

## 第4章 女性の学びなおしニーズ調査

### 1. かみなか農楽舎における女性の農業研修

#### (1) 農楽舎における就農研修事業の概要

福井県若狭町（旧上中町）では、地域外からの青年層を“地域農業と地域社会の担い手”と位置付け、彼らを地域社会の一員と向かえ入れるべく、営農研修と人材育成を行うための拠点として、2001年に農業生産法人かみなか農楽舎を設立している。

そのため、農楽舎において重要な事業として据えているのは、就農研修事業である。この事業では、他地域からの若者を研修生として同法人に採用し、若狭町に定住させた上で、1年ないし2年間で自立した農業者の育成を図っている（下図参照）。研修修了後は、新規就農者として自立経営を目指す場合、農楽舎の社員として就職する場合、他の農業生産法人に勤めるケースなどが見られる。

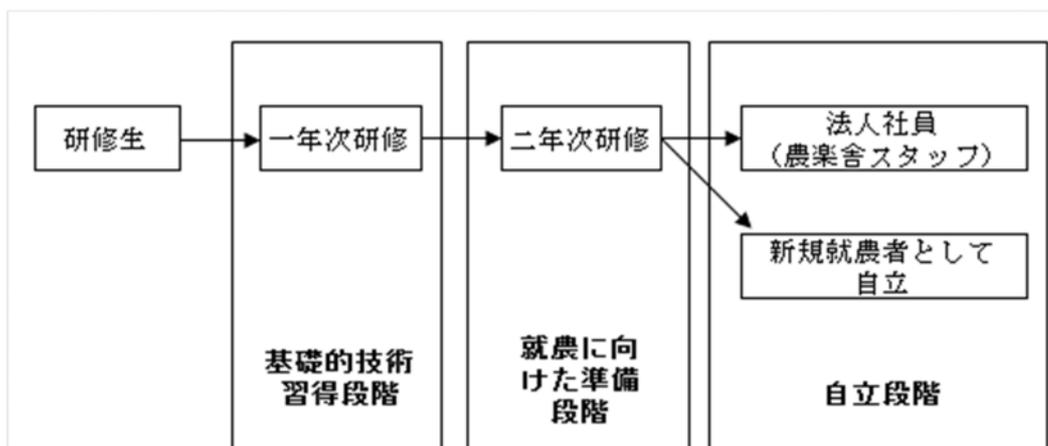


図 かみなか農楽舎における基本的研修モデル  
出典：かみなか農楽舎資料をもとに筆者作成

研修内容の特徴として、農業技術の習得を目指すだけでなく、座学の機会を設けて、農村地域での生活や文化・風習に関する理解を促している。農業技術の指導は、農楽舎の社員である地域農家からの指導を受けながら、

稲作を中心とした各種農作業を行っている。それに加えて、地域での暮らしに必要な生活技術・知識は、地域活動への頻繁な参画や、研修生同士の共同生活を通じて習得させている。

研修生の公募は、同法人のホームページで情報発信を行うほか、ファーマーズフェアなどを通じて行っている。農楽舎で研修生を採用する際の条件は、上中町での暮らしや他の研修生との共同生活が可能であり、研修後は農作業や農業に関連する仕事に専従することを目標としており、農業経験や出身地等に関しては不問である。

これまでの研修生の年齢層は、20代前半から後半が中心である。出身地域は、京都、大阪などの京阪神や、東京、千葉など関東圏の大都市を中心に集まっている。農楽舎に来るまでの前歴は、新規学卒者の他に、食品関係やプログラマーなど様々な職種にわたっている。

彼らが農楽舎で研修を希望した理由として、栽培技術などの農業研修に加えて、体験事業の運営により都市住民との交流を図りながら研修できること、地域学習や理論的学習も行えるので、就農する際に実践的な内容を学べる点に魅力を感じている。

研修生が地域に入って研修をし、その後も同じ土地に就農する教育・研修モデルを形成したことで、若狭町内の住民から信頼を得て、研修生らも就農時に地域に入りやすくなっている。研修生が地域に入ろうとする努力だけでなく、農楽舎の運営に地域住民が責任者として携ったことで、多くの地域住民がこの事業に関心と信頼を持った。このような研修体制の形成によって「農楽舎の研修生だから」と他地域の若者を受け入れ、「保証機関」の役割を果たすことにもなっている。その結果、多くの研修生が就農し、就農していない者でも若狭町の近隣に定住している。

(写真：かみなか農楽舎の全景)



## (2) 農楽舎の女性研修生への調査

農楽舎の特徴として、これまで女性の研修生が多いことである。そこで今回は、これまで同法人の研修を受けた女性を対象に、農業研修を受けたなかでの実感やニーズに関する調査を行った。

農楽舎においてこれまで女性で独立就農をした方はいないが、夫と営農を行う人、農楽舎で社員となる人など、研修後にも農業とかかわりを持つ仕事に従事する人が多い状況である。

調査にご協力いただいたのは、下記の7名の方である。

表 インタビュー対象者の概要 (2014年 1月現在)

仮名	出身地	年齢	来歴
A氏	埼玉県	25歳	大学にて稲作を専攻→農楽舎で研修→研修修了後農楽舎社員
B氏	奈良県	27歳	大学にてトマトの病理学を専攻→農楽舎で研修→農楽舎研修生だった男性と結婚→物産協会に勤務
C氏	新潟県	29歳	大学にて心理学を専攻→運送会社勤務→海外留学等→農楽舎で研修→研修修了後農楽舎社員
D氏	大阪府	33歳	大学にて数学を専攻→農楽舎で研修→農楽舎社員・農楽舎社員の男性と結婚
E氏	東京都	34歳	大学にて国際関係学を専攻→農楽舎で研修→農楽舎社員→農楽舎研修生だった男性と結婚→夫と農業経営
F氏	千葉県	34歳	大学にて農業化学を専攻→食品メーカーにて残留農薬の検査に従事→農楽舎で研修→農楽舎社員→農楽舎研修生だった男性と結婚→主婦・介護職
G氏	東京都	35歳	大学にて海洋工学を専攻→10年余りアルバイト・動物園・水族館等のガイドボランティア→農楽舎で研修生を経ずに社員採用

以下、インタビュー結果のまとめである。

### ◆農楽舎の研修でよかった点

- ・自分のやってみたいことをやらせてもらえる。  
(野菜作など好きな作目、外部研修、丁寧な指導・相談など)
- ・大型特殊免許、フォークリフト、簿記などの営農に必要な資格が取得で

きる。

- ・地域の人と関われる場面が多い。たくさんの方と知り合える。
- ・農業研修に加えて、農村生活も一体的に行えるところ。
- ・ほかの若い仲間とともに研修できるところ。

◆研修中、女性であることで困ったこと

- ・地域では女性がトラクターに乗らないため、当初は奇異の目で見られた。「女性はトラクターに乗らないほうが良い」と聞く場面も。

→しかし、農楽舎に女性研修生が増加し、彼女らが活躍することで、最近はこうした意見や状況はなくなっている模様。

- ・女性が土地を借り、自立経営をするには少しハードルが高い。それは、地域の方からも「女性がひとりで農業」ということを心配されてのことである。

- ・研修中、男性と同じ内容を受けるが、農作業をする際に、女性では腕力でかなわないことを痛感した。

これは農業や田舎ぐらしならではのことで、性別で仕事を分業していることが分かった。

→女性だから出来るきめ細かさを重視した農業経営がしたい。

たとえば、農産物のパッケージや商品化、主婦目線での作目決めなど、男性ならば見過ごしがちなところ。

◆就農に関してもっと学びたいこと

- ・土壌診断（生産するうえで必要な見極めができる力）
- ・女性で就農している方のお話。とくに他で就農している女性は、出産などのライフステージに対してどのように問題解決しているか知りたい。
- ・経営計画や補助金、資金繰り、コスト感覚を身に着けるなど農業経営を深く学びたい。
- ・基本的なビジネスマナー
- ・生産物のマーケティング。
- ・農産物の活用。加工・商品化に関する詳細。
- ・お客様に伝えられる知識やガイダンスの方法。
- ・カフェ経営などのノウハウ。

### (3) まとめ

農楽舎修了生の女性達へのインタビューから分かったこととして、第一に女性が農業を行う場合、独立就農に関してはいまだハードルが高い点が挙げられる。初期の研修生は女性がトラクターに乗ることを快く思われないう場面もあったが、長年の農楽舎の取組やそこで活躍する女性らの姿に、こうしたジェンダーバイアスも薄くなっているようだ。一方で、「女性が独立して農業経営をする」という点に関しては、実現しづらい状況がみられる。

第二に、腕力が必要な農作業や研修は厳しいが、細かい作業など女性の特性を活かした農業生産・経営の指導が重要な点である。大きな米袋や肥料など、男性研修生が軽々運べるものが運びづらいなどの腕力の面での限界がある一方で、調理や加工、マーケティングなど女性ならではの感性や消費者目線での農業経営など、彼女らの能力を伸張する研修が重要である。

以上を踏まえ、食・農分野での女性の学びなおしを農楽舎のケースをもとに考察すると、農業経営や生産に関して発展的に学ぶこととともに、他の就農している女性はどのような営農/就業をしているか、出産や子育てなどのライフステージに対してどのように対応しているのかなど、モデルとなる姿を知りたいということが分かった。

そして、生産した農産物をどのように販売するのかについてや、お客様に提供するかに関するスキルを身につけたいということが分かった。とくにパッケージやお客様へのガイダンスなどのマーケティング、加工・調理に関する知識やスキル、カフェや体験活動などの運営など、農業生産を女性の感性を活かして6次化させていくための研修が求められていると思われる。

## 2. 北海道新得町立レディースファームスクールの概要

新得町では、平成 8 年（1996 年）に農業を始めたいと考える独身女性のための教育施設であるレディースファームスクール（以下、LFS）を開校している。

同スクールでは、独身の女性を対象に、酪農・畑作・肉牛の農家実習を主体に、地元 JA や普及所などの農業関係機関による講義や、農畜産物の加工実習、先進的農家や関連施設の視察などを通じて、就農のためのプログラムを提供している。

2014 年で開校から 19 年が経過し、現在は 19 期生 8 名が研修をしており、内訳をみると、酪農コース 5 名、肉牛コース 1 名、畑作コース 2 名という内容になっている。

### （1）LFS の設立経緯

当時は、バブル経済の崩壊後という時代背景も重なり、北海道で農業を始めたいという人々が増加している状況であった。平成 6 年（1994 年）には北海道が進める農業体験希望者は、男性 95 名、女性 419 件と圧倒的に女性の方が多い状況にもかかわらず、女性の受入を行う農業研修施設が依然として整備が遅れる状況にあった。

係る状況下で、当時の同町産業課の農政担当職員が、訓子府にあるホクレンの実習農場を視察したことがきっかけとなり、農業従事者の高齢化や後継者不足で悩む新得町にも、同様の施設があってもよいのではないかとという提案が為された。

農業に興味のある女性が多く存在する一方で、新得町では後継者が不足するという二つの課題に対応するために設置されたのが、LFS であった。

### （2）LFS の施設概要

研修施設は、2 階建ての研修並び生活居住スペースとなる建物と約 3,000 m<sup>2</sup>の実習農場からなっている。

建物部は鉄筋コンクリート 2 階建てで、のべ床面積が 1,072 m<sup>2</sup>、1 階が

講義を行う講習室や地域農業者も使用可能な農畜産物加工施設である。

2階は、研修生の居住スペースとなっており、個室10室と団体室1室と談話室からなっている。

実習農場では、研修生の希望に応じて野菜が作付けられる状況にあり、今年度もビニールハウスでは、トマト、ナス、キュウリ、ピーマンなどの野菜が栽培され、路地では、ソバ、トウモロコシ、イモ、マメ類が栽培されている。



写真：研修生の居住スペース①（新得町提供）



写真：研修生の居住スペース②（新得町提供）

### (3) 研修内容

#### ①農家実習

研修内容は、地元農家での農家実習が研修のメインとなっている。研修生には実際の農業現場で実践的な農業技術を学ぶことが求められている。酪農コースにおいては、3ヶ月毎に実習先を変え、1年間で4カ所の実習先で学べる方式がとられており、多様な農業スタイルを学べる内容となっている。

#### ②講義

講義は、地元農協や、農業改良普及センター、畜産試験場などの研究員や獣医などの専門家が週1度（水曜日）にLFSを訪問し、関連技術を講義形式で教授する内容となっている。

#### ③加工実習

地域の女性を講師として招き、LFS内にある加工施設を使い、地元で取れる農畜産物を使用し、アイスクリームやソバ打ち、豆腐・ケーキ作りなどを体験するプログラムが組まれている。地域の人々との交流も同プログラムの目的の一つとなっている。

#### ④視察研修

新得町内外の先進的な農業経営体のもとに視察に出かけるプログラムとなっている。

### (4) 研修の体系

研修は大きく2つのコースに分かれている。1つは、長期研修であり、もう1つは短期研修の2つである。長期研修は、毎年4月から翌年3月までの1年間の研修あり、酪農コース、肉牛コース、畑作コースの3つのコースが用意されている。短期研修は、受入期間（町や農家）との相談で、1ヶ月～11ヶ月間の体験実習となっている。

研修期間中は、毎週日曜日と第2・第4土曜日が休日となっている。それ以外の日は、酪農コースが午前5時30分から午前11時まで、午後の作業は、午後4時30分から7時30分まで農家実習が行われる。肉牛コースは、午前8時から午後0時まで、午後の作業は午後3時から7時までの実習となっている。畑作コースは、午前8時から午後5時までが実習時間となっている。

実習先までは、畑作コースはLFSの管理人が送迎するが、その他のコースについては、研修生が研修先農家から自動車を借りて通うことになっている。

研修期間中の食事については、早朝から実習のある酪農コース以外は、スクールの管理人によって朝昼と提供される仕組みとなっている。酪農コースの朝食は、原則、受入農家が提供する取り決めとなっている。

#### (5) LFS協議会の設置

町が事務局となって、研修生の受け入れを行う農家（酪農家12戸、肉牛農家1戸、畑作農家4戸）が協議会を設置している。年間2～3回会合を開き、研修生の問題などについて議論を交わしている。町としては、研修生の受入農家が固定化してしまっていることを問題視している。

#### (6) 研修生の募集と選考

研修生の募集については、各地で行われている「新農業人フェア」への出展に加えて、「第一産業ネット」というweb上で職業マッチングを行うサービスにも情報を掲載している。その他には、道内外の農業専門学校や農業高校にもダイレクトメールを発送して、スクール生の確保に努めている。

研修生の選考については、選考方法は履歴書及び応募動機や農業に感心をもったきっかけ等をまとめた作文によって選考を行う。選考を行うのは、新得町の副町長、農協代表理事専務、町議会産業文教常任委員長、畜産試験場長、普及センター支所長、農業団体の長など13名で構成されるLFS運営委員会である。選考基準は、つぎの3点である。第1に農業に対する意欲、第2に集団生活での協調性・適応性、第3に地元の方との交流に対

する意欲の3点である。

面接試験も実施したいが、交通費などを捻出することが難しいために、現状では、履歴書と作文による選考となっている。

#### (7) LFSの実績

平成8年から平成26年度までの19年間で、198名をスクール生として受け入れ、平成25年度までに153名の修了生を輩出した。53名が現在も新得町内に留まり、その内40名が農業関係の職業に就いている。さらに、45名は道内に居住しており、内35名が農業関係の職に就くなど、数多くの農業者を育成・輩出してきた。

#### (8) LFSの今後の課題

LFSの現在の課題は、大きく分けて2つある。1つは、近年のスクール生の多くが、卒業後の進路として観光牧場や農村カフェでの就職を希望する状況があり、新得町に留まってもらうためにも、こういったスクール生の希望に対する対応を行う必要がある。具体的な方策を考えるのが、今後の課題となっている。

もう1点は、スクールの修了生がLFSの受入農家に就職している状況があり、受け入れ農家の収容できる人員の数が飽和化したために、受入を止める受け入れ農家が見られるようになっている。このため今後は、新たな受け入れ農家を確保していく必要がある。

#### (9) 現役スクール生への聞き取り調査

スクール生① 千陽麻稀さん(21歳)

##### ○レディースファームスクールへの入学経緯

「とにかく、牛が好き。」酪農は、朝が早いので嫌だっと思って思いながら出勤するけれども、「けど、やっぱり、牛から元気を貰えるんですよ」とにこやかに語る彼女は、岐阜県出身の21歳。レディースファームに来る前は、岐阜県内の製パン工場で働いていたが、休日に訪れた観光牧場で牛に接し、

牛ってかわいって思ったことが、酪農をやってみたいという気持ちを奮い立たせたと語る。

このレディースファームスクールを知ったきっかけは、インターネットで調べたいたときに、このスクールのことを知ったことであった。就職できる農業法人も探してみたが、あまり良い条件の案件は見つからず、次にスクール系の研修施設をさがしていたら、レディースファームスクールが見つかった。

もともと食への興味があり、チーズを手作りしてみたいという気持ちが強かった。チーズの原料は、牛乳、酪農であり、それらについてもっと勉強したいと言う気持ちから、同スクールを選択した経緯があった。

北海道で酪農の勉強をしたいと親に伝えると、当初、両親からは「北海道」ということで反対された。北海道が実家から離れているに加え、北海道の冬の寒さを心配しての親心からの反対であったが、やっぱり酪農がやってみたいと言う強い気持ちから反対を押し切る形で同スクールに入学することになった。

#### ○入学後の研修内容

このスクールに入所したのは平成 26 年の 4 月で、入所してから 8 ヶ月が経過した。入学した当初は、朝早い酪農の生活スタイルに馴れず、「眠い、とにかく寝たい」と感じていたという。こうした生活にも徐々に馴れ、現在は 3 ヶ月サイクル 1 軒の農家を回る農業研修も、3 軒目の酪農家さんの元に通っている。

3 軒の酪農家を回って感じるのは、それぞれの農家の経営スタイルの違いであった。最初は、大規模酪農を実践する農業法人で研修を行ったが、現在は小規模な個人農家の元で研修を行っている。法人経営と個人経営では、飼養頭数のケタが異なるため、研修(行う業務)の内容も大きな差がある。それらを実感できたのが、この研修における最大の収穫のように感じている。

研修内容について、強いて改善点をあげるならば、「講義」についてであるという。「講義」とは、週 1 回スクールにて開催される座学スタイル講座であり、酪農の飼養技術や農業経営の基礎について学べる内容となっているが、週 1 回の水曜日の午後の 1 ～ 2 時間という短時間では物足りな

さを感じるという。週1日は、実習を休みにして、「講義」に充ててほしい。1～2時間の講義では、理解が十分ではない印象が強いため、丸1日を使って座学だけではなく実際に現場に出て、実際の牛や圃場を使って説明してほしいと感じる。

また、講義の内容についても、もう少し基本的な内容から始めて欲しいという思いもある。講義の中で使われている言葉が分からなかったりするので、もっと初学者を対象としたベーシックな講座があったらと感じている。

#### ○研修後の進路

南十勝農業協同組合で酪農ヘルパーとして勤務することが決まっている。来年からは大樹町に住まいを移す予定である。

#### ○この研修に関して

この研修では、早朝からの夕方までの農業研修を行うことになっているので、独身女性でないと厳しいか。既婚者であったら、夫婦間のすれ違いや育児が難しく家庭が崩壊してしまうのではないかと感じる。そういった意味で、この研修は、独身女性を対象とした研修体験を取っているのではないかと考えている。

また、この研修は、受け入れ農家(研修先)が確保されて始めて成り立つので、酪農家が集中している北海道以外では成立しない仕組みではないか。研修先との連携が、研修生の教育には絶対不可欠なので、こういった条件を整備していくのが教育を提供する側の重要な役割である。

#### ○地域の人たちとの交流

地域の人たちの関わりも若干ではあるがあるような状況である。夏の仮装盆踊り大会、隠し芸大会、綱引き大会など地域のイベントに参加している。しかしながら、地域の人っていても、ほとんどが受入農家さんであるのが実情である。

#### ○休日の過ごし方

「旅が好きなので、飛んで歩いています。」夏の五連休には、稚内に行

ってきて、「もう行けるうちに行ってしまうおう」という感じで、休日を使っていろいろなところを観光している。

スクール生②・・・後藤 梓さん(23歳)

#### ○レディースファームスクールに入学した経緯

レディースファームスクールに来る前は、4年制の大学に通っていた後藤さん。大学では、自然環境や環境問題の勉強をしていて、卒業研究では、微生物燃料電池に関する研究を行ってきた。ちなみに彼女の出身は滋賀県である。

もともと農業への興味や感心はなく、就職活動のときも一般企業を受けていたが、その一方で自然が好きなので、だんだんと自然に囲まれた生活を送りたいという気持ちが日に日に強くなっていった。自然に囲まれた生活ができるのはどこかと考えた時に、農業との考えが出てきた。

農業や酪農に関する知識も経験もなかったからこそ、「知らない世界に飛び込んでみたい」との気持ちが溢れてきた。

まずは、インターネットを使って、農業系の仕事に就くための方法から調べ出した。がむしゃらに調べて見つけたのが「新・農業人フェア」というマッチングイベントであった。取りあえず行ってみようと大阪梅田で開かれた新農業人フェアに参加した。同イベントの中で、新得町がブース出展していたのが、ここに来た直接のきっかけとなった。

当初は、こういうタイプの研修施設に入らずに、そのまま農業法人に就職しようと考えていた。当時とはとにかく働きたいという気持ちが強かったが、でも知識は無いので、未経験でも雇ってくれるところを探して、そこで就職しようと考えていた。けれども、未経験のまま就職することには不安を感じていたので、農業経験を積みたいと訪れたのが新得町レディースファームスクールの体験入所であった。実際に、町職員が組んでくれた3週間の体験メニューを行うなかで感じたのが、農業に対する自分の知識不足であった。知識がないから、まずはこのスクールに入って、体験の時に、このスクールではいろんな農家を回るプログラムがと準備されていると

いうことを聞いていたので、いろいろな農家の経営スタイルやたくさんの農家さんの会話を通じて、そこから身に付けられる知識を吸収したいと考え、このスクールへの入学を決めた。

3週間の体験入所を通じて思い知ったのは、農業に関する知識が足りていないという現実であった。このままいきなり農業法人に就職したところで、全く通用しないという不安を抱えることになった。3週間の研修中、2カ所の農家に通ったが、1カ所目は受け入れ農家でホームステイをし、2カ所目の時には、ここで体験入所をした。その時に、現役のスクール生がいきいきと研修している姿を見た経験が入学を後押しした。

#### ○家族の反応

サラリーマン家庭で育った後藤さん。農業をやりたいと家族に伝えると家族は大変驚いたと言う。けれども、彼女の悩み抜いた末の決断に家族も認めてくれ、「そんなに悩んだ結果ならいいんじゃないの」と、両親も最後には背中を押してくれた。

#### ○スクール卒業後の進路

新得町内にある牧場(北広牧場)への就職が内定している。北広牧場は、3週間のお試し体験の時も、研修中の受け入れ農家でもあった。3週間の体験中から、そこに入りたいと牧場の社長にお願いしていたところでもあった。社長からも「気持ちが変わらなかつたらおいで」と誘ってもらえた。

北広牧場は、法人経営で約700頭の牛を飼養する規模の大きな牧場で有り、従業員も12名も存在する。

#### ○スクールの教育内容に関する要望

“学びたい”と思って、入学した経緯があるので、受け入れ農家から、労働力としてだけ見られることには抵抗を感じる。全部の農家そういうわけではないが、そのように感じるときもあると述べた。

もっと農業に関連した知識を学べる講座や実習があると良いと感じる。せっかく学びに来ているのだから、いろいろな業務を担当してみたいが、いつも同じ作業の繰り返しになっている感じがある。研修生としての立場を利用して、色々な体験や経験を積みたいという願望がある。

座学も、専門用語が多く、そういった専門用語を並べられるとついていけない場合があるので、実際に牛のいる現場にいて、「これが〇〇だよ」みたいな感じで指し示しながら教えて貰えたら良いのにといつも思っている。座学は、もっと現場と結びついた形態への変化が求められていると日頃から感じている。

### ○将来の目標

牛のエキスパートと呼ばれる人物になりたいと考えている。「あの人はよく牛のことが分かっている」とか「あの人は、よく牛の状態を見れている」と周りから評価・尊敬されるような人物になりたい。

### 3. 本章のまとめ

**女性の学び直しニーズ調査③**

食農分野(今年度は農業分野)に就業している女性へのインタビュー調査を通じた“学び直し”ニーズの探求

**◆食・農分野における女性の学び直しに求められる要素**

- ① 周囲にキャリア形成上の“モデル”となる女性(新規)就農者が少ない
  - ⇒ 将来のキャリア・パスを描くことが難しい
  - ⇒ **食・農分野に就業した女性から直接話を聞く機会の提供**
- ② カフェ経営や農産物加工、農業体験など単なる農業生産にとどまらない興味・感心
  - ⇒ **消費者とのコミュニケーションを重視**
- ③ アクティブ・ラーニング型教育の重要性
  - ⇒ **学習内容の応用・定着に効果的**

本調査より分かったこととして、食・農分野における女性の学び直しには、周囲にキャリア形成上のモデルとなる女性就農者が少ないことが分かった。こうした状況は、女性が就農研修を受けて以後、自分のライフプランや農業に就業する際のキャリアパスを明確に描きにくい状況が調査か

ら垣間見えた。そのため、食・農分野に就業した女性から直接話しを聞くような機会を設ける必要がある。

それに加えて、女性の就農希望者の関心や長所を活かした学びが求められることが分かった。聞き取り調査より、研修生の女性らは消費者とのコミュニケーションを重視しており、それを実現するカフェ経営や農産物加工、農業体験などを将来的に行いたいとの希望があった。そのため、こうしたニーズに対応した学びが求められる。

最後に、かみなか農楽舎のケースに見られるように、受け身型の研修ではなく、アクティブ・ラーニングなどの能動的な学習は効果が高く、研修生からも評価されていることが分かった。女性の学び直しニーズに対応したカリキュラムにおいても、こうした要素を積極的に取り込む必要があると思われる。

## 第5章 今年度事業の成果と残された課題

### 1. 平成26年度事業の成果

**平成26年度事業の成果**

- ①農業分野への就業希望者（女性）の  
学び直し（教育）ニーズを抽出したこと
- ②次年度のモデル・カリキュラム構築の基盤となる  
「食・農分野における中核的専門人材に求められる  
知識とスキル一覧」の構築
- ③職域プロジェクト用の「自己点検シート(β版)」  
の開発

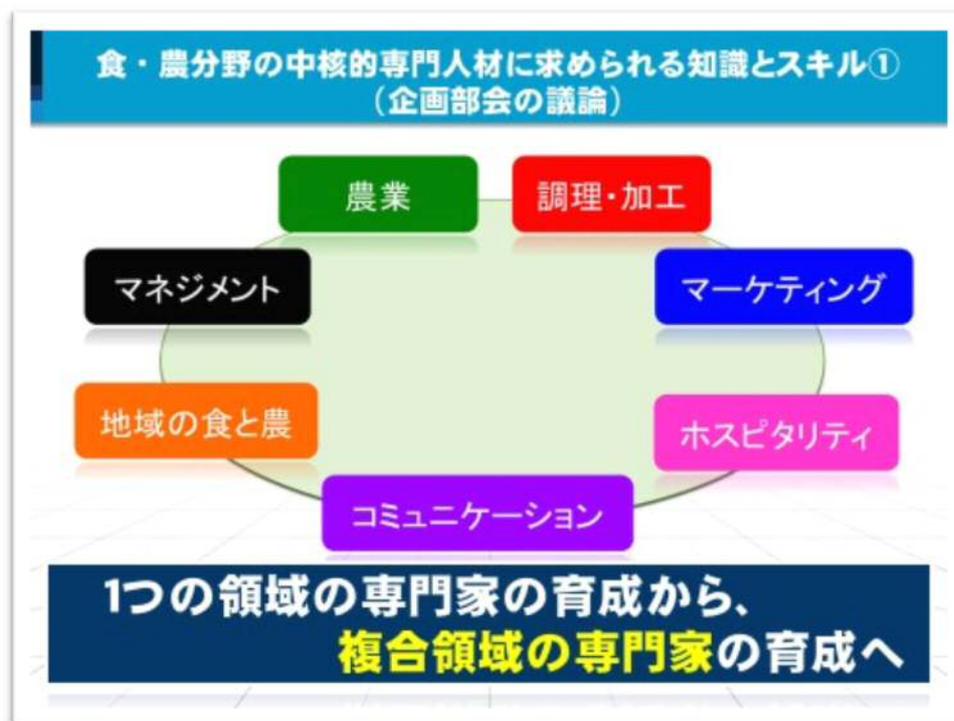
14

平成26年度事業の成果として、大きく次の3点が挙げられる。

第1に、食・農分野に就業したいと考える女性や実際に就業した女性の学び直しに関するニーズを抽出することができた。3事例、11名への女性に対するヒアリング調査を通じて、学び直しニーズが明らかにすることができた。すでに就農している女性からの対話、カフェ経営や農産物加工など女性の実現したい農業経営に対応した研修が求められていると分かった。

第2に、次年度、モデル・カリキュラムを開発するための基盤となる「食・農分野における中核的専門人材に求められる知識とスキルの一覧」を開発することができた。この一覧からは、これまでの食・農分野の人材育成ではそれぞれの分野の専門家養成が主であったが、中核人材としては単一領域だけではなく、複合領域の専門家の育成が求められていると分かった。例えば、農業生産技術だけではなく、その生産物のマーケティング

に長けていることや、調理・加工の専門スキルを持ち合わせているだけでなく地域の食と農を深く知っている人物であるなどである（下図参照）。



第3に、職域プロジェクトの取り組みに対して、リフレクション（振り返り）を支援するための「自己点検シート（β版）」を開発することができた。

## 2. 平成26年度事業の課題

平成26年度事業を実施するなかで生まれた課題は、次の3点である。

第1に、今年度事業において農業分野に就業したい女性の有する学び直しニーズについては、調査活動を通じて、一定の成果はあげられたものの、今年度は、「農」分野に限定した調査の実施となってしまった。次年度は、「食」の分野（フードサービス、調理・加工、6次産業の分野）への就業を希望する女性に対するヒアリング調査を実施し、当該分野でのニーズを明らかにすることが必要である。

第2に、「自己点検シート」に関わるヒアリング調査を実施した際に各職域プロジェクトより、様々なご意見をいただいた。これに基づき、現場に即した改良版の作成が必要である。

第3に、コンソーシアムと職域が共有できる目標設定をより強固にする必要があると思われる。これは専門領域や指導対象が異なる学校間での連携であるため困難性を伴う部分もあるが、これまで作成してきた人材育成像やモデル・カリキュラムをもとに形成することが必要だろう。

**コンソーシアム校の次年度に向けた課題**

- ① 「食」分野における女性の学び直しニーズの抽出
- ② 自己点検シートに対する様々な指摘→改良版の作成
- ③ コンソーシアムで共有できる目標(共通目標)の設定

コンソーシアム校としての見解  
…地域の個性に応じた食・農ビジネスの高度専門  
人材の養成モデルの構築

(意見交換時)ご議論・ご検討をお願いしたい。

15

### 3. 今後の食・農分野で求められるコンソーシアム校のあり方

最後に、次年度以降、食・農分野のコンソーシアムを担当する機関(学校)に求められる役割について述懐し、本報告書を締めくくりたい。

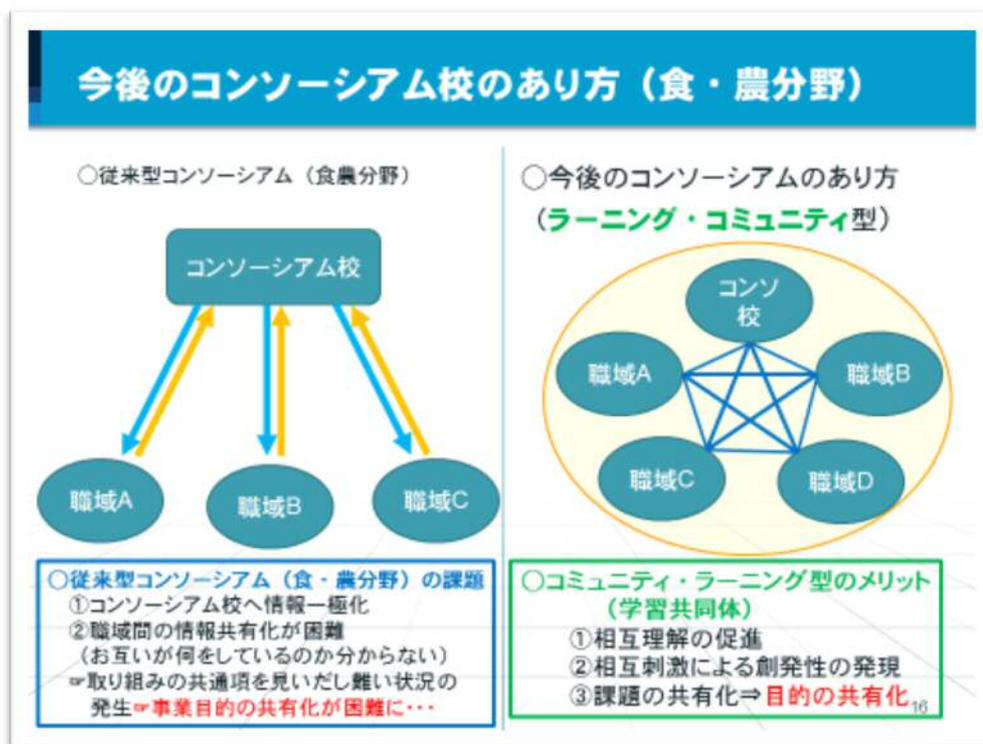
現在、この報文を執筆している高崎経済大学の事業専従者は、事業の創成期から4年間に渡り業務を担ってきた前任者から引き継ぎ、今年度初めて事業担当者となった。採用されてから約半年、本コンソーシアムに加盟する職域プロジェクト校の進捗状況を把握するために、各校の事業担当者を訪問し、意見や情報の交換と関係性の深化に務めてきた。そのなかで、各職域では専門性を活かし、それぞれの実証講座の実践やプログラム開発をしており、横断的に見てきた筆者としてはコンソーシアム校として各職域に寄与できることが少ないことや、各職域間で情報交換等できればよいと思う場面などがあった。

こうした活動を実施していくなかで言及したいのが、数年にわたり取り組んできた事業ではあるが、コンソーシアムとしての一体感の醸成が未だ発展途上の状況にあるという点である。コンソーシアム担当校が各職域プロジェクトに取り組みの趣旨や意義を伝達することとともに、各職域プロジェクト間でも情報交換や交流ができることが重要ではないかと思われる。こうした意味合いからも、コンソーシアムのあり方や運営方法そのものが現在問われている時期であると思われる。

そこで、次年度以降は、下図に占めたようなコンソーシアムの運営方法を変革したいと考える。これまでは、コンソーシアム校の担当者が、各職域プロジェクト校を訪問し、委員会など各種会議に出席したり、担当者から直接聞き取りを行ったりすることで、コンソーシアム校の重要な役割である進捗状況の管理などを実施してきた。

従来までの方式では、本校のようなコンソーシアム担当校が各校の取り組み状況を一元的に管理できるという利点はあるものの、各職域プロジェクト間での情報共有化が困難であるという課題を抱えていた。相互の取り組みに対する理解が進まなかったことが、例年の課題となっているコンソーシアム間で共有できる目標を構築できなかつた一因であるとも考えられる。

このため次年度以降はコンソーシアムのあり方として、ラーニング・コミュニティ(学習協働)型のコンソーシアムを構築していきたいと考える。具体的には、2ヶ月に1度程度、各校の実務担当者が集まり、互いに事業の進捗状況や取り組みの様子、抱えている問題点について述べ、相互に議論する機会を構築したい。こうした機会を構築することに考えられるメリットは次の3点が挙げられる。



第1に、相互理解の促進に寄与すると期待できる。これまでの食・農分野のコンソーシアムにおいては、各職域プロジェクトが、他校の取組内容や進捗状況を把握する機会は、事業期間中3回執り行われるコンソーシアム実施委員会の場面に限定されていた。しかも、その実施委員会での報告は10分から15分という非常に短いものであり、その後実施される質疑応答も基本的にはコンソーシアムの構成機関や協力者が、各職域プロジェクト校の担当者に対して質問することがメインとなっていたために、各職域プロジェクトの担当者が、相互の取り組みについて深く理解したり、疑問点について質問したりする機会は用意されていなかった。この点も相互理解が進まなかった理由の1つである。

ラーニング・コミュニティ型のコンソーシアムを構築することで、この課題を大きく改善されることが期待される。これまでの方式と異なり、この方式では、各職域プロジェクトの担当者が、一堂に会して、お互いの進捗状況などについて報告を行うため、相互の取り組み状況や内容について把握することができる。加えて質疑応答も、コンソーシアム加盟校(職域プロジェクト)の担当者間のみ限定されるので、十分に相互の取り組み内容について質問することができ、相互理解を深めることが可能である。

したがって、これまでのように、各職域プロジェクトが相互に「何をやっているのか分からない」という状況の改善が大いに期待される。

第2に、相互刺激による創発性の発現が期待できる。この場での議論や他の職域の取り組み内容を通じて、相互に触発され、取り組みに対する新たなアイデアの発案や新たな協力関係の構築への発展性が見込める。他の職域プロジェクトが実施している取り組み内容から、自校の取り組みに転用することや、それをさらに発展して適用することで、自校の取り組み内容を発展させることが可能になる。

最後に、ラーニング・コミュニティ型コンソーシアム内での報告や議論を通じて、各職域プロジェクトが相互にどのような課題を抱えているのかが相互に理解することができる。各校がもつ各々の経験やノウハウを活かし、相互にその課題解決に向けた助言を与えることも可能となり、よりよい事業運営も期待できる。

以上の3点の利点から、次年度以降の取り組みからは、ラーニング・コミュニティ型コンソーシアムの導入を期待したい。