

独立行政法人農畜産業振興機構 平成 28 年度野菜関係学術研究委託調査

調査研究報告書（詳細版）

新規就農タイプ別の経営確立支援方策と 地域社会受容条件の解明

研究期間 平成 28 年 8 月 19 日～平成 29 年 3 月 24 日

東北大学大学院 農学研究科 盛田清秀

目 次

(要 約)

1. はじめに

- 1) 研究の背景
- 2) 本研究の目的
- 3) 研究手法
- 4) 既往の研究

2. 新規就農者の動向

3. 調査結果

1) 香川県の事例

- (1) 香川県の新規就農者支援方策
- (2) 株式会社荒川農園（香川県高松市）
- (3) 株式会社中大（香川県観音寺市）
- (4) 小括

2) 石川県の事例

- (1) 石川県の新規就農者支援方策と実績
- (2) 株式会社六星（石川県白山市）
- (3) 小括

3) 静岡県の事例－伊豆の国農業協同組合における－

- (1) 静岡県の新規就農者支援方策と伊豆の国市における実績
- (2) 新規参入者 NY氏（42歳）
- (3) 新規参入者 KN氏（33歳）
- (4) 指導上のキーパーソン
- (5) 小括

4. 新規就農者タイプ別の経営確立支援方策と地域社会受容条件の解明

- 1) 経営確立支援方策
- 2) 地域社会受容条件
- 3) 調査を通じて得られた新たな知見

5. むすび

(要 約)

新規就農者及び農業法人雇用による新規農業従事者について、香川県の2事例、石川県の1事例、静岡県内の2事例、並びに関係機関・指導農家の調査を通して次のことが明らかとなった。①国や県の経営確立支援方策は、青年就農給付金を始めとする資金・金融支援において極めて有効に機能しており、また技術習得に関する相談・支援対策も有効に機能している。しかし、農地の確保については地域の信頼確保が重要であり支援策が十分に機能を発揮している例は多くない。②地域への受容条件としては農業法人による社員教育を通じた地域社会との円滑な関係構築支援が有効であること、就農者本人に加えて家族の生活基盤の充実、不安解消が重要な要因であることが示唆された。

1. はじめに

1) 研究の背景

近年の野菜に対する消費者ニーズとして、新鮮でおいしい副菜の素材、食卓の彩り、ビタミン・ミネラル補給源としての役割に加え、健康志向の強まりとともに野菜の有する健康増進・維持機能にも関心が高まりつつある。このため全体として野菜需要は漸減しているものの、将来的にも底堅い需要が予想されるし、国民の食生活面で野菜の果たす役割は引き続き大きい。しかし、生産者の高齢化とともに生産減少が続いており、若い担い手の確保が喫緊の課題である。今後は、農家後継者の確保が重要であるとともに、農外からの新規就農者の確保・育成が課題となっている。

実際にも新規就農者が農業を始める場合、初期投資が比較的少なくすむ野菜作が多いようである。新規参入者の営農部門を明らかにする全国統計は平成 19 (2008) 年公表の農林水産省大臣官房統計部「平成19年新規就農者就業状態調査」以降は存在しない(この調査では露地と施設野菜が主な経営部門である割合は52%である)。最近の動向に関しては、全国統計ではないが北海道農政部の調査によると、非農家出身者の新規就農者を指す「新規参入者」の経営形態では、平成 27 (2015) 年に野菜作が 56%と高い割合を示している(平成 27 年調査結果)。北海道では比較的広い農地を確保しやすいのであるが、それでもさほど広い農地を必要としない野菜を選択する経営が圧倒的に多い。農地の確保が北海道よりは難しい都府県の場合、その傾向が一層強いと考えられる。

このことは、全国農業会議所が平成 25 (2013) 年度に実施した新規就農者 710 人のサンプル調査において、露地及び施設の野菜作を経営の第 1 位部門とする回答が 64%である

ことでも裏付けられる（全国農業会議所『新規就農者の就農実態に関する調査結果—平成25年度—』平成26（2014）年3月による）。

それゆえ、新規就農者の経営定着条件を解明することは、日本農業全体としてはむろんのこと、とくに野菜生産の将来を考える場合、重要な意義を有する。

2) 本研究の目的

新規就農に関する事例研究は多いものの、新規就農のタイプ別に整理した知見を提示した研究業績はそれほど多いわけではない。農林水産省の平成27年新規就農者調査によれば、新規雇用就農者数（農業法人による雇用）は10,430人、新規参入者（農外からの就農）数は3,570人である。前者は近年安定的に推移していたところ平成27年に36%の増加を示し、後者は平成23年以降着実に増加傾向にある。しかし、それぞれの就農経路も位置付けもかなり異なることから、その拡大・定着に向けた支援策はかなり異なると考えられる。また、新規参入者の場合は家族員も含めて、生活者として地域社会に包摂されることが定着条件として重要であり、新規就農者の場合も、地域住民・農業者との良好な関係が構築されなければ、農業の担い手として役割を果たすことは十分にできないと考えられる。本研究は、新規就農のタイプ別に調査研究によって知見を整理し、課題と対応方策を明らかにするものである。

新規就農者は、経営面では経営知識、生産技術、資金、農地等の面で多くの課題を抱えており、その定着に向けて農業関係機関の連携した支援が必要である。さらに、家族経営の場合は生活視点が大切で、家族員を含めて地域社会になじみ、受け入れられることが重要である。また、法人に雇用されて農業に従事する場合は、技術習得、経営知識獲得、農業に取り組むモチベーションの向上などに加え、地域社会に認知され、地域住民・農業者と良質な関係を作り上げるかが職業人として成長するうえで重要である。

本研究では、家族経営としての新規就農、法人雇用を通しての農業への新規就業について、それぞれのタイプごとに関係機関による支援策、地域社会への円滑な受入れ方策について、事例調査をもとに知見を整理し、新規就農が拡大、定着する条件と支援策を解明することを目的とする。

3) 研究手法

統計の整理によって新規就農者の現状を大まかに把握し、またいくつかの県における新

規就農支援策を紹介する。それを踏まえ、基本的には現地調査によって課題を解明する。調査対象は、新規就農者、農外から雇用を入れている農業法人代表者、農業法人における農外からの被雇用者・職員、支援担当組織（農協、指導農家）である。

具体的な調査対象は、香川県高松市の事例（ブロッコリー等、家族経営）、香川県観音寺市の事例（レタス等、法人雇用）、石川県白山市の事例（米麦＋野菜＋6次産業化、法人雇用）、静岡県伊豆の国市の事例（ミニトマト、個人・家族経営）である。

新規就農を、①個人・家族経営タイプと法人雇用タイプに分けて分析すること、②経営定着支援方を明らかにすること、③地域社会への受容方を明らかにすること、を目指しており、タイプ別に課題と対応策を解明すること、地域社会への包摂の重要性を意識してそのための方を明らかにすることを目指すこと、が特徴である。

4) 既往の研究

新規就農に関する調査研究報告は数多い。たとえば、和田清孝他「新規就農者を確保する集落営農法人の特徴と課題：山口県を事例として」（農業経営研究 53 (4) 2016年）、伊澤昌栄「野菜産地における行政を中心とした新規就農者確保および育成の取り組み：大分県豊後高田市における事例」（野菜情報 133、2015年）などがある。

申請者も、貴機構の専門調査員として福島県南会津町等を管内とする JA 会津みなみの南郷トマト生産組合における新規就農者の事例を調査報告している（ALIC「野菜情報」Vol.143、2016年）。また、平成 28（2016）年度も調査員として鹿児島県の事例を調査報告した。加えて、企業による農業参入問題に関する調査研究をこの間実施し、日本フードシステム学会のミニシンポジウムを主催したほか、問題を包括的に取り扱った書籍を出版し、新規就農・参入問題に関連して一定の知見を蓄積している（高橋正郎・盛田清秀編集『農業経営への異業種参入とその意義』農林統計協会、2013年）。

これらの先行業績によって次第に新規就農者の経営問題と支援方の解明は進みつつある。しかし、個人・家族経営タイプと法人雇用タイプの類型別特徴に関する知見はまだ不足しており、この分野の開拓を本研究では目指している。

2. 新規就農者の動向

新規就農者数に関する統計として農林水産省大臣官房統計部の新規就農者調査があり、平成 18（2006）年以降の統計が公表されている（表 1）。それによれば新規就農者数は平

成 18 (2006) 年に 81,030 人であったものが漸減し、平成 25 (2013) 年には 50,810 人へと 37%も減少する。その後回復傾向に転じ、平成 27 (2015) 年には 65,030 人となっている。この減少から回復への変化の主な要因は、自営就農者の動向で、新規就農者の 8 割から 9 割を占めるこのタイプの動きが全体の増減を左右している。

しかし、雇用就農者と非農家出身者による新規就農である新規参入者の動向をみると、少し違った傾向を読み取ることができる。雇用就農者数は平成 18 (2006) 年の 6,510 人を起点に、平成 26 (2014) 年までは増減を繰り返しながら漸増傾向にあったものが、平成 27 (2015) 年に 10,430 人へと急増を示す。平成 21 (2009) 年度からは農の雇用事業が開始されていたが、その効果はさほど顕著に表れていなかったところ、平成 27 (2015) 年に顕著な増加を示しており、今後この要因の分析が必要である。また、新規参入者については平成 18 (2006) 年の 2,180 人から平成 22 (2010) 年の 1,730 人へと停滞ないし減少傾向で推移していたところ、平成 24 (2012) 年に 3,010 人へと顕著な増加を示し、平成 27 (2015) 年には 3,570 人へとさらに数が増えている。平成 26 (2014) 年から調査方式が少し変わり、新規参入者については前年までの経営の責任者に加え、農業に従事している責任者の妻など配偶者や共同経営者もカウントすることになったのでその点は少し割り引いて見ておく必要があるものの、近年の増加は明らかである。この背景にあるのは、言うまでもないが青年就農給付金の支給が平成 24 (2012) 年度から開始されたことである。この制度は、調査結果でもふれるが、新規参入を大いに促進した政策として高く評価できる。新規参入者の増加はこうした制度的支援によって支えられている。

	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
新規就農者全体	81,030	73,460	60,000	66,820	54,570	58,120	56,480	50,810	57,650	65,030
就農形態別										
新規自営農業就農者	72,350	64,420	49,640	57,400	44,800	47,100	44,980	40,370	46,340	51,020
新規雇用就農者	6,510	7,290	8,400	7,570	8,040	8,920	8,490	7,540	7,650	10,430
新規参入者	2,180	1,750	1,960	1,850	1,730	2,100	3,010	2,900	3,660	3,570
うち49歳以下		21,050	19,840	20,040	17,970	18,600	19,280	17,940	21,860	23,030
うち44歳以下							17,260	16,020	18,500	19,760
資料: ポケット農林水産統計、原資料は農林水産省「新規就農者調査結果」。農林水産省大臣官房統計部「平成27年新規就農者調査」										
単位: 人										

そのことは、表 2 の雇用就農者と新規参入者の年齢別人数をみるとより明確に理解できる。青年就農給付金の対象者は 45 歳未満であり、統計ではこの制度が開始された平成 24 (2012) 年以降でしか当該年齢層の数を把握することができない。そこで、制度開始以前と比較するため、表 2 で 49 歳以下の人数で近似的に見ておくと、新規就農者については、

平成 24 (2012) 年以降とそれ以前では特段の変化は観察できない。しかし、新規参入者については、平成 24 (2012) 年に前年の 1,180 人から 2,170 人へと一挙に 2 倍近くなっている。このことから、制度・政策的支援の効果は、新規参入促進の場合は極めて顕著であるといえる。さらに言えば、全国的な統計数値を変動させるだけのインパクトを、この政策は有していたのである。このことは強調しても強調しすぎることはないであろう。

	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
新規就農者全体	73,460	60,000	66,820	54,570	58,120	56,480	50,810	57,650	65,030
新規雇用就農者	7,290	8,400	7,570	8,040	8,920	8,490	7,540	7,650	10,430
うち49歳以下	5,380	6,960	5,870	6,120	6,960	6,570	5,800	5,960	7,980
うち44歳以下						6,000	5,270	5,430	7,360
新規参入者	1,750	1,960	1,850	1,730	2,100	3,010	2,900	3,660	3,570
うち49歳以下	820	860	930	940	1,180	2,170	2,050	2,650	2,520
うち44歳以下						1,960	1,880	2,450	2,320

資料: ポケット農林水産統計、原資料は農林水産省「新規就農者調査結果」。農林水産省大臣官房統計部「平成27年新規就農者調査」
単位: 人

ところで、新規就農者の詳しい属性や営農内容等に関する全国統計は存在しないが、前述の全国農業会議所による 710 人の新規参入者に関する調査報告書があるので、それをもとに新規就農者についてその特徴を見ておこう。

まず就農前の居住地と就農地の関係であるが、同一都道府県の割合が 63.3%、東北、北陸などの同一ブロックでは 77.1% であり、かなり近隣で就農する傾向がある。就農時の年齢では 30 歳代が 45.6% と最も多く、次いで 40 歳代 22.9%、29 歳以下 19.0%、50 歳代 7.1%、60 歳以上 5.4% となっている。このため配偶者がいる割合は 73.2% で、そのうち配偶者が多少とも農業に従事する割合は 76.3% となっている。一定の社会経験を経て就農するので 30 歳代、40 歳代が多くなることは理解できるし、配偶者がいてともに農業に従事するケースが多いことがわかる。

最終学歴をみると、大学・大学院を合わせると 48.9%、短大・専門学校が 17.3% で、いわゆる「高学歴」者が多く、これはわれわれが調査した静岡県の事例でも顕著に見られた特徴である。就農理由は、「経営の采配が自由に振れる」45.8%、「農業が好き」37.7%、「やり方次第でもうかる」32.3%、「時間が自由」27.4% など、積極的な動機に基づくものが多く、経営者として自らの創意工夫で利益を確保できること、農業のやりがいや自由度の高さに魅力を感じての参入であることがわかる。こうした評価が実際にも妥当するのであれば、家族とともに生計を営めさえすれば農業は本当に人を引き付けうる産業だという

ことである。

参入にあたって苦労したことは、「農地確保」69.8%、「資金確保」64.3%、「技術習得」55.5%と、これも見事にこれまでいわれている「御三家」が群を抜いて高い。これに続くのは、「住宅確保」25.7%、「地域の選択」20.3%などである。これらについては、都道府県、市町村の支援措置を受けており、「農地あっせん」40.8%、「助成金等交付」46.4%、「研修支援」46.2%となっており、地方公共団体の支援が果たす役割は極めて大きいものとなっている。

以上に関わって、就農1年目に確保した農地面積は、全国平均で160a、都府県だけでは83aとなっている。北海道は1,155aと群を抜いて広い面積で営農を開始しているが、1ha未満の農地では、経営的視点からいえば、土地生産性が高く収穫まで時間のかからない野菜が中心となることは当然であろう。また、資金面では、平均して営農面で658万円（機械施設500+営農158）、生活面で227万円、合計で885万円必要という回答である。これに対し、農産物の売上262万円、自己資金227万円なので、差引396万円の資金が不足する。これを補うことが必要となり、青年就農給付金、制度資金の融資による補てん、ファイナンスが絶対的に必要となる。

農産物の販売先であるが、農協が58.2%、消費者への直接販売45.1%、小売業30.5%、飲食店21.0%などとなっており、複数ルートでの販売が追求されている。また、ごく一部で加工、観光農業、レストランなどの取組みもあるが、6次産業化を展開するだけの資金的、労力的な余裕はないというのが実態であろう。

直面する課題として、低所得59.6%、技術力の低さ47.6%、設備投資資金不足34.5%、運転資金不足26.7%、労働力不足22.9%などであり、経営財務面での課題がもっとも大きいといえる。またそれとも関わって、生活面での課題として「休暇がとれない」43.5%、「健康不安・重労働」36.9%、「生活の不便（交通・医療等）」19.0%、「集落との人間関係」18.6%、「地域の友人がいない」16.7%、「集落の慣行」15.0%などとなっており、思ったほど自由な時間の裁量がないこと、労働のきつさ、地域との関係などに悩むケースがあることが見て取れる。

今後の課題として第1にあげることは、規模拡大25.7%、技術向上21.4%、販路拡大11.8%などで、いずれも収益性の改善、所得拡大を経営目標としていることがわかる。

以上が、全国農業会議所・全国新規就農センター（2014）の調査による新規就農者の現状と課題の概況である。それではわれわれの調査した事例ではどのような状況となってい

るのであろうか。以下にそれを報告する。

3. 調査結果

1) 香川県の事例

(1) 香川県の新規就農者支援方策

香川県では、新規就農希望者に対して図1のような手順で育成を図っている。新規就農希望者に対しては最初に「かがわアグリ塾」の受講を勧めている。この塾は社会人を対象に、県内2か所で毎週1回18時30分からの2時間の講義と土曜日の半日の実習で構成され、第1段階は9回程度で主に技術の基礎を学び、さらに希望する者に向けた第2段階は数回の経営知識を身につけさせるカリキュラムで構成されている。第1段階は定員60人、第2段階では募集枠20名程度であり、受講料は無料である。その後、図には示されていないが、「アグリ・バスツアー」(視察研修)への参加を経て県立大学や農家での実習に入る(「インターン制度」)。そのうえで、就農地の決定、資金確保・手当て、農地・施設等の取得、経営部門の選択などの準備が関係機関の支援を得て進められ、最終的に経営開始となるわけである。

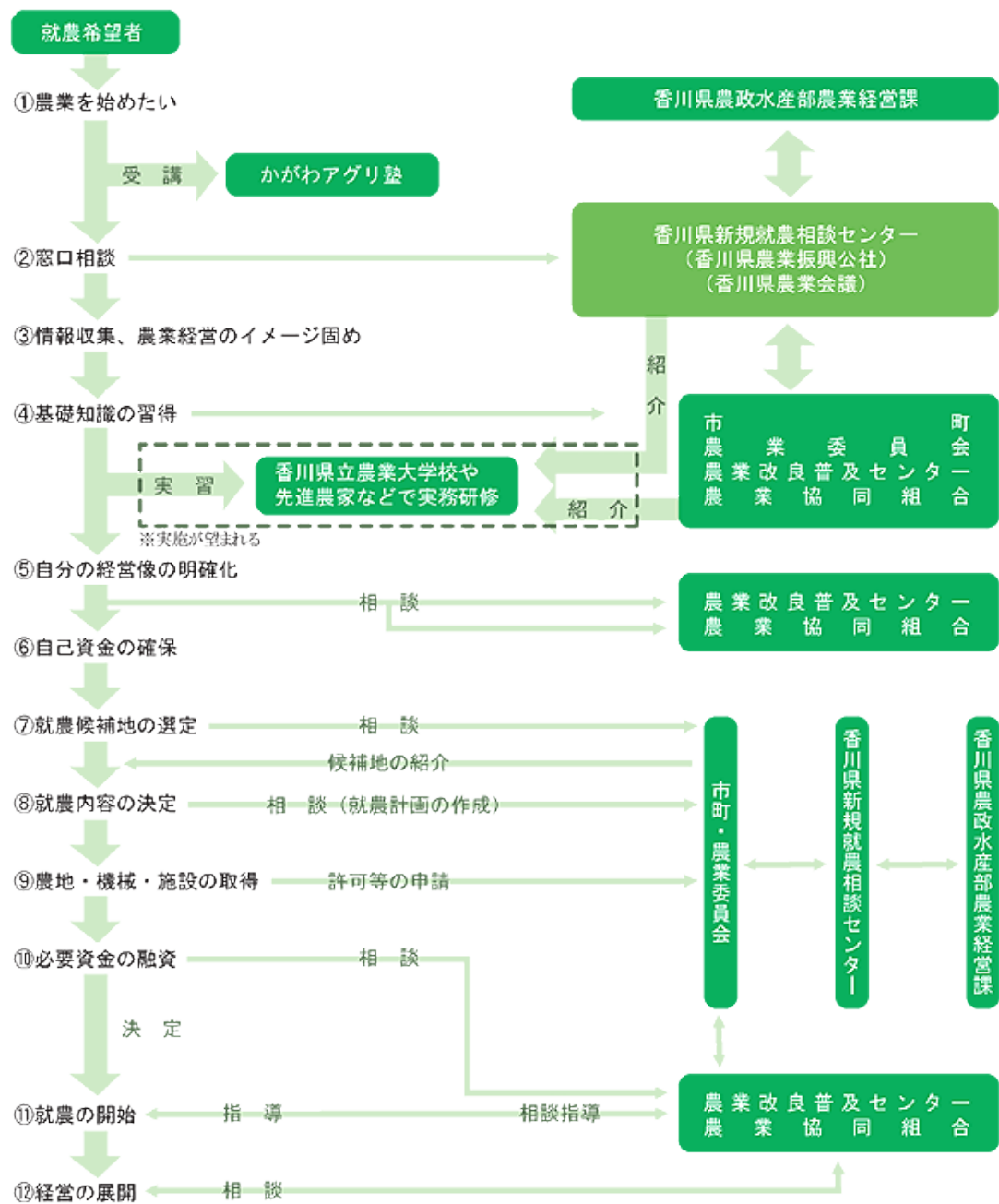


図1 香川県における新規参入者の就農手順（香川県 HP より）

国が行う認定新規就農者制度や青年就農給付金制度などに加え、香川県独自に先ほど紹介した「かがわアグリ塾」のほか、「経営発展支援事業」として農業機械・施設整備の取得費やリース費用への3分の1補助（合計額で200万円が上限）が実施されている。また新規就農者だけが対象ではないが、「かがわ園芸産地活性化基盤整備事業」で園芸作物拡大に必要な小規模基盤整備、機械・施設整備費の3分の1補助が行われているなど、新規就農

者が対象となる補助事業が複数ある。このほか、農協が「JA 香川県農業インターン制度」で1年間のインターン期間中、農協の臨時職員として採用される事業もある。

また、本報告の調査対象事例の所在地である高松市と観音寺市にも市独自の補助事業があり、香川県における新規就農者支援体制は手厚いものがあると言えよう。この結果、香川県では非農家からの新規就農者（新規参入者）の数は、平成 21（2009）年度の 36 人から、平成 27（2015）年度の 61 人へと着実に伸びている。また、そのほとんどが露地野菜作に従事しているとのことである。

なお、雇用型の新規就農に関しては、雇用する法人の多くがのれん分けによる経営独立を想定した受入れが多い。つまり、独立前の研修期間 2 年間で想定しての雇用として割り切る考え方が、少なくとも法人の一部にはあるという。この点は、青年就農給付金制度の研修期間との関連があり、雇用型の新規就農における一つの論点として今後とも検討を要するであろう。

最後に、香川県の指導方針としてユニークな点を紹介しておこう。県では就農に際しての「チェック 10 カ条」というものを掲げている。詳細な紹介は省くが、報告者流に整理すると、①自己責任・自己管理が重要、②明確な目標、確たる意志はあるか、③農業技術と経営管理能力は身につけているか、④農業・農村の実情を理解しているか、⑤地域の選定への配慮、地域との意思疎通に努めること、⑥家族の同意はあるか、⑦農地や機械などの経営基盤は適正か、⑧住居はあるか、⑨資金確保は十分か、⑩各種制度は利用すること、の 10 項目である。少なくとも 5 項目をクリアしていることを希望者に求めるという。

（2）株式会社荒川農園（香川県高松市）

代表者の荒川鉦章氏（44 歳）は、愛知県の非農家出身で、香川県内の大学（非農業系）に進学し、在学中に県内ではよく知られた農業法人にアルバイトとして働き、卒業してそのまま社員となったというのが農業に入るきっかけである。この法人に 10 年間勤め、4 年目にはレタス・ネギ部門の栽培責任者を任されるなど野菜の栽培技術や経営方法を学んだ。当初は独立することを考えていなかったが、結婚を契機に独立することとした。結婚後は妻の実家のある高松市の郊外地区に家建て、30a の農地を借りて野菜（アスパラガス、エンサイ、ブロッコリー）を中心とする経営を平成 18（2006）年 6 月に開始した。なお、平成 26（2014）年 2 月に株式会社荒川農園として法人化も果たしている。

現在の経営面積は 9.2ha、うち借地は 9.0ha（通年借地の地代は 1 万円/10a）と大半が

借地である。借地は高齢化によるものが大半で、山に近いところが多い関係で、農地転用による借地引上げはあまりないという。就農地域は混住化が進んでおり、小規模なため池灌がいによる複雑な水利慣行や狭小で整備されていない農地基盤（1枚平均12a）のもとで徐々に農地を拡大してきている。現在はこの農地にブロッコリー12.0ha、青ネギ3.1ha、レタス2.3haを作付けている。従業員として常勤は12人で、日本人の正社員が3人、通年雇用のパートが5人、外国人研修生が4人（タイ2人、ラオス、カンボジア）という構成で、このほか臨時雇用が5～6人いる。正社員はここ2年ほどで2人が入れ替わっており、やめた2人は1人がすでに独立就農し、もう1人も就農準備中である。経営理念は「人を育て、野菜を育てる」というもので、従業員の教育や労働環境の整備を重視している。法人化した主な理由も、社会保険加入が可能になることであった。これまで8人以上の独立就農者を育てている。

販売はJAに任せ、生産に集中して品質確保と高収量を追求している。具体的には、社員の適性を見極めつつ作業の細分化と適材適所の人員配置、栽培管理のマニュアル化やうね立てマルチの仕様統一など作業の規格化、ブロッコリーを中心としたネギ、レタスを組み合わせた周年栽培体系の構築、鶏糞を用いた土作り、排水対策の徹底、連作障害抵抗性品種の導入などを実施し、安定した高品質生産を実現している。ブロッコリーが主品目であるのは、土壌が粘土質でそれに合う品目であること、技術の習得が比較的容易で、規模拡大がしやすく、雇用による作業にも向いているからとのことである。

荒川氏は、県外出身者ということもあり、とくに地域とのつながりを大切に考えている。そうした取り組みが功を奏し、現在では地域の農地の2割以上を耕作するまでになっている。しかし当初から順調に農地を借りることができたわけではない。妻の実家の近くでの就農とはいえ、地元出身ではないだけに農地を貸してくれる人は当初あまり現れなかったようである。最初は義父や親せきの土地を借りて始めたが、現地に住むようになって地域の人たちと顔なじみとなり、農作業中に話をしたことがきっかけで農地を預かるようになっていったという。その後、地域の人を雇うことでさらに農地が集まるようになる。興味深い話だったのは、地元の人が同じ地元の人を雇うのは無理だったのではないかと、という話である。外から来た荒川氏だからこそ雇えた、地元の人も雇われることに抵抗を感じないようだというのである。農村の人間関係の機微を示すエピソードである。野菜栽培が主部門であるだけに、農地だけでなく、働き手の確保も必要であり、その両者の確保がこのことをきっかけに順調に進展したようである。

現在の課題としては規模拡大である。しかし規模に見合う雇用の確保が難しい。何とか日本人社員を増やしたうえで、販売に乗り出すことも考えている。現在の社員のうち1人は義父で、生産担当の2人は農業に意欲をもち離職経験が少ない人をハローワークを通じて採用したという。それでも離職率は1年で3分の2になるという。まだ若いので経営継承は具体的にイメージがあるわけではないが、3人の子供の気持ち次第であり、社員が継いでくれてもかまわないという。あるいは社員が中継ぎをした後に子供が継ぐ形でもよいと思っている。今のところそのいずれかと考えている。

なお、現在は求人を出しても応募者がいないのが現状である。社員が継続して勤務する傾向があまりなくなっている。これは青年就農給付金の給付期間に関係があると荒川氏は見ている。露地栽培の場合はどうしても現場の状況判断が必要で、日本人社員がいないと困る。農地は集まっているので雇用確保が課題である。臨時にシルバー人材センターからの派遣も利用しているが、天候との兼ね合い（天候に作業が影響される）で仕事量の確保が問題になることもあり、調整が難しい。

なお、前に勤務していた法人の社長は、荒川氏にとって経営の各方面でお手本となっている人である。彼からは、地域の信頼を得るためには「農地を買え」とアドバイスされるが、資金の固定化や回収までに時間がかかるので躊躇するという。そもそも自分1代で終わるかもしれないし、30年先のビジョンとなるとまだ描き切れていないからだという。ただし、息子がやりたいと言えば買ってよいと思うとのことである。

販路がJAというのは、周囲も皆そうだし、前の勤務先法人もそうだったからだという。そもそも契約栽培になると契約に振り回され、出荷量確保に気を取られて良品が作れなくなるのではないかという不安がある。

以上のことから、自身が新規就農者である荒川氏は、入念なノウハウの取得後に営農を開始したため、技術面での問題はなく、また雇用管理についてもお手本となるモデルがあったことから順調に経営を発展させてきている。また詳しくは聞けなかったが、一定の資金蓄積もあり、県外出身者といっても大学や妻の実家が香川県であり、そういう点であまり不利な点はなかったことも事実であろう。このように、技術、農地、資金面で初期の困難をクリアできる条件を有していたことの意味は大きい。

ただし、雇用確保に関しては必ずしも成果を挙げているとは言い難い。幹部候補生を雇っても、「仕事ができる」だけに独立志向があれば容易にその方向に転じてしまう。日本農業全体としては問題とならないところであるが、荒川農園の経営安定にとっては極めてク

リティカルな問題となっている。荒川農園が地元貢献を実践し、地域になくてはならない存在となればなるだけ、社員が地元になじむのはより容易になり、それがひいては経営独立につながりかねないわけである。人材育成コストをいったい誰が負うべきか、農業という世界では一般の産業と別の考え方があってもよいのかどうか、あらためて考えるべきなのかもしれない。

なお、荒川農園の概要は、以下に取り上げる（株）中大、（株）六星とともに表 3 に掲げる通りである。

表 3 調査対象法人の経営概要

	(株)荒川農園 代表 荒川欽章氏 香川県高松市	(株)中大 代表 大西規夫氏 香川県観音寺市	(株)六星 代表 軽部英俊氏 石川県白山市
主要事業	露地野菜作	露地野菜作+水稲作	耕種農業 +もち加工・販売
法人化	H26 (2014) 年 2 月	H20 (2008) 年 9 月	H19 (2007) 年 3 月
年間売上	(H25) 8,826 万円 農業所得 1,673 万円	16,000 万円	112,862 万円
従業員	常勤 12 人 うち日本人社員 3 人 通年パート 5 人 外国人研修生 4 人 臨時雇用 5~6 人	常勤 16 人 うち外国人 7 人 幹部候補 2 人	常勤 41 人 臨時雇用 81 人
待遇		3 年目従業員で年棒 550 万円程度。古参従業員で 1,000 万円をこえるケースあり	年棒 400 万円程度
1 人あたり 労働時間	H24 年は 3,000 時間 目標は 2,000 時間	1 日の作業時間を 7 時間と 定める	目標は 1,800 時間
経営面積	9.2ha (H28 年)	19ha (H28 年)	151.3ha (H24 年)

主要作物 の 作付面積	ブロッコリー 12.0ha 青ネギ 3.1ha レタス 2.3ha	レタス 31ha 青ネギ 6ha ブロッコリー 3ha タマネギ 3ha ニンニク 0.3ha 米（主食用） 5.0ha （飼料用） 5.0ha	米 128ha 野菜等 8.0ha
主な販路	販売は JA に委託	全量を JA に出荷	六次産業化を实践. 直売所は 金沢駅構内を含む 3 店舗
経営理念 ・哲学	「地域に育てられ、地域と もに歩む」、「人を育てて、野 菜を育てる」	「農地は地域の財産. JA も 同じ地域の仲間」	「日本の農業をより良いも のへ」、「農業を本当の意味で 産業にしたい」

出所) ヒアリング及び参考資料より藤本勘寿・盛田清秀作成

(3) 株式会社中大 (香川県観音寺市)

株式会社中大 (ちゅうおお) の代表取締役社長大西規夫氏は 45 歳、経営面積 19ha (うち期間借地 3ha) ですべて借地である。地主の数は 30 人以上で、圃場枚数は 110 枚であるが、基本的には 1km 圏内の農地である。1 km 以内であれば、農地の条件に関係なくすべて受け入れている。また期間借地した農地はトラクター耕をしてから返す。高齢化した地主側ではそれでも米作りが難しくなりつつあり、期間借地から通年借地に変わってきているという。

栽培作物は、レタス 31ha (結球 19ha、ロメイン 12ha)、青ネギ 6ha、ブロッコリー 3ha、タマネギ 3ha、ニンニク 0.3ha、水稻 10ha (主食用米 5ha : コシヒカリ、あきたこまちなど、飼料用米 5ha) である。水稻は、受託農地が増えたため、野菜だけでは耕作が追いつかないために作付けているという。

新品目を導入する際の目安は、3ha で 1000 万円の売上げが確保できるもので、こうした戦略的な経営展開の成果であろうが、農産物の販売高は約 2 億円で、その他の収入 (助成金など) を含めると 2.3~2.4 億円にもなる。中大の販売額の伸びは驚異的ともいえる水準で、平成 20 (2008) 年は 3,827 万円、平成 22 (2010) 年が 1 億 1,049 万円だったこと

からいえば、飛躍的といってよい経営拡大を果たしてきている。

中大の場合も、販売は JA に任せ、効率的な生産体系の確立に注力してこうした成果を達成してきた。具体的には、適切な機械・施設整備によって作業効率を高め、生産効率だけでなく出荷調製作業をも効率的に遂行できるシステムを組み上げていること、人材を大切にしている従業員の仕事のモチベーションを高め、またそれによって達成できた経営成果を従業員に還元していることで、規模拡大と高収量を同時に達成しつつ、労働生産性を高め、作業の軽労化も実現している。このことは先に述べた農地の近隣への集約も預かっていることと思われる。

ちなみに、常勤者数は 16 人で、日本人が 9 人（研修生、独立希望者も含んでおり、働き続ける見込みの人は 5 人である）、外国人研修生 7 人（全員インドネシアから）である。注目すべきは、作業全体を統括できる 2 人について 3 年目の社員には 550 万円、9 年目の社員には 1000 万円超の年棒を払っていることである。この経営でも人材育成を重視しているが、実際に給与水準でそのことを示しており、農業法人が今後安定して人材を確保するうえでの重要な条件を示唆するものである。

なお、この地域の農業、とくに大規模な雇用型経営では慢性的に労働力が不足している。それに対応して JA が作業支援を行っていたのであるが、その事業が中止になったことを契機に、平成 24（2012）年に大西氏が中心となって別法人を立ち上げ（社長は別人で社員数 24 人）、その法人が自らの経営を行いつつ、中大の作業も受託するなどして営農を支援する仕組みを構築している。中大の場合は、レタス、タマネギの定植を委託することが多いという。また、天候を考えて作付け品目を組み合わせるなどの工夫も行っている。たとえば、雨が多くても収穫できるネギを栽培することも天候変動への対処法である。

関連して、香川県西端部のこの地域は農業法人が多く存在し、土地利用型農業経営も多い。そうした法人が連携して近隣に農地を集約するなどの農地利用調整を実施しているという。大西氏の考えでは、雇用が多くなりすぎると管理面で困難が増してくるので、10 人程度が最もまとまりがよく、効率も一番だという。そういう規模の法人を作っていくのが一番よいのではないかともしいう。傾聴に値する見解だと思う。その背景は何であろうか。意外とこのあたりに、世界的に見ても農業が家族経営主体であることの根拠の一つがあるのかもしれない。

販路については、当該地域は人口がさほど多くなく、地産地消は難しく、大消費地に出荷せざるをえない。その場合は量と品質面で安定が必要（定時定量）なので産地づくりが

課題となる。だから若い担い手が増えるとそれへの対応が可能となり、また川下側にとっても若い生産者がいることは将来的にも安定した出荷が期待できることになる。それゆえ、先に見たような法人設立や作業支援が地域として重要となるという。

また、JA 経由の出荷が大部分だが、その先の出荷先としては量販店が多く、そこに自分の生産した農産物を並べることによって消費者の声も伝わってくる。消費者やバイヤーからの意見はとても重要で、そうした人のつながりを重視している。それは自己販売をすることとは少し違う。自分で販売するといろいろなトラブルに巻き込まれることになる。そういう意味で JA の存在は有意義だと思っているという。

生産において大切なことは、作業の意味を理解することである。なぜそうするか、それを理解して従業員には作業に当たってもらうようにしている。そうでないと的確な作業とならない。独立就農した人がよく間違えるのが、「同じことをやったのにうまくいかない」ということだ。意味を理解しないで、表面的に「同じこと」をやってもうまくいかないわけである。中大で働いた人は、そうではなくて、作業の意味を理解している。だからあまり失敗しないという。たとえば、定植後のかん水は、ただ水をかけるのではなく、一本一本の苗の状態を見ながらかん水する。そのかん水がどれだけ必要かを判断しながらやるということだ。そういう水のかけ具合、土の寄せ具合で収量が違ってくる。手本は示すが、それを見ただけで身に付くものではない。失敗も必ずあるがそれを通じて学ぶことが大切という。大西氏が経営計画を立てる際も、失敗を見込んで立てている。そうやって人材を育成する。

離職回数が多い人はやはり早くやめる場合が多い。長く続くのは新卒者が多いという。1年間で6~7人が就農する。希望者が20~30人来て、農作業を見学してもらい、体験してもらいながら選抜するのだが、2人ほどは半年で辞めてしまう。その一方、ここで働いた人は、次の職場は割と長く続いているようだ。外国人研修生も同じで、帰国して、中大でやっていたことが高く評価されるという。基本的に重要なのは数字で理解できるかどうかだという。苗運びについても何メートルだから何枚必要、ということがわからないと作業ができない。

中大の勤務を経て独立した新規就農者には、作業支援、情報提供、機械の貸付け、農地のあっせんなどの支援を行っている。これまで4人就農し、うち2人が近隣に就農している。最近では青年就農給付金を利用しているので経営の成長が早いという。また近隣での就農者は、大西さんに迷惑をかけたくないということで品質の良いものを生産するという。

土作りは費用もかかるが本当に重要で、それを実践しているのが、今年のように長雨でも収量が落ちていない。こういう動きは県下全域に広がりつつあるという。

社員教育においても、車の停め方（農作業を優先するが通行の妨げにならないように車を停めること）、あいさつの励行、水路掃除（借地は地主出役のルールなので出なくてよいが、あえて出役する）などで地域とつながるように教育する。秋祭りにも参加し、地域に溶け込む努力をしているので、県外から就職してきて地元に戻ることになった場合、地元の人からわざわざ顔を出しに来てくれるなどのつながりができる。また、環境保全対策事業での水路、畦畔整備でも、中大の圃場を優先的にやってくれる。「中大にはいい人が集まっている」とも言ってくれる。農業をやるうえでは地域が大切で、地域の農地を使わせてもらっているという姿勢、考えが必要だ。地元の人の中には社員全員を覚えてくれている人もいるほどだ。中大の名前も、地元4集落の地区名「中姫」の「中」と、社長の大西氏の「大」から名付けている。

このように、中大では人材育成を大変重視し、しかも作業の意味を理解させるなど質の高いOJT教育を実践している。それによって独立就農をするにしても、働き続けるにしても質の高い作業が確保され、経営収益の高さもそれが背景にあることは確かなようである。また、地域とのつながりを法人自身が重視するだけでなく、従業員にもそのことを徹底させ、地元との関係を深め、信頼関係が形成されるようになっている。そうすることを通じて、中大の経営発展に結び付くだけでなく、独立就農を通じた地域を大切に作るポリシーをもった、消費者や量販店にも評価される良品質の農産物を生産する若い生産者集団が形成されつつある。このように中大の営農全般が極めて高いレベルで行われ、多くの側面において評価できる取り組みが行われているのであるが、とりわけ報告者の関心を引いたのは、社員への高い報酬である。一般的には農業法人で中大ほどの好待遇を実現しているところはそう多くないであろう。しかし、人材を、それも質の高い人材を集めようとするならば、あるいは実地教育を通して質の高い人材を育成した場合は、他産業並み、いや他産業を超える処遇を実現しないでは質の高い人材を安定して確保することは難しい。そういう意味で、中大の経営は顕著な実績と、今後への期待を感じさせるのである。

（4）小括

株式会社荒川農園と株式会社中大の事例を踏まえて、次のことを確認しておきたい。

荒川農園の場合は、代表者自らが新規参入者であるうえに、雇用就農の受け皿としての

役割を果たす法人である。新規就農においては、10年間にわたる他農業法人での勤務を経て、技術に熟練し、経営のノウハウまで学び、一定の資金蓄積も果たしての就農であった。その意味で、支援機関による支援にあまり依存しないで独自に道を切り開いてきた事例であるといえる。しかし、それでも農地確保はなかなか困難であり、地域との信頼関係ができるまでは農地拡大はむずかしいものがあつたようである。しかし、地元住民（農業者）雇用を通じて共感をはぐくみ、それを通して農地確保が進展していくようになる。おそらく、農地の場合はこのような信頼関係がなくしては、たとえもろもろの事業、たとえば近年の農地中間管理事業など、を通して農地拡大はスムーズに進まないと思われる。技術も資金も重要なのであるが、それは「関係性」、すなわち人と人との信頼関係を抜きにしても獲得は可能であろうが、農地はそうはいかないことを、就農希望者だけでなく関係者もきちんと再確認しなければならない。

また、雇用を通じた就農であるが、まずは農業の特性を十分に理解することが重要と思われる。つまり農業技術の特徴の理解である。現在、技術のマニュアル化、「見える化」、ICT技術導入が進められており、誰でも農産物生産ができるようにするための技術開発やシステム化が進められている。これは今後も一定の発展が期待できるであろう。しかし、米作りのような比較的マニュアル化が容易な作物もある一方で、そうでない作物、作物、品目も多い。これらは、生産工程の段階ごとに作業者の判断を求められるものである。気象や農地の質も異なることはそれに輪をかけて複雑性を増大させる。それゆえ、OJT教育は農業において極めて重要で、かつ思考しながらの作業、意味を理解しながらの作業を要請する。そうした人材育成を目指し、実現するためにはどうすればよいのか、この二つの事例はまさに優れた取組みを実践し、参考とすべきモデルである。とくに中大の従業員への手厚い処遇は、農業における人材確保、地域に受け入れられる人材育成という、本来的なあり方の重要性を十二分に示すものであろう。

2) 石川県の事例

(1) 石川県の新規就農者支援方策と実績

石川県における農業参入支援は、公益財団法人いしかわ農業総合支援機構が統一的な窓口となって実施している（ワンストップの相談窓口）。その最も重要な事業は「いしかわ耕稼塾」における人材育成・各種セミナー開催の取組みである。耕稼塾では、①一般向けの農業への理解を深めたり、農業に関心を持つ人への入門的コース・セミナーの開催、②就

農希望者への段階的な学びのコース、③就農後のコース、という3タイプのコース・講座を設けている。

まず、①農業に興味がある一般向けのコースとして、「開放セミナー」（県庁で100人対象に年5回開催）、「駅前セミナー」（平日夜間に金沢駅前で50人対象に年6回開催）などの座学を中心とした農業入門コースを開催している。また、「いしかわの農業学ぼうコース」として、農作物（野菜）の種まきから収穫までを体験する3日間のコース（夏50組100人、秋25組50人、冬25組50人で期間中3～5回）と、家庭菜園経験者などで農業（野菜作り）を詳しく学びたい人を対象に土づくり、育苗管理、施肥、防除等、野菜栽培の基礎技術を学ぶ8日間のコース（25組50人）を実施している。いずれも県農林総合研究センターの河北潟試験地（河北郡津幡町）で午前中のセミナーとして開催されるものである。

次に、②就農者向けのコースである。これには「予科」、「本科」、「専科」の3段階があり、いずれのコースも研修期間は1年間である。

「予科」は、県内への就農希望者を対象に、週に1回、就農に必要な基礎的な知識や技術を学ぶコースで、入塾時に64歳未満の人が対象である。野菜を対象に、4月から翌年3月にかけて約40回（各回とも9:00～15:00頃）受講し、内容としては研修ほ場での共同作業による栽培実習と研修ほ場一画（チャレンジほ場）での個別作業による栽培実習である。また実習作物についての栽培方法及び就農に必要な基礎知識、並びに流通・販売に関する講義がプログラムに含まれている。テキスト代（3,000円程度）は自己負担であるが、受講料は無料で、40名程度が定員となっている。実施場所は県農林総合研究センターの河北潟試験地となっている。

「本科」は、県内での就農を決意している新規就農希望者が、必要な技術や知識を基礎から学ぶコースで、入塾時に59歳未満の人が対象である。部門としては、野菜、花き、果樹、水稲、畜産で選択が可能で、実習（野菜では研修ほ場での共同作業による栽培実習、花き・果樹・水稲・畜産では林総合研究センター、畜産総合センターなどでの栽培（飼養）実習）と講義（土壌肥料、経営管理、農業簿記など農業経営に必要な基礎知識）で構成されている。このほか、農家派遣研修、農産加工研修、先進農家視察、流通研修もプログラムされており、平日の約240日間（8:30～17:15）を基本に、当番制による土・日の管理作業もあるなど本格的な研修が行われる。実施場所は、県農林総合研究センターの河北潟試験地に加え、砂丘地農業試験場（かほく市）、畜産試験場（宝達志水町）などである。定員は16人程度、テキスト代（2万円程度）のみ自己負担となっている。

「専科」は、自立経営による就農を明確に意識した新規就農希望者等が、露地やビニールハウスで野菜栽培による模擬経営を行い、就農に必要な技術や知識を習得するコースである。対象は就農に必要な基礎的な技術・知識を有し、県内で自立経営による就農を希望し、入塾時に 59 歳未満の人である。部門は野菜のみで、専属講師の下、栽培から販売までを自ら計画して実践（ハウス及び露地）するため、模擬経営（露地（20a）およびハウス 1 棟（6m×40m）における栽培実習と直売所などでの販売実習）での生産と経営を任せられる。1 年間毎日であり、費用負担として 10,000 円／月の負担金（農業機械のリース料相当分）のほか小農具、種苗、肥料、資材等も自己負担である。定員は 8 名程度である。

こうした一連の新規就農者向けの研修コースを受けて、技術や経営知識を身に付けたのちに就農することになる。

なお、③就農後のコースとして、「実践科」があり、就農後 1 年程度以内で 64 歳未満の人（農業法人・参入企業の栽培担当者、農家子弟も含む）を対象に、農業に関する基礎的な知識を幅広く習得することを目的とした研修を実施している。内容としては、栽培学基礎、病虫害防除基礎、土壌肥料学基礎、農業簿記基礎に関する座学、農業機械の整備・実習、大型特殊免許（農耕車限定）取得、6 次産業化研修（初級）、農産加工実習、日本農業技術検定 3 級受験、県内農家視察研修等で、期間は 6 月から 3 月まで計 30 回程度実施され、定員は 30 名程度である。

このほか、プロ農業者向けとしてさまざまなコースが設置されており、企業的農業経営者の育成が図られている。

こうした支援策によって、石川県では表 4 に示すような新規就農実績となっている。

		2004年～2008 年平均	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
新規就農者数合計 A		32	87	84	92	135	150	115	130
農家・非農 家別	農家出身		14	20	8	24	19	25	23
	非農家出身		73	64	84	111	131	90	107
就農形態別	親元就農	12	14	13	6	16	18	11	16
	自立就農	6	16	12	14	36	29	35	23
	法人就業	14	57	59	72	83	103	69	91
県外からの移住就農者数			0	3	3	11	12	10	15
うち非農家出身			0	1	2	4	6	4	13
就農年次別離農者数 B				25	25	25	31	9	
うち自営就農者				2	0	1	1	0	
法人就農者				23	25	24	30	9	
離農率 B/A (%)				29.8	27.2	18.5	20.7	7.8	
資料) 石川県提供資料をもとに作成									
単位: 人									

この表をもう少し子細に見ておこう。平成 21 (2009) 年以降に新規就農者が大きく増えたのは、石川農業総合支援機構が発足して体系的な就農支援が開始された時期に重なっており、支援策の充実、相談窓口のワンストップ化が効果を挙げたものと推察できる。また、就農の内訳をみると、法人就業による新規就農が多い。加えて、県外からの移住就農者も近年増加傾向にある。この県外からの移住者の一部は U ターン者であるが、数としては I ターン者の方がかなり多くなっている。

石川県では、法人就業が多く、県外からの移住者が増えている事実に着目し、図 2 に示すように、県外からの就農希望者の受入れと法人就業、その独立による農業法人の増加とさらなる新規就農者の受入れという循環が形成されることを期待している。平成 27 (2015) 年の県外からの非農家出身移住者 13 人中、能登へ移住したのが 9 人であり、農業の担い手という位置付けに加え、人口減少が著しい地域への定住化をも期待しているところである。

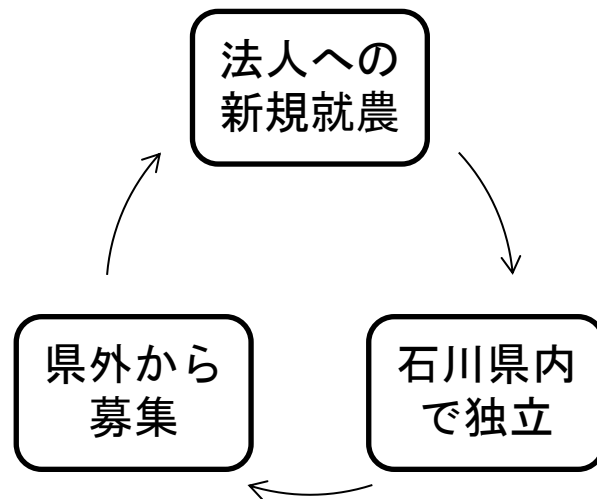


図2 石川県の就農者拡大サイクルの想定（藤本勘寿作成）

さらに表4で注目すべき点は離農率である。同表では平成22（2010）年からの就農年次別の通算離農者数をも表示している。たとえば、同年の離農者25人というのは、同年に就農した84人が、これまで通算して25人離農したことを表している。それゆえ、おおむね年次をさかのぼるほど離農率が高くなるわけである。これをみると、一般の産業では3年3割ということが言われ、平均して3年間で3割の採用者が離職するとされている。しかしこの表によれば、3年間で2割程度、5年間でも3割の離農率（離職率ともいえる）にとどまっており、厳しいと言われる農業においてむしろ定着率の高さが見て取れるのである。その理由は複合的なものであろうが、極めて注目すべきデータである。

なお、石川県では県庁の農業職（現在約300人）の退職者がボランティア組織を作り、新規就農者の生活面の支援を行っているという。このことが離職率の低い理由の一つなのかもしれない。

（2）株式会社六星（石川県白山市）

株式会社六星の前身となる組織は、昭和52（1977）年に「中奥六星生産組合」としてレタス栽培農家5戸で結成された任意組合である。この組合は、昭和54（1979）年に水稲栽培にも取り組む組織として「農事組合法人六星生産組合」となり、3年後の昭和57（1982）年から「かきもち」加工にも乗り出している。その後、平成元（1989）年に「有限会社六星生産組合」に組織変更し、経営面積や雇用を拡大し、平成9（1997）年には現社長の軽部英俊氏が入社している。平成19（2007）年には現法人の「株式会社六星」を

設立し、社長に軽部英俊氏（49歳）が就任し、さらに経営規模の拡大、多角化を展開して今日に至っている。

現在の経営農地面積は約150haで、大部分を水稲作が占め、もち加工、直売所3か所、レストラン経営など6次産業化を進め、役職員41人（うち役員5人）で平成27（2015）年度の総売上高は11億2,862万円に達している。

全国的にもトップクラスの農業法人に成長した六星であるが、経営構造としては農業部門と加工、販売の各部門を有し、経営農地面積も全国有数の規模であるが、関連部門の成長によって最近の経営成長が実現されている。社員数も多く、人材育成が非常に重要になりつつあるという現状にある。

役職員41人の出身地であるが、地元白山市11人、県内他市町村19人、県外からのUターン2人、Iターン9人という構成である。社長の軽部氏自身が東京出身である。軽部氏は先代社長の義理の息子にあたるが、会社勤務の時は地元とのつながりを特に意識する必要はなかったが、六星では地域の清掃活動や祭りなどがあってそれに出る必要がある。そこに顔を出すと3分の1は地主やその息子であり、これまでその付き合いを大切にしてきた。会社勤めだと友人がいなくてもそれですむが、農業の場合は友人作りから始めたという。これは他地域からの就農・就業者に共通する一種の「わずらわしき」でもある。

事業の拡大が続き、質の高い人材の確保・育成が必要と考えている。また、社員の勤続年数が伸びていくという前提で経営展開を考えているが、そうなるとう経営的には労働コストの増加をもたらすため、水田面積の拡大も必要となる。確実なことはわからないが、おそらく水田借地は高齢化を背景に増えていくだろう。そうなるとう加工部門も拡大していかなければならない。

人材確保面では、独立を志向する人は採用しないという。人材を育てて戦力にしていく方針で、それだけ人材育成に投資をするので、辞めてもらっては困るのである。農業の産業化を目指しており、人を大切にしないとそれは実現できない。そもそも稲作は設備投資型産業なので簡単には独立できない産業である。六星が法人としてきちんと地域の農地の受け皿になっていくことが大切である。人材としては新卒と中途採用を半々に考えている。

また営業には経験者が必要となる。女性と男性の採用比率は3対1ほどだ。大卒と短大卒を中心に採用しているが、本人の希望する職種とのミスマッチがおきることがある。生産から加工までと6次産業化を展開していることを理解して入社してもらっても、農業をやりたかったのに加工や販売ばかりということで離職するケースもあった。それで最近、

調理担当職には調理専門学校卒業生を採用するなど業務上のミスマッチが起きないように工夫している。反対に農業も同じで、「日本の食を支える」という理想をもつだけではだめで、「農業（農作業）が好き」ということでないと屋外作業となる特有の労働環境には耐えられない。また、天候の変化に合わせた判断が自分でできないと務まらない。

現在の社員一人当たり年棒は 400 万円程度である。これは創業者の思いでもあり、「法人化して人に働いてもらうためには他の業界並み、地方の中小企業レベルの給与は払わないといけない」という考え方が基本にある。他業界との比較をしながら、休日、福利厚生、労働環境等の働きやすい環境作りに努めている。農業の場合は必ずしも週休二日制は通年で実施できないが、社員の個々人が成長を実感できるようにすることが重要と考えている。

採用ルートは大学への求人、自社ホームページでの募集、「リクナビ」などである。

（営農課社員 A 氏のインタビュー）

A 氏は入社 2 年目、33 歳で金沢市の非農家出身である。国立大学農学部を卒業後に金沢の JA に就職し、金融部門に所属していた。六星の存在は知っていたが、隣の市でもあり「農家」に就職するつもりはなかった。しかし 3 年前に HP で中途採用者を募集しているのを目にしたことがきっかけで転職した。妻は自分の実家が農家だったので特に反対ではなかったが、不安はあったようだ。現在は営農課で主に水稻を担当している。ゼロからのスタートなので先輩から教わっている最中である。転職でも住所は変わらずに 20~25 分程度かけて通勤している。水まわりがあって朝早いので距離的には今が限度である。

以前から借りている農地の場合、地主が自分の土地にあまり関心がないようだ。世代交代も影響していると思う。最近の借地が多い別の地区ではそれと反対に、地主が様子を見ている印象で、少し気をつけながら水管理、畦管理、圃場内雑草管理などをやっている。そういうところは区画が比較的大きい（平均 20a くらい）が、古参社員が担当している。会社発祥の地の中奥地区は区画が平均 8a と狭小だが、古くからの借地なので新人が担当することが多い。溝さらいは地域の人たちがやってくれる（農地・水・管理の圃場事業関連だと思いが未確認）のでありがたい。ただ、農道の修理・維持は機械を使って六星が実施している。圃場の水まわりの担当は地域ごとに担当制で、ローテーションでまわっている。それが地元の人たちとほどよい距離感を保ててよい。あまり親しくなりすぎるといろいろなことを頼まれたりして身動きが取れなくなりかねない。会社で受託しているとそういうことはメリットである。

農業には絶対的に体力が必要である。ただ、JA の時は仕事の進め方に決まりごとがあったが、農業にはマニュアルや基準がなく、経験と勘のみである。たとえば軽トラックの点検も（法定以外は）決められていない（いなかった？）。そういうことなどで気づいた点の改善を提案すると改めてくれるので、この2年でずいぶん良くなったと思う。業務上の規定を整備するなど、もっと会社化を進めたらよいと思う。それが「六星モデル」になっていくのではないか。人数が増えていくと、責任者と現場担当では考え方が違ってくる。30 数人の会社だが、バラバラになりかねない。トヨタのような小集団活動が重要と思う。実際にトヨタからの指導も受けて作業の基準量が徐々にできてきている。

職場環境としては、営農課はある程度の人数がいるので、休みは取ろうと思えば取れる。農業が好きな人が多いので、屋外作業で単調な仕事だが何とか続けられる。

（営農課社員 B 氏のインタビュー）

B 氏は新卒入社で 5 年目、26 歳で山梨県出身である。大学は経済学部だったが、農業法人への就職も一つの選択肢であった。農業をやるなら法人勤務をとということで知り合いからの情報で六星に出会った。経営方針が明確であり、事前に数回来ているが、働いている人たちが楽しそうだった。

営農課では品種担当制をとっていて、栽培方法の異なるコシヒカリ 3 タイプ、早生品種、もち米、酒造好適米をそれぞれ担当している。マネージャーが 2 人いて、栽培計画を立てて地区ごとに品種を決めて栽培する。水まわりを地区担当制にしている、役員 1 人を含む社員 9 人と地主若干名で分担している。また、地区別の品種担当制に加えて、作業担当制をとっていて、B 氏は田植え担当であり、昨年までは品種担当もあったが、今年から全体の作業の進捗管理を任されている。若手にも作業担当を 2 年目から割り当てている。まだ定型的な農業法人モデルがないので、担当制は見直しながら実施している。

農業に関わる仕事をしたかったので、一生この会社でいいと思って入社した。社長に、現場を知りたいと希望して営農課に配属してもらった。少し悩んだこともあったが、社内での人生プランを描けるようになった。営業も興味があるので、将来は営業にも行きたいし行くべきだと考えている。

地域の目を意識するので、きれいな水田にすることを心がけている。新規借地の水田はとくに気を使う。雑草をはやさないことや立派な稲にするなど見た目がきちんとなるようにしている。全部の水田を同じようにはできないが、地主の世代交代で関心が薄くなるこ

とや、自分で耕せない人はそれほど厳しくないということはある。また、地域で農業を続けている人との付き合い方も重要である。

溝さらえについては、創業者のいる地区には創業者の方々が出役しており、六星として対応していることになる。他にもいくつかの地区で溝さらえには出役している。業務としては大変である。とくに、地区によってはほとんどの農地を六星が借地しているところがあり、そこは六星でやるしかない。また、新規に借地した地区への対応はとくに気を使う。

B氏の場合、就農する前後での農業の印象のギャップはあまり感じていない。もともと農業は厳しいものと思っていた。ただ、見方が変わったところはある。就農当初、工業では標準化が大切であるが、農業もそれを取り入れるべきだと考えていた。しかし今は少し違う考えをもっている。そうやって標準化が進めば、日本全国どこでも同じことをやることになるが、農業はそれを目指すべきでないと思う。企業として標準化を進めることは大切だが、農業としての独自性を確保することも同じく重要だと、そういうことを3年目くらいから考えるようになった。就農前後のギャップはあまりなかったが、1、2年目と3年目以降のこのような考え方の違いは大きいかもしれない。

5年間やってきたが、米作りは結局のところ5回しか経験していなくて、それだけでは何も語れない。先輩と話をすることが大切である（経験知の移転のことかと思う一筆者）。またそれによって会社がどうなっていくのかを理解できたと思う。会社はビジョンを社員全員で共有することが大切だと思う。2年勤めないとその会社のことがわからないし、わかったうえで考えることが重要だと思う。

(3) 小括

株式会社六星は、現在の主力部門は加工、販売部門に移ってきている。いわゆる6次産業化で全国的に見てもトップを走る最先進事例である。しかし経営農地面積が150haにも達することに見られるように、また加工原料の自社生産という重要な役割を果たしている農業部門は、六星にとって単なるルーツ以上の意味を持っている。農業部門を有しているからこそ、六星の強みである、地域の農業に根差した（「六星は農家であり、会社です」）、食文化を担い、地域とともに歩む（「地元の土地で育った農産物、土地に根付いた食文化にこだわる」）という、コンセプトが地元の消費者、取引先に認知されるのである。

また、六星の農業部門は、土地利用型農業の水稻作が主幹である。このことは地域との関わりをとくに重要なものとする。農地という農家にとって最も重要な財産を預かるので

あるから、たとえ貸し手の世代交代もあって農地への関心が弱まる傾向にあるといえども、農地管理に手抜きはできないし、地主や地域社会との信頼関係を傷つけるわけにはいかない。農地貸借を媒介とした地域社会のネットワークに一定程度は組み込まれざるをえないし、その中で期待される行動と役割を果たしていかなければならない。そもそも、地域社会や農家との信頼関係なしに、土地利用型農業の規模拡大は不可能である。

一般の会社なら友人はいなくても大丈夫だが、農業はそうはいかない、友人作りが必要だという代表者の言葉が端的にそのことを言い表している。

一方で、社員インタビューにおいて、適度な距離感の大切さについて聞くことができた。いままでほとんどそういう捉え方は聞いたことがなく、新鮮であったし、なるほどとも思えた。共同体的で濃密な旧来の社会関係とは異なる、また経済活動におけるビジネスとしてのみの関係性とも異なる、新たな関係性の構築が進行中であるのかもしれない。農業、とりわけ土地利用型農業は、生産活動の面で地域社会や農業者を含む地域住民との関係性が発生せざるをえない。「農家」、自営農業者として地域に活動・存在する主体に加えて、農業法人に勤務する社員という新たなタイプの農村社会のプレーヤーとは一体どういう存在なのであり、農村社会とどのような関係を構築していく存在なのであろうか。

その独特の「距離感」の実体を明らかにしていくことが重要な論点として浮き彫りになったのではないかと思われる。

3) 静岡県の事例 ー伊豆の国農業協同組合におけるー

(1) 静岡県の新規就農者支援方策と伊豆の国市における実績

静岡県もまた新規就農者に対する支援策は充実した体系を整備している。その代表的なものは「がんばる新農業人支援事業」で、これには表 5 に示すとおり、いくつかのタイプがある。後継者強化タイプは兼業農家の後継者を対象とするものだが、新人材育成タイプは「新規参入者」をも対象としている。

この他に、新規就農希望者に対して 3～7 日間の農業体験に対する助成を行う「働きながら学ぶ就農実践研修事業」、ハローワークに求職中で就農意欲が高い人に県立農業高等学校で 8 ヶ月間学ぶ「離転職者訓練農業科」、同じ条件だが藤枝市内での訓練である「離転職者訓練農業技術実践科」、県内での就農を目指す 63 歳以下の人を対象に 18 回の講習を行う「静岡アグリ実践大学（栽培基礎講座）」、セミナーや現地ツアーを行う「就農応援プロジェクト」がある。

本研究で取り上げる事例は、表 5 に示した「人材育成タイプ（地域受入型）」として伊豆の国市において JA 伊豆の国が行った受入れ研修を通じて参入した事例である。

JA 伊豆の国では、ミニトマトとイチゴ栽培に関する研修を実施してきており、両部門合計で 62 人の新規参入者（JA 伊豆の国では「ニューファーマー」と呼んでいる）を数えるほどの実績を挙げている（平成 27（2015）年度はミニトマト 1 人、イチゴ 3 人が就農）。

これまでの実績ではミニトマトの方が多数で、平成 27（2015）年度までで 43 人が就農している。出身地別にみると、県内 14 人（うち伊豆の国市 3 人）、県外 29 人（主な出身地は神奈川 7 人、東京 6 人、埼玉 4 人、大阪 3 人で、このほか北海道から山口まで静岡以外の 13 都道府県に及ぶ）となっていて、首都圏出身者が多い。ミニトマト生産者は JA 管内で 48 人いるが、そのうち実に 43 人が新規参入者（ニューファーマー）なのである。

この結果、JA のミニトマトは、平成 14（2002）年度の栽培面積 442a、販売金額 2 億 4,000 万円が、平成 27（2015）年度には 1,083a、13 億 5,500 万円へと飛躍的な伸びを達成している。同年の JA 伊豆の国の販売事業合計は 51 億 1,216 万円であり、ミニトマトが主要品目として極めて重要であることがわかる。

表 5 「がんばる新農業人支援事業」のタイプ分類

区分	概要	
新 人 材 育 成 タ イ プ	地 域 受 入 型	地域受入れ連絡会（研修受け入れ農家、農業協同組合、市町、県等）が新規就農希望者を研修受け入れ。地域での就農に向け、1 年間の実践研修や就農準備等の総合的支援を実施し、地域の担い手として育成する。非農家または第二種兼業農家出身者の概ね 45 歳未満が対象。研修地域で就農できる者。
	農 業 法 人 等 受 入 型	農業法人等が新規就農希望者を研修受け入れし、「のれん分け」等による就農に向け、1 年間の実践研修や就農準備等を関係機関と連携して総合的に支援し、担い手として育成する。非農家または第二種兼業農家出身者の概ね 45 歳未満が対象。研修地域で就農できる者。

後継者強化タイプ	農業法人等が兼業農家後継者を研修受け入れし、「新規作物の導入」や「加工・販売等の新規事業の立ち上げ（6次産業化）」に係る1年間の実践研修や就農準備を関係機関と連携して総合的に支援し、経営の強化を促進する。概ね45歳未満が対象。新作目、新規部門（加工・販売等）で自家経営就農者。
----------	--

出所) 収集資料により山本駿太・盛田清秀作成

(2) 新規参入者 NY 氏 (42 歳)

NY 氏は大阪出身で、水産学系大学院で博士号を取得したのちに横浜の海洋関連企業に技術職として就職した。5年ほど勤めたのちに退職し、研修を受けて就農したものである。就農を決めたときにはどちらかという妻は反対だったという。最大の懸念は所得面で、妻と一緒に指導農家の鈴木氏や新規就農者のところに話を聞きに来た。話を聞いて妻も納得し、現在は妻も農業に従事している。妻は関西出身であるが、今では不満は口にしないという。生活や子育てのことで言えば、横浜での生活の方が不安だった。横浜では社宅住まいだったが、10年間で出なければならず、さらにその10年後には家賃補助も打ち切りとなっていた。それでいろいろ検討してここでの就農を決めた。現在は借家だが、将来は家を買う予定で、不動産価格も高くないので十分に買える。ただ、学区が移らず、ハウスにも近いという条件で家がなかなか売りに出ない。

自然も豊かで子育てに不安はない。妻の兄も県内に住んでいるし、関西から両親が来るにもむしろ近くなった。生活面では事前にいろいろ調べた。病院のこと、幼稚園のこと買い物の利便性、など。子供が小学生なので学校を通じた友人ができています。

農業では、1年間の研修ののちに平成24(2012)年11月に就農した。最初から26aとやや広めの面積で開始した。現在も同じ面積だが、最初から広めにしたのは後から増反する自信がなかったからである。土地や資金も後で増やすとなると割高になりそうだったし、増反しても近くに農地が確保できるとは限らない。そう考えてのことである。

ただ、最初はやはり大変で、3年目から何とかやれるようになった。パートの人を使うのも不慣れで苦労はした。努力や熟練は収量に反映し、目に見えて成果がわかる。最初から目標単収は高めに設定されているので、目標が未達成でもある程度生活はできる(この点、後ほど詳述する)。生活費を何とかまかなえるようになったのは2年目からで、4年目には経営的に自立できた。それも、当初の自己資金500万円と青年就農給付金があればこ

そのことと思う。平成 27 (2015) 年の売上は 2,400 万円 (8,000 ケース×3,000 円) で、所得率は 3 割くらいとみている。

設備投資額は 3,300 万円かかったが、青年等就農資金 2,800 万円とニューファーマー資金 (JA 融資) 500 万円でまかなえた。就農支援については充実していると思う。一番助かったのは青年就農給付金である。

現在の経営内容はミニトマトだけで、パートは 5 人 (30 代男性 1 人、30 代女性 3 人、40 代女性 1 人) 雇用している。パートの人は扶養を外れない範囲での勤務を希望する人が多い。

表 6 調査した新規就農者の経営概要

	NY 氏(42 歳)	KN 氏(33 歳)
研修期間	2011 年 11 月～2012 年 10 月	2014 年 7 月～2015 年 8 月
営農開始日	2012 年 11 月	2015 年 9 月
栽培品目	ミニトマト	ミニトマト
経営面積	26a	17.55a、8a 追加予定
所得	720 万円	800 万円
家族構成	妻(41 歳)、子供 (9 歳、6 歳、3 歳)	妻(34 歳)、子供 (3 歳、0 歳)
学歴	大学院卒・博士号取得	大学院卒・博士号取得
資金	青年等就農資金 2,800 万円 (融資)、 ニューファーマー資金 500 万円 (JA 資金、融資) 青年就農給付金 150 万円/年 自己資金 500 万円	青年等就農資金 2,000 万円 (融資) 青年就農給付金 150 万円/年 自己資金 800 万円

出所) 筆者ら調査により山本駿太・盛田清秀作成

(3) 新規参入者 KN 氏 (33 歳)

KN 氏は就農 2 年目の奈良県出身者で、教育系大学から生物科学系大学院に進学し博士

号を取得したのちに短期間就職し、それから就農したものである。会社勤務は転勤が多いだろうし、あまり興味がなかった。生き物が好きだし、自分の裁量で企画できる研究職を目指していた。ただ、研究職としての将来性、家族をもつことなどを考えると、自営業である農業にも関心を持っていた。大学時代にも就農を考え、大学院時代にも静岡県の就農支援事業で体験もしていた。そこで実際にやってみると、論理的にサイエンスとしてやれることがわかったし、指導者（鈴木氏）の論理的指導も自分にフィットした。妻も関西出身で、同じ研究室で博士号を取得した。しかし、妻は就農に反対だった。収入面の不安と保証が何もないことがその理由だった。滋賀県など就農候補地を訪ねてみたが、イチゴ、トマトなどでは収入の見込み額が少なく、露地栽培であれば農地面積が必要なので難しいということだった。ただ、ハウスであれば環境制御が可能で、自分の性格にも合うということで施設園芸に絞って候補地を探した。しかし、ほとんどのケースが、直売所や道の駅などでの販売で、技術支援の体制も不十分だった。単にマニュアル通りやっているだけという例が多かった。しかし、伊豆の国市ではニューファーマーの離農はほとんどないという実績もあり、総合的に見て他地域よりも勝っていた。また大学院時代は県内で過ごしたので土地勘もあるし、家族で暮らすとなるとその点の不安はないことが重要であった。妻もチャレンジ体験で2日間ほど来ている。とにかく会社勤めは続けられない、そこが最大の理由だった。

経営内容であるが、栽培面積は17.55aで、3年目の平成29（2017）年には8a増反予定である。当初、面積を絞ったのは、夫婦とパートでの営農を考えたが、面積が多いと収量が落ちると思い、管理が一人でもできる面積ということで少なめとした。また、初期投資も節約できる。生活費を含む自己資金は800万円用意した（うち運転資金として400万円を想定）。平成27（2015）年度は夫婦2人とパート2人で作業して、収量も上がった。単収が15.08トン/10aと高く、価格もよかったので販売額は1,900万円、所得も800万円確保できた。なお、平成28（2016）年は妻が出産で育児に従事しており、パートを5人に増員した。

設備投資額は2,000万円で、全額融資を受けた。国、県、JAの支援はとても有効で、農業への新規就農は恵まれた条件にあると思う。

（4）指導上のキーパーソン

以上、高学歴の2人の新規就農者のインタビューを紹介した。2人とも営農開始早々か

ら上々といってよい成果を上げている。この背景には、ミニトマトという作物選択の成功もあるが、それを含めて伊豆の国農協の受入れ体制、研修指導体制の充実が効果を上げていることを指摘したい。とくに、ミニトマトについて指導している、農協果菜委員会委員長の鈴木幸雄氏（73歳）の存在を抜きにしては、新規就農者のこれほどの多さと成功実績を語ることはできない。

鈴木氏は農業生産者として経営に取り組む傍ら、これまで青年団や農協青年部の役員、農業委員、農協理事、市議会議員として地域の要職を歴任してきた。しかし何より注目すべきは、生産者としての実績であろう。鈴木氏は作目選択に際して、家計調査を用いた需要・消費動向の分析から始まって、作物ごと、品目ごとの収益性やその安定性、栽培技術特性、地域条件との適合性などすべての側面にわたる検討を踏まえたうえで決定してきている。また必要とあれば、他作物への転換もいとわれない。そうした経緯の中で、ミニトマトは収益が安定しており、技術的にそれほど高度なものを要求しないこと等から、新規就農者に向けた作物であると判断し、新規就農者が生活できる営農モデルを構築し、かつ鈴木氏のこれまでの知見を集大成した徹底した科学的管理を指導している。

鈴木氏は、A4判で厚さ2cmにも及ぶ栽培技術の詳細なデータ等を取りまとめた「ミニトマト研修テキスト」を作成し、データの裏付けをもって指導に当たるとともに、自らも10a当たり20トン収穫する実績を上げている。こうした技術指導は、通り一遍のものではなく、自らの経営内容をオープンにして、新規就農者の目標となるよう、努力すればどこまでの成果をあげうるかを実地に示している。新規就農者の営農モデルとしては、前記のテキストにおいて、初年目に面積20a、単収13トン、生産額1,560万円、所得544万円、3年目に30a、15トン、2,700万円、所得1,078万円、5年目に40a、16トン、3,840万円、所得1,572万円という試算を示している。鈴木氏は実際に、ある年には20トンの単収で6,883万円を売り上げ、所得2,515万円を達成しているのである（テキスト掲載の鈴木氏青色申告書写しによる）。また、先の新規就農者の2人の例を見ても、決して空想的な数字ではない。こうした実績があるため、新規就農希望者は伊豆の国市にやってくるし、鈴木氏の指導を求めるのである。

（5）小括

静岡県の事例は、県の多様な新規就農支援事業の成果を示すとともに、高所得をあげうる営農モデルを提示し、それを確実に実現できる栽培技術指導体制と販売体制を構築して

いることが成功要因であることを示している。

また、そうした実績ゆえに技術指導を受入れ、自分のものにできる就農候補者が集まってきた。また高額の設定投資額をファイナンスする国や農協等の支援措置、生活費と営農運転資金を支援する青年就農給付金がそうした取組みを下支えし、就農支援を実効性あるものになっている。

また、家族の不安（所得、生活面）を和らげることも新規就農を決意させる重要な要素であることも確認できる。

伊豆の国市における事例はとくに研修受入れ農家である鈴木氏の力量に負うところが大きいといえる。指導農家の選定、依頼の重要性が極めて大きいことは確認してよいであろう。とはいえ、この事例のような「カリスマ」指導者がどこでも確保できるわけではない。そういう場合は、それに代わる体系的な指導システムと情報提供が重視されるべきであろう。

4. 新規就農者タイプ別の経営確立支援方策と地域社会受容条件の解明

1) 経営確立支援方策

まずこれまでの国や県、関係機関の支援策は、新規就農者定着に大きな効果を上げていることを確認しておきたい。国の青年就農給付金は効果の大きさからいえば、その筆頭にある。これは初期の資金上の困難を克服するうえで、格段の成果をあげている。給付対象者の評価もそれを裏付けるものである。また、青年等就農資金も初期の設定投資をファイナンスするうえで格別の効果を有している。もしこれがなければ、一定の設定投資が必要な施設園芸などの部門への新規就農は不可能といってもよいほどである。この両者に加え、県や市町村、農協が重層的に資金準備に対する手当てを行っていることも効果的である。これらの措置によって、資金問題は大いに軽減され、クリアする条件は整っていると評価できる。あとは、経営収益がどれだけ確保できるか、作目・作物・品目選択が的確かどうか、販売見通しが確実かどうかであろう。

また、全国の就農相談窓口に加え、県レベルで実施されている就農窓口、就農支援研修制度は、技術の習得面ではやはり十分な体制が組み立てられていることが確認できた。入門編から基礎的知識の獲得、実地での技術研修、経営シュミレーションとしての「模擬経営」の運営など、体系的な技術及び経営知識の習得システムが構築されている。すべての県で同じように体系化されているわけではないかもしれないが、今回調査した県ではいずれも技

術習得支援は高いレベルで実施されていた。あとは、それを身につけるだけの指導者・指導農家が実際に指導に当たっているかどうかであろう。いかにシステムが形式的に整っていても、高い技術をもち、指導技術・教育技術をもった指導者がいなければ、決して技術習得において十分な成果はあげえないだろう。そして、技術の重みは十分に関係者の間で共通理解をもつべきである。同じように農産物を生産して、高品質なもの、一定程度の品質基準を満たすものを多く収穫すれば、その場合の利益の大きさは当人も驚くほどのものであるはずである。今回の研究とは別の機会の調査で、収量をあげることが確実な高収益の道だということを聞かされたことがある。確かにこれは一般的に言えることで、収量の増加部分の売上額が、コストのかかかっていない純利益となるからである。その意味から、技術習得の成功は、新規就農の成功の大きなカギなのである。

最後に、農地の確保であるが、これはなかなか難しく、決め手のない要素である。施設園芸の場合も農地が必要であるとはいえ、比較的それをクリアすることは難しくない。もちろん、静岡の事例で確認したことであるが、農地確保は鈴木氏の個人的ネットワークを通じて、また土地の品質を理解した上で行われていたことからいえば、簡単なこととは言えないことは事実である。それでも、広い面積を確保しなければならない土地利用型農業の場合とは全く問題のフェーズが異なると言ってよいだろう。その場合どうするのか。農地中間管理事業といえども、力不足かもしれないのである。農地の確保ということは、まだまだ取組みが十分なレベルに到達したとは言えないと報告者は考える。

ただし、調査事例の中では、石川県での取組みにおいて、過疎化が進み、耕作放棄地の増加がみられる能登への全国からの法人経営の進出は、一つの可能性をしめすものである。そうした事例の経営持続性について今後とも関心を持って観察していきたい。

以上から、新規就農に関する現在の支援体制に関して言えば、資金確保、技術習得については相当程度支援策が整備されてきたといえる。農地への手当をどう進めるかが現時点で最も重要な要素となってきたと結論付けたい。

なお、法人への就職形態での新規就農については、体系的に支援策が整備されているとは言えないであろう。法人経営それ自体に対する支援メニューはそれなりにあるが、農業法人への入職者に対して特段の支援があるわけではない。これは、研修支援を主旨とする農の雇用事業についても同様と考える。農業法人への入職者に対し、給与の上乗せといった方法は難しいであろうが、住宅支援や就学支援など何らかの生活支援策、もしくは家族を支援する何らかの方策をメニューに加えることを考えてみてもよいのではないだろうか。

2) 地域社会受容条件

土地利用型農業経営においては、つまるところ、地域社会、既存農家との信頼関係に帰着するのではないだろうか。というのは、このタイプの経営では、ある程度の農地面積が確保されていないと経営そのものが成り立たないからである。経営が成り立たないところに新規就農の定着などあるはずもない。しかし、信頼関係の構築には時間がかかる。むしろ一定の時間を共に過ごすことが必要条件である。それゆえ、土地利用型農業においては、六星のケースでみたように、「法人での就業を通じた地域への溶け込み」が有効な方法の一つと考えられる。また香川の荒川農園のケースのように、「妻の実家」、「義父」というのもキーワードの一つかもしれない。施設園芸のような、非土地利用型の農業でも農地確保は農業経営成功の重要な要素であるとはいえ、問題のレベル（困難度）は格段に違うのである。土地利用型農業の営農面でのこうした困難は、農地に関わる特有の問題であり、容易に解決策が見いだせるようなことではないことを認識することが出発点であろう。

また、地域社会の受容という場合、新規就農者本人というよりも、むしろ家族の問題であり、家族員（パートナーや子供）の就学、近所づきあい、友人関係、医療環境といった生活、教育、健康などの問題であることがうかがわれた。今回は家族員への調査を行っていないが、「そこに住み生活する」という意味で、職業空間以上に重要とも言える「生活空間」のあり方、そこでの家族の満足度、幸せといった要素が決定的なものであるような印象を受けた。その意味で、農業という職業活動を通じた地域社会への受容、そして生活するということ（通学する、消費行動をする、文化・学習活動をする、健康を維持するなど）を通じた地域社会への受容のあり方を全体として理解し、考えていくことが重要ではないかと、遅まきながら気がつかされたところである。

3) 調査を通じて得られた新たな知見

まず営農面では、生産への集中、ということの重要性である。もちろん6次産業化などの経営複合化・多角化を否定しているのではない。そうではなくて、新規就農の場合、資金、技術、人材、農地、情報のいずれをとっても基盤が十分な状況にはない、ということベースに考えると、まずは生産に集中し、「よいものをできるだけ多く採る」ことが経営成功のカギではないかということである。それができれば収益は大きく改善されるし、もしかしら既存農家以上の経営成果を達成できる。生産にまずは集中すべきではないかと

というのが、今回の一つの知見である。

生活面では、前項で書いたように、新規就農者の地域社会への受容というよりは、家族の、しかも生活の視点に立った地域社会の受容をどのように促進するか、円滑に進めるか、できるだけ不安を解消するにはどうするか、という問題、課題こそが重要ではないかということである。

5. むすび

本研究において、調査した地域では新規就農者が本当にいきいきと農業を営んでいた。そして働いていた。報告者は農地政策を専攻するものであり、新規就農者の問題を考える場合も、農地の需給、農業構造のゆくえ、といった視点で捉えることが多かった。

しかし、こうした調査を複数重ねることを通して、新規就農者は、新規就農者だけではないにしても、日本農業の新たな主体として本当に大きな役割を果たしてくのだということを理解することができた。頭で理解していただけであったが、心でも理解できたように思う。その意味で今回の調査は貴重な経験であった。望むらくは、今回の調査が日本農業に新規就農者の方々が根付いていくうえで、何らかの貢献ができたということである。

(謝辞)

本調査研究を実施するに当たり、研究の意義をお認めいただき、研究費を交付いただいた独立行政法人農畜産業振興機構に深甚なる感謝を申し上げます。

また、お忙しいところ、筆者らの調査に快くご協力いただいた下記の調査先の皆様には深く感謝申し上げます。皆さまのご厚意がなければこのような報告書を作成することはできなかったことは疑いないところです。本当にありがとうございました。

さらに、調査に同行してくれた、本学大学院農学研究科博士前期課程2年生のソリゴガさん、同じく石塚修敬君、本学農学部4年生の藤本勘寿君、山本駿太君には、資料作成のお手伝いをいただいたこと、深くお礼申し上げます。

(調査先一覧)

香川県農政水産部農業経営課 川原清剛氏

香川県高松市 株式会社荒川農園 荒川鉦章代表取締役社長

香川県観音寺市 株式会社中大 大西規夫代表取締役社長

石川県農林水産部農業政策課農業参入経営戦略推進室 細川喜孝氏

石川県白山市 株式会社六星 軽部英俊代表取締役社長

営農部 元尾一聖氏

営農部 佐藤 元氏

静岡県伊豆の国市 伊豆の国市農業協同組合 太田静夫前営農部長

鈴木幸雄果菜委員長

生産者 野入善史氏

生産者 米田典央氏

(参考資料・統計)

農林水産省大臣官房統計部 (2007) 「平成 19 年新規就農者就業状態調査」

農林水産省大臣官房統計部 (2006～2015) 「新規就農者調査」平成 18～27 年の各年

全国農業会議所・全国新規就農相談センター (2014) 「新規就農者の就農実態に関する調査結果ー平成 25 年度ー」

全国農業会議所 (2016) 「新規就農者等の農地取得に関する現地調査結果報告書」

全国農業会議所 (2013) 「農業法人等従業員雇用定着のためのアンケート調査結果」

全国農業会議所 (2014) 「新規就農者相談・研修機関における活動事例調査結果」

全国農業会議所 (2014) 「新規就農者受入れによる地域振興事例調査結果」

香川県・香川県新規就農相談センター 「新規就農・就業ガイドブック」