

農業における人材確保・育成の動向と課題

—雇用就農者と独立就農者を中心に—

農業・農村領域主任研究官 江川 章

1. はじめに

近年、農業分野における雇用者の増加傾向を受けて、新規就農者のなかで雇用就農者の位置づけや評価が高まりをみせている。本稿では農業法人の幹部や農業の担い手として期待されている雇用就農者を主に考察し、それを含む新規就農者の分類とその特徴を整理した。また、雇用就農者の受け入れや就農支援を行っている農業法人、NPO法人の実態を分析している。こうした分析を踏まえて、農業における人材育成のあり方について検討を加える。

2. 新規就農者の類型とその特徴

新規就農を就農形態および経営形態で分類すると、就農形態では経営の継承と経営の創業、経営形態では農家型と非農家型に区分される（第1表）。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のタイプがある。構造政策の観点からみると、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）が存在する地域で担い手を再生産する取組だといえる。

他方、経営創業には、新しく農家を創設し、経営を創業する新規参入者と、新規に農業経営を開始する農外企業等のタイプがある。農業経営の創業は、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あるが、創業時の経営・生活資源の確保が課題となるため、受け入れ側の支援が必要となる。

第1表 就農形態と経営形態からみた就農者のタイプ

区分		経営形態	
		農家型	非農家型
就農形態	経営継承	A 自営農業就農者 【57.4千人】	B 雇用就農者 【7.6千人】
	経営創業	C 新規参入者 【1.9千人】	D 農外企業等 【414法人】

注. A～Cの数値は農林水産省「農業構造動態調査」の2009年の数値。Dの数値は同省経営局調べによるリース方式（ただし、09年12月に廃止）での09年の参入法人数。

さらに、近年では前掲第1表に示した類型だけでなく、複数の類型にまたがるような動きがみられる（第2表）。第二創業は、後継者が自家経営とは別に経営を開始するものであり、いわば農家型継承を発展させたものである。他方、外部からの人材に対して経営継承を行う第三者継承は農家相続型の継承を克服するものだといえる。これらのほかにも、雇用就農者が農業法人から独立して経営を開始する独立就農の動きがある。

第2表 複数の類型にまたがる就農ルート

名称	第二創業	第三者継承	独立就農
分類上の動き	A→C	B→A C→A	B→C
内容	自家経営とは別に経営を開始（自営農業や農業法人の設立）	自家経営内に後継者がいない場合、経営外の人材に対して経営継承	雇用就農者を経て独立就農（自営農業や農業法人の設立）
特徴	創業的要素を取り込んだ農家型継承の発展	外部人材を活用した相続型継承の克服	農業法人のインキュベータ機能

注. 表中の「分類上の動き」で示しているA、B、Cは第1表の分類を指す。

3. 独立就農者に対する農業法人等による支援

以上の類型のうち、近年、若青年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とその派生形態である独立就農者に着目する。その動向をみると、雇用就農者は2006～09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割を占めている（農林水産省「農業構造動態調査」）。また、雇用就農者から独立就農に至る就農ルートは、資金力に乏しい若青年が新規参入する際に活用されている。

こうした動向の背景には、農業分野における国の雇用対策の強化や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

ていることが挙げられる。雇用就農者を受け入れ、その独立を支援する農業法人等の目的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にある。

そこで、以下で雇用就農者の受け入れと独立就農者の育成に取り組んでいる農業法人等の実態をみておく。ここでは、農業法人等の経営と研修との関係から分類し、経営本体の労働力編成のなかに雇用就農者や研修生を置き、そのキャリア形成と独立就農を支援する「一体型」と、経営本体から研修部門を切り離してNPO法人を設立し、そこで研修を実施する「分離型」の事例を紹介する。

まず、「一体型」の事例として、業務用野菜の契約栽培を主軸とする有限会社Aをみる。同社における研修の特徴は、短期研修から長期研修、その後の社員へと至る段階的な研修を実施しているところにある。段階が進むにつれ、研修内容は農作業だけにとどまらず、営業や労務管理、資材発注等にも及ぶ。研修が高度化するに従い、研修生は徐々に経営能力を身につけるため、将来的な独立はもちろん、会社幹部になることも可能である。なお、独立方法には、有限会社Aの栽培方法に基づき、同社名義で出荷する形態（フランチャイズ化）のほかに、同社とは全く関わりなく、他地域で就農する形態もある。後者の場合は、有限会社Aの代表取締役が現地で関係機関との調整にあたり、就農予定者をサポートする。

次に、「分離型」の事例として、農事組合法人B（米・麦・大豆・野菜等の一戸一法人）と、それが母体となって設立したNPO法人Bをみておこう。農事組合法人Bは、これまで「一体型」の研修を実施してきたが、研修生が増加するにつれ、労務管理上で経営本体の業務と研修業務とを区分する必要性が生じた。そこで、経営本体の世代交代を契機に、前経営者を代表とするNPO法人Bを研修部門として設立した。ここでは栽培技術だけでなく、機械操作や座学等の研修も実施している。研修2年目には一定面積の団地を任せる農場長制度を導入し、独立時の経営感覚を磨く機会を設けている。また、関係機関や農業者、地域住民にNPO法人の役員・会員になってもらうことで、地域から様々な協力（たとえば、農地や住宅の情報提供など）を引き出している。いわば、NPO法人Bは地域に開かれた研修を実施する場として機能しているのである。

4. まとめ

以上のように、両事例と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って経営者教育を行っている。その点では、雇用就農者の経営能力の向上を図り、その独立を支援する農業法人やNPO法人のインキュベータとしての役割は大きい。そうした共通点のうえで、研修を経営に内包した「一体型」では独立就農者と幹部養成が可能であり、「分離型」では独立就農者を育成するにあたり、NPO法人を通じて地域や関係機関からの協力が得られるという特徴を有している。

今後は、こうした農業法人等の役割を評価・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る。そのためにも、第1に、独立就農者を養成する手法を開発・普及し、指導能力を備えた農業法人等を育成することが課題となる。いわば雇用者から経営者への成長を促すために、受け入れ側・指導側の環境整備を図ることである。

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る。その一方で、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する。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）について考察する必要がある。

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ある。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する。こうした出資による新規参入者の支援のあり方も独立就農者のアフターケアという点で分析することが重要である。

最後に、本稿では雇用就農者や独立就農者を中心にした人材育成の現状や課題を考察したが、これら以外にも農村振興や地域活性化に関わる人材問題も検討していく必要がある。その観点からみれば、地域からの協力を引き出しやすいNPO法人は、農村活性化を担う人材を育成する組織として期待できる。今後は農業におけるNPO法人の役割についても分析を重ねていきたい。