

農業における家業継承に関する事例研究 —女性継承者に着目して—

小 林 那奈子

(奈良女子大学大学院人間文化研究科博士前期課程)

目 次

1. 調査研究の目的
2. 調査方法の設計
3. 調査の結果
4. 考 察
5. 今後の検討課題
6. 論文作成計画と調査研究結果の活用方針
7. 参考文献

1. 調査研究の目的

日本における家族農業経営は、従来、後継ぎとして経営主となるのは男性であることが多く、女性はあくまで経営主の妻という立場で経営に間接的に関与するのが一般的であった。しかし近年では、これまで経営主として直接的に農業および農業経営に携わることのなかった女性たちが、家業である家族農業を継承し、さらに六次産業化等により新たな事業を展開しながら後継者として経営の中核を担うといった事例も見られるようになってきている。

近年、特に、農林水産省等において農山村漁村における女性活動に関して表彰が行われ、また、平成30年度農林水産祭園芸部門で女性が内閣総理大臣杯を受賞されたりしているので、事例が広く知られるようになってきている。また、研究面でも、原・西山(2015)におけるように、女性が経営者になる契機やプロセスの類型化、類型に応じた事例調査等体系的な分析が行われるようになってきている。

しかし、ここでは、家業として確立されている経営において、現在は経営者でないが、後継者たらんとして、実家にUターンし、社員として業務の一部を担当している女性の事例に焦点を当て、他の選択肢を持ちながら家業の継承者の道を選択するにあたって、どのような事情、展望、覚悟の下に選択しているのか、インタビューを通じて把握し、今後増加すると考えられる農業経営への女性の円滑な参画のための課題を考えたい。

なお、2017年には国連において、2019年から2028年までの10年間で「家族農業の10年」¹⁾とすることが採択され、家族農業の可能性が世界規模で再評価されている。多様な可能性を持った家族農業を維持していくという視点からも、今回のような家族農業の継承者に着目した研究は重要であると考えられる。

調査事例としては、家業としての農業を子女である姉妹が継承することになっている、和歌山県伊都郡の「農業生産法人有限会社新岡農園（以下、新岡農園）」、奈良県吉野郡の「嘉兵衛本舗」を取り上げ、関係者へのヒアリング調査を複数回実施しながら関連データの収集および分析を行った。前者は、母親が女性経営者として著名で、法人の創業者であり、現在も経営者であるケースである。一方後者は代々男性が経営者として携わっており、現在も父親が代表を務めているケースである。このように背景の異なる2事例を取り上げることで、その違いが継承者たらんとする子女の意識にどのような影響を与えるか検討することができると思う。

2. 調査方法の設計

2018年5月から2019年2月にかけて新岡農園、嘉兵衛本舗を訪れ、経営者や子女を中心とした関係者を対象に、事務所、ご自宅にて1回当たり2時間程度のインタビュー調査を実施した。

事前に、調査の目的、以下のような質問項目を記載した調査概要説明書をメールにて送付し目を通していただいた上で、当日はそれを基礎としつつ、基本的には自由に話してもらう形の半構造化インタビュー調査の形を採用した。インタビュー内容は録音し、後日書きおこしをした後、内容の分析・考察を行った。

【主要質問項目】

- ① 経営状況・事業形態
- ② 年齢・家族構成
- ③ 経営に関わるようになった経緯
- ④ 農業経営上の役割
- ⑤ 経営上女性であることのメリット・デメリット
- ⑥ 今後の経営について

3. 調査の結果

表1は、本稿で取り上げた2事例の経営形態の概要をまとめたものである。以下ではそれぞれの事例ごとに、その詳細を見て行くことにしよう。

表1 2事例の経営形態の概要

	新岡農園	嘉兵衛本舗
地域	和歌山県伊都郡かつらぎ町	奈良県吉野郡大淀町
経営形態	法人経営	家族経営
家族構成員 (役職)	母 (A氏、代表取締役) 父 (B氏、専務) 長女 (C氏、マネージャー) 次女 (D氏、マネージャー)	父 (E氏、代表) 母 長女 (F氏、現場責任者) 次女 (G氏、運営責任者) 三女 (H氏、マネージャー)
家族以外の 構成員	社員：男性2名 (20代、60代) パート：女性4名	パート：女性2名、男性1名
農地所有	個人からの借り入れ	個人
農地面積	4.7 ha	2.0 ha
栽培品目 (品目)	果樹 (カキ、キウイフルーツ、桃、 みか茶 (おくみどり、やぶきた、べ にん、梅、ブドウ、ジャバラ)	茶 (おくみどり、やぶきた、べにふ うき)
商品	果実、ジャバラ加工品 (ピール、ジュ レ等)、柿加工品 (あんぼ柿、干し柿 等)、梅干し	緑茶、番茶、ほうじ茶、水出し番茶、 玄米茶、倭紅茶、おかいさん、茶器、 ティーアクセサリー
販路	通販、東京の大手スーパー、地元の 道の駅等	直販、通販、飲食店、お土産店等

1) 新岡農園

(1) 経営の概要

新岡農園は、和歌山県伊都郡かつらぎ町に位置する、梅、柿、キウイ、ジャ

バラ等の果実の栽培、加工、販売を行う農業生産法人である。加工品としては、梅干し、あんぼ柿、柿酢、ジャバラピール等が挙げられる。1996年までは家族農業経営であり、みかん、柿、水稲、裏作などの作物を栽培し、JA（農業協同組合）に出荷するという経営形態であったが、1996年の法人化後、六次産業化に取り組み始めた。現在は上記のような加工品を、通信・インターネット、町内の道の駅、大阪府内の市場等で販売している。

(2) 役職・家族・年齢・その他構成員

70代前半の女性A氏が代表取締役、70代前半のA氏の夫（B氏）が専務、40代後半の長女（C氏）、40代前半の次女（D氏）は共に社員としてマネージャーを担っている。C氏は会社員の男性と結婚しており、高校生、中学生の息子、小学校低学年の娘との5人家族である。夫の仕事の都合で、新岡農園から車で45分ほど離れた大阪府に居住している。一方、次女のD氏は未婚である。現在はA氏が代表取締役を担っているものの、今後2～3年以内に代替わりし、ご息女が経営の中心を担うようになるという。その他、社員として20代と60代の男性2名、パートとして女性4名を雇っている。また、繁忙期にはアルバイトを雇うこともある。

(3) 役割分担

役割分担としては、代表取締役であるA氏が取引先のバイヤーとの交渉、PR、マネージャーのC氏が商品の開発、イベントの企画、営業・販売を行っている。一方、専務であるB氏、マネージャーのD氏は栽培を担っている。

(4) 経営に関わるようになった背景

B氏との結婚以前、大阪府の生活改善普及員をしていたA氏であるが、結婚を機に就農し、さらに1996年の法人化を機に代表取締役に就任、B氏は専務を担うことになった。また、臨床心理士になる為に四年制の大学に通っていたC氏であるが、修士号を取得しなければ臨床心理士としての職には就けないこと、また、両親の姿を見て技術を継ぎ後押ししたいという気持ちになり、就農を志した。一方、短期大学入学後強豪のソフトボール部に所属していたD氏は、男性並みの体力があるという理由から、マネージャーとして父であるB氏と共に栽培に携わるようになった。

(5) 経営上、女性であることの課題と利点

C氏が課題として挙げたのは、女性が農業の現場において経営の継承者となる事例はまだ少なく、他の女性継承者との繋がりを持ちづらいという点である。今後さらに女性の農業継承者が増え、女性農業者のネットワークが広まっていくことを望んでいる。一方、女性であることの利点として、女性だからとは言いきれないが、参加している西日本産直協議会²⁾等の外部の場で経営や販路開拓のアドバイスをもらいやすいなど支援してもらった経験が多いのではないかと述べた。そして、そのネットワークは販路の拡大や今後の経営方針を考える上での指針となっているという。

(6) 今後の経営方針

現在は、家族4名と社員2名、パート4名で経営を行う新岡農園であるが、上にも述べた通り、A氏によると、今後2～3年のうちに代替わりを行う予定であるという。身の丈に合った経営を志す長女C氏か、革新的な経営を志す次女D氏のどちらが代表取締役を務めるかについては、現在検討中であるが、代表取締役を務める母A氏の姿を見て育ったため、女性が跡継ぎとなることに対し、それほど違和感を覚えていないという。なお、今後はさらに、C氏が商品のPR・パッケージ等の販売、D氏が栽培に特化していく予定である。また、栽培作物の変更も視野に入れている。具体的には、力仕事が多い梅干し生産に関しては、女性には栽培・管理が難しいという理由から、小規模化していく予定である。一方で、女性でも栽培が容易なキウイ、ジャバラに力を入れていくという。特に、手間が少なく女性でも栽培が容易であるジャバラに関しては、更に大規模化することを考えている³⁾。

さらにC氏は今後、地域と連携した六次産業化に力を入れていきたいと考えている。現在新岡農園は、生産・加工・販売までを自社が中心となって行う自己完結型の六次産業化を行っているが、今後ジャバラの生産を拡大していくにあたって、新たに加工施設を設置する必要がある。しかしながらジャバラの加工施設の設置には、多大な初期費用がかかるため、今後はC氏が所属する西日本産直協議会でできたネットワークを利用し、地域内の他会社で適切な施設を所有している会社に加工を委託することで、自分たちは生産に特化していくことを計画している。自己完結型の六次産業化から、地域と連携した六次産業

化への転換を図ろうとしていることがうかがえる。

そして、今後の経営の課題として挙げられたのは、C氏、D氏の跡継ぎについてである。D氏は結婚しておらず、C氏は結婚しているものの、子どもが跡継ぎとなる可能性は低いだらうと話す。

2) 嘉兵衛本舗

(1) 経営の概要

嘉兵衛本舗は奈良県吉野郡大淀町に位置し、江戸時代から170年ほど続く長い歴史を持つ家族農業経営体である。ほうじ茶、緑茶、番茶などの茶葉の生産、加工、販売までを一体的に行う六次産業化に取り組んでいる。販路は、近隣住民への直販、通販、飲食店、県内外のお土産店等である。

(2) 役職・家族・年齢・その他構成員

70代前半の男性E氏が代表を、E氏の長女で40代後半のF氏が現場責任者を、40代前半のG氏が運営責任者を、30代後半のH氏が全体の補佐役を担っている。長女であるF氏は、会社員の夫、大学生の娘、高校生の娘との4人家族であり、嘉兵衛本舗から1時間ほど離れた天理市に在住している。次女であるG氏は会社員の男性と結婚し、町内に在住している。現在夫、小学校低学年の息子2人、1歳の長女との5人家族である。三女であるH氏は、会社員の男性と結婚し、小学生と1歳の娘がいる。父であるE氏と母と共に、実家で暮らしている。その他パートとして、近所に住む女性2名と男性1名に仕事を依頼している。

(3) 役割分担

役割分担としては、代表であるE氏が生産、経営上の意思決定を担う。また、現場責任者であるF氏は、E氏と共に生産に携わり、さらには企画・デザインといった役職も担っている。運営責任者であるG氏は、商談、クレーム対応、顧客との取引、役場との折衝、ホームページの管理運営、プロジェクトの窓口等、全工程を把握し、運営の中心を担う。補佐役であるH氏は、F氏の補佐をすると共に、インターネットの受注、請求書、振り込み等の事務的な役割を担う。また、E氏と同居していることから、営業時間外の電話対応を受け持っている。

(4) 経営に関わるようになった背景

嘉兵衛本舗においてまず初めに経営に携わるようになったのは、現在運営責任者を務めるG氏である。しかし、20代から経営に携わっていたのではなく、20歳で一度実家を離れ、大阪で保険会社の事務員、ショップの販売員、オペレーター等、多くの仕事を経験した後、現在の夫と結婚することとなった。結婚相手は会社員として働く長男であり、嘉兵衛本舗の跡継ぎとなる可能性はほとんどなかったが、両親は反対しなかった。G氏より前に結婚していた長女のF氏も会社員の長男と結婚しており、G氏は、このころには父E氏は男性の跡継ぎを諦めていたのではないかと語る。

結婚後も仕事を続けていたG氏であるが、妊娠を機に会社から仕事を辞めるようにとの圧力を受け、仕事を辞めた。しかしその際、家計を助けるためになんとかして働けないかと考え、アルバイトとして雇ってもらえないかと両親に頼み、実家の嘉兵衛本舗にアルバイトとして通うようになる。当初は子どもができるまでと考えていたというが、出産間近になると、自分が居なければ仕事が回らないのではないかと考えるようになったという。そこで、子育てもひと段落してきたF氏をお手伝いとして誘うことにした。F氏は当時、遠方に住んでいたことから、手伝うことを躊躇していた。しかし実際に通い始めると、パートではなく従業員として経営者サイドの仕事を教えてくれる父の喜ぶ姿が嬉しく、通い続けることとなった。さらに、G氏も出産後、子育てをしながら再度経営に関わるようになった。

続いて約5年後、三女H氏が、夫の転勤が京都であったことを機に奈良に戻って来られることとなった。その際のF氏からの誘いにより、H氏も経営に関わり始めた⁴⁾。こうして2013年、三姉妹がそろって経営に関与するという現在の形に辿り着いた。

このように三姉妹が経営に参画するようになったのは、父の老いや、父が早くから直販のスタイルを築くことで大きな規模となったお得意様の事を総体的に考えてのことであるという。また、三姉妹のライフスタイルに応じた変化の末、一人が経営を担当するというより、個々の不足している部分を補いひとつのものを作って行こうと考え、三人で分担するという現在の形を取るに至った。さらに、G氏とF氏は、男性の兄弟がおらず⁵⁾、仲の良い三姉妹であったため、

一緒に経営に参画しようという気持ちになったのだという。

しかしその一方で、父E氏には本当は「男ひとり」に継いでほしいという思いがあるのではないかと話す。

(5) 経営上女性であることの課題と利点

女性であることの課題として一点目に挙げられたのが、家事や子育てがあり、父E氏のように朝早くから働く事が出来ず、時間に融通が利かないという点である。その点に関してもどかしさを感じる人が多いという。また、二点目に挙げられたのが、取引関係の会社の50代、60代の部長や専務からの女性を軽視するような眼差しである。そのような中、G氏の「運営責任者」という肩書きは、取引を対等に行うためのひとつの戦略となっている。また、三点目には女性農業者同士のネットワークの希薄さが挙げられた。G氏やF氏は今後、女性農業者の増加とともに、女性農業者同士のネットワークが広がっていくことを望んでいる。

一方、経営上女性であることの利点としては、「角の取れた経営」をすることができる点が挙げられた。ある客層に絞った一方的なやり取りを行う父E氏に対し、女性は広い視野を持っており、多く買い物する女性を含め、客層が広がるという。

(6) 今後の経営について

今後の経営について、F氏は訪ねてきた人たちが気軽にお茶を飲みながらお話ができるカフェを敷地内に作ったり、お茶を使ったお菓子の製造販売にも取り組んだりしたいという思いを持っている。高級品ではない、しかし味を大切にしたい気軽に楽しめるお茶を作っていきたいという。また、G氏は、F氏のやりたいことも応援しつつ、インターネット販売の売り上げを伸ばしたり、事業の整頓をしたり、地域起こし関係の取組みに関わり、廃れる農業の再建に何らかの形でかかわりたいという思いを持っている。一方の父E氏は、女性だけでも農作業がしやすいような形で、農作業の機械化を進めているという。

そして、今後の経営の課題として挙げられたのは、三姉妹継承後の跡継ぎについてである。自分たちの子どもの意向にも沿いつつ決めていきたいというが、今後は外部に経営を任せる可能性も出てくると話す。

4. 考 察

ここからは上記の結果をもとに、家業としての農業を継ぐ女性農業者やその経営体が抱える課題、それをいかに乗り越えようとしているかに焦点を当て考察していく。

まず一点目は、力を要する農業労働面の課題である。両事例では栽培する作物に違いはあるものの、栽培作物の転換や機械化を進めるといった方向性で労働面での女性のハンディキャップを補おうとしていた。女性の農業経営を見て行くうえで、労働面での課題は見逃すことのできない点であり、今後さらに事例研究を蓄積していく必要があるだろう。

二点目は、女性農業者同士のネットワークが希薄であるという点である。農林水産省や地方自治体は、農業女子プロジェクト⁶⁾といった女性農業者向けの企画を立ち上げ、女性農業者同士の交流を図るための交流会を全国で開催し、女性農業者同士のネットワークを広げるための場づくりに取り組み始めている。今後は更なる女性交流の場の醸成とともに、それらの活動を幅広く周知させていくことが求められるだろう。

三点目が外部の男性から軽視された経験についてである。新岡農園ではそのような語りは聞かれなかった一方で、嘉兵衛本舗ではF氏とG氏から、女性であることを理由に外部の男性から軽視された経験に関する語りが聞かれた。そのような中、G氏の「運営責任者」という肩書きは、軽視するような対応をさせないためのひとつの戦略となっていた。また、新岡農園のC氏やD氏は女性の農業継承について違和感を覚えていない一方で、嘉兵衛本舗のG氏からは女性継承に対する戸惑いや不安の声が聞かれた。その背景のひとつには、男性から軽んじられた経験が挙げられるだろう。さらに、新岡農園においては女性であるA氏が法人設立以来代表取締役を務めているため女性が継承することに違和感を持っていないが、一方で、嘉兵衛本舗では代表を男性であるE氏が務めていること、また、跡継ぎは男ひとりとするE氏の意識が影響しているのではないかと考えられる。このような状況であるため、女性農業経営者としてのアイデンティティを確立していくうえでも、上に述べた女性農業者同士のネッ

トワークは重要な役割を果たすと考えられる。

ここまで農業の女性継承者が抱える課題とそれを乗り越える手段について考察してきた。しかし一方で、商品パッケージの改良や客層の拡大など、男性とは違う視点から経営を見直し、積極的に六次産業化等に取り組もうとする女性経営者の姿が明らかとなった。そのような彼女たちの前向きな姿勢を後押しするような支援が今後とも重要になってくるだろう。

5. 今後の検討課題

今回取り上げた事例は、今後家業としての農業を継ぐことになっている女性農業者の継承プロセス上にある事例である。つまり、今回明らかとなったのは継承プロセスの途中である現在における女性農業者たちが抱える課題であり、今後実際に代表や代表取締役として就任した後に、それらがどのように変容していくかを明らかにするには今後の継続的な調査が必要となる。

また、今回取り上げたのは女性の継承者についてであるが、継承者である長男の男性も家との葛藤など継承に関する葛藤を抱えていることが指摘されている(熊谷, 1995)。そういった事例にも視野を広げることで、女性の抱える課題を再検討すると共に、日本の農業経営の根幹をなす家族農業経営の継承に関する考察を更に深めていきたい。

6. 論文作成計画と調査研究結果の活用方針

博士前期課程修士論文に向け、今回の調査事例の継続的な調査を行うと共に他事例の研究調査に取り組む。また、事例の比較を通し女性農業者の農業継承についての考察をさらに深めたい。

7. 参考文献

秋津元輝・藤井和佐・澁谷美紀・大石和男・柏尾珠紀(2007)『農村ジェンダー—女性と地域への新しいまなざし』昭和堂

- 大沢真知子 (2018) 『21世紀の女性と仕事』 左右社
- 岡部守 (2000) 『農村女性による起業と法人化』 筑波書房
- 小川理恵 (2014) 『魅力ある地域を興す女性たち』 農山漁村文化協会
- 熊谷苑子 (1995) 「家族農業経営における女性労働の役割評価とその意義」 日本村落研究学会編 『家族農業経営における女性の自立』 農山漁村文化協会pp. 7-26
- 五條満義 (2003) 『家族経営協定の展開』 筑波書房
- 斎藤修 (2014) 『フードチェーンと地域再生』 農林統計出版
- 佐藤一子・千葉悦子・宮城道子 (2018) 『<食といのち>をひらく女性たち』 農山漁村文化協会
- 地域社会計画センター編 (1994) 『農村の女性起業家たち』 家の光協会
- 靄理恵子 (2007) 『農家女性の社会学—地域づくりの男女共同参画』 コモンズ
- 徳野貞雄・柏尾珠紀 (2014) 『T型集落点検とライフヒストリーでみえる家族・集落・女性の底力 限界集落論を超えて』 農山漁村文化協会
- 永野由紀子 (2005) 『現代農村における「家」と女性—一庄内地方に見る歴史の連続と断絶』 刀水書房
- 日本村落研究学会編 (2012) 『農村社会を組みかえる女性たち ジェンダー関係の変革に向けて』 農山漁村文化協会
- 原珠里・西山未真 (2015) 「女性農業経営主の就農経緯と経営の特徴に関する試論」 『農村研究』 120号, 1-14, 東京農業大学農業経済学会
- 藤井和佐 (2011) 『農村女性の社会学—地域づくりの男女共同参画』 昭和田
- 富士谷あつ子 (2001) 『日本農業の女性学—男女共同参画社会とエコロジカル・ライフをめざして』 トメス出版
- 渡辺めぐみ (2009) 『農業労働とジェンダー—生きがいの戦略』 有信堂高文社

注

- 1) 国連は家族農業を「農業労働力の過半を家族労働力が占めている農林漁業」と定義している。資本主義的企業農業に対置されるものであり、持続可能な開発目標 (SDGs) のキーマンとして注目されている。なお決議文では、家族農業における女性の役割の正当な評価と農業女性の地位向上が訴えられている。
- 2) 関西 (主に和歌山県) の中小規模の食品生産者が集まり、販路構築や商品開発に取り組んでいる会。毎年一回、約20社ほどが集まり大阪で展示会を開催している。
- 3) 一気に実が落ちるため、収穫の際アルバイトを雇えば一気に収穫できるという。
- 4) その点に対しG氏は、「姉が2人とも働いているのだから)妹も働くのが当たり前」であると表現する。
- 5) G氏とF氏は、「男性が一人でもいたら、男性が継承することになり、私たちが継ごうということにはならなかっただろう。」と話す。
- 6) 「農業女子プロジェクト」は、女性農業者が日々の生活や仕事の中で培った知恵を様々な企業のノウハウなどと結び付け、新たな商品やサービスを創造し、社会に広く発信するためのプロジェクト。このプロジェクトを通して、農業で活躍する女性の姿を様々な切り口から情報発信することで、社会全体での女性農業者の存在感を高め、合わせて職業としての農業を選択する若手女性の増加を図っている。

