

補 論 三重県農業大学校における養成課程卒業生の実態

曲木 若葉

1. はじめに

本補論では、三重県農業大学校（以下、「三重農大」という）での養成課程の状況について整理する。なお、三重農大については研修課程についても調査を実施しており、詳細なカリキュラム等については、第 8 章に研修課程と合わせて記載しているので、そちらを参照いただきたい。三重農大の養成課程卒業生のうち、就農者の大半は雇用就農であり、ここで取り上げる事例も農業法人に雇用就農した卒業生 2 名及びその雇用先である 2 法人である。

三重農大の校長ヒアリングによれば、「三重県全体で毎年 140 人程度が新規就農しているが、このうち 100 人以上は雇用就農」とのことであり、農家数の減少が進む中、三重県での新規就農者の就農ルートとしては雇用就農が自営就農よりも一般化しつつある。このことは三重農大卒業生にも当てはまり、就農者の多くは雇用就農である。また、三重県は農外就業先に比較的恵まれた地域であることから（詳細は第 8 章参照）、農業法人が募集する正社員の労働条件も他産業並みに比較的高く設定されている。こうした点を踏まえながら、養成課卒業生が雇用就農に至った経緯や就農後に振り返った大学校での教育内容についての評価、及び卒業生を雇用する農業法人の大学校に対する評価等について分析を行う。

本論の構成は以下のとおりである。まず第 2 節では、養成課程に限定しながら三重農大の現状を概観する。続いて第 3 節では、卒業生 2 名へのヒアリング調査結果から、卒業生の動向及び就農後の大学校に対する評価を明らかにし、第 4 節では卒業生を雇用する農業法人のヒアリング結果から、農大生及び大学校の評価を行う。その後、第 5 節において若干の考察及び結論を述べる。

2. 養成課程の概要

三重農大のカリキュラム等については、先述したように第 8 章において分析を行うため、詳細はそちらを参照いただきたいが、ここでは養成課程（2 年課程）で特徴的な点に限定して、その概要を見る。

三重農大の特徴は、養成課程と研修課程とを分けずにいずれも養成科としている点である。一般的な養成課程を「養成科 2 年課程」、研修課程に相当するものを「養成科 1 年課程」としており、座学・実習とも両者を分けずに実施している。専攻コースは 2 年課程、

1 年課程とともに茶業コース、水田作コース、野菜コース、花きコース、果樹コース、畜産コースの 6 コースがあり、学生の定員は、2 年課程の場合 1 学年 30 名である。

学生の特徴としては、第 8 章で見るように 1 年課程の研修生の場合は就農目的の学生が大半であるが、2 年課程の学生については目標が漠然とした生徒が多いとのことである。また、近年は普通科高校出身者の比重も高く、日常の農業用語が通じないことも多いことから、カリキュラムの中に「農業基礎」を設け、これを学んでもらっている。逆に、農業高校卒の学生は一般教養に力を入れる必要があるとしている。一般教養の講義については、教育学部を有する近隣の大学と連携して実施されている。

学生の募集については、2 年課程の場合、春から高校訪問を三重県内の全高校に対し 2 ～3 回行っている。このほかに大学校では、スーパーや県で販売活動を行う「水曜販売」等を実施しており、三重農大の知名度を上げる機会となっている。なお、大学校で生産した農産物は水曜販売以外にも様々なルートで販売され、その収益は大学校の運営費に充てられている。

農家等への研修は、1 年生の秋に 1 週間、2 年生時には 3 週間×2 回の計 3 回実施している。以前は 2 年生の秋に実施していたが、「2 年生の秋には卒業後の進路が既に決定しており、進路や具体的な就農の検討に現場研修の機会が活かされない」という意見があったこと、また 3 か月泊まり込みを行うケースもあったが、受け入れ先の負担が大きいこともあり、2019 年から 3 回に分けて実施されている。学生の希望が変わらなければ、基本的には同じ農家で研修を受けてもらっている。なお、こうした学生と研修先のマッチングは教員が行っている。

次に卒業後の進路について見ると、校長ヒアリングによれば、就農する学生は卒業生全体の半分程度にとどまっているとのことである。就農者が増えない理由としては、親元就農を中心とした自営就農を目指す学生が減少していることや、農業法人におけるリクルート活動や採用を決める時期が農業関連団体・企業、他産業企業に比べて遅く、そちらに人が流れてしまうことに加え、農業法人の給与水準や福利厚生が他の企業より劣っていることが背景にあるとしている。また、就農者の大半は雇用就農で、大学校側としても、社会経験のない学生が新規独立自営就農を目指すことは難しいと認識しており、それでも独立自営就農を希望する学生に対しては、営農資金を蓄えるためにも一旦農業法人等で雇用就農することを勧めている。なお、農業法人の側でも、勤務年数に伴って賃金を上げていくことが難しいことから、3～5 年後の独立を推奨しているケースも多いとのことであった。

なお、県内の野菜作は家族経営が中心であり、雇用を導入するような農業法人は大規模な水田経営が多く「専攻した作物とは異なる部門での学生への過度の期待から、就農しても耐え切れずに辞めてしまうケースも多い」とのことであった。一方、経営者を目指す学生の中には、卒業後に東京の農業経営者大学校に行くケースもある。もっとも、県内にも「みえ農業版 MBA 養成塾」があるが、こちらはまだ始まったばかりとのことだった。

大学校が実施する就農・就職支援としては、年 2 回開催される県主催の合同説明会に参加するよう促しており、法人での就農を考えていない学生にも参加することを勧めている。

また、営農指導員等の試験が4～5月くらいからスタートするので、1年生の終わりにから学生を刺激し、進路希望を明確にするように意識付けを行っている。それでも8月までに腰を上げない学生には、就職先の紹介や説明会への参加を呼びかける等の指導を行っている。

3. 卒業生（雇用就農）の動向

本節では、農業法人に雇用就農している卒業生2名の事例を紹介する（第補－1表）。

第補－1表 卒業生の概要と雇用就農先の労働条件

		A氏	B氏
自家の職業 性別/年齢(歳)		非農家(親族に農家なし) 男性 / 20歳	非農家(親族に農家なし) 男性 / 25歳
出身地域		大阪府	三重県内
卒業年度		2018年度卒	2014年度卒
大学校入学前の状況		普通科高校卒	普通科高校
専攻コース		花きコース	水田作コース
就職先での担当		栽培管理グループ(役職なし)	稲, 麦, 大豆, 白菜責任者
雇用就農先の法人名		U法人	Y法人
雇用就農先での正社員の雇用条件	初任給(月給)	20万円	18万円
	給与形態	月給	時給
	昇級・賞与など	・昇給あり(役職, 能力, 年齢) ・賞与あり(1.4か月分×年2回)	・昇給あり ・賞与あり(1か月分×年2回)
	雇用保険	○	○
	労災保険	○	○
	健康保険	○	○
	厚生年金	○	○
	通勤手当	○	○
	住居手当	○	○
	扶養手当	○	×
	時間外手当	○	○
	退職金	×	×
	産休・育休	○	○
休日の取り方		週休2日(シフト制), 夏期・年末年始休暇あり	週休1日
有給休暇		年20日	年10日

資料:ヒアリング調査より作成。

(1) 雇用就農者の概要

A氏は、2018年度に大学校の2年課程を卒業した20歳の男性である。在学中は花きコースを専攻していたが、現在はベビーリーフの生産を手がけるU法人に正社員として就職し、栽培管理グループに所属している。U法人は後に詳しく説明するが、ベビーリーフの生産から出荷、直売を手掛ける企業出資型の法人である。A氏の出身地は大阪であり、かつ非農家出身者であるが、高校卒業後の進路を決めるのが遅かったこともあり、選択先が限られる中、受験日が遅い三重農大に入校している。

他方B氏は、2014年度に大学校の2年課程を卒業した25歳の男性である。出身は三重県内であるが、A氏と同様に非農家出身者である。在学中は水田作コースを専攻し、現在は112haの経営耕地面積を有する大規模な土地利用型担い手法人であるY法人に正社員と

して就職し、稲、麦、大豆、白菜の責任者を務めている。

(2) 就職先での雇用条件

次に、同表から両者の雇用条件を見てみよう。U 法人は月給制であり初任給は月 20 万円、Y 法人は時給制ではあるが月給は 18 万円である。三重県労働局職業安定部によれば、2019 年 3 月卒の常用労働者の初任給は短大卒で 17.7 万円であることから、初任給としては県内でも平均的かやや高い水準と言えよう。また、昇給及び賞与もあり、保険や手当等も U 法人は退職金以外、Y 法人も退職金と扶養手当以外が整備されている。

休日は U 法人の場合、シフト制ではあるが週休 2 日制を実現しており、Y 法人は週休 1 日制である。よって、Y 法人での週休日がやや少ない。こうした社員の労働条件については、U 法人は「周辺その他産業（農業以外）の相場を見て検討」、Y 法人はこれに加えて「周辺の農業法人の相場を見て検討」「ハローワーク等の求人を見て検討」「大学校や農業会議所等の関係機関の意見を聞いて検討」しているとのことだった。

(3) 大学校への進学理由と教育満足度

次に、大学校への進学理由を見ると（第補－2表）、両者ともに非農家ということもあり、入校前は農業とのかかわりが薄かったが、メディア等を通じて農業に関心を持つようになり入学したとしている。また大学校を選択した理由としては、A 氏は大阪に住んでいたこともあり、寮がある点、学費が安い点を重視しており、B 氏は大学校以外に農業を学べる機関がなかったためとしている。

第補－2表 卒業生による大学校の評価

		A氏	B氏
大学校について	入 校 理 由	メディアを通じて農業に関心を持つ。進路を決めるのが遅かったため、専門学校に行くか就職するか悩んだが、三重農大の受験が可能だったため進学	メディアを通じて農業に関心を持ち、高校の進路指導の際に農業大学校を知り進学
	入校時の進路希望	新規独立自営就農	雇用就農
	大学校を選んだ理由	学費が安い、寮がある	周辺に大学校以外で農業を学ぶことのできる機関がない
	学習が役に立っているか	あまり役に立たない	役に立つ
	大学校教育で満足している点	就農・就職支援を受けられた	農業技術・知識、農業にかかわる資格取得、農業経営学、インターン、学生同士の人脈、就農支援など
	今後充実すべき教育内容	資格取得、農業機械の扱い	農業技術・知識、資格取得、農業関係者との人脈構築
	非農家出身者・雇用就農を目指す学生に対して必要な支援	特になし（同級生にも雇用就農者がいたが、誰も困っていなかった）	特になし
雇用就農について	雇用就農を選択した理由	自営就農希望だったが資金不足のため、雇用就農に切り替えた	就業希望地域で就職するには雇用就農しか選択肢がなかったため
	就 職 ル ー ト	就農フェア	研修先（アルバイト先）
	就 職 に 当 たり 特 に 重 視 し た 点	給与・賞与・昇給があるか、勤務地、スキルアップできるか	休日・休暇制度、勤務時間、勤務地（家から通勤可能な農業法人）
	在校時に受けた就農支援	求人票の提供、雇用就農イベント情報の共有	研修・インターン先の紹介、大学校教員による進路指導・相談
	支援は十分だったか	十分だった	まあ十分だった
	今後のキャリアパス	就職先の管理職・経営責任者	就農先の経営の生産現場管理者

資料：ヒアリング調査より作成。

大学校での学習について、B氏は「役に立った」と回答しているが、A氏は「あまり役に立たなかった」と回答している。ただしA氏は、カリキュラムの問題というよりは、進学したコースが花きコースだったことが大きな要因のようである。現在のA氏の雇用就農先は、先述したようにベビーリーフを扱う法人であるが、就農先のことを考えると、水田作コースを専攻し、トラクターの運転技術や資格取得等を行うべきだったと回顧している。なお、就職先が決定した後、40日間農業試験場へ実習に行き、免許等も入社後に会社の経費で取得したとのことであった。大学校の教育で特に評価している点は、A氏が就農支援を受けられた点、B氏が農業技術・知識や資格取得、農業関係者との人脈ができた点としている。

（４）雇用就農について

続いて両者が雇用就農を希望した理由について見ると、A氏は当初新規独立自営就農を希望していたが、営農計画を作る段階で資金不足であると判断し、雇用就農に切り替えている。B氏は就職に当たって家から通勤可能であることを必須の条件としており、「就職希望地域で就職するには雇用就農しか選択肢がなかったため」と回答している。なお、Y法人はB氏の出身地に隣接する市に立地している。また、就職に当たり重視した点としては、A氏が給与面やスキルアップできる点、B氏が通勤先以外に休日・休暇制度や勤務時間が決まっていることを挙げている。

就農ルートについて、A氏は就農フェアを通じて就職先を見つけており、B氏は研修先であり在校時のアルバイト先でもあるY法人に就職したとしている。なお、両者ともに大学校による就農支援は十分であったと回答しており、今後も農業法人での就業を継続し、A氏は管理職・経営管理者、B氏は生産現場管理者を目指すとしている。

４．卒業生を雇用する法人の動向

続いて、大学校の養成課程卒業生を雇用する法人の分析を行う（第補－３表）。前節で見たように、U法人はA氏、Y法人はB氏の雇用就農先の法人である。

（１）U法人の概要

U法人は、ハウス及び露地栽培（春・秋のみ）でベビーリーフの生産を手掛ける企業出資型の法人である。ベビーリーフは生産、刈り取り、パッキング、出荷まで一貫して行い、全量百貨店やスーパーに卸している。経営耕地面積 5.6ha はすべて借地であるが、うち 3.1ha はハウス、残りは調整のための工場や露地栽培用の農地である。

資本金は 4,000 万円であり、そのうち 75%を九州に本社がある K 社が、残る 25%を地元企業の T 社が出資している。K 社は元々九州でベビーリーフの栽培を手掛けていたが、台風等のリスクがあることから九州以外での生産拠点を探しており、地元企業である T 社と提携して U 法人を設立した。T 社が農地の確保に尽力したこともあり、ハウス 3.1ha は

第補－3表 雇用就農先の農業法人の概要と大学校の評価

	U法人	Y法人
経営の特徴	企業出資型法人	担い手法人
所在地	三重県M市	三重県M町
設立年	2015年	2011年
資本金	4,000万円	300万円
役員数	3名	2名
取り組む事業	生産から出荷まで一貫して実施	生産物生産, 作業受託
経営耕地面積	5.6ha (うち, ハウス3.1ha)	112ha
取り組む作物	ベビーリーフのみ	稲作, 野菜, 小麦, 大豆
売上金額	約1億5千万円	約1億3千万円
従業員数	24名	9名
正社員(農大生)	6名(1名)	9名(2名)
非正規雇用	18名	なし
今後の経営目標	10haまでの規模拡大, ICT導入, グローバルGAP等 認証取得, 販売強化, 業務効率化, 従業員の確保・ 増員	業務効率化
正社員について	正社員の採用理由	常雇が必要, 将来の経営者・管理職候補として育てたい
	採用頻度	ほぼ毎年
	主な求人ルート	縁故, ハローワーク, 農業専門求人サイト, 大学校への求人, 地域の合同説明会に参加
	採用時に重視する点	人柄, 意欲・熱意, コミュニケーション能力
農大生について	求める能力	・農業の基礎的知識・技術 ・社会人マナー, ビジネススキル ・農業に対する強い意欲
	不足する能力	社会人マナー, ビジネススキル
	求めるキャリア	生産現場管理リーダー, 経営幹部候補(事業計画, 労務管理など)
	採用のために 行っていること	農業大学校教員への働きかけ
	採用にあたっての支障	学生のレベルにばらつきがある
	今後の採用の意向	採用したい(養成課程, 研修修了生も意欲があれば)
	今後, 農業大学校に求めること	社会人基礎力のレベルアップ

資料:ヒアリング調査より作成。

ほぼ一か所に団地化している。

従業員数は調査時点で24名であり,うち正社員は6名,他の18名はパート職員である。正社員を採用する理由としては,常雇が必要なこと,また将来の経営者・管理職候補として育成したいためとしている。また,正社員6名のうち4名はK社からの出向であるが,今後も県内出身の正社員を増やしたいと考えている。正社員の主な求人ルートはハローワーク,農業専門求人サイト,地域の合同説明会に参加等である。

U法人では「楽にできる農業」を謳い,機械化を進め,女性でも高齢者でも取り組むことが可能な農業のあり方を追求していることから,こうした方針に賛同する人材を採用していきたいとしている。そのため,ICT技術の導入にも積極的であり,本社であるK社と大学が連携して開発した生水分率センサー(ハウス内の土壌水分量をスマホで確認できるICT技術)の導入を図るための講習会を開催している。

このように、ICT化による省力化を進める一方で、雇用条件も整備しているU法人であるが、年度初めにはA氏を含め2名の大学校卒業生が在籍していたものの、1名は10月いっぱい退職している。またこれ以外にも、採用した正社員が長続きしないケースがあるとしているが、共通するのは人とうまくコミュニケーションを取れずに辞めていくケースが多いとのことであった。

今後は10ha規模にまで拡大し、関西圏の需要をすべてU法人で賄えるようにするのを目標としている。また取引先との関係から、グローバルGAPの導入を目指し、さらに販売強化や業務効率化、正社員の確保を進めていきたいとしている。

（２）Y法人の概要

Y法人は稲作を中心に、土地利用型作物である小麦、大豆の生産及び作業受託に加え、野菜作にも取り組む、いわゆる「大規模担い手法人」である。その経営耕地面積は112haに及び、従業員も正社員9名（うち、農大生はB氏1名）を抱えている。資本金は300万円であるが、2018年度の売上額は約1.3億円に及んでいる。

正社員を採用する理由は、U法人と同じく常雇が必要であるほかに、正社員でないと人手が集まらないためと回答している。正社員については、大学校に毎年求人票を送っているほか、知人の紹介・縁故やハローワーク、農業専門求人サイト、地域の合同説明会に参加によって募っている。現在、正社員が2名ほど不足しているが、求職者がなかなか集まらない状況にある。なお、大学校の卒業生は2017年から毎年1名を雇用し、これまで計3名を雇用してきたが、うち2名は既に退社している。このうち、先述の去年退社した1名は、社長との意見の違いから退職に至ったとのことであった。

今後の法人の経営については、既に100haを超える規模であることを踏まえ、現在の業務を見直し効率化等に注力していきたいとのことであった。

（３）農業大学校生への評価と大学校への要望

次に、両法人の農大生及び大学校の評価を見ていく。なおその前に、両法人が正社員一般を採用する際に重視している点を見ると、両者ともに「人柄」や「意欲・熱意」といった性格や意欲を挙げている。

大学校卒業生に対して求めることは、両法人ともに「社会人マナー、ビジネススキル」と「農業に対する強い意欲」を挙げており、これ以外では、U法人が「農業の基礎的知識・技術」、Y法人が「大型特殊免許の資格保有」と答えている。よって、農大卒業生に対しても他の正社員と同様に、コミュニケーションスキルや農業への意欲・熱意といった面が重視されており、これに加え、農業技術や資格保有等も求められていると言えよう。一方で農大生に不足しているスキルとして挙げられたのが、U法人で「社会人マナー、ビジネススキル」、Y法人では上記の求める能力すべてが不足しているとの回答であった。

また、大学校に求めることとしては、いずれも「社会人基礎力のレベルアップ」を挙げている。これは、両法人ともに農大生を正社員として積極的に採用しているものの、なか

なか法人に定着しない現実があり、他の社員とのコミュニケーション不足が離職の大きな要因となっているためと考えられる。加えて、U 法人では地権者への挨拶や農地を借りる際の交渉にはコミュニケーションスキルが重要であると考えており、この点の教育を大学校でも強化してほしいとしている。

なお、大学校生に対して求めるキャリアとしては、U 法人は生産現場管理者リーダー、経営幹部候補を挙げており、Y 法人は「本人の意思次第」とのことであった。

5. おわりに

以上、本補論では、三重農大の養成課程（2 年課程）卒業生 2 名（いずれも雇用就農者）及びその就農先である 2 法人を対象に分析を行った。

まず、卒業生の 2 名はいずれも非農家出身者であったが、メディア等を通じ農業に関心を持つようになり大学校に入校していた。また、農業法人への就職に当たって重視した点としては、労働条件や勤務地を挙げており、法人が取り扱う作物にはあまりこだわりが見られず、実際に A 氏については在学時の専攻と就職先で担当する作物が異なっていた。専攻したコースと就職先の作物が異なるのは他の大学校の養成課程卒業生でもよく見られケースであるが、これは特に非農家世帯出身者の場合、農業への具体的なイメージがないまま入学し、入校してから徐々に希望進路が固まっていくことが要因と考えられる。こうした状況に対応するのであれば、入校してから一定の期間を経た後、改めて専攻するコースを見直す機会を設ける等の工夫も必要と言えよう。また、B 氏の「就職希望地域で就職するには雇用就農しか選択肢がなかった」という回答にもあるように、地元志向の学生にとってはある程度の労働条件が保証されれば、雇用就農は他の就職先よりも魅力的な選択肢になる可能性を秘めているとも言えよう。

次に、今回調査した卒業生の雇用就農先である 2 法人は、他産業の事業所等と比較しながら雇用条件を整備しており、初任給や福利厚生面から見れば Y 法人についてはやや休日が少ないもののそれ以外は他産業と遜色のない水準であった。また、実際に就職した卒業生も、待遇面を考慮しながら法人を選択していた。

とはいえ、両法人ともに今回調査した卒業生とは別の大学校生の離職が見られた。法人に若手人材が定着しない理由として、U 法人はコミュニケーションの不足を挙げており、事前にインターンや研修を行う等のより丁寧なマッチングが必要であると考えられる。また両法人ともに、大学校の養成課卒業生に対し社会人基礎力の向上を求めているが、社会人基礎力やコミュニケーションスキルについては、他の大学校での雇用就農事例でも頻繁に指摘されていることであり、三重農大に限らず雇用就農を推進しようとする大学校にとって必要性が高まっている。しかしながら、一般的に大学校の教員は普及指導員を中心に構成されており、大半は教員免許を持っていない。このため、若者に教育指導や生活面での指導を行う際のスキルは必ずしも十分ではないという課題がある。またヒアリングによれば、三重県の場合、県組織内部の人事異動により大学校の教員在職期間は平均して 3～5

年となっており，身に付けた知識や技術が学生の教育・指導に十分に活かしきれていないといった問題も指摘されている。これらの点は，就農希望者が従来の親元就農から雇用就農へとシフトしている大学校で顕在化しており，教員に対して生活指導に関する研修機会を提供することや人員補充等の支援策が必要と言えよう。