

## 農業における人材確保・育成の動向と課題

農業・農村領域主任研究官 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）の二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。