HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	畑作経営における担い手の成長過程に関する考察 : 技術習得に関連して
Author(s)	淡路, 和則
Citation	農業経営研究, 13, 1-18
Issue Date	1987-02
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/36438
Type	departmental bulletin paper
File Information	13_1-18.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

畑作経営における担い手の成長過程に関する考察

―技術習得に関連して―

淡路和則

はじめに
1. 担い手の成長過程
(1) 農作業技術と意思決定の分担
(2) 経営者機能の分担
(3) 経営外部との接触
2. 担い手の成長過程と技術習得
(1) 経営管理視点からみた担い手の成長過程
(2) 技術習得との関連
むすび

はじめに

担い手の育成の問題は、農業に限らずいかなる産業分野においても重要な課題であるといえる。また重要であると同時に個人の潜在的な能力や意識、教育、社会環境、経済環境など広範多岐にわたる問題でもある。従ってこの問題の研究領域も心理学、教育学、社会学、経済学などと広きにわたるものといえる。本論文は、こうした担い手の育成という課題に対して、農業経営学の立場からの接近を試みるものである。ここでひとくちに農業の担い手といっても、それは大きく2つの側面に分けて考えることができる。そのひとつは個別的な農業生産を担う者としての側面であり、もうひとつは地域農業・地域社会の構成員としての側面である。従って担い手の育成に関して、前者からは生産力の担い手として技術の習得が、後者からは地縁的あるいは機能的集団組織の社会的存在として生産関係、社会的関係が問題となってくるといえる。ここではまず、生産力の担い手として存在することが後者の前提であると考え、担い手の育成という問題をさしあたりは技術の習得に絞っておきたい。

ところでわが国の農業経営は、そのほとんどが家族労作経営という形態をとっており、その担い手は経営者であると同時に労働者であるという性格を有している。従って、農業の担い手は労働者としてあるいは経営者として、機械の操作から経営分析に至るまで実に様々な技術の習得を要請されているといえる。このような広範にわたる技術を一時に習得するのは困難であると考えられ、何がしかそこに一定の手順・階梯が存在しているのではないかと想定されるのである。

そこで本論では、この技術習得にかかわって、担い手の成長過長を経営内における機能に即して捉えることにしたい。つまり、担い手が労働者としてあるいは経営者としてその機能を発揮するうえにおいて、それに相応する技術の習得・習熟が必要になると考えるのである。そしてこうした担い手の成長過程の把握のうえに立って、育成にかかわる教育がなされるべきであると考えるのである。

従って、以下では実態調査[1)]の結果より担い手の成長過程について、労働者としての側面から農業作業の分担を、経営者としての側面から経営にかかわる意思決定の分担をみて行くことにしたい。考察の対象は、十勝M町の畑作経営である。畑作経営をとりあげたのは、稲作と転作物、養畜と飼料作などといった部門の分担や兼業が少なく、農作業や意思決定の分担を通して担い手の成長過程を捉えやすいと考えられるからである。

1. 担い手の成長過程

(1) 農作業技術と意思決定の分担

はじめに労働者としての側面から、担い手の成長過程をみることにしたい。労働者つまり農作業を実施する者としてどのような成長過程をたどるのか、それを作業の分担ということから捉えてみたい。第1表は、3農家における家族員の作業分担状況を示したものである。⑪番農家の後継者は就農して4年、⑩番農家の後継者は7年、⑦番農家の後継者は9年というように、後継者の農業経験年数の少ないものから多いものへという順に並べてある。これら後継者が作業上どのような配置についているかをみることによって、後継者の作業分担の流れを大まかに捉えることにしたい。

まず最も農業経験年数の少ない⑪番農家の後継者であるが、耕起・整地、病害虫防除（小麦の雪腐防除を除く）はすべて1人でおこなっており、除草剤散布の一部、中耕は父親と分担しておこなっている。播種・移植に関しては、いもがプランター

第1表　農作業の分担

作業		⑪番農家 家族 本人(23)	父(53)	母(19)	祖父(-)	共同作業	生産組織	雇用	委託	意思決定（時期・資材）	⑩番農家 家族 本人(26)	父(62)	妻(21)	母(67)	共同作業	生産組織	雇用	委託	意思決定（時期・資材）	⑦番農家 家族 本人(28)	父(65)	妻(27)	母(65)	共同作業	生産組織	雇用	委託	意思決定（時期・資材）
ビート育苗	ハウス設置	○									○	○		○						○		○						
	土詰め播種	○	○	○							○	○		○						○	○	○	○					
	育苗管理			○							○			○						○	○							
耕起・整地	豆	○								本人	○								本人	○								本人
	いも	○									○									○								
	ビート	○									○									○								
	小麦	○									○									○								
播種・移植	豆施肥・播種									父		○							父	◎		△						本人（父）
	いも施肥植付	△	△	△			◎ △				◎	△	△	△			△			◎	△	△	△	△△ △△				
	ビート 施肥		○									○								○								
	ビート 苗取、運搬	○										○	○											△△				
	ビート 移植		○	△			△				◎			△	△					◎	△	△		△				
	小麦施肥・播種		◎	△								◎								◎		△						
除草剤散布	豆	○								父	○								父	○								本人
	いも		○																	○								
	ビート	○									○	○								○								
	小麦		○								○									○								
手取除草	豆	○	○	○							○	○	○	○						○	○	○						
	いも										○	○	○	○														
	ビート	○	○	○							○	○	○	○						○	○	○						
中耕	豆	○	○									○								○								
	いも	○	○								○									○								
	ビート	○	○									○								○								
防除	豆	○								父	○								本人 父	○								本人
	いも	○									○									○								
	ビート	○									○									○								
	小麦	○									○									○								
	小麦（雪腐）		○								○									○								
収穫 豆	刈取								◎	父	◎							◎	父	◎		△						本人（父）
	にお積み			○	○						○	○	○	○						○	○	○	○					
	脱穀	○	○	○							○	○	○	○						○	○	○						
いも	堀取			△			◎ △				◎	△	△	△						◎	△	△						
	運搬		○									○								○								
ビート	堀取		◎	△							◎		△	△						◎		△		△				
	頭葉切断										○	○		○							○							
	運搬	○										○									○							
小麦	刈取	○				共同					○				共同					○				共同				
	乾燥											○									○							

注　1. ○は実施者を表わす。

2. ◎、△は機械のオペレーター、補助作業員を表わす。

3. 家族の（　）内の数字は年令を表わす。

4. 意思決定の（　）は、補助的意思決定者を表わす。

付き、ビートが苗取りと補助作業に配置されており、トラクターのオペレーターはは父親が務めている。また豆、小麦の施肥・播種については、後継者は関与しておらず父親が作業を実施している。収穫に関しては、小麦の刈取りに地域の営農集団のオペレーターとして出役している他は、アルバイトに出かけている関係から豆の刈取り、いも・ビートの堀取りには関与しておらず、わずかに豆の脱穀、ビートの運搬をおこなっているにとどまっている。

次に⑩番農家の後継者の作業分担をみてみると、これも耕起・整地、防除はすべて1人、除草剤散布および中耕は父親と2人で分担という形になっている。しかしながら、いもの植付け、ビートの移植作業についてはトラクターのオペレーターとなっており、父親がプランター付き及び苗取りを担っている。そして、豆・いも・ビート・小麦の収穫作業についても後継者がトラクターのオペレーターとなっている。だが、豆・小麦の施肥・播種及びビートの施肥については父親が主として担っているという状態にある。最後に⑦番農家の後継者をみると、耕起・整地、除草剤散布、中耕、防除はすべて1人で担っており、播種・移植及び収穫作業についてもすべてトラクターのオペレーターとなっている。つまり施肥も含めて機械作業はすべて後継者がオペレーターとなっており、父親は播種・移植及び収穫の際の補助作業員となっているのである。

以上の事例から特に機械作業に着目して後継者の労働者としての成長過程を作業分担から追ってみると、最初の段階では耕起、そして防除あるいはそれに加えて除草剤散布であり、それから収穫、播種・移植作業のオペレーター、さらに施肥というステップが存在していると考えられる。

次にこのような労働者としての成長過程を踏まえて作業にかかわる意思決定についてみるならば、両者が関連していることが示唆される。同じく第1表で　思決定についてみると以下のようになっている。まず⑪番農家の後継者は、耕起作業については自分で時期・手順などを判断して実施しているが、その他はすべて父親が意思決定をおこなっている。⑩番農家の後継者については、耕起作業の意思決定をおこなっているほかに防除に関しても意思決定に加わっている。しかし、除草剤、肥料の選定、播種・移植、収穫作業に関する意思決定は父親がおこなっている。⑲番農家の後継者に関しては、農薬、除草剤、肥料の選定、作業の時期・手順のすべてにわたって後継者が意思決定をしており、父親は時折助言を与える程度である。つまり、後継者は先ほどみたようにまず耕起から作業を分担していくことになるのであるが、意思決定においても耕起に関しては早い段階から担うようになり、やがて防

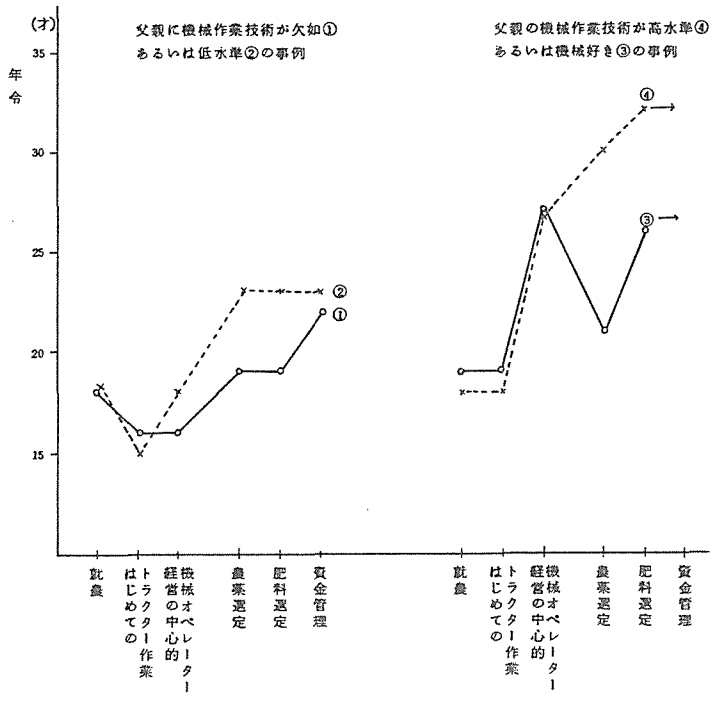
除、除草剤散布、そして播種・移植、収穫、施肥といったように作業上の分担の階梯に関連した形で段階的に意思決定を担って行くものと考えられるのである。このことは、附表の「意思決定」をみてもその一面をうかがうことができる。作業分担で比較的早期に後継者によって担われる防除と比較的遅くなって担われる施肥について「農薬の選定」と「肥料の選定」をみると、ほとんどの農家で前者の方が後者より数年早くなっているのがわかる。

このように作業の分担と意思決定の分担は関連しており、後継者が経営内で意思決定を分担して行くことの基底に作業の分担、もっとつめていえば農作業技術の習熟といったものが存在すると考えられる。つまり、労働者としての成長過程が土台となって経営者としての成長過程が存在しているといえるのである。

ところでこの意思決定の分担を農作業技術の視点から父子間の関係として捉えるならば、それは父親と後継者の技術の対抗あるいは補完のうえに現われるものと考えることができる。そして畑作経営の場合、作業のほぼ全工程が機械化された現段階においては、機械作業技術がその軸となっているように思われるのである。この点について最後に検討を加えておきたい。

調査農家のなかで父親に機械作業技術が欠如あるいは低水準にあるのは、①、②番農家である。反対に父親の機械作業技術が優れていると後継者が評したのは④番農家、父親が機械好き、機械にくわしいと評したのは③、⑩番農家である。第1図及び附表で①、②番農家の後継者と他農家の後継者の意思決定の分担についてみると、父親に機械作業技術が欠けているかあるいは乏しい①、②番農家において他より意思決定の分担年令が低くなっていることがわかる。さらに「農薬の選定」「肥料の選定」についての分担年令が、この2戸の後継者のみ同じであって他の農家のように農薬が先で肥料が後といった作業分担上の階梯を基礎とした生産資材選定の分担のオーダーがついていない。他方、父親の機械作業技術が優れていると目される④番農家については、①、②番農家だけでなく他農家と比べても経営の中心的オペレーターになる年令、「作付」「農薬選定」「肥料選定」といった意思決定の分担年令が高くなっている。こうしたことは、父親の年令あるいは意向・姿勢ともかかわってくるが、機械作業技術についての父親と後継者の対抗あるいは補完（父親にその技術が欠如する①番農家）といったものの反映として受取ることができるのである。

第１図　機械作業技術と意思決定の分担

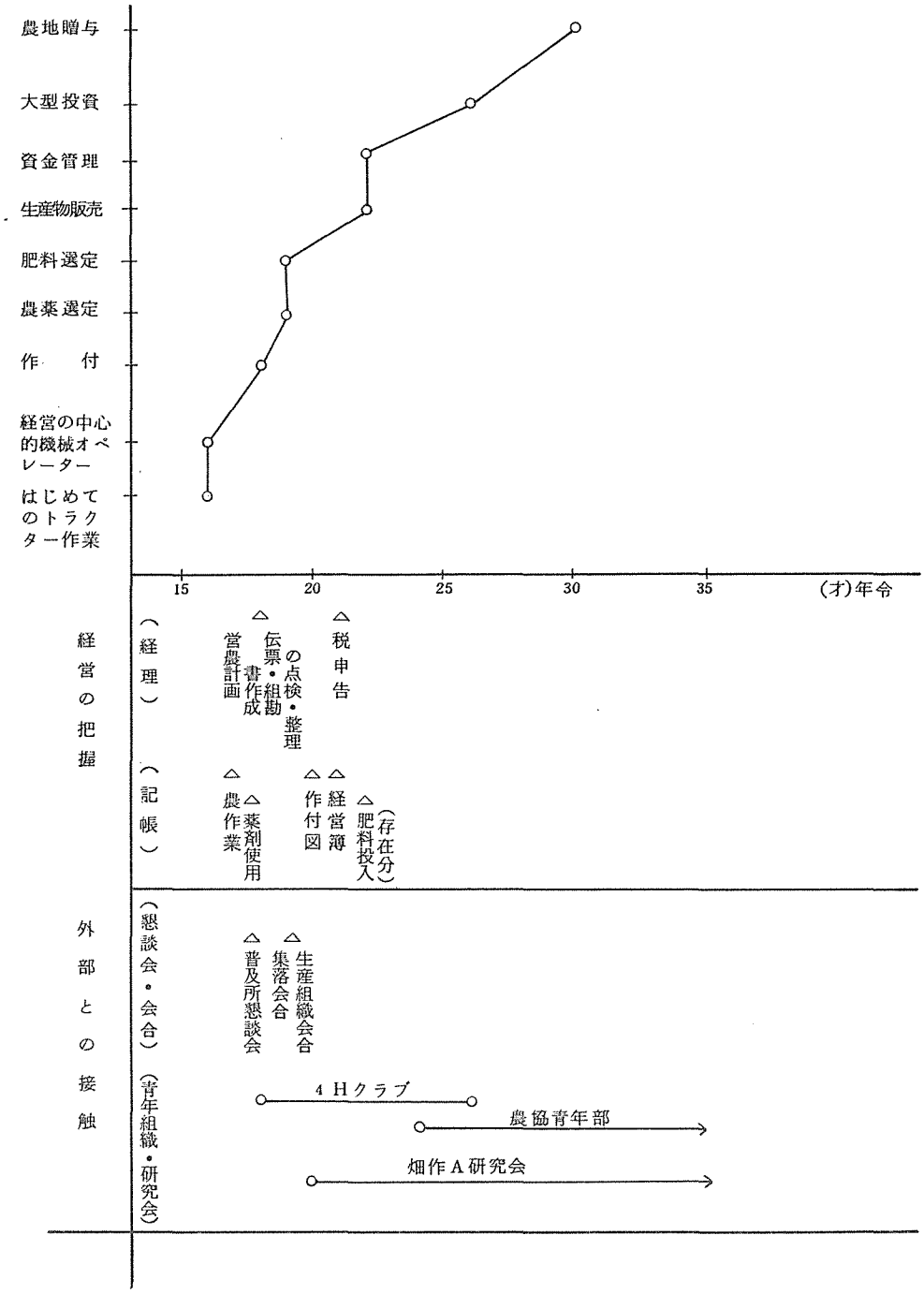


(2)　経営者機能の分担

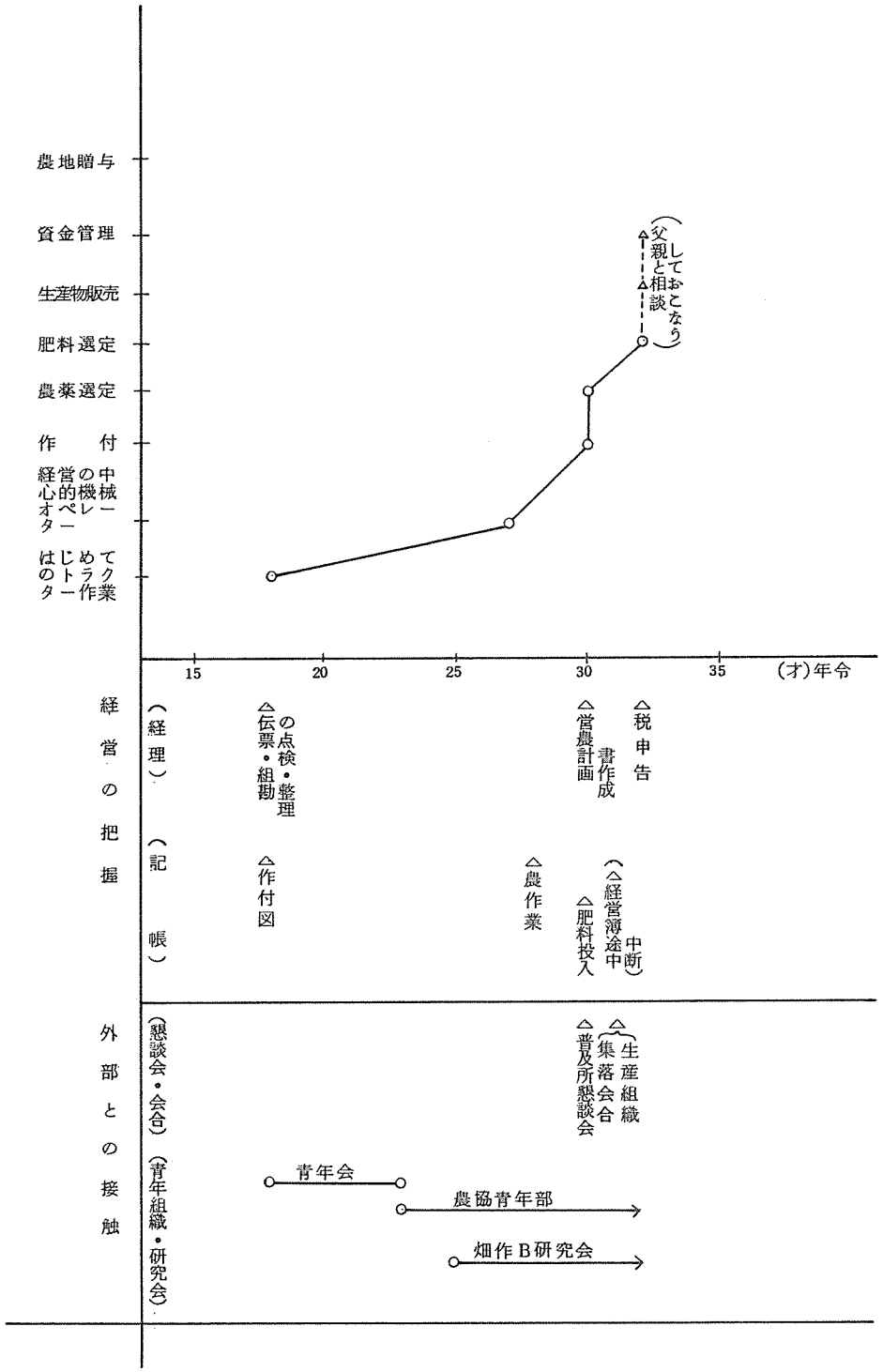
以上の分析では、作業の分担をみることによって労働者としての側面から担い手の成長過程を捉え、それが基底となって経営者としての成長過程が存在することを指摘した。ここでは、この経営者としての側面から担い手の成長過程をみることにしたい。まず経営にかかわる意思決定の分担を捉えることによって経営者としての成長過程を概観し、次に経営を把握・管理するものとしてどのような活動をおこなっているのか、経理や記帳行為についてみることにする。

第２図、第３図及び附表では経営内での意思決定を作付、農薬・肥料といった生産資材の選定、生産物の出荷・販売の対応、資金の出入れとその管理、大型投資の判断というように分け、それぞれ何才頃から後継者がその意思決定あるいは管理を担うようになったかを示してある。まず①番農家、④番農家の後継者について、その意思決定分担の推移をみてみたい。（第２、３図）①番農家の後継者は、高校在学中から経営の中心的な機械のオペレーターとなっており、高校卒業後すぐに作付に関しての意思決定を担うようになっている。そして翌年からは農薬、肥料の選定もおこなうようになり、さらに３年後には生産物の販売、資金の管理を担うように

第２図　①番農家　担い手としての成長過程



第３図　④番農家　担い手としての成長過程



なっている。大型投資に関しても自分で判断を下し対応するようになったのは26才のときであり、4年後には父親の農業者年金受給にともなって農地の生前贈与を受けている。

④番農家の後継者は高校を卒業してからトラクター作業を経験し、27才頃に経営の中心的な機械オペレーターになっている。そしてその3年後に作付、農薬の選定について意思決定を担うようになり、さらに2年後の32才頃より肥料の選定をするようになっている。生産物の販売や資金管理、大型投資については、父親と相談しながらおこなっているが、まだ父親主導の状態にある。

以上の事例と附表を合わせてみるならば、意思決定の分担の段階として大きく次のようなことがいえる。まず初期の段階においては生産資材の選定や作付の意思決定が分担され、次に生産物の販売、資金の管理、さらに大型投資といった順で意思決定が分担されて行くのである。そして農地の贈与・相続を受けるものといえる。

後継者は、就農以前あるいは就農間もない頃は父親の采配下にある労働者であるといえるが、やがて以上でみたように段階的に意思決定を担って行き、経営者になるのである。そしてさらに農地の贈与・相続により農地の所有者となるのである。ところでいったい経営者として経営を把握し管理するという具体的な行為は、こうした成長過程のどういった局面でおこなわれるようになるのであろうか。それを次にみることにしたい。

まず経営の把握に関しては、どの経営においても最低限実施しているであろうと考えられる農協へ提出する営農計画書の作成、業者や農協からの取引伝票・組勘伝票の点検・整理、税申告の3項目についてそれぞれの分担年令を調べてみた。このうち営農計画書は農協と取引をするうえで必ず提出を求められるものであり、税申告は国民の義務としておこなうものであって、どちらも社会的に強制されているものであるといえる。また、業者の伝票や農協の組勘伝票の点検や整理は、営農計画書の作成や税の申告にも必要となるものである。このようないわば経理的な行為の実施について①番農家の後継者の例をみてみると、営農計画書の作成と伝票・組勘の点検・整理が、高校を卒業して作付の意思決定を分担した段階で開始されている。そして税申告は、さらに農薬・肥料の選定を担うようになってからおこなうようになっている。④番農家の後継者に関しては、伝票・組勘の点検・整理が就農時、営農計画書作成が農薬を選定するようになった段階、税申告が肥料の選定をするようになった段階で開始されている。このように、伝票の点検・整理や営農計画書の作成、税申告といった経営の把握につながる行為は、後継者が経営者となってからというよ

りもむしろ意思決定を段階的に担って行く過程で開始されているのである。このことは、附表で他の例を見ても妥当することである。

さて次に経営の把握・管理をおこなううえにおいて、その手段となる記帳行為についてみてみたい。経営の財政状態を把握し、経営の分析・診断をおこない、さらに改善に向けて計画を立てるといった一連の経営管理行為には、記録として経営簿のみならず農作業の実施記録や作付図なども必要となってくる。そこでここでは経営簿、農作業記録、作付図、そして薬剤（農薬）の使用記録、肥料の投入記録について記帳開始の局面をみることにしたい。①番農家の後継者の場合は、自分がトラクター作業を開始した翌年から農作業記録と薬剤使用記録の記帳を開始しており、作付の意思決定を担いさらに農薬・肥料の選定を担うようになってから作付図をつけるようになっている。そして次に税申告にかかわって経営簿を記帳するようになり、生産物の販売・資金管理を担うようになって肥料の投入記録を開始している。④番農家の後継者の場合は、就農してトラクター作業を始めた時点で作付図、経営の中心的オペレーターとなって農作業記録、さらに作付・農薬選定の意思決定を担いかつ営農計画書を作成するようになって肥料の投入記録を開始している。さらに経営簿の記帳を開始しているが、途中で中断している。このように各種記帳の開始は、後継者が労働者としての機能を発揮（特に機械作業のオペレーターとして）していく局面と、意思決定を段階的に担い同時に営農計画書、税申告などを担って行く過程において確認されるのである。附表によって他の農家をみても同様のことがいえ、さらにこの他に研究会組織への参加が記帳の開始局面に加わってくることがわかる。（⑤、⑩番農家の後継者）

(3) 経営外部との接触

これまで担い手の成長過程を、労働者としての側面と経営者としての側面に分けて捉えた。ここでは、こうした担い手の成長過程と経営外部との接触についてみることにしたい。後継者はやがて生産資材を選定・注文するようになり農協や業者と接触するようになるといえるが、以下ではこのような取引上の接触以外に、経営を代表する意味から集落・生産組織の会合への出席、情報収集及び学習という意味から普及所の営農懇談会への出席、研究会活動への参加、同世代との交流という意味から青年組織（青年会、農協青年部）への参加についてみることにしたい。（第2図、第3図及び附表参照）

まず集落・生産組織の会合への出席であるが①、④番農家の後継者の例にみられ

るように作付や生産資材の意思決定を分担する段階でそれらの会合に出席するようになっているケースが多い。また①、②、④、⑤番農家においては集落の会合と生産組織の会合への出席年令が一致しているが、⑦番農家のように生産組織の会合の方が早くなっているものも存在している。次に普及所の営農懇談会であるが、これへの出席は①番農家の後継者が就農して作付の意思決定を担うようになった段階、④番農家の後継者が作付・農薬の選定の意思決定を担うようになった段階である。他の農家の後継者の場合を見ても、就農時かもしくは作付・農薬の選定を担うようになった段階となっている。研究会（畑作技術）については、①番農家の後継者は大型投資を担うようになった段階、④番農家の後継者は表頭の意思決定を分担するようになる以前で結婚した時点において入会している。他の農家の後継者についてみても、作付や農薬・肥料の選定といった意思決定の分担と対応するものと結婚の年令と対応するものが存在している。最後に青年会と農協青年部といった青年組織についてみておきたい。慣例的にしろ両組織に年令の制限があるために意思決定の分担と直接結びつけることはできない。しかしながら、青年会活動を終えて農協青年部に入るといった形がほとんどであり、その移行期が23～26才となっている。しかもそこにはしばしば結婚が関与している。この移行の年令を意思決定の分担に照らしてみるならば、青年会の活動は意思決定を分担しないかあるいは分担してもその水準の低い時期、農協青年部への入部は意思決定を分担して行く過程にあたり、経営者機能の分担が進行するなかでの活動といえる。

以上おおまかに経営外部との接触についてみたわけであるが、これらを担い手の成長過程に即してみるならば、後継者が経営者となってから経営外部との接触が始まるのではなく、経営者機能を分担して行く過程において経営外部との接触が増えて行くといえるのである。

2. 担い手の成長過程と技術習得

(1) 経営管理視点からみた担い手の成長過程

これまでみてきたように、担い手は就農以前あるいは就農間もない頃は父親の采配下で農作業に従事する労働者であるといえる。そして次第に意思決定を分担するようになりやがて経営者となるのであるが、その根底には農作業技術の習熟という労働者としての成長過程があった。このようにまず労働者としての成長過程のうえに経営者としての成長過程があり、さらにやがては農地の贈与・相続を受け土地所

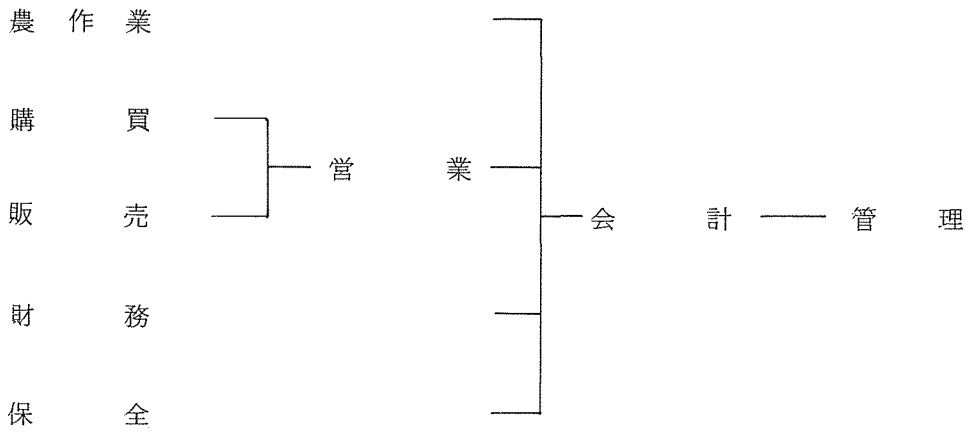
有者となるのである。ここでは経営者の経営管理機能という視点から、この成長過程について考察することにしたい。農業においても経営者能力の向上が求められ、それについて盛んに議論されている今日において、経営管理の視点から担い手の成長過程を捉えることは担い手の育成にかかわって非常に重要なことであるといえる。

経営管理論の創始者ともいえるアンリ・フェイヨル（Henrie Fayol, 1841—1925）[2]は、すべての企業になくてはならない6つの職能として以下のものをあげている。

(1) 技術職能－生産、製造、加工
(2) 営業職能－購買、販売
(3) 財務職能－資本の調達と運用
(4) 保全職能－設備と従業員の保全
(5) 会計職能－財産目録、貸借対照表、原価、統計など
(6) 管理職能－計画、組織、指揮、調整、統制

家族労作経営において単純化して考えると、そこでの経営主には以上の6つの職能が集中されているといえる。そこでこれらの職能を、家族労作経営における経営者機能として担い手の成長過程に照らして考察することにしたい。まずここでは、営業を購買（生産資材の購入）と販売（生産物の販売）に分け、会計を財務会計と管理会計の広義に捉え経営管理の手法と位置づけたい。すると以上の経営者機能は第4図のように配置して考えることができる。「農作業」とは農作業技術をもちそ

第4図　家族労作経営における経営者機能

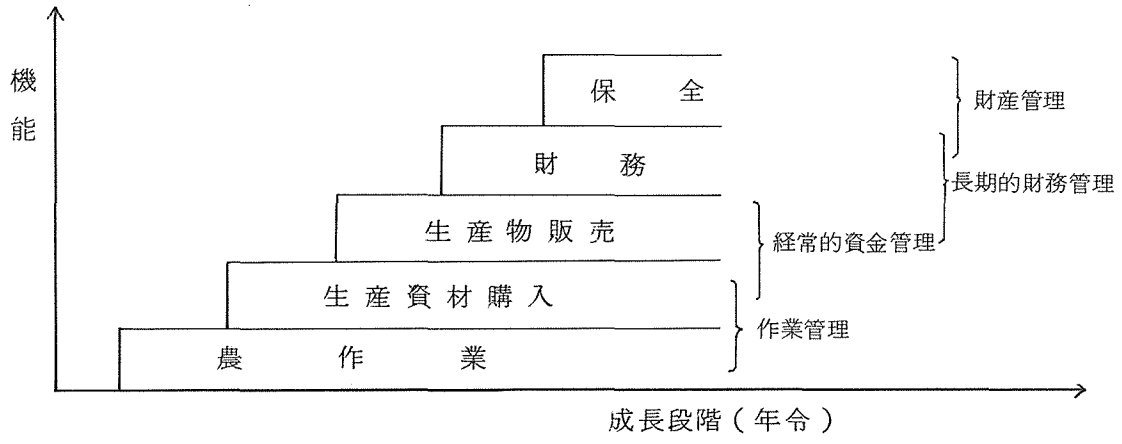


れをおこなう機能、「購買」とは生産資材の選定をして購入・調達する機能、「販売」とは生産物の出荷先・量を決定し販売する機能、そして「購買」「販売」を合

わせたのが「営業」であり経常的な資金の出入れを掌る機能、「財務」は特に大型の投資に関して資本を調達・運用する機能、「保全」とは農地をはじめ家産を所有しそれを維持する機能である。以上の機能を有機的に統合して、経営を組織し管理運営する機能が「管理」[3]であり、その機能を透徹する手法として「会計」の機能が位置づいているのである。

さてこれらの機能をこれまでみてきた担い手の成長過程に即してみると、まず後継者は労働者として「農作業」の機能を発揮することになる。そして農作業技術の習熟に裏付けされて、農作業の時期・手順・方法などの意思決定を担うようになり、さらに生産資材の選定をするようになる。これを管理の機能から捉えるならば、「作業管理」を担う段階ということができる。つまり農作業に関して、その時期や方法、使用する資材について自ら意思決定をして実施・統制する段階である。さらに生産資材の購入に加えて生産物の販売を担い、資金の管理を担うようになるが、これは「経常的資金管理」ということができる[4]。そして大型投資について意思決定し、その資本の調達・運用を担うようになったら、それは経常的な資金の管理も含め「長期的財務管理」といえる。さらに農地をはじめとして家産の所有者となった段階においては、その管理を「財産管理」ということができる。この「財産管理」は、金融上信用ということからも財務と関係し、資本を投下・回収して正味財産を増加させるということからも財務と関係する。つまり、担い手の成長過程を経営管理の視点から捉えると「作業管理→経常的資金管理→長期的財務管理→財産管理」というように段階的により包括的な対象に向って経営管理の機能が発揮されることになるのである。（第5図参照）

第5図　担い手の成長過程と経営管理



このように経営管理の視点から担い手の成長過程をみるならば、そこに将来の経営主の育成にかかわって一定の論理が内包されていることが見出せるのである。

(2) 技術習得との関連

担い手の育成のため様々な教育の機会を設定するにしても、以上でみたような成長過程に即したものでなければならない。そして家族労作経営において担い手は、労働者として農作業技術を経営者として経営技術を習得しなければならないのである。そこで最後に、担い手の成長過程に即して技術習得についての若干の考察を加えておきたい。

これまでみてきたように、就農以前あるいは就農後間もない段階では後継者は意思決定を担わない労働者である。そこではまず農作業技術を習得することを要請されるのである。この段階の農作業の技術習得に関しては、農作業の采配をふるう父親つまり作業管理者である父親の農作業技術が後継者に伝承されるといった形が基本となり、父親の農作業技術では欠如する部分・不足する部分については経営外部に習得先を求めるといえる。そして次に農作業や生産資材の選定といった意思決定を分担するようになり作業管理を担う段階になると、農作業の実施や生産資材の選定にかかわって気象や病害虫発生、生産資材の性質・効能などの様々な情報を収集し、技術の変化にも対応する必要がでてくる。こうしたことが、経営者機能を分担して行く過程で普及所の営農懇談会や研究会活動への参加などといった経営外部との接触を増大させる一要因になっているといえる。つまりこの段階以降における農作業技術習得のモーメントは、父親よりもむしろ経営外部にあると考えられるのである。

次に経常的資金管理さらには長期的資金管理を担うようになると、そこには経営技術が求められてくる。この経営技術の習得については、これまでみてきたことから次の3つの側面が考えられる。その第1は、後継者が経営にかかわる意思決定を分担して行くと同時に伝票・組勘の点検・整理や営農計画書の作成、税申告などを担うようになり、また各種記帳がおこなわれるようになることである。これらのことは、後継者が自ら意思決定をし、管理を担う事項について経営の側面から検討するといったいわば経営技術の自己鍛練過程と捉えることができる。第2は、特に税申告などの外部会計報告とかかわって要求される記帳技術の習得である。単式にしても複式にしても経営簿の記帳には一定の形式・規則があり、一定の技術が要求される。そしてそれを習得しえてこそ財政状態を把握し外部報告あるいは経営分析ができるといえ

るのである。第3は、研究会などの経営外部との接触において、自己の経営を他と比較することである。つまり、経営分析・診断といったことには他との比較が必要となるのであり、研究会活動などの経営外部との接触において自己の経営を客観化するのである。そして以上の3つの側面は互いに連関し合って、経営技術の習得過程をなすものと考えられるのである。例えば、講習会などで経営簿の記帳技術を覚え、伝票・組勘の整理をしながら記帳して税申告をおこない、かつその結果を利用して研究会活動などで比較分析をおこなうといった形である。またこの経営技術の習得過程においては、教師あるいは反面教師として父親の影響が少なからず存在するものと考えられるのである。

むすび

以上のように担い手の成長過程をみると、労働者としてまた経営者としてそれぞれに階梯が内包されており、しかもそれらは密接に関連しているものといえる。従って、担い手育成のための教育などはこうした成長過程を踏まえたうえで検討されることが望ましいといえる。

第2表は、実態調査の結果から表頭に挙げた技術の習得に関して役割の大きかったものを整理したものである。これによって突出した部分をみてみると、まず農業生産における技術は一連の体系をもつものであるが、その部分部分によって習得に関与しているもの（教育主体）が異なっていることがわかる。また逆に教育をする側の方からみるならば、それぞれによってインパクトを与える部分が異なっているといえるのである。このように様々な教育主体が担い手を取り巻いており、それぞれ様々な形で担い手の技術習得に関与しているのである。従って担い手の育成という課題に対して次には、担い手の成長過程に即してこれらの教育主体がどのような意味をもつのか、また育成にむけて有機的に結びついているかどうかを検討することが必要となってくるのである。

以上、本論で担い手の成長過程が明らかにされたことによって、それを基本に据えた教育環境分析への展望が開けたといえる。

第２表　技術の習得先（Ｍ町）

	機　械	作物栽培	作物選択	施　肥	防　除	経　営
父　親	5	6	5	4	3	2
農業高校(8)	1	1	2	6	—	3
大　学(8)	—	—	1	1	—	—
農業学園(3)	2	1	1	2	1	中央農業学園(2) 2
農業大学校(4)	4	3	1	2	1	1
青年大学＊(6)	—	—	—	1	1	—
近隣・部落	2	5	2	2	1	—
生産組織	3	1	—	—	—	—
農　協	—	3	3	2	2	2
農協青年部	—	2	1	—	—	—
業　者	2	—	1	1	3	—
普及所	—	5	6	5	7	—
研究会	—	5	1	5	2	3
友　人	2	2	—	—	—	1
本・雑誌	1	—	6	—	1	—
実習・研修	1	—	—	—	—	—
先進農家	—	—	1	1	—	—
税申用記帳講習会	—	—	—	—	—	4
その他	1	1	—	1	—	1
回答者数	１０	１０	9	１０	8	１０

注）1.　数字は回答数を表わす。(複数回答)　3. ＊町が新規就農者を対象に実施している研修。

2.　（　）の数字は就学者数。

附　表

農家番号	年令 後継者	年令 父親	家族労働力 (才)	経営耕地面積 (a)	後継者の経歴 学歴	後継者の経歴 研修	後継者の経歴 結婚	機械作業 トラクター作業はじめての	機械作業 オペレーター経営の中心的	経営者機能の分担 意思決定 作付	農薬の選定	肥料の選定	生産物販売	資金管理	大型投資	農地贈与・相続	経理 営農計画書作成	伝票・点検・組勘の整理	税申告	記帳 農作業	作付図	薬剤使用	肥料投入	経営簿	青年組織・研究会 青年会	農協青年部	研究会	会合・懇談会 普及所懇談会	集落の会合	生産組織の会合
①	35	36	(男) 35, 36 (女) 33, 60	21.0	農高	農業学園	28	16	16	18	19	19	22	22	26	30	18	18	21	17	20	17	22	21	4Hクラブ 18～26	24	A 26	18	19	19
②	34	59	(男) 34, 59 (女) 33, 57	23.4	農高	—	23	15	19	23	23	23	23	23	△	—	23	23	23	23	23	26	23	26	4Hクラブ 19～20 青年会 19～22	26	B 24	23	23	23
③	32	57	(男) 32, 57 (女) 26, 55	23.7	農高	農業学園 農業中央学園	26	19	27	△	21	26	29	29	△	一部	29	19	19	26	—	21	31	…	18～23	23	—	…	25	—
④	32	55	(男) 32, 55 (女) 30, 55	19.2	農高	—	25	18	27	30	30	32	△	△	△	一部	30	18	32	28	18	—	30	31 途中中断	18～23	23	B 25	30	31	31
⑤	30	55	(男) 29, 55 (女) 27, 56	22.4	農高	農業大学校 青年大学	25	15	19	27	27	△	△	△	△	—	27 一部	—	—	25	…	25	25	—	19～25	25	B 25	27	27	27
⑥	29	53	(男) 29, 53 (女) 53	26.0	普高 短大	青年大学	—	16	21	△	24	26	×	×	×	—	25	25	25	25	(—)	—	(—)	—	20～25	26	C 27	…	△	—
⑦	28	55	(男) 28, 55 (女) 27, 52	20.2	農高	農業大学校 青年大学	23	19	23	21	19	27	△	△	×	—	△	—	—	19	—	19	19	—	19～26	27	—	19	×	23
⑧	28	54	(男) 28, 54 (女) 27, 51	20.3	普高	農業大学校 青年大学	23	15	20	25	20	23	×	×	×	—	20	23	25	20	25	…	20	20	20～24	24	C 26	20	×	—
⑨	27	53	(男) 27, 53 (女) 28, 51	29.0	農高	農業大学校 青年大学	23	15	—	△	△ (24)	△	△	×	×	—	△	—	—	27	—	—	—	—	20～23	23	—	…	27	—
⑩	26	52	(男) 26, 52 (女) 21, 47	17.4	農高	農業学園 中央農業学園 青年大学	24	15	19	×	△	×	×	×	×	—	—	—	計算のみ 25	16 ～ 19	—	—	25	—	19～25	24	B 25	19	×	×
⑪	23	53	(男) 23, 53 (女) 49	10.3	農高	青年大学	—	…	…	×	×	×	×	×	×	—	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…

注　1. 経営耕地面積の単位はa、それ以外の数字は該当する年令を表わす。
2. △は父親と後継者が共同で、×は父親が単独でおこなっていることを示す。
3. ーは該当なし…は調査未了を示す。
4. M町には3つの研究会があり、それをA，B，C，で表わした。

注

1. 北海道農業会議が「農業後継者地域実践活動推進事業」の一環としておこなった実態調査。M町では年令23～35才の農業後継者11名に対して面接聞き取りによる調査がおこなわれた。
2. 山本安次郎『フェヨル管理論研究』（昭和30年）。またここでの経営者機能に関する考察は、占部都美『経営者』（昭和31年）に負うところが大きい。
3. この他に経営の代表者としての機能が存在するが、ここでは経営内部での経営管理に限定して考えたい。
4. 作付についての意思決定は、主に「作業管理」と「経常的資金管理」にかかわってなされると考えられる。