たちが目標に向かい行動を起こせる環境を関係機関などを通して整えることが重要であると考えられる。

1. 問題の所在

女性農業者は日本の農業に大きな役割を果たしてきたが、女性農業者の位置づけや女性農業者の働きやすい環境整備は、長期間行われてこなかった。1992年に策定された「2001年にむけて 新しい農山漁村の女性」(農山漁村の女性に関する中長期ビジョン懇談会報告書)(以下、「中長期ビジョン」と略記。)は、農林水産省が出した初めての女性行動計画である(農林水産省, 2020a)。

農林水産省は、女性農業者が活躍できる環境を整える具体的方策を検討するため、2020年に「女性の農業における活躍推進に向けた検討会」を立ち上げ、中長期ビジョン以来28年ぶりに、女性農業者対策に関する検討会において報告書が取りまとめた。報告書では、「めざそうとする女性の姿」を実現する女性農業者が増加するなか、今も様々な課題が山積していると指摘した。またリーダー層以外は女性農業者の能力発揮を妨げる状況が続いており、中長期ビジョンにおいて21世紀の農村で当たり前であってほしいとされていた「めざそうとする女性の姿」は、当たり前になっているとは言えない(農林水産省, 2020b)。

女性の活躍推進が言われて久しく、都市の企業における女性活躍や、指導的立場の女性を増やすことには力はいれられているが、都心から離れた場所や農山漁村における女性の参画は、いまだ目覚ましく進んでいないと言いつい難い状況にある。2015年に決定した、第4次男女共同参画基本計画の重点項目として「第4分野 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進」が挙げられ、「農山漁村においては、基幹的農業従事者の約4割を女性が占めており、また、6次産業化の進展に伴い、女性の役割の重要性がますます高まっているが、農林水産業経営における女性の参画状況はいまだ十分ではない」と指摘している。そして、女性が働きやすい作業環境の整備や就業支援、地域・農山漁村におけるワーク・

田村 光暉

ライフ・バランスや、固定的な性別役割分担意識を達成するための変革に向けた取組推進の必要性を述べている。

女性がジェンダーにより不均等に配分された補助的役割を担っているという問題は都心から離れた土地において根強い問題である。農業においても仕事がジェンダーにより不均等に配分されたものであること、女性は細かい仕事や根気のいる仕事が得意とされ、補助的仕事を行っていること、これらの仕事で女性たちは金銭的な基盤をもつことが難しいことが指摘されている(渡辺, 2009)。

2. 研究の目的

本研究の目的は、都市近郊において農業や農業関連の仕事に就いている女性の農業者の現状や固定的な性別役割分業についてみていくとともに、性別職務分離の状況を検証し、女性がどのように力をつけていくことができるかを明らかにすることである。「力をつける」とは金銭的な基盤を持つこと、ネットワークを持つこと、自分に自信を持つこととして考え、千葉県南房総ゾーンの隣接する、ある2つの地域において、農業や農業関連の仕事についている女性がどのように力をつけていくことができるかを考察する。

3. 先行研究

(1) 農業における性別職務分離

女性がジェンダーにより不均等に配分された補助的役割を担っているという問題について、渡辺(2009)は性別職務分離から論じた。渡辺(2009)は、第一に、男性は、経営方針のなかで重要とされるポイントとなる労

働を自分に配分し、女性は男性が行う労働の残余的な労働を調整的に行なっていること、第二に、男性は、経営における達成にダイレクトに結びつく「やりがい」を得やすい農業労働を占有しがち、女性は「やりがい」を得にくい農業労働を配分されることから、農作業スキルにおける格差は、「やりがい」のジェンダー格差を生み出していること、第三に、農業の仕事にも男性用の仕事、女性用の仕事があり、性別職務分離が起きていること、第四に、農業分野で女性が「やりがいのある仕事」と感じている仕事はジェンダーにより不均等に配分されたものであり、特に女性は補助的の仕事を行っていること、第五に、細かい仕事や根気のいる仕事、そしてデリケートな仕事を女性が得意とされているが、これらの仕事で女性たちは金銭的な基盤をもつことが難しい状況にあること、を指摘している。

大槻(2015)は、男性と女性の総合職でも、それぞれに与えられる職務が異なっていること、男性は割り当てられた職務を通して知識・スキルを得ることができるが、女性は男性よりも得られないこと、女性には社会で考えられている女性性のイメージに近い職務が割りあてられていることを指摘している。

企業において女性に知識やスキルを得ていくことが難しい職務に割り当てられる理由が、女性性と結びついているというのは、農業従事者に起きている性別職務分離とも関連していることが考えられる。

(2) 女性農業者の位置づけ

農林水産省の補助事業の「先進的女性農業経営者等育成事業」の一環として開催された女性農業経営者の位置づけ諸問題討会においては、女性農業者の法的地位の明確化・強化を測ることが大切だと認識されている(農山漁村女性・生活活動支援協会, 2004)。

女性農業経営者の位置づけ諸問題検討会報告のなかで、高木(2004)は、家族農業経営における女性農業者の位置付けや役割に着目してその存在

田村 光暉

形態を、ア～エの4つのタイプに区分を行なった。「ア」のタイプは、「単独で農業経営の主体となっている者」(以下、経営者とする)、「イ」のタイプは「家族と共同して農業経営を営んでいる者」(以下、共同経営者とする)、「ウ」のタイプは「家族の営む農業経営の補助者又は協力者として農業に従事している者」(以下、補助・協力者とする)、「エ」は、「自分の家族とは無関係に他の経営者の雇用労働者として農業に従事している者」(以下、雇用労働者とする)であり、家族以外の経営者によって雇用されて労働する女性農業者を指す。

高木(2004)は、女性農業者はライフステージに応じ様々なタイプに変化しているが、特に「ウ」の補助・協力者から「ア」の経営者や「イ」の共同経営者に発展する支援施策が重要であるという。

森川(1995)は、家族関係を視点に、「農家の嫁」という位置づけが農村社会の内部に残っていること、家族関係における女性の地位について若い「嫁」を除いた多くの農家主婦は家の中では実力者であるとし、農家の家族関係上で解決すべき課題は「嫁」や「親子」のタテ関係ではなく、「夫婦」のヨコ関係を強めることであり、いかにその関係を同居多世代家族生活のなかで強めるかが課題だと指摘している。

靄(2003)は、農家女性は活動参加への意思決定の際、自分のみで意思決定できず、舅・姑や夫の許可を得なければならないこと、許可を得て参加できても女性は仕事の他に家事も担うため、どう折り合いをつけ参加するかが問題となること、従来の規範に従いながら出来るだけ摩擦を起こさないという「個人的な努力」で乗り切ることが選択されていると述べている。規範を変えることはあまりせず、自分自身の意志で物事を決めることが出来ない環境を受け入れなければ、生活がスムーズに進まないという状況にあると指摘している(靄, 2003)。

(3) 女性農業者とネットワークについて

鈴木(2002)は、女性農業者の起業を視点に女性農業者が形成するネッ

トワークに注目し分析を行った。その結果、女性農業者のネットワーク活動において参集範囲が広い、もしくは加入者が多くなるほど結束は緩やかだという特徴が見られ、全国的なネットワーク活動に影響を受けた各地の女性農業者が新しいネットワーク活動を地域で始め、活動を波及しネットワークでの交流を自己の農業経営や事業に多面的な効果を得ていることが明らかになった。

安倍(2000)は、女性農業者により多種多様に展開するネットワークを分析し、女性農業者自身の成長を促進させる効果と地域の活性化への貢献効果を明らかにした。安倍(2000)によると、女性農業者がネットワーク組織へ加入し、野菜や果物を加工して付加価値を付け販売することや、販売機会で自分の作った生産物を販売し、独自の収入を得る体験を通して自己の生活世界に変革をもたらしたという。

(4) 力をつけていく女性

青山(2017)は農業に女性農業者が革新を起こした背景には、生活改善実行グループを通し、加工技術や消費者への直販の経験を蓄積したこと、女性農業者の組織的活動、農産物直売所のブーム、そして食の安全へ関心が高まった等の外的要因があること、その結果、農業経営が多角化したこと、6次産業化の基礎を築いたことが意義として挙げられること、女性農業者の起業活動をさらに後押しするソーシャルビジネスへの進化やダイバーシティの考え方を経営に取り入れる動きも出てきたこと、このような動きが定着することが、農業のさらなる発展に繋がると期待されているという。

(5) 女性農業者のキャリア形成促進への支援

仁平・伊庭(2008)は、女性農業者のキャリア形成を支援するための人事管理のあり方を検討し、第一に女性農業者が自己のキャリア形成を図る上で必要な経営内部の条件は、生活と経営の両面で支援を行うパー

田村 光暉

トナーの顕在化と機能化であること、第二に具体的な人事管理事項として重要な点は、女性農業者を経営に参画する貴重な人的資源として明確に位置づけ貢献を適正評価すること、第三に女性農業者のキャリアを活用する事業の展開は、キャリア形成を促進するとともに経営の発展にも繋がること、第四に農業キャリアを積んできた女性農業者の場合、経営外部のメンターによる支援がキャリア形成に重要な役割を担う傾向にあると指摘した。

原(2010)は、女性農業者は就農経緯による3類型に分けることができるが、「就農先行選択型」の場合、就農という選択が結婚に先行しているため、職業に対する姿勢が一貫しており、就農当初から夫と対等な立場に立ちやすいが、農業生産関係の組織は男性や経営主が中心の組織編制原理が残っており、組織で知識の取得機会のある夫と比べ、知識差が生じる懸念があり、夫婦間で情報共有する努力をしても完全に払拭できるとは限らないという。

さらに原(2010)は、結婚に付随した形で就農を決断し、自身の意思で就農を決めている「結婚先行能動的就農型」の場合、元々農業に従事していなかったため客観的な視点を持つことができ、農業に対する積極的な姿勢により独自の視角を持ちやすく、前職の経験が活かせる良い点もあること、夫の両親等から農業をやるよう依頼され、結婚後本人の積極的な意思によるものではないが就農した「結婚先行受動的就農型」の場合は、農作業に従事する中で能力を身につけることが、職業としての農業に意欲を持つためにステップアップしていく契機が必要であると指摘している。

4. 分析の手続き

(1) 調査内容

都市近郊で農業や農業関連の仕事についている女性の農業者の現状や固定的な役割分業をみていくとともに、性別職務分離の状況を検証する。具体的に①農業や農業関連の仕事における性別職務分離の状況 ②個人的収入の有無(給与制になっているか) ③農業経営における決定権 ④貢献の適正評価、女性農業者のキャリア形成促進、メンター支援の有無 ⑤対象者の持つネットワークとそこで得たもの、学んだこと ⑥農業に従事し自信を持つことができたか、を明らかにし女性がどのように力をつけていくことができるかを明らかにする。

関係機関では、具体的に、①地域と組織の特徴、求められていること ②農業経営の改善において力を入れている点、女性の位置付け、期待される役割 ③農業における男性の役割・女性の役割、女性が地域農業に果たす役割 ④法制度による影響など、女性農業者を取り巻く環境や関係機関の認識についてみていく。

(2) 調査方法

半構造化インタビューを(一人あたり1時間程度)実施した。調査対象者には事前にインタビュー内容、情報の取り扱いなどを記載した同意書を渡し、同意を得た上で、調査・分析を行なった。

(3) 調査対象者

千葉県南房総ゾーンで農業や農業関連の仕事に就いている女性9名(20代、30代、40代、50代)を対象とした。対象となる女性農業者は、嫁と後継者であり、既婚者を対象とした。また、A市役所及びB市役所、A市、B市を管轄内に持つ農業事務所改良普及課、農業共同組合(以下、JAとする)にもインタビューを実施した。

田村 光暉

(4) 調査対象地域

千葉県は地域の方向性を示すに当たり、地域の人々の生活に着目し、共通する特性を持つ地域や日常生活での地域間のつながりを把握し、地理的条件、交通網整備の状況、地域の今後の可能性等を鑑み、5つのゾーンを設定した。その中で温暖な気候を持つ県南部の南房総ゾーンのA市及びB市を扱う。

県内で最も高齢化比率の高い地域であり、労働力人口のうち一次産業就業者の割合も比較的高い(千葉県「次世代への飛躍 輝け!ちば元気プラン」,2019)。またアクアラインをはじめとする広域道路網の整備進展に伴い、東京まで約1時間半弱で到着できるため農産物を早く市場に運搬でき、観光客も来やすく観光農業が盛んで、酪農や花卉、果樹、野菜や稲作と生産物のバラエティに富んでいる。この地域を調査対象地域として設定した。

5. 調査の結果

本研究における調査対象地域であるA市役所、B市役所、そしてA市とB市を管轄地域内に持つ農業協同組合(JA)、千葉県出先機関農業事務所改良普及課にインタビューを実施した。

(1) 関係機関へのインタビューを通して

まず、A市の農業に従事する夫と妻の関係性は、家族経営協定もあることから、分担して農業をやっていると認識しており、家族経営が一般的であるという。ただ、スキル等の問題で夫と同じ作業ができない場合もあるが、女性の方が得意な仕事もある。B市も同様に基本的には家族経営で男性中心の形態が多いのが現状である。

JAは、女性農業者はなかなか表に出てこない存在だとし、力の問題も

あるが、女性は主でなく従だとしている。また、夫が経営者としての決定権を持っていることが多い。農業の中での役割は、収穫が男性、選別の作業や詰める作業は女性が行うのが一般的であった。メインの仕事が男性、助手が女性でその逆はなく、申告や帳簿も女性の役割だという。

農業事務所は、農家の後継者と嫁として参入した女性がいると把握していた。経営主が強い農家は減少し、男女が対等な関係を築いているという。農業の中での男性・女性の役割について、社長は夫がほとんどである。また女性は家事で作業に参加できる時間的制約があるため、主が男性になりがちである。ただ、体力や性格を鑑みバランスをとって分担をしていると感じている。

関係機関が行う支援について、A市は第4次男女共同参画計画の周知はされているが、取り組みが新たに定められておらず、これまでやってきたものがその中に位置付けられるとしていた。B市は男女共同参画計画に関して、2019年に第3次男女共同参画計画の際に女性分野で行動計画を出しているが、第4次男女共同参画計画は、第3次で既に行なっていることが計画推進にあたるという考えである。JAは女性部の活動は地域の福祉に貢献し、地域の利益になる活動であるという。また女性農業者には自分の名前で農作物を売ることが期待されるが、家の中でのことであるためJAとして要望することはできないという。農業事務所では普及活動の一環として研修会やネットワークづくりを行い、女性農業者の組織ができたという成果が出ている。

以上より、農業に関係する機関の中で女性農業者への支援をより密接に行なっているのは県の出先機関である農業事務所であることが明らかになった。農業事務所は農業改良助長法に基づき業務を行なっている。国家資格を持つ普及指導員は、直接農業従事者に巡回指導を実施し、相談に乗ることや講演会を開催することが仕事であり、市町村や同様の地区を管轄内に持つJAと比較し、より農業従事者の近くで仕事をしている存在であったことが密接な活動が可能となっている要因だと考えられる。

田村 光暉

(2) 女性農業者へのインタビュー

関係機関へのインタビューを実施し、その後、千葉県南房総ゾーンのA市、B市において農業や農業関連の仕事に就いている女性9名（20代、30代、40代、50代）にインタビュー調査を行なった。その構成はA市5名、B市4名の女性農業者である。

表1：インタビュー対象者について

	aさん	bさん	cさん	dさん	eさん	fさん	gさん	hさん	iさん
年齢	50歳代	40歳代	40歳代	30歳代	40歳代	20歳代	40歳代	40歳代	40歳代
地域	A市	B市	B市	A市	B市	A市	A市	B市	A市
出身	県内/同地域	県内/同地域	県内/同地域	県外	県外	県内/同地域	県内/同地域	県外	県内/他地域
位置付け	嫁	後継者	嫁	嫁	嫁	後継者	後継者	嫁	嫁
役割	共同経営者	共同経営者	補助・協力者	経営者	補助・協力者	補助・協力者	共同経営者	補助・協力者	補助・協力者
就農歴	約30年	約20年	約20年	約10年	約10年	約5年	約20年	約20年	約10年
主力生産物	酪農	果樹	米	果樹	酪農	花卉	野菜	花卉	花卉
前職	非農業/教員	非農業/教員	非農業/教員	非農業/製本	農業/農場	非農業/飲食	農業/苗会社	農業/種苗会社	非農業/花屋

(筆者作成)

6. 分析

(1) 固定的性別役割分業と性別職務分離

第一に、調査対象の女性農業者たち全員が家事を担うという傾向があった。女性農業者たちの夫は家事や育児に参加していないか、行なっても女性と同程度のものではなく、家庭の中で性別役割分業が生じることが、その先の農業における性別職務分離に繋がっている。家事や育児との兼ね合いから女性は、経営の中核としての仕事ではなく、力をつけることが難しい仕事を担う傾向にあった。

第二に、女性は全体的にみて「丁寧な手仕事」や「長時間の集中力が必要とされる細かい作業」に強いとされていた。加えて、育児と家事の合間にできる仕事を担うことが明らかになった。家族経営のなかで働く女性農業者は、特に性別職務分離の影響を受けているといえる。

(2) 「力をつける」ことに影響する要因について

都市近郊にあたる千葉県南房総ゾーンのA市およびB市において農業に従事する女性が「力をつける」ことについて、「金銭的基盤を持つこと」、「ネットワークを持つこと」、「自分に自信を持つこと」という3つの指標からみていく。

表2：インタビューの分析

	aさん	bさん	cさん	dさん	eさん	fさん	gさん	hさん	iさん	
年齢	50歳代	40歳代	40歳代	30歳代	40歳代	20歳代	40歳代	40歳代	40歳代	
地域	A市	B市	B市	A市	B市	A市	A市	B市	A市	
出身	県内/同地域	県内/同地域	県内/同地域	県外	県外	県内/同地域	県内/同地域	県外	県内/他地域	
位置付け	嫁	後継者	嫁	嫁	嫁	後継者	後継者	嫁	嫁	
役割	共同経営者	共同経営者	補助・協力者	経営者	補助・協力者	補助・協力者	共同経営者	補助・協力者	補助・協力者	
就農歴	約30年	約20年	約20年	約10年	約10年	約5年	約20年	約20年	約10年	
主力生産物	稲産	果樹	米	果樹	稲産	花卉	野菜	花卉	花卉	
前職	非農業/教員	非農業/教員	非農業/教員	非農業/製本	農業/農場	非農業/飲食	農業/苗会社	農業/種苗会社	非農業/花屋	
エンパワーメント	◎	◎	△	◎	◎	◎	△	△	×	
金銭的基盤	◎	○	×	○	△	○	△	△	×	
ネットワーク	◎	◎	○△	◎	○	○	△	△	○	
自信	◎	◎	○	◎	×	○	○	○	×	
金銭的基盤	個人の収入	○	○	△×	○	○△	○	○△	○△	×
	経営の決定権	△	○	×	○	△	△	○	×	×
	役職	取締役	経理	なし	ショップ代表	経理	なし	なし	経理	なし
	適正評価	○△	×	×	○△	△	○△	△	△	△
	メンター支援	◎	◎	○	◎	◎	○	△	○	△
	仕事の割り当て	中心	中心	周辺	中心	周辺	周辺	中心	周辺	周辺
	機械の使用	×	×	△	×	×	×	○	×	×
ネットワーク	家事分担	×	×	×	△	×	×	×	×	×
	団体への加入の有無	◎	◎	○	◎	○	○	×	△	○
	家族・研修会への参加の有無	◎	◎	○	◎	○	○	△	△	△
	農業事務所とのつながり	◎	◎	○	◎	◎	○	○	○	○
メンター支援	◎	◎	○	◎	◎	○	△	○	△	
仕事の割り当て	中心	中心	周辺	中心	周辺	周辺	中心	周辺	周辺	
自分に自信を持つこと	リーダー役職の経験	◎	×	×	×	×	○	×	×	×
	適正評価	○△	×	×	○△	△	○△	△	△	△
	仕事の決定権	◎	○	×	◎	○△	○△	○	×	×
	仕事の割り当て	中心	中心	周辺	中心	周辺	周辺	中心	周辺	周辺
	家族外の一掃に働く人	従業員	パート(正社員の)	他の農家の「雇	なし	なし	パート	パート	パート	なし
	リーダーシップの必要性	必要	必要	必要	必要	不要	必要	必要	必要	不要
	キャリアの活用	◎	◎	△×	◎	×	○△	△	○	×
	発言権	◎	◎	◎	◎	×	◎	◎	○	×
家族の中の立場	◎	◎	○	◎	×	◎	◎	○△	×	
家族経営協定	○	○	○	○	×	×	○	×	×	
団体への加入の有無	◎	◎	○	◎	○	○	×	△	○	

(筆者作成)

○金銭的基盤を持つことに影響する要因

インタビュー調査の結果から、女性農業者たちが金銭的基盤を得ていくことに関して、「個人の収入」「経営の決定権」「役職」「適正評価」「メ

田村 光暉

ンター支援」「仕事の割り当て」「機械の使用」「家事分担」が影響する要因であることがわかった。その中で金銭的基盤を持つことに対し、最も影響要因が大きいのは「世帯に属しない固定的な個人収入を得ていること」であった。

○ネットワークを持つことに影響する要因

ネットワークを持つことに影響する要因として、インタビュー調査の結果から「団体への加入の有無」「勉強会・研究会への参加の有無」「農業事務所とのつながり」「メンター支援」「仕事の割り当て」が明らかになった。「団体への加入の有無」について調査対象者全体のうち、そのほとんどが団体に加入していることがわかる。

○自分に自信を持つことに影響する要因

調査対象者の傾向として「自信を持つことができている」としている女性農業者が多かったが、その自信は農業の作業や生産物を通して語られたものが多かった。ただ、農業に従事したことにより、特に非農業分野から就農した女性にとっては、未経験から始めた自分に「こんなことができるのか」という自信が生まれていた。

「リーダー役職の経験」「適性評価」「仕事の決定権」「仕事の割り当て」「家族外の一緒に働く人の有無」「リーダーシップの必要性」「キャリアの活用」「発言権」「家族の中の立場」「家族経営協定」「団体への加入の有無」など、自分に自信を持つことに対して影響する要因は多い。そのうち、自分に自信を持つことができた要因として「キャリアの活用」ということが最も影響する要因であると考えられる。「キャリアの活用」ができるのは「家族の中の立場や発言権がある」女性農業者である。家族と対等、もしくは対等に近い立場にあることで、キャリアを活用しやすくなる傾向にある。家族との関係が構築できないなかでは、自分の立場が不明瞭になってしまうことになり、やりがいの喪失にも繋がる。

○3つに対して共通する要因

金銭的基盤を持つこと、ネットワークを持つこと、自分に自信を持つことの3つの指標に対して、「仕事の割り当て」が影響しているということが明らかになった。調査対象者である女性農業者たちは、就農当初から中心の仕事への割り当てはなかったが、そこからどのように中心の仕事に就くよう変化していったか、また周辺の仕事が固定化されたのか、という視点も重要となる。

以上のことから、力をつけることとして挙げていた、金銭的基盤を持つこと、ネットワークを持つこと、自分に自信を持つことは、それぞれに作用し合うことで女性農業者のエンパワーメントにつながっているのではないかと考える。また、都市近郊で農業に従事する女性にとって“家族に意見ができる対等な関係性”がエンパワーメントを進める大きな要因となっているということが明らかになった。

(3)「嫁」と後継者の視点からの分析

本研究における女性農業者は「嫁」と後継者という位置付けに分けられる。調査対象者の中で、「嫁」という位置付けであるのは、aさん、cさん、dさん、eさん、hさん、iさんの6名であり、「嫁」という位置付けのなかで活躍する女性農業者は、「義父母の参画が色濃く残っていない」「家族の中での立場を確立している」、「中心の仕事に割り当てられる」女性であるということが明らかとなった。

次に、後継者という位置付けであるのは、bさん、fさん、gさんの3名である。後継者という位置付けのなかで活躍する女性農業者たちというのは「自分の意志によって就農した」「婿が農業に参入していない」女性であるということが調査の結果から示された。

本調査における「嫁」は前職が農業関連か非農業か、県外出身、もしくは県内の他地域出身か、具体的な傾向はなかった。ただ、義父母が農業に対して関与がないことや、中心の仕事割り当てを担うこと、そして

田村 光暉

家族の中での立ち位置を確立することのできている、aさんやdさんの活躍が顕著であることが明らかとなった。

後継者は父親や母親世代が築いた団体への所属を受け継いでいることから、「嫁」と比較した際に、より地域のなかで深い関係性を得ていくことができる傾向にあることがわかった。しかし、婿が農業に参入してくると、今まで自分だけだった後継者の立ち位置を共同で持つことや、取って代わられるという可能性も持っている。bさんのように婿が後継者にならないということが、女性農業者が後継者の立ち位置を保持し、力をつけることに繋がっていくのである。

(4) 家族の理解

ここまで、金銭的基盤を持つこと、ネットワークを持つこと、自分に自信を持つこと、という以上3つの指標で考えてきたが、金銭的基盤、ネットワーク、自分に自信を持つことを得るには、家族の理解が非常に重要であるとインタビューから明らかになった。したがって、家族の理解を得やすくするサポートが必要であると考え。制度的な側面として、家族経営協定についても結ぶことも重要である。家族でも経営体であり、発展を遂げるためには協定というルールを置くことで意識に変化が起き、影響を与える傾向にあることもわかった。

ただ、協定の内容が実際に出来ていないこともあると多く聞かれた。状況を放置するのではなく、家族で話し合い、見直しを実施することが家族経営協定を締結する上で重要である。それらを行いやすくする施策や支援をどう行っていくかという点も課題であると考え。

女性農業者が家族経営協定に関する知識を持つことも必要だが、協定を結ぶことに対する家族の理解が最も重要である。また、家族経営協定を結んでいる人達は皆、農業事務所の提案により結んでいた。農業事務所を中心に行政機関や関連する機関と協力し、家族と共に制度的な面でも理解を得られる仕組みが必要なのではないだろうか。また、農業事務

所が行なっている女性農業者の研修や勉強会、ネットワークをサポートし盛り上げられるよう、市町村やJAでも取り組んでいくことができれば、より女性農業者を後押しできると考えられる。ただ、家庭のことには踏み込めないということも関係機関から多く聞かれたため、方法は熟慮する必要があるだろう。

7. 考察

(1) 知見の要約

第一に、都市近郊の農業従事者に性別職務分離が起きていることが明らかになった。まず、調査対象の女性農業者たち全員が家事を担い、その夫は家事をしていないか、行なっていても女性と同程度の家事ではない傾向にあると示された。以上のような状況から、家事分担についての負担の違いから女性農業者が不満を持ち夫との衝突も起きていた。育児も女性を中心に担い、家事や育児など家庭の中で性別役割分業が生じることが、その先の農業における性別職務分離につながり、限られた仕事を分担されていた。家事や育児に時間を割かなくてはならず、経営の中核としての仕事ではなく、力をつけることが難しい仕事を担う傾向にあった。また、女性農業者は全体的にみて「丁寧な手仕事」や「長時間の集中力が必要とされる細かい作業」は女性に向いている仕事であるとされ、同時にそれらの仕事は「辛抱強く続けること」が必要な作業であることを示した。家族経営のなかで働く女性農業者は、特に性別職務分離の影響を受けているといえる。

第二に「力をつける」ことについて「金銭的基盤を持つこと」、「ネットワークを持つこと」、「自分に自信を持つこと」という3つの指標に共通して「仕事の割り当て」が影響していることが明らかになった。

まず、金銭的基盤を持つ女性農業者に対しては、「中心」の仕事が割り

田村 光暉

当てられ、世帯に取り込まれない収入を持っていた。周辺の仕事に就いている女性農業者は個人の収入自体得ることができていても、それが自分の自由になるお金ではなかったことが明らかになった。

次に、ネットワークを持つことに関して、団体への参加を持つ女性農業者は中心の仕事に割り当てられ、活動を自身の農業に活用するなど、参加したその先の成果があった。周辺の仕事に割り当てられている女性農業者のうち、団体への加入自体はしていない女性農業者は参加して学びを得るも、周辺の仕事内容であることから、活かすところまで至っていない。そして、中心の仕事につく女性農業者は自身のキャリアを活用し、自分に自信を持つことができている傾向にあった。前職の経験を現在の農業に発揮していることから自信も比較的強い水準であると言える。

しかし、生産物や農業形態の違いから前職のキャリアを十分に活かすことができていることから、周辺という仕事の割り当てが継続しているのではないかと考えられる。中心の仕事に割り当てられた女性農業者はそこからどのように中心の仕事に就くように変化していったか、また、周辺の仕事が固定化されてしまったのか、という視点も重要となってくる。女性農業者に割り当てられる仕事为中心の仕事であるということが、力をつけることにつながるため、農業キャリアを積む中で、中心の仕事に移行するというステップアップが必要となる。

第三に、前述した3つの指標の他に、「家族から理解を得ること」も力をつけることに関して重要になると明らかになった。家族経営協定を結ぶことはもちろん重要である。ただ、協定の内容を実行できていない場合もあると多く聞かれた。できないと放置するのではなく、見直しを実施することが協定を締結させる上で重要だと考えられる。

また、女性農業者たちが協定に関する知識を持つことも必要だが、協定に対する家族の理解があることが最も重要である。家族が価値を理解し、認識が変化しなければ協定を結ぶに至らない。農業事務所を中心に関係機関と協力を取り、どんな就農形態も同様に、家族に制度的な面で

も理解を得られる仕組みが必要なのではないだろうか。

(2) 女性農業者の置かれている状況

都市近郊の地域における女性農業者たちの就農状況や生活の様子をみてきたことから、家族との関係性が女性農業者の活躍にリンクしているということが明らかになってきた。

まず、個人の収入に関して家族の中でやればお金はかからないという意識は、事業者としての感覚を鈍らせる。個人で使うお金という認識を持っているわけではなく、世帯の給与として考えている女性農業者が多い。また、農業経営における決定権を持っていない女性農業者も非常に多かったが、意見を頭ごなしに否定せず、採用すべき意見は採用される環境があることが大切である。発した意見が反映される環境がない場合、「意見しても聞いてもらえないから意味がない」と諦観を抱くことにつながっていく。そして家族であっても仕事について正当な評価をされる必要がある。また、現在従事している農業を発展させることができるようなキャリアを積んでいても、実施できる権限を持っていないため活かせない場合もある。キャリアが活かしていない場合、やりがいの低下にも繋がっている。

そのような家族の関係から少し離れることも大切だ。家族内のメンター役割はもちろん重要だが、外部にメンター支援を持つことが学びや活動の幅を広げ、女性たちの可能性を広げることに貢献していた。外部のネットワークとのつながりからメンター支援を得られる関係性を築き、家の中で悩んでいることや、自分が学びたいことなど、女性農業者たちにどのような情報が必要なのかが周囲に伝わり、周囲もサポートしやすくなることによって、自身のニーズが伝わり学びにも繋げることができるようになっていた。加えて、将来のビジョンやモチベーションをネットワークの活動やロールモデルから得ていた。家族間では得られない同世代、同業の女性農業者との交流を通して、仕事の成果や仕事へのやりが

田村 光暉

いが自分に自信を持つことに繋がるのである。

そして、地域の特徴的なところや義父母との同居の難しさを家族が理解していないことや、後継者である調査対象者より婿となった夫の方が後継者として見られていたことも明らかとなった。また、義父母との同居により休日を定めても家にいれば仕事となり、出かける際も義父母に気を遣い、「嫁」である女性農業者が自由に動くことは難しい状況もある。以上のような環境の中で農業と向き合っている女性農業者たちが、力をつけていくために必要である具体的な支援が求められている。

(3) 女性農業者たちのエンパワーメントに必要な支援

まず金銭的基盤を持つことに関して必要な支援は、女性農業者も家族も給与に関する意識をきちんと持ち、関係機関から家族経営協定の見直しの呼びかけ等が行われることが重要である。家族経営協定などで具体的な金額が決まっている場合には、それに沿って“個人”に支払いがされること、また給与の位置付けがないならば個人的な給与を定めることについて家族で話す必要がある。ただ、金銭的なことに関しては、外部に話すのは難しいと考えられるため、家族内での考え方を変化させられるよう関係機関から見直しの呼びかけが行われるだけでも、向き合うきっかけになるのではないかと考える。また、女性農業者が金銭的基盤を持つために経営内部の意思決定へ参加が必要だと明らかになったため、これも経営に女性が関わることで生まれるメリットについて関係機関を通して伝えるという支援が考えられる。

ネットワークを持つために必要な支援として、家族外の外部からのメンター支援が挙げられる。しかし、外部からのメンター役割を得てきたのは、学びにいくことに抵抗感のない家庭に属する女性農業者であった。外部のメンター支援を得ていくためには、外で行われる集まりに女性が参加しやすくする工夫が必要となる。現在でも、農業事務所は参加しやすい日程にする工夫を取っている。ただ、外部の催しに女性農業者個人

の裁量では参加できない家も存在している。自分で決めて行動のできる環境づくりや、家族内で外部に出ていくことを推奨するよう変革させていくことが大切なのではないかと考えられる。

自分に自信を持つことについては、女性農業者を受け入れる段階での家族への視点の養成といった支援が必要であると考えられる。本調査において、家族で女性農業者自身の職業経験や得意なこと共有し話し合うといったことがほとんど行われていなかった。後継者でも「嫁」でも、前職の経験などきちんと向かい合って話し合い、築いてきたキャリアを活用していくことが農業の発展につながることに加え、女性農業者のやりがいやを創出することにつながるという視点を養う学びが、女性農業者の周辺の家族にとっても必要となると考えられる。関係機関を通して、後継者や「嫁」とともに働くことになった家族に対して、環境整備や配置についての学びを提供するといったような支援を行うことによって、女性農業者が力をつけることにつながる。

(4) 規模を大きくし活躍する女性

「嫁」として農業に参加する女性のなかには、全く知識のない中で就農している人や、結婚当初は就農するつもりがなく、農業をしていくことに対して、消極的な気持ちを抱いていた対象者もいた。しかし調査においてインタビューを実施した女性農業者の多くが、現在では、農業に対してプラスイメージ抱くことが出来ている。就農当初と現在での心境の変化の理由として、農業が持つ可能性が挙げられる。今までの仕事の経験は対象者ごとにそれぞれ大きく異なるが、その様々な経験を活かせるベースを農業は持っている。

また、法人化し力を付け活躍する女性から聞かれたのは、「利益を大きくするためには、家族経営では収益増加に限界がある」ということだ。法人化により事業規模が拡大され、収益を増加させている対象者もいる。加えて法人化は、会社の仕組みを整備することになり、次世代が継いで

田村 光暉

いくことにポジティブであった。事業体の規模を広げることは、後継者に安心して受け継げる組織作りにもなると考えられる。

ただ、力をつけることを押し付けるのではなく、農業に関して「やりたい」という気持ちを発揮できる環境を整えることが重要である。経営への参加や6次化等にチャレンジしたいと希望を持つ女性農業者が、目標に向かって行動を起こせる環境を構築することで、女性農業者たちは農業に対して諦観を抱くのではなく、いつでもチャレンジできるといった安心材料を持ち続けることができる。加えて、女性農業者の将来の展望を育みやすくするため、非常に大切であると考えている。

(5) 研究の課題

本研究では、都市近郊の地として千葉県南房総ゾーンのA市及びB市を調査対象地と設定し、農業に従事する女性にインタビュー調査を行なった。スノーボールサンプリングで調査対象者をつながることを検討していたが実際は非常に難しく、農業事務所の協力により紹介された女性農業者へのインタビューが多くを占める。そのため、対象者は南房総ゾーンのA市およびB市の女性農業者の中でも、行政機関とのつながりを持つことができている女性たちである。

今回は関係機関からの支援を考えていたため、つながりのある女性農業者を対象とした支援を考えた。ただ、関係機関とのつながりのない女性農業者も次の段階では調査対象者に設定し、支援を考える必要があると考える。しかし、前述した通り、女性農業者へのアクセスが難しかったことから行政機関とのつながりのない女性農業者にどうアクセスしていくか、方法をよく検討し実施する必要がある。

また、本調査では30～50歳代の幅広い世代を調査の対象と設定し、実際には20歳代や30歳代の女性農業者、また50歳代と様々な背景をもつ女性農業者にインタビューを行うことができた。農業従事者の高齢化も進んでいるため、A市及びB市では若手にあたる40歳代の女性が、

9名のうち6名を占めた。40歳代の、ある程度就農歴のある女性農業者にインタビューが実施できたことは、経験が蓄積されていることや、「嫁」と後継者の関係性からみていく上でも、良かった点だと考える。今後は20、30歳代の就農歴の短い女性農業者へのインタビューも重要だと考える。

引用文献

- 内閣府, 2015, 「第4次男女共同参画基本計画」, 男女共同参画局
<2022年1月10日取得 http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/2-04.pdf>.
- 農林水産省, 2020a, 『令和元年度 食料・農業・農村白書』20-28,
<2022年1月10日取得 https://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/r1/pdf/1-0c_tokusyu2-1.pdf>.
- 農林水産省, 2020a, 『令和元年度 食料・農業・農村白書』28-43,
<2022年1月10日取得 https://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/r1/pdf/1-0c_tokusyu2-2.pdf>.
- 農林水産省, 2020b, 『女性農業者が輝く農業創造のための提言～見つけて、位置づけて、つなげる～(「女性の農業における活躍推進に向けた検討会」報告書)』<2022年1月10日取得 https://www.maff.go.jp/j/study/women_empowerment/attach/pdf/index-17.pdf>.