

# あなたはどう見る 「母ちゃんパワー」

兪 老見

既婚日本男性の多くは、その配偶者、つまりカアチャンに対して、口に出すかどうかは別として、夫である自分への対応について【感謝している六〇%、不満だ四〇%】くらいの評価をしているものと筆者は体感的な独断と偏見で予測をしてみました。いや我が家では違うという異論、反論があるものと思いますが・・・。

さて、農業・農村の家庭内、あるいは地域での女性、とくにカアチャン達に対する男性陣の評価やその置かれている地位について考えてみましょう。

一九九七年（平成九年）に、「男女雇用機会均等法」が制定され、北海道においても「北海道男女共同参画プラン」が策定され、農村女性に関する課題項目として以下の四点が強調されています。

- ① 男女共同参画に向けたあらゆる場における意識と行動の変革
- ② 政策・方針決定の場への女性の参画の拡大
- ③ 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり
- ④ 女性の経済的基盤と働きやすい環境づくり

ここでは、男女を問わず農業・農村の担い手が、その持てる力を十分に発揮することもその成果が適正に評価される社会を築くことの重要性と、そのための個としての主体性の確保と性別による固定的な役割分担意識を是正する具体的な行動を求めています。

また男女が対等のパートナーとして認め合う社会を実現するために、女性の意見を地域社会に反映させ、政策・方針決定の場へ

の女性の参画拡大が急務だとしています。

以下では、この高らかに謳われている建前・理念と農村現場での実態のギャップを男性（経営主）の意識・意向の中から、考察してみましよう。

### 女性（カアチャン）の経営参画や社会参画に関する経営主（トウチャン）の考え

専門的農業が主体の道北のある町で昨年行なったアンケート調査で、女性（カアチャン）の経営参画について意識を確認していきますので紹介します。

- ① 積極的に経営参画すべき：六六・〇%
  - ② 経営は男性が行なうべき：六・九%
  - ③ わからない：一六・〇%
  - ④ 無回答・その他：一一・二%
- という結果でした。

農作業や経営記帳に実質的には男性を上回って従事している実態から見て、六六%という肯定的意見は当然と言えば当然の数値と言えるでしょう。

次いで、女性を審議会委員、農業委員、農協理事等の公職に就くことについての考えを見ました。

- ① 積極的に参画させるべきという積極是認派：一五・〇%

② 性別にこだわらないという消極是認派：五九・七%、合計で七四・七%となりました。 対する

- ③ 男性が主体であるべきという積極的否定派：三・九%
- ④ 女性組織の代表を公職に就かせたら良いという消極否定派：二・三%、合計で六・二%。

- ⑤ わからない：一一・一%

- ⑥ 無回答・その他が七・八%でした。

総じて言えば、カアチャンパワーの実力を認める、あるいは認めざるを得ないというトウチャン連の意向が素直に反映された結果だと考えられます。

しかし、例えば経営形態別に見ると、「酪農専業」では社会参画肯定派は経営参画の場合と異なっており必ずしも高い是認を示しておりません。経営参画は経営内でパートナースhipを發揮すれば良いが、女性の公職等就任となれば経営外に出る機会が多くなり、周年的に労働条件がタイトな酪農経営の場合、簡単に容認することが出来ないのではと推察できます。

### カアチャン達の経営参画・社会参画の状況

近年の経営参画の実績を示す具体的なデータではありませんが、一つの指標として「家族経営協定」の締結状況（農水省調査）について見ますと、二〇〇三年（平成十五年）現在、全国では二五、

一五一戸で、前年に比べて一七％、三、五七六戸増加しています。ブロック別では九州が最多の七、六九五戸、次いで関東の六、八七三戸で、わが北海道は三、七五九戸ですが前年に比べてほぼ横ばいという状況を示しています。ちなみに事例の町の実績（農業委員会調べ）では、平成十四年までの累計で二二戸でした。農家戸数に対する締結農家率は必ずしも高いとはいえません。

家族経営協定の内容は、農業経営の方針決定や、労働時間・休日を取り決め、役割分担、労働報酬の取り決めが中心となっていますが、経営内の女性や後継者の位置づけを内外に宣言するもので経営参画の状況を明示するものとして締結を推進することが望ましいのではないのでしょうか。

また、「女性の認定農業者」数も一つの指標となりますが、北海道では二〇〇二年（平成十四年）実績で一八〇人（比率は一・〇％）です。先の事例の町では六人（一・五％）でした。

次に女性の社会参画の指標として挙げられる農協の女性理事は、二〇〇三年で北海道で六人、比率で全国平均を下回っています。農業委員は二〇〇二年（平成十四年）で北海道で六九人、女性比率は二・二％（全国では三・八％）となっています。

## 三 カアチャンパワーが新しい風を呼ぶ

家族経営協定は、給与や休日といった家族一人一人の権利と責

任を明確にし、文書による取り決めを結ぶものですが、これは、農業を「家業」から「経営」として見直すきっかけになります。九四年に家族協定推進事業が始まったことで、協定を結ぶ農家が増加していますが、それには「農業者年金加入のメリット」も、追い風となっています。この協定で、所定の事項について取り決めを結べば、雇用者として女性の年金の加入が可能となったのです。さらに、こうしたシステムは、若い後継者たちにも励みになると考えられます。

彼らが両親の元で農業を始めるに当たって、自覚を持って取り組むためには、将来の経営委譲や労働評価に関する取り決めは不可欠なのです。働いた成果が収穫という形で目に見えるのが、農業の良い点ならば、その報酬についても同じことが言えるでしょう。

現状では、多くの農村女性（カアチャン達）にとって、経営主のパートナーとして、あるいは最近増加している農業法人の雇用者として、十分に、かつ正当に評価されているとは言い難い段階です。それは家族経営協定も法人化も、経営者―男性、雇用者―女性という状況を固定化する傾向も強く、その評価は依然男性（トウチャン）中心なのです。

これに対して、全く違った価値体系のシステムが「女性起業」です。農村における女性起業は、近年ますます活発化し、全国では九三年の二二五事例から一〇年後の現在では一〇倍以上に増加しています。

全国で展開する女性起業は、大別すると六つの類型に分けられます。「農業生産」「食品加工」「食品以外の加工」「流通・販売」「都市との交流」「サービス業」です。

事例を見ると、平均像としては、五〇人前後の五〇歳代を中心とした女性たち（カアチャン達）が、生活改善実行グループや農協女性部を通して仲間づくりを行い、一〇年ぐらい前から「地域おこし」と「仕事づくり」を意識して活動してきています。その多くは、起業に至るまでに、長いグループ活動の下地があったことを注目したいと思います。

身近な農畜産物の余剰品、自然環境、暮らしに密着した食文化や生活技術などの未活用資源を生かした事業内容をとっています。メンバーの社会的意識も非常に高く、「農産物へのこだわり」と「地域の活性化」などに力点を置いているのです。こうした農業の外部的效果を生かした女性自身の仕事づくりは、農業発展に寄与するばかりでなく、これまでシャドウ・ワークとみなされていたものに経済的意義を見いだした点でも、画期的だと言えましょう。また、彼女達の組織は非常に柔軟で多様性を持ち、横のつながりを重視する傾向が特徴で、メンバー全員が出資し、役員や仕事の分担についても全員で話し合い、決定する仕組みをとっている事例が多くなっています。これは従来の雇用関係とは違った全く新しい形の働き方、すなわち「ワーカーズ・コレクティブ」という方式です。八〇年代に、男社会と違った働き方を求める女性の活

動の中から生まれたこの方式は、まさに農村女性起業にピッタリのシステムなのです。

今後の課題は、これをどう持続的発展につなげていくにかにかかっています。

カアチャンたちの、仕事の社会的意義への認識は強いのですが、残念ながら自立志向は弱いのです。経済利益に関してもまだ副次的です。

「農業生産」に関わる起業には、若年女性が単独で始める事例も多く、女性の収入確保に力を入れている点が注目されます。主に中高年の女性が、伝統的役割の結果である「女性の特性」を生かした仕事づくりがほとんどであるのに対し、若年女性はこれまで女性に開かれていなかった分野に積極的に進出している点でも新しい波と言えましょう。

今後、「食品加工」など他の分野でも、こうした意欲ある若年女性や男性（トウチャン）たちをも取り込んでいく体制づくりが求められているのです。

今の農業を救うのは、変革の主体となる意欲・能力を持った「ヒト」なので、両性が互いに認めあい、協力することで、力は何倍にもなるのではないのでしょうか。カアチャン自身が変わり、トウチャンを変え、地域を変える。地域が社会を変えるのです。

まさに「あなたがやらなきゃ誰がやる」のです。女性の能力それ自体が、農村の大きな大きな未活用資源ではないのでしょうか。