

農業者の経験知を踏まえた青年農業者育成方法の継承と発展

下口ニナ¹・稲泉博己^{1*}・安江紘幸²・大室健治³

1. はじめに

前年度採択課題「現代の篤農家による青年農業者の育成方法」にかかわる調査研究を進めた結果、特に年齢の近い農業者同士の「師弟同行」による切磋琢磨が、農業者の育成ならびに相互の学びの重要な柱になっていることを確認した。しかし、非農家出身の新規就農者が独立後に自らも就農希望の研修生を受け入れ、次々世代の青年農業者を育てている事例が複数見られたが、それらの方法と効果に関する検討が今後の課題として残された。

そこで、本研究では、この部分を掘り下げることにより、第一世代の篤農家が築いた青年農業者の育成方法が次世代（第二世代）にどのように継承され、そして次々世代（第三世代）にいかなる育成効果をもたらしているか、いわば農業者の経験知を踏まえた持続可能な青年農業者の育成方法を解明しようとするものである。

2. 調査研究の内容と方法

1) 本研究の課題

研究内容は、霜里農場で研修を受けて小川町に新規就農を果たしつつ同時に後進の育成のために就農希望の研修生を受入れている有機農業者を対象として、現在の研修制度の確立過程と実態に関する次の調査を行う。第1は、霜里農場で第二世代自身が経験した研修内容の印象・効果感などを踏まえ、彼らが独立後に研修生の受け入れを始める背景を把握する。第2は、第二世代の農場における研修方法の確立過程を把握する。ここでは、自らが霜里農場で体験した研修内容と同一のものか、あるいは第二世代が独自の研修方法を確立しているかに焦点を当て、その同一性と相違性を明らかにする。第3は、第二世代のもとで研修後に独立した者ならびに現在研修中の者、いわば「第三世代」を対象に第二世代の農場における研修の印象・効果感、今後の展望などを把握する。

2) 対象と方法

金子美登氏の霜里農場で研修後に独立し、現在までに多くの就農希望の研修生を受入れている第二世代の田下隆一氏（農業生産法人株式会社風の丘ファーム代表）を対象として、風の丘ファームにおける就農希望の研修生に向けた研修内容の確立過程について聞き取り調査により把握する。

さらに、風の丘ファームで研修後に独立している者、並びに現在研修を受けている者など「第三世代」に対して、ライフストーリー・インタビューを行い、研修内容、研修中の印象・効果感、並びに将来展望などを把握する。なお、ここでのライフストーリーとは「個人が生活史上で体験した出来事やその経験についての語り」とされ、その調査法の特徴は、形式的な質問項目を設定してそれへの回答のみを求める従来のインタビューとは異なり、語り手の発話する内容に沿って語り手と聞き手が双方向の対話を行いながら個人の「物語り」を作り上げるプロセスである点である。この「物語り」の基本的な特徴は、「複数の出来事を時間軸上に並べてその順序関係を示すこと」であり、その本質は、語り継がれてきたこと、すなわち、伝聞と反復性の中にあるといえる。特に、青年農業者の育成方法の効果については、一時的な状態の評価ではなく長期的な視野から個人の生活史を踏まえて判断する必要があるため、個人の体験や知識の伝聞を共同化し、他人と共有するために「語る」という点に着目することにした。なぜならば、青年農業者の育成方法のあり方は、地域によってもその時々においても大きく異なることが予想でき、杓子定規に割り切ることの出来ない個別具体的な側面が非常に大きいと考えられるからである。そうした個々の研修生の視点に立つためには、従来の形式的なインタビューやアンケート等の方法ではなく、このライフストーリー・インタビューが適しているものとする。

¹ 東京農業大学

² (独) 農研機構東北農業研究センター

³ (独) 農研機構近畿中国四国農業研究センター

Corresponding author*: inaizumi@nodai.ac.jp

3. 調査結果

1) 田下氏の霜里農場における研修内容と風の丘ファームの現状

田下氏は、1983年、24歳の時に霜里農場へ研修に入っている。そこでの研修内容は、牛の糞出し、除草、管理から野菜収穫、調整他全般であり、金子氏と行動をともにしながら一連の農作業を見よう見まねで覚えたという。また、有機農業のイベントや配達にも一緒に連れて行ってもらい、有吉佐和子の家にも行ったそうである。それらを通して、有機農業の人の輪（つながり）を肌で感じた。他方、当時は新規就農の例はほとんどなく、農地の情報も全くなかった。そのような中で、研修中の8月に「轍会」（小川町の後継者の会）に参加したところ、畑に手が回らなくなったという人が現れたので、畑30a（3筆）、田んぼ10a（2筆）を借り受けることになった。これも、有機農業の人のつながりと言えよう。その他に多品目通年出荷の方法を学んだそうである。そして、金子氏から学んだ最も大きいものは、人との関わり方、特に行政との付き合い方であった。「ソフトに地道に粘り強く」という方法で、徐々に行政に理解され、金子氏の考えが地域に浸透していく様子を目の当たりにした。

霜里農場での研修後は、上記の田畑で当初20品目くらいを作付けていた。当初は、ほぼ実労一人で回していた。就農から5年後に現在の土地（450坪、うち宅地100坪。自家用畑15a）を購入している。原資は、国の土地取得助成金と両親からの援助で賄った。その後、周囲の畑を借地によって面積を広げてきた。以前は養豚も行っていたが、地域にあった小規模な屠殺場が閉鎖されたのに伴い、断念した。

風の丘ファームの現状は、役員2名（田下夫妻）、社員5名、研修生6名で構成されている。畑は5.3ha（20筆以上）、田んぼ60a（3筆）、鶏（採卵鶏50羽）であり、野菜の作付けは、小松菜、ニンジン等70品目以上である。野菜の出荷は、主として青果であり、コメ（彩のかがやき）は50a、¥600/kgで販売しており、モチ10aはほぼ自給用である。販売方法は、一般家庭向けの提携が50軒（ほぼ宅配便利用）、レストラン等の契約が50軒（東京他）である。さらに、10年以上の販売実績を元に、「小川町有機（株）」（大口野菜販売会社、2013年5月に法人化）を立ち上げている。これは、生産情報を集約し契約納入先に出荷する仕組みであり、大口顧客に安定供給するため10軒の生産農家で構成され、そのうち5軒は風の丘ファームの研修修了生である。現在、はねモノをどうさばくかが一つの課題となっており、加工も考えたが設備投資や専任スタッフを置く余裕がないため、青果にこだわり飲食店との信頼関係を築くことに注力している。その結果、多少の曲りや傷等は調理する分には問題ないため、処分せずに納入できる道筋をつけた。

2) 風の丘ファームにおける研修制度と構築過程

田下氏は、1986年、独立後2年で研修生を受け入れ始めている。当初は金子氏と同様の研修方法を採用していたが、そもそも農家出身ではないため、研修生に提供する研修内容は試行錯誤の末に構築してきた。具体的には、現在2年制の研修を取入れており、ミーティングと指示書による情報伝達の徹底を図っている。社員の役割分担に加え、2年目の研修者を農場長（管理者）とし、1年目の中盤以降の研修生に特定の作物の担当を割り当てるなど、分業体制を構築している。このような体制構築過程においては、インターネットや若い人たちから積極的に学んできたという。例えばスカイプによる「夜視察（時間も人手もない農家同士が、情報交換するなど）」がある。こうしたシステム化を図ることによって、研修生に技術を伝える方法に自信がついたからこそ、販売に力を入れることができるようになった。年間を通した研修生の受入れ可否の判断は、まず一日体験をしてもらい、その後に何回か通いでの研修、または2週間のインターンシップを経て、田下氏自らが行っているとのことである。

現在の研修システムの構築に至るまで、まず、本格的に住込みでの研修を始めたのは、現在の母屋が建った、1989年以降とのことである。それから現在の2015年まで、約25年間の研修生の受入実績がある（約100名弱）。1994年からは、週に1回、夜に勉強会を行っている。人が増え始めたことから、フォローアップの意味も兼ねて座学での勉強会も実施するようになった。規模が大きくなるにつれ、勉強会の内容も変わってきており、①土作り等に関する使った勉強と、②昨年の作業記録や管理表を使い、今年の作型や作業計画を検討したりしている。

なお、90年代は作業日報を手書きでつけていたが、2006年に他の農業法人で勤めた後に風の丘ファームへ研修にきた人がパソコンで作業日報をつけていたことから、それを参考にさせてもらい風の丘ファームでも作業日報をパソコンでつけるようになった。これにより、前年の作付データの検索や管理が簡単に行えるようになった。このように、外部からいろいろなものを受け入れることで、風の丘ファームの研修内容が変化してきたという。

また、2011年からは、「2年間研修」の体制を構築している。この2年制にしたことから、各研修生に担当の品目を決める「品目別担当制」を設けている。これにより、2年目の研修生は、人に教える事より本人の勉強

になっている。2013年からは、「青年農業給付金」事業がスタートしたことで、研修生が増えた。

3) 風の丘ファームで1年研修後に独立した第三世代のA氏

現在独立しているA氏は、平成14(2002)年より1年間(2002年4月~2003年3月)、風の丘ファームで研修している。研修の形式は、実家から通える距離であったため、「住込み」ではなく「通い」であった。同じ年に研修に入った人が、3~4人おり、彼らは全員「住込み」であった。研修当時の作業内容は、春は苗づくり・管理と、稲全般、そして、春葉物の種蒔きであった。夏は夏野菜の植え付けと管理、6月に田植え、7~8月は主に夏野菜に関する作業。秋は9~10月に堆肥をまいたり、稲刈り、秋野菜の種まき、キャベツや白菜の植付けであった。冬は収穫・出荷が主な作業で、大豆の選別、冬野菜に関するもの、ビニールハウス内の作業が多かった。

有機農業の生産技術面については、すべて田下氏から教わったという。当時の風の丘ファームの研修期間は1年が通常であったので、他の研修生も毎日が初めての連続であり、互いに教え合えるような余裕はなかった。毎日田下氏はその日の作業内容と割り振りを決めていたそうである。研修中は基本的に毎日農場へ通ったが、研修期間後半には週に1回程度の休みがあった。研修中の「通い」とは、例えば自宅から1時間半かかったが、夏は朝5時に家を出て夜の7時か8時ころに帰宅していた。夏場には家と圃場の直接往復もあった。

先述のように同期が3人がいたが、彼らは「農業をしたいと本気で考えている人たち」であったため刺激を受けたという。その効果として、「志を同じくする仲間ができた」ことであり、もし一人だけだったら続けられたかどうかという発言もあった。皆が「初めての経験」というのも、共通体験を持つという点でよかった。なお、同時期には、半年や3ヶ月、1週間程度の短期研修の人も数名いた。当時の研修は、3月で卒業し、4月からまた新しい人という流れであった。殆ど非農家の人が研修に入っており、何人かは農業者大学校に通っている農家の跡取りもいた。研修中、年間のスケジュールがあるわけではなかった。毎日が、初めての連続であり、行ってみないと何をやるのかわからないため、不安になることもあったそうである。

独立のタイミングは、1年間の研修後にすぐであった。終了間際に、不動産屋で現在の家の物件を見つけた。田下氏に紹介されたとわけではなく、偶然、不動産屋で見つけることができたそうである。この家の大家さんが畑を持っており、その畑も貸してくれることになった。家の近くにある土地は、畑10a、田んぼ10a、そして、鶏70羽。なお、他のところに借りている土地を含めると、現在は、約1ha(7筆)程の農地がある。作物は、季節の野菜を中心に年間50品目程を作付けている。春は、レタス、ダイコン、キャベツ等、夏は、トマト、キュウリ、ナス等、秋は、ダイコン、カブ、根菜類等、そして、冬は、ニンジン、サトイモ、葉物等である。苗作りのハウスがあり、空いている時期にトマトを作っている。

現在の出荷先は、①宅配(個人)が30軒(売上の6割、季節のおまかせセット(約10種類)を隔週で届けている)、②レストランが5軒(売上の約2割)、③スーパー等(売上の約1割)、④卵(1割)となっている。こういった販路については、自ら独自の営業で開拓してきたが、宅配は友人から始まって紹介やピラ配りもした。レストランでチラシをおかせてもらったりもした。

田下氏から学んだことについては、①有機農業の技術、②営業力、③人との付き合い方であり、特に最後の人との付き合い方が重要であったという。さらに、この3つについては、それぞれが優れている人は他にもいると思うが、3つが総合的に優れているのが田下氏であるという。外部の多くの人と関わっている点を尊敬しており、目指すべき将来像という。A氏は今後、野菜を減らして加工(ジュース、ジャム)を開始するとともに、都会から人を呼べるような体験農場へも展開していきたいという。

4) 現在、風の丘ファームで研修中の第三世代B氏

現在、33歳のB氏は、高校を卒業後、14年間、運送業を経験した。その間、就農について少しずつ考えるようになったという。2014年の1月に、霜里農場で隔月で開催される農場見学会に参加した際、その1週間後の1月18日に「小川町有機農業フォーラム」が開催されることを知り、それに夫婦で参加した。そこで、風の丘ファームのブースで当時の研修生に話を聞き、風の丘ファームで研修することを決心する。同年1月末に1日体験を行った後に、田下氏に2年間の研修を受けさせてもらいたいと伝えた。その理由は、風の丘ファームであれば、農作業の技術とともに、レストラン等のお客さんが何を求めているかといった点も学べると思ったとのことである。

「畑だけだったら、違う場所でも学んで経験できる。ここは組織化・会社化しているので、畑のことだけではなくて、経営の部分も学べると思った」という。運送業での経験もあり、体力に不安はなかった。

2014年の4月1日より、研修に入る。春作業は、育苗ハウスの水やり、定植等が主であった。5月に、種まき、

レタスの定植。6月10日の田植えでは、田んぼでの苗の補充を行った。7月～9月は、畦の草刈、草取り（圃場内）が殆どであった。基本的に、午前中は収穫作業で、午後は管理作業であった。

秋になり、「ダイコン担当（初担当）」となる。ダイコンは、風の丘ファームの売上のなかで2～3割を占める重要な品目である。風の丘ファームでは、秋と春に担当者を変更している。1月頃に春の担当を決定し、7月頃に秋の担当を決定する。担当する作物は、研修生の希望を募っているが、最終的には田下氏が判断決定している。したがって、1年目の研修生が何かの担当になれるのは、1年目の秋となる。現在、約7種類のダイコンの生育を担当し、どこの圃場に何があって何をどれだけ出荷できる状態かの把握・管理をしている。担当になった当初は、「ダイコン担当」に任命されたことを不安に思ったとのことである。しかし、その不安をぬぐってくれたのは、先輩・仲間がいたからという。わからないことをわからないままにしておかず、すぐに先輩に聞けるというのが心強かったそう。そして、「仲間が多いこと」、「夏に、1人で草取りをするのはつらいだろう。草取りは嫌いではないが、皆とやっているのが話しながら作業できる。」ことが大きいという。具体的な担当の作業内容は、日々の生育状態の観察、出荷時期のタイミング、他の品目の情報を聞いたうえで農場全体の作業労働とのバランスの検討。そして、2015年2月からは、葉物担当になることが予定されている。ダイコンは土の下になるものだが、葉物は土の上になるものなので楽しみだという。カブ、ラディッシュ等の10種類程度を担当予定。葉物担当になったことで、①独立後にメインの作物にしたいこと、②コンスタントに作り込んで行かなければならないので、システムティックに計画を立てることを経験したい、③需要に合わせて生産することを学びたいという。

研修期間中に疑問に思ったことを質問する相手は、忙しい田下氏と随時一緒にいることはできないため、経験のある2年目の先輩に相談している。ただし、先輩研修生が複数いることで意見が異なることもあり、こういった場合は田下氏に確認している。初めての農作業に入る前には、自分で資料に目を通したり、前年のデータを確認したり、先輩研修生に教えてもらうことができる。また、現在、週に1回、研修生全員と田下氏が集まって、夜に勉強会を開催していることから、そのときに、畑の中で気づいた疑問等を質問している。

将来は、小川町で独立就農し、差しあたりは40～50aくらいの農地から始めたいという。しかし、家と畑をどのように取得するかの不安を持っているという。

4. おわりに

霜里農場の金子氏を第一世代としてそこで研修後に独立して風の丘ファームを経営する田下氏を第二世代と見なすならば、風の丘ファームで研修後に独立している者あるいは現在研修中の者は、いわば第三世代といえるが、この第三世代には、風の丘ファームで研修することで、田下氏が金子氏から継承した有機農業の技術とともに、農場内での「仲間の存在」をはじめとした様々な人との有機的なつながりを大切にするという理念も、田下氏から第三世代へと伝承されていることが確認できた。しかし、同じ第三世代といえども、すでに独立しているA氏と現在研修中のB氏では、田下氏からの継承の仕方が異なっており、A氏はどちらかといえば田下氏と直接的な接点を持つことができる師弟同行によって継承したが、B氏の場合は、田下氏の技術と理念をすでに受け継いでいる先輩との師弟同行であることから、田下氏とは間接的な師弟同行であるといえよう。このような継承形態の変化には、研修生の資質や制度等の外部環境の変化も影響しているものと思われる。これらは、どちらがより望ましい等の評定を下せるものではなく、風の丘ファームが時代の変化に適用するために構築してきた発展的な研修形態といえ、今後、わが国において新規就農者を増やすための方策の一つのあり方として、重要な事例の一つと考えられよう。

引用文献

桜井厚・小林多寿子編（2005）『ライフストーリー・インタビュー 質的研究入門』せりか書房。

野家啓一（2005）『物語の哲学』岩波書店。

付記）代表者の稲泉は2014年末に体調を崩したため、本報告書の筆頭著者は共同研究者の下口となった。また、申請時の研究グループは稲泉と下口の2名であったが、調査研究遂行上さらに協力者が必要となったため、新たに2名を追加し現地調査並びに調査結果の分析を行った。