

## 試験研究成果普及情報

部門	経営	対象	行政・普及
課題名：認定農業者経営における女性の地位			
<p>[要約] 県内認定農業者経営における女性の「基本的待遇」「総合的満足度」「総合的意識」に着目した類型化を行い、経営類型と照合した結果、畜産、施設園芸等を基幹部門とする同族企業的経営とその他の家族経営の間で、女性の地位に構造的相違が認められた。</p>			
<p>キーワード（専門区分） 経営 （研究対象）                  （フリーワード） 認定農業者 女性 男女共同参画 ジェンダー 満足度</p>			
<p>実施機関名（主査） 農業総合研究センター 企画調整部 経営調査室                  （協力機関） 農林水産部農林水産政策課                  （実施期間） 2002年度</p>			

### [目的及び背景]

県農林水産政策課が、県内認定農業者経営を対象に行った「農業経営及び社会参画に関する実態調査」データ（母集団から無作為抽出した350経営のうち176経営が回答：回収率50.2%）に基づき、認定農業者経営における女性の立場を包括的に把握し、関連施策推進に資する。

### [成果内容]

1. 数量化理論 類分析及びクラスター分析を用い、回答女性の「基本的待遇」（報酬、自己保有資産、休暇等）、「総合的満足度」（各種待遇面に関する満足度の総合化）、「総合的意識」（女性の地位確立等に関する意識）の3側面に着目した類型化を行った後、経営類型（年間農産物販売金額2000万円以上と未満の2段階に層別）との関連性を数量化理論 類分析により検討した結果、おおむね女性の満足度と相関する形で、以下の対応関係が認められる（表）。

- 「タイプX - 1」 畜産経営（販売金額2000万円以上）
- 「タイプX - 2」 花き植木・観葉植物経営、施設野菜経営（いずれも2000万円以上）
- 「タイプY - 1」 露地野菜経営（2000万円未満）
- 「タイプZ」 施設野菜経営（2000万円未満）
- 「タイプY - 2」 以上のいずれにも属さない経営

2. 以上の調査結果から、以下の政策的示唆が得られる。

- (1) 「タイプX - 1, 2」は、雇用を前提とした同族企業的な性格が濃厚で、女性（経営主の妻）の労働報酬システムがおおむね確立され、女性の満足度もおおむね高いが、一方の「タイプY - 1, 2」、「タイプZ」では、家族経営的性格が強いことに加え、農産物収入発生の季節性などが制約条件となり、女性の労働報酬概念は未確立もしくは不安定であり、構造的相違が認められる。
- (2) 政策的には、同族企業的経営と家族経営の位置付けの違いに配慮した上で、特に、家族経営的性格の強い「タイプY - 1, 2」、「タイプZ」における報酬帰属の問題に関する家族成員間の自発的合意形成をサポートすることが中心的課題となる。

### [留意事項]

[普及対象地域] 県下全域

[行政上の処置]

男女共同参画に関する施策の基礎資料とされている。

### [普及状況]

[成果の概要]

表 「基本的待遇」、「総合的満足度」、「総合的意識」に着目した女性回答者の類型と経営類型

導かれた類型 (タイプ)		X-1	X-2	Y-1	Y-2	Z
対応する場合が多い経営類型 (基幹部門) (A) 年間販売額が2000万円以上 (B) 年間販売額が2000万円未満		畜産経営 (A) (3000万円以上層も多い)	花き・観木・観葉植物経営 (A) 施設野菜経営 (A)	露地野菜経営 (B)	水稲経営 (A・B) 果樹・その他経営 (A・B) 露地野菜経営 (A) 花き・観木・観葉植物経営 (B) 畜産経営 (B)	施設野菜経営 (B)
女性の満足度		かなり高い (ただし、若干の不満傾向も認められる)	高い～中立的	中立的	中立的 資産への意識希薄 (ただし、若干の不満傾向も認められる)	「あきらめ」傾向 不満傾向
女性の待遇面	労働報酬	-----定期的支払いが中心-----		不規則の支払いが中心	不規則の支払い または報酬受け取りなし	かなりの割合で 報酬受け取りなし
	休日取得	ほとんどが不規則	定期的取得が可能	-----ほとんどが不規則-----		
	その他の特徴	年間従事日数は300日超が多い。 1日当たり平均労働時間も長い。			(水稲) 年間従事日数は、200日未満が多く、1日当たり平均労働時間も短い。 (果樹) 販売に關与するケースが多い (直売関連)。	
女性の意識 (注)	子育て・介護などに関する公的サポート整備への関心	○	○	○	○	
	個人の主体性発揮への関心 (部門報酬確保、起業等)	○	○	○		△
	家事・育児等は女性の役割という観念				△	
	労働報酬確保を通じ家庭内での地位確立を志向					○
雇 用		ある程度の常時雇用	多くでパート雇用	-----ある程度のパート雇用-----		
経営の性格		-----同族企業的経営-----		-----家族経営的経営----- (形式的法人でも家族経営的の性格が残存)		
経営改善及び政策的サポートを検討する上での論点		定期的休日取得、長時間労働回避のためのサポート体制整備 (畜産特有の問題)		季節性に規定される農業経営における報酬支払いをどう考えるか? (家族構成員個別帰属を認める場合)		経営内部での構成員への報酬帰属をどう考える? ・家族一体か、個人への帰属か? (資産形成・リスク管理の視点も含めて) ・個人帰属を選択した場合の配分評価方法は? (労働の評価、配分方式・・・) ・家事=シャドーワークの評価問題 (サラリーマン家庭にも同様の問題)

(注) 女性の意識 ○・・・かなり認められる △・・・やや認められる

[発表および関連文献]

栗原大二「認定農業者経営における女性の立場はどうなっているのか」『平成14年度試験研究成果発表会資料』, 2003