

J A出資型農業生産法人における 新規就農者育成システムの構造と課題

高 津 英 俊

The project structure and problem of
new farmer's onboarding programs in JA-founded Corporation

Hidetoshi Takatsu

(Received 20 September, 2016 ; Accepted 14 October, 2016)

Summary

The purpose of this paper is to clarify the project structure of the new farmer's onboarding programs that have been conducted by the JA-founded Corporation.

With regard to the study method, the cases where people work on the new farmer's onboarding programs were categorized into early and late cases, and they were compared.

As the result, it was revealed that in the early cases ; (1) the new farmer's onboarding programs have been operated with the income of profit-making projects, (2) a variety of human resources have been attracted also from other regions, which is encouraging the settlement of trainees, and (3) the trainees have become the workforce and been operating other projects of the corporation.

It was revealed that in the late cases ; (1) the scales of operations are relatively small and (2) the projects have been operated specializing in securing and developing human resources who will be agriculture successors in the region.

In conclusion, it is required to secure profit-making projects and incorporate an educational system into the projects for the JA-founded Corporation to implement the new farmer's onboarding programs.

1 はじめに

J A出資型農業生産法人（以下、J A出資法人）は、1993年の農地法改正により認可された農業生産法人の一形態であり¹⁾、J Aが法人設立や運営資金の一部を出資した法人を指している²⁾。

制度開始の背景には、戦後日本農業の課題であり続けた地域農業の担い手問題があった。農協組織では1980年代から担い手が不足する地域において、農協直営による農業経営や農作業受託の実施について検討が重ねられ、これらの状況を受けた農政サイドが制度改正に踏み切った経緯がある⁴⁾。1993年当時わずか17であった同法人は、2013年には463法人が確認され、20年間で約27倍に増加している⁵⁾。

法人数の増加に伴い、これまで主要事業であった水稲作経営や作業受託に加えて、近年は農畜産物の加工や直売所の経営、交流・観光施設の管理運営、新規就農研修事業など多彩な事業が展開されている。

先行研究を見ると、耕作が困難となった農地を借り受けて農業生産を行うケースが多いため⁶⁾、法人の採算性を問うものや経営実態を明らかにする研究が多かった（秋山・楊（2003）、小林（2010）など）。制度開始から20年間の経過した今、地域農業における同法人の評価や役割に関する研究が増加する傾向にある（谷口・李（2012）、内田・小針（2015）など）。

なかでも、新規就農者のインキュベーション機関としての可能性に論及する研究が増加している（桂（2010）、谷口（2015）、李（2016））。その背景には「新規就農者研修事業」に取り組むJ A出資法人の増加がある。2004年に5法人であったものが、2013年調査では62法人に増加している現状が反映されていると推測できる。

J A出資法人が新規就農者研修事業に取り組む事例を検討した桂（2010）や、施設園芸、果樹、酪農産地の3つの事例分析を行った李（2016）らは、母体がJ Aである利点を活かした他の支援機関との連携や合理化事業等を利用した農地確保など、経営資源の調達支援が円滑となる点を指摘している。

この分野に関する検討は増加しているものの、先に挙げた先行研究ではJ A出資法人の経営における新規就農者研修事業の位置づけや役割については明確に論及されていない。本来、経営体にとって人材育成を行うことは、短期的にはコストであるため、これを経営と両立させて継続するためには法人における研修事業の位置づけやその実施の仕組みを他事業と併存させることが必要と思われる。

そこで本稿では、現地調査による事例分析からJ A出資法人における新規就農者研修事業の経営的位置づけや役割を明らかにすることを課題とする。とりわけ事業内容や各事業間の関係性に着目して運営構造を解明してゆく。

2 本研究に関する背景と研究方法

第1図に、J A出資法人が新規就農研修事業に取り組む背景と構造を示した。取組背景としては、主に農業・農村にまつわる3つの要因がある。中心的課題は農業問題であり、進行する農業就業人口の高齢化による担い手不足と、それに伴う耕作放棄地の増加が挙げられる。農村

問題に目を向けると、これまで機能してきた集落単位での農業生産活動は限界集落化によって停滞し、鳥獣被害などへの対応も困難となりつつある。一方で、若者世代を中心とした、農村でのライフスタイルに憧れる「田園回帰」志向とともに、農業という職業や産業に新たな可能性を見出し、農業への新規参入者や農業生産法人での就業者が誕生している状況がある⁷⁾。

J A 出資法人では、先に挙げた農業・農村での担い手農家や、労働力不足に関する問題への対応として、設立当初は作業受託を中心に、農業生産の補完・維持を行ってきた。これに加えて、差し迫った課題であった担い手問題への対応や、集積農地の利活用策としての新規就農者、研修事業が取り組まれてゆくようになった⁸⁾。

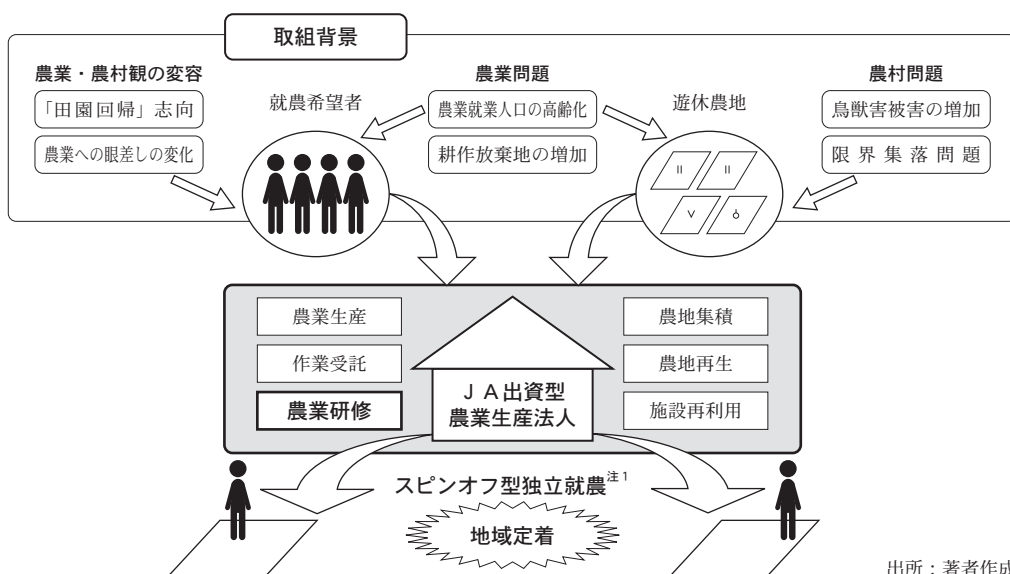
とくに、J A 出資法人の新規就農者研修事業では、研修生にその後も当該地域への定着を期待する側面が強く、管内農業の主品目の研修を行わせ、そこで培った技術やノウハウをもとに独立就農させる「スピノフ型独立就農」支援が展開されている⁹⁾。

こうした背景を踏まえ、本稿では4法人の取組事例の分析をもとに、課題に接近する。事例の選定理由は、それぞれ関東、中部、四国、九州と異なる地域に位置することに加え、新規就農研修事業を主たる事業として盛り込み、地域内の農業人材の育成を実践しているためである。

事例分析に際して、2010年を境にそれ以前に設立された法人を先発事例、それ以後の法人を後発事例と分けている。2010年を境とした理由は、J A の組合員数において准組合員の数が正組合員のそれを上回るという衝撃的な発表がされた年であるためだ。この発表は、正組合員によって支えられてきた農協組織の根幹を揺るがすものであり、組合員数増加を含めた組織構成を考える機会となった¹⁰⁾。

加えて、2010年はJ A グループによる「新規就農者対策研究会」の設置やJ A 出資法人の設立・運営の手引きの発刊など、J A 出資法人の設立と同法人による新規就農者の育成に関す

第1図 J A 出資型農業生産法人による人材育成の背景と構造



注1) J A 出資型法人内で農業研修を受けた研修生が、「のれん分け」の形態で学んだ技術・ノウハウを基にJ A 管内で独立就農する形式。

る積極的支援が始められた時期でもある¹¹⁾。後述するが、こうしたJAグループ全体の取組も影響して、後発事例が先発事例への視察を行ったうえで、それらをモデルとした事業形成をしており、取組の普及の観点から時期区分をもとにした事例分析を行うことにした。

先発事例として、九州地方で2006年に設立され、その取組が全国紙に掲載されるなど代表的な取組を行うA法人、中部地方で2000年に設立され、果樹・園芸の人材育成を行うB法人を取り上げる。後発事例には、四国地方で2012年にA法人をモデルとして設立されたC法人と、同年に関東地方で設立され、研修事業に特化した事業形成を行うD法人を取り上げる。

以下では、2014年10月から2015年2月にかけて実施した各事例への現地調査をもとに、各法人の事業内容、取組背景、研修事業の詳細を示し、JA出資法人による新規就農者研修事業の運営構造を明らかにする。

3 各取組事例の概要

3.1 A法人（M県・M農業協同組合）の取組

3.1.1 A法人の概要

A法人は、2006年2月に990万円を出資・設立されたM農業協同組合（以下「M農協」という。）の子会社である。M農協の出資比率は99.6%となっている。

職員体制をみると、農協組合長が社長を兼務しており、農協理事、農協出向職員からなる役員5名、正社員10名、準社員12名、臨時社員31名の計58名によって運営されている。

事業は育苗事業を中心に、農業経営事業、農作業受委託事業、新規就農研修事業、床土事業、施設賃貸事業の6事業から構成されている。管理する農地は19.8ha（施設園芸11.3ha、露地栽培2.8ha、事務所や施設用地5.6ha）である。

2013年度の年間売上高は9億8,054万円である。事業別では、育苗事業の売上が8億1,996万円、農業経営事業の売上が1億1,233万円、農作業受委託事業の売上が1,813万円、床土事業の売上が2,400万円、その他売上が610万円という構成である。

収入構造をみると、育苗事業の売上が全体の83.6%を占めており、この事業で得た収入をもとに、農業経営の経費や、本稿で焦点を当てる新規就農研修事業の経費に充当するなど、多様な事業展開を支えるものとなっている。

3.1.2 取組の背景と沿革

設立背景には、正組合員の高齢化と農業後継者不足による管内の遊休農地の増大があった。こうした状況を危惧した農協関係者が地域農業の維持を目的に、2005年に出資法人の設立に向けた「準備室」を農協内に開設、翌2006年にA法人が設立された。

設立目的は、管内農業者の生産活動を支援することで、地域農業の衰退に歯止めをかけることであった。そして、後継者のいない農地・施設の継承を見越し、農協自体が今後の農業後継者となる人材を確保・育成することを重要視した。このため、当初から事業内容には新規就農研修事業が盛り込まれている。

第1表 A法人の設立と研修事業の沿革

西暦	月	事項
1997年	2月	1市5町のJ A合併により「M農業協同組合」設立
2005年		M農協内に法人設立に向けた「準備室」開設
2006年	2月	A法人 設立
	3月	M農協の農地保有合理化事業による利用権設定
	4月	第1期生の募集開始
	8月	新規就農研修事業の開始
2007年	1月	M市の認定農業者となる
2013年		M市新規就農者入植団地の整備（～2015年度）

出所：J A職員へのヒアリング調査及び各種資料より作成

3.1.3 研修事業の内容

(1) 研修生の状況

A法人では、年間10名程度を採用する1年間の研修事業を実施している。研修生の条件は、①就農への強い意思と意欲のある人物であること、②対象年齢が18歳から概ね50歳までであること、③研修終了後はM農協管内で就農し、10年以上農協への出荷を行うこと、④研修中の生活費を確保できることの4点である。

研修生の募集方法は、県内の行政機関を通じた募集と、農協広報誌による公募が中心である。加えて、県農業振興公社が大阪・東京で開催される新農業人フェアに出展した際には、ブースへの訪問者に同法人の情報提供をしている。

選考方法は、一次選考として書類選考を実施し、二次選考として面接を実施する。面接は、農協職員、県職員、市町村職員、同法人職員などの関係者が行っており、志望動機と就農ビジョンを具体的に描いていることを重視した選考を行っている。

第2表に、研修生の受入状況を示した。2014年現在、第9期生まで採用しており、応募総数128名に対して83名を採用した。男性81名、女性2名と圧倒的に男性が多い。年齢別では、最も多いのが30代（41名）で、続いて20代（26名）と若年層が多いことが特徴である。出身地別にみると、県内が63名に対し、県外は20名であり、南は沖縄、北は群馬と幅広い地域から確保している。

第2表 A法人における研修生の受入状況 単位：人、%

年度	人数	男性	女性	県外者	
				人数	割合
2006	5	5	0	1	20.0%
2007	8	8	0	2	25.0%
2008	7	7	0	3	42.9%
2009	11	11	0	3	27.3%
2010	10	10	0	1	10.0%
2011	9	9	0	2	22.2%
2012	10	9	1	2	20.0%
2013	11	11	0	4	36.4%
2014	12	11	1	2	16.7%
計	83	81	2	20	24.1%

資料：A法人提供の資料をもとに作成

(2) 研修内容

M農協からの委託を受け、A法人が研修生の技術指導を行う形式を採用している。栽培技術の指導を中心に、座学による学習機会の提供のほか、独立就農支援など新規就農に向けた包括的な支援を行っている。

研修時間は午前8時から午後5時までである。特定の休日を設けず、月5日の休日を付与している。生活費は青年就農給付金の利用によって、年間150万円が支給される。

技術指導は、「指導顧問」と呼ばれる元営農指導員2名と担当職員2名によって行われる。研修の場は、市内にある1.7haの研修農場である。農場内には、計14棟のハウスが並んでおり、研修生にはハウス1棟(約7~8a)が割り当てられ¹³⁾、キュウリ、ミニトマトの施設園芸技術を習得する。キュウリとミニトマトを研修作物としているのは、少面積で収益が確保しやすいことに加え、安定的な収入を見込めるためだ。

技術研修を行うなかで、研修生は収量、売上、経費などの目標を設定し、その成果を検討する「定例会」や「状況報告会」が月1回の頻度で開催されている。これらの会では、各自の研修実績を検討することで、研修生に気づきの機会を提供している。

座学の研修も実施しており、収穫作業が始まる前の3ヶ月間を通じて、県の技術指導員から農業の基本的な内容の講義を受ける。内容は農作業における安全管理から、農薬・肥料設計、ハウスの構造や付帯施設に関する知識、就農計画の作成、さらには農業経営、農産物流通、就農支援制度など、営農に直結する知識が提供されている。

最終課題は就農計画の作成であるが、その内容は地域再生協議会担い手部会で検討されている。検討会は研修終了までに3回開催されており、専門家とのやり取りを通じて、就農計画の精度を高めている¹⁴⁾。

(3) 研修後の支援体制

独立支援として、農地や中古ハウス・機械など必要な施設・設備の斡旋を支援するための担当職員を1名配置し、情報を入手次第、研修生に情報を提供する仕組みを構築している。情報に興味をもった研修生は、農地に実際に足を運んで確認し、利用したい場合は農協の農地利用集積円滑化事業を利用して利用権設定を行う運びとなる¹⁵⁾。

もう一つの独立支援として、2013年に整備された新規就農入植団地に一時的に就農する方法も用意されている。同団地は2.1haの農地内に、17aのハウス5棟と18aのハウス2棟の計7棟のビニールハウスが建設されている。農地はM農協が取得し、施設や共同農業倉庫についてはM市からの半額補助を受けて整備したもので、運営はA法人によって行われている¹⁶⁾。研修修了生は、年間65万円の賃料で最長3年間まで利用できるため、独立準備の猶予が与えられ、余裕のある就農が可能となっている。

各種補助事業は、親会社であるM農協や行政機関と協力して実施しており、M市・K町などの様々な補助事業を受けられる。また独立後も数年間は「重点指導農家」に指定され、営農指導員などの農協職員が高い頻度で訪問し、営農や経営に関して相談できる環境を構築している。

(4) 研修生の状況

8期生までの状況を見ると、71名中66名が管内に就農している。そのうち、52名が自ら経営を立ち上げ、残り14名は自家就農をしている。就農地はM市60名、K町6名である。主な

経営作物は、キュウリが 47 名、トマト類が 19 名となっている。

3.1.4 研修事業の成果と課題

研修事業の成果として、まず地域内外から就農希望者を募集し受け入れた結果、研修修了生 71 名のうち、66 名が農協管内で就農して地域に定着をするなど、地域農業の担い手確保に貢献していることである。

つぎに同法人は、育苗事業や農作業受委託の促進により、地域農業全体の支援を行っていることに加えて、そこで得た収益を研修事業の原資にすることで、地域農業の担い手となる人材育成に取り組むなど地域農業マネジメント主体としての役割を果たしている。

課題として、第 1 に研修修了生が J A から離脱する問題が発生している。契約に反して、修了生の中には農協以外に出荷するケースが散見されている。とりわけ、地縁のない地域外からの修了生に多く見られており、今後の対応が求められる。

第 2 に、研修後の就農地と空きハウスの確保が課題となっている。近年、条件の良い農地や、空きハウス、中古ハウスが見つかり難い状況が生まれている。こうした状況に対し、新規就農入植団地を設置するなどの対応をとってきたが、今後も同事業を継続していくための対策に迫られている。

3.2 B 法人（N 県・S 農業協同組合）の取組

3.2.1 B 法人の概要

B 法人は、2000 年に設立された S 農業協同組合（以下「S 農協」という。）の子会社である。資本金は 3,620 万円で、このうち 99.7%にあたる 3,610 万円を S 農協が出資している。

職員体制は、役員 4 名（農協からの出向）、社員 53 名（うち 6 名が農協より出向）となっており、研修生 5 名も社員と位置づけている。

同社の事業は、初期から行っている事業と、近年から開始した事業の二つに大別できる。初期からの事業である①農業経営事業（2000 年～）は、遊休農地を借り上げ、農業生産を行っている。2014 年実績は、水稻・麦作・大豆作で 47.8 ha、露地野菜は 4.76 ha、施設野菜 1.92 ha、果樹 6.82 ha の合計 61.3 ha の生産を行っている。

もう一つの初期事業として、②地域農業補完事業（2000 年～）がある。同事業では農作業受託や、J A から依頼される育苗・精米事業等を行っており、とくに育苗事業は重要な収入源である。

近年開始した事業として、2009 年度から③新規就農者育成事業、④耕作放棄地再生利用事業、⑤農業経営実証事業、⑥農業理解促進事業を立ち上げている。2010 年からは⑦観光農業事業、2011 年から⑧樹園地継承推進事業が開始されている。

経営状況をみると、売上高は年々拡大し、2012 年度の売上は 2000 年度の 7 倍強である。売上拡大を支えているのが、①農業経営事業と②地域農業補完事業である。

第 3 表には、同法人の売上構成（2013 年度）を示した。農業経営事業による売上が全体の約 56%、地域農業補完事業での売上が約 25%と、2 事業による売上が総売上の 8 割を越えている。以上のような事業収入の拡大を背景に、費用負担が大きい新規就農者研修事業を運営している。

第3表 B法人の売上構成 (2013年度)

単位：%

項 目		割合
経営事業	施設野菜 (イチゴ・アスパラ・ホウレンソウなど)	35.8%
	水稲・麦・大豆	13.8%
	果樹 (リンゴ・ブドウなど)	5.7%
	露地野菜 (アスパラ・ジャガイモなど)	0.7%
補完事業	野菜育苗	22.6%
	精米	1.7%
	農作業受託	0.7%
	水稲育苗	0.4%
直売		18.6%
合 計		100.0%

資料：B法人提供の資料をもとに筆者作成

3.2.2 取組の背景と沿革

第4表に事業沿革を示した。S農協管内であるU市、T市、C町、A村の2市1町1村の位置するJ地域は、戦後、都市近郊型工業地帯として発展してきた。それに伴い、農家子弟が工業地帯に働き口を求めた結果、後継ぎ不在の農業経営が増加し、遊休農地・耕作放棄地の拡大を招いた。

かかる状況の下で、地域農業の担い手不足を補うためにS農協は「第2期中期3カ年計画」を制定し、農協出資の農業生産法人の設立を決定した。同計画に基づき、2000年にB法人を設立している。

設立当初、農作業受委託を中心とした事業展開を行ったが、すぐに事業の中心は農業経営事業へと移行していった。経営開始後5年を迎えた2004年には事業規模も逆転し、農作業受託よりも農業経営が事業の中心となった。

2009年以降、同法人の事業領域は大幅に拡大している。事業領域の拡大・多様化は「地域農業への貢献」という従来の経営理念を踏襲しつつ、ブランド化や新作物の実証・導入に取り組んでいる。

第4表 B法人の設立と事業の沿革

西暦	事 項
2000年	有限会社 B法人 設立 農業経営事業、地域農業補完事業 開始
2009年	新規就農者育成事業、耕作放棄地再生利用事業、農業経営実証事業、農業理解促進事業 開始
2010年	観光農業事業 開始
2012年	樹園地継承事業 開始
2014年	S農業協同組合 3,300万円の追加増資
2015年	耕作放棄地再生・利用事業と連動したワイン用ブドウでの担い手育成事業の開始

出所：JA職員へのヒアリング調査及び各種資料より作成

3.2.3 研修事業の内容

(1) 研修生の状況

B 法人では研修生を直接雇用し、農業技術を習得させ、2 年後に独立させる方式を採用している。農地再生事業と連動しており、農地再生と農地を利用する人材育成を同時に行う「S 農協方式」¹⁸⁾が実施されている。

研修期間中、給与として月額 13 万円と県担い手育成基金から月額 4 万円の計 17 万円が支給される。同法人では農の雇用事業を活用して、研修生の給与 13 万円のうち、9 万 7 千円を拠出している。

研修生の条件は、① J A が管轄する市町村に住民登録すること、② J A の正組合員になることである。これら 2 つの条件を設定した理由は、地域農業(社会)の担い手を育成するためである。

研修生の募集は、県、市町村、S 農協、B 法人、県農業経営者協会により構成される「J 地区就農促進連絡会議」が担当しており、窓口機関として希望者の相談に応じている。研修希望者は、県農業改良普及センター職員との複数回の面接を経て、候補者として認定されることで農協や同法人による「受入審査会」に進むことができる。

上記の選考過程を経て、2014 年 12 月までに 15 名を採用している。出身地別にみると、J A 管内の出身者が 9 名、東京や神奈川、静岡など関東近隣からの研修生が 6 名であり、4 割が地域外からである。研修生は 15 名中 11 名が非農家の出身者であり、地域外・農業外からの新規就農者を受け入れている。¹⁹⁾

研修作目は、施設園芸が 8 名と最も多く、なかでもパプリカの人気が高く、8 名中 6 名が研修品目として選択している。残りの 2 名は、イチゴ・トマトの施設栽培である。果樹栽培を研修作目として選択した研修生は 5 名という状況になっている。

(2) 研修内容

研修期間は 2 年間で、O J T 方式で栽培技術を習得する内容である。1 年目は指導担当職員のもと、法人の経営作物から研修作目を選択し、業務を通じて技術指導を受ける。2 年目は、翌年の独立に向けて研修圃場が割り当てられ、自己責任で栽培経験を積んでいる。

研修方式は、研修作目と独立方法の違いから 3 つに大別できる。第 1 に開始当初からの方式で、パプリカ、アスパラガス、トマト、イチゴ等の施設園芸作物の技術指導を受けた後、研修圃場の利用権を研修生に委譲して独立する方式である。

第 2 に、2012 年以降開始された方式で、ブドウ、リンゴ等の果樹を研修作目とした研修生に適用されており、樹園地継承事業と組み合わせた独立方式である。基本的には、第 1 方式と同様に、2 年間の栽培技術指導を受けたのちに樹園地継承事業によって利用環境が整備された圃場で独立する。

樹園地継承事業とは、農協管内で生産者の高齢化や後継ぎ不在によって果樹を伐採した樹園地などを B 法人がリリーフ（中継ぎ）的に借り受け、改植作業を進めて、利用条件を整備した上で、研修生の独立用圃場とする仕組みである。²⁰⁾

第 3 に、2015 年 4 月から開設される「耕作放棄地再生・利用事業と連動したワイン用ブドウの担い手育成」事業である。ワイン用ブドウの栽培技術を習得し、耕作放棄地再生・利用事業により再生された樹園地を独立時に利用する方式である。ワイナリー経営も視野に、連携先

のTワインアカデミーでの醸造技術研修が義務付けられており、同アカデミーの母体であるN社との連携で開始され、年間3～6名の採用を考えている。

(3) 研修後の状況

2014年時点の状況をみると、修了した9名のうち6名が管内のT市とU市内で独立している。残り3名は、1名がN県の新規就農支援制度の研修生となり、2名は就農を断念している。現在、研修生4名が独立の準備を進めており、2015年4月には計10名の新規就農者が誕生する予定である。

3.2.4 研修事業の成果と課題

同法人による成果は、研修生が独立時に研修圃場を継続して使用できる仕組みを構築したことで、遊休農地解消と研修生の農地確保という重要な課題に対応したことである。集積した農地を樹園地継承事業や耕作放棄地再生事業により、条件を整備した上で研修生に提供するシステムは、人材育成と農地の再生を同時に行う仕組みとなった。

課題は、第1に研修事業の運営資金である。B法人では同事業の運営に際し、関係する補助金を利用している。例えば、農林中央金庫から研修生1名あたり月額1万円の補助を受けるほか、県の中央会から研修施設の修繕費やリース料の半額補助を受けているが、今後も継続した財源確保が求められている。

第2に、果樹研修生の確保問題である。施設園芸での就農を希望する研修生が多かったため、樹園地継承事業により一時預かりとなっている農地のマッチングが少なかった。だが、2015年度から開始されるワイン用ブドウ栽培の担い手育成事業には、開始前から多くの問い合わせがあり、問題改善の一助となる可能性がある。

3.3 C法人（E県・O農協協同組合）の取組

3.3.1 C法人の概要

C法人は、2012年にO農業協同組合（以下「O農協」という。）から99%の出資を受け、資本金4,000万円で設立された。同法人は、水稲作中心に野菜作や育苗を行う農業経営事業、人材育成事業を行っている。労働力支援事業として、農作業受託も行うが、現在は稲作に関する単発的な作業支援のみである。作業受託は高めの料金設定にしているが、それは管内で作業受託を行う農家と競合しないための配慮である。

耕作面積は、水稲を2012年は7ha、翌2013年は15haである。2014年は、水稲14ha、麦作10ha、野菜類約4ha（サトイモ2ha、キャベツ80a、ブロッコリー40a、アスパラ30a、タマネギ苗30a、キュウリ28a）と耕作面積と品目を着実に増加させている。水田については、利用権設定をして全量作付の形態を取っている。

職員体制は、役員5名（うち4名が農協職員）、研修生3名、社員・パート・アルバイトをあわせて16名である。

生産物の販売の大半はO農協の部会に出荷しているほか、キャベツは市場のほかに直売所、タマネギ苗は種苗会社に出荷している。

3.3.2 取組の背景と沿革

〇農協管内では、組合員の高齢化と担い手不足が顕著に現れ、同農協が位置する I 市の耕作放棄率は県内でワースト 5 に入る状況であった。このため、同農協においても農地管理と生産を一体とした対応が求められていた。

こうした状況を受け、〇農協では 2010 年から J A 出資法人の設立に向けた準備が開始された。2011 年には〇農協管内 62 カ所、A 地区 15 カ所で、2 度に渡り、地域農業支援や J A 出資法人に関するアンケート調査を行った。その結果から、組合員からは J A 出資法人の設立を早期に実現してほしいという声が多く見られた。

こうした声を受けた同法人の立ち上げに際して、管内でも基盤整備が比較的進展しており、今後担い手問題が懸念される A 地区がモデル地区に選定され、取組が開始された。

第 5 表 C 法人の設立と事業の沿革

西暦	月	事 項
2010 年	7 月	農協出資型法人設立運営研究会の設置
	10～11 月	先進地事例視察研修の実施（滋賀県・福島県・栃木県）
2011 年	4 月	管内 62 地区で今後の農地管理に関するアンケート実施
	7 月	農協出資型法人設立検討プロジェクト及び作業部会の設置
	7～11 月	プロジェクト会議（4 回）・作業部会（6 回）開催
	11 月	運営手法に関する視察研修（A 法人）
	12 月	J A 常勤役員会での中間報告（翌年 1 月にも開催）
	2 月	J A 常勤役員会での答申
	4 月	J A 理事会での説明会
	5 月	社名の公募
2013 年	6 月	第 15 回総代会での承認・社名決定
	7 月	C 法人 設立

出所：J A 職員へのヒアリング調査及び各種資料

3.3.3 研修事業の内容

C 法人の研修制度は 2 年間であり、水稻を中心に、希望する野菜作の生産技術を学んでいる。2 年目からは、野菜作を行う際に各作目のリーダーを任されることになる。研修生には農の雇用事業により月額 12 万円が支払われるほか、交通費と作目担当による手当が支給されている。

研修生の対象となるのは、基本的には〇農協管内および近隣地域のものであり、現在までに他県などの研修生は受け入れていない。理由は住居の工面や地域定着が他地域からであると困難であると考え、地元からの研修生を重視しているためである。

募集は、農協の広報誌やインターネット、ハローワークへ情報を流すほか、市内農業高校、県農業大学校へも募集をかけている。

研修生の状況は、大学校を卒業した 20 代、他業種から転職した 30 代を中心とした若い世代が多くを占めている。初年度の 2012 年は地元大学の農学部を卒業した女性 1 名が研修を行い、2014 年段階で就農している。2013 年の研修生は 4 名で、2014 年は 3 名が研修を受けている。

3.3.4 研修事業の成果と課題

同法人の取組によって、次の2点の成果が挙げられる。第1に、地域内の農地保全に寄与している点である。水稻を中心とした農業経営事業では、利用権設定をして耕作面積を増加させている。これは現在営農している農家の圃場や作業受託を請け負う農家と競合しない形で、農地管理が必要な土地への対応がなされたものである。1年目の7haから、2014年現在で約28haへと耕作地を拡大したことは、法人設立前に実施した管内農家へのアンケート調査の結果に応えることになった。

第2に、管内の担い手育成の基盤を作りつつある点である。C法人は2012年の立ち上げと比較的新しい設立であるため、研修事業に関しては修了生を1期のみ送り出した状況にある。だが、1期生であった女性が研修修了後に独立したことは、C法人の人材育成事業を地域に印象づけることになった。

人材育成事業に関しては取組途上であり、成果が待たれる段階である。法人としては、農協職員からの指導だけではなく、就農後のためにも広く地域の人と交流を持ち、分からないことがあれば誰かに聞ける関係性と力をつけてほしいと考えている。

一方で、法人の農業生産事業では繁忙期の人員不足や、操作に不慣れな研修生が農業機械を扱うため消耗が早いなどの課題が見られている。

3.4 D法人（T県・S農業協同組合）の取組

3.4.1 D法人の概要

D法人は、2012年7月にS農協の子会社として設立された。その目的は、JA管内で新規就農者を確保・育成することで園芸産地の振興を図ることであった。このためD法人では研修事業に特化した経営を構築している。

資本金は2,000万円であり、そのうち1,980万円はS農協による出資で、出資割合の99%を占めている。

事業内容は、①農畜産物の生産・加工及び販売、②農作業の受託、③農畜産物及び④農業技術の教育研修である。その中心は④農業技術の教育研修であるが、幅広い事業領域を設定した理由は将来的な事業展開を見据えてのものである。

職員構成は、取締役3名・監査役1名の4名からなる役員と、農協出向職員1名・研修生9名・パート4名の職員14名の計18名によって運営されている。

S農協のディスクロージャー誌から現在までの経営状況を見ると、創業年となった平成25年度期は創業赤字を計上したが、翌26年度期は損失幅が大幅に改善される等、黒字化に向けた兆候が見られている。

D法人の特徴として、「固定資産ゼロ」を掲げ、経営に必要な農業機械や施設等は所有することなく、親会社であるS農協からリース事業により貸与する方式を採用している。この方式の導入により、創業に伴う費用の抑制に寄与している。

3.4.2 取組の背景と沿革

第6表に、法人の沿革を示している。設立契機となったのは、2009年に実施した組合員ア

ンケートである。このアンケートは、今後の農業経営の意向を把握するために実施されたが、10年後の農地管理者の有無を尋ねた項目に対して「わからない」と回答した人が多く、約3割の回答者がS農協への貸付を希望したことから設立に向けた検討が開始された。

以上から、当初は農地を面的に管理できる土地利用型法人の設立が検討された。だが、この方針は変化していく。理由は、組合員の高齢化と農業後継者不足という課題に対処するためには、地域農業の担い手となる人材の確保と育成が何よりも重要である、という当時の担当者の考えがあった。もう一つは、S農協が誕生した1998年に掲げた目標「めざせ園芸50億」が達成されない状況が続いており、推奨5品目（イチゴ、トマト、ナス、ニラ、アスパラガス）の生産者の拡大が切望されていたことであった。そこで、当該5品目の新たな生産者の育成を目的に、研修事業を中核に据えた農業法人を設立するという方針が建てられた。

準備が本格化したのは、設立10ヶ月前の2011年9月のことである。県内で最初にJ A出資法人を設立した農協への視察等を重ね、事業計画を作成した。翌2012年5月、農協役員会で法人設立に向けた検討会を開催し、そこでの合意内容を同月に開催された第14回通常総代会に提出し、同年7月にD法人が誕生した。そして、翌2013年4月より新規就農者研修事業が開始されている。

第6表 D法人の設立と事業の沿革

西暦	月	事 項
2009年		今後の農業経営に関する組合員アンケートの実施
2011年	9月	J A出資型農業生産法人の設立準備の開始
2012年	5月	J A常勤役員会での法人設立検討会の実施 第14回通常総代会での設立案の承認
	6月	先進地事例視察研修の実施
	7月	農業生産法人 D法人 設立
	9月	S農協「新規就農者育成事業」の立ち上げ決定
	10～11月	S農協管内の市町村（2市2町）への説明
	12月	J A理事会にて「新規就農者育成事業」の承認
2013年	1月	第一期研修生の募集開始
	3月	第一期研修生の採用面接の実施
	4月	新規就農者育成研修事業の開始

出所：J A職員へのヒアリング調査及び各種資料

3.4.3 研修事業の内容

(1) 研修生の状況

研修事業を主催するのは、S農協である。「S農業協同組合新規就農育成事業」で採用した研修生の教育研修を、D法人に委託する形式を採用している。1名当たり月額4万円の委託料は、法人の収入源にもなっている。研修生には、手当として月額10万円が支給されているが、農協管内のS町に居住する研修生の手当10万円のうち5万円は、町からの補助を受けている。

研修生の募集は、S農協のホームページ、広報誌、県農業大学校や近隣の農業高校等へのポスター掲示を行っている。その他の告知は、県農業振興公社が実施する相談会にて資料配布している。

以上のように、基本的には広域に情報提供することなく、近隣地域からの応募者を対象としている。この背景には、J A管内から地域に密着した後継者を育てたいとの意向がある。

応募資格は、①満年齢18歳以上45歳未満の個人であり心身ともに健康であること、②農業に対し意欲的であること、③研修後もS農協管内に居住し一定期間(10年間)就農できることである。

選考は、書類審査と面接により行われている。面接担当は、組合長、専務、常務、企画管理部長、営農部長等の常勤役員である。

2014年12月時点で、1期生10名、2期生9名を採用した。これまで県農業大学校からの紹介で応募した東京都からの1名を除いて、全員が県内出身者となっている。

(2) 研修内容

近隣農家から賃借した農地(284a)を利用して園芸作物の技能習得を実施するとともに、週2回の座学講座を行っている。

期間は、1年間と設定されているが申し出により2年間まで延長することができる。この期間内を利用し、研修生は就農地と必要な経営資源を確保することが求められている。

事業の管理・調整を行うのは、S農協から出向している職員である。同職員が、コーディネーターとして関係機関との連絡・調整をはかることによって円滑な事業運営が行われている。

技術指導を担当するのは、農協の営農指導員と指導顧問2名である。営農指導員は、品目ごとに担当を付けて栽培技術や農薬・肥料に関する指導を行う。指導顧問は長年、県の農業研究機関で勤務していた専門家であり、花卉類の技術指導を担当している。それ以外の指導は、同法人の職員が担当する。

座学は毎週2回、火曜日と木曜日の午後3時から5時の2時間が充てられている。年間75講座開催されており、栽培技術に関するものから、昨今の農業事情、経営管理、各種支援制度、パソコン講習まで幅広い座学内容となっている。

また、3ヶ月に1度の頻度で、研修生との個人面談(30分~1時間)の機会を設けている。研修生の就農ビジョンについて検討し、その話し合いをともに就農計画を作成するほかに、研修生の悩みを相談する場となっている。こうした機会を設けることで、研修生個人に対するきめ細やかなサポートが可能となっている。

3.4.4 研修事業の成果と課題

同法人による取組は、新規就農者の輩出という直接的な成果だけではなく、研修事業を題材としたテレビ・コマーシャルが全国放映されるなど、S農協とD法人の知名度の向上に貢献している。

本来の目的でもある新規就農者の育成・輩出についても平成25年度(2013年度)の研修生10名のうち独立就農者が4名、研修継続者が2名、農業法人での雇用就農者が2名、県が主催する農業塾で改めて研修を受けるのが2名と卒業生が地域農業の担い手あるいは担い手候補になっている。

課題として、第1に事業収益性に関する課題である。新規就農者の研修事業を中心とした事業を構築してきたため、教育目的で多品目栽培(露地品目16・施設8品目)を行ってきた。研修品目の中には、収益性の高くない作目が含まれていたが、研修中に多くの作目の栽培技術を学習してほしいとの法人側の意向があった。だが、D法人は今後、収益性の高い作物を選択する

必要があると感じている。

第2に、研修内容の改善である。これまで、圃場をフル活用するような輪作体系を構築した結果、収穫作業の割合が多く、これ以外の栽培技術を習得させる機会が不足していた。研修生からも「種まきから一連の作業をしっかりと学びたい」という要望が出ており、2015年度からは作目の絞り込みが進められているほか、研修期間の延長も視野に検討している。

4 考察とまとめ

本章では、2章で示したように各法人の取組を先発事例（A・B法人）と後発事例（C・D法人）に分けて、事業内容に関する比較検討を行う。

先発事例と後発事例との比較のため、第7表には各事例の概要を集約した。これを見ると5つの特徴が指摘できる。第1に、先発事例と後発事例ではビジネスサイズが大きく異なる点である。職員数に着目すると、先発事例では役員・社員合わせて60名弱の職員数があるのに対し、後発事例は先発事例の3分の1の20名前後の規模となっている。単純に考えてもA・B法人は3倍以上の経営規模を持っている。また調査の制約上、明確な数字を示すことはできないが、事例対象となったA・B法人とC・D法人では売上規模でも10倍を超える差が生じているなど、経営規模に大きな隔たりが見られている。

第2に、先発事例は研修事業に加えて、地域農業を補完する多様な事業展開であるのに対し、後発事例は研修事業を中心とした経営展開を行っている。先発事例の事業には、A法人の育苗事業やB法人の農業経営事業など収益の要となる事業が含まれており、その収益を原資に研修事業を実施している。一方で、後発事例は設立目的に人材育成が明記されるなど研修事業を重視しているが、創業から間もないこともあり、資本金の減資による経営対応を採るなど途上段階にある。

第3に、研修生の募集・選抜にも違いが見られている。先発法人では、新農業人フェアなどに出席し広域的な募集をかけているが、後発事例はJAの広報誌や地域の農業大学校など地域内からの募集を行っている。前者は、地域外から広く人材を募集したいとの考えに基づき、後者は地域内から後継者となる人材を育てたいとの考えに基づいている。地域外から人材を募集するA・B法人では研修生の早期離脱を防止するために、選考に際して複数回の面接を通じて意欲等を測る仕組みを形成している。

第4に、研修内容は地域性や作目に応じて各法人が独自に構築しているが、いずれも実践性を重んじた研修内容であることが特徴である。研修内容は、A法人とD法人、B法人とC法人に類似点が多くみられる。A・D法人は、ともに研修期間が1年間で、座学と実技をバランスよく取り入れたカリキュラムである。期間が1年と短いために、研修生に学習内容を振り返る機会を提供していることも特徴である。B・C法人は、ともに2年間で、OJTを基本とした研修である。2年目は、翌年の独立に向けて自律性を促す2段階性の実践型研修となっている。

第5に、研修後の独立支援に関して、先発法人は独自の独立支援方式を作りあげている。A法人では、遊休農地・施設の情報収集を専門とする人員を配置したことや、新規就農入植団地を設置するなどの対応をしてきた。B法人も、研修2年目に使用した圃場を、利用権の再設定

第7表 事例対象となったJA出資型農業生産法人の概要 (2015年2月時点)

	先発事例 (2009年以前)		先発事例 (2009年以前)	
	A法人	B法人	C法人	D法人
法人概要				
設立年	2006年2月	2000年3月	2012年	2012年7月
設立理由	管内基幹的農業者の減少と遊休農地の増大	農業後継者不足による農地・樹園地の荒廃	高齢化による担い手不足、農地中間管理の中継ぎ機能	園芸作物産地の振興
企業形態	有限会社	有限会社	株式会社	株式会社
職員数	58名 (役員5名, 正社員10名, 準社員12名, 臨時雇用31名)	57名 (役員4名, 社員53名)	22名	18名 (取締役3名, 監査役1名, JA出向職員1名, 研修生9名, パート4名)
出資金	10,990万円	3,620万円	4,000万円	2,000万円
JA出資比率	99.60%	99.70%	99.20%	99.00%
地域農業支援事業^{※1}				
農業経営事業	施設園芸 11.3 ha, 露地野菜 2.8 ha	水稲・麦作・大豆作 47.8 ha, 露地野菜 4.76 ha, 施設野菜 1.92 ha, 果樹 6.82 ha	水稲 14 ha, 麦作 10 ha, 野菜作 4 ha	多品目生産 284 a
地域農業補完事業	農作業受託 育苗事業	農作業受託 育苗事業 精米事業	農作業受託 (検討中) 育苗事業	実施なし
その他の事業	床土事業 施設貸食事業	耕作放棄地再生事業 農業経営実証事業 農業理解促進事業 観光農業事業 樹園地継承事業	実施なし	実施なし
新規就農研修事業				
①募集・選抜	広域募集 ^{注2}	広域募集 ^{注2}	地域募集 ^{注3}	地域募集 ^{注3}
	【資格】 ・対象は18～概ね50歳まで ・研修後、管内で就農し、10年間出荷すること ・研修中の生活費が確保できること 【選考】 書類審査+JA役員および法人役員による面接試験	【資格】 ・JA管内市町村への居住 ・JAの正組合員になること 【選考】 ①県普及センター職員と面談(複数回) ②受け入れ審査会	【資格】 ・対象となるは、JA管内または近隣市町村に居住していること 【選考】 書類審査+面接試験	【資格】 ・対象は、18歳～45歳 ・10年間就農すること ・JA管内または近隣市町村に居住していること 【選考】 書類審査+役員による面接試験
②研修内容	【期間】1年間	【期間】2年間	【期間】2年間	【期間】1年間
	【方式】 座学(開始直後の3ヶ月)+ハウスの割り当てによる実技	【方式】 1年目:社員の下でOJT研修 2年目:独立後使用する圃場での生産管理作業の実践	【方式】 1年目:水稲・野菜のOJT研修 2年目:各部門のリーダーとして作業管理の習得	【方式】 園芸作物の研修 75講座 座学実習 150時間
	【作目】 施設園芸(キュウリ, ミニトマト, ピーマン)	【作目】 施設園芸(パプリカ, アスパラガス, トマト, イチゴ), 果樹(ブドウ, リンゴ, ワイン用ブドウ)	【作目】 水稲作を中心に、野菜作(サトイモ, プロッコリー, キャベツ等)	【作目】 園芸(露地野菜16品目, 施設野菜8品目)
	【指導者】 元JA営農指導員2名, 法人職員2名	【指導者】 技術指導担当の法人職員	【指導者】 JAからの出向職員	【指導者】 技能:JAの営農指導員+指導顧問2名 座学:県農業振興事務所職員
	【特色】 ・「研修生日誌」の提出 ・「定例会」「状況報告会」の開催による目標管理 ・就農計画発表会の開催	【特色】 ・果樹就農を希望する場合、樹園地継承事業の活用により条件の整備された樹園地で就農	【特色】 ・研修2年目、野菜作の各作目のリーダーに任命され、作物の責任者としてパート職員の指揮・指導等	【特色】 ・研修事業を事業の中核に据えた事業運営 ・週2回合わせて4時間の座学 ・四半期に1度の個人面談
【待遇】 身分:JAの研修生 就業時間:8～17時 休日:月5日, 傷害保険の加入 生活費:青年就農給付金	【待遇】 給与:17万円+交通費	【待遇】 給与:月額12万円および交通費・担当手当 各種社会保険への加入	【待遇】 身分:JAの研修生 給与:月額10万円	
【その他】 早期脱退を防止するため、JA, A法人, 研修生の3者間で契約書を締結	【その他】 農の雇用事業を利用	【その他】 農の雇用事業を利用	【その他】 JA本体から研修事業を受託, 受託料は1人あたり月額4万円と設定	
③独立方式	【特徴的な独立支援】 ・農地, 施設を採寸職員の配置 ・新規就農入植団地の設置 【実績】受入77名→就農61名	【特徴的な独立支援】 ・2年目に使用した圃場の利用権を解除し, 研修生と再設定 【実績】受入9名→就農6名	【特徴的な独立支援】 ・農協事業の利用 【実績】受入4名→就農1名	【特徴的な独立支援】 ・農協と自治体の支援活用 【実績】受入10名→就農6名

出所:著者が2014年12月～2015年1月に実施した各法人への聞き取り調査の内容を基に作成

注1)「地域農業補完事業」は、B法人の事業名称に由来し、管内農業の生産活動の維持・支援に関する取組を表す。

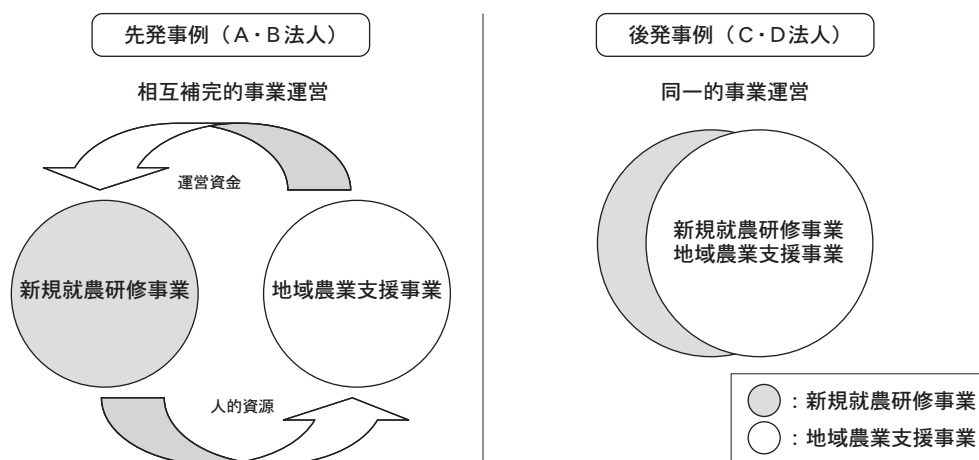
注2)「広域募集」とは、新農業人フェア等への出展を通じて、全国から研修生の公募をかける方式である。

注3)「地域募集」とは、JA管内やその近隣市町村を中心に公募をかける方式で、農業大学校、農業高校、JA広報誌などを通じて募集を行う。

をすることにより、独立後もそのまま使用できる仕組みを構築した。一方で、後発事例では、J Aや行政のもつ既存の仕組みを活用するにとどまっている状況である。

以上までを踏まえると、先発事例は、①収益の要となる事業を形成し、その収益により新規就農者研修事業を運営していること、②地域外からも広く人材を集め、育成し、独自の支援方法によって研修生の地域定着を促していること、③育成した研修生の労働力の供給によって農業経営事業や作業受託事業が運営されるなど相互補完的な事業構造が確認できた（第2図）。

第2図 本論文における法人内での事業関係性



出所：著者作成

後発事例では、規模の比較的小さな経営主体が、地域内から農業後継者となる人材を確保・育成することに特化した事業運営を行っている特徴が見られ、地域に根差した事業運営を行っていた。後発事例の法人は、現状では創業期にあり、今後どのような発展を遂げるか、注視する必要がある。先発事例のように、研修事業とその他の事業が水平的に分化し、相互補完的な事業運営のスタイルを形成するのか、それとも地域に根差した独自の発展経路をたどるのか、長期的な視点から観察したい。

そしてJ A出資法人による新規就農者育成は、他の農業法人とは異なり、研修生を事業の中で教育し、独立させることで地域の担い手となる農業者を輩出している点に特徴がある。他の農業法人における人材育成は、通常は社員教育であり、独立を意図したシステム形成を行っていないところが多い。それに対し、J A出資法人では農協や行政機関などと連携し、独立を支援するシステムを構築している独自性に加え、既存のリソースや地域農業の特質を生かした農業振興策となっているという利点が指摘できよう。

最後に、J A出資法人の新規就農者研修事業の展望を述べると、要となる収益事業の確保とその事業内に新規就農者研修をシステムチックに組み込んでいくことだろう。地域農業の維持、ひいては発展のために、このような事業システムの構築を行いながら、研修事業に取り組むことがJ A出資法人に求められているとの示唆をもって、本稿を締めくくる。

(たかつひでとし・特定研究員)

〔付記〕

本稿は、平成25年度JA研究奨励事業の報告書「JA出資型農業生産法人における新規就農研修事業の現代的意義と課題に関する実証的研究」『協同組合奨励研究報告 第四十一輯』に大幅な加筆・修正並びに初出の図表を加え、学術論文として再構成したものである。全国農業協同組合中央会ならびに、執筆機会を与えていただいた本研究所に厚く御礼申し上げます。

〔注〕

- 1) 谷口・李 (2006) p.19, JA全中 (2010) 等を参照のこと。なお、2016年4月1日以降、法制度の改正により「農業生産法人」という用語は、「農地所有適格法人」へと名称変更されているが、本稿では、調査を実施した時点の名称を使用している。
- 2) 坪井・小田切 (1991) では、1993年農地法改正によって認可される以前から、石川県の門前町農協で組合長が出資して農業法人を立ち上げた事例が紹介されている。
- 3) 2009年の改正農地法の施行以降、資本金のすべてを出資する「JA直営型法人」も誕生しているが、全国農業協同組合中央会 (2013) によると、JA直営型法人は、耕作放棄地の復旧事業など採算性の乏しい事業に取組など長期に渡って赤字経営が懸念される際に選択される形態である。
- 4) 詳細は小田切 (1995) を参照のこと。
- 5) 内田・小針 (2015) p.225 を参照のこと。
- 6) JA出資法人は、家族経営や法人経営などの個別農家、集落営農組織に次ぐ「最後の担い手」と呼ばれ、上記の個別農家や集落営農が弱体化した地域で活動している。経営体が手放した、いわゆる条件不利地を借りて経営を行うため、収益性の問題が指摘される。
- 7) 小田切 (2014) や高津 (2014) を参照のこと。農業人口は減少の一途をたどり、2050年には現在の半数まで減少するという試算もある (2016年10月10日「日本農業新聞」1面)。一方で近年、農山村への移住や農林業での就業に興味・関心をもつ20～40代の若壮年が増える傾向にあり、行政など多様な機関が相談やマッチング、移住支援を行っている。平成27年の食料・農業・農村白書では「田園回帰」と銘打った特集が組まれるなど、社会的な関心を集めている。
- 8) 谷口 (2015) や李 (2016) を参照のこと。
- 9) 本稿で取り上げたA, B, C, Dの4つの法人以外にも、代表的な取組事例として、有限会社グリーンパワー長浜 (滋賀県)、有限会社アグリランド松本 (長野県)、浜中町就農者研修牧場 (北海道) など挙げられる (谷口 (2015))。
- 10) 谷口 (2015) 参照のこと。農業者の組合である農協にて、農業者ではない准組合員の数が、正組合員を超えることは全国紙の1面を飾るなど、センセーショナルな出来事として報道されている (2012年3月6日「朝日新聞」夕刊1面)。
- 11) 2011年度、2012年度JA年鑑に基づく。翌2011年には先の研究会では「新規就農支援対策の手引き」という報告書を作成し、全国に普及させている。
- 12) 研修生の身分は、M農業協同組合の研修生であり、A法人へ研修のために派遣されるという形式を採用している。
- 13) 研修生に割り当てられているハウスには、12a～17aの大型のものもあり、それらに関しては、

- 2名で半分ずつ利用している。
- 14) A法人職員は、このような就農計画の作成プロセスを経ることが終了後の経営定着率を高め
ている大きな要因の一つではないかと考えている。
 - 15) J Aからの情報提供に基づく現地確認等は休日を利用して行うよう指導している。
 - 16) 施設賃貸事業は、研修修了生などの新規就農者に賃貸借することで得た収入である。
 - 17) 旧T町地域のみの方管轄となっている。
 - 18) N県の農協による新規就農者育成の方策は大きく「K農協方式」「M農協方式」「S農協方式」
に分類されている。「S農協方式」はJ Aの子会社である出資法人が単独で研修生育成を行う
点、他の方式とは決定的に異なる点である。
 - 19) 研修生の前職は、サービス業を中心に、IT業・コンサルタント業、農事組合法人の出身者、
さらには農学分野以外からの新規学卒者など多岐に渡っている。
 - 20) 同法人が2011年にN県の果樹園地継承円滑化モデル事業の採択を受けて、樹園地継承のため
の仕組みを形成し、2014年に開始された事業である。
 - 21) N社は、著名なエッセイストであり、T市にあるワイナリーのオーナーであるT氏が代表と
なり、設立された株式会社である。

〔参考文献〕

- 秋山邦裕・楊東群「畑作地帯におけるJ A出資型農業生産法人の展開－南九州を事例に－」『農
No.269』農政調査委員会、2003。
- 桂明宏「担い手インキュベーション機能と農地保有合理化事業－滋賀県におけるJ Aの合理化
事業とJ A出資法人の連携システム－」『土地と農業』、2010、pp.157-165。
- 小林元「J A経営における経済事業の今日的課題に関する考察－J A出資型農業生産法人を事
例として－」『J A総研レポート』、2010、pp.30-36。
- 李侖美・谷口信和「J A出資型農業生産法人の今日的到達点とあり方をめぐる諸問題について」『農
業研究』第21号、2008、pp.249-298。
- 李侖美「近年のJ A出資型農業生産法人の設立動向と新たな役割－新規就農研修事業を中心に
－」、『農業経営研究』第53号第4号、2016、pp.42-47。
- 小田切徳美『日本農業の中山間地域問題』、農林統計協会、1995、pp.166-181。
- 小田切徳美『農山村は消滅しない（岩波新書）』、岩波書店、2014。
- 高津英俊『農業分野における新規参入者への支援・研修制度－事例分析にみる展望と課題－』、
博士論文（東京農工大学）、2014。
- 谷口信和「J A出資型農業生産法人における新規就農研修事業進出の意義」（石田正昭・小林
元『J Aの運営と組合員組織』2015）、pp.113-128。
- 谷口信和・李侖美『J A（農協）出資型農業生産法人 担い手問題への新たな挑戦』農山漁村文
化協会、2006。
- 谷口信和・李侖美「高まるJ A（農協）出資型農業生産法人への期待」『農業と経済』2012年7・
8月号、2012、pp.58-69。
- 坪井伸広・小田切徳美「はじまった農協直営の農業」、『農業協同組合経営実務』第46巻第6号、

1991 年, pp.70-77。

内田多喜生・小針美和「J A 出資型農業法人の動向と新たな役割」, 『農林金融』第 68 巻第 4 号, 2015, pp.16-30。

山本淳子「地域的経営継承支援システムの形成条件－農協出資型法人による地域農業の後継者育成対策を素材として－」『農業技術』第 56 巻第 4 号, 2001, pp.18-22。

全国農業協同組合中央会『J A 出資型農業法人設立・運営, J A 本体による農業経営の手引き 第 1 版』, 2010。

全国農業協同組合中央会『個別所得補償制度本格実施下における J A 直営型農業経営の動向－J A 出資型農業法人に関する平成 23 年度報告書－』, 2012。

全国農業協同組合中央会『農政転換と崖っぷち状況下の構造再編－J A 直営型農業経営と J A 出資型法人の挑戦－J A 出資型法人に関する平成 24 年度報告書』, 2013。