

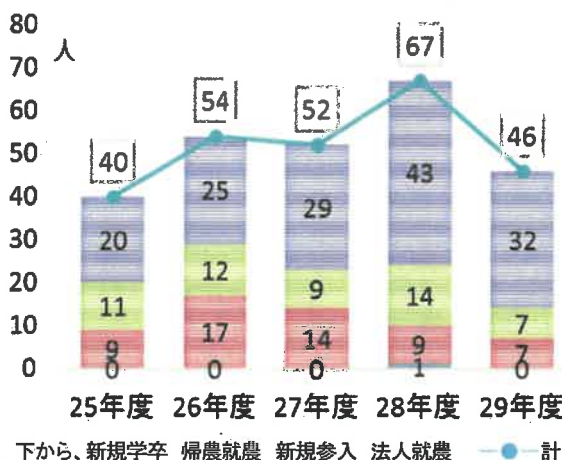
新規就農者の早期経営安定の促進 ～優良事例調査による支援手法の検討～

■ 東讃管内新規就農者 ■

(東讃農業改良普及センター ○長野邦江、村上一男)

●対象の概要

東讃管内における新規就農者は、近年、支援施策の充実もあり、年間50名前後で推移している。しかし、その一方で、新規就農者の技術習得が不十分であったり、資金不足で経営が継続できなくなる事例も生じている。



図一 東讃管内新規就農者数の推移(年度別)

●課題を取り上げた理由

農村において、高齢化等による担い手不足が顕在化する中、管内の市町、JA、農業委員会と連携して、ワンストップでの相談活動、就農計画の作成、各種事業の導入支援等を行ってきた。特に、平成24年度からは青年就農給付金事業(平成29年度から「農業次世代人材投資事業」に変更。以下「農業次世代人材投資事業」とする。)が始まり、担い手育成が加速化されたものの、認定農業者へ移行できたのは事業終了者44名中22名(平成29年度末現在、夫妻は1名とする)となっており、約5割が経営の維持発展が難しい状況である。

そこで、認定農業者への移行を実現できた優良事例の調査を行い、就農支援手法を検討することとした。

●普及活動の経過

1 聞き取り調査の実施

農業次世代人材投資事業(経営開始型)の交付が終了し、平成28年度以降に認定農業者になった者から2名を選定し、聞き取り調査を実施した。調査項目は、就農までの経緯や背景、経営内容、利用施策と支援体制、今後の方向等とし、発展段階ごとの課題と対応策について整理し、経営安定のプロセスを導き出すこととした。

2 就農状況確認調査の実施とサポートチームによる支援

農業次世代人材投資事業(経営開始型)交付者に対し、毎年8月と2月に、市町、JA営農センター、日本政策金融公庫等と連携して、ほ場等に出向いて、就農状況の確認を行った。さらに、8月には、経営規模や所得など目標の達成度等を数値化し、今後の支援方針を判断する中間評価を試行した。



サポートチームによる支援活動

3 セミナーの開催と参加促進

農業次世代人材投資事業交付者及び就農希望者を対象に、経営の安定に必要な基礎知識が習得できる「東讃地域新規就農者ステップアップセミナー」を年間5回開催し、延べ89名が受講した。

4 専門家による相談会への参加を誘導

雇用や法人化など、新規就農者が抱える課題を解決し、さらなる発展を目指すため、香川県農業会議や香川県農地機構等と連携し、税理士や社会保険労務士等を交えた相談会への参加を誘導した。(相談者6名)

●普及活動の成果

1 農業次世代人材投資事業(経営開始型)交付者等で認定農業者へ移行した者に対する調査結果を、発展段階別に課題と対策を取りまとめ、成功のプロセスを資料化することができた。

調査結果の概要	
就農前	<ul style="list-style-type: none"> ・兼業農家出身。農村の実情や農業について、自ら学ぶことができ、家族や親族の支援で農地を確保できた。 ・結婚して、子供もいた。家族の生活を守る責任を背負っていた。
就農期	<ul style="list-style-type: none"> ・ネギを主体に周年栽培し、運転資金を確保した。 ・農地拡大に苦労したが、地域活動に積極的に参加したり、真面目に栽培、出荷していくことで、徐々に農地が集まるようになった。 ・技術習得については、研修しておらず、自分で挑戦して試行錯誤を繰り返す、自分に合う作目や栽培方法を見出す必要があった。時間がかかったが、地道に一步步前進することができた。研修していないハンディは、農業経験のある家族が手伝ってくれたので、克服できた。 ・雇用はせず、家族労働で経費節減につながった。 ・農業次世代人材投資事業を有効に活用し、農業機械、施設の充実につながった。 ・大きな投資はせず、リスクを小さくした。 ・先輩農業者や仲間との交流、市や農協、普及センターなど通じて、情報収集に努めた。周囲や関係者との良好な関係が築けた。
確立期	<ul style="list-style-type: none"> ・計画と記録を大切にされた。挑戦はするが、大きな失敗をせず、着実に経営発展できた。 ・良い農地を選択できるようになった。農業機械や作業場、施設設備が確保できた。 ・労力に合った面積で、自分に合う作物を選択して、栽培した。 ・住居を確保し、生活の土台が確立された。妻が農業に従事し、労働力が充実した。責任は背負うが、働きがいや生きがいにつながった。
成功の秘訣(キーワード)	<ul style="list-style-type: none"> ・出身地(家族の築いた基盤の上)で、就農することが近道である。 ・挑戦はするけれど、計画重視とリスク管理で失敗をカバーできる経営を行う。記録と分析により現状を把握し、地道に進む(経費は節減し、労働力と規模は、少し無理をするくらい)。⇒「リスク分散」「ワンステップ」 ・新しい品目を取り入れたり、作付面積を変えるなど、常に新しい展開に挑戦し、少し高い(高過ぎない)目標を持つ。⇒「ハングリィ」 ・家族との生活を大切に、人生を豊かにするために、バランスの良い経営を目指す。⇒「ノーライフ、ノーアグリ」



HPに掲載された管内優良事例

2 新規就農者の課題の共有化と早期解決

農業次世代人材投資事業(経営開始型)交付者の就農状況を定期的に確認することにより、新規就農者が抱える課題を把握し、関係機関と共有することができた。そして、補助事業や青年等就農資金の利用やセミナーへの参加を誘導することができた。

セミナーでは、技術や知識の向上を図るとともに、新規就農者が先輩農業者や関係機関と相互に情報交換できる場を提供した。

3 認定新規就農者から認定農業者へ誘導

経営発展をめざす新規就農者が、社会保険労務士等の専門家から支援を受ける機会を得て、就業条件を整備し、労務費を確保するなど、規模拡大や法人化等が具体化した。そして、認定新規就農者から認定農業者への移行が促進された。

※認定農業者移行者：平成 28 年度 4 名、平成 29 年度 6 名、平成 30 年度 7 名

●今後の普及活動の課題

1 優良事例調査による支援手法の検討

非農家出身や県外からの新規参入など、多様な新規就農者のニーズに対する支援が求められており、その手法を検討していくためにも、優良な事例を収集、分析していくことが重要である。

2 サポートチームによる支援の継続

今後は、農業次世代人材投資事業交付者に対して、サポートチームによる中間評価を実施し、効果的な支援を行うことで、認定農業者等次世代の優れた担い手の育成確保が期待される。