

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年6月17日現在

機関番号：32415

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009～2011

課題番号：21500713

研究課題名（和文）家族経営協定締結事例にみる親世代・子世代の共同と分離

研究課題名（英文）Cooperation and separation in generational relationships in farm families executing family management agreements

研究代表者

大友 由紀子（OTOMO YUKIKO）

十文字学園女子大学・人間生活学部・准教授

研究者番号：00286121

研究成果の概要（和文）：家族経営協定締結から10年以上が経過し、世代交代の時期に差し掛かった女性農業者へのフォーカス・グループ・インタビューから、親世代と子世代との世代関係、経営継承の方向性を質的に分析した。直系家族規範が緩み、世代間で生活が分離することで、双系的なサポート関係が生じていた。規範的な男子による継承は困難になり、親世代の引退は遅れ、オールタナティブな経営へのシフトは、女子による継承の可能性を生み出していた。

研究成果の概要（英文）：Based on focus group interviews of women farmers entering a period of generational change ten years or more after executing family management agreements, the relationships between parent and child generations and tendencies in management succession were qualitatively analyzed. The stem family ideology has weakened, and bilateral support relationships have developed. The normative succession by sons has become difficult, the retirement of the parent generation has become delayed, and a shift to alternative forms of management has given rise to the possibility of succession by daughters.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2010年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2011年度	1,100,000	330,000	1,430,000
年度			
年度			
総計	3,300,000	990,000	4,290,000

研究分野：総合領域

科研費の分科・細目：生活科学・生活科学一般

キーワード：家族関係

1. 研究開始当初の背景

農業経営と家族生活とが不可分の関係にある家族農業経営において、家族員それぞれの役割や地位を尊重し、家族員相互のルールを明確化することによって経営の近代化を図るべく、1995（平成7）年から家族経営協定の普及が推進されている。

しかし、2005（平成17）年の農業改良助長法改正に伴い、2004（平成16）年には現

場での普及推進を担当してきた専門技術員の資格は廃止され、生活改善普及員の採用も停止になった。これによって家族経営協定の普及事業は、転換期を迎えることとなった。

家族経営協定を締結することでパートナーシップ経営を実現できたのは主に中高年女性であって、出産・育児期にある若年世代の農家女性の場合、家族経営協定で家事・育児を役割分担と定めることで、性別分業が固

定化されてしまうケースもみられた。政策転換によって次世代への行政サポートは期待できなくなり、女性農業者のキャリア形成には世代差がつくりだされている。

家族経営協定の普及推進がスタートして間もなく、先進的事例として協定を締結した農家では、協定締結から10年以上が経過し、世代交代の時期にさしかかっている。世代継承へむけた世代間の取り決めとして、家族経営協定が果たす役割が見直される必要がある。

2. 研究の目的

親世代から子世代への経営継承を要件とする家族農業経営では、家族生活においても共同性が高く、都市部と比べて農村部では、直系家族世帯の出現率が高い。しかし、わが国の家族形成理念は、すでに直系家族制から夫婦家族制へ移行しており、農村直系家族であっても、その内部構造は変質し、親世代と子世代がそれぞれの夫婦家族に分離しているといわれる。かつての直系制家族においては、親世代と子世代が比較的安定した時期には生活を分離するが、やがては子世代に統合された。今日の夫婦家族制に立つ家族農業経営では、親世代と子世代とは、その世代継承にむけて、どのような共同と分離のプロセスをたどるのであろうか。

本研究では、家族経営協定が普及推進されはじめた比較的早い時期に協定を締結し、世代移行の段階を迎える農家世帯を対象とした調査研究によって、夫婦家族制のもとでの親世代・子世代の共同と分離の実態を探る。長寿社会においては、親世代と子世代とが共存する期間が長期化し、世代交代のタイミングは遅くなる傾向がある。引退後の親世代の自立と生きがい、子世代の早期の独立について考察したい。

3. 研究の方法

家族の内部構造を把握する場合、特に家族員間の緊張関係や葛藤を確認する場合、個別世帯への訪問調査だけでは不十分である。家族経営協定の普及推進開始から間もなく協定を締結したモデル的な事例に対して、フォーカス・グループ・インタビューを実施する。同性・同世代のグループを対象としたフォーカス・グループ・インタビューを実施し、そこでの「語り」から、夫婦家族制の下での親世代・子世代の共同と分離を質的に分析する。「語り」の意味を解釈するには、その背景にある出来事経験を確認する必要がある。そのため、フォーカス・グループ・インタビュー参加者には個別インタビューも実施し、それぞれのライフコースを確認する。

このようなフォーカス・グループ・インタビューの対象者を選定するには、家族経営協

定の全国的な普及状況や締結事例を把握しなければならない。そのために、まず、家族経営協定の普及推進母体である農林水産省経営局の実態調査資料から、家族経営協定の全国的な普及状況を確認するとともに、日本農業新聞の記事検索から、1995（平成7）年の制度発足以降の家族経営協定に関する記事ならびに家族経営協定の締結事例を確認する。ついで、家族経営協定の普及推進先進地において、地方農政局や道府県の農政部および普及センターへのヒアリングを行い、対象者を選定する。また、フォーカス・グループ・インタビューの方法について、その実践事例を学ぶ必要がある。さらには、わが国と同様に家族農業経営が行われていて、夫婦家族制の下で世代継承されてきた、ヨーロッパの農家世帯との比較研究によって、夫婦家族制の下での親世代・子世代の共同と分離について考察を深める。

4. 研究成果

（1）家族経営協定普及事業の展開

家族経営協定の前身は、1960年代の家族協定農業で、経営主（親）と後継者（子）とが協定を結び、家族関係の民主化と農業経営の近代化を図ることで、後継者の地位を確保しようとするものであった。高度経済成長によって農工間の賃金格差が広がり、農業の後継者不足が深刻になる中、1964（昭和39）年、全国農業会議所は「家族協定農業普及推進要綱」を出し、家族協定農業による近代的な自立経営農家の育成を目指す。1967（昭和42）年の「家族協定農業普及推進新要綱」を契機に、家族協定農業は全国的な広がりをみせる。しかし、家族内での契約意識の欠如と後継者不足とによって、一部の先進地域を除いて低調になった。

後継者不足と基幹的農業従事者の高齢化・女性化、農家数の減少に歯止めがかからず、食料自給率の低下と食の安全性の問題、条件不利地域での耕作放棄地の増加、農業による環境保全機能の低下といった農業をめぐる問題が顕在化する中、1992（平成4）年、農林水産省によって「新しい食料・農業・農村政策の方向」（新農政）が示され、戦後自作農体制は大きく方向転換する。新農政では安定的な農業経営体の育成が目指され、市場原理に対応しうる法人経営がゴールモデルとなる。家族農業経営においては、明文化されたルールによって経営管理された家族法人（一戸一法人）による農業経営が目標として掲げられた。

全国農業会議所では、1990（平成2）年に「農業の担い手確保と経営継承」に関する専門委員会を発足させ、家族協定農業の見直しを検討し、家族協定農業を考案した。1993（平成5）年「農業に就業する個人の立場と経営

の確立を目指して」の中で、農業に従事する家族メンバーが「相互にかけがえのない対等な仲間として共同経営（これをパートナーシップ経営と呼ぶ）を行う」ことを目的に、家族協定農業の普及推進を提案する。

他方、農村女性関連施策は、1985（昭和60）年の女子差別撤廃条約批准、1987（昭和62）年の「新国内行動計画」を受けて、1992（平成4）年に「農山漁村の女性に関する中長期ビジョン」が策定された。農村女性関連施策の中心的役割を担っていた生活改善普及事業の内容も、生活技術から経営技術へと中心が移っていった。1995（平成7）年2月農林水産省構造改善局長・農蚕園芸局長通達「家族経営協定の普及推進による家族経営農業の近代化について」が示され、女性の経営参画を促す手段として、パートナーシップ経営を謳う家族経営協定の普及推進がスタートする。家族経営協定の締結を要件に、1995（平成7）年の農業者年金基本法改正によって、農地の権利名義を持たない被保険者の配偶者（通常、妻）でも年金加入が認められるようになった（注：ただし、農業者年金基金は2001（平成13）年には経営破綻して、積立方式・確定拠出型に代わった）。さらに2003（平成15）年には、夫婦等による認定農業者の共同申請が認められるようになった。こうして、普及推進開始から12年が経過した2008（平成20）年3月末には、当初の数値目標であった締結数4万農家世帯を達成し、直近の2011（平成23）年3月末には48,602農家世帯と、5万世帯に迫っている。

しかしこの間、2005（平成17）年の農業改良助長法改正によって、2004（平成16）年には現場での普及推進を担当してきた専門技術員の資格は廃止され、生活改善普及員の採用も停止された。これによって家族経営協定の普及事業は、転換期を迎えた。2005（平成17）年には個人情報保護法の施行によって、協定書を保管しない普及センターもでてきた（2007年3月、愛知県調査）。また、2005（平成17）年の「強い農業づくり交付金」以降は、家族経営協定締結が申請要件だった補助金の時代とは異なり、地方農政局では管内の協定農家の実態を把握できなくなったという（2010年2月、九州農政局調査）。認定農業者の共同申請のために家族経営協定を締結するケースでは、生活協定は看過され、家族経営協定は形骸化する傾向があるという元専門技術員もいた（2010年1月、愛知県調査）。農林水産省による家族経営協定の全国調査のあり方も、2008（平成20）年までは実態調査として実施されていたが、2011（平成23）年からは締結農家数調査に簡略化され、行政サイドの開示データからは、その実態を把握することは困難になった。

プライバシー意識が高まる中、全国の協定

農家の実態を把握するには、先行研究で取り上げられた事例や、新聞等で紹介された事例、自らホームページを開設して情報発信している事例などから把握することになった。

（2）フォーカス・グループ・インタビューの方法と実践事例

①フォーカス・グループ・インタビューの方法

フォーカス・グループ・インタビューとは、ある特定のトピックについて選ばれた複数の人々によって行われる形式ばらない議論のことである。フォーカス・グループ・ディスカッション、グループ・ディスカッションともいう。フォーカス・グループ・インタビューは、第二次世界大戦後のアメリカで、ラジオ番組による戦意高揚キャンペーンの効果を測定するために、コロンビア大学のマートンが初めて手がけた。レヴィンのグループダイナミクス理論を背景にして、マーケティング調査やプロジェクトのプログラム評価をはじめ広範な分野で使われるようになった。わが国では、保育、教育、医療、介護といったヒューマン・サービス領域で、1970年代頃から使われている。

ヴォーンによれば、フォーカス・グループ・インタビューは、通常6人から12人の比較的同質的なメンバーで行われる。ファシリテーターがあらかじめ用意したガイドラインに沿って質問し、メンバー同士の自発的なディスカッションを促す。フォーカス・グループ・インタビューの目的は、ディスカッションによって合意形成することではなく、むしろ当該テーマについての人々の解釈の広がりや理解することにある。ディスカッションによって、個人では気づかなかったことが見えてきたり、さらには潜在的な意見を引き出すこともできる。

②フォーカス・グループ・インタビューの実践事例

農村社会学者徳野貞夫による「T型集落点検」は、過疎地域の集落を住民主体で再生させるためのプログラムであり、フォーカス・グループ・インタビューによる社会改良的な実践的な目的を持った社会踏査といえる。「T型集落点検」では、公民館に集まった集落住民が、葬式組程度の小規模の班にわかれ、模造紙に集落の地図を描いて、各世帯の同居家族員の基本属性を記入する。他出家族員や親族の居住地や基本属性も記入して、Uターンしそうな人にチェックを入れる。これによって、行政単位の世帯とは異なる、生活の単位である家族や拡大家族網を把握できる。こうして、誰が農地や山林を現実的に相続できるのか、家族の将来像を見据えた上で、20～30年先の集落の将来計画を立てていく。

本研究では、2010年2月6日に熊本県阿蘇郡波野集落の「T型集落点検」に参加し、集落住民たちへのフォーカス・グループ・インタビューを観察した。この回には、前回の「T型集落点検」で明らかにされた波野集落の拡大家族網について、熊本大学徳野研究室が統計分析した結果を報告し、その結果をもとに住民が集落の状況を考察した。「T型集落点検」のゴールは地域再生であり、フォーカス・グループ・インタビューは、そのためのプロセスとして利用されていた。

(3) 群馬県高崎市家族協定研究協議会婦人部へのフォーカス・グループ・インタビュー

1966(昭和41)年から家族協定農業に取り組む群馬県高崎市では、協定農家で作る高崎市家族協定研究協議会が活動を続けている。その婦人部メンバー43名中13名の協力を得て、2011(平成23)年2月28日にフォーカス・グループ・インタビューを実施した。ここでは、夫婦家族制にもとづく欧州の家族経営農業と女性農業者のライフコースについての調査研究成果をディスカッションの呼び水として提示し、自らの生活課題について世代関係を中心に語り合ってもらった。

参加者13名は、1986(昭和61)年に結成した婦人部の前身、高崎市内の専業農家の若妻が集まる「稲穂会」からのメンバーであり、ほぼ1970年代に22歳から27歳で農業後継者と結婚して就農した。調査時の平均年齢は約57歳で、家庭裁判所調停委、農業委員、農村女性アドバイザーなどを経験する女性農業者リーダーもいる。家族形態は、13名のうち10名が直系家族世帯(7名は親世代と同居、3名は子世代と同居)、3名は夫婦家族世帯で、一様ではなかった。親世代・子世代の共同と分離については、同じ直系家族であっても、子世代と同居する人は嫁との世代ギャップについて、親世代と同居する人は老親の介護問題というように、テーマに広がりが出て、テーマによってはディスカッションに参加できない人が出てしまった。親の看取りを経験し、子世代が後継者として定着し、女性農業者リーダーとしての経験を持つ年長者が、話題をリードすることになった。このリーダー層には、個別訪問インタビューを実施して、フォーカス・グループ・インタビューでの「語り」を裏付ける個々のライフコースを聴取したが、その分析は今後の課題として残った。

(4) 岩手県水沢地方農業担い手女性塾メンバーへのフォーカス・グループ・インタビュー

① 調査方法

メンバー全員が家族経営協定を締結して、

パートナーシップ経営を実践する女性農業者リーダーの自主活動グループとして、水沢地方農業担い手女性塾(以下、女性塾)がある。その発端は、岩手県の水沢農業改良普及所が1989(平成元)年から1991(平成3)年にかけて、20代から40代の農家女性を対象に開いた農村若妻生活講座である。この受講生のうち、農家の生活技術から農業の経営技術へ関心に移りつつある40代の専業農家の女性15名によって、1992(平成4)年に女性塾は結成された。メンバーはそれぞれの地域における女性農業者リーダーであり、農家生活や農業経営について共通の課題を抱えていた。1996(平成8)年から生活改良普及員の勧めで家族経営協定を題材にした自作シナリオによる寸劇を上演するようになり、その普及に大きく貢献した。こうした活動は2001(平成13)年度第41回農林水産祭(農産部門:生活改善)農林水産大臣賞受賞として実を結び、後進のロールモデルとなってきた。

2010(平成22)年2月に女性塾のメンバーを対象にフォーカス・グループ・インタビューを実施し、パートナーシップ経営を確立するまでの自身の経験と、水沢地方における農家の世代関係や農家女性の世代差についての意見を語ってもらった。調査時のメンバーは11名で、生年は1944(昭和19)年から1952(昭和27)年、年齢は57歳から66歳と、ほぼ向老期を迎えていた。グループ・インタビューは9名の参加者を得て、約2時間にわたって活発な発言が交わされた。

③ 多様化する向老期の農家生活

初回の協定締結からほぼ10年が経過すると、ライフステージが進行して、協定を見直す必要が出てくる。しかし、見直しできているのは3名だけである。世代継承が不確実になっているのである。子どもが同居していても未婚化が進んでいたり、結婚しても別居していたり、同居でも農業に従事していなかったり、向老期のステージでは次世代との関係が多様化しており、生活課題も異なってくる。グループ・インタビューでの「語り」から、向老期の家族生活において、子世代との関係をどのように捉えているかみてみたい。

<少数派になった嫁との同居>

彼女たちは、ほぼ全員が親世代と一貫同居だった。しかし、息子夫婦と同居しているのは2名だけで、嫁との同居経験者は少数派になった。そのため嫁との関係については、実際の経験談ではなく、近隣や知人の例をあげての話題になる。同居していると「お嫁さんの意見に従っている方がうまくいく」とか、同居敷内でも別棟が多く、それでもプライバシーを守れないので、「親から見えないところに家を建てた」例があるなど、ネガティブ

な話題が多くなる。嫁と同居していると、嫁の自由を尊重しようと気遣っている。「私らのときだったら、なにか事があるごとに、まず、お姑さん、お舅さんに、こういう集まりがあって出かけたんですけども、いかななものかなって、一応、お伺いを立てて出かけたんですけども、今は（嫁が）なにそれあるから出かせますって、パッと出ていくし。でも、それも私はいいと思って」という。同居経験がないと、嫁に対する遠慮は一層大きくなる。

<変わる祖母役割と世代ギャップ>

今は、育児学級や育児書による科学的な情報が多くなり、孫の世話に自らの子育て経験が活かせないという。また、父親も育児に参加するようになったため、祖母の役割は変わったという。育児方法をめぐる世代ギャップは、嫁姑のギャップというよりも、母娘のギャップとして語られた。婚出した娘の子どもや、離婚して同居している娘の子どもの世話についての経験として語られた。娘であれば母親に遠慮なくものを言う。嫁との同居経験がないため、娘の母親に対する態度を自らの姑に対する記憶と比べて、世代ギャップをイメージしている。しかし、母親には言えても、姑には言いにくいもので、「実際（には）、（同居して）毎日（孫を）見ている人（＝姑）は、（昔と）同じように育てているなと思いますね。（娘も）たまに来る方（＝母親）には言えるけど、いつも見てもらう人（＝姑）にはあんまり言えないんじゃないかなと思って」という。嫁や孫との同居経験がないことで世代ギャップが強調され、親世代が子世代に必要以上に遠慮しているようである。

③次世代への継承と展望

<後継者不足>

夫が農業者年金に加入していて年金の受給年齢に達すると、経営移譲することになる。しかし、家族農業経営の世代継承は困難になっている。Aさんの場合、長男家族が同居する予定はあっても農業には従事しないため、夫が65歳になった時、経営主の名義をAさんに代え、水稻は集落営農組織に委託した。跡取りが同居していても兼業に出ていると、名義だけ経営移譲して、実際には親が続いている場合が多いという。現実問題として、夫婦で自活して暮らすには公的年金だけでは不十分なため、高齢になっても体力が許す限り、現状維持で営農せざるをえないという。親が老いて働けなくなったら集落営農組織に委託する道はあるが、委託するとコストがかかるため、農家の跡取りであっても「水田は要らない」という時代になっているという。

<娘や孫への期待>

このように、伝統的な直系男子による経営継承は不確定要素が多くなっているが、一方

で、それを代替する新しい継承のあり方も模索され始めている。Bさんの長女は離婚して長男を連れて実家に戻り、農業経営の一部門を担当している。家族経営協定の中でその役割は明文化されている。Cさんの長女も離婚して長男を連れて実家に戻った。彼女は兼業に出ているが、家族経営協定によって、生活面での彼女の役割を家族経営の中に位置づけることもできる。また、それぞれの長女の長男は、将来、農業後継者になる可能性もある。Cさんは、そのような孫に期待をかけ、家庭教育の中で農業のすばらしさを積極的に伝えようとしている。このように傍系や隔世での経営継承も模索され始めている。

また、Dさんの場合、息子は農業に従事していないが、娘が農家の後継者と結婚して、家族経営協定によるパートナーシップ経営を実践している。Dさんの女性農業者としてのキャリアは、婚出した娘に伝えられている。家族農業経営のノウハウは直系だけで継承されるとは限らない。

<伝えたい農業・農村の価値>

Eさんは、女性塾を結成して経営参画を目指して活動した40代・50代を振り返ると、いまでは価値観が変わったという。かつては「都会なみ」の豊かさや「私の財産」や「妻の権利」がスローガンだった。しかし向老期を迎えた今は、農村の豊かさや農業の次世代への継承の思いが強くなったという。農地は家産であり、子孫に伝えていくものである。母親が一生懸命農業していれば、何も言わなくても、子どもはその姿を見て真似る。無理に背伸びするのではなく、自然に生きるのが理想だという。

こうした農業・農村が持つオールタナティブな価値の発見は、経営参画を達成した女性農業者の自らのキャリアに対する自信や誇りに裏打ちされたものである。「農業ってこんなにいいんだ」とか「農村は貧乏でも豊かだ」といった農業・農村の価値を次世代に伝えていくことが、自らの任務として認識されていた。

(5) 欧州の家族農業経営との比較

2010（平成22）年11・12月にデンマーク（畜産2事例）、フランス（果樹5事例）、2011（平成23）年1月・8月オーストリア（施設園芸5事例）、2011（平成23）年8月スイス（畜産5事例）、2011（平成23）年9月にオランダ（花卉および施設園芸8事例、畜産1事例）、フランス（果樹2事例）、合計28事例の女性農業者への訪問インタビュー調査を実施した。

デンマーク、オランダ、フランスでは企業的な一族経営が特徴的だったのに対して、アルプス山系に属するスイス・オーストリアは小規模な家族経営が主だった。いずれも、一

次産品の生産から加工・販売まで手掛ける6次産業化が進んでいる。跡を継ぐのは農業に興味を持つ子どもである。スイスは男子優先の規範が強く残るが、他では女子が後継者になる場合も珍しくなくなっていた。

農場経営主は、年金受給年齢に達すると農場を後継者に譲渡して引退するため、後継者は日本と比べて早期に経営主に就任する。引退した親世代と子世代とは別居しているが、同敷地内や近隣に住んで、拡大家族網を形成していた。しかし、育児や介護での手段的なサポートは、ソーシャル・サポートが充実しているため、日本ほどは相互依存的ではなかった。

(6) 総括

欧州の家族農業経営と比べて、わが国の場合は、担い手の高齢化が顕著である。2010(平成22)年農林業センサスによれば、農業就業人口に占める65歳以上の高齢者の割合は61.6%にも上り、基幹的農業従事者の平均年齢は66.1歳である。もはや日本農業の担い手は高齢者である。

かつて戦後自作農体制の下では、後継者の地位を確保するために、家族協定農業や農業者年金が導入された。しかし、後継者難には歯止めがかからず、新農政の下では女性の経営参画がスローガンになった。

新農政のスタートから20年が経過し、パートナーシップ経営を達成した女性農業者たちも向老期を迎えている。向老期というステージは、引退が制度化されている欧州にはみられない、わが国の農業者に特有のステージともいえる。わが国のような大衆長寿社会においては、子世代の早期の自立とあわせて、親世代が担い手として活躍し続けるための行政的なバックアップも必要であろう。

また、長寿社会の到来は、直系家族制から夫婦家族制へと家族形成理念をシフトさせた。世代継承を要件とする家族農業経営にあっても、親世代と子世代の生活は分離するようになった。それによって、男子優先の規範的な世代継承が緩む一方で、双系的なサポート関係や、女子による継承の可能性が生まれている。

欧州の家族農業経営にみられる6次産業化は、女子による経営継承の道を開いているが、親世代の引退が遅くなるわが国では、多世代によるパートナーシップ経営の実現という意味でも有効と思われる。

なお、農業の担い手の高齢化と世代交代の課題については、2012(平成24)年7月29日～8月4日にポルトガル・リスボンで開かれる世界農村社会学会の人口セッションにて、”Aging of farmers and generational change in Japanese family farms: A focus group interview of women farmers in their

sixties”として、口頭発表する。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計3件)

①大友由紀子、堤マサエ、女性農業者のキャリア形成と世代移行—水沢地方農業担い手女性塾メンバーへのフォーカス・グループ・インタビューより—、山梨国際研究(山梨県立大学国際政策学部紀要)、査読有、第7号、2012、pp.1-14。

<http://www.yamanashi-ken.ac.jp/wp-content/uploads/kgk2012001.pdf>

②大友由紀子、女性農業者のキャリア形成と世代継承への課題—水沢地方農業担い手女性塾メンバーへのグループ・インタビューから—、月刊ウィラード、査読無、Vol.706、pp.4-7。

③堤マサエ、女性が住みやすい農村地域づくり—働き・暮らし・子育てしやすい場所と関係を求めて—、農村と都市をむすぶ、査読無、2010、pp.5-14。

〔学会発表〕(計4件)

①大友由紀子、堤マサエ、農家女性のキャリア形成と世代移行—水沢地方農業担い手女性塾メンバーへのフォーカスグループインタビューより—、日本村落研究学会第59回大会、2011年10月29日、熊本県小国町木魂館。

②Yukiko Otomo, Comparative Study of Life Course Selection and Career Formation of Farming Women in Austria, Switzerland and Japan, The XXIV European Society for Rural Sociology Congress, August 23, 2011, Mediterranean Agronomic Institute of Chania, Greece.

③Yukiko Otomo, Ruth Rossier, Lebenslauf und Karriere in der Schweiz, 27. Januar 2011, Geographisches Institut, Universität Bern.

④大友由紀子、女性農業者のライフコース選択とキャリア形成—スイス・ドイツ語圏の事例より—、日本社会学会、2010年11月6日、名古屋大学。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

大友 由紀子 (OTOMO YUKIKO)

十文字学園女子大学・人間生活学部・准教授

研究者番号：00286121

(2) 研究分担者

堤 マサエ (TSUTSUMI MASAE)

山梨県立大学・国際政策学部・教授

研究者番号：50105970