第４章　埼玉県農業大学校における農業教育と就農支援

曲木　若葉

１．はじめに

本章では，埼玉県農業大学校（以下，「埼玉農大」という）での実態調査結果を中心に分析を行う。埼玉県は都市近郊地域に位置することもあり，後述するように入校生の 7 割が非農家世帯出身者である。そのため埼玉農大は，雇用就農にシフトした就農支援が強く求められる大学校であると言えよう。

そこで，第 2 節で大学校の概要を紹介した後，第 3 節では在校生に対して実施したアンケート調査結果から，進路希望の変化や大学校の教育カリキュラム及び就農・就職支援に対する評価等について分析を行う。さらに第 4 節では雇用就農した卒業生及び卒業生を雇用する農業法人のヒアリング調査結果から，大学校についての評価を行う。その後，第 5 節で本章全体を考察し結論を述べる。

２．大学校の概要

（１）沿革・組織体制

埼玉農大は 1945 年に埼玉県農民農場として発足したのが始まりであり，1969 年に埼玉県農業研修センターと統合し埼玉県農業経営研修所となった後，1985 年に埼玉農業大学校として発足した。その後，2004 年に専修学校に移行するとともに，研修課程（1 年課程）も新設され，2015 年に鶴ヶ島市から熊谷市へ移転し，現在に至る。

養成課程（2 年課程）の 1 学年の定員は 55 名であり，学科は野菜学科（施設栽培専攻，露地栽培専攻），水田複合学科，花植木学科（花き専攻，植木造園専攻），酪農学科の 4 学科 6 専攻である。また養成課程のほかに，社会人を対象とした研修課程（1 年課程）の短期農業学科も存在する。こちらの定員は 35 名であり，短期野菜専攻と有機農業専攻の二つがある。このように，2 年課程と 1 年課程を設けている点では，補論及び第 8 章で取り上げる三重県農業大学校と共通しているが，埼玉農大は三重農大とは異なり，養成課程と研修課程で別々に実習等を実施している。

2017 年時点での養成課程の在校生数は 107 名（うち，女子 28 名），職員数は 34 名である。埼玉農大には技能員がいないことから，指導職員が機械作業や圃場管理作業を行っている。

また，大学校では，学生募集のための活動として県内の高校訪問を実施している。一時期，入校者数の減少から応募者すべてを受け入れたところ，学力が著しく低下してしまったことの反省から高校訪問を開始した。2017 年度及び 2018 年度は，高校訪問を中止した影響からか再び定員割れしたため，2019 年度に再開し，定員を充足する見込みになったとのことである。

学生の傾向としては，近年は学生間での学力差が大きく，家庭に問題を抱えているケースも少なくないとしている。またメンタル面が弱く，概して控えめな性格の学生が多い傾向にある中，学生へのケアとしてスクールカウンセラーを配置し，月 1～2 回相談を受けられる体制を整えている。

（２）カリキュラム

2015 年時点でのカリキュラムは**第4－1表**に示すとおりである。1 年生は必修科目が多いが，2 年生からは有機農業経営研究と農産物加工・販売研究のみが必修となり，代わって選択科目が増加する。また表示していないが，これ以外にも教養科目と専攻ごとの専攻科目が設定されている。専攻科目については，1 年次は栽培実習や専攻プロジェクト研究に取り組み，2 年次は実習が増えるとともに卒業論文が必修科目として加わる。なお，農家や農業法人への研修は，2 年生の 5 月中旬～7 月中旬に実施される。卒業に必要な単位数は，養成課程の場合 98 単位（1 単位当たり講義は 15 時間，実習・実験・演習・体育・先進農家体験学習・卒業論文は 30 時間）であり，うち教養科目が 7 単位，共通科目は酪農学科が 32 単位，それ以外は 29 単位，残りは選択科目となっている。なお，1 年課程の短期農業学科は教養科目がなく，共通科目 10 単位，専攻科目 26 単位の計 36 単位となっている。

近年，新しく加わったカリキュラムとしては法人ゼミ（2 年次の選択共通科目）がある。これは学生と有志が模擬会社を設立・運営するもので，2017 年度は 10 人前後，2018 年度は 7 人の学生が参加している。具体的には，10

第4－1表　2年課程授業科目一覧（教養・専攻科目除く）

		1年次	2年次
共通	必修	農業概論 農業法律と埼玉農政 農業機械 土壌肥料 農業経営 農業簿記 農産物流通 農業気象 環境保全型農業 食品概論 食品各論・加工学 経営事例研究 生物工学 基礎実験 農産加工実験 生物工学実験	有機農業経営研究 農産物加工・販売研究
	選択	農業機械演習 毒劇物危険取扱基礎演習 初年次農家体験学習	ゼミナール 農産物加工応用演習 経営分析演習 世界の農業事情 農業法人論 農業労務と労働科学 世界の農業事情演習(海外研修)
野菜・水田 複合・花植 木学科共通 （必修）		植物生理 作物育種 農産物安全 作物保護	
酪農学科 （必修）		畜産概論 家畜の解剖と生理 家畜の飼養管理 家畜栄養 家畜育種 家畜繁殖	

資料：「埼玉県農業大学校」パンフレットより作成.
注. 表示した授業科目は2015年度のものである.

万円（後援会から支出）を資本金として，定款まで作成した上で，①農大の空いている畑でスイートコーンやサツマイモの生産，②養鶏を行う農業法人と協力したプリン作り，③農大祭で①，②の販売を行うことで，農業法人の設立から運営までを実践的に学べるプログラムである。売り上げから経費を差し引いた余剰金は学生たちの収入となっている。

このほか，在校時に取得できる資格は学科によって異なるが，大型特殊運転免許（農耕用限定），けん引運転免許（農耕用限定），毒物劇物取扱者資格，危険物取扱者資格（乙 4 類），農業機械士，玉掛及び移動式クレーン取扱資格（1t 未満），小型車両系建設機械運転資格（3t 未満），フォークリフト運転資格（1t 以上），家畜人工授精師免許（酪農専攻のみ），食品衛生責任者等がある。

（３）就職・就農状況と支援

次に，埼玉農大の就職・就農支援状況を見てみよう。

2017 年度の養成課程卒業生の進路としては，就農者が 49%，うち 3 分の 2 が雇用就農者である。また，非農家出身者で卒業後すぐに新規独立自営就農を選択するのは，例年 1～2 名とまれである。ただし，1 年課程の短期農業学科は，卒業生のうち自営就農者が 6 割と非常に多い。なお，埼玉農大は就農者だけでなく，農業関連産業の人材育成も県の条例に基づいて行っている点が特徴的である。

就農支援活動としては，大学校単独の農業法人合同説明会を 1 年生の 2 月と 3 月，2 年生の 5 月の計 3 回開催し，毎回 12～15 法人が参加している。また，卒業生を雇用する農業法人や，採用の問い合わせしてくる農業法人には，卒業生を可能な限り正社員として雇用してほしいことを伝えた上で，大学校に求人票を出してもらうようお願いしている。また新規独立自営就農者に対しては，県内 8 か所ある農林振興センター（旧農林事務所，旧改良普及所，旧土地改良事務所が一体となったもの）と連携して支援を行っている。なお，2019 年度からは，自営就農，雇用就農，農業関連企業・団体等への就職というように，進路希望別に生徒を分けて，専攻横断的な進路指導を開始する予定である。

３．在校生による大学校の評価 ―在校生アンケートの結果から―

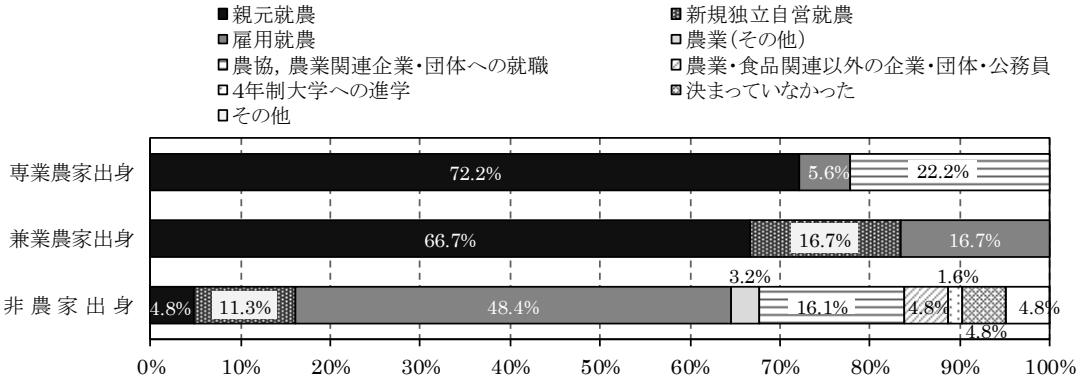
（１）在校生アンケートの概要

在校生全員に対し実施したアンケート調査結果を基に，在校生による大学校の評価について分析する。アンケートは 1 年生 48 名，2 年生 40 名の計 88 名に回答してもらった（回収率 100%）。このうち，男子が 75.0%，女子が 25.0%であり，県内出身者は 80.5%であった。また，自家の職業を見ると，専業農家が 20.7%，兼業農家が 6.9%，非農家が 72.4%であり，非農家出身者が圧倒的に多く，兼業農家が非常に少ない点で前章の山形農大の事例とは大きく異なる。

（２）入校時の進路希望と進学理由

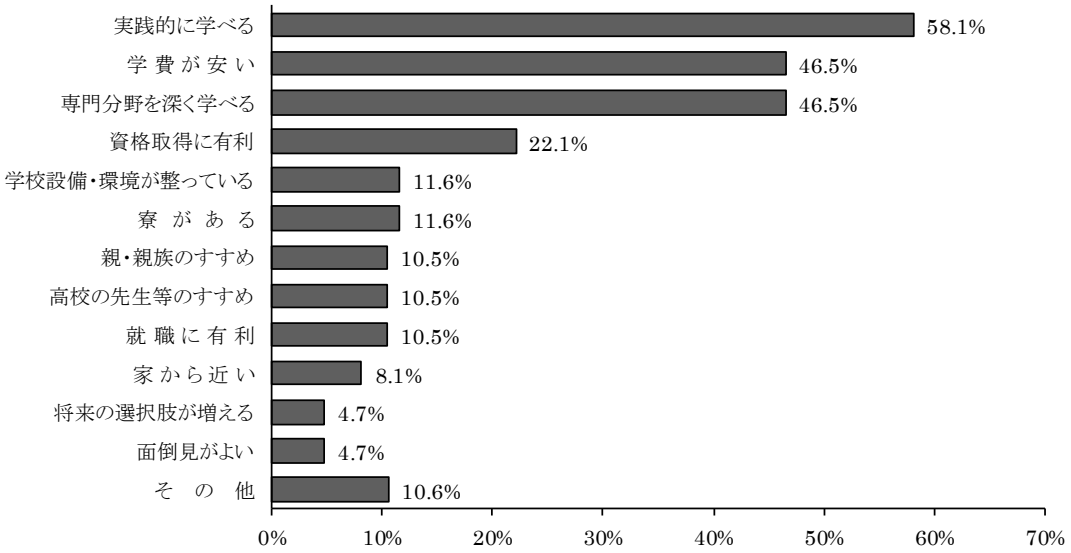
まず入校時の進路希望を見ると（**第４－１図**），山形農大と同様，自家の職業によって進路希望が大きく異なる。まず専業農家出身者は 77.8%が就農を希望しており，うち 72.2%が親元就農希望である。また兼業農家出身者は，親元就農，新規独立自営就農，雇用就農といった違いはあるものの，全員が就農を希望している。さらに，非農家出身者も 67.7%が就農を希望しているが，大半が雇用就農希望である。とはいえ，農家出身者，非農家出身者ともに就農希望を持って入校した生徒が圧倒的に多い点が特徴的である。

また進学の理由について見ると（**第４－２図**），「実践的に学べる」「学費が安い」「専門分野を深く学べる」といった項目の選択割合が高く，これに「資格取得に有利」が続いている。



第４－１図　自家の職業別入校時の進路希望

資料:「養成課程に関するアンケート(在校生用)」から作成.



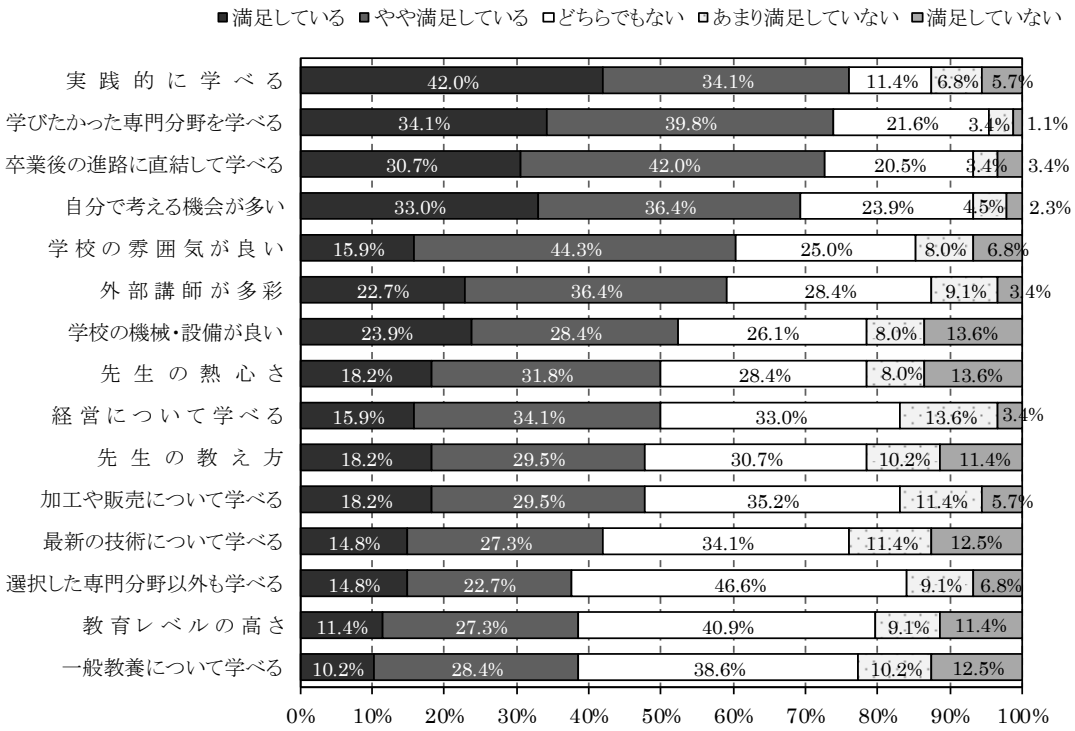
第４－２図　大学校への進学理由（複数回答）

資料:「養成課程に関するアンケート(在校生用)」から作成.

（３）大学校での教育カリキュラムについて

次に，大学校での教育に対する満足度を見ると（**第４－３図**），「実践的に学べる」「学びたかった専門分野を学べる」「卒業後の進路に直結して学べる」「自分で考える機会が多い」といった項目については 7～8 割が「満足している」又は「やや満足している」と回答している。一方，「最新の技術について学べる」「一般教養について学べる」「先生の熱心さ」「先生の教え方」「学校の機械・設備が良い」といった項目については，20％以上が「あまり満足していない」又は「満足していない」と回答している。また，機械・設備の老朽化は大学校側でも問題として把握しているが，予算の制約がある中で更新が進んでいない状況とのことであった。また，フリーアンサーには，喫煙所の位置を変えてほしい，ユニック付きトラックが欲しい，農家や卒業生の声を聴ける機会を増やしてほしい，学食や寮の食事を改善してほしい等の声があった。

なお，不足するカリキュラムがあるかという設問に対しては，52.4％が「ある」と回答しており，具体的には ICT 技術，農業技術，経営学等のカリキュラムについて特に不足しているとの回答であった。

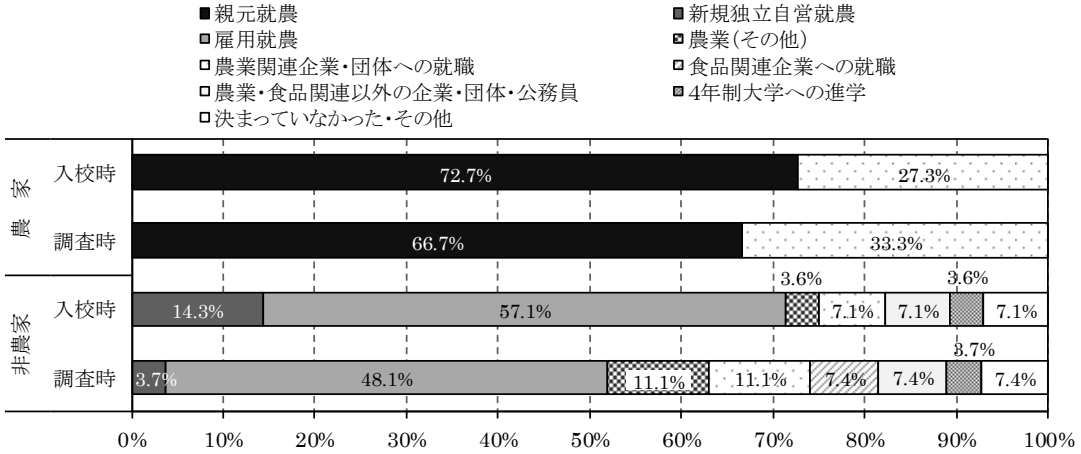


第４－３図　大学校教育の満足度

資料:「養成課程に関するアンケート(在校生用)」から作成.

（４）進路希望の変化

続いて，2 年生に限定して，進路希望の変化について見てみよう（**第４－４図**）。まず農家出身者（専業農家，兼業農家）(1)について見ると，入校時は 72.7％が親元就農を希望し

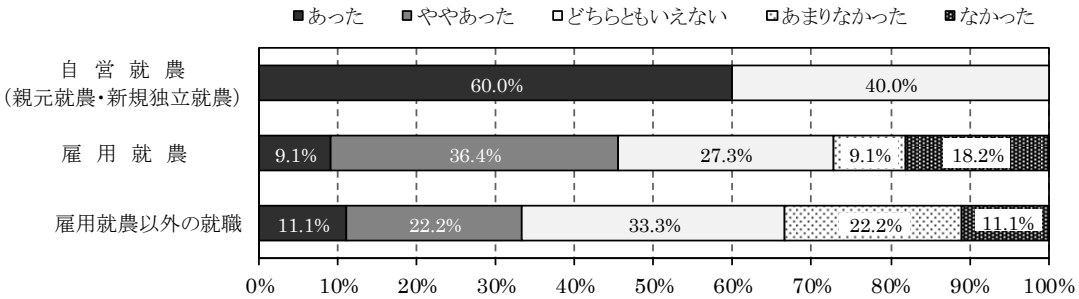


第4－4図　自家の職業別に見た進路希望の変化

資料:「養成課程に関するアンケート(在校生用)」から作成.
注.「農業(その他)」には, 就農に向けた研修を含む.

ていたが，この割合が調査時点では 66.7%へと 6 ポイント低下し，代わって農業関連企業への就職希望が増加している。一方，非農家出身者について見ると，入校時の就農希望者は 75.0%であったが，調査時点では 63.0%へと 12 ポイント低下している。特に減少幅が大きいのは新規独立自営就農希望者で，入校時点の 14.3%から 3.7%にまで減少している。いずれにしても，入校後に就農以外の進路希望に切り替えるケースが，農家出身者，非農家出身を問わず一定程度存在すると言えよう。

また 2 年生を対象に，十分な就農支援があったかどうかを聞いた項目では（**第4－5図**），自営就農（親元就農・新規独立就農）希望者の 60%が「あった」と回答する一方で，雇用就農希望者は「あった」と「ややあった」を合計しても半数に満たず，9.1%が「あまりなかった」，18.2%が「なかった」と回答している。さらに雇用就農以外の就職希望者は 22.2%が「あまりなかった」，11.1%が「なかった」と回答しており，「あった」と「ややあった」と全く同じ割合となっている。これは大学校側の対応にも何らかの問題があると考えられ，後述のヒアリング調査で「県内の雇用就農先が限られていた」といった回答があったことからもわかるように，県内の農業法人等からの求人自体が極めて限られている影響も少なくない。



第4－5図　調査時点の進路希望別に見た進路指導の満足度（2年生のみ）

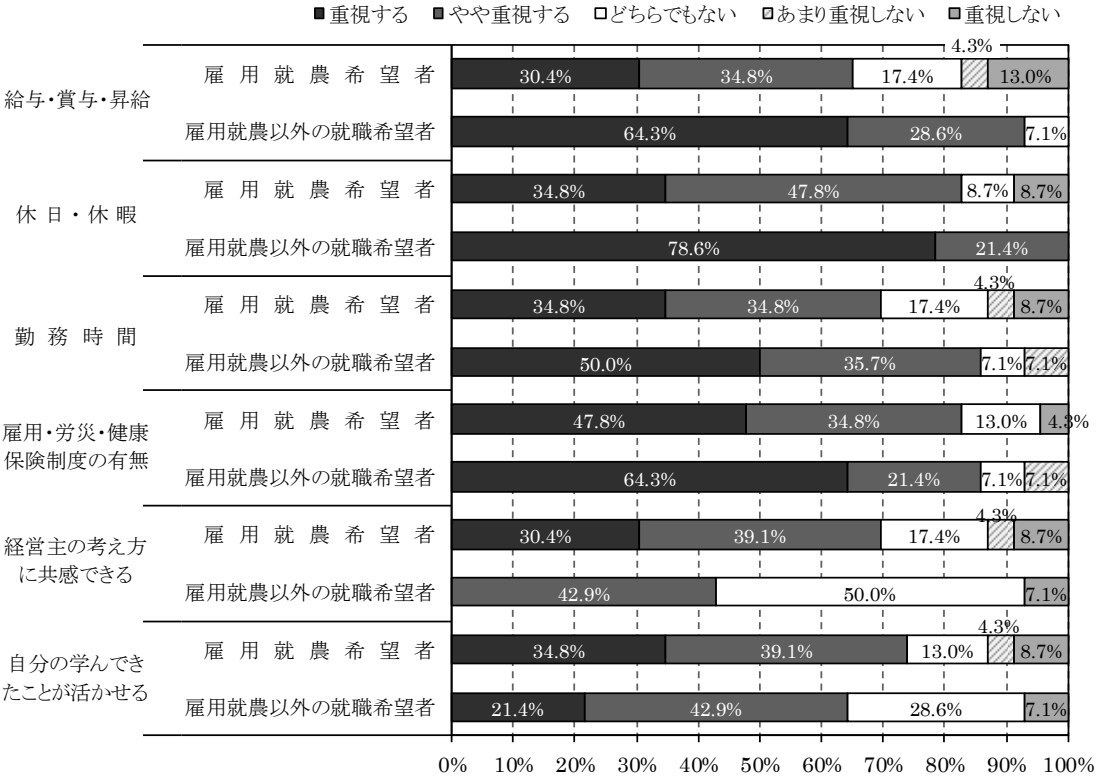
資料:「養成課程に関するアンケート(在校生用)」から作成.

（５）就職にあたり重視する点

第４－６図では，雇用就農を希望する学生と雇用就農以外の就職を希望する学生の二つに分け，就職に当たって重視する点を比較した。

まず，労働条件である「給与・賞与・昇給」「休日・休暇」「勤務時間」「雇用・労災・健康保険制度の有無」について見ると，いずれも雇用就農希望者よりも雇用就農以外の就職希望者の方が「重視する」又は「やや重視する」の回答割合が高い。特に，「休日・休暇」については，雇用就農以外の就職希望者の８割近くが「重視する」を選択しているのに対し，雇用就農者は 34.8%と低い。この結果は，第３章で見た山形農大の分析結果と同様である。

では，逆に雇用就農者は，就職の際にどのような点を重視しているのだろうか。雇用就農以外の就職希望者と大きな差があったのは「経営主の考えや組織の方針に共感できる」と「自分の学んできたことが活かせる」という項目であった。特に「経営主の考えや組織の方針に共感できる」については，雇用就農以外の就職希望者の場合「重視する」又は「やや重視する」を選択した割合が 42.9%であったのに対し，雇用就農希望者は 69.5%に達している。以上から，雇用就農者は雇用就農以外の就職希望者に比べ相対的に労働条件を重視する割合が低く，一方で経営主の経営方針や大学校で学んできたことが生かされるかどうかといった点を重視する傾向にある。



第４－６図　調査時点進路希望別就農にあたり重視する点

資料:「養成課程に関するアンケート(在校生用)」から作成.

（６）在校生のヒアリング結果

本節の最後に，在校生 A 氏のヒアリング結果から大学校に対する評価等を見てみよう。A 氏は養成課程の 2 年酪農学科専攻の 20 歳の女性であり，埼玉県の非農家出身者で農業高校出身者である。埼玉農大の牛舎は隣接する農業技術センターと共有であり，学生は授業の一環として掃除，搾乳等の管理作業を担当している。

A 氏が埼玉農大に進学した理由は，農業へのあこがれからである。農業高校時代から酪農について学ぶことを希望していたが，高校では動物を飼養しておらず畜産の勉強ができなかったことから，高校の教員に「就農希望であれば大学校に進学したほうがよい」と勧められ，埼玉農大に進学した。そのため，入校時から強く就農を希望していたが，非農家出身ということもあり，最初から独立自営就農は考えておらず，雇用就農することを望んでいた。

大学校の教育については，「学びたかった専門分野を学べる」「実践的に学べる」「自分で考える機会が多い」「卒業後の進路に直結して学べる」の 4 項目について「満足している」又は「やや満足している」と回答している。一方，「最新の技術について学べる」「一般教養について学べる」「経営について学べる」「選択した専門分野以外も学べる」「先生の熱心さ」については「満足していない」と回答しており，特に経営学と加工についてもっと学びたかったと回答している。また，そのほかに大学校の教育で不十分だと感じた点として，人工授精師の資格は取れたものの実際の種付けや実習の機会が少なかったことから就職後に不安があること,酪農担当の教員は多忙でなかなか牛舎に来られない状況にあり，教員よりもむしろ農業技術センターの職員や先輩に教えてもらう機会が多かったことを挙げている。

先述のとおり，A 氏は入校時より雇用就農を希望していたが，当初は観光牧場への就職を考えていた。しかし観光牧場の採用条件は四大卒以上である場合が多いことからこれを断念し，研修先の北海道の牧場に就職する予定である。この研修先の牧場は 5 月に友人とともに自力で見つけた。とはいえ，家族経営の酪農家に無理をいって雇用してもらったこともあり，数年後には独立する予定である。

就職（就農）に当たっては，酪農経営であることを前提に大動物を扱うことから保険に加入できるかといった点を重視したとしている。給与は一人暮らしできる額を牧場側に提示している。また，職場の雰囲気も重視しているが，研修先であるため，ある程度状況は把握済みである。

以上のように自身で進路を決定したこともあり，教員からの特別な指導はなかったとのことであるが，こうしたケースはまれと考えられる。なお，大学校に来る畜産関係の求人は酪農関係のものはなく，肉用牛関係はあったものの，酪農学科では学んでいないためわからない点が多いこと，また肉牛を扱う法人に就職した先輩の生活がハードであったため見送ったとのことであった。

４．卒業生の動向と卒業生を雇用する農業法人の評価

（１）法人の概要

本節では，大学校を卒業後に雇用就農した２名の事例及び雇用就農先の農業法人について取り上げる。初めに，卒業生を雇用している K 法人の概要について説明する（**第４－２表**）。

K 法人は埼玉県北部で展開する農業法人（株式会社）で，1999 年に農業青年会議所のメンバーで設立された。当初は果菜類を中心に構成員農家の販売組織としてスタートしたが，構成員の後継者不足もあり，雇用を入れて自社栽培を開始することになった。2008 年に補助事業を使いながら冷凍野菜の加工を開始したが，採算がとれなかったことから補助金を返還した上でこれを辞め，2010 年に大手外食産業 Z 社のカット野菜工場を誘致した。これが軌道に乗ったこともあり，2012 年頃にはカット野菜の生産に注力すべく，果菜類から大型重量野菜（キャベツ，レタス，白菜，青ネギ，玉葱，大根等）の生産に経営をシフトし，これと同時に大学校の卒業生３名を採用した。

業務用の野菜というと単価が安いイメージがあるが，①契約先の業者が出荷物を持って行ってくれる，②段ボール出荷ではなくプラコンで出荷，③紛失率が低い，④実重量販売のため規格がない，⑤満載流通が可能，⑥毎日ではなく週当たりのトラック台数での契約，といった条件で業者と契約をしているため，従来よりも利益を７％アップさせることに成

第４－２表　K法人の概要

所在地			埼玉県K町
設立年			1999年
組織形態			株式会社
資本金			7,000万円
役員数			3名
取り組む事業			農産物生産，卸売，作業受託
経営耕地面積			75ha
取り組む作物			加工用野菜（大手外食産業と契約）
売上金額			約5億5千万円（うち，生産部門4億円）
従業員数			32名
		正社員	20名（うち，農大生10名）
		非正規雇用	12名（パート6名，技能実習生6名）
正社員について	雇用条件	初任給(月給)	16.9万円
		給与形態	月給
		昇給・賞与等	あり
		保険，手当等	雇用，労災，健康，厚生，時間外手当，退職金，産休・育休
		休日の取り方	月8日以上
		有給日数	年20日
	採用実績	平成31年	1名
		平成30年	7名（うち，農大生2名）
		平成29年	1名（うち，農大生2名）
		平成28年	2名
	採用頻度		ほぼ毎年採用
今後の経営方針			面積拡大，新たな機械・設備導入，業務効率化，農商工連携

資料：ヒアリング調査より作成.

功している。

2019 年時点での資本金は 7,000 万円で，役員は 3 名である。株主は現在 45 名だが，株式は経営陣が 9 割を保有している。主な事業は加工用野菜の生産で，これ以外にも卸売や作業受託を手がけている。経営耕地面積は 75ha で，うち会社で直接借りている農地が 30ha，残りは役員 3 名の農地である。ただし，農地の分散が激しく，圃場は 300 か所以上に点在している。農地の集約化を進めたいものの，現状ではまとまった農地の確保が困難であることから(2)，近年は ICT を活用した圃場管理を行っている。2017 年度の売上額は約 5.5 億円，うち生産部門の売上が約 4 億円である。

従業員は 32 名であり，うち 20 名が正社員，大学校の卒業生が 10 名含まれている。K 法人では作物ごとに担当従業員を決めており，それぞれ担当部長，副部長，担当という役職を持たせ，役職に応じた責任を持たせるようにしている。その中で成長した社員は農場長に格上げしている。

雇用条件は前掲**第4－2表**に示したとおりであるが，初任給は 16.9 万円，月給制であり，役職に応じた昇給や賞与も設けている。保険や手当も一通り充実しており，休日も月 8 日以上と基本的に週休 2 日が確保されている。こうした労働条件は，地域内の他産業の相場を見て決めており，求人に対して十分な応募があるとしている。なお，採用の際は，採用希望者全員に対し 1 週間の短期研修を実施し，法人側・被雇用者側でミスマッチが生じないようにしているとのことである。

また，K 法人は自社生産以外にも「会員（出荷者）」農家の持ち込みも受け入れており，法人の販売物のうち 3～4 割は会員の持ち込みである。ただし，会員は一方的に農産物を持ち込むだけでなく，収穫が間に合わない等の場合は K 法人の社員が応援に行くシステムを取っており，これによって適期収穫を可能としている。その際，法人から出役した分の費用は会員の出荷額から差し引くことになっている。このシステムを使えば，会員は圃場管理作業のみの営農形態をとることも可能であるとしている。

今後については，①3 年以内に野菜を 100ha 以上の規模に拡大する，②同じく 3 年以内でスマート農業の作業体系を構築する，③無駄を省き効率化することで生産性の向上を図る，④野菜加工工場等の誘致を更に進めることを考えている。

（２）卒業生による農業大学校の評価

次に，K 法人に雇用就農した大学校の卒業生による大学校の評価を見ていこう（**第4－3表**）。ヒアリングは，B 氏，C 氏の 2 名に対し実施した。B 氏は 2017 年度卒の男性，C 氏は 2014 年度卒の女性である。両者ともに 20 歳代中盤の非農家出身で，在校時は野菜学科を専攻しており，入校時より就農を希望し，卒業後に K 法人に雇用就農した。

B 氏は大学を卒業後に大手外食企業に 3 年務めた後，埼玉農大の養成課程に入校した社会人経験者である。K 法人では小松菜を担当しており，入社 2 年目にして既に農場長として 1.5ha のハウスを任されている。大学時代は経済学を専攻し，卒業後に就職したが，今後さらなる発展が見込める産業として農業に着目し，大学校への入校を決意したとしてい

第4－3表　K法人に就職した卒業生の概要

		B氏	C氏
自家の職業		非農家（祖父が30a規模農家）	非農家
性別 / 年齢（歳）		男性/28	女性/25
卒業年度（年度）		2017	2014
大学校入学前の状況		4大卒→外食産業3年→入校	普通科高校卒
専攻コース/就職先の担当		野菜 / 野菜（小松菜農場長）	野菜 / 野菜（青ネギ担当）
大学校について	入校理由	祖父が水田に取り組んでいたが，水田は面積が必要なため，独立を見据えて野菜を選択	高校の総合学習に農業があり，農業に興味が湧いて進学。できるだけ早く就職したかった
	学習が役に立っているか	役に立った	役に立った
	特に学べた点	・基礎的な知識や技術の取得 ・大特免許取得 ・研修制度	・基礎的な知識や技術の取得 ・大特免許取得 ・体力的・精神的向上
	不足していた点	最新の農業技術，機械作業の授業	専門以外の人と関わりが無い，農機具が古い
雇用就農について	独立自営就農を考えたか	考えていたが現実的に困難	考えていたが現実的に困難
	上記詳細	・資本が少ないので雇用就農に切替え。独立は失敗のリスクの方が大きく，1年目で利益を出すのは困難	・技術的・能力的・資金的にもハードルが高く，給付金制度も使いにくいため，雇用就農に切り替え
	就職ルート	インターンシップ	農業大学校への求人
	就職にあたり特に重視した点	・事業内容（野菜の大量生産） ・経営主の考え方に共感 ・将来性がある	・福利厚生の充実 ・職場の雰囲気が良い ・先輩が就職している
	大学校の就農支援	やや不十分だった	十分だった
	上記の詳細	農業法人からの求人は県外が多かった	
	今後のキャリアパス	独立は当面考えていない	当面作業精度を高めていく（独立する気は薄れてきた）

資料：ヒアリング調査より作成.

る。祖父が水田作に取り組んでいたが，小規模であったことから，稲作ではなく新規独立自営就農を見据え野菜学科を選んだとのことである。

C 氏は都内出身の非農家出身者であるが，高校在学中に総合学習の授業で農業に興味をもち，大学校に進学した。K 法人では青ネギを担当しており，役職は副部長である。入校前から就農を希望しており，できるだけ早く就農したかったことから，大学校を選択したとしている。

大学校の学習は両者ともに「役に立った」と回答しており，特に「農業の基礎的知識や技術の取得」や「大型特殊免許取得」といった面を学べたと評価している。農業の基礎的知識や技術については基礎的なところを大学校で学び，応用を就農後に学ぶことができたとしている。一方で，大学校の学習で不足する面として両者に共通するのが，機械作業に関するカリキュラムである。B 氏は機械作業のカリキュラムをより充実してほしいと回答しており，C 氏は大学校の農機具が古かった点を指摘している。これ以外には，「農薬関係の勉強が不十分」「最新の農業技術が不十分」「専門以外の人との関わりがなく，自分の向き不向きを判断できなかった」点を挙げている。

ところで，就職に当たって重視した点は双方で異なる。B 氏は雇用条件面については会

社の業績が上がれば自然と向上すると考えており，それよりも「事業内容」「経営主の考え方に共感」「将来性がある」「スキルアップできる」点を重視している。他方，C 氏については「福利厚生の充実」「職場の雰囲気が良い」「先輩が就職している」点を挙げていた。B 氏は法人の経営内容と将来性を踏まえながら K 法人に就職し，C 氏は雇用条件や人間関係，職場の雰囲気を重要視して就職したと言えよう。

なお，大学校の就農支援については，C 氏は「十分だった」と回答しているが，B 氏は「やや不十分だった」と回答している。これは，B 氏の同級生は農業関連企業への就職が多く，大学校の卒業生であればより就農に向かうように支援を行うべきであると考えていることによる。また，農業法人からの求人は県外のものが多く，その点も不満に感じたとのことであった。

今後については，両者ともに新規独立自営就農を志していた時期もあったが，調査時点では法人内でのスキルアップを考えており，当面独立は考えていないとのことだった。

（３）農業法人による大学校の評価

さらに，農業法人の側からの大学校及び卒業生の評価を見てみよう。K 法人は先述のとおり加工用野菜の栽培拡大を開始した 2012 年より大学校の卒業生の雇用を開始し，それ以降も役員が埼玉農大の同窓会会長ということもあり，就職先のない農大生を無試験で受け入れる等，積極的に農大生を受け入れてきた。大学校生の採用は，大学校への求人票の提出，合同説明会への参加，インターンシップ・研修の受け入れ，同窓会活動への参加，大学校教員への働きかけ等多様な方法で進めている。

第4－4表は K 法人による大学校の評価を一覧で示したものである。

大学校生に求める能力としては，「挨拶・集団生活等のマナー」「仲間と協調・協力した行動」「大特免許等の資格保有」といった点を挙げており，他の大学校と同様，コミュニケーションスキルを求めていることがわかる。

一方，不足する点としては「農業の基礎的知識・技術」「経営に関する知識」「挨拶・集団生活のマナー」「学生のレベルのばらつきが大きい」といった点を挙げている。特に，「学生のレベルのばらつきが大きい」という点は，K 法人の規模拡大に伴い，求める人材像に変化が出てきたこととの関連が大きい。規模が小さな時期は社員一人一人に対して目が行き届いていたため，細かな指示を行うことができていたが，大規模化するにつれきめ細かな指示が難しくなり，自身で天気等の条件を見ながら契約量に対応した出荷ができるよう，臨機応変に行動できる能力が求められるようになってきているとしている。しかしながら，

第4－4表　A法人による大学校の評価

農大生について	求めること	・挨拶・集団生活のマナー ・仲間と協調した行動 ・大特免許の資格
	不足していること	・農業の基礎的知識・技術 ・経営に関する知識 ・挨拶・集団生活のマナー ・学生のレベルにばらつきが大きい
	求めるキャリア	・農場長 ・会社幹部 ・独立
今後，農業大学校に求めること		・農業技術面の強化 ・一般教養面でのレベルアップ ・地域農業との連携強化

資料：ヒアリング調査より作成.

大学校の学生は能力レベルや意欲にばらつきが多く，これに十分対応できない社員が離職するケースも少なくないとしている。

さらに，近年は大企業と取り引きしていることもあり，これら大企業とも渡り合える能力が必要になっている。そのため，2018 年度からは，求人サイト等も通じ中堅社員として大卒や社会人経験者の社員採用を進めている。もっとも，「多様な人材がいることが重要」との観点から，今後も大学校卒業生の採用は継続するとのことである。

大学校生に求めるキャリアとしては，農場長，会社幹部，独立を想定している。若い時のみ雇うのではなく，生涯務められるような経営を目指しているが，昇給していくためには先述したようなマネジメント能力が求められるとしている。一方で，独立就農も支援しており，法人との貸借契約が満了した農地を，独立自営就農を希望する社員に貸す等の支援も行っている。また独立した社員も本人の希望次第ではあるが，K 法人の「会員」になれば，資材や機械の融通，作業の手伝い，支払い猶予等の措置を行うとしている。調査時点でも，2 名が独立自営就農を目指して準備を進めていた。また，子会社として N 農園を設立しており，独立就農する前の経営に実践的に取り組むための研修の場としても機能している。なお，N 農園は調査時点で社員 2 名，外国人実習生 6 名が就業している。

なお，K 法人では社員教育にも熱心に取り組んでおり，希望者には中小企業診断士の資格が取得できるように支援している。このほかにも，さらなる農業技術の向上を図るために外部講師を呼んだ研修会の開催や，取引先企業等の研修会に参加させる等の対応を取っている。

今後大学校に求めることとしては，「学生の農業技術面でのレベルアップ」「学生の一般教養面でのレベルアップ」「地域農業との連携強化」を挙げていた。

５．おわりに

本章では埼玉農大を対象に，大学校のカリキュラムや就農支援，またそれに対する評価を，在校生アンケートや，大学校関係者，在校生，卒業生，卒業生の雇用就農先法人へのヒアリング調査結果から分析した。

埼玉農大は，法人ゼミや自身の専攻にとどまらず学べるカリキュラムの導入，進路別に専攻を超えて進路指導を行う体制作り等，近年の学生のニーズや進路動向に対応した教育体制を整えていた。また，在校生アンケートからは，入校時点より就農を希望する生徒が農家出身者，非農家出身者を問わず多い点も特徴的であった。加えて，卒業生（雇用就農者）のヒアリング調査結果からは，大学校での教育が「役に立った」という回答が得られており，就農に当たって大学校の教育が重要な役割を果たしていることが確認できた。

一方で，在校生のアンケートやヒアリング結果からは，農業教育に関する不満の声とともに，雇用就農や雇用就農以外の就職支援について不十分であるとの回答も一定数検出された。もっとも，埼玉農大では年 3 回の合同説明会を開催し，来年度からは専攻をまたい

だ進路希望別の進路指導体制を整備しつつあり，既に一定の対策が取り組まれている。にもかかわらず，これが学生の評価につながっていないのは，学生の能力にばらつきが大きいことに加え，教員が多忙であるとの声もあり，学生の細かい要望に対応できるだけの教員数が十分に確保されていない可能性も考えられよう。また，埼玉農大だけに限った問題ではないが，機械・設備の老朽化が進んでいることが多くの在校生及び卒業生から指摘されていたが，予算の制約からこうした要望に十分に応えられていない状況にあった。今後，大学校での教育の質の向上を図っていくためには，教員の確保や機械・設備の更新等が求められるが，これには国や県からの財政的な支援が不可欠と考えられる。

また，大学校の卒業生を雇用するK法人の事例からは，急速な規模拡大等による法人の発展に伴って，法人が求める人材像が変化していた。すなわち，山形の事例でも見られたように，大学校生にコミュニケーション能力や社会人基礎力が求められている点は同様であるが，生産現場作業員よりも生産現場管理者としての人材がより強く求められていた。しかしながら，大学校生は学生の能力差が極めて大きく，これに十分対応できないケースがあることも明らかとなった。

今回の埼玉農大の調査では，ヒアリングした農業法人はK法人のみであったが，他産業に見劣りのしない労働条件で定期的に農大卒業生を正社員として採用する農業法人は，K法人のように年々事業規模を拡大させる可能性が高く，今後，雇用就農者により高度な能力が要求されるものと考えられる。したがって，雇用就農を希望する学生と農業法人とのマッチングを円滑に行っていくためには，学生の能力向上を図るか，あるいは学生がより幅広い選択肢を持てるよう，県内にとどまらず雇用就農先の選択肢を広げていくことが求められる。しかしその場合，県内の農業担い手（農業関連産業の担い手を含む）の育成を目的とする県の理念と整合しなくなる面もあり，今後の検討課題と言えよう。

注(1) 農家については，人数が少ないこともあり，専業農家とまとめて「農家出身者」とした。

(2) 代表者によれば，当該地域は「水が年間を通して通水しているため，条件が良すぎてみんな辞めない」ことから圃場の分散がはげしいとのことであった。とはいえ，軽トラで15分以内，5km以内の範囲に農地は集積しているとしている。