

女性農業者のキャリア形成と世代移行

ー水沢地方農業担い手女性塾メンバーへのフォーカス・グループ・インタビューよりー

大友由紀子 堤 マサエ

Career Formation of Women Farmers and Generational Transition in Family Farm Management:
A focus group interview of members of *Josei-juku*, a self-directed study group in Mizusawa

Yukiko OTOMO* & Masae TSUTSUMI**

Abstract

Under the guidance of local agricultural extension officers, *Josei-juku*, a self-directed study group in the Mizusawa district of Iwate Prefecture, was founded in 1992 by women farmers in their forties (born 1943-1952) from full-time farm households.

In February 2010 we conducted a focus group interview of 9 members of the group to analyze their cognition about developing tasks that characterize each life stage, i.e. career formation as professional farmers during their forties and fifties and generational transition of family farms during their sixties.

We found that the main issue during their forties and fifties was to establish their status within family farm management in order to carry out more profitable agriculture. Their goals were to raise the standard of living to urban levels and to attain women's rights. They are now in their sixties and, having achieved management partnerships, have recognized the alternative values of rural life and family farming. They have gained self-confidence in their occupation and pride in rural life. Their current task is to transfer the family farm with its values to the next generation. Although traditional male-dominant succession has become uncertain, change in the family system has made it possible for daughters to become farm successors.

キーワード: 女性農業者 (Women Farmers), キャリア形成 (Career Formation), 世代移行 (Generational Transition), 家族農業経営 (Family Farm Management), フォーカス・グループ・インタビュー (Focus Group Interview)

1. 研究目的

家族農業経営においては、農業経営は男性、農家生活は女性といった固定的な性別役割分業が残っている。女性が生活のみならず生産や経営の担い手として位置づけられるのは、1992（平成4）年の「農山漁村の女性に関する中長期ビジョン」以降である。1995（平成7）年には、女性の経営参画を促す手段として、パートナーシップ経営を謳う家族経営協定が導入された。家族経営協定の普及推進開始からしばらくは、各地でモデル的な

事業が展開し、協定の締結数も飛躍的に伸びた。

ところが、2005（平成17）年度の農業改良助長法改正に伴い、2004（平成16）年度をもって改良普及員資格試験は打ち切られ、家族経営協定普及推進の担い手だった生活改良普及員の制度は廃止された。家族経営協定普及推進のスタート段階で先進的事例として協定を締結した農家では、協定締結から15年近くが経過し、世代交代という生活課題に直面している。しかしながら今日では、そうした生活課題に共に取り組む行政サービ

* 十文字学園女子大学 人間生活学部 生活情報科

Department of Career Planning and Information Studies, Faculty of Human Life, Jumonji University

** 山梨県立大学 国際政策学部 総合政策学科

Department of Global Policy Administration, Faculty of Global Policy Management and Communications, Yamanashi Prefectural University

スは期待できなくなった。

本研究では、家族経営協定の普及推進がスタートした1990年代後半に普及事業の対象となり、40代・50代にかけてパートナーシップ経営を達成した女性農業者が、60代になってどのような生活課題を抱えているか考察する。出産・育児期を終えた40代には、農家の生活技術から農業の経営技術へと関心が移り、50代にかけて女性農業者としてのキャリアを確立した。そしていま、60代の向老期にあって、世代交代という生活課題をどのように捉えているのだろうか。

2010（平成22）年農林業センサスの結果、農業就業人口に占める65歳以上の高齢者の割合は61.6%にも上り、平均年齢は65.8歳、基幹的農業従事者に限っては平均年齢66.1歳と、わが国における農業者の高齢化が明らかになった。世代交代の遅滞が深刻さを増す中で、家族農業経営の世代移行を助ける政策的なバックアップが希求される。

2. 研究方法

家族経営協定を締結してパートナーシップ経営を実践してきた女性農業者のパイオニアが、ライフステージの後半でどのような生活課題を抱え、それをどのように解釈しているのか。こうした探索的な研究のためには、フォーカス・グループ・インタビュー（焦点面接法）による質的調査が有効である（Vaughn et al., 1996, 井下他訳, 1999:9）。フォーカス・グループ・インタビューとは、ある特定のトピックについて選ばれた複数の人々によって行われる形式ばらない議論のことである（前掲訳, 1999:7, Beck et al., 1986:73）。フォーカス・グループ・ディスカッション（千年&阿部, 2000）、グループ・ディスカッション（Flick, 2007:250-259, 小田他訳, 2011:240-249）ともいう。フォーカス・グループ・インタビューは、第二次世界大戦後のアメリカで、ラジオ番組による戦意高揚キャンペーンの効果を測定するために、コロンビア大学のマートンが初めて手がけた（Merton & Kendall, 1946）。レヴィンのグループダイナミックス理論（Lewin, 1947）を背景にして、マーケティング調査やプロジェクトのプログラム評価をはじ

め広範な分野で使われるようになった（Vaughn et al., 1996, 井下他訳, 1999:4, 千年&阿部, 2000:57, 安梅, 2001:2）。わが国では、保育、教育、医療、介護といったヒューマン・サービス領域で、1970年代頃から使われている（安梅, 2001:iii）。ヴォーンによれば、フォーカス・グループ・インタビューは、通常6人から12人の比較的同質的なメンバーで行われる（Vaughn et al., 1996, 井下他訳, 1999:8）。ファシリテーター¹⁾があらかじめ用意したガイドラインに沿って質問し、メンバー同士の自発的なディスカッションを促す（前掲訳, 1999:8）。フォーカス・グループ・インタビューの目的は、ディスカッションによって合意形成することではなく、むしろ当該テーマについての人々の解釈の広がり理解することにある（前掲訳, 1999:8）。ディスカッションによって、個人では気づかなかったことが見えてきたり、さらには潜在的な意見を引き出すこともできる（安梅, 2001:6）。

こうしたグループ・ディスカッションは、自然なグループで行う場合と人工的なグループで行う場合とがある。知り合い同士からなる自然なグループでは、あたりまえだと思えてあえて言語化しない事柄が多くなるため、顔見知りではない人々からなる人工的なグループの方が好ましいといわれる（Flick, 2007:252, 242, 260, 小田他訳, 2011:242, 249-250）。しかしニーセンは、現実のグループによるディスカッションを提唱している。なぜなら現実のグループは、ディスカッションのテーマに関する歴史を共有しているからである（前掲訳, 2011:242, Nießen, 1977:66）。

3. 調査対象

本研究では、ニーセンの提唱に基づき、岩手県の「水沢地方農業担い手女性塾」（以下、単に「女性塾」と称する）をフォーカス・グループ・インタビューの対象とした。女性塾は、1992（平成4）年に40代の女性農業者リーダー15名によって結成された自主活動グループである。その発端は、1989（平成元）年から1991（平成3）年に水沢農業改良普及所が20代から40代の農家女性を

対象に実施した農村若妻生活講座である。この受講生から、夫婦で農業に従事している40代の専業農家の女性で、夫婦して講座に参加できることを条件に、女性塾のメンバーが集められた（及川，2002）。つまり対象者の生年は1944（昭和19）年から1952（昭和27）年で、2010年2月の調査時には66歳から57歳と、ほぼ向老期にある。

女性塾では、1996（平成8）年から生活改良普及員の奨めで家族経営協定を題材にした自作シナリオによる寸劇を上演するようになり、2001（平成13）年までにはメンバー全員が家族経営協定を締結して、その普及に大きく貢献した。こうした活動は2001（平成13）年度第41回農林水産祭（農産部門：生活改善）農林水産大臣賞受賞として実を結び、家族農業経営において男女共同参画を目指す後進のロールモデルとなった。

女性塾のメンバーは、1993（平成5）年3月刊行のエッセイ集には15名の名前がみられるが、2002（平成14）年3月刊行の10周年記念誌では12名になっており、さらに2003（平成15）年頃、退会した人があって、2010（平成22）年2月の調査時には11名だった。11名は、それぞれが水沢地方の異なる地域の女性農業リーダーであり、20年近くにわたって自主活動が続けてきた仲間である。フォーカス・グループ・インタビューにおいても自発的なディスカッションが可能な人材である。

フォーカス・グループ・インタビューには、11名のうち9名の参加者を得ることができた（表）。9名のうち6名には、ライフコースについての個別インタビューも実施した。

4. 調査方法

フォーカス・グループ・インタビューでのファシリテーターには、形式的な司会（formal direction）からテーマの舵取り（topical steering）さらにはダイナミックスの舵取り（steering the dynamics）まで、ディスカッションへの介入の程度によって3つのタイプがある（Flick, 2007: 254, 小田他 訳, 2011:244, Dreher & Dreher, 1994:150-152）。

ここでは、ファシリテーターは非指示的な司会に務めた²⁾。まず冒頭で、インタビューの主旨、すなわち、水沢地方における農家の世代関係や農家女性の世代差について、自分の意見も交えて自由に発言して欲しい旨を説明し、続けて、ディスカッションの呼び水となる具体的なトピックを列挙した³⁾。簡単な自己紹介（名前、家族構成、農業経営の概要、地域での役職経験）と家族経営協定についての基本情報（締結の時期、範囲、目的、見直し）を順番に述べてもらった後、各自、関心のあるトピックを取り上げて、自由に発言してもらった。トピックによってはディスカッションに発展したものもあるが、約2時間という時間の制約から、一人のモノログで終わってしまったものもある。

4. フォーカス・グループ・インタビューでの語りの分析

フォーカス・グループ・インタビューでは、インタビュー参加者の具体的な経験を確認することと、一般の動向に対する参加者の反応を確認することができる（Vaughn et al., 1996, 井下他 訳, 1999:6, Merton, 1987）。ここではインタビューでの語りより、まず、農家の嫁として就農し、やがて農業経営に参画し、パートナーシップ経営を確立するまでの女性農業者としてのキャリア形成について、自身の経験を確認する。次いで、家族農業経営の世代継承にむけて、向老期にある現在の生活課題と農業経営の将来展望について、地域の動向に照らしながら、自身の経験をどのように解釈しているのか確認したい。

4-1. 女性農業者としてのキャリア形成

（1）就農のタイミング

個別インタビューの対象者6名のライフコースを確認すると、全員農家出身だが、半数は兼業農家だった。2名（Aさん、Dさん）は農家の後継者である。1940年代生まれの4名は農業高校に学んだが、農業科は2名（Bさん、Dさん）で、2名（Aさん、Cさん）は生活科だった。学卒後に就農したのは農業科で学んだ2名だけで、結婚

表 フォーカス・グループ・インタビュー参加者の基本情報

	氏名	経営	家族構成 (*農業従事者)	役員経験	協定締結	協定締結のきっかけと見直し
1	Aさん 1944年生	水稻 和牛繁殖 施設野菜 路地野菜 GT	夫*(1943) 妻*(1944) 妻の母(1923)	農協総代, 生活研究グループ	2001(平成13)年	「みんなが結ぶから」。長男の結婚に備え,「家族がきちっとしていると来てくれる人もいいんじゃないかな,という淡い期待をかけ」。
2	Bさん 1947年生	(水稻) 施設園芸 (野菜苗, 花卉)	夫*(1947) 妻*(1947) 長男*(1970) 長男の妻*(1969) 長男の長男(1997) 長男の次男(1998) 長男の長女(2000) 夫の父(1919)	農業委員	2001(平成13)年	「嫁さんがきて,自分のような嫌な思いをさせたくない」。当初,夫は反対。「自分の背伸びだけで求めた」家族経営協定だった。しかし現在は,夫は,経営規模拡大には家族で話し合い家族経営協定を締結する意義を認識。
3	Cさん 1948年生	肥育牛 水稻 レストラン GT	夫*(1948) 妻*(1948) 夫の父(1922)	農業委員	2001(平成13)年	女性塾で家族経営協定の寸劇を上演したため。姑が入院したため介護に重点を置いた。舅が生活面で自立できた。 協定に入っていた長女が婚出したので,見直す必要はあるが,未定。
4	Dさん 1949年生	水稻 (委託) 野菜 花卉 GT	夫*(1949) 妻*(1949) 長女*(1972) 長女の長男(2004)	児童民生委員, 女性塾代表, 地域農家女性グループ 代表, 農業農村指導士, 全国女性 農業経営者会議	2000(平成12)年 2008(平成20)年	女性塾で家族経営協定の寸劇をすることになったため。夫と2人で夫婦間協定。両親は,義務的になるのが嫌だということで,協定には入らなかった。 見直しは,長女が離婚して就職したため。長女に役割を分担させ専従者給与を払い,自分の立場を認識してもらうため。
5	Eさん 1950年生	水稻 黒毛和牛 (繁殖肥育)	夫*(1950) 妻*(1950) 長男*(1974) 長男の妻*(1973) 長男の長男(2001) 長男の長女(2003) 長男の次女(2005)	地区婦人部	1998(平成10)年 2001(平成13)年	夫婦と長男の3人で協定締結。その後,長男が結婚して,翌年,長男の妻も入れて4人で締結。2010(平成22)年に還暦を迎えたので,見直しを計画している。
6	Fさん 1952年生	水稻 しいたけ 施設野菜 産直 学校給食	夫*(1948) 妻*(1952) 長女(1975) 長女の長男(1997)	農業委員	1996(平成8)年 2003(平成15)年 2008(平成20)年 2010(平成22)年	農業者年金加入のため。2003年は生活面を見直しし,2008年には実行計画書を加え,2010年には長女を経営の中に加える予定。
7	Gさん 1944年生	水稻 (集落営農) 花卉 施設園芸 (花卉) シイタケ	夫* 妻* (長男同居予定)	地域農家女性グループ	2001(平成13)年	普及員の勧め。舅姑は入らず,夫婦間協定を締結。2010年に長男が同居するが農業には携わらない。年金受給年齢に達して,専従者控除が外れたので,見直した方がよいと思うが,未定。
8	Hさん 1951年生	水稻 養鶏 野菜 産直	夫* 妻* 長男 次男 (長女は別居)	JA女性部会員	2000(平成12)年	女性塾で家族経営協定の寸劇を上演したため。Dさんの協定書を参考に,夫婦間協定。将来,新しい家族が増えた時に備えて。
9	Iさん 1952年生	水稻 (集落営農) 施設園芸 (花卉) 一部産直 直売	夫* 妻* 長男 次男 夫の母	農業委員	2001(平成13)年	女性塾で家族経営協定の寸劇を上演したため。Dさんの協定書を参考に夫婦間協定。夫は文章化しなくてもいいと言ったが,女性塾のメンバーみんなが締結していたので。休日や社会参加の日程調整について盛り込む。 姑の介護に手がかかるようになったが,そのことを文章にしたくないため,まだ見直しはしていない。

注1: GT=グリーン・ツーリズム。

注2: 氏名と家族構成の()内の生年以外は,フォーカス・グループ・インタビューでの発話からまとめた。

注3: AさんからFさんまでの6名には個別インタビューも実施した。

前から一貫して現在の家族農業に従事しているのは、農家の後継者だったDさんだけである。Dさん以外は全員、結婚を契機に現在の家族農業に従事している。

6名は、1969（昭和44）年から1974（昭和49）年にかけて、22歳から24歳で結婚した。高度経済成長期を経て兼業化が進んだ時代であったが、対象者の家族は、専業による自立経営の道を選択した。彼女たちは農外就労せず、夫や義父母と一緒に農作業したため、比較的早い段階から自家農業の経営状況を把握している。財政状況も、税金申告の作業を手伝う中で、早期から把握できた。

Hさん 土地は、畑さ行くから、面積はすぐわかる。

Iさん 田植えになれば、みんな、ここ、ここって、一緒に行って働くしね。

Hさん 財産がわかるのは、申告するでしょ。そうすると、一応、経費をやるので。

Iさん でも、嫁いできた時は、まだ親が申告していたでしょ？

Hさん そうだね。でも、間もなくだね。

Eさん 私は、（嫁いで）きた時から、もう全部オープンでしたし、それこそ申告の時なんかは、親がやっていたけど、自分も一緒に算盤を置いたので、だから、ごく普通に、何の抵抗なく、外には、全然、勤めなかった
ので、一緒に農業をやりましたから、ごく普通に、自然に、うちの農家のことを（覚えました）。

（2）家族農業経営への参画

彼女たちが農業経営に主体的に関われるようになるのは、夫に経営権が移った後である。Gさんが言うように、一般には、親世代が年金受給年齢に達して、息子に経営移譲した後かも知れない。しかし、女性塾のメンバーの場合、もっと早くから経営に関わっていたケースも少なくない。1971（昭和46）年に23歳で結婚したCさんは、結婚前にすでに夫の経営部門があり、同じく1971（昭和46）年に22歳で結婚したDさんも、結婚と同時に夫が経営主に就任し、それぞれ結婚を機に財布を渡された。HさんやIさんが言うように、高度経済成長によって社会情勢が激変し、親世代の

水稻中心の経営や養蚕では現金収入が十分に得られなくなり、経営を多角化する必要があった。後継者資金や近代化資金といった営農資金調達のために、親世代の年金受給開始よりも早い段階で、夫にも経営権が必要になった。

Gさん 親が年金をもらい始めてからかもしれないよ。年金もらうようになるとね。

Cさん 私の場合、もうちょっと早かったんです。昭和46（1971）年に結婚する前に、昭和45（1970）年だけに畜産の規模を拡大した時、（夫は）父から何頭かの肥育牛を、3頭だっけかな、譲り受けて、そして、後継者資金を借りて規模拡大したみたいですので、規模拡大した肥育の部門を設けたその時点で、名義を全部主人の名義にしたものですから、（結婚した時には）通帳が父の場合と主人の場合と2つありまして、そうすると、牛の収入は主人の名義に入ったものですから、早くから私は、嫁にきた時から、通帳は自由でした。

Dさん 後継者資金とか近代化資金とかって借りる時には、土地の所有権がないと借りられなかったんですよね。だから、うちの場合も、主人の名前で借金する時に、父から田んぼの半分ぐらいを、贈与税のかからない程度に名義変更してもらって、そうすると、自分の資産があるということになると、後継者資金だか、近代化資金だか、結構、借金をしました。それは必要に迫られてやったというか……。

Hさん 22～23年前、プロイラーを始めたんですよ。その時は、主人がやるって言ったら、別に（義）父母の反対もなく、世の中の情勢ですよ、米だけではとてもできなくなったということで、30代後半、今やらないと終わりだな、という最後の時期だったね。

Iさん （義理の）親が養蚕をやめたんですよ。そうすると現金収入が少なくなってくる。私たち2人の小遣いを全部うちに出さなきゃならなくなっちゃって、それで夫が（親に）、「じゃあ、経営移譲はないけど、全部財布をよこしてくれ」と言って、それはまだ、30（歳）にならなかったと思う。

（3）家族経営協定によるパートナーシップ経営の確立

たとえ財政を管理できるようになっても、彼女

たちが農業経営について自分の意見を言えるようになるには、もう一つハードルがあった。それは、夫から経営のパートナーとして認知されることだった。Fさんの場合、42歳になる1994（平成6）年、夫から営農計画について相談してもらったことがきっかけになった。1992（平成4）年には末子が学齢に達し、翌1995（平成7）年には次女が進学のために親元を離れる。子育ては一段落したが、教育費がかかるステージになっていた。1992（平成4）年の女性塾結成時、メンバーは全員、夫婦のパートナーシップによって経営規模拡大が必要な教育期に入っていた。

Fさん 夫が認定農業者になるから改善計画書を書かなきゃ、というその時（1994（平成6）年）に、（夫が）私に相談かけてくれたので、そこから私の意見を（経営に）取り入れるようになったというか……。

Fさんは、1996（平成8）年3月に女性塾の活動で「農村女性の日」の大会に参加し、家族経営協定を締結すれば女性でも農業者年金に加入できることを知った⁴⁾。夫に相談して、他に先駆けて、夫婦間によるパートナーシップ協定を締結した。Fさん夫婦は、全国的にも家族経営協定締結のパイオニアである。

その年から女性塾では、家族経営協定を題材にした自作シナリオの寸劇を上演している。Fさんに次いで、後継者が定着していたEさんが、普及センターの奨めで1998（平成10）年に世代間協定を締結したが、寸劇のシナリオを執筆していたDさんが2000（平成12）年に夫婦間協定を締結すると、それを模範に「みんなでやる」という流れがでて、2001（平成13）年には他のメンバーも一斉に協定を締結した。

Dさん（家族経営協定締結の）きっかけは、女性塾で家族経営協定の寸劇をしてほしいという依頼がありまして、自分たちが結ばないで協定の寸劇だけするのは少しやばいかなみたいな感じで、夫と2人で（締結しました）。

Iさん Dさんの（協定書）を参考にさせてもらい

ました。うちの夫は、結婚した時からいろいろ話し合いをして進めてきまして、それで文章化しなくてもいいと言ったんですよ。でも、「女性塾の人たちはみんなやるし、やってみない」と言って、「じゃあ、今までやっていることを文章にしてい」と言われて、一応したんです。

Gさん 寸劇をやっていて、私も一生懸命家の中で言っていたんですが、普及員さんが来て一言「協定結んだら」と言ってくれて、お父さんが承諾して結びました。夫と2人で結びました。

家族経営協定は、協定書の内容はともかくも、それを締結すること自体が、彼女たちが経営参画できた証だった。農業経営や農家生活でのルールを明文化したいという彼女たちの主張が、家族に受け入れられた結果が協定書だったのである。Iさんのように、協定書として文章化しなくてもよいという夫を説得したり、Gさんのように、生活改良普及員に夫を説得してもらったりと、家族の理解を得るまでにはそれぞれの苦労話がある。必要がないという夫を説得して協定を結んだBさんは、「自分の背伸びだけで求めた家族経営協定でした」という。

家族経営協定締結の当初のねらいは、女性の農業者年金加入（Fさん）や、老親介護の役割分担（Cさん）といった直接的な効果から、嫁に自分のような嫌な思いをさせたくない（Bさん）とか、後継者の将来の結婚に備えて（Aさん、Hさん）といった間接的な効果への期待まで、さまざまだった。しかしいずれにせよ、家族経営協定締結によって、労働時間の効率化（Iさん）や経営規模拡大（Bさん）、男性の生活面での自立（Cさん）など、経営と生活の両面でその成果が実感されている。

Aさん まだその頃、息子も結婚してなかったので、家族がきちっとしていると（嫁に）来てくれる人もいいんじゃないかな、という淡い期待をかけながら協定しようということにして、協定を結びました。

Hさん うちは夫婦（だけの経営）だったので、将来、新しい家族がふえた時に、1回練習していればスムーズにいくんじゃないかなと思ってやりました。

Bさん 主人は必要ないということで大変でしたけれども、今では私以上に、経営規模拡大には家族経営協定が必要だと言っていますので、私は、自分の背伸びだけで求めた家族経営協定でしたけれども、嫁さんがきて、私のような嫌な思いをさせたくないという思いもあったんですけれども、男の人の目というのは、そういうふうに（ものを）見るんだなと思って、経営規模拡大をするときにはこれが必要なんだな、家族の話し合いというのが必要だなと、いまは思います。

Iさん （うちは）2人だけなので、（労働力の割に）ハウスの面積が大きいんですよ。それで私、こういう（女性塾の）グループ（活動）にも出たいということで、「話し合いのもとに臨機応変に、休日とかをやり繰りする」、という言葉を入れてもらいました。それでお互いに行事が重ならないようにして、常に出て歩くようにしてもらいました。

Cさん ちょうどその頃、（義）母が入院していましたので、介護の問題をぜひ入れてもらいたいなと思っていて、協定を結んだんですが、8月には亡くなりました。（（義）母は亡くなりましたが）、今まで（義）母にやっていたもらっていた風呂たきやふとん干しを（義）父が一人でやるようになり、いま88歳になる（義）父を（生活面で）自立させました。

家族経営協定によるパートナーシップ経営が最も活かされると実感できるのが老親の介護、特に夫の親の介護だという。「一緒に働いているから、お互いの立場をわかっているから、（介護に）手が欲しいなと思うときは（夫が手を）差し伸べてくれる」（Aさん）という、経営面で培われた夫婦のパートナーシップが、親の介護という生活面でも発揮されるのである。「介護するには農業が一番」（Hさん）と、パートナーシップ経営の確立は、家族農業経営の持つオールタナティブな価値の発見と、女性農業者としてのキャリアに対する自信と誇りをもたらしている。

Hさん 介護するには農業が一番ですよ。

Iさん （介護があっても）自分の時間が自由にとれるんですよ。そして、（時間を）有効に活用できることがすごくいいねえ。

Hさん これは旦那さんの理解だよ。やっぱり2人でいなきゃできないよ。1人で（介護していて）はとってもイライライラ。

Aさん 一緒に働いているから、お互いの立場をわかっているから、（介護に）手が欲しいな、と思うときは（夫が手を）差し伸べてくれるから。

Iさん うちでおいちゃん（＝舅）が具合悪くなったら、自分の親だからと言って、お父さん（＝夫）の方が先に手をかけて、おまへは家の方をやって、そうしてからこっちを手伝って。まず、自分ができることは自分がやるって。おばあちゃんのことそうやって……。

4-2. 世代移行における生活課題

（1）家族経営協定の見直し

フォーカス・グループ・インタビューを実施した2010（平成22）年2月には、2001（平成13）年に最後に協定を締結した人でも、初回の協定締結からほぼ10年が経過し、その間、家族経営協定の実行力を強化するため（Fさん）や、家族員が増えたため（Dさん、Eさん、Fさん）に、協定を見直すケースが出ている。

Fさん （1996（平成8）年に協定を締結した後）平成15（2003）年に生活面を見直しし、平成20（2008）年には実行計画書というのも考えてみようということになって、それでまた見直ししました。

Eさん （最初、平成10（1998）年は、私たち）夫婦と息子の3人でしたけれども、平成12（2000）年に嫁さんをもらったので、今度（2001年）は、嫁さんを入れて4人で見直しをしました。

Dさん 2008（平成20）年の3月に見直しをしました。きっかけは、出したはずの娘がなぜか戻ってきてしまって、娘に専従者給与を払い、役割も分担させ、うちの中のお金の流れをすっきりさせたかったのと、娘には、ただ単にお邪魔虫とか居候じゃなくって、自分の立場というのをきちんと認識してもらった方がいいだろうなということで。

Fさん 実行計画書というのは毎年見直すんですけど、今度は（離婚して戻った）娘も経営の中に入れてやろうということで、それも一緒に（2010年）3月

に見直ししようと計画しています。

しかし、実際に見直しできているのは3名だけである。子どもが婚出したり（Cさん）、親世代に介護の必要が生じたり（Iさん）、自分たち夫婦が年金受給年齢を迎えるなど（Gさん）、ライフステージが進行して生活課題が変化し、協定を見直す必要性は認識されながらも、それを実行に移すためのきっかけがみつけれない状況も生じている。それは次世代への継承が不確定になっているためである。子どもが同居していても未婚化が進んでいたり（Hさん）、結婚しても別居してたり、同居でも農業に従事していなかったり、向老期のステージでは次世代との関係が多様化し、それにともない生活課題も多様になっている。

Cさん （2001年に協定を締結した）当時、娘がまだ結婚しないでおりましたので入れたんですが、その娘も嫁いでしまいましたので、また見直ししなければいけないんですが、いま、足踏みしている状態です。ちょっと現実はどうなるかわかりません。

Iさん （義）母が年をとってきましたので、それの方に手がかかります。そのことを文章にという形にはしたくないなと思ってまだ見直しはしていないんです。けれども、新しい家族もふえないですし……。

Gさん 今度、息子たちが帰ってくるので結び直せばいいのかな、なんて思ったんですけれども、農業経営には全く関係ない生活になると思うんで、まだ見直しも考えていません。ただ（私が）、専従者控除をいただいていたのが、今度、年金生活になりましたので、ちょっとはやればいいのかと、私一人では思っています。

Hさん 息子2人、同居していて、ちょっと悲しいことにお嫁さんがいないです。もらわねえうちがいいんだぞって言う人もいるけども……。

（2）子世代との居住関係

農業後継者だったDさんは、結婚後、親と別居しており、途中で同居したが、敷地内で別棟だった。しかし、それ以外は全員、親世代と一貫同居だった。彼女たちの子世代との居住関係をみると、

結婚した息子夫婦と同居しているのはBさんとEさんの2名だけで、嫁との同居経験者は少数派になっている。そのため嫁との関係については、実際の経験談ではなく、近隣や知人の例をあげての話題になる。同居していると「お嫁さんの意見に従っている方がうまくいく」（Iさん）とか、同居敷内でも別棟が多く（Hさん）、それでもプライバシーを守れないので、「（親から）見えないところに（子どもが）家を建てた」例がある（Dさん）など、子世代との同居に対しては否定的な話題が多い。

Iさん 同居している方も2～3軒並んであるんですけども、お嫁さんの意見にすべてを従っているという方がうまくいって、親が年金もらっているし、その年金から生活費を5万円ずつ2人で出して、10万円お嫁さんにやって、それで食費とかやってもらっている。そういう、（お金を）いっぱい出しているうちはうまくいっているんですけども、出さないでうまくはいかないんですよ。若い人たちにすれば、やっぱりお金。

Hさん 最近、親は農業だけど、もう、子どもたちで農業をしている人はいないんですよ。そうすると、（子どもたちは）自分たち夫婦で庭先さおうちを建てて（敷地内別居）、という人が多いんですよ。

Dさん 敷地内に別棟を建てている人もいるんだけど、（親から）「夕べ、何時に帰ってきたっけ」って言われるのが嫌だから、見えないところに家を建てたいんですって。車でライトをつけて出入りすれば、両親の寝室にぱっと。ああ、いま帰ってきたと。それが嫌だった。

それでも、自分たち親世代にすれば、子世代と同居したい気持ちが強いという（Hさん）。別居したい子世代を引き止めるために、屋敷内に増築してあげた親のことが話題（Dさん）になった。

Hさん でも、私たちは一緒に暮らしたいよね。

Dさん 最近、子どもが結婚した人で、同居してくれるものだとはばかり思っていたけど、ある日突然、「別な玄関で、別な台所で、別なお風呂が欲しいです」っ

て、お嫁さんが両親に宣言して、「それができなければ夫とともにここを出ていきます」って言われて、作業場のわきに増築してやって、そこまでしても親とすれば、やっぱりそばにいて欲しかったんだろかなとは思いますが。

(3) 嫁への気遣い

子世代との住まい方をみても、子世代、とくに嫁に対する遠慮がみられるが、家族経営協定の締結目的でも触れたように、彼女たちは、嫁の自由を尊重しようと気遣っている。自分が嫁の立場だった頃は、自由に外出できなかったことを引き合いに、嫁が生活時間を自己決定できるようにという配慮がうかがえる（Eさん、Hさん）。また、姑が嫁に指図することにならないようにという遠慮がうかがえる（Cさん）。こうした嫁への気遣いからは、彼女たちが舅姑に対して如何に遠慮していたか、その気遣いが汲み取れる。

Eさん 私らのときだったら、何か事あるごとに、まず、お姑さん、お舅さんに、こういう集まりがあったら出かけたかったですけれども、いかなものかなって、一応、お伺いを立てて出かけたんですけれども、今は、（嫁が）何それあるから出かれますって、パツと出ていくし、でも、それも私はいいと思って。

Hさん 私は未経験だからわからないけど、私たちの行事を決める時も、「うちのお嫁さん、いつ出はるから私は出られない」って、逆の立場。もし子どもが結婚して、2人で（親の）家を出たいというのなら、どうぞ出てください。お家を建てたいというならどうぞ。こうしなきゃねえんだってつうことは言わないつもりでいる。

Cさん 娘だとあからさまに何でも言えますけども、やっぱり嫁さんに言われたのと娘に言われたのと、そのグサツとくるのが違います。嫁さんに言われた方がグサグサです。息子もそうすると、嫁さんと一緒になりますので。夫婦ですのですね。「おふくろ、それは違うぞ」って。例えば私たち、産後、裸足でいちゃ絶対だめだって。入院している時も、靴下、ぎりぎりまで履かされて、それが当たり前だと思って、母からずっと言われましたね。「足から風邪引くもんだから気い

つけれ」って。それが病院に行ったら、お嫁さんが裸足だったんですね。いやあ、靴下を履かせたかったんですけれどもね、「風邪引かねえよにね」って言って、それだけ。娘の場合は、絶対履かせます。息子に言うと、息子から今度は嫁さんに伝わっているという感じで、嫁さんが直接言わなくても、嫁さんから息子に言って、息子から私に来るというような感じの三角関係。というところで、難しいです。もし同居したら……。ああ、同居しなくていいのかな、と思ったりもします。

(4) 子世代とのギャップ

子育てについては、子世代とのギャップとして語られた。今日では、教育学級や育児書からの科学的な情報が多いため（Dさん）、虫歯への注意（Iさん）、入浴の仕方（Iさん）、絵本の内容（Iさん、Dさん）など、自分が子どもを育てた頃とは大きく異なり、孫の世話に自らの経験則が活かさないという。また、父親も育児をするようになり（Iさん）、祖母の役割は変わってきていると認識されている。東北地方という土地柄、方言の使用について世代ギャップが大きく、それが孫を世話することへの遠慮にもつながっている。

Dさん いま、若い人たちは情報が多いです。もう妊娠した段階から、「ひよこクラブ」だか「たまごクラブ」だかって、月刊誌だか週刊誌だかを取って、もうそれでいろんな情報がたくさん入っているから、どうせ言ったって、と思ってしまうの。

Iさん 娘が去年、「ばあばあ（＝姑）忙しいからね、ばあちゃん（＝母）子守りしてくれる」って、孫を連れてくるんですよ。そうすると、いまの講習を受けた子守りの仕方、箸は別々にしてね。赤ちゃんは虫歯がなくて生まれてきているのに、大人がかんだり、同じものを口に入れたものを与えるから虫歯がうつる。

Cさん 私は同居していた祖母（＝姑）に3人の子を育ててもらったもんですから、「ありゃあ、おばあさん、そうして食べさっねべっければいいな」って思っていたんです。それが嫁と姑、私たちが祖母（＝姑）とのあれの関係。

Iさん いまは、子どもが生まれる前からのそういう指導なのね。お父さん、お母さんになったという妊

娠中からの。教育学級みたいな、そういうのに行った時に、うつるのでそういうことをしないでくださいって、なんです。そして、お風呂に入れる時も、最初にこれをして、あれをしてと、婿が言うんです。婿が、「おれが入れる」って、入れるんですよ。その講習はパパも受けているので、全部する。だから、産後も毎日パパが通ってきてお風呂に入れて、泊まって朝帰るか、夜帰るかって、毎日そうだったんですよ。（私は）一度も孫と一緒に入ったことはないんだけど、あと、私は自分の子供に見せたい絵本を出してきて見せていたんですよ。そうしたら、「いまはこういうふうで、こんなのがええ」。いまは本屋さんに行っても、知育とか何とかってすごいんですよ。そういうのを「ばあちゃんも暇があったら見てて」という。ほんとに全然違うんですよ。

Dさん 昔話も変わっているから、差別用語とかね、殺すとかね、絶対ないです、絵本。

Iさん それで私たちこうして普通にしゃべったつもりでも方言でしゃべるでしょ。そうすると、孫にすると珍しい言葉でね、すぐ覚えるんです。そして、息子に言われるのはね、「お母さん、まだあんな小さい子供がお母さんのような言葉を覚えてしゃべったらかわいそうな大人になるよ」って、共通語でいきなさいって。

こうした子育て方法をめぐる世代ギャップは、嫁姑のギャップではなく、母娘のギャップとして語られている。Iさんは婚出した娘の子ども、Dさんは同居する娘の子どもへの世話についての経験として語っている。娘であれば、母親に遠慮なくものを言う。嫁との同居経験がないことから、娘の母親に対する態度を自らの親世代に対する遠慮の記憶と比べ、世代ギャップをイメージしている。上のCさんの発言にあるように、姑の孫の世話に対して、嫁の立場からは、率直に異見を差し挟むことはできないものである。Iさんも「実際、毎日（子どもを）見ている人は、（昔と）同じように育てているなと思いますね。たまに来る方には言えるけど、いつも見てもらう人にはあんまり言えないんじゃないかなと思って」という。

Iさん 娘に「あんたは同居していてどうなの？」と言うと、「私ね、洗濯も掃除もしないようなもの」って言うのね。「私よりむしろいまは、お母さん（＝義母）の方が気を使っているんじゃないかな」って言うんですよ。子守りしながら家のことをして、嫁には気を使って、というのがおばあちゃん（＝姑）の仕事みたいです。でもね、やっぱり（娘が）たまに来て、（孫の世話を）頼まれてみると、（自分の姑が）孫をみているのとよく似ているなあって思います。うちに来た時は、いま流行りのことを私は言われるけども、実際、毎日（子どもを）見ている人は、（昔と）同じように育てているなと思いますね。たまに来る方には言えるけど、いつも見てもらう人にはあんまり言えないんじゃないかなと思って。だから、結局は繰り返しで育てているんじゃないかなと、私は思うよね。

また、第1子を育てる時は、特に科学的な知識に頼る傾向がある（Iさん、Aさん）。出生児数が減って一人っ子が増えると、そうした方法に頼る蓋然性が高まる。

Iさん あと言えるのは、初子の場合は殊さら、2番目はね、嫁さんを見ていても手を抜きますけん。だから、うちの大きい子には虫歯がなかったんです、乳歯に。それで2番目には、上の子と一緒におやつをやったりしたから、2番目は見事に虫歯。

Aさん （初子と2番目とでは）写真の枚数も違うしね。

Iさん そう、枚数ね。（成人した）いまでも（自分は2番目の子どもから）言われるね。

要するに、子育てをはじめ家族関係のあり方は、時代が変わっても親世代の経験則が活かされてくることが多いにもかかわらず、世代ギャップが強調され、親世代が子世代に必要以上に遠慮しているのではないだろうか。

4-3. 農業経営の将来展望

（1）農業経営の世代継承

夫が農業者年金に加入していて老齢年金の受給年齢に達すると、経営委譲する必要がある。とこ

ろが後継者不足によって、伝統的な経営継承が困難になっている。Gさんの場合、長男家族が同居する予定はあっても農業に従事しないため、夫が65歳になった時、経営主の名義を妻のGさんに変え、水稻は集落営農組織に委託した。たとえ跡取りが同居していても兼業に出ていると、名義では経営移譲しても実際には親が経営して（Hさん）、親が老齢になって働けなくなったら集落営農組織に委託する（Iさん）というパターンが現実味を帯びてくる。すると、水稻を委託するとコストがかかるため、農家の跡取りであっても「水田は要らない」という時代になっている（Hさん）。

Gさん お父さん（＝夫）がちょうど65歳になって、農協の中も全部私の名前にするようになったんです。農産物の売り上げも全部私の名前にかえて、農業者年金をもらう人は、年金収入だけにしておかなきゃだめなんです。

Hさん （親が農業者年金に）入ってない人は、40歳、50歳になっても名義は親。農業者年金もらう人は、実際の経営は親がやっていますが、名義だけは息子さんに変わっていると思いますよ。でも、兼業農家の人が結構多いから、その息子さんがお勤めだったりして……。

Gさん うちではお父さん（＝夫）が農業者年金をもらうのに、農地（＝水田）は法人に全部貸してある。地域で法人化しているからね。お任せしている。

Iさん 私の地域は集落営農が3カ所にあるんですよ。だから、私たちの時は、自分たちの土地をいくらか耕したんですけれども、子供の世代になったら、その集落営農の人たちが集積するから、農業をすることはないんですよ。そして、圃場整備になっているから、畑もほとんどみんななくなっているんですよ。（年を取ると）厚生年金とかそういうので優雅に時間があって、そして、オペレーターが1人足りないときの手伝いなんですよ。そっち（＝オペレーター）に頼むと、田んぼの方の収入はほとんどゼロと思わなければならないですよ。肥料代、労賃払って。だから、子どもは農業には全然関係ねえから、うちの息子もサラリーマンになっているから、「田んぼをどうする？」と言ったつけ、「お母さんが家で食べるぐらい手植えすればいいから、

みんな要らない」って言って、全部、田んぼなんか頼んでいるんですよ。だから、ほんと農家の子供であって、うちでとれている野菜がどんなのかわからないっていう子供が、うちの息子ぐらい（の世代）でもいると思うんですよ。魚が切り身で泳いでいるという、農家の子供であつても同じだなと思うんですよ。

このように、家族農業経営の世代継承は容易ではない。しかし、農業者の老齢年金だけでは十分でないため、高齢になっても体力が許す限り現状維持で営農せざるをえないという（Gさん）。Aさんの場合、自分たち夫婦も脱サラして就農したため、後継者が帰農することを期待して、それまでは現在の経営を維持していきたいという。

Gさん 年金だけではやっぱり暮らしていけないから、現状維持でずっとやってきたい。いきたいじゃないかと、仕方ないけど、いかなきゃだめなんですわ。

Aさん 現状維持というのは、大変身体に堪えてきていますけど、でも、もしかして息子たちが帰ってきたら、できるようにと現状維持で頑張りたいなど思っていました。

（2）孫や娘への期待

伝統的な直系男子による経営継承は不確定要素が多くなる一方で、それを代替する新しい継承のあり方が模索され始めている。Dさんの長女は離婚して長男を連れて実家に戻り、農業経営の一部門を担当している。家族経営協定の中でその役割は明文化されている。Fさんの長女も離婚して長男を連れて実家に戻った。彼女は兼業に出ているが、家族経営協定によって、彼女の生活面での役割を家族経営の中に位置づけることができる。また、それぞれの長女の長男は、将来、農業後継者になる可能性もある。Fさんは、そのような孫に期待をかけ、家庭教育の中で農業のすばらしさを積極的に伝えようとしている。このように傍系や隔世での経営継承も模索され始めている。

Fさん 孫には、私は期待していたから、小さい頃はトラクターとか田植機とか、じいちゃん（＝夫）と

一緒に乗ったりしてやってきたからね。いまになったら、「農業ってもうかる？」と孫が聞いてくるので、「うん、もうかるんだよ」って。(水稻を受託して) 他人のもやって、いろいろやってね、この米を売ればなんぼ入ってくるよとか、いくら車を買ったと言えね、孫は「こんなお金あるの？ 払えるの？」って心配して、孫に期待していきいたいなと思っている。だから、農業ってこんなにいいんだよとか、言い続けてやっていきいたいなと思っている。

Cさん マインドコントロールです。抱っこしてですね、畜産に連れて行ったり、おんぶしたり、おまへの財産あるんだぞって。

また、Iさんの場合、息子は農業に従事していないが、娘が農家の後継者と結婚して、家族経営協定によるパートナーシップ経営を実践している。Iさんの女性農業者としてのキャリアは、婚出した娘に伝えられている。家族農業経営のノウハウは直系だけで継承されるとは限らない。

Iさん うちは息子2人は結婚しねえで同居しているんです。一番下の娘だけ同じ地区に嫁いでいるんですけど、夫はサラリーマンで、親は家で前沢牛を飼っているんです。(娘には) 農家だから、(夫の) 勤めだっ
ていつまでできるかわからないんだから、養子縁組を条件にして行かせたんです。そうしたら、今度、だんなの方が会社をやめて前沢牛をいっぱい飼うというこ
とで、規模拡大をするためにお金を借りなければなら
なかったんです。そのために家族経営協定をむこうで
結んだんですよ。おかげさまで、いまは、いい牛を育
てて売っているらしいんです。

(3) 経営継承の方向へー価値観の変化

Bさんは、いま還暦を過ぎて、女性塾を結成してパートナーシップ経営を目指して活動した40代・50代を振り返ると、価値観が変わってきたという。かつては「都会なみ」に豊かになりたいとか、「私の財産」とか「妻の権利」を主張したが、今日では農村の豊かさや農業の世代継承への思いが強くなったという。農地は家産であり、子孫に伝えていくものである。母親が一生懸命農業して

いれば、何も言わなくても、子どもはその姿を見て真似る。無理に背伸びするのではなく、自然に生きるのが理想だという。

Bさんの場合は、子世代が後継者として定着し、世代間協定を締結している。女性塾のメンバーでも、後継者が定着している人は少数派で、上で見たように、次世代への経営継承は困難になりつつある。このように、向老期のステージでは、次世代との関係が多様化しており、それぞれが個別の生活課題を抱えている。しかし、このステージを特徴づける共通した生活課題は、次世代への継承といえる。それぞれのライフステージには、それぞれの生活課題があり、価値観も異なる。農業の経営技術に関心が移り、経営参画のために、女性農業者としての個の自立を目指したステージから、経営継承を願うステージへと移行している。

Bさん 経営協定の中で、項目を一杯、ああだこうだと、つくろうと思えばつくれるんですけども、本来そんなのは必要ないというのが、いまの年齢になって初めて思うんですね。都会並みに豊かになりたいと思
った若いころもあるんですけども、都会の人の暮らし、豊かと思って生きている生活が、結局、子ども
たちがいろいろなことで苦労されている。親をみないとか、それは結局、自ら招いた人生観じゃないかなと
私は思うんですよ。農村は貧乏でも豊かだって、私は思うのね。農業を営みながら、自給野菜を食べながら、
これはこれ、身の丈だなと思えば何でもないことだな
と思って。というのが、なにか60(歳)になったら
そう思います。私の母の生き方、本当にものを言わな
い、黙って黙々、嫁としてひたむきに働いてきたけど、
でも結果、子供たちは母親思いとか、そのようになるっ
て。(女性は) 立場は弱くても、親としては一生懸命働いてい
れば子は見えてくれるから、何も必要ない
というよな、というのが私、還暦過ぎて思うの。

Bさん 私の財産が欲しいとか、「私の」っていうこの要求が、多いんですよ、個人の。土地の所有とか、妻の権利というか、私は以前、すごく必要だと思っ
ていたんですが、今度は、自分が亡くなったときには、
子どもたちがもらえるわけでしょ、私の農地というの
を。私の主張というのは、ああ、これは間違っていた

と思うんです。自分の所有というのは必要ないと、私は思います。（農業）経営を続ける以上は、（農地を）分離したら、子どもや孫が、今後どのようになっていくかなと思うと、すごく申しわけない。私はここで働いて、そして、（農地が）子や孫に伝わって継承されていくというのが、私の理想だなと。それは資産とか財産とか、そういった感覚では見つめたくない。

5. まとめ

本研究では、女性農業者リーダーによる自主活動グループ、水沢地方農業担い手女性塾メンバーへのフォーカス・グループ・インタビューから、女性農業者としてのキャリア形成と、向老期にある現在の生活課題ならびに経営継承の展望について、彼女たち自身の解釈を分析した。

女性塾は、1992（平成4）年の結成時に40代の専業農家の女性を対象としたため、メンバーの生年は1943（昭和18）年から1952（昭和27）年に分布する。メンバーのほとんどは、高度経済成長期を経て兼業化が進んだ1970年代初頭に専業農家の嫁として就農した。多角化によって自立経営を図るため、農業後継者である夫は、営農資金調達のために早期から経営者としての地位を築いていた。

彼女たちの40代は、出産・育児期から教育期に移行し、一層の経営規模拡大が必要になった。そして、彼女たちの関心は、農家の生活技術から農業の経営技術へと移っていった。折しも1990年代は、わが国の農村女性政策の転換期で、普及事業の内容は生活技術から経営技術へと変わった。1995（平成7）年に家族経営協定の普及事業がスタートすると、彼女たちはいち早く協定を締結し、50代にかけて夫婦間のパートナーシップ経営を確立した。パートナーシップ経営の確立は、農業経営のみならず農家生活における男女共同参画でもあり、そうした家族農業経営のオールタナティブな価値の発見は、女性農業者としての自らのキャリアに対する自信と誇りにつながった。

しかしながら、60代の向老期を迎えた今日、彼女たちは次世代への移行という新たな課題に直面している。農業後継者が定着して直系家族を再

生産できている人は少数派で、次世代との関係は多様化している。同世代の女性農業者であっても生活課題はさまざまである。嫁との同居経験がないことは、世代ギャップに対するイメージを膨らませ、それが嫁や子世代への遠慮にもなっている。たとえ跡取りと同居していても、農業後継者ではない場合もあり、伝統的な直系男子による経営継承は不確実になってきている。そうした状況にあって、彼女たちが続けられる限りは現状維持で営農を続け、子どもの世代になれば農業経営は集落営農組織へ委託する可能性を孕む。

しかし、家族生活が多様化することによって、直系男子ではなくても、女子やその子どもが後継者になる道も開かれてくる。また、女性農業者としての生き方は、婚出した娘や、あるいは地域の次世代の農家女性たちに継承される可能性もある。

40代から50代にかけては、男女共同参画のパートナーシップ経営によって、家族農業の規模を拡大することが課題だった。そこでは、「都会なみ」の物の豊かさや「私の財産」や「妻の権利」がスローガンとなった。しかし、次世代への移行が課題となる60代には、女性農業者としての自信や誇りを裏打ちする農業・農村が持つオールタナティブな価値への認識が高まっている。次世代への継承、すなわち世代間のパートナーシップには、「農業ってこんなにいいんだ」とか「農村は貧乏でも豊かだ」といった農業・農村の持つオールタナティブな価値を次世代に伝えることが重要である。

フォーカス・グループ・インタビューによって、女性農業者たち自らの経験を確認するだけでなく、経験できない事柄についても、一般的な傾向との比較を通じて、そうした事柄に対する解釈を確認することができた。しかし、フォーカス・グループ・インタビューは時間的な制約があり、語り尽くせなかった問題も少なくない。女性塾のメンバーは、この20年近い自主活動の中で、エッセイをはじめとした多くの文芸作品を書き記している。これらと、個別インタビューによるライフコース・データと合わせた、語りの背景にある経験を含めた分析は、今後の課題である。

注

- 1) 司会者、モデレーター、インタビュアーともいうが、ここではファシリテーターで統一する。
- 2) クリューガーは、「司会者は、まだ言及されていない状況の現象を挙げることによって、ナラティブ（語り）的で描写的な発言を引き出すよう努めるべきである」と述べている（Flick, 2007:255, 小田他訳, 2011:245, Krüger, 1983:100）。
- 3) 親世代と子世代の住まい方、育児や子どものしつけ、農業経営の世代交代、女性の経営参画、親の看取りと相続、女性の資産形成をテーマとして例示した。
- 4) 2001（平成13）年度の農業者年金改正法によって、農業者年金への加入にこの条件はなくなった。

参考文献

- 安梅 勲江 (2001)『ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法』医歯薬出版株式会社。
- Beck, L. C., Trombetta, W. L., & Share, S. (1986) Using focus group sessions before decisions are made. *North Carolina Medical Journal*, 47(2), pp. 73-74.
- 千年よしみ&阿部 彩 (2000) 「フォーカス・グループ・ディスカッションの手順と課題：ケース・スタディを通じて」『人口問題研究』56-3, pp. 56-69.
- Dreher, M. & Dreher, E. (1983/1994) 'Gruppendiskussion,' in G.L. Huber & H. Mandl (eds.) *Verbale Daten (2nd ed.)*. Weinheim: Beltz, pp. 141-164.
- Flick, U., (1995/2002/2007) *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. (フリック, U. 著, 小田博志監訳・山本則子・春日常・宮地尚子訳 (2011)『新版 質的研究入門』春秋社)
- Krüger, H. (1983) Gruppendiskussion. Überlegungen zur Rekonstruktion sozialer Wirklichkeit aus der Sicht der Betroffenen. *Soziale Welt*, 34, pp. 90-109.
- Lewin, K., 1947, Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change. *Human Relations* 1-1, pp. 5-41.
- Merton, R. K., & Kendall, P. L. (1946) The focused interview. *American Journal of Sociology*, 51, pp. 541-557.
- Merton, R. K. (1987) The focused interview and focus groups: Continuities and discontinuities. *Public Opinion Quarterly*, 51(4), pp. 550-556.
- 水沢地方農業担い手女性塾 (1993)『夢あるエッセイ集 緑のそよ風に乗って さわやかトーク』水沢農業改良普及所。
- 水沢地方農業担い手女性塾 (2002)『10周年記念誌わすれな草』（謄写版）
- Nießen, M. (1977) *Gruppendiskussion. Interpretative Methodologie, Methoden begründung, Anwendung*.

München:Fink.

- 及川千富 (2002)「見事に変身、輝く女性、トップレディの女性塾、10周年に乾杯」、水沢地方農業担い手女性塾編『10周年記念誌わすれな草』, pp. 3-6.
- 澁谷 美紀 (2005)「東北地域の家族農業経営における女性農業者の自立－家族関係の変容と農業ビジョンの具現化過程－」, 秋津元輝『平成14年度～平成16年度科学研究費補助金基盤研究（B）（2）研究成果報告書（課題番号14360131）農山漁村における女性生活者の変容と地域社会へのインパクトに関する研究』, pp.31-42.
- 澁谷 美紀 (2009)「農家家族の規範とその現状－女性農業者の役割変化から－」, 大鎌邦雄『平成17年度～平成20年度科学研究費補助金（基盤研究（B））研究成果報告書（課題番号17380129）自治村落的農村社会の変貌と新たな農村行政・団体組織構築の条件解明に関する研究』, pp.17-27.
- Vaughn, S., Schumm, J. S., Sinagub J. M. (1996) *Focus Group Interviews in Education and Psychology*. Thousand Oaks, CA: Sage. (ヴォーン, S.・シューム, J. S.・シナグブ, J. 著, 井下 理・田部井 潤・柴原宣幸訳 (1999)『グループ・インタビューの技法』慶應義塾大学出版会)

付記

1. フォーカス・グループ・インタビューに応じていただいた女性塾の方々に、深く感謝申し上げます。
2. この研究の対象設定では日本大学准教授川手督也氏から、実地調査では独立行政法人東北農業研究センター主任研究員澁谷美紀氏（当時）から、多大なるご協力をいただいた。
3. 本研究は、平成21年度～平成23年度科学研究費補助金基盤研究C課題番号21500713「家族経営協定締結事例にみる親世代・子世代の共同と分離」（代表大友由紀子）の補助を得て行っている。
4. 本稿は、日本村落研究学会第59回熊本県阿蘇大会（2011年10月28日～30日）にて口頭発表した内容の一部を改定したものである。