条件不利地域における農家後継ぎ就農の考察

石川県奥能登地域の農業経営を事例として

The Actual Conditions of Agricultural Succession in Less-favored and depopulation aging areas.

A Case study of Young Farmer's Successors in Okunoto Region, Ishikawa Prefecture, Japan

神崎淳子* 堀内美緒**

Junko Kanzaki* Mio Horiuchi**

(*金沢大学人間社会環境研究科博士後期課程 **金沢大学地域連携推進センター)

(*Doctoral course of Human and Socio-Environmental Studies, Kanazawa University **Center for Regional Collaboration, Kanazawa University)

I はじめに

過疎高齢化が進む農村地域では、集落共同機能の弱体化や就業機会不足の課題から、地域生活の維持が困難となる状況が生まれている。地域の条件不利性による生活や生業の維持困難が人口退出の要因となっている一方で、家の生業を継ぎ地域に参入する後継者も見られる。過疎高齢化地域において、地域産業から生じる仕事により生活維持を可能にすることは重要な課題であり、生業を保障するためにも、地域の中心的産後業である農業の後継者を確保することが必要とされる。

農業継承の問題には後継者確保や事業や資産の継承、継承プロセス等の研究蓄積がある¹⁾。柳村はこれらの経営継承問題の整理を行ない、「農家あとつぎによる家業の継承を、現代的な側面を備える比較的安定した経営継承システム」として評価している²⁾。これらの継承研究の蓄積の一方で、中山間地域等の条件不利地域を対象とする農業継承研究は澤田³⁾による UI ターン者の家の継承と農業継承の関係性、遠藤⁴⁾による後継者の就農要因の分析、安藤⁵⁾による地域資源管理と地域農業維持の問題等の研究が見られる。規模拡大への土地制約を持つ条件不利地域については、就農の要因として、地域への愛着など非経済的要因や農外就業機会があることに着目する既存研究はある。しかし、後継者の就業課題を農家の経営内容の分析から明らかにする研究は行われていない。本稿では、柳村の視点に依拠し、条件不利地域の農家あとつぎによる家業の継承がどのような条件のもとで行われているか、という点を明らかにする。その際には、あとつぎ後継者を確保した農家の経営戦略のなかに「経営継承を可能とした要因」があるのではないかという仮説をたてた。各農家の経営戦略を明らかにするために、後継者就農前後の経営内容の変化、後継者の就農動機、農家継承のプロセスについてヒアリング調査を実施した。

II 調査対象の概況と調査方法

1 対象地の概況と農業課題

調査対象地域である石川県能登半島北部の総面積は 1,130.26 k m²、総人口は 75,458 人である⁶⁾。1985 年から 2010 年の間に総人口で 49.8%、世帯数で 10.5%もの減少が起きている。2015 年には 65 歳以上の割合が 44.8%を占めることが予想される。過疎高齢化による地域社会や生活の持続可能性が深刻な課題とされている。

2012 年石川県統計書では奥能登地域全体の経営耕地総面積は 4,635.26ha であり、同地域の耕作放棄地面積は 2,305.73ha である。同地域は中山間地域直接支払い制度の対象地域であり、輪島市白米千枚田に代表されるような傾斜地農業地帯である。1964 年から約 30 年間、当該地域では半島振興の中核事業として大規模な国営農地開発事業による規模拡大支援の取り組みが行われた。その結果、2,559ha の農地が新たに造成され、酪農、葉タバコ、果実、野菜などの土地利用型農業が行われたが、畑作の不振や輸入作物の影響から、現在多くが耕作放棄地となっている。

奥能登地域の農業就業者の構造は 2010 年農林業センサスでは自営農業に主として従事した者のうち、65 歳以上の割合が 74.3%を占め、農家の高齢化と地域農業の担い手不足が課題となっている。就業機会の不足による人口流出の一方で、主たる生業であった農業は担い手不足の問題を抱えており、利益確保が可能な農業経営への変革や雇用就農を含む多様な担い手の拡大が課題とされている。

図 1 は奥能登地域の出身別新規就農者の状況である。2008 年以降の失業対策事業により就農した非農家出身の急増の様子が見られる。農家出身者の就農も 2009 年から 3 年間新規参入はないものの、2000 年以降継続的に農家出身の若手後継者が就農していた。

図1 奥能登の新規就農者の属性

Fig.1 New farmers' attribution in Okunoto region

資料：いしかわ農業人材機構

2 調査方法

本調査では、奥能登地域内における20代～40代の農家後継者9名に2012年6月～2013年3月にかけて聞き取りを行った。石川県奥能登農林総合事務所農業青年グループリスト及びいしかわ農業人材機構の新規就農者資料^(注1)に掲載されている奥能登地域の若手農業後継者の中から、就農状況を幅広く見るため、稲作中心の複合経営(農家A)稲作単一経営(農家B)、畑作中心の複合経営(農家C)、畑作・施設園芸単一経営(農家D・農家E・農家F)、畜産単一経営(農家G・農家H・農家I)の6種類の経営が異なる農家を取り上げた^(注2)。聞き取り項目は、①経営内容(事業内容、構成員、生産物・出荷先、施設・設備)、②後継者の就農経緯(時期、動機)、③農業技術の継承プロセス(就農に際して受けた支援・制度、参加している活動団体、自分の代での工夫や目標)、④農外就業や兼業について、である。

次に、(農家A～I)の9戸の農家のうち、次世代の就農後に特に経営内容に変化のあった5戸の農家の親世代(農家A・農家B・農家C・農家D・農家E)に対して、2012年8月と2013年3月に聞き取りを行った。内容は①親世代を中心とする経営内容の現在に至るまでの経過、②後継者就農のきっかけ、③就農後の技術継承の状況、④後継者の就農後から現在までの経営変化について、である。これら農家の定性的な調査の結果をもとに、後継者が就農した農家に見られる特徴を分析する。

Ⅲ 調査結果

1 調査対象農家の概要

対象農家の経営の特徴を表1に整理した。

これら調査対象のうち複数の農家経営に共通してみられた特徴を三点整理する。第一に、調査対象農家は、奥能登地域では相対的に経営規模の大きい農家であった。今回調査した各経営体は、農地面積が自作地、借地、作業受託含め10ha以上の規模を持っており、石川県内の経営耕地面積規模では上位の3%に入る。乳用牛・肉用牛農家の飼養頭数規模に関し、乳牛の成蓄数30頭以上農家は県内の上位30%に位置し、肉牛は、繁殖と肥育をあわせると県内上位15%の規模に入る。

第二に、父親世代が土地拡大や農業機械・農舎等に積極的に投資し、地域農業のリーダー的役割を担っていた点である。その際には、圃場整備や機械利用組合等グループの設立といった農政事業の方針を取り入れた経営規模拡大に取り組んでいた。また、調査農家中7戸が石川県の中核農家としての認定を受けており、調査世帯全てが認定農業者であった。

例えば、農家A、Bは、補助事業を利用した乾燥調整施設や機械等の購入を契機に、作業受託の規模を拡大した。その後、農地集積を進め集落営農を担ってきた。農家D、Fは、1970年代の国営農地開発事業を利用してタバコ農家としての経営を始めた。農家G、Hも同様に、1970年代に開拓パイロット事業で造成した牧草地に入植し酪農経営を開始していた。

第三に、農業の6次産業化や兼業による農外収入を持っている点である。例えば、農家Aでは米のインターネット販売や催事等での直販事業を行っている。また、農家Bでは麴・みそ加工業を自営で運営していた。農家C、Gでは農業体験等の観光農園事業を始めていた。農家Gは2005年から近隣酪農家とともに飼料に対する化学肥料、遺伝子組替え飼料の無使用を約束する酪農家限定の高付加価値牛乳を生産、一般流通ブランドも新設した。農家Hも2011年段階からこれらの生産グループに参加している。農家F、H、Iでは後継者が農薬散布や家畜繁殖などの臨時労働を行っており、農家H、Iでは世帯内にパートを含む農外就業者がいた。また、農家Fでは父親と本人が出稼ぎを行っていた^(注3)。農家経営の内容に関わらず、農外就業等からの家計補助的な収入がみられた。

表1 調査農家の経営内容と後継者就農による経営変化

Table 1 The object farmers' management and its change after successors' participation

農家	後継者の概要 年齢 就農期間	現在(後継者就農後)の経営状況						後継者就農のきっかけ		経営変化			
		経営をともに 行なう家族	農業以外 の収入	家族以外 の労働力	営農類型	経営面積/施設等		就農のきっかけ、動機	就農前 の職業等	前職地	親世代	後継者就農後	
						上段:後継者就農前 下段:後継者就農後							
A	30歳代	13年	父 60 歳代 母 50 歳代 妻 30 歳代		パート 3 名	稲作中心 の複合経営 (特定農業 法人)	果樹 60ha 水稲 2ha	りんご、うるち 米	・長男(あと とり)の自覚 ・父親からの 家業継承の 期待	学生 4年間	茨城	・果樹栽培から稲作へ の転換(共同機械購 入事業の利用)	・法人化と労働条件 (報酬、休暇等)の整備 ・部門担当制の人員配 置(労働力の再配置) ・経営部門の拡大(直 販部門、加工部門) ・共同販売組織の設立
B	30歳代	10年	父 60 歳代	食品加工業(自営: 母) 自営業手 伝い(本人、父親)		稲作単一 (農事組合法人)	水稲 2~3ha 水稲 12 ha	うるち米	・長男(あと とり)の自覚 ・父親の長男 の家業継承 を当然とする 教育	民間企業 3年間	東京都	・麹・みその食品加工 業と水稲農家の兼業。 ・H7 年より機械共同購 入を機に農事組合法 人を立ち上げ、食品加 工業との兼業	・後継者は父親が経営 する農事組合法人に 就職。 ・母親の加工業への移 動(労働力の再配置)
C	30歳代	6年	父 60 歳代 母 60 歳代	観光農園 (本人)	臨時 6 名	畑作中心 複合経営	水稲 3ha、畑 5ha 水稲 7.3ha、畑 6ha	栗、しいたけ、 スイカ、かぼ ち、小松菜 うるち米、スイ カ、能登大 納言小豆、カ ボチャ、ねぎ、 山菜、きのこ	・長男(あと とり)の自覚 ・親戚、近隣 者からの就農 期待 ・土地や経営 基盤等の資本 活用	民間企業 5年間	東京都	・畑作中心農家(水稲 は飯米生産のみ)から 上げ(観光農園) ・集落内に限定した受 託農地を拡大 ・認定農業者(後継者)	・後継者を責任者とする 独立経営の部門立ち 上げ(観光農園) ・集落内に限定した受 託農地を拡大 ・認定農業者(後継者)
D	30歳代	11年	父 50 歳代 母 50 歳代	漁業(父)		畑作単一	畑 5.5ha 畑 1.2ha (水稲 10a 飯米の み)	たばこ かぼちゃ、あ づき、じゃが いも	・本人の転職 意欲 ・親からの U ターンへの声 かけ	民間企業 5年間	石川県内	・たばこの栽培を始める (開拓パイロット事業農 地)	・経営耕地の拡大 ・労働条件の整備(賃 金制) ・たばこ農家から大豆 等畑作農家への転作
E	40歳代	18年	父 60 歳代 母 60 歳代 妻 40 歳代		パート 9 名	施設園芸 単一	ハウス 20 棟 ハウス 32 棟 アスパラ 2.5a	しいたけ、ホウ レンソウ ホウレンソウ、 アスパラガス	・長男(あと とり)の自覚	公務員等 4年間	石川県	・原木しいたけの栽培 川から施設園芸への転向 ・ハウス栽培による集約 内型園芸栽培	・農業法人の設立 ・経営権の移譲 ・家族経営協定の締結 ・栽培作物の拡大(冬 期作物の栽培実験)
F	20歳代	1年未満	父 60 歳代 母 50 歳代	臨時・季節 (本人・父)	常用 1 名 臨時 3 名	畑作単一	畑 2.7ha 畑 3.1ha	たばこ たばこ	・長男(あと とり)の自覚 ・父親として は長男の経営 継承当然	学生 4年間	宮崎県	・たばこ栽培開始(開拓 パイロット事業農地)	・労働条件の整備(賃 金制)
G	20歳代	1年未満	父 50 歳代 妻 20 歳代	観光農園 (母親)		酪農単一	経産牛 36 頭 牧草地 12ha 経産牛 30 頭 育成牛 16 頭 牧草地 12ha	乳牛、繁殖 乳牛、繁殖	・長男(あと とり)の自覚 ・後継者の結 婚	民間企業 4年間	岐阜県	・畜産農家として入植 (開拓パイロット 事業の牧草地取得) ・生産者間ネットワー クの形成:酪農家限定牛 乳づくり(化学肥料、遺 伝子組替え飼料無し)	・労働条件の整備(賃 金制) ・経営権の移譲 ・労働力の再配置 ・牧場見学、体験ツア ー(母親担当)
H	30歳代	9年	父 50 歳代 母 50 歳代	雇用就労 (妻) 臨時(本人)		酪農単一	経産牛 36 頭 育成牛 24 頭 牧草地 11ha 経産牛 34 頭 育成牛 17 頭 牧草地 8ha	乳牛、繁殖 乳牛、繁殖	・長男(あと とり)の自覚	民間企業 3年間	石川県	・肉牛から酪農へ転向 (農地開発事業造成の 牧草地取得、開拓パイ ロット事業の牧草地を 内利用) ・経営規模拡大	・労働条件の整備(賃 金制) ・経営管理の電子化 ・経営方針の変更 (経産牛数の減、牧 草地の拡大) ・生産者間ネットワー クへの参加:酪農家限定 牛乳づくり
I	30歳代	14年	父 60 歳代	雇用就労 (妻)		酪農中心 複合経営	繁殖牛 15 頭 牧草地 3ha、畑 1ha、水稲 2ha、栗 3ha 繁殖牛 30 頭 肥育牛 30 頭 牧草地 3ha、畑 1ha、水稲 2ha	水稲、しいた け、肉牛 肉牛、肥育 水稲、かぼ ち	・長男(あと とり)の自覚	学生 2年間	長野県	・稲作としいたけ、肉牛 (繁殖中心)の複合 経営を開始(開拓パイ ロット事業の牧草地を利 用)	・繁殖から肥育中心へ の転向 ・畜産部門を中心とする 経営への変化 ・地域ブランド牛(能登 牛)生産の拡大 ・大労働条件の整備 (賃金制)

資料 2012年ヒアリング調査結果より作成

2 後継者の就農意識

聞き取りを行なった後継者は全て長男であった。そのため、早い時期から同居家族や親戚、親世代の知人等から父親の事業と農地を引き継ぐことを期待する言葉がけが行なわれていた。また、いずれは就農することを意識していたという回答が多くみられた。後継者本人が就農を意識した時期は、「大学卒業時」や「前職で任されていた仕事の区切りが良かった」時期という回答があった。

一方、親からの声かけの時期は、後継者本人が U ター

ン就農を意識していた時期に合致していたことが、聞き取り調査からわかっている。農家 B は、就農決定時には自営業からの収入が多かったことから、農外収入を含む世帯所得で後継者を含む生計が成り立つという「見通しが立った」ことから親が就農を提案していた。農家 C の父親は、「既にある経営基盤を利用しないのはもったいない話」であり、息子が就農したのは当然であるという意見を持っていた。このように、親世代は自らの経営で後継者を含む家族の生計が成立するという見通しが立った

時点で後継者に就農の声かけを行っていた。農家 G では父親の代で入植時の借入金を完済しており、資本を利用して経営を行うことが可能になっている点で、後継者就農時には経営見通しを立てやすい状況であった。

調査農家の多くは父親世代が現役であり、世代交代のための準備期間を十分に得ることができた点で、後継者は就農への技術的、心理的障壁が少なかったと推測できる。そのため、親からの働きかけに対して後継者は、あとつぎ規範も含め多くは肯定的な自己決定の結果として就農していた。経営の手伝いや継承を強制されたという受け止め方をしている後継者は 1 件のみであった。

3 後継者への技術継承プロセス

後継者への技術継承は、基本的に親子間で行なわれており、具体的な作業を通じた知識や技術の習得という共通性が見られた。行政等が提供する農業技術研修への参加は見られず、共に農作業をする中で経験をつむことによってしか技術を理解することはできないという親世代の意見が聞かれた。特に就農初期は農業技術系の学校を卒業した後継者も親世代の具体的な指示を受けた作業に従事しており、親世代の農業経験が優先されていた。

このような親世代の農業技術や知識の継承方法は、既に経営基盤を運営し、土地や施設を生かす栽培・生育方法を知る親の知識を受け継ぐことができる点でメリットを持っている。しかし、後継者側にとっては親の指示を受けて行なう作業に対して自主性を持ちにくく、仕事のやりがいを感じにくいというデメリットも挙げられている。後継者側が新たな農法に挑戦したいと考えた際に、親世代が慎重になり摩擦が生じる例も観察された。

一方、後継者は、栽培・育成に関する問題への対処法や新技術に関する後継者の情報を、近隣同業生産者や親世代の農業者間ネットワーク、生産者組合等から得ていた。このことは、その土地での農業経験の蓄積を持つ親や親戚等の農業者から技術継承を受けることが地域固有の農業の技術取得の必要条件となることを示唆している。組合等の定例会議や懇親会への参加により業界動向等の経営情報の収集や農業技術に関する情報交換がなされており、人的ネットワークもまた親から継承する経営基盤として活用されていた。石川県奥能登農林総合事務所等では、若手後継者世代を中心とするネットワーク形成を目的として農業青年グループへの参加や、6 次産業化に関する講習会・経営研修への参加を呼びかけている。農業青年グループでは地域農業の課題に関する勉強会やイベント開催など年間テーマを決めた活動を行なっており、今回の調査対象となった後継者は全員この組織に参加していた。

4 後継者就農後の経営変化

後継者就農後の変化として挙げられたのは、後継者及びその配偶者の就農による「経営内労働力の再配置」、経営作物や販売・流通等の「経営戦略の変更」の 2 つである。経営内容を変更させる主体は、後継者自身である場合と父親の決定に従うものと両方のケースがあった。

(1) 経営内労働力の再配置

後継者は就農後、父親の指示の下で仕事を行っていた。それにともない、夫婦経営時の母親の労働力を代替するなど、経営内の別部門に再配置が行われ、女性を中心に農業生産から家事や農外就業へと労働力を移動していた。例えば、農家 A では後継者就農に伴い経営を法人化し家族を法人の役員とした。後継者が営業販売部門、父親が栽培、後継者の妻が加工とそれぞれが部門を担当していた。母親は法人役員としての役職を持つものの、農業生産に直接携わらず家計や家政を担当するようになった。農家 B では後継者就農後、母親は自営の食品加工業の担当になるとともに、農業経営の帳簿管理を担当するようになった。また、農家 D では、母親は農業体験部門の準備を行っていた。

一方、農家 F、E、C では後継者の就農後も家族間の労働力配置に変更が見られなかった。葉タバコ農家 F はパートタイム等の外部労働力を活用した労働集約的な生産を行なっており、後継者の就農年数も短いことから、後継者の就農は外部労働力の置き換えとなっていると考えられる。同様の傾向は、後継者に経営権が移譲される以前の施設園芸農家 E でも見られた。また、農家 C では、後継者が新しい独立部門の担当者として経営を行なうこととなったため、従来事業内での夫婦間の労働配分には変化がみられなかった。

家族内の役割の見直しの中で、後継者が父親から経営権の移譲を受けていたのは 2 戸（農家 E、G）であった。農家 E では、後継者就農後約 10 年を経て、農業法人を設立する際に後継者を代表として登録し、経営権を移譲した。現在は、経営の主部門であるハウレンソウの品種選定から経営管理まで後継者が全てを担当しており、父親は、農閑期に栽培できる作目の試験的栽培を担当していた。一方、農家 G では後継者就農後半年で経営権を移譲していた。また、農家 C も就農後 2 年で独立部門の経営権を持つ機会を作っていた。これらは、農業のやりがいと責任を後継者が経験するための父親からの提案によるものであった。

その他には、後継者の就農にともなう就業条件の改善もみられた。家族経営協定を結んだり（農家 E）、農業法人の構成員となったり（農家 A、B）、月々の給与額の取

り決める（農家 D, E, F, G, H, I）など報酬や賃金、休暇などの整備を行う様子が見られた。後継者が就農しやすい環境の整備を行う農家が多かった。

（２）経営内容にみられる変更点

経営内容の変更点は、①経営規模の変更、②生産主要作目の変更、③経営内容の多角化・新規事業部門の設立、の３点がみられた。

①は、作業受託や施設園芸、畜頭数頭の規模の変化である。稲作農家では家族内専従者が増えることにより、耕作規模を拡大している一方で、受託地域や生産作物などの絞込みを行う状況が観察された。経営規模拡大は、農家 A・C・E・F で見られた。農家 A では、後継者就農時に 2ha から 4ha に作業受託面積を拡大し、その後 12 年間で 24ha にまで拡大し集落内農地の集積が進んだ。経営面積の拡大の理由は、後継者ら従業員の給与を支払うためという自発的要因と、集落内の高齢農家が一部作業受託から全面的な管理受託を依頼するようになったという受動的要因の二側面があった。農家 B も同様に集落の高齢化を理由に、年間およそ 2ha ずつ経営規模を拡大していた。また、畑作中心農家 C、農家 E、葉タバコ農家 F は離農・廃業する農地を借りて規模拡大していた。

経営規模拡大の一方で、経営内容の整理見直しも観察された。農家 A では、複数の集落の農地を受託しているため、住民義務である水路掃除や水当番等の集落共同作業は地権者の責任と定めた受託契約を行っていた。また、今後は自社の商品販売能力に合う生産規模にする必要から、受託地の場所、面積の見直しが必要であるという意識を後継者が持っていた。農家 B、農家 C では、地権者に代わり、水路の草刈り等も受託内容に含んでいたが、全面受託の請負範囲を居住集落の範囲に限定するなど規模拡大を抑制していた。これは農業法人が集落の土地管理に対する共同体構成員としての責任を果たそうとする意識を持っていることや、既存の設備規模で最も利益率の高い生産を行う意識を反映した戦略であった。また、酪農家 G, H においては利益率が飼料の自給状況に制約されるため、乳牛の飼育数を拡大するのではなく、牧草地からの飼料の自給率を 100%とするための頭数管理や、牧草地拡大を行っていた。農家 H では親世代が拡大した畜頭数を減らし、農家 G ら近隣生産者とともに生産者限定牛乳として付加価値の高い商品として販売していた。また、肉用牛農家 I は、肥育頭数に占める自家繁殖の畜頭数を増やす取り組みを行なっている。育成期間は長くなるが、肥育牛を出荷することで地域ブランド牛としての付加価値もつけられるため子牛に比べ利益率が高い。

②は、後継者就農による生産作目の変更である。農家 D と農家 I の経営においてこのような傾向が確認された。

農家 D は、生産者の高齢化、地域内事業者の撤退により 2012 年度から葉タバコ栽培から撤退した。それにより、段階的に転換を進めていた大豆栽培面積を拡大し、家族による土地利用型畑作経営への転換を果たしている。農家 I は、後継者就農後、肉牛生産部門を中心とする経営に転換した。従来、しいたけと稲作を中心とした経営を行なっていたが、後継者がしいたけ生産設備を改造して牛舎を建設し、ブランド和牛の生産を拡大させている。このように農地や施設といった資本の利用を状況に応じた変化が見られる。

③は、新規事業部門の設立と農家経営の多角化である。加工部門、直接流通部門の設立や観光農園など 6 次産業化に関わる変化が農家 A、農家 C でみられた。例えば、農家 A では後継者就農後に直販部門と加工部門を設立し、それぞれ後継者と後継者の妻が担当とした。農家 C ではイチゴ生産部門を観光農園として経営から分離し、後継者を経営責任者として独立させた。このような個別農家の取組みだけでなく、農家 A を含む奥能登地域の農業法人 7 社が米のブランド化と市場販路の開拓を目的とした共同販売組織を形成した。また、農家 G、農家 H を含む 7 件の酪農家が飼料を自家牧草地に限定した乳の品質管理を行い、生産者限定牛乳の商品化を行っている。この取組みは牛乳販売店が組織化や商品の販路開拓の中心的役割を担っている。これらのネットワーク化の取組みは農家にとって販売単価が上がると同時に生産コストも大きくなる経営戦略を取る際に、複数農家間で市場の供給ニーズを安定的に満たすだけでなく、商品販路の拡大にかかるコスト等を負担しあう利点がある。多角化の取り組みが行なわれる背景として、後継者就農により余剰労働力の活用、後継者のいる経営に対する行政補助や金融機関の融資審査が通過しやすいことも理由と考えられる。

IV 考察

本研究では、条件不利地域で農業の後継ぎ継承が行われている農家の経営内容の特徴や後継者の意識、後継者の参入による経営変化を観察した。その結果、農業継承が行われた農家の共通点として、条件不利性による経営規模拡大への土地制約の存在や、多くが家族単位による小規模農家であること、後継者就農以前に父親世代が積極的な規模拡大を行っていたこと、後継者のあとつぎ規範にもとづく肯定的な就農意欲、が観察された。また、後継者就農後に経営規模の変更や部門の新設、それに伴う労働力の配置転換を行っているという特徴が見られた。

後継者就農後の取組みとして注目されるのは、以下の 4 点である。第一に、後継者就農後の経営規模に関する

戦略の変化である。父親の代に行なわれた経営規模拡大の方針が、後継者の代では唯一の最適な戦略としては考えられておらず、高付加価値商品の生産に集約することなどが見出された。第二に、後継者やその配偶者の就農後、家族内で労働力再配置が行われ新規部門の創設や農外就業等の兼業化が行われていた。第三に、後継者が就農した農家では、積極的な6次産業化や高付加価値商品の開発の取り組みが行なわれていた。その際には、協力的事業者間の統一ブランド形成や販路の開拓といった投資的事業への生産者間ネットワークによる取組みが見られた。第四に、父親世代が持つ地域農業技術を、共同作業を通じて親子間で引き継ぐとともに、生産者同士や近隣地域内の農業者から農業技術の助言・指導を受けていた。

これらの取組みは、地域の条件不利性による土地制約や、個々の農家自体が家族経営の課題に対する工夫である。特に第三にあげたような、生産者間や他産業との連携による商品開発等の協同の取組みが小規模な農家が多い中山間地域では重要になってくると考えられる。今回観察した共同の取組みは父親世代の地域内の長期的な人間関係や事業者間の連携が機能している。現在、石川県では農業青年グループ連絡協議会を県内9地区に設置し115人が参加している。これらの同世代後継者間のネットワーク形成に加え、世代間の地域内ネットワークの形成支援を行うことが、得に個別農家の経営努力では土地等資源制約を受ける条件不利地域の後継者支援として必要と考えられる。

謝辞

本研究にご協力を頂いた、農家の皆様、忍久保健三氏(石川県奥能登農林総合事務所)、江藤秀明氏、豊田久恵氏(石川県農林水産部)、宮田茂之氏(いしかわ農業人材機構)、

川島平一氏(金沢大学)、記して御礼申し上げる。

注釈

- 注1) 資料は、「財団法人いしかわ農業人材機構(2009): ガンバレ!! いしかわのニューファーマー52人」及び「いしかわ農業人材機構:活躍しているニューファーマー」<http://inz.jp/nougyou-1/nougyou-1-4/>
- 注2) 「単一」「複合」経営農家の整理は、「2010年世界農林業センサス」農林業経営体分類を参照した。
- 注3) 「臨時」、「季節」就労の整理については、厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」集計結果(用語の解説)を参照した。

引用文献

- 1) 杉田昌也・藍澤宏(2010): 定住循環型集落における持続的集落運営とその継承の要件, 農村計画学会誌, 29, 323-328.
- 2) 柳村俊介(2003): 農業経営の継承問題のフレームワークと論点(柳村俊介編, 『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, 東京, 3-17.
- 3) 澤田守(2000): 他出あつぎのUターン就農の特徴, 農業経営研究, 38(1), 161-164.
- 4) 遠藤和子(2004): 中山間地域における農家あつぎ世帯員の農業従事に関する行動基準の解明, 農業経営研究, 42(1), 95-98.
- 5) 安藤光義(2003): 農村地域資源の継承・維持の危機(柳村俊介編, 『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, 東京, 331-347.
- 6) 石川県県民文化局県民交流課統計情報室編(2013): 石川県統計書平成22年, 石川県, 金沢.

Summary: The purpose of this study is to clarify the problem of farm succession in the region of Less-favored and depopulation aging areas. Interviews were conducted to farmer young successors in Okunoto region, Ishikawa Prefecture about succession process and the changes in the content of the farmer management before and after successor's starting participation in agriculture. As a result, it was found that these farmers were not only they were even the family farm and extended resources, but also promoted the Sixth Industry and made cooperative relationships with neighboring farmers and others.

キーワード(Keyword): 農業継承(Agricultural succession), 条件不利地域(Less-favored areas), 新規就農者(New farmer), 農家経営(Agricultural management), 継承プロセス(Succession process)

(2013年5月19日 原稿受理)

(2013年10月10日 採用決定)