



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	農業経営者の育成に関する研究
Author(s)	淡路, 和則
Degree Grantor	北海道大学
Degree Name	博士(農学)
Dissertation Number	乙第4522号
Issue Date	1994-03-25
DOI	https://doi.org/10.11501/3076842
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/50091
Type	doctoral thesis
File Information	000000272920.pdf



農業経営者の育成に関する研究

淡路 和則

農業経営者の育成に関する研究

序章 導言と方法	1
1 問題の所在	1
2 経営者能力に関する研究の蓄積と課題	4
3 課題と研究方法	7
第1章 経営者能力の成長過程	13
1 経営者能力研究の方法検討	13
2 志願経営における若い手の成長過程	23
3 経営管理視点からみた若い手の成長過程	36
4 若い手の成長と経営管理意識の成熟	49
5 農業の若い手をめぐる育成の環境	49
第2章 外国における農業の若い手育成制度	55
1 明治から第二次大戦までの若い手育成	55
2 戦後の農業の若い手育成	62
3 外国における農業士・指導農業士制度の導入の経緯	70
4 外国における農業の若い手育成の特質	84
第3章 農業の発展と農業経営者の育成	85
1 農業の発展と農業経営者の育成	85
2 農業の発展と農業経営者の育成	87
3 農業の発展と農業経営者の育成	95
4 農業の発展と農業経営者の育成	103

淡路 和則

序章 課題と方法	1
1 問題の所在	1
2 経営者能力に関する研究の蓄積と課題	4
3 課題と接近方法	7
第1章 経営者能力の成長経路	13
1 経営者能力研究の方法検討	13
2 家族経営における担い手の成長過程	20
3 経営管理視点からみた担い手の成長過程	35
4 担い手の成長と経営管理認識の成熟	39
5 農業の担い手をめぐる育成の環境	49
第2章 我国における農業の担い手育成制度	55
1 明治から第2次大戦までの担い手育成	55
2 戦後の農業の担い手育成	68
3 我国における農業士・指導農業士制度の導入の意義	76
4 我国における農業の担い手育成の特質	84
第3章 社会的な担い手育成制度の導入とその意義	89
ードイツの農業マイスター制度に学ぶー	
1 ドイツのマイスター制度の概要	89
2 農業マイスター制度の導入前史	93
3 農業マイスターへの道程	96
4 農業マイスター制度の意義と役割	103

図表一覧

終章 農業経営者育成の社会的システムへの展望	117
1 農業経営者の社会的な育成の必要性	117
2 農業経営者の育成システムの構築にむけて	120
3 今後の農業の展開と農業経営者の育成	126
図表1-4 1世農家にみる経営者の担い手の成長過程	29
参考文献	131
謝辞	137
図表1-5 家族経営における経営者の担い手の育成・継承過程の模式図	31
図表1-6 担い手の成長過程と経営管理	38
図表1-7 K氏の経営者への成長過程	40
図表1-8 K氏の作業時間推移	41
図表1-9 K氏の経営仲間人図	44
図表1-10 担い手の成長と会社記録の高度化	45
図表1-11 事例にある経営管理意識の成長	49
図表1-12 農行に対する経営者意識の調査	60
図表1-13 北海道農業士認定制度	76
図表1-14 北海道農業士認定者数	80
図表1-15 農協における農家の担い手育成関係制度の調べ	85
図表1-16 ドイツの学校制度	91
図表1-17 農業マイスターの教育の概要（ベッセン州の例）	97
図表1-18 ベッセン州の農業マイスター試験準備教育	101
図表1-19 農業マイスター試験の概要	105
図表1-20 農家のガバナンスと農業マイスター試験合格者数	106
図表1-21 農協関係者の農業経営者（1979年）	109
図表1-22 担い手育成と農協をめぐっての議論	115
図表1-23 農協関係者の農業経営者（1979年）	123
図表1-24 農協と経営者	124
図表1-25 農協の調査における農協関係者の経営者意識	128

図表一覧

図表1-1	農作業の分担	23
図表1-2	調査農家の経営の担い手に関するデータ一覧	25
図表1-3	機械作業技術と意思決定の分担	27
図表1-4	1番農家にみる経営の担い手の成長過程	29
図表1-5	4番農家にみる経営の担い手の成長過程	30
図表1-6	家族経営における経営の担い手の機能分担過程の模式図	31
図表1-7	家族経営における経営者機能	36
図表1-8	担い手の成長過程と経営管理	38
図表1-9	K氏の経営主への成長過程	40
図表1-10	K氏の作業記録用紙	43
図表1-11	K氏の諸材料購入表	44
図表1-12	担い手の成長と会計記帳の高度化	45
図表1-13	事例にみる経営管理認識の成熟	47
図表2-1	農村における塾風教育機関の一覧	66
図表2-3	北海道農業士認定者数	78
図表2-4	北海道指導農業士認定者数	80
図表2-5	我国における農業の担い手育成関連制度の流れ	85
図表3-1	ドイツの学校制度	91
図表3-2	農業マイスターへの教育の概要（ヘッセン州の例）	97
図表3-3	ヘッセン州の農業マイスター試験準備講習	101
図表3-4	農業マイスター試験の概要	103
図表3-5	農業のゲヒルフェン試験およびマイスター試験合格者数	105
図表3-6	農業経営主の受けた教育（1979年）	106
図表3-7	担い手の成長過程とマイスター教育	113
図表4-1	作付図と関連記帳記録および水稻単収	123
図表4-2	記帳と経営成果	124
図表4-3	我国の農業における資格導入の構想ポイント	128

序章 課題と方法

1 問題の所在

かつて横井時敬は、小農を指して「小農者は専ら土地を耕して、その生産物を取って行くということが主であって、彼は多くの経済的思想を懷さない」と評している。そして、彼らは競争ということを知らず、その仕事は「進歩の極めて遅きもの」であると述べている（註1）。このように明治末期に横井がみた小農は、経済的な思考を持たず、「愚かなる職業」（註2）の者であった。それから、大正を経て昭和に入ってもなお「一般に日本の農業については『農業生産』をいうことはできても『農業経営』をいうことはできない」（註3）というものであった。

しかし、第二次大戦以降とりわけ高度成長期以降は、「経済あって経営なし」（註4）といわれた農業の担い手の在り方自体が変わらざるを得なくなってきたのである。

確かに、1950年代の初頭までは、我国の農業を代表する水稻作の水稻商品化率もまだ50%を割っており、農業粗収入における現金化率も50%台、また農家の家計支出に占める現金の割合も50%強であり、生業的な色彩を残す農業を営んでいたものであった（註5）。そして農業生産の構造をみても、戦前までは購入部分が小さく、自家労働や自給肥料といった自給部分が大きいといった性格を残していたのである。ところが、戦後高度経済成長を経て1980年に入ると水稻の商品化率は80%を越え、農業粗収入、家計費の90%は現金となったのである。そして農業生産の構造をみても、機械化の進展が著しく、水稻生産費の構成で1950年頃は5%ほどしかなかった農機具費が80年代に入ると30%の水準に高まっているのである（註6）。そして急激な農業労働力の流出や兼業化とも相俟って「省力・多肥・多農薬」（註7）といわれるような購入依存の構造が強く現れるようになったのである。

要するに、我が国の農業も貨幣経済が浸透して商品生産を目的とするものになってきたのである。この商品生産化は、生産力の発展を基礎としており、生産力の発展は

生産手段の高度化を必要としている。そこでは、生産物を販売して獲得した資金を、より高度な生産手段に投下して生産力のさらなる向上を図るといった企業的な性格を帯びた行動が行なわれるようになってくるのである。

「農業経営」という認識あるいは概念が歴史的なものであって商業的農業の発展に伴ってつくられたものである以上（註8）、我国の戦前までの生業的な性格を多分に残していた農業に対しては「経営はない」という見方が成立するのである。しかしながら、第二次大戦後、とりわけ高度成長期以降に商業的農業が進展するなかで、我国においてもようやく「農業経営」が次第に認識されるようになったといえるのである。農業経営という用語自体は、明治期に学問の輸入によってもたらされたが、実態がそれに照応するようになってきたのは高度成長期以降であるといえる。

このように我国の農業も商品生産化が進展し、とくに高度成長期以降、技術革新と投資活動の活発化を背景として、従来の家父長的な家族関係を軸とした慣習と経験による経営の運営が崩れ、資本機能の一部を備えた経営者群像が現れてきたのである。

（註9）つまり、投資活動の進展が、経営の3要素といわれてきた土地、労働、資本に加えて第4の経営要素として経営者能力を登場させることになったのである。

こうした歴史的展開のなかで、農業経営のあるべき姿を追求した矢島武は、次のように農業経営を捉えることを提起している（註10）。つまり、現実支配的に存在する小農は、自ら農業労働に従事する意味において労働者的であり、土地を所有する意味からは地主的であり、若干の資本をもち経営の運営をおこなう意味から資本家的であるという三位一体的な性格をもつ。これら相矛盾する性格を混在させている小農は過渡的存在であり、これらの性格の純化の過程が小農の発展方向であるという。そして、三つの性格は同じ比重で同じ意義をもつものではなく、相互に矛盾する性格をひとつの統一体として統合している中核的な性格が資本家的、換言すれば経営者の性格あるいは企業者の性格であり、この中心的な性格である経営者性格こそが発展的動態的な要素であるとしている。

戦後の上記の変化は、まさに農業が商品生産的発展をするなかで、経営者の性格の

比重が増してきたことを意味している。だからこそ、第4の要素として経営者能力が注目されるようになってきたのである。

しかしながら、農業生産において貨幣経済が浸透したことが即、農業経営を担う者の経営者的性格の比重を増大させてアприオリに経営者能力を形成させるわけではない。いくら三位一体的性格のなかで経営者性格が中心的な性格であって発展的動態的な要素であるといっても、そこに経営者能力が具備されない限り経営の発展は有り得ないし、所得ではなく純収益（註11）の獲得を目的とするような企業的な経営へと発展することもないのである。言ってみれば、商品生産化は農業経営が企業的経営へと進化する必要条件ではあっても十分条件ではないのである。農業経営が「経営」として企業的な主体となるには、さらに経営者能力が必要とされるのである。

この点について磯辺秀俊は、家族労作経営が企業的な経営へ発展するために解決しなければならない困難として、1) 経営面積拡大の困難、2) 農業労働力の不足、3) 資本不足と融資条件、4) 企業能力の不十分、を挙げているが、その発展を終局的に左右するのは企業能力であると説いている（註12）。つまり、経営の3要素といわれる土地、労働、資本の条件が揃ったとしても、農業経営者に経営者能力が欠落したあるいは不足したままであれば、企業的な発展はありえないのである。

以上のように、農業経営という概念が商業的農業の発展成熟に伴って出来上がった歴史的 개념であるとするならば、その経営者が経営者能力を具備することも歴史的課題といえるのである。

高度成長期以降とりわけ1970年代に入ってから、農業就業人口の減少、兼業化が急激に進み、他方で農産物の過剰基調、輸入自由化の圧力の高まり、消費者ニーズの多様化・高度化が顕著になってくるといった激しい状況変化のもとで伝統的な農業構造が崩壊し伝統的な農業観も転換が迫られ（註13）、農業経営者はかつて東畑精一が指摘したような年々歳々ルーチンに外れまいとして父祖伝来の道を踏んで行くのみの「単なる業主」（註14）では経営の維持存続ができなくなってきたのである。また、技術革新が急速に進み農業を取り巻く環境が激しく変化するなかで、農業分野におけ

る「情報化」も進展し、技術や農業情勢に関わる情報について「いち早く敏感にキャッチし、それらをもとにして自らの経営条件を勘案しつつ今後の展開方向を決断する経営者の役割は、極めて重要なものとなってきている」（註15）というように、農業経営者の情報の収集・処理能力が強く問われるようになってきているのである。

こうした状況を踏まえれば、「環境変化に対応して創造的な経済活動ができる自主性を持った経営者の創出」が必要であり、そうした農業経営者をいかに育成するかが、現在の最大の課題となっていることがわかるのである（註16）。

2 経営者能力に関する研究の蓄積と課題

このように、農業経営者の経営者能力の重要性が増してきたことはすでに指摘されてきており、その養成は焦眉の問題ともいえる。では、農業経営学は、この問題にどう応えてきたのであろうか。

この点についてこれまで我国の農業経営学においては、営農主体をどのように捉えて、その発展のためにどういった理論的な体系を組み立てて行けばよいかといったことに研究の重点を置くものが多かった。それは小農という実態と輸入された農業経営学あるいは経営学という理論とのギャップを埋めるための理論構築努力であったといえる。

例えば先に紹介した矢島や磯辺の論もそうであるし、金沢夏樹は農業経営が「主体なき管理技術論」に踟躕しないために、経営主体の理念、エートスを追求し（註17）、田口三樹夫は「経済あって経営なし」といわれた農業の担い手を「農家経済に抱かれた農業経営」という発展の「可能態」と認識して、企業力をもつ主体の形成過程を経営者の理念（思考）・実践の様式を類型化することによって捉えようとしたのである（註18）。

こうした主体をめぐる議論はあるものの、木村伸男・佐々木隆の整理によれば、農

業経営者という人的要素を対象にした研究は限られており、「農業経営者を直接テーマとし、実態を踏まえ総合的・体系的に論じられたものはなかった」（註19）と総括している。この総括は、高橋が1968年に「農業経営研究方法に関する一省察」（註20）のなかで経営者をホモエコノミクスとして一律に扱うのではなく経営環境に働きかける主体として研究する必要性を訴えてから数えてみてもすでに四半世紀が過ぎようとした時点でのものである。こうしたことをみても、「経営はない」といわれた実態に対してあるべき姿を提示し、それへの発展過程を理論化することが如何に困難であるかが理解できるのである。

このように農業経営学において主体を論じることが古くて新しい課題であるという状態においては、経営者能力を直接対象とした研究となるともっと少なくなるのである。その状況は、「多くの研究者が口にする割に、それに踏み込んだ研究がおそらくは最も少ない分野」という金沢のコメント（註21）に端的に表わされている。

このように経営者能力を対象とした研究の蓄積が乏しいことから、その経営者能力を如何に養成すればよいかといったことに対しても、それが極めて重要な課題であると認識されながらも、研究蓄積は極めて乏しい状態にあるのである。稲本志良は「農業後継者育成と経営教育」（註22）のなかで、家族経営における経営者の役割つまり経営管理能力の重要性が増大するなかで、家族経営の存続・発展のためには、農業後継者が確保されると同時にその経営管理能力を開発・成長させて行くことが不可欠な条件となっていることを指摘し、それに関わる研究について「経営管理能力の開発・成長という観点からの研究は極めて少なく、さらに・・（中略）・・経営教育に関する研究は皆無といってよかろう」と評している。

このように、農業における経営者能力の重要性は十分に認識されており、その養成が農業経営の維持発展ひいては農業全体の発展のために不可欠であるというように、課題自体は明白であるにもかかわらず、経営者能力の養成に関する研究蓄積は極めて乏しいのである。

農業経営研究において経営者能力についての研究蓄積が乏しいという状況は、経営者能力を如何にして捉えるかといった分析方法の困難性にも由来する。そもそも経営者能力は、人間のメンタルな部分に属するものであり、それを把握すること自体難しいうえに、それらと経営行動、経営成果の間の因果関係を科学的に検証することは困難を極めるのである。

しかも、農業経営において経営者は、労働者、資本家、土地所有者といった三位一体的な複合的性格を有しており、さらに、管理者、組織者、労働者あるいは企業者、技術者、労働者といったように様々な視点からその多面的機能を捉えることができるのである（註23）。このような対象のもつ重層的性格が、さらに分析を困難にしているともいえ、この点について岩片は、「實際上多元的な内容をもつべき経営者能力それ自身を測定することは、ことの性質上不可能ともいうべき」（註24）として間接的あるいは部分的な把握にならざるを得ないことを述べている。従って、農業経営者を直接の対象とした研究も断片的であり、総合的・体系的に論じることは非常に困難なことなのである（註25）。

このように家族経営における経営者の重層的な性格は、経営者能力の分析把握を困難にする一方で、経営者能力の養成という課題に対しては、総合性を求めるのである。つまり、生産技術のみの習得では、経営者の役割の一部分しか満たせず、経営技術のみでも同様のことがいえる。そこで如何に効果的に総合的な能力の養成を行なうかが問題となってくるのである。

また、家族経営を前提にすれば、経営者にどんな人材を選べば良いかという「選択」の問題ではなく、特定の個人が経営者たる能力を如何に習得するかという「育成」の問題が前面に出てくるのである。組織的に分業のシステムをもつような大企業であれば経営陣にどんな人物を据えるか、あるいはどのポジションにどの人物を配置するかといった適材適所という「選択」の論理が働くが、特に世代間で継承されるような家族経営においては、経営者は選抜されるのではなく特定個人の「育成」という

形で現れるのである。大企業ならば状況に応じた人事編成が可能であるが、家族経営という場においては経営の発展が個人の能力に大きく依存することになるのである。従って、個人に焦点を据え、その成長に適合した形での育成過程を整えることが必要になってくるのである。

このように農業における経営者能力の研究は、方法的困難性をもつ一方で、重層的性格を有する経営者の育成という課題に対して、総合的でしかも個人の成長に即した能力の養成という問題に応えるという任務を負っているのである。

3 課題と接近方法

以上を踏まえて農業経営者の育成を考えると、整理しなければならない問題が二点存在する。ひとつは育成のためのプログラムであり、もうひとつはそのプログラムを実行する育成の仕組みである。このプログラムとそれを実行する仕組みの両者が揃わない限り、農業経営者の育成はなし得ない。プログラムが現実には適わないものであったり効率の悪いものであれば、いくら育成の仕組みが出来上がっていても、そこで行われる育成は現実とは合わないもの、非効率なものになってしまうし、逆にいくら効率の良い理想的なプログラムが存在していてもそれを実行する仕組みがなければプログラムは作動しない。従って、両者をリンクさせて検討することが必要になってくるのである。

以下、この二点について少し詳しく述べてみたい。

第一点目については、農業経営者育成のための効率的で総合的なプログラムを作成することが求められるが、そのためには経営者能力の成長に即したものであることが必要である。個別農業経営の担い手は、すでに述べたように労働者、土地所有者、資本家であるといった複合的な性格を有し、多面的な役割を果たす者であることから、機械の操作から経営分析・診断に至るまで実に幅広い技術を習得しなければならない

のであるが、それら全てを一度に同時平行的に習得するのは困難であり、何らかの手順がそこに存在するものと考えられるのである。

こうした手順が存在するであろうことは、従来経験的に行われてきたことから読み取れる。例えば、商工業の丁稚制度ではそれぞれの年季階梯に応じて雑用に始まり順次業務関係の仕事を経験してそれに習熟して行くということが行われていたのであるし（註26）、農業においても、例えば伊藤清蔵（註27）は、1年目は農具の使用及び技術的実習、2年目は労働監督、3年目は経営法実施及び事務の練習といったように実習教育の手順を説いているのである。

このような事実や所説は、経験的なものであり、その根底にある論理を科学的に導出しなければならない。農業経営者には幅広い多様な技術の習得が求められ、その効率的な習得のためには一定の論理に従った手順が求められてくるが、その手順は経営者能力の成長階梯を基底としたものであることが必要である。つまり、個別経営の担い手が就農してからやがて経営者になって行く過程において経営者能力がどういった道筋で形成されてくるのかが明らかにされない限り、教育研修の受け手に合った効率的な教育は想定され得ないのである。そうでなければ施す教育自体が、動機付けに乏しく、経営者能力の養成を促すものにはならないのである。経営者能力の成長の段階に応じて、必要な技術を習得し、その能力を高めることができるような教育過程を準備するために、農業経営者の経営者能力がどんな道筋をたどって形成されてくるかを見極めなければならないのである。

次に第二点目の育成の仕組みについてであるが、これは第一点目の経営者能力の成長経路に適合した教育プログラムを実行する枠組みとして、どのような社会的な仕組みが設定されなければならないかという問題である。

従来、農業教育という問題に関しては、農業高校をはじめとする教育機関の枠ごとに議論されることが多かったといえる。これらは、その存在意義や理念、あるいは限られた年限のなかでのカリキュラムと教授方法に関する議論であり、経営の担い手の成長を軸としてみればあくまでも部分的なものである。つまり、農業経営者として身

に付けなければならないことは数多いが、2年や3年の在学中に修得できることは限られているのであって、そうした現実からすれば「大切なことは、在学中に何を修得でき、何を修得できないかを、学生に対し明らかにしておくこと」（註28）という指摘がなされるのである。

他方、学校教育以外ではあるいは4 Hクラブをはじめとするクラブ活動や農村青年の学習運動（註29）がとりあげられたが、ホームプロジェクトなどの方法に関わった議論や地域という枠組みのなかでの取り組みを紹介し分析するものが多かった。これらも担い手の成長過程を基軸に置くならば、あくまでも部分的・局面的なものである。

つまりこれらは学校や組織、地域といった枠の中で限定された議論であり、個々の部分的成果のみからでは経営の担い手の成長過程に即した育成過程の全体像を結ぶことは困難である。経営の担い手の成長を基本軸に据えた育成過程を問うならば、まずその成長過程に対応して育成過程全体がどうあらねばならないかを明らかにすることが先決になってくる。その全体の枠組みを基本に据えてこそ、学校や普及所、農協の役割分担や連携の具体的在り方が見えてくるものといえるのである。つまり、農業経営者を育成するということは、ひとつの教育機関で個別完結するものではないし、また地域的な取り組みの成功事例を追うのみでは、全国的な職業教育というステージに対応する議論ができないのである。

従来は、教育の画一性を排除し地方の実情に合う様に農業教育の実施が図られ（註30）、機関ごとにそれぞれの教育を吟味し、あるいは地域といった枠内で機関の間の連携が考えられてきた。しかしながらそのなかで欠落していたものは、産業としての農業を担う者に対して、農業という職業に必要な教育を施すという職業教育の全体的な枠組みであったといえる。農業経営者の育成という課題に対しては、まずこうした全体的な枠組みがどうあらねばならないかを明らかにすることが必要である。

そこで本論文では、農業経営者の育成という課題に資するために、第一に経営者能

力養成のためのプログラムの基礎となる経営者能力の成長経路を明かし、第二に経営者能力養成のためのプログラムを実行するための社会的な仕組みについて考察することにした。

そのためにまず、第1章では実態調査によって、個別経営という場において経営の担い手がどのようなプロセスを経て経営者となるのか、その成長の過程を捉え、次にその成長過程と経営管理認識の成熟について分析し、経営者能力の成長経路を解明することにした。そして次に、農業経営者を育成する社会的な仕組みについて検討することにした。具体的には、農業経営者育成の制度を取り上げ、制度という大きな社会の枠組みのなかで農業経営者がどのように育成されるのかを考察することにした。そのために第2章では、我国の農業経営者の育成に関わる制度の展開について概観し、その根底にある担い手育成の論理を明らかにしたうえで、特に高度経済成長の後期に導入された農業士制度について考察をおこなうことにする。続く第3章では、農業経営者育成の社会的な仕組みの意義を具体的に考えるうえで、農業士制度が模範としたドイツの農業マイスター制度を取りあげ、この制度によって農業経営者がいかに育成されるのかといった点について分析することにした。

そして最後に終章で、以上の考察を踏まえて、農業経営者を育成する社会的な仕組みをもつ意義について考察し、効果的な農業経営者育成のために如何なる教育の仕組みを社会的に準備すればよいかということについて展望することにした。

序章 註

(註1) 横井時敬「農業者」(1925)。

(註2) 同上書。

(註3) 近藤康男『日本農業経済論』(1942)。

(註4) 横井時敬『小農に関する研究』(1927)。

(註5) 農林水産省『農家経済調査』(各年次)参照。

(註6) 農林水産省『米生産費調査』(各年次)参照。

(註7) 七戸長生『日本農業の経営問題』(1988)を参照。

(註8) 岩片磯雄『農業経営通論』(1981)。このなかで岩片は、経営計画の課題と
いう章の中で経営者能力を扱っている。

(註9) 陣内義人『人間と自然の生産力』(1989)。

(註10) 矢島武『現代の農業経営学』(1961)参照。

(註11) 所得説と純収益説については矢島同上書参照。

(註12) 磯部秀俊『農業経営学』(1982)を参照。このなかで磯部は、家族経営を

1) 自給経済型、2) 不随的自給農業型、3) 商品生産的労働型、4) 商品生産的
資本型、の四つの類型に整理し、家族経営の発展段階について言及している。

(註13) 木村伸男・佐々木隆「農業経営者論」(1993)参照。

(註14) 東畑精一『日本農業の展開過程』(1936)。

(註15) 七戸長生「西独・農業マイスター制度とその関連領域に関する一考察」
(1988)。

(註16) 木村伸男・佐々木隆前掲書のなかで、農業経営者論について従来の研究を総
括したうえで出された結論である。さらに、「農業経営者の資質・能力、意識
・農業観、存在構造等についての実態把握もほとんど解明されていない状況」
であることが付け加えて述べられている。

(註17) 金沢夏樹の経営主体に関する文献は多いが、ここでは金沢夏樹編『農業経営

学の体系』(1978)、同『現代の農業経営』(1967)を参照した。

(註18) 田口三樹夫「農業者の思考と行動」(1980)、同「農業の主体論的課題」(1983)を参照。

(註19) 木村・佐々木前掲書。

(註20) 高橋正郎「農業経営研究方法に関する一省察」(1968)。さらに高橋は、「今日の農業経営問題を、農業経営者の経営能力をいかに高めかということにあると考える」として「経営行動ならびにそれを規制する経営能力、経営原理を研究対象とし、環境条件との関連でそれを分析する研究方法」をとることの必要性を強調している。

(註21) 金沢が昭和後期農業問題論集15『農業経営理論1』(1984)で、天間の「農業の経営者能力に関する研究」を評した部分。

(註22) 稲本志良「農業後継者と経営教育」(1985)。

(註23) 天間征「農業の経営者能力に関する研究」(1971)。

(註24) 岩片磯雄『農業経営通論』(1981)。

(註25) 木村・佐々木前掲書を参照。

(註26) 宮本又次『江戸時代の企業者活動』(1977)を参照。

(註27) 伊藤清蔵『農業経営学』(1909)参照。ここで伊藤は実習教育の方法についてゴルツの所説を援用している。

(註28) 農林水産省図書館『農業教育問題』(農林水産文献解題25)(1987)。

(註29) 宮崎県のSAP運動などはその典型である。詳しくは宮原誠一『農業の近代化と青年の教育』(1964)、川俣茂『農業後継者の教育』(1980)参照。

(註30) 川俣茂『農業後継者の教育』(1980)参照。

第1章 経営者能力の成長経路

1 経営者能力研究の方法検討

農業経営の担い手の経営者能力が、こういった道筋を辿って形成されるのかを明らかにするのが本章の課題である。そのためにまず、経営者能力をどのように捉えたらよいのかという方法について検討してみたい。

すでに述べたように農業経営者の経営者能力に関する研究は少ないが、ここでは農業経営者の育成という観点から従来の経営者能力研究の方法を検討して、その方法的困難性を克服して経営者の育成という課題に応えるための方法を確立することにした。

従来の経営者能力に関する研究は、その方法的特徴から人的資質論と能力形成論に大別される。まず、それぞれの方法について検討した後、本研究における方法を提示することにした。

1) 人的資質論的アプローチ

農業経営研究における経営者能力研究はまず、同一条件でも経営成果結果に差が出るという事実認識から出発している。

テイラー、ブラック、ヘディー等（註1）の一連の研究は、他の要因がほぼ同一であるにもかかわらず経営間に労働所得の差が生じる調査結果を紹介し、経営者能力が所得に大きな影響をもたらすことを指摘している。

また日本においては、松原（註2）や趙（註3）、増田（註4）らが、経営者能力が経営成果の大小に関係していることを計量的な手法を用いて実証し、経営者能力の重要性を指摘している。例えば、増田は、経営者能力の測定に関して経営者の技術上の知識にスポットをあてて、いちご栽培農家を対象に技術知識の測定を行ない、それが生産結果にどの程度寄与するのかを分析し、所得要因としての技術知識の重要性を指摘

している。これは、収量や所得といった成功要因としての経営者能力を技術上の知識に限定して捉えて測定しようとしたものである。

以上の研究は、経営成果の差に経営者能力が関わっていることを指摘し、その重要性を実証的に示そうとしたものであるが、こうした研究成果を受けながら一方で、その差をもたらす要因を具体的に経営者の資質に求める研究がおこなわれたのである。つまり、経営者能力の重要性を示すことから、経営者の精神的性質・特性、態度、知識の量などといった経営者能力の中身に踏み込む研究へと向かったのである。

例えばテイラーは、成功する経営者の条件として、健康と力量、農作業の熟練、洞察力、判断力、知識、指示説明の能力、自制心、集中力、時間に対する計画性、指導力、協調性、仕事に対する誠実さ、仕事に対する興味、正直、勇気、忍耐力を挙げている。また、ブラックは、農業の経験、妻の協力、成功への野心、農業労働への愛着、仕事を時間通り遂行すること、勤労を厭わぬことを挙げている。（註5）

このような経営成果の差をもたらす具体的な人的要因を追求する研究は、日本でも行なわれており、天間（註6）、佐々木（註7）、伊豆（註8）らの研究があるが、なかでも代表的な研究が天間のものである。

天間は、成功農業者に必要な能力の検討をするために、所得が大きく財政が安定している成功農家群（40戸）と一般の農家群（68戸）をアンケート調査によって比較したのである。天間は、そのなかで経営主の性格、身体的能力、農業経験と学歴、生活態度、農業に対する興味、知的能力、集団のなかでの社交性と指導力の項目について比較を行ない、「農業者が成功するためにはどのような能力が重視されなければならないか」「経営成功のための精神的能力は何か」を明らかにして農家像を浮き彫りにしようとしたのである。

しかしながら、こうした経営成果の差を人的要素で説明しようとした資質論的研究は、なかなか進展をみなかったといってよい。というのは、資質論的研究は比較静態的な分析手法が採られているが、能力というものを如何に把握して計測するか、精神的要素を如何に把握するかといった調査・実証のうえで以下のような困難性をもつも

のであったからである。

第一に、経営者能力自体をとっても、その高低を捉えるにはどういった尺度・指標をとるべきかといった問題があるし、そもそも経営者能力の可測性も検討されなければならないといえる。従って、これまでの研究のように、経営者能力自体を問題にするとすれば、他の要素条件を同一にしても説明がつかない経営効率の違いを経営者の人的要因として能力と扱うか、あるいは技術に関する知識というように予め一部面を切り出した形で経営者能力を限定的に扱うという方法を探らざるを得ないのである。また、成功的経営者の人的資質を追求するうえで、その成功を例えば所得の大きさや財務の健全性や安定性といったもので捉えるが、それはあくまでも間接的に経営者能力を捉える方法なのである（註9）。

第二に、成功的経営者を他の経営者と比較して成功に結び付く性格やメンタルファクターを確定しようとする際には、如何にしてその精神的要素を見出すかといった分析手法の困難性という問題に直面するのである。実際には、投資などの具体的行動から意思決定に作用する心理的要因を読み込むか、あるいは志向や性格、興味などに関する一般的な質問形式のアンケート調査を実施するかであるが、現実に見えて現れないメンタルなものを対象とするだけに、調査分析が困難を極めるものであり、分析過程で経営者の性格、志向や心理的要因を実際の行動などから読み込む、あるいは調査対象者の回答を心理的・精神的側面から解釈するという分析者の主観に委ねられる部分が少なくないのである。しかも、新しい作物や技術の導入には積極的であるが投資には消極的であったりするというように、経営行動の対象や局面によって志向や性格が異なって現れることも考えられ、重層的性格を有し多面的機能を果たす経営者の志向や性格を一義的にまとめて扱うことへの疑問が生じるのである。

そして結果として、このような一連の資質論的研究が指摘した成功的経営者の要因が、全て一致するとはいえず、得てして知識は多い方がよい、興味は広くもった方がよい、社交性はあった方がよいなどといった常識的な回答しか出てこない場合も少なくないのである。

以上の方法上の困難性に加えて、経営者の育成という観点からは、検出された各種の精神的能力が羅列的で、何故どういったことから重要になるのか、互いにどのように関連するのか、またそれらの諸能力が経営活動のどういった部分とどのように結び付いているのか、といったことが明らかにされていないという問題を指摘できる。しかも、経営成果に結び付く精神的諸要素が、状況規定的なのか普遍的なのか、また、それぞれが生まれながらにして持つ先天的なものなのか学習によって後天的に発達するものなのかといったことが整理されていないし、そのことを相互関連も含めて科学的に整理することはさらに困難を極めるといえよう。従って、たとえ成功農家となるための重要な精神的要素が提示されたとしても、成功農家になるためにはどの様にして経営者能力を養成すればよいかといった育成の課題にはつながりづらいのである。

以上みてきてわかるように、同一条件でも経営成果に差が生ずる要因を経営者自体の資質に求めた資質論的研究は、経営成果の差と精神的要素との関係について比較静態的な方法をとるが、人間のメンタルな部分に踏み込もうとするため、そこには様々な分析手法上の困難が内包されているのである。そして資質論的アプローチでは、限られた局面での「理想の経営者像」は描けるかもしれないが、それによって経営者の育成について展望することは難しいといえるのである。

2) 能力形成論的アプローチ

次にあらわれたのが、経営者能力の形成論的研究である。これは経営者能力の高低を他者と比較するのではなく、個人の能力の形成の過程を解明しようとするものである。つまり、経営者能力を固定量としてではなく成長するものとして扱っているのである。

稲本は、企業成長論をベースにして、経営発展と経営者の経営行動を動態的に捉え、経営行動自体の中に経営者能力の開発の過程を求めようとした(註10)。つまり、経営者の経営活動の経験を通しての学習過程に着目し、そこに経営発展をもたらす経営者能力の成長の契機を見出そうとするものである。そこでは、経営者能力の成

長が経営者の経営活動の過程における経験や学習を通して実現されるという“learning by doing”の概念を用いた学習理論的接近が採られている。その分析の前提として、経営者能力の多くの内容が、経営者の経済的、技術的知識の蓄積の内容によって規定されるとして、それらの知識が経験を通して蓄積されることによって経営者能力が新たに開発されるものと想定されているのである。例えば、施設園芸経営を対象とした研究では、バラ施設園芸経営を事例としてとりあげ、バラ導入以前の経済的、技術的経験を通してバラ施設園芸の導入とそれを契機とした経営発展を可能にする経営者能力が開発されていることを示している。

稲本の研究を踏まえて、経営者能力の形成過程の研究を進めようとしたのが重富である。重富（註11）は、経験が常に知識の蓄積につながり経営発展の原動力になるわけではないとして、ピアジェの発達心理学に依拠して経営者能力形成プロセスの把握に「準備性」という分析概念を導入している。まずそこでは、経営者能力を問題解決能力として捉え、その能力形成の指標として「射程」概念（註12）を用い、その「射程」の拡大を経営者能力の成長とみる。そして、それを主体が問題を自己の課題として認識する「準備性」と問題自体との二つの作用から捉え、経営管理課題の認識の発生・展開に沿って「射程」が拡大する過程、つまり経営者能力が形成される過程を把握しようとしたものである。

稲本、重富らに代表的されるこうした研究は、経営者能力の高低を比較したり、経営成果に影響する人間のメンタルファクターを直接対象に比較分析するのではないため、資質論的アプローチのもつ方法的困難性からは解放されているといえる。これら能力形成論的研究は、実際の経営管理の局面において経営者能力が形成されていく過程に着目したところに特色があり、経営活動のなかに経営者能力開発の契機を求め、経験を通しての学習過程を理論的に検証しようとするものである。

これらの研究は、経営の担い手の行動と経営成長の関係を“learning by doing”等の概念を用いて学習過程から動態的に捉えようとしているのであるが、特定の時期・

環境下での特定個人の行動とその成果を事例的に追う分析であるために一般化が難しいという難点がある。つまり、高収益を実現している経営の発展史を経営者の行動と関連させて分析するのであるが、状況変化への対応や大きな経営の変化に着目することが多いため、普遍化することには無理が生じるのである。また、成功例の事後的解釈に陥り易い危険もはらんでいる。

他方で、学習理論や心理学の分析概念を応用して明解な分析のための理論的枠組みが組まれているが、かえってそれによって実際の経営行動を通した経営者能力の形成が一義的に捉えられ、一面化されて説明されてしまっているのである。そこでは、多面的な役割を果たす経営者にとって、どういった経験がどういう意味をもった知識となり、どのように経営活動に作用するかは明らかにされていないし、経験の序列に意味があるのか否かも明確ではない。つまり、能力の形成というプロセスを問題にするからには、時間と序列が含まれるものであるが、どういった能力がどういった順序で形成されるのかといった論理については明示されないのである。それは、経営者能力を構成するものとして知識を最重要視し、経営者能力の成長が知識量の増加とその使用によって可能になるという前提に起因しており、そこでは知識の内容と蓄積序列は整理されていないのである。従って突き詰めていえば、経営行動を通して蓄積される知識や「準備性」の内実、絶えず変化する環境のなかで偶発的な事象に規定されてしまうことにもなりかねないのである。

こうした点からは、特定の農業経営の企業成長的な発展史をたどることによって事例的な経営者能力形成の道筋を解釈することはできるが、それによって能力養成へのImplicationは見出しづらいのである。換言すれば、経営者能力の養成のためには、何をdoingして何をlearningすればよいのか、またそれはどの様にどういった手順で行われるべきかといったことが出されなければならないが、これまでの形成論的研究からは明らかにされないままなのである。

3) 方法の提示

以上がこれまでの農業経営研究における経営者能力研究の流れである。次に、これらを踏まえた上で、経営者能力の養成に向けて如何なる方法をとるべきかについて検討してみたい。

経営者能力の養成という観点からは、形成論的アプローチに見られるように経営者能力の形成の過程を動態的に捉えることは有効である。なぜならば、養成とは個人の能力の習得という過程であって時間と手順が存在するものであるからである。とはいっても、形成論的アプローチの多くにみられるように企業成長的な経営発展と経営の担い手の行動を結び付けるのではなく、経営者としての「個人」の成長過程に焦点を絞り込む必要がある。つまり、養成の過程を一般化して考えるうえにおいては、とりあえず個別事例的な企業成長とは切り離れた形で経営の担い手となる個人に焦点が据えられなければならないのである。

しかし、個人という人的要素に焦点を据え、成長の過程や能力の形成を抽象するといっても、資質論的アプローチの様に精神的な側面に踏み込むと分析手法の困難に陥ることになってしまう。経営者の育成という観点からは、あくまでも個人を見据え、経営者としての能力を具備して行く成長を客観的に一般化が可能な形で捉えることをしなければならないのである。

そこで、本論文では、経営者の機能というものを通して、経営の担い手という個人の成長過程を捉えることにしたい。機能によって経営の担い手という人的要素を捉える方法は非常に有効である。なぜなら、個人の経営行動は千差万別であり実に多様な様相を示しているが、経営者機能はそれを共通にみることでできる尺度になりえるからである。この点について大河内は、経営者行動を把握するための方法として次のように述べている。(註13) 即ち、経営が維持存続する以上、その経営者には必ず満たさなければならない機能が存在していると考えられ、多様に見える経営者の行動も、どの経営でも必要な共通の機能を最小限満たしているといえる。そして、経営行動の形が様々に現れるのは、この共通の機能を満たす方法が種々多様なためであると考え

られるのである。従って、経営行動を基礎的な機能とその機能の満たし方という二つの座標軸に分解して捉えることによって、多様に見える経営行動も共通の尺度で把握することが可能になるというのである。

もし、こうした枠組みをもたなければ、天間が自らの資質論的研究を省みて述べたように、様々な志向をもち千差万別の行動をとる経営者に「人間そのものの複雑さ、多様さをまざまざと思い知らされた」（註14）という結果になってしまうのである。

このように本論文では、まず機能によって経営の人的要素である経営者を捉え、その経営者の機能を具備して行く過程として担い手の成長過程を明らかにしたうえで、経営者能力の形成メカニズムに迫るという方法をとることにしたい。これは、人的資質論と能力形成論の二つのアプローチの仕方を発展的に統合した方法ともいえる。この方法を用いれば、人的資質論的研究によって指摘されたメンタルファクターについて、それらが経営者の満たすべき機能とどのように結び付いて、経営活動のうえでどういった意味をもつのかを整理することも可能になると考えられるのである。また、これまでの能力形成論的研究では、「何をdoingして何をlearningするのか」といった学習の内容については明らかにされていないが、ここに示した方法によって、何をどのようにどういった手順で学習すればよいかを明らかにすることができると考えられるのである。

2 家族経営における担い手の成長過程

日本の農業経営は、ほとんどが家族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もあるという性格を有している。従って、農業経営の担い手は労働者としてまた経営者として、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求められるといえる。しかしながら、このような広範にわたる技術を一度に同時に習得するのは困難であると考えられ、そこに一定の手順・階梯が存在し

ているのではないかと考えられるのである。農業経営の担い手が重層的性格をもっているが故に、その育成については、手順と時間が必要であり、総合的かつ体系的な育成過程が準備されなければならないのである。

そこでここでは、まず経営の担い手の成長過程をその機能に即してみることにしたい。つまり具体的には、作業の分担、意思決定の分担、経営資産の贈与・取得等を経年的に個人史としてトレースし、経営の担い手（ここでは後継者）が就農してから経営主（註15）になるまでの階梯的なプロセスを明らかにしようとするのである。このような経営主になるまでの段階については、従来「財布おやじ」と「田んぼおやじ」というような形で、経営権と所有権の世代間分離が指摘されたりしたが（註16）、ここでは技術習得にかかわって作業の分担や意思決定の分担のステージまで掘り下げてみることにしたい。なぜなら、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ようになっていく過程においては、それに相応する技術の習得・習熟が必要になると考えられるからである。そうした担い手の成長過程の把握によってこそ、育成のための教育過程が考察できるのである。

以下では、北海道十勝のM町の畑作経営を対象とした実態調査（註17）の結果より、経営の担い手の成長過程について、三位一体的な経営者の機能の労働者的な側面から作業の分担、資本家あるいは経営者的な側面から経営に関わる意思決定の分担、土地所有者的な側面から農地等の経営資産の贈与をみることにしたい。畑作経営をとりあげたのは、稲作と野菜作、養畜と飼料作、育畜と成畜などといった部門の分担や兼業の影響が少なく、農作業や意思決定の家族内分担の経年的変遷を捉えやすいと考えられるからである。

1) 農作業における分担と意思決定

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。図表1-1は、3戸の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、防除剤散布の一部、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、後継者に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

図表1-1 農作業の分担

作 業		① 番 農 家							② 番 農 家							③ 番 農 家						
		家 族			共 生	雇 用	委 託	意 思 決 定 (時期・資材)	家 族			共 生	雇 用	委 託	意 思 決 定 (時期・資材)	家 族			共 生	雇 用	委 託	意 思 決 定 (時期・資材)
		本 人	父	母					本 人	父	母					本 人	父	母				
ビート育苗	ハウス設置	○							○	○	○					○	○					
	土詰め 播種	○	○	○					○	○	○					○	○	○	○			
	育苗管理			○					○		○					○	○					
耕 地	豆	○							○							○						
	い も	○							○							○						
	ビ ー ト	○							○							○						
	小 麦	○							○							○						
播 種	豆施肥・播種								○							○		△				
	いも施肥・播種	△	△	△		◎	△		◎	△	△	△		△		◎	△	△	△	△	△	
	ビ 施 肥	○							○							○						
	苗取 運搬	○							○	○									△	△		
	ト 移 植	○	△		△				◎		△	△				◎	△	△	△			
除 草	豆	○							○							○						
	い も	○														○						
	ビ ー ト	○							○	○						○						
	小 麦	○							○							○						
手 取	豆	○	○	○					○	○	○	○				○	○	○				
	い も								○	○	○	○										
	ビ ー ト	○	○	○					○	○	○	○				○	○	○				
中 耕	豆	○	○						○							○						
	い も	○	○						○							○						
	ビ ー ト	○	○						○							○						
防 除	豆	○							○							○						
	い も	○							○							○						
	ビ ー ト	○							○							○						
	小 麦	○							○							○						
収 穫	刈 取						◎		◎					◎		◎		△				
	いも積み		○	○					○	○	○	○				○	○	○	○			
	脱 穀	○	○	○					○	○	○	○				○	○	○				
	い 堀 取		△		◎	△			◎	△	△	△				◎	△	△				
	も 運 搬	○							○							○						
	ビ 堀 取	◎	△						◎		△	△				◎		△	△			
	ト 頭葉切斷								○	○	○											
	ト 運 搬	○							○													
糧 食	小 刈 取	○							○							○						
	麦 乾 燥								○													

- 注 1. ○は実施者を表わす。 3. 家族の()内の数字は年齢を表わす。
 2. ◎、△は機械のオペレーター、補助作業員を表わす。 4. 意思決定の()は、補助的意思決定者を表わす。

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。同じく図表1-1で意思決定についてみると以下のようにになっている。

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。7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・作業の手順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、調査対象者全体についてまとめた図表1-2の「意思決定」欄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分担される防除と比較的遅くなってから分担される施肥について「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。

図表1-2 調査農家の経営の担い手に関するデータ一覧

農家番号	年令	家族労働力(人)	経営耕地面積(ha)	後継者の経歴		機械作業	経営者機能の分担						経理		帳記					青年組織・研究会		会合・懇談会						
				学歴	研修		結核	意思	決定	農地贈与・相続	営農計画書作成	伝票・帳簿の整理	申告	農作物	薬剤使用	肥料投入	経営	青年会	農協青年部	研究会	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	18	19	22	26	30	18	18	21	17	20	17	22	21	4Hクラブ 18~26	A	26	18	19	19	23	23
②	34	59 (男) 34.59 (女) 33.57	23.4	農高	—	23	15	19	23	23	△	—	23	23	23	23	26	23	26	26	4Hクラブ 19~20 青年会 19~22	B	24	23	23	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	19	19	26	—	21	31	...	18~23	—	—	...	25	—	—	—
④	32	55 (男) 32.55 (女) 30.55	19.2	農高	—	25	18	27	30	32	△	△	30	18	32	28	18	—	30	31 途中 中断	18~23	B	25	30	31	31	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	—	—	25	...	25	25	—	19~25	B	25	27	27	27	27	27
⑥	29	53 (男) 29.53 (女) 53	26.0	普短大	青年大学	—	16	21	△	24	26	×	×	25	25	25	(—)	—	(—)	—	20~25	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	—	—	19	×	×	23	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	23	×	×	20	23	25	20	25	...	20	20	20~24	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	—	—	...	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 19	—	—	—	25	—	19~25	B	25	19	×	×	×	×
⑪	23	53 (男) 23.53 (女) 49	10.3	農高	青年大学	—	...	...	×	×	×	×	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

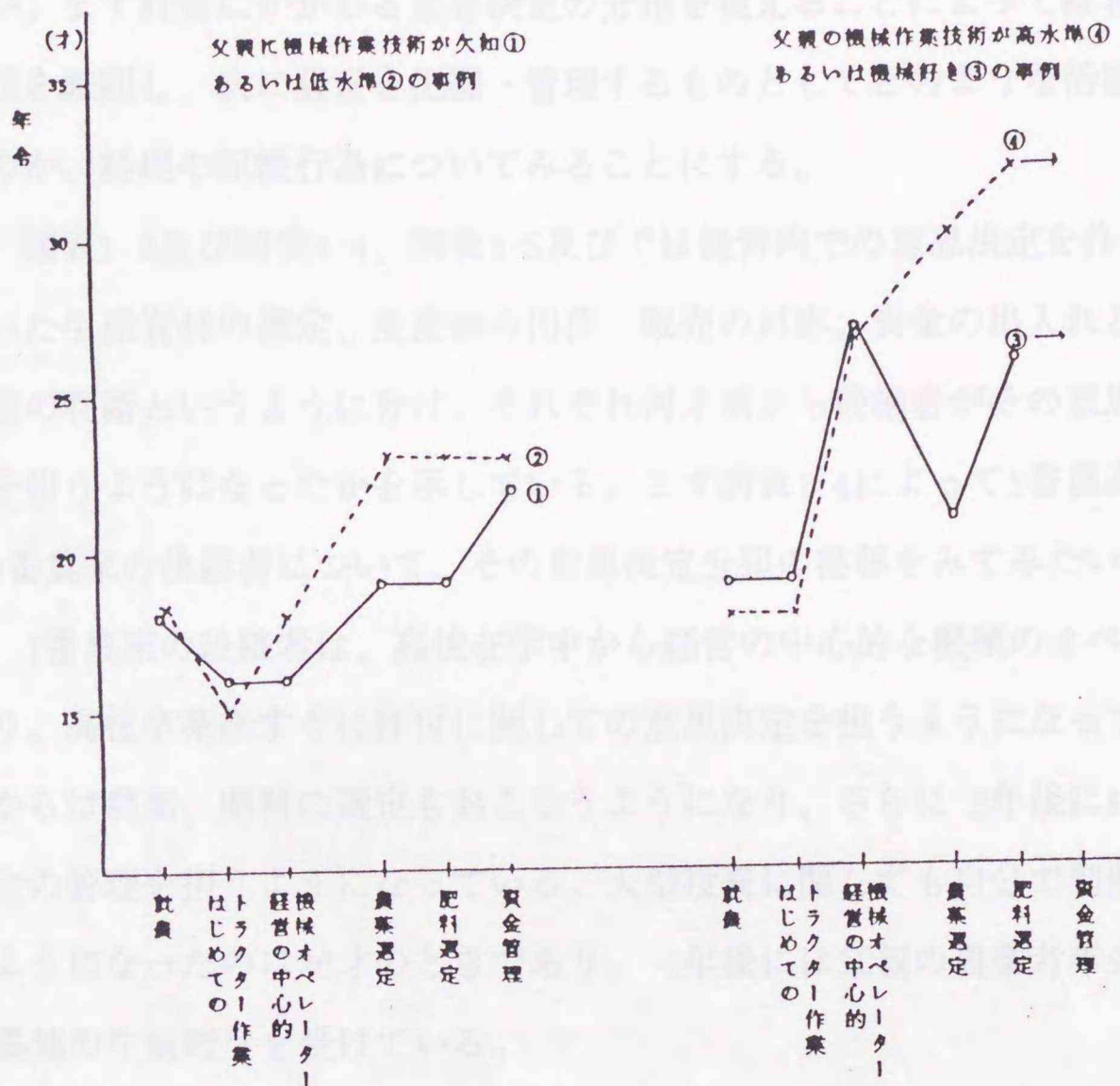
注 1. 経営耕地面積の単位はha、それ以外の数字は該当する年令を表わす。
2. △は父親と後継者が共同で、×は父親が単独でおこなっていることを示す。
3. —は該当なし...は調査未了を示す。
4. N町には3つの研究会があり、それをA, B, C, で表わした。

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、作業の大半の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。図表1-3及び図表1-2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っていない。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。

2) 経営についての意思決定の分担

図表1-3 機械作業技術と意思決定の分担



2) 経営についての意思決定の分担

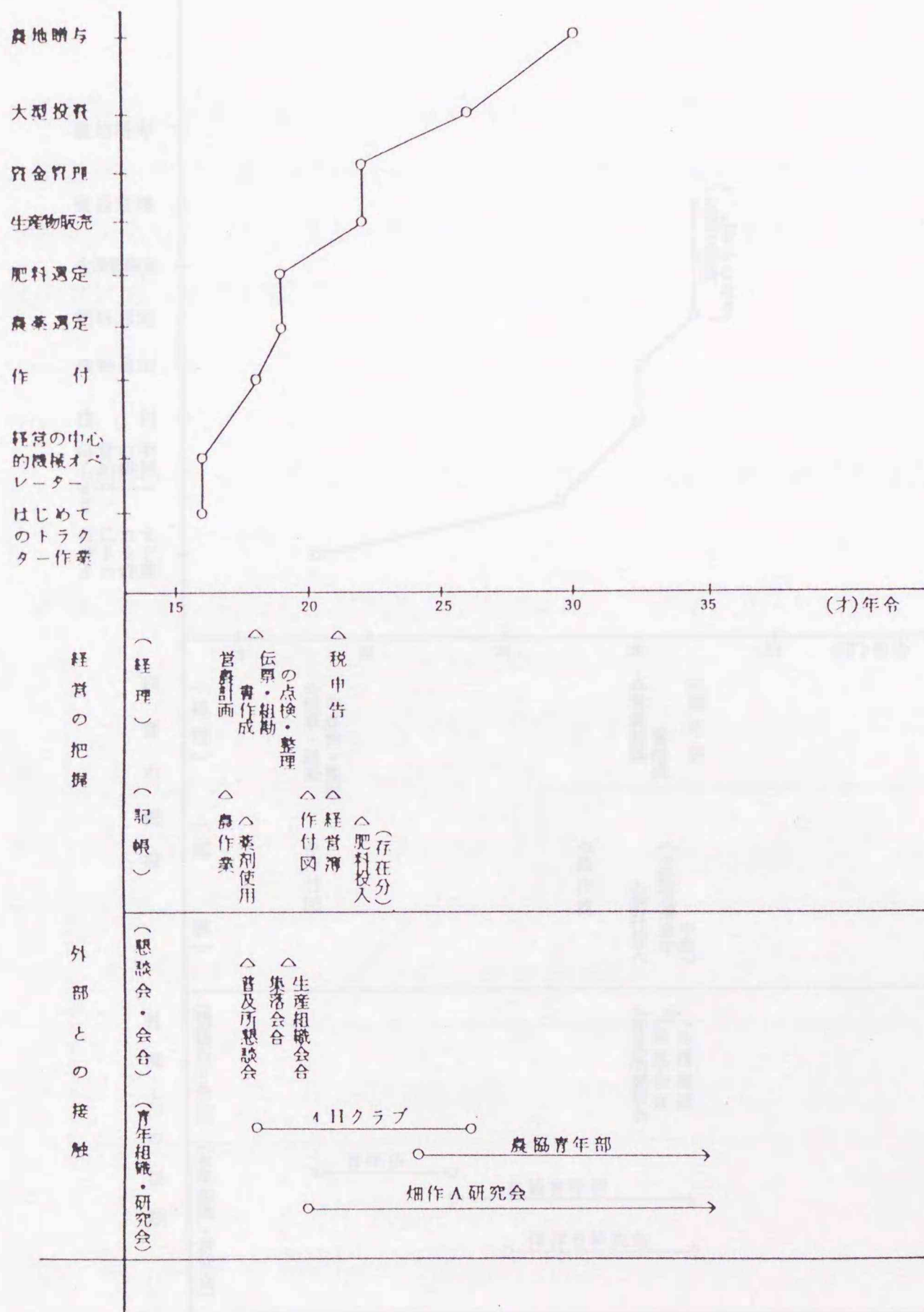
以上の分析では、作業の分担をみることによって労働者としての側面から担い手の成長過程を捉え、それが基底となって経営者としての成長過程が存在することを指摘した。ここでは、この経営者としての側面から担い手の成長過程をみることにしたい。まず経営にかかわる意思決定の分担を捉えることによって経営者としての成長過程を概観し、次に経営を把握・管理するものとしてどのような活動をおこなっているのか、経理や記帳行為についてみることにする。

図表1-2及び図表1-4、図表1-5及び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いる。まず図表1-4によって1番農家、図表1-5によって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。

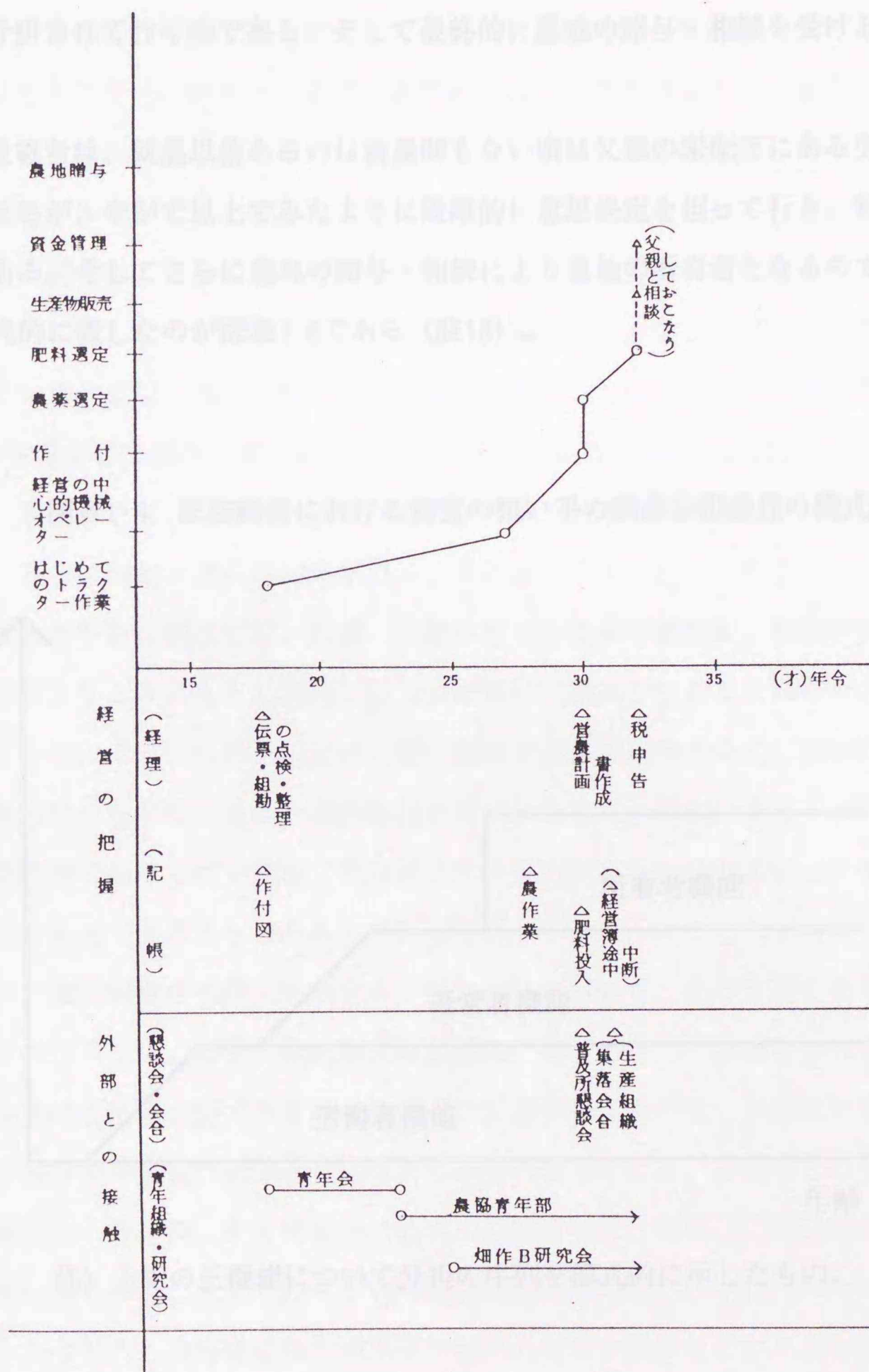
1番農家の後継者は、高校在学中から経営の中心的な機械のオペレーターとなっており、高校卒業後すぐに作付に関する意思決定を担うようになっている。そして翌年からは農薬、肥料の選定もおこなうようになり、さらに3年後には生産物の販売、資金の管理を担うようになっている。大型投資に関しても自分で判断を下して対応するようになったのは26才のときであり、4年後には父親の農業者年金受給にともなって農地の生前贈与を受けている。

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年後に作付け、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。

図表1-4 1番農家にみる経営の担い手の成長過程



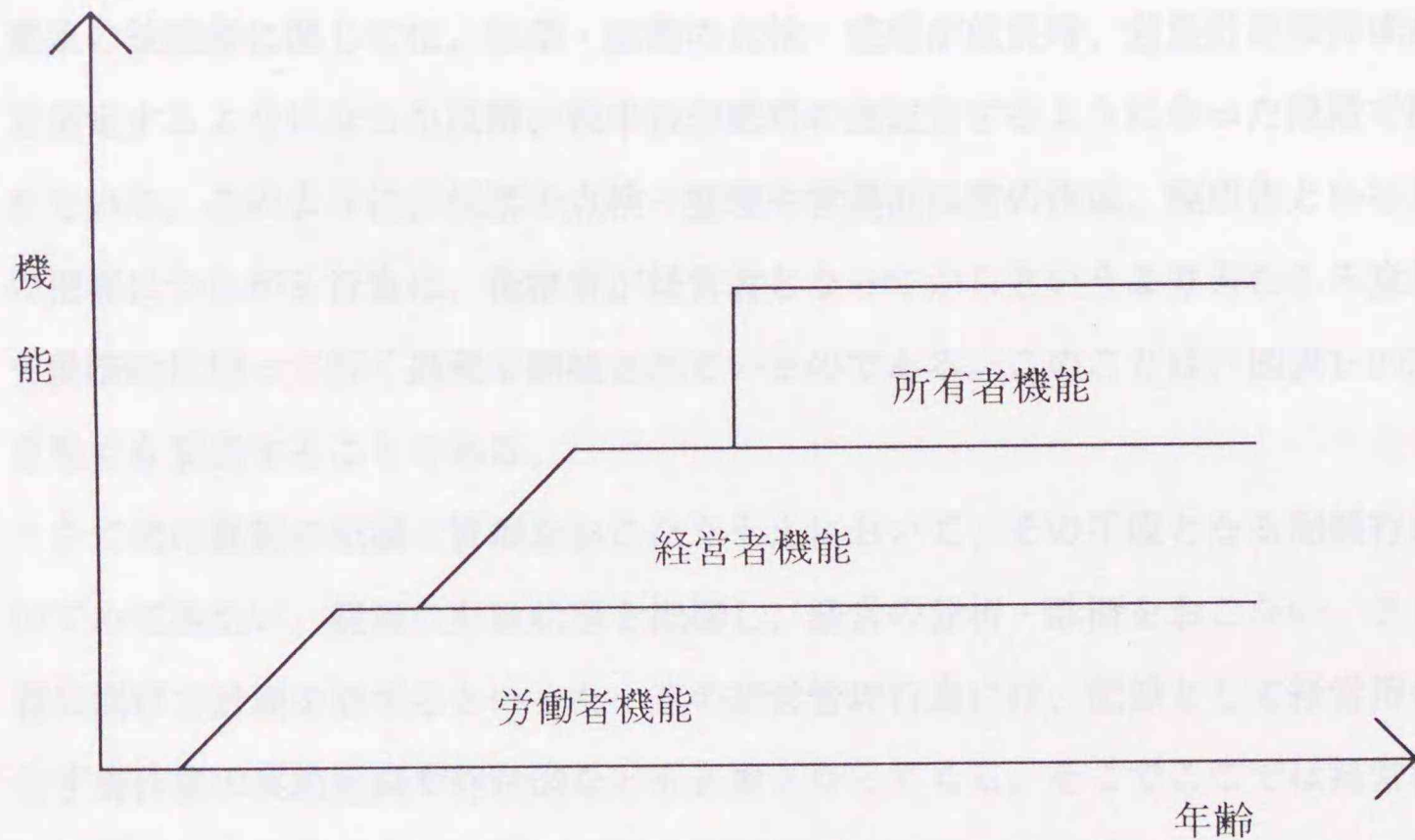
図表1-5 4番農家にみる経営の担い手の成長過程



以上の事例と図表1-2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。そして最終的に農地の贈与・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。これを模式的に表したのが図表1-6である（註18）。

図表1-6 家族経営における経営の担い手の機能分担過程の模式図



注) 上記の三機能について分担の序列を模式的に示したもの。

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こ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。

まず経営者の把握に関しては、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、それぞれの分担年齢を調べてみた。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、図表1-2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く。そして次に税申告にかかわって経営簿を記録するようになり、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。図表1-2によって他の農家をみても同様なことがいえ、さらの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) 意思決定の分担と経営外部との接触

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。後継者は就農して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（図表1-4、図表1-5、及び図表1-2参照）。

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齢が一致しているが、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。集落・生産組織の会合では、作付の割り当て調整や共同作業

等の話合いがおこなわれるため、作業の分担や作付の決定といった意思決定の分担に対応して、それらの会合に出席する必要が生じてくるのである。

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。懇談会では、新しい品種や技術の紹介、長期気象予報に基づく肥培管理や防除についての情報提供などがおこなわれるため、防除作業や施肥作業の分担、農薬や肥料の選定に関連して情報収集のために出席するようになるのである。

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。研究会活動は自主的なグループ活動ともいえ、そこへの参加は公的な研修、既存研究会の年齢構成、農協青年部活動等とも関連をもってくるが、作業の分担や意思決定の分担に関係して学習の必要性、情報収集の必要性が生じ、参加が検討されるようになるといえるのである。

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、しばしば結婚が絡んでいることもあるのである。この移行の年令を意思決定の分担に照らしてみると、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、これらの担い手の成

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。つまり、後継者が経営者としての機能を段階的に分担していく過程で、その分担に対応した形で他の農家との調整や情報収集の必要性が生じ、こうした外部との接触が次第に増えていくのである。

3 経営管理視点からみた担い手の成長過程

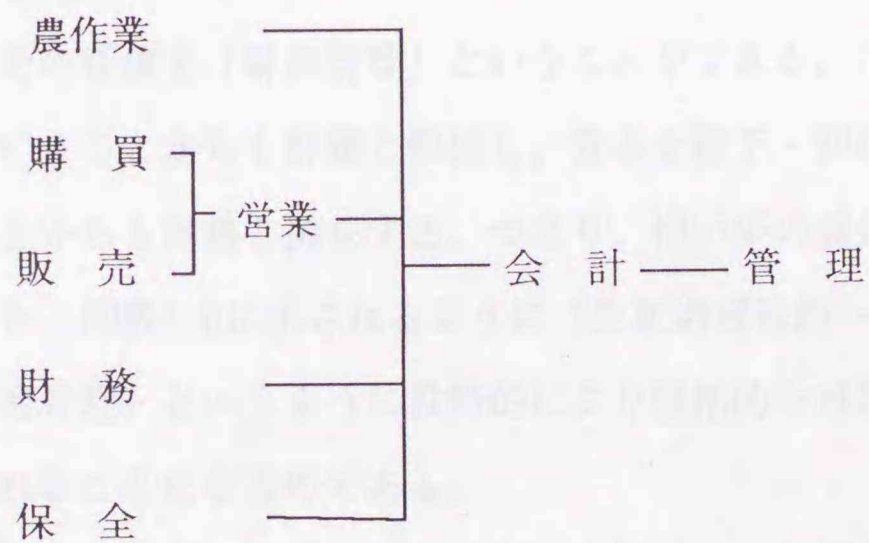
これまでみてきたように、担い手は就農以前あるいは就農間もない頃は父の采配下で農作業に従事する労働者であるといえる。そして次第に意思決定を分担するようになりやがて経営者となるのであるが、その根底には農作業技術の習熟という労働者としての成長過程があった。このようにまず労働者としての成長過程のうえに経営者としての成長過程があり、さらにやがては農地の贈与・相続を受け土地所有者となるのである。ここでは経営者の経営管理機能という視点から、この成長過程について考察することにしたい。農業においても経営者能力の向上が求められ、それについて盛んに議論されている今日において、経営管理の視点から担い手の成長過程を捉え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) 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 (註19)。

- (1) 技術職能—生産、製造、加工
- (2) 営農職能—購買、販売
- (3) 財務職能—資本の調達と運用
- (4) 保全職能—財産 (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

いま農業における家族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て経営管理のための手法と位置づけたい。すると以上の経営者機能は図表1-7のように配置して考えることができる。

図表1-7 家族経営における経営者機能

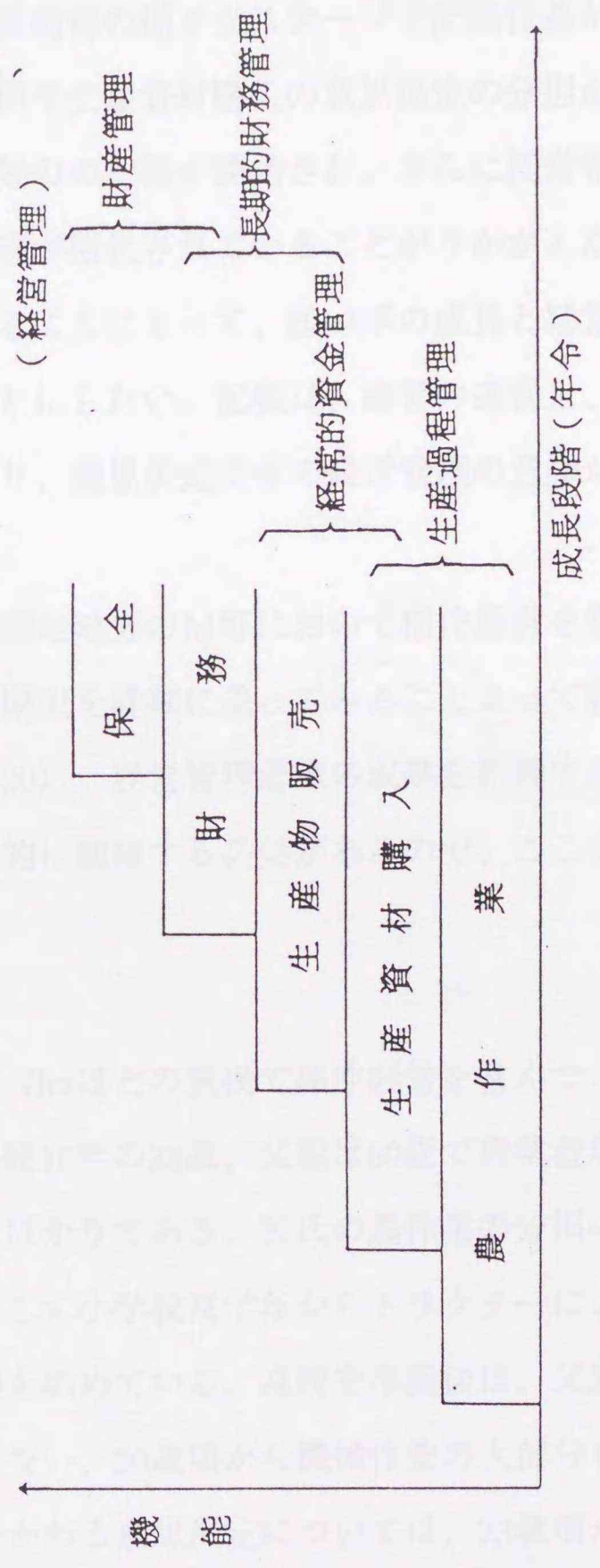


ここで、「農作業」とは農作業技術をもちそれをおこなう機能、「購買」とは生産資材の選定をして購入・調達する機能、「販売」とは生産物の出荷先・量を決定し販売する機能、そして「購買」「販売」を合わせたのが「営業」であり経常的な資金の出入れを掌握する機能、「財務」は特に大型の投資に関して資本を調達・運用する機能、「保全」とは農地をはじめ家産を所有しそれを維持する機能である。以上の機能を有機的に統合して、経営を組織し管理運営する機能が「管理」であり、その機能を透徹する手法として「会計」の機能が位置づいているのである。

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、「生産過程管理」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。そして大型投資についても意思決定し、その資本の調達・運用を担うようになれば、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、金融上の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、図表1-8に示されるように「生産過程管理→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かって経営管理の機能が発揮されることになるのである。

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、そこで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。

図表1-8 担い手の成長過程と経営管理



4 担い手の成長と経営管理認識の成熟

1) 担い手の成長と記帳の事例

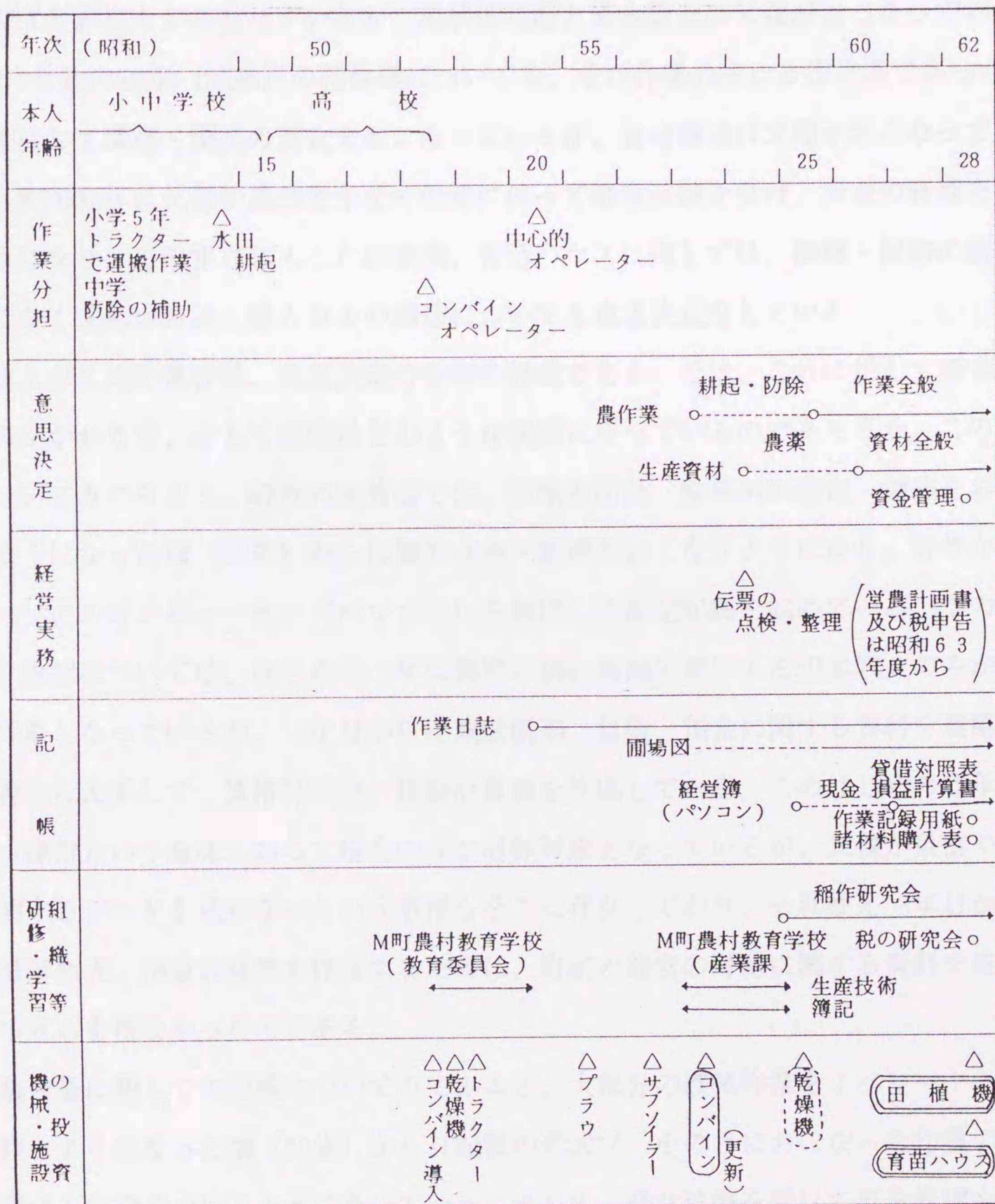
以上の分析から、担い手の成長過程の様々なステージで記帳行為が開始されていることが確認できた。農作業の分担や生産資材購入の意思決定の分担がなされるような段階において作業日誌や作付図等の記帳が開始され、さらに経営者機能の分担が進んで行くに従って経営簿等の記帳が開始されていることがうかがえた。

ここでは、その記帳行為をみることによって、担い手の成長と経営管理認識の成熟についてさらに分析を進めることにしたい。記帳は、経営の運営上、様々な意思決定に関わって利用されるものであり、意思決定主体の経営管理の意識がそこに投影されるとみることができるのである。

次に紹介するのは、北海道の網走地方のM町において稲作経営を営む農家の後継者を事例であるが、彼の記帳の展開史を詳細に追ってみることによって経営認識の成熟の過程を分析することにする（註20）。経営管理認識の成熟を把握するためには記帳の内容・利用まで立ち入って定性的に観察する必要があるので、ここでは事例を通した考察が有効であるといえる。

K氏は、北海道M町において7haほどの規模で稲作経営を営んでいる。全日制普通科の高校を卒業後就農し、就農歴10年の28歳、父親は60歳で農業者年金受給にともない4ヶ月ほど前に経営移譲したばかりである。K氏の農作業の分担の流れを図表1-9でみると、農作業の手伝いとして小学校高学年からトラクターによる運搬を経験しており、中学3年で水田の耕起を始めている。高校を卒業後は、父親に要点を教わりながら見習いの農作業をおこない、20歳頃から機械作業の大部分を担うオペレーターとなっている。農作業にかかわる意思決定については、23歳頃から耕起・整地、防除を中心に作業の時期や方法に関しての意思決定を担うようになり、25歳頃からは、農作業全般についての意思決定をするようになっている。生産資材の選定・調達に関

図表1-9 K氏の経営主への成長過程



注) 1. M町農村教育学校は、町の農業後継者を対象とした研修であり、昭和57年に教育委員会から産業課に移管された。

2. 「機械・施設の投資」の○は、機種・規格などの選定を本人がおこなったもの、□はそれに加えて支払方法、資金調達も本人が決定したもの。なお、父親と二人で決めたものは点線で示してある。

また、土地の売買は昭和40年以降なし。

しては、防除、除草の薬品が最も早く24歳頃から、生産資材全般にわたっておこなうようになったのは26歳頃からである。機械などの固定財の導入に関しては、すでに中心的なオペレーターとなっていた昭和57年（23歳）のコンバイン導入に際して、機種・型式の選定をおこなっているが、最終的判断と資金調達も父親がおこなっている。その2年後の59年（25歳）の乾燥機についても、その作業の主たる担当者であった父親と相談して機種・型式の選定をおこなっているが、資金調達は父親がおこなっている。昭和62年に父親の農業者年金の受給に伴って経営移譲を受け、資金の管理を担うようになり、この年に導入した田植機、育苗ハウスに関しては、機種・規格の選定だけでなく支払い方法、購入資金の調達についても意思決定をしている。

以上がK氏の農作業、意思決定の分担の経緯である。では、これに対して経営実務へのかかわり方、そして記帳はどのような展開になっているのだろうか。この両者についてみると、経営の実務面では、防除の薬品、除草剤の選定・調達をおこなうようになった頃（24歳）から伝票の点検・整理をおこなうようになり、翌年からパーソナルコンピューター（パソコン）を利用した簿記記帳を始めている。このパソコン簿記については、はじめの2年は農協の組合員勘定票による現金収支のみが計算の対象となっているが、3年目からは減価償却、負債、預金に関する資料を農協の担当者から入手して、賃借対照表、損益計算書を作成している。このはじめの2年間は、練習という意味もあって現金のみが計算対象となっているが、父親が負債や貯金に関するデータを見せないという事情もそこに存在しており、それゆえ3年目からは賃借対照表、損益計算書を作成するために、自家の経営の財務に関する資料を農協に求めざるを得なかったのである。

農作業に関しての記帳についてみると、大部分の機械作業をオペレーターとして担うようになった頃（20歳）から日記帳の形式で、その日におこなった作業の内容に関する記録をつけるようになっている。そして、経営移譲を受けて資金管理をおこなうようになった昭和62年（28歳）からパソコンのワープロソフトを利用して図表1-10のような作業記録用紙を作業ごとに作成し、使用農具、使用資材の在庫、購入、使

用消費、繰越の記録を記入するようになっている。また同時に、図表1-11のような諸材料購入表も作業ごとに作成し、主として生産資材の購入・準備のための資料として利用している。

その他、倉庫に圃場図が張り付けてあり、そこに圃場ごとの施肥量（基肥、追肥）そして収量を袋数で記入している。これはもともと父親が記帳していたものであり、はじめは父親とK氏が2人でそれぞれ実施した作業部分について記入していたが、26歳頃からはほとんどK氏が記入している。この圃場図は、圃場ごとの投入－産出関係をみるのに利用されている。

以上K氏の事例を見てきてわかるように、記帳行為の展開は、担い手が経営者機能を段階的に分担していく過程と密接な関係があるといえるのである。

図表1-10 K氏の作業記録用紙

作業記録用紙

K 農産

作業名	期間(62年)	作物名
ハウス建て	3月26日 - 4月8日	水稲育苗ハウス

作業者

名	前	賃金	作業内容	摘要
手刈		0	全掘	
手刈		0		
手刈		0	一畝	
手刈		0	二畝	

使用器具名

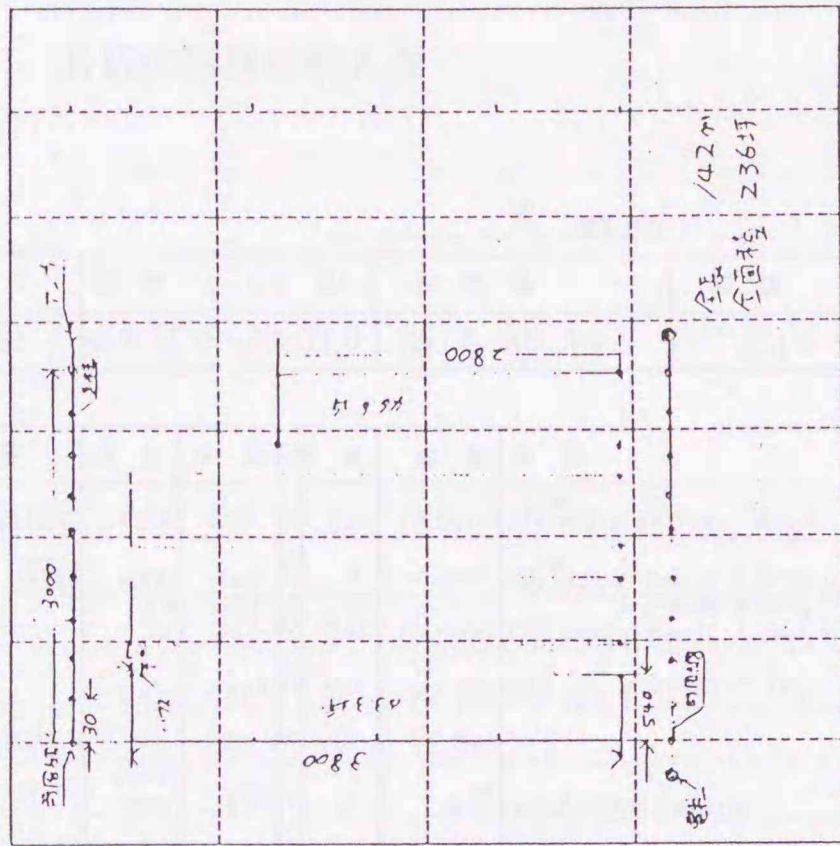
器具名	数量	用途	摘要
スコップ	3		
ハン子	3		
ハン子	1		
ドリル	1		
作業脚立	2		
金	2		
カチコ	1		

材料

材料名	売単位	単価	使用単位	数量	金額	在庫科	購入量	使用量	繰越量	可	反当金額	反当数量	摘要
天板ビニール(0.1)	/m		34m x 660	1		1	0	1	0	X			
天板ビニール(0.1)	/m		44m x 660	3		0	3	3	3	O			
天板ビニール(0.1)	/m		50m x 135	8		2	6	8	4				
ハウスバネ	/本		1本 35本	35		100	100	200	400				
防虫網	/本		40m	8		4	4	8	4				
防虫網	/本		10m	7		8	0	6	6	O			
防虫網	/本		10m	3		3	0	3	3	O			
防虫網	/本		1本	50本		16	40	40	40	O			
防虫網	/本		1本	100本		0	100	100	100	O			

← 4.10.26 購入

参考図面



3800

2800

42m
全長
全幅
236坪

図表1-11 K氏の諸材料購入表

K 農家

作業名	期間 (62年)	作物名	面積
土播育苗	4月8日-5月31日	苗育資材	240坪

品材料名	単位	単価	数量	金額	簡算
40桶細目土(苗用)	10k	600	30	18,000	$13 \times 100g \times 240坪 \div 800g = 30k$
" (苗用)	10c	600	2	1,200	$13 \times 0.5g \times 300坪 \div 800g = 1.67k$
イナ	3k	335	40	13,400	$1坪 \times 500g \times 240坪 \div 300g = 40k$
4ポット	20k	1,078	60	21,480	坪当り $5 \times 240坪 \div 20k = 6.0k$
小口式PH調整	120c	120	1	1,200	
11スリ液着	500c	688	1	688	$200l \div 1000 = 200g$
ワキナレ水和剤	1000c	636	10	6,360	$3g \times 240坪 \div 50 = 9.6kg$
ベンレート	100g	518	10	5,180	$200l \div 200 = 1.0 / kg$
稲	20	550	6	3,300	$100g \times 240$
稲	20	800	8	6,400	$100g \times 240$
稲	20	120	2	2,400	$100g \times 240$
シルバーボート	27c / 100m	1,3070		39,210	$38 \times 2 \times 1 = 76m$ $38 \times 2 \times 3 = 228m$
備考 調整PH (2) { イナ pH 1.0 下43 深: 10cm 4ポット " " 10kg 褐条病の防除 11スリ液着 1000倍液 苗枯病の防除 ワキナレ液着 500倍液 坪当り 3g (10坪 = 300kg) イナ 8.0 4ポット 11.0 16.0					

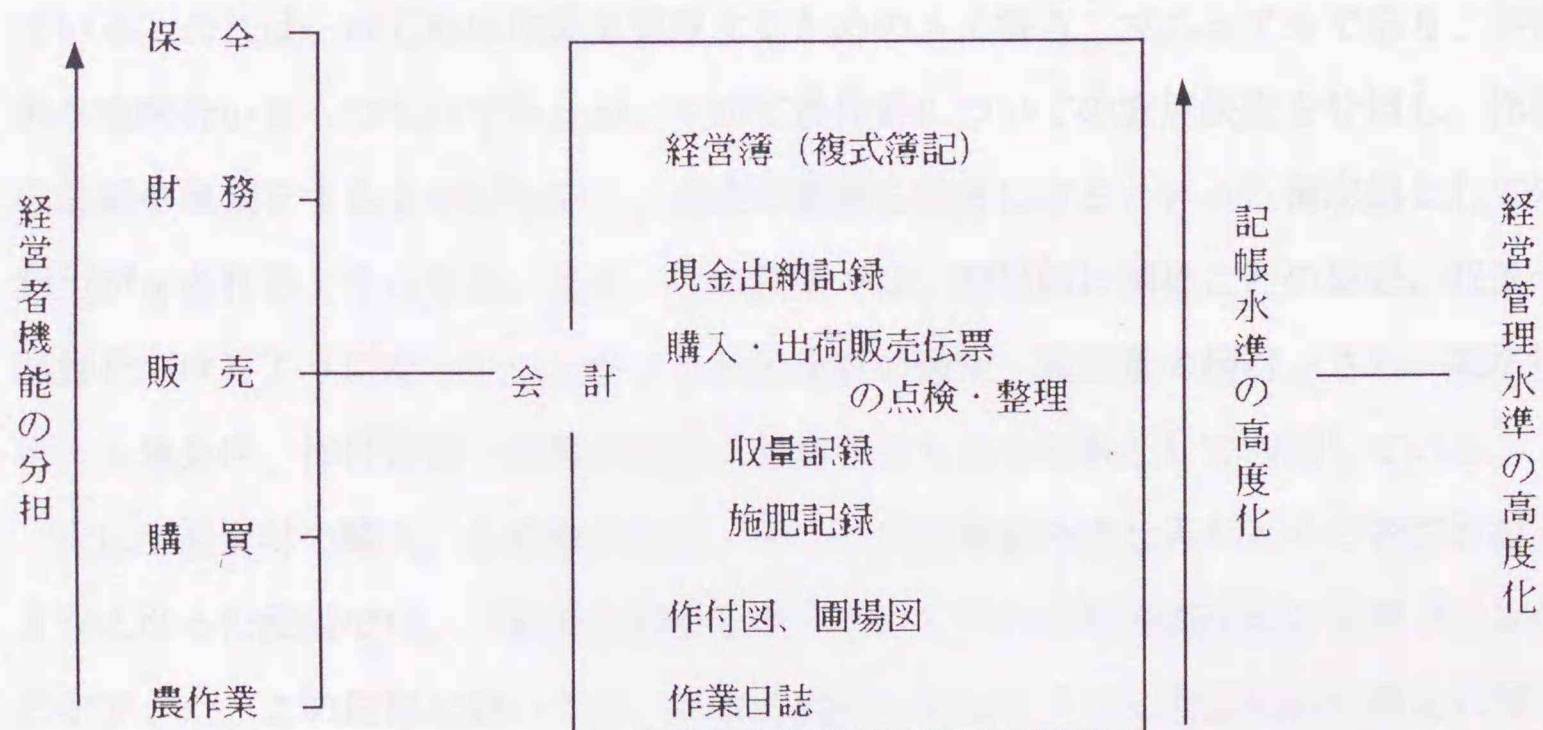
2) 経営管理認識の成熟についての考察

経営主の主体形成過程と記帳行為との関連については、すでにいくつかの実態調査によっても指摘されていることではあるが(註21)、ここでは以上の事例にみられる記帳展開を通して、担い手の経営主への成長過程と記帳行為との関連を経営管理論的視点から分析し、経営管理認識の成熟について考察することにしたい。

そこでまず、経営者の機能のなかに以上のような記帳行為を位置づけることから始めたい。

すで図表1-7において、フェイヨルの理論をもとに家族経営における経営者機能について示してあるが、それを担い手の成長と記帳の展開に即して整理すると以下のような模式図になる。

図表1-12 担い手の成長と会計記帳の高度化



ここでいう会計とは財務、管理の両会計にわたる広義のものであり、フェイヨル自身も指摘しているように経営活動についての「視覚器官」となるものであって、経営管

理のための情報を提供する手段・手法となるものとして位置づけられる。作業日誌、作付図、経営簿などといった記帳行為は、まさにここに位置づけられるのである。図表1-8の左側は、経営主の主体形成過程に即して経営者機能を配置してあり、「農作業→購買→販売→財務→保全」というように段階的にこれらの諸機能を担い手が発揮していくのに対応して、会計に位置づけられる記帳がどのように生成・展開していくかということが捉えられる枠組みになっている。無論、その「会計」は「管理」のための手段・手法であり「視覚器官」であるから、経営管理と密接に結び付いており、左側に配置してある機能を担い手が段階的に発揮していくのに伴って経営管理認識がどのような様に成熟していくのかが、そこに現れてくるのである。

さて、この分析の枠組みに沿って先程の事例の記帳について整理すると、図表1-13のようになる。農作業の時期、方法についての意思決定、そしてそれにもなう生産資材の選定について意思決定を担う段階は、「管理」の機能からみると「生産過程管理」の段階といえた。この段階での記帳は作業日誌であり、日付、作業内容が書かれている。これは、はじめは作業を習得するためのメモ書き、マニュアルであり、学習的な意味合いをもつものであるが、やがて農作業についての意思決定を分担し、作業の計画や準備をするようになると、過去の経験を参考にするといった備忘録としての利用がなされるようになる。また、この段階では、圃場図に圃場ごとの施肥、収量の記録をつけるようになっているが、これは肥料の選定、施肥量の検討、さらに栽培技術、土地条件、作付作物・品種の適性を検討するための資料として利用している。

次に生産資材の購入、生産物の販売、そして営農資金の出し入れとその管理を担うようになった段階では、「経常的資金管理」としてその経営管理段階を位置づけることができた。この段階においては、伝票の点検・整理とともに生産資材の購入に関する記録、生産物の出荷・販売に関する記録の記帳が始まり、これらは作業日誌に備忘記録として書き留められる。そして、この購買、販売のデータをパソコンに入力することにより現金収支の計算書を作成するようになるのである。

さらに大型投資に際してその可否の最終的判断、支払い方法、資金の調達を担うよ

図表1-13 事例にみる経営管理認識の成熟

経営管理の 段階	生産過程管理	経常的資金管理	長期的財務管理
意思決定	農作業 (時期、方法) (種類、銘柄、量)	生産資材購入、生産物販売、 営業資金 (単価、量、購入先)(単価、量、販売先、仕向) (出し入れ管理)	大型投資 (資金調達、返済)
帳簿	作業日誌 圃場図	経営簿 作業記録用紙 諸材料購入表	
記帳内容	日付 作業内容 肥料投入 収量 (圃場ごと)	購入記録 出荷・販売 記録 現金支出 現金収入 在庫 購入 消費 繰越	減価償却 預貯金 負債
記帳の利用	学習 (農作業技術) の習得 作業計画……生産資材選定) 調達 生産資材準備	現金収支 の把握 現金支出 資金循環	経営成績 (費用・収益) の把握 財政状態
計算の 対象・目的	物的、技術的 投入—産出	現金収支 資金循環	費用・収益 資本循環

うになった段階では、経常的な資金管理も含めてその管理を「長期的財務管理」と位置づけることができた。この段階では、パソコンによる記帳が、現金のみでなく、減価償却、負債、預貯金などをも包括し、貸借対照表、損益計算書の形式を整えるのである。そして、作業記録用紙を作成することによって、作業ごとに時期・期間・方法、作業分担、雇用が記録されるようになり、生産資材に関しても、購入、使用・消費だけでなく在庫、繰越を含めて経営資産として把握できるようになっており、経営記帳の補助簿としての役割を果たしている。また、諸材料購入表の作成により、必要な生産資材の購入をとりまとめるようになっているが、これは予め作業の時期・方法などの予定を立て、それに必要な生産資材の選定、購入量の算定をするものであって、経営全体の作業計画、生産資材の購入計画、作業の実施準備の意味が含まれている。

以上、事例的に経営の担い手の成長過程と経営管理の展開をみたわけであるが、記帳行為を通して経営管理認識の成熟をトレースしてみると、おおよそ次のようになっている。

経営の担い手の成長過程に即して経営管理機能の発揮局面をみていくと、「生産過程管理→経常的な資金管理→長期的財務管理」（図表1-8参照）というように段階的により包括的な対象に向かって「管理」の機能が広がっていることはすでに述べた通りである。そして、会計機能の側面から記帳によって経営管理認識の成熟を捉えてみると、まず生産過程の管理段階では物的・技術的に「投入－産出」の関係を把握することがおこなわれ、次に経常的な資金管理の段階ではそれを現金の支出・収入といった側面で捉えるようになり、さらに長期的財務管理の段階では、減価償却、負債、預貯金等も含めた経営資産にまで管理認識の範囲が広がり、それを費用・収益の関係として把握し、経営の財政状態と関連づけてみるようになるのである。つまり、就農してから生産資材の購入、生産物の販売を担うようになるまでは、生産の過程に管理機能が発揮されるのであり、そこで生産技術に対する管理認識が生まれ、その能力が鍛錬さ

れることになるのである。そして、生産資材の購入、生産物の販売を担うようになってから経済的な管理認識が高まり、購入－販売の過程を通して現金収支、資金循環の把握をおこなうようになり、さらに中長期にわたる投資を担うようになって、費用－収益、財政状態、資本循環の把握へと管理認識が高まっていくと考えられるのである。そして、やがて財政の管理を担うようになれば、その価値への保全意識が高まり、資産の評価、その運用に関する管理認識がさらに高度化していく可能性をもつものといえる。

5 農業の担い手をめぐる育成の環境

以上において、経営の担い手の成長過程を把握し、そこでの経営者能力の成長経路を明らかにした。最後に、経営者能力の養成という観点から、担い手の成長を取り巻く育成環境について考察を加えることにしたい。

親から子へと世代間で継承される家族経営を前提にすれば、これまでの分析結果より、経営移譲に至るプロセスのもつ重要性が認識される。経営に関する意思決定を分担させ、権限と責任を部分的に移譲していく手順とタイミングが、学習の意欲や効率に関ってくるのである。これまで述べてきたことから分かるように、経営者能力は生まれつき備わっているわけではなく、実際に農業経営に携わって行くなかで、経営管理の認識が芽生え、高まり、そしてその能力が実践を通して錬磨されていくのである。従って、経営者機能を分担することは経営者能力を具備する契機となるのである。

経営内における人材育成の基本は、体験学習であるといわれている。そのことからすれば、分担した仕事をすることによって経験を蓄積し、その経験を通して学習しながら担い手は育つのである。体験学習は、仕事を通じて人が学習して育っていくことで、経営学ではその手段をOJT (On the Job Training) と呼んでおり、その基本と

なるのが "learning by doing" である。突き詰めれば、人が育つプロセスの本質は、基本的には自学のプロセスであって、「人を育てるために」まわりの人間ができることは、「その自学のプロセスの刺激をつくり、具体的目標を示し、プロセスの成果をフィードバックをしてあげること」（註22）である。厳密に言えば、「人は育てられない。育つのを助けることができるだけ」（註23）なのである。従って、自学の促進と援助が、人材育成の手段となり、担い手の成長に関する経営内部環境となるのである。人材の育成は、メイナードも指摘しているように経営者の重要な職務であり（註24）、こうした育成の経営内部環境をつくることが強く意識されなければならない。

さらに、経営者機能を分担して行く担い手の成長過程が、経営外部との接触とも関りをもつ点に注意しなければならない。成長ステージのどの段階にいるかということは、青年グループの活動への関与の仕方にも影響を与えるのである。とりわけ学習活動を主体としたグループ活動への参加貢献意欲の多寡に関連し、ひいては集団への接触の度合を規定することも起こり得る。また、経営者機能の分担は、集落や各種組織の会合への出席とも密接に結び付いている。経営を代表して各種の会合に出席することは、地域や農業全体、社会全体の問題と接することであり、そうした広いステージのなかで自分の経営を位置付ける思考や利害調整をはかることを訓練する機会といえる（註25）。

このような経営外部との接触は、学習の機会でもあり、社会的な交わりのなかで自己を確立する契機でもある。経営者機能の分担の在り方は、これらのことにも大きな影響をもつのである。

以上は、経営の担い手の成長が実現される場として個別経営を前提としていた。これはあくまでも世代間で継承される個別経営という私的な場を対象とした考察である。そこでは、経営移譲も私的なことであり、「経営者になる」という事象もインフォーマルなことなのである。

従って、個別経営という私的な場のみに担い手の育成の基軸を求めてしまうと、経

営者機能の分担が経営者能力の形成に関与するといっても、その分担には、親の年齢や健康状態、あるいは親のもつ技術水準などが関係してくるのである。そうであれば、後継者の経営者への成長も、親のそうした諸条件に従属したものになってしまうのである。しかも、農家の現経営主のすべてが、メイナードの指摘するような経営者の負うべき人材育成職務を意識しているとはいえないし、それに関わる知識をもっているわけではないのである。

さらに言えば、農家における経営主から後継者への経営の継承といった枠組に依拠した担い手の育成であれば、農業の担い手を現在の農家の子弟のみに限ったものとなり、非農業からの担い手の新規参入に対して「育成の在り方」自体が障壁となってしまふのである。

そこで、担い手の成長、経営者能力の形成が私的な小さな枠のなかに押し込められてしまうことを避けるためにも、イエという枠に従属されない形で、産業としての農業の担い手を育成する社会的な仕組みが用意される必要がある。換言すれば、農業を担う職業人を育成する社会的な仕組みといえる。

この社会的な仕組みは、本章において明らかにされた経営者能力の成長過程に即応したものでなければならない。なぜならば、経営者能力の成長経路は農業経営者の育成プログラムを設定するうえで基本軸となるものであり、このプログラムが有効に実行されるためには担い手育成の仕組みも経営者能力の成長経路に沿ったものでなければならないからである。

では、次章で農業の担い手を育成する社会的な仕組みについて、我国の経験を考察することにしたい。

第1章 註

- (註1) Taylor, H. C. " Outlines of Agricultural Economics" (1919) ,
Black, J.D. /Others " Farm Management" (1951),
Heady, E.O. /Jensen, H.R. " Farm Management Economics" (1960).
- (註2) 松原茂昌「牛乳生産の経済分析」 (1972) 。
- (註3) 趙錫辰「生産関数分析における人的投入財」 (1980) 。
- (註4) 増田萬孝『農業経営診断の論理』 (1983) 参照。
- (註5) Taylor前掲書。
- (註6) 天間征の経営者能力に関する研究は前掲書の他に、「経営者能力と普及問題」
(北倉公彦と共著) (1969) や『成功酪農家の生き方、考え方』 (1986) があ
る。
- (註7) 佐々木利安「優良農業経営における人的条件研究」 : 『北海道農業教育研究』
第15巻2号, 1968.
- (註8) 伊豆利夫「農業経営者能力判定方法に関する研究」 : 『農村生活研究』第14巻
1号, 1970.
- (註9) 例えば岩片前掲書を参照。
- (註10) 稲本志良「農業における経営発展と経営行動」 (1971) 、同「農業経営発展
に関する研究方法について」 (1972) 参照。
- (註11) 重富真一「農業経営者能力形成過程に関する一考察」 : 『農林業問題研究』
第71号, 1983.
- (註12) 意思決定に際し、どれだけの範囲 (時間的、空間的、関連領域の幅) と精度
で情報を収集し問題を認識して経営を構想するかといった能力指標。
- (註13) 大河内暁男『経営構想力』, 東京大学出版会, 1980.
- (註14) 天間が「農業の経営者能力に関する研究」 (『農業経済研究』第43巻1号,
1971) の「結びにかえて」で、研究を総括して述べている。

(註15) ここでは、経営活動に関する最終的な総括的意思決定者を「経営者」とし、それに経営資産の所有を含めていう場合に「経営主」という表現を用いる。

また、父子の区別をはっきりさせる必要に応じて「後継者」という表現を使用する。

(註16) 例えば川俣茂『農業後継者の教育』（1979）を参照。

(註17) M町において1986年に、年齢23-35歳の農業者11名に対して面接聞き取り調査をおこなった。

(註18) くわしくは、北海道農業会議「農業後継者の経営者能力向上のための対策に関する実態調査報告書」（1986）を参照のこと。ここでは、農業者年金の受給に伴う農地の生前贈与、使用貸借の関係等についても言及している。

また、経営に関する意思決定の分担年齢や農地の生前贈与、使用貸借について、稲作、酪農、畑作地帯で差異があることについても指摘されている。

(註19) 訳本としては、ファイヨール（山本訳）『産業ならびに一般の管理』

（1985）参照。他に占部都美『経営者』（1964）等の解説を参照。

(註20) 調査時点は1987年であり、町の新規就農者を対象とした研修を修了し、かつその後も研究会活動に積極的に参加している者を選定して聞き取り調査を実施した。詳しくは、淡路和則「経営者能力とその養成に関する一試論」：北海道大学農業経営学教室『農業経営研究』第14号，1988. 及び北海道農業会議「農業後継者の経営者能力向上のための方策についての調査報告書」，北海道農業会議，1988. を参照のこと。

(註21) 淡路和則「農家における記帳と会計認識に関する経営史的考察」：北海道大学農業経営学教室『農業経営研究』第11号，1985. 及び北海道農業会議「農業後継者の経営者能力向上のための方策についての実態調査報告書」，北海道農業会議，1987. を参照のこと。

(註22) 伊丹敬之・加護野忠男『経営学入門』，日本経済新聞社，1989.

(註23) 伊丹・加護野同上書。

(註24) Maynard, H.B., Management and Managing, 1960.

(註25) 経営移譲と経営意欲形成について触れた研究としては、例えば長谷山俊郎

『地域農業展開の論理』, 明文書房, 1988. があげられる。ただし、長谷山は、
経営権の有無で経営移譲を受けているか受けていないかを判別しており、経営
移譲を過程としては捉えていない。

第2章 我国における農業の担い手育成制度

第1章では、経営者能力の成長過程が明らかにされたが、次に問題になってくるのが、この成長過程に即した農業経営者の育成のための全体の枠組みである。いま農業経営に経営者能力という第4の要素が求められ、それを具備することが我国の農業経営の最大の問題とされている以上、教育機関や地域という枠組みを超えてまず産業としての農業を担う者の育成の全体像がどうあらねばならないかを問わなければならない。社会的な全体の枠組を踏まえたうえでこそ、教育機関や普及機関、農業団体がそのなかでどういった役割を担うかが明らかになってくるのである。

そうした社会的な担い手の育成を実際に基本的に形づくっているのは、農業の担い手育成に関する制度である。如何なる制度のもとに、農業の担い手を育てる教育研修が設定されており、それによって育った担い手を社会がどう評価するのか、ということについて考察しなければならない。

そこで本論文では、次に我国の農業の担い手育成制度について考察を進めることにしたい。明治から第二次大戦までの育成政策の流れを概観し、農業の担い手育成の特徴を把握したうえで、戦後の農業の担い手育成制度の展開、とりわけ高度成長期に導入された農業士・指導農業士制度、をみることによって、農業経営者に経営者能力が強く要求されるようになった状況に対応して育成制度がどうか変わったのか、あるいは変わらなかったのか、を検討することにした。

1 明治から第2次大戦までの担い手育成

1) 老農と農会技術員

a) 老農の登用

近代国家建設を急ぐ明治政府は、農業を近代化させるために欧米農法の導入を積極的に進めた。しかし、その政策の進め方は、「外国農業の直訳的輸入が極めて熱心に試みられ、農具、肥料、種苗、牧畜の各方面に互り、欧米模倣の勸農政策が積極的に試みられ、外国農業の盲目的模倣を以て特徴とする」（註1）もので、徳川中期から農村内部に展開してきた老農を中心とする在来農法とは遊離した形で進められていた。そのため、欧米から導入しようとした学理・技術は、容易に定着をみなかった。

明治10年代に入ると、西洋農学の盲信的模倣だけでは我国の農業を振興できないという反省に立ち、欧米農法のもつ科学的技術を我が国の在来農法に取り入れて、一般農家に親しみやすい形で普及させようとした。そこで注目されたのが在来農法の体現者である老農であった。政府は、彼らを技術的推進者として起用し、勸農政策を推進する方針に転換した。

老農の多くは、自らも耕作に従事する地主であったが、各地の篤農家を頻繁に訪問することによってその土地の農法を見聞し、すぐれた種苗や農具を分与あるいは交換するなどして、自己の土地の農業を改良する活動をしていたのである。このような自己の土地にあった技術を試験を重ねながら追求するという活動は、江戸時代から行なわれていたのであり、こうした努力がいくつかの農書に結実して行ったのである（註2）。つまり、老農は、地域農業に関する深い体験に根ざして農業技術の改良をはかろうとする存在であり、彼らを通じて新しい技術は在来の農法と結合しながら導入されたのである。この点から、老農は、西洋の農業技術を我が国に導入し定着させる役割を果たす者と期待されたのである。

まず、老農の所在を全国的に確認しようと1875年に「府県現業熟練者取調」を実施し、その後二度にわたり同様の調査をおこなっている。80年には、内外種苗の試作と普及を老農に委託するため、老農の氏名紹介を府県にすることがおこなわれ、78年に発足し99年まで続いた「農事通信制度」では各府県におかれた通信委員に老農が起用されることが多かったのである。彼らは、各地方で共進会、農事会、農会等の設置や開催に、世話役や委員となって活躍したのである。

b) 農談会の普及と大日本農会の設立

以上述べたように明治政府は、勸農政策を推進するにあたって、地域レベルでは老農を中心に据えて農民の啓蒙と教育の組織化をはかった。これは、江戸期より展開してきた老農の活動を行政のなかに取り込もうとするものであったが、他方では老農を中心として農家が自発的に啓発し合い農事改良を進めようとする動きも活発化してきたのである。これが農談会である。この先鞭となったのは、1878年に愛知県北設楽郡の農談会と言われている。以降、老農を中心とする農事改良の機運は高まり、全国的に農談会、勸業会、農事会、種子交換会などといった農民の自主的な会合が全国各地で開催されたのである。

このように老農の活躍は全国的に顕著になり、1877年から90年の時期を「老農時代」と呼ばれることもある。この農談会の広がりの様子を年次別の開催数でみると（註3）、

1878年	5
1879年	10
1880年	53
1881年	81
1882年	51 (10月まで)
1883年	546

となっており、70年代終わりから80年代初頭にかけて急速に農談会が普及したことが伺えるのである。

こうしたなか内務省は、第2回内国勸業博覧会の開催にともない、これを全国的な農談会を開催する好機と考え、1881年3月に東京浅草本願寺で全国農談会が開催されるに至った。これに向けて勸農局は、「農談会会則」を作成し、そのなかで会の目的を「本会は勸農局委員及び府県の老農相会し各地農事の慣習又は得失利害等互いに意見を吐露し見聞を広め智識を換え漸次農業の振作をはかるものとす」（第1則）と明記した。この会には、全国の老農102名が参加した。

この農談会の開催中に、農務官僚の斡旋によって、民間の農業団体の中央機関を設立する話し合いが進められ、東洋農会と東京談農会を中核として大日本農会が発足したのである。これは、我が国で最初の全国的な農民組織であり、機関紙の発行、集会、農具等の展示会、品評会などを通じて農事改良に大きな役割を果たしたのである。

c) 老農と巡回教師

すでに述べたように、全国各地で農談会や共進会が盛んになり、そこへ老農が招かれて技術の伝習や審査をすることが広くおこなわれていたのであるが、農商務省はこうした老農をさらに活用して勸農政策を推し進めようとし、1885年に「農事巡回教師設置ノ条項」を出して農事巡回教師の設置を決めた。

農談会等の活動は活発におこなわれていたが、そこでの技術交流は在来農法に拠るものであり、その中心的存在の老農たちはしばしば科学的な農業知識を欠くことがあった。そこで明治新教育制下で輩出してきた農学校卒業生や農学士によって、科学的な知識を注入しつつ、老農を媒体者として機能させようとするのがねらいであったといえる。この巡回教師制度は、独仏等の巡回教師制に範をとったものといわれており、農学校や試験場等の設置とも相俟って、農業改良方策大綱の一環をなしたのである。

農事巡回教師は、甲部と乙部に区分されていた。甲部巡回教師には農商務省の農務委員が任命され、全国を農区別に巡回した。乙部巡回教師は蚕糸、製茶の両部門について府県を巡回するものであったが、これには各府県管下の老農で「名望あり兼て学理に通するもの」が選任され、府県が選考し、農商務省が任命する形をとったのである。

この制度ができる以前から府県で独自に巡回教師を置くところもあったが、全国的な巡回教師制度の設置によって、そうした府県の農事巡回教師の活動も一段と活発になった。例えば、林遠里が創設した勸農社は、各府県に社員を教師として派遣し、農

事改良に努めたことや、三老農の一人である奈良専二は千葉県に巡回教師として招かれ、下等米地帯を上等米地帯に押し上げるといったような功績を残した。

中央あるいは府県の招聘によって盛んに派遣された巡回教師であるが、上記の例のように功績が認められるものが幾つかあるものの、全体としては必ずしも十分な成果を挙げたとは言い切れなかったのである。1891年に農学会が出した『興農論策』には、巡回教師が批判的に扱われ、制度を改変して農事試験場の職員が巡回講授することを提案している。

乙部巡回教師は、一応巡回が済んだものとして1889年に活動を終了した。さらに国立農事試験場の設立にともない農事巡回教師設置条項が1893年に廃止され、従前の巡回教師制度は甲部、乙部ともに消滅した。また、府県における巡回教師も、1900年代に入ると府県の農事試験場が整備されるとともに廃止されていったのである。

このように農事巡回教師は、農事試験場制度の確立とともにそのなかに解消して行くことになったのであるが、1989年の農会法の成立によってその役割の一部は、農会の技術員に移行して行ったとみられる（註4）。こうした動きのなかで、「老農時代」は、次第に幕を下ろしていったのである。

d) 農会の技術員

農事改良のために農民を組織的に啓発しようとする農会は、大日本農会を全国的組織として、各地方に自発的に結成され、それぞれ農事改良指導に関わる事業・活動を行っていた。そのなかで、巡回委員や技術員による農事巡回指導は積極的に取り入れられ、重要な事業のひとつとなっていたのである。例えば、我国で最初の府県農会である京都府農会（1891年設立）では、巡回委員による農事巡回を事業中最も効果的で重要なものとして徹底させており、また安房国農会では有志の募金により農科大学卒業者を招聘し、巡回指導や農家の子弟の農業教育にあたせるといったことが行なわれていたのである（註5）。

こうした自発的な農会活動も、1899年に制定された農会法によって国の制度として

位置付けられ、官製団体的な色彩を強めて行くのである。この法によって政府は全国各地に誕生した各種の農業団体を統括し、農事改良とその普及事業に従事させるとともに、農政の諮問機関の役割を勤めさせようとしたのである。具体的には、農会に国庫補助金を与え、行政官庁に対して各種の報告、答申の義務を負わせ、また行政官庁は、農会に対して検査、命令、処分の権限を持つようになったのである（註6）。

このように農会は自主的農民団体という性格からかけ離れ、農商務省の指導下に置かれた官製団体となって行ったのであり、農会の技術員もその機構のなかに組み込まれて行ったのである。

その端的な例が、種籾の塩水選、短冊共同苗代、正条植などの技術の導入であり、これらは奨励の域を越えて指令として農会に実施の徹底が求められたのである。このように明治の末期には、政府による殖産興業的な農業改良施策は、農会を通して浸透が図られ、時には警察までも動員して強行されたのである。

さらに、1910年農会法が改正されることにより、帝国農会が結成され、それを頂点とした道府県、郡市、町村の各段階の農会といった系統農会組織が完成し、農政の浸透機構が強化されたのである。

大正に入って農事試験場の試験研究や技術指導の体制が整ってくると、各府県の農事試験場では技術指導員の養成にも力を入れるようになり、それは農会の技術指導員の人材供給につながった。農会は農事試験場で開発された技術を農家に普及させる役割を担っていたが、これにより農会技術指導員は拡充され、農会の技術指導体制は一層強化されたのである。1922年（大正11年）には新農会法が制定され、国庫からの補助金の年額15万円という規定が撤廃されて無制限となり、農会への補助金は増大したのであった。

こうしたなかで農会の技術員は、政府の奨励事業を町村で実施・推進する役割を担い、奨励事業の補助金の配分といった行政的な事務処理に追われるようになって行ったのである（註7）。

2) 塾風教育機関から修練農場へ

a) 塾風農業教育機関

大正期から昭和初期にかけて、既存の学校教育が農民の教育に役立たないものとして、それぞれ独特の農業教育を打ち立てて実施する塾風の農業教育機関が全国的に誕生した。これらの教育機関は私立であることが多く、公立のものでもその運営は校長に委ねられていて実際には私立的な色彩が濃かったといえる。こうした塾風教育機関といわれるものの特色としては、

- (1) 組織されることなく個人的な先覚者、篤志家によってつくられたこと
- (2) 多くはその人々の信念、宗教にのっとって運営されたこと（神道・キリスト教・仏教等）
- (3) ほとんどが農場教育を教育の中心としており、師弟が寝食を共にするスタイルをとっていたこと
- (4) 精神主義的、農本主義的、反向都離村的思潮を基調としていた

といった点が挙げられる（註8）。これらの原型は、1915年に設立された山形自治講習所であるとされている。

こうした塾風の教育機関では、「校長、塾長が率先垂範、土を耕し師弟同行の間にその価値を体得させる」（註9）という教育方針のもとで、技術の実践的体得、農民精神の鍛練がおこなわれ、農村中堅人物の養成が図られたのである。

浜田陽太郎は、協調会から出された資料をもとに、全国の塾風教育機関を整理・分析しているが、それをもとに作成した一覧表が図表2-1である（註10）。

図表2-1 塾風農業教育機関一覧

名称	公私別	所在地	創立年	目的	代表者
山形県立国民高等学校	公	山形県	1933	農村の振興及海外拓殖移民に活動し得べき中堅農民の養成	西垣喜代治
日本国民高等学校	私	茨城県	1927	自覚せる皇国農民の養成	加藤完治
山陰国民高等学校	私	鳥取県	1929	農民中堅人物の養成	早川一男
端穂精舎	私	長野県	1929	農村に於ける中堅人物及内外移住者の養成	和合恒男
神風義塾	私	三重県	1929	其の時代の国家並農村が真に欲求する愛国的職業下士の養成	山崎延吉
大分県立玖珠農学校	公	大分県	1911	農村文化の建設に貢献すべき人物の養成	土谷郁男
西海農学校	私	長崎県	1930	農村に於ける中堅青年並内外移植民の養成	菅沼周次郎
長野県青年講習所	公	長崎県	1929	農村に於ける中堅人物並海外発展に志す青年の養成	郷原 保
遊佐実業公民学校	公	山形県	1927	農村中堅人物の養成	尾形長蔵
那加高等国民学校	公	岐阜県	1928	農村に於ける中心人物の養成	北里善従
日本国民福音学校 (農民福音学校の一例)	私	兵庫県	1927	農村改造のために十字架を負ひて突進する戦士の養成	杉山元治郎
渋川民衆高等学校 (同上)	私	群馬県	1924	基督教信仰の上に立てる我国農村文化の向上と充実せる農	栗原陽太郎

村生活の実現

農村青年共働学校	私	静岡県	1927	農村と全人類の生活安定、そのために必要なる農村中堅人物の養成	岡本利吉
純真学園	私	神奈川県	1933	日本と世界を安定と光栄に導く先駆者の養成	岡本利吉
先駆者百姓道場	私	新潟県	1934	郷土の中堅人物養成	品田善三治
日本農士学校	私	埼玉県	1931	社稷を鎮むべき農士の養成	菅原兵治
福岡県農士学校	私	福岡県	1931	地方農村の先覚者たるべき重鎮的人物の養成	伊藤角一
陽和郷農士道場	私	岩手県	1933	農家の福利と農村の興隆とに對し直ちに役立つ農士の養成	石川嘉七
農民講道館	私	埼玉県	1934	内地又は海外に於て農業経営の實際に當り得べき中堅農民の養成	横尾惣三郎
愛知県種畜場	私	愛知県	1923	農村中堅人物の養成	参木晋七郎
香川県農事講習所	公	香川県	1929	農村中堅人物の養成	相原言三郎
六原青年道場	公	岩手県	1932	地方中堅人物並に海外発展者の養成	田村 顕
新潟県青年講習所	公	新潟県	1933	地方中堅人物並に海外移植民の養成	学務部長
対馬産業講習所	公	長崎県	1921	対馬産業振興の中堅者養成	斉藤 栄
大洲高等農業専修学校	公	愛媛県	1925	農村に於ける中堅人物の養成	河内完治
上野原農学寮	私	栃木県	1933	産業組合精神の作興による農村中堅人物の養成	安原舜一
山形県農会立農村女学	私	山形県	1929	真に家庭に適する主婦の養成	石原雅二郎

農村公民義塾	私	富山県	1929	雄健濶達なる愛国的農民の養成	氷見郡農会
最上共働村塾	私	山形県	1932	実践的先駆者の養成	松田甚次郎
強戸共愛女塾	私	群馬県	1928	貧乏世帯の主婦養成	須永かつ
弥栄義塾	私	佐賀県	1931	国家有用の人材養成	山口良吾
加茂朝学校	私	新潟県	1920	仏教的精神養成を主とし中等 程度の科目を授く	西村大串
肥後農友会実習所	私	熊本県	1920	中堅農家の養成	松田喜一
久連国民高等学園	私	静岡県	1929	基督教信仰に基く農村中堅人 物の養成	大谷英一
実践農業学校	私	愛媛県	1914	将来農村の中堅として、進ん で国家社会に貢献せんとする 人物の養成	清家宗一郎
秋田県三輪農士学園	私	秋田県	1934	真に国家に奉仕せんとする中 堅人物の養成	京野利助
志賀村塾	私	長野県	1934	農村中堅人物の養成	鬼崎徹誠
東方学園蒲生村塾	私	宮城県	1932	国民の中堅養成	青野敏夫
共存道場	私	栃木県	1925	円満なる常識人の養成	原田喜吉
鯨南中堅農民学校	私	福島県	1932	農村中堅人物の養成	金成 通
国民家政学園	私	佐賀県	1928	健実なる家庭婦人の養成	江原卓一
槃澗学寮農士教育会	私	栃木県	1932	農村中堅人物の養成	宇田 尚
聖隷社農場塾	私	静岡県	1925	農村伝道と農村中堅人物の養 成	大野篁二
端穂行学舎	私	秋田県	1927	行学不二の教育に基く農村中 堅人物の養成	金 逸郎

注) 浜田陽太郎『近代農民教育の系譜』より引用作成。

b) 修練農場

昭和に入り悲慘を極めたといわれる大恐慌が起こり、社会の安定、経済の回復のために経済更生計画が出され、国が音頭をとって官民一体となって経済更生を進めようという運動が展開した。

このなかでは、まず「経済更生は先ず精神更生から」というように「精神作興」が強調されたのであり、人材育成の重要性が認識されて青少年の育成が具体的に政策にのぼってきたのである。農業においては、「農を楽しみ、農を以て終世の業と為し、農を以て我が家を興し、農を以て我が村を更生する」という精神を徹底しむることが重要であると考えられ（註11）、その具体策として「村に於ける中堅人物たるべき青壮年の養成」を目的として農民道場が開設されることになったのである。

このような状況については、山崎（註12）の所説が端的に表している。彼は、「今日は何処でも中心人物の養成が叫ばれている、それは何処でも中心人物が居なくなった事を物語るもの」であり、「何処も同じ秋の夕暮の感があるのは、農村に人物が居らなくなったことである」とし、「農村に下らぬ問題が族出し、其うるささに堪えかねて都会に逃げ出す者さえあるのは、人物払底に因る事が多い」と、「悩める農村」の根源は農村のリーダー的人材の不在にあると説き、中心的人物の養成の必要性を訴え自ら神風義塾を設立しているのである。

政府は農村の中心人物育成を目的として、1934年「地方農事試験場及地方農事講習規定」を改正して、農民道場（農村中堅人物養成施設）に関する農林省令を公布し、全国19ヶ所に修練農場を設置したのである。（図表2-2参照）この修練農場の数は次第に増え、1942年には43農場を数えるに至っている。

こうした修練農場を全国各地に設置する政策は、それまでの経営主を対象とした農事改良指導などとは違い、はじめて青年を射程にいった農業者教育が具体的な形で農業政策の前面に出てきたものとみることができる。

そしてこの修練農場は、先にのべた大正から昭和初期にかけて全国各地に誕生した塾風農業教育機関の流れを汲むものであり、設立当初は従来の学校教育を批判し独自

の教育を図った塾的な教育機関も、こうした政府の施策により官許的なものに転化して行き、次第に「農民教育の本流的存在」になったのである。

図表2-2 全国修練農場一覧表（1934年）

府県別	名 称	場 長 及 主 任 名
青 森	修 練 農 場	地方農林技師 東野太一郎
岩 手	六原青年農場	海軍少将子爵 田村 丕顯
宮 城	農 学 寮	地方農林技師 藤田 松二
秋 田	青年修練農場	経 済 部 長 宮脇 修三
福 島	修 練 農 場	地方農林技師 平山 久衛
茨 城	農 民 道 場	地方農林技師 早川 一男
群 馬	箕輪青年道場	経 済 部 長 松澤 龍雄
千 葉	漁 村 道 場	坂井 貞一
富 山	農 民 道 場	山岡 四郎
長 野	御牧原修練農場	地方農林技師 西村富三郎
岐 阜	集約農業実習所	農 務 課 長 清水 芳一
愛 知	追 進 農 場	地方農林技師 参木晋七郎
大 阪	農場講習藍野塾	地方農林技師 外山 親三
鳥 取	修 練 農 場	経 済 部 長 篠山 千之
山 口	牟礼農民道場	地方農林技師 川井 意知
香 川	農事講習所	地方農林技師 相原言三郎
愛 媛	農事修練場	渡部 順
長 崎	農業訓練所	経 済 部 長 梁井 淳二
熊 本	農 民 道 場	地方農林技師 藤崎 参造
宮 崎	茶臼原農民道場	地方農林技師 大塚 稔

資料) 国立教育研究所『日本近代教育百年史 10』

3) 戦前の育成制度の特徴

明治から昭和前期までの農業の担い手の育成政策を概観すると、以下のような特徴が指摘できる。

まず、江戸期から農村内部で農事改良の中心的役割を担っていた老農は、農事通信員あるいは巡回教師という制度の設立によって政府に登用され、次第に政府の「勸農政策のルート」に結び付けられるようになり、彼らの技術者の機能だけでなくその共同体の主導者・統治者の機能も政策推進のために動員されたといえる（註13）。

また、老農の機能を受け継いだとみられる農会の技術員も、農会が自発的有志的性格から官製団体的な性格を帯びるに従って、農政の浸透機構の一員として機能するようになり、戦時統制下では統制的な任務を負うことになるのである。

つまり、農会あるいは産業組合といった農業関連団体の系統組織化によって農政の遂行のための機構が出来上がってくるとともに、老農にしても農会の技術員にしてもその機構のなかに組み込まれて「上からの政策の媒体者」の役割を果たす結果となっているのである。

他方、「村の中堅人物」の養成を目的とした修練農場の設立は、農村青年を対象とした人材育成が具体的な政策の形として現れた最初のものとして注目されるが、統制的な農村組織化と連動して、農村における農政推進の中心的な受け皿づくりとして機能することになっていったのである。換言すれば、一方で農村を統制する組織化が進行し、他方で農村内部での中心的人物を養成する体制が整えられてきたといえるのである。

総括するならば、戦前の農業の担い手育成の特徴は、当初は農村で自主的な性格を持っていたものが管制化され、政策推進のための媒体者づくりに帰結するという点にある。

戦前の商品生産的な農業が未成熟で多分に自給的な性格を残した農業の段階では、農業者は農業生産を行なう者つまり生産技能者として養成されればよかったのであり、しばしば「国ないし府県の試験場の試験結果を県条例の形を通してでも強行に

指示励行させた」（註14）というようなことが行なわれたのである。こうした段階では、農業者は経営者として主体性をもたない存在であり、技術普及あるいは農政の浸透機構に組み込まれたフォロアーであって、まさに東畑が指摘した「動かされるもの」（註15）であったといえるのである。生産者としての農業者を追従させる機構づくりという枠のなかで、以上でみた農村の中核人物の育成と農村の組織化が進められたのであった。

2 戦後の農業の担い手育成

1) 農業改良助長法の制定

第二次大戦後1948年に、農業改良助長法が制定された。「能率的な農法の発達、農業生産の増大及び農民生活の改善のために、農民が農業に関する諸問題につき有益、適切且つ実用的な知識を得、これを普及交換して公共の福祉を増進する」（第1条）ことを目的とした同法は、それまでの技術指導の政策とは基本的な考え方を異にする画期的なものであった。

それまでの我が国の農事指導は、官庁指導といわれ上からの一方的指導であった。しかし、農地改革等の一連の民主化政策の方向に添った同法は、「農家の自発的意志を尊重し、その理性に働きかけて、農家自らが自発的に動き出すことを援助しようとすることを中心とし、教育的な考え方や方法が重視されるべき」（註16）という考え方に基づいたものであった。つまり、農業改良の主体を農家の側に置き、普及組織はこれに奉仕し援助するという理念を打ち出したことは、大きな特徴といえるのである。

この農業改良助長法が制定されるにともない、農林省では普及部が新設され、1952年にはそのもとに教育課が設置された。これは、農林省のなかで初めて「教育」の名がつく組織の誕生であり、そこでは農民教育の企画・調整及び資料の収集、普及職員の養成研修、農村青年の教育及びその組織の育成、農業伝習施設、農業講習所に関する

ることが扱われたのである（註17）。これは、青少年に対する農業教育を農林省が積極的に推進することを意味し、産業人の育成はその担当省に関わるという考え方につながっていくものである（註18）。この農業改良助長法によって、農村青少年の育成が中心的課題のひとつに据えられ、それまで経営主を対象とするもの殆どであった指導の在り方が転換されたのであった。

さて、以降農業改良助長法に基づいて農業青少年の教育が推進されることになるが、それは、次の三点に集約できる。すなわち、教育の機関・施設の整備、青少年クラブ活動の育成、そして研修機会の充実である。以下、これらの点について大まかな流れを捉えることにしたい。

2) 経営伝習農場の設置とその展開

a) 修練農場から経営伝習農場へ

農林省は、1949年各都道府県知事に対し、修練農場の名称変更及び運営に関する通達を出した。それによると、名称を「経営伝習農場」とし、運営に関しては、従来の精神鍛練主義的なものから経営合理主義的な指導を強めること、農場の自立・自活体制を確立すること、開拓事業の完遂に一層協力する等の方針が示された（註19）。また、その所管も、開拓局から農業改良局に移された。当時の農場数は、都道府県によるもの54カ所、民間団体によるもの2カ所であった。

当初、経営伝習農場について連合軍総司令部からは不要論の立場に立った意見が出された。農林省にこれに対し、実習教育の必要性を強調するとともに、経営伝習農場教育を通じて普及事業のよき理解者、協力者が増え、農村における普及事業の受け入れ態勢をつくることになると主張した（註20）。この見解からも伺えるように、経営伝習農場には、農村に普及事業の推進に協力・寄与する「中堅的人物」を養成するという狙いがあったのである。そのことは、1951年に出された「経営伝習農場教育要綱」の教育目的の項に「農村の青年に対して、農業経営ならびに生活についての実地教育を行い、新時代の日本農業を担当するにふさわしい知識と技術を身につけさせる

と同時に、教育修了後村にかえて青少年クラブの中核者または、改良普及員の良い協力者となることを期待する」と明確に表されているのである。

このように農村青少年の研修の場として修練農場から衣替えして発足した経営伝習農場ではあるが、改良普及事業の一環として運営されながらも農業改良助長法には位置づけられておらず、国庫からの補助や運営は農事講習所規定に拠っていたのである。こうした状態が解消されたのは、1952年の農業改良助長法の一部改正によってである。同法の14条の第三項で「農業講習施設による改良普及員の養成及び研修並びに農業又は農民生活の改善を目的とする農村青少年団体の指導者及びその他専門技術員又は改良普及員に協力して農業又は農民生活の改善を推進する農民の育成を行うこと。」とし、第四項で「前2号の事業の遂行に必要な施設を整備すること」と明記され、経営伝習農場という名称は出していないが、ここに経営伝習農場設置補助の法的基礎が明らかにされたのである。

b) 経営伝習農場の近代化

1950年代後半に入ると、我が国の鉱工業が急激な成長をとげ農工間の所得格差は拡大し、農村からの労働力流出、兼業化が深化した。こうした状況に対して、所得の均衡、生産性の向上、構造改善をねらった農業基本法が1961年に公布された。

農業後継者の育成も、この農業基本法に則り、生産性を向上させ、選択的拡大を推進するために、生産実習施設の近代化と専門化が図られた。1962年に畑作機械化施設、酪農、養豚、養鶏、果樹共同施設等の成長部門に重点を置いた「経営研修近代化施設」の設置が開始された。また、63年からは農業機械技術者要請訓練施設の設置が進められ、その多くが経営伝習農場の構内に設置されたのである（註21）。

他方、1959年から農山漁村郷土建設青年活動に連動して郷土建設活動および自主的な研修活動の推進を図るための短期研修の場として「農村青年研修館」の設置が進められていたが、これも多くは経営伝習農場に併設され一体的な運営がなされたのである（註22）。そしてその農業青年研修館に1965年から農業専修学園施設が併設され、

中卒就農者を対象に短期の研修が行われるようになったのである。

このように経営伝習農場に各種の施設が設置され、都道府県段階での農業青少年の総合的な研修センターとして整備され、研修教育の施設的環境が整えられたのである。

さらに、高度経済成長期以降は高学歴化が進行し、研修教育もそれに対応する必要が生じてきた。農家の子弟の高校進学率は、1965年には68%、1970年には81%、1975年93%に高まったのであった（註23）。こうした高学歴化に対して、各都道府県の農民研修施設は、入学者の対象を高校卒業以上の者として、研修教育の整備を図ることになったのである。1977年に農業改良助長法が一部改正されるとともに、「農民研修教育施設設置運営要綱」が制定され、農村青年の研修教育をおこなう「農民研教育施設」を各都道府県に一校計画的に開設されることになり、経営伝習農を中心とした研修施設の整備がさらに進められた。これに伴って「県農業者大学校企画推進事業」による補助金が予算化され、各都道府県において活用が図られ、その名称は都道府県によって異なるものの経営伝習農場は農業大学校あるいは農業者大学校と改組されて現在に至っている。

3) クラブ活動の重点化

農村青少年のクラブ活動の育成は普及事業の三本柱（註24）のひとつであり、第二次大戦後アメリカの4 Hクラブを範として始められた。

1949年、青少年クラブ活動についての農林、文部両省の共同次官通達による「農山漁村青少年クラブ活動育成に関する基本方針」が出され、青少年の自主性の尊重、地域事情に適応した活動、農業改良普及組と学校教育組織および社会教育組織の連携が主な内容である。翌50年には都道府県の青少年担当者講習会が東京で開かれた。そこでは、農村青少年クラブを、20歳までの青年を主とするものを「4 Hクラブ」、20-25歳を対象とするものを「青年農業改良クラブ」というように大別し、自主的な同志の組織であって政治に関与しないことなどといった性格づけ、プロジェクト学習を中心

とするといった学習方法などについて確認がなされた。

当時農村では、食糧増産の諸施策と相俟って生産意欲が向上し、農事研究会等の学習活動が急速に増えてきており、普及事業における青少年指導もまず生産に結び付いた青年農業改良クラブを主体にし、そしてこれらを手掛かりとして漸次若い年齢層のグループの組織化に取り掛かる方針がとられた。指導のありかたも、農業や生活における関する技術や知識を指導しながらクラブの組織を整えて行き、やがてプロジェクトを持って自主的に活動するものに指導して行くというものであった。

1952年に第一回の全国農村青年実績発表大会が開催され、クラブ活動やプロジェクト活動を報告し合う機会が設けられたのである。以降青少年のクラブ活動は活発化し、数のうえから最も盛んであったと見られる1951-54年時では、クラブ数約2万5千、クラブ員数は70万に達している。

しかしながら、高度経済成長期に農村青少年の他産業流出が急速に進み、クラブ活動が停滞気味になったことから、1962年に「農村青少年クラブ活動推進指導要領」が制定され、在村青少年のクラブ活動の意義を再確認し、クラブ活動を強力に推進し充実拡大する措置を講ずる旨が示された。これは、前年に制定された農業基本法を受けるもので、減少する在村青少年の集団組織化を促し、併せて農業の近代化に対応し他産業並の所得を得られるようなすぐれた農業者を育成することを狙いとするものであった。

以降クラブ活動の推進は、プロジェクト学習等の農事研究のみならず、文化活動やレクリエーション等多様な活動を包括して「なかまづくり」的な要素が強く現れてくるのである。

1966年から、都道府県の主要農業地域に農村青年活動促進施設（農民センター）が設置され、農村青年の研修の充実、自主的集団活動の促進が図られた。これは宿泊研修が困難な青年農業者に対して地元で技術や経営の研修をおこなうと同時に相互の情報交換をおこなう集会やレクリエーションの場を提供するものであり、農村青年の活動の拠点づくりという意味をもっていたのである。さらに翌67年からは「なかまづくり

推進事業」が始まり、研究活動だけでなく他の団体との交流を通じて相互に仲間づくりをするといった農村における青年の活動場面の創出に力が入れた（註25）。

このように農村青年の交流を促す活動を進めることは、こうした活動が青年にとって農村への吸引力となり、それが農業の担い手の確保につながりそして様々な組織づくりの土台となることを意図したものである。

つまり、クラブ活動の対象は農事研究のみならず多様に広がってきており、学習だけでなく担い手の確保の面からも交流や「なかまづくり」といった目的が強く打ち出されてきたといえるのである。

4) 研修制度の充実と農業士制度

農業青少年を対象とした研修は、4 Hクラブ等のクラブ活動と関連を持つものであるが、ここではクラブ活動と直接関わりを持たない研修の制度についてその展開を概観することにする。

戦後の研修制度は、まず先進農家への派遣実習という形で始められた。1953年に「農業実習生交換計画実施要領」が出され、都道府県の枠を超えた実習生の派遣と受け入れの制度的枠組みをつくり、翌54年から実施に移され初年度は全国で50名の実習生の交換（実習期間は6カ月から1年間）がおこなわれた。以降、先進農家への派遣実習は、農村青年先進地農家留学研修として事業の形に乗せられ継続されたのである（註26）。

地域内研修という形では、農山漁村の振興を図るために、地域での実践活動の中核となる農村青年に教育研修を行なうための農村青年建設班事業が普及事業として1957年から開始された。（「農山漁村郷土建設青年活動に関する件」の閣議決定）その主な内容は、土地改良や耕地整理に関する知識・技能を教える土地研修、水稻作や畑作などの技術研修、前述の農業実習生交換計画が発展した先進地農家留学である。それまで農村青少年の活動促進に対しては自主的なものを助長させるということから国からの補助はなかったが、この事業によってはじめて国が補助事業として必要経費の一

部を負担するようになったのである。

他方、在宅といった形をとる研修では、ラジオ農業学校が1960年に検討され翌年から開始された。これは1959年に新潟県が全国に先駆けて始められたものであり、大きな成果を挙げて注目されたことから、それを全国的に普及しようと1961年から国の補助事業となったものであった。そのねらいは、ラジオテキストと放送授業によって農業に基礎的知識を学び、農業に対する問題意識を養い、集合研修で定期的に集まることによって仲間意識を芽生えさせ、ひいてはグループ活動を育てようとするものであった（註27）。

農業基本法が制定された翌年の1962年からは農村青年に対する各種の研修事業を総合し、農村青年活動促進事業として包括助成方式によって、国が各都道府県で企画された事業に対して2分の1を助成することになった。助成の主たる内容は、農業機械研修、経営技術研修、生産技術研修、農村青年先進地農家留学研修、農村青年建設班活動等である。つまり、それまで単独で個々に行なわれていた各種の研修を統合し、総合的な研修にしていこうとする方針が出されたのである。

この総合化の流れのなかで出てきたのが、研修の体系的な充実化と効率化を図った総合的な講座制研修であり、その具体的現れが農業学園である。1965年から「農業専修学園研修教育実施要領」が施行され、中学卒業後、学校や経営伝習農場等での研修の機会に恵まれない者を中心に、普及員の巡回指導や集合研修（最低年3週間）がおこなわれた。その実施については都道府県によって異なるが、例えば北海道では1965年から農業学園という形で展開され、普通科2年課程の市町村農業学園、高等科2年課程の支庁農業学園、そして専修科1年の中央農業学園の3層構造になっていて、普通科、高等科は通信教育と冬期合宿、専修科は農家留学主体で研修が実施されていたのである（註28）。

さらに1975年に「農村青少年講座制研修」が開始され、高校進学率が高まるなか高校卒業または同等以上の学力を有する就農青年を対象に3年間にわたって、基礎・専門・総合講座を段階的に開講する研修が進められた。これを受ける形で北海道の農業学

園では、中学卒業者を対象とした普通科を廃止し、高等科、専修科の研修を充実させた。

こうした講座制の研修を受ける青年に目標を与え意欲を喚起するため、翌76年に「青年農業士育成事業」が開始され、上述の研修を修了し就農している者の中から知事が「青年農業士」の認定を行なうことが始まった。

またこの年、同時に「指導農業士活動事業」も開始された。これは1972年に開始された「農村青少年指導農家活動推進事業」（註29）を受けるもので、優れた農業経営をおこない且つ農村青少年の育成に指導的役割を果たし得る農業者を知事が「指導農業士」として認定し、農村青年の育成活動の強化を図るものであった。

5) 戦後の育成制度の特徴

これまで戦後の農業の担い手の育成制度の展開を大まかにみてきたわけであるが、その基本的構造は以下の3点にまとめられる。

第1は、地域で中核となるリーダー的農業者の養成である。これは、戦前の修練農場、戦後それが衣更えした経営伝習農場といった流れを汲む農業大学校という機関での研修、そして農業学園の専修科といった講座制研修の頂点に位置付けられるコースでの研修は、市町村段階で地域の農業に関わる活動の中心的人物を養成することを意図したものであり、先進農家への派遣実習も実際にはこの層が対象となっているのである。

第2は、クラブ活動の育成である。4 Hクラブをはじめとして自主的なクラブ活動あるいはグループ活動を通じて仲間同士で能力を陶冶する機会をつくることに重点が置かれてきたことである。そこでは、巡回指導で一方向的に技術を教授するというのではなく、あくまでも構成員が自主的にプロジェクト研究等の学習に取り組み、普及員はそれを補佐助長する役割を果たすことがなされてきたのである。

第3は、青少年の組織化である。これは、特に農村青少年の農業・農村離れが進行し、また高学歴化・学歴の多様化が進展するなかで極めて重要な課題となったのであ

る。具体的には、技術研修のみならず文化活動・レクレーション活動をも含めた広範な内容で交流の場が設定され、なかまづくりを推進することがなされてきたのである。

以上の3点については、それぞれに諸策が講じられているが、互いに関連し合うものである。第1点目のリーダー的青年は、第2点目の地域のクラブ活動等あるいは第3点目の農村青年の組織化の際に中心的役割が期待されるのであるし、第3点目のなかまづくりは、グループ活動やクラブ活動につながる契機となるのである。

このような3つの基本的な軸を持ちながら上述のように戦後の農業の担い手育成は展開してきたわけであるが、そのコンテキストのなかで農業士・指導農業士といった制度が導入されたのである。そこで次ぎにそれらの制度の具体的な形をみるために、北海道の農業士と指導農業士についてその概要をみることにしたい。

3 我国における農業士・指導農業士制度の導入の意義

1) 北海道にみる農業士・指導農業士制度

a) 北海道農業士制度

農業士制度は、ドイツのマイスター制度を範として我国に導入されたものである。「青年農業士育成事業」が全国段階で開始されたのは上述したように1976年であるが、その検討はすでに9年前の1967年に全国農村青少年教育振興会主催の「マイスター制度について」の研究会で始められていたのである。そこでは、「わが国においても農業の近代化が進み、次代の世を担う農村青年の教育を高め、将来の農業を十分に経営できる者を育てるための一つの重要な手段として、西欧諸国で国家が制定したマイスター制度の特徴をつかみ、わが国の中でいかす部面があるか否かについて検討された」（註30）のである。翌68年に長野県が全国で初めて農業士制度を導入してか

ら、次第に全国に広まって行ったのである。北海道において農業士制度が導入されたのは、1974年のことであった。

北海道の農業士制度の正式名称は「北海道農業士制度」であり、1)北海道立農業大学校、2)北海道農業士養成研修、3)北海道立農業大学校稲作経営専攻コース、4)旧農業学園専修科（註31）、において所定の研修課程を修め、その後5年営農活動に従事し発展的な実績が認められる者を対象に「北海道農業士」の称号を与えようとするものである（註32）。

農業士となるには、上記の研修において5年間の営農改善計画を作成し、それに基づいて行われた経営活動の成果が顕著であり、かつその年次的な発展経過が簿記等によって示されなければならない。また指導性や協調性といった人的資質も考査の対象となる。認定にあたっては、農業改良普及所長が農業経営概要書、認定同意書および意見書を作成し、知事に提出することになっている。提出された書類に基づいて学識経験者や関係機関の役員等から成る北海道農業士制度委員会が選考を行ない、その結果を受けて知事が適格者を農業士として認定し公表するのである。

制度が発足した1974年から92年までの19年間に、農業士の認定を受けた者の総数は451名にのぼる。年次別の認定数の推移は図表2-3に示してある。

図表2-3 北海道農業士認定者数

年度	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83
人数	18	21 (1)	17 (2)	16 (1)	21 (1)	16	10	18 (2)	9	13
年度	84	85	86	87	88	89	90	91	92	
人数	14	9	41 (1)	43	53 (1)	34 (1)	41 (5)	27 (2)	30	

注) () は女性

資料) 北海道農政部資料

b) 北海道指導農業士制度

北海道指導農業士制度は、1971年に発足した制度で、「農業経営の担い手として積極的な意欲と能力を有する者を受け入れ、その育成指導にあたる農業者」に対して知事が「北海道指導農業士」の称号を与えるというものである。

すぐれた農業経営の担い手は、「実践的な研修を通じてはじめて育成される」ものであり、そのためには「農業経営の担い手となる者をすぐれた農業者のもとで、生活をともにしながら、長期間にわたり、経営全般について学ばせることが必要」というのがこの制度の趣旨である（註33）。つまり、すぐれた農業者のもとで将来農業経営の担い手となる者を学習させて、そのすぐれた技術や知識を学ばせようというものである。

その指導農業士は、市町村長の推薦に基づき北海道指導農業士運営委員会の選考を経て知事が認定することになっており、認定のプロセスは以下の様になっている。

まず知事が市町村に対して推薦を依頼し、市町村がそれを受けて資格要件を満たし適任と判断される者について関係書類を整えて知事に提出するという形になっている。ここで求められる書類は、1) 農業経営概要書、2) 履歴書（身上調書）、3) 市町村長の推薦書、4) 農業改良普及所長の意見書、である。なお、市町村長の推薦には、農業委員会長と農業協同組合長の賛同が必要となっている。

こうして推薦のあった者に対して、知事から選考を付託された北海道指導農業士制度運営委員会（学識経験者、関係機関及び関係団体の役員等から構成）が提出された書類によって指導農業士の選考を行なう。そしてこの審査の結果にもとづいて知事が北海道指導農業士の称号を与えるのである（註34）。

以上の様に認定された指導農業士は、それぞれの地域で農業を志す者の指導にあたるわけであるが、具体的には農業経営の担い手となる者を自家に受け入れ、実際の作業や生活活動を通じて「その農業経営に関する知識、技術および心構えを習得させる」（註35）のである。この育成指導の対象となる者は、主として北海道農業学園専修科の学園生であるが、その他、営農意欲を持ち高い能力を身につけようと志す者を

適宜受け入れることもある。

また、北海道指導農業士協会が1975年に設置され、研修会の開催や担い手育成施策推進の協力を行なっている。こうした活動に対して道は補助金を出しており、会員の学習活動や情報交換を支援している。

さて、こうした指導農業士の認定状況であるが、1991年までの認定累積数は185名であり、死亡・離農者を除く実指導農業士数は170名である。その内65歳未満の者は131名となっている。認定数の年次別推移は図表2-4に示してあるが、この制度がスタートした1971年から73年までの3ヶ年は年間30名ほどの指導農業士が認定されていたが、74年から83年までは認定実績がなく、84年以降は毎年10名前後の認定がなされている。

こうした認定数の推移からは、制度発足後3ヶ年は必要とみなされる指導農業士の数を満たして制度の始動を図るのが急務であり、次の10年間はその人数で制度の整備・充実を図り、認定実績がない期間が10年過ぎてからは死亡・離農等での減少分及び高齢化によるリタイアの分を補いながら指導農業士を拡充してきたということが読み取れる。指導農業士はその選考基準から40歳以上の経営主に限られており、1992年に指導農業士に認定された12名のうち40歳代は7人、50歳代は5人となっている。こうした年齢分布を考えると、リタイアによる活動実数の減少を補充していくことが必要になってくるのである。

図表2-4 指導農業士認定者数

年 度	71	72	73	74-83	84	85	86	87	88	89	90	91	92
認定者数	30	31	13	0	13	13	12	13	12	11	11	9	12

資料) 北海道農政部資料

2) 農業士・指導農業士制度の特徴と意義

まず農業士制度であるが、制度の趣旨として全国段階の協同農業普及事業実施要領には、「農村青年の研修教育等に励みと目標を与えるとともに、農民としての意欲を喚起し、その自主的活動の助長を図るため都道府県知事が優れた農業青年を『青年農業士』として認定し、併せて研究会の開催、青年農業士による先進地調査等を行なうこと」と記されている。つまり農業士制度は、自治体がおこなう研修に目標を与え、参加・学習の動機づけを狙ったものであり、併せて自主的な活動を促すことを意図したものである。

ここでの「農村青年の研修教育」については、「農民研修教育施設の高等学校卒業課程以上の研修教育若しくは講座制研修」と協同農業普及事業実施要領に認定要件として記されており、北海道の場合はそれが道立農業大学校での研修、農業学園専修科の講座制研修に相当するのである。この研修は、すでに述べたように地域農業の中核者的役割を果たす人材の養成を狙ったものであり、農業を担う青年層の全体を対象にした開かれた制度ではなく、中核的農業者育成を目的とした限定された研修を履修した者を対象にしたいわば閉じた形の制度といえるのである。この点については、協同農業普及事業実施要領には「将来とも農業経営を實踐して地域農業の推進者になると見込まれるおおむね35歳未満の者」そして「農村青少年の集団活動に積極的に参画し、中心的活動ができると見込まれる者」と記されているのである。北海道農業士認定要領には、中核者を表す具体的表現はないが、指導性を協調性に富むことが審査基準となっているのである。

このように、実際には農業士制度は地域農業の中核者を育成することを目的としており、そのための研修に意欲を持たせる手段として位置付けられていることがわかるのである。換言すれば、「農業士」という称号は、農業者全体を対象として所定の教育研修を受け一定以上の能力を持つ者に付与される資格の意味を持つものではないのである。従って、賃金や資金融資等の条件に関係するものではないのである。あくまでも地域農業の中核者として期待される者に付与される称号（註36）といえるのである。

る。

次に指導農業士制度であるが、研修・実習先の受け入れを中心とした担い手育成方策推進の協力者づくりを意図したものである。また、担い手の指導育成だけでなく、地域の農業振興に助言・協力するリーダー的役割も持ち合わせるのである。こうした点について、北海道の指導農業士の選考基準には、「高度な生産技術と経営能力」を有し、「基幹作物の単位当たり生産性ならびに農業所得が常にその地域の平均水準以上」であり、「地域において農業経営の担い手育成にすぐれた指導実績を有し、かつ受け入れた研修生に対し適切な助言指導が行いうること」と記されている。そして、「社会的協調性に富み当該地域における中核的農業者であること」が求められているのである。

つまり、指導農業士は、地方自治体自治体（北海道）が農業後継者育成施策の推進を図って認定するものであって、技能や能力を直接証明するための制度ではない。一定レベル以上の経営実績を持ち、農業青年の指導をしようと期待される地域の中核的農業者という基準を満たす者のなかから、行政側が政策遂行上必要な人員を推薦という形で確保するものである。指導農業士という称号は、自らの意志で取得できるものではなく、自治体が必要に応じて認定するものであることから1974から83年のように認定実績がゼロということも起こりうる。あくまでも行政判断の枠内にある称号の認定制度である。

また、認定にいたるプロセスは、経営成果優良かつ家庭生活円満そしてすぐれた指導性を発揮できると期待される者を道の依頼に応じて市町村が推薦するという形をとっているが、これはすでに存在している優秀な者を挙げていくことを意味していて、そうしたすぐれた指導的農業者を育成するといった発想はそこには内包されていないのである。つまりすでに育った者を認定するのであって、如何に指導農業士たる人材を育て上げるかといったことは欠如しているのである。そのため、推薦には各々の地域において生産性、農業所得とも高く、生活設計が堅実であることがまず重要であって、候補者がどういった教育研修を積んだかといった受けた教育の内容・過程は不問

にされている。つまり、優良な農業者であるという結果が問題にされるのであって、指導農業士になるための必須の講習は用意されていないのである。そして、指導農業士に認定されるに必要な前提条件となる資格も存在していないのである。

以上のような農村の内部リーダー的な農業者を利用する方法については、その原型を明治期の老農の登用に求めることができる。当時、老農は農事通信員、巡回教師として勸農政策推進の協力者として位置付けられたが、現在は担い手育成政策の推進において地域の中核的農家が指導的農業者として捉えられているのである。そして、その担い手育成に関わる中核的農業者に付与される称号が、指導農業士というわけである。

以上みてきてわかるように、農業士、指導農業士の両制度とも地域の中核農業者に焦点が据えられて設立されたものである。従って、全ての農業者を対象にした技能水準を評価する資格ではなく、「農業士」、「指導農業士」はそれぞれ中核的農業者を期待される者、育成指導に協力する中核的農業者に付与される称号なのである。

農業の担い手の育成については、地域での核となる人材を養成しつつ他方で青少年層の組織化を進め、トップレベルの先進的な研修を地域で中核となりえる者に施し、その成果をグループ活動やクラブ活動等によって地域に還元する仕組みが設定されているのである。その中核的役割を果たすのが農業士であり、彼らの育成に参加しつつ地域での青少年の活動を支援していくのが指導農業士であるといえる。

しかしながらこうした研修の場で両制度は接点をもつものの、中核的な役割を期待される人材を育成する農業士制度と中核的農家から選考された指導農業士制度とはあくまでも別立ての制度であり、農業士から指導農業士になるといった階梯に関する策は講じられていない。つまり、人的な再生産の社会的な仕組みは用意されていないのである。従って、農業士が指導農業士に認定された事実があっても、それはあくまでも結果に過ぎず、農業士から指導農業士になるための教育研修は設定されていないのである。

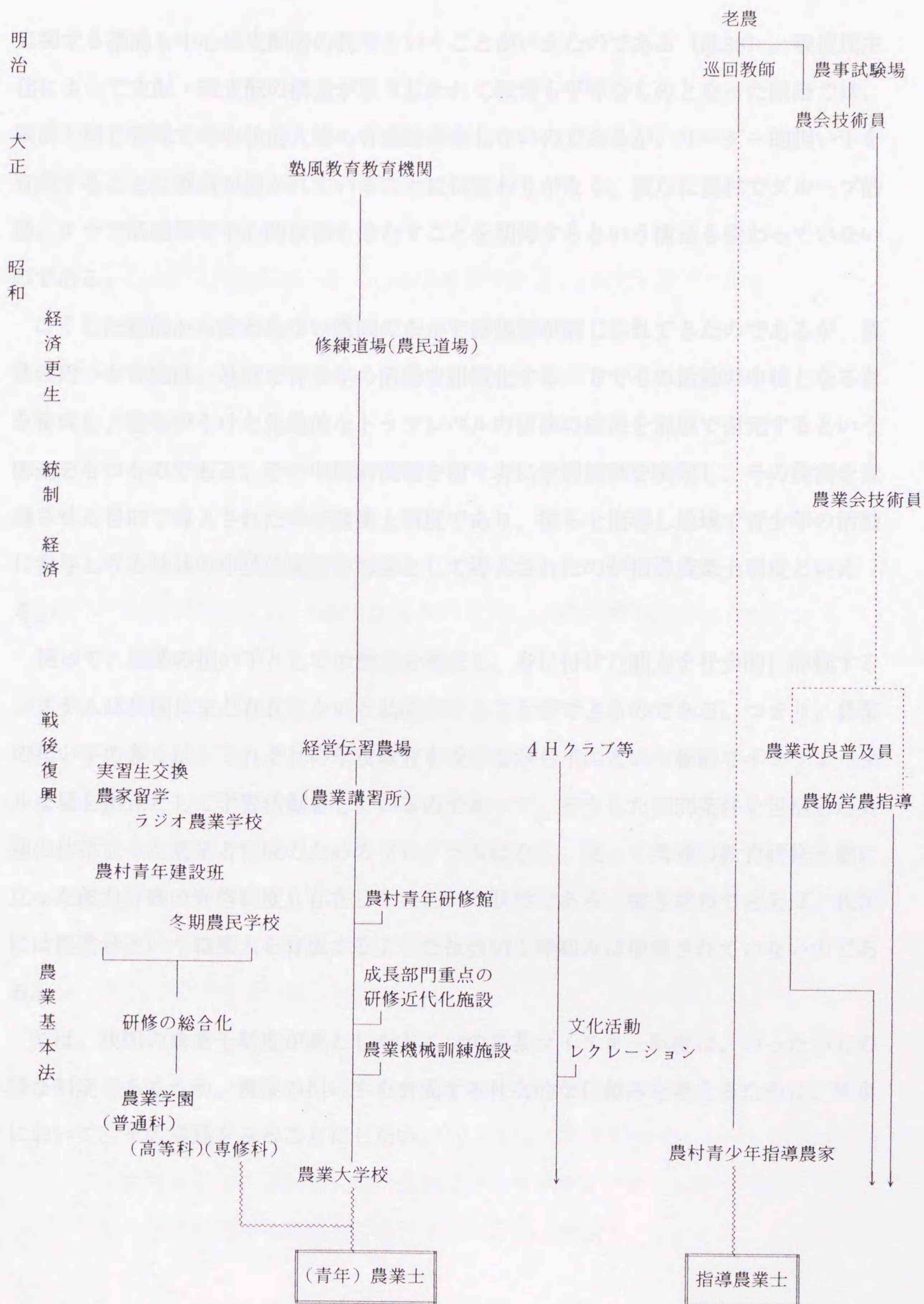
4 我国における農業の担い手育成の特質

これまで明治から現在までの農業の担い手育成制度の展開を概観してきたわけであるが、それを簡単にして流れ図にまとめたのが図表2-5である。大まかに言って明治・大正期は技術指導、農事改良指導が主であり、人材育成が重要視されるようになったのは昭和初期の大恐慌で経済更正運動が起こってからとみてよい。そして農業を担う青少年を直接対象とした育成が法の中で位置付けられて各種事業が展開するようになったのは戦後のことであるといえる。

このように農業を担う青少年を対象とした育成施策の歴史は比較的新しいとみることができ、育成に関わる施策を広く戦前からみるならば、そこに一貫して変わらない構図を捉えることができる。

それは、中核者の養成とひとの組織化である。戦前は、修練農場がむらの中核的人物となる青年を養成し、一方で農村に農業団体の下部組織がつくられ、両者が連動して農政の浸透機構となり、戦時下では統制機構として機能したのである。つまり、「ひとの育成」として焦点が据えられたのは、むらの中心的役割を期待される者であり、それが結果的に農村を統制する組織の内部リーダーの養成に帰結したのである。戦後は、民主化のなかで戦前のような統制機構に組み込まれた「上からの政策の媒体者」は存在しないことになり、農家自らが自発的行動を尊重する農業改良助長法が制定され、その精神に則り農業の担い手の育成が行なわれるようになったのである。しかしながら、戦後の育成諸施策も、経営伝習農場、農業大学校等といった機関でのリーダー的青年の養成、他方で町村レベルでのクラブ活動やグループ活動といったひとの組織化といった点に集約できるのである。つまり、一方で町村レベルでひとの組織化をはかり、その一方でその組織の中核的役割を果たす人材を育成しようとする構図は、戦前も戦後も変わらないのである。確かに、戦前は地主、小作といった階層ごとにほぼ教育コースが決まっており支配者層と被支配者層の構造を教育にもみることができ、中核的人物の養成もそのなかに位置付けることができた。そして、農業教育

図表3-5 我国における農業の担い手育成関連制度の流れ



に関する議論も中心は支配層の教育ということがいえたのである（註36）。戦後民主化によって支配・被支配の構造が取り払われて教育も平等なものとなった段階では、戦前と同じ意味での中核的人物の育成は存在しないのであるが、リーダー的担い手を育成することに重点が置かれていることには変わりがなく、彼らに農村でグループ活動、クラブ活動等で中心的役割を果たすことを期待するという構造も変わっていないのである。

こうした戦前から変わらない構図のなかで諸施策が講じられてきたのであるが、農業の担い手育成は、地域で青少年の活動を組織化する一方でその活動の中核となる者を養成し、彼らがうけた先進的なトップレベルの研修の成果を地域で還元するという構造をもつものである。その中核的役割を担う者に学習意欲を喚起し、その役割を意識させる目的で導入されたのが農業士制度であり、彼らを指導し地域で青少年の活動に参加しうる地域の中核的農家を対象として導入されたのが指導農業士制度といえる。

従って、農業の担い手としての能力を養成し、身に付けた能力を社会的に評価するシステムは我国にまだ存在しないと結論づけることができるのである。つまり、農業の担い手の多くは、それぞれの学校教育を受けながらイエという極めてインフォーマルな場を拠点として学習活動をしているのであって、そうした個別条件を包括した共通の体系立った農業者育成のためのプログラムはなく、従って共通の教育研修基盤に立った能力評価の資格制度も存在しないという状態である。突き詰めて言えば、我国には農業者という職業人を育成するような社会的な枠組みは用意されていないのである。

では、我国の農業士制度が範としたドイツの農業マイスター制度は、いったいどのような制度であろうか。農業の担い手を育成する社会的な仕組みを考えるために、次章において、その実態をみることにしたい。

第2章 註

(註1) 小野武夫『現代日本文明史 第9巻 農村史』, 東洋経済新報社, 1942.

(註2) 国立教育研究所『日本近代教育百年史 9』, 国立教育研究所, 1973.

(註3) 『大日本農会報』による。

(註4) 日本農業発達史調査会編『日本農業発達史 3』, 中央公論社, 1978.

当時(大正のはじめまで)は、農会の技術指導員の数も少ないことから、
まだ寄生地主化していなかった地主が農会の役員として技術指導にあたることも多かった。

(註5) 国立教育研究所『日本近代教育百年史 9』, 国立教育研究所, 1973.

(註6) 同上書

(註7) 鞍田純『農業指導の理論と行動』, 農山漁村文化協会, 1970.

(註8) 国立教育研究所『日本近代教育百年史 10』, 国立教育研究所, 1973.

(註9) 同上書

(註10) 浜田陽太郎『近代農民教育の系譜』, 東洋館出版, 1973.

(註11) 「農山漁村経済更生計画樹立方針」の原案作成責任者である小平権一の発言
による。『産業組合発達史』第3巻参照。

(註12) 山崎延吉『更正農村』, 賢文館, 1934.

(註13) 小野武夫『現代日本文明史 第9巻 農村史』, 東洋経済新報社, 1942. および
斎藤之男『日本農学史』, 大成出版社, 1968. 参照。

(註14) 金沢夏樹『現代の農業経営』(1967)。

(註15) 東畑精一『日本農業の展開過程』(1936)

(註16) 国立教育研究所『日本近代教育百年史 10』, 国立教育研究所, 1973.

(註17) 農業改良助長法の第14条三項では、「農民研修教育施設において農業後継者
たる農村青少年に対し近代的な農業経営を担当するために必要な農業又は農民
生活の改善に関する研修教育を行うこと。」と明記されている。

(註18) 明治初期に、青少年を対象とした農業教育が産業関係省庁から文部省に手に渡されたのとは逆の動きがここで始まったといえる。

(註19) 農林省『農林行政史 第10巻』, 農林省, 1973.

(註20) 同上書

(註21) 1963年から65年までに39カ所に農業機械技術者要請訓練施設が設置されたが、そのうちの28カ所は経営伝習農場の構内に設置されたのである。

(註22) 1959年から65年の間に38カ所に設置された。

(註23) 田口俊郎、折原俊二郎『農業青年研修の課題と方向』(1981)。

(註24) 農業改良、生活改良、農村青少年のクラブ活動育成が普及事業の三本柱と言われる。

(註25) これは同時にいわゆる農村の花嫁問題への対応でもあった。

(註26) 1963年には「農村青少年農家留学研修事業および農村青少年クラブ等活動促進指導事業実施要綱」が定められ、先進優良農家での実習とクラブ活動を二つの柱として農村青年の育成が進められた。前者は、農村青少年を優れた農家に派遣し住み込みで実習をさせ、その農家の技術や経営を学び、それを帰郷後自家の経営改善に役立てるとともに、青少年活動を通じて地域に普及させることを狙いとしている。後者は、農村青少年の自主的な研究集団の活動を積極的に推進するために、講習会や研修会に指導講師を派遣し、指導強化を図るものであった。

(註27) 農林省『農林行政史 第10巻』, 農林省, 1973.

(註28) 北海道農務部『普及の風雪30年』, 北海道農業改良普及協会, 1979.

(註29) これは、自らの農業経営を通して農村青少年に指導的役割を果たし得る農家に対して、研究会等を開き、指導力の向上を図ると同時に指導農家相互の連携を密にすることを目的とするものであり、農村青少年の育成に農村の内部リーダーによる指導を積極的に取り入れようとするものであった。

(註30) 農林省『農林行政史 第10巻』, 農林省, 1973.

(註31) 農業学園は1984年に閉園し、85年より高等科を北海道青年農業ゼミナールに、専修科は道立農業大学校の農業士養成研修に改組された。

(註32) 北海道「北海道農業士認定要領」，1975.

(註33) 北海道「北海道指導農業士制度に関する要項」，1971年.

(註34) 北海道指導農業士制度については見直しが図られ、1993年3月31日から「北海道指導農業士認定要綱」が施行されている。主たる変更点は、経営主に限定されていた資格を「経営主又はこれに準ずる者」として女性の登用に道を開いたこと、農業青少年の組織に対する助言や指導や農村生活向上への助言や協力といった役割の拡大、辞退による認定解除に関することである。

(註35) 北海道「北海道指導農業士制度に関する要項」，1971年.

(註36) この点に関連して松沢盛茂は「農業士の意義と背景」(1968)のなかで、農業士となった青年に村や部落の役職が集中し、経営に専念できなくなるようなことがないよう配慮する必要を強調している。

(註37) 神谷慶治『農業教育の課題』，信山社，1989.

第3章 社会的な担い手育成制度の導入とその意義

ードイツの農業マイスター制度に学ぶー

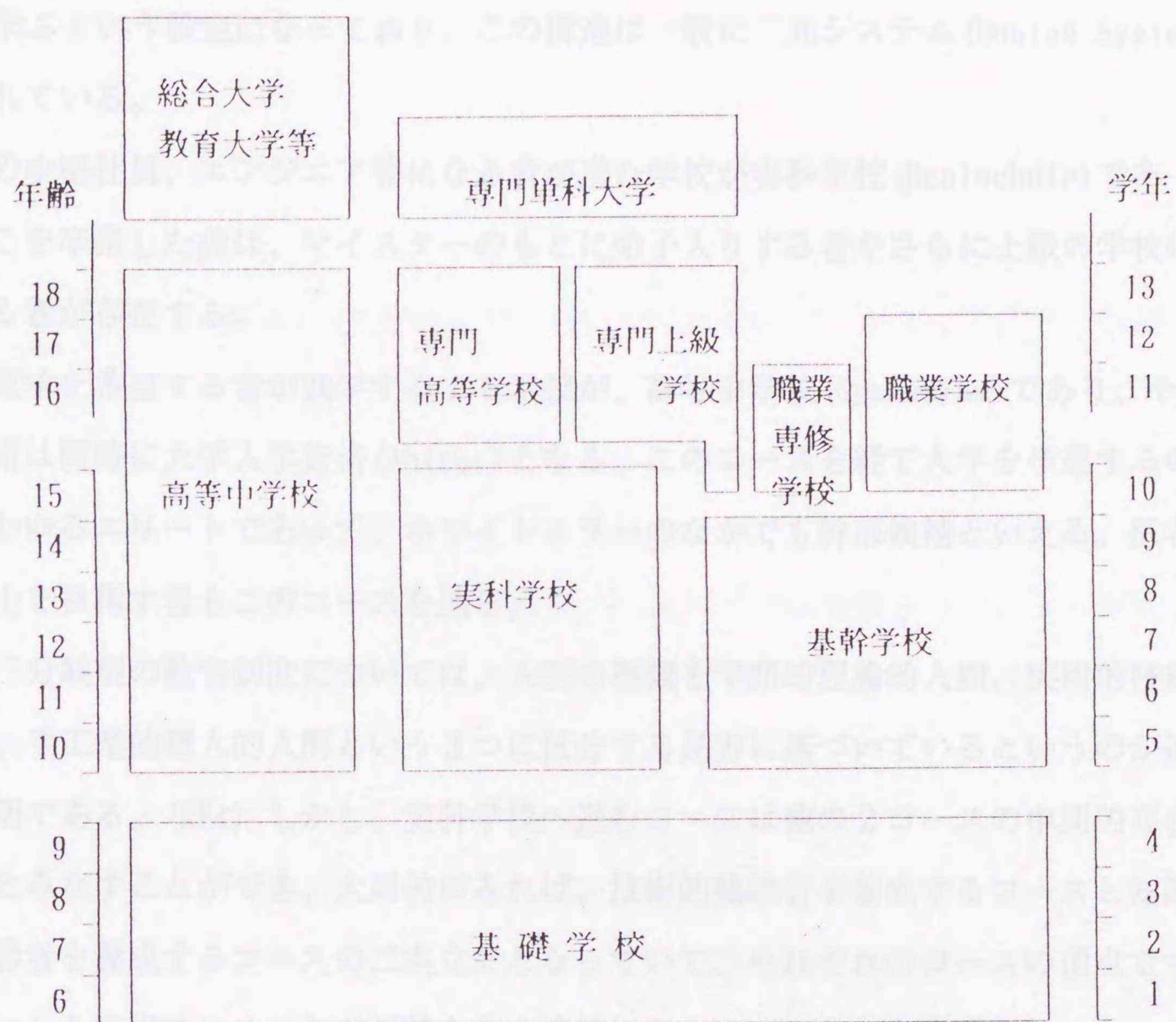
1 ドイツのマイスター制度の概要

「ドイツの手工業に、マイスター、職人、徒弟の身分的序列ができたのはおよそ七百年前の13世紀のこと」(註1)といわれている。そこでの身分は絶対固定的なものではなく、徒弟はマイスターのもとに弟子入りし教育を受け、所定の年季を終えて試験に合格すれば、職人になることができ、さらに職人になってそれなりの能力と経験が認められれば、試験を受けてマイスターになれるという階梯的なものである。他方マイスターは、受け入れた徒弟を一人前の職人に仕立て上げるという教育上の責務を負うというものであった。こうした試験審査は、すべてマイスターから成るツンフト(註2)と呼ばれる組織が管理していたのである。ツンフトは、通常都市単位で職種別につくられており、材料の共同調達や製品の規格統一・品質管理、価格統制を本来的な業務としていたが、それらと並んで徒弟教育の監督も重要な任務になっていたのである。つまり、ツンフトは生産の組織であると同時に教育の組織であったのであり、マイスター制度はこのような組織のなかで職業教育の制度として発達したのである。そうしたことから、「生産と教育をマイスター制度はどうまく組み合わせた例は他にまれである」(註3)という評価がされているのである。

このように中世にできあがったマイスター制度であるが、現在においても職業教育の重要な柱のひとつとして機能している。本章では農業マイスター制度を直接の対象とするが、その内容をみる前にドイツの学校制度とマイスター制度について概観しておきたい。

職業教育が最も成功したといわれる旧西ドイツの学校制度は、日本のように単線型のものではなく、三分岐の複線型となっている。(図表3-1参照)

図表3-1 ドイツの学校制度



註) 州による独自の制度等を省き単純化して図示した。

上級学校に進学せず技術を身につけて職業生活に入ることが希望する者は、基幹学校 (Hauptschule) を出た後、教育資格を持つマイスター (親方) のもとに弟子入りして実践的技術を学ぶ。その一方で、職業に必要な知識と社会生活に必要な知識を得るために週に2・3日職業学校 (Berufsschule) に通学する。このように職場で実技を、学校で理論を学ぶという設定になっており、この構造は一般に二元システム (Duales System) と呼ばれている。

企業の中堅社員、エンジニア等になる者が進む学校が実科学校 (Realschule) である。ここを卒業した後は、マイスターのもとに弟子入りする者やさらに上級の学校に進学する者が存在する。

大学進学を希望する者が就学する学校が、高等中学校 (Gymnasium) であり、その卒業資格は同時に大学入学資格 (Abitur) となる。このコースを経て大学を卒業するのは、いわゆるエリートであって、ホワイトカラーのなかでも幹部候補といえる。医者や弁護士を目指す者もこのコースを辿る。

この三分岐型の教育制度については、人間の種類を学問的理論的人間、実用的技術的人間、手工業的職人的人間という3つに区分する見方に基づいているというのが通例的説明である。(註4) しかし、実科学校へ進むコースは他の2コースの中間的存在であるとみなすことができ、大局的にみれば、技術的熟練者を養成するコースと知識人・指導者を養成するコースの二本立てとなっていて、それぞれのコースの頂点でマイスターと大学出のエリートが双壁をなす構造になっているといえる。

この技術を身につけるコースで、重視されているのが実際に職場で働きながら必要な知識を学ぶというドイツの特徴的な二元システム (註5) である。技術を習得するには、熟練者から直接実践的に学ぶことが重要と考えられており、それが教育制度のなかに組み込まれているのである。従って、弟子入りして実技を学ぶ先はどこでもよいというのではなく、教育資格を持つ熟練者に限られている。その典型がマイスターなのである。

このようにドイツのマイスター制度は、非常に教育的な性格を有しているのであ

り、公教育とりわけ職業教育において企業ないし産業は学校と役割分担をしているのである。こうした点は、極めてドイツ的な特性と指摘されているのである。

2 農業マイスター制度の導入前史

すでに述べたように、ドイツのマイスター制度のはじまりは中世にまで遡る。手工業のマイスター制度がこのような長い歴史をもつのは対照的に、農業のマイスターの歴史は新しい。乳製品加工や養蜂などにおいては比較的早くからマイスター制度が導入されていたが、一般の農業 (Landwirtschaft) においてはじめてマイスター制度の構想が打ち出されたのは、第2次大戦後の1949/50年の連邦農林省とドイツ農業協会 (DLG) の会議においてである (註6)。そしてその翌年の1951年に農林省が「農業マイスターへの実践的教育と試験に関する暫定要綱」を施行し、現在の農業マイスター制度が始まるに至ったのである。農業マイスター制度の内容をみるまえに、制度誕生までの過程を簡単に辿ることにしたい。

今日の農業マイスター制度の原型をみるためにその源流を辿って行くと、テヤが合理的農法の確立と普及のために開いたメークリンの農場にまで遡る。「科学的農業の創始者」と呼ばれるテヤは、1800年代初頭にメークリンに合理的農法の実験・普及を目指すアカデミーを開いた。彼は、農業の科学は経験の上に立つものであり、その根本素材は経験であって感性上の観察により与えられるという考えを強くもっており、合理的な農業の経営をメークリンの実験実習農場で実証しつつそこで経験を得るための実践的な教育を施したのであった。そこでは、学生・生徒はテヤ一家と起居を共にし、農業に関する理論を講義で学び、教授された原理の実際的応用を農場で体験的に学び、そしてその有効性を確信するに至るといった農場を基本に据えた教育が行なわれたのであった。

その後、幾つかの実験教育農場も開設されたが、一般に普及したのは農耕学校と呼ばれるものであった。これは19世紀中ごろに各地で普及をみたものである。生徒は農民の子弟であり、彼らは校長と一緒に生活をし、学校の農場で働きながら農作業技術を習得し、同時に初等教育（読み、書き、算術）と農学及び自然科学を学んだのであった。教育課程は一般に2年間で、冬は主として理論的教育を、夏は主として実践的教育をするものであった。

こうした農耕学校はの多くは私の事業であり、国や州から補助金を受けていたのであるが、設立・運営は次のようになされていた。学校開設の要求が強い地域で、まず学校を開く適任者が農場の所有者や賃借人から選ばれ、子弟を学校に出す農民との間で学校設立と教育についての契約が結ばれるのである。そして、教育を委託された農場所有者・賃借人は、意見の一致したところの原則に則って学校を設立・運営する義務を負い、同時に当該官庁の監督のもとに置かれたのである。そのかわりに、当該官庁は定額あるいは生徒数に応じた補助金を支給したのである（註7）。

しかしながら、農場の所有者や賃借人に子弟の教育を委託する形のこの農耕学校は比較的短命であり、この後、農業冬期学校や補習学校（註8）が各地で設立されるようになって、学校教育という形で理論的教育が施された。つまり、以前の農耕学校は実践的教育と理論的教育の両方を包括するものであったが、ここからは学校が次第に理論教育へと純化して行くことになるのである。そして、実践的学習は自家または他の農場での実習で、理論的学習は学校でという専門分化が進行するのであった。

こうしたなかで、19世紀末から実践的教育の整備を進めたのがドイツ農業協会（DLG）であった。DLGは1885年にマックス・アイトによって設立された農業技術推進団体であるが、一人前の職人になるための職業訓練者（徒弟）への教育に乗り出し、農業における職業教育に貢献することになるのである。それはまずDLG公認の実習農場の認定という形で始まった。これはDLGが実習農場としての条件を定め、審査を経て実習農場の公認を与えるものであったが、これは非常に厳格なものであり、認定後も基準を満たさなくなれば認定の取り消しがおこなわれたという（註9）。次にDLGが手掛けたのは、

徒弟教育の整備と試験制度の創設であった。この試験が、やがて現在のゲヒルフェン試験、マイスター試験につながって行くのである。まず1905年に「徒弟制度に関する特別委員会」を設置し、徒弟契約のひな型を起草し、「農業徒弟のための手引書」を発行した。そして1907年に初の徒弟試験が実施され、1909年に試験規定を發布したのである。この徒弟試験は、その後1922年までDLG単独で実施された。このように、理論的教育が行政によって学校教育のなかに制度化されて行く一方で、個別的に行なわれていた農場での実践的教育はDLGによって基準が設けられ統一的試験が実施されるようになってきたのである。

第1次大戦後、農業会議(Landwirtschaftskammer)と農業省が実習農場における教育を管轄するようになり、それに伴って実習農場の承認、徒弟契約、徒弟試験についての管理がDLGからこれらの機関へ移管された。しかしながら、それまでのDLGの貢献と影響力が大きいことから、制度の制定や改革の際には、DLGの意見が求められたのであった。そしてこの移管以降、徒弟試験に実科学校等の学校での学習が要件とされるようになったのである(註10)。つまり、試験の制度のなかに、実践的教育と学校教育の両方を組み込み、試験制度と教育課程の整備が進められて行くことになったのである。

職業教育の修了をあらわす試験については、1937年帝国食糧局によって新たに「農業試験」(Landwirtschaftspruefung)が設けられ、現在のゲヒルフェン試験とマイスター試験の中間に位置する試験がおこなわれたのであった(註11)。

以上が第2次大戦までの流れであるが、1945年にドイツが無条件降伏した後は、敗戦からの復興のなかでDLGと農業会議等州の担当機関が農業マイスター試験導入の検討を続け、試験規定を作成したのであった。そして1951年、連邦農林省が「農業マイスターへの実践的教育と試験に関する暫定要綱」を施行するに至り、作成された試験規定はやがて各州で現実化して行くのであった。

しかしながら、こうした農業マイスター制度誕生の過程は決して安産とはいえない

く、この新しい制度が全国に浸透するのには時間がかかった。というのは、いくつかの州ではまだ職業教育修了試験であるゲヒルフェン試験までの教育を整備することに追われていたという現実の上に、「農業マイスター」という地位をどう受け止めればよいかははっきりせず議論が分かれたという事情があったからである。地域的にみてもこのマイスター制度についての見解に違いが生じた。北部では、農業教育の修了試験とそれに伴う資格の必要は認めながらも、それが手工業と同じマイスターという称号になることに同意しかねていた。他方、南部、南西部では、マイスターという称号を農業教育修了の積極的な宣伝手段として位置づけようとした。このような農業内部の混乱の上に、農外からは、農業にマイスターは似つかわしくないという理由から農業へのマイスター制度導入を阻止しようという動きさえもあったのである。(註12)

こうした状況にはあったものの、いくつかの州では制度導入の準備が開始され、農業マイスターを誕生させるべく準備教程も開催された。そして1951年6月23日、最初のマイスター証書がラインラント・プファルツで14名の農業者に授与されたのである。

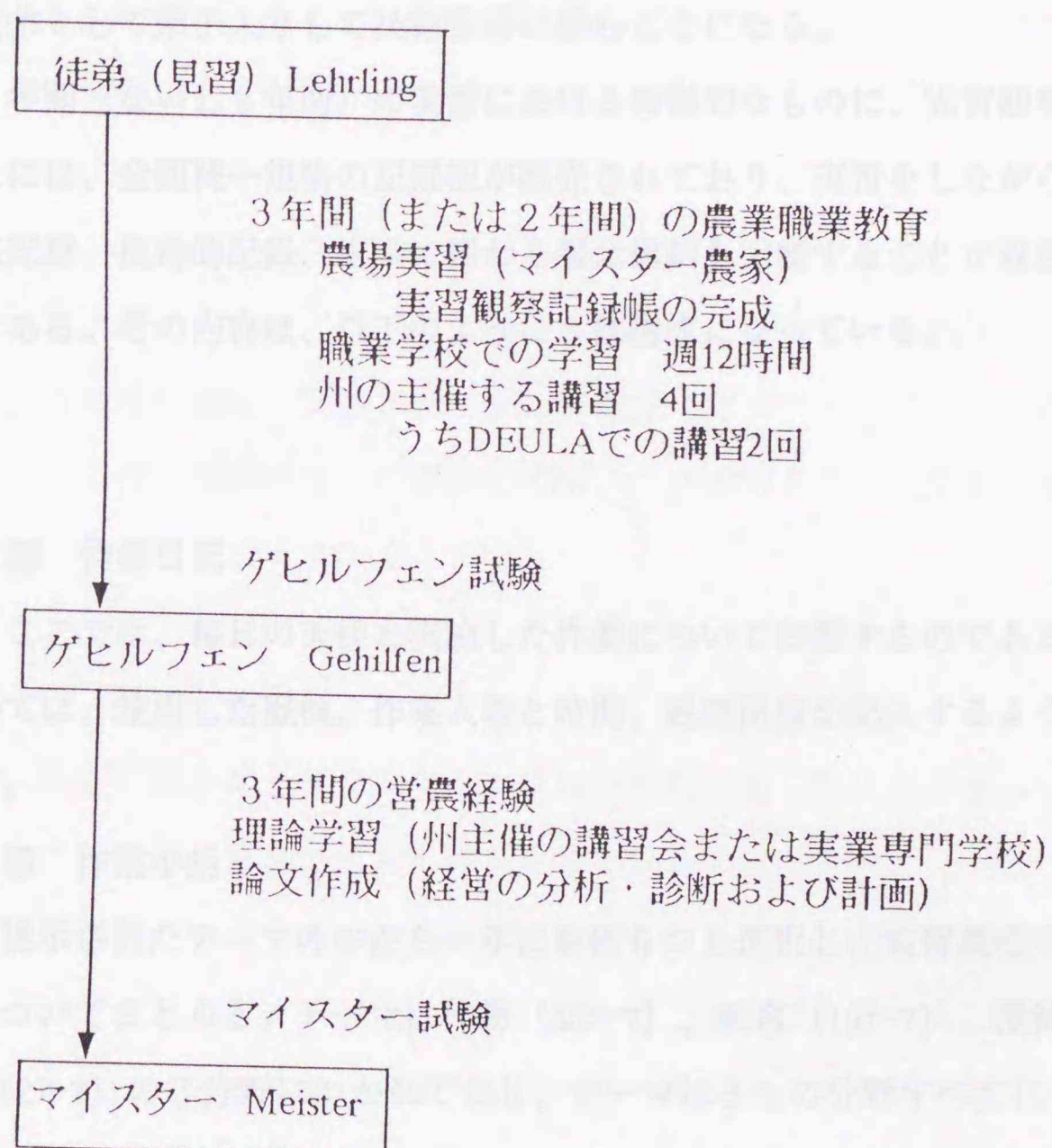
3 農業マイスターへの道程

以上が、農業にマイスター制度が導入されるまでの過程であった。次に農業マイスター制度の概要を紹介し、この制度のもとでどのように農業の担い手が育成されているのかをみることにしたい。

農業マイスターになるには、徒弟 (Lehrling, Auszubildende) そしてゲヒルフェン (Gehilfen) という段階を経なければならない。従って、農業マイスターへの教育は、徒弟からゲヒルフェン試験までとゲヒルフェンになってからマイスター試験までの二つの過程に分かれる。以下、試験の要件や準備講習等について、ここでは主としてヘッセン州の例 (図表3-2参照) を取り上げてみて行くことにする。試験要件や準備講習

の実施の仕方については、連邦段階で共通の枠組みについての連絡調整をはかりながら、各州で農業構造等の実情に応じて独自で設定されているのである。従って、州によって若干の違いは存在するが、その程度は小さく、ほぼ全国共通のものと考えて差し支えない。

図表3-2 農業マイスター制度の概略（ヘッセン州の例）



1) 徒弟からゲヒルフェンまで

まず農業の職業教育として、農家での実習と職業学校での学習という二元システムの教育を受けることになる。この期間は3年間となっているが、高等中学校卒業者、専門単科大学卒業者あるいは他の職種の職業教育を修了した者は、2年間と1年短縮されている。

農家での実習は、どこの農家でもよいというのではなく、必ず州が実習農場として認定する農場でなければならない。実習農場の多くはマイスター農家であり(註13)、そこに徒弟として弟子入りして技術習得に励むことになる。

この3年間(ないし2年間)の実習における特徴的なものに、実習観察記録がある。これには、全国统一規格の記録帳が販売されており、実習をしながら、経営概要、作業記録、技術的記録、生産に関わる現金出納を記帳することが義務づけられているのである。その内容は、以下のように3部構成になっている。

第1部 作業日記

ここでは、毎日の天候と実施した作業について記帳するのである。作業については、使用した機械、作業人数と時間、処理面積を記入するようになっている。

第2部 作業小括

提示されたテーマの中から一年に最低6つを選択し、実習農場での作業技術についてまとめる。テーマは作物(38テーマ)、家畜(15テーマ)、機械施設利用(12テーマ)の3分野にわかれており、テーマは3つの分野すべてにわたって選択されなければならない。

テーマとその内容構成の例をひとつ挙げると、

テーマ：実習農場における馬鈴薯の収穫

序：馬鈴薯の栽培面積

どんな馬鈴薯がどんな用途に向けられたか

本：収穫期間

収穫準備（枯凋剤散布等）

機械化

運搬も含めた流れ作業の解説 時間と機械利用

収量

結：馬鈴薯はどのように収穫されるのか

こういったテーマについて、自分の実習経験を2ページ（1テーマ当たり）にまとめることになっているのである。

第3部 実習農場総括

ここでは、農場の圃場、機械・施設装備について整理するほか、施肥、防除、飼料給与などについての技術的データ、労働投入や機械利用のデータ、土地利用や土壌に関するデータ、作業安全対策などについて整理する部分である。そして最後に、生産資材の購入と生産物の販売に関する現金出納を整理するようになっている。

この実習観察記録帳は、ゲヒルフェン試験の受験申請の際に提出することになっていて、試験では、最も重視されるものとなっているのである。

所定の実習期間を満たし、かつ農業生産をおこなう上で必要な技術を習得できたことを受け入れ先のマイスターが認めれば、その旨の証明書を書いてもらい、実習観察記録帳とともに、ゲヒルフェン試験の受験申請の際に提出するのである。

他方、このように実習を積んで生産技術を習得をする一方で、徒弟は職業学校に週2-3日通い、農業生産に関連した理論や経営経済の基礎的理論を学習するのである。これはヘッセン州では週12時間以上と定められている。

この職業学校への就学は必修であるが、州の方ではこれらと並んでゲヒルフェン試験に照準を合わせた講習を強く勧めている。ヘッセン州の場合、4回の講習が設定されており、うち2回は州の研修施設での一般技術講習、2回はドイツ農業技術トレーニングセンター (DEULA) で機械関係の講習となっている。

以上、マイスター農家での所定期間の実習を終えて、一定の水準以上の技術の習得を証明する文書と完成した実習観察記録帳が揃い、かつ職業学校での教育課程を修めれば、職業教育の修了試験であるゲヒルフェン試験を受けることができる。

試験は、年1回夏におこなわれる。試験は実技と筆記に分かれており、実技では作物栽培、家畜生産、機械作業技術についての技能試験がおこなわれ、筆記では作物栽培、家畜生産、機械作業技術と安全、経済社会、評価計算、農業経営に関する理解と知識が試される。

この試験に合格すると、徒弟からゲヒルフェン (註14) という一職業人とみなされる段階に上がるのである。

2) ゲヒルフェンからマイスターへ

さて、これまでみてきたゲヒルフェンまでの教育が、アウスビルドゥング (Ausbildung) と呼ばれる職業教育である。ここから先は、職業教育修了後の上級の継続教育ということでフォルトビルドゥング (Fortbildung) と呼ばれ、前者とは区別される。ゲヒルフェンからマイスターになるための学習は、このフォルトビルドゥングである。

農業マイスターになるためには、ゲヒルフェンになった後、3年間の営農経験が求められる。農業マイスター制度が発足した当初は、いくつかの州でこのうちの1年間に自家以外の経営で営農経験を積むように求められたが、現在ではその要件は緩和されて推奨される程度にとどまっている。

そしてこの営農経験と同時に、実業専門学校 (Fachschule) あるいは州の主催する講

習で理論的な学習を行うことが、マイスター試験を受ける要件になっており、ここでも実際の営農活動と学校・講習での学習が併行するという研修教育の二元的システムになっている。

ヘッセン州の準備講習（図表3-3）をみると、講習の課程は足掛け3年にわたるものとなっている。講習の内容は、家畜生産、作物栽培、飼料の生産と保蔵、経営経済といったものになっているが、最重点は経営分野に置かれている。ゲヒルフェン試験までの教育は生産技術の習得に重点が置かれるが、ゲヒルフェンからマイスター試験までの教育では、経営技術の習得に重点が置かれるのである。

図表3-3 ヘッセン州の農業マイスター試験準備講習

1991年 10月	1991/92年 冬期	1992年 夏期	1993年 夏期	1993/94年 冬期	1994年 春
講習開始	家畜生産	作物栽培	飼料生産と 保蔵	試験準備 ベラ 10日	マイスター 試験 (実技)
全期間中 年9回程の 集会がある	7化ホフ 5日	ベラ 3日	7化ホフ 3日	フリードリヒドルフ 10日	
	プロジェクト学習			マイスター 試験 (理論)	
				自宅課題	

注) 7化ホフ、ベラ、フリードリヒドルフは地名。

出所) ヘッセン州資料より。

この準備講習の総仕上げとして経営改善計画を作成することになっているが、それは生産と経営に関する記帳結果をもとに分析・診断を行ない、経営改善計画（5カ年）を立案するというものである。これはマイスター試験で課された自宅課題であり、12週間以内に完成させることになっている。マイスター試験の受験者は、講習で経営計算や分析手法を学習したうえで、指導を受けながら経営診断を行ない改善案を作り、それを論文にまとめるのである。ひとつの例を挙げると、「55ha規模の経営における無畜化・面積拡大または養豚部門（繁殖）の拡大について」というテーマで70ページの分量の論文がある。経営の立地、集落の土地条件や農家の規模・専兼別構成に始まり、自家の歴史、自家の経営の土地、労働力、機械施設の保有状況、それらの利用状況、技術指標、経営収支といった具合に現状を分析し、それらを踏まえて豚と羊の家畜部門をなくして畑作を拡大するという計画と養豚部門をさらに拡大するという二つの経営計画を立案して経営の発展方向を示している。そして最後に二つの計画を比較検討して、論文を結んでいる。完成した論文は、マイスター論文として提出し、審査を受けることになる。この論文は、マイスター試験の最も重要な柱となっているのである。

マイスター試験の内容は図表3-4に示されているが、この論文審査の他に、農作業技術の実技試験、そして作物栽培、作業技術・安全管理といった生産技術的専門部門と経営経済、評価計算、法律および社会といった経済社会部門の筆記試験および口頭試験が行なわれる。また、マイスターは徒弟あるいはゲhilフエンの教育を担うことから、職業教育に関する理解と知識の習得が求められ、試験にも職業教育の筆記および実地試験が行なわれる。しかし、専門上級学校等でこれに関連する科目を修めた場合には免除されることになっている。

この試験に合格すれば、晴れて農業マイスターとなり、称号が授与されるのである。

図表3-4 農業マイスター試験の概要

試験部門、試験科目	試験の種類と時間		
	実技	筆記	口頭
実技部門 自宅での課題 作業	4時間以内	12週間 経営計画作成	
専門理論部門 作物生産 家畜生産 作業技術、労働管理		筆記 計3時間以内	計45分
経済及び法律部門 経営経済学 評価計算 法律及び社会		筆記 計4時間以内	計45分
職業及び労働教育 職業教育の基本問題 教育の計画と実施 職業教育法規 指導試演	作業指導	筆記 計5時間 計画書作成	計30分

4 農業マイスター制度の意義と役割

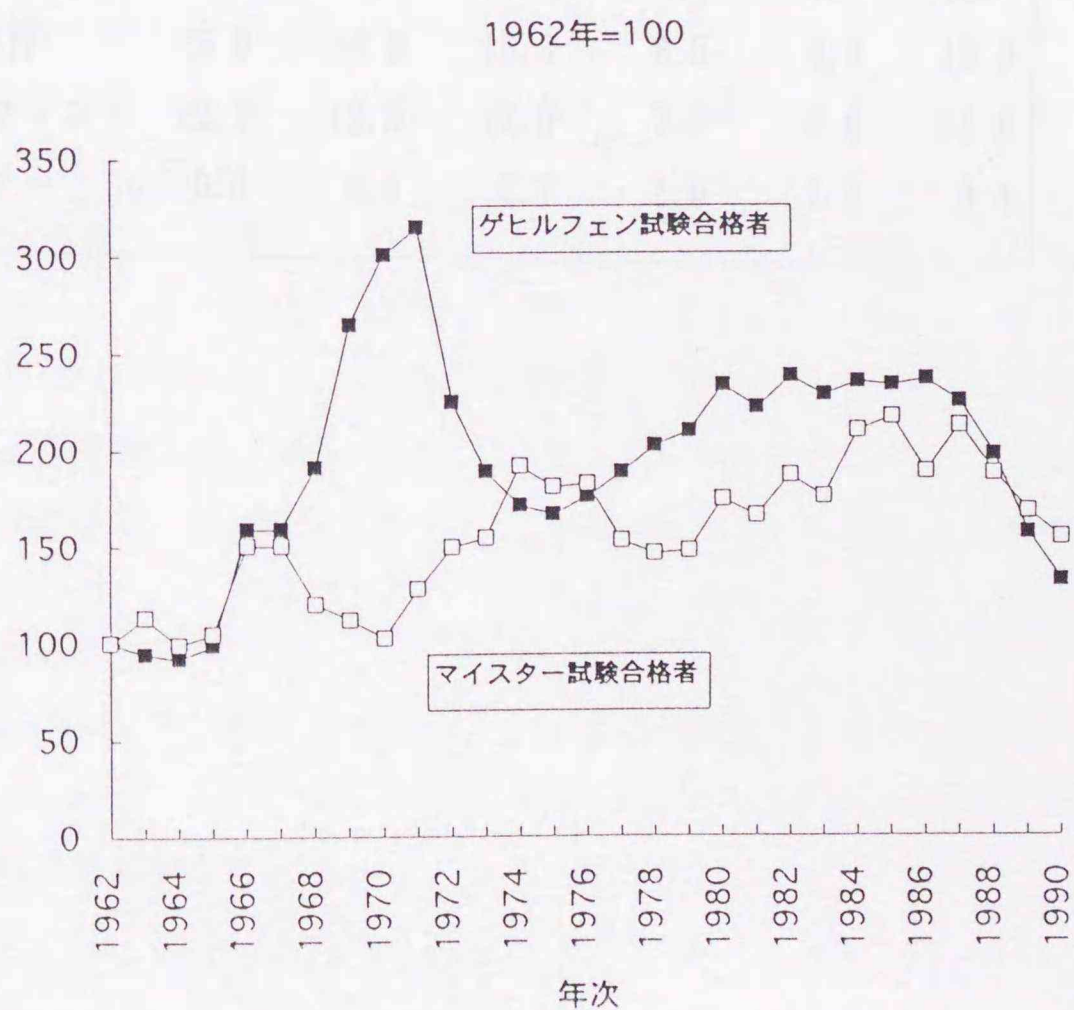
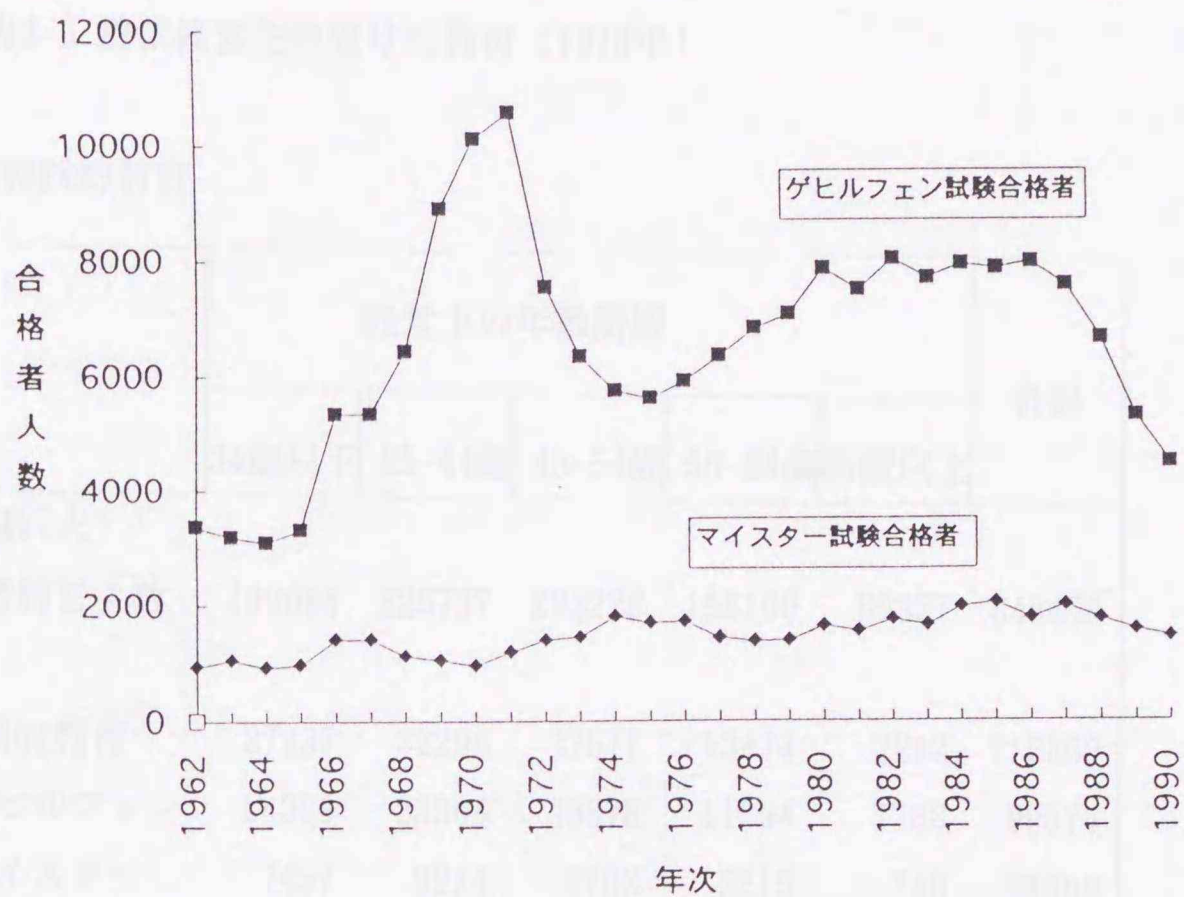
1) 農業マイスターの広がり

では農業において、ゲヒルフェンやマイスターは毎年どれくらい誕生するのでしょうか。図表3-5によると、マイスター制度がスタートしてから10年後の1962年はゲヒルフェン合格者は3300人、マイスター合格者は900人台の水準となっている。その後の動きをみると、70年頃のようにゲヒルフェン合格者が突出してそのために激しい増減がみられることもあるが、大体において80年代半ばまでは増加傾向にあったといっ
てよく、ゲヒルフェンは8000人近く、マイスターは2000人の水準に達した。その後は両者とも減少に転じ、90年ではゲヒルフェン4400人台、マイスター1400人台となっているが、これらは1962年対比でみるとなお1.3倍、1.5倍の人数である。しかも、この間に農家数は半減しているのであり、マイスターあるいはゲヒルフェンの密度は非常に高まったといえる。

ちなみに、経営主の年齢階層別でゲヒルフェン、マイスターの存在状況をみると、図表3-6 (1) のようになっている。この調査結果は1979年のもので、その後のデータは残念ながら公表されていない。これをみると、若い年齢層ほどゲヒルフェン、マイスターという資格をもつ割合が高くなっていることがわかる。つまり、上記の合格者数の増加でもみられるように、世代が若くなるに従ってゲヒルフェンやマイスターという資格を目指す者が増えてきたのであり、農業に導入されたマイスター制度が定着してきたことを意味する。とはいっても、34歳以下ではゲヒルフェン以上の資格取得者は4分の1を越すが、マイスターを取得するに至った者は6.8%に過ぎず、マイスターという称号は容易に手にできるものではないことを物語っている(註15)。

一方の学校教育であるが、図表3-6 (2) をみると、若い年齢層になるに従って農業関係の学校教育を受ける割合が高くなっている。また、同時に高等農業学校や専門単科大学の修了者の割合も高くなっている。その一方で、農業以外の職業教育を受けた

図表3-5 農業のゲヒルフェン試験およびマイスター試験合格者数



注) 連邦政府統計より作成。

図表3-6 農業経営主の受けた教育（1979年）

(1)実践的教育

	経営主の年齢階層					合計
	34歳以下	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳以上	
(実数:人)						
農業経営主数	109064	225737	283228	158100	69327	845456
実践的教育	27237	32296	37571	13474	2282	112860
ゲヒルフェン	24306	28308	33878	11694	1788	99974
マイスター	7457	9214	7762	3215	740	28388
(百分率:%)						
農業経営主数	100	100	100	100	100	100
実践的教育	25.0	14.3	13.3	8.5	3.3	13.3
ゲヒルフェン	22.3	12.5	12.0	7.4	2.6	11.8
マイスター	6.8	4.1	2.7	2.0	1.1	3.4

図表3-6 農業経営主の受けた教育 (1979年)

(2) 学校教育

	経営主の年齢階層					合計
	34歳以下	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳以上	
(実数:人)						
農業関係の						
学校教育	69201	139041	144175	61022	14409	427848
職業学校	55026	105166	99003	38460	8503	306158
農業学校	43980	84492	85390	35268	7715	256845
高等農業学校	1931	2513	2034	1066	259	7803
専門単科大学	796	1131	719	362	122	3130
総合大学	306	407	487	252	193	1645
農業以外の						
職業教育	29620	49297	53453	26626	13218	172214
(百分率:%)						
農業経営主数	100	100	100	100	100	100
農業関係の						
学校教育	63.4	61.6	50.9	38.6	20.8	50.6
職業学校	50.5	46.6	35.0	24.3	12.3	36.2
農業学校	40.3	37.4	30.1	22.3	11.1	30.4
高等農業学校	1.8	1.1	0.7	0.7	0.4	0.9
専門単科大学	0.7	0.5	0.3	0.2	0.2	0.4
総合大学	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2
農業以外の						
職業教育	27.2	21.8	18.9	16.8	19.1	20.4

註) 連邦政府統計より作成。

経験をもつ経営主の割合も高くなっている傾向も見出せるのである。ただこれについて注意を要するのは、農業経営主の教育歴において、農業関係の職業教育と他産業での職業教育が二者択一あるいは背反的でないことである。他産業の職業教育を受けてから（あるいはその途中で）農業の職業教育を受けるのは希有なことではないのである。従って、「農業以外の職業教育」が即農業の職業教育の欠落を意味しないのである。以上より、学校教育については、全体的に専門教育化と高学歴化が進行しているといえるが、同時に他部門の職業教育からの還流も増えており職業教育歴の多様化も一方でみられるのである。

2) 農業マイスター制度のもつ意味

農業においては、マイスター制度の歴史はまだ短く、その発足に際しても決して順調にことが運んだ訳ではなかった。しかしながら、当時は革新的な試みだったこの制度も、急速に進展を遂げ、今日ではドイツ農業において確固たる制度となっているのである(註16)。

では、農業におけるマイスター制度はいったいどんな意味をもっているのだろうか。確かに、ドイツでは手工業をはじめとしてマイスター制度が古くから発達しており、マイスター制度を受け入れ易いという土壌を否定することはできない。しかしながら、何か意味をもたずして新しい制度が定着することはないのである。ここでは、農業におけるマイスター制度の意味について考察することにしたい。

そもそもマイスター制度のもつ意味は、それが職業のための資格であるという点に集約される。従って、農業マイスター制度の導入は、職業人としての能力をクオリファイする制度が農業にも導入されたことを意味するのである。そしてそれは、決して単なる飾りものの的な名誉を授与する制度ではなかったのである。では、具体的にどのような形で資格(独: Qualifikation)として機能しているかをみると、

第1に、農業において高度な知識と能力をもつ人材を求める際の尺度となるのである。農場の管理者や教育研修施設の講師等として、有能な人材を確保したい場合に、

マイスターという資格は有効な目安になり得るのである。農業新聞や雑誌の求人広告等には、資格要件としてマイスター資格やゲヒルフェン資格を挙げるものが少なくない。逆に、過去にはマイスター試験によって能力の不備が明白になり、農場の経営者がその職を退かざるを得なくなるという状況もあり得たのである。(註17) また、ドイツでは超経営的機械利用組織としてマシーネンリングが発達しているが、これを広く展開させようとした際に、高度な能力を要するマネージャーの供給源として農業マイスターが注目されていたのも事実である(註18)。

このようにマイスター制度は、能力を求めたり売り込んだりする際に、有効な資格として機能しているのである。

第2に、徒弟、ゲヒルフェン、マイスターといった階梯が、賃金水準と結び付いていることである(註19)。

徒弟の段階では、一人前の職人になるための教育を受ける期間であるから、この期間の賃金はいわゆる半人前の評価で低い水準になっている。しかも、農業の場合マイスター農家に住み込みとなるため、住居費や食費を差し引くといくらか残らないのが現状である(註20)。

次にゲヒルフェンになった段階では、一職業人として一人前の仕事ができようになったとみなされ、賃金も徒弟時代より格段に高くなる。ゲヒルフェンの賃金水準が徒弟のそれとどれだけ違うかをみるために徒弟とゲヒルフェンを一人ずつ受け入れているヘッセン州のあるマイスター農家(酪農経営)の例をあげると、徒弟(22歳)には月824マルク、ゲヒルフェン(21歳)には月2200マルク(いずれも税込み、1992年)を支払っており、ゲヒルフェンは徒弟の2.6倍の賃金水準となっているのである。

このように、徒弟とゲヒルフェンでは、賃金水準にかなりの格差がみられる。つまり、ゲヒルフェンは一人前の職人とみなされるので、ひとりの労働力としての賃金水準を考慮されるが、徒弟はまだ職業訓練段階にあることから、賃金水準としては極めて低いものとなるのである。

このことを視点を変えてみれば、マイスターは賃金水準の低い徒弟を労働力として

雇用できるという利点がある。すでに述べたように、徒弟を受け入れて教育できるのはマイスターに限られているのである。従って、徒弟の受け入れは、農業の実践的職業教育受けようとする意欲的な青年を労働力として安い賃金で雇用できるという利点であると同時に、彼らの職業教育をするという社会的責任を負うことを意味しているのである。

次にゲヒルフェンとマイスターの賃金の違いであるが、仮に同一作業をした場合には格差はないというのが現状であるといわれている。しかしながら、一般的に両者の違いは、仕事の内容の違いになって現れてくる。つまり、マイスターは管理監督的な職務に就くことが多く、ゲヒルフェンに比べて賃金水準のより高い仕事を選択できる機会が開かれてるのである。機会費用を考えると、ゲヒルフェンで十分対応できる仕事を選好することは多くはないといえる。

第3に、助成金や融資等を受ける場合の資格である。助成金交付や融資の条件として、農業の職業教育の修了が求められることがある。つまり、農業経営を営んで行くうえで、資金を借り入れたり、助成金の給付を受けようとする際に、農業のゲヒルフェン資格を求められることがあるのである。例えば、「農業個別投資助成」のなかの「若年農業者の初めての経営に対する奨励金」には、受給の条件として、「当該若年農業者は農業職での卒業（修了）試験に合格し、農学校に通学し、一定の成績で終了したか、或いは農業経営を正しくおこなわしめるに足る同程度の職業訓練を証明すること」（括弧内は筆者記）（註21）と明記されているのである。つまり、資金の借り入れや助成金の受給には、所定の教育を受けて一定程度の能力を身につけることが求められるようになったのであり、それを証明するのが例えばゲヒルフェンといった資格なのである。

以上のように、中世に手工業で誕生したマイスターあるいはゲヒルフェンという資格は、第二次大戦後に農業においても導入され、能力を示す評価基準として有効に機能しているのである。つまり、マイスター制度を導入することによって、農業におい

でも職業教育を受けて職業人として一定の能力を備えていること評価する社会的システムができあがったとみることができるのである。

3) 担い手の育成と農業マイスター制度

これまでみてきたように、マイスター制度によって、農業においても職業人としての能力を示す資格が導入された。これは、能力を社会的に評価するシステムができたことを意味するが、それに連動して必要になってくるのが評価システムに対応した教育の過程である。つまり、マイスター制度は、職業教育の体系と評価の体系の両側面をもつものであり、両者が制度の中で有機的に結び付いているのである。従って、能力を評価する資格の導入は、同時に職業教育過程の整備を伴うものであった。この点を、担い手育成の観点から整理することにした。

すでにみてきてわかるように、ゲhilfエン、マイスターという職業人としての能力をクオリファイするに至るまでの教育の過程は、徒弟からゲhilfエンまでの過程とゲhilfエンからマイスターになるまでの過程に分けられる。

徒弟からゲhilfエンまでは、一般に職業教育といわれているものであり、「職業教育法(1969)」(Berufsbildungsgesetz)がそれを法的に基礎づけている。この職業教育の修了試験が、農業ではゲhilfエン試験に相当する。ゲhilfエンになるということは、職業人としてひとり立ちし得る者とみなされることであり、ドイツ語では“selbstaendig” — 仕事のうえで一本立ちする — といわれる段階である。手工業の歴史的なマイスター制度になぞらえていうならば、見習い期間を修了し、試験に合格してそれぞれの職業に従事する資格を得た段階といえるのである。ということは、ひとりの職業人として一本立ちして業務を遂行し得るということであり、農業でいえば、農作業をこなし得ることを意味する。従って、徒弟からゲhilfエンになるまでの教育の重点は、生産技術の習得におかれる。そこでの特徴的な方法は、マイスター農家で実習をすることとその期間に実習観察記録を完成させることである。こ

れは、すぐれた農業者の指導を受け、自分の経験を体系的に仕組まれた記帳に整理することによって、生産理論の理解を深めて技術を身につけようとするものである。このような記帳を通して、自分の関わった作業について体系的に整理し、生産技術についての理解を深めながら、次第に農場とそこで営まれる生産活動を総合的に捉える能力を養って行くのである。また、こうした優れた農場の生産技術に関わる記録は、将来自分が農業を営むようになったときに貴重な参考資料となるのである(註22)。

次に、ゲヒルフエンからマイスターになる教育であるが、これは一本立ちしたした職業人が、さらに継続学習を積んで親方となる過程である。農業でいえば、生産技術を一通り習得した段階から、さらにそれを磨き上げ、農場等の経営組織を指揮し管理運営できるようになるための教育がおこなわれる過程である。そのため、教育の重点は、経営分野に置かれる。州ごとに設けられる準備講習会などで経営経済関係の学習を積むのであるが、そこで特徴的なのは、マイスター論文を試験の一環として書き上げることである。その内容は、経営(多くの場合自家の経営)を分析・診断することによって弱点や問題点を見つけ出し、それを克服して発展するための方策を少なくとも2つ提示して、それぞれの方策に沿って経営計画を作成することである。

この論文が、マイスター試験の重要な部分を占めることから分かるように、経営者として経営を組織し、管理運営できるようになることが求められているのである。そのために、経営分析・診断をして経営計画を立てる能力を養う訓練が施されているのである。

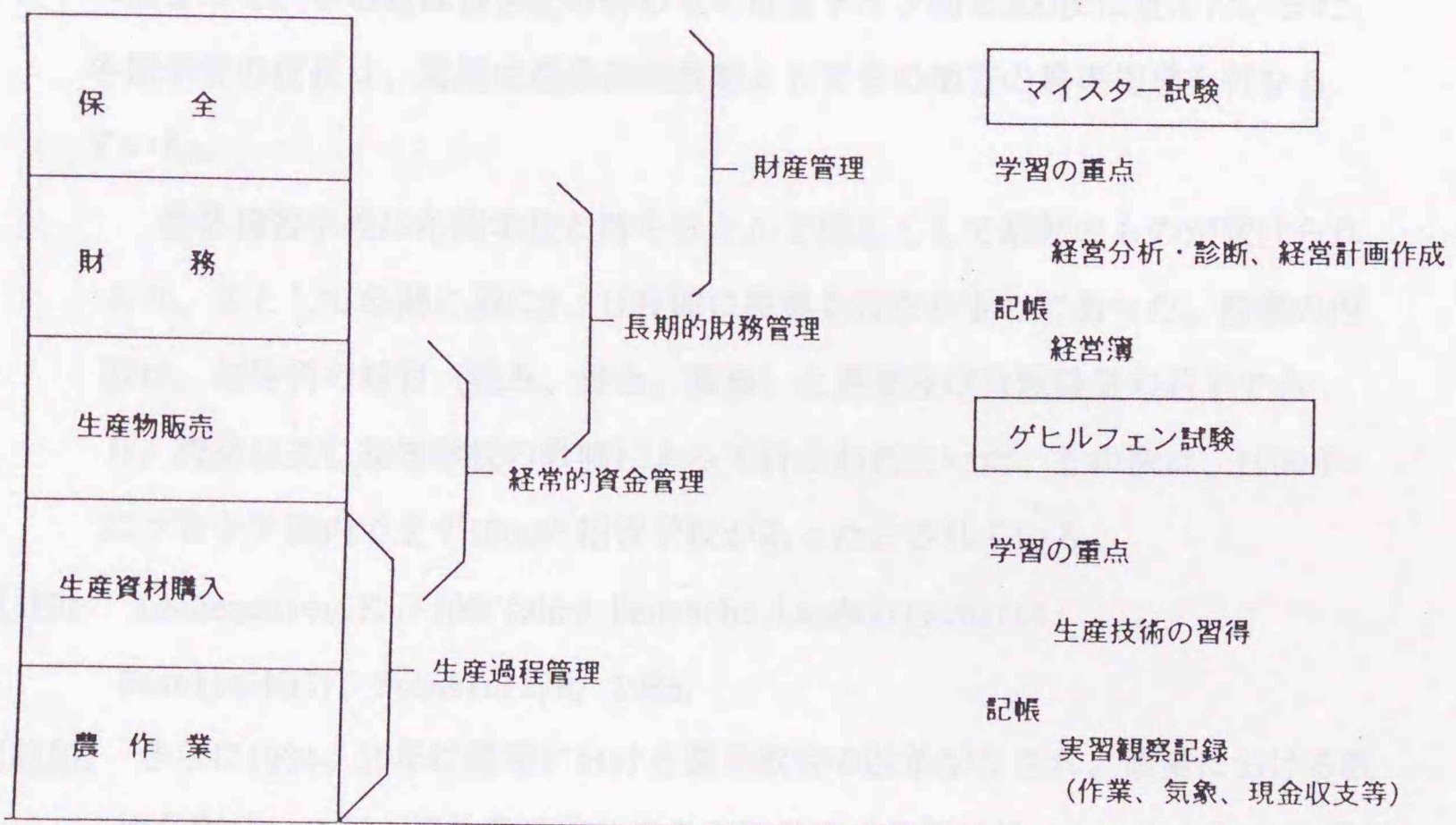
以上を総括すると、徒弟からゲヒルフエンになる過程は、生産技術を身につける局面であり、ゲヒルフエンからマイスターになる過程は、経営的な思考と手法を身につける局面であるといえる。そのために、ゲヒルフエンになるまでの過程では自分の生産活動への参加経験を記帳によって整理し、技術についての理解を深め、その次のマイスターになるまでの過程では、記帳をさらに発展させて経営の診断ができ、計画を立てられるように、経営記帳を用いた一貫した総合的体系的なトレーニング過程が仕

組まれているといえるのである。

このことを、第1章で明らかにされた経営者能力の成長過程に対応してみるならば、図表3-7のように表すことができ、農業マイスター教育は経営者能力の成長に対応した体系的な農業経営者の育成の仕組みを成していることが理解されるのである。

従って、農業経営の担い手は、上記の訓練過程に沿って、まず生産を担う者として、そして経営を担う者として段階的に成長して行くのである。農業マイスター制度は、こうした担い手の養成過程をもつと同時に、それぞれの成長段階に対応して身につけた能力を評価するシステムをもっているのである。

図表3-7 担い手の成長過程とマイスター教育



第3章 註

- (註1) 高木健次郎『ドイツの職人』(1977)。
- (註2) 地域によってはギルドあるいはアムトと呼ばれた。
- (註3) 高木前掲書。
- (註4) 西尾幹二『日本の教育ドイツの教育』(1982)を参照。
- (註5) 二元システムという概念について詳しくは、マックス・プランク教育研究所『西ドイツの教育のすべて』(1989)を参照。

(註6) Hudde/Schmiel, Handbuch des landw. Bildungswesens, München, 1965.

(註7) ゴルツ(山岡訳)『独逸農業史—19世紀』(1938)参照。

(註8) 農業冬期学校は冬のみに開校され理論的な教育を行なうものであった。

最初の冬期学校はすでに60年代にバーデン大国で設立されており、次第に各地へ広まって、その数は19世紀の終わりには全ドイツ国で200校に及んだ。また、冬期学校の校長は、夏期は農業巡回教師としてその地方の農事指導を行っていた。

農業補習学校は冬期学校と時をほとんど同じくして最初のものが設けられおり、主として冬期に週に2-3日夜間に授業を行なうものであった。授業の内容は、初等科の補習(読み、書き、算術)と農業及び自然科学の若干であり、授業は主に初等学校の教師によって行なわれていた。その数は、1900年にプロシア国内でまず1000の補習学校があったとされている。

(註9) Lachenmaier, F., 100 Jahre Deutsche Landwirtschaftsgesellschaft, Frankfurt/M, 1985.

(註10) さらに1934、35年に農業における職業教育の改革がなされ、農業における教育年限は、2年の農作業学習と2年の経営経済学習に分けられた。

それによって前者は職業学校(Berufsschule)、後者は農業学校

(Landwirtschaftsschule)という対応ができた。農業職業学校の授業については、統一指導要領が1936年に公布され、1938年には帝国学校法によって義務教育に組み込まれ、最低週4時間で2年間という規定が設けられた。

(註11) Die Landwirtschaft Bd.5, Berufs- und Arbeitspädagogik,
Muenster-Hiltrup, 1989.

(註12) Hudde/Schmiel前掲書

(註13) この他に農学士の農場や農業技術士の農場も実習農場の認定の対象になり得る。

(註14) 通常、一般には助手と訳されているが、これは職人として一人前とみなし得るのであえて訳語を用いずカタカナで表記した。ゲゼレとも呼ばれる。

また、農業マイスターになるための前提資格ということから、農業士補と訳されることもあるが、一本立ちし得る職業人をいう名称としてはふさわしくない。

(註15) この試験が如何に難関であるかという状況は、七戸長生「西独・農業マイスター制度とその関連領域に関する一考察」(1988)などで紹介されている。

(註16) Hudde/Schmiel前掲書.

(註17) Die Landwirtschaft Bd.5 参照。

(註18) こうした事実は、例えばエーリング『農業機械銀行』(1975)に紹介されている。また、マシーネンリングのみならず、地域の農業組織においてリーダー的役割あるいは組織の管理運営を担う役職に、マイスターが選抜されることは少なくない。

(註19) Hudde/Schmiel前掲書によると、当初は、損害保険に関してもマイスターに掛け金の割引が検討されたという。

(註20) ちなみにヘッセン州の標準賃金は、1年目で18歳以下が731マルク、18歳以上が762マルク(税込み、1992年8月時点)となっているが、住み込みしているマイスター農家に住居費、食費を支払うと手元には100マルクほどしか

残らないという。

(註21) 松浦利明訳「農場移譲と世代交替に伴う構造変動」(1989) 参照。

(註22) こうした記帳は、模範農場を開設して技術普及に努めたテーヤが非常に重視したものであった。

終章 農業経営者育成の社会的システムへの展望

1 農業経営者の社会的な育成の必要性

第1章では、経営の担い手が経営者となっていく過程を分析し、経営者能力の成長経路を明らかにしたうえで、それに沿った形で体系的な農業の担い手育成のための教育過程の必要性を示した。そしてそれに適合するような育成制度がつくられているかどうか、第2章で我国の農業の担い手育成制度の展開を概観し、とりわけ農業士制度に着目して検討したが、我国にはそうした制度が整備されていなかったことが指摘されたのである。我国における農業の担い手育成制度の根底にある論理は、農村の内部リーダー的人材の養成であり、その研修への動機づけのために導入されたのが農業士制度であった。そこで第3章で、農業士制度の原版ともいえるドイツの農業マイスター制度について、その内容を検討した。

我国の農業士制度とドイツのマイスター制度を比較考察することは、本研究の目的とするところではないが、ここで農業経営者を育成する社会的な仕組みを考察するうえで、あえて両者の違いについて要点をまとめておきたい。

まず第一に、ゲヒルフェン、マイスターは個人の意思で試験を受けて取得する全国共通の資格であるのに対して、農業士、指導農業士は地方行政が必要に応じて審査の上認定する地域的な称号であり、自治体によって当制度の有無や運用の仕方が異なるのである。

しかもドイツでは、実習や講習受講の要件さえ整えば誰でもゲヒルフェン、マイスター試験を受験することができるという開いた形になっているが、農業士は自治体が指定する研修、しかも地域のリーダー的人材の育成を想定した講習、を修了しない限り審査の対象とはならないといういわば閉じた形になっているのである。また指導農業士は、いわゆるリーダー的な優良農家から推薦・審査されるのであり、自らの意

志でなれるものではないのである。

第二に、ドイツでは、マイスター制度導入に連動して教育研修体制が全国的枠組みで体系的に整備されたが、我国では逆に研修の上に付帯して誕生した制度となっている。

研修の内容をみると、ドイツでは、ゲヒルフェンとマイスターと担い手の成長ステージに対応した形で研修と試験が設定されている。例えば、ゲヒルフェン試験までの教育では生産技術の習得に重点が置かれ、生産過程管理を担うことができるようになることを目標としている。続くマイスター試験までの教育では、経営分析・診断、経営計画といった経営技術の習得に重点が置かれ、経営管理全般を担うことができるようになることを目標としている。我国では、ドイツのマイスター制度のように段階的な資格と研修の体制にはなっていないのである。あえていえば、ゲヒルフェン資格に相当するものはないのであり、生産から経営管理全般までの講習を完了した者が農業士として審査される対象となる。

従って第三に、資格あるいは称号の取得に至る評価・審査の方法も異なる。我国では、例えば現在北海道の農業士への講習コースの中心は道立農業大学校となっているが、これは2年の過程である。そして、研修修了後農業士の審査までに5年の歳月を必要としている。農業士への研修自体の期間は、農業マイスター制度の6年（ないし5年）の実習・研修期間に比べて非常に短いが、講習の仕上げとして作成した経営計画に基づいて営農しているかどうか、また農業士になる者としてふさわしい活動をおこなっているかどうかをみるために見極めの期間が設定されているのである。つまり、マイスター制度では実習と講習によって技能を身に付けたか否かを試験でみるのに対して、農業士制度は営農（註1）と地域での活動状況をも含めて結果・実績で審査するのである。

第四に、ゲヒルフェン、マイスターは、職業人としての能力を証す資格であって、賃金、就職、組織での人員配置に効力をもつ。農業士も、能力の高さを示す効果はもつものの、それはあくまでも間接的なものであり、そこに期待されるのはそれぞれ地

域での集団活動において中心的な役割を果たすことである。また指導農業士も同様であり、担い手の指導育成についての協力が求められているのである。従って、農業士、指導農業士の両制度ともに、賃金や融資条件等には直接的な効力はないのである。

最後に、ドイツのマイスター制度は、見習の徒弟、ゲヒルフェンを育成し、さらに次代のマイスターを養成するといった人的資本の再生産の機能を内包するが、農業士、指導農業士にはそれがない点が指摘できる。つまり、指導農業士はすでに存在する優良農家から推薦、認定されるのであるし、指導農業士になる前提として農業士の資格があるわけではない。つまり、属人的にみれば農業士と指導農業士は、制度的につながっていないのである。

このようにみてくるとわかるように、我国の農業士制度はドイツの農業マイスター制度を範として導入されたものなのであるが、両者は似て非なるものである。

以上の違いが出てくる本質は、その制度が農業という職業を目指す者の全てを対象に、職業に必要な知識と技術を身に付させ、そしてそれを習得したことを評価する制度であるかどうかというところに存在する。つまり、ドイツの農業マイスター制度が、農業の職業教育を担い手に施し、所定の教育を修めて一定水準の技術を習得したことを評価する社会的な仕組みとして機能していたのに対して、我国の農業士・指導農業士制度は内部リーダー育成とそのための現リーダー的農業者の活用ということを意図した制度であって、職業人の育成という枠組みを成す制度ではなかったのである。

このように、我国においては農業経営者を育成する社会的な仕組みが整っていないのであって、これを性急に整備することは現代農業の大きな課題のひとつとして提起されなければならない。ドイツについてはすでに紹介した通りであるが、その他にデンマークでは、所定の職業教育を修了した者に対して、グリーン・サーティフィケートという資格を与え、農場を購入する資格として公認されており、さらにヘルパーとして働く際にもこの資格が必要とされている（註2）。またフランスでも、農業経営者

になる青年に対しての助成制度に職業教育修了資格を要件にするなどして、将来の農業の担い手を高水準の農業技術資格所持者で構成しようとする動きも現れてきている。(註3) このようにドイツの他にも農業における資格制度を有する国は存在しており、その資格は農業経営を営んで行くうえで必要度を増す傾向にあると言ってよい。このような外国の状況を踏まえてみても、社会が職業に必要な技能を習得する教育制度を整備してそれと連動して身に付けた能力を評価する仕組みをつくる必要が我国にも迫ってきていると認識できるのである。

経済社会情勢が激しく変化し、技術革新がとどまることを知らない現代において、農家というイエに後継者の成長の基軸をおいて父祖伝来の道を継承する方法では、「単なるフォロアー」(註4)ではない商品経済に対応する企業者としての農業経営者を育てて行くという目標は達成されない。かつて横井は、当時の小農を指して経済的思想を懐かない「愚かなるところの職業」(註5)の者と評したが、今や経営者能力を錬磨することは農業者として存続するために不可欠なことなのである。「家父長的な家族関係を軸とした慣習と経験による経営の運営」(註6)が崩れた以上、その枠組みのなかで行なわれていた経営者の養成の在り方自体も変わらざるを得ないのである。であるならば、農業の担い手を育成する場として私的な個別経営を前提とするのはもはや限界にきているのであり、社会的な農業経営者の育成システムが不可欠になってくるのである。

2 農業経営者の育成システムの構築にむけて

以上を踏まえて、農業経営者の育成のための社会的枠組みを考える上で重要なポイントと方法について以下に示したい。

すでに第1章で述べたように、人材育成の基本は体験学習(OJT)であり、経験を通して学ぶことが重要である。この点については、Warren, Headyらも農業経営者の

必須条件として農業の経験を挙げている。しかしながら、その基本となる体験が農家という私的な場で極めてインフォーマルに行なわれており、それは親子の年齢差などの個別事情によって大いに左右されるものである。従って、OJTを社会的な職業教育のなかに体系付け、個別経営のなかでの分担もフォーマルな技術習得学習の一環として位置付ける必要がある。

そのためには第一に、実習をフォーマルな職業教育過程に組み込むことが必要である。「農業は一つの営業であり、技能であり、典型的な技術である」（註7）が故に、必要な技能・技術を習得するために従来から実際の農場での実践的な経験を積むことの重要性が指摘されてきたのである。従って、すぐれた農業経営者のもとで指導を受けながら営農経験を積む実習は非常に有効な教育方法となるのである。エレボーも指摘するように、「一緒に仕事をすることによってのみ、農業者は問題を解決することをも次第に学ぶ」のであるから、経験学習の場は実習農場として適切なものを公認する必要がある、マイスターのように職業教育という社会的責任を負える有資格者が教育を分担することが必要になってくるのである。またそれは、農業観あるいは農業という職業観を、実際に経営を行なっている優秀な農業経営者から学ぶ機会にもなりえるのである。

これまで我国においても農場実習は部分的に行なわれていたが、ほとんどは私的なものであり、そうでないものでも研修機関あるいは講座制研修の一プログラムとして限られた者が行なっていたに過ぎない。従って、この実習を農業を担う者すべてを対象にした社会的なシステムとして確立する必要がある（註8）。

そして第二に、実習を組み込んだ教育の過程は、第1章で明らかにした経営者能力の成長過程に適合したものでなければならない。換言すれば、科学的な手順がそこに体系化されてなければならないのである。それは、以前から経験的にではあるが指摘されてきた。例えばエレボー（註9）は、はじめは主として手先の技術のみに限定した単純な課題から次第により多くの熟慮と決断を要するような難しい課題を与えて意思決定の修練をすることを説いている。また、伊藤清蔵（註10）はゴルツの所説を参

考に、1年目は農具の使用及び技術的実習、2年目は労働監督、3年目は経営法実施及び事務の練習を「善良なる農場」で実施することを奨励している。これらの説の基本手順は、第1章で示した担い手の成長過程の「農作業→生産資材購入→生産物販売→財務→保全」に沿ったものであり、「生産過程管理→経常的資金管理→長期的財務管理→財産管理」といった経営管理認識の成熟に合致するものであるといえる。かつて沢村は、先進的優良農家に住み込みながらの研修に対して経営能力の肉体的要素・知的要素・人格的要素を総合的に体得しようとする努力であると認めながらも「その習得ないし伝習の方法には科学的基礎がなく、前時代的な徒弟制度の再現に過ぎないものが多い」（註11）と批判した。しかし、このような科学的な手順を踏んだ社会的な教育過程が整備され、そのなかに体系づけられた実習であればこうした批判は免れるといえる。

第三に、こうした科学的な手順を基本にした教育過程での具体的方法に関してであるが、有力な手段のひとつとして、記帳トレーニングがあげられる。経営計画を立てる研修で自分の経営の記録を利用することはしばしば行われているが、生産過程に関する記録に関してはそこまで行っていないのが現状である。しかしながら、経営の分析・診断には生産過程に関する記帳も欠かせないのである。例えば、図表4-1は北海道空知のK村で稲作経営の記帳について調べた結果であるが、生産過程の記録を豊富にしかも精密につけている経営群の単収が高くなっていることがわかり、さらに、図表4-2は土地と土地利用に関する作付図、作業に関する作業日誌、経営に関する経営簿の三種類の帳簿の記帳についてみたものであるが、ここからは三種類の記帳をおこなっている経営の経営状況が良好であることが伺えるのである。つまり、経営活動を全体的に多角的に映し出す鏡である帳簿の体系が整っている経営ほど経営管理水準が高く、それが経営成果に結び付いていることが示唆されるのである（註12）。こうした事実を踏まえれば、記帳トレーニングを農作業の観察記録からはじめ、次第に経営簿まで高めて行く体系的トレーニングを教育過程の全期を通して一貫しておこなうことがいかに重要で有効であるかがわかるのである。すでに幾つかの例でみたように、経

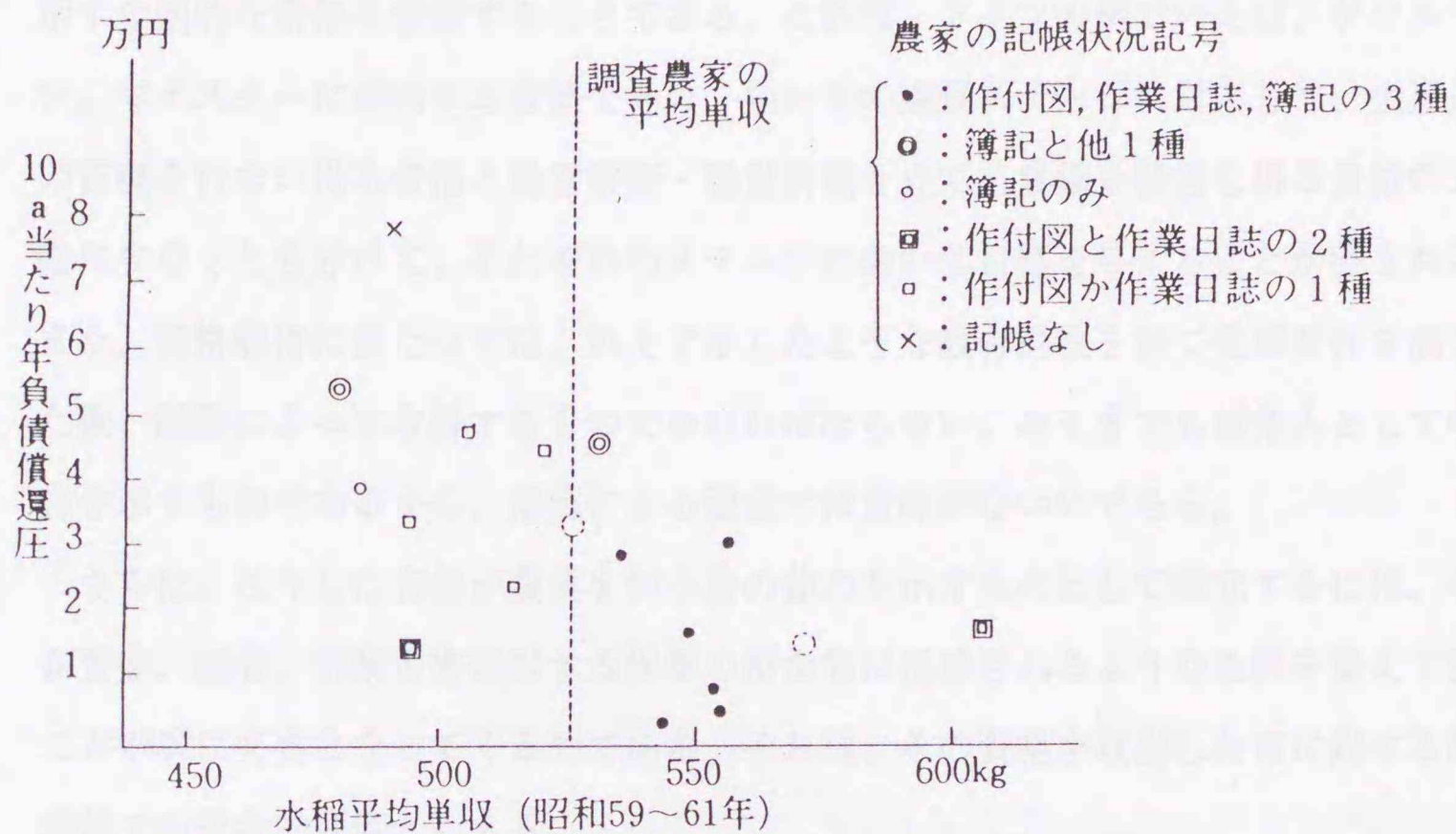
図表4-1 作付図と関連記帳記録および水稲単収

単位：kg

農家 番号	記 帳 記 録			3 か 年 の 水 稻 平 均 単 収 (昭和59～61年)	グ ル ー プ 別 水 稻 平 均 単 収				
	作 付	施 肥	収 量						
1	○	◎	○	534.7	542.9	542.1	528.1		
2	○	◎	…	496.3					
3	○	◎	○	551.0					
4	○	◎	×	549.7					
5	○	◎	…	610.0					
6	○	◎	○	515.7					
7	○	○	…	542.0	541.5				
8	○	○	○	543.3					
9	○	○	…	609.7					
10	○	○	×	543.7					
11	○	○	×	507.7					
12	○	○	×	482.5					
13	○	○	×	511.3					
14	○	○	…	591.7					
15	○	×	…	527.3	514.2				
16	○	×	×	577.0					
17	○	×	×	457.0					
18	○	×	…	548.3					
19	○	×	×	560.3					
20	○	×	×	453.3					
21	○	×	×	494.3					
22	○	×	○	448.3					
23	○	×	×	509.3					
24	○	×	×	462.3					
25	○	×	○	502.0					
26	○	×	×	552.0					
27	○	×	×	552.0					
28	○	×	○	555.3					
29	×	×	×	484.7	502.5				
30	×	×	×	530.0					
31	×	×	×	512.3					
32	×	×	×	492.0					
33	×	×	×	493.3					

注：記帳記録欄の○は記帳あり，×はなし，…は不明を表わす。
なお，施肥記録の◎は圃場ごとの記帳であることを示す。

図表4-2 記帳と経営成果



注：点線で表れた記号は、記帳の有無が不明なものを含んでおり、確認された記帳についてのみ示した。

営の担い手はその成長過程で作業に関する記帳、取引に関する記帳、現金出納に関する記帳などを開始しているが、それぞれの必要に応じて自由な形式でおこなっている。これを記帳による学習過程として、「生産過程管理→経常的資金管理→長期的財務管理→財産管理」といった経営管理認識の成熟経路に沿った形で、日々の作業記録から順次経営全体の分析・診断ができる帳簿体系に高めて行き、その過程で総合的な経営管理の能力が培われるようなトレーニング体系として教育的観点から総合的に編纂された記録帳があれば効果的な学習ができるのである。この点に関して言えば、

ドイツのようにシステマティックに編集された生産過程の観察記録が全国統一規格で出版されていて、その記帳がゲヒルフェン試験での重要なポイントとなっていることなどは、大いに参考になるのである（註13）。

そして最後に、極めて重要なことは以上の教育過程に連動して農業者として能力を示す全国的な資格を創設することである。これは、ドイツの例でいえば、ゲヒルフェン、マイスターに相当する資格であり、担い手の成長ステージに対応して、生産過程の管理を行ない得る資格と経営診断・経営計画を立てて農場を経営し得る資格の二段階に少なくとも分けて、それぞれのステージにおいて目標を与えることが望まれる。また、資格取得に当たっては、以上で示したような教育過程を経て受験要件を満たした後、試験によって取得するものでなければならない。あくまでも職業人としての能力を示すものであるから、推薦による認定では意味がないのである。

さらに、こうした資格が農業を担う者の能力を示すものとして確立するには、それが賃金、融資、労務災害に対する保険の掛金等に反映されるような条件を整えて行くことが次に必要となってくるのである。それは、その資格を取得した者に対する広い意味での社会的評価といえる。

また、以上の資格制度とそれに連動する研修教育には、担い手の指導育成に携わることのできる指導農業者が養成される仕組みが組み込まれていることが重要である。つまり、すでに存在している優秀なる者を推挙して指導者とするのではなく、そういった人材が農業内部で再生産される仕組みを造っておく必要がある。具体的には、ゲヒルフェンの資格の上にマイスター的資格があるのであるが、さらにその上に、現在の指導農業者にあたる資格を設定し、教育指導に関する研修を義務づけるのである。そして、委託実習農場として登録し、ゲヒルフェンの資格やマイスター的資格を目指す者の指導にあたるのである。伝習農場的な施設はコストが掛かるうえに受け入れの人数に限れるが、こうした指導農業者が再生産される仕組みが機能すれば、多様な地域に実習研修の裾野を広げることができるのである（註14）。

3 今後の農業の展開と農業経営者の育成

ドイツでは、第二次大戦後に農業にマイスター制度が導入されて急速な発展をみたのであるが、そこには農場の労働者あるいは管理人として恒常的に雇用される者が広範に存在していたという歴史的背景があったのである。つまり、農業に職業人としての能力を売る市場が存在し、マイスター制度はそこで自分の能力を証すものとして浸透したといえる。また、ドイツではマシーネンリングなどの農業生産に関わる組織が発達しているが、そこにおいても農業マイスター制度が人材供給、能力証明に機能したことも浸透を助長したといえる。

それに対して我国では、農業において農業者としての能力を売るような市場が未展開であったといえる。しかしながら、近年の農業の動向において、それが展開する契機とみなし得ることが起こってきている。それは、作業受委託の増大、それに関する組織の展開である。我国の農業も「組織の時代」（註15）に入ったといえるのである。高度機械化に対応して、近隣相互扶助の枠を超えて、機械を共同所有・共同利用する生産組織がつくられ、それが大型組織化し、さらに農協等と中核とする機械銀行あるいは作業受委託組織などが各地で設立されている。また、兼業化、農業就業人口の減少あるいは高齢化にともなって、農作業を請け負うコントラクター的なものも増加している。

こうした近隣相互扶助の枠を超えた作業受委託は、作業技術の売買とみなし得るし、それに関する組織もゲゼルシャフト的（註16）な経営体へと展開すると考えられ、そういった組織を管理運営する人材もそれに相応する能力をもつ者として選考され配置されることになる。

ゲゼルシャフト的結合が増えれば増えるほど、そこでは求められる役割を果たす能力が第一に求められ、相応する能力をもつことを証明するものが求められてくるのである。全人格的な付き合いを超えたところでは、フォーマルな能力証明が重要性を増すのである。

これまでの考察を踏まえていうならば、例えばそこでは、生産技術を習得し生産過程の管理を行ない得るゲヒルフェンの資格一さしあたり「農業技術士」と命名一は、農作業の請負やヘルパー活動に対応する資格として、経営分析・診断そして経営計画作成の能力を備えたマイスター的資格一さしあたり農業経営士と命名一は、農場の経営管理受託や作業受委託組織等のマネージメントをし得る資格として機能するものと考えられるのである。（図表4-3参照）。

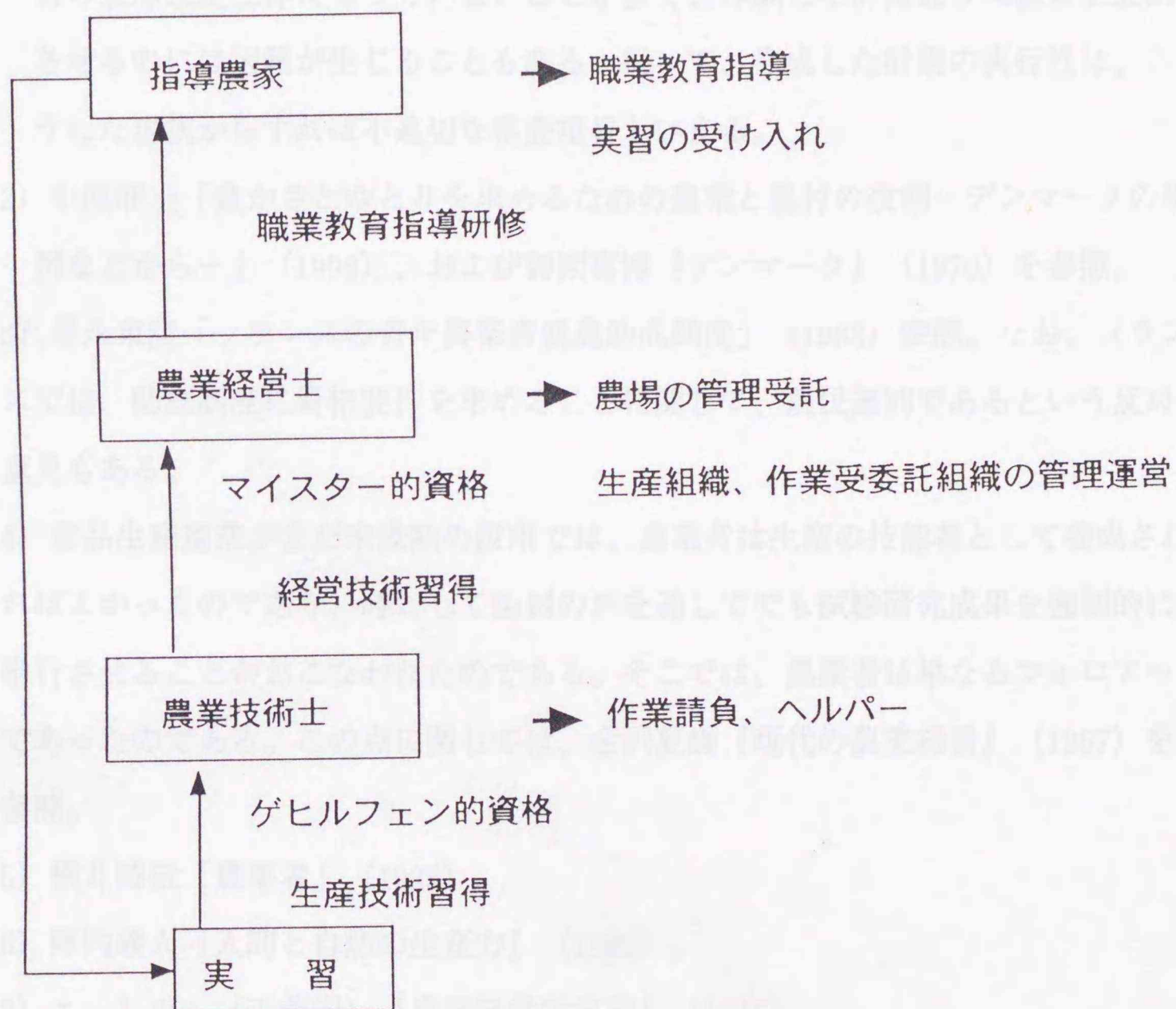
従来、我国の農業では、家業としての農業経営を継ぐというのが一般的であり、イエのなかでどういった仕事を担っているかが、その経営の担い手としての成長を証明するものであり、ムラのなかでもそれを基準として農業者を扱ってきた。これは、全人格的結合のなかでの極めてインフォーマルなことである。

しかし、これからは能力が問われる時代といわれ、農業内部においてもゲゼルシャフト的な結合関係のなかで、農業者としての能力が評価され、それが売買されるようになってくるものといえる。そうしたなかでは、農業者として個人をクオリファイ（qualify）し、社会のなかで職業人としての自立を証する仕組みが必要となってくるのである。

また、こうした職業人としての「個」の能力の養成と評価のシステムは、イエやムラという枠に拘束されないものであり、非農業出身者に対しても農家の出身でないことから生じるハンディを縮小し、農業の職業教育を開くものであるといえる。このようにして非農業出身者にも農業者たり得る教育と資格を与える道が開かれるならば、新規参入の促進にもつながり「家業としての農業」という半ば閉ざされた側面を開放する役割を果たすことにもなるのである。

そのためには、以上で考察したような担い手の成長ステージに対応した資格制度を設け、それに対応した体系的な研修制度を全国的な枠組みのなかで構築していかなければならないのである。

図表4-3 我国の農業における資格導入の構想ポイント



終章 註

(註1) 作成した経営計画に基づく営農の実績は農業士の資格審査上重要な審査項目である。しかしながら、農家の子弟の多くの場合は講習終了直後の数年はまだ経営の意思決定主体になっていないことが多く、作成した計画通りに経営を展開させるのには困難が生じることもある。従って、作成した計画の実行性は、こうした現状からすれば不適切な審査項目といえる。

(註2) 中原准一「豊かさとゆとりを求めるための農業と農村の役割ーデンマークの事例などからー」(1993)、および御園喜博『デンマーク』(1970)を参照。

(註3) 是永東彦「フランスの青年農業者就農助成制度」(1988)参照。なお、フランスでは、助成制度に資格要件を求めることに関して、農民選別であるという反対意見もある。

(註4) 商品生産農業がまだ未成熟の段階では、農業者は生産の技能者として養成されればよかったのであり、時として条例の形を通してでも試験研究成果を強制的に励行させることがおこなわれたのである。そこでは、農業者は単なるフォロアーであったのである。この点に関しては、金沢夏樹『現代の農業経営』(1967)を参照。

(註5) 横井時敬「農業者」(1925)。

(註6) 陣内義人『人間と自然の生産力』(1989)。

(註7) エーレボー(工藤訳)『農業経営学汎論』(1976)

(註8) 当然、それと平行して教育を受ける者の保護を目的とした法律の整備等の環境づくりも必須である。

(註9) エーレボー(工藤訳)前掲書。

(註10) 伊藤清蔵『農業経営学』(1909)。

(註11) 沢村東平『農場経営の意思決定』(1971)。

(註12) くわしくは、淡路和則「経営管理と営農情報利用」(1990)、同「記帳と経

営管理に関する一考察」(1989)を参照のこと。

(註13) テーヤ、ゴルツ、エーレボーなども記帳によって能力を高めることを説いている。我国においては古くは明治に伊藤清蔵が農場記録の記帳による学習の重要性を指摘している。

(註14) 伝習農場的な教育機関は、あくまでも実習農場をもつ寄宿制の学校であり、教育を行なうのは農業者ではなく教師である。エーレーボーらは、実際の農場で優良な経営者の指導を受けて実践的教育を受ける必要性を強調しており、学校での教師による教育とははっきり区別している。

(註15) 梶井功・石光研二『農業機械銀行』(1972)。

(註16) テンニエス(杉之原訳)『ゲマインシャフトとゲゼルシャフト』(1957)を参照。

参考文献

邦文文献

- (1) 天野正治『西ドイツ教育の語るもの』，学文社，1987.
- (2) 淡路和則「農家における記帳と会計認識に関する経営史的考察」：北海道大学農業経営学教室『農業経営研究』第11号，1985.
- (3) 淡路和則「経営者能力とその養成に関する一試論」：北海道大学農業経営学教室『農業経営研究』第14号，1988.
- (4) 淡路和則「記帳と経営管理に関する一考察」：北海道大学農業経営学教室『農業経営研究』第15号，1989.
- (5) 淡路和則「経営管理と営農情報利用」：七戸長生編著『経営発展と営農情報』，農林統計協会，1990.
- (6) 伊丹敬之・加護野忠男『経営学入門』，日本経済新聞社，1989.
- (7) 伊藤清蔵『農業経営学』，丸山舎，1909
- (8) 稲本志良「農業後継者と経営教育」：日本農業経営学会『農業経営の教育と普及』，全国農業改良普及協会，1985.
- (9) 稲本志良「農業における経営発展と経営行動」：『農林業問題研究』第26号，1971.
- (10) 稲本志良「農業経営発展に関する研究方法について」：『農業計算学研究』第6号，1972.
- (11) 伊豆利夫「農業経営者能力判定方法に関する研究」：『農村生活研究』第14巻1号，1970.
- (12) 岩片磯雄『農業経営通論』，養賢堂，1981.
- (13) 占部都美『経営者』，ダイヤモンド社，1964.
- (14) 占部都美『基本経営管理』，ダイヤモンド社，1974.
- (15) 占部都美『経営学入門』，中央経済社，1985.

- (16) エーリング (松浦訳) 『農業機械銀行』, 農林統計協会, 1975.
- (17) エーレボー (工藤訳) 『農業経営学汎論』, 龍溪書舎, 1976.
- (18) 大河内暁男 『経営構想力』, 東京大学出版会, 1980.
- (19) 小野武夫 『現代日本文明史 第9巻 農村史』, 東洋経済新報社, 1942.
- (20) 梶井功・石光研二 『農業機械銀行』, 家の光協会, 1972.
- (21) 金沢夏樹 『現代の農業経営』, 東京大学出版会, 1967.
- (22) 金沢夏樹 『農業経営学講座1 農業経営学の体系』, 地球社, 1978.
- (23) 神谷慶治 『農業教育の課題』, 信山社, 1989.
- (24) 川俣茂 『農業後継者の教育』, 筑波書房, 1979.
- (25) 木村伸男・佐々木隆 「農業経営者論」 : 長憲次 『農業経営研究の課題と方向』, 日本経済評論社, 1993.
- (26) 鞍田純 『農業指導の理論と行動』, 農山漁村文化協会, 1970.
- (27) 是永東彦 「フランスの青年農業者就農助成制度」 (のびゆく農業761), 農政調査委員会, 1988.
- (28) 国立教育研究所 『日本近代教育百年史 9』, 国立教育研究所, 1973.
- (29) 国立教育研究所 『日本近代教育百年史 10』, 国立教育研究所, 1973.
- (30) 斎藤之男 『日本農学史』, 大成出版社, 1968.
- (31) 佐々木利安 「優良農業経営における人的条件研究」 : 『北海道農業教育研究』 第15巻2号, 1968.
- (32) 沢村東平 『農場経営の意思決定』, 富民協会, 1971.
- (33) 産業組合発達史刊行会 『産業組合発達史』, 1965.
- (34) 重富真一 「農業経営者能力形成過程に関する一考察」 : 『農林業問題研究』 第71号, 1983.
- (35) 重富真一 「農業における主体形成論の系譜」 : 『農業経営研究』 第22巻2号, 1984.
- (36) 七戸長生 「西独・農業マイスター制度とその関連領域に関する一考察」 : 北海

- 道大学農業経営学教室『農業経営研究』第14号, 1988.
- (37) 七戸長生『日本農業の経営問題』, 北海道大学図書刊行会, 1988.
- (38) 清水龍瑩『経営者能力論』, 千倉書房, 1983.
- (39) シュルツ (伊藤・大坪訳)『人間資本の経済学』, 日本経済新聞社, 1985.
- (40) 昭和後期農業問題論集15『農業経営理論1』, 農山漁村文化協会, 1984.
- (41) 陣内義人『人間と自然の生産力』, 農山漁村文化協会, 1989.
- (42) 世界教育史研究会『世界教育史大系 35』, 講談社, 1978.
- (43) 高木健次郎『ドイツの職人』, 中央公論社, 1977.
- (44) 高橋正郎「農業経営研究方法に関する一省察」:『農業経済研究』第39巻4号, 1968.
- (45) 田口三樹夫「農業者の思考と行動」:児玉賀典『農業経営管理論』, 地球社, 1980.
- (46) 田口三樹夫「農業の主体論的課題」:鈴木福松『農業経営の構造的再編』, 明文書房, 1983.
- (47) 田島重男『北海道農業教育発達史』, 日本経済評論社, 1980.
- (48) 田島重雄『世界の農業教育』, 筑波書房, 1985.
- (49) 趙錫辰「生産関数分析における人的投入財」:北海道大学『農経論叢』第36集, 1980.
- (50) 対木隆英『現代の経営者』, 中央経済社, 1985.
- (51) テンニエス (杉之原訳)『ゲマインシャフトとゲゼルシャフト』, 岩波書店, 1957.
- (52) 天間征「経営者能力と普及問題」:日本農業経営研究会『農業経営研究』第12巻, 1969.
- (53) 天間征「農業の経営者能力に関する研究」『農業経済研究』第43巻1号, 1971.
- (54) 東畑精一『日本農業の展開過程』, 岩波書店, 1936.
- (55) 中原准一「豊かさゆとりを求めるための農業と農村の役割ーデンマークの事

- 例などから一」：『酪農』第630号，雪印乳業，1993.
- (56) 西尾幹二『日本の教育ドイツの教育』，新潮社，1982.
- (57) 日本農業発達史調査会編『日本農業発達史 3』，中央公論社，1978.
- (58) 農林省『農林行政史 第10巻』，農林省，1973.
- (59) 農林水産省図書館『農業教育問題』，農林統計協会，1987.
- (60) 農林水産省『米生産費調査』
- (61) 農林水産省『農家経済調査』
- (62) 長谷山俊郎『地域農業展開の論理』，明文書房，1988.
- (63) 浜田陽太郎『近代農民教育の系譜』，東洋館出版，1973.
- (64) ファイヨール（山本訳）『産業ならびに一般の管理』，ダイヤモンド社，1985.
- (65) 北海道業会議「農業後継者の経営者能力向上のための対策に関する実態調査報告書」，1986.
- (66) 北海道農業会議「農業後継者の経営者能力向上のための方策についての実態調査報告書」，北海道農業会議，1987.
- (67) 北海道農業会議「農業後継者の経営者能力向上のための方策についての調査報告書」，北海道農業会議，1988.
- (68) 北海道農務部『普及の風雪30年』，北海道農業改良普及協会，1979.
- (69) 増田萬孝『農業経営診断の論理』，養賢堂，1983.
- (70) 松浦利明訳「農場移譲と世代交替に伴う構造変動」『のびゆく農業』766，1989.
- (71) マックス・プランク教育研究所『西ドイツの教育のすべて』，東信堂，1989.
- (72) 松沢盛茂「農業士制度の意義と背景」：『農業と経済』第34巻5号，1968.
- (73) 松原茂昌「牛乳生産の経済分析」：『現代農業経営経済新説』，養賢堂，1972.
- (74) 御園喜博『デンマーク』，東京大学出版会，1970.
- (75) 宮原誠一『農業の近代化と青年の教育』，農山漁村文化協会，1970.
- (76) 宮本又次『江戸時代の企業者活動』，日本経済新聞社，1977.
- (77) 矢島武『現代の農業経営学』，明文書房，1961.

- (78) 横井時敬「農業者」：横井時敬全集第6巻，大日本農会1925.
- (79) 酪農総合研究所『成功酪農家の生き方、考え方』，酪農総合研究所，1986.
- (80) レン（車戸訳）『現代経営管理思想』，マダロウヒル，1983.
- (81) 和田照男『新しい農業経営管理』，農林統計協会，1990.

外国語文献

英文

- (1) Black, J.D., Farm Management, New York, 1951.
- (2) Forster, G.W., Farm Organization and Management, New York, 1953.
- (3) Heady, E.O./Jensen, H.R., Farm Management Economics, Englewood Cliffs, 1960.
- (4) Kay, R.D., Farm Management, Singapore, 1986.
- (5) Maynard, H.B., Management and Managing, 1960.
- (6) Olsson, R., Management for success in modern agriculture:
European Review of Agricultural Economics Vol.15, 1985.
- (7) Taylor, H. C., Outlines of Agricultural Economics, 1919.
- (8) Warren, G.F., Farm Management, New York, 1914.

独文

- (9) Aereboe, F., Allgemeine landwirtschaftliche Betriebslehre, Berlin, 1925.
- (10) AID, Ausbildungsberufe im Agrarbereich, Bonn, 1991.
- (11) AID, Die Berufsbildung zum Landwirt, Bonn, 1991.
- (12) AID, Berufs- und arbeitspädagogische Anforderungen an die Ausbilder,
Bonn, 1983.
- (13) BML, Statistisches Jahrbuch ueber Ernaehrung Landwirtschaft und
Forsten, Muenster-Hiltrup, 1960-1991.
- (14) Franz, G./Haushofer, H., Grosse Landwirte, Frankfurt/M, 1970.

- (15) Haushofer, H., Die Furche der DLG, Frankfurt/M, 1960.
- (16) Heinemann, D./Mergen, H., Wissenswertes fr Abschlusspruefungen in der Landwirtschaft, Muenster-Hiltrup, 1989.
- (17) Hudde/Schmiel, Handbuch des landw. Bildungswesens, Muenchen, 1965.
- (18) Lachenmaier, F., 100 Jahre Deutsche Landwirtschafts-Gesellschaft, Frankfurt/M, 1985.
- (19) Die Landwirtschaft Bd.5, Berufs- und Arbeitspaedagogik, Muenster-Hiltrup, 1989.
- (20) Pongratz, H./Schmitt, M., Perspektiv der Berufsbildung in der Landwirtschaft, *Berichte ueber Landwirtschaft* Bd. 68, 1990.

謝辞

本論文をまとめるにあたり、七戸長生教授には終始懇篤なるご指導と励ましを賜り、ここに衷心より感謝の意を申し上げる次第である。

学生時代より今日に至るまでご教示を頂いた黒柳俊雄教授、太田原高昭教授をはじめとする北海道大学農学部農業経済学科の先生方、そして本研究の着手段階からご支援を頂いた黒河功助教授、志賀永一助手には記して厚く謝意を申し上げたい。

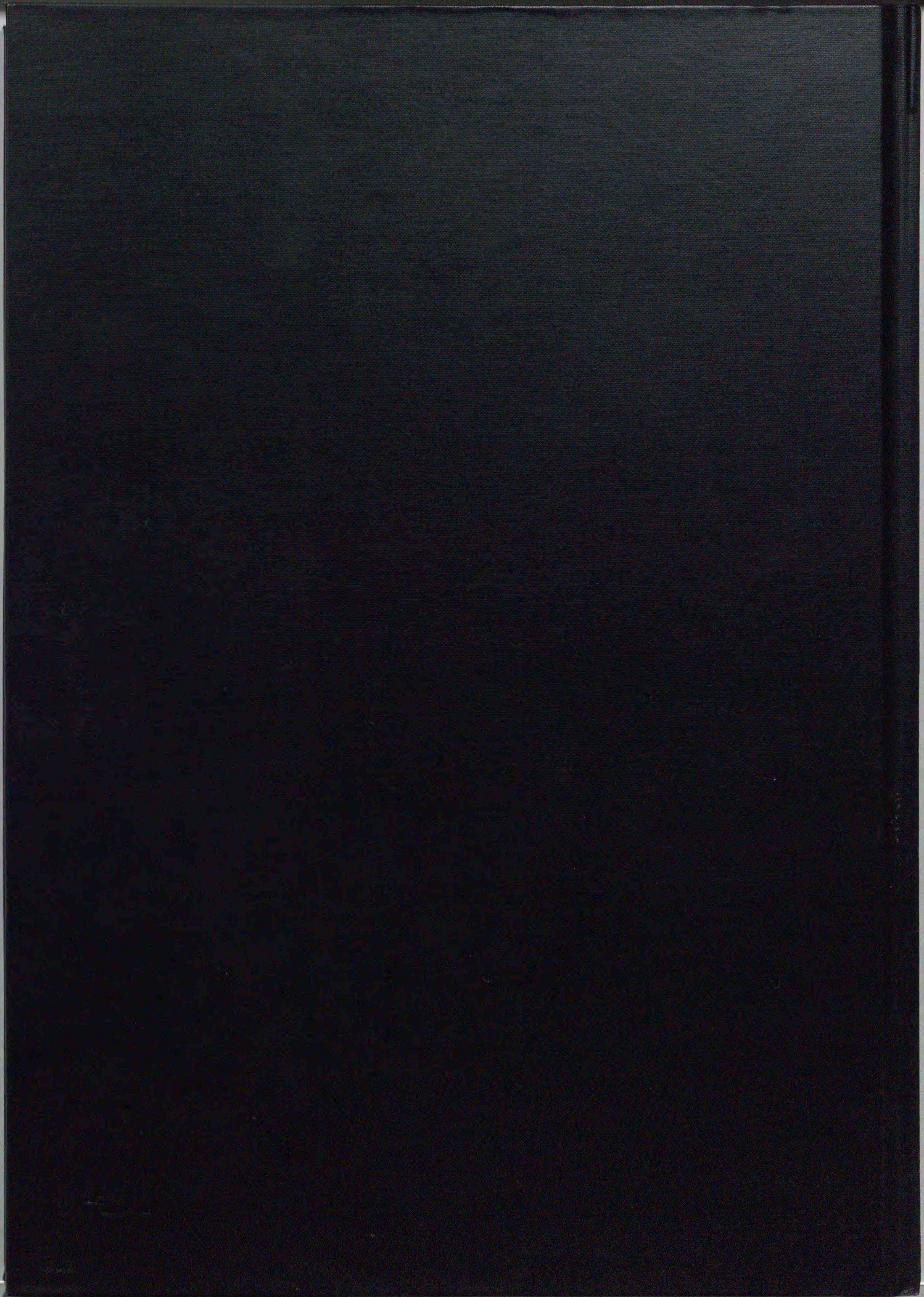
また、2年間のドイツ留学においては、ギーセン大学のクールマン教授に親切なご指導を頂いた。また、同僚のメラー氏は公私にわたって留学生活を支えてくれた。ここにあらためて感謝の意を表したい。

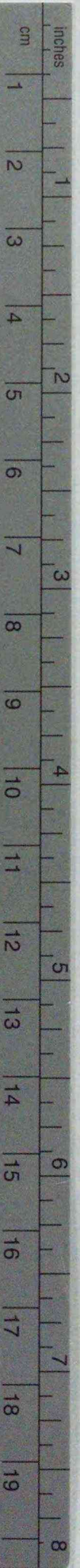
さらに、帯広畜産大学においては、久保嘉治教授からご助言のみならず自由な研究時間と温かな励ましを頂いた。ここに深甚の謝意を表する次第である。

最後に、学生時代から研究会等で忌憚のない意見を交わし、調査に協力し合った農業経営情報学講座の各メンバーにお礼を述べたい。

1993年12月

淡路 和則

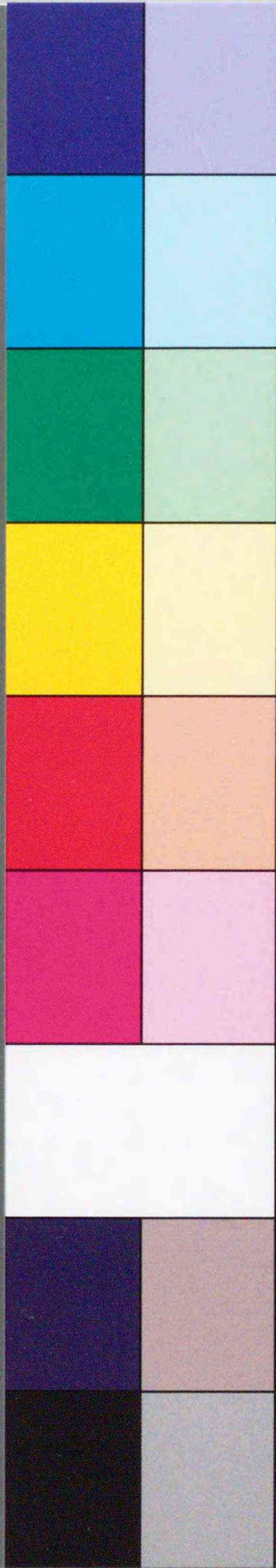




Kodak Color Control Patches

© Kodak, 2007 TM: Kodak

Blue Cyan Green Yellow Red Magenta White 3/Color Black



Kodak Gray Scale



© Kodak, 2007 TM: Kodak

A 1 2 3 4 5 6 M 8 9 10 11 12 13 14 15 B 17 18 19

