

原著

家族経営協定の締結に関する一考察 —アンケート満足度調査結果を基にして—

仁平 章子* 伊庭 治彦**

A Report of Survey on A Family Management Agreement

Nihei Akiko

Iba Haruhiko

家族経営協定を締結している女性農業者を対象として、家族経営協定締結の満足度に関するアンケート調査を実施した。アンケート調査対象地域は、静岡県、愛知県、大分県、鹿児島県、宮崎県である。この地域では、概ね家族経営協定の締結に関しての満足度が高く、広く普及することを希望していることが分かった。これらの得られた結果から生活と経営、および個人と家族という対比において四つに区分する分析枠組みを構築した。

Key words: 家族経営協定 家族農業経営 女性農業者 家族経営協定の満足度 職業人

1. 目的と意義

(1) 調査の目的

現在の日本農業において女性農業者の果たす役割は大きく、農業就業人口についても総数 299 万人の 53.5% を占める (2008 年)。また、女性農業者自身による起業活動も増加しており、その活躍が地域社会の活性化に貢献している事例は数多い。しかし一方で、女性農業者の社会参画は未だ十分に進んではいない状況にあると言わざるを得ない¹⁾。さらに、女性農業者の労働として家事・育児・介護などを含めると、配偶者よりも長時間の労働に従事しているにも関わらず、労働報酬を受け取る女性農業者は 5 割に留まっている。²⁾ このように女性農業者の労働環境は生産と生活の両面において決して良いとはいえない状況にあり、改善が求められている。

このような問題に対して、ワーク・ライフ・バランス³⁾ という視点から労働環境を改善することが有効と考える。すなわち、生活面での充実を図りつつ就業条件を整備することにより、女性農業者が能力や技能を十二分に発揮することが可能に

なる。加えて、生産と生活のバランスをとりながら農業者の過重労働を軽減・解消することは、個々の農家の問題にとどまるものではなく、農村社会における重要な課題でもある。家族農業経営において農業という職業を選択した女性農業者が、一職業人として能力を発揮しながら生産と生活のバランスをとることは、地域社会の活性化につながる重要な取り組みであるといえる。

以上の問題認識に立つ本調査の目的は、家族経営協定を締結する家族農業経営を対象に、女性農業者の労働環境や意識がどのように変化したのかを明らかにすることである。その結果から、如何なる家族経営協定の締結が、女性農業者の成長の支援に有効であるかを検討することとする。

(2) 家族経営協定の役割と意義

1) 家族農業経営の発展にとっての役割と意義

家族経営協定を締結し、就業規則や経営理念などを確立することによって、家族農業経営の構成員が、意欲を持続できる環境の構築が可能となる。家族農業経営における経営環境の整備は、構成員の意欲の増大につながり家族農業経営の発展に大きく寄与できると考えられる。

* 四條畷学園短期大学 ライフデザイン総合学科

** 神戸大学 大学院 農学研究科

川手⁴⁾が実施した家族経営協定締結農家のアンケート調査から分かったことは、①家族経営協定の締結構成員の意欲があがった、②経営者としての自覚が増した、③家族での話し合いの機会が増えた、などの経営に対する意識の高揚である。この意識の高揚が、経営発展へ直結しているという知見は得られてはいないが、家族農業経営という組織の活性化につながっていることを明らかにした。

内山⁵⁾は、法人化されている農家においても、家族経営協定の締結効果があることを分析している。具体的な効果として次の点をあげている。①法人化前の農家にとって家族経営協定の締結が、家族経営協定締結後家族内の仕事や生活にメリハリが生まれ、法人経営での組織運営に求められる労務管理（役割分担）が確立し、法人への移行が容易になった側面がある。②法人化している農家では、家族経営協定の締結に際して法人経営の中で見過ごされがちな生活面や、営農と生活を包括するビジョンを策定している。内山は、協定の締結が法人化をフォローする機能を発揮していることを指摘し、さらに、持続的な発展を実現するための役割も同時に担っていることを明らかにした。

既存研究では、家族経営協定の締結が締結者の意欲の高揚につながっていること、家族農業経営の経営改善につながっており、締結効果を発揮していることが明らかになった。したがって、家族経営協定は、家族農業経営の発展に重要な役割を担っており、満足度調査をおこなうことは意義のあることといえる。

2) 家族農業経営における就業管理の役割

家族経営協定の締結は、既存研究から得られた知見によると、家族農業経営の構成員の就業意欲の高揚、役割分担の明確化によって女性農業者の地位向上につながる効果が挙げられている。地位の向上、役割分担の明確化により女性農業者が今まで発揮することの困難だった能力を発揮できる環境の構築につながっている。法人化されている農家においても、職住接近した環境にある農家にとって、生活面を念頭にいった家族経営協定の締結が、営農に対する意欲の増大と継続的持続的経営への道筋をつける役割を担うことになると考えられる。これらから、家族経営協定の締結が、家族農業経営の構成員の地位が明確になり、後継

者の確保につながることを期待できる。

他産業からIターンする婿養子を後継者として迎える場合、経営参画への位置づけを明確にする手段として家族経営協定の存在が有効に活用されている事例は報告されているのである⁶⁾。これは、新規就農者である婿養子の就業環境を整備する効果にもつながっている。

給与や休日を取り決めていない家族農業経営では、それらの問題解決策の一つとして家族経営協定の締結を前提とした家族間の話し合いによって就業規則や給与面などを決めることが可能となる。そして、それらの項目を家族経営協定の締結項目に挙げることは、労務管理につながることを期待できる。このように、家族経営協定は、家族農業経営における労務管理、農業意欲の向上、家族農業経営の構成員の地位の向上に重要な役割を担っているといえる。

2. 調査結果

(1) 調査方法

アンケート調査の期間は、2011年2月下旬より3月下旬である。調査対象は、家族経営協定の締結をしている女性農業者で、郵送による配付と回収によりアンケート調査を実施した。調査対象地域は、兵庫県、その他静岡県湖西市、愛知県刈谷市・安城市、鹿児島県いちき串木野市・川辺郡、宮崎県都農町、大分県豊後高田市の農家である。兵庫県の対象者は、兵庫県農業改良課普及係S氏より各普及センターへ依頼し、普及員さん紹介による普及センター管内のアンケートに協力して下さる農家さんである。配付数は、兵庫県57件、他地域（以後地方と表記）24件、合計81件である。回収は、兵庫県44件、地方17件、合計61件回収で、回収率75.3%であった。有効回答数は、51件で、そのうち兵庫県が35件、地方が16件で有効回答率62.96%である。なお、61件の回収回答のうち10件が男性農業者であり、今回は女性農業者を対象としているために除外した。本稿では、地方より得られた16件の回答について報告する。

16件の回答農家概要は、表1のとおりで、5件が同一世帯であるために11件の事例である。経営内容は、水稲と野菜、果樹、花苗、花卉、お茶と野菜という複合経営と、野菜、花き、養豚の単一経営である。経営規模は、100～170aが5件、

200～300 a が2件、400 a 以上が3件、不明が1件である。うち5件の農家が、農業生産以外に直売、農家レストラン、グリーンツーリズムなどを行っている。臨時雇用については、雇用人数4人が3件、3人が1件、2人が4件、1人が1件となっている。11件すべての農家が、従業員を雇用している。

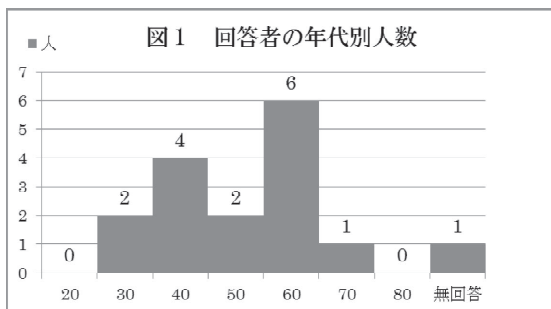
表1 回答者の農家概要

	圃場 (a)	生産物	事業内容	従業員 (人)	臨時雇 用(人)
1	440	果樹・野菜・水稻	朝市、グリーンツーリズム	1	4
2	170	野菜	なし	1	2
3	300	果樹・水稻	なし	1	4
4	2400	お茶・野菜・水稻		1	2
5	165	花苗・野菜・水稻	胡蝶蘭販売店	1	3
6	200	水稻・野菜	農産物加工所	1	2
7	1030	水稻・果樹・野菜	野菜直販、貸家経営、貸地	1	4
8	122	いちご・水稻・野菜	なし	1	2
9	120	施設花卉・水稻・野菜		1	1
10		養豚		2	
11	150	花苗	ガーデニング教室	1	

(2) 集計結果

1) 回答者の年代

回答者16件の年代は、30歳代・50歳代が2名、40歳代が4名、60歳代が6名、70歳代が1名、無回答が1名であった(図1参照)。60歳代が一番多く、20歳代はいなかった。



2) 家族経営協定締結の相手

回答者からみた家族経営協定の締結相手は、一世代で夫のみが3件である。二世帯、夫と後継者または後継者夫婦、親夫婦と女性農業者夫婦、女性農業者夫婦と後継者夫婦、夫と親が12件である。後継者夫婦との締結は1件である。三世帯の事例はなかった(表2参照)。

表2 女性農業者からみた締結の相手 (件)

締結の相手\地域	地方
夫	3
夫・後継者	1
夫・後継者夫婦	5
親・夫	6
親・夫・後継者	0
後継者夫婦	1
無回答	0
合計	16

表4 最初の締結年(件)

年	地方
平成8年	3
平成9年	2
平成10年	0
平成11年	2
平成12年	0
平成13年	3
平成14年	0
平成15年	1
平成16年	0
平成17年	1
平成18年	1
平成19年	1
平成20年	0
平成21年	0
平成22年	2
不明	0
合計	16

表3 見直しの有無(件)

有無\地域	地方
行った	5
行っていない	11
不明	0
合計	16

3) 家族経営協定締結のみ直しについて

回答者から得られた結果、家族経営協定の見直しについては、「行った」が5件、「行っていない」が11件であった(表3参照)。見直し理由は、後継者の就農、後継者の結婚により後継者の妻を加える、夫や親の死亡による、など家族関係および経営環境の変化に起因している。また、新たに販売店を設けるなど経営状況の変化により、家族経営協定の見直しを行っている事例があった。見直しのきっかけは、締結相手の状況変化に起因するところが大きいことが分かった。

事例の家族経営協定を締結した最初の年は平成7年で、家族経営協定の締結が推進されてすぐに締結を行なった事例が3件ある。その翌年は、2件、そして平成13年が3件である(表4参照)。回答を得た静岡県の地域では、農業委員を先頭に家族経営協定の締結推進を積極的に行なっており、年に1度は締結式を行事としている。

4) 家族経営協定締結後の動向について

家族経営協定締結後、「認定農業者の申請を行なったか」の質問では、「はい」が7件、「農業者年金に加入したか否か」についての質問では、「はい」の回答が1件である。農業者年金に加入していないのは12件で、みどり年金、国民年金基金、厚生年金に加入済みであったという理由である(表5注1参照)。

家族経営協定の締結が、「経営や自分の生き方に役に立ったか」という質問では、14件(87.5%)が「役にたった」と回答している。「協定がもっと普及すると良いと思う」という質問では、16件全員が「はい」と回答している。「協定を締結し、締結項目が守れなかった場合に積極的に話し合うか」という質問では、15件(93.8%)が「はい」と回答している。それは、締結後の守れなかった場合の独自の解決方法について記述回答を得たところ、積極的に話し合いを行う機会が得られたということで分かり、次のように記述している。なお、文章は回答の記述に基づいている。

- 締結件通りに行えない時もありますが、お互いに助け合って進める事もある(仕事の面等で)主担当と副担当を決めておくどどちらかでする事が出来るし、やりやすい、たとえば家事の主担当は嫁、副担当は姑。
- その時その時問題が有れば話し合いクリアして行く
- 話し合う

このように、協定の記述が守れなかった場合、家族経営協定の締結効果として話し合うことにより家族間で前向きに取り組むことが可能になったと解釈できる。

表5 家族経営協定締結後の意向

地域	項目 有無	締結後の認定 農業者 申請	締結後の農 業者年金加 入	協定の締結は、 経営や自分の生 き方に役に立っ た	協定がも っと普及 すると思 う	守れなかった 場合積極的に 話し合う
		地方	はい	7	1	14
	いいえ	8	12(注1)	2	0	1
	不明	1	3	0	0	0

注1 12名中みどり年金2 厚生年金1 国民年金基金2加入

質問項目は、「経営目的」「責任分担や役割の範囲など」「休日の日数」「休日の日数を分けた(農繁期と農閑期)」「労働時間」「労働報酬(給与)」「ボーナス」「経営会議」「家族会議」「経営移譲」「生活面での役割分担」「その他」とした。経営目的、責任分担や役割の範囲など、休日の日数を分けた、労働報酬は、93.8%が項目に入れたと回答している。労働時間は、87.5%であった。生活面での役割分担を含めたが81.3%の回答であった。この項目は、女性の生活面における役割を高く評価していると解釈できる。家族会議においても68.8%の回答であり、家族間のコミュニケーションを図りながら農業経営に当たろうとしていると解釈できる。一方、休日の日数を分けたは、37.5%の回答であり農繁期と農閑期の区別をしているとは言えず、話し合いによって臨機応変に対応していると解釈できる(図2参照)。

家族経営協定締結後の変化の有無について質問した。「変化があった」という回答は、経営目的では12件、責任分担や役割の範囲などでは11件、労働時間では10件、労働報酬は9件である。経営会議についても「変化があった」と9件が回答している。このように、経営面において変化があったことが分かる。経営移譲では、5件が「変化があった」と回答している。生活面での役割分担については、13件含めうち10件が「あり」と回答している(表

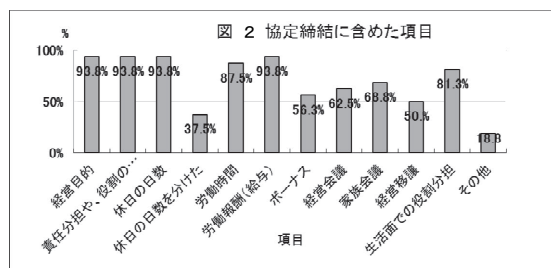
6参照)。

表6 家族経営協定締結項目について締結後の変化の有無

締結項目	N=16(件)			
	含めた	変化あり	変化なし	不明
経営目的	15	12	3	0
責任分担や、役割の範囲など	15	11	4	0
休日の日数	15	9	6	0
休日の日数を分けた	6	3	2	1
労働時間	14	10	3	1
労働報酬(給与)	15	9	5	1
ボーナス	9	7	2	0
経営会議	10	9	0	1
家族会議	11	4	4	3
経営移譲	8	5	0	3
生活面での役割分担	13	10	3	0
その他	3	3	0	0

(3) 家族経営協定締結内容と変化の有無

締結項目の質問については、家族農業経営において家計と経営を分離することが求められており、経営面と生活面に対する項目が分かるように設定した。



(4) 家族経営協定の満足度

家族経営協定を締結後の意識の変化と満足度について、5段階評価で聞いた。大変満足している 5、やや満足している 4、普件 3、やや不満である 2、大変不満である 1、として各設問項目に対して当てはまる割合に○をつける方式で調査した。

経営面に関して最も高い平均値は、「責任分担や役割の範囲が明確になり仕事がし易くなった」が 4.00 であった。「経営目的」の平均値は 3.63、「労働時間や休日が明確になり働く意欲につながった」の平均値が 3.69、「労働報酬の水準に満足している」の平均値が 3.38 であった。生活面に関しては、「生活面での役割分担が明確になったので気分的に楽になった」の平均値が 3.56、「いろいろな会合などに出やすくなった」の平均値が 3.81、「時間的に楽になった」の平均値が 3.44 であった。以上の結果から経営面における労務管理が、生活面の満足度に大きく影響していることが分かる。その他の項目に関しては、健康に関する項目を入れた、旅行、食事会などの項目を入れたと記している（表7参照）。

表7 協定の締結内容と締結後の満足度について

締結項目	尺度	具体的項目に関する満足の尺度	地方 N=16
経営目的		目的や目標が明確になって仕事にやる気がでた	3.63
責任分担や、役割の範囲など		責任分担や役割の範囲が明確になり仕事がし易くなった	4.00
		経営者の一員として認められ職業人としての意識が芽生えた	3.44
休日の日数		日/週	2.94
休日の日数を分けた		農繁期/農閑期	1.13
		農繁期/農閑期	3.13
労働時間		働く時間や休日が明確になり働く意欲につながった	3.69
労働報酬（給与）		報酬の水準に満足している	3.38
ボーナス		ボーナスの水準に満足している	2.38
経営会議		農作業や、経営のあり方について家族で共有認識ができる	2.63
家族会議		生活面や家族の問題に関して話し合うことができる	3.31
経営移譲		安心して経営に臨めるようになった	3.31
生活面での役割分担		役割分担が明確になったので気分的に楽になった	3.56
（例：家事労働の分担、育児への関わり、介護など）		時間的に楽になった	3.44
		いろいろな会合などに出やすくなった	3.81
その他 *1			1.88

*1 研修など、検診・人間ドック受診、旅行、年金基金への加入、食事会

(5) 経営への参画状況

経営への参画状況についての満足度を、家族経営協定の満足度と同じく5段階評価で尋ねた。「経営の内容をより詳しく知る機会になった」の平均値は 4.00 で高い満足度であった。次に「役割が決まり自己の能力を発揮できる環境になった」の平均値が 3.81、「経営の方針の決定に関わるようになった」の平均値が 3.75 であった。これらから、経

営参画に対して家族経営協定の締結による満足度が高いことが示された（表8参照）。

表8 経営への参画状況に関する満足度

参画状況	尺度	具体的項目に関する満足の尺度	地方 N=16
経営への参画状況		経営の内容をより詳しく知る機会になった	4.00
		役割が決まり自己の能力を発揮できる環境になった	3.81
		経営の方針の決定に関わるようになった	3.75

(6) 自由記述

家族経営協定についての意見、農業政策など農業に関して感じていることなどの自由記述について、家族経営協定に関する意見、経営面、生活面に関する意見を分類し、その記述を抜粋し記した。それら以外にも TPP に対する意見、戸別所得補償、農業に関する意見の記述があったが、本稿では割愛した。文章は、回答の記述に基づいている。

<家族経営協定について>

- 家族経営協定ができ、本当にやる気になりました。（中略）私のすすめた若いお嫁さんたちもよろこんでおります。
- 家族経営協定の推進は、農業委員の仕事にもなっているのですが、ほとんどの委員の方は（男性）家族経営協定について認識していないのが現状ですし、お話をしても、協定を締結する意志もうすいのが残念に思う事です。男性が（経営主）進んで推進してもらえる様になるといいと思います。

<経営面について（休日・給与・報酬・会議）>

- 協定書には具体的に給与などは数字をいれませんでした。けど、経営状況により変化できるようにしてあります。協定書には研修会は仕事に含むと決めてありますので安心して研修会などへの参加はできるようになったことがうれしいです。

<生活面について>

- 私の場合、平成 10 年に息子が就農と同時に息子が経営主で法人経営ですので余り参考にならないと思います。私自身若いころ苦労しましたので、嫁には苦労をかけないようにと心がけております。しかし、周りを見ると自由にできない若い人達もおりますので、農業委員として積極的に家族経営協定の推進に努めて参りました。
- 休日も一応りきめてあるのですが、その時々で

自分のつごうのいい日、御互いいろんな役やグループに所属しているので出かける日が休日みたいところが今のところ多いです。

3. 分析枠組み

上記の回答にみるように家族経営協定の締結は概ね良いと評価されており、今後の推進についても期待が寄せられている。これらの家族経営協定に関する意見を集約すると、生活と経営、および個人と家族という対比に於いて四つに区分できる(表9 参照)。

表9 家族経営協定に関する意見の区分

	個人	家族
生活	個人の生活条件	家族の生活条件
経営	職業人としての就業条件	経営体としての就業条件

家族経営協定に関する意見の四つの区分では、次のようにそれぞれの特徴を見出すことができる。

第一は、個人としての生活条件であり、農業経営を行う農家世帯の一員として、如何に生活面での充実を図るかが問題とされる。協定項目としては労働時間や休日の取り決めが重要となり、個人的な生活面での活動の自由性の確保が求められる。

第二は、家族としての生活条件であり、農業経営を行う農家世帯として、ゆとりある暮らしの実現が重要となる。協定項目としては、個人の生活条件と同じく、労働時間や休日の取り決めが重要となるとともに、子育てや炊事洗濯、近所づきあい等の生活面での役割分担が求められる。

第三は、職業人としての就業条件であり、各世帯員が如何に農業者＝職業人として成長しうるかが重要となる。協定項目としては、責任と権限を明確にした役割分担、評価・報酬のあり方が重要となり、特に女性や後継者についての取り決めが求められる。

第四は、経営体としての就業条件であり、各農業者＝世帯員がそれぞれに快適な労働環境を得るとともに、経営組織として合理的な事業運営が行われることが重要となる。協定項目としては、第三と同じく役割分担や評価・報酬のあり方が重要となり、各世帯員の適性にあった協定が求められる。

4. おわりに

満足度の定量的調査および自由記述から女性農業者は、家族経営協定を締結したことを評価していること、この家族経営協定の普及推進に期待をしていることが分かった。

構築した分析枠組みから得られたことをまとめると、家族経営協定を締結することによって次の三点をあげることができる。第一に、女性農業者は、個人の生活条件が明確になることにより、家族農業経営のなかでより楽しい職業人としての位置づけが可能になることである。第二に、経営体において生活の役割分担をおこなうことで家族の生活条件が確立し、経営においては就業条件を明確化することが可能になることである。これらが実現すると第三に、ワーク・ライフ・バランスの実現に期待が持てることである。

本稿は、11件の経営体と16件の回答から得られた調査結果を基に家族経営協定の締結を区分し分析枠組みを構築した。今後、本稿で構築した分析枠組みを用いて、他地域のデータを付加しながらより詳細な分析を行う予定である。

【引用文献・参考文献】

- 1) 食料・農業・農村白書 平成21年版 pp. 85 - 86
- 2) 農林水産省「農業構造動態調査地域就業等構造動態調査 - 女性の就業構造・経営参画状況調査 - 平成15年10月公表
- 3) 政府は、平成19年12月18日、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定した。
- 4) 川手督也「家族経営協定の実際と課題 - アンケート調査結果から -」『家族経営協定と経営発展』社団法人農山漁村女性・生活活動支援協会 2003年、pp.15-25
- 5) 内山智裕「法人経営と家族経営協定の関係」『経営体育成における家族経営協定の意義』社団法人農山漁村女性・生活活動支援協会 2007年、pp.60-66
- 6) 仁平章子「農村女性のキャリア形成に関する研究 - 家族経営協定の焦点を当てて -」神戸大学大学院自然科学研究科修士学位論文 平成18年2月、pp.56 - 57

(2012. 2. 27 受稿, 2012. 3. 1 受理)