

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——

学籍番号 4170130002 長島達也

## 序章 本研究の目的と背景、意義

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。なお、本研究では、非農家出身であり、農業法人に就職することで就農（以下、雇用就農）した青年のことを現代青年農業者と呼び、中でもここでは後に農業者として独立（以下、独立就農）を果たした青年を研究の対象としている。

日本の農業界では、1980年代半ばより若年層の農業者の確保・育成・定着に関する危機論が提唱されるようになり、様々な対策が講じられてきた。しかし、今日まで就農人口の急激な減少と高齢化の急速な進行は留まる気配がない。そうした中、2000年代に入って農業法人が就農希望青年の雇用と育成に一定の成果を上げており、若き農業者の確保・育成の新たな担い手として大きな期待が寄せられている。しかしながら、一方で、人材育成に課題があり、離職者の目立つ法人も少なくないため、農業者の育成への悪影響を懸念する声も上がっている。農業経営学や農業教育学の領域では、農業者の確保・育成・定着に関わって現代青年農業者のキャリア形成を解明するという課題が挙げられてはいるものの、これまでのところ有効な研究方法や研究成果はほとんど見出されてこなかった。

そこで本研究では、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接近することとした。それによって教育社会学研究と職業教育研究、ノンフォーマル教育研究とを架橋し、この分野に新たな領域を拓こうとするものである。

## 第1章 本研究の課題と方法

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すると共に、研究方法を述べた。先行研究に位置づくものには自営農業就農者を対象とする「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。前者には安藤義道（1999）や塩見定美（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、その過程で周囲の関係者との緊密な関係や彼らによる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る。また、これらの論考からは職業的成長過程を考察する際の方法論への示唆を得た。一方、後者には澤田守(2009)や丸谷華織(2014)等があり、農業法人の組織体制や人事制度、雇用就農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。

本研究ではキャリア形成に接近するためライフヒストリー法を採用した。ライフヒストリー法は、個人の内面に焦点を当てることができ、キャリアを長期に見渡せ、キャリア形成において周囲の関係者との連関構造を分析するのに適している。高井良健一(2015)や姫野完治(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おり、近年、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。なお、分析に際しては、藤井恭子・野々村典子ほか(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, M.S (1975=2005)によって示された成人学習の学習プロセスに関するモデルを枠組みとして援用した。

## 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

第2章では、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。

日本の農業経営の法人化は、1960年代前後には主に節税対策に活用されていたが、90年代になると昭和一桁世代の世代交代を中心に主に事業継承のために活用されるようになり、2000年代後半からは経営機能強化を目的に活用されるようになった。こうした変遷の中で、農業法人は、近年、真の意味で企業として歩み始めることになった。

他方、1990年代に入ってから青年農業者の就農行動の動向を追っていくと、「食料・農業・農村基本法」制定(1999年)以降の構造改革による農業法人の増加に伴い、新規自営農業就農者と入れ替わりに新規雇用就農者、新規参入者が伸長し、就農形態の転換が進んでいく。これによって「家業としての農業」は「就職としての農業」へと変貌を遂げていくことになる。こうして、昨今、雇用就農者の育成・定着が新たな課題となり、政策的支援が求められていく中で、農業法人がその先駆的役割を担うべく期待されているのであ

る。そうした農業法人の今日的役割といえ、農業経営の構造を変革する原動力となり、多様な人材を確保して経営手腕に優れた人材へと育成・定着させることといえよう。

なお、先述の澤田（2009）等の近年の実証研究には、農業者育成カリキュラム構築のために必要となる5つの支援（農業技術及び技能・経営管理能力の習得支援、地域等人的交流網の構築支援、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）と対処すべき4つの領域（目的、内容、方法、継続性）の課題が指摘されていた。

これら5つの支援及び4つの領域の課題を分析すると「就職としての農業」時代の農業者育成カリキュラムの構築には、雇用就農者のニーズの的確な把握が必要で、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となった。

### 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

第3章では、農業法人V社（仮名）の農業者育成カリキュラムにより独立就農を果たした桃井実、井崎大輔、綾瀬芳一（いずれも仮名）の聞き取り調査結果のライフヒストリー化を行い、雇用就農以降の学習活動を把握した。なお、次章以降で、キャリア形成を分析するためには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、川又俊則（2002）の方法論の指摘を踏まえ、本章ではライフヒストリーの全体像を提示することとし、次章以降では典型的な事例を提示しながら分析結果を示す方法を採用することとした。

3者のライフヒストリーでは、概ね、彼らは、キャリアステージに即して設計された研修プログラムに沿って、1年目に農業者としての体力・習慣・知識、そして基礎的な農作業技術・技能を身に付け、2年目にはこれに加えて農機全般の扱い方を習得し、3年目を終えれば農作業をほぼ自力でやり通すことができるようになっている。そしてその後、就農3年目～4年目に農場長職となり、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を学んでいき、これを複数年繰り返すことで農業経営者としての力量を高めていっている様子を見出すことができた。この間、桃井の場合には、地域の農業関係者との協働や農場長就任後の複数年にわたる農業経営のシミュレーション機会の繰り返しを、井崎の場合には、上司の支援や目標を共有する仲間たちと励まし合い度々の危機を乗り越えていったことを、また、綾瀬の場合には、独立就農後に直面した経営上の危機を自らの力で乗り切ったことを、各々自らの成長の契機となった学習活動として語っていた。

### 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

第4章では、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と、雇用就農前の学習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。

ライフヒストリーからは、彼らは皆、自らのありたい「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継承する家業としての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」からは解き放たれた「自己実現志向」に基づくものであった。さらに注目すべきは、桃井や井崎には「生活志向」に基づく、綾瀬には「事業志向」に基づく就農動機を見出すことができたことである。全国新規就農相談センター（2018）『新規就農支援事例集－平成 29 年度 新規就農支援事例調査－』の事例にはこうした 2 つの志向が拮抗する状態を確認できるが、これを裏付ける結果となった。秋津元輝（1994）が 90 年代の新規参入者には「生活志向」に基づく動機が優勢だったと指摘したのとは異なって、ここに現代青年農業者の特徴を見出すことができる。

一方で、彼らの雇用就農前の学習経験のうち、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、雇用就農以降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る。こうしたことから、彼らが就学期の学習経験に雇用就農後の学習活動に対する積極的な意義を見出しているということが明らかになった。

## 第 5 章 現代青年農業者に対する農業法人の学習支援

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以降のライフヒストリーを *Knowles, M.S* (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、農業法人の学習支援の特性を明らかにした。

V 社のカリキュラムに関するデータを、国際教育到達度評価学会の枠組みに沿って整理すれば、農業法人の学習支援である V 社の研修プログラムは「意図したカリキュラム」に、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は「実施したカリキュラム」に、これらによって促された現代青年農業者の雇用就農以降の学習活動のライフヒストリーは「達成したカリキュラム」に分類できる。こうした学習支援は、営利を目的とした企業内の学習活動であり、また、教育における当事者は農業法人と雇用就農者である。

分析の結果、法人・雇用就農者の双方ともに本質的に *Knowles, M.S (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形成への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、やがて双方の調整者ともいえる農場長として後輩を育てるノンフォーマルな教育者となっていく。

このようなV社の農業者育成カリキュラムからは、農業法人の学習支援とは、労使双方の利害の調整を図りながら雇用就農者に自己主導型学習を期待し、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が明らかになった。

## 第6章 現代青年農業者の雇用就農以降のキャリア形成

第6章では、藤井・野々村ほか (2002) における職業的アイデンティティの分析方法を援用し、農業者アイデンティティの発達過程における雇用就農前・後の農業者観の変容を分析して、現代青年農業者のキャリア形成の特徴を明らかにした。農業者観とは、職業としての農業観のことで、農業者アイデンティティの主要な構成要素である。

現代青年農業者は、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、農業経営者としての知識、技術・技能を習得し、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んでいく。また、近隣農家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。こうした過程で、彼らが就農当初に抱いていた農業者観は「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、「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やがて個人と社会との関係において葛藤が昇華され再構築されていく。

このように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、農業に関する知識、技術・技能を習得すると共に、農業者観の再構築によって農業者アイデンティティを変容させながら農業経営者へと成長していくという特徴がある

ことが明らかになった。一方で分析からは、農業者アイデンティティの発達の過程は各人の経験の質や時期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。

## 終章 本研究の成果と課題

終章では、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によって得られた成果を総括し、今後の研究課題を示した。また、ライフヒストリー法に基づくキャリア形成の研究が今後の教育社会学研究に示唆するものを明らかにした。

現代青年農業者は、「自己実現志向」に基づく各人各様の就農動機に突き動かされ、農業参入を目指す。農業法人に入社後に雇用就農者となった彼らは、就学期の学習経験も活用しながら、5つの支援で構成される農業者育成カリキュラムによって実践を中心とした「労使共同・自己主導志向型学習」に励む。彼らはそうした学習活動を通して農業者、農業経営者に必要となる知識、技術・技能を習得し、やがて「社会貢献志向」を抱くようになり、就農当初の農業者観を再構築しながら農業者アイデンティティを確立していく。

本研究を通して、このような農業者育成カリキュラムの役割とは、雇用就農者のそうした力量を育みながら農業者アイデンティティの発達を促すことにあり、また、結果としてそのことが法人の経営発展のみならず地域農業の人材育成に寄与することにつながっていることが見出され、そこにカリキュラムの意義を捉えることができた。

なお、雇用就農者のキャリア形成と支援の連関の観点から、V社の農業者育成カリキュラムの評価を行なった結果、雇用就農者の経営力の中でも販売力・市場開拓力及び地域農家等との対人関係構築力の養成といったキャリア発達上の課題や、農業法人における安定的経済支援継続のための強い経営力の確保・維持、「卒業生」（独立していった農業者）のネットワーク構築、そして、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といった学習環境上の課題を析出することができた。これらの課題からは農業者育成カリキュラム構築のための6つの方途を提示し、その上で日本の農業教育の課題とされる教育機能の体系化の構造化例を仮説的に示した。また、筒井美紀（2017）は、教育社会学の課題として、変容する産業・労働と教育との結びつきへと接近する際、職業教育訓練機能に着眼した研究の重要性を挙げ、それには「学習者アイデンティティ」への着目が必要であることを強調したが、本研究では「農業者アイデンティティ」の発達の過程の分析を通してこの課題に応えることができた。もちろん、ほかの産業への展開の検証は今後の課題であるので、教育社会学とりわけ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。