

2020 年度  
東洋大学審査学位論文

現代青年農業者のキャリア形成とその形成を促す学習支援の研究  
——ライフヒストリー法による雇用就農期の学習活動分析を中心に——

文学研究科教育学専攻博士後期課程

4170130002 長島達也

## 【目次】

### 序章 本研究の目的と背景、意義 ...4

第1節 本研究の目的 ...4

第2節 本研究の背景と意義 ...6

第3節 基礎概念とその定義 ...8

1. 農業者に関する用語の定義 ...8
2. キャリアに関する用語の定義 ...10

第4節 論文の構成 ...11

註 ...13

### 第1章 本研究の課題と方法 ...16

第1節 先行研究 ...16

1. 青年農業者のキャリア形成に関する研究 ...16
2. 農業法人によるキャリア形成を促す学習支援に関する研究 ...18

第2節 本研究の課題 ...20

第3節 本研究の方法—ライフヒストリー法と分析の視座— ...22

1. 現代青年農業者のキャリア形成に接近するライフヒストリー法の視座 ...23
2. 農業者育成カリキュラムに接近する成人教育学の知見による枠組み ...26

註 ...28

### 第2章 農業法人化政策の歴史的変遷と農業者育成カリキュラム ...29

第1節 農業法人化政策の歴史的変遷と近年の政策動向 ...29

第2節 青年農業者の就農行動の歴史的変遷と農業法人の今日的役割 ...33

1. Uターン青年農業者増加期（1990年代：1992年頃～2005年頃） ...34
2. 新規自営農業就農青年減少期（2000年代：2006年頃～2014年頃） ...36
3. 青年農業者就農形態転換期（2010年代：2015年頃～現在） ...38
4. 就農行動の変容による農業者確保・育成政策への影響と農業法人の今日的役割 ...41

第3節 農業者育成カリキュラム構築のための今後の課題と展望 ...43

註 ...48

### 第3章 現代青年農業者のライフヒストリーと雇用就農以降の学習活動 ...53

第1節 桃井実（仮名）のライフヒストリーと雇用就農以降の学習活動 ...57

1. 調査の概要 ...57

2.	桃井実のプロフィール	...57
3.	桃井実のライフストーリー	...59
4.	桃井実の雇用就農以降の学習活動とその成果	...76
第2節 井崎大輔（仮名）のライフストーリーと雇用就農以降の学習活動		...78
1.	調査の概要	...78
2.	井崎大輔のプロフィール	...78
3.	井崎大輔のライフストーリー	...80
4.	井崎大輔の雇用就農以降の学習活動とその成果	...96
第3節 綾瀬朋一（仮名）のライフストーリーと雇用就農以降の学習活動		...97
1.	調査の概要	...97
2.	綾瀬朋一のプロフィール	...97
3.	綾瀬朋一のライフストーリー	...99
4.	綾瀬朋一の雇用就農以降の学習活動とその成果	...117
註		...118
<b>第4章 現代青年農業者の就農動機と雇用就農前の学習経験 ...120</b>		
第1節 就農動機と雇用就農前の農業者観		...120
1.	就農動機と雇用就農前の農業者観の分析	...120
2.	就農動機と雇用就農前の農業者観の特徴	...126
第2節 雇用就農前の学習経験の意義		...128
1.	雇用就農前の学習経験と雇用就農以降の学習活動との連関	...128
2.	雇用就農前の学習経験の雇用就農以降の学習活動への影響	...134
第3節 現代青年農業者の就農動機と雇用就農前の学習経験の意義		...135
註		...136
<b>第5章 現代青年農業者に対する農業法人の学習支援 ...138</b>		
第1節 農業法人 V 社の農業者育成カリキュラムの全体像		...138
1.	育成方針に見る「意図したカリキュラム」	...139
2.	研修プログラムに見る「意図したカリキュラム」	...139
3.	研修生向けマニュアル「就農の手引き」に見る「実施したカリキュラム」	...142
第2節 現代青年農業者の雇用就農以降の学習プロセスの分析		...145
1.	＜雰囲気づくり＞—経済的安心の中、一定の裁量権を有し、試行錯誤する—...145	

2.	<学習の方針づくり>—企業の育成方針に即して自ら学習方針を策定する—	...146
3.	<学習ニーズの診断>—従属的相互交渉によって利害調整しながら診断する—	...147
4.	<学習目標の設定>—従属的相互交渉により利害調整しながら設定する—	...148
5.	<学習プランのデザイン>—自己主導型学習の理念に沿ってデザインする—	...149
6.	<学習活動>—農場長を基軸に教師主導型から自己主導型へ移行する—	...150
7.	<総合評価>—職業的キャリアステージに応じ多様な観点から評価を受ける—	...151
	第3節 現代青年農業者に対する農業法人の学習支援の特性	...152
	註	...155
	<b>第6章 現代青年農業者の雇用就農以降のキャリア形成...156</b>	
	第1節 農業で「大地の表現者」を志す桃井実の場合	...156
1.	桃井実の農業者アイデンティティの発達過程の分析と解釈	...156
2.	桃井実の雇用就農以降のキャリア形成の特徴	...161
	第2節 農業を「生きていく手段」として捉える井崎大輔の場合	...162
1.	井崎大輔の農業者アイデンティティの発達過程の分析と解釈	...162
2.	井崎大輔の雇用就農以降のキャリア形成の特徴	...167
	第3節 農業で「ベトナムの村の救世主」を目指す綾瀬朋一の場合	...169
1.	綾瀬朋一の農業者アイデンティティの発達過程の分析と解釈	...169
2.	綾瀬朋一の雇用就農以降のキャリア形成の特徴	...174
	第4節 現代青年農業者における雇用就農以降のキャリア形成の特徴	...175
	註	...177
	<b>終章 本研究の成果と課題 ...179</b>	
	第1節 現代青年農業者のキャリア形成の特徴	...179
	第2節 農業者育成カリキュラムの現代青年農業者育成に果たす役割と意義	...186
1.	学習支援機能から見た農業者育成カリキュラムの役割と意義	...186
2.	現代青年農業者のキャリア形成上の諸課題とその解決のための方途	...193
	第3節 残された課題と教育学から産業・労働と教育との連携の研究へ接近する意義	...203
	註	...204
	<b>引用・参考文献 ...208</b>	
	<b>謝辞 ...217</b>	

## 序章 本研究の目的と背景、意義

### 第1節 本研究の目的

本研究の目的は、農業法人における人材育成のしくみ（以下、農業者育成カリキュラム）をノンフォーマルな学習支援機能と捉え、そうした支援機能によって成長を遂げた現代青年農業者のキャリア形成の特徴と、その形成を支援する農業者育成カリキュラムの役割及び意義を明らかにすることである。

とりわけ、本研究では、人材育成で評価の高い先進的農業法人 V 社（仮名、以下 V 社）の雇用就農者の独立就農を支援するしくみを事例として取り上げる。全国農業会議所のアンケート調査によれば、入社時点での雇用就農者のおよそ 5～6 割程度が将来的に農業経営に携わりたい、あるいは勤務先の幹部になりたい意向だという<sup>1</sup>。これを踏まえれば、独立就農のための経営を学べるカリキュラムは、雇用就農者の枠組みの中で、あらゆる方向のキャリア形成に資する方策を含んだしくみであると考えられるからである。

なお、本研究では、*OECD*（2011）の学習の定義にならい、フォーマル学習、ノンフォーマル学習、インフォーマル学習を区別して用いている。このうちフォーマル学習とは、「組織化され、構造化された環境において発生し、明らかに（目標設定、時間、リソースの観点から）学習としてデザインされている学習」のことである（*OECD* 2011：40）。

これに対してノンフォーマル学習とは「学習（学習目標、学習時間、もしくは学習支援の観点から）としては明瞭にデザインされていないが、計画された活動に埋め込まれた学習」（*OECD* 2011：42）のことをいい、インフォーマル学習とは、「仕事、家庭生活、余暇に関連した日常の活動の結果としての学習」（*OECD* 2011：41）のことである。

山内・山田（2016）は、こうした *OECD*（2011）の定義を踏まえて、ノンフォーマル学習とは、フォーマル学習とインフォーマル学習の間に当たり、様々なバリエーションが存在していて、「国や地方公共団体などは関与していないが、NPO などが提供する学校に近い形態を取る学習プログラムから、直接学習を目的としない経験プログラムまで、その形態に幅があるが、プログラムを持っていることは共通している（傍点は筆者）」（山内・山田 2016：9）と幅広い概念であることを指摘する。

また、丸山・太田（2013）は、フォーマル教育とノンフォーマル教育の分類を試みる中で、前者を公権力によって完全に公認されていること、教育内容が日常生活の文脈から切り離されて定型化されていることと捉え、それ以外をすべてノンフォーマル教育と整理しているが、その中でもノンフォーマル教育の主な特徴として柔軟性にあることを強調し

ている（丸山・太田 2013：40-43）。

もちろん、こうした定義には議論もあり、これまで大幅に変化してきたとの指摘も承知しているが、本研究では、*OECD*（2011）の定義やこうした議論を踏まえ、ノンフォーマル学習とは、フォーマル学習に比較して目標や様式、期間、方法が柔軟ではあるものの、インフォーマル学習よりは組織化・構造化もされた教育機会によって促される学習と定義することとした。そうしたノンフォーマル学習は、学習機会の提供者及び学習者からすれば意図的な学習の側面を持ちながらも、学習機会全体を通してその意図以上の「自分たち自身の何か」（*OECD* 2011：42）についても学習する機会と捉えている。

すなわち、ノンフォーマル学習とは、学校教育のように国や地域などの組織体における制度の中で確固として体系化された、いわゆるフォーマル教育のしくみによって促される学習ではなく、本来の目的が教育にあるのではないため、各々の組織体のニーズに即してプログラムを自由に設計でき、また、それ故、フォーマルな学習よりは教育目的の変化に併せて常に変更可能な柔軟な学習活動のことである。したがって、企業内教育などによって展開されている学習の総体は、正にノンフォーマル学習と捉えることができよう。

さて、現在の日本において、青年農業者の確保・育成・定着は喫緊の課題とされるが、これに関していえば農業者育成体系の不備を指摘する声は少なくない。

たとえば、上野（2014）は、日本の農業者育成には様々な種類の農業関係教育機関が関わっているものの、全体として見たときに体系立てられた教育システムが構築されているとはいえないと指摘しているし（上野 2014：267）、西・土田・南石編（2014）でも、同様に、農業者育成には農業高校、農業大学校、大学農学系学部などの教育機関はもとより、農業経営体、普及指導機関、農業協同組合（以下、JA という）、民間企業・団体など多様な機関が関わっていて、水準は決して欧米先進国に比して低くはないものの、就学期から一貫しての学習者の発達段階やキャリア段階に応じた教育が不可欠な状態にあると指摘されている（西・土田・南石 2014：262）。

また、大河内（2014）は、これまで日本の高等学校における農業教育は、「農業自営者養成」という目標を自明のこととして展開してきたが、高校教育では最も重要な能力である「経営能力」の養成に踏み込めないことを認め、そうした目標は高等教育機関ないし職業訓練施設に譲り、長期の継続教育が保障できる機関に位置付けることの必要性を主張している（大河内 2014：244-245）。

他方、当の農業法人の多くでも、雇用就農者の育成を自社内で実施しているものの計

画的・体系的な研修体系が構築されていない状況にあるといい<sup>2</sup>、事実、販路開拓の次に人材育成を経営の課題として挙げているともいう<sup>3</sup>。これらはいずれも、視点の違いこそあれ、すべて農業者育成体系の不備に関する指摘である。

本研究は、こうした状況への示唆を得るため、産業と教育の関わりの研究に蓄積のある教育社会学の研究方法の一つであるライフヒストリー法を用いて、農業法人における農業者育成に焦点をあて、現代青年農業者のキャリア形成とその形成を促した農業者育成カリキュラムに接近を試みるものである。なお、これによって日本の農業教育全体を見渡しての職業教育構造のあり方への示唆が得られるとすれば、今後、この方法は、教育社会学研究から職業教育研究やノンフォーマル教育研究への架け橋となり、この分野に新たな領域が拓かれる可能性も見えてくるに違いない。

## 第2節 本研究の背景と意義

日本の農業者数は、1950年代半ばをピークに減り続けている<sup>4</sup>。2019年2月1日時点の農業を主業とする人、即ち、基幹的農業従事者数は、2009年から50万人減り、およそ140万人である<sup>5</sup>。そのうち65歳以上の高齢者が97.9万人と7割を占めていて、新規就農者の規準<sup>6</sup>で就農青年<sup>7</sup>とされる39歳以下の層のその数といえは7万人とわずか5%に過ぎない。本研究ではそうした39歳以下の就農青年のことを青年農業者と呼ぶ。

農業界では農業者の減少と高齢化の進行を問題視する声が強く、担い手<sup>8</sup>の確保・育成・定着は、50年間を超えて日本の最重要課題である<sup>9</sup>。また、こうした世代間のアンバランスな就業構造は「平成27年 食料・農業・農村基本計画」(2015)でも喫緊の課題とされていて、そこでは農業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はいるものの数値から見れば思ったほどの成果は出ていない。若年層の積極的な新規就農が期待されながらも、半数は定年退職した人たちが実家の農家を継いでいるのが実態で、日本の農業界は正に「高齢農業者の再生産」の状態にあるという(山下 2016: 2)。

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いて、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<sup>10</sup>。しかしながら、新規就農青年の数はここ3年の間およそ14,000人平均で推移していて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年以内に離農しており、実質的に定着するのは推計1万人ともいわれ<sup>11</sup>、定着に課題があるとの指摘もされている。

一方、明るい兆しも見えてきてはいる。2015年の新規就農者数は5年ぶりに6万人を超え、持ち直しの傾向となった。特筆すべきは新規雇用就農者数が対前年比で36%増の1万人を超えたことである。新規雇用就農者とは農業法人<sup>12</sup>に雇用されることにより初めて農業に従事することになった者のことで、こうした状況は2007年に「新規就農者調査」が始まって以来、初めてのことであった。

これまで日本の農政では、農地取得等の規制などから「農家の後継者しか主に農業の後継者としてこなかった（傍点は筆者）」（山下 2016：9）側面があって、このことが農業の衰退の一因との指摘もされてきた。確かに、一般に農家子弟が農業に参入する場合には経営は継承されるのに対して、非農家出身者は経営を創業しなければならず、ここに高い参入障壁があるとされる。その点、新規雇用就農であれば、農業・農村での生活基盤の構築や農地・技術などの経営資源の準備に対する負荷が軽く（柳村編 2003：263）、非農家出身青年にとって就農を容易とするルートの一つとして期待を集めており、若年層の新規就農者増の起爆剤となり得る可能性を秘めたしくみなのである。

「平成30年新規就農者調査」（2018）によれば、新規雇用就農者数は9,820人と2015年以降年10,000人平均で推移していて新規就農者全体の2割程度を占める勢いである。そのうち約8割は非農家出身で、また、55%が青年就農者となっており、これら数値は新規自営農業就農者に比べて顕著に高い。こうした新規雇用就農者は、近年、ますます、存在感を増してきているのである。

このように新規就農者の受け皿として期待の高い農業法人だが、既述の通り、人材育成に課題があると指摘する専門家は少なくない<sup>13</sup>。経営規模の拡大に伴って退職者の割合が高くなる傾向が指摘されていて、離職による新規採用者への教育指導の負担増や人員配置への支障など経営への悪影響が懸念されるという<sup>14</sup>。こうした背景にあって、農林水産省は、2016年に「農業法人等における雇用就農者のキャリアアップ【推進の手引き】」（以下、「推進の手引き」）を公表した<sup>15</sup>。同省によれば、日本の農業構造を変革し、発展させるためには経営感覚に優れた農業経営者を確保、育成し、定着させることが肝要であり、そのためには雇用就農者の起業・独立、経営継承するまでのキャリア形成を促す取り組みが必要で、「推進の手引き」はその方策を示したものである。

2017年、同省は、「推進の手引き」をツールとして雇用就農者のキャリア形成の促進の必要性を感じている農業経営体10団体を選定し、経営改善相談員及び専門家を配置して、キャリアアップ計画の導入支援を実施した<sup>16</sup>。それによれば組織が成果を上げ、ビジ



ョン達成に向かうためには「経営者や従業員間のコミュニケーションを大切にし、能動的な組織貢献と自己研鑽が自然と行われる組織風土を醸成させていくこと」が重要で、人の成長を基盤とした組織づくりこそ、強い農業経営体づくりに欠かせない取り組みだとしている<sup>17</sup>。すなわち、農業法人の成長のためには、人材育成環境を整備し、雇用就農者のキャリア形成を支援することが不可欠だということである。これは、昨今、農業政策の課題が、法人化の促進や新規就農者の確保という量的な観点から、育成や定着における質的な観点へと焦点が拡大し、とりわけ雇用就農者一人一人のキャリア展望に沿ったその形成の支援がいかに重要であるかということが認識されてきた証左といえよう。

農業には多面的機能<sup>18</sup>があるという。そして、そうした機能を外部経済効果や公共財と捉える見方がある（作山 2006：15-18）。もし、そうであるならば、農業は国家の発展の礎であり、青年農業者の安定的な確保・育成・定着はいかなる国においても最重要課題と位置付けられよう<sup>19</sup>。そして、国の政策を待つまでもなく、こうした課題に対処するには彼ら一人ひとりのキャリア形成を踏まえてなされるべきなのだが、これまでのところそれに先立つ研究はほとんど手をつけられてこなかった。これが本研究に取り組む背景であり、また、ここに取り組む意義がある。

### 第3節 基礎概念とその定義

農業者に関連する用語は、農林水産省により定義が示されているが、一般には馴染のないものも多い。一方で、キャリアに関連する用語は、寺田（2014）の指摘にもあるように、一部、その概念に混乱さえ見られるという（寺田 2014）。本節では論を進める前に先行研究を参照しながらこれら概念を整理し、本研究における用語の定義として確認しておきたい。

#### 1. 農業者に関する用語の定義

農林水産省 HP「農業構造動態調査の概要」の「用語の解説」<sup>20</sup>を見ると、一口に農業者といっても農業への従事状況によってその呼称には明確な区分がある。日本で農業従事者といった場合、「15歳以上の世帯員のうち、調査期日前1年間に1日以上自営農業に従事した者をいう」と解説されるが、農業就業人口というときには、「自営農業に従事した世帯員（農業従事者）のうち、調査期日前1年間に自営農業のみに従事した者又は農業とそれ以外の仕事の両方に従事した者のうち、自営農業が主の者をいう」と解説されてい

る。そして農業就業人口の中でも、「ふだん仕事として主に農業に従事している者」を基幹的農業従事者として称している。本研究で農業者というときには、断りのない限り、基幹的農業従事者のこととして用いることとする。

一方で、新規就農者も就農形態によって呼称が異なる。農林水産省「新規就農者調査」の「用語の解説」<sup>21</sup>によれば、新規就農者には以下の3つの形態がある（第1表）。

**第1表 新規就農者の就農時の形態（以下、就農形態）による区分と定義**

就農形態	定義
新規自営農業就農者	家族経営体の世帯員で、調査期日前1年間の生活の主な状態が、「学生」から「自営農業への従事が主」になった者及び「他に雇われて勤務が主」から「自営農業への従事が主」になった者をいう。
新規雇用就農者	調査期日前1年間に新たに法人等に常雇い（年間7か月以上）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（外国人研修生及び外国人技能実習生並びに雇用される直前の就業状態が農業従事者であった場合を除く。）をいう。
新規参入者	土地や資金を独自に調達（相続・贈与等により親の農地を譲り受けた場合を除く。）し、調査期日前1年間に新たに農業経営を開始した経営の責任者及び共同経営者をいう。なお、共同経営者とは、夫婦が揃って就農、あるいは複数の新規就農者が法人を新設して共同経営を行っている場合における、経営の責任者の配偶者又はその他の共同経営者をいう。

（出典：農林水産省 HP「新規就農者調査」の「用語の解説」）

また、この調査における新規参入者調査票を参照すると、新規参入者の定義として第1表の定義に加え、「農業従事経験の有無を問わず」との記載が見て取れる。これを踏まえれば、雇用就農後に独立就農した者の場合は、土地や資金を独自に調達した者ということであれば、それは新規参入者という位置づけになる。

なお、本研究で青年農業者に現代という語を付して現代青年農業者という場合、それは近年の新しい就農経路の一つとして存在感を増している「農業法人で雇用就農することにより農業に参入した者」のことであり、かつ、「青年農業者」であることをいい、「現代的な就農経路で農業者となった青年」の意を込めてこのように称している。

## 2. キャリアに関する用語の定義

寺田（2014）では、1990年以降、日本ではキャリアに関する研究が、経済学、心理学、教育学などの個々の学問分野内部でマージナルに展開され、その結果、その概念に混乱が見られるとして（寺田 2014:18）、広く先行研究や関係文献に当たりキャリア関係用語の整理がなされている。

本研究では、教育社会学の観点から課題への接近を試みるため、これら用語を使用するに際しては、キャリア教育論の一書である寺田（2014）並びに産業教育・職業教育の研究を鳥瞰できるハンドブックである日本産業教育学会編（2013）に示された以下の用語の概念を援用することとした（第2表）。

「キャリア」という用語、そのものの定義についても、これまで様々な研究者によって議論がなされてきたものの必ずしも統一された見解は示されていない<sup>22</sup>。これについて、寺田（2014）では、人生行路（ライフキャリア）や職業経歴（職業キャリア）などといったようにときどきによって多様な呼称が用いられていることが示されているが、やはり、そこでもそれ以上の言及は見当たらない（寺田 2014 : 18-35）。

また、日本産業教育学会編（2013）には、「キャリア」の定義について、「さまざまな立場や役割（職業を含む）の連鎖」であり、「その連鎖を通して個人に形成されるのがキャリアであり、ライフキャリアである」（日本産業教育学会編 2013 : 182）との解説がうかがえる。これは組織におけるキャリアを論じた Hall（1976）の定義と概ね同義である。

***“The career is the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of the person’s life.” (Hall 1976:4)***

「個人の生涯を通じて、仕事にかかわる諸経験や諸活動に関連した態度や行動の、個人的に知覚された連鎖（sequence）」（武田 1993 : 4）<sup>23</sup>

本研究は、農業法人という組織における雇用就農期のキャリア形成を中心に考察対象としたものである。したがって、ここでは Hall（1976）の「キャリア」の定義を採用して稿を進めることとする。なお、武田（1993）が指摘する通り、キャリアとは、態度と行動の連鎖とされることから、主観的な側面と客観的な側面を持つものである。

第2表：本研究における主なキャリア関係用語の定義

用語	定義（概念）
キャリア発達	「心理発達の側面に注目した概念でキャリアの個人の営み」（寺田 2014：23）であり、「過去・現在・未来の時間軸の中で、社会との相互関係を保ちつつ、自分らしい生き方を展望し、実現していく力の形成の過程」（日本産業教育学会編 2013：182）のこと
キャリア教育	「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育（中央教育審議会，2011）」（寺田 2014：22、日本産業教育学会編 2013：169）のこと
キャリアデザイン	「人の一生をかけてキャリア発達プロセスの様々な段階に関わること」（寺田 2014：26-27）であり、「自分自身の人生経験を生かしながら、よりよい働き方、学び方、暮らし方を探求し、実現していくこと」（日本産業教育学会編 2013：182）
キャリア形成	「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総体的・連続的過程」のこと（寺田 2014：28）

（出典：寺田（2014）・日本産業教育学会編（2013）に基づき筆者にて作成）

#### 第4節 論文の構成

序章では、本研究の目的を述べた上でその背景と意義を述べ、本研究を展開するための基礎概念を整理、確認して全体構成を提示する。その上で、第1章では、先行研究を概観し、到達点と限界から課題を抽出して研究方法を述べる。

第2章では、実証研究に入る前に、農業者育成カリキュラム成立の背景を探るため、日本の農業法人化政策の歴史的変遷及び近年の青年農業者の就農行動の動向を明らかにした上で、先行研究に指摘されたカリキュラムの構成要素及び課題を参照しながら、今後の展望を述べる。

第3章以降では、日本の先進的農業法人の一つであるV社及び同社で雇用就農し、後に独立就農を果たした現代青年農業者を題材に、彼らのキャリア形成とその形成を促す学

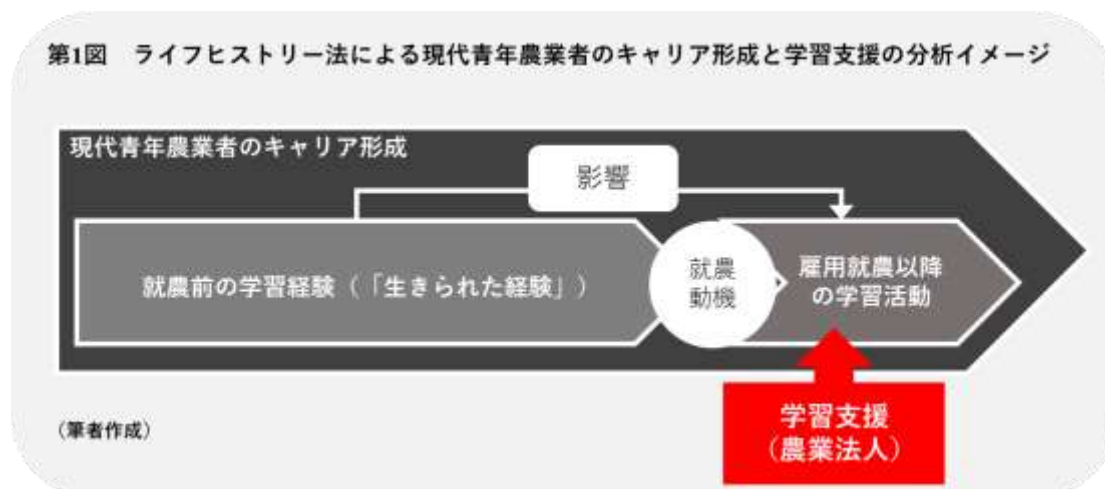
習支援についての分析を行なう。

同社を考察対象とする理由は、露地栽培での売上規模 10 億円を超える日本で数少ない農業法人で、2000 年に設立以来、依然、成長途上にあること、また、早くから農業経営者の育成を標榜し、人材を公募して 2008 年に初めての「卒業生」（同社では、雇用就農を終え、独立就農した者のことをこのように称している）を輩出してから既に 30 名を超える独立就農者を送り出すなど、経営規模もさることながら人材輩出の実績から人材育成においても充実したしくみを有している可能性が高いことなどからである。

まず、第 3 章で、聞き取り調査の対象となった 3 名の現代青年農業者のライフヒストリーを明示化して、雇用就農以降の学習活動とその成果の把握を行い、第 4 章では、これらライフヒストリーをデータとして、調査対象者の就農動機及び雇用就農前の農業者観の特徴、並びに就農前の学習経験と雇用就農以降の学習活動との連関を分析して、雇用就農前の学習経験の意義を明らかにする。

次いで、第 5 章で、V 社の農業者育成カリキュラムの全体像を把握した上で、成人教育学研究の知見の枠組みを参照軸に、こうしたカリキュラムにより促される雇用就農者の学習活動のプロセスを分析して、農業法人の学習支援の特性を明らかにする。

その上で、第 6 章では、雇用就農して以降の学習活動によって促される彼らの農業者としての職業的アイデンティティ (*vocational identity*) の発達の過程を分析し、農業育成カリキュラムによって促される現代青年農業者の雇用就農以降のキャリア形成及びその特徴を明らかにする（第 1 図）。



終章では、まず、本研究を総括し、結論として就学期から通貫しての現代青年農業者のキャリア形成の特徴を提示する。次いで、農業法人における雇用就農者の学習支援の機能から農業者育成カリキュラムの役割と意義を明らかにした上で、彼らのキャリア形成における課題とその解決の方途を提示し、これを踏まえて、学校教育における職業教育への示唆を試みる。そして、最後に、本研究に残された課題を述べた上で、産業・労働と教育との連携の解明に教育学から接近する意義を述べて稿を締めくくる。

#### 【註】

- <sup>1</sup> 全国農業会議所（全国新規就農相談センター）、2013、「農業法人等従業員雇用定着のためのアンケート調査結果 平成 25 年 3 月」（2019 年 10 月 22 日取得、<https://www.be-farmer.jp/service/statistics/>）に示された新規雇用就農者の入社当時の将来展望のうち「農業経営者として独立したい（20.7%）」、「家族の経営を引き継ぎたい（5.5%）」、「勤務先の経営者の後継者になりたい（6.9%）」、「勤務先の共同経営者になりたい（3.2%）」という回答の割合を合計すると 36.3%となる。これに「勤務先の幹部になりたい（20.4%）」も加えれば 56.7%に昇り、独立就農する・しないに関わらず、独立に必要となる経営スキルを学ぶことは雇用就農者のキャリア形成の選択の余地を広げることになる。
- <sup>2</sup> 小針美和（2012）にその記載がある（pp.32-45）。
- <sup>3</sup> 公益社団法人日本農業法人協会、「人材確保・育成と経営継承に関する提言（平成 27 年 1 月 15 日）」、『日本農業法人協会の提言・提案』、（最終閲覧日：2019 年 11 月 2 日取得、<http://hojin.or.jp/standard/suggestion/>）
- <sup>4</sup> 塩見（2000）によれば、日本の農業就業者数は、1953 年の 1,555 万人がピークとされていて、その後、減少、1955 年に 1,541 万人にいったん回復したものの、以降、再び減少傾向となった。ちなみに、新規学卒就農者数でいえば、1953 年がピークとされている（pp.40-41）。
- <sup>5</sup> 農林水産省農林水産省統計部、2019、「農業労働力に関する統計、農業就業人口及び基幹的農業従事者数」（2019 年 10 月 22 日取得、<http://www.maff.go.jp/j/tokei/sihyo/data/08.html>）
- <sup>6</sup> 農林水産省大臣官房統計部経営・構造統計課センサス統計室、2019、「新規就農者調査の概要、用語の解説」（2019 年 10 月 22 日取得、<http://www.maff.go.jp/j/tokei/kouhyou/sinki/gaiyou/index.html#11>）
- <sup>7</sup> 農林水産省大臣官房広報評価課情報分析室『平成 18 年度食料・農業・農村白書』「平成 18 年度食料・農業・農村の動向」において、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 歳以下の者が新規就農青年（農業者）と定義されている。

- <sup>8</sup> 農林水産省大臣官房政策課, 「食料・農業・農村基本計画(平成17年3月)」(2020年1月31日取得, [https://www.maff.go.jp/j/keikaku/k\\_aratana/](https://www.maff.go.jp/j/keikaku/k_aratana/)) の p.4 及び p.40 を参照。「効率的かつ安定的な農業経営及びこれを目指して経営改善に取り組む農業経営(者)」で、「経営主体としての実体を有する者」のことをいい、認定農業者、集落営農、法人経営で構成されている。
- <sup>9</sup> 塩見(2000)によれば、農林水産省が後継問題を真正面から取り上げたのが青年農業者激減期(196年~1974年)の初期の1963年5月にまとめられた農林水産省農政局「農業後継者対策の現状と問題点」と題する検討資料とされている(塩見 2000:66)。そして、「農業白書」が初めて農業後継者を「数の問題」として取り上げたのが青年農業者減少鈍化期(1975年~1984年)の1975年に入って以降だとしている(塩見 2000:52)。また、小林(1995)には、青年農業者危機論台頭期(1985年~1990年代前半)に入って以降、「農業白書」では若手農業後継者の育成確保の重要性を指摘するようになったとの記述があり(小林 1995:1)、江川(2009)によれば、農業における人材を巡る政策的論議が本格化したのは1990年代に入ってからのもので、1992年「新しい食料・農業・農村政策の方向」(新政策)がこの議論を推し進めることになったとしている(生源寺編 2009:165)。
- <sup>10</sup> 農林水産省大臣官房広報評価課情報分析室, 2015, 「平成26年度 食料・農業・農村白書(全体版 pp.106-107)」(2019年10月22日取得, [http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w\\_maff/h26/](http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/h26/))
- <sup>11</sup> 農林水産省大臣官房広報評価課情報分析室, 2015, 「平成26年度 食料・農業・農村白書(全体版 pp.106-107)」(2019年10月22日取得, [http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w\\_maff/h26/](http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/h26/))
- <sup>12</sup> 農業法人とは法人形態によって農業を営む法人の総称である。農業を営む法人に対し任意で使用される呼称で、法人の形態は「会社法人」と「農事組合法人」とに分けられる。なお、この農業法人のなかで、農地法第2条第3項の要件に適合し、農業経営を行なうために農地を取得できる農業法人のことを「農地所有適格法人」という。
- <sup>13</sup> 「雇用労働力の導入が進んでいるにもかかわらず、従業員の能力養成が円滑に進んでいない法人が散見される」(藤井吉隆・梅本雅・光岡円 2010:49)という指摘や、「必要性を感じながらも十分に対応はできていない経営体、育成のためのノウハウに乏しく対応に苦慮している経営体も少なくない」(小針 2012:44)との指摘にその課題認識がうかがえる。
- <sup>14</sup> 藤井吉隆・角田毅・中村勝則・上田賢悦(2016)の p.223 などにその指摘がある。
- <sup>15</sup> 農林水産省経営局経営政策課, 2016, 「雇用就農者のキャリアアップの推進について, 2.キャリアアップ推進ツール 雇用就農者のキャリアアップ推進の手引き」(2019年10月22日取得, [http://www.maff.go.jp/j/kobetu\\_ninaite/n\\_seido/170411.html](http://www.maff.go.jp/j/kobetu_ninaite/n_seido/170411.html))
- <sup>16</sup> 農林水産省経営局経営政策課, 2016, 「雇用就農者のキャリアアップの推進について, 3.キャリアアップ

ブ計画の導入事例（平成 29 年度農業経営法人化等全国推進委託事業）業務成果報告書」（2019 年 10 月 22 日取得，[http://www.maff.go.jp/j/kobetu\\_ninaite/n\\_scido/170411.html](http://www.maff.go.jp/j/kobetu_ninaite/n_scido/170411.html)）

- <sup>17</sup> 農林水産省経営局経営政策課，2016，前掲資料（註 15）を参照している。
- <sup>18</sup> 多面的機能とは、農村で農業生産活動が行われることにより生ずる、農産物の供給の機能以外の多面に渡る機能のことで、食料・農業・農村基本法第 3 条に示される、主に国土の保全、水源のかん養、自然環境の保全、良好な景観の形滋、文化の伝承の 5 つの機能をいう。なお、基本法の解説書には、農産物のように市場では評価されるものではないが、第 3 者に対して何らかの利益を与えるもの（外部的経済効果）を生ずる機能と解説されるとしている（作山 2006:16）。
- <sup>19</sup> 中野・大内田（2016）では、近年、農業大国を抱える EU 諸国においても日本と同様に農業従事者の高齢化や減少に対して新規就農者の確保、育成が重要課題と認識されていて、各種多様な政策的支援の実施状況が報告されている。
- <sup>20</sup> 農林水産省大臣官房統計部経営・構造統計課センサス統計室，「農業構造動態調査」の用語解説（2019 年 10 月 29 日取，<http://www.maff.go.jp/j/tokei/kouhyou/noukou/gaiyou/index.html#10>）
- <sup>21</sup> 農林水産省大臣官房統計部経営・構造統計課センサス統計室，「新規就農者調査」の用語解説，（2019 年 10 月 29 日取得，<http://www.maff.go.jp/j/tokei/kouhyou/sinki/gaiyou/index.html#11>）
- <sup>22</sup> 岡田昌毅，2013，『働く人の心理学 働くこと、キャリアを発達させること、そして生涯発達すること』（p.36）にその指摘がある。
- <sup>23</sup> 武田圭太，1993，『生涯キャリア発達 職業生涯の転機と移行の連鎖』（p.4）でも定義として用いられている概念で、同書にて示された Hall（1976:4）の当該箇所の翻訳を参照している。



## 第1章 本研究の課題と方法

本章では、まず、第1節で、青年農業者のキャリア形成及び農業法人における独立就農支援に関する先行研究を概観する。これらを踏まえ、第2節では、現代青年農業者のキャリア形成及びその形成支援を考察する際に残された課題を明らかにする。その上で、第3節では、本研究における研究方法を提示する。

### 第1節 先行研究

#### 1. 青年農業者のキャリア形成に関する研究

塩見（2000）によれば、青年農業者形成における「形成」とは、「自助努力を基本として、外部の支援をも内発的発展力的手段としながら成長することによって、主体性とこれに基づく諸能力を備えた人間が形づくられることを指す」（塩見 2000：21）と定義されている。この概念は「主体性とこれに基づく諸能力を備えた人間が形づくられることを指すもの」（塩見 2000：21）であるから、キャリアの個人の営みに焦点をあてた概念である。

また、この定義を、第2表（p.11）の定義を参照しながら、自助努力としての個人レベルのキャリアデザインや進路選択、キャリア学習などを基本として、組織や行政レベル、家庭・地域、学校教育や産業組織などの外部の支援をも内発的発展力的手段としながら成長する過程と読めば、形成とは正に本研究で定義とするキャリア形成の概念と同義と解釈できよう。即ち、青年農業者形成に関する研究は、青年農業者のキャリア形成に関する研究に連なるものである。

そうした一連の研究には、現在の農政の基本法である「食料・農業・農村基本法」（以下、新農業基本法）が制定された1999年前後に主だった論考が集中して発表されている。藤田（1997）、安藤（1999）、塩見（2000）がそれである。

藤田（1997）は、バブル経済が崩壊した直後辺りからの新規就農青年農業者の漸増兆候を好機と捉え、青年期の就農者の多様な事例を示しながら、青年たちが農業を目指す社会的背景から、意思決定システム、形成支援システムの現状を検証した。農業を目指す青年を取り巻く関係者（市町村・家庭・学校・地域社会・国都道府県等）による支援の課題を提示して、自分の意志と価値観で「職業としての農業」を選択する青年の出現のうねりをネットワーク化することを試みた意欲的な論考である。

青年農業者形成のプロセスを4つのステージ（農業関心醸成期・農業教育期・就農意思決定期・青年農業者期）に区分し、そのステージと関連付けながら関係者ごとの役割や

支援事項を検討した上で、青年農業者の形成には、「農業重視」の国民的・世界的合意形成を得ながら、関係者のすべてにおいて相互理解の下に各々の立場の役割が推進されることが重要だとしている。

安藤（1999）は、農業の担い手の確保、育成に関する問題意識から、ライフヒストリー一法により、彼らがいかに就農意思を固め、就農後にどんな方針で経営にあたってきたかという「農民の成人化の過程」（安藤 1999：56）を分析・整理し、特に就農行動に表れた特性を抽出して、農業者の「“育つ”教育」（安藤 1999：56）の論理を明らかにすることを試みた。

これによれば現代の就農行動における核心は、農業を家業として継承することが己の運命と自他共に考えられてきた時代においては、後継者に対する「説得」が有効であったが、長男とはいえ就農義務もなく、個人の職業選択の自由が尊ばれる時代にあつては、本人が主体性を持って農業を職業として選び取り、「納得」することにある。したがって現代の農業者教育においては「説得論理」から「納得論理」への転換が必要なのだと主張する（安藤 1999：347）。

塩見（2000）は、全国農村青少年教育研究調査委員会のアンケート調査（1991年）及び著者独自の調査データ（1993年）を基に、ライフコース法を援用した手法による接近によって、青年農業者が農業に定着し経営者へと成長するための条件とそれにより醸成される能力を明らかにし、その形成を促すための対策の提言を試みた論考である。青年期の成長環境の観点から家庭、地域社会、学校を区分として、それぞれの区分ごとの条件を確認しながら条件ごとに複数の構成要素を明らかにして構成要素間の相互関連性を検討している。

それによれば、各々の条件は「連鎖的相互関連性を有し、これによって、価値観と経営者能力を醸成し高揚する環境が形成されている」（塩見 2000：334）といい、加えて、区分ごとに醸成される能力とそれらの相互関連によって醸成される能力を解明した上で、青年農業者形成の過程を明示化している。

これらの論考は、職業として選択される農業としての観点から青年がいかに自らの意思で農業の道に進み、一人前<sup>1</sup>の農業者として成長していくのかを考察したものである。総じて、青年期における農業者としての職業的アイデンティティは段階を踏みながら長期にわたって醸成されるものであること、その際、周囲の関係者との緊密な関係が肝要で彼らによる意図的で積極的な働きかけを要することなどが明らかにされていて、青年農業者

の職業的成長過程を考察する際の示唆に富んでいる。加えて、これら論考からは、キャリア形成という過程を考察する際の研究手法への示唆も得ることができる。ただし惜しむらくは、いずれの論考も、漸く農業におけるオープンシステム概念<sup>2</sup>が提唱され始めた頃の研究であり、その主な関心は自営農業就農者にあつて、新規雇用就農者や新規参入者への言及がわずかなことである。

なお、この他、本研究分野には、青年層を対象としたものではないが、農村女性の調査から女性が持っている能力を十二分に発揮して農業でキャリアを切り開いていける可能性を提示した仁平（2010）や、ある特殊な農法を実践してきた農業者を成人学習者と捉えライフストーリー法によって、その主体形成の過程を可視化し、分析、解釈を試みた西村（2012）などがある。これらからもキャリア形成へと接近する際の視座や方法への示唆を得ることができる。

## 2. 農業法人によるキャリア形成を促す学習支援に関する研究

本研究が調査の対象とする現代青年農業者のキャリア形成とは、青年期の農業者であり、かつ、農業法人での雇用就農の期間を経て独立を果たした新規参入者（基幹的農業従事者）のキャリア形成のことである。したがって、そのキャリア形成を促す学習支援とは、一般に農業法人による独立就農支援に関する研究によって探求される。

これに関連する研究は、2009年の改正農地法<sup>3</sup>施行以降、農業経営の法人化が加速され始めた頃から目に触れるようになってくる。そのうち主な論考には、澤田（2009）、新海（2010）、石井・浦出・上甫木（2013）、若林（2014）、丸谷（2014）、澤田（2015）などがある。

農業者のキャリアに関する研究は金沢・小田・増淵編（2009）を嚆矢とする<sup>4</sup>。澤田（2009）は、同編に編まれた一編で、ある農業法人の独立就農支援のしくみを事例に新規雇用就農者のキャリア形成に及ぼす法人の役割と課題を検証している。原則として法人が雇用就農者のキャリア形成に果たす役割は独立のスタートラインに立たせるところまでであるとしながらも、現実的に独立を可能としている要因には、農業技術や経営管理能力の習得ができるようにすることの他に、独立初期から農業収入確保可能な農地等の環境整備ができること、独立に際しての自己資金が確保できること、地域の人的交流を促進するネットワークを築けることなどが挙げられている。なお、澤田は、独立を前提とした支援は法人にとって内部人材の育成には繋がらず、教育コストをどのように考えるかが一つの課

題となることを指摘している。

新海（2010）は、ある農業法人を事例に、農業法人の役割を農業（食料供給） 継続のための経営安定と農業を担う人材を育成する新規就農支援という 2 つの側面から現状と課題を整理してその克服を試みた論考である。それによれば、農業法人は雇用就農者に対するスキル提供と農業への参入不安を払拭する役割を果たして、今後、担い手の増加を促すことが期待されるとする一方で、そうした農業者育成の継続を可能とするための農業法人自体の後継者の育成に課題があると指摘している。

石井・浦出・上甫木（2013）では、農業法人（189 社）へのアンケート調査結果を踏まえ、研修制度や独立就農支援、独立後の経営提携の有無による新規就農率（独立就農率のこと）や定着率を考察している（有効回答 84 社・研修制度を有する法人 59 社）。独立就農支援でいえば、約 6 割の法人が農地の斡旋、貸付をしており、独立後の経営提携による作物の販路の紹介はおよそ 5 割で行われていたという。ちなみに、研修内容を見ると「圃場作業研修」は 9 割近くの法人で実施されているものの、販売に関する研修はおよそ 4 割程度となっている。また、新規就農率については研修期間の長さや就農支援の有無が影響を及ぼしていたものの、定着率は研修の内容や期間との関係性は見出せず、それよりも独立の際の就農支援や独立後の経営提携の有無、研修生自体の就農意欲にかかっていることが明らかにされている。

若林（2014）は、昨今、雇用就農経由で独立就農していく新規参入者が増加しており、今後もこの傾向は続くとして、独立就農支援をしている 3 県の法人及び関係機関を事例として支援のあり方を検討している。雇用就農期間中に農業技術の習得が可能であることを前提とすれば、独立に際して雇用就農者が求めているのは、就農する際の農地の確保や資金の供給、そして、就農した後の地域との関係構築や販路の確保にこそあり、その支援に重点が置かれるべきであると指摘している。

丸谷（2014）は、福井県のある農業法人を事例に独立就農支援のあり方を考察している。研修期間中は行政と法人独自の給付金とで経済的支援を行いながら、同法人で農業技術研修と農村生活研修を受け、3 年後には独立就農するしくみである。農業技術研修の目的は農作業技術習得が中心である。一方で、農村生活研修の目的は集落の集まり等に参加する機会を設け、農村生活に慣れさせ地域に溶け込めるようにする定住支援である。なお、今後望まれる支援としては、農業経営におけるマネジメント力の習得機会や域外で就農する場合の定住支援、就農後、新規就農者の農業ビジョンと地域の農業の将来像を逐次

摺り合わせながら各人の経営実態に応じたフレキシブルな経済的支援の重要性などが指摘されている。

澤田（2015）は、農業法人 A 社を事例に独立就農支援によって独立を果たした経営体の経営展開を分析して、その特徴と定着要因を明らかにすると共に法人を通じた独立就農方式の持続可能性について考察したものである。同社の独立就農支援の主な取り組みには、実践（OJT）による農作業技術の習得、共同出資設立による法人の運営を通じての経営管理意識の醸成と技術の習得、そして独立就農後の販売支援などがある。なお、独立後の経営定着の要因としては、このうち販売支援によって生産活動に集中できること、雇用就農期の技術研修による技術水準の高さ、同社を通じた生産者ネットワークによる情報共有体制を活用できること、そして域内での農地の確保のしやすさなどが挙げられている。

なお、農業法人における雇用就農ではないが、人材派遣大手グループ企業の運営する農業ベンチャー支援制度を事例に、独立就農を目指す新規参入希望者の支援を考察した佐々木（2013）からも得るべき示唆は多い。同制度では、研修期間中は生活費の支給を受けながら体系化されたプログラムによって技術・経営に関する知識、農作業技術・技能を学び、独立後も研修中の圃場をそのまま引き継ぎ、販売ネットワークや経営安定サポートも活用できるようになっている。佐々木によれば、ことに就農後こそ適切な支援が肝要で、これが可視化されていることが研修生の動機づけを高めているという。また、協働しながら学習する環境において、研修生は、研修生同士の関わり合いによって内省支援を受けているという実感が農業への動機づけを高める要因になっているとしている。

さて、これまでこうした研究からは、農業法人の人事制度や組織のしくみ、就農後の経営や地域住人との関係構築に関する支援など、現代青年農業者の独立就農に寄与する諸要素が明らかにされてきた。しかしながらここには、藤田（1997）や安藤（1999）、塩見（2000）のように青年農業者個々人に焦点をあて、キャリア形成を長期に見渡してその成長の過程を考察した論考は見当たらない。これまでのところ独立就農に寄与する諸要素がいかに関係を促すかについての検証はなされていないのである。

## 第2節 本研究の課題

藤田（1997）、安藤（1999）、塩見（2000）の研究の背景には、いずれも若年層の農業者の減少に対する危機感があり、その確保・育成・定着の探求が主たる目的であった。仁平（2010）は、農業者の減少と男女共同参画社会の推進も相俟って女性農業者への期待が

高まる中、藤田（1997）、塩見（2000）を援用しつつ女性農業者形成を論じている<sup>5</sup>。い  
うなれば、彼らは日本の農業者の減少対策に対する一方策として農業者のキャリア形成の  
解明を試みたのである。こうした研究動向からも分かるように、近年、農業者の確保・育  
成・定着への対策はますます急務となっており、「推進の手引き」にもあるように、そう  
した農業者のキャリア形成が日本の農政の重要な政策テーマの一つとなっている。

そうした中、確かに、農業法人の人材育成研究を広く見渡せば、たとえば、雇用就農  
者の職務満足の上昇を念頭に労務管理と組織改善のポイントを考察した金岡（2014）、あ  
る農業法人を事例に従業員確保と育成の課題を提示した石丸・柳村（2017）、一般企業に  
よる農業参入法人の先進的な人材育成の検証を行なった岩瀬・納口・氏家・澤田（2018）  
において、人材育成方策には雇用就農者のライフサイクルを考慮に入れて長期的なキャリ  
アパスを提示するなど計画的なキャリア形成支援の重要性が強調されてはいる。

とはいえ、繰り返しになるが、現代青年農業者に関しては、これまでのところ個々人  
のキャリア形成に焦点をあてた考察はほとんど見当たらない。また、論じられていたとし  
ても、農業者育成においてキャリア形成を考慮することの重要性を提起するに留まったま  
まである。というのも、本研究が対象とする新規雇用就農者数が増加し始めるのは、農地  
法改正（2009年）以降のことでもあり、雇用就農経由の独立就農者が誕生し、研究対象  
となり始めたのは、この数年のことだからである。

しかしながら、職業選択の自由や一人ひとりのキャリア形成が尊ばれる時代にあっ  
て、そうした青年が就農し、定着にまで至るにはあらゆる機会での主体的な意思決定に基づ  
いた選択が必要であり、よりよい選択を可能とするためにもキャリア形成の過程や要因を  
明らかにすることには意義がある。そこで本研究を進めるに当たり、これまでの研究知見  
を踏まえて研究方法上の課題を挙げておくとすれば、およそ以下の3点となろう。

課題の1つ目は、農業者個人に焦点をあててキャリア形成そのものを考察対象とする  
ことである（以下、第1の課題という）。そのためには、農業法人で雇用就農し、所定の  
期間一定の経験を積んだ後に独立就農を果たした青年農業者を対象として、その内面に迫  
るためにも「生きられた経験」を分析し、考察する必要がある。

「生きられた経験」とは、「意識の流れのなかで素朴に過ぎていく体験が、反省の眼差  
しによって1つの統一体として捉えられ、“意味のある体験”となること、そしてその意  
味を帯びた現象の現れそのもの」（岩崎 2016：15-16）のことである。それは、一瞬に過  
ぎていく時間の中で、区切りが与えられ、統一体として捉えられることが可能となる個々

人にとって特別に意味づけられた経験のことである。こうした経験は、「回想の中でつくりあげられていくものであり、何よりもまず時間構造を持って」いて、「それが直接明示するものによっては決して捉えられず、過去に存在したものとして反省的に捉えることのみが可能」なものである（村井 2000：350）。本研究が考察対象とするのはそうした青年たちの掛け替えのない経験そのものであり、ここではそうした経験を「生きられた経験」と捉えている。

課題の2つ目は、キャリア形成とは児童・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基づくものであることから、長期にわたり、段階を踏みながら形成されるものであることを念頭に接近することである（以下、第2の課題という）。そのため、生育史や就農前の学習経験なども踏まえながら長期的、連続的視点で分析、考察する必要がある。

課題の3つ目は、青年農業者と農業法人及び周囲の関係者との関係性の観点でキャリア形成とその支援を分析することである（以下、第3の課題という）。「推進の手引き」に想定されているような青年農業者と彼らのキャリア形成を促す農業法人による諸活動とのレリバンスを捉えるのであれば、そうした支援が具体的にどのように彼らの学習活動を促したのかについて分析する必要があるからである。なお、ここでいう周囲の関係者とは、家庭、地域社会、学校に加えて、農業法人の社員はもちろんのこと仕事上の取引業者なども含めてのことである。

### 第3節 本研究の方法—ライフヒストリー法と分析の視座—

職業人は、個々人の多様な仕事経験を通じて学習し、成長する。この認識に立てば、長期的、連続的視点でそうした経験の意味を問い、また、経験間の影響を分析することでキャリア形成に迫ることができるだろう。仕事経験とは、特定の学習によって明示的に獲得されたものというよりフォーマル・ノンフォーマル・インフォーマルの学習活動の総体として学習者に意味づけされたもので、それがいわば「生きられた経験」である。

「生きられた経験」とは、自己完結的に存在するものではなく、ある学習による影響と思われたものが実はある時点でのフォーマル学習とインフォーマル学習の複合によるものであったり、また、後のノンフォーマル学習へと連鎖していくものであったり、さらには、就学期の被教育体験により誘発されたり、断念されたりするものである。そうした経験とは至って個人的で、長期的、連続的かつ複合的という意味で、全人的なものである。

こうした観点から、本研究では「生きられた経験」における職業的アイデンティティの彷徨をたどることでキャリア形成の解明を試みる。

本研究では、その方法としてライフヒストリー法を採用する。谷（2008）によれば、ライフヒストリー法とは、生活構造変動分析に適しているという（谷 2008: 11）。その根拠として、谷は、プラマーを引いて、①時間的パースペクティブを内蔵しているので、対象を過程として把握することが可能であること、②全体関連的な対象把握を志向すること、③主観的現実には深く入り込み、内面からの意味把握が可能であること、という同法の特性を挙げている（谷 2008: 11）。

そうした機能のあるライフヒストリー法であれば、「第1の課題」には③の特性から、「第2課題」には①の特性から、「第3の課題」には②の特性から対処でき、過去から現在に至る人生の様々な経験から個人のキャリア形成を理解する方法として有用であると考えたためである。また、近年、教師教育分野における高井良（2015）や姫野（2017）などの先行研究でも、教職アイデンティティや教員養成における成長観の変容の分析に採用されており、教育社会学の領域で大きな成果を上げている方法である。

## 1. 現代青年農業者のキャリア形成に接近するライフヒストリー法の視座

キャリア形成の分析手順としては、まず、調査対象者の逐語録を主なデータとして、編年体でライフヒストリーへと編纂し、明示化する。併せて、略年表を作成し、歴史的、社会的できごとの変遷の把握も行なう。その上で、調査対象者が、就学期に農業に目覚め、やがて雇用就農し、就農以降の学習活動を通して職業的アイデンティティを確立していく中で、独立時点あるいは独立後にどのような農業者観を抱くようになったのかという視点でライフヒストリーを分析し、キャリア形成の特徴を明らかにしていく。

職業的アイデンティティとは、アイデンティティの一部を構成する職業に関わるもので、「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）、キャリア発達とも深い関連性があるとされる（児玉・深田 2005: 265）。

また、ここでいう農業者観とは、“ありたい農業者としての自分”のことである。祖田・大原編（1994）は、農業者観について「農業をめぐる解釈・意義づけによる価値評価に関する主体のまとまった見解」と定義し、この場合、「農業とは単に農業生産の営みだけではなく、それが行われる場としての農村、担い手としての農民を含む。そして農業者観のなか



には、農業観、農村観、農民観だけではなく、それと連動した自然観、工業観、都市観、人生観なども含めて考える」（祖田・大原編 1994：12）としているが、これに即していえば農業者観とは、いわば“担い手としての農民像”とでもいうべきもので、職業としての農業観のことである。

職業的アイデンティティを確立していく過程を分析、解釈する際の視座は、先行研究の知見を参考に設定することとした。この分野の先行研究には、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多く（浦上 2017：72）、農業者に関するものは見当たらなかったが、独立就農者も彼らと同様に農業経営の専門職であると捉えて、これを援用することとした。

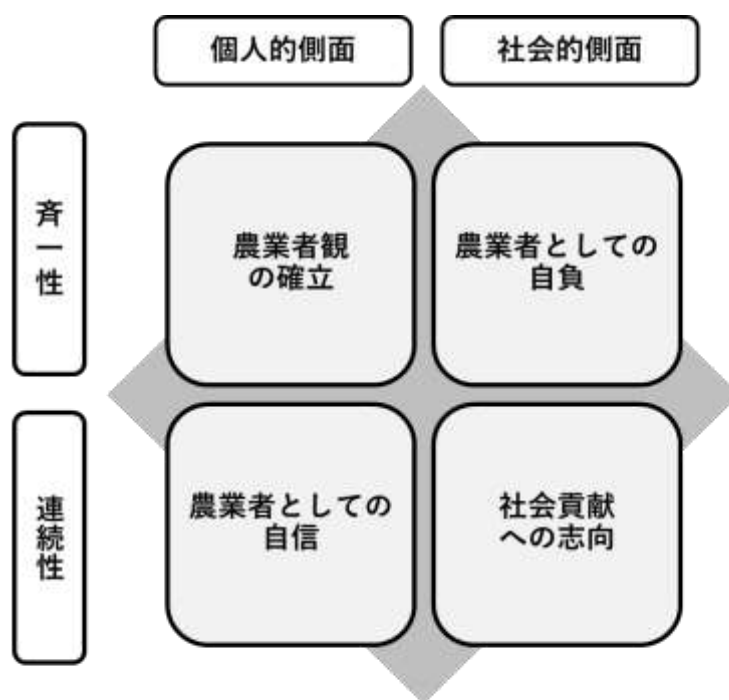
中でも、本研究では、藤井・野々村ほか（2002）が、*Erikson*（1968=2017）の概念を基に医療系学生の職業的アイデンティティの構造を整理する際に用いた2次元4象限による分類を参照することとした。斉一性・連続性からなる同一性の感覚の次元と個人的側面・社会的側面という同一性の側面の次元からなる枠組みである。

藤井・野々村ほか（2002）によれば、ここでいう斉一性とは医療系学生の「いかなる自己も自分自身である」という感覚のことをいい、連続性とは彼らの「過去から将来にわたる連続性の感覚をテーマとする」ものとされる。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。

これら構成要素を落合・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もの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）の構成要素として設定したのが、「農業者観の変容」、「農業者として必要とされることへの自負（以降、農業者としての自負）」、「農業の選択と成長への自信（農業者としての自信）」、そして、「社会への貢献の志向（以降、社会貢献への志向）」である（第2図）。

ちなみに、これら構成要素については、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因子との相補性の観点でも検討した。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感因子、実

現感因子、喪失感因子の3因子に分類される。これら3因子の定義を、有末（2012）を参照しながら吟味すると、役割獲得感因子とは他者との関わりにおけるもの（关系的自己に基づくもの）であり、実現感因子とその対ともいふ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）。その上で、これら先述の農業者アイデンティティの構成要素と突合してみると、役割獲得感因子は外向的因子ともいふべき「農業者としての自負」、「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ふべき「農業者としての自信」、「農業者観の変容」をそれぞれに包含する概念と解釈できる。こうしたことから、本研究では、4つの構成要素が、職業的アイデンティティの構成要素としてある程度の汎用性を有していて、分析の際の視座として援用できるものと判断している。



第2図 農業者アイデンティティの構造（筆者作成）

ライフストーリー法では、まず、調査対象者がイメージする就農前の農業者観の把握を行い、次いで、就農後の農業者アイデンティティの構成要素ごとに意識の変容や行動の変化の分析を試みる。構成要素の分析の際には、「農業者としての自信」、「農業者としての自負」、「社会貢献への志向」、「農業者観の変容」の順に行なうが、これは農業者観が

「職業領域における自分らしさの感覚」の核となるもので、その他の構成要素を踏まえて確立されていく、あるいは、変容していくものとするからである。

なお、寺田（2014）は、職業観形成について、職業「感」、職業「関」心、職業「観」という発達過程を構想したが（寺田 2014:31）、これを踏まえれば、就農前の農業者観とは、就学期に思い描いていた職業「感」であり、職業への「関」心のことである。こうした知見も踏まえながら、農業者アイデンティティの変遷の過程における就農前・後の農業者観の比較分析を行い、彼らのキャリア形成の特徴を明らかにすることを試みる。

## 2. 農業者育成カリキュラムに接近する成人教育学の知見による枠組み

木村（2013）は、国際教育到達度評価学会（International Association for the Evaluation of Educational Achievement）の枠組みに沿って、教育カリキュラムを「意図したカリキュラム」、「実施したカリキュラム」、「達成したカリキュラム」の3つの次元に区別して整理・分類している。この区分は、数学及び理科教育についてのものではあるが、それによれば「意図したカリキュラム」とは国家又は教育制度の段階で決定された内容であり、教育政策や法規、国家的な試験内容、教科書、指導書などに示された教育の概念や手法、態度などで記述されたものである。他方、「実施したカリキュラム」とは教師が解釈して児童生徒に与える内容であり、実際の指導、教室経営、教育資源の利用、教師の態度や背景などを指すもので、また、「達成したカリキュラム」とは生徒が学校教育の中で獲得した概念、手法、態度などを指すものである（佐藤編 2013：54）。

本研究では、この3つの次元の区分のデータを収集し、教育カリキュラムを評価する観点で農業者育成カリキュラムに接近することとした。そのデータとは、農業法人V社のHPや代表者の著書、雑誌・新聞等で公開されている人材育成の方針及び研修プログラムなどの「意図したカリキュラム」、雇用就農者向けの研修において現場で使用されているマニュアルなどの「実施したカリキュラム」、そして、「卒業生」である青年農業者のライフストーリーに確認できる雇用就農者の学習活動、それに伴う学習態度や農業者観の変容などの「達成したカリキュラム」である。なお、このうち同社の学習支援である「意図したカリキュラム」や「実施したカリキュラム」において不明な点があった場合は、随時、同社の代表者や役員に確認している。

分析に際しては、まず、Knowles（1975=2005）の「学習プロセスの構成要素と特色」（第3表）<sup>6</sup>の枠組みを参照軸として、教師主導型学習と自己主導型学習という二つの概

念と比較しながら、V社の「意図したカリキュラム」及び「実施したカリキュラム」と「達成したカリキュラム」の連関構造を言語化する。そして、その際、渡邊（2007）の3つの学習分類も参照しながら各構成要素の特色が何であるかを分析し、現代青年農業者の雇用就農期の学習活動の特性を考察する。

第3表 学習プロセスの構成要素と特色

要素（※）	教師主導型学習	自己主導型学習
雰囲気づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ フォーマル</li> <li>・ 権威的</li> <li>・ 競争的</li> <li>・ 判定的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ インフォーマル</li> <li>・ 相互尊重的</li> <li>・ 合意を重視する</li> <li>・ 協力的</li> <li>・ 支援的</li> </ul>
学習の方針づくり	主に教師が行なう	学習者の参加による意思決定で行なう
学習ニーズの診断	主に教師が診断する	学習者が相互に話し合いながら診断する
学習目的の設定	主に教師が設定する	学習者が教師と相互交渉により設定する
学習プランのデザイン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教師が、学習単元に基づいて体系化する</li> <li>・ 教師がコースの概要を作成する</li> <li>・ 論理的な連続性を重視する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学習者が、学習プロジェクト全体を計画する</li> <li>・ 学習者が「学習契約」を結ぶ</li> <li>・ レディネスの観点から見た連続性を重視する</li> </ul>
学習活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教師が伝達する技術（学生の伝達される技術）を重視する</li> <li>・ 課された文献の購読</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学習者による探求プロジェクト</li> <li>・ 教師に依存しない学習</li> <li>・ 学習者が自分の経験を活かす技術</li> </ul>
総合評価	主に教師が評価する	学習者が自分で集めた根拠資料を相互に評価する

※ 学習プロセスの構成要素のこと（筆者注釈）。

（出典：Knowles 1975=2005）

渡邊（2007）の3つの分類とは「他者決定型学習」「自己主導型学習」「自己決定・相互変革型学習」のことで、渡邊が *Knowles* を含め欧米を中心に発展してきた成人教育研究の成果を日本の文脈で捉え直すための手がかりとして試みた分類のことである（渡邊 2007：158-159）。

なお、*Knowles*（1975=2005）の枠組みに準拠する理由は、①*Knowles* の人的能力開発論としてのアンドラゴジー論<sup>7</sup>は異なる業界ではあるものの多くの企業の実践分野で適用が試みられてきたものであること（堀 2004：27）、②個人の成長と組織の発展を連続的なものとして捉える概念であるため農林水産省が提唱するキャリア形成を促す学習活動に適用可能な知見を導き出すのに有用と考えられること、そして、③ライフヒストリーを分析した結果、同社の雇用就農者の学習が独立就農を目的とした成人学習であり、アンドラゴジーのモデルである自己主導型学習と多くの共通点を確認することができたためである。

#### 【註】

- <sup>1</sup> 金井・楠見（2012）の定義である「初心者が経験を積むことによって、指導者なしで自律的に日々の仕事を実行できる段階」によっている。「自立的に」でなく、「自律的に」としていることからある一定の職業観が形成されたことを想定したものといえよう。
- <sup>2</sup> 農業の継承の閉鎖性をオープンにしていくことが後継者問題を乗り越える基本的方向であるという（柳村 2003：22）。
- <sup>3</sup> 2009年、一般法人農地の貸借での参入規制を緩和し、農地取得の下限面積を実質的に自由化するなど、多様な担い手の農業参入を促進し、限りある我が国の農地を有効利用するための抜本的な改正。農林水産省 HP「改正農地法について（経営局農地政策課、2013年9月13日更新）」（<https://www.maff.go.jp/j/keiei/koukai/kaikaku/>）を参照。
- <sup>4</sup> 金沢・小田・増淵編（2009）は、キャリア教育が導入され、日本でキャリアという語が人口に膾炙され始めた頃の手で、『農業と経済』（第76巻・第6号）のブックガイドで「キャリア概念を用いて農業経営者を体系的に論じたのはおそらく本書がはじめて」（西村 2010）と評された論考集である。
- <sup>5</sup> 仁平（2010）にその記載がある（p.2）
- <sup>6</sup> マルカム・S・ノールズ 渡邊洋子監訳・京都大学 SDL 研究会訳（2005）に記載の表（pp.74-75）。
- <sup>7</sup> *Knowles*（1975=2005）によれば、アンドラゴジーとは成人の学びを援助する技術と科学のことをいう。

## 第2章 農業法人化政策の歴史的変遷と農業者育成カリキュラム

本章では、実証研究に入る前に日本における農業者育成カリキュラム成立の背景を探るため、まず第1節では、農業経営の法人化政策の歴史的変遷を概観して近年の政策動向の把握を試み、次いで第2節では、農業法人化政策の歴史的変遷における、主に1990年以降の青年農業者の就農行動の変容を追い、これによる農業者の確保・育成政策への影響を把握して農業法人に期待されている今日的役割を明らかにする。その上で第3節では、先行研究に指摘されている農業法人における農業者育成カリキュラムの構成要素及びにそれらに関わる諸課題を分析し、今後のカリキュラム構築のための課題と展望を述べる。

公益社団法人日本農業法人協会によれば、農業法人とは、法人形態によって農業を営む法人の総称である。学校法人や医療法人等の法的に定められた名称とは異なり、農業を営む法人に対し任意で使用されるもので、その形態は「会社法人」と「農事組合法人」とに分けられる。このうち、農地法第2条第3項の要件に適合し、農業経営を行なうために農地を取得できる農業法人のことを「農地所有適格法人」というが、農地を利用しない農業を営む法人や農地を借りて農業を営む法人は、必ずしも農地所有適格法人の要件を満たす必要はないという。したがって法人化する場合にどのタイプの法人を選ぶのかは、それぞれの法人形態の特色や自らの経営展望に照らして選択することになるとしている<sup>1</sup>。

### 第1節 農業法人化政策の歴史的変遷と近年の政策動向

伊藤（1992）によれば、日本の農業経営の法人化のブームの第1波は、1960年代前後の徳島県のみかん農家における農業法人設立運動に端を発するとされる。このときは主に節税対策に関心が寄せられてのものであった。こうした動きの流れの中で、1962年に農地法が改正され、農業生産法人制度が創設されると、法人化の動きは全国へと波及していった。

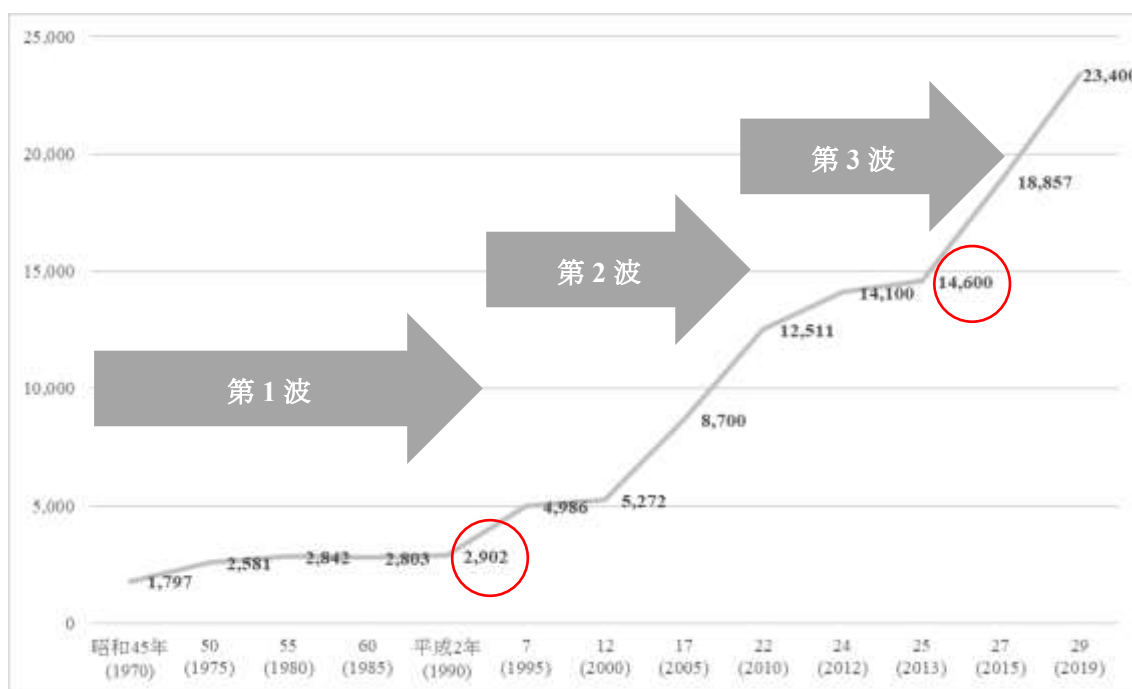
しかしながら、当事者の経営管理能力の未熟さや支援体制の未整備ゆえに多くは経営継続するに至らず、その後の法人化の動きも一戸一法人<sup>2</sup>が中心で、大きなうねりになることはなかった（伊藤 1992：171-183）。そうした様子は、農業法人経営体数<sup>3</sup>が1970年の1,797から1990年の2,902へとおよそ20年間かけて、日本全体でわずか1,105しか増加していないことから容易に推察できる。

法人化のブームの第2波が起こるのは、1990年代に入ってからのことである（第3図）。92年、グローバル化の急速な進展と自給率の低下や農業就業人口の減少・高齢化な

どにより、日本の農業・農村を取り巻く環境が急激に変化していく状況にあって、農林水産省は、21世紀に向けて思い切った政策転換を図るべく「新しい食料・農業・農村政策の方向」（以下、新政策）を取りまとめた。この新政策には、農業経営の法人化の推進が明記され（新農政推進研究会編 1992：112）、これ以後、日本の農業政策の中心に農業経営政策が位置付けられることになった（柳村 2003：219-220）。

そこでは、その理由として「経営管理能力、資金調達力、取引信用力及び雇用労働関係の明確化と労災保険などの適用による雇用労働者の福祉の増進や新規就農者の確保がより容易となるという利点」が挙げられていた（新農政推進研究会編 1992：112-122）。このとき初めて日本において経営体質の強化や新規就農者確保のための一方策として農業経営の法人化が位置付けられることになったのである。

第3図 1970年以降の法人経営体数の変遷



（出典：農林水産省「平成24年食料・農業・農村白書」<sup>4</sup>及び「平成31年農業構造動態調査」<sup>5</sup>）

ただし、新政策の取りまとめにおいて、「望ましい経営体としての個別経営体も家族経営の発展した姿を想定し、また、組織経営体も家族経営の協業の延長線上にあるものと考え」（新農政推進研究会編 1992：112-113）で、各種施策を講ずることとされたことは付記しておくべきだろう。いかなる産業においても家族経営は存在するが、これを当然のこ

ととして政策立案されるところに農業という産業の特性がある。

新政策を受けて、翌93年には農業経営基盤強化促進法が成立し、同法に基づき認定農業者制度が導入されることになった。この制度は、農業者が同法に基づく構想に示された農業経営の目標に向けて、自らの創意工夫に基づき、経営の改善を進めようとする計画を市町村等が認定し、認定を受けた農業者に対して重点的に支援措置を講じようとするもので、認定者は融資や税制の面などで各種優遇が受けられるしくみとなっている<sup>6</sup>。

また、特定農業法人制度が創設されたのも同法によってである。特定農業法人とは、農業の担い手が不足することが見込まれる地域において、地域の農地の過半を農作業受託や借入などすることにより集積する相手方として地域の地権者の合意を得た法人のことである。こうした各種制度の創設の意図するところは、効率的で安定的な農業経営のできる農業者を育成するところにあった。そして、こうした政策が法人化の第2波の呼び水となって、その後、法人経営体数は増加基調となっていくのである。

この勢いはその後一旦落ち着きを見せるが、1999年に新農業基本法が施行されると再び勢いを取り戻す。これは同法の条文に「農業経営の法人化の推進」が明記され<sup>7</sup>、さらには翌年の基本計画<sup>8</sup>において「専ら農業を営む者等による農業経営の展開」として法人化の推進が盛り込まれたことが影響していると見ていいだろう。

なお、同法では育成すべき農業の担い手像が比較的大規模の専門的農業経営に限定され、そうした経営に将来的に高齢農業者の農地が集積されていき、有能な人材が参集して農業経営者が育成されていく姿が想定されていた（柳村編 2003：iii-iv）。この頃、昭和1桁世代がそろそろリタイア時期を迎えていて、農政では農業経営の継承問題に関心が高まっていた（柳村編 2003：iii, 220）。そうした中で、経営の法人化は規模拡大と共に、人材確保のツールとして期待されたということである。跡継ぎ問題が深刻化する中で法人化が「オープン継承」（柳村編 2003：227）といった親子間に限らない多様な担い手に対する事業継承のしくみとして注目され始めたのが1990年代後半から2000年代の初頭にかけての頃のことである。2000年に5,272にまで増えていた農業法人経営体数が、これ以降、2010年にかけて12,511へと急激に増加していったのにはこうした背景があったと見ていいだろう（第3図）。

果たして、法人化のブームの第3波は、一般企業による農業参入の規制が緩和された2009年の改正農地法を起点として、その後の第2次安倍内閣の成長戦略である「日本再興戦略－JAPAN is BACK－（以下、「日本再興戦略」）」（2013）によって加速されることに



なった。同戦略において農業が成長産業の一つに位置付けられることになったのである。

農業は最先端技術を用いて地域資源を有効活用すれば十分に成長の余地があつて、地域の基幹産業化が可能な分野との位置付けである。同戦略は既に実施されていた農業分野の各支援事業<sup>9</sup>を後押しする形となった。以降、改訂されていく成長戦略には、「農林水産物・食品の輸出」、「6次産業化」、「スマート農業」といった「攻めの農（林水産）業」実現への施策と目標が繰り返し示されることになる。

2015年の基本計画においては、「力強く持続可能な農業構造の実現に向けた担い手の育成・確保」として「農業経営の法人化等の加速化」が追記された。翌16年、農業協同組合法等の一部を改正する等の法律（改正農協法）の施行に伴い農業生産法人の要件が見直され、同法人は農地所有適格法人へと呼称変更される。これは資金調達の容易化や経営規模の拡大を促し、6次産業化や成長産業化へと繋がることを期待した法改正であった。こうした動きによって文字通り法人化は加速され、19年にはその数が23,400にまで伸展することになったのである。なお、2015年に始めて新規雇用就農者数が1万人の大台を超えることになるのだが、この頃から農業法人では早期の離職が課題として顕在化し始めている。そのため2016年の成長戦略においては、農業者の経営力の強化や再教育を含め、農業者の育成が改めて強調され始めることになるのであった<sup>10</sup>。

さて、農林水産省のHPには3つの観点から法人化の利点が挙げられている<sup>11</sup>。経営上の利点、地域農業としての利点、制度面での利点である。経営上の利点としては、経営管理能力の向上、対外信用力の向上、多様な人材確保による経営発展の可能性の拡大、農業従事者の福利厚生面の充実、そして経営継承の円滑化が見込まれることである。また、地域農業としての利点とされるのが新規就農の受け皿としての機能で、制度面での利点として挙げられるのが税制面、融資限度額の拡大である。

これらを踏まえていえば、日本のこれまでの法人化は、第1波の時点で、「**税制という制度**」の側面での活用から発し、第2波以降では、経営、地域農業、制度面の3つの観点から推進されるようになりはしたものの、いまだ当時の昭和1桁世代とその後続く団塊世代の離農を見越した「**事業継承の手法**」として活用される側面が大きかったと見ていいだろう。しかし、その後、2000年代後半の新規自営農業就農者の再びの激減局面にあつて、農業が日本の産業政策の重要政策の一つに位置付けられることによってブームの第3の波が起こり、漸く、法人化は真の意味で「**経営の機能**」の観点で強力に推進されるようになるのである。

このように 2010 年代に入って、日本の農業法人は、真の意味で企業として歩み始めることになった。90 年代に入り、農業政策において経営に焦点が当たって以来、20 有余年が経過した今、現代の農業の担い手には、他の産業並みの、あるいは、それ以上の経営力が問われ始めている。

## 第2節 青年農業者の就農行動の歴史的変遷と農業法人の今日的役割

本節では、塩見（2000）の考察を引き継いで、農業法人化政策が加速し始めた新政策（1992 年）以降の青年農業者の就農行動の変容を追い、これによる確保・育成政策への影響を把握して、農業法人に期待されている今日的役割を明らかにすることを試みる。

分析に際しては、39 歳以下の新規就農者数（以下、新規就農青年農業者数という）及び新規学卒就農者数を主データとするが、これらは各年度の「食料・農業・農村白書」<sup>12</sup> や「新規就農者調査」<sup>13</sup> に示された新規就農者数に関するデータを参照する。

塩見（2000）では、昭和初期以降 1990 年代初頭にまでわたって、それぞれの時代の新規学卒就農者数、総農家戸数に対する農業人口補充率<sup>14</sup>、学歴などをデータに、彼らを巡る時代背景を概観し、就農を規定した環境要因の検証を行っている。

それによれば、戦前期から戦後の 1952 年までが農業人口補充率で 100%を上回る「青年農業者過剰期」とされ、農業所得が都市部のそれを下回るようになった 1953 年～1960 年までが「青年農業者減少開始期」、以降、高度経済成長期に当たる 1961 年～1974 年までが「青年農業者減少激減期」、経済が低成長局面に移った 1975 年～1984 年までが「青年農業者減少鈍化期」へと続き、好況に沸いた 1985 年～1990 年代前半頃までが「青年農業者数危機論台頭期」とされる。

「青年農業者数危機論台頭期」とは、新規学卒就農者、還流就農青年（離職就農青年、U ターン就農青年と同意、以下、U ターン就農青年という）<sup>15</sup> 共に減少し、正に青年農業者確保の危機的な状況の中で、農政審報告「21 世紀に向けての農政の基本方向」

（1986）などでその対策が論じられ始めたことによるものである（江川 2009：166）。塩見によれば、この間、総じて青年農業者らには農業を職業として主体的に選択・継承する環境は存在しなかったという。戦前・戦中を経てこの頃までにはいまだ彼らの就農の背景には「家」の事情と世襲意識が色濃く残っていて、農業におけるキャリアでの主体的な選択は概ねなかったということである（塩見 2000：32-65）。

## 1. Uターン青年農業者増加期（1990年代：1992年頃～2005年頃）

1990年代の初頭、バブル経済が崩壊する。2%台だった完全失業率は、以降、上昇を続け、金融不況後の1998年には初めて4%を超えることになる。有効求人倍率は1を下回り続け、「就職氷河期」と呼ばれたのがこの頃のことである。

1992年、農業就業人口の減少、高齢化などによって青年農業者数危機論が台頭する中、農林水産省は、新政策を取りまとめた。同政策は「農業経営を担う者の確保問題が深刻な状況になっているなど今後の食料供給や農村社会の存続に大きな影響を及ぼしかねない問題があり、今改めて、国民的視点に立った食料・農業・農村政策の確立が問われている」（新農政推進研究会編 1992：i）として、21世紀に向けて大きく政策転換を図るべくその方向性を示したものである。

それまでの農政は、農家の跡取りの育成の観点から、経営と人材再生産を一体的に行なう農家の担い手育成を対象としていたが、新政策では経営体とそれを担うべき人材を分離して考えるようになり、経営体育成と多様な就農ルートによる人材の確保という枠組みが定まって、その後、様々な支援策<sup>16</sup>が実施されていく（江川 2009：166-167）。

この政策転換は、「従来の農家の後継者対策が青年農業者対策になったこと、さらには地域の担い手農業者の確保対策になったことを意味する」ものであった（村松 1996：283）。1990年に15,700人まで落ち込んだ新規就農者数（ここでは新規自営農業就農者数のこと）は、この年を底に反転、上昇を始める。1999年には65,400人と10年間でおよそ4倍となった。けん引したのは40代以上の中高年齢層のUターン就農者である（第4表）。これはバブル経済崩壊後の不況に伴う他の産業での就業機会の減少により帰農者が増えたことによるものと考えるのが妥当であろう。

新規就農青年農業者数も順調に増加した。しかし、内実を見ると、新規学卒就農者の数は1990年に1,800人にまで落ち込み、その後もこの傾向は続いて、1995年に至っても1,800人であった（江川 2012：16）。すなわち、この頃の青年層の新規就農者数の反転増加も、ひとえに、Uターン就農青年が増えたことによるものであって、実際、その数は1990年の2,500人から、1995年には5,800人へと倍増していくことになる（江川 2012：16）。このような潮流は、1970年代後半から1980年代前半にかけて「還流就農青年が主流となり、その存在を際立たせた」（塩見 2000：53）といわれたとき以来のことであった（小林 2002：14）。

第4表 新規就農者数の推移（新規自営農業就農者のみ）

（単位：千人）

区分	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
総数	15.7	21.1	20.8	31.0	38.8	48.0	50.9	56.7	64.2	65.4
40歳以上	11.4	16.4	16.0	24.6	32.5	40.4	42.5	47.0	53.2	53.5
39歳以下	4.3	4.8	4.9	6.5	6.3	7.6	8.5	9.7	11.1	11.9

（出典：「平成24年度 食料・農業・農村白書」<sup>17)</sup>

当時、こうした状況について、小林（2002）は、『図説農業白書＜平成5（1993）年度＞』では、経済不況に伴う就業機会の減少や若者における農業見直し気運の高まり、青年農業者支援に関する諸施策の実施などの影響によるものと解説されているとしながらも、Uターン就農青年には、当初から新規学卒後の一定期間を他産業や大都市で働いて社会経験を積んでから後を継ぐために帰農する予定だった者も少なくなかったといい、その最大の動機は、団塊ジュニア世代を中心とする農家の世代交代というファミリーサイクルにあったとし、とりわけ新規学卒者に限っていえば、それは長引く経済不況の中で農外就職難による内部滞留のためだったとしている（小林 2002:14-19）。

この時代、農業は、国際競争が激化する中で構造改革は待たなしの状況にあった。

「家族経営の意義が問われ始めた時期」（江川 2009:168）で、農業経営体育成の推進が始まるなど政策の大転換が模索され始めていた。とはいえ「青年農業者数危機論台頭期」後の農業構造の変革に踏み出したばかりの過渡期の頃で、Uターン就農青年を中心とした新規就農青年農業者の就農動機には、いまだ「家の事情」が大きく影響していたのである。

もちろん、小林（2002）も指摘するように、就農動機を一義的に判断することは困難である。同論でも、当時の青年たちの間に、主体的、積極的に農業を見直す気運が萌芽しつつあったことを確認している。90年代の日本では、バブル経済崩壊後の長引く不況にあって、経済偏重時代の幕引き後の反動としての自然志向や、農業見直し気運の高まりも相俟ってUターン就農者が増加したことで新規就農者が一転増加傾向となった側面があったことも確かなことであろう。

とはいえ、当時のいくつかの先行研究の事例を参照すれば<sup>18)</sup>、依然、青年農業者の就農動機の大勢はやはり「家の事情」によるものであり、彼らは、どちらかといえば他律的に就農を選択していたという方が的を射た見方である。安藤（1999）の言葉を借りれば、当時の就農青年の多くは、一旦家を出て、一定の時間をかけて農業に進むべきことを自らに

いい聞かせ、「納得」した上で就農するというのが実態だったのである。

## 2. 新規自営農業就農青年減少期（2000年代：2006年頃～2014年頃）

2000年代の日本経済は、一言でいえば、デフレ下における長期の景気回復という特異な状況下にあった。景気が回復したとはいえ、けん引したのは円安と世界的な景気回復による輸出拡大によるもので、個人消費の伸びは緩慢であった。個人消費に直結する雇用環境を見渡せば、2002年の完全失業率は5.4%で過去最高を記録し、有効求人倍率は0.54で、求職者の二人に一人は仕事にあぶれた状態にあった。

当時の日本の雇用におけるキーワードは、リストラであり自己責任で、特に青年層についていえばそれはフリーター<sup>19</sup>であり、ニート<sup>20</sup>であった。たとえば、1991年に101万人だったフリーターは2003年に217万人となり、過去最高となる。この頃の若者は「フリーターを経由する初期キャリアが一般化した状況」（小杉2010：41）にあったとさえいう。

2000年代に入ると若年無業者、いわゆるニートの問題が顕在化し始める。2002年のその数は約65万人で、1992年比で1.35倍になった。ただ、フリーターの場合の多くは、正社員並みに働く若者も多く、特に男性では20代後半には約8割が正社員になっていったが（小杉2010：40）、深刻だったのはニートとフリーターを行き来している層にあって、そうした層にはキャリアや職業能力形成に関して社会的対応が急務だった（小杉2010：73）。

青年層の雇用環境が悪化する中、政府は、キャリア教育の推進<sup>21</sup>や、労働者の職業能力開発施策の一つとしてキャリア形成の促進のための支援システムの整備<sup>22</sup>に着手する。こうした動きは、自己責任が喧伝される社会にあって青少年にとっては「生きる力」の養成が、成人にとっては「エンプロイアビリティ」の向上がそうした社会を生き抜く術と考えられたためであろう。

農政にも大きな変化があった。1999年、既述の通り、旧農業基本法が改正され、新たな農業基本法が施行された。急激にグローバル化が進行する中、食料対策も視野に入れ、農業構造の合理的再編を図ることに主眼を置いて改正されたものである。食料の安定供給の確保、多面的機能の発揮、農業の持続的な発展及び農村の振興という4つの基本理念が掲げられ、これによって初めて人材の育成と確保が条文に明記されることになった。

2000年、同法に基づき「食料・農業・農村基本計画（平成12年）」（以下、基本計画）

が策定される。基本計画とは「基本法に掲げられた基本理念や施策の基本方向を具体化し、それを的確に実施していくための基本的な計画」<sup>23</sup>のことである。概ね5年ごとに見直し、ときどきの社会情勢の変化に機敏に対処できるよう策定されている。

2000年の計画では、人材育成と確保について農業者の技術と経営管理能力の習得、向上に力点が置かれた方針が示されていたが<sup>24</sup>、1990年から5倍に増えていた新規就農者数が2000年代に入って横ばいの状態になると、05年以降の基本計画では、多様な経路による新たな人材の確保が一層強調されるようになっていく<sup>25</sup>。

第5表 新規就農者数の推移

(単位：千人)

区分	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
総数	77.1	79.5	79.8	80.2	81.1	78.9	72.4	64.4	49.6	57.4
	-	-	-	-	-	-	81.0	73.5	60.0	66.8
40歳以上	65.9	67.8	68.0	68.4	69.2	67.2	62.0	54.8	41.3	48.1
	-	-	-	-	-	-	66.3	59.1	45.6	51.8
39歳以下	11.6	11.7	11.9	11.9	11.8	11.7	10.3	9.6	8.3	9.3
	-	-	-	-	-	-	14.7	14.3	14.4	15.0

(出典：「平成24年度 食料・農業・農村白書」<sup>26</sup>及び「平成30年新規就農者調査」)

※ 各区分の上段は、新規自営農業就農者数、下段は、2006以降の新規就農者の定義（新規自営農業就農者数+新規雇用就農者+新規参入者）による数値。

事実、新規就農者の数は2006年頃から再び減少傾向となる（第5表の総数の2000年～2005年の間は上段、2006年～は下段を参照）。ただしその一方で、新規就農青年農業者の数に限って言えば、ほぼ横ばいで推移していくことになるのだが（第5表の39歳以下の2000年～2005年は上段、2006年～は下段を参照）、新規自営農業就農者（第5表の総数の上段を参照）の数は2004年にはピークに達していて、その後は減少の一途をたどっていくことになる。

こうした傾向は新規自営農業就農者の青年層においても同様であった（第5表の39歳以下の上段を参照）。ちなみに、新規学卒就農者について言えば、2000年に一旦2,100人まで戻すが、その後、増減を繰り返しながら2009年には再び1,800人となっている（江川 2012：16）。

このように新規自営農業就農者の青年層の減少に歯止めがかからない中、2006年に新規就農青年農業者の数が一旦上昇し、以後、横ばいで進むのは（第5表の39歳以下の2000年～2005年は上段、2006年～は下段を参照）、同年から当局の統計に青年層比率の高い新規雇用就農者と新規参入者の数が含まれるようになったためである<sup>27</sup>。そして、そうした新規雇用就農者と新規参入者の青年層の数及び全体に占める割合は、この年以降、徐々に上昇し始めていくことになる。

これに関連していえば、当時の農業法人の人材育成を論じた迫田（2004）には、経営の法人化が推進される中で、農業法人では農外の人材に後継を期待するケースが珍しくなくなっているとの指摘もあり（迫田 2004：1）、多様な経路による新たな人材確保が漸く進み始めた様子をうかがい知ることができる。

2000年代、政府は、長引くデフレ状況下にあって「聖域なき構造改革」を標榜し、農業構造の大転換に踏み出す。農業では経営の多角化が進み、その担い手である多様な企業者的農業者も登場して（稲本・桂・河合 2006：59）、農業のビジネス化が促進され始めた。そして2009年には、こうした動きをさらに加速すべく、「平成の農地改革」といわれる農地法の改正が行われることになる<sup>28</sup>。この頃には、新規自営農業就農青年の数は大きく減少し、非農家出身者が多数を占める雇用就農者や新規参入者の数が新規就農者総数に占める割合で40%程度を占めるまでになっていた。

そうした彼らの就農には、最早、単に「家の事情」というよりは、個人の志向や意思が確固としてあったものと理解するのが妥当であろう。この年代は、長引く不況の中で行政の後押しによる農業のビジネス化の流れが急速に進み始め、農業を職業として捉えた自律的な就農者が登場し始めた時代であった。

### 3. 青年農業者就農形態転換期（2010年代：2015年頃～現在）

2009年9月、総選挙で自民党が敗北、民主党政権が発足する。この政権交代で、大きく転換した政策分野の一つに農政があった。「コンクリートから人へ」のかけ声の下、農業農村整備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）や新規就農者支援として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。とりわけ青年就農給付金制度は待ち望まれていたもので、高く評価されたものだった（服部 2013：41）。

だが、年が変わっても日経平均株価は依然、1万円前後と低迷を続ける。日本の景気の

見通しは、不透明なままであった。そうした 2011 年 3 月、東日本一帯に大震災が発生する。これにより株価は、一時、8,605 円にまで下げる。これは 2008 年のリーマン・ショック後に次ぐ大きな下落であった。ちなみに、この年、「6 次産業化・地産地消法」<sup>29</sup> が制定されているが、農山漁村の地域資源を有効活用し、新たな付加価値を生み出す取り組みの促進を目的とした同法なども農業のビジネス化を加速する施策の一つであった。

2012 年 12 月、総選挙で一転、自民党が大勝、政権を奪還すると第 2 次安倍内閣が発足する。同政権によりアベノミクスと呼ばれる経済政策が発動され、その後、日銀が大胆な金融緩和策に打って出ると、それまで低迷していた株価は徐々に上昇し始める。翌年 5 月に日経平均株価が 15,000 円台にまで回復すると、以降、株式市場は 7 年間という長期に渡り上昇し続けることになる。アベノミクスでは、成長可能分野として農業が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分野にするというものであった。

2013 年、「農地中間管理事業の推進に関する法律」の施行により都道府県に農地中間管理機構が設置されると、農地の集積が進み出す。また、同年、官邸主導で「農林水産業・地域の活力創造プラン」が策定されると、その後、数度の改訂を重ねながら、農業の成長産業化に向けた改革が矢継ぎ早に実施されていく。それら改革の本質は、農地の集約化による経営の大規模化にあり、家族農業から企業農業への転換、自作農体制の解体・消滅を睨んだものであったともいわれる（樫原 2018：45）。この間も新規就農青年農業者数は多少の増減を繰り返しながら、依然、14,000 人～15,000 人程度で、ほぼ横ばいで推移していく（第 6 表の 39 歳以下の下段を参照）。

第 6 表 新規就農者数の推移

(単位：千人)

区分	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
総数	44.8	47.1	45.0	40.4	46.3	51.0	46.0	41.5	42.8	-
	54.6	58.1	56.5	50.8	57.7	65.0	60.2	55.7	55.8	-
40 歳以上	37.1	39.5	36.8	33.0	37.6	43.1	38.7	34.9	36.9	-
	41.4	43.9	41.5	37.4	42.4	48.9	44.8	41.1	43.0	-
39 歳以下	7.7	7.6	8.2	7.4	8.7	7.9	7.4	6.6	5.8	-
	13.2	14.2	15.0	13.4	15.3	16.1	15.3	14.6	12.8	-

(出典：「平成 24 年度 食料・農業・農村白書」<sup>30</sup> 及び「平成 30 年新規就農者調査」)



※ 各区分の上段は、新規自営農業就農者数、下段は、新規自営農業就農者数+新規雇用就農者+新規参入者) による数値。

ただし、見逃せないのは、内訳において、2015年以降、就農形態において、新規自営農業就農者と、新規雇用就農者及び新規参入者の合計の全体に占める割合が逆転し始めたことである。新規自営農業就農者の青年層の数が低減する一方で、新規雇用就農者と新規参入者の青年層の数の伸びによってその総数が保たれている状態となったのである。ちなみに、新規学卒者数を見てみると、自営農業就農者数が平均1,500人、雇用就農者数は平均1,700人と、やはり雇用就農者が存在感を増してきていることが分かる。

とはいえ、総数からいえば、思う程に新規就農青年農業者数の伸びが進まない状況にあって、政府は、2015（平成27）年の基本計画で、（1）就農の準備や所得の確保等への支援によって農業内外からの青年層の新規就農の促進をすること、（2）農業経営の法人化の推進など農業の担い手の育成・確保に向けた取り組みをさらに進め、農業の構造改革を一層加速化していく必要があるとの認識を示す<sup>31</sup>。その上で、こうした課題を克服するためには、これまでの発想に捉われず、創意工夫を発揮して自らの判断で消費者ニーズの変化等に対応できる担い手を確保、育成することが鍵であり、農業内外からやる気のある若者を呼び込むための取り組みを推進すると共に、担い手が将来展望をしっかりと持ち、意欲的に経営発展に取り組むことができる環境を整備する必要があるとしたのである<sup>32</sup>。

2016年、農林水産省は、既述の「推進の手引き」を公表し、翌17年、これをツールに農業経営体10団体に対してキャリアアップ計画の導入支援を実施する。これは、そうした担い手の確保、育成のための環境整備の一環として青年農業者のキャリア形成が政策課題の一つとして位置付けられたということである。なお、これに関連して、2010年代に入って以降の農業法人等における人材育成に関する研究を見渡してみると、確かに、その多くで、農業法人での雇用就農者のキャリア形成への対応が重要な経営課題の一つに挙げられていることを確認することができる（長島 2020 : 31）。

この年代は、農政における矢継ぎ早の改革と推進策によって農業経営の法人化が急速に加速され、非農家出身者の占める割合の高い雇用就農者や新規参入者の存在感が増した時代であり、いわば、「家業としての農業」が「就職としての農業」へと変貌を遂げつつある時代といえよう（長島 2020 : 27）。今や、新規就農青年の半数以上は、農業を職業として捉え、自律的に選択する時代となったのである。

そうした農業法人に期待される今日的役割といえば、農業をやりがいいがあって社会的評価も高く経済的にも益のある魅力的な産業とすること、そしてこれによって、農業法人が新規雇用就農者の受け皿となり、やる気ある青年の参入を促し、次代を担う経営者として育て上げることにありとあっていいだろう。政府の成長戦略になぞらえていえば、農業がアグリビジネスの基礎産業<sup>33</sup>であるとの観点から、農業法人が農業経営の構造を変革する原動力となり、また、多様な人材を確保して、経営手腕に優れた人材へと育成し、定着させることである。

#### 4. 就農行動の変容による農業者確保・育成政策への影響と農業法人の今日的役割

塩見（2000）によれば、戦前・戦中を経て1980年代に至るまで、日本の青年農業者には、農業を職業として主体的に選択・継承する環境は存在しなかった。彼らの就農の背景には「家の事情」と世襲意識が色濃く残っていて、キャリアにおける主体的選択は概ねなかったという（塩見 2000：32-65）。

これに続く1990年代は、農業にも急激なグローバル化の波が押し寄せてきた時代であり、塩見（2000）のいう青年農業者数危機論の台頭期にあつて農政の大転換が模索され始めた時期であった。農業経営の法人化の動向ではその第2波の時期に当たる。そうした中、新規就農青年農業者数は、1990年を底に、一転、緩やかに上昇し始め、98年には1万人を超えるまでに回復することになる。主因は、バブル崩壊以降の不景気とライフサイクルに基づく自営農子女によるUターン就農の増加で、いわば、この時代は自営農業就農青年が増加した「Uターン青年農業者増加期」（1992年頃～2005年頃）であった。したがって就農に影響した環境要因は、それ以前と同様、いまだに「家の事情」によるところが大きかったのである。

両角（1996）では、当時の状況について、「後継者対策からUターンおよび新規参入者を含めた青年農業者対策（企業的な経営の育成を含め）へ、そして家の後継者対策から地域の後継者＝担い手対策への転化」の必要性を強調しているものの、国の政策としては、新規参入者対策において積極的な対策が打たれ始めたとはいえ、いまだ既存の農家を対象とした事業が単品・縦割的に実施されている状態で、本格化したとは見られないとしている（両角 1996：364）。

当時、農業者育成政策において、その対象を農家の跡継ぎから農業の後継ぎへと転換することの重要性が叫ばれ始めていたとはいえ、背景には、一時のUターン青年農業者

の急激な流入でこの動きが停滞してしまったことがその要因としてあったということであろう。したがって、依然、政策の中心はどうしても農家の跡取りの育成が中心とならざるを得なかったのである。

2000年代は、前年に施行された新農業基本法の4つの基本理念を具体化するため、2000年から5年ごとに改訂される基本計画に基づいて今に続く農政の構造改革が実行され始めた年代であった。特に2010年代に入って総理大臣を本部長とする農林水産業・地域の活力創造本部（2013年）が設置され、改革のグランドデザインとして「農林水産業・地域の活力創造プラン」が取りまとめられると、2015年の基本計画では農業・食品産業の成長産業化を促進する「産業政策」と農業・農村の有する多面的機能の維持・発揮を促進する「地域政策」を車の両輪として（塩川 2019：148）、この動きが加速されていくことになった。

このように構造改革が強力に押し進められてきてはいるものの、2000年代以降、2018年に至るまでの新規就農青年農業者の動向は、2000年～2005年に関していえば新規自営農業就農者の数で11,000人～12,000人の間で、2006年～2018年に関していえば新規自営農業就農者数に新規雇用就農者、新規参入者の数を加え14,000～15,000人程度で、いずれも増減を繰り返しながらほぼ横ばいの推移となっているのが現状である。

ただし、ここで着目すべきは、新規自営農業就農者の青年層が2000年代の半ば以降、減少の一途をたどり、半減する一方で（新規自営農業就農青年減少期：2006年頃～2014年頃）、新規雇用就農者、新規参入者の青年層は調査開始以降、年々、増加して2018年には2006年の約1.5倍にまでなったことである。これによって新規就農青年者数全体の伸びはほぼ横ばいの推移で現在にまで至るのである。

これは主にこの間の農業経営の法人化の第3波に起因する新規雇用就農者数の増加によってその減少が食い止められているということである。事実、2015年には、新規雇用就農者及び新規参入者の青年層の数の合計値は、新規自営農業就農者の青年層の数を超え始めている（青年農業者就農形態転換期：2015年頃～現在）。

とりわけ、新規雇用就農者の青年層の数の伸展には著しいものがある。これは一般企業による農業参入や農業経営の法人化促進による経営品質の向上及び大規模化によるところが大きいとされ<sup>34</sup>、こうした施策が農外からの人材の取り込みに一定の役割を果たしたということである<sup>35</sup>。これらは主として2009年に農業の担い手確保や農地の有効利用促進等を目的に農地法、農業経営基盤強化促進法及び関連法令が改正されたことによる成果

といえるが、この頃からマスコミで革新的な農業経営者の活動を目にする機会も増え、これもその一助となったのではないかと思われる<sup>36</sup>。

このように2000年代に入り、日本の新規就農者の青年層において、非農家出身者が多数を占める新規雇用就農者、新規参入者が伸長することで、これまでの「家業としての農業」は「就職としての農業」へと変貌していくことになる。これに伴い、農業法人がさらなる青年農業者の確保・育成の先駆的役割を担うべく期待され、農業政策もより「就職としての農業」を視野に入れたものへと変貌し始めるなど、社員としての農業者の育成・定着が新たな政策課題となってきたのである。それが、たとえば、先述の法令改正や経済的支援策であり、また、キャリアアップ計画の導入支援などである。数値目標からすればまだまだ物足りない指摘する向きもあるのは事実だが、こうした変化は青年農業者数危機論台頭後の構造改革による一定の成果と見ていいだろう。

ただし、「就職としての農業」とは、参入のしやすさはともかく、そもそも農業に魅力ややりがいを感じられなければ選択され得ないことを意味するものでもある。そうならないためにも、当事者の農業法人の努力はもとより、夢を持って農業参入を果たした青年たちが農業に喜びと誇りを感じ、経済的にも一定の成功を収めていけるようなしくみづくりが必要である。それはきっと経済的な支援だけではないはずである。

農業には農産物の供給以外にも自然環境の保全や文化の伝承といった役割もあり、国、国土の継承という面での重責を担っている側面がある。われわれ一人一人がそうした農業の職業的意義や可能性を理解し、彼らに期待を寄せ、その期待を声高に表明し続けることも重要な支援の一つとなる。多面的機能を有した農業にはそうした魅力がある。後に続く青年たちは先輩たちの背中のみならず、周囲のそうした彼らへの期待をも見ているのである。こうした点からも農業を自らの意志で職業として選択し、生きがいを持って取り組む現代青年農業者たちのキャリア形成の過程とその支援の方法を明らかにする意味があるといえよう。

### 第3節 農業者育成カリキュラム構築のための今後の課題と展望

このような「就職としての農業」時代にあって、農業者育成カリキュラムはどうあるべきだろうか。ここでは、前章で先行研究の一つとして挙げた「農業法人によるキャリア形成を促す学習支援に関する研究」において言及されていた農業法人において既に実施、あるいは今後実施すべきと指摘されている各種支援（第7表）を抽出し、分類、整理した

上で、これら支援における喫緊の課題を探り、今後の展望を述べる。

第7表 先行研究において言及されている支援の種類

研究論文	言及されている各種支援
澤田 (2009)	農業技術及び技能・経営管理能力の習得に関する支援（以下、農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援）、地域等の人的交流網の構築に関する支援（以下、地域等人的交流網の構築支援）、農地等の確保及び環境整備に関する支援（以下、農地等の確保・環境整備支援）、独立就農時における自己資金確保に関する支援（以下、独立就農時の自己資金確保支援）
新海 (2010)	農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援、農地等の確保・環境整備支援、独立就農時の自己資金確保支援、独立就農後の販売に関する支援（以下、独立就農後の販売支援）
石井・浦出・上甫木 (2013)	農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援、農地等の確保・環境整備支援、独立就農後の販売支援
佐々木 (2013)	雇用就農期の経済面での支援（以下、雇用就農期の経済支援）、農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援、農地等の確保・環境整備支援、独立就農後の販売支援
若林 (2014)	地域等人的交流網の構築支援、農地等の確保・環境整備支援、独立就農時の自己資金確保支援、独立就農後の販売支援
丸谷 (2014)	雇用就農期の経済支援、農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援、地域等人的交流網の構築支援、農地等の確保・環境整備支援、
澤田 (2015)	農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援、農地等の確保・環境整備支援、独立就農後の販売支援、独立後の生産者ネットワークによる情報共有体制の構築に関する支援（以下、独立後生産者ネットワーク情報共有体制の構築支援）

(筆者作成)

支援のうち、「独立就農時の自己資金確保支援」には雇用就農期の給与や賞与により達成されるものと、独立就農時の融資や給付金の受給により達成されるものが考えられる。前者は「雇用就農期の経済支援」に含めるものとし、後者は「農地等の確保・環境整備支

援」に含めることと整理して、総じて「**独立就農時の準備支援**」と称することとする。

また、「独立後生産者ネットワーク情報共有体制構築支援」は、「独立就農後の販売支援」を経営全般の支援を目的とする「**独立就農後の経営支援**」としてこちらに含めるものとする。その上で、現代青年農業者のキャリア形成に必要と思われる農業者育成カリキュラムにおける学習支援を時系列で示せば、およそ下表（第8表）の通りとなろう。

**第8表 農業者育成カリキュラムにおけるキャリア形成を促す学習支援と内容**

支援名称	概要
農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援	雇用就農期間中の農作業技術・技能及び経営管理上の知識・技能の習得に関する支援
地域等人的交流網の構築支援	地雇用就農期間中の地域農家やJA、行政機関との人脈及び農機、農業資材会社等の業界関係人脈の構築に関する支援
雇用就農期の経済支援	雇用就農期間中の給与、社会保険及び賞与等に関する支援
独立就農時の準備支援	雇用就農期後半の独立の際に必要な農地、農機、資材及び住居の確保、あるいはそれら確保のための資金準備に関する支援
独立就農後の経営支援	独立就農後の営農及び営業に関する支援

(筆者作成)

第8表から推察できることは、各々の支援は、雇用就農期間及びその後半期の独立就農準備の際、そして独立就農後という提供されるべき時期にどれ一つ欠くことなく、確実に提供される必要がありそうだということである。

また、先行研究からは、これらの支援において、大きく分類して、(1) 支援の「目的」に関する課題、(2) 支援の「内容」に関する課題、(3) 支援の「方法」に関する課題 (4) 支援の「継続性」に関する課題という4つの課題を確認することができる。以下はその概要である。

#### (1) 支援の「目的」に関する課題 一何のための支援か—

ほぼすべての研究において、農地等の確保、環境整備などの独立就農の際の準備支援や独立就農後の販路確保などの経営支援の必要性が指摘されている。

石井・浦出・上甫木（2013）によれば、これら支援は定着率に影響するものであり、

また、佐々木（2013）によれば、これら支援が明確に可視化されていることで研修生の動機づけとなっているとも指摘されている。農業法人においては、このような指摘を踏まえながら、支援の目的とそのための態様の精査が肝要である。

## **(2) 支援の「内容」に関する課題 ー支援内容は適切かー**

先行研究からは、農業法人では、おしなべて農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援が実施されていることを確認することができる。しかしながら、石井・浦出・上甫木（2013）からは、研修の内実はといえば、圃場作業に関するものがおよそ9割で、耕運機などの機械作業に関するものはおよそ7割の法人で実施されてはいるものの、加工作業や販売に関するものはおよそ4割程度の法人でしか実施されていないことが見て取れる。

これに関連して、丸谷（2014）では、今後望まれる支援として農業経営におけるマネジメント力の習得機会を設けることが挙げられていたり、若林（2014）では、課題として独立後の販路確保のための支援の重要性が指摘されていたりすることなどを考え併せれば、販売力や市場開拓力を含めた経営力の養成は残された課題といえる。

その他、澤田（2015）の指摘する生産者ネットワークの構築支援は、経営における情報収集及びノウハウ共有の機会の提供に関するものであり、独立後の経営支援を下支えする機能といえる。また、丸谷（2014）の指摘する通り、個々人のキャリア目標を勘案すれば、一人ひとりの農業ビジョンと経営実態に応じ、域内だけでなく域外で就農する際の定住支援なども視野に入れる必要があるだろう。

## **(3) 支援の「方法」に関する課題 ー支援方法は適切かー**

佐々木（2014）は、青年らが集い協働する学習環境において、研修生が他の研修生から内省支援を受けているという実感が就農への動機づけを高めている可能性を指摘しているが、農業法人における支援策づくりにおいては、各種支援をどのように提供していくかその環境や方法についての検討も欠かせない。

## **(4) 支援の「継続性」に関する課題 ー支援は維持できるのかー**

澤田（2009）は、独立を前提とした支援は法人にとって内部の人材育成に繋がらず、育成コストの回収に課題が生じる可能性を指摘している。また、新海（2010）は、各種支援の継続性を担保するためにも社内の経営人材の育成も急務であることを指摘している。

独立就農支援制度を有する農業法人は社員募集に際して同支援を魅力の一つとしてPRするのが一般的で、そうした法人は行政等から雇用就農者の就農支援に関して様々な公的援助を受けていることも多い。これは、しくみの維持に関しても一定の社会的責任を負っ

ているものと考えられ、法人の経営の継続性をいかに担保していくかについても目を逸らすことができない重要課題の一つといえる。

小原（2001）は、企業内教育を「企業が従業員に対して、企業活動に必要と思われる能力と態度を向上させる（傍点は筆者）」（小原 2001：4）ものと定義している。この定義は広く産業一般で実践されている職業教育にあてはめてみても、さしたる違和感はないだろう。本研究では、産業（現場）における職業教育について、当該産業に必要と思われる能力と態度を向上させることと簡潔に定義しておきたい。また、企業内教育では「企業の思想教育や人格形成は職業技術教育と一体不可分の関係で行われている」（明治大学企業内教育研究会 2000：232）との指摘がある。こうした観点も踏まえていけば、産業（現場）における教育は職業観の形成に大きく影響を与えている活動ともいえる。

すなわち、産業（現場）における職業教育とは、産業に従事するための技術・技能の習得のみならず、そうした学習機会を通して職業的アイデンティティを育むキャリア教育機能を必然的に内包した教育活動といえる。そうした教育には、学習者が「本来の学習の中で、付随的に起こる自分たち自身についての何かを学ぶ」（OECD 2011：42）という側面があって、本研究が農業者育成カリキュラムをノンフォーマルな学習支援機能と呼ぶのはこのためである。

ここまでの分析を通して「就職としての農業」の時代における農業者育成カリキュラムとは、概ね、先述の5つの支援によって構成されていて、日々の業務実践（OJT）や集合教育及び実習（Off-JT）、職場内外の多様な活動を通して雇用就農者に提供されていることが明らかになってきた。また、第8表からは、それらの支援が雇用就農者のキャリア形成の段階に応じて適時・適切に運営される必要がありそうなことも分かってきた。

その一方で、4つの観点の喫緊の課題には「就職としての農業」の時代だからこその特有な課題があることを確認することができた。これについていえば、たとえば、支援の「目的」に関する課題には、「販路の確保」という農業法人における学習環境上の課題がある。他方、支援の「内容」に関する課題には、「販売力や市場開拓力を含めた経営力の養成」という雇用就農者のキャリア発達上の課題がある。ただし、ここで留意すべきは、これらの課題における雇用就農者の最終的な目的は何かといえ、いずれも独立就農後の売上の確保にあるということである。

すなわち、この2つの課題は、最終的な目的を同じくしながらも、法人、雇用就農者



いずれの視点に立つかによって必要となる対応が異なっていて、また、彼らのキャリア形成に与えるインパクトもまったく別なものとなる可能性が高いということである。

そうした場合、課題に対処するには、目的の背後にある雇用就農者の真のニーズを慎重に見極める必要がある。雇用就農者が独立後に営農に集中するため販売を法人に任せたいというのなら「販路の確保」でいいだろうが、自分の力で販路を切り開いていきたいという展望を描いているのなら「販売力や市場開拓力を含めた経営力の養成」となるだろう。このことは地域等人的交流網の構築支援についても同様である。

こうした労使双方の意向やニーズが錯綜した課題を抱える農業者育成カリキュラムであるが、農業法人の多くで計画的・体系的に構築されていない状況にあるとの指摘があることは、既述の通りである。そもそも支援には、意図されたものとそうでないものがあり、中にはそれまで意図的になされてはいなかったものの、ニーズが顕在化することで意図的に実施されるようになったものもある。また、ある支援が他の支援と複合的な関係を有することによって初めて有効に機能する場合なども往々にしてある。しかしながら、多くの農業法人では、そうした支援が目的や効果をさほど厳密に精査もされずに、ときどきの業務の必要性に応じて提供されるに留まっているということなのだろう。いずれにせよ、こうしたことから明らかなことは、農業者育成カリキュラムとは、これら支援における雇用就農者の多様なニーズを把握しながら複層的に構造化していく必要があるということである。

今後、こうした支援を体系化していくためには、各々の支援が雇用就農青年のいかなるニーズを踏まえたものなのか、そして、どのように彼らのキャリア形成に影響を及ぼしているのか、さらには、それら支援の機能が相互にどのように機能し合っているのかという連関まで問うていく必要があるだろう。そのためにも、何より、彼らのキャリア形成の過程の分析が不可欠なのである。

#### 【註】

<sup>1</sup> 公益社団法人日本農業法人協会 HP の農業法人に関する解説（「農業法人とは？」）（2020年3月6日取得、[http://hojin.or.jp/standard/what\\_is/](http://hojin.or.jp/standard/what_is/)）を参照している。

<sup>2</sup> 農林業センサスにおける一戸一法人とは、家族経営体のうち法人化している経営体をいう。家族経営体とは、1世帯（雇用者の有無は問わない）で事業を行なう経営体をいい、組織経営体とは、家族経営体以外の経営体をいう。この区分は、あくまでも1世帯で事業を行なうか、行わないかにより行っ

ているものであり、経営体の雇用人（農業経営のために雇われた者であり、経営者ではない）の多寡で区分しているものではない。

- <sup>3</sup> 農業法人経営体のうち組織経営体をいい、家族経営体とされる一戸一法人は含まない。株式会社等のいわゆる会社の他、農事組合法人、JA、農業共済組合などの法人がある。会社の比率が一番高い。
- <sup>4</sup> 農林水産省大臣官房広報評価課情報分析室，2013，「平成24年度 食料・農業・農村白書（全体版 p.143）」（2020年1月29日取得，[https://www.maff.go.jp/j/wpaper/w\\_maff/h24/pdf/z\\_1\\_3\\_1\\_1.pdf](https://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/h24/pdf/z_1_3_1_1.pdf)）に掲載の「図3-1-5 法人経営体数と農地面積に占める利用面積の推移」のデータを主に「平成31年農業構造動態調査」も参照しながら作成している。なお、法人経営体とは農家以外の農業事業体のうち販売目的のもので1990年までは会社のみであり、1995年からは農事組合法人、JA、特例民法法人等を含み2012年は牧草地経営体を含んでいる。
- <sup>5</sup> 大臣官房統計部経営・構造統計課センサス統計室，「平成31年農業構造動態調査（令和元年6月28日公表）」（2020年1月29日取得，<https://www.maff.go.jp/j/tokei/kouhyou/noukou/>）を参照。
- <sup>6</sup> 農林水産省経営局経営政策課，「認定農業者制度について」（2020年9月6日取得，[https://www.maff.go.jp/j/kobetu\\_ninaite/n\\_seido/seido\\_ninaite.html](https://www.maff.go.jp/j/kobetu_ninaite/n_seido/seido_ninaite.html)）を参照。
- <sup>7</sup> 食料・農業・農村基本法の第22条。
- <sup>8</sup> 農林水産省大臣官房政策課，「食料・農業・農村基本計画（平成12年3月）」（2020年2月1日取得，[https://www.maff.go.jp/j/keikaku/k\\_aratana/](https://www.maff.go.jp/j/keikaku/k_aratana/)）のp.31を参照。
- <sup>9</sup> リーマン・ショック後の補正予算で開始された2009年の「農の雇用事業」や2012年の「青年就農給付金事業（現・農業次世代人材投資事業）」のこと。
- <sup>10</sup> 「日本再興戦略 2016—第4次産業革命に向けて—」のp.81には「経営力のある農業者の育成」が明記されている。なお、農林水産省大臣官房広報評価課情報分析室，2015，「平成26年度 食料・農業・農村白書（全体版 pp.110）」（2020年2月1日取得，[http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w\\_maff/h26/](http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/h26/)）には、農業経営者の育成に向けた取り組みとして2013年に開校の日本農業経営大学のプログラムや動向が解説されている。
- <sup>11</sup> 農林水産省経営局経営政策課，「法人経営のメリット」（2020年1月30日取得，[https://www.maff.go.jp/j/kobetu\\_ninaite/n\\_seido/houjin\\_merit.html](https://www.maff.go.jp/j/kobetu_ninaite/n_seido/houjin_merit.html)）を参照。
- <sup>12</sup> 数値データについては、農林水産省大臣官房広報評価課情報分析室，2013，「平成24年度 食料・農業・農村白書（全体版 p.154）」（2019年12月13日取得，[http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w\\_maff/h24/](http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/h24/)）に掲載の「図3-1-22 新規就農者数の推移」に拠っている。なお、詳細データベースはHTML版に揭示されているものを参照している。

- <sup>13</sup> 農林水産省大臣官房統計部経営・構造統計課センサス統計室、「新規就農者調査」（2020年1月4日取得、<https://www.maff.go.jp/j/tokci/kouhyou/sinki/>）を参照。
- <sup>14</sup> 新規学卒就農者数の総農家戸数を維持するのに必要とする新規就農者数に対する率（塩見 2000：32）のこと。
- <sup>15</sup> 塩見（2000）では、「還流就農青年」とは、農家子弟の農外産業からの帰農の意として用いており、これは小林（2002）のいう「Uターン青年就農者」と同意である。また、小林（2002）では、「Uターン青年就農者」を「離職就農者」と同意で使用している。「離職就農者」とは、統計上の定義でいえば、「新規就農者調査」開始以前において、「新規自営農業就農者」のうち、「新規学卒就農者」（就業状態が「学生」から「農業が主」となった者）以外の「勤務が主」から「農業が主」となった者のことである。なお、「離職就農者」には、便宜上、以前の就業状態が「家事・育児」や「その他」の者も含まれているが、これは少数なため、小林（2002）などでは、主に「Uターン青年就農者」と同意で使用されている。本研究では、「還流就農青年」、「離職就農者」、「Uターン青年就農者」のすべてを同意として扱い、表記は「Uターン青年就農者」に統一して用いている。
- <sup>16</sup> 新規就農の円滑化を図るため1995年に成立した「青年等の就農促進のための貸付等に関する特別措置法」に基づく資金支援など。
- <sup>17</sup> 農林水産省大臣官房広報評価課情報分析室、2013、「平成24年度食料・農業・農村白書（全体版 p.154）」（2019年12月13日取得、[http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w\\_maff/h24/](http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/h24/)）に掲載の「図3-1-22 新規就農者数の推移」を参照。詳細データはHTML版に掲示されているもので確認している。
- <sup>18</sup> 安藤（1999）が調査対象とした青年たちには「就農の根底には跡取り長男という共通性がある」（安藤 1999:343）ともいうし、塩見（2000）に至っては、考察において「近い将来においても、農業参入障壁などの観点から、数的に新規就農者の中核をなすと考えられる農家子弟を中心に論及する」（塩見 2000：20）との言及もある。
- <sup>19</sup> フリーターとは、労働経済の分析（労働経済白書）総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計した資料では、「年齢15歳～34歳、卒業者であって、女性については未婚の者とし、さらに（1）現在就業している者については呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、（2）現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事我希望する者」とされている。本研究はこれに拠っている。
- <sup>20</sup> ニート（Not in Education, Employment or Training）とは、いわゆる若年無業者のことで、小杉（2010）によれば、日本版ニートとは「15歳～34歳の非労働力のうち、主に通学でも、主に家事でもない者」のことであり、本研究はこれに拠っている。

- <sup>21</sup> 文部科学省, 「キャリア教育推進の手引き (平成 18 年 11 月)」(2019 年 12 月 22 日取得, [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/career/070815/all.pdf](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/070815/all.pdf)) の第 1 章 p.1 を参照。それによれば、キャリア教育とは、社会の激しい変化に流されることなく、各々が直面するだろう様々な課題に柔軟にかつたくましく対応し、社会人、職業人として自立していくことができるよう「生きる力」を身に付けさせるための一方策であった。
- <sup>22</sup> 厚生労働省, 「第 7 次職業能力開発基本計画 (平成 13 年)」の「第 4 部職業能力開発の基本的施策」(2019 年 12 月 23 日取得, <https://www.mhlw.go.jp/topics/0106/tp0606-1.html>) を参照。
- <sup>23</sup> 農林水産省大臣官房政策課, 「食料・農業・農村基本計画 (平成 12 年 3 月)」(2019 年 12 月 22 日取得, [https://www.maff.go.jp/j/keikaku/k\\_aratana/](https://www.maff.go.jp/j/keikaku/k_aratana/)) の p.1 を参照。
- <sup>24</sup> 農林水産省大臣官房政策課, 「食料・農業・農村基本計画 (平成 12 年 3 月)」(2019 年 12 月 22 日取得, [https://www.maff.go.jp/j/keikaku/k\\_aratana/](https://www.maff.go.jp/j/keikaku/k_aratana/)) の pp.33-34 を参照。
- <sup>25</sup> 農林水産省大臣官房政策課, 「食料・農業・農村基本計画 (平成 17 年 3 月)」(2019 年 12 月 22 日取得, [https://www.maff.go.jp/j/keikaku/k\\_aratana/](https://www.maff.go.jp/j/keikaku/k_aratana/)) の pp.40-41 を参照。
- <sup>26</sup> 註 17 を参照。
- <sup>27</sup> 2006 年の新規就農者全体数のうち 39 歳以下の占める割合は 22.5%だが、新規雇用就農者ではそれが 57.3%、新規参入者では 32.1%と比率が高くなっている。
- <sup>28</sup> 「改正法施行後の 2009 年 12 月から 2013 年 12 月の 4 年間で新たに 1,392 の一般法人が農業に参入しており、その参入ペースは改正前の 5 倍以上となっている」(平松・榎本 2014 : 257) を参照。
- <sup>29</sup> 「地域・資源を活用した農林漁業者等による新事業の創出等及び地域の農林水産物の利用促進に関する法律」のこと。
- <sup>30</sup> 註 17 を参照。
- <sup>31</sup> 農林水産省大臣官房政策課, 「食料・農業・農村基本計画 (平成 27 年 3 月)」(2019 年 12 月 30 日取得, [https://www.maff.go.jp/j/keikaku/k\\_aratana/](https://www.maff.go.jp/j/keikaku/k_aratana/)) の p.7 を参照。
- <sup>32</sup> 農林水産省大臣官房政策課, 「食料・農業・農村基本計画 (平成 27 年 3 月)」(2019 年 12 月 30 日取得, [https://www.maff.go.jp/j/keikaku/k\\_aratana/](https://www.maff.go.jp/j/keikaku/k_aratana/)) の p.11 を参照。
- <sup>33</sup> 稲本・桂・河合編, 2006, 『アグリビジネスと農業・農村 多様な生活への貢献』の pp.12-15 を参照。
- <sup>34</sup> 農林水産省大臣官房広報評価課情報分析室, 2017, 「平成 29 年度 食料・農業・農村白書」(2020 年 1 月 6 日取得, [https://www.maff.go.jp/wp/wpaper/w\\_maff/h29/index.html](https://www.maff.go.jp/wp/wpaper/w_maff/h29/index.html)) の特集は「次世代を担う若手農業者の姿～農業経営のさらなる発展に向けて～」である。その冒頭の p.4 に「近年、農業法人等での雇用が拡大し、若手の新規就農者数が比較的高い水準で推移するという明るい兆しも見られます」との

記載があり、以降、こうした若手農業者がいる販売農家の経営構造分析がなされている。

- <sup>35</sup> アベノミクスの成長戦略である「日本再興戦略－JAPAN is BACK－（2013年6月14日）」では、農業が成長産業と位置付けられ、成果目標（KPI）の一つとして、日本の農業法人経営体数を2010年に12,511法人だったものから、2023年までに約4倍の50,00法人とすることが定められている。ちなみに、みずほ総合研究所「みずほインサイト（2019年5月20日）」（2020年1月6日取得、<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl190520.pdf>）によれば、2018年の農業法人経営体数は22,700法人で、これは現段階の目安値を下回っている状態だという。なお、この数値は、2000年の農業法人経営体数5,272法人の4.3倍、2010年の12,511法人の1.8倍である。
- <sup>36</sup> 2009年1月放映の『ガイアの夜明け』（テレビ東京）での嶋崎秀樹（有限会社トップリバー 代表取締役社長）、2012年12月放映の同番組での澤浦彰治（グリーンリーフ株式会社代表取締役）、また、2009年6月放映の『プロフェッショナル』（NHK）での木内博一（農事組合法人和郷園代表理事）など。

### 第3章 現代青年農業者のライフヒストリーと雇用就農以降の学習活動

本章では、現代青年農業者の学習活動の分析データとするため、彼らのキャリア形成の過程をライフヒストリーとして明示化すると共に、雇用就農以降の学習活動とその成果の把握を行なう。対象者は、農業法人 V 社で働き、学んで後に独立を果たした 3 名の青年農業者である。

ここでいうライフヒストリーとは、口述の自伝的語りである逐語録の内容を中心に、編年で「生活史」として編纂したものである（中野 1995 : 191-192）。記述に際してはありのままを心がけ、事実把握がし易くなるよう余分な形容は極力避けている。また、本文中、調査対象者の象徴的な語りや言葉についてはかぎ括弧で括って示している。作成手順は、各人の「調査の概要」に示している通りで、最終稿を本人に確認して確定させており、いわばライフヒストリーは調査対象者との共同作品である。

本研究でライフヒストリー法を採用するに際しては、東洋大学大学院文学研究科研究倫理委員会に申請を行い、事前承認を得ている。また、調査の際に、その冒頭で調査対象者に対して研究主旨を説明し、同意書を受けている。なお、調査の過程で入手したデータのすべてについては、本人以外の者への配付は行わないよう確約しているため、本研究では以下の通り、資料の目録を示すまでとした。その上で、資料は、調査対象者の事前承認を得るなど倫理的課題が解決できればいつでも公開できるよう申請者である研究者にて厳重に管理を行い保管している。

#### 【調査対象とする現代青年農業者に関する資料目録】

1. 調査対象者（以下の 3 名）のインタビューを IC レコーダーにて録音した記録。
2. 同 IC レコーダーにて録音した記録の逐語録。
3. 調査対象者の V 社 HP に掲載された個人の紹介文。
4. 調査対象者が取材を受けた新聞（地方紙）に掲載されたインタビュー記事。

さて、一般にライフヒストリーの提示方法には、①体系的な分析をせずに全部を提示、②すべての事例の分析結果を示しその例証として部分的な引用の提示、③分析結果と典型的な事例の提示、④分析に基づいた統合的な事例の提示の 4 つの方法があるとされる（川又 2007 : 58）。本章では、キャリア形成の過程を分析、解釈するためにはライフヒストリーの長期にわたるプロセスのダイナミズムを把握する必要があると考え、分析を最小

限に留め、全体像を提示することとし、次章以降で③の方法を採用することとした。

調査対象者は、桃井実（仮名、以下同様）、井崎大輔（仮名、以下同様）、綾瀬朋一（仮名、以下同様）の3名である。桃井及び井崎と筆者との出会いは、2013年8月にまでさかのぼる。筆者が、当時、彼らの勤務していた農業法人V社の人材育成のしくみの構築支援をしたことが経緯である。綾瀬とは、その頃には面識がなく、本調査の過程で桃井及び井崎の紹介で会うことになる。筆者による同社への支援は既に終わっているが、彼らとは今も個人的に連絡を取り合う間柄である。彼らには、就農から独立に至る過程について青少年時代の被教育体験もふりかえりながら話をうかがいたい旨、インタビューを申し入れた。本章では、そのインタビューを基に、彼らのキャリア形成の過程をライフヒストリーとして明示化しているが、分析に入る前に、調査対象者3名が学んだV社の企業概要及び彼らの生育史における時代背景を確認しておきたい。

### 【V社の企業概要】

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、2015年12月期で売上高12億7千万円。社員は72名の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。

2008年には県内で初めてのJGAP<sup>1</sup>認証農場ともなり、社内トレーサビリティ体制に万全を期している。主な生産作物は、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。契約栽培及び販売とは、自社の農場及び協力農家が生産した野菜を、事前に契約を結び、出荷数量などを決めている外食・中食業者に直接納入する、あるいは、外食・中食業者と提携しているベンダー（野菜をカット納入する業者）などの仲卸・納入業者に納入するもので、この方式はJA等を通す一般的な農業流通からの変革である。

社員は、入社前の1週間の体験就農（以下、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を始め、実際に農作業に従事しながら実務経験豊か

な 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しくみである。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、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 年には同県の R 町、地域の 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、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、V 社が若手農業者の育成と併せて生産作業と販売を行なう。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。

### 【調査対象者の生育史における時代背景】

綾瀬が生まれたのは 1983 年、オイルショック後の景気が回復基調に入った頃のことである。桃井と井崎は、バブル景気が始まった年として記憶されている 1986 年の生まれである。綾瀬は 1990 年に、桃井と井崎は 1993 年に、それぞれ小学校へ入学している。好景気が終焉し、景気後退局面に入ったのが 1991 年 3 月なので、彼らの就学期は後にいう「失われた 20 年」にびたりとあてはまる。

小学校では 1992 年度から、翌年以降、中学、高校と、新学力観と個性尊重の教育を目指した「学習指導要領（平成元年度改訂）」に基づく教育が実施された。彼らは、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た「新学力観教育世代」であり、いわば「世界に一つだけの花<sup>2</sup>」時代の第一世代に当たる。

桃井と井崎が中学校に、綾瀬が高校に進んだ 1999 年の『国民生活白書＜平成 11 年版＞』のテーマは選職社会であった。経済企画庁長官堺屋太一は、勤労者は、戦後型雇用慣行を打破し、自由な労働市場で、自らの好みと適正にあった職業、職場に入り活躍できる能力を身につければ、自らの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（経済企画庁編 1999：I～V）。この年、新農業基本法が施行されている。農業の多面的機能が基本理念の一つとして位置付けられたが、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気運の高まりがあるといわれた時代である（作山 2006：24）。

2002 年 3 月に綾瀬が高校を卒業し、4 月に桃井と井崎が高校に入学した。この年度は、ゆとりの中で生きる力を育むことを重視した「学習指導要領（平成 10 年度改訂）」が



小・中学校で全面実施された年である。ただし、高校での改訂学習指導要領は1年遅れの2003年度の第1学年から学年進行で実施されたから、そうした意味では、桃井と井崎は新学力観の指導要領で学んだ最後の学年ということになる。

2005年、桃井と井崎が大学に入学したこの年の夏、街は郵政解散で選挙一色となった。小泉内閣の聖域なき構造改革は総仕上げの段階に入った。農業の分野でも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始めていた。失われた20年の出口はもう少し先のことだが、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も上昇傾向となった。綾瀬がニート生活を送っていた頃のことである。

2008年9月、景気回復も束の間、リーマン・ショックが起こる。世界経済は再び大きく後退することになった。奇しくも綾瀬がV社に正社員として採用されたのが同年同月のことであった。2009年、効果的で効率的な農地の利用を目指し、歴史的な農地法改正が行われた。これによって、以降、さらなる企業の農業参入が加速される。その頃、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ていた。同年8月には総選挙で自民党が敗北し、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、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）が導入されている。

2011年3月、東北地方を中心に震災が発生した。津波や原発事故などによって広範囲に及ぶ甚大な被害が出て、日本の景気は一転低迷することになる。景気回復がままならない中、2012年の12月、自民党が総選挙で大勝し、再び政権に返り咲く。

2013年、安倍内閣はアベノミクスと呼ばれる経済政策を掲げると、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。安倍首相がTPP交渉の参加を表明したのもこの年である。同年4月、将来の日本の農業を担うリーダーを育成するため日本農業経営大学校が開校した。この月、桃井と井崎がV社で研修を開始する。そして、その秋、綾瀬はV社を退職し、近隣で独立就農を果たしている。

## 第1節 桃井実（仮名）のライフヒストリーと雇用就農以降の学習活動

### 1. 調査の概要

桃井へのインタビューは、2017年2月12日、都内の貸会議室及びレストランで約4時間であった。インタビューの開始に当たり、筆者にてインフォームドコンセントを行い、会議室ではテーブルに差し向かいで約160分間、レストランでは食事をしながらの約90分間のオンレコードによる半構造化面接を行った。インタビュー・データは逐語録に落とし、本人に配布して内容についての確認を得た後、ライフヒストリーへと編纂した。なお、その間、不明な点等は、メールにて3度にわたり追加質問を行い、詳細な回答を得ている。これに加えて、HPに掲載されている桃井に関するOB紹介記事も参照している。これらを反映させた上で、再度、本人に確認し、誤認の指摘を受けた個所を修正してライフヒストリーを確定させている。

### 2. 桃井実のプロフィール

桃井は、1986年6月、Z県A市で教員である両親の元に生を享けた。現在（インタビュー当時）、30歳の独身で、同年12月に勤務先のV社から独立を果たしたばかりの青年農業者である。桃井によれば、子供の頃から目立ちたがり屋で、誰とでも気軽に話せるタイプである。

桃井が生まれたA市は、同県北部に位置する日本有数の豪雪地帯にある。3人兄弟で2つ上に兄が、4つ下に妹がいる。父親は、小学校と養護学校の教員を交互に歴任し、最後は校長まで勤め上げた。数年前に定年を迎え、現在は教員向けの保険代理店に勤務している。母親も小学校教員で、定年まで勤務を続け、現在はA市の教育委員会の心の相談室に勤務している。兄はW大学を卒業した後、現在、大手部品メーカーの名古屋支店に勤務し、妹は地元の小学校で教員をしている。

家庭では、父親が「恐怖政治の感じで家を支配していた」風もあり、いつもピリピリしていて「緊張感」があった。そのため桃井は、子供の頃は「おやじに反抗するということが根本的にできなかった」。一方で、母親は、「穏やか」なタイプの「おやじの後をそのままついていくという感じ」で、「母親らしい母親」だった。兄は真面目でコツコツやるタイプであり、聞き分けのよい優等生で、妹も父親の敷いたレールを疑うことなく歩いていくタイプであった。第9表は、桃井のライフヒストリーを略年表にしたものである。

第9表 桃井実氏のライフヒストリー略年表

西暦	年齢	ライフイベント	社会的出来事・印象に残る出来事・書物・TV番組等
1986	0	Z 県 A 市に誕生 (6 月 25 日)	
1987	1	保育園入園 (1 歳 9 か月)	
1988	2		
1989	3		
1990	4		祖母の他界・母が教員を退職
1991	5		<バブル経済崩壊>
1992	6		<新学力観教育開始>
1993	7	Z 県 A 市立 B 小学校入学	軟式少年野球チームに入団
1994	8		
1995	9		
1996	10	国立 Z 大付属小学校転校	転校先の地域にある軟式少年野球チームへ移籍
1997	11		
1998	12		
1999	13	国立 Z 大付属中学校入学	<食料・農業・農村基本法施行> リトルシニアチーム入団
2000	14	A 市 D 中学校へ転校	転校先近隣のチームへ移籍
2001	15		<b>農業に興味を抱いた思い出</b> TV『どっちの料理ショー』
2002	16	Z 県立 Y 高校入学	高校野球部に入部・恩師との出会い
2003	17		母親が教員へ復職 ヒット曲『世界で一つだけの花』(SMAP)
2004	18		県 H 地区で初優勝し、県ベスト 8 <b>農学部への進学を親の反対で断念</b> 漫画『働きマン』
2005	19	私立 P 大学入学	大学野球部へ入部。肩を壊して手術
2006	20		
2007	21		大学野球部 2 軍昇格・キャプテンに抜擢
2008	22		<リーマンショック> <b>大手林業会社への就職内定を辞退</b>
2009	23	G 大学大学院入学	<改正農地法施行> 親の進めで大学院に進学
2010	24		
2011	25		<東日本大震災> 地元スキー場でアルバイト <b>農業へ進むことを決意・V 社の入社試験兼短期研修に参加</b>
2012	26	V 社入社・新規就農 (4 月)	Q 農場へ配属
2013	27		R 農場へ異動
2014	28		上司の農場長が夏場に退職、農場長代行
2015	29		R 農場で第一農場長・R 町プロジェクトリーダー
2016	30	V 社退職・独立就農 (12 月)	R 農場で第一農場長・R 町プロジェクトリーダー

### 3. 桃井実のライフヒストリー<sup>3</sup>

#### (1) 幼児期から児童期（1986年～1998年）の経験

桃井の両親はいずれも小学校の教員で共働きであったこともあり、1歳のときから保育園に通園し始めた。その頃は祖母も健在で何くれとなく面倒を見てもらっていたが、5歳になった年、妹が生まれる少し前に亡くなると母親は専業主婦になった。母親が、教師に復職するのは後に妹が中学校に上がった年のことである。

1993年、桃井は、地元のA市立B小学校に入学する。桃井は、明るい方で目立ちたがり屋、いつでも物事を中心にたがる活発な子供だった。小学校1年のときには早くも市内の少年野球チームに加入している。といっても、野球を始めたことにはっきりとしたきっかけがあったわけではない。「A市という狭いコミュニティの中では、野球か、もしくはスキーかぐらいの選択肢しかないような感じだった」のでなんとなく始めたのだ。夢中という感じでもなかった。そもそも「自分はどっちかというと、運動神経が悪い方」なので、練習は「苦行に近かった」。A市はクロスカントリーが盛んな土地で、これも小学校1年の頃から始めた。疲労骨折になりかけてしまうくらいに練習したが、野球に比べてどちらかといえばこちらの方が好きだった。

小学校4年生のとき、父親が国立Z大学附属の養護学校に異動となり、兄と共に同附属の小学校に転入することになった。このタイミングで野球を辞めようとも思ったが、その際、両親からその理由を問われ、「反論する余地が自分の中で見つからなかったので」続けることにした。そのときのことはなぜか鮮明に覚えている。

転入にあたっては試験が必要だが教員の子弟は無試験で受け入れていたようで、受験はなかったと記憶している。地元の小学校は1学年22～3人だったが、転校先は1クラス40名である。地元の小学校では勉強ができた方だったが、転入すると「自分よりもっと突き抜けて頭のいい連中にいっぱい出会う」ようになり、いろいろなタイプの子がいて「刺激はものすごく強かった」。桃井にとってそうした小学校時代は総じて楽しい思い出として記憶されている。

#### (2) 中学校時代（1999年～2001年）の経験

1999年4月、桃井は、附属中学校に上がると学校の所在する地域のリトルシニアの野球チームに入団した。中学校に野球部がなかったことと少年野球チームで一緒だった友人に誘われたからである。附属には優秀な生徒が多く、そうした環境で桃井は、野球だけでなく勉強にも一生懸命に打ち込んだ。目立ちたがり屋な性分は変わらず、学校では「賛否

両論を招きやすい明るさ」であったと思う。「授業中に発言の機会があったら、まずわれ一番に答えたい」と手を挙げたり、教育実習の先生が来ればものすいご勢いで積極的に話しかけにいったりといった「お調子者」である。

中学2年生になると、父親の転勤の関係で再びA市に戻り、地元の中学校に転校することになった。すると勉強などしなくても常に学年でトップクラスとなった。附属に比べて定期試験の簡単さに驚いたことを覚えている。この転校に伴って、リトルシニアも地元のチームに移籍することになった。

「基本的にあまり途中で辞めるといのができない性格」だということもある。反面、そんな自分を「他人の目を気にするのが強い人間」だとも思う。「何か続けているのを途中で投げ出すというのは、人の目からは絶対によく映らないというのを、小さい頃から感じるタイプだった」からである。両親から続けなさいといわれていたわけでもない。兄妹に比べあれこれいわれなかった方だったし、3人の中では一番手をかけられなかったと感じている。それを兄妹との「待遇の違い」と感じ、中学校、高校の頃には「卑屈な感じに思う」ようにさえなっていたほどである。

転校は「人生の中で大きなターニングポイント」となった。「お調子者」の感じで田舎の学校に戻ったのが「大失敗」で、以後の中学生活は最悪だった。Z県の田舎の方には「出る杭は打て」の風潮がある。目立ちたがり屋で勉強などしなくてもそこそこできるという自分は、異分子でしゃくな存在だったと思う。段々、話し相手が少なくなっていく、「中2の冬の頃には、結局自分は、人間関係が分からなくなって」しまう程だった。リトルシニアのチームの中でもコミュニケーションがまったく取れなくなっていた。中3の頃には「無視というか、もう関わりを完全に避けられている」という状態になっていた。卒業までの残りの練習日をカレンダーでカウントダウンしつつ自分に頑張れといい聞かせながら練習に通っていたことを覚えている。それでもそんなことを理由に野球を辞めるとも親にはいえず、つらい日々であった。

桃井が職業として農業に漠然とした興味を抱いたのはこの頃のことである。家にはわずかばかりの田畑があり、向かいのお爺さんをお願いして家族が食する分の米を作ってもらっていた。A市の米はもともと評判で新潟のこしひかりと遜色ないで栄えといわれていた。そのお爺さんは高齢だったので亡くなったらどうするんだろう、評判の米ならば自分が引き受けて商売したら儲かるんじゃないかと考えたのが経緯である。

当時よく見ていたテレビ番組「どっちの料理ショー」の影響もあったと思う。こだわ

りの食材を取り上げて評判のシェフが料理を作り、どっちの料理が食べたいかを競い合うバラエティ番組である。紹介される職人たちを見るのが好きだった。昔から単純に「1つのことをきわめている人に対する尊敬と憧れが強くあった」からだ。そんなこともあって大人になったら何かを作る仕事がしたいと子供心に思ったものである。

やがて高校受験の時期となった。志望校選びでは父が地元の「A 高校に進むよう強く迫ってきた」。その頃、どうしても「A 市からは出たい」と思っていたので、他の地域の高校への進学を父に懇願した。しぶしぶ兄の通う Z 高校だったらとの了解を得ることができた。とはいえ模試ではぎりぎりの判定が続き、最終的にはワンランク落として Z 市の Y 高校へと志望変更することになる。結果は 320 人中 5 位の好成績での合格であった。

A 市を出たいというこの頃の桃井の気持ちを両親は薄々気づいていたと思う。ただ、細かい理由まで把握していたかどうかは分からない。いずれにせよ、中学時代のことはあまり思い出したくない。あの転校で桃井は自分の住む地域が大嫌いになったのである。

### **(3) 高校時代 (2002 年～2004 年) の経験**

2002 年、桃井は Y 高校に入学した。Y 高校は一クラス 40 人で 8 クラスあり、「いろいろな人種がいる感じ」の学校で、勉強も、遊びもバランスのよい生徒が多く、友人もたくさんできた。入学するとすぐに野球部に入部したが、ここから桃井にとっての野球漬けの高校生活が始まった。

「野球部での人間関係は抜群によく」、部活の監督は「その後の自分に合った生き方を教えてくれた」と思えるほどに人生の恩師となった。体育教員でもあった監督は 3 年の年に他校へ教頭として転任していったが、甲子園に出場させたという実績がないのにも関わらず後に県高野連会長にまでなった程の人である。教え上手で「試合での勝ち方を教えてくれる人」だった。決して強い学校ではなかったが Y 高校在任の 10 年間に県下でベスト 16 位に進めなかったのはたった 2 度だけだった。

印象に残っているのは先生の指導方法である。桃井は 2 年のときに副キャプテンを任されていたが、先生がキャプテンに指導するときと、自分のときとは明らかにやり方を変えているのが分かった。キャプテンがミスでもすれば烈火のごとく怒鳴りつけるのに自分には何もいわない。ミスをしたときだけではない。ヒットを打ってもことさらに褒めたりもしない。自分という人間が褒めたらすぐにいい気になってしまったり、怒ったら「心に溜めてしまう性分」だということを「見抜いていたから」だと思う。

そんな桃井には「まず自分の頭で考えろ」という感じで指導してくれた。先生は、人

を見て、相手によって教え方を変えているというのが分かったし、自分もそれからは「よく人を観察するようになった」と思う。一人一人に合った教え方があるのだということに気づかせてくれたのだ。自分もそうした具合にチームメイトにバッティングのアドバイスをしてみると皆ぐんぐん上手くなっていくのが分かった。それ以来、教えることが「数少ない自分の人生で才能を感じたうちの1つ」になった。

高校3年の春、地区優勝を果たし、県大会の準々決勝に進んだ。結果はその年の甲子園出場校に敗退してベスト8となったが、これがチーム最高成績である。敗れたときは悔しくて「空っぽ感」でいっぱいだった。ただし、この結果は、「それ以上に、自分にとってもものすごく重要なこと」となった。というのも「中学のときに自分を遠巻きにしていた奴ら」の多くは野球の強いM高校に進学していたが、彼らが敗れた高校に勝つての地区優勝だったのである。あるとき、それまで「自分が顔を背けるよう」な関係だったのが、街ですれ違い様に関係が逆転したように感じられたことがあった。そのときには「勝った」と感じ、自分が誇らしく「人生の選択が間違っていなかったんだと思え」、中学時代のモヤモヤが晴れて「すっきりした」気持ちになれたという。

そうして夏の大会予選を終え、引退し、いよいよ受験勉強に本腰を入れ始めることになった。農業に興味があったのと野球への未練から志望校を野球でも有名な東京農業大学に定めた。ところが兄を東京の私大に出しているので自分まで「私立大学へ行かせる余裕はない」と父親から猛反対されてしまった。この頃、兄妹との「待遇の違い」に「ひねくれた感情を持っていた」ので「お金を理由にして断るんだったら、俺、もう何もいうつもりはねえやと思って」、いっそのこと家から離れた国立の愛媛大か高知大、いずれかの農学部に進むことを考えた。他愛もないことだがグレープフルーツが好物だったこともあって暖地農学とか柑橘類について学ぼうと思ったのである。グレープフルーツについてはいろいろ調べてみるとその頃には国産はないといわれていて、だったら「日本で最初のグレープフルーツ農家になったら、これは面白いんじゃないか」というのがその理由だった。そうしたことは友達にも話していたように思うが、その頃、特段、「同じ年代で農業の相談をできるような相手はいなかった」。

夏休みを過ぎたある日、突然、父親が愛媛や高知はあまりに遠すぎると母親が泣いている、なんとかならないかといいい出した。兄も東京へ出て行ってしまっており、母親としてはなるべく自分を近くに置いておきたかったのだろう。そのときには「おやじはおふくろを出しに使ったな」と思ったことを覚えている。父親自身も桃井を自分の「目の届く」

地元の国立の教育学部あたりに進ませ、「教員にさせたかったんだ」と思う。実際、父親からは「兄貴よりも自分に教員としての適正を感じるし、なっほしいと思ってゐるみたいなこともいわれた」ことがあった。なのに突然、農業だ、農学部だ、愛媛だ、高知だと息子が急にいい出した。それまでは「怖いおやじ」には「一番従順」で「いい返しもしなかった」方だったので、そんな息子の言動に父も訳が分からなかったようである。

根負けした父は、とうとう関東圏ならばどうだ、野球をしてもいいし私立でもいいといい出した。「手のひらを返したような父親のいい分」はまったく理解できなかつたが、その頃の自分にとっては「周囲の期待に対して応えるということの方が重要」で、中学時代の人間関係の失敗から「変に空気を読もうとするところ」や「すごく（人の）顔色をうかがう」ところがあったので、果たして、そうまでして農学部へ行くべきなのかと考え込んでしまった。それに模試の成績も志望校の合格レベルには達していないといった現実もあった。

時期は、ちょうど、指定校推薦の選抜の最中であつた。推薦要件を検討してみると都内中堅私立大学であれば自分でもなんとか資格がありそうだった。中でもP大学は枠がまだ残っているという。「P大で野球か」と思った。それまでの野球経験での心残りとするれば「強豪チームにいたことがなかつたこと」だったので、そういう環境に身を置いたときに自分はどうなるのだろうと考えるとがぜん興味湧いてきた。

校内推薦を受けると、無事、合格となつた。もちろん、野球推薦ではないが監督から大学野球部に問い合わせを入れてもらうと、とんとん拍子に入部の段取りが進み、1月31日の入寮が決まつた。その頃にはもう授業などはなく、卒業式を待つばかりの頃であつた。こうして桃井の野球に明け暮れた高校生活は終わった。

桃井にとって高校時代は、「その前の中学校の（不本意な）2年間を全部帳消しにして、心を救ってくれる3年間」であつた。恩師と呼べる教師との出会いがあり、夢を語り合うような仲間もできた。進路を考えることを通して、それまで漠然としていた農業への興味が将来の職業として意識され始めたのはこの頃のことであつた。

#### **(4) 大学時代（2005年～2008年）の経験**

2005年4月、桃井はP大学経済学部へ進学した。野球部の寮と練習グラウンドはK県にあり、授業があるときには都内のキャンパスまで通つてゐた。「P大のいいところは、授業に出るところ」で、毎日、教室とグラウンドの往復で忙しかつた。講義では疲れて眠ってしまうこともあつたが、「大学の勉強って結構面白い」と思った。部には野球名門校から



の入学者も多く、無名校出身の桃井には頼れる先輩などおらず、「裸一貫状態」のように感じられたものである。入部した当初の部員数は総勢で100名くらいだったが、卒業する頃には150名程度だった。2つ下がハンカチ王子世代で六大学の野球部はどこでも部員が急増し、その頃の神宮球場はかなり盛り上がっていた。ポジションは申告制だったので、自分はショートを申し出た。

選手は、1軍、2軍、その他に振り分けられた。その他とは、1軍メンバー・2軍メンバー以外のことなので、略して、「バーバー外」と呼ばれていた。桃井は入部して最初の頃の練習でメンバーに呼ばれなかったのが自動的にバーバー外となった。そうなる練習する場所と時間の確保がはなはだ不自由となる。空いているところ、空いている時間に「自由にしてねという感じ」で、「そこが心との闘い」となる。諦めた先輩には室内練習場の片隅やウェイトルームで憂さ晴らしをして帰るなどという人もいた。皆、就職に有利なので辞めはしないのである。それに3年にもなると、陰で何をいわれようと部内では気楽なものであった。そんな状態に嫌気がさして、自分も一時、腐りそうになったことがある。1年の秋、肘を痛めてしまったときのことだ。バーバー外となるとただでさえ1軍に這い上がるのは難しい。復活できるのは年に一人いるかないかである。原因は肘を酷使したことだ。コントロールが良かったのでバッティングピッチャーとして重宝され、調子に乗っていたと思う。これが仇となった。

11月に肘の手術を受けた。手術は無事終わり、これからどうしようかと考え、いろいろな人に電話をかけて今後の相談をした。高校時代の監督だった恩師もその一人だった。もう続けようがないかもしれないとこぼすと先生は、お前は知らない人だけれどと前置きをして、自分のことで電話をして来たというある人の話を聴かせてくれた。

その人は大学野球部のHPに載っていた桃井のプロフィールを見てわざわざ連絡してきたというのだ。桃井がその中で尊敬する恩師として先生の名前を挙げていたかららしい。六大学野球にはそういったコアなファンがいるのだ。そのときつくづく自分は「野球選手なんだな」と思ったし、応援してくれている人がいるのだから「これは辞めるとかじゃないな」と思ったという。

続けることに意味があるのかと悩む桃井に、同じような境遇にある4年の先輩からはこうもいわれた。バーバー外に落ちても毎晩遅くまで練習するある先輩の例を挙げ、「おまえ、あいつの姿を見て意味がないと思うか、(それに)本人も無意味に思っているだろうか」と。「人生の決断だから別に辞めてもどっちでもいいけれども、俺は無意味だとは

思わないし、(自分もけがで離脱したが) これまで続けたことも無意味だとは思っていないよ」というのだ。この言葉を聞いたとき、桃井は、自分も今一步前に進んでみようと思ったのだという。

全治1年だった。術後1か月が過ぎて、ギプスを外すと体力づくりのためのリハビリを始めた。全力で走ることが本当に楽しいと思ったし、明らかに「自分の中で練習への取り組み姿勢が変わった」。「これからは自分のために練習をしよう」と思った。3年になってもバーバー外であることに変わりはないが、適度な練習でお茶を濁すことは止めた。とにかく「自分のために上手くなろう」と決心した。「悔しい気持ちを目に焼きつけておこうと思って、メンバーの後輩たちの姿をずっと見ながら練習に打ち込んだ」。

直ぐには「運は巡ってこなかった」が、練習はさぼらなかつた。「向こうはどう思っているかが自分は上手くなりたかったので、同期や後輩にも頭を下げて練習に付き合ってもらった」。すると1つ上のメンバーの先輩から、毎日朝9時からのバッティング練習につき合ってくれと誘われるようになった。「コーチ(力)には定評があった」からだと思う。それからは、毎日、昼まで自主練習に付き合うようになった。そうした練習姿勢は部内で評価されるようになっていたのだと思うが、何より自分の中で練習と技術が噛み合ってきた感じがしていた。桃井は、自分の技術が「確かな感触で上達している」のを実感し始めたのである。

4年生になった。通常、3年の時点でバーバー外だと最終学年でメンバーに呼ばれることはまずない。2軍でさえも、である。「これは本当にいよいよだめだよな」と思っていた。ところが4年に上がる直前の春休み、突然、監督から呼び出され「明日から2軍に入ってくれ」といわれた。「これ以降、2軍のキャプテンとして、練習も試合も常に帯同してほしい」と。そういう前例は聞いたことがなかったので「ものすごくびっくり」したが、「本当にうれしかった」。

その上、最初の試合ではタイムリーヒットを放つことができた。このとき、寮に帰ると仲間たちがお祝いの出迎えをしてくれ、引退した先輩や途中退部していった仲間からも祝福の電話が入った。「この瞬間のために俺は手術までして練習を積み上げてきたんだ」と感激だった。この経験から「練習量が多いだけでは評価してくれないけれど、練習量に上達が伴い始めると周囲の視線とか、態度が変わってくる」と思うようになったし、物事を続けることの意味を感じることもできたという。

やがて就職活動の時期を迎えた。S林業とTガスの2社だけを受けることにした。農業

に関係する仕事がしたかったし、この2社ならばエントリーシートに「嘘偽りなく志望動機が書ける」と思ったからである。S 林業では山林関係の仕事を希望し、とんとん拍子で最終面接まで進んだ。そのとき、「親父からは教員免許を取れといわれていたので」、母校のY 高校で教育実習にも参加していた。周りのみんなからは「教育実習をすると人生観が変わる」といわれ、「これで漸く俺の人生の迷いに終止符が打てるかな」と期待していたが、何の感動もなかった。今から思えば生意気なことだが、ウィキペディアを参照しながら指導ノートを作っている先生の姿を見かけて「教員ってそんなものか」と思ってしまったというのだ。それに、教えるのは上手い方だと自負していたが、目の前で成長して行く人を見ていると、「人を上手くさせることができるのに、自分を上手くさせることができない」ことに歯がゆさも感じていた。

S 林業からは内定が出た。教員になることには興味を失っていたので、それらのことを父親に報告すると、案の定、烈火のごとく怒られた。兄は既にサラリーマンだったのだが自分の場合はダメだという。桃井をどうしても教師にさせたかったようだ。

結局、その頃は「自分のしたいことがよく分からなくて」、「周囲の期待に応えるのが筋かな」と考え、出した結論は「野球を離れてもう一度学生生活を送ってみようということだった」。父親が仕入れてきた話だったのだがG 大学の大学院であれば入りやすいという。「もし将来自分がこの感動しない教員の道を選ぶしかないのなら体育の先生の方がまだましだとも思っていたので、せめて体育の免許を取ろうと」、大学院の保健体育コースに進むことを決心した。なお、このとき、桃井は野球にけりをつけるため、独立リーグのトライアウトにも挑戦したのだという。しかし、こちらは不合格だった。こうして16年続いた桃井の野球中心の生活は終わりを告げたのである。

## (5) 大学院時代 (2009年～2011年) の経験

2009年4月、桃井はG 大学大学院保健体育コースへと進んだ。2年間分の学費で3年間通学できる教職専用プログラムが用意されていて、これを利用した。大学時代は野球漬けでゼミに入り損ねたので、大学院ではゼミにも入りたかったし、学部時代には卒論がなかったので論文も書いてみたかった。ゼミは実験中心で、高校時代にもともと理系クラスだった桃井の性格にも合っていた。修士論文では野球のバッティングに正面から取り組もうとその動作解析を研究課題とした。バッティングが苦手だったからである。

また、大学院時代には、初めてアルバイトも経験することになった。野球を辞め、時間の余裕もできたことだし、生活費くらいは自分で賄おうと思ったからである。

アルバイト先はA市にあるスキー場のペンションだった。A市といえば中学時代のつらい思い出もあり、嫌いだったのだが、若いペンションのオーナーたちが「衰退している地域とは思えないほど元気で、町をもっとよくするためにどうしたらいいんだろう」と活発に行動している姿は意外だった。たとえば、アクティビティ会社を立ち上げ、夏には川下りの企画をして若者に職を与え、その若者が冬にはスキー場に戻ってくる。そんな循環もでき始めていたし、自分のレストランを持ち、頑張っている30代くらいの若い経営者もいた。「思っていた地方と違うな」と感じ、「地域に仕事を生み出しているオーナーたちの姿にもすごく感動し」、「格好いいな」とさえ思ったという。

やがて就職の時期を迎えた。教職は「大学院に3年間いるうちに、これは完全に違うわ」と思い、一般企業に就職することにした。このときは両親に内緒である。就職活動の当初はその頃に付き合っていた彼女の影響もあってメディア業界ばかりを受けていた。M新聞や地元のSテレビでは最終面接まで進んだが、結局は落ち、中々就職が決まらない状態が続いた。これが就職について改めて考える機会となった。「自分は何をしたかったのだろう」。「今までの人生の中で（心に）ひっかかった職業って何だろう」。このときふりかえてみて「ああ、農業があったじゃないか」と気づいたという。アルバイトの際に目の当たりにした地域に根付いて活躍する先輩たちの姿もそう考えるきっかけとなった。

とはいえ、農業の世界に入る方法など見当もつかなかった。インターネットで当たりをつけて、関係のある本を片端から読んでみたりもした。そうこうするうちに秋口となっていた。父親に呼び出され、就職はどうするつもりだと詰め寄られた。仕方なく、「農業をしたい」と切り出すと、父親は「おまえはあれだな、人生の事あるごとに農業を出してきて・・・、農業を逃げ道にしているな」、そんなことは「絶対に認めない」と一喝されてしまった。

V社を見つけたのは、ちょうどその頃のことである。実はそのとき、既に同社の入社試験を兼ねた短期研修にエントリーしていたのだが、「ここまで本気でいってもまだ反対されるんだと思って」、このことは伏せておいたのである。

V社を見つけたのは偶然だった。そもそも「俺は農家になりたいのか、農業関係の企業に入りたいたのかと考えたら、多分、(独立自営の)農家になりたいんだ」と思い立ち、将来、独立ができる研修先を探していた。そこで同社に行き当たったのだ。社長の名前には見覚えがあった。「儲かる農業」を標榜して日本でビジネスとしての農業を確立するために奔走している人で、以前にその著書を読んだことがある。問い合わせると、独立支援制

度があるというし、里親制度とは違って社員としての給料もあるという。そのとき、桃井は「これは」と思ったのである。

短期研修に入った頃のことだった。父親が急に、「おまえの履歴書をこっちで作って、高校の非常勤講師の空きにぶち込む流れを作るがいいか」といつてきた。「ちょっと待ってくれと。今はだめだから、あと1週間だけ待ってくれ」と懇願した。研修が無事に終わるとV社から内定が出た。そこで父親に電話を入れ、「もう（履歴書は）出さないでくれ、決まったから、V社というところへ行くから、俺、もう教員になるつもりはないし、決まったし、俺はここ以外受けるつもりもないから、これでおしまい」と伝えた。父親は黙ったきり何もいわなかったので、「こっちも何も言葉をかけず」に電話を切った。

これまで「誰のおかげで野球をさせてもらったと思っているんだ、誰のおかげで私立へ行かせたと思っているんだ、誰のおかげで大学院へ行かせてもらったと思っているんだ」とさんざんいわれてきた。事実その通りなのだが、面と向かっていわれると、素直に受け入れることはできなかった。ただ、思い返せば、大学で野球をやるに至った経緯にも腑に落ちないところがあった。とにかく、親の期待した教師になることは、どうしても納得できないし、腑に落ちないし、理解がいかない、どうしても許容できなかった。

高校生の頃、安野モヨコの『働きマン』<sup>4</sup>という漫画が流行っていた。対照的な人物が描かれていて、主人公は、死ぬ瞬間に、“あたしは仕事したなーって思って死にたい”といい、後輩の男性の方は、“オレは、仕事しかない人生だった、そんな風に思って死ぬのはごめんですね”という。就職について悩んでいた頃、「どっちも正解なんだろうと当時の野球部の監督と話したこと」をよく思い出していた。死ぬ間際にどう思えたら死を納得するのかを考えてみると、自分なら「よく働いたなと思って死にたいし、それと同じぐらいよく遊んだなとも思って死にたい」。

短期研修の期間を通して「農業はすさまじく大変な仕事だ」とは感じたが、「これならおそらくよく働いたと思いながら死ねるぞと思ったし、それに働いたその分だけスキーとスノーボードでもよく遊べるんじゃないかとも思った」。スキーとスノーボードは大学院時代に夢中になり、生涯続けたいと思っていたスポーツである。それに研修の最中に嫌な感じは受けなかったし、少しの疑問も抱くことはなかった。

何より「(農) 作業をやることに対して、考えがちな、悩み込みやすい自分があまりそういうことは捉われずに黙々とやれた」というのは発見だった。就職直後からこうした生活ができるのはとても魅力的に思えたし、定年後になってからではなく、「よく働いた、

よく遊んだと、常に思っている職業が農業なんだ」とも思えた。結局、桃井には「農業しか残らなかった」のである。

2012年3月、大学院を了えた桃井はV社の所在するQ市に向かった。こうして桃井は、かつて父親から進路選択の逃げ道にしていると苦言を呈された農業の世界へ一歩踏み出すことになったのである。

## **(6) V社時代(2012年～2016年)の経験**

### **(1年目)**

2012年4月、桃井はV社に入った(正社員になるのはこの3か月後)。会社設立以来数えて11期生に当たる。同月入社したF大学大学院で生体制御学を研究していた井崎とN大学農学部の谷田健太郎(仮名、以下同様)、そして自分の3名で、いわゆる新規学卒組である。同社では前年度にも大学の新卒を2名採用していたが1年と経たずに辞めてしまったという。また、それ以前にも高卒で新卒採用をしたことがあったようだが、これもほとんどの人が1シーズンも持たなかったと聞いている。そのため社内では新卒は無理だとの見方もあったが、その頃は人が集まらないという現実があったし、会社も設立10年を経て新卒もしっかり受け入れ、育てて行かなければという考えもあった中での採用だった。

井崎は、東北地方の非農家出身で、独立事業主になりたくて農業の世界に飛び込んできたという。一方の谷田は、隣県の大農家の俵で、修業のための入社だった。谷田は今どきの大学生といった感じでノリが合わず、井崎の方が話しかけやすかった。最初は気取った感じも受けたが、しっかり自分の考えを持っている奴だと思え、桃井の方から積極的に話しかけていった。井崎とはそれ以来の付き合いである。なお、4か月程先に中途入社していた転職組の桑田雄介(仮名、以下同様)さんも夏場の作業を経験していないということで同期扱いとされていた。そういった意味でいえば同期は4名ということになる。

配属先は営農部Q町地区の第3農場だった。農場長は筒井武史(仮名、以下同様)さんで短期研修の際にお世話になった人だった。研修の際にこの人の下で働けたらいいなと思い、入社前の2月の社内交流会に呼ばれた際にそのように伝えておいたらその通りになった。30代の半ばの既婚者で、子供もいる。都内の私大を卒業した後にサラリーマン生活を経て、4年前に農業界へ転身してきたのだという。

V社の新人1年目は通称「定植隊長」と呼ばれている。定植と収穫、パートさんの管理が主な仕事であった。また、朝食材の購入と準備などの日常的な雑務も大切な業務の一つであった。中途入社の桑田は12月入社だったため、冬場に座学や育苗を経験する機会が

あり、また3月には既に定植も経験済みだったが、一方の桃井たちの新卒組の入社のタイミングは収穫期目前ですぐに現場に駆り出されることになった。

桃井の班（各農場長の所管するチームの呼称）の筒井農場長の指導スタイルは良くも悪くも放任で、入社2日目にはパートさんたちと畑に放り出されることになった。簡単な資材用語も分からないまま、パートさんたちに頭を下げたて教えてもらいながら見様見まねでのスタートとなった。

Q町の収穫期の一日は、午前3時40分の起床から始まる。4時15分には事務所に顔を出して朝食の準備である。ネットでニュースや天候を確認し、チームで一日の仕事の段取りを打ち合わせてからみんなで圃場に出る。収穫は5時から8時頃までだ。お客様の注文に応じて規格、数量などを確認しながら野菜を収穫し、輸送用のコンテナに詰め込んで集荷施設まで運びだす。その間に30分休憩があり、朝食を取る。10時頃から、先輩たちは施肥やマルチ張り、農薬防除に勤しみ、その間に新人はパートさんと定植や除草に励む。

昼食休憩はその間に1時間程である。午後5時にパートさんが帰宅する。そこから社員は一勝負で、みんなで必死に定植をする。午後7時過ぎまで作業は続き、暗くなり始めると圃場の片付けや翌朝のコンテナの準備をする。その後事務所に戻り、一日の作業状況をPCに入力する。これが日報である。農場長は、ネットで翌日の天候をチェックしながら作業段取りを組んでおく。夕礼が始まると一日のふりかえりがあり、翌日の作業が申し渡される。これが一般的な一日の流れで、そうした日々の繰り返しである。

なお、収穫期に休暇を取るのには難しいが取れたときは街に出て気晴らしをした。趣味のウィンタースポーツ用品を買ったり、仕事用のおしゃれな作業着やカッパなどを探しに行ったりするのが楽しみだった。

入社1年目に苦労したことは、作業を覚えること以上にパートさんにいかに効率的に働いてもらうかということだった。漫然とした指示では「パートさんは思いどおりに動いてくれない」「どういう風に指示を出したらどういう風に動いてくれるのか」、伝え方や伝える文言について考えながら、いろいろ工夫をしたことを覚えている。このことは後々のためにとても勉強になった。こうした入社1年目は、「とにかく、自分で状況に応じて解決していくしかない感じ」の連続で日々、パートさんと一緒に「ただ、ただ、農作業を必死でする毎日」だった。

## (2年目)

2年目に県の中部地域にあるR町農場へと転勤になった。今度の農場長は鳥居健司（仮

名、以下同様)さんだ。見識を持って自ら実践し部下の質問に対しても理路整然と回答するようなタイプだが、反面、仕事を部下に任せきれないところのある真面目な人だった。

R町は同じ県なのだが、場所が違えば土も気候も異なる。年間、一日、いずれの営農スケジュールもQ町とは多少の違いがあった。一年を通してR町農場の作業は3月20日頃に始まる。4月中はマルチを張ったり、定植したりといった畑の準備期間だ。レタスの収穫は5月に始まり、10月の半ばまで続く。7月上旬から10月下旬までがキャベツの収穫期である。この間の5月から8月までが収穫と定植の作業が重なり、一番のハイシーズンとなる。その後、9月に入って半ばも過ぎると漸く農作業は落ち着き始める。11月からは畑の片付けが始まり、いよいよ、シーズンは終盤を迎える。12月から2月は農閑期だ。この時期に研修や社員旅行があり、会社はゆったりとした気分に含まれる。

研修では、土づくり、病害虫の発生と対処、育苗と定植、資材の基礎、配送と分荷などの営農知識はもとより、営業、会計、労務管理、プロセスマネジメント、リーダーシップ、コミュニケーション等の業務管理知識の習得や年間計画のふりかえりを通しての栽培上のケーススタディ、改善課題の検討などが行われる。

講師には社内の技術顧問や営業部門の社員のみならず、肥料・農薬・種苗会社など各メーカーやコンサルティング会社の講師も登壇した。なお、この間の12月下旬から1月下旬までの1か月間が長期休暇で社員は各々旅行に出かけたり、体を休めたりする。2月に入って営業部門から年間販売計画が示されると、営農部門はそれを基に年間栽培計画を固める。準備万端整え、3月に再び定植の時期を迎えるのである。

2年目の仕事の中心はマルチャーに乗ってひたすらマルチを張ることだった。農機に乗るのが2年目からという感じで、マルチャー以外にもロータリーだとか、人によっては大型特殊での農薬散布だとかも順次仕事として担当するようになる。ちなみに、桃井は、大型特殊免許は直に必要ななると思い、入社が決まるとすぐに取得しておいたという。

農機に乗るようになって、畑や土の状態をじっくり観察するようになった。というのも土の状態マルチを張るタイミングが決まってくるからである。ただ、今から思い返せば、まだマルチ張りの作業員に過ぎず、2年が過ぎてもレタスのことは生理、生態どころか何も分かっていなかった。多少勉強する余裕もできてきたが、本を読んでもよく分からなかったし、技術顧問からいろいろ教えてもらったがあまり頭に入ってこなかった。マルチを張るタイミングや作業を覚えるのに興味や疑問がいっぱいで、そこまでたどりつけなかったのだ。みんなもそんなものだったと思うという。



ただ、井崎はもっと先に進んでいたのかもしれない。先日、事務所の引っ越し作業をしていたときに昔の井崎のノートが見つかった。そこにはマグネシウムが何に作用するとかなんとかといろいろ書かれていた。ノートを見て井崎は自分で調べて勉強していたんですよとにやにやしていたので、「井崎は勉強してたんだな」と桃井は思ったという。

2年間は無我夢中であつという間に過ぎたが、一度も辞めたいと思ったことはなかった。とはいえ、仕事が楽しかったからかといえばそういうわけでもない。仕事についていくのが精一杯で、そんなことを考える余裕さえなかったからだと思う。ただ、ただ、「作物の回転についていくのに必死だった」。この頃は「手当たり次第に（作物が）でき上がって行って、失敗が定期的に現れてくるので、それを必死に取り返す」といった試行錯誤の連続だったのである。

### (3年目)

3年目も鳥居農場長の班だった。農閑期に入ると、農場長から「桃井が（この春の）計画を立てていいよ」といわれた。まだ作物にまで手が回っていないような状態だったが、2年間を通してそれなりに感じるどころもあったので、よし、やってやろうと思い、周りの人にも教えてもらいながら計画を立てた。3年目くらいになるとだいぶいろいろな仕事の意味も分かるようになっていた。「1年目に分からなかった内容が2年目の冬だと分かるみたい」に「分かる部分がちょっとずつ増えていく」実感があつた。立てた計画は最終的には農場長が修正を加え、3年目はこれに沿って進めることに決まった。桃井の担当範囲は概ね業務全般に渡るものになっていた。

ところが3年目の計画は大失敗となつてしまった。要因は2つある。一つは、4月の段階で本社が急遽生産量を全社で10%増にするという計画変更を決定したこと、もう一つは鳥居農場長が夏場に体調不良で休職してしまったことである。計画は、圃場の回しや人工の確保など、すべての面でぎりぎり立案してあつたため、少しでも予測がずれると回らないようなものだった。そんな状態で本社からの予算増額の指示を安易に受けてしまったのだ。

夏場に入る頃には、班ではもう今年はダメだなと愚痴をこぼしていたくらいである。変更の指示を「受けるんだつたら、もっと手を尽くすべき」だったし、何より「(そんなことは)無理だよという意識が先行し過ぎてしまったのが大きな要因だった」と思う。後になって思えば「なぜ無理なのかをきちんと順序立てて会社に説明して、その増量を断るか、もしくは、達成のために収穫が始まるまで徹底的に(必要な支援交渉をするなどの)

手を尽くすべきだった」。

その上、鳥居農場長が体調を崩し、休職することになってしまった。そこで後釜として急遽おまえが農場長を代行しろということになったのである。その頃には既に畑が大失敗をしていて、一月くらいは出荷が覚束ないというのが一目瞭然だったし、経験不足の自分は何をどうしていいのか分からない。それからは技術顧問に畑を隅から隅まで見てもらって指示を仰ぎ、営業部長と出荷計画を調整したり、現場では農薬散布を井崎に教えてもらったりと、手当たり次第、周りの人に聞きながらこなしていった。結局、終わってみれば、その年のノルマは未達となってしまった。

V社では、3年目くらいで一通りの圃場周りの作業ができるようになるのが目安とされていた。桃井の場合も、農薬散布以外の仕事はすべて任せてもらっていたので、大方、一人で対応できるようにはなっていた。しかしながら、その年、農場長の休職という不測の事態で一気に管理者としての業務まで担わざるを得なくなってしまう。それまでは、最終的に農場長に判断を仰ぎながら、指示にしたがって作業してさえすれば良かったものが、このことで急に自分でしかるべき人を見つけ、自分から問いかけ、自分でことを進めていかざるを得ない立場となってしまったのである。つらいものだったが、桃井は、この経験が本当に勉強になったと思っている。

桃井にとって、この年、予定外の事態に翻弄され、自分が中心で立てた計画は思い通りに進まずに苦い経験となったが、凶らずも一気に仕事の全容を体感することができ、失敗によって多くの教訓を得た年となった。

#### (4年目)

4年目に正式にR町第1農場長に昇格した。V社では4年目頃から農場長を経験することが一般的である。この時点で既に桃井はR町農場では古株だった。農場全体は3班体制で第2農場長は井崎が、第3農場長は磯田洋平（仮名、以下同様）が任されることになった。併せて、桃井は、冬場から始まっていたR町プロジェクトのプロジェクトリーダーと社内のJGAP委員長にも就任することになった。また、この頃からJAと出荷者間での生産部会、R町青年農業者連絡協議会（4Hクラブ）<sup>5</sup>、集落での出払い（清掃活動、草刈等）など、様々な地元の会合への参加機会も多くなっていた。

プロジェクトの仕事ではJAや役場に出す書類を作ったり、JGAP認証を得るために業務プロセスを見直したりと煩雑な仕事が増えることは必定だった。そうした仕事を万全に遂行するためにも早めに手を打っておく必要があった。まずは事務要員を新たに採用して

欲しいと本社に掛け合い、チームの体制を整えることにした。

また、昨年の計画の失敗を反省し、特に上手くいかなかった畑の回転状況については細かく分析しながら、無理のない計画を立てた。それまでの経験から「手を尽くせば作物は応えてくれるという実感」があったし、変な言い方だが、計画通りに時間をかけられなかったり、人が揃えられなかったりということがあれば、畑は「ちゃんと失敗している感じ」がよく分かったからである。

桃井の農場長としての最初のノルマは年間5万ケースであった。これは独立に際して自分が想定していた目標数と同じで、昨年の失敗を克服するためにもしっかりと計画を立て、「絶対に達成してやろう」と思った。

班ごとの担当圃場の分配は桃井がリーダーシップを執ることになった。R町農場の圃場の状況については自分が一番分かっている方だったからである。桃井は、圃場ごとの良し悪しや癖を考え、バランスを見ながら、適正な配分に留意した。農場長のボーナスは業績連動の評価によって決まるのだが、担当圃場だけでなく、R町農場全体の業績を踏まえて算定される。したがって、各班が効率的に目標を達成できるよう、農場全体で「足の引っ張り合いにならない」体制にする必要があるのだ。そのためにも不公平感のない圃場の割りあてが重要である。なにしろボーナスは独立の軍資金でもあり、4年目以降の農場長は皆頑張りどころなのである。

この年は万事が上手くいった。事務要員の確保やパートの手配等、人の準備に怠りなく対処できたし、R町プロジェクトが動き出してからは町から降って湧いたように圃場が紹介され始めてもいた。桃井にとっての4年目は、それまでの経験からの学びと反省を踏まえ、工夫し、「過去3年間の、自分の中では失敗だと思っていた問題をすべて解決して自分の考えを表現できるようになった年」となった。

#### (5年目)

5年目を迎える冬、社長から井崎と一緒に呼び出され、来春の独立のタイミングをずらしてもらえないかとの打診があった。桃井は少しでも早く独立したかったのでそう申し出ると、井崎が一年残るといつてくれた。井崎も強い独立志向の持ち主だったが、残って業績を上げればボーナスが期待できるし、それも一つの選択肢ではある。

最後の年の責任予算は13人体制で6万ケースだった。農業法人として受けるレベルである。売上で5,000万円くらいにはなるだろう。無茶な数字だとも思ったが、前年以上の責任予算になることは想定していたし、「未知なる領域に対して、自分がどれだけ準備し

て手を尽くせるかというところ」に興味もあった。これまでの経験で「準備さえしっかりしておけば作物が応えてくれるというのが分かっていた」ので、担当の生産作目をレタスだけに集中することの了承を得て、引き受けることにした。

準備のポイントは、「人の確保と、圃場の回転と、その2点」である。「ケース数が増えれば増えるほど、(この2点の)余力を増やしておかないと、アクシデントのときの対応が利かない」ことはこれまでの失敗でよく分かっていた。人と圃場は多めに確保し、計画通りに回転する準備をすることに尽きる。ただし、必ず利益が確保できるよう、ロジカルに計算しておくことは当然のことである。

圃場の仕入れは農場長の大切な仕事の一つだが、R町プロジェクトでその確保に苦労はなかった。とはいえ、「一概に圃場がたくさんあるからといって、物が作れるかといったら、やはりそういうことでもなくて、新しい圃場は何が起こるか分からないから、単なる土壌診断の数値だけじゃ、それを調整しても良くなるかどうかは分からない」。本当のところ「作りたい品目を植えてみないと分からない」し、仕入れた年は大失敗だったが、「3枚ほど、3年かけて(土の)調整をしたらできた」という経験もある。レタスであれば最低でも3年は作ってみて判断したいし、それを「確かなものにするのは5年目まで作る」ことだとも思う。「畑の癖」は、年の経過を追って観察しないと何ともいえないところがある。それだけ圃場には気を遣うのである。

この年の夏場の収穫期は独立の準備もあり、てんてこ舞いだった。独立資金を都合し、農機と畑の仕入れに走り回った。慣習として畑は3haを上限として会社から引き継ぐことができる。とはいえ、「(でき上がった)優良な畑だけを持って行くことは倫理的にどうかと思うし、現実には、自分が出ていくとなってもやっぱりそれはできなかった」ので、最終的には2.3haほどを引き継がせてもらうことにした。独立の最初の年度には4haで3万ケースを目標としていたので、残りは自分で都合をつけることにした。

農機は新品を購入することにした。85馬力のトラクター、マルチャー、ロータリー、農薬散布機、収穫用の道具セットなどで、融資と助成金の対象となっている。5年間に320万円ほどの貯金をしていたので、残りは日本政策金融公庫から青年等就農資金830万円ほどの融資を受けることにした。融資にあたっては、就農計画を作成し、町役場経由で県に申請をして認定就農者となる必要がある。就農計画は8月の収穫の最中に申請書の提出時期があり、慌ただしかったが、桃井にはV社での実績があったのでスムーズに受理されたのはありがたかった。

一番手間取ったのは農機具の置き場の確保である。農機具をそばに置いておけるような家が借りられればいいのだがなかなか難しい。周りに空き家はあっても大家さんが貸したくないということが多いのも現実である。田舎の事情、独特な感覚だと思うが、いつか帰ってくる子供のために明けておきたいとか、貸し出すと管理が煩わしいとかいろいろ理由はあろうだ。当面、農機具はV社の敷地に置かせてもらうようお願いしている。

先日、交流会で懇意になった地元の農家さんが2件ほど物件を紹介してくれた。独立が決まってからは町の人がこれまで以上に何かと気をかけ、期待してくれていることを感じるようになった。V社で働いていたこともさることながら、プロジェクトが始まり、何かと協働したことによる影響が大きいと思う。JAの職員とも関わりが深くなり、これまで以上にR町の農業を隆盛させようという価値観が共有できている感じもある。これからいろいろ物件に当たるところだが売上が安定したら町に家を購入したいと考えている。

5年目も責任予算を達成することができた。R町プロジェクトのリーダーもやり切れたし、それについては会社からも大いに評価してもらえた。「これで独立できる」と思った。ただ、6万ケースの出荷は予想以上に大荒れの状況で、疲労困憊し、精神的にもものすごいストレスだった。たまたま9月に入ってから自分も一戦力として作業者に専念するため、二人の部下に準備の段階以降の各人の圃場運営を「丸投げ」することにした。もちろん、理由についてはきちんと説明をした。自分自身もそうした経験を踏んで成長を実感したし、良い機会だと思ったからである。

こうして桃井は、2016年11月末日でV社を退社し、独立を果たした。同社が設立以来、新規学卒で独立まで漕ぎつけたのは、実は桃井が初めてのケースだった。個人事業主での出発で、当面の目標は、3年後に4万ケースで売上3,000万円。そして、5年後には5万ケースで4,000万円を目指している。夢は、スノースポーツを生きがいとして冬に雪山に通う人たちに夏場に働く場所を提供することによって、彼らの生きがいを支援することである。ちなみに、父親は、桃井が農業者であることに今も納得してはいない。諦めているといった感じである。母親の方は諦めもついていない様子で、今でも、ときおり、農業に対する情熱をA市に向けることはできないかなどと喋りかけている。

#### 4. 桃井実の雇用就農以降の学習活動とその成果

桃井の雇用就農期の1年目の学習活動は、農業者としての習慣を身体に覚え込ませることと、パートさんを上手く使いこなすこと、そして作業のための体力づくりだった。そ

して2年目～3年目に、農機具の使い方や圃場周りの一通りの知識と作業を習得している。この間は、失敗と改善の繰り返しによってそれらを体得していく期間であった。なお、1年目の農閑期から座学による知識研修などにも参加したが、桃井がその内容を本当の意味で理解できたと実感するのは概ね3年目が過ぎてのことだったという。そうした就農後の3年間は、桃井にとって、農業者の基盤となる技術の習得と体力づくりの時期だったといえよう。

4年目となり、農場長職に就いて予算を任されるようになると年間業務計画を立てることが重要な業務の一つとなった。農場長職の経験は、独立後に確実に収益を上げるためのシミュレーションの機会であり、いくなれば失敗が許容された経営に関する実践的な訓練期間である。また、農場長は、遊休農地を借り受けるため地域の農家との折衝なども行なうが、これも大切な任務の一つであった。この間、桃井は、そうしたことがスムーズに運ぶよう周囲の農家からの信頼を勝ち得るため、意識して細目に地域の会合などへも出席し、積極的に彼らとの交流を深めていっている。なお、桃井の場合には、町、JAと協働するプロジェクトへの参加がその有用な機会となった。こうした機会は、営農の知識やスキルを習得する学習機会として大いに役立ったが、独立後にその土地で円滑に業務を運営し続けていく上で欠かせない活動だったと感じている。

桃井にはこうした農場長職経験が2回ある。代行職を含めれば3回である。桃井は、この複数年にわたる農業経営のシミュレーションの繰り返しのプロセスを通して営農感覚に一層の磨きをかけることができたと考えている。

このように桃井は、農業経営の基本を習得し、社長のお墨付きを得て、晴れて独立することになったのである。

## 第2節 井崎大輔（仮名）のライフヒストリーと雇用就農以降の学習活動

### 1. 調査の概要

井崎へのインタビューは、2018年2月16日に都内の貸会議室と近隣のレストランで行った。開始に当たり、筆者にてインフォームドコンセントを行い、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、その後の近隣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のオフレコードによる約90分間のインタビューを行った。オンレコードによるインタビュー・データは、後日、逐語録を作成して井崎に配布し、内容についての確認を受けた。併せて、聴き足りなかった点については、翌3月16日にV社の会議室をお借りして、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。これらに加え、V社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た。その上で、井崎に内容確認をしてもらい、誤認等の指摘を受けた箇所を修正して最終確定させている。

### 2. 井崎大輔のプロフィール

井崎は、1986年9月、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。2人兄弟で3つ上に兄がいる。現在（インタビュー当時）31歳の独身で、昨年12月に勤務先のV社から独立を果たしたばかりの青年農業者である。身長は192cm、長身である。「コミュニケーションが苦手」と井崎本人が語る通り、口は重い。

井崎が生まれたA市は、Y県の内陸南部に位置し、趣のある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、小学生の時代に3回の転校を経験している。両親は、井崎が小学4年生のときに県庁所在地の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。井崎も進んだ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。

就農することについて、父親は自身の実家が農家だったこともあって、早い段階で理解を示してくれたものの母親はなかなか賛同してくれなかった。が、そんな母も、独立を果たして最近では、何かと援助してくれるようになっている。第10表は、井崎のライフヒストリーを略年表にしたものである。

第 10 表 井崎大輔氏のライフストーリー略年表

西暦	年齢	ライフイベント	社会的出来事・印象に残る出来事・書物・TV番組等
1986	0	Y 県 A 市に誕生 (9 月 1 日)	
1987	1		
1988	2		
1989	3		Y 県 B 市に転居
1990	4		
1991	5	幼稚園に入園	<バブル経済崩壊>
1992	6		<新学力観教育開始>
1993	7	Y 県 B 市立 M 小学校入学	
1994	8	Y 県 C 市立 N 小学校転校	TV『どうぶつ奇想天外!』
1995	9		農業に興味を抱いた思い出
1996	10	Y 県 B 市立 O 小学校転校	スポーツ少年団でサッカー部に入団し、夢中
1997	11		
1998	12		
1999	13	Y 県 B 市立 P 中学入学	<食料・農業・農村基本法施行> サッカー入部
2000	14		
2001	15		
2002	16	Y 県立 B 第 3 高校入学	バスケットボール部へ転向、入部 楽曲『Let Go』(アヴリル・ラヴィーン)
2003	17		
2004	18		県代表選手に選抜され国民体育大会に出場
2005	19	国立 F 大学理学部入学	楽曲『エレファント』(ザ・ホワイト・ストライプス)
2006	20		コンビニのアルバイトにのめり込む
2007	21		
2008	22		<リーマンショック> 2 回目の 3 年次 (留年)
2009	23		<改正農地法施行>
2010	24	国立 F 大学大学院入学	発生生物学の研究に没頭
2011	25		<東日本大震災> 農業へ進むことを決意・V 社の入社試験兼短期研修に参加
2012	26	V 社入社・新規就農 (4 月)	育苗班に配属 (4 月～10 月)・Q 農場へ異動 (11 月)
2013	27		Q 農場でシーズン途中に分班され、1 つの班のリーダー就任
2014	28		Q 農場で農場長就任
2015	29		R 農場で第二農場長就任
2016	30		R 農場で第二農場長 2 年目
2017	31	V 社退社・独立就農	R 農場で第一農場長・R 町プロジェクトリーダー



### 3. 井崎大輔のライフヒストリー<sup>6</sup>

#### (1) 幼児期から児童期（1986年～1998年）の経験

井崎は両親と兄との4人家族である。父はY県西部H市の出身、1956年生まれで現在62歳、母は県内陸部北端のJ市の出身、1957年生まれでもうすぐ61歳である。その父も既に定年退職し、現在は週5日で建設コンサルタントをしている。

1993年、井崎は、県庁所在地のB市立M小学校に入学する。子供の頃から背が高く、どちらかといえば目立った方で、やんちゃなタイプだった。父が転勤族で小学校は3校を経験している。小学校2年のときに一旦C市へ移り、4年でB市内に戻ったが、入学したときとは別の小学校だった。

井崎は学年で1位になる程に足が速く、市内の陸上競技大会のリレー選手に選ばれたりした。また、その頃、市内のスポーツ少年団にも入団している。Jリーグが開幕して2～3年が過ぎた頃のこと、その影響で「小さいときはサッカーばかりやっていました」と語る。それに、井崎は大の動物好きで、小学生の頃には『どうぶつ奇想天外』というテレビ番組がお気に入りだった。そんなこともあって両親には犬を飼いたいとせがんだが、これは最後まで許可が下りなかった。

勉強の方は小学生の頃から「平均よりもできた感じ」だった。農業に興味を持ったのもこの頃のことである。これについては「小学校の低学年とかぐらいだったと思うんですけども、そのときは祖父がD市で米やらリンゴやらをやっていて、たまに行くと脚立に上ってリンゴを採ったりとか、後は軽トラの荷台に乗って農道を走ってもらったりとか、そういうのが記憶に残っていて、そういうの（農業）はいいなと（感じた）」と語っている。それに子供の頃から「自然が好きみたいな感じ」のタイプだったので、これも農業に興味を持ったことに影響しているのではないかと自分では思っている。

#### (2) 中学校時代（1999年～2001年）の経験

B市内の中学校に入学するとサッカー部に入部した。小学生時代のスポーツ少年団で一緒だったメンバーがそのまま入部してきたのでまるで小学校の延長のような雰囲気だった。サッカーは、経験もあり、すぐさまレギュラーとして活躍した。井崎にとっては、そんなサッカー一色の中学校のときが「一番楽しかった気がしますね」という。

高校生ともなると将来のことをあれこれ思い悩まなければならなかったのに比べて、その頃は「先のことなど何も考えていない感じ」があって居心地が良かったという。「学校をサボって友達のうちでちょっと溜まって遊んでいたとか」して、多少、両親から怒

られたりした思い出もある。

それでも「勉強はできる方だった」。好きな教科は理系の科目で、国語は嫌いだった。理系の科目は「ちゃんと答えが出る」のに対して、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、正解じゃないんじゃないかというような答えが正解だったりする感じがどうにも性に合わなかったのだという。そんなとき、「人によって違うでしょう」と思ってしまうのだ。だから理系の科目は好きか嫌いかというよりも、明快だし、理解しやすく、得意だったのである。

高校受験では、結局、兄が進んだ県立 B 第 3 高校を志望することにした。県下では歴史ある第 1 高校が一番の進学校で、応援団が有名、新入生はみな坊主頭にするといったようなバンカラな校風で、井崎の成績でも十分進学可能ではあったものの、「それは嫌だな、とりあえず第 3 でいいよな」というノリで第 3 高校へ進学を決めたのである。もちろん、兄が進んでいたからというわけではない。

### (3) 高校時代 (2002 年～2004 年) の経験

「中学、高校の連中とは今でも全然繋がっていないんです」という。井崎は子供の頃から友達と深く付き合う性格ではなかった。「同じようなメンツではもういいかなとちょっとって。ぱっと何か他のことをやりたいなと」という思いで、高校ではあえて部活はバスケットボール部に入部した。それまで多少遊びでやった経験はあったが中学での経験者に追いつくのは大変だった。既に身長は 180cm を超えていて体格的には恵まれている方だったが上級生のいる間はなかなかレギュラーになることはできなかった。

そうしたバスケットボール部での活動が高校時代の一番の思い出である。かなり真剣にやったと思う。残念ながらインターハイへの出場は果たせなかったが、3 年生のときに県の選抜メンバーとして国体に出場することができた。母校からの選抜入りは 2 名だった。近くの高校にバスケットの強豪校があって、そこに代表メンバーのキャプテンをやるような「すごいやつ」がいた。「練習中にそいつを 1 回ブロックで抑えたことがあって、それがやったぜ」と思う程にうれしかったことを覚えている。

趣味の洋楽を聞き出したのは中学生の後半頃からである。初めて CD を購入したのが高校に入学した年のことだ。楽曲はアヴリル・ラヴィーン『Let Go』。その後、ロックに嵌った。大好きな米国のロックバンド、ザ・ホワイト・ストライプスを初めて聴いて衝撃を受けたのが高校から大学にかけてのことである。「ものすごくアナログなサウンドでそこに惹かれました。たとえば演奏ミスがあってもそのまま録音してしまうようなところな

んかが、そう感じたのかもしれませんが」という。おかげで英語が好きになった。何を歌っているのか知りたかったからである。CDについてくるシートに書かれた歌詞を辞書で確認しながら読み込んだりした。お気に入りのアルバムは『エレファント』で、今でもときおり聞いている。

「ザ・ホワイト・ストライプスは、ロックの昔の流れを大事にする人たちで、そういう考え方が面白いなと思って」。自分もそれに倣ってロックの歴史をさかのぼって聴いていった。レッド・ツェッペリン、ローリング・ストーンズに、ビートルズ、そして行きついたのが 1920 年代伝説のブルース歌手ロバート・ジョンソンだった。大好きな洋楽の CD は今のアパートにも 200 枚から 300 枚ほど置いてある。

#### **(4) 大学時代 (2005 年～2009 年) の経験**

高校 2 年生ぐらいの頃には「なんとなく理科系の学部に進もうかな」と思うようになっていた。結局、進んだ先は国立 F 大学理学部だった。それまでも兄と同じような道を歩んできたが、同じ大学に進むことになった。本当のところは国立 H 大学を志望していた。しかしながら不合格で第 2 志望の同大学へ進むことになったのである。これらの経緯はまったく兄と同じだった。ただし、兄は工学部で情報工学を、自分は理学部の生体制御学を専攻した。

「やっぱり進路を考えているときに生物系がいいなと思ったんです。単純に、本当に一番好きそう。絶対にこの道でとか、そういうのはなかったんですけども、いろいろな学科を見ていて、工学部とかは興味がないし、じゃ、理学部の生物が一番好きそうだなというぐらいのものです」

高校の教科での「生物」が好きだったかということそういうわけでもない。ただ「いきもの」は好きだった。これが志望した理由で、それほど考え抜いた選択でもなかった。

大学から自転車で 5 分のところにアパートを借りた。兄とは別、一人住いである。多少の仕送りと奨学金だけでは生活費を賄いきれなかったのでアルバイトをすることにした。コンビニエンスストアの夜勤である。3 年生まではこのアルバイトと友達と作ったバスケットサークルが生活の中心だった。コンビニエンスストアの夜勤を選んだ理由は、時給もいいし、ちょっと面白そうだなという安易なものだった。が、気づいてみれば結構のめり込んでいて、結局、単位不足で 3 年を 2 度経験する羽目になってしまった。このままズルズルいくとまずいなと思い直し、徐々にアルバイトを減らして行って、翌年は無事に 4 年次に進むことができた。

生体制御学科にはいくつか研究室があった。遺伝子を研究しているところやホルモンをやっている研究室などである。その中から井崎は発生生物学研究室を選んだ。動物の個体発生のメカニズムを分子レベルで研究する分野である。ただ、この頃のことをふりかえって井崎は、「あまり学校に行っていなかった頃、自分はだめ人間だな、みたいな自覚があったんです」と語る。「学校へも行かないでバイトして、親から金をもらってみたい」。そうしたこともあり、留年をしてからは、「真面目になろうと思って」、打って変わって真剣に研究に打ち込んだ。するとそのうち教授や助教授も「こんなにやる奴だとは思っていなかった」とまでいってくれるようになったという。

やがて就職活動の時期がきた。研究は楽しく、「ずーっと会社員でいるというのが嫌だった」という気持ちもどこかにあり、就職活動もせずに研究に勤しんでいると、あるとき先生から「どうするの」と声をかけられた。井崎は、「大学院に行きます」と思わず応えたという。そうして井崎は大学院受験をすることになったのである。特段に目をかけられていて誘われたというわけでもなかった。

受験では、東京大学とF大学の大学院の2つを受けることにした。東京大学の方はこの分野の最高峰で、設備も立派、教授もその世界の有名人で集金力もあると聞いていた。しかし、結局、東京大学への入学は叶わなかった。他の研究室ならばどうかという話もあったのだが、結局、そのままF大学大学院へと進むことにしたのである。

#### (5) 大学院時代 (2010年～2011年) の経験

「僕が扱っていたのはゼブラフィッシュというメダカの仲間なんですけれども。その卵から主に脳みそがどう作られてくるかというのをやっていました」。担当教授の専門が脳形成だったから、必然、井崎もこれを専門とした。

研究は楽しかったし、会社員になることなどさらさら考えてもいなかったのですが、進学した当初の頃は漫然とだが、ドクターコースに進んで、ゆくゆくは研究者になることを考えていた。「でも、めちゃくちゃその先が厳しいというか、そんな……。東大を出た人でさえ職に困るという感じだった」し、上手く研究室に残れたとしても1年、2年の任期付きの契約である。そんなことが分かってくると、井崎には、行く先、研究者になることの実感が湧いてこなかった。

実際、修士課程を修了して研究室を出ていく先輩たちは食品会社とか医薬品会社へと進んでいく人が多かった。といっても、たいていは営業要員で、研究室に所属したり、あるいは研究系の部署に配属されたりする人はほとんどいなかったという。ただし、自分

は、あまり人付き合いが得意な方ではなかったので、「その辺、僕はもう最初から嫌だと思って」、最初から選択肢にはしなかった。「詳しく調べたりしていないのでよく分からないんですけども、でも、今、医薬品で営業をやっている仲間に訊くと、やっぱり研究職は厳しいみたいな感じ」、だそうである。

では、就職はどうしたものか。井崎はたとえ希望する職だったとしても、ずっと会社勤めを続ける気などなかったし、ましてや自分には営業職などはあり得ないことだと考えていた。そう考えを巡らせていたときに、そういえば祖父のやっていた農業なんかいいんじゃないかと思いついたというのである。祖父から農家を継げばいいんだ。「そういうのもあるのかなと思って親に相談したら、親に即、いや、無理、無理みたいな。(中略)もう畑とかは他の人に貸しちゃっているし、もう規模的にもやっていけるようなところじゃないから無理だよ」といわれてしまった。

諦めきれずに就職先として農業関係の会社を調べ始めたのは、そのときからである。最初はインターネットで種苗会社のサカタのタネとか割と農業界では有名な企業を調べていたのだが、そうこうしているうちに井崎の目に「儲かる農業」、「農業で独立」というワードが飛び込んできた。すぐに「これはいいんじゃないか」とピンときて、「農業で独立」というキーワードで検索を続け、行き当たったのがV社であった。見てみるとV社には独立就農支援の制度があり、既に数名の実績もあるという。

井崎は、「そのとき、(農業であれば)単純に、全部自分でできるんだ」と思ったのだという。

「農業以外で、そんな直ぐに独立して自分でできそうな仕事って・・・、思いつかないじゃないですか。だから・・・、そこにすごく魅かれたんだと思うんです」

農業で、かつ、独立できる、というのが井崎には何により魅力的だった。井崎は「ずっと会社員でいるというのが嫌だった」人である。そんな気持ちでV社に問い合わせると、すぐにインターンシップのような形で農業体験をすることが決まった。「周りにはほぼ皆就職が決まっているぐらい」の頃のこと、修士課程2年の7月のことだった。

そうしたV社のインターンシップとは、農業体験をする1週間の短期研修で、入社試験の一環としても位置付けられている。ところが、井崎の場合、参加してみて、その期間が急に延長され3週間となった。

「僕、ちょくちょく今はもう面白がって話すんですけど、専務の僕への第一印象が悪かったらしいんですよ。多分、こいつは持たないな、みたいに思われていたらしく

て・・・。直接聞いたことではないので本当のところは分からないんですけど・・・。会社からしたら3週間もやらせれば持たなくて諦めるだろうくらいに思っていたんじゃないですかね」

井崎はその頃のことをふりかえり、ニヤニヤしながらそう語った。とはいえ、そのとき、井崎は、V社に不信な思いは抱かなかっただろうか。訊ねてみると、井崎は、次のように答えている。

「別に、3週間居残るだけで入社させてくれるんだったら、じゃ、やろうかな、みたいな感じでしたね。何も訊かなかったんですけども、でも、3週間お金ももらわないで働けば、それで入れてくれるでしょうくらいに思って・・・。研究で割りと忙しかった時期だったんですけど、総務のKさんだったかな、今、夏休みでしようみたいな、じゃ、もう、やっちゃえばみたいなことをいわれて。話していたら、なんとなく無理ですともいえなくて、ああ、分かりましたと・・・」

そんな具合で、簡単に研修を延長することにしたのだが、V社もまだ会社然とはしておらず、非常に大らかな時代だったようである。ともあれ、大学に戻ったときには、井崎の腹は既に固まっていた。少し間をおいてから電話で入社希望を伝えるとやがて内定の連絡が入った。両親にこれを伝えると、案の定、強く反対されてしまった。

「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いました」

けれども井崎は、そうした両親の反対を「無視し続け」、最後は半ば強引に押し切って、その年の3月にZ県に向かったのである。ただ、近頃は、母も諦めたのか、仕事についてとやかくいっては来なくなった。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さえたという。これには井崎は、「本当にありがたい」ことだと感謝の気持ちでいっぱいである。

## **(6) V社時代（2012年～2017年）の経験**

### **(1年目)**

2012年3月下旬、井崎はZ県Q町に入った。先述の通り、この年4月に入社したのは新規学卒者の3名である。桃井実と谷田健太郎、そして自分である。桃井とは、大学院を了えて直ぐの学卒入社で、非農家出身、年齢も一緒、次男坊といった共通点も多く、馬が合った。彼とは独立した今も、仕事上でも、プライベートでも往来がある。

井崎の最初の配属先は育苗班だった。当時は、社内に育苗専門の部署が存在したので

ある。今ではその頃の責任者だった森本健一（仮名、以下同様）さんが会社から分離独立し、V社からも育苗業務を受注している。

ところで、何故、同期の2人が圃場（畑）に配属されたのに井崎は育苗班だったのだろうか。「それも多分、その頃の専務が僕のことをあまり信用していないというのがあったんじゃないんですかね」と井崎は語る。「育苗だと畑ほどきつくないんです。普通に女の人のパートさんもいて、割りと和気あいあいというか、のんびり仕事できるみたいな、畑ほどぴりぴりがつがつしていないので。その辺の真意はよく分かりませんが、とりあえず君は育苗班で1年ねといわれて、あっ、はい、分かりましたと・・・」、こうして配属が決まったのである。

育苗班は、森本さんが班長で、社員が石田初音（仮名、以下同様）さんと2年前に高卒入社していた男性、そして井崎の4名であった。その男性は自分より年下だったが、先輩風をふかしながらも仕事はからっきしできない人だった。これに比べたら「俺の大学院時代の方がよっぽど仕事らしいことをやっていたな」と感じる程で、「そいつにはすごい1年間はいらいらしていて、悪口をずうーっと・・・、いつもラーメンを食いながら桃井にぶちまけていましたね」と井崎は語る。

井崎たちのような新卒入社者は、とりわけ圃場勤務では、自分たちより以前の者では一人も続かず、多くが1年と経たずに辞めって行ってしまったという。その頃はまだ、V社には、今のような教育体制もまとまったマニュアルもなく、研修といっても作業上の注意書きを記されたメモを渡されて「これを覚えるように」といわれた程度で、新卒だからといって特別なケアもなかった。圃場に配属された者たちにはマニュアルくらいはあったようだったが、少なくとも井崎の配属された育苗班ではそんなものだった。

Q町農場の圃場勤務の年度業務は、3月から11月までが中心で、農閑期の12月から2月に作業はほとんどない。だが、育苗班が扱うのは「種」なので、年度業務の開始は当然に圃場勤務よりも早くなる。通常、正月が明けて20日頃には業務が開始する。しかし、その分、シーズンの終了も早く、8月半ばには落ち着いてくるといった感じである。

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6時には上がる。畑勤務のような繁閑による勤務時間の大きな変動はあまりない。そういった意味では確かに仕事は畑に比べて時間的にも肉体的にも楽であった。

仕事は原則、見様見まねで覚え、分からないことがあれば、都度、森本さんや初音さ

んに教えを乞う。そうした育苗の仕事は、「畑よりも繊細でよく女の人の方が向いている」といわれていた。畑であれば植えて40日間は、育苗なら種を撒いて14日間は勝負のときである。その間、畑ならどうかした具合で1日くらい見回ることができなかったとしてもさほど問題にならないが、育苗は1日でも水の管理を間違えたら苗が死んでしまったり、徒長してしまったりするので目が離せない。その辺が繊細なのだという。

日々の作業は、各農場から出された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、発芽していそうだったらハウスに移し、並べ、水遣りをする。毎日、毎日その繰り返しである。一見、単純な作業に見えるが、技術の差は歴然と出るという。

「苗の場合は、触った固さですね。もう弱々しい苗だと、植えようと思っても“ぷちん”と千切れちゃいます。でも、水をあげ過ぎず、切らさずで、しかり水遣りすれば、“へなっ”と伸びないで……。きっちり押さえて固くした苗は、割りと小さい段階から植えられるんです。なので早植えできるし、根もしっかりして活着も早い」

そうした苗が計画通りに納品されないと当然のことながら仕事にならない。以前、ある育苗会社と取引していた際、その会社の甘い管理で予定していた苗が入荷されない状況に陥ったことがあった。仕方なしに、急遽、他所に手配したのだが、想定していた品種はなく、ましてや老化苗しかない。全然ないよりはマシとばかりにこれで間に合わせることにしたのだが、計画はぐちゃぐちゃ、作物もかなり品質の悪いものになってしまった。育苗は作物の栽培のでき栄えを左右するとても重要な工程であり、とにかく気を遣う作業なのである。

井崎は、入社当初、自分はなぜ育苗班に配属されてしまったのかと訝しく思ったものだが、そのとき、先輩の筒井さんや、北川雄二（仮名、以下同様）さんからは「育苗はできた方がいいよ、だから、しっかり1年間勉強できるなんていいじゃない」といわれたことを覚えている。そのときはそんなものかと、いわれた通りに1年間、育苗についてしっかりと勉強に励んだが、お陰で苗を見る力や識別する力が身についたと感じている。

今年、いよいよ独立となったが、育苗は外注せずに自らの手で行なう予定である。既に近隣で独立就農した先輩の筒井さんによれば、経済的にもその方がかなりコストを抑えられるという。なぜ自分が当初育苗班に配属されたのかその真偽は定かではないが、独立を迎えた今、この経験はとてもよいことだったと思っている。

## (2年目)

前年の育苗班での仕事は体力的に楽だった。そんな具合だったから、井崎は同期たち



に出遅れてしまったような気がしていた。「桃井ともう一人と、後、4月からちょっと遅れて入った同期。そのシーズンは最終的には7、8人位はいたと思うんですけど、みんな畑で死にかけていたみたいですよ。なのに僕は割と余裕というか、えっ、これでいいの」といった感じだったという。

そこで9月に入って育苗班が落ち着いた頃合いに思い切って会社に畑への異動を願い出てみた。すると思いの外この願いはあっさりとして承され、直ぐに異動が決まった。1年目のオフシーズンに入る直前の11月のことである。こうして井崎の育苗班勤務は7か月で終わったのである。

異動先はQ町農場の香取雄太（仮名、以下同様）農場長の下だった。「（香取さんは）防除とかは、ちゃんと勉強している奴にはどんどんやらせてくれるとってくれていた」ので、冬場は農薬についてせっせと勉強に励みながら2年目に備えることにした。社内の教育体制やツールなど、まだしっかりしたものが揃ってなかった頃のことである。過去の勉強会資料を事務所のロッカーなどを漁って集めながらの自学自習の状態だった。

また、当時、V社にはS県やC県にも農場があって、いずれも温暖な地で、冬場にも畑仕事ができる。そのため、暇になったZ県の農場から若手が応援に駆り出されることがよくあって、井崎にはこれが恰好の勉強機会となったという。

やがて2年目のシーズンが始まった。Q町農場はその頃、1班体制で香取農場長の下に7人の社員と10~12人のパートさんを配置して、責任予算は合計13万ケースだった。ところがこの体制が問題だった。「最初から全然上手く回らなくて、直ぐにこけたんです。1班体制、大規模でどかんとこけたから、めちゃくちゃ、やばいような状況になっちゃって。（中略）1班体制の規模が大き過ぎましたね。作業効率は人数が多くなるほど落ちることがあるじゃないですか。もう何もかもまったく上手くいかない感じでした」。

では、班の適正な規模とはどれ程なのだろうか。

「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くなりました。多分、最大で6万ケースぐらいが限界で、桃井が最後の年にやったぐらいの規模ですね。（中略）それを（農場長を含めて）10人工でやる、そのぐらいが適正ですかね」

結局、シーズン最盛期に入る直前、急遽、3班体制に分割することになる。それぞれのリーダーの下に社員を1~2名ほど付け、さらにそこにパートさんを配置する体制に変え、各々に責任予算を改めて配賦することになった。

そのとき、リーダーに指名されたのが香取農場長、大野慎太郎（仮名、以下同様）さん、そして井崎だった。

「畑、1年目じゃないですか。それで自分の班を持たされて。部下に社員が1人付いて、パートさんが3、4人付いて、ちょっとした規模を任されて、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、何故か自分が指名されるのは当然のことだとも感じてはいた。とはいえ、畑に出てまだ数か月、1シーズンを乗り越えた経験すらない自分にとって班を切り盛りするのは並大抵なことではなかった。

「めちゃくちゃ大変でした。この年、一番大変だったのは僕と大野さんなんですけれど……。あれを経験したら、絶対たいていの人はいなくなると思いますよ」

何が一番つらかったのだろうか。

「労働時間なり、もう全部ですよ。ね。（その上）全然、雨が降らなくて徹夜でトラクターに乗って水を撒いて、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上手くいかないというのもあって……」

そんなとき、一緒に踏ん張れる先輩がそばにいてくれたのは励みになった。

「僕、先輩の中で大野さんを一番尊敬していますよ。あれと一緒に乗り越えた経験があるから。大野さんは、あの人、なんだかんだいいながらやるので。もう嫌だとかなんとか（いいながら）……。 （中略）でも、仕事……。 きちっとやって。俺はこれをやるといいながら……。 でもやらない先輩とかいるんですよ、でも、あの方は夜に水を撒くといったら絶対に撒くし。僕もトラクターに乗っていて、向こうで、あっ、大野さんがやっているわ、みたいな感じで。僕と大野さんでやらなきゃ、その年、どんどん、本当に香取さんが機能しなくなっていたので。（香取さんも）いっぱい、いっぱいだったんですかね。何日か失踪していることもありました。プレッシャーで大こけして最初から精神的にやられていたと思うんです。作物（のでき）が全部小さくて、被覆資材（マルチ）を掛けているんですけども、それを剥ぐタイミングも間違っていたんです。被覆資材を剥いだ後に霜が来ちゃったり。規模が規模なので、一気にばーっと。僕もよく分からない。でもそばから見ていて思ったのは、規模がでっか過ぎていろいろな判断が、下から見ていても明らかにそれはおかしくないか、みたいなのがすごくいっぱいあったんです。だから、規模がものすごくでっかいとそうなっちゃうのかな、みたいな感じです」

2年目にしての畑デビューは、他のメンバーが1年目に経験するマルチ、防除など現場作業を「いろいろ短期間で全部やらされてという感じ」で、その上、思いもよらず班長代理を任せられ、井崎にとっては過酷なものとなった。学ぶことは多かったが、研修生活をふりかえってこの年が一番大変だったと記憶している。

### (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ぶりのことだったという。前年の仕事ぶりを評価してもらえたからだろうと思っている。

ただ、「農場長をやるというプレッシャーから、やばい、何も知らない・・・」と、今さらながら知らないことがたくさんあることに戸惑っていった。栽培技術のこと、農薬のこと、レタスの生態。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。初めて農場長としてシーズンを迎える井崎は、その年、何度も何度も計画を練り直した。周りの先輩からは「何でそんなに細かく計画を組んでいるのかといわれたり」したが、「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」、綿密に取り組んだ。井崎はこの経験を通して大方の計画策定について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と語る。

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、井崎は自分の手で、エクセルで1から独自のツールを作り上げることにした。生育日数や育苗期間などの鍵となるデータを集め、式を打ち込み、業務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のである。必要なデータは社の基幹システムの中にもあったし、そこらを漁れば必要なデータはいくらでもあることも分かっていた。井崎の作ったシミュレーション・ツールは使い勝手がいいと評判で、その後みんなも使うようになっていくという。

3年目は前年に比べて楽な1年だった。責任予算の30,000ケースも無難にやり上げることができた。農場長になって初めて「全部自分で決めること」ができたし、そのため達成感は大きかった。何よりこの年はメンバーに恵まれていたという。つらい思いをした前年に一緒に働いた人たちがほとんどチームに残ってくれていて、気心は知れていたし、技術レベルも分かっていた。直属の部下は年上の人だったが、「一緒にやるみたいな感じを持っていてくれて」おり、井崎の農場長という立場も弁えて、互いに節度を持って「いい

感じの距離感で仕事ができる」というのである。

強いて挙げれば、この年、どうにも納得できないことが一つだけあった。計画を練りに練り、メンバーを使いこなして、規模の小さい責任予算とはいえ、達成したのにも関わらず、成果を業績賞与に反映してもらえなかったことである。「何で他の同期の奴らと一緒になんだよって僕は怒っていました」。確かに同社の規程では入社3年間の賞与は固定で、4年目からが業績連動の賞与となっている。規程通りのこととはいえ、他の同期との同じ扱いはどうにも釈然としない気がしたからだという。

#### (4年目)

R町農場へ転勤となった。農場では前年の冬場からR町プロジェクトも始まり、今後の規模拡大を急ぐ重点農場ということで、この年から3班体制とすることになった。2年前から既に同期の桃井が着任していて、今年からはR町第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役となり、第3農場長は磯田が任されることになった。

責任予算は、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に大きな予算である。ただ、この年は井崎にとって一転して苦しい一年となった。

「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。それに僕が異動した年からR町農場は複数班体制になったんです。今までは1班体制で。だから、パートさんたちもみんなと分かれて作業したこととかがなくてがらりと環境が変わった感じで。僕はどのパートさんがどういう人かも知らないし、いろいろ大変でした」

「下についた人間もあまり（仕事の）できない人で……。パートさんに僕と同年（の人）がいたんですけれども、そいつと上手くいかなくて。すごくぶつかり合って、最後は全然話しもしない。最後はもう持たなくなりました」

夏場のある日のことだった。

「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」

この年のことは筆者もよく覚えている。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のだ。一週間くらいのことだったろうか。

「4日目には畑に戻っています。それまでは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のもなあって思って、一旦気持ちをリセットしようと思ってふらふらと、どこへ行ったのか、遊びに行つて・・・」

7月、8月の繁忙期だったが、忙しいとか、責任予算が大きいとか、自分の技術が足りないとかそんなことではなかった。

「僕の下についた人間は本当にできなくて、こいつに任せちゃだめだ、全部、全部、自分でやろうという感じですかね。それが確か6月の後半ぐらいだったんですけども、そこからどんどんしんどくなって行って・・・」

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。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というのである。

3日が過ぎ、漸く気を持ち直して、営業部長の杉田啓一（仮名、以下同様）さんのところに顔を出した。

「とりあえず杉田さんに謝つて・・・、でもその後はもう普通にすつと入っていけました。杉田さんは、ああ、戻つ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」

それに、前々から相談していて、それまでの事情を察してくれていた桃井も何もいわずに、いつも通りに接してくれたのはありがたかった。ところで、その部下はその後どうしたのだろうか。

「チームには最後までいたんですけどね、でも、翌年からは来なくなりました。それからですね、どんどんR町農場は僕と桃井（の農場）みたいになっていったのは。結局、（その人は）僕と上手くいってないというのもあって辞めていったと思うんですけどね」

その年、責任予算を果たすことができずに悔しい思いをしたが、井崎は、この経験を通して、「3年目に上手くいったのは下がよかったから」だけのことで、「下ができないとこんなにもできないものなのか」ということを学んだという。

#### **(5年目)**

4年目に責任予算に届かなかつたから、「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、この年の責任予算は前年と同数にさせてもらった。社長はもう少し期待していたようだがそこは押し切つた。確実にやり切りたかつたからである。

R町プロジェクトは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」という。そもそも R 町農場のメンバーは、日頃から地元の農家さんたちとの関わりに心を配ってきてはいた。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一気に信用を無くすことがある。こういうところを近所の農家さんはしっかり見ている。これまでそうしたことで後ろ指さされぬよう地道に対処しながら信頼を勝ち得てきたからこそ、畑の紹介も加速したのだと思う。また、プロジェクトでは、町役場との協力体制がしっかりと作れたことで、物事もスムーズに進み始めていた。

農場長に昇格してからは町の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 町に来てからはなおさらのことだった。地元の農家さんや JA とはもちろんのこと、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。それに 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 度の総会では詳細な成果報告が求められた。

そんなときには、大概、井崎が大勢の参加者の前に出て、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、そうしたときには大学院で学んだ思考方法や情報整理の仕方が役立ったように思う。このプロジェクトへの参加は、井崎にとって、町の農家や仕事の取引先といった多くの関係者に顔を売り込む絶好の機会となった。

畑の現場の方も順調だった。その年の部下は昨年とは異なる 2 名で、どちらも割と仕事のできる人だったからである。特に一人はコミュニケーション能力が高かった。

「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時機を見ていってくれたり・・・」

井崎の弱点をしっかりと補ってくれるタイプで、随分と助けられた。お陰でこの年の責任予算をきっちりとやり上げることができたとさえ思っている。

井崎は、これまで 3 年間の農場長職を経験を通して、独立したら誰と仕事をするかが大事で、それ次第で成果は大きく変わってしまうことを確信したと語る。加えて、就農して 5 年を経て、漸く「（独立しても農業者として）なんとかやっていけそうだな」と思えるようにもなった。ただし、こちらの方は確信という程ではないとの留保をつけている。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のである。

## (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のことであった。井崎は、桃井と2人で社長室に呼ばれ、独立のタイミングについて具体的な話し合いをした。これについては桃井も述べていたことである。そこには専務も同席していた。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て、井崎は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ていた。

社長が切り出したのは自分たちのうちどちらか一人がもう1年残ってくれないかという事だった。桃井は少しでも早く独立したい意向が強かったし、自分もそうではあったが、とはいえ、農場のことはもとより、期間1年を残したR町プロジェクトは佳境に入っていたし、業績の伸びに比べて後輩が育っていないという現実もあった。

「あいつの方が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んで、(自分が残るのは)自然な流れかな、みたいなことは考えました」

それに1年残るということはその間の給与は保証されているわけだし、成果を出せばまた業績連動で賞与も貰える。独立準備資金の足しになることを考えれば存外悪いことでもないかもしれない。こう考え、その場で自分が残る旨を伝えた。こうして、井崎は、桃井よりも1年多く、V社で就農6年目を迎えることになった。

この年はR町プロジェクトの3年目、最終年でもあった。井崎の班の責任予算額は55,000ケースと、社内でも一番の規模である。桃井からは第1農場長兼プロジェクトリーダー職を引き継ぐことになった。思えば、入社4年目以降、農場には自分たちより上の世代はおらず、全体の運営は桃井と二人三脚で自由にやらせてもらえた。

プロジェクトでは、人当たりがよく年配の農家にかわいがられるタイプの桃井が関係機関の調整役に打って付けで、人付き合いがあまり得意でない自分は大学院時代の経験を活かしながらデータの分析、報告書の作成、情報の発信役などを主に引き受けていた。お互いの得手不得手を阿吽の呼吸で助け合いながらで、仕事の方は順調だったと思う。このことは本当に恵まれていたと思っている。だが、桃井が独立を果たした後は、R町農場の畑全体のリーダーとしてすべてを一人で請け負わなければならないだろう、井崎はそう思っていた。

そんなところに直属の部下に、またもや「予想以上にできない奴」が配属されてしまった。このときばかりは専務に強く人員配置の見直しを願い出た。自分の班が一番規模が大きいし、それに今年は農場の全体を見ないといけないと思っている、「これじゃあ絶対

に失敗しますよ」と。専務はこの申し出に理解を示して人事異動に合わせて上手く対処してくれ、結果はことなきを得ることができた。

ちなみに、その彼は実家が農家で将来的に差し迫った環境でもないため、井崎には農家としての自立する自覚がないように思えたという。井崎は、「僕が今まで感じている感じですけど、実家が農家の人間はあまり」なのだと感じている。皆とまではいわないが、どこか自分には戻る場所があるという甘さが透けて見えるというのだ。

独立した先輩から聞いてはいたが、最終年は繁忙期と独立準備の作業が重なるので大忙しだった。トラクター、マルチャー、ロータリー、ブームなどの購入資金として独立準備資金は約1,200万円。自己資金に加えて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、シーズン開始ぎりぎりになってしまった。今思えばもっと役場や金融機関との打ち合わせを計画的に進めていけばよかったと反省している。ただ、役場の人には本当に世話になったと思っている。会計、税務、労務に関する事など生産以外の知識不足には難渋したが、ただ、そんなときにも逐次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。

最後の年は、専務の配慮もあって、思い通りのチーム運営ができ、責任予算を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社を円満退社し、個人事業主として独立を果たすことができた。独立当初は、畑250aぐらいで開始し、毎年50aずつ増やして行って3年後に350aとすることを予定していたが、社長からはパートを引き連れて行っていいから、スタートからそれくらい大丈夫だろうといわれ、これに挑戦することにした。初年度の売上目標は2,400万円である。

独立にまで漕ぎつけることができた理由を尋ねると、井崎は、「いつも、もうこれを逃したら後がないみたいな気持ち」がどこかにあったような気がする」と答えた。大学院にまで進み、年齢もそこそこにもなっていて、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があったという。自分と似たような経歴をたどってきた桃井からも、同じようなことを聞いたことがあるともいう。夢だけでなく、こうした切迫感があったからこそ続けられたのではないかと井崎はいうのだ。井崎の今の夢といえば、早く経営を安定させ、同年代の都会のサラリーマンより金を稼ぐことと、「農業の職業的位置付けを高め」、後輩たちが憧れるような農業者になることである。それに、できれば暖かいところに別荘を持って農閑期はそこでゆっくり暮らすような生活もしてみたいと思っている。ただ、独立を目前とした今は、その思いと裏腹に「不安はめちゃくちゃありますよ」とも語っている。



#### 4. 井崎大輔の雇用就農以降の学習活動とその成果

一般に V 社では、入社後 3 年程度は営農部の配属で畑作業に従事し、農業者としての基礎体力づくりをする。しかし、井崎の場合、就農 1 年目、同期でただ一人、育苗部門の配属となってしまった。このときは焦りを覚えたが、独立するに当たり今では育苗技術を学ぶいい経験をもたらえたのだと考えている。

2 年目に営農部へ異動が決まると井崎は、遅れを取り戻すべくオフシーズンには知識を自学して万全を期し、他県にあった畑の作業の応援も買って出て農作業の技術・技能の体得に努めている。なお、この年のシーズンは、期中の体制変更などもあり、急遽、一班を任されることになって大変過酷な 1 年となったが、却ってそのことで普通の新人が 3 年間で学ぶところをこの 1 年であらかじめ習得することができたと思っているという。

3 年目、井崎は、同期の中で一足早く農場長に昇格すると、この年から 4 年間、同職を経験することになる。農場長職の主な任務は、責任予算を達成することと新たな畑を借り入れて来ることである。責任予算を達成するためには、綿密な事業計画を立て、適正な数のスタッフを集めて、コミュニケーションを取ながらしっかりと働いてもらう必要がある。

井崎の場合、数度の失敗と克服の繰り返しの中でこれを学んでいる。また、畑を借り入れて来るためには、近隣農家からの信頼が得られるように日頃からしっかりと畑仕事に取り組み、様々な交流機会を通じて人間関係を構築することが肝要となる。井崎は、R 町プロジェクトのサブリーダー（最終年はリーダー）として、地域の農家との交流を通し、そうした信頼を勝ち得て、独立の際の畑も用意することができた。

このように井崎は、農場長職の 4 年間、試行錯誤しながらこうした仕事に取り組み、独立に向けての農業の知識と技術・技能を習得すると共に、人を使い、人と働くことの意味を学んでいったのである。

なお、雇用就農期の 6 年間に、井崎は、キャリアの転機となる大きな危機に 2 度遭遇したと認識している。1 度目は 2 年目のことで、2 度目は 4 年目のことである。井崎は、こうした危機を、都度、克服することで自信に磨きをかけてきたのだが、ライフストーリーからは、これは共に働く仲間の支えによるところが大きかったことが読み取れる。そうした彼らの多くも独立就農を目指している青年たちであった。井崎は、こうした同じ目標を持つ社員同士の助け合うしくみに随分と助けられていたと思っている。

### 第3節 綾瀬朋一（仮名）のライフヒストリーと雇用就農以降の学習活動

#### 1. 調査の概要

綾瀬と面談したのは、桃井、井崎の両名から面白い経歴の先輩がいるので是非話を聞いてみたらいいと紹介してもらったのが経緯である。面談日は2018年12月27日。インタビュー会場は、R町農園最寄りのJR駅のビル中の貸会議室だった。インタビューは、筆者にてインフォームドコンセントを行った上で、テーブルを挟み差し向かいで約240分間のオンレコードによる半構造化面接だった。インタビュー・データは、後日、逐語録を作成して綾瀬に配布し、内容確認を受けている。

併せて、聴き足りなかった件については、メールで3度の追加質問を行い、詳細な回答を得ている。これらに、V社のHPの先輩紹介コーナーに掲載されている本人の記事も参照しながら、ライフヒストリーへと編纂していった。その上で、綾瀬に改めて内容確認をしてもらい、誤認の指摘を受けた箇所を修正して最終確定させている。独立6年目のシーズンを終え、農閑期本番のゆったり気分の頃のことで、初対面であったがインタビューは始終リラックスした雰囲気で行った。

#### 2. 綾瀬朋一のプロフィール

綾瀬朋一は、1983年11月、中部地方J県T市で生まれた。現在（インタビュー当時）、35歳。2015年に結婚したが、まだ子供はいない（その後、2019年に1児を授かっている）。名前につく「朋（ほう）」の字は、ベトナム革命を指導した建国の父であるホー・チ・ミンから取ったと父から聞いている。父は共産党のシンパで、部屋にはベトナム戦争関係の本がたくさん並んでいたことを覚えている。

出身地のT市は県の西北端に位置し、「鉄鋼の街」として知られている。父親は製鉄会社のクレーン技師で、母親は物心ついた頃からパートに出ていた。現在、父は67歳で、母親は65歳、T市の実家で二人暮らしである。綾瀬は3人兄弟で、2つ上に兄が2つ下に弟がいる。兄は県内で産業廃棄物の仕事をしていて、弟は大学を出た後、医療関係の仕事に従事していたが1年も経たずに辞めてしまい、現在は都内の飲食店で働いている。当の綾瀬は高校卒業後浪人生活に入ったが1年経たずに退校。その後5年半は実家に居候してパチスロで生計を立てるその日暮らしをしていたが、2008年9月にV社へ入社。足掛け5年の雇用就農を経て、2013年12月に独立就農を果たしている。第11表は、綾瀬のライフヒストリーを略年表にしたものである。

第 11 表 綾瀬氏のライフヒストリー略年表

西暦	年齢	ライフイベント	社会的出来事・印象に残る出来事・書物・TV 番組等
1983	0	J 県 T 市に誕生 (11 月 21 日)	
1984	1		
1985	2		
1986	3		
1987	4		J 県 W 市に転居
1988	5	保育園入園	
1989	6		
1990	7	J 県 W 市立 W 小学校入学	地元の少年野球チームに入部
1991	8		<バブル経済崩壊>
1992	9		<新学力観教育開始>
1993	10		
1994	11		
1995	12		
1996	13	J 県 W 市立 W 中学校入学	野球部に入部
1997	14		
1998	15		
1999	16	J 県立 G 高校入学	<食料・農業・農村基本法施行> 野球部に入部
2000	17		
2001	18		
2002	19	J 県 K 予備校に入学・1 年で退校	薬学部を目指して浪人・コンビニエンスストアでアルバイト
		パチスロ生活 (ニート状態)	TV『ブラジル移民農家のドキュメンタリー番組 (NHK)』
2008	25	V 社入社・新規就農 (5 月～11 月) 介護事業所入社 (12 月～2 月)	<リーマンショック> ヘルパー2 級資格取得
2009	26	V 社再入社 (3 月～11 月) 有料老人ホーム入社 (12 月～4 月)	<改正農地法施行>
2010	27		Z 県を就農地に決意
2011	28		<東日本大震災> R 町農場へ異動 (副農場長)
2012	29	V 社退社・独立就農 (12 月)	R 町農場で農場長就任 (4 月)
2013	30	独立就農 (1 年目)	
2014	31	独立就農 (2 年目)	
2015	32	独立就農 (3 年目)	結婚
2016	33	独立就農 (4 年目)	ベトナム人実習生の受け入れ開始
2017	34	独立就農 (5 年目)	
2018	35	独立就農 (6 年目)	

### 3. 綾瀬朋一のライフヒストリー

#### (1) 幼児期から児童期（1983年～1995年）の経験

子供の頃から兄弟の仲は、それほどいい方ではなかったと思う。性格もそれぞればらばらだった。たとえば、母からは、兄は叱られると部屋の隅っこに行き詰まっているような子だったがあなたは立ち向かってくるタイプの子だったと聞いたことがある。だから綾瀬は、「自分にはきっと攻撃的なところがあるんだろう」と思っている。そんな息子たちはそれぞれにそれなりに問題はあったが、両親は「どちらかといえば放任的な感じ」で接していたように思う。

小学校に上がると綾瀬は地元の少年野球チームに加入した。小学校を通して、土曜日、日曜日は少年野球に精を出し、平日はゲームといった毎日だった。野球は、それ以来、高校まで続けることになる。

学校のクラスには「リーダーグループ」「そうじゃないグループ」「中間グループ」という3つがあって、自分は「中間グループ」に属する部類だったという。

「よくリーダーグループが誰かをいじめているぞとなったときに、だいたいみんないじめられる対象の子とはあえて距離を置こうとすると思うんですよね。だけど自分はいじめている側とも普通に接していたし、いじめられている対象の子とも気にせず普通に接していて、そうすると、普通、自分もいじめられる対象になりそうなものじゃないですか。でも、そうはならない。それは本当、小学校、中学校、ずっとそんな感じでしたね」

綾瀬は、子供の頃から大勢の側につくというのがあまり好きじゃなかったという。また、人に合わせたり、人と同じようなことをしたりするのが苦手だった。そういう性格だったから、何か感情が昂ることがあっても、周囲が盛り上がって来ると急に醒めてしまうようなところがあった。綾瀬は、そんな自分には、子供の頃からどこか「あまのじゃく」なところがあったのだと語る。

#### (2) 中学校時代（1996年～1998年）の経験

中学時代も野球とゲーム中心の生活だった。家では「居間にテレビが2台あって、1台はテレビゲーム用みたいな感じ」で、時間を決めて兄弟が順番にゲームをやっていた。流行のゲームは親が買ってくれほとんど持っていたが、中でもロールプレイングゲームが好きで、ドラゴンクエストには夢中だった。

一方で、勉強では理科や数学が好きだった。また、そんなことからか、綾瀬は、野口英世に憧れていたのだという。「研究して、結局、死んじゃうじゃないですか。だけれど

も、そういうのが何か格好いい（生き方だ）と感じたんだと思います」と語る。

そんな綾瀬に中学時代の記憶をたどってもらったが、語りで話題の中心となるのは友達との関係性にまつわるものが多かった。

「中学1年生のとき、学校に入って直ぐの頃、とても明るくて社交的な子がいたんです。その子が4月に一気にみんなと仲よくなったんです。けど、5月に入って急にみんなに相手されなくなってしまったということがありました。慌てて友達を作ってみても無理した関係は続かないんだな、みたいな、そんな記憶があります」

その子については名前まで今でも鮮明に覚えているという。

「中学2年のときで覚えているのは・・・、中学でも自分は正直そんなに社交的じゃない、おとなしい方だったんです。だから、結局、そのどっち（註：前出の「リーダーグループ」と「そうじゃないグループ」のこと）にも属さない感じだったんです。だけど、なぜか、一番目立っていた子と、いつも給食の時間とか授業が終わった後とかに、みんなの前で面白いことをやって、というか、やらされていてみたいな感じで、なんかいろいろバカをやっていた記憶があります」

今から思えば、綾瀬は、その子からすれば、おとなしいタイプの自分にボケ役をやらせ、ツッコミを入れると受ける、そんな感じのノリだったんじゃないかと思うと語る。他のおとなしい子たちは遠巻きに見ていたが、自分は「やれといわれりゃやる」という具合で、目立ちたかったからというのでもなかった。「必要に迫られればやりますよ」と、そんな感じだったという。中学3年になるとクラスが変わり、そういうこともなくなったのだが、自分といえば相変わらずこんな調子で、どんなグループの子たちとも当たり障りなくやっていた感じだったとふりかえる。

### (3) 高校時代（1999年～2001年）の経験

「野球のことしか記憶がないです。授業はほぼ部活のために寝ていたみたいな感じでしたね」と綾瀬はそう高校時代をふりかえる。高校への進学の際には野球部に入ろうと思って県立G高校を選んだ。J県には野球で私学4強と呼ばれる高校がある。中学校ではレギュラーではあったが、さほど強い学校でもなかったので一般入試でG高校に進むことにした。それでもG高校は県内の公立では強い方で、部員も100名超も在籍していて、毎年県内でベスト8程度には進み、自分たちの4年後には春の甲子園大会にも出場することになる。

G高校は自宅から遠く、電車で20分～30分、それから自転車で40分～50分かかるよ

うなところだったから、朝練習に参加するためには早朝に学校に向かい、夜も遅くなってから帰ってくる毎日だった。そのため勉強にはなかなか身が入らず、小学校、中学まではまあまあ良かった成績は急降下して、赤点を取るような始末だった。

そんな綾瀬であったが、高校2年の頃には「このまま（野球を）続けていても3年の夏までにレギュラーには、なれそうもないな」と限界を感じるようになっていた。ただ、ここまで続けてきて「辞めるのもしゃくなので」、結局は、高校3年の夏の大会が終わるまでやり続けることになる。

「夏の大会が終わって、これからどうしようかなと考えてみたんですけど、何もやりたいことがなくなっちゃったんです」と綾瀬はいう。本当に野球が好きだったから、それまで先のことをあまり考えたことがなかったというのだ。ただ、終わってみて、そのときなぜか、「そういえば、俺、小さい頃、野口英世が好きだったよな」と思いついて、とりあえず「公立大学の薬学部にも入ろうかな」と進路を定めたというのである。

早速、担任に相談したが、案の定、「おまえの今の成績じゃ絶対無理だな、1年浪人しても多分難しいな」といわれてしまう。しかし、「とりあえず普通の大学に行くというのも、やっぱり、みんなと同じというのが嫌だったから（両親に）どうしても薬学部に行きたい」と懇願して、浪人をさせてもらうことになった。今、この間をふりかえって、綾瀬は、「結果的にはそれで挫折しているんですよ」と語っている。

綾瀬は、このとき、安易に進路を決め、予備校に進んだことが挫折だったと認識しているようである。今でもときおり思うのは、「そこで普通に勉強していればまた違う人生があったかな」というのである。

#### **(4) 予備校、ニート時代（2002年～2007年）の経験**

2002年4月、綾瀬は名古屋の駅前にあるK予備校に入学した。入学当初こそコンビニエンスストアでアルバイトしながら真面目に予備校に通っていたが、モチベーションはそう長くは続かなかった。

「半年ぐらい行ったらもう行かなくなってしまって・・・、パチスロが本当に面白くて、それで生活を始めたんです」。そういった後で「生活していたといっても、世間から見たらプータローですかね」と自嘲して見せた。

結局、予備校からは足が遠のき、受験も直ぐに諦めてしまった。そのとき父親から、あの学費の80万円は「捨て金だ」といわれたことをよく覚えている。そして、「そこから長いんです」と綾瀬は語る。

綾瀬は、19歳から24歳の半ばぐらいまでの5年半はそんな生活をしていたという。開店から閉店までの14時間、「行く気力があるときは行くし、行かないときは行かないし、みたいな感じで」、ほとんど毎日パチンコ店に入り浸りだった。気が向かないときには、趣味の海釣りや映画に行く。そんな自由気ままな生活を送ることになる。

父親がパチンコを嗜むので子供の頃からスロットのことは知っていた。綾瀬も最初の頃はパチンコをやっていたのだが、なんとなく勝てそうな気がしてパチスロを始めるとそれから一気にのめり込んでいった。その頃の綾瀬にとってパチスロはギャンブルという感じではなく、「お金の出るゲーム」みたいなものだったという。だから一か八ではなく、理論的にやっていたら必ず勝てるという自分なりの確証があった。

実際、「最初の2年、3年ぐらいは月平均して30万、40万とか勝っていた」し、「捨て金」といわれた予備校の授業料は儲けで親に全額返済もした。5年半で優に2千万円程度は稼いだはずだという。とはいえ、その頃、綾瀬は、実家に居候していたものの家にはお金を一銭も入れず、儲けはすべて自分の趣味の釣りや車につき込んでいたという。あれから13年経つが、そのときの車（エスクード）には今も乗っている。ちなみに、その頃のことを綾瀬は、「自分の好きな時間に起きて、自分の好きな時間に行って、自分の好きとか楽しいことをやって生活できていて、お金も困っていなかったので、楽しく過ごせていた」と語っている。

そんな彼に対して両親は特段に口うるさいことはいわなかったが、ふりかえれば、二人とも内心はとても心配していただろうと思う。鹿児島島の祖母からは「こっちに寄越して大工でもなんでもさせたらいい」などといわれていたようである。ただ、不思議なことに、そんなときでも両親とは険悪な雰囲気にはならなかった。父親とはたまに一緒にパチンコに行くこともあったし、両親と連れ立って海釣りに出かけたりもしていた。後にV社に入社が決まったときに両親から「朋一はなんとかなるんじゃないかと思っていた」といわれたのだが、きっと「自分でなんとかするのを待っていたのかな」と、今、綾瀬そう思っている。

そんな生活を送っていた4、5年目の頃に綾瀬にとって印象深いできごとがあった。

「2学年違いの弟が大学に入って・・・、大学の友達とかが夜遅く家に遊びに来るようになって・・・。日中なら自分はパチスロに行っていたので全然気にはならなかったんですけど、夜中、家で寝ていると・・・、大学生なので楽しそうに大騒ぎするんですよ。その頃は、自分は正直、高校を卒業して、そういう生活をし出してからは、人づき合いと

か本当になくなっていたんですよね。もともと人とつきあいはそんなに好きな方ではないんです。けど、さらに人にはいえない、あんまり自慢できないような生活をしていると思うと・・・、友達つきあいみたいなのがほんとになくなっていて。そんなときに、自尊心が傷つけられたと感じることがあったんです」

「何かやられたとかというわけじゃないんですよ。考えごとをする時間だけはすごくあって、ひきこもりじゃないですけども・・・社会的にひきこもっているような生活をしていて、だけれどもお金は稼げているというかそんな感じの頃で。(中略)それで(弟が)友達とかを連れて来て、夜中に騒いでいるのを俺が寝ているのにうるさいみたいになんて怒鳴ったことがあったんです。そしたら、そのとき、何だ、こいつ、みたいな顔をされたことがあったんです。(中略)・・・今までは、何も、本当にただ好きなことをやっていたわけなんですけれども俺は何をやっているんだろうというか、そんな気持ちになってしまって・・・」

「弟は大学に行って友達と遊んだりとかしていて、一番、オーソドックスな道を進んでいたと思うんです。ただ、自分は、そのとき、そういう普通の道というのを、高校のときに、何も面白味のないから行きたくない、行こうと思えば行けたのに行かないという選択をしたわけです。弟は、正直、自分よりは勉強ができなかったんです。だけれども奨学金を借りて大学に行って楽しそうな生活をしている。そういうのを見ていて自分としては自分の選択した道というのが悔しかったんだと思うんですよね。なんで弟は俺より頭が悪いのに、地元の小、中学校へ行って高校まで一緒に、部活も一緒にまったく同じ・・・、なのにあいつはなんで大学に行ってあんな楽しそうにしているのに・・・、だけどなんで俺は1人、家で肩身の狭い思いをして寝ていないといけないんだと、妙に腹立たしく思ったんです」

それ以来、綾瀬は「この生活を続けても先がないなという気持ち」が心にふつつつと湧いてきて、なんとかしなければと思い始めたのだという。その頃、パチスロ業界では規制がかかりあまり儲からなくなり始めていたし、何よりこんな生活に飽き飽きしていたということもあった。

そんなある日、綾瀬は、ある転機となるテレビ番組を視聴することになる。その日、綾瀬は、両親と居間であるドキュメンタリー番組を見ていた。ブラジルのバイオエタノール生産に取り組む農家の特集だった。

「ブラジルは国の政策で移民を受け入れていたじゃないですか。だけど大半の人は最



初ひどい荒地をあてがわれて……。頑張る人もいれば、つらくて日本に帰ってきた人もいたらしいんです。番組で紹介されていた人は、その3世とか、4世とかで農場の経営者なんですけれども工場も立てていて、ヘリコプターとかで移動しながら仕事をしているんです。ふと単純に格好いいなと思ったんですよ、それを見て。お金を稼いでいるから格好いいというわけじゃないんですよ。厳しい環境の中、農業で稼いでいる姿が格好いいなあと思ったんです」

それまでの人生で農業に興味を持ったことなど一度もなかったのだが、ただでさえ厳しい仕事だといわれる農業の世界で、外国にまで出向いて行き、挙句の果てに荒地をあてがわれ、それでも苦勞に苦勞を重ねて成功を収める農家の姿に綾瀬はとても魅力を感じたという。それに較べて今の自分はいったいどうなのだろう。

高校卒業して以来、自ら好んで気楽な生活を送っておきながら、普通に生活をしている周りの人たちの目を気にして自尊心が傷ついたり悩んでみたり、人とは同じことはしたくないといいながら人と同じことをやっている弟を羨ましく思ってみたり、そんな自分に綾瀬は情けない気持ちがしたというのである。

このテレビ番組をきっかけに綾瀬は農業の道に進むことを決意した。綾瀬はこれくらいしか自分が農業に進もうと思ったきっかけとなるようなことは思い当たらないという。すぐに成功できそうだとか社会的に有益な仕事だとかという見通しがあったわけではない。強いていえば、厳しいといわれる世界だからこそあえて飛び込もうと考えただけのことである。その頃、綾瀬は、「厳しいといわれている世界に入って成功することによってこそ自らの傷ついた自尊心を回復することができるのだ」と考えていたというのである。なんとなくではあったが、農業に自分をかけるだけの仕事(事業)としての魅力を感じたということである。

当時、農業専門のハローワークが東京、名古屋、大阪にだけあったという。思い至って直ぐに綾瀬は名古屋の事務所に向かった。そして、そこで紹介された一つがV社だった。なぜその中からV社を選んだのか、特段、これも深い理由はない。

「他は酪農とか花卉の仕事だったんですよ。何も分からないし、これがしたいとかじゃなくて、俺の今の傷ついた感じだったら、野菜がいっぱい食べられる野菜作りがいいかなっていう、そんな他愛もないことだったと思います。とにかく、農業がやりたいでというだけだったので」

結局、紹介されたところで綾瀬にとって農業らしい農業ができると思えたのが野菜作

りのV社だったということのようである。

「紹介を受けて、その日のうちに電話して、面接いいですかといたら、じゃ、いつでも来て見てくださいみたいな感じでした」

その頃の綾瀬には、しなければならない何かがあるというわけでもなく、身の回りのものほとんどなかったのので、正に着の身、着のまま、V社に向かった。ハローワークに行ってからその日まで1週間もなかっただろうという。

## (5) V社時代 (2008年～2012年) の経験

### (1年目)

2008年5月、V社は出荷開始前で、まださほど忙しくない時期だった。(当時の)社屋に着くと2階の寮に入った。短期研修は1週間、入社試験を兼ねていて、無給だが宿泊と食事は支給された。参加者は綾瀬一人であった。

V社は設立8年目で独立就農者を輩出し始めた頃だった。研修プログラムは今のようには体系立てて明文化されておらず、責任者だった人が「じゃ、あそこ、誰について行って、みたいな感じで畑に行って一緒に作業する」というような調子で、研修というよりは農業体験に来たようだった。5年半の怠惰な生活で体が鈍っていたからか、定植作業の際の中間の姿勢は多少きつく感じたが、それでも「高校時代の部活に比べれば全然楽なので何ともなかった」という。

直ぐに1週間が過ぎた。だんだん出荷の時期が迫ってきて、「来る者は拒まず、来てくれれば人工(にんく)にもなるし」といった具合で、綾瀬の入社はあっさり決まった。なお、その際に綾瀬は、社長にお願いして休暇の日にはQ町の介護事業所に介護ヘルパーの資格を取得に行くことのできる了承を得ている。正直、農業の仕事だけだとなんとなく不安だったし、介護の仕事にも興味があったからである。

「長期研修期間でさえ、きついといって辞めていく人がいましたけど、自分にはきつくなかったんでしょうね。だから空いている時間にヘルパーの資格を取りに行こうなんて考えたんだと思うんですよ。そのときは社会生活のブランクが5年半あって、本当に情けない気持ちになっていたというのもあって。今の自分もそうなんですけれどもやり出すとどんどんやりたくなっちゃうんですよ。他のこともどんどんやりたくなるという感じ。そのときは朝の5時から夕方5時まで畑仕事をやって、慣れない仕事だから休みの日は普通くたくたで家で寝て過ごすんでしょうけれども、休みの日とかそんな時間ももたないと思ってしまって・・・。」

こうして休日の度に綾瀬は、介護ヘルパーの資格を取りに市内の介護事業所に出向いていった。とはいえ、綾瀬には農業と介護の二本立てでビジネス展開しようなどという明確な展望があったわけではないという。

「両立できるとか、そんなことまで深くは考えていませんでしたね。介護も厳しい仕事といわれているじゃないですか。そこでもただ成功したいという風なノリだったと思います。厳しいんだったら両方ともやってやろう、そんな安直な感覚でしたね」

5年半のブランクを取り戻すべく綾瀬は、何はともあれ、働くことに没頭していたかった。結局、この時期、綾瀬は、ヘルパー2級の資格と農作業に必要な大型特殊免許を取得している。そして、11月末に一旦退職し、また翌年の3月に復職するという変則的な雇用条件を社長に認めてもらい、農閑期の3か月間は市内のデイサービスと特別養護老人ホームで就労することになった。

「休職じゃなくて退職して介護施設で働いたんですよ。他にいないんですよ、そういう社員は。だから、後輩の桃井君にはいわれました。綾瀬さんが初めてですねって。季節雇用から独立したみたいだって。実際は季節雇用なんかじゃないんですけどね。自分は冬に給料もらいながらその間に労働しないで勉強しているというのがもったいなく感じました」

だから、綾瀬の1年目の就農経験は、正確に言えば長期研修を含めて7か月ほどであったが、ともあれがむしやりに働いた密度の濃い年となったようである。そうした入社初年度の圃場での仕事について綾瀬は次のようにふりかえっている。

「1年目というのはやはり農業での体力づくりの面が大きかったように思います。自分にとっての1年目はそれで終わっちゃっている気がしますね。(中略)結局は慣れだと思っています。厳しい環境も、重い物を扱うのも、早く体を動かすのも、何もかにも。あの1年目は将来やるであろうことや環境に慣れる時期だったんだと思います。(中略)朝起きることもそうだし、肉体的な労働も。たとえば、中腰の姿勢が続くのだったりとか、きついけどそういうことを体に覚えさせなきゃという感じだと思います。人間なんてあれこれ考えてないで、ひたすらやってさえすれば体は勝手に慣れてくるもんだと思いますけどね」

それでもそうした1年の間に体力的につらく、途中で脱落してしまう者は少なくないという。綾瀬にはそういうことはなかったのだろうか。そう問うたところ、綾瀬は、それまで「社会的にひきこもりのような生活」を5年半も過ごしていて、その期間を自分の人生の「負の時代」と考えていたから、「自分は農業を辞めてしまおうなどとは少しも思わ

なかった」のだと答えている。

## (2年目)

2009年3月、シーズンが始まった。その月に介護事業所から復職するとQ町で再びレタスづくりに励んだ。

「2年目、自分はまだ体が慣れてきていたので、独立するときには本当にやれるかどうかそれを確かめる時期だったと思います」と綾瀬はいう。

それでは農作業においてはどんな技術・技能を習得すれば独立できるのだろうか。

「基本的に絶対に欠かせない栽培の項目というか、作業があるんです。それを自分でできるようにならない限り、独立したときにできる人を採用して来なければならなくなりますよね。だけど最初はそんなお金はかけられないと思うから、できることは極力自分でできるようにしなくちゃいけない。それがレタスだと、耕うんというか、ロータリーですね。あと、マルチ張りとか施肥、飼料撒きの方法、あと、防除とか、主に機械作業に関わるものが多いですよ。農作業って、でき栄えとかスピードを気にしなければ誰にでもできることだと思うんです。自分はそう思います。誰にでもできるとは思うんですけど、産業と呼べるレベルのことをやろうするとこれがなかなかできないんですよ。求められる品質だったり、生産のスピードだったり。やるだけだったら誰でもできるんですけど、求められるものを求められるやり方で生産しようと思ったらやっぱり機械を扱えないと。だから2年目は農場長の下でしっかり機械を扱えるようになるということなんだろうと思います。それにそもそも機械作業は他の品目をやるにしても共通する部分が多いですからね」

その頃はまだ綾瀬はZ県で独立するとは考えていなかった。少しでも早く独立したい、そのときにはできれば伝手のある両親の地元の鹿児島辺りで畑をやろうといった、およそ計画的でない、漠然としたイメージがあるだけだったという。

「農場長と将来どこで畑をやりたいかという話しになったときに、自分の両親が鹿児島だから、九州というのを考えてみたいからと、だから今年の冬場は九州に行かせてくださいとお願いして行かせてもらって、その年の半年くらいの間は宮崎県の有料老人ホームで正社員として働きながら・・・」

こうして綾瀬は2年目の農閑期、週5日は宮崎の有料老人ホームで働きながら、ここを起点に週末は就農相談に出向いたり、農地を探したり、九州エリアを奔走することになる。実のところ鹿児島に伝手があるといっても父親の実家はそもそも農家ではなく、母親が相続した少しばかりの土地をあてにしていただけのことなのだが、その少し前に、運悪

く体を壊してトラックドライバーを引退したばかりの叔父がその土地も含めて畑を始めてしまっていて、差し当たり近隣で土地を探すことになってしまったのである。

しかし、適当な場所はそう簡単には見つからなかった。あてにしていた母親の土地が当分使えないのであれば鹿児島に固執することもなかったから、勘の働くレタス生産の盛んな久留米や朝倉にも出向いてみた。ところが、綾瀬は、まったく未知の土地で畑を探して耕し、自分で売り先を捜すのは至難の業だということを目の当たりすることになる。

「福岡よりは今研修しているところの方が、売り先も決まっているわけだし、農地も紹介してもらえるんだから、やっぱりまずはそこでしっかりやって、大きくしてから本当に自分のやりたい・・・、それが介護なのか、今はベトナムでの農業の展開とか、本当にやりたいことがはっきり見えてきたときにそれをやれるような農業経営をしようと思い直して、結局、こっちですることに決めました」

こうして綾瀬はZ県での就農を決心する。5月に九州から戻ると既に3年目のシーズンに突入していた。シーズン開始後の帰社で後輩には負担をかけてしまい大変申し訳ないことをしたと思うものの、この経験は綾瀬にとって得るところは大きかった。

### (3年目)

3年目のシーズンもQ町で迎えることになった。綾瀬が農場長に、独立の際の就農地はZ県内でレタス生産を中心にすることに決めたと伝えると、「じゃあ、今年はシーズンをやり切ったら冬場はどこにも行かずに会社に残って勉強だ」と告げられた。こうして綾瀬の新たなシーズンは始まったのである。

「こっちでやろうと決めて、それまで考えていた九州行きはもうないときっぱり諦めて。それからは、この土地でこれまでやってきた同じ作業をやるにしても、すべて自分の独立した後のためになるんだという気持ちになってきて、その頃からちょっと自分の取り組み姿勢が変わってきたような感じがしますね」

この1年間は、就農地も、品目も、販売先にも目途をつけたことで、農業者となる覚悟も定まり、気を入れて農業に取り組むことができるようになったという。綾瀬は就農地の心積もりも定まり、農業者としての自覚を新たにしたのである。

先述の通り、綾瀬は、それまでオフシーズンの間、会社から離れていたので体系立った勉強をして来ておらず、「会社のカリキュラムが全然頭に入っていなかった」から、周りについていくのが大変だった。作業員のままでいるのならこれまでのようなやり方でもよかったのだろうが、農業経営者になりたいのだし、そのためには少しでも早く農場長職

に就く必要があったので、それからは必死で勉強に励んだ。

「冬場くらいしか勉強できないんですよ、忙しくて。夏場の作業はそれまできっちり2シーズンやっていたから自信はあったんですけども、冬の、農場長をやる上で必要な知識を学ぶというのは、農場長からはおまえ、まったくやってないだろうみたいな感じで、土壌診断の見方とか、肥料設計とか、あと、育苗の、播種計画の作り方とか、品種の特性だとか。自分の場合、それまでの冬は会社を離れていたから、春に戻ったときにこれが今年の冬のセミナー資料ですよってもらってざっと読む程度だったんですね。それじゃあ、その先、農場長になんかなれやしないですよね」

V社の農閑期はセミナーのシーズンでもある。その頃のセミナーの多くは、各人がテーマごとに先生役を引き受けて教え合うやり方だった。

「自分で教えるためには自分で勉強しないと教えられないじゃないですか。だから、事前の勉強が大変でした」

その年の農閑期、綾瀬は一旦介護の仕事は脇に置いて、遅れを一気に取り戻すべく、正に一から勉強し直し始めている。ちょうど同社で「就農の手引き」が整理され、文書化されたのがこの年のことだった。

この頃から綾瀬にはレタス作りが自分ごととなり、仕事にも慣れ、面白味が出てきたという。この年をふりかえって綾瀬は、「ロータリーでも、他の作業でもなんでもこなそうと思えばなんなくこなすことができるようにはなっていたんですけども、そうした中でもどうすればよりよくなるかとか、そういったこだわりというか、工夫が出てくるようになったと思います」と語っている。

#### (4年目)

4年目のシーズンは副農場長としてR町で迎えることになった。その頃のR町農場には所長職があって所長が営業や業務管理を含めて農場全体を統括し、圃場を取り仕切る副農場長が2名という体制だった。ちなみに、現在のV社では、所長は農場長として主に圃場運営に専念し、本社営業部が営業を、本社業務部が管理を差配する職務機能別の組織体制となっている。だから、副農場長はほぼ現在の農場長の職責である。

副農場長としての着任が決まって綾瀬の初めての仕事は翌シーズンの年間業務計画を策定することだった。初めてではあったがV社には所定のテンプレートとシステムがあったので、見様見まねで一人ででもシミュレーションを重ねながら作成することができるようになっていた。

その頃の綾瀬の班の体制はどのようなものだったのだろうか。

「部下の社員が1人で、責任予算がアルバイトさんを合わせても4万ケースとか、そんなもんだった気がします。だから、だいたいそのときって1人5,000ケースぐらいがノルマだったので、全部で自分を入れて8人とかそんなもんじゃなかったですかね」

果たしてその責任予算は達成することができたのだろうか。

「その年はだいたい90%とか、そのぐらいの達成率だったと思います。(中略) R町農場って自分がいる間は確か1回も、前任者も含めて、責任予算を達成したことはなかったはずですよ。(中略) その頃のR町農場は、全部の畑が新規の状態でレタスの産地として新しく切り開こうとしていた頃だったんです。それで、Q町農場の栽培方法、エコ、除草剤を使わないという・・・、ある程度でき上がった畑での方法とか基準をR町農場にそのまま適用しようという感じで・・・。多分、自分がR町農場に行ったのがまだ開所して3年とか、5年目とかそのぐらいだったかな・・・」

本社所在地であるQ町で一定の成果を挙げて、V社が他県を含めて新たな地域での圃場展開を模索し始めた頃のことである。綾瀬も、いわば新規農場の立ち上げスタッフの一員だったということである。比較的栽培が容易といわれているレタスとはいえ、それまでほとんど栽培をしたことのない土地で新たに品質に見合った畑を作るにはやはりそれなりの時間がかかる。畑にはその場その場に適した栽培方法というものもある。その頃といえ、V社にはレタスの専門家と呼べるほどの社員はおらず、全員で試行錯誤し、周りの農家さんのアドバイスを得ながら畑を作り、栽培に精を出す日々だったという。

#### (5年目)

2012年、そんな状況の中で綾瀬は、圃場全体を運営する農場長に昇格した。その年、R町農場での農場長は綾瀬一人だった。責任予算は10万ケース。前年は責任予算を割ってしまっていたのに予算は倍増したのだ。部下はパートさんを含めて優に20名以上いたと記憶している。そういう状況だとすると何か大きく方法を見直すとかしないとまた予算を割ってしまうに違いない。何かそれまでの方法を大きく改善するとか新たな戦略はあったのだろうかと問うと綾瀬は次のように応えている。

「(10万ケースを) とにかくやってくれという感じだったので。ただ、これに関していえばこのとき劇的に何かを変えてやったというよりは、確実にこれをやるにはどうすればいいかということを考えながら走っていたような感じで、そんなに変わったことはしなかったし、その頃の自分では、やはりできなかつたんだと思います」

「きっと自分はまだまだそこまでのレベルじゃなかったんだと思うんですよね。今から考えてみれば 10 万ケースをやるためにはそうなんでしょうけど、自分は日々、やるだけで精一杯だったということだと思います。だから、予算はできなかつたんですよね」

結局、この年、予算は 90%にも届かなかった。だから綾瀬は、賞与では貯金することはそれほどできなかったという。また、この年、綾瀬が一番苦勞したのが部下のマネジメントだった。

「めちゃくちゃ（部下は）多かったですからね。1 人当たりの予算は 5,000 ケースを切っていたと思います。4,000 ケースぐらいになっていたんじゃないかな。それぐらい人を集めてでも計画を達成しろというような感じの年で、かつ、それが豊作の年に当たってしまったので思えば会社も一番厳しいときだったと思います。（中略）周りではでき過ぎちゃう。でも、R 町の場合は除草剤を使っていないから・・・、周りでは安くてそれなりにいいものが溢れているのに自分たちはコストと手間がかかってしまっていて、だけどその上で大きい責任予算もやらなければという・・・」

「よく思ったのが・・・、自分も畑に出ていかなくちやいけないから出ていきますよね、で、自分では今、何がどれだけ足りていないとか、これを先にやらなくちやいけないというのが常に頭にあって作業するじゃないですか。だけれども、パートさんとかはそうでもないんです。だから、進みが厳しいときなんかには自分にはそれを挽回しなくちやいけないという焦りがあったりするんですけどね、でもなにしろ人が多すぎて、そういう人たちを上手くコントロールすることが自分にはできなかった」

この経験を通して綾瀬は、圃場でのマネジメントは 8 名から 10 名程度で、「それぐらいが一番自分の意思が伝わりやすい」のじゃないかと感じたという。だから今の社員は 7 人で回している。とはいうものの、こうした苦しさや厳しさは独立してからのそれと比べれば、まったく大したことはなかったという気もしているという。

「確かに数字から見ると自分はそんなに上手く行っていなかったんですけど、そこは社員、雇われている側なので本当の苦しさというのは、今から思えばピンときていなかったと思うんですよね。責任予算 10 万ケースに対して、たとえば 8 万 5,000 ケースしか出ないとなると、でも経費は 10 万ケース分、かかっているので 1 万 5,000 ケース分は完全に損失になるわけです。これを自分で経営していたら本当に苦しいわけですよ、本当に。だけどそこは雇われている側なので、ああ、ボーナスが下がったというような感じになるだけ。苦しいなりに、自分の場合には人はいたわけだから仕事はなんとなく回っち



やっていたんですよ」

この年は綾瀬がいう通り、V社にとって、また、R町農場にとって近年一番業績の厳しい年となった。綾瀬にとっても同様である。特に圃場運営においては人を抱え、人を使う難しさを実感させられた年だった。とはいえ、今からふりかえってみればまだまだ甘かったとも思う。そしてそんな年の12月に綾瀬は独立就農を果たしたのである。なお、この厳しい年の状況を受けて、同社では、翌年、レタス栽培の専門家である現顧問や数名のコンサルタントを招聘し、栽培戦略や方法を大幅に見直している。

「顧問は、来られてから直ぐ、何でそんなことをやっているんだと。そんなことやっていないで、もう（除草剤を）使っちゃって、それに適した売り先を見つけて売りに行っただ方がいいじゃないかっていって。（中略）まずは生産効率を上げないことには、特裁じゃないですけども、君らにはまだ付加価値をつけたものにチャレンジできる段階にないよと・・・」

この戦略の変更はR町農場を今に続く飛躍へと導くきっかけとなった。綾瀬の過ぎたあの苦しい時期は、正にR町農場の今の成長期への端境期であったようである。当の綾瀬は、独立後の今もR町で営農を続けている。

## **(6) 独立就農後（2013年～2018年）の経験**

### **(独立就農から3年目まで)**

独立就農時点での圃场面積は約2.5haだった。その圃場といえば「2町歩を会社から名義を移してもらって、5反歩か6反歩ぐらいは自分で集めて」きたものである。これを年間で3回転させたのだから、1年目のレタスの生産量は、出荷ケースの数でいえば2万5,000から2万8,000くらいだったろうと思う。

独立就農した頃、ちょうど父親が定年を迎えた時期と重なり「時間があるなら、やってくれない？」とお願いすると、両親はこれに応じ、直ぐに応援に夫婦でR町に移住して来てくれた。「あの5年半」はあったけれど両親との関係は決して悪くはなかったのである。そしてもう一人。その頃は東京で働いていて、地元に戻って農業関係の仕事にでも就こうかと考えていた女性が綾瀬農園のパートに応募してきた。後に綾瀬の妻となる人である。この4名が農園の開園メンバーだった。

こうしてスタートを切った綾瀬農園だが、独立して3年目くらいまでは人のマネジメントに関わることでの苦労は絶えなかった。たとえば2年目、綾瀬が将来の規模拡大を考え、ベトナム人実習生の採用を考え出した頃のことである。

「実習生を受け入れる場合、人数は雇用主側の常勤従業員数以内じゃなくちゃいけないっていう基準があるんですよ<sup>7</sup>。だからその人数要件を満たすために急遽正社員の募集をかけたんです。で、そのときまだよく分かんないような人を安易に採用しちゃったんです、試用期間も設けずに。それで、出荷のときなんかはまだよかったですけれども、雨の日、定植の作業をしてもらったとき、風邪を引いたらどうしてくれるんだ、みたいなことをいわれて・・・、そのとき自分はちょっと頭にきちゃって、農業をやっているのに、外の仕事なのに、何をいっているんだって。それでその勢いで、辞めてしまえっていっちゃったんです。そうしたら揉めちゃって・・・」

それからは労働基準監督署に出向いて最終的には退職予告手当を1カ月分出すということで話を落ち着かせたが、この経験から綾瀬は、人のマネジメントは慎重の上にも慎重を期さないといけないんだなということを学んだという。こうしたこともあって、独立就農の1年目から3年目の間は、ひたすら経営を軌道に乗せるために自らも農作業に勤しむ毎日で、よい人材を雇うことやましてや育てることなどはままならなかったと語る。

3年目になると圃場面積は7haへと一気に拡大した。独立の混乱も少しは落ち着いてきた頃のことである。その年に綾瀬は結婚している。すると手伝いに来ていた両親も「もうそろそろいいだろう」と自宅に戻ることになった。

これからは夫婦二人で畑を切り盛りしていかなければならない。最終的には家族に頼ることなくビジネスとして農業を成り立たせたいと考えていたので、一日も早く、季節雇用でない、戦力となる働き手を外部から確保する必要があった。だから、実習生との雇用契約も年単位で行なうことに腹を決めた。じっくり技術・技能を身につけてもらうためには安定した雇用と報酬が何より有効だと綾瀬は考えたからである。とはいえ、このことは大きな経営判断だったといえよう。というのもR町で露地栽培だけだと冬場にほとんど仕事らしい仕事はなかったからである。

こうして綾瀬は、3年目のシーズンが終わると採用活動のためベトナムへ飛んだ。そして、これ以降の3年間、綾瀬農園では、毎年、実習生をベトナムから迎え入れることになる。綾瀬がベトナム人実習生にこだわる理由は、自分の名前の由来の地でもあるし、もともと父親の影響で同国に愛着があったからなのだが、採用のため幾度か訪問している中その想いはますます強くなっていったのだという。

#### **(4年目から現在まで)**

4年目、綾瀬農園は、ベトナム人の20代男性の2人を第1期実習生として迎え入れ

た。彼らの住まいは綾瀬がアパートを借り上げ、寮として提供している。期間は3年なので1期生は今年で任期満了し、既に帰国している。今は2期生の2人と3期生の2人の合計4人である。

綾瀬には、この4年目からの3年間で、本当の意味で農業経営の厳しさを理解することができたという実感がある。その一つが人件費の問題である。入国直後の座学講習を修了した技能実習生を年間で雇用契約すれば、その分社会保険料が重くのしかかって来ることになる。この負担は思いの外、大きかった。

「実際、4年目、5年目は相当につらかったですね。年間の雇用契約にしたので、当然、丸々実習生を社会保険に加入させなければならない。(中略)・・・今の畑の仕事だけでは冬場に4カ月間の仕事のない期間ができてしまうんですね。だけどそこまでキャッシュが潤沢にあったわけじゃないのでお金がどんどん出ていってしまう、そこをなんとか埋めなくちゃいけないということで・・・」

「(V社の)社長にM県の法人さんを教えてもらったり、あと、自分の出身のJ県に行って冬にできる仕事はないかというのも探していたりしていたんですけども。社長に相談したらまだ夏場が安定しているわけじゃないし、右腕となる部下もないのにそんなに規模を拡大して大丈夫なのかって心配されたんですけどね。3年前ぐらいからずっと実習生がいて、そろそろ限界だというので相談して・・・。結局、やっと去年(5年目)からは近場のハウスのハウレンソウ屋さんと苗屋さんの2つの作業を飛び込みで取ってきて、今はそれを始めていて、それでやっとのこと年間で回せるようになりました」

実習生の場合には、他の農場に派遣するのは本来難しいのだが、綾瀬の場合、JAと外国人技能実習機構(実習機構)に確認しながら、許可を得て、対処できているらしい。なお、2018年、入管法の改正によって労働者として今まで以上に長期勤務が可能となり、また、これまで任せられなかったような仕事もさせられるようになって、大分やり易くなるだろうと期待しているという。

5年目は圃場面積が11haとなり、生産数量は7万2,000ケース程にまで拡大したものの、経費が上手く管理できず利益率は大幅に下がってしまい、最大の経営危機に直面することになった。このときは社長や先輩たちにも相談し、様々な支援を得ながらこれを乗り切ったが、ふりかえればそんな5年目こそ、経営者としてものごとを考え抜くことの大切さを理解することができた自身の転機の年になったと綾瀬は思っている。

「自分が危機的な状況に接してみて分かったことですけど、それを本当に危機だと思

って乗り越えようとするスイッチが入らないと、人っていうのは心の底からは考え出しはしないんだなということです。会社にいるときにはそこまでの危機を感じることもないし、自分がそこまで追い込まれることなんてまずないと思うんですよ。そこまで責任を負わせるというのは会社としてもまずいだろうし……。でもそういうスイッチが入るのは危機に直面してみて、それを乗り越えようとするときだと思う、(中略)……。本当にそこでいろいろ考えて、考えて、乗り越えることで考える癖がつくというか、自分で考えていかないとやっていけないというか。このときが一番、学べるだろうし、自分自身は成長できたんだなという感じがしています」

そして今一つが、綾瀬の発言にもある右腕となる人材の不在である。ビジネスを次の段階に進めるには、これまでのように綾瀬の多くの時間を畑作業だけに費やしているわけにはいかない。今のところ経費管理や諸々の事務作業は妻に任せきりであるし、これからはビジネスの戦略や人の働き甲斐についてもより深く考えなければならないと思っているという。

ではどのようにそうした人材を採用し、育成すればいいのだろうか。

「うーん、難しいですね。ただ、採用といえば、変ないい方ですけど、理想は自分がもう一人いるというようなのが理想ですよ。自分と同じ思考で、同じような働き方ができる人がいるといいなとは思いますが……。ただそんな自分がもう一人いるわけでもないし、どうすればいいのかなというのもあるって、それだったら親族ならいいのかなと思ったりもして……。農家だったら、息子にとかっていう感じで、親族だったらそういう考え方を持ってくれるのかなと思って……」

農業経営は法人化が進んでいるとはいえ、日本では約98%が家族経営である<sup>8</sup>。米国やEU地域でもその比率に大きく変わりはない。これは綾瀬のなるべく家族を仕事に巻き込みたくないという考えに反することではあったが、5年目の年に義理の姉夫婦に社員として来てもらうことにした。

「来てもらったんですけども、向こうには子供がいて、これぐらいないと生活できないという金額を提示されたから、じゃ、その金額でお願いしますとって来てもらって。でもそういう働き方ができなかったんですよ。前は工場で働いていたので、天候やなんかで今すぐやらないと機会を逃す仕事というものの価値というか、感覚が分からない。いくら希望の金額を提示したからといって今の1時間と明日の1時間はまったく違うんだよということを理解できない人になかなか思ったようには動いてもらえないですよ

ね。そのうち、その給料を支払っている自分にも納得できないという感じになっちゃって・・・。結局、1年で辞めてもらいました」

「経営してみれば、すべての責任、お金だって、自分の会社の業績だって、全部、自分に、となるじゃないですか。そういう感覚が持てる人となると、だから、そこをとなると、やっぱり、なかなか難しいですよ」

最近ではV社から独立就農を果たした後輩などで、そうした感覚が持てる人と組んでビジネスを展開させていく方がいいんじゃないかとも思い始めている。その場合、自分が代表を務めなくても構わない。綾瀬は「自分はこれをやったんだと、誰にも文句はいせないぞ、みたいな生き方」さえできればそれでいいと思うところもあって、「夢を実現するためには別に誰かの下についてもいい」という考え方の持ち主でもある。何はともあれ、今の綾瀬には「厳しい環境に身をおいても自分のやりたいことは必ずやり遂げることができる」という、いわゆる自信があるのである。

6年目の今年は、生産数量こそ6万5,000ケースで、生産売上で4,200万円（除く、作業受託分）と前年を下回ってしまったが、経費の見直しや作業受託業務が軌道に乗ったこともあり、利益率の方は大きく改善することができた。まだ、右腕と呼べる程の人材は確保できてはいないが、経営は軌道に乗り始めた感触があるという。

綾瀬の今の夢は、幾度か通って垣間見たベトナム北部の貧しい地域で農業を産業として起こし、それによって地域経済に貢献することである。農業を通じて地域に貢献するというのはV社の社長が常日頃述べていることで綾瀬も大いに共感するところだ。農業なら「同じ1億円を稼ぐにしても農村で稼ぎ出す1億円の価値は全然違った幸せを生み出せる」と綾瀬は思っている。こうしたところにときおりV社のイズムが垣間見える。

そして綾瀬は、今、自分は50歳、60歳で死んでもいいから、そうした経営が40年、50年、60年と続き、社員や自分の子供たちが引き継いでくれるような会社を作りたいと考えている。そのため先月、妻を代表者としてひとまず「株式会社東越し（あずまこし・仮名）」という育苗のための法人を設立した。社名にある「東」は綾瀬農園が所在する東岳（仮名）から、「越」はベトナム（越南）から一文字取ったものである。綾瀬農園からベトナムまでへと事業展開することをいつまでも忘れることのないようにそう命名したという。なお、法人の設立は、税務上のことも考えてのことだと語るのも忘れない。

綾瀬は、自分が農業をやりたいと思ったときに自分を受け入れ、独立できるまでに育ててもらえたことに、V社には大きな恩義を感じているという。また、「自分が農業をや

りたいと思いついた時点と、独立した時点では、技術云々は当然として、自分の仕事に向き合う自信が格段に高いレベルにまでになった」という実感があって、お陰で、「(自分の) 生き様としての自尊心は回復できた」と思えるようになったし、「親にも農業で食っている」と胸を張っていえるようになったという。

ただ、その一方で、綾瀬は、「ぶっちゃけていうと」と前置きし、最近、V社との協働農家に関する契約に多少不満も感じるようになってきているという。契約において一般の農家に比べて「卒業生」の農家の契約単価は低く設定されたままで、また、要請される生産量が高いこともあるのだが、他社との取引よりV社への出荷量を優先しなければならず、なかなか新規の展開がしづらいというのである。実際、先輩で他社との取引を社長の了解を得ずに始めてしまって不興を買い、強制的に契約を解除され苦労している先輩がいるという。まだ、すべての量を自分の力だけでは捌ききれない綾瀬にとって、それはリスクである。そういう綾瀬は、今、「一生ずっと(恩義を)感じてそこでだけにとという形になるのには疑問がある」と述べた上で、「ある程度自由な市場開拓ができるように自分たちも力をつけて、その上でちゃんと恩を返していくというところがあればいいかなと思うんですけれども・・・」と語る。海外展開を視野に動き出した綾瀬には、今後、V社とどのような関係を維持していくのがいいのかは悩ましい問題なのだという。

こうした問題を抱えながらも、今、綾瀬は、「社会のために働いて、やりたいことのために苦しんだり努力したりするというのが・・・、これまで本当に自分には何も誇れるものがなくて、だけれども、何かやりたいと思っていながら何者でもなくて、それで悩んでいた頃と比べると、いや、生きている」と感じているという。

#### 4. 綾瀬朋一の雇用就農以降の学習活動とその成果

綾瀬のこれまでの農業者としての歩みを、「生きられた経験」で語られた転機となったできごとや学習経験によって分類してみると大きく4つの期間に区分することができる。

農業者としてのキャリアの方向づけを明確化し、基盤を確立した時期(雇用就農1年目～3年目)、副農場長、農場長経験を通して組織運営の難しさを学んだ時期(雇用就農4年目～5年目)、両親の力を借りながら個人事業主として事業基盤を確立した時期(独立就農1年目～3年目)、外部人材(含む、技能実習生)を採用して経営の法人化にも着手して事業拡大を加速し始めた時期(独立就農4年目～現在)である。そのうち綾瀬の雇用就農期の主な学習活動と成果は次の通りである。

綾瀬は、1年目ではひたすら作業に没頭して農業者としての体力を作り、2年目で農場

長の指導の下で農作業をしながら、主に農機具全般を扱えるようになった。そして3年目に、それまで習得した知識、技術を使ってシーズンを通して畑作業に従事したことで、農業者としての大概の作業を一人でこなせるようになっていく。すなわち、綾瀬は、概ね、雇用就農後3年程度で、農業者として最低限必要となる体力、知識、技術・技能を身につけ、その基盤を確立したということである。

そして4年目に副農場長となり、初めて自分の手で年間業務計画を立案すると、これを実践し、シーズンを通して圃場運営を学び、5年目はR町農場の営業窓口、業務管理も担う農場長職となって農業経営全般を学んでいる。ただ、この間、綾瀬は一度も予算をやり遂げることができなかった。それでも独立できたのは、自身の独立就農への意向が強かったから社長が卒業させてくれたというところで、綾瀬にすれば、経営者としての真の学びは独立後の経験によるところが大きかったと考えている。このことは独立後5年目の経営危機に見舞われた際に、これを乗り越えるためにいろいろな策を考え抜き、自ら営業に走り回ったという語りにある通りである。

綾瀬は、「桃井君なんかは違うんだろけど・・・」と断りを入れた上で、自分は雇用就農の頃には経費一つを取ってみてもやはり甘えがあって、農場長時代の経験だけだと経営の本当の意味での厳しさや苦しさは理解できていなかったと語っている。独立して打ち当たった経営上の危機に自分ごととして向き合い、自分の頭で考え抜いて克服して初めて「自分自身は農業経営者として成長ができたんだ」と実感したのだというのである。とはいえ、こうして危機を克服し、今日にまでやってこれたのは、綾瀬が雇用就農期に農業者としての基盤を着実に固めることができていたからこそに違いない。

#### 【註】

<sup>1</sup> Japan Good Agricultural Practice の略。

<sup>2</sup> 槇原敬之が作詞・作曲した楽曲作品の題名。男性アイドルグループ SMAP のアルバム『SMAP 015/Drink! Smap!』（2002年7月24日発売）に収録されている。

<sup>3</sup> 長島（2018）では、紙幅の関係で雇用就農期のみライフヒストリーを掲示しているが、本研究では誕生以降就学期を含めて明示化したものを掲示している。

<sup>4</sup> 講談社『モーニング』にて2004年に連載開始した安野モヨコによる日本の漫画。これを原作としたアニメ・テレビドラマ化もされている。このセリフは、『働きマン1』（安野2015:30）を参照している。

- <sup>5</sup> 農業を支える 20～30 代前半の若い農業者が中心となり、農業経営をしていくうえでの身近な課題の解決方法を検討したり、より良い技術を検討するためのプロジェクト活動を中心に、消費者や他クラブとの交流、地域ボランティア活動を行ったりしている組織。頭 (head)、心 (heart)、腕 (hand)、健康 (health) の頭文字をとったもの。1900 年代初頭にアメリカ南部に誕生したといわれ、その後全米に渡って」結成され、世界的に普及した。日本では 1948 年、アメリカに範をとった農業改良普及事業が発足した際、その一環として導入された。
- <sup>6</sup> 長島 (2019) では、紙幅の関係で雇用就農期のみライフヒストリーを掲示しているが、本研究では誕生以降就学期を含めて明示化したものを掲示している。
- <sup>7</sup> 外国人の農業技能実習生 (以下、技能実習生という) は監理団体が受け入れ、1 年目は「技能実習 1 号口」の在留資格で入国するが、所定の要件を満たした者は「技能実習 2 号口」へ在留資格の変更を許可され、技能実習生として最長 3 年間は在留することができるしくみとなっている。1 号実習生は常勤職員の総数を超えることはできないとされているが、2 号実習生は常勤職員数の総数の 2 倍、3 号実習生は常勤職員数の総数の 3 倍を超えることのない範囲であれば受け入れが可能である。
- <sup>8</sup> 経営局経営政策課、国連「家族農業の 10 年」(2019-2028) , 農林水産省,  
[http://www.maff.go.jp/j/kokusai/kokusei/kanren\\_sesaku/FAO/undecade\\_family\\_farming.html](http://www.maff.go.jp/j/kokusai/kokusei/kanren_sesaku/FAO/undecade_family_farming.html) (閲覧日 :  
2020 年 3 月 26 日) .



## 第4章 現代青年農業者の就農動機と雇用就農前の学習経験

本章では、前章で明示化したライフヒストリーをデータとして、まず第1節では、現代青年農業者の就農動機と雇用就農前の農業者観の特徴を、次いで第2節では、雇用就農前の学習経験である「生きられた経験」から雇用就農以降の学習活動に与えた影響を抽出し、これらを踏まえ、第3節では、現代青年農業者の雇用就農前の学習経験の意義を明らかにする。

### 第1節 就農動機と雇用就農前の農業者観

キャリア形成の特徴を明らかにするためには就農前・後の農業者観の変容を分析する必要がある。以下では、そのうち、調査対象者の就農前の学習経験である「生きられた経験」をデータに、就農動機及びその背景にある雇用就農前の農業者観を分析し、その特徴を明らかにする。なお、ここでいう就農動機とは、就農を決意した意識的・無意識的原因のことである。本章でこれに着目するのは、ライフヒストリーにおける就農前、後の学習活動の結節点と思えるからである。

#### 1. 就農動機と雇用就農前の農業者観の分析

##### (1) 桃井の場合 ～よく働いた、よく遊んだと、常に思っていたらそうな仕事～

桃井が農業に興味を抱いたのは、中学生時代の近所のお爺さんとの「生きられた経験」によるもので就農動機の背景の一つとして語られている。ライフヒストリーからは、その他、子供の頃からの食への興味や1つのことをきわめているものづくり職人への尊敬と憧れが、桃井の農業への興味の要因となっていることが見て取れる。桃井は、中学生の頃から、既に農業を職業として意識していたということである。子供心にこれを自分が引き受けて商売したら儲かりそうだと思いついたというのである。

桃井にそのような思いを抱かせた背景には、当時の自分の力を恃みに自己責任を声高に叫ぶような社会的な風潮や、就職難による農業回帰といった労働情勢があったのかもしれない。「農業基本法」が改正されて、新農業基本法とも呼ばれる「食料・農業・農村基本法」が施行されたのもその頃のことである。この改正は38年ぶりのことで、その後、農業の構造改革が急速に加速されていくことになるが、当時の自然志向や農業見直し気運の高まりに加えて、こうした農政の動向もその後の彼らの農業者観の形成に多少なりとも影響を与えていたのではないかと推察される。

桃井にとって、中学生の頃にそう思ってから、農業は一貫して進路選択の拠り所となった。高校生の中には日本初の国産グレープフルーツ農家になりたいと思いつき、大学は農学部への進学を考えていたし、大学の卒業の折には資源環境や緑化の仕事で農業に携わることも考えた。ところが、進路選択の度、父親の強硬な反対に合い、いずれも断念し、勧められるままに大学院へ進学することになる。その頃の桃井には農業とは夢であり、憧れの範疇で、まだそれほど深く考えてはいなかったようである。

桃井が農業へ進むことを決意したのは、大学院の最終年、ちょうど東日本大震災が起こった数か月後のことである。就職活動に軒並み失敗してしまい、自分が本当にやりたいことは何なのかについて深く考えを巡らせていたときのことだった。「俺は農家になりたいのか、農業をやりたいのかと考えたら、多分農家になりたいんだ」と思い至る。

就農を決意する最終的な決め手となったのは、入社試験を兼ねた圃場での短期研修で実際に農作業を体感したことだった。理由は、研修中、細かいことにくよくよする性格の自分が仕事に無心に取り組めたこと、この仕事だったらかつてよく読んでいた漫画で感銘を受けた主人公らの生き方のように、よく働いたなと思って死ぬだろうし、働いた分だけ好きなスポーツに打ち込めるだろうと思えたからだという。そして、これに加えて、大学院時代のアルバイト経験で自分も地域の発展のために力を発揮したいと思ったことも後押しとなった。

こうして桃井は、農業を、中学生の頃に子供心に儲かりそうな商売だと感じたものから、就学期の多様な経験を通して自分の理想の生活と労働の調和を保てる職業として捉えるようになっていったのである。なお、それにしてもなぜV社だったのだろうか。それについて桃井は、独立就農支援制度が標榜されていたことと代表者の著作を読んだことがあって以前から同社のことを見知っていたということもあったからだと答えている。

このように桃井は、農家となるために独立就農支援のしくみのあるV社を就農先候補と定め、短期研修（インターンシップ）に挑み、畑作業を体験することになる。このとき桃井は、考えがちで悩み込みやすい自分がそういうことに捉われず黙々とやれたことに喜びを感じ、農業が自身の志向するライフスタイルに合致した職業であることを確信する。桃井にとって、このときの初めての農業体験が就農のトリガーとなったのであった。なお、当時をふりかえり、桃井は、自分が農業に進んだのは、結局「農業しか残らなかった」からなのだと語る。これが桃井の就農動機とその背景である。

さて、こうした就農動機とその背景から見えてくる桃井の就農前の農業者観とはいか

なるものであろうか。

寺田（2014）は、1990年代半ば以降、近年の学生は、仕事が自分の思い描く内容なのか、仕事に自分の知識や能力を活かせそうかなどに執着する傾向があり、彼らの就業意識が「自己実現志向」であることを見出している（寺田 2014：138-41）。これを踏まえれば、桃井の農業に対する“無心に取り組みそうな仕事”という見方は、やり甲斐を仕事内容そのものに見出そうとするもので、ここには仕事に対して「自己実現志向」な傾向を見出すことができる。

一方、“よく働いたなと思って死ぬるだろうし、働いた分だけ好きなスノースポーツに打ち込める仕事”という農業への見方は、桃井自らの理想とするライフスタイルに基づくものである。かつて秋津（1994）は、新規参入者の就農動機を、ある目的を持って「特定の農業経営（酪農、肉用牛、花卉など）をやりたい」などとする「事業志向」と、「自然が好き」「ゆとりある生活をしたい」などとする「生活志向」とに分類したが（秋津 1994：152-153）、これを踏まえれば、桃井の場合には、明らかに後者による就農といえよう。秋津（1994）によれば、こうした2つの志向は一個人の中に同時に存在しうる傾向であると断りを入れた上で、当時の新規参入者においては表面的な就農動機として「生活志向」が優勢である可能性が高いと指摘しており（秋津 1994：152-153）、桃井の動機もこれに当たる。

このように見ていくと桃井の就農前の農業者観は、農業の仕事内容に働き甲斐を求めた「自己実現志向」であり、また、自らの理想のライフスタイルを求めての「生活志向」であったと指摘することができよう。

## **(2) 井崎の場合 ～直ぐにでも独立してすべて自分でやっていけそうな仕事～**

井崎は、自分が就農を志した背景には小学校の低学年の頃に祖父と畑でリンゴをもらったり、農道を軽トラックで走ったりといった楽しかった思い出があると考えている。それに子供の頃から自然が好きだったし、大学では生物系の学科を専攻したほどのいきもの好きで、今から考えればそうした気質も就農したことに通じているような気がするという。

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。これらを踏まえれば、井崎が、農業に興味を抱いた理由としてこうした農業体験を語ることも頷けなくはない。

井崎は、大学院のときの就職活動まで、就農することなど一度も考えたことはなかったという。そうした井崎が、就職先を決める際に思ったことは、いつかは独立自営で生計を立てたいというのと周囲の仲間とは少し違ったことがしたいということだった。周囲の仲間はサラリーマンになっている者がほとんどだったが、なんだか平凡で、息苦しく、つまらない感じがしたし、人付き合いが苦手な井崎には営業職などは絶対に無理だと思えたとし、何より「そのまま（会社員で）ずーっとは嫌だな」と考えていた。とりわけ、公務員などは、父を見ていて先が見える感じがして、最初から敬遠していたともいう。

そんな井崎が、独立して働ける仕事って何だろうと考えを巡らせていたときに思い浮かんだのが農業だった。農業で独立すれば会社勤めのような煩わしい人間関係もなさそうである。高校受験のとき県下で一番高い偏差値の高校に進学することも可能だったのに、バンカラな校風が嫌で、あえて自由な雰囲気の一つランク下の高校へ進んだ。「新生は坊主とか。いや、それは嫌だ、みたいな」という井崎は、上下関係を気にしながら組織に拘束されるような雰囲気が子供の頃から嫌いだったという。その点、農業なら好きな自然環境の中で働けて、自分の求めるライフスタイルにもマッチする。何より農業なら早く独立できそうな感じがしたというのだ。こう思い井崎は就農の決意を固める。

HP や書籍に当たり、調べた結果、井崎はV社の短期研修（インターンシップ）に参加することにした。当初は1週間の予定だったが、3週間の延長を申し渡される。理由は定かではないが自分にはそのとき何か試されているように感じたという。ただ、この期間にしっかり働けば正式に採用されるというのであれば、井崎に断る理由はなかった。すっかり腹は決まっていたのである。

V社にしたのは、「儲かる農業」をビジョンに掲げていて独立就農支援制度があったことと既に独立就農者の排出実績もあったからである。井崎はそのときの心境を高校入学の際の部活動の転部経験になぞらえて、「まったく知らない世界のバスケ部に飛び込んで、なんとかついていこうというのと一緒みたい」に思えたという。井崎にとって大学院を了え、研究者とは畑違いの農業者になるということは、周囲の仲間たちが二の足を踏むような世界への挑戦で、特権的に思え、やり甲斐を感じたということである。すなわち、井崎が最終的に就農を決意したのは、農業に、独立ができて経済的にも成功への可能性が秘められていること、周囲の仲間が選択しそうな特権的で挑戦し甲斐がありそうなこと、という2つの魅力を発見したからである。これが井崎の就農動機であった。

このように井崎は、大学院での就職活動の折に、ずっと会社員ではいたくないという

思いと人とは違っていたいという自分のありたい生き方、働き方に思いを至らせ、これに祖父との農業体験が相俟って、農業での独立を決意することになる。そして、その後の就職活動を通して独立就農支援のしくみを持つ農業法人を発見し、農業経営者への道を歩み出すことになったのである。

こうしたことから見えてくる井崎の就農前の農業者観は、“独立ができて経済的にも成功への可能性が秘められている仕事（職業）”という見方から、人には頼らず自分の力で生き抜いていくための仕事に就きたいというもので、ここからは仕事に対する「自己実現志向」な傾向を見出すことができる。一方で、農業を“周囲の仲間が選択しそうな特権的で挑戦し甲斐がありそうな仕事（職業）”とする見方からは、他者とは違っていたいという自らのありたい理想のライフスタイルを追求しようとするもので、これは「生活志向」に基づくものといえる。

こう見ると井崎の就農前の農業者観も、桃井と同様、農業に対して独立自営して生きていきたいという自分の生き方を求めた「自己実現志向」に基づくものであり、また、自らの理想のライフスタイルを求めての「生活志向」に基づくものであったといえよう。

### **(3) 綾瀬の場合 ～厳しい世界と思われていて挑戦し甲斐のある仕事～**

綾瀬は、就農直前まで「社会的にひきこもりのような生活」をしていたという。そして、そうした時代を「人にはいえない、あんまり自慢できない生活」、「負の時代」だったと語る。いわゆるニート状態の生活だった（小杉 2010 : 47）。そんな綾瀬の語りの端々からはニート生活に対するコンプレックスを確認できる。

綾瀬が、そうしたニート生活から抜け出そうと本気で考え始めたのは、大学生だった2つ下の弟から侮蔑されたあの日からである。そのとき、綾瀬は、自ら好んであのような生活を送っているながら周囲の目を気にして思い悩んだり、人とは同じことはしたくないといながら「普通の道」を順調に歩んでいる弟を羨ましく思ってみたり、そんな自分が「妙に腹立たしく」思えたのだと語る。弟から向けられた侮蔑や周囲の同世代の者たちと比べての今の自分のあり様への焦燥、そして徐々に感じ始めていた両親と住む実家での居心地の悪さ。綾瀬がニート生活から抜け出そうと考え、就農という道を探り始めた背景にはこうした経緯があったのである。

そんな綾瀬が就農を決意したのは、居間で両親と一緒にバイオエタノール農家に関するドキュメンタリー番組を観たときだった。農業という厳しい世界で数々の試練に見舞われながらもこれを克服し、成功を勝ち得た人がいるということを知って触発されたのであ

る。綾瀬は、テレビ画面に映し出された農業経営者のかつての姿に「情けない」今の自分の姿を重ね合わせ、何かしらの可能性を自分の中に感じる事ができたのであろう。すぐに決心した綾瀬は名古屋の農業専門のハローワークに出向き、1週間後にはV社を訪問している。ただ、綾瀬は、そのとき明確な目標や高邁な理想を掲げてこれを決意したわけではないし、勝算があったわけでもない。農業のような厳しくて過酷な世界でこれを克服できればずたずたになった自尊心が回復できるのではないかと思えたからだけのことである。それができるのであれば他の仕事でもよかったのは、就農初期の頃に介護職も視野に入れていたことから容易に推察できる。彼はともかく厳しい仕事に就いて、何事かをやり遂げたかったのである。

野口（2013）は、「諸メディアを通じた農業のイメージの変容が、新規就農ブームを巻き起こしたという点においては、きわめて大きな意義があったということは疑うべくもない事実だ」と指摘する（野口 2013：23）。そしてそのイメージは、「癒し、自然への帰帰、伝統文化、楽しみ等というような言説との親和性が強調されており、一面的で皮相的なイメージで構成されて」いるものだったという（野口 2013：23）。これによって、かつて「劣悪なイメージ」に支配されていた農村、農業は、「牧歌的でノスタルジックな農業イメージ」に変容したのだが（野口 2013：14）、これが却って農業の早期離職の一つの要因になっているというのである。

これに比べ綾瀬の持つ農業に対するイメージは、劣悪とまではいわなが、依然、どちらかといえば従来の見方に立って過酷な産業として捉えていた節がある。だから、決して、野口（2013）のいうようなブームに乗って「牧歌的でノスタルジックな農業イメージ」を持って参入を志したわけではない。そうではないからこそ農業は挑戦し甲斐がある、農業に産業としての可能性を感じていたのである。まっとうな仕事をしたかった綾瀬は、そこに単に経済的な成功などというよりも、人生をかけるやり甲斐と自らの成長への期待を感じ取ったのである。綾瀬が就農を決心したのは、農業の労働環境の厳しさ故に挑戦し甲斐が感じられ、かつ、農業に自分の人生をかけるだけの仕事としての魅力を感じていたということである。

このように、弟との経緯から自分のふがいなさを直視させられた綾瀬は、深く自尊心が傷つけられた状況で両親と視聴したテレビ番組に映し出された日系移民農業者の生き様に強く惹きつけられることになる。そのとき、彼らの仕事に挑戦する果敢さに憧れを抱き、また、この仕事（農業）で成功を収めることができれば傷ついた自尊心はきっと回復

できるに違いないと思ひ至り、就農したのである。これが綾瀬の就農動機であった。

こうした綾瀬の就農前の農業者観は、農業は“労働環境の厳しさ故に挑戦し甲斐が感じられる仕事”という見方から、自己の能力を発揮することで自尊心を回復できそうだとする仕事内容そのものによるもので「自己実現志向」に基づくものである。一方で、“自分の人生をかけるだけの仕事”という見方は、農業という仕事に挑戦し、成長を遂げて事業的にも成功を果たしたいという思いによるものであり、これは「事業志向」に基づくものだったといえよう。

こうしたことから、綾瀬の就農前の農業者観は、かつて「負の時代」だったあの日々を取り戻すべく自己の再生を目指した「自己実現志向」に基づくものであり、農業という仕事に可能性を感じての「事業志向」に基づくものだったことを見出すことができる。

## 2. 就農動機と雇用就農前の農業者観の特徴

調査対象者の就農動機を整理、分類すると以下の通りである（第12表）。

第12表 調査対象者の就農動機一覧

桃井実の場合	井崎大輔の場合	綾瀬朋一の場合
<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の生き方・働き方に合った仕事と思えたこと</li> <li>独立自営できる仕事であること</li> <li>短期研修（インターンシップ）を通じての農業体験</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の生き方・働き方に合った仕事と思えたこと</li> <li>独立自営できる仕事であること</li> <li>子供の頃の祖父と農場での楽しかった農業体験</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の生き方・働き方に合った仕事と思えたこと</li> <li>仕事（事業）としての可能性</li> <li>情報媒体（TV、本、SNS等）から得た情報</li> </ul>

（筆者作成）

農業は、日本において戦後しばらく職業選択の自由の時代にあっても、先祖や土地に縛られて、本人の意思に関わらず継承する「家業としての職業」の側面が強かった。そうした農業であったが、1990年代に入って、自営農業者の跡取りであっても、「説得」によってしぶしぶ参入する職業から、自身が生きがいを見出し「納得」して参入する職業へと変化し始めていく（安藤 1999：339-347）。そして、2000年代半ばになって、漸く、農業は、非農家出身青年であっても「自分の生き方・働き方に合った仕事と思えたこと（以

下、「**生き方、働き方**」)」から容易に参入できる職業となっていくのである。

本研究が調査対象者とした3名は、そうした「**生き方、働き方**」を就農動機として農業への憧れと期待を持って参入を果たしたのであり、また、そのうち2名は、「独立自営できる仕事であること（以下、「**独立自営**」）」と「自分自身の農業体験（以下、「**農業体験**」）」を就農動機として語っていた。

「**生き方、働き方**」に関していえば、農業を目指す現代青年にとっては、農業者の生き方や働き方そのものが魅力的であるらしいということである。彼らにとって、農業とは自然の中で自分自身の裁量で仕事ができ、都会の生活とは異なって時間的にも融通が利き、余裕の持てそうな仕事であるといったイメージで自らのありたい自分を実現するに適した仕事であるとの見方である。

これはいかにも、「90年代に入って支配的な教育イデオロギーとなった個性主義」（市川 2002：12）の時代に教育を受けた「新学力観教育世代」らしい選択のように思われる。たとえば、井崎と綾瀬は、農業を職業として選択するにおいて「人と違うこと」を強調する。これなどは、仕事のあり方、見られ方に個性的であることのこだわりを示すもので、寺田（2014）の指摘する、個人志向で、自己実現志向である様子が見て取れる（寺田 2014：138-141）。ただし、それは、野口（2013）が指摘するような「**情報媒体（TV、本、SNS等）から得た情報**」が単純に「牧歌的でノスタルジックな農業イメージ」（野口 2013：14）というものだけでもない。綾瀬に見られるように、彼らは農業に「**仕事（事業）としての可能性**」や挑戦しがたいも強く感じているということである。このことは他の2人も「儲かる農業」を推奨しているからこそV社に入社し、「**独立自営**」による成功を夢見ているということからも強ち外れた見方でもないだろう。

そうした「**独立自営**」という動機は、今や、非農家出身の青年たちにとっては、概ね、認知された見方である。先述の「推進の手引き」でも、およそ2割は雇用就農の際に独立を目標に入社して来るといった報告がある。とはいえ、背景となる事情は、各人、様々で、桃井にとっては、度重なる葛藤を経ての父親からの自立のための手段であり、井崎にとっては、組織で働くことへの抵抗感からである。また、綾瀬は、「**独立自営**」することを就農動機として明確には語っていないものの、結果として、事業として成功することによって自尊心を回復するという動機の裏には自明のこととして「**独立自営**」があったと見ていいだろう。すなわち、彼らは各人それぞれ「**生きられた経験**」を通して、農業を他人に束縛されずに自分の意志と力で生活していく手段として選び取っていたのである。



このように彼らの就農前の農業者観は、概ね「自己実現志向」であるということである。しかしながら、ある者（桃井と井崎）にとっては、「生活志向」の就農であり、また、ある者（綾瀬）にとっては、「事業志向」に基づくものということであった。全国新規就農相談センター「新規就農支援事例集—平成 29 年度 新規就農支援事例調査—」<sup>1</sup>

（以下、「支援事例集」）には 39 の事例が示されていて、このうち就農動機が読み取れるのは 27 事例だが、これを秋津（1994）の定義で分類すれば「事業志向」が 13、「生活志向」が 14 と拮抗していることが読み取れる。正にこれを裏付ける結果であった。

なお、見逃せないのは、桃井と井崎の就農動機にある就農前の「農業体験」（インターンシップや祖父との農業体験などの「生きられた経験」）や、桃井の就農動機の背景となったと見られる身近な者の農業への関わりの影響（中学時代の近所のお爺さんとの「生きられた経験」）などである。こうしたことは田崎（2013）、田崎（2015）や肥田野・平泉（2012）などの指摘<sup>2</sup>に通ずるものでもあり、また、これも「支援事例集」に示された多くの事例<sup>3</sup>に見られる傾向である。就学期の農業体験や身近な農業との関わり合いは、現代青年農業者の就農動機形成に影響を与えている要因の一つとっていいだろう。

## 第2節 雇用就農前の学習経験の意義

以下では、雇用就農以降の学習活動に意味づけられた雇用就農前の学習経験である「生きられた経験」をデータとして、双方の時期の学習活動間の連関を分析し、雇用就農以降の学習活動に与えた影響を明らかにする。

### 1. 雇用就農前の学習経験と雇用就農以降の学習活動との連関

#### (1) 桃井実の場合—16年間続けた野球と大学院での研究活動が仕事に生きている—

桃井が就学期に一番打ち込んだのは、小学校から大学までの 16 年間にわたって取り組み続けた野球である。そうした桃井に就学期の野球経験が就農後の仕事へ与えた影響を訊ねた際のことである。5 年弱の雇用就農期間を終えて次のように語っている。

「たどりつけないと分かっているけど、そこに（農業の）面白さを感じてやり続けられているのは、（自分が）野球をやり続けてきたことと少なからず関係している気がします」と桃井は答えた。「たどりつけないと分かっている」とは、野球でも畑でも完璧など目指しようもないのだが、野球の打率にかけていざれも当事者は常に 10 割を目指して挑んでいるという状態の例えである。こうした問いに野球を引き合いに出すことから、

野球経験が桃井のキャリア形成に大きな影響を与えていることは容易に推察できよう。

長らく野球をやり続けることができた理由について、桃井は、自分は他人の目を気にする性格で子供の頃から何事も途中で辞めるというのができない性分だったということもあるのだが、これに加えて、何よりも大学時代の野球部での「生きられた経験」による影響が大きかったと考えている。

3軍生活の上、肩を壊し、何度か野球を辞めてしまおうと思いつめたこともあったが、ある先輩の言葉をきっかけに続けることになった。その後、黙々と練習に励んでいると4年次に2軍に主将として招聘され、成果を出すことができ、するとこれをきっかけにして周囲の自分を見る目つきが変わっていったということがあって、それは実に爽快で誇らしい経験だったと語っている。こうした経験を積んできたからこそ、桃井は、雇用就農期において多少の苦しい時期も挫折せずにやり通せたと考えているのである。

これ以外にも、就学期の野球に関する桃井の「生きられた経験」には、就農後の学習活動に大きな影響を与えたと思われるいくつかのトピックスが語られている。

たとえば、高校時代の恩師と慕う野球部の監督（教員）との関わり合いに関するものである。「試合での勝ち方を教えてくれる」先生の指導を受け、高3の春の大会で地区優勝を果たせたことで自己卑下しがちなところのある自分を克服でき、自信が持てるようになったこと、また、その指導方法に触発されて桃井自身も自分なりのコーチ法を発見することができ、これが評判となって、人に教えることが「数少ない自分の人生で才能を感じたうちの1つ」と思えるようになったことなどである。こうした経験は、きっと部下やパートの指導の際に大いに役立っていることだろうし、何よりも、体力には自信があるという桃井にしてみれば「ただ、ただ、農作業を必死でする毎日」（1年目）で、「作物の回転についていくのに必死だった」（2年目）という肉体的にハードな時期を体力的に乗り切れたのは、16年間やり通した野球によって農業者としての基礎的な体力を養うことができていたからに違いない。

このように桃井の語る野球に関わる「生きられた経験」からは、雇用就農以降の学習活動に影響を与えている様子を読み取ることができるのだが、こうした経験から獲得した自信が就農後の彼の「農業者としての自信」の源になっていることは想像に難くない。

その一方で、就学期の桃井は、勉強の方も疎かにはしなかった。高校では理系クラスで、一般推薦で東京6大学の一つであるP大経済学部へと進学を果たしたことを考えればそれも頷ける。大学での勉強はとても楽しく、つい居眠りすることもあったとはいうも

の、講義を休むことはほとんどなかったという。また、父の強い勧めで進んだ大学院ではあったが、研究そのものは充実していて積極的にゼミ活動に取り組んでいる。桃井は、こうした大学や大学院で学んだ知識や学びへの姿勢は、業務計画の立案や業務の改善活動など、ことに農場長職における学習活動の基盤となったことを語っている。たとえば、大学院での研究活動が雇用就農して以降にどのように役立ったか、仕事への取り組みに影響を与えたことはあったかを訊ねると、桃井は次のように返答している。

「先行研究を疎かに扱わないことだと思います。独立したとはいえ自分はまだ農業を始めて5年しかたっておらず、その程度の経験からくる思いつきや気づきは、既に検討されたものが多いと感じています。何より、やみくもな生産活動からは反省材料そのものが生まれません。まずは先人たちが取り組んだ方法を多く知り、だけど、それをそのまま取り入れるのではなく自分の畑のある地域の風土に応用していく。こういうところは大学院での研究で先行研究に触れることと似ているように感じます」

このように桃井の就農前の「生きられた経験」からは、16年間に及ぶ野球や大学院での研究活動の経験が雇用就農期の学習活動に活かされていた様子を確認できるのである。

## **(2) 井崎大輔の場合—勉強してきた人とチームスポーツ経験者は仕事ができる—**

井崎は、小学生の頃から勉強はできる方で理科系科目が得意だった。中学ではサッカー部、高校ではバスケット部などチームスポーツに夢中で、高校3年の秋には国体にも出場を果たしている。

勉強も怠りなく、国立大学に進学し、理学部で生体制御学を専攻する。1年間の留年の後に大学院へと進んでからは発生生物学を専門に研究活動に勤しんだ。研究は面白く、教授からは「こんなにやる奴だとは思っていなかった」などと声をかけられるほどだった。井崎の就学期の「生きられた経験」から、就農後の仕事への影響を確認できるのは、この大学から大学院時代にかけての研究活動に関する語りにおいてである。

雇用就農した直ぐの頃に、「ぱっと周りを見ていて、俺の大学院時代のほうがよっぽど仕事らしいことをやっていたな」と感じたという語りからは、大学院では真剣に研究活動に打ち込んでいた自負をうかがい知ることができる。

たとえば、そうした大学や大学院での学びの影響を直接的に語ったものには、雇用就農4年目のR町プロジェクトでのサブリーダーとしての「生きられた経験」に関するものがある。プロジェクトでは、井崎は、年に1度の総会での成果報告を任されていたのだが、事前の現状分析や報告論旨の整理、パワーポイントなどによる資料作成では、大学や

大学院で鍛えられた思考方法や情報整理の仕方、ツールの使い方などが大いに役立ったと語っている。

その他、影響を直接的に語ったものではないが、たとえば、2年目に農場長から日頃から勉強している者には積極的に仕事を任せるといわれた際、オフシーズンに必死に自学自習に取り組むなどしたことや、3年目に農場長への昇格が決まり業務計画を立てた際、シミュレーション・ツールを一から自分の手で作り上げて臨んだことなど、雇用就農前の学習経験が一定の影響を与えていた可能性をうかがわせる語りがあふれている。こうした「生きられた経験」からは、成果に向けて自主的に学習する姿勢や物事の本質に迫って全体感を掴もうとする姿勢など、大学院での研究活動での「生きられた経験」が活かされていることが推察される。

こうしたことに関連して農業にはどんな人が向いているのかを訊ねた際の井崎の回答には、次のようなものがある。

「特に現場での作業とかだと学歴は関係ない。だけど、やっぱりいろいろな人を見ていて学歴がある人の方が、仕事ができる確率が高いような気がします」

この語りは、それまでの自らの「生きられた経験」をふりかえってのことだったようである。なお、ここでいう井崎の学歴とは、評判の大学を了えているという世間的意味での学業歴とか、学校歴というよりも、個人の学習歴といったイメージで捉える方が正確のようである。井崎は、入社当初の頃をふりかえり、年下の高卒の先輩を見て先述のように「俺の大学院時代の方がよっぽど仕事らしいことをやっていたなと思っていた」としながらも、その頃、自分は「少し仕事をなめている部分があった」ともいい、その上で「それ（学問や理屈）一辺倒の人も現場では使えない」こともままあって「(学問や理屈と実践との) バランスが取れてないと無理かな」とも語っている。

こうした語りには、井崎が学歴というものを世間的な意味で語っているのではないことを読み取ることができるが、その背景には、大学院にまで進んで研究に打ち込んでいたことへの自負と、その一方で、雇用就農経験から実感したそれ故の自戒の念が込められているように思われる。

また、井崎の「(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せん」という語りである。「(仕事を俯瞰して) 周りを見られるということです。今、あそこの作業が止まっているとかあそこが空いているから、じゃ、俺が入ろうとか。そうしたら他の人がそれを見ていて、じゃ、空いたから俺はここかなとかなって・・・」

桃井は、チームスポーツ経験のある人というのは作業を俯瞰でき、自分がすべきことを素早く、的確に判断して行動できている感じがするというのである。

井崎自身も、小、中学校とサッカーに夢中になり、高校時代はバスケット部で汗を流し、3年のときには国体にも参加した程のスポーツマンである。井崎は、そうした自らのチームスポーツ経験を通して養われる能力、スキルが畑での協働作業に役立つと実感しているというのである。なお、井崎は、これを語る際に「僕、前にもちょっといったと思いますが・・・」と前置きしていた。これは以前から繰り返し語ってきたということである。これは彼がこのことにはかなりの確信を持っているということであろう。

このように井崎の就農前の「生きられた経験」からは、大学や大学院での研究活動や小学校から高校時代に励んだチームスポーツの経験が、雇用就農期の学習活動に活かしている様子を確認することができる。

### (3) 綾瀬朋一の場合―高校のときの部活に比べれば農作業は断然に楽だった―

綾瀬は野球が好きで、小学校の頃から野球中心の生活を送ってきた。高校でも県の公立高校に進み、野球を続けている。残念ながら高校ではレギュラーの座は掴めなかったが、「辞めるのもしゃく」だったので卒業するまではやり続けたという。野球が好きだといったそばから「辞めるのもしゃく」といういい方がいかにも綾瀬らしい。綾瀬は、自分のことを、子供の頃から少し「あまのじゃく」なところがあったというが、こうした語りからは自尊心の高さがうかがえる。

綾瀬が、高校時代をふりかえり、後悔の残ることとして語ったのは進路選択の際のことだった。綾瀬が、進学先を公立大学の薬学部に定めた理由は子供の頃から「野口英世が好きだった」からというものである。教師からはすぐさま学力的に無理だといわれたが、このことも却って受けてやろうと思った理由の一つである。「あまのじゃく」らしい決め方である。ところが、綾瀬は、「結果的にはそれで挫折しているんです」とこの経緯をふりかえる。今でもときおり思うのは、結果はどうあれ「そこで普通に勉強していればまた違う人生があったかな」というのである。

そんな綾瀬の就学期の「生きられた経験」において、雇用就農期の学習活動に影響を与えたと思われる経験談はあまり見当たらない。そのような中でもライフヒストリー全体を通して唯一読み取れるのが高校野球に関するものだった。

「夏の大会が終わって、これからどうしようかなと考えてみたんですけど、何もやりたいことがなくなっちゃったんです」というほどに綾瀬は、高校生活を通して野球に打ち

込んでいた。強豪校とまではいえないが甲子園大会への出場経験も何度かある古豪で部員数も100名超と多く、練習は厳しいものだった。

そうした綾瀬が就農を決意した際の語りに以下のようなものがある。

「・・・野球部の練習は本当に厳しかったので・・・、高校へ行って授業中に部活が近くなってくると胃が痛くなるような感じがしたこともあったんです。本当に練習がきつかったので・・・。だけど、その後は、あの通り自堕落な生活をしていて、たけど、あの（部活の）ときの自分はできたから・・・。それに、子供の頃から思っていた、人と同じようなのは嫌だ、というのがちょっとあるんだと思うんですよね、自分には。だけど、ここで、また勉強してとか就職し直そうとかは思わなくて、厳しいところに行ってやって、成功してやるのが自分の今の傷ついた自尊心を回復するやり方なんだという感じだったんですよ。だから、単純に農業にはビジネスチャンスがあるからとか、社会的に有益だからとかということで農業を選んだわけじゃなくて、厳しいといわれているところで成功することに挑戦したい、やりたいと思ったのが一番ですね」

また、筆者が、V社に入社する際の短期研修について、急な肉体労働はつらくはなかったかを訊ねた際の綾瀬の回答である。

「そうですね。だけど、晴れた日の定植だったりとかというのは体が鈍っていたから・・・、定植とかは中腰だったりという姿勢のこともあるので、それはきついというか、腰が痛くなりそうだなみたいな感じはありました。けど、基準が高校のときの部活なのでそこに比べると断然と楽だな、みたいな。（中略）きついことでもやれる耐性があるんだと思います、自分には」

そして、雇用就農1年目の日々の仕事に関する語りである。

「結局、（雇用就農1年目を通して学ぶものは）慣れだと思うんですよね。厳しい環境も、重いものも、動きの早さも、何もかも、将来独立（就農）するだろう環境に慣れる時期なんだということだと思います。朝起きるのもそうだし、肉体労働もあつたりとか、中腰の姿勢だったりというのもあるし、そこに体も心も慣れさせるという感じだったんだと思います。人間なんて余計なことを考えないでそれをやっていたら勝手に慣れてくるし。

（中略）自分は部活のときよりかは、はるかに楽だったと思っていますけどね、だからどうですかね。あの1年が長いのか、短いのか。ただ、自分は、正直、本当にこの5年半、6年くらいの、地獄じゃないですけども、自分の中で負の時代があるので・・・」

その頃の綾瀬には、まだ、農業を一生の仕事にしようなどという思いはなかったとい

うが、高校野球の経験で培った肉体的、精神的な自信に加えて、その後のニート生活への忸怩たる思いが厳しい仕事へ向かわせる活力となっていた様子がうかがえる。ここではニート生活の影響をいかに判断するかは保留するが、就学期とその後のそうした「生きられた経験」があったからこそ、綾瀬は、その後、足掛け5年にわたる雇用就農期を経て、独立就農を果たし得たのである。少なくとも綾瀬は就農前のそうした経験をそう意味づけて語るのである。

## 2. 雇用就農前の学習経験の雇用就農以降の学習活動への影響

調査対象者3名に共通する就農前の学習経験である「生きられた経験」は、子供の頃からの継続的なスポーツに関する経験である。桃井の場合は小学1年生から大学野球部での16年間、井崎の場合は小学4年生から中学生までのサッカー経験の6年間と高校生のときのバスケットボール部での3年間の計9年間、綾瀬は小学1年生から高校生のときまでの12年間、スポーツの中でもチームスポーツの経験がある。

桃井や綾瀬の雇用就農期の学習活動には、1年目、2年目の農業者としての肉体的に厳しい時期をなんなく乗り越えられたことは、そうしたチームスポーツ経験よるものであることが意味づけて語られていた。また、井崎の場合には、畑での協働作業で効率よく効果的に取り組めたことがそうしたスポーツに取り組んだ効果として意味づけて語られていた。さらに桃井の場合には、長きにわたって野球をやり続けてきたことはもちろんのこと、大学野球部では挫折を乗り越えて達成感を得ることができたことで、忍耐し、継続することの意義を感じ、この経験によって雇用就農期をやり通せたということも「生きられた経験」として語られていた。

こうした語りからは、就学期のチームスポーツ経験を通しての体力、忍耐力、継続する力、協働する力の修養が屋外作業の多い露地栽培に取り組む農業者にとって有用であったことが分かる。ライフヒストリーからはこのような「生きられた経験」があったからこそ、雇用就農期の学習活動に取り組み続けることができた様子を確認することができる。

また、桃井と井崎に共通するのが大学や大学院での勉学や研究活動による学習経験である。2人とも小学校の頃から勉強はできる方だったと語っている。綾瀬も、中学生の頃までは「まあまあ良かった」方だったとそう認識をしている様子がうかがえる。彼らは学力的にそれなりに自信を持っているわけなのだが、とりわけ3名に共通するのが理科系科目が好きで得意だったということである。学力的にある程度自信が持てて、とりわけ、自

然や生物などの世界を学ぶ理科系の教科に興味を抱くということも、農業の世界に挑戦してみようという要素の一つとなっているのかもしれない。

そのうち高学歴者といえる桃井と井崎は、大学や大学院での研究活動での学びが今の仕事に活かされている様子を語っていた。桃井は教育系の大学院の保健体育コースに進み、大学時代に入り損ねたゼミに入って研究に専心している。研究はやはり野球に関するもので、苦手意識のあったバッティングの動作解析を題材に選んでいる。他方、井崎は、発生生物学のゼミでメダカの脳形成を研究テーマとし、研究活動に打ち込んでいる。

このような両名の「生きられた経験」には、研究活動を通して習得した学びへの姿勢や研究の方法、その際に習得した IT ツールの活用スキルなどが、日々の業務や農業経営を学ぶにあたって役立てられていることが意味づけて語られている。

### 第3節 現代青年農業者の就農動機と雇用就農前の学習経験の意義

現代青年農業者の就農動機は自分自身の「生き方、働き方」に基づくものが多い。また、自分自身や家族を介しての就農前の「農業体験」が起因している事例も少なくなく、「独立自営」を目指して参入してくる者も一定数存在することはこれまで見てきた通りである。このうち「生き方・働き方」による就農動機は、理想のライフスタイルを追求する者であれ、ビジネスでの成功を目指すものであれ、「家の事情」からは遠く離れた自らのあり方（存在意義）を追求するための就農であり、ここに現代青年農業者の就農動機の特徴があるといえよう。

そうした就農動機の背景にある就農前の農業者観は、「自己実現志向」である。しかしながら、それは単純に、野口（2013）の指摘するような「牧歌的でノスタルジックな農業イメージ」のあるライフスタイルへの憧れに基づくものと単純に定型化できるものではなく、ある者にとっては「生活志向」に基づくものであったり、ある者にとっては「事業志向」に基づくものであったり、あるいはいずれもであったりと多様で、それは、また、至って現実的な展望に基づくものであった。そしてこのような農業者観は、第1節で見てきた通り、雇用就農前の多様な「生きられた経験」を通して形成されてきたものであった。

また、雇用就農前のそうした経験が雇用就農期の学習活動に一定の影響を与えていたことも第2節において見てきた通りである。調査対象者は、皆、非農家出身であり、かつ、就学期に特段の農業に関する専門的な教育を受けてきたわけではない。そうした彼らが雇用就農期の学習活動に一定の影響を与えたという意味づけている雇用就農前の「生きられ



た経験」とは、3名に共通する「就学期を通しての継続的なチームスポーツ経験」であり、また、桃井、井崎における「高等教育段階での研究活動」などである。

たとえば、彼らは、前者を、圃場での激しい作業に耐え得る頑健な肉体や体力を獲得する機会として、また、圃場での協働における合理的な作業勘を養う機会として意味づけで語っていた。さらには、この経験による達成感からは途中で挫折することなくやり通すことの意義を学び取っていた。

一方、彼らは、後者を、農場長として業務計画を立てる際、現象を合理的に捉え、分析し、計画を立案するための企画力やそうした計画を確実に遂行していくための事務処理能力などの習得機会として有効だったことを意味づけて語っていた。

もちろん、この3名の事例だけで即断できるものではないが、彼らにとっては、就学期の知的学習訓練や継続的な肉体的鍛錬が彼らの雇用就農期の学習活動に有効であったと感じているということは確かなことである。

ただし、このことは、一方で、V社の農業者育成カリキュラムがそうした能力を、雇用就農者らに対して入社以前にある程度習得しておくことを暗黙裡に期待しているともいえよう。とりわけ、桃井や井崎が、農場長職の頃の「生きられた経験」において、高等教育段階の学習経験の有用性を語っていることを考えてみれば、農業経営を習得するためにはそうした段階の教育機会を経しておくことが望ましいといえそうである。かつて「家業としての農業」時代の農家には、「子弟にとって基礎学習期間を見送ってまでも十分な判断がつかないうちに後継ぎに引き留めようとする姿勢が窺える」（塩見 2000：50）という現象があったという。こうした変化も農業の産業化が進んだ結果によるものといえよう。雇用就農したもの、途中で離脱していった者たちの中には、こうした能力が欠けていたという可能性も考えられるがこれは改めての検証が必要である。

いずれせよ、ライフヒストリーからは、彼らが自らの就学期の「生きられた経験」に雇用就農期の学習活動に対する積極的な意義を自分たちなりに見出している様子がうかがえる。独立就農を果たし、その後も農業に夢を抱きながら成長を続けているそうした彼らの就学期の「生きられた経験」からは、これから就農を目指す青年たちの就学期の学習活動に対する支援のあり方が見えてくる。

#### 【註】

<sup>1</sup> 「新規就農支援事例集—平成 29（2017）年度 新規就農支援事例調査—」（2020年8月28日取得、

<https://www.be-farmer.jp/ControlApp/Statistics/pdf/V1r07dqbljVTtgPth97s202003171451.pdf>) を参照。同事例集は、農業次世代人材投資事業の交付実績のある自治体の中から特徴ある事例を取り上げ、新規就農の経緯や経路、就農後の状況を把握して同事業がどのような成果を上げているのかその実態を報告したものであり、非農家出身の新規就農者の 39 事例が示されている。就農動機が読み取れるのは 27 事例で、このうち 1 つの動機が確認できるものが 13 事例、複数の動機を確認できるものが 14 事例ある。2 つの動機が確認できるのが 12 事例、3 つの動機が確認できるもの、4 つの動機が確認できるものがそれぞれ 1 事例だったので、確認できる就農動機は全部で 44 であった。この就農動機を、秋津（1999）の示した 2 つの動機（「生活志向」「事業志向」）の定義に基づき筆者にて分類を試みた。なお、「事業志向」は、ある目的をもって「特定の農業経営（酪農、肉用牛、花卉など）をやりたい」など事業面での動機に基づく就農をいい、後者は「自然が好き」「ゆとりある生活をしたい」などの生活面での動機に基づく就農をいう。ただし、秋津（1994）も指摘するように「“生活志向”と“事業志向”は、一個人の中に同時に存在しうる 2 つの傾向」（秋津 1994：152-153）でもあるため、本事例においては、当該データだけで断定することが困難な事例もあった。そこで本項では、就農動機において農業を事業として捉え、明確な目的や栽培作目・方法等などの検討がなされていたことが確認できる事例のみを「事業志向」とし、いずれかの判断が付きにくい場合には、暫定的に「生活志向」とすることとしている。

<sup>2</sup> 田崎（2013）には「農業インターンシップの体験は農業を職業として考える機会を創出し、農業を職業とする選択肢を与え、職業とする決断を促す場として影響を与えていることが明らかになった」（田崎 2013：130）との指摘が、田崎（2015）には、「学外インターンシップが、農業のかかわり方や役割を認識し確定させる役割を担っており、特に農業高校出身学生が生産者としての農業（就農）を選択する後押しになっていた」（田崎 2015：20-21）との指摘がある。また、肥田野・平泉（2012）は、「学童期に、対象となる作物に接する時間が多く、農業現場に近づけた農業体験を経験した場合は、教育的効果と思われる感謝や感動を得て、農業を希望の職業として選択する学童の割合が高くなる。また、積極的に就農した若い農業者は、農業体験や家の手伝いで農業が好きになり、農業体験が就農の動機づけとなっている」（肥田野・平泉 2012：77）と指摘している。

<sup>3</sup> 「新規就農支援事例集—平成 29（2017）年度 新規就農支援事例調査—」（2020 年 8 月 28 日取得、<https://www.be-farmer.jp/ControlApp/Statistics/pdf/V1r07dqbljVTtgPth97s202003171451.pdf>) を参照。44 の就農動機のうち一番多い就農動機は、自分自身の農業体験に基づくものが 11、次いで祖父母や両親を通しての農業との関わりに基づくものが 5、独立自営に基づくものが 5、自然・農村生活への憧憬に基づくものが 4、就農地の魅力に基づくものが 3、産業としての可能性に基づくものが 3 などとなっている。

## 第5章 現代青年農業者に対する農業法人の学習支援

本章の目的は、現代青年農業者の雇用就農以降のライフヒストリーを分析し、農業法人の学習支援の特性を明らかにすることである<sup>1)</sup>。

第1節では、農業法人V社の学習支援である育成方針・研修プログラム（「意図したカリキュラム」）、研修生向けマニュアル「就農の手引き」（「実施したカリキュラム」）をデータに農業者育成カリキュラムの全体像を把握、分析する。次いで第2節では、成人教育学研究の知見の枠組みを参照軸として、ライフヒストリーにおける雇用就農以降の農業者の学習活動（「達成したカリキュラム」）をデータに同社の学習支援により促される雇用就農者の学習活動のプロセスを分析する。そして、これらの分析を踏まえ、第3節では農業法人V社の学習支援の特性を明らかにする。

### 第1節 農業法人V社の農業者育成カリキュラムの全体像

V社の育成方針・研修プログラム（「意図したカリキュラム」）は、会社案内、就業規則、HPや代表者の著書、雑誌・新聞等で公表されている各種資料を、研修生向けマニュアル「就農の手引き」（「実施したカリキュラム」）については、社内的資料の複製を入手し、主な資料とした。分析の際、不明な点等はそれぞれ代表者及び役員などに直接確認している。

なお、本研究では、調査対象者が特定されないよう農業法人名称は仮名とし、代表者の名も記載しない。また、これら資料も、先の倫理申請の主旨に基づきデータ名称を提示するに留めることとし、同社及び調査対象者の事前承認を得るなど倫理的課題が解決できればいつでも公開できるよう申請者である研究者にて厳重に管理を行い、保管している。

#### 【調査対象とする農業法人V社に関する資料目録】

1. 会社案内
2. 就業規則
3. HP
4. 代表者の著書
5. 新聞・雑誌、農林水産省発行の資料等に掲載されたV社の紹介記事
6. 研修生向けマニュアル「就農の手引き」（V社の社内資料）
7. その他、技術・技能習得のための各種研修生向けマニュアル（V社の社内資料）

## 1. 育成方針に見る「意図したカリキュラム」

育成方針は、V社のHPや代表者の著書に示されたものを踏まえ、本人へのインタビューにより直接確認したものである。特に資料等からの抜粋箇所については括弧書きとしている。

同社の経営理念は、「農業を通じて家族・仲間・地域の人たちを幸せにすること」である。そのためには「農業で儲かるしくみを作る必要がある」。「“儲かる農業”が広がっていかなければ、日本の農業が活性化することはない」と考えるからである。また、就農人口の減少が続く中、同社は、活性化のためには独立の意欲を持った若者たちによる積極的な農業参入が必要不可欠と考え、農業を目指す若者を雇用し、農業を学ばせ、独立就農させている。

こうした同社の雇用就農者の育成方針は、一人一人が「儲かる農業」を実現できるよう、「農業経営ができる経営者と判断されるまで研修を受けさせること」である。そうした育成方針を支えるのが代表者の姿勢で、日々、雇用就農者である社員に「すべて仕事は任せる」、「自分で考えさせる」をモットーにしている。それは「失敗を経験するほど気づきを得られることはない、この過程をたくさん経験した方が人は育つ」との考えに基づくものであり、会社は社員に失敗や損害を許容する環境を整え、試行錯誤を奨励している。

なお、独立就農に際しては、本人の希望によって就農地を決めるのだが、同社によれば、跡継ぎ修行として入社した者以外の多くの「卒業生」は、同社と所定の契約を結び契約農家として近隣で就農し、協働している。

## 2. 研修プログラムに見る「意図したカリキュラム」

研修プログラムは、V社の代表者の著書に示された内容に基づき、同社のHP、同社より入手した就業規則や各種研修生向けマニュアル等の複製も参照しつつ、不明な点等は代表者、役員等への聴き取りによる回答も踏まえて整理したものである。

同社の研修の最終的な目的は、農業経営者を育成することである。雇用就農の期間は、原則、入社して3年間から6年間が目安で、独立就農はその人の実績や技術・技能を材料に最終的には代表者の判断で修了が決定される。

オンシーズン（約9か月間）には、農作業や圃場運営といった実践を通して技能を習得し、オフシーズン（約3か月間）には、セミナーや勉強会等の座学によってオンシーズ

ンのふりかえりを行ったり、あるいは、知識の習得に励んだりするのがプログラムの大柱である。

実践（OJT）を通して習得する技術・技能には、土づくりや育苗・定植、栽培管理、収穫などがあり、座学（Off-JT）を通して習得する知識には、現場作業関連知識の他、営業、マーケティング、経営管理、労務管理、経理実務、地域コミュニケーションなどがある。実践指導及び講師陣は JA 出身の実務経験豊かな技術顧問と卸売市場で青果販売に従事した経験を持つ営業顧問が中心で、外部講師を必要に応じて招聘している。また、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情報システム・インフラも整備している。

正社員に登用された際の給与は基本給が月額 20 万円～23 万円で、その他に年 1 回の賞与がある。賞与は入社から 3 年間は職位に関わらず年功による一律となっていて、4 年目以降は評価による実績連動で支給される。なお、雇用就農期間は 3 年以上で希望により自由に設定できるが、通常、農場長に就任するのは 4 年目以降である。実績連動賞与はそうした農場長を想定したものとなっていて、桃井によれば「過去には数百万円の単位で支給されたケースもあった」という。また、社員は給与と社会保障を得ながらも失敗や損害は会社が吸収してくれるので思い切った圃場運営に挑戦でき、複数回の経営シミュレーションの機会を得ながら、成果によっては独立資金をより多く蓄えることもできるようになっているという。

加えて、地域では、これまでの同社の実績によってその社員であることが信用の裏づけとなっていて、同地域で協働農家として独立就農を目指すのならば、研修期間中に培った信頼を基に周辺農家としっかりと人脈を構築しておくとその後の仕事がやりやすいという。したがって、そうした人間関係を築くためにも、雇用就農期間はある程度の期間を要することにはなるだろう。

独立準備はことの外、多忙だという。農地は在籍中の畑を一部都合してもらえるが、残りは自分で周辺農家に掛け合って準備しなければならない。農機の手配もある。自己資金だけで足りなければ金融機関から融資を取りつけなければならないし、その場合には綿密な経営計画を立て、書面で申請しなければならない。最終年は圃場運営をしながら独立準備にも走り回らなければならない、そういう意味からも社会経験の少ない若者にとって少しでも長く在籍し、多様な経験を積むことが必要となる。

同社の研修プログラム（第 13 表）は、代表者の育成方針に基づき独立後を見据えて雇

用就農者の成長段階（職業的キャリアステージ）を踏まえたしくみとなっている。

第13表 職業的キャリアステージごとの研修プログラム

在籍年数	主な実践研修の目安	主な座学研修の目安
1年目 (参入準備期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>農作業の基本とチームでの効果的・効率的な作業方法を学ぶ。</li> <li>大型特殊とけん引免許等、作業に必要な資格取得をする。</li> <li>現場での仲間との向き合い方、地域住民との関わり方等、礼儀や社会人としてのルールを学ぶ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>土づくり、育苗・定植、栽培管理、収穫、病害、防除、資材等の現場作業に関わる基礎知識を学ぶ。</li> <li>オンシーズンのふりかえりをする。</li> <li>栽培上の問題点に関するケーススタディを行なう。</li> </ul>
2～3年目 (基盤確立期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>機械操作、肥料配合、畑作りなどの技術を学ぶ。</li> <li>副農場長や農場長として農場運営に加わり、社員、パートタイマー・アルバイトの指導等の人材マネジメントの方法を学ぶ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業・マーケティング、労務管理、経理に関する基礎知識を学ぶ。</li> <li>オンシーズンのふりかえりをする。</li> <li>栽培上の問題点に関するケーススタディを行なう。</li> <li>農場長になると1年目や2年目に受けたセミナーの一部を後輩たちに講義する。</li> </ul>
4～6年目 (経営力養成期及び独立準備期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>農場長として独立後をイメージしながら、農業経営に必要な技術を学び、技能を身につける。</li> </ul> <p>【農業経営実務に関わる事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 農作物の出荷計画の立案</li> <li>- 年間作業計画の策定</li> <li>- 部下・パートタイマー・アルバイ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員、顧問、OBの協力を得ながら独立準備を進める。</li> <li>オンシーズンのふりかえりをする。</li> <li>栽培上の問題点に関するケーススタディを行なう。</li> </ul> <p>【新規就農手続きに関わる事項】</p>

	トの労務管理・採用面接対応	- 経営（新規就農）計画策定
	- 損益計算書（PL）の作成や管理	- 認定農業者手続き
	- 栽培品種・肥料・農薬の選定	- 政策金融公庫等からの資金繰り準備
	- 新農地取得時の役場・地主など関係者とのコミュニケーションなど	- 農地・農機等探しなど

（農業法人 V 社の HP に基づいて筆者が一部加筆して作成）

### 3. 研修生向けマニュアル「就農の手引き」に見る「実施したカリキュラム」

本節では、資料とした研究生マニュアル「就農の手引き」を取り上げ、農業者育成カリキュラムの実際を分析する。この「就農の手引き」については、V 社の許可を得て複製を入手し、かつ、代表者及び役員へのインタビューによりその意図や活用方法を探ること、で、「実施したカリキュラム」を分析した。

「就農の手引き」は入社の際に配付され、研修生は必携である。入社の際の研修で代表者が主旨を講じ、以降、農場長が配下の研修生を指導する際に用いる。第 14 表は「就農の手引き」の目次とその概要である。

第 14 表 「就農の手引き」の目次と概要

目次	概要
はじめに	農業界への挑戦に対する敬意、就農を成功させるために不可欠なこと、代表者の経営理念や研修生への思いなどが綴られている。
研修後の進路を考える	独立就農の他、自家就農、法人就農の道が示され、各々のキャリアに固有の事象について学ぶことの意義が説かれている。
就農成功までのステップ	「就農の手引き」の核心部分であり、主に独立就農に至るまでの手順が具体的な事例も交えながら示されている。
独立就農した先輩たちの声	独立就農を果たした先輩たちへの問い（独立就農の経緯や研修生活、後輩へのメッセージなど）に関する回答が示されている。
研修生からの Q&A	独立資金の準備や独立後の経営安定など研修生が不安に感じていると思われる事項について質疑応答形式で回答が示されている。

（農業法人 V 社作成の「就農の手引き」に基づいて筆者にて作成）

新規学卒採用を本格的に始めた 2010 年～2011 年の頃に作成され、現在の「就農の手引き」は 2016 年 10 月に改訂されたものである。改訂の主旨はこれまで独立就農希望者を中心に採用してきたが、今後は同社の経営陣として就農継続を希望する者や他の法人での雇用就農を後押しすることも視野に入れることとしたためである。これに伴い改訂版では就農後の多様な進路選択の可能性が示されることになった。とはいえ、多くの研修生が独立を目指していることに変わりはない。

このうち「就農成功までのステップ」がマニュアルの大部を占めている。「就農成功までのステップ」とは、農業経営者として独立を果たすための準備と学習の進路のことで、成長段階に合わせて学習の計画を見直すための指針と方策が示されている。その概要は第 15 表に示す通りである。

第 15 表 就農成功までのステップの概要

ステップ	ステップの目的と概要
自分の会社のことを理解する	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A 農業法人の仕事・人事・労務に関する各種制度を知ることで雇用型農業経営についての理解を深めるステップである。</li> <li>- 同社の農業者育成カリキュラムにおける組織体制や給与制度、人事評価、キャリアパス、農場長の職務権限等が紹介されていて、こうした自らの会社のしくみを理解する共にこれらを題材に農業法人組織のあり方や運営方法について学んでいくよう工夫がなされている。</li> </ul>
目標を明確にする	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 農業経営者として自分はどんな風に生きたいのか、その際の基盤となる人生設計を描いてみるステップである。</li> <li>- 所定の「人生設計シート」に、①家族構成、②趣味、③経済的状況、④仕事の要件の 카테고리ごとに、1年後、3年後、5年後、10年後という間隔で、具体的にイメージを膨らませながら実現のために必要な収入や資産を記入させる。</li> <li>- 記入にあたっては経年及び同年で項目ごとに整合性やバランスが取れているかを確認することがポイントで、研修生はこのシートを記載し、農閑期の次年度の事業計画を立てる頃合いに作成（あるいは、見直し）する。</li> </ul>



<p>就農の重要な要素を決める</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 独立就農のための3要素である「就農地」、「品目」、「販売先」を検討するステップである。</li> <li>- 「就農地」は経営の場であり、生活の場でもあるため、選択の際には、経営的側面だけでなく、生活・家庭といった個人的な側面も思い描きながら行なうことが肝要だという。その選択にあたっての6つの視点（①所得、②経営形態・規模、③販売・物流、④適地・適作、⑤働き方・生き方、⑥地縁・血縁）が示されている。</li> <li>- 「品目」の選択は、顧客が求めているものであるかどうかに尽きるといふ。また、その場合でも、自分のライフスタイルや目指す農業経営のあり方と経済的合理性とのバランスをとりながら検討することが肝要だという。その選択にあたっての6つの視点（①販売者の立場、②適地・適作、③生産技術、④販売・物流、⑤人財、⑥好みや思い入れ）が示されている。</li> <li>- 「販売先」に関しては、生産した農産物を商品として自ら販売できてこそその独立就農者であるとの考えに立ち、販売方法の種類（委託販売・直接販売）毎に販路選択の際の留意点が示されている。</li> </ul>
<p>事業計画を立てる</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 独立就農のための3要素を確定した後の具体的な事業計画づくりのステップである。</li> <li>- 事業計画は5種類の計画書及び帳票（①販売計画、②栽培計画、③経費計画・投資計画、④損益計算、⑤資金繰り）から構成される。降順に具体的事例やテンプレートを示しながら解説されている。</li> </ul>
<p>研修計画を立てる</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業計画の実現のために独立就農のまでの間に経年で何をすべきか、そして今、何をすべきかを検討し、計画を立てるステップである。</li> <li>- 年度毎の到達目標指標と検討のための5つの視点（①販売、②生産、③就農地、④設備・施設、⑤資金）が示され、5年間の進展で記載できるよう「研修計画書」のフォーマットが示されている。</li> </ul>

（農業法人V社作成の「就農の手引き」に基づき筆者にて作成）

ステップには、自分の会社のことを理解する、目標を明確にする、就農の重要な要素

を決める、事業計画を立てる、研修計画を立てる、の5つがあり、研修生はこれらステップを追いながら、就農当初には漠とした独立就農のイメージを、年を追うごとに明確にしていく。ここで強調されているのは、独立就農後に確固たる展望を持って、人生設計の観点から長期的視点で経営（事業）計画を立てること、その場合、個人の夢や嗜好に基づく生活設計と経済的合理性のバランスを取りながら立案すること、そして、定期的に計画を見直すことの重要性である。

当該農業法人における雇用就農者の農業者育成カリキュラムでは、「育成方針」に基づいて雇用就農者の職業的キャリアステージを踏まえての「研修プログラム」が策定されており、プログラムに則り、独立後を見据えながら日々業務に計画的に臨めるよう実践マニュアルとして「就農の手引き」が用意されているのである。

## 第2節 現代青年農業者の雇用就農以降の学習プロセスの分析

以下では、*Knowles* (1975=2005) の「学習プロセスの構成要素と特色」（第3表）を枠組みとして、雇用就農者（学習者）における学習プロセスの各構成要素の特色がいかなるものであるかを、教師主導型学習や自己主導型学習というふたつの概念と比較しつつ、分析する（第1章第3節2を参照）。

### 1. <雰囲気づくり>—経済的安心の中、一定の裁量権を有し、試行錯誤する—

桃井、井崎のV社への入社動機の共通点は、独立就農を支援してくれる農業者育成カリキュラムがあること、農業経験や初期投資（圃場・人工・農機・資材等）がなくても入社できること、雇用契約により経済的安定を確保できること、そして、代表者の掲げる経営方針や「儲かる農業」という考え方に魅かれてのことであった。とりわけ3人とも生活の糧を得ながら農業者になる夢を叶えられる環境は魅力的だったと語る。同社には成人の学習の<雰囲気づくり>の前提として経済的安心感が学習環境の基盤として準備されているのである。

*Knowles* (1988=2008) には、成人の学習を推進する<雰囲気づくり>の特色として、物理的・心理的環境双方の観点からいくつかの事例が列挙されている（*Knowles* 1988=2008：335-341）。この観点からいえば、同社では、本社事務所に加え、R町農場にはプロジェクトの一環として2017年に事務所兼研修センターが新築されていて、物理的環境の面として学習環境の整備が進んでいる。その一方で、心理的環境の面として経済的

安心感を基盤に代表者の「すべて仕事は任せる」「自分で考えさせる」という運営方針の下で、自主性を重んじ、同じ目的を持った若者たち同士が助け合い、臆せず安心して協働できる体制が構築されてもいる。

たとえば、桃井も井崎も、農場長昇格前後に心が折れそうになるほどの大きな失敗をしでかしたことがあるが、その際には顧問や上長、同僚らの支援によってこれを乗り切ることができたという経験がある。また、そうであっても二人は、その後すぐに代表者から「R町プロジェクト」への参加を要請され、挽回の機会を与えられてもいる。

このように同社では、雇用就農者は、雇用契約により経済的安心感が確保されているという意味で「支援的」で、責務に調和した一定の裁量権が付与されていることから「相互尊重的」である。さらに失敗を許容し、試行錯誤を奨励する風土から「協力的」な雰囲気醸成されていて、総じて自己主導型学習に適した物理的・心理的環境が整備されているといえよう。

ただし、雇用契約には、労使間の権力関係という側面もある。そうした環境では、雇用就農者が責務を果たすことが前提となっている。それが崩れれば経営者は経営上の効率性を志向し、教師主導型学習へとすぐさま舵を切る可能性がある。井崎の語りには、ある農場長のマネジメントの不具合で業績の持ち直しが見込めなかった際には、代表者が乗り出し、期中であったが全社的に体制の見直しを断行したことがあったとの話もある。というのも、こうした環境は経営戦略として選択されたものに他ならず、本質は成人学習の特性を意図して選択した結果ではないからである。

## 2. <学習の方針づくり>—企業の育成方針に即して自ら学習方針を策定する—

Knowles (1988=2008) では、成人の学習組織においては、場の<雰囲気づくり>と共に組織が学習方針を明確に表明することが重要だという。そして、その方針づくりには学習者の積極的な参加が期待されている (Knowles 1988=2008 : 75-81)。すなわち、自己主導型学習における<学習の方針づくり>は、「学習者の参加による意思決定で行なう」のである。

一方、V社においては、同社の掲げる育成方針がまずあって、雇用就農者はこの方針を踏まえて、上長の指導、助言を受けながら「就農の手引き」を参照しつつ、自らの学習方針を策定している。同社においては、企業側の雇用就農者の育成のための方針づくり（いわゆる育成方針）の段階と、雇用就農者個々人の側の学習のための方針づくり（いわゆる

学習方針)の段階があって、学習者である雇用就農者は前者の策定には関与せず、後者への主体的、積極的な取り組みが期待されているのである。

このうち「すべて仕事は任せる」、「自分で考えさせる」をモットーに掲げた育成方針は、雇用就農者の学習への積極的な参加を期待したものであり、自己主導型学習を志向したものと見える。また、「就農の手引き」や就業規則などの内容には、*Knowles*

(1988=2008)に示された成人教育の地位が高い組織の方針書10の規準に該当する事項の多くが含まれていて(*Knowles* 1988=2008 : 80-81)、これらからは同社が雇用就農者に自己主導型学習を期待しているメッセージを読み取ることができる。

このように同社の<学習の方針づくり>は自己主導型学習を志向したものであるが、策定の構造は企業側の育成方針と雇用就農者側の学習方針の2段階になっており、また、<学習の方針づくり>は育成方針によって制約されていることが分かる。

ただし、これについては、そもそも企業の示す育成方針が雇用就農者に対し自己主導型学習を期待したものとなっていれば、結果として、雇用就農者は自己主導型学習を志向するよう導かれているとの見方もできる。

### 3. <学習ニーズの診断>—従属的相互交渉によって利害調整しながら診断する—

V社では、オフシーズンの中に、雇用就農者が一堂に会し、農作業や経営に関する知識を習得したり、各農場の事例を持ち寄って討議したりするセミナー(Off-JT)が開催されている。そこでは、日頃、一人ではなかなか勉強に手がつけられていない労務管理や農業簿記などに関する体系的な知識を学んだり、栽培上の失敗事例を中心に顧問のアドバイスを得ながらみんなで議論し、その年の実践を総括したりする。また、この間には、シーズン中の業務活動(OJT)をふりかえりながら改善点について話し合う個人面談も開催されている。なお、一般に業務改善とは、仕事上の人、モノ、金、情報に関わるすべての領域に及ぶもので、概ね企業側のニーズに基づいて行われるものである。

個人面談では、上長と「就農の手引き」に示された就農の重要素や事業計画を見返したり、業務の改善点を確認しながら個々人の学習ニーズを明らかにしてそれらを踏まえ研修計画の練り直しをしたりする。農場長の場合には、この時期に顧問に時間を取ってもらい、翌シーズンの業務計画に助言を求めたりもする。オフシーズンは、同社の雇用就農者にとって年間の業務計画及び将来の事業計画のギャップが生じた個所、即ち、学習ニーズを特定し、どのように解消するのかを個々人がじっくり検討する期間となっている。桃井

にも井崎にも農場長の頃には、各々業務計画の甘さから予算を達成できなかったことがあったが、この時期、顧問や先輩農場長の力を借りながら敗因を分析し、策を考え、改善すべきは改善して、翌年には予算を達成してこれを克服した経験を持っている。

一般に自己主導型学習では、＜学習ニーズの診断＞は「学習者が相互に話し合いながら診断する」（Knowles 1975=2005：75）ものとされている。雇用就農者の場合にも、これと同様に、学習者たる上長と雇用就農者の相互の対話機会を通じて学習ニーズは診断されることになる。

ただし、自己主導型学習では学習参加者が対等な関係性での対話機会を通して各々が自ら診断することが想定されているのだが（Knowles 1988=2008：342）、雇用就農者の場合には、上長との間の縦の関係性の対話機会を通して行われており、その際、上長が企業側の事業ニーズを踏まえつつ、雇用就農者本人側の学習ニーズとの調整を図りながら診断を導くのである。たとえば、綾瀬の場合、個人面談で独立の際の就農地の相談をした折には、その年のオフシーズンの学習方針について上長の指示を受け、それに基づき取り組み姿勢や方法を改めるなどしている。

#### 4. ＜学習目標の設定＞—従属的相互交渉により利害調整しながら設定する—

雇用就農者がV社に集う目的は、農業経営者になるための知識、技術・技能を習得することである。同社が雇用就農者を雇う目的は、生産量を向上させつつ、農業経営者を育成して協働農家（いわばフランチャイジー農家に近い存在）を増やすことである。そしてR町の行政の目的は、新規就農者の受け入れにより遊休農地を活性化して地域の農業を振興することである。

こうした3者は、各々の目的達成のためニーズや利害を調整し、JAの協力も得ながら提携を進め、「R町プロジェクト」を発足している。プロジェクトの当面の目標は主要作目の栽培面積を100haとし、同地域を特産地化して地域ブランドを確立することである。プロジェクトによって同社は優良圃場を確保できるし、それによって雇用就農者はより広い範囲の圃場運営に取り組み、生産量を増加させることができる。これによって地域のレタスづくりが活性化すれば、産地化が進むだろうというのが目途である。

新規プロジェクトの発足は、雇用就農者にとって新たな学習機会でもある。そうした際の学習目標の見直しは上長と部下との相互交渉によってなされるが、留意すべきことは、当事者ごとに目的やニーズ、利害が異なる可能性があるということである。

かつて、R 町農場の生産品目を生活協同組合向けからファミリーレストラン向け加工用へとシフトした際には、求められる品質やサイズが異なり、圃場や作業工程、方法などを見直さなければならないことがあったという。これに伴い雇用就農者個々人の学習目標も見直されることになった。その場合、たとえ自分が将来のために試してみたい栽培方法があったとしてもそれはできない。雇用就農者個々人の学習目標とは、企業側の業務目標を踏まえて設定されるものだからである。そうした際、学習目標は教師役たる上長と学習者たる部下との相互交渉の機会を通して設定されるのだが、その場合、上長が部下に対して指示的になることもしばしばある。

Knowles (1988=2008) によれば、自己主導型学習の場合、こうした相互交渉において教師に期待されるのは教師自身の意図を学習者に実践させることではなく、学習者に気づきを促し彼らの行動の変容を支援することとされている (Knowles 1988=2008 : 351-352)。しかしながら、ここでの相互交渉は企業組織における上司・部下間の上意下達的な側面を持つもので、これによって部下の〈学習目標の設定〉は、教師役の上長の意向を踏まえて利害調整されながらなされるのである。

## 5. <学習プランのデザイン>—自己主導型学習の理念に沿ってデザインする—

V 社への入社の際には「就農の手引き」と併せて履歴や職務経歴等を記載する「パーソナルカルテ」が配布される。そこには「人生設計シート」、「研修計画シート」、「ふりかえりシート」と称するカードがセットされていて、記入されたカードは、代表者の部屋に保管され、毎年、オフシーズンに業務のふりかえりや独立後の事業計画の再確認と、それに伴う研修計画の見直しに活用されている。「研修計画シート」には経年で行動の目安が明示されていて、桃井も井崎もこの目安に沿って独立を果たしている。なお、これらシートが同社に導入されたのが 2013 年だったため、綾瀬が在籍の期間には使用されていない。

雇用就農者の一般職の場合には、〈学習プランのデザイン〉は、学習目標を踏まえて「研修計画シート」を書き上げることから始まる。その上で、個人面談を通して上司の助言を得ながら自らの手でプランを洗練させていく。農場長の場合には、オフシーズンに顧問の支援を受けながら年度の業務計画を策定し、この過程において自らの「研修計画シート」を書き上げる。桃井も井崎も農場長時代の最も重要な学習経験としてこの業務計画の策定を挙げている。なお、先述の通り、在籍当時に同シートは存在しなかったものの、綾瀬の頃も業務計画の策定は農場長の責務とされていて、彼自身もその業務経験の重要性を

述べている。農場長職とは、経営シミュレーションの機会であり、彼らはこの機会に自らの手で業務計画をデザインする技術を身につける。農場長にとっては、業務計画の策定と実践、ふりかえりの一連のプロセスが学習活動の枠組みなのである。

これらを Knowles (1975=2005) の自己主導型学習の特色 (第3表を参照) と比較して見ると、「学習者が、学習プロジェクト全体を計画する」についていえば、雇用就農者の場合も、学習プランである研修計画は、調整されたニーズや目的に沿って策定するという制約があるものの、主体性を持って立案することが求められていることから、ほぼ同様と見なしていいだろう。また、「学習者が“学習契約”を結ぶ」については、「研修計画シート」がその役割を果たしていて、また、「レディネスの観点から見た連続性を重視する」については、職業的キャリアステージを踏まえつつ研修計画を策定するしくみであることからこれらも同様の特色と見なすことができるだろう。

このように同社の雇用就農者における〈学習プランのデザイン〉は、ここに至るまでの学習プロセスにおいて利害調整された上で、自己主導型学習の理念で進められているのである。

## 6. 〈学習活動〉—農場長を基軸に教師主導型から自己主導型へ移行する—

V社の雇用就農者の〈学習活動〉はシーズン中の業務を通じて行われる。そうした彼らは、入社1年～2年の期間に農場長の指導の下、圃場での作業を通して農業者としての体力、習慣、技術・技能を体得する。桃井も井崎も育成プログラムに示されたこうした職業的キャリアステージを踏んで農場長に昇格している。

農場長になると予算が配賦される。農場長は自らの手で業務計画を立案し、代表者の承認を得て、シーズンを迎える準備に取りかかる。シーズンに入ると圃場の業務の一切は業務計画に沿って農場長のリードによって遂行される。同社では、農場長になると予算と共に大きな業務の権限が付与されるのである。そうした責任を伴う権限の付与は、独立を目指す雇用就農者の成長を大きく促す機会となっている。

桃井の場合は、農業法人が受けるような予算規模に重圧を感じながらも、綿密な業務計画で乗り越え、農業者としての自信と自負が感じられるようになったといい、井崎の場合には、部下とのコミュニケーションの不具合に悩まされたものの、役員の協力も得ながら自らこれを克服し、部下指導と組織づくりに自信を持てるようになったと語る。

そのような農場長職とは、既述の通り、独立後を想定した経営シミュレーションの機

会であって、その際には、自己主導型学習者であることが求められている。加えて、後進を農場長として育て上げる教師役を担うことが期待されてもいる。同社の場合、雇用就農者には非農家出身者も多く、入社当初は教師主導型学習の観点で人材育成を進めざるを得ないからである。

自己主導型学習の特色（第3表を参照）における〈学習活動〉には、「学習者による探求プロジェクト」「教師に依存しない学習」「学習者が自分の経験を活かす技術」などの項目が挙げられている。同社の場合、雇用就農3年目の頃までは、農業者のレディネス獲得の期間で彼らがそうした観点で業務に取り組むようになるのは、概ね農場長に昇格して以降のことである。農場長となって、桃井も井崎も対外的なプロジェクトをリードする立場を与えられ、成果を挙げることで独立就農者としてやっていけるという自信を獲得しながら、やがて自己主導型学習者へと成長を遂げていっている。

このように同社における雇用就農者の〈学習活動〉は、職業的キャリアステージに応じて教師主導型学習から自己主導型学習へと移行していくのだが、その際、農場長という役職がメルクマールとなっているのである。

## 7. 〈総合評価〉—職業的キャリアステージに応じ多様な観点から評価を受ける—

評価の伝達は、個人面談の場で、雇用就農者の一般職の場合には農場長が行い、農場長職の場合には代表者がこれを行なう。

一般職は、評価を聴き、自己の業績や行動をふりかえり、助言を得ながら改善点を確認する。そして改善点は改めて翌シーズンの計画に反映されることになる。一方、農場長の場合には、代表者から実績評価と共に賞与が手渡され、併せて、翌年度の予算が通知される。業務のふりかえりは日々自ら行なうことが大前提としてあるため、桃井の場合も井崎の場合もその場で業務命令はあっても細々としたフィードバックの記憶はないという。すなわち、農場長においては研修計画の進捗確認は原則として自らのふりかえりによってなされていて、彼らのプロセス評価は自己評価によってなされていると見ていいだろう。

また、雇用就農者にとっては、近隣農家との良好な関係維持も独立就農の際の重要な要因である。桃井によれば、畑の管理の状態は周囲からチェックされているものと心得るべきだし、集落での出払いなどへは積極的に参加して、日頃から人間関係の構築に心を配っていたという。圃場を独立就農地とするのならなおさらのことで、評判がその後の仕事のしやすさに大きく影響を及ぼすからである。そうした周囲の評判も代表者の耳に入れば



直ぐに耳打ちされるといい、これも評価の重要な要素の一つといえよう。

自己主導型学習の特色（第3表を参照）における＜総合評価＞は、「学習者が自分で集めた根拠資料を相互に評価する」というものである。これはアンドラゴジー論に基づくものであるから、そもそもこの評価の方式とは、一般に自己評価を指すものといえる

（*Knowles 1988=2008* : 47-48）。一方で、同社の雇用就農者の評価の方式は、職業的キャリアステージに応じて異なっている。同社の評価方式には、一般職の場合の農場長による他者評価の方式と農場長職の場合の代表者による他者評価とふりかえりによる自己評価の併用方式があって、職業的キャリアステージに応じて方式が変遷していく様子を確認することができる。

ちなみに、農場長職に対する実績評価のフィードバックともいえる賞与は、予算を達成した場合とそうでなかった場合の差（額）は大きい。賞与は独立の際の軍資金の一部となる貴重な資金獲得の得機会でもある。その分、事業計画の立案やその際の代表者との予算交渉などは真剣勝負となるのである。

### 第3節 現代青年農業者に対する農業法人の学習支援の特性

アメリカの成人教育研究者である *Knowles*（1975=2005）は、アンドラゴジーの原理に基づく成人の学習の特性として自己主導型学習を提唱した。第2章で述べた通り、渡邊（2007）は、こうした成人教育研究の知見を踏まえて検討し、職業人教育への示唆として、現行の生涯学習・成人学習を「他者決定型学習」「自己主導型学習」「自己決定・相互変革型学習」という3タイプに分類した（渡邊 2007 : 158-159）。それは、成人とはいえ、常に主体性を発揮して学習しているわけではなく、先人から知識や技術を教えられて学ぶ場合もあるだろうし、他者と活動を通して教え合い学び合うこともあるからで、これらのタイプは決して限定的ではないこと、さらには、各々の学習活動が特色を活かしながら発展させ得る幅広い可能性を持つことが考えられるためだという（渡邊 2007 : 158-159）。こうした分類は成人期の学習のある一面を的確に捉えたものといえよう。

ただし、一般に企業にあっては、上長、部下といった上意下達的な関係があって、そこには一定の力学が働いていることを忘れてはならない。V社では、たとえば、＜雰囲気づくり＞においては、自己主導型学習に適した環境が整備されているとはいえ、それは企業側の経営戦略上の選択であったり、また、＜学習プランのデザイン＞に至るまでのプロセスでは、自己主導型学習を志向して展開されているとはいえ、それは同社による制約下

での一定の範囲においてであったりする。

すなわち、企業における社員のキャリアというものは、たとえ自己主導型学習だったとしても、個人の能力だけで単線的に形成を遂げていくものではないのである。したがって、いずれのタイプの学習であれ、労働の場における成人の学習では、そうした力学が働いていることを踏まえて考えられるべきであろう。

これまで成人教育論、成人学習論では、そうした組織内のミクロな力学、即ち、「パワー」への視点は見過ごされがちだったという（高橋 2017：20-38）。ここでいう「パワー」とは、高橋（2017）が成人学習に作用する権力（Power）を分析するために用いた概念のことである。高橋（2017）は、エンパワメント論を参照しながら、権力（Power）を、①自己実現や個人の力、能力に関連するものであり、参加の過程で自信や自己尊重の増大として現れる「生成的なパワー」と、②他者に対して自身の意思を行使する個人的あるいは集団的な能力を意味する「ヒエラルキカルなパワー」の2つに分類している（高橋 2017：22-24）。

農業者育成カリキュラムを運用する農業法人も企業である。一般に企業の生存条件は利益追求とされ、農業法人も例外ではない。利益追求のため、経営者側は、ときに雇用就農者の自己主導型学習を抑制する「ヒエラルキカルなパワー」を行使することがある。

たとえば、綾瀬の語りにあるように、以前、R町農場では除草剤を使用しないことが当然のこととされていた。それはマーケットからの要請もさることながら、当時の農場長の信念として採用されていた方法である。しかし業績は長く低迷したままであった。そこで着任したばかりの技術顧問は、見かねて除草剤を使用して自分たちの身丈にあったマーケットへと変更することを代表者へ進言し、農場長に方針転換させた。するとその後、業績が上昇し始めたというのである。

これなどは適切に「ヒエラルキカルなパワー」が発揮されたケースであった。ただし、その場合でも、社員が、企業側から、利益追求のためだけに無自覚に「ヒエラルキカルなパワー」を行使されたと感じたとすれば、このことは彼らの活力を削ぐことにもなりかねない。そのため、企業側は、しばしばパワーの行使の際に、このことは社員の新たな学習リソースを獲得したり、キャリア形成に寄与したりするためだなどと解説することがある。先述の事例にもある通り、「ヒエラルキカルなパワー」は、社員の思い込みや経験不足による前提を見つめ直させるために行使されることも少なからずあるのだが、そのような場合であっても一方的なものと同映らぬよう細心の配慮は欠かせない。

その一方で、雇用就農者側には、生産への自信やそれを担う自負だとか、一定期間の雇用との引き換えによって独立就農できるというアスピレーション（やりがいや願望）があって、これらが「生成的なパワー」として機能することにより企業側の「ヒエラルキカルなパワー」を得心して受け入れるのである。

たとえば、桃井が農場長として一見達成困難と思えるほどの大きな責任予算を引き受けたり、また、井崎が急な独立時期の延長要請などを引き受けたりしたのは、代表者からの期待を実感していたこともあるが、雇用就農期間をしっかりとやり抜けば必ず独立できるのだという強い思いがあったからである。事実、彼らは、独立を果たして生き生きと働く先輩たちの姿を間近に見ているのである。

このように農業法人及び雇用就農者の双方が、本質的に自己主導型学習を志向しつつも、背景にはこうした「ヒエラルキカルなパワー」と「生成的なパワー」があって、その抑制と衝突、均衡によって緊張関係を保ちながら農業者育成カリキュラムは機能しているのである。

さらに、V社のカリキュラムを円滑に運用するため欠かせないのは、企業と雇用就農者の触媒の役割を果たしている農場長の存在であった。農場長には大きく分けて2つの責務がある。生産に関する予算を達成することと、もう一つが教師役として自分の後継農場長を育成することである。この責務は、次世代の教師役となる農場長を育てるという意味で成人教育者<sup>2</sup>としての力量が期待されるノンフォーマルな教育者の育成であり、ここにこのカリキュラムの最大の特徴がある。

農場長は、継続的な人材輩出を前提とした経営にとって、きわめて重要な責務である。彼らは、付与された責任と権限によって、あるときは経営者側からのパワーと折り合いをつけ、また、あるときは部下のアスピレーション（やりがいや願望）に配慮しながらパワーを行使して責務を果たしている。その役割は、自己主導型学習において、自身の部下が自らのニーズに囚われて各人の最終目標を見失わぬよう日々の対話を通して真のニーズ（real needs）<sup>3</sup>に気づけるよう支援することにある。そして、その支援は、企業の意向に配慮してなされるべきものであり、また、非支援者もそのことを理解して支援を受けるべきであって、この現実から目を逸らしてはならない。企業におけるノンフォーマルな教育者の役割の困難さはここにあり、この経験こそが雇用就農者の成長の飛躍に大きく寄与しているといえよう。

雇用就農者は、農場長となり、時間をかけながら自己主導型学習者としての力量を高

め、また、関係者間との信頼関係を深めつつノンフォーマルな教育者となっていく。こうして彼らは、自己主導型学習と共にパワーリレーションをも学び取ることで経営者としての力量を獲得していくのであり、これによって労使双方に生じたパワーが均衡し、協調し、これを持続させることでカリキュラムは機能しているのである。

このようなV社のカリキュラムからは、農業法人の学習支援には、労使双方の利害の調和を図りながら雇用就農者に自己主導型学習を志向させるといった、いわば「労使共同・自己主導志向型学習」を促す特性があることを見出すことができる。

#### 【註】

<sup>1</sup> 長島（2019）における分析は桃井と井崎のライフストーリーに基づくものであるが、本研究では綾瀬のものもデータと参照している。

<sup>2</sup> Knowles（1988=2008）によれば、成人学習者に面と向かって直接働きかける成人教育者には、たとえば教師やグループ・リーダー、監督者などがいるが、その役割は、学習プロセスごとにおいて学習支援をすることをいう。

<sup>3</sup> Knowles（1988=2008）によれば、アンドラゴジーにおいて、成人教育者が最も高度な技能を発揮するのは、成人が自らの真のニーズ（real needs）を発見し、それらを満たすことに関心を示すようになるのを支援する技能によってであろうとされる（Knowles 1988=2008：96）。

## 第6章 現代青年農業者の雇用就農以降のキャリア形成

本章では、労使共同・自己主導志向型学習により農業者アイデンティティがいかに発達を遂げていくのかを、アイデンティティの構成要素ごとの意識の変容や行動の変化を分析することによって、現代青年農業者の雇用就農以降のキャリア形成及びその特徴を明らかにする。

### 第1節 農業で「大地の表現者」を志す桃井実の場合

#### 1. 桃井実の農業者アイデンティティの発達過程の分析と解釈

##### (1) 農業者としての自信

雇用就農3年目、桃井は大きな失敗をし、生産における責任予算は未達となった。「今から考えるとちょっと怖かった」と語るこの経験から桃井が得たものは2つある。仕事における計画と準備の重要性、そして、自分の責任で予算を請け負うことの大切さである。特に計画と準備の重要性は、語りの中にこれらの単語が頻出することから、桃井の仕事の姿勢に大きな影響を与えたことを読み取ることができる。

たとえば、失敗をふりかえったときの「計画の段階から失敗は始まっていたと思います」、「やっぱり計画の段階で手は尽くすべきだということ、徹底的に準備は大事ですよね」、「計画と全然違う圃場の回しにもなっていたので、まずは遵守できるような計画を組むというのが」などの語りが印象的である。

桃井は、こうした反省に基づきしかるべく対処をしたからこそ、農場長に就任した4年目には予算をやり遂げることができたと考えているのである。

「きちんと準備をすれば作物が応えてくれるというのが分かった。準備さえできれば。その準備の、ここからここまでというところまで準備し切れていれば、残りの期間、単純に転がり続けていけば、多分、計画はできる」。

ここには、納得するまで計画と準備をしっかりとさえおけば、自分には何事もやり切れるのだという農業者としての自信が表明されているように思える。そして、その失敗の際の社内の支援に関する桃井の語りである。決して桃井一人の力で失敗を克服し得たわけではなかった。それができたのは、要所々々で上司はもとより同僚たちからの様々な支援があったからこそである。語りからはこの過程を通して桃井が多くの気づきと学びを得ている様子がうかがえる。

なお、3年目、予算を割ってしまったとはいえ、年度末の業績評価ではマイナス査定を

されることはなかった。急遽の農場長職の代行ということもあったろうが、V社には非農家出身者が多いことからそもそも失敗を許容する企業風土があった。すなわち、社内には高い目標に安心してチャレンジできる雰囲気醸成されているのである。

このように桃井は、高い目標に安心してチャレンジできる雰囲気の中で、失敗と克服を重ねながら「**農業者としての自信**」を確かなものとしていった。この試行錯誤があったからこそ、桃井は、農場長職に就任した1年目から予算を達成できたのだし、5年目には社内一大きな予算も達成できたのだと考えている。

そうした3年目の失敗は、桃井にとって、いわば「一皮むけた経験」<sup>1</sup>となったようである。そして、そのことの背景には、同社において、その基盤となる失敗を許容できる経済的余裕と農業者育成への強い信念があってこそのものであった。

## (2) 農業者としての自負

V社では、入社後の長期研修の3か月間を、本当に農業に携わりたいのかを改めて考えさせるための助走期間と位置付けている。桃井は、この研修を含め最初の1年間に「ただただ農作業を必死でする毎日」を過ごし、農業者としての生活スタイルを自分の身体に覚え込ませた。例年、憧れだけで飛び込んできた者の多くは、この1年のうちに去っていったという。

桃井の場合、入社後、最初の「作物の回転についていくのが必死の2年間」のうちに農作業の基本を体得すると、「3年目ぐらいになると（農業のおよその）意味が分かる」ようになった。そして、4年目に農場長に就任し、5年目との2年間を歴任して、圃場運営や部下の管理、地域農家との交流を学んで独立を果たしている。なお、R町プロジェクトが始まったのは桃井が農場長に就任した雇用就農して4年目のことである。たまたまR町農場長だったことからプロジェクトに参画してリーダーを拝命することになったのだが、農場長職と共にこの経験から学んだことは非常に多かったと語る。

農場長は地域農家らと交流する機会が多い。とりわけ地域の篤農家やJA職員などとの交流機会は農業に関する知識や技術・技能に磨きをかける最良の機会となった。さらに、プロジェクトリーダーに任命されたことで、そうした機会により多く恵まれるようになった。桃井は、このプロジェクトを通して、地域の農家や関係者と協働し実績を上げることで互いの信頼を勝ち得ることができたと感じている。

何より、桃井は、独立準備をしていた頃、町の人たちが何くれとなく自分を気にかけてくれているのを感じたし、自分自身もこれまで以上に町の農業を隆盛させることに尽力

しようという気にもなっていた。こうしたこと背景には、V社で働いていたという実績もあろうが、やはりプロジェクトでの協働で培われた地域の農家や関係者たちとの信頼関係によるところが大きかったようである。そうした人たちから寄せられた信頼と期待によって、桃井は、「**農業者としての自負**」を育んでいったのである。

桃井に、独立就農するまでやり続けるには何が必要だったのかを訊ねた際のことである。桃井は、「早く覚悟を決めること」と即座に答えている。本当に農家になりたいのかを今一度自問自答してそれでもやると決まったら実行する。その上で、なるべく早く、自分にはできる、自分にはこれしかないという自信を持てるようになれ、という。この言葉には、自分こそ、農業を担うべき人材であり、この地に求められているという強い使命感に裏づけられた自負を感じることができる。

このようなことから、「**農業者としての自負**」とは、仕事への自信に裏づけされたものであり、また、周囲から勝ち得た信頼や期待によって醸成されるものと考えられる。加えて、農業には、土地に束縛される労働としての、いまだに気軽に参入できないという心理的な側面があって、桃井のいう「覚悟」にはそうした農業の特性も踏まえたもののようにも見える。「**農業者としての自負**」とは、農業者として自信を持てるようになり、その上で地域における自身の存在意義を確信できることによって獲得できるものなのである。

### (3) 社会貢献への志向

桃井の就農を後押ししたできごとの一つに大学院時代のスキー場でのアルバイト経験がある。そのとき桃井は、「衰退している地域」を活性化しながら若者の雇用を生み出している地元の先輩たちの活躍する姿を目の当たりにして触発されたという。そして、いつか地域に尽力するような仕事をしたいと考えるようになったと語っている。

独立を果たした今、その思いは将来的展望としてより具体性を持って語られる。「(社員の)採用では、自分の1つの社会貢献として雪に携わる人たちを助けたい」などというのがそれである。桃井によれば、雪に携わる人、すなわちスノースポーツに勤しむ彼らはその日暮らしの気ままな生活を送っているように思われている節があるが、事実、安定した正業を持たない(持てない)者も少なくないというのである。

ただ、桃井にいわせればそうした知り合いには意外と農業者が多いのも事実である。そんな若者たちの安定した雇用の場を作るため、桃井は、先々、農業法人の設立も視野に入れているという。桃井のいう「よく働いた、よく遊んだ」の主語は、かつて「私」だったものから、今や「私たち(スノーボーダー)」に拡大してきているのである。

また、桃井に R 町プロジェクトリーダーの任命を受けた前後での心境の変化を訊ねた際の回答である。V 社の販売形態は、市場を通さず、顧客（消費者）と直接契約して販売するものである。そのため JA とはこれまでほとんど取引がなく、ある意味で競争関係にあって両社間の関係は決して良好といえるものではなかった。ところがプロジェクトが発足されると、ときに社との板挟みで戸惑うこともあったが活動を通して関係者間の関わり合いが深まり、成果も出始めると周囲の自分たちを見る目が急速に変わり始めていった。すると桃井自身も「今、R 町の農業を隆盛させようという価値観を（お互いに）共有できていると感じます」と述べるまでになっていくのである。

この語りからは桃井が、地域や近隣農家に対して貢献意欲を持って農業に励むようになったことをうかがい知ることができる。そうした貢献意欲とは、雇用就農期間に育まれた農業者としての自信や自負の発露ともいえ、これは桃井が、R 町プロジェクトなど地域農家らとの多様な交流機会を通して高めてきたものである。そのほか、交流機会には生産部会や 4H クラブなどもある。そこでも先輩農家から多くを学び、今回の独立の際には何かと世話にもなったという。

こうした交流機会なども通して、桃井は、R 町の一員として受け入れられていると実感するようになり、地域に居場所を得て、結果、町に対する貢献意欲を抱くようになっていったのである。このことは、桃井が地域で一人前の農業者として承認されるようになったということに他ならない。

このように桃井は、地域の多様な人々との交流を深め、地域での欠かせない存在として承認されることで地域への貢献意欲（「社会貢献への志向」）を高めていっている。こうした意欲は農業者にとって不可欠な要素の一つであろうと思われるが、もともと地域に伝手を持たない非農家出身者の若者にとってすればなおさらのことであろう。

#### **(4) 農業者観の変容**

桃井は、「純粋に農業をしたい人は、暖かい土地に行った方がいいですよ」と語る。「そうすると 1 年間（畑作業）できるから。品目を変えて作れるものを作るというふうにすれば、1 年間を通して農業に携われるから、それはその人の幸せだと思うんですよ。でも、自分は生き方として、そういうわけではないんです」。桃井にとっては、R 町でレタスを作る農業だからこそその農業だということである。

Z 県は国内有数のレタス産地としてブランド力がある。中でも R 町は首都圏に近く流通コストが抑えられるからオペレーションでも強みが発揮できる。それにレタスは他の葉



物と比べて利益率も悪くない。ここではやり方次第で十分に儲かる農業が営めるのである。また、R町は高冷地農業エリアで、露地栽培のレタス農家は12月から2月にかけて農閑期となる。そうしたR町だからこそ、桃井は、春から夏場に思い切り身体を使って仕事をしつつ農閑期にはスノースポーツを楽しむという趣味と仕事のバランスの取れた生活を送れているのである。

桃井は「農業にはこれで100点ということはない」と語る。農業では天候や気温、場所、土の状態など不確定な要素が多いので、正解とか完璧など求めようがないというのだ。この点が野球に似ていると桃井には感じられる。打率に10割などはない。3割で称賛される世界である。しかし、「3割でよしとしている打者は一人もいない」。常に選手は10割を目指し、練習に励み、バッティングを追求し続ける。

同様に自分はいつも最高品質の作目を最大限生産できるよう播種に対する収穫率100%を目指している。そこに面白さもある。そう考える桃井は、農業者には「表現者的な姿勢」が大切だと思うようになった。それは、日々変化する自然環境に向かい自分の目標を達成すべく工夫し続けること程の意のようである。農業は、実行と反省の繰り返しの連続である。雇用就農期を通して、桃井は、一見、単純にも見えるこうした作業の繰り返しの中で、人それぞれの工夫次第で野菜のでき栄えが大きく変わることを実感して、子供の頃から憧れていたもの作りの喜びも発見している。

そして、今、桃井は、職業としての農業について、「個人的にも、社会的にも、非常に多くの可能性を秘めた職業、産業であると感じています」「生きることに直結しているため、最終消費者だけでなく、携わる人すべてに利益や幸せや豊かさをもたらすと思います」、「自分が作るレタスに関わるすべての人を豊かにするレタスを生産したいです」と語るようになった。ここからは、桃井の事業意欲を高まりと共に地域（社会）への貢献意欲を読み取ることができる。

先述の通り、桃井は、就農前、生活と労働の調和が保てる職業であることを期待して農業を選択した。そして、今、桃井は、R町であればそうした調和が保てそうなこと、また、農業には「表現者的な姿勢」が求められることを発見して、十分に満足もし、それまで以上にやりがいを感じるようになっていく。そして、今、桃井は、農業を、事業として成功させ、「人を豊かにすること」を仕事のテーマの一つにするようになって、農業を「生き方」として語るようになったのである（「**農業者観の変容**」）。

## 2. 桃井実の雇用就農以降のキャリア形成の特徴

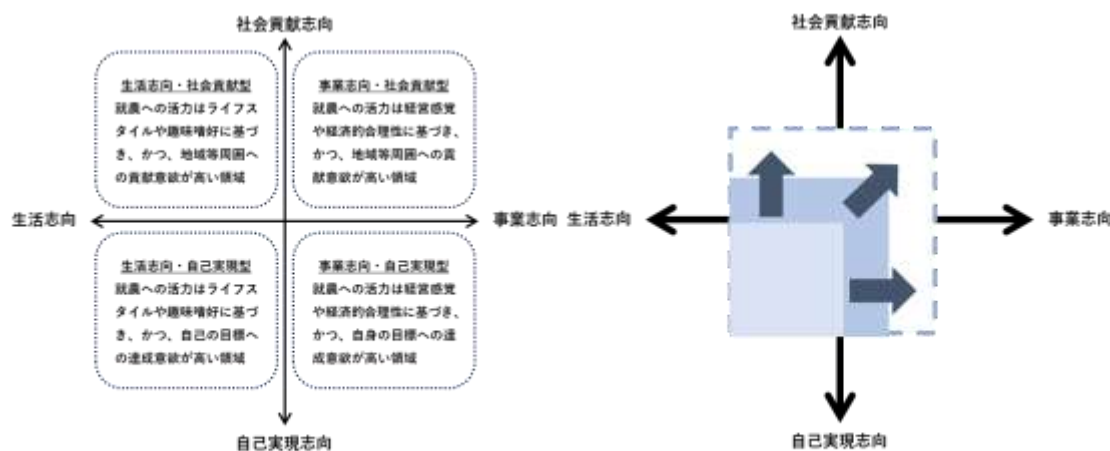
桃井実の雇用就農以降の農業者アイデンティティの形成は以下の通りである。

- (1) 就農して3年間で農業者としての畑作業のほぼすべてを経験し、この間に農業者としての基盤を確立している。なお、3年目には、農場長から試しに任された初めての事業計画の立案で大失敗を仕出かしてしまうが、この失敗からの学びはその後の大きな糧となったと考えている。
- (2) 4年目に農場長として策定した事業計画は前年の失敗の反省を踏まえて策定したもので、これを確実に実行することによって予算を達成することができた。この経験を通して事業計画の策定方法を習得できたと実感し、仕事上で「自分の考えを表現できるようになった」という認識も持てるようになって、農業者として生きていける自信（「農業者としての自信」）を獲得している。
- (3) 4年目、5年目の農場長時代に兼任したR町プロジェクト・リーダーでの仕事ぶりによって、役場、JA、近隣農家など周囲から信頼と期待が寄せられるようになり、「農業者としての自負」を育んでいる。
- (4) 「農業者としての自負」を抱くようになると、農業を事業として成功させ、スノースポーツ仲間の雇用を支援するための法人設立をしようと考え始めたり、また、プロジェクトを通して町の農業を隆盛させようという価値観を周囲と共有できていると思えるようになったりする程に、地域への貢献意欲（「社会貢献への志向」）を抱くようになっていく。

桃井は、就農前には、自身の求めるライフスタイルの観点から個人の生活と労働の調和が保てる職業を追求した結果として農業の世界に飛び込んだのだが、独立を目前に「自分が作るレタスに関わるすべての人を豊かにするレタスを生産したい」と熱く語るほどにまでなっていく。

ここには、上司や同僚はもとより、地域の農業者との協働などによる多様な経験を通して、個人主義的な自己と社会的責務を負った自己との関係において、その葛藤を克服した社会的存在である農業者としての自覚を見出だすことができる。今や、桃井は、レタスを作る仕事に誇りとやりがいを感じるようになり、農業の職業としての社会的使命に新たな意義を見出しているのである。

このように桃井の農業者アイデンティティは、農業者育成カリキュラムを通して変容し、就農前に「自己実現志向」で「生活志向」にあった農業者観（第4章第1節）は、「社会貢献志向」で「事業志向」をも帯びるようになってきている（第4図・第5図）。桃井の言葉を借りれば、彼の農業者観は、個人的表現者から社会的表現者へと深化を遂げていったということである。これが桃井の雇用就農期のキャリア形成であり、その特徴である。



第4図 雇用就農者の農業者観の類型（筆者作成）

第5図 桃井実の農業者観の変容イメージ図（筆者作成）

## 第2節 農業を「生きていく手段」として捉える井崎大輔の場合

### 1. 井崎大輔の農業者アイデンティティの発達過程の分析と解釈

#### (1) 農業者としての自信

井崎にとって育苗部門から営農部門へ異動した2年目が大きな転機だった。営農部門では「1年目は作業、2年目はマルチ、3年目は防除」が習得すべき技術レベルとされていたが、井崎には1年目の配属が育苗班だった関係で出遅れ感があった。だから、2年目は、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。しかし、その年、井崎は、社命で、やむを得ず期中に班の指揮を執らざるを得なくなってしまい、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「(在籍)6年間で一番大変な年」になった。「あれを経験したら、絶対にたいていの人はいなくなると思いますよ」と語る程で、これを乗り越えたことがその後の井崎の自信の源泉になっている。

そうした大事を乗り越えたこともあり、井崎は入社3年目に通常より早く農場長に昇格する。農場長にとって年間業務計画を作ることは重要な任務である。しかし、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改めて気づき、農閑期には猛烈に勉強に励むことになる。エクセルで独自のプログラムを組んで、何度もシミュレーションを繰り返しながら念入りに計画を仕上げていく。この経験を通して井崎は自分なりの計画策定の方法を確立できたといい、これで覚悟が決まったような気がすると言っている。この年は部下にも恵まれ、計画も順調に遂行でき、予算を達成することができた。この成果は井崎の農業者としての大きな自信となったようである。

ところが、一転、4年目は新しい部下との人間関係で苦しみ何もかも思い通りに進まず、一時、農業を辞めてしまおうかと思いつめたことがあった。しかし、このときは「ニートになるんじゃないか」との不安が脳裏を過ぎり、なんとか踏み留まった。フリーターやニートが社会問題として論じられていた時代に青春を送ってきた世代ならではの感覚かもしれない。井崎は「辞めたら自分には何もなくなってしまうと思った」とそのときの不安と焦りを語っている。なお、井崎は、この経験を通して、農業では「誰と仕事をするかが大事なんだ」ということを学んだとも語っている。

5年目は、翌年の責任予算の設定の際、代表者には前年と同額で了承してもらった。多少のせめぎ合いがあったが、前年の失敗を克服して確実に予算を達成したかったから安易な増額予算は受けたくなかったのである。また、この年は、配属の部下の件で役員へ直談判した結果、自分の思い通りのチームを組むこともでき、気持ちを新たに計画に挑むことができた。この年の予算を達成したことで井崎は、栽培技術の面でもマネジメントの面でも、本当の意味で自信が持てるようになったと言っている。

井崎は、就農2年目の農場長代行のときの危機を乗り越えたことが自信の源になっていると考えている。そして、3年目に自身の手で作った業務計画を遂行し成果を出し得たことで「**農業者としての自信**」を持てるようになっていく。ところが4年目、農場長として臨んだこの年は予算を割って再びの危機を迎え、自信喪失しかけるが、ここは踏み留まり、5年目にこれを挽回して乗り越え、6年目にはそれまで以上の予算をやり遂げることで農業者としての自信をより強固なものとしていった。井崎は、こうした成功と失敗の繰り返しの中で「**農業者としての自信**」に磨きをかけていったのである。

## (2) 農業者としての自負

井崎は、農業者であることの誇りや覚悟みたいなものは、この世界に入ったときからあったと語る。ただ、就農当初はどこかで仕事を「なめている部分があった」ともいう。こうした思いはやはり過信に過ぎず、2年目の経験で自分の力だけではどうにもならない

ことが確実にあるということを感じることになる。

井崎の自負はときに空回りすることがあった。井崎の真骨頂はできない部下がいれば「全部自分でやろう」と考えるところである。「こいつに任せちゃだめだ」と思ってしまう。必然、仕事は井崎に集中する。その結果が4年目のことで、抱えきれないほどの仕事量に行き詰まり、自信を失いかげ、持ち場を投げ出して行方をくらましてしまったのである。これなどはその典型的な例で、経験不足が自負を抑えきれずに仇となってしまった結果といえよう。そうした井崎の農業者としての自負を育んだのは、そのR町農場での経験が大きい。農場は本社から車で2時間程の場所にあつて、その頃、桃井と自分より上の職責の者はいなかった。運営は実質的に自分と桃井の2人に任されていて、大きな責任を感じながらも仕事はし易く、やりがいもあった。また、R町プロジェクトが本格化した年でもあり、サブリーダーとして桃井をサポートする立場にもなった。プロジェクトでは代表者に同行するなど対外的な会合に参加する機会も増え、ときにはマスコミからのインタビューなども引き受けるなど、こうしたことはいい経験だったと語る。

先述の通り、転任したばかりの4年目は思うように仕事を進めることができなかったものの、5年目には計画通りに生産予算を達成し、農業者としてやっていける自信を取り戻している。その頃には、井崎は、農場の大半の予算は桃井と自分の二人が背負っているのだという自覚を持つようになっていた。そうした自分たちに対して代表者や役員も大いに期待してくれていると感じるようになっていたという。代表者から独立の時期の延長の要請を受け、農場に1年間残留することを決めたことも、そうした期待を感じてのことである。こうしたことは井崎の「**農業者としての自負**」を大いに育むことになった。

井崎は、元来、高い自負心の持ち主だったのだが、農場長を数年経験する中でそうした考え方は徐々にだつて変化していったようである。井崎には、そもそも農業には「自分一人でやっていく（仕事）というイメージ」があつて、マイペースで気儘にやっていける仕事だと思つていたが、部下を使い始め、対外的な多様な関係者との交流も増えてくると、仕事を円滑に進めるためにはそうした人たちとの「面倒なつき合ひは思いの外切れないんだ」ということに気づいたからである。

また、井崎は、コミュニケーションに苦手意識があるのだが、独立したら今度は自分が今の代表者のように先頭に立つて周囲の関係者と主体的に、積極的にコミュニケーションを取らなければならないだろうと意識して行動をするようになっていった。そうしたつき合ひの中で、助けてもらつたり、都合をつけてもらつたりして、仕事が進んでいくことをこ

れまで幾度となく見聞きしてきたからである。これなどは代表者の日々の行動を見て学んだことである。だから、今では、苦手な人付き合いの場に自ら進んで出向くようにしている。井崎は、社内外の多様な人々との交流機会を通して、「農業者としての自負」を高めつつ、その態様についても学習したのである。

### (3) 社会貢献への志向

農業を通して社会や地域に何か貢献したいという思いはあるだろうかと言われたときのことである。井崎は、これまで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など意識して働いたことはなかったと答えている。ただ、そんな井崎だが、独立を目前にして、そうしたことを考えるようにもなったとはいう。たとえば、日本の就農人口が減って農業が衰退していくのではないかなどというのを耳にすると、「この世界に（自分が）飛び込んだこと自体が地域への貢献になっているんじゃないか」と思うようになったというし、また、独立するにあたっては「桃井や自分の姿を見て後輩たちが続いてくれば、それは日本の農業にとっていいことだし、そのためには、まず、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も語っている。

こうしたことはR町プロジェクトに参加して地域農家やJA職員、農業関係企業の人たちなどとの交流機会が増え、農業界に関するいろいろな話題を耳にしたり、協働したりする中で考えるようになったことである。ただし、井崎の回答には尋ねられたから一応答えたといった風もあって、ともすれば世間に流布する社会的見解をなぞったようにも聞こえなくもない。「この世界に（自分が）飛び込んだこと自体が地域への貢献になっているんじゃないか」とは、随分と不遜な回答にも思えるのである。

井崎の語りには地域農家との関わり合いに関してはこんな話もある。ある日、畑作業をしていたとき、近隣農家に「最近、畑をきれいに管理しているよね」と声をかけられたことがあるという。そのとき井崎は「見てくれていてうれしい」と思う反面、「気が抜けないな」と感じて、その日はそれまで以上に畑を見て廻ることにしたというのだ。畑をきれいに保つことは質の高い作物を栽培する鉄則である。ともすると気の利かない社員の中には、畑を単なる仕事場のよう<sup>に</sup>考えてか、オフシーズンなどに雑草の手入れなどをつい疎かにしてしまうことがあるという。こういうところはよく見られている。借り受けた畑は農家にとって大事な伝来の農地<sup>な</sup>のだから、借り手も農家としてそうした畑をしっかり守っていく気概が必要だというのだ。そういうことを十分に認識しておく必要があるのだが、井崎自身もこうしたことは経験から学び取ったことである。

確かに、井崎の語りには、地域や社会への貢献を意識した発言はそれほど見当たらない。ただ、こうした畑に関する語りからは、井崎の地域への期待に応えたい、尽力したいといった思いの一端を垣間見ることができるようにも思える。そう見ると、先述の井崎の「自分たちが成功し稼いで先駆けみたいになれればいい」との発言には、そのこと自体が地域への貢献（「社会貢献への志向」）の第一歩であるという思いの表明にも思えてくる。すると不遜とも思われるあの語りは、農業者としての自信と自負の表れであり、農業者としての地域への貢献意欲の決意表明の意と取れなくもない。井崎の農業者としての地域への貢献意欲はまだまだ萌芽したばかりであるが、確実に高まりつつあるようである。

#### (4) 農業者観の変容

井崎が就農して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という。しかし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ろう。成功の先にあるのが自由な生き方なのであって独立すれば直ぐにそうした生き方ができるわけではない。独立してからこそがスタートなのである。理想のライフスタイルを追い求めるのはいいが農業は仕事なのである。縛られない生き方ができそうだと単純に考えて就農した井崎ではあったが、その頃にはもうそのように考えるようになっていた。

先述の通り、井崎は、農業にはおいては、「いろいろな人を見ていて学歴がある人の方が、仕事ができる確率が高いような気がします」と語っている。勉強することに慣れている人はやるべきことに敏感で、仕事の上達が早いような気がするというのだ。といっても学歴の高い人の場合には往々にして理屈っぽくて畑では使いづらいこともままあって「バランス」が大事だというのも忘れない。また、「(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」とも語っている。ことに畑では、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スピーディーかつ的確に判断して行動できると感じるというのである。それに社内外の多様な人との交流や協働も欠かせず、それなりにコミュニケーション能力も必要だという。商業契約においては戦略的に価格を見きわめて締結することも必要だし、確実な履行は事業における死活問題である。だから、農業で稼ぐにはそれなりに知性が必要となるのだ。圃場では周りに目配りができて瞬時に自分の役割を察知して動ける身体的な敏捷さも必要であるし、同僚や部下、取引先などの他者と友好的に協働できる感覚も欠かせない。要は農業もビジネスなのである。

井崎はこのように考えて、そのような資質ある仲間を集めて組織を作り、一日も早く

経営を軌道に乗せたい、成功への道筋をつけたいと考えている。そうした井崎に、独立後の見通しを訊ねると、「とりあえず1年、独立してやってみないと何ともいえない」と答えた。明言を避けながら、でもきっぱりと、である。ただし、これまでの井崎の発言を推し量れば、言外には、独立して1年でもやってみればある程度稼ぐ道筋をつける自信はある、そうすればきっと後輩たちも後に続くようになるだろうし、そのことで町の農業に貢献もできるはずである、そうした意が込められているように思える。

今や、井崎は、雇用就農期を終え、農業は「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はありません」と断言するに至る。やってみないと分からないが確かな自信はある、自分には農業しかないのだという宣言である。もちろん、この語りは、単純に経済的成功という意を込めて発せられたものではない。というのも井崎は「稼ぐ手段」と語った後に間髪入れずに「生きていく手段」とも語っているのである。このことは、井崎が、農業者としての自己を社会的存在として位置付けるに至ったことの宣言と解釈できる。井崎にとっての農業は、一人で「生きていく手段」から、社会で「生きていく手段」へと変貌し始めているのである（「**農業者観の変容**」）。

## 2. 井崎大輔の雇用就農以降のキャリア形成の特徴

井崎大輔の雇用就農以降の農業者アイデンティティの形成は以下の通りである。

- (1) 就農1年目～2年目に農業者としての基盤となる生活習慣や体力、知識、技術・技能などについてのあらかたを習得している。特に圃場へ異動した2年目は、同期との遅れを取り戻そうと仕事に邁進し、いくつかの困難を克服してシーズンをやり抜くことができた。この経験が「農業者としての自信」の源泉となっていると認識している。
- (2) 3年目に同期の中でいち早く農場長職に指名され、自ら立てた事業計画を実践し、責任予算をやり遂げることで「農業者としての自信」を獲得している。
- (3) 農場長に就任以降、失敗もあったが、これを克服しつつ実績を上げるようになると周囲から信頼や期待を勝ち得るようになり、「農業者としての自負」を高めていっている。なお、この間、農業では、誰と協働するのが大事で、また、周囲の多様な他者との交流機会は避けて通れないことの認識も新たにしている。
- (4) 4年目には予算未達で終わってしまい、一時、自信を失いかけたが、翌シーズンには改善策を講じ、予算を達成して名誉挽回し、さらには6年目には社内で一番の責任予

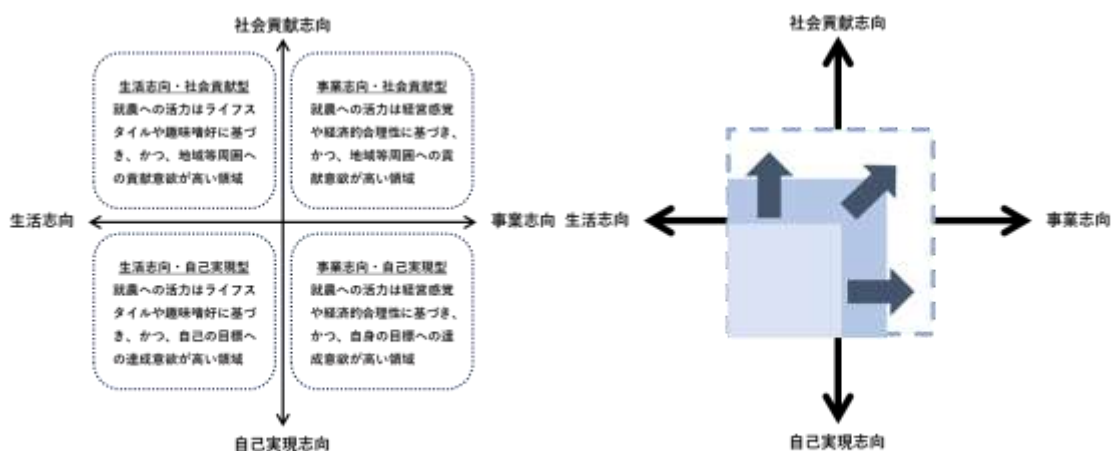


算をやり上げて「農業者としての自信」を確固とし、「農業者としての自負」にも磨きをかけている。

- (5) 農場長就任以降、日々の畑作業はもとより、プロジェクトなどで多様な周囲の関係者との協働及び交流機会を通して他者からの承認を獲得することによって、地域への貢献意欲（「社会貢献への志向」）にも徐々にだが意識的になり始めている。

既述の通り、井崎は、今や、自分が独立就農を成功させて「僕らの姿を見て次に続く人がたくさん出てくる」よう農業の事業としての魅力を伝えていき、さらには職業的地位を高めていきたいと考えている。「儲かる農業」を目指して独立就農を志した井崎だったので就農動機には「事業志向」的な側面もあったが、このような語りからは、その傾向をさらに強めつつあることが見て取れる。また、独立を目前に、井崎は、自分にとっての農業を、単なる「稼ぐ手段」としてのみならず「生きていくための手段」とまで語るようになっていく。他人に煩わされることなく一人でもやっていけそうな仕事だからと農業に進んだ井崎ではあったが、雇用就農期の学習経験を通して、農業者として生きていくことの現実を知り、覚悟も決まり、桃井と同様に、個人と社会の間の葛藤を昇華して「社会貢献志向」を抱きつつある様子を確認することができる。

このように井崎の農業者アイデンティティは、農業者育成カリキュラムを通して変容し、桃井と同様に、就農前に「自己実現志向」で「生活志向」にあった農業者観（第4章第1節）は、「社会貢献志向」で「事業志向」をも帯びるようになってきている（第4図・第6図）。これが井崎の雇用就農期のキャリア形成であり、その特徴である。



第4図 雇用就農者の農業者観の類型（筆者作成）

第6図 井崎大輔の農業者観の変容イメージ図（筆者作成）

### 第3節 農業で「ベトナムの村の救世主」を目指す綾瀬朋一の場合

#### 1. 綾瀬朋一の農業者アイデンティティの発達過程の分析と解釈

##### (1) 農業者としての自信

綾瀬の場合、1年目でひたすら作業に没頭し、この1年間で農業者としての体力を作り、2年目では農場長の指導の下、農機具全般を扱えるようになった。そして3年目で大概の作業を一人でこなせるようになったと語っている。綾瀬も、概ね、桃井や井崎と同様に、雇用就農以降およそ2～3年程度で農業者としての基礎体力及び基本的な知識や技術・技能を身につけ、農業者としての基盤を確立している。

ただ綾瀬の場合、就農当初、農業そのものを自らの生業とすることへのこだわりはさほどなく、農業を挑戦しがいのある職業の一つとして認識していたに過ぎなかった。自らも「そんな社員は後にも先にもいない」というような申し出を会社に行い、入社した頃には介護事業者としての勉強との2足の草鞋を履いたのはそのためである。

そうした綾瀬に、3年目を迎える直前、転機となるできごとがあった。独立後の就農地を探していたときのことである。当初は両親の出身県辺りで独立しようかと漫然と考えていたのだが、それがいかに甘い考えだったかを思い知ることがあった。不案内な土地で就農地を見つけることの大変さに直面し、加えて、独立後の販売先にまで頭を巡らせると当面はV社で協働農家として独立した方がはるかに得策であることを認識したのである。この経験とその折の農場長との対話機会によってキャリアの方向づけは具体化され始め、3年目以降、綾瀬の農業への取り組み姿勢は大きく変化していくことになる。迎えたシーズンは気持ちを入れ替えて遅れを取り戻すべく必死に仕事に取り組んだ。

結果、綾瀬は、この1年間で「ロータリーでも、他の作業でもなんでもこなそうと思えばなんなくこなすことができるようにはなっていた」と「**農業者としての自信**」を抱けるようになっていく。こうして綾瀬は、日々の作業へのこだわりを持つようになり、さらには工夫への意欲がより湧くようになっていったというのである。

綾瀬は、雇用就農して3年間で農業者としての体力を養い、知識、技術・技能を習得し、一人で一通りの作業をこなせるようになったと実感するようになって、「農業者としての自信」を獲得していったようである。ここで「ようである」というのは、桃井、井崎の語りからは自ら策定した事業計画によって責任予算を達成することで「農業者としての自信」を獲得していく様子を確認できたのだが、綾瀬の場合には雇用就農期に責任予算を果

たし得たことなど1度もなく、語りからは責任予算を果たすことと「農業者としての自信」の獲得との間に関連性を見出すことはできないからである。とはいえ、綾瀬は、5年弱の雇用就農を経て、代表者に願い出て、当初の予定通り独立就農に踏み切っている。このことは、綾瀬が、とにもかくにも、シーズンを自分の力でやり抜く体力や知識、技術・技能を習得し得たと自認することができたからに他ならないといえよう。

ただし、綾瀬の語りで見逃せないのは、農業経営者としての自信を自覚するには今しばらくの時間を要しているということである。そうした自信について、綾瀬は、独立就農後に経営者として日々必死に仕事に取り組む中で、自分ごととして経営上の人やお金の問題という困難に直面せざるを得なくなり、これに対処し克服することでこそ獲得できたものだと語っている。そうした実践を経て、綾瀬は「自分の仕事に向き合う自信が格段に高いレベルにまでになった」というのである。

綾瀬は、本当の意味で「農業経営者としての自信」を獲得できたと感じられるようになるのは、経営者としての立場で実際の危機に直面し、自分の頭で考え抜いて克服してこそそのことであるという。そうした意味でいえば、桃井も、井崎も、独立してからこそ本当の意味での経営の厳しさを知り、学ぶことになるのかもしれない。そしてこれを克服することで経営者としての自信をさらに深めていくのであろう。

## (2) 農業者としての自負

雇用就農時代の綾瀬の成長を後押ししたのは、農業者としての基盤固めの時期にキャリアへの方向づけができたことと、その後の副農場長、農場長の時代の失敗経験だった。中でも副農場長、農場長時代は、当時の会社の戦略と社員の技術・技能水準が適合していなかったことや、自らの力不足もあって一度も予算をやり遂げることができなかった。

会社の戦略に関する課題は、綾瀬が独立する間際に着任した顧問による的確なアドバイスによって解消され、その後、R町農場は順調な成長を遂げていくことになる。綾瀬にしてから、今も同地区で順調に営農することができているのは、独立した後もその顧問から得られるアドバイスに拠るところが少なくない。こうしたこともあって、綾瀬は、同法人で雇用就農していなければ独立就農などできなかったろうし、独立してもこんなに続かなかったのではないかと考えており、V社には強く恩義を感じているという。

そうした綾瀬に、農業の世界に入って、自らを成長させてくれたと思える一番の経験は何かと尋ねると、それはやはり独立後の苦労にあると語った。たとえば、漸く事業が軌道に乗ってきた3年目の頃のことである。その頃、綾瀬は事業拡大に備え、人材の採用を

加速し始めたのだが、これが試練の始まりだった。右腕となるはずだった正社員の採用の見込み違いと外国人技能実習生の受け入れに伴う想定外のコスト負担によって、綾瀬は、自分が雇用されているときには思いもよらなかった経営上の危機に直面することになる。

綾瀬は、頭を巡らし、また、周囲のいろいろな人にも相談しながら、八方手を尽くしてこの危機をなんとか乗り越えたのだが、このとき初めて物事を考え抜いた気がしたという。そして、この間の経験によって綾瀬は、農業経営者としての自信を獲得すると共に自尊心を回復することができて、それからはどんな厳しい状況でも自分ならきっと乗り越えられるという気概を持てるようになったというのである。

今年、独立後6シーズンを終えて、社員をもっと雇用して事業をまだまだ成長させたいと考えている。ベトナムで農業をしたいという夢もでき、その準備として妻を代表者として農業法人も設立した。法人設立が夢への第一歩であり、農園を大きくしていくことが支援してくれた両親や妻、V社への恩返しだと思うからである。それに、最近、妻が待望していた子供も早く欲しいと考えられる余裕もできたと語る。

このように綾瀬は、雇用就農期に農業者としての基盤となる体力、知識、技術・技能を習得し、独立後には経営上のいくつかの危機や困難に直面したものの、これを克服することで農業経営者としての自信を確固なものとしていった。そしてこの一連の過程で、今や「情けない」生活で不安な思いをさせた「親にも農業で食っている」と胸を張っていえるようにまでなったのである。

いうまでもなく、「農業で食っている」とは、農業を生業（なりわい）として家族を養っていくことができるようになったということである。この言葉こそ、自尊心を回復することのできた綾瀬の「**農業者としての自負**」の吐露であるといえよう。

### (3) 社会貢献への志向

綾瀬がベトナム人実習生の採用にこだわるのは、自分の名前がベトナムの英雄に因んだものであり、そもそも父親の影響で同国に愛着があったからで、その他に特段の合理的な理由があったわけではないという。綾瀬は、そうしたベトナムに3年程前から技能実習生を採用するため、年に1度は必ず訪問しているのだが、その間、将来、この地で農業に挑戦してみたいと考えるようになった。

きっかけはベトナム北部のある村の実習生の実家に泊めてもらったときに聴いた話だった。ベトナムも、都市部を除けば、田舎の暮らし向きは、概ね厳しい。そのとき、地元には仕事がないばかりに若者たちがぐれてしまうこともよくあることで稼ぐために仕方がな

いから日本に出稼ぎに行くのだという話が出た。この話を聴いたとき、そうしたことから農業で解決できるんじゃないか、農業をこの地で産業として興せばいいんじゃないか、もしそれができたとしたら差し詰め自分はこの田舎の救世主になれるんじゃないか、だったら是非それに挑戦してみたい、こう綾瀬は思ったのだという。当初、綾瀬が抱いた夢は、こうした青年らしい、単純で、ちょっとヒロイズムな感のある漠としたものだった。

独立して試行錯誤を繰り返しながらいくつかの危機を乗り越え、実績を上げてきた綾瀬には、昨今、そうした夢がさほど雲を掴むような話でもなく、実現可能な目標と思えるようになってきた。夢が現実味を帯びてくると、農業を通じてのベトナム農村への貢献ということが綾瀬には生き甲斐として感じられるようになってきたのである。

綾瀬は、先月（インタビュー月の前月）、農業法人を設立したという。経営を法人化するということは社会的存在として責任を負うことである。社名は「株式会社東越し（あずまこし・仮名）」とした。「東」は綾瀬農園が所在する東岳（仮名）から「越」はベトナム（越南）から一文字取ったもので、綾瀬農園からベトナムまでへと事業展開することをいつまでも忘れることのないようにそう命名したのだという。このことからベトナムへの強い思い入れを感じることができる。綾瀬にとって、農業法人の設立は、ベトナム人実習生を定期的に受け入れていくための労働環境整備の一環であり、また、ベトナムの農村の発展に貢献するための準備でもある。綾瀬は独立7年目を迎えるにあたってこの夢を実現するために具体的な一歩を踏み出したのである。

綾瀬は、経営の高みを目指してベトナム人技能実習生の受け入れを開始したのだったが、この間の彼らとの親密な交流を通してベトナムでの農業展開に自らの社会的存在意義を見出すようになった。自尊心を回復した綾瀬にとって農業者としてのベトナムへの貢献（「社会貢献への志向」）が次の目標となったのである。

#### **(4) 農業者観の変容**

綾瀬は、2年目を終えたオフシーズンに就農地をR町に決めてからは「これまでやってきた同じ作業をやるにしても、すべて自分の独立した後のためになるんだという気持ちになってきて、その頃からちょっと自分の取り組み姿勢が変わってきた」と語った。心が決まった3年目は不亂に農作業に取り組んで、綾瀬は、農業者としての基盤を確立し、自信を持てるようになった。そして、その後の2年間で、農場長、副農場長を経験することで農業経営に欠かせないスタッフのマネジメントを学んで、独立を果たしたのである。

ただ、その後の綾瀬の雇用就農期の語りには、農業者観が就農前のそれと大きく変化

した様子をうかがい知ることはできない。「負の時代」として過ごしてしまった日々を取り戻そうと必死に畑作業に打ち込む毎日で、ただひたすら職務に邁進していたということなのだろう。そうした綾瀬の「**農業者観**」の変容を確認できるのは、独立就農して以降のことである。

綾瀬の独立当初の3年間は、個人事業主としての事業の基盤づくりの時期で、その後、4年目以降、現在までの3年間は事業の拡大をし始めた時期である。この間、綾瀬は、いくつかの経営上の危機や困難を乗り越え、7年目を迎えやっと経営を軌道に乗せることができた。そして、今、綾瀬は、「農業者としての自負」の心を持てるようになり、親にもこれが自分の仕事だと胸を張っていえるようになったのである。

中でも独立就農4年目以降の綾瀬の語りからは、就農当初、農業者に対して、厳しい仕事で何事かをやり遂げることができる仕事といった見方だったものが、徐々にだが、自分と家族、自分を取り巻く仲間たちとの生活のあり方を意識したものへと変容していく様子を見て取れるようになる。その背景には、家庭を持ったことや、ベトナム人実習生たちとの交流などの影響があるように思われる。

たとえば、最近、綾瀬は、仕事に余裕ができ、「子供が欲しい」という妻の願いを叶えたいと思うようになり、また、設立したばかりの法人についてもそうした子供たちが引き継いでくれるような息の長い会社にしていきたいなどと語っている。また、毎年、ベトナムに通い出してからは、自分が事業で成功を収めるということではなく、いつしかあのベトナムの寒村に暮らす人たちが幸せな暮らしを送れるよう貢献したいと思うようになった心境を語っている。単に自分の自尊心を満たすためだとか、経済的に成功を収めたいからというものよりも、農業を通して、社会の中で、「自分はこれをやったんだと、誰にも文句はいわせないぞ、みたいな生き方」ができれば、それでいいというふうを考えるようになってきたというのである。

綾瀬は、今、家族や社員、技能実習生の日々の生活にもいろいろと気を配るようになっている。そして、実習生が帰国しても働けるような農業環境をベトナムにも作るというのが目下の目標となった。綾瀬は、それを可能とする産業こそが農業だと確信していて、少しでも会社を発展させようと共同で事業する者を探し始めている。

厳しいと思われている仕事に挑戦し、傷ついた自尊心を回復したいと思って飛び込んだ農業の世界ではあったが、これまでの経緯をふりかえりながら綾瀬は、「何かやりたいたいと思っていながら何者でもなくて、それで悩んでいた頃と比べると、いや、生きている」

と思えるようになったと語る。

## 2. 綾瀬朋一の雇用就農以降のキャリア形成の特徴

綾瀬朋一の雇用就農以降の農業者アイデンティティの形成は以下の通りである。

- (1) 就農1年目は、まだ、農業における明確な展望が持てていなかったため、シーズン中はV社で農業に、オフシーズンには介護事業所で介護職として勤務していたが、畑ではひたすら作業に没頭し、結果として農業者としての基礎体力づくりをすることはできたと考えている。
- (2) 就農2年目も農業と介護職の兼務だったが、畑では、主にマルチ張りや施肥、飼料撒き等の農機具全般の扱い方を習得している。なお、この間、近隣で独立するつもりではなかったため就農候補地を捜していたものの、順当には進まず、最終的には協力農家としてV社の近隣で独立就農する決意をしている。
- (3) 就農3年目は、農業者としてのキャリアの方向性も定まり、上長の協力も得てそれまで兼業で勉強不足だった農場長職となるために必要な知識（土壌診断の味方、肥料設計、播種計画の作り方）を学び直すと共に、身を入れて農業に取り組んでいる。その結果、雇用就農期の3年間で農業者としてやっていける体力や知識、技術・技能を習得したと思えるようになり、「農業者としての自信」を獲得している。
- (4) 就農4年目は、副農場長職としてオフシーズンに自分の手で初めて立案した年間業務計画を実践し、シーズンを通しての圃場運営を学び、就農5年目には、農場長職としてR町農場の営業窓口、業務管理も担い、農業経営全般を学んでいる。

綾瀬は、農業者育成カリキュラムを通して、農業者としての体力を養い、独立就農に必要な知識、技術・技能を学んで「農業者としての自信」を獲得するのだが、この間の語りからは「農業者としての自負」や「社会貢献への志向」に関するものを確認することはできなかった。そうした語りを確認できるのは独立就農後の語りにおいてである。

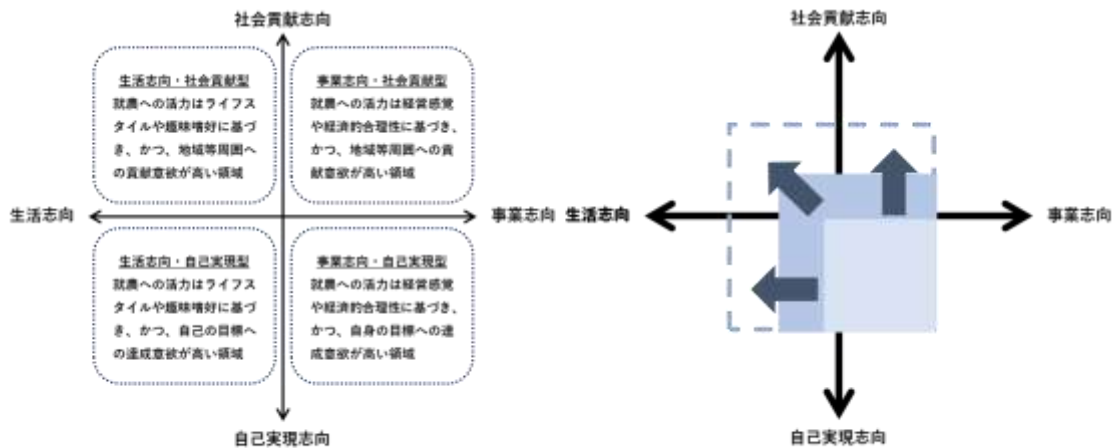
綾瀬は、独立就農後の経営上の危機を、周囲の支援も得ながら自力で克服し得た経験を、自らの成長を大きく後押しした「生きられた経験」として語っているが、このことで「農業者としての自負」を抱けるようになった。また、外国人技能実習生との交流を通して農業でベトナムの農村の生活を豊かにしたいと考えるようになったことで、いわゆる

「社会貢献への志向」を強く思い抱くようになっていった。

そして、この間、綾瀬は、結婚し、子供を持つことを現実的なこととして考え始め、それに伴い、彼の農業に対する向き合い方も少しずつだが変化し始めている。自分のプライドを満たすためや、傷ついた自負心を回復するために農業で成功を目指すというのではなく、周りにいる人たちと生きていくために農業に取り組むということである。

だからこそ、独立就農してから6年を経て、今、綾瀬は、「いや、生きている」と農業によって生きがいを実感するようになった。こうして、綾瀬は、個人的な夢と社会への貢献との葛藤を昇華して、農業経営者としての成長のその先にベトナムでの農業の成功という展望を持つまでになったのである。

このように綾瀬の農業者アイデンティティは、農業者育成カリキュラム及び独立就農後の学習活動を通して変容し、就農前に「自己実現志向」で「事業志向」であった農業者観（第4章第1節）は、「社会貢献志向」で「生活志向」をも帯びるようになっていく（第4図・第7図）。これが綾瀬の雇用就農期のキャリア形成であり、その特徴である。



第4図 雇用就農者の農業者観の類型（筆者作成）

第7図 綾瀬朋一の農業者観の変容イメージ図（筆者作成）

#### 第4節 現代青年農業者における雇用就農以降のキャリア形成の特徴

現代青年農業者の雇用就農以降の学習活動のプロセスを総じて示すとすれば、およそ次の通りとなる。

彼らは各々、就学期の「生きられた経験」を背景とする就農動機に突き動かされてV社の短期研修（インターンシップ）を兼ねた入社試験に挑み、合格の後、雇用就農し、そ

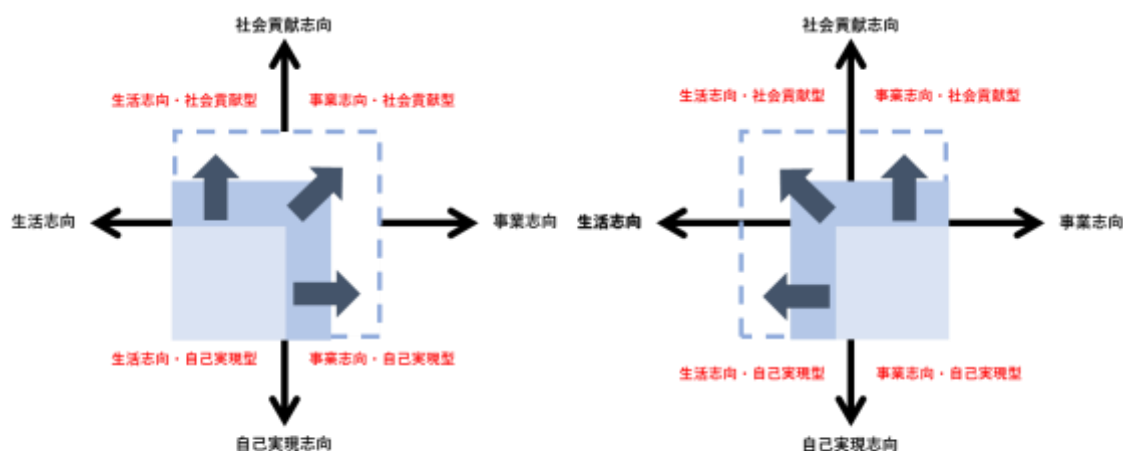


の後の3か月間の長期研修を経て正社員雇用身分となっている。入社後は、就学期の多様な「生きられた経験」も活用しながら、概ね1年目に農業者としての体力、習慣、基礎的な作業の技術・技能を身につけ、次いで2年目までには農機全般を扱えるようになっていく。そして、およそ3年間で畑作業を自分の一人の力でやり通すことができるようになって、農業者として一人前となっていつている。

その後、3年目～4年目に農場長職に就任すると責任（生産）予算を抱え、年間事業計画を自らの手で立案するようになって、シーズンを通して圃場運営に携わる。人によっては農場長職を複数年繰り返すことで農業経営者としての経営管理能力に磨きをかけて後に、独立就農を果たすのである。

この間、現代青年農業者は、一人前に農作業がこなせるようになることで「**農業者としての自信**」を獲得し、以降、農場長となって班運営の重責を担い、多様な人々との関わり合いにおいて他者からの承認を得ることで「**農業者としての自負**」を育んでいく。そして、彼らは、その間の近隣農家や多様な関係者との交流や協働を通して相互扶助の精神を認識するようになると「**社会貢献への志向**」を高めるようになっていく。

こうした過程で彼らの「**農業者観**」は、就農当初に「**自己実現志向**」だったものから「**社会貢献志向**」を帯びたものへと変容し、また、それに伴い、「**生活志向**」であったものは「**事業志向**」を帯びたものへと、また、反対に「**事業志向**」であったものは「**生活志向**」を帯びたものへと変容し、農業者アイデンティティは調和の取れたものとなっていくのである。（第8図、第9図の再掲）。ここでいう調和とは、自己実現志向と社会貢献志向における調和であり、生活志向と事業志向の調和のことである。



第8図 雇用就農期の農業者観の変容イメージ図（筆者作成）

第9図 綾瀬朋一の農業者観の変容イメージ図（筆者作成）

ただし、桃井にしても、井崎にしても、綾瀬にしても、決してここまでスムーズに農業者への道程を歩んできたわけではない。ライフヒストリーにある通り、三者三様、ときどきで様々な試練に打ち当たり、周囲の人たちの力を借りながらも自らの意思と力でこれを克服し、独立就農にまで漕ぎつけたのである。

なお、V社で就農を目指した者の中には、農業者としてのアイデンティティを上手く確立できずに離農していった者も少なくないと聞く。これらも考え併せれば、各人の農業者観というものは、決して図にあるような正四角形へと、一様に一定の方向を目指して形成されてきたわけではないだろう。ある時点での断面を見れば、各人それぞれ、上へ、横へとどこぼこがあったらうことは想像に難くない。たとえば、社会貢献志向といっても、桃井が地域や仲間への貢献意欲を具体的に語っているのに比べて、井崎の場合は日本の農業への貢献を口にしながらもまだまだ漠然としたイメージに留まるものである。

そうした意味でいえば、ライフヒストリーからは、桃井と井崎の農業者観の変容のイメージ図というのは、ほぼ同様な速度で進行していくように思えるものの、現時点では4つの領域に占めるその大きさには違いがあるように思われるし、綾瀬の場合には、これら一連の変容が雇用就農期にすべて起こったことではなく、独立後の多様な「生きられた経験」に触発されて進行していく様子を確認することができるのである。

このように各人の農業者観の変容は一様に進むものではないのだが、ただそれでも独立就農を果たし得た彼らは、皆、仕事に打ち込む中で、社会への貢献意欲を抱き始めているのは確かである。そして、彼らは、やがて農業という仕事の可能性に確信を持つようになり、また、自分の生き方として農業者観を語るようになって、農業に励み続けているのである。農業者アイデンティティの発達の態様や速度は、各々の経験の質によって決して一様ではない。しかしながら、現代青年農業者は、労使共同・自己主導志向型学習を通して、総じて個人と社会との関係にあって葛藤が昇華され、農業者アイデンティティを再構築しながら農業者、さらには農業経営者として成長していくのであり、ここにそのキャリア形成の特徴がある。

#### 【註】

<sup>1</sup> 金井（2002）のいう職業人の成長に繋がった経験のこと（中原編 2017：518）。なお、金井（2002）では、そうした経験によりひと回り大きな人間、より自分らしいキャリア形成につながった経験のことを

いい、“quantum leap experience（量子力学的な跳躍となった経験）”の訳として金井があてたもので、本研究ではこれを採用している（金井 2002：24-25）。

## 終章 本研究の成果と課題

終章では、第1節で、本研究を総括し、結論として現代青年農業者のキャリア形成の特徴を提示する。次いで第2節では、結論を踏まえ、農業者育成カリキュラムが現代青年農業者のキャリア形成に果たしている役割と意義を明らかにした上で、彼らのキャリア形成における課題とその解決のための方途を仮説として提示する。そして第3節では、本研究を通して残された課題を示した上で、教育学から産業や労働における人材育成へと接近する意義を述べて本研究を締めくくる。

### 第1節 現代青年農業者のキャリア形成の特徴

本研究の目的は、農業法人における農業者育成カリキュラムをノンフォーマルな学習支援機能と捉え、そうした支援機能によって成長を遂げた現代青年農業者のキャリア形成の特徴と、その形成を支援する農業者育成カリキュラムの役割及び意義を明らかにすることであった。本節は、その総括と結論である。

まず序章では、本研究の目的を述べた上でその背景と意義を述べ、本研究を展開するための基礎概念を整理、確認して全体構成を提示した。

第1章では、先行研究を概観し到達点と限界から課題を抽出して研究方法を述べた。

本研究の先行研究に位置づくものには、自営農業就農者を主な考察対象とする「青年農業者のキャリア形成に関する研究」の系譜と、雇用就農者を主な考察対象とする「農業法人によるキャリア形成を促す学習支援に関する研究」の系譜がある。

前者には安藤（1999）や塩見（2000）などがあり、青年期の農業者の職業的アイデンティティが段階を踏みながら長期にわたって形成されるものであることや、その際には周囲の関係者との緊密な関係や彼らからの意図的で積極的な働きかけが重要となることなどが明らかにされていた。また、これら論考からは職業的成長過程を考察する際の方法論に対する示唆も得ることができた。一方、後者には澤田（2009）や丸谷（2014）などがあり、農業法人の組織体制や人事制度、現代青年農業者の独立就農に寄与する支援の諸要素などが明らかにされてきた。しかしながら、こうした研究への接近が始まったのは、新規雇用就農者が増加し始めた2010年代に入ってからのものであり、また、彼らのキャリア形成に着目した研究はほとんど手つかずの状況にある。

先行研究から浮かび上がってきた研究方法上の課題は、(1) 農業者個人に焦点をあててキャリア形成そのものを考察対象とすること（第1の課題）、(2) キャリア形成とは、

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基づくものであることから、長期にわたり、段階を踏みながら形成されるものであることを念頭に接近すること（第2の課題）、(3) 青年農業者と農業法人及び周囲の関係者との関係性の観点からキャリア形成とその支援を分析すること（第3の課題）である。

本研究では、こうした課題に対処すべく研究方法としてライフヒストリー法を採用することとした。ライフヒストリー法は、生活構造変動分析に適しており（谷 2008: 11）、高井良（2015）や姫野（2017）等の先行研究によって教職アイデンティティや教員養成における成長観の変容の分析に採用されていて、近年、教育社会学の領域で大きな成果を上げている。すなわち、ライフヒストリー法を用いれば、職業的アイデンティティの形成を分析することによって、現代青年農業者のキャリア形成の特徴を解明することができる可能性がある。なお、分析に際しては、藤井・野々村ほか（2002）で専門職の職業的アイデンティティの構造を把握する際に用いられた視座及び Knowles（1975=2005）によって示された成人学習における学習プロセスの枠組みを参照軸とした。

第2章では、実証研究に入る前に、農業者育成カリキュラム成立の背景を探るため、農業法人化政策の歴史的変遷及び近年の青年農業者の就農行動の動向を明らかにした上で、先行研究に指摘されたカリキュラムの構成要素及び課題を参照しながら今後の展望を述べた。

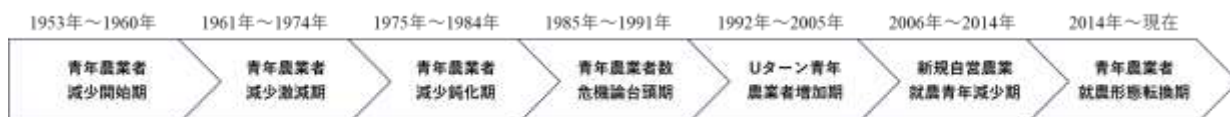
まず第1節では、日本における農業経営の法人化の歴史的変遷を概観し、近年の法人化の動向を把握した。日本の農業経営の法人化の動きにはこれまで3度の波があった。第1波は1960年代前後の主に節税対策を中心に活用する動きによるものであり、第2波は1990年代前半の昭和・一桁世代の自営農業者の世代交代の流れにあって、主に事業継承を目的とした動きによるものである。その後、2000年代半ばを過ぎて新規自営農業就農者の急速な減少局面にあって、農地法（2009年）が改正され、農業政策が成長戦略の一つに位置付けられるようになると第3波が起こった。

これによって法人化は経営機能の強化を目的として推進されるようになり、2000年代の後半頃から、日本における農業法人は、真に企業として歩み始めることになったのである。このことは現代の農業の担い手には、他の産業並みの、あるいは、それ以上の経営力が問われ始めていることを意味するものであった。

次いで第2節では、塩見（2000）を引き継いで、農業法人化政策の歴史的変遷における、とりわけ1990年代以降の青年農業者の就農行動の動向を追い、確保・育成政策への

影響を把握して、農業法人に期待されている今日的役割を明らかにした。第10図は、その結果を踏まえ、1950年代以降今日に至るまでの彼らの就農を後押しした社会的環境要因の変遷を示したものである。

第10図 青年農業者を取り巻く社会動向の変遷と就農動機



(筆者作成：1952年～1991年までは塩見（2000）の分析より）

2000年代に入り、日本では新規就農者の青年層において、自営農業就農者が急速に減少する一方で、非農家出身者が多数を占める雇用就農者、新規参加者が伸長し、就農形態の転換が加速していっていることが分かる。これによってそれまでの「家業としての農業」は「就職としての農業」へと、すなわち、それまで「職業選択の自由」の時代にありながら依然として本人の意思に関わらず継承する家業だった農業は、今日に至るまでに自律的に選択する職業へと変貌を遂げるようになっていく。こうした変化は、青年農業者数危機論台頭後の新農業基本法制下での構造改革による成果といえるが、これに伴い、近年、農業法人において、社員としての農業者の育成・定着が新たな課題となり、彼らのキャリア形成に対して政策的な支援が求められるようになってきているのである。

こうした動向から見えてくる農業法人に期待されている今日的役割といえば、農業経営の構造を変革する原動力となり、また、青年農業者の確保・育成政策の先駆的役割を担うべく多様な人材を確保して経営手腕に優れた人材へと育成し、定着させることである。

第3節では、そうした「就職としての農業」時代における今後の農業者育成カリキュラムの展望を探るため、先行研究の系譜の一つとした挙げた「農業法人によるキャリア形成を促す学習支援に関する研究」で言及されている農業法人において既に実施、あるいは今後実施すべきと指摘の各種支援を抽出して、整理、分類した上で、これら支援における喫緊の課題の分析を試みた。

これらの先行研究からは、カリキュラム構築における必要欠くべからざる構成要素として、①農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援、②地域等人的交流網の構築支援、③雇用就農期の経済支援、④独立就農時の準備支援、⑤独立就農後の経営支援という5つ

の支援があり、また、これら支援においては、それぞれの支援の「目的」、「内容」、「方法」、「継続性」に関する4つの観点での課題があることを確認することができた。

これら支援及び課題を分析した結果、「就職としての農業」時代の農業法人における農業者育成カリキュラムの体系化のためには、職業実践の場においてこうした5つの支援における雇用就農者の多様なニーズを的確に把握することが肝要で、そのためにも彼らのキャリア形成の分析が不可欠であることが明らかになった。

第3章以降は、V社の農業者育成カリキュラムにより独立就農を果たした現代青年農業者である桃井実（仮名）、井崎大輔（仮名）、綾瀬芳一（仮名）のライフヒストリーを題材に、彼らのキャリア形成とその形成を促す学習支援についての事例研究である。まず、第3章では、彼らの聞き取り調査を基に生誕から独立就農するまでのライフヒストリーを叙述することで明示化を行い、雇用就農以降の学習活動とその成果の把握を試みた。

第1節では、桃井実のライフヒストリーを明示化した。桃井は、小学校から野球を始め、6大学でも野球に打ち込んだ。大学卒業の際には農業関係企業への就職が決まっていたものの父親の大反対に合い断念している。また、父親の意に沿って、一時は教員養成系の大学の大学院に進学して体育教師を目指したが、就職活動での失敗で立ち止まり、進路を考え抜いた末、両親の反対を押し切って、子供の頃からの憧れであった農業への道へと進んでいる。

V社に入社後は、1年目に営農班の所属で農業者の習慣、作業を学びつつ体力を養い、2年目～3年目にかけては農機の使い方、圃場全般の作業を一通りこなせるようになって、4年に農場長に就任、2年間かけて圃場運営を学んでいる。

桃井は、この間の地域の農業関係者との協働による交流関係の親密化や、農場長就任後の複数年の農業経営のシミュレーション機会の繰り返しといった経験を自らの成長の契機となった学習活動として語っている。

第2節では、井崎のライフヒストリーを明示化した。井崎は、大学院でメダカの脳形成を研究し、ドクターコースへの進学も考えていたが、一転、就職を決意。将来の進路を考えている最中に子供の頃の祖父との楽しかった畑体験を思い起こして、急遽、農業の道に進んでいる。

V社に入社後は、1年目には予期せず育苗班に配属されており、通常とは異なるキャリアのスタートであった。2年目になるとき自らの申し出によって営農班に異動となり、この間の遅れを取り戻すべく業務に邁進し、一通りの作業をやり遂げたことで3年目には早

くも小規模ながら農場長を任され、圃場運営を経験することになる。その後、4年目～6年目と農場長を経験、この間、幾度かの失敗経験をするも上司や同僚の助けを借りてこれを乗り越え、圃場運営を学んでいった。

井崎は、この間、数度の危機に打ち当たり、辞めてしまおうと思いつめたこともあったが、独立就農という同じ目標を持った者たちと助け合い、励まし合い乗り切った経験などを自らの成長の契機となった学習活動として語っている。

第3節では、綾瀬のライフヒストリーを明示化した。綾瀬は、大学受験に失敗、浪人生活に入るも挫折。5年半にも及ぶフリーター生活を送っていたある日、テレビで観たブラジル移民農業者の奮闘に触発され、一念発起して農業の道に進むことを決心し、すぐさまV社に入社。およそ5年間の雇用就農を経て、独立。既に6年が経過する。前2例とは異なり、雇用就農前に農業との関わり合いは一切なかったという。また、入社後のおよそ2年間は介護事業所と兼職していたという変わり種である。

V社に入社後は、1年目には営農班の所属で農業者の習慣、作業を学びつつ体力づくりに励み、2年目～3年目にかけては農機の使い方、圃場全般の作業を一通りこなせるようになって、4年に副農場長、5年目に農場長に就任し、2年間かけて圃場運営を学んでいる。なお、本人は、独立後、3年程度で個人事業主として事業基盤を固め、その後の3年程度で外部人材も積極的に雇用するようになり、先日法人化を果たしたばかりであった。

綾瀬は、雇用就農期に農業者として一通りの技術・技能を習得したと語ってはいるものの、独立就農後に直面した経営上の危機を周囲の支援を得ながらも自らの力で乗り切った経験をそれ以上に自らの成長の契機となった学習活動として語っている。

第4章では、ライフヒストリーをデータとして、現代青年農業者の就農動機及び雇用就農前の農業者観の特徴と、雇用就農前の学習経験である「生きられた経験」が雇用就農後の学習活動へと与えた影響を解明して、雇用就農前の学習経験の意義を明らかにした。

第1節では、現代青年農業者の就農動機及び雇用就農前の農業者観の特徴を明らかにすることを試みた。ライフヒストリーからは、彼らは皆、自分自身のありたい「生き方、働き方」を目指して就農を決意している様子を見出すことができた。農業は、近年まで職業選択の自由の時代にあっても本人の意思に関わらず家業として継承する職業という側面があったが、現代青年農業者の就農動機はそうした「家の事情」からは解放された「自己実現志向」に基づくものであった。また、注目すべきことに、ここでは2つの志向も見出すことができた。一つは桃井や井崎に見られる「生活志向」に基づくもので、もう一つ



は綾瀬に見られる「事業志向」に基づくものである。90年代に新規参入者において「生活志向」による動機が優先だったのとは異なり、この2つの志向が拮抗する傾向は既述の全国新規就農相談センターの調査事例にも見られるもので、ここに現代青年農業者の特徴を見出すことができた。

第2節では、雇用就農前の「生きられた経験」から雇用就農以降の学習活動への影響を明らかにすることを試みた。ここでは、調査対象者らは、皆、非農家出身であり、かつ、就学期に特段の農業に関する専門教育を受けてきたわけではないが、そうした彼らの雇用就農前の「生きられた経験」のうち、3名に共通する就学期を通しての「継続的なチームスポーツ経験」や、桃井、井崎における「高等教育段階での研究活動」が、雇用就農期の学習活動の継続を支え、促進する役割を果たしていたことも見出すことができた。

たとえば、「継続的なチームスポーツ経験」は、圃場での激しい作業に耐え得る体力を獲得する機会や協働における合理的な作業勘を養う機会として意味づけられており、また、「高等教育段階での研究活動」は、農場長として業務計画を立てる際の企画・分析力や事務処理能力などの習得機会として有効だったと意味づけて語られていた。

第3節では、前節までの分析を踏まえ、現代青年農業者の雇用就農前の「生きられた経験」の意義を明らかにすることを試みた。それによれば、彼らの就農動機は、雇用就農前の「生きられた経験」を通して育まれた就農前の農業者観に基づくものであったことが見て取れた。また、彼らは、雇用就農以降の学習活動に雇用就農前の「生きられた経験」を意味づけて語ってもいた。彼らは、自らの就学期の「生きられた経験」に、雇用就農以降の学習活動に対する積極的な意義を自分たちなりに見出していたことは明らかである。

なお、調査対象者たちが雇用就農以降の学習活動に有効であったと感じている、たとえば、就学期の知的学習訓練や継続的肉体的鍛錬などは、V社が雇用就農者に対してそうした能力を入社以前にある程度習得しておくことを暗黙裡に期待しているということである。

第5章では、V社の農業者育成カリキュラムの全体像を把握した上で、現代青年農業者の雇用就農期のライフヒストリーを Knowles (1975=2005) の示した成人学習のプロセスの枠組みを参照軸に分析して、農業法人の学習支援の特性を明らかにした。なお、V社のカリキュラムを分析する際に用いるデータを国際教育到達度評価学会の枠組みに沿って分類すれば、代表者の育成方針に基づき雇用就農者のキャリアステージを踏まえて明示化された研修プログラム（「意図したカリキュラム」）、プログラムに則り現場に具備されてい

る実践マニュアル（「実施したカリキュラム」）、これらによって促された雇用就農期の学習活動が明示化されたライフストーリー（「達成したカリキュラム」）などである。

第1節では、V社の育成方針及び研修プログラム（「意図したカリキュラム」）、研修生向けマニュアル「就農の手引き」（「実施したカリキュラム」）などをデータに農業者育成カリキュラムの全体像を把握、分析を試みた。同社の農業者育成カリキュラムでは、育成方針に基づき雇用就農者の職業的キャリアステージを踏まえての研修プログラムが策定されていて、このプログラムに則り、独立後を見据えながら日々業務に計画的に臨めるよう実践マニュアルが用意されていることを確認することができた。

次いで第2節では、成人学習のプロセスの枠組みを参照軸に、ライフストーリーにおける雇用就農期の農業者の学習活動（「達成したカリキュラム」）をデータに、同社の学習支援により促される雇用就農者の学習活動のプロセスを分析し、この結果を踏まえ、第3節で、現代青年農業者に対する農業法人の学習支援の特性を明らかにすることを試みた。

分析の結果、法人・雇用就農者の双方ともに本質的に Knowles（1975=2005）の唱える自己主導型学習を志向しつつも背景には労使間のパワーによる緊張関係が存在することを見出すことができた。高橋満（2017）の知見を援用すれば、V社のカリキュラムにおいて緊張関係を生み出しているのは、農業法人における利益を志向する「ヒエラルキカルなパワー」と雇用就農者におけるキャリア・アスピレーション（やりがいや願望）を志向する「生成的なパワー」である。農業法人は、時間をかけ、そうしたパワー・バランスを調整しながら雇用就農者を育て、また、雇用就農者は、この機会に自己主導型学習者としての力量を高めつつパワーリレーションをも学び取り、双方の調整者ともいえる農場長として後輩を育てるにノンフォーマルな教育者となっていくのである。

このようなことから、農業法人V社のカリキュラムからは、農業法人の学習支援には、労使双方の利害の調和を図りながら雇用就農者に自己主導型学習を志向させるといった、いわば、「労使共同・自己主導志向型学習」を促す特性があることを見出すことができた。

第6章では、雇用就農以降の農業者アイデンティティの発達過程におけるアイデンティティの構成要素ごとの意識の変容や行動の変化を、藤井・野々村（2002）ほかに用いられた視座を枠組みに分析し、現代青年農業者のキャリア形成の特徴を明らかにした。

雇用就農者は、5年～6年にわたる雇用就農期の「労使共同・自己主導志向型学習」によって農業者、そして農業経営者としての技術・技能、知識を習得し、独立就農を果た

す。この間、彼らは、2年～3年で一人前に農作業に取り組めるようになることで「農業者としての自信」を獲得し、以降、農場長となって組織運営の重責を担い、多様な人々との関わり合いにおいて他者からの承認を得ることで「農業者としての自負」を育む。また、その間の近隣農家等との交流や協働を通して相互扶助の精神を認識するようになると「社会貢献への志向」を高めていく。

こうしたキャリア形成の過程で現代青年農業者の「農業者観」は、就農当初には「自己実現志向」であったものから、「社会貢献志向」をも帯びるようになり、また、それに伴い「生活志向」であったものは、「事業志向」をも、反対に「事業志向」であったものは、「生活志向」をも帯びるようになって、総じて彼らの農業者アイデンティティは個人と社会との関係にあって葛藤が昇華され、再構築されていくのであった。

ここまでの考察を通して、現代青年農業者のキャリア形成には、「労使共同・自己主導志向型学習」を通して、農業に関する技術・技能を習得し、個人と社会との関係にあって農業者アイデンティティの再構築を図りながら、農業経営者へと成長していくという特徴があることを明らかにすることができた。なお、その一方で3者の分析からは、農業者アイデンティティの形成プロセスは各人の経験の質や時機によって一様に進行するものではないことも明らかになっている。

最後に「社会貢献への志向」がどれほど農業者アイデンティティの確立に欠かせない要素なのかについて一言だけ触れておきたい。それは農業の持つ多面的機能にある。農業の持つこうした機能が食物生産以外においてもわれわれの生命維持に深く関わる様々な恩恵をもたらしてくれていて、農業が社会の持続に大きく寄与する産業だからである。

## 第2節 農業者育成カリキュラムの現代青年農業者育成に果たす役割と意義

本節では、現代青年農業者のライフヒストリー（「達成したカリキュラム」）も活用しながら、カリキュラム評価<sup>1</sup>の視点でV社の農業者育成カリキュラムにおける学習支援の現状の把握を行い、これを踏まえてカリキュラムの果たしている役割と意義を明らかにする。加えて、評価の過程で明らかになった雇用就農者の観点からの諸課題とその解決のための方途を示すと共に、学校教育段階の職業教育への示唆を試みる。

### 1. 学習支援機能から見た農業者育成カリキュラムの役割と意義

寺田（2012）によれば、「日本の企業は自らが好むことであるとはいえ、職業的には不

完全な学卒者の実質的な職業訓練や職業観形成を引き受け、学校教育を完結させてきた」（寺田 2012 : 139）という。V社の農業者育成カリキュラムもこれに当たると見ていいだろう。雇用就農者が同社で職業訓練を受け、職業観を形成していったのは、これまで見てきた通りである。

何よりV社は、就学期の職業及び専門教育にはさほどの期待を寄せてはいない。もとより同社は、職業及び専門教育を担う学校に限って採用活動をするなど専門的な知識や技術・技能を応募資格としてもいない。当事者である雇用就農者も就学期の学習経験が雇用就農以降の学習活動に対して一定の影響があると認識していたとはいえ、それは専門的な知識や技術・技能に関わるものではなかった。同法人が雇用就農者に求めているのは、企業内での訓練を速やかに吸収するだけの体力や知力、仕事に向き合う意欲など主に人間性に関する面であった。

これは田中（2013）が宗像を引いて指摘する「重ね餅システム」（宗像 1996 : 139）に当たるといえよう（田中 2013 : 198-199）。「重ね餅システム」とは、「普通教育のみを受けた学校卒業生である職業的無能力者に対し企業内教育により産業が必要として行なう“人材育成体系”のこと」で、ドイツ等のデュアルシステム<sup>2</sup>に対し対照的に名づけられたものである（田中 2013 : 198-199）。本研究で通覧したV社は、法人なりの教育プログラムを構築して正にそうした青年たちに対する職業教育を完結させていた。

ただし、ここで留意すべきは、V社のしくみが一般的な企業内教育とは異なり、独立のための退社を前提にしたしくみということである。一般に企業が社員教育に莫大な投資を惜しまないのは、ある程度の長期間、「就社」して会社に収益をもたらすことを前提としているためである。しかし、同社のしくみの場合、澤田（2009）が指摘するように教育投資をいかに考えるかという点に課題が残る。独立を前提とすれば法人内部での人材確保に繋がらず、場合によっては競合相手を育成するといった皮肉な結果も想定されるからである。したがって、こうしたしくみを構築する際には、労使双方の規定要素を踏まえつつ、事業の継続性を考慮して進める必要があるのである。

V社の場合には、「卒業生」の多くが近隣で協働農家として独立就農していくことを想定して運営しているのがそれに当たる。同社が営業や市場開拓、本部機能を一手に引き受け、その代わり他の農家とは別に定めるレートで作物を仕入れるしくみである。これによって同社は、彼らに雇用就農期には教育投資をしつつ労働力として待み、独立後はフランチャイジーの如く機能を果たしてもらうことで投資を回収するのである。このように同シ

システムは、法人の関心事である「収益の最大化」（法人ニーズ）と雇用就農者の関心事である「独立就農」（雇用就農者ニーズ）とを規定要素として、企業発展と労働の対償である教育投資を含めた報酬を調和（バランス）させながら成立しているのである。

こうしたV社の農業者育成カリキュラムにおける支援も、第2章で明らかとなった以下の5つの支援によって収斂されていた（第11図）。



第11図 V社の独立就農支援システムを構成する5つの支援

5つの支援とは、(1) 農業技術及び技能<sup>3</sup>・経営管理能力の習得支援、(2) 地域等人的交流網の構築支援、(3) 雇用就農期の経済支援、(4) 独立就農時の準備支援、(5) 独立就農後の経営支援である。このうち、(1)～(3)は雇用就農期間の支援であり、(4)は独立就農する際の支援で、(5)は主に協働農家として独立就農した後の支援である。

これらの支援によって3人の学習は概ね以下のように促されていた。

#### (1) 農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援

農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援とは、実践を通して農業者、農業経営者としての習慣、知識、技術・技能の習得を支援することである。V社では職業的キャリアステージに応じたプログラムに則して同支援が行われている。

この支援によって、桃井、井崎、綾瀬らは、1年目には農業者としての体力、習慣、知識、そして基礎的な技術・技能を身につけ、2年目にはこれに加えて農機全般の扱い方を習得し、3年目には畑作業を自力でやり通すことができるようになって農業者とし

て一人前になっていく。そしてその後、概ね4年目以降に農場長職となり、責任予算を抱え、事業計画を自らの手で立案し、年間を通して圃場運営する。これを複数回繰り返すことで農業経営者としての力量を高めていくのである。

このようにV社の雇用就農者たちは、同支援によってキャリアステージに応じて段階を踏みながら農業者として、農業経営者としての技術・技能を習得している。そして、彼らは同支援によって、農作業を一人で一通りやり通せると実感を持てたことや、自ら立てた事業計画をやり抜いたことで「農業者としての自信」や「農業者としての自負」を獲得していくのである。このようなことから、同支援が彼らの農業者アイデンティティの形成に大きな影響を及ぼしていることを見て取ることができる。

なお、雇用就農者が、就農前の学習経験の意義を実感するのは同支援による学習活動の際においてである。このことから研修プログラム（第13表、p.141）に示された目安や、就農成功までのステップの概要（第15表、p.143）を遂行するには、就学期に相応の知的学習訓練や肉体的鍛錬を積んでおくことが期待されていると考えられる。

## **(2) 地域等人的交流網の構築支援**

地域等人的交流網の構築支援とは、地域農業者等との人脈づくりの機会を提供することである。V社では「R町プロジェクト」など、町の農家との交流や協働を目的に組成したイベント等を通して同支援をしている。このプロジェクトは、町役場やJAを巻き込んだ大掛かりなイベントで、中でも利害の対立関係にあった農業法人とJAとが手を組んだのは地域では初めてのことで画期的なことだった。

桃井は、プロジェクトを通して、町役場やJAの職員、近隣の有力な農家との関係を深めていき、やがて町に受け入れられていると思えるようになっていく。そして、こうした関係性が築かれることで独立の際には遊休農地の紹介や住まいの手配など細々としたことへの支援も得られるようになって、スムーズに独立を果たすことができたのである。また、このような交流機会によって、桃井は、地域や社会への貢献意欲を抱くようになったといい（「社会貢献への志向」）、また、井崎に至っては自分たちが日本の農業の発展のために先頭を切っているのだという思いを抱くようになったとも語る（「農業者としての自負」）。さらに、井崎によれば、独立の際の煩瑣な手続きの折、プロジェクトに関わったことで知り合いになった町役場の人々が親身に相談に乗ってくれて大分助けられたというし、交流が生まれた取引先や農業関連企業の人たちなどは今では各種情報を気軽に尋ね合う間柄だともいう。

これらのことから、同支援が彼らの地域の人脈構築を促し、井崎などからすれば苦手なコミュニケーション力を育む機会となったこともうかがい知れ、農業者アイデンティティの形成に大きな影響を及ぼしていることが推察される。

なお、R 町プロジェクトが始まったのは桃井と井崎の在籍中の頃のことだった。V 社では、このプロジェクトを機に以後も地域交流イベントを定期的で開催したり、日常的に事務所の一部スペースを開放したりしながら、地域農家等との信頼関係の構築に腐心しているという。

### **(3) 雇用就農期の経済支援**

雇用就農期の経済支援とは、正社員として雇用し、給与や社会保険等の福利厚生など経済的な支援を提供することである。その他、たとえば、オフシーズンなどに同社が開講する外部講師を招聘してのセミナーなども、原則、無料で受講できるようになっていて、これなども同支援の一部である。

桃井、井崎、綾瀬らが V 社を雇用就農先として選択したのは、雇用就農期間を通してこうした支援が制度として整備されていたからこそである。すなわち、会社に就職する感覚で農業に参入できることが、心理的にも、物理的にも、彼らの就農への障壁を大きく引き下げていたのである。また、4 年目以降の農場長には、業績目標に対し成果に連動した賞与を支給するしくみがあって、これが仕事への活力源となっている。実際、この業績連動賞与によって桃井も井崎も独立時の資金の少くない額を賄ったというし、ことに井崎には、早期の独立を希望しながらも会社の依頼に応じて在籍期間を 1 年間延長したのは、給与や賞与への期待があったという。

このような支援は、経済的な安心感と達成感を組み合わせることで農業参入時の障壁を引き下げ、仕事に専念できる環境を整えると共に、活力を育む工夫で定着を促す役割を果たしている。これによって雇用就農者は、雇用就農期を通して技術・技能の習得に集中できるのであり、また、心置きなく地域交流活動に参画できるのである。

### **(4) 独立就農時の準備支援**

独立就農時の準備支援とは、独立就農する際の各種準備に関わる支援のことである。V 社の研修プログラム（第 13 表、p.141）によれば 4～6 年目の期間がこれにあたるが、桃井や綾瀬の語りからは、雇用就農が終了する 2 年前くらいから徐々に始まり、最終年には各種手続きで走り回っている様子がうかがえる。

3 名とも独立して直ぐに作業に取り掛かれるよう同社からは、所定の圃場の契約を譲

り受けたり、また、農機手配の相談に乗ってもらったり、さらには認定農業者の申請や補助金・借入金のための行政・金融機関等への手続きの支援をしてもらったりしている。加えて、桃井の場合には、一時、農機置き場として会社の空きスペースを使用させてもらったり、井崎の場合には、独立開始時点で圃場だけでなくパート社員を数名派遣してもらったりもしている。

雇用就農者たちは、同社から、経済的な面だけでなく独立就農時には欠かせない人的、物的、そして情報面での幅広い支援を受けられるからこそ非農家の出身であってもスムーズに独立できたのである。

なお、ここで留意すべきは、同社に勤務していたということ自体が彼らの与信となっていることや、近隣には協働農家として独立した先輩農家たちも少なくなく、彼らからは経験を踏まえたアドバイスを適時得られやすい環境があるということである。桃井の場合には、同社の信用力が裏づけとなって認定農業者の申請手続きが円滑に進んだというし、井崎の場合には、独立の際の諸手続きで手間取った際には協働農家の先輩たちが気軽に相談に乗ってくれ、助けられたという。

このように、同支援によって雇用就農者は、独立準備を滞りなく進めることができている。そして、その背景には、同社がこれまで培ってきた社会的信用や「卒業生」の存在そのものがしくみの一部として組み込まれていることを見逃してはならない。

##### **(5) 独立就農後の経営支援**

独立就農後の経営支援とは、独立後に直ぐに経営が可能となるよう販路を提供したり、慣れない業務運営等を支援したりすることである。

独立後、協働農家として就農すればV社が販売を請け負ってくれ、また、必要であれば事務所の一部や農機を貸し出してくれたり、技術指導等の各種相談に乗ったりもしてもらえる。その中でも、独立したばかりの者に一番の支援は、販売委託である。3人とも入社当初はそれほど意識してはいなかったというが、こうした支援がなければ販売の術（すべ）も経路も持たない彼らなど独立などできようもなかったであろう。

それでも、独立して6年が過ぎ、綾瀬などは、協働農家でいることに多少の窮屈さを感じ始めている。協働農家の場合、契約による制約も多く、新たなチャレンジがしにくい面があるからである。綾瀬は、現在の協働農家に関する契約について、「V社のおかげで独立できたという気持ちはあるけど恩義を一生感じながらそこだけと取引していくという形になるのは正直疑問に思っている」ともいう。希望をいえば、独立し



て数年が経ったら買い取り価格を一般農家並みに引き下げてもらい、ある程度自由に他の販売先とも取引できるような契約にしてもらった上で恩を返していけるのが理想的だと考えている。しかし、そのためには、自分自身の力でこれまで以上に市場を開拓していく必要があるし、そのための力量をつけていかなければならないともいう。

最近、漸く販売にも多少の自信が持てるようになった綾瀬は、遠くないうちに思い切って、同社からも真の意味で独立しようと考え始めている。農業を通じてベトナム社会に貢献するという新たな目標への挑戦である。そうした綾瀬の姿を見て後に続く桃井や井崎なども、独立して間もない今から既に協働農家としての自分のその先のキャリアについて考え出し始めたという。

このように、同支援は、独立就農に必要な不可欠な支援と認識されている一方で、独立就農後、キャリアを積んで新たな挑戦を志す者には不満となる要素を含んでいる可能性がうかがえる。

これらの分析を通して明らかなように、V社の農業者育成カリキュラムは、農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援、地域等人的交流網の構築支援という「雇用就農者の学習活動に関わる支援」と、雇用就農期の経済支援、独立就農時の準備支援、独立就農後の経営支援という「雇用就農者の学習環境に関わる支援」とで構成されている。また、ライフストーリーからは、このうち前者の支援が主に雇用就農者の農業者アイデンティティの形成に直接影響を与えていて、後者の支援がそうした形成を支える学習環境の基盤となっていることを見出すことができる。

V社の雇用就農者は、こうした5つの支援によって、技術・技能を身につけ、協働する仲間と人的関係を深めながら、農業に生活の喜びを、そして仕事としての生きがいを見出し、社会的存在としての自己に目覚めて一人前の農業者へと成長していく。この間、就学期に抱いていた青年の農業「感」は、農業「関」心へと変わり、雇用就農を通して、やがて確固とした農業「観」となっていく。こうして現代青年農業者の農業者アイデンティティは、個人と社会との関係にあって葛藤が昇華され再構築されていくのであった。

なお、本研究でこれまで用いてきた一人前という語彙について、改めて確認しておく。本研究でいう一人前とは第1章で註記した通り、「初心者が経験を積むことによって、指導者なしで自律的に日々の仕事の実行できる段階」（金井・楠見 2012：36）のことであった。ここで自立的にではなく自律的にと述べられているように、その過程で一定の

職業観の形成が図られていくことが想定されていることを抑えておきたい。

すなわち、一人前の農業者となるということは、単に何か資格を取得したり、お墨付きを受けたりするということではない。雇用就農者本人が、仕事に「自信」と「自負」を持ち、農業者としての価値観や信条を抱けるようになり、かつ、自分の力で食えるようにまでなることである。これに関していえば、とりわけ調査対象者らは、非農家の出身でありながら、仕事に対して「自信」と「自負」を持てるようになっただけでなく、独立して直ぐに経営を軌道に乗せることができたと口を揃えて感謝の念を強く語るのである。

これらのことを考え併せると、農業者育成カリキュラムの役割とは、端的に言えば、実践を通じて雇用就農者の農業技術・技能を習得させ、農業経営力を養成しながら農業者アイデンティティをも形成させることにあるとあっていいだろう。

そして、ライフヒストリーからは、農業法人が経営基盤を強化するために就農希望の青年を確保・育成していく過程で、彼らが地域の農業者らと協働し、懸命に学習に励むことが、経営の強化となるのみならず、結果として、地域を活性化し、地域の人材育成に寄与しているところにその存在意義を見出すことができる。

農業法人における農業者育成カリキュラムの果たす役割は、正にここにあり、農業法人の成長は、このしくみを通して、地域の農業関係者との間に共存共栄の関係を築き上げることに意義を見出せるか、否かにかかっているのである。

## 2. 現代青年農業者のキャリア形成上の諸課題とその解決のための方途

カリキュラム評価の観点からV社の農業者育成カリキュラムの各支援を見渡してみると検討すべき問題点も少なくはない。以下では、雇用就農者の語りから明らかになった各支援におけるキャリア形成に関わる諸課題について、第2章で析出した4つの観点での課題も踏まえながら検討し、カリキュラムづくりの方途を示した上で、学校教育からノンフォーマル教育としての産業における職業教育へと通貫した農業教育体系の構造化例を仮説として提示する。

### (1) 雇用就農者のキャリア形成に関わる諸課題

V社の雇用就農者のキャリア形成に関わる諸課題は、販売力・市場開拓力の養成

(①)、地域農家等との対人関係構築力の養成 (②) という2つの雇用就農者のキャリア発達に関する課題と、安定的経済支援継続のための強い経営力の確保、維持 (③)、独立

就農を支える「卒業生」ネットワークの構築（④）、多様なキャリア形成を見据えた雇用就農後経営支援の再構築（⑤）という3つの雇用就農者の発達課題の達成を促す農業法人における学習環境上の課題がある。

### ① 販売力・市場開拓力の養成

独立後に経営が軌道に乗ってくると独立就農後の経営支援である協働農家に関する契約に不満を感じる「卒業生」が出てくるのは既述の通りである。綾瀬によれば、その理由の多くは、主に、取引契約レートや新たな販売先との取引の制限にあるという。どうしても挑戦したいというのなら現状では契約を解消するしかない。ただ、そう思っても簡単に踏み切れないのは、実際にそうして苦労している先輩の姿を身近で見てきたし、世話になったV社への恩義も感じているからである。しかしそれ以上に躊躇してしまうのは、自らの販売力や市場開拓力に確信が持てないからである。

綾瀬にしろ、桃井にしろ、「支援事例集」や「推進の手引き」の事例でもそうであったように、農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援においては、圃場での農作業実務に関する訓練が中心で、経営に必要な販売力や市場開拓力などの実践訓練はほとんど行われなかったと語る。

これは石井・浦出・上甫木（2013）や若林（2014）、丸谷（2014）らの指摘に通ずる課題である。というのも、一般的な独立就農支援の場合、独立後、「卒業生」の多くは協働農家として地域で就農することを前提としているケースが多く、その場合、販売は会社が受託してくれるので自らが営業やマーケティングに従事する必要もないからである。こうした状況について語弊を恐れずにいえば、農業法人は農業経営者というよりも自社専用の下請け専業農家を育成していて、あたかも小さなコンツェルンを形成していると見紛う者もいるかもしれない。

しかしながら、農業法人には、先述の通り、日本の農業をアグリビジネスの基礎産業化する原動力として期待が寄せられているのであり、そうした法人をけん引していく経営人材の育成が期待されているのである。特にV社などの場合には、農業経営者の育成を広く世間に標榜する会社でもある。そのためには雇用就農者に、真の意味での経営力を習得させる必要があるように思われる

それでは真の意味での経営力とは何か。Drucker（1993=2016）の定義する企業の目的である「顧客の創造（to create a customer）」に従えば、それは自分で顧客を創造する力で

あり、それは販売力や市場開拓力のことである。

現代青年農業者のキャリアは独立してからが長い。長期のキャリア形成を展望すれば自らの力で市場を切り開かねばならない局面となることもあるだろう。農業法人は、彼らが経営力を身につけることを期待して入社して来ることを今一度深く考えてみる必要がある。現代青年農業者が、雇用就農期のうちに同社に頼らずとも自らの力で農業経営を継続できるよう販売力・市場開拓力を習得しておくことは、独立就農後のキャリア形成のための最も重要な発達課題である。

## ② 地域農家等との対人関係構築力の養成

小針（2013）は、昨今の農業法人と農協との関わり合いを見てみると、農業法人が規模を拡大していく過程で農協の利用が減少し、関係が希薄となっていくケースが多いと指摘する。これには、規模拡大することによって農業法人が消費者や商社、小売りなどと直接取引を始めたり、農協以外の一般金融機関との関係を深めていったりということが影響しているという（小針 2013：25-27）。

V社も以前は同様の状況にあったが、今ではR町プロジェクトの発足によって町をも巻き込んでの良好な協力関係が構築されている。これによって、JAはV社に正会員になってもらうことで取引拡大することができるようになったし、町は地域に若き農業の担い手を呼び込むことができるようになった。一方、V社はJAから農機のレンタルや専用肥料などの提供もしてもらえるようになり、また、町からは遊休農地を集約し地域との調整の上で貸し出してもらえるようになった。

3者間の協力関係が確立されたことで、雇用就農者も以前と比べて格段と働きやすい労働環境となったというし、また、独立する際にもその後の経営においても、様々な支援が得られ大いに助かっているという。こうしたこともあり、V社も、近年では、社屋を新築した際には地域農家との交流に配慮し、事務所の一部をいつでも立ち寄れるよう開放するなどの取り組みを始めたことは既述の通りである。

農業法人は、雇用就農者がそうした対人関係構築力を育めるよう、意図的に交流の場を設けたり、場合によっては、彼らをそうした場に引き連れていき、手本を見せたりするなど積極的な介在が必要と思われるが、地域に根差し相互扶助の精神で生きていかざるを得ない農業者にとって、雇用就農期の頃から周囲の農家や仕事上の農業関係者と友好関係を深め、個人的にも親密な関係を構築しておくことは大切で、雇用就農者においてはそうした力量を自ら高める努力を怠らないことも発達課題の一つである。

### ③ 安定的経済支援継続のための強い経営力の確保、維持

雇用就農者は、安定した経済支援を得られることで雇用就農期の業務を通して技術・技能の習得に集中し、また、心置きなく地域交流活動に参画できる。このことは既述した通りであるが、独立後の経営展望を考慮すれば、これに加えてその継続性は深刻な問題である。同社の成長はこれまでのところ現・代表者の経営手腕に負うところが大きく、その力量によって農業者育成カリキュラムが有効に機能してきたところがある。

そのため、将来的に経営者の交代が起きた際に農業者育成カリキュラムがこれまで通りに機能するのかを危惧する声は少なくはない。もしそうしたことがあれば、雇用就農期の経済支援のみならず独立就農後の経営支援などにおいても、取りやめとなるなど急な変更が断行される場合も想定できるからである。経営や育成体制の継続性については、澤田（2009）や新海（2010）らも指摘するところである。

先進的農業法人とはいえ、日本ではその多くは家族経営であり、同社もその例外ではない。桃井は、同社の今後の経営課題を尋ねた折、事業規模が拡大するにつれ、現・代表者の子息らが経営に参画するようになり、「かつては家族経営のようで家族経営ではなかったが、今では家族経営ではないようで家族経営となっている気がする」と、その色合いが濃くなってきたことで現・代表者の退任後の同社の経営に一抹の不安を覚えるようになったとも回答している。

家族経営の場合、その後の経営の発展は、ひとえに跡継ぎが後継ぎへと成長し、強い経営力が確保、維持されていくことにかかっている。必然、雇用就農者の安定的な経済支援や独立就農後の経営支援の継続もこれに影響を受けざるを得ず、したがって農業法人それ自体の強い経営力の確保、維持は、雇用就農者の発達課題の達成を支える見逃せない学習環境上の課題なのである。

### ④ 独立就農を支える「卒業生」ネットワークの構築

独立就農の際、桃井は、V社での就業経験が信用の裏づけとなって認定農業者の申請手続きがスムーズに進められたと語っている。このことは、同社や協働農家として働く「卒業生」が育ててきた信頼関係への評価といえる。また、桃井や綾瀬などは、独立就農の折に「卒業生」や顧問から助言を得ていたことについても言及している。

こうしたことを考え併せると、同社の「卒業生」の存在、その間のネットワークが雇用就農者のキャリア形成にとって有用な資産となって、とりわけ独立就農する際などには有効に機能していることが分かる。これに関して、さらにいえば、桃井や井崎の語りに

は、雇用就農期を通して仕事上の危機に陥った際などには、上司や同僚の存在に救われたり、互いに力を合わせて乗り切ったりなどという逸話もあった。

これらはすべて、いわゆる、同社が創業以来培ってきた社会関係資本<sup>4</sup>に関する語りである。これについて同社は、たとえばこれまでオフシーズンの全社員旅行などによって社員間の関係性を深めることに心を配ってきてはいる。とはいえ、「卒業生」との関係性づくりには無頓着なところがあったのも事実である。今のところこうした関係は、大学などの校友会のように意図して組成されたものではなく、協働農家として商業契約関係に基づき近隣で就農しているという利害や、育成への恩義、同窓の好（よしみ）などの感情によって立つ自発的な集団に過ぎない。協働農家としての「卒業生」の場合には、ともすると社員時代の延長線上での力関係を引き摺りがちなこともあってそこに不満を感じる者もあり、また、同社の営農域外で就農する「卒業生」との交流は、疎遠となりがちとの話も聞く。

しかしながら、井崎の6年目、独立準備の際に先輩に相談に乗ってもらいスムーズに手続きを進めることができたことや、綾瀬の独立就農後の5年目、経営上の危機に見舞われた際、代表者や先輩たちの支援で乗り切ったことなど、「卒業生」との友好的な交流関係が雇用就農者のキャリア形成に寄与していることは明らかで、そうした「卒業生」とのネットワークの構築が彼らの発達課題の達成を支える学習環境上の課題の一つであることは間違いない。

これまでのところ同社と「卒業生」たちとのネットワークは一見上手く機能しているようではあるが、一方で先のような懸念の声があるのも事実である。今後、農業法人においては、そうした「卒業生」たちとの確固としたネットワークづくりに意図的に取り組むことが肝要となるだろう。

なお、法人側にとっても「卒業生」とのネットワークづくりは、現・代表者と「卒業生」との間に築かれた信頼関係を後継者に滞りなく引き渡していくことにも繋がるはずで、特に域外の「卒業生」との盛んな交流は同社に経営上の異なる視点をもたらすことになって経営力強化の一助となると考えられる。また、こうしたネットワークは澤田

(2015)の指摘する生産者ネットワークの基盤となるともいえ、独立就農後の経営支援の重要なインフラとなる可能性を秘めている。

#### ⑤ 多様なキャリア形成を見据えた独立就農後の経営支援の再構築

調査対象者は、皆、口を揃え、独立就農後の販路提供のありがたみを語る。また、綾

瀬などは、独立就農後であってもV社の顧問から技術面で細々とした指導を受けることができ随分に助けられたと語っている。繰り返しになるが、同支援がなければ、彼らは独立などできようもなかっただろうし、続けることは至難の業であつたろう。

しかしながら、独立して7年目を迎え、仕事に自信をつけ始めて新たなビジネスへの挑戦を具体的に考え始めた綾瀬などは、同社との協働農家でいることに多少の窮屈さを感じ始めていることは既述の通りである。

協働農家であり続ける場合、契約上、一般の農家と比較して単価が抑えられ急激な利益増は考えづらく、かつ、期待される生産量から新たなことにもチャレンジしにくい面があるからである。とはいえ、契約がないと今の生産量をすべて自分の力だけで捌ききれないのも現実である。綾瀬は、同社以外との取引を社の了解なしに始めたことで契約を解除されてしまい、苦勞している先輩の姿を見ていて、そのことは十分に理解している。

ただ、そうした中でも、綾瀬は、同社に恩義を感じつつも、一生恩義を感じながらV社とだけの取引に縛られ仕事を続けていくことには疑問を感じ始めている。綾瀬のように独立後ある程度の経験を積みさらなる飛躍を求めて新たな挑戦を望む者には、このしくみが一種の足枷となってしまっているようである。

その一方で、近年では、域外で独立し、新たな販路を自ら開拓して成功を収める者も出始めている。そうした「卒業生」たちの皆が順調なわけではないが、彼らの姿を見て後に続く後輩たちも協働農家以後のキャリアについての展望を語るものも増えてきているという。もちろん、農業法人が雇用就農者のそうした独立後のキャリア形成をどこまで支援するべきかについては議論の分かれるところではあろう。しかし、今後独立就農後のキャリアが長くなる「卒業生」が増えていく中で、長期のキャリアを見据え、協働農家を経て後の多様な農業者のあり方を想定しておく必要はあるだろう。

農業法人による独立就農後の経営支援の再構築は、丸谷（2014）の課題認識に通じる課題でもあり、雇用就農者の発達課題の達成を支える学習環境上の課題の一つである。現在のしくみのままでは、真の意味での農業経営者を育成するためのカリキュラムとはいいい難い部分もあり、結果として後に続く雇用就農者の確保もままならなくなる可能性もある。独立就農後の協働農家に関する取り決めなど、早急な見直しの対応が望まれる。

## **(2) 農業法人における農業者育成カリキュラムづくりのための6つの方途**

雇用就農者のキャリア形成に関わる5つの諸課題の検討を踏まえ、農業法人における

農業者育成カリキュラムづくりのための方途は以下の通りである。

- ① **農業者育成カリキュラム**は、「雇用就農者の学習活動に関わる支援」である農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援、地域等人的交流網の構築支援と「雇用就農者の学習環境に関わる支援」である雇用就農期の経済支援、独立就農時の準備支援、独立就農後の経営支援という5つの支援構造を秩序立てて構築し、体系化する必要がある。その上で、その体系が雇用就農者に可視化されていることが重要である。
- ② **農業技術・技能及び経営管理能力の習得支援**においては、雇用就農者の顧客創造力の養成という発達課題の観点から、現在の支援内容に加え、彼らの販売力・市場開拓力の習得のためのプログラムづくりが効果的である。その場合、Mintzberg（2004＝2011）の経営（力）の定義<sup>5</sup>及び田中（2013）の実践技術の習得に関する知見<sup>6</sup>を踏まえ実務経験豊かな実務家から実践を通して直接的に習得する必要がある。
- ③ **地域等人的交流網の構築支援**においては、雇用就農者の対人関係構築力の養成という発達課題の観点から、地域農家、仕事上の農業関係者（JA、行政、農業関係企業など）との交流及び協働機会を意図的に組成し、友好関係を構築して、維持することが効果的である。
- ④ **雇用就農期の経済支援**においては、雇用就農者の学習環境上の課題として、彼らが雇用就農期を通して安定した経済支援を継続的に得られることが効果的である。とりわけ継続性に関しては、農業法人の場合、家族経営も多いことから法人自体の次世代経営力の確保に配慮しておくことが重要である。
- ⑤ **独立就農時の準備支援**においては、雇用就農者の学習環境上の課題として、彼らの学習支援を見据えた「卒業生」ネットワークの構築が効果的である。なお、地域等人的交流網の構築支援の課題も考え併せるとカリキュラムの構築においては、農業法人における社会関係資本の蓄積が彼らのキャリア形成に大きな影響を与えていることに留意しておくことが重要である。なお、こうしたしくみは佐々木（2014）の指摘する青年らが集い協働する日頃の学習環境づくりの延長線上に構築されるものでもある。
- ⑥ **独立就農後の経営支援**においては、雇用就農者の学習環境上の課題から、今後、独立就農後のキャリアが長くなる「卒業生」が増えていく中で、彼らの長期キャリアを見据え、独立後の多様な農業経営のあり方と交流の形態を考慮して設計することが効果的である。



### (3) 学校教育から産業における職業教育へと通貫した農業教育体系の構造化例

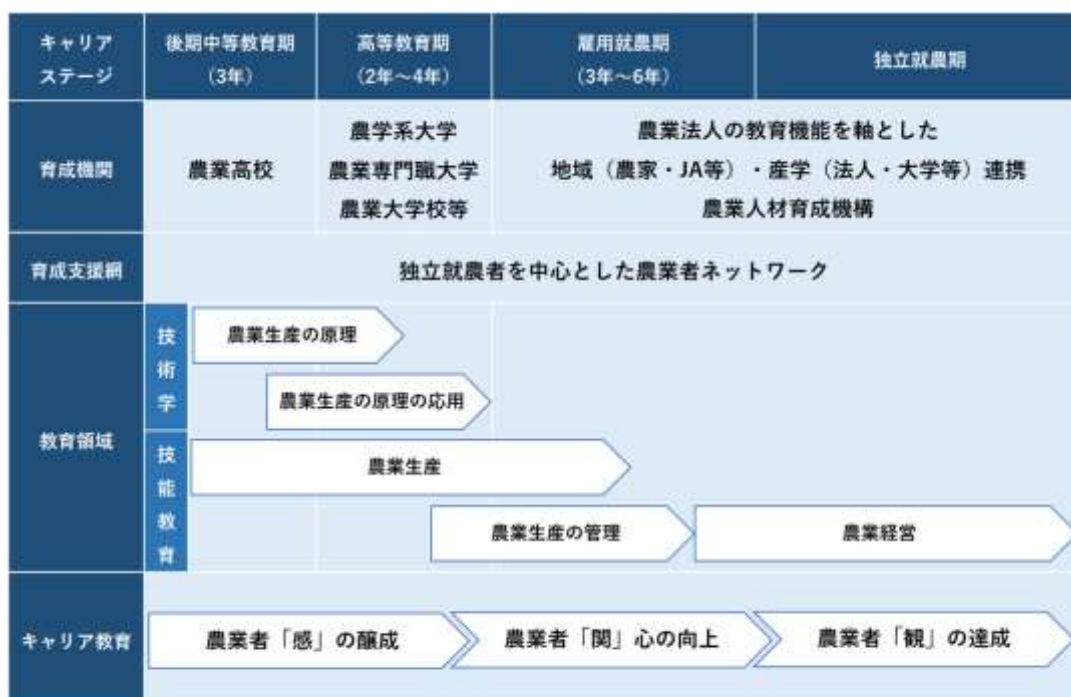
本研究を通して、農業者育成カリキュラムの役割が明らかになり、その目標とするところや評価の視点が定まったことで、以下ではこれを踏まえ、学校教育段階の農業教育に期待されている目標や評価を見据えながら、産業における職業教育へと通貫して農業教育体系の構造化を試みたい。

上野（2014）や西・土田・南石編（2014）が指摘する通り、日本の農業者育成には多様な機関が関わっているものの、各々の提供する教育訓練の内容、水準は必ずしも体系化されてはおらず、就学期から通貫しての学習者の発達過程に応じた支援がなされていない状況にあることは先述した通りである。このことは、大河内（2014）が農業高校<sup>7</sup>の教育は「経営能力」の養成に踏み込めないことを認め、長期の継続教育が保障できる機関に位置付けることを指摘していることから容易に推察できるし（大河内 2014 : 245）、また、本研究の事例の農業法人のように求人の際には非農家出身者を対象にあえて未経験者歓迎を謳っていることもその裏づけといえる。

各機関が十分に機能しているか否かはひとまず置くとしても、このようにそれぞれが各々の役割の中で自己完結的に農業者育成に関わっており、初期及び継続教育と便宜的に分類されてはいてもそこに一貫性がないのが実態なのである。農業法人において育成体制が体系化されていないとの指摘もこれまで見てきた通りだが、日本の農業者の職業教育体系全体を見渡せば、その構造化が今後の課題といえよう。このような状態が続くことは、教育を提供する側、享受する側いずれにとっても教育機会の損失である。教育を提供する側の教育主体からすれば生産性の問題に通じる損失だろうし、享受する側の被教育者個人にとっては各々の成長機会に関する損失がある。

そこで筆者は、大河内（2014）や寺田（2014）などの示唆を参考に、次のような仮説を立てている。第12図はそのイメージ図で、「一人ひとりの自立のための職業を目指す学習を支援する活動」（田中 2013 : 235）であるエルゴナジー<sup>8</sup>の観点で農業教育体系の構造化を試みたものである。

具体的には、農業者の自律に至るキャリアを展望し、後期中等教育段階の学校教育から農業法人の持つ農業者育成機能へ向けて、各ステージにおいて必要となる技術・技能を習得させながら職業的アイデンティティの達成を目指す一貫した構造となっている。



第12図 ライフヒストリーから見た農業者の職業教育体系の構造化例（筆者作成）

※ 大河内（2014）の農業高校教育への見解や寺田（2014）の職業意識の発達段階への接近方法の仮説を参照して作成

ここでのポイントは4つある。

1つ目は、農業法人の教育機能を中心に地域・産学連携で農業人材育成機構（以下、コンソーシアム）を構成し、これを農業者育成の教育体系に組み込むことである。単体の法人を組み込むのではなく、コンソーシアムを構成することがポイントである。多様な農業法人の教育機能が参集することで農業における職業教育において吉本（2020）の主張する職業統合的学習（WIL=Work Integrated Learning）<sup>9</sup>を実現するというイメージである。

2つ目は、山崎（1979）の分類を参考に教育機関ごとの教育領域、教育目標を明確化した上でこれらを連続性ある教育構造とすることである<sup>10</sup>。この場合、学校教育は本来得意とする一斉教授や農業科のカリキュラムを生かして農作業技術（技術学）の習得<sup>11</sup>に責任を持つこととし、学習者はチームスポーツなどを通して農作業に耐えうる身体を鍛錬すると共に協働感覚も養い、理論を応用する思考方法を学ぶ。その後、コンソーシアムでは農業生産や経営全般に関する技能の習得に責任を持つようにして、就農者は実践を通してこれを習得するのである。そのためには各教育機関のできる事・できない事を再確認し<sup>12</sup>、相互共有することが重要となる。これに加えて、教育領域ごとに明確な習得の基準を設定するなどした上で、各教育機関・間の往来を開放すれば、教育コストの大幅な削減

も期待できるであろう。

3つ目は、寺田（2014）の唱える職業観形成の発達過程をビジョンとして後期中等教育から通貫した教育体系の構造化を目指すことである。これは、農業に何かを感じて就学してきた生徒・学生に対して教育を通して農業に関心を抱かせ、雇用就農後から独立していく間の多様な支援によって農業者観を達成させることを目指すというもので、職業的アイデンティティ構築を意図した教育構造とするということである。なお、就農促進の観点からすれば、後期中等教育以前の農業体験や農業との接触が就農動機の形成や農業者アイデンティティの発達に一定の影響を与えていたことを踏まえて、それ以前の就学期からの学校教育における農業体験の定期的な実施なども検討するべきであろう。その際に重要となるのは農業体験を通して子供たちに何を教えるかであるが、そのヒントは農業の多面的機能にあると考える。教育者には農業の持つそうした機能への十分な理解が欠かせない。ただし、これは職業教育体系に組み込むというよりは、大河内（2014）の主張する「国民教養としての農業教育」（大河内 2014：245）として取り組むべきであろう。

4つ目は、この教育構造を経て巣立っていく「卒業生」たちをネットワーク化し、後輩たちのキャリア形成の支援機能を担ってもらったり、さらには、生産者ネットワークとして価格決定権を有する小売りに対する一定の力を発揮したりしてもらう。地域に根ざす相互扶助の精神の組織化で、生産者主体の教育構造の構築である。

このようなしくみが想定され得るのは、農業が土地に根を張る産業だからであり、だからこそ地域を上げて取り組む必要があるからである。これは、吉本（2020）がインターンシップやWILにおいて不可欠と強調する地域・産業・職業との連携といえよう（吉本 2020：119-123）。何より農業法人にとっては教育コストの圧縮が期待できるため得るものは多いはずである。ただ、残念なことに、地域によっては、いまだこうしたしくみに参画できるほどの力量ある法人が存在していないということもあるだろう。その場合にはそうした法人を育て上げるべく、行政やJAが仲立ちとなるなどして、このような構造化例を地域で共有しながら同時並行的に進行させることが重要である。こうしたことは日本の農業法人化政策への新たなビジョンの提示となる可能性もあるだろう。

しくみ全体のファシリテーターの役回りは、農協などが担うというよりは、地域の農業系専門高校や農業大学校等の教育機関が担うのが望ましい。教育機関の場合、コンソーシアム内において、商業活動への距離感から学習者に対して中立的な立場を取りやすいからである。三好（2020）は、企業内教育における産学連携について、両者がその気になり

さえすれば実現できる素地は十分に整っているとし、各々の特性と役割を十分に明確にした上で「特に学校側がその壁を突き破ることが必要である」（三好 2020：127）と指摘するが、学校側にはこの困難な役回りに名乗りを上げることを期待したい。

以上、本例は、現代青年農業者のキャリア形成から構想したものであるが、その実行可能性の検証は今後の課題である。

### 第3節 残された課題と教育学から産業・労働と教育との連携の研究へ接近する意義

最後に、本研究における残された課題を述べた上で、教育社会学において産業・労働と教育との連携（あるいは、結びつき）の研究に取り組むことの意義を述べ、本論を締めくくりたい。

まず、本研究を発展させる上で今後の課題が二つある。一つは、キャリア形成の特徴を明らかにする過程で、現代青年農業者の「生活志向」や「事業志向」が高まりを見せる背景要因の分析を多面的に行なうことである。そして、もう一つは、独立就農をなし得た青年農業者だけでなく、雇用就農を経ながら離職した青年のアイデンティティ形成過程も取り上げ、両者を比較検証することである。後者については本研究の分析枠組みで離職者の農業者アイデンティティ形成がいかんにして断念されたかを分析すれば、青年農業者のキャリア形成に関わる新たな発達課題が抽出される可能性や枠組み自体の異なる視座が見えてくる可能性もあるだろう。

なお、前者への接近方法としては、就農動機というエピソードに焦点をあてて、それぞれの観点で深掘していくインタビューが有用だろうし、後者へは本研究の追加研究の位置付けで離職者に対するライフヒストリー法で行なうことが妥当だろう。ただし、離職者へ接近する場合には、独立就農を果たし得た者の事例に比べて公開資料は圧倒的に少ないため、定量的方法の併用も検討するべきかもしれない。

さらに、農業者アイデンティティ分析の精度向上のためには統計的な手法を併用するなど多角的に検証する必要もあるだろう。これによって、たとえば、桃井や井崎の雇用就農期の農業者観の変容イメージ図（第8図・第9図，p.176）の細かな差異まで明らかにできるに違いない。いずれにせよ、本研究のような産業教育分野の研究は、筒井（2017）が指摘する通り、「個別的・事例的研究のもつ“じれったさ”がある」（筒井 2017：280）ことは承知の上で、これらは今後の研究方法上の課題として留意しておきたい。

さて、その筒井（2017）では、教育社会学における「産業・労働と教育との結びつき」に関する研究において、「独自の研究内容やその方法を確立する努力が十分に払われてこなかった」（筒井 2014：279）と指摘されている。というのも、そうした研究は産業・労働と教育という2つのシステムに跨るが故の困難さが付きまとい、とりわけ職業教育訓練の観点から解明していく研究は盛んになりにくい状況にあるというのである（筒井 2017：277-279）。これまで見てきたことから、こうしたことは農業教育の分野においても同様であったとっていいだろう<sup>12</sup>。その一方で、筒井（2017）は、教育社会学において、そうした研究の重要性を指摘した上で、「学習者アイデンティティ」への接近が必要であることを強調している。これについて本研究では、ライフヒストリー法の観点から職業的（農業者）アイデンティティの発達の過程を明らかにすることができたことで、その課題に広えることができたと考えている。すなわち、このことで「学習者アイデンティティ」の（再）構築へと接近する方法として、ライフヒストリー法が可能性を秘めた方法であることを実証的に確認することができたといっていだろう。

このように、教育社会学の研究方法の一つであるライフヒストリー法によって、職業人のキャリア形成の過程を明示化し、その特徴を解明することが可能となった。ただし、それが可能となるのは、教育学の骨頂が、本質的には個人一人ひとりの学習活動やそれによる成長に焦点を合わせた研究にあるからである。この点にこそ筆者は、教育学から産業や労働における人材育成へと接近することに意義があると考えている。

先述の通り、今後、取り組むべき課題は少なくない。しかしながら筆者は、産業分野における教育の研究は、変化の激しい産業の現場で日々「生きられた経験」を重ねる実践者と向き合いながら行なうべきものであり、したがって、研究者は、まず現場に赴き実践に立ち会い試行錯誤しながら前に進むべきと考え、本研究を進めてきた。産業構造が大きく転換し、働き方が多様化する時代だからこそ教育学は産業における人の成長に接近し、そこで得たものを広く後進の学習者へフィードバックする使命がある。本研究では、産業教育論・職業教育論に一石を投じたに過ぎないが、後続の研究のための基礎として活用されることを望みたい。

以上

#### 【註】

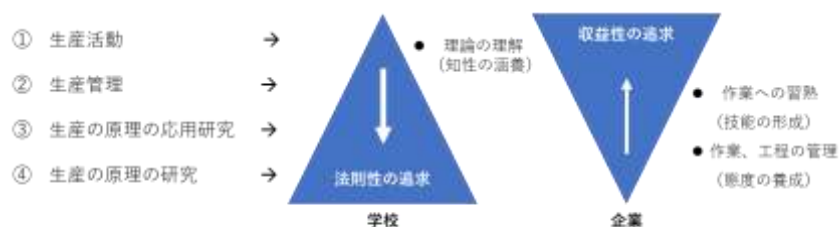
<sup>1</sup> 田中（2009）によれば、カリキュラムとは「学習経験の総体」（田中 2009：8）であり、その評価はそ

れ自体を観察することを通して行われ、「現状の把握→課題の発見→原因説明→改善提案→結果追跡」(田中 2009 : 9) という一連の調査のプロセスで可能になるという。本論の終章は、この観点に沿ってカリキュラムの現状把握を行い、改善提案までを行なうプロセスを採っている。

- <sup>2</sup> ドイツの職業教育はデュアルシステム構造といわれている。淡路 (2013) では、ドイツの農業マイスター制度を解説する際、これについて、「企業と学校の同時訓練のシステム」とも訳され、学校で必要な知識、理論を学ぶと同時に、実際の職業現場で実践トレーニングを積むというものである (淡路 2013 : 114) と説明している。
- <sup>3</sup> 本研究では、「技術は本来歴史的に蓄積された手法と開発された手法とでもって文書化して客観化でき、したがって誰でも、その教育を受ける時間と能力が伴えば、それを会得することができ、かつ新たに開発することができるストックであるのに対し (それだけに技術の独占が要請されるわけだが)、技能は本来文書でもって客観化することができず、また文書だけでは体得することもできず、頭 (知識) と体でもって覚え、習得しなければならないものである」(隅谷・古賀編 1981 : 385-386) という見解を定義としている。内、技能とは、宗像 (1996) によれば「合目的に知と身体とを使って、ものを作る個人の能力」(宗像 1996 : 46) であり、「本来、感性的能力 (カン・コツ) を内容とする」(宗像 1996 : 101) ものであるため、本節で技術・技能支援といった場合、それは仕事の場の OJT によらないと習得しきれないという考えに立っている。
- <sup>4</sup> 本研究では、稲葉 (2014) が先行研究等も踏まえながら示した「社会関係資本とは人々との間の協調的な行動を促す「信頼」「互酬性の規範」「ネットワーク (絆)」をさす」との定義に寄っている。
- <sup>5</sup> Mintzberg (2004=2011) によれば、経営 (力) とは、アート (art) の側面が大きく、サイエンス (science) でも専門技術 (profession) でもない、実践 (practice) そのものであるという (ミンツバーグ 2011 : 21)。
- <sup>6</sup> 田中 (2013) は、「実践技術の習得は見本を見ただけでは十分ではない。仕事に対する手順、姿勢、態度、思考方法までおも学び取らなければならない。実践能力は、生活を通して、思考方法までも“丸ごと”学び取らなければならないことを意味している」(田中 2013 : 22) としている。したがって、Mintzberg (2004=2011) のいう経営 (力) は実践知であるため (註 5)、その習得には、実務経験豊富な実務家から実践を通して直接的に習得する必要があるのである。なお、本研究でいう実践知 (practical intelligence) とは、「熟達者 (expert) が持つ実践に関する知性」(金井壽宏・楠見孝編 2002 : 4) のことである。
- <sup>7</sup> 自営者農業高校は、1962 年に制定された農業基本法に基づき 1964 年に始まった制度で、浜田 (1973) によれば、国家政策の色合いの強い高校であった。その後も日本の農業教育の基本としてこ

の傾向は続いていくのだが（浜田 1973：147）、1992年の新政策以降は、職業科の総合学科への転科の加速も相俟って、徐々にだが変化の様相を見せ始める。2000年代初頭の学術論文には、高校段階での農業教育は「新規就農者の激減の中で、一つの“教育施設”としての農業高校の在り方への転換が模索されている」（佐々木・小松・横溝 2001：26）との指摘がありながらも、近年（2019年）の日本教育学会大会研究発表要項にも現代農業高校のあり方を再検討している様子が伺えるなど（中西・西原：224-225）、いまだその転換は模索中のようなのである。

- <sup>8</sup> エルゴナジーとは、仕事、働き、及び、活力という意のエルゴン（ergon）というギリシャ語に、導く（agogus）という語を合体して作られた言葉で、田中によれば「職能形成学」、あるいは「職育学」のこととされ、「一人ひとりの自立のための職業を目指す学習を援助する活動」と定義されている（田中 2013：235）。
- <sup>9</sup> 吉本（2020）は、Patrick et al.（2009）の「目的を持ってデザインされたカリキュラムの中で理論と職業実践とを統合したアプローチおよび戦略の総称」を定義としているが、本研究もこれに拠っている。なお、吉本（2020）は、デュアルシステムが養成すべき職業のプロファイルを定義することからスタートし、そこに向けての教育訓練がなされるのと比較してみると、WILの場合は、大学サイドの専門分野からスタートする。専門分野ごとに、それぞれに多様な進路の範囲を想定し、その専門に関連する職業領域における様々な体験活動を組み合わせて行くところに特徴があるとしている（吉本 2020：113-114）。
- <sup>10</sup> 大河内（2014）で引用されている山崎（1979）では、企業内で行われる生産活動に関わる教育訓練のねらいと小学校から大学を一貫する技術教育の目的との違いを教育の視点から捉え直し、以下（第14図）の通り示している。本研究はこの知見を参考にしている。



第14図 山崎（1979）に示された学校における技術教育と企業内職業訓練の連関

- <sup>11</sup> ここでいう技術学とは、本章の註3の定義に基づくもので、たとえば、農業でいえば農業技術検定などのように文書化したもので学べる作目ごとの基礎的な生産技術をはじめとして、農業機械・施設や農業

機械・施設、農業経営などのことをいう。なお、本検定は、農業高校、農業大学校、農学系の大学などで学ぶ学生・生徒、農業法人で新規就農や独立就農を目指す研修生などに対し、農業についての知識・技能の水準を客観的に評価し、教育研修の効果を高める事を目的として2007年度から実施されている。

<sup>12</sup> 大河内（2014）は、高等学校の農業教育の教育課程を論ずる中で、桐原（1961）を引いて「職業的作業には必ず経営があるが、学校作業にはそれがない」（桐原・永丘編 1961：1-2）、そしてこのことが現在の「学校式職業教育のもつ致命的な弱点である」としている（大河内 2014：242-243）。ちなみに、桐原（1961）では、これに続けて「学校卒業者に期待したり、失望したりするかわりに、学校卒業者を採用したならば、これらの方面の教育を企業内で必ず行わなければならないと思うべきである」（桐原・永丘編 1961：2）とも述べている。

<sup>13</sup> 長島（2020）によれば、農業者の育成に関する研究においては、キャリア発達段階ごとに進められてきていて、これまでのところ学校教育の段階から就農後までのキャリアを通貫した視座での論考は、安藤（1999）や塩見（2000）以外にほとんど見当たらないとしているが、こうした事態も各機関間の連携のなさによるものと思われる。



## 【引用・参考文献】

### 序章

江川章（2009）「第10章 人材の育成・確保 ―ポスト担い手選別政策―」生源寺眞一編『改革時代の農業政策 最近の政策研究レビュー』農林統計出版.

藤井吉隆・梅本雅・光岡円（2010）「雇用型法人経営における熟練者と非熟練者の作業ナレッジの比較分析」『農業経営研究』, 48, 49-54.

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, 223-228.

Hall, Douglas T. (1976) *Careers in Organizations*, California, Goodyear Publishing Company. Inc.

小針美和（2012）「農業法人における人材育成の取組み―雇的就農者の育成を中心に―」『農林金融』, 65, 32-45.

小林恒夫（1995）「新規学卒就農者の動向と就農経路の変容」『海と台地』, 1, 1-9.

丸山英樹・太田美幸編（2013）『ノンフォーマル教育の可能性 リアルな生活に根ざす教育へ』新評論.

中野貴史・大内田一弘（2016）「EUの新規就農支援の状況」『砂糖類・でん粉情報』, 44, 66-77.

日本産業教育学会編（2013）『産業教育・職業教育学ハンドブック』大学教育出版.

西和盛・土田志郎・南石晃明（2014）「農業人材育成システムの現状と課題―農業大学校、大学農学部、企業の取り組みに焦点をあてて―」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.

OECD（2011）『学習成果の認証と評価―働くための知識・スキル・能力の可視化―』明石書店.

岡田昌毅（2013）『働く人の心理学 働くこと、キャリアを発達させること、そして生涯発達すること』ナカニシヤ出版.

大河内信夫（2014）『学校における農業教育の諸相』東京図書出版.

作山巧（2006）『農業の多面的機能を巡る国際交渉』筑波書房.

武田圭太（1993）『生涯キャリア発達 職業生涯の転機と移行の連鎖』日本労働研究機構.

塩見定美（2000）『青年農業者形成論』農林統計協会.

寺田盛紀（2014）『キャリア教育論 若者のキャリアと職業間の形成』学文社.

上野忠義（2014）「日本における農業者教育」『農林金融』, 67, 246-267.

山下一仁（2016）「農業を魅力ある就業先とするために」『日本労働研究雑誌 No.675』労働政策研究・研修機構.

山内祐平・山田政寛編（2016）『インフォーマル学習』ミネルヴァ書房.

柳村俊介編（2003）『現代日本農業の継承問題 経営継承と地域農業』日本経済評論社.

## 1 章

安藤義道（1999）『現代農民のライフ・ヒストリーと就農行動—「納得論理」型農民教育の創造』お茶の水書房.

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. (中島由恵訳, 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: 131-142.

藤田康樹（1997）『青年農業者の形成と支援』農文協.

姫野完治（2017）『学び続ける教師の養成 —成長観の変容とライフヒストリー—』大阪大学出版会.

堀薫夫（2004）「アンドラゴジーと人的能力開発論」日本社会教育学会編『成人の学習．日本の社会教育 第48集』東洋館出版社.

石井洋輝・浦出俊和・上甫木昭春（2013）「農業生産法人における農業研修制度の実態に関する研究」『農林業問題研究』, 49, 70-75.

石丸百恵実・柳村俊介（2017）「農業法人における従業員確保と人材育成：農業生産法人 A 社を事例として」『北海道大学農経論叢』, 71: 11-20.

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—』, 9: 11-28.

岩瀬名央・納口るり子・氏家清和・澤田守（2018）「企業参入法人の人材育成・定着方策の特徴—一般農業法人と企業参入法人の差異に注目して—」『農業経営研究』, 56: 39-44.

金井壽宏・楠見孝編（2002）『実践知 エキスパートの知性』有斐閣.

金沢夏樹・小田慈晃・増淵隆一編（2009）『農業におけるキャリア・アプローチ—その展開と論理—』農林統計協会.

金藤亜希子・中谷久恵・大塚美樹（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: 1-10.

金岡正樹（2014）「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.

木村裕, 2013, 「カリキュラム」佐藤博志編, 『教育学の探究—教師の専門的思索のために』川島書店.

Knowles, Malcom. S. (1975) *Self-directed Learning: Guide for Learners and Teachers*, New York, Association

- Press. (渡邊洋子監訳・京都大学 SDL 研究会訳,2005,『学習者と教育者のための自己主導型学習ガイドーともに創る学習のすすめー』明石書店.)
- 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: 265-273.
- 丸谷華織 (2014) 「独立自営農業者育成における新規就農支援のあり方ー福井県若狭町かみなか農楽舎の事例からー」『農業経営研究』, 52 : 35-40.
- 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: 141-159.
- 村井尚子 (2000) 「ヴァン=マーネンにおける“生きられた経験”の現象学的探究」『京都大学大学院教育学研究科紀要』,46:348-360.
- 仁平章子 (2012) 『女性農業者の形成に関する研究：女性農業者のキャリア形成と支援を視点として』神戸大学・博士論文.
- 西村いつき (2012) 「コウノトリ育む農法の実践者の主体形成過程：ライフストーリーによる可視化の試み」『神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要』, 6 : 19-28.
- 西村武司 (2010) 「ブックガイド ◎多くの事例を通して個人のキャリア形成を捉える」『農業と経済』, 76, 95.
- 落合幸子・紙屋克子ほか (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: 75-82.
- 岡本祐子 (1999) 『女性の生涯発達とアイデンティティー個としての発達・かかわりの中での成熟』北大路書房.
- 佐々木正剛 (2013) 「独立就農を目指す新規参入者に対する支援のあり方ーパーソナリティチャレンジファームを事例としてー」『農林業問題研究』,49: 95-99.
- 澤田守 (2009) 「農業法人への研修によるファースト・キャリア形成」金沢夏樹・小田慈晃・増淵隆一編『農業におけるキャリア・アプローチーその展開と論理ー』農林統計協会.
- 澤田守 (2015) 「農業法人を通じた独立就農者の経営展開の特徴と課題ーA社による独立就農支援を対象としてー」『農業経営研究』,53: 35-40.
- 新海宏美 (2010) 「農業生産法人の農業経営と新規就農支援ー(有) トップリバーを事例としてー」『経済集志』, 80 : 117-130.
- 塩見定美 (2000) 『青年農業者形成論』農林統計協会.
- 祖田修・大原興太郎編 (1994) 『現代日本の農業観ーその現実と展望ー』富民協会.

- 高井良健一（2015）『教師のライフストーリー 高校教師の中年期の危機と再生』勁草書房.
- 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間の形成』学文社.
- 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—」『アカデミア 人文・自然科学編第』,13: 71-84.
- 若林剛志（2014）「農業法人で技術を磨いた新規参入者に対する就農支援」一般財団法人農村金融研究会編『新規就農を支える地域の実践 地域農業を担う人材の育成』農林統計協会.
- 渡邊洋子（2007）「成人教育学の基本原則 と提起 —職業人教育への示唆—」『医学教育』,38: 151-160.

柳村俊介編（2003）『現代日本農業の継承問題 経営継承と地域農業』日本経済評論社.

## 第2章

- 安藤義道（1999）『現代農民のライフ・ヒストリーと就農行動—「納得論理」型農民教育の創造』お茶の水書房.
- 江川章（2009）「人材の育成・確保—ポスト担い手選別政策—」生源寺眞一編『改革時代の農業政策—最近の政策研究レビュー—』農林統計出版, 165-179.
- 江川章（2012）「多様化する新規就農者の動向と就農支援の取組体制」『農林金融』, 65, 14-27.
- 服部信司（2013）「民主党農政と自民党農政—TPP 対応と国内農業政策—」日本農業研究所研究報告『農業研究』,26,1-50
- 平松敬介・榎本弘行（2014）「2009年農地法改正後の一般法人の農業参入制度の評価と課題」『農業計画学会誌』,33, 257-262.
- 稲本志良・桂瑛一・河合明宣編（2006）『アグリビジネスと農村・農業：多様な生活への貢献』日本放送出版協会.
- 石井洋輝・浦出俊和・上甫木昭春（2013）「農業生産法人における農業研修制度の実態に関する研究」『農林業問題研究』, 49, 70-75.
- 伊藤忠雄（1992）「農業法人化による人材の育成と確保」『農林業問題研究』, 28(4), 17-28.
- 檜原正澄（2018）「農協法改正と JA の「自己改革」の課題」『關西大學經濟論集』,68(3),45-59.
- 小林恒夫（2002）「1990年代における U ターン青年就農者の増加要因と展望：ファミリーサイクル=人口論的アプローチ」『農業經濟論集』, 53(2), 13-24.
- 小杉礼子（2010）『若者と初期キャリアー「非典型」からの出発のために』勁草書房.
- 丸谷華織（2014）「独立自営農業者育成における新規就農支援のあり方—福井県若狭町かみなか農楽舎

の事例から」 農業経営研究, 52 : 35-40.

明治大学企業内教育研究会 (2000) 『人材活用と企業内教育』 日本経済評論社.

村松功巳 (1996) 「第Ⅲ部第1章 農業後継者・青年農業者対策—家族経営の継承と新しい農業者の育成—」 田畑保・村松功巳・両角和夫編『明日の農業をになうのは誰か』 日本経済評論社.

両角和夫 (1996) 「終章 担い手対策の課題と方向」 田畑保・村松功巳・両角和夫編『明日の農業を担うのは誰か—日本農業の担い手問題と担い手対策—』 日本経済新聞社.

長島達也 (2020) 「雇用就農者のキャリア形成に関する研究課題と接近方法—2009年以降の農業法人等における人材育成論を概観して—」 『産業教育学研究』, 50(1), 27-34.

OECD (2011) 『学習成果の認証と評価—働くための知識・スキル・能力の可視化—』 明石書店.

小原明 (2001) 『松下電器の企業内教育—歴史と分析—』 文眞堂.

迫田登稔 (2004) 『稲作法人の経営展開と人材育成』 農林統計協会.

作山巧 (2006) 『農業の多面的機能を巡る国際交渉』 筑波書房.

新農政推進研究会編 (1992) 『新政策そこが知りたい<新しい食料・農業・農村政策の方向の解説>』 大成出版社.

塩川白良 (2019) 「食料・農業・農村基本法の理念と政策展開：その実績と今後」 『農業経済研究』, 91(2), 146-163.

佐々木正剛 (2013) 「独立就農を目指す新規参入者に対する支援のあり方—パソナチャレンジファームを事例として—」 『農林業問題研究』, 49, 95-99.

澤田守 (2009) 「農業法人への研修によるファースト・キャリア形成」 『農業におけるキャリア・アプローチ—その展開と論理—』 農林統計協会.

澤田守 (2015) 「農業法人を通じた独立就農者の経営展開の特徴と課題—A社による独立就農支援を対象として—」 『農業経営研究』, 53 : 35-40.

新海宏美 (2010) 「農業生産法人の農業経営と新規就農支援—(有) トップリバーを事例として—」 『経済集志』, 80, 117-130.

塩見定美 (2000) 『青年農業者形成論』 農林統計協会.

若林剛志 (2014) 「農業法人で技術を磨いた新規参入者に対する就農支援」 (一財) 農村金融研究会編『新規就農を支える地域の実践—地域農業を担う人材の育成』 農林統計協会.

柳村俊介編 (2003) 『現代日本農業の継承問題—経営継承と地域農業』 日本経済評論社.

### 第3章

安野モヨコ (2015) 『働きマン1』 講談社.

経済企画庁編（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.

長島達也（2018）「青年農業者のキャリア発達に関する研究－非農家出身・新規学卒雇用就農青年の職業的アイデンティティの変遷に着目して－」『産業教育研究』,48,21-28.

長島達也（2019）「農業法人における雇用就農青年のキャリア形成－井崎大輔のライフストーリーを通して－」『東洋大学大学院紀要』,55,271-294.

中野卓「歴史的現実の再構成 個人史と社会史」中野卓・桜井厚編『ライフストーリーの社会学』弘文堂.

作山巧（2006）『農業の多面的機能を巡る国際交渉』筑波書房.

#### 第 4 章

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

安藤義道（1999）『現代農民のライフ・ヒストリーと就農行動－「納得論理」型農民教育の創造』お茶の水書房.

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: 70-79.

市川昭午（2002）「90 年代－教育システムの構造変動」『教育社会学研究』,70,5-20.

小杉礼子（2010）『若者と初期キャリアー「非典型」からの出発のために－』勁草書房.

野口憲一（2013）「新規就農をめぐる困難－農業法人と新規就農者との“農業観”の乖離に着目して－」『村落社会研究ジャーナル』,19, 14-24.

塩見定美（2000）『青年農業者形成論』農林統計協会.

田崎悦子（2013）「農業インターンシップが進路選択やキャリア形成に与える影響－北海道で就農した若年者と研修生を対象に－」『札幌大学総合論叢』,35, 113-132.

田崎悦子（2015）「学外農業インターンシップが農業高校出身学生の農業キャリアに果たす役割と可能性－非農家出身農学系大学生の農村滞在職住一体の農業就業体験を通して－」『インターンシップ研究年報』,18,13-23.

寺田盛紀（2014）『キャリア教育論 若者のキャリアと職業間の形成』学文社.

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.

#### 第 5 章

Knowles, Malcom. S. (1975) *Self-directed Learning: Guide for Learners and Teachers*, New York, Association

Press. (渡邊洋子監訳・京都大学 SDL 研究会訳,2005,『学習者と教育者のための自己主導型学習ガイドーともに創る学習のすすめー』明石書店.)

Knowles, Malcom. S. (1988) *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy Revised and Updated*, New York, Cambridge. (堀薫夫・三輪建二監訳,2008,『成人教育の現代的実践ーベダゴジーからアンドラゴジーへ』鳳書房.)

長島達也 (2019)「農業法人における雇用就農者の学習活動の特性ーある農業法人の農業者育成カリキュラムの分析を通してー」『日本農業教育学会誌』,50,51-66.

高橋満 (2017)『成人教育の社会学 パワー・アート・ライフコース』東信堂.

渡邊洋子 (2007)『成人教育学の基本原則 と提起ー職業人教育への示唆ー』医学教育,38,151-160.

## 第6章

金井壽宏 (2002)『仕事で「一皮むける」 関経連「一皮むけた経験に学ぶ」』光文社新書.

中原淳編 (2017)『人材開発研究大全』東京大学出版会.

## 終章

安藤義道 (1999)『現代農民のライフ・ヒストリーと就農行動ー「納得論理」型農民教育の創造』お茶の水書房.

淡路和則 (2013)「ドイツにおける農業経営者の育成ー農業マイスター制度と経営者能力の陶冶ー」『農業経営研究』,51, 113-118.

Drucker, P.F. (1993) *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*, New York, Harper Business. (上田惇生訳,2016,『マネジメント 課題、責任、実践 (上)』ダイヤモンド社.)

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

藤井恭子・野々村典子ほか (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: 131-142.

浜田陽太郎 (1973)『近代農民教育の系譜』東洋館出版.

姫野完治 (2017)『学び続ける教師の養成ー成長観の変容とライフヒストリーー』大阪大学出版会.

稲葉陽二 (2014)『ソーシャル・キャピタル入門 孤立から絆へ』中公新書.

石井洋輝・浦出俊和・上甫木昭春 (2013)「農業生産法人における農業研修制度の実態に関する研究」『農林業問題研究』, 49, 70-75.

金井壽宏・楠見孝編 (2002)『実践知 エキスパートの知性』有斐閣.

桐原葆見・永丘智郎編 (1961)『職場教育 職業訓練の理論と方法』東洋経済新報社.

- Knowles, Malcom. S. (1975) *Self-directed Learning: Guide for Learners and Teachers*, New York, Association Press. (渡邊洋子監訳・京都大学 SDL 研究会訳,2005,『学習者と教育者のための自己主導型学習ガイドーともに創る学習のすすめー』明石書店.)
- Mintzberg, Henry (2005) *Managers Not MBAs: A Hard Look at the Soft Practice of Managing and Management Development*, CA, Berrett-Koehler Publishers. (池村千秋訳,2011,『MBA が会社を滅ぼす マネジャーの正しい育て方』日経 BP 社)
- 三好信弘 (2020)『産業教育学ー産業界と教育界の架け橋ー』風間書房.
- 小針美和 (2013)「農業法人と農協のあり方を考えるー土地利用型農業を中心にー」『農林金融』,66, 24-41.
- 丸谷華織 (2014)「独立自営農業者育成における新規就農支援のあり方ー福井県若狭町かみなか農楽舎の事例からー」農業経営研究, 52 : 35-40.
- 宗像元介 (1996)『職人と現代産業』技術と人間.
- 長島達也 (2020)「雇用就農者のキャリア形成に関する研究課題と接近方法ー2009 年以降の農業法人等における人材育成論を概観してー」『産業教育学研究』,50,27-34.
- 中西啓喜・西原是良 (2019)「現代農業高校の再検討:ー農業教育者の育成に着目してー」『日本教育学会大会研究発表要項』,78, 224-225.
- 西和盛・土田志郎・南石晃明 (2014)「農業人材育成システムの現状と課題ー農業大学校、大学農学部、企業の取り組みに焦点をあててー」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.
- 大河内信夫 (2014)『学校における農業教育の諸相』東京図書出版.
- 佐々木正剛・小松泰信・横溝功 (2001)「農業高校の今日的存在意義に関するー考察ー職農教育から食農教育へー」『農林業問題研究』,37,84-93.
- 澤田守 (2009)「農業法人への研修によるファースト・キャリア形成」金沢夏樹・小田慈晃・増淵隆一編『農業におけるキャリア・アプローチーその展開と論理ー』農林統計協会.
- 澤田守 (2015)「農業法人を通じた独立就農者の経営展開の特徴と課題ーA 社による独立就農支援を対象としてー」『農業経営研究』,53 : 35-40.
- 新海宏美 (2010)「農業生産法人の農業経営と新規就農支援ー(有) トップリバーを事例としてー」『経済集志』, 80, 117-130.
- 塩見定美 (2000)『青年農業者形成論』農林統計協会.
- 隅谷三喜男・古賀比呂志 (1981)『日本職業訓練発展史<戦後編>』日本労働協会.



- 高橋満 (2017) 『成人教育の社会学 パワー・アート・ライフコース』東信堂.
- 高井良健一 (2015) 『教師のライフストーリー 高校教師の中年期の危機と再生』勁草書房.
- 田中萬年 (2013) 『「職業教育」はなぜ根づかないのかー憲法・教育法のなかの職業・労働疎外』明石書店.
- 田中統治 (2009) 「第1章カリキュラム評価の必要性和意義」田中統治・根津朋美編『カリキュラム評価入門』勁草書房.
- 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.
- 筒井美紀 (2017) 「13 “変容する産業・労働と教育との結びつき” へのアプローチ」日本教育学会編『教育社会学のフロンティア1 学問としての展開と課題』日本教育社会学会
- 寺田盛紀 (2012) 「職業教育・専門教育の国際比較の視点からみた日本の人材育成の現状と課題」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編『国際比較から見た日本の人材育成』,日本経済評論社,131-152.
- 寺田盛紀 (2014) 『キャリア教育論 若者のキャリアと職業間の形成』学文社.
- 上野忠義 (2014) 「日本における農業者教育」『農林金融』,67, 246-267.
- 若林剛志 (2014) 「農業法人で技術を磨いた新規参入者に対する就農支援」一般財団法人農村金融研究会編『新規就農を支える地域の実践 地域農業を担う人材の育成』農林統計協会.
- 山崎昌甫 (1979) 「二 学校・学級の生産活動と社会的生産労働の組織と管理」正木健雄・須藤敏昭代表著者『講座 日本の学力8進退/技術』日本標準.
- 吉本圭一 (2020) 『キャリアを拓く学びと教育』科学情報出版.

## 謝辞

博士学位請求論文を提出するにあたっては、多くの方々のご指導とご助力をいただきました。

主査を引き受けていただきました、東洋大学文学部教授 斎藤里美先生には、厚く御礼申し上げます。2011年4月、職業人の成長を教育学の観点で研究したいといった漠然とした思いで東洋大学大学院（修士課程）の門を叩いた私に、教育学、そして教育社会学の何たるかを、温かく、根気強く、そして、厳しく叩き込んでくださったことに、まずもって感謝申し上げます。休学期間も含めて、およそ10年にわたって、働きながら研究し続けてこられたのも、ひとえに斎藤先生のご指導の賜物です。人生のこの期間に、東洋大学で斎藤先生のご指導を得られたことは、これからの私の人生にとって何にも掛け替えのない貴重な財産となりました。心より感謝申し上げます。

本論文を提出するに当たり、2名の先生に副査をお願いしてご助言を賜りました。

東洋大学文学部教授 藤本典裕先生には、修士課程の頃より引き続きご指導をいただきました。ご専門の教育行政学の観点からのご指導を超えて教育学の本質を問いかけるご指摘を賜り、論旨が混乱する私を本道に引き戻してくださいました。また、進捗を気にかけてくださり、励ましの言葉をかけてくださいましたこと、厚く御礼申し上げます。

東洋大学文学部教授 須田将司先生には、論文を細かく読み解いていただきながら、明晰、かつ、丁寧で温かいご指導をいただきました。ご専門の教育史学の観点から投げかけられる問いを考え抜くことで論旨に深みが出る感覚を得られたことは、執筆の活力となり、論文を磨き上げることができたと確信しております。謹んで感謝申し上げます。

また、本研究の調査にご協力をいただきました農業法人V社及びその関係者、何より、調査対象者である現代青年農業者の皆さまには心から感謝申し上げます。

そして、最後に、共に働くパートナーと、私をサポートしてくれた妻、息子にも感謝いたします。皆さま、本当にありがとうございました。

2020年11月1日

長島達也