## 第2119回定例研究会報告要旨(平成23年1月25日) 農業における人材確保・育成の動向と課題

## 農林水産政策研究所 主任研究官 江川 章

本報告では、新規就農者を分類し、それぞれの 特徴を整理したうえで、農業における人材育成の あり方について提示しました。

まず、新規就農を就農形態で分類すると、経営 継承と経営創業に区分できます。経営継承には、 農家世帯員を対象に従来型の経営継承が行われ る自営農業就農者(農家型継承)と、将来の幹部 候補として農業法人に雇用される雇用就農者(非 農家型継承)の2つのタイプがあります。構造政 策上、経営継承は既存の担い手(認定農業者や農 業法人、集落営農等)が存在する地域における担 い手再生産の取組だといえるでしょう。

他方、経営創業では、新しく農家を創設し、経営を創業する新規参入者(農家型創業)と、農業法人として新しく農業経営を開始する農外企業等(非農家型創業)のタイプがあります。いずれも担い手不在の地域において新たな担い手を創出する取組ですが、創業時の経営・生活資源の確保が課題となります。そのため、受け入れ側の支援が不可欠です。

さらに、近年では上記の類型をまたがるような 就農パターンが出現しています。たとえば、後継 者が自家経営とは別に経営を開始する第二創業 (自営農業就農者による経営創業)や、自家経営 内に後継者がいない場合、外部からの人材に対し て経営継承を行う第三者継承(非農家子弟による 経営継承)が挙げられます。

以上の類型のうち、近年、若手の新規就農者の中で一つの層を形成している雇用就農者に着目します。その動向をみると、雇用就農者は 06~09年では 6~8千人台で推移し、09年では 39歳以下の新規就農者の3割に達しています。農業分野における雇用対策の強化や受け入れ側の経営戦略上の理由により、外部からの人材を積極的に受け入れる農業法人等が増加していることが背景にあるといえます。

さらに、いったん雇用として入った者が農業法 人から独立して経営を開始する独立就農のケー

スも増加傾向にあります。独立就農を支援する農 業法人は、販売ロットを確保するためのネットワ ークの形成(フランチャイズ方式)や、社会貢献 の一環としての農業者育成を目的としています。 その研修方法には経営内の労働力編成のなかに 研修生を位置づけ、キャリア形成を図る「一体型」 のほか、近年では経営から研修部門を切り離し、 NPO 法人を設立する「分離型」がみられます。い ずれも経営本体の機能を生かした段階的かつ総 合的な実地研修による経営者教育が行われてい るところが共通しています。経営能力の向上を図 り、独立を支援する農業法人のインキュベータと しての役割が重要だといえるでしょう。そのうえ で研修生を経営に内包した「一体型」では独立就 農者と幹部養成が可能であり、「分離型」には NPO 法人を通じて地域との関係を深めるという特徴 を有しています。

今後は、こうした農業法人の役割を評価・活用 し、雇用就農者を入り口にして、独立就農者を生 み出す対策を充実させていく必要があります。そ のためにも、第1に、独立就農者を養成する手法 を開発・普及させ、指導能力を備えた農業法人を 育成することが課題だといえます。いわば雇用者 から経営者への成長を促すための受け入れ側・指 導側の環境整備を図ることです。

第2に、農業法人は実践的な研修によって経営者を養成し、全国各地に人材を輩出しているものの、現地での経営資源のサポートまでは手が届きにくいという問題があります。他方、現地では新規参入者の経営・生活資源の確保について各種事業を実施している市町村が存在します。こうした経営・生活資源の支援を行う市町村(公的機関)と人材育成を担う民間部門との連携(広域連携も含む)について検討する必要があります。

第3に、新規参入者は、所得の少なさや技術の 未熟さといった就農後の経営状態に問題を抱え ていることから、就農後の経営改善を図ることも 大きな課題です。独立就農者を養成する農業法人 のなかには、独立時に出資することによって就農 後の経営に直接関与し、経営上のアドバイスを行 う法人も存在します。こうした出資による新規参 入者のサポートのあり方も独立就農者のアフタ ーケアという点で分析していくことが重要だと いえるでしょう。