

AFC フォーラム Forum

Agriculture, Forestry, Fisheries, Food Business and Consumers

8

2019

特集 農業人材育成の今を追う

A close-up photograph of green leaves with serrated edges and prominent veins. In the center, there is a small, developing flower or bud, possibly a hemp flower, which is the focus of the special feature. The background is a soft, out-of-focus green.

特集

農業人材育成の今を追う

3 これからの農業を担う人材育成が急務

藤井 吉隆

人材面で厳しい状況に直面する日本農業。維持・発展させるためには、経営の高度化に対応した農業経営者の育成と、雇用労働力では優秀な人材の育成、定着が必要だ

7 民間企業も動き始めた農業支援隊の挑戦

山田 優

民間事業者が農業人材育成に積極的に乗り出している。総合人材サービス・パソナグループ「パソナ農援隊」もその一つだ。農援隊が育成を目指す担い手像を聞く

11 農業大変! 農業雇用人材の育成と定着化

澤田 守

離農者の受け皿としての機能が期待される農業法人では雇用労働力が増加しており、従業員の育成が喫緊の課題だ。従業員のモチベーションを高め、雇用の定着を図る秘訣とは

情報戦略レポート

15 オホーツク農業の担い手と新規就農の動向

—日本公庫北見支店、東京農業大学オホーツク校 共同調査—

経営紹介

経営紹介

23 株式会社ナカシヨク／新潟県 本間 春夫

養豚、採卵鶏を広域で営む。25カ所の農場は飼養条件を統一し、過去の生産データを蓄積・分析することで効率化を図る。ゆとりある掃除が行き届いた畜舎などコストより最善を追う

変革は人にあり

27 有限会社竹内園芸／徳島県 竹内 勝

将来の人手不足に備えベテランの技術である「断根育苗」を最先端のAIが担う施設を建設。国内需要の1割にあたる5000万本の苗の供給を目指す



撮影:鎌形 久
新潟県五泉市
2011年盛夏撮影

青ジソ

■シソは古くから日本で親しまれている食材で、その爽やかな香りと味、そして見た目でも夏を感じさせてくれる「和風ハーブ」の代表格だ。日差しを浴びてぐんぐんと成長し、葉を茂らせる■

シリーズ・その他

観天望気

女性たちの意思決定 原 珠里 2

農と食の邂逅

山田 千尋/東京都
青山 浩子(文) 河野 千年(撮影) 19

フォーラムエッセイ

襟を正して
斎藤 恵理 22

主張・多論百出

山形在来作物研究会
江頭 宏昌 25

耳よりな話 208回

農業経営にガイドブック
宮武 恭一 30

まちづくりむらづくり

里山をまるごと一つのホテルに
身の回りの資源活かし生業の創造
株式会社百笑の暮らし/石川県輪島市
山本 亮 31

書評

巨部 幸博 著
『珈琲の世界史』
青木 宏高 34

インフォメーション

アジア太平洋地域の農業金融発展に協力
情報企画部 35

みんなの広場・編集後記 37

ご案内

第14回アグリフードEXPO東京2019 38

9月号予告

特集は、「サバから読み解く日本漁業」を予定。資源管理の成果が表れ始め、漁獲量の改善の兆しが見られるサバ。養殖・ブランド化が進み、付加価値向上を実現するなど漁獲量拡大・消費量拡大を目指す日本漁業の方向性を示唆している。サバを通じて日本漁業を俯瞰してみよう。日本漁業および関連産業の発展の道筋が見えてくる。

観天 望気

女性たちの意思決定

女性の就農の経緯は変化しつつある。結婚を機に農業に関わる比率が高いことに変わりはないが、経営者の実の娘の就農、そして農業法人への雇用による就職就農が増加している。

日本農業法人協会による「農業の未来をつくる女性活躍経営体100選」は、女性の働きやすさをキーワードに二〇一五〜一七年度の三年間で一〇二の経営体を表彰した。農林水産祭の選賞においても第五四回(二〇一五年)から「女性の活躍」部門が設けられた。就業規則や育児休業制度などの整備により、女性がより働きやすい職場を実現している表彰事例の多くは、女性が組織のトップまたは共同経営主である。女性が意思決定に関わることで女性の働きやすさが実現されていることは、農業という領域で女性の能力を活かす良い循環が始まったことを感じさせる。法人における次の課題は、部門や役割、昇進などの男女間の機会平等の達成であろう。一般企業の場合と同様、従業員の各家庭における役割分担はどうなっているかという点も問われる。

一方、小規模の家族農業は世界的にも再評価されつつあるが、家族という特別な人間関係における平等な意思決定や適正な評価の難しさが残る。農業者夫妻の場合、仕事と家庭の両方で役割分担などの意思決定をしなければならない。その困難を乗り越え、それぞれがより高いモチベーションを持てるようなコミュニケーションや意思決定はいかに実現できるのか、経営内部だけでなく研究や行政においても絶えず問うことが重要であろう。

法人であれ、家族経営であれ、それぞれの環境下で女性がさらに能力を活かすことは、農業界にとっても大きな希望となる。そして、「活躍」という側面だけではなく、それぞれの「貢献」が十分に報われているか、「男女平等」という理想と再度照らしおくことも忘れてはならないだろう。FAO(国連食糧農業機関)は農村における意思決定への参画や資源へのアクセスに関する男女平等を重要な目標として掲げ、SDGsの目標とも合致するとしてさらなる推進を表明している。これらの目標は決して遠い国の問題ではなく、日本の問題でもある。



東京農業大学国際食料情報学部教授

原 珠里

はら じゅり

1963年東京都生まれ。専門は農村社会学。(独)農研機構中央農業研究センター、東京農業大学准教授などを経て、2013年より現職。主著に『農村女性のパーソナルネットワーク』(農林統計協会)。

これからの農業を担う人材育成が急務

農業者の大量リタイア時代を迎え、次代を担う農業人材の確保が急務になっている。高度化するこれからの農業に求められているのは、優れた経営感覚を持った経営者である。大規模経営体を支える雇用労働力は、その確保も大切だが、優秀な人材の育成、定着が課題である。

経営感覚の豊かな人材を

農業従事者の高齢化と減少に直面する日本の農業界にとって、次代を担う農業人材の確保育成は、極めて重要な課題となっている。

農業における人材の確保・育成は、かねてからその重要性が認識されてきたが、今後は優れた経営感覚を持つ経営者を育成していくこと、および、大規模法人が増える中において雇用者を確保・育成することが重要かつ急務である。

経営者については農業・農村を取り巻く状況やフードシステムの変化などに対応した戦略の構想、経営活動を効率的・効果的に実施するためのマネジメントなど、経営の高度化に対応した経営者能力の向上が主要な課題となっている。さらに、農業界の人材確保という点で言えば、

農業法人を中心に雇用人材を導入する経営が増加する中、雇用した人材を「いかに定着させるか」というマネジメント能力も次代を担う農業経営者が持つべき経営者能力の一つだ。人的資源管理や労働環境の整備にどのように対応していくかが主要な課題となっている。特に、近年では、人手不足の時代に直面する中、農業経営においても雇用人材の確保が困難となるケースが顕在化し、労働環境の整備に取り組むことの重要性が高まっている。

経営の高度化に対応する

近年、農業従事者の減少や多様化する消費者の志向などを経営の好機として捉え、規模の拡大や多角化を進め、成長・発展を図る経営体が増加している。



愛知大学地域政策学部教授

藤井 吉隆 Yoshitaka Fujii

ふじい よしたか
1969年滋賀県生まれ。博士（農学）、専門分野は農業経営学。滋賀県職員、秋田県立大学生物資源科学部准教授を経て、2018年より現職。主な著書に『農業新時代の技術・技能伝承』（編著、農林統計出版）、『実践！集落営農の動かし方』（編著、全国農業会議所出版）など。

二〇一五年農林業センサスによると、農業経営体数は減少する一方、経営耕地面積五ヘクタール以上（都府県）、販売金額五〇〇万円以上の層では増加している。特に、経営耕地面積二〇ヘクタール以上（都府県）、販売金額三億円以上で経営体数の増加が顕著となっている。

これらの経営が持続的な発展を図るためには、経営の事業領域や展開方向を見極めるためのビジョンや戦略の構想、顧客のニーズに対応するためのマーケティング戦略、雇用人材の意欲や能力を引き出すための動機付けといった人的資源管理、農地や構成員数の増加に対応した生産管理、資金繰りや投資計画なども含めた財務管理など広範な領域への経営対応が求められる。

また、情報通信技術の発達に伴い、農業現場に

おいてもスマート農業の進展が目覚ましいが、今後、農業経営体がこれらの技術を活用し、経営の成長・発展につなげていくためには、収集したデータの分析・活用など情報マネジメントに関する能力も要求されるようになってきている。

期待される「農業経営塾」

これらに対応するため、農業経営者を対象とした人材育成に関する新たな動きとして、「農業経営塾」の取り組みがある。

農業経営塾は、農業競争力強化プログラム（一〇一六年一月二九日）農林水産省・地域の活力創造本部」決定に基づく農政新時代に必要な人材力を強化するシステムの整備の一環として創出された。

農業経営塾は、経営感覚に優れた農業経営者を育成するために、農業者が農業に従事しながら体系的に農業経営を学ぶ場だ。事業実施主体は、都道府県、民間団体（民間法人、一般社団法人・財団法人、公益法人・財団法人、NPO法人）等であり、農林水産省による支援施策も相まって、全国各地で取り組みがなされている。

農業経営塾では、経営戦略、生産管理、マーケティング、財務・会計、人的資源管理など、農業者に農業経営の高度化に対応するために必要な知識やノウハウを学んでもらい、自らの経営環境を分析し、今後の経営ビジョンや事業計画を策定するなどが行われている。

筆者もこれまで、農業経営塾の講師として参画するとともに、一部の事例では、カリキュラム編成など運営業務に携わってきた。農業経営塾

の運営に際しては、「どのようなカリキュラム編成にするのか」といった入口から、「農業経営塾の成果をどのように評価し、実践につなげていくのか」といった出口まで、関係者で議論しながら取り組んできたところである。

例えば、筆者が前職で運営に参画していた「次世代農業経営者ビジネス塾」（主催：秋田県・秋田県立大学）では、受講者の農業現場での実践に基づく「経験」と、農業経営塾で得る新しい知識の「内省（振り返り）」を循環させることを目指して、受講者相互でディスカッションする時間を多く設けるなど、講義内容の組み立ても含め細部にわたりさまざまな工夫を行ってきた。また、カリキュラム編成に際しては、受講者による評価アンケートなどを分析して、継続的な見直しと改善を図ってきた。

次世代農業経営者ビジネス塾では、学習環境の整備や学習支援体制の強化などといった課題は残されているものの、農業経営者人材育成に関わるノウハウや知見が着実に蓄積されてきている。

また、この他にも、農業教育においては、専門職大学の設置を検討する動きも見られており、農業経営塾の取り組みと併せて、時代の変化に対応した農業経営者の人材育成につながっていくことを期待したい。

国や自治体の取り組み

二〇一五年農林業センサスによると法人経営体数は一万八八五七となっており、この一〇年間で二倍以上に増加している。また、農林水産省

が実施する新規就農者調査では、四九歳以下の新規就農者に占める雇用就農者の割合は、約五〇%となっている。

このように、農業経営の法人化が急速に進む中で、農業法人への雇用による就農をする若者が増加している。農業法人は、地域農業を担い、けん引する経営体としての役割に加えて、非農家出身者など農業を志す若者の受け皿として、地域農業における存在感が高まっている。

農業人材の確保・育成が課題となる中、国や自治体などにおいてもさまざまな対策が講じられている。農業人材の確保・育成に関する主要な施策としては、「農業次世代人材投資資金」「農の雇用事業」など新規就農への経済的支援、農科大学校、農業経営塾など教育研修の実施、新規就農者への情報発信・相談窓口の設置などがある。また、民間企業や農業法人などによる農業研修、関係団体が開催するセミナーなども多く行われている。

今後、農業人材の確保・育成を図るためには、国や自治体による政策的支援、農業法人など農業生産現場での創意工夫、普及指導員や営農指導員、専門家によるサポートの強化、民間企業が有する知識やノウハウの活用などを組み合わせ、地域の実情に応じて農業界が一体となった取り組みの推進が求められる。

例えば、山口県農林水産部では、担い手の高齢化・減少が急速に進むことへの強い危機感を背景に、「日本一の担い手支援策」を掲げて、関係機関が一体となった取り組みを展開している。本稿で取り上げた雇用就農に関しても、雇用就農

者の事前研修、就農、定着まで一貫した支援体制を構築している。

具体的には、山口県立農業大学校が社会人を対象に実施する担い手養成研修の中に、一五年から農業法人への就農希望者を対象とした「法人就業コース」を設置し、毎年一五人前後の研修生を受け入れている。そして、「法人就業コース」の研修に際しては、県、市町が連携して、研修生の希望(地域、品目など)を聴取した上で、就農を想定する地域、農業法人の状況に応じた研修科目を設定するとともに、研修生と農業法人のマッチングを図るなど、雇用就農の出口を見据えた研修が一体的に進められている。

また、雇用就農後は、農業大学校に設置されている就農・技術支援室が各種研修会を開催し、雇用人材の定着・育成をフォローアップするとともに、JA山口県本所が事務局となり農業法人若手従業員を対象としたネットワーク組織を設立し、従業員相互の情報交換、研鑽を図る場としての活動を展開している。

このように、県がリーダーシップとコーディネート機能を発揮しながら、農業法人、市町、JAと連携して、農業界が一体となった農業人材の確保・育成への取り組みが行われている例もある。

雇用人材の育成も大切

農業経営者にとって、雇用人材の導入は、経営の大きなターニングポイントとなるものである。これまで家族経営により営んできた農業経営が、雇用人材を導入する上では、経営者としての雇

用責任、強い覚悟はもちろん、雇用した人材を育成するための教育指導や動機付け、労働環境の整備など広範な対応が求められる。

実際に農業現場を訪れると、雇用労働力を導入した経営者から、「受け入れの準備をしてから従業員を雇用すべきだった」という声を聞くことも多い。また、農業経営塾に参加した三〇歳代の家族経営の経営者と話をすると、雇用人材を導入することの必要性を認めつつも、「家族経営の継続か、雇用の導入か」、自らの経営理念や経営方針との狭間で、その判断に迷うケースも多く見られる。このように農業経営において、雇用人材の導入は、経営の在り方そのものに大きな変化をもたらすものといえる。

雇用人材を導入した経営では、人材の定着・育成に苦慮するケースも多くみられ、人材を定着させていくことが重要な課題となっている。筆者らが農業法人離職者二〇人を対象に実施した聞き取り調査では、離職理由として「組織的要因」「就業条件」「独立」「イメージと現実のギャップ」「他分野の農業への興味・関心」「農業への適性」が指摘された。

従業員との意思疎通が重要

このうち、離職理由として最も多かった組織的要因とは、人事考課に対する不満、方針や価値観の相違、職場の人間関係など組織運営に起因するものである。そして、人的資源管理施策や経営者・従業員間のコミュニケーションに積極的に取り組むA法人では、これらの取り組みが積極的に進められていないB法人と比べ、離職理由

として組織的要因を指摘するものの割合が低かった(表)。

また、農業法人従業員を対象に実施した調査においても、経営者と従業員の意思疎通が従業員の就業意識に与える影響がかなり大きく、意思疎通が図れていないケースでは、従業員の組織に対する帰属意識や愛着など組織コミットメントが低下することを確認している。

これらの結果を踏まえると、農業法人における従業員の定着に際しては、経営者・従業員間の意思疎通や人的資源管理施策の導入が重要と考えられる。特に、農業法人は、従業員数が少なく、小規模な経営組織であることが多いため、経営者・従業員の意思疎通を図り、両者の信頼関係の構築に努めていくことが基本となる。

また、地域社会と密接に関わりながら営まれる農業経営の特徴を踏まえると、人的資源管理において、従業員と地域社会がより良い関係を築くことができるよう留意することも重要である。例えば、昨年、調査で訪れた農業法人では、法人が生産する農産物を活用して行われる地域住民のコミュニケーション活動に従業員が参加する機会を設けていた。これは、従業員が地域住民と交流することで、地域と農業の関わりや地域への貢献を実感し、農業に対するやりがいや地域へのコミットメントを育んでいこうとするものである。

農業でも「働き方改革」

人手不足に直面する昨今の雇用情勢を踏まえ、雇用人材を確保するためには、農業現場に

表 農業法人離職者の離職理由

区分		組織的要因	就業条件	独立	イメージと現実のギャップ	他分野の農業への興味・関心	農業への適性
		人事考課への不満、価値観・方針の相違、人間関係	農繁期の休日・作業時間、給与に対する不満	自営就農(就業準備研修も含む)	農業の牧歌的イメージと現実のギャップ	園芸品目、有機農業などへの興味・関心	体力、機械作業などへの適性
A法人	人数(人)	3	2	3	2	2	1
	構成比(%)	33	22	33	22	22	11
B法人	人数(人)	7	4	2	2	2	2
	構成比(%)	64	36	18	18	18	18
合計	人数(人)	10	6	5	4	4	3
	構成比(%)	50	30	25	20	20	15

出展:藤井ら(2016)

注1:人数は、離職者が離職理由として指摘した内容をすべてカウントした(複数回答)。

2:構成比は、当該理由を指摘した離職者の人数÷調査人数(20人)を表す。

においても労働環境整備への積極的な対策を講じていくことが求められる。
 農林水産省が二〇一八年三月に公表した「農業の『働き方改革』経営者向けガイド」では、農業経営における働き方改革を、「ステージ1」経営者が自らの働きを見つめ直す、「ステージ2」『働き

やすい』やりがいがある』実感できる職場を作る」、「ステージ3」人材を育成し更に発展する」の三つに大別し、ステージごとに具体的手法を提示している。

例えば、ステージ1では「経営を可視化する」「経営理念や目標を作る」など、ステージ2では、「整理整頓」「情報共有」「業務のマニュアル化」「公平な評価制度」など、ステージ3では「人材育成」「最新技術の導入」などの対策が提示されている。

これらの対策は、いずれも、農業経営組織の強化に不可欠な取り組みであり、その要点は、経営者が従業員の目線から自らの経営のプロセスを見詰め直して、労働環境の改善を積み重ねていくことである。

作業のマニュアル化も有効

例えば、ステージ2で取り上げられている「業務のマニュアル化」は、土壌や生育、気象に応じて臨機応変な対応が求められる農業現場、特に、土地利用型農業では、なじみにくい側面があり、これまで積極的な対応がなされてこなかった。しかし、農作業のノウハウは、形式知化できるものも多く、作業の段取り・手順や機械の基本操作などは、マニュアル化しやすい点も多い。そして、作業マニュアルの作成は、手間を要するものであるが、経験の浅い従業員にとっては、必要性が高いものであり、その効果は、作業効率・精度など生産性向上への波及を期待できる。

このように、労働環境の整備に際しては、経営者が従業員の目線に立ち「農業だからできない」

ではなく、「農業でもできること」を考え、経営の状況に応じて創意工夫していくことが求められる。

本稿では、「次代を担う農業人材」をテーマに、昨今の情勢を踏まえて今日的課題となっている経営の高度化に対応した農業経営者の育成、雇用人材の定着・育成、労働環境の整備と働き方改革に着目して検討をした。

これらの課題は、人材面で厳しい状況に直面する日本農業を維持・発展させるために乗り越えていかなければならないものばかりである。また、これら課題は、行政、農業者、農業関係団体、教育機関、研究機関、専門家、企業などそれぞれ立場で何らかの関わりがあるものである。

現在、全国各地・各所での取り組みを通して蓄積されつつあるノウハウを礎に、農業界全体で一体的な取り組みを推進し、次代を担う農業人材の確保・育成につながっていくことを期待したい。

参考文献

- [1] 上田賢悦、渡部岳陽、藤井吉隆(二〇一八)、「農業経営者人材育成プログラムの開発と課題」秋田県次世代農業経営者ビジネス塾を対象として」『秋田県立大学ウェブジャーナル』五、一九三二〇一頁
- [2] 藤井吉隆、角田毅、中村勝則、上田賢悦(二〇一六)、「農業法人における雇用人材の離職に関する考察——大規模稲作経営の事例分析——」、『農業問題研究』五二(四)二二二—二二八頁
- [3] 農林水産省(二〇一八)、「農業の『働き方改革』経営者向けガイド」

表 パソナ農援隊のコンサルティング事業（2018年度）の一例

事業名	事業主体	概要と対象地域
6次産業化中央サポートセンター	農林水産省	地域ごとに行っている農林漁業者の6次産業化を全国的な視点で支援する
農業労働力確保	農林水産省	不足する労働力確保のため地域間連携や新たな人材確保の体制構築
農業経営者育成教育:指導者向け研修	農林水産省	リーダー人材の層を厚くするため、農業者育成の指導・支援従事者の能力養成
新規就農意欲喚起・相談など支援	農林水産省	若年層の新規就農意欲を喚起するためイベントで情報発信
農業経営者育成	県・市町村	地域リーダーの農業者を育成するため、経営講座の企画、運営、受講者サポート（熊本、三重、島根、静岡、茨城、神奈川、山形県など）
女性農業者向け	県・市町村	女性農業者に向けた研修（滋賀、神奈川、埼玉、秋田県など）
移住・就農促進	県・市町村	首都圏で地方移住イベントや研修、情報発信（石川、秋田県、山形県長井市、岡山県真庭市など）
日本酒のプロモーション	民間企業	パリで日本酒のイベント企画運営、継続営業
大規模施設園芸の採用コンサルティング	民間企業	新卒採用の募集、説明会、選考支援など

パソナ農援隊資料をもとに筆者作成

始めたりしながら、パソナグループとして農業や農村への関与を深めていった。

また〇七年には、農林水産省の補助金を得て、既存の農業者を対象にした農林漁業ビジネス経営塾を始めた。高度な農業経営のための知識を学んでもらうという狙いだった。

農業分野の課題明らかに

農業インターンプロジェクトは二〇〇八年に終了した。それまでほとんど取り組んだことのない農業分野に足を踏み入れたことで徐々に課題が明らかになった。

研修生の就農が、思ったよりもうまくいかなかったのだ。研修先の地域で農地が見つからない。農業で所得を得るまでの自己資金が足りない。そんな形で就農が行き詰まるケースも多かった。

「そもそも当時は、研修生を就農させるような支援の仕組みも社会に整備されていなかった」と田中さんは振り返る。研修生の中には自力で情報を探り、就農先を見つける人もあった。

パソナグループとしても農業の知見があまりにも少なすぎた。「社会の問題点を解決する」を企業理念に掲げてはいたものの、企業と同じような形で農業の人材募集や育成を語ることは難しい。

そこで、パソナグループとして新たな解決策を生み出そうと同年、兵庫県に「パソナチャレンジファーム（農場）淡路」を開設した。翌年には「パソナチャレンジファーム栃木」も誕生した。農場経営そのもので収益を上げるのではなく、実際に農

地を借りて農作業に従事することで、農業が直面する問題点と解決策を探るのが目的だ。

〇三年に手探りで農業分野に進出したパソナグループにとって、実際に農場経営に手を染めることは、次の成長に移行するために欠かせないステップだった。

「新規就農を希望する人たちをチャレンジファームで三年雇用し、仕事を通じて学んでもらい、ある程度技術が身に付いたら独立して就農してもらおう。われわれが広く農地を借りて、その一部を地権者の合意を得て使えるようになれば、スムーズに新規就農できると考えました」と田中さんは説明する。チャレンジファームに近い場所で就農すれば、農業機械の共同利用や販路のサポートを受けることもできる。一種のれん分けに近い発想だ。

一年の東日本大震災で栃木農場は建物の崩壊など大きな打撃を受けた。人手が限られる中で同農場の閉鎖が決まり、パソナグループの農場は淡路一カ所になったが、チャレンジファーム淡路は農業生産と六次産業化を実践し、自立できる新規就農者を育成するという目標に向けた重要な拠点となってきた。

パソナが持つ研修ノウハウ

こうした歩みを受け、パソナグループで農業を専門に担当するグループ会社の農援隊が、二〇一一年一二月に設立された。

農援隊の事業は大きく分けて三つある。

第一が農援隊ビジネスの中心であるコンサルティング事業だ。優秀な農業人材の育成を通し

て農業経営の発展を応援する。対象とするのは農業ビジネスで悩みを抱えている組織。「農泊をしたい」「農業の担い手を教育したい」「地域のブランド力を高めたい」などの課題を解決する処方箋を書き、研修などを実施する。顧客の多くが国や地方の補助事業を利用している。

二〇一八年度に実施した事業には表のようなものがある。六次産業化や女性農業者研修、料理人とのマッチング、パリでの販売促進——など、最近の農政でキーワードになっている項目が、ずらりと並ぶ印象だ。農援隊の営業担当は一人が五〜六県を担当し、自治体や農業団体、農業法人の人材育成に関連した要望を聞き取り、解決策を提案する。

同社が受託するコンサルティング事業の一八年度の実績は約七〇件。三年前の五〇件から着実に拡大している。

農業スタイルの変化に対応

田中さんが強調するのは、人材育成で長年の経験を持つパソナのノウハウの存在だ。研修会の運営にしても、一方通行形式の講義に偏るのではなく、少人数の話し合いの場などを交える工夫を凝らす。対象とする人たちの能力開発に結び付ける技術を、民間企業として蓄積してきた。一般企業で磨いてきたノウハウが、農業の分野でも求められているというのが田中さんの考えだ。

例えば、トップ農業経営者を育成するための事業では、次のような形で研修が進む。夏からの八カ月間に二〜一五日の座学を中心とした学習をする。一グループの人数は一五人程度。パ

ソナが抱える関連講師は七〇〇人を超え、優れた農業経営者のほか、量販店のバイヤー、有名料理人、PRやファイナンスの専門家なども講師に上がる。途中、視察研修や販売実習なども入る。合計で九〇時間ほどの研修がみっちり組み込まれている。

年間に五〇カ所程度実施されるため、全国で毎年七五〇人ほどがこの研修を受けている計算だ。もう少し短い研修を含めれば、約一〇〇〇人の農家が農援隊の経営者向け研修を受けている。

研修を貫くのは「農業を産業、ビジネスとして捉え、他産業と同じように経営するという意識を持つという視点」と田中さんは言う。現状では大半の農業法人が雇用する人の数は大きくない。正社員もいればパートやアルバイトが中心のところも多い。事業拡大のためには自分たちのヒト・モノ・カネをどう活用するかは欠かせない。

「法人が成長することで地域全体の雇用が拡大し、農業をやりたい人たちが吸収することができる」というのが田中さんの説明だ。

農業内にも以前から人材育成の仕組みはある。各地にある農業高校や大学農学部、農業者大学校のほか、地方自治体やJAなども農業者の教育研修の機能を持っている。それぞれが持ち味を生かして農家の後継者を育て、技術や経営を教え込んできた。

だが、田中さんは農援隊の特徴を次のように語る。

「農業は実は裾野が広い。栽培していればよいという時代は変わった。農家は生産から加工、流通、経営、天候や国際政治のリスク管理、販売、資

金回収などに直面する。総合的な人材企業として、われわれは、全国区で食品、金融、製造業など幅広い企業とのつながりがあり、そうした課題に最適の講師を提供できるのは強みだ」

大規模な農業法人が生まれ、一方で耕作放棄地が増えている。主流だった卸売市場やJAを通じた販売は、オンラインも含めた直販や加工など多様化している。農産物輸出の関心も高い。雇用することがごく普通の風景になった。農業のスタイルが大きく変わる中で、既存の人材育成システムでは追い付かないニーズに応じるのが農援隊の役割である、という。

パソナグループの農業研修を受けて新規就農したという福島県金山町の阪下昭二郎さん(五一歳)を訪ねた。東大阪市出身で七年ほど前に会津地方に移り、現在は地元建設会社の関連会社、農業法人彩の里で働く。山間地の五畝余りで夏秋イチゴ栽培と地域特産の奥会津金山赤カボチャ、マコモダケを栽培する。京都大学法学部を卒業後、プロサッカー選手になり、Jリーグでプレーしたが、けがで引退という経歴の持ち主だ。まったく農業と縁がなかった阪下さんにとって、会津地方で農業に従事するという夢に向けて背中を押してくれたのが、パソナグループだったという。

パソナグループが東京・大手町の本社で開いた新規就農の連続講座に、当時住んでいた静岡県御殿場市から高速バスで通った。座学が中心で栽培技術などの実践面の講義は少なかった。しかし、農業内部の細かい説明よりも、日本の農業が置かれた状況や課題を俯瞰するようなスケール

の大きい講義内容は、新規就農したいという阪下さんの興味をかき立てたという。

「山間地の農業は自給が基本で、農援隊で学んだ合理的なマーケティングの手法が直ちに役立つわけではない。しかし、農業経営力を磨く必要があるとは日々感じる」と阪下さんは振り返る。水田マコモダケの栽培やハウスイチゴの管理などに追われながらも、一方で阪下さんは豊かな自然と地域の伝統文化に興味を持ち、会津の地域での交流や豊かな伝統文化の探索を楽しんでいる。

チャレンジファームは有機に転換

第二の事業がチャレンジファーム淡路の運営だ。「農業の六次産業化を実践し自立できる新規就農者を育成する」のが狙いだ。全く経験のない若者たちが就農に向けチャレンジする場という位置付けだが、同時に農業となじみの薄かったパソナグループが、農業との接点を内外に誇示する場でもある。

耕作面積は野菜を中心に約一〇ヘクタール。冷凍加工や惣菜製造などの六次産業化部門を含めて一五人が働いている。新規就農を希望する研修生の栽培や加工教育を行うほか、年間一万人を超える観光客らが訪問し、農業体験を楽しむ。

農援隊は、農場経営そのものを拡大し、主要な収益源にするという発想はない。「チャレンジファームは私たちが農業の課題を発見し、トータルで解決策を探る場。やっぱり現場を持っていないと分からないこともある」（田中さん）という位置付けだ。

今年から、農場の営農方針が大きく変わった。これまでも農業や化学肥料の使用を抑えてきたが、全面的に有機農業に転換する。

「日本農業は中山間地が多い。小規模でも付加価値を高めることが課題で、人の健康や環境に役立つことはパソナグループ全体の理想でもあります」と田中さんは有機転換の理由を語る。有機認証を得るためには、農業と化学肥料を三年間使わないことが必要だが、日本有機農業普及協会の指導を受け、着々と作業を進めている。

「世界で有機農業は着実に大きくなっている。日本は遅れている。若い人で農業に興味を持つ人の多くが有機で栽培をしたいと考えている。しかし、実際には育てられる体系的なプログラムを持つていないところは少ない。ならば農援隊でやろうと考えた」

土壌分析や栽培方法などを標準化することで有機栽培のノウハウを蓄積し、農援隊の長期的な指導に役立てるのが狙いと田中さんは言う。

コンサルティング、チャレンジファーム淡路の運営に加え、三つ目の事業が、海外に地方の食品を売り込むことだ。二〇一四年にフランスのパリに事務所を開設。一六年には常設の食材紹介コーナーを設けた。田中さん自らが運営に携わってきた。

パリで実施したのは日本の食品などを紹介するイベントや、レストラン、料理人への営業活動、メディアへの情報発信、調査活動などだ。

「取り扱ったのは各地の優れた食材や日本酒、伝統工芸品などで、例えばしょうゆ。日本国内に一五〇〇くらいのブランドがあり、素晴らしいものがある。地方の生産者だけでは海外に売り込むのは難しい。それらを食の都パリで評価してもらい、日本国内を含め世界中に情報発信したい」

日本の食品輸出促進活動の多くが、海外のイベントへの出展に重点を置いていた。しかし、同社の場合、常設事務所を通じて長期間の営業活動を繰り返すことで実際の商談や成約に結び付けるのが特色だという。生産者にとっては国際的な営業活動に関わることによって、海外ビジネスの進め方を学ぶチャンスにもなるという。

検証が必要な民間活用

民間企業の力を借りて農業を元気にしよう。小泉政権から現在の安倍政権に至るまで、聖域なき規制改革を進めるスローガンだ。パソナグループはこうした時代の流れに乗りながら、農業内で高まる人材育成の必要性を自社ビジネスにうまく取り込んできた印象だ。地方自治体や大学、農業団体がこれまで築いてきた農業の人材育成システムが、ややもすると古くさく、硬直的になりがちなのは誰もが知っている。一方で農援隊の進め方が垢抜けて見えることは確かだ。

ただ、一部の優秀なリーダーを集めるに育てるとして、強い農業法人の育成につながるにしても、それが農業や農村全体の利益になるかどうかは検証が必要だ。企業の農業参入が農業の活性化に結び付くという議論がある半面、家族農業を重視しろという声もある。都道府県などは、広範な声を踏まえて望ましい農村の姿を自ら描き、必要に応じて人材育成システムを使いこなすことが望まれるだろう。

農業大変！農業雇用人材の育成と定着化

農業分野での雇用労働力不足は、深刻な段階にきている。現場作業員の不足対策としては、パート労働者を受け入れやすくするほか、外国人労働者の受け入れ環境を整備する必要がある。農場長クラスのマネジャーの育成には、権限委譲などノウハウが欠かせない。

農業における雇用の現状

近年、農業経営の規模拡大が進む一方で、雇用労働を導入する経営体が増加している。農林業センサスで見ると、常雇い（七カ月以上の期間を定めて雇った人）を導入した経営体は二〇一〇年の四万一〇〇〇経営体から一五年には五万四〇〇〇経営体に、常雇い人数は一〇年の一五万四〇〇〇人から一五年には二二万人にまで増加した（図1）。農業法人において規模拡大を図るためには、雇用労働力の拡大が不可欠になるとともに、企業的な農業経営においては農場長などのマネジャークラスの人材もいかに早期に育成するかが急務となっている。

一方で近年、農業法人において、従業員の採用が困難になりつつある。他産業を含め、国内の勞

働市場は深刻な人手不足が続いており、地域の最低賃金も年々上昇している。農業も例外ではなく、一二年以降、求人倍率が上昇し続けており、一七年には農耕作業員の求人倍率は一・七倍、養畜作業員については二・八倍に達し、全産業平均を上回る高い倍率になっている（図2）。地域別に見ると、北海道や南九州などの農業地帯における人手不足は、より深刻な問題となっており、従業員の確保に向けて、住宅環境の整備などさまざまな経営努力が続けられている。

農業法人における人手不足の問題は、主に二つの側面から生じている。一つは農業生産に従事する現場業者であり、もう一つは農場の管理・運営に携わる農場長クラスの従業員である。この二つの人手不足の問題は対応策を分けて考える必要がある。



農研機構中央農業研究センター
農業経営研究領域 組織管理グループ長

澤田 守 Mamoru Sawada

さわだ まもる
1972年岩手県生まれ。高崎経済大学経済学部卒業後、農林水産省農業研究センター、東北農業研究センターなどで農業経営研究に従事。2016年より現職。新規就農者の育成・支援、農業法人における従業員の人材育成に関する研究など、農業労働力問題を中心に研究している。

前者の人手不足の問題に対しては、農業従事者の間口を広げ、農業に関われる可能性のある人たちを増やすことが必要となる。勤務時間などをより柔軟に設定し、作業手順のマニュアル化、標準化を図ることで、子育て、介護などを行っている女性や高齢者など、多様な人材を受け入れる仕組みを整備することがポイントとなる。さらに、外国人技能実習生、特定技能ビザによる外国人労働者などを受け入れる環境についても、状況に応じて整備していくことが求められる。

また、農場の管理・運営に携わる農場長クラスの従業員の育成に関しては、採用後の育成期間の長さが課題の一つである。

日本農業法人協会を通じて、一六年に農業法人経営者にアンケートを実施し、「従業員（正社員）が一人前になる（生産作業を満足に遂行でき

図3 従業員が一人前になるまでの年数(累積図)

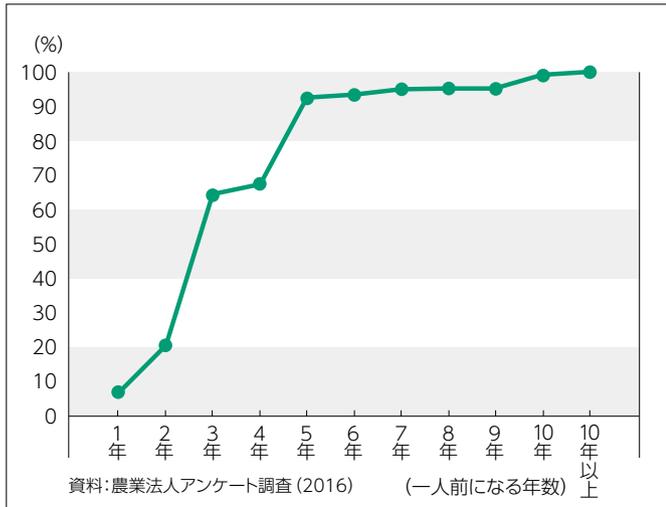


図1 常雇導入経営体、常雇い人数の推移(農業経営体)

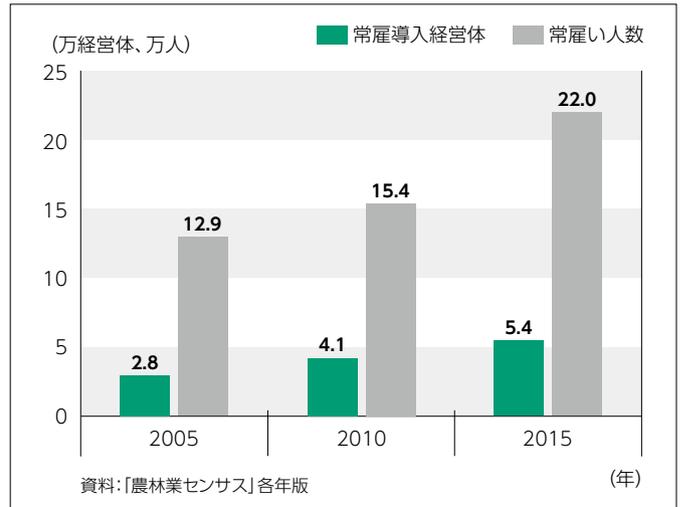


図4 従業員が一人前になるまでの平均年数(品目数別)

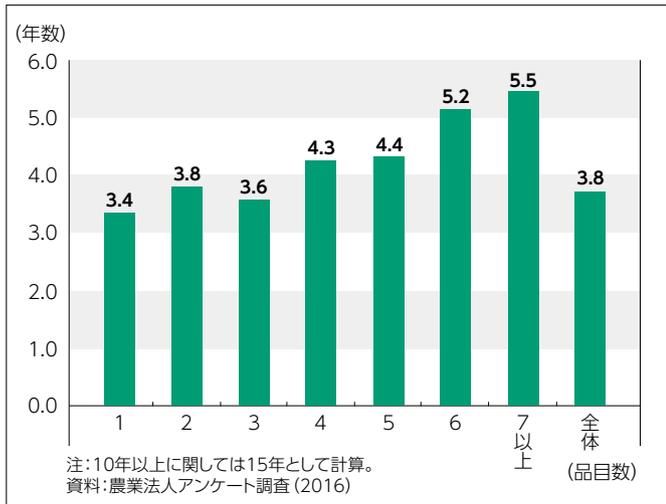
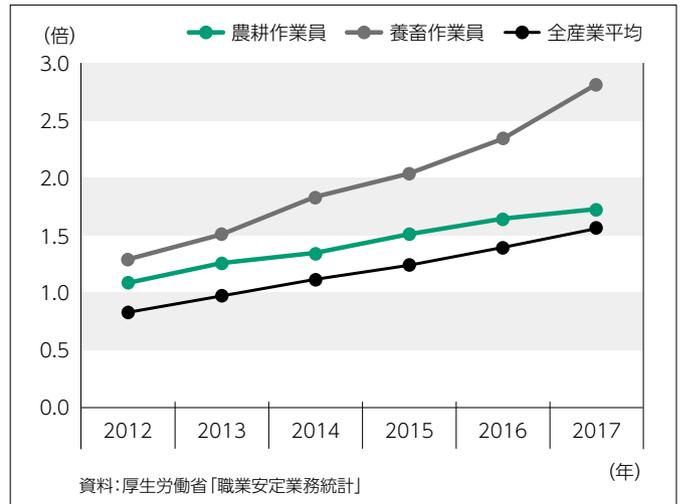


図2 農業分野の有効求人倍率の推移



る)までに、どれくらいの期間がかかるか」について質問した^{注1)}。

従業員の育成期間について見ると、一人前になるまでに二年以下とする経営者は全体の二%にとどまり、多くの農業法人で三年以上の育成期間がかかるとしている(図3)。

育成期間については「三年」と回答する法人が三〇二経営(四三%)と最も多く、次に「五年」で一七五経営(二五%)となっている。

これらの結果からは、生産作業が満足に遂行できる一人前になるまでには、三年〜五年という長期間の従事が必要となることが分かる。

さらに各農業法人で生産している品目数と一人前になるまでの平均年数との関係を見ると(図4)、品目数が多い経営体では一人前になるまでの年数が長期間になる傾向にあり、平均で五年を超えている。これらの結果から、従業員が生産技術を覚えるまでの育成期間は、生産品目数などによって異なるが最低でも三年以上必要であると考えられる。

その一方で、別のアンケート調査結果からは、農業の場合、従業員が入社後三年までに離職する割合が四五・七%に達しており、一人前になる前に退職している割合が高いことが確認できる^{注2)}。実際に農業法人の調査をしても、数年をかけて育成した従業員が途中退職するケースが多く、人材育成にかけた時間、費用が無駄になることも少なくない。

人材育成に評価制度が課題

農業法人での人材育成においては、評価制度

の構築も大きな課題の一つである。長期的に農場クラスまでの育成を図るには従業員のモチベーションの維持が不可欠であり、そのためには従業員の評価制度の確立が求められる。

農業法人の従業員の評価制度について見たものが表である。農業法人の従業員数、経営者の考え方、経営方針などによって評価方法は異なるが、評価制度は大きく以下の四類型に分類できる。

第一に経営者による主観的評価に基づく評価である。従業員数が比較的少ない経営に多く見られる。経営者が従業員の働き具合を見て給与に反映するものであり、評価項目は明文化されおらず、従業員との面接、役員間での話し合いなどによって決定している。

第二に従業員の評価項目を示した上で、経営者が従業員との話し合いを通じて評価を決める方法である。ある程度の従業員数に達すると能力考課などの評価項目を決め、従業員の評価体系を整備するケースがみられる。評価項目に関しては各農業法人で異なるが、勤務態度や協調性、積極性などを重視する傾向が強い。

第三に従業員同士で評価する方法である。農事組合法人などの協業経営などでは、従業員同士で評価し、その平均点を算出することで人事評価に利用するケースが見られる。

第四に農場長、役員による二段階評価による評価である。企業的経営で多く、一次評価は農場長が、二次評価は役員が行うことで、できるだけ公平性を保つように従業員の評価を実施している。

これらの評価制度に関してどれが望ましいというものはなく、従業員規模、会社の組織構造などによって大きく規定される。また同じ法人の中でも評価制度に関しては常に見直しを実施しており、特に従業員の能力、業績をどこまで評価し給与面に反映させるかは、経営戦略、経営者の意識によって変わってくる。また、従業員を定年まで雇用するのか、独立支援を図るのかなど、従業員の長期的キャリアパスをどのように考えるかによっても変化する。

農業法人の経営戦略と従業員の育成方針を明確にし、それに基づいた従業員の評価制度を構築することが重要であり、従業員の定着を図るためにも評価制度と従業員のモチベーションの関係性などに関してより分析を深めていくことが求められる。

現場リーダーを育成する

農研機構のマネジメント技術プロジェクトでは、雇用型農業法人において現場リーダーを育成する際のポイントについて、全国の農業法人の事例分析を基に、以下の四つを抽出した^{注3}。

一つ目が「従業員参加と情報共有の推進」である。

雇用型農業法人においては家族以外の従業員が増加することから、家族経営に比べ意思疎通が難しくなりやすい。作業計画や進捗状況、注意点など、情報を共有する仕組みがないと日々の情報が従業員に伝わらず、経営への参加意欲の低下につながる恐れがある。

先進事例の一つである新潟県の有限会社山波

農場においては、毎日朝礼を実施し、使用する機械や資材、作業する圃場の位置、労働安全上の留意点などについて作業班で綿密に確認している。また、毎週金曜日には全社員で朝一時間程度の週間ミーティングを開き、一週間の作業実績を確認するとともに翌週の作業計画を決めている。事前に担当作業について計画を立て、全員で協議することで作業の進捗状況を共有し、経営への参加意識を高めている。また、事前に計画を立てることで農繁期でも社員が休日を取りやすい環境ができており、働きやすい職場環境を実現している。

二つ目が「個人目標に対するPDCAサイクルの推進」である。

人材育成を図るためには従業員に早い段階から目標を設定させ、目標達成のために何を経験し覚えるべきか、考えさせることが重要になる。農業の場合は作業の進捗管理や問題発見・改善において、日々の状況を踏まえて主体的に判断することが求められるため、作業の進行による農場内の変化や計画と異なった結果が出た場合の問題の対処法など、PDCAサイクル的思考を常に意識させる必要がある。

図4で見たように、一人前になるまでの育成期間が長く、従業員によって農作業経験、知識など習得している能力に差があることから、それぞれの能力、適性に応じた目標を設定させることが望ましい。

ある稲作の大規模農業法人では、従業員一人ひとりに毎年個人目標を立てさせ、その目標を達成できたかどうかを農閑期に検討している。

表 農業法人における従業員の評価制度

評価の主な類型	法人名	従業員の評価方法
経営者による主観的評価	A法人	経営者が従業員の会社への貢献度(前年度から従業員がどの程度成長しているか)を見て判断し、給与に反映。
経営者による評価項目を設定した評価	B法人	評価は経営者が行い、判断のポイント・評価項目を従業員に伝達。評価項目は生活態度、チームワーク、勤務態度、欠勤・遅刻の回数など。率先して作業を行う従業員を評価し、賞与で加味。
	C法人	評価は経営者が行い、大きく以下の3つの点で実施。①能力(仕事自体の作業)、②対人能力、③会社での協調性などの全14項目により評価を実施。
従業員同士の評価	D法人	昇給に関しては、給与審議会を年間2回開催。人事評価は、JAの人事考課表を利用し、自分以外の従業員を評価。評価は最高点と最低点の点数を切り捨て、残りの平均点を算出。
役員、農場長による二段階評価	E法人	会社業績(数値目標)、職務遂行能力(判断力、段取り力、自己管理など)、態度(協調性、積極性)などを総合的に評価。一次評価は農場長が行う。評価者の評価がぶれないように、評価者のトレーニングも実施。二次評価は役員が行い、半年ごとに評価を実施。

資料:聞き取り調査より作成

達成できなかった場合にはなぜできなかったのか、経営者と一緒に考えることで人材育成につながっている。

やる気起す権限委譲

三つ目が「早期の権限委譲」である。農場長クラスの従業員育成に成功している法

人では、機械作業などを含めて早期に権限委譲している法人が多い傾向にある。育成期間を短くするためには、従業員が失敗するリスクはあっても能力に応じて仕事を任せることが重要になる。権限を早めに委譲し、一部門の責任者などにすることによってその部門に対する結果責任を明確化させることが必要になる。

先進事例の一つである静岡県の株式会社鈴生では、出荷場ごとにリーダー(支部長)を配置し、各地区の生産管理や協力農家などとの連絡調整を任せている。当初不安もあったというが、従業員はすべての作業を任せられることで主体的に経営に関与するようになった。現在は地域別に分社化して各地区の生産を任せている。この仕組みがグループ全体の経営発展にも大きく貢献している。

四つ目が「定期的なフィードバック」である。経営者や経営幹部の考えを定期的に伝えることで従業員に振り返る機会を与え、職務上の課題の修正や新たな視点の発見、業務へのモチベーションの向上につながる事ができる。また、権限を委譲する中で、従業員の行動や意思決定の結果に関する新たな情報を提供することも意味する。

人材育成に成功している農業法人の経営者は、従業員と積極的に対話していた。このようなフィードバックは従業員のモチベーションの維持に対しても大きく貢献すると考えられる。

就農環境の整備も不可欠

農業分野における従業員の人材育成の取り組み

みはまだ始まったばかりであるが、国内の深刻な人手不足の中で経営内の人的資本を高めていくためには、他産業に負けない魅力ある職場環境の整備・充実を早期に図ることが必要となっている。

従業員への定着に関しては、農業法人内の職場環境だけでなく、農村部の居住など生活環境の影響も大きい。農村での住宅面での支援、農村社会との関係づくり、農閑期の就業先の提供などにおいて、関係機関が果たすべき役割は大きい。また、従業員の人材育成の面においても、経営者と従業員の間立つ第三者のアドバイスが有効となる場合が多い。

農業法人だけの問題として捉えるのではなく、市町村や各関係機関が連携して、地域として受け入れ環境の改善に取り組み、農業法人での就業環境をより魅力あるものにしていくことが重要となる。



(注1) 調査は二〇一六年に実施し、日本農業法人協会会員などの農業法人約二二〇〇経営体に配布し、回答があった七六九経営体を対象としたものである。設問の有効回答数は六九六経営体である。
(注2) 全国農業会議所「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」(二〇一三年三月)を参照のこと。

(注3) 研究成果の詳細な情報に関しては、田口光弘・若林勝史氏が作成したパンフレット「農業法人における人材育成のポイント」を参照のこと。パンフレットは、農研機構マネジメント技術のホームページ(https://nmp.dc.affrc.go.jp/publish/management/HRD_Point/)からダウンロードできます。



Report on research

オホーツク農業の 担い手と 新規就農の動向

共同調査

日本政策金融公庫北見支店
東京農業大学オホーツク校

日本公庫北見支店は、東京農業大学生物産業学部と連携し、現在のオホーツク地域での農業経営の姿を写し出すため、管内の生産農家、農業生産法人、自治体、農業協同組合を訪問、調査しました。

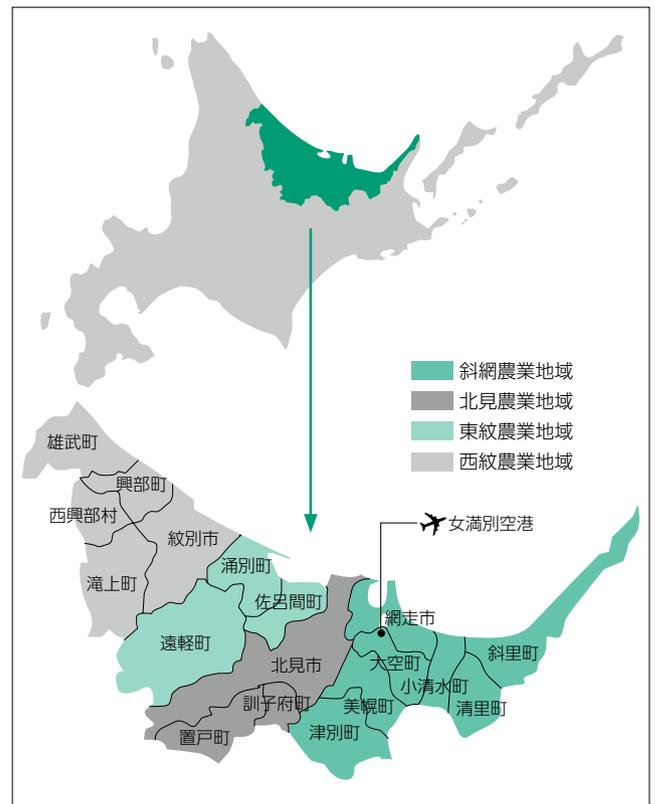


『オホーツクで新規就農を目指す若者たちへ』

オホーツク地方での農業経営体数は、高齢化や後継者不足により年間一〇〇先を超えるペースで減少しているのに対し、新規参入者は年間約五人にとどまっている。離農跡の農地を既存の農家による規模拡大で吸収できたとしても、これ以上農家数が減ってしまうと地域が持たないといった声も聞かれる。そこで、オホーツクの地で三〇年

にわたって「実学主義」を実践してきた地域の農業に対する深い知見を持つ東京農業大学と連携し、オホーツクでの新規参入の可能性や課題に関する聞き取り調査をした。調査は、新規参入の経験者や支援農家、調査の要望のあった市町村や農協などの支援組織を合計三三先を訪問した。結果の詳細は、ガイドブック『オホーツクで新規就農を目指す若者たちへ』にまとめた。この冊子を手にとった学生の人たちが、自分の将来を見据えるに当たりオホーツクでの就農を選択肢の一つとして考えるきっかけに、また関係機関の方々にも、今後新規参入者を地域で積極的に受け入れていくため

図1 多様な農業が展開されるオホーツク地域



のヒントを得ていただければ幸いである。

(日本公庫 北見支店)

オホーツク農業の担い手と
新規就農の動向調査結果

オホーツク農業の現状

オホーツク地域では、土地条件により、多様な農業が展開されている(図1)。斜網農業地域、北見農業地域では、ジャガイモ・麦類・テナサイといった畑作農業が中心だが、水稲作、タマネギを中心とする野菜作など土地利用型の大規模農業がおこなわれている。一方、東紋

農業地域・西紋農業地域では、酪農経営や肉用牛経営が目立つ。

オホーツク地域は、北海道で展開する畑作・水稲作・酪農・肉用牛のいずれもがあり、北海道農業の縮図とも言えるバラエティに富んだ農業地域である。

高い組織経営体の増加率

農業はこれまで農家、すなわち家族経営によって担われてきた。一方、複数の農家が農業生産法人など会社形態によって組織的に農業を営むのが組織経営体である。

農業の担い手は、こうした家族経営と農業生産法人などの組織経

表1 農業経営体および農家の動向(実数および増減率)

	北海道						オホーツク地域							
	農業経営体	家族経営体	組織経営体	法人経営	法人経営外	総農家	農業経営体	家族経営体	組織経営体	法人経営	法人経営外	総農家		
													うち販売農家	うち販売農家
2005年	54,616	52,435	2,181	2,681	51,935	59,108	51,990	5,847	5,642	205	340	5,507	5,960	5,619
2010年	46,549	44,298	2,251	3,034	42,515	51,203	44,050	5,057	4,831	226	389	4,668	5,276	4,924
2015年	40,714	38,198	2,516	3,576	37,138	44,433	38,086	4,573	4,312	261	570	4,003	4,641	4,306

資料:農林水産省「農業センサス」

表2 オホーツク地域における経営耕地規模別・農業経営体の割合(2015年)

	5ha未満	5ha以上10ha未満	10ha以上20ha未満	20ha以上30ha未満	30ha以上50ha未満	50ha以上100ha未満	100ha以上
北海道	23.0	13.2	20.1	13.7	15.5	11.6	2.9
オホーツク地域	8.0	4.6	16.7	25.5	29.7	12.5	2.9
斜網農業地域	6.0	2.9	13.4	28.9	38.4	9.2	1.2
網走市	6.5	1.6	4.6	28.7	48.0	8.4	2.2
大空町	5.8	1.6	20.7	32.8	30.1	7.6	1.3
美幌町	9.9	6.7	25.1	28.5	25.8	3.7	0.2
津別町	9.7	4.2	20.6	26.7	20.6	15.2	3.0
斜里町	4.1	2.6	3.4	20.5	52.6	15.7	1.1
清里町	0.4	0.9	1.3	18.7	62.2	15.6	0.9
小清水町	4.1	2.7	12.1	39.1	35.2	6.2	0.6
北見農業地域	10.6	7.7	25.9	28.8	19.7	6.8	0.5
北見市	13.7	6.8	21.2	30.5	20.8	6.5	0.4
訓子府町	4.5	11.2	44.7	26.2	11.2	1.6	0.6
置戸町	3.3	5.0	11.7	23.3	33.3	22.5	0.8
東紋農業地域	10.3	4.7	16.2	17.0	28.2	20.0	3.7
佐呂間町	7.7	4.5	14.1	15.4	33.3	22.4	2.6
遠軽町	18.9	6.8	7.6	12.9	17.4	29.5	6.8
涌別町	7.7	3.8	21.3	19.9	30.3	14.3	2.8
西紋農業地域	6.7	3.1	4.2	6.1	16.5	42.2	21.2
紋別市	8.5	3.4	5.1	7.7	23.1	39.3	12.8
滝上町	13.2	5.9	8.8	8.8	19.1	33.8	10.3
興部町	3.5	2.3	3.5	7.0	14.0	48.8	20.9
西興部町	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	55.6	22.2
雄武町	0.0	1.3	0.0	1.3	9.0	44.9	43.6

資料:農林水産省「農業センサス」2015年

営体で構成されている。
表1に北海道とオホーツク地域の家族経営体と組織経営体の動向を示した。家族経営体は減少傾向にある。しかし、組織経営体や法人経営は、増加傾向となっている。北海道全体とオホーツク地域を比較すると、オホーツク地域の方が

組織経営体や法人経営の増加率が高い。
多様な経営体が分布
 畑作農業から酪農・畜産経営まで多様な農業経営を展開するオホーツク地域では離農とその跡地の集積による規模拡大が進み、農

業経営体の平均的な経営耕地規模は三四haとなっている。北海道の平均は二六・五haだから、オホーツク地域は北海道全体の平均と比べ大規模な農業経営が多いことが分かる。
表2は農業経営体を経営耕地規模別に示したものである。五ha未満

同居後継者のいる割合
図2に、家族経営を中心とする販売農家の後継者の有無を割合で示した。北海道全体は同居後継者がいる割合が二・四%、後継者がいない割合が七〇・九%にも達している。一方、オホーツク地域は同居後継者がいる割合が二七・三%、後継者がいない割合が六六・三%となっている。
 北海道全体の平均より、同居後継者のいる割合が少し高い。だが、オホーツク地域でも地域によって後継者の有無は異なっている。同居後継者がいる割合が最も高いの

や一〇haといった小規模な農業経営や一〇〇ha以上の超大規模経営まで、幅広い農業経営体が分布している。
 畑作三品(ジャガイモ、麦類、テンサイ)などが中心の斜網農業地域は、三〇ha以上五〇ha未満に三八・四%の経営体が集中している。タマネギなど野菜作が多い北見農業地域は一〇ha以上三〇ha未満に経営体が集中している。酪農経営が盛んな西紋農業地域は五〇ha以上一〇〇ha未満に経営体の四二・二%と集中している。東紋農業地域は三〇ha以上一〇〇ha未満に経営体が集中している。

は斜網農業地域で三〇・九%である。逆に後継者がいない割合が最も高いのは東紋農業地域で七三・七%である。

次に、新規就農者の動向を見てみよう。

新規就農はその就農プロセスによって、農家子弟による就農と非農家出身者による新規参入に大別することができる。農家子弟による就農は、新規学卒就農と、いったん農業以外の仕事を経て就農するUターン就農に分かれる。

非農家出身者による新規参入については、「第三者農業経営継承」といって、移譲を希望する農家の農地・施設・機械などの有形資産と技術・ノウハウなどの無形資産を、家族以外の継承希望者に、受け渡して経営を継承する手法がある。

また、農業生産法人への社員・従業員としての就職も注目されている。全国による「新規就農調査」によれば、新規雇用就農者として増加傾向にある。こうした第三者経営継承、または農業生産法人などへの新規雇用就農は、農家以外の非農家出身者が農業を始める仕組みとして期待されている。

図3に、新規就農者の動向を示した。オホーツク地域では、二〇〇五年以降の動向としては新規学卒

就農者とUターン就農は減少傾向にある。一方、非農家出身者による新規参入者は横ばい、もしくは、微増となっており、就農者全体の中で重要な存在となっている。

オホーツク地域は、大規模な家族農業経営が大層を占めているが、家族農業による経営規模の拡大にも一定の限界がある。いまや新規参入者の受け入れも含めて、地域農業を維持・継承する仕組みの整備が地域にとっても重要な課題となっている。そのため、地域の農家をはじめとして農業を取り巻く関係各機関による連携により、多様な農業の担い手育成に向けた準備が必要となってくるだろう。

新規参入・就農の可能性

東京農大生がアルバイトなどで経験し、普段見ているのはオホーツク地方の中でも網走を中心とした斜網地域の畑作や酪農が多いと思われる。

これらの地域では家族経営を中心に大型機械を所有して大規模に経営展開している経営体が多く、よそ者が新規で入り込める可能性はほとんどなさそうに見える。実際、これらの地域では既存の農家の規模拡大意欲が強く、仮に離農等で農地が売りに出されても、新

規参入者に農地が回って来る可能性は低いのが現状である。

しかし、オホーツク地域は多様である。津別や置戸、遠軽といった山間部に近い地域や紋別地方などでは後継者が少なく、離農が進んだ結果、既存農家の規模拡大は限界に近づいている。人口減少が著しい集落の維持のためにも、新規参入者を積極的に募っているところがある。また特に西紋・東紋地域では地域の主幹産業である酪農業を守る観点からも酪農への新規参入者を積極的に受け入れている。

このような地域では新規参入しようとするればできる可能性は高いと言える。

新規参入や就農の仕方には多様なルートがあり、独立就農の他にも、大規模農業法人への就職、酪農ヘルパー(酪農作業の請負組織)やコントラクター(畑作業請負組織)への就職などの道もある。

新規就農に多様なルート

将来の独立就農を目指す人でも、まずは農業法人やヘルパー組織に就職したり、農業関連産業に就職して地域の情報収集や農業に関する知識の習得、新規参入に必要な自己資金を蓄積したりする方法もある。また、農業経営は一人では困

難なので、準備期間中に、一緒に農業をやってくれるパートナーを見つけるのも大切かと思われる。

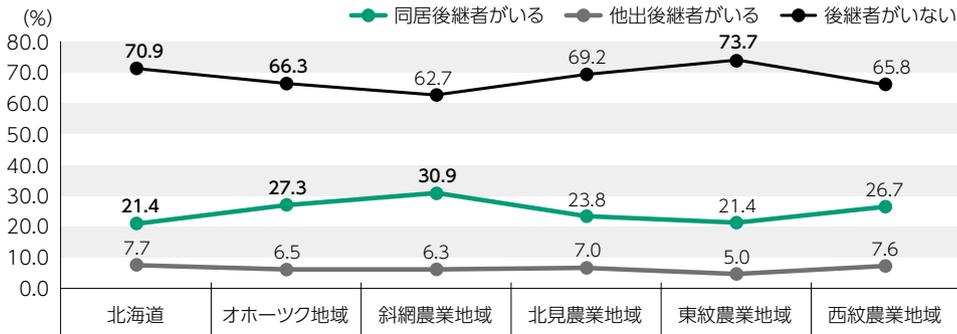
酪農や畑作などで大規模経営に参入する場合、居抜き(第三者継承)で取得するのが現実的な方法である。この場合最も一般的なパターンは資産移譲者の農家の元で二〜三年間実地研修を受けた後に資産譲渡を受けて就農するという流れである。

この研修期間中に資産譲渡の条件などを双方の話し合いの下に決めることとなるが、移譲者たる親方と就農希望者との感情的な衝突などがあって不仲となったり、資産譲渡価額などの条件面で折り合いがつかずに話がご破算となってしまうケースがある。

研修期間中の無用なトラブルを避けるために、役場やJAなどの中立的な第三者に間に入ってもらい、移譲者と就農希望者との間で資産譲渡の条件についてよく話し合っただけでしっかりと契約を締結しておくのが望ましい。

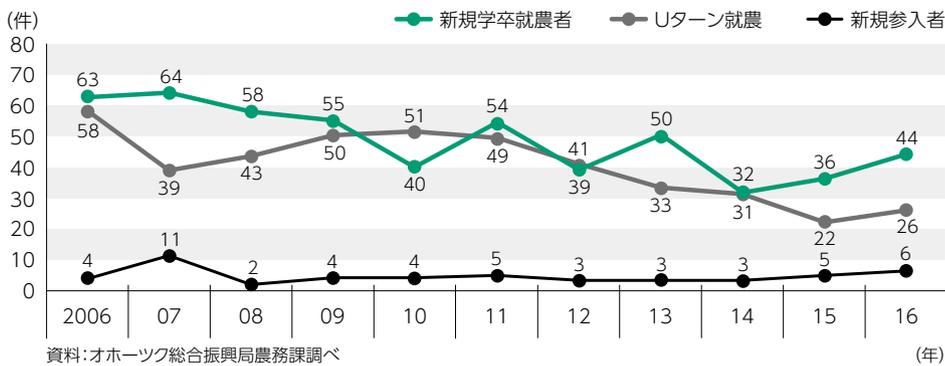
また、移譲者との対立を避けるためには移譲者の下で長期間研修を受けるよりは、大規模農業法人や美幌町のみらい農業センターなどの機関での研修や実務をこなすなかで技術をしつかりと身に付け

図2 販売農家における農業後継者の有無(2015年)



資料:農林水産省「農業センサス」2015年

図3 オホーツク地域における新規就農者の動向



資料:オホーツク総合振興局農務課調べ

表3 新規就農者支援の一例(2018年6月現在)

斜網農業地域		
津別町	農地借地料一部補助	最長3年間、借地料の4分の1を補助
	農業固定資産税補助	最長3年間、固定資産税相当額を補助
北見農業地域		
訓子府町	就農支援助成	年間50万円(2年間)交付、運転資金 月額5万円の補助
	農地借地料一部補助	最長5年間、借地料の2分の1以内を補助
東紋農業地域		
湧別町	借地・リース料等一部補助	最長5年間、借上料最大1,000万円補助
	研修期間の助成	月額20万円(夫婦)補助
西紋農業地域		
興部町 北オホーツク農協	就農奨励金	就農時に200万円を交付
	研修期間の助成	月額33万円(夫婦)補助

る方が望ましいと思われる。しかしそのような研修や実務を行える場が地域内に無い場合は移譲者の元で実地研修を受けることとなるが、この場合でも両者の仲を親身に調整してくれる中立的な立場の支援者(例えば役場、JA、指導農業士など)がいることが望

ましい。 **情報収集のポイント** 一方、独立しての新規参入は一種の起業であり、自分で考えて積極的に動くことが不可欠である。創意工夫が必要で、結果は全て自己責任であるという気概が求めら

れる。農業は体力を使う仕事だ。まずはインターンシップや短期体験制度などで実際に体験してみても自分ができるのかどうかを見極める必要がある。その上で、参入を決めたら、情報収集が必要となる。例えば北海道農業担い手育成センターのホーム

ページで各市町村の制度を見ることが出来る。札幌の担い手育成センターで直接相談に乗ってもらうことも出来る。また、北見市のオホーツク農協連でも各地域の情報を収集することができる(表3)。

これらの情報を参考に、参入を希望する地域の当たりをつけたら、現地の市町村(地域担い手育成センターなど)を訪問して相談することが望ましい。実際に現地を見てさまざまな人の話を聞いた上で、判断することが非常に大切である。そのほか、市町村の担い手育成センターに紹介してもらうなどして、親身に相談に乗ってくれる地域の農業者を見つけ、よい支援者を得ることも重要なポイントである。

(東京農業大学 生物産業学部 准教授 菅原 優・日本公庫 北見支店)

【調査概要】

- 実施期間 二〇一八年八月～二月
- 調査対象 オホーツク管内の新規就農者や新規就農を支援する農業者・関係機関 計三三先
- 調査方法 ヒアリングによる

※「オホーツクで新規就農を目指す若者たちへ」より、一部抜粋し再録しました。

冊子をご希望の方は編集部までご連絡ください。

生産者も買い手も納得し
売り切れる瞬間が醍醐味
やりがいがあります
生産者と消費者の往来する
この交差点に立ってほしい

農と食
の邂逅

山田千尋さん

東京都大田区

東京青果株式会社 野菜第5事業部

昨年六月、卸売市場法改正が決定し来年施行。民間でも中央卸売市場の開設が可能となる。公共性と社会インフラが不安視され、農業の現場では高齢化、離農による生産力低下が課題だ。産地を育てる市場への期待は大きい。





P19: 富山県高岡市出身。明治大学大学院農学研究科(修士課程)卒業後、東京青果に入社(右)。この日は同僚の黒木則彰さんの競りのサポート役に回った(左) P20: 競り人の資格を持つ社員は、名前入りの帽子をかぶる(右上) 日頃から仲買人との情報交換を欠かさない(右下) 売り先が決まった商品には名札が貼られる(右下左) 需要が供給より多い「もがき」と供給が需要より多い「なやみ」を調整するのが事業部の社員の腕の見せどころだという(左)

生産と消費の両方を見る

山田千尋さん(二八歳)にとって東京青果への入社は、米から野菜への転身だった。大学および大学院では稲の研究に没頭した。「実際に物が動く現場に身を置いてみたかった。卸売市場ならば生産と消費の両方が見られると思って決めました」

東京都中央卸売市場・大田市場の卸売業者である東京青果は、青果物流通では全国一位のシェアを誇る。二〇〇七年の新入社員約二〇人のうち、女性は四人だった。千尋さんは望み通り、産地から委託された野菜や果物を競りや相対取引を通じ、仲卸や小売店に販売する事業部に配属された。

そして、紅タダ、食用菊、芽ネギ、オカヒジキ、豆苗などの促成野菜や、脇役ながら料理には欠かせないつまものを扱うことになった。「最初は、物の流れを覚えるところから始めました。自分のやるべきことが分かり、納得できるようになるまで五年位かな」

相対取引が主流の今日にあっても、毎朝七時ごろから競りが始まる。取材に訪れた日、千尋さんが属する野菜第5事業部で競りにかけられていたのは、タケノコやマツタケなど値が張る商品や、ワサビや木の芽など個人名で出荷される商品などだ。

共同選果で出荷される商品は、買いに来た仲卸と千尋さんら競り人が直接商談して、値決めをしていく。お互いに知った中、ごくわずかな時間で取引が決まる。売り場に集

まる仲卸は、いずれもベテランの目利きの人たちだ。促成品やつまものという特殊性もあり、この道何十年という人も多いそうだ。

事務所に戻るとすぐに、産地と買い手の両方に連絡を入れる。買い手には需要を確認する。産地にはいくらかで販売できたのか、また新たな注文がどれほどあるのかを伝え、翌日の出荷量について話し合う。分刻みの気の抜けない仕事を終え、自宅に帰っても、すぐには仕事のことを頭から抜けないそうだ。

市場は二四時間動いている。千尋さんが帰宅した後も荷物は次々に入り、相対で取引された荷は、夜が明けぬうちに納め先へと積み出される。夜中であっても仲間から電話がかかってくることもある。「電話は、何かが起こったから。何も起こらないように、勤務時間中に頻繁に連絡を取り合うようにします。とにかく、買い手が求めている商品が手に入らない、欠品が起こらないように心掛けています」

緊張の中に感じる醍醐味

仕事場は場内だけではない。品目ごとに出荷が始まる時期と終わった時期に、産地に向く。扱う品目が多い分、訪ねる産地は必然的に多くなる。出荷前には、産地の出荷計画に基づいて規格や品質の打ち合わせをし、出荷後は反省会となる。直接顔を合わせ、情報を交換する貴重な機会だ。



夫の崇さん(右)は同じ高校の一年先輩。真ん中は息子の伶君。オフは「熱帯魚とネコをかわいがることです」と千尋さん

千尋さんの話を聞くにつれ、卸売市場での仕事が緊張の連続であることを実感する。なにしろ、市場が決めた価格は、産地の生産者の収益や経営を左右し、取引先の売り上げにも直結する。そうした緊張の連続の中にこそ「やりがいや張り合いを感じます」と千尋さん。

いつしか、事業部に勤務する女性社員の中で最年長になった。長年の経験と勘により「このぐらいの価格であれば生産者も買手も納得できるはず」という価格を形成し、それらが全て売り切れる瞬間は、市場関係者ならではの醍醐味を感じるそうだ。また、買手から「どれほど値が高くてもいい

から集めて」と言われることも多い。注文が入るときはたいていどの産地も、また卸売市場も品薄だ。「そういうときに必要量が確保できると、これもまたうれしい」とほほ笑む。

売買の交差点に立ち続ける

一定の用途がある野菜やつまものも、生産者の高齢化や離農による生産力の低下が進んでおり、卸売市場にとっても悩ましい課題だ。そうした中であっても、後継者を育てながら世代交代を図っている産地、新たな品目の生産にチャレンジしている産地がある。「そういう産地の商品の扱うときは、やはり熱が入りますね」

産地が挑戦する新たな品目を聞くと、「タチカツラとかオカワカメ」を千尋さんは挙げた。タチカツラは寿司屋のガラスケースにネタとともに入っている飾り葉で、ササのような防腐作用もあるとか。輸入品が大半を占めるが、数少ない国産を増やそうという産地がある。オカワカメはツルムラサキ科で、葉が肉厚でゆでるとワカメに似ているそうだ。

新顔の品目以外でも、主に東北地方で生産される食用菊に新たな動きがあるという。九月九日の重陽の節句は別名を菊の節句とも言い、菊を愛で、菊酒や菊を用いた食べ物を楽しむ。これまであまり知られていなかったこの習慣が、SNSを通じここ数年で広まったことにより、節句の前には食

用菊の引き合いが増えるようになった。「時代の変化を捉え、出荷量を増やすなど積極的に対応しようとする産地には、今後ますます伸びていってほしい」と千尋さんはエールを送る。

千尋さんは入社前、「卸売市場とは、農業のコンサルティングをする場所」と聞いたという。入ってみて、その通りだと感じている。「市場って、産地が生産したものを売れるようにしていくための組み立てをしている場所ではないかと思っています」。例えば、買手が産地との契約取引を望むとしよう。供給できる産地を探し、両者をマッチングさせながら、規格や数量、価格や品質など詳細を決めていく。まさに組み立てである。一方、すでに流通している商品についても、産地から「もっと売れるにはどうすればいいか」とパッケージやシールに対し助言を求められることがある。日々価格を形成し、膨大な取引を仲介する市場関係者ならではの視点でアドバイスができる部分がある。

部外者が卸売市場を眺めると、入ってきた荷物を淡々とさばく場所というイメージが強い。実際にはそうした仕事は一部にすぎない。人と人をつなぎ、「生産された青果物」を「売れる商品」に変え、流通させていく場所。生産と消費が行き来するこの交差点に、千尋さんは今後も立ち続けていきたいと考えている。

(青山浩子／文 河野千年／撮影)



輝く黄色の粒、チクチクする産毛と鮮やかな緑色。小さいころに母の実家を訪れた際の夏の思い出である。

もう遠い記憶になりつつあり、断片的なものとなってきたが、親戚の比較的大きな農家だったおばちゃんがいとも持ってきてくれた、採れ立てのトウモロコシや枝豆のおいしさは忘れることができない。

夏休みの思い出と言えば、大部分がこの記憶で占められていると言っても過言ではないくらいだ。いまだに、あの味を超えるものに出合えていないように思えるのは、おばちゃんの人柄も手伝っているのかもしれない。

そんな甘いトウモロコシや枝豆を口いっぱい頬張っていた子ども時代には深く考えたことなどなかったが、気象予報士の資格を取り、仕事として気象に関わるようになってからは、自然と闘いながら農作物を育てるのはどれほど大変なことだろうと、思いをさせる。

以前、気象と農業についての連載コラムを書いていた時期があり、講演の機会もあった。講演会場では、時に「先生」と呼ばれることもあり、何だかすぐぐったような感じがしたのを覚えている。果たして有益な情報を発信することができたのだろうか、講演後は不安に感じたものだった。農業に携わっている方々は、実体験に基づいた知識をお持ちだからだ。

一日として同じ天気の日はない。さまざまな空模様を見てどれだけ知識を吸収してきたかによって、引き出しが変わってくる。今なら、また違った視点から話ができるかもしれない。

今年も台風シーズンがやってくる。言うまでもなく、台風は農作物に大きな被害をもたらす。夏の天候を左右する太平洋高気圧。これが弱いと、その隙をついて容赦なく台風が襲いかかってくる。近年は予想外というより、予想を超えてしまう現象が増えてきているように思う。

的確な気象の情報をお届けしなければ、と改めて襟を正す想いだ。



気象予報士
斎藤 恵理

さいとう 恵り
茨城県出身。2002年に気象予報士資格取得。気象キャスターとしてテレビやラジオに出演。日本農業新聞にて気象と農業に関するコラムを2年にわたり執筆。講演も行う。趣味は愛犬との旅行、野球観戦。

襟を正して

シンプル化とデータ化

米どころ新潟に本社を置く株式会社ナカシヨクは、「健康に育て、安全と安心をお届けする」という経営理念の下、養豚、採卵鶏の農場（二五カ所）を新潟、秋田、山形、宮城の四県九市町に広域展開する。

鶏卵と豚肉は、おいしさだけでなく安全と安心へのこだわりが評価され、鶏卵は全量をキューピータマゴ株式会社と固定価格で取引、豚肉は生活協同組合パルシステムグループなどに販売する。

ナカシヨクの歴史は、今から約四〇年前、代表取締役の本間春夫さん（七五歳）が倒産した大手畜産会社の経営を任されたことから始まる。本間さんが見事に復活させた経営は、二〇一八年五月期に年商が一〇〇億円を突破、その期に経済産業省から「地域未来牽引企業」に選定されるなど、今では県を代表する企業の一つに成長した。

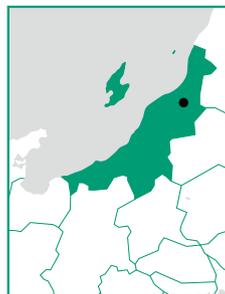
農場管理には、成績のデータ化に一早く着手し、生産管理に必要なあらゆる情報を本社に集約する仕組みを構築している。まず、畜舎を、養豚も採卵鶏も全て同じ規格大きさに統一した。さらに採卵鶏部門では、取引している育雛業者

経営紹介

農場を4県9市町に大規模・広域化 統一した飼養条件で経営の効率を図る



仲間である従業員の皆さん



新潟県新発田市
株式会社ナカシヨク
代表取締役 本間 春夫

設立 ● 1980年12月
資本金 ● 9,500万円
売上高 ● 100億円（平成30年5月期）
事業内容 ● 養豚一貫、採卵鶏
URL ● <http://www.nakasyoku.co.jp/>

が同一鶏種、かつ、同一日齢で用意できる羽数に合わせ、鶏舎を七万羽収容の規格としている。鶏種も白玉のマリアに統一することで各鶏舎の生産条件を合わせている。

こうすることで農場間の成績が比較しやすくなる。各農場の責任者はその日の生産量や給餌量、事故率などの情報をパソコンに入力することで、本社に生産データが一元化される。毎日一七時三〇分までに全ての農場の情報が本間さんの元に届く。本間さんはそのデータを分析し、翌日、分析結果を基に各農場に必要な指示を出す。

また、集約されたデータは蓄積され、経営管理に十分に活かされる。過去のデータから毎年の生産量が予測できるため、その予測を基に各農場の目標を設定する。その目標からプラスになったのかマイナスになったのかで、各農場の成績が決まり、従業員のボーナスにも反映される。なお、生産量や事故率などの目標値以外にもネズミを一匹捕獲したら五〇〇〇円プラスというユニークなものまである。

プラス・マイナスは従業員個人ではなく農場単位で行われるため、自然と農場内の一体感が醸成される。一経営管理に高等数学なんて必

要ない。足し算と引き算で十分」という言葉に、本間さんのマネジメントの神髄が凝縮されている。

安全・安心の畜産経営

豚コレラ、鳥インフルエンザといった防疫対策は畜産を経営する上で避けては通れない。疾病から守り、健康な家畜を育てるために独自の取り組みを実践する。

養豚部門では、繁殖、離乳、肥育のステージごとに農場を分割するスリーサイト方式を採用し、防疫対策を徹底する。農場を広域に展開していることも防疫対策の一環だ。農場間の移動は、県をまたがるケースもあり輸送コストが掛かるが、コストより安全面を重視する。

また、肥育豚舎、鶏舎では畜舎単位のオールイン・オールアウトで常に清潔な環境を保つ。採卵鶏の雛を鶏舎毎に同一鶏種、かつ、同一日齢に揃えるメリットはここでも発揮される。

畜舎はスペースに余裕があり、一般的な大規模農場とは一線を画す造りとなっている。多少、採算は悪くとも、ゆとりのある清掃の行き届いた畜舎で健康的に育てることを重視するのだ。また米どころ新潟に本社を置くメリットを活か

し、新発田市に隣接する胎内市と飼料用米の利用に関する協定を締結した。県内の飼料米普及に貢献するとともに、より健康的な鶏の飼育につながる取り組みだ。

畜産業に関して固定観念のない本間さんの経営は前例にとらわれず、また、周囲に流されることがない。常に何が最善なのかを考えている。鶏舎では一般的となったウインドレス鶏舎には見向きもせず、開放式鶏舎を採用し、より自然に近い環境で飼育する。また、子豚を輸送するコンテナケージはまとめて数十頭収容していたものから、輸送中のストレスを軽減するため一頭ごとのケージに変更した。一頭ごとのケージはナカシヨクがオリジナルで開発したものだ。

畜産経営では、地域の理解は欠かすことができない。そこで、臭気対策に特に力を入れ、管理を徹底する。

肥育豚舎は地元の廃キノコ菌床を利用した踏み込み式だ。豚舎の中で堆肥化が進み、汚水の発生が少なくなり消臭作用がある。鶏舎内のふんは二日に一回処理する。全ての農場に脱臭槽を完備し、農場の周辺はもとより農場内にも畜産特有の臭いはしない。

こうした取り組みの結果、安全・安心な生産物となり、地域住民、取引先からの信頼につながっている。

社名に込められた想い

本間さんは経営実践に当たりヒトを大切にしている。

大手畜産会社の経営を任された時、どこから手をつければいいのか悩み、まずは従業員と対話することから始めたという。私財を投入して全国の農場から従業員を集め、会社の厳しい状況を正直に伝えるとともに、再建に懸ける想いをおつけた。

これまで自分の会社に危機感を抱くことのなかった従業員は会社の窮状を知り、三分の二が会社を去った。一方、会社に残った従業員は本間さんの人柄に引かれ、再建に向けて全力で取り組むことを誓った。「あの時の周りの支えがあつて今の自分があります。従業員は大切な仲間なんです。社名にも『仲間の職場』の意味を込めています」と話す。

従業員がナカシヨクで能力を発揮し主体的に働いてもらうよう、農場長へ権限を委譲することで現場の判断を大事にしている。さらに従業員が気持ちよく仕事

に従事できるようにとさまざまな取り組みを実行している。例えば、事務の女性社員が着る制服を複数用意し、その日の気分で選ぶことができる、親睦を深めるため農場ごとに隔週でカレーの日を定め、昼食は同じカレーをみんなで頬張る、各農場の周りに花壇を設置し憩いの場をつくる、また中にはヒツジやヤギを愛玩用として飼育している農場などもある。

三年前に肺がんを患い、片方の肺を摘出した本間さん。現在の課題は円滑な事業承継だ。長男の基司さん(四五歳)に関連する食肉加工会社の経営を任せ、次男の友生さん(三三歳)にはナカシヨクで生産、経営管理のノウハウを伝授している。

二〇一八年には、中条工業団地(胎内市)に六・八畝の広大な土地を取得した。現在、その一角に飼料用倉庫を建設しているが、土地にはまだまだ余裕があり、その活用方法によってさまざまな経営展開の可能性を秘める。

「経営の土台はつくった。後は、後継者や従業員がどう発展させていくのか、楽しみです」と笑顔で語る。

(情報企画部 西山大也)



山形在来作物研究会代表
山形大学農学部教授

江頭 宏昌



● えがしら・ひろあき ●
一九六四年福岡県生まれ。京都大学大学院農学研究科修了後、山形大学農学部助手。二〇一五年より山形大学農学部教授。博士（農学）。専門は植物遺伝資源学。山形県内外の在来作物の研究や保存活動などに積極的に取り組む。著書に「人間と作物」（編著、ドメス出版）など。

一一〇一五年九月に国連サミットで採択され、一九三カ国が二〇一六〜三〇年までの一五年間で達成すべき目標を定めた「持続可能な開発目標（SDGs）」には一七の目標が掲げられている。その一つ、「飢餓をなくそう」の中に「種子、栽培作物、飼育動物・家畜、およびその近縁野生種の遺伝的多様性を維持」することが含まれている。

われわれ人間が今後も安定して食を得ていくためには、将来の未知の社会ニーズに応え、環境ストレスや病害虫にも強い作物の新品種を開発し続けることが必要である。その開発に不可欠なのが育種素材となる国内外の在来品種や近縁野生種だ。これらの遺伝的多様性はできるだけ消失しないように保全することが大切である。しかし、在来品種は国内外で消滅の一途をたどっている。

在来品種とは、山形在来作物研究会の定義に従えば、ある地域で栽培者が自家採種などで世代を超えて種苗の維持管理をしながら生活に利用してきた

作物の品種をいう。なお、伝統野菜は、ブランド価値を高めることを目的として、伝統的な栽培地や栽培歴、郷土食との結び付きの有無などの条件を加えて、各地の生産者や自治体などで構成される振興協議会などが認定した野菜を呼ぶことが多い。

一般的に、在来品種は商業品種に比べ生産性が劣りがちだ。収量が上がらない、形質がそろわない、病気に強くない、日持ちが悪い、堅い・辛い・苦いなど食味にクセがあるなど、現代の価値観に合わない難点を持っている。

こうした在来品種は市場では受け入れられず、農家は「もうからんもんはいらん」という反応を示すことも多い。

優秀な商業品種が普及すると、それまで栽培されていた在来品種は消滅し、優秀な品種に置き換わる。これを遺伝的侵食と呼び、FAOは二〇世紀中に世界各地のさまざまな作物の在来品種が八〇〜九〇%以上消滅したと報告している。

在来品種の多様性を守るには何が必要なのか？

筆

者は二〇〇三年ごろから在来品種を栽培する国内農家を訪れ、在来品種の特性や栽培・

利用の調査を始めた。黙々と種子を継いできた理由を聞くと、「おいしいから」「楽しみに待っていてくれる人がいるから」「自分の代で種子をなくすのは祖先に申し訳ないから」などの言葉が返ってきた。在来品種の消失を食い止めてきたのは、経済とは無縁の、品種への愛着や人々を想う気持ちだったと思いが知らされた。

二〇〇〇年より前、在来品種は冒頭で述べたような新品種開発の素材として、あるいは収穫物そのものをブランド化して付加価値を追求するのが通常だった。ところが二〇〇〇年前後かそれ以降は日本各地の団体が、在来品種にちなむ歴史や文化、焼き畑のような伝統的な栽培方法や利用の知恵などの文化的側面にも価値を見いだすようになった。

実際、筆者の住む山形県鶴岡市には五〇種類以上の在来品種があり広く市民に利用されていることが理由の一つとなつて、「ユネスコ食文化創造都市」に認定されたり、鶴岡食文化創造都市推進協議会が

「鶴岡ふんどガイド」を育成して「温海あつみかぶ」などの生産地である焼き畑地を巡る観光ツアーを実施したりするようになった。在来品種が伝えてきた文化を活かすことが地域らしさの魅力を生み、在来品種の多様性維持への好循環につながる。

一方、食生活や価値観も変化し、在来品種の味も知らずに育った次世代に伝統的な栽培方法や食文化を継承できるかという点、それも困難だ。次世代の人がおいしいと思う食べ方を工夫したり、栽培者が再生産可能な収益を生む仕組みをつくることも不可欠である。生産性は悪くても小さな経済を回し続ける工夫が必要なのである。

さらに言えば、自然災害や鳥獣害からの保護や、個々の在来品種には代々伝えられてきた採種のノウハウがあるため採種技術の継承対策も進めなければならぬ。

今日、自然災害、鳥獣害被害などが年々増大する中でそれらの対策をどうするかということも避けて通れない課題だ。他方、心の底流にある想いと共に先祖代々継承されてきた在来品種の特性を維持することも、重要な課題である。

F

在来品種が地域文化の魅力を生む 遺伝的多様性の保全こそ人類の義務

竹内 勝さん

AIを活用した野菜苗の生産に挑戦 徳島、群馬、熊本を拠点に全国展開

徳島県板野町
有限会社竹内園芸取締役



トマト、キュウリ、ナスなど野菜苗を「断根育苗」という接ぎ木技術で栽培する育苗業者で、全国でもトップクラスの規模を誇る。本拠地は徳島だが、群馬と熊本に大規模な農場を建設、三拠点から苗を全国に提供している。将来の人手不足を見据えて、熊本県内にわが国で初めてとなるAIを活用した最先端の育苗農場を建設中だ。

AI活用した野菜苗農場

——最先端のAI（人工知能）を導入した野菜苗の生産施設を九州に建設していますね。

竹内 二〇一七年、熊本県菊池市に九州野菜育苗センターを設立し、四軒のハウスにAIを活用したトマトなどの野菜苗を生産する施設を建設中

です。種まき、接ぎ木、移植、選別、搬送などの工程にロボットや最先端の自動化機械を導入します。総工費は二〇億円で、今年の夏から一部稼働し始めます。

——野菜の苗を育てるには熟練の技術と注意深さが必要で、それを機械化するなんて冒険ですね。

竹内 竹内園芸は、接ぎ木の野菜苗の生産を得意としています。接ぎ木は、丈夫で病気に強い台木に、おいしい果実がなる品種の穂木を接ぐ技術です。両方の長所を兼ね備えた病気に強くて連作障害が起きにくい、おいしい野菜が収穫できる苗を作れるんですね。

発芽後、三週間程度育苗した台木と穂木を培土から一センチ程の高さで切り取り、穂木を台木に接いで固定させ

る断根育苗は相当の経験が必要で、これまでベテランの従業員に頼ってきました。ですが、技術継承するにも人手不足は深刻で、このままでは農家からの注文に対して安定供給できなくなる恐れがあると考え、将来を見据えて挑戦することにしました。

——どんな技術ですか。

竹内 うちが持つ苗の育ち方や形状などについての豊富な知識を活かし、大学や大学院で高度な研究をしてきた従業員が、AI機械メーカーと共同で開発した技術です。

接ぎ木は茎の太さが同じ穂木・台木同士を接がなければならず、画像処理で苗を選別します。AIを活用した育苗システムの導入は、国内では初めてです。従来なら一五〇人必要だった人手が、三分の一の五〇人

程度で済むはずですよ。

「断根育苗」導入で新展開

——竹内園芸は勝さんが創業したのですね。

竹内 徳島県板野町辺りは古くからシロウリの産地で、父はシロウリの塩漬けを作って奈良の業者に売る一次加工の漬物業者でした。長男の私は、跡を継ぐものと宿命づけられていました。大学卒業後、家業の手伝いをしていましたが、自分の小遣い稼ぎとして畑の一角のハウスで、家庭菜園向けのスイカの苗作りを始めたいのが最初です。二三歳でした。

種をまいてから短期間で稼げると考えた野菜苗作りは、手間が掛かり、春先の安定しない天気にも翻弄されて十分な成果が上がりません。やめよ



野菜苗農場のハウス内で竹内勝さん＝徳島県板野町で

うと思った矢先、効率よく品質のいい苗ができる「断根育苗」という接ぎ木の技術があることを種苗会社から教えてもらいました。

——断根育苗？

竹内 根を切り取った台木に穂木を挿し、茎を土に挿すと、新しい根が一齐に出てきて樹勢の強い苗ができ、苗の品質もそろうんですよ。台木を土の付いた状態で運ぶ手間が要らないという利点もあります。

こんな技術があるなら、もう一回苗作りに挑戦してみようと思ひ直し

ました。断根技術を学ぶため、家業が忙しくない冬の一月月間、現在の愛媛県東温市にあった種苗会社の農場に研修に行きました。

その研修先の農場長が引き合わせてくれたのが、妻の育美です。しっかり者で、二〇二三年からわが社の社長をしてもらっています。研修先で育苗技術を学べた上に妻にも巡り会うことができたのはラッキーでした。

積極的に設備投資し拡大

——断根育苗の技術を習得して、本

格的な育苗業者を目指したのですね。

竹内 一九七六年、二八歳になる年に、断根育苗に専念するため、一〇〇万円の農業後継者資金を借りて一〇坪のハウスを建てました。

家庭菜園向けのスイカの苗だけでは利益が少なく、農家向けにシロウリの苗作りを始めたのですが、当時の野菜苗は農家が自分で種から育てるので、購入するものではありませんでした。

農業界には「苗半作」とか「苗七分作」という言葉があります。苗の出

来の良しあしで作柄の半分以上が決まるといふ意味です。農家にとって苗作りに失敗すれば一年を棒に振ってしまうほど大事なのです。

うちの苗を試しに買ってくれた農家で良いシロウリが収穫できたことで、口コミで評判が広がりました。

——育苗を始めて一〇年目の八二年に会社を起こしました。

竹内 うちの苗の良さが高く評価され、事業として成り立つと確信を得ました。そこで多くの優秀な人材が必要となり、採用のために地元の農業高校を訪ねたところ、会社組織でない農家には生徒を紹介できないと言われて、有限会社竹内園芸を設立したのです。

育苗時期の違うスイカとシロウリ、メロンの苗を、同じ施設で三作育苗して、三回の収益のうち一回分の利益を全額、投資に振り向け、設備の充実に努めました。

家業の漬物用のシロウリを栽培するための畑が二畝ありましたから、九〇年にはハウス面積を五〇坪に増やせました。同年、日本農業賞優秀賞をいただき、新聞で紹介されたこともあって、各地から農家がバスで視察に来るようになりました。

そこで、視察に来た愛知県のキュ

Profile

たけうち まさる
一九四八年徳島県板野町生まれ。七〇歳。東京農業大学卒業。家業の漬物業を手伝いながら、七二年から野菜の育苗を始める。研修先の育苗農場長の紹介で妻の育美さんと結婚。八二年、竹内園芸を設立。九〇年、日本農業賞優秀賞受賞。日本野菜育苗協会会長を歴任し、現在は監事。東京農大経営者会議会員。

Data

有限会社竹内園芸
一九八二年設立。竹内育美代表取締役。資本金三〇〇万円。徳島県板野町の本拠地のほか、群馬県前橋市にエバークリーン富士見、熊本県大津町に熊本野菜育苗センター、熊本県菊池市に九州野菜育苗センターを展開。グループ全体で、従業員数は社員三〇人、パート従業員三〇〇人。野菜苗は年産三〇〇万本。売上高四〇億円。

ウリ農家三軒から「この苗が欲しい」と言われました。初めは「県外に出していない」と断っていたのですが、粘られて、断根育苗のキュウリ苗三〇〇〇本を出したのが、県外出荷の第一号です。

苗の出来が作柄を左右

——施設園芸の先進地である愛知県
の農家から高い評価を得たなんて、うれしいじゃないですか。

竹内 うちの苗が育つのか、本当は心配でした。冬春キュウリは一〇月に植えて翌年六月ごろまで収穫できるのですが、収穫後に、電話で「自分で苗を作っていたときは一〇坪で二五トしか取れなかったが、おたくの苗だと三〇ト取れた」という連絡を受けたときには、ほっとしましたね。その後は年々注文が増えて、県外にもたくさん出荷するようになりました。

——断根育苗の良さが実証されたのですね。

竹内 うちの苗が優れているのは、苗床の土作りにも理由があります。徳島県を流れる大河、吉野川の堤防の草を刈って三年熟成させ、それに堆肥や微生物を混ぜたものを培養土にしています。

育苗は子育てと似ています。愛情

をもって育てないといけません、かといって過保護にしては駄目です。土は人間のお母さんの母乳と同じで、栄養分はもちろんですが、病気にかかりにくい免疫物質に相当する物質も含んでいなくてははいけません。

群馬県内に新農場建設

——二〇〇七年に群馬県に農場を造っていますが、県外出荷が増えたためですか。

竹内 本拠地である徳島県内には、板野町を中心に約五畝のハウスがあり、おもに中四国地方向けに出荷していましたが、中四国地方で苗の需要は大きくありません。

販路拡大を考えていたところ、関東の大手ホームセンターから二〇万本もの家庭菜園向けの野菜苗の注文を受けました。しかし苗は生きものです。徳島県から七〇〇キロもの遠路をトラックで運ぶと苗は傷み、輸送費もばかになりません。

そこで需要の極めて旺盛な関東に農場を構えられないかと思っていたところ、群馬県前橋市富士見町に一〇畝の土地があるという情報が入り、早速取得しました。〇七年から試験栽培を始め、〇八年に第一農場を開設、今では第三農場まで拡充し、ハウス面積は合わせて約五畝です。ト

マト、キュウリ、ナスなどの野菜苗を、関東甲信越を中心とした東日本の市場に出荷できるようになり、八年に群馬農場を株式会社エバーグリーン富士見に分社化しました。

三拠点体制で全国をカバー

——熊本にも拠点がありますね。

竹内 九州地方は熊本県を中心に野菜生産が盛んで、苗の需要が多いところですが、熊本県だけでトマトの畑が一二五〇畝もあります。

九州進出のために、今の佐賀県神埼市にあった農業施設を買って育苗を始めたのですが、すぐに手狭になってしまいました。熊本県のお誘いを受けて、熊本空港近くの熊本県大津町に農地を確保し、二〇一五年に熊本農場を開設しました。一七年に株式会社熊本野菜育苗センターに分社化しました。

この結果、本社農場を核とした徳島県内の竹内園芸は中四国や近畿地方を、群馬県のエバーグリーン富士見は岐阜から東側の東日本を、熊本野菜育苗センターとA I生産の九州野菜育苗センターが九州を受け持つ体制が整いました。

——なぜ、分社化するのですか。

竹内 育苗事業は、植物を扱いますから、きめ細かな目配りが欠かせま

せん。品質のばらつきが少ない良い苗を生産し、農家からきたクレームには、迅速で丁寧な対応が求められます。それには、経営の適正規模があると私は考えています。売上高でいえば一〇億円程度でしょうか。それぞれの会社に責任者を置き、問題を解決する能力のある人材を置いています。

——子会社は一〇社もあります。

竹内 徳島の本社近くには、ガーデンセンターや野菜の直売所なども展開し、ガーデンセンターでは野菜の苗だけではなく、花の苗も販売しています。育苗の作業は比較的手がすぐ時期があり、そのときの従業員の活用策として始めました。ガーデンニングブームのころのにぎわいは忘れられません。

——今後の事業展開は。

竹内 日本国内の野菜の苗の需要は五億本あります。その一割に当たる五〇〇〇万本を竹内園芸で供給したいというのが目下の目標です。現在、グループ全体で敷地面積は三〇畝、生産量は年産三〇〇〇万本ですが、九州のA I農場が本格稼働すれば五〇〇〇万本体制が整います。後は長男の宏典(四一歳)ら、若い者が考えるでしょう。

(ジャーナリスト 村田 泰夫)



農業経営にガイドブック

国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合研究機構
中央農業研究センター 農業経営研究領域長

宮武 恭一

今

日、農業従事者の減少と高齢化が急速に進む中で、「農地中間管理機構の活用等による農地の集積・集約化」と「担い手の育成・確保と人材力の強化」を柱とした農業構造改革が強力に推進されています。

農研機構中央農業研究センターでは、農地中間管理機構、全国農業会議所、日本農業法人協会などの協力をもらいながら、こうした課題に取り組む先進的な地域や経営の調査・分析を重ね、問題解決や経営改善に有効と考えられる仕組みや手法を分かりやすいガイドブックに取りまとめ、公表しています。

「農地集約化支援ガイドブック」では、担い手への農地集約化の取り組みについての実態調査分析を踏まえ、担い手への農地集約化の必要性和その具体的な効果を提示した上で、農地集約化（面的にまとまって担い手が利用できる状態）に向けた取り組み方策について、「農地集約化に向けた推進体制作り」「地権者等への働きかけと人・農地プラン作り」「人・農地プランの実践と進行管理」の各段階に整理し、そこでの具体的な手順やポイントについて解説しています。

農地集約化の推進に直接関わる市町村行政、農業委員会、JA、普及組織の職員や農地利用最適化推進委員などの関係者向けに公表し

ました。

担

い手の育成・確保と人材力の強化に関する「農業法人における人材定着施策と改善ツール」を公開しました。農業法人（七七四社）へのアンケート調査結果に基づいて、法人経営で問題となっている離職率の低減に効果がある労務管理施策を提示するとともに、従業員に定着を左右する従業員の職務満足度を簡易に計測できる「職務満足度分析ツール」を紹介したガイドブックです。このうち分析ツールは表計算ソフトのマクロ機能を利用して作られたシートになっており、職務満足度分析に基づく労務管理に活用できます。



研究成果を紹介したガイドブック

上記のガイドブック、および、職務満足度分析ツールは農研機構中央農業研究センターのサイト「農研機構・マネジメント技術（URL：<https://fmrp.dc.affrc.go.jp>）からダウンロードできます。なお、このサイトでは、農地集約化や農業法人の人材育成以外にも、農研機構で開発してきた経営診断・経営計画支援や地域農業計画支援のための開発プログラム、地域農業動向予測や経営継承方策、集落営農の組織化や運営、農産物直売所の活用などの研究成果を紹介した刊行物についても広く掲載してありますので、ぜひ

訪問ください。

F



Profile

みやたけ きょういち
1965年香川県生まれ。88年筑波大学農林学類卒業後、農林水産省農業研究センターに入所。東北農業試験場、中央農業総合研究センター北陸研究センターなどを経て、2019年から現職。専門は大規模水田作経営の調査や米販売戦略の分析。



里山をまるごと一つのホテルに 身の回りの資源活かし生業の創造

石川県輪島市
株式会社百笑の暮らし代表取締役 山本亮



地域をホテルに見立てる

「のと里山空港」に降りて、輪島市街地方面へ車で五分ほど向かうと茅葺屋根の大きな建物が見えてきます。これが、「里山まるごとホテル」の拠点となる茅葺庵です。

石川県輪島市三井町は日本海へと流れる河原田川の源流部にあり、周りを標高一〇〇〇〜二〇〇〇の低い山々に囲まれ、山際には能登瓦と白漆喰で統一された家々が立ち並び、平野部には一面に田んぼが広がります。まさに日本の原風景です。

私たちは、そんな三井町の里山を一つのホテルに見立てて活動をしています。一般的なホテルのように一つの大きな建物の中に機能を詰め込むわけではなく、茅葺庵がホテルのレセプションとレストラン、地域に点在する古民家や農家民宿がホテルの部屋、直売所がお土産コーナー、和紙工房や農家さんの畑が体験コーナー、

日帰り温泉が大浴場、それらをつなぐ道路が廊下、といったように地域に今ある資源をホテルの機能に見立てているんです。訪れたお客さまには一施設にとどまるのではなく、能登の里山をまるごと楽しみ、ゆっくりとくつろぎながら、まるでこの地に暮らしているように過ごしてもらいます。暮らしの魅力や豊かさを知ってもらうことで地域のファンを増やす。三井町に関わる人、暮らしを受け継ぐ人の増加につながり地域の持続性を高められると考えています。

里山まるごとホテルでは「食べる里山」「泊まる里山」「遊ぶ里山」「癒す里山」と三井町の全てを感じてもらえるように四種類のコンテンツを用意しています。「食べる里山」として茅葺庵での食事提供、「泊まる里山」として農家民宿弥次の宿泊、「遊ぶ里山」としてサイクリングツアーや能登仁行和紙の紙すき体験、フォトツアーなど、「癒す里山」として能登産オイルを使ったリラクゼーションが楽しめるようになって

ています。なお、「泊まる里山」以外のコンテンツは日帰りの方も利用できます。

お客さまの希望に合わせて滞在プランのコーディネートも行っています。昨年、宿泊されたアールゼンチンのお客さまには「観光地ではなく、日本の昔ながらの暮らしに触れたい。また、お話し、お酒、お餅、お茶もやってみよう」という希望に合わせて二泊三日のプランを計画。弥次に宿泊し夕食は輪島のすし屋に、翌朝は弥次で用意したおにぎりを持って輪島朝市に行き朝市で選んだ干物を焼いて朝ごはんを食べてもらいました。夕食会場は輪島市街地、朝食会場は輪島朝市と見立てることで、他では施設内に抱え込んでしまうことを外に広げ、能登の魅力的な場所を活用できるようにしています。

また、これまでに培ったネットワークを活かして、酒蔵の見学やサイクリングをしながら紅葉の葉っぱを集めてつくるオリジナルの和紙すき体験、地元のお餅やばーばと一緒に餅つき

profile

山本 亮 やまもと りょう

1987年神奈川県川崎市生まれ。東京農業大学在学時に農村景観を保全するためのゼミ活動で輪島市三井町を訪れる。地域とのワークショップを行う中で里山の暮らしが持つ本質的な豊かさや持続可能性にほれ込み、移住を決意。東京での5年間のまちづくり業務を経て2014年に輪島市地域おこし協力隊として移住する。任期終了後、株式会社百笑の暮らしを設立し、代表取締役として里山まるごとホテルのプロデュースに取り組んでいる。

株式会社百笑の暮らし

「10年後に能登の里山里海と共にある暮らしが日本の豊かな暮らしの基準の1つになっている社会を創る」ことをミッションに2018年に設立。里山の暮らしの魅力を多くの人に伝えるため、里山まるごとホテルをプロデュース。拠点となる茅葺庵の運営などを実施。地域団体の「みい里山百笑の会」とは兄弟組織であり、経営に関することを「百笑の暮らし」で地域活動に関することを「百笑の会」で、と連携して活動する。

体験、古民家での茶道体験などを手配しました。ただ観光して終わるのではなく、人と人の関係性を創り出すことを目指しており、アルゼンチンの方が帰るときには受け入れてくれた地域の方々が自然とお見送りに集まり、握手やハグをして、「また来てね」「Vendreadoravez(また来ます)」と言葉の壁を越えた関係が生まれました。

里山まるごとホテルは当社の自主事業として行う部分と信頼できるパートナーと連携して進めている部分があります。二〇一八年時点では、全体コーディネート、レセプション&レストラン機能を持つ茅葺庵の運営、サイクリングツアーの運営、リラクゼーションサロンのスペース提供を当社の事業として行っています。農家



上:農家民宿弥次での夕食。能登野菜などをつかい郷土色豊かな料理が並び
下:三井町の里山と茅葺庵。里山まるごとホテルは三井町の里山があっこそ成り立つ

民宿弥次は地域活性化の仲間である西山夫妻の事業、遊ぶ里山の和紙すき体験は能登仁行和紙の事業、フォトツアーは輪島の写真家の事業、癒す里山のリラクゼーションサロンは私の妻と仲間のセラピストの事業です。
他にも「山野草が好きできれいに花が咲く場所をたくさん知っている。お客さんが来たら案内してやるぞ」という地域の方が現れたり、沖縄でタイ古式マッサージをしていた三井町出身者がUターンして当社のサロンを使ったりと少しずつ人と場の輪が広がっています。

始まりは直売イベント

二〇一四年、私は輪島市地域おこし協力隊としてこの地に移住しました。三井町はもともと

林業が中心の町でしたが、木材価格の低迷などによって林業従事者の減少、製材所などの周辺産業の閉鎖が進み、過疎高齢化が大きな課題となっています。また、それに伴って空き家の増加(五、六軒に一軒が空き家)が起こり、美しい里山風景も徐々に荒れてきています。

地域を活性化させこの美しい風景を後世に残せないかと地域の方にヒアリングをしていると「昨年やった直売イベントが楽しかった。継続してやりたかったけれどまとめ役がいなくてできなかった」という声を聞き、茅葺庵前の芝生広場での直売イベントの定期開催を始めることにしました。前年の出店者から声掛けを始め、五月から毎月の運営会議で案を練りつつイベントを開催していると、「地域を盛り上げたい」という方

や「自分が作った自慢の野菜を売りたい」「訪れた人に三井町を知ってもらいたい」という方など地域や里山に対して熱い想いを持った人が集まってきました。

イベントが開催できない冬場になると、地域活性化のために自然と他にも何かやろうと話し合うようになり、視察や会議を重ねました。その中で、三井町には県内の温泉街向けに葉っぱビジネスをやってきた歴史があるが、販路を広げる活動をしてこなかったこと、和菓子会社から能登のヨモギを大量に欲しいという話や、茅葺職人さんから茅葺屋根の原料が全国的に足りていないという話を聞き、身の回りにある里山から得られる資源を活かせば生業なりわいがつけられるのではと盛り上がりました。

そして、二〇一六年四月に地域の方約五〇人と、里山の資源を活かした生業と笑顔をつくる団体として「みい里山百笑ひやくしょうの会」を設立し、会員のやりたいことに応じて加工品を作る食部、茅を生産する茅部、イベントを継続的に開催する里山の市部、葉っぱビジネスの拡大を目指すつまもの部、交流人口を増やすための観光部の五つの部会に分かれて活動を始めました。その後、みい里山百笑の会、輪島市役所、当社で「里山まるごとホテル推進協議会」を設立、現在は地域や行政と情報を共有しながら活動しています。

地域の拠点を再生し活性化

観光部として、農家民宿をやりたいという地域の方のサポートをしたり、モニターツアーを行い、里山の食や暮らしの体験メニューをつ

くったり、東京農業大学の受け入れ支援などを行う中で、地域の拠点である茅葺庵の魅力が低下していることが気掛かりになっていました。茅葺庵は輪島市役所が地域活性化のために造った施設で、指定管理者制度によって三年ごとに管理者を募集・選定するかたちで運営されています。選定委員会の審査で二〇一五年度から地域外の団体へと管理が変わったものの運営がうまくいかず、掃除も行き届かなくなり、地域の方も寄り付かず一日に五人も利用しない場所になっていました。また、一四年まで管理をしていた地元団体は高齢化などが理由で解散。このままでは茅葺庵が魅力のない場所としてさびれていってしまうと危機感が募り、自分自身が中心となって運営することを決意し、一八年度からの管理者募集に手を上げました。

イタリアの先進事例を参考

茅葺庵の運営方法を考える中、思い出したのが東京農大の合宿がきっかけで三井町にのめり込んでいった自分の姿。観光地を巡るのではなく、地域の人と会い、その暮らしを垣間見るのが楽しかったことでした。そしてその暮らしの価値は、能登の里山、里海が一年に日本で初めて世界農業遺産に認定され、世界からも認められています。茅葺庵に来て終わりではなく、茅葺庵をきっかけに地域へと人が染み出していき、地域の暮らしに触れられる仕掛けをしたいと思い、イタリアのアルベルゴ・ディフーズ（分散型宿泊施設）を参考にしながら生まれたのが里山を一つのホテルに見立てる、里山まるごとホテ

ル構想でした。

この想いを日本最大のソーシャルビジネスの祭典「みんなの夢AWARD」で発表したことで、一般社団法人ソーシャルビジネスドリームパートナーズからの出資交渉権、大手企業など一五社との連携機会を手に入れ、準備が加速しました。そして一八年一月に指定管理者の選定委員会から選定を受け、二月に「百笑の暮らし」を設立、四月に茅葺庵の運営スタートと合わせて里山まるごとホテルをオープンしました。

まるいとの輪を広げる

現在、空き家となっている古民家をリノベーションし、二〇二〇年には一棟貸し型の宿を、二〇二一年にはゲストハウス型の宿のオープンを予定しています。地域課題となっている空き家ですが、所有者の方に賃貸や売買の意向がないため活用が進まないのが現状。空き家を活用して宿の機能をつくっていくことで地域課題の解決を図りたいと思っても当初はなかなか賛同してくださる所有者が現れませんでした。ですが、地域に理解者が増え、いい物件と巡り合うことができました。ゆっくりとくつろぎたい方は一棟貸し型へ、地域の暮らしにどっぷり漬かりたい方は農家民宿型へ、安く長く泊まりたい方はゲストハウス型へと好みに合わせて滞在できる空間へと育てていきたいと思っています。

これからもしっかりと地域と手をつなぎ、里山の暮らしの豊かさを楽しめるよう行動しながら、里山に育つ木のように少しずつ里山まるごとホテルを育てていくことを目指します。

『珈琲の世界史』

日部 幸博 著



(講談社現代新書・800円 税抜)

謎めく珈琲の旅を味わう

青木 宏高

(NPO法人「良い食材を伝える会」理事)
この本はコーヒーの歴史書である。歴史書には、どこか堅苦しいイメージがあるが、本書は、楽しみながら、気持ちよく読ませる。この本を書いた日部さんは「コーヒーの通史」に挑戦する。その歴史は気の遠くなるような時間で、五千年余の歴史と言われる茶よりはるか遠い昔にヒトと巡り合っていたという可能性も指摘されている。謎めくコーヒーの旅は一章から一〇章に、序章と最終章を加えた二五〇頁余の労作である。コーヒーの原料はコーヒーノキというアカネ科植物の種子で、これを焙煎し抽出して飲用する。原産地はアフリカ大陸エチオピアで、高地に自生する。この辺りは人類発祥の地と言われ、ここがコーヒーの故郷というのも、どこかヒトとの運命を感じる……。『コーヒーはモカ』と称賛される世界的ブランドの、由来をご存じだろう

か？エチオピアと紅海を挟むアラビア半島イエメンの港名だが、コーヒーを世界に送り出した積み出し港。歴史を彩る一ページは、今もコーヒーの世界に残る(三章「イスラーム世界からヨーロッパへ」)。

コーヒーがヨーロッパ大陸に渡り、イギリス、オーストリア、フランス、オランダ、ドイツなどに広く愛飲されていく(四章「コーヒーハウスとカフェの時代」～八章「黄金時代の終わり」)。

ところが、カフェ・ド・フォワでの演説が口火になりフランス革命が成功すると一変する。主役はナポレオンである。周辺諸国は同盟を結び対抗するが、ナポレオンは反攻し、大陸全土を勢力下に治め、大陸封鎖する。植民地から輸入がストップ。コーヒー不足がナポレオン打倒にドイツ人を駆り立てたという。そんな記録が残る。ナポレオンは大のコーヒー好きだったと伝えられている。世界のコーヒーを動かした偉大な皇帝も、流刑中に、最期はたったスプーン一杯のコーヒーも自由にならなかった。そして、ヨーロッパからアメリカへ、コーヒーの主役は動いていく(一〇章「スペシャルティコーヒーをめぐって」～最終章「コーヒー新世紀の到来」)。

さて、日本人でコーヒーを最初に飲んだ人物は誰なのか。文人大田南畝(蜀山人)がオランダの船で飲んだ感想を書き残している。「豆を黒く炒りて粉にし白糖を和したるものなり、焦げくさくして味うるに堪えず」。そう記している。

今日、日本は世界三位の愛飲国である。



読まれています 三省堂書店農林水産省売店 (2019年6月1日～6月30日・税抜)

タイトル	著者	出版社	定価
1 最後の砦——漁業取締りの流儀	橋本 高明／著	文芸社	1,400円
2 森林未来会議——森を活かす仕組みをつくる	熊崎 実、速水 亨、石崎 涼子／編著	築地書館	2,400円
3 米と平成～30年間の流通～	「米麦日報」編集部／編	食品産業新聞社	2,700円
4 誰も農業を知らない：プロ農家だからわかる日本農業の未来	有坪 民雄／著	原書房	1,800円
5 新スマート農業——進化する農業情報利用	農業情報学会／編	農林統計出版	5,000円
6 スマート農業のすすめ 次世代農人【スマートファーマー】の心得	渡邊 智之／著	産業開発機構	1,800円
7 儲かる農業2019 週刊ダイヤモンド 2019年3月9日号	週刊ダイヤモンド	ダイヤモンド社	657円
8 よくわかる 国連「家族農業の10年」と「小農の権利宣言」	小規模家族農業ネットワークジャパン／編	農山漁村文化協会	1,100円
9 農業情報技術の革新「農業と経済」2019年4月臨時増刊号	「農業と経済」編集委員会／編	昭和堂	1,700円
10 農業保護政策の起源 近代日本の農政1874～1945	佐々田 博教／著	勁草書房	3,500円

アジア太平洋地域の農業金融発展に協力

日本政策金融公庫は「第七一回アジア太平洋農村・農業金融協合理事会」をホスト機関として開催しました。日本での開催は一九九八年の第三八回理事会以来、二〇年ぶりとなりました。

アジアの農業発展を支援

アジア太平洋農村・農業金融協会（略称：APRACA）は、アジア太平洋地域の農村・農業制度の改善を図るため、一九七七年に設立された三つの付属機関を擁する国際機関です（図）。現在はアジア太平洋地域二四カ国の農業金融機関など八六機関が加盟しており、日本では日本公庫が唯一の加盟機関となっています。

設立の目的として、①域内農業発展に必要な金融制度改善等の相互協力、②農業金融に関する組織的な情報交換と加盟機関に共通する問題についての国際的研究促進、③各地域の農業金融に関する教育プログラムの策定、④FAO（国連食糧農業機関）およびAPRACA

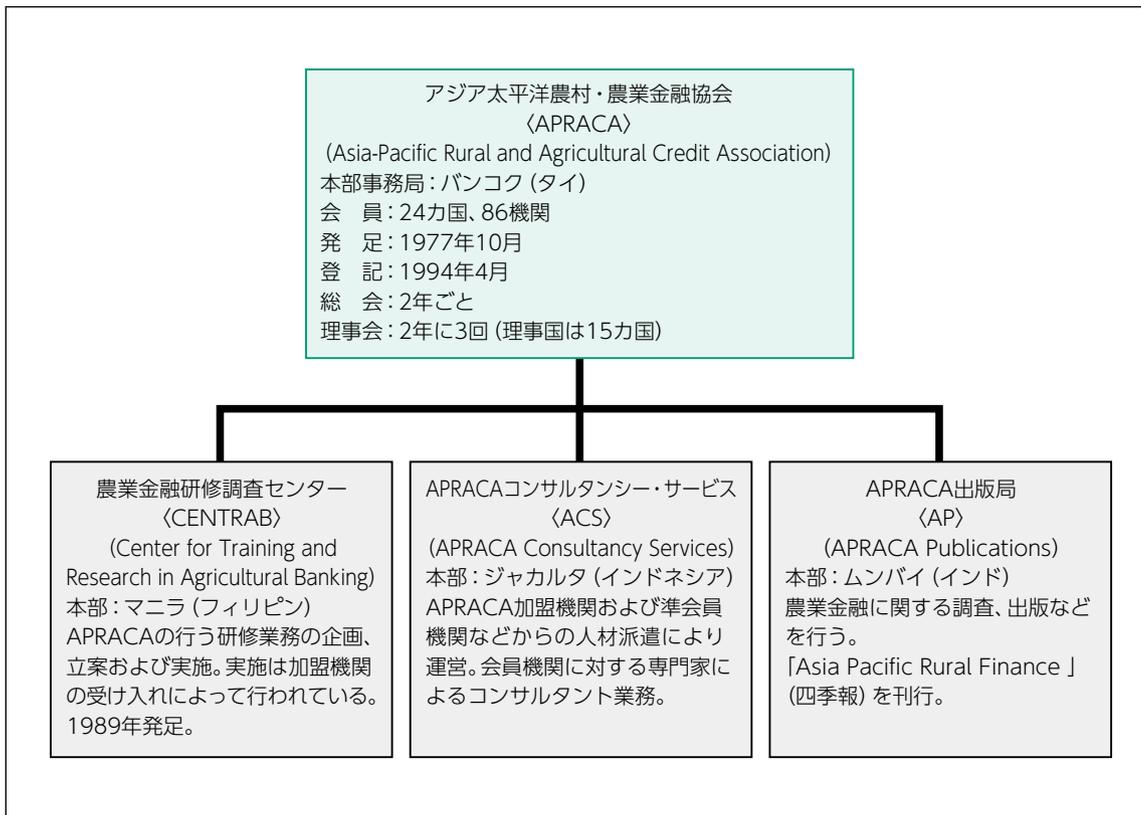
Aと同様の目的を持つ他組織との交流を掲げ、農村部の貧困解消に向けたマイクロファイナンスに関する調査研究とノウハウの共有をはじめ、途上国の人材育成支援やセミナーの開催などさまざまな活動を行っています。

日本公庫では、日本の農林水産業と農林水産金融への理解を深めるための研修機会を提供。九八年の研修開始以降、一九カ国、のべ九一人を受け入れています。昨年の研修ではネパール、パキスタン、スリランカ、カンボジア、マレーシア、インド、フィリピンの農業金融関係者一五人の研修生を受け入れ、千葉大学の植物工場や埼玉県の先進農業者を訪問。地元JAにも足を運び、日本の農業に関する最先端の現場を視察しました。

二〇年ぶりに日本で開催

六月六・七日に東京都で開催された今回の理事会には、一五カ国三一機関から六二人が参加。今後のAPRACAの在り方を定める

図 APRACA組織概要





国際フォーラムでは活発な質疑応答が

「APRACA六カ年計画」の策定について協議されたほか、付属機関と各加盟機関が共催・参加した会議や政策フォーラム、視察などについてのさまざまな活動報告がありました。

APRACA六カ年計画においては、「農業金融および地域開発における優良事例や解決方法の共有」「研修や調査を通じた農業・地域に係る金融および経済開発問題



理事会の様子



ローズガーデンホテル新宿にて

の理解促進」など従来から目標とする内容の継続が決議されたほか、APRACAの組織運営について、近年の農業金融の環境を鑑み、フィンテック革命や金融包摂(※)などの新たな視点を盛り込んだ体制強化を図るべく、議論が交わされました。

また、農業バリューチェーンに係る調査、世界の貧困層削減のケーススタディーに係る調査、中



日本文化に親しむため、理事会の翌日は浅草観光へ

小企業への金融サービスに係る調査など、研究の一環として行われている活動についても報告されました。

震災関連の支援を報告

理事会と同日に開催された国際フォーラムでは、「天災からの復興における金融機関の役割」をテーマとした三つの発表がありました。日本公庫は「東日本大震災からの

復興状況と日本公庫の役割」と「原子力災害による風評被害払拭(ふっしょく)に向けた政府の取り組み」について報告しました。震災被害額が農林業分野でも水産業分野でも、それぞれ一兆円以上あった事実を示し、宮城県のイチゴ産地と石巻漁港の復興状況について説明。また、今なお残る原子力発電所事故の風評被害についても報告しました。さらに、震災から現在に至るまでの震災関連の公庫の融資状況を、個別の事業者への施設再建に係る融資事例を交えて紹介しました。参加者からは「日本のセーフティネット融資制度が理解できた」「具体的な復興融資事例が分かりやすく参考になる」などの感想が聞かれました。

そのほかフィリピンとバングラデシユの金融機関からは、自国の農村地域と農村にある零細企業への包括的な振興策と事例紹介があり、各国の農業金融について情報交換が行われました。

(情報企画部)

※金融包摂(Financial Inclusion)：通常の金融サービスを受けられない人々が融資などの金融サービスにアクセスできると。

みんなの広場

◆六月号「農と食の邂逅」で紹介された、畑直送の新鮮イチゴを活かしたスイーツ作りをしている吉野ひろみさんたちの活動は、女性ならではの視点で町の活性化に一役買っているようだ。

カツオの一本釣りで知られる中土佐町が新しい産業を模索する中で誕生したイチゴ農家の女性たちの店。新鮮なイチゴを生で楽しんでもらいたいと始めたケーキ作りが軌道に乗った。

今は早くも次の段階。後継者育成が課題だぞうだ。吉野さんらの力で若い人たちが必ず育つと私は確信している。男のカツオ、女のイチゴで中土佐町がますます活気ある町になることを期待したい。

(広島市 巨幸男)

◆農業は急速な人手不足に苦しんでいる。国の根幹的産業であるのに、農村部の高齢化や3K的な側面など課題が山積しており、外国人の労働力に依存する農村も出ているという話も聞く。

そんな中で、六月号の特集にあった障害者福祉サービス事業所が本格的に農業生産に取り組む例が素晴らしいと感じた。この「農福連携」は障害者の就労範囲を広げるとともに、農業の生産性向上にもつながるといふ点で大いに期待できる。新

しい農業の形として全国に広がり、定着することを望む。

(広島市 内惻)

みんなの広場へのご意見募集

本誌への感想や農林漁業の発展に向けたご意見などを同封の読者アンケートにてお寄せください。「みんなの広場」に掲載します。二〇〇字程度ですが、誌面の都合上、編集させていただきます。住所、氏名、年齢、職業、電話番号を明記してください。掲載者には薄謝を進呈いたします。

「郵送およびFAX先」

〒100-0004

東京都千代田区大手町一丁目四

大手町フィナンシャルシティノースタワー

日本政策金融公庫

農林水産事業本部

AFCフォーラム編集部

FAX 〇三三三七〇一三五〇

メール配信サービスのご案内

日本公庫農林水産事業本部では、メール配信による農業・食品産業に関する情報の提供をしています。メール配信を希望される方は、日本公庫のホームページ(https://www.jfc.go.jp/service/mail_nourin.html)にアクセスしてご登録ください。

(情報企画部)

編集後記

◆人手不足が深刻化する中、いかにして従業員を育て、職場に定着させるか、多くの農業経営者が頭を悩ませています。正解と呼べるものがないのがまた悩ましいところ。特集記事で紹介されている鈴木、経営紹介で取り上げたナカシヨクの両社に共通することは従業員への権限委譲。他社の取り組みから学ぶのも一つの手です。

(西山)

◆特集で触れられていますが、パソナ農援隊卒業生の阪下さんは「農業界の現状などについてトッププランナーに講義いただき、参入への想いを新たにしたい」と強調されています。新規就農者の定着には技術習得などもさることながら、就農者の確固たる経営理念、農業への情熱などの醸成が不可欠。研修側の長期的視点の重要性を痛感しました。(高雄)

◆六月二十八日発表の「二〇一九年農業構造動態調査」によると、全国農業経営体数は一八年より二・六%減少、二〇万経営体を割り込みました。組織経営体数と法人組織経営体数の増加率は鈍化傾向で、常雇い数も減少しています。改めて厳しい現状を認識しましたが、数値では見えない現場の皆さまの実情、お考えはどういったものでしょうか。(城間)

◆「変革は人により」で初めて耳にした「苗半作」「苗七分作」という言葉。野菜を手にするときに畑に植えられる前の苗のことを考えたことはなく、私たちの食卓は竹内園芸さんのような種苗会社の技術と努力にも支えられていたんだなあとありがたく思いました。夏真っ盛り、今年もトマトやキュウリをモリモリいただきます！(竹中)

AFCフォーラム Forum

編集

前田 美幸 西山 大也 高雄 和彦
山本 晶子 城間 綾子 竹中 夕美
鈴木 晃子

編集協力

青木 宏高 村田 泰夫

発行

(株)日本政策金融公庫 農林水産事業本部
Tel. 03(3270)2268
Fax. 03(3270)2350
E-mail anjoho@jfc.go.jp
ホームページ <https://www.jfc.go.jp/>

印刷 凸版印刷株式会社

販売

株式会社日本食糧新聞社
〒104-0032 東京都中央区八丁堀2-14-4
ヤブ原ビル
Tel. 03(3537)1311
Fax. 03(3537)1071
ホームページ
<http://info.nissyoku.co.jp/koudoku/>
お問い合わせフォーム
http://info.nissyoku.co.jp/modules/form_mail/

◆定価 514円(税込)

◆ご意見、ご提案をお待ちしております。

◆巻末の児童画は全国土地改良事業団体連合会主催の「ふるさとの田んぼと水」子ども絵画展の入賞作品です。

国産にこだわり
農と食
をつなぎます。

第14回 アグリフードEXPO 東京 2019

プロ農業者たちの国産農産物・展示商談会

日時

8月21^水日/22^木日
10:00~17:00 10:00~16:00

主催

日本政策金融公庫

会場

東京ビッグサイト 南展示棟



農業人材育成の今を追う



『稲に花がさいてたよ』桑原 ひなの 青森県十和田市立北園小学校

■ AFCフォーラム 令和元年8月1日発行(毎月1回1日発行)第67巻5号(828号)
 ■ 発行 / (株)日本政策金融公庫 農林水産事業本部 〒100-0004 東京都千代田区大手町1-9-4 Tel:03(3270)2268
 ■ 販売 / 株式会社日本食糧新聞社 〒104-0032 東京都中央区八丁堀2-14-4 〒7原ビル Tel:03(3537)1311 ■ 定価514円

■ 本誌面価476円



