

農業における人材確保・育成の動向と課題

－新規参入者と雇用就農者を中心に－

農林水産政策研究所
農業・農村領域 江川 章

報告内容

- 新規就農の動向を踏まえ、新規就農者を分類し、特徴を整理 (1、2)
- 分類に即して経営継承や継承創業の実態と課題を整理 (3、4、5)
- 新規就農にかかわる課題と今後の人材育成のあり方を提示 (6)

構成

1. 新規就農者の動向
 - (1) 農業における就業者の動向
 - (2) 新規就農者と関連施策の動向
2. 新規就農者の類型と就農プロセス
 - (1) 新規就農者の類型—就農形態と経営形態との関係から—
 - (2) 就農プロセスの異同—経営継承と経営創業—
3. 経営継承の取り組みと課題
 - (1) 経営継承の内容
 - (2) 農家型の継承対策
 - (3) 非農家型の経営継承のあり方
4. 新規参入者の経営創業と支援体制
 - (1) 新規参入者の特徴
 - (2) 新規参入者の実態
 - (3) 都道府県における就農支援の動向
 - (4) 農協による就農支援の状況
5. 独立就農者に対する民間部門の就農支援
 - (1) 民間部門の就農支援の現状
 - (2) 民家部門における独立就農者の育成
6. 今後の課題と方向
 - (1) 経営継承・経営創業の課題
 - (2) 就農支援・人材育成にかかわる研究課題

1. 新規就農者の動向

(1) 農業における就業者の動向：総務省「労働力調査」より

● 自営業主・家族従事者の動向 (表 1)

- ▶ 農業：09 年度で 185 万人。全産業よりもやや高い減少率で推移。
- ▶ 製造業：09 年度で 54 万人。減少率は 30%を超える高さ。

● 雇用者の動向 (表 1)

- ▶ 農業：全産業に占める割合は 0.8% (09 年度) と低いものの、増加傾向にあり、09 年度で 46 万人。一般常雇 (1 年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者で役員以外の者) が伸長。
 - ▶ 製造業：09 年度で 1,005 万人。減少傾向にあり、シェアも低下。
- ⇒ 農業分野では、自営業主・家族従事者は減少しているものの、一般常雇を主に雇用者が増加。製造業ではいずれも大きく減少。

表 1 産業別にみた就業者の動向

区分		実数(万人)			割合(%)			増減率(%)	
		1999年度	2004	2009	1999年度	2004	2009	04/99	09/04
自営業主・ 家族従業者	全産業	1,108	947	783	100.0	100.0	100.0	▲ 14.5	▲ 17.3
	非農林水産業	815	706	585	73.6	74.6	74.7	▲ 13.4	▲ 17.1
	うち製造業	124	83	54	11.2	8.8	6.9	▲ 33.1	▲ 34.9
	農業	268	225	185	24.2	23.8	23.6	▲ 16.0	▲ 17.8
雇用者	全産業	5,325	5,355	5,457	100.0	100.0	100.0	0.6	1.9
	非農林水産業	5,285	5,313	5,399	99.2	99.2	98.9	0.5	1.6
	うち製造業	1,213	1,061	1,005	22.8	19.8	18.4	▲ 12.5	▲ 5.3
	農業	29 (18)	31 (19)	46 (31)	0.5 (0.3)	0.6 (0.4)	0.8 (0.6)	6.9 (5.6)	48.4 (63.2)

資料：総務省「労働力調査」(各年度平均)

注1) 自営業主とは個人経営の事業を営んでいる者、家族従業者とは自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者。

2) 雇用者とは会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料、賃金を得ている者及び会社、団体の役員であり、従業上の地位として常雇、臨時雇、日雇を指す。

3) 農業の雇用者のうち、()内の数値は一般常雇(1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者で役員以外の者)を示す。

(2) 新規就農者と関連施策の動向

● 新規就農者¹の動向（表2）

- ▶ 自営農業就農者（農家世帯員）は09年で57.4千人、06～09年（期間合計）の年齢構成では60歳以上の割合が過半を占める。補充率（期間内に減少した基幹的農業従事者に対する増加した自営農業就農者の割合）は上昇傾向にあり、06～09年（期間合計）では74.6%。
- ▶ 新規参入者は、06年以降では新規学卒就農者（自営農業就農者）と同水準の2千人前後、雇用就農者は6～8千人台で推移。
- ▶ 06～09年（期間合計）で39歳以下の新規就農者（新規学卒就農者・離職就農者・雇用就農者・新規参入者のうち39歳以下の合計）のうち新規参入者が4.3%、雇用就農者が31.5%を占める。

⇒雇用就農者は新規就農者の一つの勢力。研修生や雇用を受け入れる農業法人が増加していることが背景にある。

● 新規就農に関する施策の流れ（表3）

- ▶ 新規参入者に関する関連施策は1987年度の新規就農ガイド事業を皮切りに、2000年度までにほぼ整備される。
 - ▶ 農業法人を対象とした施策は96年度から、企業等の参入支援は03年度から実施。近年では農業・農村における雇用対策に力点。
- ⇒農家型支援から非農家型支援へ施策が展開。近年の雇用対策の強化が農業分野の雇用者を増加させる要因に。

¹ 新規就農者は就業状態の変化や経営開始をとらえたフローの数値である。農家世帯員のうち、調査期日の前々年から前年の就業状態区分が「学生」から「農業が主」になった者を「新規学卒就農者」、同様に「勤務が主」から「農業が主」になった者を「離職就農者」という。また、土地等を独自調達し、新たに経営開始した経営責任者を「新規参入者」、新たに法人等に常雇い（年間7か月以上）として雇用されて農業に従事する者を「雇用就農者」（ただし、外国人の研修生や技能実習生、以前の就業状態が農業であった者は除く）という。

表2 新規就農者の推移

	実数(千人)								構成比(%)			
	1990年	95	2000	05	06	07	08	09	91～94年	96～99年	01～04年	06～09年
自営農業就農者	15.7	48.0	77.5	78.9	72.3	64.4	49.6	57.4	100.0	100.0	100.0	100.0
新規学卒就農者	1.8	1.8	2.1	2.5	2.5	2.3	1.9	1.8	7.9	3.7	2.7	3.5
離職就農者	13.9	46.2	75.4	76.4	69.9	62.2	47.7	55.6	92.1	96.3	97.3	96.5
うち39歳以下	2.5	5.8	9.5	9.2	7.9	7.4	6.4	7.6	15.2	13.0	12.1	12.0
40～59歳	6.6	15.8	21.1	26.9	24.4	20.1	14.6	15.8	41.7	33.5	30.7	30.7
60歳以上	4.8	24.6	44.8	40.3	37.6	34.7	26.7	32.3	35.2	49.8	54.4	53.8
補充率 ^注									23.3	49.6	61.0	74.6
新規参入者	0.1	0.3	0.5	—	2.1	1.8	2.0	1.9				
雇用就農者	—	—	—	—	6.5	7.3	8.4	7.6				

資料: 新規学卒就農者、離職就農者については、農林水産省「農業構造動態調査」および「農業センサス」。新規参入者については、1990年は農林水産省統計情報部「新規青年就農者等緊急調査」、95年は農林水産省調べ、2000年は農林水産省「農林漁業への新規就業者に関する情報収集」。06年以降は雇用就農者とともに「農業構造動態調査」を用いている。

注: 補充率とは期間中に減少した基幹的農業従事者数に占める、増加した新規就農者（農家子弟）の割合。

表3 新規就農に関する主な事業等の流れ

年度	事業名等
1987 (S62)	新規就農ガイド事業（就農相談活動）
93 (H 5)	耕種型リース農場整備事業
94 (H 6)	就農支援資金
96 (H 8)	IJターン就農促進対策事業（就農準備校） 農業法人合同会社説明会 新規就農円滑化対策事業
99 (H11)	農業インターンシップ事業
2000 (H12)	就農支援資金に施設等資金の追加
2003 (H15)	農林業をやってみようプログラム 特定法人貸付事業（農地リース方式）
2008 (H20)	日本版ファームオン事業 農の雇用事業 農村活性化人材育成派遣支援モデル事業
2009 (H21)	農業雇用改善推進事業

資料: 農業白書、日本農業年間、農水省HPより作成。

2. 新規就農者の類型と就農プロセス

(1) 新規就農者の類型 — 就農形態と経営形態との関係から —

● 経営継承：自営農業就農者と雇用就農者（表4）

- ▶ 自営農業就農者：農家世帯員を対象にした経営継承の対象者。
- ▶ 雇用就農者：将来の幹部候補として農業法人に雇用。

→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み。

● 経営創業：新規参入者と農外企業等（表4）

- ▶ 新規参入者：新しく農家を創設して経営を開始。
- ▶ 農外企業等：農業に参入し、新しく農業経営を開始。

→担い手不足の地域において担い手を創出する取組み。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。

● 就農ルートの複線化（補足表）

- ▶ 近年では類型をまたがるような就農パターンが出現。

- ・ 第二創業：後継者が自家経営とは別に経営を開始（農家型継承の発展）
- ・ 第三者継承：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経営継承を行うもの（相続型継承の克服）
- ・ 独立就農：雇用就農者が農業法人から独立して経営を開始。雇用就農者の経営能力の向上を図り、独立支援する農業法人のインキュベータとしての役割が大。

(2) 就農プロセスの異同 — 経営継承と経営創業 —（図1）

● 就農プロセス：人材の確保・育成から経営資源・経営権の付与へ

- ▶ 経営継承：プロセスが同じ場（同一経営内）で長期的に進行。
→経営継承を意識的に行う必要あり。
- ▶ 経営創業：人材の確保・育成の場（研修の場）と経営資源・経営権付与の場（経営の場）が相違。経営開始の一時点が創業。
→2つの段階を接続し、創業後のケアを行う必要。

表4 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		対象地域と担い手対策
		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】	担い手がいる地域における担い手の再生産
	経営創業	C 新規参入者 【1.9千人】	D 農外企業等 【414法人】	担い手不足地域における担い手の創出

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。

補足表 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, Dは表4の分類を指す。

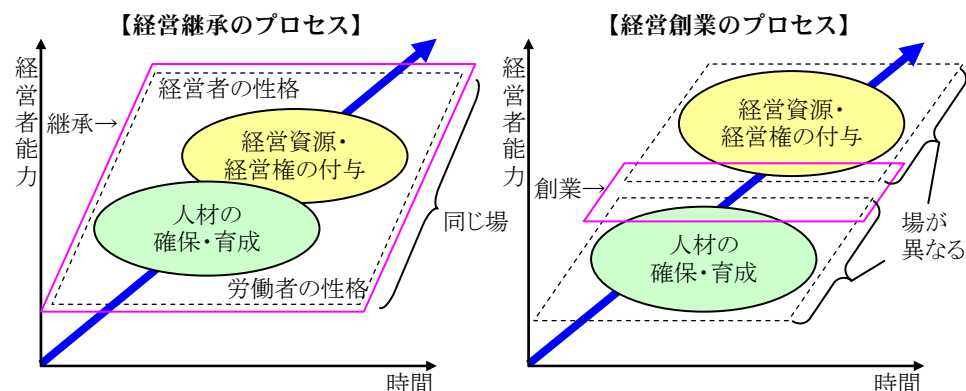


図1 経営継承と経営創業のプロセス（現経営者・受入側からみた概念図）

3. 経営継承の取り組みと課題

(1) 経営継承の内容 (表5)

● 人材の確保・育成

- ▶ 後継候補の選定や動機づけといった確保対策、早期教育や OJT や Off-JT による育成対策。

● 経営資源・経営権の継承

- ▶ 資産の散逸防止や前経営者に対する生活保障、後継者への経営権の集中等の世代交代対策の取り組み。

(2) 農家型の経営継承²: 家族のライフサイクルに沿った経営継承

● 就農対策と能力養成

- ▶ 後継者に対する日頃からの動機づけ、就農に向けての体制整備(規模拡大や新部門の創設等の組織・事業の再編)や就農前訓練(教育機関や同業他社での研修)
- ▶ OJT(経営内での実地研修や分担制)と Off-JT(セミナー等の座学)を組み合わせながら、段階的に能力を養成。

● 世代交代対策

- ▶ 定年制の導入や定年後に配慮した取組み(経営内の特定部門の担当、関係団体の役員等)と、生前贈与・遺言等の資産継承に関わる対策。
- ⇒ 後継者に対する就業機会を準備し、権限・責任を付与しながら経営能力を徐々に向上させるとともに、経営者の引退戦略を構築。

● 第二創業(農家型継承の発展)

- ▶ 親(現経営者)とは異なる経営部門を立ち上げる場合や、同じ部門でも別経営とする場合がある。親の引退時にはその経営を吸収。

● 第三者継承(相続型継承の克服)

- ▶ 後継者がいない場合は、農業経営継承事業(日本版ファームオン事業³)を活用し、家族・親族以外の第三者に経営継承。

(3) 非農家型の経営継承のあり方

● 人材の確保・育成と経営資源・経営権の継承

- ▶ 経営者の親族や従業員(雇用就農者)を対象に、経営部門・事業を分担させることで将来の経営幹部を養成(表5)。
- ▶ 法人化は後継者の確保に有利であり、さらに経営資源の集約化や株式活用による経営権の集中、継承時に必要な投資資金(アグリビジネス投資育成株式会社⁴)の調達を可能とする。

表5 経営継承における各種対策と取り組み例(個人・法人)

区分	対策	取り組み例	
		農家型	非農家型
人材の確保・育成	(確保)後継候補の選定・動機づけ (育成)早期教育やOJT, Off-JT	親族から部門分担制	親族・従業員から部門・事業分担制
経営資源・経営権の継承	(税務)相続税や贈与税の支払い (資産)相続時の散逸防止 (資金)承継債務や資産保全への対応 (経営者)引退後の生活保障 (経営権)後継者への集中	納税猶予特例の活用(農地) 相続人への代償措置 資金調達 農業者年金 親族内の同意	従業員持ち株会で資産評価額の引き下げ* 法人による所有 資金調達, 投資会社 退職金 種類株式の活用*

資料: 農林漁業金融公庫(現日本政策金融公庫)「農業経営における事業継承に関する調査」2007年の45ページの表を加筆して作成。

注: *印は株式会社の対応を示す。

² 本項目は、中央農業研究センター「農業経営の円滑な継承に向けて一進め方とポイント」2006年3月、梅本雅「家族経営における新たな経営継承の胎動と展開条件」『農業経営研究』41(4)、2004年、山本淳子「新規参入者への円滑な事業継承に向けた経営対応の課題と方向」『農業経営研究』46(1)、2004年をもとに整理した。

³ 農業経営継承事業は2008年から開始。経営移譲者への研修費助成(月額9万円を1年間)や継承合意書の作成、関係機関のコーディネーションを柱とする。これまでに経営移譲希望者が83人(経営体)、継承希望者が191人登録し、うち30組のマッチングが成立している。

⁴ 農業法人投資育成制度(農業法人に対する投資の円滑化に関する特別措置法)に基づき、JAグループと(株)日本政策金融公庫の出資によって2002年に設立。09年8月末段階で投資対象54社、投資金額は16.5億円となっている(饒村健「スムーズな事業継承を目指して」『AFCフォーラム』2009年11月)。

4. 新規参入者の経営創業と支援体制

(1) 新規参入者の特徴

● 農家型の経営継承と経営創業

- ▶ 新規参入者は農家型の経営創業であるが、農家型の経営継承とは異なり、受け入れ先との関係を新たに構築し、経営・生活資源を新規に確保しなければならない(表6)。
- ▶ 経営能力の向上と経営資源・経営権の取得が短期的かつ同時に行われるため、受け入れ側の支援が必要となる。

(2) 新規参入者の実態～全国新規就農相談センター「新規就農者(新規参入者)の就農実態に関する調査結果」(2006年12月調査実施、回答数490人)より～

● 新規参入者の実態

- ▶ 就農動機の積極性：農業での自立や農村生活、食の問題に興味。
- ▶ 就農地が広範囲：現居住地と異なる都道府県へ就農した者が6割。
- ▶ 年齢層が若く、夫婦世帯や単身世帯が多い：30～40代で6割。同居世帯員数は3.2人(配偶者あり8割強、単身2割弱)。

⇒積極的な就農意識を持つ就農希望者が広範囲に就農地を選択。居住移転が比較的容易で、受け入れ条件に合う青年層が新規参入。

● 就農支援の利用状況と就農後の経営・生活状態

- ▶ 農地・資金・技術・住宅等の確保に課題があるものの、近年就農した者ほど各種支援の利用率が高い(就農の入り口対策の充実)。
- ▶ 経営上の課題：所得の少なさや技術の未熟さ、資金や労働力の不足の割合が高く(表7)、農業所得で生計が成り立っている者は約4割。
- ▶ 生活上の課題：休暇や健康問題といった自らに関わる問題のほか、友人の少なさや生活条件、集落とのつき合いといった生活環境に関する割合が高い(表7)。

⇒就農後の経営・生活面をケアする就農後の定着対策が課題。

表6 経営継承と経営創業との比較

区分		自営農業就農者の経営継承	新規参入者の経営創業	受け入れ・支援側の課題
経営者の育成関係		親一子	受け入れ側 -新規参入者	就農者の発見・確保 就農相談によるマッチング
経営 基盤	有形の経営資源の確保 (農地・資金・資本等)	相続	新規調達	経営資源のセット化
	無形の経営資源の確保 (営農技術・信用力等)	家族内での分業・ 協業を通じた教育	新規調達	研修制度の創設 地域的信頼関係の構築
	就農までの期間	長期間の ライフサイクル	短期間	新規参入者の資質の向上 効率的な支援措置の実施
生活 基盤	住宅などの生活資源	あり	新規確保	生活環境の整備
	地域の間人関係	日常生活を通じて 形成	新たに構築	地域との交流機会の設置

資料：報告者作成。

表7 新規参入者の経営面および生活面での課題(複数回答)

順位	経営上の課題	割合		生活上の課題	割合	
			(%)			(%)
1	所得が少ない	58.8	(66.7)	思うように休暇がとれない	28.2	(47.1)
2	技術の未熟さ	39.0	(45.8)	健康上の不安(労働がきつい)	16.3	(21.7)
3	設備投資資金の不足	31.4	(35.2)	就農地に友人がすくない	13.1	(22.4)
4	労働力不足	27.6	(26.6)	交通・医療等生活面の不便さ	11.4	(19.1)
5	運転資金の不足	26.1	(33.1)	集落の慣行	10.8	(15.8)
6	販売が思うようにいかない	16.9	(20.3)	集落の人等との人間関係	8.8	(16.2)
7	農地が集まらない	12.0	(11.2)	村づきあい等誘いが多い	6.9	(13.6)
8	情報が少ない	9.2	(9.9)	子供の教育	6.5	(11.4)
9	税務対策	5.5	(5.5)	プライバシーの確保	3.5	(8.8)
10	相談相手がいない	5.3	(3.6)	家族の理解・協力面	2.9	(7.4)

資料：全国新規就農相談センター「新規就農者(新規参入者)の就農実態に関する調査結果」(2006年調査、2001年調査)

注：経営上の課題ならびに生活上の課題はそれぞれ上位10位まで掲載。表中の()内の数値は2001年調査のもの。

(3) 都道府県における就農支援の動向

● 就農支援の動向

- ▶ ほとんどの県域で就農支援を実施(表8)。就農支援は研修体制の整備を軸に進展し、近年では一般向けの体験型研修に取り組む地域が増加。他方、資金支援は総じて縮小傾向。
- ▶ 定住支援に関しては、住宅家賃等の助成は増加しつつあるものの、それ以外の支援に取り組む県域は少ない。

● 事例紹介：北海道の農場リース円滑化事業と岡山県の農業研修制度

- ▶ 北海道：農場リース円滑化事業による経営資源のパッケージ化…リース事業による農場の一括譲渡と市町村助成を組み合わせ、初期投資の軽減を図る。
- ▶ 岡山県：段階的な農業研修を核とした就農支援…市町村の協力のもと、農業体験研修(1ヶ月)と農業実務研修(2年以内、研修費助成)を段階的に実施。

⇒事業化によるハード・ソフト面に涉る総合的な就農支援。与えられた器をマネジメントする経営者能力の養成が鍵。

表8 都道府県段階での新規就農対策の内容と推移

		1995年度		2001年度		2007年度	
		県数	(%)	県数	(%)	県数	(%)
全 体		32	(100.0)	44	(100.0)	45	(100.0)
営農技術	研修体制の整備	9	(28.1)	36	(81.8)	41	(93.2)
	研修資金の支給・貸与	21	(65.6)	12	(27.3)	13	(29.5)
	指導体制整備	8	(25.0)	10	(22.7)	14	(31.8)
資金	資金貸与・助成	5	(15.6)	8	(18.2)	3	(6.8)
	利子補給	3	(9.4)	2	(4.5)	1	(2.3)
	奨励金支給	3	(9.4)	2	(4.5)	2	(4.5)
	研修資金等の償還免除・助成	11	(34.4)	13	(29.5)	8	(18.2)
農地・機械	農地購入費・借地料助成	4	(12.5)	10	(22.7)	6	(13.6)
	機械・施設の助成	6	(18.8)	6	(13.6)	8	(18.2)
	農地・機械等のリース	9	(28.1)	11	(25.0)	9	(20.5)
住宅	住宅家賃等の助成	4	(12.5)	5	(11.4)	9	(20.5)

資料：1995年度は、時事通信社「官庁速報」(1995年11月21日)、2001年度および07年度は、全国新規就農相談センター「新規就農者受け入れ支援情報—都道府県・市町村受け入れ支援措置—」のデータ(都道府県独自の支援措置)を分類・集計した。

注：都道府県独自の就農支援措置を対象にカウントしている。

(4) 農協による就農支援の状況

● 就農支援の実施状況

- ▶ 新規就農者に対する支援がある農協の割合は全体で67.7%。支援措置の内容では、「営農資金の融資や助成」や「就農相談の実施」、「経営指導(農業簿記等の指導を含む)」といった農協の強みを生かした支援の割合が高い(図2)。

● 農協による就農支援の特徴

- ▶ 直営方式、JA出資農業法人への委託方式、農業公社等方式⁵。→農地保有合理化事業を活用。産地として技術が平準化し、販売面での組織化が強固な地域では効果(産地維持型の就農支援)。
- ▶ (事例) 農業公社方式を採用するA市では公社での研修とその助成を柱とした就農支援に長年取り組み、JA野菜部会の約半数を新規参加者が占めるようになった。

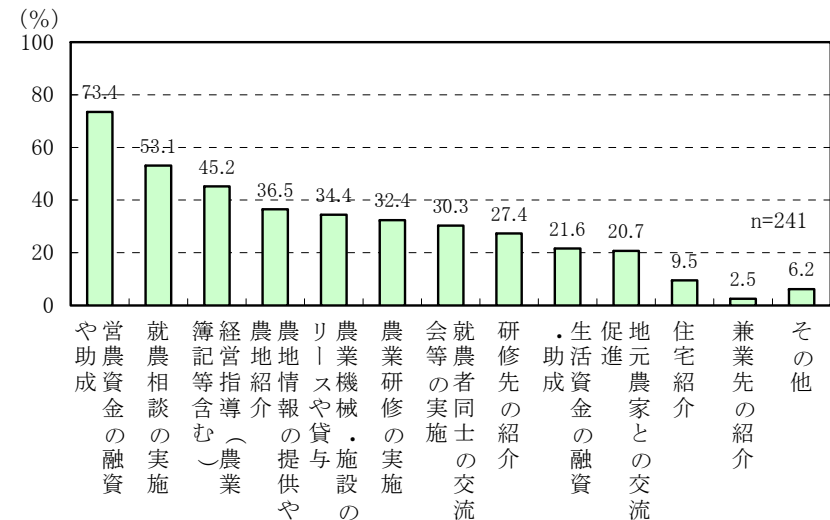


図2 新規就農者に対する農協の支援措置の内容

資料：農中総研「19年度第1回農協信用事業動向調査」より作成。

⁵ 農協の支援方法は、全中『JAによる新規就農者育成・支援の手引き』2001年3月より。

5. 独立就農者に対する民間部門の就農支援

(1) 民間部門の就農支援の現状

● 農業法人等による就農支援

- ▶ 新規就農者の研修先として農業法人等の役割は大きく（表9）、実地に即した OJT による実践的な研修が行われている。
- ▶ 雇用者に対し、将来も雇用を継続したいとする経営主が6割と高く、他方、共同経営者や後継者にしたいという経営者が合わせて3割、独立させたいという経営者が1割存在（表9の資料より）。
 - ・共同経営者や後継者の育成
 - …経営多角化に対応した人材を確保し、将来の後継者を育成。
 - ・独立就農者の育成
 - …販売ロットを確保するためのネットワークの形成（のれん分け、フランチャイズ化）
 - …社会貢献としてのボランティアな農業者の育成

● NPO法人による就農支援

- ▶ 定款に「職業能力開発・雇用機会拡充」を掲げる法人は約7千法人（20.2%）。うち「就農」に関わるのは25法人と少ない（図3）。
- ▶ 近年では農業法人や地域住民がNPO法人を設立し、地域の協力を得ながら就農支援を行うケースがある（後述）。

表9 新規就農者の研修・講習の受講先割合

（単位：%）

研修・講習内容	受講率	研修・講習の受講先					
		農業 大学校	JA	普及指導 センター	農業 法人等	民間 企業	その他
栽培・飼養技術	72.5	4.8	48.0	15.7	25.7	4.2	16.5
機械操作・整備技術	52.2	5.6	25.1	1.5	18.5	24.3	28.1
販売管理	39.8	1.7	50.3	2.9	15.7	9.4	24.7
経営管理	39.4	3.1	34.1	9.5	7.0	0.0	7.8
労務管理	24.9	2.2	21.4	5.9	10.4	0.0	4.3

資料：農林水産省「平成19年新規就農者就業状態調査」

注1) 平成12年から17年に「新たに農業経営者となった者」（自家農業継承者と新規参入者）を対象。

2) 農業大学校等には農業者大学校や就農準備校を含む。

3) 受講先の指導農業士は割合が低いために除外した。

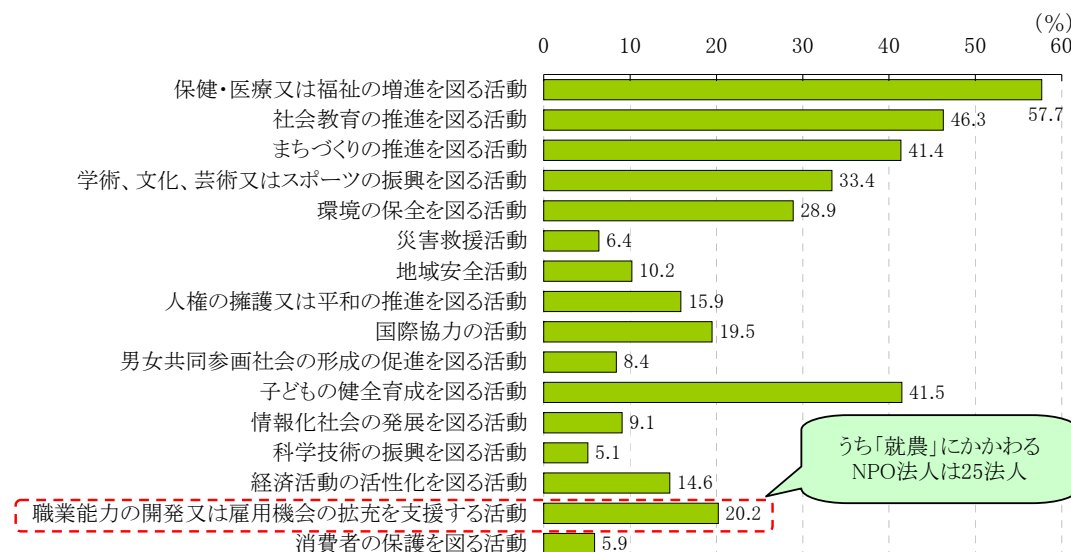


図3 NPO法人の活動分野

資料：内閣府のNPOポータルサイト(<http://www.npo-homepage.go.jp/>)の活動分野別のデータベースより作成。

注. 特定非営利活動促進法の第2条別表にかかげる活動分野(第1号～第16号)を整理したもので、40,947法人を対象(2010年9月末)。ただし、第17号の「前各号に掲げる活動を行う団体の運営又は活動に関する連絡、助言又は援助の活動」は掲載していない。

(2) 民間部門における独立就農者の育成

● 研修タイプ：経営と研修との関係から（図4）

- ▶ 一体型：労働力編成のなかに研修生を置き、キャリア形成。
- ▶ 分離型：研修部門を経営から分離し、NPO法人で研修を実施。
- ▶ 出資型：関連会社が寄付等を行い、研修を行うNPO法人を設立。

● 事例紹介（表10）

- ▶ 有限会社 A（一体型）：業務用野菜の契約栽培を主軸とした経営
 - ・段階的な研修制度：短期研修から社員（福利厚生完備）へ。
 - ・経営者の養成：営業や労務管理、資材発注等の経験を積ませる。
 - ・独立後の自由度の高さ：就農地自由でFC化も可能。内部登用あり。

- ▶ NPO法人 B（分離型）：米・麦・大豆等の農事組合法人 B が設立
 - ・総合的かつ高度な技術研修：栽培技術や機械操作、座学等の研修。
 - ・段階的な研修制度：研修2年目に農場長（団地の責任者）を経験。
 - ・地域との関わりの深さ：地域との交流を重視。独立は婚入も可。

- ▶ NPO法人 C（出資型）：関連会社が取り扱う農産物の生産者を育成
 - ・関連会社等のネットワークを活用：指導者派遣、農家との交流。
 - ・段階的な研修制度：研修2年目に担当圃場で実践。

⇒いずれのタイプも経営本体の機能を生かした段階的かつ総合的な実践研修によって経営者を養成しているが、独立就農者の経営資源の取得や独立後のフォローに課題。

⇒一体型では研修生を経営に内包しており、独立就農者と幹部養成が可能。他方、NPO法人を設立している分離型・出資型では地域や関係者との関係を深める効果があるが（自治体・農協関係者、農業者等をNPO法人の会員にする）、NPO法人の採算に課題。

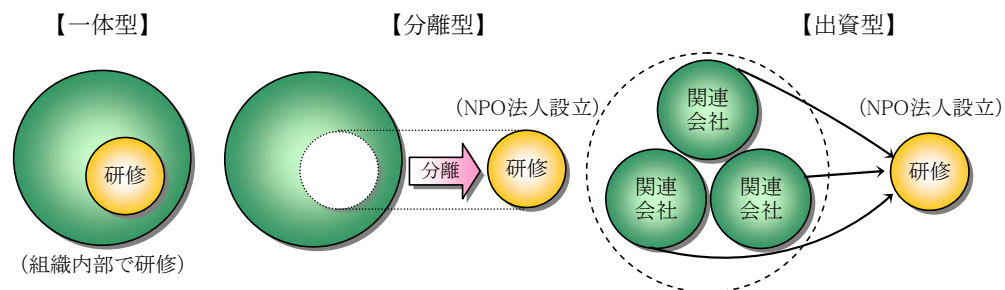


図4 農業法人等の経営本体と研修部門との関係

表10 農業法人・NPO法人における就農支援の事例

名称 (経営と研修の関係)		有限会社 A (一体型)	NPO法人 B (分離型)	NPO法人 C (出資型)
経緯	経緯	雇用確保と就農支援の一体化	就農支援部門を分離し、役割分担	関連会社へ出荷する生産者育成
	研修開始年	2001年	2007年(*1998年)	2007年
研修内容	研修指導	農業法人経営者	農業法人経営者	関連会社社員
	研修期間	3~6か月	雇用して1年	2年
	研修科目	野菜	米麦・大豆・野菜等	野菜
	研修内容	栽培実習	栽培実習+座学	栽培実習
	研修の特徴	マーケティング指導	複合化の経営指導	派遣研修
研修手当・費用等	研修手当 【受入側→研修生】	5千円/日 (研修後、社員採用あり)	6.5万円/月	6万円/月 (2年目)
	研修費用 【研修生→受入側】	-	-	10万円/年 (1年目)
	経済的基盤	農業法人	農業法人	会社賛助と研修費用 農産物販売
就農	地域内の就農支援	農地・販売の支援	婚入の世話	農地・住宅の支援
	地域外の就農支援	現地と調整	現地と調整	関連組織の協力
就農者等実績	研修生数	短期:年30~40人 長期:年5~6人 社員:年20人程度	07年:8人 08年:6人 09年:8人	07年:2人 08年:3人 09年:4人
	就農者等(累計)	1人 (社員採用が多い)	約40人	2人 (他に関連会社2人)
	雇用者数	事務:6~7人 営業:4人	事務:1人 (無給)	-
地域との連携		特になし	JAや若手農業者との交流	関連会社への出荷する農家との交流
課題・展望		・第三者継承	・住宅確保 ・独立後のフォロー	・住宅確保 ・独立後のフォロー

資料：現地調査ヒアリング(有限会社Aは09年8月、NPO法人B、Cは同年11月)より作成。

注。NPO法人Bについては、本体(農事組合法人)での研修開始は1998年。

6. 今後の課題と方向

(1) 経営継承・経営創業の課題

● 経営継承について

- ▶ 自営農業就農者：段階的な権限委譲の仕組みと経営者の引退戦略、経営者の意識向上と継承計画の策定。→人材確保や経営資源の集約化を図る法人の活用。
- ▶ 雇用就農者：経営幹部の養成と従業員による継承方法→投資会社や関係機関による継承支援。

● 経営創業について

- ▶ 新規参入者：就農後の経営支援と後見人（経営・生活面での支援者）の確保。→出資による経営サポートとNPO法人の活用。
- ▶ 独立就農者：雇用者から経営者への成長を促すための農業法人の環境整備。→独立就農者を養成するための手法の開発・普及と指導者の育成。

(2) 就農支援・人材育成にかかわる研究課題

● 経営継承の受け皿となる法人の活用（経営継承）

- ▶ 経営単独での経営継承が困難な場合、既に取り組みされている承継法人を用いた第三者継承、さらには中小企業分野で行われている受け皿会社を通じた経営権の取得方法について整理。また、経営本体の法人化や投資会社・金融機関等の支援について分析。

● 官民連携による人材育成（経営創業）

- ▶ 公的機関は新規参入者の経営・生活資源の確保を支援する各種事業を行っている。経営指導が鍵となるが、地域に指導者が存在しないケースがある。他方、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困難である。こうした経営・生活資源の支援を行う公的機関と、人材育成を担う民間部門との連携（広域連携も含む）について分析・整理。

本研究は、プロジェクト研究「効果的な農村活性化に向けた多様な主体との連携モデルの構築に関する研究」（2009～2011年度）における「農業法人・企業・NPO法人等の連携による研修事業の実施や雇用促進等」で実施したものです。本資料の無断転載はご遠慮ください。