

第2章 道府県農業大学校における農業教育の実態と課題

—養成課程に関する校長アンケートの分析から—

曲木 若葉・吉田 真悟

1. はじめに

第1章で見たように、近年、農業大学校（以下、「大学校」という）の入校者数に占める非農家出身者の割合は、農家数減少と連動する形で全国的に上昇している。ゆえに大学校は、これまでの親元就農を前提とした農家子弟を対象とした教育方針から、非農家世帯出身者の増大に対応した教育方針への転換が少なからず迫られることになる。

しかしながら従来の研究では、大学校において非農家世帯出身者を就農に結び付けることの困難さが専ら指摘されてきた。大分県の大学校を調査した三代（2012）は、2009年に同大学校を卒業した卒業生へのヒアリングから、非農家出身者の場合、新規独立自営就農するに当たっては農地や就農資金の確保等が難しく、一方で雇用就農を目指すにしても、農業法人の就職口がそもそも少なく、また農業法人に就職した場合でも、月給12万円、手当等なし、休日出勤の強要、保険未加入等といった労働条件の低位さが課題となっていることを指摘している。加えて、非農家出身者が青年農業者給付金（現農業次世代人材投資資金）を受給していた場合、就農することが受給の要件であるため⁽¹⁾、途中での進路変更が難しいという問題にも触れている。

しかし、2010年代に入ってから、農業法人等への雇用就農者が増加傾向にあり、これが結果的に就農率の向上に結び付いていることが第1章の分析からも明らかとなっている。つまり、まず非農家出身の入校者の増加が先行して進み、2000年代までは三代の指摘するような問題を抱えていたが、近年は農業法人の増加⁽²⁾を背景とした雇用就農の道も開けつつあると言えよう。実際の雇用就農者（卒業生）の雇用条件等については第3章以降で検討するが、少なくとも各大学校では、非農家出身者の雇用就農を想定した教育のあり方を検討していくことが、以前にも増して現実的な課題となりつつある。

そこで本章では、全国の大学校長に対して実施したアンケート調査（以下、「校長アンケート」という）の集計結果等を用い、各大学校における農業教育の実態、特に近年の入校生の変化に対する大学校の対応等を明らかにすることを課題とする。校長アンケートは2018年9月に42道府県の大学校の校長に対し、農林水産政策研究所と農林水産省経営局就農・女性課が協力して作成した調査票を就農・女性課が配布・回収する形で実施した（回収率100%）。また、就農率及び非農家率のデータは『全国農業大学校等の概要』（全国農業大学校協議会）に掲載されている、大学校別の2014～2016年度の3か年平均値を用い

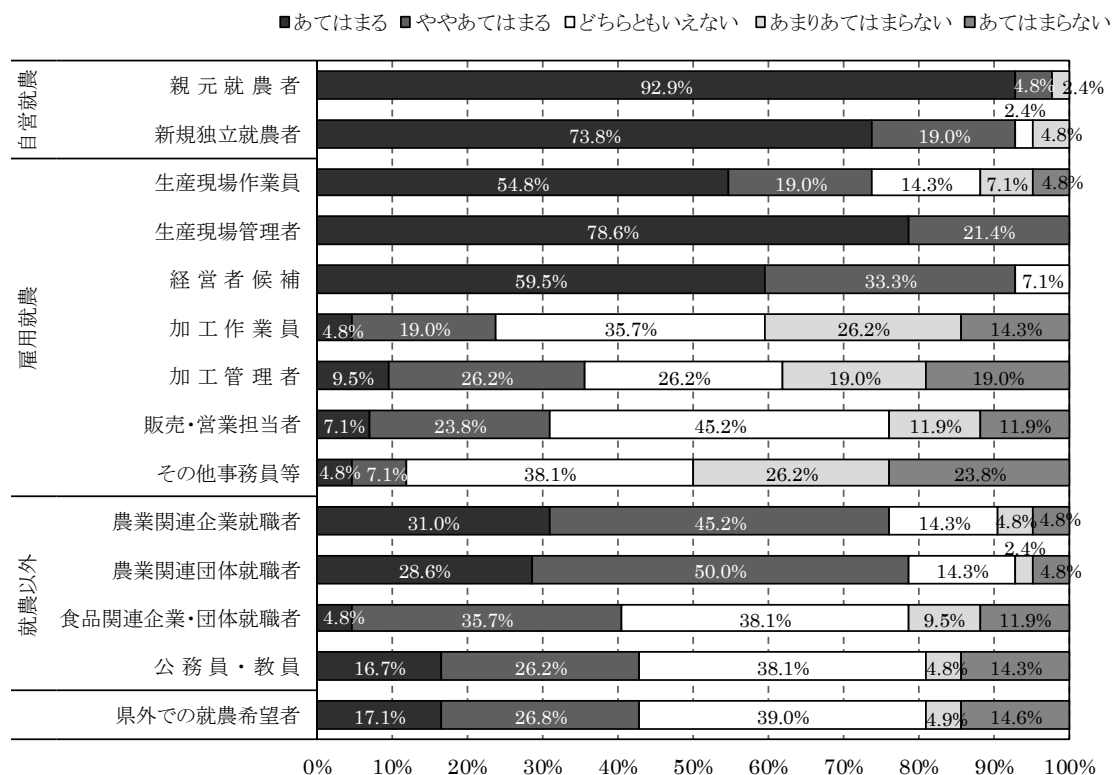
た。

次節では、校長アンケートの結果を人材育成目標、研修の実施状況、教育カリキュラムの見直し、進路指導状況、今後取り組むべき教育内容と課題といった順に分析し、最後の第3節でまとめを行う。

2. 校長アンケート結果

(1) 人材育成目標について

第2-1図は、親元就農者や雇用就農者等の各人材育成像が、大学校で育成しようとしている人材像と合致しているかどうかを5段階で聞いたものである。これを見ると、ほぼすべての大学校で育成人材として想定されているのが親元就農者で、92.9%が「あてはまる」と回答している。次に多いのが雇用就農の生産現場管理者で、「あてはまる」との回答が78.6%、「ややあてはまる」と合わせると100%になる。また、新規独立就農者、雇用就農の経営者候補も「あてはまる」「ややあてはまる」の合計が9割を超えているが、雇用就農者の中でも加工や販売・営業の担当者や事務員等を想定している大学校は4割に満たない水準となっている。このほか、農業関連企業就職者、農業関連団体就職者も「あてはまる」「ややあてはまる」の合計割合が80%近いが、そのうち「あてはまる」と回答した大学校は3割程度であり、前述した就農者に比べ著しく低い。



第2-1図 想定する人材育成像（5段階評価）

資料：「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。

また、第2-1表は、前掲第2-1図の回答結果を「あてはまらない」=1から「あてはまる」=5として、その平均値を就農率別、非農家率別に示したものである。まず就農率別に見ると、就農率が「60%以上」の大学校では、加工作業員や販売・営業担当者等、直接農作業や農業経営にかかわらない雇用就農者の平均点が3.5以下と総じて低い一方で、就農率が「40%未満」及び「40～50%」の大学校では農業関連企業就職者や農業関連団体就職者等で4.0を超えている。加えて、「40%未満」の大学校では雇用就農者のうち、生産現場作業員の平均点が3.75と低い値を示している。さらに非農家率で見ると、非農家率が「50～60%」の大学校で、農業関連企業就職者、農業関連団体就職者がともに4.38と高い値を示しているのが特徴的である。

以上から、就農率が50%未満の大学校では、50%以上の大学校よりも就農以外の就職者を育成人材として想定するケースがやや多く、またこの層は非農家率が「50～60%」の大学校と類似する傾向にある。

第2-1表 就農率・非農家率別想定育成人材像

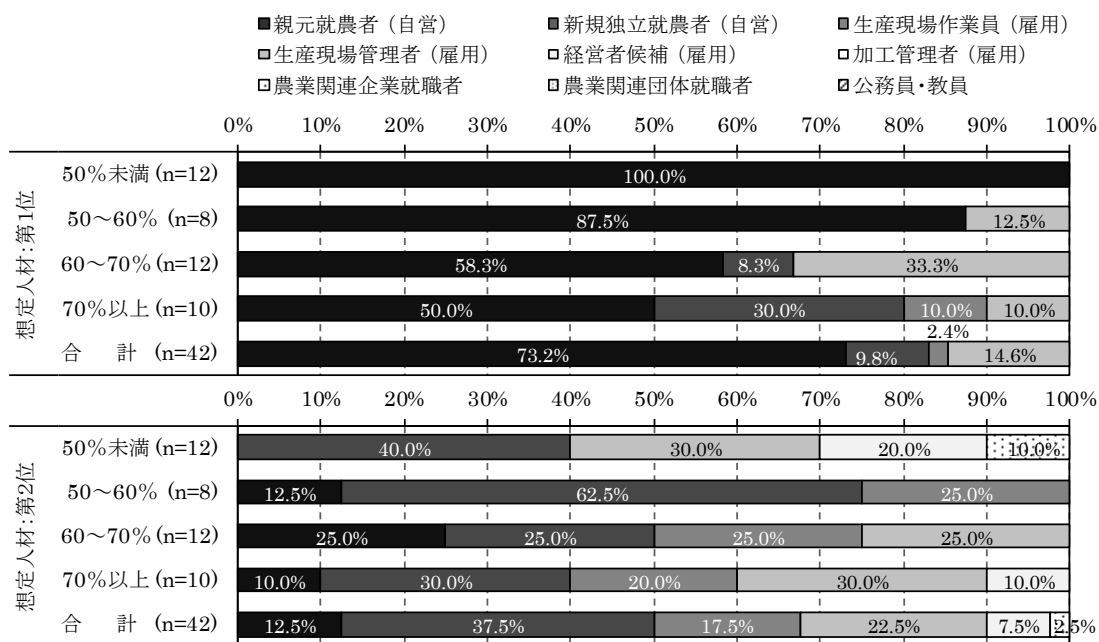
	全体の平均値	就農率別の平均値				非農家率別の平均値			
		40%未満 (n=12)	40～50% (n=12)	50～60% (n=10)	60%以上 (n=8)	50%未満 (n=12)	50～60% (n=8)	60～70% (n=12)	70%以上 (n=10)
自 営 就 農	親元就農者	4.88	<u>4.92</u>	<u>4.75</u>	<u>5.00</u>	<u>4.88</u>	<u>5.00</u>	<u>5.00</u>	<u>4.50</u>
	新規独立就農者	4.62	<u>4.25</u>	<u>4.67</u>	<u>4.90</u>	<u>4.75</u>	<u>4.67</u>	<u>4.88</u>	<u>4.50</u>
雇 用 就 農	生産現場作業員	4.12	3.75	<u>4.25</u>	3.90	<u>4.75</u>	3.75	<u>4.25</u>	<u>4.00</u>
	生産現場管理者	4.79	<u>4.67</u>	<u>4.83</u>	<u>4.90</u>	<u>4.75</u>	<u>4.75</u>	<u>4.88</u>	<u>4.75</u>
	経営者候補	4.52	<u>4.33</u>	<u>4.67</u>	<u>4.60</u>	<u>4.50</u>	<u>4.58</u>	<u>4.63</u>	<u>4.50</u>
	加工作業員	2.74	2.50	<u>2.83</u>	<u>3.10</u>	2.50	<u>2.75</u>	<u>3.38</u>	2.25
	加工管理者	2.88	<u>3.00</u>	<u>2.92</u>	<u>3.10</u>	2.38	<u>3.08</u>	<u>3.38</u>	2.42
	販売・営業担当者	3.02	3.00	<u>3.25</u>	<u>3.30</u>	2.38	<u>3.08</u>	<u>3.63</u>	2.58
	その他事務員等	2.43	<u>2.50</u>	2.25	<u>2.70</u>	2.25	2.33	<u>2.50</u>	2.33
就 農 以 外	農業関連企業就職者	3.93	<u>4.25</u>	<u>4.00</u>	<u>4.00</u>	3.25	3.83	<u>4.38</u>	3.83
	農業関連団体就職者	3.95	<u>4.33</u>	<u>4.00</u>	3.80	3.50	3.92	<u>4.38</u>	3.83
	食品関連企業・団体就職者	3.12	<u>3.25</u>	<u>3.50</u>	<u>3.30</u>	2.13	<u>3.33</u>	<u>3.75</u>	2.75
	公務員・教員	3.26	<u>3.67</u>	3.00	<u>3.30</u>	3.00	<u>3.42</u>	<u>3.75</u>	3.00
県外での就農を希望する者		2.85	2.73	<u>3.08</u>	<u>2.90</u>	2.63	2.92	<u>3.25</u>	2.91

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。

注1) 5段階リッカートスケール(1=当てはまらない,5=当てはまる)。

2) 平均点が「4」を超えた項目は太字、全体の平均値を超えた値に下線を引いた。

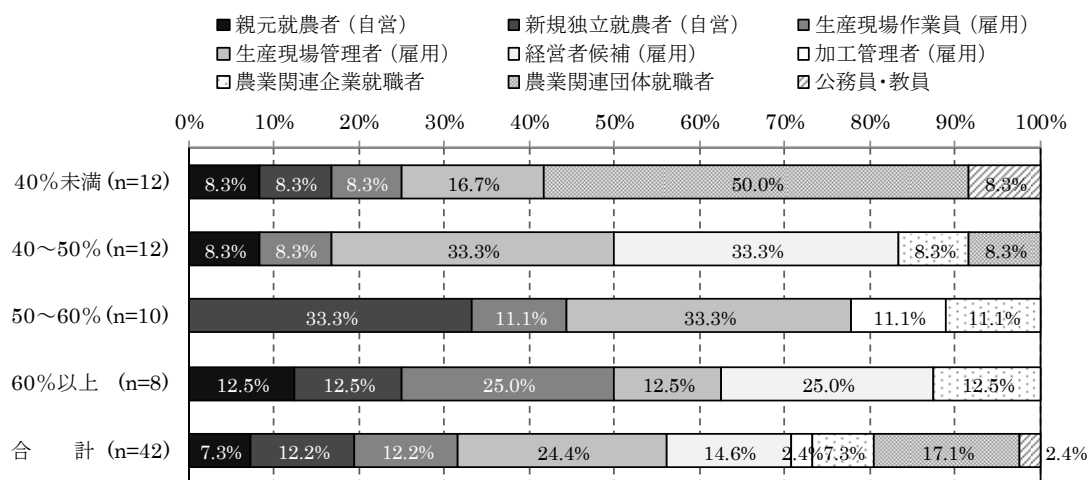
さらに上記に挙げた育成人材像の中から、特に想定する第1位と第2位の人材を非農家率別に示したものが第2-2図である。これを見ると、想定人材の第1位で圧倒的に多いのは今日も親元就農者（自営）で73.2%であるが、非農家出身者の割合が高いほど新規独立就農者（自営）や生産現場管理者（雇用）を想定する率が上昇する傾向にある。また想定人材の第2位を見ると、最も多いのは新規独立就農（自営）の37.5%であり、これに生産現場管理者（雇用）が続く。



第2-2図 非農家出身者割合別に見た想定する第1位及び第2位の人材像

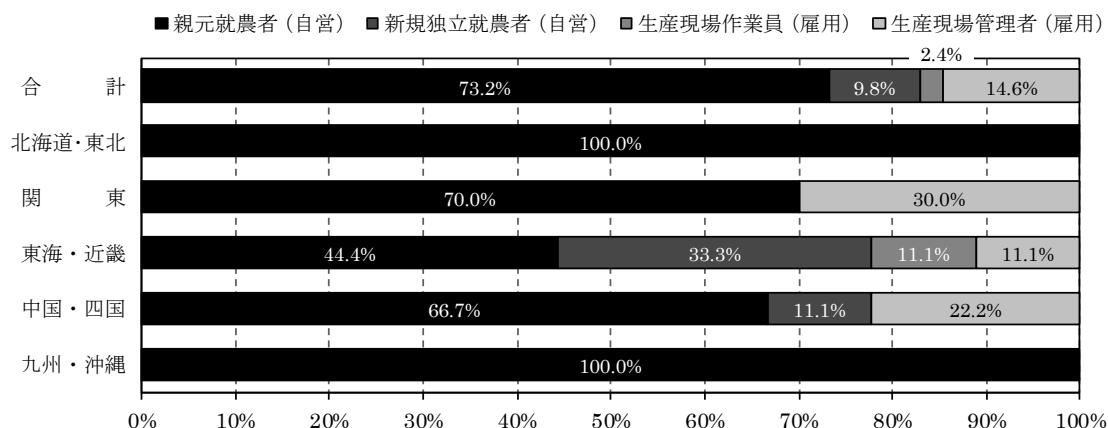
資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。

なお、就農率別の結果に大きな差が見られたのは、想定人材の第3位であった。そこで第2-3図により詳細に見る。この図から、就農率が「40~50%」「50~60%」「60%以上」の各大学校では、自営就農、雇用就農といった差はあるものの就農者を選択するケースが80%を超えているのに対し、就農率が「40%未満」の大学校では就農者を選択する割合は41.6%に過ぎず、代わって農業関連団体就職者が50.0%を占めている。よって、就農率の低い大学校は、そもそも農業関連の企業や団体への就職をある程度想定しながら人材育成を行っており、その結果として就農率が低いという側面もあると考えられる。



第2-3図 就農率別に見た想定する第3位の人材像

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。



第2-4図 地域ブロック別に見た想定する第1位の人材像

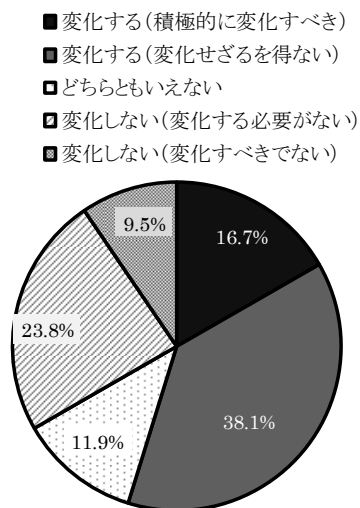
資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」.

注:「関東」には、新潟、山梨、長野、静岡の各大学校を含む.

また、想定する人材育成像については、地域差も大きい。第2-4図で想定する第1位の人材像を地域ブロック別に見ると、「北海道・東北」と「九州・沖縄」では親元就農者（自営）が100%である。両地域は我が国の主要な農業地帯であり、農家出身の入校生が多いためと考えられる。一方で非農家出身者が多い「東海・近畿」では、親元就農（自営）が44.4%、「中国・四国」でも66.7%とその割合は低く、代わって新規独立就農者（自営）や雇用就農者の割合が高くなっている。

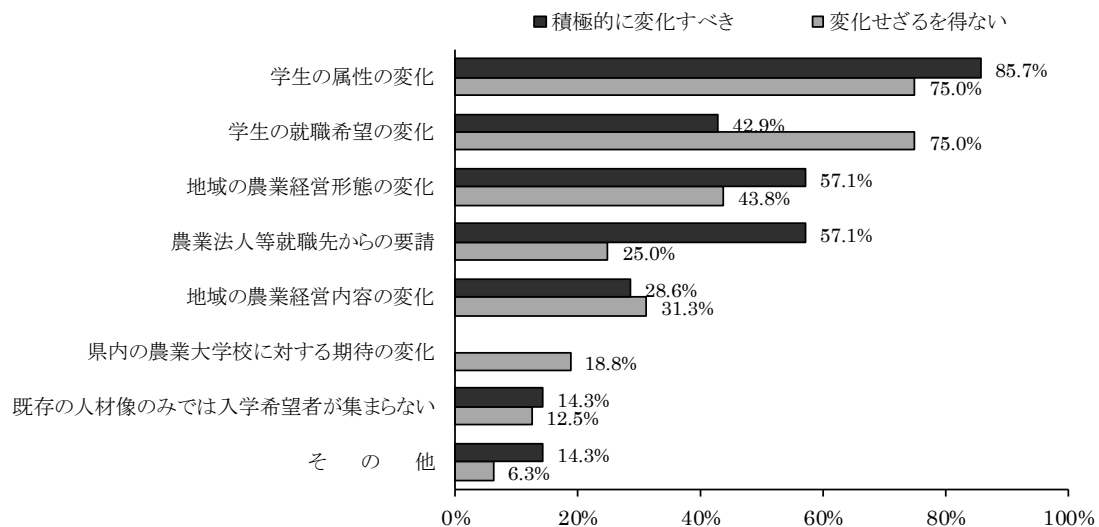
以上のように、雇用就農者を人材育成像として位置付ける大学校は増加しているものの、依然として最も重要な人材育成像として想定されているのは親元就農者である。そこで、こうした人材育成像が今後変化するかどうかを尋ねてみると（第2-5図）、「変化する」と回答した大学校が過半を占めた。具体的にどのような人材に変化するかについては図には示さなかったが、最も多かったのは生産現場管理者（雇用）で87.0%、次いで経営者候補（雇用）が52.2%、生産現場作業員（雇用）が43.5%と続いた。いずれにしても雇用就農者への重点化を考えている大学校が多い。

ところで、「変化する」という回答には、「積極的に変化すべき」と「変化せざるを得ない」という二つの選択肢があるが、「積極的に変化すべき」と回答した大学校は16.7%、「変化せざるを得ない」は38.1%であり、変化をやや消極的にとらえている大学校が多い。そこで「変化する」と回答した大学校に限定して、



第2-5図 人材育成像の変化の有無

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」.



第2-6図 人材育成像が変化する理由（複数回答）

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」.

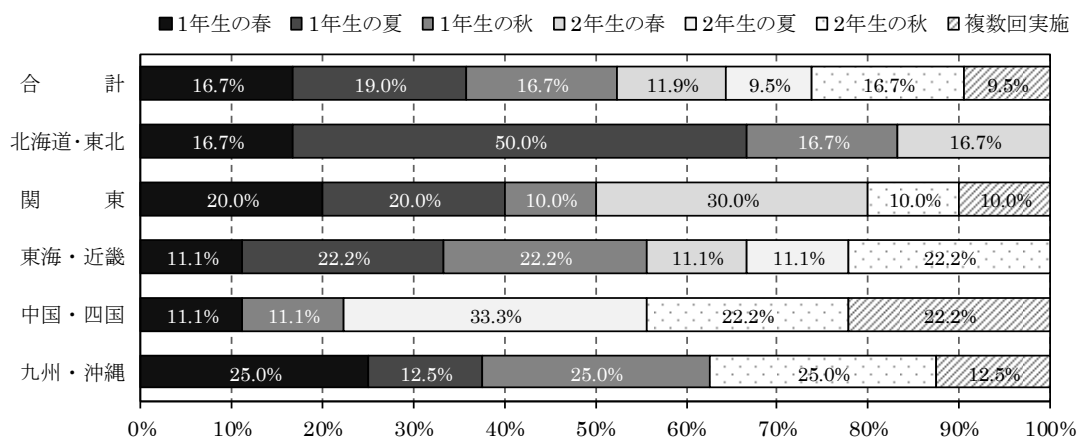
「積極的に変化すべき」と「変化せざるを得ない」に分けながらその理由を聞いたところ（第2-6図）、両者ともに7割以上が「学生の属性の変化」を理由に挙げている。しかし、「変化せざるを得ない」と回答した大学校では「学生の就職希望の変化」を理由として選択した大学校が75.0%あるのに対し、「積極的に変化すべき」と回答した大学校では42.9%にとどまっている。また、「農業法人等就職先の要請」を理由として選択したのは、「積極的に変化すべき」とした大学校で57.1%であるのに対し、「変化せざるを得ない」とした大学校では25.0%にとどまっている。

このことから、人材育成像が変化する要因としては、いずれも学生の属性の変化（非農家出身者の増加）によるところが大きい。これに加えて「積極的に変化すべき」と回答した大学校においては、地域内の農業法人等の呼びかけや求人活動を背景としながら、ポジティブに人材育成像の変化を捉える傾向にあると言えよう。

（2）研修の実施状況

次に、大学校の研修実施状況について見てみよう。大学校では養成課程の学生に対し、履修期間（2年間）のいずれかの時期に、農家や農業法人等への長期研修を実施している。アンケートの結果、すべての大学校でこの研修は必修科目として実施されており、学習効果の高さから、約8割の大学校が現状のままで継続意向を示し、残り2割も実施機会の増加や研修期間の延長等、さらなる研修の充実・強化を検討している。

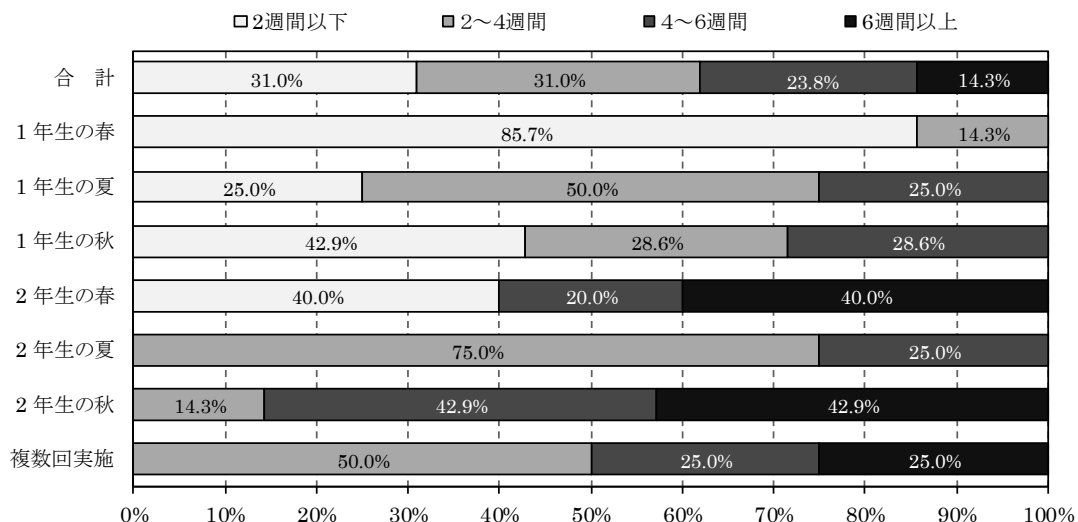
ただし、研修の実施時期は大学校によって異なる。第2-7図は研修時期を地域ブロックごとに示したものであるが、全体では最も多いのが1年生の夏で19.0%であるが、1年生の春、1年生の秋、2年生の秋に実施する大学校もそれぞれ16.7%あり、様々な時期に分散している（ただし、1年生、2年生とも冬に研修を実施する大学校はない）。また地域ブロック別に見ると、「北海道・東北」は1年生の夏が最も多く、「中国・四国」は2年生の



第2-7図 地域ブロック別に見た研修の実施時期

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。

注:「関東」には、新潟、山梨、長野、静岡の各大学校を含む。



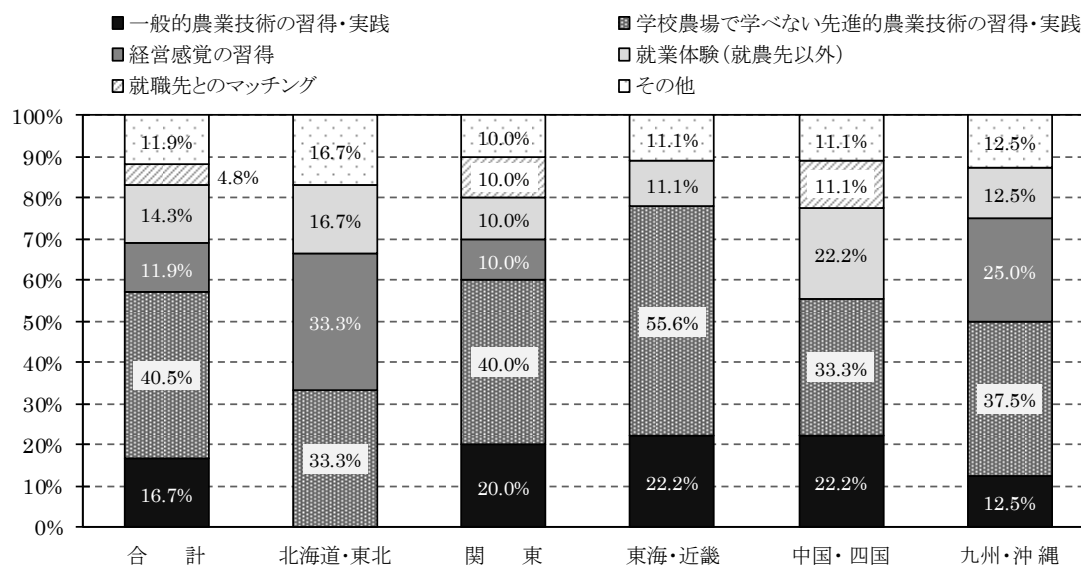
第2-8図 研修時期別の研修期間

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。

夏が最も多いといった特徴はあるが、同一の地域ブロックであっても大学校によって実施時期が異なる場合も多い。

なお、研修時期と研修期間との関係を見ると（第2-8図）、1年生の早い時期から研修を実施する大学校ほど研修期間が短く、2年生の夏以降に実施している大学校では、すべて2週間以上の研修期間を設けている。なお、研修の内容については、図表は省略したが「実習先に任せる」との回答が50.0%、「学習目標を設定し、これに見合った実習となるように大まかに依頼」が45.2%であり、研修内容については受け入れ先の裁量が大きい。

さらに研修の実施目的を見ると（第2-9図）、全体（合計）では「学校農場で学べない先進的農業技術の習得・実践」を目的としたものが40.5%と最も多く、次いで16.7%が「一



第2-9図 地域ブロック別に見た研修目的

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。

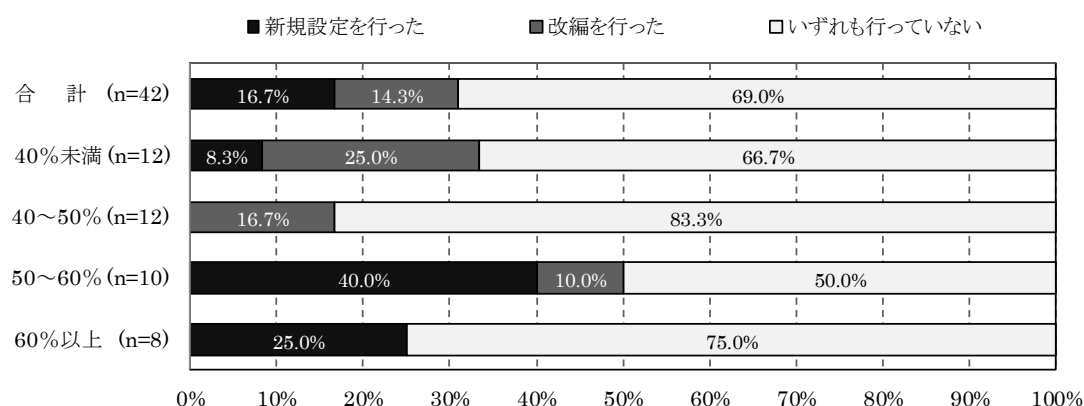
注:「関東」には、新潟、山梨、長野、静岡の各大学校を含む。

「一般的農業技術の習得・実践」を選択している。ただし、「中国・四国」は、「就職先とのマッチング」と「就業体験（就農先以外）」が合わせて 33.3%を占めており、他の地域ブロックよりもこの割合が高い。ここから、研究の実施目的としては実践的なかつ先進的な農業技術の習得といったような技術面の向上を目的としている大学校が大半であるが、「中国・四国」のような雇用就農が多い地域では、事実上インターンのような、雇用就農と関連する目的で研修を実施する大学校が一定数検出される。

(3) 教育カリキュラム見直しの状況

次に、教育カリキュラムの見直しに関わる学科・コースの新設・改編、科目の新設状況について見る。2014～2018 年度に学科・コースの新規設定を行った大学校は 16.7%、改編を行った大学校は 14.3%であり、残る 7 割近い大学校では学科・コースの改変が行われていない。これを就農率別に見ると（第2-10 図）、就農率が「50～60%」の大学校で学科・コースの新規設定を行った大学校が 40.0%と多く、就農率が低い大学校では新設ではなく改編を行っているケースが多い。また、図表は省略したが、地域ブロック別に見ると「近畿・東海」では約半数の大学校が学科・コースの新設を行っていた。

さらに、新設・改編に伴い就農率が向上したかという設問に対しては、3 校が「向上した」と回答する一方で、新設・再編の影響が不明とした大学校が 8 校と大半を占めた。これは、学科・コースの新設を行ってから日が浅く、就農率の向上に結びついたかどうかの判断をするには、もう少し時間を要するためと思われる。ただし、入校者については 13 校中 8 校が「増加した」と回答しており、入校者の獲得には既に一定の効果が現れている。なお、新設・再編の内容は様々であるが、コースの統廃合、コース内の専攻の増加、コー



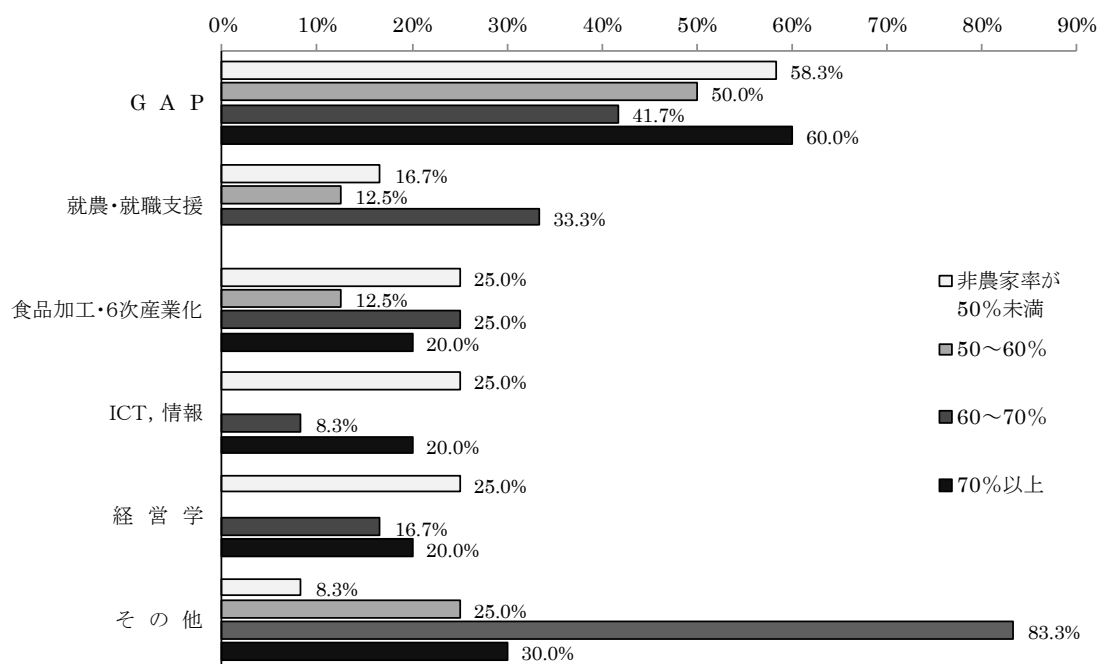
第2-10図 就農率別の学科・コースの新設・改編状況

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」.

スの新設が中心であり、中には校名の変更にまで踏み切った大学校も存在した。

次に、科目の新設について見ると、2014～2018 年度の間に科目の新設を行った大学校は84.6%に達している。新設した科目は「GAP」が22校と最も多く、次いで「食品加工・6次産業化」が9校、「経営学」及び「就農・就職支援」が各7校、「ICT, 情報」が6校等となっている。なお、「その他」も16校あったが、その内訳は一般教養、有機農業、労働安全、新たな研修、鳥獣害対策等の科目が新設されていた。

これを非農家率別に見ると（第2-11図）、GAPについては、非農家率にかかわらず半分程度の大学校が新設している。これに対し、非農家率が「60～70%」の大学校では就農・就職支援やその他の割合が高い。ここから、非農家出身者の増加が顕著な大学校では、学



第2-11図 非農家率別に見た新規科目の内容（複数回答）

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」.

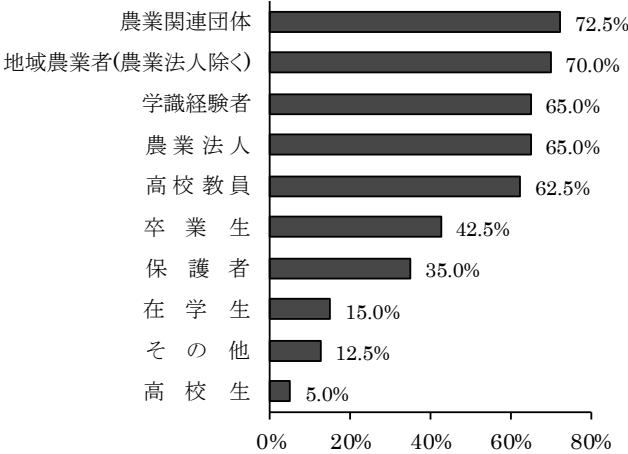
生の質の変化に対応した科目の新設や見直しが図られていると推察される。

なお、毎年の教育内容の決定・変更に当たり、学外からの意見を聴取・反映しているのか聞いたところ、9割以上の大学が「聴取・反映している」との回答であった。その中で、最も多かったのは学校評価と併せて毎年、学外からの意見を聴取・反映しているケースであった。なお、図表は省略したが、就農率が50%以上の大学では、学校評価とは別に外からの意見を聴取・反映する

ケースが3割程度存在した。

具体的には、大学の運営に関する協議会の開催や、外部有識者を校長にする等、独自性の高いものが多かった。また、意見の聴取対象は第2-12図に示したように、農業会議所等の「農業関連団体」と「地域農業者（農業法人を除く）」が7割以上と多く、「学識経験者」「農業法人」

「高校教員」を挙げた大学も6割以上存在した。



第2-12図 外部意見の聴取対象（複数回答）

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。

（4）進路指導状況

続いて、進路指導状況について見ていこう。

まず、入校生に対し十分な進路指導ができているかどうかを、「できている」から「で

第2-2表 地域ブロック別・就農率別の進路指導状況

	自営就農希望者		雇用就農者希望者							就農以外の就職希望者				将来的に県外での就農を希望する者
	親元就農	新規独立就農	生産現場作業員	生産現場管理者	経営者候補	加工作業員	加工管理者	販売・営業	その他事務等	農業関連企業就職者	農業関連団体就職者	食品関連企業・団体職員	公務員・教員	
合計	4.24	3.62	4.05	3.73	3.29	2.71	2.61	2.63	2.41	3.88	3.93	3.02	2.90	2.95
北海道・東北	4.50	4.17	4.50	4.33	3.83	3.50	3.33	3.33	3.17	3.83	3.83	2.83	2.67	3.83
関東	4.20	3.70	4.20	3.78	3.22	3.00	2.78	3.00	2.67	4.00	4.10	3.44	3.10	3.40
東海・近畿	4.11	3.44	3.78	3.33	3.22	1.89	1.89	2.22	1.78	3.44	3.56	2.56	2.67	1.56
中国・四国	3.89	3.33	4.00	3.44	3.00	2.67	2.78	2.89	2.67	3.78	3.78	3.11	2.44	3.00
九州・沖縄	4.63	3.63	3.88	4.00	3.38	2.75	2.50	1.88	2.00	4.38	4.38	3.13	3.63	3.25
[就農率]														
40%未満 (n=12)	4.00	2.92	3.75	3.67	3.08	2.58	2.58	2.83	2.50	3.50	3.58	2.83	2.75	2.25
40～50% (n=12)	4.17	3.75	4.08	3.91	3.55	3.00	2.91	2.91	2.64	4.17	4.25	3.55	3.00	3.75
50～60% (n=10)	4.40	4.00	4.33	3.70	3.20	2.70	2.70	2.50	2.10	3.90	3.90	2.70	2.70	3.10
60%以上 (n=8)	4.50	4.00	4.13	3.63	3.38	2.50	2.13	2.13	2.38	4.00	4.00	3.00	3.25	2.63

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。

注 1) 5段階リッカートスケール (1=進路指導できている,5=進路指導できていない)。

2) 平均点が「3.5」を超えた項目は太字、全体の平均値を超えた値に下線を引いた。

きていない」までの5段階で聞いた結果を平均得点化し、地域ブロック別、就農率別に示したのが第2-2表である。

これを見ると、「できている」「ややできている」との回答が最も多い親元就農希望者で全体平均(合計)が4.24と高い。また雇用就農希望者についても、生産現場作業員が4.05、生産現場管理者が3.73と高く、地域ブロック別には「北海道・東北」で最も高い(次点は「九州・沖縄」)。一方、同じ雇用就農希望者でも加工作業員や加工管理者、販売・営業、その他事務等は、多くの地域ブロックで3.0を下回っていることから、一般的にはこれら職種への就農希望者は、主たる指導対象としては位置付けられていないと言えよう。一方で、就農以外の就職先である農業関連企業や農業関連団体への就職希望者については、全地域で3.5以上となっており、各大学校において卒業生の進路の一つとして位置付けられていることがわかる。

次に就農率別に見ると、最も違いが大きいのは新規独立自営就農希望者であり、就農率が「50～60%」及び「60%以上」の大学校では、ともに4.00と全体平均の3.62を上回っているのに対し、就農率が「40%未満」の大学校では2.92と低い。なお、雇用就農希望者については、就農率ごとの差は新規独立自営就農希望者ほど大きくはない。

さらに今後の進路指導強化対象層を見ると(第2-3表)、就農率によって大きな違いがある。まず全体としては生産現場管理者(雇用)を選択した大学校が66.7%と最も多いが、次に多いのは親元就農者(自営)の64.3%であり、これに新規独立就農者(自営)が61.9%と続いている。しかし就農率が「60%以上」の大学校では、すべての大学校が新規独立就農者(自営)を、75.0%が経営者候補(雇用)を進路指導強化対象とする一方で、親元就農者(自営)や生産現場管理者(雇用)はそれぞれ37.5%と平均を大きく下回っている。また、就農率が「50～60%」の大学校は、親元就農者(自営)及び新規独立就農者(自営)を選択した割合が各80%、生産現場管理者(雇用)が70.0%と高く、就農率が「40～50%」の大学校では、親元就農者(自営)と生産現場管理者(雇用)の選択割合はともに75.0%と高いが、新規独立就農者(自営)の選択割合は50.0%と低い。さらに就農率が「40%未満」になると、親元就農者(自営)と生産現場管理者(雇用)の選択割合はやや高いものの、新規独立就農者(自営)の選択割合は33.3%と低く、代わって就農以外の就職者を選

第2-3表 就農率・非農家率別に見た進路指導強化対象層(複数回答)

	計 (n=42)	就 農 率				非 農 家 率			
		40%未満 (n=12)	40～50% (n=12)	50～60% (n=10)	60%以上 (n=8)	50%未満 (n=12)	50～60% (n=8)	60～70% (n=12)	70%以上 (n=10)
親元就農者(自営)	64.3%	58.3%	75.0%	80.0%	37.5%	58.3%	100.0%	66.7%	40.0%
新規独立就農者(自営)	61.9%	33.3%	50.0%	80.0%	100.0%	58.3%	50.0%	75.0%	60.0%
生産現場作業員(雇用)	23.8%	8.3%	50.0%	20.0%	12.5%	8.3%	25.0%	16.7%	50.0%
生産現場管理者(雇用)	66.7%	75.0%	75.0%	70.0%	37.5%	66.7%	62.5%	83.3%	50.0%
経営者候補(雇用)	40.5%	33.3%	41.7%	20.0%	75.0%	41.7%	37.5%	41.7%	40.0%
その他の雇用就農者	16.7%	8.3%	25.0%	10.0%	25.0%	33.3%	-	-	30.0%
就農以外の就職者	23.8%	50.0%	8.3%	20.0%	12.5%	33.3%	25.0%	16.7%	20.0%

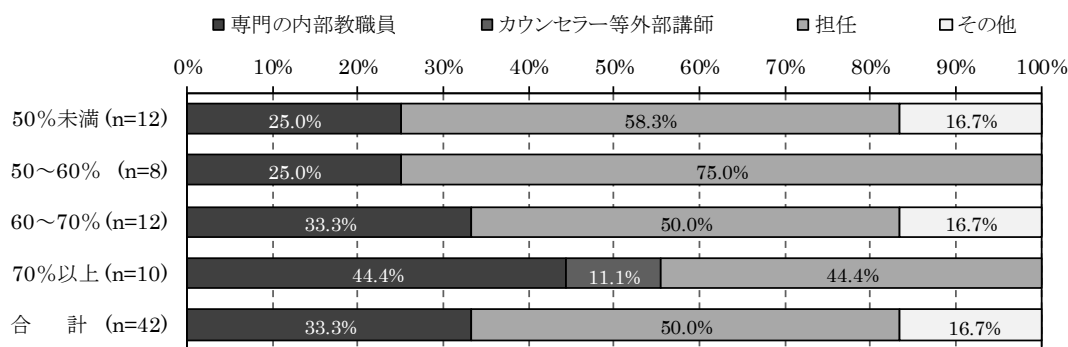
資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。

注. 特に当てはまる対象を三つまで選択。

択する割合が 50.0%に高まっている。

以上から、就農率が高い大学校では、新規独立自営就農者や雇用就農の経営者候補等、親元就農者や生産現場管理者にとどまらず、幅広く就農者を進路指導の強化対象者としていことがわかる。一方、就農率が低い大学校は、新規独立自営就農者を選択する割合が低下し、非就農者への就職支援に力を入れていることが確認できる。後の実態調査で見ると、新規独立自営就農者においては、農地の確保や資金調達、技術習得等、親元就農者や雇用就農者に比べ対応すべき課題が多く、手厚い支援が必要である。そのため、就農率が低い大学校では、親元就農者や雇用就農の生産現場管理者を目指す学生への支援を強化した上で、就農以外の就職希望者層への支援強化も視野に入れているものと考えられる。

なお、進路指導担当者は第2-13図に示したように「担任」が 51.6%と最も多いが、非農家率が上昇するほど「専門の内部教職員」の割合も上昇しており、非農家率が「70%以上」の大学校では 55.5%が「専門の内部教職員」又は「カウンセラー等外部講師」を選択している。これは非農家率の上昇に伴って進路が多様化する中、基本的に県の普及指導員によって構成される大学校教員のみでは、これに対応したきめ細かな進路指導・相談ができず、専門性の高い教職員や外部講師による指導が必要になってきているためと考えられる。また、卒業生の就農後の追跡調査を行っている大学校は 31.7%にとどまっており、就農率による違いはうかがえなかった。



第2-13図 非農家率別に見た主たる進路指導担当者

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。

ここで、就農率が 50%以上の大学校で行われている、効果のあった具体的な就農支援をまとめたものが第2-4表である。全体としては、大きく三つに分けられる。すなわち、農業次世代人材投資資金の活用及び申請支援や就農ガイダンス、新規就農コーディネーターの配置等の「実務的支援」、学生ニーズの把握や就農者への訪問、普及センターとの連携による積極的な「情報収集」、そして農家研修や見学会への参加、先進農家の招へいといった「学生の意識付け」のための取組である。また雇用就農については、合同説明会や法人とのマッチングイベント、求人農家経営者との交流といった回答があった。

第2-4表 効果のあった就農支援一覧（就農率50%以上の大学校）

全 体	実務的支援	・農業次世代人材投資資金の有効活用，希望者への申請支援 ・就農ガイダンス，就農相談会の開催 ・新規就農コーディネーターによる個別支援体制の整備
	情報収集	・就農，就業者への訪問による情報収集と提供 ・こまめな学生ニーズの把握 ・普及センターとの連携
	学生の意識づけ	・卒業後の就農ビジョンを重視した進路指導 ・先進農家の招へい ・産地見学会等への参加 ・農家実習や夏休みを利用した農家体験研修 ・自主企画研修
雇用就農		・農業法人の合同説明会の開催 ・農業法人へのマッチングイベントへの参加促進・参加誘導 ・共進会等を通じた求人農家経営者との交流 ・農業会議所と連携した求人情報の収集 ・休暇を利用したインターンシップの実施

資料：「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。

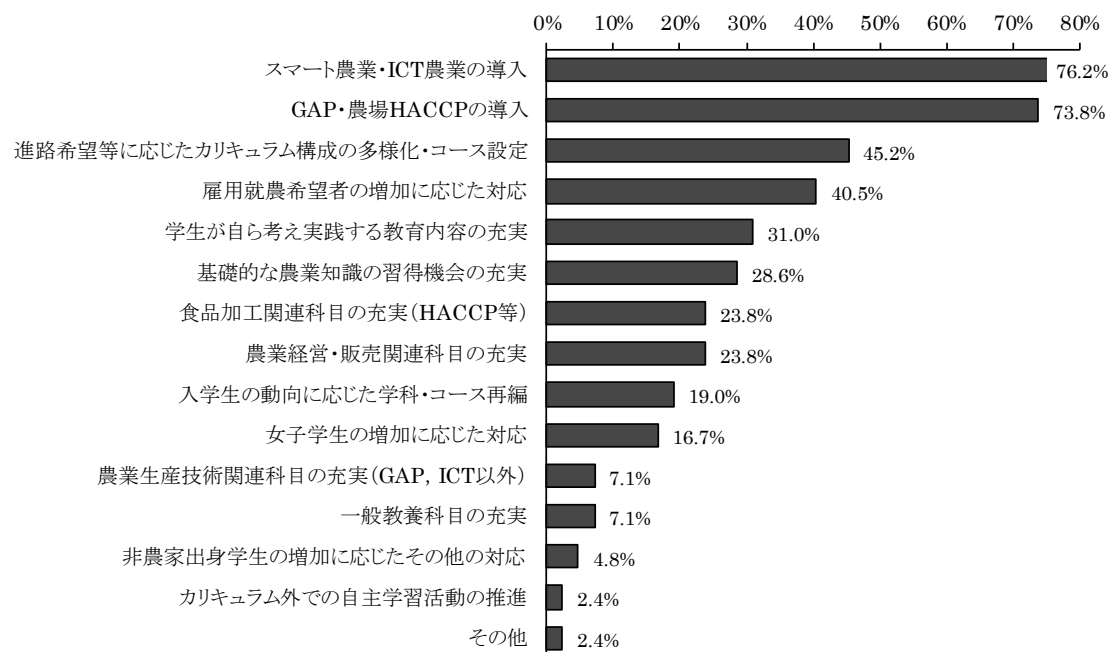
（５）今後取り組むべき教育内容と課題

ここまで，大学校の人材育成目標とその変化，研修の実施状況，教育カリキュラムの見直し，進路指導の現状等について分析を行ってきた。最後に，今後，各大学校が取り組む必要があると考えている教育内容と，それを実施する上での課題について見ていこう。

今後の重点的な人材育成像や近年の入学生の動向を踏まえ，現在の教育内容で対応が必要な点があるかという設問に対しては，すべての大学校が「対応の必要がある」と回答している。また，具体的な対応について見ると（第2-14図），8割近くが「GAP・農場 HACCP の導入」といった認証制度や「スマート農業・ICT 農業の導入」等の最新技術に関わる農業生産技術科目の充実を挙げている。そのほかには，「進路希望等に応じたカリキュラム構成の多様化・コース設定」や「雇用就農希望者の増加に応じた対応」という回答がそれぞれ4割程度見られる。

また，これらの取組を行う上での課題としては，81.0%の大学校が「必要な施設・設備に要する予算の不足」を挙げている。また，「内部教員数の不足」を61.9%の大学校が，「内部教員の能力の不足」を26.2%の大学校が，「適当な外部教師を招聘する予算の不足」を23.8%の大学校が，「適当な外部講師が見つからない」を21.4%の大学校がそれぞれ挙げている。なお，別に設定した施設・機械の老朽化が問題となっているかという問いに対しては，すべての大学校が「問題になっている」と回答しているが，何らかの対策・対応を行っているところは36.6%に過ぎなかった⁽³⁾。

さらに，今後取り組むべき教育内容と取り組む上での課題をクロス集計したものが第2-5表である。内部教員数の不足がとりわけ問題となっている教育内容は，「農業経営・販売関連科目の充実」「進路希望に応じたカリキュラム構成の多様化・コース設定」「学生が自ら考え，実践する教育内容の充実」であり，人手の不足から学生の属性や進路に応じたきめ細かな対応を十分に行うことができない様子がうかがえる。また，適当な外部講師を



第2-14図 現在の教育内容で対応が必要な点（複数回答）

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。

招聘する予算の不足が問題となっているのは、「ICT」や「HACCP」等の専門的な知識が必要な教育項目であり、適当な外部講師が見つからないことが問題になっているのは、「農業経営・販売関連科目の充実」や「非農家出身学生の増加に応じた基礎的な農業知識の習得機会の充実」等である。

また、自校の教職員について、どのような能力を向上することが必要かを尋ねたところ（第2-15図）、最新の生産知識・技術力について「必要」又は「やや必要」と回答した割合が95.2%と最も高かった。指導教員の多くが普及員である大学校では、常に最新の知

第2-5表 今後取り組むべき教育内容と取り組む上での課題（クロス集計）

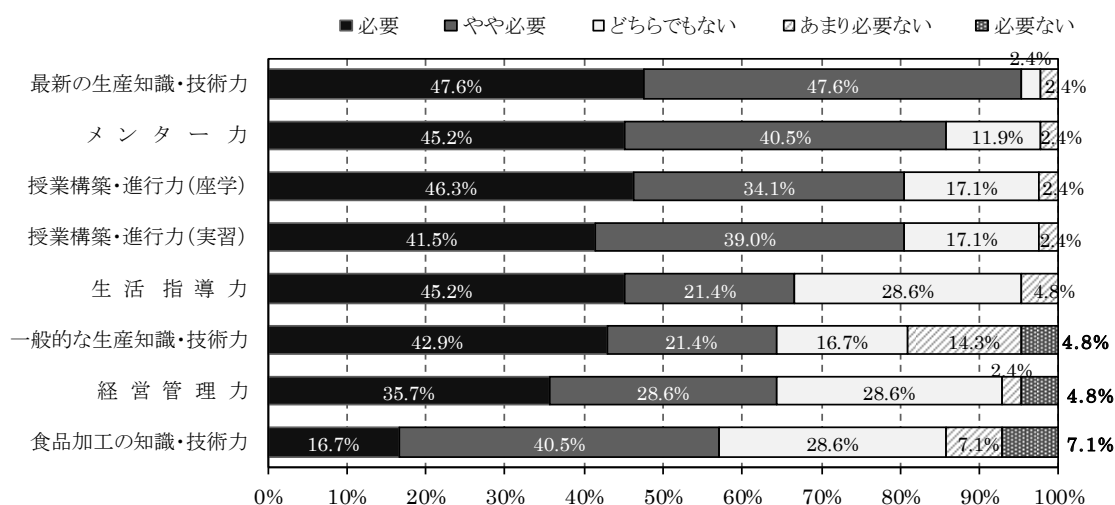
	内部教員数の不足	内部教員の能力の不足	適当な外部講師を招聘する予算の不足	適当な外部講師が見つからない
合 計	61.9%	26.2%	23.8%	21.4%
農業生産技術関連科目の充実(スマート農業・ICT農業の導入)	59.4%	21.9%	<u>31.3%</u>	21.9%
農業生産技術関連科目の充実(GAP・農場HACCPの導入)	61.3%	32.3%	25.8%	22.6%
進路希望等に応じたカリキュラム構成の多様化・コース設定	<u>68.4%</u>	21.1%	26.3%	15.8%
雇用就農希望者の増加に応じた対応	52.9%	35.3%	17.6%	11.8%
(ジャンルを問わず)学生が自ら考え、実践する教育内容の充実	<u>69.2%</u>	15.4%	23.1%	<u>30.8%</u>
非農家出身学生の増加に応じた基礎的な農業知識の習得機会の充実	50.0%	<u>41.7%</u>	25.0%	<u>33.3%</u>
農業経営・販売関連科目の充実	<u>80.0%</u>	<u>50.0%</u>	10.0%	<u>40.0%</u>
食品加工関連科目の充実(HACCP等)	40.0%	<u>50.0%</u>	<u>30.0%</u>	<u>30.0%</u>
入学生の動向に応じた学科・コース再編	62.5%	12.5%	12.5%	0.0%
女子学生の増加に応じた対応	42.9%	28.6%	14.3%	14.3%

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。

注 1) 平均を上回った項目については下線を引いた。

2) 表頭の設問についてはあてはまる選択肢を三つまで、表側については五つまで選択可とした。なお、表示を略した設問もある。

識・技術に基づく指導が求められていると言えよう。これに次ぐのがメンター力であり、85.7%の大学が「必要」又は「やや必要」と回答している。これは普及員としての立場とは関係なく、入校生の動向に対応したものと言えよう。入校者の動向について特に感じる点をフリーアンサーで聞いたところ、非農家出身者が増加（12 件）、発達障害傾向のある学生の増加（7 件）、女子生徒の増加（4 件）、メンタル面が弱い学生の増加（3 件）等があった。よって、メンター力に関する能力向上を求める大学が多い背景には、非農家出身者の増加に伴い入校生の多様化が進み、メンタル面でのケアが必要な学生が増加している実態を反映していると推察される。



第2-15図 教職員の能力向上の必要性

資料:「道府県農業大学校における人材育成目標等に係るアンケート調査」。

3. おわりに

本章では、2018 年度に全国 42 の農業大学校に対し実施したアンケート調査結果を基に、大学校での農業教育の実態及び近年の入校生の変化に対する大学校の対応等を明らかにすることを課題とした。分析から明らかになったのは、以下の点である。

まず人材育成目標については、今日も全体としては第 1 に親元就農者が想定されているが、非農家出身者が増加するにつれて新規独立自営就農者や雇用就農者（特に、生産現場管理者）を想定する大学校が増加する傾向にあった。また、就農率が 50%未満と低い大学校では、農業関連企業や農業関連団体への就職者を中心に、就農以外の就職者も育成人材として想定されており、その結果として就農率が相対的に低位にとどまっている可能性が示唆された。さらに地域ブロック別に見ると、入校生に非農家出身者の多い「東海・近畿」や「中国・四国」では、新規独立自営就農者や雇用就農の生産現場管理者を育成人材とする大学校が 6 割を超えており、非農家出身者を就農に結び付けようとする強い意向がうかがえた。

また、今後、人材育成像が「変化する」と回答した大学校も半数を超えており、その多くは生産現場管理者を中心とした雇用就農者への重点化を考えていた。また、「変化する」と回答した大学校の中で「積極的に変化するべき」とした大学校では、地域内の農業法人の呼びかけといった求人側の要請等から変化をポジティブにとらえる傾向にある一方で、「変化せざるをえない」とした大学校では、学生の就職希望の変化という求職側（学生側）の影響が変化の主たる要因であった。つまり、雇用就農者に人材育成像をシフトするにしても、実際にどの程度雇用就農先を確保できるかは、立地する道府県内の農業法人等の求人状況によって左右される側面もあり、地域によっては今後雇用就農への支援を強化する上での課題になるものと考えられる。

次に研修の実施状況については、研修時期はまちまちであるものの、すべての大学校で農家や農業法人での研修を必修としており、学習効果の高さからすべての大学校で継続又は強化の意向が示された。また研修の目的は、先進的農業技術や一般的農業技術の取得・実践が多かったが、雇用就農の多い地域ブロックでは、就農先とのマッチングや就業体験等、雇用就農を意識しながら研修を実施する大学校が多い傾向にあった。

また、教育カリキュラムについては、2014～2018 年度に学科・コースの新設・改編を行った大学校は 3 割程度であったが、科目の新設は大半の大学校で行われており、特に GAP（生産工程管理）に関する科目を新設したケースが多かった。さらに就農・就職支援については、特に新規独立自営就農希望者において就農率ごとに大きな差があり、十分に指導ができていると回答した大学校の割合は、就農率が高い大学校ほど高かった。加えて、進路指導強化対象についても就農率が高いほど新規独立自営就農者の選択割合が高く、就農率が低いほど同選択割合が低下する傾向にあった。これは、就農希望者の中でも特に非農家出身で独立自営就農を希望する者は、就農に当たって多くの支援が必要なことから、就農率の低い大学校では、これら者に対して十分に対応しきれていないことを示唆している。

最後に、今後取り組むべき教育内容と課題については、大半が GAP・農場 HACCP 等の認証制度やスマート農業・ICT 農業の導入等の最新技術に関わる農業生産技術科目の充実を挙げているが、その際、施設・設備面での予算不足が大きな課題となっていた。実態調査でも、「ハウスが古く最新の ICT 関連の設備が導入できない」といった問題から、「トラクター等の基本的な農機具が非常に古い」「校舎や寮等の学生の生活スペースの老朽化が進んでいる」といった、最新機械の導入だけにとどまらない施設面の改善要望の声が多く聞かれた。加えて、内部教職員数の不足を 6 割以上の大学校が問題点と指摘する中、教員は最新の農業技術のみならず、非農家出身者の増加に伴う学生の多様化に対応するためのメンター力も問われており、一人当たりの負担はより増加しているものと考えられる。

今後、大学校における教育能力及び就農率の向上を図っていこうとすれば、まずもって大学校の施設・設備の更新や教職員数の確保に対する行政的な支援が求められよう。特に学生の属性や進路に応じたきめ細やかな対応を行っていくためには、教職員数の確保は不可欠であり、さらには多様化する学生に対応するためのメンター力向上を図るためには、

普及員が大半を占める教員に対して講習機会等を適切に提供していくことも必要であろう。

また、人材育成像が雇用就農者にシフトする動きがあるものの、農業法人等による求人状況は各地域の農業情勢に大きく左右されることから、今後雇用就農者の育成・支援を推進する上で大きな課題になると考えられる。こうした問題に対応するに当たっては、県内の雇用就農に関する求人情報にアクセスしやすい情報体系の整備や、新規就農コーディネーターの導入等も求められる。とはいえ、こうした雇用就農に対する課題は、新規独立自営就農者への支援と同様に、大学校だけで解決すべきものではなく、国や道府県、市町村、JA等の農業関係団体が一体となって支援を強化していく必要があろう。

注(1) 卒業後就農しない場合、一括返還の必要がある。

(2) 『農林業センサス』によれば、農業経営体に占める農業法人の割合は、全国で2005年の1.0%から2.0%へと、依然その比率は少ないながらも確実に上昇している。また地域別にみても、法人の比率が最も高い北海道は2015年時点で全農業経営体の8.8%と1割近くを占めるに至っている。また都府県でみても2005年の0.8%から2015年は1.8%へと上昇している。

(3) 挙げられていた対策・対応としては、リースによる対応、国の事業の活用のほか、各関係機関や団体からの寄付や民間企業の協力による実演・講義の実施、OBからの寄付呼びかけ、メンテナンスの強化等があった。

[参考文献]

三代陽介（2012）「農業大学校の非農家出身者の新規就農を巡って」『熊本大学社会文化研究』第10巻，241-263.