農業法人における雇用就農青年のキャリア形成
――井崎大輔のライフヒストリーを通して――

文学研究科教育学専攻博士後期課程3年
長島　達也

1. はじめに　～研究目的とその背景～

本稿の目的は、非農家出身で農業法人に入社し、後に独立就農を果したある青年のライフヒストリーを題材に、生育史や就農前の被教育体験も踏まえながら就農後の多様な職業経験の意味と職業的アイデンティティ形成への影響を考察することによって、雇用就農青年のキャリア形成の過程を実証的に解明することである。

「平成29年農業構造動態調査」によれば、2018年2月1日現在の販売農家の基幹的農業従事者[1]の数は1,450,500人で、5年間で291,300人（16.7%）の減少となった[2]。うち青年就農者[3]といわれる39歳以下の年齢層は72,500人で、基幹的農業従事者数全体の僅か5.0%にすぎない。一方で60歳以上は1,154,200人となり、全体の79.6%で、この占率は依然、増加傾向にある。

こうした世代間のアンバランスな農業就業構造は「食料・農業・農村基本計画」（平成27年3月31日）[4]で喫緊の課題とされ、農業の内外からの青年層の新規就農を促進することが提起されている。今後、持続的な農業構造の実現には基幹的農業従事者と雇用者を合わせた農業就業者が最低でも90万人が必要と見込まれており、これを60代以下の年齢層で安定的に担うには新規就農者の中でも青年層を毎年2万人程度確保していく必要があるという[5]。しかしながらその数はここ3年間に15,000～16,000人で推移し、新規就農者全体のおよそ25%を占めるに過ぎない。そのうち3割は5年以内に離農していて実質的に定着するのは推計1万人ともいわれ[6]、定着に課題があると指摘されている。

こうした中、若年層の就農者の確保に期待を寄せられているのが農業法人等による雇用を通じての就農で、いわゆる雇用就農である。「新規就農調査」によれば、新規雇用就農者とは、調査期日前1年間に新たに法人等に常雇いとして雇用されることにより農業に従事することとなった者をいう[7]。雇用就農者の場合、法人の土地や労働力が活用でき、外にも農機の手配や技術の習得などの負担も回避できるため、農家出身でない若者の農業参入を容易とするルートになっている。

「新規就農調査」が開始された2006年時点での新規雇用就農者数は6,510人であったが、以降、農業経営の法人化が促進されると漸次増加しながら、2015年には10,430人と初めて10,000人を超えた。翌年にも新規就農者全体の数が対前年割れする中で10,680人に達し、増加傾向は衰えを見せない。とりわけ39歳以下の青年層の比率は6割と高く、85%が非農家出身者を占める。引き続き増加が見込まれ、若年層の就農者増に期待が寄せられているが、藤井・角田・中村・上田（2016）の指摘にもあるように、課題は新規就農者全体の傾向と同様にその後の定着にある。金岡（2014）によれば、農業法人における従業員の多くは農業への関心から法人に就業しているというが、それにも関わらず、である。本稿ではそうした雇用就農青年のキャリア形成過程を明らかにすると共に、そうした青年たちを就農へと促す要因にも迫ってみたい。

2. 研究方法及び調査概要

2.1 研究方法

寺田（2014）は、キャリア形成をキャリア教育論の観点から「児童・生徒・学生から成人・高齢者に至るまでのキャリア発達の視点にもとづき、個人レベルのキャリアデザインや進路選択、キャリア学習と、組織・行政レベルの計画的キャリア教育・職業教育訓練（能力開発）及び家庭・地域、学校教育や産業組織の職業的・生活的キャリア創出に関する非公式的作用の相対的・連続的過程である」（寺田 2014：28）と定義した。これは人の生涯をフォーマル、インフォーマル、ノンフォーマルの被教育体験や学習機会を通じての長期の成長過程と捉えたものである。本稿が農業者のキャリア形成を生育史や就農前の被教育体験も含めて考察するのはそのためである。そうした長期の視点で人の生涯を探求する方法として本稿では、ライフヒストリー法を採用する。同法は、生活構造変動分析（谷 2008: 11）に適していて、アイデンティティが育まれていく様子を普遍的に記述するために適した方法だからである（Erikson 1968=2017：189）。

職業的アイデンティティ（vocational identity）とは、アイデンティティの一部を構成する職業にかかわるアイデンティティのことで、「職業領域における自分らしさの感覚」（児玉・深田 2005：265）のことである。青年期のアイデンティティ達成の重要な契機とされ（岡本 1999：114）、キャリア発達とは深い関連性がある（児玉・深田 2005：265）。この分野の研究には、これまで看護師、作業療法士、保健師等の医療職や教師などの専門職を扱ったものがほとんどで（浦上 2017：72）、農業者に関する知見は見当たらなかった。しかしながら独立就農者も農業経営の専門職であることに違いはない。そこで本稿では、調査対象者の語りを分析、解釈する際の視座として藤井・野々村ほか（2002）がEriksonの概念を基に医療系学生の職業的アイデンティティの構造を整理する際に用いた2次元4象限による分類を援用することとした。それは斉一性・連続性からなる同一性の感覚の次元と個人的側面・社

会的側面という同一性の側面の次元からなる枠組みである。

この分類に従えば、医療系学生の職業的アイデンティティにおいては、斉一性・個人的側面の象限には「医療職観の確立」が、斉一性・社会的側面の象限には「医療現場で必要とされることへの自負」が、連続性・個人的側面の象限には「医療職の選択と成長への自信」が、連続性・社会的側面には「社会への貢献の志向」が該当するという。これらが同職の職業的アイデンティティの要因であり、構成要素とされるものである。

これらを、落合・紙屋ほか（2007）による看護師や、松井・柴田（2008）による教師、金藤・中谷ほか（2017）による保健師などに関する考察で用いられた各々の構成要素との共通点を絞り込み、農業者の職業的アイデンティティ（以下、農業者アイデンティティ）の構成要素として仮説設定したのが、「農業観の確立」、「農業者として必要とされることへの自負」、「農業者としての自信」、そして、「社会への貢献の志向」である。その上で、これら構成要素を児玉・深田（2005）が示した一般的な企業就業者の職業的アイデンティティの3因子との相補性を検討した。

児玉・深田（2005）によれば、一般的な企業就業者の職業的アイデンティティは、役割獲得因子、実現感因子、喪失感因子の3因子に分類されるという。有末（2012）を参照しながら、これら3因子の定義付けを吟味すると、役割獲得因子とは他者との関りにおけるもの（関係的自己に基づくもの）であり、実現感因子とその対ともいうべき喪失感因子は自己の内面に関するもの（達成的自己に基づくもの）と理解できる（有末 2012：83-118）。さらにこれらを農業者アイデンティティの構成要素と突合してみると、役割獲得因子は、外向的因子ともいうべき「農業者として必要とされることへの自負」、「社会貢献への志向」を、実現感因子と喪失感因子は、内向的因子ともいうべき「農業者としての自信」、「農業観の確立」を、それぞれに包含する概念と解釈できる。つまり、これら4つの構成要素は、職業的アイデンティティのそれとしてある程度の汎用性を有しいて、したがって、その分析、解釈の際の視座として採用できるものと判断し、これらを以て調査対象者の「生きられた経験」[8]に農業者アイデンティティの形成過程を跡付け、そのキャリア形成の解明を試みることとした。

2.2 調査概要

2.2.1 調査対象者の選定

調査対象者は青年農業者の井崎大輔（仮名、以下同様）である。筆者の彼との出会いは2013年8月に遡る。当時、筆者が、井崎の勤務していた農業法人V社（仮名、以下同様）の人材育成のお手伝いをしたことが経緯である。昨年11月、井崎は独立を果たしたが、今も筆者とは個人的に連絡を取り合う間柄である。そんな井崎に就農から独立に至る迄の過程について青少年時代の被教育体験をもふりかえりながら改めて話を伺いたい旨、インタビューを申し入れ、承諾を得た。

2.2.2 調査時期と調査状況

インタビューは2018年2月16日に都内貸会議室とその近隣のレストランで行った。開始に当たってはインフォームドコンセントを行っている[9]。貸会議室ではオンレコードによる約200分間の半構造化面接で、その後のレストランでは食事をしながらリラックスした雰囲気の中で約90分間のオフレコードによるものであった。オンレコードによるインタビュー・データは、後日、逐語録に落として井崎に配布し、内容について確認を受けた。併せて、聴き足りなかった件については、翌3月16日にV社の会議室をお借りして、改めて1時間程のオフレコードによる追加インタビューを行った。その後もメールで2度の追加質問を行い、詳細な回答を得ている。これら情報に加え、同社のHPや地元紙に掲載された調査対象者に関する紹介記事なども参照しながら、筆者にてライフヒストリーへと編纂していった。その上で、井崎に内容確認を行い、誤認の指摘を受けた個所は修正して最終確定させた。したがって以下のライフヒストリーは調査対象者との共同作品ともいうべきものである。

2.2.3 調査対象者のプロフィール

1986年9月、井崎は東北地方Y県A市で公務員の父と専業主婦の母の元に生を享けた。現在31歳の独身で、昨年12月に勤務先の農業法人V社から独立を果たしたばかりの青年農業者である。192cmの長身である。2人兄弟で3つ上に兄がいる。

井崎が生れたA市は、Y県の内陸南部に位置し、城下町として有名である。父は公務員で土木技師をしていたが、子供の頃には転勤が多く、小学校を3度転校している。両親は井崎が小学4年生の時に県庁所在地のB市に一戸を構えると現在は二人でその家に暮らしている。父親はしつけには厳しかったがどちらかといえば放任で、母親はそれに比べて口うるさい方だった。

兄は真面目で堅実なタイプである。首都圏の国立大学大学院で情報工学を学び、現在は都内の会社でプログラミングの仕事をしていて、先頃、結婚したばかりである。特に仲が悪いわけではないがほとんど音信はない。互いに顔を合わせるのは正月くらいのものである。井崎も兄の進んだ大学で生体制御学を専攻した。その後、兄を追うように同大学院へと進み、2012年3月にこれを了えると、同年4月に農業法人V社に入社した。

就農については、当初は両親とも反対だった。その後、実家が農家だったこともあってか父は早い段階で理解を示してくれたが、母は最近まで心からは賛同してくれてはいなかった。「多分食べていけないでしょうみたいな感じでしたね。それで、ちょくちょく30歳くらいまでは公務員試験を受けられるんだからみたいなことはいわれてました」。そんな母も最近はとやかくいってこなくなった。それどころか「とりあえずやれるだけ頑張れ」と何かと援助してくれるようになった。これについて井崎は「本当にありがたい」ことだと感謝している。

2.2.4 調査対象者を取り巻くコミュニティ

V社は、甲信越地方のZ県Q町に所在する。Q町はZ県の東部の中山間地域に位置し、高冷地農業エリアである。2000年に設立され、2017年12月期で売上高13億円、従業員はおよそ100名でうち半数が正社員である。同社の事業目的は「農産物の生産、販売」「農業従事者の育成、指導」「農業生産法人の立ち上げ及び黒字化サポート事業」で、「儲かる農業を多くの人と地域に普及させる」ことを標榜する。農業をやりたいという若者たちを社員として採用し、3年から6年間の研修の後に独立させている。生産作物は、レタス、キャベツ、白菜などの葉物野菜で、スーパーやチェーン・レストラン等との契約栽培及び販売を中心とする。2008年には県内で初めてのJGAP [10]認証農場となり、社内トレーサビリティー体制に万全を期している。

1週間の体験就農（短期研修）を兼ねた入社試験に合格すると所定の研修期間（長期研修で3か月から6か月）を経て正社員身分となり、各種社会保険、福利厚生が付与され、この間に独立資金を貯蓄することができるよう配慮されている。入社後の研修は座学のプログラムは元より、実際に就農しながら、実務経験豊かな農業協同組合（以下、JA）出身の技術顧問から指導を受けたり、社員同士が農場間で情報を共有し、生産ノウハウを教え合ったりする仕組みとなっている。また、教育プログラムには生産技術だけではなく、農業管理や人材マネジメント等の経営スキルについても外部講師も活用しながら学べる体制にしている。

2014年以来V社は、同県R町、JAと連携して3者でR町プロジェクトを立ち上げ、一般社団法人の支援を受けながら農業経営者の育成と高原野菜の新たな産地づくりを図っている。町が遊休農地を取りまとめ、JAが生産者との調整や一定量の販売を担い、同社が若手農業者の育成と併せて生産作業と販売を行う。プロジェクトの目標は栽培面積を100ha とし、R町を高原レタス、キャベツの一大産地にすることである。

3. 井崎大輔のライフヒストリー

ライフヒストリーの作成にあたっては逐語録の内容を時系列に編纂した。本文中、井崎の象徴的な語りや言葉については括弧書きで示している。紙幅の関係で就農前についてはライフヒストリーを割愛し、時代背景を確認しながら生育史を記述するに留め、就農後については抄録である。

3.1 就農前（1986年～2011年）の生育史と時代背景

井崎が生れた1986年は、わが国ではバブル景気が始まった年として記憶されている。好景気が終焉して後退局面に入ったのが1991年3月なので、井崎は後にいう“失われた20年”に就学期を送ったことになる。

1993年、井崎はA市内の小学校へ入学する。前年度から小学校では新しい学力観と個性尊

重の教育を目指して1989年改訂版学習指導要領が全面実施されていた。個性的であること、自分らしさは何かを常に問われ続けて就学期を送ってきた初期の頃の世代である。

井崎は、子供の頃から背が高く、勉強もスポーツも平均よりできた方である。小さい頃からいきものが大好きで、小学生の時にはサッカーに夢中でやんちゃな少年時代を送った。低学年の頃には父の実家で祖父と畑で遊んでもらった思い出が印象に残っている。

1999年、中学校に進んだ年の『国民生活白書』のテーマは「選職社会」である。時の経済企画庁長官は、これからは自由な労働市場で自らの好みと適正にあった職業に入り、活躍できる能力を身につければ好みの中で生活の糧を得て、生涯を送ることができるはずだと謳い上げた（経済企画庁 1999：I～V）。また、同年に施行の「食料・農業・農村基本法」では、農業の多面的機能が基本理念の一つに位置付けられている。その背景にはゆとりややすらぎといった精神的な価値を重視する国民的気運の高まりがあったとの指摘もある（作山 2006：24）。

中学時代も井崎は、勉強はそこそこできる方で理系の科目が得意だったが、国語は嫌いだった。理系の科目は「ちゃんと答えが出る」のに、国語は登場人物の気持ちを推し量るような問いがあったりして正誤があいまいな感じが性に合わなかったからだという。

2002年、県下トップクラスの進学校に進んだこの年、ゆとりの中で生きる力を育むことを重視した1998年版学習指導要領が小・中学校で全面実施された。高校では1年遅れで2003年度の第1学年から学年進行で実施されたから、井崎はゆとり教育の前の指導要領で学んだ最後の学年ということになる。

高校時代は、新しいことに挑戦したくなってバスケットボール部に入部することにした。経験者が多く、当初は追いつくのに苦労したが、3年次には県の選抜メンバーとして国体に出場することができた。趣味のロックを聞き出したのはこの頃である。

2005年4月、井崎は首都圏の国立大学の理学部生体制御学科に進んだ。この年の夏、郵政解散で街は選挙一色となり、小泉内閣の聖域なき構造改革も総仕上げの段階に入っていた。農業分野では構造改革特区を活用した一般株式会社の農業参入が進み、2009年には歴史的な農地法改正が行われた。巷ではロハスという言葉が流行し、健康と環境を志向するライフスタイルが注目され始めた頃である。失われた20年の出口はもう少し先だが、雇用環境は改善し始め、2006年からは大学新卒者の求人倍率は上昇傾向となった。が、これも束の間、就職を考え始める頃の2008年9月、リーマンショックで2010年卒以降の求人倍率は再び低下傾向となった。

井崎は、大学3年の頃迄、奨学金では心細かった生活費を補うため、コンビニエンスストアの夜勤バイトにのめり込み、留年を経験する。この時は「このままでは自分はダメ人間だな、みたいな自覚があった」といい、その後は発起して勉強に打ち込んだ。とはいえ就職する気にはなれず、大学院へと進学することとなる。

2009年6月、自民党政権下で、効果的で効率的な農地の利用を目指した改正農地法が成立した。ところがその2か月後、総選挙で自民党が敗北、日本で初めて選挙による政権交代が起こった。この政権交代で大きく方向転換した政策分野の一つが農政である。民主党の「コンクリートから人へ」のかけ声のもと、農業農村整備事業などのハード事業は大幅に削減され、農業者戸別所得補償制度（現、経営所得安定対策）や新規就農者支援のための青年就農給付金制度（現、農業次世代人材投資資金）が導入された。

2010年4月、井崎は大学院に進学し、魚の脳形成の研究に没頭する。翌年3月、修士課程2年次に進む直前に東北地方を大地震が襲った。井崎の生まれ故郷もその一帯である。実家は大事無かったが、小学校2年、3年生の時を過ごしたC市では甚大な被害が出た。就職を真剣に考え出したのはその頃のことである。博士課程に進むことも考えないではなかったが、先輩を見ていて修了後の苦労を見ていたからこれは選択肢から外した。といって人付き合いが苦手なので大きな組織で働くのは気が進まない。そこで思いついたのが祖父の畑を継ぐことだった。この件は祖父が廃業していたので断念せざるを得なかったが、この時から農業関係の仕事を調べ始め、行き当たったのがV社であった。独立就農支援制度があったからである。そして井崎は、2012年4月、V社に入社したのである。その年の12月、自民党が総選挙で大勝し、第2次安倍内閣が発足した。アベノミクスと呼ばれる経済政策が掲げられ、農業は成長可能分野として促進すべき産業に位置付けられた。生産性を上げ、他産業との事業連携を推進し、それによって農業を若者にとって魅力的な産業にするというのである。

このように教育において個性尊重が叫ばれた井崎の就学期は、農業界においてはグローバル化が加速する市場の中で生き残りをかけて抜本的な法改正や各種制度の整備が行われた正に転換期であった。

3.2 就農後（2012年～2017年）のライフヒストリー～職業経験を中心に～

（1年目）

2012年3月、井崎はZ県Q町に入った。4月入社は新規学卒ばかりの3名である。うち大学院を了えてからの入社で年齢も一緒、非農家出身で次男坊と何かと共通点のある桃井（仮名、以下同様）とは馬が合った。彼とは今日まで相談し合ったり、愚痴をいい合ったりする仲間である。

同期の2人は畑に配属されたが、なぜか自分は育苗班だった。営農班ほどきつくなく、育苗は「畑よりも繊細でよく女の人の方が向いている」などといわれていた。本当のところは分からないが期待されていなかったんじゃないかと自分では思っている。育苗班は班長と女性社員、高校からの新卒2年目の社員、そして井崎の4名だった。自分たちより前の新卒者は長く続かず、大概は1年と経たずに辞めてしまっているという。高卒のその彼も今はいない。今思えばその頃には研修体制もマニュアルも整備されておらず、新卒だからといって特別な

ケアもなかったからかとも思う。

営農班の年度業務は3月から11月までが中心で、農閑期の12月から2月には畑作業はほとんどない。一方、育苗班は種の担当なので、年度開始は畑よりも早い。正月が明けて20日頃には業務が始まる。その分、シーズンの終了は早く、8月半ばには落ち着いてくる。

一日の始まりは早朝5時である。作業が終了するのは夕方の5時頃でその後に事務所に戻り、日報やら翌日の準備をして夕方6時には上がる。畑勤務のような繁閑による勤務時間の変動は殆どない。そういった意味では確かに時間的にも肉体的にも楽だったと思う。

現場仕事は原則、見様見真似で覚え、分からないことがあれば、都度、班長や先輩に教えを乞うた。日々の作業は各農場から出された出荷計画に基づいて種を撒き、しっかり発芽しているかを確認して、発芽していたらハウスに移し、並べ、水遣りをする。毎日、毎日その繰り返しである。単純な作業に思えるが、技術の差は歴然と出る。当然のことながら苗が計画通りに納品されないと仕事にならない。育苗は作物の栽培のできを左右するとても重要な工程で、それだけに気を遣う作業だという。

井崎はこの年、自分が育苗班に配属されたことに不満を感じていたが、先輩から独立するなら「育苗はできたほうがいい」との助言もあって、しっかりと勉強に励んだ。お陰で今では苗を見る力は他の仲間より身についたと感じている。経緯はどうあれ、今になってみればこの経験は心から良かったと思っている。

(2年目)

井崎は同期たちに出遅れてしまった気がしていた。育苗班の仕事は肉体的にも楽で「えっ、これでいいの」といった感じだった。そこで9月に入って育苗班が落ち着いた頃合いに畑への異動を願い出た。思いの外あっさり了承され、異動が決まった。オフシーズンに入る直前の11月のことである。

配属は香取（仮名、以下同様）農場長の下だった。その年の営農班は1班体制で農場長の下に7人の社員と10～12人のパートを配置して、責任予算（ノルマ）は合計13万ケースだった。ところがこの体制が問題で、シーズン半ばには機能しなくなってしまう。「社長もその大失敗から学んだっていってますけど、あれ以来、1班任せで大きいのはやらない」。この経験を通して、6万ケースを一人の農場長の下で、10人工で熟すのが理想的であり、また、これが限界だとも感じている。結局、最盛期に入る直前、急遽、3班体制に分割して、各々のリーダーの下に社員を1～2名ほど配置し、さらにそこにパートを置く体制に変えて、改めてノルマを配賦することになった。

リーダーに指名されたのは、香取さん他、大野（仮名、以下同様）さんと井崎だった。「いきなりでした」。ただ、周りを見渡しても同期の中では自分は一番できるという自信もあったし、「同期より少しでも早く頭一つ抜け出してやろう」という気概もあって、自分が指名されるのは当然だとも感じていたという。とはいえ、「めちゃくちゃ大変でした。（中略）

あれを経験したら、絶対大抵の人はいなくなると思いますよ」とも語る。「労働時間なり、もう全部ですよね。全然、雨が降らなくて徹夜でトラクターに乗って水をまいて、そのまま収穫もやったりしました。トラクターの中で寝るとか、ハウスでその辺にコンテナを並べて寝るとか、普通にやっていました。気象状況もありましたし、班の体制がなかなかうまくいかないというのもあって・・・」。そんな時、大野さんを初め、声をかけてくれる先輩がいてくれたのは随分励みになったという。特に大野さんは今でも一番尊敬している先輩である。「あれを一緒に乗り越えた経験があるから」。大野さんの黙々と作業する真摯な姿勢を見て、自分も頑張れたのだと井崎は語る。

2年目にして初めての畑作業は他の仲間が1年目に経験することを「短期間で全部やらされてという感じ」で、加えて、思いも寄らず班長代理を任され、過酷なものとなった。学ぶこともたくさんあったが、今ふりかえって見てこの年が一番大変だったと思っている。

(3年目)

シーズンが終わり、しばらくすると来季から正式にQ町第3農場長に昇格することが告げられた。3年目での農場長への昇格者は久し振りのことだった。前年の仕事ぶりを評価してもらったのだろうと思う。だだ、「農場長をやるというプレッシャーから、やばい、知らない・・・」と、今更ながら知らないことがたくさんあることに気付かされた。オフシーズンには栽培技術のこと、農薬のこと、レタスの生態など、昇格が決まってからはこうしたことをノートに整理しながら必死になって覚えていった。

農場長の冬場は案外忙しい。この間に自分の担当する圃場の次年度の年間業務計画を策定しなければならない。農場長として初めてシーズンを迎える井崎は、その年、何度も計画を練り直した。「何でそんなに細かく計画を組んでいるのとかといわれたりして・・・。だって、やばいじゃないですか、ちゃんと組んでなきゃとかいいながらやって」。井崎はこの経験を通して、計画策定について大方自分なりのやり方というものを確立できた気がしている。

もともと社内には年間計画のシミュレーション・ツールがあった。が、井崎は、エクセルで1から独自のツールを作り上げた。生育日数や育苗期間などのデータを集め、式を打ち込み、業務のプロセスを紐解きながら自分の理解しやすいように作り直したという。必要なデータは会社の基幹システムの中にもあったし、そこらを漁ればいくらでも出てきた。こうして作った井崎のシミュレーション・ツールは分かり易いと評判がよく、その後みんなも使うようになった。

3年目のシーズンは前年に比べて楽だった。ノルマの30,000ケースも難無く達成することができた。というのもこの年はメンバーに恵まれていたからだという。前年に一緒に働いた人たちがほとんどで気心は知れていたし、技術レベルも分かっていた。互いに節度を持って「いい感じの距離感で仕事ができた」のは井崎にとって有難かった。

ただこの年、概ね順調だったものの納得できないことが一つだけあった。小さいノルマと

はいえ達成したのにも係わらず、業績を賞与に反映してもらえなかったことである。「何で仲見川（仮名、少し遅れて入社した同期の一人）と一緒なんだよって、僕は怒っていました」。入社から3年間の賞与は固定で4年目からが業績連動となっていたからである。規程の通りとはいえ、他との横並びは釈然としなかったという。

（4年目）

R町農場へ転勤となった。この農場では前年の冬場からプロジェクトが始まり、規模拡大を急ぐ重点農場ということで3班体制とすることになった。2年前から同期の桃井が着任していて、今年から第1農場長兼プロジェクトリーダーに就任することが決まっていた。井崎が第2農場長でプロジェクトのサブリーダーとなり、第3農場長は宮地（仮名）が任されることになった。ノルマは昨年の60%増しの50,000ケース。井崎によれば「一般農家でレタスを40,000ケースとかやっていたら、割と大きい方」というからそれなりの予算である。ただ、この年は一転、苦しい年となった。

「R町という新しい土地で、いきなりの農場長で、パートさんとかも全然知らない」。環境ががらりと変わった上に、すぐ下についたパートがまったく使えない。「こいつに任せちゃだめだ、全部自分でやろうという感じですね」。そこからどんどんしんどくなっていき、夏場のある日のこと、「体が怠いなと思って家に帰って横になったら、もう動けない。そこから40時間ぐらい寝ていました。目が覚めたりもしたんですけれども、ずーっとぼーっと横になっていました」。井崎が出社してこない、行方が分からないと社内でちょっとした騒ぎになった。この件は筆者もよく覚えている、一週間ほどだったろうか。

「4日目には畑に戻っています。その間、電話とかも全部無視してというか、出なくて、ずっとぼーっとしていて、ああ、もう辞めたいみたいなことで。でも、この流れ、このままニートになるなみたいなのもあって、一旦気持ちをリセットしようと思ってふらふらどこへ行ったか、遊びに行って」。農場長の仕事もしなきゃいけないし、作業も全部自分一人でやらなきゃいけない。このままではノルマを達成できない。張り詰めた糸のようにぷつんと気持ちが切れてしまったのだという。

3日が経ち、ようやく気を持ち直して営業部長の杉田（仮名、以下同様）さんのところに出向いていった。「杉田さんは、ああ、戻ってくると思っていたよみたいな、軽い感じで迎えてくれました」。前々から相談していて、それまでの事情を理解していた同期の桃井も何もいわずいつも通りに接してくれた。因みに、翌年から、その部下は来なくなり、悩みの種はなくなったという。

この年はノルマを割ってしまい悔しい思いをしたが、「下ができないと、こんなにできないのかというのがよくわかりました」。これがこの経験を通して学んだことである。

（5年目）

「もう一回5万ケースをやらせて欲しい」と社長にお願いして、この年のノルマも前年と同

数にしてもらった。確実にやり切りたかったからである。

プロジェクトも軌道に乗り始めていた。「町ではプロジェクトを始めたんだから（畑を）用意しなきゃみたいな感じがあって、（遊休農地の紹介が）どんと増え始めた」。そもそもR町農場のメンバーは皆、日頃から地元の農家たちとの係わりに心を配ってきた。借りている畑の手入れが行き届かず、きれいに保たれていないと信用を無くすことがままある。こういうところを近所の農家はしっかり見ている。これまで後ろ指さされぬよう地道に対処し、信頼を勝ち得てきたからこそ畑の紹介も加速したのだ。それに、プロジェクトを通して町役場との協力体制がしっかりと作れたこともことをスムーズに進める起爆剤になった。このように井崎は思っている。

農場長に昇格してからは集会などに顔を出す機会が増えたが、プロジェクトの件もあって、R町に来てからは猶更だった。地元の農家や農協とは勿論のこと、取引先を始め対外的な付き合いの範囲は格段に広がっていた。R町プロジェクトは社会的注目度も高く、多くの農業関連企業が協賛してくれたこともあって、年に1度の総会では成果報告が求められた。そんな時には井崎が参加者の前に出て、実績報告をプレゼンテーションする役割を仰せつかった。発表資料を作成する際には、事前に現状分析したり、報告論旨の整理をしたりしたが、そうした時には大学院で学んだ思考方法や情報整理のスキルが役立ったと思っている。このプロジェクトへの参加は、井崎にとって町や取引先の多くの人に顔を売る絶好の機会となった。

その年の部下は昨年とは異なる2名で、どちらも仕事のできる人だった。「僕があまり（他人と）わいわい仲よくする感じじゃないので、パートさんたちと僕の間を上手く繋いでくれていたり、僕がちょっと忘れていたこととかをちゃんと覚えていてくれて、あれはやらなくていいんですかとかといってくれたり」、しっかりサポートしてくれる。井崎は、そのお陰でノルマをやり上げることができたと思っている。

3年間の農場長経験で、井崎は、誰と仕事をするかが大事で、一緒に仕事をする人次第で成果は変わるのだということを実感した。同時に5年を経て「栽培（技術）面でも（農業者として）何とかやっていけそうだ」と思えるようにもなった。ただし、これは確信という程ではないとも留保を付ける。というのも農業では、毎年が毎年、新たな環境に向かい合うのであって、一年として同じことがないからだという。

（6年目）

独立準備を始めようかという4年目のオフシーズンに、桃井と2人で社長室に呼ばれ、具体的な時期について話し合いが持たれた。その頃にはR町農場は自分たちが引っ張っているという自負もあったし、社長と専務から寄せられる信頼や期待もひしひしと感じるようになっていた。社長が切り出したのは、2人のうちどちらか独立のタイミングを1年ずらしてもらえないかということだった。プロジェクトが佳境に入っていたこともあったし、業績の伸びに

対して後輩が育っていないこともあった。「あいつのほうがR町に早く来てやっていたし、僕はここでまだ2シーズンしかやっていなかったので、（自分が残るのは）自然な流れかなみたいなのは思いました」。それにその間の給与は保証されているわけだし、実績を挙げれば業績連動賞与ももらえる。独立準備資金の足しになることを考えれば残るのも悪いことではなかったからだという。

こうして井崎は6年目を迎えることになった。井崎は、桃井が独立をした今、R町農場の畑全体の責任をズシリと感じていた。ところが直属の部下にまたもや「予想以上にできない奴」が配属されてしまった。自分のところは一番規模が大きかったし、農場全体も見ないといけない。この時ばかりは専務に談判すると分かってくれ、人事異動に合わせてうまく対処してくれた。

最終年は独立準備の各種手続きが繁忙期と重なるので大忙しである。井崎は、会計、税務、労務などの知識不足に難渋したが、そんな時には役場の人や先輩に訊きながら進めることができたのは心強かった。独立準備資金は約1,200万円。自己資金に加え、青年等就農資金を利用したが、手続きが思うように進まず、資金準備がシーズン開始のぎりぎりになってしまった。これについてはもっと役場や金融機関との打ち合わせを入念にしておけばよかったと反省している。

最後の年のノルマは、専務の配慮もあり、思い通りのチーム運営ができた甲斐あって、無事達成することができた。こうして、その年の11月末日、井崎はV社を退社し、個人事業主として独立を果たした。当初は、畑は250aぐらいで始めて、毎年50aずつぐらい増やしていって3年後に350aとすることを想定していたが、社長からはパートを連れて行っていいから初めから350aくらいできるだろうといわれ、これに挑戦することにしている。初年度の売り上げ目標は2,400万円である。

独立に漕ぎつけた理由を聞くと井崎は、常々、「もうこれを逃したら後がないみたいな気持ち」があったからだと語った。大学院にまで進み、年齢もいっていてここで辞めたら自分には何も残らないという漠とした不安である。井崎はこのような思いを同じような経歴を辿ってきた桃井からも聞いたことがある。単に夢を叶えたいという思いだけでなく、こうした後がないという切迫感あってこそ農業をやり続けられることができたのだと語った。

井崎の今の夢は、早く経営を安定させて同年代の都会のサラリーマンより稼ぐことと、後輩たちが羨ましがって憧れるような農業者になることである。正直、将来のことはそれほど細かく考えてはいないが、理想としては暖かいところに住むところがあって、冬場にはそこでゆっくり暮らすような生活をしてみたい。ただ、独立を控えた今は、やってやるぞという思いと裏腹に「不安はめちゃくちゃありますよ」とも語った。

4. 分析と解釈

就学期の農業体験が就農後に形成される農業者アイデンティティに重要な意味を持つことは肥田野・平泉（2012）や山田（2016）等の先行研究からも明らかである[11]。本節ではそうした就学期等の就農前の井崎の農業観を明らかにした上で、農業者アイデンティティの構成要素ごとに井崎の意識の変容や行動の変化を分析し、その形成過程を明らかにする。「農業観」とは、就農後に涵養される「農業者としての自信」、それに裏打ちされた役割獲得因子である「農業者として必要とされることへの自負」や「社会貢献への志向」を踏まえて深化していくものと考えられるため分析は4.2の順で進めた。

4.1 就農前に醸成された農業観

井崎が就農を決意したのは、修士課程の2年目、周りが就職活動に勤しみ出した頃のことであった。博士課程への進学も考えないではなかったが、了えても安定した職には就けないと囁かれていたし、といって会社に入るのは組織に一生縛られるようで気が進まなかった。そう考えていたとき脳裏を過ぎったのが父方の実家の畑を引き継いで農家になるということだった。その背景には、畑で祖父とリンゴをもいだり、農道を軽トラックで走ったり、小学校低学年の頃の楽しかった思い出があると井崎は考えている。それに子供の頃から自然やいきもの好きで、それが高じて大学では生物系の学科に進んだほどで、今から考えればそんなことなども就農したことに通じているような気がしているという。

後継ぎの件は祖父が廃業していて実現しなかったが、これを機に井崎は就職先として農業関連の会社を調べ始めた。ネットで種苗会社など農業関係の割と名の通った会社を検索していると、そのうち「独立」という文言が目に飛び込んでくるようになった。「これはと思って、農業独立」というワードで調べを進め、見つけたのがV社だった。「ずーっと会社員でいるというのが嫌だった」から、学卒ですぐに「農業以外でそんな独立して自分でできる分野はない」とも思い、即座にV社のインターンシップに1週間の予定で参加することにしたのである。

インターンシップもやがて終わりに近づいた頃には、V社に入社して将来は農業者として独立して生きていくことに腹を固めていた。井崎にとっては、会社員にはなりたくない、では「何をやろうかな、みたいな感じ」でぴんときたのが農業だったのだが、思いついてみれば逡巡することはなかった。兎に角、井崎は「人と違うことをしたかった」のだという。井崎にとって会社員とはサラリーマンの代名詞である。そうした会社員になることは普通の仕事をするということで、そこには平凡で、組織に縛られて息苦しく、つまらないイメージがあって、一生やり続ける気にはどうしてもなれなかったのだという。とりわけ公務員は、父を見ていて先が見えてる感じがしてなんとなく敬遠していた。

マンネリが嫌で、知らない世界に飛び込むことに魅かれる質の井崎にとって、研究者とは

かけ離れた農業者となることは、あまり普通の人がやらないことで挑戦し甲斐のあることに思えたのだろう。井崎は、肥田野・平泉（2012）や山田（2016）で論じられた児童期の農業体験に加えて、そうした農業の職業的魅力ともいわれる自営業としての自由さ[12]から農業者となることを選択したのである。

自分にあった仕事で、かつ「人と違う」風にいたいとの発想からの職業選択は、個人的なあり方に基づくものである。また、生計を立てる際、組織に縛られずに自由に自己の裁量で生活の糧を得たいとする独立への憧れは自己実現的な志向である。これらは寺田（2014）が指摘する、仕事に自分の知識、能力が生かせるかどうか、自分が思い描いた内容であるかに執着する現代青年の職業観に符合するもので、1990年代後半以降に増加したフリーター志向の青年の職業観に顕著な特徴といえよう。また、井崎は、就農4年目の農業に行き詰った際、ここで逃げては「ニートになるな」と思い留まったことを語っているが、これもそうした世代ならではの感覚であろう。井崎の場合、そうした志向の背景に子供の頃の農業・農村体験、自然やいきものへの親近感が職業選択の遠因として意味づけられていた。

秋津（1994）は、農業への新規参入者の就農動機を事業志向と生活志向とに分類しているが、井崎の「独立したい」との思いは人との煩わしい関係から距離を置きながら自分のペースで仕事をしたいという志向に基づくものであり、この分類に従えば経営者として成功を目指す事業志向というよりは生活志向であったと見ていいだろう。つまり、井崎は、組織に属さずとも独力で生計を立てられるという自らにとっての特権的な仕事を検討した結果、それが子供の頃の農業を身近に感ずるいくつかの体験と結びついて職業としての農業を発見したのであり、そうした彼の農業観は、個人のライフスタイルに基づく生活志向であり、あくまでも自己実現志向のそれであった。

4.2 農業者アイデンティティの形成過程～「生きられた経験」の分析と解釈～

以下では、2節で挙げた4つの構成要素がどのように変化していくのかを分析し、その上でそれに伴って農業者アイデンティティがいかに形成されていくかその解釈を試みる。

(1) 農業者としての自信

井崎にとって育苗班から営農班へ異動した2年目が大きな転機だった。営農班では「1年目は作業、2年目はマルチ、3年目は防除」が会得すべき技術レベルとされていたが、井崎には配属の関係で出遅れ感があって、1年間で2年分を習得しなければならないという覚悟だった。ところがその上その年、井崎は急遽、農場長代行をせざるを得なくなり、3年分の経験を一気に積むことになる。井崎にとってこの年はV社での「6年間で一番大変な年」で「あれを経験したら、絶対大抵の人はいなくなると思いますよ」と語る程で、これを乗り切ったことがその後の井崎の自信の源になっていることは想像に難くない。

その後3年目に井崎は通常より早く農場長に昇格することになる。農場長にとって年間業務計画を策定することは重要な任務である。井崎は計画を立てながら自分にはまだまだ知らないことが多いことに気づくと農閑期に猛烈に勉強に取り組んだ。計画策定のためにエクセルで独自のプログラムも組み、周囲から揶揄されながらも何度もシミュレーションを行いながら四苦八苦して計画を仕上げた。井崎はこの計画策定を通して農業者としての覚悟が決まったような気がすると語る。

4年目は、部下との人間関係で苦しみ、何もかも思い通りに進まず、期中、一瞬、農業を辞めてしまおうかと思ったほどであるが、このときは、「ニートになるんじゃないか」との不安をバネに何とか自分の力で乗り切ることができた。ここで辞めたら自分にはなにもなくなってしまうと思ったのだという。

5年目は、社長に前年と同額の予算設定で了承を得て、部下も変わり、気持ちも新たに計画に挑むことになった。この予算を達成したことで、漸く栽培技術の面でも自信が持てるようになったと語る。

このように井崎は、就農して2年程で農業者としての実践基盤を固め、3年目に自らの手で業務計画を立てて農業者として身を立てる覚悟を新たにした。そして農場長となり、部下を抱えて采配を振るい、試行錯誤しながら成果を出し、農業者としての成長を実感することで自信を獲得していく。その後はこうした実践とふりかえりの毎年の繰り返しによって農業者としての技量を高めながら自信を強化していったのである。

(2) 農業者として必要とされることへの自負

井崎は「農業者であることへの誇りや覚悟はこの世界に入った時からあった」ともいう。一方で仕事を「なめている部分があった」ともいう。これは過信にすぎず、2年目の経験で自分の力ではどうにもならないことが確実にあることを実感することになる。

そんな井崎にとって4年目のR町農場への転勤はもう一つの転機となった。当初は部下の管理で苦労したものの桃井と2人で実質的に農場を仕切るようになると、重責を感じながらも仕事はやり易く、それまで以上に遣り甲斐を感じるようになっていた。5年目になってプロジェクトが佳境に入ると、社長と同行して対外的な会合や折衝に参加する機会も増え、社を代表してマスコミからのインタビューなども引き受けるようにもなる。その頃には農場の大半のノルマは桃井と自分が背負っているのだと認識していて、また、そうした自分たちに社長や専務も期待してくれていると感じるようになると、こうしたことが井崎の農業者としての自負心を大いに育んだようである。

ただ井崎の自負心は時には空回りもした。井崎の骨頂はできない部下がいれば「こいつに任せちゃだめだ、全部自分でやろう」と考えるところである。すると仕事が集中して時には行き詰まり、一度だけだが持ち場を投げ出して行方を晦ましてしまったことがあった。これ

などは経験不足が自負心を抑えきれず、仇となった結果である。このように井崎はそもそも高い自負心の持ち主なのだが、農場長を数年経験する中で農業に対する考え方も徐々に変化してきたという。農業には「自分一人でやっていく（仕事）というイメージ」があって、自分のペースできままにできる仕事だと考えていたのだが、人を使い、対外的な付き合いが増えてくると、円滑に仕事を進めるには「周りとの面倒なつき合いは思いの外切れないんだ」ということに気づかされたのだという。独立すれば自ら先頭を切って周囲の関係者と主体的で綿密なコミュニケーションをしなければならないのは必定で、そうでなければ仕事にならない。だから今は苦手な人付き合いの場にも率先して出向くようにもなったという。

このように井崎は、雇用就農経験の中で他者の存在を発見することで自らの存在の意味と価値を実感し、他者に対する配慮に意図的になることで、そうした他者からの協力も得て幾度かの危機を乗り越えていく。井崎は、こうした周囲の他者との関りと多様な承認を得て、自負心をより一増育んでいったのである。

(3) 社会貢献への志向

農場長となり周りの状況を俯瞰できるようになると井崎は、自分が経験を積み技術を身に付けただけでは仕事が上手く運ばないことが分かってきた。例えば、成果は一緒に働くスタッフの質によって大きく変わることや会合に参加しているうちに「顔見知りが増えて、いろいろ（仕事が）やり易くなるみたいな」ことも肌感覚で分かってくる。一方で、近所の農家さんに「最近、畑をきれいに管理しているよね」などと声を掛けられると「気が抜けないな」と感じることもある。このような経験を通して井崎は、多様な人たちと関わって仕事をしているということを実感として理解できるようになっていった。

こうして井崎は、それまで思い描いていたようなマイペースで自分の好きなように仕事をしてばかりはいられないことに気付かされ、また、それ以上に、実は周囲の人たちとの積極的な交流が自分のためでもあって、それが会社のためであり、延いては町のためであるということが理解できるようになっていったのである。

それまで、井崎は、地域だとか、農業だとか、あるいは、社会だとか、そうしたものへの貢献を意識して働いたことなどなかったという。ただ、農業者としての自信がつき始め、自負心が芽生えてくる中で、例えば、就農人口が減って、日本の農業が衰退していくのではないかといわれるのを耳にしたりすると、最近では「この世界に飛び込んだこと自体が社会への貢献になっているんじゃないか」と思ったりするようになってきた。だから、「桃井や自分の姿を見て、後輩たちが続いてくれれば、それは日本の農業にとっていいことだし、そのためには、先ず、自分たちが成功し、稼いで、先駆けみたいになれればいいな」と考えるようになったという。そのためにも、今は、一刻も早く独立者として事業を軌道に乗せ、「儲かる農業」を実現したいと語る。

このことは、井崎の農業に対する個人志向で生活志向だった構えが、社会志向で事業志向なものへと伸長し、また、その過程で事業を取り巻く周囲の関係者たちからの様々な承認を得ることによって、自己実現志向だったものから社会貢献志向へとして拡張し始めたことに他ならない。なお、ここでいう承認とは、他者からの評価、報酬、期待などをいい、肯定的なもののみならず、否定的なものも踏まえて想定している。

(4) 農業観の深化

「いろいろな人を見てきて、学歴がある人のほうが、仕事ができる確率が高いような気がします」と井崎はいう。勉強することに慣れている人は、やるべきことに敏感で仕事の上達が早いからである。「(チーム) スポーツができる人は仕事もできるみたいな感じがあります」と井崎はいう。チームスポーツに慣れている人は、作業を俯瞰でき、自分がすべきことを瞬時に的確に判断して行動できると感じるからである。これは井崎が6年間の雇用就農期間の経験を通して農業経営者の資質として感じたことである。

V社ではスーパーやレストラン等と予め条件を定め、交渉し、契約して栽培する取引、いわゆる契約栽培をしている。どんなに天候不順で不作でも数が足りなければ他の農家から買ってでも納品しなければならない。契約の確実な履行は信用問題で、だからこそ戦略的に価格を定め、契約を締結することが死活問題である。農業で稼ぐには体力だけでなく、同僚や部下、取引先など他者と協働できるセンスが必要だし、ある程度のインテリジェンスも必要だ、そう井崎は考えている。

井崎が就農4年目の頃、スローライフに憧れて脱サラし、入社してきた夫婦がいたが、1年と持たなかった。夢を持って農業に飛び込んでくるのはいいが、それは「儲かる農業」を実現してからのことである。成功の先にあるのが自由な生き方なのであって、農業者として独立すれば直ぐにそうした生き方ができるのではない。独立してからこそスタートなのだ、井崎はそう思うようになった。

そうした井崎にとって農業とは何か。答えは「僕にとっては稼ぐ手段であり、生きていくための手段で、それ以上でも、以下でもありません」というものだった。井崎は雇用就農期間を経て農業者としての自信を深め、それに伴い農業者として必要とされているという自負心は高まり、この間の多様な他者の発見とその承認によって彼の農業観は事業志向で社会貢献志向へと拡張し、今や農業は「生きていく手段」とまで語られるようになった。井崎の農業観は、単なる職業観としてだけではなく、人生観をも踏まえて語られるようになったのである。

5. おわりに～井崎のキャリア形成とその示唆するもの～

V社の雇用就農者は、春から秋にかけてのシーズン中は畑での作業を通じて技術習得に励

み（OJT）、冬のオフシーズンには会社が主催する研修会や取引業者が主催する講習会等（Off-JT）を通じてシーズンのふりかえりを行なったり、業務に関する様々な周辺知識を学んだりする。年間を通しての学習機会によって同社の雇用就農者は独立のための技術や知識のみならず体力や農村での生活習慣を身に着け、経営を学び、キャリアを形成していくのである。このような井崎のキャリア形成過程を明示化すれば以下の通りである。

1）就農後のおよそ2〜3年間で農業者としての基盤となる体力・知識・技術・生活習慣等を習得することで農業者としての「**自信**」を獲得している。
2）「**自信**」を獲得する過程でのいくつかの失敗や危機にあって上司・同僚・部下などの協働する他者を発見し、また、その他者からの評価・報酬・期待などの多様な承認を得ることで農業者としての「**自負心**」を育んでいる。
3）農場長への昇格を契機に個人的で生活志向のやりたかった農業というものが、やりがいある農業へと変化しはじめ、自らやるべきことに意識的になることによって事業志向が芽生えてくる。
4）農場長として成果を挙げ、それが会社、地域などの他者に正当に承認されることによって、自己実現志向に加えて他者への貢献にも意識的になっていく。
5）他者への貢献が承認されることによって「**自信**」や「**自負心**」はより強化され、これによってさらに事業志向と共に「**社会貢献への志向**」が促されるようになる。

このような循環によって井崎は、独立を控えて今、農業とは「僕にとっては稼ぐ手段であり、生きていくための手段で、それ以上でも以下でありません」と断言するに至るわけだが、この語りには単に生活の糧を稼ぐという意が込められているのではない。井崎は「稼ぐ手段」といった後、間髪入れずに「生きていく手段」と語っている。これはそうした循環の中で農業者としての自己を社会的存在として位置づけるに至ったことの宣言として解釈するべきであろう。井崎の就農前の「**農業観**」は、個人のライフスタイルに基づく生活志向で、自己実現志向であったものが、そうした循環によって就農後には事業志向で、社会貢献志向のそれへと拡張したのである。（図1・図2）

以上が井崎のライフヒストリーから浮かび上がった独立就農を果たし得た雇用就農青年の農業者アイデンティティの変化であり、キャリア形成過程であった。

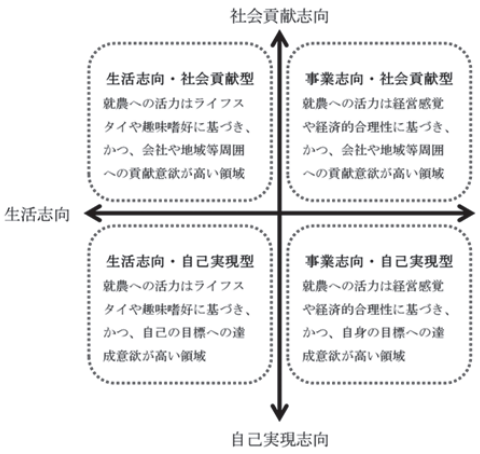
さて、本事例から雇用就農青年のキャリア形成促進に影響を与えたと思われるいくつかの要因を挙げて稿を終えたい。先ず井崎の就農前の語りからは、雇用就農青年本人が、①就学期の農業体験や自然好き、いきもの好きを就農動機に意味づけていたこと、就農後のそれからは、農業法人が、②農業技術に加えて経営を学べるようOJTとOff-JTを有意義に連動させた学習環境を整えていたこと、③一定期間ごとの習得技術の目標レベルが社内で共有化され、それに基づき定期的に自らの進捗を確認する仕組みがあったこと、④農場長に昇格させた後は、裁量権を与え、失敗を許容する組織風土の中で仕事を任せていたこと、⑤地域のプ

ロジェクト等に参加させ、多様な人々との積極的な交流を促す機会を設定していたことなどがそれである。こうした仕組みはV社からこれまでに独立していった先輩たちの仕事経験から導き出されたものである。同社では、7年程前からこうした知識や技術のマニュアル化を行ない、後進の育成に役立てているが、現在の課題は、そうしたマニュアルの適時、適切な更新と農場長の部下の指導力の養成にあるという。

最後に指摘しておきたいことは、雇用就農者のキャリア形成の促進のためには、こうした仕組みに加え、法人に仕組みを支える経営力が不可欠だということである。雇用就農者の生活は、研修期間中、特定の法人によって保障されている。偏にこの仕組みは法人の持続性にかかっているといえよう。即ち、経営者の志向や経営力によっては育成の仕組みが変更されたり、中断されたりする可能性があるということである。

昨今、農業法人における人材育成を検討する際には、個人、法人双方の側面からの研究が求められている。しかしながら、その割に個人に立脚した研究は至って少ないのが現状である。こうした状況を踏まえ、筆者は、引き続き雇用就農者個人の事例の収集に努め、教育社会学の観点からより踏み込んだ検証をしていきたい。そのためには、彼らを育成している農業法人の具体的な育成プログラムにも焦点を当て、それによる雇用就農者のキャリア形成に与える影響の考察も欠かせない。

以上



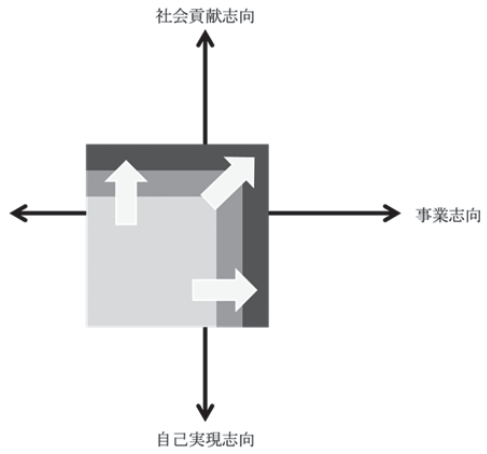


図1　雇用就農者の農業者アイデンティティの類型（筆者作成）図2　井崎大輔の農業者アイデンティティの変化（筆者作成）

註

[1] 基幹的農業従事者とは、農業に主として従事した世帯員（農業就業人口）のうち、調査期日前1年間のふだんの主な状態が「仕事に従事していた者」のことをいう。（http://www.maff.go.jp/j/tokei/census/afc/2010/dictionary.html）

[2] 農林水産省HP「平成29年農業構造動態調査」を参照し、筆者にて算出。（http://www.maff.go.jp/j/tokei/kouhyou/noukou/attach/pdf/index-4.pdf）

[3] 新規就農者の場合、青年就農者とは、就業状態が「学生」から「農業が主」となった者（新規学卒就農者）と「勤務が主」から「農業が主」となった者（離職就農者）のうち、39歳以下の者とされている。
（http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/h18_h/trend/1/t1_2_1_03.html）

[4]「食料・農業・農村基本計画」は、食料・農業・農村基本法に基づき、食料・農業・農村に関し、政府が中長期的に取り組むべき方針を定めたものであり、情勢変化等を踏まえ、概ね5年ごとに変更することとされている。（http://www.maff.go.jp/j/keikaku/k_aratana/）

[5] 農林水産省HP『平成26年度 食料・農業・農村白書』106-107頁参照。
（http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/h26/）

[6] 農林水産省HP『平成26年度 食料・農業・農村白書』106-107頁参照。
（http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/h26/）

[7] 農林水産省HP「新規就農調査」の用語の解説参照。（http://www.maff.go.jp/j/tokei/kouhyou/sinki/gaiyou/index.html#11）

[8] 本論では、「意識の流れのなかで素朴に過ぎていく体験が、反省的な眼差しによって　1つの統一体として捉えられる“意味のある体験”となること」（岩崎 2016：24）の定義によっている。

[9] 東洋大学大学院文学研究科研究倫理委員会にて、V社出身及び在籍の複数名の農業者に対し当該調査を行うことに関して審査申請し、「この段階では倫理審査は不要であると判定する」（平成30年2月16日付）との回答を得ているが、現在、調査対象者の3名に対しては研究目的等の十分な説明を行い、書面にて成果公表に同意する旨の確認も行っている。

[10] 日本GAP協会が日本国内の統一基準を確立する目的で2005年にスタートさせた農場審査・認証制度（Japan Good Agricultural Practices）のこと。

[11] 肥田野・平泉（2012）は、児童期の農業体験が農業を希望職業として選択する割合を高めること、また、山田（2016）は、そうした体験が食物への興味、関心を育て、農村に対する知識や理解を深化させる可能性があることを実証的に明らかにしている。

[12] 現代日本の農業観を展望した祖田・大原（1994）は、高度成長期以降の農業に対する職業的魅力を、自然に親しむ、自営業の自由さ、育てる喜び、やり方次第で儲かるなどにあるとしている（祖田・大原 1994：30）。また、近年の研究で和歌山県における新規就農者の実態を調査した林・神谷・辻・宇治（2011）でも、就農動機として「自分のペースで仕事ができる」がおよそ4割と高い

数値を示しており、また、就農後の調査でも「時間が自由に使える」が最も割合が高いことを明らかにしている。

参考文献または引用文献

秋津元輝（1994）「第3章第5節　新規参入農業者の農業観 新規参入農業者の農業観」『祖田修・大原興太郎編著 現代日本の農業観－その現実と展望－』富民協会,Pp.149-161

有末賢（2012）『生活史宣言　ライフヒストリーの社会学』慶應義塾大学出版会.

Erikson, E.H.,1968, Identity: Youth and Crisis, New York, W.W. Norton & Co Inc.（＝中島由恵（2017）『アイデンティティ―青年と危機―』新曜社）.

藤井恭子・野々村典子・鈴木純恵ほか（2002）「医療系学生における職業的アイデンティティの分析」『茨城県立医療大学紀要』,7巻,Pp.131-141

藤井吉隆・角田毅・中村勝則・上田賢悦（2016）「農業法人における雇用人材の離職に関する考察－大規模稲作経営の事例分析－」『農林業問題研究』,52巻4号,Pp.223-228

林寛子・神谷桂・辻和良・宇治泰博（2011）「和歌山県における新規就農者の実態と課題」『和歌山県農林水産総合技術センター研究報告』,12号,Pp.1-12

肥田野修・平泉光一（2012）「農業後継者の確保に関する研究：学童期の農業体験が就農に及ぼす影響」『農業普及研究』,17巻1号,Pp.70-79

岩崎久志（2016）「「生きられた経験」を明らかにする現象学的考察の検討」『流通科学大学論集－人間・社会・自然編－』,第29巻,Pp.11-28

金藤亜希子・中谷久恵・大垰美樹（2017）「行政機関に勤務する新任保健師の職業的アイデンティティの構成要素」『広島大学保健学ジャーナル』, 14巻, Pp.1-10

金岡正樹（2014）「第10章 職務満足度から見た人事管理・人材育成の現状と課題－大規模畑作・大規模水田作経営を対象に－」南石晃明・飯國芳明・土田志郎編『農業革新と人材育成システム』農林統計出版, Pp.203-224.

経済企画庁（1999）『国民生活白書〈平成11年版〉－選職社会の実現 大蔵省印刷局』

児玉真樹子・深田博己（2005）「企業就業者の職業的アイデンティティの危機に関する研究」『広島大学大学院教育学研究科紀要』第3部,54号,Pp.265-273

松井賢二・柴田雅子（2008）「教師の進路決定プロセスと職業的アイデンティティとの関連」『教育実践総合研究』,7巻,Pp.141-159

落合幸子・紙屋克子・マイマイティ・パリダほか（2007）「看護師の職業的アイデンティティの発達過程」『茨城県立医療大学紀要』,12巻,Pp.75-81

岡本祐子（1999）『女性の生涯発達とアイデンティティ―個としての発達・かかわりの中での成熟』北大路書房.

作山巧（2006）『農業の多面的機能を巡る国際交渉』筑波書房.

祖田修・大原興太郎編著（1994）『現代日本の農業観－その現実と展望－』富民協会.
谷富夫（2008）『新版ライフヒストリーを学ぶ人のために』世界思想社.
寺田盛紀（2014）『キャリア教育論－若者のキャリアと職業観の形成－』学文社,Pp.18-35.
浦上昌則（2017）「学生の職業的アイデンティティの検討：30 年前との比較を通して 南山大学紀要」『アカデミア 人文・自然科学編』,13 号,Pp.71-84
山田伊澄（2016）『農業体験学習の実証分析－教育的効果の向上と農村活性化をめざして－』農林統計協会

Career Development for Youth Employment in Corporate Farming －As Seen in the Life History of Daisuke Izaki －

NAGASHIMA,Tatsuya

This study aims to present the life history of a young man from a non-farming household who joined an agricultural corporation and later became a successful independent farmer; furthermore, based on growth history and educational experience prior to farming as well as various work experiences after farming, this study aims to empirically clarify the process of career formation for youth employment in farming by examining the influencing factors of occupational identity formation.

As the population engaged in farming in Japan begins its sharp decline, at least 900,000 farm workers, including “core persons mainly engaged in farming” and “employed farmers”, are required to realize a sustainable agricultural structure in the future; in order to be able to sustain the population under 60, around 20,000 new young farmers must be secured every year.

Agricultural corporations are expected to secure talented farmers from this group of young people. According to the Japan Revitalization Strategy, the aim is to nearly quadruple the existing number of corporate farms over the next 10 years（to 50,000 corporate farms). The government’s goal is to impart necessary farm management skills to family-managed farms and concurrent businesses with the help of corporate farms, in order to establish farming as a growth industry useful for securing human resources. With this strategy in mind, the number of farming corporations has increased in recent years, but issues regarding the training and establishment of human resources have emerged.

In order to assist with these tasks, this paper focused on the formation of occupational identity for youth employed in farming, attempting to clarify the factors driving them towards agriculture or, conversely, factors which may contribute to instability in the industry.

As a result, Izaki（a pseudonym, to be used throughout the paper), the subject of this study, used various learning opportunities in corporate farming made available by OJT and Off-JT to（1）acquire self-confidence through trial and error and experience feelings of

accomplishment, (2) gain the approval of others and, in the process, discover that working with others is a significant contributor to pride, (3) become to aim toward business, (4) experience new motivation to contribute others due to an increase in one's own self-confidence and pride, and (5) feel a renewed sense of motivation every time he contributed others, reinforcing the cycle of desire to contribute to others and build self-confidence/pride, revealing how his personal identity as a farmer was formed.

Izaki affirms that agriculture is "a way of life" for him, indicating that it is not only a means of earning a living. In other words, Izaki's identity as a farmer has expanded from something based on personal occupational preferences and suitability to a socially-oriented identity aimed at contributing to the surrounding area. It is through Izaki's life-story that the formation of career development for youth employed in farming may become clear.